

飯塚市女性の労働状況に関する 事業所調査結果報告書

令和3年5月

飯 塚 市

目次

I. 調査の概要

- 1. 調査の目的 1
- 2. 調査項目 1
- 3. 調査の性格 1
- 4. 回答事業所の属性 2
- 5. 調査結果利用上の注意 4

II. 調査結果

第1章 事業所の概要について

- 1. 事業所の常用労働者数 5
- 2. 事業所の常用労働者の平均勤続年数 8
- 3. 管理職の登用状況 9
- 4. 今後の女性管理職割合について 13
- 5. 女性管理職の登用目標設定について 16

第2章 女性従業員の活躍促進について

- 1. 女性活躍推進への取組みについて 20

第3章 育児休業制度について

- 1. 育児休業制度の規定を明示、周知の実行について 26
- 2. 育児休業取得時の賃金の取り扱い 29
- 3. 女性従業員が結婚・出産を機に休職・退職することについての考え方 31
- 4. 男性の育児参加を促進するための措置 33
- 5. 育児休業あけの従業員の円滑な職場復帰を図るための措置 36
- 6. 代替要員について 38

第4章 介護休業制度について

- 1. 介護休業制度の規定を明示、周知の実行について 41
- 2. 介護休業の取得状況 44
- 3. 介護休業取得時の賃金の取り扱い 45

第5章 介護休暇制度について

- 1. 介護休暇制度の規定を明示、周知の実行について 47

第6章 育児休業制度、介護休業制度の運用により生じた成果及び問題点について	
1. 育児休業・介護休業制度の成果	50
2. 育児休業・介護休業制度の問題点	53
第7章 再雇用制度の実施状況について	
1. 再雇用制度の実施状況	56
第8章 女性の再就職状況について	
1. 女性正規従業員の中途採用の状況	59
2. 中途採用を実施する際に重視する主な条件	62
第9章 女性のパートタイム労働者の雇用について	
1. パートタイム労働者の雇用理由	63
2. パートタイム労働者が担当している業務の位置づけ	64
3. パートタイム労働者に適用されているもの	66
4. パートタイム労働者の今後の活用方法	68
5. パートタイム労働者の職務と責務	70
6. パートタイム労働者から正規従業員への転換制度の有無	74
7. パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定の整備状況	76
第10章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	
1. ワーク・ライフ・バランスの認知	78
2. ワーク・ライフ・バランス推進の取組みについて	80
3. ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度について	85
第11章 ハラスメント対策について	
1. ハラスメントの問題についての取組み	91
2. セクハラに関する相談等について	97
第12章 行政への要望について	
1. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと	100
2. 男女共同参画の推進に関する自由意見	103

Ⅲ. 調査結果のまとめ

調査結果からみえる特徴と今後の課題	107
-------------------	-----

◎参考資料

使用した調査票	117
---------	-----

I 調査の概要

I 調査の概要

1. 調査の目的

この調査は、本市に所在する事業所における従業員の就業状況等を把握し、今後の「男女共同参画社会」の実現に向けての施策推進の基礎資料を得ることを目的として実施した。

2. 調査項目

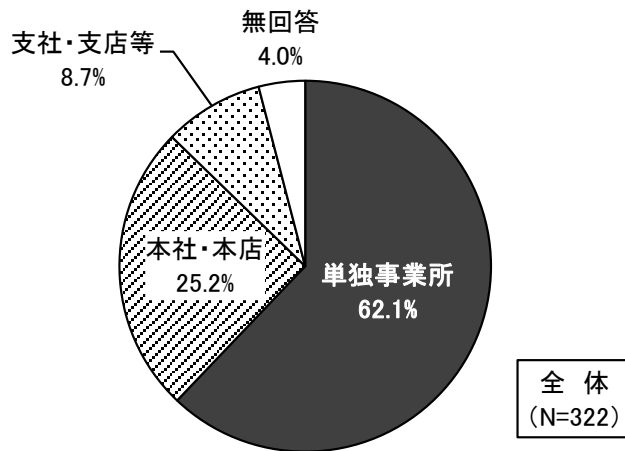
- (1) 事業所の概要について
- (2) 女性従業員の活躍推進について
- (3) 育児休業制度について
- (4) 介護休業制度について
- (5) 介護休暇制度について
- (6) 育児休業・介護休業制度の運用により生じた成果及び問題点について
- (7) 再雇用制度の実施状況について
- (8) 女性の再就職状況について
- (9) 女性のパートタイム労働者の雇用について
- (10) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について
- (11) ハラスメント対策について
- (12) 行政への要望について

3. 調査の性格

- | | |
|-----------------------|---|
| (1) 調査地域 | 飯塚市全域 |
| (2) 調査対象者 | 市内所在の事業所 1,000社 |
| (3) 回収率 | 有効回収 322件 有効回収率32.2% |
| (4) 抽出方法 | 飯塚商工会議所、飯塚市商工会及び飯塚医師会の協力により抽出 |
| (5) 調査方法 | 質問紙法（無記名自記式）
郵送による配布・回収（礼状兼督促状を1回発送） |
| (6) 調査期間 | 令和3年1月5日～1月29日
（ただし、令和3年3月1日回収分までを集計に含めている。） |
| (7) 調査の企画 | 飯塚市市民協働部 男女共同参画推進課 |
| (8) 調査の実施 | 特定非営利活動法人福岡ジェンダー研究所 |
| (9) 調査結果の分析の
監修と総括 | 倉富 史枝（福岡ジェンダー研究所理事） |

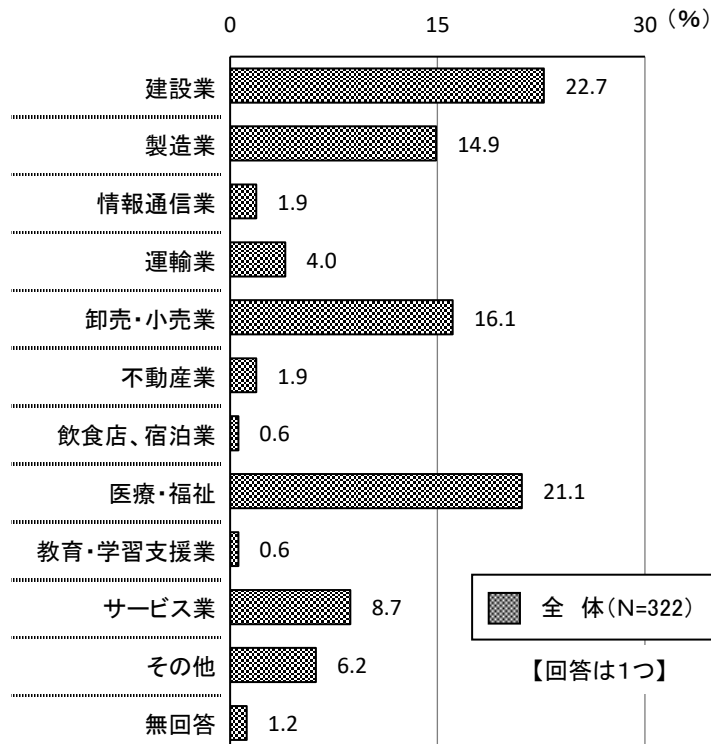
4. 回答事業所の属性

◎事業所区分



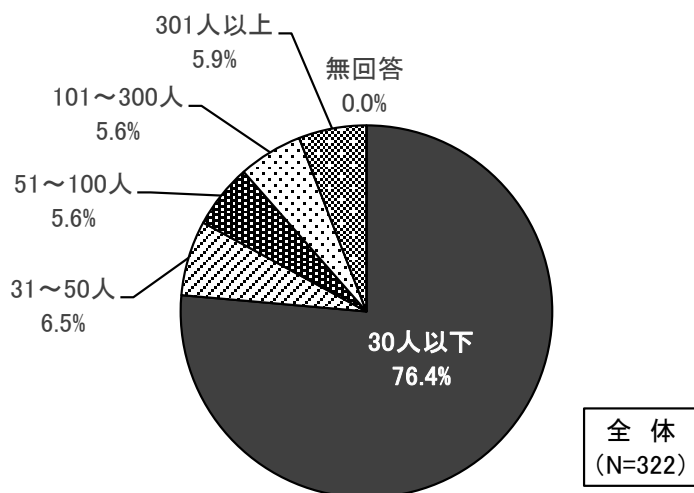
調査に回答してくれた事業所の事業所区分は「単独事業所」が62.1%で最も多く、次いで「本社・支店」が25.2%、「支社・支店等」が8.7%となっている。

◎業種



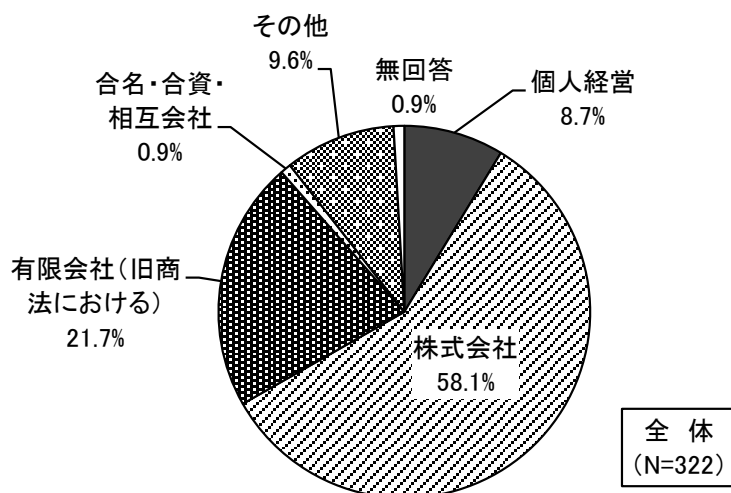
業種は、「建設業」(22.7%)と「医療・福祉」(21.1%)が2割強で同程度となっており、以下、「卸売・小売業」(16.1%)、「製造業」(14.9%)が1割台半ばとなっている。「その他」については「金融業」が多かった。

◎常用労働者数



常用労働者数は「30人以下」が76.4%と最も多く、全体の約4分の3を占めている。

◎経営組織



経営組織は「株式会社」が58.1%、「有限会社」が21.7%となっている。「その他」は「医療法人」が多かった。

5. 調査結果利用上の注意

- (1) 数字は、百分比のポイント以下2位を四捨五入しているため、回答比率の合計は、必ずしも100%になるとは限らない。
- (2) 2つ以上の回答を要する(複数回答)質問の場合、その回答比率の合計は、原則として100%を超える。
- (3) 数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数(標本数)である。数表で、分析項目によっては対象者が限定されるため、全体の標本数と合わないことがある。
- (4) 問〇-〇は前問で特定の回答をした一部の回答者のみに対して続けて行った質問である。
- (5) 文中の選択肢の表記は「 」で行い、選択肢のうち、2つ以上のものを合計して表す場合は『 』とした。
- (6) 今回の調査は、次の資料と比較分析を行っている。

「飯塚市女性の労働状況に関する事業所調査」平成28年7月実施

Ⅱ 調査結果

Ⅱ 調査結果

第1章 事業所の概要について

1. 事業所の常用労働者数

問1. 貴事業所の常用労働者（正規従業員およびパートタイム労働者）の人数を、下記の（注）を参照しご記入ください。該当者がいない欄は、「0」を記入してください。

- 市内事業所の常用労働者の男女比は男性約6割、女性約4割。そのうち「正規従業員」は男性が約3分の2、「パートタイム労働者」は女性が約3分の2を占めている状況。
- 市内事業所は常用労働者が「1～10人」規模の事業所が多い。
- 男性は「医療・福祉」、女性は「建設業」「製造業」で正規従業員がいない割合が高い。

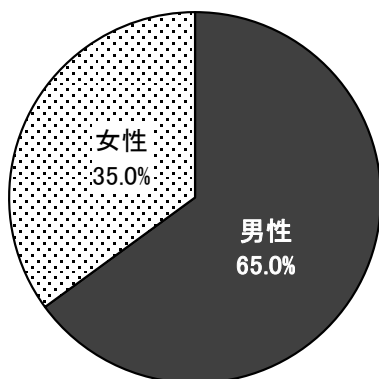
図表1-1 事業所の常用労働者数 [全体、性別]

	常用労働者数 (正規従業員+パートタイム労働者)		
	正規従業員数	パートタイム労働者数	
男性	4,575人(58.2%)	3,999人(65.0%)	576人(33.9%)
女性	3,280人(41.8%)	2,158人(35.0%)	1,122人(66.1%)
合計	7,855人(100%)	6,157人(100%)	1,698人(100%)

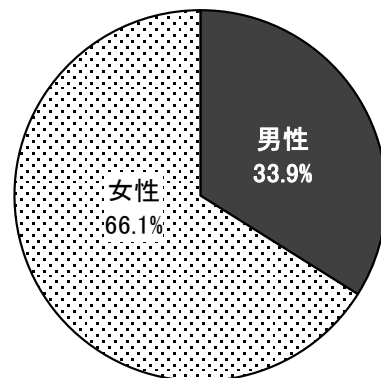
市内に所在する事業所における常用労働者の状況を見てみると、合計人数は7,855人で、男性は4,575人、女性は3,280人となっている。男女比は男性58.2%、女性41.8%である。

「正規従業員」の男女比をみると、男性は65.0%、女性は35.0%と男性が約3分の2を占めている。一方、「パートタイム労働者」の男女比は男性が33.9%、女性が66.1%と女性が約3分の2を占めており、「正規従業員」とは反対の状況となっている。

図表1-2 正規従業員の男女比 [全体]



図表1-3 パートタイム労働者の男女比 [全体]



Ⅱ 調査結果

図表 1-4 事業所の常用労働者数 [全体、業種別]

(%)

	標本数	【男性】常用労働者数						【女性】常用労働者数						
		0人	1人	1人	3人	5人	無回答	0人	1人	1人	3人	5人	無回答	
全体	322 100.0	43 13.4	179 55.6	62 19.3	15 4.7	20 6.2	3 0.9	18 5.6	232 72.0	42 13.0	13 4.0	13 4.0	4 1.2	
業種別	建設業	73	1.4	74.0	21.9	1.4	1.4	0.0	15.1	80.8	4.1	0.0	0.0	0.0
	製造業	48	6.3	33.3	27.1	14.6	18.8	0.0	2.1	60.4	25.0	6.3	6.3	0.0
	運輸業	13	7.7	30.8	23.1	23.1	7.7	7.7	7.7	76.9	7.7	0.0	0.0	7.7
	卸売・小売業	52	3.8	59.6	30.8	0.0	3.8	1.9	1.9	78.8	7.7	5.8	3.8	1.9
	医療・福祉	68	42.6	44.1	7.4	1.5	4.4	0.0	0.0	61.8	23.5	5.9	8.8	0.0
	サービス業	28	7.1	75.0	10.7	3.6	3.6	0.0	0.0	85.7	10.7	3.6	0.0	0.0
	その他	36	13.9	55.6	16.7	5.6	5.6	2.8	11.1	66.7	8.3	2.8	5.6	5.6
	無回答	4	0.0	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	75.0	0.0	25.0	0.0	0.0

市内事業所の常用労働者数は男女とも「1～10人」(男性 55.6%、女性 72.0%)の規模の事業所が多い。

図表 1-5 事業所の正規従業員数 [全体、業種別]

(%)

	標本数	【男性】正規従業員数						【女性】正規従業員数						
		0人	1人	1人	2人	5人	無回答	0人	1人	1人	2人	5人	無回答	
全体	322 100.0	49 15.2	186 57.8	39 12.1	33 10.2	12 3.7	3 0.9	49 15.2	230 71.4	21 6.5	8 2.5	10 3.1	4 1.2	
業種別	建設業	73	1.4	76.7	12.3	9.6	0.0	0.0	23.3	75.3	1.4	0.0	0.0	0.0
	製造業	48	8.3	39.6	14.6	25.0	12.5	0.0	25.0	58.3	8.3	4.2	4.2	0.0
	運輸業	13	7.7	38.5	7.7	30.8	7.7	7.7	15.4	76.9	0.0	0.0	0.0	7.7
	卸売・小売業	52	7.7	61.5	17.3	7.7	3.8	1.9	11.5	76.9	5.8	0.0	3.8	1.9
	医療・福祉	68	45.6	42.6	4.4	5.9	1.5	0.0	0.0	70.6	14.7	7.4	7.4	0.0
	サービス業	28	10.7	75.0	10.7	0.0	3.6	0.0	17.9	78.6	3.6	0.0	0.0	0.0
	その他	36	13.9	58.3	16.7	5.6	2.8	2.8	16.7	69.4	2.8	2.8	2.8	5.6
	無回答	4	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0

正規従業員が「0人」は男女とも 15.2%で、男性の正規従業員がいない業種は「医療・福祉」で 45.6%、女性は「建設業」「製造業」で2割台半ばと多い。

図表1-6 事業所のパートタイム労働者数 [全体、業種別]

(%)

	標本数	【男性】パートタイム労働者数					【女性】パートタイム労働者数					
		0人	1人	6人	1人以上	無回答	0人	1人	6人	1人以上	無回答	
全体	322 100.0	218 67.7	67 20.8	17 5.3	16 5.0	4 1.2	152 47.2	121 37.6	18 5.6	27 8.4	4 1.2	
業種別	建設業	73	82.2	13.7	2.7	1.4	0.0	78.1	20.5	0.0	1.4	0.0
	製造業	48	43.8	35.4	10.4	10.4	0.0	31.3	43.8	8.3	16.7	0.0
	運輸業	13	53.8	23.1	7.7	7.7	7.7	53.8	23.1	7.7	7.7	7.7
	卸売・小売業	52	69.2	21.2	3.8	3.8	1.9	46.2	34.6	9.6	7.7	1.9
	医療・福祉	68	72.1	19.1	5.9	2.9	0.0	20.6	60.3	8.8	10.3	0.0
	サービス業	28	64.3	28.6	3.6	3.6	0.0	53.6	35.7	3.6	7.1	0.0
	その他	36	66.7	13.9	5.6	8.3	5.6	55.6	27.8	2.8	8.3	5.6
	無回答	4	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	75.0	0.0	25.0	0.0

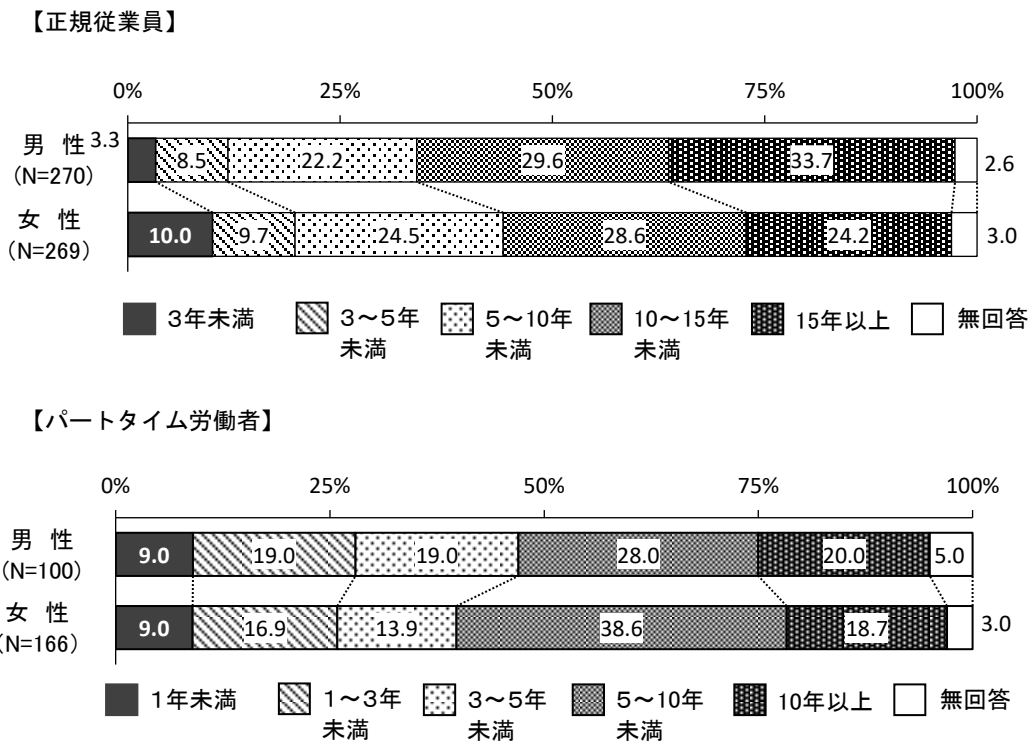
パートタイム労働者が「0人」は男性が67.7%、女性が47.2%となっており、女性のパートタイム労働者がいない業種は「建設業」で78.1%と高い。

2. 事業所の常用労働者の平均勤続年数

問2. 貴事業所の常用労働者（正規従業員およびパートタイム労働者）の大まかな平均勤続年数としてあてはまるものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。

- 正規従業員の勤続年数は、男性は「15年以上」が3割強、女性は「10～15年未満」が3割弱で最も多い。女性の方が勤続年数は短い。
- パートタイム労働者の勤続年数は男女とも「5～10年未満」（男性28.0%、女性38.6%）が最も多い。男性は『5年未満』が女性よりも多い。

図表1-7 常用労働者の平均勤続年数 [全体]



正規従業員の勤続年数は男性が「15年以上」（33.7%）、女性は「10～15年未満」（28.6%）が最も多い。女性は男性に比べて「3年未満」（男性3.3%、女性10.0%）の割合が高い。

パートタイム労働者の勤続年数は男女とも「5～10年未満」（同28.0%、38.6%）が最も多いが、女性の方が男性より10.6ポイント多い。男性は『5年未満』の割合が47.0%と女性（39.8%）よりも7.2ポイント多い。

3. 管理職の登用状況

(1) 管理職に占める女性の割合

問3. 貴事業所で係長級以上の管理職（男女）は何人ですか。そのうち女性は何人ですか。
 下表に具体的な人数を記入してください。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

- 管理職全体の男女比は男性約8割、女性約2割。女性は係長相当職が3割弱で最も多い。
- 「医療・福祉」では女性管理職の割合が「50%以上」が5割台半ばで最も多い。

図表1-8 管理職数 [全体]

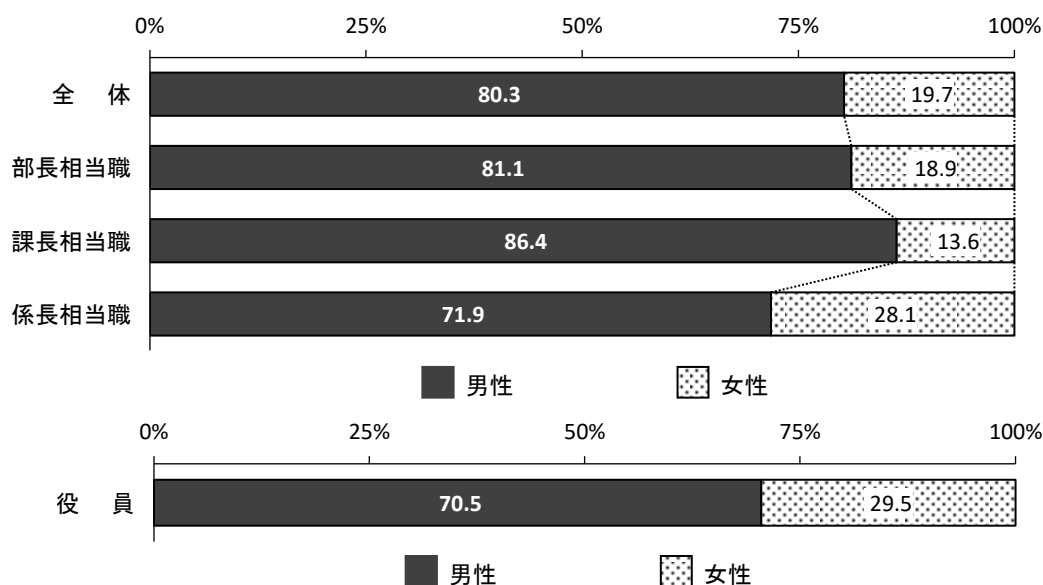
役 職	総 数	うち女性
部長相当職	318人	60人(18.9%)
課長相当職	514人	70人(13.6%)
係長相当職	405人	114人(28.1%)
合 計	1,237人	244人(19.7%)
役 員	644人	190人(29.5%)

市内に所在する事業所における係長級以上の管理職の総数は1,237人でそのうち女性は244人となっている。男女比は男性80.3%、女性19.7%と女性管理職は約2割である。

