

# 平成30年度鳥取県職場環境等実態調査の事業概要

## 【調査の概要】

### (1) 調査の目的

この調査は、鳥取県内の事業所における休暇制度、育児・介護休業制度、ワーク・ライフ・バランスなどの職場環境の実態を明らかにし、労政福祉施策の基礎資料とすることを目的とする。

### (2) 調査基準日（調査期間）

平成30年8月1日現在（平成30年9月3日～10月5日）

### (3) 調査対象

#### 1) 事業主調査

総務省統計局の「事業者母集団データベース」における「平成28年経済センサス母集団」から常用労働者10人以上の県内の単独事業所及び本所（本社・本店）について無作為に1,500事業所を抽出

※「常用労働者」とは、次のいずれかに当てはまる者をいう。

- ・期間を定めずに、または1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ・日々または1か月以内の期間を定めて雇われているもののうち、前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者・
- ・役員や事業主の家族であっても、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者

※なお、回答においては調査基準日において常用労働者数が10人に満たない事業所、「パートタイム労働者」（1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者）のみの事業所のものもあったが集計からは除いている。

#### 2) 従業員調査

事業主調査の対象企業に雇用される正規の女性従業員及び男性従業員の各1,500人

### (4) 有効回答率

#### 1) 事業主調査

419事業所（27.9%）

※前回調査と同様に、常用労働者数が10人未満または無回答の事業所、及び常用労働者数が10人未満または企業規模が無回答の事業所(151事業所)は集計から除いている。

#### 2) 従業員調査

女性従業員：524人（34.9%）、男性従業員：469人（31.3%）

※前回調査と同様に、常用労働者数が10人未満または企業規模が無回答の事業所の従業員からの回答者（女性：28人、男性：20人）は集計から除いている。

### (5) 調査方法

郵送調査（自計申告）

#### 1) 事業主調査

調査受託者（株式会社鳥取情報サービス）から事業主に対して、郵送により調査票を配布し、事業主が郵送により回答

#### 2) 従業員調査

調査対象事業主から従業員に対して、調査票を配布し、従業員が郵送により、調査受託者（株式会社鳥取情報サービス）に回答

### (6) 利用上の注意

- ・百分率の合計については、四捨五入の関係で100.0%にならない場合がある。
- ・複数回答の設問については、その質問の有効回答者数を分母として算出している。
- ・報告書に掲載しているグラフの元となっている各質問項目の集計表については、とっとり働き方改革支援センターホームページ(<https://www.pref.tottori.lg.jp/206725.htm>)に掲載している。

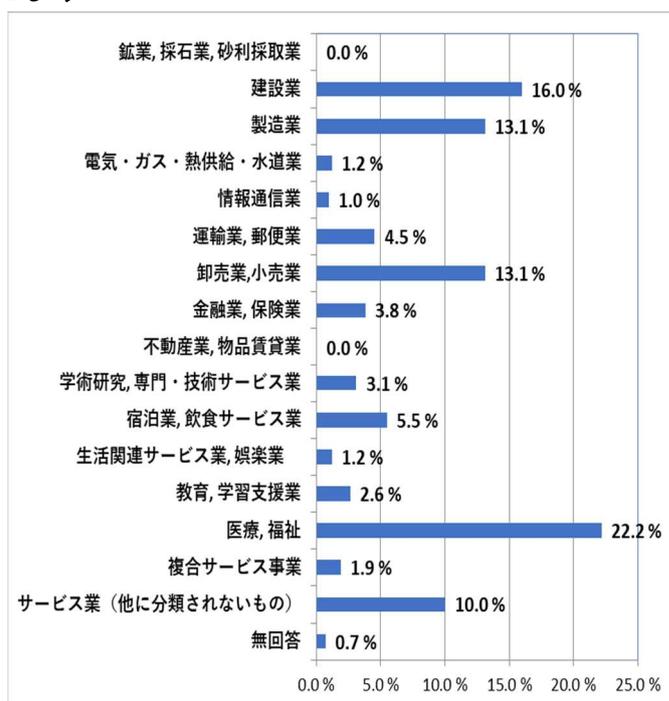
## 【有効回答の概要】

### (1) 事業主調査

1) 有効回答数 事業主調査：419 事業所

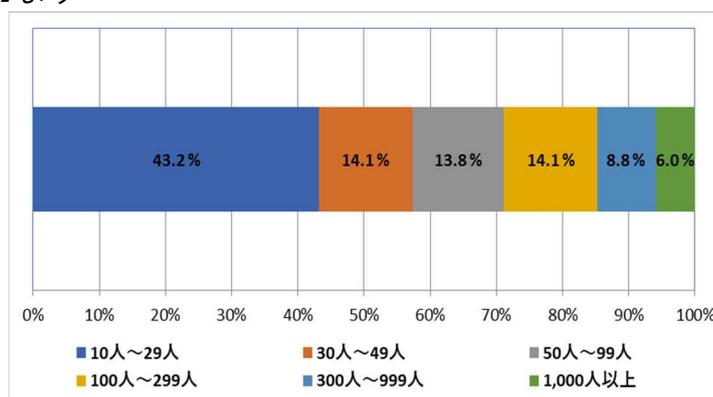
### 2) 産業分類別回答事業所数 事業主調査票 Iより

産業分類	事業所数	割合 (%)
鉱業, 採石業, 砂利採取業	0	0.0
建設業	67	16.0
製造業	55	13.1
電気・ガス業等	5	1.2
情報通信業	4	1.0
運輸業, 郵便業	19	4.5
卸売業, 小売業	55	13.1
金融業, 保険業	16	3.8
不動産業等	0	0.0
学術研究業等	13	3.1
宿泊業等	23	5.5
娯楽業等	5	1.2
教育, 学習支援業	11	2.6
医療・福祉	93	22.2
複合サービス事業	8	1.9
その他サービス業	42	10.0
無回答	3	0.7
計	419	100.0



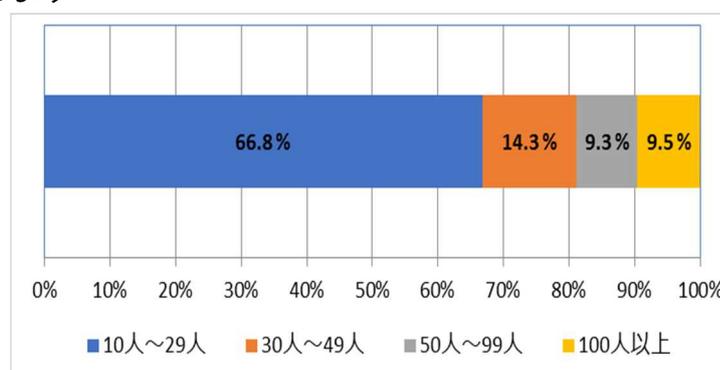
### 3) 企業規模別事業所数 事業主調査票 Iより

企業規模	事業所数	割合 (%)
10人～29人	181	43.2
30人～49人	59	14.1
50人～99人	58	13.8
100人～299人	59	14.1
300人～999人	37	8.8
1,000人以上	25	6.0
計	419	100.0



### 4) 事業規模別事業所数 事業主調査票 Iより

事業所規模別事業所数	事業所数	割合 (%)
10人～29人	280	66.8
30人～49人	60	14.3
50人～99人	39	9.3
100人以上	40	9.5
計	419	100.0



※「事業所規模」は、回答者の属する事業所の常用労働者数で層別したものであり、「企業規模」は回答者の属する事業所が属する企業の常用労働者数（複数の事業所がある場合はその合計）で層別したものである。

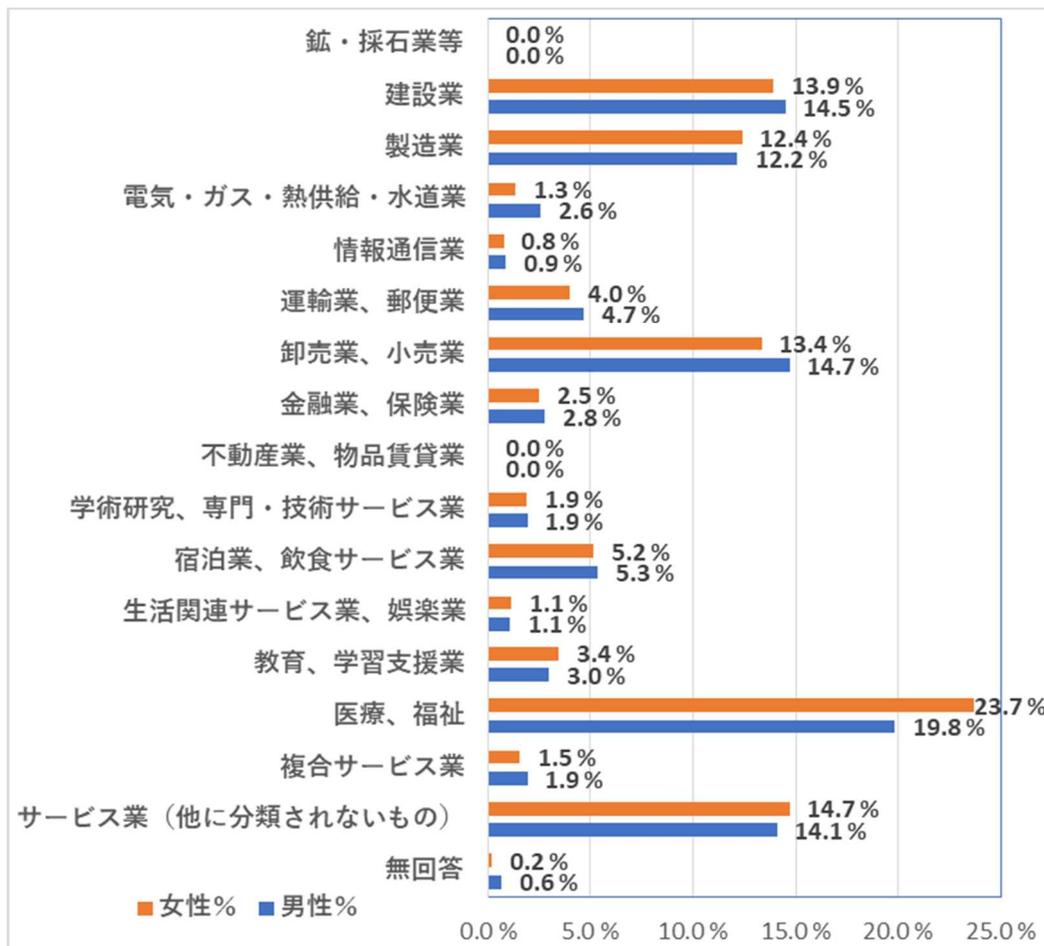
(2) 従業員調査

1) 有効回答数 女性・男性従業員各調査票

従業員調査：女性従業員 524 人、男性従業員 469 人

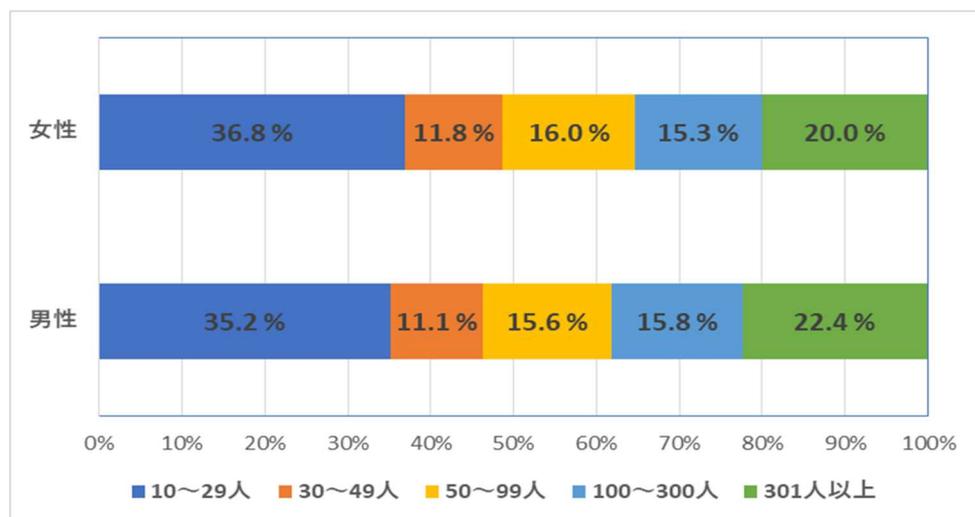
2) 産業分類別回答者数 女性・男性従業員各調査票 問1より

産業分類	女性従業員回答数		男性従業員回答数	
	事業所数	割合 (%)	事業所数	割合 (%)
鉱業，採石業，砂利採取業	0	0.0	0	0.0
建設業	73	13.9	68	14.5
製造業	65	12.4	57	12.2
電気・ガス業等	7	1.3	12	2.6
情報通信業	4	0.8	4	0.9
運輸業，郵便業	21	4.0	22	4.7
卸売業，小売業	70	13.4	69	14.7
金融業，保険業	13	2.5	13	2.8
不動産業等	0	0.0	0	0.0
学術研究業等	10	1.9	9	1.9
宿泊業等	27	5.2	25	5.3
娯楽業等	6	1.1	5	1.1
教育業等	18	3.4	14	3.0
医療・福祉	124	23.7	93	19.8
複合サービス事業	8	1.5	9	1.9
その他サービス業	77	14.7	66	14.1
無回答	1	0.2	3	0.6
計	524	100.0	469	100.0



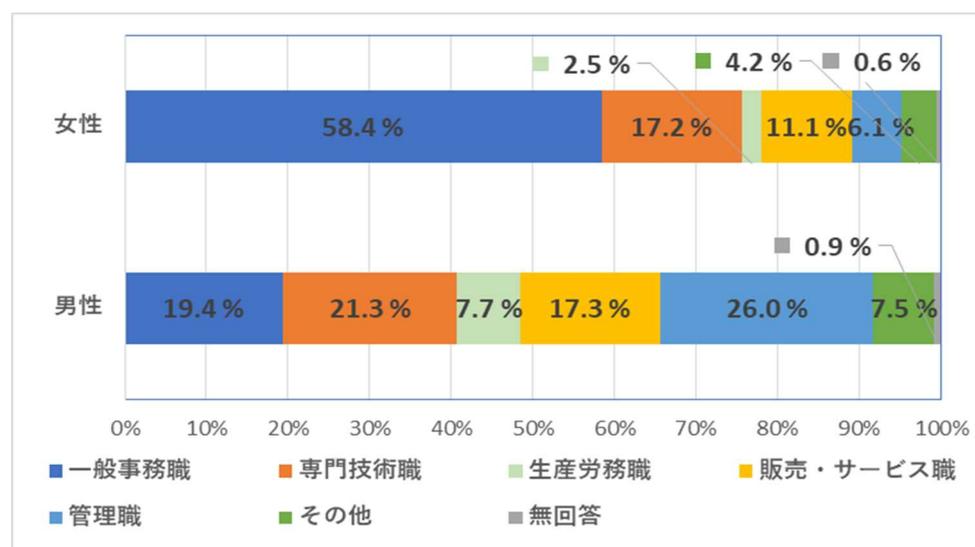
3) 企業規模別回答者数 女性・男性各従業員調査票 問2より

企業規模	女性従業員回答数		男性従業員回答数	
	事業所数	割合 (%)	事業所数	割合 (%)
10～29人	193	36.8	165	35.2
30～49人	62	11.8	52	11.1
50～99人	84	16.0	73	15.6
100～300人	80	15.3	74	15.8
301人以上	105	20.0	105	22.4
計	524	100.0	469	100.0



4) 職種別回答者数 女性・男性従業員各調査票 問3より

職種	女性従業員		男性従業員	
	事業所数	割合 (%)	事業所数	割合 (%)
一般事務職	306	58.4	91	19.4
専門技術職	90	17.2	100	21.3
生産労務職	13	2.5	36	7.7
販売・サービス職	58	11.1	81	17.3
管理職	32	6.1	122	26.0
その他	22	4.2	35	7.5
無回答	3	0.6	4	0.9
計	524	100.0	469	100.0



