

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。

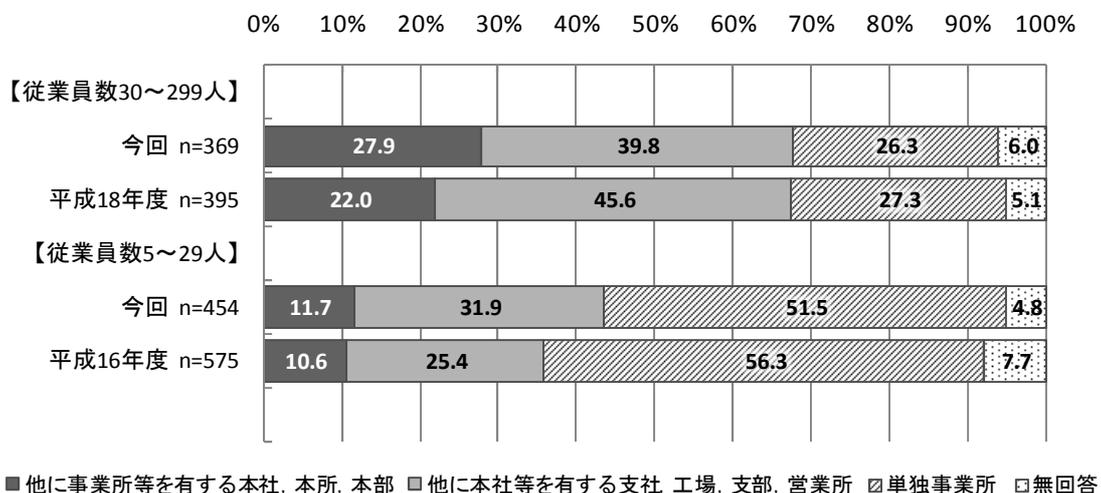
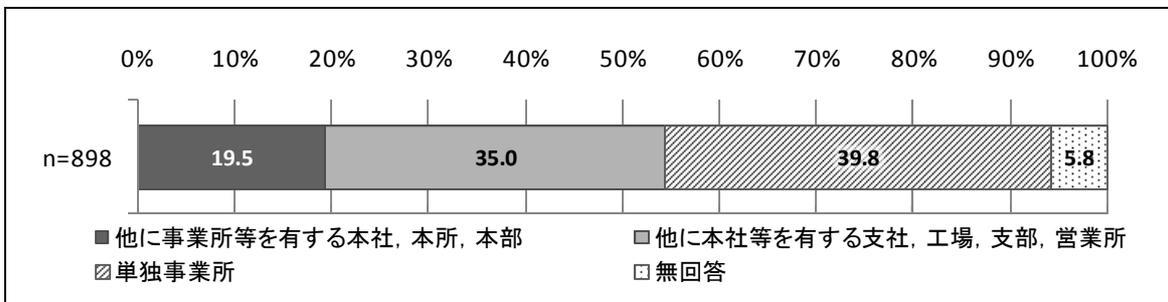
所在地について、多いのは「県南地域」、少ないのは「鹿行地域」で、概ね県全体の構成に近い割合となっている。過去との比較でみると、従業員数30～299人、5～29人の事業所ともに、「県南地域」の割合が増加し、「県央地域」での減少傾向が見受けられる。

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。

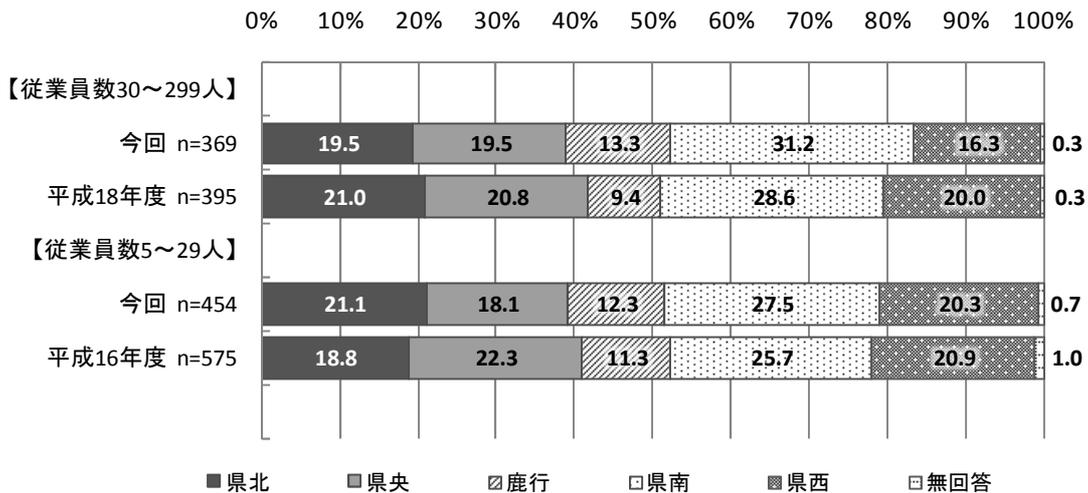
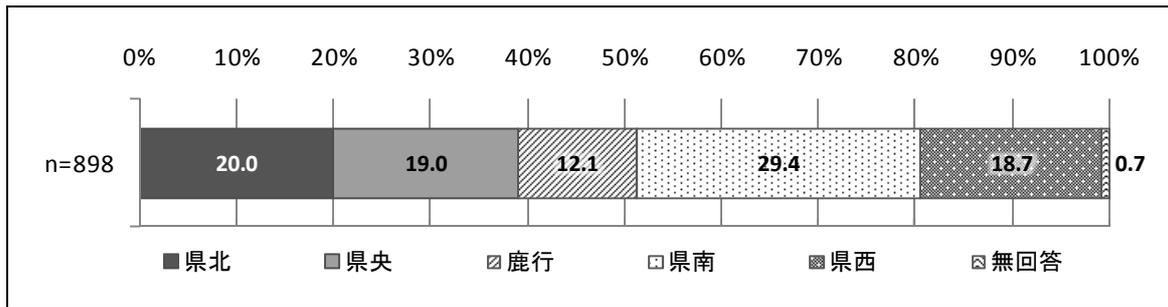
業種別では製造業、卸売・小売業、医療・福祉、サービス業（他に分類されないもの）が比較的多く、全体として「第3次産業」の割合が6割以上で、県内全体の割合に近い数字となっている。

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。

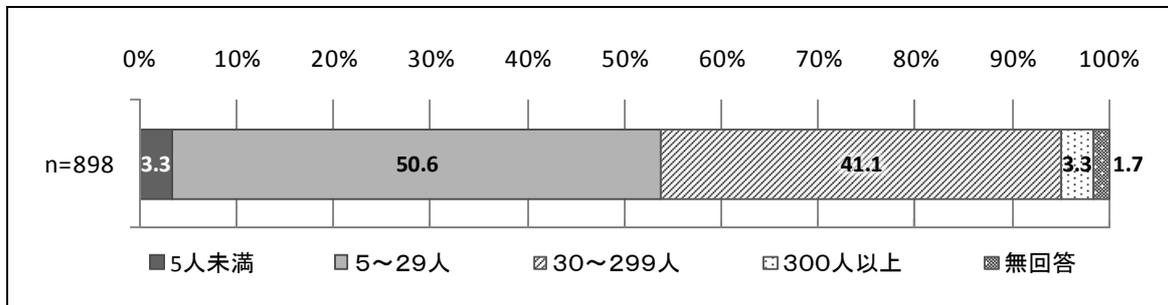
①事業所の形態



②所在地

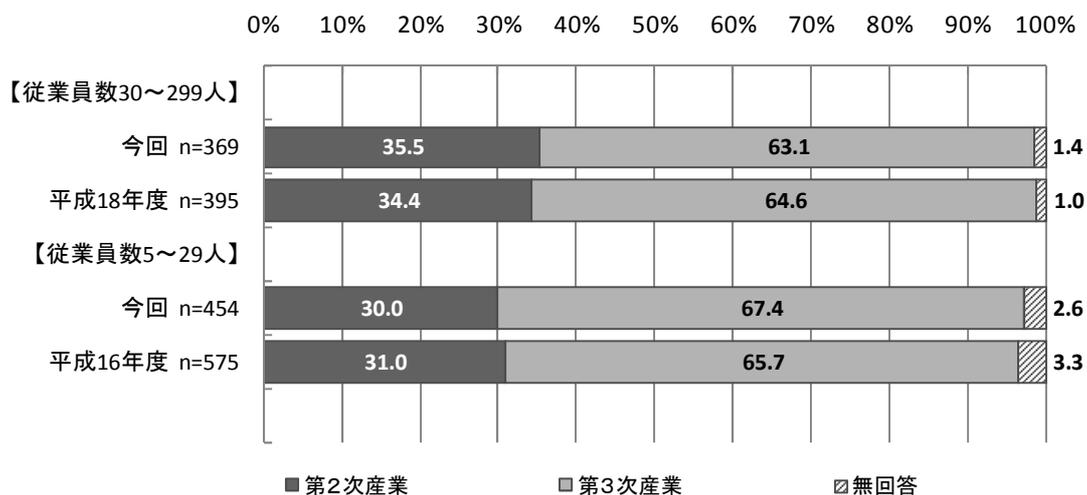
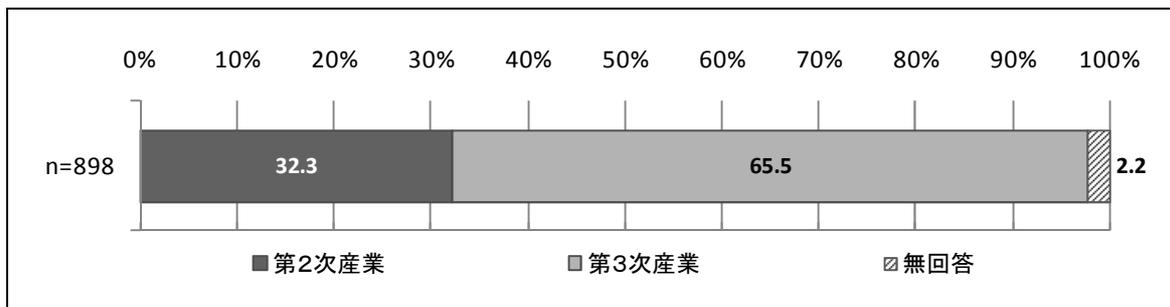


③従業員数

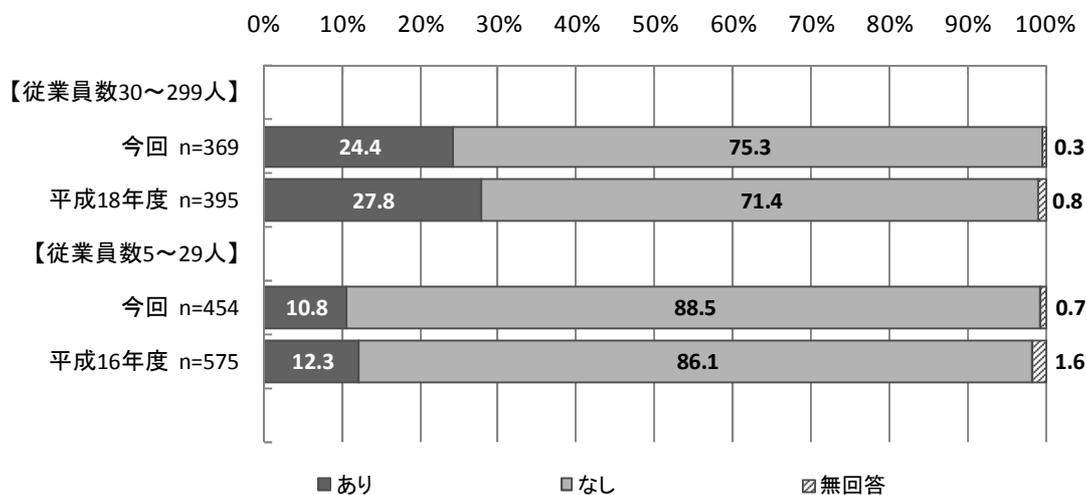
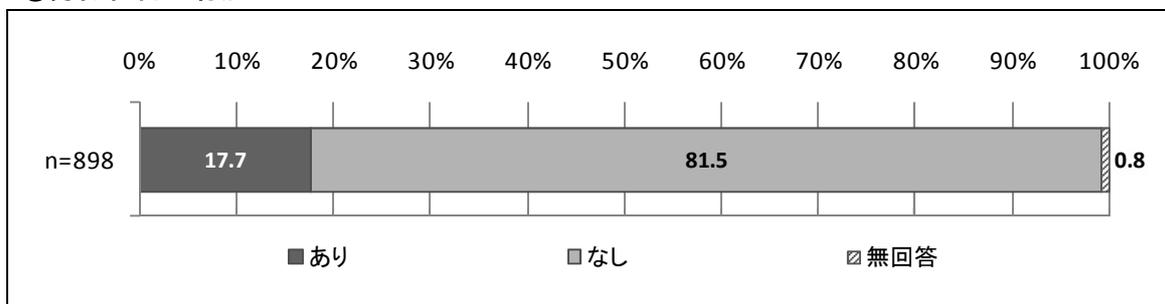


④業種

	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	



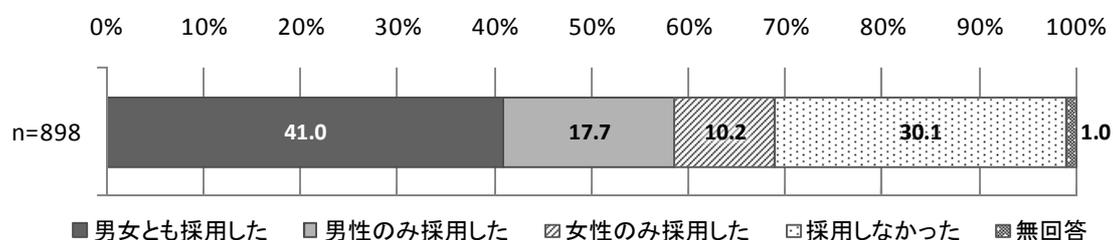
⑤労働組合の有無



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」

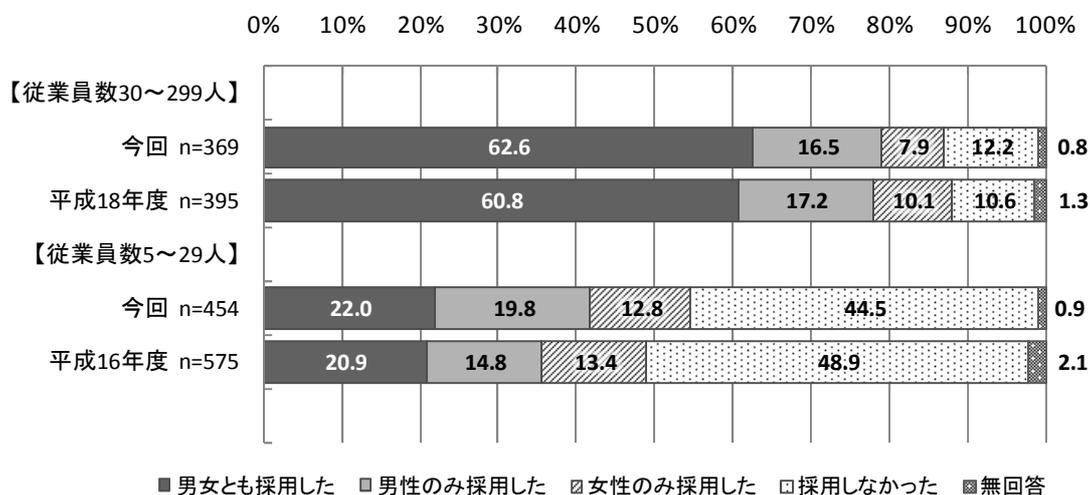
従業員の採用については、「男女とも採用した」が4割を占めており、最も多くなっている。一方、採用のない事業所も3割見受けられる。

【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】

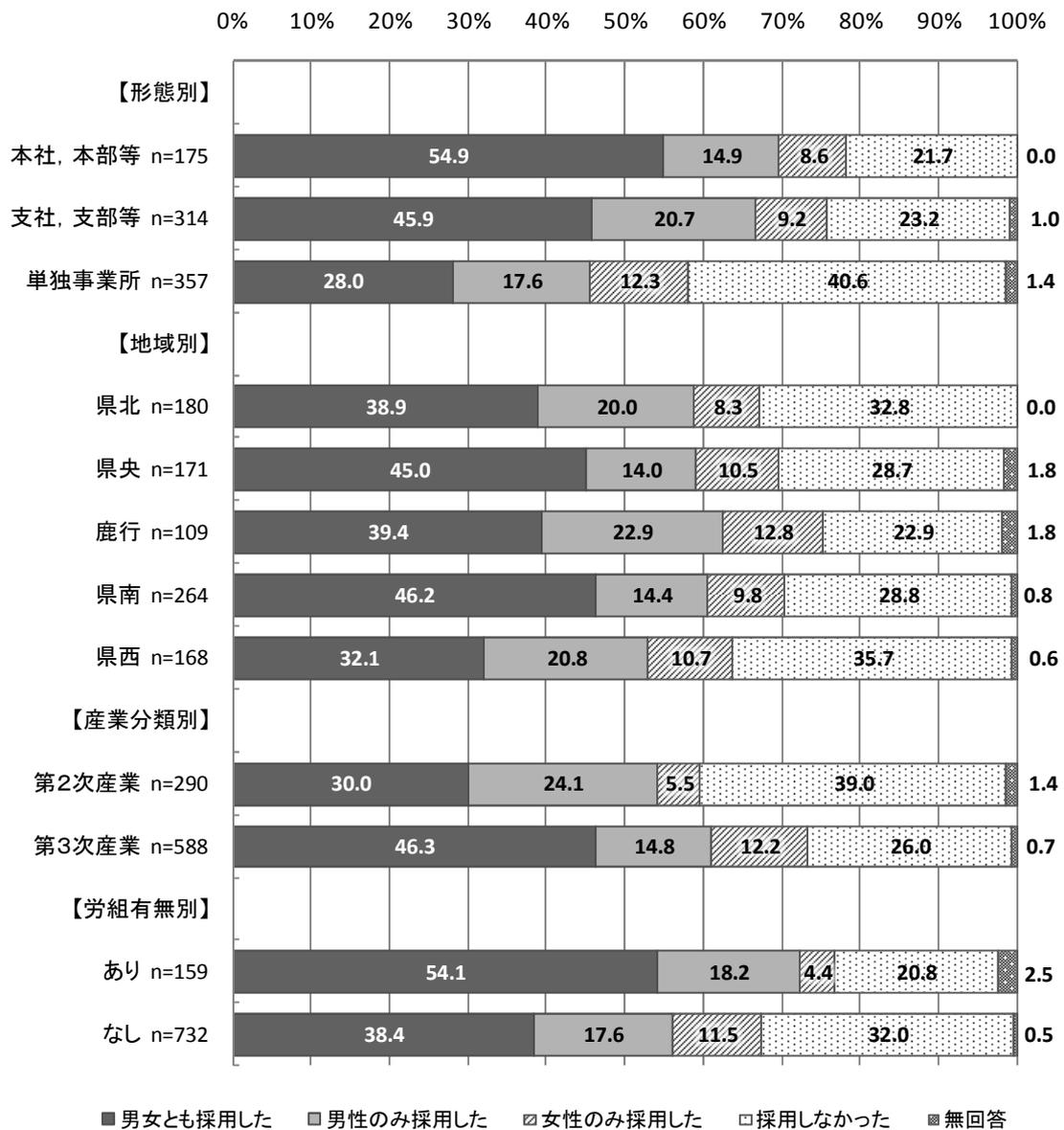
採用状況を形態別に比較すると、「男女とも採用した」割合は本社，本部等の事業所で最も高く、「採用しなかった」割合は，単独事業所で最も高く4割となっている。

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。

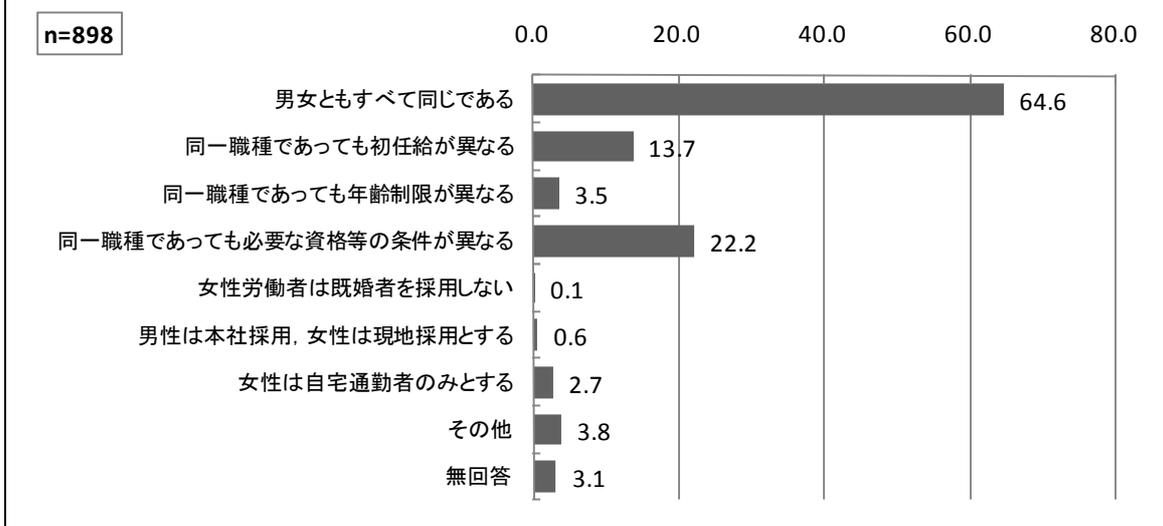
産業分類別では，「男女とも採用した」割合は第3次産業のほうが高く，「男性のみ採用した」割合や「採用しなかった」割合は第2次産業のほうが高くなっている。

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
- ・ 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
- ・ 男：嘱託, 正社員・女：派遣
- ・ 女性のための職場であり, 男性は採用しない
- ・ 人柄重視
- ・ 本社一括採用
- ・ 交代勤務のみ等勤務条件が異なる
- ・ 女性は採用していない
- ・ 男女とも自宅通勤者のみ
- ・ 職能優先

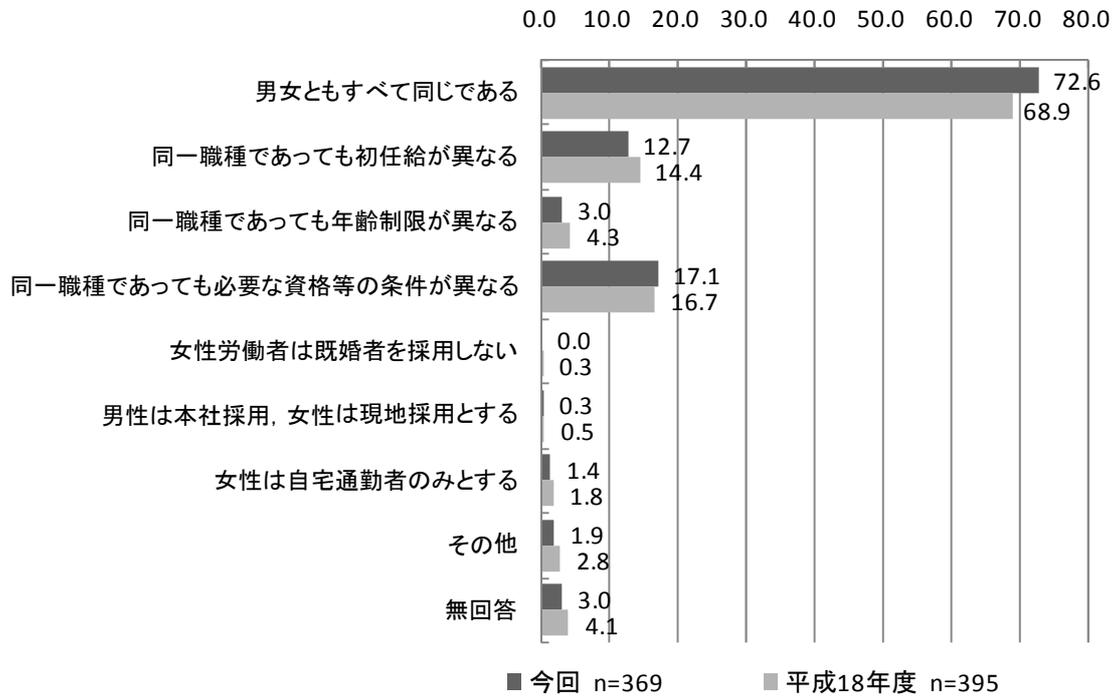
【規模別比較】

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。

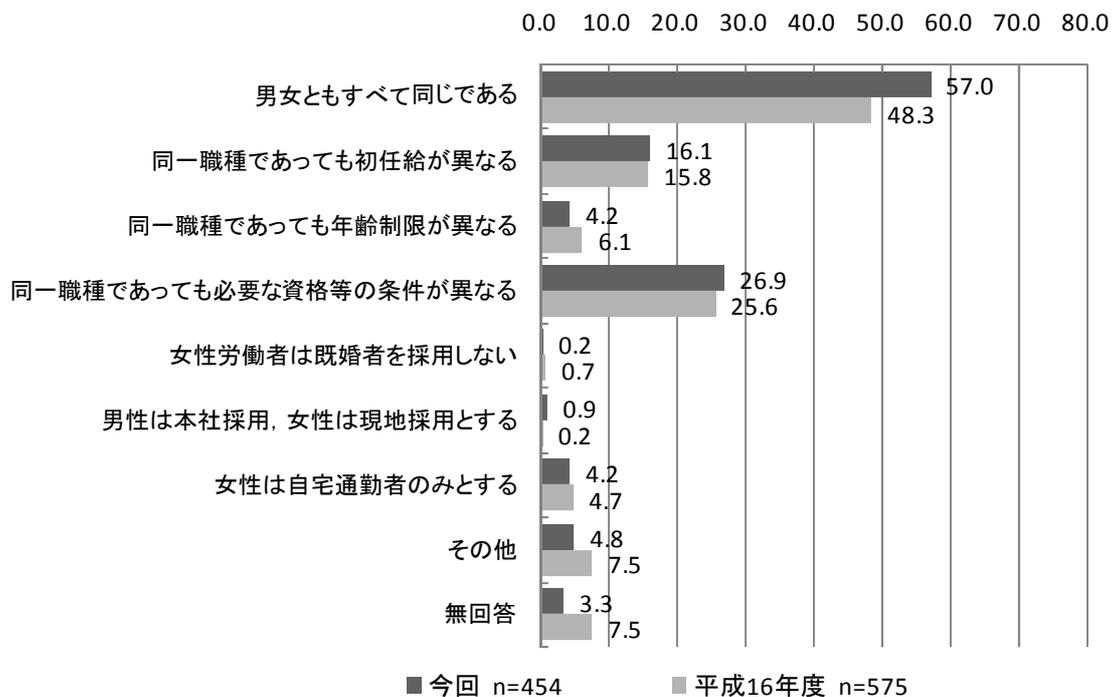
一方、従業員数5～29人の事業所については、「男女ともすべて同じである」という割合は、過去の調査と比較すると増加しているものの、全体よりも低くなっている。また、「同一職種であっても必要な資格等の条件が異なる」「同一職種であっても初任給が異なる」割合は、全体よりも高くなっており、前回調査と比較しても若干増加している。

図一 採用条件・方針【規模別】

【従業員数 30～299 人】

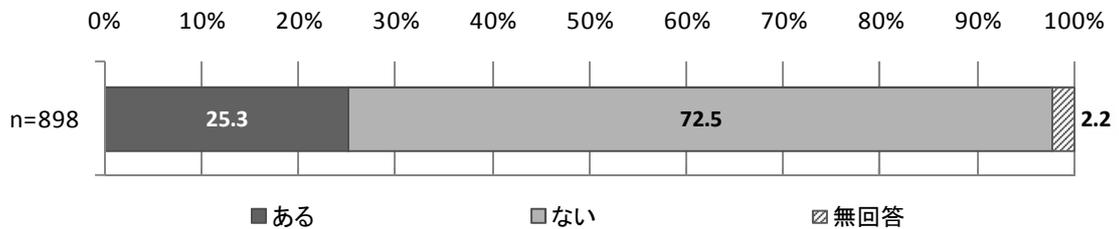


【従業員数 5～29 人】



(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」

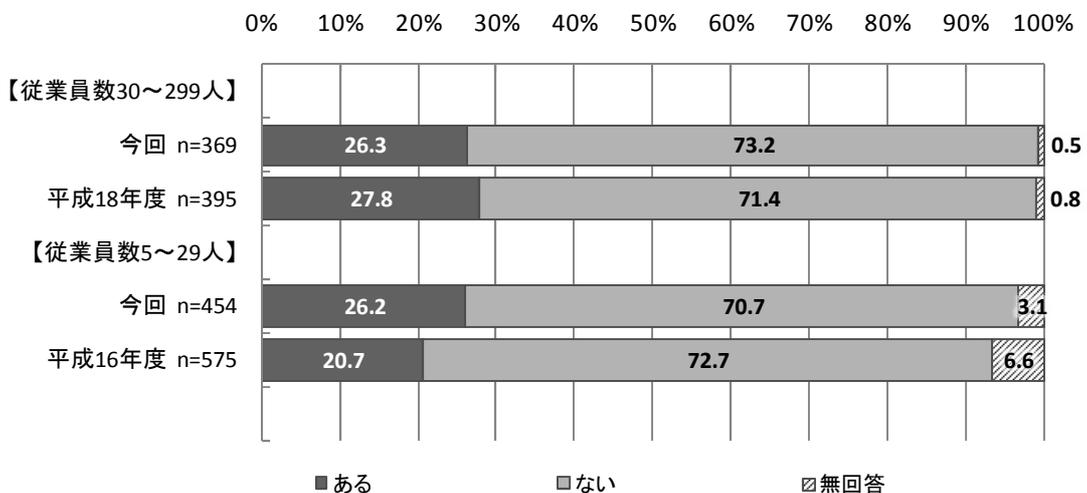
女性を配置しない職種の有無について、「ない」という事業所が7割以上であるものの、「ある」という事業所も2割以上見受けられる。

【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】

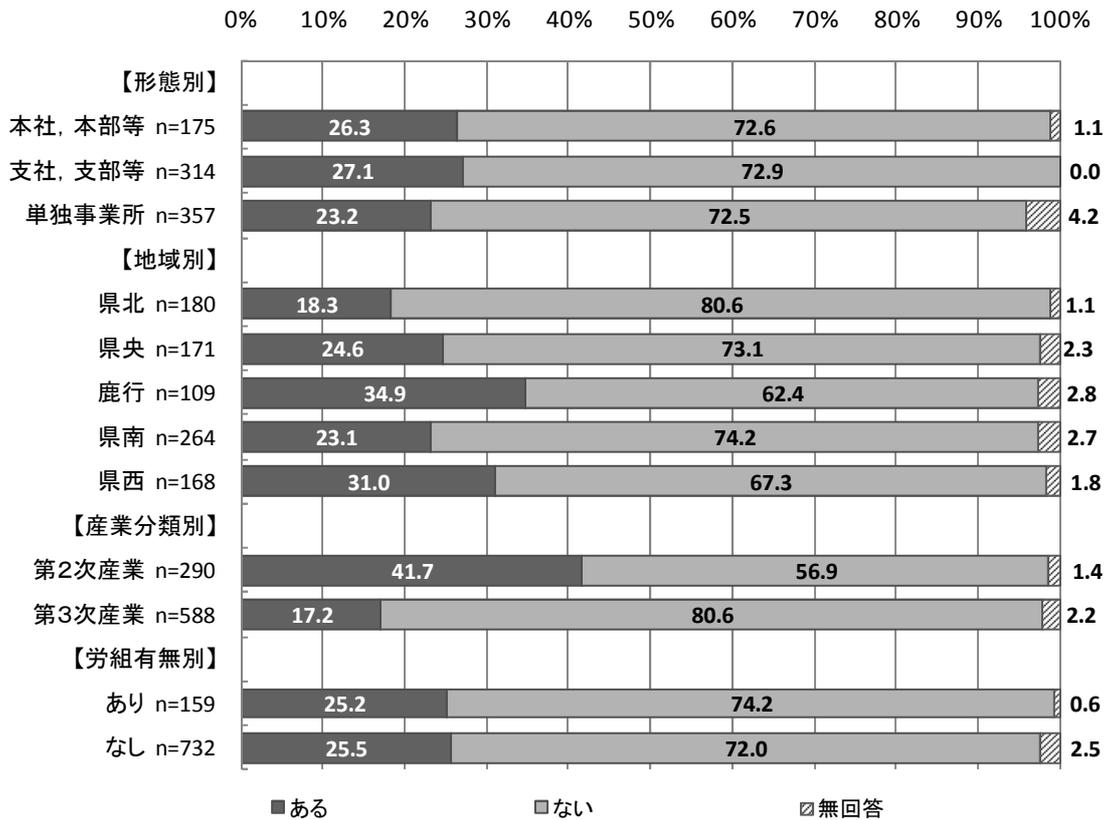


【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

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。

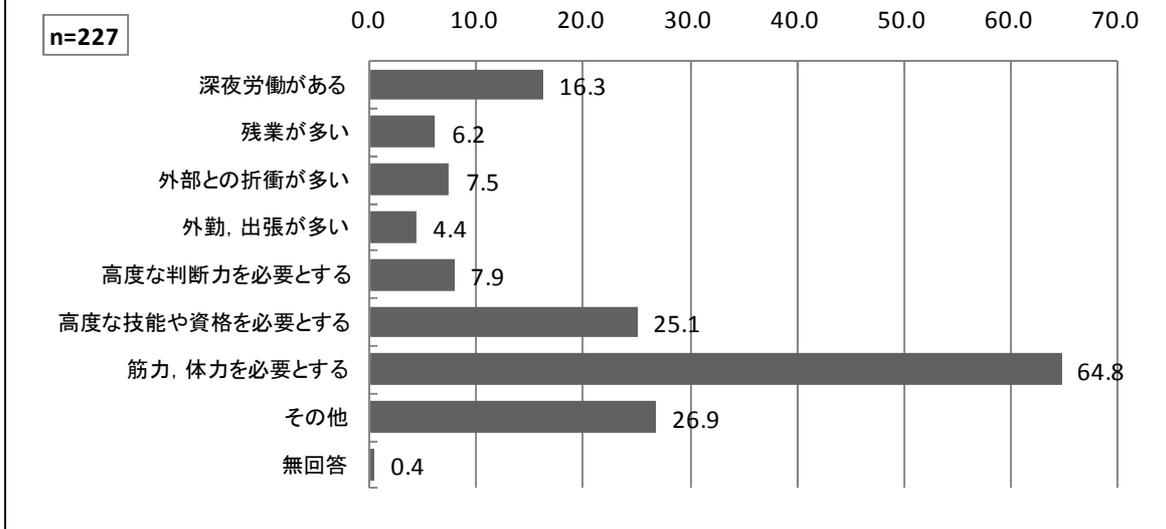
図一女性を配置しない職種の有無【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別】