役職ごとの男女比をみると、女性は「係長相当職」が28.1%と最も高く、次いで「部長相当職」が18.9%「課長相当職」が13.6%となっている。

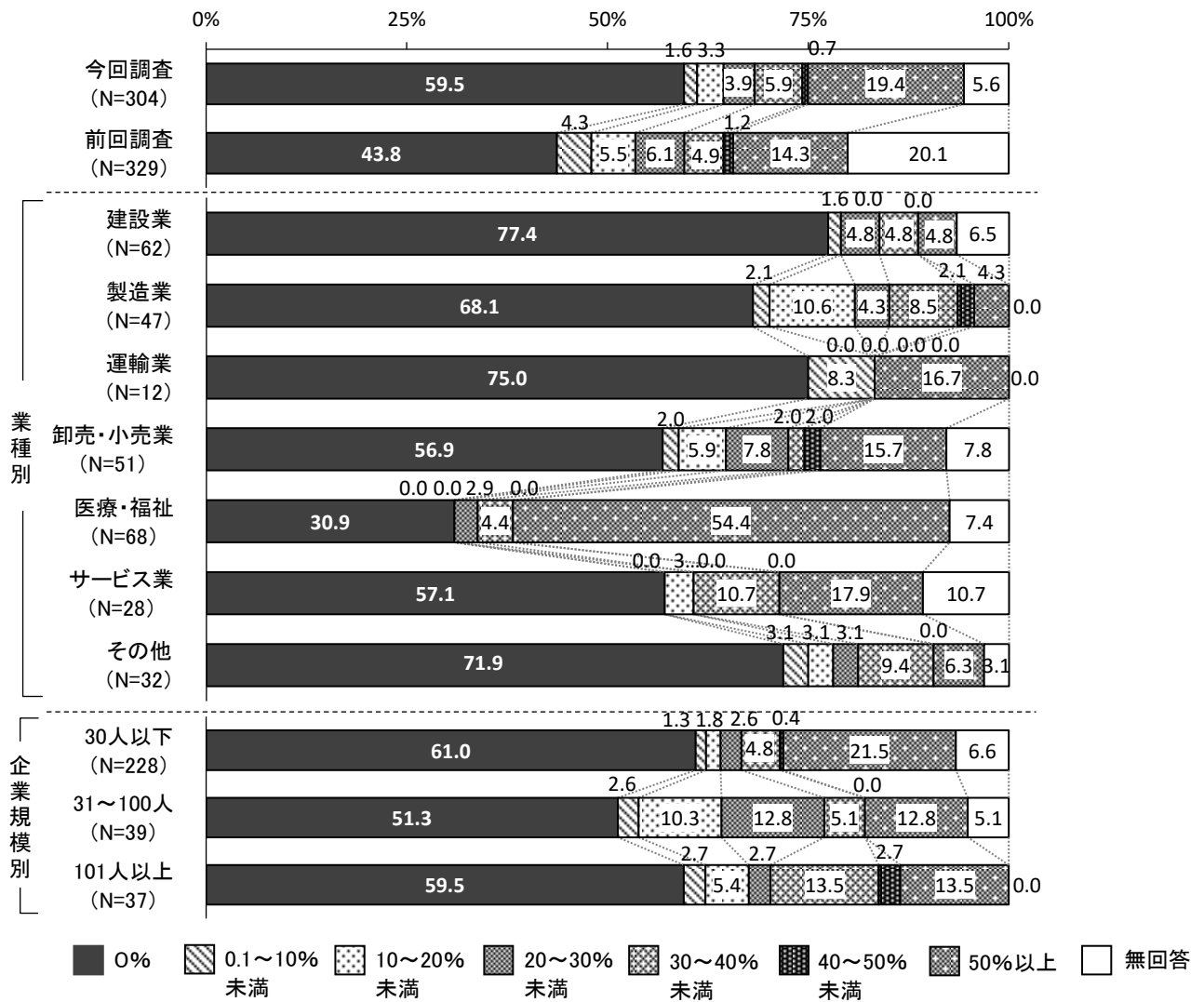
役員は女性が29.5%である。

図表1-9 役職別にみた管理職の男女比 [全体]



II 調査結果

図表 1-10 女性管理職の割合 [全体、業種別、企業規模別] (前回調査比較)



女性の常用労働者がいない事業所を除外し、各社の女性管理職の割合を調査した結果、女性管理職の割合は「0%」が59.5%と6割近くを占め、「0.1~10%未満」(1.6%)をあわせた『10%未満』は61.1%となっている。女性管理職がいるケースとしては「50%以上」が19.4%で最も多い。

前回調査と比べると、「0%」は今回調査の方が15.7ポイント増えている。一方で、いる場合は「50%以上」が5.1ポイント増となっている。

業種別でみると、「医療・福祉」で女性管理職が「50%以上」が54.4%と最も高い。その他の業種では「0%」が5割を超えている。

企業規模別でみると、「30人以下」では「0%」が61.0%と『31人以上』よりも高いが、一方で「50%以上」は21.5%と他の規模よりも約8~9ポイント高い。

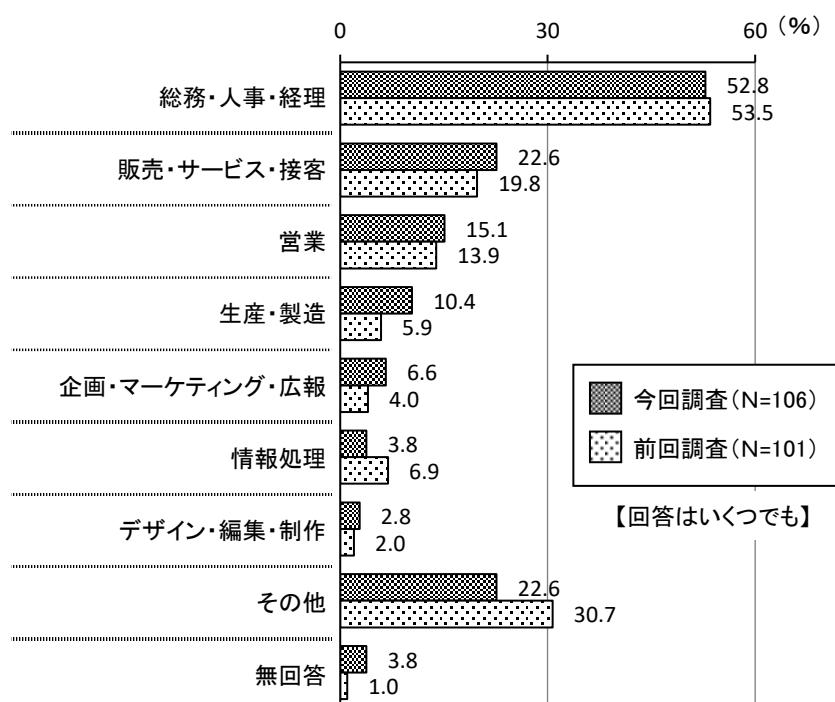
(2) 女性管理職の配置部署

問3-1. 【問3で女性管理職がいる事業所に】

女性の管理職の配置部署であてはまるものすべてに○をつけ、女性管理職人数を記入してください。

●女性管理職の配置部署は「総務・人事・経理」が5割強で最も多い。次いで「販売・サービス・接客」が2割強、「営業」が1割台半ば、「生産・製造」が約1割。

図表1-11 女性管理職の配置部署 [全体] (前回調査比較)



女性管理職の配置部署は「総務・人事・経理」が52.8%で最も多い。次いで「販売・サービス・接客」が22.6%、「営業」が15.1%、「生産・製造」が10.4%となっている。「その他」では「看護」の回答が多かった。

前回調査と比べると、あまり大差はみられないが「生産・製造」「販売・サービス・接客」「企画・マーケティング・広報」などで前回よりもやや増えている。

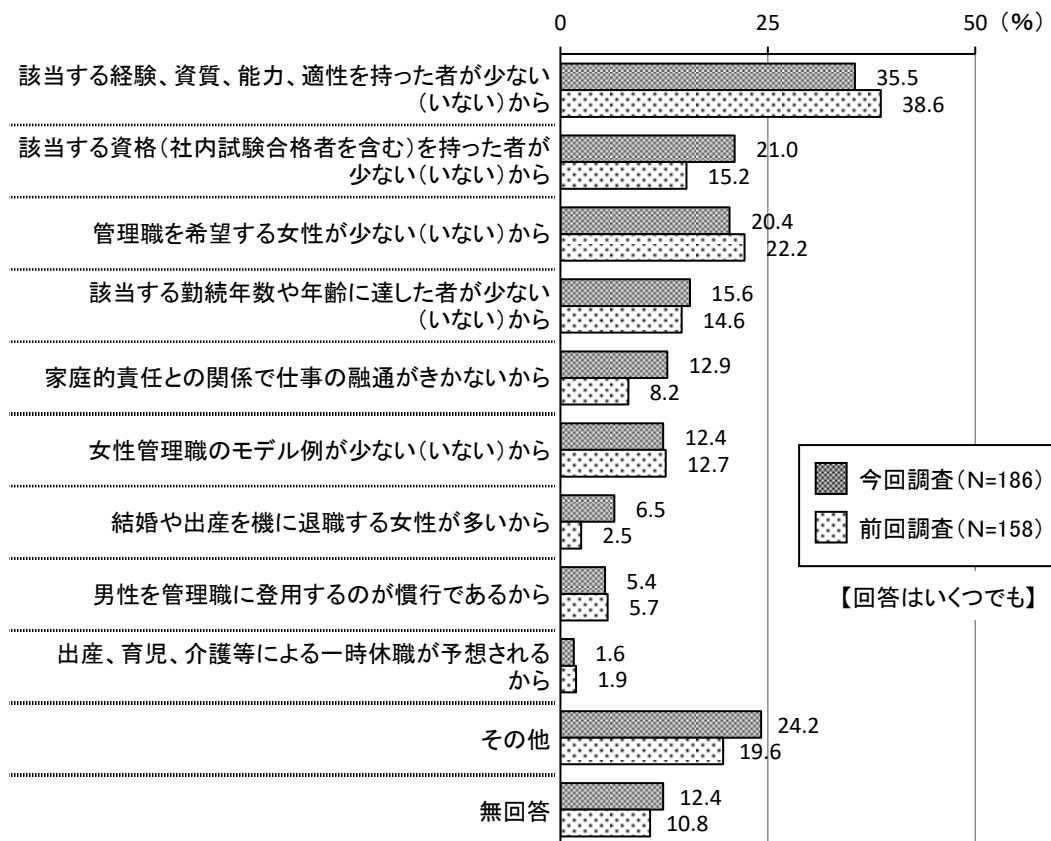
(3) 女性管理職が少ない理由

問3-2.【問3で女性管理職の割合が10%未満の事業所に】

女性の管理職が少ない(あるいは全くいない)のはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●女性管理職が少ない理由は「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)から」が3割台半ばで最も多い。

図表1-12 女性管理職が少ない理由〔全体〕(前回調査比較)



女性管理職の割合が10%未満の事業所に、女性管理職が少ない(全くいない)理由をたずねた。「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)から」が35.5%で最も多く、次いで「該当する資格(社内試験合格者を含む)を持った者が少ない(いない)から」が21.0%、「管理職を希望する女性が少ない(いない)から」が20.4%などとなっている。「その他」では「人数が少なく管理職が必要ない」「女性従業員がいない」などの回答が多かった。

前回調査と比べると、「該当する資格(社内試験合格者を含む)を持った者が少ない(いない)から」が5.8ポイント増、「家庭的責任との関係で仕事の融通がきかないから」が4.7ポイント増となっている。また、全体の割合は低い「結婚や出産を機に退職する女性が多いから」が4.0ポイント増となっている。

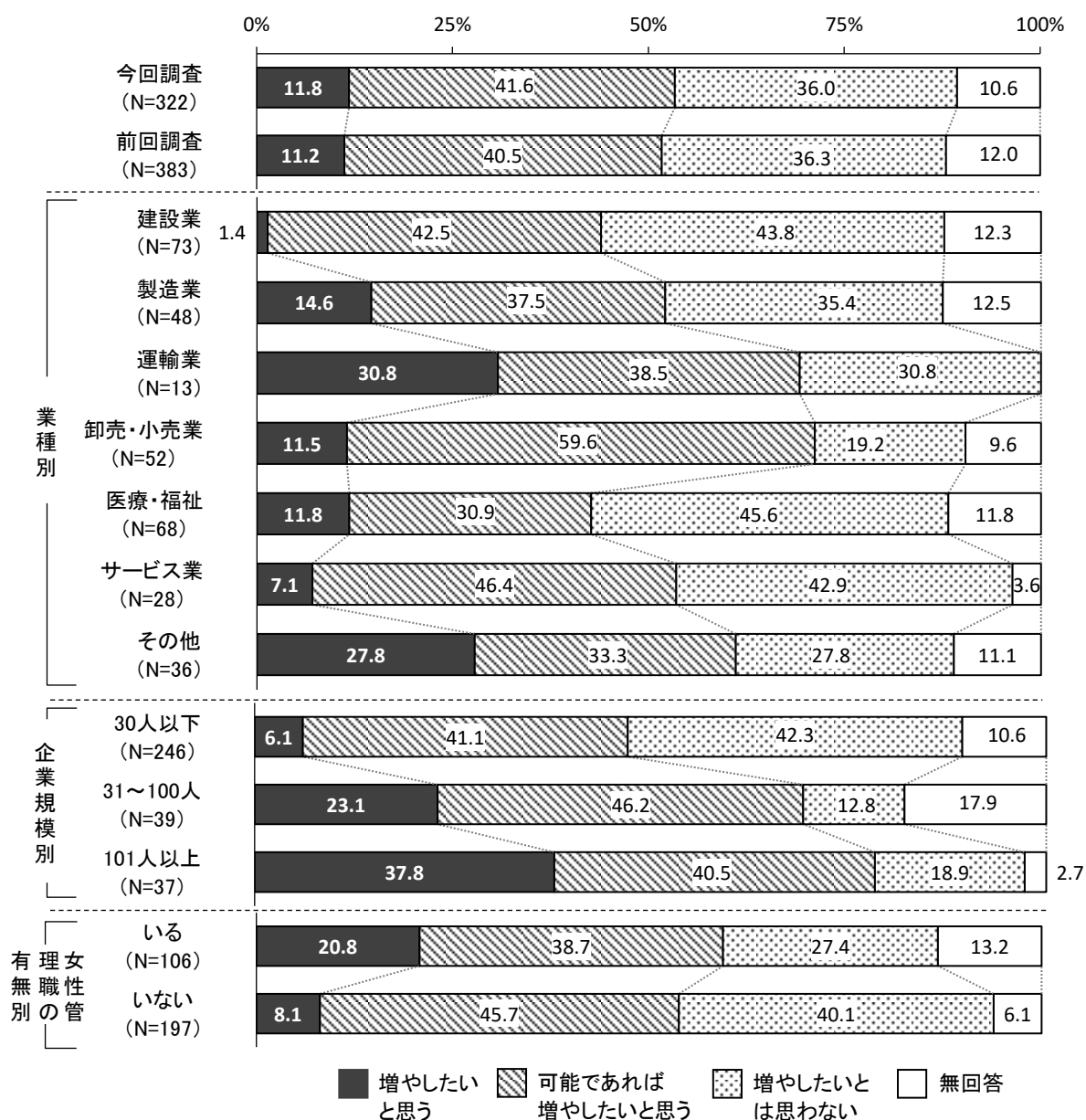
4. 今後の女性管理職割合について

(1) 女性管理職割合増加の意向

問4. 今後、自社の女性管理職割合を増やしたいと思いますか。

●女性管理職を「増やしたいと思う」事業所は1割強、「増やしたいと思わない」事業所は3割台半ば。
 ●女性管理職がいる事業では「増やしたいと思う」がいない事業所より約13ポイント高い。

図表1-13 女性管理職割合増加の意向 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]
 (前回調査比較)



今後、女性管理職の割合を増やすかどうかについて「増やしたいと思う」が11.8%で、「可能であれば増やしたいと思う」(41.6%)をあわせると53.4%の事業所が増やす意向を持っている。他方「増やしたいとは思わない」は36.0%となっている。

前回調査と比べてもあまり大きな変化はみられない。

II 調査結果

業種別でみると、標本数は少ないが「運輸業」(30.8%)と「情報通信業」や「不動産業」「飲食店、宿泊業」「教育・学習支援業」を含む「その他」(27.8%)で「増やしたいと思う」が3割前後と全体の平均を大きく上回っている。

企業規模別でみると、従業員の規模が大きくなるにつれ「増やしたいと思う」の割合が高くなり、「101人以上」では37.8%と最も高くなっている。

女性管理職の有無別でみると、女性管理職がいる場合「増やしたいと思う」が20.8%と、いない場合(8.1%)よりも12.7ポイント高い。

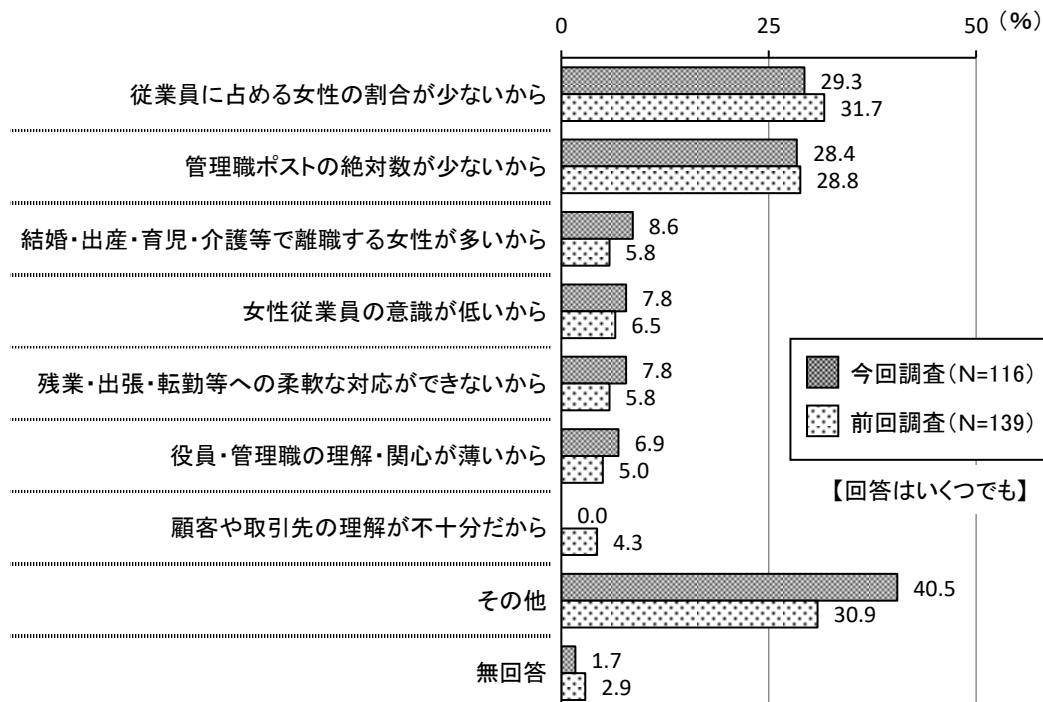
(2) 女性管理職を増やしたくない理由

問4-1.【問4で3. と答えた事業所に】

その理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

●女性管理職を増やしたくない理由は「従業員に占める女性の割合が少ないから」「管理職ポストの絶対数が少ないから」が3割弱で上位。

図表1-14 女性管理職を増やしたくない理由〔全体〕(前回調査比較)



今後、女性管理職を「増やしたくない」と回答した事業所にその理由をたずねたところ、「従業員に占める女性の割合が少ないから」(29.3%)と「管理職ポストの絶対数が少ないから」(28.4%)が上位を占めている。「その他」の回答で多かったのは「従業員数が少ないため」「管理職を設けていない」などが多かった。

前回調査と比べると、全体の割合は低い、「結婚・出産・育児・介護等で離職する女性が多いから」や「残業・出張・転勤等への柔軟な対応ができないから」の割合がやや増えている。

図表1-15 女性管理職を増やしたくない理由〔全体、女性管理職の有無別〕

(%)

	標本数	女性従業員の意識が低いから	結婚・出産・育児・介護等で離職する女性が多いから	残業・出張・転勤等への柔軟な対応ができないから	従業員に占める女性の割合が少ないから	管理職ポストの絶対数が少ないから	役員・管理職の理解・関心が薄いから	顧客や取引先の理解が不十分だから	その他	無回答	
全体	116 100.0	9 7.8	10 8.6	9 7.8	34 29.3	33 28.4	8 6.9	0.0 0.0	47 40.5	2 1.7	
女性管理職の有無別	いる	29.0	3.4	10.3	3.4	6.9	34.5	6.9	0.0	48.3	0.0
	いない	79.0	10.1	8.9	10.1	32.9	26.6	3.8	0.0	40.5	1.3
	無回答	8.0	0.0	0.0	0.0	75.0	25.0	37.5	0.0	12.5	12.5

女性管理職の有無別でみると、いる場合は「管理職ポストの絶対数が少ないから」(34.5%)、いない場合は「従業員に占める女性の割合が少ないから」(32.9%)の理由が最も高くなっている。

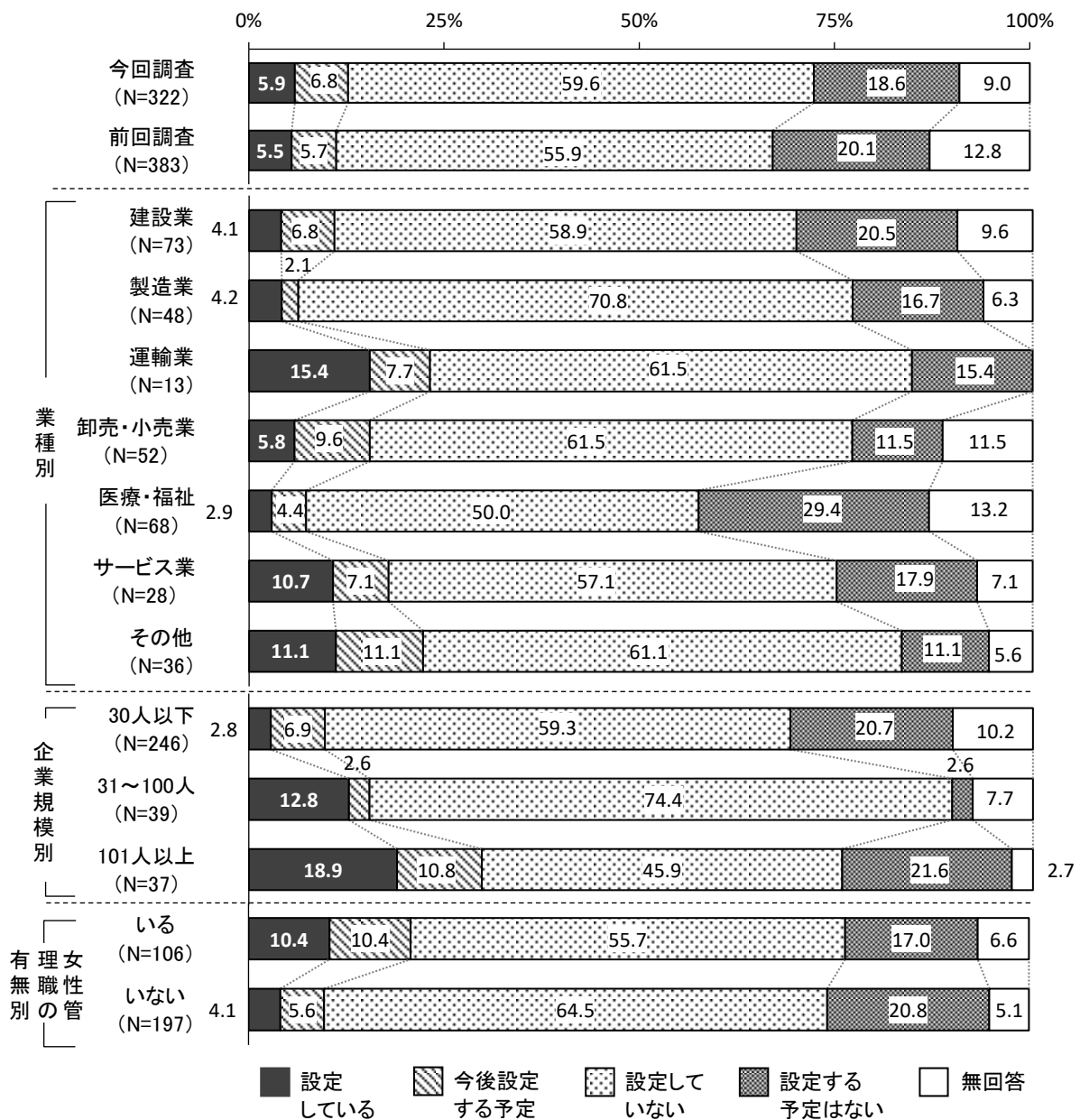
5. 女性管理職の登用目標設定について

(1) 女性管理職の登用目標設定の状況

問5. 貴事業所では、女性管理職の登用目標を設定していますか。あてはまるもの1つに〇をつけてください。

●女性管理職の登用目標設定を『している（する予定）』事業所は1割強、『していない（予定はない）』事業所は約8割。

図表1-16 女性管理職の登用目標設定の状況 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



女性管理職の登用目標を「設定している」事業所は5.9%と1割に満たず、「今後設定する予定」(6.8%)をあわせても12.7%にとどまる。8割近くの事業所は「設定していない」(59.6%)、「設定する予定はない」(18.6%)と回答している。

