
平成21年度

男女共同参画推進状況調査報告書

平成22年3月

茨城県知事公室女性青少年課

目 次

I. 調査の概要	1
1. 調査目的	1
2. 対象事業所	1
3. 調査方法と時期	1
4. 調査項目	4
5. 回収状況	6
6. 報告書の見方と注意点	6
II. 調査結果の概要	7
1. 就労環境	7
(1) 就労環境	7
(2) 能力開発	7
(3) 各種手当	8
2. 育児休業制度	8
3. 介護休業制度	9
4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	9
5. セクシュアル・ハラスメント	10
6. 自由意見	10
III. 調査の概要	11
1. 調査対象事業所の属性	11
2. 就労環境	14
(1) 採用	14
(2) 女性の配置	18
(3) 女性の登用	22
(4) 教育訓練・能力開発	28
(5) 各種手当	34
3. 育児休業制度	42
(1) 規定状況	42
(2) 休業中の取り扱い	44
(3) 利用状況	50
(4) その他	54
4. 介護休業制度	66
(1) 規定状況	66
(2) 休業中の取り扱い	68
(3) 利用状況	74
(4) その他	78
5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する状況	82
(1) ワーク・ライフ・バランスに関する取組状況	82
6. セクシュアル・ハラスメントに関する状況	88
(1) 防止策の実施状況	88
(2) 発生状況	90
(3) 今後の防止策	92
7. 自由回答にみる人事・労務担当者の意識	94
IV. 調査結果の概要	95
1. 調査票	95
2. 単純集計	105

1. 調査の概要

1. 調査目的

本調査は、茨城県男女共同参画推進条例（平成13年4月施行）第17条の規定に基づき、県内の事業所の男女共同参画に関する取組状況について報告を求め、その取組状況を的確に把握するとともに、その結果を公表することにより、県民及び事業所の意識の向上と就労環境の改善に資する。

また、男女共同参画の視点から就労環境における課題を明らかにし、事業者への働きかけや関係機関における施策の推進のための基礎資料とする。

なお、今回の調査（平成21年度）は、平成14年度、平成15年度、平成16年度、平成18年度に続き5回目であり、各年度の調査対象の違いは以下の通りである。

表－各年度の調査対象

調査年度	調査対象
平成21年度 (今回)	従業員数30～299人の事業所1,000社（層化等間隔抽出法）
	従業員数5～29人の事業所2,000社（層化等間隔抽出法）
平成18年度	従業員数30～299人の事業所1,000社（層化等間隔抽出法）
平成16年度	従業員数5～29人の事業所2,000社（三段抽出法）
平成15年度	従業員数30～299人の事業所500社（三段抽出法）
平成14年度	従業員数300人以上の事業所196社（悉皆調査）

2. 対象事業所

平成18年事業所・企業統計調査事業者名簿をもとに、県内における従業員数5～29人の事業所2,000社と、従業員数30～299人の事業所1,000社の合計3,000社を抽出し、調査対象とした。対象となる事業所は、業種区分・従業員数・地域の構成が県内全体の構成とほぼ同じになるよう、前回調査と同様に層化等間隔抽出法を用いて抽出した。

3. 調査方法と時期

調査基準日を平成21年10月1日現在とした調査票を、平成22年1月12日に発送し、返信用封筒により1月27日を第一次〆切として回収した。

さらに1月28日に、調査対象事業所に向け御礼状（兼催促状）を郵送し、2月3日に回収を締め切った。

表一抽出事業所の構成（従業員数5～29人の事業所2,000社）

項目名		県内全体		抽出		全体との 誤差
		実数	%	実数	%	
産業大分類	A 農業	190	0.6%	0	0.0%	-0.60%
	B 林業	4	0.0%	0	0.0%	-0.01%
	C 漁業	1	0.0%	0	0.0%	0.00%
	D 鉱業	42	0.1%	2	0.1%	-0.03%
	E 建設業	3,942	12.5%	251	12.6%	0.08%
	F 製造業	4,124	13.0%	264	13.2%	0.16%
	G 電気・ガス・熱供給・水道業	25	0.1%	0	0.0%	-0.08%
	H 情報通信業	292	0.9%	17	0.9%	-0.07%
	I 運輸業	1,483	4.7%	96	4.8%	0.11%
	J 卸売・小売業	9,421	29.8%	601	30.1%	0.25%
	K 金融・保険業	838	2.7%	51	2.6%	-0.10%
	L 不動産業	266	0.8%	16	0.8%	-0.04%
	M 飲食店、宿泊業	3,594	11.4%	230	11.5%	0.13%
	N 医療、福祉	2,199	7.0%	139	7.0%	0.00%
	O 教育、学習支援業	796	2.5%	53	2.7%	0.13%
	P 複合サービス事業	351	1.1%	23	1.2%	0.04%
	Q サービス業(他に分類されないもの)	4,051	12.8%	257	12.9%	0.04%
	計	31,619	100.0%	2,000	100.0%	—
従業員数	5～9人	16,676	52.7%	1,052	52.6%	-0.14%
	10～19人	10,953	34.6%	694	34.7%	0.06%
	20～29人	3,990	12.6%	254	12.7%	0.08%
	計	31,619	100.0%	2,000	100.0%	—
地域別	県北	6,491	20.5%	411	20.6%	0.02%
	県央	6,064	19.2%	384	19.2%	0.02%
	鹿行	2,955	9.3%	188	9.4%	0.05%
	県南	9,722	30.7%	614	30.7%	-0.05%
	県西	6,387	20.2%	403	20.2%	-0.05%
	計	31,619	100.0%	2,000	100.0%	—

表一抽出事業所の構成（従業員数30～299人の事業所1,000社）

項目名		県内全体		抽出		全体との 誤差
		実数	%	実数	%	
産業大分類	A 農業	24	0.4%	0	0.0%	-0.43%
	B 林業	1	0.0%	0	0.0%	-0.02%
	C 漁業	7	0.1%	0	0.0%	-0.12%
	D 鉱業	1	0.0%	1	0.1%	0.08%
	E 建設業	191	3.4%	35	3.5%	0.12%
	F 製造業	1,526	27.0%	273	27.3%	0.28%
	G 電気・ガス・熱供給・水道業	30	0.5%	5	0.5%	-0.03%
	H 情報通信業	111	2.0%	21	2.1%	0.13%
	I 運輸業	549	9.7%	98	9.8%	0.08%
	J 卸売・小売業	1,048	18.6%	186	18.6%	0.04%
	K 金融・保険業	155	2.7%	25	2.5%	-0.24%
	L 不動産業	22	0.4%	5	0.5%	0.11%
	M 飲食店、宿泊業	345	6.1%	62	6.2%	0.09%
	N 医療、福祉	575	10.2%	102	10.2%	0.02%
	O 教育、学習支援業	140	2.5%	26	2.6%	0.12%
	P 複合サービス事業	103	1.8%	18	1.8%	-0.02%
	Q サービス業(他に分類されないもの)	819	14.5%	143	14.3%	-0.20%
	計	5,647	100.0%	1,000	100.0%	—
従業員数別	30～49人	2,831	50.1%	499	49.9%	-0.23%
	50～99人	1,801	31.9%	320	32.0%	0.11%
	100～199人	807	14.3%	144	14.4%	0.11%
	200～299人	208	3.7%	37	3.7%	0.02%
	計	5,647	100.0%	1,000	100.0%	—
地域別	県北	1,184	21.0%	210	21.0%	0.03%
	県央	1,086	19.2%	193	19.3%	0.07%
	鹿行	493	8.7%	87	8.7%	-0.03%
	県南	1,741	30.8%	309	30.9%	0.07%
	県西	1,143	20.2%	201	20.1%	-0.14%
	計	5,647	100.0%	1,000	100.0%	—

表一地区区分

地域名	郡名	市町村
県北地域	—	日立市，常陸太田市，高萩市，北茨城市，ひたちなか市，常陸大宮市，那珂市
	久慈郡	大子町
	那珂郡	東海村
県央地域	—	水戸市，笠間市，小美玉市
	東茨城郡	茨城町，大洗町，城里町
鹿行地域	—	鹿嶋市，潮来市，神栖市，行方市，銚田市
県南地域	—	土浦市，石岡市，龍ヶ崎市，取手市，牛久市，つくば市，守谷市，稲敷市，かすみがうら市，つくばみらい市
	稲敷郡	美浦村，阿見町，河内町
	北相馬郡	利根町
県西地域	—	古河市，結城市，下妻市，常総市，筑西市，坂東市，桜川市
	結城郡	八千代町
	猿島郡	五霞町，境町

4. 調査項目

調査項目については、次の通りである。基本的には過去の調査との比較を前提として項目を設定する。また、今回は、近年の労働環境において重要な課題である「V ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」についての項目を新規で追加している。

表一 調査項目

I 事業所の概要について	
質問 1	事業所の形態，所在地，資本金，従業員数，業種区分，労働組合の有無
II 就労環境等について	
質問 2	過去 1 年間の従業員採用状況
質問 3	職員を採用する場合の採用条件・方針
質問 4	女性労働者を全く配置していない職種
1	「ある」 理由
質問 5	女性管理職の有無
1	「いる」 女性管理職の役職
2	「いない」 女性の管理職がない主な理由
質問 6	従業員に対する能力開発の実施状況 (1) 新入社員対象の一般的知識・基礎的技能習得に関する能力開発 (2) 業務に関する知識・技能を高めるための能力開発 (3) 管理職などへの昇進に必要な知識習得等のための能力開発
質問 7	住宅資金，生活資金等の貸付制度の有無
1	「ある」 貸付要件等の男女差
質問 8	住宅手当，扶養手当等の各種手当の有無
1	「ある」 支給要件等の男女差
III 育児休業制度について	
質問 9	育児休業制度の規定の有無
1	規定状況
2	休業中の賃金の取り扱い
3	休業中の代替要員採用
4	最近 1 年間の利用者の有無
5	利用者中の男性の有無
6	利用しない者に行っている制度
7	実施していくうえでの問題点
8	1 歳以上 3 歳未満の子を養育する労働者が利用できる制度の実施状況
9	3 歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が利用できる制度の実施状況
10	小学生以上の子を養育する労働者が利用できる制度の実施状況
質問 10	子の看護休暇制度の規定状況

IV 介護休業制度について	
質問 11	介護休業制度の規定状況
	1 規定方法
	2 休業期間
	3 休業中の賃金の取り扱い
	4 最近1年間の利用者の有無
	5 利用者中の男性の有無
	6 利用しない者に行っている制度の有無
	7 実施していくうえでの問題点
V ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	
質問 12	ワーク・ライフ・バランスに関する取組状況
	1 取り組んでいる場合 具体的な取組内容
	2 取り組むうえでの課題
VI セクシュアル・ハラスメントについて	
質問 13	セクハラ防止策の実施状況
質問 14	過去3年間のセクハラ問題の発生状況
質問 15	今後、検討しているセクハラ防止策
本調査についての自由意見	

5. 回収状況

回収状況は下記の通りであり、回収率は 32.4%（有効回収率 32.3%）となっている。

表一有効回答・回収率

項目	事業所数・割合	備考
発送	3,000	a
未着	219	b
対象総数	2,781	c=a-b
回収数	901	d
回収率	32.4%	d/c
無効(データ欠損)	3	e
有効回答数	898	f=d-e
有効回収率	32.3%	f/c

6. 報告書の見方と注意点

- ・集計結果の従業員数については、常用労働者数とパートタイム労働者を含む人数で算出している。（※抽出の際は常用労働者数をもとにしている）
- ・規模別の集計結果については、従業員数 30～299 人の事業所の場合、今回調査と平成 18 年度調査を、従業員数 5～29 人の事業所の場合、今回調査と平成 16 年度調査をそれぞれ比較している。
- ・クロス集計結果は、今回の結果のみ掲載している。
- ・本文グラフ及び表では、「無回答」を含んでいる。本文のグラフ及び表の中で、百分率の内訳数値は、四捨五入の結果、合計が 100.0 にならない場合がある。

Ⅱ. 調査結果の概要

1. 就労環境

(1) 就労環境

- 採用について ～ 「男女とも採用」している事業所は4割で、6割以上の事業所は採用条件・方針が「男女ともすべて同じである」

全事業所の4割は過去1年間に「男女とも採用」しており、前回調査と比較するとほぼ変化していないが、規模の小さい事業所（※従業員数5～29人の事業所）については、「男性のみ採用」した割合が増加しており、近年の厳しい経済情勢の影響も考えられる。

また採用条件・方針について、全事業所の6割が「男女ともすべて同じ」で、規模別に前回調査と比較するとその割合が増加しており、条件の均等化が少しずつ進展してきている状況は見受けられる。一方で、「必要な資格等の条件が異なる」割合が若干増加している。

- 女性の配置・登用について ～ 女性を全く配置していない職種が「ある」事業所は2割強、女性の管理職が「いる」事業所は約半数

女性を全く配置していない職種が「ある」事業所は2割強で、小規模の事業所では割合が増加している。その理由として「筋力、体力を必要とする」という身体的理由が6割以上で最も多いが、「高度な技能や資格を必要とする」という理由も比較的多く見受けられる。

一方、女性の管理職が「いる」事業所は全体の半数近くあり、規模の大きい事業所（※従業員数30～299人）では「いる」割合が比較的高くなっている。女性管理職の半数近くは「課長級」であり、前回調査と比較すると小規模の事業所で1割近く増加しており、配置状況の進展が見受けられる。また、女性管理職が「いない」理由としては「十分な知識、能力を有する者がいないため」という理由が過半数で、規模の大きい事業所でその傾向が強くなっている。

(2) 能力開発

- 教育訓練・能力開発について ～ 新入社員の能力開発、業務に関する能力開発について「男女ともに同じ内容」の事業所は7割以上、昇進に必要な能力開発について「男女とも同じ内容」の事業所は5割強

教育訓練・能力開発を「男女ともに同じ内容で実施している」事業所は、新入社員の能力開発、業務に関する能力開発で7割以上となっている。昇進に必要な能力開発については「男女ともに同じ内容で実施している」割合は5割強に留まっているが、一方で「男女とも実施していない」割合が3割見受けられる。

また、教育訓練・能力開発では、規模の大きな事業所のほうが「男女とも同じ内容で実施している」割合が高いものの、小規模の事業所のほうが前回調査より割合が増加しており、教育訓練・能力開発の均等化の進展がうかがえる。

(3) 各種手当

●住宅資金、生活資金等の貸付制度について ～ 貸付制度が「ある」事業所は2割程度、このうちほぼ全てが「男女とも同じ貸付要件」である

住宅、生活資金等の貸付制度が「ある」事業所は2割程度で、7割以上が「ない」と回答している。規模の大きい事業所のほうが「ある」割合は高いが、前回調査と比較すると減少している。

また、制度の「ある」事業所のほぼ全てが「男女とも同じ貸付要件である」としている。

●住宅資金、生活資金等の各種手当について ～ 各種手当が「ある」事業所は6割強、このうち9割強が「男女とも同じ支給要件である」

住宅、生活資金等の各種手当が「ある」事業所は6割強で、規模の大きい事業所のほうが8割近くと充実している。

また、貸付制度と同様に、各種手当の「ある」事業所の9割以上が「男女とも同じ支給要件である」としている。前回調査と比較してその割合はさらに増加しており、均等化の進展が見受けられる。

2. 育児休業制度

●育児休業制度について ～ 事業所の6割以上が育児休業制度を「規定している」が、このうち制度の利用者が「ある」のは3割程度

育児休業制度を「規定している」事業所は全体の6割以上で、規模の大きい事業所では9割近くとなっている。「規定している」事業所のうち「就業規則・労働協約等に明文化」している事業所は9割にのぼり、制度自体の整備は進んでいる。

一方、制度を「規定している」事業所のうち、休業中の賃金については8割近くの事業所が「支給なし」と回答しており、規模の大きな事業所のほうが「支給なし」の割合が高く、前回調査よりもその割合が増加している。

また、育児休業制度の利用状況については、最近1年間で利用が「ある」割合は3割程度に留まっており、比較的規模の大きい事業所では利用の割合が増えているものの、小さい事業所ではむしろ減少しており、人材の限られた状況下では制度の利用が困難であることがうかがえる。制度の利用者のなかに男性が「含まれている」事業所は極僅かである。

育児休業制度を利用しない者に行っている制度としては「短時間勤務」が最も多く、制度を実施していく上で「問題はない」とする事業所が4割を超えているものの、厳しい経済状況の中で「代替要員の確保が困難」といった問題点も比較的多く挙げられており、特に規模の小さい事業所ではその傾向が強まっている。

3. 介護休業制度

●介護休業制度について ～ 事業所の半数以上が介護休業制度を「規定している」が、このうち制度の利用者が「ある」のは僅か5%未満

介護休業制度を「規定している」事業所は全体の半数以上で、規模別にみるとそれぞれ前回調査より増加している。このうち「就業規則・労働協約等に明文化」している事業所は9割以上で、制度自体の整備は進展している。

一方、制度を「規定している」事業所のうち、休業期間については5割近くが「3ヵ月未満」とし、休業中の賃金については8割以上が「支給なし」と回答しており、介護休業の取り扱いが育児休業以上に厳しいものとなっている。その中で規模の小さい事業所や単独事業所では、「全額支給」の割合が比較的高く、労働環境の充実により人材の確保が図られていることがうかがえる。

また、介護休業制度の利用状況については、最近1年間で利用が「ある」割合は僅か5%未満で、規模別にみても前回調査より利用の割合が減少している。制度の利用者のなかに男性が「含まれている」事業所は3割程度であり、制度の整備に対して実際の利用が伴っていない実態が見受けられる。

介護休業制度を利用しない者に行っている制度としては、育児休業と同様に「短時間勤務」が最も多く、制度を実施していく上で「問題はない」とする事業所が4割を超えているものの、厳しい経済状況の中でやはり「代替要員の確保が困難」といった問題点も比較的多くあげられており、特に規模の小さい事業所ではその傾向が強まっている。

4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

●ワーク・ライフ・バランスに関する取組状況について ～ 「積極的に取り組み、効果が出ている」事業所は1割未満、取り組むうえでの課題は「代替要員の確保が難しい」

ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みについて、「積極的に取り組み、効果が出ている」事業所は全体の1割未満で、実際に取り組んでいる事業所を合わせても3割程度であるが、「今後取り組みたいと考えている」事業所も4割程度あり、今後の取り組みが期待される。具体的に行われている取り組みとしては「業務効率の向上を図っている」「年休を取りやすい環境を整えている」等、現在の環境改善を中心とした取り組みが多くなっている。

一方、ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題として、「代替要員の確保が難しい」といった問題点が4割を超え、労働力の低下が懸念されている。

5. セクシュアル・ハラスメント

●セクシュアル・ハラスメントに関する状況について ～ 社内でセクハラ問題が発生したことが「ない」事業所は8割、防止策としては「就業規則に防止条項を盛り込んだ」

過去3年間に社内でセクハラ問題が発生したことが「ある」事業所は5%未満で、「ない」事業所が8割以上となっている。規模の大きな事業所のほうが「ある」割合は高いものの、前回調査と比較して減少している。

また、実施している防止策としては、「就業規則に防止条項を盛り込んだ」が最も多く、次いで「相談・苦情処理窓口の設置」となっている。規模別にみても前回調査よりこれらの項目の割合が1割程度高くなっており、セクハラ問題が一般的に定着してきている中で企業側の基本的対策の整備が進んでいることがうかがえる。今後の対策として、「社内報や掲示板での意識を高める」が最も多く、これまでより更に進んだ意識啓発が考えられている。

6. 自由意見

男女共同参画に対する考え方は定着してきており、基本的な考え方への理解はなされていることがうかがえる一方で、厳しい経済情勢の中で、特に小規模の事業所では制度導入に伴う資金面や労働力の確保等の経営的な問題が発生するため、男女共同参画を推進するための支援策が求められている。

また、男女の雇用機会や差別に関する企業側の制度等の整備が少しずつ進展してきている一方で、それらを実際にうまく活かせるような環境づくりや、今までより一歩進んで家庭生活も重視した意識改革が求められてきている。

【自由意見から】(抜粋)

- ・非常に良いアンケートだとは思いますが、このような事柄を実現するための資金面の指導、補填等もぜひ調査の対象にしてほしい。
 - ・個人店舗や中小企業だけでは限界があると思われる。理由としては、能力の個人差がある中、女性は出産等で休業となり、それに伴う新人採用、スキルアップ研修等新たなコストがかかること、また能力格差がますます広がることがあげられる。共同参加型社会は理解できるが、国等によるもっと大きな補助等が不可欠だと思う。
 - ・制度導入により、従業員の確保、コストアップ等経営的に諸問題が発生する。また、当社では仕事内容により専門的知識等が必要でありこの点においても問題が発生する。
 - ・男性がより家事育児を行えるような時間を持つよう意識を高めることが大切で、企業はそれを支援できる体質をつくることを求められていると思う。
 - ・雇用機会均等・間接差別に対する権利のみが一人歩きし、その裏にある義務が疎かというか認識不足の状態にあると思われる。特に介護他においても、される側よりする側を主に制度化していかないと「お題目」に終る。
 - ・不当な男女差別は解消すべきと思うが、家庭生活を健全に営む事や豊かな子育てが出来る事を一つの目標とした、男女共同参画社会実現を望みたい。ワーク・ライフ・バランスが当面の構想として就労に位置付けられるよう、努力したいと思っている。
-

Ⅲ. 調査の概要

1. 調査対象事業所の属性

質問 1 調査にあたり、貴事業所の概要をご記入ください。

事業所の形態をみると、全体では「単独事業所」の割合が約4割で最も高くなっている。規模別にみると、従業員数30～299人の事業所では「他に本社等を有する支社、工場、支部、営業所」の割合が高く、従業員数5～29人の事業所では「単独事業所」の割合が半数以上となっている。

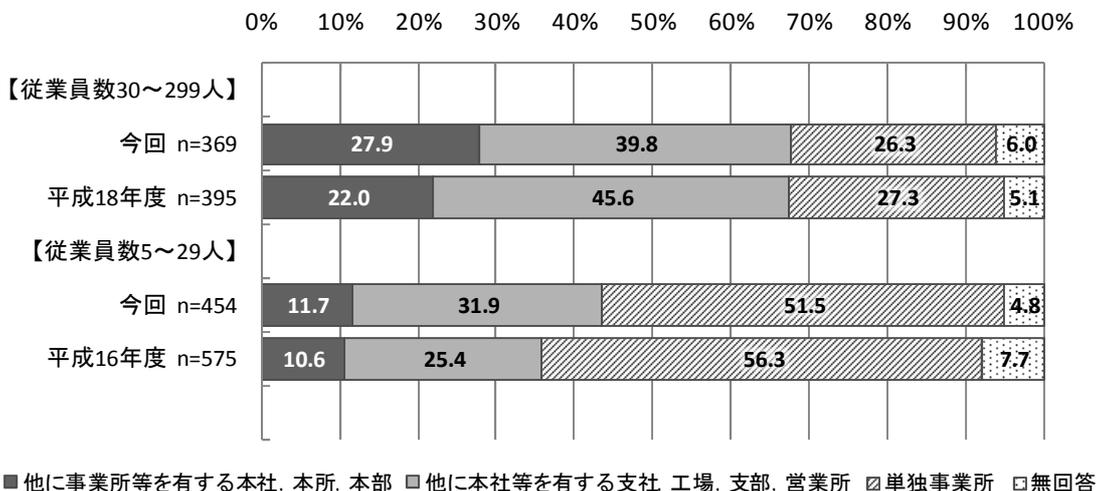
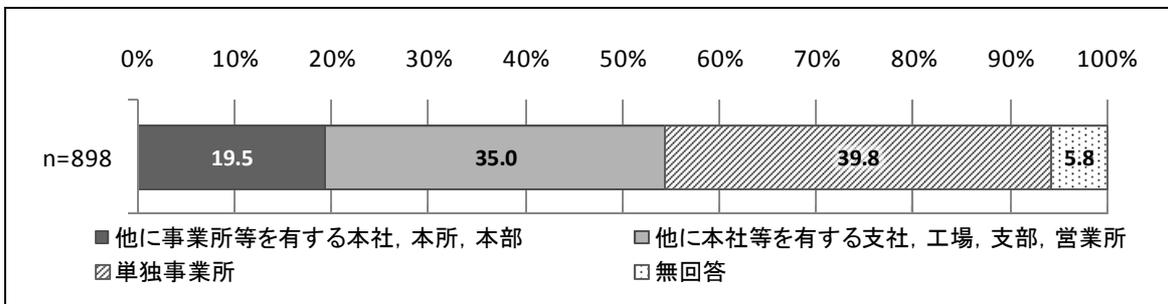
所在地について、多いのは「県南地域」、少ないのは「鹿行地域」で、概ね県全体の構成に近い割合となっている。過去との比較でみると、従業員数30～299人、5～29人の事業所ともに、「県南地域」の割合が増加し、「県央地域」での減少傾向が見受けられる。

従業員数では、5～29人の事業所が約5割、30～299人の事業所が約4割であり、配布数を考慮すると30～299人の事業所からの回答割合が高い。

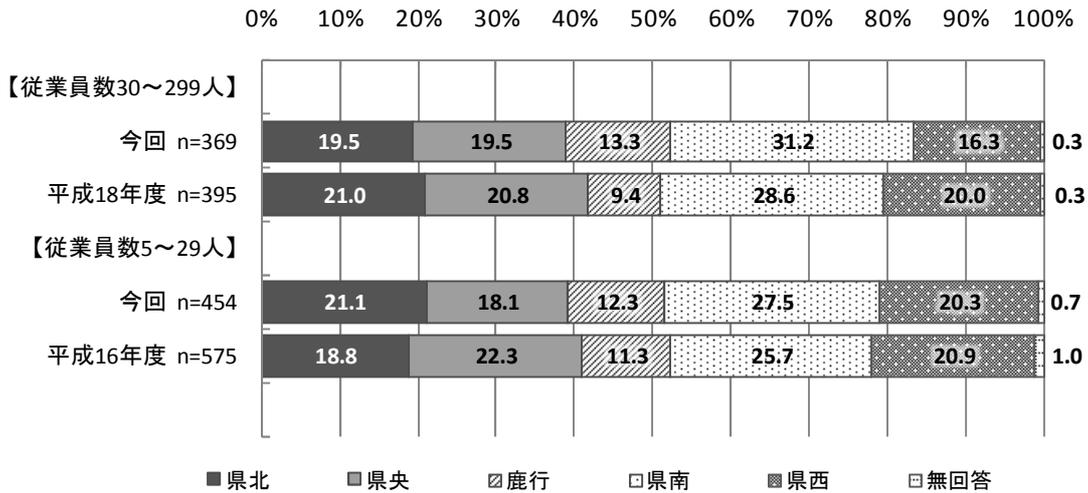
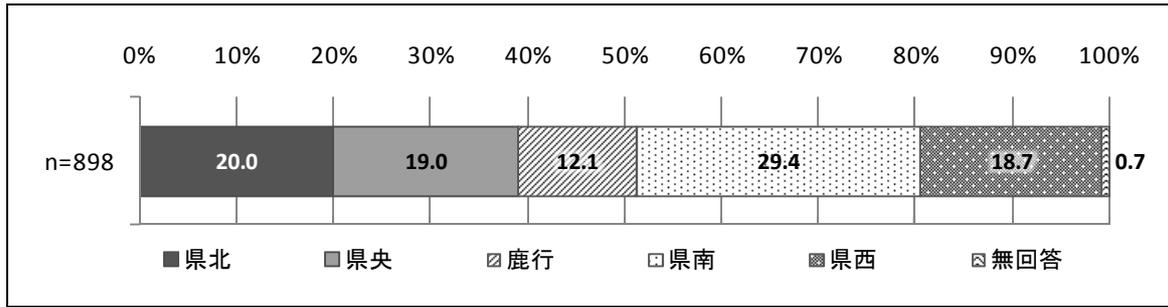
業種別では製造業、卸売・小売業、医療・福祉、サービス業（他に分類されないもの）が比較的多く、全体として「第3次産業」の割合が6割以上で、県内全体の割合に近い数字となっている。

労働組合の有無については、8割以上が「なし」と回答しており、規模別にみると特に従業員数5～29人の事業所で「なし」が約9割となっている。また、過去との比較では、従業員数30～299人、5～29人の事業所ともに「なし」の割合が増加している。

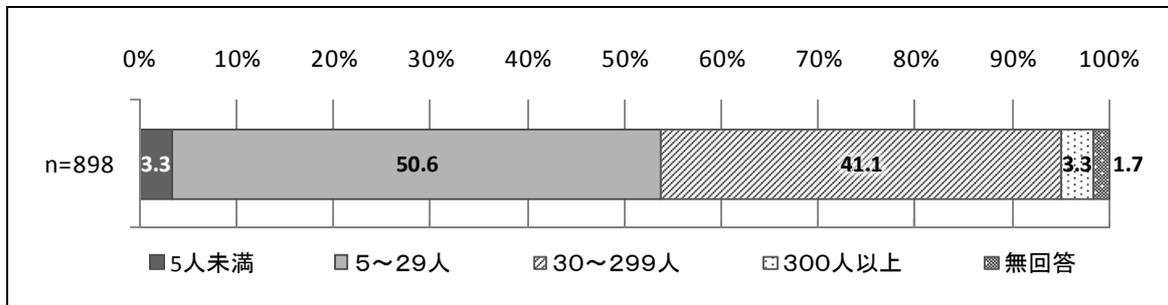
①事業所の形態



②所在地

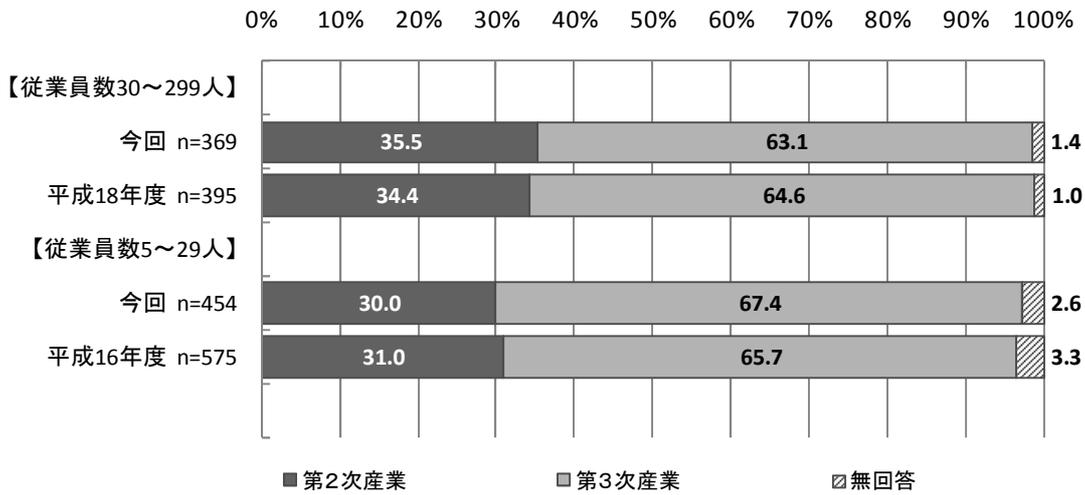
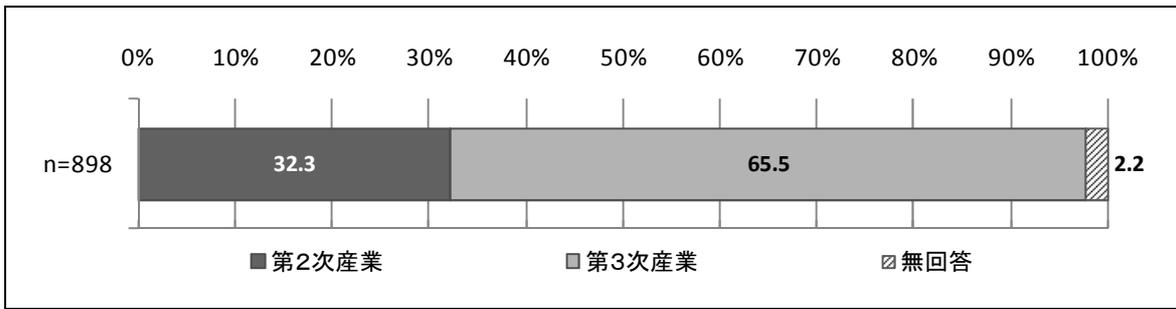


③従業員数

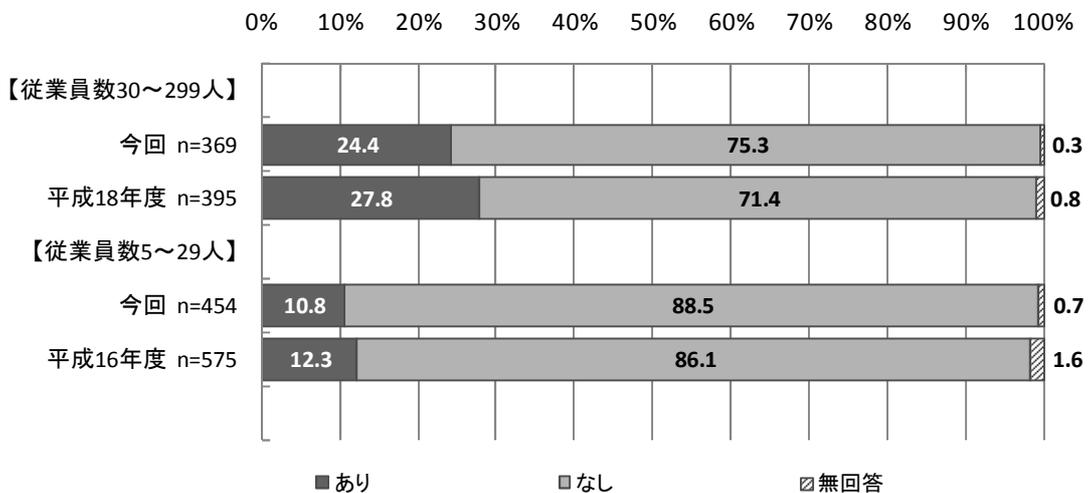
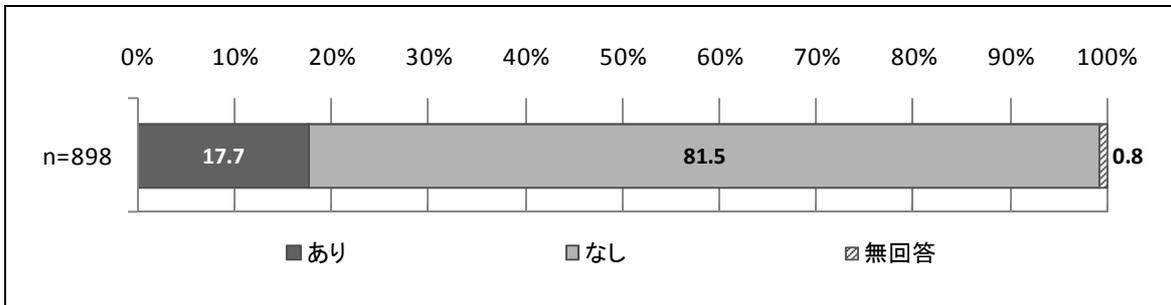


④業種

	鉱業	建設業	製造業	給・水道業	電気・ガス・熱供	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	教育・学習支援業	複合サービス業	サービス業他(分類されないもの)	無回答
今回 (%)	0.1	10.0	22.2	2.1	1.3	5.8	14.7	2.4	0.4	4.3	13.3	2.9	1.0	17.1	2.2	
平成18年度 (%)	0.5	4.6	29.4	2.0	1.3	6.6	12.9	3.8	0.8	2.0	10.6	1.8	1.5	21.3	1.0	
平成16年度 (%)	0.5	15.8	14.6	3.0	0.5	4.2	18.8	4.2	1.2	7.0	7.7	1.7	0.9	16.7	3.3	



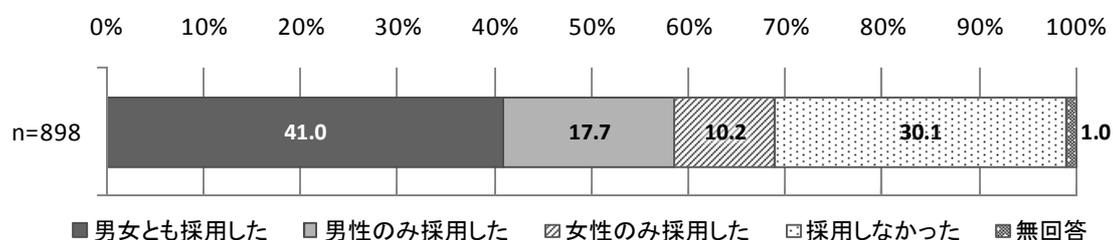
⑤労働組合の有無



2. 就労環境

(1) 採用

質問2 過去1年間に従業員を採用しましたか。該当するものを1つ選んで○印を付けてください。



■ 4割の事業所は、過去1年間に従業員を「男女とも採用した」

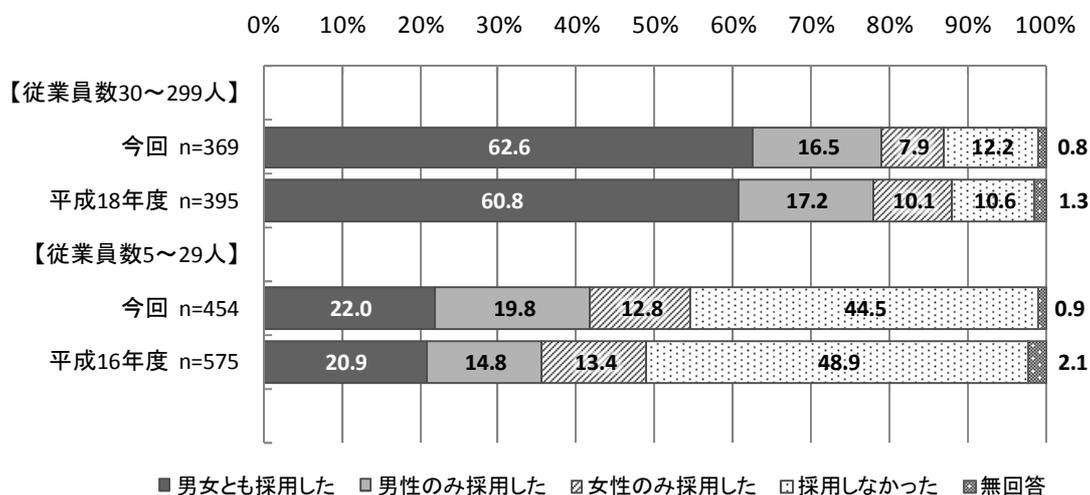
従業員の採用については、「男女とも採用した」が4割を占めており、最も多くなっている。一方、採用のない事業所も3割見受けられる。

【規模別比較】

採用状況を規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所については、「男女とも採用した」割合が6割以上と高くなっており、「男性のみ採用した」割合は全体よりも低くなっている。

一方、従業員数5～29人の事業所については、「採用しなかった」割合が4割以上と最も高く、「男女とも採用した」割合は2割程度で、「男性のみ採用した」割合が前回から5ポイント増加している。

図一採用状況【規模別】



【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

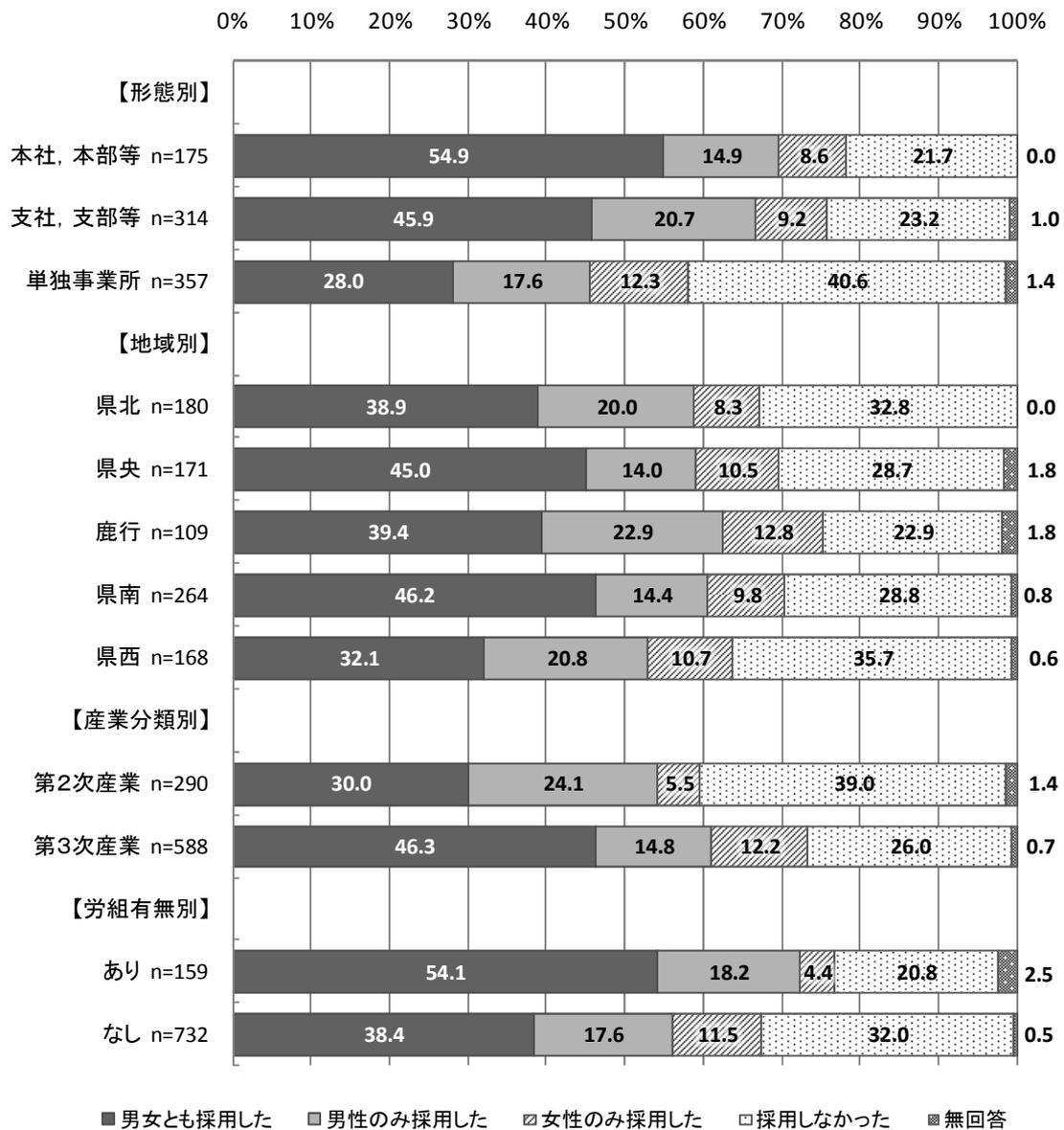
採用状況を形態別に比較すると、「男女とも採用した」割合は本社，本部等の事業所で最も高く、「採用しなかった」割合は，単独事業所で最も高く4割となっている。

地域別では，「男女とも採用した」割合は県南で最も高く，県西で低くなっている。

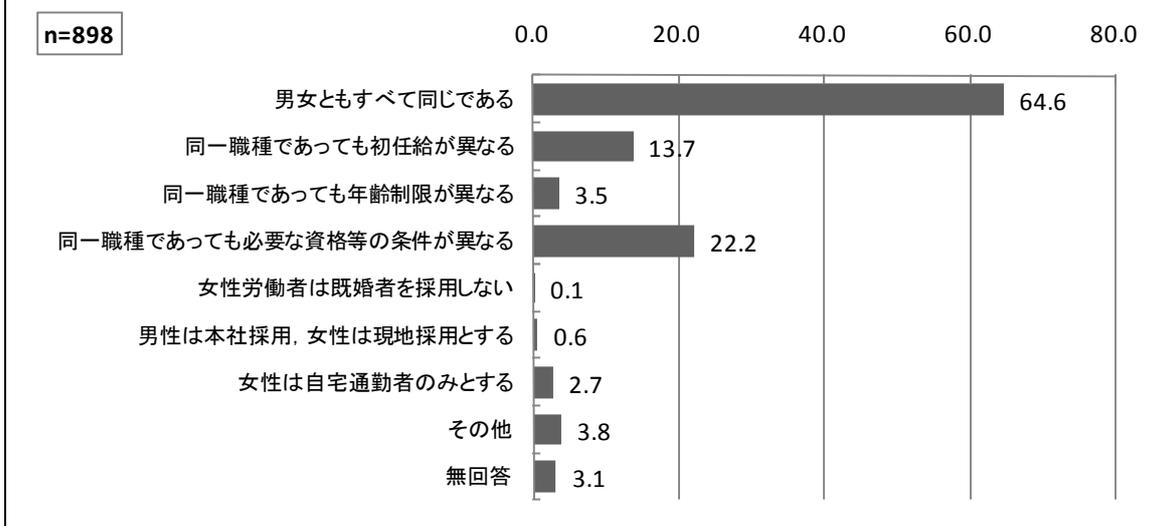
産業分類別では，「男女とも採用した」割合は第3次産業のほうが高く，「男性のみ採用した」割合や「採用しなかった」割合は第2次産業のほうが高くなっている。

また，労働組合の有無別では，労働組合のある事業所のほうが「男女とも採用した」割合がかなり高くなっている。

図一採用状況【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組有無別】



質問3 職員を採用する場合の採用条件・方針について、該当するものすべてに○印を付けてください。



■ 6割の事業所は、採用条件・方針が「男女ともすべて同じである」

従業員の採用条件・方針については、「男女ともすべて同じである」という事業所が6割以上で、最も多くなっている。一方で、「同一職種であっても必要な資格等の条件が異なる」場合が2割程度、「同一職種であっても初任給が異なる」場合が1割程度見受けられる。

また、その他として、具体的に次のような採用条件が挙げられている。

「その他」の回答（抜粋）

- ・職員男女とも本店採用, パートは現地採用
- ・本社一括採用
- ・エリア職（女性のみ）, 総合職（男女）によって条件が異なる
- ・男女で職種が異なるため, 初任給が異なる
- ・交代勤務のみ等勤務条件が異なる
- ・男：嘱託, 正社員・女：派遣
- ・女性は採用していない
- ・女性のための職場であり, 男性は採用しない
- ・男女とも自宅通勤者のみ
- ・人柄重視
- ・職能優先

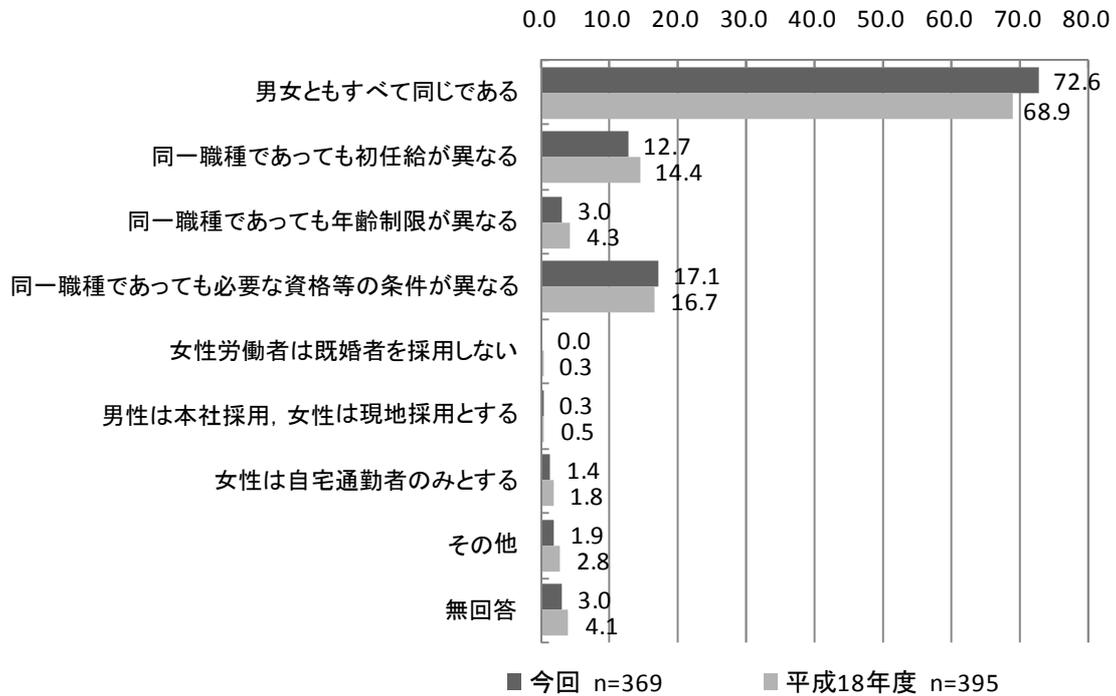
【規模別比較】

採用条件・方針を規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所については、「男女ともすべて同じである」という割合が7割以上に達しており、「同一職種であっても必要な資格等の条件が異なる」「同一職種であっても初任給が異なる」割合は全体よりも低くなっている。前回調査と比較しても、「男女ともすべて同じである」割合が若干増加し、「同一職種であっても初任給が異なる」割合は少し低くなっている。

