

## 1. 事業所調査概要

### 【調査対象事業所の属性】

調査対象事業所は、101 事業所、その業種の構成はサービス業が 33%、次いで製造業が 17%、卸売・小売業と情報通信・運輸・郵便がそれぞれ 15%である。

事業所のうち 29%は労働組合がある。従業員が多い事業所ほど組合(200 人で 50%)がある。

### 【従業員の状況】

事業所で働いている従業員数は、正規従業員の男性が平均 60 人、女性が 26 人、臨時従業員が男女平均して 5 人、派遣労働が 3～5 人、パートタイマーが男性 7 人、女性が 17 人である。女性正規従業員は男性と比較して小規模(10 人以下が 50%)事業所で働いている。パートタイマーはそれより規模が大きい事業所(30 人以上 30%)で働いている者が多い。

正規従業員の平均勤続年数は、男性が 13 年、女性が 10 年である。男性は 15 年以上が 27%だが、女性は 14%にすぎず、5 年以下が 26%を占めている。また、事業所規模別にみると女性正規従業員は、100 人未満の場合は 5 年以下、100 人以上であれば 6～10 年以下の勤続年数が最も多い。

各業種別平均従業員数は、サービス業が 177 人、製造業が 88 人、卸売・小売業と情報通信・運輸・郵便がそれぞれ 117 人、127 人である。各業種とも従業員数 100 人未満の事業所が 50%以上を占めている。前回調査よりも、建設、金融・保険業において 100 人未満の事業所の占める割合が多い。

パートタイマーの平均勤続年数は、男女とも 6 年であるが、5 年以下が 38%を占めている。ただし、11 年以上勤務の女性パートタイマーが 5%いる。事業所規模別にみると、パートタイマー女性は、どのような事業所規模であれ 5 年以下の勤続年数が最も多い。

平成 13 年 3 月に実施した「男女平等社会にむけての意識調査」(静岡市)(以下、前回調査と略す。)と各事業所の従業員の状況を比較すると、男女の正規従業員が若干減少してパートタイマーがそれぞれ 4 人ずつ増加している。

### 【男女従業員の配置】

事業所内の各部門における男女の配置状況については、生産部門を除いて、人事・総務・経理部門、企画・調査・広報部門から販売・サービス部門まで「男女とも配置して、仕事も男女ともに同じである」と回答する事業所が最も多い。例えば人事・総務・経理部門では 42%、販売・サービス部門では 35%、営業部門では 25%の事業所が配置や仕事の分担に関して男女同一である。生産部門では「男女を配置しているが仕事との分担は男女別である」が最も多い(18%)。そのほかに人事・総務・経理部門、営業部門などが「男女を配置しているが仕事との分担は男女別である」と回答する事業所がそれぞれ 28%、13%である。一方、「女性のみを配置する職場がある」と回答した事業所は、人事・総務・経理部門において 13%、販売・サービス部門において 4%の割合で存在する。

前回調査と比較すると、販売・サービス部門において「男女とも配置して、仕事も男女ともに同じである」と回答する事業所が 12 ポイント増えているが、その他の部門で顕著な変化はみられない。前回調査同様に、多様な部門を抱えた事業所が少ないために、該当部門なしと回答する割合が非常に多い。

「女性のみ」を配置する理由について、営業部門、販売・サービス部門において最も多いのは「女性の特性・感性を活かすことができる」ということである。人事・総務・経理部門や情報・処理部門においては、「技能や資格を持つ女性がいる」ということが理由になっている。「男性のみ」を配置する理由は、生産部門においては「体力・

## ● II. 調査結果－事業所調査－ ●

筋力を要する職務である」からである。販売・サービス部門では「時間外労働の多さ」や「外部との折衝が多い」ことなどがその理由になっている。その他に、企画・調査・広報部門や研究・開発・設計部門では「女性の適任者がいない」というのがその理由になっている。

職務配置について、個人の特性というより対人サービスと女性を、また折衝能力と男性をリンクさせるというような考え方がまだみられる。

サンプル数が少ないので、断定的なことはいえないが、前回調査と比較しても数値に大きな変化や傾向はみられない。

配置転換に関して、事業所内配置転換については「男女とも実施」した事業所は 49%であるが、転居を伴わない事業所間配置転換や転居を伴う事業所間配置転換を「男女とも実施」した事業所は、それぞれ 25%、17%に減少する。他方、転居を伴うか否かにかかわらず事業所間配置転換を「男性にのみ実施」する事業所は、15%、20%であり、増加している。また、事業所規模にかかわらず事業所内配置転換を「男女ともに実施」している事業所は多い。しかし、事業所間の配置転換については、従業員規模が 200 人以上の大きい事業所は、転居の如何にかかわらず「男女ともに実施」している事業所が多いが、200 人未満の事業所においては転居を伴う事業所間配置転換を「男性にのみ実施」している事業所が多い。なお、調査対象事業所は小事業所が多いため、「男女ともに実施せず」、「該当の事業所なし」と回答する事業所が多い。

個別の項目の数値に若干の変動はみられるが、大まかなこうした傾向は前回調査とかわっていない。

### 【管理職への女性の登用とその壁】

全事業所のうち、女性役員は平均 0.3 人(全体 2.8 人)、女性の部長相当職は 0.1 人(全体 2.9 人)、同じく課長相当職は 0.7 人(全体 8.2 人)、係長相当職は 1.4 人(全体 9.4 人)である。女性管理職の割合は、役員では 11%、部長相当職では 3%、課長相当職では 9%、係長相当職では 15%である。また全事業所のうち、女性役員がいる事業所は 21%、部長相当職では 8%、課長相当職では 22%、係長相当職は 1.4 人、係長相当職では 35%である。下位の管理職ほど女性比率が高く、また女性管理職のいる事業所比率は高くなる。とはいえ、なおその比率は低い。事業所規模が大きくなると女性管理職も多くなるが、同時に男性管理職も多くなるので、必ずしも管理職中の女性比率が増加してはいない。

前回調査と比較すると、どの階級の管理職においても女性の人数及び管理職中の女性比率は全く増加していない。例えば係長相当職の女性比率は前回も 15%である。

女性管理職が少ない理由を事業所比率の多い順に述べると「可能性のある者はいるが、現在、役職者につくための在職年数等を満たしている女性がいらない」(33%)、「必要な知識や判断力を有する女性がいらない」(32%)、「役職になるまでに退職する」(19%)などである。「女性が希望しない」と指摘する事業所も 19%の割合で存在する。

このような傾向は前回調査においても同様である。

### 【教育訓練】

事業所は、新入社員研修を全事業所中 74%、管理職研修を 47%、業務遂行に必要な能力を付与する研修を 79%、その他の研修などを 39%が実施している。これらのすべての研修について「男女とも同じ内容で実施している」と回答した事業所が最も多かった。とくに、新入社員研修や業務遂行に必要な能力を付与する研修は、60%前後の事業所が「男女とも同じ内容で実施している」。「研修の内容が異なる」、「女性のみ実施」や「男性のみ実施」した事業所は、新入社員研修や管理職研修においてそれぞれ 10%、11%、業務遂行に必要な能力を付与する研修においては 21%であった。

前回調査と比較すると、新入社員研修、管理職研修、新入社員研修、管理職研修、業務遂行に必要な能力を付与する研修、その他の研修などのすべての研修において、「男女とも同じ内容で実施している」事業所の割合が10ポイント以上増加している。また、すべての研修において男女別メニューの教育・訓練を実施している事業所はかなり減少している。例えば、管理職研修では12ポイント、業務遂行に必要な能力を付与する研修では7ポイント減少している。

### 【福利厚生】

制服の貸与を除いて、生活資金や住宅資金の貸付、何らかの金銭給付、住宅や独身寮の貸与等の福利厚生を実施している事業所は、30%前後であり、その割合は少ない。なお、66%の事業所は制服の貸与を実施している。福利厚生についてはほとんどの事業所が男女別なく実施している。

前回調査と比較すると、世帯用住宅の貸与、独身寮の貸与に関して実施する事業所は、それぞれ4ポイント、15ポイント減少している。

### 【セクシュアル・ハラスメント】

「均等法」によると、事業主は、企業規模や職場の状況にかかわらず、セクシュアル・ハラスメントの内容を周知し、その防止の方針や対策を明記し、相談窓口を設置し、迅速にかつ適正に対処し、再発を防止しなければならない。事業所は、具体的にどのような対策を実施しているのだろうか？

「社内規定等をまとめて従業員に明示する」ことを行っている事業者は58%、「研修による啓発」を実施している事業所は50%、「苦情・相談体制を整備し労働者に周知している」事業所は62%、「苦情・相談に迅速・真摯に対応している」事業所は81%である。また、上記の対応策に新たに取組む予定がある事業所も10～20%程度ある。また、事業所規模が大きくなるほど、さまざまな防止策に取り組む事業所が増加している。

前回調査と比較すると、上記のような防止策に取り組んでいる事業所は15～30ポイント増加している。取り組みが進んでいることも影響していると思われるが新たな対策に取り組む予定がある事業所数は、前回調査より減少している。

「均等法」におけるセクシュアル・ハラスメントの詳細な防止のための規定が効果を持ち始めている。

女性が仕事をするうえでの不平や不満のうち、男女の均等な取扱いに関する相談については、「人事労務担当部門が相談を受ける」事業者が62%、「上司が相談を受ける」事業所は61%であり、「特別相談窓口またはカウンセラーを置き相談を受ける」や「苦情処理機関に委ねる」事業所は、14～15%である。セクシュアル・ハラスメントに関する相談についても、「人事労務担当部門が相談を受ける」事業者が56%、「上司が相談を受ける」事業所は61%であり、「特別相談窓口またはカウンセラーを置き相談を受ける」場合は26%、「苦情処理機関に委ねる」事業所は15%である。

前回調査と比較すると、男女の均等な取扱いやセクシュアル・ハラスメントの相談体制のなかで、「特別相談窓口またはカウンセラーを置き相談を受ける」事業所や「苦情処理機関に委ねる」事業所が増加している。とくにセクシュアル・ハラスメントの相談体制のうち「特別相談窓口またはカウンセラーを置き相談を受ける」事業所が20ポイントも増加している。均等法の指針には特別の相談体制や外部機関への相談の委託の可能性が明記されているが、この影響があらわれている。

男女の均等な取扱いやセクシュアル・ハラスメントの相談は、上司や人事労務担当部門で解決できない場合が多いので、第三者の専門家がいる特別な相談窓口や苦情処理機関に委ねる措置がもっと検討されるべきである。

## 【女性の活用】

事業所が女性労働力を活用する場合にどのような問題があると考えているのだろうか？51%の事業所が「家庭責任を考慮する必要がある」ことに、28%の事業所が「平均勤続年数の短さ」に、27%の事業所が「時間外、深夜業をさせにくい」ことに問題点を感じている。他方で、27%の事業者が「特になし」と回答している。とくに「家庭責任を考慮する必要がある」と回答する事業所が多い産業は金融・保険業(75%)であり、「平均勤続年数の短さ」を問題にする産業には卸売・小売業(47%)、「時間外、深夜業をさせにくい」ことを指摘する産業には、製造業(41%)が多い。また、金融・保険業は、女性を活用するにあたって「家庭責任を考慮する必要がある」ことだけを問題視するが、建設業や製造業においては「時間外、深夜業をさせにくい」ばかりか「平均勤続年数の短さ」や「家庭責任」さらには「重量物の取り扱いや危険有害業務に関する法制上の制約」、「男性中間管理職の認識や理解不足」などまで多様な側面を問題とする。

前回調査と比較すると「平均勤続年数の短さ」を問題とする事業所は 16 ポイント減少し、「特になし」とする事業所が 22 ポイントも増加したが、「家庭責任を考慮する必要がある」と回答した事業所が 11 ポイント増加している。

また、女性を活用するために事業者は何らかの取り組みを行っているが、その取り組みを多い順にあげると、性に中立的な「人事考課基準を明確に定める」事業所が 48%、「女性がいないまたは少ない職務に意欲と能力のある女性を積極的に登用する」事業所が 37%、「仕事と家庭の両立制度の整備と活用を促進する」事業所が 37%である。また今後の予定として性に中立的な「人事考課基準を明確に定める」取り組みを予定する事業所が 10%、「女性がいないまたは少ない職務に意欲と能力のある女性を積極的に登用する」予定の事業所が 13%、「仕事と家庭の両立制度の整備と活用を促進する」取り組み予定をしている事業所が 21%である。これらの取り組み予定を含むと女性の活用はさらに進展する可能性がある。

前回調査と比較すると、家庭と仕事の両立制度や女性のいない職務に積極的に女性を登用する取り組みを行っている事業所がそれぞれ 13 ポイント、7 ポイント増えている。「家庭責任」の問題が大きくなってきたことや厚生労働省が中心となって「ワーク・ライフ・バランス政策」を事業所に推進していた時期に今回の調査が実施されたことが影響しているかもしれない。

## 【女性パートタイマーの状況】

女性パートタイマーを採用している事業所は、101 事業所中 61 事業所(60%)である。パートタイマーを採用する最大の理由は、「人件費が割安」(48%)であるが、その他にも「簡単な仕事内容」であること(41%)、「雇用調整が容易」なため(25%)などがある。採用されているパートタイマーのうち雇用期間の定めのある者は、57%である。この比率は事業所規模にかかわらずほぼ同じである。

パートタイマーの処遇について、勤務時間や職務内容を正規従業員と比較すると、「勤務時間も職務内容も異なる」パートタイマーがいる事業所が全事業所中 75%を占めているが、一方、「勤務時間も職務内容も同じ」ケースのパートタイマーを抱えている事業所は 17%、「勤務時間が異なるが職務内容が同じ」パートタイマーがいる事業所は 48%も占めている。

前回調査と比較して勤務時間や職務内容が異なるパートタイマーがいる事業所が 15 ポイント増加している。

平成 20 年 4 月から実施された改正「パート労働法」は、努力義務ではあるが通常の労働者と職務内容や人材活用の方法等が同一の場合、賃金決定を同じ方式にすべきという規定が盛り込まれた。今回の調査においては改正「パート労働法」を受けてパートタイマーの賃金決定方法に関する設問が設定されていないので、正規従業員との均衡処遇に関する状況はつかめない。

### 【女性社員に対する職場の雰囲気・風土】

全事業所中、60%前後の事業所が女性従業員を男性と「対等なパートナーと認識するような意識啓発を行っている」し、女性に対しても「職業意識の向上」に努めていると回答している。お茶くみや掃除などの「雑用」を女性の仕事として女性のみに行わせている事業所は10%にとどまる。

前回調査と比較すると、「パートナーとしての意識啓発」については6ポイント減少する一方で、女性に対する「職業意識の向上」に努めることに関しては7ポイント増加している。「雑用」を女性にのみ行わせている企業は12ポイント減少している。この8年間の間に、事業所は女性従業員を戦力として積極的に活用しようとする姿勢に変化していることが伺える。