5) 年齢層別回答者数 女性・男性従業員各調査票 問4より

年齢	女性従業員		男性従業員	
	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
30歳以下	56	10.7	60	12.8
31歳～40歳	151	28.8	143	30.5
41歳～50歳	184	35.1	148	31.6
51歳～60歳	110	21.0	84	17.9
61歳以上	23	4.4	33	7.0
無回答	0	0.0	1	0.2
計	524	100.0	469	100.0



## 平成 30 年度鳥取県職場環境等実態調査結果の概要

以降の集計結果・グラフの母数は特に注記がない限り、各調査票の有効回答数である。(事業主調査票：419 事業所、女性従業員調査票：524 人、男性従業員調査票：469 人)

また、「企業規模」とは事業所が属する企業の規模であり、「事業所規模」とは回答のあった事業所を、その「常用労働者数」数により層別したものである。

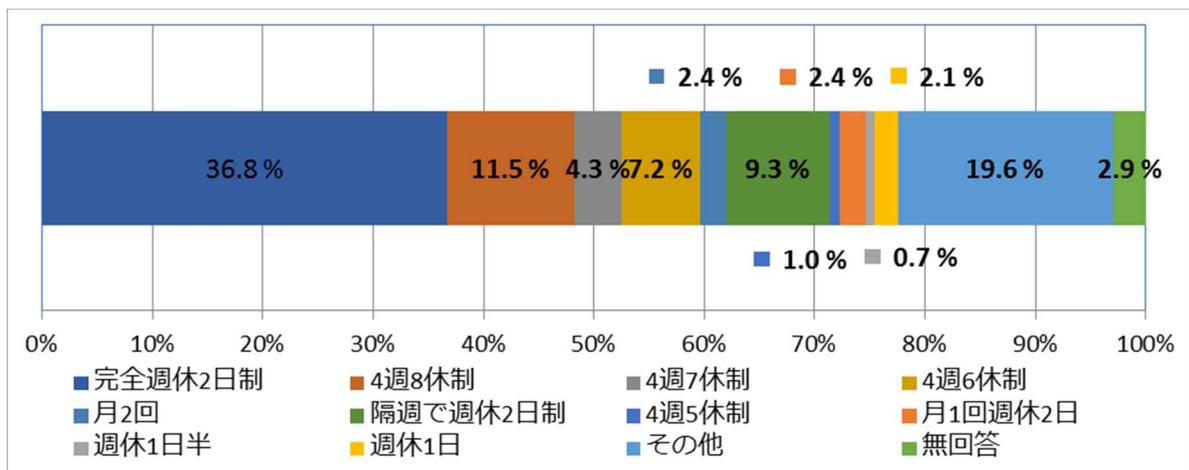
### I 休暇制度等の状況

#### (1) 週休 2 日制の実施状況 事業主調査票 II 問 1 (1) より

##### A 事業主調査

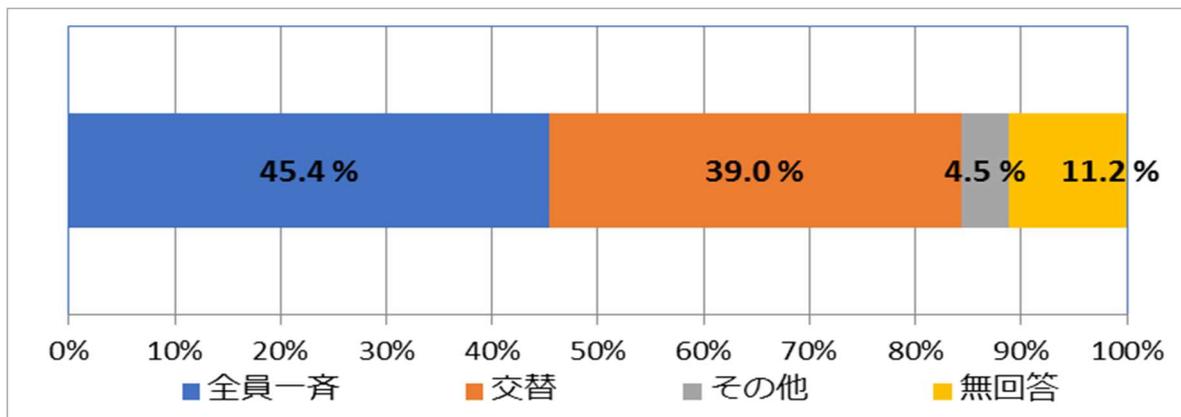
##### 1) 週休の実施形態 (N=419)

「完全週休 2 日制」が 36.8%、「4 週 8 休制」が 11.5%となっており、約半数の事業所が「完全週休 2 日制」又は「4 週 8 休制」を実施している。



##### 2) 週休の実施方法 事業主調査票 II 問 1 (2) より

週休の実施形態を「週休 1 日半」「週休 1 日」「その他」以外と回答した事業主 (N=313) が、その実施の方法としてあげるのは、「全員一斉」が 45.4%と最も多く、次いで「交替」が 39.0%となっている。



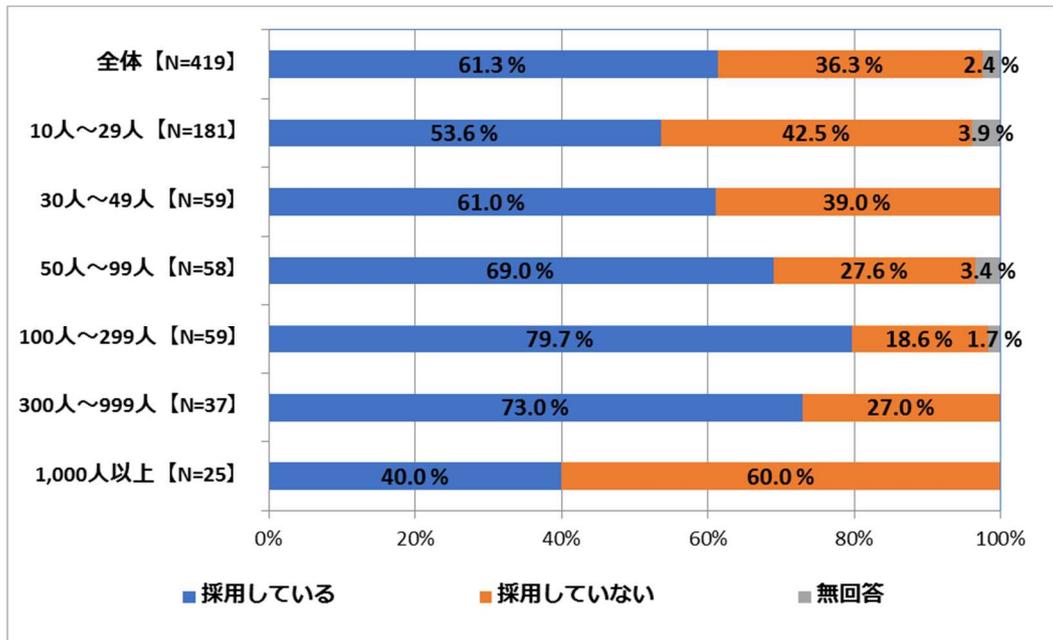
※N=313 (週休の実施形態を「週休 1 日半」「週休 1 日」「その他」以外と回答した事業主数)。

(2) 変形労働時間制 事業主調査票 II 問2 (1) より

A 事業主調査

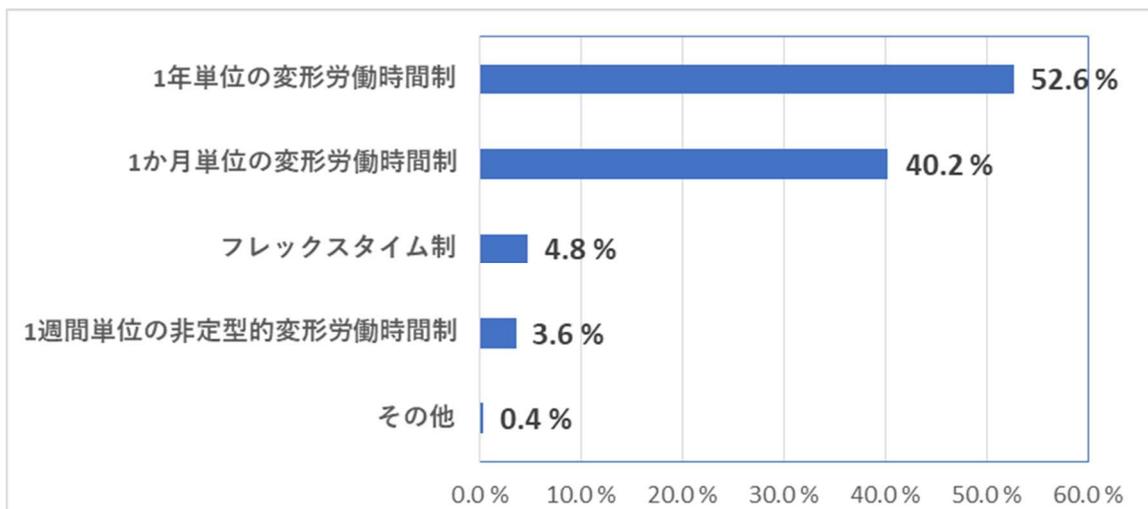
1) 変形労働時間制の採用状況

何らかの変形労働時間制を「採用している」と回答した事業主は、61.3%となっている。



2) 変形労働時間制の形態 事業主調査票 II 問2 (2) より

変形労働時間制を「採用している」と回答した事業主が、実際に採用している変形労働時間制の形態（複数回答可）は「1年単位の変形労働時間制」が52.6%で最も多くなっている。



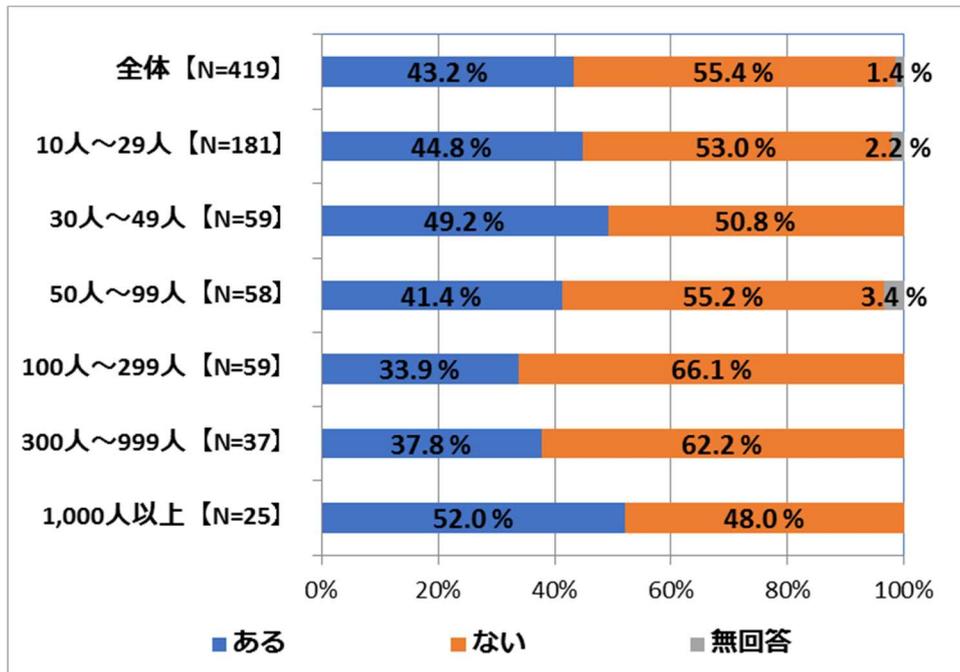
※上記割合は「採用している」と回答した事業主数のうち、無回答を除く本質問への有効回答者数 (N=251) を分母とし、各選択肢を回答した事業主数を分子に算出している。

(3) 年次有給休暇 事業主調査票 II 問3 (1) より

A 事業主調査

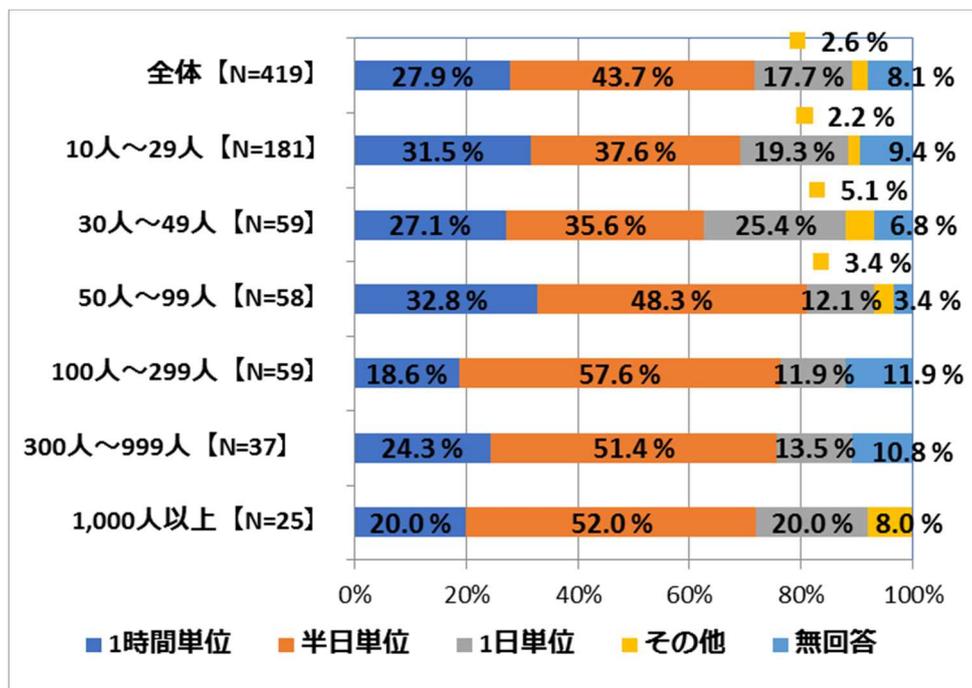
1) 有給休暇の計画的付与制度

有給休暇の計画的付与制度が「ある」と回答した事業主は、43.2%となっている。



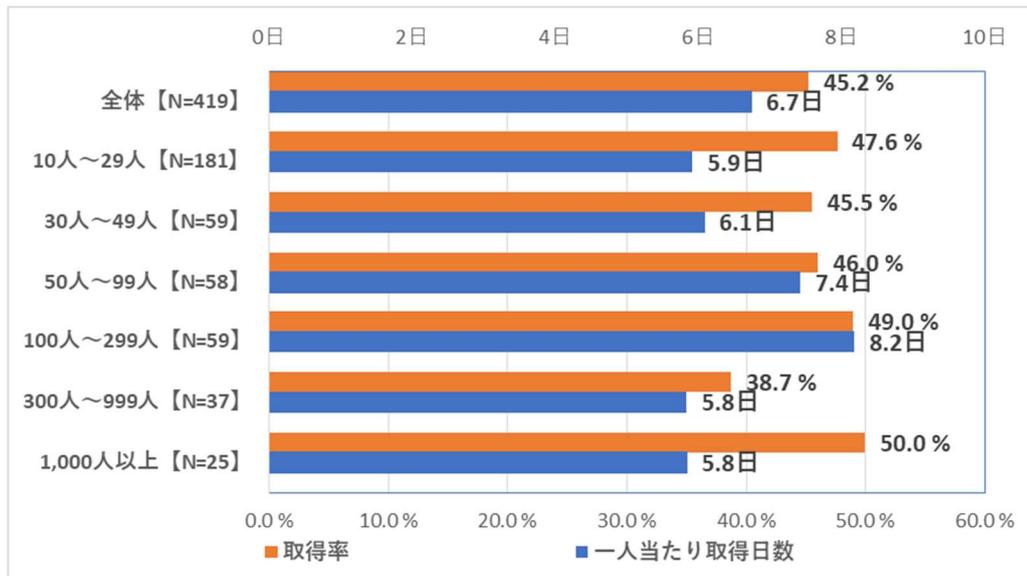
2) 年次有給休暇の最短付与単位 事業主調査票 II 問3 (2) より

年次有給休暇の最短の付与単位は、「1時間単位」が27.9%、「半日単位」が43.7%、「1日単位」が17.7%、「1日単位」が17.7%となっている。



### 3) 年次有給休暇の取得状況 事業主調査票 II 問3 (3) より

常用労働者の年次有給休暇一人あたりの取得日数は6.7日、取得率は45.2%であった。

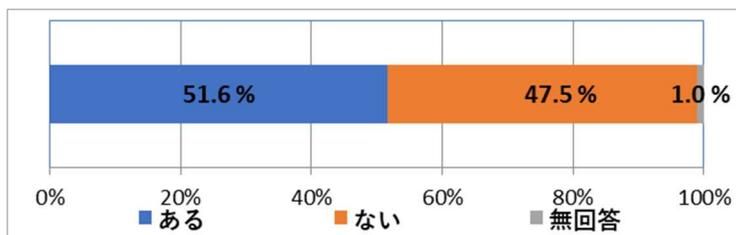


### (4) 独自の休暇制度

#### A 事業主調査

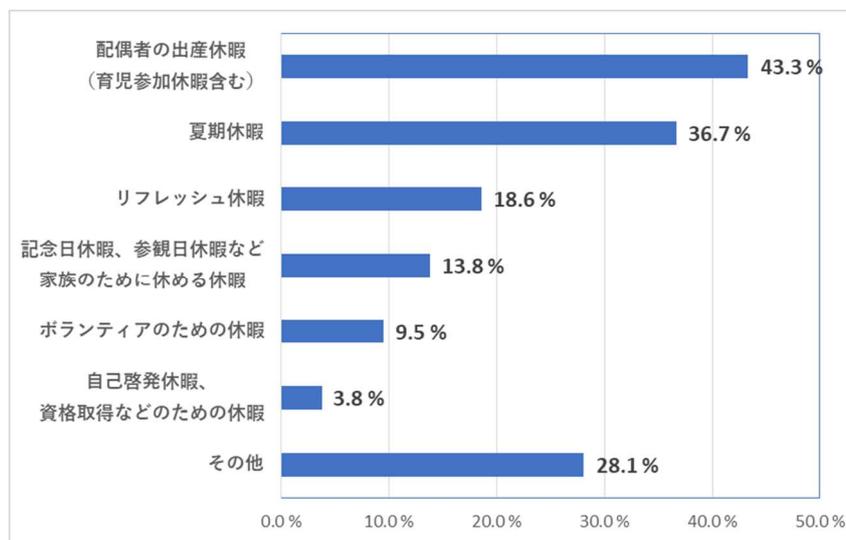
#### 1) 独自の休暇制度の採用状況 (N=419) 事業主調査票 II 問4 (1) より

