

## Ⅱ 【事業所】調査結果

---



## Ⅱ 【事業所】 調査結果

### 1 考察

#### 【調査対象事業所の属性】

調査対象事業所は、132 事業所、業種構成は「医療・福祉」17%、「卸売業、小売業」16%、「製造業」15%、「サービス業（他に分類されないもの）」13%などである。

この間、日本標準産業分類が変更になり、サービス業の一部が変更されている。前回調査（『平成 20 年度静岡市女性の労働実態調査』。以後前回調査と略す。）と比較するために、「医療・福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「教育、学習支援業」、「生活関連サービス業、娯楽業」などを広義のサービス業として再集計すると、その割合は 37%である。前回調査のサービス業が 33%、製造業が 17%だったので、今回は広義のサービス業の割合が増加し、製造業の割合がやや低下している。

事業所のうち 32%は労働組合がある。従業員が多い事業所ほど組合（200 人で 90%）がある。

各業種別平均従業員数は、「医療・福祉」88 人、「卸売業・小売業」124 人、「製造業」333 人と「サービス業（他に分類されないもの）」62 人である。「教育、学習支援業」や「サービス業（他に分類されないもの）」は従業員数 50 人未満の事業所が多い。

#### 【従業員の状況】（Q1～Q2）

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 69 人、女性が 22 人、パートタイマーは男性 5 人、女性 17 人、パートタイマー以外の非正規従業員は男性 18 人、女性 8 人である。前回調査と比較すると、男性正規従業員や男性のパートタイマー以外の非正規従業員数がそれぞれ 10 人程度増え、一方、女性正規従業員や女性のパートタイマー以外の非正規従業員数がそれぞれ微減している。

女性正規従業員は、男性と比較して小規模（10 人以下が 55%）事業所で働いている。一方、パートタイマーはその逆で、女性パートタイマーは男性に比較して相対的に規模が大きい事業所（11～30 人が 24%）で働く者が多い。パートタイマー以外の非正規従業員は、男女ともに小規模事業所で働く者が多い。

正規従業員の平均勤続年数は、男性 12 年、女性 10 年である。前回調査と比較して男女の勤続年数が接近してきた。男性のなかで 16 年以上勤務している者がいる事業所の割合が 6 ポイント低下したからだ。

また、女性正規従業員の勤続年数は、事業所規模が大きくなると増加する傾向がある。

パートタイマーの勤続年数は、女性は 6 年、男性は 4 年である。5 年以下の勤続年数が女性 44%、男性 52%というように、短期間の者を採用している事業所が多い。しかも前回調査と比較すると、その割合も女性が 6 ポイント、男性が 15 ポイントも増加している。男女ともに短勤続化した者を採用する事業所が増えている。その傾向は事業所規模にかかわらない。

#### 【女性従業員の配置】（Q3～Q4）

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・経理部門から販売・サービス部門までのすべてで「男女とも配置し、仕事の分担も男女とも同じである」と回答する事業所が最も多い。人事・総務・経理部門では 42%、販売・サービス部門では 29%、営業部門では

21%、企画・調査・広報部門では19%である。他方、生産部門では「男女とも配置しているが、仕事の分担は男女別である」が15%と最も多い。人事・総務・経理部門、販売・サービス部門、営業部門などでもそれぞれ24%、13%、13%の事業所において「男女とも配置しているが、仕事の分担は男女別である」と回答している。さらに「女性のみ配置している」と回答した事業所は、人事・総務・経理部門において14%、販売・サービス部門において5%の割合で存在する。さらに営業部門で17%、企画・調査・広報部門で5%、販売・サービス部門で5%の事業所が「男性のみ配置している」と回答している。前回調査以上に、「該当する部門なし」と回答する事業所の割合が多い。そこで、「該当する部門なし」が前回調査と同様に比較的少ない、人事・総務・経理、営業、販売・サービス部門における男女の配置状況を前回調査と比較すると、人事・総務・経理では、「男女とも配置しているが、仕事の分担は男女別である」が4.2ポイント減少し、「男女とも配置し、仕事の分担も男女とも同じである」が微増している。他方、営業部門は前回調査とかわらず、販売・サービス部門では、「男女とも配置しているが、仕事の分担は男女別である」が5.0ポイント増、「男性のみ配置」が2.5ポイント増加し、「男女とも配置し、仕事の分担も男女とも同じである」が5.9ポイント減少している。

「女性のみ配置している」理由について、人事・総務・経理部門や販売・サービス部門においては「技能や資格を持つ女性がいる」、「女性の特性・感性を生かす事ができる」、「男性の適任者がいない」の順に多い。

「男性のみ配置している」理由は、営業部門においては「女性の適任者がいない」、「外部との折衝が多い」、「配置を希望する女性がいらない」であり、生産部門においては「労働基準法の就業制限ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある」ためである。

仕事の配置や分担に関し、前回調査と比較すると、部門別にばらつきがあり、「男女とも配置し、仕事の分担も男女とも同じである」が増加しているとはいえ、したがって女性の能力発揮の場が広がっているとはいえない。また、人事・総務・経理業務には女性、営業などの外部との折衝能力を要する仕事は男性とリンクさせる考え方がまだみられる。

事業所内配置転換や、転居を伴わない事業所間配置転換については、「男女とも実施」した事業所はそれぞれ49%、31%であり、最も多い割合であった。他方、転居を伴う事業所間配置転換については、「男性のみ実施」した事業所が最も多く、21%であった。

また、事業所規模別に検討すると、事業所規模にかかわらず事業所内配置転換や転居を伴わない事業所間配置転換を「男女とも実施」している事業所が最も多い。しかし、転居を伴う事業所間配置転換の場合は、事業所規模にかかわらず「男性のみ実施」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に、「男女とも実施せず」、「該当の事業所なし」と回答する事業所が多い。

前回調査と比較して、転居を伴わない事業所間配置転換を「男女とも実施」が6ポイント増加し、「男性のみ実施」が7ポイント減少している。転居を伴う事業所間配置転換を「男性のみ実施」は変わらずであった。転居しないケースの仕事の配置や分担については、男女同一が進展している。

#### 【管理職への女性の登用とその壁】(Q5～Q5-1)

全事業所のうち、女性役員は平均0.3人(男性2.8人)、女性の部長相当職は0.4人(男性5.4人)、同じく課長相当職は0.8人(男性11.1人)、係長相当職は1.6人(男性10.2人)である。管理職の女性比率は、役員9%、部長相当職7%、課長相当職7%、係長相当職13%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15%、課長相当職では24%、係長相当職では33%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い。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は増加しない。

前回調査と比較すると、部長相当職で0.3人、課長相当職で0.1人、係長相当職で0.2人と微増している。昨今の政府の呼びかけからみれば、増加しているとは到底いえない状況である。

女性管理職が少ない理由を多い順に示すと、「必要な知識や判断力を有する女性がいらない」と回答する事業所が30%、「将来つく可能性のある者はいるが、現在、役職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」が25%、「女性が希望しない」が19%「勤続年数が短く役職になるまでに退職する」が15%、「家庭責任があるので責任ある仕事に就けられない」が9%などである。

前回調査と比較すると、「必要な知識や判断力を有する女性がいらない」や「将来つく可能性のある者はいるが、現在、役職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」についてはそれぞれ2ポイント、8ポイント減少している。他方で、「家庭責任があるので責任ある仕事に就けられない」と回答する事業所が3ポイント増え、また、「女性が希望しない」と回答する事業所も前回調査と同水準の高い数値で推移している。

#### 【教育訓練】(Q6～Q6-2)

事業所は、新入社員研修を全事業所中71%が実施、管理職(予定者を含む)研修を52%が実施、業務の遂行に必要な能力を付与する研修を77%が実施、上記以外の研修を54%が実施している。これらすべての研修について、「いずれの教育訓練も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の遂行に必要な能力を付与する研修は、それぞれ59%、56%の事業所が「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」している。また、「いずれの教育訓練も男女とも実施しているが研修の内容(期間)は異なる」、「女性のみ実施した教育訓練あり」や「男性のみ実施した教育訓練あり」の事業所は、新入社員研修や管理職(予定者を含む)研修においてそれぞれ12%、15%、業務の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、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」している割合が管理職研修と上記以外の研修でそれぞれ1.5ポイント、11ポイント増えている、他方、新入社員研修と業務の遂行に必要な能力を付与する研修はそれぞれ5.3ポイント、2.3ポイント減少している。

#### 【福利厚生】(Q7)

生活資金や住宅資金の貸付、何らかの金銭の給付、住宅や独身寮の貸与、制服の貸与等の福利厚生制度を導入している事業所は、多くの場合これらを「男女とも対象」としている。ただし、制服の貸与については「女性のみ対象」の事業所が11%である。前回調査と比較して、すべての項目で導入している制度は減少しているが、特に、世帯用住宅の貸与、独身寮の貸与、制服の貸与などが減少している。しかし、「女性のみ対象」とする制服の貸与は、減少していない。

#### 【セクシュアル・ハラスメントや男女の均等な取扱いに関する相談】(Q8～Q10)

「雇用機会均等法」は、事業主に対し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、再発を防止することを要請している。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。

事業所の80%が「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する」、50%が「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る」、48%が「苦情・相談体制を整備し、労働者に周知する」、38%が「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する」などの対策を実施している。

「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する」は事業所規模にかかわらず取り組みが多い。事業所規模が大きくなるほど、さまざまな対策に取り組んでいる。今後取り組む予定の対策は、「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する」、「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する」、「苦情・相談体制を整備し、労働者に周知していく」の順に多い。

女性が仕事をする上での不平や不満のうち、男女均等取扱いに関する相談については、「上司が相談を受ける」事業所は76%、「人事労務担当部署が相談を受ける」が59%であり、「特別の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」事業所は少ない。セクシュアル・ハラスメントに関する相談についても同様に「上司が相談を受ける」事業所は67%、「人事労務担当部署が相談を受ける」事業所が59%であり、「特別の窓口またはカウンセラーを置き、相談を受ける」事業所は24%、「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、男女均等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、専ら「上司が相談を受ける」が増加している。「特別の窓口またはカウンセラーを置き、相談を受ける」事業所は、目立って増加していない。男女均等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署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。

#### 【女性の能力発揮促進のための取組】(Q11～Q13)

事業所が女性労働力を活用する場合に、どのような課題があると考えているのだろうか。60%の事業所が「家庭責任を考慮する必要がある」、27%の事業所が「時間外労働、深夜業をさせにくい」、24%の事業所が「女性の勤続年数が平均的に短い」に問題点を感じている。他方で、21%の事業所が「特になし」と回答している。「家庭責任を考慮する必要がある」と回答する事業所はどの業種においても多いが、70%以上の事業所が指摘する業種は宿泊業、製造業、卸売業、小売業、生活関連サービス業、娯楽業などである。「時間外労働、深夜業をさせにくい」ことを指摘する業種は、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業・保険業に多い。建設業、製造業、金融業・保険業などは、上記の項目以外に「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」、「女性のための就業環境の整備コストがかかる」といった多様な要因を指摘する。

前回調査と比較すると「女性の勤続年数が平均的に短い」や「重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある」を問題とする事業所はそれぞれ4ポイント、6ポイント減少したが、他方「家庭責任を考慮する必要がある」と回答した事業所が9ポイント増加している。

また、事業所は女性を活用するために積極的取組（ポジティブアクション）を行うことが要請されている。その事例を多い順にあげると、34%の事業所が「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める」、33%が「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」、14%が「女性がいない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する」などを実施し

ている。また今後、25%の事業所が「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」、19%が「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める」、18%が「女性がいなかったり少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する」に取り組む予定である。ただし、事業所中、特に「取り組んでいるものはない」や今後も「取り組む予定はない」が30%前後存在することに注意を払いたい。

前回調査と比較すると、すべての項目について減少している。特に減少している取り組みは、「女性がいなかったり少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する」22ポイント、「中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性についての啓発を行う」16ポイント、「体力面での個人差を補う器具、設備等を設置する等、働きやすい職場環境を整備する」15ポイント、「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める」13ポイント、「女性がいなかったり少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する」13ポイントなどである。ポジティブアクションの実施を政府が掲げているが、今回の調査結果は、これとは反対の傾向を示している。

#### 【女性パートタイマーの状況】(Q14~Q16)

女性パートタイマーを雇用している事業所は、119事業所中93事業所(78%)である。パートタイマーを採用する理由について、33%の事業所が「簡単な仕事内容のため」、24%が「正規従業員の採用が困難なため」、20%が「人件費が割安となるため」、17%が「生産、販売量の増減に応じて雇用調整が容易にできるため」と回答している。

前回調査と比較して、「人件費が割安となるため」が27ポイントも減少している。

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、「正規従業員と勤務時間も職務内容も同じ人」がいる事業所は8%、「正規従業員と勤務時間が異なり職務内容が同じ人」がいる事業所は33%を占めている。一方、「正規従業員と勤務時間も職務内容も異なる人」を抱えている事業所は54%である。

前回調査と比較してどの項目も少なくなっている。

期間の定めがあるパートタイマーのいる事業所の割合は50%、定めのない者の割合は30%である。事業所規模別にみると、期間の定めのあるパートタイマーの割合が多いのは100~199人規模(70%)、50~99人(61%)である。他方、期間の定めのない者は、事業所規模にかかわらず20%程度の事業所において存在する。

前回調査と比較すると、期間の定めのない者の割合の減少が顕著である。有期雇用契約化している。パート法の改正や労働契約法改正等が影響しているかもしれない。

#### 【女性社員に対する職場の雰囲気・風土】(Q17)

全事業所中、70%以上の事業所が女性従業員を「職場の同僚男性や管理職に対し、女性を補助者とみるのではなく、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」とし、「女性自身が固定的な社会通念にとらわれてもっぱら職場の花として取り扱われることを望んだり、責任のある仕事することを望まないことのないよう、女性の職業意識の向上を図っている」と回答している。「お茶くみ、掃除などを女性の仕事ということで女性のみにさせている」事業所は10%以下にとどまる。

前回調査と比較すると、「職場の同僚男性や管理職に対し、女性を補助者とみるのではなく、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」については15ポイント、女性に対する「女性自

身が固定的な社会通念にとらわれてもっぱら職場の花として取り扱われることを望んだり、責任のある仕事をするのを望まないことのないよう、女性の職業意識の向上を図っている」に関しては 11 ポイント増加している。他方、「お茶くみ、掃除などを女性の仕事ということで女性のみにならせている」と回答した企業も目立って減少していない。

#### 【ワーク・ライフ・バランスについて】(Q18～Q20)

育児休業制度を導入している事業所は 132 事業所中 111 事業所 (84%) である。他方、この制度のない事業所が 17 事業所 (13%) 存在する。前回調査によるとこの制度の導入率は 87%であったので、導入がすすんでいない。49 人以下の事業所において制度のない事業所が多い。ただし、前回調査においては調査されなかったが、パートタイマーを含む制度として導入している事業所の割合が、育児休業制度のある事業所中 79% (88 事業所) である。この間、育児・介護休業法が改正され、パートタイマー等の一部に適用されたことが影響している。育児休業取得可能期間の平均は 1.4 歳までである。

平成 24 年度において、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、女性の場合、111 事業所中 39 事業所 (35%)、男性は 5 事業所 (5%) である。利用実績のほとんどの事業所が利用者数 1～5 人であり、その 98%以上の事業所では女性が利用している。ただし、1 年に 21 人以上の女性の利用実績がある事業所も登場している。利用実績の推移をみると、平成 22 年度は、女性 32 事業所 (29%)、男性 2 事業所 (2%)、平成 23 年度は、女性 45 事業所 (41%)、男性 4 事業所 (4%)、平成 24 年度は、同上である。女性は増加傾向にあるが、男性は微増にとどまっている。

子の看護休暇制度の導入事業所は、85 事業所 (64%) である。うち非正規社員にも適用している事業所の割合は 84%である。85 事業所中、女性が利用した事業所は、平成 22 年度 6 (7%)、同 23 年度 8 (9%)、同 24 年度 8 事業所 (9%) であり、男性の利用実績は、平成 22 年度 4 (5%)、同 23 年度 3 (2%)、同 24 年度 5 事業所 (6%) である。育児休業制度より子の看護休暇制度のほうが、男性が利用する事業所が多い。しかし、49 人以下の事業所において、この制度のない事業所は 42%であるなど、この制度の導入や利用実績はまだ少ない。

子育てを行う従業員に対する勤務時間の短縮措置がある事業所は 97 事業所 (73%) である。前回調査と比較して 6 ポイント増加した。ただし、49 人以下の事業所中 30%がこの制度を導入していない。「育児・介護休業法」では 3 才未満の子育て中の従業員に対して勤務時間の短縮が義務づけられている。小規模事業所への法適用がより進展することが必要とされている。

介護休業制度を導入している事業所は、132 事業所中 104 事業所 (79%) である。そのうち、非正社員にも適用されている事業所は 78%であり、制度の適用範囲は拡大している。ただし、49 人以下の事業所において制度がない事業所は、33%である。小規模事業所においてこの制度の導入が育児休業制度よりも遅れが目立つ。

平成 22 年度以降、介護制度の利用実績のある事業所が、わずか 2～4 事業所 (2～3%) で、このすべての事業所において利用人数は 1～5 人に留まっている。この制度の利用実績はきわめて低い。

前回調査と比較して介護休業制度の導入率は 8 ポイント増加している。利用実績については前回調査と同様な水準であり、その実績は増加していない。

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、132 事業所中 81 事業所 (61%) である。49 人以下の事業所の 42%がまだこの制度を導入していない。前回調査と比較すると制度の導入率は、3 ポイント増加している。

育児・介護休業制度を職場に定着させるには課題も多い。多くの事業所が各種の課題を掲げている。きわだっているのは、「休業中の代替要員の確保」(63%)である。その他に「人事のローテーションでカバーするときの業務分担」(27%)、「復帰後の代替要員の処遇」(20%)などが課題とされている。事業所規模にかかわらず、「休業中の代替要員の確保」対策が大きな課題である。他方で200人以上の事業所規模の大きな事業所では、「人事ローテーションでカバーするときの業務分担」(50%)も課題とされている。

「休業中の代替要員の確保」が突出して多く、また次に「人事ローテーションでカバーするときの業務分担」が課題に掲げられる状況は前回調査も同様である。

## 【まとめ】

調査対象事業所は、132事業所、そのうち広義のサービス業が37%、平均でみた正規従業員数は女性22人、男性69人、パートタイマー女性17人、男性は5人、パートタイマー以外の非正規従業員は女性8人、男性が18人である。平均勤続年数は正規従業員の女性は10年、男性は12年、パートタイマーの女性は6年である。5年以下の短勤続化が目立って増加している。

前回調査と比較すると、業種の構成についてサービス業の比率がやや増加していること、男性正規従業員や男性のパートタイマー以外の非正規従業員数の多い事業所が増えたこと、したがって、平均して従業員数が15人程度多いこと、またパートタイマーの勤続年数が短勤続化している事業所が多いことなどが、サンプルの特徴である。

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。

前回調査から5年を経ている。この間、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「育児・介護休業法」(平成22年一部改正)、「パート労働法」(平成20年改正)などが改正強化された。また、平成19年に大幅に改正された「雇用機会均等法」も5年を経過して、現在さらなる改正強化にむけて審議会で検討中である。これに伴って女性従業員に対する対策の範囲が広がり、その導入の努力化や義務化がされてきた。さらに、「労働者派遣法」が平成24年、「労働契約法」が平成25年から改正施行された。

今回の調査は、これらの実施状況を中心に分析する。平成19年の「改正均等法」のポイントは、教育・訓練、福利・厚生、職務の配置における差別的扱いの禁止ばかりでなく降格、雇用形態の変更なども差別的取り扱いにするセクシュアル・ハラスメント対策などの義務化、ポジティブアクションの導入、企業への罰則の強化などであった。

調査結果によると、転居を伴わない事業所間配置転換や、教育訓練のうち「管理職研修」や「その他の研修」について男女同一に実施している事業所は増えている。一方、管理職の登用はすべての階級において微増にとどまっている。知識・能力や在職年数を満たした適切な女性がいらないという回答する事業所は減少したが、「家庭責任があるので責任がある仕事に就けられない」と回答する事業所が若干だけ増えている。いまだに性役割意識が女性管理職登用の根深い障害になっている。

事業所においてセクシュアル・ハラスメントの防止とその対策の必要性はある程度認識され、防止の方針、相談体制、啓発・研修などの制度が導入されている。今回調査においては、「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する」以外の対策の導入率はやや減少している。事柄の特殊性から「特別の窓口またはカウンセラーを置き、相談を受ける」体制の整備が求められる。

事業所は、女性の能力発揮促進のために、一般的な職業意識の向上にとどまらず、積極的な取り組み

(ポジティブアクション) に努めることが求められている。男性と対等なパートナーとしての意識啓発や職業意識の向上などに70%以上の事業所が取り組んでいる。この取り組みは前回調査より増えている。しかし、さらなる積極的な取組については、性に中立的な「人事考課基準を明確に定める」ことや「仕事と家庭の両立制度の整備」に取り組んでいる事業所が多い(30%以上)が、前回調査よりその割合は減少している。女性の能力発揮促進には、「家庭責任を考慮する必要がある」というような性役割を彷彿させる回答をした事業所が多かった(前回調査より9ポイント増加)ように、男性正規社員が多い事業所サンプルであることが影響しているかもしれない。

平成22年改正「育児・介護休業法」のポイントは、専業主婦の夫も育休取得可、3才まで短時間勤務の義務化、子供一人につき1年間に5日の子の看護休暇、子供が小学校入学までフレックス等何らかの対策を努力義務化、一部の非正規従業員にも適用等である。

育児休業制度を導入している事業所は84%、子の看護休暇を導入している事業所は64%、短時間勤務を導入している事業所は73%である。前回調査と比較すると育児休業制度の導入割合は3ポイント低下し、短時間勤務制度は6ポイント増加している。介護休業制度を導入している事業所は79%、介護のための短時間勤務制度の導入事業所割合は、61%である。前回調査と比較すると介護休業制度は8ポイント、介護のための短時間勤務制度は3ポイント増加している。

これらの制度の適用対象者の有無が不明なので正確な利用実績を把握できないが、単純に利用者がいる事業所の割合を利用実績として集計してもその実績は低い。ただし、前回調査と比較すると育児休業制度と介護休業制度の利用実績は増加している。利用実績を上げるための課題は、依然として代替要員の確保と人事ローテーションによる業務分担である。

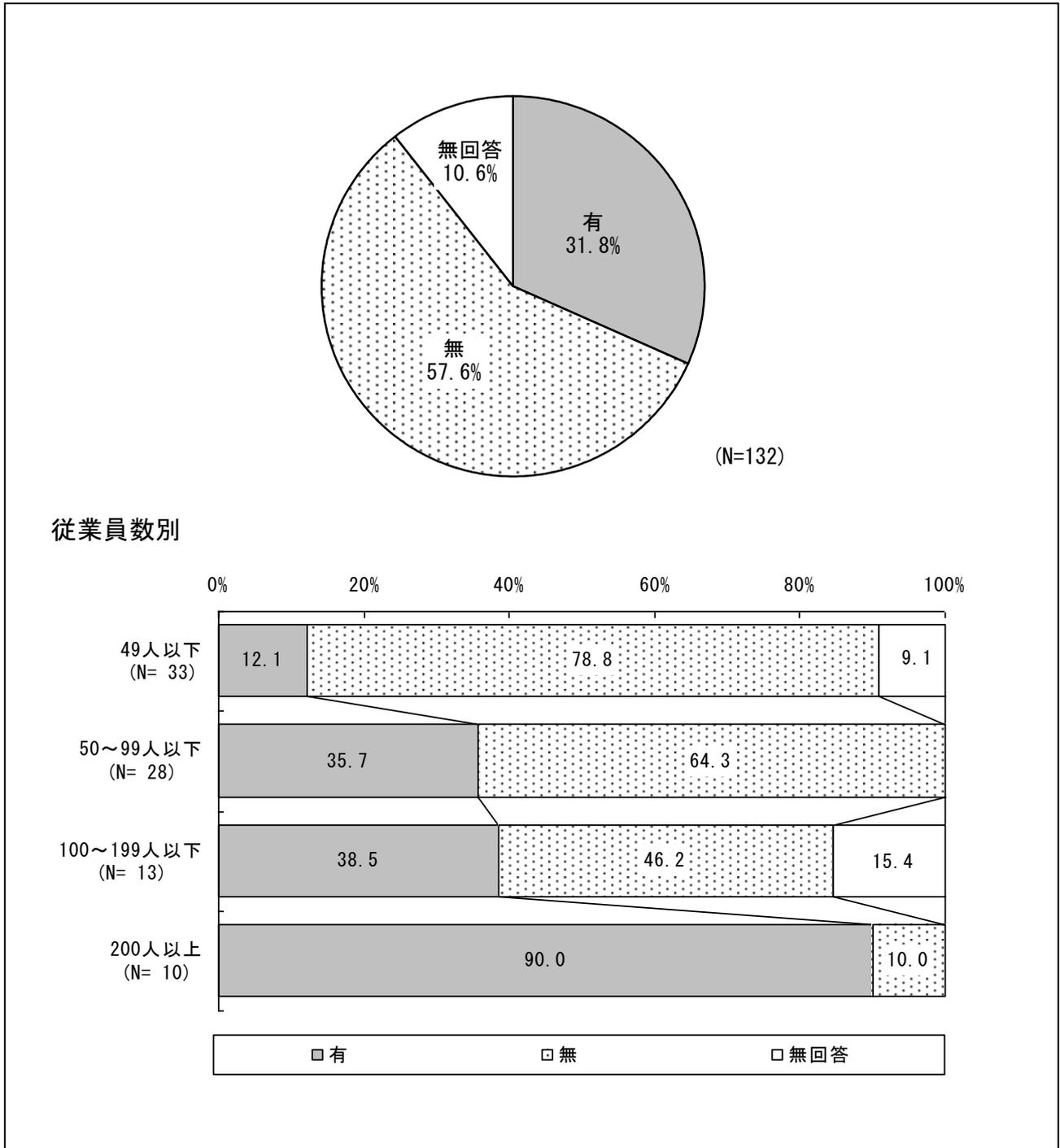
法改正によって新たにもしくは改正され制度が導入された領域、例えば育児・介護休業制度の一部の非正規従業員への適用拡大、短時間勤務制度の義務化、子の看護休暇の拡大などについては着実に導入が進んでいる。また、一般的に女性の就労を促す意識啓発や職業意識の醸成、さらには具体的な就労の場における仕事の配置と分担、研修等における男女同一なども進展している。しかし、法的に努力義務規定に留まり実効性を問われない項目などは進展していない。女性管理職の登用、女性の能力発揮を促進する積極的な取組、育児・介護休業制度の男女の利用実績等などがその例である。また、かなり前に法改正された項目は小規模事業所への適用が停滞しているのか、一段の進展がみられない。

政府はこれらについて課題や目標値を定め積極的に取り組むことを促している。内閣府が女性の活躍「見える化」サイトで上場企業に関する女性従業員や両立支援策の詳細な状況を平成26年1月31日付で公表している。地方自治体レベルにおいてもこのような方策を検討し、事業所に提示し、改革を促す対策を講じることがあってもよい。