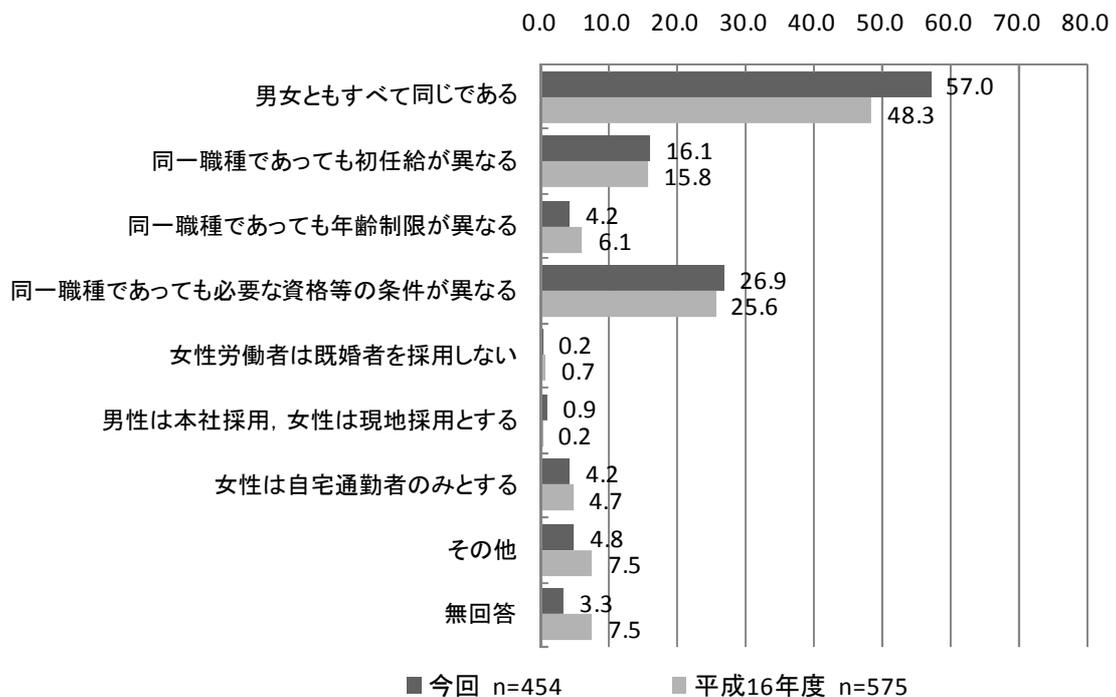
一方、従業員数5～29人の事業所については、「男女ともすべて同じである」という割合は、過去の調査と比較すると増加しているものの、全体よりも低くなっている。また、「同一職種であっても必要な資格等の条件が異なる」「同一職種であっても初任給が異なる」割合は、全体よりも高くなっており、前回調査と比較しても若干増加している。

図一 採用条件・方針【規模別】

【従業員数 30～299 人】

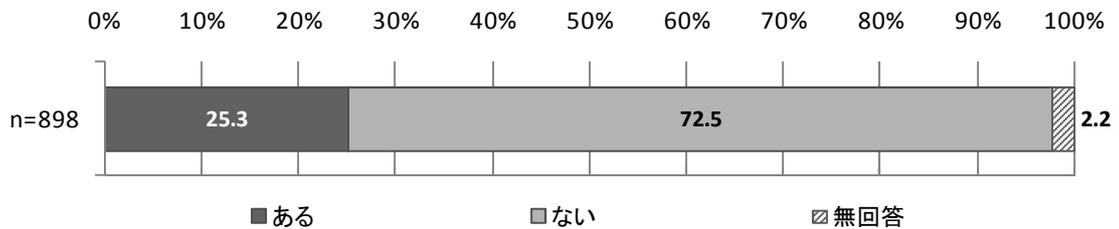


【従業員数 5～29 人】



(2) 女性の配置

質問 4 女性の配置についてお伺いします。貴事業所では、女性労働者を全く配置していない職種がありますか。どちらかに○印を付けてください。(労働基準法第64条の2坑内労働, 第64条の3危険有害業務を除く。)
 また、「1 ある」とお答えになった場合、それはどういう職種ですか。()内に記入してください。



■ 2割以上の事業所で、女性を全く配置していない職種が「ある」

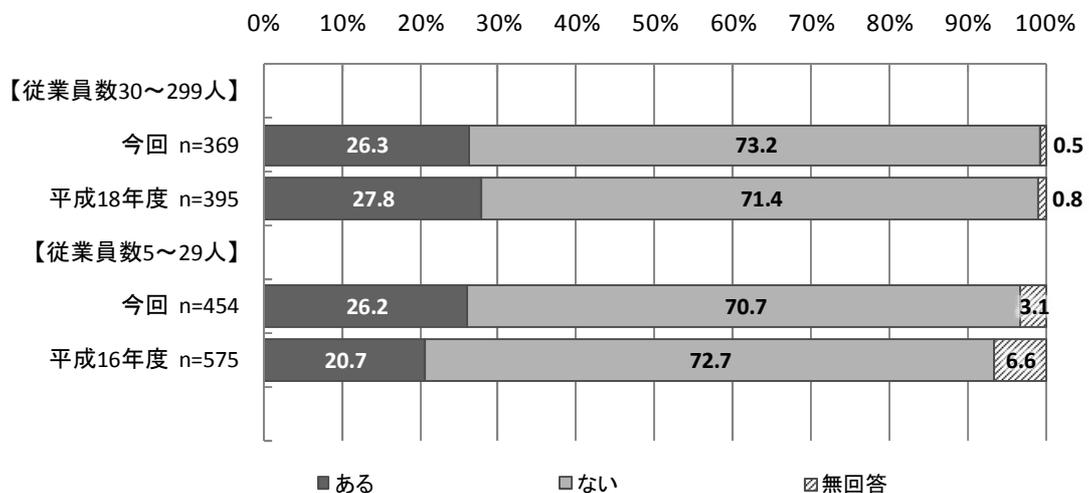
女性を配置しない職種の有無について、「ない」という事業所が7割以上であるものの、「ある」という事業所も2割以上見受けられる。

【規模別比較】

女性を配置しない職種の有無を規模別に比較すると、従業員数 30～299 人の事業所のほうが「ない」割合が若干高く、「ある」割合が前回調査よりも低くなっている。

一方、従業員数 5～29 人の事業所については、「ある」割合が前回調査より 5 ポイント以上増加している。

図一 女性を配置しない職種の有無【規模別】

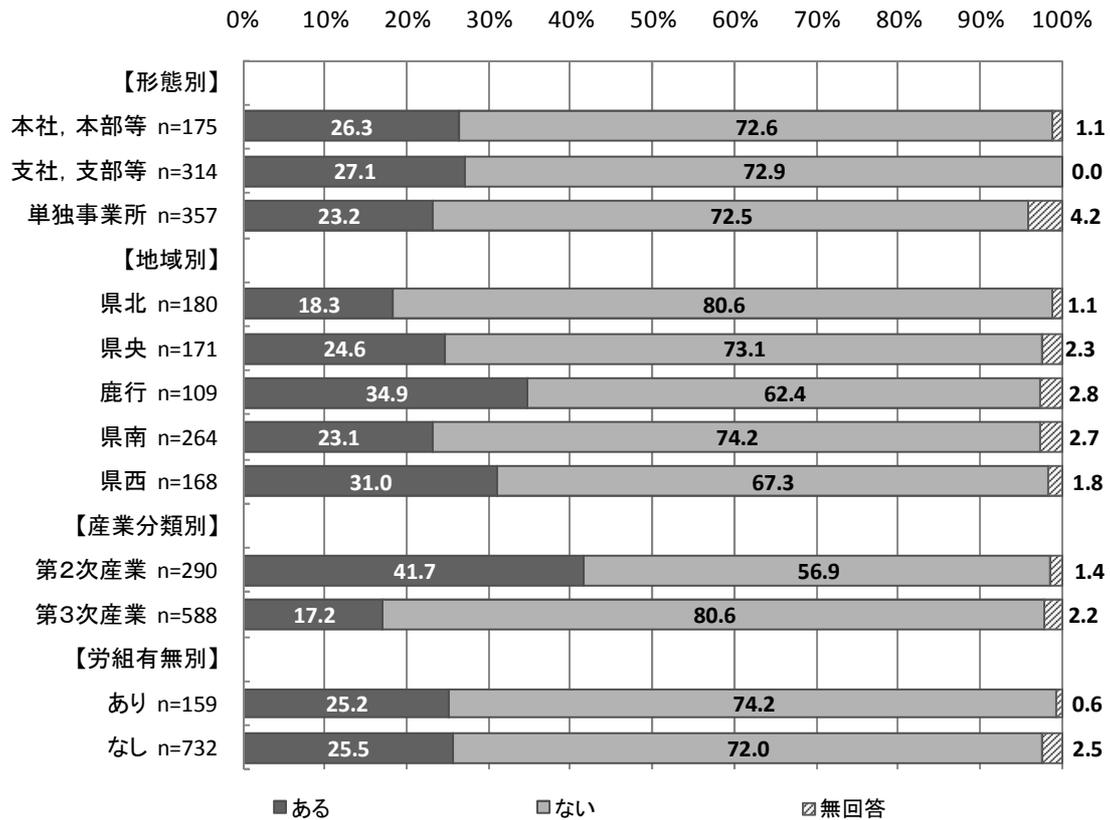


【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

女性を配置しない職種の有無をそれぞれ比較してみると，地域別では鹿行地域で配置しない職種が「ある」割合が最も高くなっている。

また，産業分類別にみると，第2次産業で配置しない職種の「ある」割合が高く，具体的には下記のような職種が挙げられている。

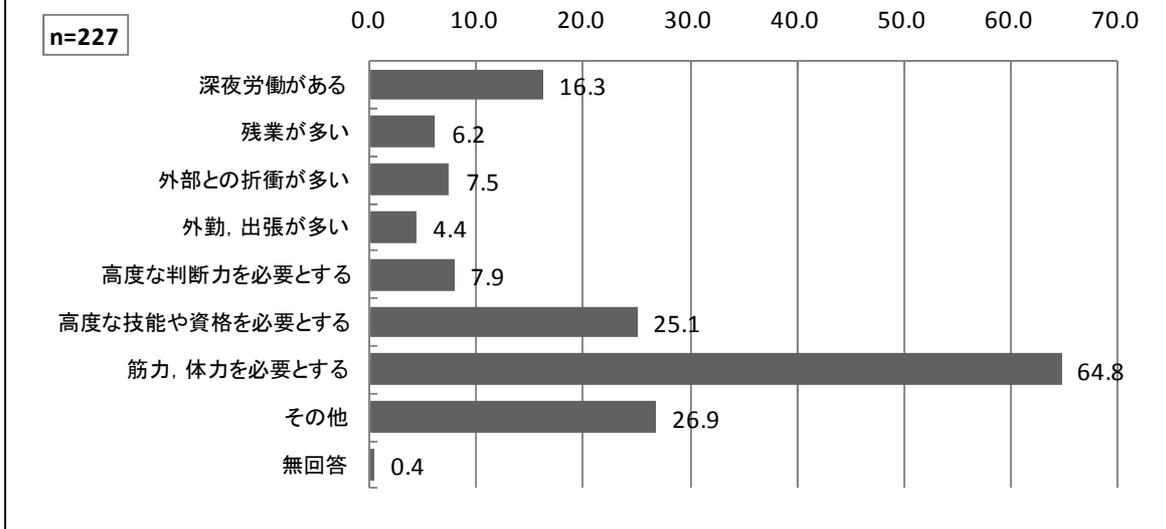
図一女性を配置しない職種の有無【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別】



【女性を配置しない職種の具体例】

業種	職種
建設業	技能職，現場管理者，機械操作，溶接，土木作業，建設作業，営業，現場施工管理
製造業	3交替勤務，鍛造，技術職，商品企画開発職，営業，組立，機械加工，実験現場作業，機械オペレーター，配送，重量物取扱，プレス，溶接，塗装工，冷蔵庫内作業，配送，生産ライン，成形作業，事務
電気・ガス・熱供給・水道業	配管工，土工
運輸業	設備保全，メンテナンス部門，運転手
卸売・小売業	梱包，営業，商品管理，配送，荷受作業
金融・保険業	債権回収・管理，渉外
医療・福祉	施設課
教育・学習支援業	スクールバス運転手
サービス業(他に分類されないもの)	運転手，警備員，重量物運搬，構内作業，フォークリフト作業，現場作業，施設管理，市場業務，コース管理，運転手，塵芥収集，機械保守，草刈

質問4-1 質問4で「1 ある」と回答した方にお伺いします。その理由は何ですか。該当するものすべてに○印を付けてください。



■ 女性を配置していない職種があるのは「筋力、体力を必要とするため」

女性を配置しない職種がある理由については、「筋力、体力を必要とする」という回答が6割以上で、最も多くなっている。次いで、「高度な技能や資格を必要とする」「深夜労働がある」といった理由が挙げられている。

また、その他の理由として「危険性が高い」など下記のような理由が挙げられている。

「その他」の回答（抜粋）

- ・ 防犯・安全対策
- ・ 応募がない
- ・ 勤務時間が不規則
- ・ 男性ばかりの職種である
- ・ 女性の資格保持者の応募がない
- ・ 危険性が高い
- ・ 希望者がいない
- ・ 店舗規模の関係
- ・ 現在採用予定がない

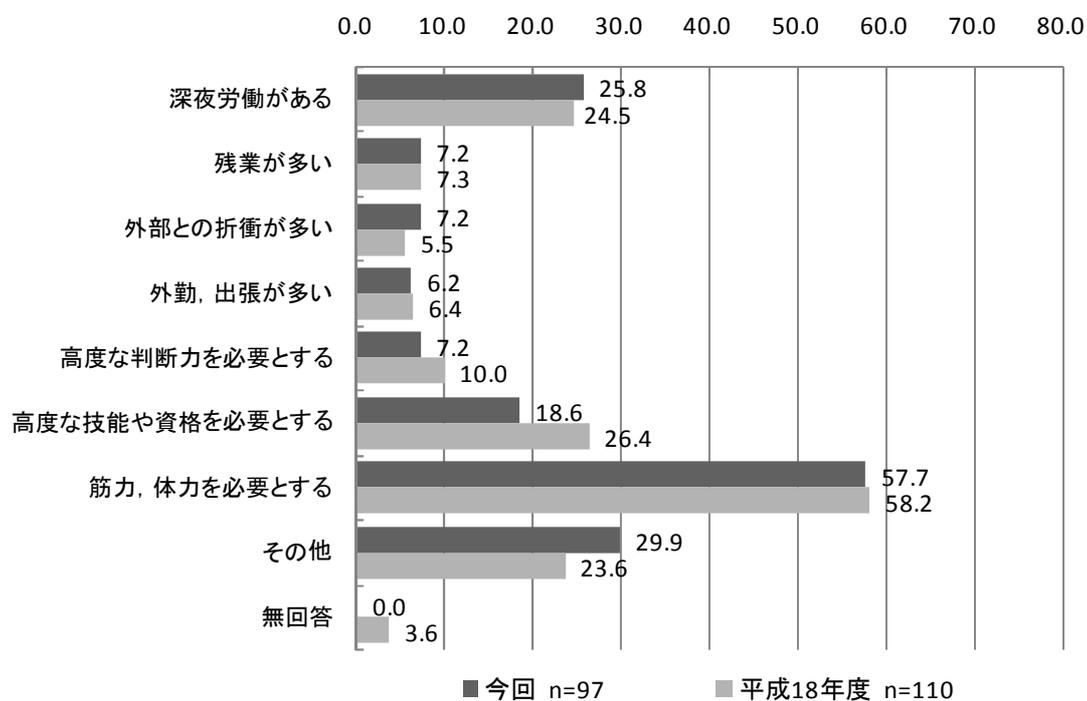
【規模別比較】

女性を配置しない職種がある理由を規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所については、「筋力、体力を必要とする」という理由が6割以下に留まり、「深夜労働がある」という理由が全体よりも10ポイント近く上回っている。前回調査と比較すると、「高度な技能や資格を必要とする」という理由は7ポイント以上低くなっている。

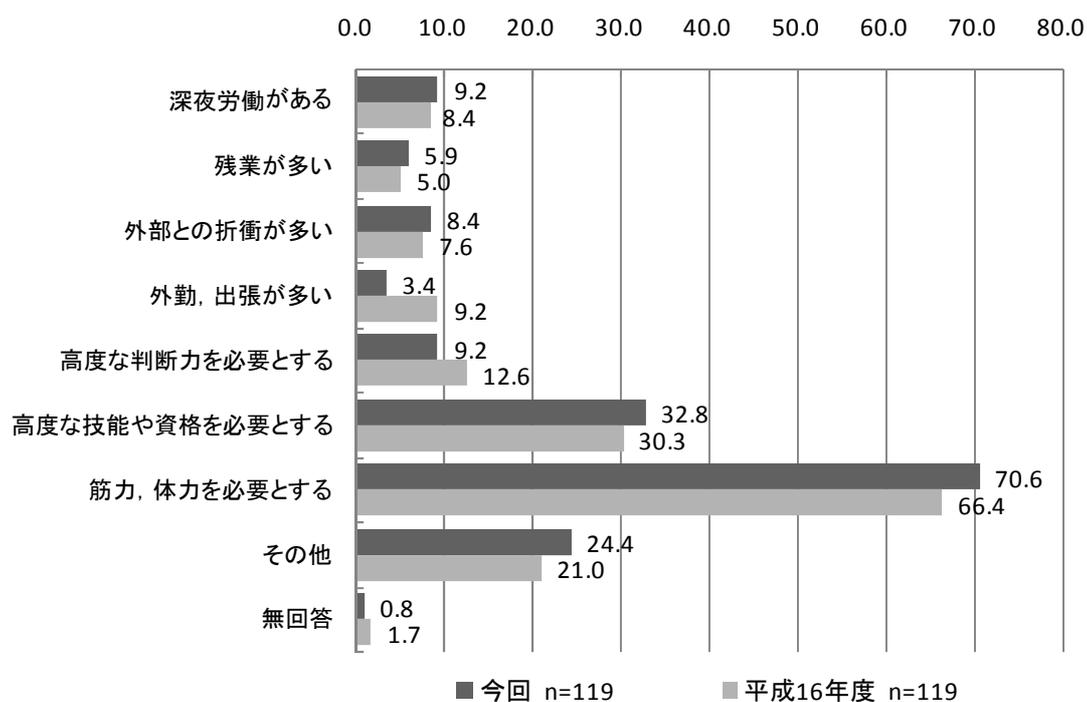
一方、従業員数5～29人の事業所については、「筋力、体力を必要とする」という理由が約7割で、前回の調査と比較して増加している。また、「高度な技能や資格を必要とする」という理由は3割以上で、前回調査と比較しても増加している。

図一 女性を配置しない職種がある理由【規模別】

【従業員数 30～299 人】

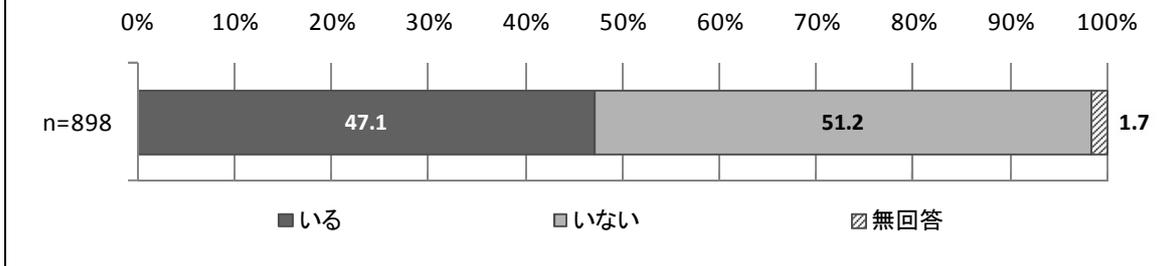


【従業員数 5～29 人】



(3) 女性の登用

質問5 女性の登用についてお伺いします。現在、貴社の本社及び事業所には、女性の管理職はいますか。どちらかに○印を付けてください。



■ 女性の管理職の有無は、「いる」事業所が半数以下

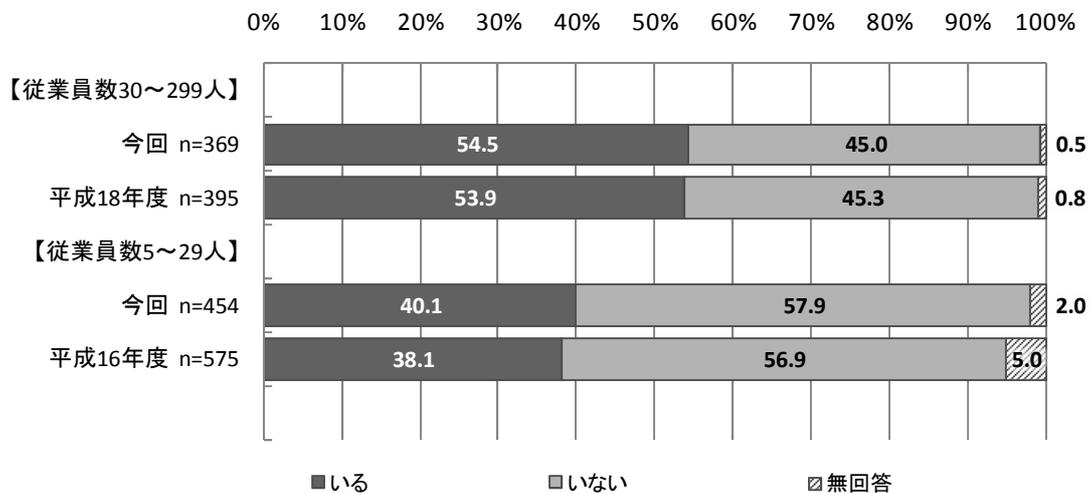
女性の登用状況について、女性の管理職が「いない」という事業所が半数以上で、「いる」という事業所は半数以下となっている。

【規模別比較】

女性の登用について規模別に比較すると、従業員数 30～299 人の事業所は、女性管理職の「いる」割合が半数以上と高くなっている。

一方、従業員数 5～29 人の事業所については、女性管理職の「いる」割合が4割で、全体よりも7ポイント低くなっているが、前回調査と比較すると、若干増加している。

図一女性の登用状況【規模別】



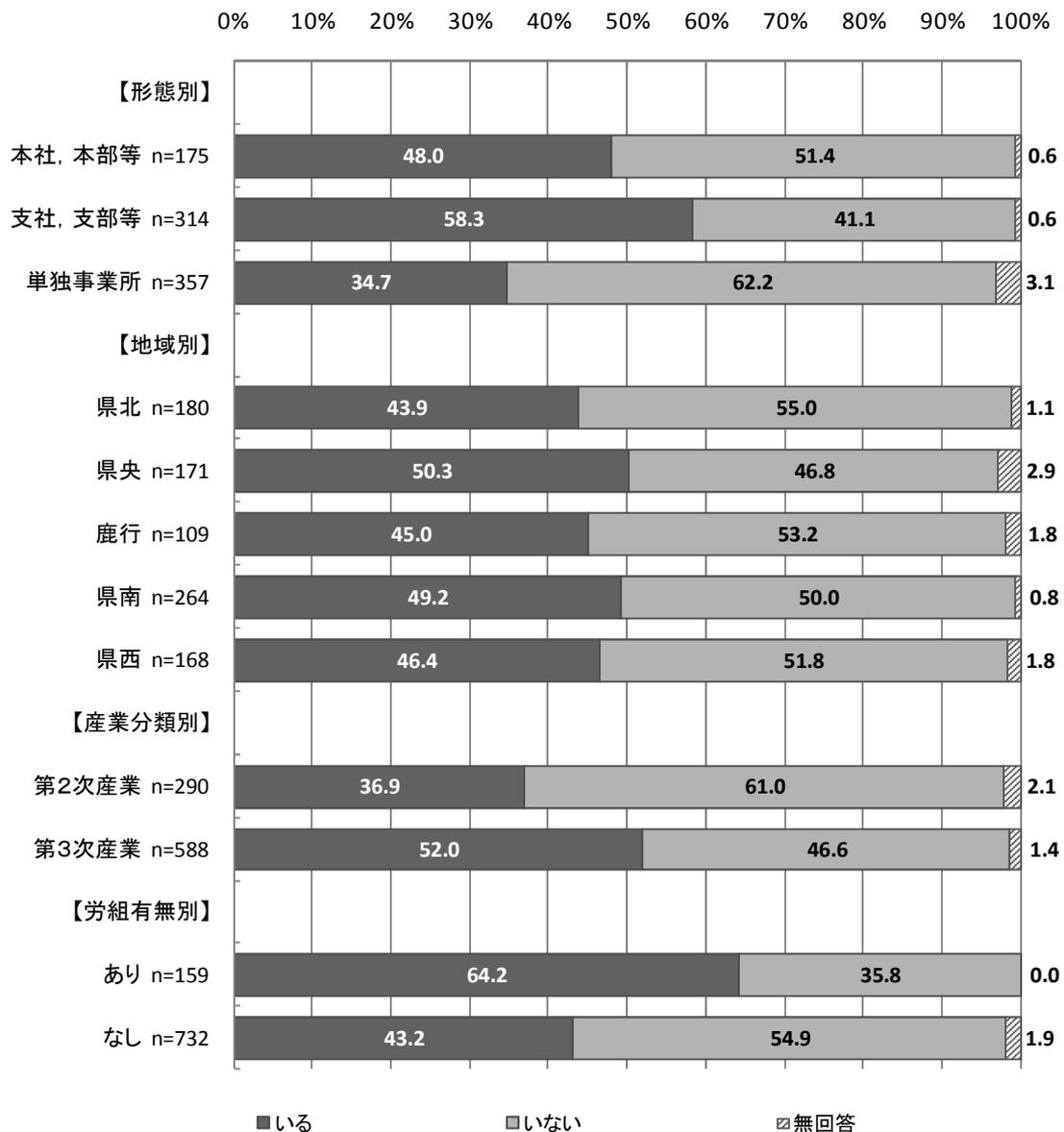
【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

形態別に比較すると，女性の管理職が「いる」割合は本社，本部等や支社，支部等の事業所で高く，単独事業所では低くなっている。

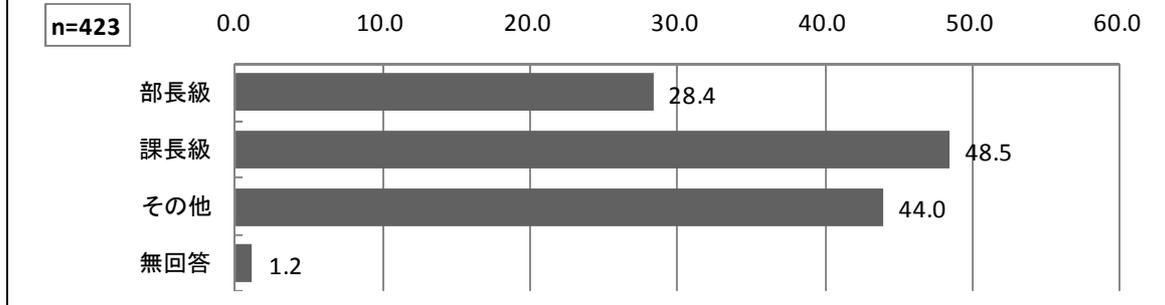
地域別では，「いる」割合が県央や県南で高く，県北や鹿行では低くなっている。

産業分類別では第3次産業，労働組合の有無別では労働組合のある事業所のほうが「いる」割合がかなり高くなっている。

図一女性の登用状況【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別】



質問5-1 質問5で「1 いる」と回答された方にお伺いします。現在、女性管理職はどのような役職についていますか。該当するものすべてに○印を付けてください。



■ 管理職に就いている女性の役職では、半数近くが「課長級」

女性管理職の役職については、「課長級」が最も多く半数近くで、「部長級」は3割近くとなっている。その他の役職については、次のようなものが挙げられている。

「その他」の回答（抜粋）

- | | |
|---------------|-------|
| ・主任 | ・係長 |
| ・チーフ | ・看護師長 |
| ・店長 | ・取締役 |
| ・班長 | ・教頭 |
| ・アシスタントマネージャー | ・課長補佐 |
| ・支店長 | ・次長 |
| ・施設長 | ・副院長 |
| ・園長 | ・監査役員 |
| ・グループリーダー | ・副社長 |

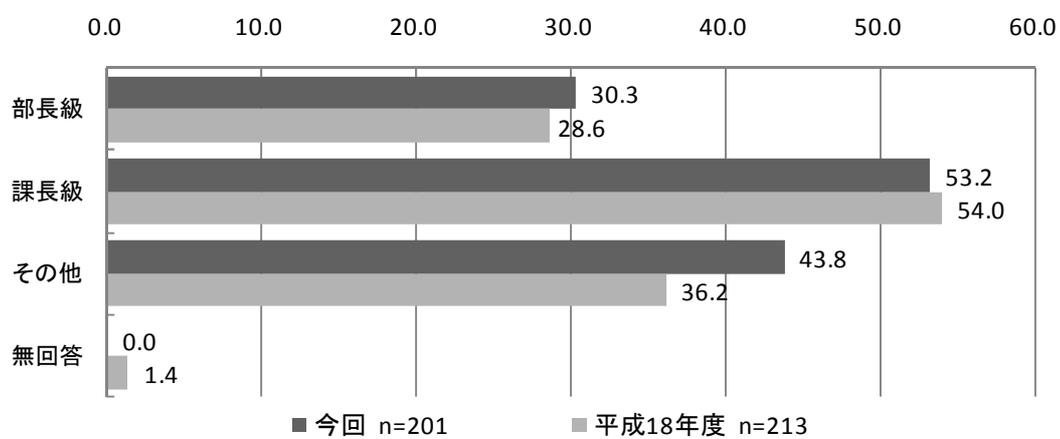
【規模別比較】

女性管理職の役職を規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所については、「課長級」、「部長級」の役職が全体よりも上回っている。前回調査と比較すると、「部長級」が若干増加している。

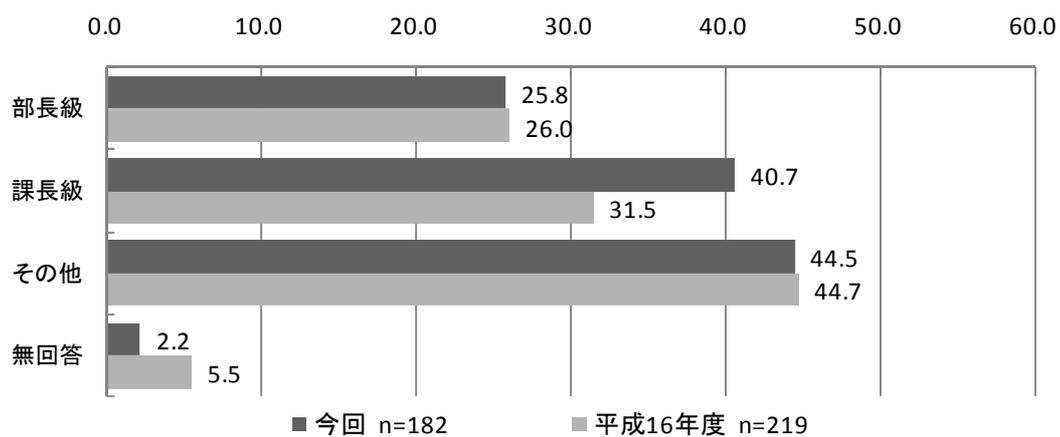
一方、従業員数5～29人の事業所については、「課長級」、「部長級」の役職が全体よりも下回っているものの、前回調査と比較すると「課長級」が10ポイント近い伸びを示している。

図一 女性管理職の役職

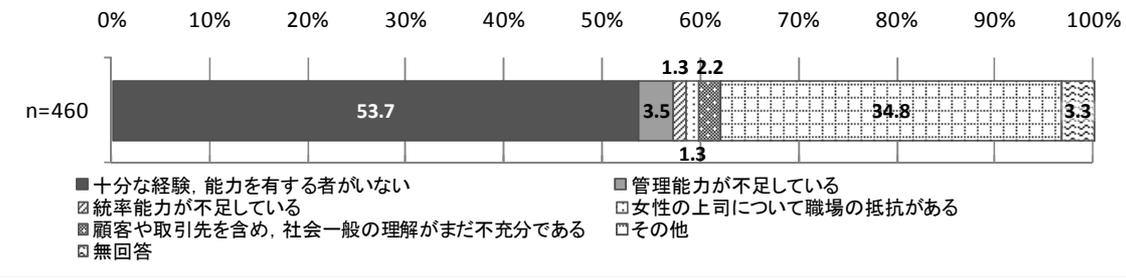
【従業員数 30～299 人】



【従業員数 5～29 人】



質問5-2 質問5で「2 いない」と回答された方にお伺いします。女性の管理職がない主な理由は何ですか。1つ選んで○印を付けてください。



■ 女性管理職がない理由の過半数は、「十分な知識、能力を有する者がいないため」

女性管理職がない理由について、「十分な経験、能力を有する者がいない」という事業所が半数以上となっている。

また、「その他」の理由としては、具体的に以下のような理由が挙げられている。

「その他」の回答（抜粋）

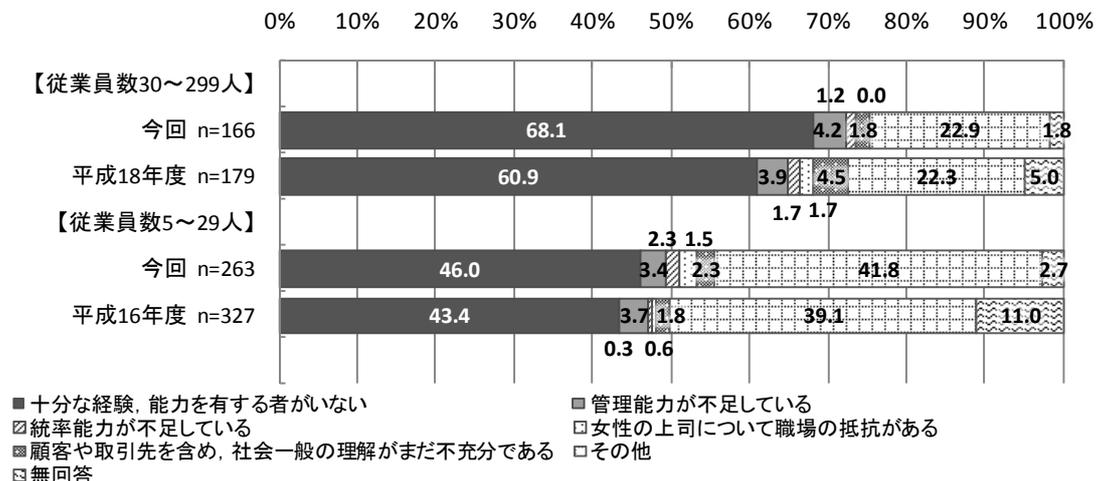
- ・ 管理ポストの必要性がない
- ・ 勤務年数が少ない
- ・ 希望者がいない
- ・ 能力はあるが管理職の席が空かない
- ・ 女性従業員が少ない、いない
- ・ 基準に満たない
- ・ 女性はパートが主である
- ・ 能力を有する前に婚姻するため

【規模別比較】

女性管理職がない理由について規模別に比較すると、従業員数 30～299 人の事業所は、とくに「十分な経験、能力を有する者がいない」という理由が多く 7 割近くに達しており、前回調査よりも約 7 ポイント増加している。

一方、従業員数 5～29 人の事業所については、「十分な経験、能力を有する者がいない」という理由は半数以下にとどまり、全体よりも約 8 ポイント低くなっているが、前回調査と比較すると、若干増加している。

図一 女性管理職がない理由【規模別】

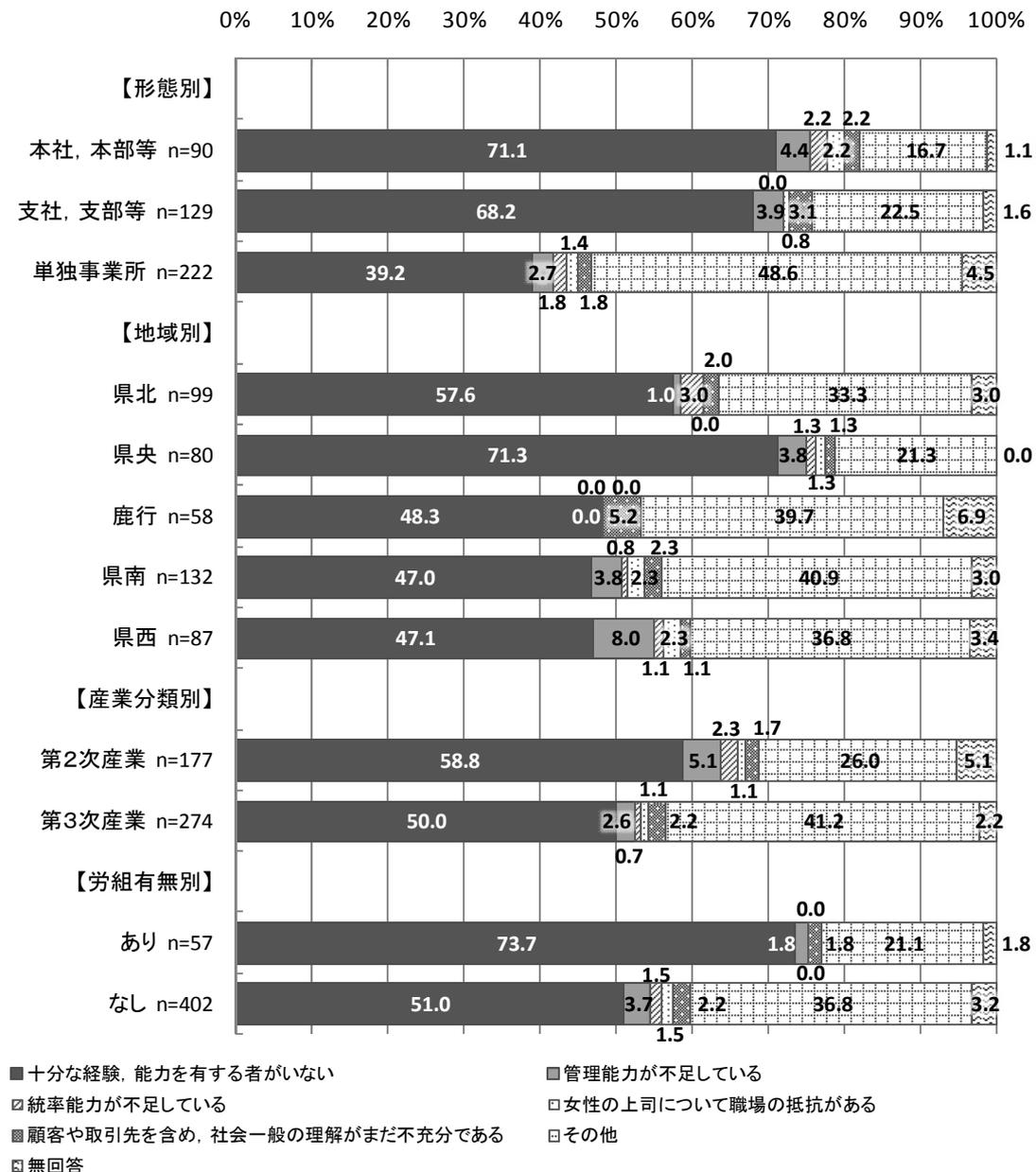


【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

形態別に比較すると，本社，本部等や支社，支部等の事業所では「十分な経験，能力を有する者がいない」という理由が多いが，単独事業所では「その他」の問題が多く挙げられている。

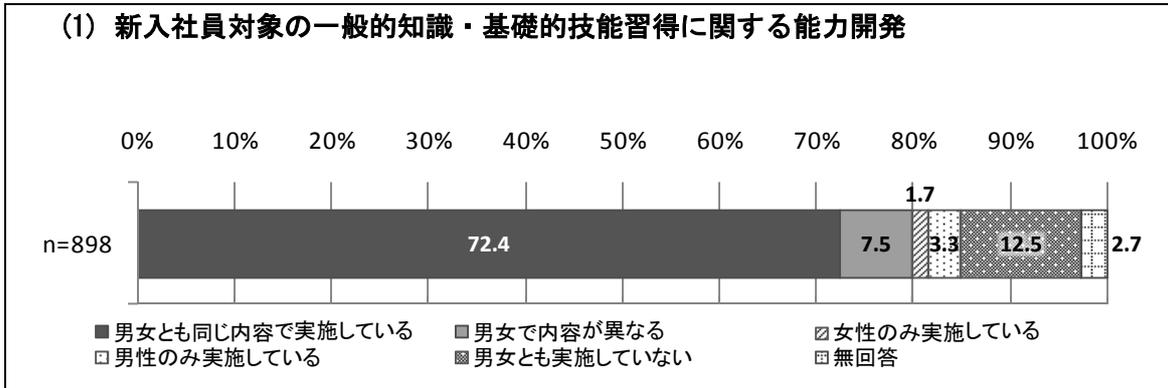
さらに，「十分な経験，能力を有する者がいない」という項目は，地域別では県央地域で，産業別では第2次産業で，労働組合の有無別では労働組合のある事業所で割合が高い。一方，「管理能力が不足している」という理由は，県西，第2次産業で高くなっている。

図一女性管理職がない理由【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別】



(4) 教育訓練・能力開発

質問6 従業員に対する能力開発の実施状況についてお伺いします。次の(1)~(3)の能力開発は、どのように実施していますか。1つずつ選んで○印を付けてください。



■ 7割以上の事業所は、新入社員の能力開発を「男女とも同じ内容で実施している」

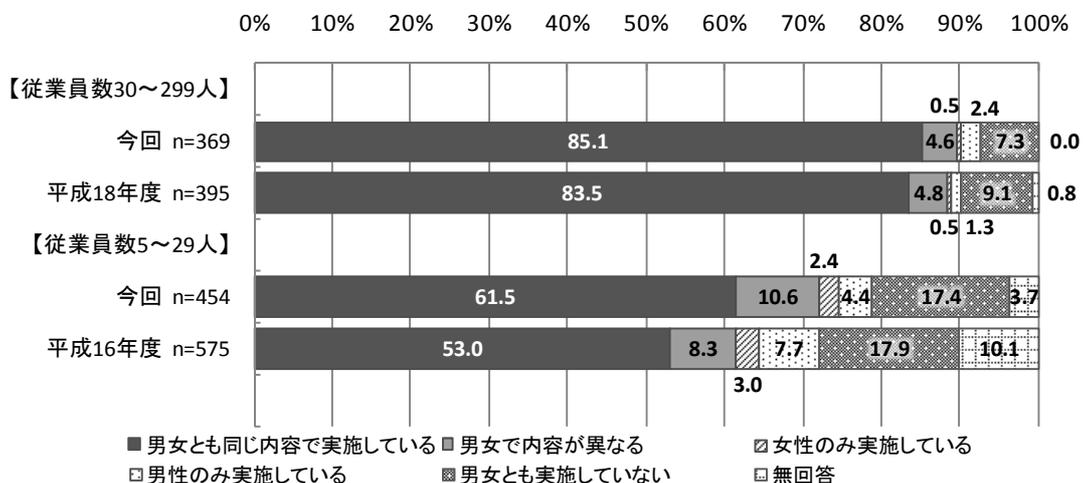
新入社員対象の一般的知識・基礎的技能習得に関する能力開発について、「男女とも同じ内容で実施している」という事業所が7割以上となっている。一方「男女で内容が異なる」という事業所は1割以下となっている。

【規模別比較】

新入社員対象の一般的知識・基礎的技能習得に関する能力開発について規模別に比較すると、従業員数30~299人の事業所は、「男女とも同じ内容で実施している」割合が8割以上で、「男女で内容が異なる」割合は5%未満となっている。

一方、従業員数5~29人の事業所については、「男女とも同じ内容で実施している」割合は約6割で、全体よりも低くなっているが、前回調査と比較すると8ポイント増加している。

図一 新入社員対象の一般的知識・基礎的技能習得【規模別】



【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

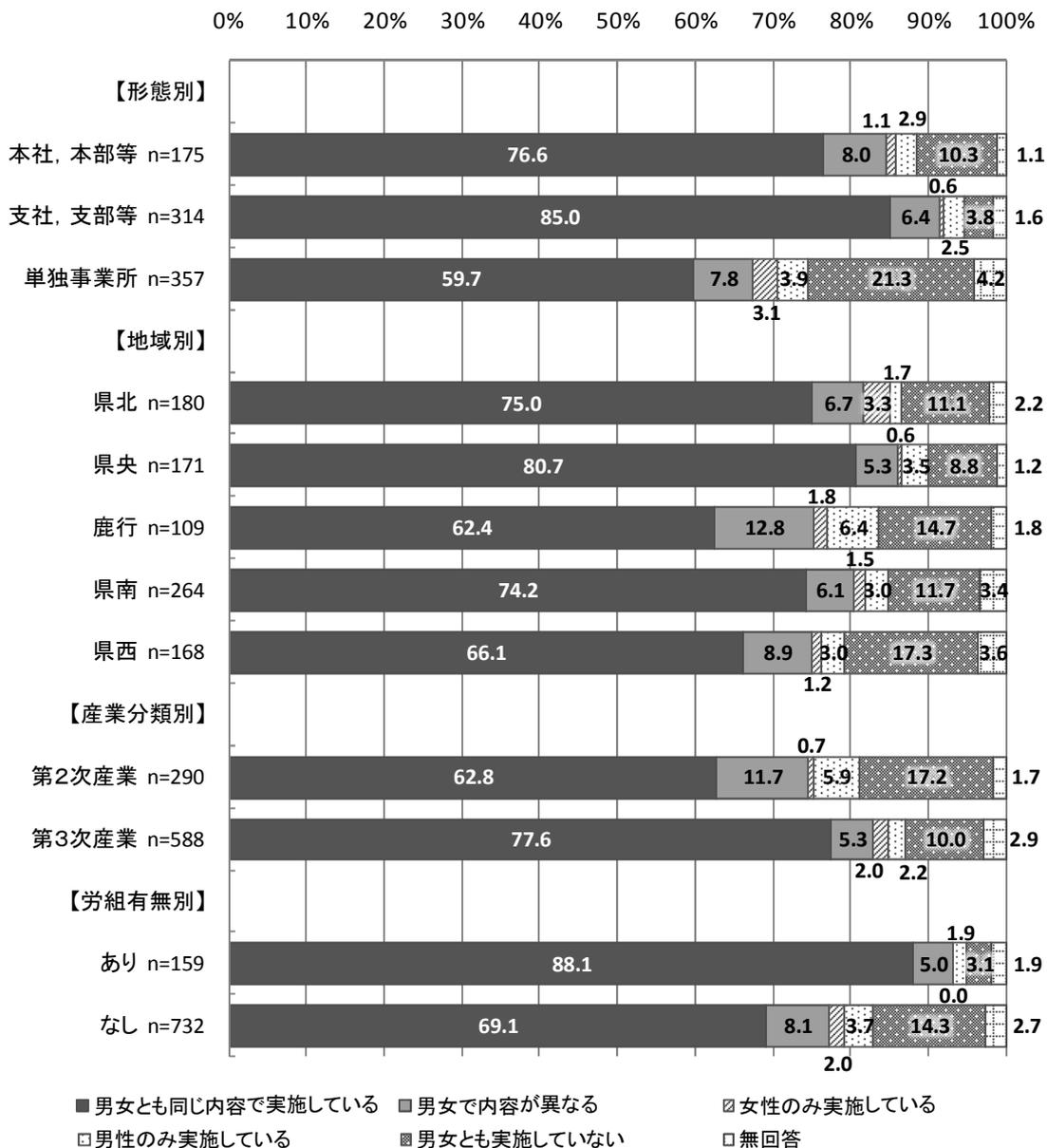
形態別に比較すると、「男女とも同じ内容で実施している」割合は本社，本部等や支社，支部等の事業所で高く，単独事業所では「男女とも実施していない」割合が高い。