前回調査と比べてもあまり大きな変化はみられない。

業種別でみると、「運輸業」「サービス業」「その他」で、「設定している」と「今後設定する予定」をあわせた割合が2割前後と他の業種に比べて高くなっている。

企業規模別でみると、従業員の規模が大きい事業所ほど「設定している」の割合が高く、「101人以上」では18.9%となっている。

女性管理職の有無別でみると、いる場合は「設定している」「今後設定する予定」の割合が20.8%といない場合(9.7%)よりも11.1ポイント高い。

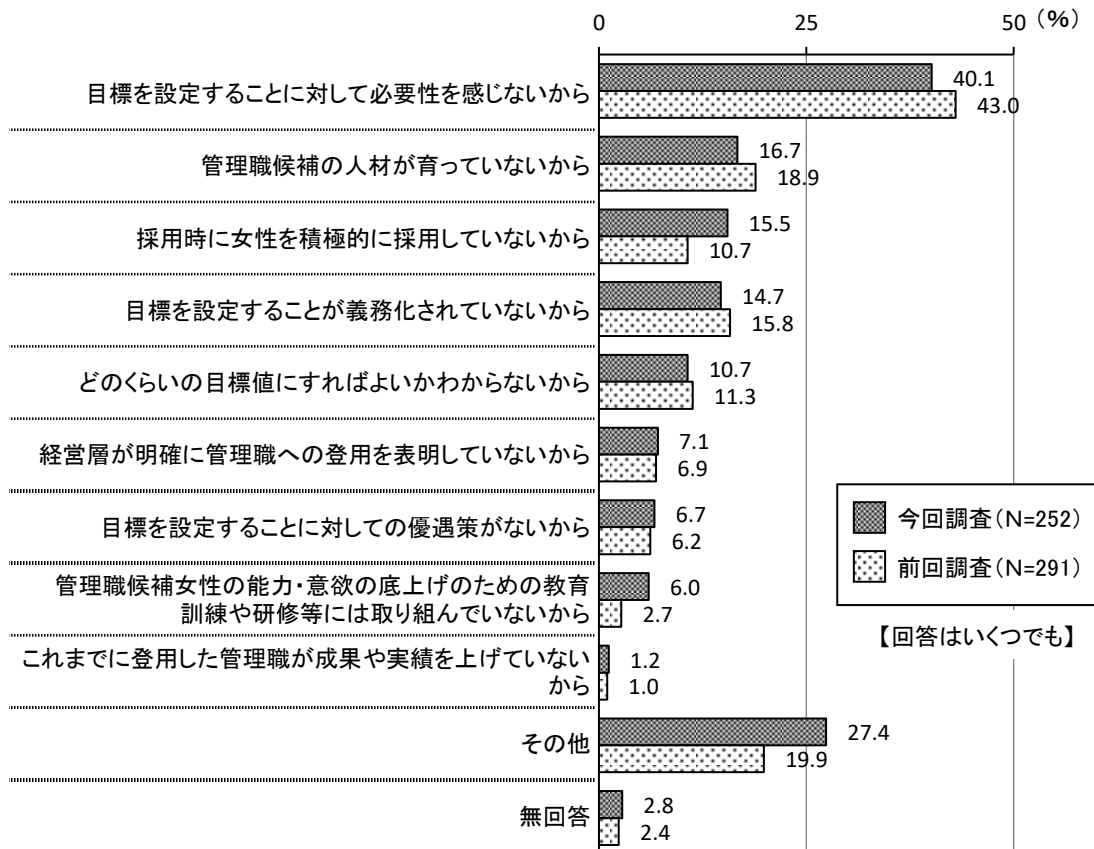
(2) 女性管理職の登用目標を設定してない（しない）理由

問5-1.【問5で3. または4. と答えた事業所に】

自社の女性管理職の登用目標を設定していない（もしくは設定する予定はない）理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

●女性管理職の登用目標を設定していない理由は「目標設定に必要な性を感じない」が約4割。

図表1-17 女性管理職の登用目標を設定してない（しない）理由 [全体] (前回調査比較)



女性管理職の登用目標を設定していない（しない）理由は「目標を設定することに対して必要性を感じないから」(40.1%)が最も高く、次いで「管理職候補の人材が育っていないから」(16.7%)、「採用時に女性を積極的に採用していないから」(15.5%)、「目標を設定することが義務化されていないから」(14.7%)などが1割台半ばであげられている。「その他」の回答には「従業員は女性中心だから」「管理職は必要ないから」「女性従業員がいないから」などがあげられている。

前回調査と比べると、「採用時に女性を積極的に採用していないから」が4.8ポイント増えている。

図表1-18 女性管理職の登用目標を設定してない（しない）理由 [全体、女性管理職の有無別]

		(%)											
		標本数	目標を設定することが義務化されていないから	目標を設定することに対しての優遇策がないから	どのくらいの目標値にすればよいかわからないから	目標を設定することに対して必要性を感じないから	採用時に女性を積極的に採用していないから	これまでに登用した管理職が成果や実績を上げていないから	管理職候補の人材が育っていないから	経営層が明確に管理職への登用を表明していないから	管理職候補女性の能力・意欲の底上げのための教育訓練や研修等には取り組んでいないから	その他	無回答
全体		252 100.0	37 14.7	17 6.7	27 10.7	101 40.1	39 15.5	3 1.2	42 16.7	18 7.1	15 6.0	69 27.4	7 2.8
女性管理職の有無別	いる	77	20.8	7.8	9.1	39.0	3.9	3.9	16.9	3.9	1.3	33.8	2.6
	いない	168	11.3	6.0	10.7	39.9	19.6	0.0	17.3	8.3	7.7	25.6	2.4
	無回答	7	28.6	14.3	28.6	57.1	42.9	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0	14.3

女性の管理職の有無別でみると、いる場合は「目標を設定することが義務化されていないから」(20.8%)、いない場合は「採用時に女性を積極的に採用していないから」(19.6%)の割合が高いのが目立つ。

第2章 女性従業員の活躍促進について

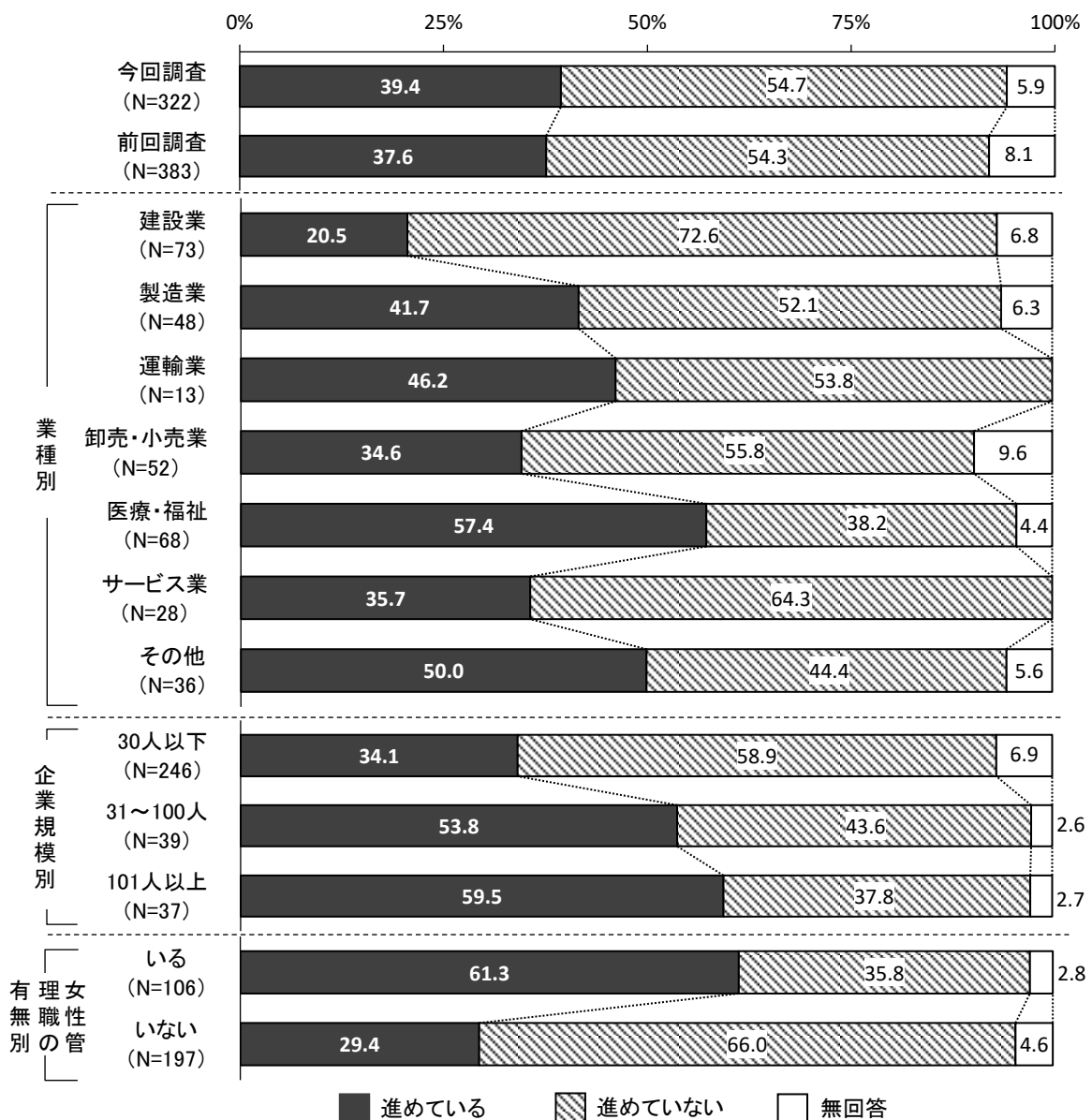
1. 女性活躍推進への取組みについて

(1) 女性活躍推進への取組み状況

問6. 貴事業所では、女性活躍推進への取組みを進めていますか。どちらか1つに○をつけてください。

- 女性活躍推進の取組みを「進めている」事業所は約4割。
- 「医療・福祉」分野及び、現在、女性管理職がいる事業所では6割前後が「進めている」と回答。

図表2-1 女性活躍推進への取組み状況 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]
(前回調査比較)



女性活躍推進への取組みを「進めている」事業所は39.4%、「進めていない」事業所は54.7%となっている。

前回調査と比べてもあまり大きな変化はみられない。

業種別でみると、「医療・福祉」で「進めている」が57.4%と5割を超えている。

企業規模別でみると、『30人以下』では「進めていない」が5割を超えて高い。

女性管理職の有無別でみると、いる場合は「進めている」が61.3%といない場合(29.4%)を31.9ポイントと大きく上回っている。

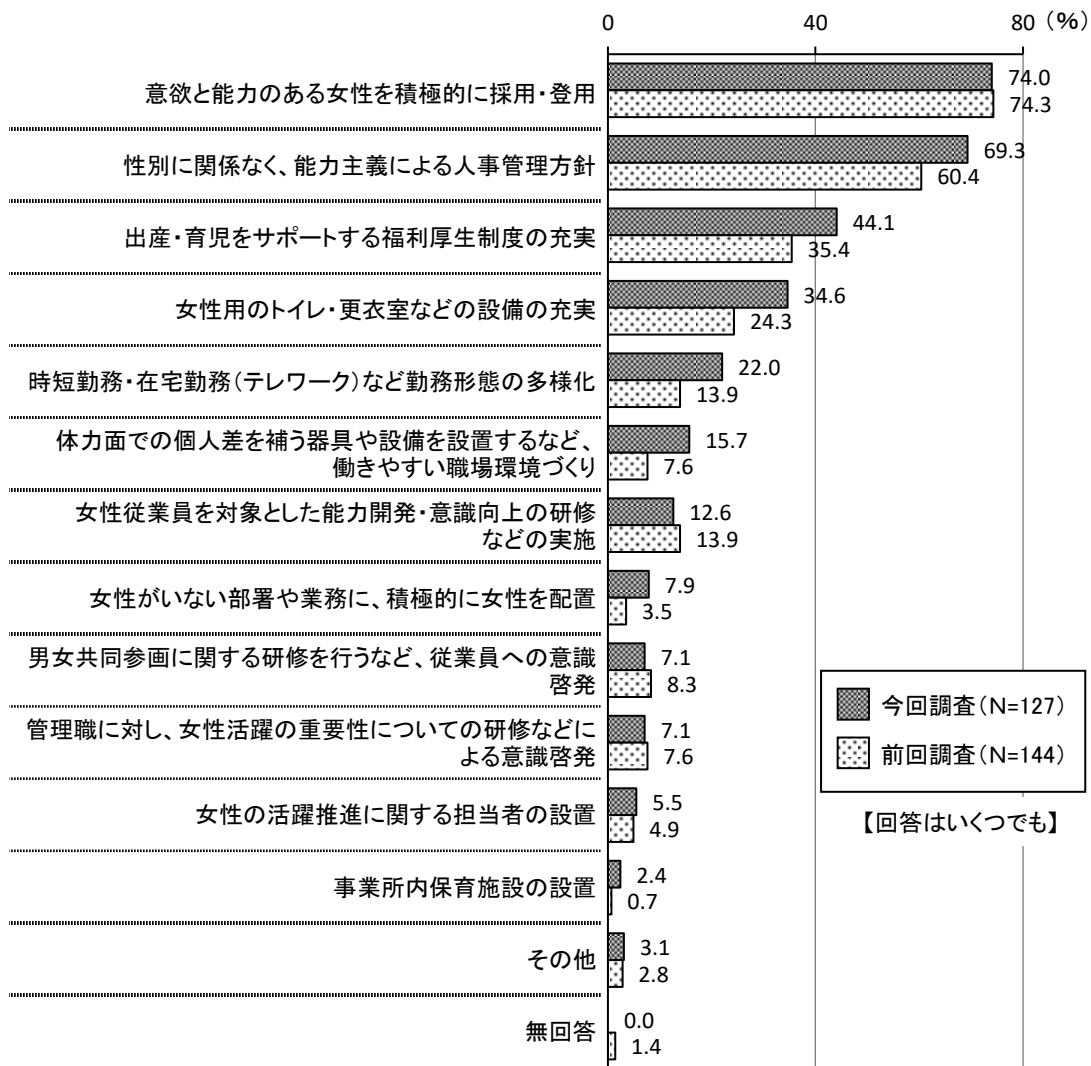
(2) 女性活躍推進のための具体的取組み

問6-1. 【問6で1. と答えた事業所に】

貴事業所で、進めている女性活躍推進のための具体的な取組みとして、あてはまるものすべてに○をつけてください。

●女性活躍推進のための具体的な取組みは「女性の積極的な採用・登用」が7割台半ばで最も高い。以下、「能力主義による人事管理方針」「福利厚生制度の充実」「設備の充実」「勤務形態の多様化」「働きやすい職場環境づくり」などがあげられ、前回調査よりも約8～10ポイント割合が増加。

図表 2-2 女性活躍推進のための具体的取組み [全体] (前回調査比較)



女性活躍推進の取組みを進めている事業所に具体的な取組みをたずねたところ、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」が74.0%で最も高く、次いで「性別に関係なく、能力主義による人事管理方針」(69.3%)、「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」(44.1%)、「女性用のトイレ・更衣室などの設備の充実」(34.6%)などが続いている。

前回調査と比べると、「性別に関係なく、能力主義による人事管理方針」「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」「女性用のトイレ・更衣室などの設備の充実」「時短勤務・在宅勤務（テレワーク）など勤務形態の多様化」「体力面での個人差を補う器具や設備を設置するなど、働きやすい職場環境づくり」などは約8～10ポイント割合が増えている。

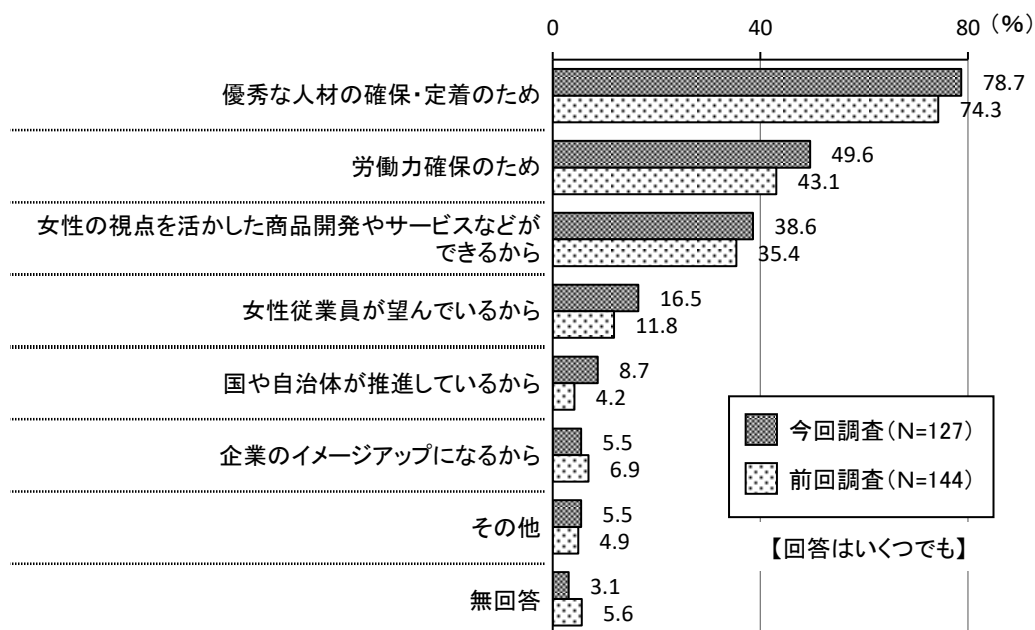
(3) 女性活躍推進への取組みを進めている理由

問6-2.【問6で1. と答えた事業所に】

自社の女性活躍推進への取組みを進めている理由としてあてはまるものすべてに○をつけてください。

●女性活躍推進の取組みを進めている理由は「優秀な人材の確保・定着のため」が約8割、「労働力確保のため」が約5割、「女性の視点を生かした商品開発やサービスができる」が約4割。前回調査よりほとんどの項目で割合が増加し、特に「労働力確保のため」は6.5ポイント増加。

図表 2-3 女性活躍推進への取組みを進めている理由 [全体] (前回調査比較)



女性活躍推進の取組みを進めている理由は「優秀な人材の確保・定着のため」が78.7%と最も高い。次いで「労働力確保のため」(49.6%)、「女性の視点を活かした商品開発やサービスなどができるから」(38.6%)などがあげられている。

前回調査と比べると、ほとんどの項目で割合が増えており、特に「労働力確保のため」は6.5ポイント増となっている。

図表 2-4 女性活躍推進への取組みを進めている理由 [全体、企業規模別]

		標本数	の優 秀な 人材 の確 保・ 定着	労 働力 確保 のため	か ら女 性従 業員 が望 んで いる	る国 や自 治体 が推 進し てい る	な企 業の イメ ージ アップ に	で女 性の 開発 やサ ービ スを 活か した 商	そ の 他	無 回 答
全 体		127 100.0	100 78.7	63 49.6	21 16.5	11 8.7	7 5.5	49 38.6	7 5.5	4 3.1
企 業 規 模 別	30人以下	84	75.0	51.2	17.9	2.4	2.4	36.9	3.6	4.8
	31~100人	21	85.7	47.6	14.3	9.5	4.8	42.9	9.5	0.0
	101人以上	22	86.4	45.5	13.6	31.8	18.2	40.9	9.1	0.0

企業規模別で見ると、規模が小さい事業所では「労働力確保のため」「女性従業員が望んでいるから」の割合が大きい事業所よりも高くなっている。

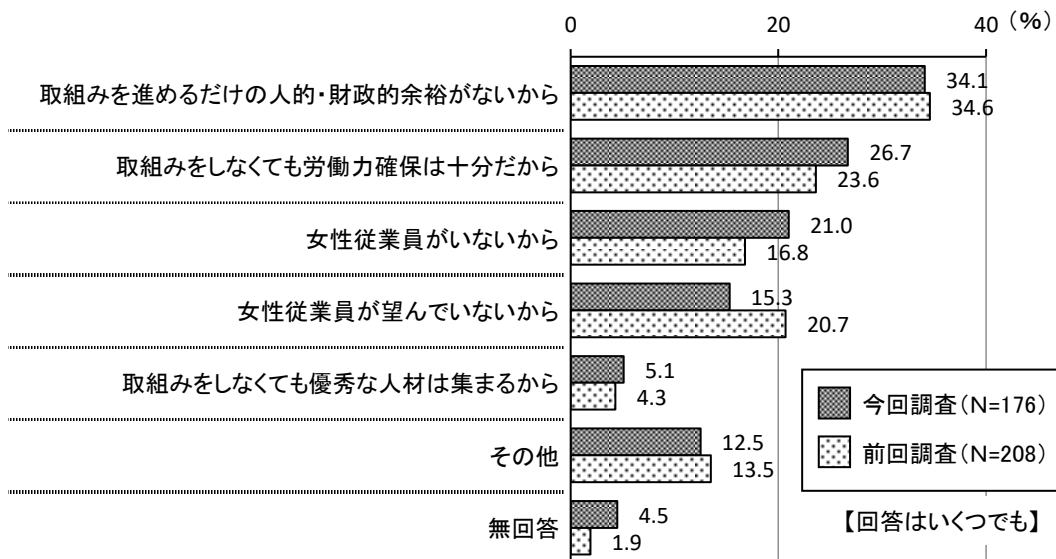
(4) 女性活躍推進への取組みを進めていない理由

問6-3.【問6で2. と答えた事業所に】

自社の女性活躍推進への取組みを進めていない理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

●女性活躍推進の取組みを進めていない理由は「人的・財政的余裕がないから」が3割台半ばで最も高い。

図表 2-5 女性活躍推進への取組みを進めていない理由 [全体] (前回調査比較)



女性活躍推進の取組みを進めていない理由は、「取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから」が34.1%で最も高く、次いで「取組みをしなくても労働力確保は十分だから」(26.7%)、「女性従業員がいないから」(21.0%)、「女性従業員が望んでいないから」(15.3%)と続いている。「その他」では「女性が少ないから」「女性中心だから」などが多い。

前回調査と比べると、「女性従業員が望んでいないから」は5.4ポイント減り、「取組みをしなくても労働力確保は十分だから」や「女性従業員がいないから」は約3～4ポイント増えている。

図表2-6 女性活躍推進への取組みを進めていない理由 [全体、企業規模別、女性管理職の有無別]

		(%)							
		標本数	人材は集まるからでも優秀な	確保は十分だからでも労働力	女性従業員が望んでいない	女性従業員がいないから	取組みを進めるだけの余裕がないから	その他	無回答
全体		176 100.0	9 5.1	47 26.7	27 15.3	37 21.0	60 34.1	22 12.5	8 4.5
企業規模別	30人以下	82	3.4	26.2	15.2	24.8	35.9	9.7	4.1
	31～100人	10	11.8	23.5	23.5	5.9	29.4	23.5	11.8
	101人以上	8	14.3	35.7	7.1	0.0	21.4	28.6	0.0
女性管理職の有無別	いる	22	5.3	31.6	5.3	7.9	34.2	15.8	5.3
	いない	74	5.4	24.6	19.2	24.6	33.8	11.5	3.8
	無回答	5	0.0	37.5	0.0	25.0	37.5	12.5	12.5

企業規模別で見ると、規模が小さい事業所では「取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから」「女性従業員がいないから」、規模の大きい事業所では、「取組みをしなくても労働力確保は十分だから」の割合が高い。