### 【育児・介護休業制度等】

育児休業制度を導入している事業所は101事業所中88事業所、比率にすると87%である。他方、制度がない事業所は12%存在する。前回調査によると導入率は60%であったので、かなり改善されたといえる。国をあげて少子化対策が行われ、育児介護休業法も改正強化されたことが影響している。

育児休業制度を従業員の何人かが利用している事業所は、88事業所中31事業所(35%)である。利用実績は増加傾向にある。利用実績のほとんどの事業所が利用者数1～5人である。ただし、育児休業の対象者の有無が不明なので、利用実績数値の適否は判断できない。

子育てを行っている従業員に対する勤務時間の短縮措置を行う制度がある事業所は67%である。前回調査では、制度があると回答した事業所は37%であったからこの8年間に増加したといえる。「育児・介護休業法」では子育て中の従業員に対する勤務時間の短縮については、3歳未満の子供を養育する従業員には義務づけられている。法律の効果がでてきたのかもしれない。なお、3歳から就学前の子供に対しては努力義務なので、本来はこの両者を分けて導入の適否を判断したいところである。また平成17年4月実施の改正「育児・介護休業法」では、子の看護休暇等も新たに設置されているが、これらに関する設問も追加されるとなお実態が鮮明になるように思われる。

介護休業制度を導入している事業所は、101事業所中72事業所、71%である。育児休業制度よりも導入率が低い。前回調査は50%なのでこの制度もまた導入率があがっている。

介護制度の利用実績のある事業所は、制度がある72事業所中わずか1事業所(1%)である。前回調査と同水準であり、きわめて低い。

介護を行う従業員に対する勤務時間の短縮措置の制度がある事業所は、101事業所中59事業所(58%)である。ちなみにこの措置は改正「育児・介護休業法」によると事業主の努力義務規定である。

育児・介護制度を利用者の職場復帰に対して配慮した措置をとっている事業所は、全事業所のうち57%である。改正「育児・介護休業法」によると、転勤等について配慮すべきとされているが、今回調査では事業主が配慮する内容の詳細については不明である。

育児・介護休業制度を職場に定着させるには課題も多い。事業所が課題として掲げている事柄の中で「休業中の代替要員の確保」(58%)が突出して多い。その他では「人事ローテーションでカバーするときの業務分担」(25%)、「休業中の賃金補償」(22%)、「復帰後のポストなど受け入れ体制」(20%)、「復帰後の代替要員の処遇」(19%)などである。後述の育児・介護休業制度の従業員に関する調査結果においても明らかであるが、男性従業員がこの制度を利用できない大きな理由は「仕事が忙しい」ことが理由になっているが、これと対応している。

## 【まとめ】

調査対象事業所は、101 事業所、そのうちサービス業が 33%、従業員 100 人以下が 50～60%、平均正規従業員数は男性 60 人、女性 26 人、非正規が臨時 5 人、派遣 5 人、パートタイマーの男性 5 人、女性 17 人である。平均勤続年数は正規の男性は 13 年、女性は 10 年、パートタイマー女性は 6 年である。女性パートタイマーの中に 11 年以上勤務する者が 5%いる。

平成 13 年の前回調査と比較すると、サンプル数が 260 から 101 事業所に大きく減少していることや業種の構成がサービス業の比率が 11 ポイント増加していることを除くと事業所調査からみた従業員の特徴は 8 年間を経ていながらもかわらず大きく変わっていない。

事業所調査の結果を前回調査と対比して、以下のようなことがいえよう。

前回調査以降の 8 年の間に、男女共同参画社会の実現や少子化対策などの視点から女性従業員に関連する法律である「雇用機会均等法」、「パート労働法」、「育児介護休業法」などがそれぞれ改正・強化されてきた。それに伴って事業所における女性従業員に対する対策の導入が次第に義務・努力が課せられてきたので顕著に変化している側面がある。

「均等法」に関連する教育・訓練、福利・厚生、職務の配置、セクシュアル・ハラスメント対策などがその好例である。さまざまなレベルにおける教育・訓練において男女別なく実施している事業所が増加している。世帯用住宅や独身寮の貸与などは削減されてはいるがその他の福利・厚生については男女別なく実施されている。顕著な改善は、セクシュアル・ハラスメント対策において表れている。規定をまとめて明示する、研修の実施、相談体制の整備と迅速な実施等の防止策を導入する事業所が 15～30 ポイントも増加している。

「育児・介護休業法」に関係する事柄に関しても、育児制度や介護制度を導入する事業所が 20 ポイント以上増加している。また子育て中の従業員に対する短時間勤務の措置を導入する事業所も 30 ポイントも増加している。

また、女性労働力を戦力として活用しようとする傾向も強まっている。例えば、女性がいない職務に女性を積極的に登用しようとする取り組みを行っている事業所が 13 ポイント増えている。また、女性にのみお茶くみなどの「雑用」をさせる事業所は 12 ポイントも減少している。

他方で、これらの法律によって義務化されていない領域や法律によってフォローされていない領域などの改善は進んでいないことも明らかになった。

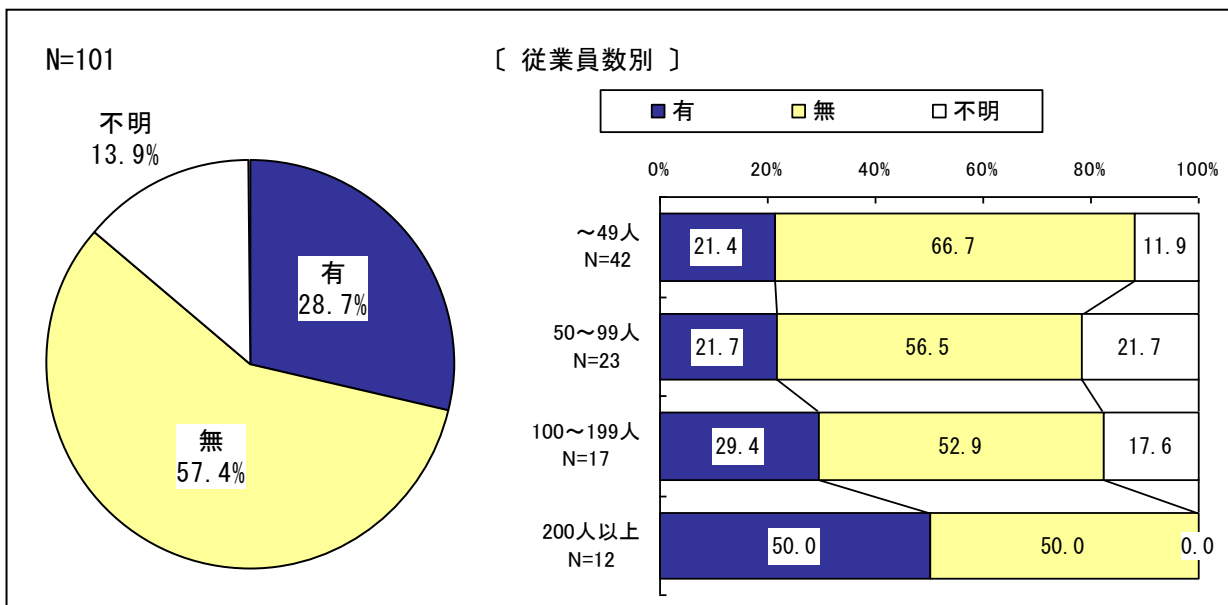
例えば、女性や男性の「特性」とリンクさせた従業員の部門や職務の配置、すなわち女性のみ配置、男性も配置の事業所や業種は依然として一定の比率で存在し、男女とも配置している部門が必ずしも増加してはいない。また、管理職への女性の登用の実態も全管理職中 10%程度にすぎず低水準のまま推移している。

パートタイマー女性の中に 11 年以上の長期の勤続者がいる。また、正規従業員と勤務時間や職務の内容が同一、あるいは勤務時間は異なるが職務の内容が同一のパートタイマーが相当程度(17%、48%)いる。ある意味で戦力として活用されているのだが、改正「パート労働法」にもとづいた均衡処遇がされているかどうか検討の余地がある。

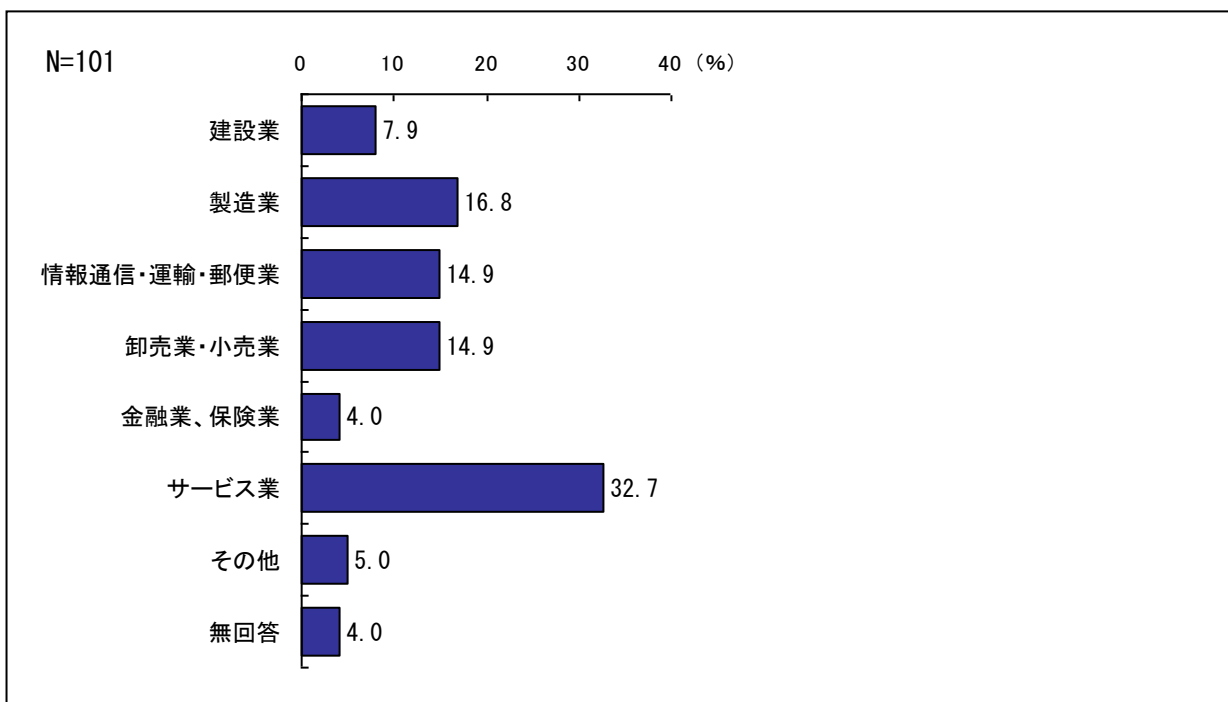
女性従業員の働きやすい職場環境や社会環境を形成するためには、積極的な事業所における取り組みが不可欠である。「雇用機会均等法」をはじめとする各種の法律の改正がそれを促進していることが明らかになった。そうした意味で今後もこれら法律の改正・強化に期待を寄せたい。各事業所は、人材活用という視点から女性を積極的に登用することをもっと追求すべきである。とくに働きながら子育てをすることが可能な職場の形成が重要である。

(1) 標本構成 (回答事業所の状況)

