

第3章 個人調査の集計結果

1 回答者の属性

(1) 男女別年代構成

「40代」が32.2%

回答者の年代別構成では、「40代」の32.2%が最も高く、次いで、「50代」23.6%、「30代」20.9%となっている。

男女別・年代別構成では、男性は「40代」の29.3%が最も高く、女性は「40代」の32.3%が最も高くなっている。

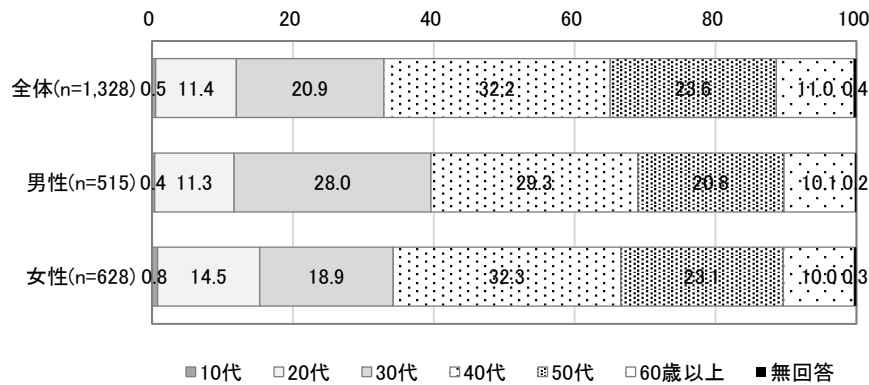


図1 年代構成 (単位：%)

回答者の男女別は、「男性」が38.8%、「女性」が47.3%となっている。

年代別で見ると、「30代」は「男性」が51.8%で、他の年代よりも「男性」の回答割合が高くなっている。

雇用形態別で見ると、「正社員」は、「男性」が45.3%、「女性」が41.8%、「非正社員」は、「男性」が14.2%、「女性」が69.2%となっている。

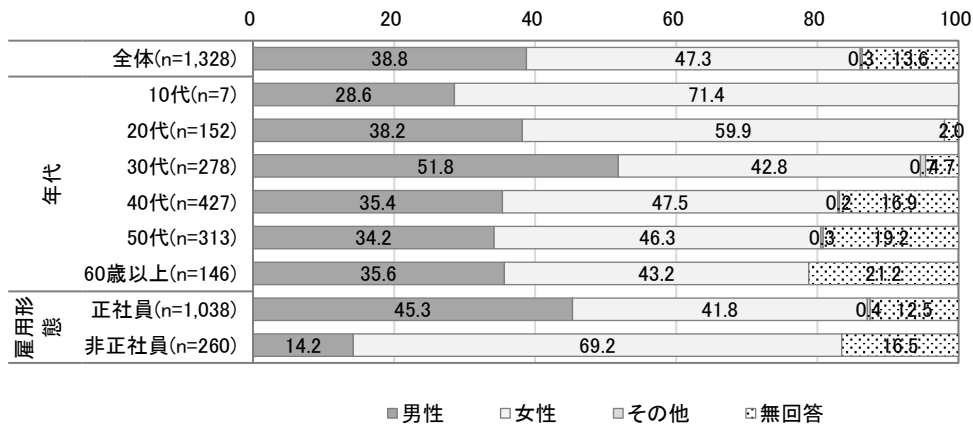


図2 男女別構成 (単位：%)

(2) 雇用形態

「正社員」が78.2%、「非正社員」が19.6%

回答者の雇用形態は、「正社員」が78.2%、「非正社員」が19.6%となっている。

男女別で見ると、「男性」は「正社員」が91.3%、「女性」は「正社員」が69.1%となっている。

年代別で見ると、「正社員」は、「20代」の92.8%が最も高く、次いで「30代」87.8%となっている一方、「10代」で57.1%、「60歳以上」で42.5%となっている。

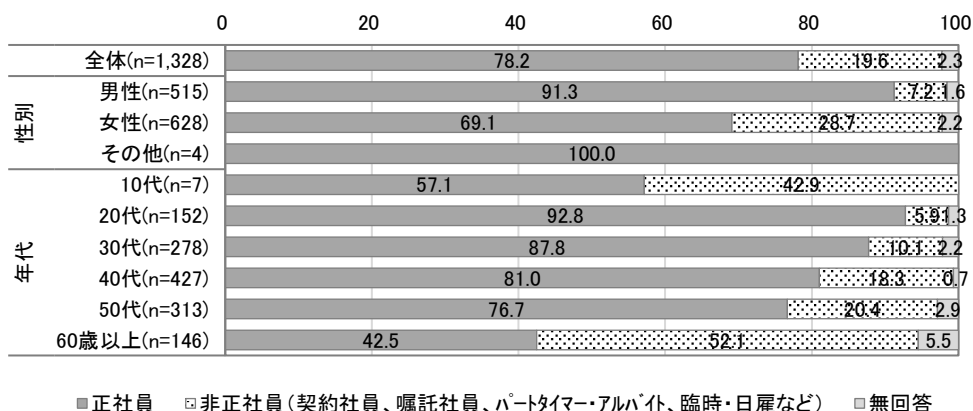


図3 男女別・年代別回答状況 (単位: %)

(3) 配偶者の有無

配偶者が「有」は、62.4%

配偶者が「有」は62.4%、「無」は37.0%となっている。

男女別で見ると、「有」は、「男性」で68.0%、「女性」で57.0%となっている。

雇用形態別で見ると、「有」は、「正社員」で60.7%、「非正社員」で68.8%となっている。

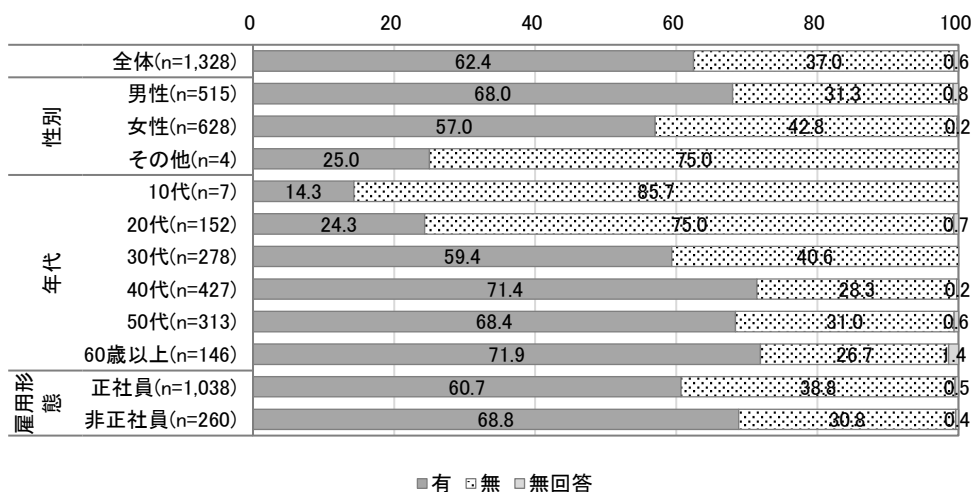


図4 配偶者の有無 (単位: %)

(4) 配偶者の扶養

配偶者の扶養が「有」は、33.2%

配偶者が「有」と回答した者に、配偶者の扶養について尋ねたところ、「有」は33.2%、「無」は65.6%となっている。

男女別でみると、配偶者の扶養が「有」は、「男性」で56.6%、「女性」で8.9%となっている。年代別でみると、配偶者の扶養が「有」は、「30代」の41.2%が最も高くなっている。

雇用形態別でみると、配偶者の扶養が「有」は、「正社員」で37.0%、「非正社員」で21.8%となっている。

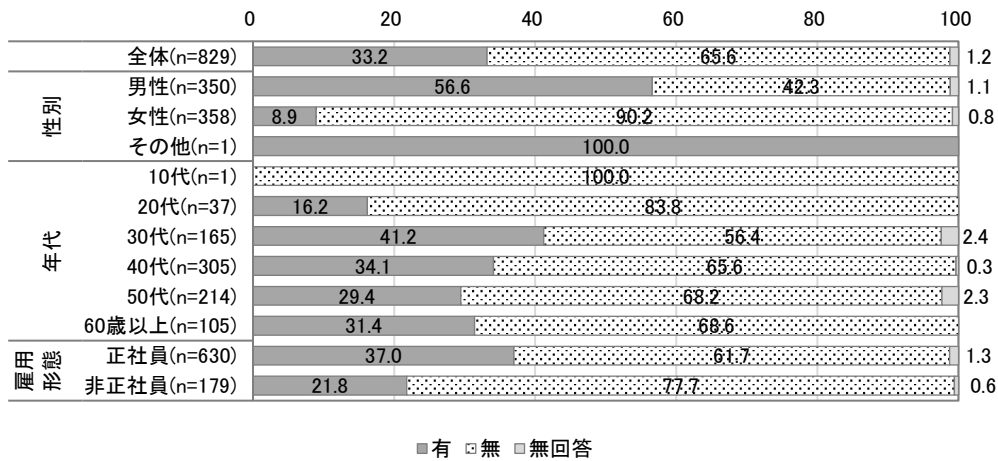


図5 配偶者の扶養 (単位: %)

(5) 配偶者の就業

配偶者の就業が「有」は81.9%

配偶者の就業が「有」は81.9%、「無」は17.5%となっている。

男女別でみると、配偶者の就業が「有」は、「男性」で72.6%、「女性」で92.7%となっている。

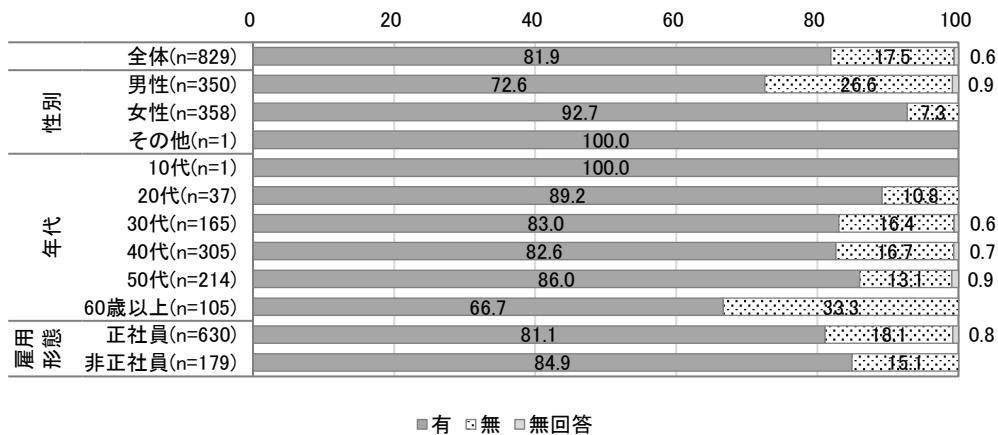


図6 配偶者の就業 (単位: %)

(6) 子どもの有無

子どもが「有」は60.0%

子どもが「有」は60.0%、「無」は39.0%となっている。

雇用形態別でみると、子どもが「有」は、「正社員」で56.3%、「非正社員」で75.0%となっている。

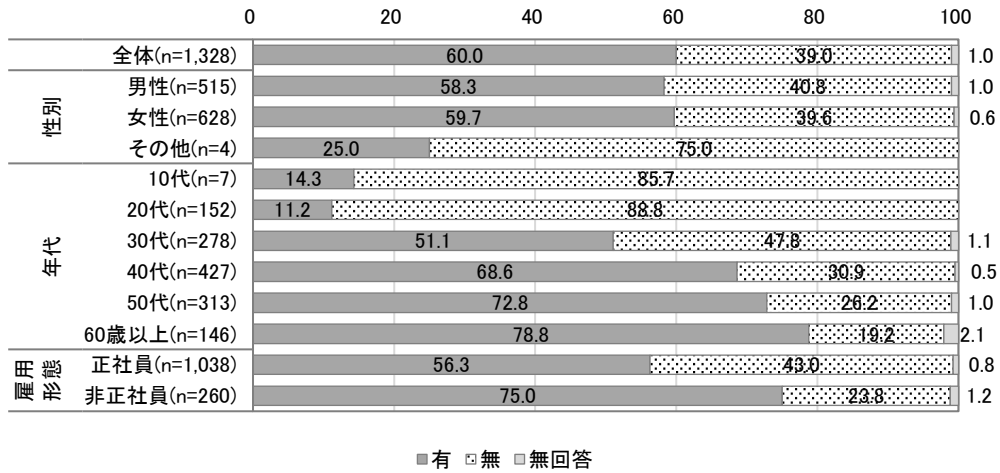


図7 子どもの有無 (単位: %)

(7) 勤務先の業種

「医療, 福祉」が22.6%、「製造業」が17.1%

勤務先の業種は、「医療, 福祉」の22.6%が最も高く、次いで「製造業」17.1%、「卸売業, 小売業」14.8%、「サービス業(他に分類されないもの)」12.0%となっている。

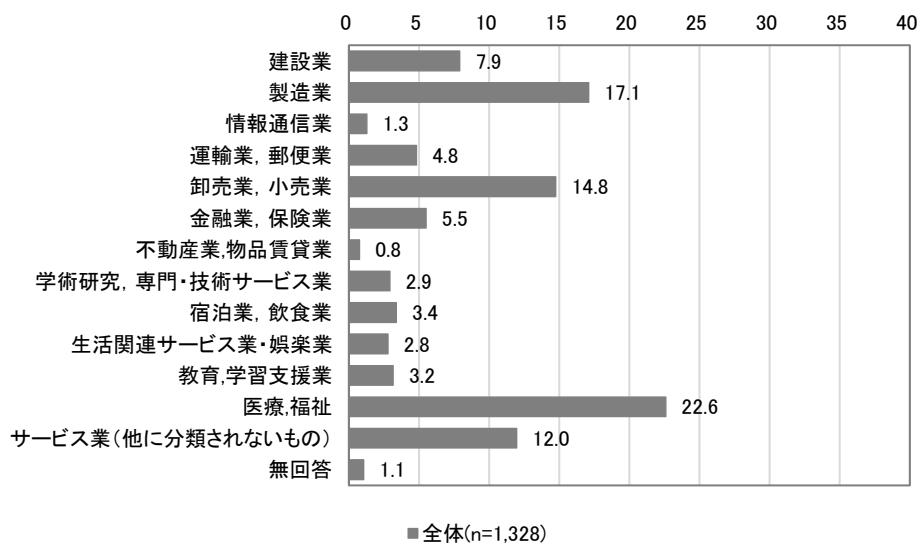


図8 勤務先の業種 (全体) (単位: %)

男女別でみると、「男性」は、「製造業」の22.9%が最も高く、次いで「卸売業, 小売業」16.5%、「サービス業(他に分類されないもの)」12.0%となっている。一方、「女性」は、「医療, 福祉」の33.8%が最も高く、次いで「卸売業, 小売業」12.7%、「製造業」12.3%、「サービス業(他に分類されないもの)」11.6%となっている。

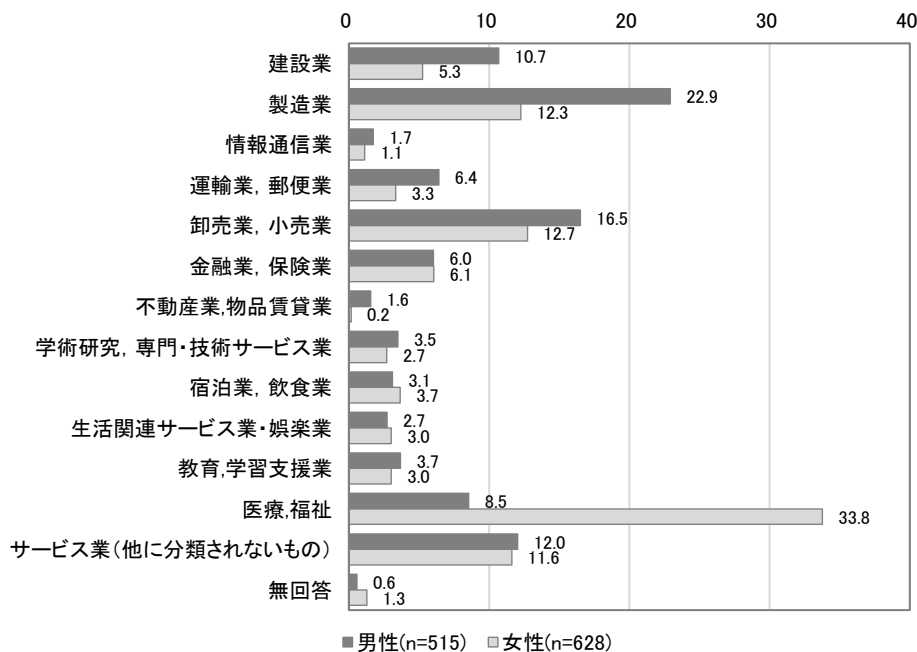


図9 男女別勤務先の業種 (単位: %)

(8) 勤務先の企業規模

「10～29人」が29.7%、「100～299人」が17.6%

勤務先の企業規模は、「10～29人」の29.7%が最も高く、次いで「100～299人」17.6%、「300人以上」14.8%、「5～9人」14.5%となっている。

男女別で見ると、男女とも「10～29人」が最も多く、次いで「男性」では「300人以上」が19.6%、「女性」では「100～299人」が18.5%となっている。

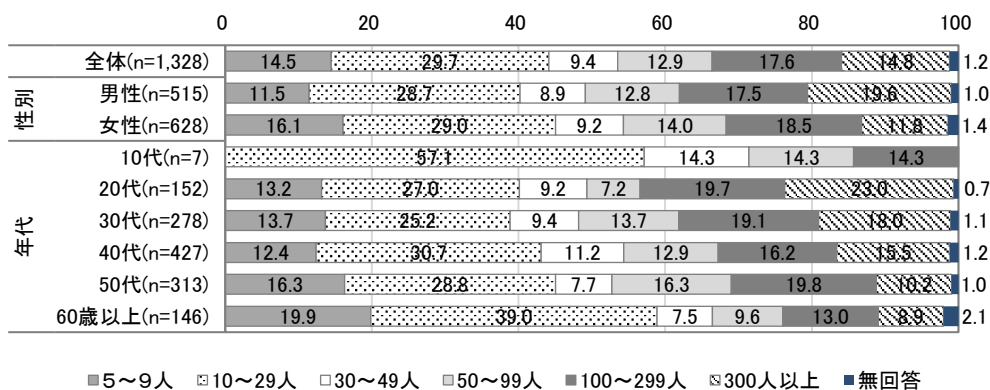


図10 勤務先の企業規模 (単位: %)

(9) 勤続年数

「10年以上20年未満」が28.5%、「5年以上10年未満」が23.9%

勤続年数は、「10年以上20年未満」の28.5%が最も高く、次いで「5年以上10年未満」の23.9%、「20年以上」17.1%となっている。

雇用形態別でみると、「正社員」では「10年以上20年未満」の29.2%が最も高くなっている。一方、「非正社員」では「5年以上10年未満」の26.2%が最も高く、次いで「10年以上20年未満」の25.4%となっている。

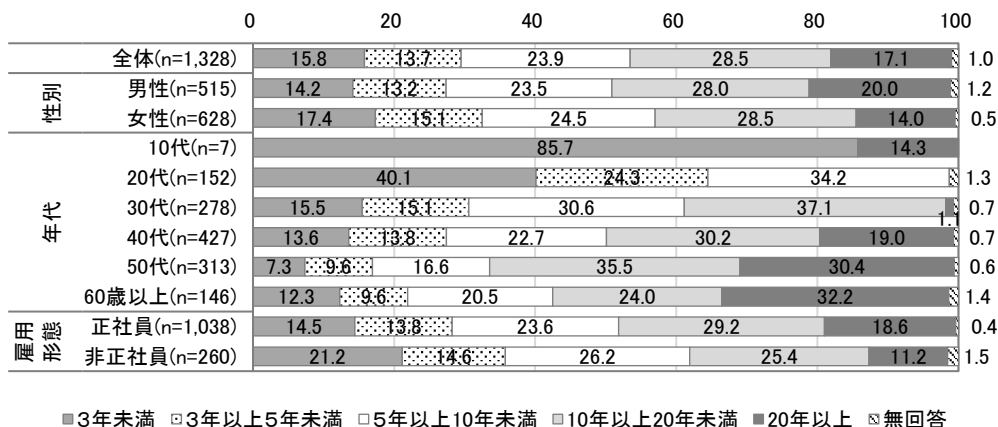


図 11 現在の勤務先の勤続年数 (単位：%)

雇用形態別・男女別でみると、「正社員」では、男女ともに、「10年以上20年未満」が最も高くなっている一方、「非正社員」では、「男性」は「5年以上10年未満」の27.0%が最も高く、「女性」は「10年以上20年未満」の27.2%が最も高くなっている。

表 1 雇用形態別男女別勤続年数 (単位：人、%)

雇用形態	男女別		合計	3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上	無回答
正社員	男性	回答数	470	63	61	110	137	97	2
		割合	100.0	13.4	13.0	23.4	29.1	20.6	0.4
	女性	回答数	434	69	68	108	125	64	0
		割合	100.0	15.9	15.7	24.9	28.8	14.7	0.0
非正社員	男性	回答数	37	7	7	10	6	6	1
		割合	100.0	18.9	18.9	27.0	16.2	16.2	2.7
	女性	回答数	180	38	26	44	49	20	3
		割合	100.0	21.1	14.4	24.4	27.2	11.1	1.7

(10) 現在の会社での役職

「役職にはついていない」が61.9%

現在の会社での役職は、「役職についていない」の61.9%が最も高く、次いで「その他」10.5%、「係長級」10.2%となっている。

男女別でみると、「役職についていない」は、「男性」50.1%、「女性」75.0%となっている。

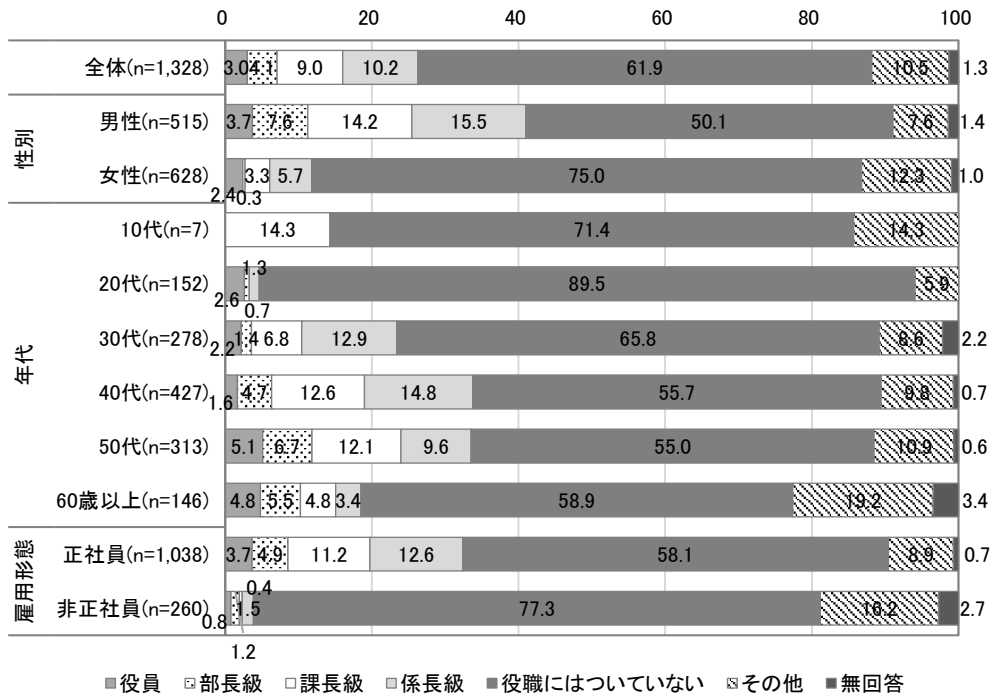


図 12 現在の会社での役職 (単位：%)

表 2 雇用形態別役職

(単位：人、%)

雇用形態	男女別		合計	役員	部長級	課長級	係長級	役職にはついていない	その他	無回答
正社員	男性	回答数	470	19	36	73	79	226	33	4
		割合	100.0	4.0	7.7	15.5	16.8	48.1	7.0	0.9
	女性	回答数	434	14	2	21	34	316	44	3
		割合	100.0	3.2	0.5	4.8	7.8	72.8	10.1	0.7
非正社員	男性	回答数	37	0	3	0	0	27	6	1
		割合	100.0	0.0	8.1	0.0	0.0	73.0	16.2	2.7
	女性	回答数	180	1	0	0	2	145	29	3
		割合	100.0	0.6	0.0	0.0	1.1	80.6	16.1	1.7

(11) 1か月の平均残業時間

「10時間未満」が37.5%、「残業していない」30.5%、「10～45時間未満」26.1%

1か月の平均残業時間は、「10時間未満」の37.5%が最も高く、次いで「残業していない」30.5%、「10～45時間未満」26.1%となっている。

男女別でみると、「男性」では「10～45時間未満」の40.0%が最も高く、「女性」では「10時間未満」42.2%、「残業していない」38.7%で、2つの合計で80.9%となっている。