年次有給休暇、子の看護休暇、介護休暇を除く独自に採用している休暇制度が「ある」と回答した事業主は、51.6%となっている。



#### 2) 独自の休暇制度の内容 事業主調査票 II 問4 (2) より

独自に採用している休暇制度（年次有給休暇、子の看護休暇、介護休暇を除く）が「ある」と回答した事業主 (N=216) が、その内容としてあげるの（複数回答可）は、「配偶者の出産休暇（育児参加休暇含む）」、「夏期休暇」が多くなっている。



※上記割合は「ある」と回答した事業主数のうち、無回答を除く本質問への有効回答者数 (N=210) を分母とし、各選択肢を回答した事業主数を分子に算出している。

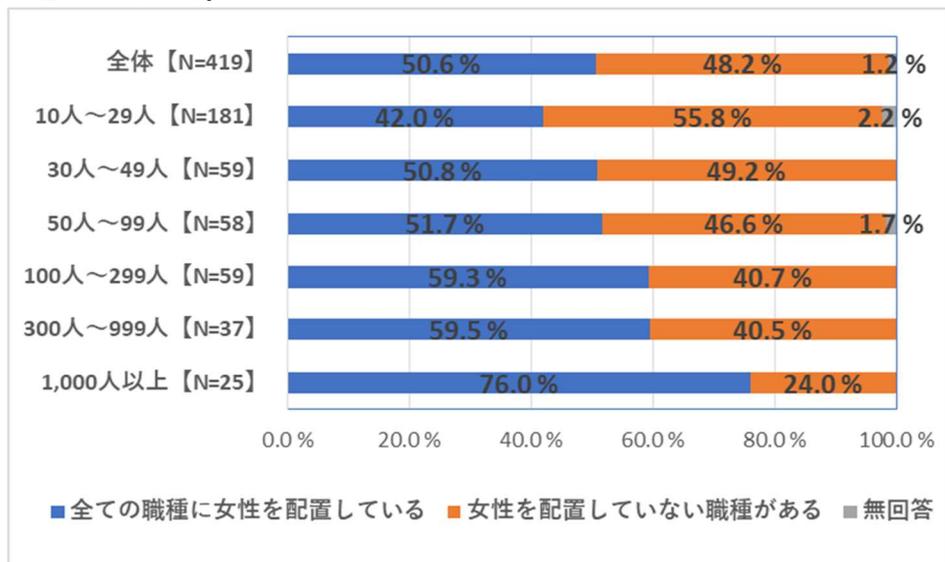
## II 女性の就業環境

### (1) 女性の配置

#### A 事業主調査

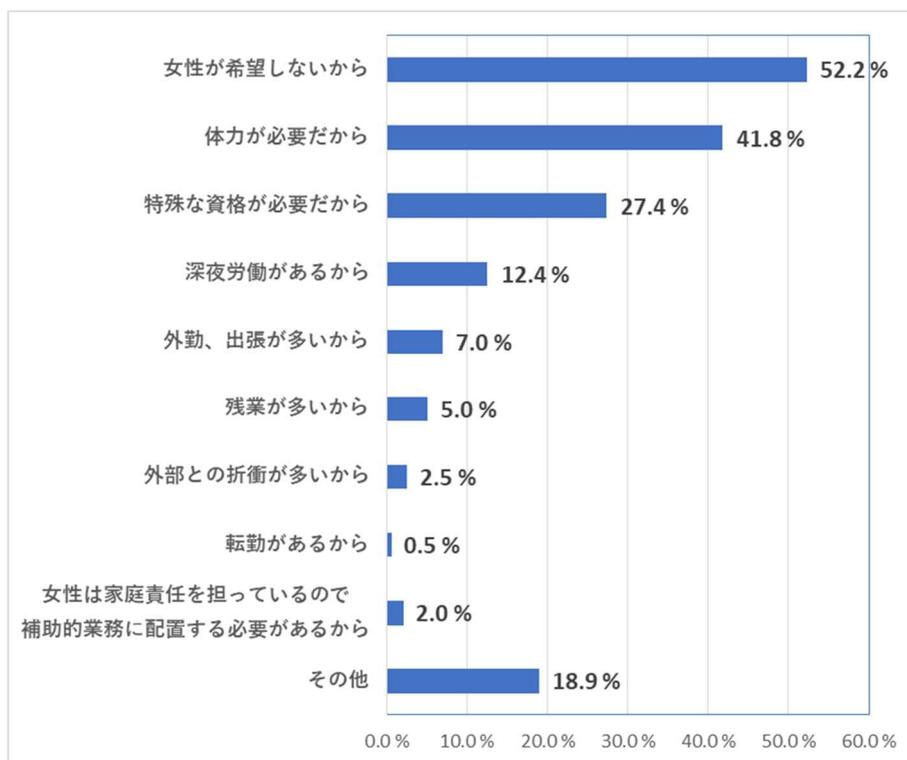
#### 1) 女性の配置状況 事業主調査票 III 問5より

女性の配置の状況について、「全ての職種に女性を配置している」と回答した事業主は、50.6%となっている。



#### 2) 女性を配置していない理由 事業主調査票 III 問6(1)より

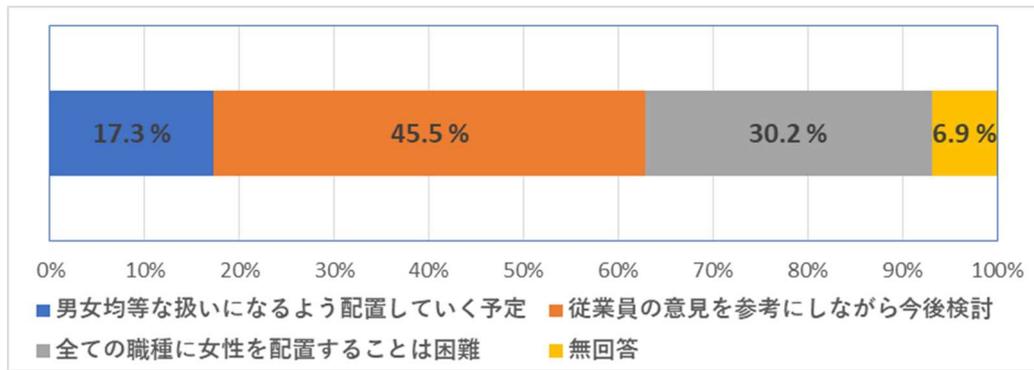
女性の配置の状況について、「女性を配置していない職種がある」と回答した事業主が、その理由としてあげるのは（複数回答可）、「女性が希望しないから」が52.2%、「体力が必要だから」が41.8%と多くなっている。



※上記割合は「女性を配置していない職種がある」と回答した事業主数のうち、無回答を除く本質問への有効回答者数（N=201）を分母とし、各選択肢を回答した事業主数を分子に算出している。

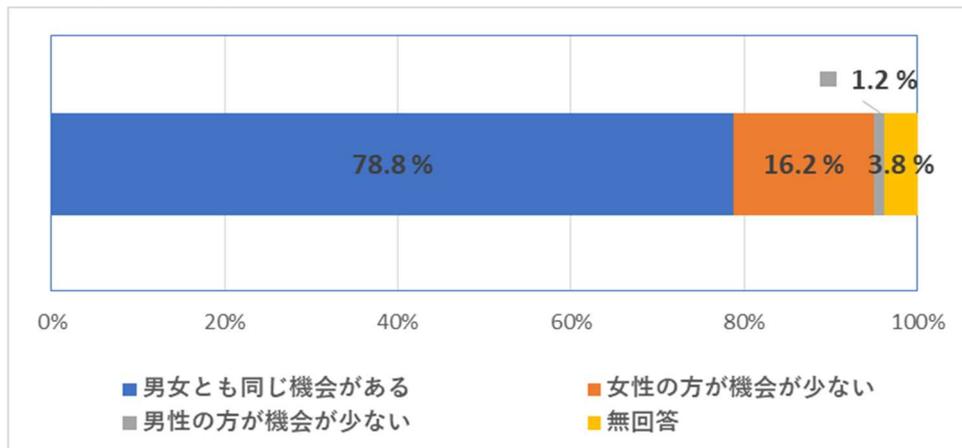
### 3) 女性の配置予定 事業主調査票 III 問6(2)より

「女性を配置していない職種がある」と回答した事業主 (N=202) が、今後の女性配置予定としては、「男女均等な扱いになるよう配置していく予定」が 17.3%、「従業員の意見を参考にしながら今後検討」が 45.5%となっている。



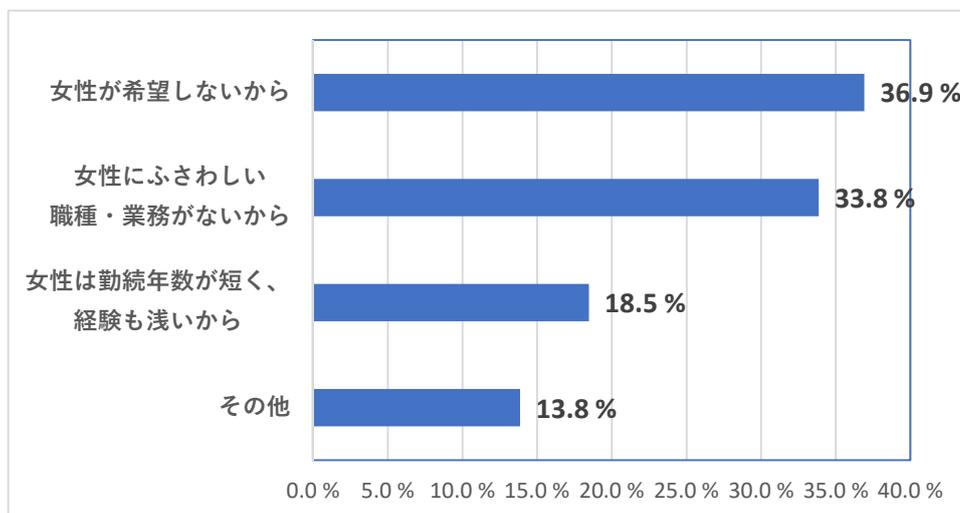
### 4) 女性の昇進・昇格の機会 (N=419) 事業主調査票 III 問7より

女性の昇進・昇格の機会について、「男女とも同じ機会がある」と回答した事業主は 78.8%となっている。



### 5) 女性の昇進・昇格の機会の少ない理由 事業主調査票 III 問7より

女性の昇進・昇格の機会について「女性は機会が少ない」と回答した事業主 (N=68) が、その理由としてあげるの (複数回答可)、「女性が希望しないから」が 36.9%で最も多くなっている。



※上記割合は「女性は機会が少ない」と回答した事業主数のうち、無回答を除く本質問への有効回答者数 (N=65) を分母とし、各選択肢を回答した事業主数を分子に算出している。

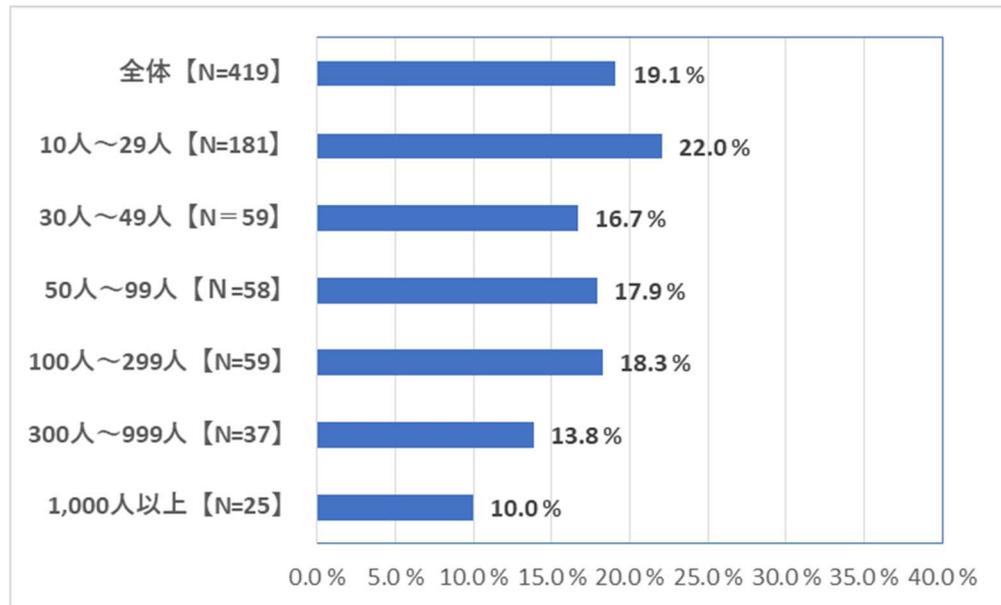
## 6) 女性の役員・管理職の割合 事業主調査票 Iより

### A 事業主調査

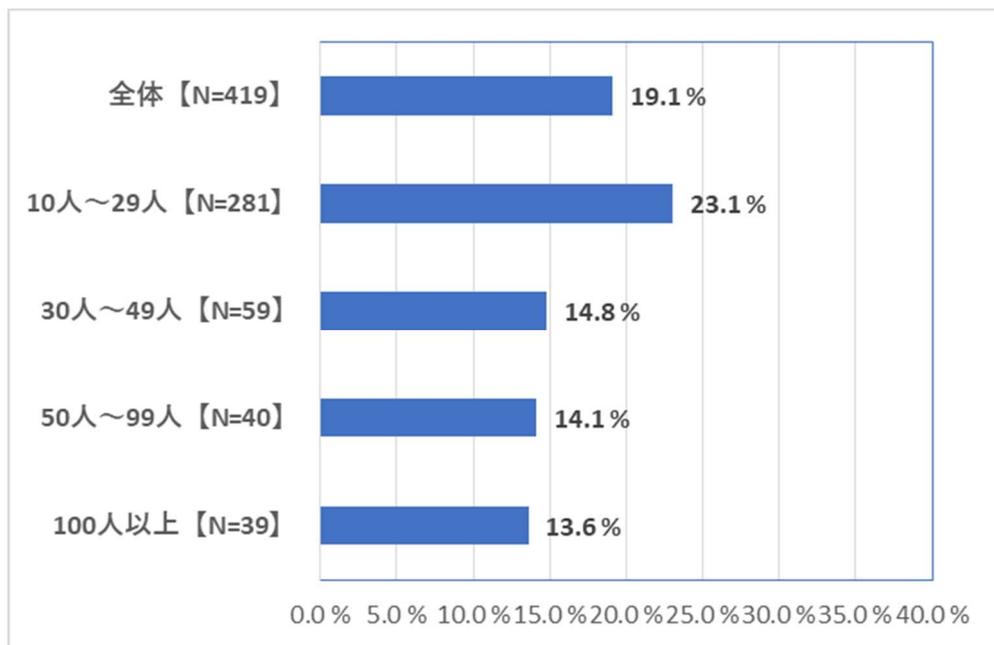
#### i) 役員

常勤の役員数に占める「女性役員割合」は企業規模で見た際は19.1%、事業所規模で見た際も同じく19.1%となっている。

【企業規模】(回答者の事業所以外の本店、支店等を合わせた常用労働者数で層別したもの)