## 2 調査結果

### ◆事業所の概要について

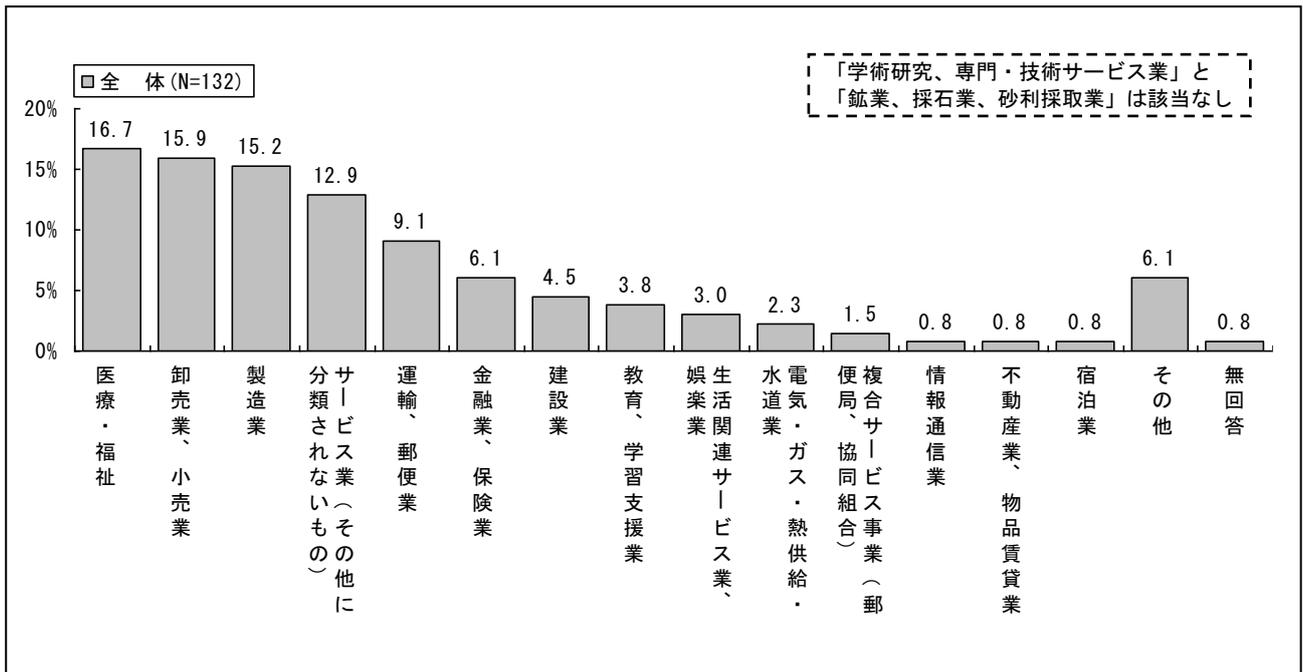
#### ◇労働組合の有無



労働組合の有無については、「有」(31.8%)、「無」(57.6%)である。

従業員数別にみた労働組合の有無については、「有」は「200人以上」(90.0%)が最も多く、次いで「100~199人以下」(38.5%)などである。

◇業種

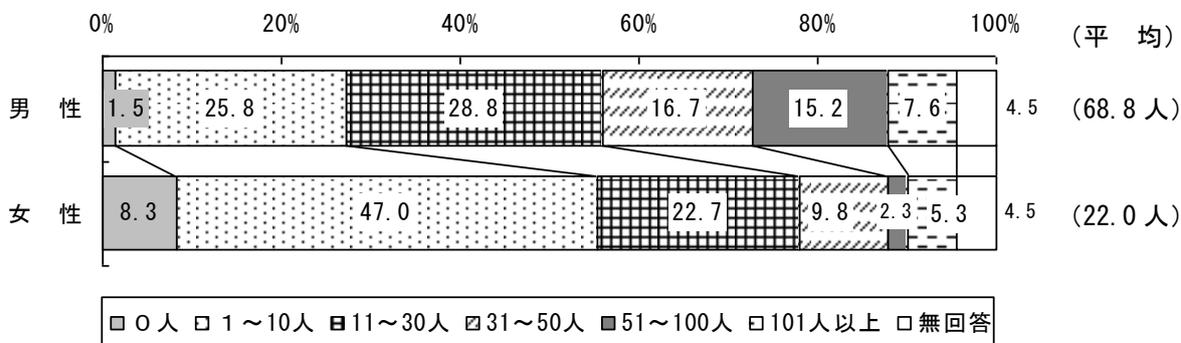


業種については、「医療・福祉」（16.7%）が最も多く、次いで「卸売業・小売業」（15.9%）、「製造業」（15.2%）などである。

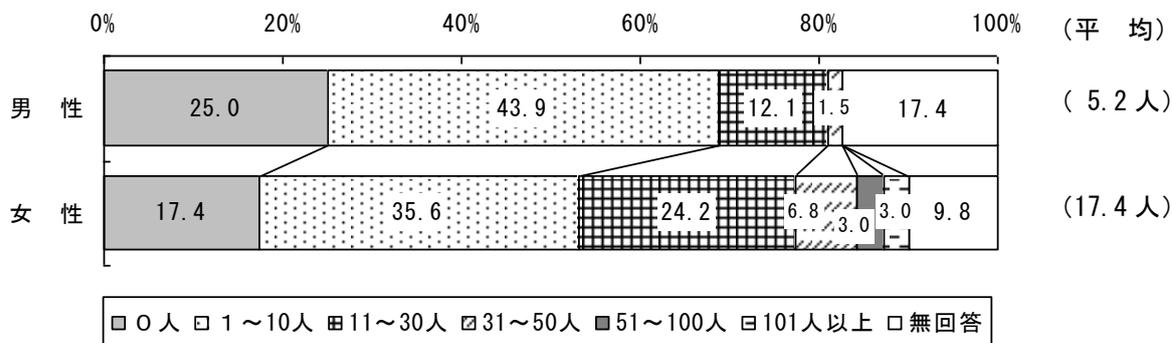
◆従業員・雇用管理について

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。)

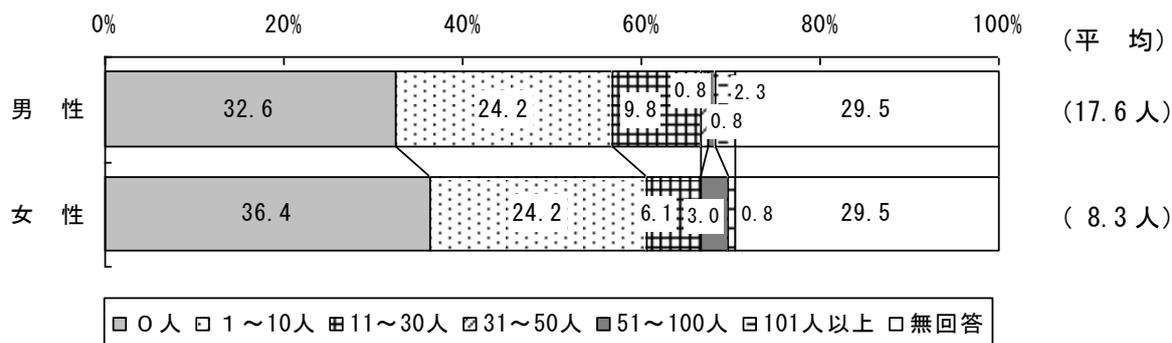
〔正規従業員〕



〔パートタイマー〕



〔パートタイマー以外の非正規従業員〕



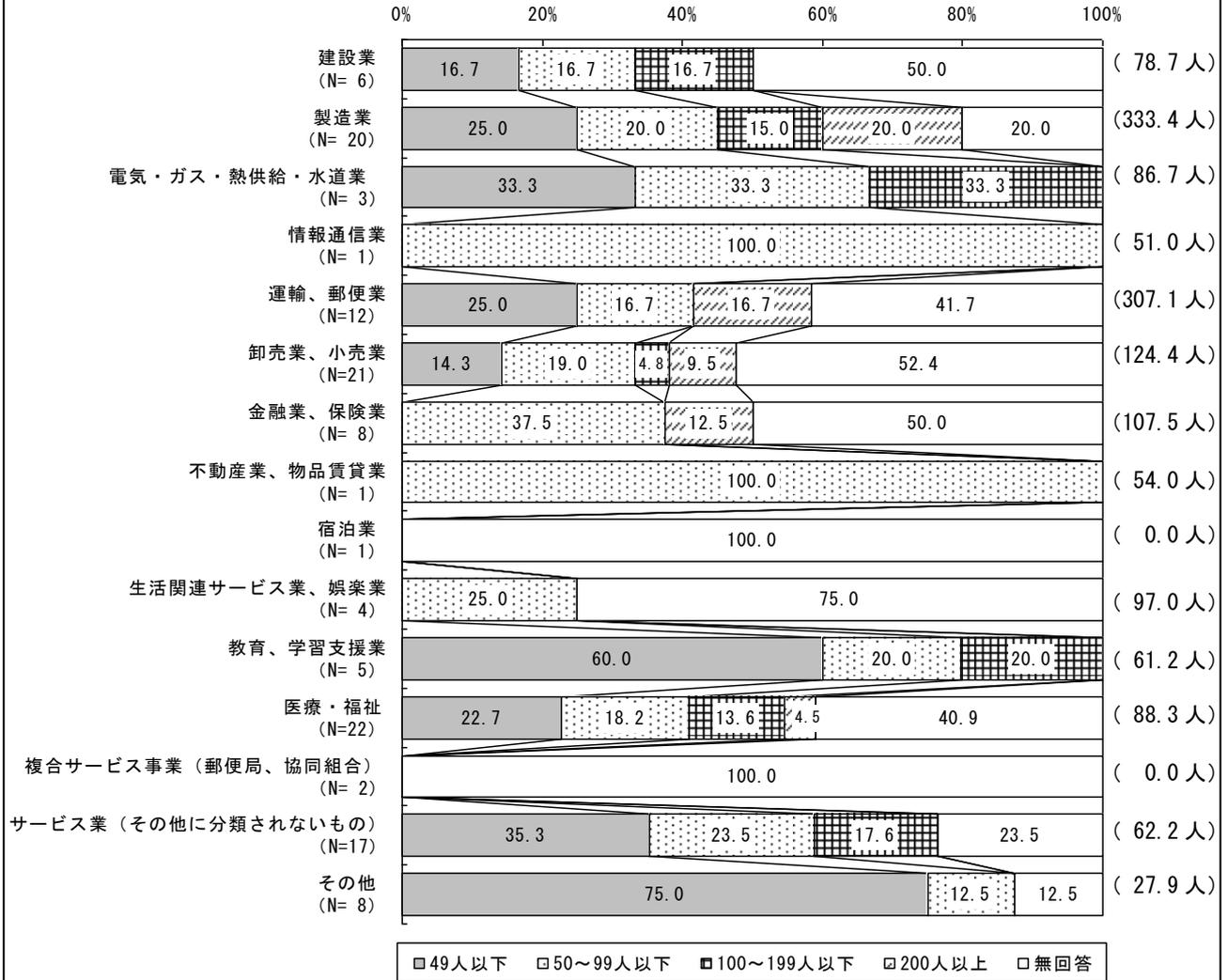
正規従業員数については、「11~30人」は、男性（28.8%）が女性（22.7%）より多く、「1~10人」は、女性（47.0%）が男性（25.8%）より多い。

パートタイマーの人数については、「1~10人」は、男性（43.9%）が女性（35.6%）より多く、「11~30人」は、女性（24.2%）が男性（12.1%）より多い。

パートタイマー以外の非正規従業員数については、「1~10人」は、（男性24.2%、女性24.2%）男女ともに多く、2割半ばである。

# 業種別

(平均)



業種別にみた従業員数については、平均人数が 300 人を超える業種は、「製造業」(333.4 人) が最も多く、次いで「運輸、郵便業」(307.1 人) である。

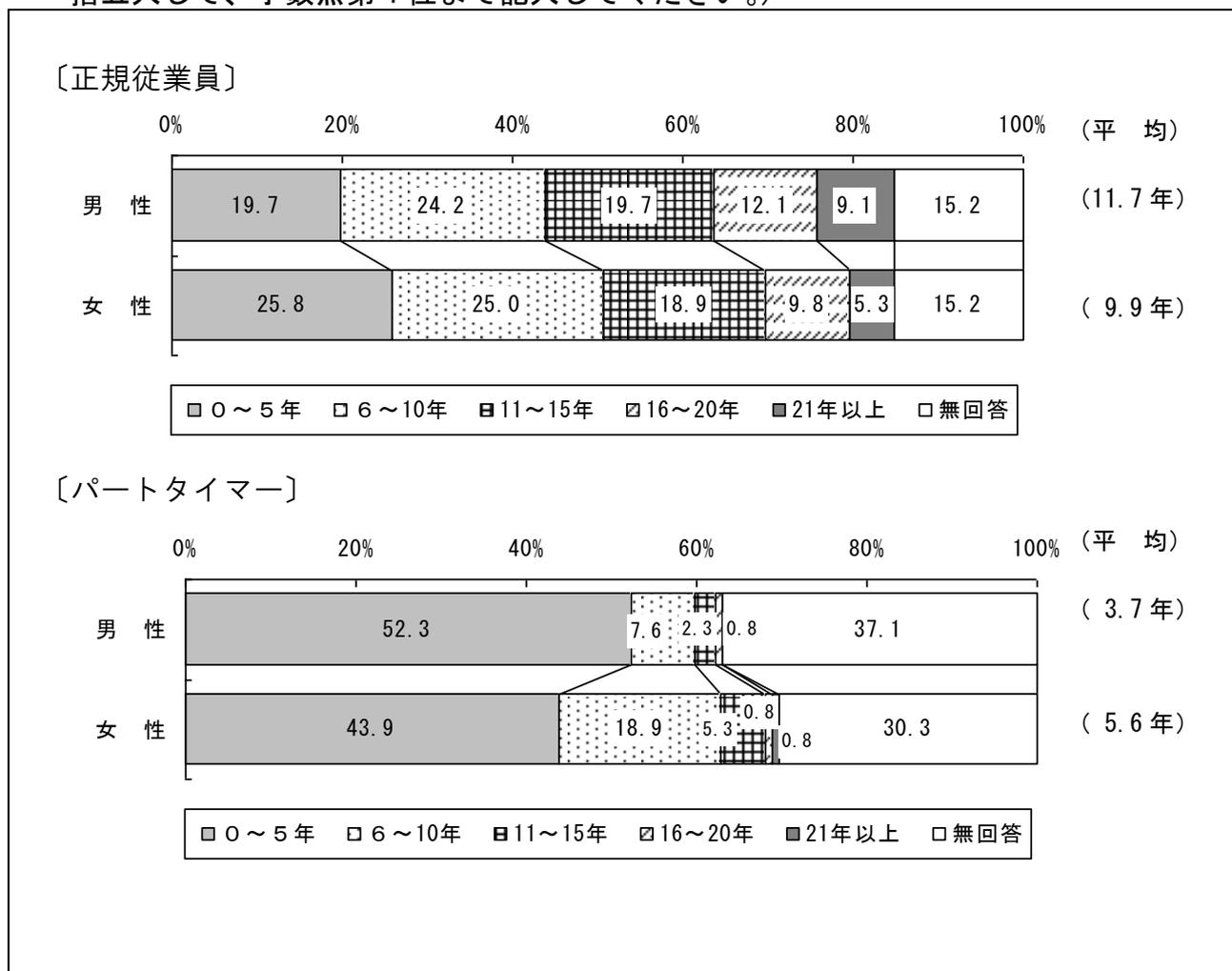
「49 人以下」は、「教育、学習支援業」(60.0%) が最も多く、次いで「サービス業 (その他に分類されないもの)」(35.3%) などである。

「50~99 人以下」は、「金融業、保険業」(37.5%) が最も多く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」(33.3%) などである。

「100~199 人以下」は、「電気・ガス・熱供給・水道業」(33.3%) が最も多く、次いで「教育、学習支援業」(20.0%) などである。

「200 人以上」は、「製造業」(20.0%) が最も多く、次いで「運輸、郵便業」(16.7%)、「金融業、保険業」(12.5%) などである。

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。）

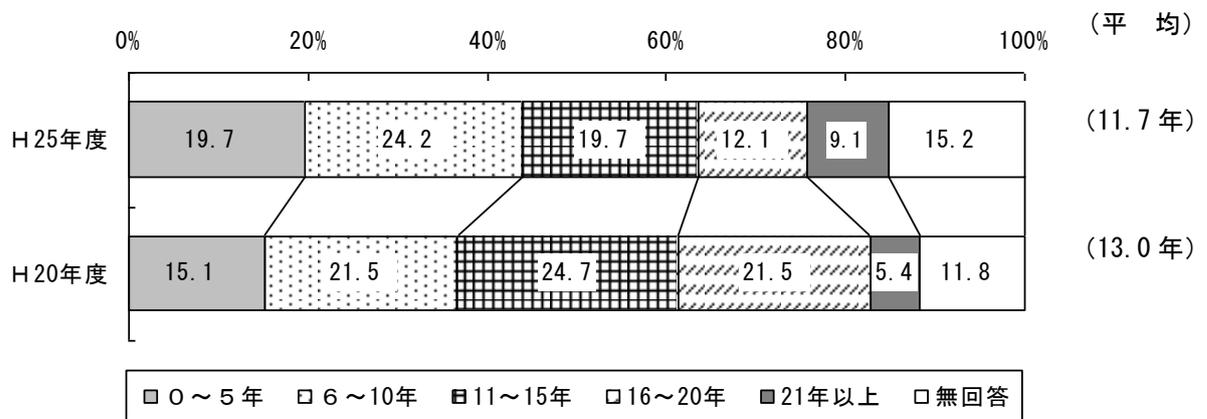


正規従業員の平均勤続年数については、「0～5年」は、女性（25.8%）が男性（19.7%）より多く、「16～20年」は、男性（12.1%）が女性（9.8%）より多い。

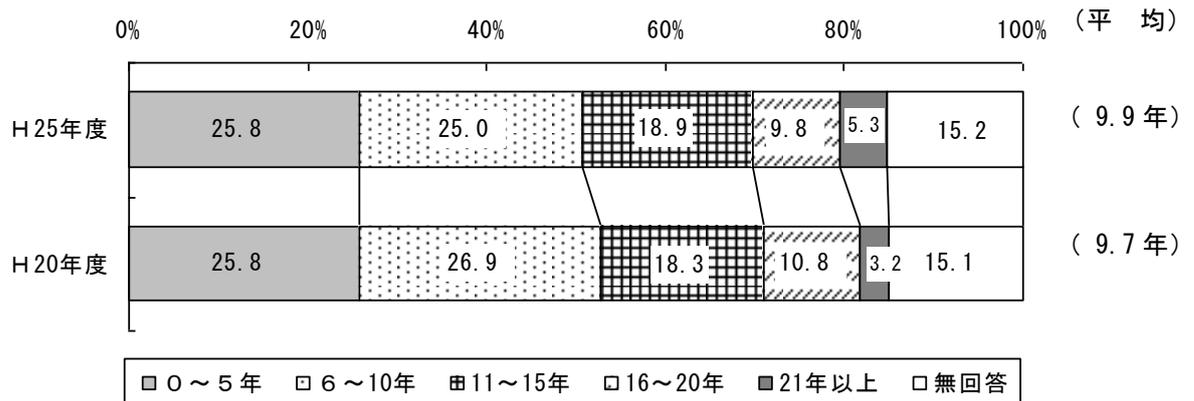
パートタイマーの平均勤続年数については、「0～5年」は、男性（52.3%）が女性（43.9%）より多く、「6～10年」は、女性（18.9%）が男性（7.6%）より多く、差がみられる。

【時系列比較】

〔正規従業員 男性〕



〔正規従業員 女性〕

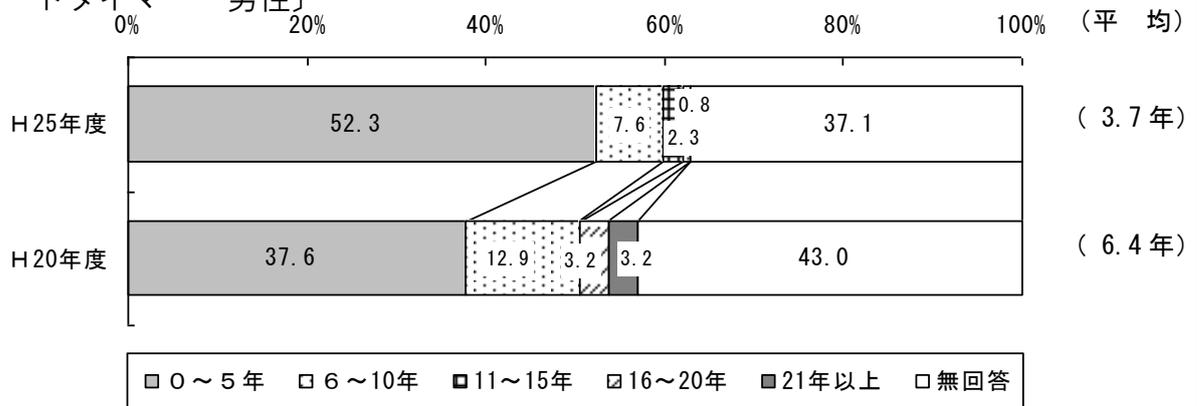


時系列にみた男性正規従業員の平均勤続年数については、「16～20年」(12.1%)は、20年度調査(21.5%)に比べ少なく、差がみられる。

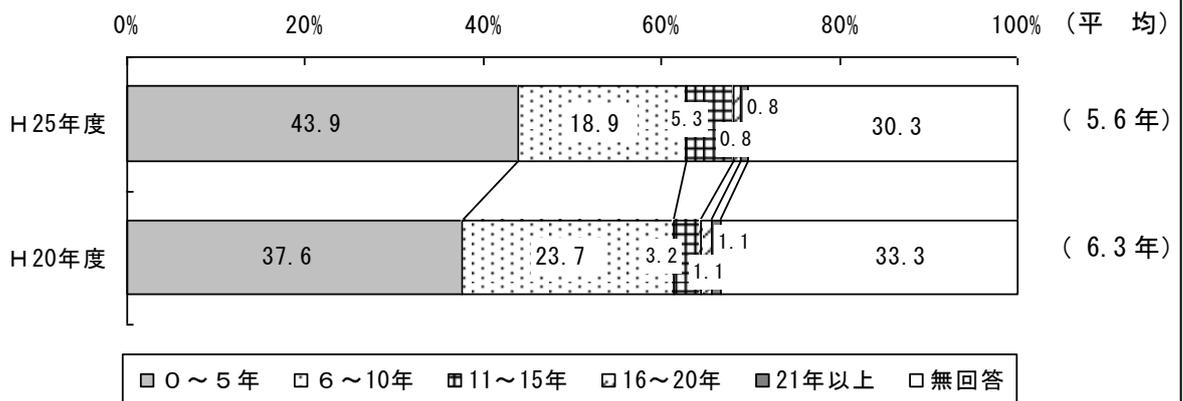
時系列にみた女性正規従業員の平均勤続年数については、25年度、20年度調査で大きな差はみられない。

【時系列比較】

〔パートタイマー 男性〕



〔パートタイマー 女性〕



時系列にみた男性パートタイマーの平均勤続年数については、「0～5年」(52.3%)が最も多く、20年度調査(37.6%)と比べ、多く差がみられる。

時系列にみた女性パートタイマーの平均勤続年数については、「0～5年」(43.9%)が最も多く、20年度調査(37.6%)に比べ多い。

## 正規従業員

		調査数	0 ～ 5 年	6 ～ 10 年	11 ～ 15 年	16 ～ 20 年	21 年 以上	無 回 答
従業員数	性別							
49人以下	男性	33	30.3	24.2	9.1	18.2	12.1	6.1
	女性	33	33.3	27.3	18.2	6.1	6.1	9.1
50～99人以下	男性	28	25.0	21.4	28.6	3.6	7.1	14.3
	女性	28	14.3	39.3	17.9	14.3	0.0	14.3
100～199人以下	男性	13	15.4	23.1	15.4	15.4	15.4	15.4
	女性	13	15.4	30.8	23.1	0.0	15.4	15.4
200人以上	男性	10	0.0	0.0	40.0	40.0	10.0	10.0
	女性	10	20.0	10.0	10.0	40.0	10.0	10.0

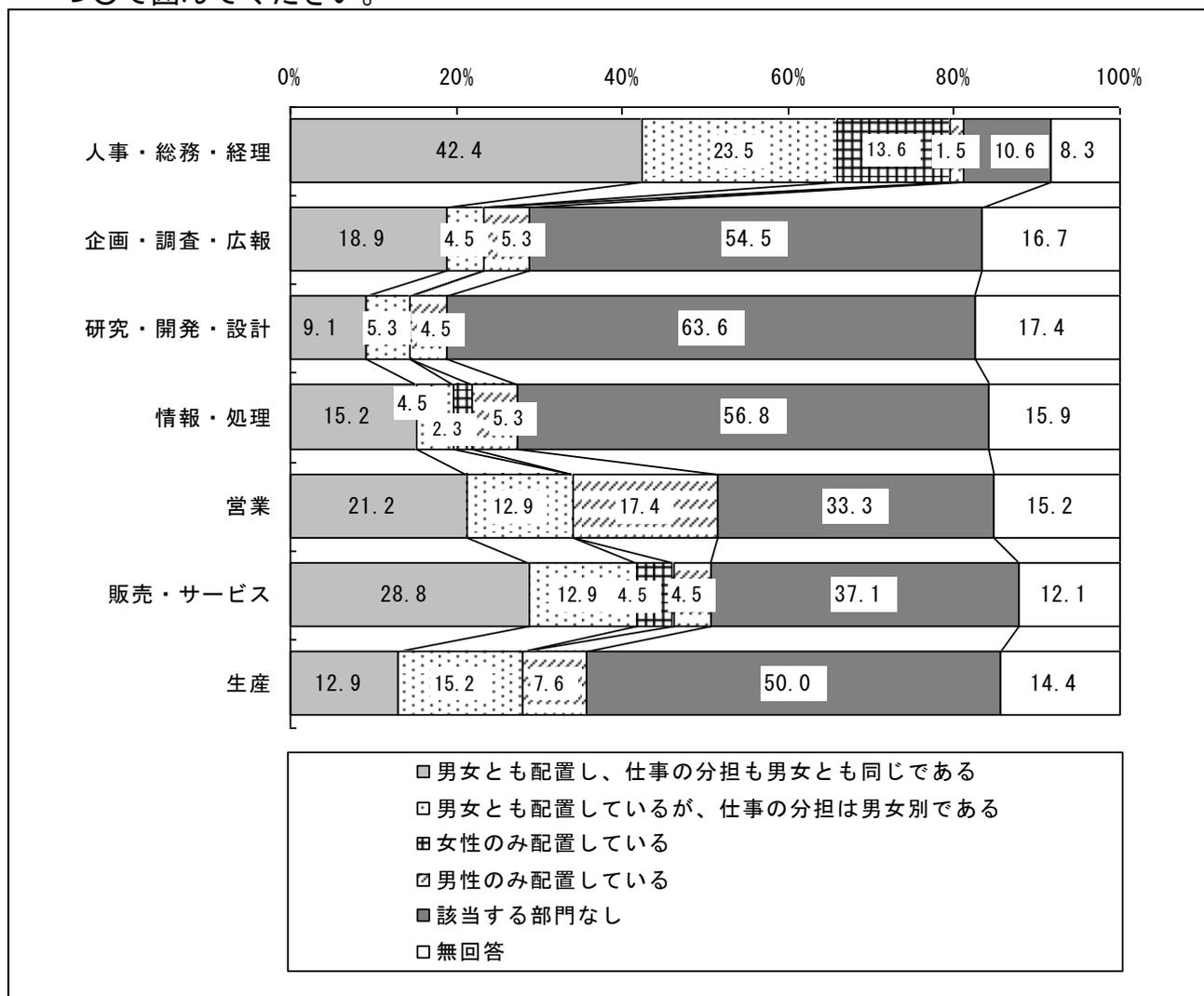
## パートタイマー

		調査数	0 ～ 5 年	6 ～ 10 年	11 ～ 15 年	16 ～ 20 年	21 年 以上	無 回 答
従業員数	性別							
49人以下	男性	33	60.6	3.0	3.0	0.0	0.0	33.3
	女性	33	45.5	12.1	9.1	3.0	0.0	30.3
50～99人以下	男性	28	57.1	14.3	0.0	0.0	0.0	28.6
	女性	28	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0
100～199人以下	男性	13	53.8	7.7	0.0	0.0	0.0	38.5
	女性	13	38.5	38.5	0.0	0.0	0.0	23.1
200人以上	男性	10	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0
	女性	10	20.0	20.0	10.0	0.0	0.0	50.0