女性管理職の有無別で見ると、いる場合でもいない場合でも「取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから」の割合が3割強と高い。いる場合は「取組みをしなくても労働力確保は十分だから」が、いない場合より7.0ポイント高く、いない場合は「女性従業員がいないから」や「女性従業員が望んでいないから」が、いる場合より約14～17ポイント高い。

第3章 育児休業制度について

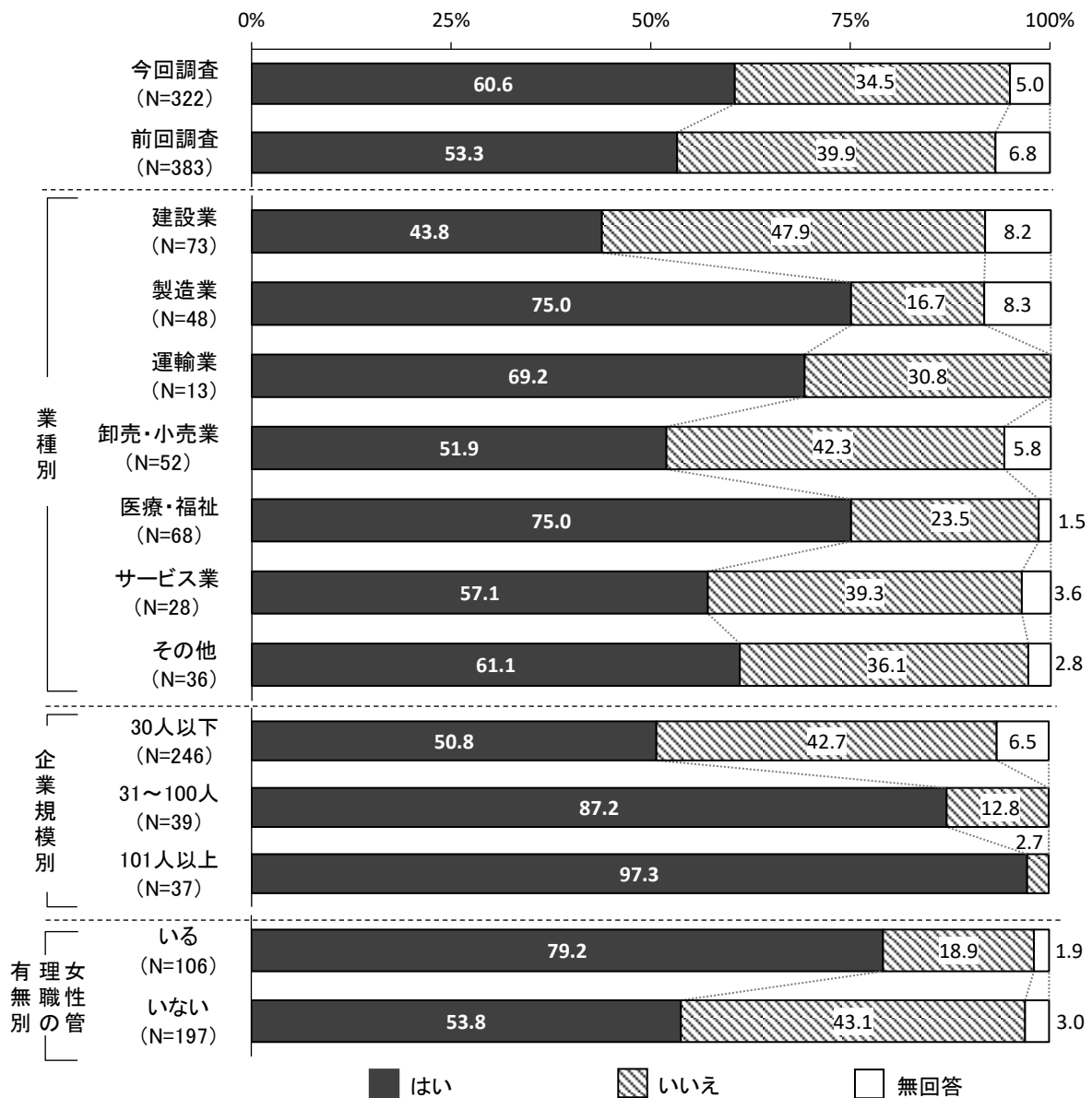
1. 育児休業制度の規定を明示、周知の実行について

(1) 育児休業制度の規定を明示、周知の実行の状況

問7. 貴事業所では、就業規則等の文書の中で、育児休業制度についての規定を明示し、周知していますか。どちらか1つに○をつけてください。

- 育児休業制度について、就業規則などに規定を明示、周知している事業所は約6割。前回調査よりも約7ポイント増加。
- 女性管理職がいる事業所の方が、いない事業所より明示、周知の割合が約25ポイント高い。

図表3-1 育児休業制度の規定を明示、周知の実行の状況
 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



就業規則などの文書の中で、育児休業制度についての規定を明示し、周知していると回答した事業所は60.6%で、してない事業所は34.5%となっている。

前回調査と比べると、明示し、周知している事業所は7.3ポイント増加している。業種別でみると、「製造業」「医療・福祉」で明示し、周知しているがともに75.0%と高い。

企業規模別でみると、規模が大きくなるほど明示し、周知している事業所は多くなり、「101人以上」では97.3%となっている。反対に「30人以下」の事業所では周知していないが42.7%と高い。

女性管理職の有無別でみると、女性管理職がいる場合周知しているは79.2%に対し、いない場合は53.8%と、いる場合より25.4ポイント低くなっている。

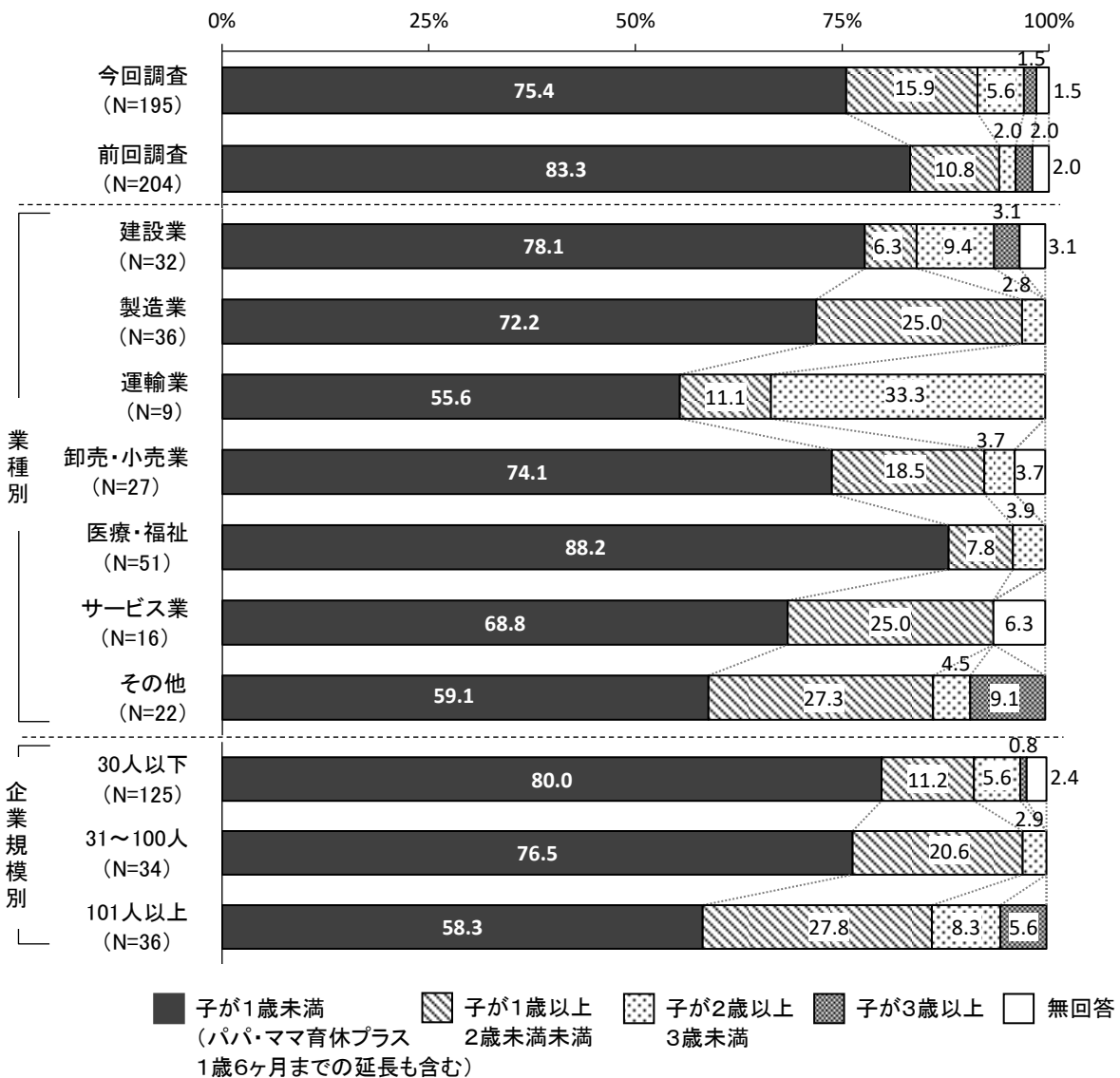
(2) 育児休業期間の定め

問7-1.【問7で1. と答えた事業所に】

休業期間をどのように定めていますか（子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか）。あてはまるもの1つに○をつけてください。

●育児休業期間は「子が1歳未満」が全体の約4分3を占める。前回調査よりも「子が1歳以上2歳未満」が約5ポイント増え、休業期間は長くなっている。

図表3-2 育児休業期間の定め〔全体、業種別、企業規模別〕（前回調査比較）



※パパ・ママ育休プラス：父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間育児休業を取得可能とする制度。

就業規則などの文書の中で、育児休業制度についての規定を明示し、周知していると回答した事業所に休業期間の定めをたずねた。「子が1歳未満（パパ・ママ育休プラス1歳6ヶ月までの延長も含む）」が75.4%で最も高く、次いで「子が1歳以上2歳未満」が15.9%である。

前回調査と比べると、「子が1歳未満（パパ・ママ育休プラス1歳6ヶ月までの延長も含む）」は7.9ポイント減り、「子が1歳以上2歳未満」が5.1ポイント増えている。

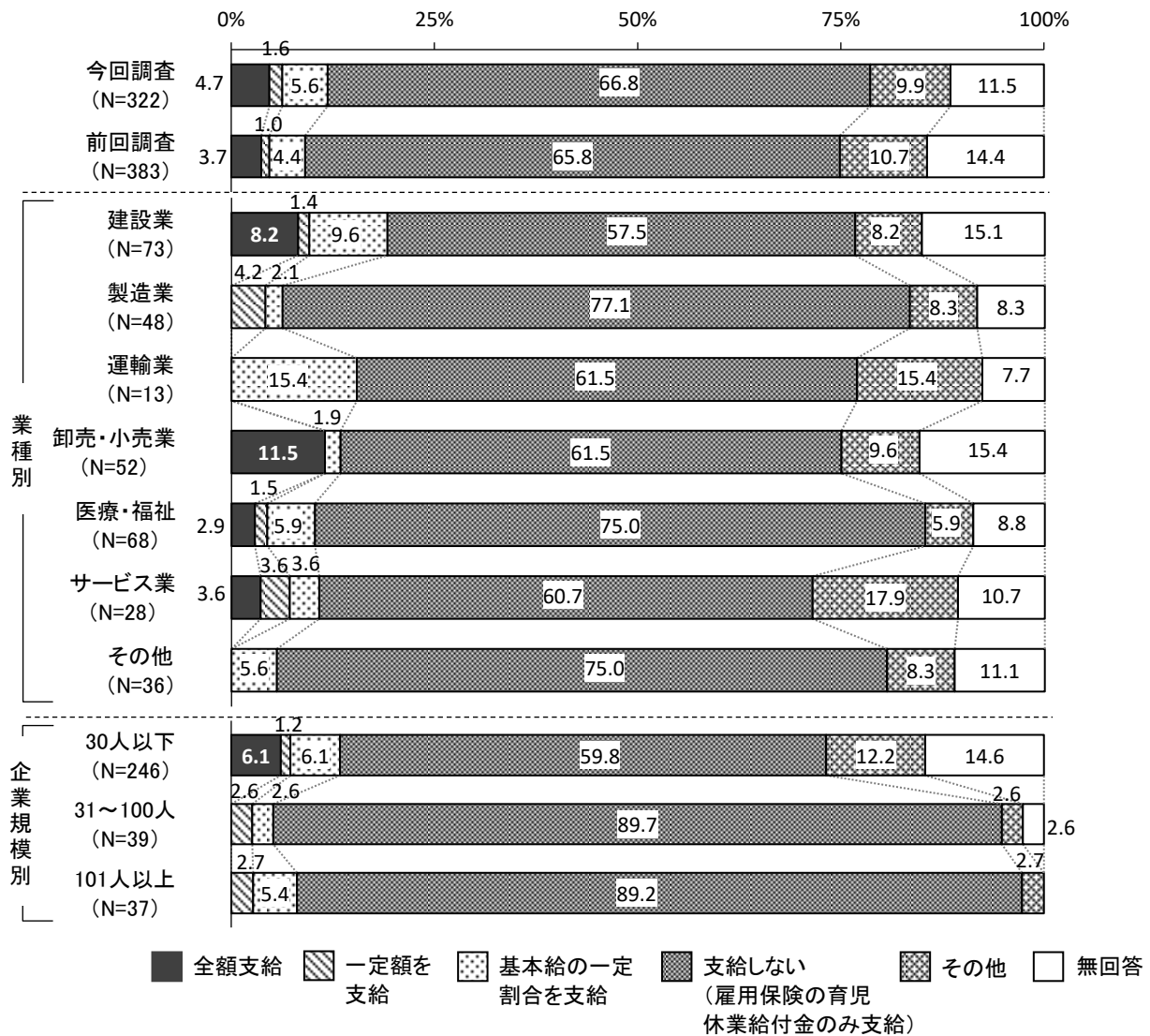
企業規模別でみると、規模が大きい事業所ほど「子が1歳以上2歳未満」や「子が2歳以上3歳未満」など期間が長い割合が高くなっている。

2. 育児休業取得時の賃金の取り扱い

問8. 育児休業を取得した際の、賃金の取り扱いについてあてはまるもの1つに○をつけ、「2. 一定額を支給」または「3. 基本給の一定割合を支給」に該当する場合、具体的な数値についてもお答えください。

● 育児休業を取得した際の賃金の扱いは「支給しない（雇用保険の育児休業給付金のみ支給）」が6割台半ば。何らかの支給をする事業所は1割強。

図表3-3 育児休業取得時の賃金の取り扱い [全体、業種別、企業規模別] (前回調査比較)



育児休業を取得した際の賃金の扱いは「支給しない（雇用保険の育児休業給付金のみ支給）」が66.8%と最も多く、何らかの支給をする事業所は11.9%となっている。

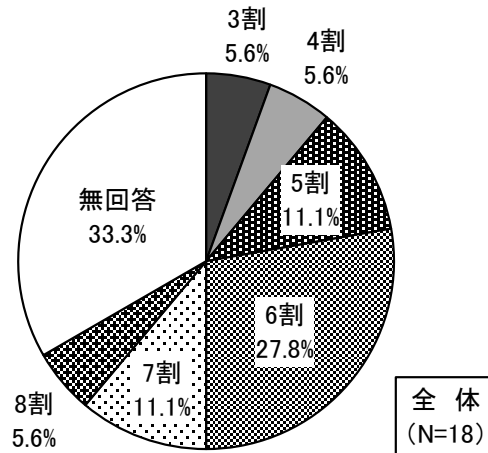
II 調査結果

前回調査と比べると、何らかの支給をする事業所はやや増えているが、「支給しない（雇用保険の育児休業給付金のみ支給）」は同程度と変わらない。

業種別でみると、「建設業」では何らかの支給をする割合が 19.2%と他の業種に比べて高い。

企業規模別でみると、規模が大きいほど「支給しない（雇用保険の育児休業給付金のみ支給）」の割合が高い。「30人以下」の事業所では何らかの支給をする割合が 13.4%と『30人以上』よりも割合は高い。

図表 3-4 「基本給の一定割合を支給」する場合の割合 [全体]



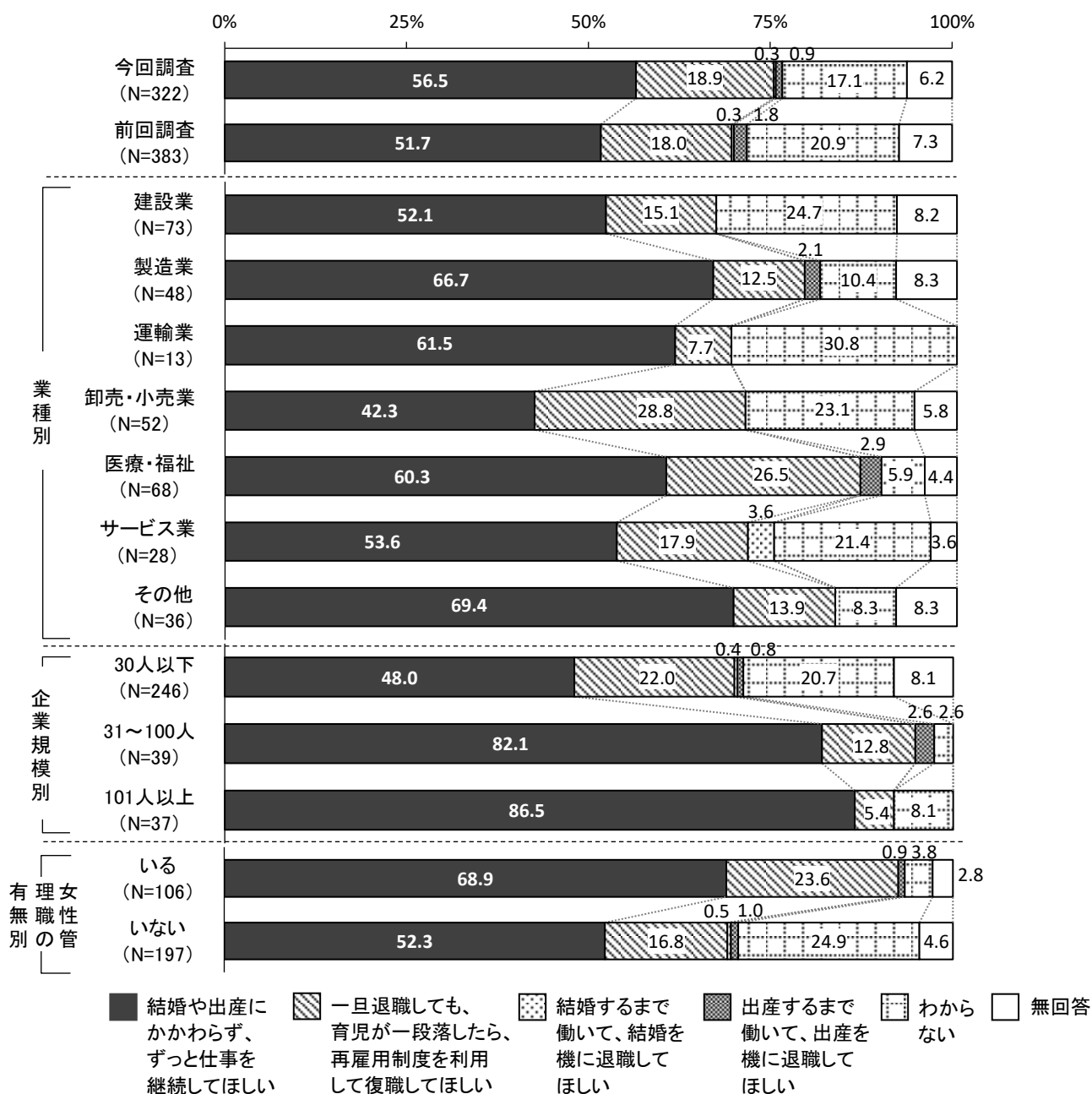
「基本給の一定割合を支給」と回答した事業所は 5.6%（18 事業所）で、支給割合は「6割」が 27.8%で最も多い。

3. 女性従業員が結婚・出産を機に休職・退職することについての考え方

問9. 貴事業所では、女性従業員が結婚や出産をきっかけとして休職・退職することについてどのように考えられていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

●女性従業員には「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が5割台半ば。前回調査よりも約5ポイント増加。『31人以上』規模の事業所では8割超。

図表3-5 女性従業員が結婚・出産を機に休職・退職することについての考え方
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



II 調査結果

女性従業員が結婚や出産をきっかけとして休職・退職することについてどのように考えているかたずねたところ、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が56.5%と最も高く、次いで「一旦退職しても、育児が一段落したら、再雇用制度を利用して復職してほしい」が18.9%と就労継続や復職を望む考え方が多い。

前回調査と比べると、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」は4.8ポイント増えている。

業種別でみると、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」は「製造業」「運輸業」「医療・福祉」「その他」で6割を超えている。

企業規模別でみると、規模が大きくなるにつれ「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が高くなり、『31人以上』で8割を超え、「101人以上」では86.5%と最も高い。

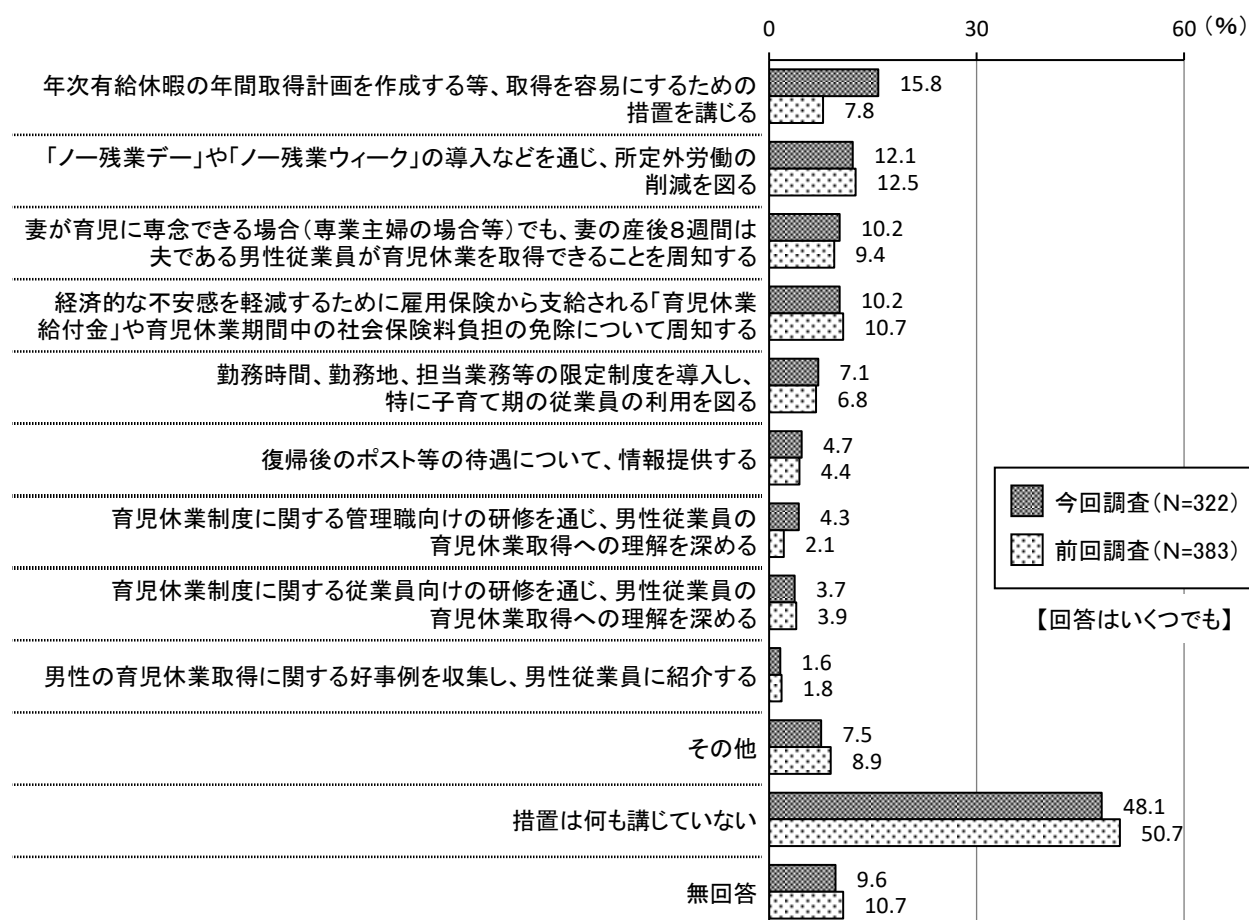
女性管理職の有無別でみると、いる場合「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が68.9%で、いない場合（52.3%）を16.6ポイント上回り、また「一旦退職しても、育児が一段落したら、再雇用制度を利用して復職してほしい」（いる23.6%、いない16.8%）も6.8ポイント上回っている。