【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

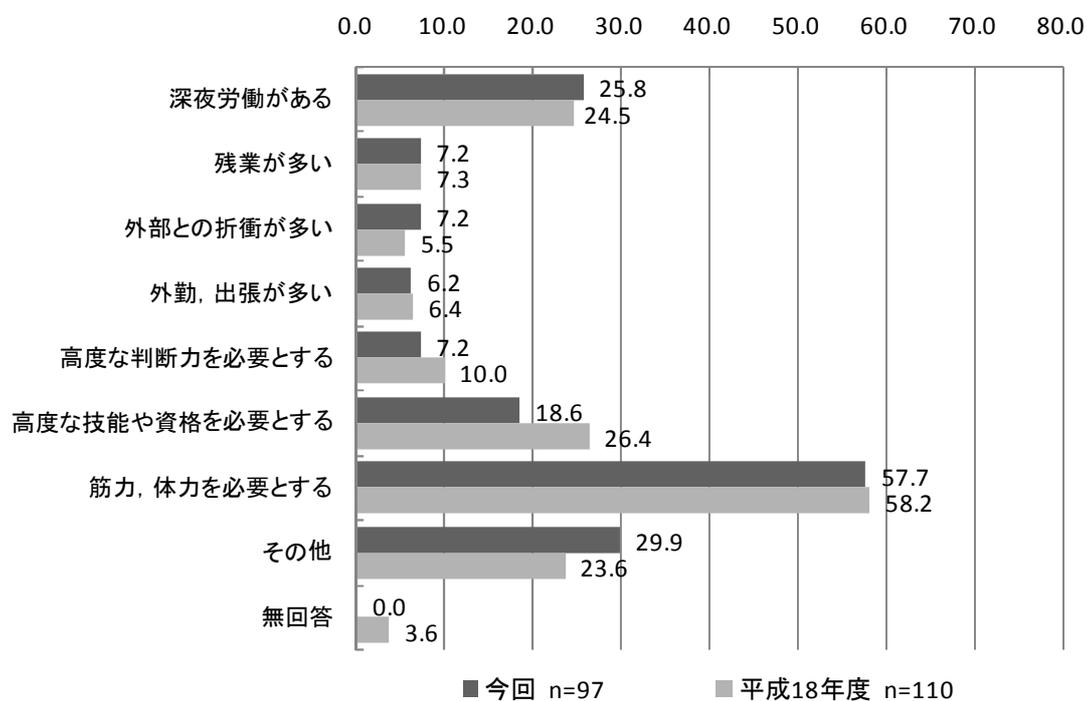
【規模別比較】

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。

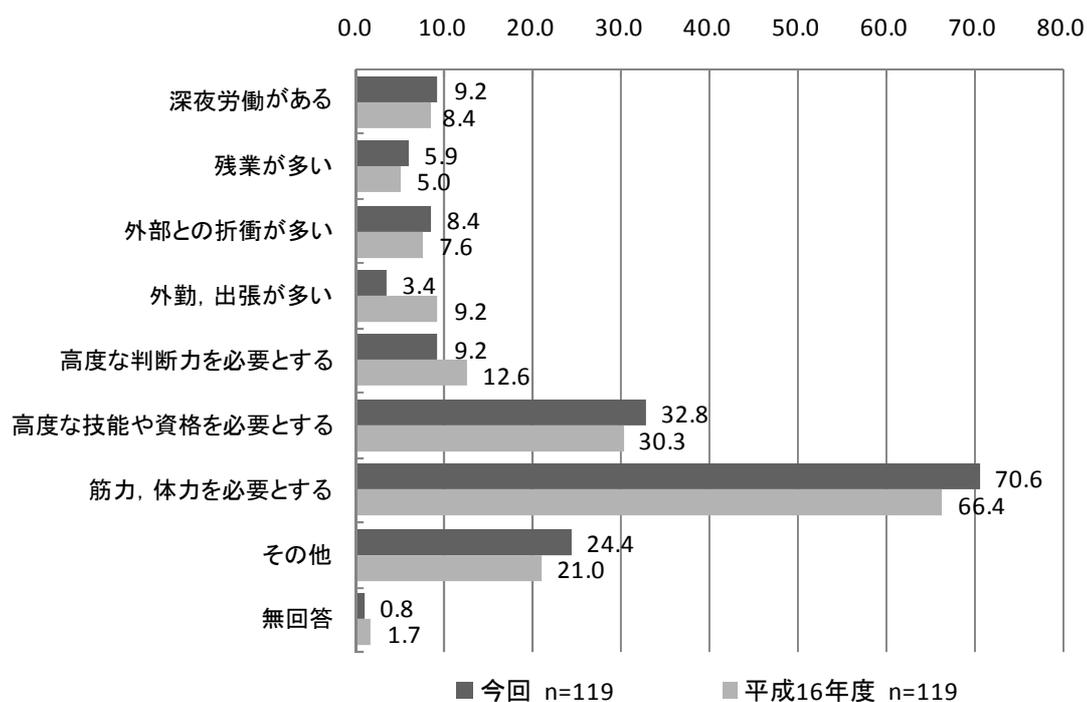
一方、従業員数5～29人の事業所については、「筋力、体力を必要とする」という理由が約7割で、前回の調査と比較して増加している。また、「高度な技能や資格を必要とする」という理由は3割以上で、前回調査と比較しても増加している。

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】

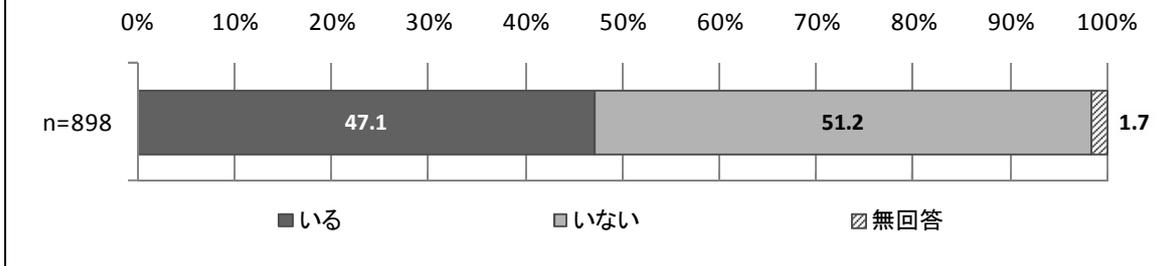


【従業員数 5～29 人】



(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

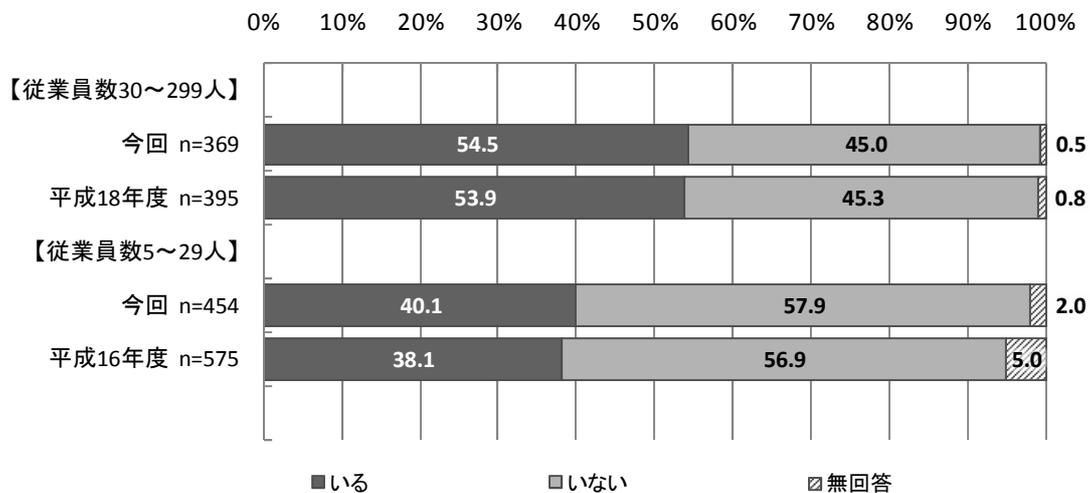
女性の登用状況について、女性の管理職が「いない」という事業所が半数以上で、「いる」という事業所は半数以下となっている。

【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】



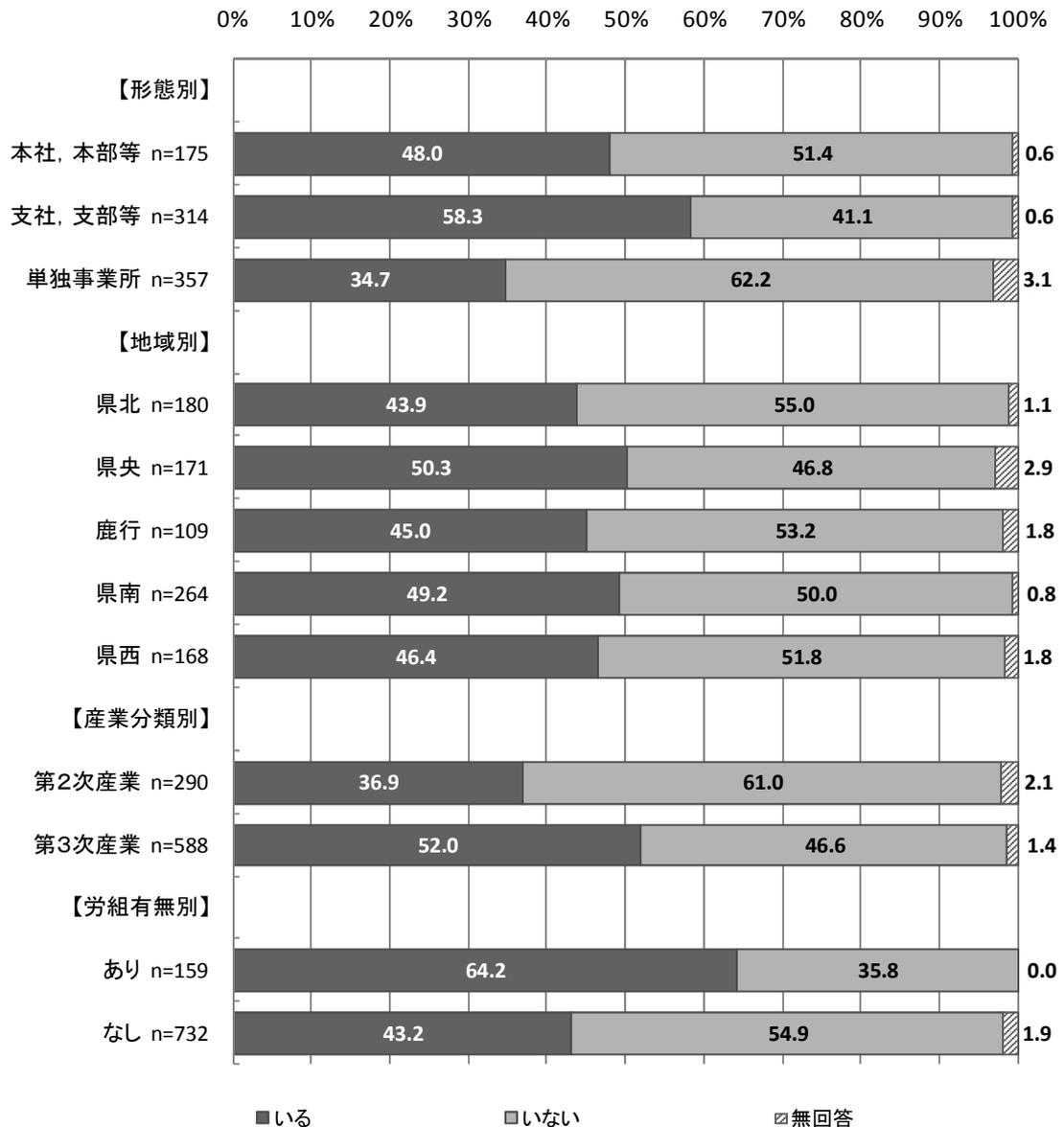
【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

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。

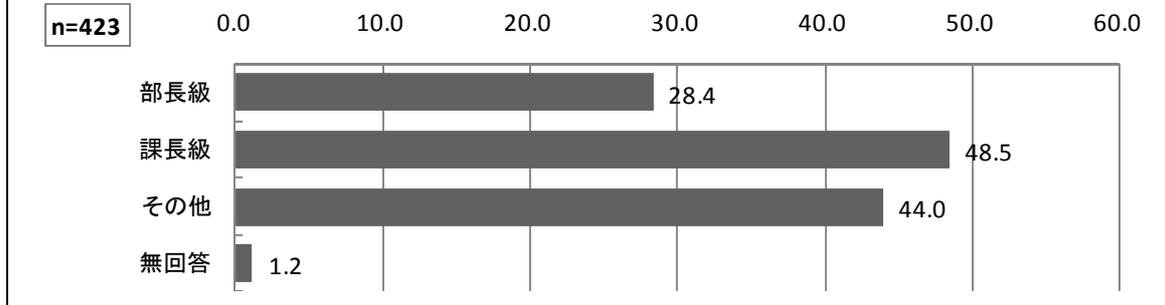
地域別では，「いる」割合が県央や県南で高く，県北や鹿行では低くなっている。

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 |

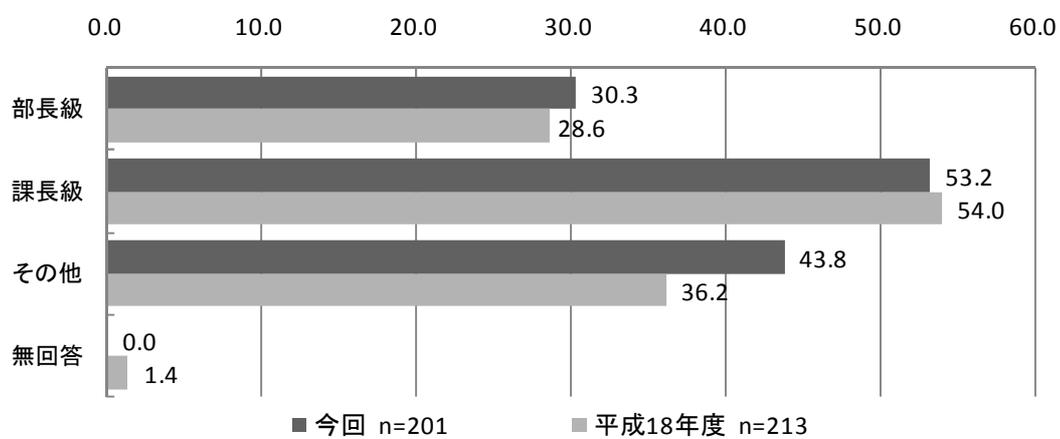
【規模別比較】

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。

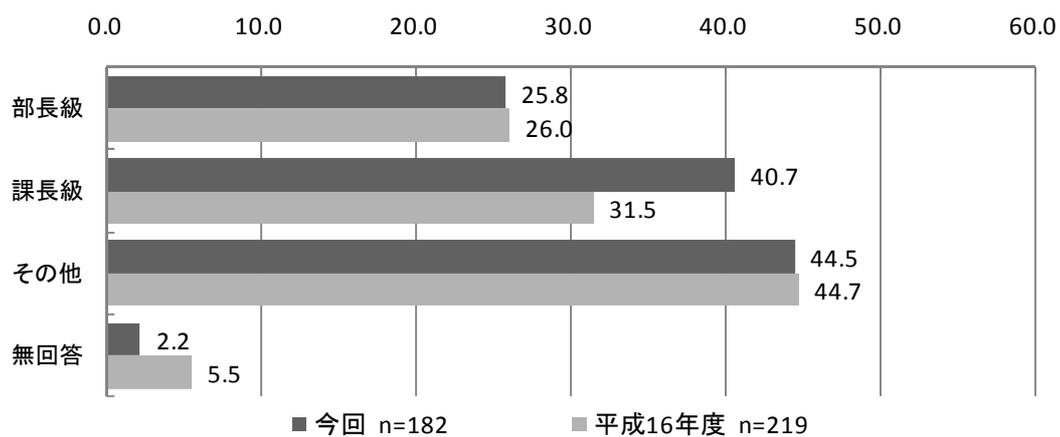
一方、従業員数5～29人の事業所については、「課長級」、「部長級」の役職が全体よりも下回っているものの、前回調査と比較すると「課長級」が10ポイント近い伸びを示している。

図一 女性管理職の役職

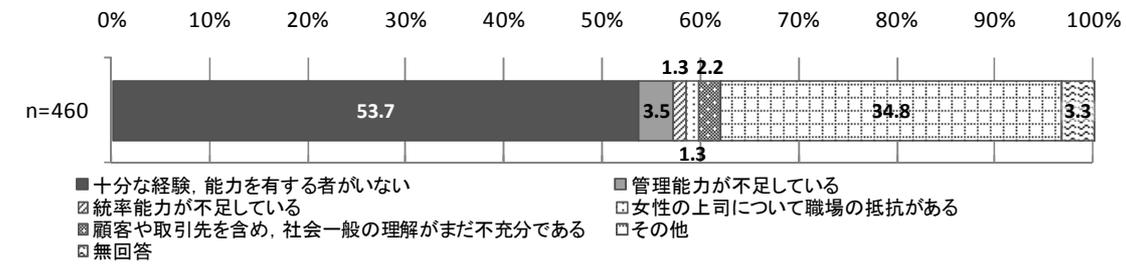
【従業員数 30～299 人】



【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）

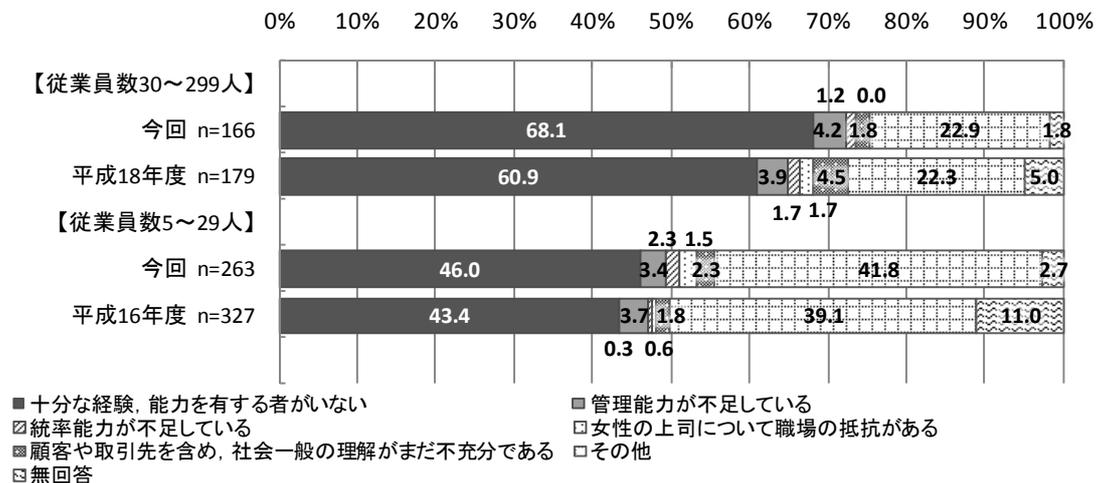
- ・ 管理ポストの必要性がない
- ・ 勤務年数が少ない
- ・ 希望者がいない
- ・ 能力はあるが管理職の席が空かない
- ・ 女性従業員が少ない、いない
- ・ 基準に満たない
- ・ 女性はパートが主である
- ・ 能力を有する前に婚姻するため

【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】

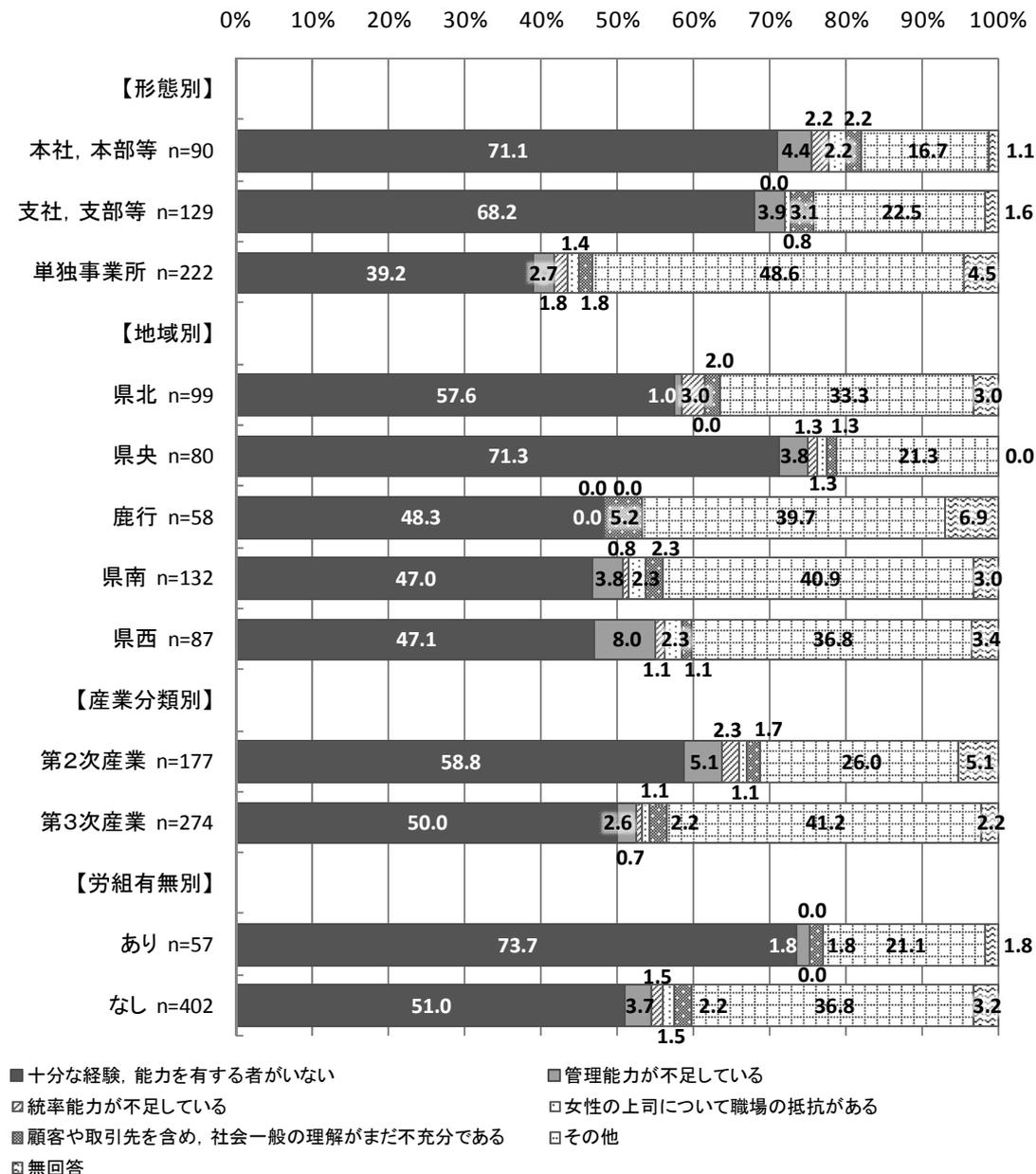


【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

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。

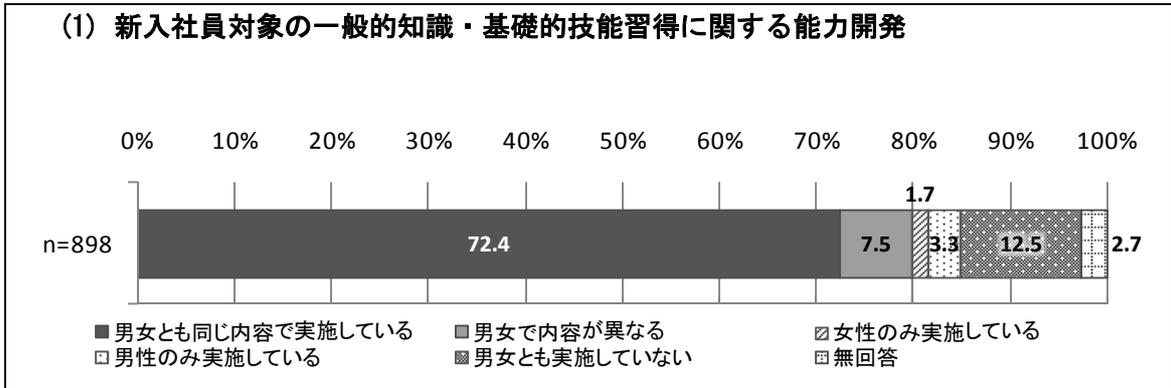
さらに，「十分な経験，能力を有する者がいない」という項目は，地域別では県央地域で，産業別では第2次産業で，労働組合の有無別では労働組合のある事業所で割合が高い。一方，「管理能力が不足している」という理由は，県西，第2次産業で高くなっている。

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」

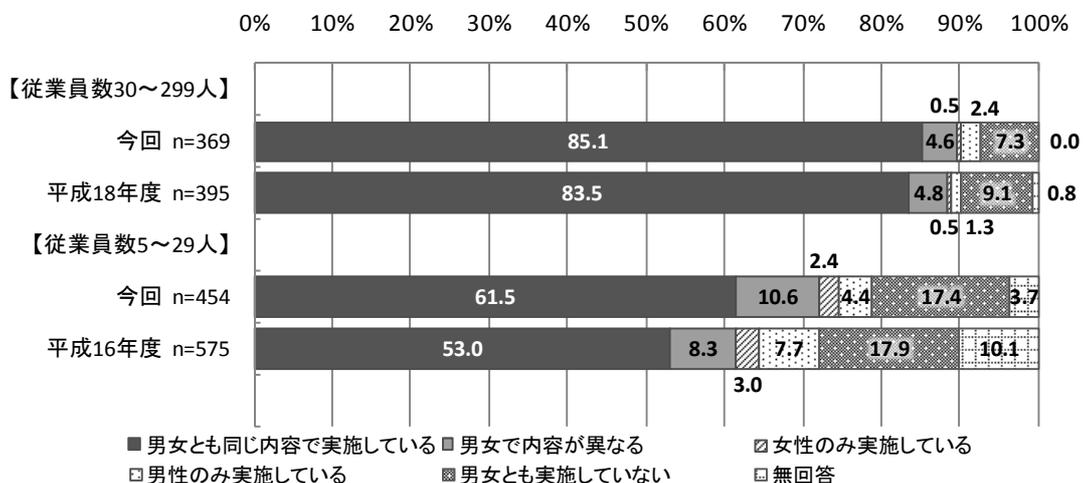
新入社員対象の一般的知識・基礎的技能習得に関する能力開発について、「男女とも同じ内容で実施している」という事業所が7割以上となっている。一方「男女で内容が異なる」という事業所は1割以下となっている。

【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】

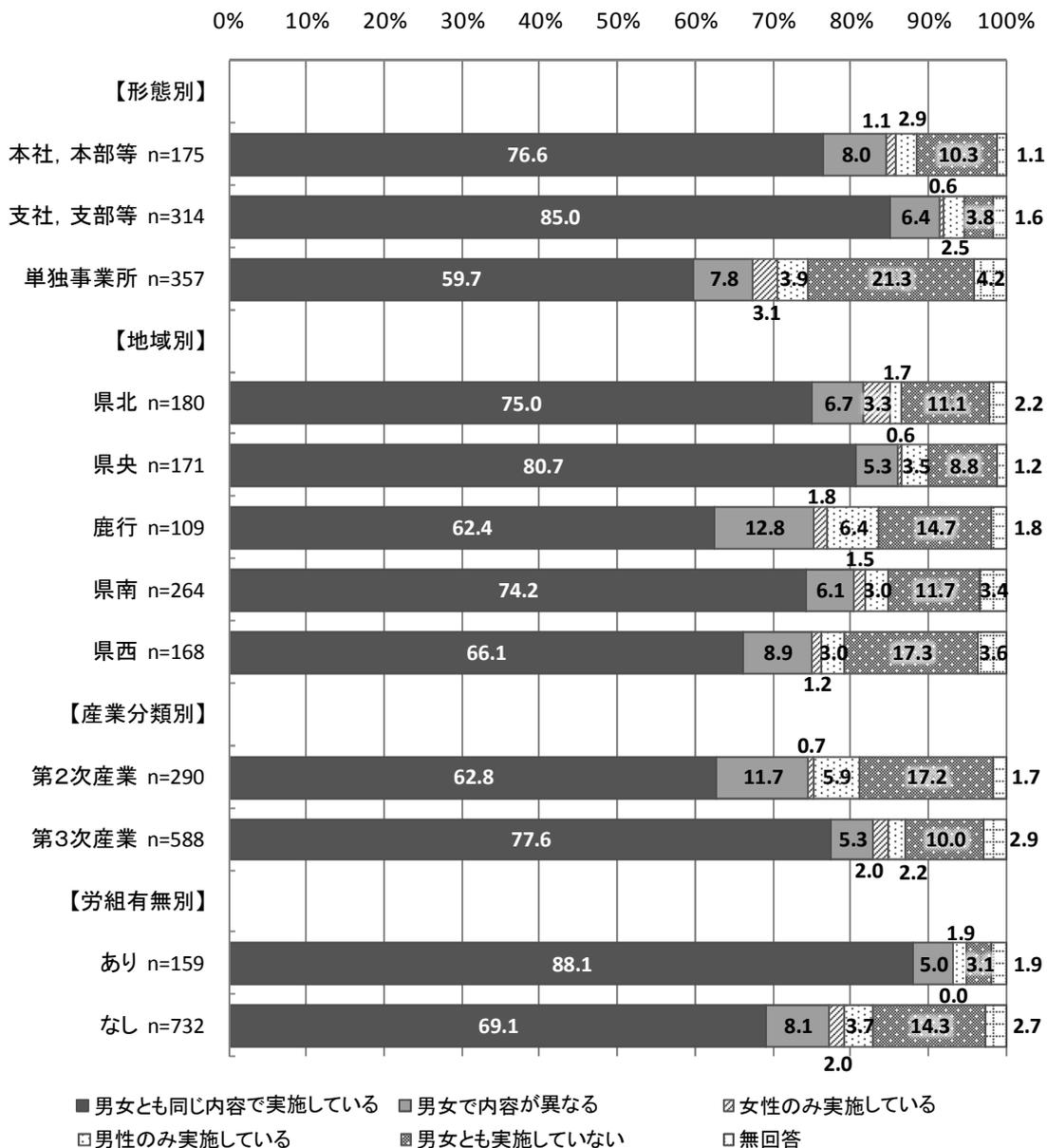
形態別に比較すると、「男女とも同じ内容で実施している」割合は本社，本部等や支社，支部等の事業所で高く，単独事業所では「男女とも実施していない」割合が高い。

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。

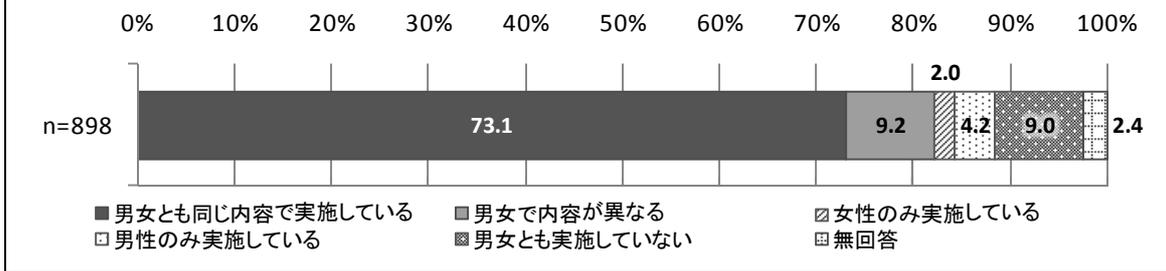
産業分類別では第3次産業，労働組合の有無別では労働組合のある事業所のほうが「男女とも同じ内容で実施している」割合がかなり高くなっている。

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」

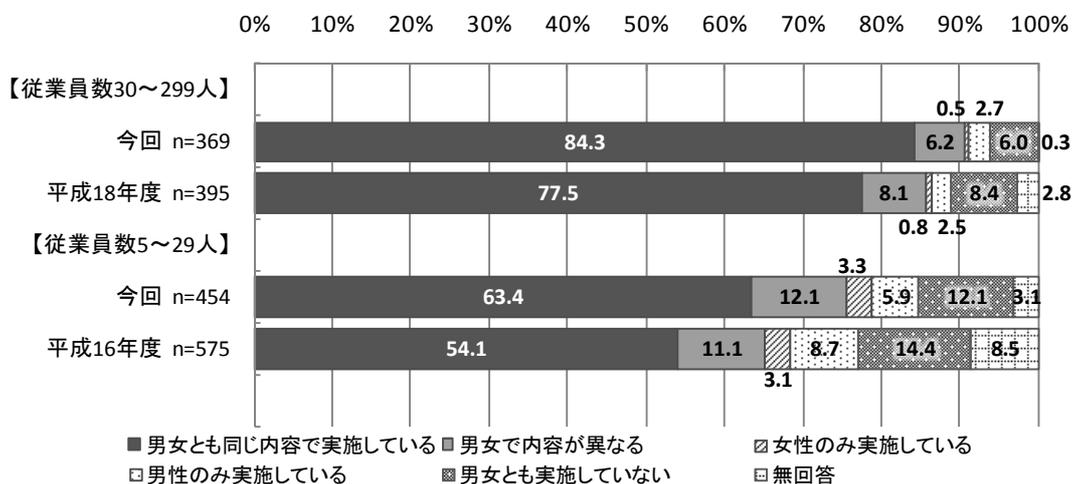
業務に関する知識・技能を高めるための能力開発について、「男女とも同じ内容で実施している」という事業所が7割以上となっている。一方「男女で内容が異なる」という事業所は1割以下となっており、新入社員に対する能力開発とほぼ同じ傾向を示している。