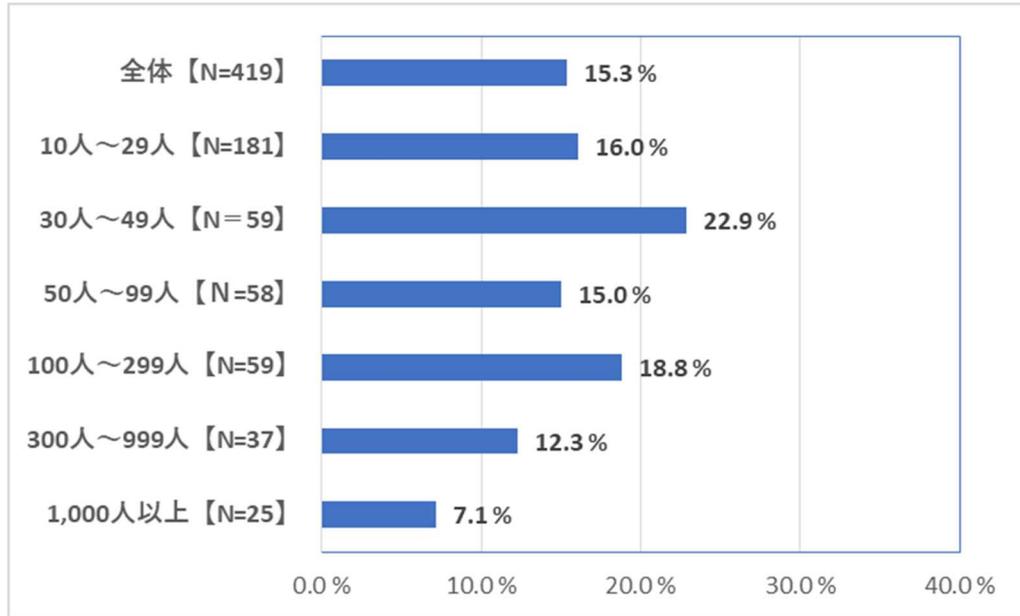
【事業所規模】(自事業所の常用労働者数で層別したもの)



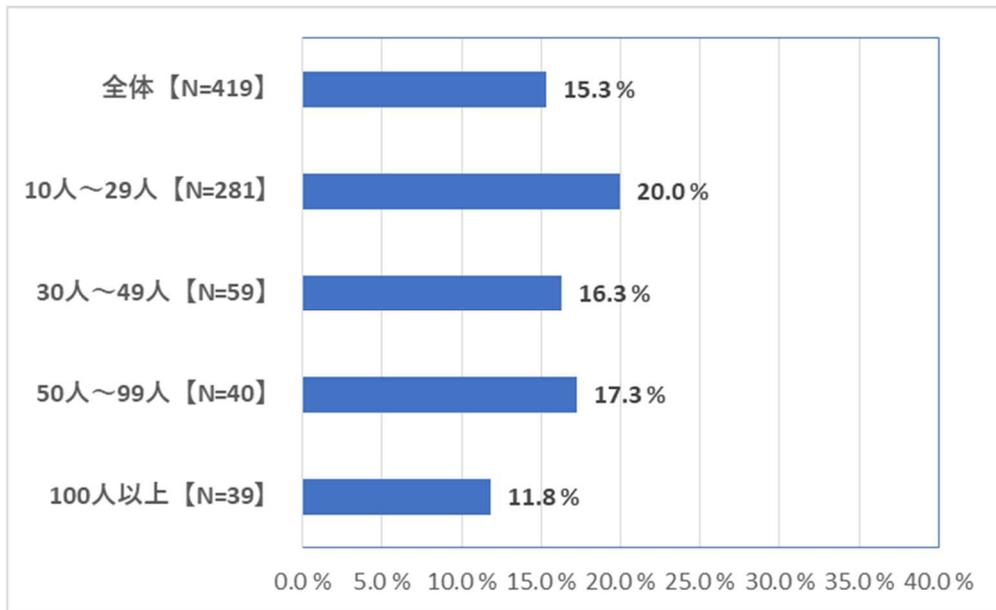
ii) 管理職

管理職者数に占める「女性管理職の割合」は企業規模で見た際は15.3%、事業所規模で見た際も同じく15.3%となっている。

【企業規模】(回答者の事業所以外の本店、支店等を合わせた常用労働者数で層別したもの)

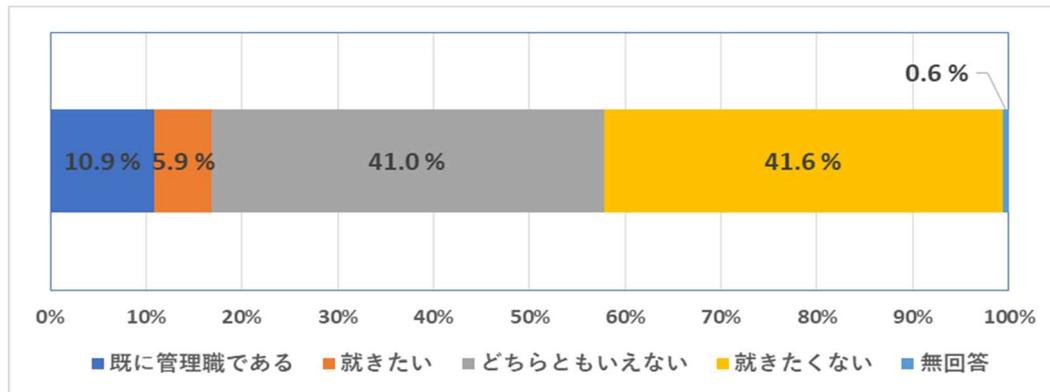


【事業所規模】(回答者の事業所の常用労働者数で層別したもの)

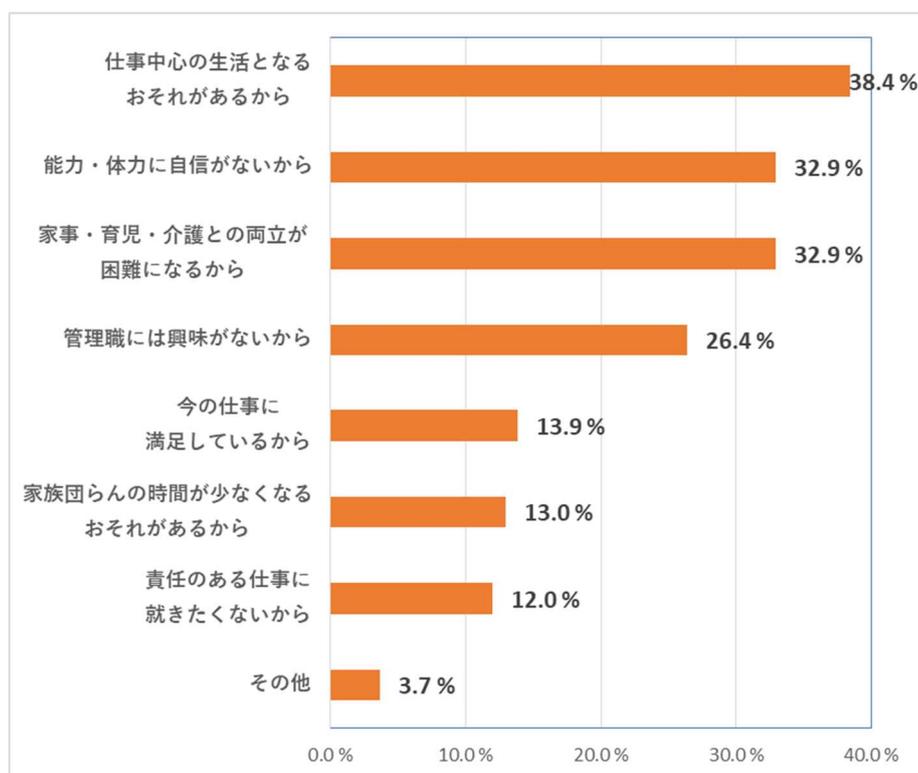


## B 従業員調査

- 7) 女性従業員の管理職への就任希望 (N=524) 女性従業員調査票 V 問11より  
 管理職に「就きたい」と希望している女性従業員は5.9%で、「就きたくない」は41.6%となっている。



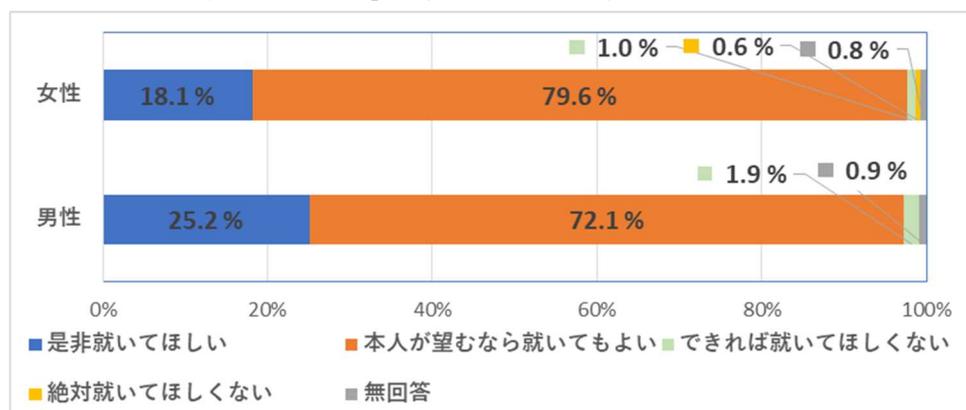
- 8) 女性従業員の管理職就任に否定的な理由 女性従業員調査票 V 問11より  
 管理職に「就きたくない」と回答した女性従業員が、その理由としてあげるのは（複数回答可）、「仕事中心となるおそれがあるから」が38.4%と最も多く、次いで「家事・育児・介護との両立が困難になるから」、「能力・体力に自信がないから」が32.9%となっている。



※上記割合は無回答を除く本質問の有効回答者数 (N=216) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

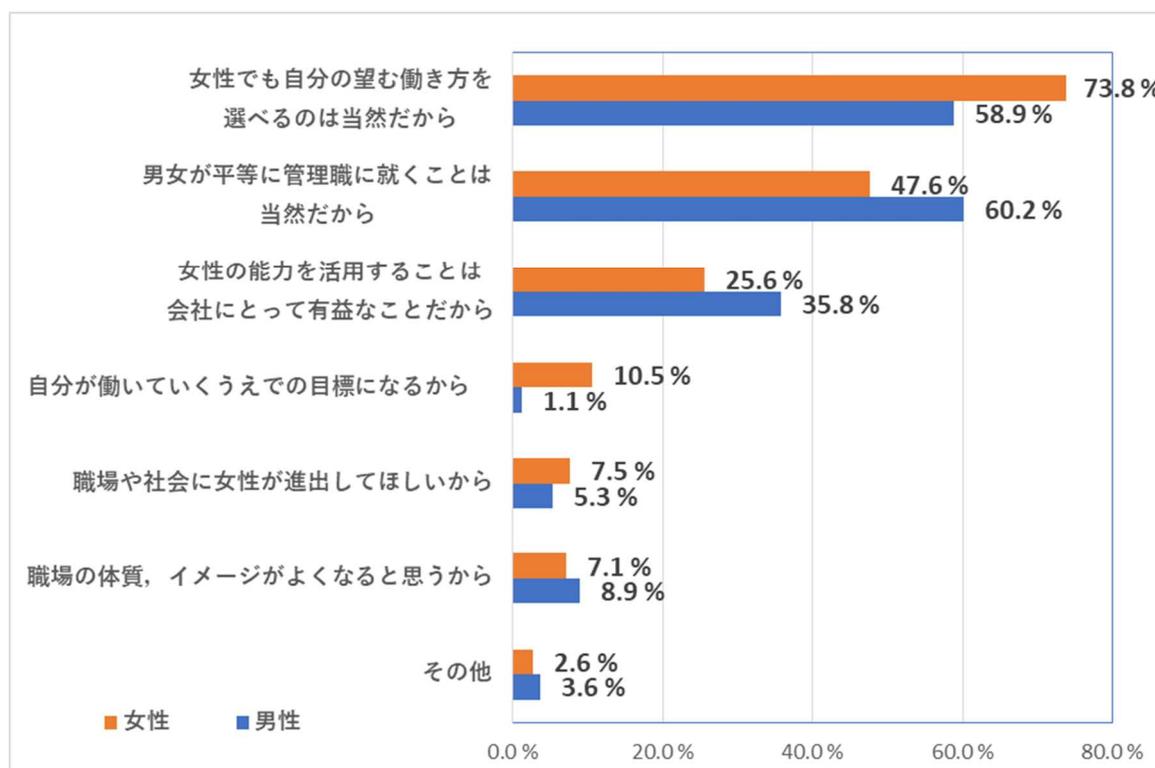
9) 女性従業員の管理職就任に対する意見 (女性 N=524、男性 N=469) 女性・男性各従業員調査票 V 問 12 より

女性従業員の管理職就任について、「是非就いてほしい」は女性が 18.1%、男性が 25.2%、「本人が望むなら就いてもよい」と女性が 79.6%、男性が 72.1%となっている。



10) 女性従業員の管理職就任を希望する理由 女性・男性各従業員調査票 V 問 13 より

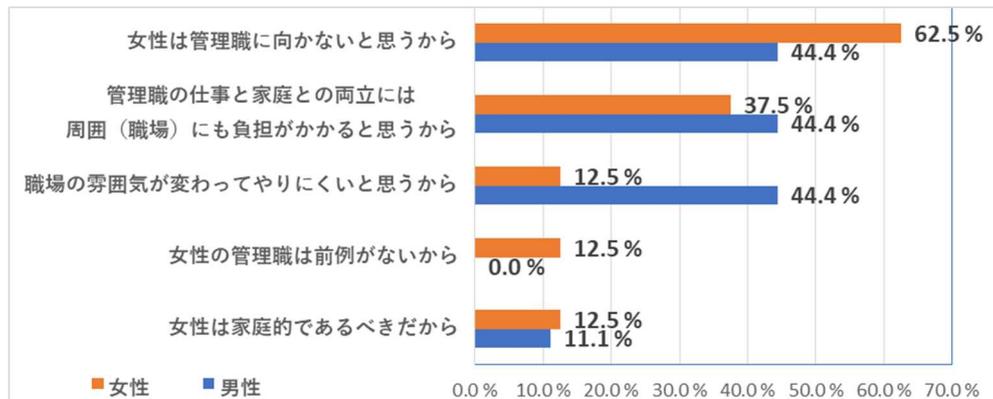
女性の管理職について、「是非就いてほしい」又は「本人が望むなら就いてもよい」と回答した従業員がその理由としてあげるの(2つまで選択可)、女性従業員は「女性でも自分の望む働き方を選べるのは当然だから」が 73.8%と最も多く、次いで「男女が平等に管理職に就くことは当然だから」が 47.6%となっている。男性従業員は「男女が平等に管理職に就くことは当然だから」が 60.2%、次いで「女性でも自分の望む働き方を選べるのは当然だから」が 58.9%となっている。