◇ 労働組合の有無

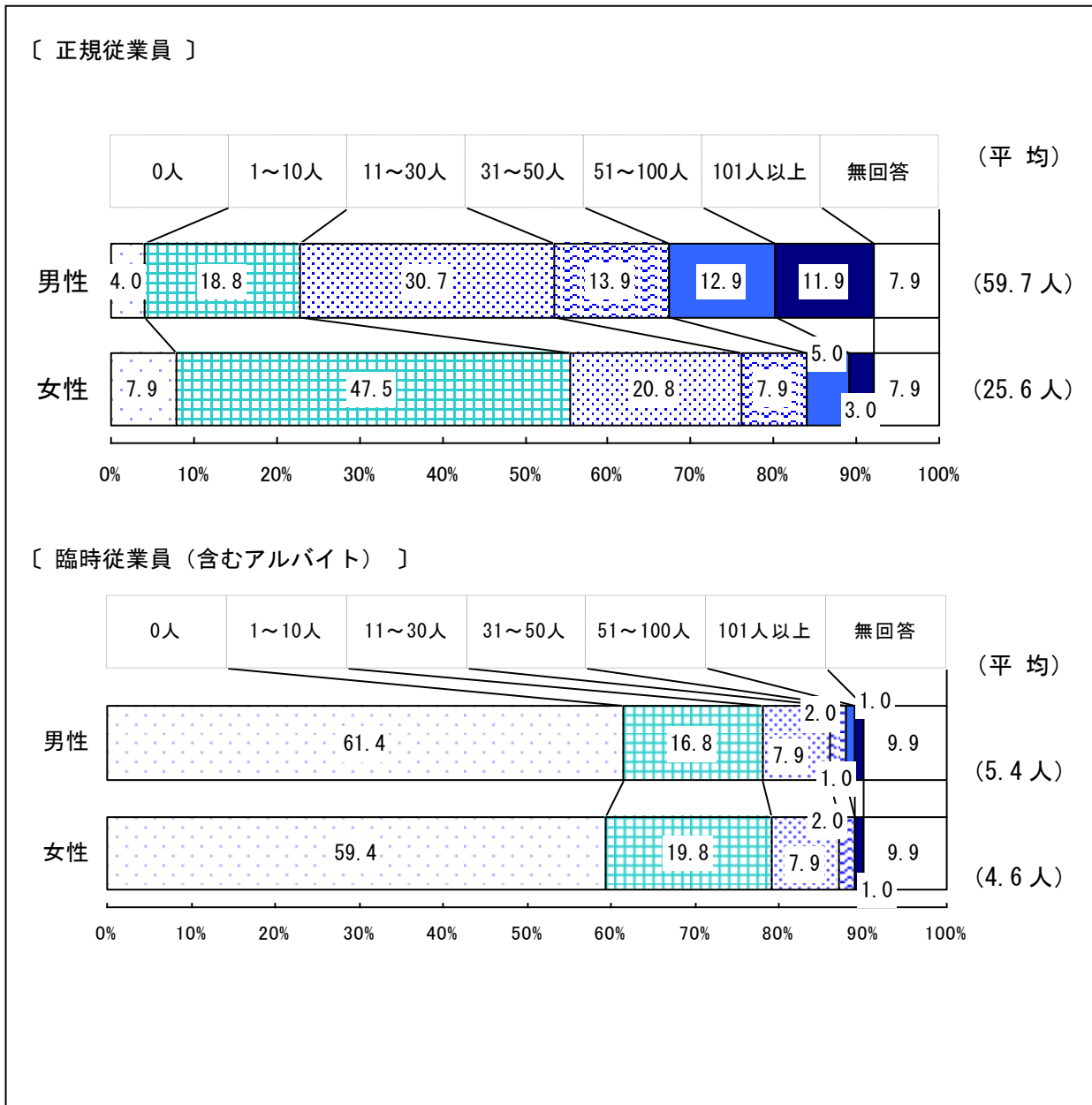


◇ 業種

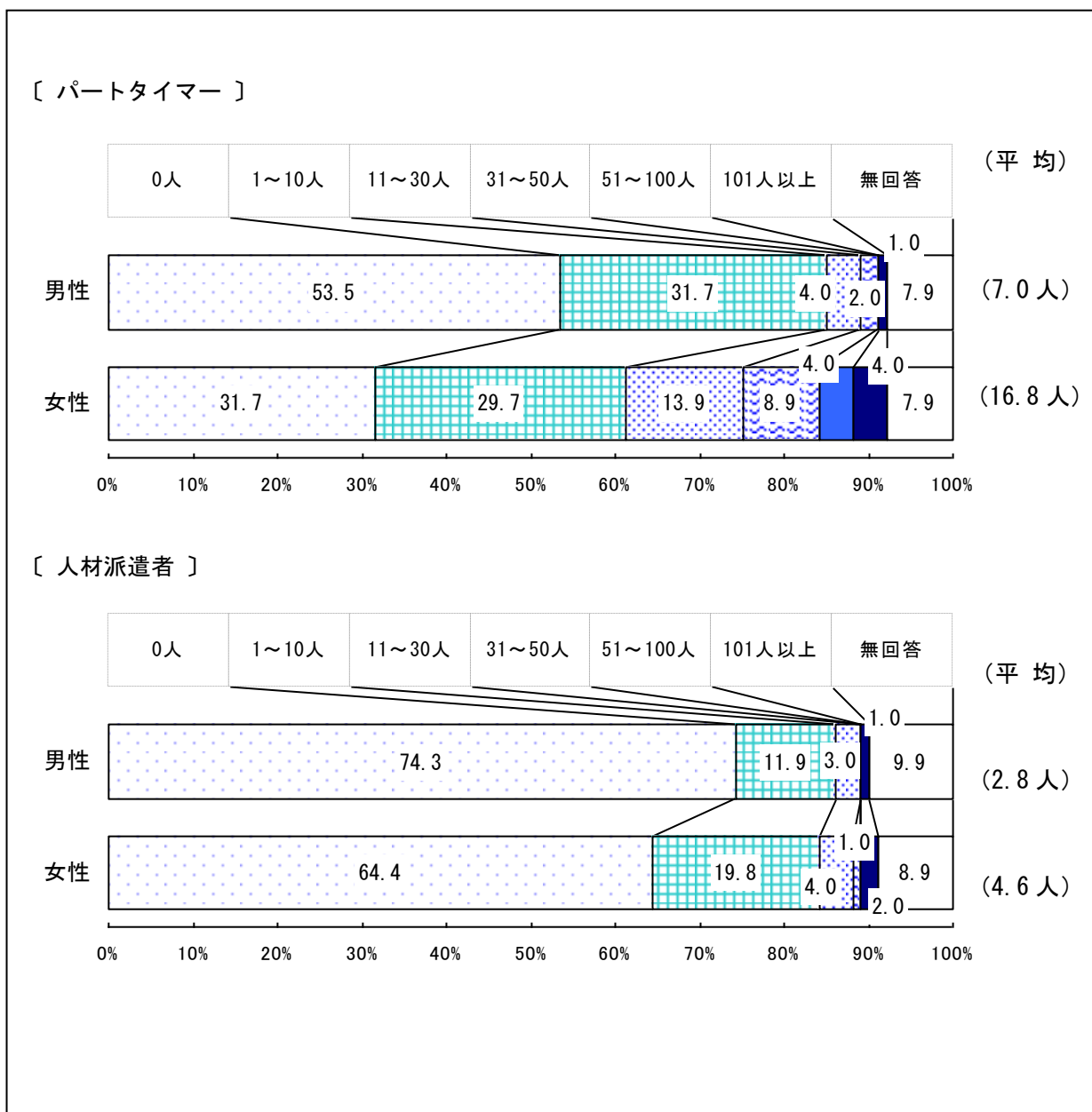


(2) 従業員の状況

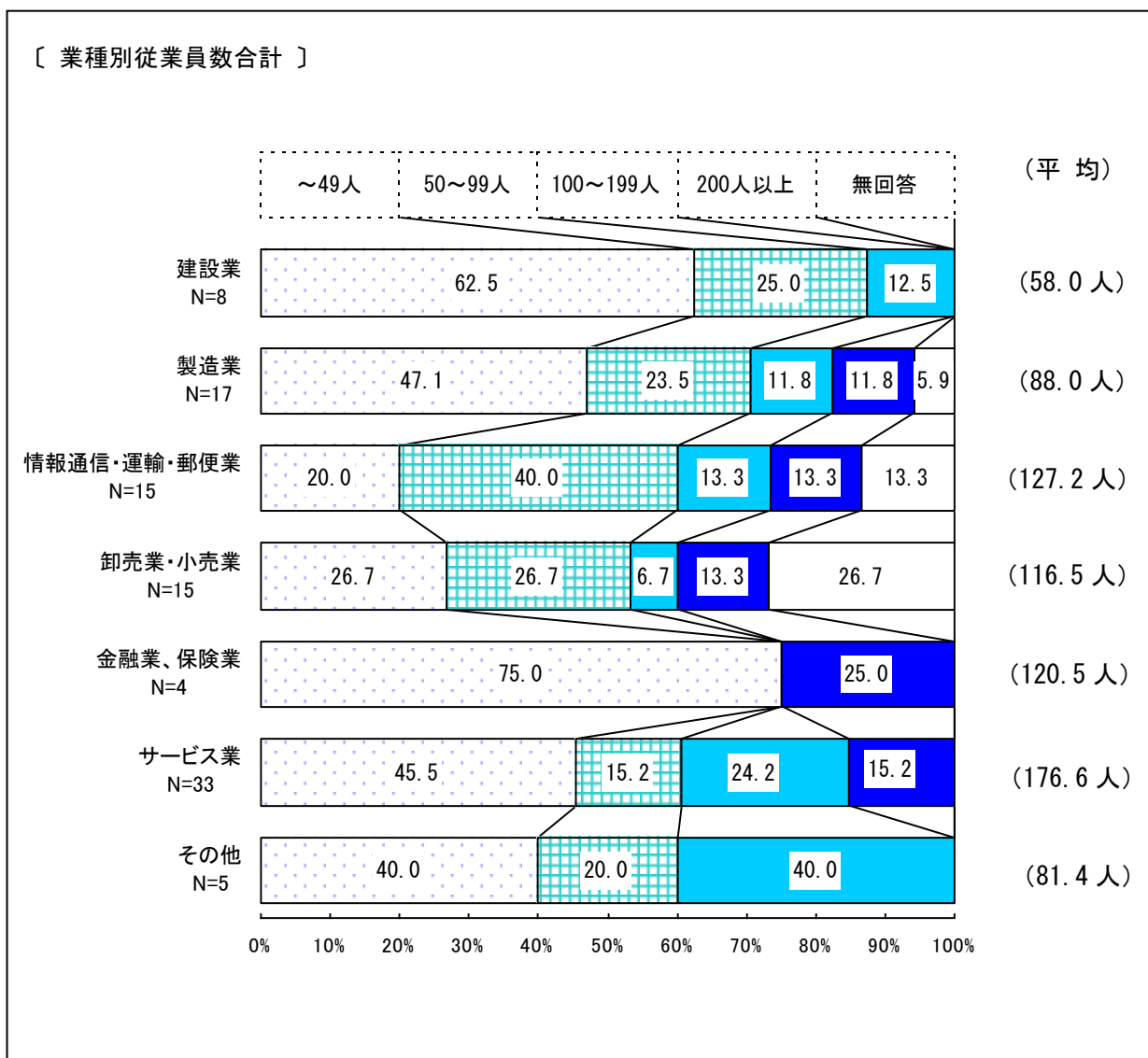
問1. 従業員数を記入してください。(該当者がいない場合は0と記入してください。)





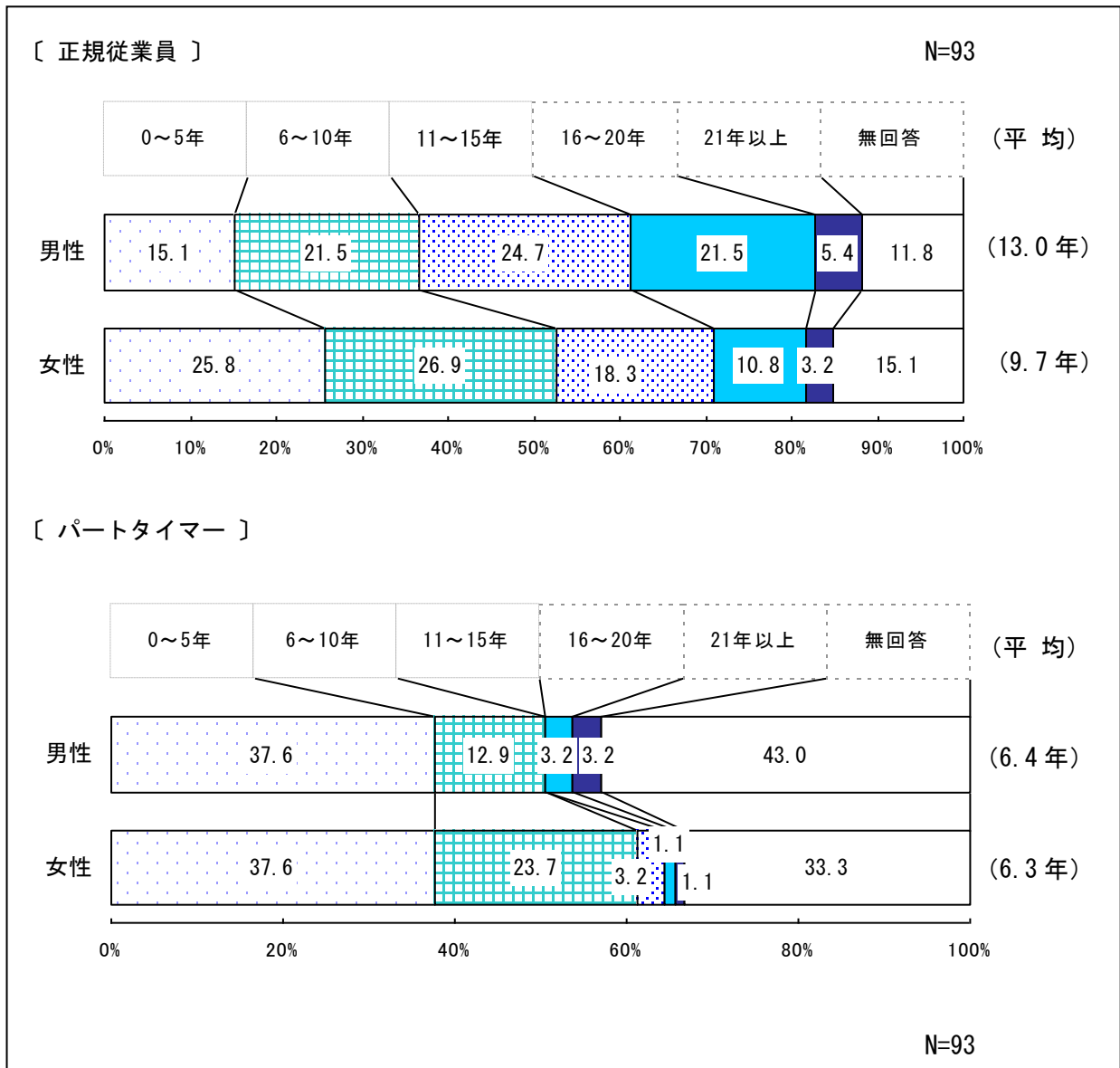


事業所で働いている従業員数は、正規従業員の男性が平均60人、女性が26人、臨時従業員が男女平均して5人、派遣労働が3~5人、パートタイマーが男性7人、女性が17人である。女性正規従業員は男性と比較して正規従業員数が少ない(10人以下が50%)事業所で働いている。パートタイマーはそれとは反対にパートタイマーが多い事業所(30人以上30%)で働いている。



各業種別平均従業員数は、サービス業が177人、製造業が88人、卸売・小売業と情報通信・運輸・郵便がそれぞれ117人、127人である。各業種とも従業員数100人未満の事業所が50%以上を占めている。前回調査よりも、建設、金融・保険業において100人未満の事業所の占める割合が多い。

問2. 貴事業所に現在在籍している従業員の、平均勤続年数はどのくらいですか。  
 (四捨五入して、小数点第1位まで記入してください。)



男性正規従業員の勤続年数は、11～15年、女性は6～10年が最も多い。男性は11年以上勤続している者が60%を超えているのに対して、反対に女性の50%以上が10年以下の勤続年数である。

パートタイマーの場合、男女ともに5年以下の勤続年数の者が最も多い。ただし、女性パートタイマーの中に、11年以上の勤続年数の者が5%いる。

● II. 調査結果－事業所調査－ ●

〔 正規従業員 〕

従業員数	性別・調査数	0～5年	6～10年	11～15年	16～20年	21年以上	無回答
～49人	男性 41	17.1	26.8	17.1	24.4	4.9	9.8
	女性 41	29.3	19.5	19.5	14.6	0.0	17.1
50～99人	男性 23	8.7	13.0	39.1	17.4	4.3	17.4
	女性 23	30.4	26.1	17.4	8.7	4.3	13.0
100～199人	男性 17	29.4	17.6	23.5	11.8	0.0	17.6
	女性 17	23.5	29.4	17.6	11.8	0.0	17.6
200人以上	男性 12	0.0	25.0	25.0	33.3	16.7	0.0
	女性 12	8.3	50.0	16.7	0.0	16.7	8.3