地域別では、「男女とも同じ内容で実施している」割合が県央で高く，鹿行では低くなっている。

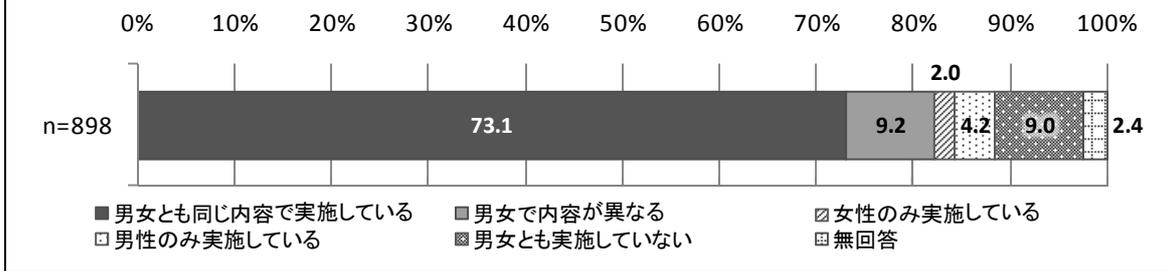
産業分類別では第3次産業，労働組合の有無別では労働組合のある事業所のほうが「男女とも同じ内容で実施している」割合がかなり高くなっている。

図一 新入社員対象の一般的知識・基礎的技能習得

【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別】



(2) 業務に関する知識・技能を高めるための能力開発



■ 7割以上の事業所は、業務に関する能力開発も「男女ともに同じ内容で実施している」

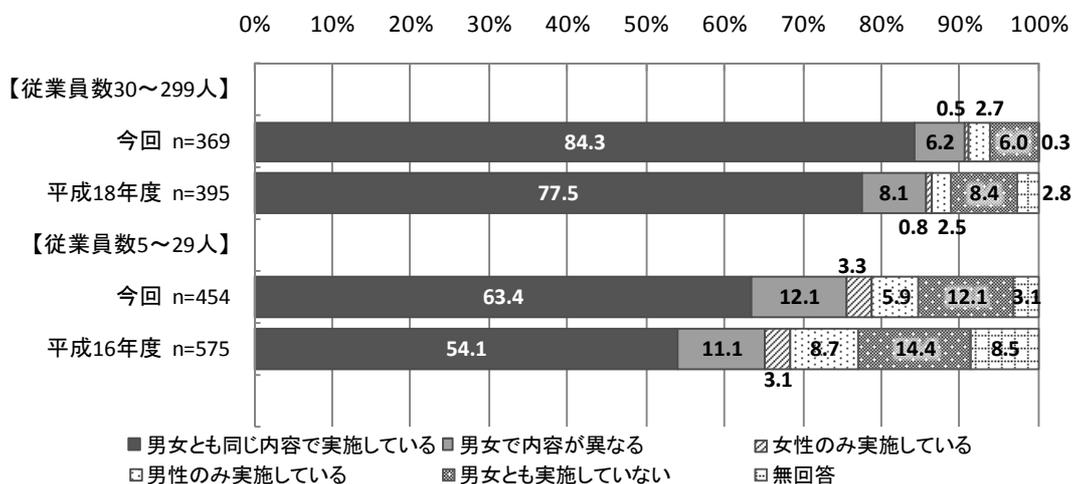
業務に関する知識・技能を高めるための能力開発について、「男女とも同じ内容で実施している」という事業所が7割以上となっている。一方「男女で内容が異なる」という事業所は1割以下となっており、新入社員に対する能力開発とほぼ同じ傾向を示している。

【規模別比較】

業務に関する知識・技能を高めるための能力開発について規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所は、「男女とも同じ内容で実施している」割合が8割以上で、前回調査と比較しても7ポイント程度増加している。「男女で内容が異なる」割合は6%となっており、前回調査と比較して約2ポイント低くなっている。

一方、従業員数5～29人の事業所については、「男女とも同じ内容で実施している」割合は6割程度で、全体よりも低くなっているが、前回調査と比較すると9ポイント増加している。

図一 業務に関する知識・技能の向上



【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

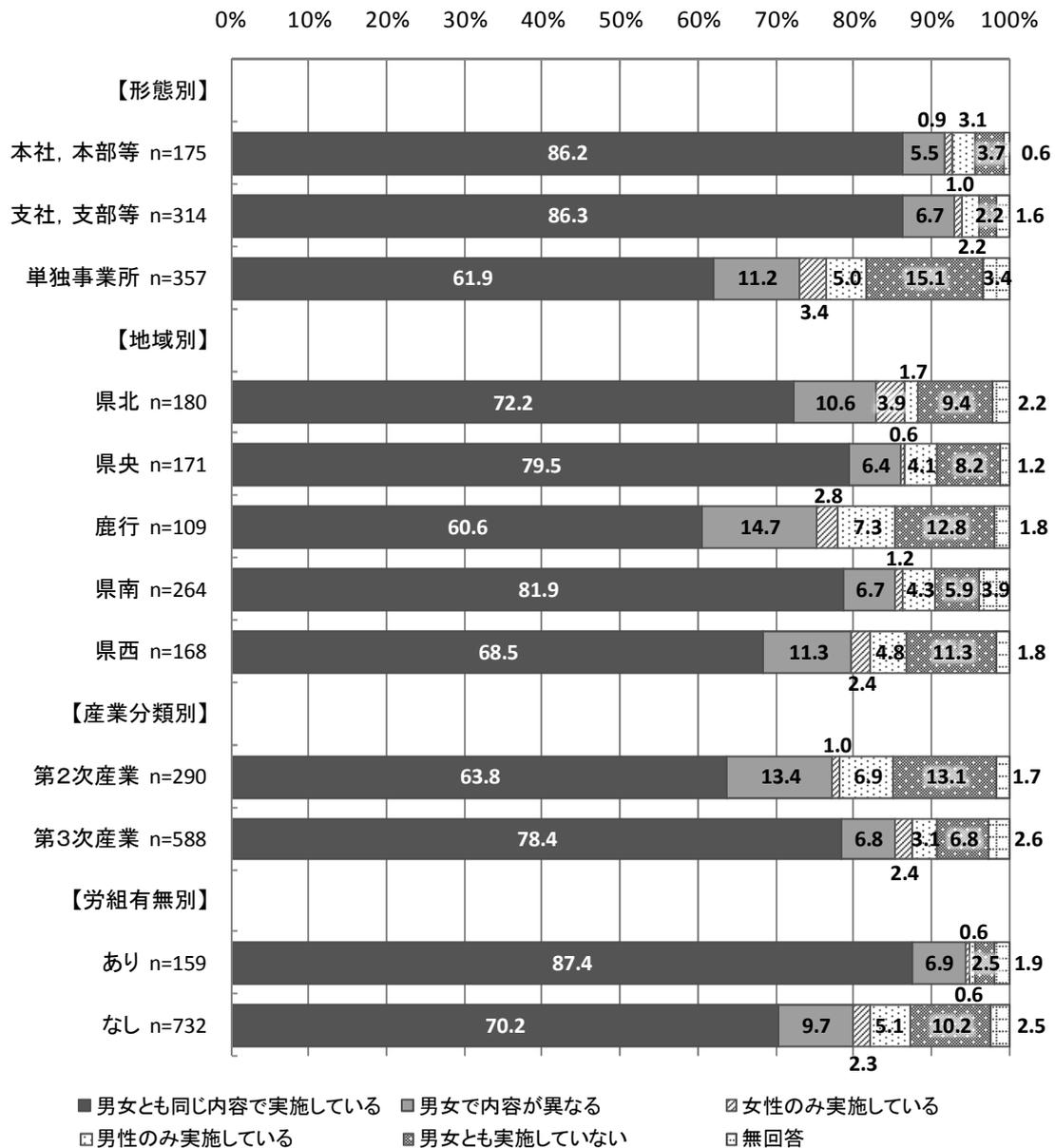
形態別に比較すると，新入社員を対象とした教育と同様に「男女とも同じ内容で実施している」割合は本社，本部等や支社，支部等の事業所で高く，単独事業所では「男女とも実施していない」割合が高い。

地域別では，「男女とも同じ内容で実施している」割合が県南，県央で高く，鹿行では低くなっている。

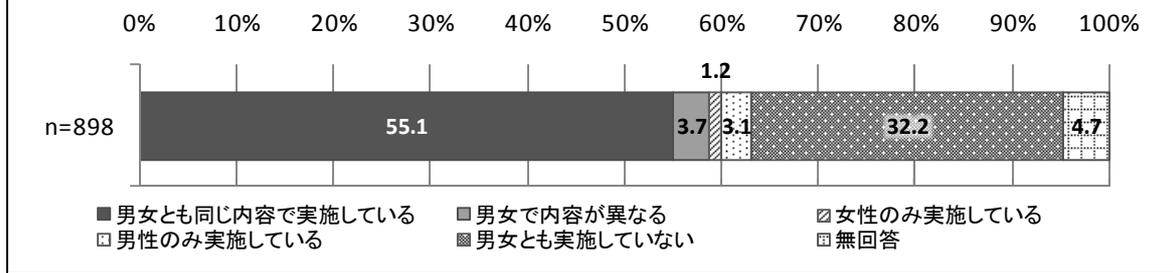
産業分類別ではやはり第3次産業，労働組合の有無別では労働組合のある事業所のほうが「男女とも同じ内容で実施している」割合がかなり高くなっている。

図一業務に関する知識・技能の向上

【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別比較】



(3) 管理職などへの昇進に必要な知識習得等のための能力開発



■ 5割強の事業所は、昇進に必要な能力開発を「男女とも同じ内容で実施している」

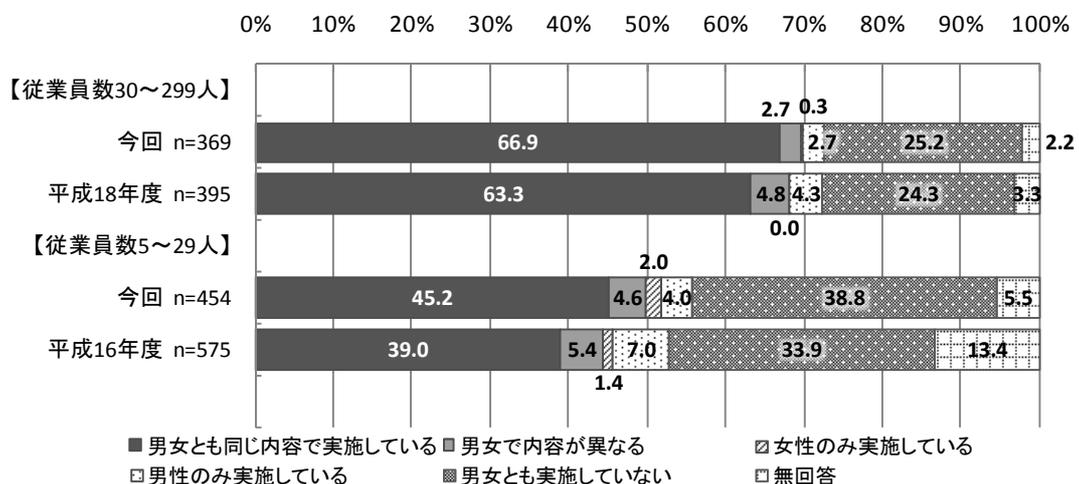
管理職などへの昇進に必要な知識習得等のための能力開発について、「男女とも同じ内容で実施している」という事業所が5割以上となっているが、「男女とも実施していない」という事業所も3割以上となっている。

【規模別比較】

管理職などへの昇進に必要な知識習得等のための能力開発について規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所は、「男女とも同じ内容で実施している」割合が6割以上で、前回調査と比較しても3ポイント程度増加している。「男女で内容が異なる」割合は2%となっており、前回調査と比較して3ポイント近く低くなっている。

一方、従業員数5～29人の事業所については、「男女とも同じ内容で実施している」割合は4割程度で、全体よりも低くなっているが、前回調査と比較すると6ポイント以上増加している。一方「男女とも実施していない」事業所は4割近くにのぼり、前回調査と比較して5ポイント近く増加している。

図一 管理職などへの昇進に必要な知識習得等



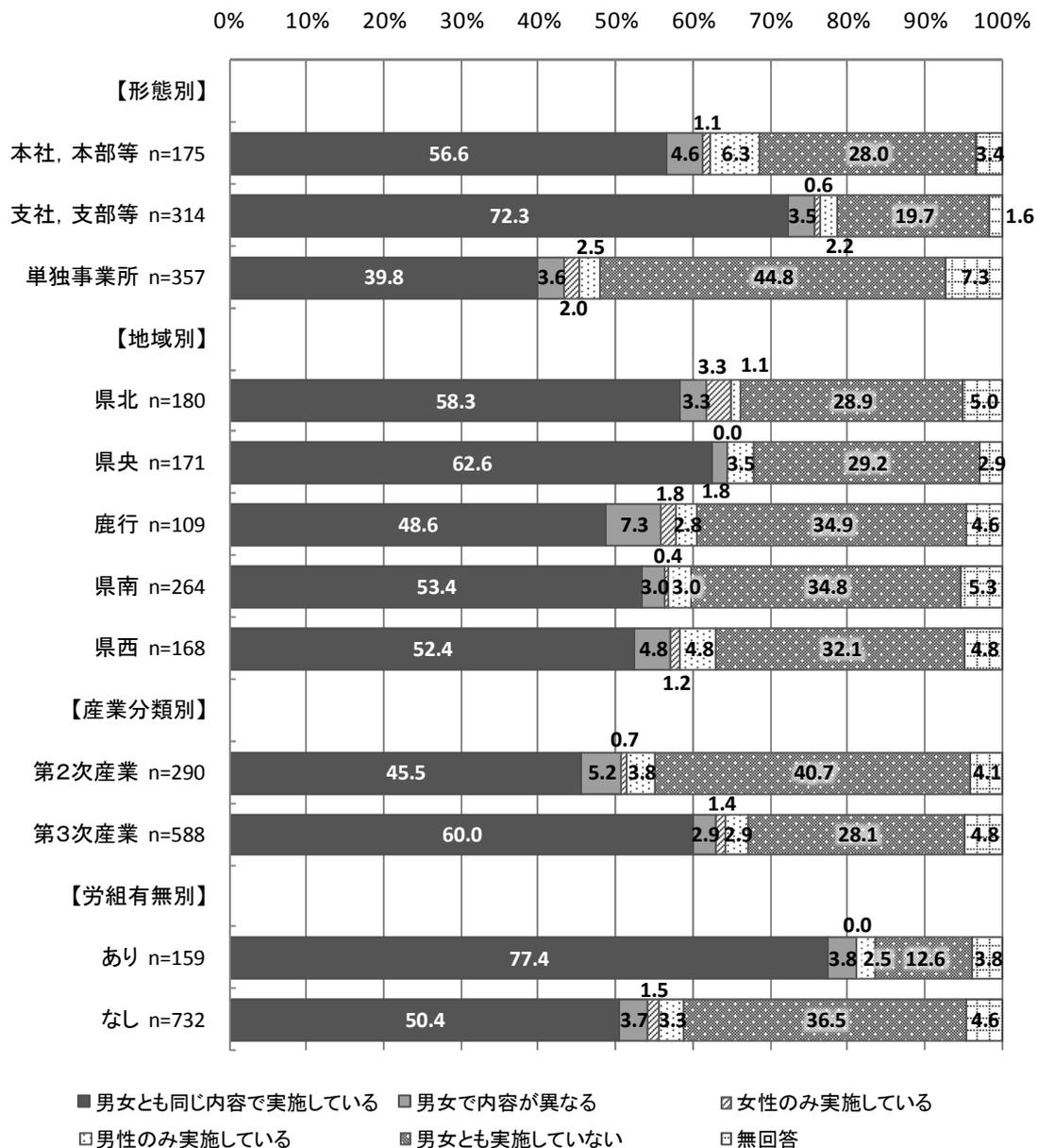
【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

形態別に比較すると、「男女とも同じ内容で実施している」割合は支社，支部等の事業所で高く，単独事業所では「男女とも実施していない」割合が4割以上と高くなっている。

地域別では，「男女とも同じ内容で実施している」割合が県央で最も高く，鹿行で最も低くなっている。

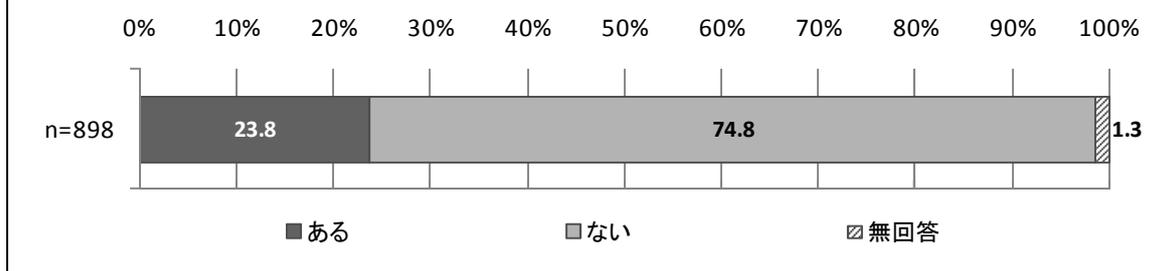
産業分類別では第3次産業，労働組合の有無別では労働組合のある事業所のほうが「男女とも同じ内容で実施している」割合がかなり高くなっており，特に労働組合のある事業所とない事業所との差は大きい。

図一 管理職などへの昇進に必要な知識習得等【事業所の形態別，産業分類別，地域別】



(5) 各種手当

質問7 住宅資金，生活資金等の貸付制度についてお伺いします。住宅資金，生活資金等の貸付制度はありますか。どちらかに○印を付けてください。



■ 7割以上の事業所は，住宅資金，生活資金の貸付制度が「ない」

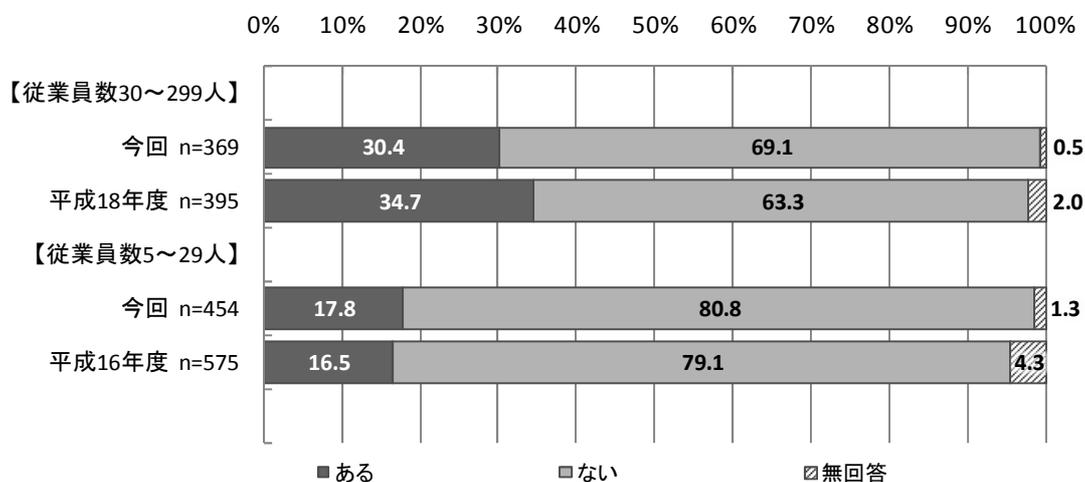
貸付制度の有無について，住宅資金，生活資金等の貸付制度が「ある」という事業所は2割程度で，7割以上が「ない」と回答している。

【規模別比較】

貸付制度の有無について規模別に比較すると，従業員数30～299人の事業所は，「ある」割合が3割で全体よりも高い数値を示しているが，前回調査と比較すると4ポイント低くなっている。

一方，従業員数5～29人の事業所については，「ある」割合は2割以下で，全体よりも低くなっているが，前回調査と比較すると同程度の割合となっている。

図一 貸付制度の有無【規模別】



【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

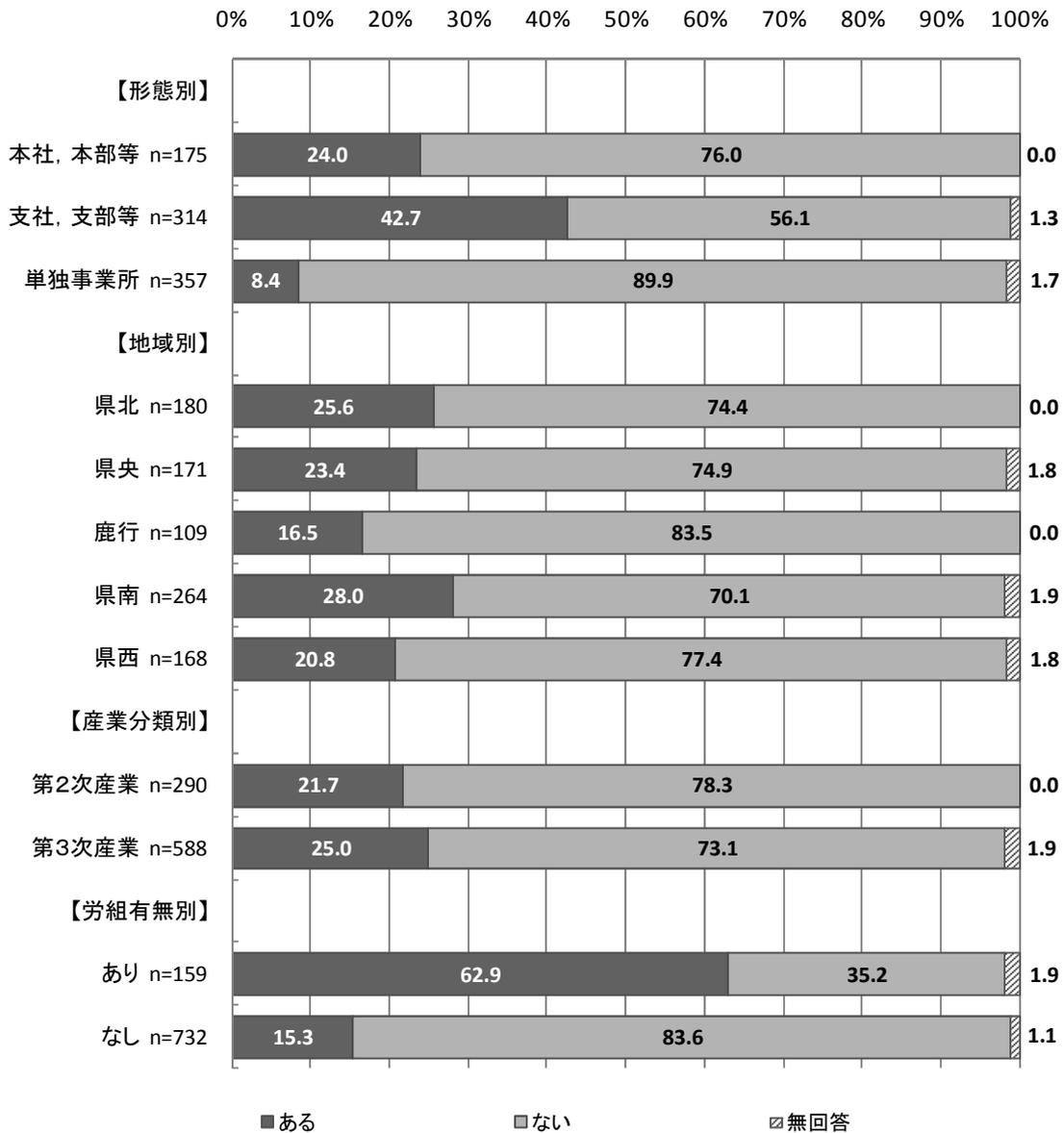
形態別に比較すると，貸付制度の「ある」割合は支社，支部等の事業所で高く，単独事業所では1割未満と少なくなっている。

地域別では，貸付制度の「ある」割合が県南で最も高く，鹿行で最も低くなっている。

産業分類別では，大きな差はないものの第3次産業のほうが「ある」割合が高い。

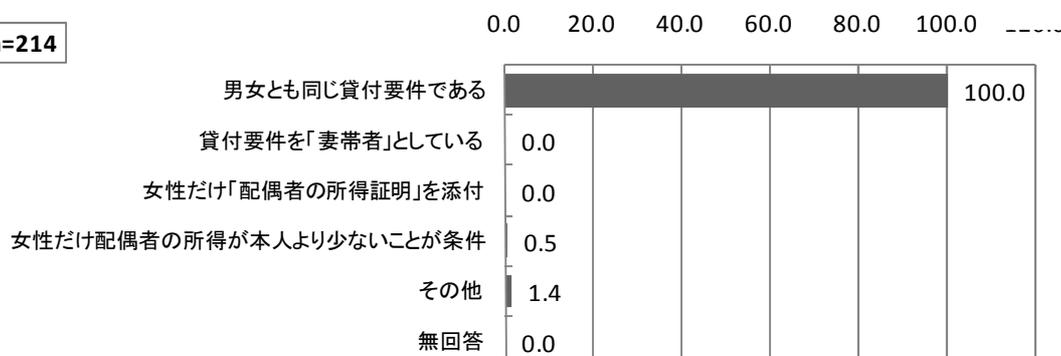
また，労働組合の有無別では労働組合のある事業所のほうが「ある」割合が4割以上高くなっている。

図一 貸付制度の有無【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別】



質問7-1 質問7で「1 ある」と回答された方にお伺いします。貸付要件等については、男女とも同じ要件になっていますか。該当するものすべてに○印を付けてください。

n=214



■ すべての事業所で「男女とも同じ貸付要件」

貸付要件等の男女差については、「男女とも同じ貸付要件である」割合が 100%であり、若干「その他」の回答が見受けられる。

また、「その他」の要件については、具体的に以下のようなものが挙げられている。

「その他」の回答（抜粋）

- ・ 日本私立学校振興共済事業団の貸付制度を利用している

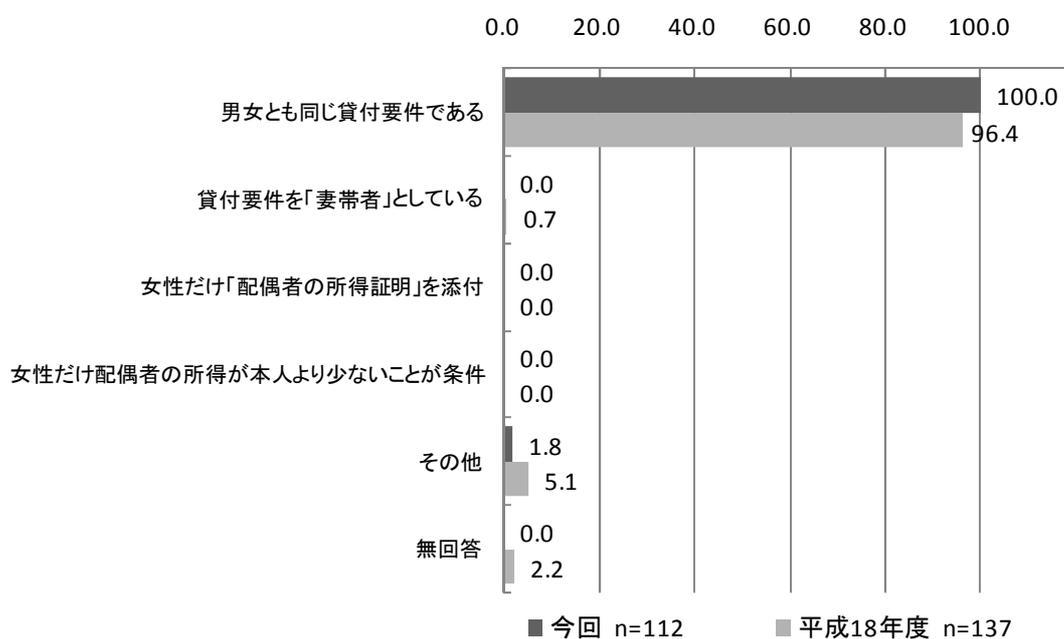
【規模別比較】

貸付要件等の男女差を規模別に比較すると、従業員数 30～299 人の事業所については、「男女とも同じ貸付要件である」割合が 100%であり、前回調査と比較しても増加している。

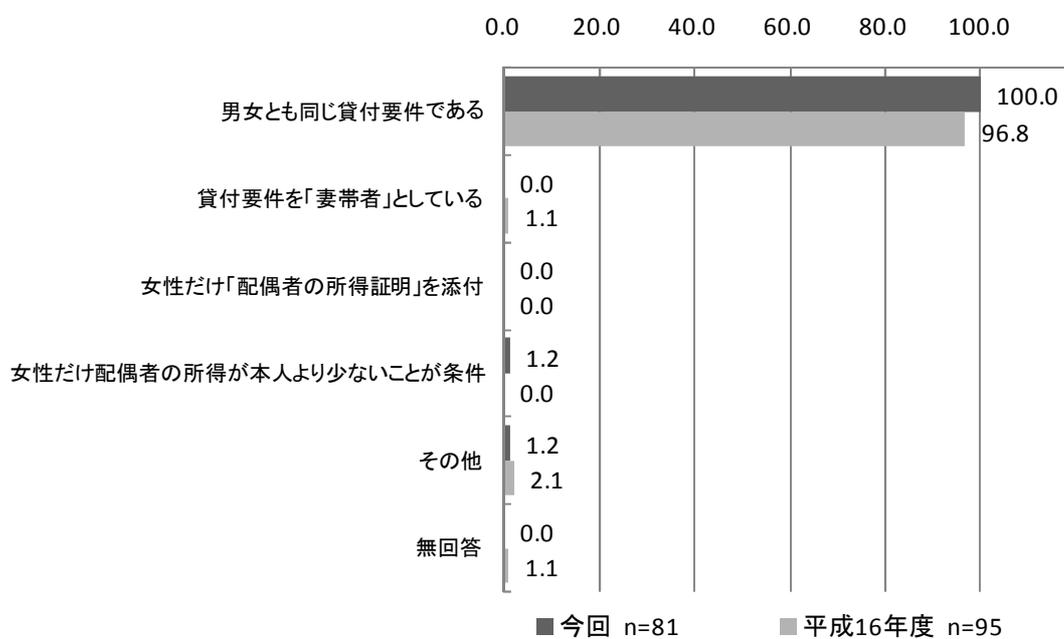
一方、従業員数 5～29 人の事業所についても同様に、「男女とも同じ貸付要件である」割合が 100%であり、前回調査と比較しても若干増加している。

図一 貸付要件等の男女差【規模別】

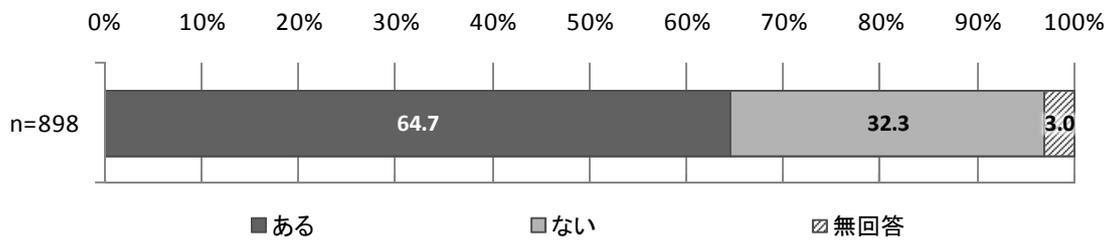
【従業員数 30～299 人】



【従業員数 5～29 人】



質問8 各種手当についてお伺いします。住宅手当、扶養手当等の各種手当はありますか。
どちらかに○印を付けてください。



■ 6割強の事業所は、住宅手当、扶養手当等の各種手当が「ある」

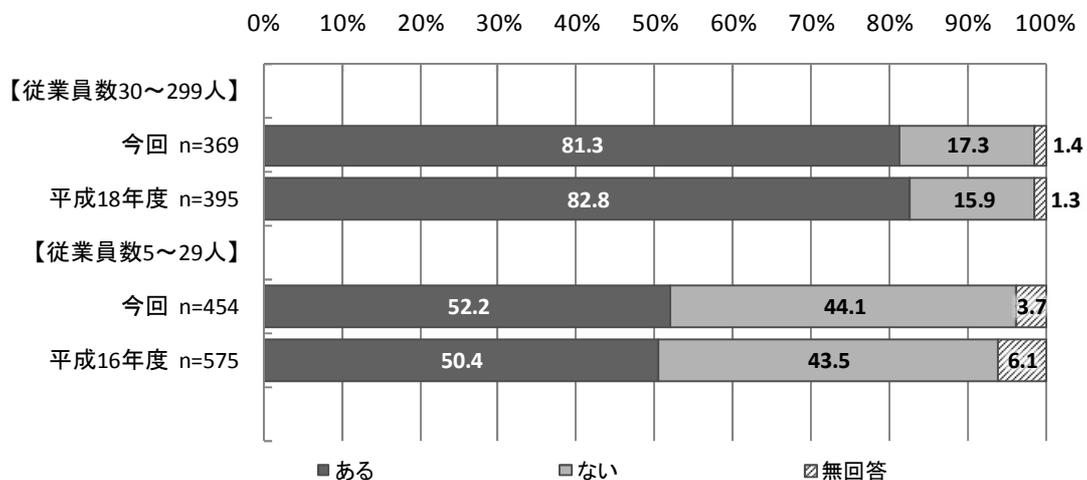
各種手当の有無について、住宅資金、生活資金等の各種手当が「ある」という事業所は全体の6割以上を占めているが、「ない」という事業所も3割程度見受けられる。

【規模別比較】

各種手当の有無について規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所は、住宅資金、生活資金等の各種手当が「ある」割合が8割以上にもなり全体よりも15ポイント以上高くなっているが、前回調査と比較するとほぼ同じ割合で推移している。

一方、従業員数5～29人の事業所については、住宅資金、生活資金等の各種手当が「ある」割合は約半数で、全体よりも低くなっているが、前回調査と比較するとやはり同程度の割合となっている。

図一各種手当の有無【規模別】



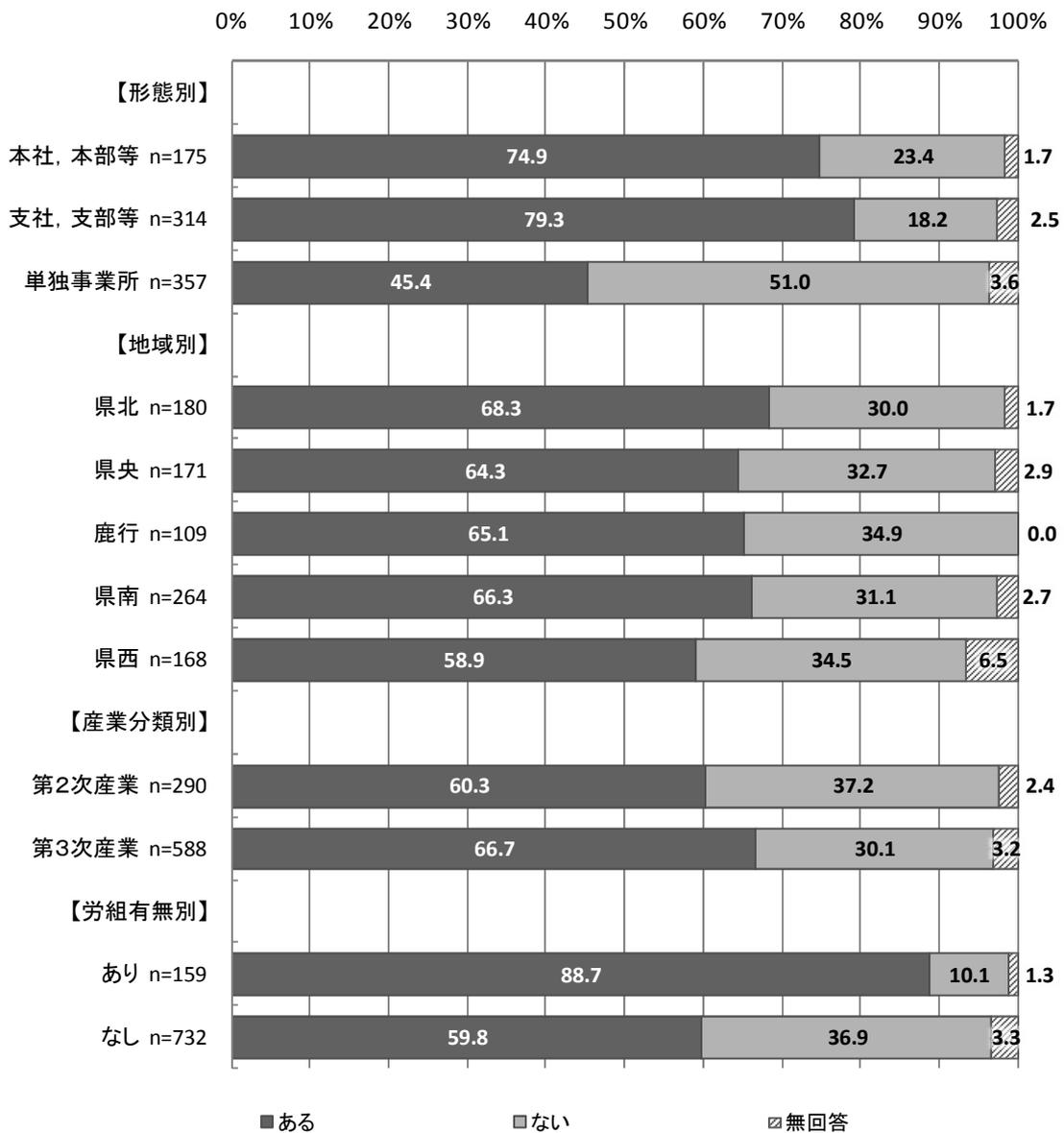
【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

形態別に比較すると，各種手当の「ある」割合は支社，支部等や本社，本部等の事業所で高く，単独事業所では半数以下となっている。

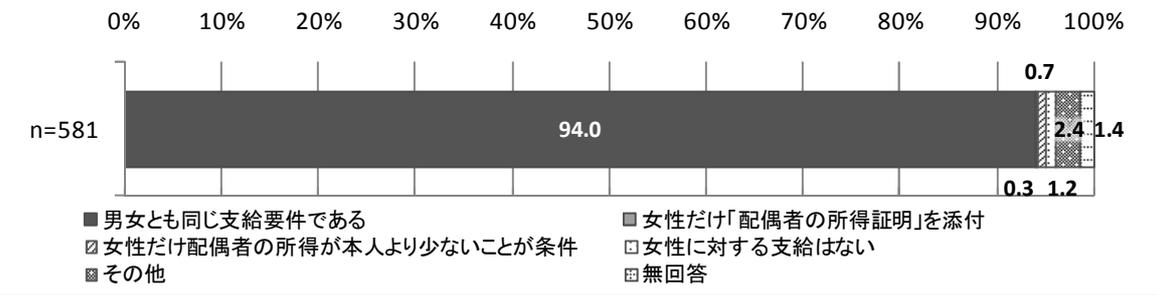
地域別では，各種手当の「ある」割合が県北で最も高く，県西で最も低くなっている。

産業分類別では，第3次産業のほうが「ある」割合が高く，労働組合の有無別では労働組合のある事業所のほうが9割近くと高くなっている。

図一各種手当の有無【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別】



質問8-1 質問8で「1 ある」と回答された方にお伺いします。住宅手当、扶養手当等の支給要件等は男女とも同じ要件になっていますか。該当するものを1つ選んで○印を付けてください。



■ 9割以上の事業所は、各種手当が「男女とも同じ支給要件である」

支給要件等の男女差について、「男女とも同じ支給要件である」割合が9割以上で、「女性に対する支給はない」等女性のみ要件を付けている事業所は5%未満となっている。

また、「その他」について、具体的に以下のような要件が挙げられている。

「その他」の回答（抜粋）

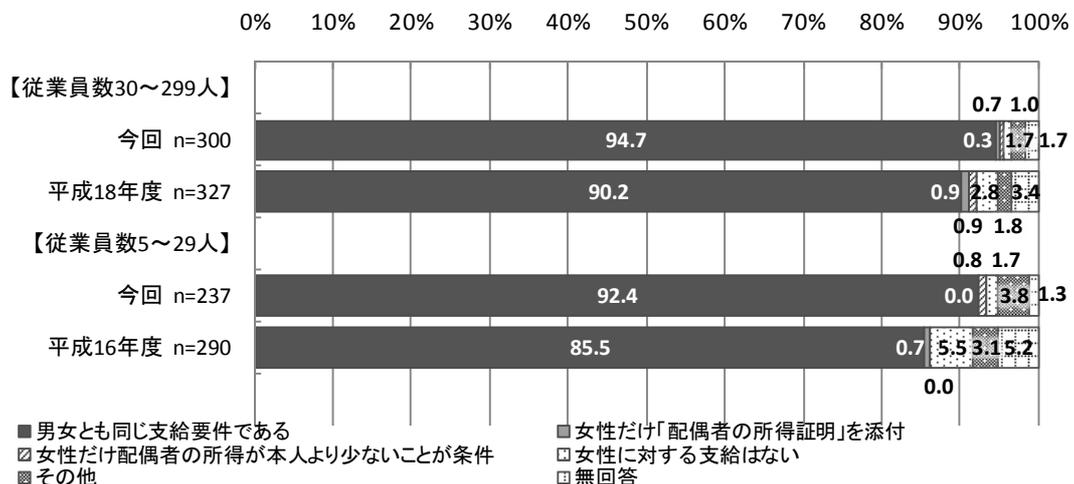
- ・ 持家の場合は支給なし
- ・ 対象者が夫婦勤務の場合、一方に支給
- ・ 扶養義務者のみ
- ・ 独身女性には住宅手当支給、扶養手当は男性または母子家庭等に支給
- ・ 女性の場合、配偶者と子供の両方を扶養していないと支給されない
- ・ 子が18歳未満に限る
- ・ 戸籍の筆頭者であること
- ・ 一般職には補助なし

【規模別比較】

支給要件等の男女差について規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所は、「男女とも同じ支給要件である」割合が95%近くになり、全体よりもさらに高い割合となっている。前回調査と比較すると5ポイント近く高い。

一方、従業員数5～29人の事業所については、「男女とも同じ支給要件である」割合が9割以上であるものの全体よりも少し低くなっているが、前回調査と比較すると7ポイント増えている。

図一支給要件等の男女差【規模別】



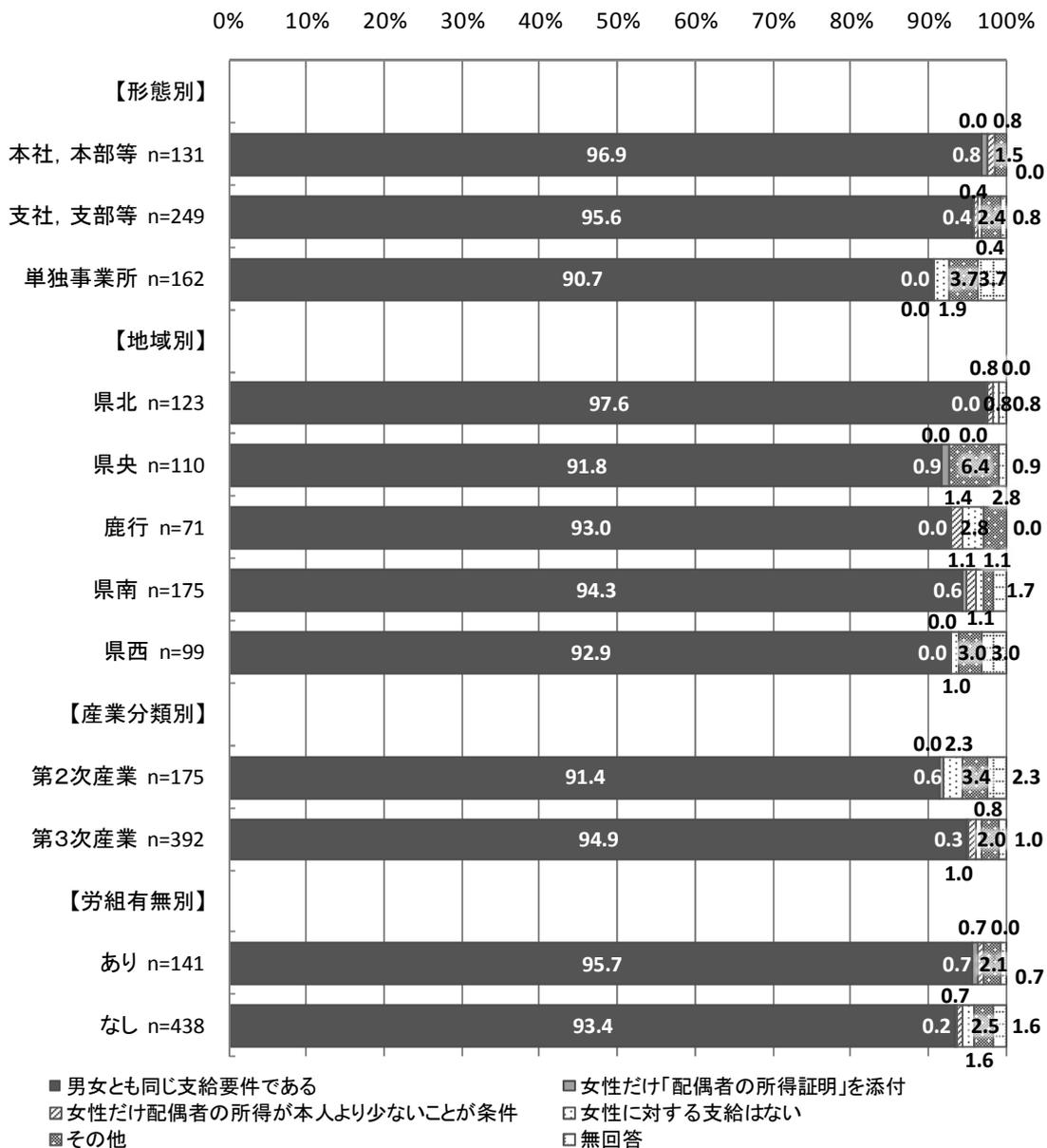
【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

形態別に比較すると、「男女とも同じ支給要件」である割合は本社，本部等や支社，支部等の事業所で若干高くなっている。

地域別では、「男女とも同じ支給要件」である割合は県北で最も高いが，どの地域でも9割以上となっている。

産業分類別では第3次産業のほうが，労働組合の有無別では労働組合のある事業所のほうが，「男女とも同じ支給要件」である割合が若干高くなっている。

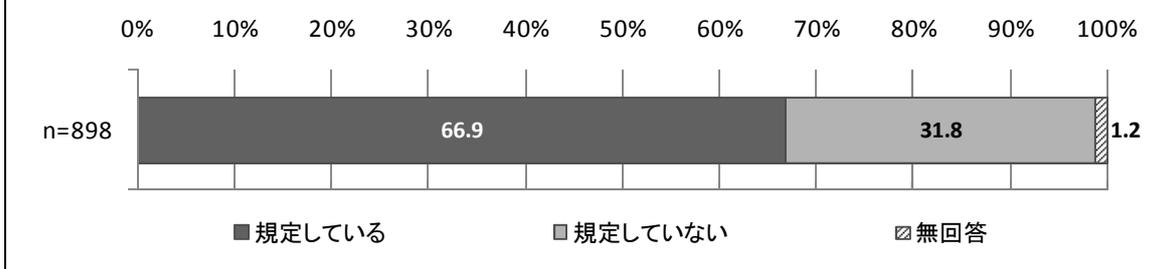
図一 支給要件等の男女差【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別】



3. 育児休業制度

(1) 規定状況

質問9 育児休業制度（原則1歳未満の子を養育する労働者が申出によって育児のため休業する制度）を規定していますか。どちらかに○印を付けてください。



■ 6割以上の事業所が、育児休業制度を「規定している」

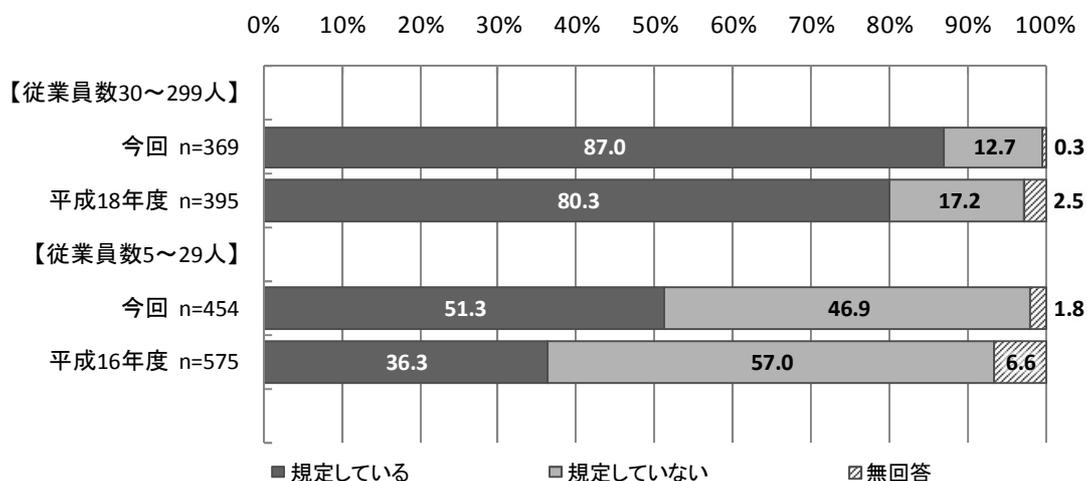
育児休業制度の規定の有無について、「規定している」割合が全体の6割以上となっており、一方「規定していない」割合は3割程度となっている。