※上記割合は無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=504 男性 N=450)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

### 1 1) 女性従業員の管理職に消極的な理由 女性・男性各従業員調査票 V 問14より

女性の管理職について、「できれば就いてほしくない」又は「絶対就いてほしくない」と回答した従業員がその理由としてあげるのは（2つまで選択可）、女性従業員では、「女性は管理職に向かないと思うから」が62.5%と最も多く、男性従業員では、「女性は管理職に向かないと思うから」、「管理職の仕事と家庭との両立には周囲（職場）にも負担がかかると思うから」、「職場の雰囲気が変わってやりにくいと思うから」が44.4%と多くなっている。



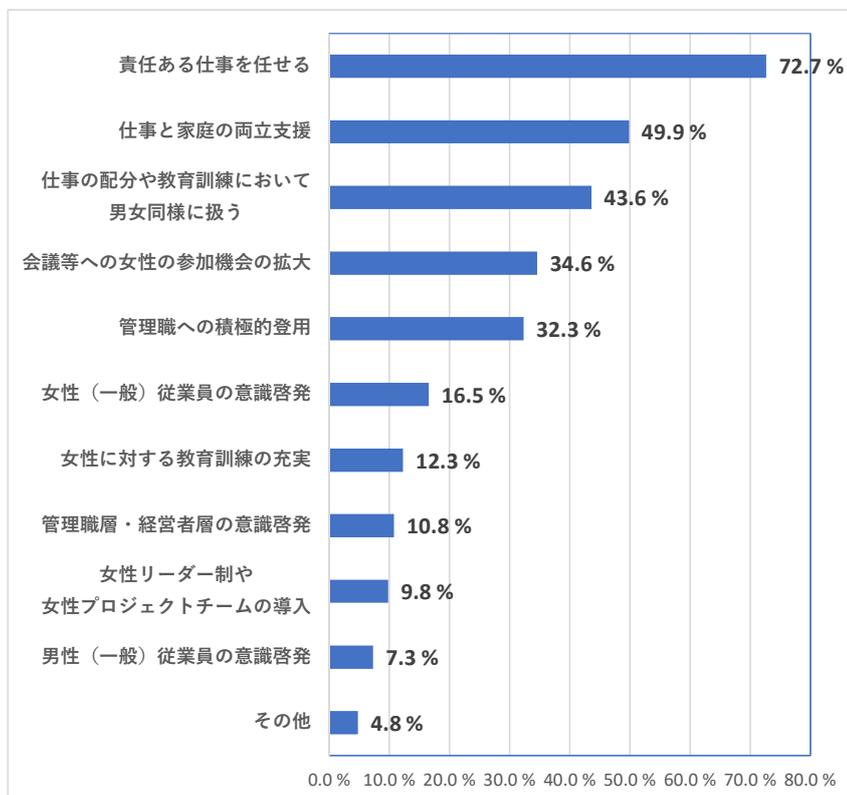
※上記割合は無回答を除く本質問の有効回答者数（女性N=8 男性N=9）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

## (2) 女性のキャリア形成

### A 事業主調査

#### 1) 女性従業員の職業意識向上のための取組 事業主調査票 III 問8より

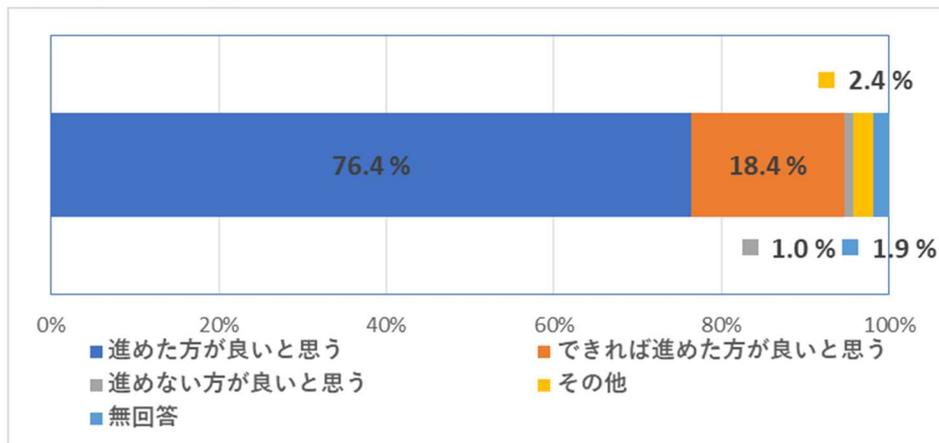
女性従業員の職業意識向上のため、事業主が行っている取組（複数回答可）は、「責任ある仕事を任せる」が72.7%で最も多く、次いで「仕事と家庭の両立支援」が49.9%となっている。



※上記割合は無回答を除く本質問への有効回答者数（N=399）を分母とし、各選択肢を回答した事業主数を分子に算出している。

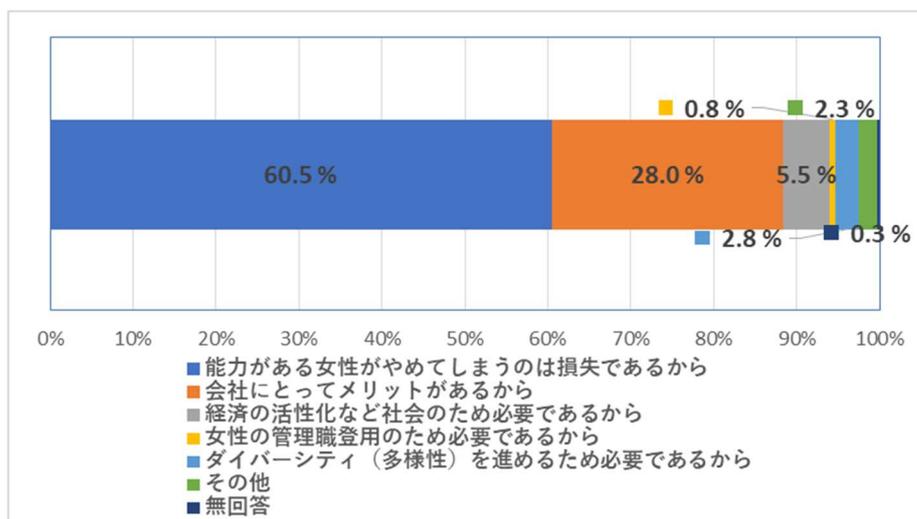
2) 女性従業員の就業継続 (N=419) 事業主調査票 III 問9より

女性従業員の就業継続について、「進めた方が良い」としている回答した事業主は76.4%となっている。



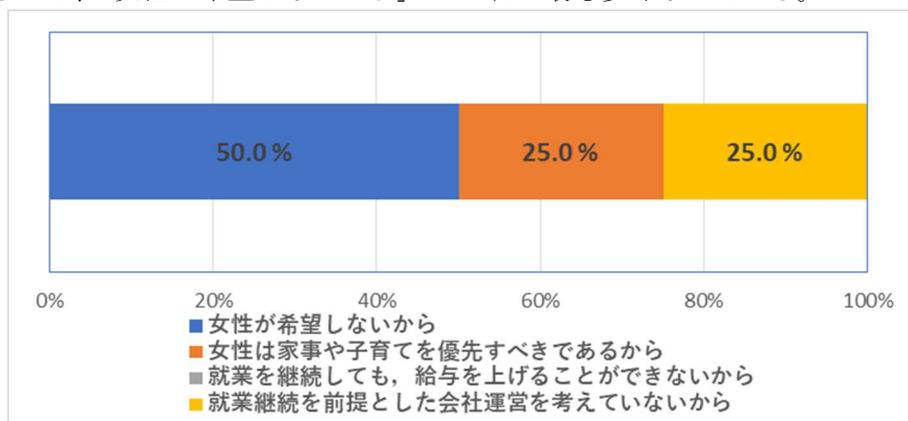
3) 女性従業員の就業継続の推進理由 事業主調査票 III 問10より

女性従業員の就業継続を「進めた方が良い」とした事業主(N=397)がその理由としてあげるのは、「能力がある女性がやめてしまうのは損失であるから」が60.5%と最も多くなっている。



4) 女性従業員の就業継続に否定的な理由 事業主調査票 III 問11より

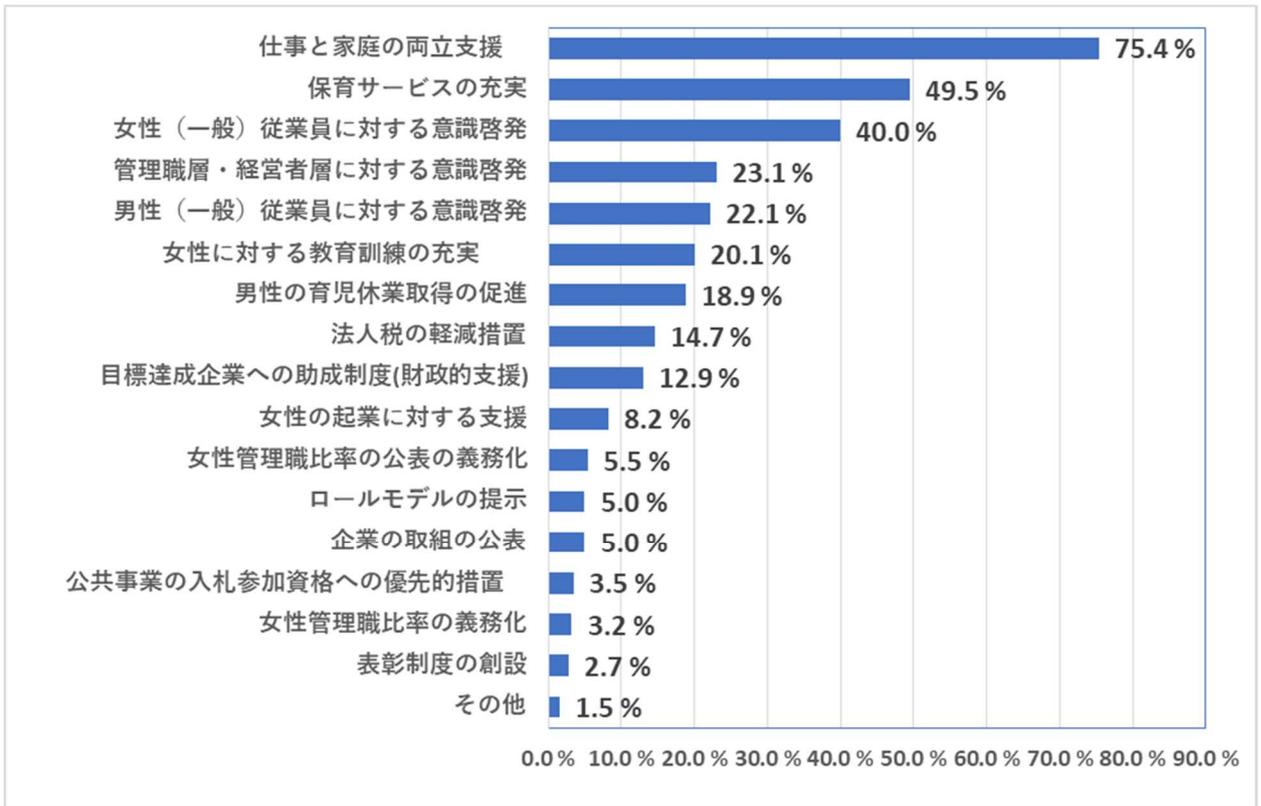
女性従業員の就業継続を「進めない方が良い」とした事業主(N=4)がその理由としてあげるのは、「女性が希望しないから」が50%で最も多くなっている。



※上記割合は女性従業員の就業継続を「進めない方が良い」とした事業主を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

5) 女性の能力発揮のために必要な行政施策 事業主調査票 III 問12より

女性の能力発揮のために必要な行政施策（複数回答可）は、「仕事と家庭の両立支援」が75.4%で最も多く、次いで「保育サービスの充実」が49.5%などとなっている。

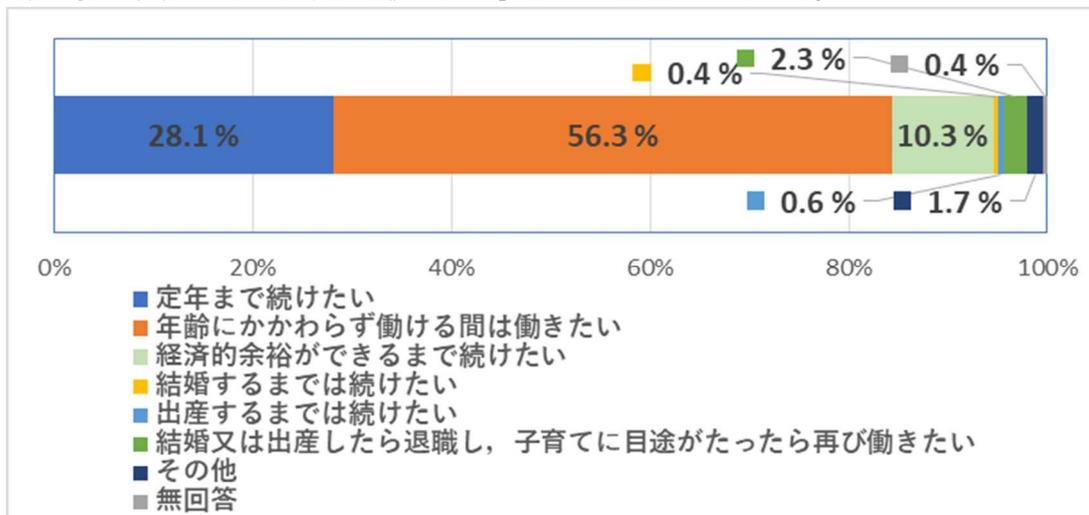


※上記割合は無回答を除く本質問の有効回答者数（N=402）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

**B 従業員調査**

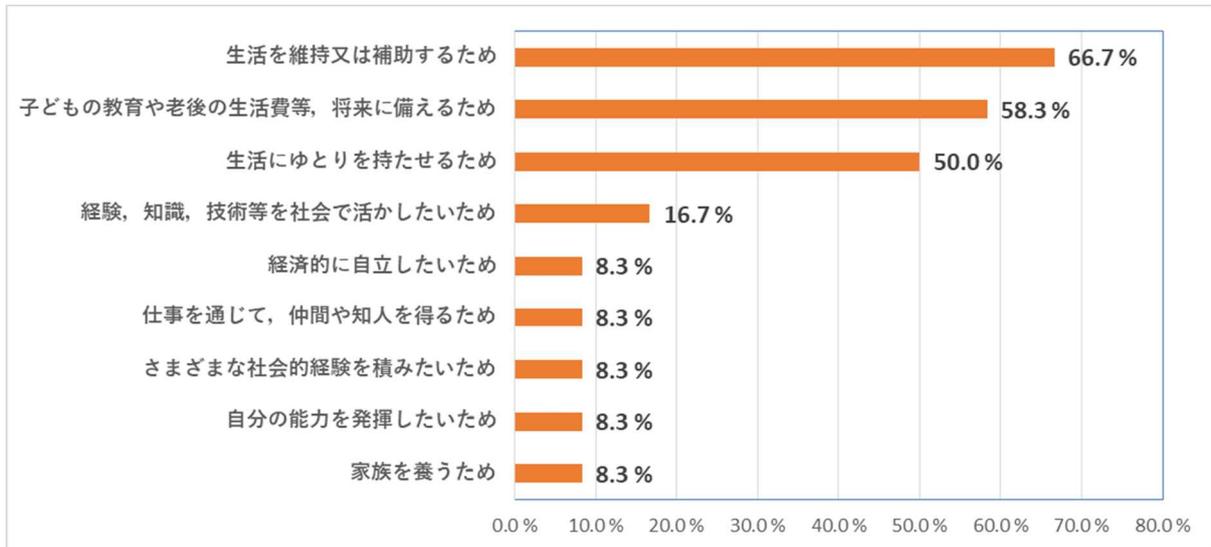
6) 女性従業員の仕事継続の希望 (N=524) 女性従業員調査票 II 問5より