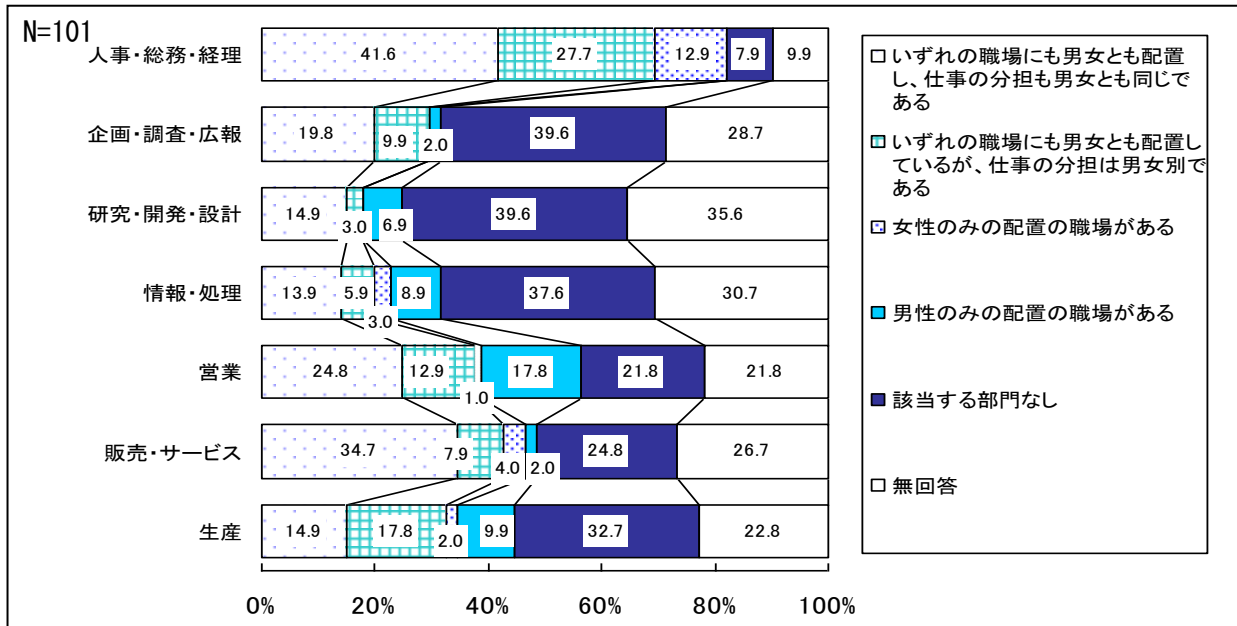
〔 パートタイマー 〕

従業員数	性別・調査数	0～5年	6～10年	11～15年	16～20年	21年以上	無回答
～49人	男性 41	29.3	14.6	0.0	2.4	2.4	51.2
	女性 41	26.8	24.4	2.4	2.4	2.4	41.5
50～99人	男性 23	30.4	13.0	0.0	4.3	4.3	47.8
	女性 23	39.1	26.1	4.3	0.0	0.0	30.4
100～199人	男性 17	64.7	5.9	0.0	0.0	0.0	29.4
	女性 17	47.1	23.5	5.9	0.0	0.0	23.5
200人以上	男性 12	41.7	16.7	0.0	8.3	8.3	25.0
	女性 12	58.3	16.7	0.0	0.0	0.0	25.0

男性正規従業員が最も多く分布している勤続年数を従業員規模にみると、その規模が大きくなるにしたがって、勤続年数が長くなる。他方、女性の場合は、従業員200人以上においても10年以下が60%近くいるなど、その規模と最も多く分布している勤続年数の長さは対応していない。

パートタイマーの場合は、男女とも企業規模にも関わらず、5年以下の勤続年数の者が最も多い。

問3. 現在、次の部門における男女の配置状況はどうなっていますか。部門ごとに該当する番号を1つ〇で囲んでください。



男女の仕事の配置については、生産部門を除くと、その他のどの部門においても「男女ともに配置し、その分担も同じ」職場が多い。また、「女子のみ配置」の職場は、人事・総務・経理部門に、「男子のみ配置」の職場は、営業、生産部門に多く存在する。

(問3で「女性のみ配置の職場がある」に〇をつけた部門についてお答えください。)

問4. 女性のみ配置だったのはどのような理由からですか。以下の部門に女性のみ配置を行った場合、その部門について該当する番号を2つまで〇で囲んでください。

	人事・総務・経理	企画・調査・広報	研究・開発・設計	情報・処理	営業	販売・サービス	生産
調査数	13	-	-	3	1	4	2
技能や資格を持つ女性がいる	3	-	-	1	0	1	0
女性の特性・感性を活かすことができる	2	-	-	1	1	2	1
男性の適任者がいない	3	-	-	0	0	0	0
当該部署が女性の配置を希望する	1	-	-	0	1	0	0
配置を希望する男性がいない	1	-	-	0	0	2	0
家事との両立が図りやすい	0	-	-	1	0	0	1
補助的・定期的業務が多い	0	-	-	0	0	0	0
女性の職場を拡大したい	1	-	-	1	0	0	0
その他	3	-	-	1	0	2	0
無回答	1	-	-	0	0	0	0

人事・総務・経理部門において女性のみ配置する最大の理由は、「女性の特性・感性をいかすことができる」ことである。

● II. 調査結果—事業所調査— ●

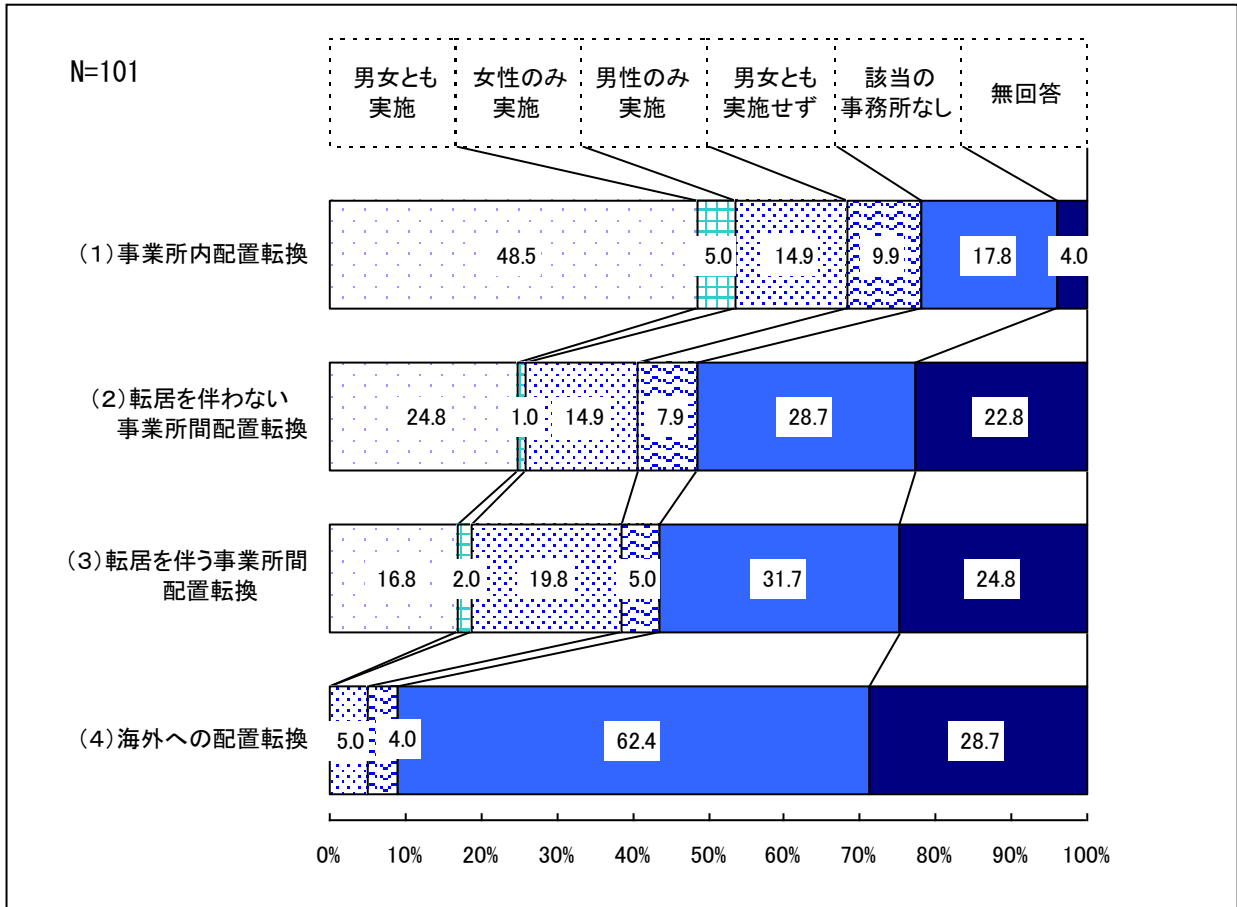
(問3で「男性の配置の職場がある」に○をつけた部門についてお答えください。)

問5. 男性のみの配置だったのはどのような理由からですか。以下の部門に男性のみの配置を行った場合、その部門について該当する番号を2つまで○で囲んでください。

	総務・人事・ 経理	調査・企画・ 広報	開発・研究・ 設計	情報・処理	営業	販売・ サービス	生産
調査数	-	2	7	9	18	2	10
技能や資格を持つ女性がいらない	-	1	3	2	2	1	2
女性の適任者がいない	-	1	6	3	2	0	2
当該部署が女性の配置を希望しない	-	0	0	0	0	0	0
配置を希望する女性がいらない	-	0	0	1	2	0	1
出張、全国転勤がある	-	1	1	0	2	0	1
外部との折衝が多い	-	0	0	0	6	1	0
かなり高度の判断力を必要とする	-	0	0	1	3	0	0
深夜には及ばないが時間外労働が多い	-	0	2	0	1	2	2
労働基準法で女性には認められていない重量物を運搬したり、有害物を発散する場所での業務がある	-	0	0	0	1	0	1
労働基準法の就業制限ではないが、体力・筋力を必要とする仕事がある	-	0	0	0	2	0	7
その他	-	0	0	1	2	0	0
無回答	-	0	0	1	1	0	0

「男子のみ配置する」最大の理由は、営業部門の場合、「外部との折衝が多い」、生産部門では「体力・筋力を必要とする業務がある」ということである。

問6. 過去3年間の配置転換の実施状況はどうか。配置転換の種類ごとに該当する番号を1つ〇で囲んでください。



配置転換を「男女ともに実施する」事業所は、事業所内の場合50%近くの事業所が実施しているが、転居を伴う国内、海外の配置転換になると減少する。

## 〔従業員数別〕

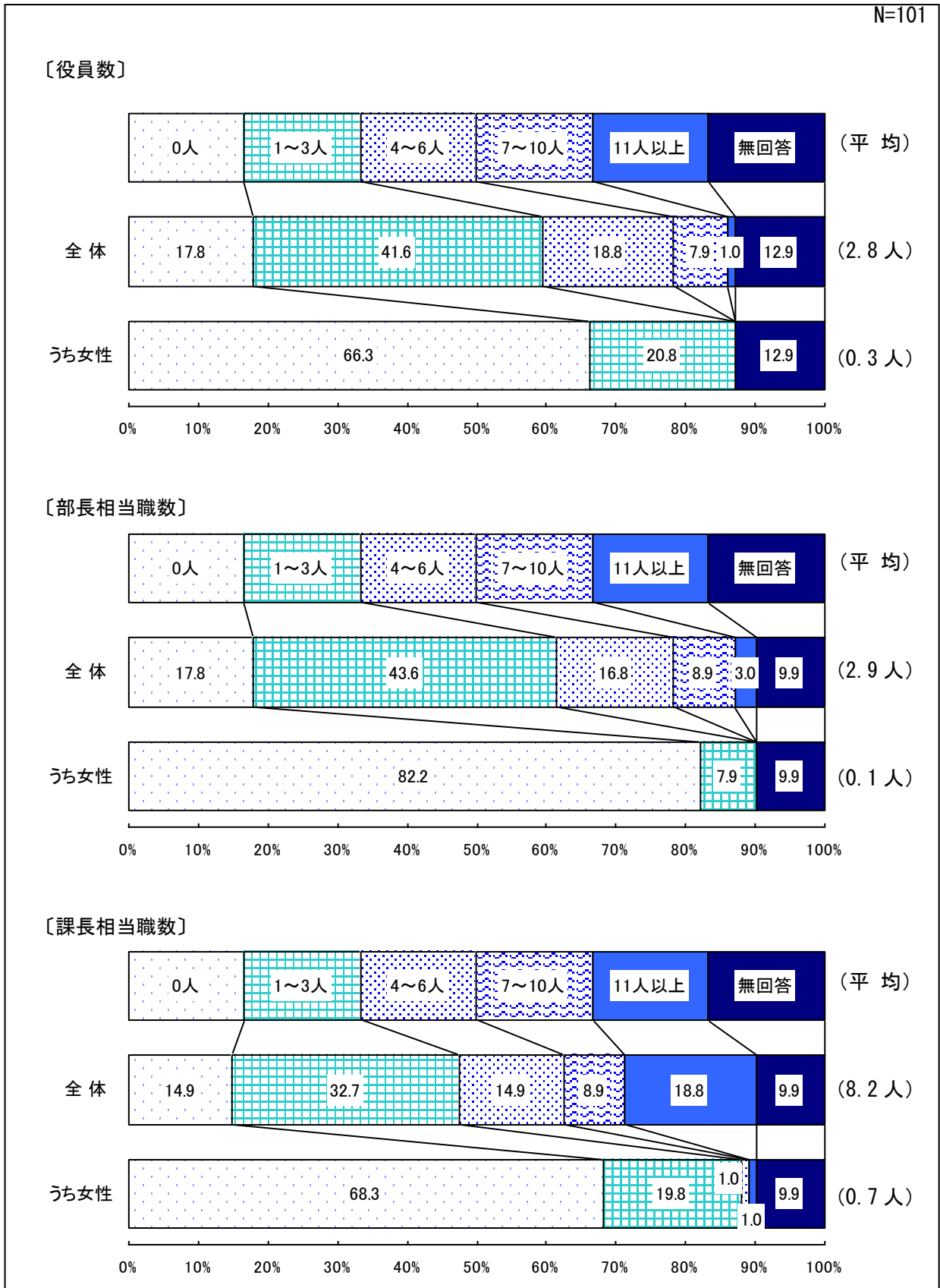
	従業員数	調査数	男女とも 実施	女性のみ 実施	男性のみ 実施	男女とも 実施せず	該当の 事業所なし	無回答
(1) 事業所内配置転換	～49人	42	11	4	7	5	13	2
	50～99人	23	10	1	7	3	2	0
	100～199人	17	13	0	0	1	2	1
	200人以上	12	10	0	1	1	0	0
(2) 転居を伴わない 事業所間配置転換	～49人	42	4	0	6	3	16	13
	50～99人	23	3	0	4	3	8	5
	100～199人	17	4	0	3	1	4	5
	200人以上	12	9	1	1	1	0	0
(3) 転居を伴う 事業所間配置転換	～49人	42	2	1	5	2	18	14
	50～99人	23	2	0	7	1	8	5
	100～199人	17	3	0	4	2	3	5
	200人以上	12	6	1	3	0	2	0
(4) 海外への配置転換	～49人	42	0	0	1	0	26	15
	50～99人	23	0	0	1	0	16	6
	100～199人	17	0	0	1	3	8	5
	200人以上	12	0	0	0	0	10	2