【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】

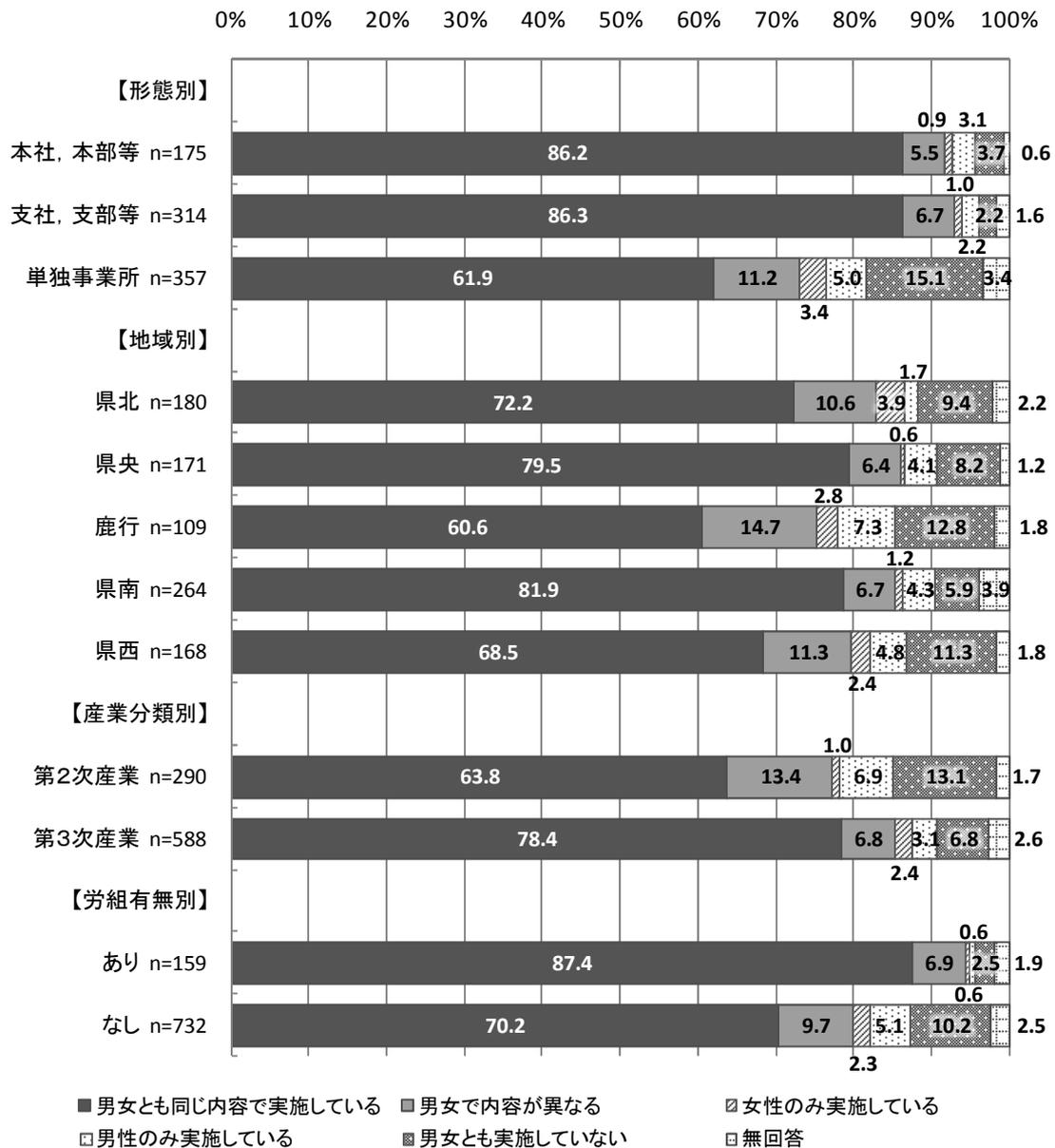
形態別に比較すると，新入社員を対象とした教育と同様に「男女とも同じ内容で実施している」割合は本社，本部等や支社，支部等の事業所で高く，単独事業所では「男女とも実施していない」割合が高い。

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。

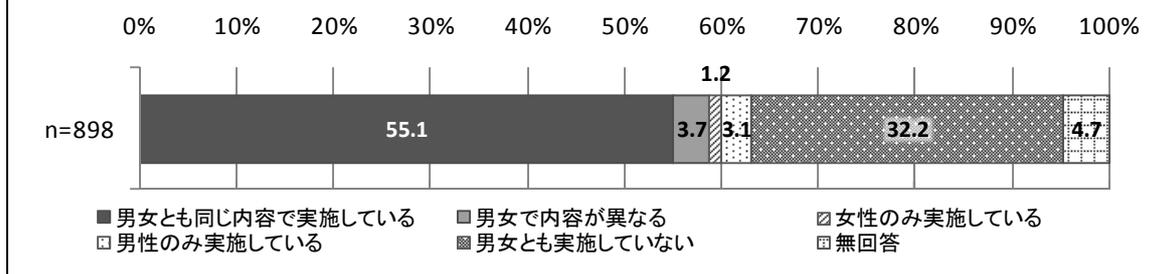
産業分類別ではやはり第3次産業，労働組合の有無別では労働組合のある事業所のほうが「男女とも同じ内容で実施している」割合がかなり高くなっている。

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」

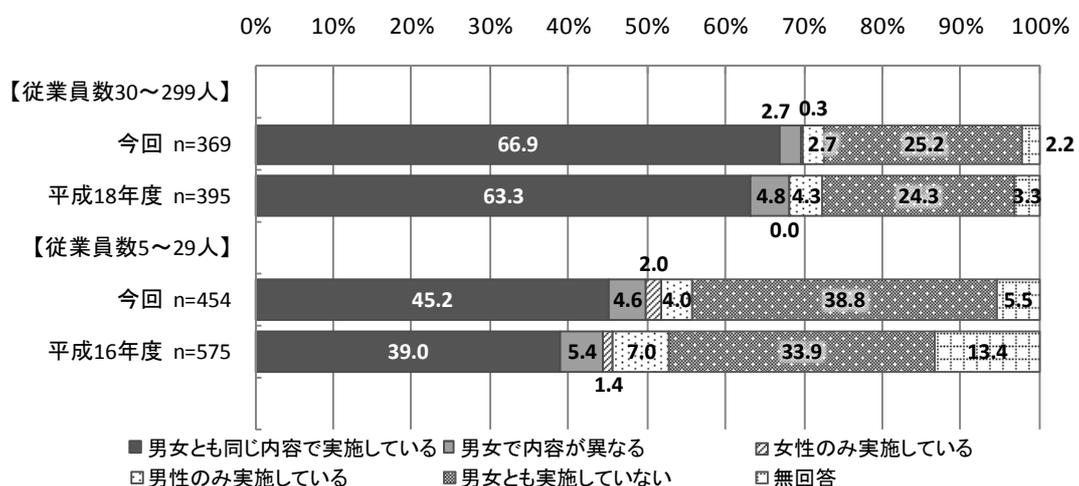
管理職などへの昇進に必要な知識習得等のための能力開発について、「男女とも同じ内容で実施している」という事業所が5割以上となっているが、「男女とも実施していない」という事業所も3割以上となっている。

【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



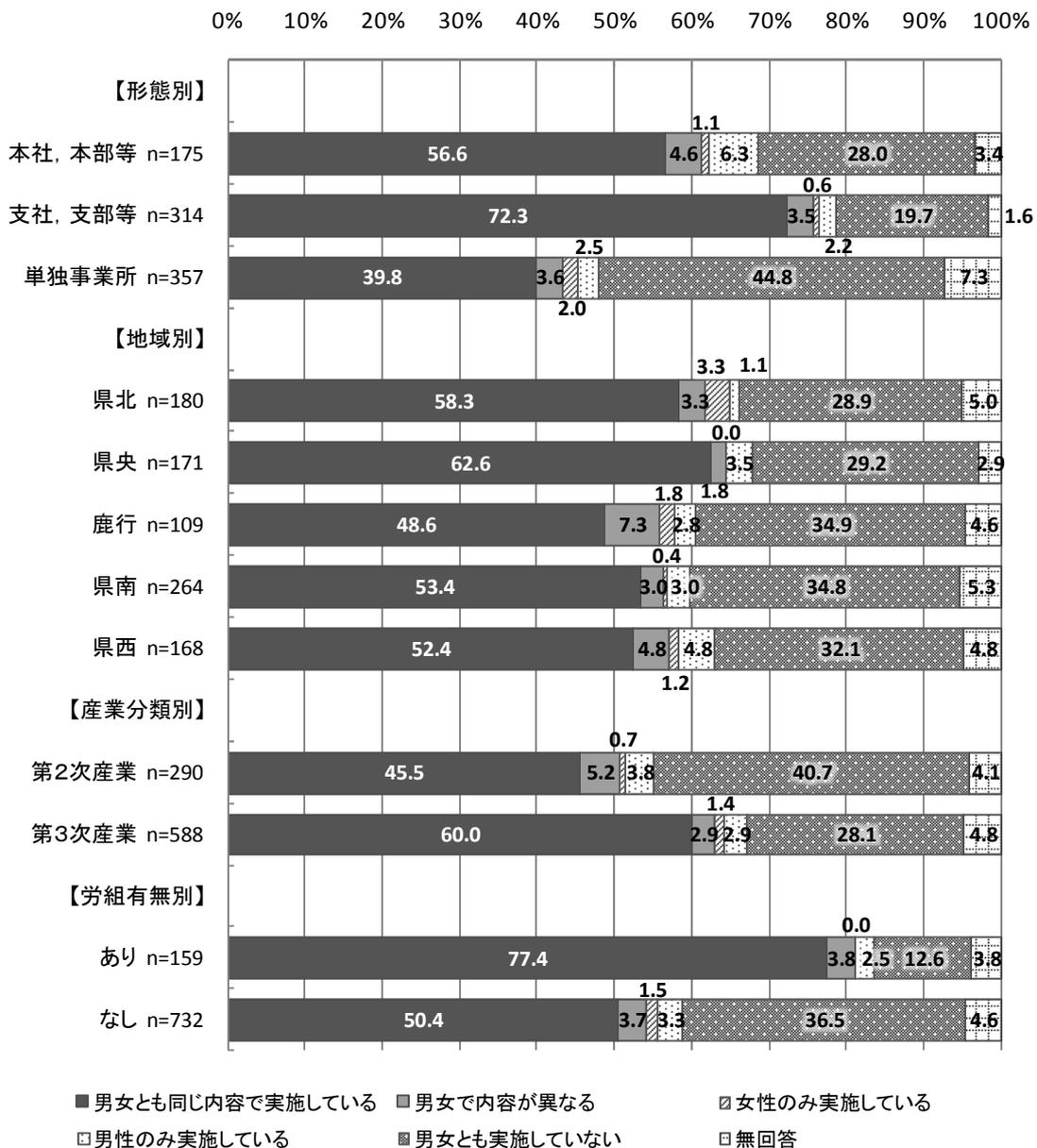
【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

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。

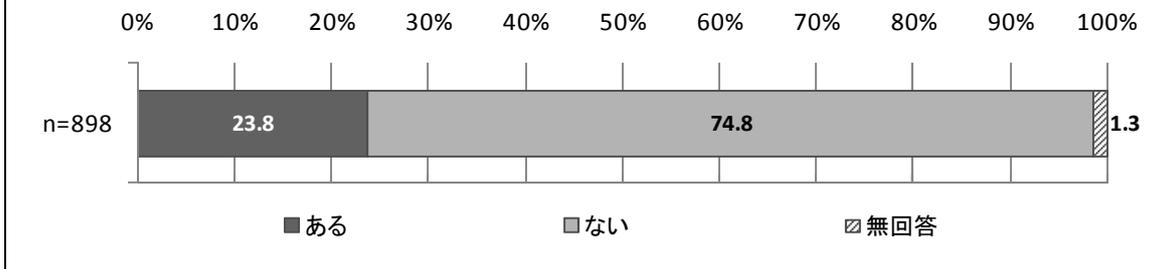
産業分類別では第3次産業，労働組合の有無別では労働組合のある事業所のほうが「男女とも同じ内容で実施している」割合がかなり高くなっており，特に労働組合のある事業所とない事業所との差は大きい。

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」

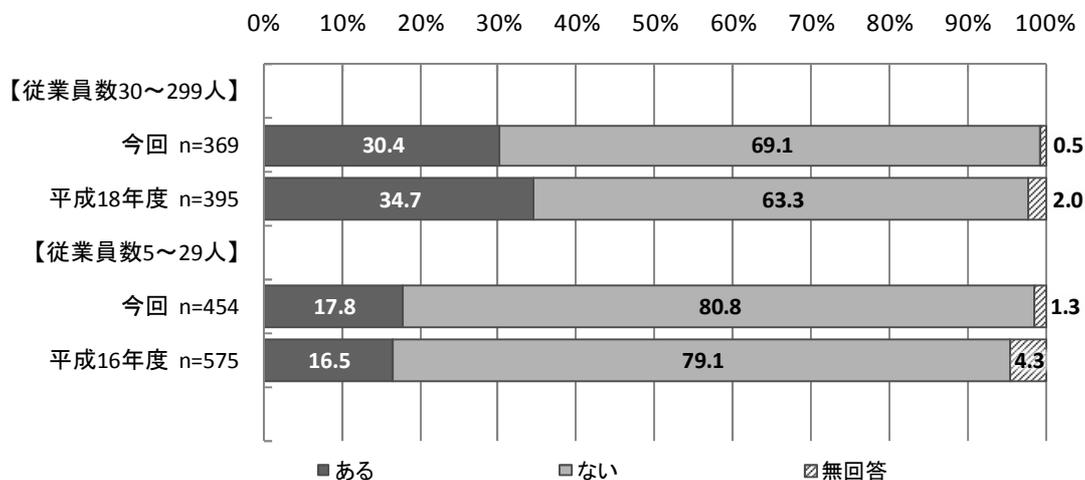
貸付制度の有無について，住宅資金，生活資金等の貸付制度が「ある」という事業所は2割程度で，7割以上が「ない」と回答している。

【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】

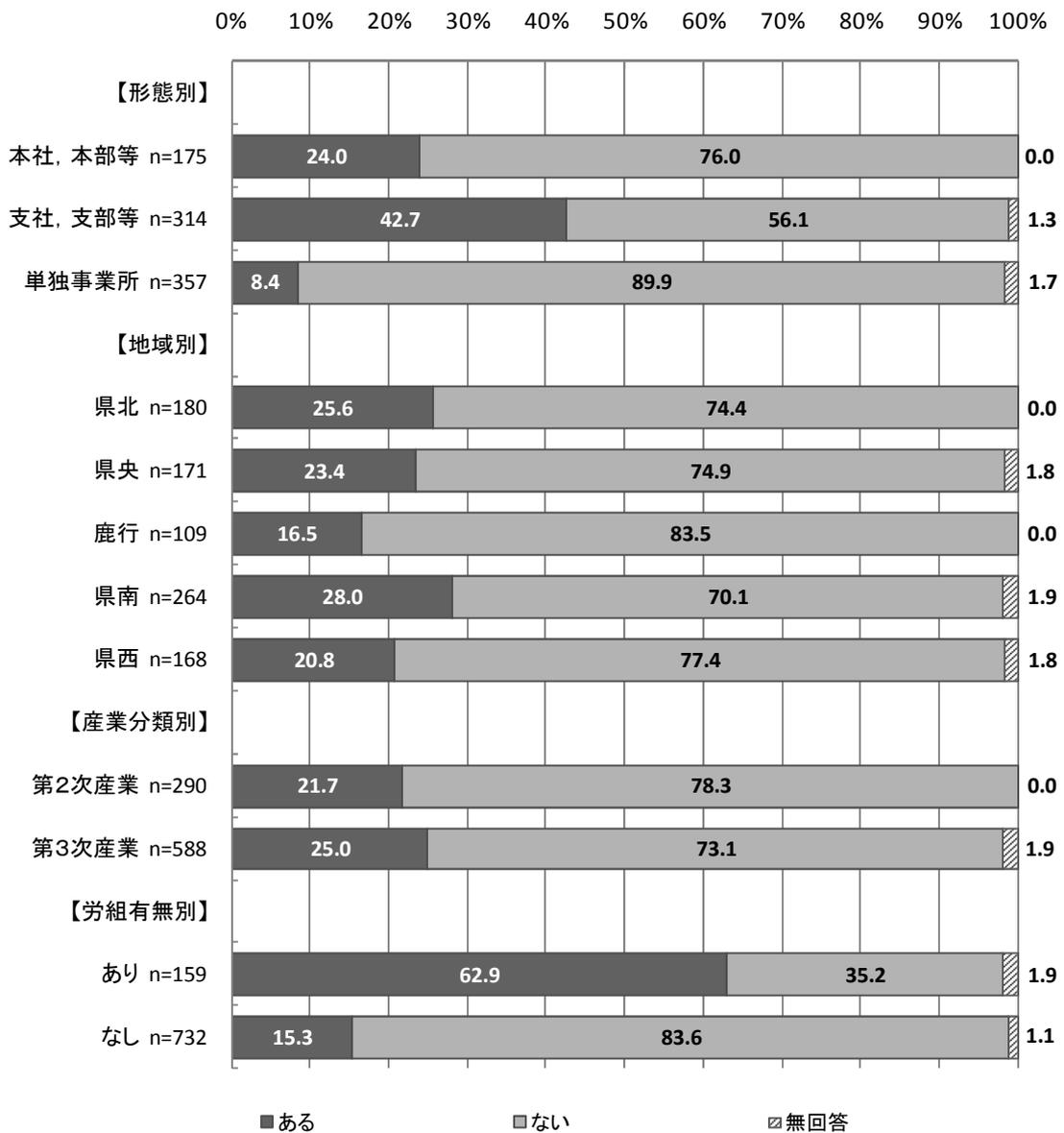
形態別に比較すると，貸付制度の「ある」割合は支社，支部等の事業所で高く，単独事業所では1割未満と少なくなっている。

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。

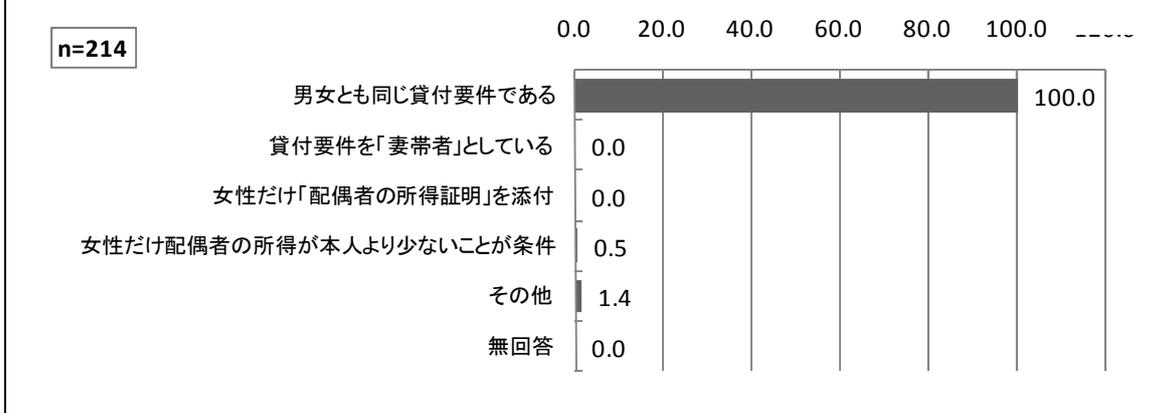
産業分類別では，大きな差はないものの第3次産業のほうが「ある」割合が高い。

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。



■ 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
-

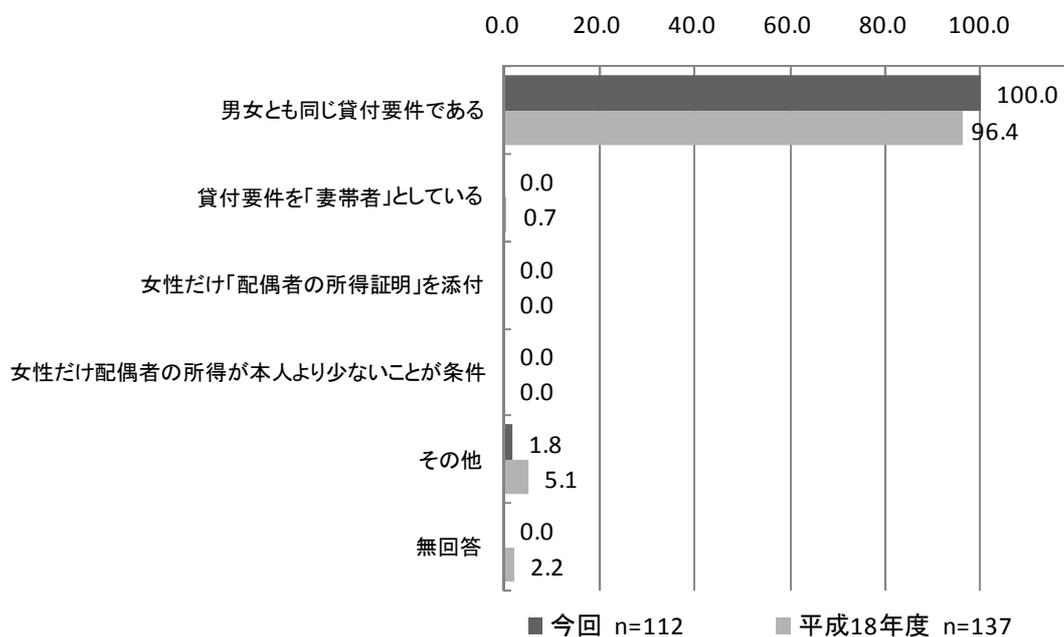
【規模別比較】

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。

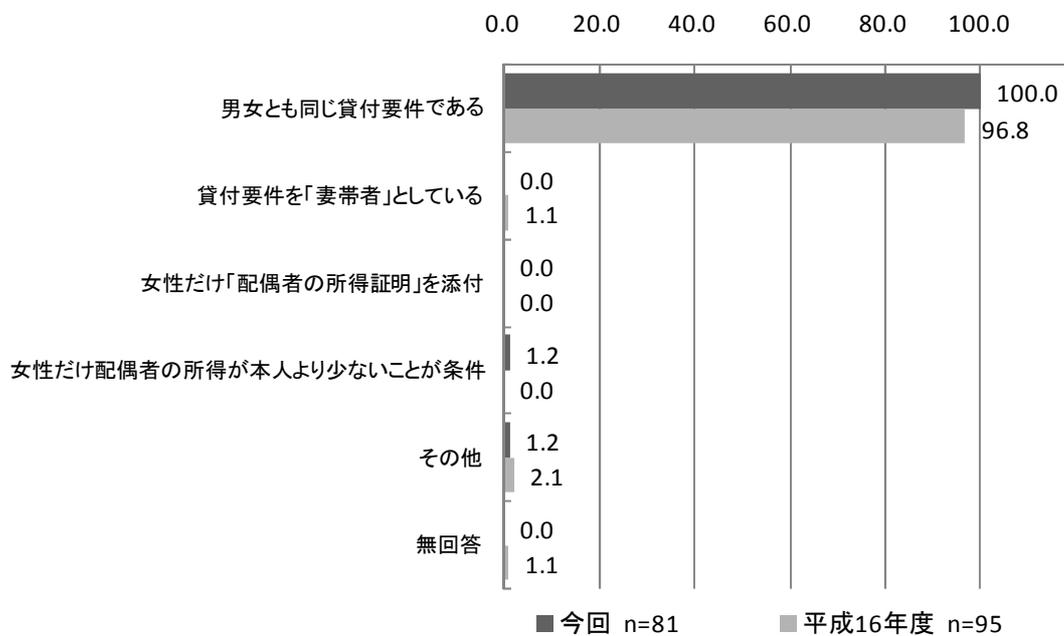
一方、従業員数 5～29 人の事業所についても同様に、「男女とも同じ貸付要件である」割合が 100%であり、前回調査と比較しても若干増加している。

図一 貸付要件等の男女差【規模別】

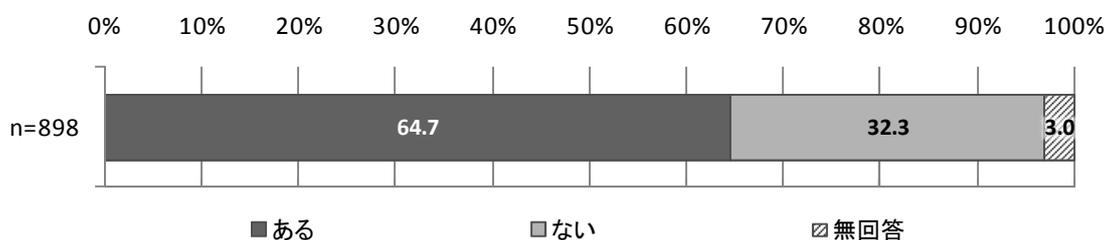
【従業員数 30～299 人】



【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」

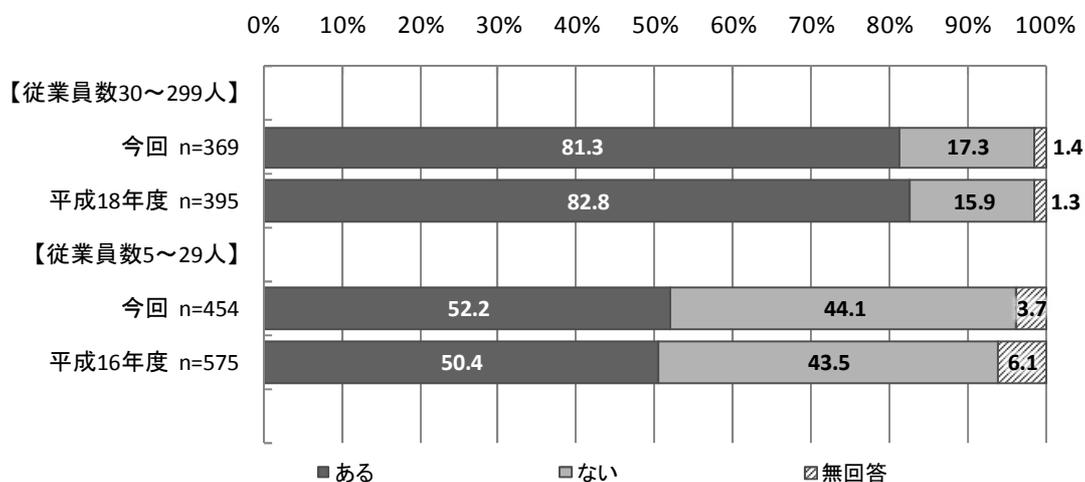
各種手当の有無について、住宅資金、生活資金等の各種手当が「ある」という事業所は全体の6割以上を占めているが、「ない」という事業所も3割程度見受けられる。

【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】



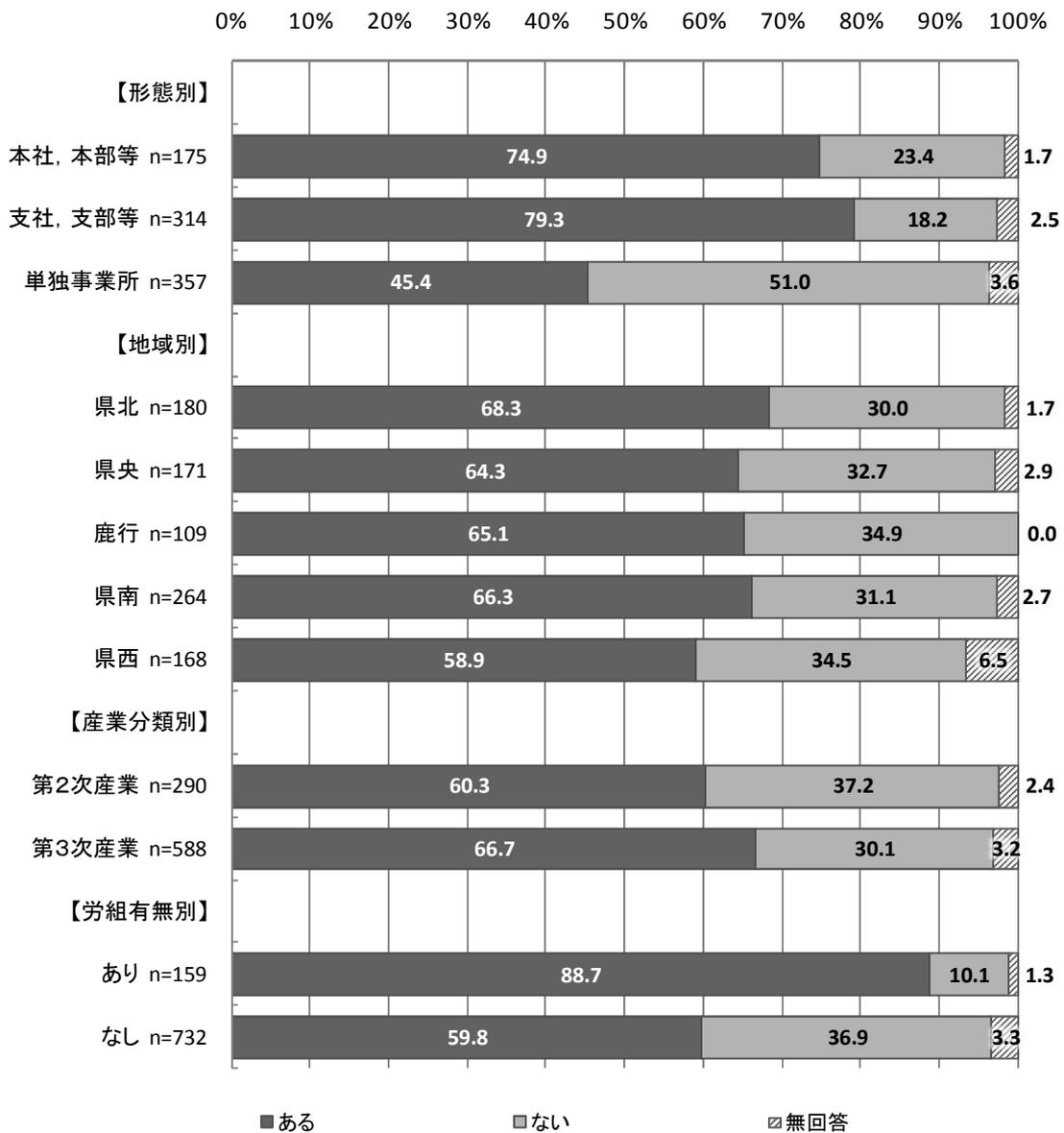
【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

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。

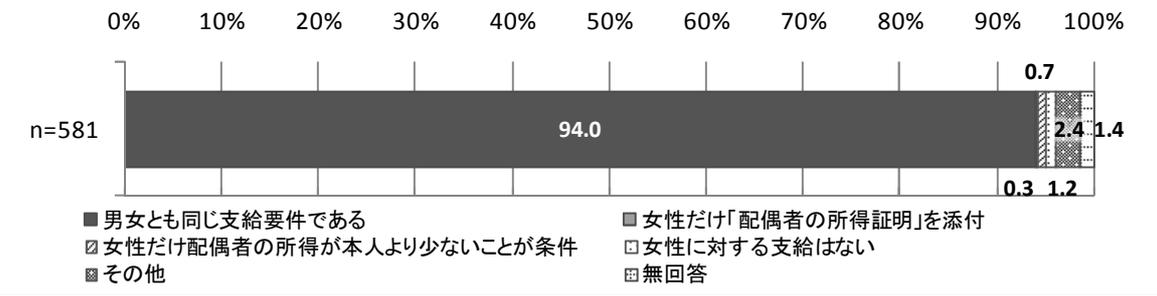
地域別では，各種手当の「ある」割合が県北で最も高く，県西で最も低くなっている。

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）

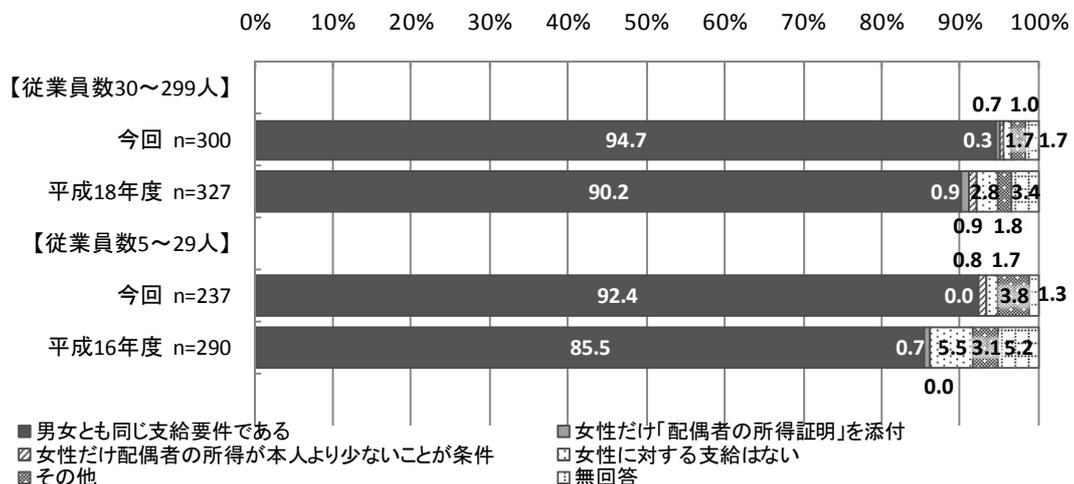
- ・ 持家の場合は支給なし
- ・ 対象者が夫婦勤務の場合、一方に支給
- ・ 扶養義務者のみ
- ・ 独身女性には住宅手当支給、扶養手当は男性または母子家庭等に支給
- ・ 女性の場合、配偶者と子供の両方を扶養していないと支給されない
- ・ 子が18歳未満に限る
- ・ 戸籍の筆頭者であること
- ・ 一般職には補助なし