【規模別比較】

育児休業制度の規定の有無について規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所は、「規定している」割合が85%以上で、全体よりも20ポイント近く高い割合となっている。また、前回調査と比較しても7ポイント近く増加している。

一方、従業員数5～29人の事業所については、「規定している」割合は半数であり、全体よりも15ポイント以上低くなっているが、前回調査と比較すると15ポイント増加しており、規定する事業所の割合が増えている。

図一 育児休業制度の規定の有無



【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

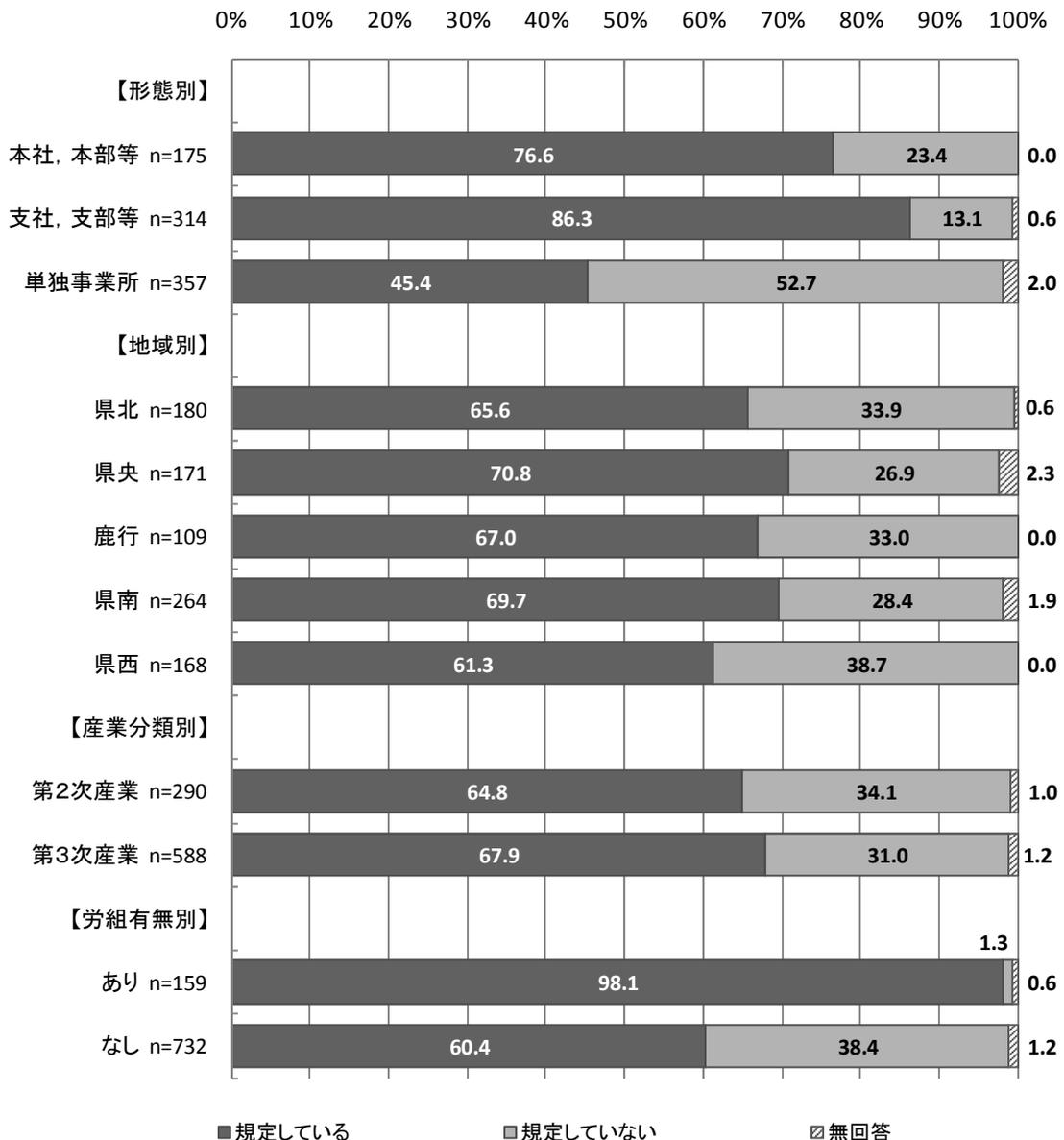
形態別に比較すると，育児休業制度を「規定している」割合は支社，支部等や本社，本部等の事業所で高く，単独事業所では「規定していない」割合が半数を超えている。

地域別では，「規定している」割合が県央や県南で高く，県西で低くなっている。

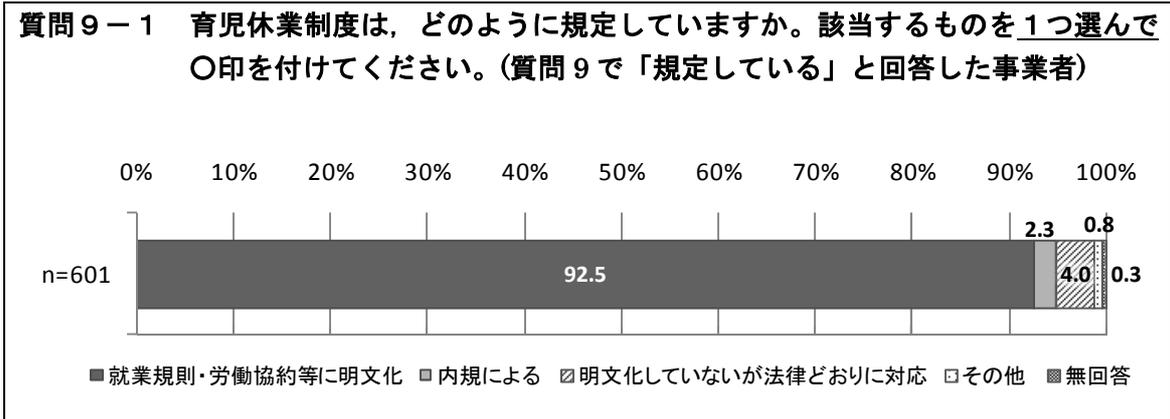
産業分類別では，あまり差は見られないものの，第3次産業のほうが「規定している」割合が若干高い。

労働組合の有無別では，労働組合のある事業所で「規定している」割合がほぼ100%となっている。

図一 育児休業制度の規定の有無【事業所の形態別，産業分類別，地域別】



(2) 休業中の取り扱い



■ 育児休業制度を規定している事業所の9割以上は「就業規則・労働協約等に明文化」

育児休業制度の規定状況について、「就業規則・労働協約等に明文化」している割合は、育児休業制度を規定している事業所の9割以上となっており、「内規による」場合もふくめると95%は規定を明文化している。

また、「その他」について、具体的に以下のような規定状況が挙げられている。

「その他」の回答(抜粋)

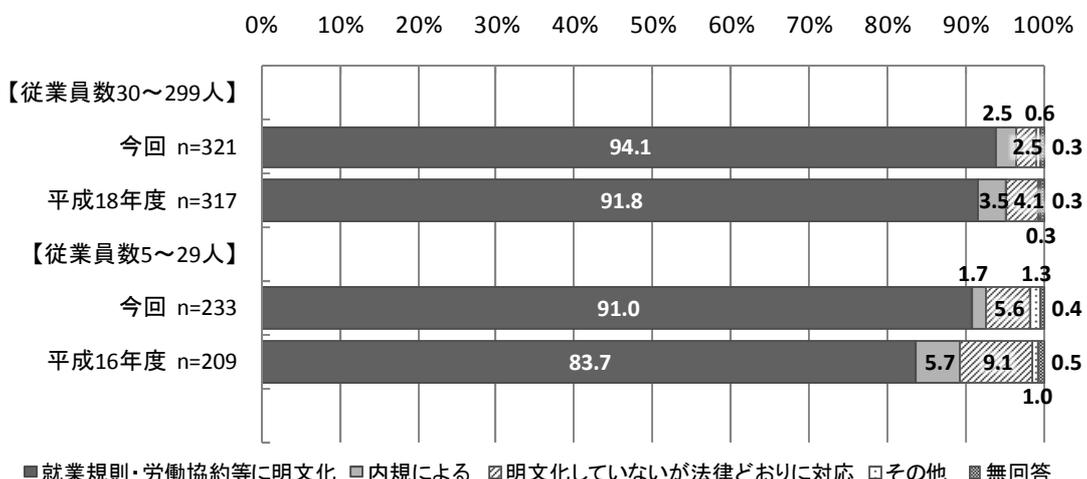
- ・就業規則は小さい会社の為ない

【規模別比較】

育児休業制度の規定状況について規模別に比較すると、従業員数30~299人の事業所は、「就業規則・労働協約等に明文化」している割合が全体よりも若干高い割合となっている。また、前回調査と比較しても2ポイント程度増加している。

一方、従業員数5~29人の事業所については、「就業規則・労働協約等に明文化」している割合は9割であり、全体より若干低いが、前回調査と比較すると7ポイント以上増加しており、規定を明文化する事業所の割合が増えている。

図一 育児休業制度の規定状況【規模別】



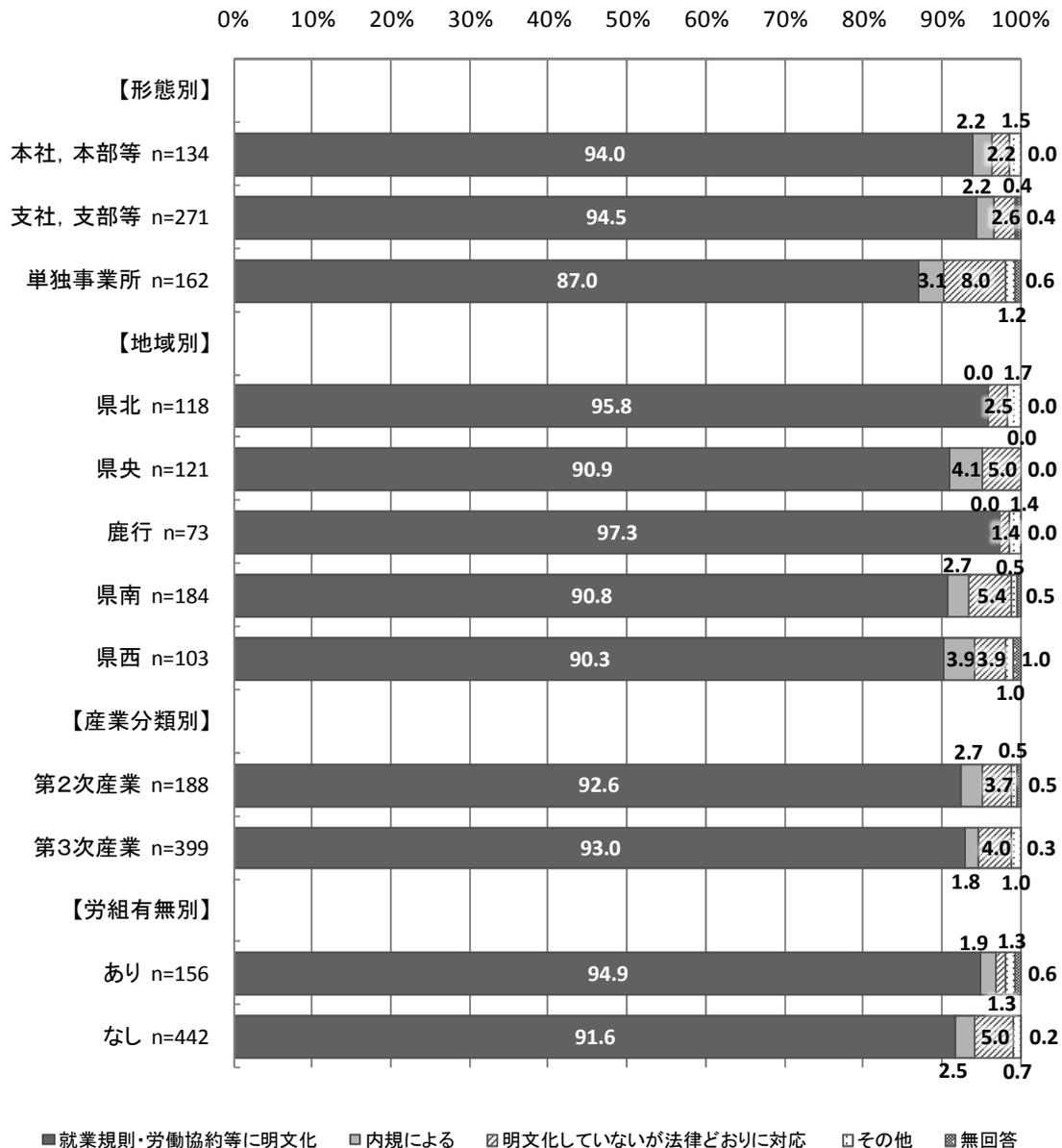
【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

形態別に比較すると、「就業規則・労働協約に明文化」している割合は全体的に9割を超えているものの，単独事業所では若干低くなっている。

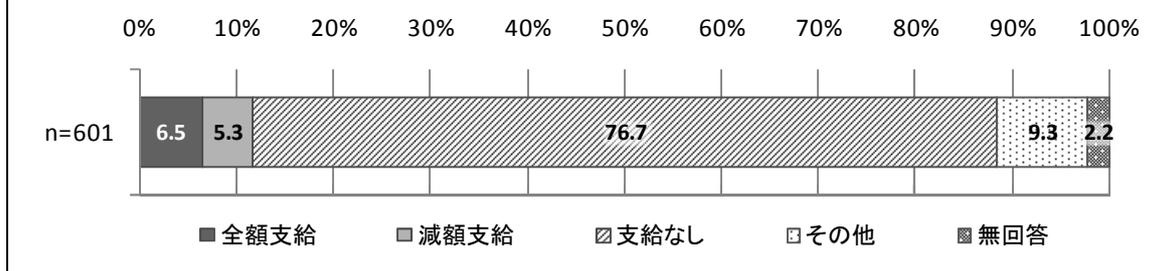
地域別では，鹿行や県北で「就業規則・労働協約に明文化」している割合が高く，産業分類別ではあまり差はみられないものの第3次産業で若干高くなっている。

労働組合の有無別では労働組合のある事業所のほうが「就業規則・労働協約に明文化」している割合が高くなっている。

図一育児休業制度の規定状況【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別】



質問 9-2 休業中の賃金は、どのように取り扱っていますか。該当するものを1つ選んで○印を付けてください。(質問 9 で「規定している」と回答した事業者)



■ 育児休業を規定している事業所の8割近くが、休業中の賃金を「支給していない」

育児休業中の賃金支給について、育児休業制度を規定している事業所のうち「全額支給」や「減額支給」の割合は合わせても1割程度で、8割近くが「支給なし」と回答している。

また、「減額支給」の具体例や「その他」の具体的な回答については、以下のような内容が挙げられている。

「減額支給」の具体例（抜粋）

- ・ 基本給のみ支給
- ・ 基本給の 20%支給
- ・ 基本給の 40%支給
- ・ 基本給の 60%支給
- ・ 基本給の 70%支給
- ・ 基本給の 80%支給
- ・ 交通費・皆勤手当を除く
- ・ 休暇日数で按分，日割支給
- ・ 産前産後 60 日分支給
- ・ 労働基準法による
- ・ 社会保険料相当額のみ支給
- ・ 産前産後は無給。その後休業の場合は，主たる生計維持者である場合に基準内給与の 30%を支給

「その他」の回答（抜粋）

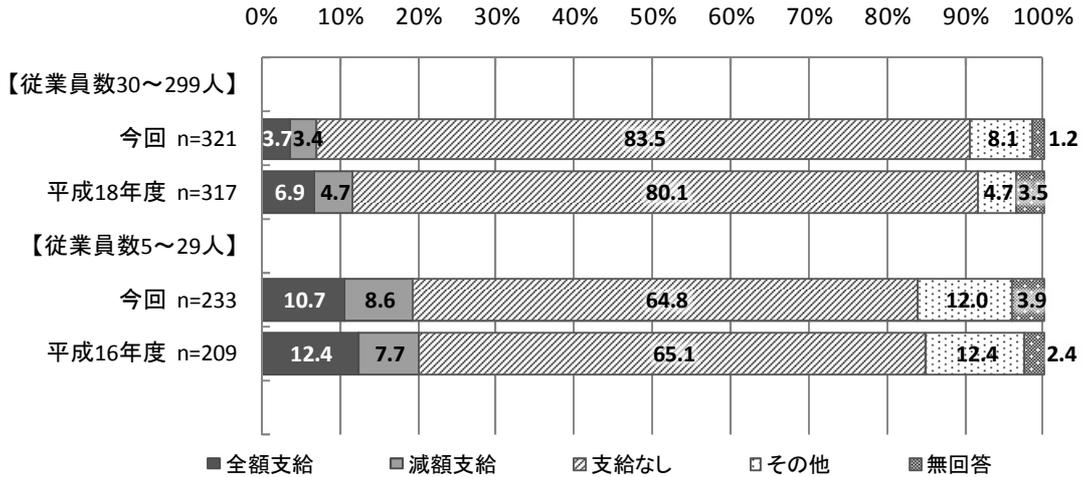
- ・ 前例がない
- ・ 賞与のみ一部支給有
- ・ 休業の内容による
- ・ 雇用保険の「育児休業給付金」受給
- ・ 健康保険からの手当金，給付金
- ・ 休業中，保険料等の免除有
- ・ その都度定める
- ・ 最初の 5 日間有給，以降無給
- ・ 互助会より支給
- ・ 状況により決定
- ・ 社会保険労務士に委任
- ・ 一回目の最初の 7 日間是有給

【規模別比較】

育児休業中の賃金支給について規模別に比較すると、従業員数 30～299 人の事業所は、「支給なし」の割合が8割以上で、全体よりも高い割合となっており、「全額支給」「減額支給」している割合は低い水準となっている。また、前回調査と比較してもその傾向は強くなっている。

一方、従業員数 5～29 人の事業所については、「支給なし」の割合は6割程度で全体よりも低く、「全額支給」「減額支給」している割合は全体よりも高くなっているが、前回調査と比較すると、「支給なし」という事業所の割合はほとんど変わらない。

図一休業中の賃金支給【規模別】

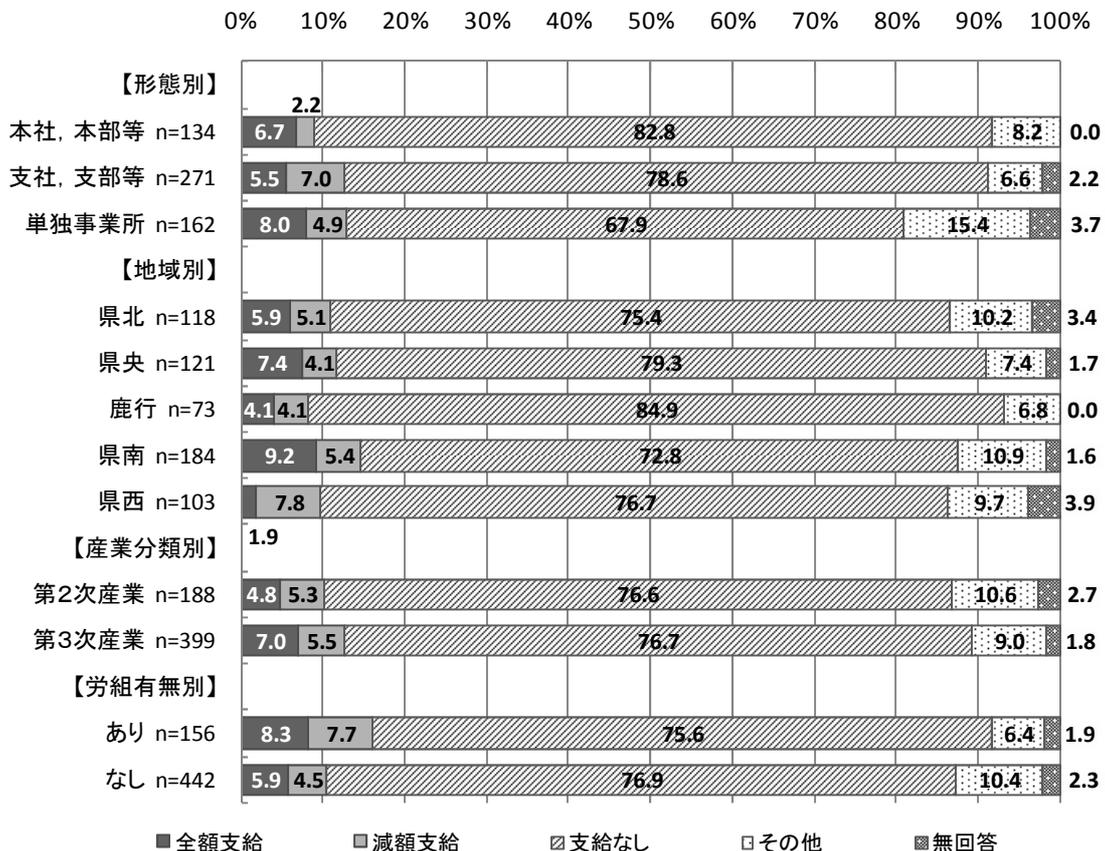


【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

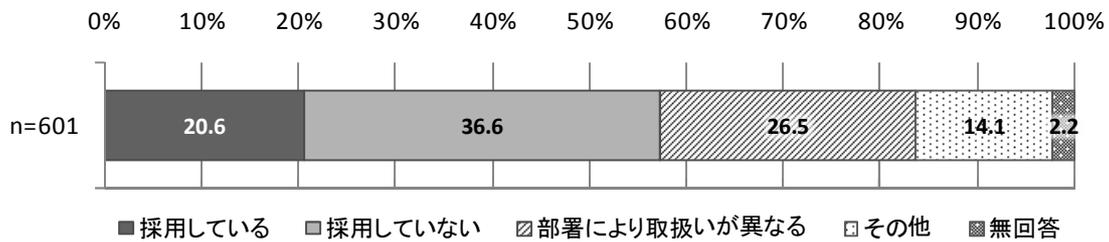
形態別にみると，単独事業所では比較的「全額支給」の割合が高く「支給なし」の割合が低くなっている。地域別では，県南や県央で「全額支給」の割合が高く，産業分類別では第3次産業のほうが高くなっている。

労働組合の有無別では労働組合のある事業所のほうが「全額支給」「減額支給」の形で賃金が支給されているが，それでも7割強が「支給なし」となっている。

図一休業中の賃金支給【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別】



質問9-3 休業中の代替要員を採用していますか。該当するものを1つ選んで○印を付けてください。(質問9で「規定している」と回答した事業者)



■ 育児休業を規定している事業所のうち、代替要員を「採用している」のは2割程度

育児休業中の代替要員について、育児休業制度を規定している事業所のうち代替要員を「採用している」割合は2割程度で、「採用していない」割合は3割以上となっている。また「その他」については、具体的に以下のような規定内容が挙げられている。

「その他」の回答（抜粋）

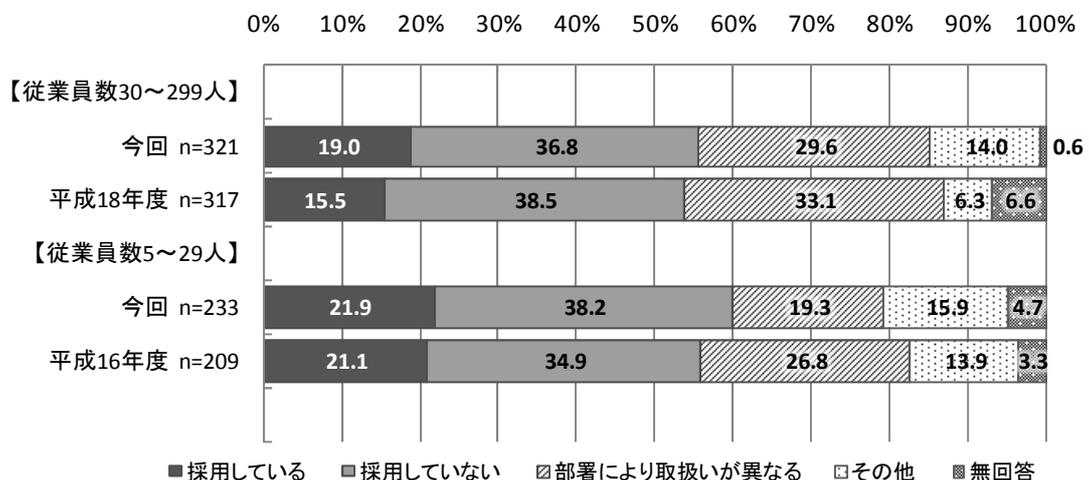
- ・ 前例がない
- ・ 派遣会社に依頼
- ・ 状況に応じて採用
- ・ 休業中の期間により対応
- ・ 必要な場合は検討する
- ・ パートを採用
- ・ 異動が可能であればそれに対応
- ・ 応募者がいない

【規模別比較】

育児休業中の代替要員について規模別に比較すると、従業員数 30～299 人の事業所は、代替要員を「採用している」割合は2割弱で、全体よりも若干低い割合となっているが、前回調査と比較すると3ポイント以上増加している。

一方、従業員数 5～29 人の事業所について、代替要員を「採用している」割合はやはり2割程度であるが、「採用していない」割合も全体より若干高くなっている。また前回調査と比較すると「採用していない」割合が3ポイント程度増加している。

図一 休業中の代替要員【規模別】



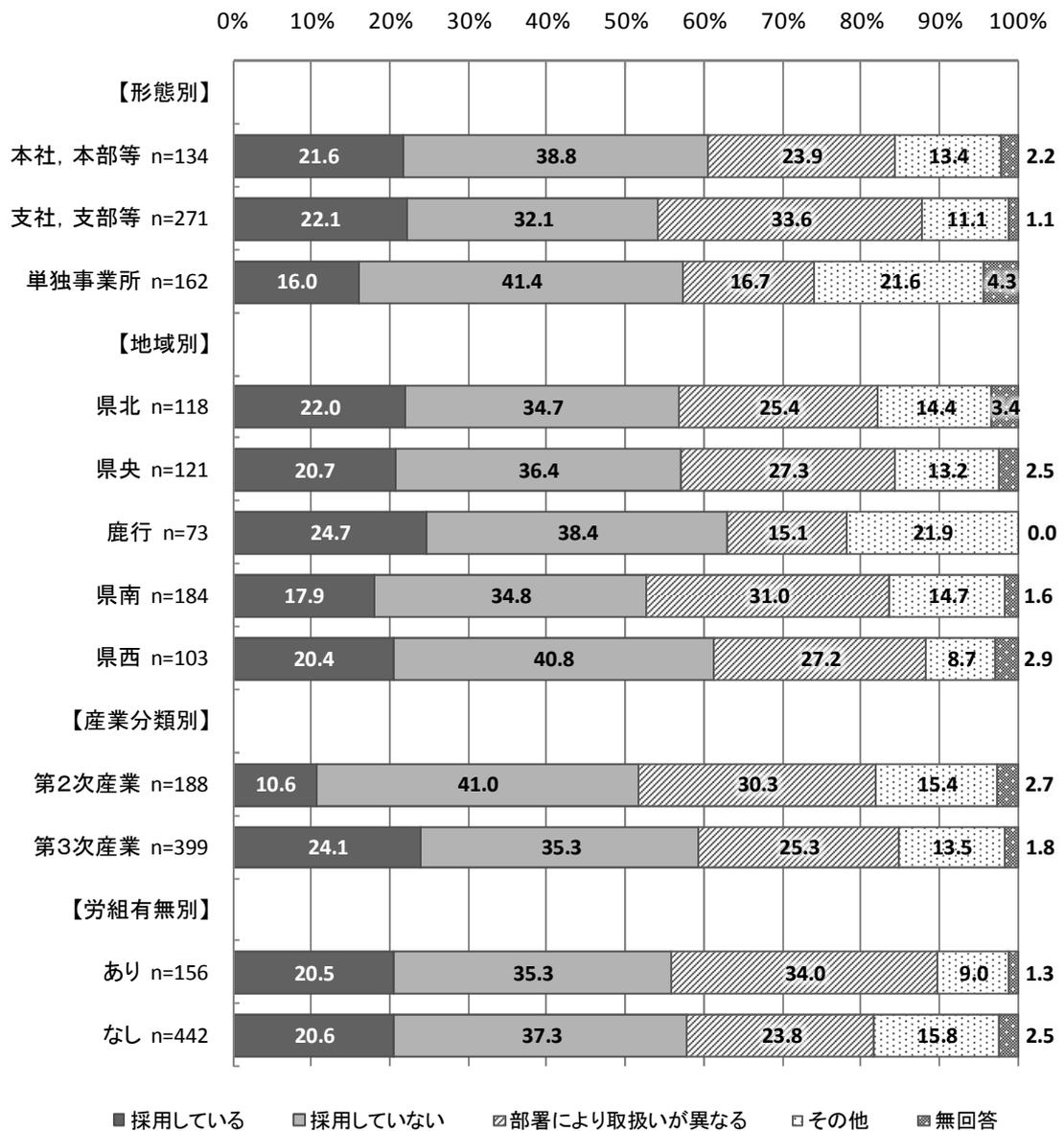
【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

形態別に比較すると，休業中の代替要員を「採用している」割合は本社，本部等や支社，支部等で2割を超えるものの，単独事業所では若干低くなっている。

地域別では，鹿行で「採用している」割合が最も高いものの，「採用していない」割合も比較的高くなっている。

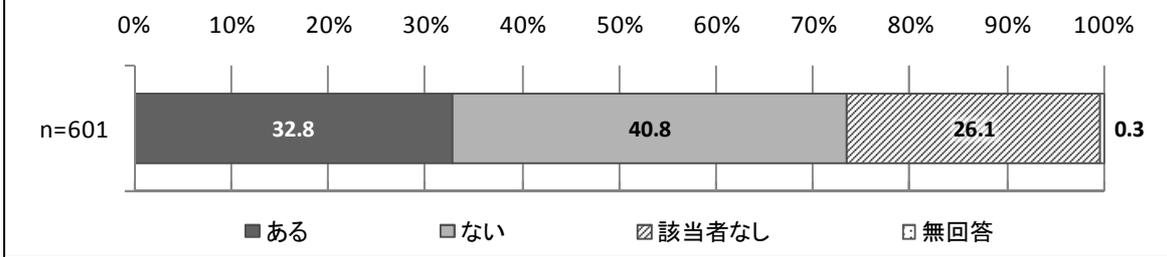
産業分類別では，第3次産業のほうが「採用している」割合が高く，第2次産業は「採用していない」割合が高い。労働組合の有無別では採用自体にあまり差がみられない。

図一休業中の代替要員【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別】



(3) 利用状況

質問9-4 最近1年間で育児休業制度を利用した者がありますか。該当するものを1つ選んで○印を付けてください。また「1 ある」と回答された場合は、()内に人数を記入してください。(質問9で「規定している」と回答した事業者)



■ 育児休業制度を規定している事業所のうち、最近1年間に利用者が「ある」のは3割

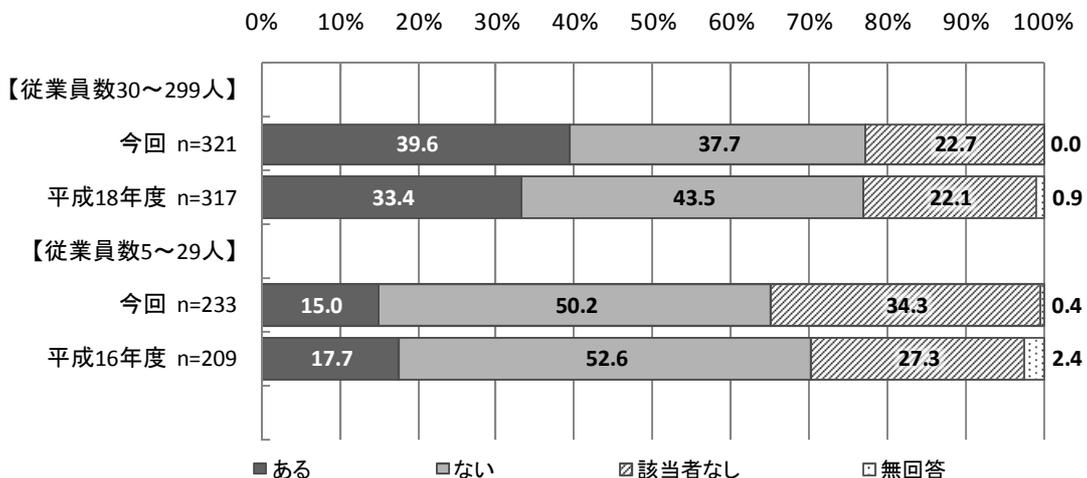
育児休業制度の利用者の有無について、育児休業制度を規定している事業所のうち最近1年間で制度の利用が「ある」事業所の割合は3割程度で、約4割は利用が「ない」と回答している。

【規模別比較】

育児休業制度の利用者の有無について規模別に比較すると、従業員数30~299人の事業所では、利用が「ある」割合は約4割で、全体よりも7ポイント程度高い割合となっている。また、前回調査と比較すると利用が増加しており、利用者数が15人以上の事業所も若干ではあるが増えている。

一方、従業員数5~29人の事業所について、利用が「ある」割合は15%で、全体より15ポイント以上低く、前回調査と比較しても減少しているが、「該当者なし」の割合が3割以上と高くなっている。また、利用者数については5人以上の事業所が若干ではあるが増加している。

図一 育児休業制度の利用者の有無【規模別】



表一 育児休業制度の利用者数【規模別】

人数	1~4人	5~9人	10~14人	15~19人	20~24人	25人以上	無回答	計	回答数
【従業員数30~299人】									
今回(件数)	111	6	1	3	2	0	4	127	321
“(%)	87.4	4.7	0.8	2.4	1.6	0.0	3.1	100.0	
平成18年度(件数)	91	7	3	1	1	0	3	106	317
“(%)	85.9	6.7	2.8	0.9	0.9	0.0	2.8	100.0	
【従業員数5~29人】									
今回(件数)	30	2	1	0	0	0	2	35	233
“(%)	85.7	5.7	2.9	0.0	0.0	0.0	5.7	100.0	
平成16年度(件数)	31	0	0	0	0	0	6	37	209
“(%)	83.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.2	100.0	

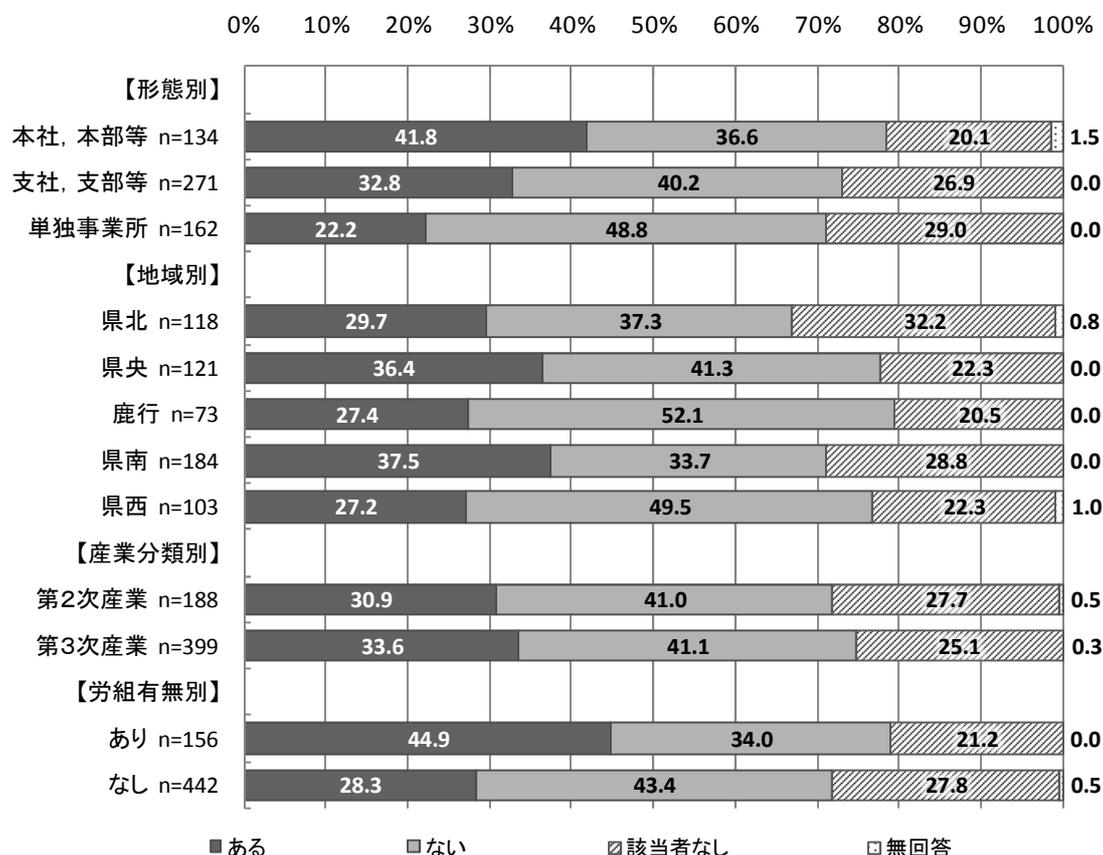
【事業所の形態別、産業分類別、地域別、労働組合の有無別比較】

形態別に比較すると、育児休業制度の利用者が「ある」割合は本社、本部等で最も多く4割を超える一方、単独事業所では2割程度にとどまっている。

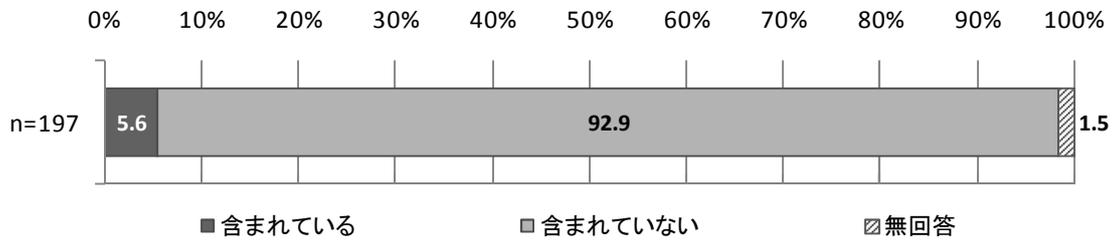
地域別では、本社や本部等の多い県央や県南で利用者が「ある」割合が高く、鹿行や県西で低くなっている。

産業分類別では、あまり差はみられないものの、第3次産業で「ある」割合が若干高い。労働組合の有無別では、やはり労働組合のある事業所で利用者の割合が高くなっている。

図一 育児休業制度の利用者の有無【事業所の形態別、産業分類別、地域別、労組の有無別】



質問9-5 最近1年間で育児休業制度を利用した者の中に男性は含まれていますか。該当するものを1つ選んで○印を付けてください。また、「1 含まれている」と回答された場合は、()内に人数を記入してください。
(質問9で「規定している」と回答した事業者)



■ 育児休業制度を利用した者のうち、男性が「含まれている」事業所はごくわずか

育児休業制度利用者中の男性の有無について、育児休業制度の利用者がある事業所のうち、最近1年間で男性が「含まれている」割合はわずか5%程度で、9割以上は「含まれていない」と回答している。

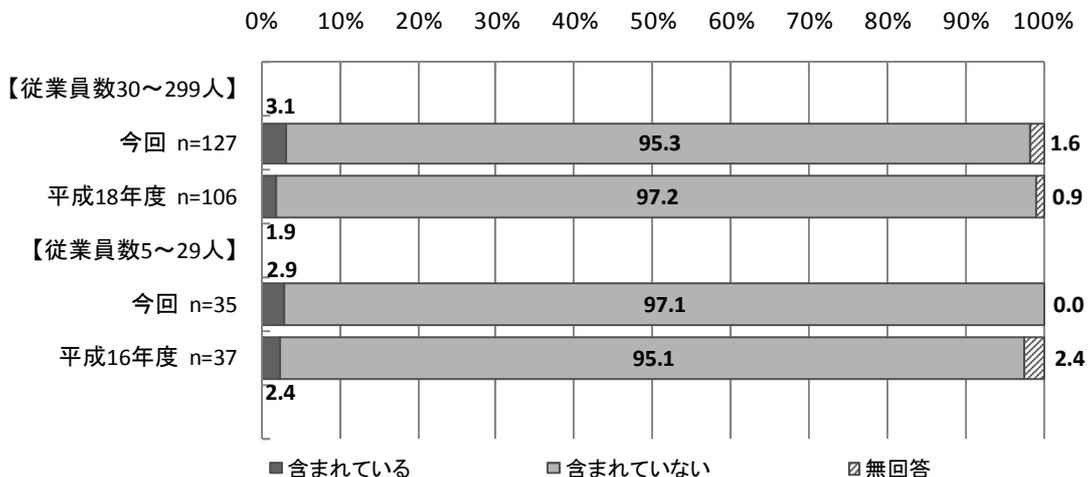
【規模別比較】

育児休業制度の利用者中の男性の有無について規模別に比較すると、従業員数30~299人の事業所では、男性が「含まれている」割合が全体よりも低い割合となっているが、前回調査と比較するとそれでも若干増加している。

一方、従業員数5~29人の事業所については、男性が「含まれている」割合がさらに低く3%未満だが、前回調査と比較すると微増となっている。

また、育児休業制度を利用した男性の人数はいずれも少なく、2人以上が利用している事業所はわずか1社のみである。

図一 育児休業制度利用者中の男性の有無【規模別】



表一育児休業制度を利用した男性の人数【規模別】

人数	1人	2人以上	無回答	計	回答数
【従業員数30～299人】					
今回(件数)	2	1	1	4	321
平成18年度	0	1	1	2	317
【従業員数5～29人】					
今回(件数)	1	0	0	1	233

【事業所の形態別、産業分類別、地域別比較、労働組合の有無別比較】

形態別に比較すると、男性が「含まれている」割合は単独事業所で最も高く、本社、本部等では少なくなっている。

地域別では、県央で「含まれている」割合が高く、県西で低くなっている。

産業分類別では第2次産業で、労働組合の有無別では労働組合のある事業所で、それぞれ男性が「含まれている」割合が高くなっている。

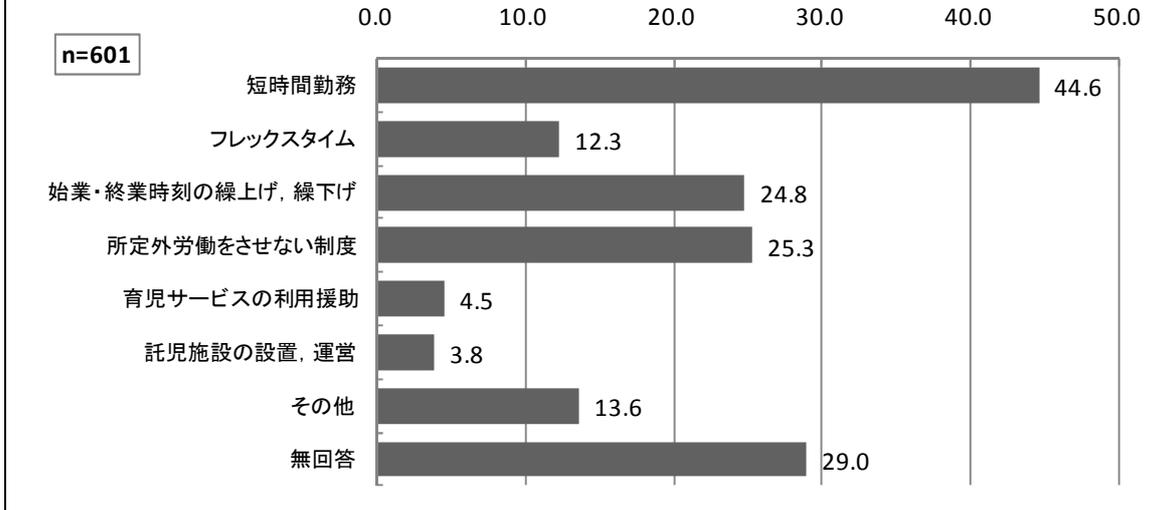
図一育児休業制度利用者中の男性の有無

【事業所の形態別、産業分類別、地域別、労組の有無別】



(4) その他

質問9-6 育児休業制度を利用しない者について、行っている制度がありますか。該当するものすべてに○印を付けてください。（質問9で「規定している」と回答した事業者）



■ 半数近くの事業所は、制度を利用しない者に対し「短時間制度」を行っている

育児休業制度を利用しない者に行っている制度について、「短時間勤務」を行っている事業所が4割以上で最も多く、次いで「所定外労働をさせない制度」や「始業・終業時刻の繰上げ, 繰下げ」を実施している割合が高くなっている。

また「その他」に行われている制度では、具体的に以下のようなものが挙げられている。

「その他」の回答（抜粋）

- ・ 育児時間の付与
- ・ 深夜業の制限
- ・ 申出により臨機応変に対応
- ・ 在宅勤務
- ・ 時間外就業の制限
- ・ 相談のうえ就業・休業可
- ・ 看護休暇
- ・ 休憩の措置

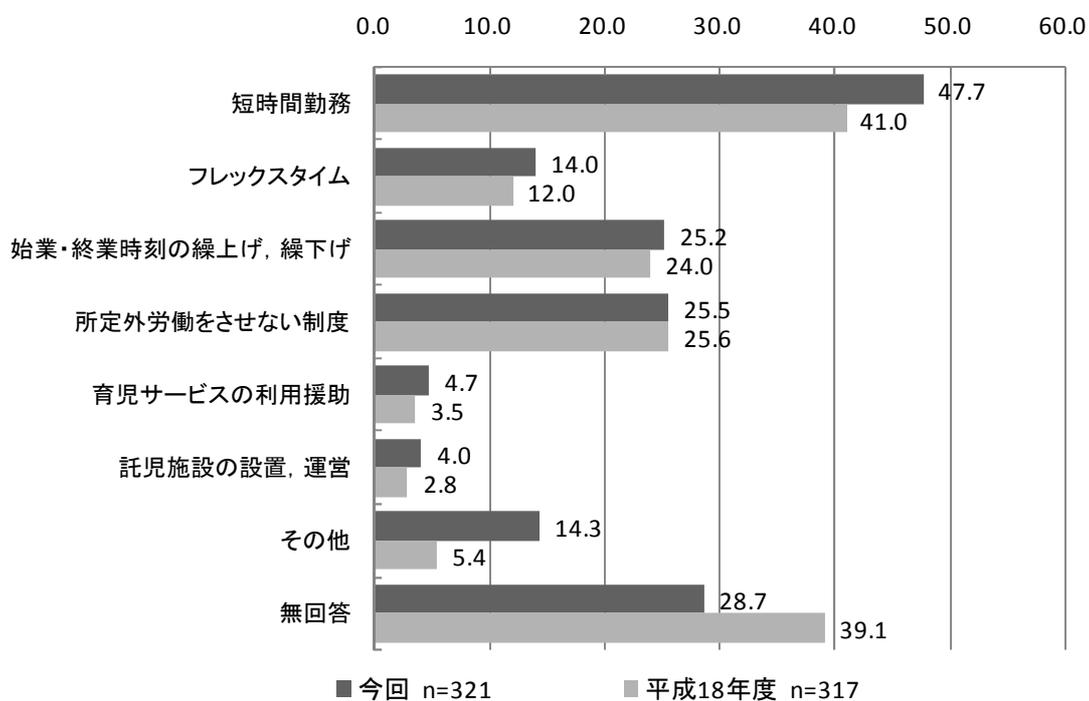
【規模別比較】

育児休業制度を利用しない者に行っている制度について規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所では、「短時間勤務」や「フレックスタイム」を導入している割合が全体よりも高くなっており、前回調査よりも増加している。また、前回調査と比較すると、「育児サービスの利用援助」や「託児施設の設置, 運営」割合も若干増加している。