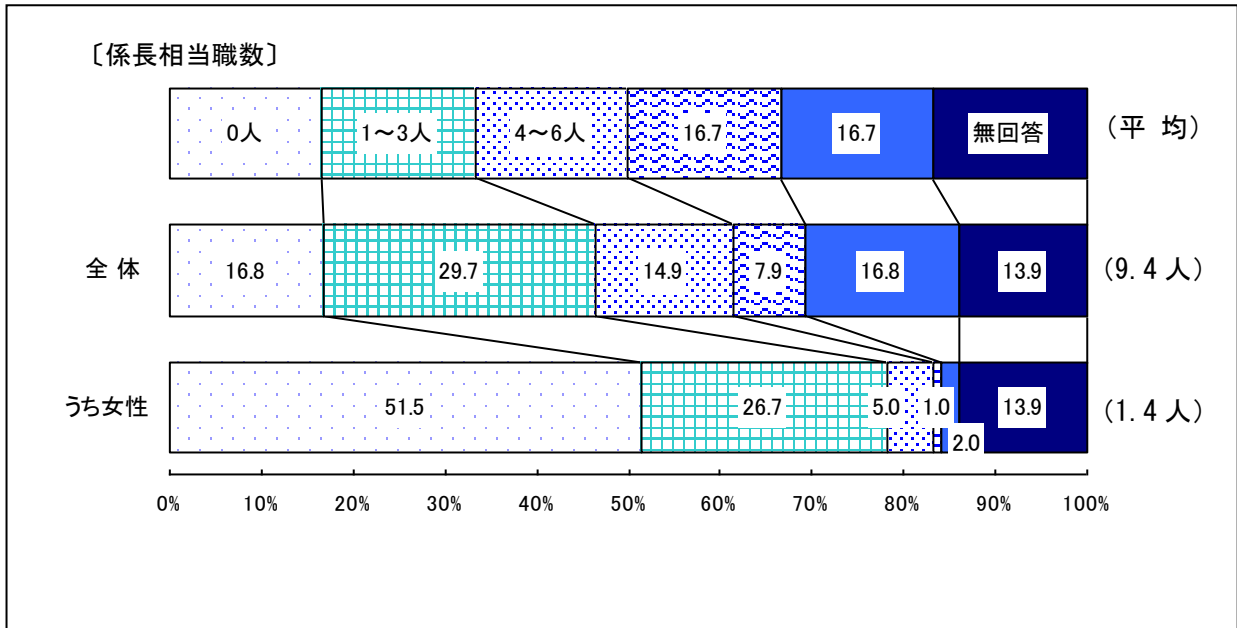
従業員規模別にみると、事業所内配置転換については規模にかかわらず多くの事業所が「男女とも実施」しているが、小規模事業所では、転居の有無にかかわらず事業所間配置転換を「男性のみ」を対象とするケースが多く、200人以上の事業所では、転居の有無にかかわらず事業所間配置転換を「男女とも実施」する割合が多い。



(3) 管理職の状況

問7. 係長以上の管理職及び管理職は何人いますか。該当者がいない場合は0を記入してください。



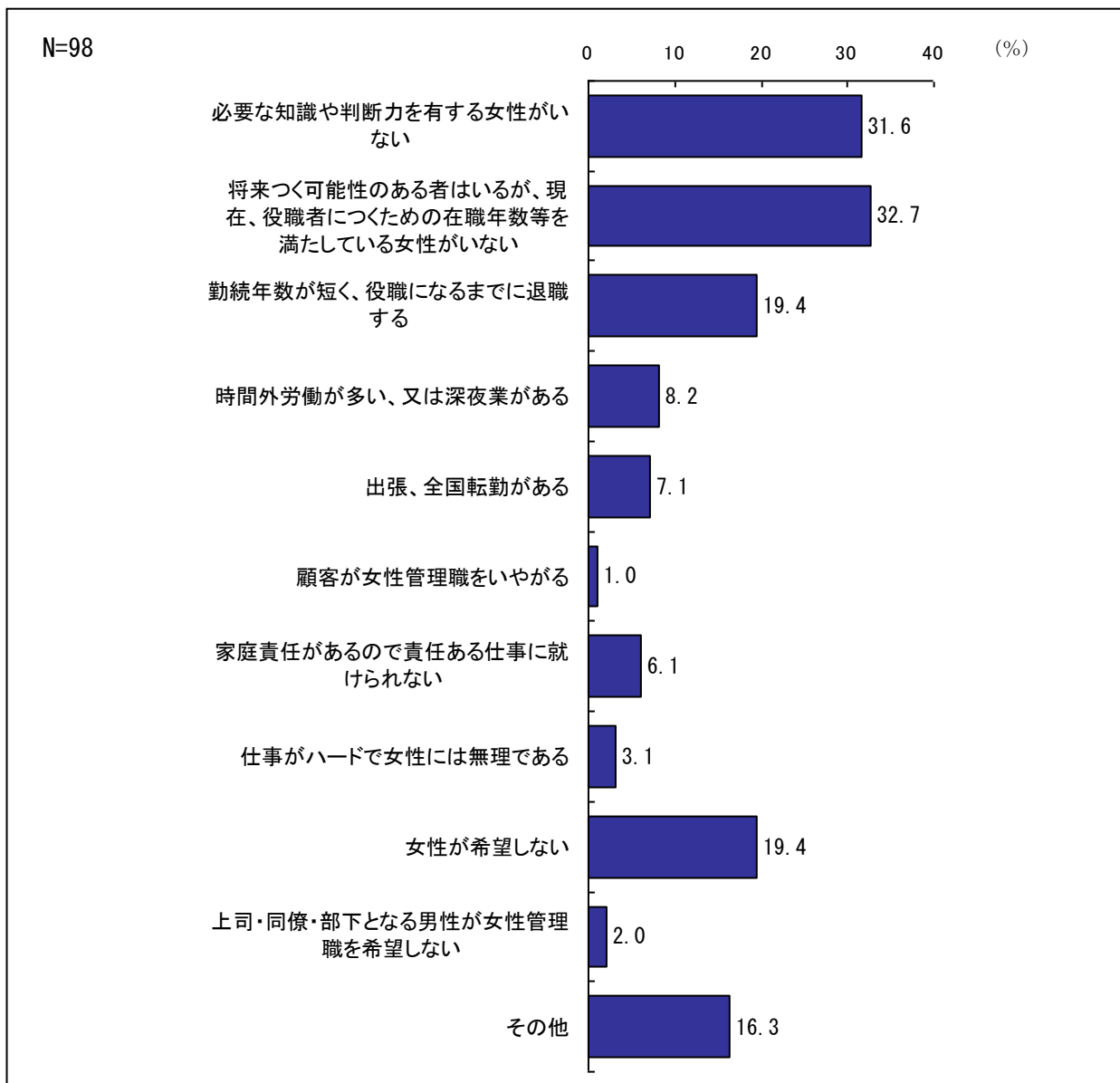


〔従業員数別〕

従業員数	調査数	役員数・平均		部長相当職数・平均		課長相当職数・平均		係長相当職数・平均	
		うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性		
~49人	37	1.9	0.3	1.4	0.1	2.3	0.2	2.1	0.4
50~99人	21	2.4	0.3	2.1	0.0	4.6	0.3	5.1	0.4
100~199人	13	3.8	0.3	4.0	0.3	8.5	0.7	7.6	1.9
200人以上	12	5.0	0.5	6.8	0.2	30.2	3.1	39.4	5.1

全事業所の中で女性役員は平均0.3人、全役員中の10%、女性部長相当職中は平均0.1人、3%、課長担当職は0.7人、9%、係長担当職は1.4人、15%である。事業所規模が大きくなると男女の管理職が多くなるが、男性管理職ほど女性管理職が増加していない。

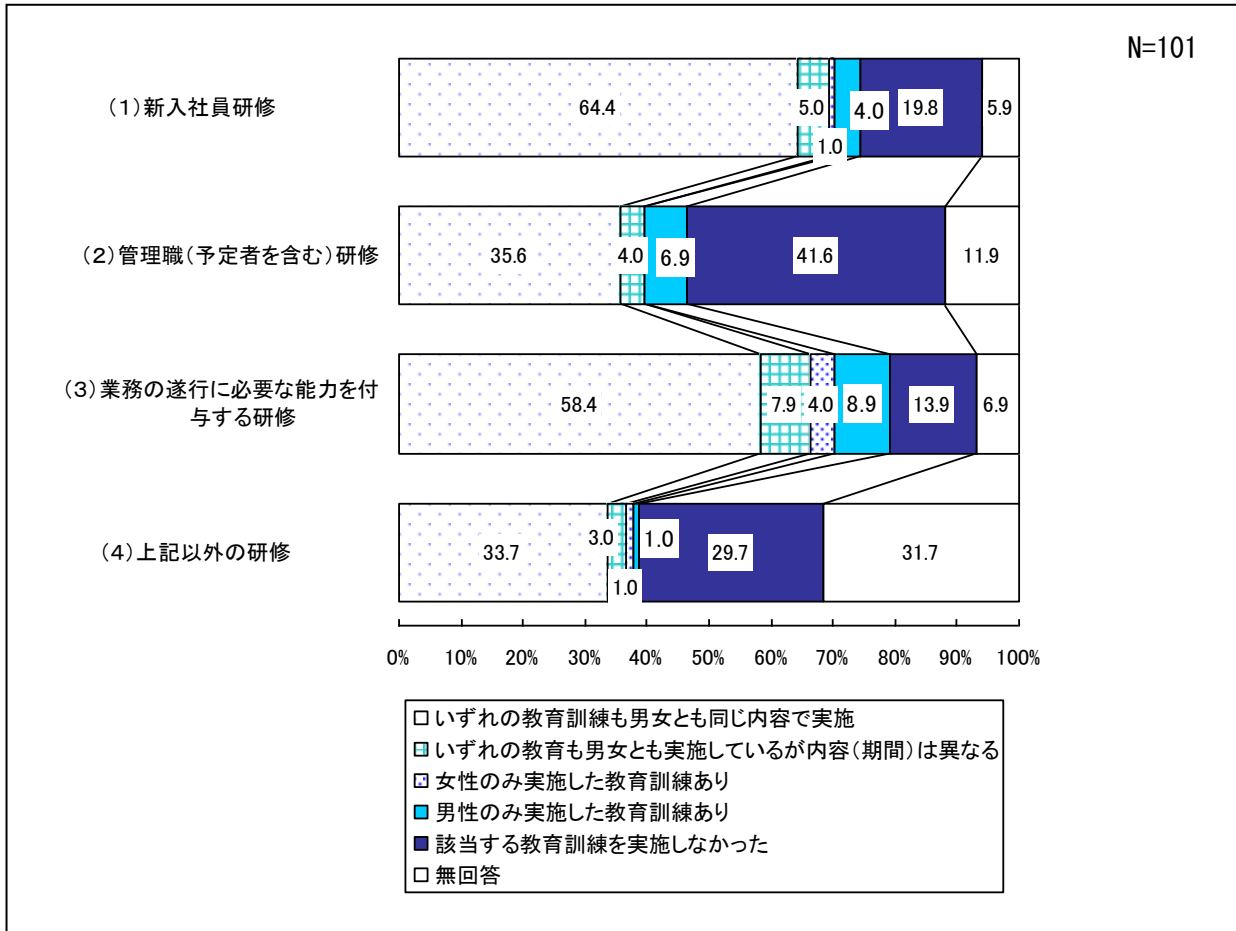
問8. 女性管理職が少ない（1割未満）あるいはまったくない役職区分が1つでもある場合、それはどのような理由からですか。該当する番号をすべて○で囲んでください。



女性管理職が少ない理由は、「役職者につくための在職年数等を満たしている女性がない」(33%)、「必要な知識や判断力を有する女性がない」(32%)などである。「女性が希望しない」と指摘する事業所も19%の割合で存在する。

(4) 教育訓練

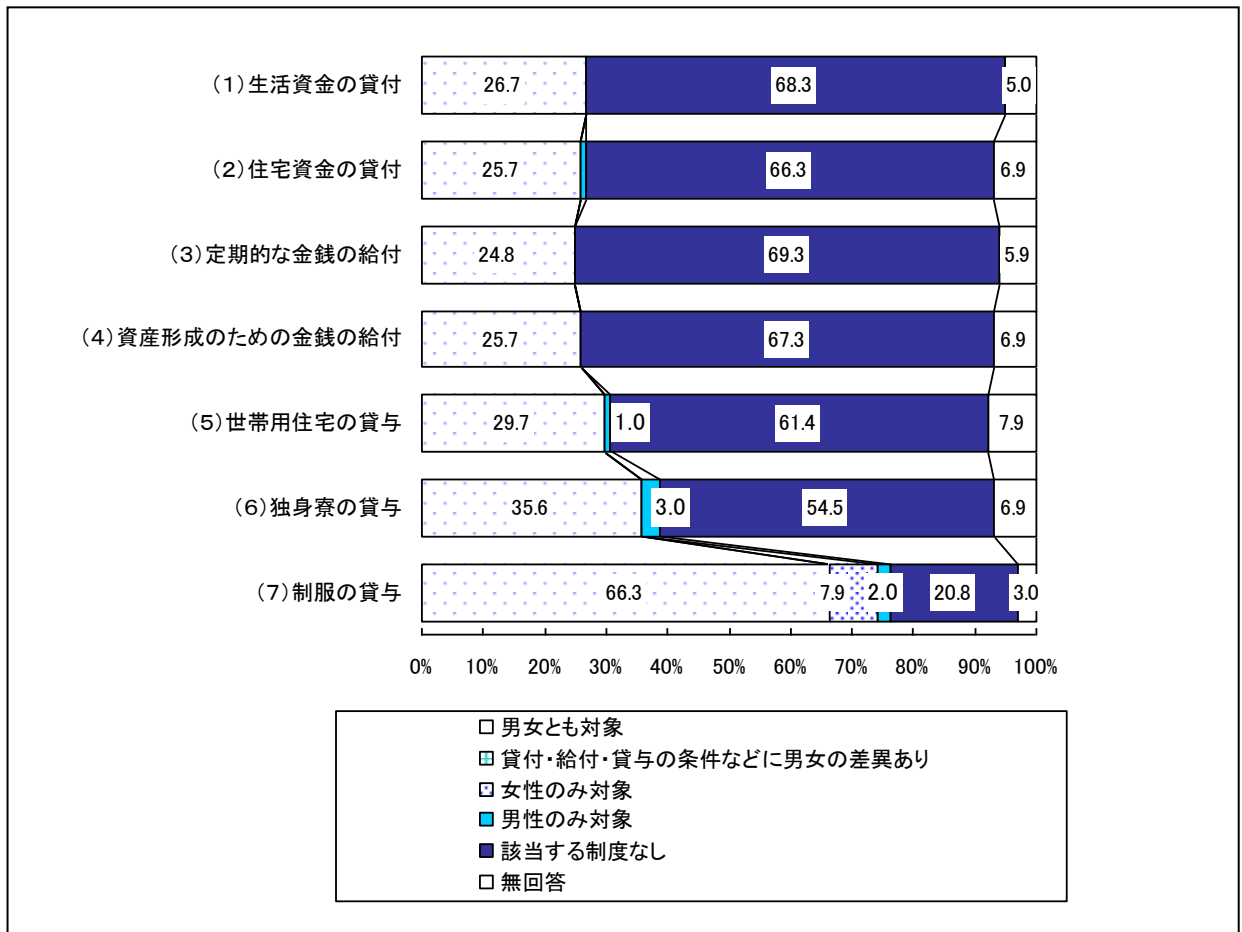
問9. 下欄の教育訓練については、過去1年間の実施状況はどうでしたか。それぞれの種類について該当する番号を1つ〇で囲んでください。なお、社外の教育訓練機関に委託して実施する教育訓練も含めてください。