業種別でみると、「残業していない」は、「宿泊業、飲食業」で48.9%、「生活関連サービス業・娯楽業」で37.8%と、他の業種よりも回答割合が高い。

企業規模別でみると、企業規模が小さくなるほど、「残業していない」の回答割合が高くなる傾向となっている。

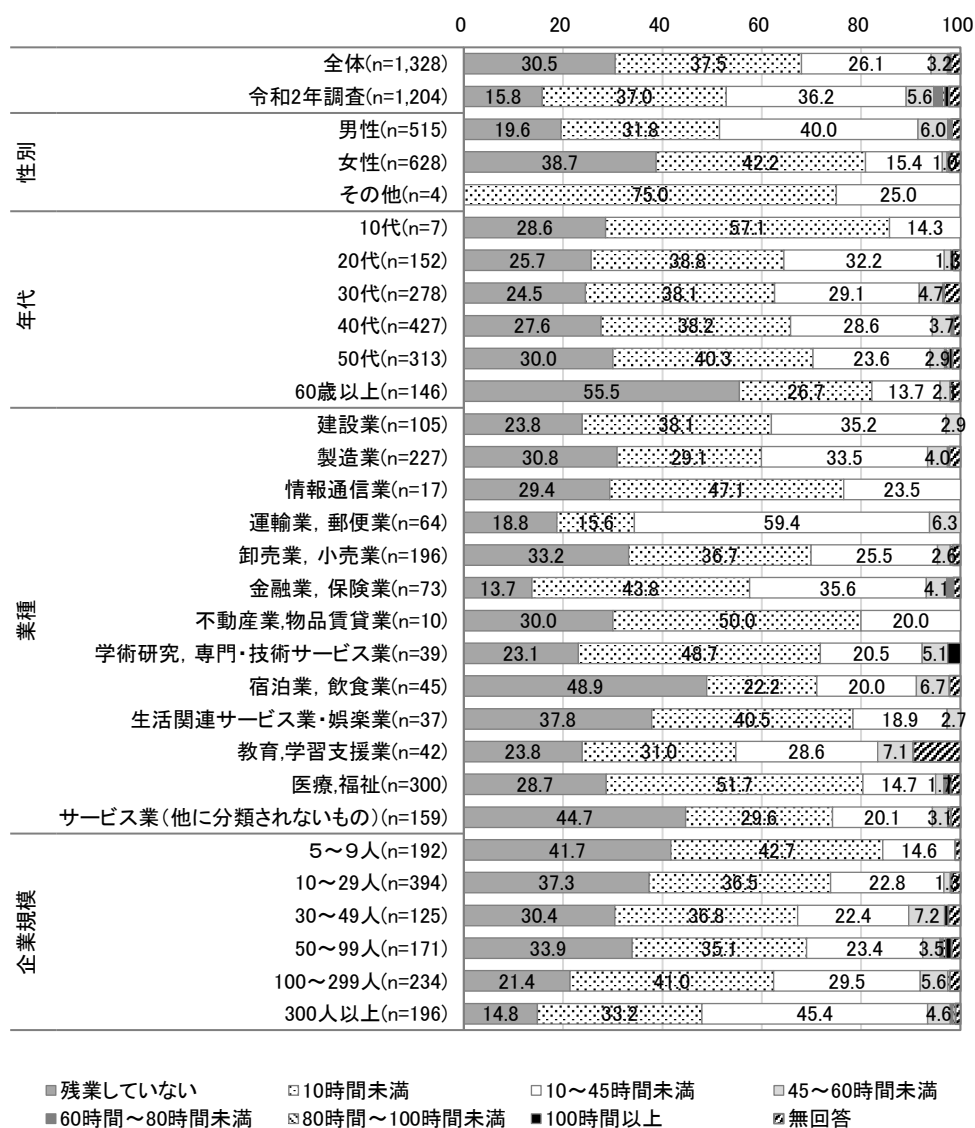


図 13 1か月の平均残業時間 (単位: %)

(12) 令和2年、又は2年度の年次有給休暇の取得状況

平均付与日数は19.6日、平均取得率は43.1%

年次有給休暇の付与日数は、平均で19.6日となっている。

男女別でみると、「男性」は20.8日、「女性」は18.4日となっている。

雇用形態別でみると、「正社員」は20.4日、「非正社員」は16.1日となっている。

勤務先の業種別でみると、「金融業、保険業」で23.1日、「卸売業、小売業」で22.3日、「情報通信業」で20.9日、「不動産業、物品賃貸業」で20.3日となっている一方、「宿泊業・飲食業」では14.9日、「学術研究、専門・技術サービス業」では16.2日となっている。

企業規模別でみると、50人以上では、年次有給休暇の付与日数は20日を超えている。

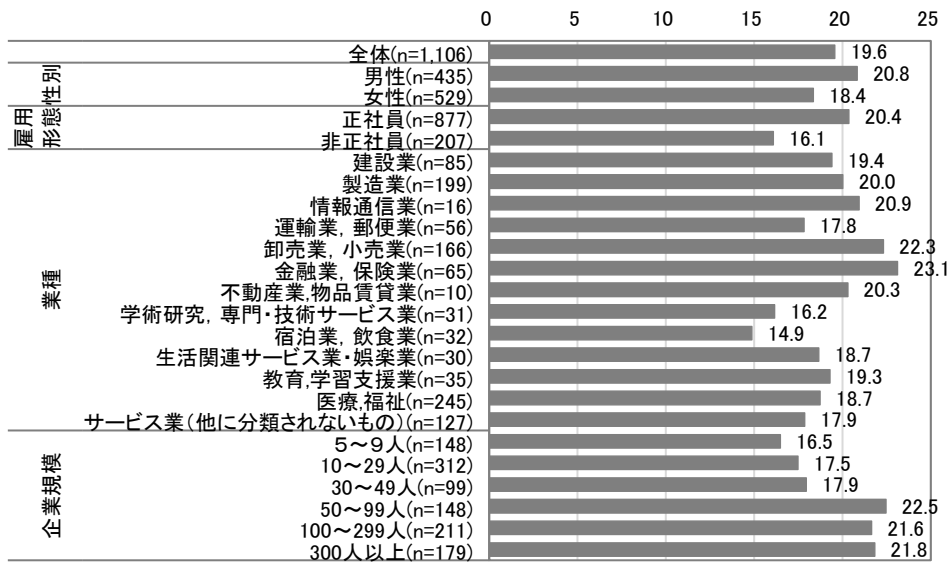


図14 年次有給休暇の平均付与日数 (単位: 日)

有給休暇の平均取得率は、43.1%となっている。

男女別でみると、「男性」で40.0%、「女性」で47.0%となっている。

雇用形態別でみると、「正社員」は41.7%、「非正社員」は50.3%となっている。

業種別でみると、「宿泊業、飲食業」の30.0%が最も低くなっている。

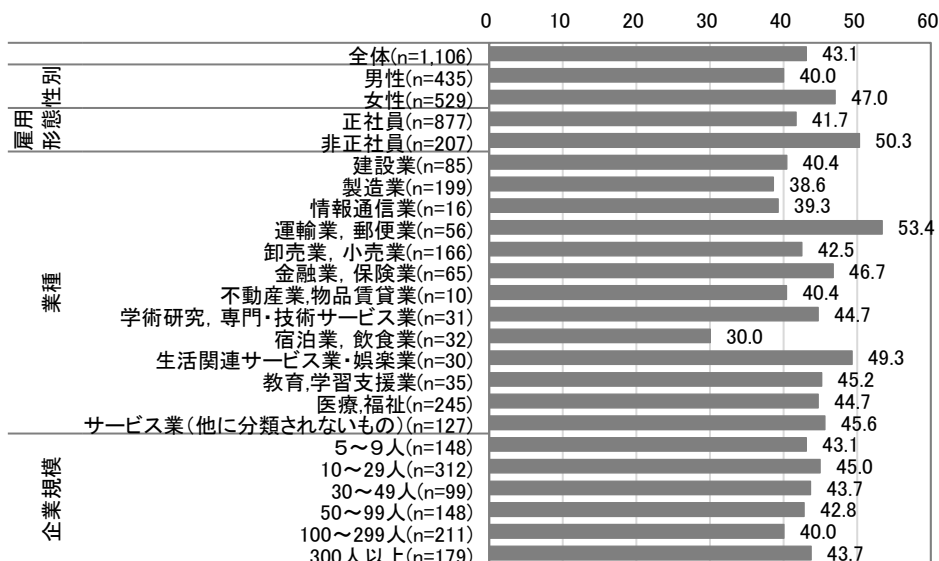


図15 年次有給休暇の平均取得率 (単位: %)

(13) 労働組合加入状況

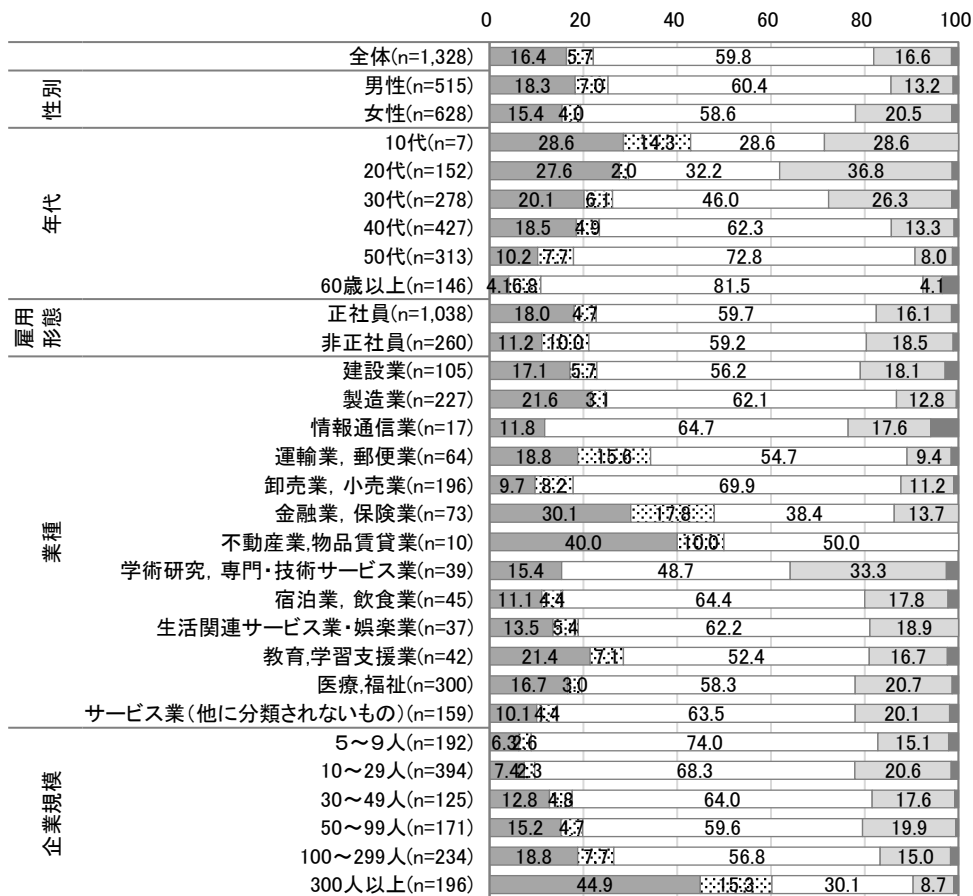
労働組合が「ない」が59.8%、「あって加入している」は16.4%

労働組合の加入状況は、労働組合が「ない」の59.8%が最も高く、次いで「わからない」16.6%、「あって加入している」16.4%となっている。

年代別でみると、20代で「わからない」の回答割合が最も高く、他の年代では、「ない」の回答割合が最も高くなっている。

業種別でみると、「あって加入している」は、「不動産業、物品賃貸業」の40.0%が最も高く、「金融業、保険業」30.1%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が小さくなるほど、「あって加入している」の回答割合が低くなっている。



■あって加入している □あるが加入していない □ない □わからない ■無回答

図 16 労働組合の加入状況 (単位：%)

2 働き方について

(1) 入社の経緯

「転職による離職」が51.5%、「卒業後初めて就職した」が22.7%

現在の会社への入社の際の経緯としては、「転職による離職」の51.5%が最も高く、次いで「卒業後初めて就職した」22.7%、「結婚・出産による離職」11.1%となっている。

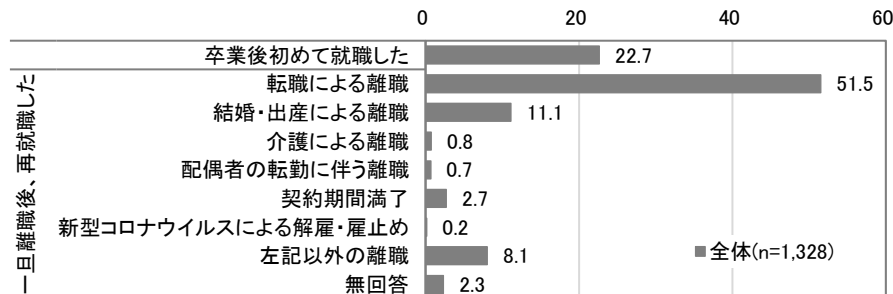


図17 入社の経緯 (単位: %)

男女別でみると、「卒業後初めて就職した」は、「男性」で30.1%、「女性」で19.7%となっている。雇用形態別でみると、「正社員」で27.3%、「非正社員」で5.4%となっている。

業種別でみると、「金融業、保険業」の58.9%が最も高くなっている。

企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど、「卒業後初めて就職した」の回答割合が高くなっている。

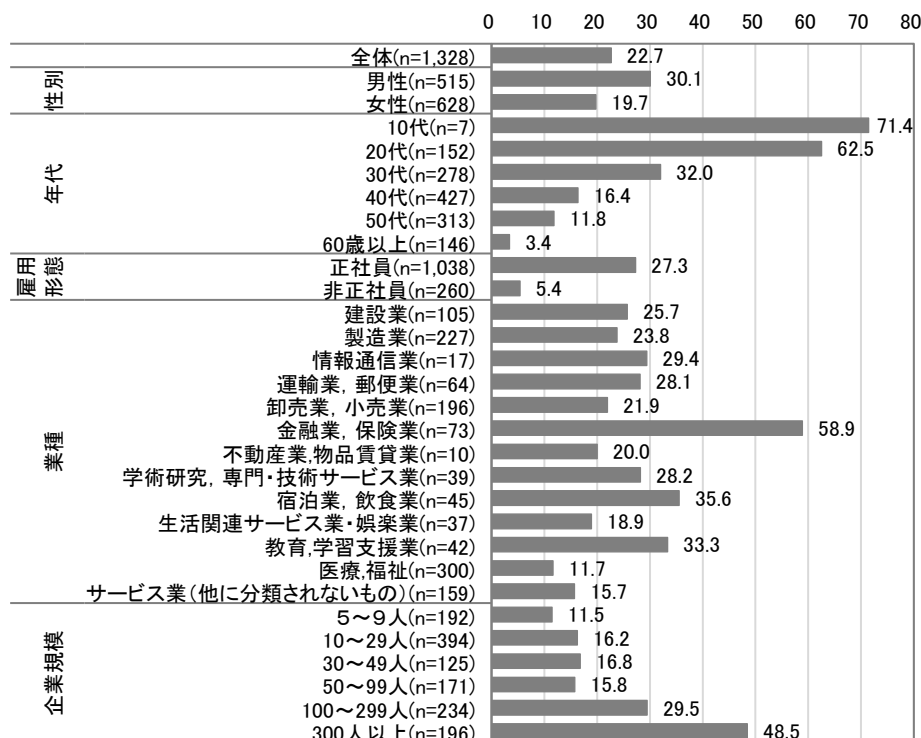


図18 「卒業後初めて就職した」回答割合 (単位: %)

「転職による離職」と回答した者について、男女別でみると、「男性」は 55.9%、「女性」は 45.4%となっている。

年代別でみると、「50代」の 59.7%が最も高く、次いで「40代」57.4%、「30代」51.4%となっている。雇用形態別でみると、「正社員」で 54.1%、「非正社員」で 41.9%となっている。

業種別でみると、「不動産業、物品賃貸業」の 70.0%が最も高く、次いで「運輸業、郵便業」62.5%となっている。一方、「金融業、保険業」では 23.3%と、他の業種よりも低くなっている。

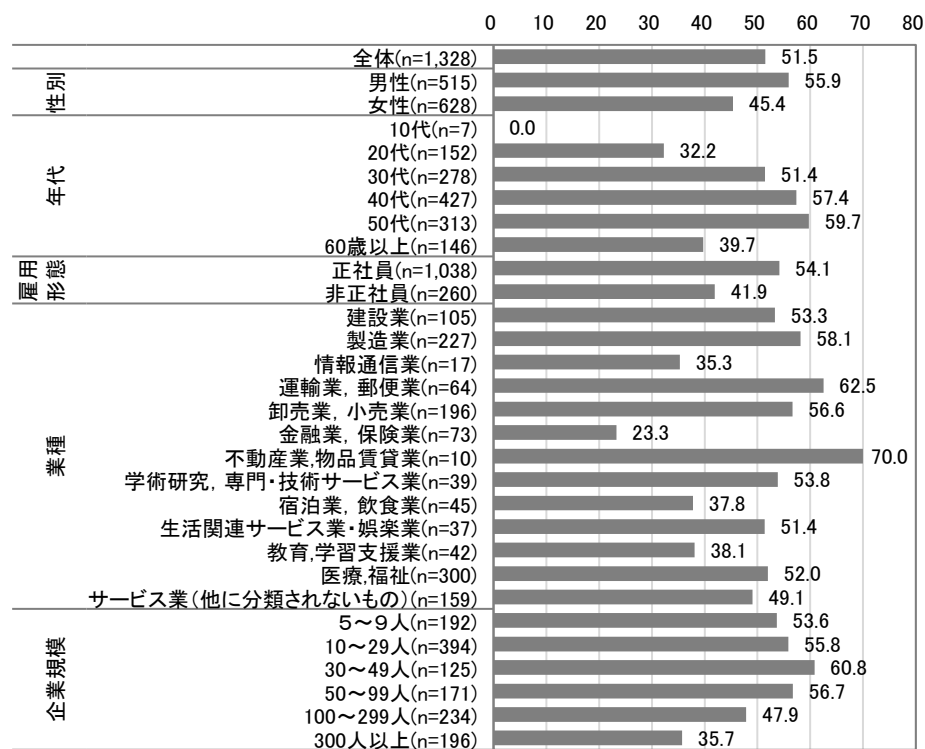


図 19 「転職による離職」回答割合 (単位：%)

(2) 希望した仕事

「希望した仕事についている」は 85.3%

希望した仕事についているかについては、「はい」が 85.3%、「いいえ」が 12.6%となっている。

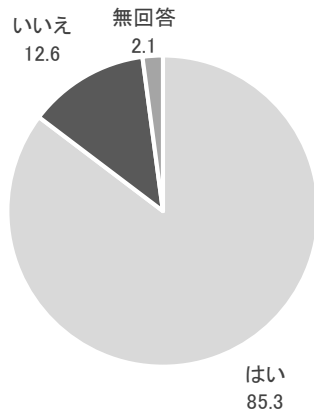


図 20 希望した仕事についているか (単位：%)

「いいえ」と回答した者に、その理由を尋ねたところ、「希望する雇用形態の求人がないから」の 43.1%が最も高く、次いで「応募したが採用されなかったから」26.3%、「その他」16.8%、「家事・育児との両立が難しいから」12.6%となっている。

男女別でみると、男女とも「希望する雇用形態の求人がないから」の回答割合が最も高く、「男性」で 47.6%、「女性」で 35.9%となっている。次に、「男性」は、「応募したが採用されなかったから」30.2%、「その他」14.3%となっている。「女性」は、「応募したが採用されなかったから」24.4%、「その他」20.5%、「家事・育児との両立が難しいから」17.9%となっている。

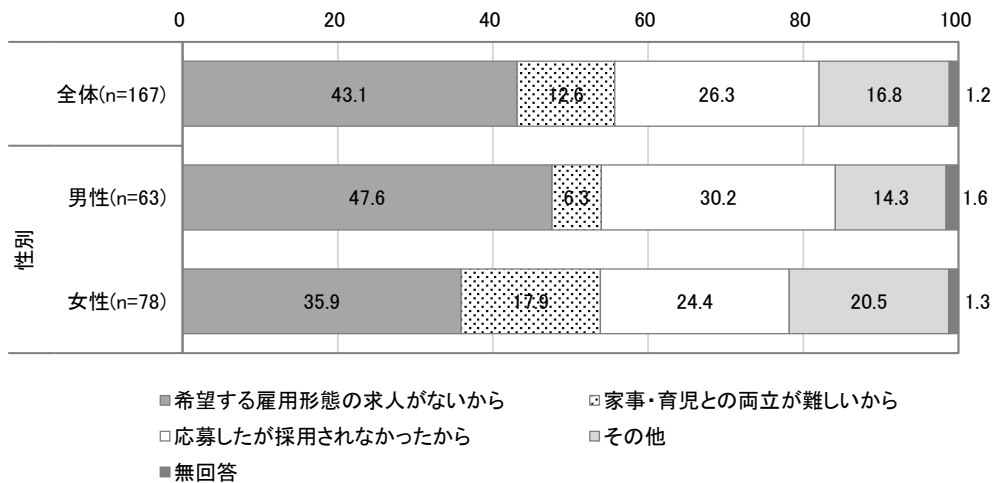


図 21 希望した仕事につけなかった理由 (単位：%)

「その他」の主なもの 希望する部署へ異動できない、特に希望がない

(3) 働きたい期間

定年までが 64.6%

いつまで働きたいかについては、「定年まで（定年後の再雇用含む）」の 64.6%が最も高くなっている。次に、「生活が楽になるまで」で 7.8%、「その他」で 7.0%、「次の仕事が見つかるまで」で 6.8%と続いている。

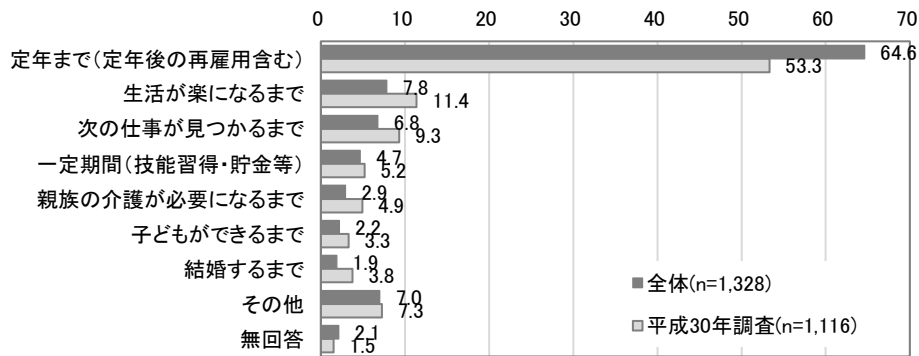


図 22 いつまで働きたいか (単位：%)

「定年まで（定年後の再雇用含む）」という回答について、男女別でみると、「男性」で 69.5%、「女性」で 59.2%となっている。

雇用形態別でみると、「正社員」で 67.9%、「非正社員」で 52.7%となっている。

業種別でみると、「宿泊業，飲食業」で 42.2%と、他の業種よりも回答割合が低くなっている。

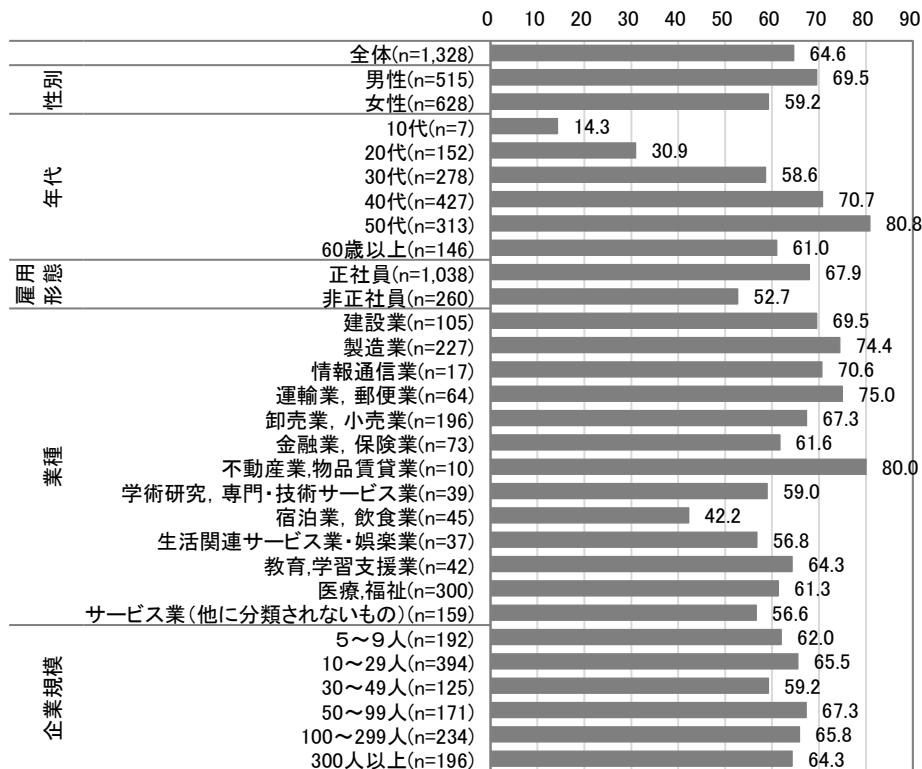


図 23 「定年まで働きたい」回答割合 (単位：%)