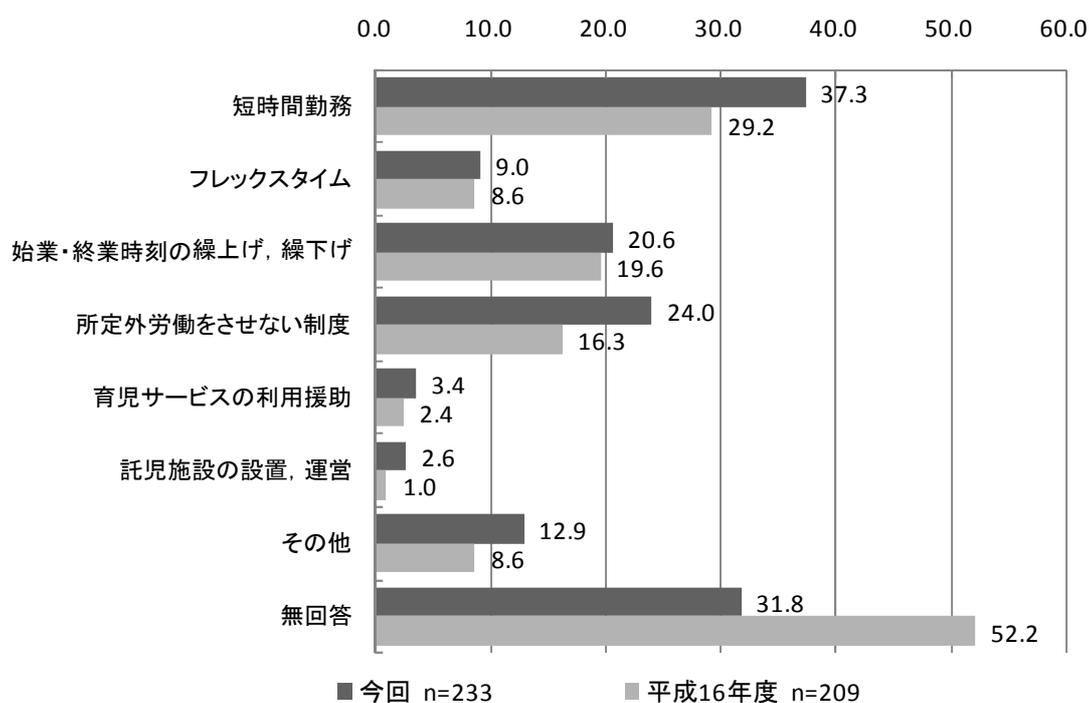
一方、従業員数5～29人の事業所については、各制度を導入している割合が全体よりも低い状況となっているが、前回調査と比較すると、各制度の導入割合が増加しており、特に「短時間勤務」や「所定外労働をさせない制度」の導入割合が増加している。

図一 利用しない者に行っている制度【規模別】

【従業員数 30～299 人】

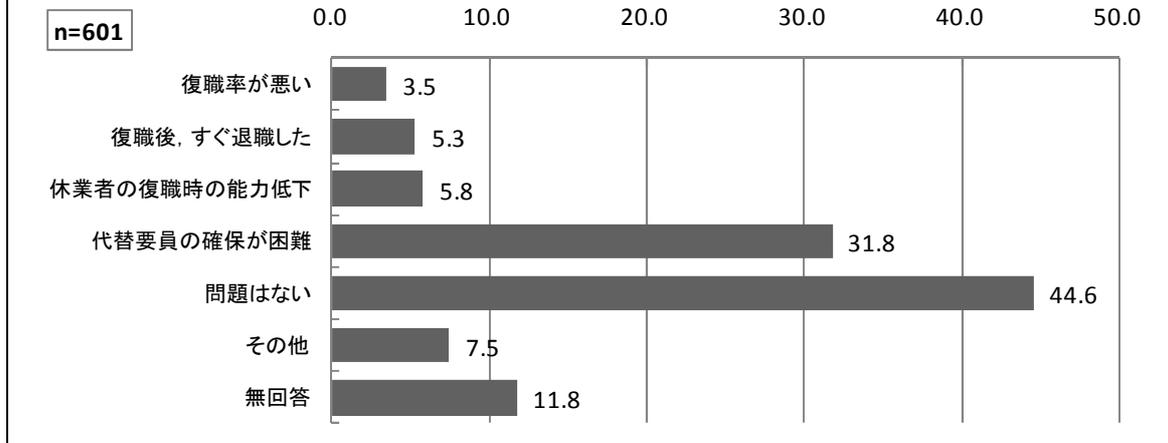


【従業員数 5～29 人】



質問9-7 育児休業制度を実施していくうえで、何か問題がありますか。該当するものすべてに○印を付けてください。

(質問9で「規定している」と回答した事業者)



■ 4割以上の事業所は、育児休業制度を実施していく上で「問題はない」

育児休業制度を実施していくうえでの問題点について、「問題はない」としている事業所が4割以上で最も多く、次いで「代替要員の確保が困難」という回答が3割以上となっている。

また「その他」としては、具体的に次のような課題が挙げられている。

「その他」の回答（抜粋）

- ・ 復職後の業務割振りが難しい
- ・ 評価と昇給へのリンク
- ・ 復職後の代替要員の解雇又は職場異動
- ・ 前例がない
- ・ 代替要員の能力の問題
- ・ 休業期間が長い為、業務への支障が出る
- ・ 復職後、休み、早退が多くなる

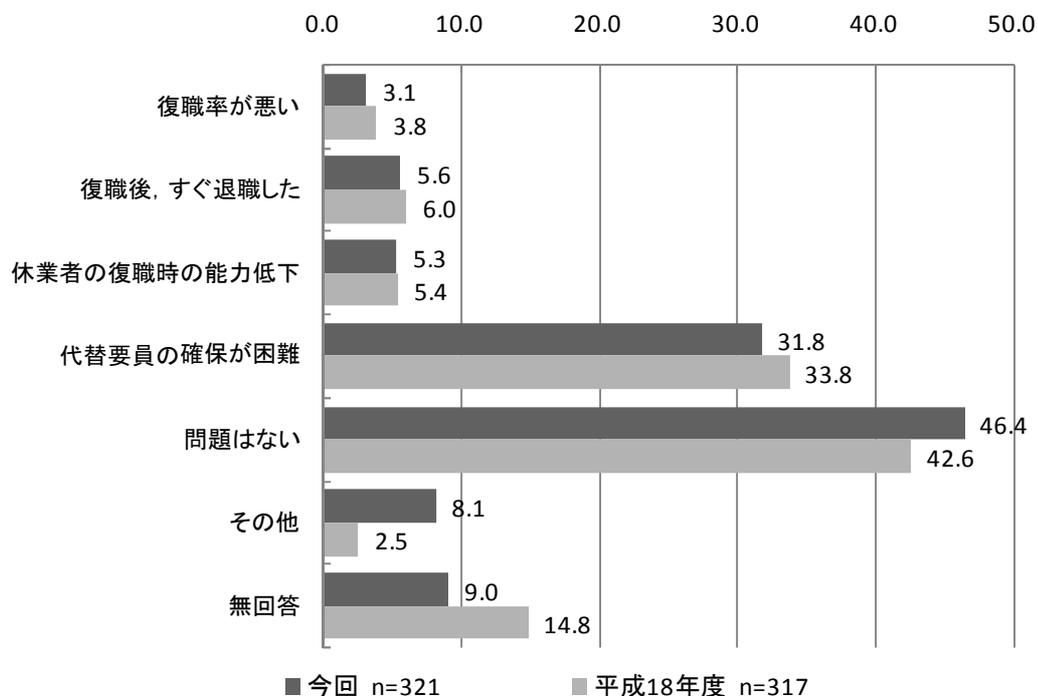
【規模別比較】

育児休業制度を実施していくうえでの問題点について規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所では、「問題はない」という回答が5割近くになっている。また、前回調査と比較すると、「問題はない」という割合が増加し、「代替要員の確保が困難」という回答割合は若干減少している。

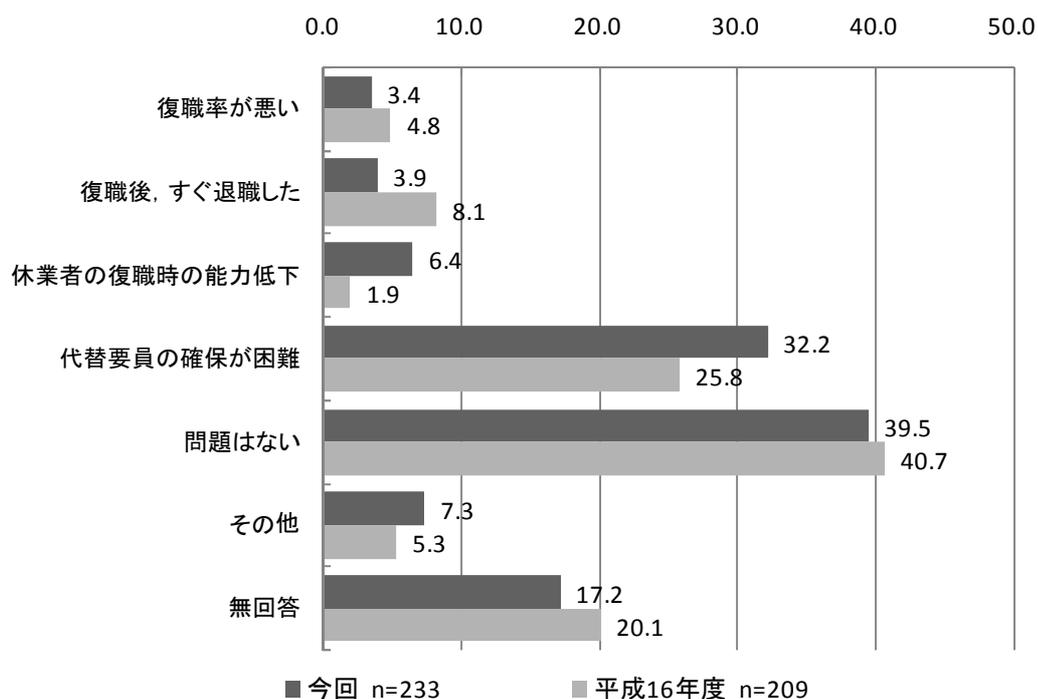
一方、従業員数5～29人の事業所については、「問題はない」という割合が全体よりも低くなっている。前回調査と比較すると、「問題はない」という割合が若干減少し、「代替要員の確保が困難」という回答割合が6ポイント程度増加している。

図一実施していくうえでの問題点【規模別】

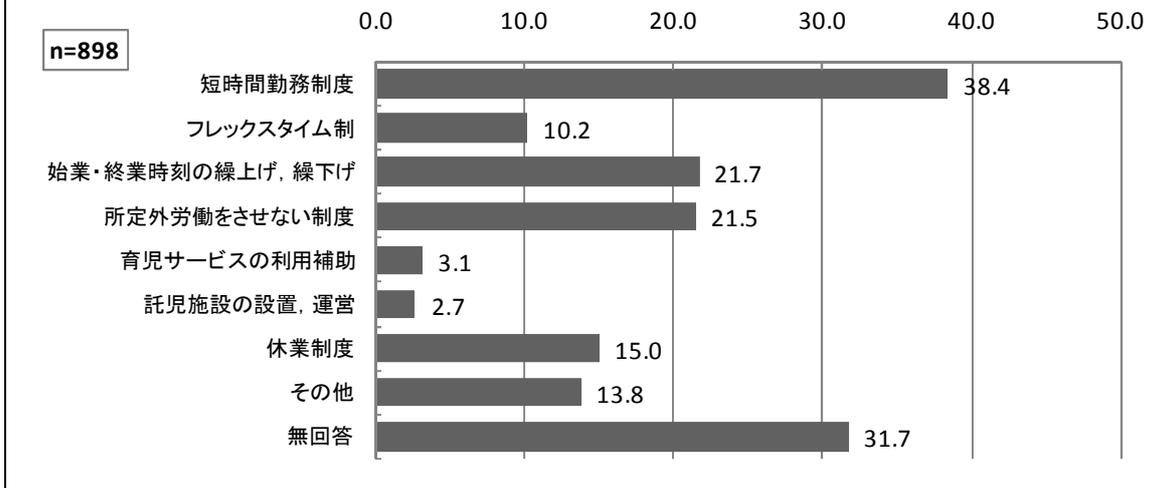
【従業員数 30～299 人】



【従業員数 5～29 人】



質問9-8 原則1歳以上3歳未満の子を養育する労働者が利用できる制度として行っているものがありますか。該当するものすべてに○印を付けてください。また、3歳以上の子を養育する労働者も利用できる制度である場合は、利用できる期間を()内に、具体的に記入してください。



■ 1歳以上3歳未満の子を養育する労働者が利用できる制度は「短時間勤務制度」が4割

1歳以上3歳未満の子を養育する労働者が利用できる制度の実施状況について、「短時間勤務制度」を導入している事業所が約4割で最も多く、次いで「始業・就業時刻の繰上げ, 繰下げ」「所定外労働をさせない制度」を実施しているという回答がそれぞれ2割程度となっている。

また、「3歳以上の子を養育する労働者も利用できる期間」として、具体的に次のような内容がそれぞれ挙げられている。

【3歳以上の子を養育する制度を利用できる期間】

短時間勤務制度	小学校就学の始期に達するまで、小学1年生まで、小学3年生まで、中学校就学の始期に達するまで、8ヶ月間、1年間、申出により対応
フレックスタイム制	養育の有無に関わらず全員が期間の定めなく利用可、小学校就学の始期に達するまで、小学1年生まで、中学校就学の始期に達するまで
始業・就業時刻の繰上げ, 繰下げ	小学校就学の始期に達するまで、小学校2年生まで、小学3年生まで、中学校就学の始期に達するまで、1年程度、申出により対応
所定外労働をさせない制度	1年程度、小学校就学の始期に達するまで、小学1年生まで、小学3年生まで、中学校就学の始期に達するまで、8ヶ月間、1年以内、申出により対応
育児サービスの利用援助	小学校就学の始期に達するまで、小学3年生まで、無期限
託児施設の設置, 運営	小学校就学の始期に達するまで、10歳まで、無期限
休業制度	小学校就学の始期に達するまで、小学1年生まで、3ヶ月間、6ヶ月以内、1年以内、2年間、必要に応じて対応
その他	看護休暇制度（小学校就学前まで）、子育て支援休暇（中学生未満）、育児時間付与、深夜業の制限、申出があれば臨機応変に対応、在宅勤務

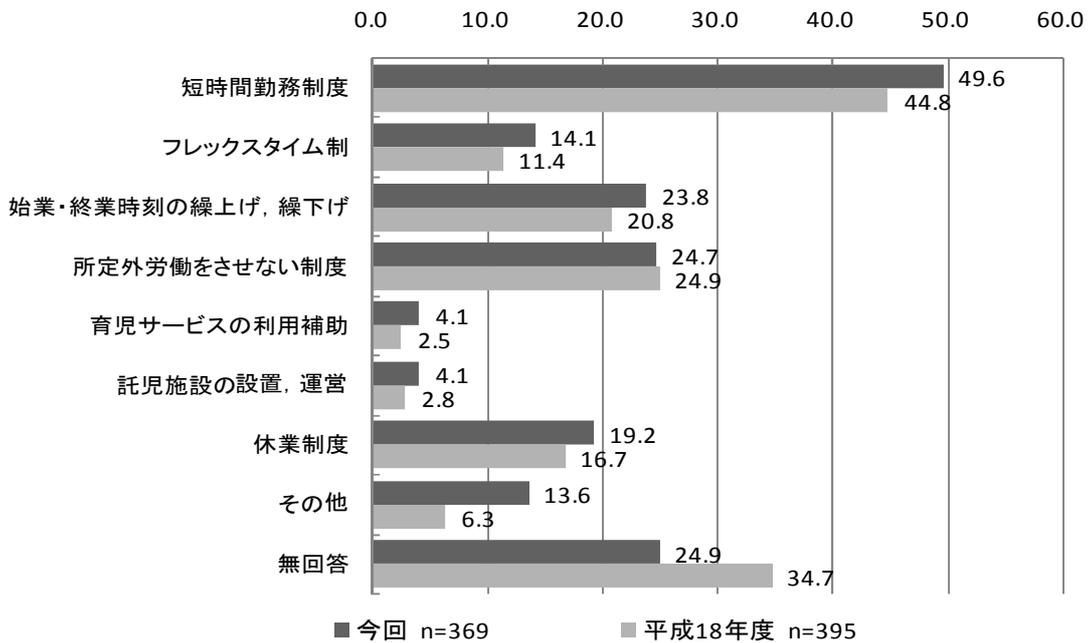
【規模別比較】

1歳以上3歳未満の子を養育する労働者が利用できる制度の実施状況について規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所では、「短時間勤務」の割合が5割近くになっており、前回調査と比較すると、各項目の割合が概ね増加している。

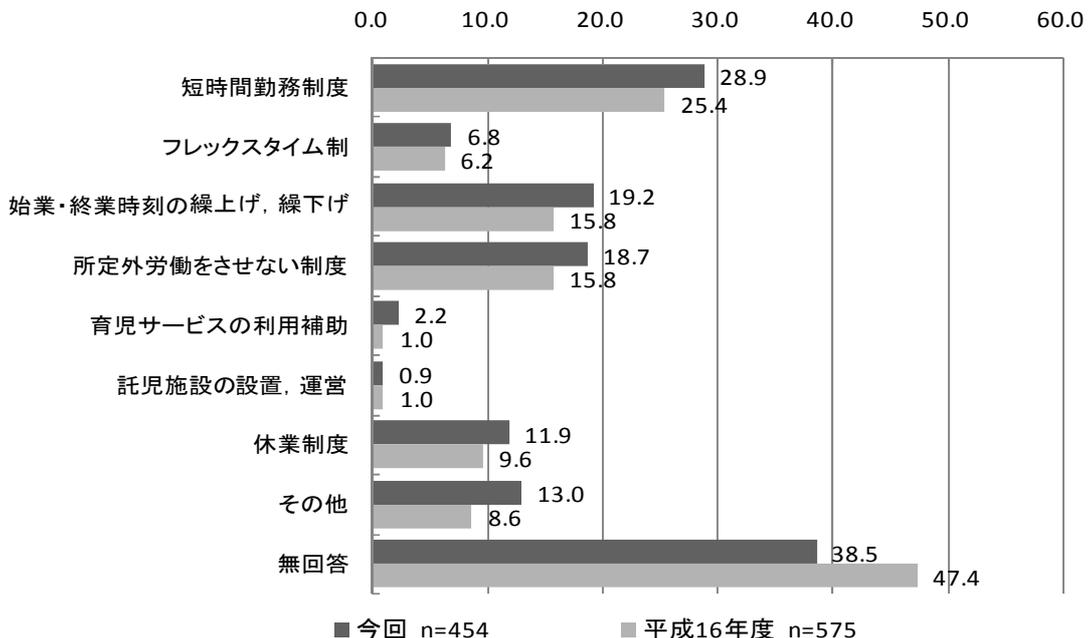
一方、従業員数5～29人の事業所については、「短時間勤務」の割合が全体よりも低く、他の制度も全体より若干低くなっているが、前回調査と比較すると、各項目の割合が概ね増加しており、制度実施の進展がうかがえる。

図－1歳以上3歳未満の子を養育する労働者が利用できる制度の実施状況【規模別】

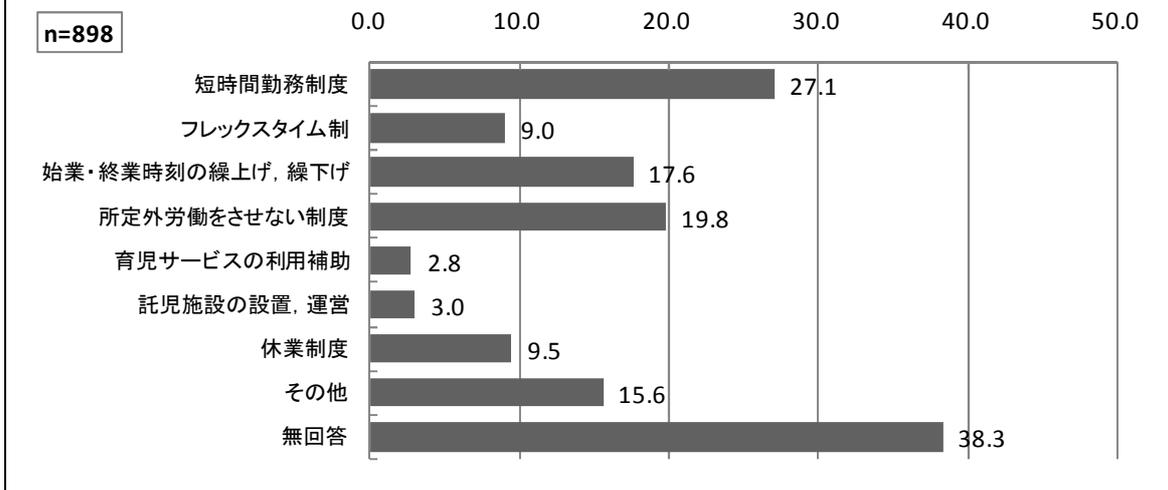
【従業員数30～299人】



【従業員数5～29人】



質問 9-9 3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が利用できる制度として行っているものがありますか。該当するものすべてに○印を付けてください。



■ 3歳以上小学校就学前の子の養育者が利用できる制度は、「短時間勤務制度」が3割

3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が利用できる制度の実施状況について、「短時間勤務制度」を導入している事業所が約3割で最も多く、次いで「所定外労働をさせない制度」「始業・終業時刻の繰上げ, 繰下げ」の実施が多くなっている。

その他に実施されている制度は以下の通りである。

「その他」の回答（抜粋）

- ・ 看護休暇（年5日）
- ・ 出勤日調整
- ・ 事情に応じて個別に設定
- ・ 深夜業の制限
- ・ 在宅勤務
- ・ 時間外労働の制限

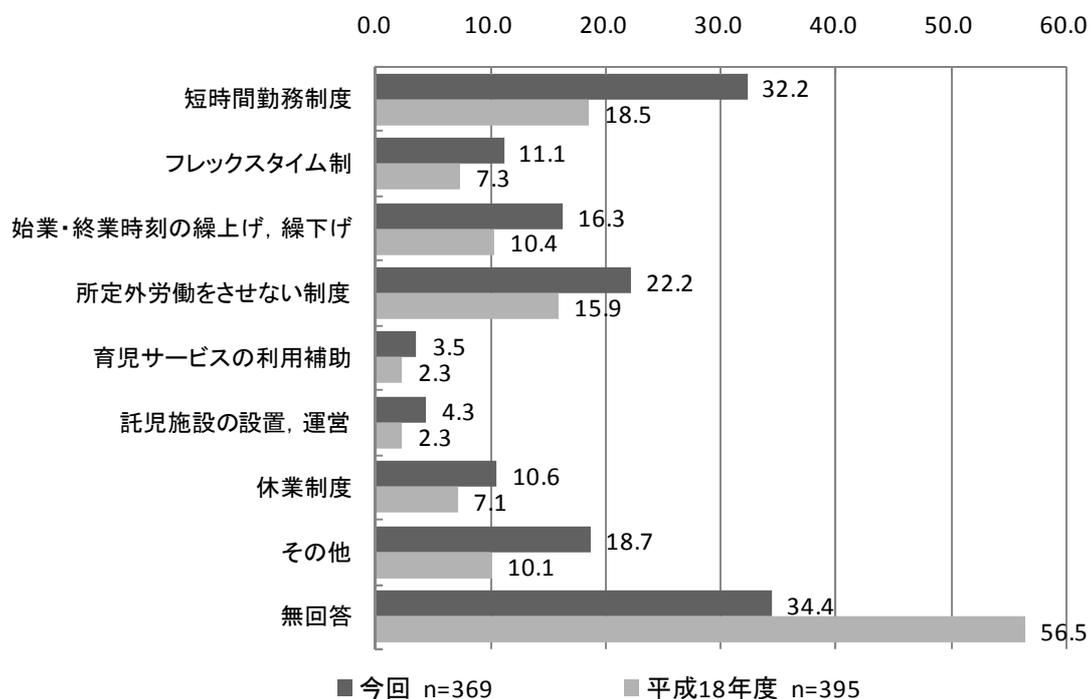
【規模別比較】

3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が利用できる制度の実施状況について規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所では、「短時間勤務」や「フレックスタイム」「所定外労働をさせない制度」「休業制度」を導入している割合が全体よりも高くなっており、前回調査よりも全体として制度実施の割合が増加している。特に、「短時間勤務」制度の実施割合は前回調査より10ポイント以上増加している。

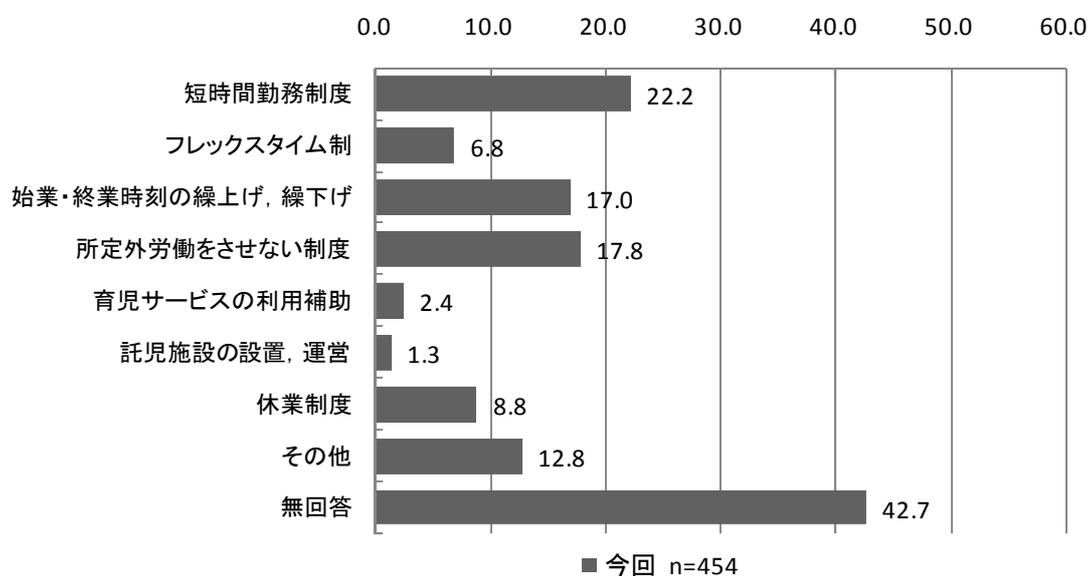
従業員数5～29人の事業所では、「短時間勤務」や「フレックスタイム」「所定外労働をさせない制度」を導入している割合が全体よりも低くなっており、人材確保の面からの制度実施の難しさが考察できる。

図一労働者が利用できる制度の実施状況【規模別】

【従業員数 30～299 人】

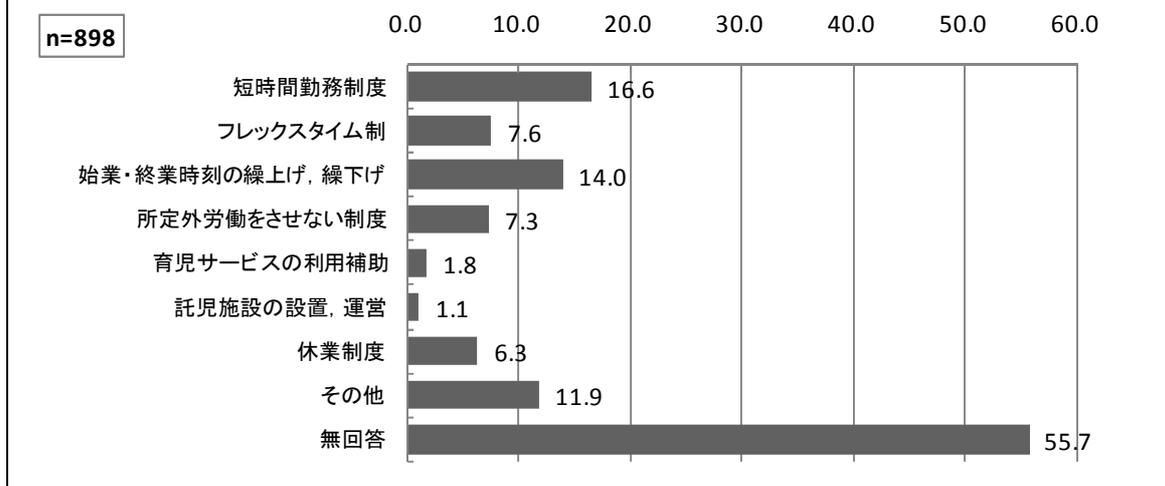


【従業員数 5～29 人】



(※平成 16 年度調査では項目無し)

質問9-10 小学生以上の子を養育する労働者が利用できる制度として行っているものがありますか。該当するものすべてに○印を付けてください。



■ 小学校以上の子を養育する者が利用できる制度として、「短時間勤務制度」が多い

小学校以上の子を養育する労働者が利用できる制度の実施状況について、やはり「短時間勤務制度」の導入が最も多いものの2割弱にとどまっており、次いで「始業・終業時刻の繰上げ, 繰下げ」の実施となっている。

また「その他」として、具体的に次のような制度が挙げられている。

その他の回答（抜粋）

- ・看護休暇（年5日）
- ・子育て支援休暇
- ・深夜業の制限
- ・出勤日調整
- ・個々に応じて決定
- ・時間外労働の制限

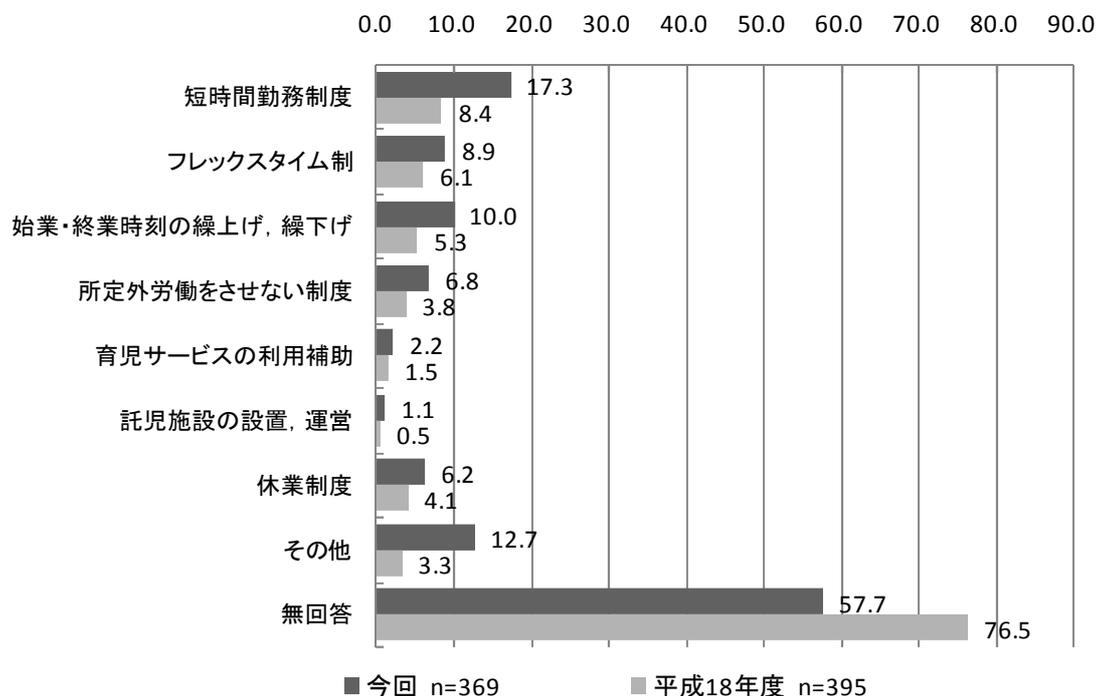
【規模別比較】

小学校以上の子を養育する労働者が利用できる制度の実施状況について規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所では、「短時間勤務」や「フレックスタイム」を導入している割合が全体よりも高くなっており、前回調査よりも全体として制度実施の割合が増加している。特に、「短時間勤務」制度の実施割合は前回調査より10ポイント近く増加している。

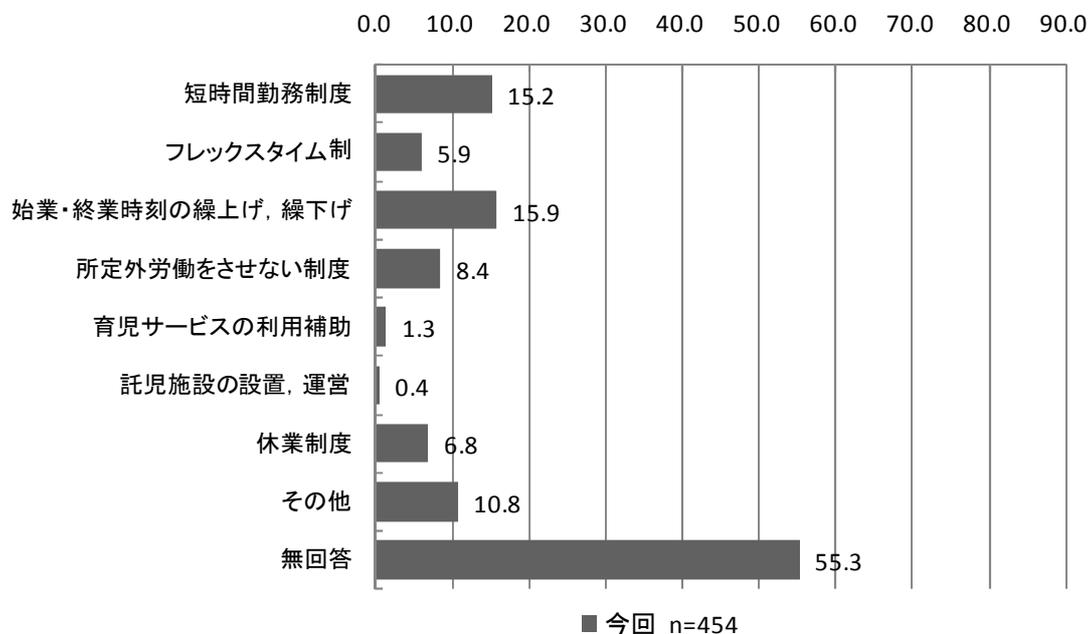
従業員数5～29人の事業所では、「始業・終業時刻の繰上げ, 繰下げ」を実施している割合が最も高くなっているが、「短時間勤務」や「フレックスタイム」の実施割合は全体より低くなっている。

図一小学生以上の子を養育する労働者が利用できる制度【規模別】

【従業員数 30～299 人】

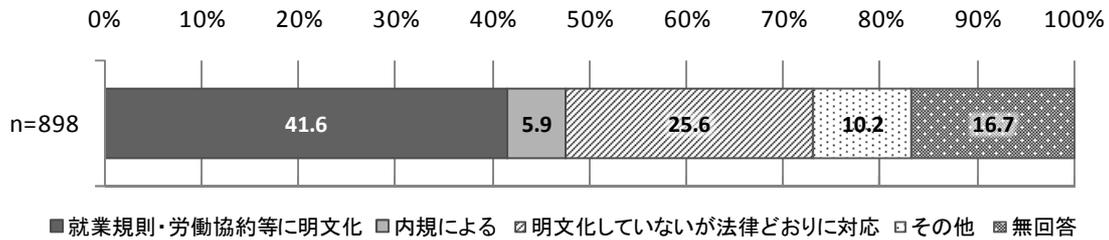


【従業員数 5～29 人】



(※平成 16 年度調査では項目無し)

質問 10 すべての方にお伺いします。子の看護休暇制度はどのように規定していますか。該当するもの1つを選んで○印を付けてください。



■ 子の看護休暇の規定状況について、4割の事業所が「就業規則・労働協約等に明文化」

子の看護休暇の規定状況について、「就業規則・労働協約等に明文化」している事業所が約4割で最も多く、「内規による」を含めると何らかの形で明文化している事業所は5割近くとなっている。また、「明文化していないが法律どおりに対応」という事業所も25%以上となっている。

「その他」としては、具体的に次のような規定が挙げられている。

「その他」の回答（抜粋）

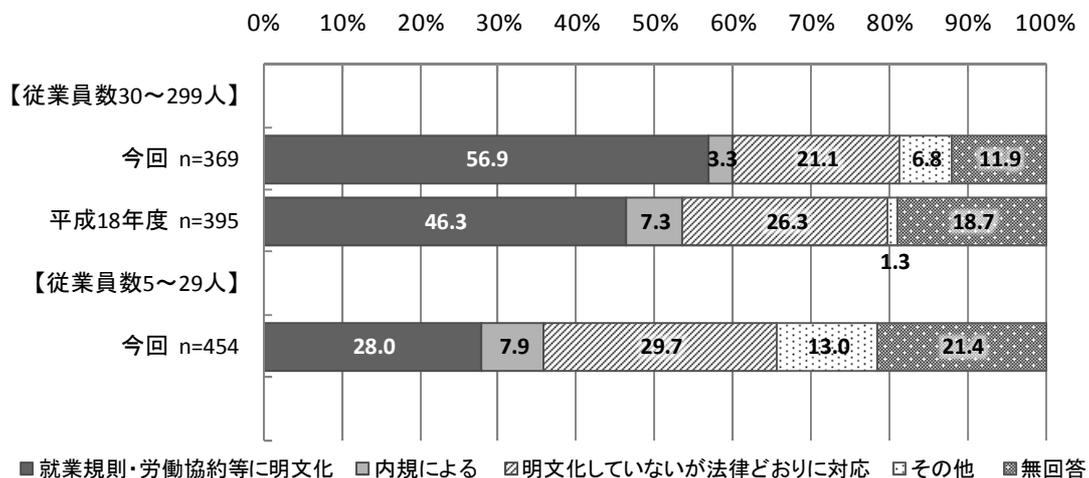
- ・ 申請により有給休暇
- ・ 従業員の希望を優先
- ・ 特別休職
- ・ 今後の検討事項

【規模別比較】

子の看護休暇の規定状況について規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所では、「就業規則・労働協約等に明文化」している事業所が5割以上となっており、「内規による」場合を含めると6割程度が明文化している。また、前回調査と比較すると、「就業規則・労働協約等に明文化」している割合が10ポイント程度増加している。

従業員数5～29人の事業所では、「就業規則・労働協約等に明文化」している割合が3割未満で比較的低いが、「法律どおりに対応」している割合は3割近くになっている。

図一 子の看護休暇の規定状況【規模別】



【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

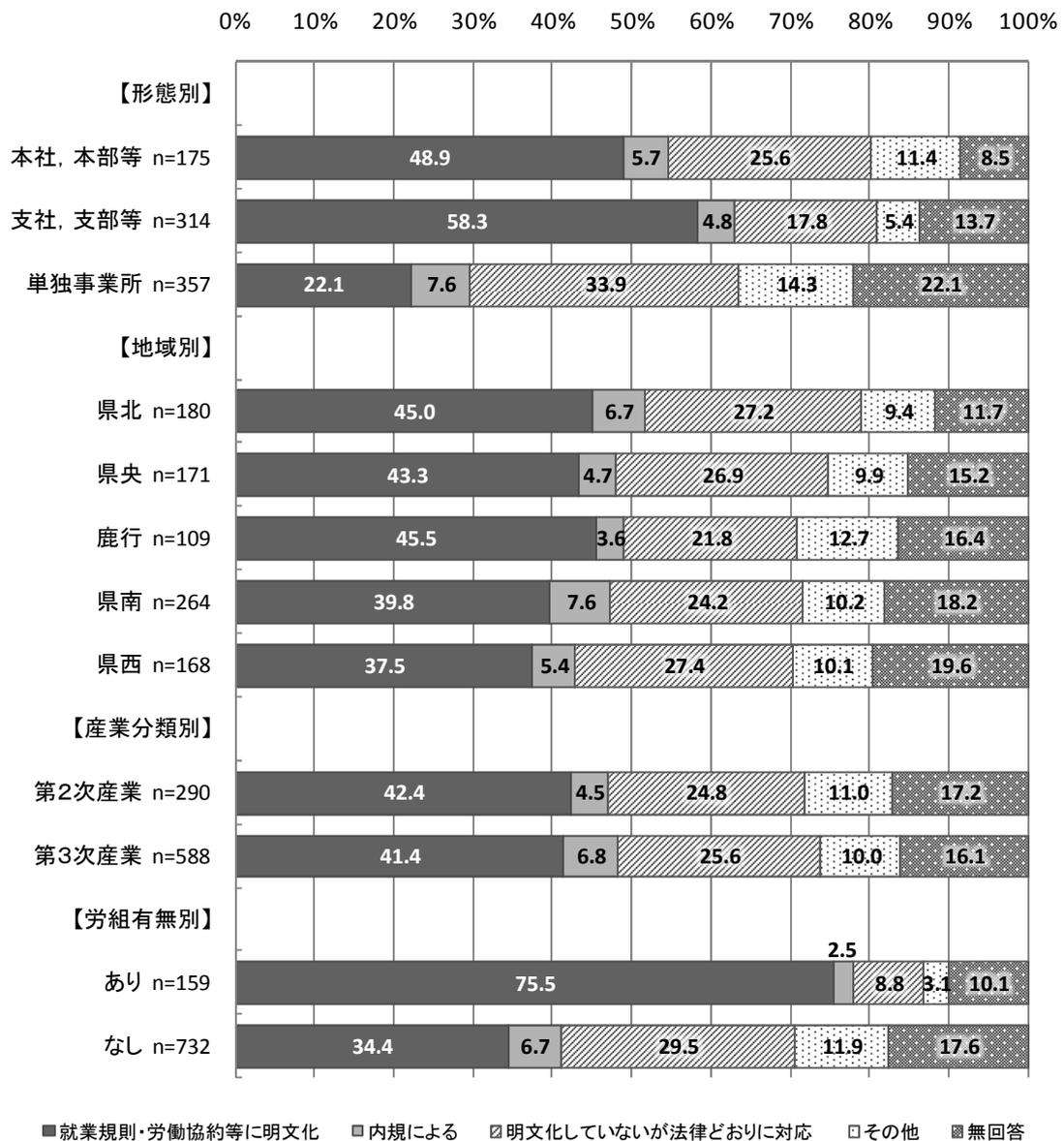
形態別に比較すると、「就業規則・労働協約に明文化」している割合は支社，支部等が6割近くで最も高く，一方単独事業所では2割程度で明文化していない割合が高い。

地域別では，鹿行で「就業規則・労働協約に明文化」している割合が最も高く，県西で低くなっている。

産業分類別ではあまり差はみられないものの第2次産業で若干高くなっている。

労働組合の有無別では労働組合のある事業所のほうが「就業規則・労働協約に明文化」している割合が7割強とかなり高くなっている。

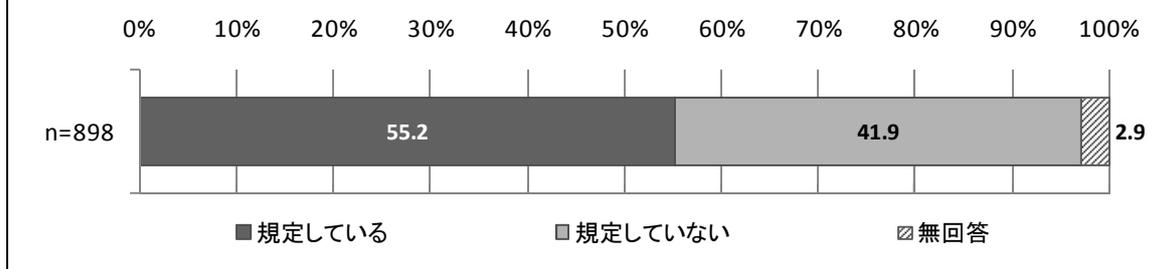
図一子の看護休暇の規定状況【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別】



4. 介護休業制度

(1) 規定状況

質問 11 介護休業制度（老親や病気の家族等の介護のため一定期間休業できる制度）を規定していますか。どちらかに○印を付けてください。



■ 半数以上の事業所は、介護休業制度を「規定している」

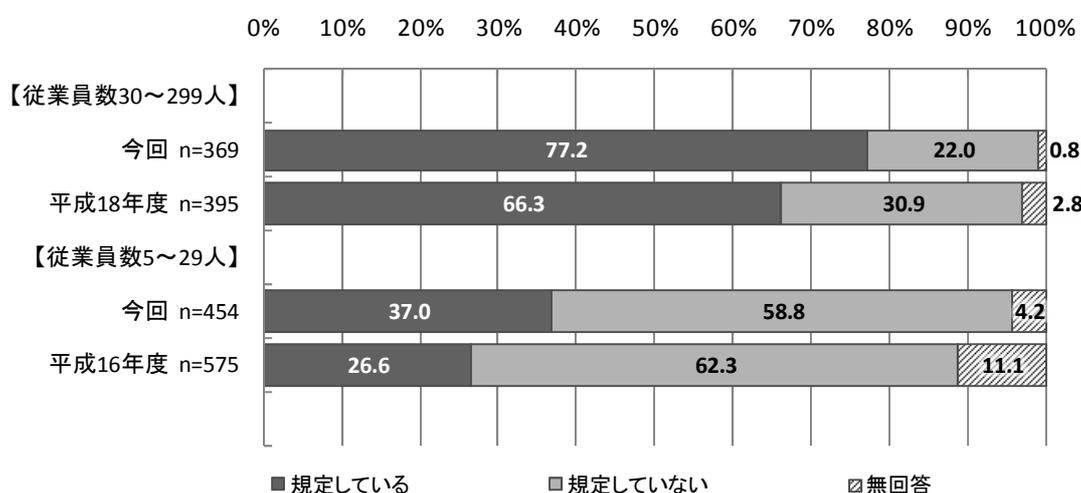
介護休業制度の規定の有無について、「規定している」割合が全体の5割以上となっており、一方「規定していない」割合は4割となっている。

【規模別比較】

介護休業制度の規定の有無について規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所は、「規定している」割合が8割弱で、全体よりも20ポイント以上高い割合となっている。また、前回調査と比較しても10ポイント以上増加している。

一方、従業員数5～29人の事業所については、「規定している」割合は4割以下であり、全体よりも18ポイント程低くなっているが、前回調査と比較すると10ポイント程増加しており、全体として介護休業制度を規定する事業所の割合が増えている。

図一 介護休業制度の規定の有無【規模別】



【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

形態別に比較すると，介護休業制度を「規定している」割合は支社，支部等や本社，本部等の事業所で高く，単独事業所では「規定していない」割合が6割を超えている。

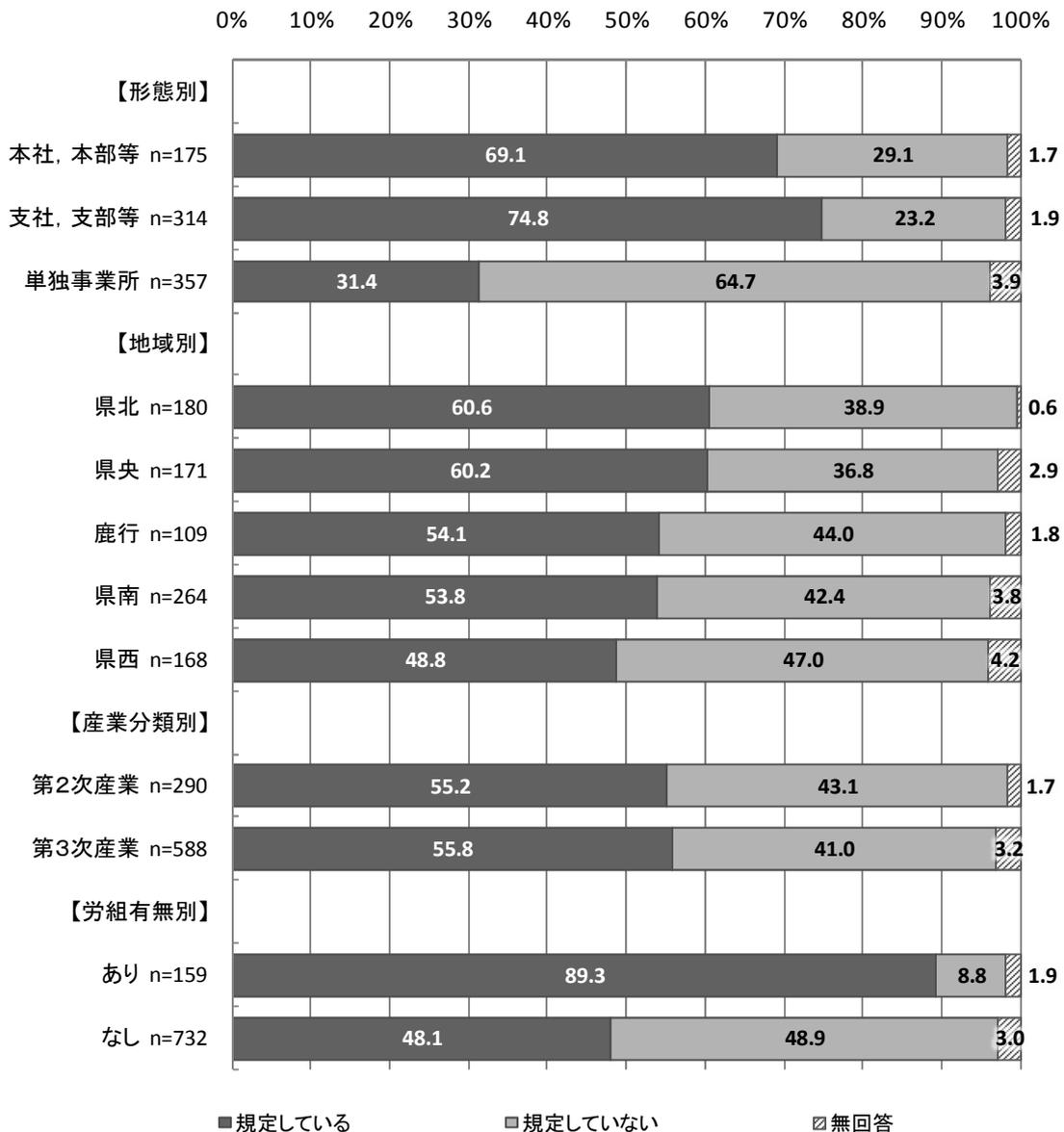
地域別では，「規定している」割合が県北や県央で高く，県西で5割未満となっている。