全事業所中新入社員研修を行っている割合は74%、管理職研修47%、業務遂行に必要な能力を付与する研修79%、その他の研修39%である。これらのすべての研修について「男女とも同じ内容で実施している」と回答した事業所が最も多かった。とくに、新入社員研修や業務遂行に必要な能力を付与する研修は60%前後の事業所が「男女とも同じ内容で実施している」。他方で、研修の「内容が異なる」、「女性のみ実施」や「男性のみ実施」した事業所も、業務遂行に必要な能力を付与する研修においては21%を占めている。

(5) 福利厚生

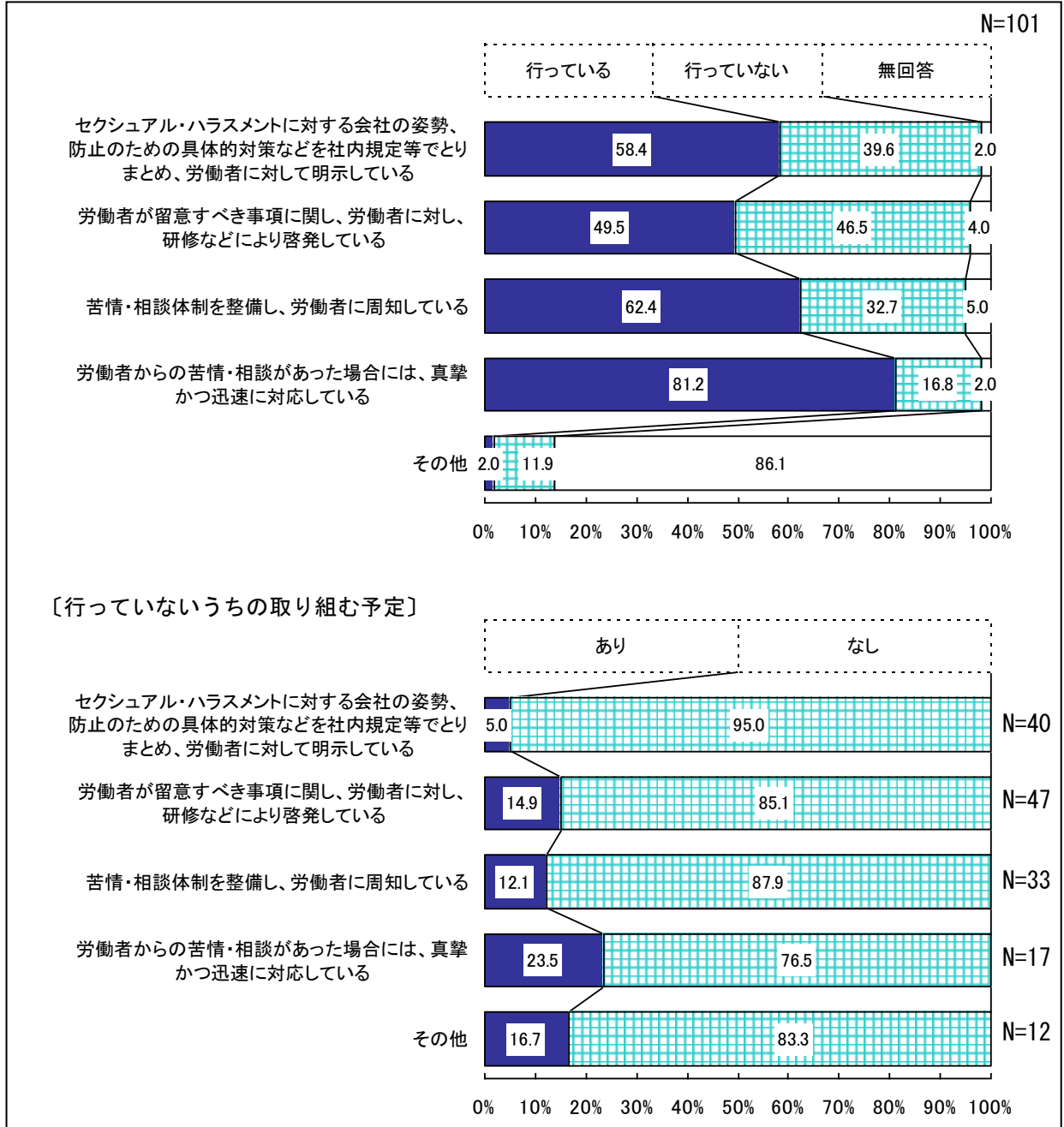
問 10. 下欄の福利厚生について、貴社では制度がありますか。それぞれの種類について、該当する番号1つを○で囲んでください。



制服の貸与を除いて、生活資金や住宅資金の貸付、何らかの金銭給付、住宅や独身寮の貸与等の福利厚生を実施している事業所は 30%前後であり、その割合は少ない。大半の事業所が福利厚生の対象を男女別なく実施している。

(6) セクシュアル・ハラスメント

問 11. 職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するために貴社ではどのようなことに取り組んでいますか。取り組み状況について事項ごとに該当する番号1つを○で囲んでください。また、今後、取り組む予定があるものについても、○で囲んでください。



事業所が実施しているセクハラ対策を多い順に示すと、相談に迅速・真摯に対応している(81%)、苦情・相談体制を整備し周知している事業所(62%)、社内規定をまとめて従業員に明示している(59%)、研修による啓発を実施している(50%)、である。また、今後このような対応策に新たに取組む予定がある事業所も10~20%程度ある。

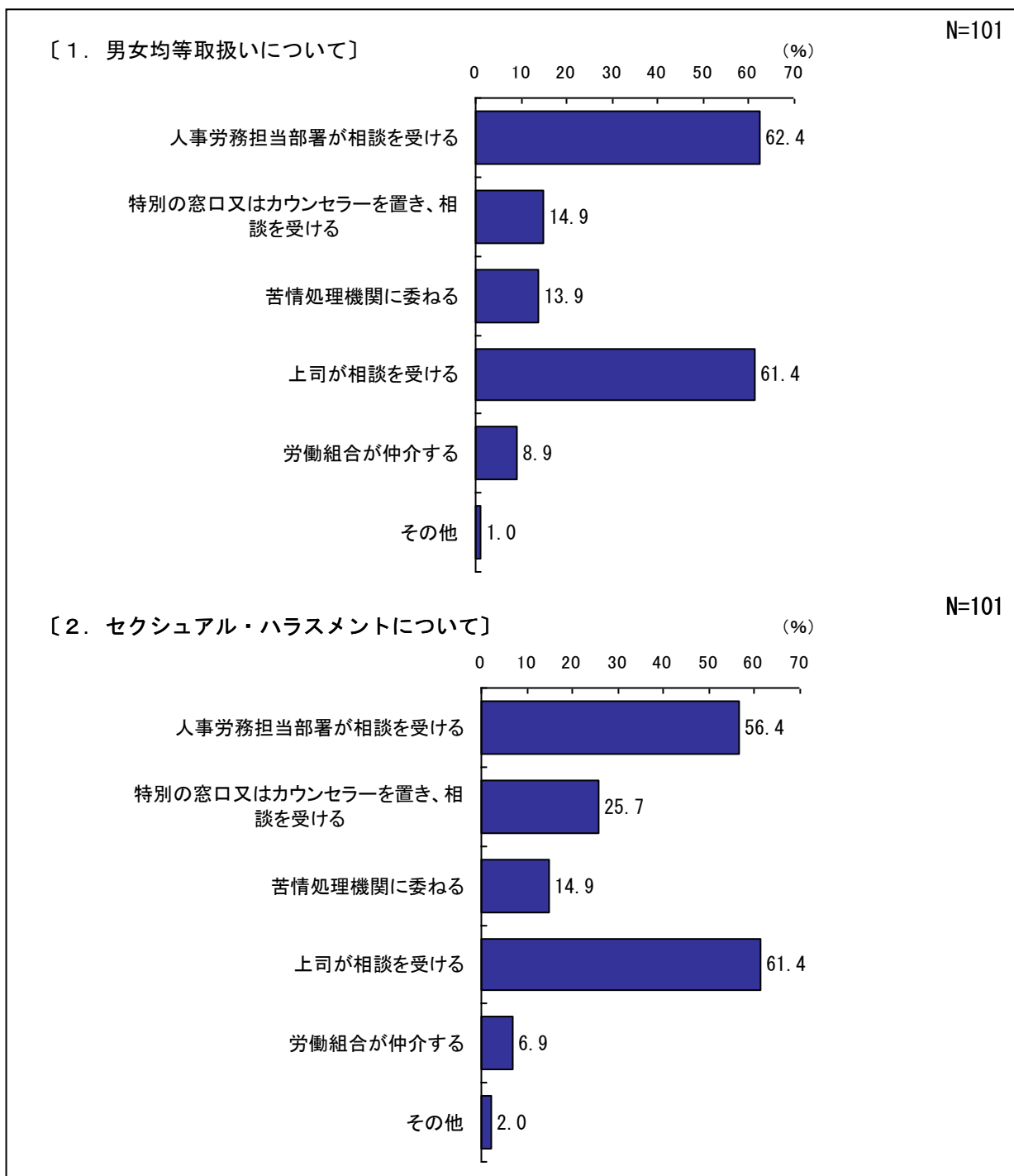
〔従業員数別、行っている割合〕

(%)

従業員数	調査数	セクシュアル・ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめ、労働者に対して明示している	労働者が留意すべき事項に関し、労働者に対し、研修などにより啓発している	苦情・相談体制を整備し、労働者に周知している	労働者からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応している	その他
～49人	42	47.6	40.5	47.6	76.2	2.4
50～99人	23	47.8	39.1	60.9	78.3	0.0
100～199人	17	64.7	58.8	70.6	82.4	5.9
200人以上	12	91.7	75.0	83.3	100.0	0.0

事業所規模が大きくなるほど、さまざまな防止策に取り組む事業所は増加している。

問 12. 女性が仕事をする上での相談や苦情、不満について企業内でどのように取り扱っていますか。男女均等取扱い、セクシュアル・ハラスメントについて該当する番号をすべて○で囲んでください。

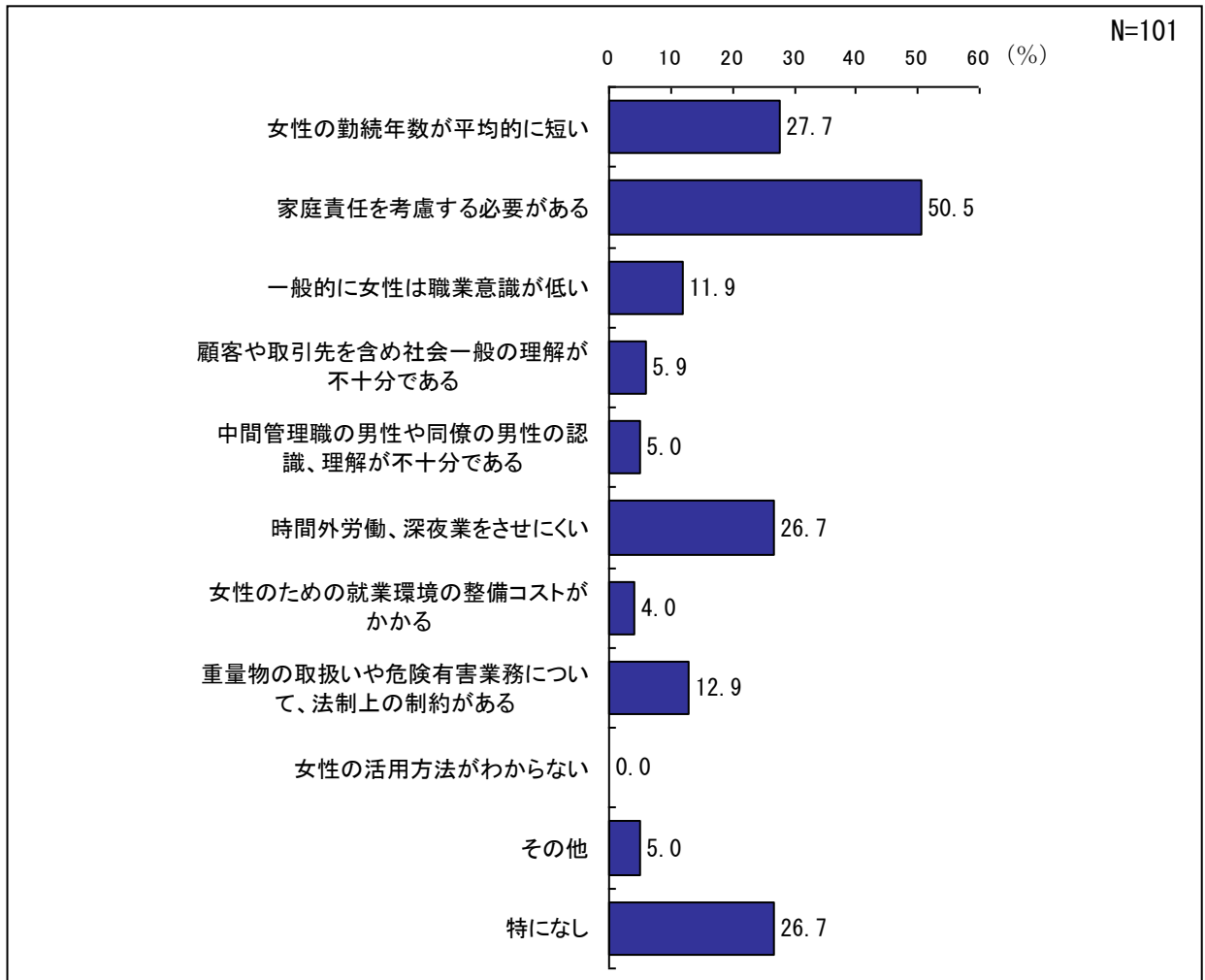


女性が仕事をするうえでの不平や不満のうち、男女の均等な取扱いに関する相談については、「人事労務担当部門が相談を受ける」事業者が 62%、「上司が相談を受ける」事業所は 61%である。セクシュアル・ハラスメントに関する相談についても、「人事労務担当部門が相談を受ける」事業者が 56%、「上司が相談を受ける」事業所は 61%である。「特別相談窓口またはカウンセラーを置き相談を受け付ける」や「苦情処理機関に委ねる」事業所は、男女均等取扱いについても、セクハラについても相対的に少ない。



## (7) 女性の活用

問 13. 女性の活用に当たっては、どのような問題がありますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。