仕事継続について、女性従業員は「年齢にかかわらず働ける間は働きたい」が56.3%で最も多く、次いで「定年まで続けたい」が28.1%となっている。



7) 女性従業員が再就職を希望する理由 女性従業員調査票 V 問6より

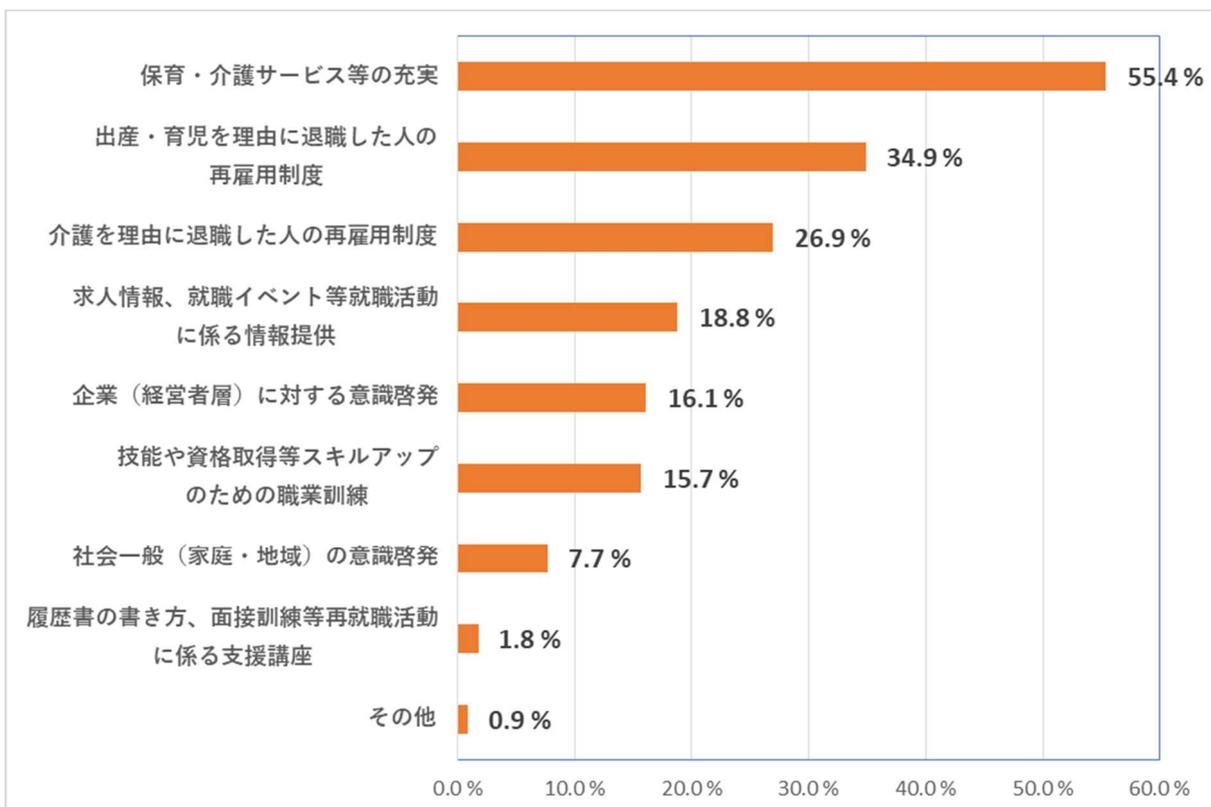
仕事継続について「結婚又は出産したら退職し、子育てに目途がたったら再び働きたい」と回答した女性従業員 (N=12) が、その理由としてあげるのは (3つまで選択可)、「生活を維持又は補助するため」が 66.7%と最も多く、次いで「子どもの教育や老後の生活費等、将来に備えるため」が 58.3%となっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数 (N=12) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

8) 女性従業員が再就職に必要な支援 女性従業員調査票 V 問7より

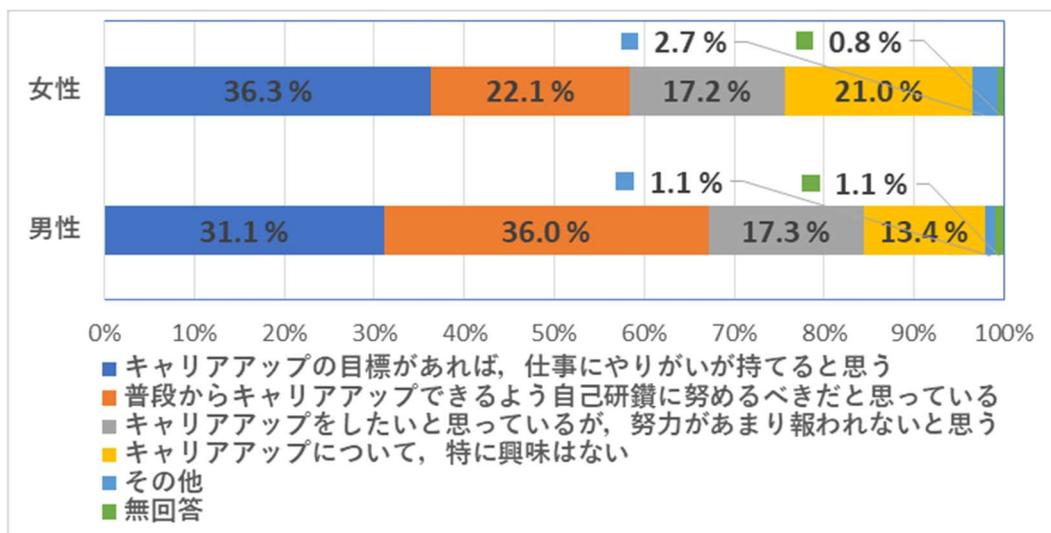
女性従業員が、仮に結婚又は出産などにより退職した場合、再就職に当たって必要な支援について (2つまで選択可)、「保育・介護サービス等の充実」が 55.4%と最も多くなっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数 (N=453) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

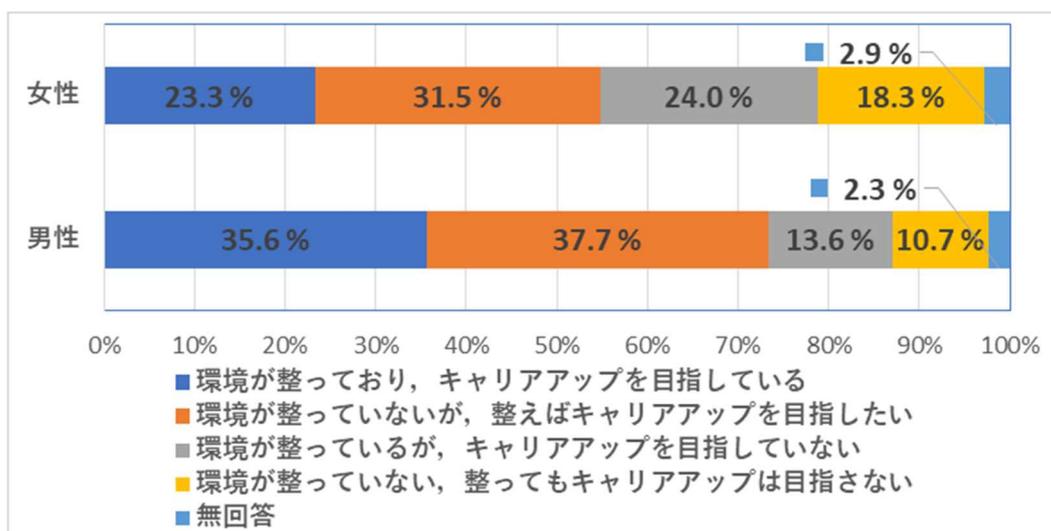
9) キャリアアップに対する意見 (女性 N=524、男性 N=469) 女性・男性各従業員調査票 III 問8より

キャリアアップに対する意見について、女性従業員は、「キャリアアップの目標があれば、仕事にやりがいを持つと思う」が 36.3%と最も多く、一方、男性従業員は、「普段からキャリアアップできるよう自己研鑽に努めるべきだと思っている」が 36.0%と最も多くなっている。



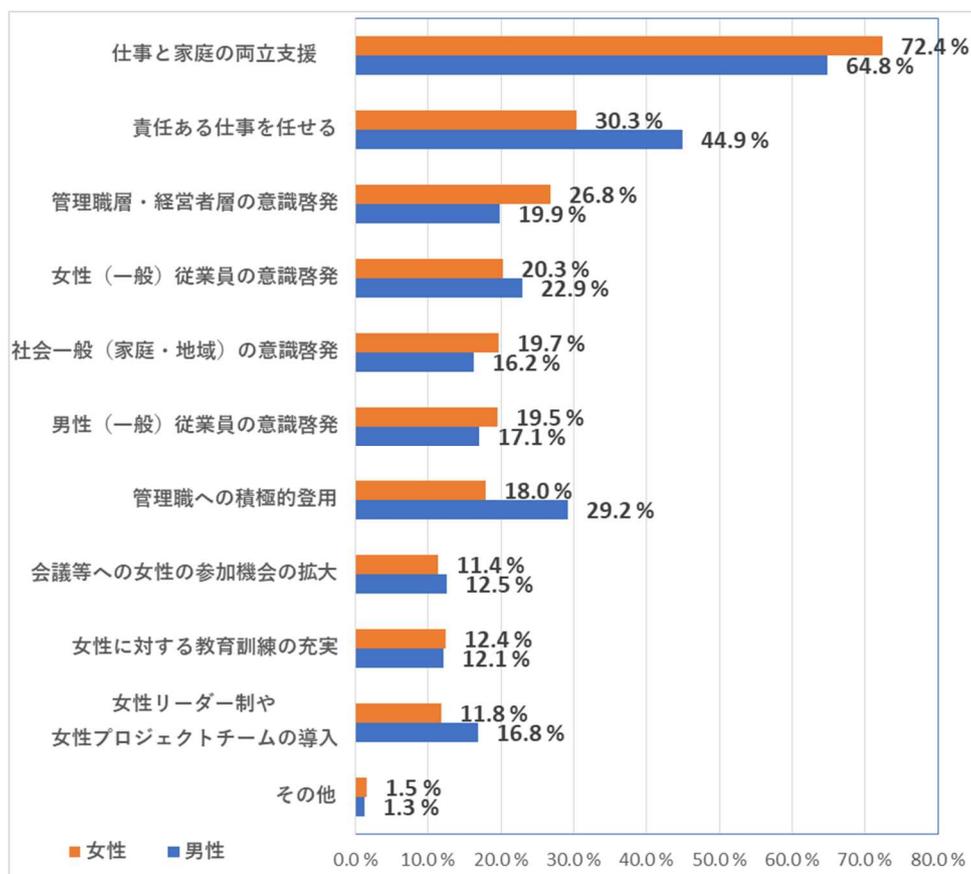
10) キャリアアップに対する職場の環境 (女性 N=524、男性 N=469) 女性・男性各従業員調査票 III 問9より

キャリアアップに対する職場の環境について、男女の従業員とも、「環境が整っていないが、整えばキャリアアップを目指したい」(男性: 37.7%、女性: 31.5%)が最も多くなっている。



1 1) 女性の能力発揮のための取組 女性・男性各従業員調査票 IV 問10より

女性が能力を発揮するために重要な取組（3つまで選択可）について、女性・男性従業員とも「仕事と家庭の両立支援」が72.4%、64.8%で最も多く、次いで「責任ある仕事を任せる」が30.3%、44.9%であった。



※上記割合は男性従業員、女性従業員の無回答を除く有効回答数（女性N=518、男性N=463）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

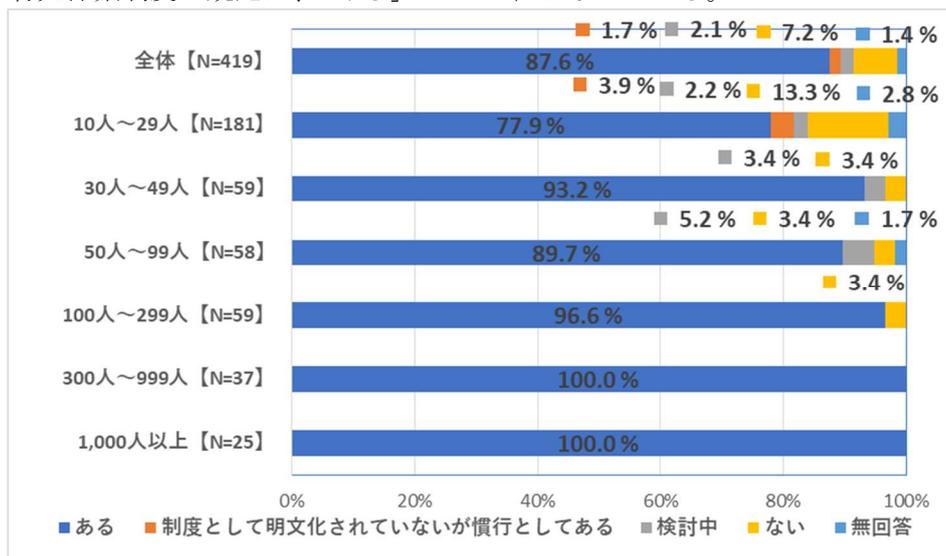
### Ⅲ ワーク・ライフ・バランス

(1) 育児休業制度

**A 事業主調査**

1) 育児休業制度の整備状況 事業主調査票 III 問13より

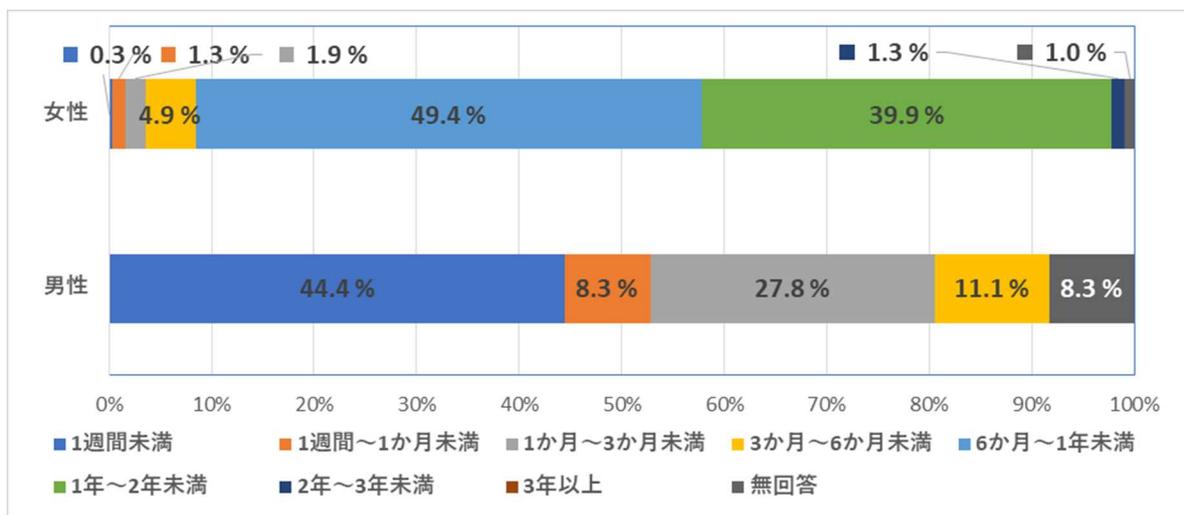
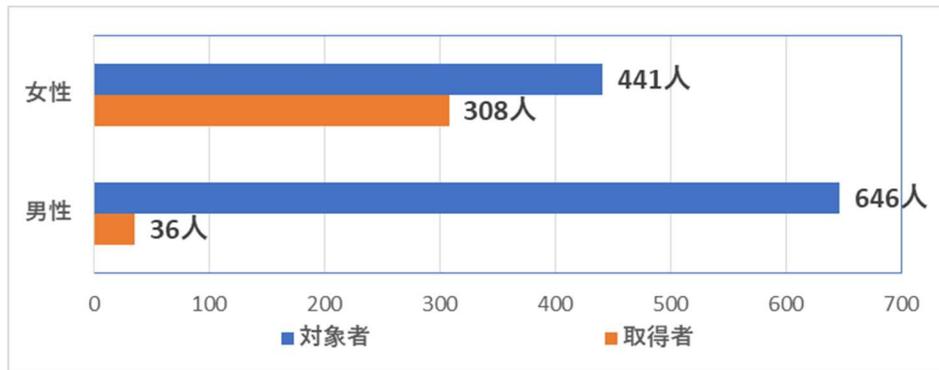
育児休業制度の規定は、「ある」が87.6%となっている。