産業分類別では，あまり差は見られないものの，第3次産業のほうが「規定している」割合が若干高い。

労働組合の有無別では，労働組合のある事業所で「規定している」割合が9割近くとかなり高くなっている。

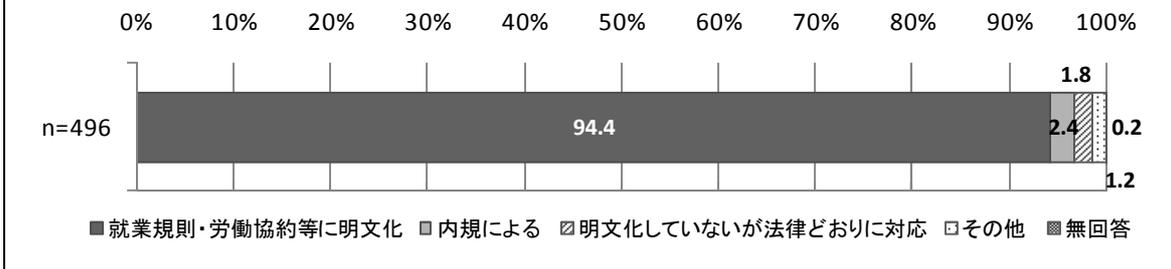
図一 介護休業制度の規定の有無

【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別比較】



(2) 休業中の取り扱い

質問 11-1 介護休業制度はどのように規定していますか。あてはまるものを1つ選んで○印を付けてください。(質問 11 で「規定している」と回答した事業者)



■ 介護休業を規定している事業所の9割以上は、「就業規則・労働協約等に明文化」

介護休業制度の規定状況について、「就業規則・労働協約等に明文化」している割合は、介護休業制度を規定している事業所の9割以上となっており、「内規による」場合もふくめると95%は規定を明文化している。

「その他」としては、具体的に次のような状況が挙げられている。

「その他」の回答 (抜粋)

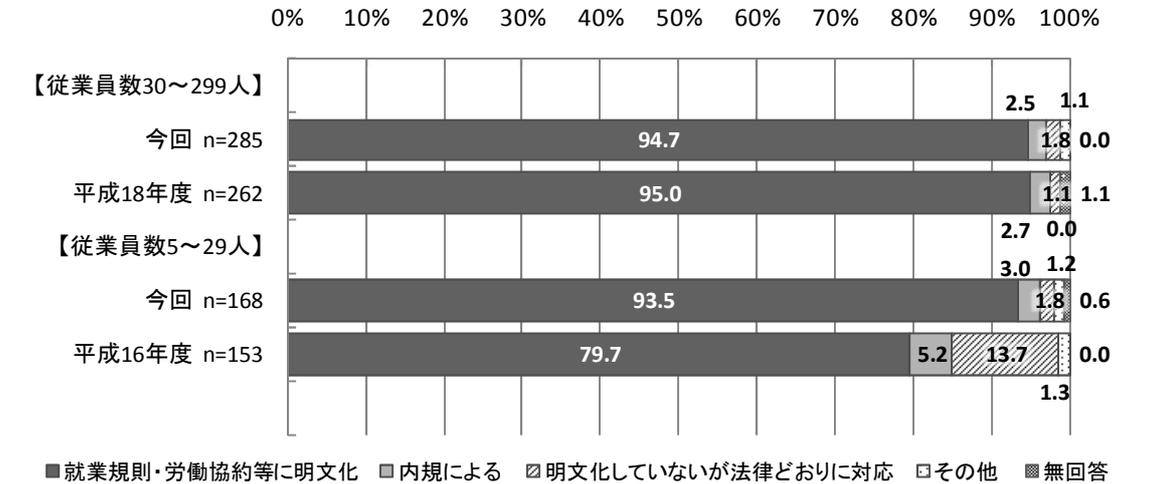
- ・ 特別休職

【規模別比較】

介護休業制度の規定状況について規模別に比較すると、従業員数30~299人の事業所は、「就業規則・労働協約等に明文化」している割合が全体とほぼ同じで、前回調査と比較してもほぼ同じ割合となっている。

一方、従業員数5~29人の事業所については、「就業規則・労働協約等に明文化」している割合はやはり9割以上であり、前回調査と比較すると10ポイント以上増加しており、規定を明文化する事業所の割合が増えている。

図一 介護休業制度の規定状況【規模別】



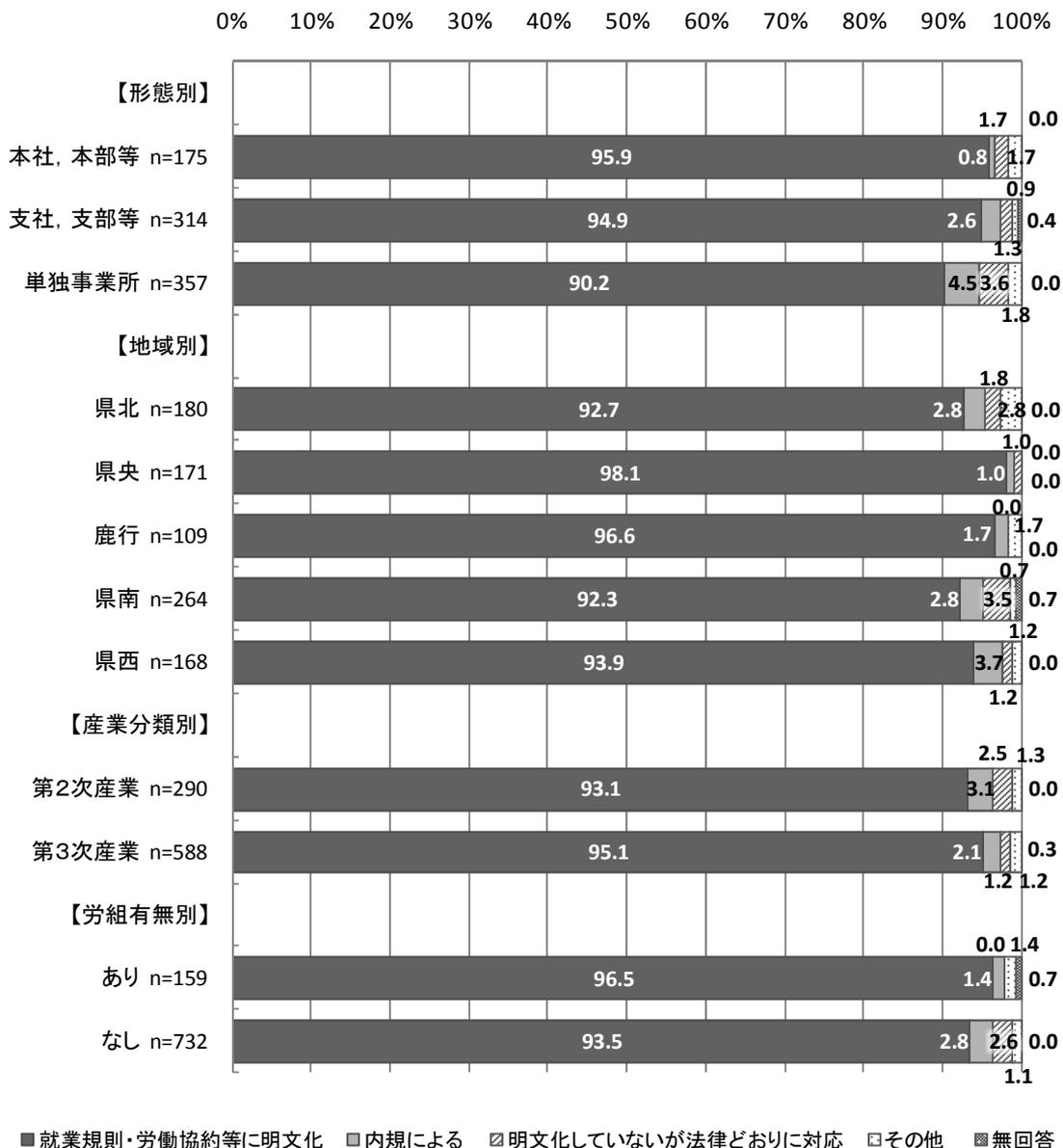
【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

形態別に比較すると、「就業規則・労働協約に明文化」している割合は全体的に9割を超えているものの，単独事業所では若干低くなっている。

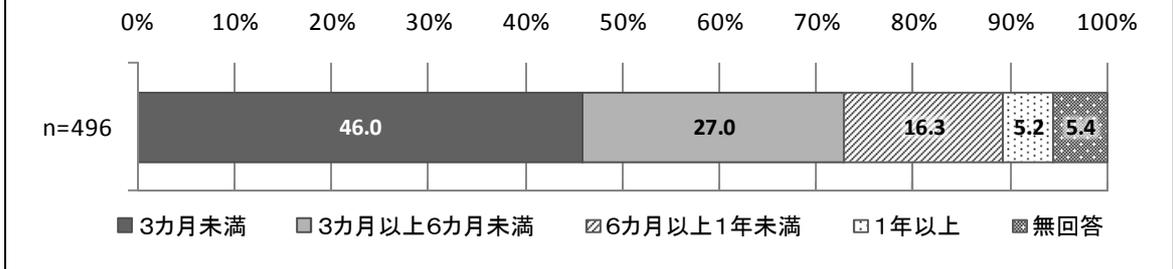
地域別では，県央や鹿行で「就業規則・労働協約に明文化」している割合が高く，産業分類別ではあまり差はみられないものの第3次産業で若干高くなっている。

労働組合の有無別では労働組合のある事業所のほうが「就業規則・労働協約に明文化」している割合が高くなっている。

図一 介護休業制度の規定状況【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別】



質問 11-2 休業期間はどのくらいですか。あてはまるものを1つ選んで○印を付けてください。(質問 11 で「規定している」と回答した事業者)



■ 介護休業制度を規定している事業所の5割近くは、休業期間「3ヶ月未満」

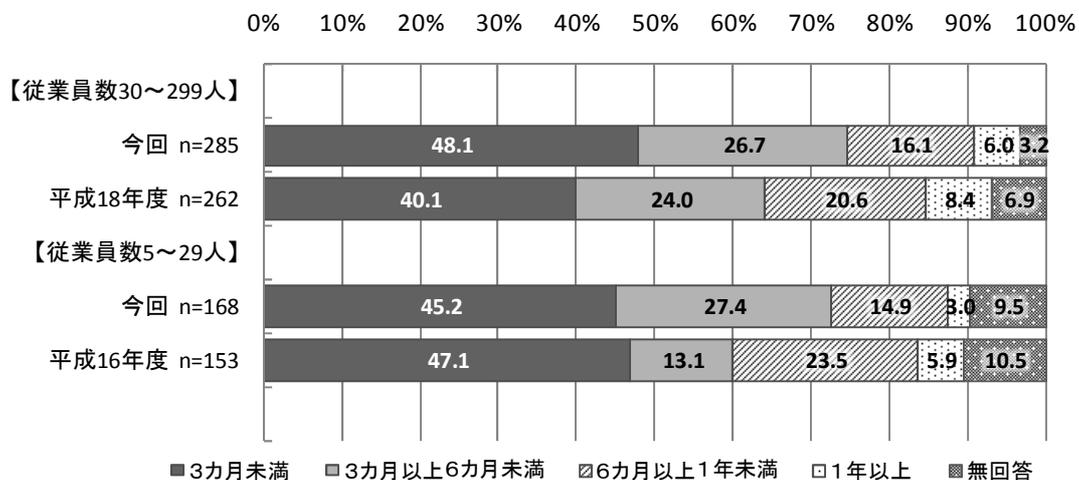
介護休業制度の休業期間について、「3ヶ月未満」の割合は半数近くと最も多く、次いで「3ヶ月以上6ヶ月未満」、「6ヶ月以上1年未満」となっている。「1年以上」の休業期間を設けている事業所は、全体の1割にも満たない数字となっている。

【規模別比較】

介護休業制度の休業期間について規模別に比較すると、従業員数 30～299 人の事業所は、「3ヶ月未満」の割合が約5割で全体とほぼ同じ構成比率となっているが、前回調査と比較すると「6ヶ月以上1年未満」「1年以上」といった長期の割合が減少し、「3ヶ月未満」「3ヶ月以上6ヶ月未満」といった短期の割合が増加している。

一方、従業員数 5～29 人の事業所についても、全体とほぼ同じ構成比率となっているが、前回調査と比較するとやはり「6ヶ月以上1年未満」「1年以上」といった長期の割合が減少し、「3ヶ月以上6ヶ月未満」の割合が14ポイント増加している。

図一 介護休業制度の休業期間



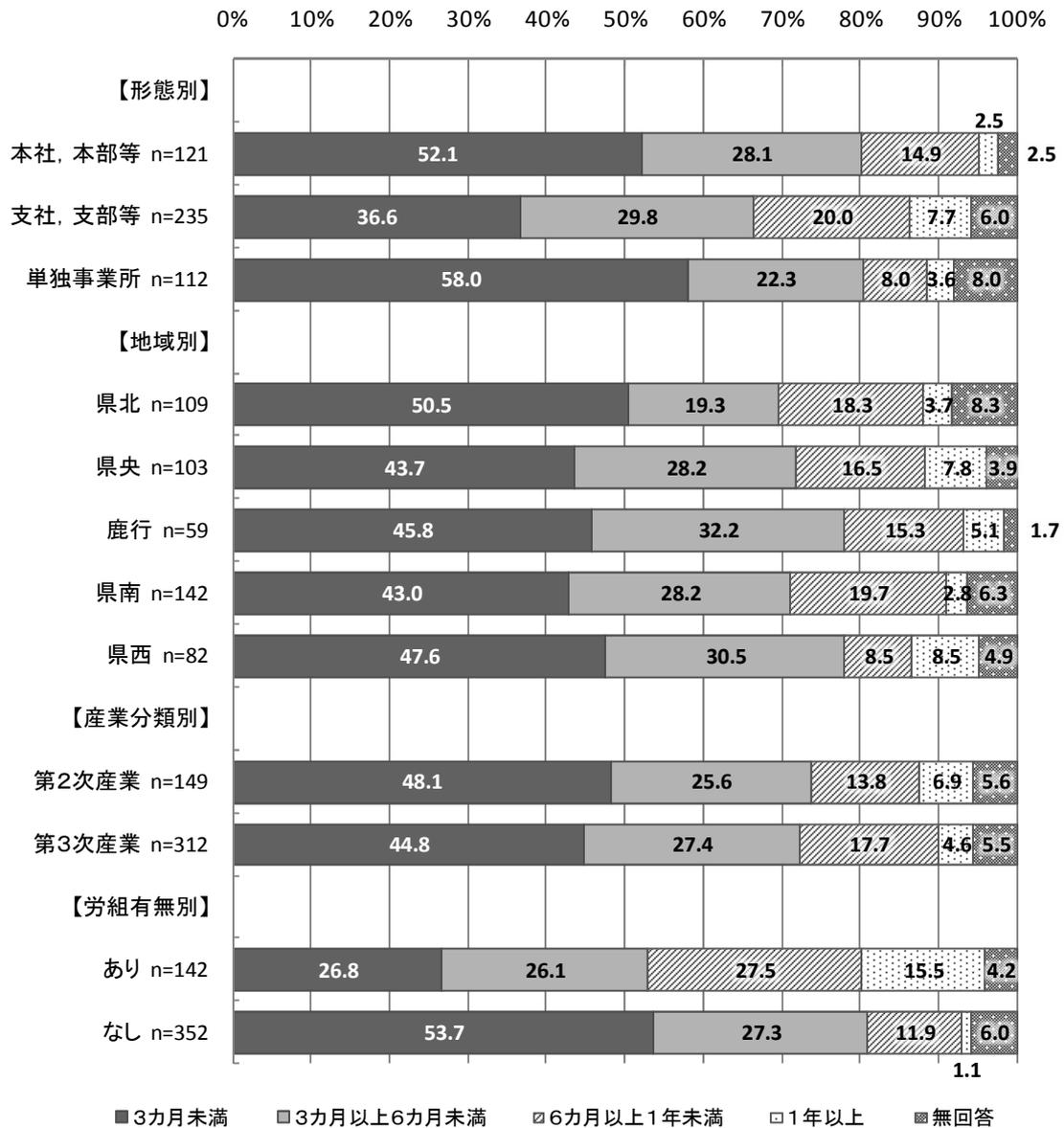
【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

形態別に比較すると，単独事業所で「3ヵ月未満」としている割合が最も高く6割近くとなっており，支社，支部等では「6ヵ月以上1年未満」「1年以上」の割合が比較的高い。

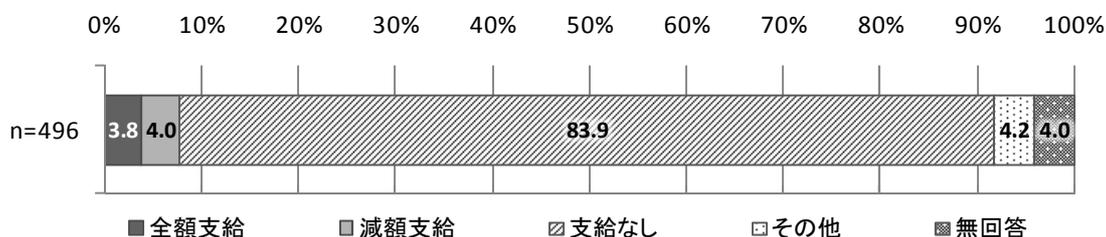
地域別では，県北で「3ヵ月未満」の割合が高く，県南では「6ヵ月以上1年未満」の割合が比較的高い。

産業別では第3次産業，労働組合の有無別では労働組合のある事業所のほうが，休業期間が長く設定されている傾向が見られ，労働組合の有無別ではその傾向が顕著である。

図一介護休業制度の休業期間【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別】



質問 11-3 休業中の賃金は、どのように取り扱っていますか。あてはまるものを1つ選んで○印を付けてください。
(質問 11 で「規定している」と回答した事業者)



■ 介護休業制度を規定している事業所の8割以上は、休業中の賃金を「支給していない」

介護休業期間中の賃金支給について、介護休業制度を規定している事業所のうち「全額支給」や「減額支給」している事業所の割合は合わせても1割未満で、8割以上が「支給なし」と回答している。

「減額支給」の具体例及び「その他」については、具体的に次のような内容が挙げられている。

「減額支給」の具体例

- ・ 基準内賃金の50～60%程度
- ・ 1時間につき1時間あたりの給与額を減額
- ・ 基本給の10%支給
- ・ 社会保険料相当額のみ支給
- ・ 所定額の4割を限度に保証
- ・ 基本給の70%支給

「その他」の回答（抜粋）

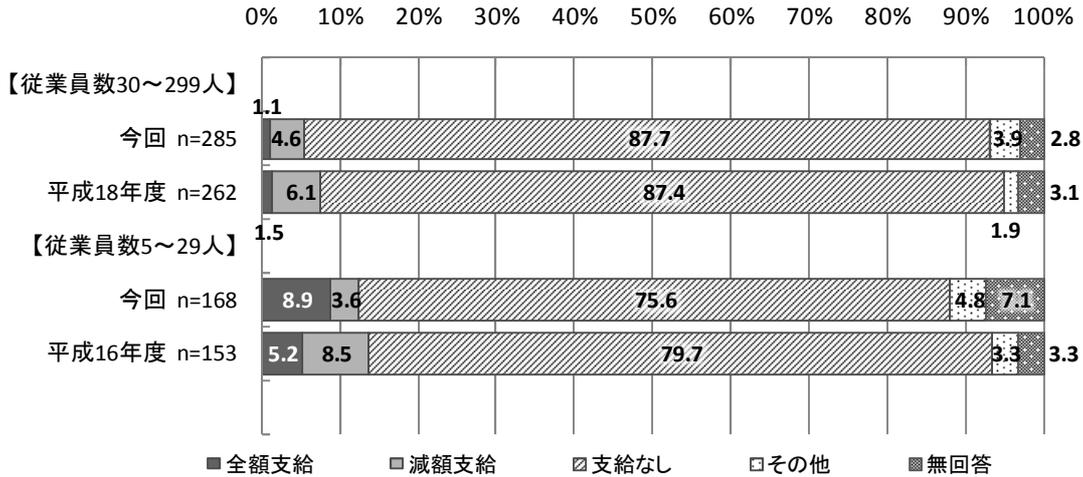
- ・ 賞与のみ一部支給
- ・ 社会保険労務士に委任
- ・ 短縮時間勤務を利用した場合、実労働時間分支給
- ・ ハローワークによる介護保険支給
- ・ 前例がない
- ・ 賃金は減額、ただし援助として月45000円支給
- ・ 1ヶ月未満：全額支給、1ヶ月以上：支給しない
- ・ 私学振興共済事業団本人掛金分を支給
- ・ 雇用形態により異なる

【規模別比較】

介護休業中の賃金支給について規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所は、「支給なし」の割合が9割近くで、全体よりも高い割合となっており、「全額支給」している割合はさらに低い水準となっている。また、前回調査と比較してもその傾向は強くなっている。

一方、従業員数5～29人の事業所については、「支給なし」の割合は8割弱にとどまり全体よりも低くなっている。また前回調査と比較すると、「全額支給」の割合が3ポイント程度増えている。

図一休業期間中の賃金【規模別】

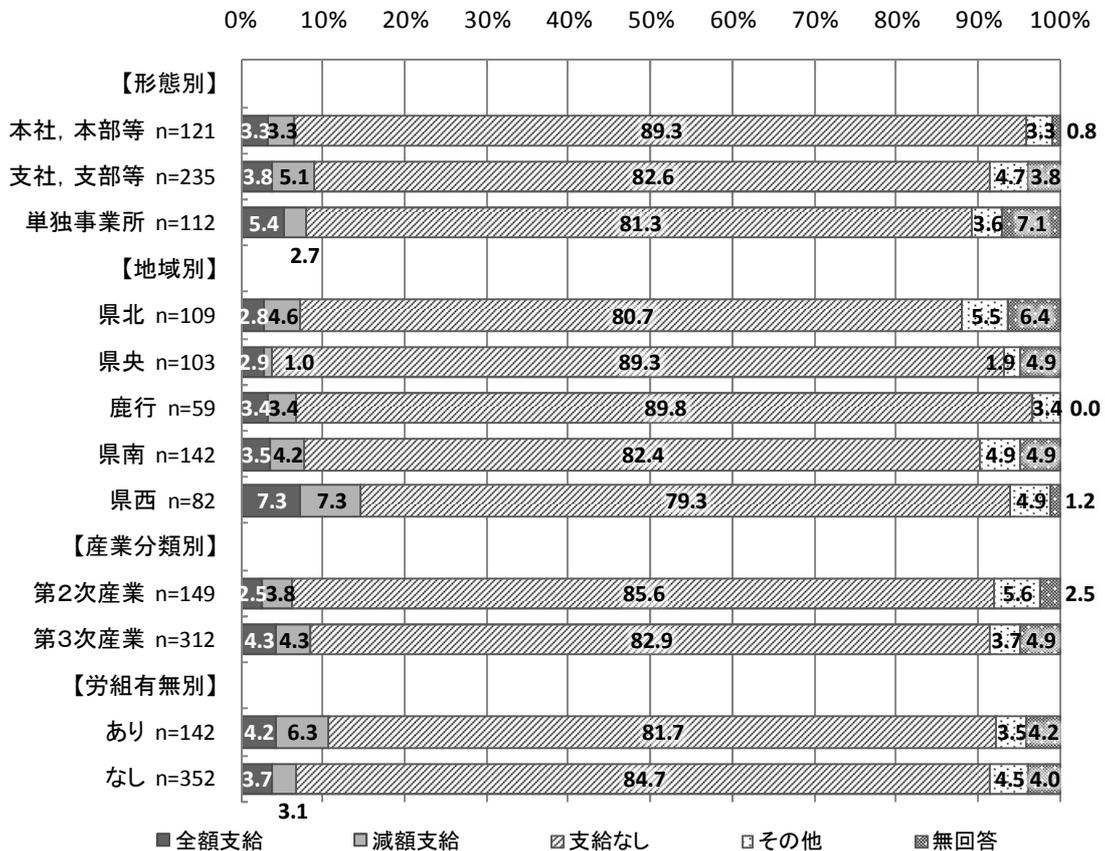


【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

形態別にみると，単独事業所では比較的「全額支給」の割合が高く「支給なし」の割合が若干低くなっている。地域別では，県西で「全額支給」の割合が比較的高く，産業分類別では第3次産業のほうが高くなっている。

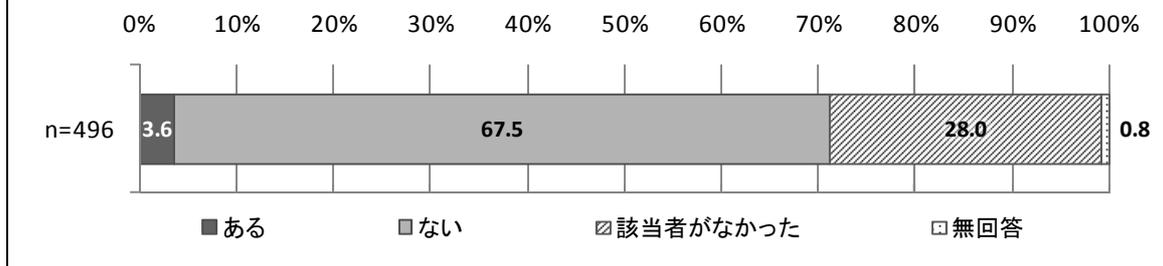
労働組合の有無別では労働組合のある事業所のほうが「全額支給」「減額支給」の形で賃金が支給されているが，それでも8割以上が「支給なし」となっている。

図一介護休業期間中の賃金【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別】



(3) 利用状況

質問 11-4 最近1年間で休業制度を利用した者がありますか。あてはまるものを1つ選んで○印を付けてください。また、「1 ある」と回答された場合、()内に人数を記入してください。(質問 11 で「規定している」と回答した事業者)



■ 介護休業制度を規定している事業所で、制度の利用者が「ある」のは4%未満

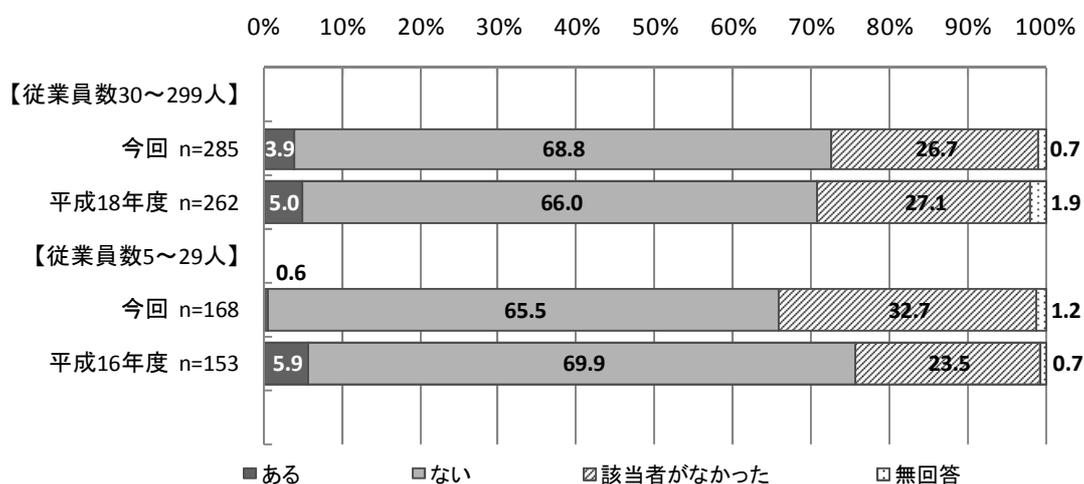
介護休業制度の利用者の有無について、介護休業制度を規定している事業所のうち最近1年間で制度の利用が「ある」事業所の割合は4%未満で、7割近くは利用が「ない」と回答している。

【規模別比較】

介護休業制度の利用者の有無について規模別に比較すると、従業員数30~299人の事業所は、利用した者が「ある」割合が約4%と低く、前回調査と比較してもその割合は若干少なくなっている。また、利用者数をみると2人以上利用している事業所が増加している。

一方、従業員数5~29人の事業所について、利用した者が「ある」割合は1%未満にとどまり全体よりも低くなっている。また前回調査と比較すると、「ある」割合が5ポイント以上減少しており、利用者数をみると1人の事業所が1社のみであることから、制度の利用が進んでいない状況がうかがえる。

図一 介護休業制度の利用者の有無【規模別】



表一介護休業制度の利用者数【規模別】

人数	1人	2人以上	無回答	計	回答数
【従業員数30～299人】					
今回	5	6	0	11	285
平成18年度	10	2	1	13	262
【従業員数5～29人】					
今回	1	0	0	1	168
平成16年度	7	2	0	9	153

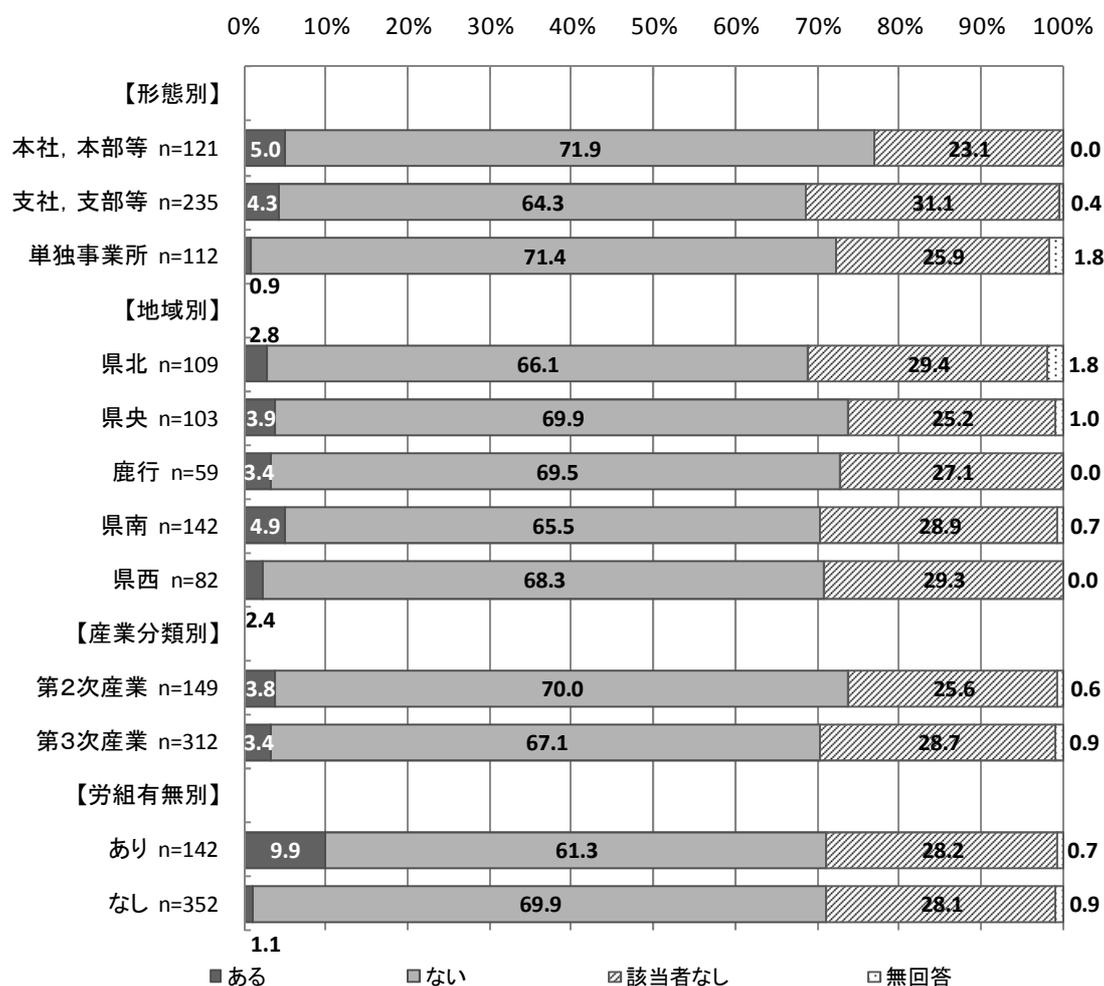
【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

形態別に比較すると，介護休業制度の利用者が「ある」割合は本社，本部等で最も多く，単独事業所では1%未満とかなり低くなっている。

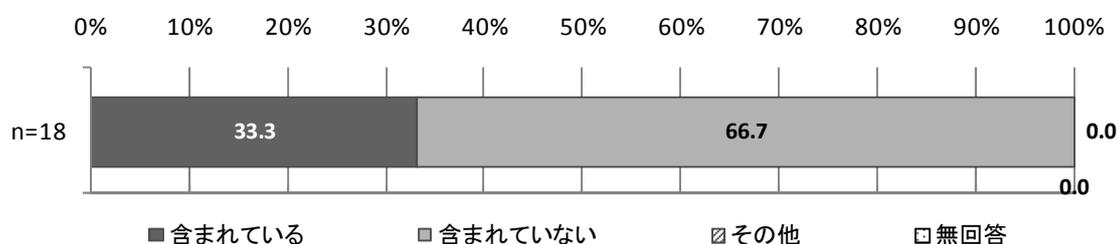
地域別では，県南で利用者が「ある」割合が比較的高く，県西や県北で低くなっている。

産業分類別では，あまり差はみられないものの，第2次産業で「ある」割合が若干高い。労働組合の有無別では，やはり労働組合のある事業所で利用者の割合が高いが，それでも1割未満となっている。

図一介護休業制度の利用者の有無【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別】



質問 11-5 最近1年間で休業制度を利用した者の中に男性は含まれていますか。どちらかに○印を付けてください。また、「1 含まれている」と回答された場合は、()内に人数を記入してください。
(質問 11 で「規定している」と回答した事業者)



■ 介護休業制度の利用者のうち、男性が「含まれている」事業所は3割程度

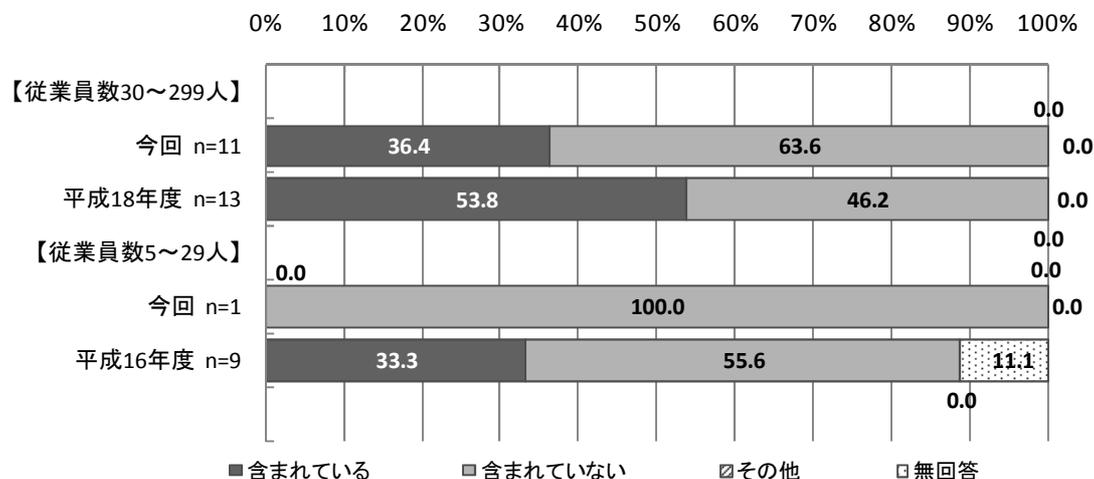
介護休業制度利用者中の男性の有無について、介護休業制度の利用者がある事業所のうち最近1年間で男性が「含まれている」割合は3割程度で、6割強は「含まれていない」と回答している。

【規模別比較】

介護休業制度の利用者の有無について規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所のほうが、男性が「含まれている」割合が高いものの、前回調査と比較してその割合は2割近くも減少している。また男性が「含まれている」事業所でも、実際に利用した人数は1人となっている。

一方、従業員数5～29人の事業所については、利用者の中に男性は含まれていない。

図一 介護休業制度利用者中の男性の有無【規模別】



表一介護休業制度を利用した男性の人数

人数	1人	2人以上	無回答	計	回答数
【従業員数30～299人】					
今回	4	0	0	4	285
平成18年度	7	0	0	7	262
【従業員数5～29人】					
今回	0	0	0	0	168
平成16年度	3	0	0	3	153

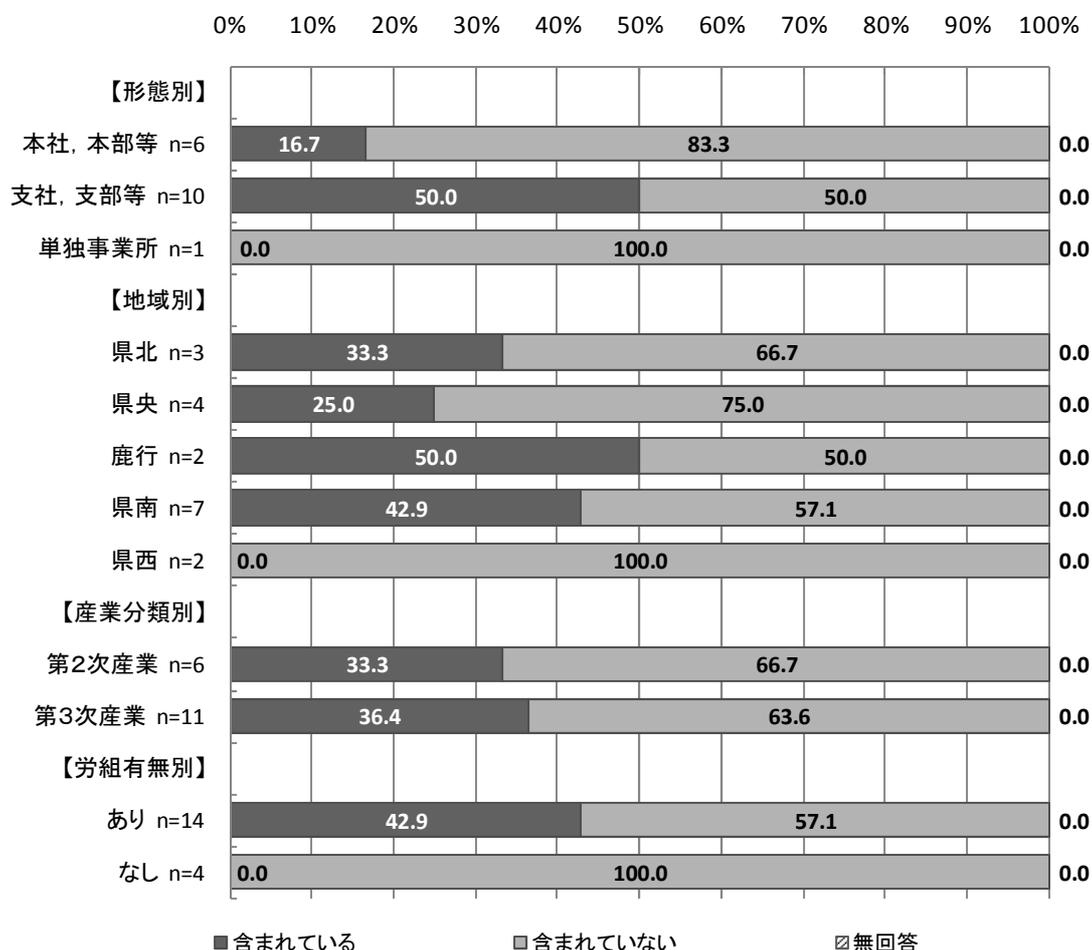
【事業所の形態別，産業分類別，地域別比較】

形態別に比較すると，利用者に男性が「含まれている」割合は支社，支部等で最も高く，単独事業所では全く含まれていない。

地域別では，鹿行で「含まれている」割合が最も高く，県西で含まれていない。

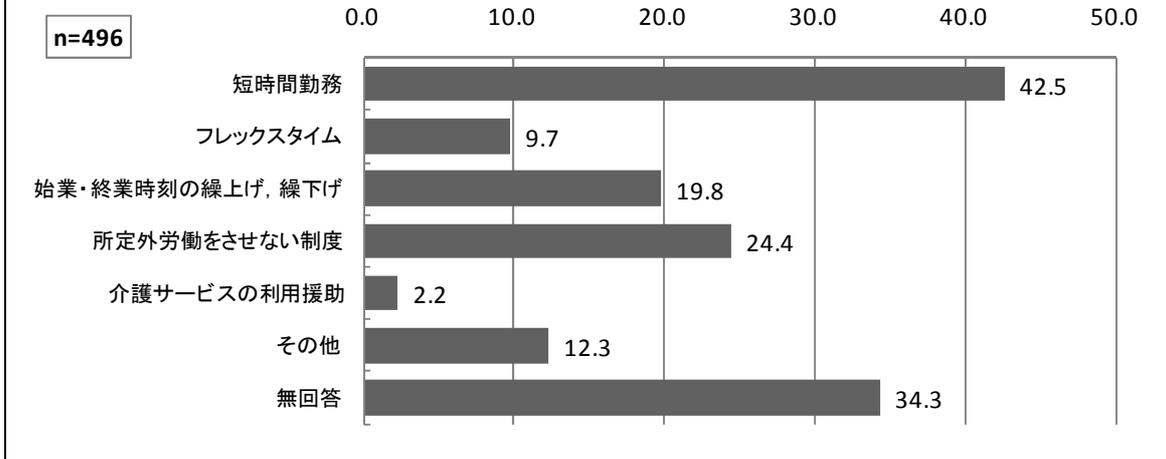
産業分類別では，あまり差はみられないものの，第3次産業で若干高い。労働組合の有無別では，組合のある事業所で「含まれている」割合が高いが，組合のない事業所では全く含まれていない結果となっている。

図一介護休業制度利用者中の男性の有無【事業所の形態別，産業分類別，地域別】



(4) その他

質問 11-6 介護休業制度を利用しない者に対し、行っている制度がありますか。あるものすべてに○印を付けてください。
(質問 11 で「規定している」と回答した事業者)



■ 4割の事業所は、制度を利用しない者に対し「短時間勤務」を行っている

介護休業制度を利用しない者に行っている制度について、「短時間勤務」を行っている事業所が4割以上で最も多く、次いで「所定外労働をさせない制度」や「始業・終業時刻の繰上げ, 繰下げ」を実施している割合が高くなっている。

また「その他」としては、具体的に次のような制度が挙げられている。

「その他」の回答 (抜粋)

- ・ 介護時間の付与
- ・ 深夜業の制限
- ・ 該当者には個別に対応
- ・ 在宅勤務
- ・ 時間外労働の制限
- ・ 作業内容の変更
- ・ 該当者なし

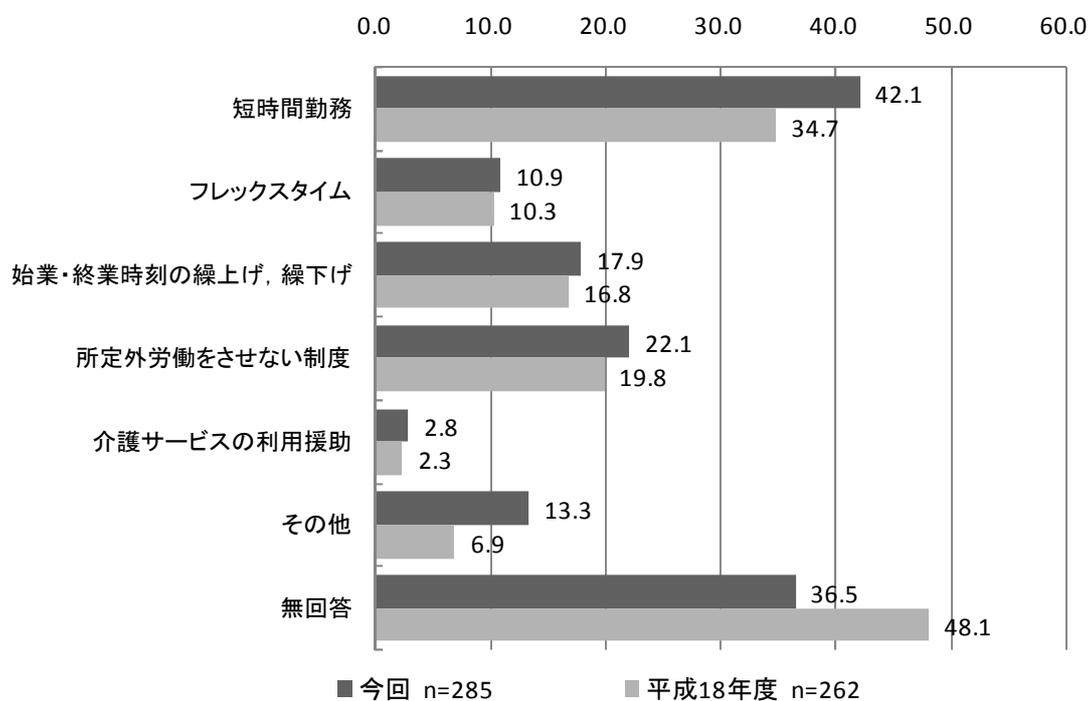
【規模別比較】

介護休業制度を利用しない者に行っている制度について規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所では、「フレックスタイム」「介護サービスの利用援助」を実施している割合が全体よりも高くなっている。また、前回調査と比較すると、全体として各制度の導入割合が増加しており、特に「短時間勤務」の割合が増加している。

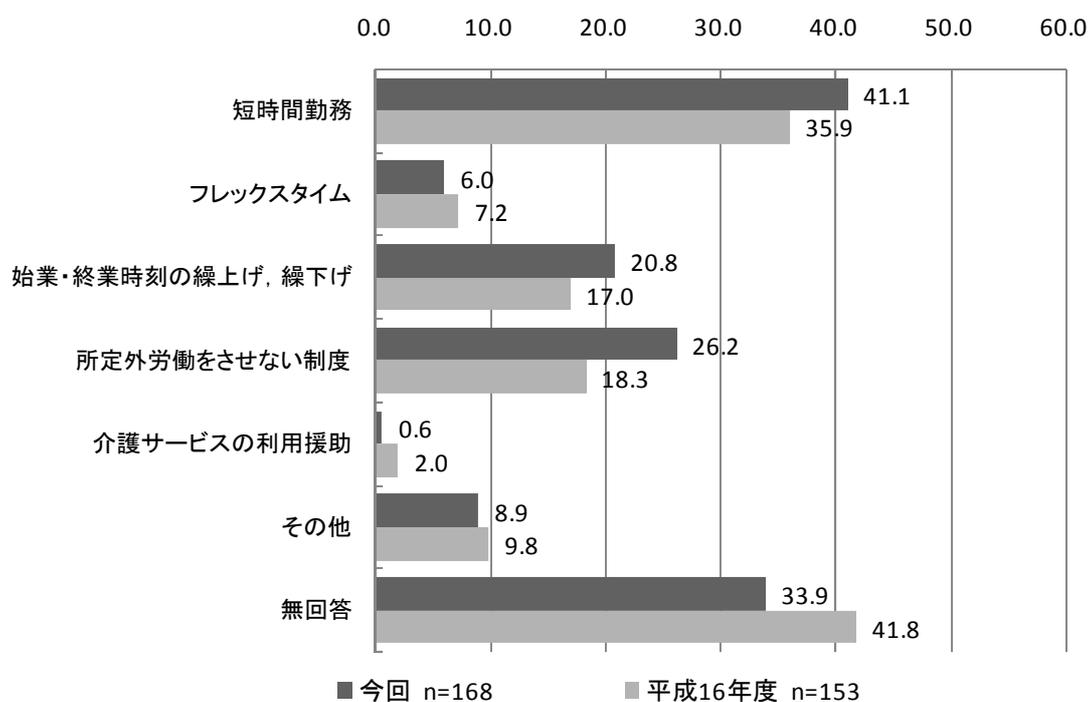
一方、従業員数5～29人の事業所については、「フレックスタイム」「介護サービスの利用援助」を実施している割合が全体よりも低くなっている。前回調査と比較すると、「短時間勤務」や「始業・終業時刻の繰上げ, 繰下げ」「所定外労働をさせない制度」の実施割合が増加している。