「その他」の主なもの 体が続くまで、特に決めていない、考えていない

(4) 管理職・監督職への昇任希望

①昇任希望の有無

昇任を希望して「いる」は25.0%

昇任について希望して「いる」は25.0%、「いない」は72.7%となっている。

男女別でみると、希望して「いる」は、「男性」で41.0%、「女性」で12.4%となっている。

平成30年調査と比較すると、「いる」で10.2ポイント増加しており、男女別には、男性で1.5ポイント減少し、女性で2.3ポイント増加している。

業種別でみると、「不動産業、物品賃貸業」の60.0%が最も高く、次いで「金融業、保険業」46.6%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が小さくなるほど、「いない」の回答割合が高くなる傾向となっている。

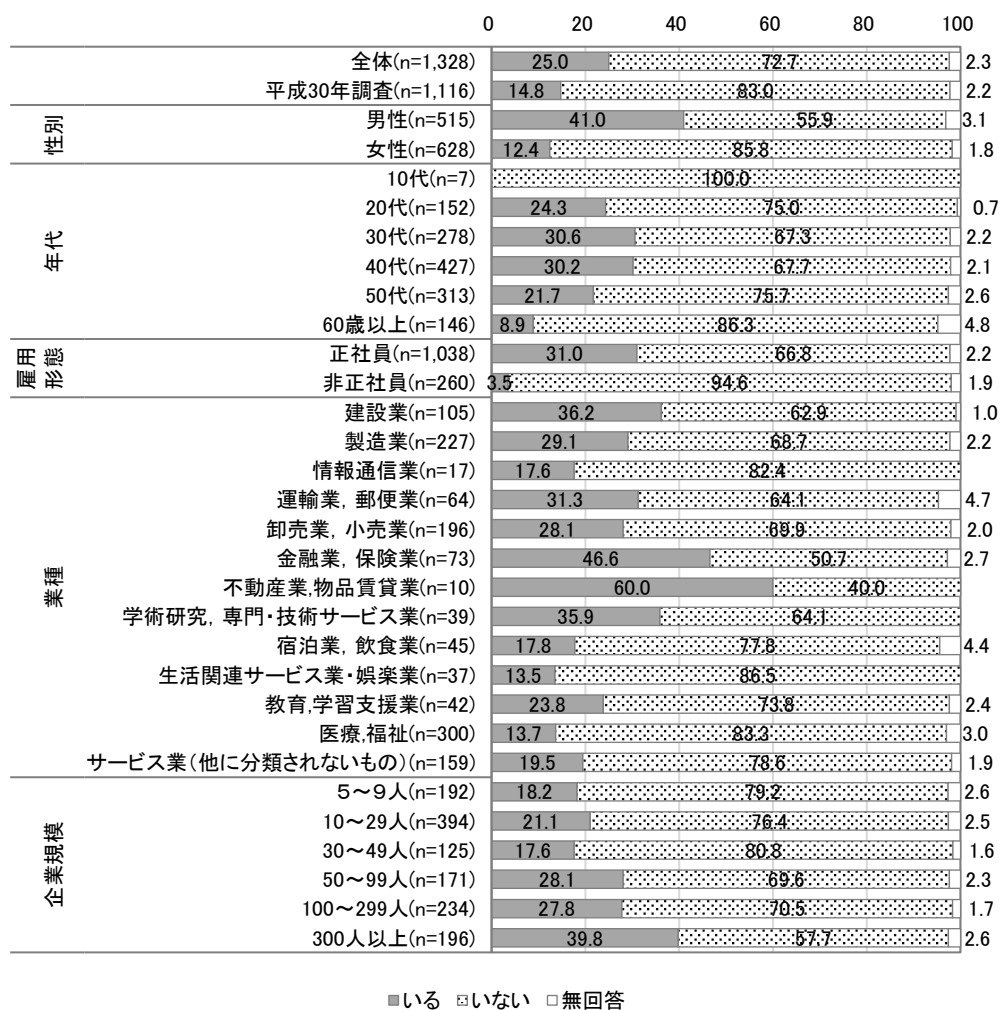


図 24 昇任希望の有無 (単位: %)

②昇任を希望する役職

部長相当職までが 38.3%

昇任を希望している役職は、「部長相当職まで」の 38.3%が最も高く、次いで「社長・役員相当職まで」25.3%、「課長相当職まで」23.2%となっている。

平成 30 年調査と比較すると、「部長相当職まで」で、11.0 ポイント増加している。

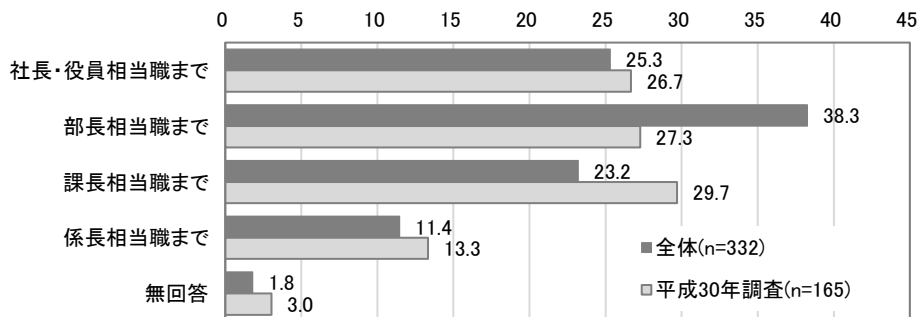


図 25 昇任を希望する役職 (単位：%)

男女別で見ると、「男性」では、「部長相当職まで」の 39.8%が最も高く、次いで「社長・役員相当職まで」32.7%、「課長相当職まで」20.9%となっている。一方、「女性」では、「係長相当職まで」の 32.1%が最も高く、次いで「部長相当職まで」30.8%、「課長相当職まで」26.9%となっている。

平成 30 年調査と比較すると、「女性」の「部長相当職まで」で 7.7 ポイント、「係長相当職」で 10.1 ポイント、それぞれ増加している。

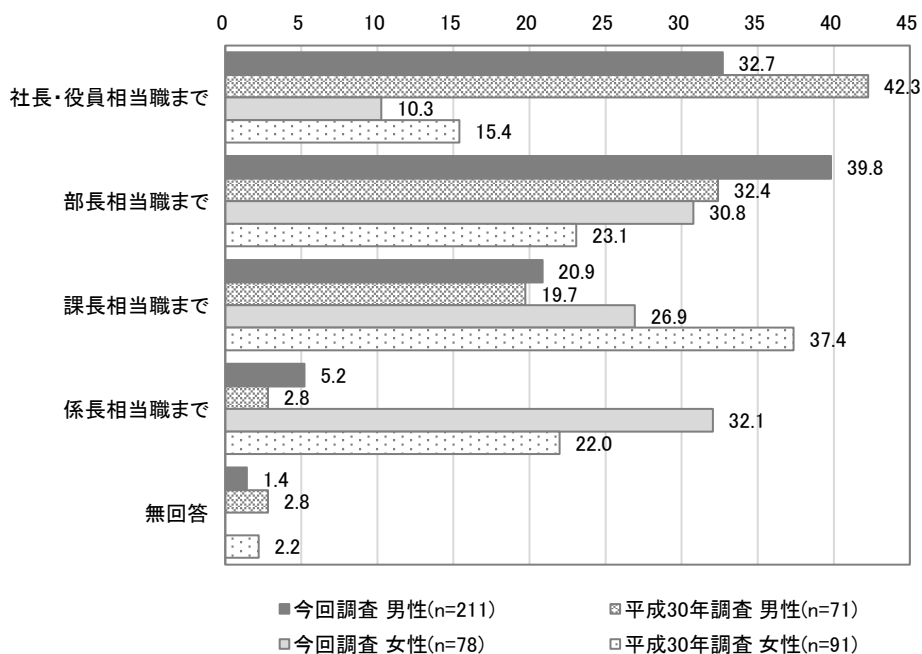


図 26 男女別昇任を希望する役職 (単位：%)

③昇任を希望しない理由

「責任が重くなるから」が44.9%、「仕事と家事・育児等の両立が難しいから」が27.5%

昇任を希望しない理由は、「責任が重くなるから」の44.9%が最も高く、次いで「仕事と家事・育児等の両立が難しいから」27.5%、「経験やキャリアがないから」20.0%、「現場の仕事にやりがいを感じるから」19.4%となっている。

平成30年調査と比較すると、「仕事と家事・育児等の両立が難しいから」が7.6ポイント減少している一方で、「責任が重くなるから」が10.7ポイント増加している。

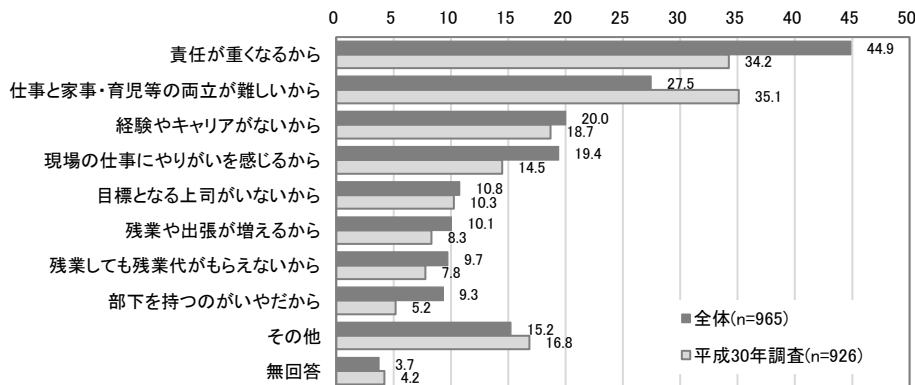


図 27 昇任を希望しない理由 (単位：%)

男女別でみると、男女とも、「責任が重くなるから」の回答割合が最も高く、次いで「男性」では、「現場の仕事にやりがいを感じるから」24.3%、「経験やキャリアがないから」21.5%となっている。一方、「女性」では、「仕事と家事・育児等の両立が難しいから」38.6%、「経験やキャリアがないから」19.3%、「現場の仕事にやりがいを感じるから」16.7%となっている。

平成30年調査と比較すると、男女共に、「責任が重くなるから」の回答割合が増加している。

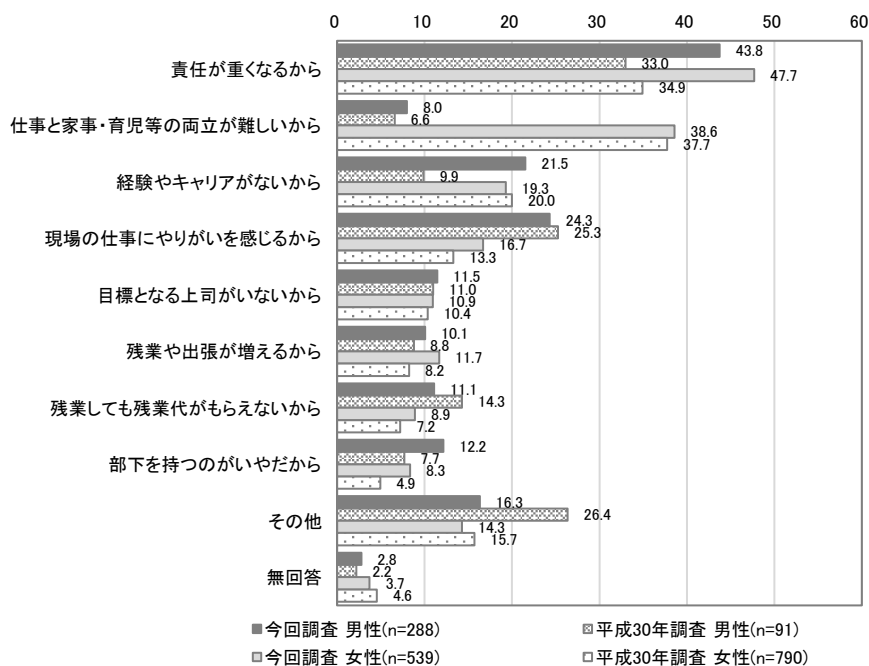


図 28 男女別昇任を希望しない理由 (単位：%)

「その他」の主なもの 定年後の再雇用、正社員でない、現在の立場で十分

(5) 職場での男女差

①男女差の有無

男女差を「感じる」は29.1%

現在の職場で男女差があると「感じる」は29.1%、「感じない」は69.1%となっている。

雇用形態別でみると、「感じる」という回答は、「正社員」で31.6%、「非正社員」で19.6%となっている。

業種別でみると、「不動産業、物品賃貸業」の60.0%が最も高く、次いで「金融業、保険業」50.7%で、他の業種よりも「感じる」の回答割合が高い。

企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど、「感じる」の回答割合が高くなっている。

平成30年調査と比較すると、男女ともに、「感じる」の回答割合は低下している。

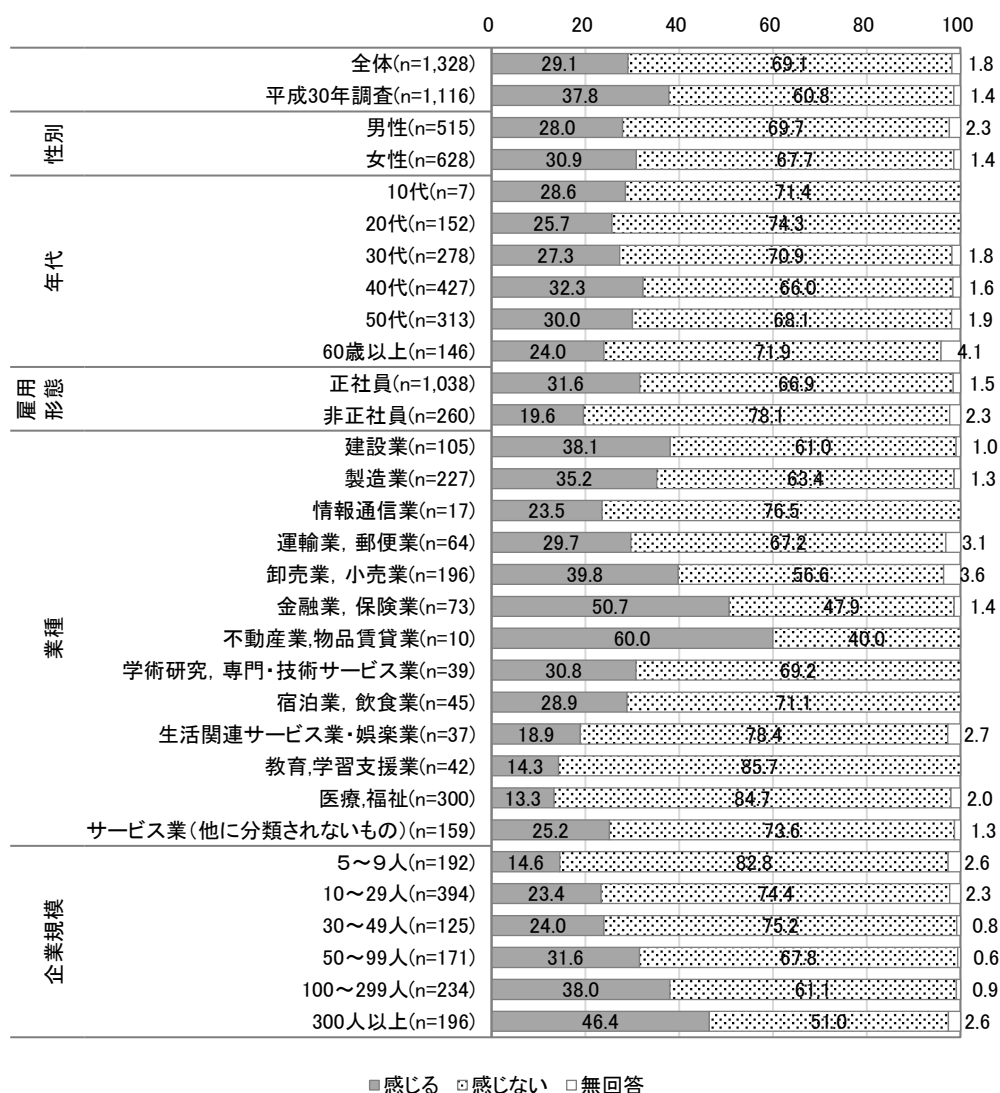


図 29 職場での男女差の有無 (単位：%)

②男女差の内容

「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」が42.7%

男女差を感じる内容は、「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」の42.7%が最も高く、次いで「女性は仕事以外の雑務をさせられていること」34.7%、「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」34.2%、「女性の仕事の内容が補助的なものに偏っていること」29.0%となっている。

平成30年調査と比較すると、「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」が9.9ポイント減少している一方で、「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」が5.0ポイント増加している。

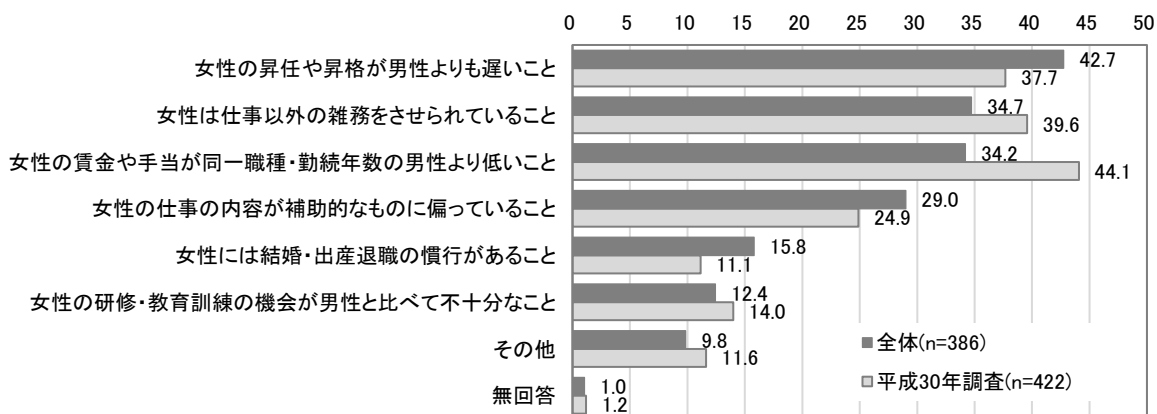


図30 男女差を感じる内容 (単位：%)

男女別でみると、「男性」は、「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」の43.1%が最も高く、次いで「女性の仕事の内容が補助的なものに偏っていること」38.2%、「女性は仕事以外の雑務をさせられていること」27.1%、「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」26.4%となっている。一方、「女性」は、「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」と「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」の41.8%が最も高く、次いで「女性は仕事以外の雑務をさせられていること」40.7%となっている。

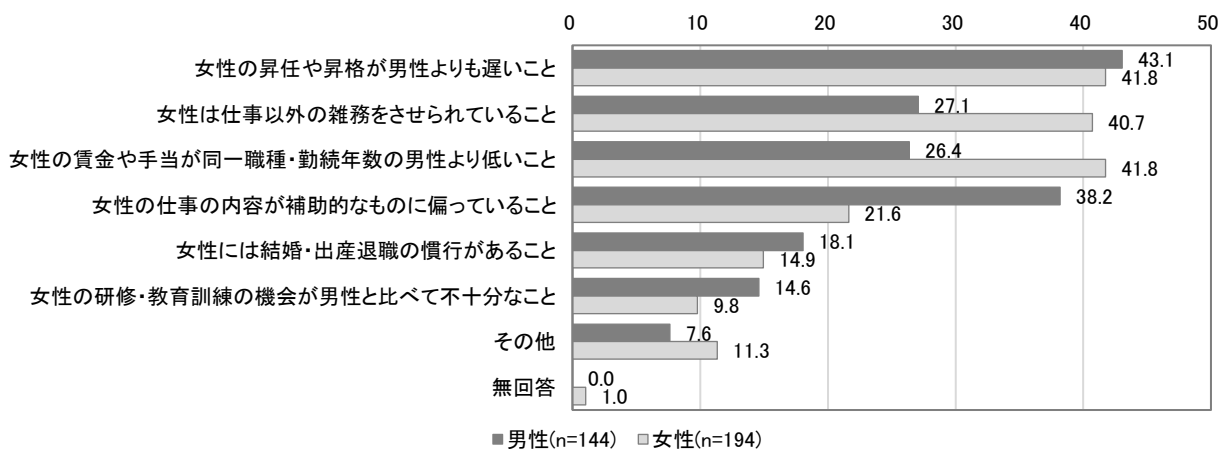


図31 男女別男女差を感じる内容 (単位：%)

「その他」の主なもの 男性の方が雑務が多い、男女による業務の向き不向きがある

(6) 女性が仕事を続ける上で必要なこと

「育児休業制度の充実」が 51.7%

女性が仕事を続けていく上で必要だと思うことは、「育児休業制度の充実」の 51.7%が最も高く、次いで「育児・介護のための休暇制度の充実」38.6%、「職場の同僚・上司の理解と協力」38.3%となっている。

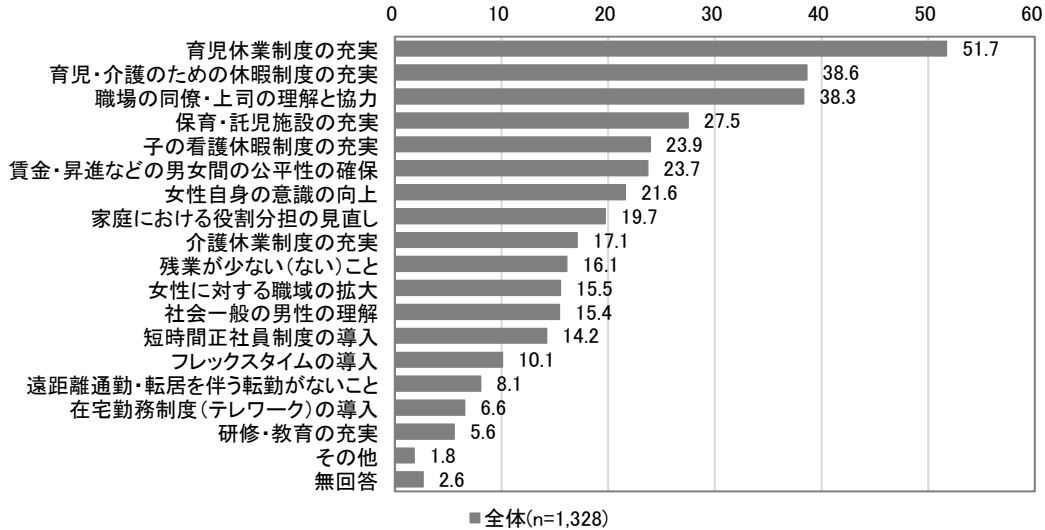


図 32 女性が仕事を続ける上で必要なこと (単位: %)

男女別でみると、男女共に、「育児休業制度の充実」の回答割合が最も高く、次いで「育児・介護のための休暇制度の充実」、「職場の同僚・上司の理解と協力」となっている。「育児・介護のための休暇制度の充実」と「職場の同僚・上司の理解と協力」で、男女の回答に差がみられる。

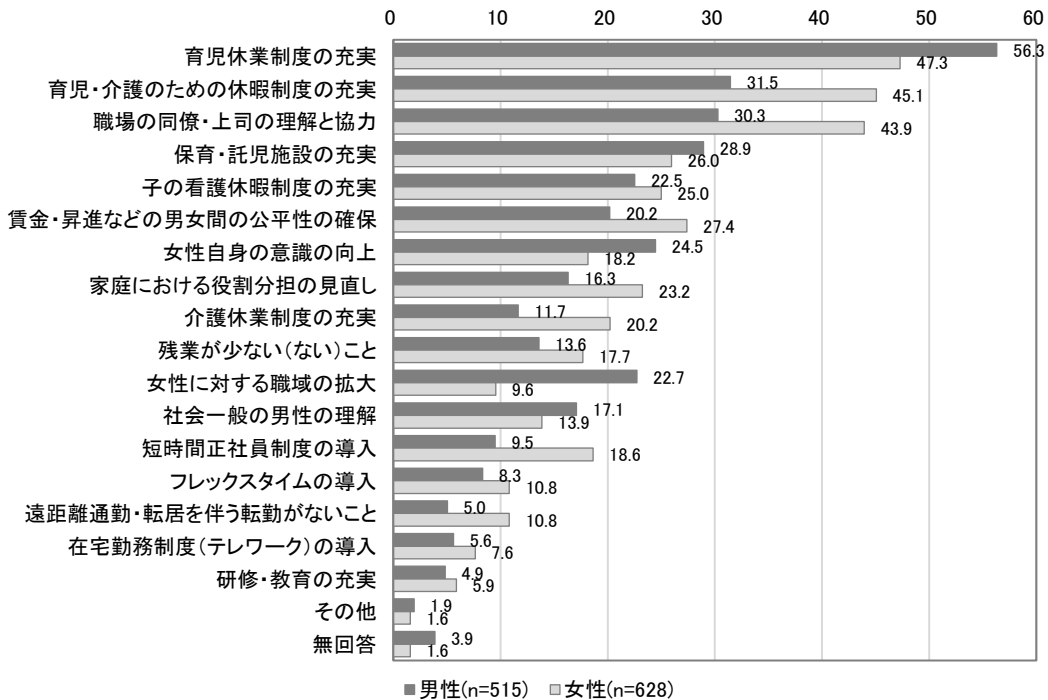


図 33 性別女性が仕事を続けていく上で必要なこと (単位: %)