【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】



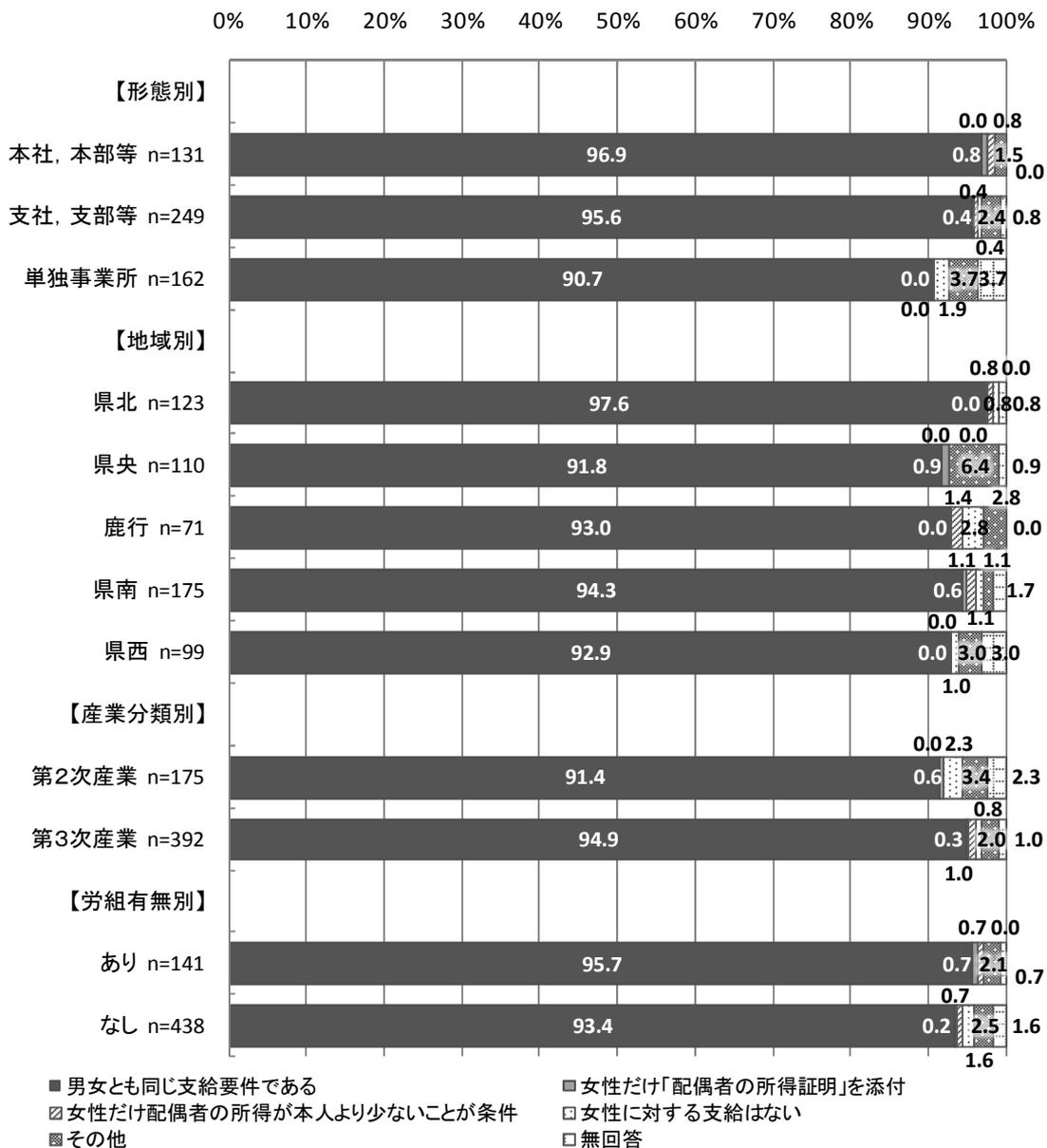
【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

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。

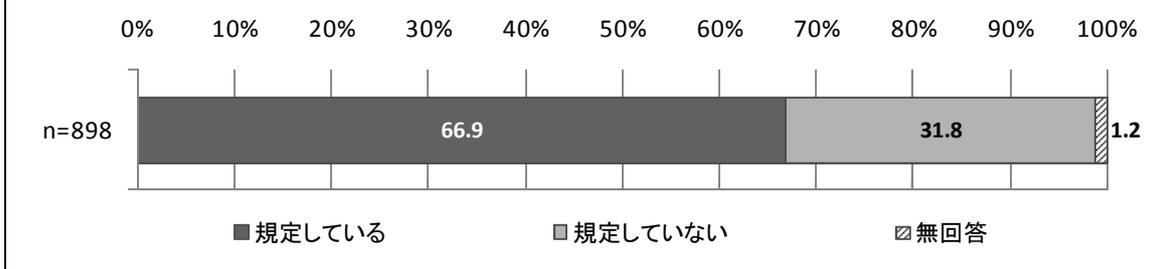
図一支給要件等の男女差【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別】



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」

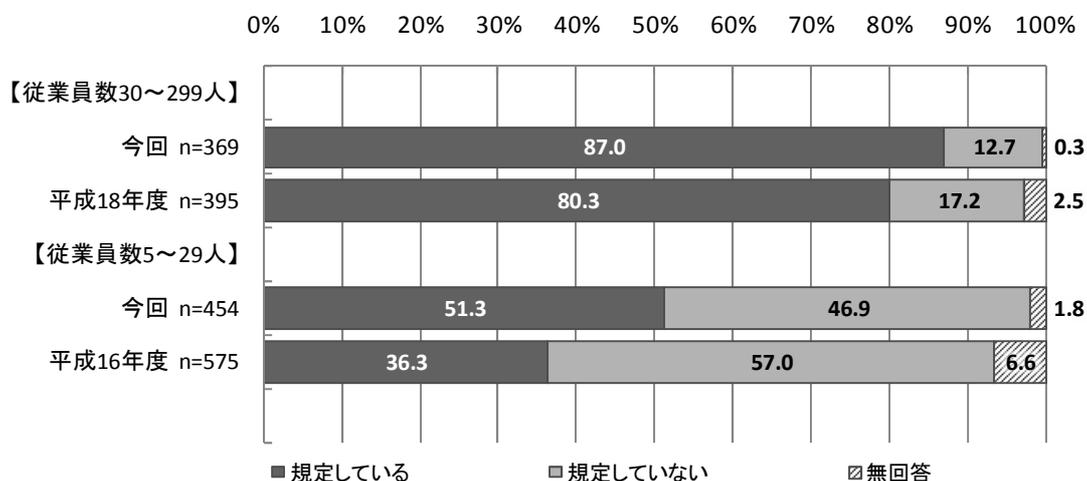
育児休業制度の規定の有無について、「規定している」割合が全体の6割以上となっており、一方「規定していない」割合は3割程度となっている。

【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】

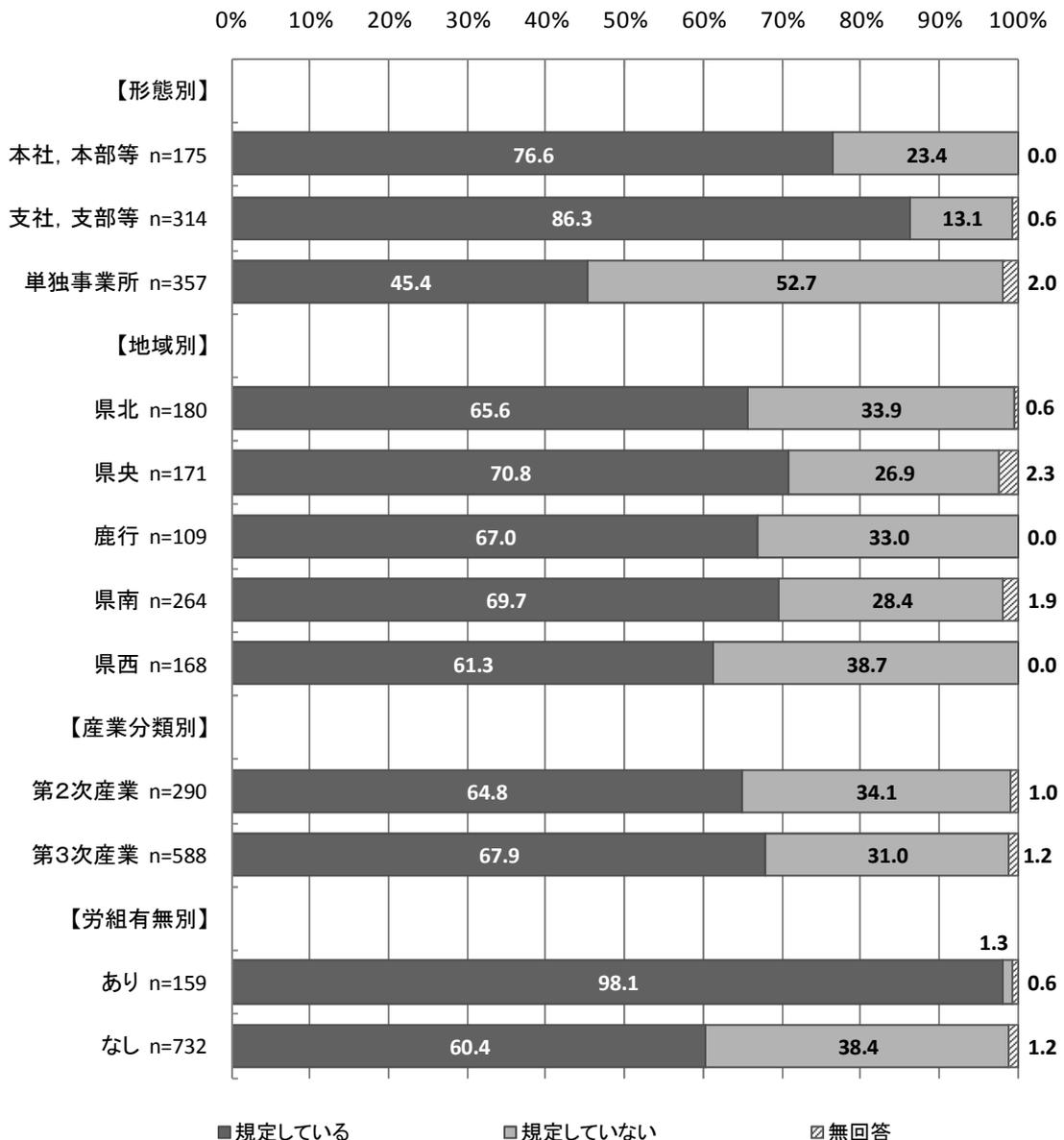
形態別に比較すると，育児休業制度を「規定している」割合は支社，支部等や本社，本部等の事業所で高く，単独事業所では「規定していない」割合が半数を超えている。

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。

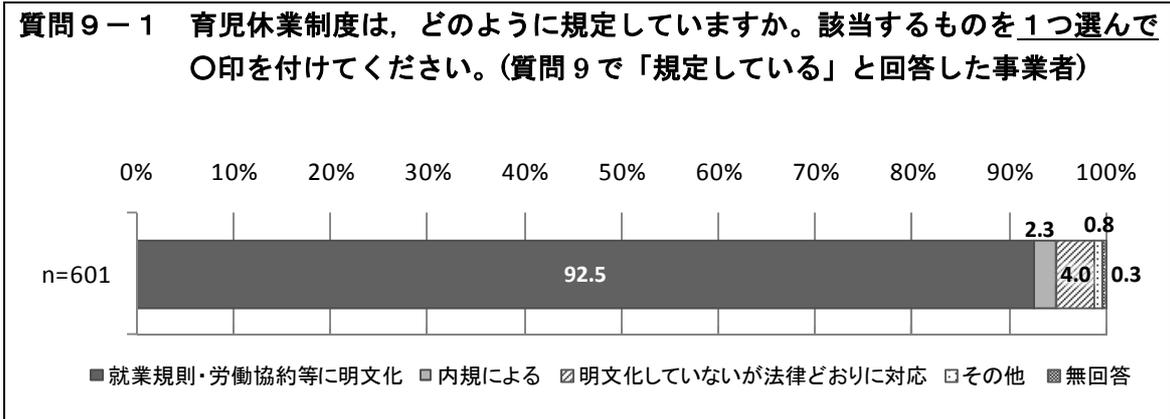
産業分類別では，あまり差は見られないものの，第3次産業のほうが「規定している」割合が若干高い。

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)

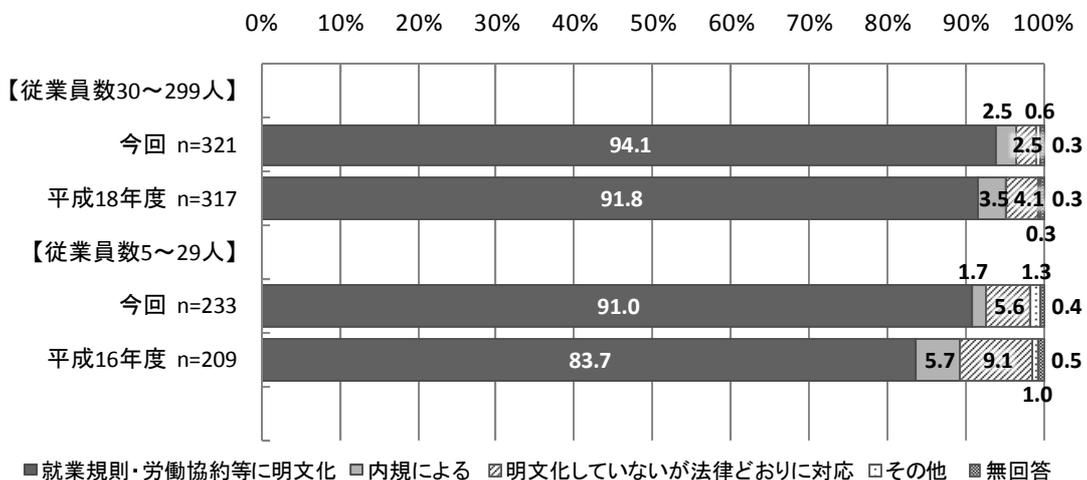
- ・就業規則は小さい会社の為ない

【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】



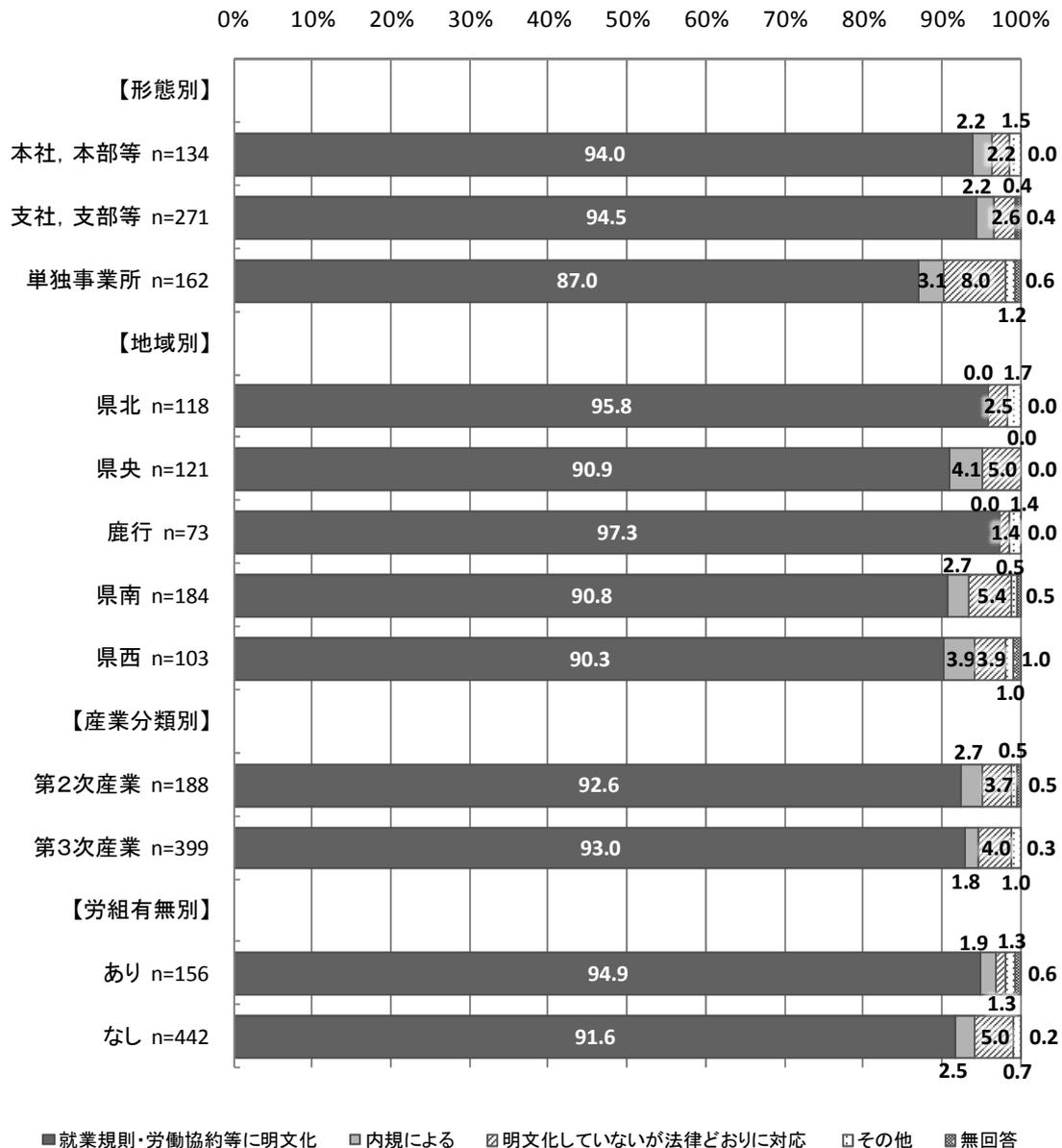
【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

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。

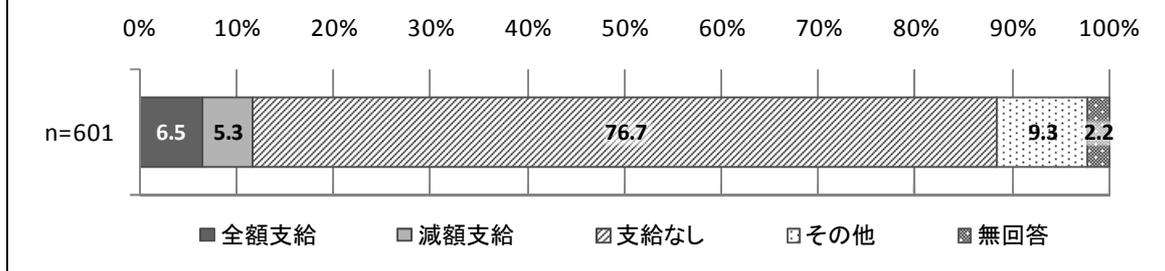
地域別では、鹿行や県北で「就業規則・労働協約に明文化」している割合が高く、産業分類別ではあまり差はみられないものの第3次産業で若干高くなっている。

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40%支給
- ・ 基本給の70%支給
- ・ 交通費・皆勤手当を除く
- ・ 産前産後60日分支給
- ・ 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
- ・ 基本給の20%支給
- ・ 基本給の60%支給
- ・ 基本給の80%支給
- ・ 休暇日数で按分、日割支給
- ・ 労働基準法による

「その他」の回答（抜粋）

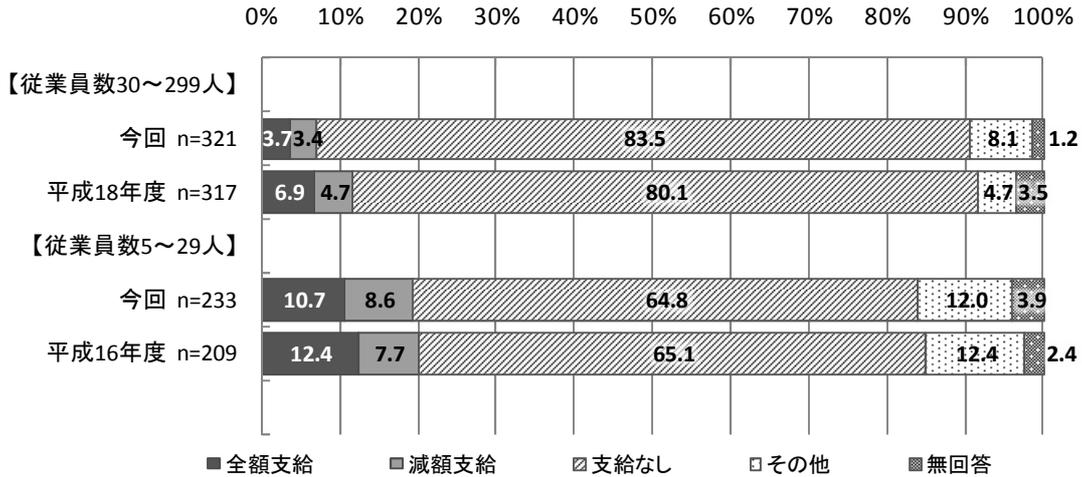
- ・ 前例がない
- ・ 休業の内容による
- ・ 健康保険からの手当金、給付金
- ・ その都度定める
- ・ 互助会より支給
- ・ 社会保険労務士に委任
- ・ 賞与のみ一部支給有
- ・ 雇用保険の「育児休業給付金」受給
- ・ 休業中、保険料等の免除有
- ・ 最初の5日間有給、以降無給
- ・ 状況により決定
- ・ 一回目の最初の7日間是有給

【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】

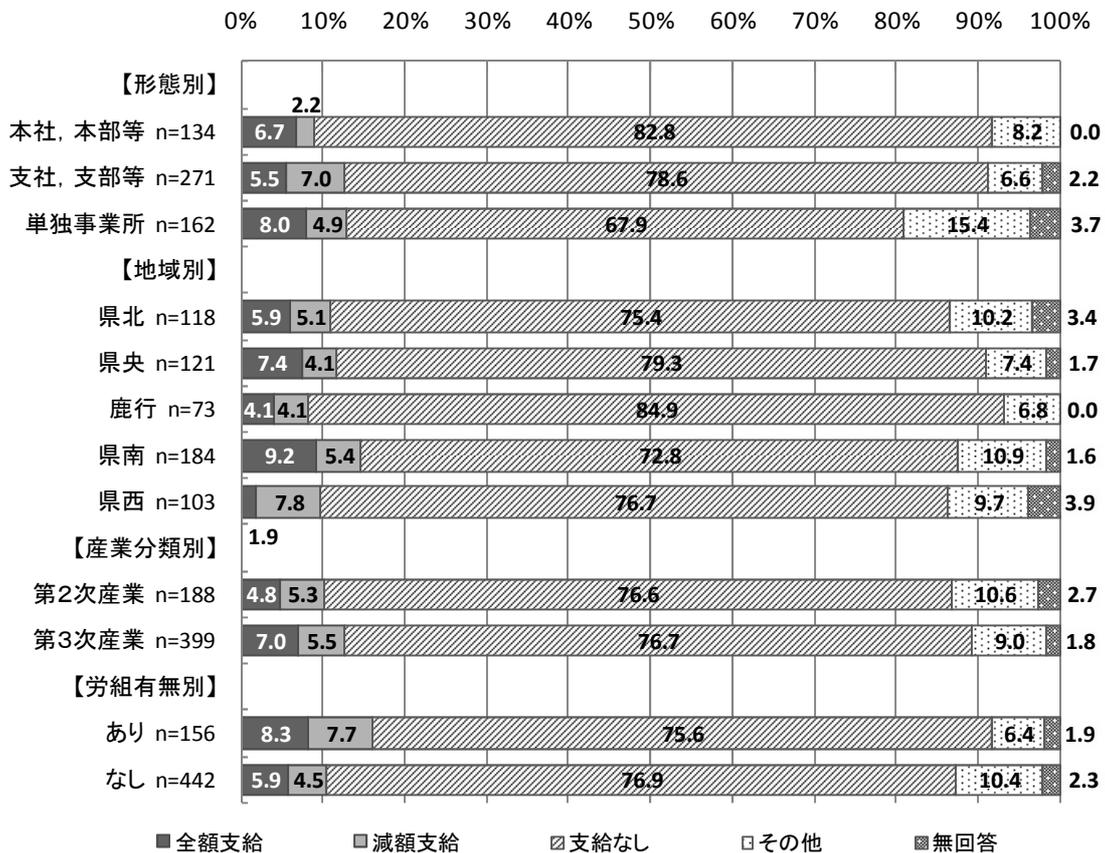


【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

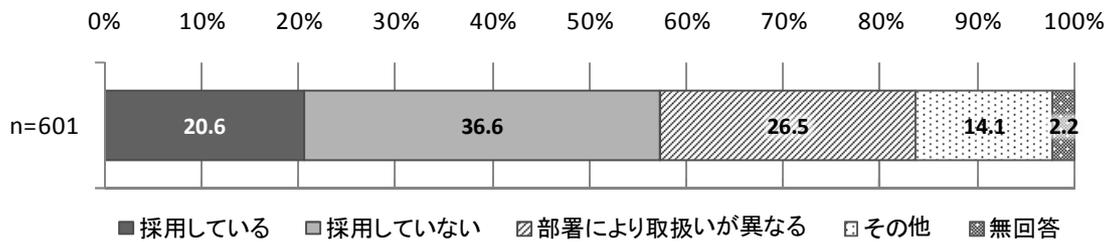
形態別にみると，単独事業所では比較的「全額支給」の割合が高く「支給なし」の割合が低くなっている。地域別では，県南や県央で「全額支給」の割合が高く，産業分類別では第3次産業のほうが高くなっている。

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）

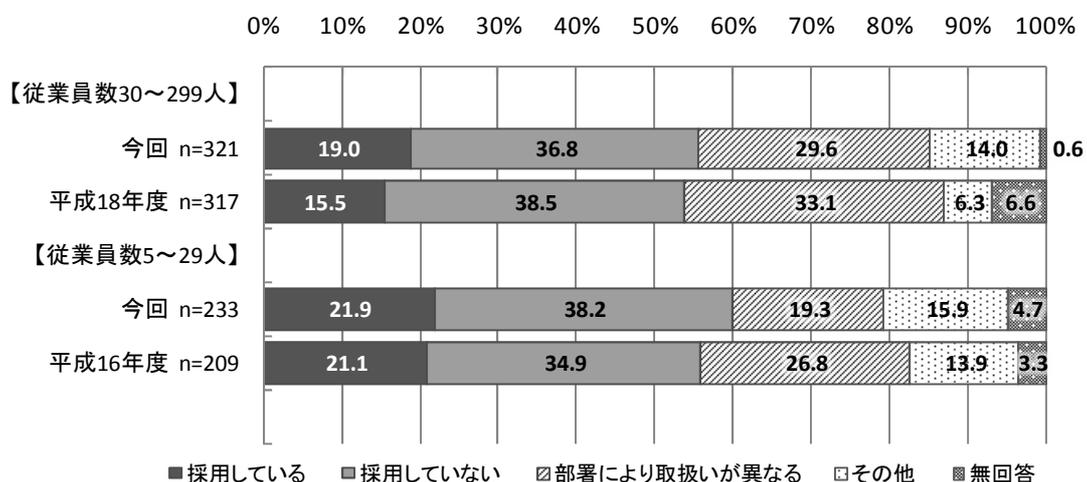
- ・ 前例がない
- ・ 派遣会社に依頼
- ・ 状況に応じて採用
- ・ 休業中の期間により対応
- ・ 必要な場合は検討する
- ・ パートを採用
- ・ 異動が可能であればそれに対応
- ・ 応募者がいない

【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】



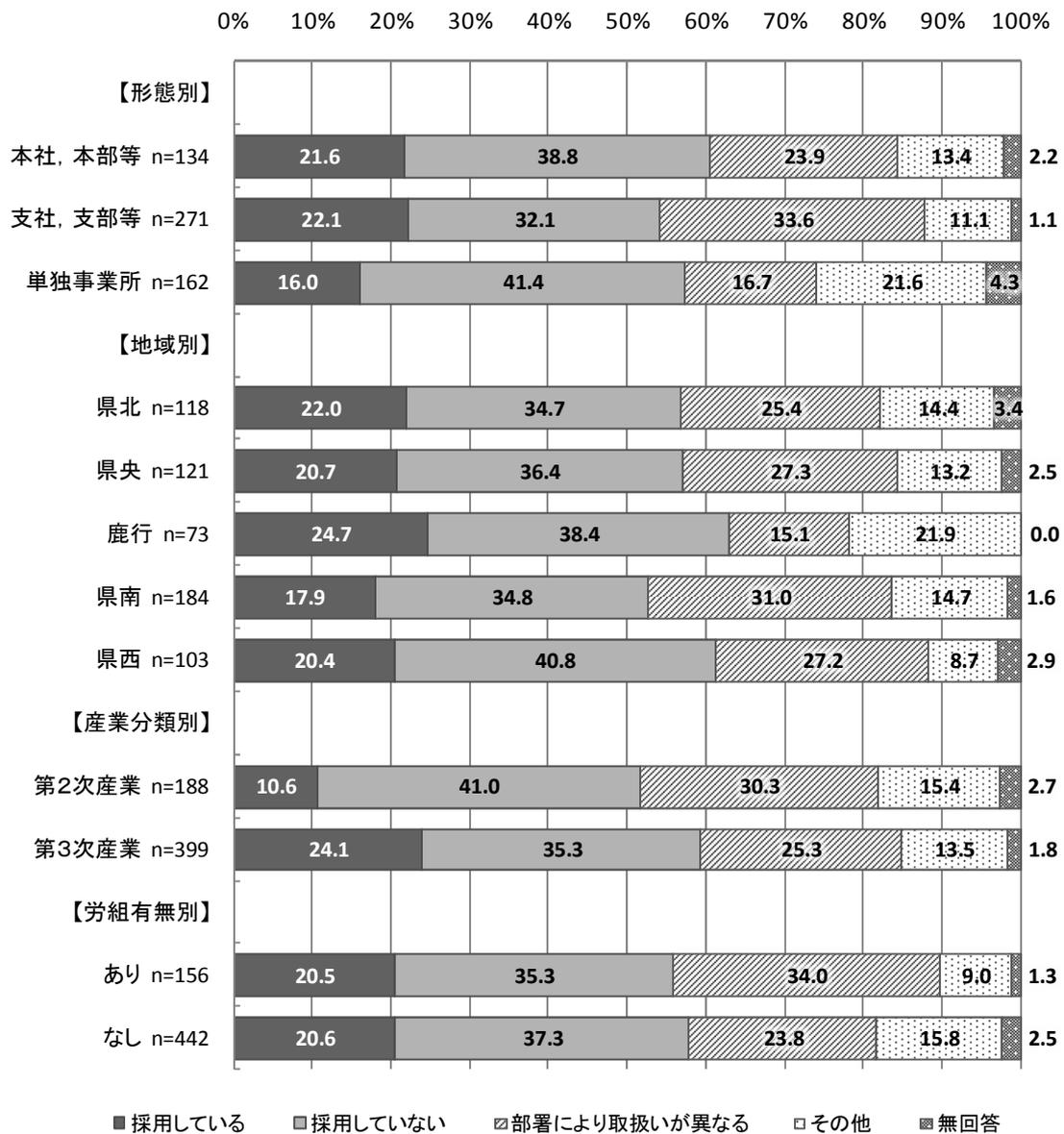
【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

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。

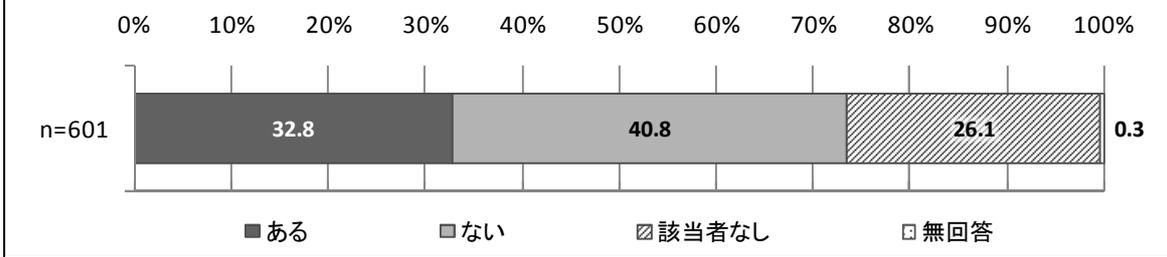
産業分類別では，第3次産業のほうが「採用している」割合が高く，第2次産業は「採用していない」割合が高い。労働組合の有無別では採用自体にあまり差がみられない。

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

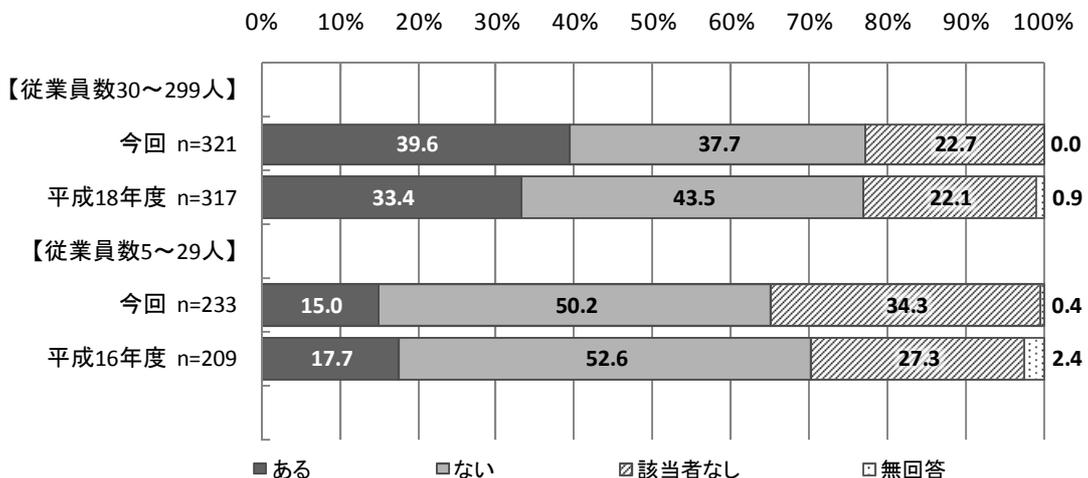
育児休業制度の利用者の有無について、育児休業制度を規定している事業所のうち最近1年間で制度の利用が「ある」事業所の割合は3割程度で、約4割は利用が「ない」と回答している。