図一 利用しない者に行っている制度【規模別】

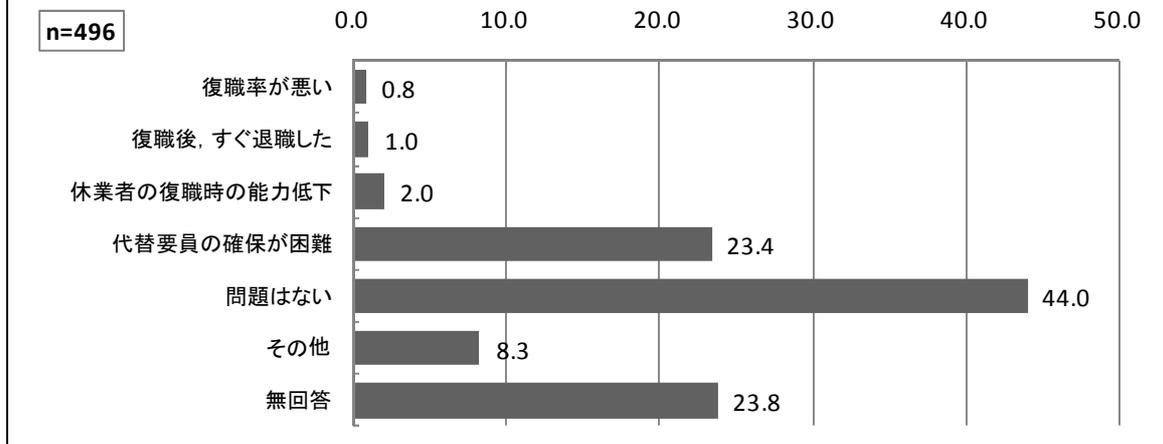
【従業員数 30～299 人】



【従業員数 5～29 人】



質問 11-7 介護休業制度を実施している場合、何か問題がありますか。あてはまるものすべてに○印を付けてください。
(質問 11 で「規定している」と回答した事業者)



■ **約 4 割の事業所は、介護休業制度の実施に対して「問題はない」**

介護休業制度を実施していくうえでの問題点について、「問題はない」としている事業所が 4 割以上で最も多く、次いで「代替要員の確保が困難」という回答が 2 割程度となっている。

また「その他」としては、具体的に次のような課題が挙げられている。

「その他」の回答（抜粋）

- ・ 長期化すると復職が困難になる
- ・ 代替要員の能力の問題
- ・ 該当者なし

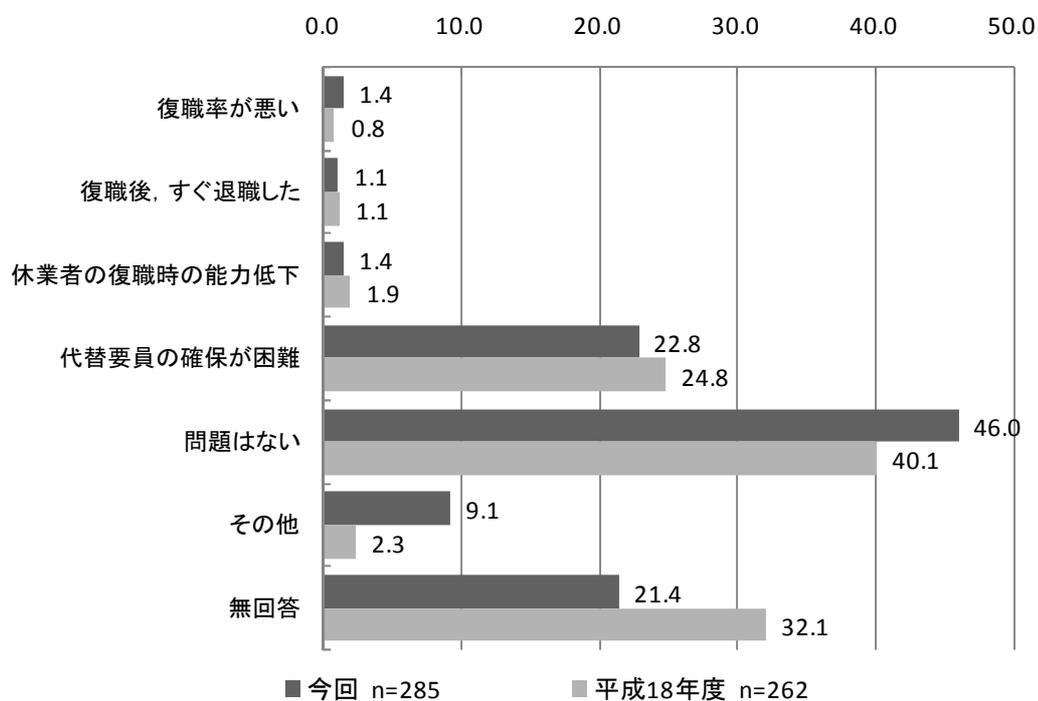
【規模別比較】

介護休業制度を実施していくうえでの問題点について規模別に比較すると、従業員数 30～299 人の事業所では、「問題はない」という回答が 5 割近くになっている。また、前回調査と比較すると、「問題はない」という割合が増加し、「代替要員の確保が困難」という回答割合は若干減少している。

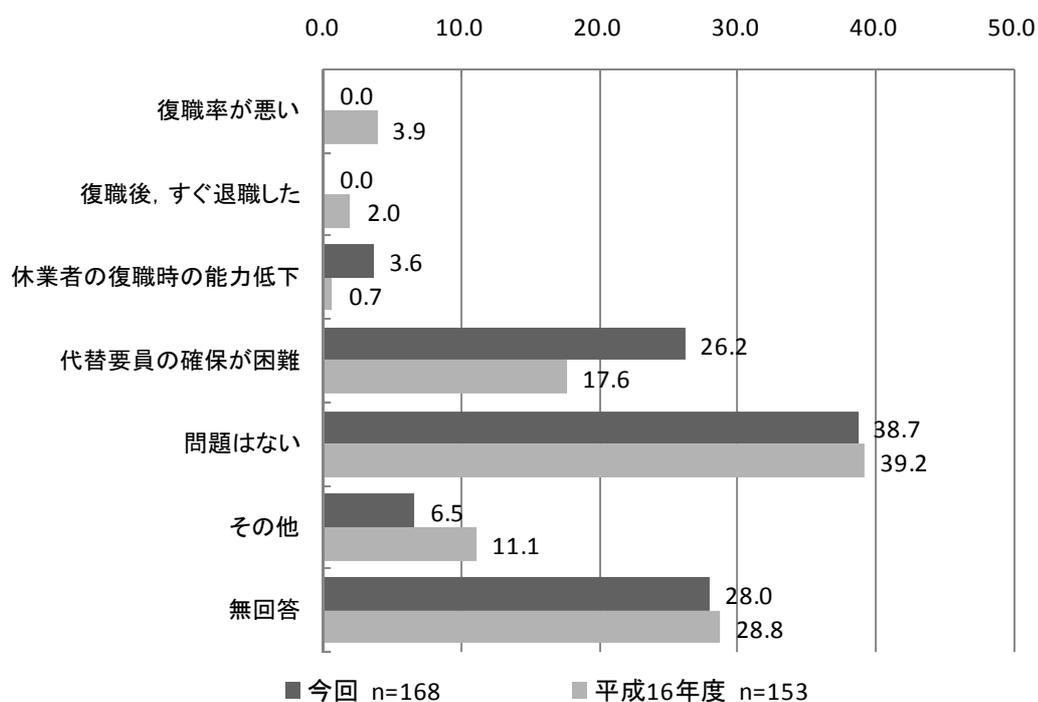
一方、従業員数 5～29 人の事業所については、「問題はない」という割合が全体よりも若干低くなっている。前回調査と比較すると、「問題はない」という割合が若干減少し、「代替要員の確保が困難」という回答が 1 割近く増加している。

図一実施していくうえでの問題点【規模別】

【従業員数 30～299 人】



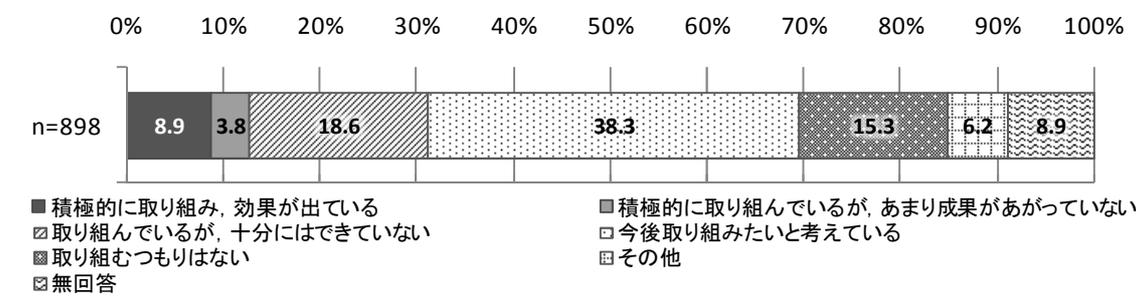
【従業員数 5～29 人】



5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する状況

(1) ワーク・ライフ・バランスに関する取組状況

質問 12 現在、貴社ではワーク・ライフ・バランスに関する取り組みを行っていますか。
1つ選んで○印を付けてください。



■ 「積極的に取組み、効果が出ている」事業所は1割未満、4割近くは「今後取り組みたい」

ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みについて、「今後取り組みたいと考えている」事業所が4割近くで最も多く、次いで「取り組んでいるが十分にはできていない」という回答が2割程度となっている。積極的に取り組んでいる事業所は1割程度で、「積極的に取り組み、効果が出ている」事業所は1割に満たない状況である。一方、「取り組むつもりはない」という事業所も15%程度見受けられる。

「その他」としては、具体的に次のようなことが挙げられている。

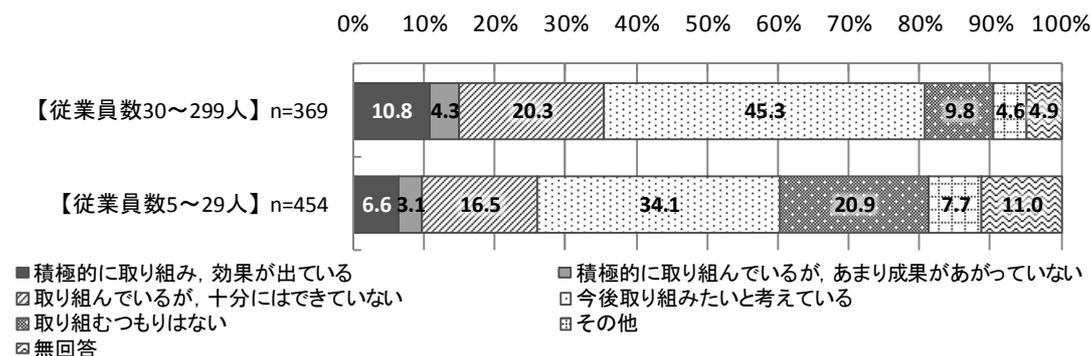
「その他」の回答（抜粋）

- ・ 良心的に働きやすい環境を考えている
- ・ 従業員の希望通りにしている
- ・ 現段階では特に意識していない
- ・ すでにバランスがよい
- ・ 専門的能力が要るので難しい
- ・ ワーク・ライフ・バランス自体がよくわからない
- ・ 取り組む余裕がない

【規模別比較】

取組状況を規模別にみると、従業員数30～299人の事業所のほうが積極的に取り組んでおり、5～29人の事業所では「取り組むつもりはない」という回答も2割ある。

図ーワーク・ライフ・バランスに関する取組状況【規模別】



【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

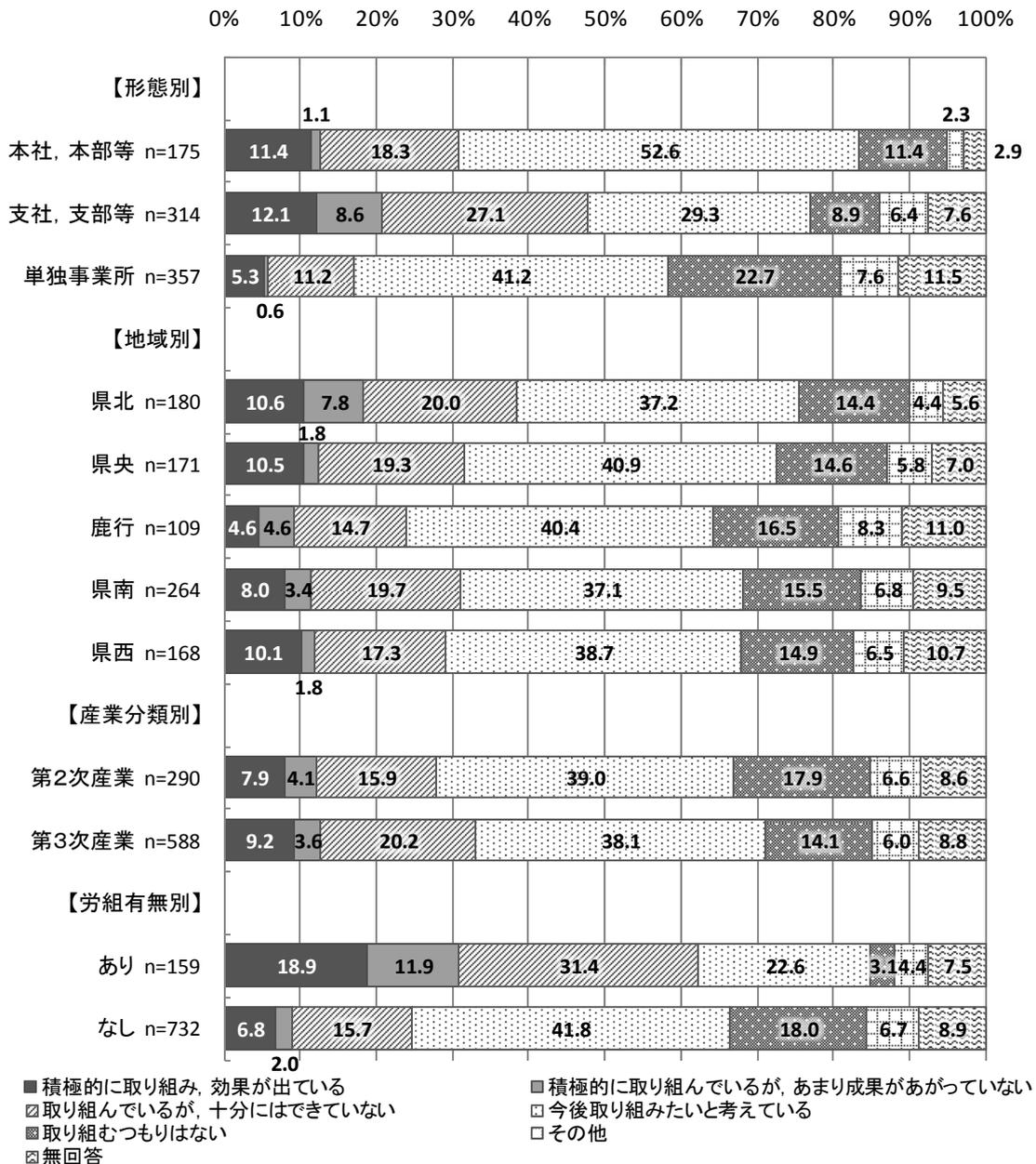
形態別に比較すると、「積極的に取り組み，効果が出ている」割合は本社，本部等や支社，支部等で高く，単独事業所では「取り組むつもりはない」割合が2割を超えている。

地域別では，鹿行で取り組み割合が低くなっている。

産業分類別では，第3次産業で取り組んでいる割合が高く，労働組合の有無別では，労働組合のある事業所で取り組みが積極的に行われている状況がうかがえる。

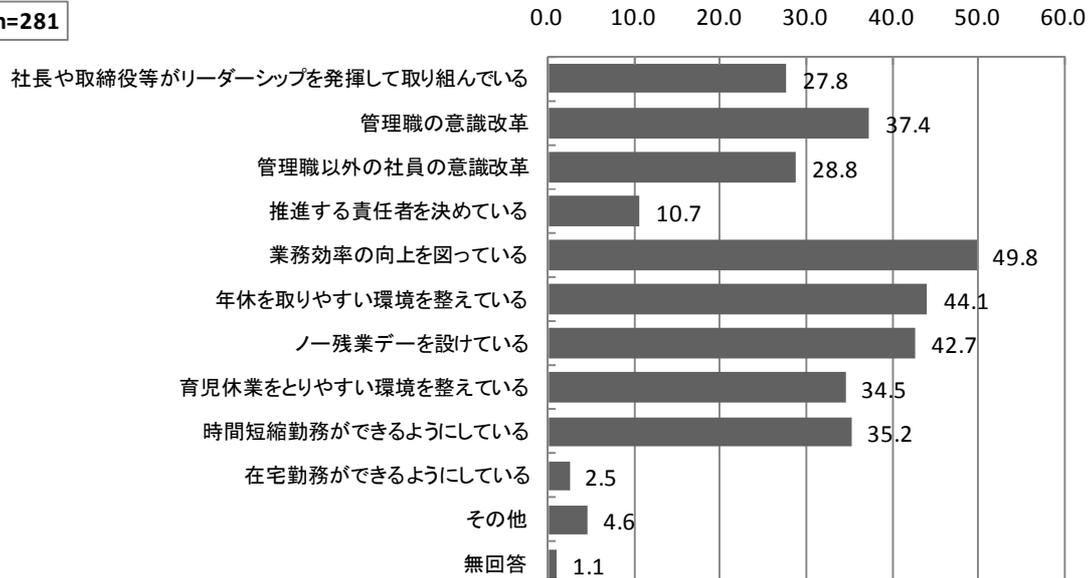
図一 ワーク・ライフ・バランスに関する取組状況

【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別比較】



質問 12-1 質問 12 で 1～3 と回答された方にお伺いします。現在、ワーク・ライフ・バランスに関して行っている具体的な取り組みはどのようなものですか。該当するものすべてに○印を付けてください。

n=281



■ ワーク・ライフ・バランスの具体的な取り組みは、「業務効率の向上を図っている」が多い

ワーク・ライフ・バランスに関する具体的な取り組みについては、「業務効率の向上を図っている」事業所が最も多く、次いで「年休を取りやすい環境を整えている」「ノー残業デーを設けている」といった回答が多い。

一方、「推進する責任者を決めている」「在宅勤務ができるようにしている」といった回答は少なくなっている。

また「その他」として、具体的に次のような取り組みが挙げられている。

「その他」の回答（抜粋）

- ・ 本人の働き方、考え方に左右される
- ・ 部門間相互応援体制を整えて対処している
- ・ 残業「0」に取り組んでいる
- ・ 社内向け HP にて取り組みの告知を行っている
- ・ 年間休日 132 日、連続休暇制度等の設定
- ・ 本人希望によるシフト勤務

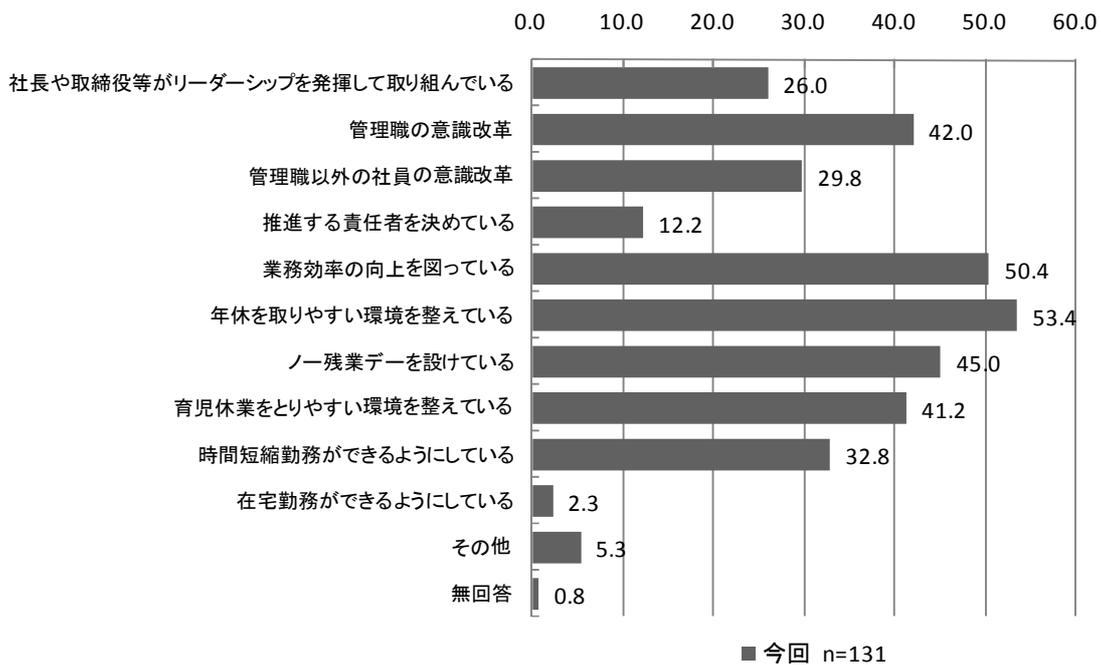
【規模別比較】

ワーク・ライフ・バランスに関する取組状況について規模別に比較すると、従業員数 30～299 人の事業所では、「年休を取りやすい環境を整えている」という回答が半数以上で最も多く、次いで「業務効率の向上を図っている」や「ノー残業デーを設けている」割合が多い。

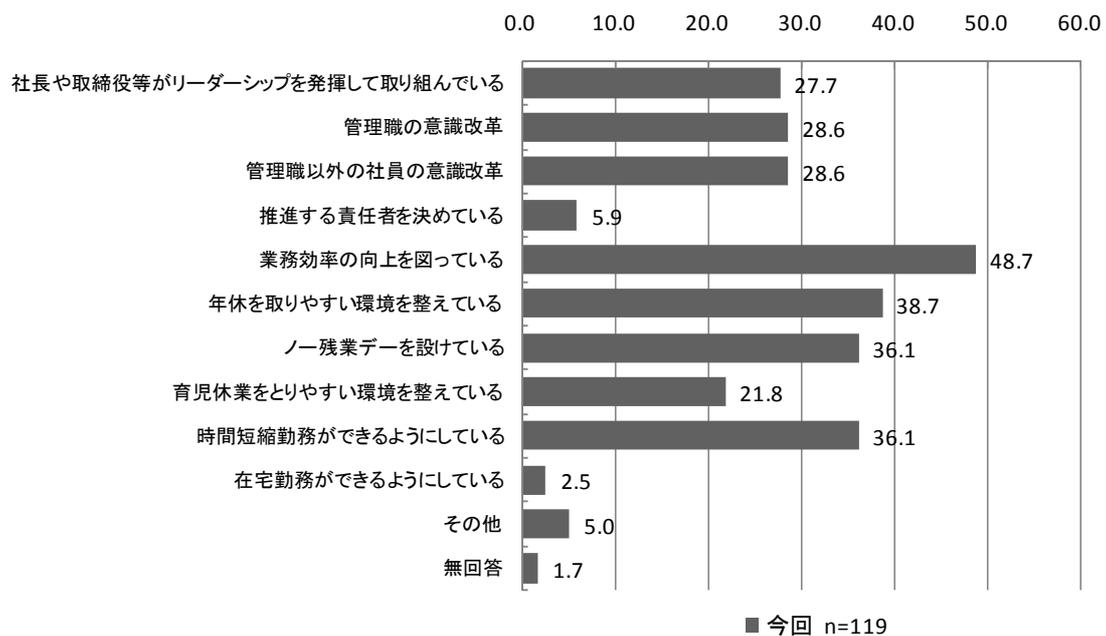
一方、従業員数 5～29 人の事業所については、「業務効率の向上を図っている」という割合が最も高く、次いで「年休を取りやすい環境を整えている」となっている。

図ーワーク・ライフ・バランスに関する取組状況【規模別】

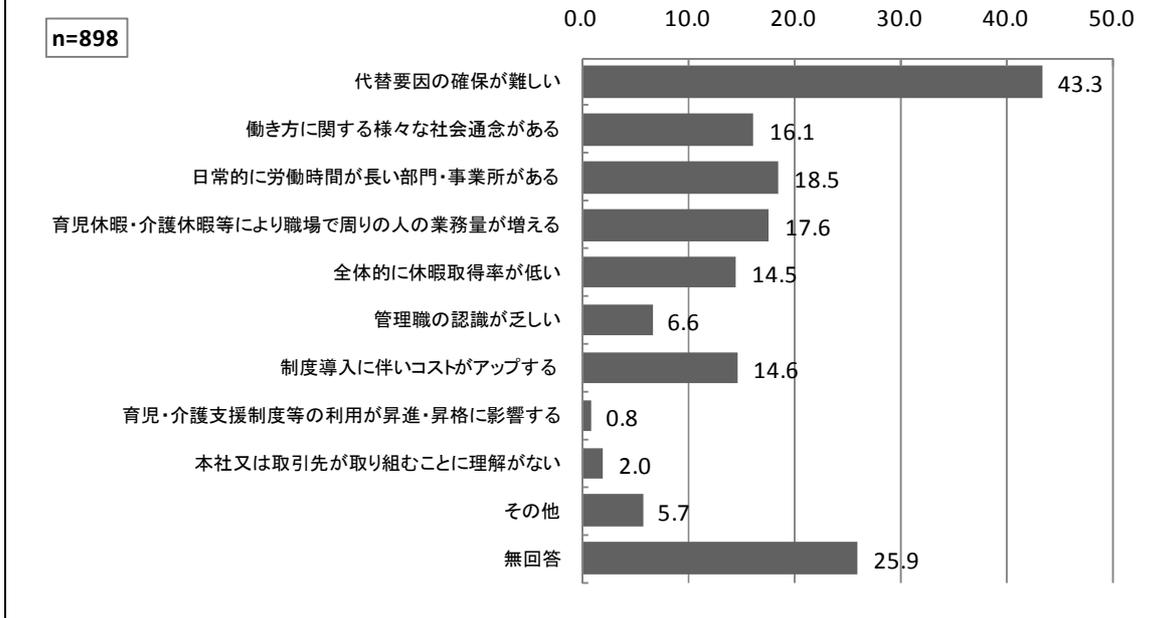
【従業員数 30～299 人】



【従業員数 5～29 人】



質問 12-2 貴社においてワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題はなんですか。該当するものすべてに○印を付けてください。



■ 取り組むうえでの課題について、4割の事業所は「代替要員の確保が難しい」

ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題については、「代替要員の確保が難しい」という課題が4割を超え最も多く、次いで「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」「育児休暇・介護休暇等により職場で周りの人の業務量が増える」といった課題が挙げられている。

一方、「育児・介護支援制度などの利用が昇進・昇格に影響する」「本社又は取引先が取り組むことに理解がない」といった回答は5%未満で、ワーク・ライフ・バランスの考え方に対する理解の課題は全体から見ると少なくなっている。

また「その他」として、次のような課題が挙げられている。

「その他」の回答（抜粋）

- ・ 意識改革，時間管理，スキル向上
- ・ 説明しても社員が理解していない
- ・ 日給者にとっては不利である
- ・ 多忙期，閑散期にバラツキがある
- ・ 話し合う時間の確保
- ・ 経営責任者に理解されない
- ・ 本人の認識，意識不足
- ・ 質のよい労働者の確保
- ・ そこまで考慮するゆとりがない
- ・ 元来，勤務時間が短い
- ・ 働き方は個人の自由

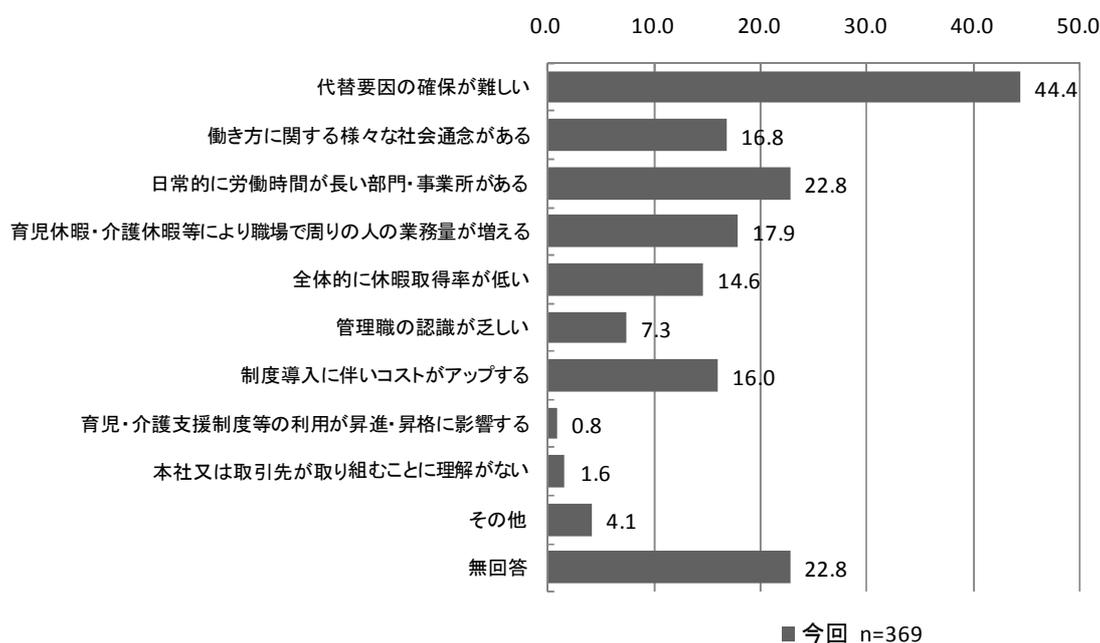
【規模別比較】

ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題について規模別に比較すると、従業員数 30～299 人の事業所では、「代替要員の確保が難しい」という回答が最も多く、4 割以上となっている。

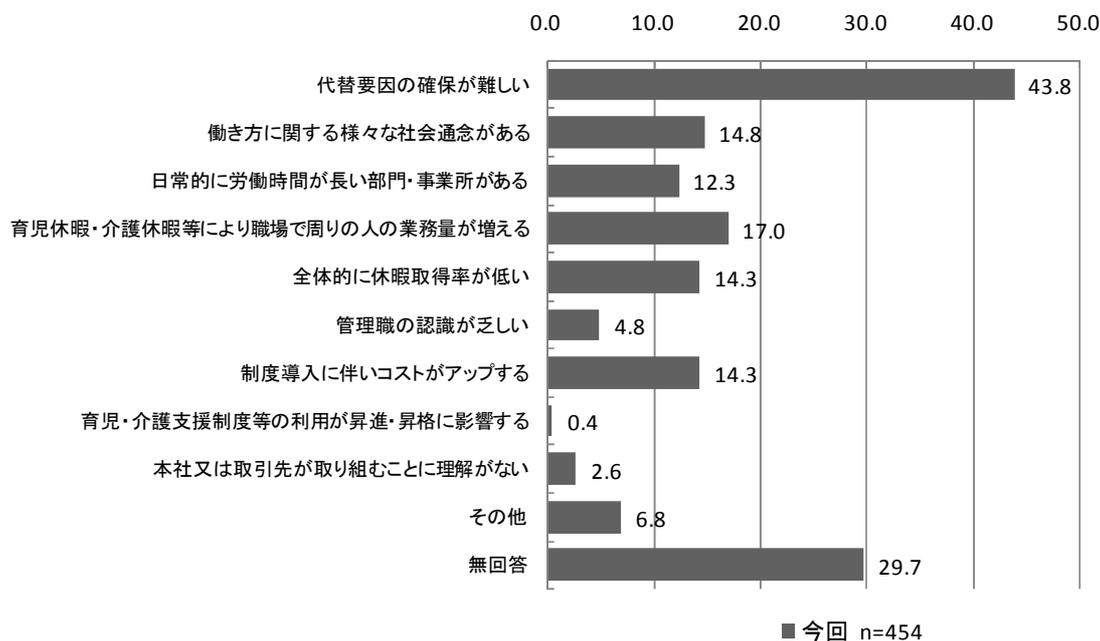
一方、従業員数 5～29 人の事業所についても同様に、「代替要員の確保が難しい」という回答が最も多く 4 割以上で、次いで「職場で周りの人の業務量が増える」といった労働力の低下が課題と捉えられている。

図一ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題【規模別】

【従業員数 30～299 人】



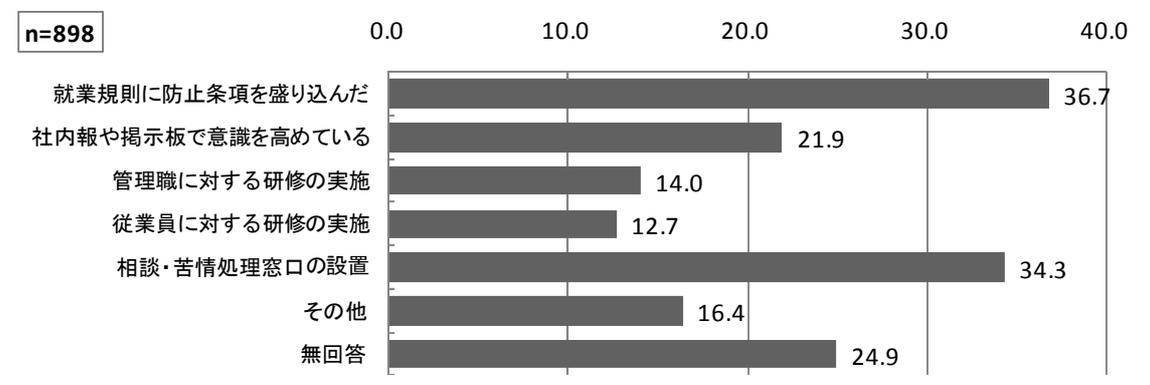
【従業員数 5～29 人】



6. セクシュアル・ハラスメントに関する状況

(1) 防止策の実施状況

質問 13 セクハラ防止のためにどのようなことを実施していますか。あてはまるものすべてに○印を付けてください。



■ 4割近くの事業所は、セクハラ防止策として「就業規則に防止条項を盛り込んだ」

セクハラ防止策の実施状況について、「就業規則に防止条項を盛り込んだ」という回答が4割近くで最も多く、次いで「相談・苦情処理窓口の設置」という回答が多くなっている。

「その他」としては、具体的に次のような防止策が挙げられている。

「その他」の回答（抜粋）

- ・コンプライアンスミーティングの実施
- ・すぐ相談を受けられるよう、風通しのよい職場作り
- ・少人数なので、お互いに目が届き、そういうことはない
- ・全職員への人事面談実施
- ・直接上司に申し出るようにさせている
- ・外部講師による相談員研修を実施・職員等を対象にアンケートを実施
- ・個別に対応している
- ・女性の職場なので、問題が発生しない
- ・問題がないので実施していない

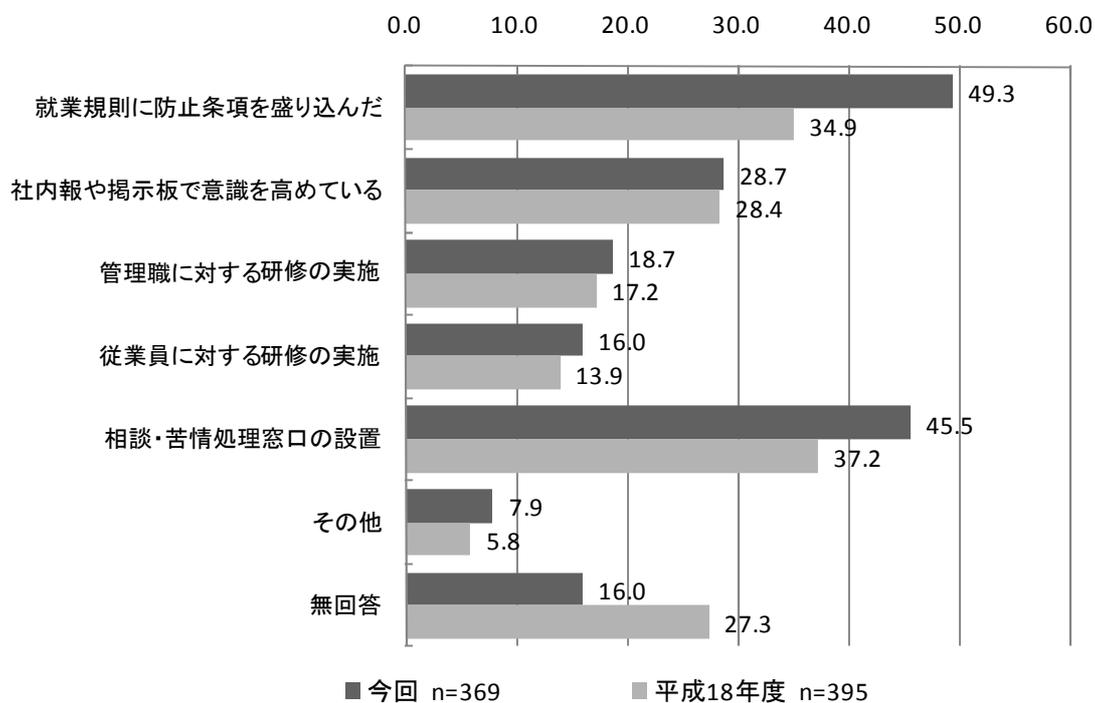
【規模別比較】

セクハラ防止策の実施状況について規模別に比較すると、従業員数 30～299 人の事業所では、「就業規則に防止条項を盛り込んだ」という回答が5割近く、「相談・苦情処理窓口の設置」についても4割以上で、全体よりも多くなっている。また、前回調査と比較すると、「就業規則に防止条項を盛り込んだ」という割合が1割以上増加し、「相談・苦情処理窓口の設置」も1割近く増加しており、各防止策の実施が進んでいる。

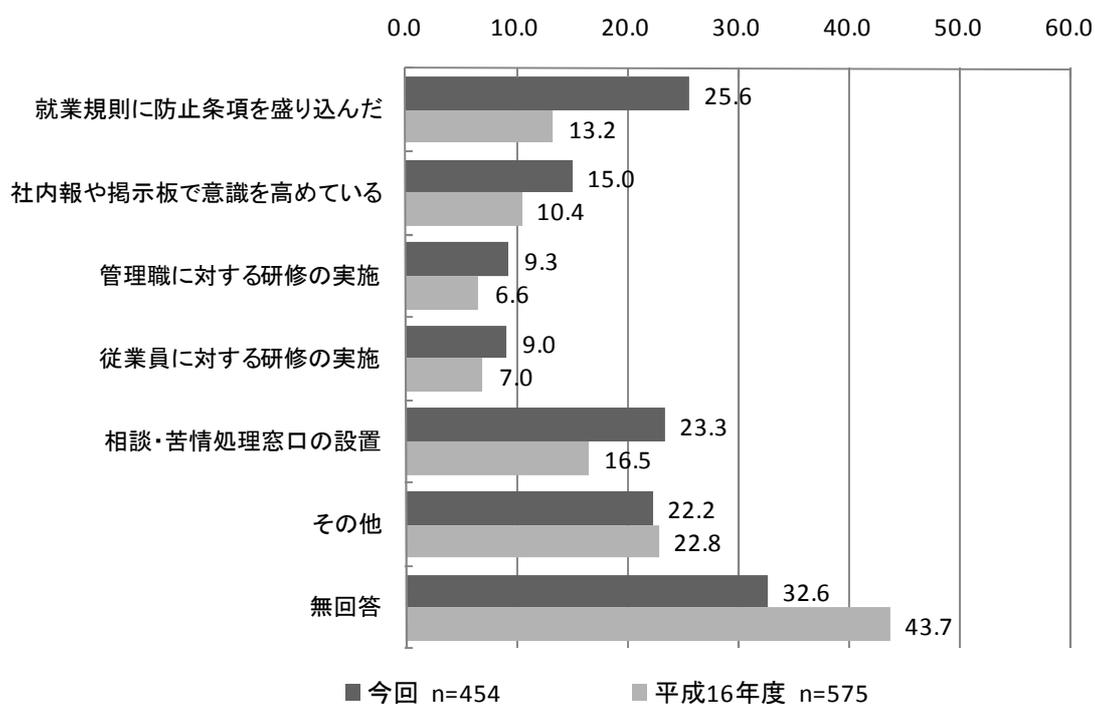
一方、従業員数 5～29 人の事業所については、「就業規則に防止条項を盛り込んだ」という回答や「相談・苦情処理窓口の設置」という回答が2割程度で全体よりは低い割合となっているが、前回調査と比較すると、どちらの割合も増加しており、他の防止策の実施も進んでいる状況がうかがえる。

図一セクハラ防止策の実施状況【規模別】

【従業員数 30～299 人】

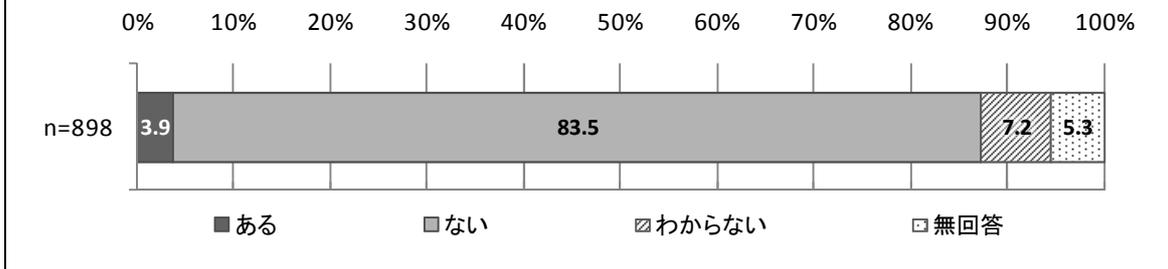


【従業員数 5～29 人】



(2) 発生状況

質問 14 過去、3年間に社内でセクハラ問題が発生したことがありますか。あてはまるものを一つ選んで○印を付けてください。



■ 8割の事業所は、過去3年間社内でセクハラ問題が発生したことが「ない」と回答

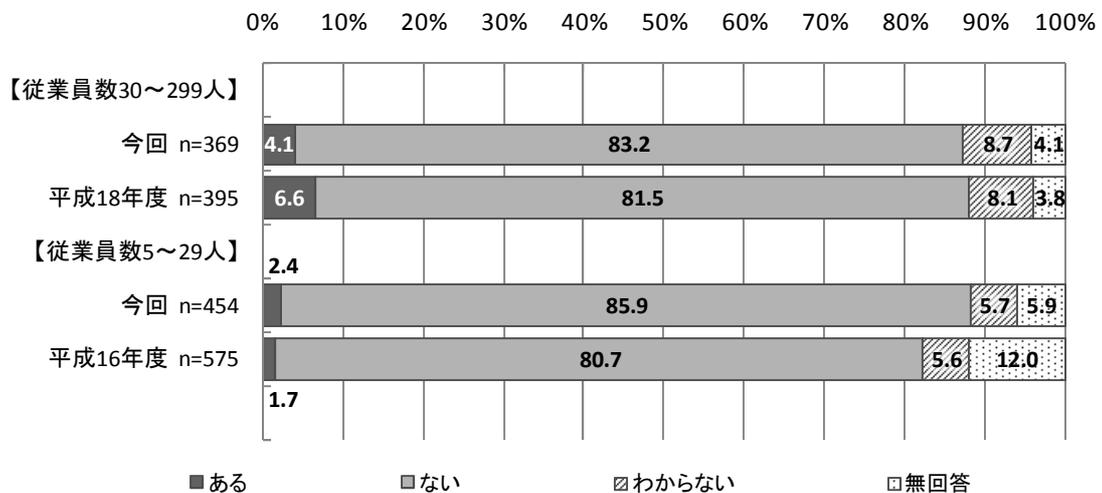
過去3年間のセクハラ発生状況について、過去3年間社内でセクハラ問題が発生したことが「ある」という回答は5%未満で、「ない」という回答が8割以上となっている。

【規模別比較】

過去3年間のセクハラ発生状況について規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所では、全体とほぼ同じ割合であるが、前回調査と比較すると、「ある」という割合が減少し、「ない」という割合が若干増加している。

一方、従業員数5～29人の事業所については、全体より「ある」という割合が低くなっている。また、前回調査と比較すると、「ない」という割合が5ポイント程増加している。

図一過去3年間のセクハラ発生状況【規模別】



【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

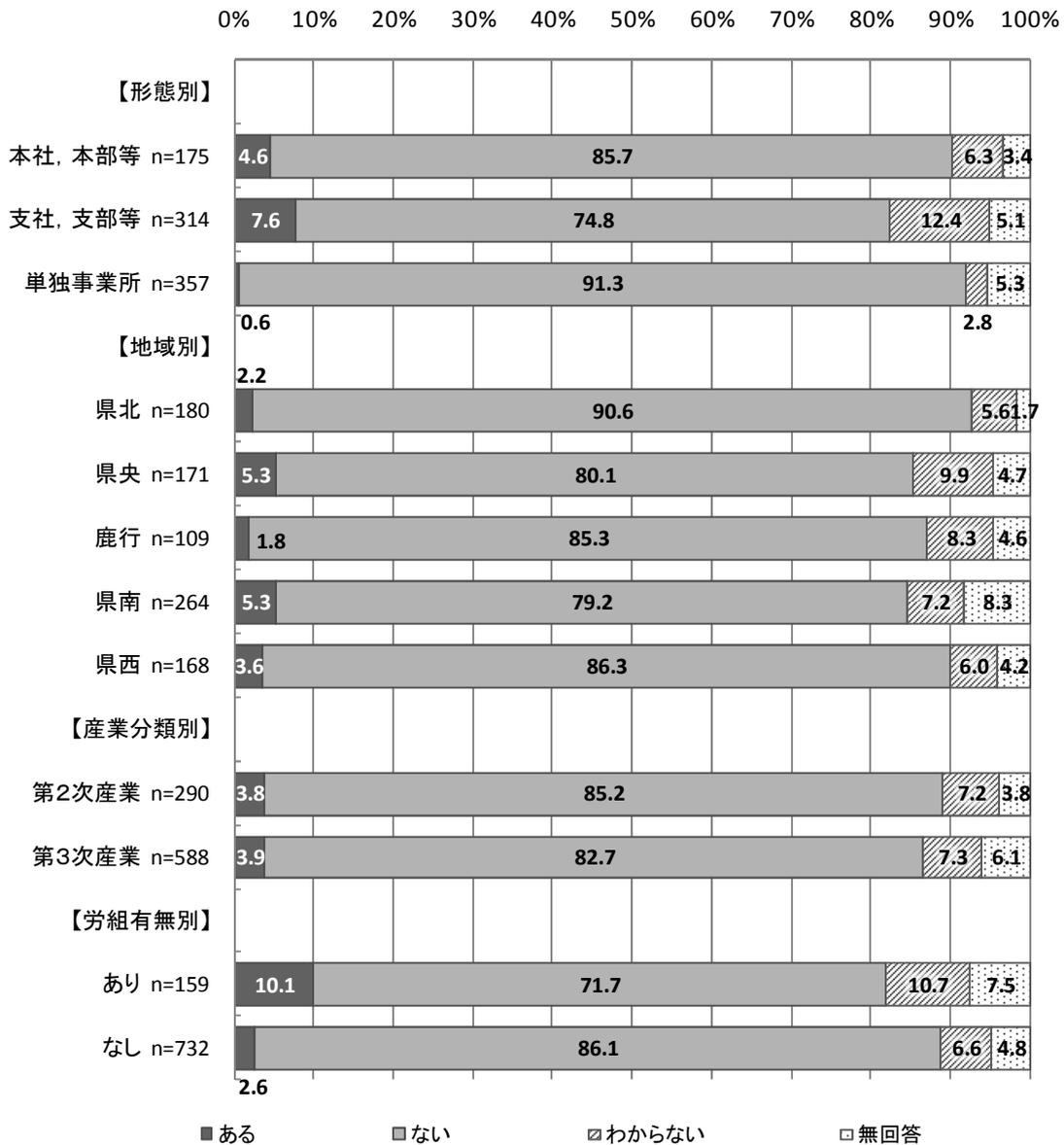
形態別に比較すると，セクハラが「ある」割合は本社，本部等や支社，支部等で比較的高く，単独事業所では少なくなっている。