「その他」の主なもの 休業中の業務の代替制度、不妊治療への理解

(7) 望ましいと考える「女性が企業で働く期間」

「結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい」が49.0%

望ましいと考える「女性が企業で働く期間」は、「結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい」の49.0%が最も高く、次いで「子育てにめどが付いたら再び働くのがよい」27.9%、「わからない」12.7%となっている。

平成30年調査と比較すると、「子育てにめどが付いたら再び働くのがよい」が9.1ポイント減少している一方で、「結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい」が5.3ポイント増加している。

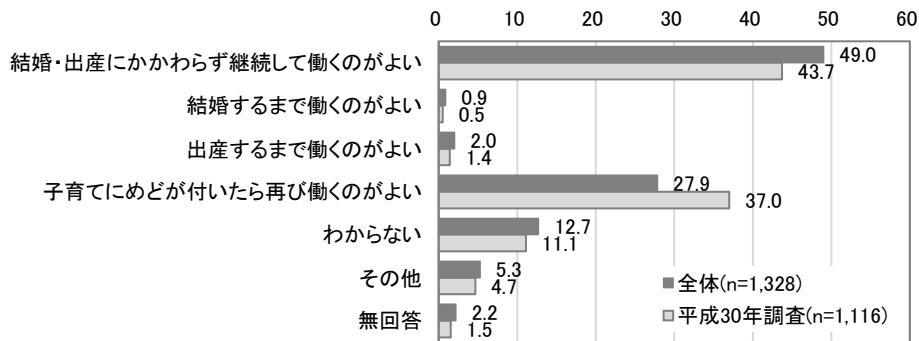


図34 望ましいと考える「女性が企業で働く期間」 (単位：%)

男女別で見ると、「結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい」は、「男性」で45.4%、「女性」で52.1%となっている。業種別で見ると、「教育, 学習支援業」で61.9%、「情報通信業」で58.8%と他の業種よりも高い一方、「宿泊業, 飲食業」で33.3%と、他の業種よりも回答割合が低くなっている。

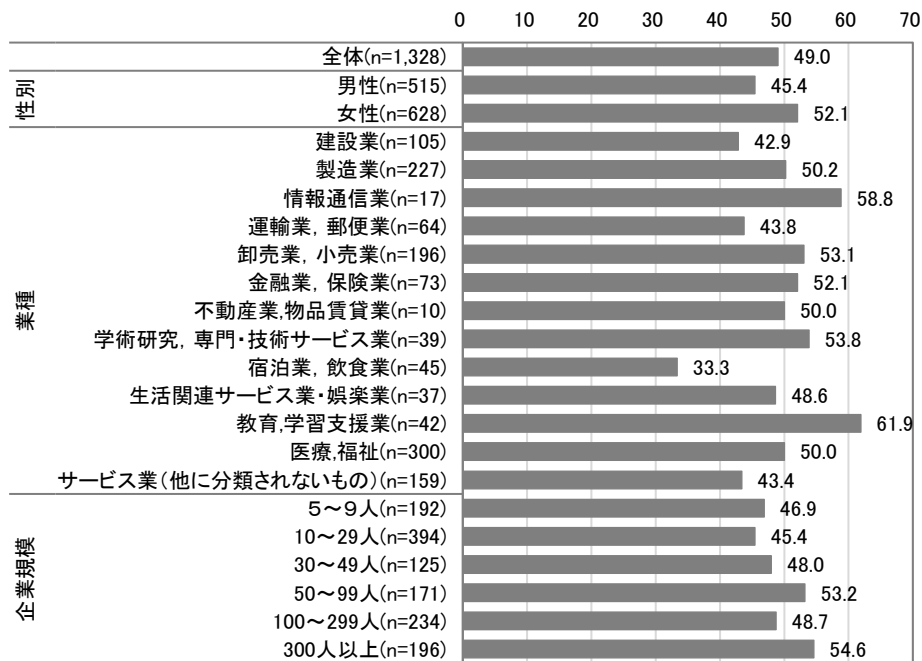


図35 「結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい」の回答割合 (単位：%)

「その他」の主なもの 個人の判断、家庭の状況

(8) 子育てにめどがついて再び働く雇用形態の希望

「正社員」が56.5%、「パート」が35.1%

「子育てにめどが付いたら再び働くのがよい」と回答した者に、再び働く際の雇用形態の希望を尋ねたところ、「正社員」が56.5%、「パート」が35.1%となっている。

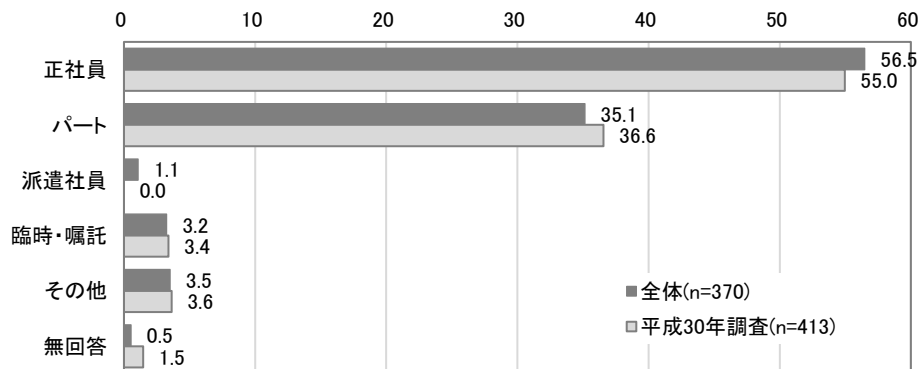


図 36 子育てにめどがついて再び働く雇用形態の希望（単位：％）

男女別で見ると、男女とも、「正社員」は5割を超えている。一方、「パート」は、「女性」で40.2%、「男性」で32.3%となっている。

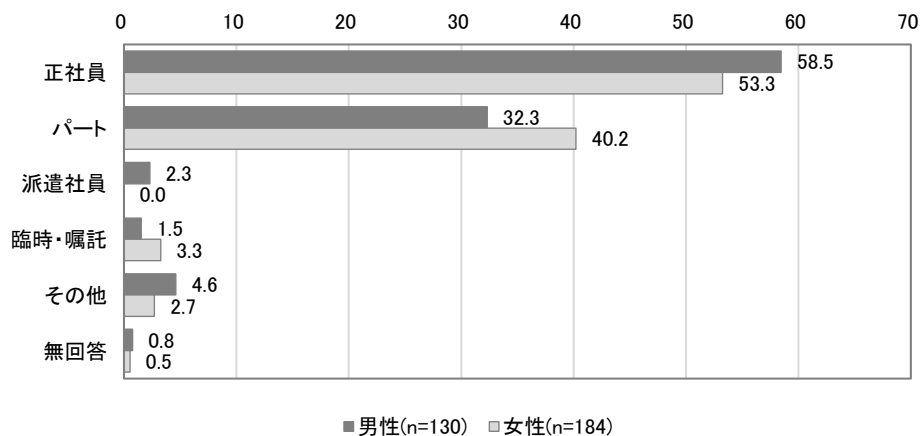


図 37 男女別子育てにめどがついて再び働く雇用形態の希望（単位：％）

「その他」の主なもの 短時間社員、フレックス

(9) 男女の家庭と仕事のバランス

「男女とも同じように仕事をし、家事育児等は平等に分担するのがよい」が66.2%

男女の家庭と仕事のバランスについては、「男女とも同じように仕事をし、家事育児等は平等に分担するのがよい」の66.2%が最も高く、次いで「女性は家事・育児等を優先し、余裕があれば仕事をするのがよい」21.8%、「その他」7.5%となっている。

平成30年調査と比較すると、「男女とも同じように仕事をし、家事育児等は平等に分担するのがよい」が7.5ポイント増加している一方で、「女性は家事・育児等を優先し、余裕があれば仕事をするのがよい」が8.7ポイント減少している。

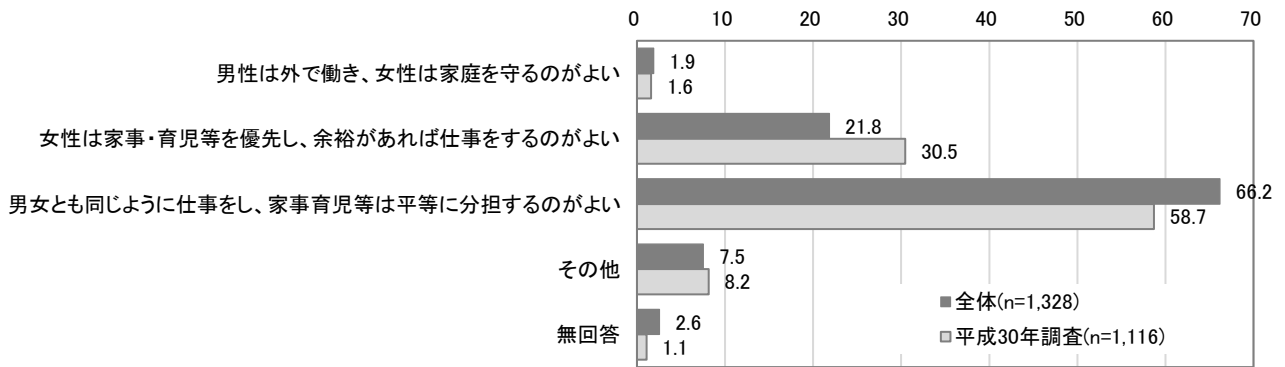


図 38 男女の家庭と仕事のバランス (単位：%)

男女別で見ると、男女とも、「男女とも同じように仕事をし、家事育児等は平等に分担するのがよい」が最も多いものの、「女性」は71.0%、「男性」は58.4%となっている。また、「女性は家事・育児等を優先し、余裕があれば仕事をするのがよい」が男女とも2番目に多いものの、「男性」は25.8%、「女性」は19.1%となっている。

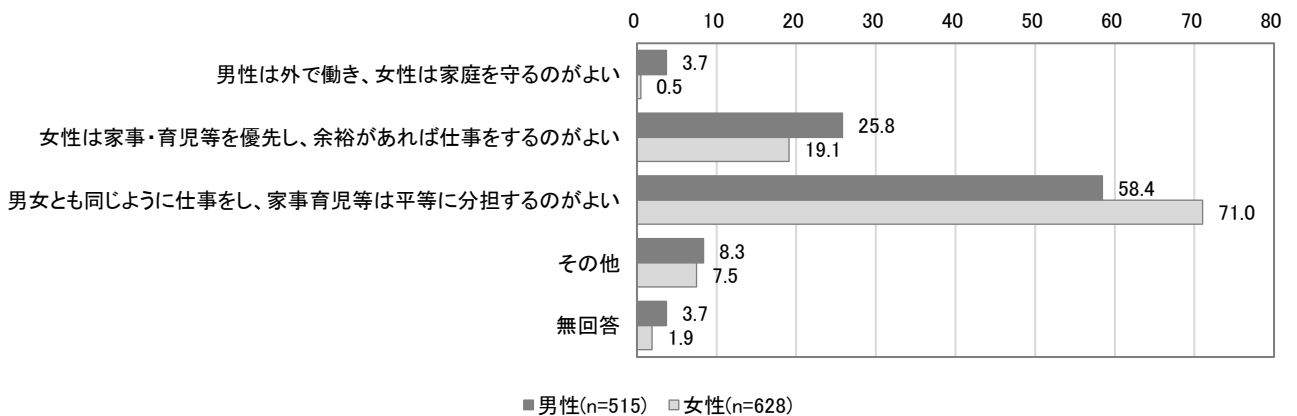


図 39 男女別男女の家庭と仕事のバランス (単位：%)

「その他」の主なもの 家庭により異なる、性別に関係なく判断、当事者の話し合い

3. 育児・介護休業等について

(1) 育児休業制度の規定

「規定あり」は63.7%、「わからない」は25.1%

就業規則等に育児休業制度の規定があるかについては、「規定あり」の63.7%が最も高く、次いで「わからない」25.1%、「規定なし」10.2%となっている。

業種別で見ると、「規定あり」は、「不動産業、物品賃貸業」の90.0%が最も高く、次いで「金融業、保険業」89.0%、「情報通信業」76.5%となっている。

企業規模別で見ると、企業規模が大きくなるほど、「規定あり」の回答割合が高くなっている。

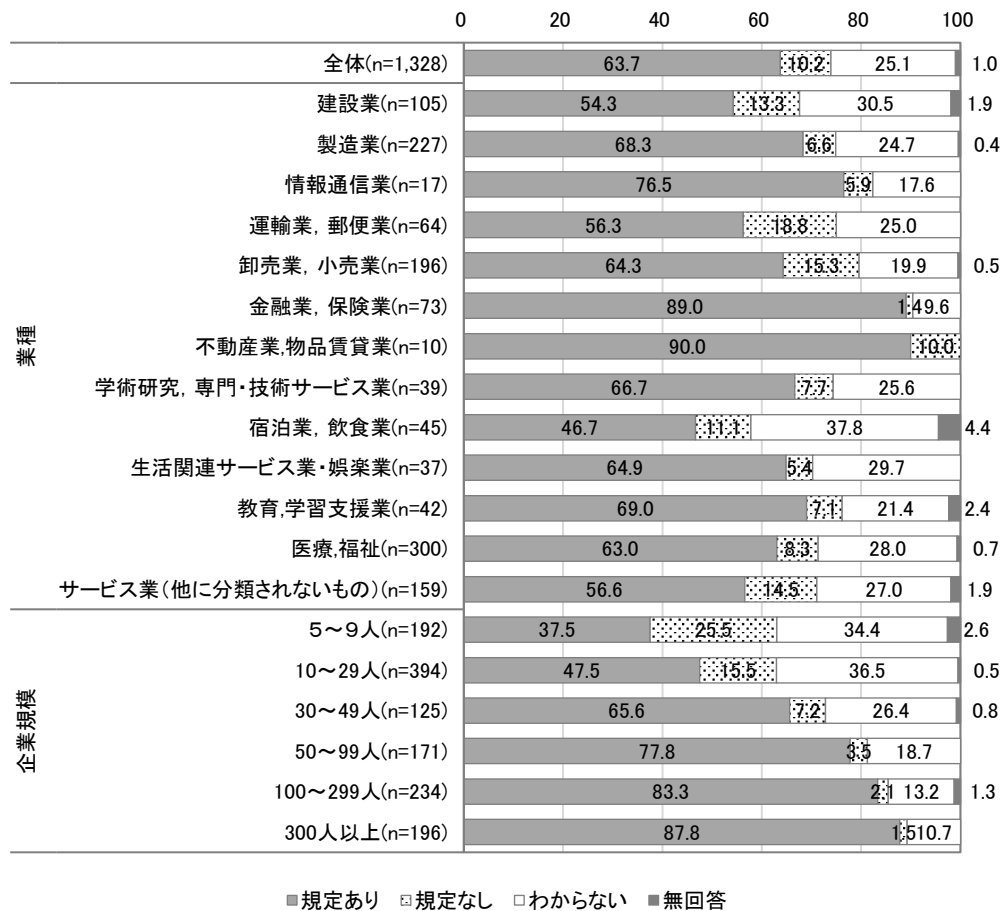


図 40 育児休業制度の規定 (単位：%)

(2) 育児休業の取得状況

①取得の有無

「取得した」は7.1%、「対象にならなかったことがない」が77.6%

今の職場で、育児休業を取得したことがあるかについては、「対象にならなかったことがない」の77.6%が最も高く、次いで「対象であったが取得しなかった」10.0%、「取得した」7.1%となっている。

男女別でみると、「取得した」は、「女性」で11.6%、「男性」で2.5%となっている。一方、「対象であったが取得しなかった」は、「男性」で20.0%、「女性」で2.9%となっている。

年代別でみると、「取得した」は、「30代」で14.0%となっている。一方、「対象であったが取得しなかった」は、「30代」で13.7%、「40代」で13.6%となっている。

業種別でみると、「対象であったが取得しなかった」は、「不動産業、物品賃貸業」で40.0%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど、「対象であったが取得しなかった」の回答割合が高くなる傾向となっている。

		0	20	40	60	80	100
性別	全体(n=1,328)	7.1	10.0		77.6		5.3
	男性(n=515)	2.5	20.0		72.0		5.4
	女性(n=628)	11.6	2.9		81.5		4.0
年代	10代(n=7)			100.0			
	20代(n=152)	5.9	13.7		90.8		2.0
	30代(n=278)	14.0	13.7		68.7		3.6
	40代(n=427)	8.7	13.6		73.1		4.7
	50代(n=313)	2.8	9.9		81.8		7.0
	60歳以上(n=146)	4.8	11.4		82.9		11.0
業種	建設業(n=105)	5.7	11.4		72.4		10.5
	製造業(n=227)	8.4	11.0		75.8		4.8
	情報通信業(n=17)	11.8	17.6		70.6		
	運輸業、郵便業(n=64)	6.3	18.8		70.3		4.7
	卸売業、小売業(n=196)	4.6	10.7		79.6		5.1
	金融業、保険業(n=73)	16.4	13.7		69.9		
	不動産業、物品賃貸業(n=10)		40.0		60.0		
	学術研究、専門・技術サービス業(n=39)	5.1	10.3		79.5		5.1
	宿泊業、飲食業(n=45)	8.9	6.7		71.1		13.3
	生活関連サービス業・娯楽業(n=37)	5.4	16.2		75.7		2.7
	教育、学習支援業(n=42)	7.1	11.9		76.2		4.8
	医療、福祉(n=300)	7.7	5.0		83.0		4.3
	サービス業(他に分類されないもの)(n=159)	4.4	7.5		81.1		6.9
	企業規模	5~9人(n=192)	6.3	6.8		78.1	
10~29人(n=394)		4.3	9.4		80.2		6.1
30~49人(n=125)		8.0	6.4		78.4		7.2
50~99人(n=171)		9.4	9.4		76.6		4.7
100~299人(n=234)		10.7	10.7		75.6		3.0
300人以上(n=196)		6.6	17.3		74.5		1.5

■ 取得した □ 対象であったが取得しなかった □ 対象にならなかったことがない □ 無回答

図 41 育児休業制度の取得状況 (単位：%)

②取得した日数

「1年」が37.2%

取得した育児休業の期間は、「1年」の37.2%が最も高く、次いで「6か月～1年未満」と「1年6か月～3年未満」で同率の16.0%となっている。

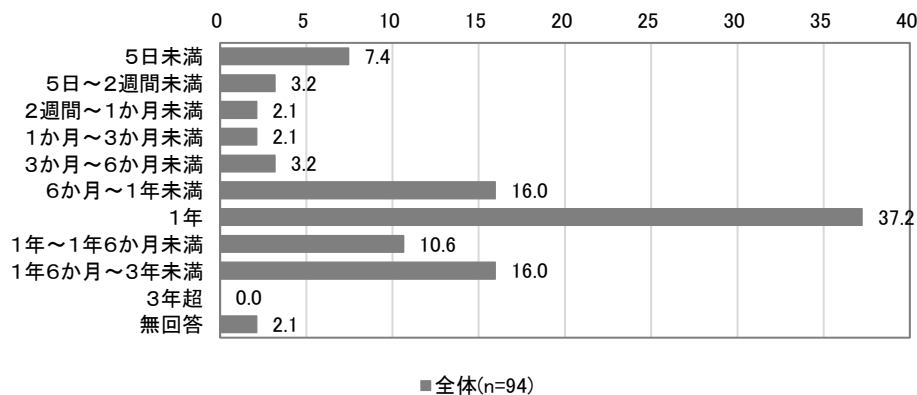


図 42 育児休業を取得した期間 (単位: %)

男女別でみると、「女性」では、「1年」の45.2%が最も高く、次いで「6か月～1年未満」19.2%、「1年6か月～3年未満」17.8%となっている。一方、「男性」では、「5日未満」の53.8%が最も高く、次いで「5日～2週間未満」23.1%となっており、「1か月未満」の合計が84.6%となっている。

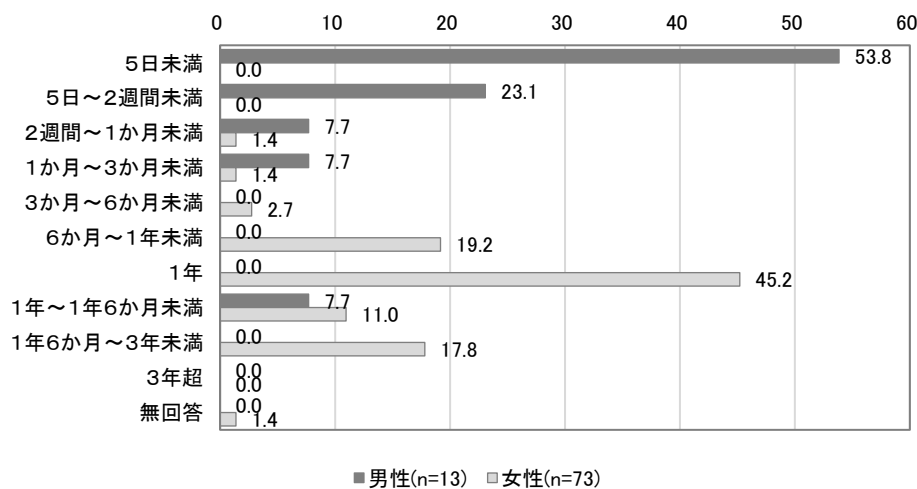


図 43 男女別育児休業を取得した期間 (単位: %)

③取得した日数が1年以内であった理由

「就業規則に1年を超える定めがないため」が28.4%

1年以内に復職した理由については、「就業規則に1年を超える定めがないため」の28.4%が最も高く、次いで「自身の希望で復職したいと感じたため」と「保育所に入所しやすい時期に復職したため」で同率の22.4%となっている。

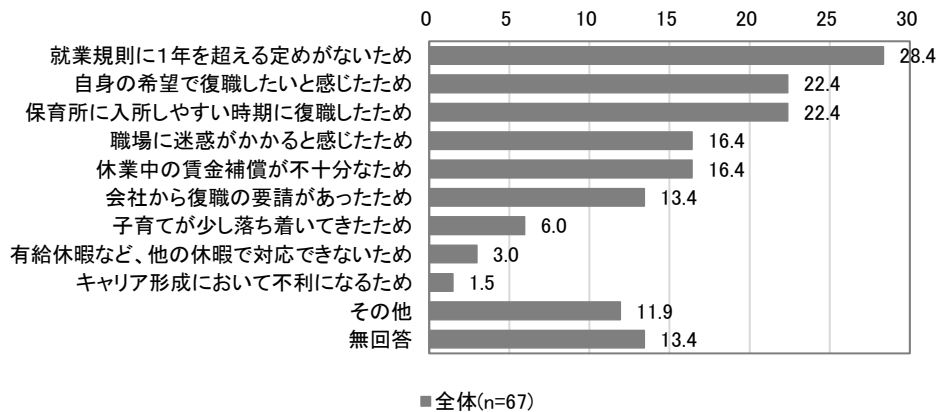


図 44 育児休業を取得した期間が1年以内であった理由 (単位：%)

男女別でみると、「女性」では、「就業規則に1年を超える定めがないため」の33.3%が最も高く、次いで「保育所に入所しやすい時期に復職したため」29.4%、「自身の希望で復職したいと感じたため」21.6%となっている。一方、「男性」では、「職場に迷惑がかかると感じたため」の50.0%が最も高く、次いで「休業中の賃金補償が不十分なため」と「その他」で同率の25.0%となっている。

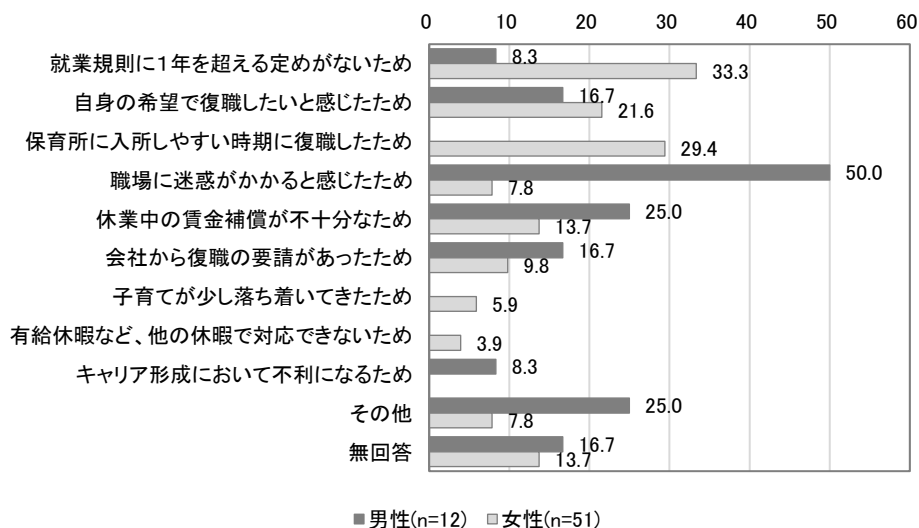


図 45 男女別育児休業を取得した期間が1年以内であった理由 (単位：%)

「その他」の主なもの 制度を理解していなかった、自分の考え、立場上

(3) 男性従業員の育児参加

①男性従業員の育児参加への考え

「積極的に参加したほうがよい」が55.1%

男性従業員が育児に参加することについては、「積極的に参加したほうがよい」の55.1%が最も高く、次いで「仕事に支障がない範囲で参加したほうがよい」38.6%となっている。