【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	

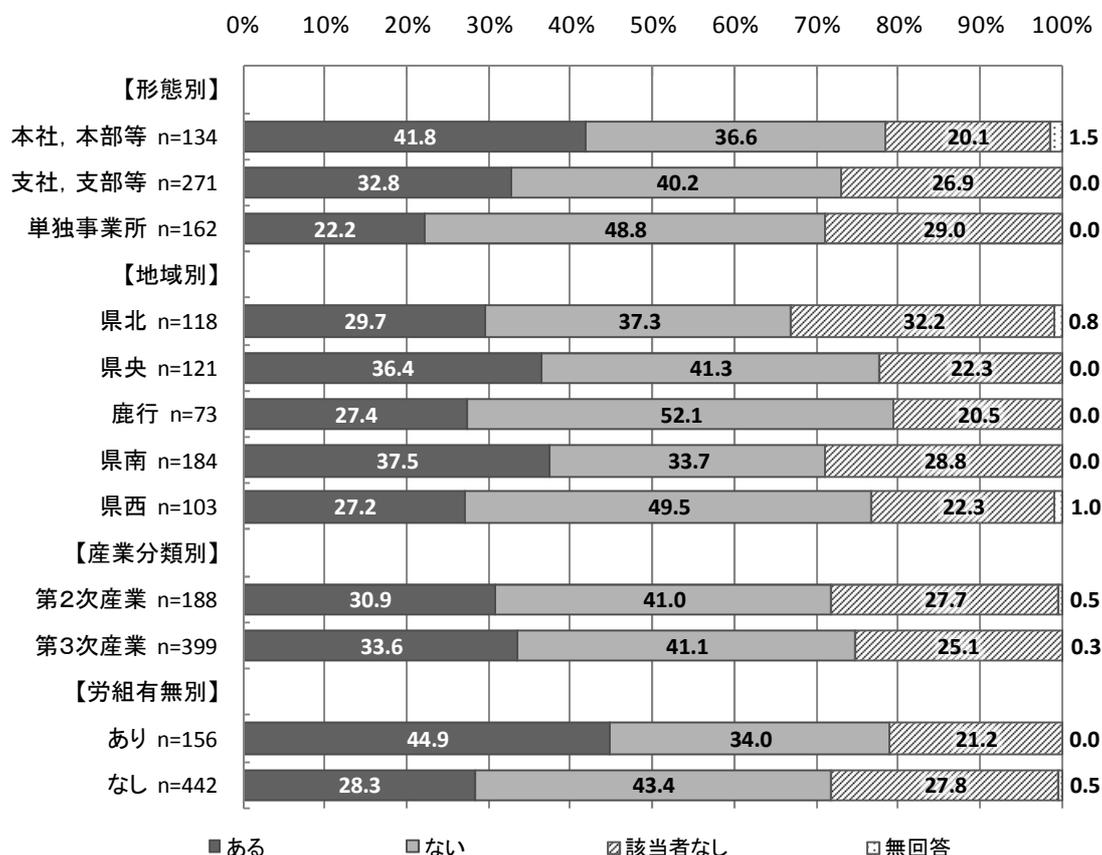
【事業所の形態別、産業分類別、地域別、労働組合の有無別比較】

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。

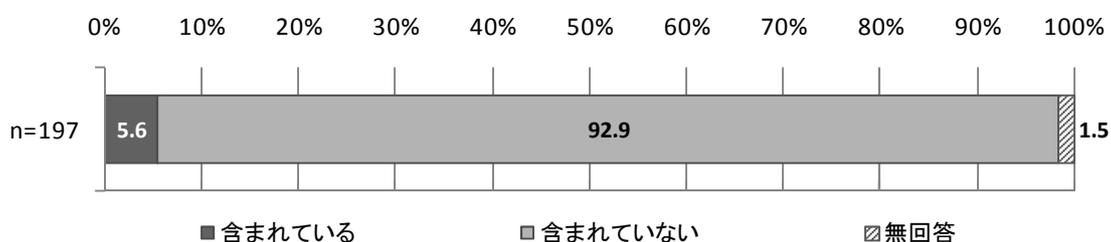
地域別では、本社や本部等の多い県央や県南で利用者が「ある」割合が高く、鹿行や県西で低くなっている。

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。

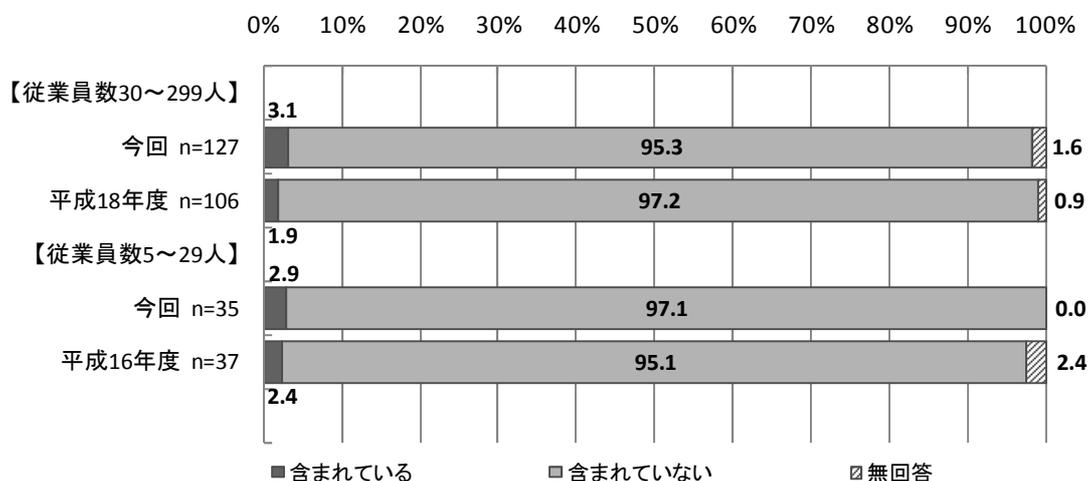
【規模別比較】

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。

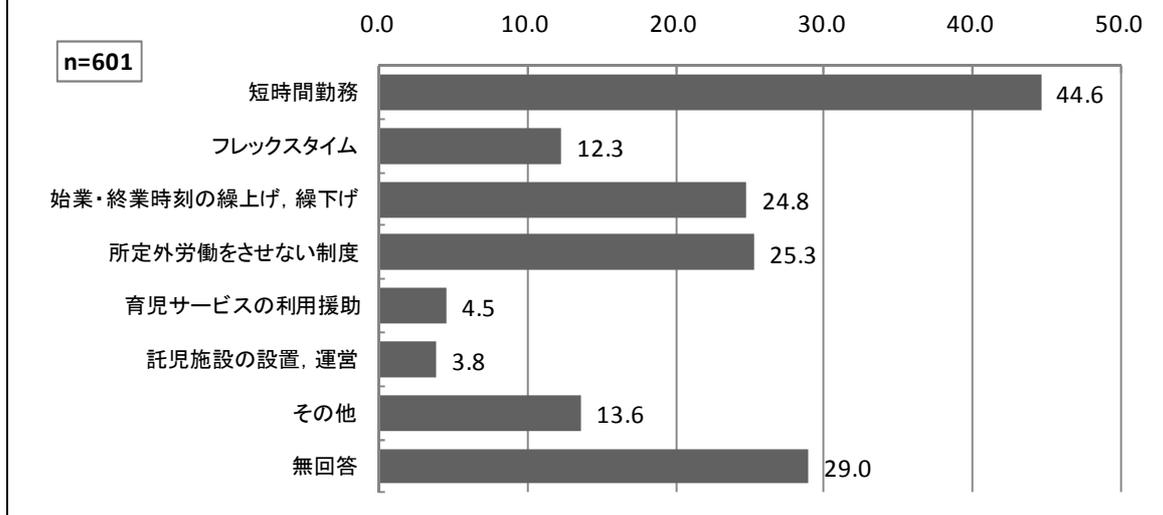
図一育児休業制度利用者中の男性の有無

【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

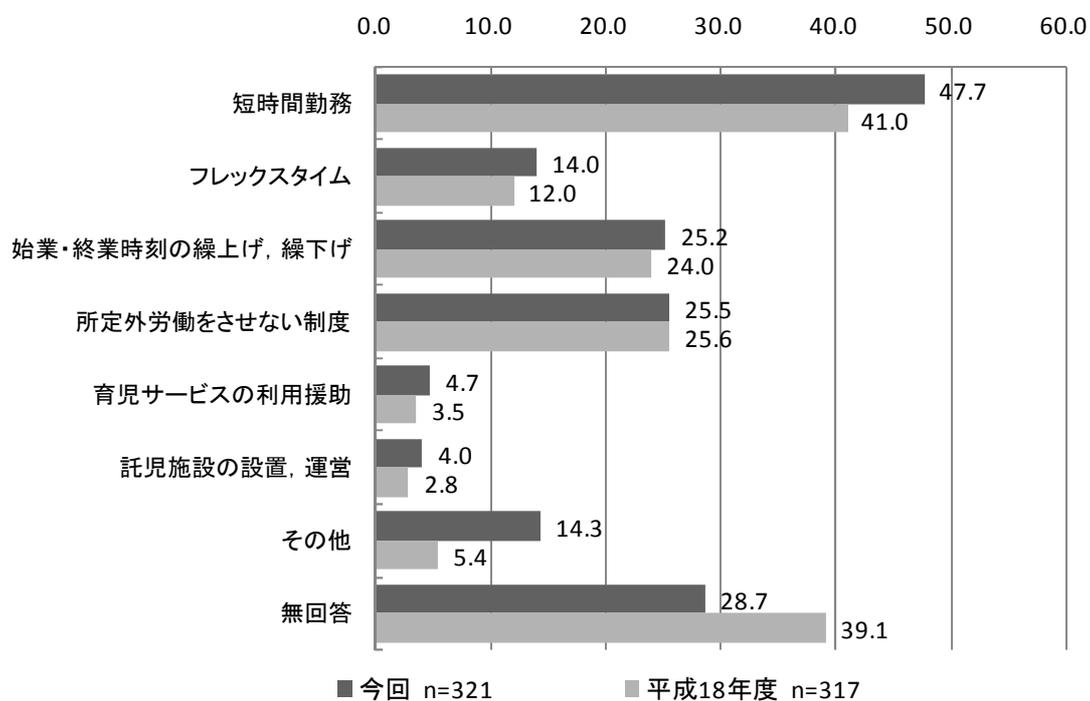
【規模別比較】

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。

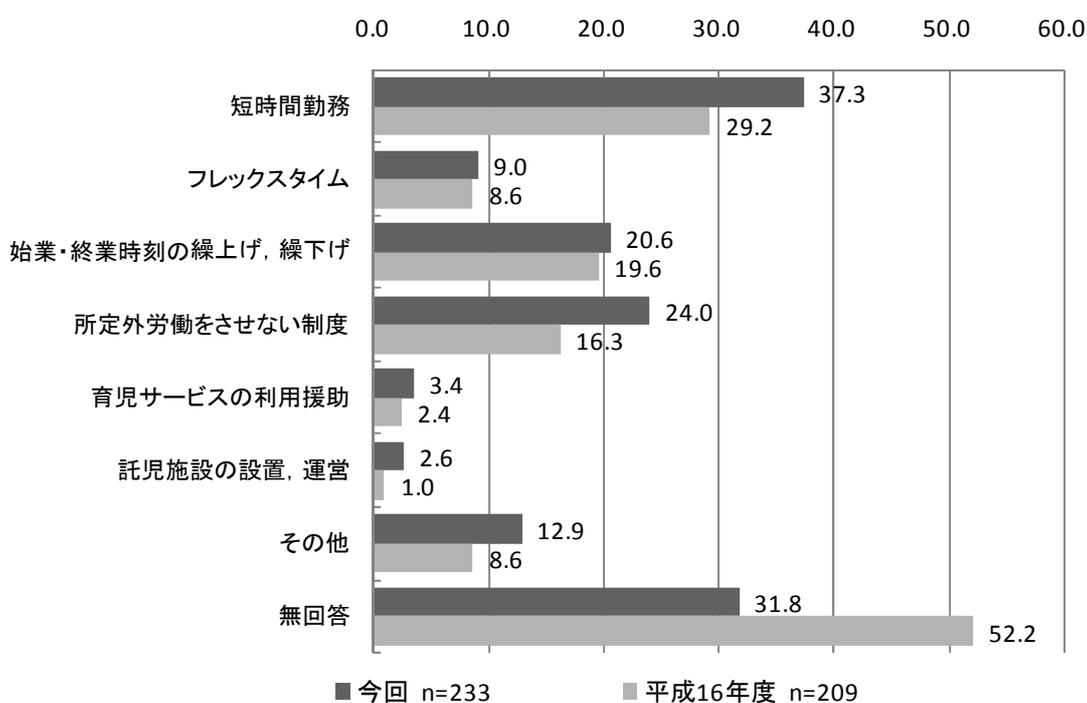
一方、従業員数5～29人の事業所については、各制度を導入している割合が全体よりも低い状況となっているが、前回調査と比較すると、各制度の導入割合が増加しており、特に「短時間勤務」や「所定外労働をさせない制度」の導入割合が増加している。

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】

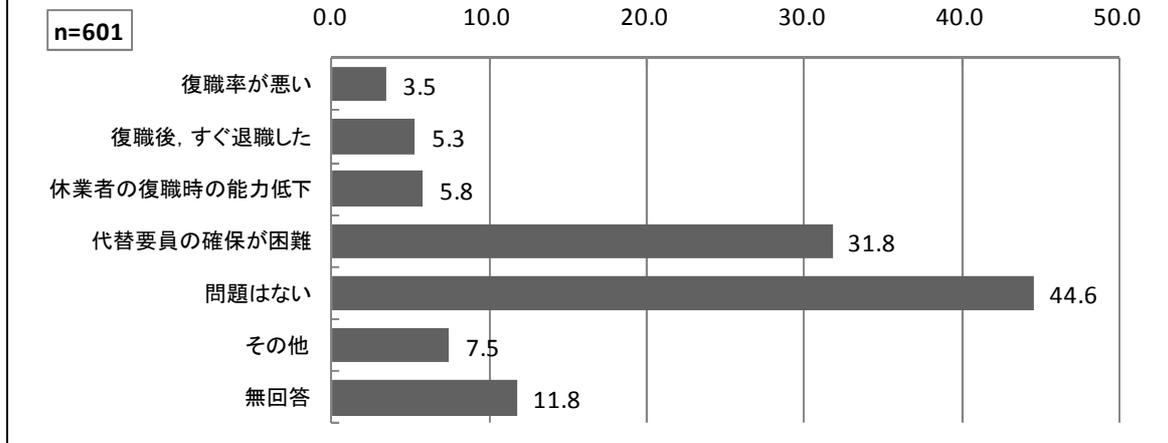


【従業員数 5～29 人】



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

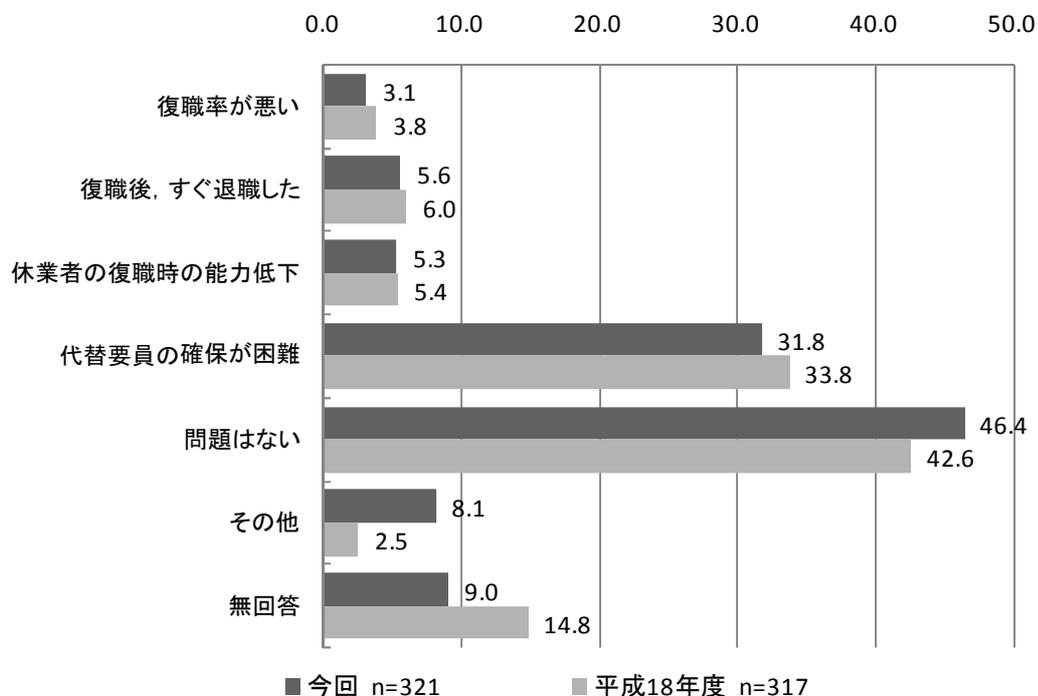
【規模別比較】

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。

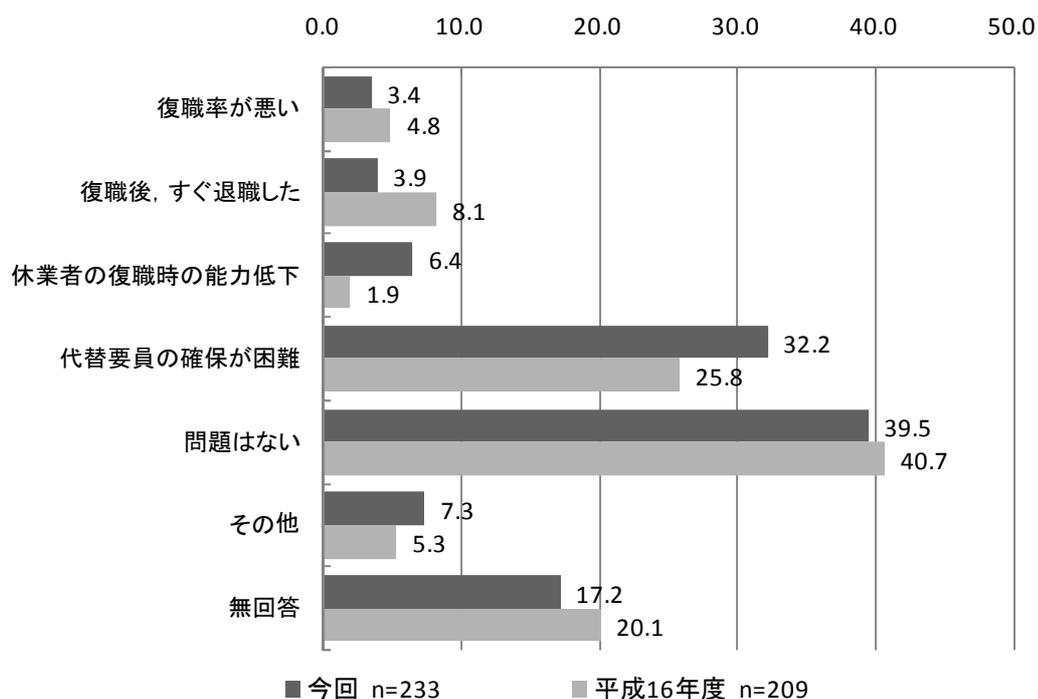
一方、従業員数5～29人の事業所については、「問題はない」という割合が全体よりも低くなっている。前回調査と比較すると、「問題はない」という割合が若干減少し、「代替要員の確保が困難」という回答割合が6ポイント程度増加している。

図一実施していくうえでの問題点【規模別】

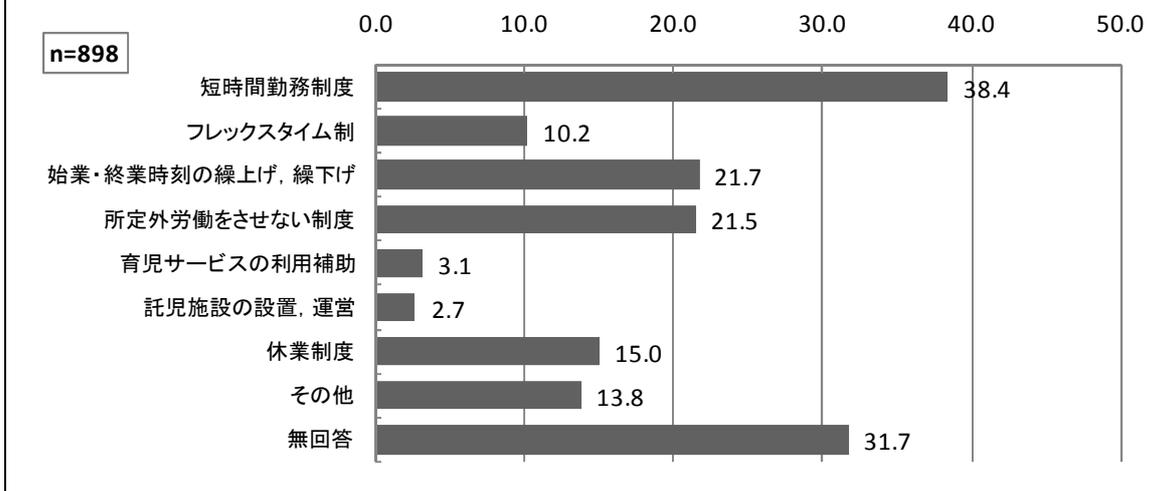
【従業員数 30～299 人】



【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

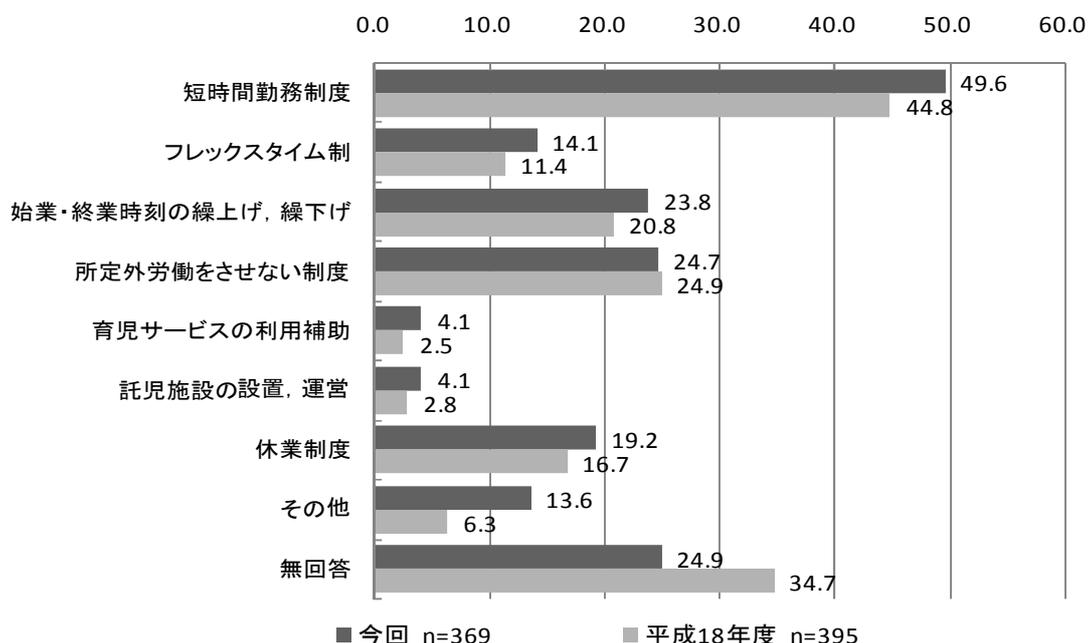
【規模別比較】

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。

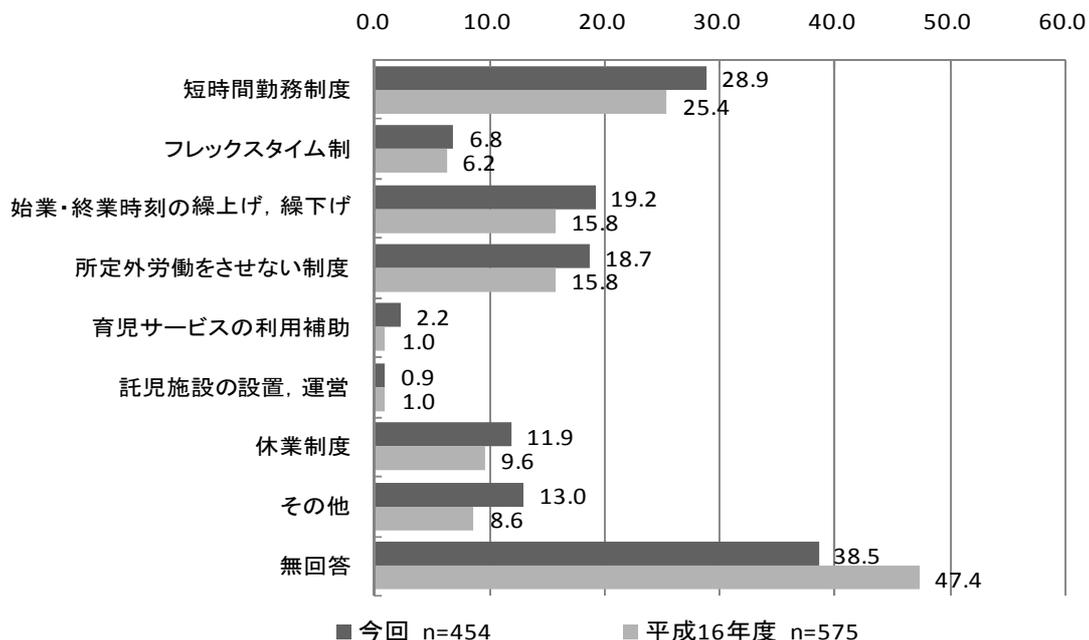
一方、従業員数5～29人の事業所については、「短時間勤務」の割合が全体よりも低く、他の制度も全体より若干低くなっているが、前回調査と比較すると、各項目の割合が概ね増加しており、制度実施の進展がうかがえる。

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】

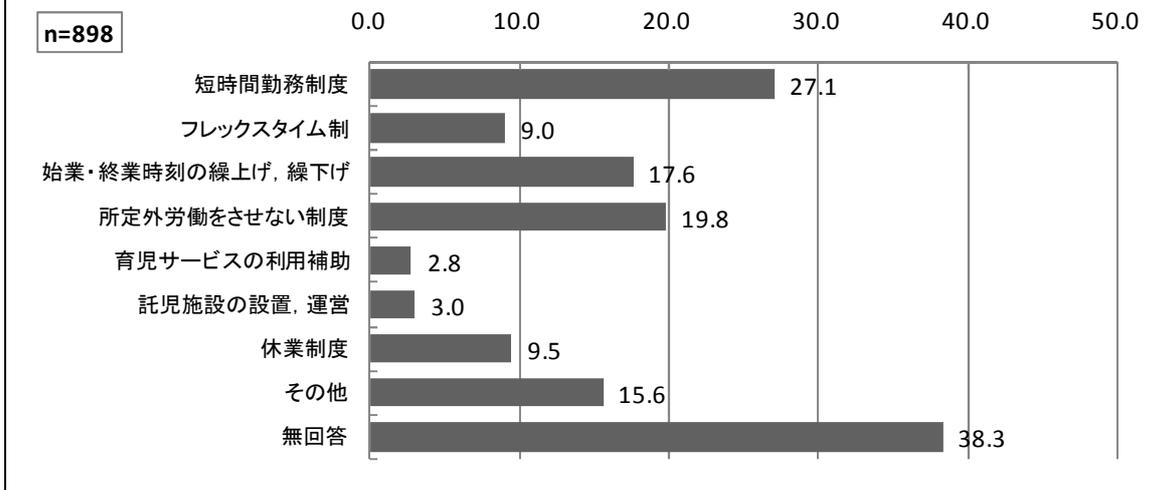
【従業員数30～299人】



【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

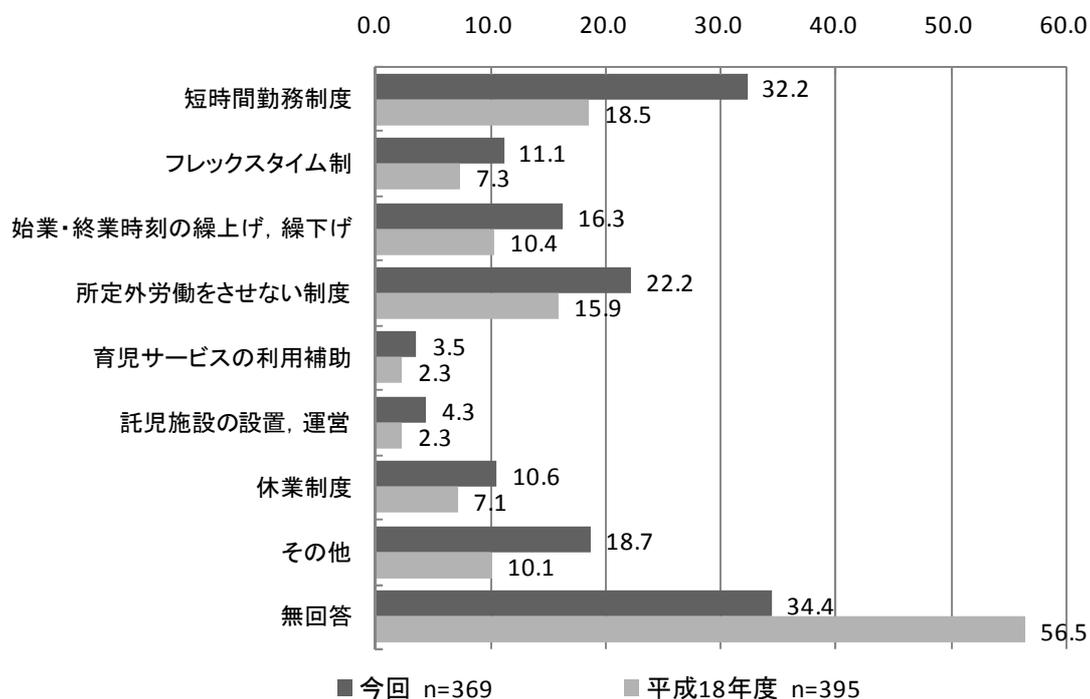
【規模別比較】

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。

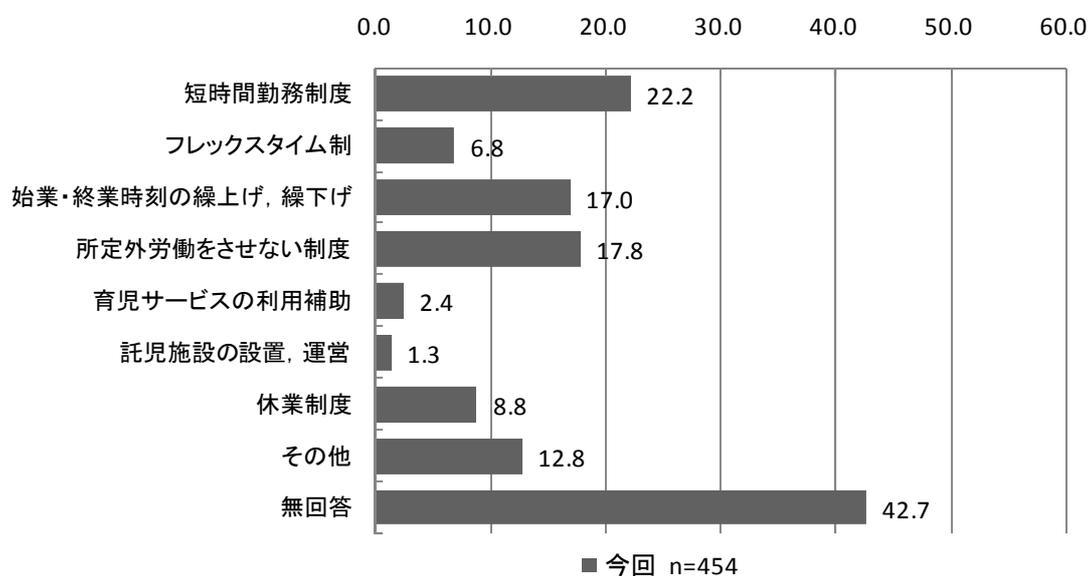
従業員数5～29人の事業所では、「短時間勤務」や「フレックスタイム」「所定外労働をさせない制度」を導入している割合が全体よりも低くなっており、人材確保の面からの制度実施の難しさが考察できる。

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】

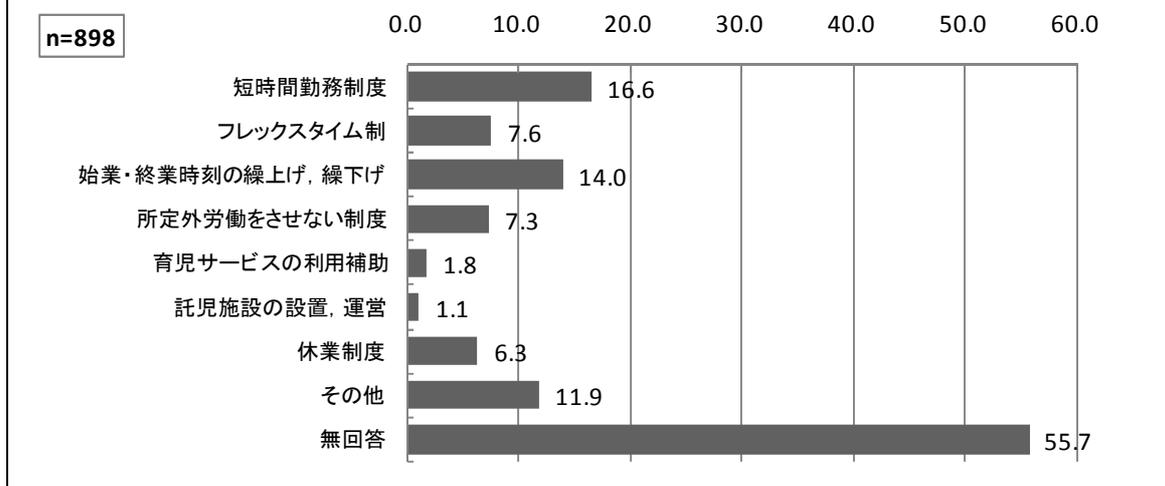


【従業員数 5～29 人】



(※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

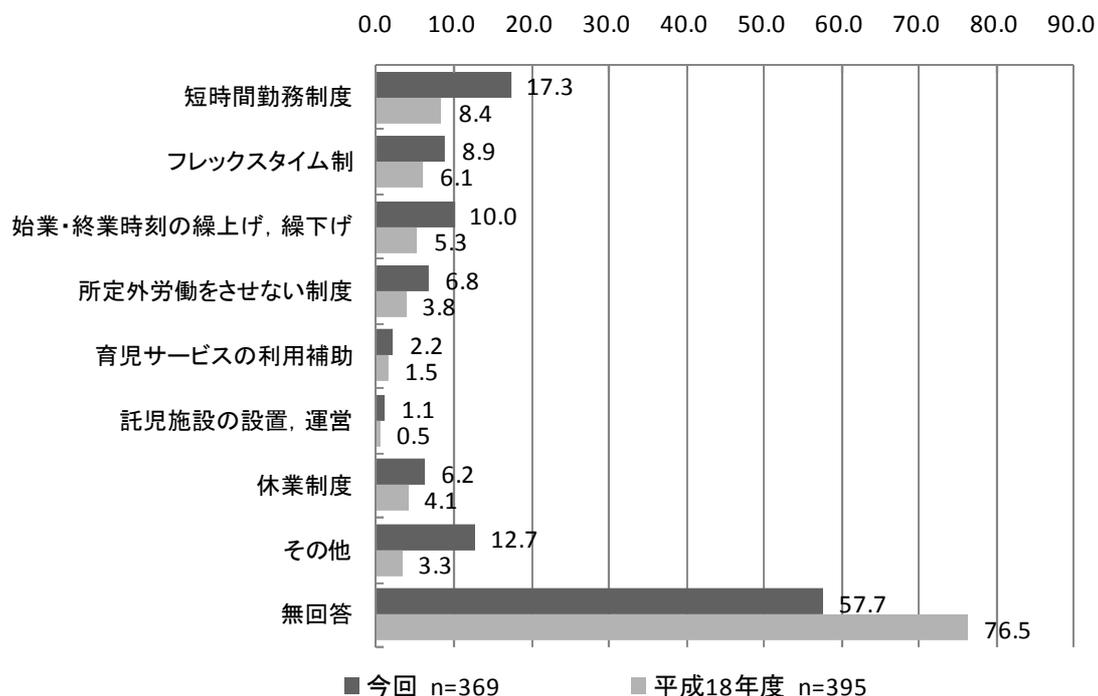
【規模別比較】

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。

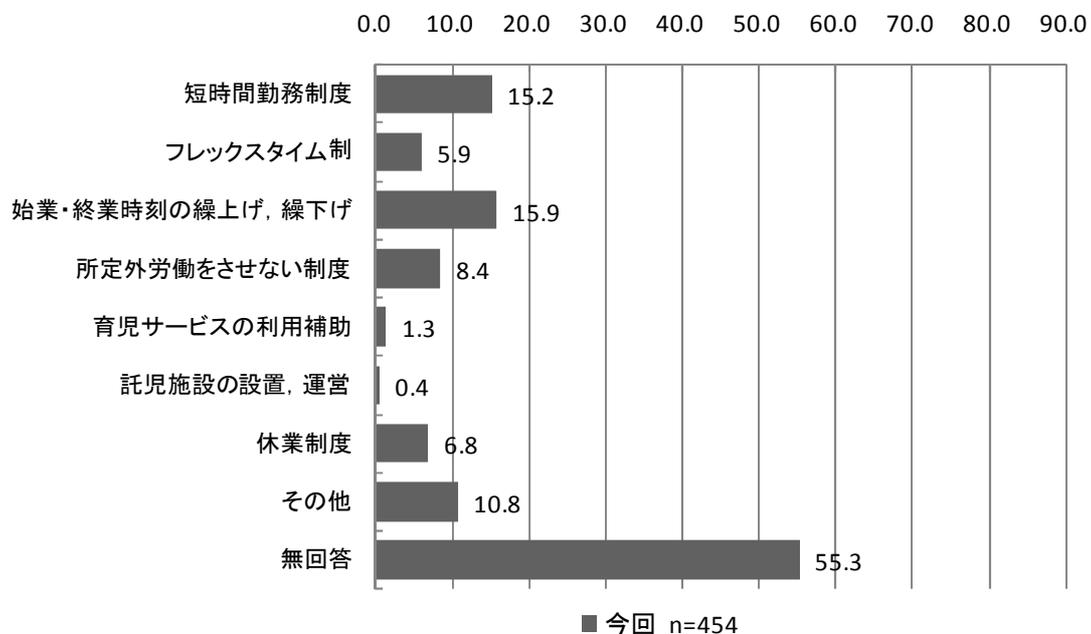
従業員数5～29人の事業所では、「始業・終業時刻の繰上げ, 繰下げ」を実施している割合が最も高くなっているが、「短時間勤務」や「フレックスタイム」の実施割合は全体より低くなっている。