4. 男性の育児参加を促進するための措置

問10. 貴事業所では、男性従業員の育児休業取得など育児参加を促進するためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 男性従業員の育児休業取得など育児参加を促進するために、「措置は何も講じていない」は5割弱。
- 措置としては「年次有給休暇取得を容易にするための措置」が1割台半ばで最も高く、前回調査よりも8.0ポイント増加。

図表3-6 男性の育児参加を促進するための措置〔全体〕（前回調査比較）



男性従業員の育児休業取得など育児参加を促進するためにどのような措置をとっているかたずねたところ、「措置は何も講じていない」が48.1%と最も高くなっている。措置としては「年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる」が15.8%、「「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入などを通じ、所定外労働の削減を図る」が12.1%、「妻が育児に専念できる場合（専業主婦の場合等）でも、妻の産後8週間は夫である男性従業員が育児休業を取得できることを周知する」と「経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する」が同率の10.2%となっている。

前回調査と比べると、「年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる」は8.0ポイント増え、前回4位から1位へ上がっている。

II 調査結果

図表3-7 男性の育児参加を促進するための措置〔全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別〕

(%)

		標本数	育児休業取得率 （育児休業を 取得できる 割合）	育児休業の 取得率 （育児休業を 取得する 割合）	育児休業の 取得率 （育児休業を 取得する 割合）	育児休業の 取得率 （育児休業を 取得する 割合）	育児休業の 取得率 （育児休業を 取得する 割合）	育児休業の 取得率 （育児休業を 取得する 割合）	
全体		322 100.0	33 10.2	14 4.3	12 3.7	33 10.2	15 4.7	23 7.1	
業種別	建設業	73	9.6	2.7	1.4	12.3	8.2	4.1	
	製造業	48	10.4	0.0	6.3	10.4	2.1	8.3	
	運輸業	13	0.0	0.0	0.0	23.1	0.0	15.4	
	卸売・小売業	52	3.8	3.8	3.8	9.6	1.9	3.8	
	医療・福祉	68	17.6	5.9	5.9	8.8	7.4	7.4	
	サービス業	28	10.7	0.0	3.6	10.7	7.1	10.7	
	その他	36	8.3	13.9	0.0	2.8	0.0	8.3	
	無回答	4	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0	
企業規模別	30人以下	246	8.1	2.4	3.7	10.2	5.3	6.1	
	31～100人	39	12.8	7.7	5.1	17.9	5.1	7.7	
	101人以上	37	21.6	13.5	2.7	2.7	0.0	13.5	
女性管理職の有無別	いる	106	14.2	5.7	2.8	11.3	6.6	7.5	
	いない	197	9.1	4.1	4.6	10.2	4.1	7.6	
	無回答	19	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	
		標本数	紹介、募集、男性の育児休業取得に 関する男性の好意 に従事する男性の 就業員を 取得	減く、 関する 所定の 外労働 の削減	「ワーク・ライフ・ バランス」の 推進 （残業削減、 労働時間の 削減）	年次計画の 作成 （育児休業 の取得を 容易にする 措置）	その他	措置は 何も 講じて いない	無回答
全体		322 100.0	5 1.6	39 12.1	51 15.8	24 7.5	155 48.1	31 9.6	
業種別	建設業	73	0.0	11.0	9.6	6.8	47.9	12.3	
	製造業	48	0.0	14.6	22.9	4.2	50.0	6.3	
	運輸業	13	7.7	15.4	38.5	7.7	30.8	0.0	
	卸売・小売業	52	0.0	11.5	15.4	3.8	57.7	7.7	
	医療・福祉	68	0.0	7.4	11.8	11.8	44.1	14.7	
	サービス業	28	3.6	10.7	10.7	14.3	42.9	10.7	
	その他	36	8.3	19.4	19.4	5.6	52.8	5.6	
	無回答	4	0.0	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0	
企業規模別	30人以下	246	0.8	8.5	11.0	8.5	52.0	12.2	
	31～100人	39	0.0	15.4	20.5	5.1	41.0	2.6	
	101人以上	37	8.1	32.4	43.2	2.7	29.7	0.0	
女性管理職の有無別	いる	106	1.9	12.3	17.9	12.3	37.7	9.4	
	いない	197	1.5	13.2	16.2	5.1	54.8	5.6	
	無回答	19	0.0	0.0	0.0	5.3	36.8	52.6	

業種別でみると、「卸売・小売業」で「措置は何も講じていない」が57.7%と最も高い。反対に「運輸業」は30.8%と最も低く、「年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる」(38.5%)や「経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する」(23.1%)などの措置の割合が他の業種に比べて高くなっている。

企業規模別でみると、規模が大きくなるにつれ「措置は何も講じていない」の割合が低くなり、「101人以上」では29.7%である。措置としては「年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる」(43.2%)、「「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入などを通じ、所定外労働の削減を図る」(32.4%)、「妻が育児に専念できる場合（専業主婦の場合等）でも、妻の産後8週間は夫である男性従業員が育児休業を取得できることを周知する」(21.6%)、「育児休業制度に関する管理職向けの研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める」と「勤務時間、勤務地、担当業務等の限定制度を導入し、特に子育て期の従業員の利用を図る」(同率13.5%)などの割合が高い。

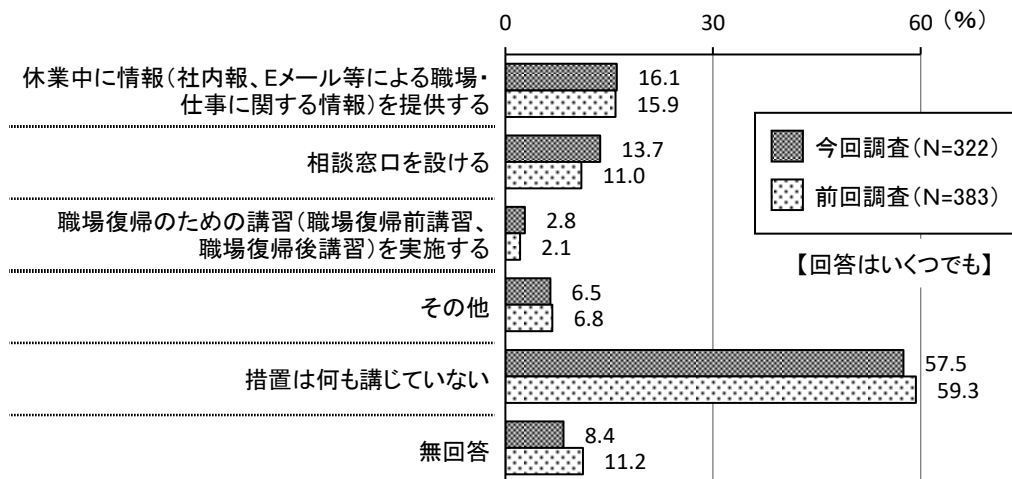
女性管理職の有無別でみると、いる場合の「措置は何も講じていない」は37.7%で、いない場合(54.8%)よりも17.1ポイント低くなっている。

5. 育児休業あけの従業員の円滑な職場復帰を図るための措置

問1 1. 貴事業所では、育児休業中の従業員の円滑な職場復帰を図るためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●育児休業あけの従業員の円滑な職場復帰を図るために、「措置は何も講じていない」が6割弱。

図表3-8 育児休業あけの従業員の円滑な職場復帰を図るための措置 [全体] (前回調査比較)



育児休業中の従業員の円滑な職場復帰を図るための措置をたずねたところ、「措置は何も講じていない」が57.5%と最も高い。措置としては「休業中に情報(社内報、Eメール等による職場・仕事に関する情報)を提供する」(16.1%)、「相談窓口を設ける」(13.7%)などがあげられている。前回調査と比べてもあまり大きな変化はみられない。

図表3-9 育児休業あけの従業員の円滑な職場復帰を図るための措置
 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]

								(%)
		標本数	にメ休業 関し業中 する等に 情報情報 による(社 職場内報 ・報 提供仕 す仕事 る事E	講場職 習復場 (を)帰復 実)を前帰 施)を講の す)を職の る)を場講 場復習 場復帰(職 後職	相 談 窓 口 を 設 け る	そ の 他	措 置 は 何 も 講 じ て い な い	無 回 答
全 体		322 100.0	52 16.1	9 2.8	44 13.7	21 6.5	185 57.5	27 8.4
業 種 別	建設業	73	15.1	1.4	9.6	4.1	63.0	12.3
	製造業	48	12.5	2.1	12.5	8.3	62.5	6.3
	運輸業	13	0.0	7.7	38.5	23.1	38.5	0.0
	卸売・小売業	52	11.5	0.0	9.6	3.8	71.2	7.7
	医療・福祉	68	20.6	4.4	14.7	7.4	50.0	4.4
	サービス業	28	17.9	3.6	7.1	10.7	50.0	10.7
	その他	36	25.0	5.6	25.0	2.8	47.2	11.1
	無回答	4	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0
企 業 規 模 別	30人以下	246	14.2	1.6	9.3	6.1	61.0	10.2
	31~100人	39	15.4	2.6	17.9	2.6	66.7	2.6
	101人以上	37	29.7	10.8	37.8	13.5	24.3	2.7
有 理 女 無 職 性 別 の 管	いる	106	25.5	4.7	17.0	9.4	47.2	5.7
	いない	197	11.7	1.5	13.2	5.1	65.0	6.6
	無回答	19	10.5	5.3	0.0	5.3	36.8	42.1

業種別でみると、「運輸業」で「措置は何も講じていない」が38.5%と最も低く、「相談窓口を設ける」の措置が38.5%と最も高くなっている。

企業規模別でみると、『100人以下』では「措置は何も講じていない」が6割台であるが、「101人以上」になると24.3%と低くなっている。措置としては、「相談窓口を設ける」が37.8%、「休業中に情報（社内報、Eメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する」が29.7%、「職場復帰のための講習（職場復帰前講習、職場復帰後講習）を実施する」が10.8%となっている。

女性管理職の有無別でみると、女性管理職がいる場合の方が、いない場合よりも何らかの措置を行っている割合が高くなっている。

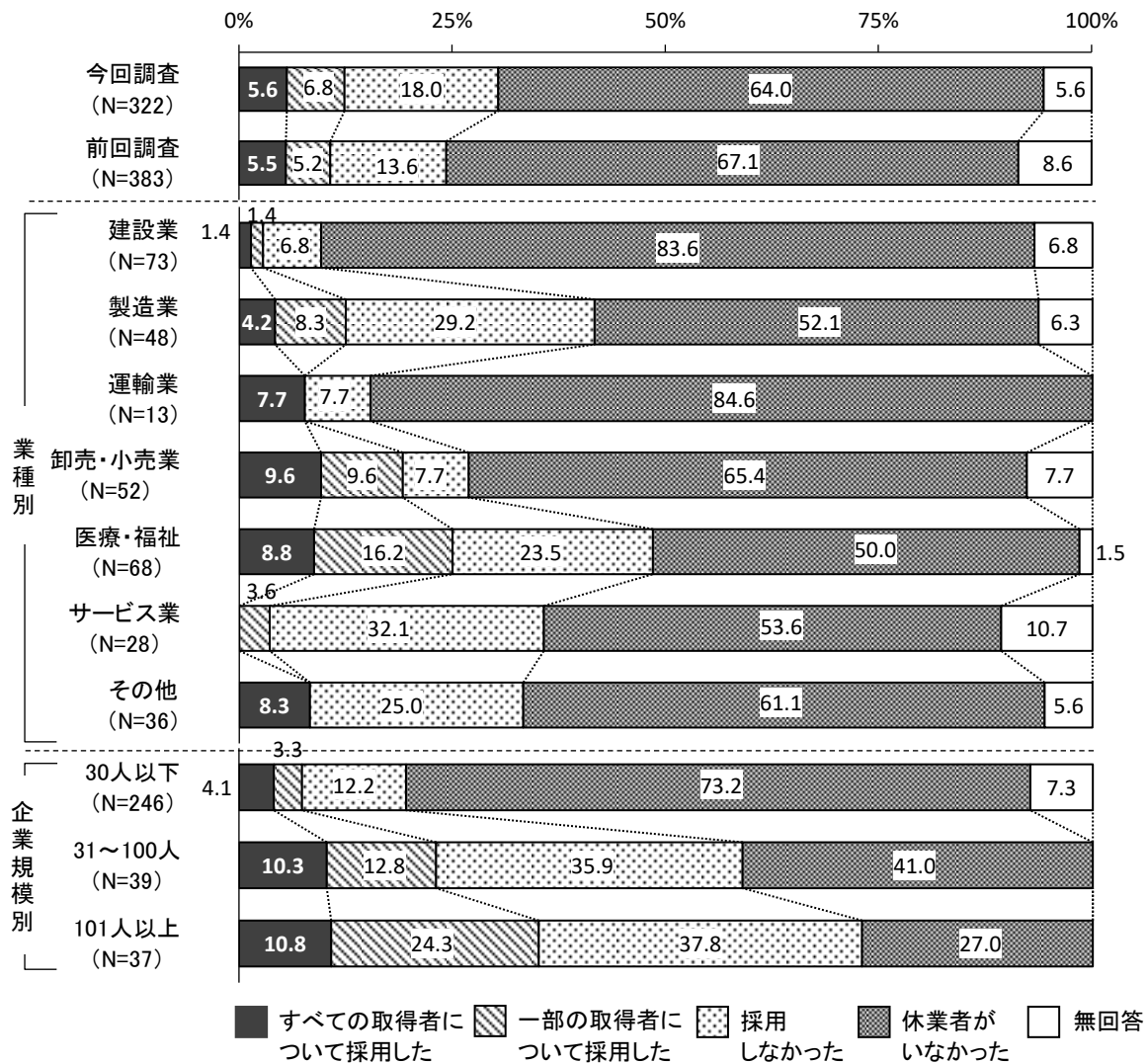
6. 代替要員について

(1) 代替要員の採用状況

問1 2. 貴事業所では最近3年間に、産前産後休暇及び育児休業中の従業員のいる職場に代替要員を採用しましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

●代替要員の採用について、「採用しなかった」は2割強。「すべての取得者について採用」(5.6%)や「一部の取得者について採用」(6.8%)は1割強。

図表3-10 代替要員の採用状況 [全体、業種別、企業規模別] (前回調査比較)



最近3年間に、産前産後休暇及び育児休業中の従業員のいる職場に代替要員を採用したかどうかたずねた。「休業者がいなかった」が64.0%と最も多く、次いで「採用しなかった」が18.0%と多かった。「すべての取得者について採用した」(5.6%)や「一部の取得者について採用した」(6.8%)をあわせた割合は12.4%である。

前回調査と比べると、「採用しなかった」が4.4ポイント増となっている。

業種別でみると、「医療・福祉」で「すべての取得者について採用した」(8.8%)や「一部の取得者について採用した」(16.2%)が25.0%、「卸売・小売業」で19.2%と他の業種に比べて高くなっている。

企業規模別でみると、規模が大きくなるにつれ「すべての取得者について採用した」「一部の取得者について採用した」の割合が高いが、他方で「採用しなかった」の割合も高くなっている。

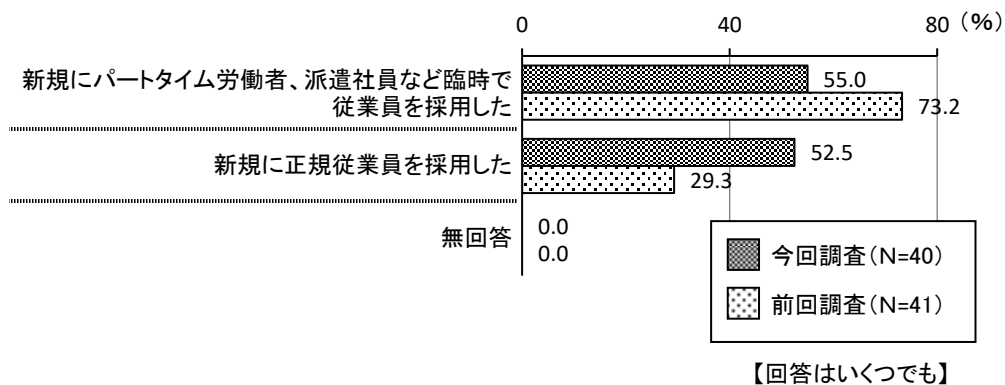
(2) 採用した代替要員の内容

問12-1.【問12で1. または2. と答えた事業所に】

採用した代替要員の内容について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

●採用した代替要員は「パートタイムや派遣などの臨時従業員」と「正規従業員」が5割台半ばで同程度。前回調査よりも「正規従業員」が20ポイント以上増加。

図表3-11 採用した代替要員の内容〔全体〕(前回調査比較)



採用した代替要員の内容は「新規にパートタイム労働者、派遣社員など臨時で従業員を採用した」が55.0%、「新規に正規従業員を採用した」が52.5%で臨時と正規従業員が同程度となっている。

前回調査と比べると、「新規にパートタイム労働者、派遣社員など臨時で従業員を採用した」は18.2ポイント減り、「新規に正規従業員を採用した」が23.2ポイント増えている。

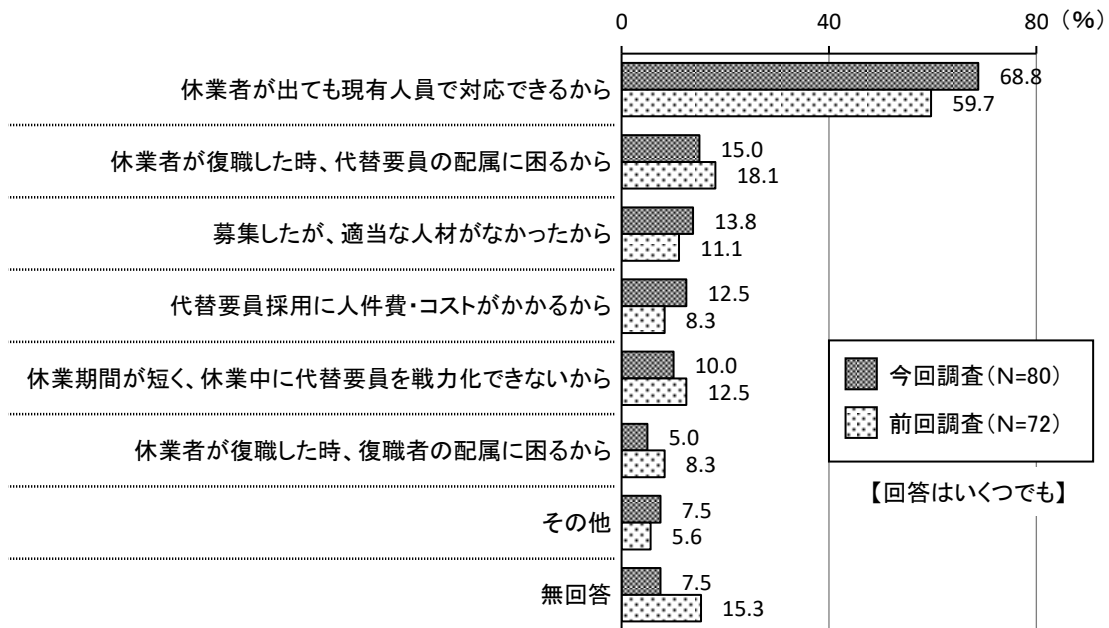
(3) 代替要員を採用しなかった理由

問12-2.【問12で2. または3. と答えた事業所に】

代替要員（の一部）を採用しなかったのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●代替要員（の一部）を採用しなかった理由は「休業者が出ても現有人員で対応できるから」が7割弱で最も高く、前回調査よりも約9ポイント増加。

図表3-12 代替要員を採用しなかった理由 [全体] (前回調査比較)



代替要員（の一部）を採用しなかった理由は「休業者が出ても現有人員で対応できるから」が68.8%で最も高い。次いで「休業者が復職した時、代替要員の配属に困るから」(15.0%)、「募集したが、適当な人材がなかったから」(13.8%)、「代替要員採用に人件費・コストがかかるから」(12.5%)などが1割台であげられている。

前回調査と比べると、「休業者が出ても現有人員で対応できるから」が9.1ポイント増え、「代替要員採用に人件費・コストがかかるから」も4.2ポイント増えている。

第4章 介護休業制度について

※介護休業制度：対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得可能

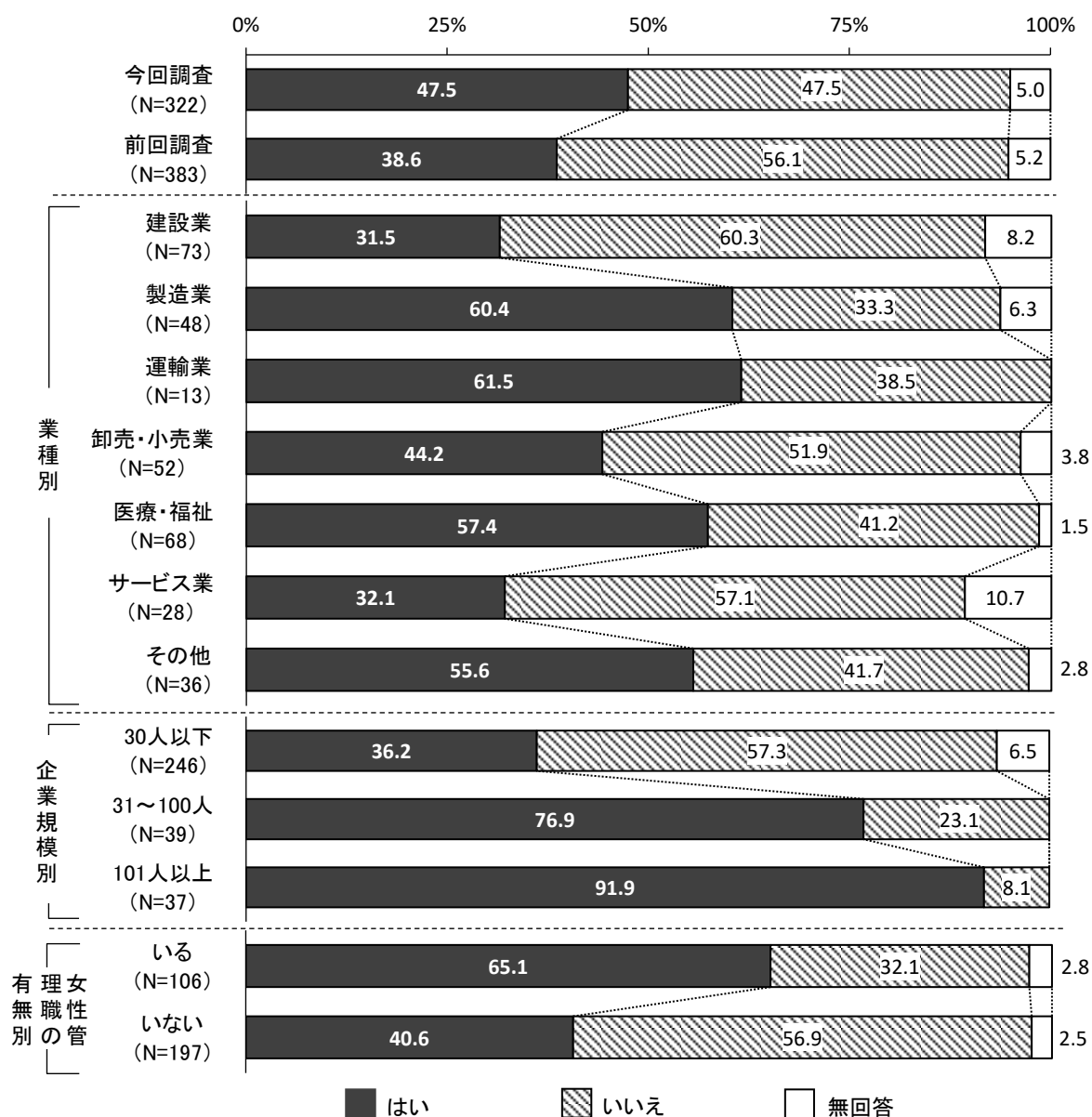
1. 介護休業制度の規定を明示、周知の実行について

(1) 介護休業制度の規定を明示、周知の実行の状況

問13. 貴事業所では、就業規則等の文書の中で、介護休業制度についての規定を明示し、周知していますか。どちらか1つに○をつけてください。

- 介護休業制度について、就業規則などに規定を明示、周知している事業所は5割弱。前回調査よりも約9ポイント増加。
- 育児休業制度に比べて明示、周知している事業所は約13ポイント低い。