男女別で見ると、「積極的に参加したほうがよい」は、「男性」で50.9%、「女性」で60.4%となっている。

年代別で見ると、年代が高くなるほど、「積極的に参加したほうがよい」の回答割合が低くなっている。

役職別で見ると、「積極的に参加したほうがよい」は、「係長級」で65.4%が最も高く、次いで「役員」57.5%となっている。一方、「課長級」で45.4%、「部長級」で35.2%となっている。

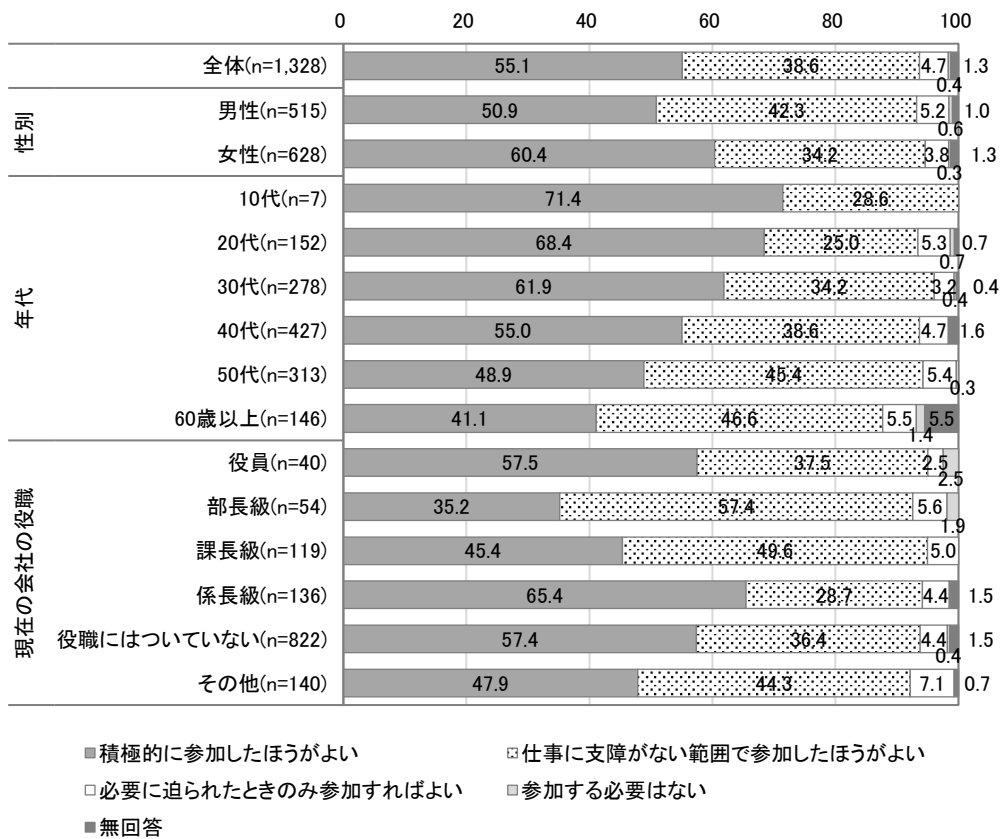


図 46 男性従業員の育児参加への考え (単位: %)

②男性従業員が育児休業を取得する課題

「代替要員の確保が困難」が 58.6%

男性従業員が育児休業を取得するための課題は、「代替要員の確保が困難」の 58.6%が最も高く、次いで「職場がそのような雰囲気ではない」46.8%、「休業中の賃金補償」43.8%となっている。

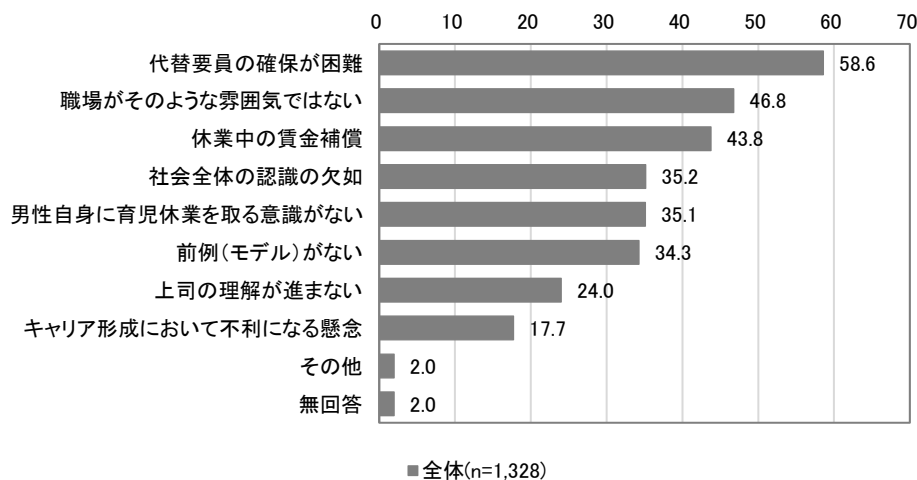


図 47 男性従業員が育児休業を取得する課題 (単位：%)

男女別でみると、男女とも、回答の傾向は変わらないが、「社会全体の認識の欠如」、「男性自身に育児休業を取る意識がない」については、「男性」よりも「女性」の回答割合が、10ポイント以上高くなっている。

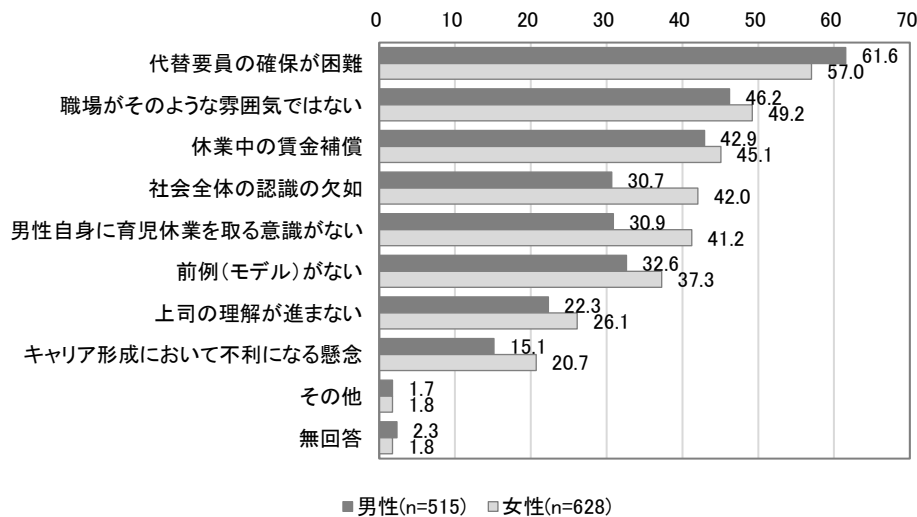


図 48 男女別男性従業員が育児休業を取得する課題 (単位：%)

「その他」の主なもの 男性が育児を学んでいない、代替要員がいない

年代別でみると、「30代」から「50代」では、「代替要員の確保が困難」の回答割合が最も高くなっている。「20代」では、「職場がそのような雰囲気ではない」の58.6%が最も高くなっている。また、「60歳以上」では、「代替要員の確保が困難」が47.3%、「職場がそのような雰囲気ではない」が47.9%と拮抗している。

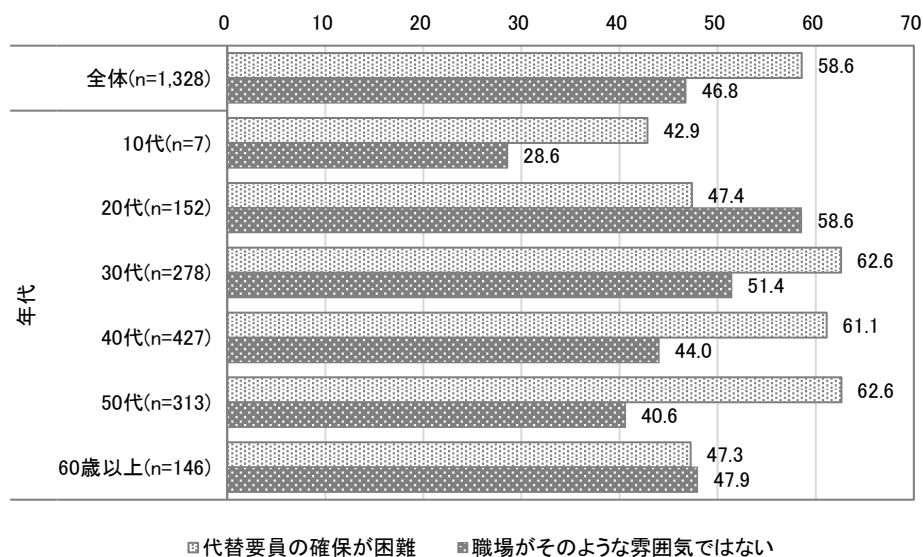


図 49 年代別男性従業員が育児休業を取得する課題 (単位：%)

(4) 介護休業制度の規定

「規定あり」は49.1%、「わからない」は38.4%

就業規則等に介護休業制度が、「規定あり」の49.1%が最も高く、次いで「わからない」38.4%、「規定なし」11.5%となっている。

雇用形態別でみると、「規定あり」は、「正社員」で52.0%、「非正社員」で38.8%となっている。

業種別でみると、「規定あり」は、「不動産業、物品賃貸業」100%、「金融業、保険業」68.5%と高くなっている一方、「学術研究、専門・技術サービス業」と「宿泊業、飲食業」で33.3%と低くなっている。

企業規模別でみると、企業規模が小さくなるほど、「わからない」の回答割合が高くなる傾向となっている。

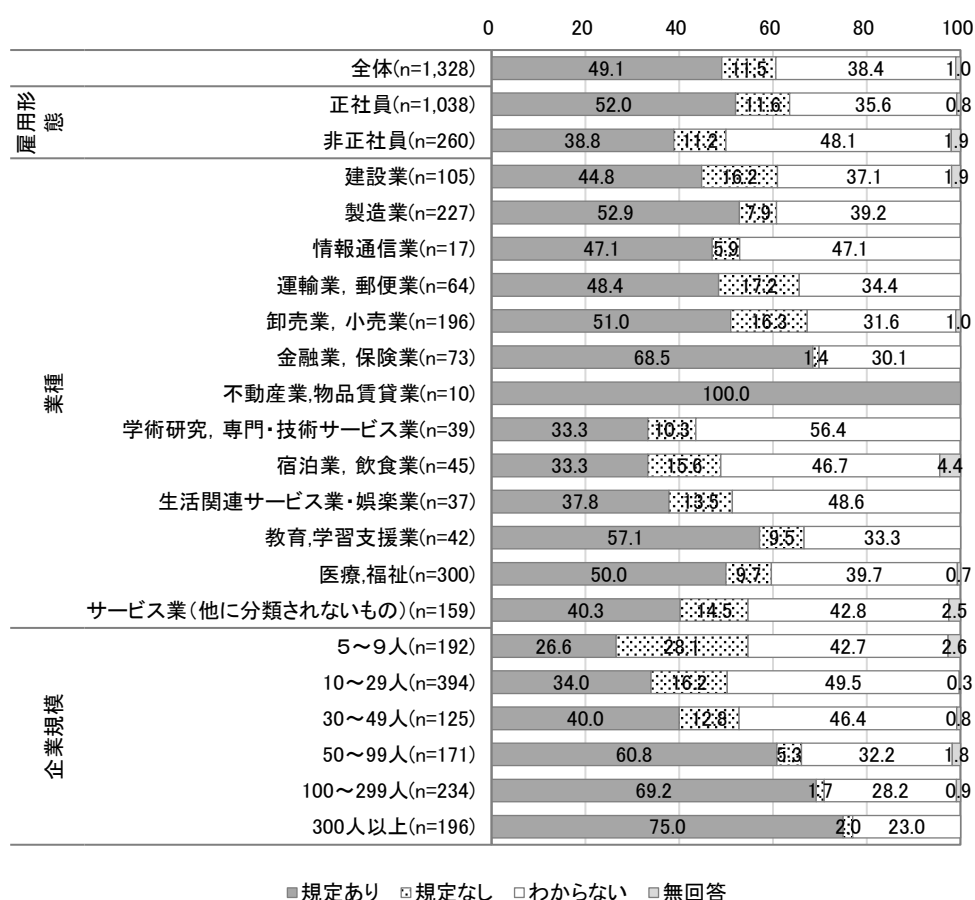


図 50 介護休業制度の規定 (単位：%)

(5) 介護休業制度の取得状況

①取得の有無

「対象になっただことがない」が 89.8%

介護休業制度の取得状況は、「対象になっただことがない」が 89.8%となっている。「取得した」は 0.7%、「対象者であったが取得しなかつた」は 4.7%となっている。

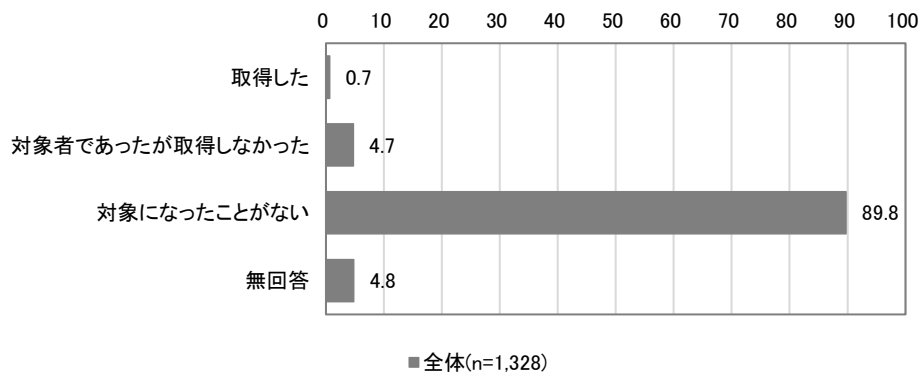


図 51 介護休業制度の取得状況 (単位: %)

②取得期間

「31日未満」が 55.6%

介護休業を取得した者に、その期間を尋ねたところ、「31日未満」の 55.6%が最も高く、次いで「31日以上93日未満」33.3%、「93日」11.1%となっている。

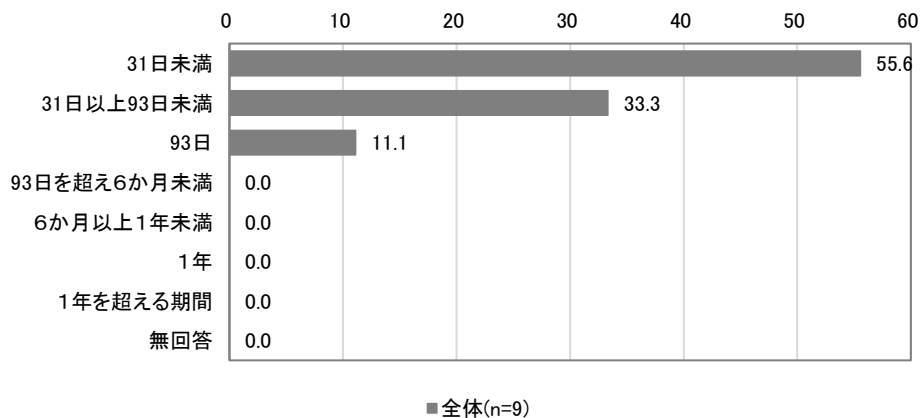


図 52 介護休業制度の取得期間 (単位: %)

(6) 介護休暇の認知度

「知っていた」は 53.6%、「知らない」も 45.3%

介護休暇が法律に定められていることを、「知っていた」は 53.6%、「知らない」は 45.3%となっている。

男女別で見ると、「知っていた」は、「男性」で 48.7%、「女性」で 56.5%となっている。年代別で見ると、年代が高くなるほど、「知っていた」の回答割合が高くなる傾向となっている。業種別で見ると、「知っていた」は、「情報通信業」で 70.6%、「金融業，保険業」で 69.9%、「教育，学習支援業」で 71.4%となっている。一方、「知らない」は、「生活関連サービス業・娯楽業」で 64.9%、「学術研究，専門・技術サービス業」で 64.1%となっている。

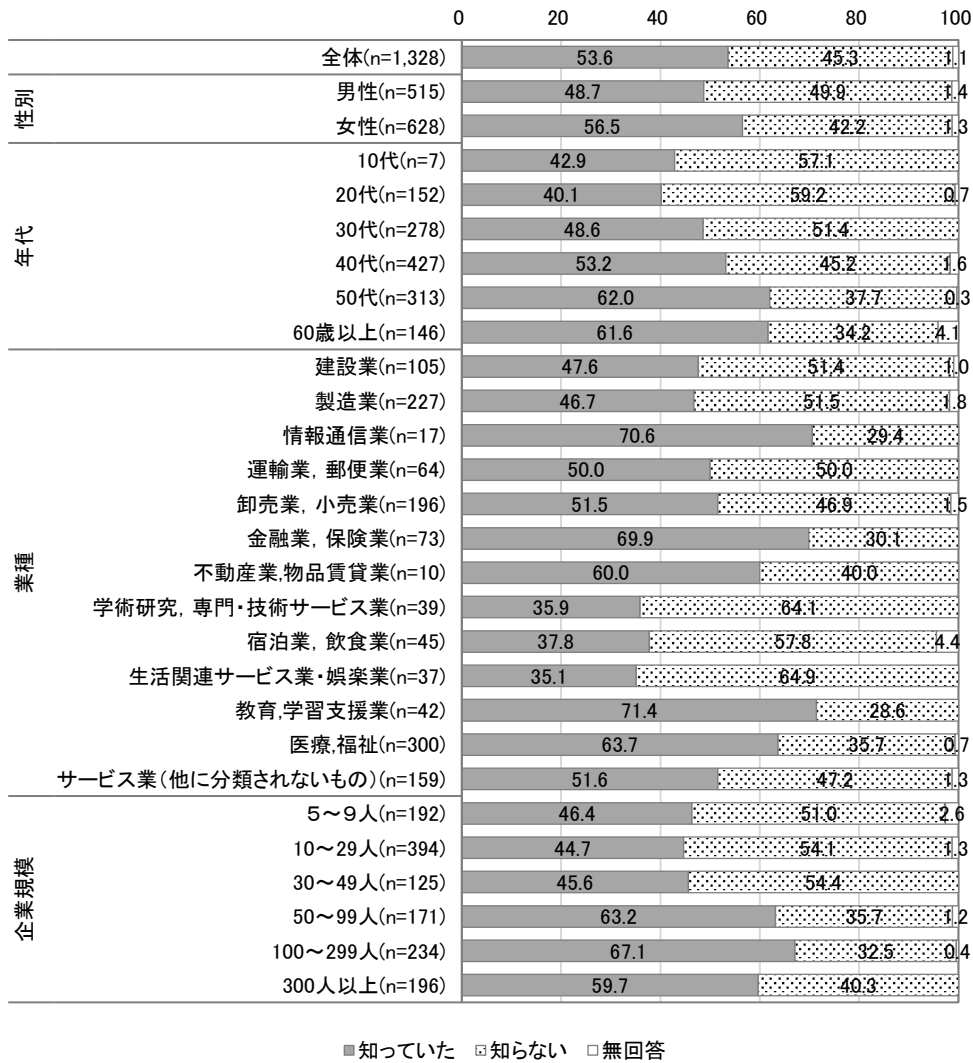


図 53 介護休暇の認知度 (単位：%)

(7) 希望する介護休暇年間取得日数

「11日以上」が76.7%

要介護状態の対象家族1人につき年間どれくらいの期間を取得できることが望ましいかについては、「11日以上」の76.7%が最も高く、次いで「6日～10日」16.9%、「5日」4.4%となっている。

男女別で見ると、「11日以上」は、「男性」で69.5%、「女性」で82.2%となっている。

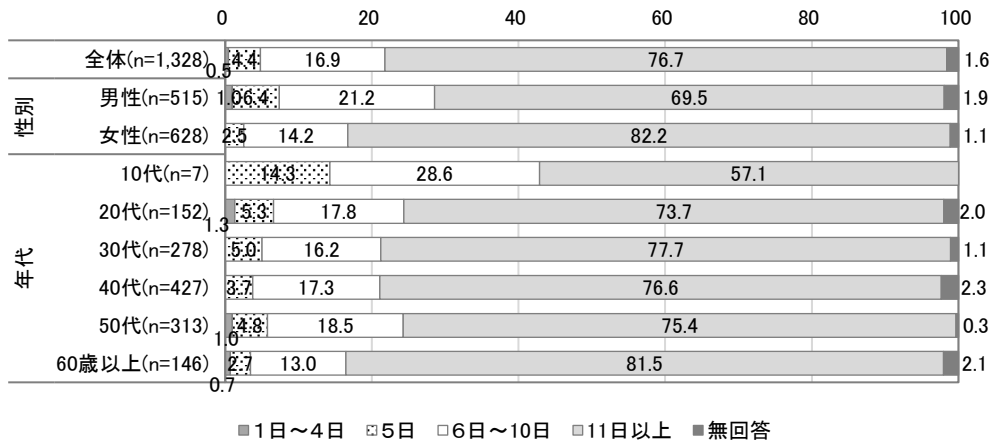


図 54 希望する介護休暇年間取得期間 (単位: %)

(8) 介護のための離職

「離職を予定している」は0.4%、「まだ決めかねている」は3.2%

介護のため、「離職を予定している」は0.4%、「離職を考えているがまだ決めかねている」は3.2%となっている。

男女別で見ると、「離職を考えているがまだ決めかねている」は、「男性」で1.9%、「女性」で4.0%となっている。

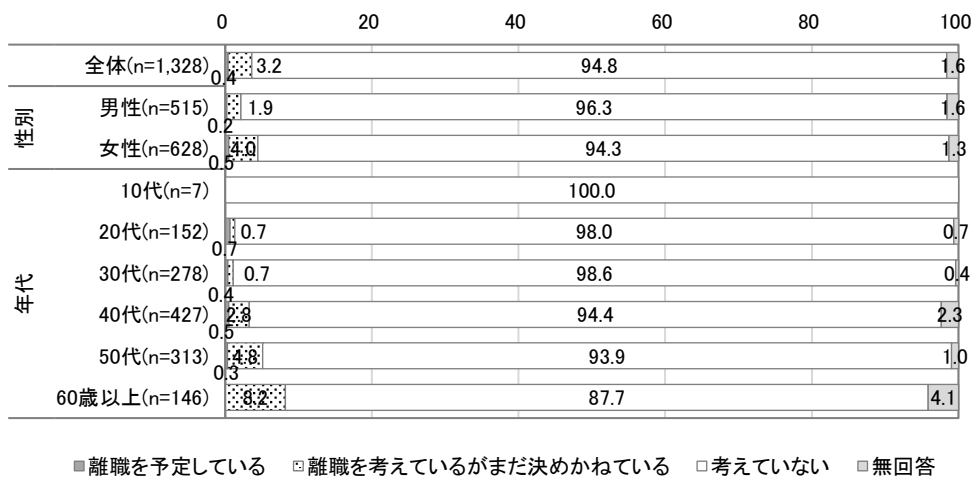


図 55 介護のための離職 (単位: %)

4. ハラスメント等について

(1) 職場でのセクシュアルハラスメント

①セクシュアルハラスメントを受けた経験

「有」は 7.6%

過去3年間に、職場でセクシュアルハラスメントを受けたことが、「有」は7.6%となっている。男女別でみると、「有」は、「男性」は4.1%、「女性」は10.8%となっている。年代別でみると、「有」は、「20代」の15.1%が最も高くなっている。雇用形態別でみると、「有」は、「正社員」で7.3%、「非正社員」で8.5%となっている。業種別でみると、「有」は、「学術研究, 専門・技術サービス業」で20.5%、「金融業, 保険業」で15.1%となっている。