女性従業員を活用する場合に、51%の事業所が「家庭責任を考慮する必要がある」ことに、28%の事業所が「平均勤続年数の短さ」に、27%の事業所が「時間外、深夜業をさせにくい」ことに問題点を感じている。他方で、27%の事業者が「特になし」と回答している。

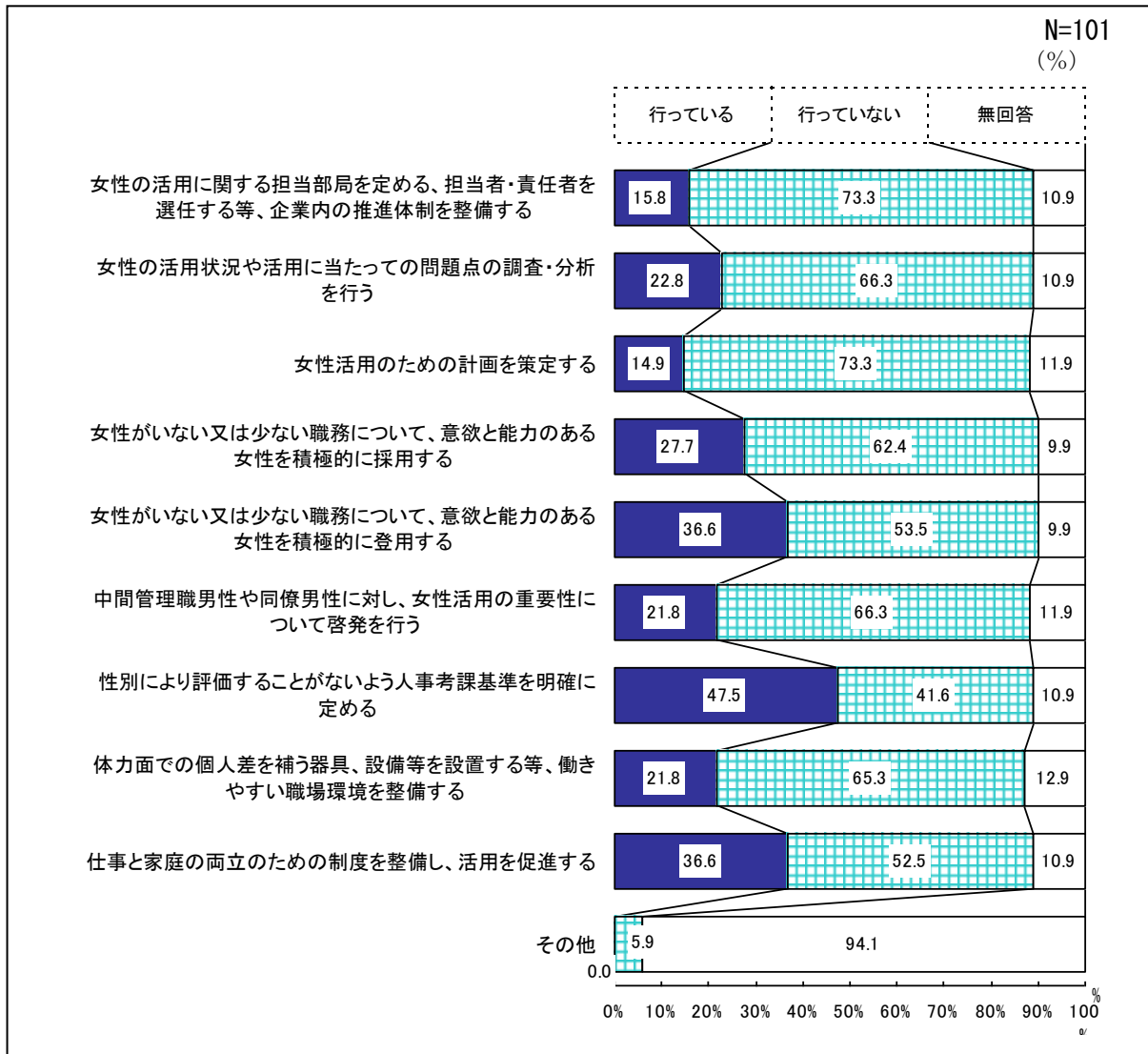
〔業種別〕

調査数	(%)											
	女性の勤続年数が平均的に短い	家庭責任を考慮する必要がある	一般的に女性は職業意識が低い	顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である	中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	時間外労働、深夜業をさせにくい	ト女性のための就業環境の整備コストがかかる	重量物の取り扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある	女性の活用方法がわからない	その他	特になし	
建設業	8	37.5	62.5	12.5	0.0	12.5	25.0	12.5	12.5	0.0	0.0	25.0
製造業	17	17.6	52.9	17.6	0.0	11.8	41.2	0.0	17.6	0.0	5.9	11.8
情報通信・運輸・郵便業	15	26.7	40.0	20.0	6.7	0.0	26.7	13.3	13.3	0.0	26.7	26.7
卸売業・小売業	15	46.7	53.3	26.7	0.0	6.7	26.7	6.7	13.3	0.0	0.0	33.3
金融業、保険業	4	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
サービス業	33	27.3	42.4	0.0	12.1	3.0	24.2	0.0	9.1	0.0	0.0	33.3
その他	5	0.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0

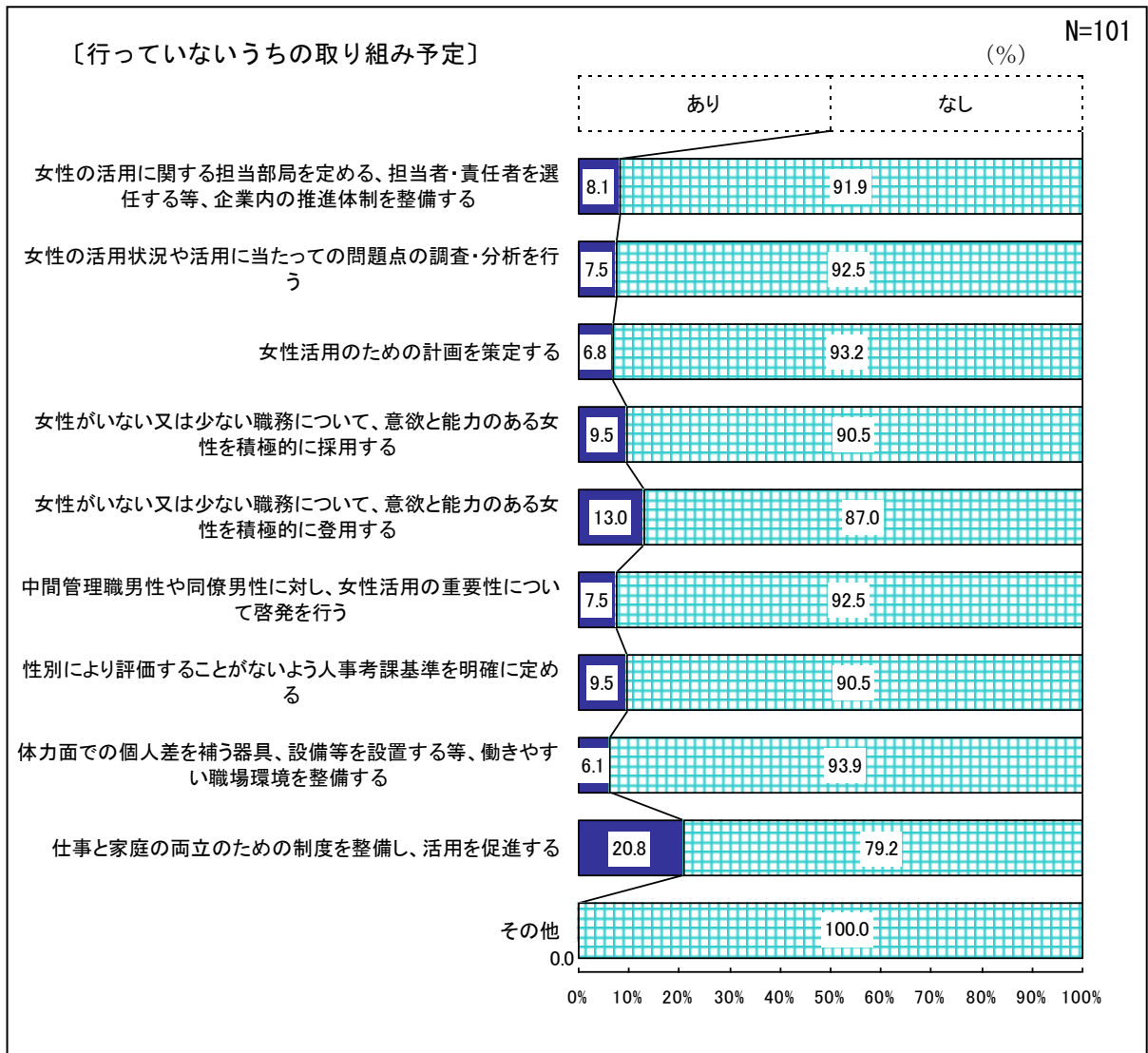
「家庭責任を考慮する必要がある」と回答する事業所が多い産業は金融・保険業(75%)であり、「平均勤続年数の短さ」を問題にする産業は卸売・小売業(47%)、「時間外、深夜業をさせにくい」ことを指摘する産業は、製造業(41%)である。

金融・保険業は、女性を活用するにあたって「家庭責任を考慮する必要がある」ことに問題が集中しているが、建設業や製造業においては「時間外、深夜業をさせにくい」ばかりか「平均勤続年数の短さ」や「家庭責任」さらには「重量物の取り扱いや危険有害業務に関する法制上の制約」、「男性中間管理職の認識や理解不足」などまで多様な側面を問題とする。

問 14. 女性を活用するために貴社ではどのようなことに取り組んでいますか。取り組み状況について事項ごとに該当する番号を○で囲んでください。また、今後、取り組む予定があるものについても○で囲んでください。



女性を活用するために事業者が行っている取り組みを多い順にあげると、性に中立的な「人事考課を明確に定める」事業所が 48%、「女性がいない職務に意欲と能力のある女性を積極的に登用する」事業所が 37%、「仕事と家庭の両立制度の整備し、活用を促進する」事業所が 37%である。

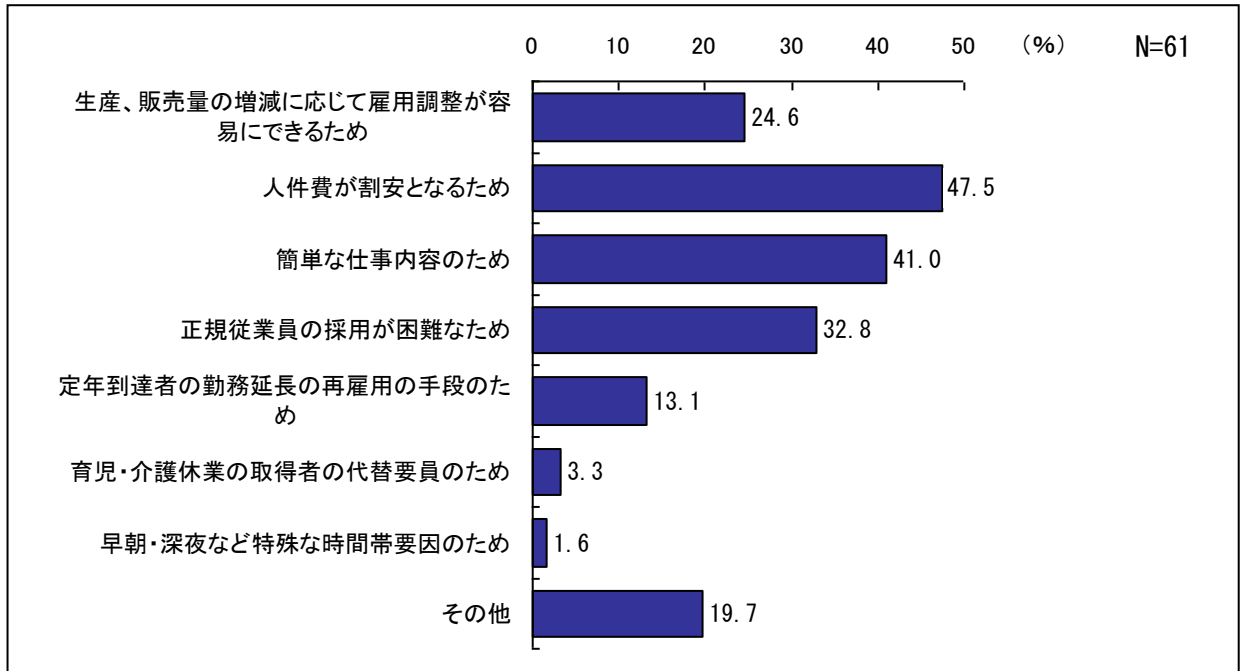


女性を活用するために、今後、実施予定の対策は、仕事と家庭の両立制度の整備と活用をあげる事業所が 21%、意欲と能力のある女性を積極的に採用予定の事業所が 13%、性に中立的な人事考課の基準を明確に定める取り組みを予定する事業所が 10%を占めている。

## (8) 女性パートタイマーの状況

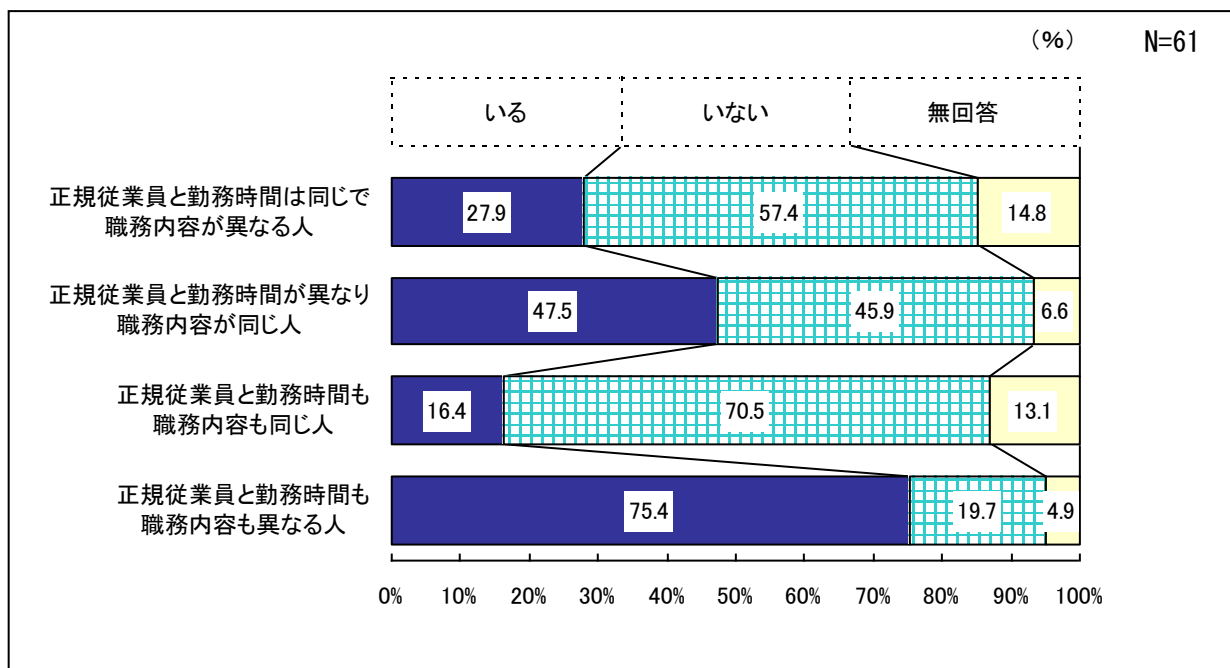
問 15 から問 17 は「女性パートタイマー（正規従業員以外の女性従業員）」がいる事業所がお答えください。