従業員数別にみた正規従業員の平均勤続年数については、従業員数が増加するにつれて、平均勤続年数も増加傾向にある。

従業員数別にみたパートタイマーの平均勤続年数については、男女ともに従業員数に関わらず、「0～5年」が多い。

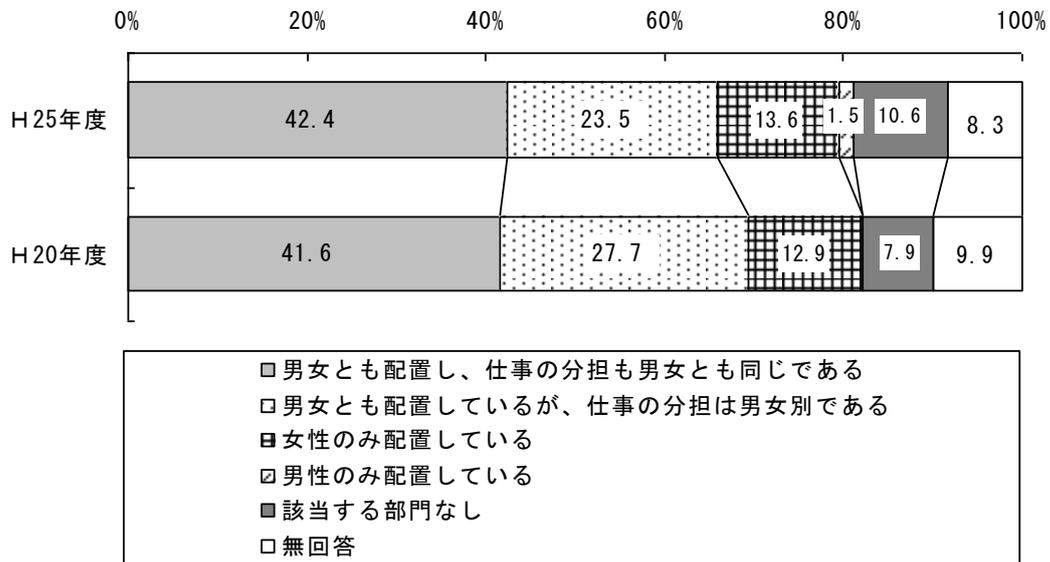
問3 現在、次の部門における男女の配置状況について、部門ごとに該当する番号を1つ〇で囲んでください。



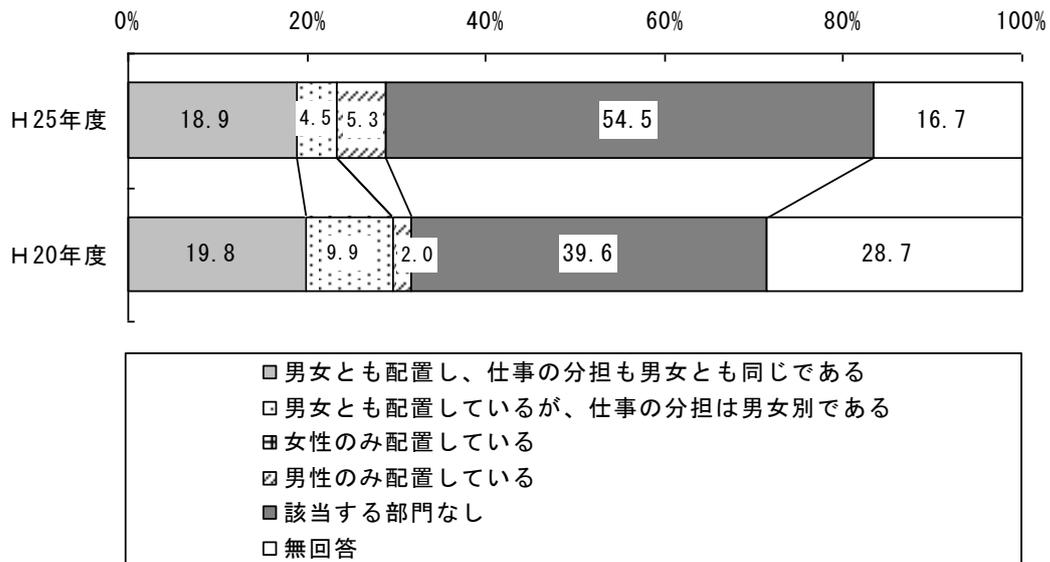
男女の配置状況については、該当部門があるうちの、「生産」を除く全ての部門で「男女ともに配置し、仕事の分担も男女とも同じである」が多く、「男性のみ配置している」は、「営業」（17.4%）が多い。

【時系列比較】

(1) 人事・総務・経理



(2) 企画・調査・広報

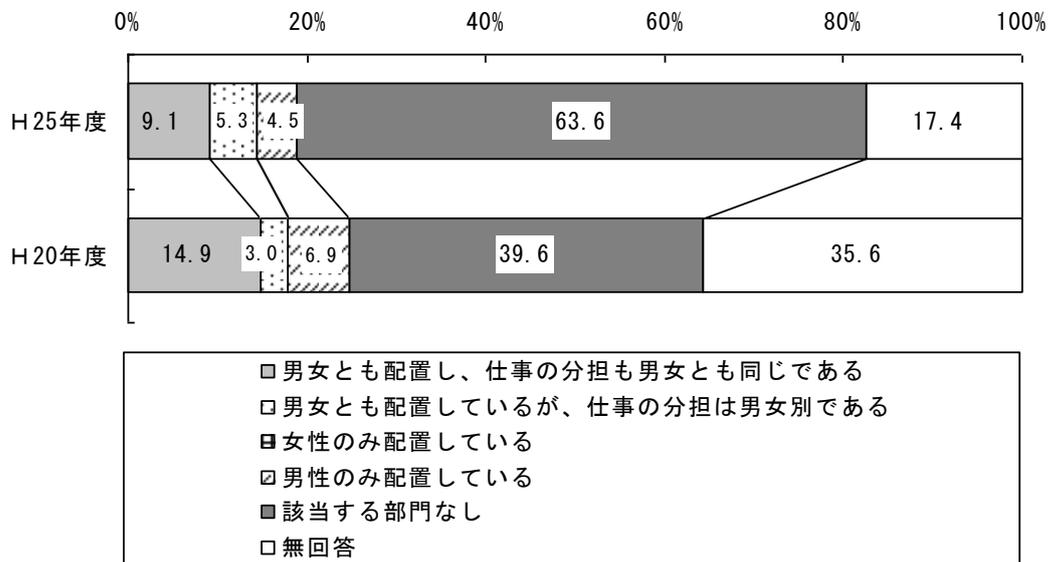


時系列にみた人事・総務・経理の男女の配置状況については、「男女とも配置し、仕事の分担も男女とも同じである」(42.4%)が最も多く、20年度調査(41.6%)と同様の傾向を示し、4割を超えている。

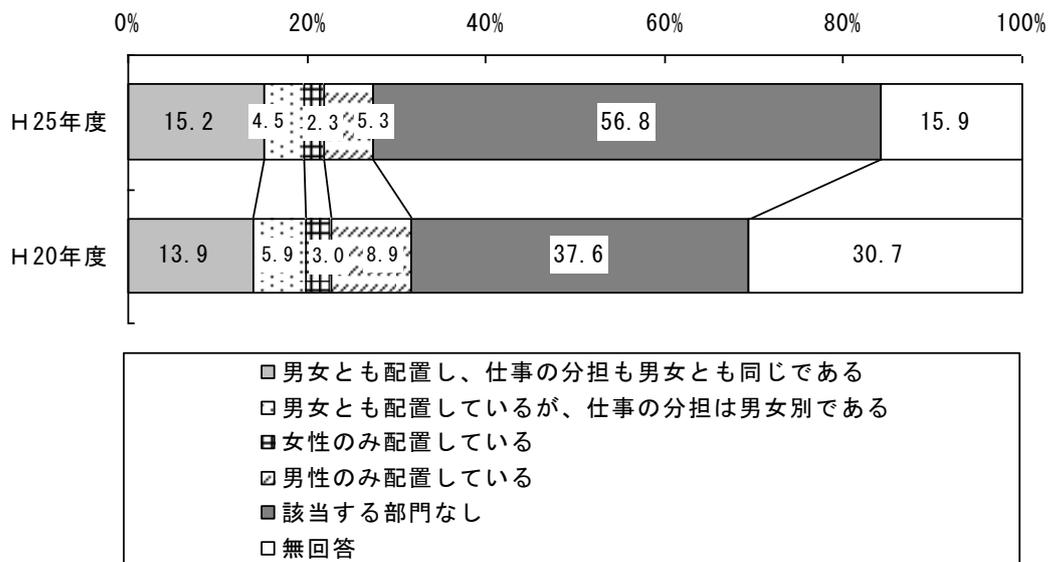
時系列にみた企画・調査・広報の男女の配置状況については、「男女とも配置しているが、仕事の分担は男女別である」(4.5%)は、20年度調査(9.9%)に比べ少なく、「男性のみ配置している」(5.3%)は、20年度調査(2.0%)に比べ多い。

【時系列比較】

(3) 研究・開発・設計



(4) 情報・処理

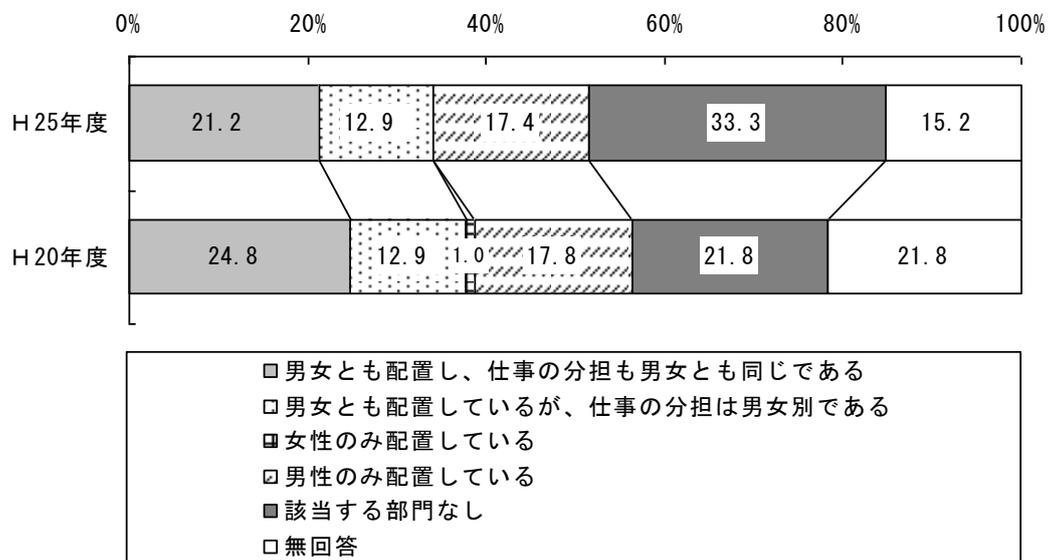


時系列にみた研究・開発・設計の男女の配置状況については、「男女とも配置し、仕事の分担も男女とも同じである」(9.1%)は、20年度調査(14.9%)に比べ少ない。

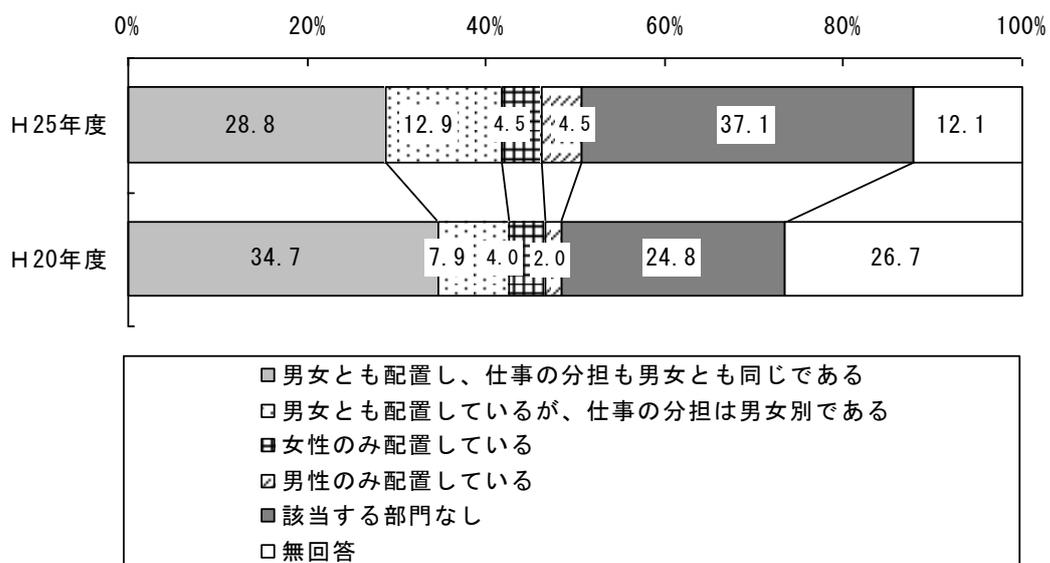
時系列にみた情報・処理の男女の配置状況については、「男性のみ配置している」(5.3%)は、20年度調査(8.9%)に比べ少なく、「男女とも配置し、仕事の分担も男女とも同じである」(15.2%)は、20年度調査(13.9%)に比べ多い。

【時系列比較】

(5) 営業



(6) 販売・サービス

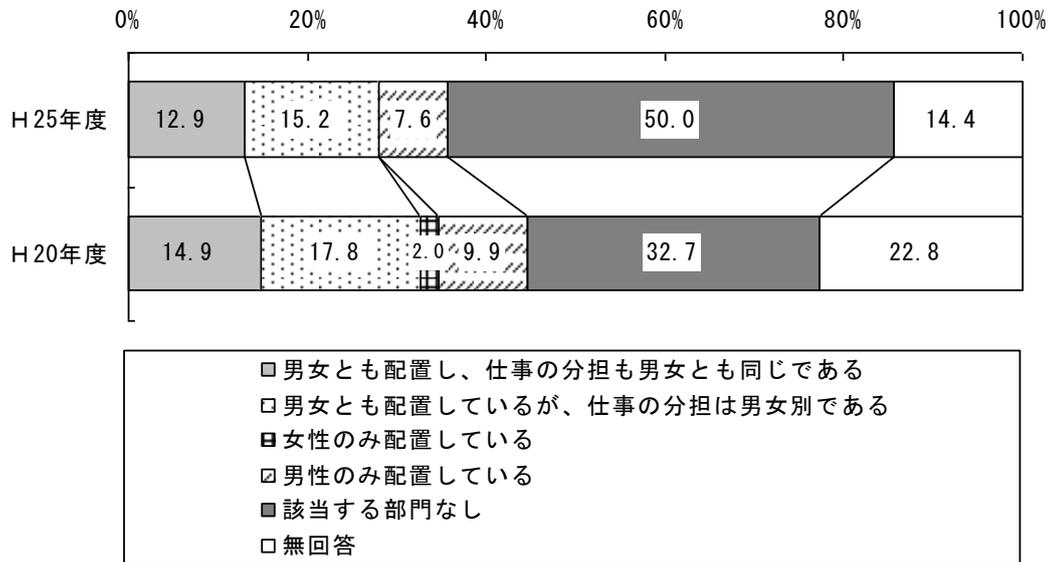


時系列にみた営業の男女の配置状況については、25年度調査、20年度調査で大きな差はみられない。

時系列にみた販売・サービスの男女の配置状況については、「男女とも配置しているが、仕事の分担は男女別である」(12.9%)は、20年度調査(7.9%)に比べ多く、「男女とも配置し、仕事の分担も男女とも同じである」(28.8%)は、20年度調査(34.7%)に比べ少ない。

【時系列比較】

(7) 生産



時系列にみた生産の男女の配置状況については、「男性のみ配置している」(7.6%)は、20年度調査(9.9%)に比べ少ないが、25年度調査、20年度調査で大きな差はみられない。

(問3で「女性のみ配置している」に○を付けた部門についてお答えください。)

問3-1 女性のみ配置している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している場合、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。

事業所数

	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
技能や資格を持つ女性がいる	8	0	0	1	0	5	0
女性の特性・感性を生かすことができる	7	0	0	0	0	5	0
男性の適任者がいない	4	0	0	3	0	0	0
当該部署が女性の配置を希望する	0	0	0	0	0	2	0
配置を希望する男性がいない	1	0	0	1	0	0	0
家事との両立が図りやすい	1	0	0	0	0	0	0
補助的・定期的業務が多い	3	0	0	0	0	0	0
女性の職域を拡大したい	0	0	0	0	0	0	0
その他	1	0	0	0	0	0	0

女性のみ配置している理由については、人事・総務・経理は、「技能や資格を持つ女性がいる」(8事業所)が最も多く、次いで「女性の特性・感性を生かすことができる」(7事業所)、「男性の適任者がいない」(4事業所)などである。

情報・処理は、「男性の適任者がいない」(3事業所)が最も多く、販売・サービスは、「技能や資格を持つ女性がいる」(5事業所)、「女性の特性・感性を生かすことができる」(5事業所)などである。

(問3で「男性のみ配置している」に○を付けた部門についてお答えください。)

問3-2 男性のみ配置しているのはどのような理由からですか。以下の部門に男性のみ配置している場合、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。

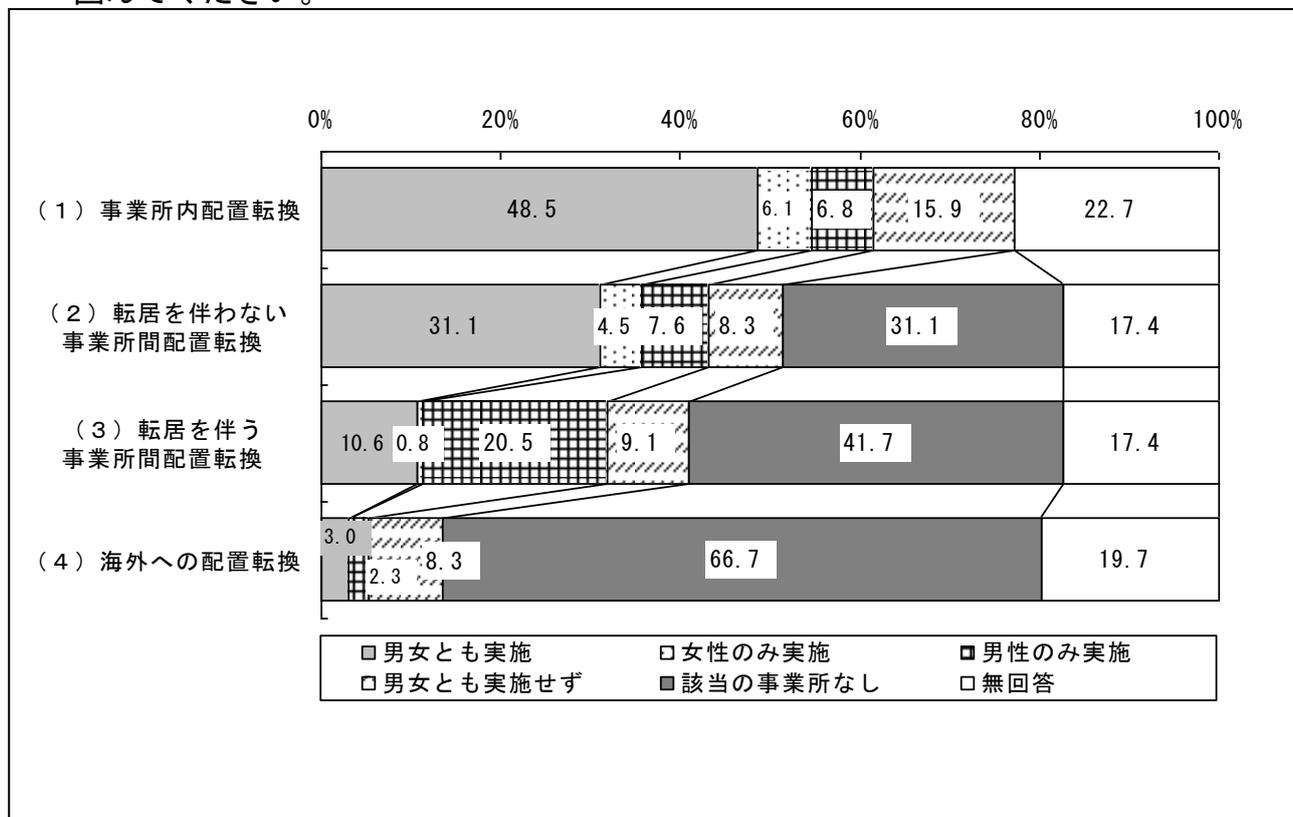
事業所数

	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
技能や資格を持つ女性がない	1	1	2	2	0	2	3
女性の適任者がいない	0	3	2	2	10	0	1
当該部署が女性の配置を希望しない	1	0	0	0	0	0	0
配置を希望する女性がない	0	0	0	1	6	0	1
出張、全国転勤がある	0	0	0	0	1	0	0
外部との折衝が多い	0	3	1	0	7	1	0
かなり高度の判断力を要する	0	1	0	0	2	0	0
深夜には及ばないが、時間外労働が多い	0	1	2	0	3	2	1
労働基準法で女性には認められていない、重量物の運搬や、有害物を発散する場所での業務がある	0	0	0	0	0	1	2
労働基準法の就業制限ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある	0	0	0	0	0	3	6
その他	0	0	0	2	4	0	0
無回答	—	1	1	2	1	—	—

男性のみ配置している理由については、営業は、「女性の適任者がいない」(10事業所)が最も多く、次いで「外部との折衝が多い」(7事業所)、「配置を希望する女性がない」(6事業所)などである。

生産は、「労働基準法の就業制限ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある」(6事業所)が最も多い。

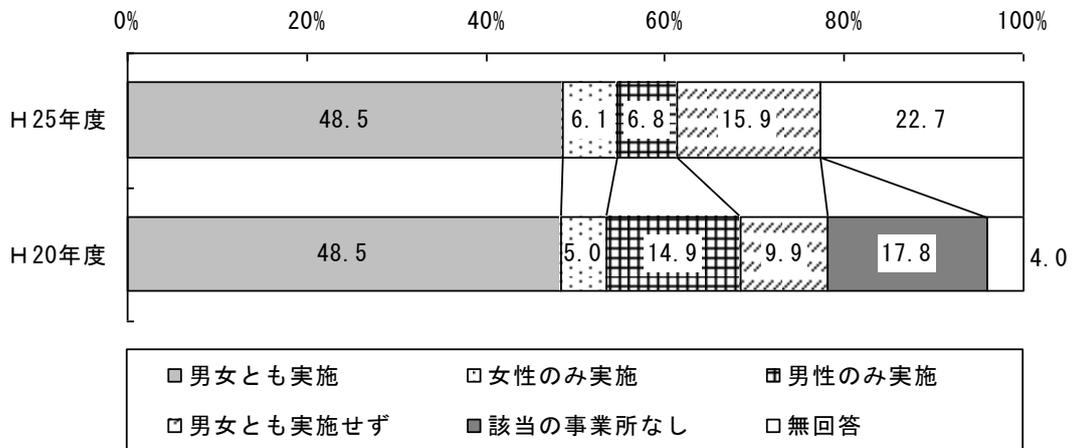
問4 過去3年間の配置転換について、配置転換の種類ごとに該当する番号を1つ〇で  
 囲んでください。



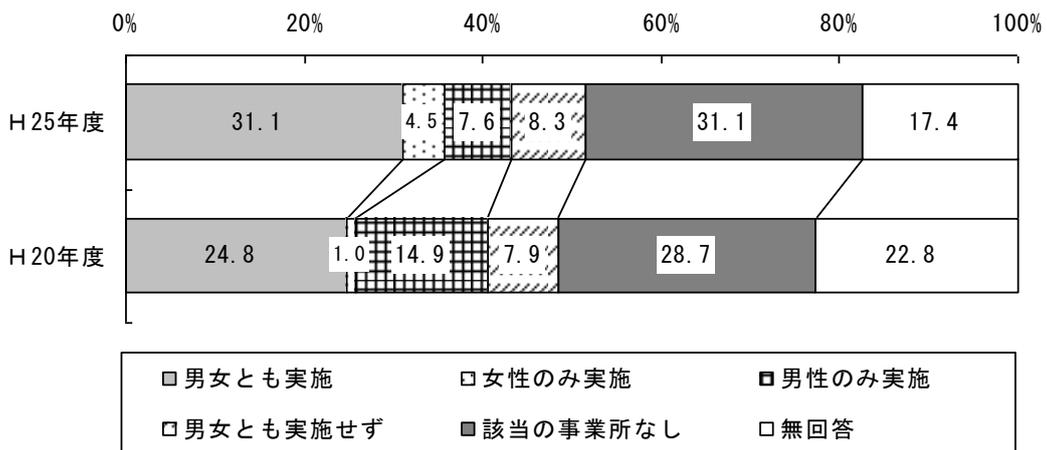
過去3年間の配置転換については、「事業所内配置転換」は、「男女とも実施」(48.5%)が最も多く、「転居を伴う事業所間配置転換」は、「男性のみ実施」(20.5%)が多い。

【時系列比較】

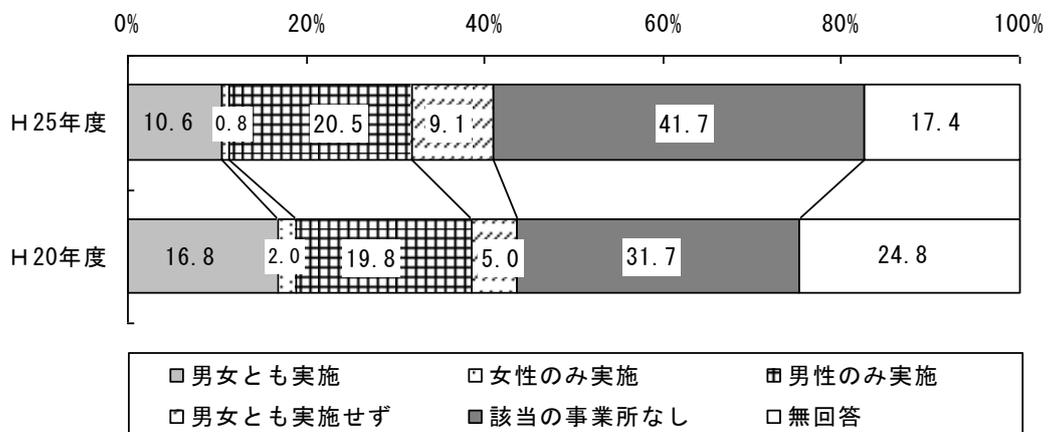
(1) 事業所内配置転換



(2) 転居を伴わない事業所間配置転換

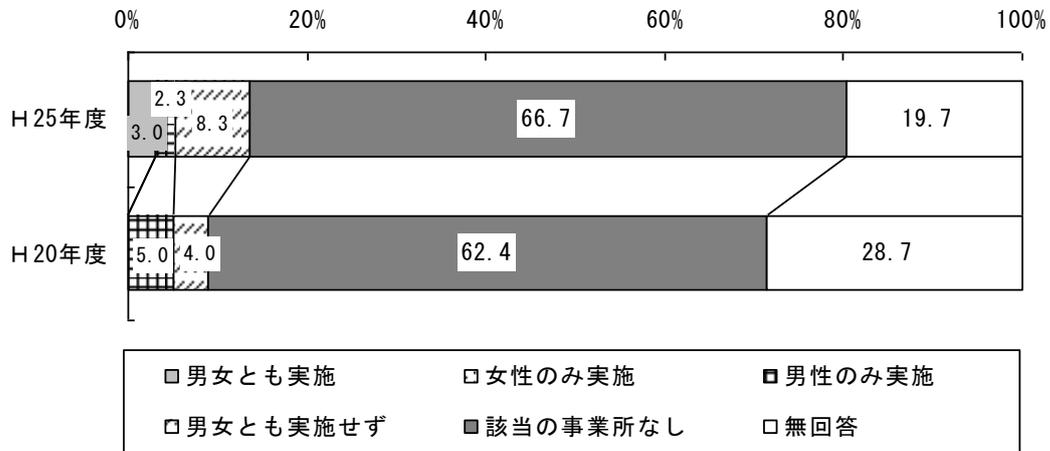


(3) 転居を伴う事業所間配置転換



【時系列比較】

(4) 海外への配置転換



時系列にみた過去3年間の「事業所内配置転換」については、「男性のみ実施」(6.8%)は、20年度調査(14.9%)に比べ少なく、1割未満である。但し、25年度調査は、「該当の事業所なし」の項目はなかったため、このような結果である可能性がある。