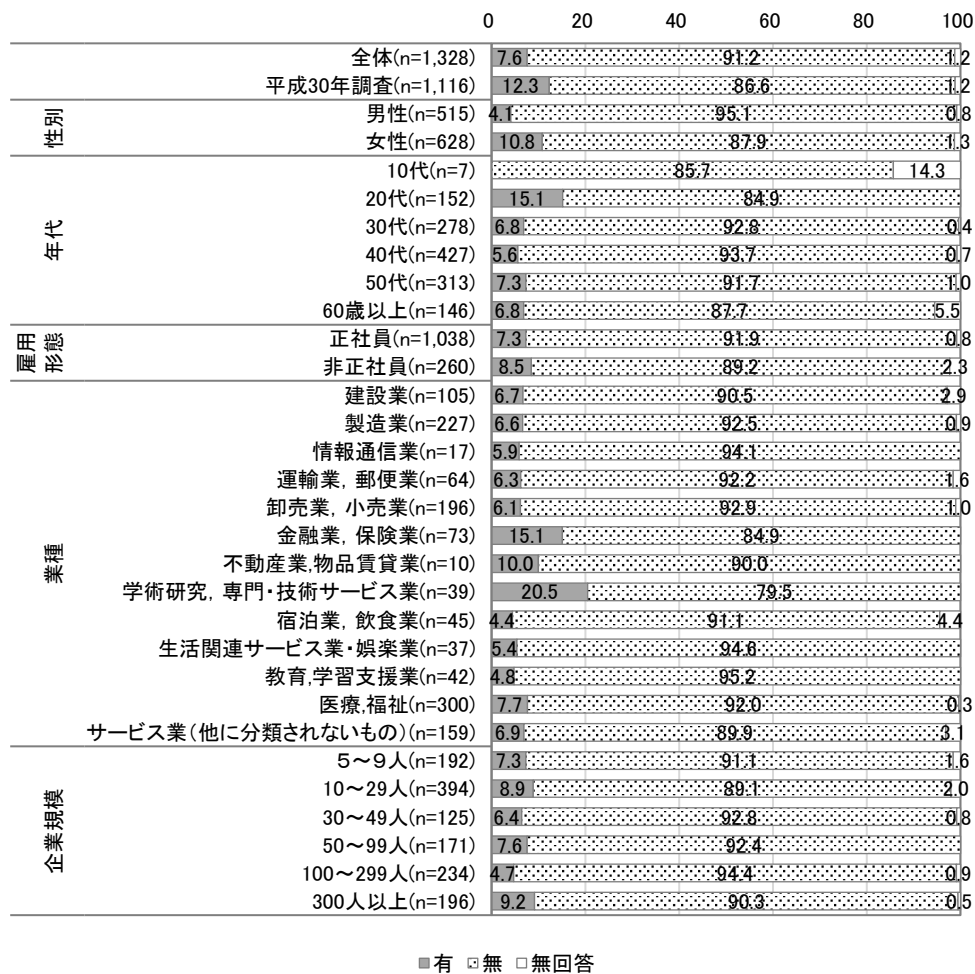


図 56 セクシュアルハラスメントを受けた経験 (単位: %)

②セクシュアルハラスメントを受けた相手

「上司」が63.4%、「同僚」が23.8%

過去3年間に、職場でセクシュアルハラスメントを受けた相手は、「上司」の63.4%が最も高く、次いで「同僚」23.8%、「その他」10.9%となっている。

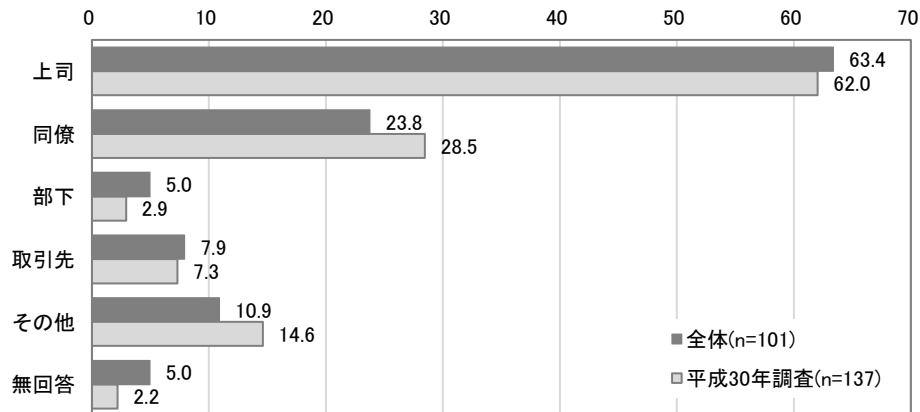


図 57 セクシュアルハラスメントを受けた相手 (単位：%)

男女別で見ると、男女共に、「上司」の回答割合が最も高く、次いで「同僚」となっている。「上司」、「取引先」と「その他」で、男女の回答に差がみられる。

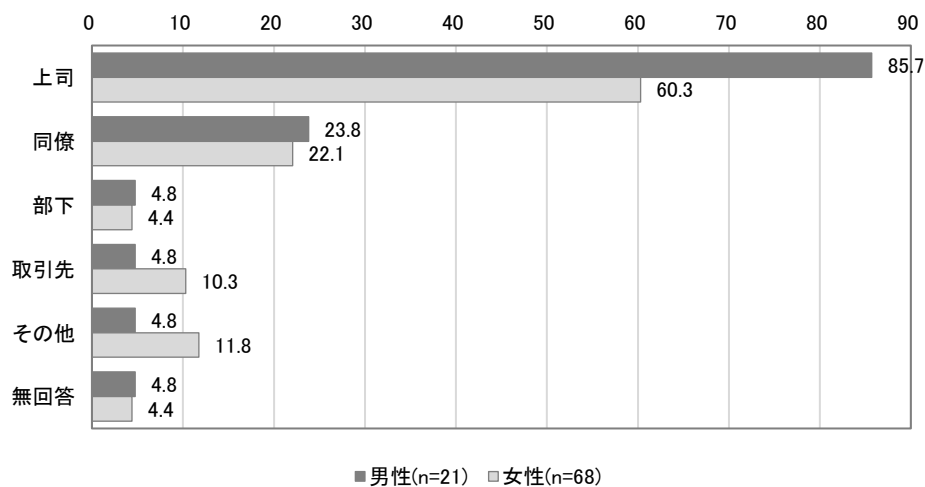


図 58 男女別セクシュアルハラスメントを受けた相手 (単位：%)

「その他」の主なもの 利用者、役員

③セクシュアルハラスメントの状況

「不快な性的冗談・からかい」が71.3%、「不必要な身体的接触」が32.7%

過去3年間に、職場でセクシュアルハラスメントを受けた状況は、「不快な性的冗談・からかい」の71.3%が最も高く、次いで「不必要な身体的接触」32.7%、「その他」18.8%となっている。

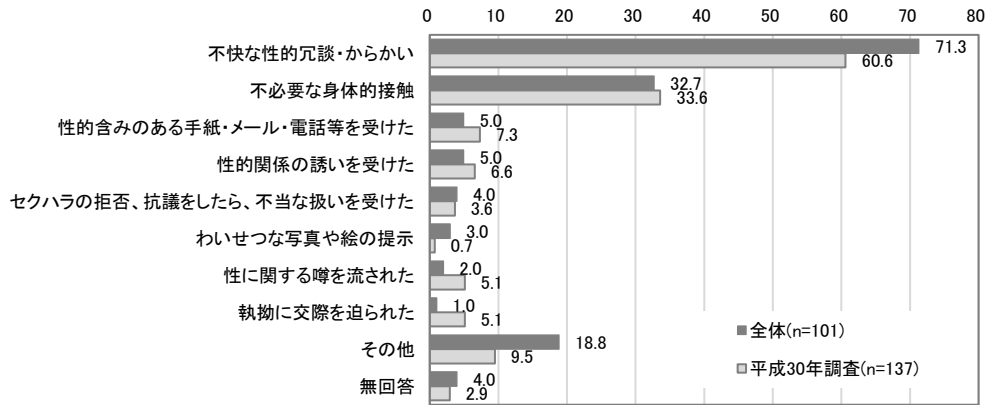


図 59 セクシュアルハラスメントを受けた状況 (単位：%)

男女別でみると、男女とも、「不快な性的冗談・からかい」の回答割合が最も高く、次いで「男性」では「その他」が33.3%となっている。一方、「女性」では、「不必要な身体的接触」が42.6%、「その他」が16.2%、「性的含みのある手紙・メール・電話等を受けた」が7.4%となっている。

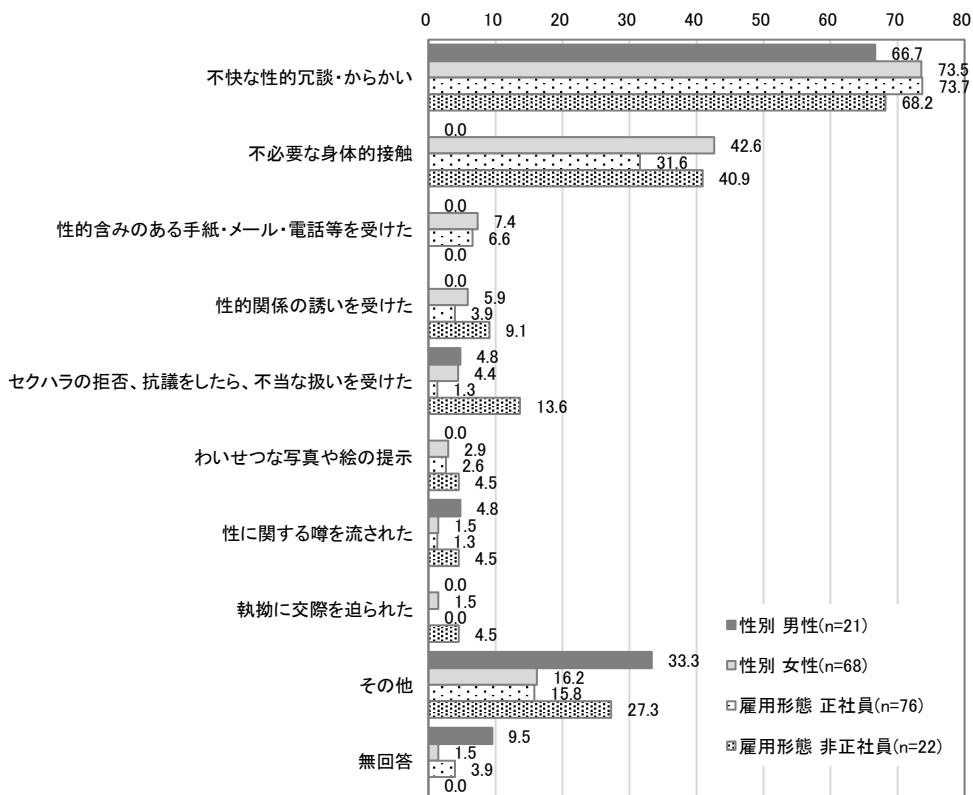


図 60 男女別・雇用形態別セクシュアルハラスメントを受けた状況 (単位：%)

「その他」の主なもの 暴言、無視

(2) 顧客等からの悪質なクレーム

「有」は 24.1%

過去3年間に、自分自身や同僚が、顧客等から悪質なクレームを受けたことがあるかについて、「有」は24.1%、「無」は74.5%となっている。

年代別でみると、年代が低くなるほど、「有」の回答割合が高くなる傾向となっている。

業種別でみると、「有」は、「生活関連サービス業・娯楽業」の45.9%が最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」40.0%、「金融業、保険業」38.4%、「運輸業、郵便業」35.9%となっている。

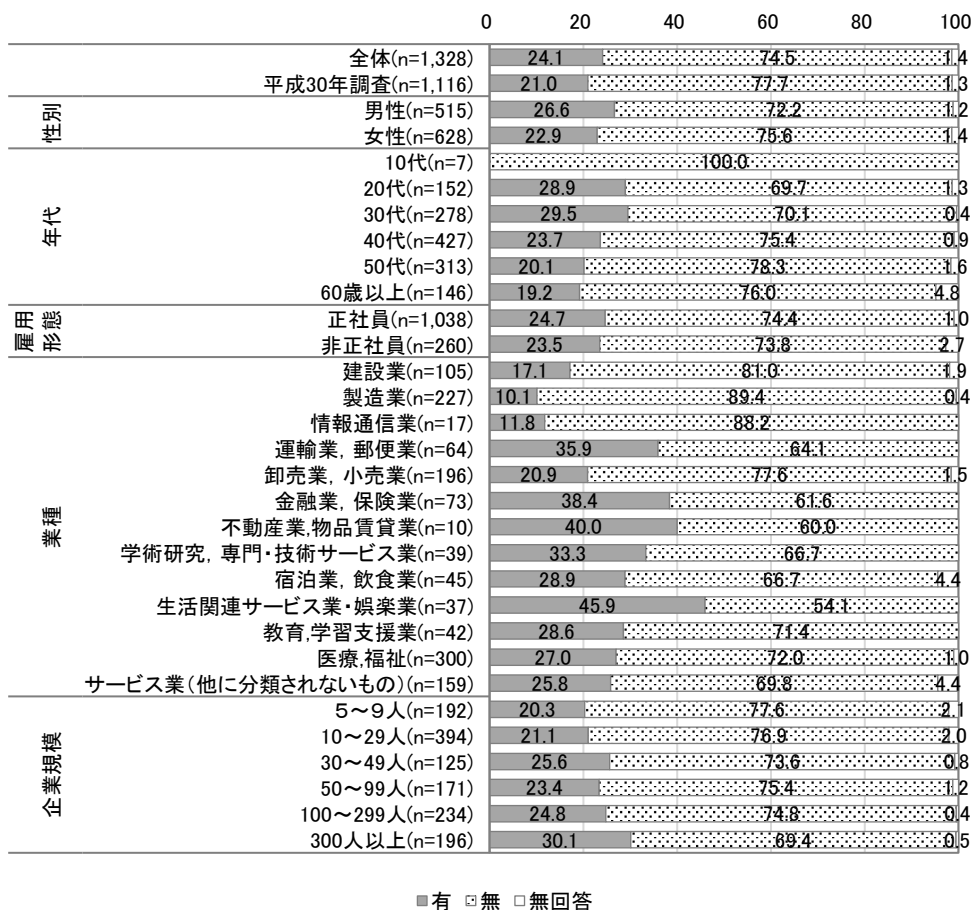


図 61 過去3年間の顧客等からの悪質なクレームの有無 (単位: %)

(3) 悪質なクレームの傾向

増加していると感じるは 36.2%

悪質なクレームの増加を感じるは、「有」は 36.2%、「無」は 61.6%となっている。

男女別でみると、男女の回答に大きな差は見られない。

業種別でみると、「有」は、「不動産業、物品賃貸業」の 60.0%が最も高く、次いで「生活関連サービス業・娯楽業」56.8%、「金融業、保険業」54.8%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど、「有」の回答割合が高くなる傾向となっている。

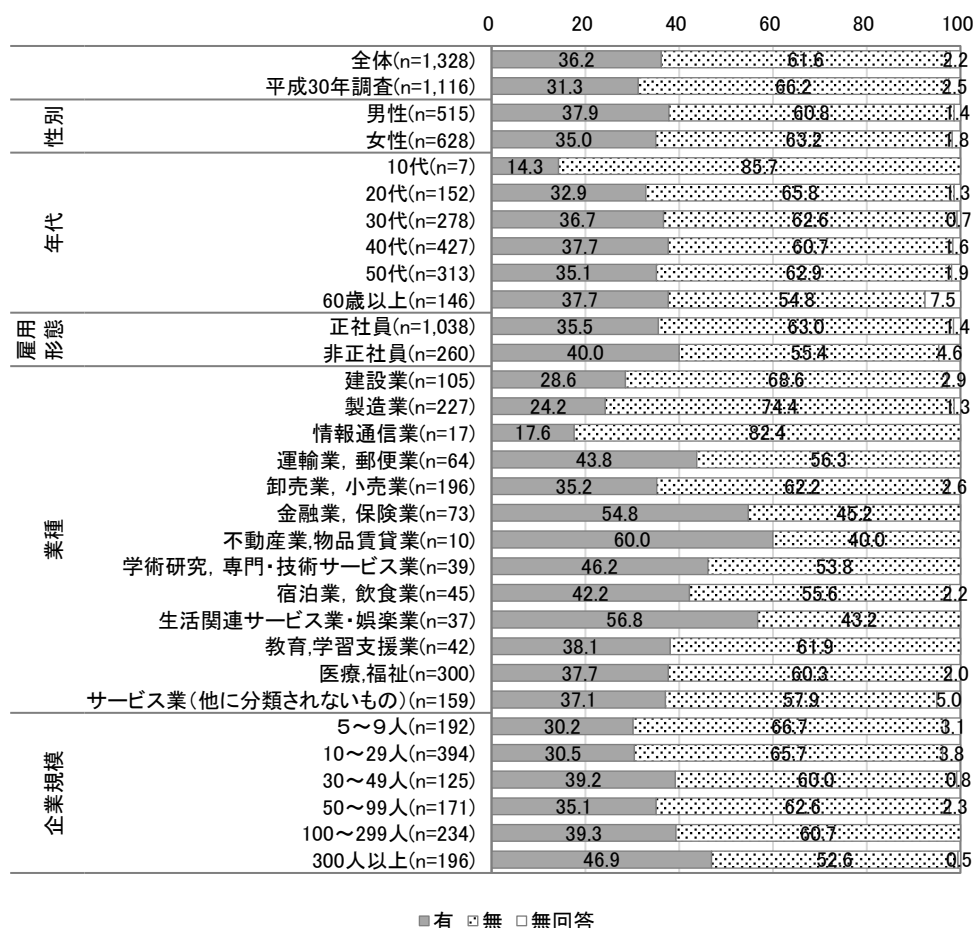


図 62 悪質なクレームを増加していると感じているか (単位: %)

5. 多様な働き方について

(1) 職場で導入されている制度

「半日や時間単位の有給休暇」で「利用経験あり」が67.7%

職場での多様な働き方制度の導入については、「制度あり」で「利用経験あり」は、「半日や時間単位の有給休暇」の67.7%が最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」18.9%、「短時間勤務制度」9.7%となっている。

「制度あり」で「利用経験なし」は、「短時間勤務制度」の33.1%が最も高く、次いで「再雇用制度（育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等）」28.2%、「所定時間外労働（残業）の免除」22.4%となっている。

「制度なし」では、「事業所内保育所の設置」の77.2%が最も高く、次いで「テレワーク制度（在宅勤務等）」61.1%、「フレックスタイム制度」54.3%、「配偶者同行休業制度」54.2%となっている。

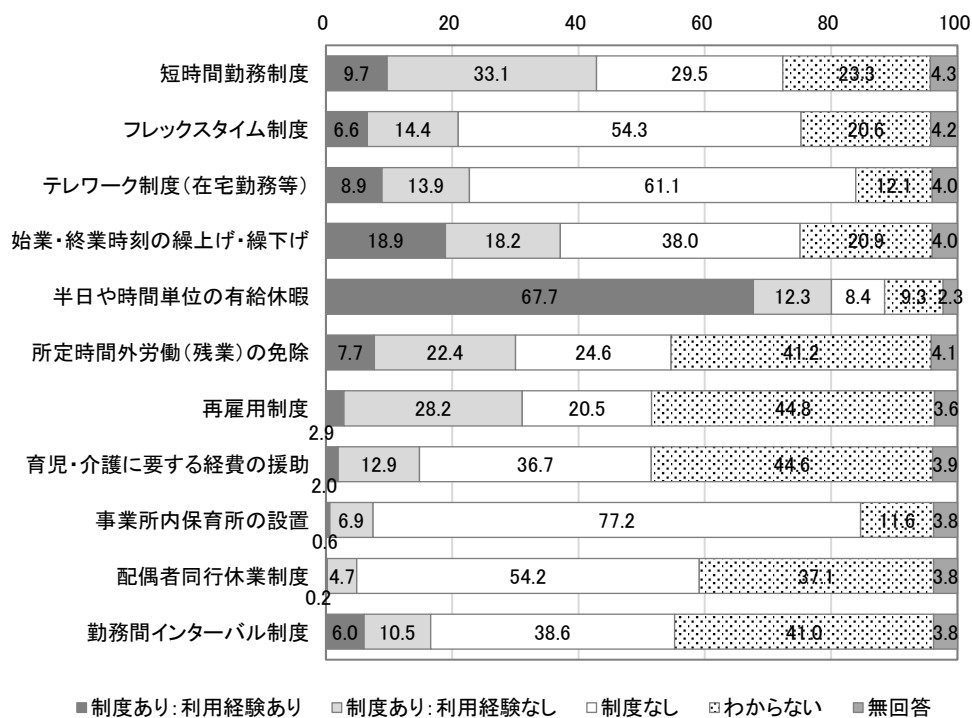


図 63 制度別多様な働き方の導入、利用状況 (単位: %)

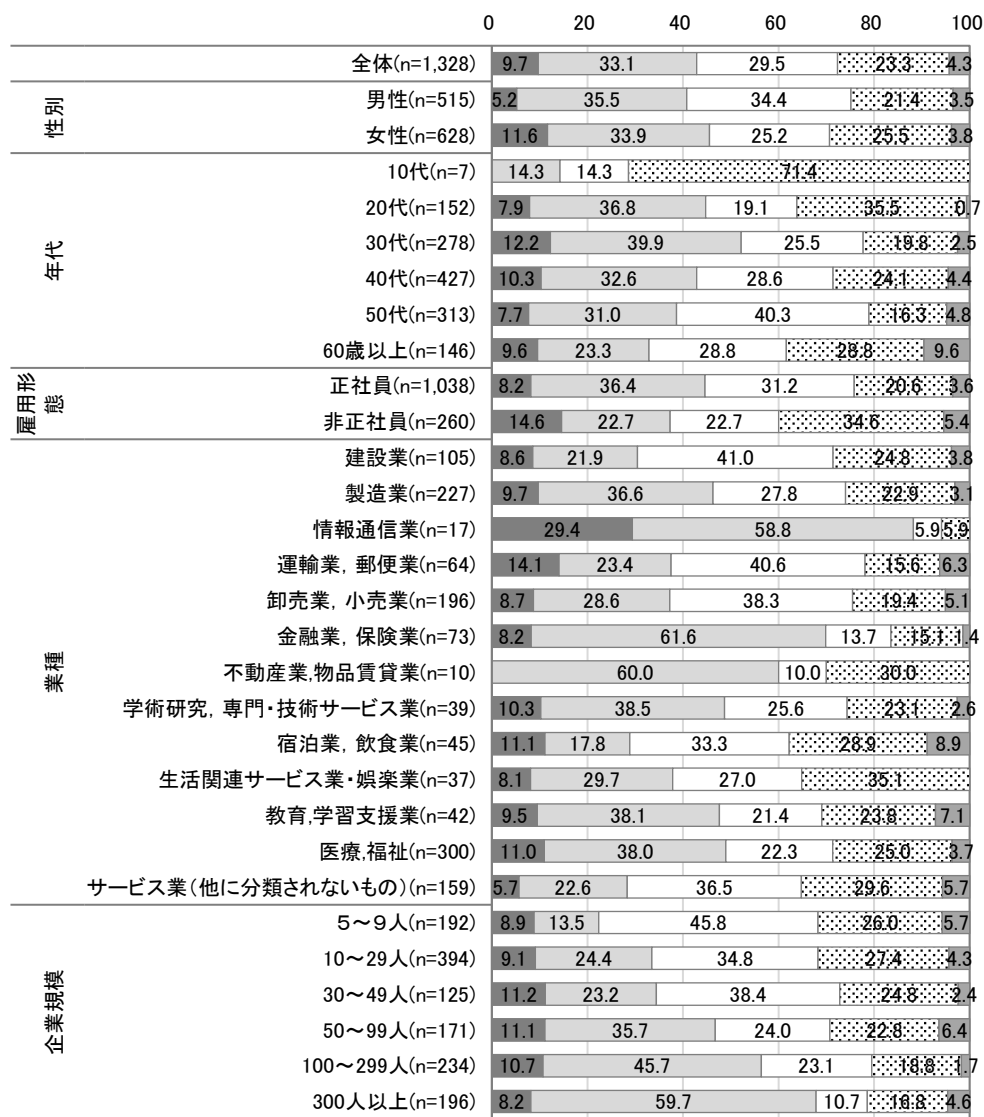
①短時間勤務制度

「利用経験あり」は9.7%、「利用経験なし」は33.1%、「制度なし」は29.5%

短時間勤務制度については、「利用経験あり」は9.7%、「利用経験なし」は33.1%、「制度なし」は29.5%となっている。

男女別で見ると、「利用経験あり」は、「男性」で5.2%、「女性」で11.6%となっている。
 年代別で見ると、「利用経験あり」は、「30代」で12.2%、「40代」で10.3%となっている。
 雇用形態別で見ると、「利用経験あり」は、「正社員」で8.2%、「非正社員」で14.6%となっている。

業種別で見ると、「利用経験あり」は、「情報通信業」の29.4%が最も高くなっている。



■制度あり:利用経験あり □制度あり:利用経験なし □制度なし □わからない ■無回答

図 64 短時間勤務制度の状況 (単位: %)