問 15. 現在、女性パートタイマーを雇用している理由は何ですか。次の中から 2 つまで選んでください。



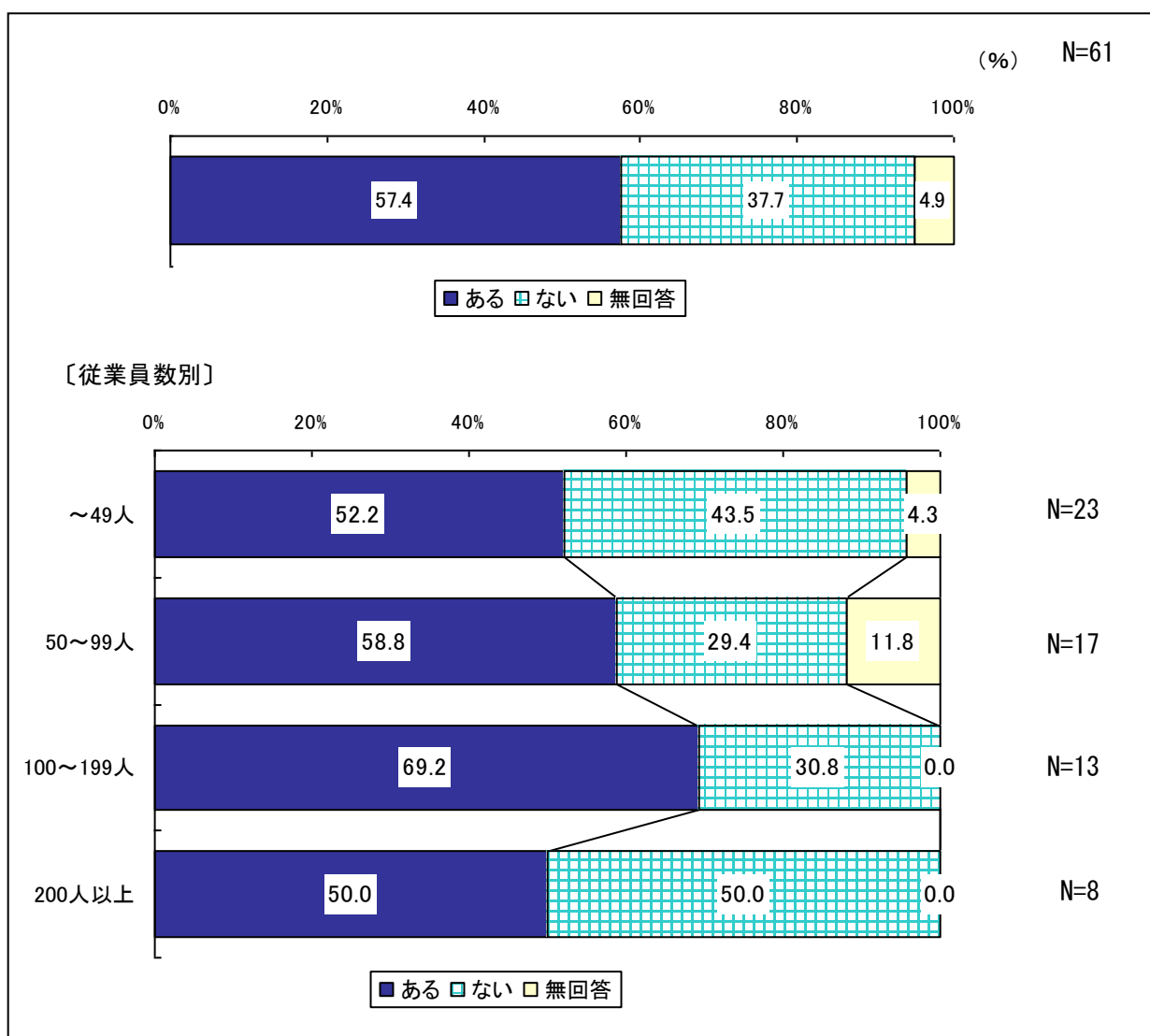
全事業所中 48%の事業所がパートタイマーを採用する最大の理由として「人件費が割安となるため」をあげている。その他にも 41%が「簡単な仕事内容のため」、25%が「雇用調整が容易にできるため」をあげている。

問 16. 女性のパートタイマーで勤務時間あるいは職務内容が正規従業員と同じ人がいるかどうか、次のそれぞれについて1つずつ番号を○で囲んでください。



勤務時間や職務内容について正規従業員と比較すると、両者が異なるパートタイマーがいる事業所は全事業所中 75%であるが、両者がまったく同じパートタイマーを雇用している事業所は 17%、勤務時間は異なるが職務内容が同じパートタイマーがいる事業所は 48%も占めている。

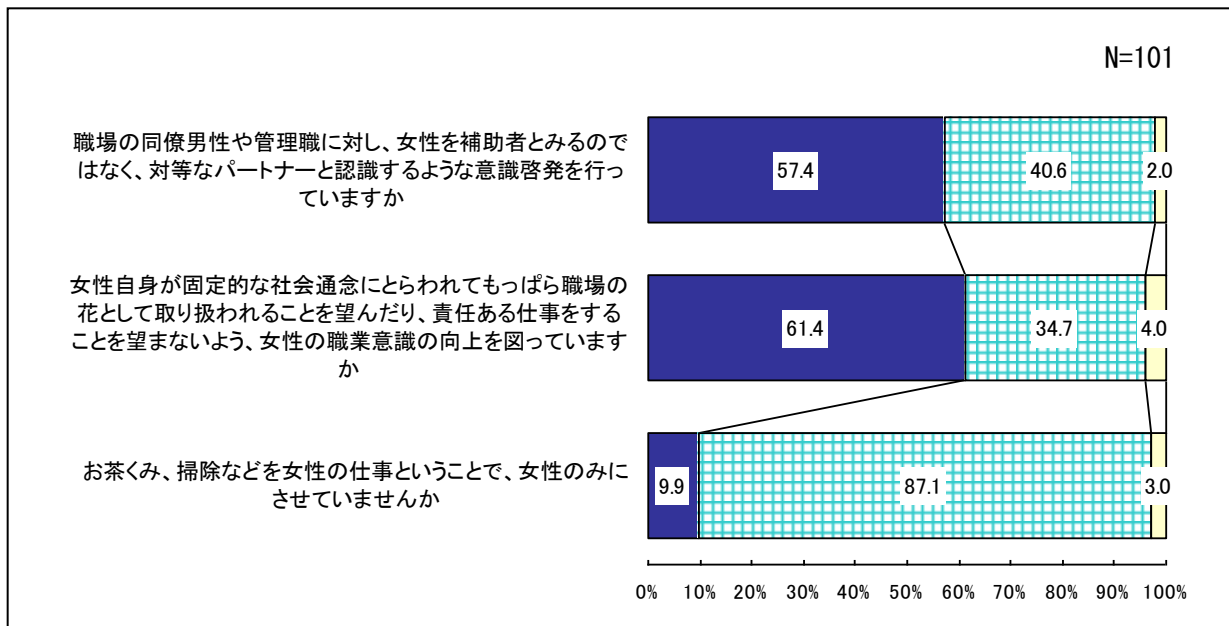
## 問 17. 女性パートタイマーの雇用契約期間の定めはありますか。



パートタイマーの中で、雇用契約期間の定めが「ある」者は、57%である。従業員規模別にみると、200人以上の事業所では雇用期間の定めが「ある」パートタイマーは50%であるが、100～199人以下の事業所においては70%もいる。

(9) 女性社員に対する職場の雰囲気・風土

問 18. 女性社員に対する職場の雰囲気・風土などについて



全事業所中、60%前後の事業所が女性従業員を男性と「対等なパートナーと認識するような意識啓発を行って」おり、また、女性に対しても「職業意識の向上」に努めていると回答している。お茶くみや掃除などの「雑用」を女性の仕事として女性のみに行わせている事業所は10%である。



## (10) 育児・介護休業制度等

問 19. 従業員の育児・介護休業制度等を含むワーク・ライフ・バランスの実現のために、貴社ではどのようなことに取り組んでいますか。取り組み状況について、事項ごとに該当する番号を○で囲んでください。また、必要な個所には実績等を記入してください。

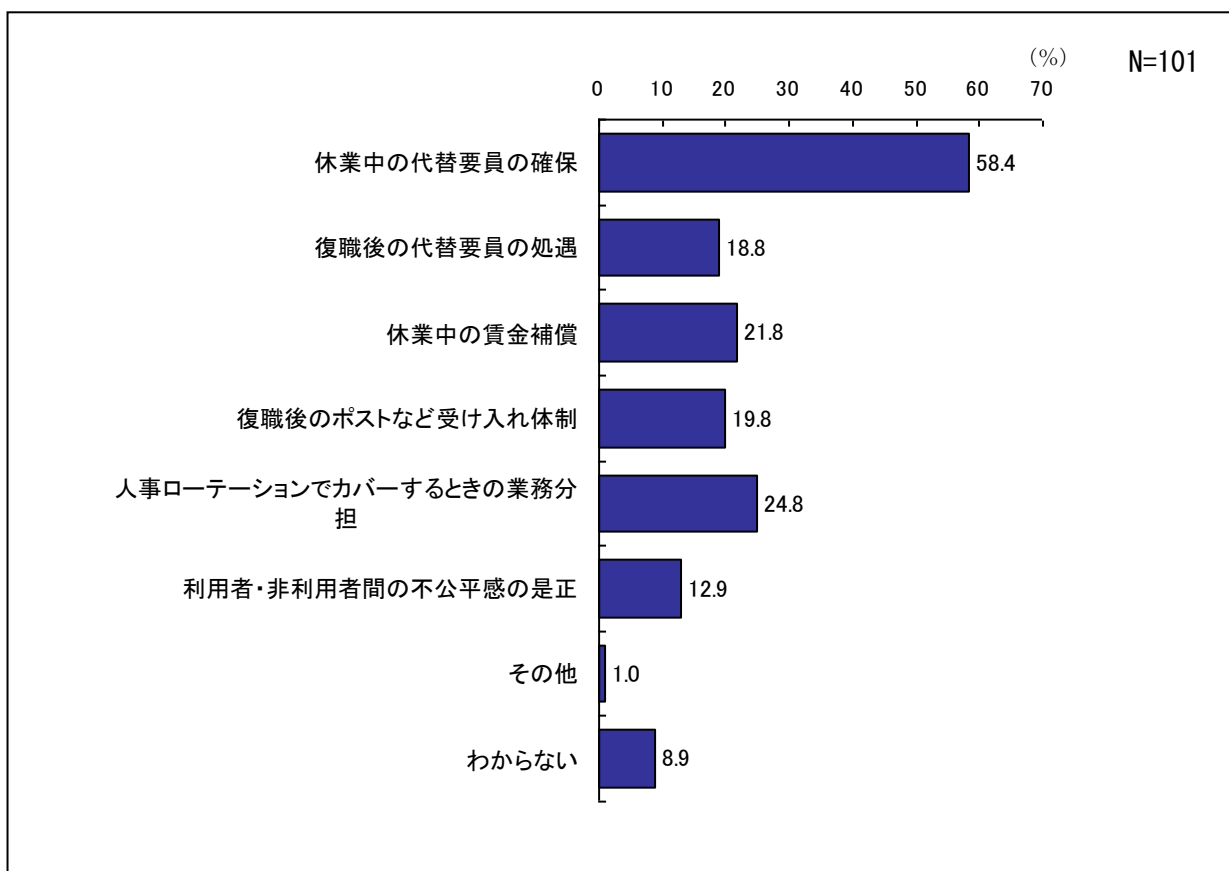
(1) 育児休業制度の有無 (総数:101)	ある	88		
	ない	12		
	無回答	1		
(2) 育児休業制度の利用実績 (総数:88)		平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
	0 人	52	51	44
	1～5 人	16	16	28
	6～10 人	2	3	2
	11～15 人	1	－	－
	16～20 人	－	－	－
	21 人以上	－	1	1
	無回答	17	17	13
(3) 子育てを行う従業員の勤務時間の短縮措置 (総数:101)	ある	68		
	ない	25		
	無回答	8		
(4) 介護休業制度の有無 (総数:101)	ある	72		
	ない	24		
	無回答	5		
(5) 介護休業制度の利用実績 (総数:72)		平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度
	0 人	57	56	57
	1～5 人	1	3	1
	6～10 人	－	－	－
	11～15 人	－	－	－
	16～20 人	－	－	－
	21 人以上	－	－	－
無回答	14	13	14	
(6) 介護を行う従業員の勤務時間の短縮措置 (総数:101)	ある	59		
	ない	28		
	無回答	14		
(7) 退職後の職場についての配慮 (総数:101)	ある	58		
	ない	33		
	無回答	10		

育児休業制度を導入している事業所は 101 事業所中 88 事業所(87%)である。制度がない事業所が 12%もある。育児休業制度のある 88 事業所の中で何人かが利用した事業所は、31 事業所(35%)である。利用実績は増加傾向にある。利用者数が 1～5 人の事業所が多い。子育て中の従業員に対して勤務時間の短縮措置制度がある事業所は 67%である。

介護休業制度を導入している事業所は、101 事業所中 72 事業所(71%)である。介護制度の利用実績のある事業所は、制度がある 72 事業所中わずか 1 事業所(1%)である。介護を行う従業員に対する勤務時間の短縮措置の制度がある事業所は、101 事業所中 59 事業所(58%)である。

育児・介護制度を利用者の職場復帰に対して配慮した措置をとっている事業所は、全事業所のうち 57%である。

問 20. 育児・介護休業制度が定着するための主な課題を次の中から2つまで選んでください。



育児・介護休業制度を職場に定着させるために、事業所が課題として掲げている事柄を多い順にあげると、休業中の代替要員の確保(58%)、「人事ローテーションでカバーするときの業務分担」(25%)、「休業中の賃金補償」(22%)、「復帰後のポストなど受け入れ体制」(20%)、「復帰後の代替要員の処遇」(19%)などである。