時系列にみた「転居を伴わない事業所間配置転換」については、「男女とも実施」(31.1%)が20年度調査(24.8%)より多く、3割を超えている。

時系列にみた「転居を伴う事業所間配置転換」については、「男女とも実施」(10.6%)は、20年度調査(16.8%)より少なく、約1割である。

時系列にみた「海外への配置転換」については、「男女とも実施」(3.0%)は、20年度調査(0.0%)より多い。

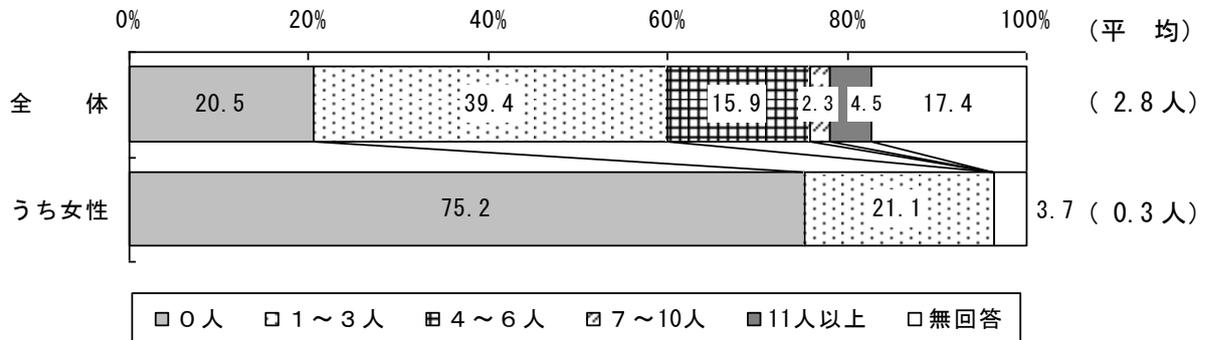
## 従業員数別

	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	該当の部署なし	無回答
(1) 事業所内配置転換	49人以下	33	7	2	2	10	—	12
	50～99人以下	28	21	1	2	3	—	1
	100～199人以下	13	9	0	1	2	—	1
	200人以上	10	10	0	0	0	—	0
(2) 転居を伴わない事業所配置転換	49人以下	33	5	3	2	4	14	5
	50～99人以下	28	12	1	1	2	9	3
	100～199人以下	13	6	0	1	3	2	1
	200人以上	10	6	0	2	0	0	2
(3) 転居を伴う事業所配置転換	49人以下	33	2	0	5	5	16	5
	50～99人以下	28	2	0	6	4	13	3
	100～199人以下	13	1	0	3	1	7	1
	200人以上	10	5	0	1	0	2	2
(4) 海外の配置転換	49人以下	33	0	0	0	4	22	7
	50～99人以下	28	1	0	0	4	20	3
	100～199人以下	13	0	0	1	1	10	1
	200人以上	10	3	0	2	0	4	1

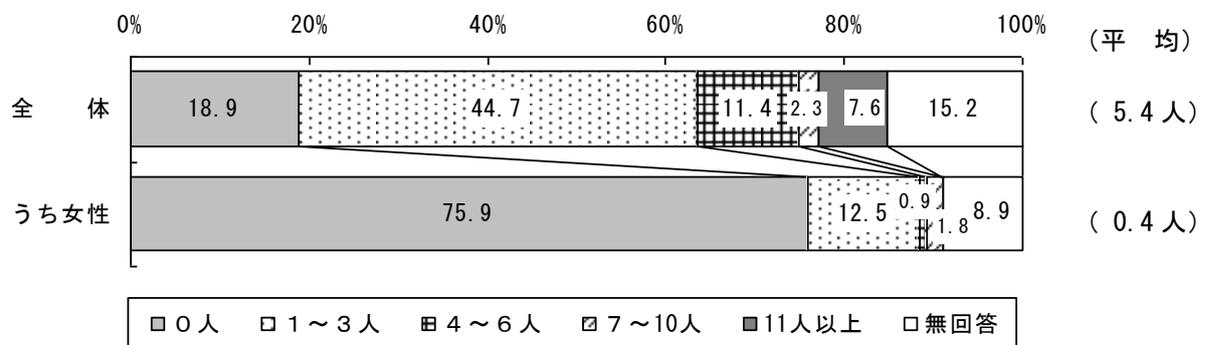
従業員数別にみた過去3年間の配置転換については、「事業所内配置転換」、「転居を伴わない事業所配置転換」は、従業員数に関わらず「男女とも実施」が多く、「転居を伴う事業所配置転換」は、「男性のみ実施」が多い。

問5 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と記入してください。)

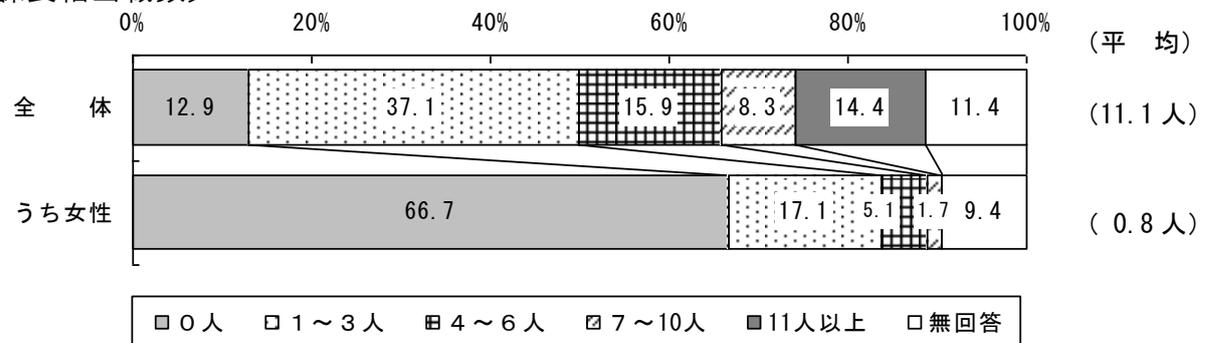
〔役員数〕



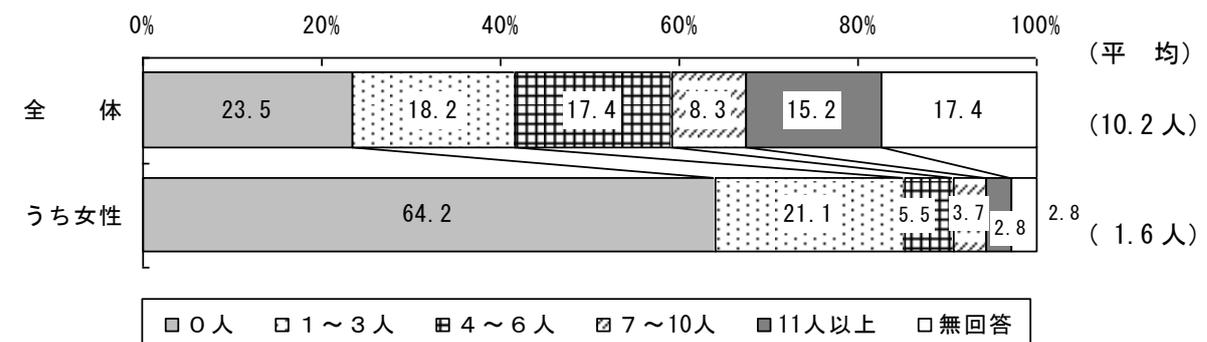
〔部長相当職数〕



〔課長相当職数〕



〔係長相当職数〕



役員数については、「1～3人」は、全体（39.4%）に対し、うち女性（21.1%）は少ない。「0人」は、全体（20.5%）に対し、うち女性（75.2%）は多い。

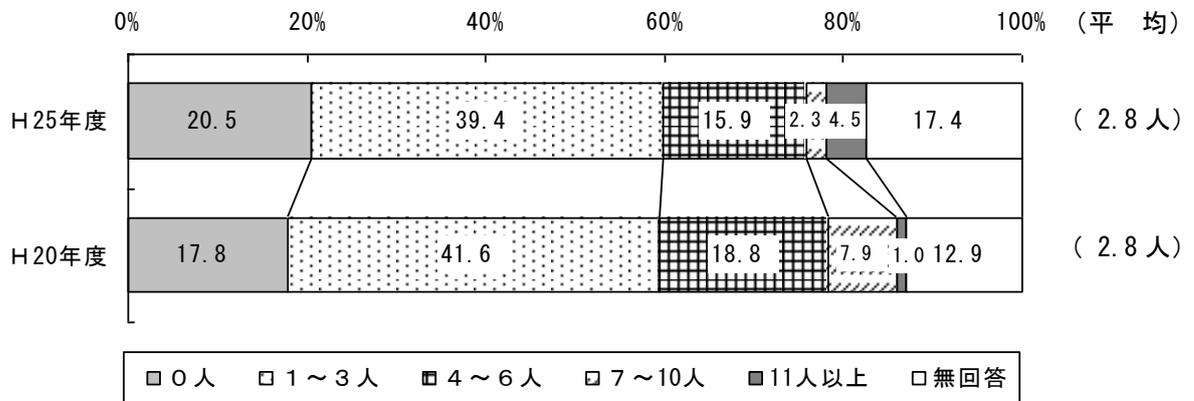
部長相当職数については、「4～6人」は、全体（11.4%）に対し、うち女性（0.9%）は少ない。「0人」は、全体（18.9%）に対し、うち女性（75.9%）は多い。

課長相当職数については、「4～6人」は、全体（15.9%）に対し、うち女性（5.1%）は少ない。「0人」は、全体（12.9%）に対し、女性（66.7%）は多い。

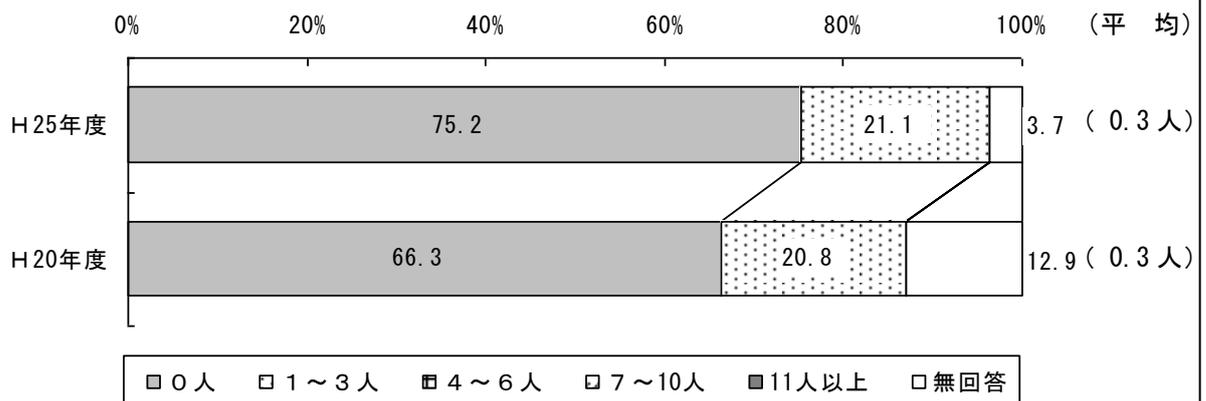
係長相当職数については、「11人以上」は、全体（15.2%）に対し、うち女性（2.8%）は少ない。「1～3人」は、全体（18.2%）に対し、女性（21.1%）は多い。

【時系列比較】

〔1. 役員数〕



〔うち女性の役員数〕

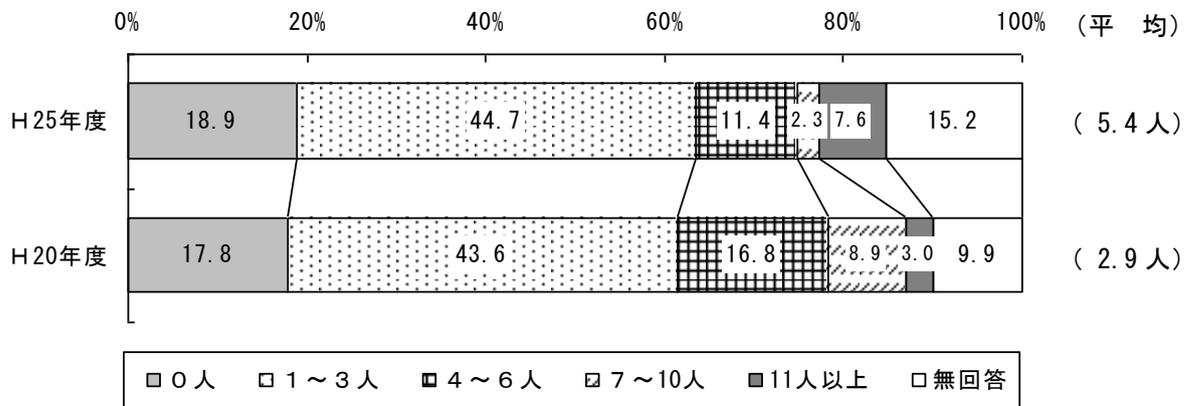


時系列にみた役員数については、「11人以上」(4.5%)は、20年度調査(1.0%)に比べ多い。

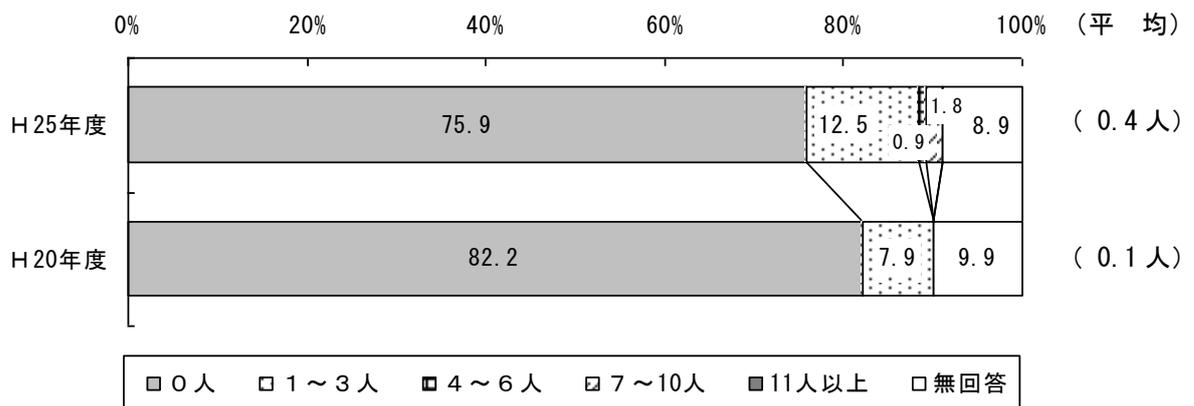
時系列にみたうち女性の役員数については、「1~3人」(21.1%)は、20年度調査(20.8%)と同様の傾向を示し、約2割である。

【時系列比較】

〔2. 部長相当職数〕



〔うち女性の部長相当職数〕

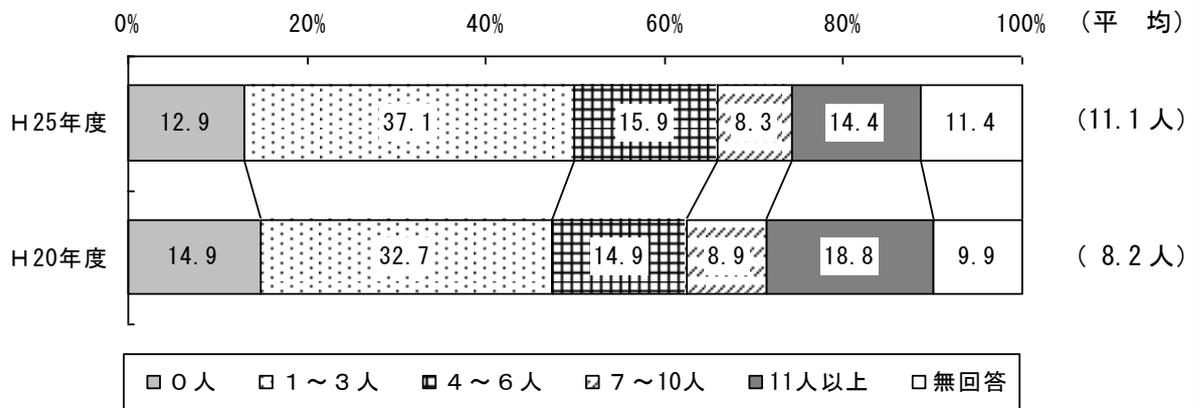


時系列にみた部長相当職数については、「7～10人」(2.3%)は、20年度調査(8.9%)に比べ少なく、「11人以上」(7.6%)は、20年度調査(3.0%)に比べ多い。

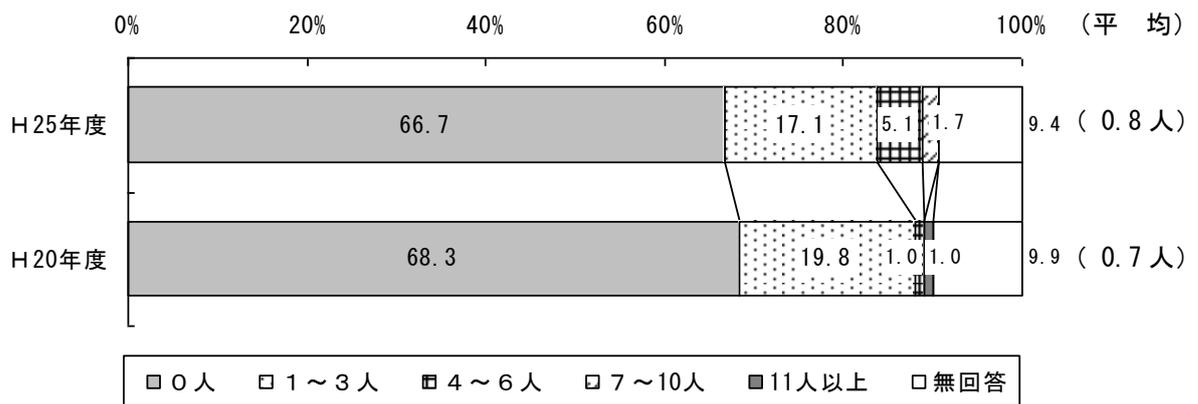
時系列にみたうち女性の部長相当職数については、「1～3人」(12.5%)は、20年度調査(7.9%)に比べ増加傾向にあり、1割を超えている。

【時系列比較】

〔3. 課長相当職数〕



〔うち女性の課長相当職数〕

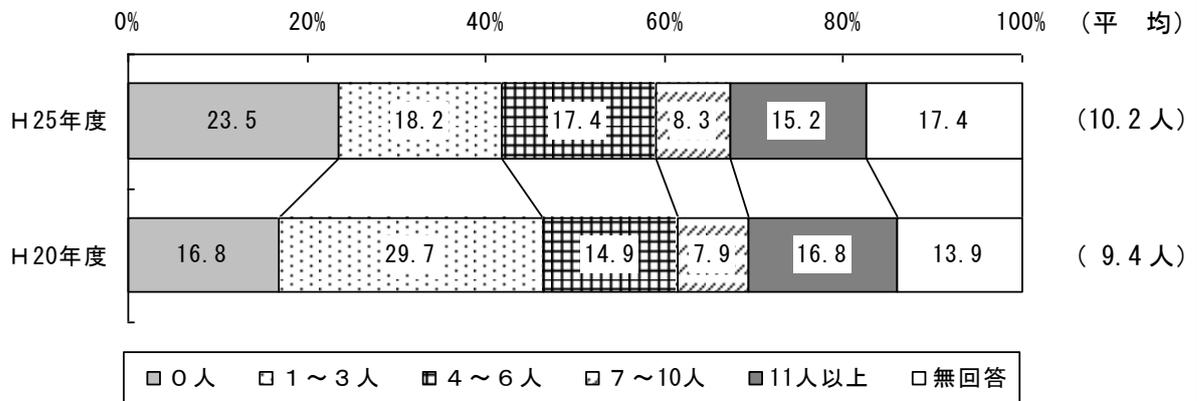


時系列にみた課長相当職数については、「1～3人」(37.1%)が最も多く、20年度調査(32.7%)に比べ多い。

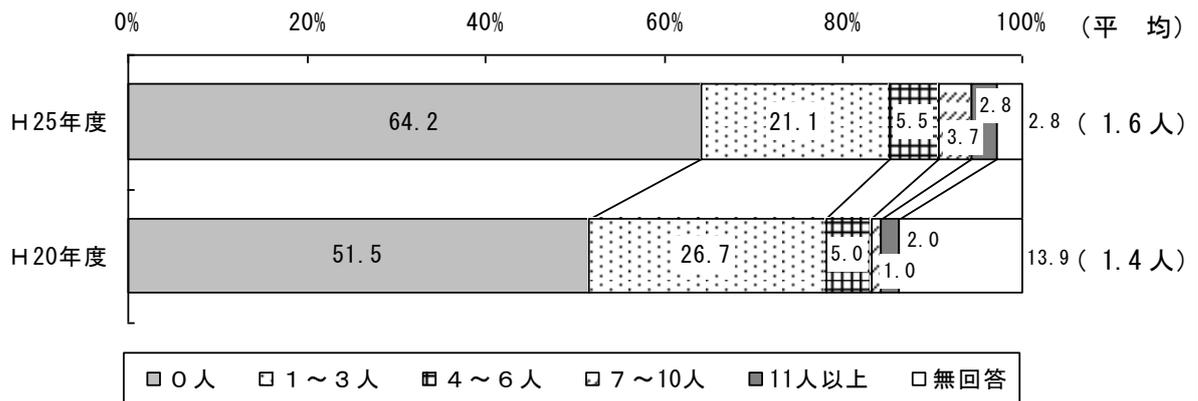
時系列にみたうち女性の課長相当職数については、「4～6人」(5.1%)は、20年度調査(1.0%)に比べ多い。

【時系列比較】

〔4. 係長相当職数〕



〔うち女性の係長相当職数〕

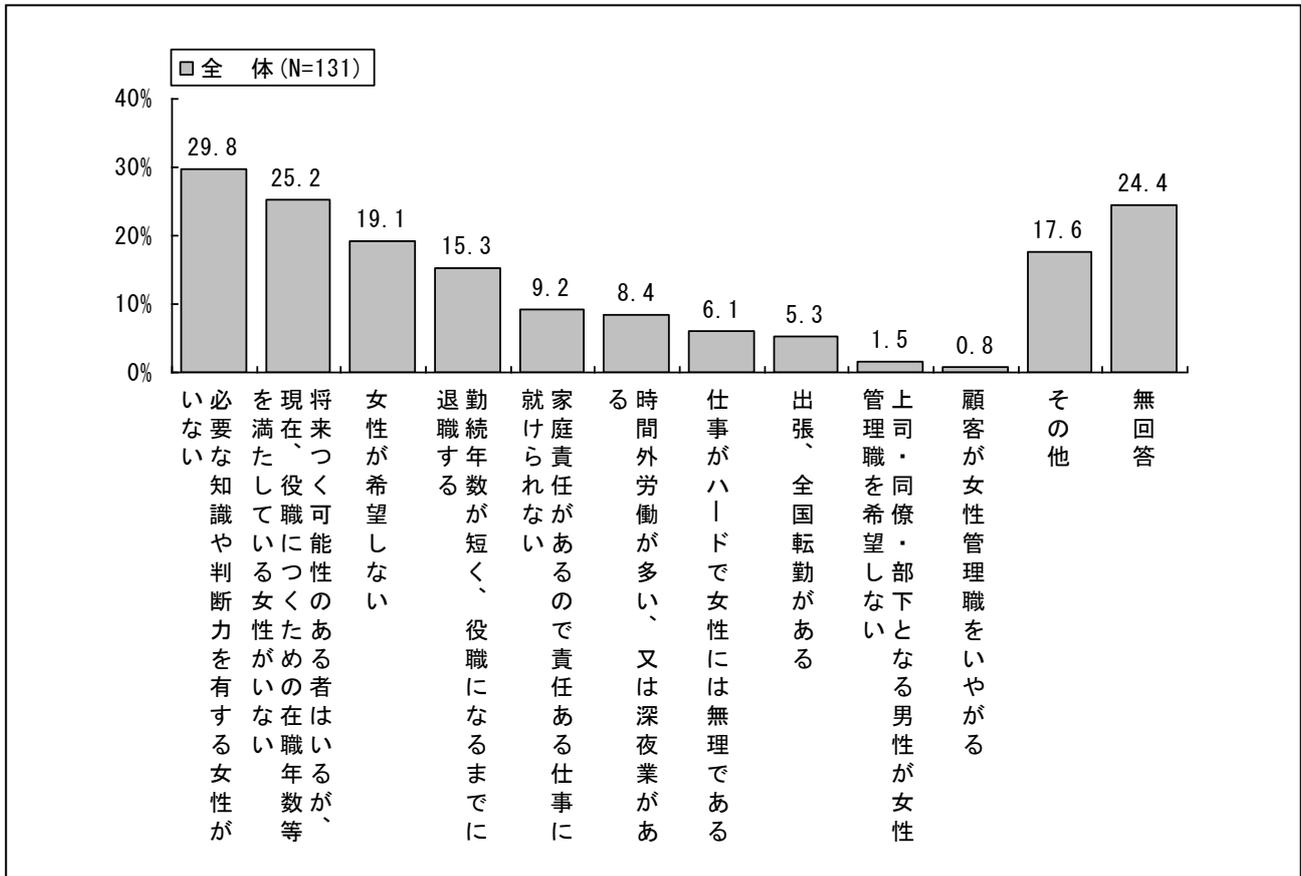


時系列にみた係長相当職数については、「1~3人」(18.2%)は、20年度調査(29.7%)に比べ少なく、差がみられる。

時系列にみたうち女性の係長相当職数については、「1~3人」(21.1%)は、20年度調査(26.7%)に比べ少ない。

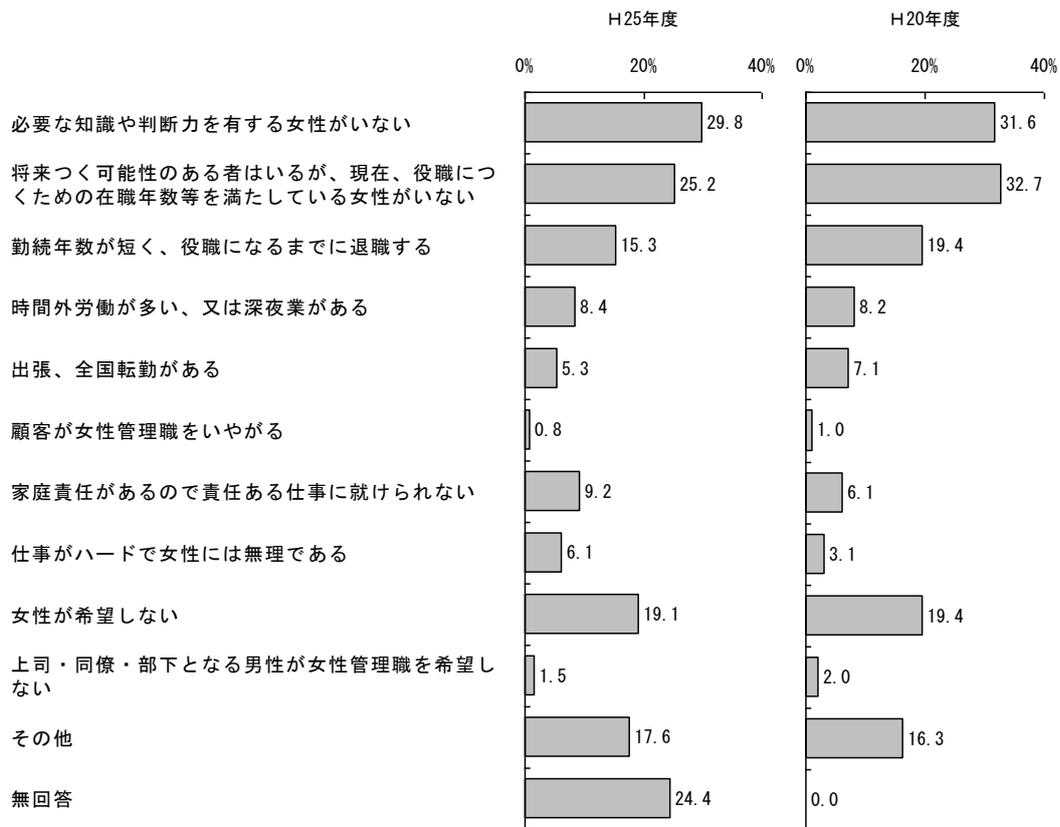
(問5で「女性管理職が少ない(1割未満)」または「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」場合にお答えください。)