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】

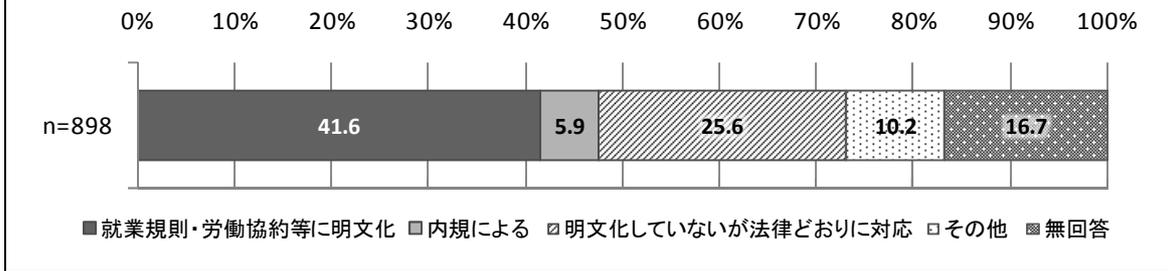


【従業員数 5～29 人】



(※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）

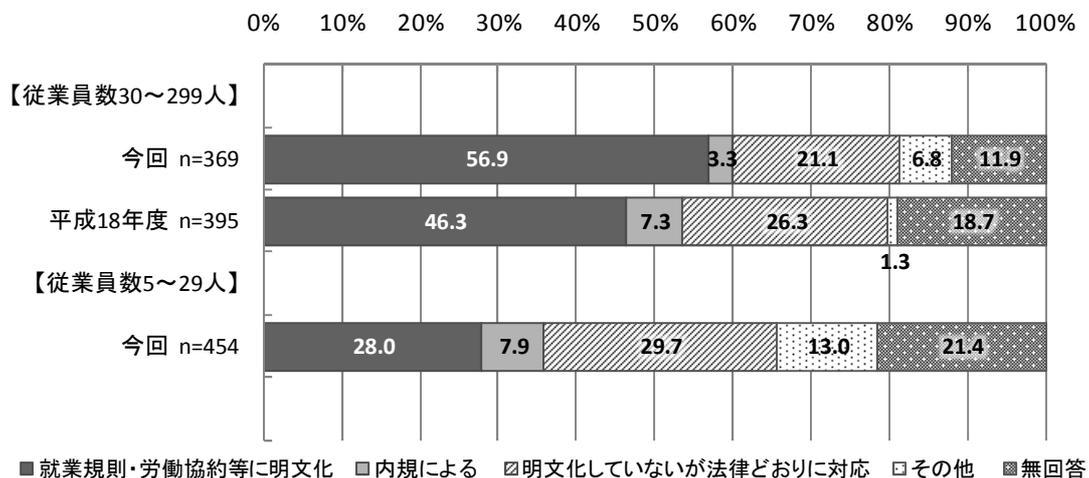
- ・ 申請により有給休暇
- ・ 従業員の希望を優先
- ・ 特別休職
- ・ 今後の検討事項

【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】

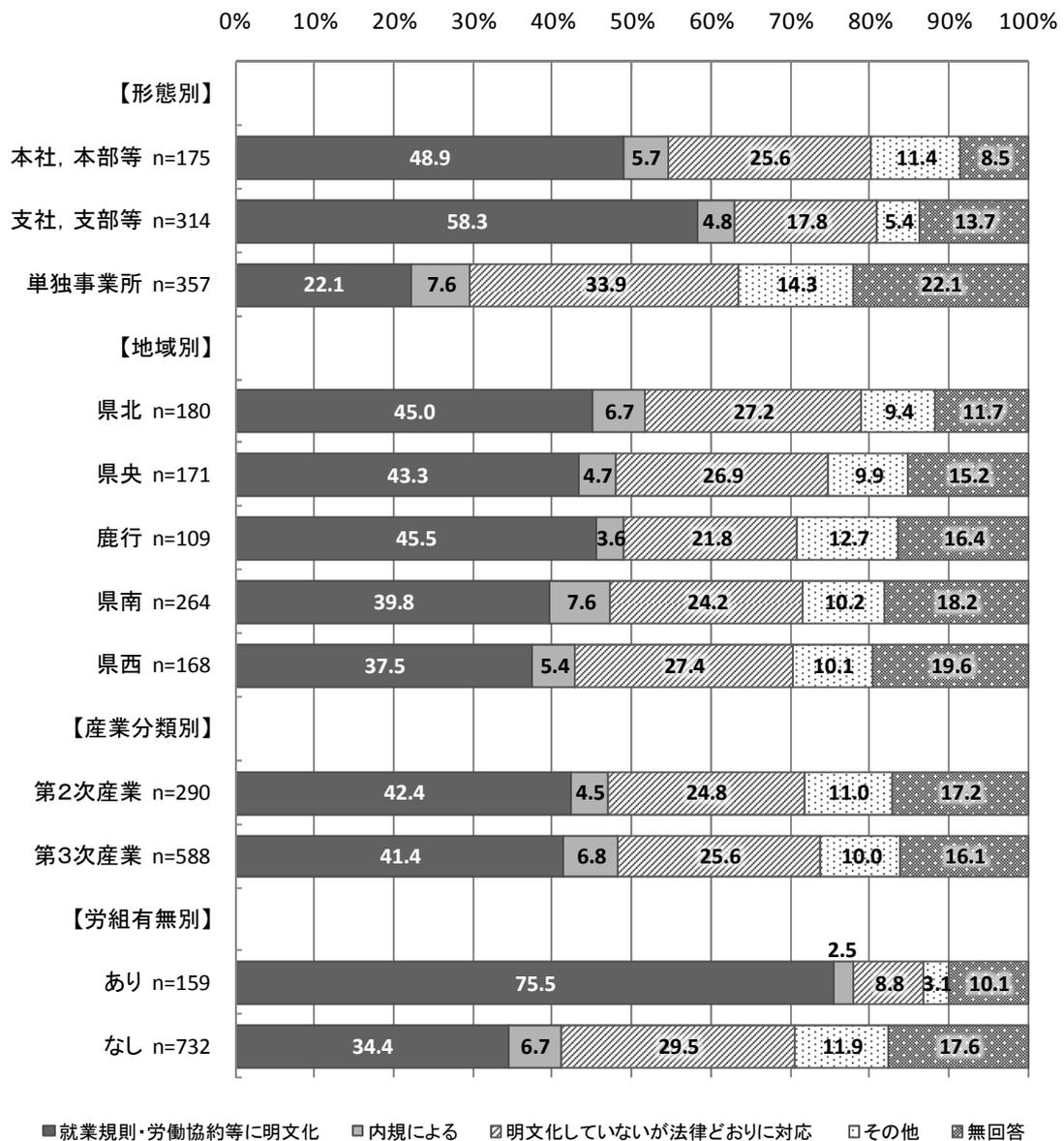
形態別に比較すると、「就業規則・労働協約に明文化」している割合は支社，支部等が6割近くで最も高く，一方単独事業所では2割程度で明文化していない割合が高い。

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。

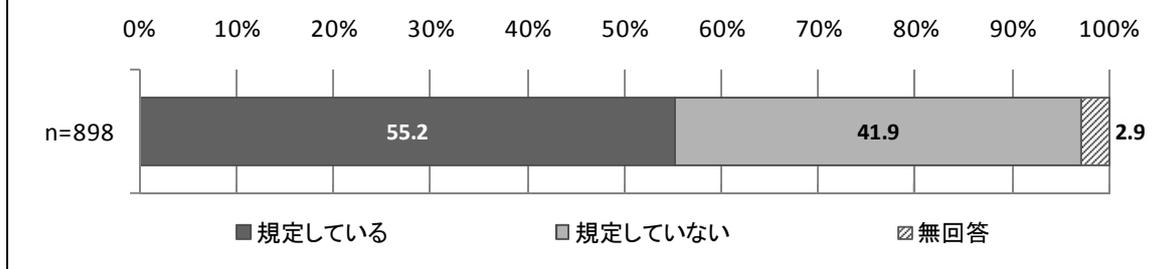
図一子の看護休暇の規定状況【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労組の有無別】



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」

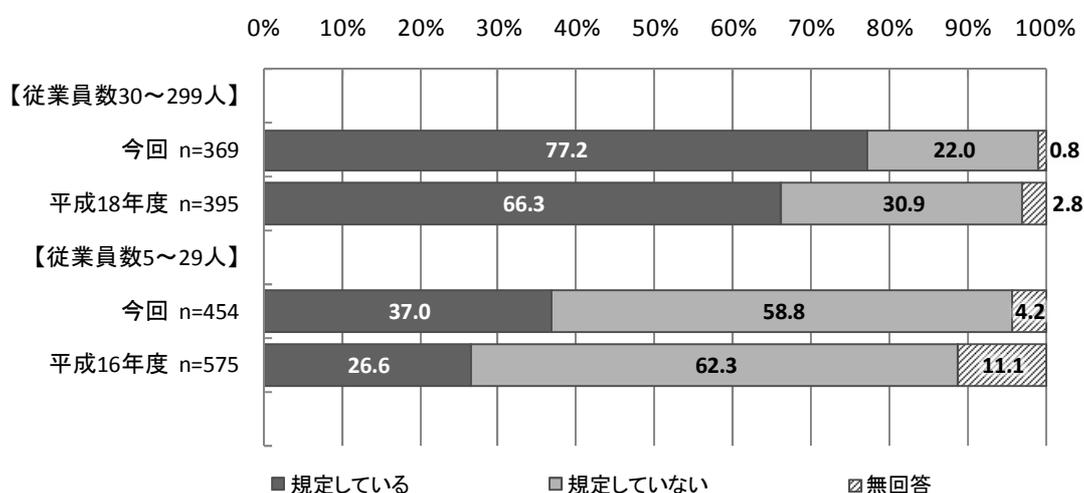
介護休業制度の規定の有無について、「規定している」割合が全体の5割以上となっており、一方「規定していない」割合は4割となっている。

【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。

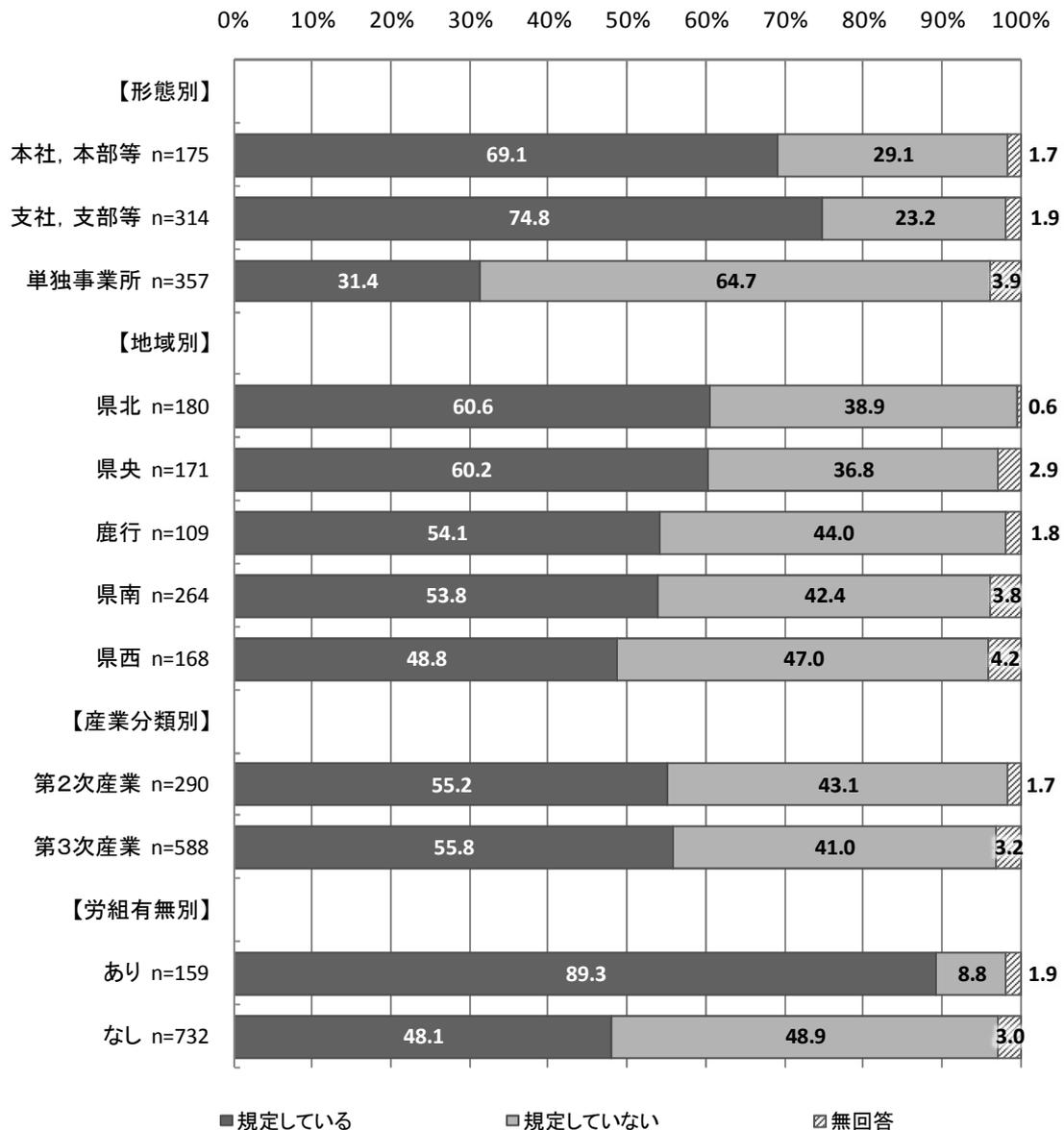
地域別では，「規定している」割合が県北や県央で高く，県西で5割未満となっている。

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。

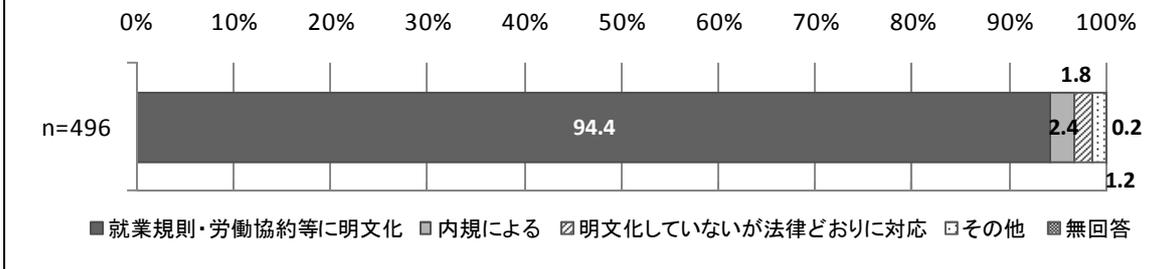
図一 介護休業制度の規定の有無

【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)

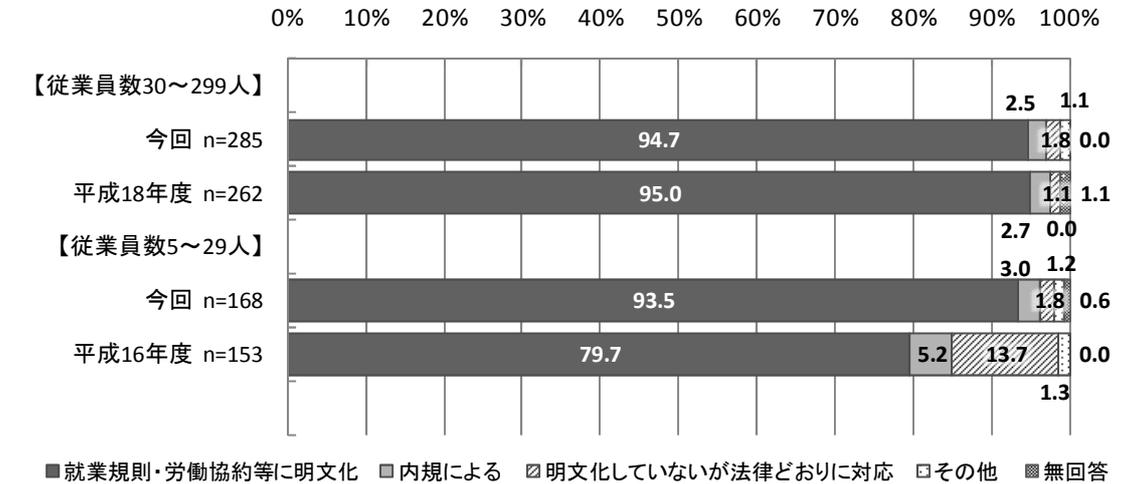
- ・特別休職

【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】



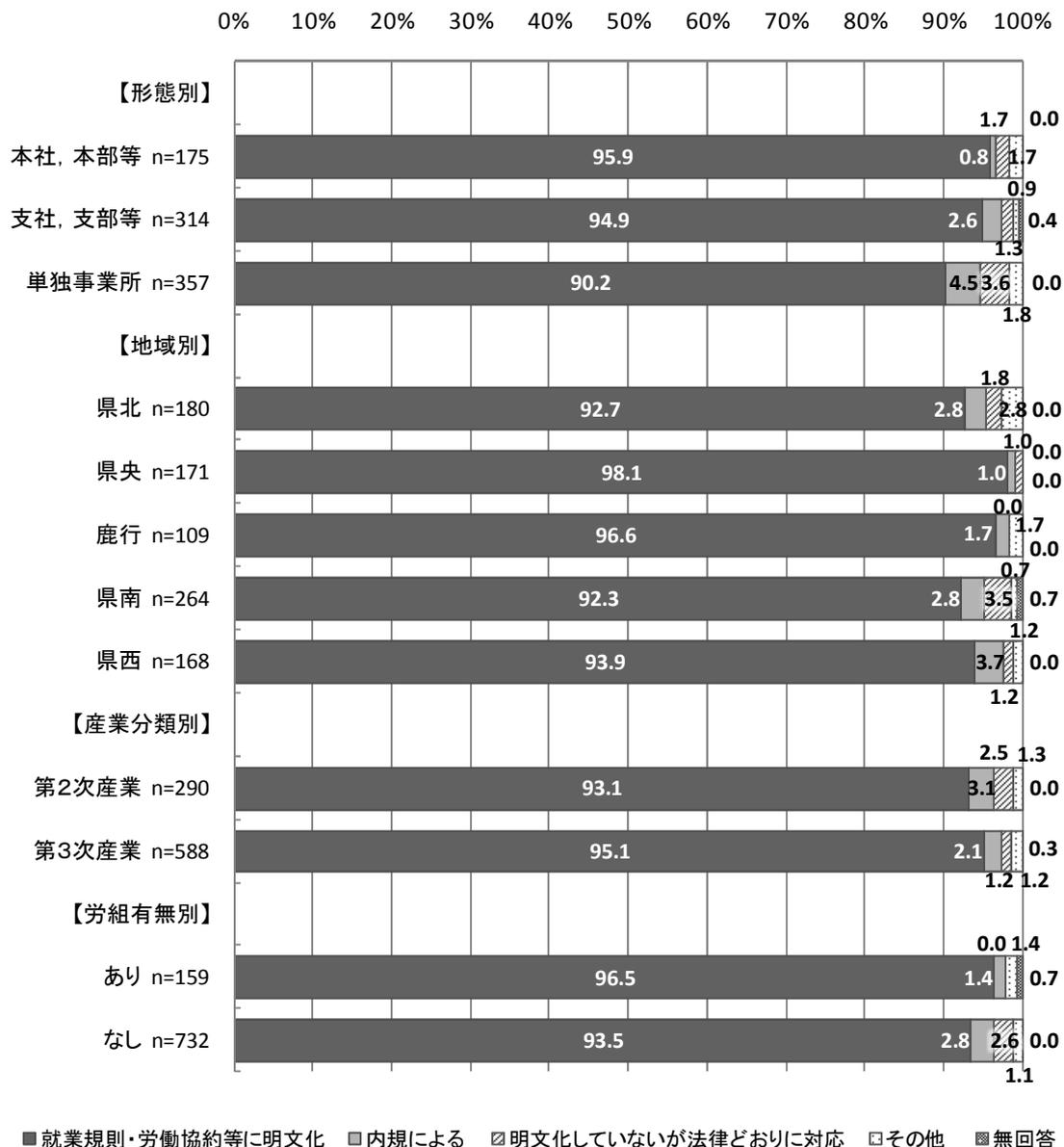
【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

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。

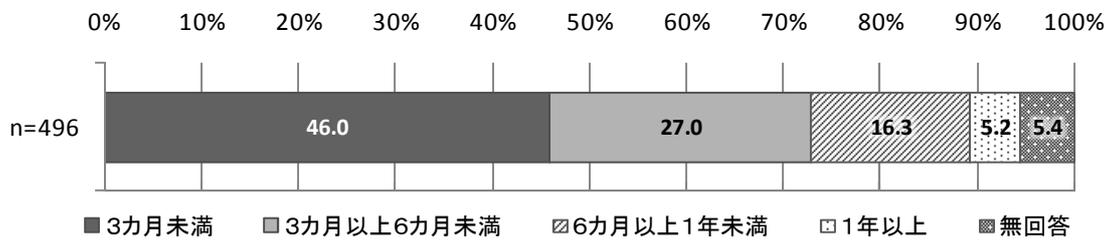
地域別では、県央や鹿行で「就業規則・労働協約に明文化」している割合が高く、産業分類別ではあまり差はみられないものの第3次産業で若干高くなっている。

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」

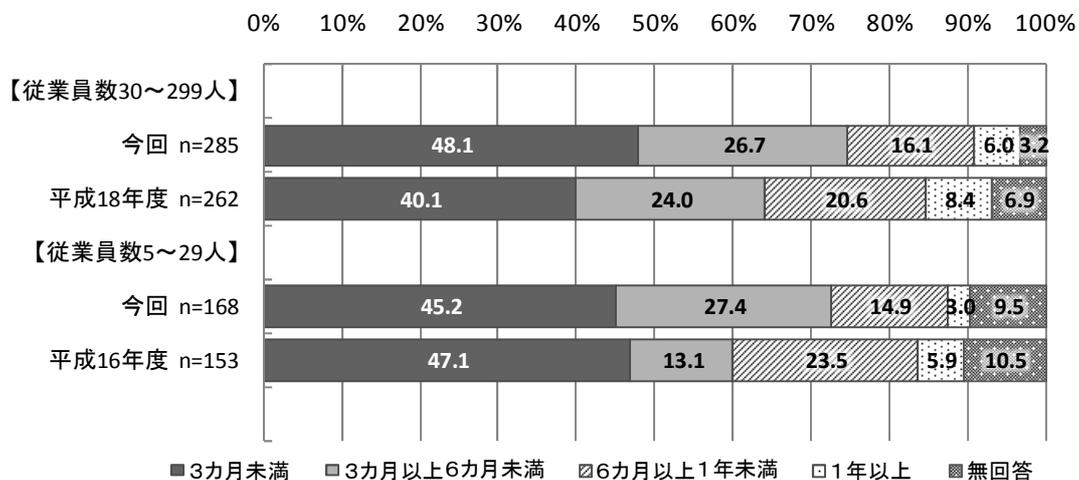
介護休業制度の休業期間について、「3ヶ月未満」の割合は半数近くと最も多く、次いで「3ヶ月以上6ヶ月未満」、「6ヶ月以上1年未満」となっている。「1年以上」の休業期間を設けている事業所は、全体の1割にも満たない数字となっている。

【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



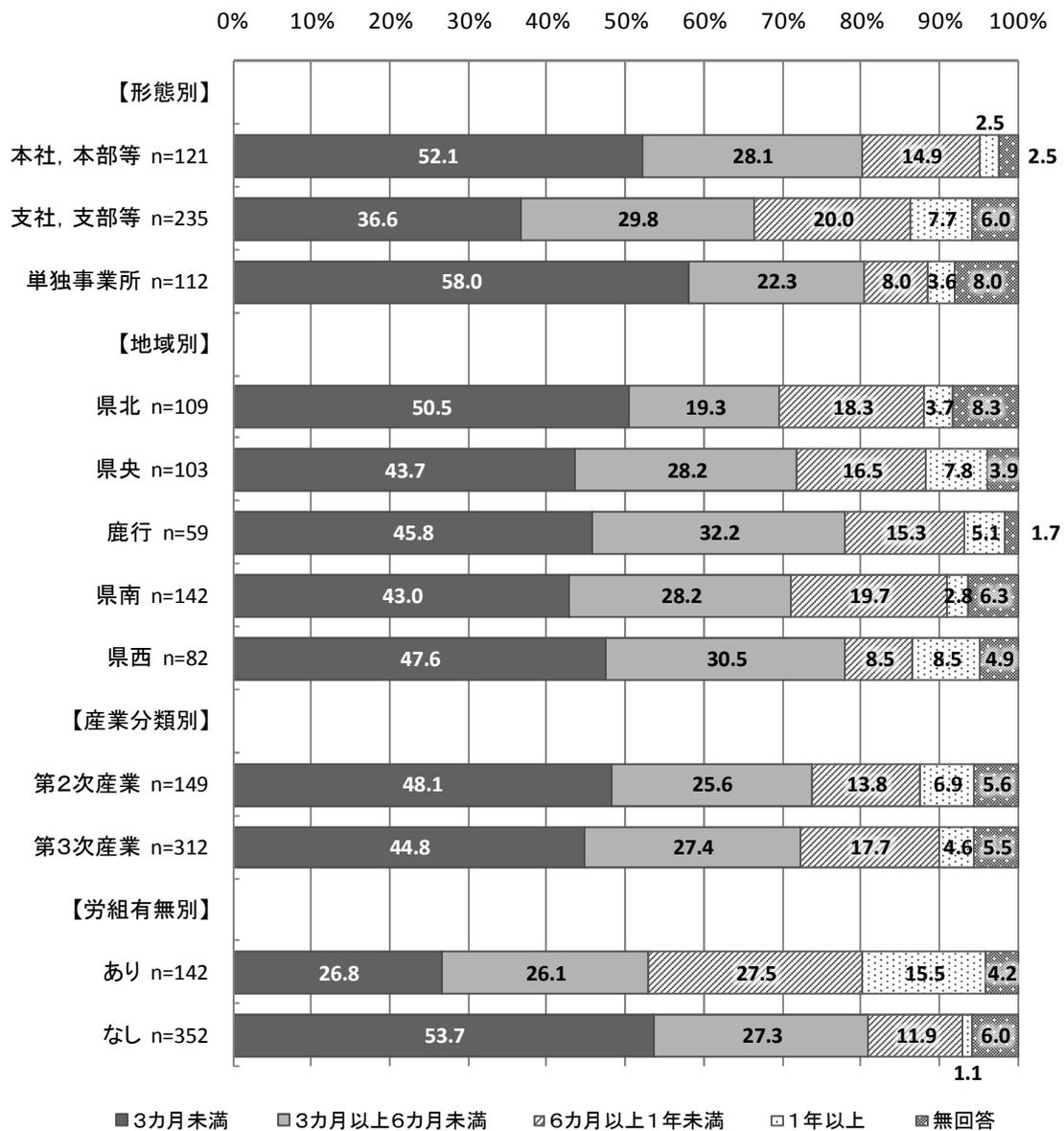
【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

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。

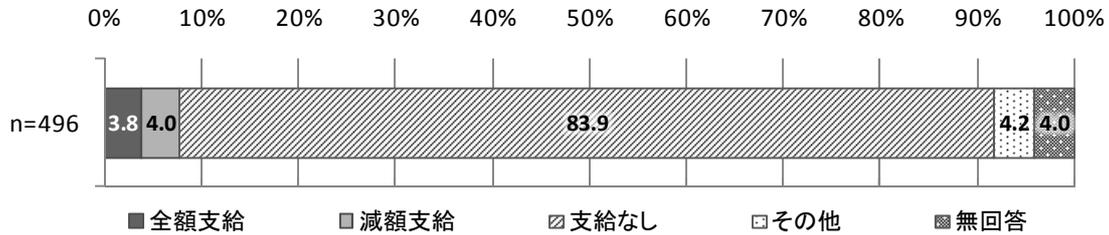
地域別では，県北で「3ヵ月未満」の割合が高く，県南では「6ヵ月以上1年未満」の割合が比較的高い。

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）

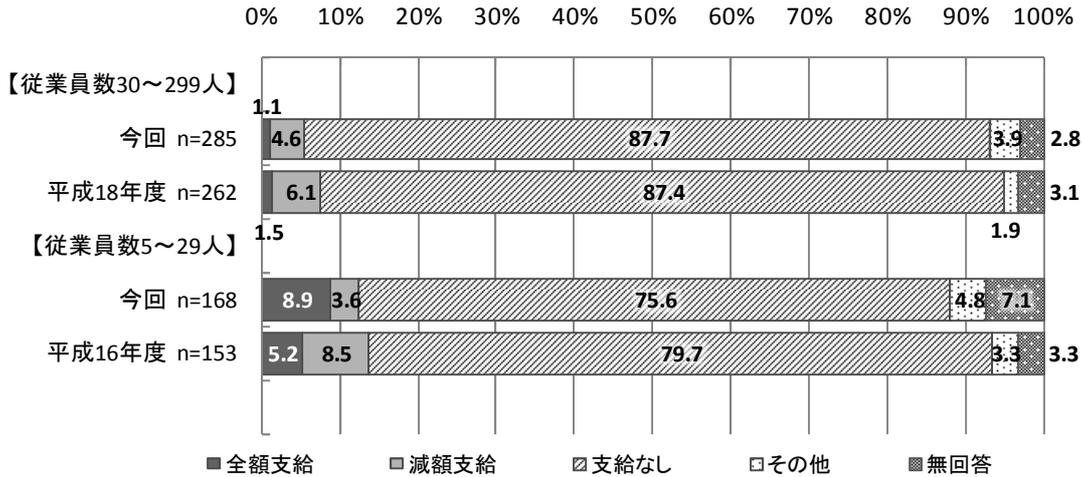
- ・ 賞与のみ一部支給
- ・ 社会保険労務士に委任
- ・ 短縮時間勤務を利用した場合、実労働時間分支給
- ・ ハローワークによる介護保険支給
- ・ 前例がない
- ・ 賃金は減額、ただし援助として月45000円支給
- ・ 1ヶ月未満：全額支給、1ヶ月以上：支給しない
- ・ 私学振興共済事業団本人掛金分を支給
- ・ 雇用形態により異なる