②フレックスタイム制度

「利用経験あり」は6.6%、「利用経験なし」は14.4%、「制度なし」は54.3%

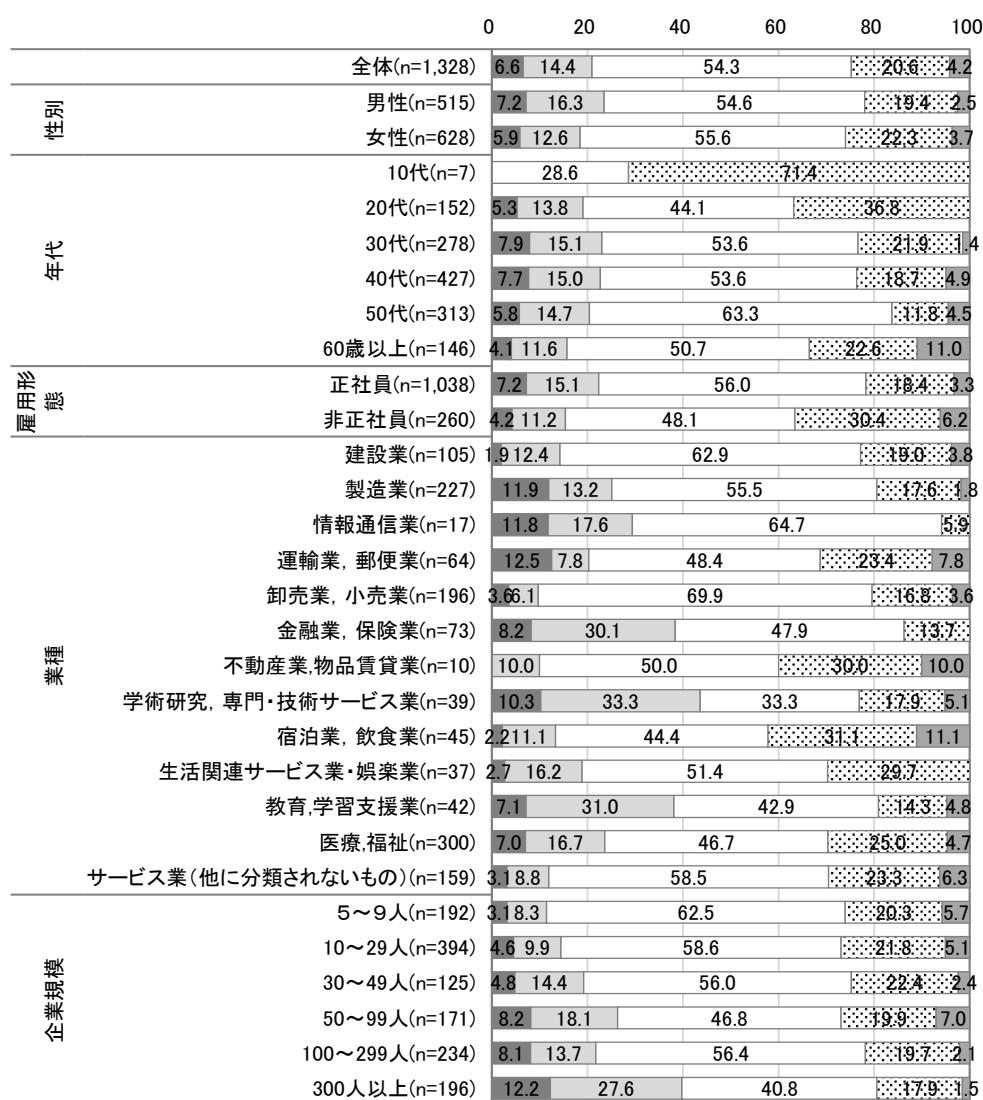
フレックスタイム制度については、「利用経験あり」は6.6%、「利用経験なし」は14.4%、「制度なし」は54.3%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、「男性」で7.2%。「女性」で5.9%となっている。

年代別でみると、「利用経験あり」は、「30代」で7.9%、「40代」で7.7%となっている。

雇用形態別でみると、「利用経験あり」は、「正社員」で7.2%、「非正社員」で4.2%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど、「利用経験あり」の回答割合が高くなる傾向となっている。



■制度あり:利用経験あり □制度あり:利用経験なし □制度なし □わからない ■無回答

図 65 フレックスタイム制度の状況 (単位: %)

③テレワーク制度（在宅勤務等）

「利用経験あり」は8.9%、「利用経験なし」は13.9%、「制度なし」は61.1%

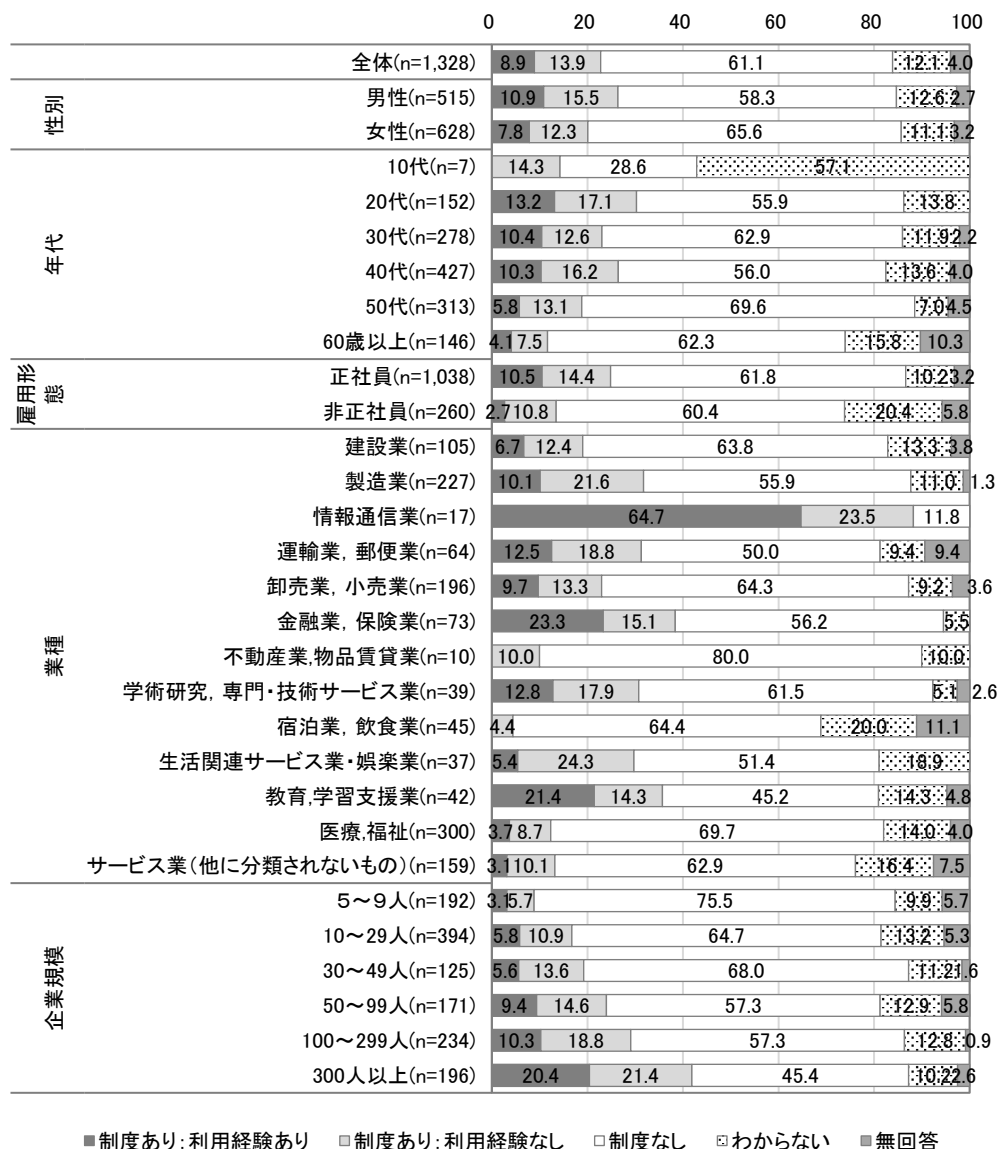
テレワーク制度(在宅勤務等)については、「利用経験あり」は8.9%、「利用経験なし」は13.9%、「制度なし」は61.1%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、「男性」では10.9%、「女性」では7.8%となっている。
年代別でみると、「利用経験あり」は、「20代」で13.2%、「30代」で10.4%、「40代」で10.3%となっている。

雇用形態別でみると、「利用経験あり」は、「正社員」で10.5%、「非正社員」で2.7%となっている。

業種別でみると、「利用経験あり」は、「情報通信業」で64.7%、「金融業，保険業」で23.3%、「教育，学習支援業」で21.4%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が小さくなるほど、「制度なし」の回答割合が高くなる傾向となっている。



■制度あり:利用経験あり □制度あり:利用経験なし □制度なし □わからない ■無回答

図 66 テレワーク制度の状況 (単位: %)

④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

「利用経験あり」は18.9%、「利用経験なし」は18.2%、「制度なし」は38.0%

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げについては、「利用経験あり」は18.9%、「利用経験なし」は18.2%、「制度なし」は38.0%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、「男性」で19.6%、「女性」で17.4%となっている。
雇用形態別でみると、「利用経験あり」は、「正社員」で18.3%、「非正社員」で19.2%となっている。

業種別でみると、「利用経験あり」は、「運輸業、郵便業」で26.6%、「金融業、保険業」で20.5%、「不動産業、物品賃貸業」で30.0%、「生活関連サービス業・娯楽業」で27.0%、「教育、学習支援業」で28.6%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が小さくなるほど、「制度なし」の回答割合が高くなる傾向となっている。

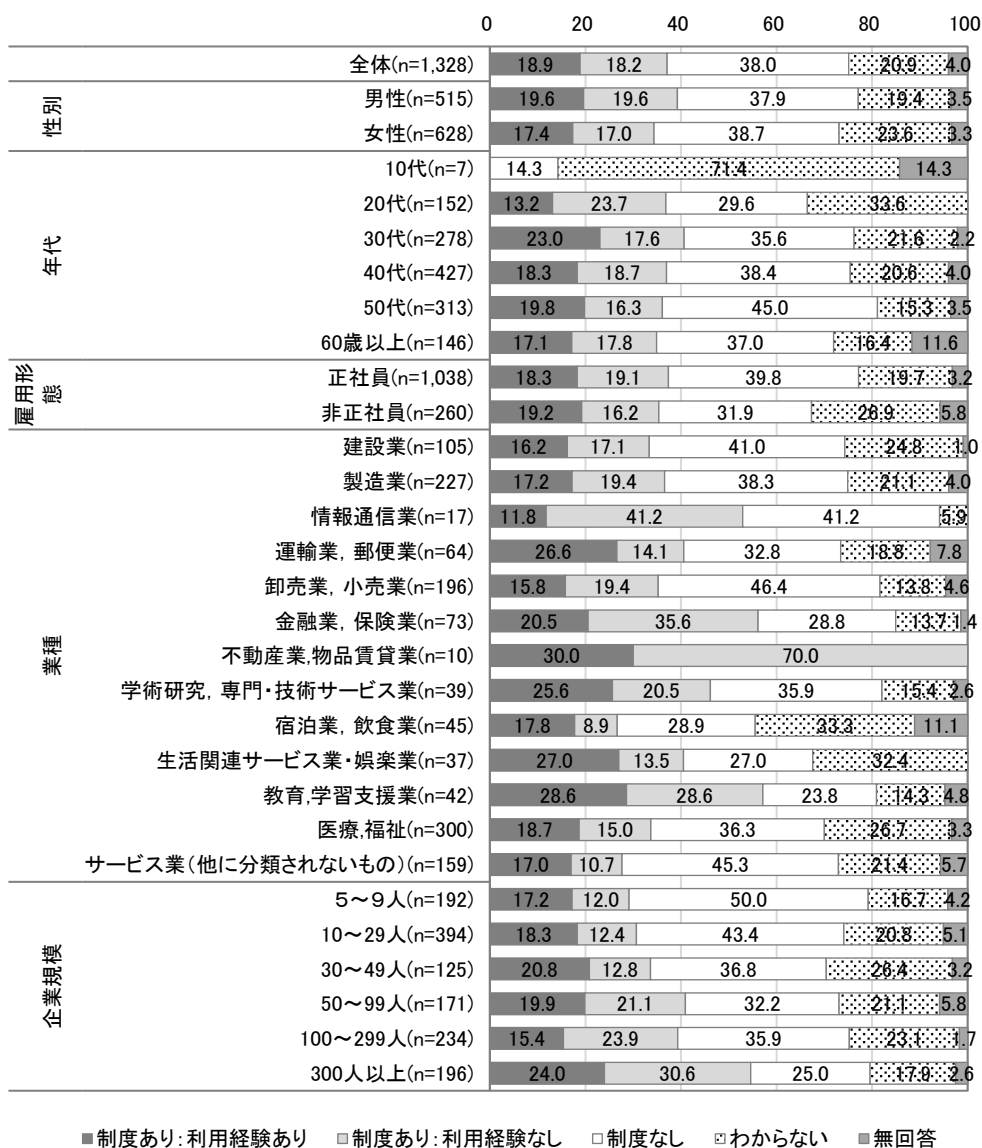


図 67 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの状況 (単位: %)

⑤半日や時間単位の有給休暇

「利用経験あり」は67.7%、「利用経験なし」は12.3%、「制度なし」は8.4%

半日や時間単位の有給休暇については、「利用経験あり」は67.7%、「利用経験なし」は12.3%、「制度なし」は8.4%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、「男性」で67.4%、「女性」で69.3%となっている。

雇用形態別でみると、「利用経験あり」は、「正社員」で71.4%、「非正社員」で53.8%となっている。

業種別でみると、「利用経験あり」は、「製造業」で82.4%、「情報通信業」で82.4%、「金融業，保険業」で86.3%、「不動産業，物品賃貸業」で90.0%と高くなっている。一方、「宿泊業，飲食業」で20.0%と低くなっている。

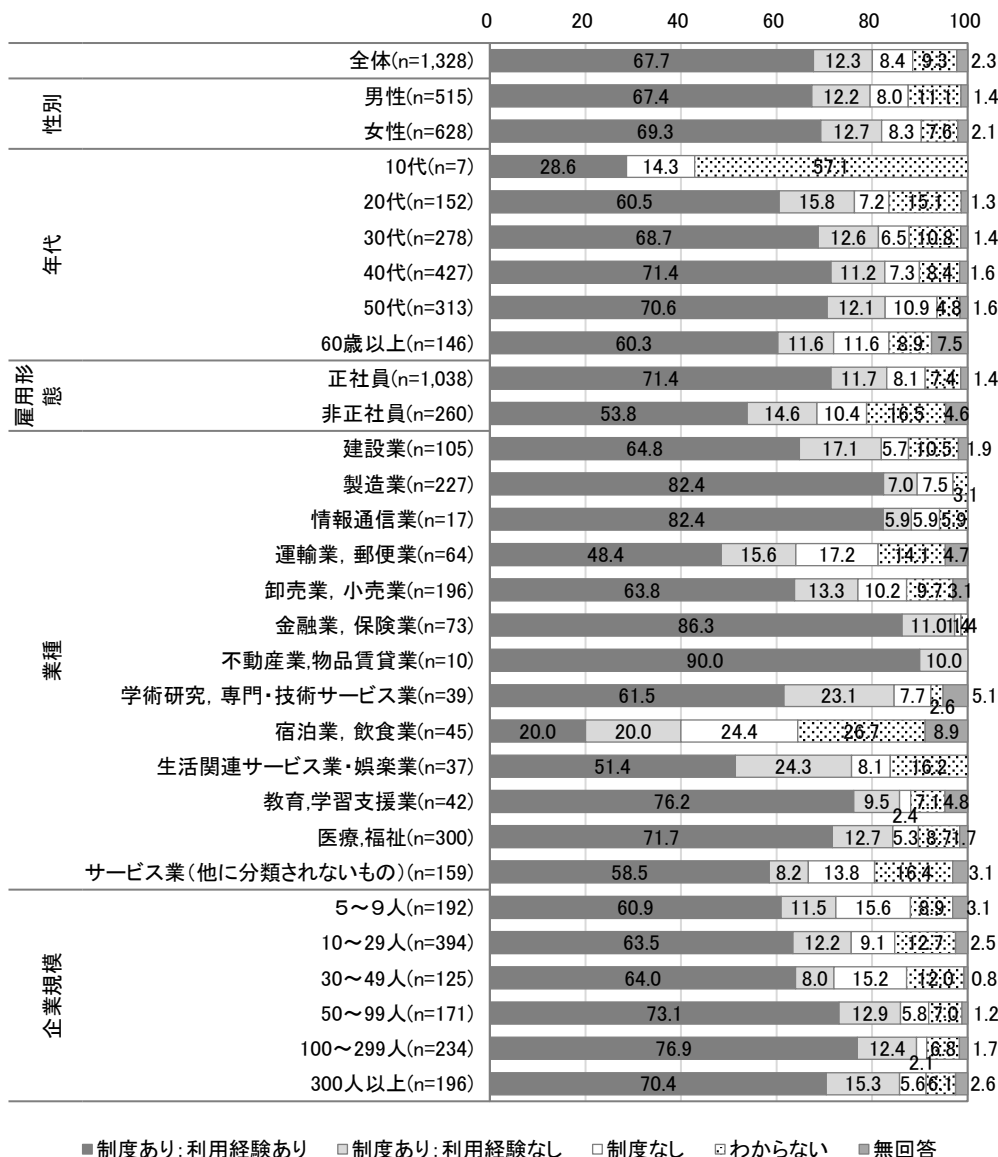


図 68 半日や時間単位の有給休暇の状況 (単位：%)

⑥所定時間外労働（残業）の免除

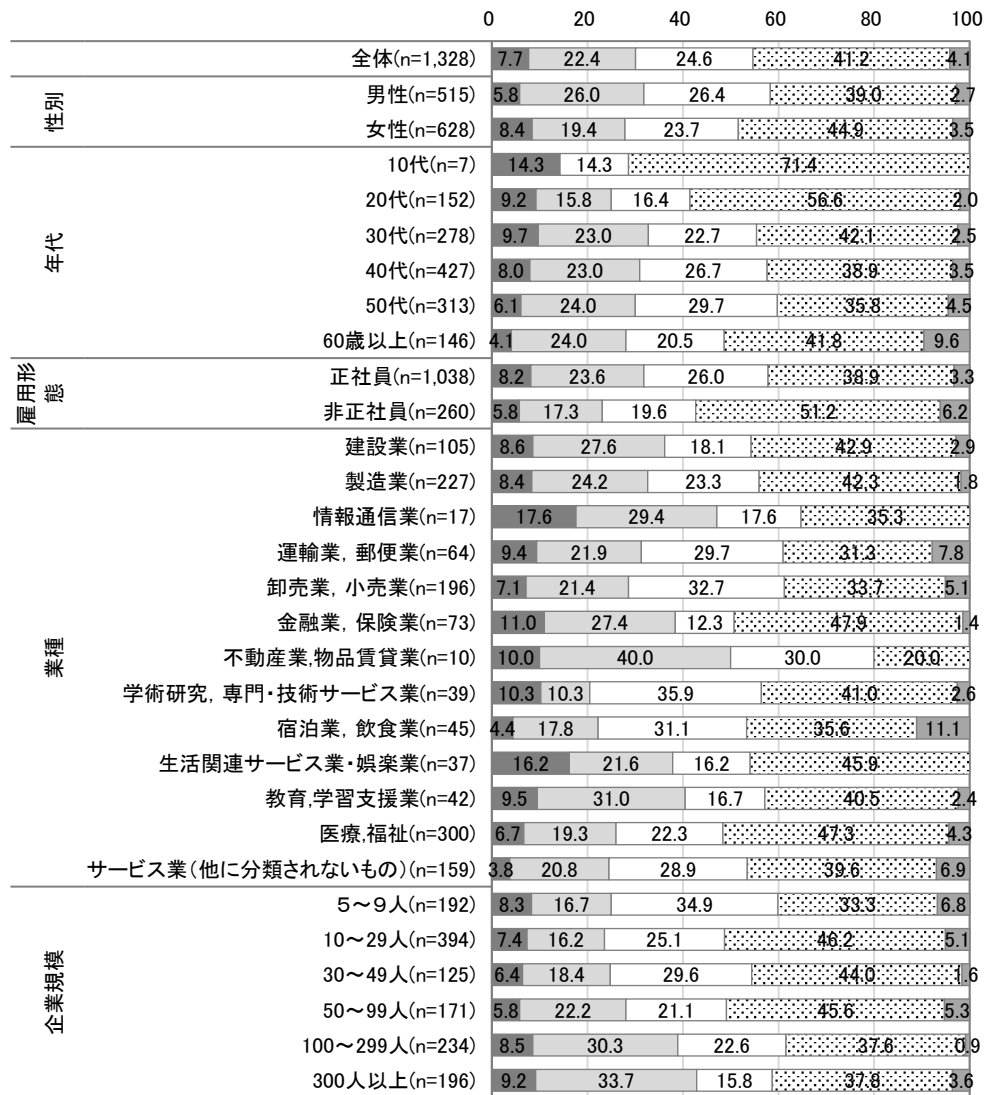
「利用経験あり」は7.7%、「利用経験なし」は22.4%、「制度なし」は24.6%

所定時間外労働（残業）の免除については、「利用経験あり」は7.7%、「利用経験なし」は22.4%、「制度なし」は24.6%、「わからない」は41.2%となっている。

男女別でみると、「わからない」は、「男性」は39.0%、「女性」は44.9%となっている。

雇用形態別でみると、「わからない」は、「正社員」で38.9%、「非正社員」で51.2%となっている。

業種別でみると、「わからない」は、「金融業・保険業」で47.9%、「医療・福祉」47.3%、「生活関連サービス業・娯楽業」で45.9%となっている。



■制度あり: 利用経験あり □制度あり: 利用経験なし □制度なし □わからない ■無回答

図 69 所定時間外労働（残業）の免除の状況（単位：%）

⑦再雇用制度

「利用経験あり」は2.0%、「利用経験なし」は28.2%、「制度なし」は20.5%

再雇用制度については、「利用経験あり」は2.9%、「利用経験なし」は28.2%、「制度なし」は20.5%、「わからない」44.8%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、「男性」で2.1%、「女性」で2.5%となっている。

雇用形態別でみると、「利用経験あり」は、「正社員」で2.8%、「非正社員」で3.5%となっている。

業種別でみると、「制度なし」は、「不動産業、物品賃貸業」で60.0%となっている。

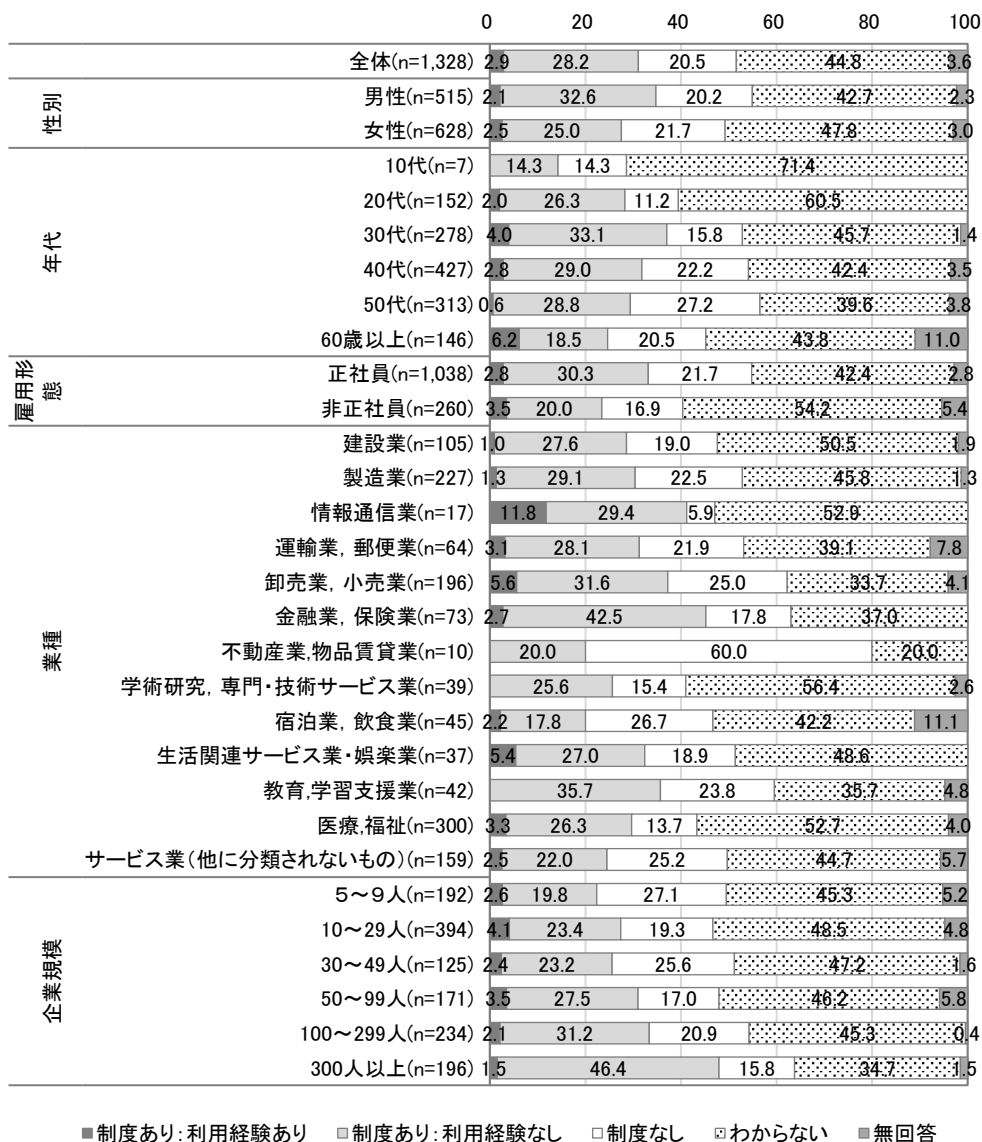


図70 再雇用制度の状況 (単位: %)

⑧育児・介護に要する経費の援助

「利用経験あり」は2.0%、「利用経験なし」は12.9%、「制度なし」は36.7%

育児・介護に要する経費の援助については、「利用経験あり」は2.0%、「利用経験なし」は12.9%、「制度なし」は36.7%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、「男性」で3.3%、「女性」で1.1%となっている。

雇用形態別でみると、「利用経験あり」は、「正社員」で2.2%、「非正社員」で1.2%となっている。

業種別でみると、「制度あり」の合計が、高い順に、「教育，学習支援業」で23.8%、「運輸業，郵便業」で23.5%、「金融業，保険業」で21.9%となっている。また、「制度なし」は、「不動産業，物品賃貸業」で60.0%、「卸売業・小売業」で48.0%となっている。