問5-1 「女性管理職が少ない(1割未満)」あるいは「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」のはどのような理由からですか。該当する番号を3つまで○で囲んでください。



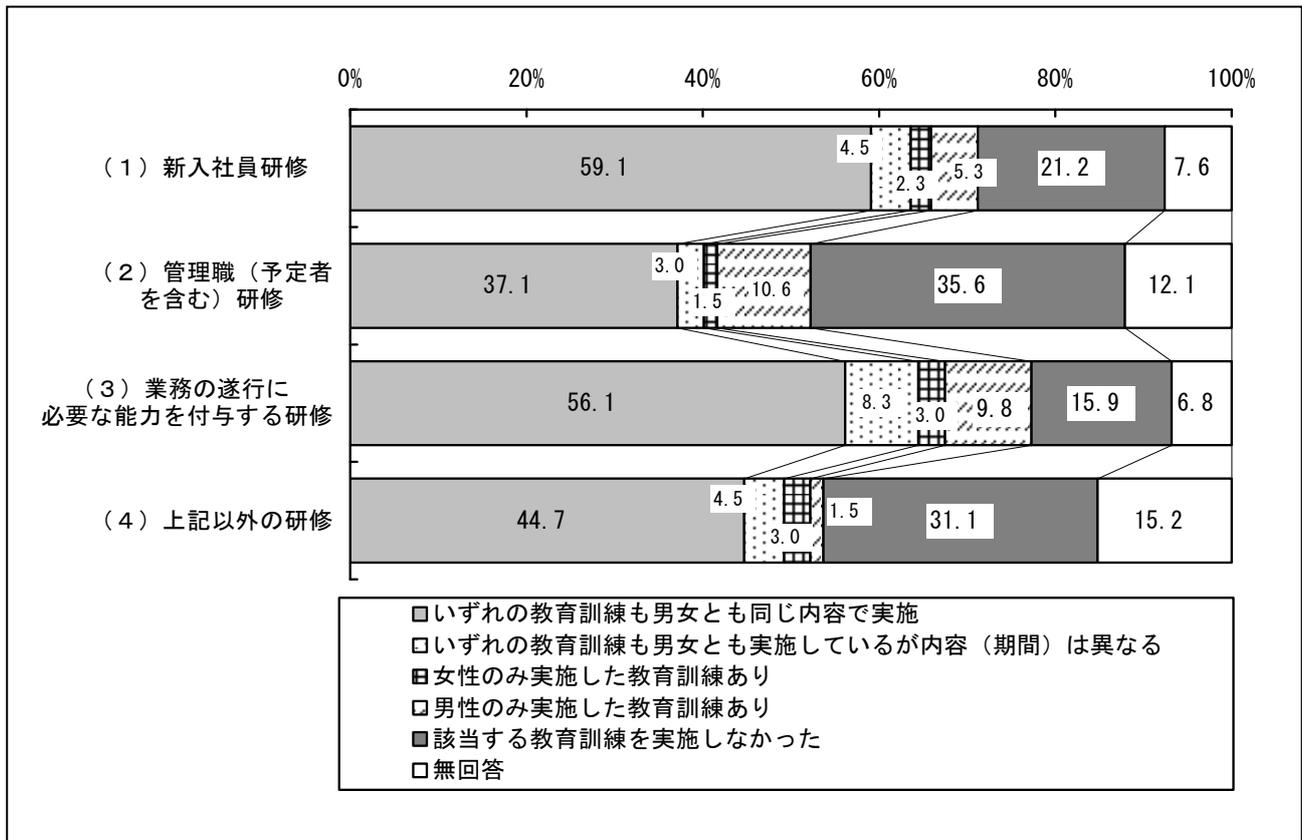
女性管理職が少ない理由については、「必要な知識や判断力を有する女性がいない」(29.8%)が最も多く、次いで「将来つく可能性のある者はいるが、現在、役職につくための在職年数等を満たしている女性がいない」(25.2%)などである。一方「女性が希望しない」(19.1%)も約2割である。

## 【時系列比較】



時系列にみた女性管理職が少ない理由については、「将来つく可能性のある者はいるが、現在、役職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」(25.2%)は、20年度調査(32.7%)に比べ少なく、差がみられる。

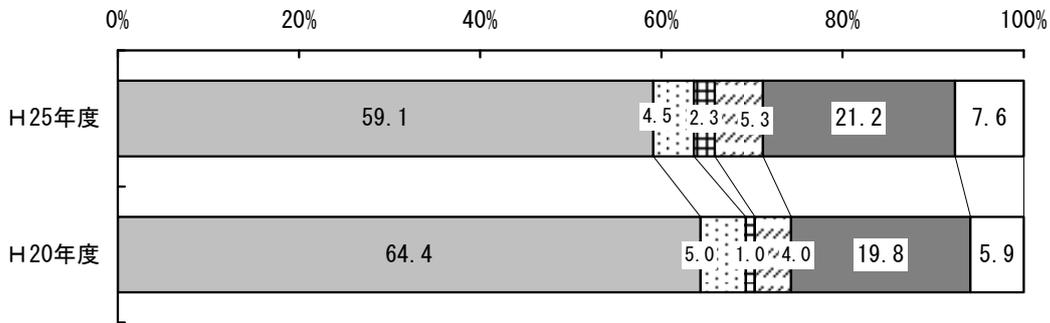
問6 下欄の教育訓練については、過去1年間の実施状況はどうでしたか。それぞれの種類について該当する番号を1つ○で囲んでください。なお、社外の教育訓練機関に委託して実施する教育訓練も含めてください。



過去1年間の教育訓練の実施状況については、全ての研修において、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」が最も多い。

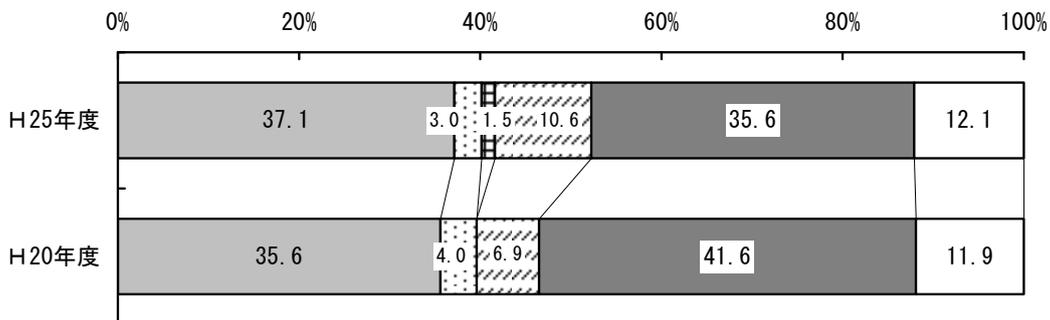
【時系列比較】

〔1. 新入社員研修〕



- いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施
- いずれの教育訓練も男女とも実施しているが内容（期間）は異なる
- 女性のみ実施した教育訓練あり
- 男性のみ実施した教育訓練あり
- 該当する教育訓練を実施しなかった
- 無回答

〔2. 管理職（予定者を含む）研修〕



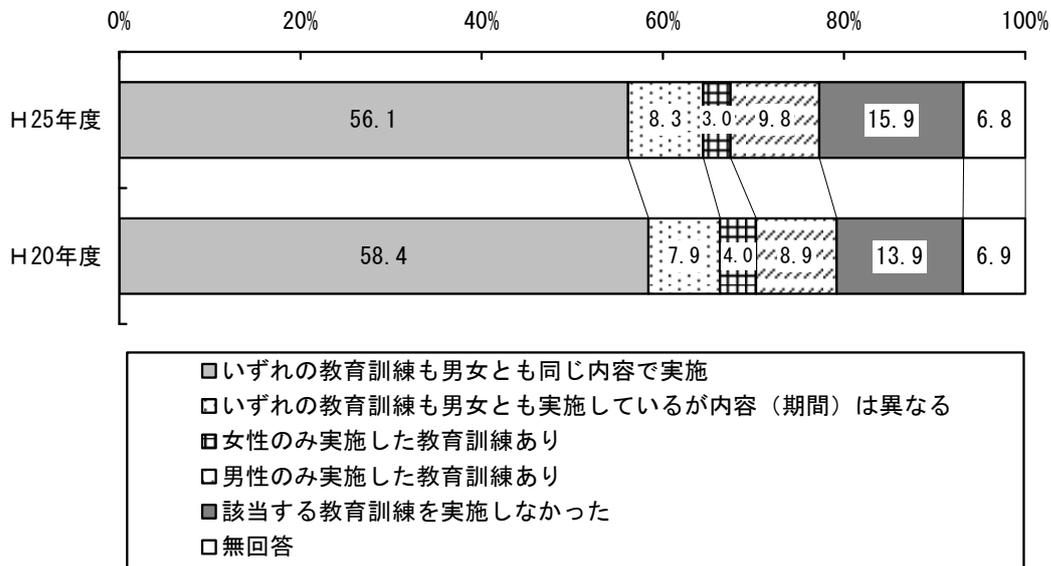
- いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施
- いずれの教育訓練も男女とも実施しているが内容（期間）は異なる
- 女性のみ実施した教育訓練あり
- 男性のみ実施した教育訓練あり
- 該当する教育訓練を実施しなかった
- 無回答

時系列にみた過去1年間の教育訓練の実施状況について、「新入社員研修」は、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」(59.1%)は、20年度調査(64.4%)に比べ少ない。

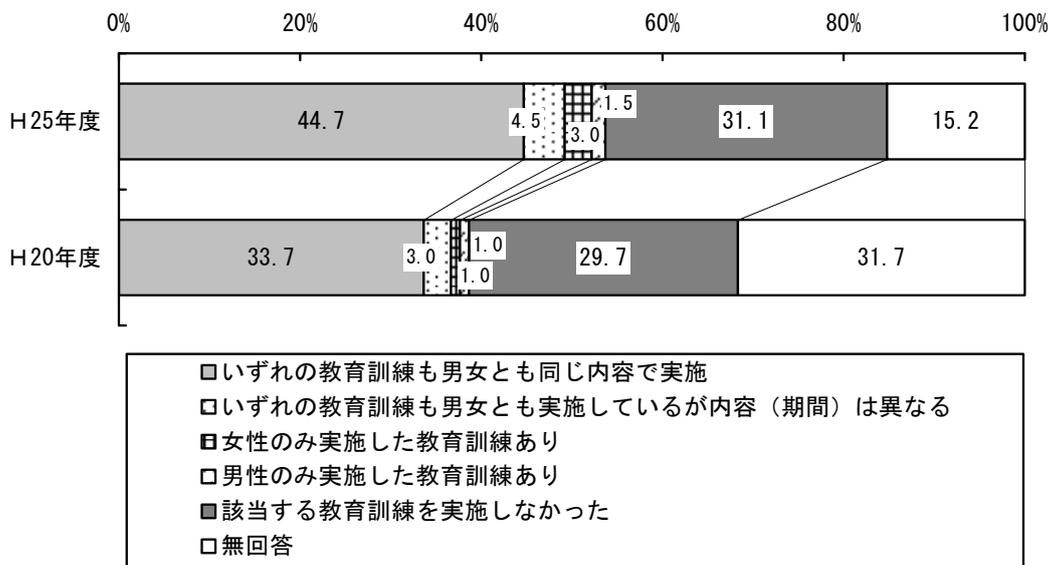
時系列にみた過去1年間の教育訓練の実施状況について、「管理職（予定者を含む）研修」は、「男性のみ実施した教育訓練あり」(10.6%)は、20年度調査(6.9%)に比べ多い。

【時系列比較】

〔3. 業務の遂行に必要な能力を付与する研修〕



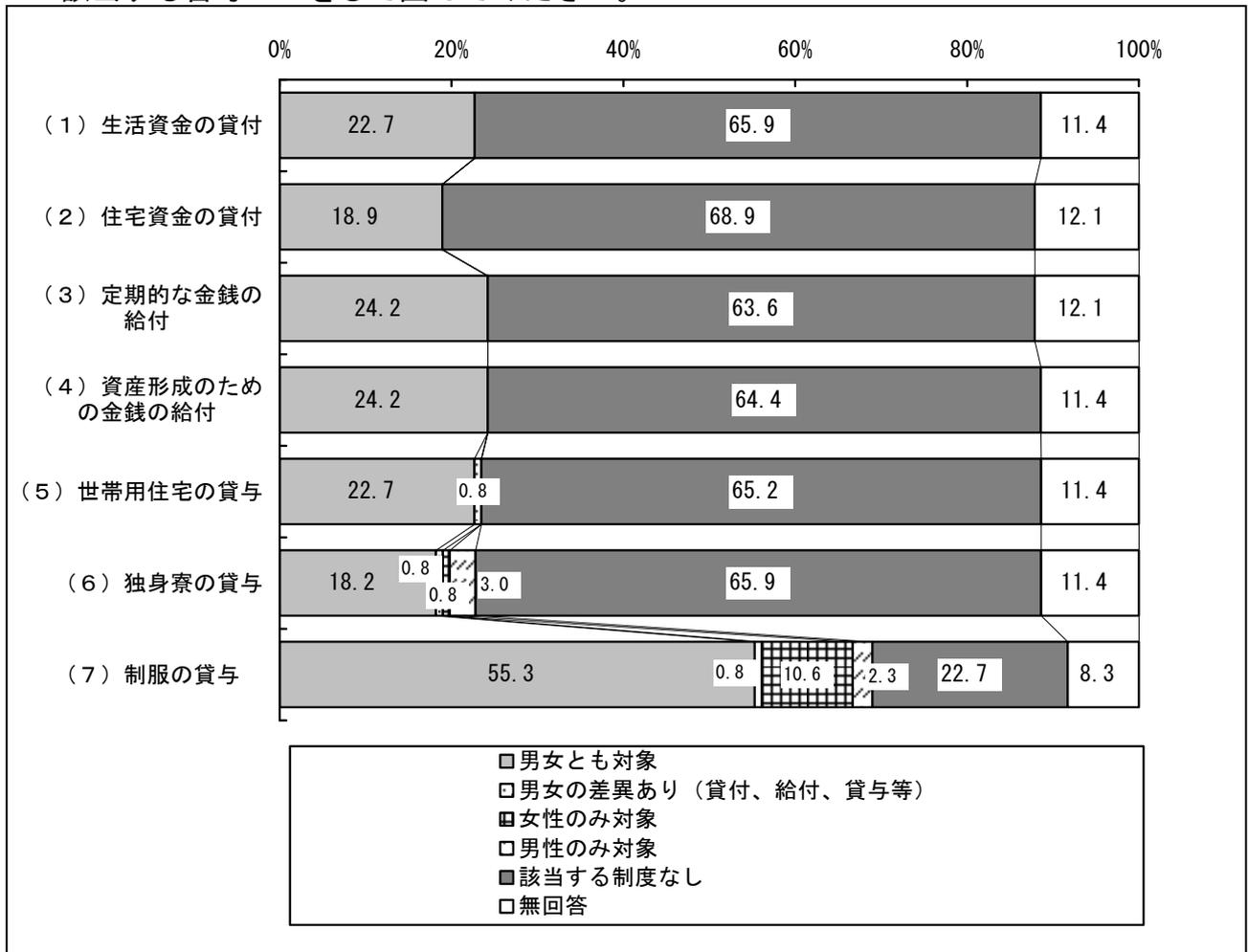
〔4. 上記以外の研修〕



時系列にみた過去1年間の教育訓練の実施状況について、「業務の遂行に必要な能力を付与する研修」は、25年度調査、20年度調査で大きな差はみられない。

時系列にみた過去1年間の教育訓練の実施状況について、「上記以外の研修」は、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」（44.7%）は、20年度調査（33.7%）に比べ多く、差がみられる。

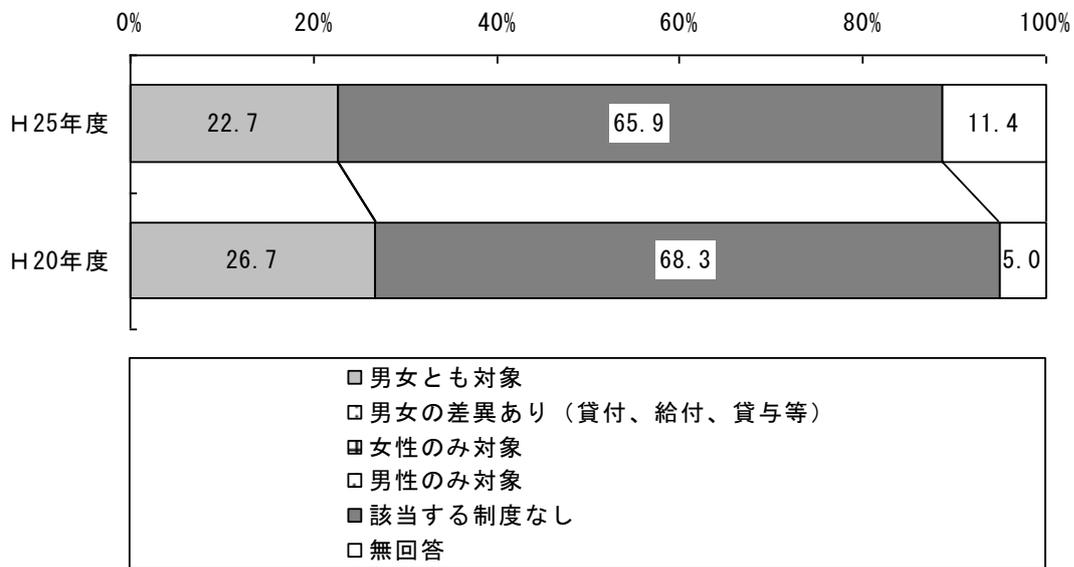
問7 下欄の福利厚生について、貴社では制度がありますか。それぞれの種類について、該当する番号1つを○で囲んでください。



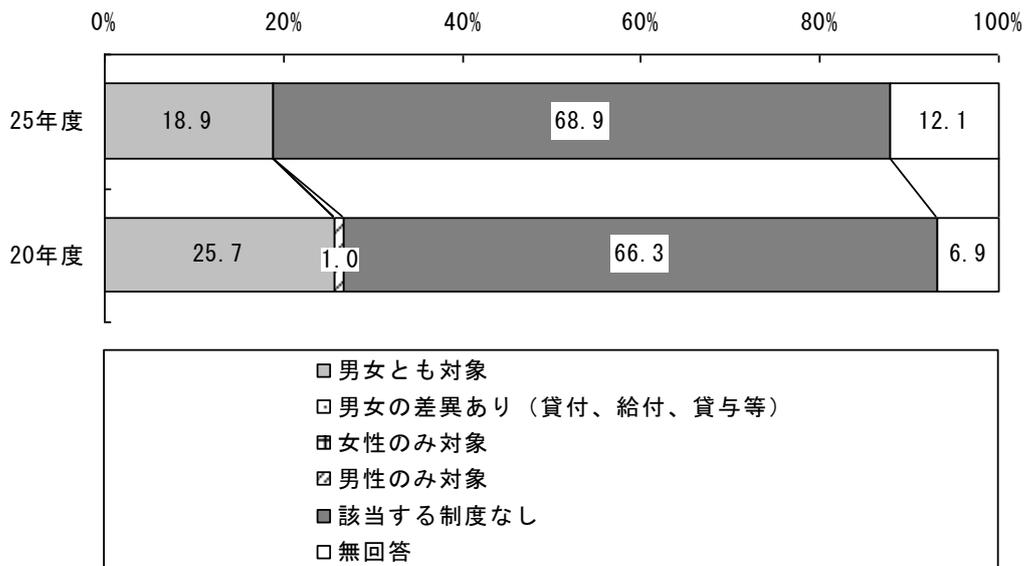
福利厚生についての制度の有無については、全ての項目において、「男女とも対象」が多く、「制服の貸与」については、「女性のみ対象」が(10.6%)と多い。

【時系列比較】

〔1. 生活資金の貸付〕



〔2. 住宅資金の貸付〕

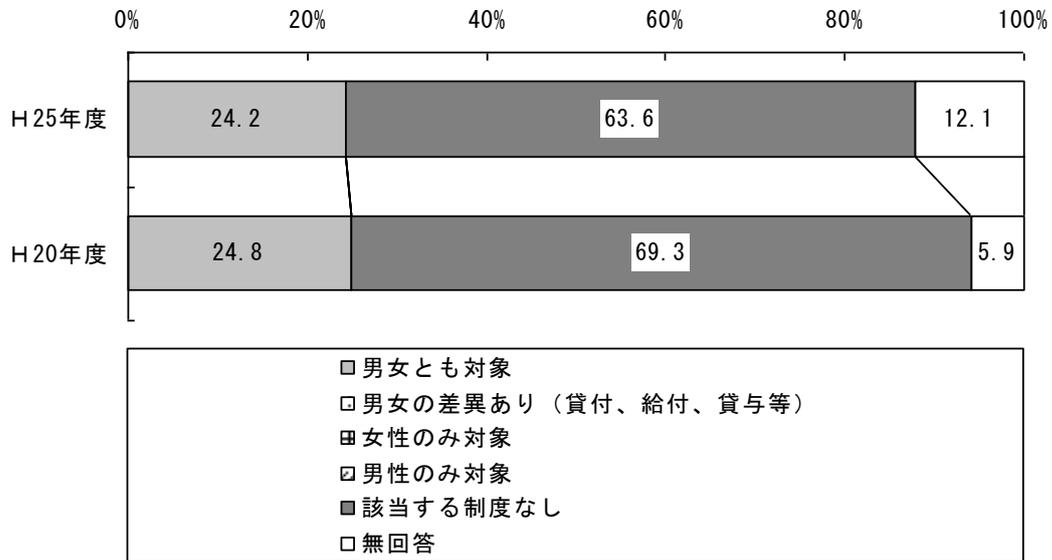


時系列にみた福利厚生についての制度の有無について、「生活資金の貸付」は、「男女とも対象」(22.7%)は、20年度調査(26.7%)に比べ少ない。

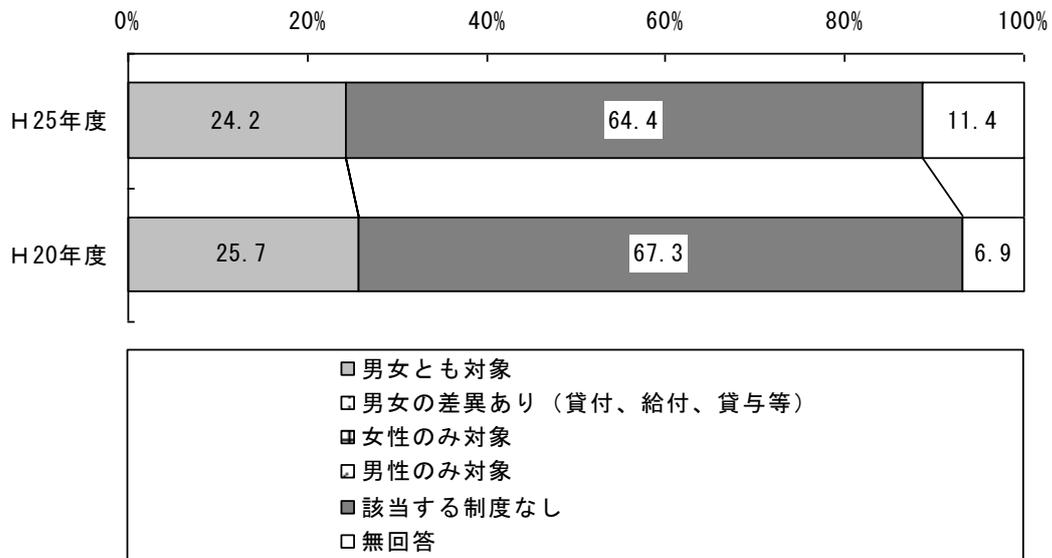
時系列にみた福利厚生についての制度の有無について、「住宅資金の貸付」は、「男女とも対象」(18.9%)は、20年度調査(25.7%)に比べ少ない。

【時系列比較】

〔3. 定期的な金銭の給付〕



〔4. 資産形成のための金銭の給付〕

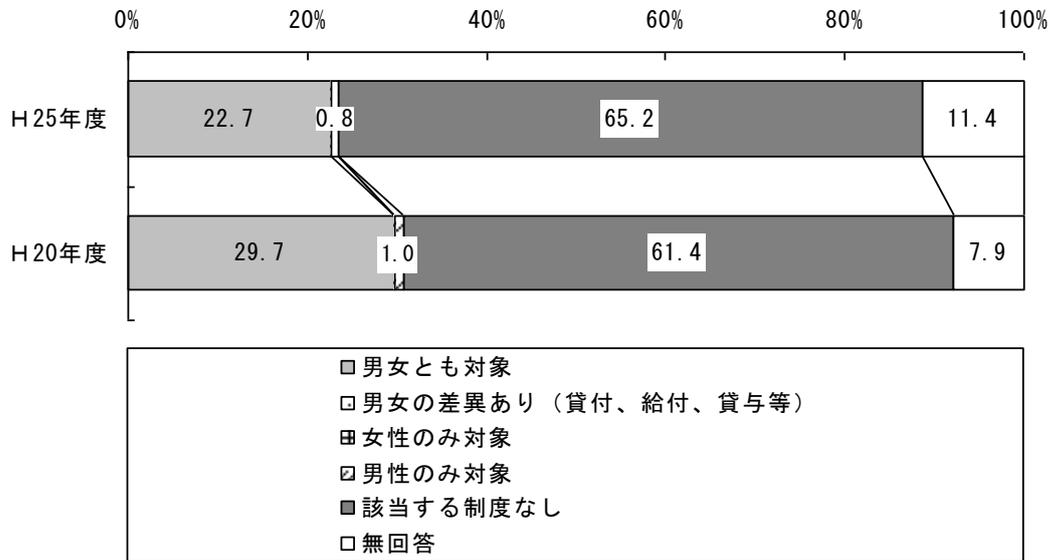


時系列にみた福利厚生についての制度の有無について、「定期的な金銭の給付」は、25年度調査、20年度調査で大きな差はみられない。

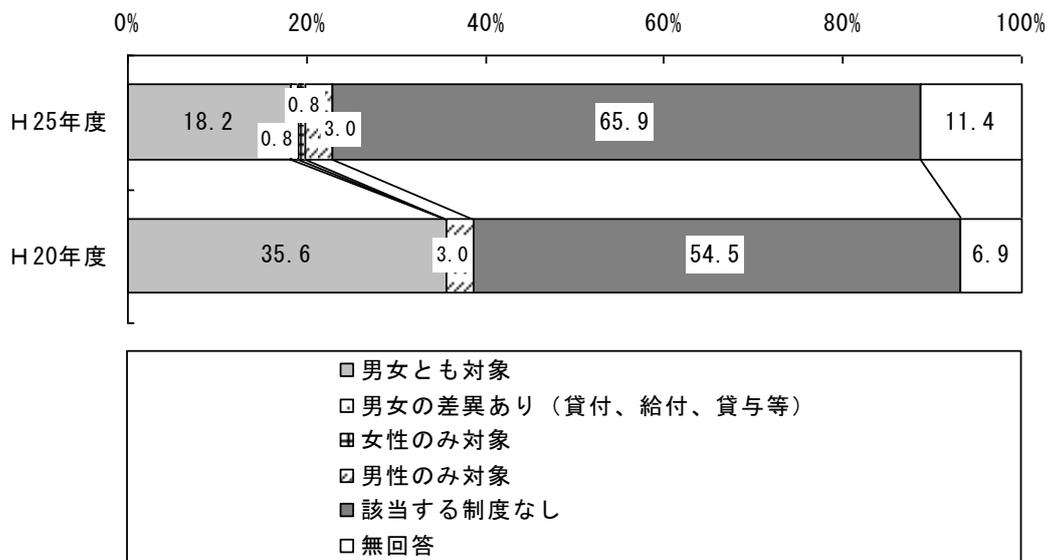
時系列にみた福利厚生についての制度の有無について、「資産形成のための金銭の給付」は、25年度調査、20年度調査で大きな差はみられない。