## 2) 育児休業の利用状況 事業主調査票 Ⅲ 問14より

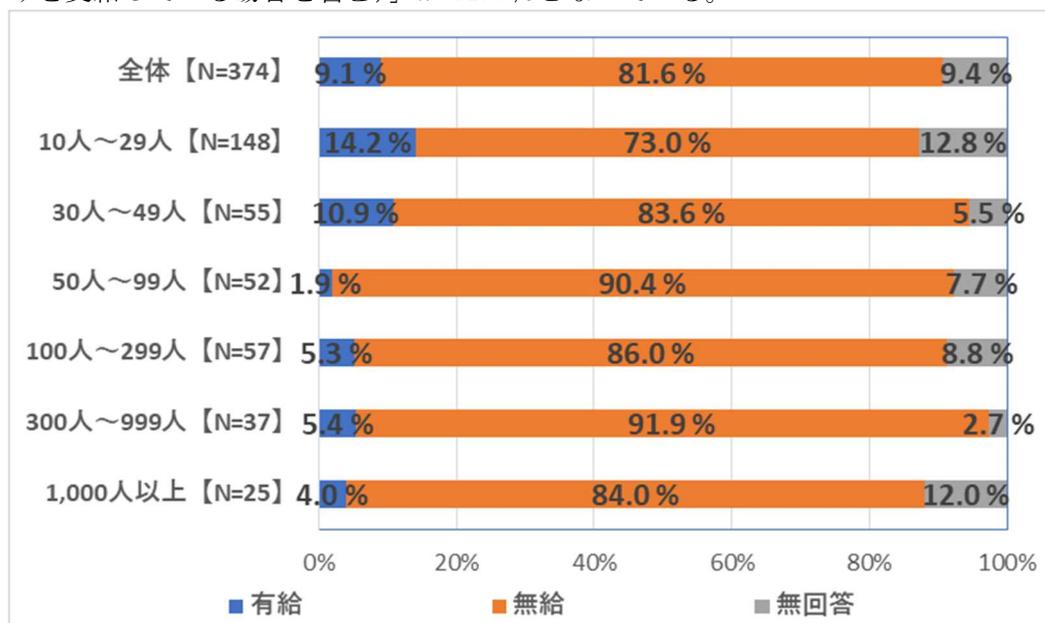
平成29年4月1日から平成30年3月31日までの過去1年間の育児休業の取得率は、女性従業員が69.8%（対象者441人、実際の取得者308人）、男性従業員が5.6%（対象者646人、実際の取得者36人）となっている。

実際に育児休業を取得した女性従業員の49.4%が「6か月から1年未満」、男性従業員の44.4%が「1週間未満」で最も高くなっている。



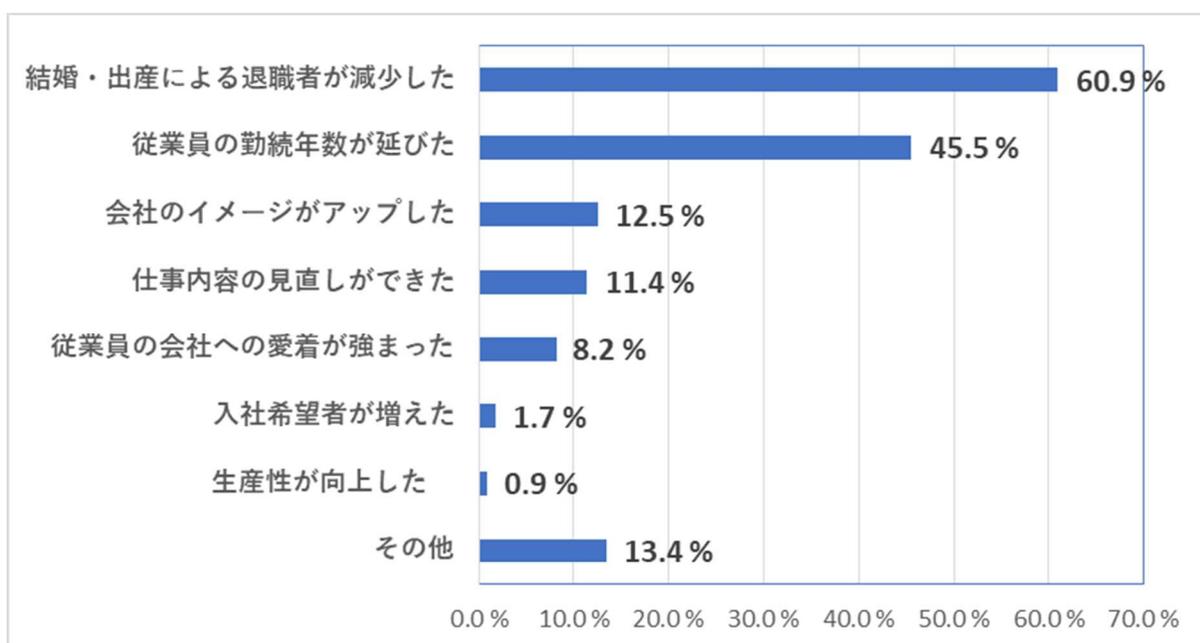
## 3) 育児休業中の賃金の取り扱い 事業主調査票 Ⅲ 問13より

育児休業が「ある」、「制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答した事業主（N=374）の育児休業期間中の賃金の取り扱いは、「無給（雇用保険の育児休業給付のみを受給している場合を含む）」が81.6%となっている。



#### 4) 育児休業制度の導入のメリット 事業主調査票 III 問15より

育児休業の制度導入のメリット（2つまで選択可）は、「結婚・出産による退職者が減少した」が60.9%と最も多く、次いで「従業員の勤続年数が延びた」が45.5%となっている。

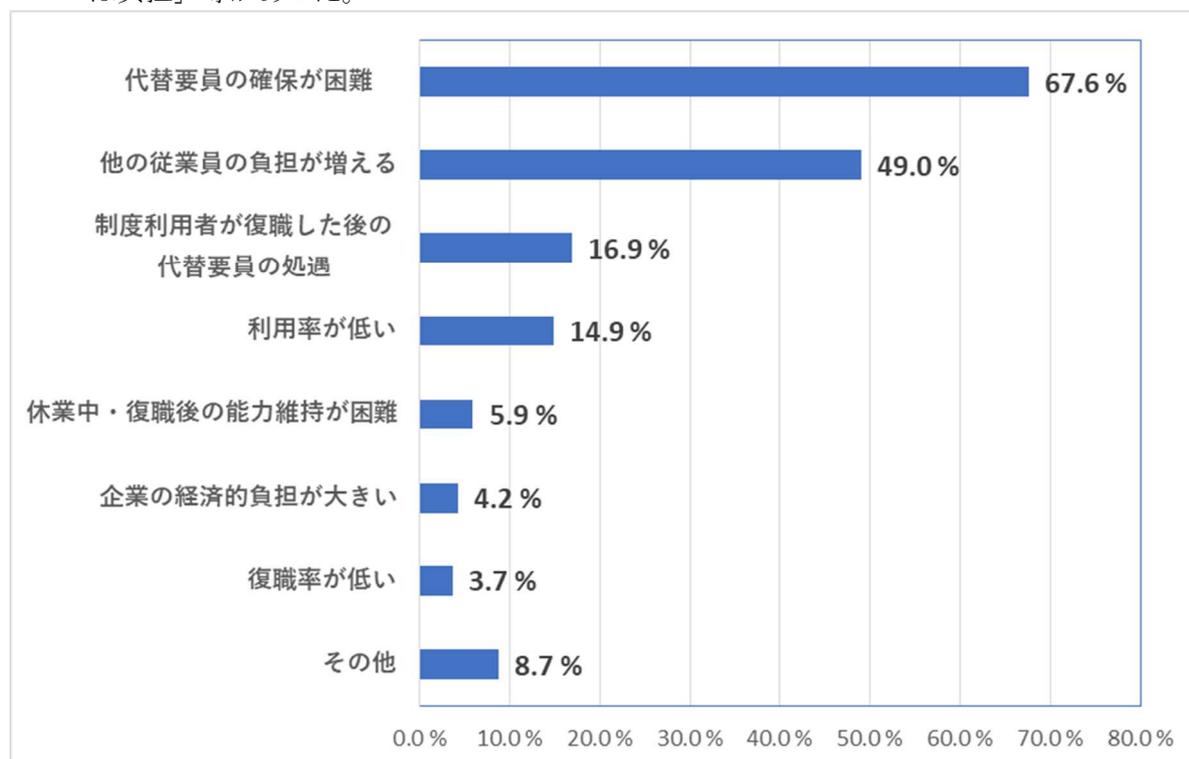


※上記割合は本質問の有効回答者数（N=343）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

#### 5) 育児休業制度の導入後の課題 事業主調査票 III 問16より

育児休業の制度導入後の課題（複数回答可）は、「代替要員の確保が困難」が67.6%と最も多く、次いで「他の従業員の負担が増える」が49.0%となっている。

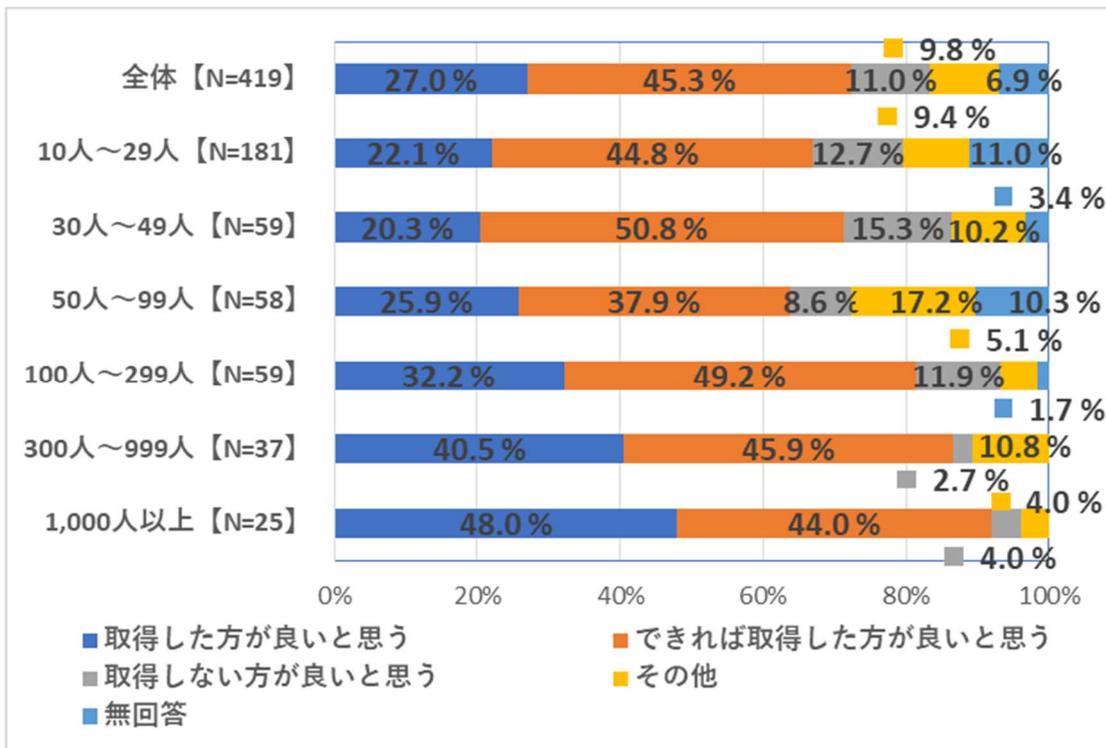
「企業の経済的負担が大きい」の内容としては「育休前後の引き継ぎ期間を含めた派遣社員の経費」、「代替要員の雇用の継続」、「休業前後の人件費の重なりが、小さい事業所では負担」等があった。



※上記割合は本質問の有効回答者数（N=355）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

6) 男性の育児休業制度に対する意見 事業主調査票 III 問17より

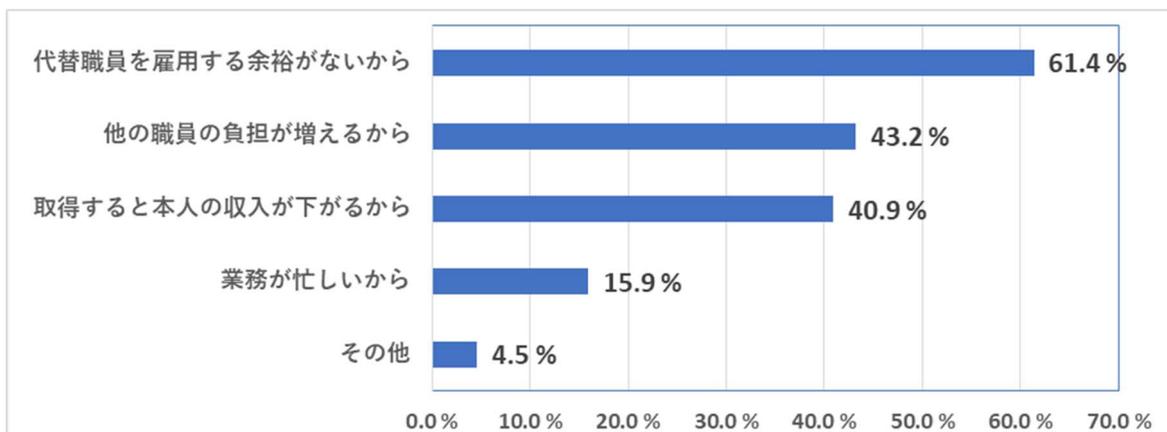
男性の育児休業について、「できれば取得した方が良いと思う」が 45.3%で最も多く、次いで「取得した方が良いと思う」が 27.0%となっている。



※上記割合は各事業所規模の有効回答数を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

7) 男性の育児休業取得に消極的な理由 事業主調査票 III 問18より

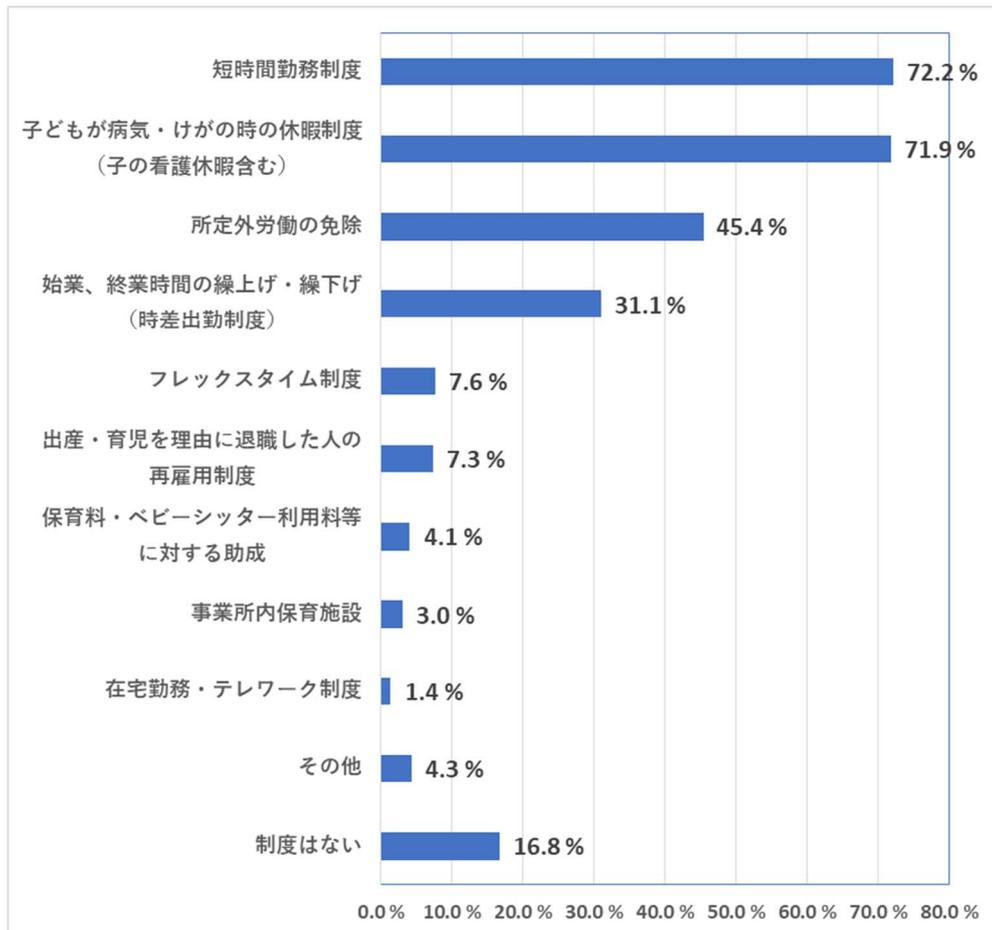
男性の育児休業について、「取得しない方が良いと思う」と回答した事業主 (N=46) がその理由 (複数回答可) としてあげたのは、「代替職員を雇用する余裕がない」が 61.4%と最も多く、次いで「他の職員の負担が増える」が 43.2%となっている。