地域別では，県央や県南で「ある」割合が比較的高く，鹿行では低くなっている。

産業分類別では，あまり差がみられない。労働組合の有無別では，労働組合のある事業所で「ある」割合が高くなっている。

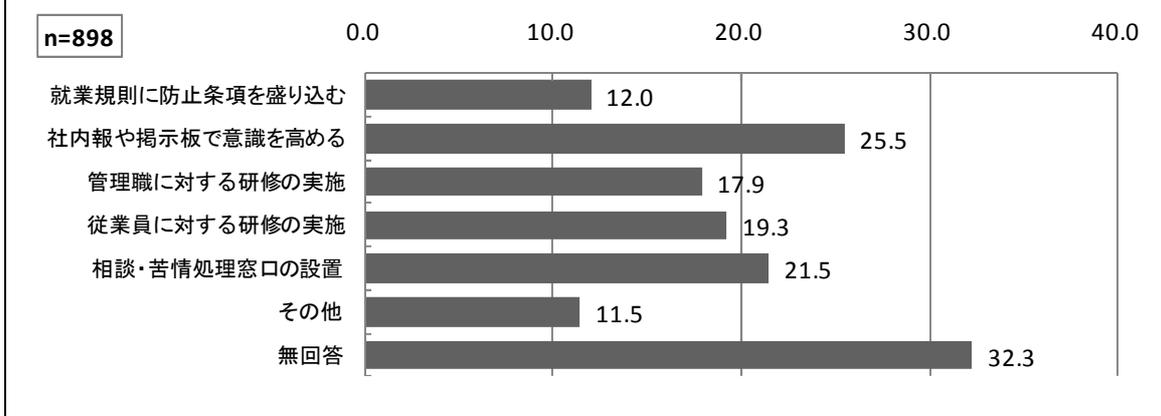
図一過去3年間のセクハラ発生状況

【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別比較】



(3) 今後の防止策

質問 15 今後、セクハラ防止のためどのようなことを考えていますか。あてはまるものすべてに○印を付けてください。



■ 今後のセクハラ防止策については、「社内報や掲示板で意識を高める」が最も多い

今後のセクハラ防止策について、「社内報や掲示板で意識を高める」という回答が最も多く、次いで「相談・苦情処理窓口の設置」という回答が多く約2割となっている。

「その他」の今後のセクハラ防止策としては、次のような対策が挙げられている。

「その他」の回答（抜粋）

- ・社員研修等において適宜啓発する
- ・コミュニケーションを図り、問題があればその都度相談にのる
- ・プライバシーの保護
- ・配達先であった事がある女性には配達させない
- ・現在実施している事項の継続と異なる周知化
- ・相談しやすい環境づくり
- ・充分すぎるくらい実施している
- ・現状維持
- ・特に考えていない
- ・部門の設置

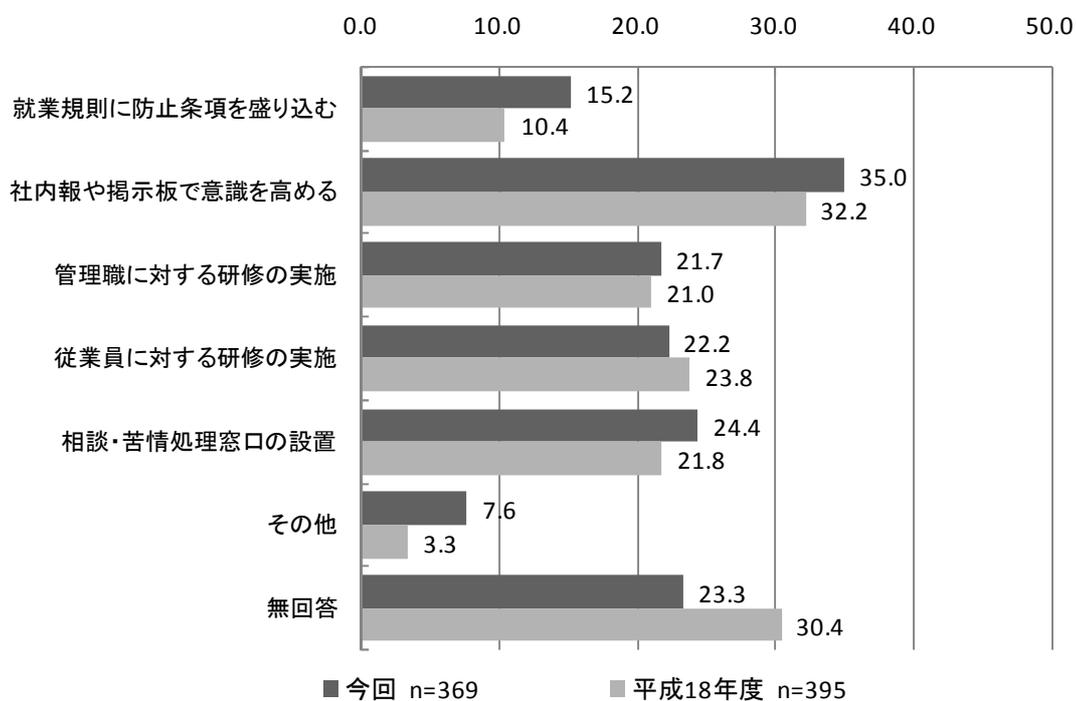
【規模別比較】

今後のセクハラ防止策について規模別に比較すると、従業員数30～299人の事業所では、「社内報や掲示板で意識を高める」という回答が3割以上であり、「相談・苦情処理窓口の設置」という回答も全体よりも多くなっている。また、前回調査と比較すると、「就業規則に防止条項を盛り込む」という割合が5ポイント程度増加し、その他各防止策への取り組みが考えられている。

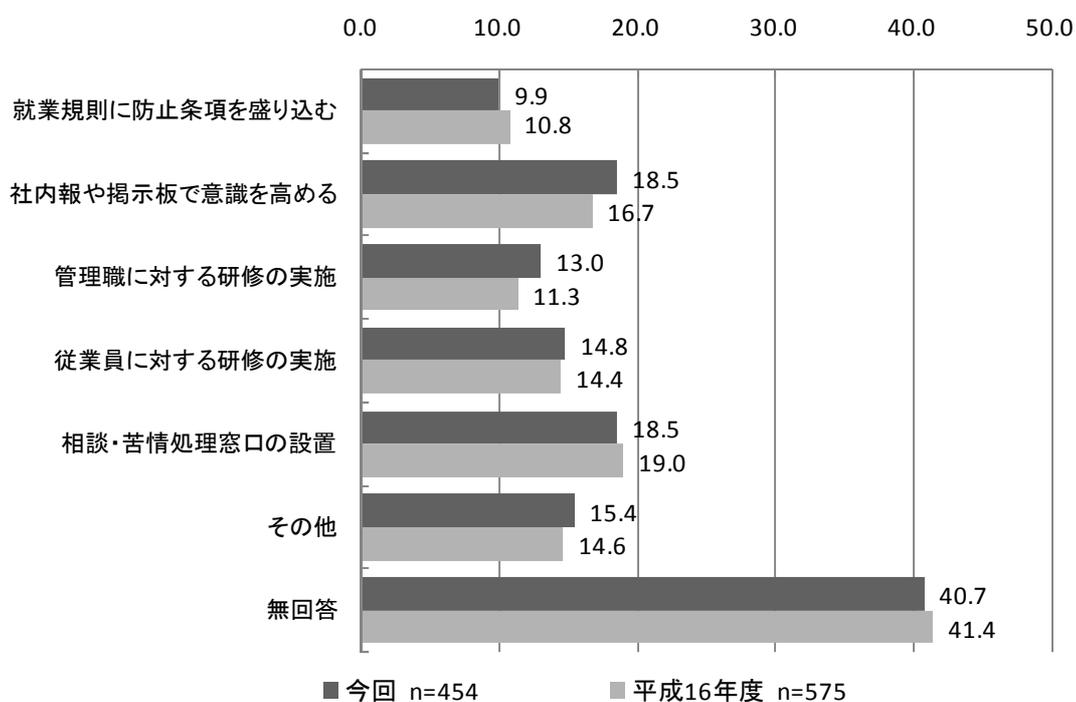
一方、従業員数5～29人の事業所については、「社内報や掲示板で意識を高める」という回答と「相談・苦情処理窓口の設置」という回答がほぼ同じ割合となっている。前回調査と比較すると、「社内報や掲示板で意識を高める」という回答は若干増加している。

図一今後のセクハラ防止策

【従業員数 30～299 人】



【従業員数 5～29 人】



7. 自由回答にみる人事・労務担当者の意識

◎最後に、男女共同参画社会を実現するための就労環境や、本調査についてのご意見など、ご自由にご記入下さい。

調査全般について制度整備等の進展は見受けられるものの、自由回答においては、制度導入や運用面での課題等が挙げられており、男女共同参画を推進するための支援策等が求められている。一方、企業側の環境づくりや意識改革などの重要性の指摘も見受けられた。

主な自由回答
都会と地方では、どうしても差が出てきてしまう。就労者が地方に目を向けるように、行政で指導してもらえると助かる。
当所では、男女の隔たりは無い。
非常に良いアンケートだとは思いますが、このような事柄を実現するための資金面の指導、補填等もぜひ調査の対象にしてほしい。
人を思いやるあたたかい職場にしていきたい。
当社は会社規模が小さく、どう答えればよいのかわからない。
造園業の現場にも女性の職人が少しずつだが増えてきている。休業制度の導入は中小企業にとっての課題である。
個人店舗や中小企業だけでは限界があると思われる。理由としては、能力の個人差がある中、女性は出産等で休業となり、それに伴う新人採用、スキルアップ研修等新たなコストがかかること、また能力格差がますます広がることがあげられる。共同参加型社会は理解できるが、国等によるもっと大きな補助等が不可欠だと思う。
男性の育児参加をすすめる環境を作ることが、男女共同参画社会を実現するには必要と思う。
男性がより家事育児を行えるような時間を持つよう意識を高めることが大切で、企業はそれを支援できる体質をつくることを求められていると思う。
私共のような少人数の所は、相談によって休業をとる事も出来るが、専門職のため、すぐに代替え派遣というわけにはいかないし、短期採用であればその費用も割高になってしまうのではないだろうか。会社にとっては大きな負担だと思う。特に厳しい業界であるので、助成等を頂ければと思う。
雇用機会均等・間接差別に対する権利のみが一人歩きし、その裏にある義務が疎かというか認識不足の状態にあると思われる。特に介護他においても、される側よりする側を主に制度化していかないと「お題目」に終る。当アンケートが生きるように望む。
歯科診療所は、歯科衛生士、歯科助手とも女性しか採用していない。
男性の仕事と女性の仕事を分けて行っている。
不当な男女差別は解消すべきと思うが、家庭生活を健全に営む事や豊かな子育てが出来る事の一つの目標とした、男女共同参画社会実現を望みたい。ワーク・ライフ・バランスが当り前の構想として就労に位置付けられるよう、努力したいと思っている。
制度導入により、従業員の確保、コストアップ等経営的に諸問題が発生する。また、当社では仕事内容により専門的知識等が必要でありこの点においても問題が発生する。
当院(歯科医院)において男女共同参画社会は無縁のもの。

IV. 調査結果の概要

1. 調査票

男女共同参画推進状況調査

【調査の目的とご協力のお願い】

この調査は、茨城県男女共同参画推進条例（平成13年4月施行）第17条の規定に基づき、男女共同参画社会を実現する就労環境等について、県内の事業所における取組状況について調査するものです。

この調査票に記載された事項については、すべて統計的な処理をし、調査以外の目的に使用することはありませんので、ありのままをご記入ください。ご多用中のこととは存じますが、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

なお、ご記入いただきました調査票は、平成22年1月27日（水）までに、同封の返信用封筒によりご返送ください。

【ご記入上のお願い】

- ご記入は、経営者（代表者）もしくは人事担当者（責任者）の方をお願いいたします。
- ご回答は、平成21年10月1日現在でご記入ください。
- 質問は「**I 事業所の概要について**」「**II 貴事業所の就労環境などについて**」「**III 育児休業制度について**」「**IV 介護休業制度について**」「**V 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について**」「**VI セクシュアルハラスメントについて**」の6項目からなっています。
- ご回答については、該当するものに○印を付けるもの、回答欄に記入していただくものがありますので、設問をよくお読みいただき、ご記入をお願いします。
- また、該当するものに○印を付けるものについては、1つだけに○印を付けるもの、該当するものすべてに○印を付けるものがありますので、設問をよくお読みになってご記入ください。
- なお、その他の選択された場合は、具体的内容を（ ）内にご記入ください。
- この調査についての疑問やご不明の点などがございましたら、下記までお問い合わせください。

■お問い合わせ先

○調査主体 茨城県知事公室女性青少年課（担当：佐川）
住 所：茨城県水戸市笠原町978番6
電 話：029-301-2178
FAX：029-301-2189
Eメール：joseil@pref.ibaraki.lg.jp

○調査実施機関 株式会社AN計画工房（担当：阿久津）
住 所：茨城県水戸市小吹町385番地2 KSビル203
電 話：029-212-3101
FAX：029-212-3102
Eメール：anko@star.ocn.ne.jp

ここからの質問は、常用労働者についてお答えください。

Ⅱ 貴事業所の就労環境等についてお伺いします。

質問2 過去1年間に従業員を採用しましたか。該当するものを1つ選んで○印を付けてください。

- | | |
|------------|------------|
| 1 男女とも採用した | 3 女性のみ採用した |
| 2 男性のみ採用した | 4 採用しなかった |

質問3 職員を採用する場合の採用条件・方針について、該当するものすべてに○印を付けてください。

- | |
|-----------------------------------|
| 1 男女ともすべて同じである（この場合2以下には○は付きません。） |
| 2 同一職種であっても初任給が異なる |
| 3 同一職種であっても年齢制限が異なる |
| 4 同一職種であっても必要な資格、専攻、技能について条件が異なる |
| 5 女性労働者は、既婚者を採用しない |
| 6 男性は本社採用、女性は現地採用とする |
| 7 女性は自宅通勤者のみとする |
| 8 その他（具体的に) |

質問4 女性の配置についてお伺いします。貴事業所では、女性労働者を全く配置していない職種がありますか。どちらかに○印を付けてください。（労働基準法第64条の2坑内労働、第64条の3危険有害業務を除く。）
また、「1 ある」とお答えになった場合、それはどういう職種ですか。（ ）内に記入してください。

- | | |
|-------------|----------|
| 1 ある（具体的に) | → 質問4-1へ |
| 2 ない → 質問5へ | |

質問4-1 質問4で「1 ある」と回答した方にお伺いします。その理由は何ですか。該当するものすべてに○印を付けてください。

- | | |
|---------------|--------------------|
| 1 深夜労働があるため | 5 高度な判断力を必要とするため |
| 2 残業が多いため | 6 高度な技能や資格を必要とするため |
| 3 外部との折衝が多いため | 7 筋力、体力を必要とするため |
| 4 外勤、出張が多いため | 8 その他（具体的に) |

質問5 女性の登用についてお伺いします。現在、貴社の本社及び事業所には、女性の管理職はいますか。どちらかに○印を付けてください。

- | | |
|---------------|----------------|
| 1 いる → 質問5-1へ | 2 いない → 質問5-2へ |
|---------------|----------------|

質問5-1 質問5で「1 いる」と回答された方にお伺いします。現在、女性管理職はどのような役職についていますか。該当するものすべてに○印を付けてください。

1 部長級 2 課長級 3 その他（ 級）

質問5-2 質問5で「2 いない」と回答された方にお伺いします。女性の管理職がいない主な理由は何ですか。1つ選んで○印を付けてください。

1 十分な経験，能力を有する者がいないため
2 管理能力が不足しているため
3 統率能力が不足しているため
4 女性の上司について職場の抵抗があるため
5 顧客や取引先を含め，社会一般の理解がまだ不十分であるため
6 その他（具体的に ）

質問6 従業員に対する能力開発の実施状況についてお伺いします。次の(1)～(3)の能力開発は、どのように実施していますか。1つずつ選んで○印を付けてください。

(1) 新入社員対象の一般的知識・基礎的技能習得に関する能力開発

1 男女とも同じ内容で実施している 4 男性のみ実施している
2 男女で内容が異なる 5 男女とも実施していない
3 女性のみ実施している

(2) 業務に関する知識・技能を高めるための能力開発

1 男女とも同じ内容で実施している 4 男性のみ実施している
2 男女で内容が異なる 5 男女とも実施していない
3 女性のみ実施している

(3) 管理職などへの昇進に必要な知識習得等のための能力開発

1 男女とも同じ内容で実施している 4 男性のみ実施している
2 男女で内容が異なる 5 男女とも実施していない
3 女性のみ実施している

質問7 住宅資金，生活資金等の貸付制度についてお伺いします。住宅資金，生活資金等の貸付制度はありますか。どちらかに○印を付けてください。

1 ある → 質問7-1へ 2 ない → 質問8へ

質問7-1 質問7で「1 ある」と回答された方にお伺いします。貸付要件等については、男女とも同じ要件になっていますか。該当するものすべてに○印を付けてください。

1 男女とも同じ貸付要件である
2 住宅資金，生活資金等の貸付要件を「妻帯者」としている
3 女性の場合だけ「配偶者の所得証明」を添付させている
4 女性の場合だけ配偶者の所得が本人より少ないことが条件となっている
5 その他（具体的に ）

質問8 各種手当についてお伺いします。住宅手当、扶養手当等の各種手当はありますか。どちらかに○印を付けてください。

1 ある →	質問8-1へ	2 ない →	質問9へ
--------	--------	--------	------

質問8-1 質問8で「1 ある」と回答された方にお伺いします。住宅手当、扶養手当等の支給要件等は男女とも同じ要件になっていますか。該当するものを1つ選んで○印を付けてください。

1 男女とも同じ支給要件である
2 女性の場合だけ「配偶者の所得証明」を添付させている
3 女性の場合だけ配偶者の所得が本人より少ないことが条件となっている
4 女性に対する支給はない
5 その他（具体的に)

Ⅲ 育児休業制度についてお伺いします。

質問9 育児休業制度（原則1歳未満の子を養育する労働者が申出によって育児のため休業する制度）を規定していますか。どちらかに○印を付けてください。

1 規定している →	質問9-1へ	2 規定していない →	質問9-8へ
------------	--------	-------------	--------

※以下、質問9-1～9-7は、「1 規定している」と回答された方のみお答えください。

質問9-1 育児休業制度は、どのように規定していますか。該当するものを1つ選んで○印を付けてください。

1 就業規則・労働協約等に明文化している
2 内規による
3 明文化していないが法律どおりに対応している
4 その他（具体的に)

質問9-2 休業中の賃金は、どのように取り扱っていますか。該当するものを1つ選んで○印を付けてください。

1 全額支給している
2 減額して支給している（減額の内容は)
3 支給していない
4 その他（具体的に)

質問9-3 休業中の代替要員を採用していますか。該当するものを1つ選んで○印を付けてください。

1 採用している
2 採用していない
3 部署により取扱いが異なっている
4 その他（具体的に)

質問9-4 最近1年間で育児休業制度を利用した者がありますか。該当するものを1つ選んで○印を付けてください。また「1 ある」と回答された場合は、()内に人数を記入してください。

- | |
|--------------------------|
| 1 ある →人数を記入してください () 人) |
| 2 ない |
| 3 該当者がなかった |

質問9-5 最近1年間で育児休業制度を利用した者の中に男性は含まれていますか。該当するものを1つ選んで○印を付けてください。また、「1 含まれている」と回答された場合は、()内に人数を記入してください。

- | |
|--|
| 1 含まれている →人数を記入してください () 人) 2 含まれていない |
|--|

質問9-6 育児休業制度を利用しない者について、行っている制度がありますか。該当するものすべてに○印を付けてください。

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1 短時間勤務 | 5 育児サービスの利用に対する援助 |
| 2 フレックスタイム | 6 託児施設の設置、運営 |
| 3 始業・就業時刻の繰上げ、繰下げ | 7 その他 (具体的に) |
| 4 所定外労働をさせない制度 | |

質問9-7 育児休業制度を実施していくうえで、何か問題がありますか。該当するものすべてに○印を付けてください。

- | | |
|-----------------|---------------|
| 1 復職率が悪い | 4 代替要員の確保が困難 |
| 2 復職後、すぐ退職した | 5 問題はない |
| 3 休業者の復職時の能力の低下 | 6 その他 (具体的に) |

質問9-8 原則1歳以上3歳未満の子を養育する労働者が利用できる制度として行っているものがありますか。該当するものすべてに○印を付けてください。また、3歳以上の子を養育する労働者も利用できる制度である場合は、利用できる期間を()内に、具体的に記入してください。

- | | |
|-------------------|-----|
| 1 短時間勤務制度 | () |
| 2 フレックスタイム制 | () |
| 3 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ | () |
| 4 所定外労働をさせない制度 | () |
| 5 育児サービスの利用に対する補助 | () |
| 6 託児施設の設置、運営 | () |
| 7 休業制度 | () |
| 8 その他 (具体的に | () |

質問 9-9 3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が利用できる制度として行っているものがありますか。該当するものすべてに○印を付けてください。

- | | |
|---|-----------------|
| 1 | 短時間勤務制度 |
| 2 | フレックスタイム制 |
| 3 | 始業・終業時刻の繰上げ，繰下げ |
| 4 | 所定外労働をさせない制度 |
| 5 | 育児サービスの利用に対する補助 |
| 6 | 託児施設の設置，運営 |
| 7 | 休業制度 |
| 8 | その他（具体的に _____） |

質問 9-10 小学生以上の子を養育する労働者が利用できる制度として行っているものがありますか。該当するものすべてに○印を付けてください。

- | | |
|---|-----------------|
| 1 | 短時間勤務制度 |
| 2 | フレックスタイム制 |
| 3 | 始業・終業時刻の繰上げ，繰下げ |
| 4 | 所定外労働をさせない制度 |
| 5 | 育児サービスの利用に対する補助 |
| 6 | 託児施設の設置，運営 |
| 7 | 休業制度 |
| 8 | その他（具体的に _____） |

質問 10 すべての方にお伺いします。子の看護休暇制度はどのように規定していますか。該当するもの1つを選んで○印を付けてください。

- | | |
|---|-----------------------|
| 1 | 就業規則・労働協約等に明文化している |
| 2 | 内規による |
| 3 | 明文化していないが法律どおりに対応している |
| 4 | その他（具体的に _____） |

IV 介護休業制度についてお伺いします。

質問 11 介護休業制度（老親や病気の家族等の介護のため一定期間休業できる制度）を規定していますか。どちらかに○印を付けてください。

- | | | | |
|---|--------------------------|---|-------------------------|
| 1 | 規定している → 質問 11-1へ | 2 | 規定していない → 質問 12へ |
|---|--------------------------|---|-------------------------|

※以下、質問 11-1～11-7は、「1 規定している」と回答された方のみお答えください。

質問 11-1 介護休業制度はどのように規定していますか。あてはまるものを1つ選んで○印を付けてください。

- | | |
|-------------------------|---|
| 1 就業規則・労働協約等に明文化している | |
| 2 内規による | |
| 3 明文化していないが法律どおりに対応している | |
| 4 その他（具体的に | ） |

質問 11-2 休業期間はどのくらいですか。あてはまるものを1つ選んで○印を付けてください。

- | | |
|--------------|-------------|
| 1 3カ月未満 | 3 6カ月以上1年未満 |
| 2 3カ月以上6カ月未満 | 4 1年以上 |

質問 11-3 休業中の賃金は、どのように取り扱っていますか。あてはまるものを1つ選んで○印を付けてください。

- | | |
|---------------------|---|
| 1 全額支給している | |
| 2 減額して支給している（減額の内容は | ） |
| 3 支給していない | |
| 4 その他（具体的に | ） |

質問 11-4 最近1年間で休業制度を利用した者がありますか。あてはまるものを1つ選んで○印を付けてください。また、「1 ある」と回答された場合、（ ）内に人数を記入してください。

- | | |
|--------------------|----|
| 1 ある →人数を記入してください（ | ）人 |
| 2 ない | |
| 3 該当者がなかった | |

質問 11-5 最近1年間で休業制度を利用した者の中に男性は含まれていますか。どちらかに○印を付けてください。また、「1 含まれている」と回答された場合は、（ ）内に人数を記入してください。

- | | | |
|------------------------|----|-----------|
| 1 含まれている →人数を記入してください（ | ）人 | 2 含まれていない |
|------------------------|----|-----------|

質問 11-6 介護休業制度を利用しない者に対し、行っている制度がありますか。あるものすべてに○印を付けてください。

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1 短時間勤務 | 4 所定外労働をさせない制度 |
| 2 フレックスタイム | 5 介護サービスの利用に対する援助 |
| 3 始業・就業時刻の繰上げ、繰下げ | 6 その他（具体的に |

質問 11-7 介護休業制度を実施している場合、何か問題がありますか。あてはまるものすべてに○印を付けてください。

- | | |
|-----------------|--------------|
| 1 復職率が悪い | 4 代替要員の確保が困難 |
| 2 復職後、すぐ退職した | 5 問題はない |
| 3 休業者の復職時の能力の低下 | 6 その他（具体的に |

**V ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する状況について
お伺いします。**

**質問 12 現在、貴社ではワーク・ライフ・バランスに関する取組を行っていますか。1つ
選んで○印を付けてください。**

1 積極的に取組み、効果が出ている	→	質問 12-1へ
2 積極的に取り組んでいるが、あまり成果があがっていない	→	
3 取り組んでいるが、十分にはできていない	→	
4 今後取り組みたいと考えている	→	質問 12-2へ
5 取り組むつもりはない	→	
6 その他（具体的に	→	

**質問 12-1 質問 12 で 1～3 と回答された方にお伺いします。現在、ワーク・ライフ・バ
ランスに関して行っている具体的な取組みはどのようなものですか。該当する
ものすべてに○印を付けてください。**

1 社長や取締役等がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組 んでいる
2 管理職の意識改革を行っている
3 管理職以外の社員の意識改革を行っている
4 ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決めている
5 業務効率の向上を図っている
6 年休を取りやすい環境を整えている
7 ノー残業デーを設けている
8 育児休業をとりやすい環境を整えている
9 時間短縮勤務ができるようにしている
10 在宅勤務ができるようにしている
11 その他（具体的に

**質問 12-2 貴社においてワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題はなんですか。
該当するものすべてに○印を付けてください。**

1 代替要因の確保が難しい
2 働き方に関する様々な社会通念がある
3 日常的に労働時間が長い部門・事業所がある
4 育児休暇・介護休暇等により職場で周りの人の業務量が増える
5 全体的に休暇取得率が低い
6 管理職の認識が乏しい
7 制度導入に伴いコストがアップする
8 育児・介護支援制度等の利用が昇進・昇格に影響する
9 本社又は取引先が取り組むことに理解がない
10 その他（具体的に

2. 単純集計

単位は票，％，左欄の構成比は無回答を含む。右欄の構成比は無回答を除く。

I 貴事業所の概要について				
質問1 調査にあたり、貴事業所の概要をご記入ください。	票数	構成比	票数	構成比
他に事業所等を有する本社、本所、本部	175	19.5%	175	20.7%
他に本社等を有する支社、工場、支部、営業所	314	35.0%	314	37.1%
単独事業所	357	39.8%	357	42.2%
無回答	52	5.8%		
合計	898	100.0%	846	100.0%
所在地	票数	構成比	票数	構成比
県北	180	20.0%	180	20.2%
県央	171	19.0%	171	19.2%
鹿行	109	12.1%	109	12.2%
県南	264	29.4%	264	29.6%
県西	168	18.7%	168	18.8%
無回答	6	0.7%		
合計	898	100.0%	892	100.0%
従業員数	票数	構成比	票数	構成比
5未満	30	3.3%	30	3.4%
5～29	454	50.6%	454	51.4%
30～299	369	41.1%	369	41.8%
300以上	30	3.3%	30	3.4%
無回答	15	1.7%		
合計	898	100.0%	883	100.0%
業種区分(該当するもの1つに○印を付けてください)	票数	構成比	票数	構成比
鉱業	1	0.1%	1	0.1%
建設業	90	10.3%	90	10.3%
製造業	199	22.7%	199	22.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	19	2.2%	19	2.2%
情報通信業	12	1.4%	12	1.4%
運輸業	52	5.9%	52	5.9%
卸売・小売業	132	15.0%	132	15.0%
金融・保険業	22	2.5%	22	2.5%
不動産業	4	0.5%	4	0.5%
飲食店・宿泊業	39	4.4%	39	4.4%
医療・福祉	119	13.6%	119	13.6%
教育・学習支援業	26	3.0%	26	3.0%
複合サービス業	9	1.0%	9	1.0%
サービス業(他に分類されないもの)	154	17.5%	154	17.5%
無回答	0	0.0%		
合計	878	100.0%	878	100.0%
労働組合の有無(どちらか1つに○印を付けてください)	票数	構成比	票数	構成比
あり	159	17.7%	159	17.8%
なし	732	81.5%	732	82.2%
無回答	7	0.8%		
合計	898	100.0%	891	100.0%

II 貴事業所の就労環境等についてお伺いします。				
質問2 過去1年間の従業員を採用しましたか。該当するものを1つ選んで○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
男女とも採用した	368	41.0%	368	41.4%
男性のみ採用した	159	17.7%	159	17.9%
女性のみ採用した	92	10.2%	92	10.3%
採用しなかった	270	30.1%	270	30.4%
無回答	9	1.0%		
合計	898	100.0%	889	100.0%
質問3 職員を採用する場合の採用条件・方針について、該当するものすべてに○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
男女ともすべて同じである	580	64.6%	580	66.7%
同一職種であっても初任給が異なる	123	13.7%	123	14.1%
同一職種であっても年齢制限が異なる	31	3.5%	31	3.6%
同一職種であっても必要な資格等の条件が異なる	199	22.2%	199	22.9%
女性労働者は既婚者を採用しない	1.0	0.1%	1.0	0.1%
男性は本社採用, 女性は現地採用とする	5	0.6%	5	0.6%
女性は自宅通勤者のみとする	24	2.7%	24	2.8%
その他	34	3.8%	34	3.9%
無回答	28	3.1%		
合計	898	100.0%	870	100.0%
質問4 女性の配置についてお伺いします。貴事業所では、女性労働者を全く配置していない職種がありますか。どちらかに○印を付けてください。(労働基準法第64条の2坑内労働, 第64条の3危険有害業務を除く)また、「1 ある」とお答えになった場合、それはどのような職種ですか。()内に記入してください。				
	票数	構成比	票数	構成比
ある	227	25.3%	227	25.9%
ない	651	72.5%	651	74.1%
無回答	20	2.2%		
合計	898	100.0%	878	100.0%
質問4-1 質問4で「1 ある」と回答した方にお伺いします。その理由は何ですか。該当するもの全てに○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
深夜労働がある	37	16.3%	37	16.4%
残業が多い	14	6.2%	14	6.2%
外部との折衝が多い	17	7.5%	17	7.5%
外勤, 出張が多い	10	4.4%	10	4.4%
高度な判断力を必要とする	18	7.9%	18	8.0%
高度な技能や資格を必要とする	57	25.1%	57	25.2%
筋力, 体力を必要とする	147	64.8%	147	65.0%
その他	61	26.9%	61	
無回答	1	0.4%		
合計	227	100.0%	226	100.0%
質問5 女性の登用についてお伺いします。現在、貴社の本社及び事業所には、女性の管理職はいますか。どちらかに○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
いる	423	47.1%	423	47.9%
いない	460	51.2%	460	52.1%
無回答	15	1.7%		
合計	898	100.0%	883	100.0%
質問5-1 質問5で「1 いる」と回答された方にお伺いします。現在、女性管理職はどのような役職についていますか。該当するものすべてに○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
部長級	120	28.4%	120	28.7%
課長級	205	48.5%	205	49.0%
その他	186	44.0%	186	44.5%
無回答	5	1.2%		
合計	423	100.0%	418	100.0%

質問5-2 質問5で「2 いない」と回答された方にお伺いします。女性の管理職がない主な理由は何ですか。1つ選んで○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
十分な経験、能力を有する者がいない	247	53.7%	247	55.5%
管理能力が不足している	16	3.5%	16	3.6%
統率能力が不足している	6	1.3%	6	1.3%
女性の上司について職場の抵抗がある	6	1.3%	6	1.3%
顧客や取引先を含め、社会一般の理解がまだ不十分である	10	2.2%	10	2.2%
その他	160	34.8%	160	36.0%
無回答	15	3.3%		
合計	460	100.0%	445	100.0%
質問6 従業員に対する能力開発の実施状況についてお伺いします。次の(1)～(3)の能力開発はどのように実施していますか。1つずつ選んで○印を付けてください。				
(1) 新入社員対象の一般的知識・基礎的スキル習得に関する能力開発				
	票数	構成比	票数	構成比
男女とも同じ内容で実施している	650	72.4%	650	74.4%
男女で内容が異なる	67	7.5%	67	7.7%
女性のみ実施している	15	1.7%	15	1.7%
男性のみ実施している	30	3.3%	30	3.4%
男女とも実施していない	112	12.5%	112	12.8%
無回答	24	2.7%		
合計	898	100.0%	874	100.0%
(2) 業務に関する知識・技能を高めるための能力開発				
	票数	構成比	票数	構成比
男女とも同じ内容で実施している	656	73.1%	656	74.9%
男女で内容が異なる	83	9.2%	83	9.5%
女性のみ実施している	18	2.0%	18	2.1%
男性のみ実施している	38	4.2%	38	4.3%
男女とも実施していない	81	9.0%	81	9.2%
無回答	22	2.4%		
合計	898	100.0%	876	100.0%
(3) 管理職などへの昇進に必要な知識習得等のための能力開発				
	票数	構成比	票数	構成比
男女とも同じ内容で実施している	495	55.1%	495	57.8%
男女で内容が異なる	33	3.7%	33	3.9%
女性のみ実施している	11	1.2%	11	1.3%
男性のみ実施している	28	3.1%	28	3.3%
男女とも実施していない	289	32.2%	289	33.8%
無回答	42	4.7%		
合計	898	100.0%	856	100.0%
質問7 住宅資金、生活資金等の貸付制度についてお伺いします。住宅資金、生活資金等の貸付制度はありますか。どちらかに○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
ある	214	23.8%	214	24.2%
ない	672	74.8%	672	75.8%
無回答	12	1.3%		
合計	898	100.0%	886	100.0%
質問7-1 質問7で「1 ある」と回答された方にお伺いします。貸付要件等については、男女とも同じ要件となっていますか。該当するすべてに○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
男女とも同じ貸付要件である	214	100.0%	214	100.0%
貸付要件を「妻帯者」としている	0	0.0%	0	0.0%
女性だけ「配偶者の所得証明」を添付	0	0.0%	0	0.0%
女性だけ配偶者の所得が本人より少ないことが条件	1	0.5%	1	0.5%
その他	3	1.4%	3	1.4%
無回答	0	0.0%		
合計	214	100.0%	214	100.0%
質問8 各種手当についてお伺いします。住宅手当、扶養手当等の各種手当はありますか。どちらかに○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
ある	581	64.7%	581	66.7%
ない	290	32.3%	290	33.3%
無回答	27	3.0%		
合計	898	100.0%	871	100.0%

質問8-1 質問8で「1 ある」と回答された方にお伺いします。住宅手当、扶養手当等の支給要件等は男女とも同じ要件になっていますか。該当するもの1つ選んで○印を付けてください。	票数	構成比	票数	構成比
男女とも同じ支給要件である	546	94.0%	546	95.3%
女性だけ「配偶者の所得証明」を添付	2	0.3%	2	0.3%
女性だけ配偶者の所得が本人より少ないことが条件	4	0.7%	4	0.7%
女性に対する支給はない	7	1.2%	7	1.2%
その他	14	2.4%	14	2.4%
無回答	8	1.4%		
合計	581	100.0%	573	100.0%
Ⅲ 育児休業制度についてお伺いします。				
質問9 育児休業制度(原則1歳未満の子を養育する労働者が申出によって育児のため休業する制度)を規定していますか。どちらかに○印を付けてください。	票数	構成比	票数	構成比
規定している	601	66.9%	601	67.8%
規定していない	286	31.8%	286	32.2%
無回答	11	1.2%		
合計	898	100.0%	887	100.0%
質問9-1 育児休業制度は、どのように規定していますか。該当するものを1つ選んで○印を付けてください。	票数	構成比	票数	構成比
就業規則・労働協約等に明文化	556	92.5%	556	92.8%
内規による	14	2.3%	14	2.3%
明文化していないが法律どおりに対応	24	4.0%	24	4.0%
その他	5	0.8%	5	0.8%
無回答	2	0.3%		
合計	601	100.0%	599	100.0%
質問9-2 休業中の賃金は、どのように取り扱っていますか。該当するものを1つ選んで○印をつけてください。	票数	構成比	票数	構成比
全額支給	39	6.5%	39	6.6%
減額支給	32	5.3%	32	5.4%
支給なし	461	76.7%	461	78.4%
その他	56	9.3%	56	9.5%
無回答	13	2.2%		
合計	601	100.0%	588	100.0%
質問9-3 休業中の代替要員を採用していますか。該当するものに1つ選んで○印をつけてください。	票数	構成比	票数	構成比
採用している	124	20.6%	124	21.1%
採用していない	220	36.6%	220	37.4%
部署により取扱いが異なる	159	26.5%	159	27.0%
その他	85	14.1%	85	14.5%
無回答	13	2.2%		
合計	601	100.0%	588	100.0%
質問9-4 最近1年間で育児休業制度を利用した者がありますか。該当するもの1つ選んで○印を付けてください。また「1 ある」と回答された場合は、()内に人数を記入してください。	票数	構成比	票数	構成比
ある	197	32.8%	197	32.9%
ない	245	40.8%	245	40.9%
該当者なし	157	26.1%	157	26.2%
無回答	2	0.3%		
合計	601	100.0%	599	100.0%
質問9-5 最近1年間で育児休業制度を利用した者の中に男性は含まれていますか。該当するものを1つ選んで○印を付けてください。また、「1 含まれている」と回答された場合は、()内に人数を記入してください。	票数	構成比	票数	構成比
含まれている	12	2.0%	12	3.1%
含まれていない	372	61.9%	372	96.9%
無回答	217	36.1%		
合計	601	100.0%	384	100.0%

質問9-6 育児休業制度を利用しない者について、行っている制度がありますか。該当するものすべてに○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
短時間勤務	268	44.6%	268	62.8%
フレックスタイム	74	12.3%	74	17.3%
始業・就業時刻の繰上げ、繰下げ	149	24.8%	149	34.9%
所定外労働をさせない制度	152	25.3%	152	35.6%
育児サービスの利用援助	27	4.5%	27	6.3%
託児施設の設置、運営	23	3.8%	23	5.4%
その他	82	13.6%	82	19.2%
無回答	174	29.0%		
合計	601	100.0%	427	100.0%
質問9-7 育児休業制度を実施していくうえで、何か問題がありますか。該当するものすべてに○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
復職率が悪い	21	3.5%	21	4.0%
復職後、すぐ退職した	32	5.3%	32	6.0%
休業者の復職時の能力低下	35	5.8%	35	6.6%
代替要員の確保が困難	191	31.8%	191	36.0%
問題はない	268	44.6%	268	50.6%
その他	45	7.5%	45	8.5%
無回答	71	11.8%		
合計	601	100.0%	530	100.0%
質問9-8 原則1歳以上3歳未満の子を養育する労働者が利用できる制度として行っているものがありますか。該当するものすべてに○印を付けてください。また、3歳以上の子を養育する労働者も利用できる制度である場合は、利用できる期間を()内に、具体的に記入してください。				
	票数	構成比	票数	構成比
短時間勤務制度	345	38.4%	345	56.3%
フレックスタイム制	92	10.2%	92	15.0%
始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	195	21.7%	195	31.8%
所定外労働をさせない制度	193	21.5%	193	31.5%
育児サービスの利用補助	28	3.1%	28	4.6%
託児施設の設置、運営	24	2.7%	24	3.9%
休業制度	135	15.0%	135	22.0%
その他	124	13.8%	124	20.2%
無回答	285	31.7%		
合計	898	100.0%	613	100.0%
質問9-9 3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が利用できる制度として行っているものがありますか。該当するものすべてに○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
短時間勤務制度	243	27.1%	243	43.9%
フレックスタイム制	81	9.0%	81	14.6%
始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	158	17.6%	158	28.5%
所定外労働をさせない制度	178	19.8%	178	32.1%
育児サービスの利用補助	25	2.8%	25	4.5%
託児施設の設置、運営	27	3.0%	27	4.9%
休業制度	85	9.5%	85	15.3%
その他	140	15.6%	140	25.3%
無回答	344	38.3%		
合計	898	100.0%	554	100.0%
質問9-10 小学生以上の子を養育する労働者が利用できる制度として行っているものがありますか。該当するものすべてに○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
短時間勤務制度	149	16.6%	149	37.4%
フレックスタイム制	68	7.6%	68	17.1%
始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	126	14.0%	126	31.7%
所定外労働をさせない制度	66	7.3%	66	16.6%
育児サービスの利用補助	16	1.8%	16	4.0%
託児施設の設置、運営	10	1.1%	10	2.5%
休業制度	57	6.3%	57	14.3%
その他	107	11.9%	107	26.9%
無回答	500	55.7%		
合計	898	100.0%	398	100.0%

質問10 すべての方にお伺いします。子の看護休暇制度はどのように規定していますか。該当するもの1つを選んで○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
就業規則・労働協約等に明文化	374	41.6%	374	50.0%
内規による	53	5.9%	53	7.1%
明文化していないが法律どおりに対応	230	25.6%	230	30.7%
その他	92	10.2%	92	12.3%
無回答	150	16.7%		
合計	898	100.0%	748	100.0%
IV 介護休業制度についてお伺いします。				
質問11 介護休業制度(老親や病気の家族等の介護のため一定期間休業できる制度)を規定していますか。どちらかに○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
規定している	496	55.2%	496	56.9%
規定していない	376	41.9%	376	43.1%
無回答	26	2.9%		
合計	898	100.0%	872	100.0%
質問11-1 介護休業制度はどのように規定していますか。あてはまるものを1つ選んで○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
大就業規則・労働協約等に明文化	468	94.4%	468	94.5%
内規による	12	2.4%	12	2.4%
明文化していないが法律どおりに対応	9	1.8%	9	1.8%
その他	6	1.2%	6	1.2%
無回答	1	0.2%		
合計	496	100.0%	495	100.0%
質問11-2 休業期間はどれくらいですか。あてはまるものを1つ選んで○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
3カ月未満	228	46.0%	228	48.6%
3カ月以上6カ月未満	134	27.0%	134	28.6%
6カ月以上1年未満	81	16.3%	81	17.3%
1年以上	26	5.2%	26	5.5%
無回答	27	5.4%		
合計	496	100.0%	469	100.0%
質問11-3 休業中の賃金は、どのように取り扱っていますか。あてはまるものを1つ選んで○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
全額支給	19	3.8%	19	4.0%
減額支給	20	4.0%	20	4.2%
支給なし	416	83.9%	416	87.4%
その他	21	4.2%	21	4.4%
無回答	20	4.0%		
合計	496	100.0%	476	100.0%
質問11-4 最近1年間で休業制度を利用した者がありますか。あてはまるものを1つ選んで○印を付けてください。また、「1 ある」と回答された場合、()内に人数を記入してください。				
	票数	構成比	票数	構成比
ある	18	3.6%	18	3.7%
ない	335	67.5%	335	68.1%
該当がなかった	139	28.0%	139	28.3%
無回答	4	0.8%		
合計	496	100.0%	492	100.0%
質問11-5 最近1年間で休業制度を利用した者の中に男性は含まれていますか。どちらかに○印を付けてください。また「1 含まれている」と回答された場合は、()内に人数を記入してください。				
	票数	構成比	票数	構成比
含まれている	6	33.3%	6	33.3%
含まれていない	12	66.7%	12	66.7%
その他	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%		
合計	18	100.0%	18	100.0%

質問11-6 介護休業制度を利用しない者に対し、行っている制度がありますか。あるものすべてに○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
短時間勤務	211	42.5%	211	64.7%
フレックスタイム	48	9.7%	48	14.7%
始業・就業時刻の繰上げ、繰下げ	98	19.8%	98	30.1%
所定外労働をさせない制度	121	24.4%	121	37.1%
介護サービスの利用援助	11	2.2%	11	3.4%
その他	61	12.3%	61	18.7%
無回答	170	34.3%		
合計	496	100.0%	326	100.0%
質問11-7 介護休業制度を実施している場合、何か問題がありますか。あてはまるものすべてに○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
復職率が悪い	4	0.8%	4	1.1%
復職後、すぐ退職した	5	1.0%	5	1.3%
休業者の復職時の能力低下	10	2.0%	10	2.6%
代替要員の確保が困難	116	23.4%	116	30.7%
問題はない	218	44.0%	218	57.7%
その他	41	8.3%	41	10.8%
無回答	118	23.8%		
合計	496	100.0%	378	100.0%
V ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)に関する状況についてお伺いします。				
質問12 現在、貴社ではワーク・ライフ・バランスに関する取組を行っていますか。1つ選んで○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
積極的に取組み、効果が出ている	80	8.9%	80	9.8%
積極的に取り組んでいるが、あまり成果があがっていない	34	3.8%	34	4.2%
取り組んでいるが、十分にはできていない	167	18.6%	167	20.4%
今後取り組みたいと考えている	344	38.3%	344	42.1%
取り組むつもりはない	137	15.3%	137	16.7%
その他	56	6.2%	56	6.8%
無回答	80	8.9%		
合計	898	100.0%	818	100.0%
質問12-1 質問12で1~3と回答された方にお伺いします。現在、ワーク・ライフ・バランスに関して行っている具体的な取組みはどのようなものですか。該当するすべてに○印をつけてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
社長や取締役等がリーダーシップを発揮して取り組んでいる	78	27.8%	78	28.1%
管理職の意識改革	105	37.4%	105	37.8%
管理職以外の社員の意識改革	81	28.8%	81	29.1%
推進する責任者を決めている	30	10.7%	30	10.8%
業務効率の向上を図っている	140	49.8%	140	50.4%
年休を取りやすい環境を整えている	124	44.1%	124	44.6%
ノー残業デーを設けている	120	42.7%	120	43.2%
育児休業をとりやすい環境を整えている	97	34.5%	97	34.9%
時間短縮勤務ができるようにしている	99	35.2%	99	35.6%
在宅勤務ができるようにしている	7	2.5%	7	2.5%
その他	13	4.6%	13	4.7%
無回答	3	1.1%		
合計	281	100.0%	278	100.0%
質問12-2 貴社においてワーク・ライフ・バランスに取組むうえでの課題はなんですか。該当するものすべてに○印を付けてください。				
	票数	構成比	票数	構成比
代替要因の確保が難しい	389	43.3%	389	58.5%
働き方に関する様々な社会通念がある	145	16.1%	145	21.8%
日常的に労働時間が長い部門・事業所がある	166	18.5%	166	25.0%
育児休暇・介護休暇等により職場で周りの人の業務量が増える	158	17.6%	158	23.8%
全体的に休暇取得率が低い	130	14.5%	130	19.5%
管理職の認識が乏しい	59	6.6%	59	8.9%
制度導入に伴いコストがアップする	131	14.6%	131	19.7%
育児・介護支援制度等の利用が昇進・昇格に影響する	7	0.8%	7	1.1%
本社又は取引先が取り組むことに理解がない	18	2.0%	18	2.7%
その他	51	5.7%	51	7.7%
無回答	233	25.9%		
合計	898	100.0%	665	100.0%

Ⅵ セクシャル・ハラスメント(以下「セクハラ」という。)に関する状況についてお伺いします。

質問13 セクハラ防止のためどのようなことを実施していますか。

あてはまるすべてに○印を付けてください。

	票数	構成比	票数	構成比
就業規則に防止条項を盛り込んだ	330	36.7%	330	49.0%
社内報や掲示板で意識を高めている	197	21.9%	197	29.2%
管理職に対する研修の実施	126	14.0%	126	18.7%
従業員に対する研修の実施	114	12.7%	114	16.9%
相談・苦情処理窓口の設置	308	34.3%	308	45.7%
その他	147	16.4%	147	21.8%
無回答	224	24.9%		
合計	898	100.0%	674	100.0%

質問14 過去、3年間に社内でセクハラ問題が発生したことがありますか。あてはまるものすべてに○印を付けてください。

	票数	構成比	票数	構成比
ある	35	3.9%	35	4.1%
ない	750	83.5%	750	88.2%
わからない	65	7.2%	65	7.6%
無回答	48	5.3%		
合計	898	100.0%	850	100.0%

質問15 今後、セクハラ防止のためにどのようなことを考えていますか。あてはまるものすべてに○印を付けてください。

	票数	構成比	票数	構成比
就業規則に防止条項を盛り込む	108	12.0%	108	17.8%
社内報や掲示板で意識を高める	229	25.5%	229	37.7%
管理職に対する研修の実施	161	17.9%	161	26.5%
従業員に対する研修の実施	173	19.3%	173	28.5%
相談・苦情処理窓口の設置	193	21.5%	193	31.7%
その他	103	11.5%	103	16.9%
無回答	290	32.3%		
合計	898	100.0%	608	100.0%

平成 21 年度 男女共同参画推進調査 報告書

発 行	茨 城 県
編 集	茨城県知事公室女性青少年課
発 行 日	平成 22 年 3 月
協 力	株式会社 AN計画工房