【時系列比較】

〔5. 世帯用の住宅の貸与〕



〔6. 独身寮の貸与〕

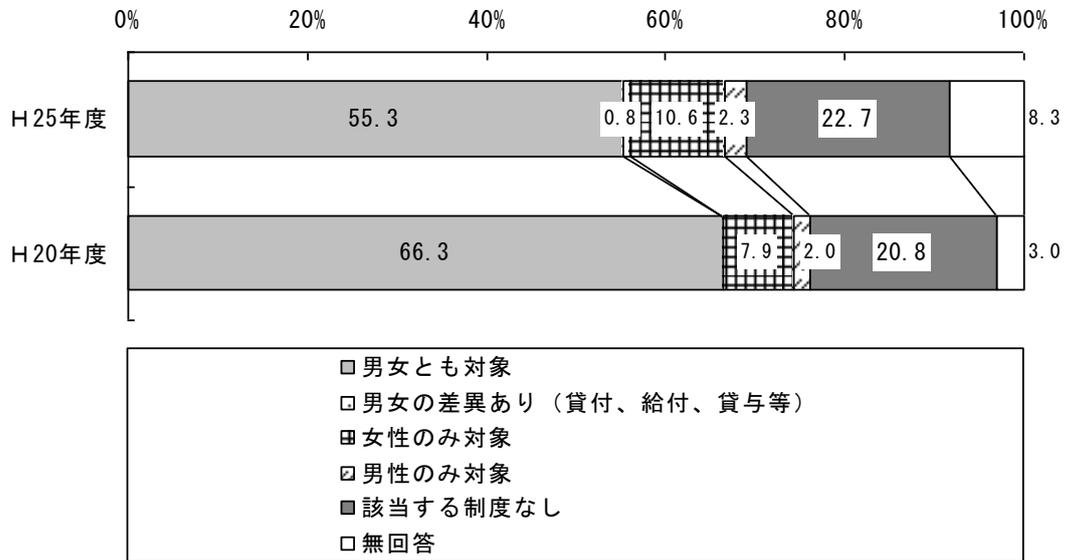


時系列にみた福利厚生についての制度の有無について、「世帯用の住宅の貸与」は、「男女の差異あり（貸付、給付、貸与等）」（0.8%）は20年度調査（0.0%）に比べ多く、「男性のみ対象」（0.0%）は、20年度調査（1.0%）に比べ少ない。

時系列にみた福利厚生についての制度の有無について、「独身寮の貸与」は、「男女とも対象」（18.2%）は、20年度調査（35.6%）に比べ少なく、差がみられる。

【時系列比較】

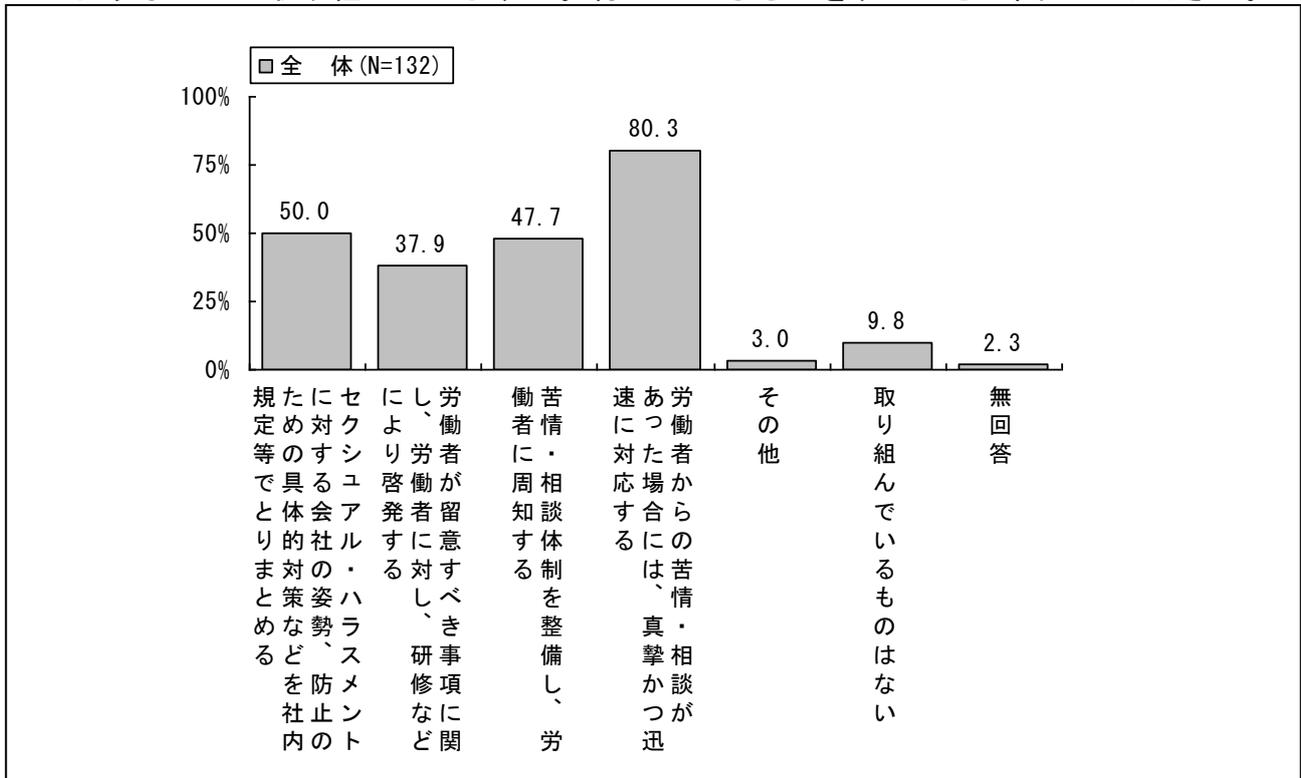
〔7. 制服の貸与〕



時系列にみた福利厚生についての制度の有無について、「制服の貸与」は、「男女とも対象」（55.3%）は、20年度調査（66.3%）に比べ少なく、差がみられる。

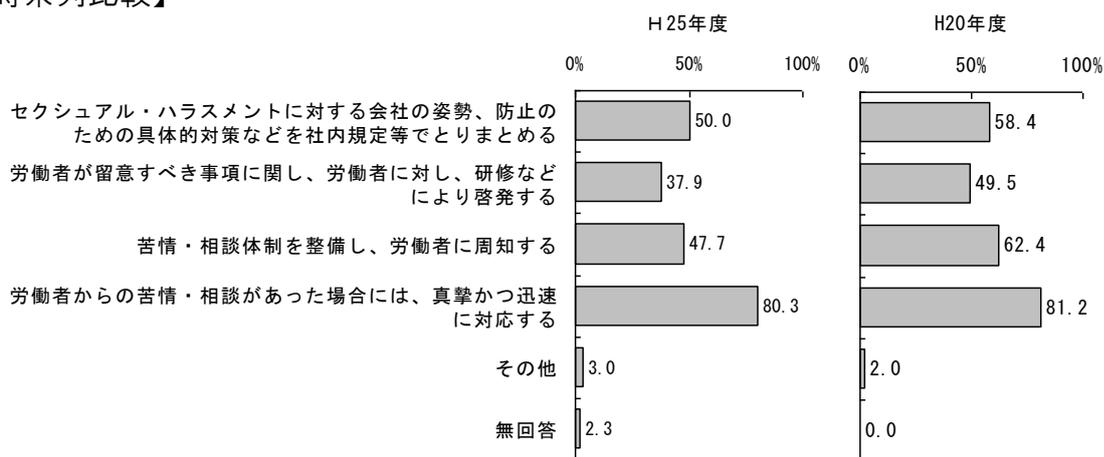
## ◆セクシュアル・ハラスメント防止対策などについて

問8 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現在、どのようなことに取り組んでいますか。行っているものをすべて○で囲んでください。



セクシュアル・ハラスメント防止のための取り組みについては、「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する」(80.3%)が最も多く、次いで「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る」(50.0%)などである。

### 【時系列比較】



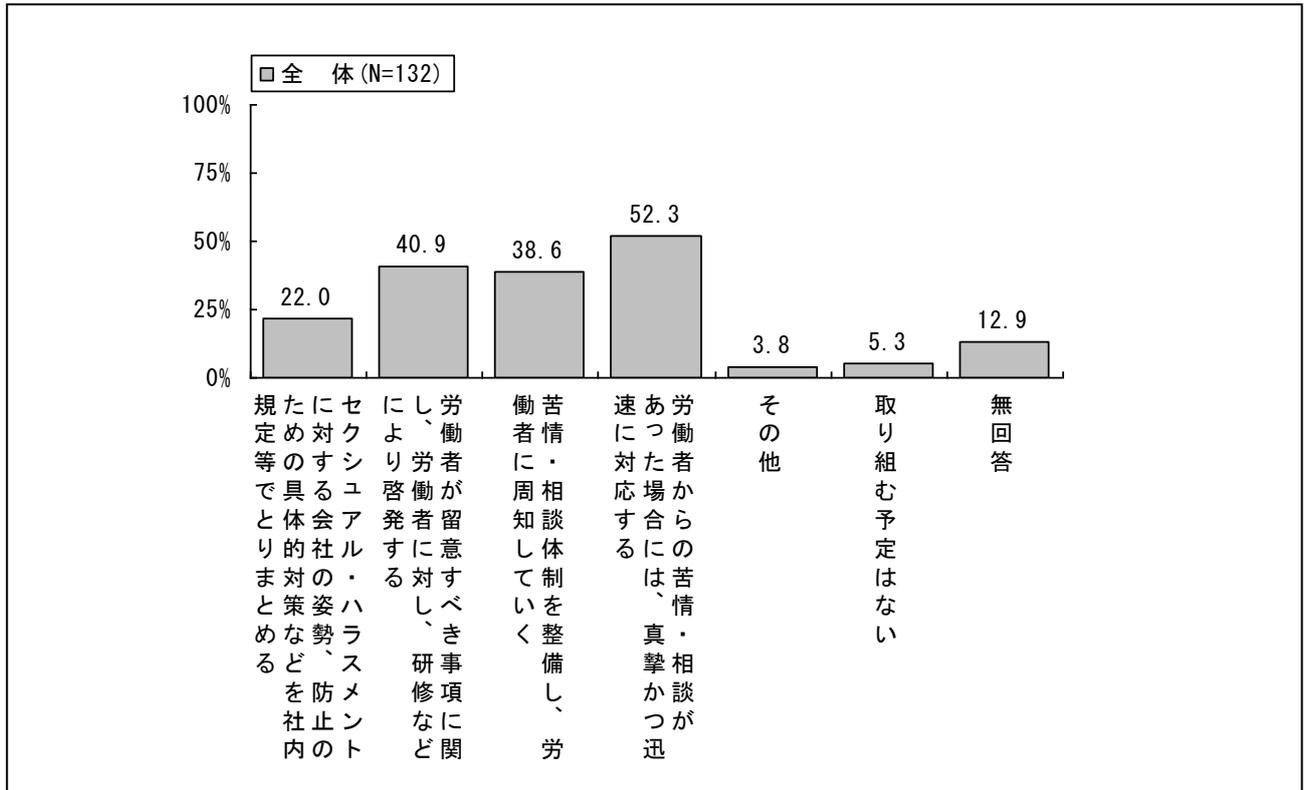
時系列にみたセクシュアル・ハラスメント防止のための取り組みについては、「苦情・相談体制を整備し、労働者に周知する」(47.7%)は、20年度調査(62.4%)に比べ少なく、差がみられる。

## 従業員数別

	調査数	規定等でのとりまとめ のための具体的対策などを社内 に對する会社の姿勢、防止の セクシュアル・ハラスメント	し、労働者に対し、研修など により啓発する	苦情・相談体制を整備し、労 働者に周知する	労働者からの苦情・相談が あつた場合には、真摯かつ迅 速に対応する	その他	取り組んでいるものはない	無回答
49人以下	33	27.3	21.2	33.3	69.7	3.0	18.2	0.0
50～99人以下	28	67.9	64.3	53.6	89.3	3.6	3.6	0.0
100～199人以下	13	53.8	23.1	69.2	92.3	7.7	0.0	0.0
200人以上	10	70.0	60.0	80.0	100.0	0.0	0.0	0.0

従業員数別にみたセクシュアル・ハラスメント防止のための取り組みについては、「労働者からの苦情・相談があつた場合には、真摯かつ迅速に対応する」は、従業員数に関わらず、どの事業所でも最も多く、「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する」は、「50人～99人以下」(64.3%)が、他の事業所に対し多い。

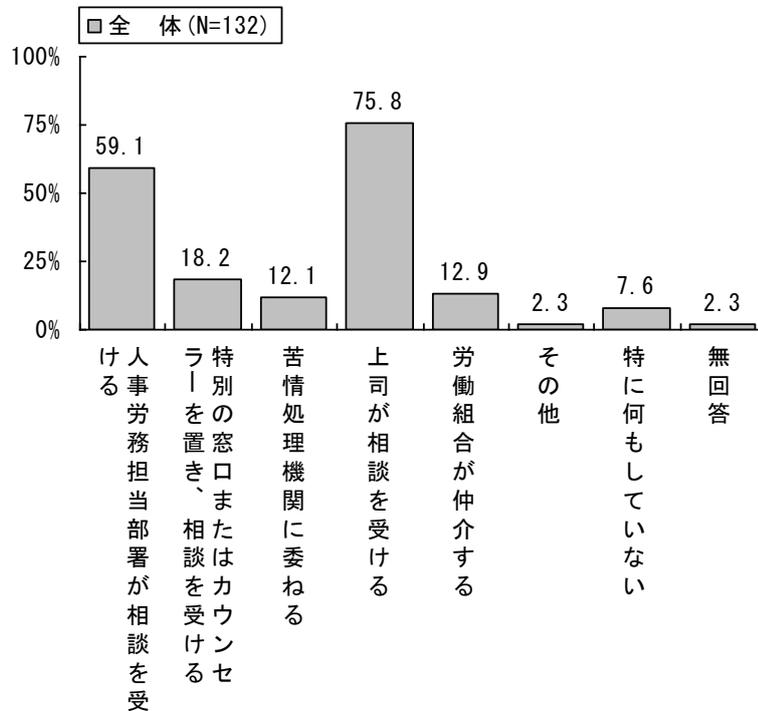
問9 職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するために貴社では今後、どのようなことに取り組む予定ですか。取り組む予定があるものをすべて○で囲んでください。



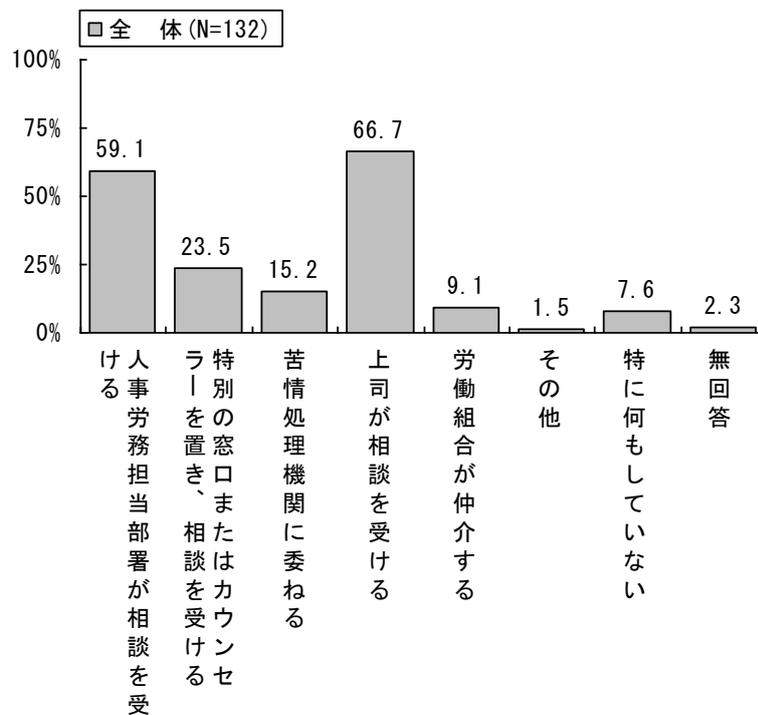
今後新たに取り組む予定がある対応策については、「労働者からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する」(52.3%)が最も多く、次いで「労働者が留意すべき事項に関し、労働者に対し、研修などにより啓発する」(40.9%)などである。

問 10 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。それぞれの事項について該当する番号をすべて○で囲んでください。

[ 1. 男女均等取扱いについて ]



[ 2. セクシュアル・ハラスメントについて ]

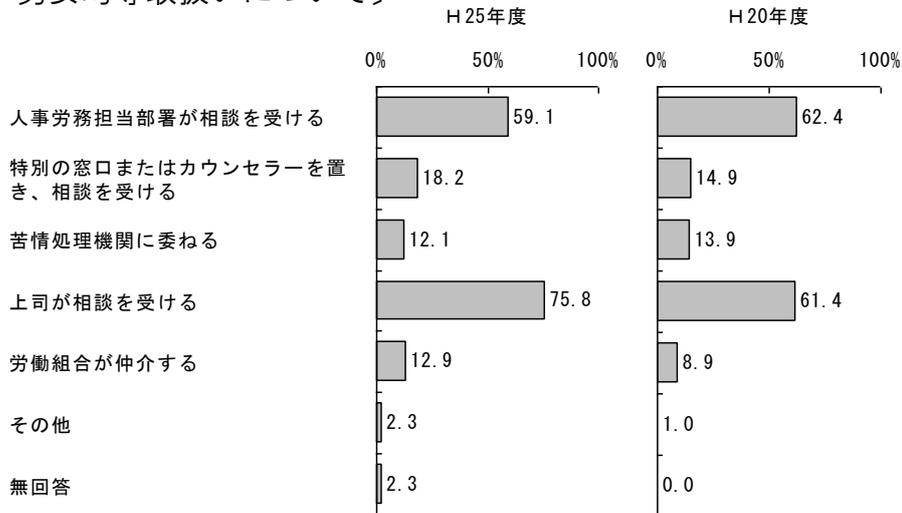


女性が仕事をする上での相談や苦情、不満のうち、男女の均等な取扱いに関する相談については、「上司が相談を受ける」(75.8%)が最も多く、次いで「人事労務担当部署が相談を受ける」(59.1%)などである。

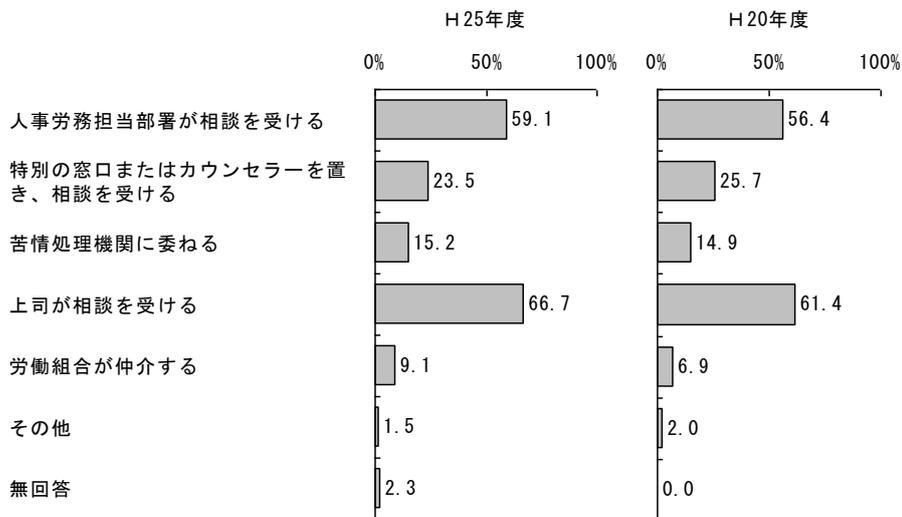
セクシュアル・ハラスメントに関する相談については、「上司が相談を受ける」(66.7%)が最も多く、次いで「人事労務担当部署が相談を受ける」(59.1%)などである。

## 【時系列比較】

### 〔1. 男女均等取扱いについて〕



### 〔2. セクシュアル・ハラスメントについて〕

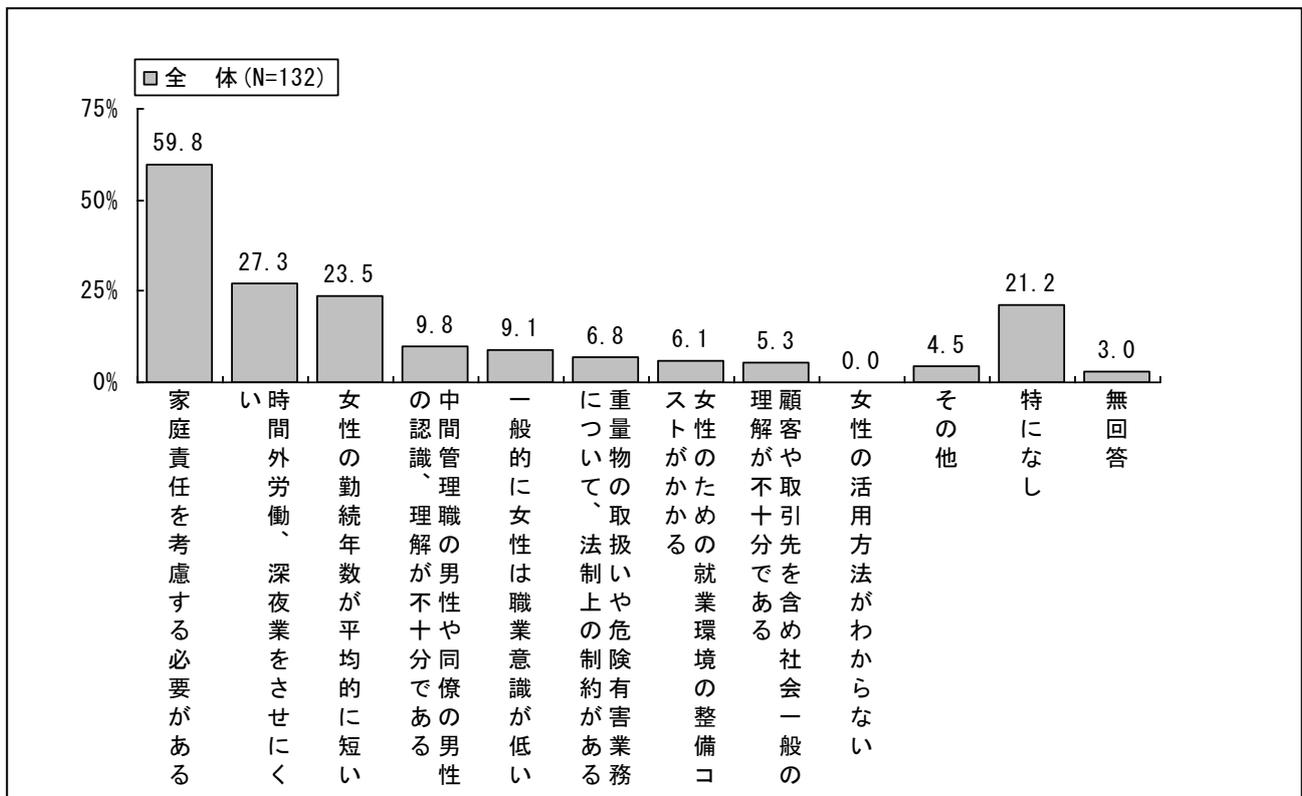


時系列にみた女性が仕事をする上での相談や苦情、不満のうち、男女の均等な取扱いに関する相談については、「上司が相談を受ける」（75.8%）は、20年度調査（61.4%）に比べ多い。

時系列にみたセクシュアル・ハラスメントに関する相談については、「人事労務担当部署が相談を受ける」（59.1%）は、20年度調査（56.4%）に比べ多い。

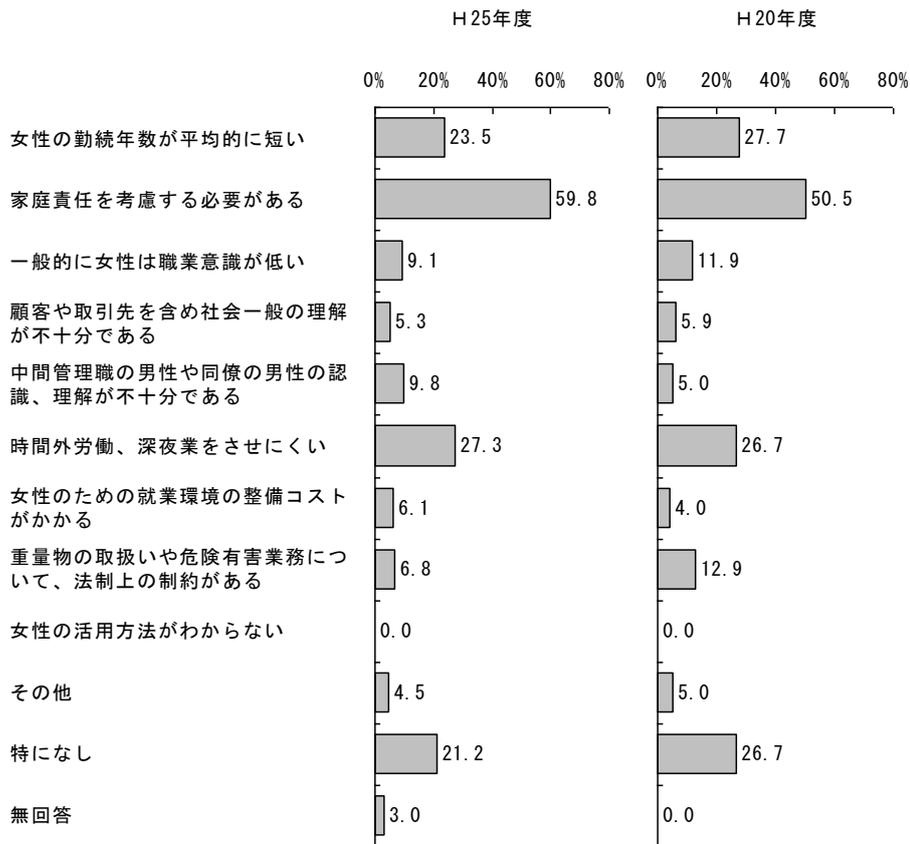
## ◆女性の能力発揮促進のための取組について

問 11 女性の能力発揮促進に当たっては、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。



女性従業員の能力発揮促進に当たっての問題点については、「家庭責任を考慮する必要がある」(59.8%)が最も多く、次いで「時間外労働、深夜業をさせにくい」(27.3%)、「女性の勤続年数が平均的に短い」(23.5%)などである。

## 【時系列比較】



時系列にみた女性従業員の能力発揮促進に当たっての問題点については、「家庭責任を考慮する必要がある」(59.8%)は、20年度調査(50.5%)に比べ多く、差がみられる。また、「重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある」(6.8%)は、20年度調査(12.9%)に比べ減少傾向にあり、1割未満である。