図表4-1 介護休業制度の規定を明示、周知の実行の状況
 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



Ⅱ 調査結果

就業規則などの文書の中で、介護休業制度についての規定を明示し、周知していると回答した事業所と、してないと回答した事業所は同率の47.5%となっている。育児休業（60.6%）に比べて明示し、周知している事業所は13.1ポイント低い。

前回調査と比べると、明示し、周知している事業所は8.9ポイント増加している。

業種別でみると、明示し、周知しているは「製造業」（60.4%）、「運輸業」（61.5%）、「医療・福祉」（57.4%）で6割前後と高い。

企業規模別でみると、規模が大きくなるほど明示し、周知している事業所は多くなり、「101人以上」では91.9%となっている。反対に「30人以下」の事業所では明示し、周知していないが57.3%と高い。

女性管理職の有無別でみると、いる場合明示し、周知しているは65.1%に対し、いない場合は40.6%と24.5ポイントも低くなっている。

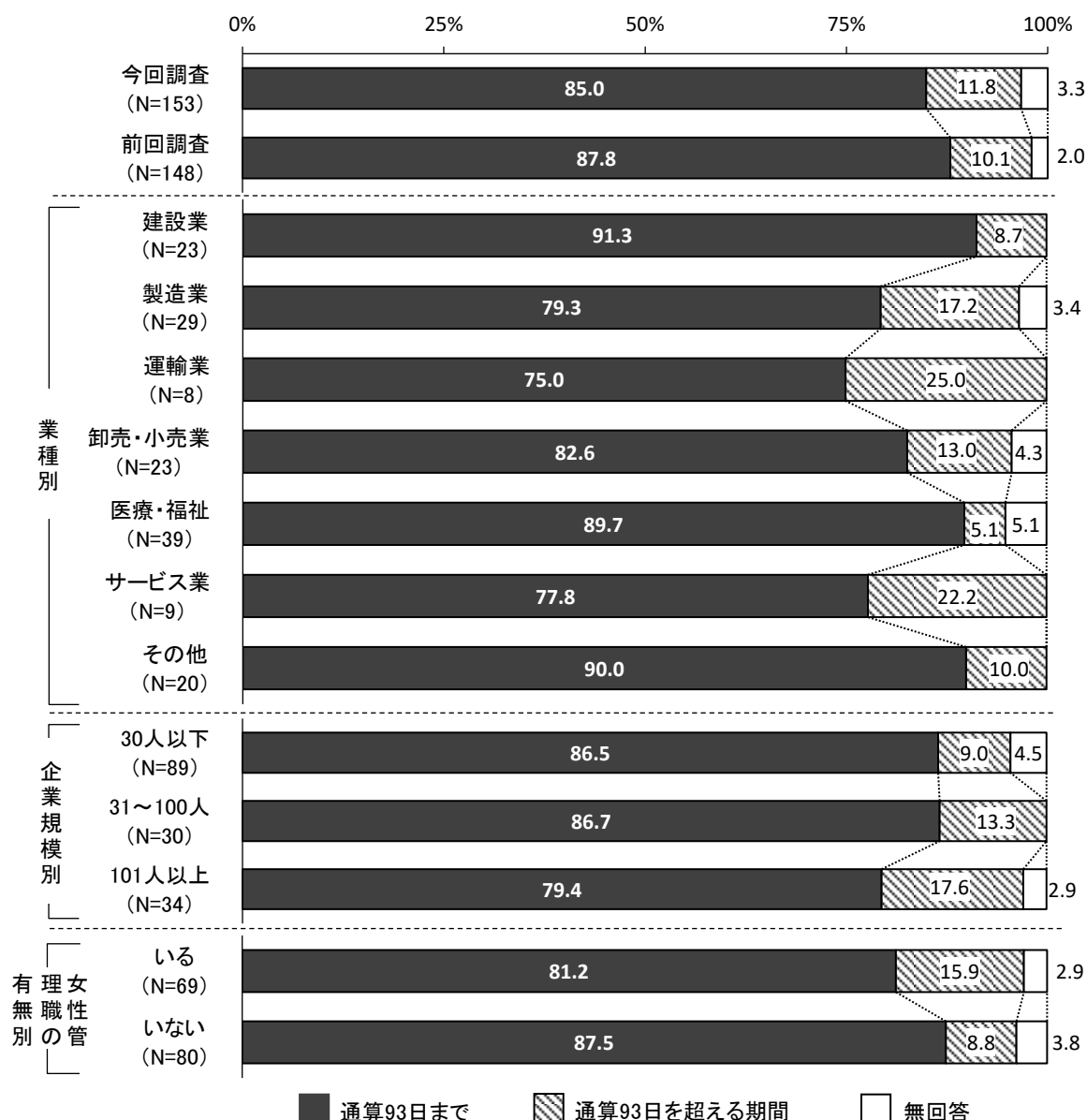
(2) 介護休業期間の定め

問13-1.【問13で1. と答えた事業所に】

対象家族1人あたりの休業期間をどのように定めていますか。どちらか1つに○をつけてください。

●介護休業期間は育児・介護休業法で定められた「通算93日まで」が8割台半ば。

図表4-2 介護休業期間の定め〔全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別〕（前回調査比較）



対象家族1人あたりの休業期間は、育児・介護休業法で定められた「通算93日まで」が85.0%、「通算93日を超える期間」が11.8%となっている。
 前回調査と比べてもあまり大きな変化はみられない。
 業種別でみると、「運輸業」と「サービス業」で「通算93日を超える期間」が2割台と他の業種に比べて高くなっている。

II 調査結果

企業規模別でみると、規模が大きいほど「通算 93 日を超える期間」の割合が高くなっており、「101 人以上」では 17.6%である。

女性管理職の有無別でみると、いる場合「通算 93 日を超える期間」が 15.9%と、いない場合(8.8%) より 7.1 ポイント高い。

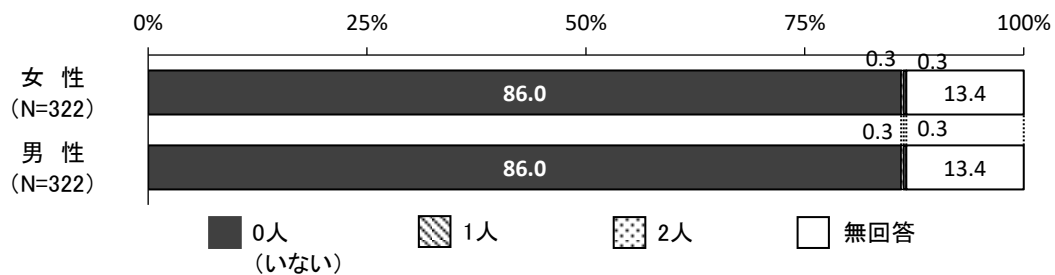
2. 介護休業の取得状況

問 1 4. 貴事業所で令和 2 年（令和 2 年 1 月 1 日～12 月 31 日）に介護休業を開始、終了した従業員の復職状況について次の区分により下表に人数をご記入ください。

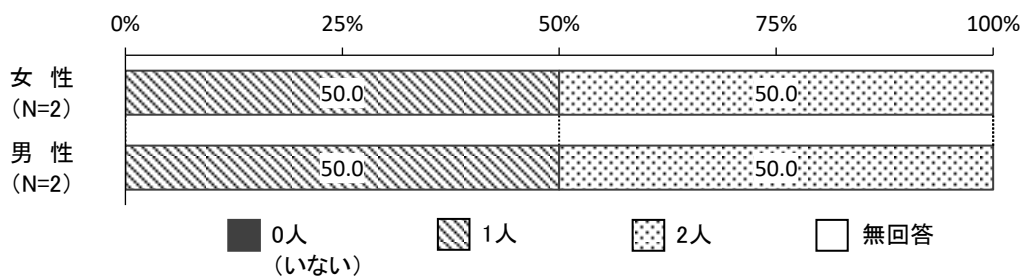
●介護休業の利用は 2 事業所で、女性、男性とも「1 人」、「2 人」の利用。そのうち全員が復職。

図表 4 - 3 介護休業制度の取得状況 [全体]

【介護休業を開始した人】



【うち復職した人】



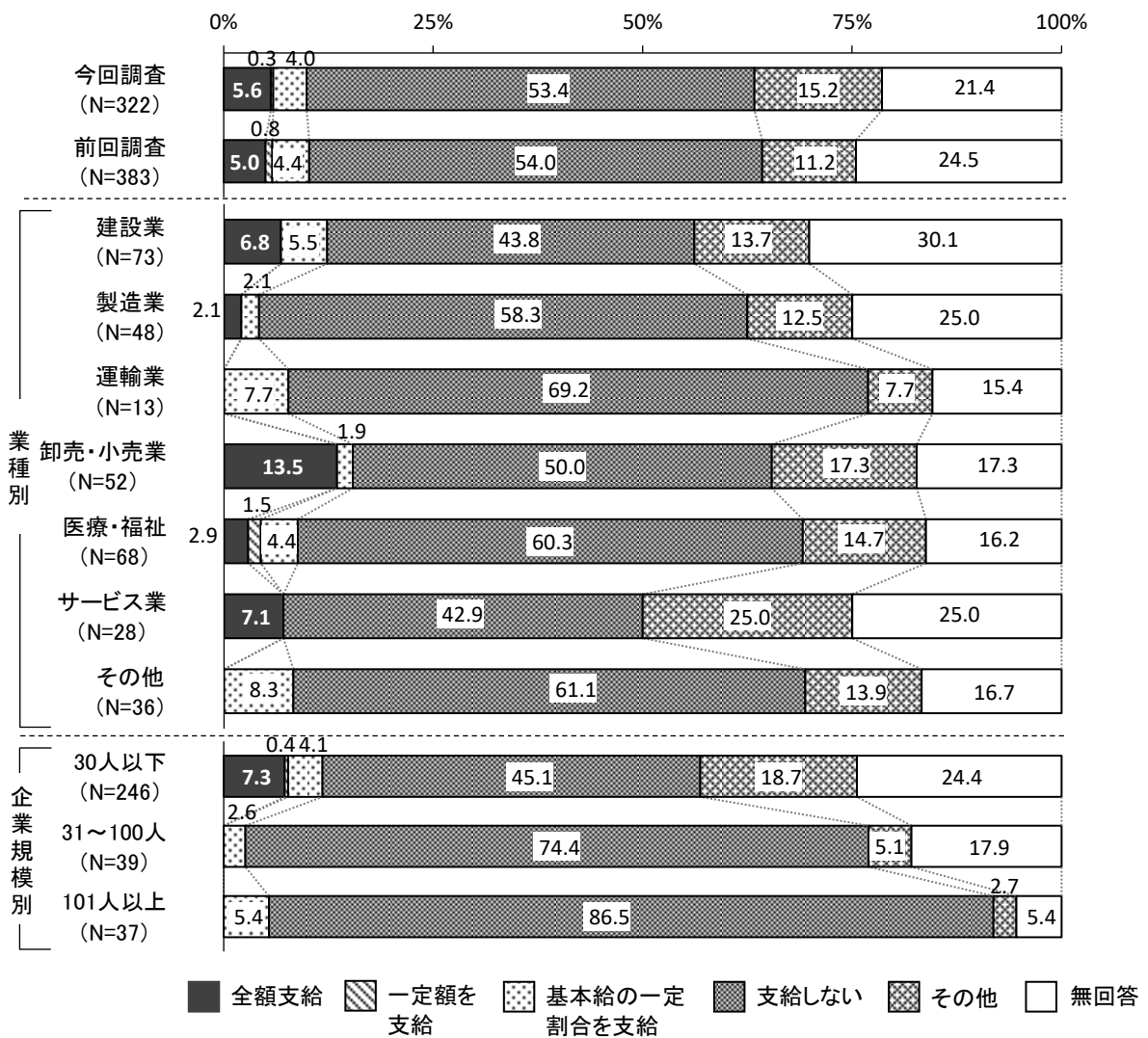
介護休業制度の取得状況は 2 事業所で男女ともそれぞれ利用者は「1 人」、「2 人」だった。介護休業を取得した男女全員が復職をしている。

3. 介護休業取得時の賃金の取り扱い

問15. 介護休業を取得した際の、賃金の取り扱いについてあてはまるもの1つに○をつけ、「2. 一定額を支給」または、「3. 基本給の一定割合を支給」に該当する場合、具体的な数値についてもお答えください。

●介護休業を取得した際の賃金の扱いは「支給しない」が5割強。何らかの支給をする事業所は約1割。

図表4-4 介護休業取得時の賃金の取り扱い [全体、業種別、企業規模別] (前回調査比較)



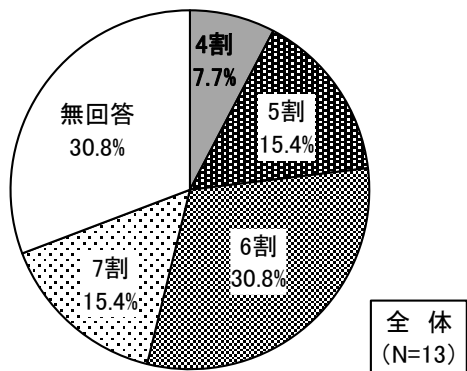
介護休業を取得した際の賃金の扱いは「支給しない」が53.4%と最も多く、「全額支給」(5.6%)、「一定額を支給」(0.3%)、「基本給の一定割合を支給」(4.0%)など何らかの支給をする事業所は9.9%となっている。

前回調査と比べてもあまり大きな変化はみられない。

業種別でみると、「卸売・小売業」で何らかの支給をする割合が15.4%と他の業種に比べて高い。

企業規模別でみると、「30人以下」の事業所では何らかの支給をする割合が11.8%と『31人以上』に比べて高くなっている。

図表 4-5 「基本給の一定割合を支給」する場合の割合 [全体]



「基本給の一定割合を支給」と回答した事業所は 4.0% (13 事業所) で、支給割合は「6割」が 30.8% で最も多い。

第5章 介護休暇制度について

※介護休暇制度：要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日介護休暇を取得可能

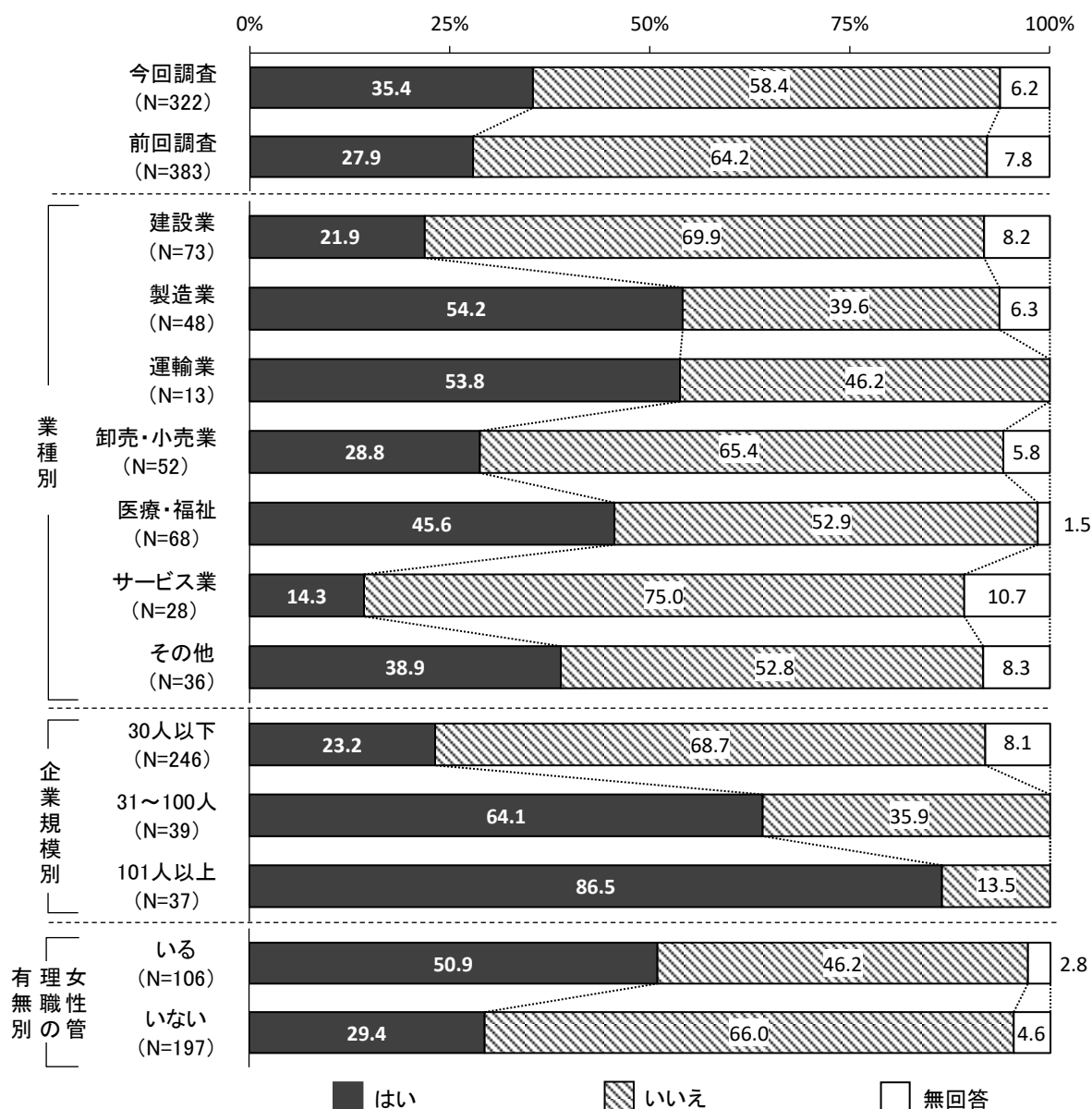
1. 介護休暇制度の規定を明示、周知の実行について

(1) 介護休暇制度の規定を明示、周知の実行の状況

問16. 貴事業所では、就業規則等の文書の中で、介護休暇制度についての規定を明示し、周知していますか。どちらか1つに○をつけてください。

- 介護休暇制度について、就業規則などに規定を明示、周知している事業所は3割台半ば。前回調査よりも7.5ポイント増加。
- 介護休業制度に比べて明示、周知している事業所は約12ポイント低い。

図表5-1 介護休暇制度の規定を明示、周知の実行の状況
 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



II 調査結果

就業規則などの文書の中で、介護休暇制度についての規定を明示し、周知していると回答した事業所は 35.4% となっている。介護休業（47.5%）に比べて明示し、周知している事業所は 12.1 ポイント低い。

前回調査と比べると、明示し、周知している事業所は 7.5 ポイント増加している。

業種別でみると、明示し、周知しているは「製造業」（54.2%）、「運輸業」（53.8%）で 5 割強、「医療・福祉」（45.6%）で 4 割台半ばと他の業種に比べて高い。

企業規模別でみると、規模が大きくなるほど明示し、周知している事業所は多くなり、「101 人以上」では 86.5% となっている。反対に「30 人以下」の事業所では周知していないが 68.7% と高い。

女性管理職の有無別でみると、いる場合明示し、周知しているは 50.9% に対し、いない場合は 29.4% と 21.5 ポイントも低くなっている。

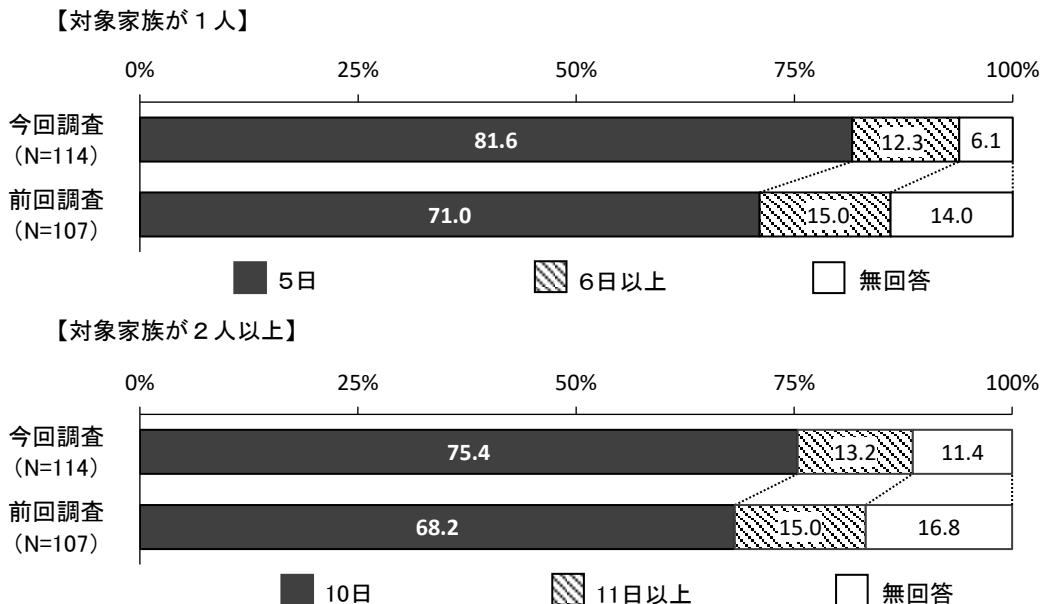
（2）介護休暇期間の定め

問 16-1. 【問 16 で 1. と答えた事業所に】

休暇期間をどのように定めていますか。対象家族の人数ア及びイについてそれぞれお答えください。

●介護休暇期間は対象家族が 1 人の場合「5 日」が 8 割強、対象家族が 2 人以上の場合「10 日」が 7 割台半ば。いずれの場合も前回調査よりも期間が短い方の割合が増加。

図表 5-2 介護休暇期間の定め [全体] (前回調査比較)



介護休暇期間の定めは対象家族が 1 人の場合、「5 日」が 81.6%、「6 日以上」が 12.3% となっている。

前回調査と比べると、「5 日」が 10.6 ポイント増えている。

対象家族が 2 人以上の場合、休暇期間は「10 日」が 75.4%、「11 日以上」が 13.2% となっている。

前回調査と比べると、「10 日」が 7.2 ポイント増えている。対象家族が 1 人の場合でも 2 人以上の場合でも休暇期間が短い方の割合が高くなっている。

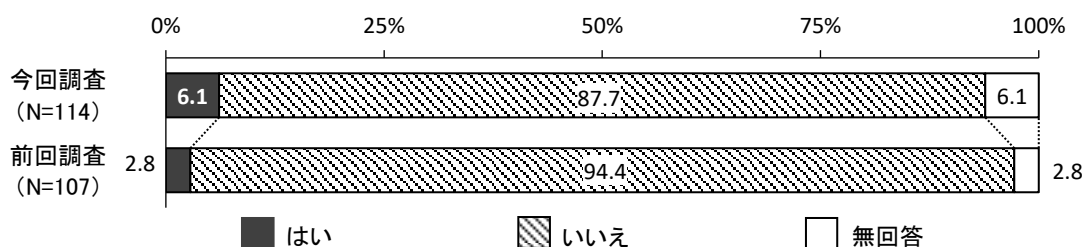
(3) 介護休暇取得者の有無

問16-2.【問16で1. と答えた事業所に】

貴事業所で取得者はいますか。どちらか1つに○をつけてください。

●介護休暇取得者は前回調査よりも3.3ポイント増え、6.1%。

図表5-3 介護休暇取得者の有無 [全体] (前回調査比較)