【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】

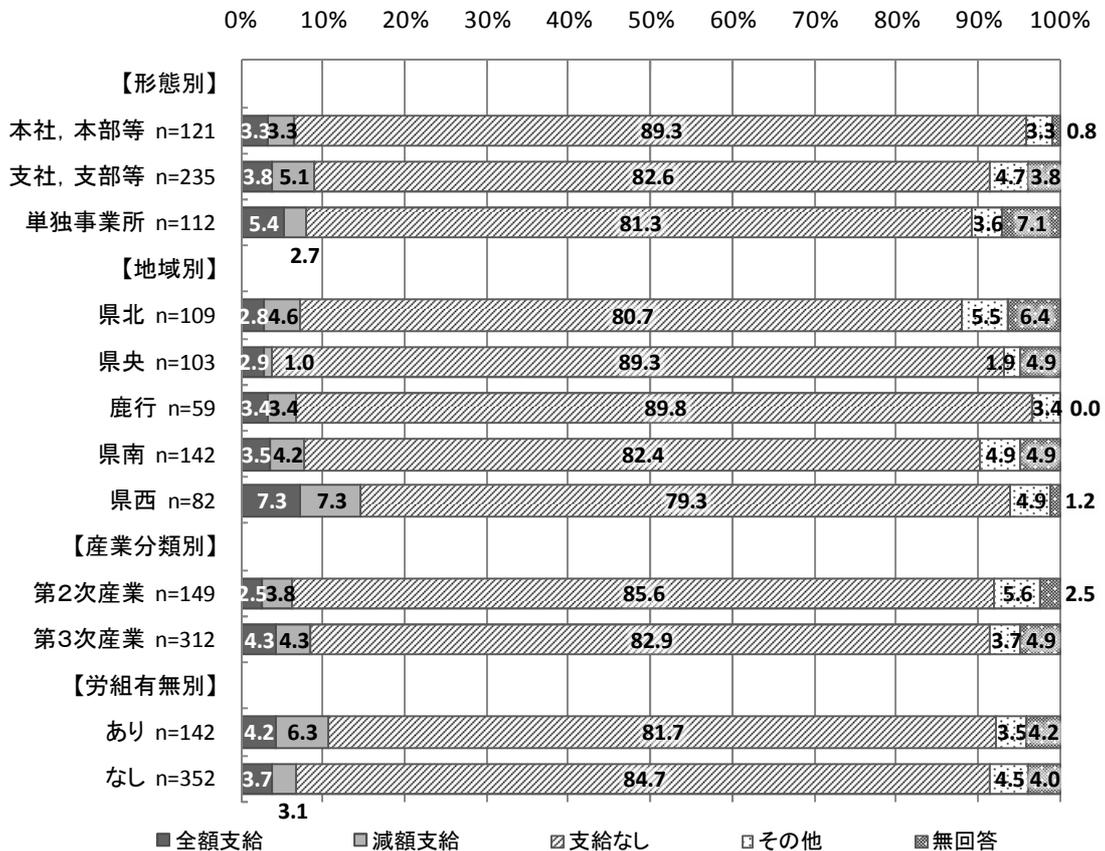


【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

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。

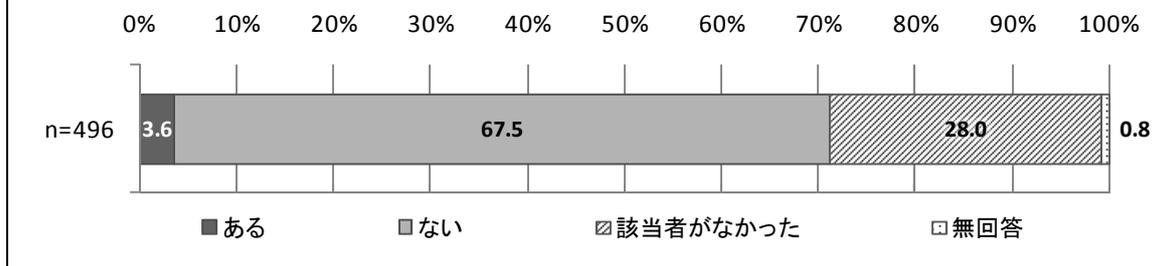
労働組合の有無別では労働組合のある事業所のほうが「全額支給」「減額支給」の形で賃金が支給されているが，それでも8割以上が「支給なし」となっている。

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

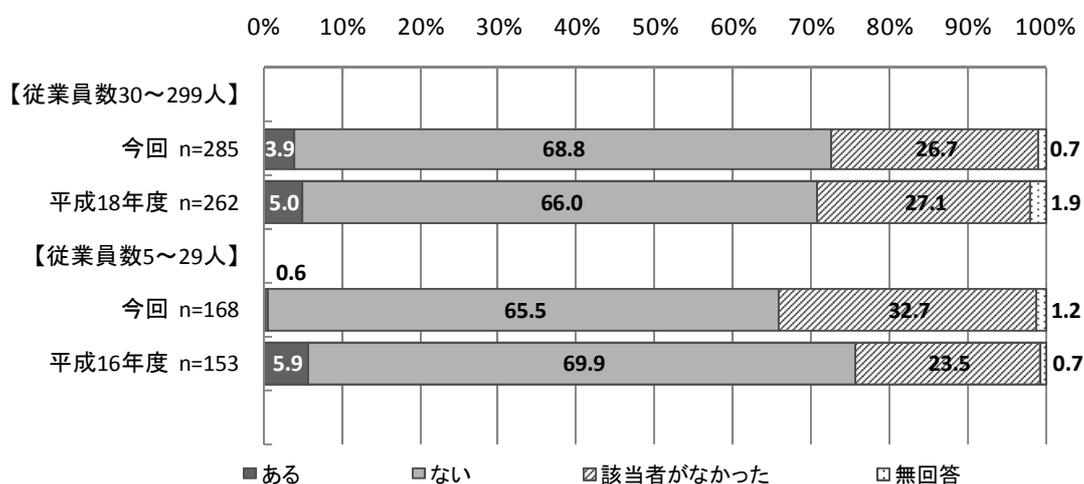
介護休業制度の利用者の有無について、介護休業制度を規定している事業所のうち最近1年間で制度の利用が「ある」事業所の割合は4%未満で、7割近くは利用が「ない」と回答している。

【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

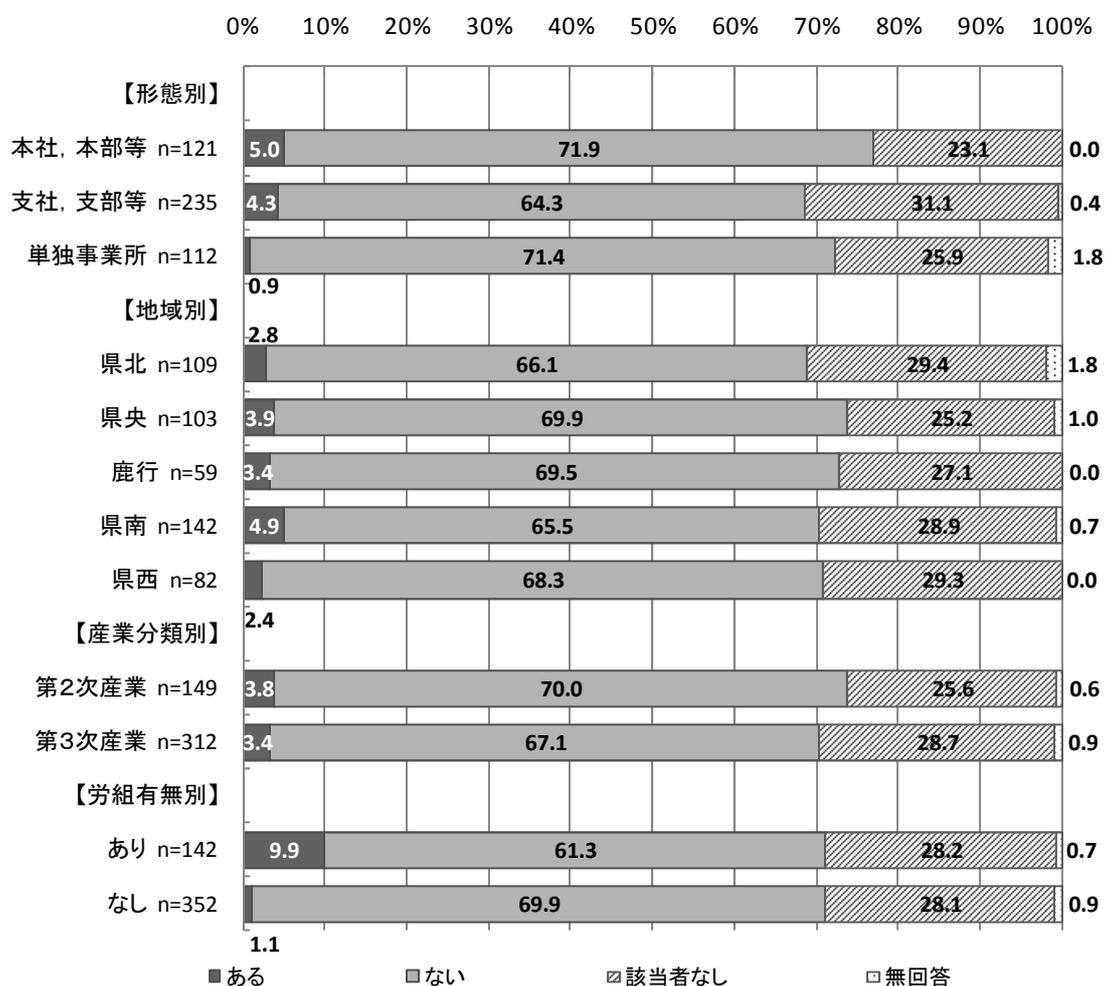
【事業所の形態別，産業分類別，地域別，労働組合の有無別比較】

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。

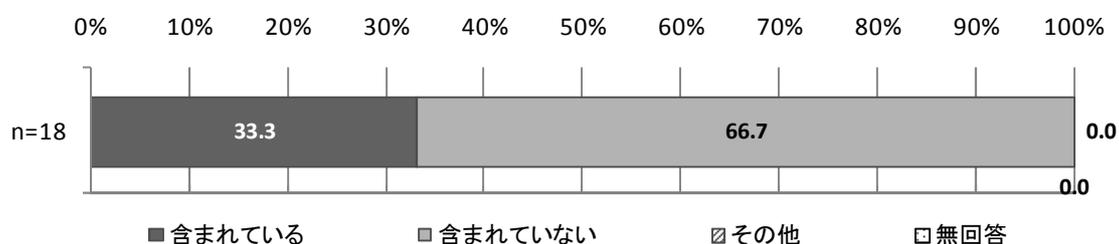
地域別では，県南で利用者が「ある」割合が比較的高く，県西や県北で低くなっている。

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

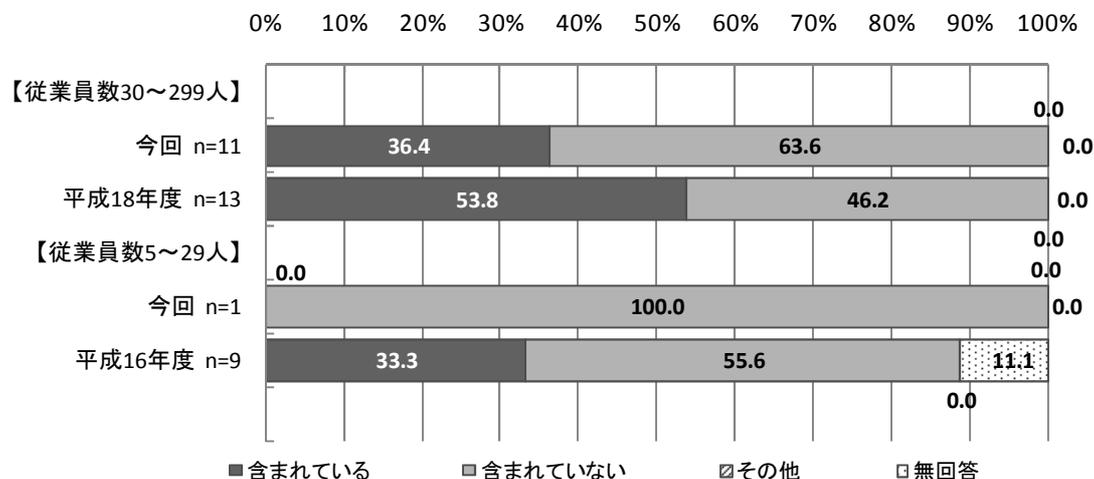
介護休業制度利用者中の男性の有無について、介護休業制度の利用者がある事業所のうち最近1年間で男性が「含まれている」割合は3割程度で、6割強は「含まれていない」と回答している。

【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

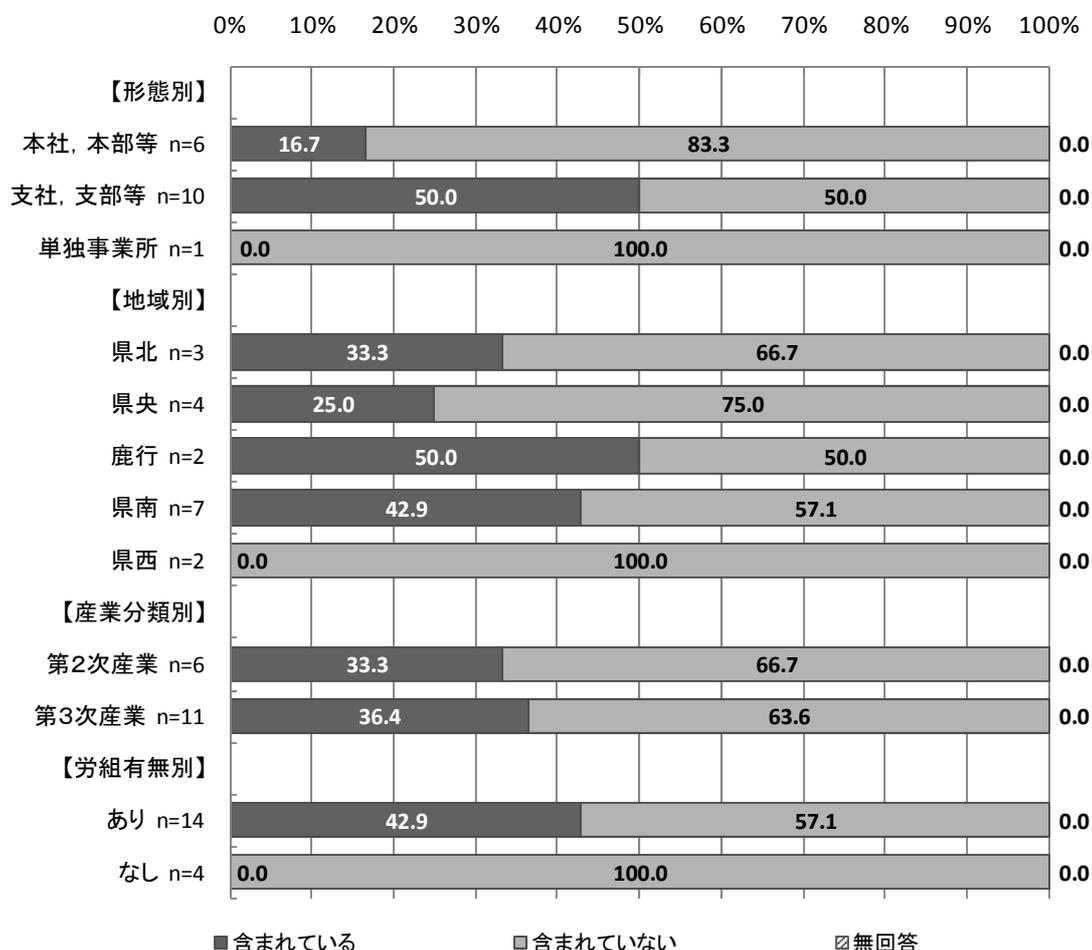
【事業所の形態別，産業分類別，地域別比較】

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。

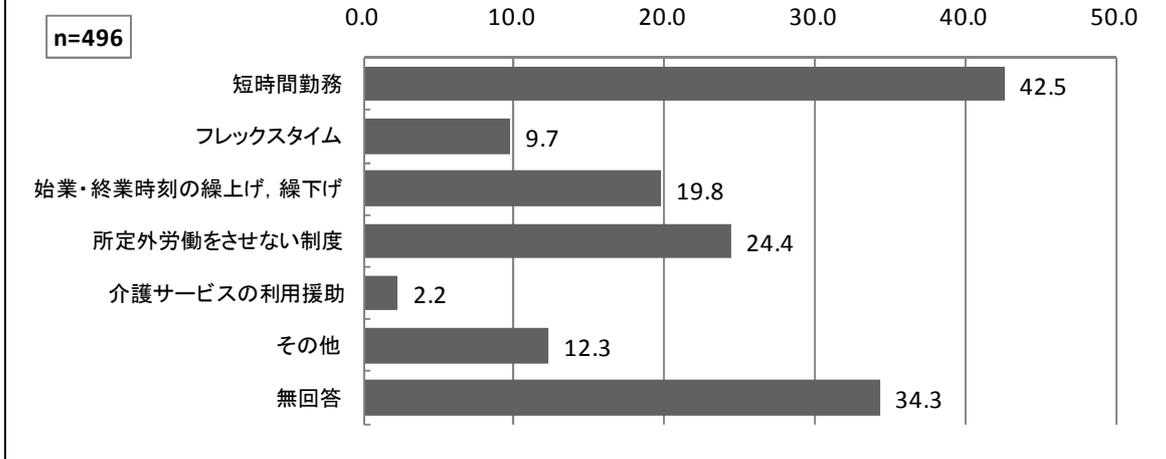
産業分類別では，あまり差はみられないものの，第3次産業で若干高い。労働組合の有無別では，組合のある事業所で「含まれている」割合が高いが，組合のない事業所では全く含まれていない結果となっている。

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

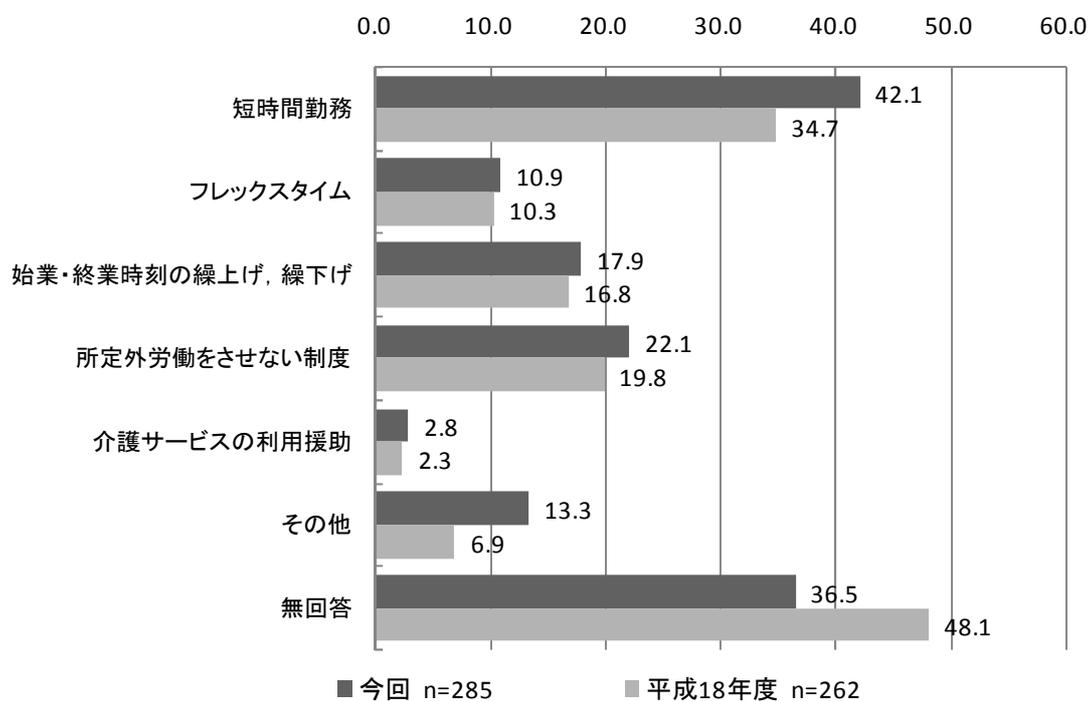
【規模別比較】

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。

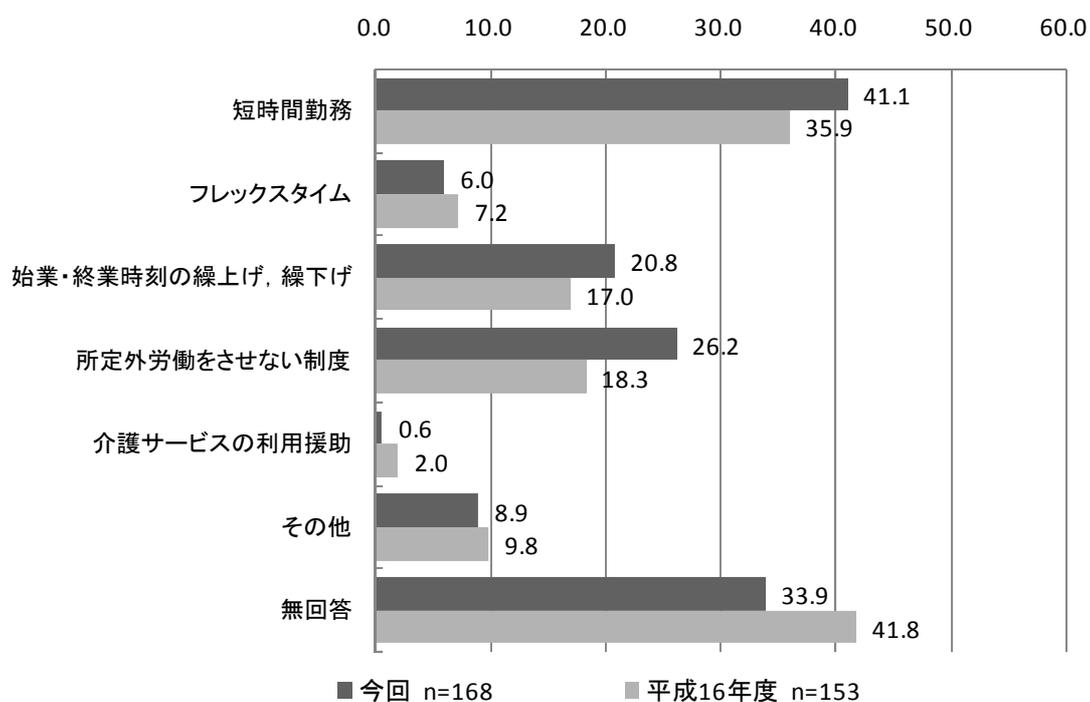
一方、従業員数5～29人の事業所については、「フレックスタイム」「介護サービスの利用援助」を実施している割合が全体よりも低くなっている。前回調査と比較すると、「短時間勤務」や「始業・終業時刻の繰上げ, 繰下げ」「所定外労働をさせない制度」の実施割合が増加している。

図一 利用しない者に行っている制度【規模別】

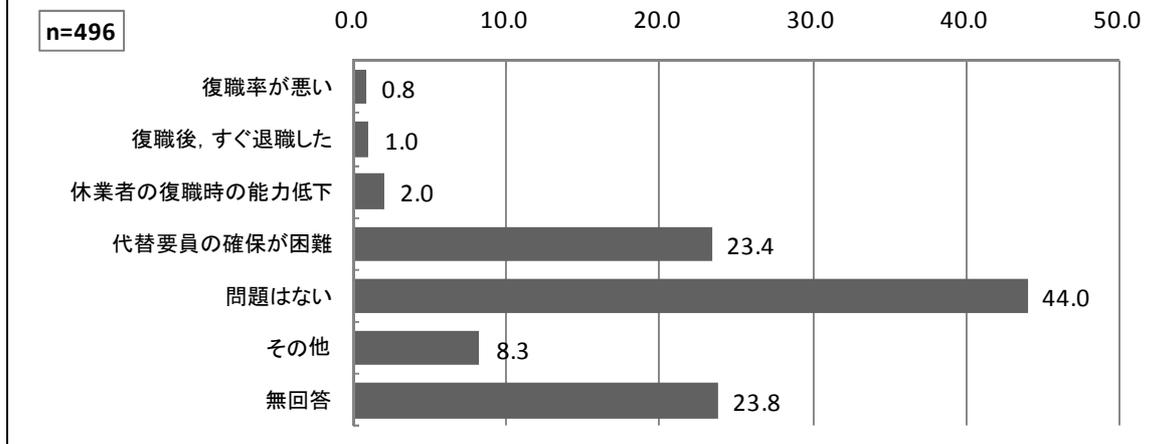
【従業員数 30～299 人】



【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

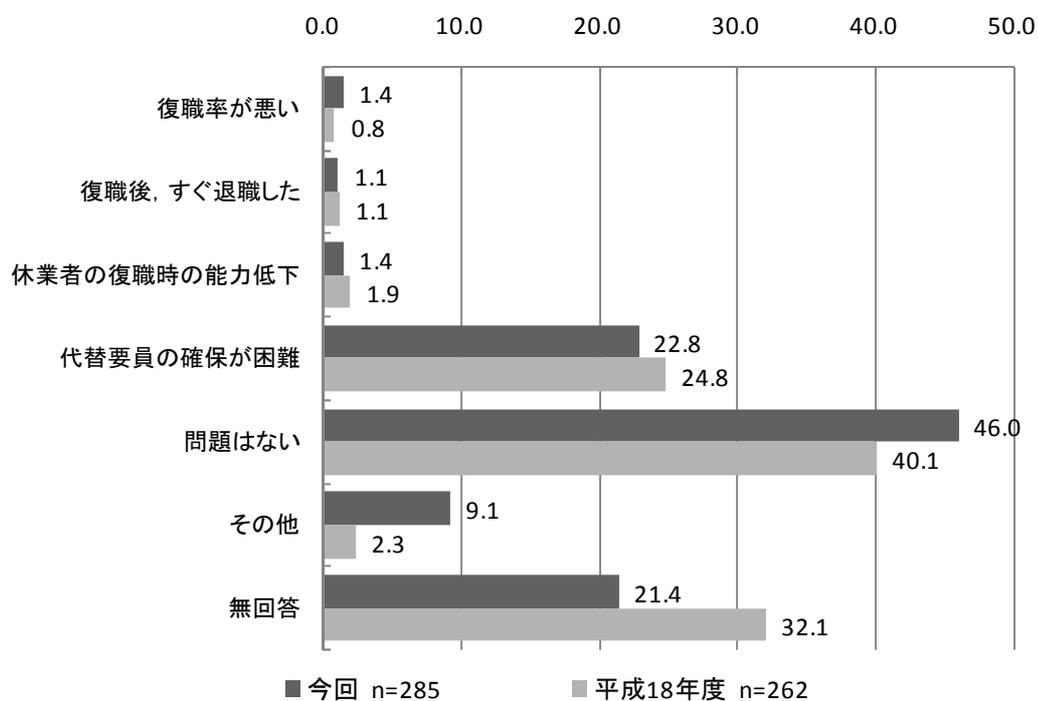
【規模別比較】

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。

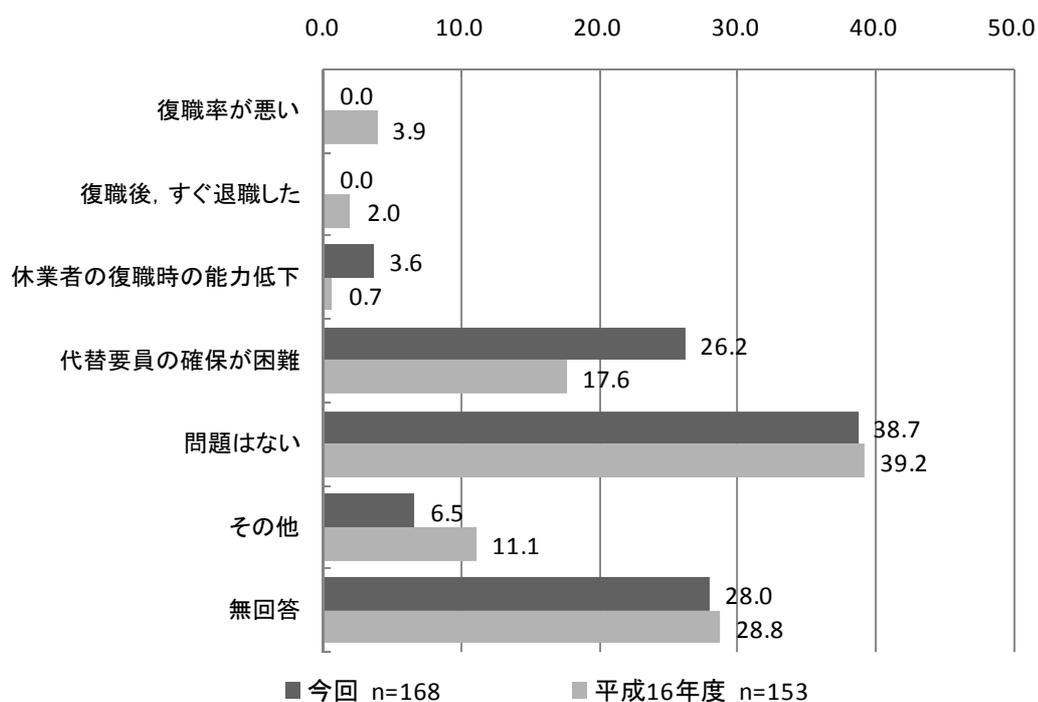
一方、従業員数 5～29 人の事業所については、「問題はない」という割合が全体よりも若干低くなっている。前回調査と比較すると、「問題はない」という割合が若干減少し、「代替要員の確保が困難」という回答が 1 割近く増加している。

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】



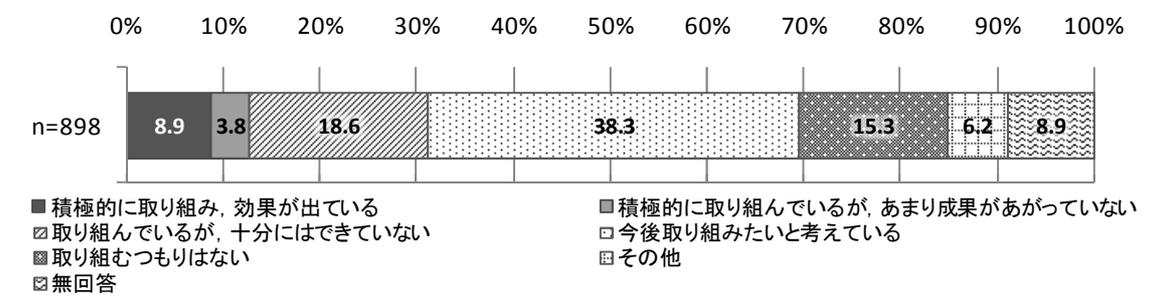
【従業員数 5～29 人】



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。



■ 「積極的に取り組み、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。

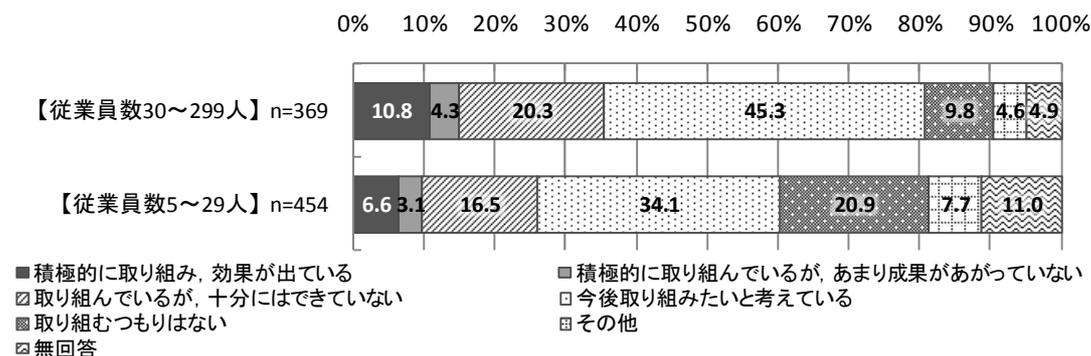
「その他」の回答（抜粋）

- ・ 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】

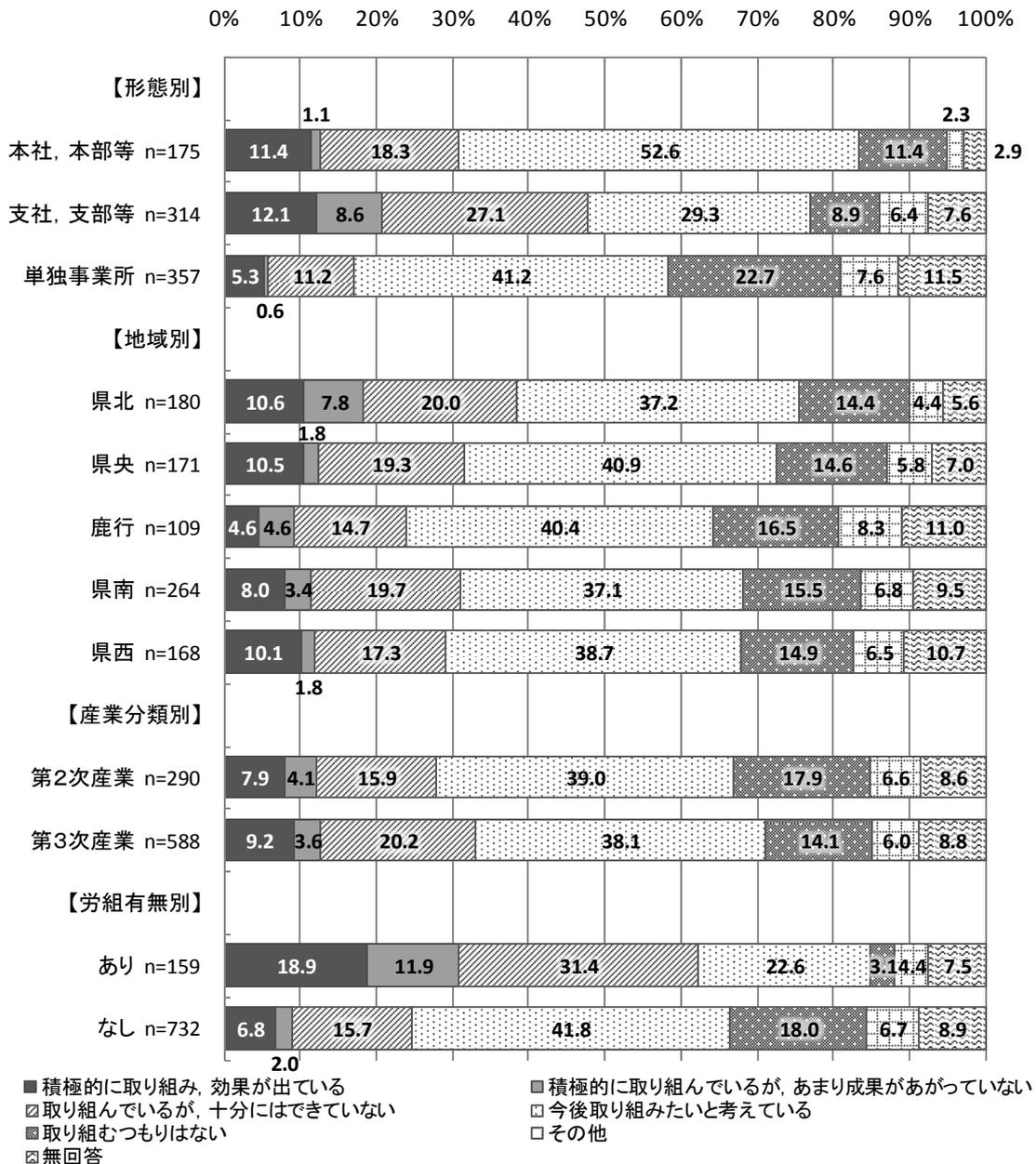
形態別に比較すると、「積極的に取り組み，効果が出ている」割合は本社，本部等や支社，支部等で高く，単独事業所では「取り組むつもりはない」割合が2割を超えている。