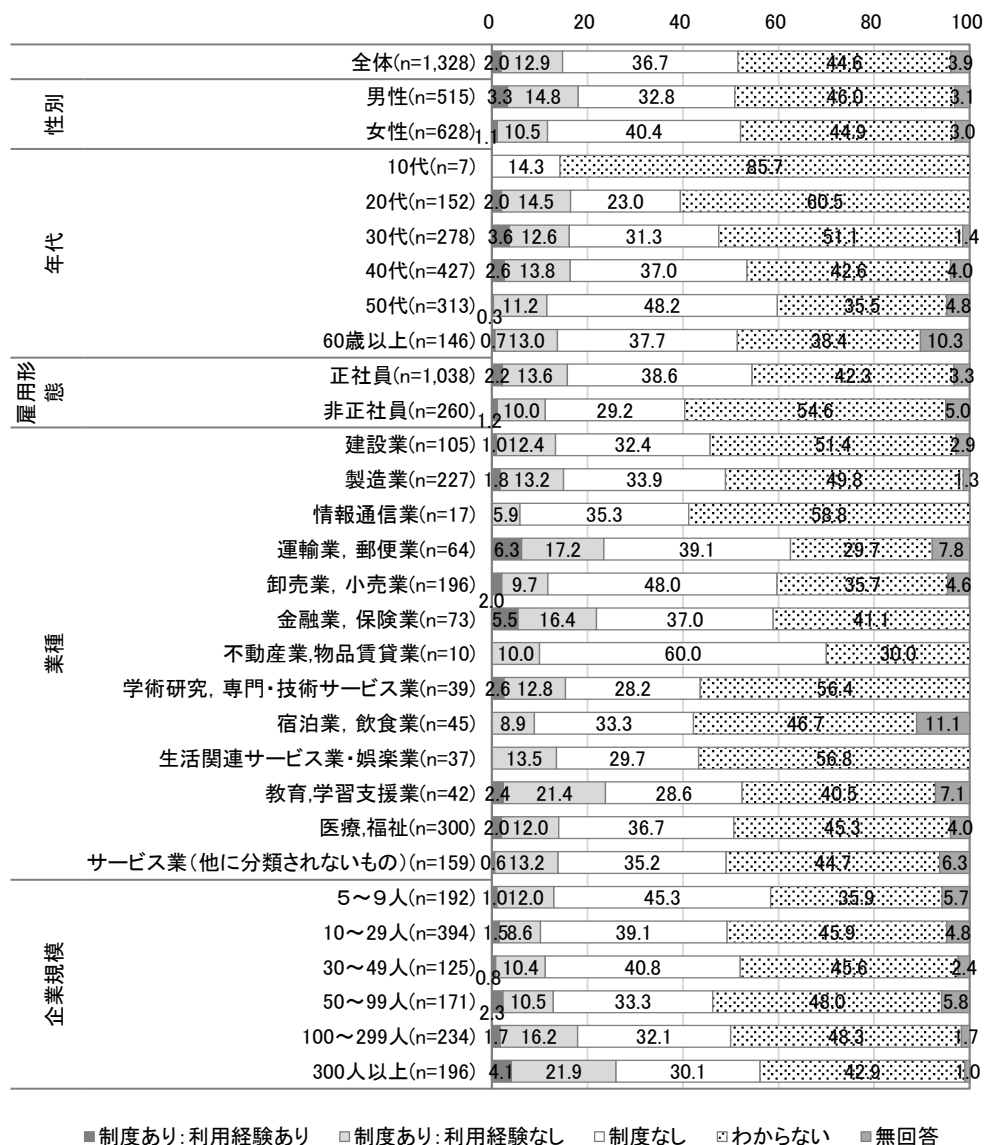


図 71 育児・介護に要する経費の援助の状況 (単位：%)

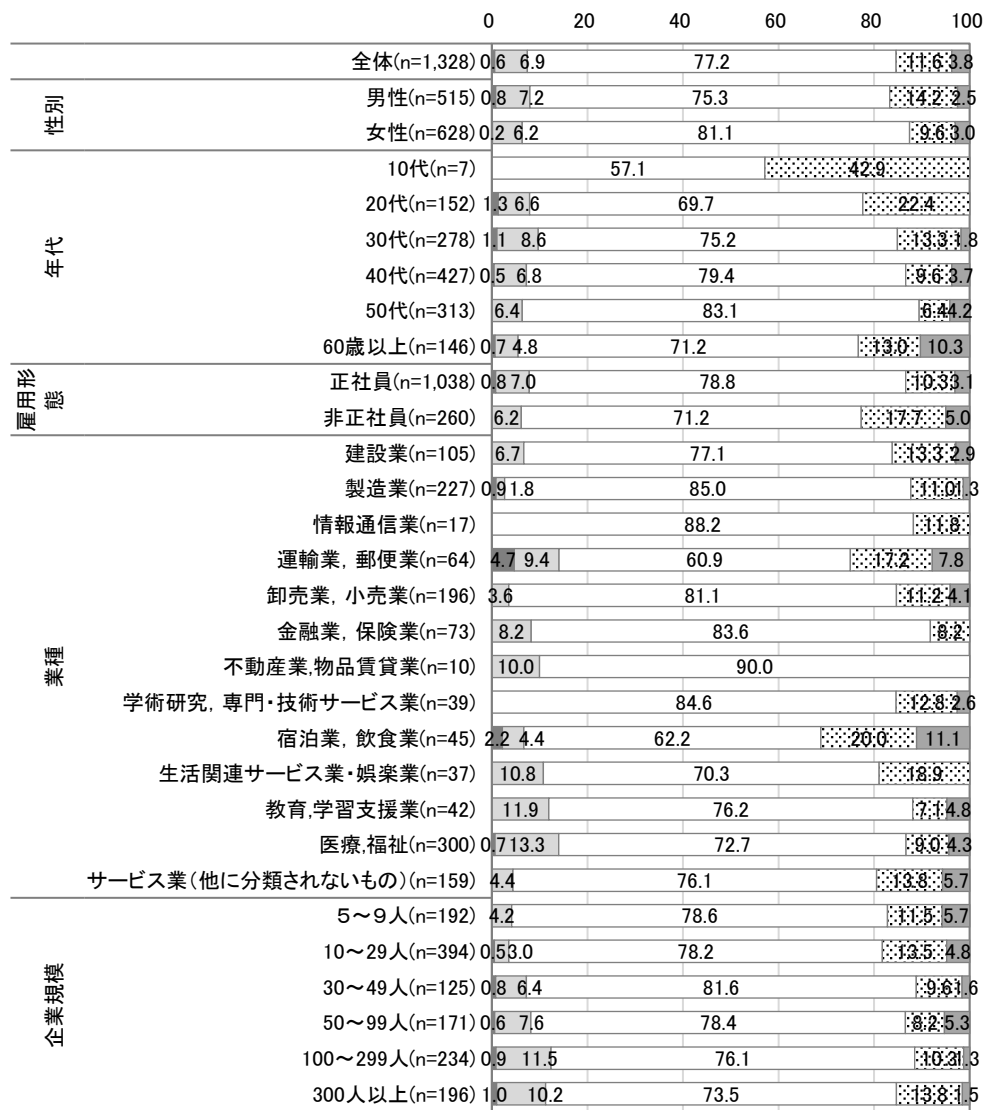
⑨事業所内保育所の設置

「利用経験あり」は0.6%、「利用経験なし」は6.9%、「制度なし」は77.2%

事業所内保育所の設置については、「利用経験あり」は0.6%、「利用経験なし」は6.9%、「制度なし」は77.2%となっている。

雇用形態別でみると、「制度なし」は、「正社員」で78.8%、「非正社員」で71.2%となっている。

業種別でみると、「制度あり」の合計が、高い順に、「運輸業, 郵便業」で14.1%、「医療, 福祉」で14.0%、「教育, 学習支援業」で11.9%となっている。また、「制度なし」は、「不動産業, 物品賃貸業」で90.0%、「情報通信業」で88.2%となっている。



■制度あり: 利用経験あり □制度あり: 利用経験なし □制度なし □わからない ■無回答

図 72 事業所内保育所の設置の状況 (単位: %)

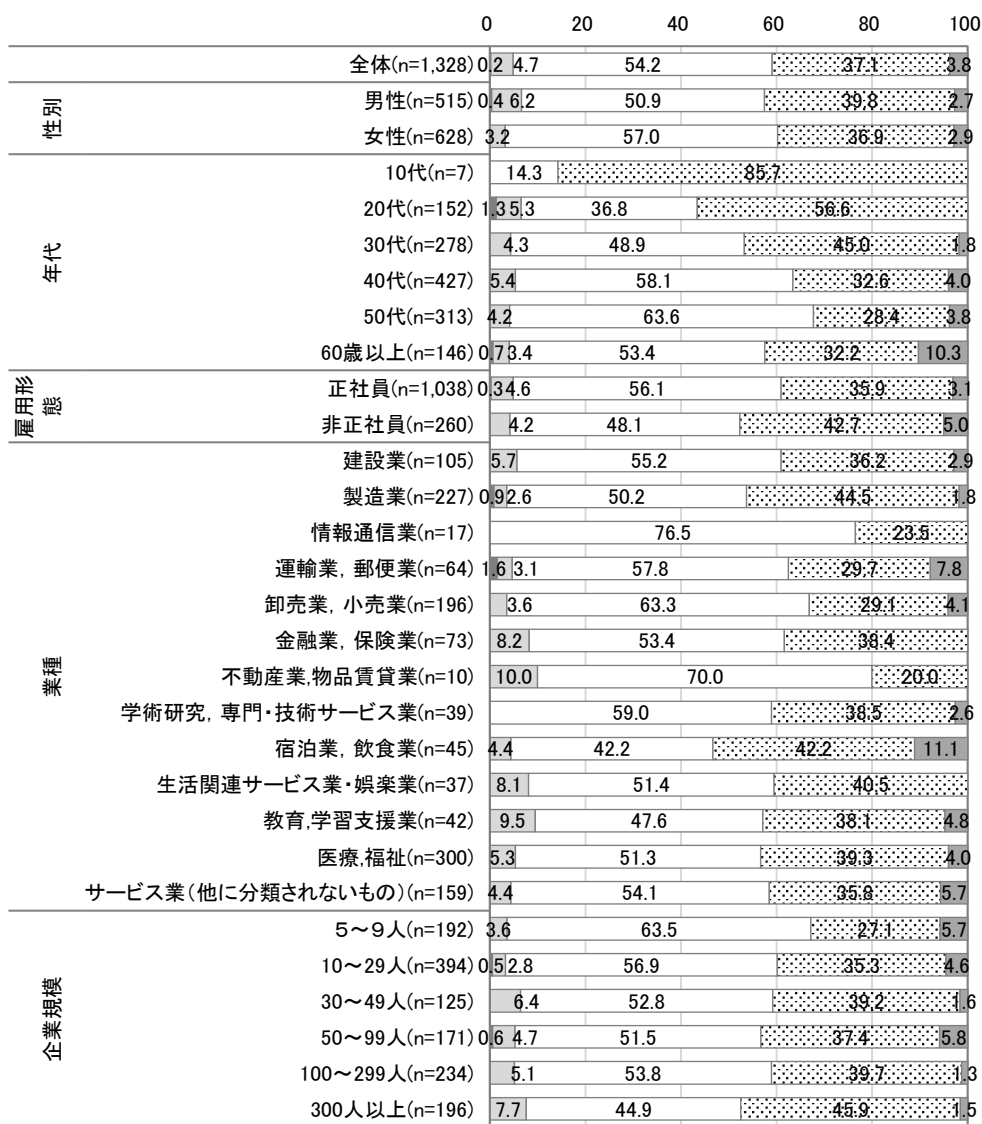
⑩配偶者同行休業制度

「利用経験あり」は0.2%、「利用経験なし」は4.7%、「制度なし」は54.2%

配偶者同行休業制度については、「利用経験あり」は0.2%、「利用経験なし」は4.7%、「制度なし」は54.2%となっている。

雇用形態別でみると、「制度なし」は、「正社員」で56.1%、「非正社員」で48.1%となっている。

業種別でみると、「制度あり」は、高い順に「不動産業、物品賃貸業」で10.0%、「教育、学習支援業」で9.5%、「金融業、保険業」で8.2%となっている。また、「制度なし」は、「情報通信業」で76.5%「不動産業、物品賃貸業」で70.0%となっている。



■制度あり:利用経験あり □制度あり:利用経験なし □制度なし □わからない ■無回答

図 73 配偶者同行休業制度の状況 (単位: %)

⑪勤務間インターバル制度

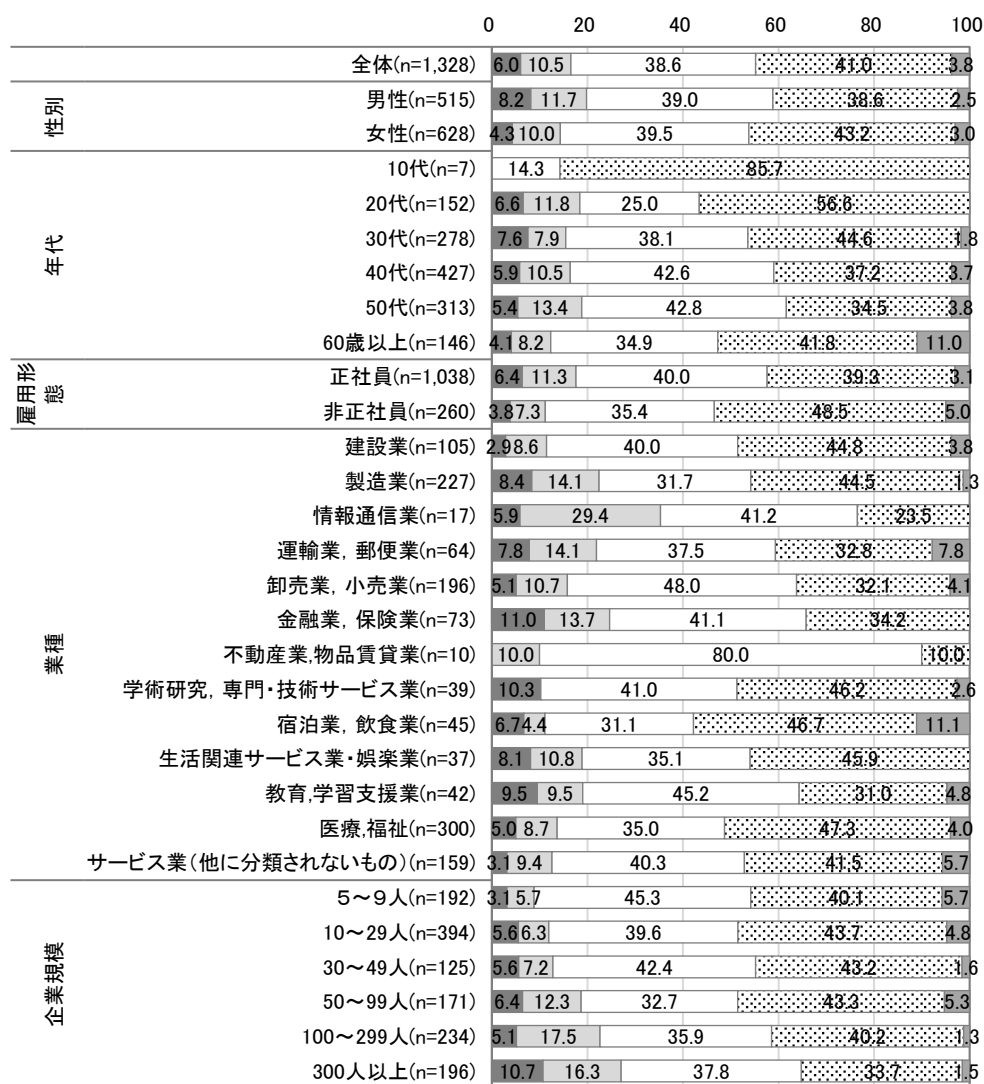
「利用経験あり」は6.0%、「利用経験なし」は10.5%、「制度なし」は38.6%

勤務間インターバル制度については、「利用経験あり」は6.0%、「利用経験なし」は10.5%、「制度なし」は38.6%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、「男性」では8.2%、「女性」では4.3%となっている。雇用形態別でみると、「制度なし」は、「正社員」で40.0%、「非正社員」で35.4%となっている。

業種別でみると、「制度なし」は、「不動産業、物品賃貸業」で80.0%、「卸売業、小売業」で48.0%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど、「制度あり（利用経験あり、なしの合計）」の回答割合が高くなっている。



■制度あり:利用経験あり □制度あり:利用経験なし □制度なし □わからない ■無回答

図 74 勤務間インターバル制度の状況 (単位: %)

(2) 多様な働き方の制度を利用した理由

「仕事以外の生活を充実させるため」が35.9%、「心身の健康を確保するため」が31.9%

多様な働き方の制度を「利用経験あり」の者に、利用した理由を尋ねたところ、「仕事以外の生活を充実させるため」の35.9%が最も高く、次いで「心身の健康を確保するため」31.9%、「育児と仕事の両立のため」27.1%となっている。

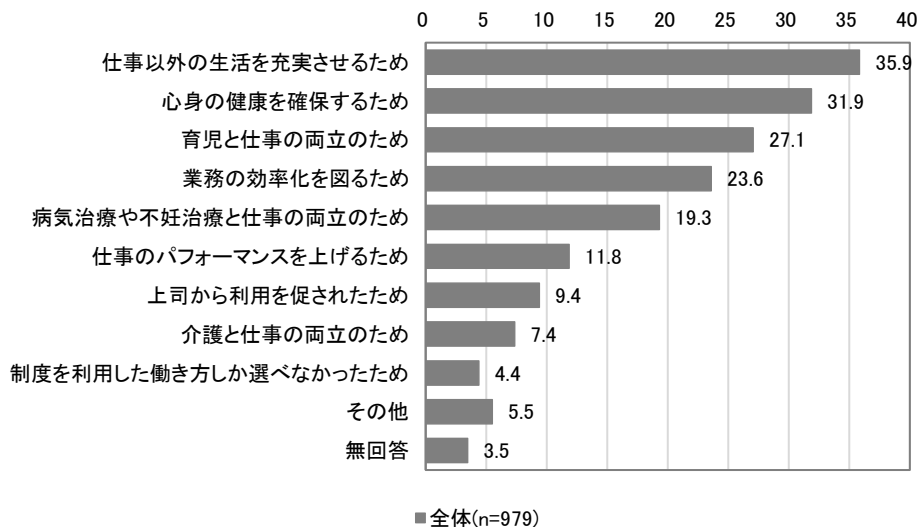


図 75 多様な働き方の制度を利用した理由 (単位: %)

男女別で見ると、男女共に、「仕事以外の生活を充実させるため」の回答割合が最も高く、次いで「男性」では、「心身の健康を確保するため」37.5%、「業務の効率化を図るため」31.1%となっている。一方、「女性」では、「育児と仕事の両立のため」34.3%、「心身の健康を確保するため」29.1%となっている。

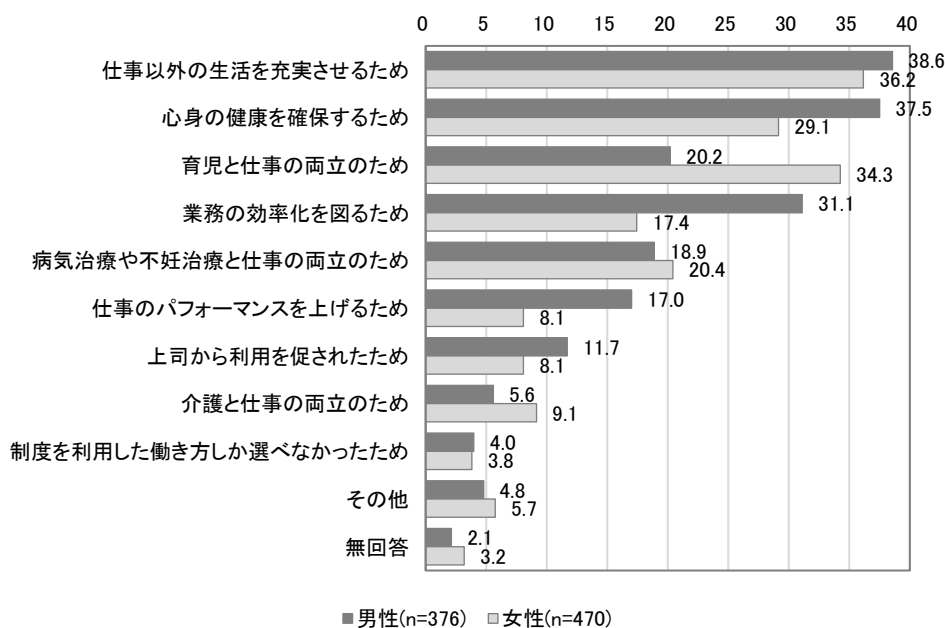


図 76 男女別多様な働き方の制度を利用した理由 (単位: %)

「その他」の主なもの コロナ禍のため、私用のため、家庭の事情

(3) 多様な働き方を実現するために必要な制度

「半日や時間単位の有給休暇」が57.2%

多様な働き方を実現するために、必要な制度は、「半日や時間単位の有給休暇」の57.2%が最も高く、次いで「短時間勤務制度」49.2%、「フレックスタイム制度」48.0%、「育児・介護に要する経費の補助」44.2%となっている。

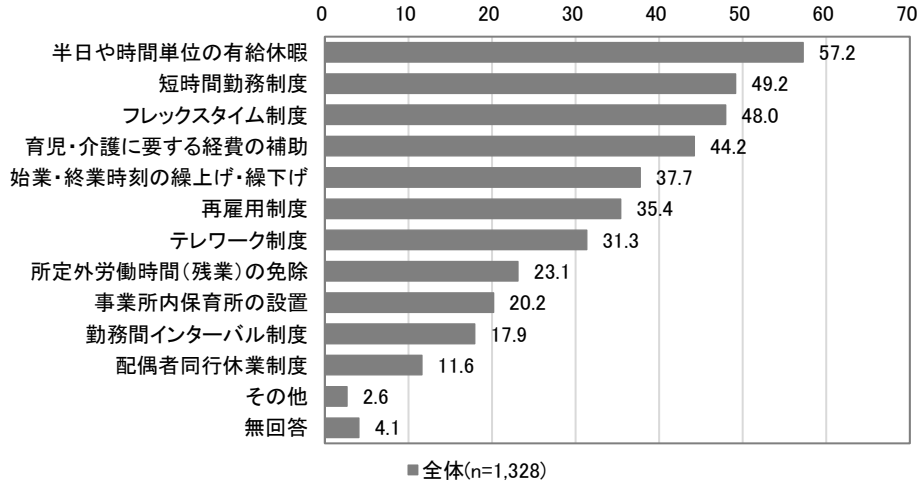


図 77 多様な働き方を実現するために必要な制度 (単位: %)

男女別でみると、「男性」は、「フレックスタイム制度」の48.9%が最も高く、次いで「半日や時間単位の有給休暇」47.2%、「短時間勤務制度」43.9%、「育児・介護に要する経費の補助」42.9%となっている。一方、「女性」は、「半日や時間単位の有給休暇」の66.2%が最も高く、次いで「短時間勤務制度」56.7%、「フレックスタイム制度」と「育児・介護に要する経費の補助」が同率の47.3%となっている。

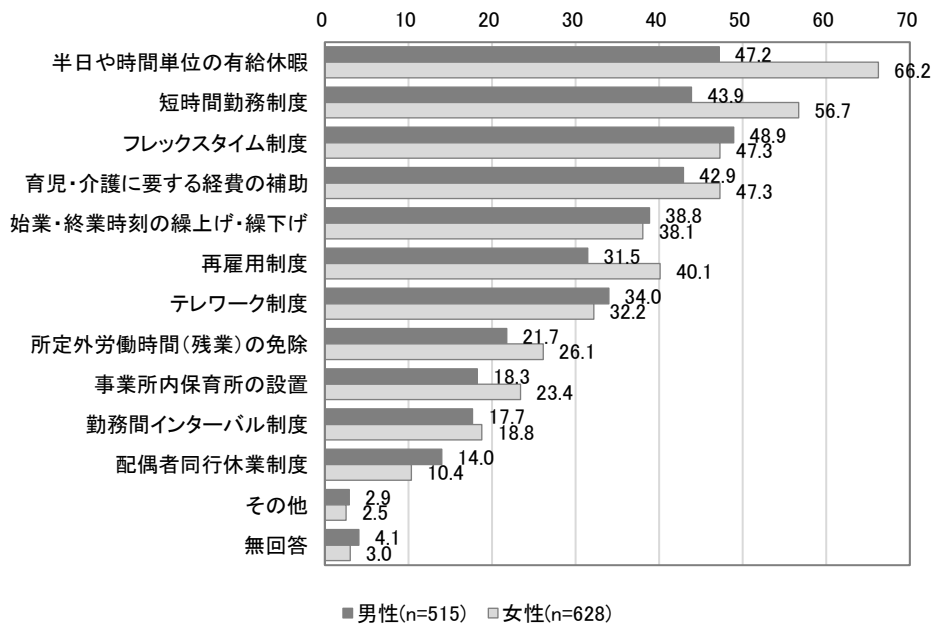


図 78 男女別多様な働き方を実現するために必要な制度 (単位: %)

「その他」の主なもの 週休3日制、副業制度、上司の教育