介護休暇を取得した人がいる事業所は6.1%となっている。
 前回調査よりも取得者は3.3ポイント増えている。

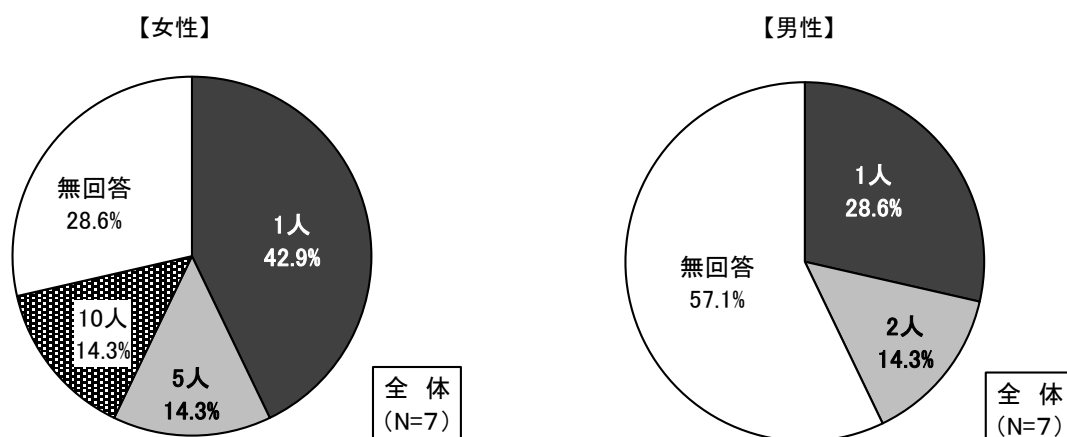
(4) 介護休暇取得者数

問16-3.【問16-2で1. と答えた事業所に】

休暇取得者は何人ですか。次の区分により下表に人数をご記入ください。

●介護休暇を利用した人は女性の方が多い。

図表5-4 介護休暇取得者数 [全体]



介護休暇の取得者がいたのは7事業所で、女性は「1人」が3事業所、「5人」と「10人」が各々1事業所となっている。男性は「1人」が2事業所、「2人」が1事業所である。女性の方が利用者数は多い。

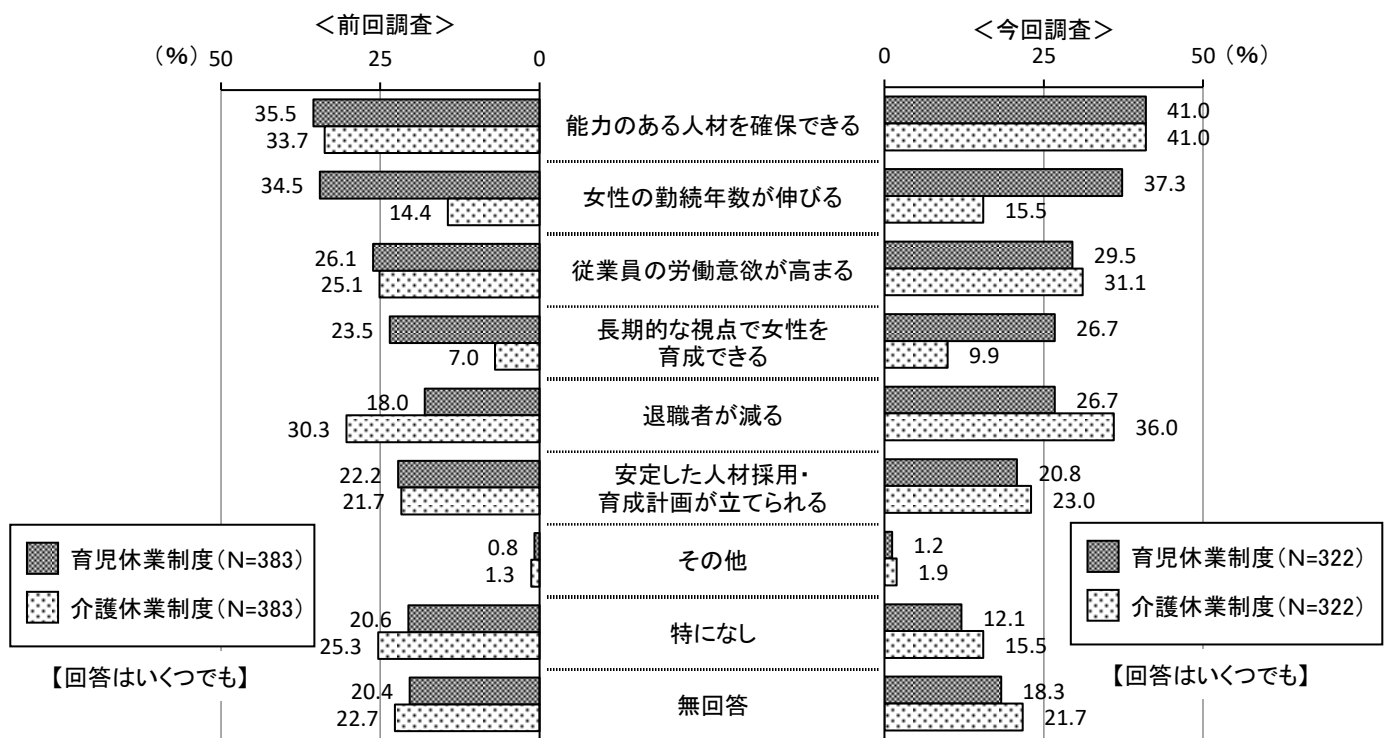
第6章 育児休業制度、介護休業制度の運用により生じた 成果及び問題点について

1. 育児休業・介護休業制度の成果

問17. 育児休業・介護休業制度の運用によって生じる(1)成果、(2)問題点のうち、貴事業所にあてはまるものがありますか。育児休業、介護休業のそれぞれについて、あてはまるものを3つまで選び番号を下の枠内に記入してください。

- 育児休業・介護休業制度の成果は「能力ある人材を確保できる」が4割強で最も高い。次いで、育児休業制度は「女性の勤続年数が伸びる」、介護休業制度は「退職者が減る」。
- 前回調査よりもほとんどの項目で割合が増加。

図表6-1 育児休業・介護休業制度の成果 [全体] (前回調査比較)



育児休業・介護休業制度の運用によって生じる成果については、両制度とも「能力のある人材を確保できる」が同率の41.0%で最も高い。次いで育児休業制度では「女性の勤続年数が伸びる」(37.3%)、介護休業制度では「退職者が減る」(36.0%)となっている。

前回調査と比べると、両制度とも「特になし」は約9~10ポイント減り、「能力のある人材を確保できる」が約6~7ポイント増、「退職者が減る」が約6~9ポイント増、「従業員の労働意欲が高まる」約3~6ポイント増となっている。

図表6-2 育児休業・介護休業制度の成果 [全体、業種別、企業規模別]

(%)

		標本数	育児休業制度の成果								
			伸び性の勤続年数が	確保力のある人材を	性を期的育成できる視点で女性	退職者が減る	て用安が従業員の高まる	ら・定した人の労働意欲	採立	その他	特になし
全体		322 100.0	120 37.3	132 41.0	86 26.7	86 26.7	67 20.8	95 29.5	4 1.2	39 12.1	59 18.3
業種別	建設業	73	39.7	32.9	26.0	21.9	12.3	23.3	1.4	16.4	21.9
	製造業	48	37.5	45.8	29.2	27.1	14.6	29.2	0.0	10.4	20.8
	運輸業	13	30.8	23.1	23.1	23.1	23.1	46.2	7.7	15.4	7.7
	卸売・小売業	52	38.5	36.5	21.2	23.1	19.2	25.0	1.9	21.2	17.3
	医療・福祉	68	38.2	48.5	26.5	35.3	25.0	38.2	0.0	7.4	11.8
	サービス業	28	32.1	42.9	32.1	32.1	32.1	28.6	3.6	0.0	21.4
	その他	36	38.9	50.0	33.3	22.2	30.6	30.6	0.0	8.3	19.4
	無回答	4	0.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	50.0
企業規模別	30人以下	246	30.5	35.8	23.6	23.2	20.7	28.5	0.8	13.8	23.2
	31～100人	39	48.7	56.4	33.3	33.3	25.6	33.3	5.1	7.7	2.6
	101人以上	37	70.3	59.5	40.5	43.2	16.2	32.4	0.0	5.4	2.7
		標本数	介護休業制度の成果								
			伸び性の勤続年数が	確保力のある人材を	性を期的育成できる視点で女性	退職者が減る	て用安が従業員の高まる	ら・定した人の労働意欲	採立	その他	特になし
全体		322 100.0	50 15.5	132 41.0	32 9.9	116 36.0	74 23.0	100 31.1	6 1.9	50 15.5	70 21.7
業種別	建設業	73	12.3	38.4	8.2	34.2	17.8	20.5	2.7	20.5	23.3
	製造業	48	16.7	47.9	12.5	37.5	20.8	29.2	0.0	10.4	22.9
	運輸業	13	15.4	23.1	0.0	38.5	15.4	38.5	7.7	15.4	15.4
	卸売・小売業	52	11.5	44.2	3.8	34.6	23.1	32.7	1.9	26.9	15.4
	医療・福祉	68	23.5	41.2	19.1	36.8	22.1	35.3	1.5	10.3	20.6
	サービス業	28	21.4	25.0	7.1	35.7	28.6	35.7	3.6	3.6	28.6
	その他	36	8.3	52.8	8.3	38.9	36.1	41.7	0.0	13.9	22.2
	無回答	4	0.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	50.0
企業規模別	30人以下	246	12.2	36.2	7.7	30.9	22.4	27.6	1.2	18.3	26.4
	31～100人	39	17.9	56.4	15.4	38.5	23.1	43.6	5.1	7.7	10.3
	101人以上	37	35.1	56.8	18.9	67.6	27.0	40.5	2.7	5.4	2.7

Ⅱ 調査結果

業種別でみると、「特になし」が「卸売・小売業」で両制度とも2割台、「建設業」が介護休業制度で20.5%と他の業種に比べて高い。

育児休業制度では「医療・福祉」で「能力のある人材を確保できる」(48.5%)、「退職者が減る」(35.3%)、「運輸業」で「従業員の労働意欲が高まる」(46.2%)、「サービス業」では「長期的な視点で女性を育成できる」「安定した人材採用・育成計画が立てられる」(同率32.1%)などの割合が高いのが目立つ。

介護休業制度では「製造業」「その他」で「能力のある人材を確保できる」が5割前後、「運輸業」「その他」で「従業員の労働意欲が高まる」が4割前後と高い。

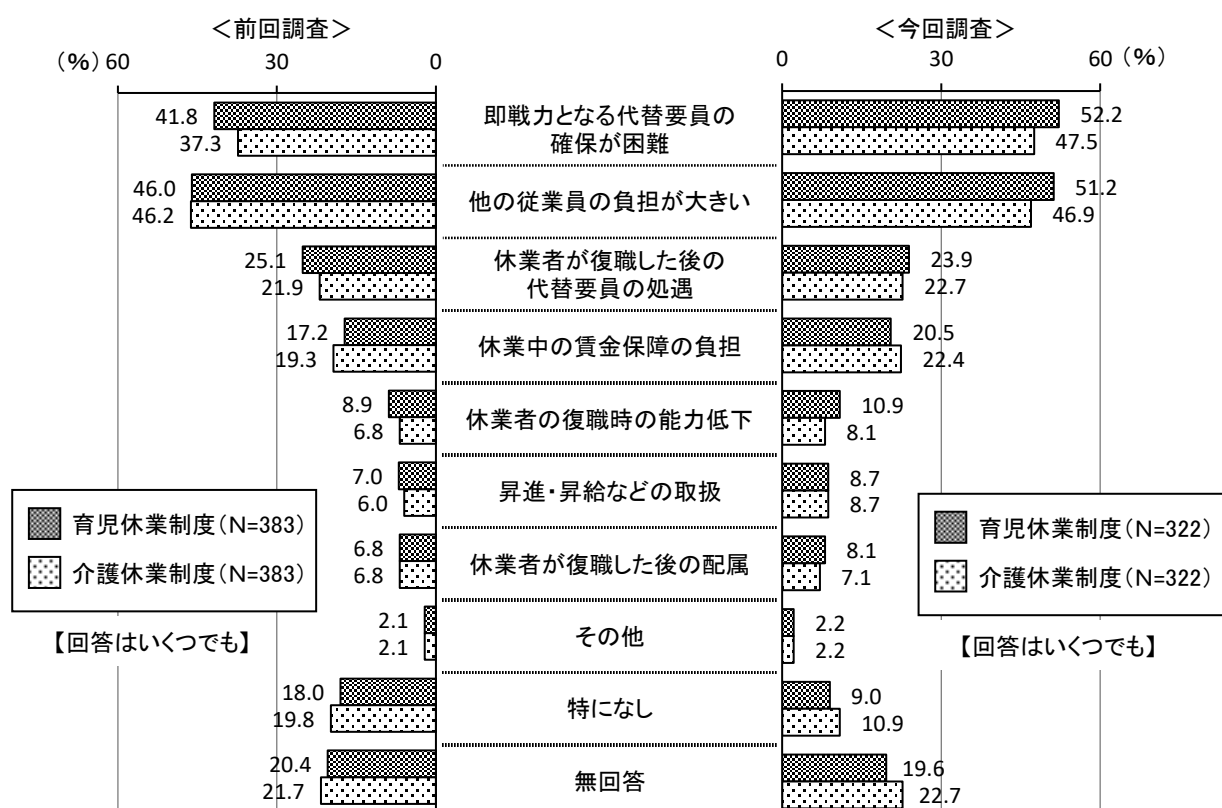
企業規模別でみると、両制度とも「30人以下」では「特になし」の割合が1割強から2割弱と高く、その他の項目の割合は『31人以上』の規模に比べて低くなっている。

2. 育児休業・介護休業制度の問題点

問17. 育児休業・介護休業制度の運用によって生じる(1)成果、(2)問題点のうち、貴事業所にあてはまるものがありますか。育児休業、介護休業のそれぞれについて、あてはまるものを3つまで選び番号を下の枠内に記入してください。

●育児休業・介護休業制度の問題点は「即戦力となる代替要員の確保が困難」「他の従業員の負担が大きい」が4割台半ばから5割強で上位。

図表6-3 育児休業・介護休業制度の問題点 [全体] (前回調査比較)



育児休業・介護休業制度の運用によって生じる問題点については、両制度とも「即戦力となる代替要員の確保が困難」(育児休業 52.2%、介護休業 47.5%)と「他の従業員の負担が大きい」(同 51.2%、46.9%)が4割台半ばから5割強で高い。

前回調査と比べると、両制度とも「特になし」は約9ポイント減り、「即戦力となる代替要員の確保が困難」が約10ポイント増えて、今回調査では1位の問題点となっている。また「休業中の賃金保障の負担」も約3ポイント増えている。その他、育児休業制度では「他の従業員の負担が大きい」が5.2ポイント増えている。

II 調査結果

図表6-4 育児休業・介護休業制度の問題点 [全体、業種別、企業規模別]

(%)

		標本数	育児休業制度の問題点									
			力休業 低下者の 復職時の 能	大他の 大きい 従業員の 負担が	員即 の戦 力とな る代 替要	の休 代業者 が復 職し た後	の休 配業者 が復 職し た後	扱昇 進・ 昇給 など の取	負休 担業 中の 賃金 保障 の	そ の 他	特 に な し	無 回 答
全体		322 100.0	35 10.9	165 51.2	168 52.2	77 23.9	26 8.1	28 8.7	66 20.5	7 2.2	29 9.0	63 19.6
業種別	建設業	73	6.8	42.5	41.1	16.4	5.5	8.2	30.1	2.7	15.1	20.5
	製造業	48	18.8	60.4	50.0	20.8	10.4	12.5	8.3	0.0	4.2	20.8
	運輸業	13	7.7	38.5	46.2	7.7	15.4	7.7	30.8	0.0	23.1	15.4
	卸売・小売業	52	11.5	44.2	46.2	25.0	9.6	9.6	19.2	5.8	9.6	21.2
	医療・福祉	68	10.3	64.7	67.6	36.8	4.4	8.8	14.7	1.5	4.4	14.7
	サービス業	28	7.1	39.3	53.6	25.0	7.1	3.6	39.3	3.6	0.0	21.4
	その他	36	11.1	58.3	63.9	25.0	13.9	5.6	13.9	0.0	11.1	19.4
	無回答	4	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	50.0
企業規模別	30人以下	246	8.9	47.2	47.6	24.0	4.5	7.3	24.8	2.4	9.8	24.0
	31~100人	39	17.9	66.7	61.5	28.2	12.8	7.7	10.3	2.6	5.1	5.1
	101人以上	37	16.2	62.2	73.0	18.9	27.0	18.9	2.7	0.0	8.1	5.4
		標本数	介護休業制度の問題点									
			力休業 低下者の 復職時の 能	大他の 大きい 従業員の 負担が	員即 の戦 力とな る代 替要	の休 代業者 が復 職し た後	の休 配業者 が復 職し た後	扱昇 進・ 昇給 など の取	負休 担業 中の 賃金 保障 の	そ の 他	特 に な し	無 回 答
全体		322 100.0	26 8.1	151 46.9	153 47.5	73 22.7	23 7.1	28 8.7	72 22.4	7 2.2	35 10.9	73 22.7
業種別	建設業	73	5.5	41.1	39.7	17.8	4.1	6.8	32.9	2.7	16.4	20.5
	製造業	48	16.7	56.3	47.9	18.8	10.4	10.4	12.5	0.0	6.3	22.9
	運輸業	13	7.7	23.1	46.2	15.4	15.4	7.7	15.4	0.0	23.1	23.1
	卸売・小売業	52	7.7	46.2	42.3	26.9	5.8	11.5	23.1	5.8	9.6	21.2
	医療・福祉	68	8.8	55.9	60.3	30.9	4.4	7.4	20.6	1.5	5.9	22.1
	サービス業	28	3.6	25.0	39.3	21.4	7.1	10.7	32.1	3.6	7.1	28.6
	その他	36	5.6	58.3	58.3	19.4	13.9	5.6	13.9	0.0	13.9	22.2
	無回答	4	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	50.0
企業規模別	30人以下	246	6.5	42.3	42.3	23.2	3.7	6.5	27.2	2.4	11.4	26.8
	31~100人	39	12.8	61.5	59.0	23.1	12.8	12.8	10.3	2.6	7.7	12.8
	101人以上	37	13.5	62.2	70.3	18.9	24.3	18.9	2.7	0.0	10.8	5.4

業種別でみると、「医療・福祉」で両制度とも「即戦力となる代替要員の確保が困難」が6割台、「他の従業員の負担が大きい」が5割台半ばから6割台半ば、「休業者が復職した後の代替要員の処遇」が3割台と他の業種に比べて割合が高い。「製造業」でも「他の従業員の負担が大きい」は5割台半ばから6割と高い。また、「製造業」では「休業者の復職時の能力低下」が1割台半ばから2割弱と高くなっている。「休業中の賃金保障の負担」は育児休業制度では、「サービス業」と「運輸業」「建設業」で約3割から4割、介護休業制度では「サービス業」と「建設業」で約3割と高い。

企業規模別でみると、「30人以下」の事業所では、両制度とも「休業中の賃金保障の負担」の割合が『31人以上』に比べて高くなっている。また「休業者が復職した後の代替要員の処遇」は、『100人以下』の事業所で「101人以上」より割合が高くなっている。

第7章 再雇用制度の実施状況について

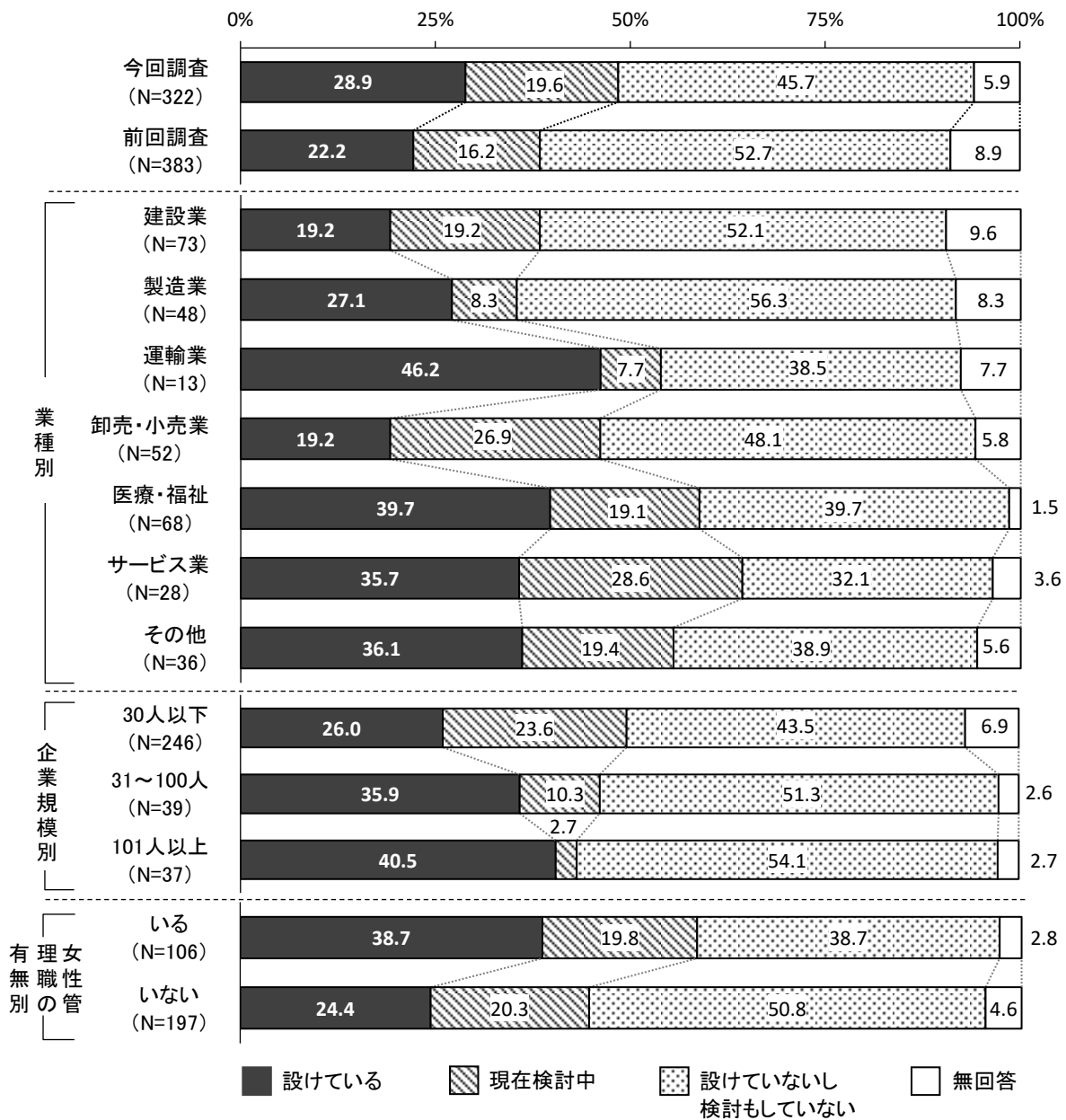
1. 再雇用制度の実施状況

(1) 再雇用制度の有無

問18. 貴事業所では再雇用制度を設けていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

●再雇用制度を「設けている」は3割弱、「現在検討中」は約2割。前回調査よりも「設けている」は約7ポイント増加。

図表7-1 再雇用制度の有無 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



再雇用制度について「設けている」が28.9%、「現在検討中」が19.6%となっている。「設けていないし検討もしていない」は45.7%であった。

前回調査と比べると、「設けている」が6.7ポイント増、「現在検討中」が3.4ポイント増となっている。

業種別でみると、「運輸業」で「設けている」が46.2%と最も高く、「医療・福祉」「サービス業」「その他」でも3割台半ばから4割弱と高い。

企業規模別でみると、規模が大きいほど「設けている」の割合が高くなるが、一方で「設けていないし検討もしていない」の割合も高くなっている。規模が小さい事業所では「現在検討中」の割合が高い。

女性管理職の有無別でみると、いる場合「設けている」が38.7%といない場合(24.4%)より14.3ポイント高い。

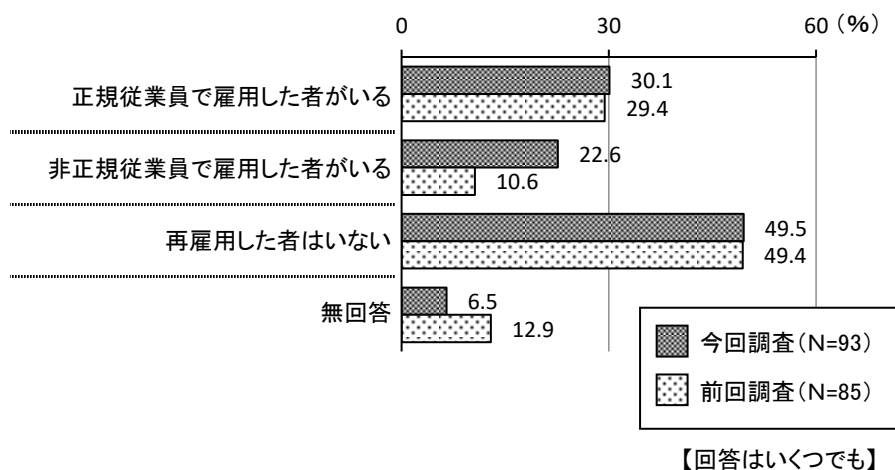
(2) 再雇用した従業員の有無

問18-1.【問18で1.と答えた事業所に】

過去3年間に、この制度により再雇用した従業員がいますか。いる場合は、それぞれ人数もご記入ください。

●再雇用した従業員は「正規従業員で雇用」が約3割、「非正規従業員で雇用」が2割強。

図表7-2 過去3年間に再雇用した従業員の有無 [全体] (前回調査比較)