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。

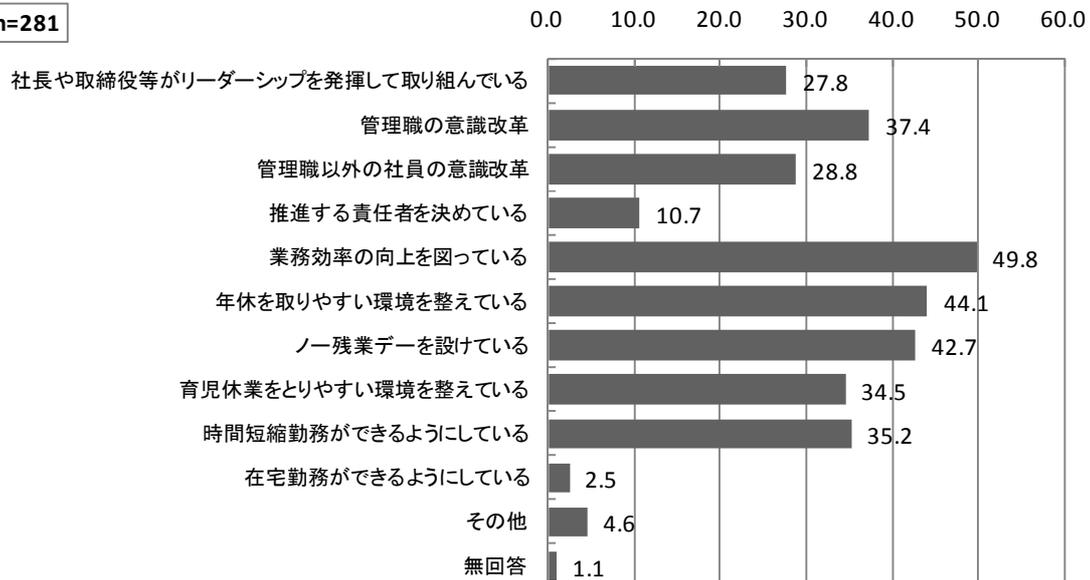
図一 ワーク・ライフ・バランスに関する取組状況

【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

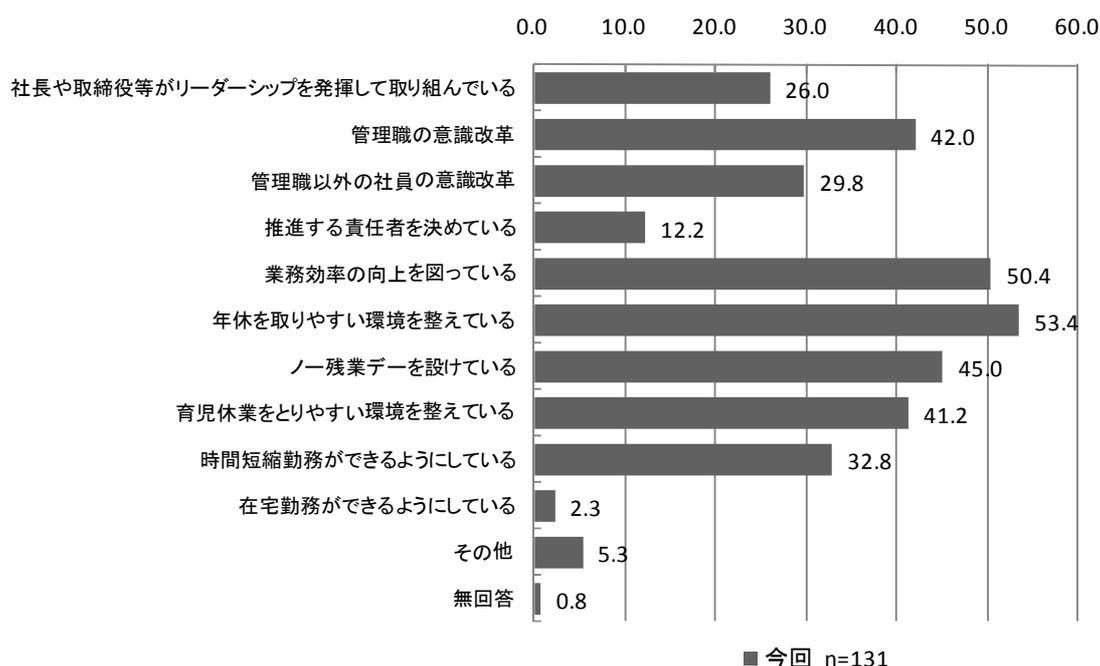
【規模別比較】

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。

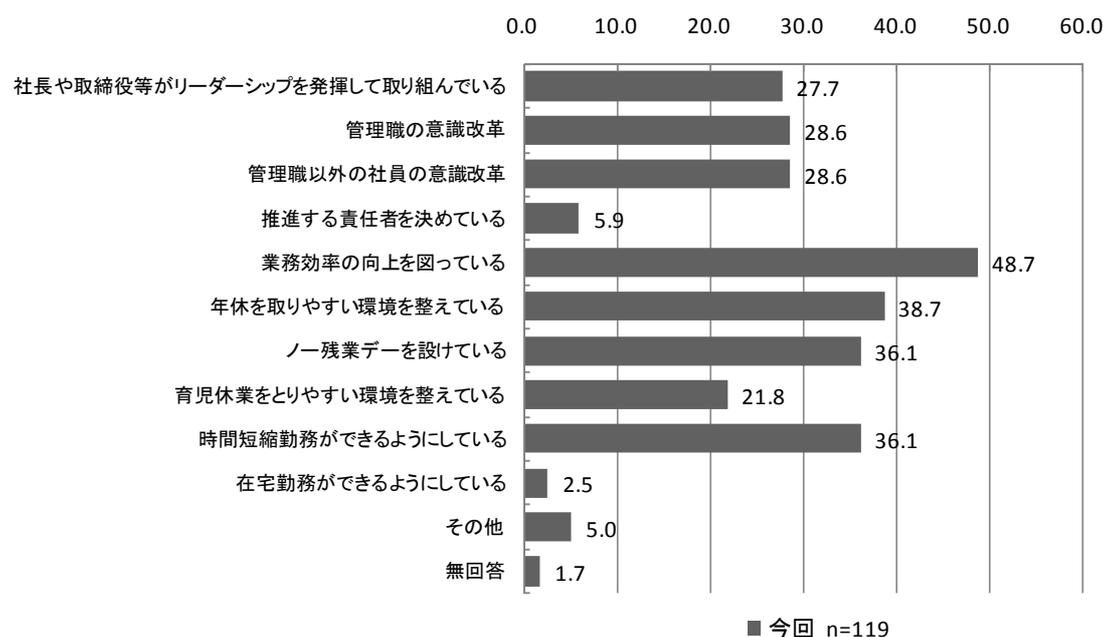
一方、従業員数 5～29 人の事業所については、「業務効率の向上を図っている」という割合が最も高く、次いで「年休を取りやすい環境を整えている」となっている。

図ーワーク・ライフ・バランスに関する取組状況【規模別】

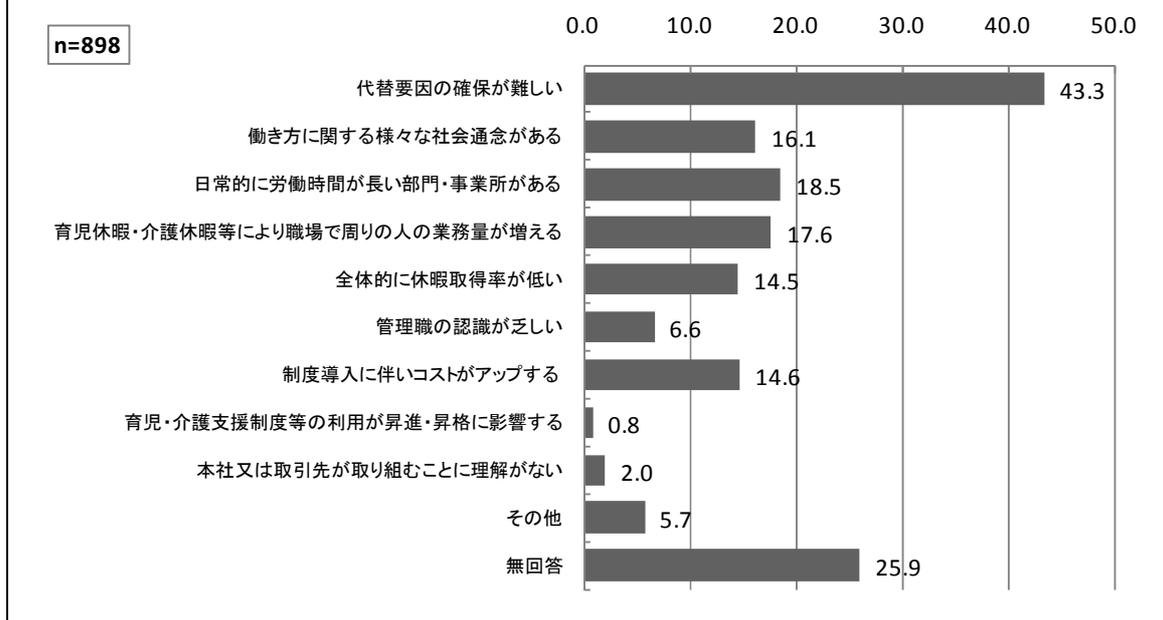
【従業員数 30～299 人】



【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

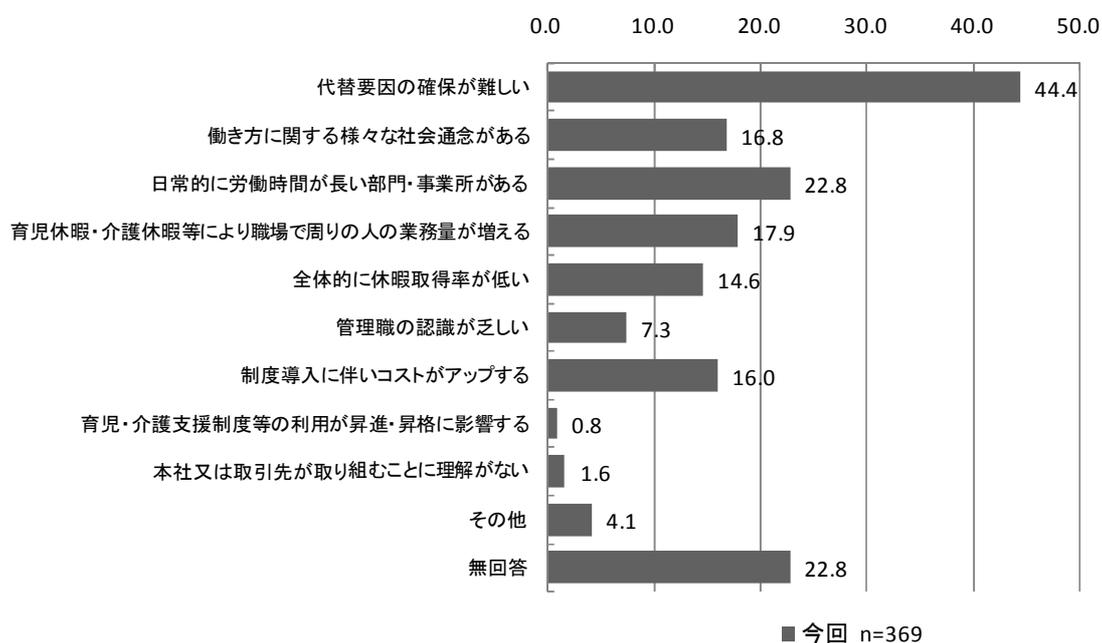
【規模別比較】

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。

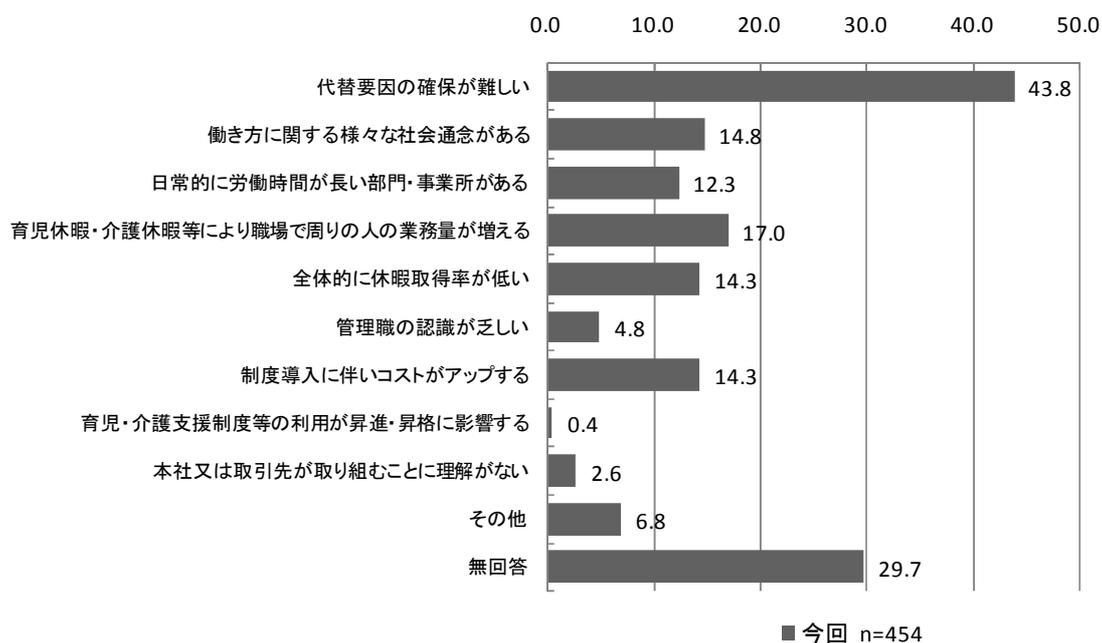
一方、従業員数 5～29 人の事業所についても同様に、「代替要員の確保が難しい」という回答が最も多く 4 割以上で、次いで「職場で周りの人の業務量が増える」といった労働力の低下が課題と捉えられている。

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】



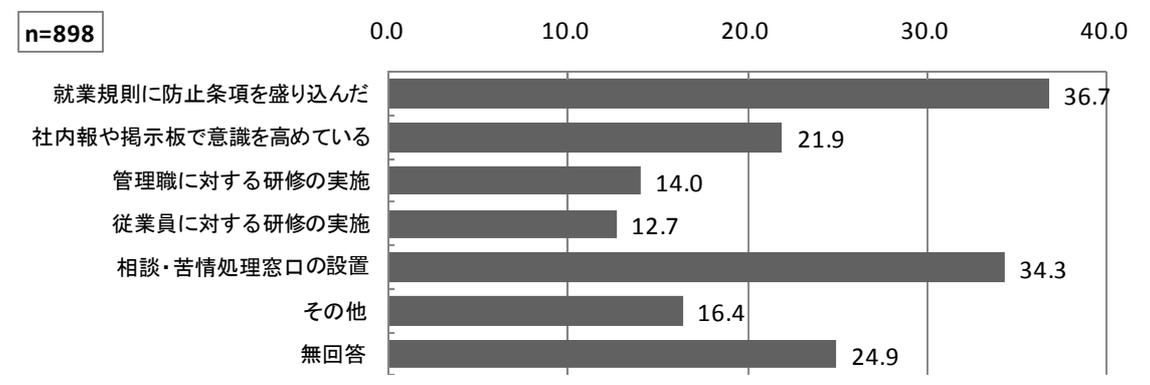
【従業員数 5～29 人】



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

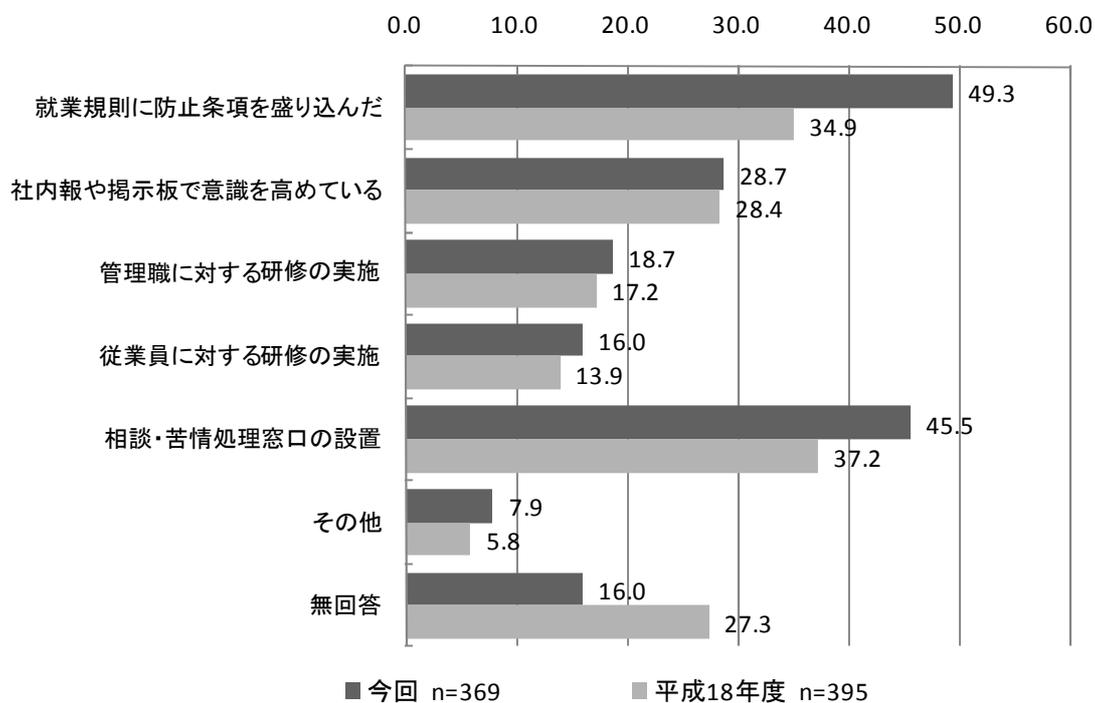
【規模別比較】

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。

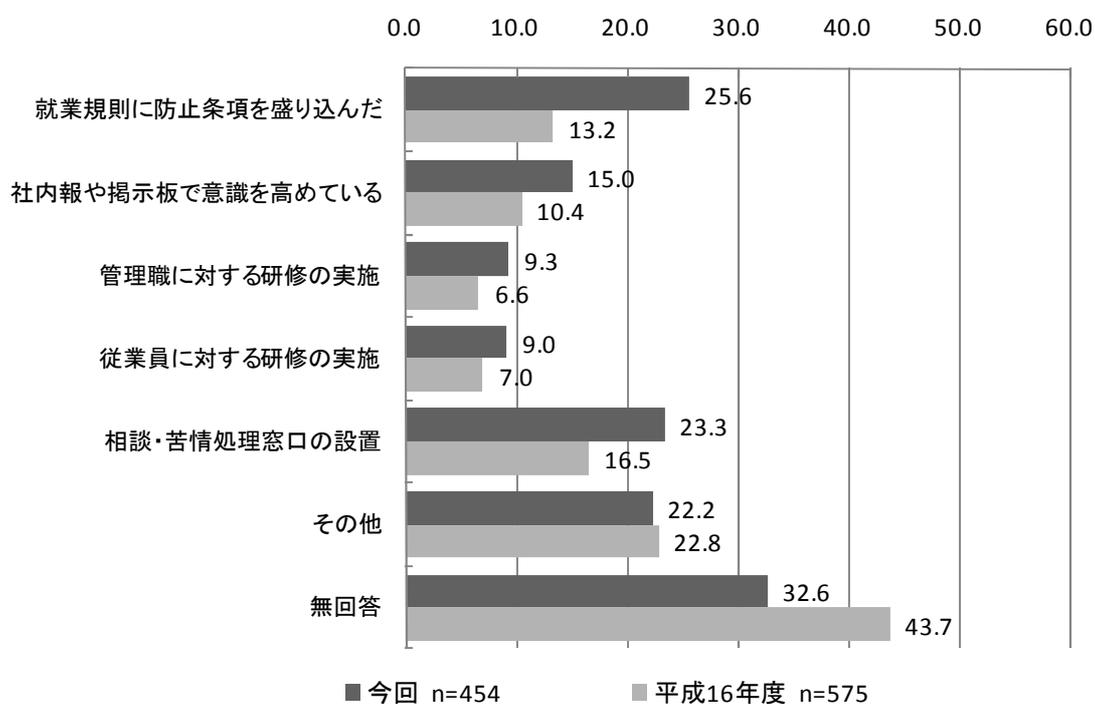
一方、従業員数 5～29 人の事業所については、「就業規則に防止条項を盛り込んだ」という回答や「相談・苦情処理窓口の設置」という回答が2割程度で全体よりは低い割合となっているが、前回調査と比較すると、どちらの割合も増加しており、他の防止策の実施も進んでいる状況がうかがえる。

図一セクハラ防止策の実施状況【規模別】

【従業員数 30～299 人】

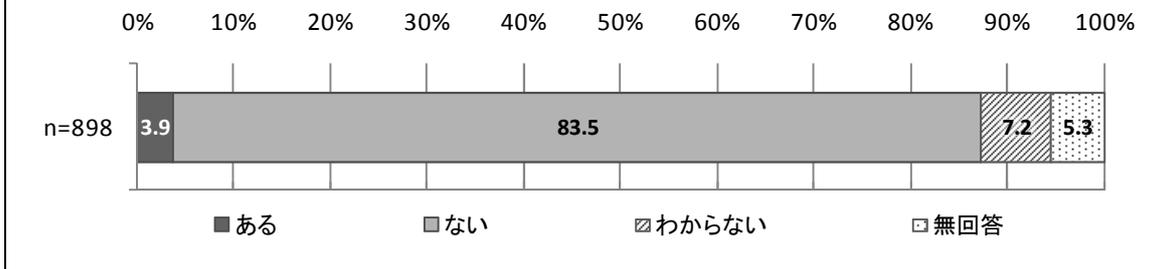


【従業員数 5～29 人】



(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

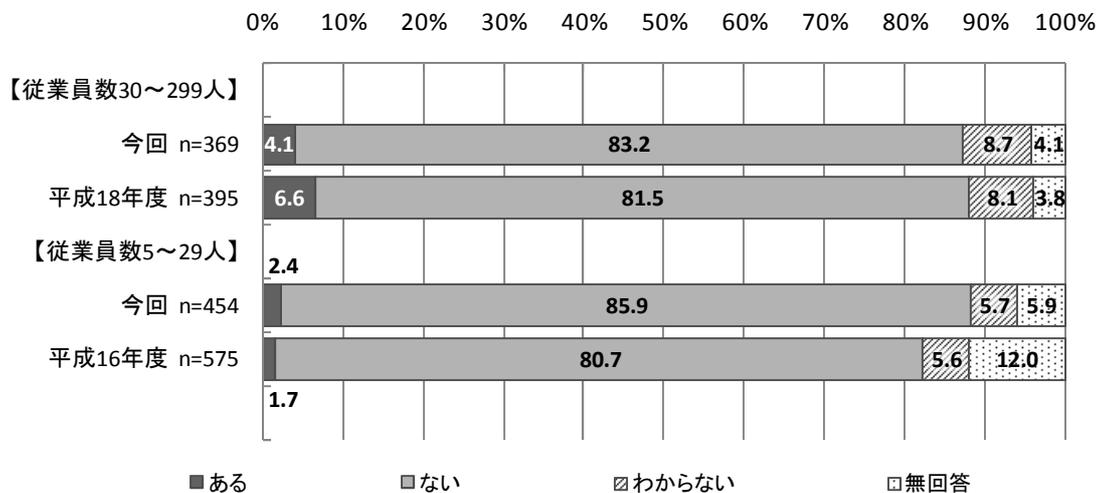
過去3年間のセクハラ発生状況について、過去3年間社内でセクハラ問題が発生したことが「ある」という回答は5%未満で、「ない」という回答が8割以上となっている。

【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】

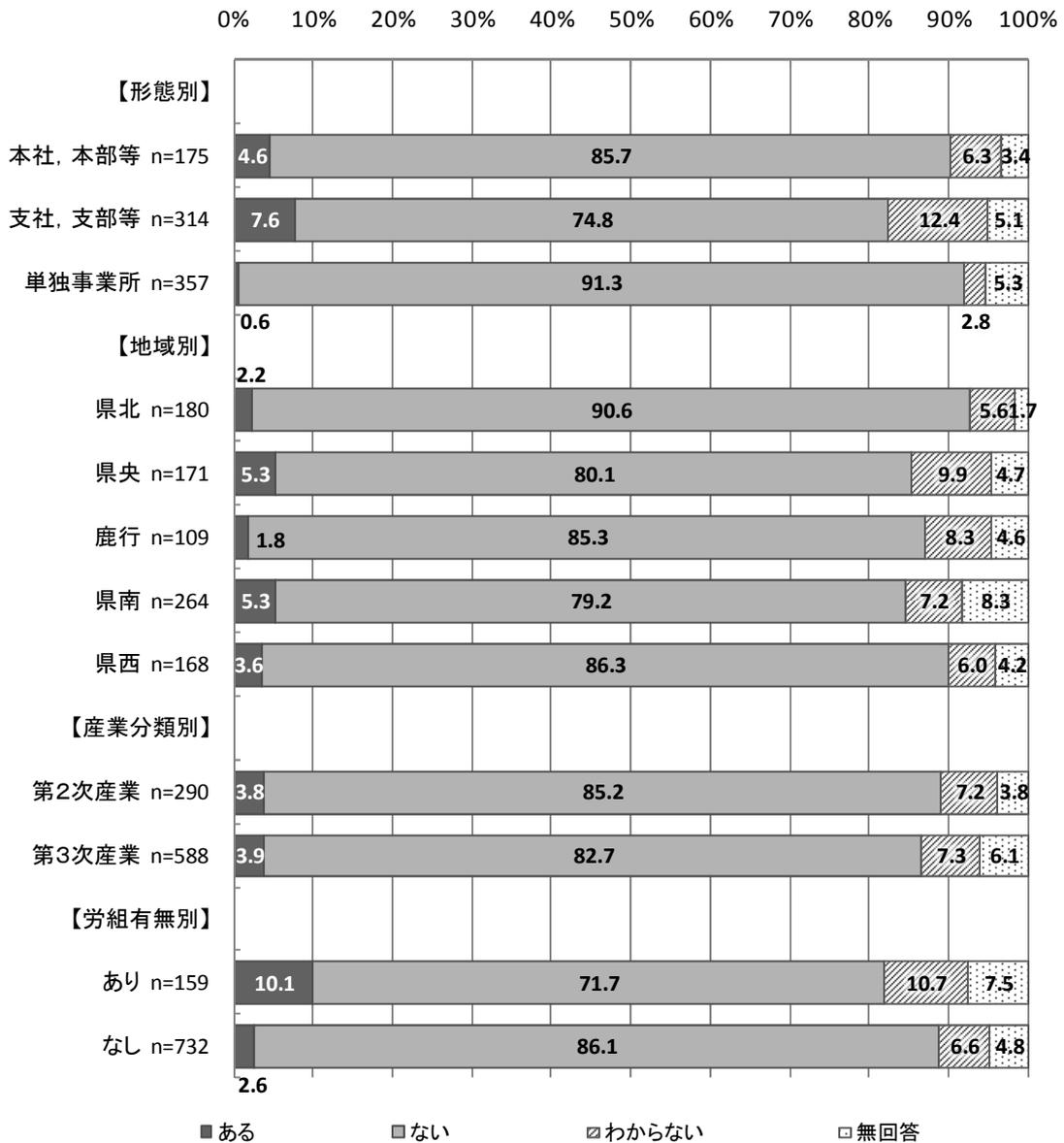
形態別に比較すると，セクハラが「ある」割合は本社，本部等や支社，支部等で比較的高く，単独事業所では少なくなっている。

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。

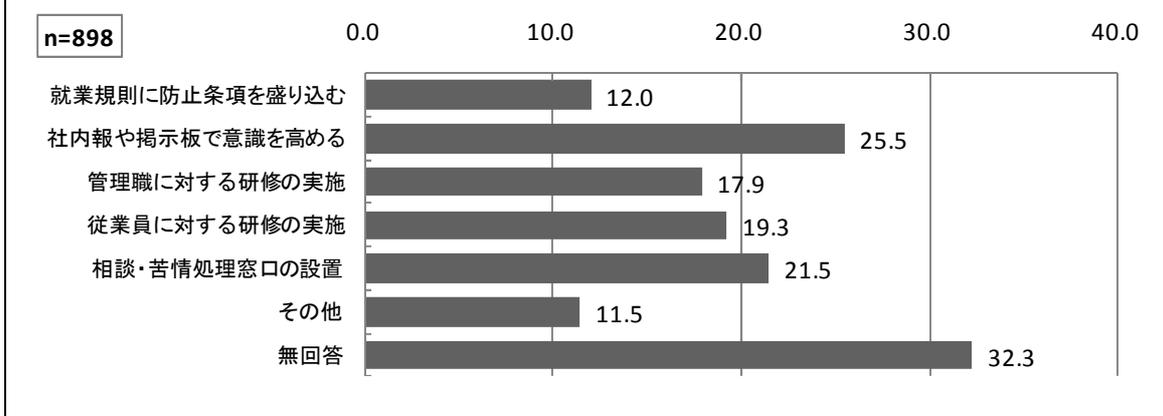
図一過去3年間のセクハラ発生状況

【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

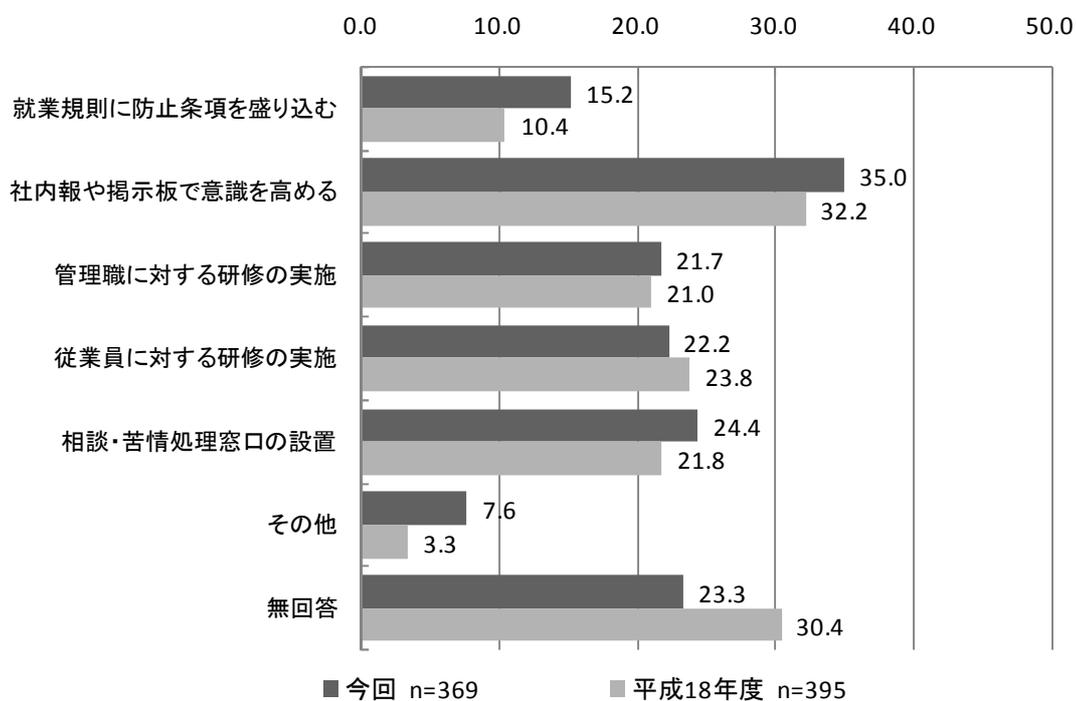
【規模別比較】

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。

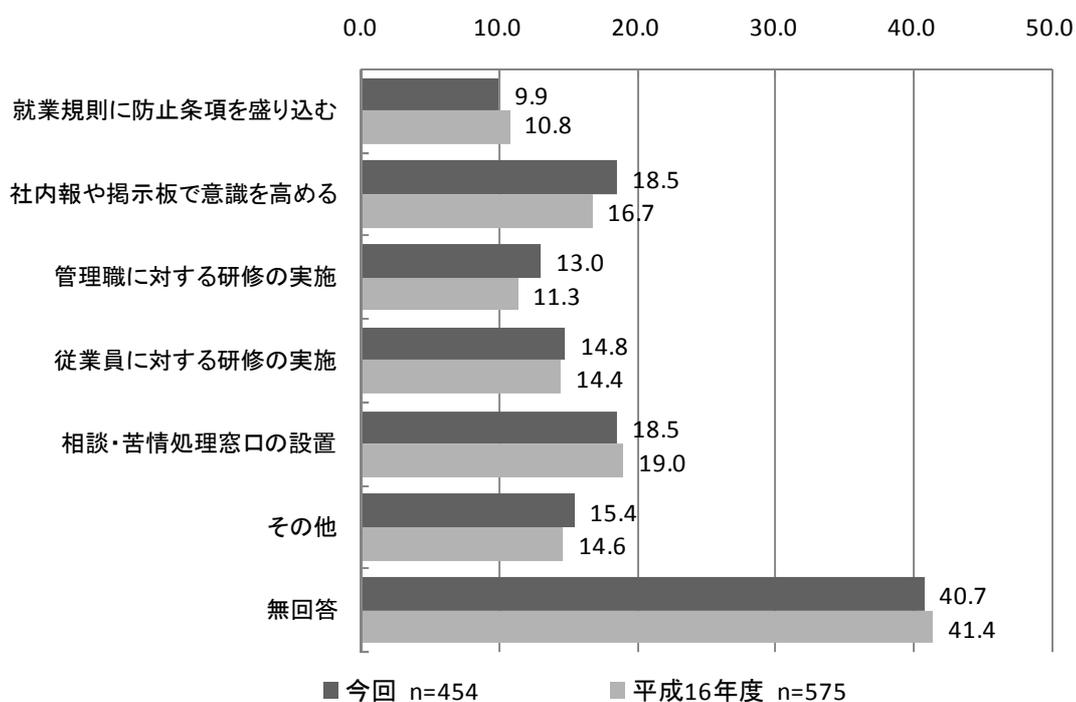
一方、従業員数5～29人の事業所については、「社内報や掲示板で意識を高める」という回答と「相談・苦情処理窓口の設置」という回答がほぼ同じ割合となっている。前回調査と比較すると、「社内報や掲示板で意識を高める」という回答は若干増加している。

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。