## 業種別

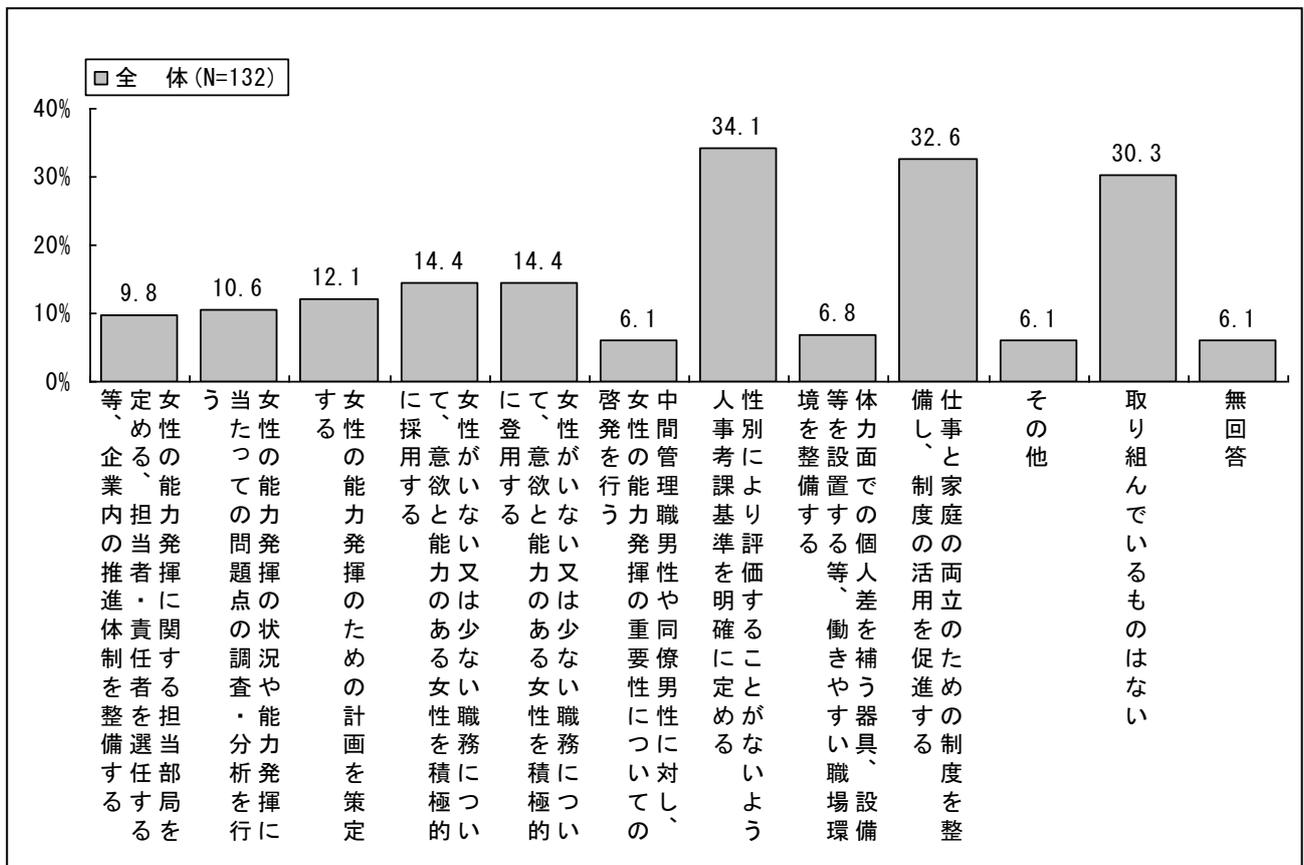
	調査数	女性の勤続年数が平均的に短い	家庭責任を考慮する必要がある	一般的に女性は職業意識が低い	顧客や取引先を含め会社での理解が十分でない	中間管理職の男性や僚の不十分である	時間外労働、深夜業を
建設業	6	16.7	66.7	16.7	16.7	16.7	33.3
製造業	20	15.0	75.0	20.0	0.0	15.0	30.0
電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	66.7	0.0	33.3	33.3	66.7
情報通信業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸、郵便業	12	25.0	50.0	0.0	8.3	16.7	25.0
卸売業、小売業	21	38.1	71.4	4.8	0.0	4.8	28.6
金融業、保険業	8	25.0	62.5	12.5	12.5	12.5	50.0
不動産業、物品賃貸業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業	1	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	4	50.0	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0
教育、学習支援業	5	60.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療・福祉	22	4.5	50.0	13.6	9.1	4.5	18.2
複合サービス事業（郵便局、協同組合）	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業（その他に分類されないもの）	17	23.5	52.9	11.8	5.9	5.9	35.3
その他	8	12.5	62.5	0.0	0.0	12.5	37.5

	女性の整備の備わったコストがかかる環境	重量物の取扱いや危険な業務がある	女性の活用方法がわからない	その他	特になし	無回答
建設業	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7
製造業	15.0	10.0	0.0	5.0	15.0	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
運輸、郵便業	8.3	8.3	0.0	0.0	33.3	0.0
卸売業、小売業	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	4.8
金融業、保険業	12.5	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
宿泊業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
教育、学習支援業	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療・福祉	0.0	0.0	0.0	9.1	22.7	4.5
複合サービス事業（郵便局、協同組合）	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
サービス業（その他に分類されないもの）	0.0	23.5	0.0	11.8	23.5	0.0
その他	25.0	12.5	0.0	0.0	25.0	0.0

業種別にみた女性従業員の能力発揮促進に当たっての問題点については、多くの業種で「家庭責任を考慮する必要がある」が多く、「製造業」、「卸売業、小売業」、「生活関連サービス業、娯楽業」は、約7割である。

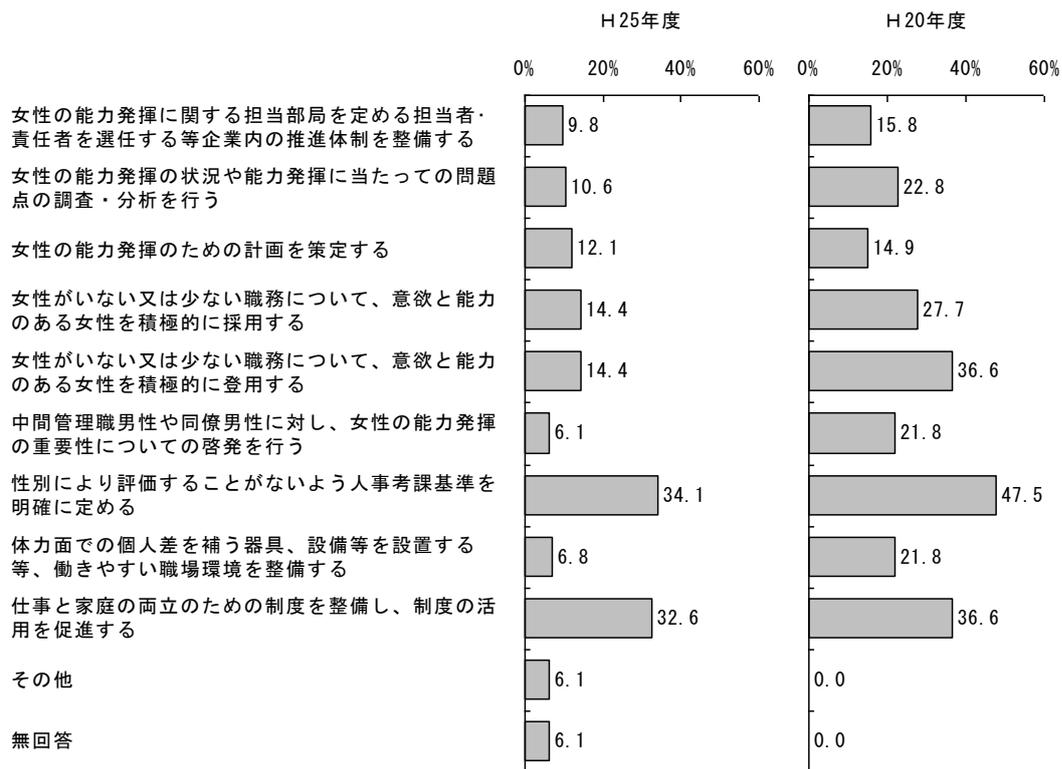
また、「女性の勤続年数が平均的に短い」についてもほとんどの業種で多い。

問12 女性の能力発揮促進のための企業の積極的取組(ポジティブアクション)について、  
現在、どのように取り組んでいますか。取り組んでいるものをすべて○で囲んでくだ  
さい。



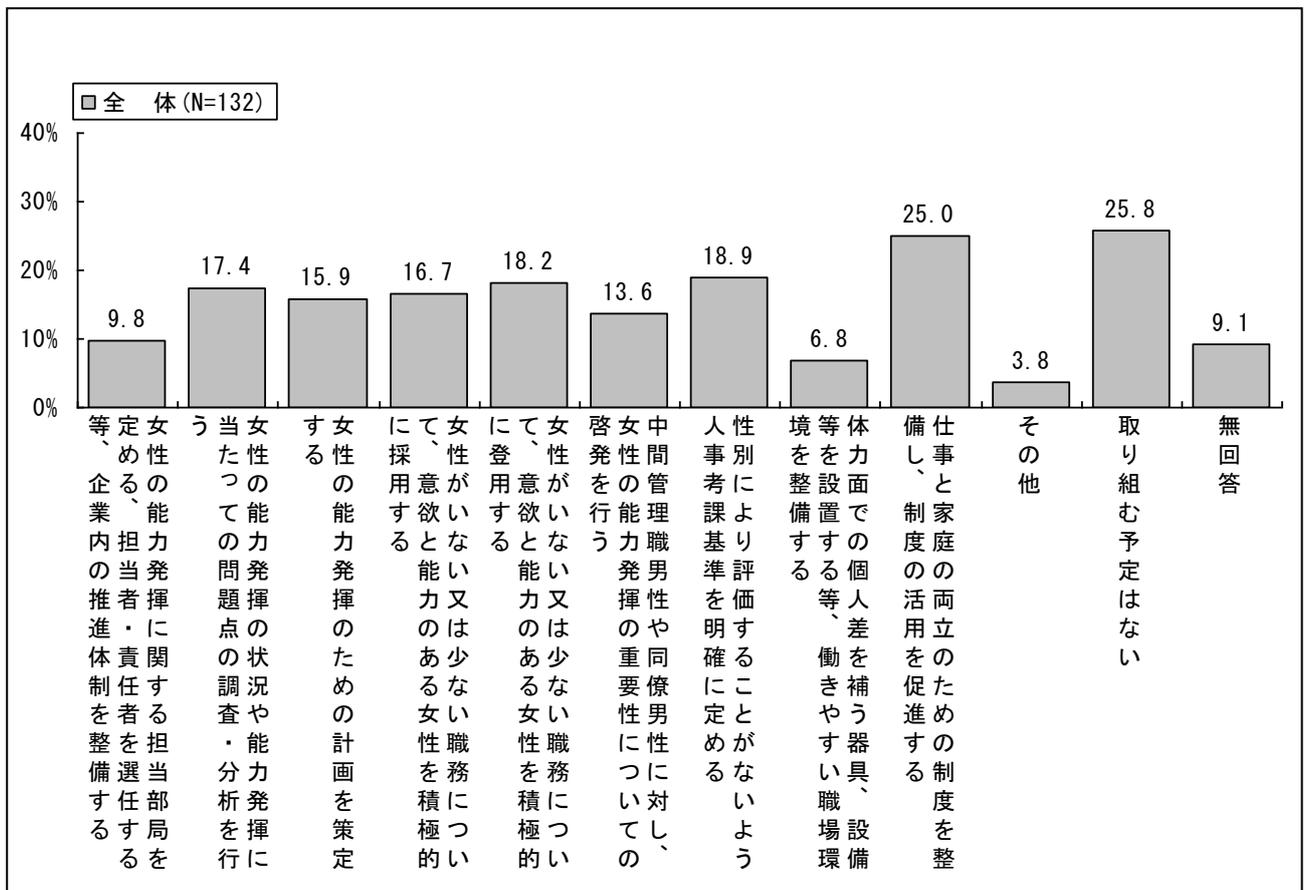
女性の能力発揮促進のために事業所が取り組んでいるものについては、「性別により評価することが  
ないよう人事考課基準を明確に定める」(34.1%)が最も多く、次いで「仕事と家庭の両立のための制  
度を整備し、制度の活用を促進する」(32.6%)などである。一方、「取り組んでいるものはない」(30.3%)  
は、約3割である。

## 【時系列比較】



時系列にみた女性の能力発揮促進のために事業所が取り組んでいるものについては、全ての項目で25年度調査が20年度調査に比べ少ない。

問 13 女性の能力発揮促進のための企業の積極的取り組み（ポジティブアクション）について、今後、どのように取り組む予定ですか。取り組む予定があるものをすべて○で囲んでください。

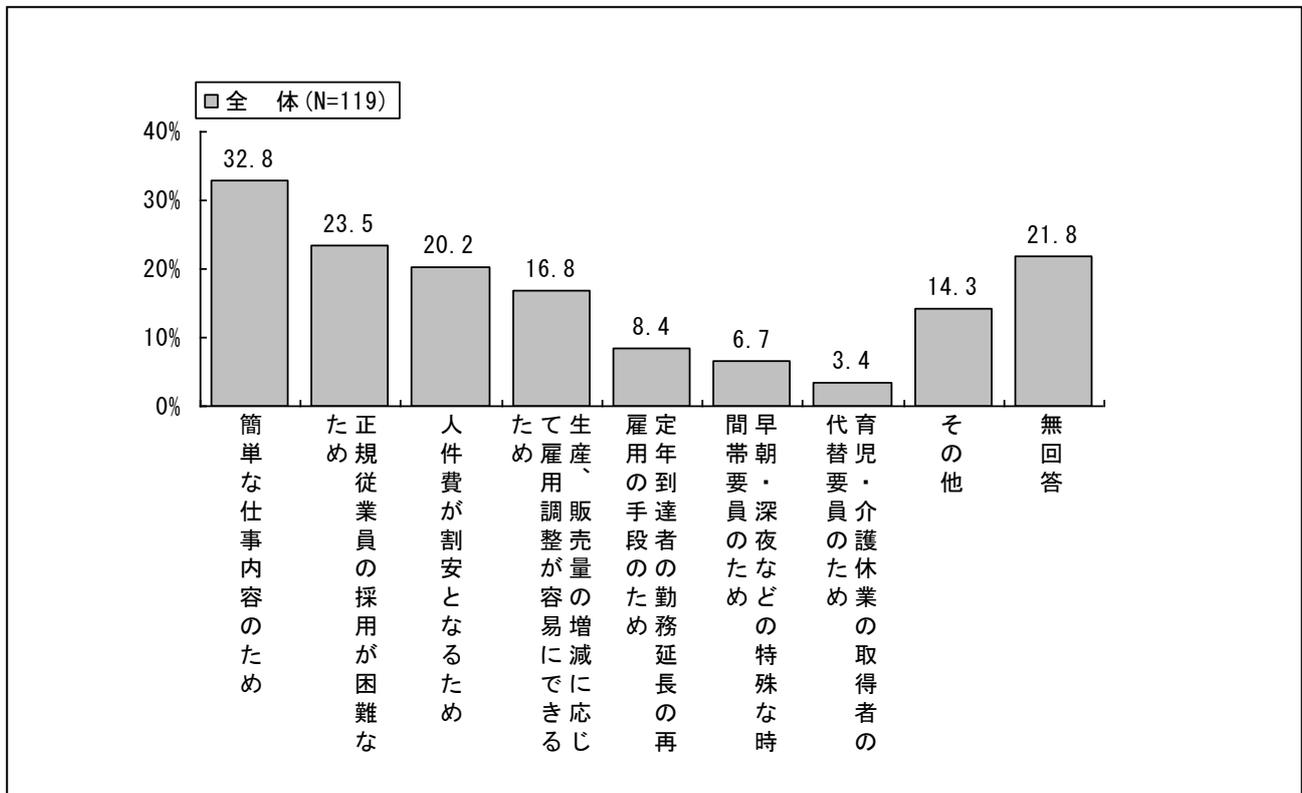


女性の能力発揮促進のために、今後取り組む予定のものについては、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」(25.0%)が最も多く、次いで「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める」(18.9%)などである。一方、「取り組む予定はない」(25.8%)は、2割台半ばである。

### ◆女性のパートタイマーの状況について

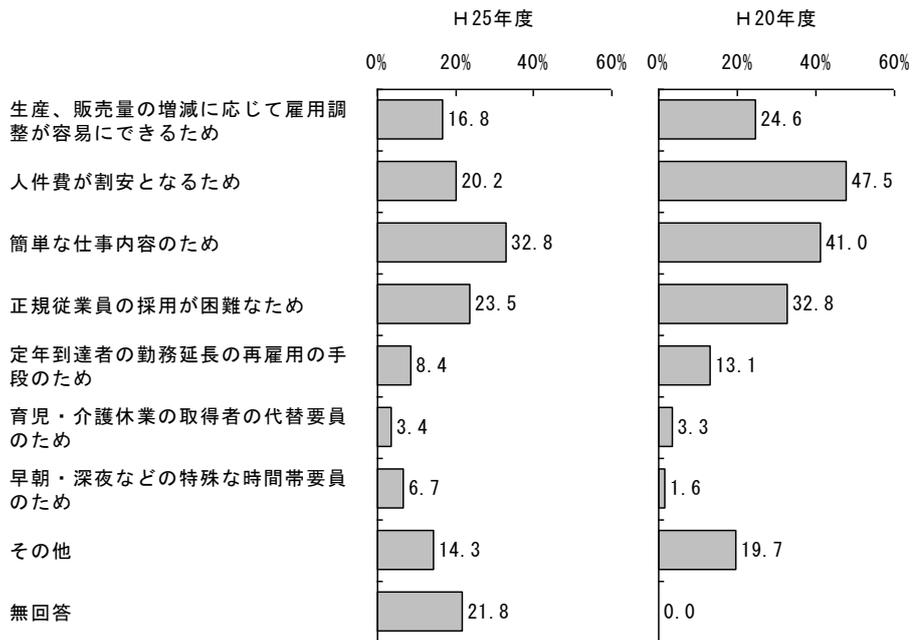
(問 14～16 は、女性パートタイマーがいる事業所がお答えください。女性パートタイマーがいない事業所は問 17 に進んでください。)

問 14 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つまで番号を○で囲んでください。



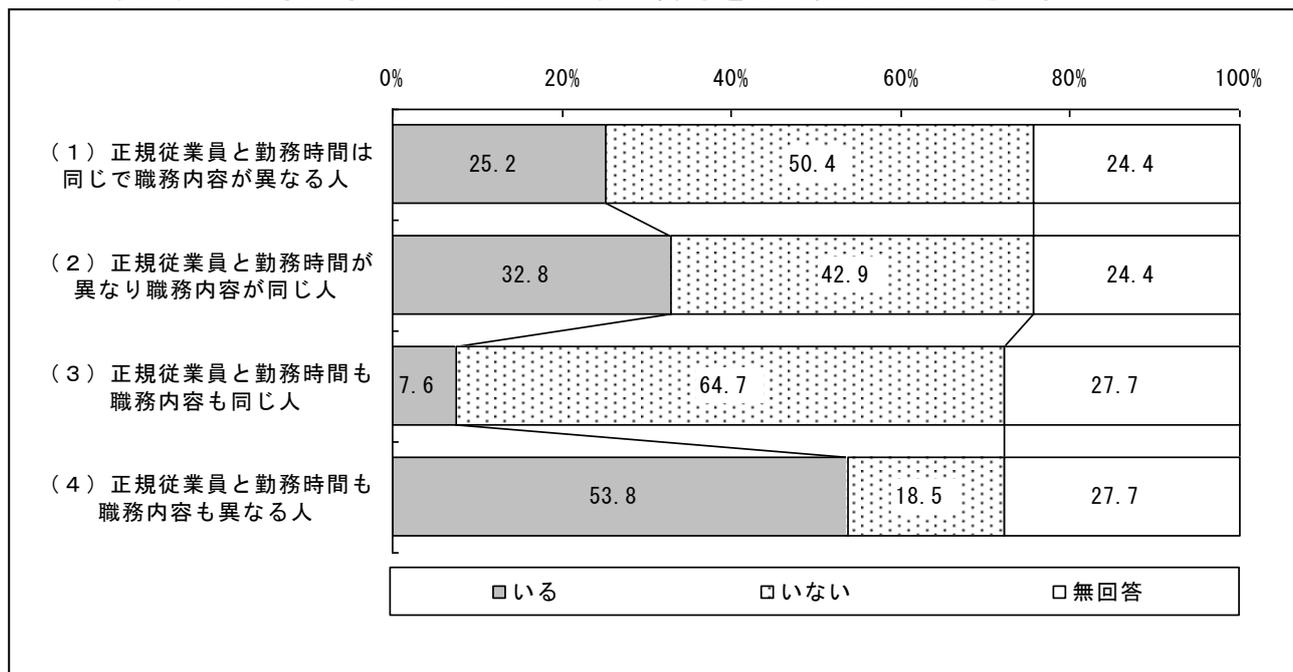
女性パートタイマーを雇用する理由については、「簡単な仕事内容のため」(32.8%)が最も多く、次いで「正規従業員の採用が困難なため」(23.5%)、「人件費が割安となるため」(20.2%)などである。

【時系列比較】



時系列にみた女性パートタイマーを雇用する理由については、「人件費が割安となるため」(20.2%)は、20年度調査(47.5%)に比べ少なく、差がみられる。

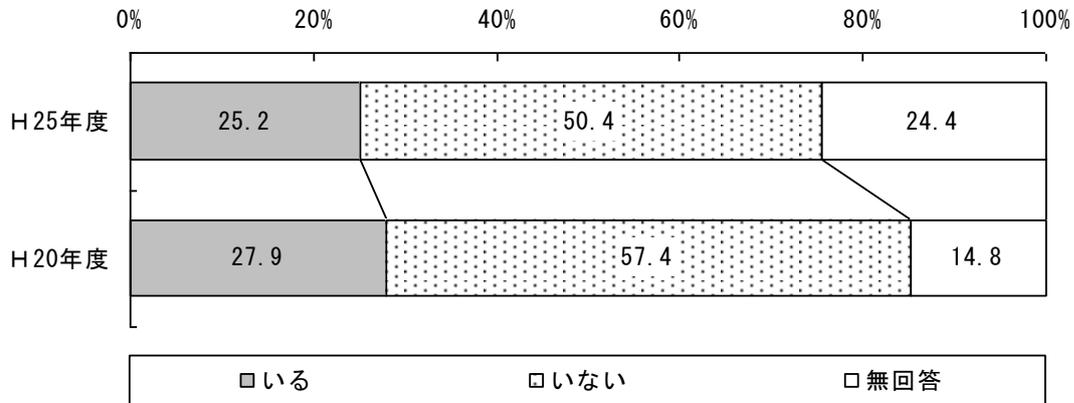
問15 女性のパートタイマーで勤務時間あるいは職務内容が正規従業員と同じ人がいるかどうか、次のそれぞれについて1つずつ番号を○で囲んでください。



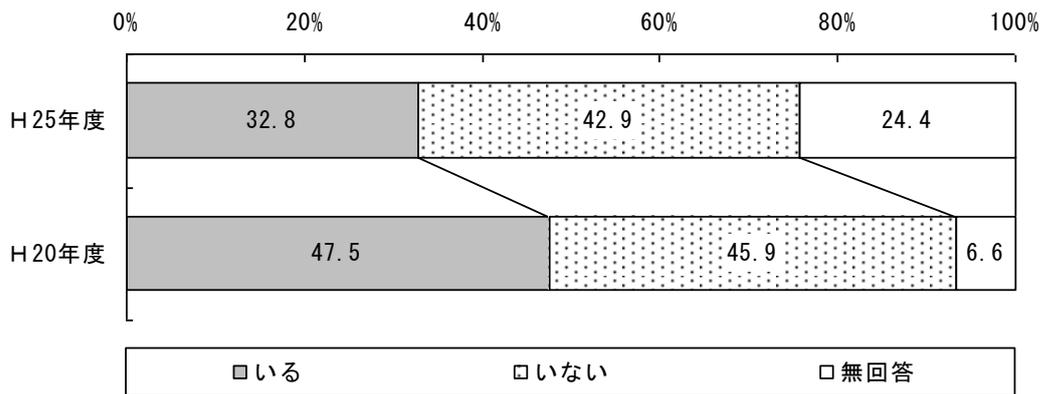
女性パートタイマーの勤務時間や職務内容について正規従業員との比較は、「正規従業員と勤務時間も職務内容も異なる人」が「いる」(53.8%)が最も多く、次いで「正規従業員と勤務時間が異なり職務内容が同じ人」が「いる」(32.8%)などである。

【時系列比較】

〔1. 正規従業員と勤務時間は同じで職務内容が異なる人〕



〔2. 正規従業員と勤務時間が異なり職務内容が同じ人〕

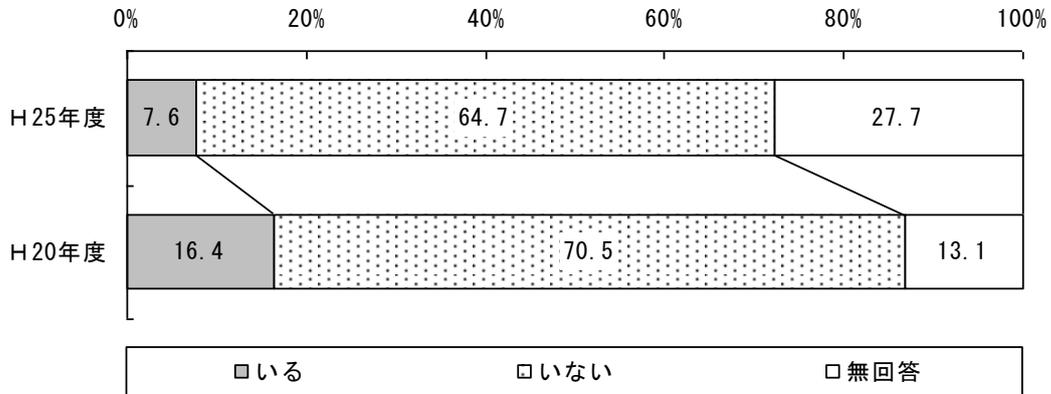


時系列にみた女性パートタイマーの勤務時間や職務内容について、「正規従業員と勤務時間は同じで職務内容が異なる人」が「いる」(25.2%)は、20年度調査(27.9%)に比べ少ない。

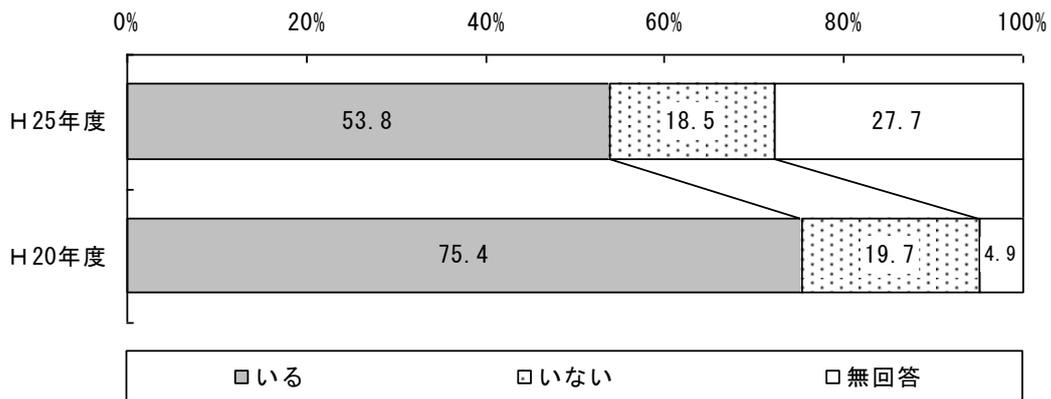
時系列にみた女性パートタイマーの勤務時間や職務内容について、「正規従業員と勤務時間が異なり職務内容が同じ人」が「いる」(32.8%)は、20年度調査(47.5%)に比べ少なく、差がみられる。