※上記割合は「取得しない方が良いと思う」と回答した事業主数のうち、無回答を除く本質問への有効回答者数 (N=44) を分母とし、各選択肢を回答した事業主数を分子に算出している。

8) 仕事と育児を両立するための育児休業以外の制度 事業主調査票 III 問19(1)より

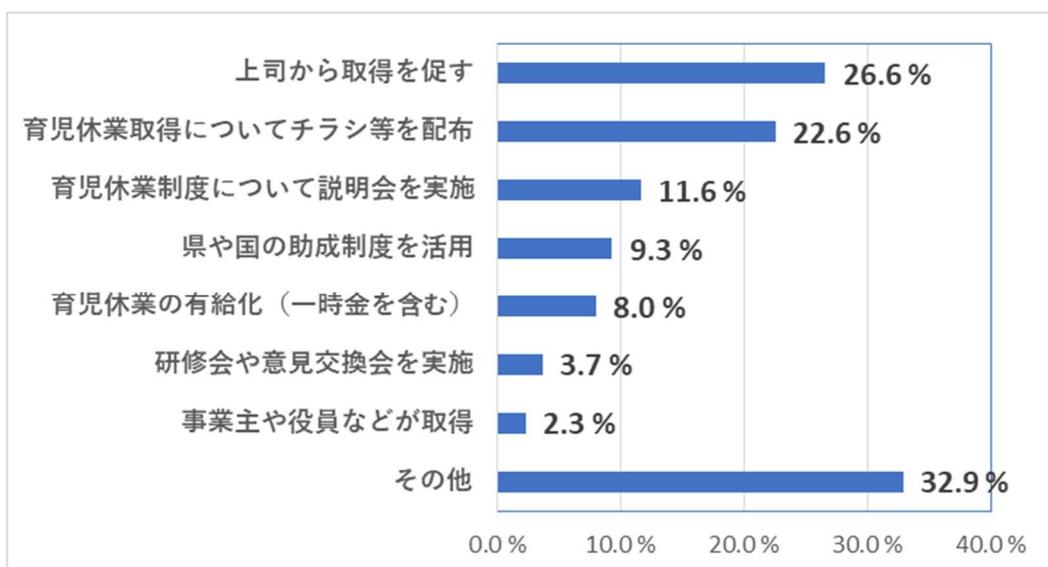
仕事と育児を両立するための育児休業以外の制度(複数回答可)については、「短時間勤務制度」が72.2%と最も多く、次いで「子どもが病気・けがの時の休暇制度(子の看護休暇含む)」が71.9%となっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数(N=370)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

9) 男性の育児休業取得推進のための取組 事業主調査票 III 問20より

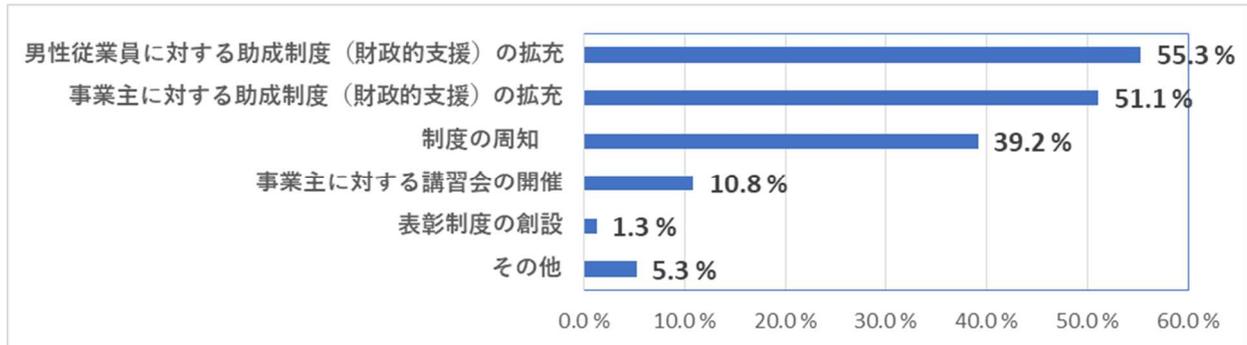
男性の育児休業を推進するための取組(複数回答可)は、「上司から取得を促す」が26.6%と最も多く、次いで「育児休業取得についてチラシ等を配布」が22.6%となっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数(N=301)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

10) 男性の育児休業取得推進のために望む行政施策 事業主調査票 III 問21より

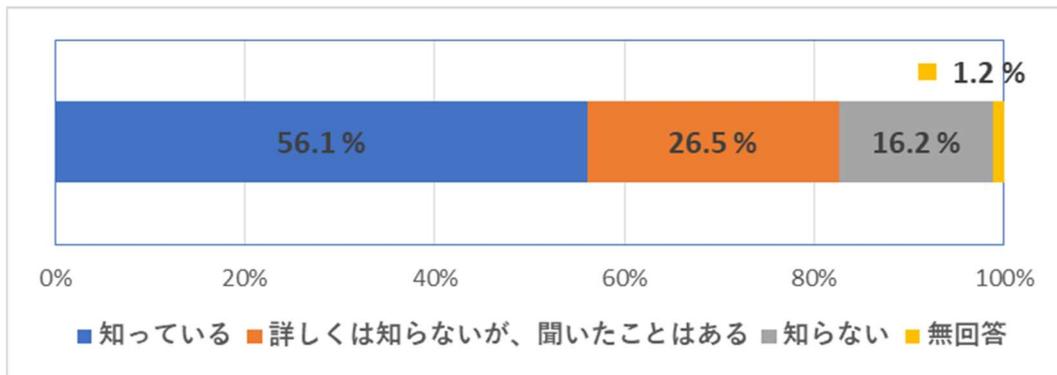
男性の育児休業を推進するために望む行政施策は（複数回答可）、「男性従業員に対する助成制度（財政的支援）の拡充」が55.3%と最も多く、次いで「事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充」が51.1%となっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数（N=378）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

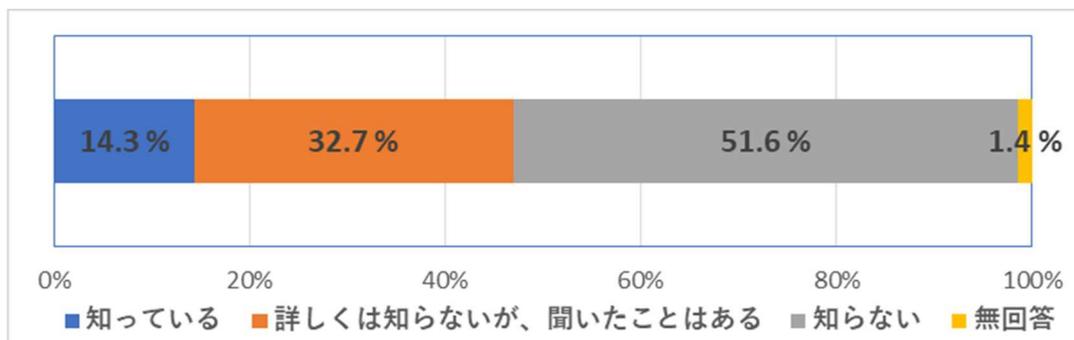
11) 「イクボス・ファミボス」の認知状況（N=419） 事業主調査票 III 問22より

「イクボス・ファミボス」という言葉の認知状況は、「知っている」が56.1%、「詳しくは知らないが聞いた事はある」が26.5%となっている。



12) 「企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金」の認知状況（N=419） 事業主調査票 III 問23より

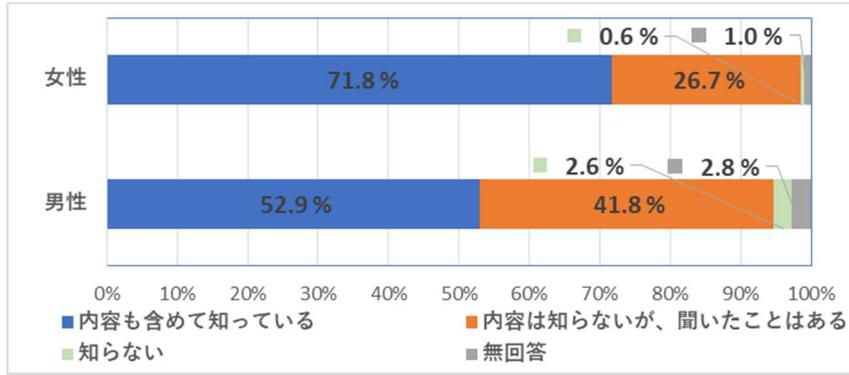
「企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金」の認知状況は、「知らない」が51.6%、次いで「詳しくは知らないが聞いた事はある」が32.7%となっている。



**B 従業員調査**

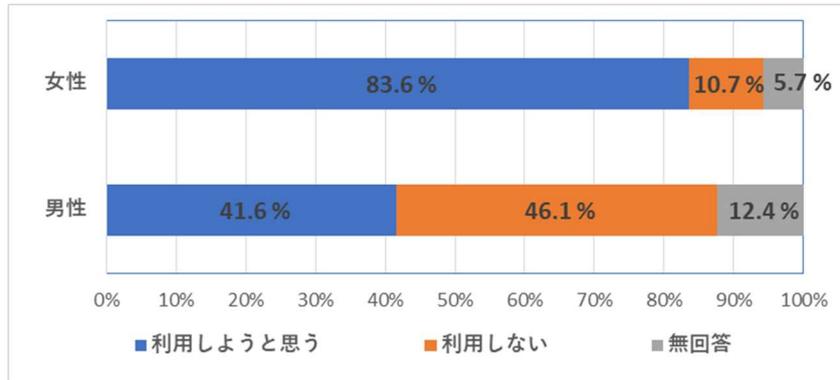
13) 育児休業制度の認知状況（女性 N=524、男性 N=469）女性・男性各従業員調査票 VII 問15より

育児休業制度を「内容を含めて知っている」従業員は、女性従業員が71.8%、男性従業員は52.9%となっている。



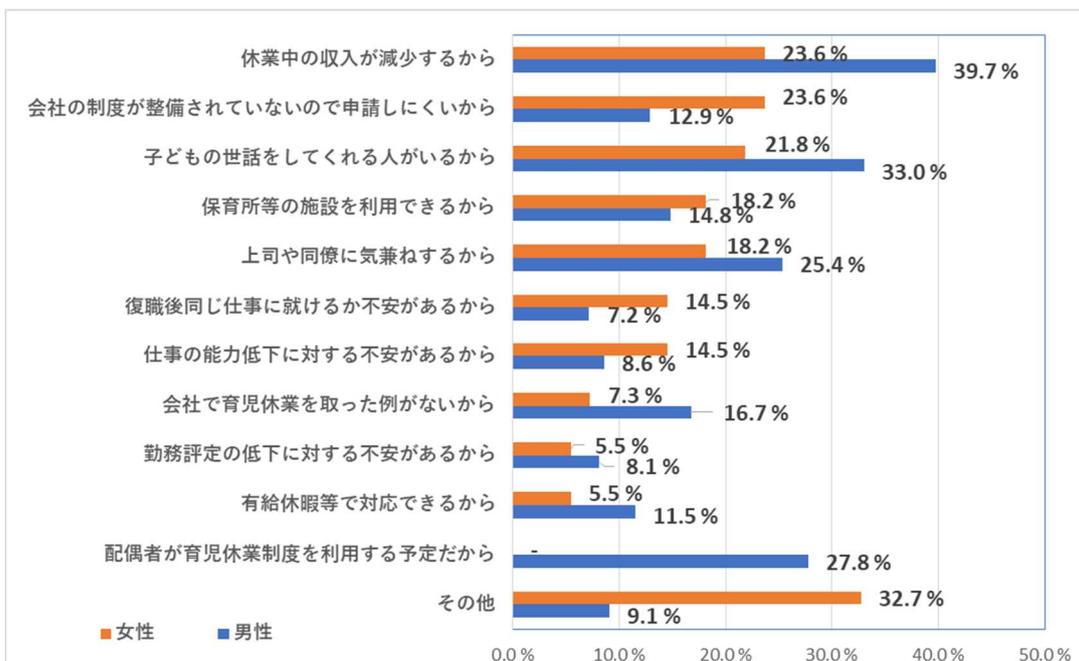
14) 育児休業制度の利用希望 (女性 N=524、男性 N=469) 女性・男性各従業員調査票 VI 問16より

育児休業制度を「利用しようと思う」と回答したのは、女性従業員が83.6%、男性従業員は41.6%となっている。



15) 育児休業制度を利用しない理由 女性・男性各従業員調査票 VI 問17より

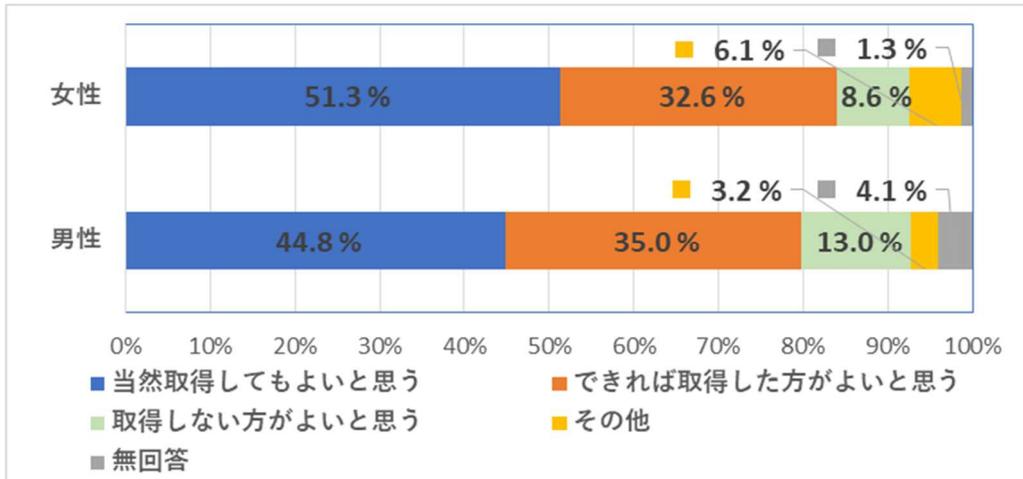
育児休業制度を「利用しない」と回答した従業員(女性 N=56、男性 N=216)がその理由としてあげるのは(3つまで選択可)、女性従業員では、「会社の制度が整備されていないので申請しにくいから」「休業中の収入が減少するから」がそれぞれ23.6%となっている。男性従業員では「休業中の収入が減少するから」が39.7%で最も多く、次いで「子どもの世話をしてくれる人がいるから」が33.0%となっている。



※上記割合は無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=55 男性 N=209)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

16) 男性の育児休業取得に対する意見 (女性 N=524、男性 N=469) 女性・男性各従業員調査票 VI 問18より

「当然取得してもよい」又は「出来れば取得した方がよいと思う」を合わせると女性従業員が83.9%、男性従業員が79.8%となっている。



17) 男性の育児休業取得に消極的な理由 女性・男性各従業員調査票 VI 問19より

男性の育児休業について、「取得しない方がよいと思う」と回答した従業員(女性 N=45、男性 N=61)がその理由としてあげたのは、女性従業員では、「収入が減るため」が46.7%と最も多く、一方、男性従業員では、「職場に迷惑をかけるため」が57.4%と最も多くなっている。