【時系列比較】

〔3. 正規従業員と勤務時間も職務内容も同じ人〕



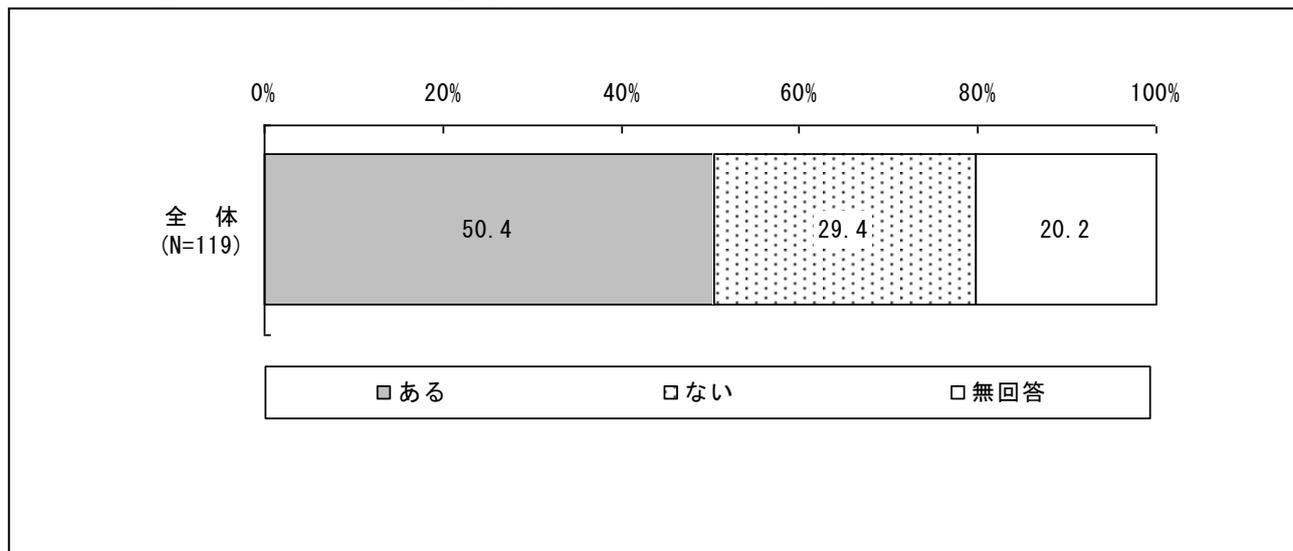
〔4. 正規従業員と勤務時間も異なり職務内容も異なる人〕



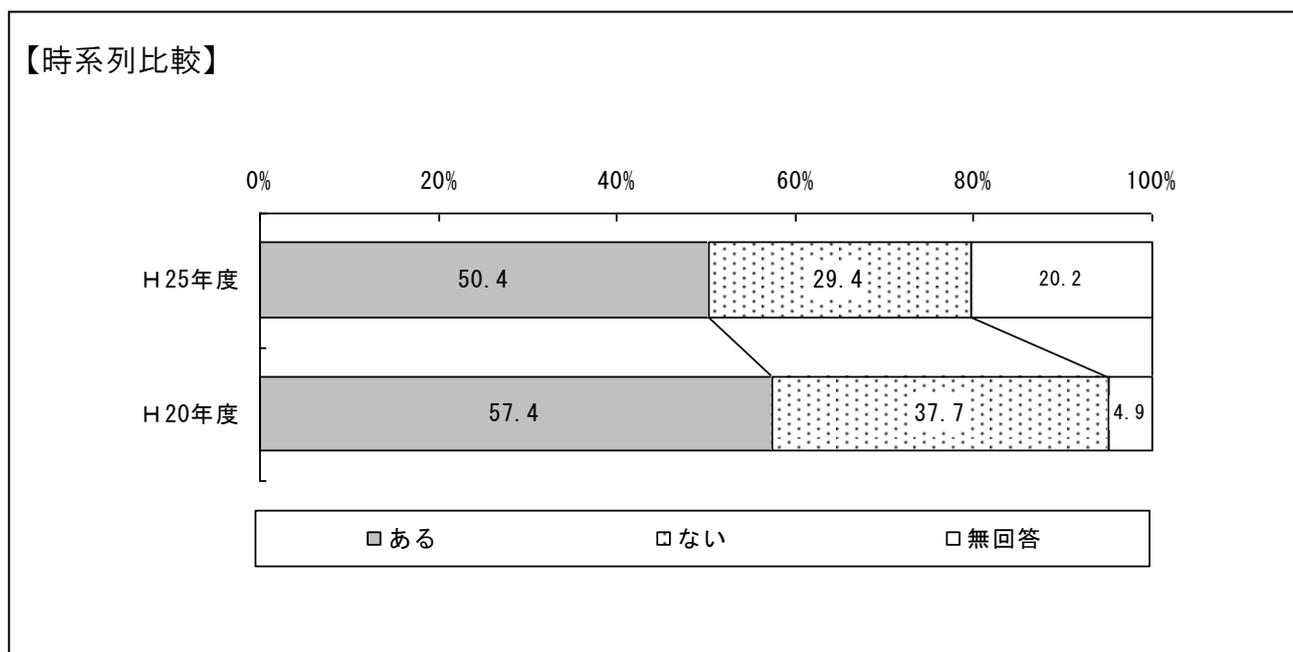
時系列にみた女性パートタイマーの勤務時間や職務内容について、「正規従業員と勤務時間も職務内容も同じ人」が「いる」(7.6%)は、20年度調査(16.4%)に比べ少なく、差がみられる。

時系列にみた女性パートタイマーの勤務時間や職務内容について、「正規従業員と勤務時間も異なり職務内容も異なる人」が「いる」(53.8%)は、20年度調査(75.4%)に比べ少なく、差がみられる。

問 16 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。

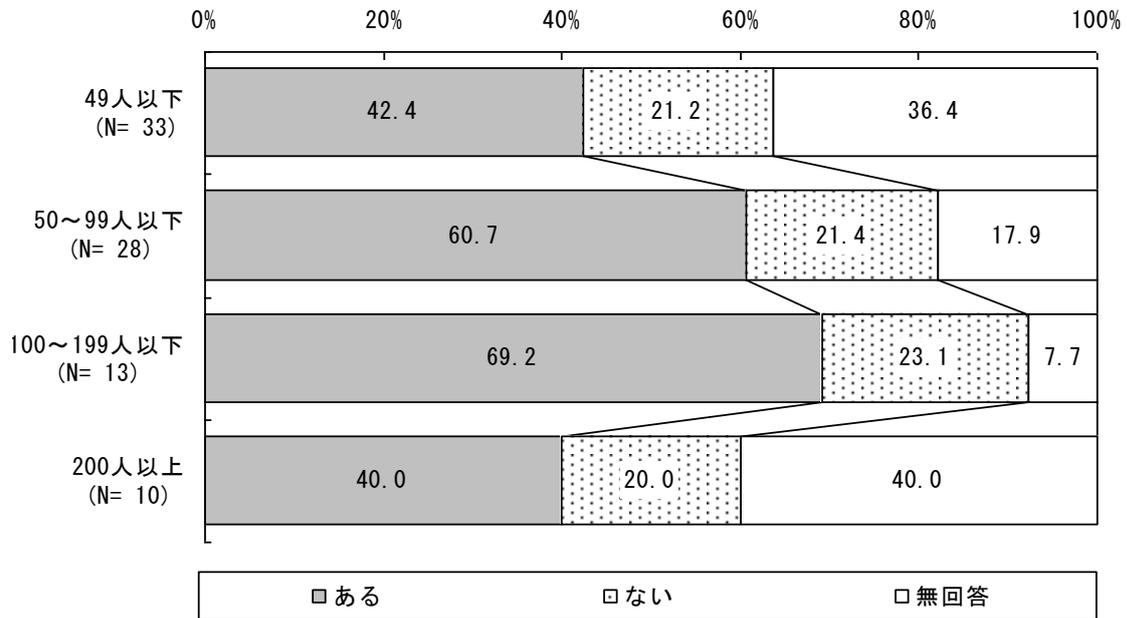


女性パートタイマーの雇用契約期間の定めの有無については、「ある」(50.4%)、「ない」(29.4%)である。



時系列にみた女性パートタイマーの雇用契約期間の定めの有無については、「ある」(50.4%)は、20年度調査(57.4%)に比べ少なく、「ない」(29.4%)も、20年度調査(37.7%)に比べ少ない。

### 従業員数別

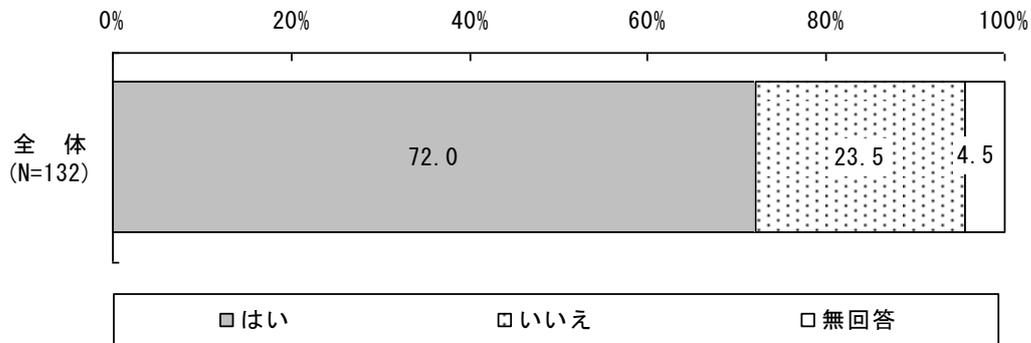


従業員数別にみた女性パートタイマーの雇用契約期間の定めの有無については、「ある」は、「100～199人以下」(69.2%)が最も多く、次いで「50～99人以下」(60.7%)、「49人以下」(42.4%)などである。一方、「ない」は、従業員数に関わらず、約2割から2割台半ばである。

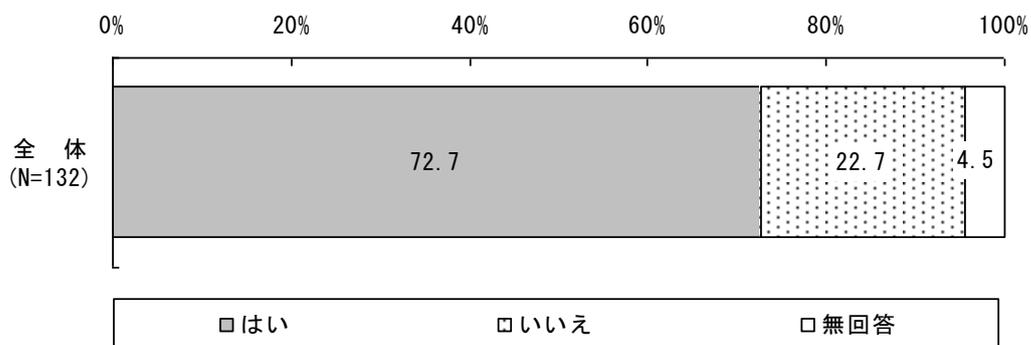
(すべての事業所がお答えください。)

問 17 女性社員に対する職場の雰囲気・風土について、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。

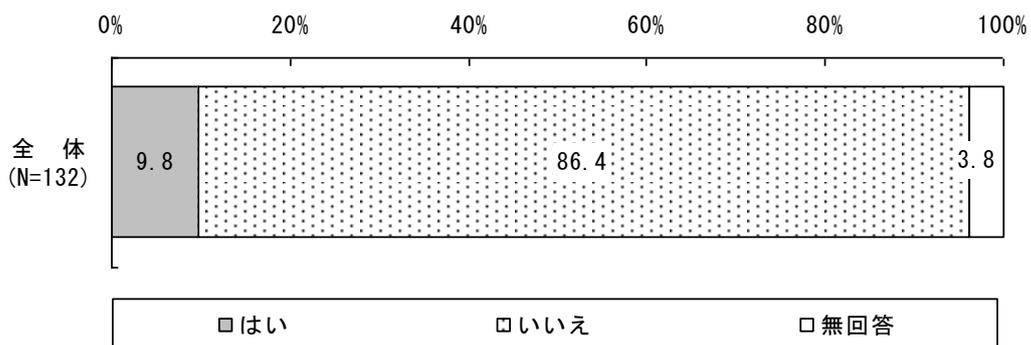
[1. 対等なパートナーとしての意識啓発を行っているか]



[2. 女性の職業意識の向上を図っているか]



[3. お茶くみ等を女性のみに行わせているか]



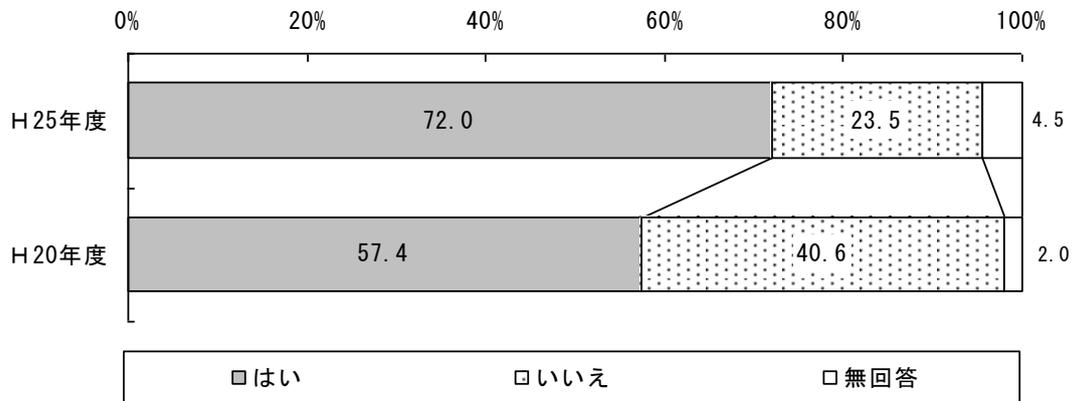
女性を対等なパートナーとして意識啓発を行っているかについては、「はい」(72.0%)、「いいえ」(23.5%)である。

女性の職業意識の向上を図っているかについては、「はい」(72.7%)、「いいえ」(22.7%)である。

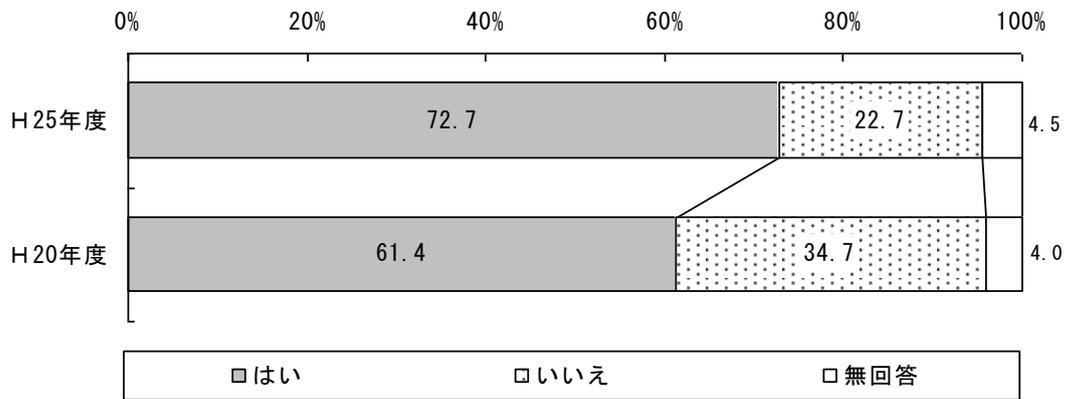
女性だけにお茶くみ等をさせているかについては、「はい」(9.8%)、「いいえ」(86.4%)である。

【時系列比較】

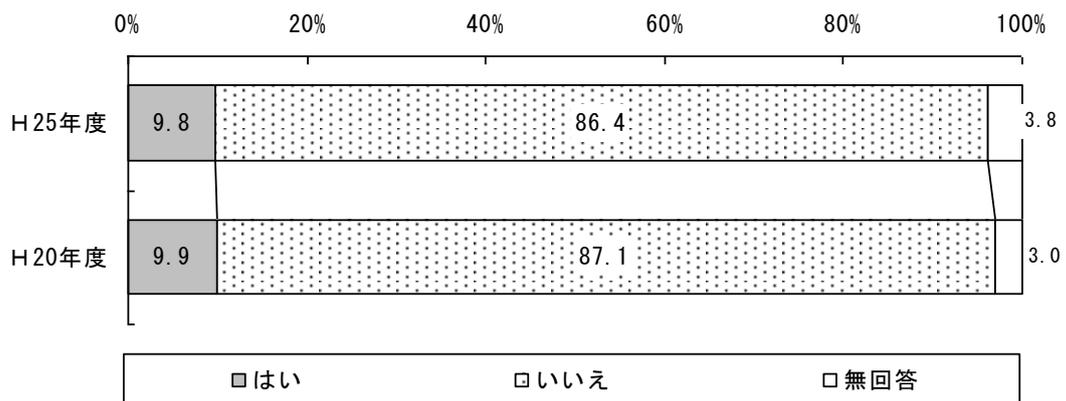
〔1. 対等なパートナーとしての意識啓発を行っているか〕



〔2. 女性の職業意識の向上を図っているか〕



〔3. お茶くみ等を女性だけにさせているか〕



時系列にみた女性を対等なパートナーとして意識啓発を行っているかについては、「はい」(72.0%)は、20年度調査(57.4%)に比べ多く、「いいえ」(23.5%)は、20年度調査(40.6%)に比べ少ない。  
 時系列にみた女性の職業意識の向上を図っているかについては、「はい」(72.7%)は、20年度調査(61.4%)に比べ多く、「いいえ」(22.7%)は、20年度調査(34.7%)に比べ少ない。  
 時系列にみた女性だけにお茶くみ等をさせているかについては、どちらの年度も同様の傾向を示し、「はい」は1割未満、「いいえ」は約9割である。

◆ワーク・ライフ・バランスについて

問 18 育児のための両立支援制度についての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 (N=132)	ある（全社員適用）		88				
	ある（非正規社員除く）		23				
	ない		17				
	無回答		4				
(2) 育児休業制度の利用実績 (N=111)		平成22年度		平成23年度		平成24年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
	0人	82	60	81	53	80	60
	1～5人	2	26	4	36	5	30
	6～10人	0	2	0	6	0	5
	11～15人	0	2	0	1	0	2
	16～20人	0	1	0	1	0	1
	21人以上	0	1	0	1	0	1
	無回答	27	19	26	13	26	12
(3) 子の看護休暇制度の有無 (N=132)	ある（全社員適用）		71				
	ある（非正規社員除く）		14				
	ない		31				
	無回答		16				
(4) 子の看護休暇制度の利用実績 (N= 85)		平成22年度		平成23年度		平成24年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
	0人	65	64	65	64	63	63
	1～5人	3	2	2	3	4	3
	6～10人	0	2	0	0	1	1
	11～15人	1	0	1	2	0	2
	16～20人	0	1	0	2	0	1
	21人以上	0	1	0	1	0	1
	無回答	16	15	17	13	17	14
(5) 勤務時間の短縮措置の有無 (N=132)	ある		97				
	ない		25				
	無回答		10				

育児休業制度の有無については、「ある（全社員適用）」は 132 事業所中 88 事業所（67.0％）であり、「ある（非正規社員除く）」は 23 事業所（17.4％）、「ない」は 17 事業所（13.0％）である。

育児休業制度の利用実績については、平成 22 年度に比べて男女ともに増加傾向にある。

子の看護休暇制度の有無については、「ある（全社員適用）」は 132 事業所中 71 事業所（54.0％）であり、「ある（非正規社員除く）」は 14 事業所（11.0％）、「ない」は 31 事業所（23.4％）である。

子の看護休暇制度の利用実績については、平成 22 年度に比べて男女ともに増加傾向にある。

勤務時間の短縮措置の有無については、「ある」は 132 事業所中 97 事業所（73.4％）であり、「ない」は 25 事業所（19.0％）である。

### 従業員数別育児休業制度の有無

	調査数	ある (全社員適用)	ある (非正規社員除く)	ない	無回答
全体	132	88	23	17	4
49人以下	33	18	7	7	1
50～99人以下	28	22	4	2	0
100～199人以下	13	9	4	0	0
200人以上	10	8	2	0	0

従業員数別にみた育児休業制度の有無については、「ない」は「49人以下」(7事業所)や「50～99人以下」(2事業所)にみられる。

### 従業員数別子の看護休暇制度の有無

	調査数	ある (全社員適用)	ある (非正規社員除く)	ない	無回答
全体	132	71	14	31	16
49人以下	33	11	4	14	4
50～99人以下	28	22	3	0	3
100～199人以下	13	7	1	4	1
200人以上	10	7	2	1	0

従業員数別にみた子の看護休暇制度の有無については、「ない」は「49人以下」(14事業所)で最も多い。

### 従業員数別勤務時間の短縮措置(育児支援)の有無

	調査数	ある	ない	無回答
全体	132	97	25	10
49人以下	33	20	10	3
50～99人以下	28	26	1	1
100～199人以下	13	11	1	1
200人以上	10	9	1	0

従業員数別にみた勤務時間の短縮措置(育児支援)の有無については、「ない」は「49人以下」(10事業所)で最も多い。

問 19 介護のための両立支援制度についての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) 介護休業制度の有無 (N=132)	ある(全社員適用)		81				
	ある(非正規社員除く)		23				
	ない		24				
	無回答		4				
(2) 介護休業制度の利用実績 (N=104)		平成22年度		平成23年度		平成24年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
	0人	82	83	81	82	82	80
	1～5人	0	2	1	2	0	4
	6～10人	0	0	0	0	0	0
	11～15人	0	0	0	0	0	0
	16～20人	0	0	0	0	0	0
	21人以上	0	0	0	0	0	0
無回答	22	19	22	20	22	20	
(3) 勤務時間の短縮措置の有無 (N=132)	ある		81				
	ない		34				
	無回答		17				

介護休業制度の有無については、「ある(全社員適用)」は132事業所中81事業所(61.4%)であり、「ある(非正規社員除く)」は23事業所(17.4%)、「ない」は24事業所(18.2%)である。

介護休業制度の利用実績については、平成22年度に比べて女性のみ微増加傾向にある。

勤務時間の短縮措置の有無については、「ある」は132事業所中81事業所(61.4%)であり、「ない」は34事業所(25.8%)である。

#### 従業員数別介護休業制度の有無

	調査数	ある (全社員適用)	ある (非正規社員除く)	ない	無回答
全体	132	81	23	24	4
49人以下	33	14	7	11	1
50～99人以下	28	23	4	1	0
100～199人以下	13	8	4	1	0
200人以上	10	8	2	0	0

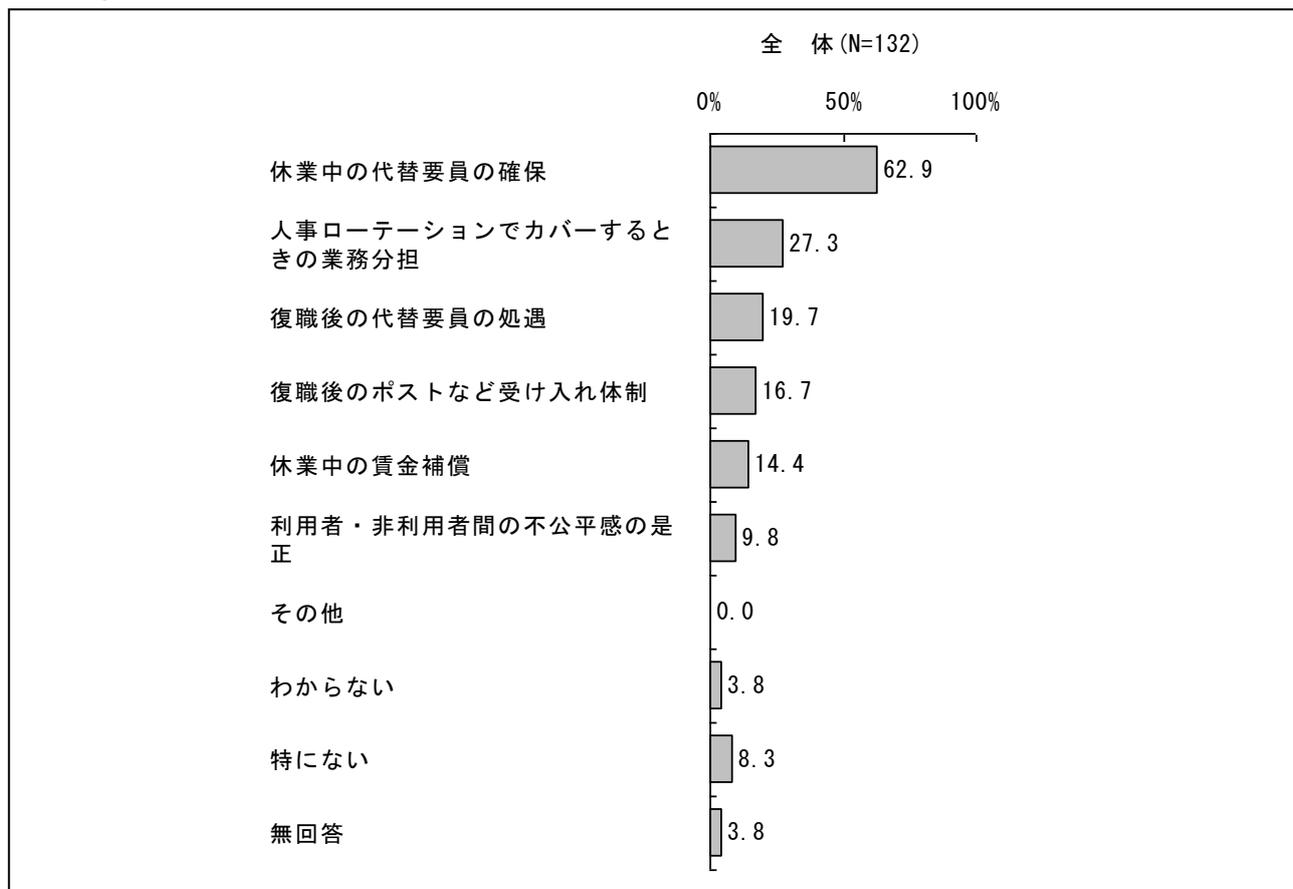
従業員数別にみた介護休業制度の有無については、「ない」は「49人以下」(11事業所)が最も多い。

従業員数別勤務時間の短縮措置（介護支援）の有無

	調査数	ある	ない	無回答
全体	132	81	34	17
49人以下	33	14	14	5
50～99人以下	28	23	4	1
100～199人以下	13	8	2	3
200人以上	10	10	0	0

従業員数別にみた勤務時間の短縮措置（介護支援）については、「ない」は「49人以下」（14事業所）が最も多く、「50～99人以下」（4事業所）、「100～199人以下」（2事業所）でも少なからずみられる。

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・介護休業制度が定着するための主な課題については、「休業中の代替要員の確保」(62.9%)が最も多く、次いで「人事ローテーションでカバーするときの業務分担」(27.3%)、「復職後の代替要員の処遇」(19.7%)などである。

### 従業員数別

	調査数	休業中の代替要員の確保	復職後の代替要員の処遇	休業中の賃金補償	復職後のポストなど受け入れ体制	人事ローテーションでカバーするときの業務分担	利用者・非利用者間の不公平感の是正	その他	わからない	特にない	無回答
全体	132	83	26	19	22	36	13	0	5	11	5
49人以下	33	20	9	5	8	6	1	0	4	2	1
50～99人以下	28	19	5	4	4	11	6	0	0	2	0
100～199人以下	13	9	3	1	2	5	1	0	0	1	0
200人以上	10	7	2	1	3	5	0	0	0	0	0

従業員数別にみた育児・介護休業制度が定着するための主な課題については、「休業中の代替要員の確保」がいずれの業種でも多くみられる。