再雇用制度を設けている事業所のうち「正規従業員で雇用したものがいる」は30.1%、「非正規従業員で雇用した者がいる」は22.6%である。

前回調査と比べると、「非正規従業員で雇用した者がいる」が12.0ポイント増えている。

図表 7-3 過去3年間に再雇用した従業員の有無 [全体、業種別、企業規模別] (%)

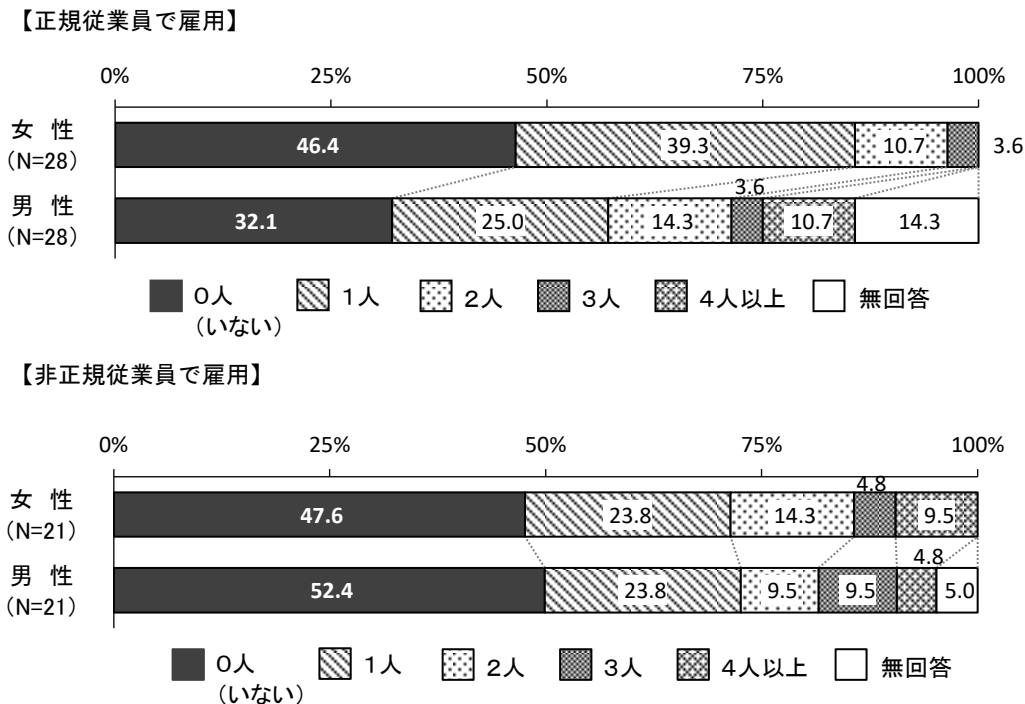
		標本数	い雇正 る用規 し従 た業 者員 がで	がで非 い雇正 る用規 し従 た業 者員	は再 い雇 ない した 者	無 回 答
全 体		93 100.0	28 30.1	21 22.6	46 49.5	6 6.5
業 種 別	建設業	14	50.0	14.3	50.0	0.0
	製造業	13	30.8	30.8	46.2	7.7
	運輸業	6	33.3	16.7	50.0	16.7
	卸売・小売業	10	30.0	20.0	40.0	10.0
	医療・福祉	27	25.9	25.9	51.9	3.7
	サービス業	10	20.0	10.0	50.0	20.0
	その他	13	23.1	30.8	53.8	0.0
企 業 規 模 別	30人以下	64	23.4	23.4	54.7	6.3
	31~100人	14	64.3	28.6	21.4	0.0
	101人以上	15	26.7	13.3	53.3	13.3

業種別でみると、「サービス業」以外の業種で、正規従業員、非正規従業員の再雇用の割合を併せると5割を超えている。そのうち「製造業」と「医療・福祉」は正規従業員と非正規従業員の再雇用の割合はそれぞれ同率となっているが、その他の業種は正規従業員での再雇用が非正規を上回っている。

企業規模別でみると、「31~100人」の規模の事業所で正規従業員での再雇用が64.3%と最も多い。

再雇用した人数は以下のとおりで、正規・非正規従業員とも1~2人が多い。

図表 7-4 再雇用した従業員の人数 [全体]



第8章 女性の再就職状況について

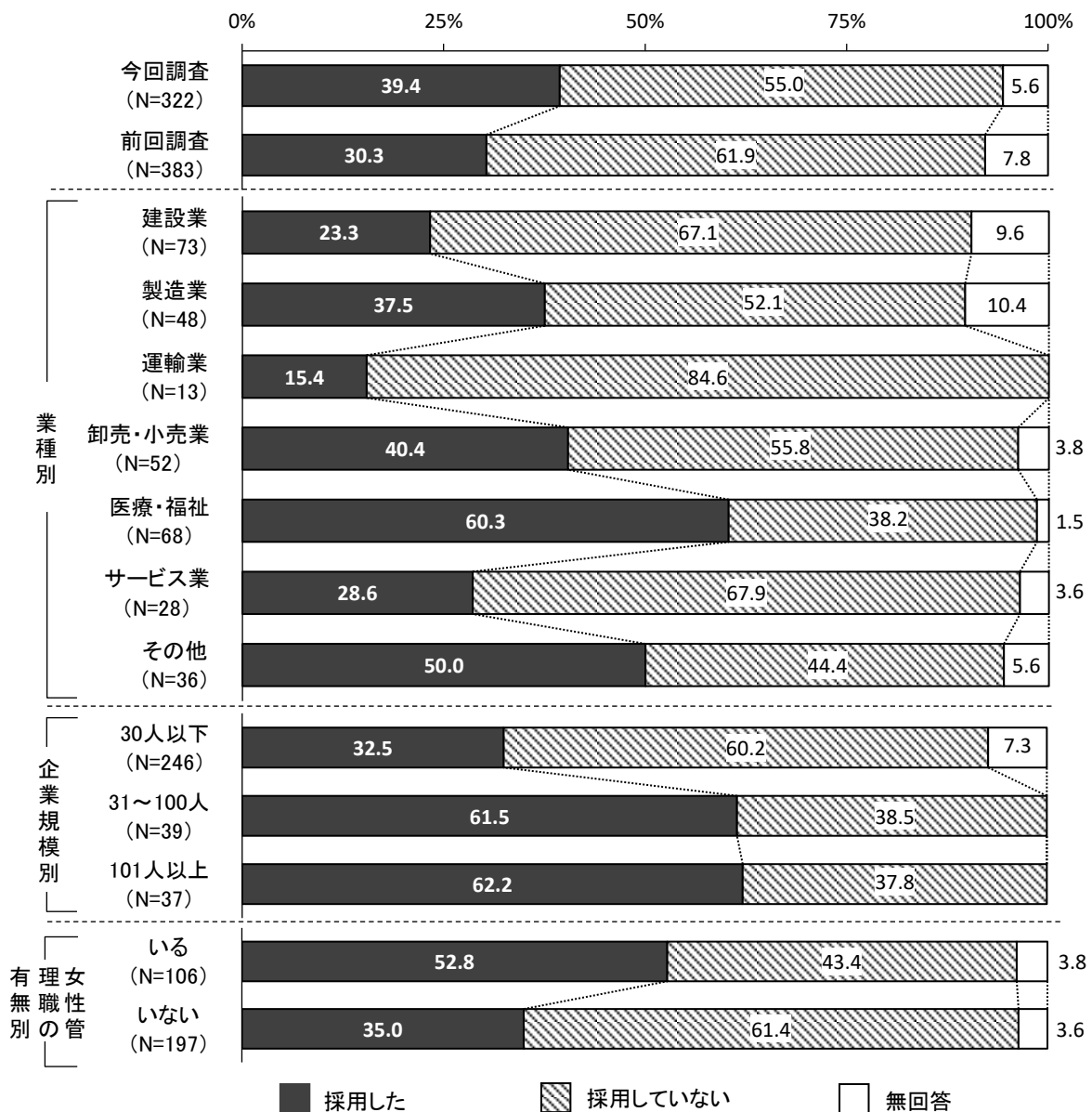
1. 女性正規従業員の中途採用の状況

(1) 中途採用をした女性従業員の有無

問19. 貴事業所ではこの3年間に、中途採用した女性の正規従業員がいますか。どちらか1つに○をつけてください。

●この3年間で女性の正規従業員を中途「採用した」のは約4割で、前回調査よりも約9ポイント増加。業種では「医療・福祉」、企業規模は『31人以上』で6割を超えて多い。

図表8-1 中途採用をした女性従業員の有無 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]
(前回調査比較)



II 調査結果

この3年間に中途採用した女性の正規従業員について、「採用した」が39.4%、「採用していない」が55.0%である。

前回調査と比べると、「採用した」が9.1ポイント増えている。

業種別でみると、「医療・福祉」で「採用した」が60.3%と最も高い。

企業規模別では『31人以上』で「採用した」が6割を超えている。

女性管理職の有無別でみると、いる場合に「採用した」が52.8%といない場合（35.0%）を17.8ポイント上回っている。

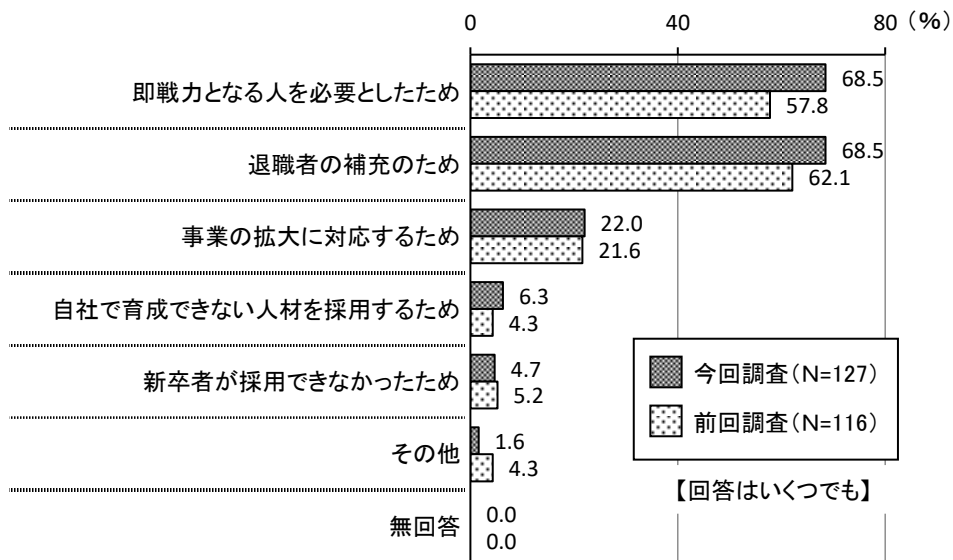
（2）女性正規従業員を中途採用した理由

問19-1.【問19で1.と答えた事業所に】

女性の正規従業員を中途採用したのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●女性正規従業員を中途採用した理由は「即戦力となる人を必要としたため」と「退職者の補充のため」が7割弱で上位。

図表8-2 女性正規従業員を中途採用した理由 [全体] (前回調査比較)



女性正規従業員を中途採用した理由は「即戦力となる人を必要としたため」と「退職者の補充のため」が同率68.5%となっている。

前回調査と比べると、「即戦力となる人を必要としたため」は10.7ポイント増、「退職者の補充のため」は6.4ポイント増となっている。

(3) 女性正規従業員を中途採用しなかった理由

問19-2.【問19で2. と答えた事業所に】

女性の正規従業員を中途採用しなかったのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●女性正規従業員を中途採用しなかった理由は「需要そのものがなかった」が8割弱で最も高い。

図表8-3 女性正規従業員を中途採用しなかった理由 [全体] (前回調査比較)



女性正規従業員を中途採用しなかった理由は「需要そのものがなかったため」が77.4%で最も高く、「長期勤続が期待できない」などのその他の理由は1割に満たない。「その他」は「募集をしても応募がなかった」の回答が多かった。

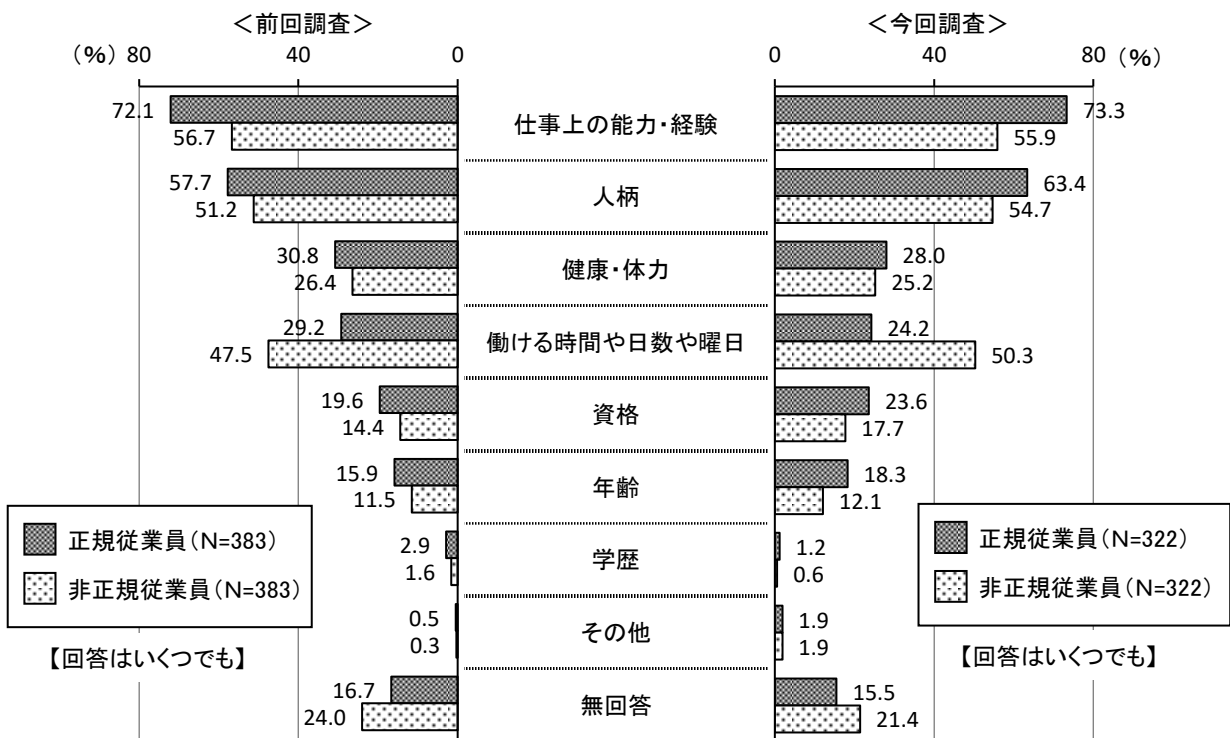
前回調査と比べてもあまり大きな変化はみられない。

2. 中途採用を実施する際に重視する主な条件

問20. 中途採用を実施する際に重視する主な条件は何ですか。女性の正規従業員、女性の非正規従業員それぞれについて、あてはまるものを3つまで選び番号を下の枠内に記入してください。過去3年間に中途採用を実施していない事業所も、考え方をお知らせください。

●女性を中途採用する際に重視する条件は正規・非正規とも「仕事上の能力・経験」「人柄」が上位。また、非正規では「働ける時間や日数や曜日」。

図表8-4 中途採用を実施する際に重視する主な条件 [全体] (前回調査比較)



女性を中途採用する際に重視する主な条件は、正規・非正規従業員とも「仕事上の能力・経験」（正規73.3%、非正規55.9）と「人柄」（同63.4%、54.7%）が5割台半ばから7割強で上位にあげられている。また、非正規では「働ける時間や日数や曜日」も50.3%と上位にあがっている。

前回調査と比べると、正規・非正規従業員とも「人柄」が約4～6ポイント増、「資格」が約3～4ポイント増となっている。

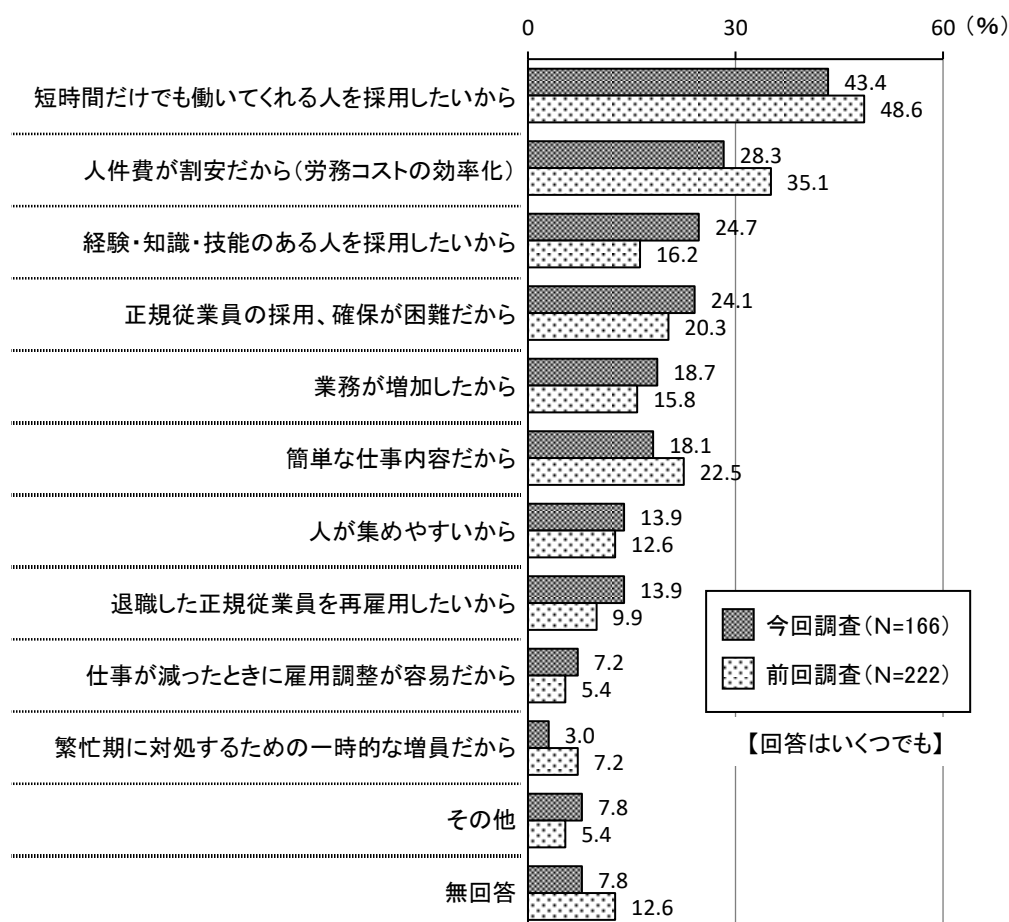
第9章 女性のパートタイム労働者の雇用について

1. パートタイム労働者の雇用理由

問21. パートタイム労働者の雇用理由は次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●パートタイム労働者を雇用している理由は「短時間だけでも働いてくれる人を採用したい」が4割強。前回調査よりも「経験・知識・技能のある人を採用したい」が約9ポイント増加。

図表9-1 パートタイム労働者の雇用理由 [全体] (前回調査比較)



パートタイム労働者を雇用している 166 事業所に、雇用している理由をたずねた。「短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから」が 43.4% で最も高く、次いで「人件費が割安だから (労務コストの効率化)」が 28.3%、「経験・知識・技能のある人を採用したいから」が 24.7%、「正規従業員の採用、確保が困難だから」が 24.1% となっている。

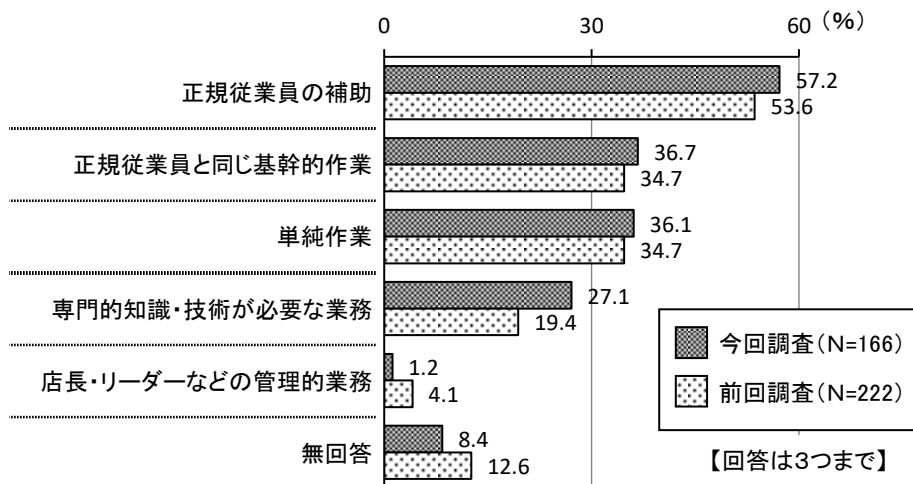
前回調査と比べると、上位 2 位にあげられた理由は約 5 ～ 7 ポイント減り、「経験・知識・技能のある人を採用したいから」が 8.5 ポイント増、「退職した正規従業員を再雇用したいから」が 4.0 ポイント増、「正規従業員の採用、確保が困難だから」が 3.8 ポイント増となっている。

2. パートタイム労働者が担当している業務の位置づけ

問22. パートタイム労働者が担当している業務の位置づけは次のうちどれですか。あてはまるもののうち高い割合のものを3つまで選び○をつけてください。

- パートタイム労働者の業務位置づけは「正規従業員の補助」が6割弱で最も高い。次いで「正規従業員と同じ基幹的作業」と「単純作業」が3割台半ば。
- 「医療・福祉」で「正規従業員と同じ基幹的作業」、「医療・福祉」「運輸業」で「専門的知識・技術が必要な業務」の割合が他の業種に比べて高い。

図表9-2 パートタイム労働者が担当している業務の位置づけ [全体] (前回調査比較)



パートタイム労働者が担当している業務の位置づけは「正規従業員の補助」が57.2%で最も高く、次いで「正規従業員と同じ基幹的作業」(36.7%)と「単純作業」(36.1%)が3割台半ばとなっている。

前回調査と比べると、「店長・リーダーなどの管理的業務」は割合が減っているが、その他の項目は割合が増えており、特に「専門的知識・技術が必要な業務」が7.7ポイント増となっている。

図表9-3 パートタイム労働者が担当している業務の位置づけ [全体、業種別、企業規模別]

		(%)						
		標本数	正規従業員の補助	単純作業	正規従業員と同じ 基幹的作業	店長・リーダ 的業務	専門的知識・技 術が必要な業務	無回答
全体		166 100.0	95 57.2	60 36.1	61 36.7	2 1.2	45 27.1	14 8.4
業種別	建設業	16	62.5	37.5	31.3	0.0	6.3	12.5
	製造業	33	54.5	45.5	27.3	0.0	0.0	15.2
	運輸業	5	60.0	60.0	20.0	0.0	60.0	0.0
	卸売・小売業	27	59.3	51.9	25.9	3.7	14.8	7.4
	医療・福祉	54	53.7	16.7	51.9	1.9	51.9	3.7
	サービス業	13	53.8	53.8	23.1	0.0	15.4	7.7
	その他	14	71.4	35.7	50.0	0.0	35.7	7.1
	無回答	4	50.0	25.0	25.0	0.0	50.0	25.0
企業規模別	30人以下	112	51.8	31.3	40.2	0.9	27.7	9.8
	31～100人	27	74.1	37.0	40.7	3.7	25.9	0.0
	101人以上	27	63.0	55.6	18.5	0.0	25.9	11.1

業種別でみると、「医療・福祉」と「その他」で「正規従業員と同じ基幹的作業」が約5割、「運輸業」と「医療・福祉」で「専門的知識・技術が必要な業務」が約5～6割と他の業種に比べて高くなっている。

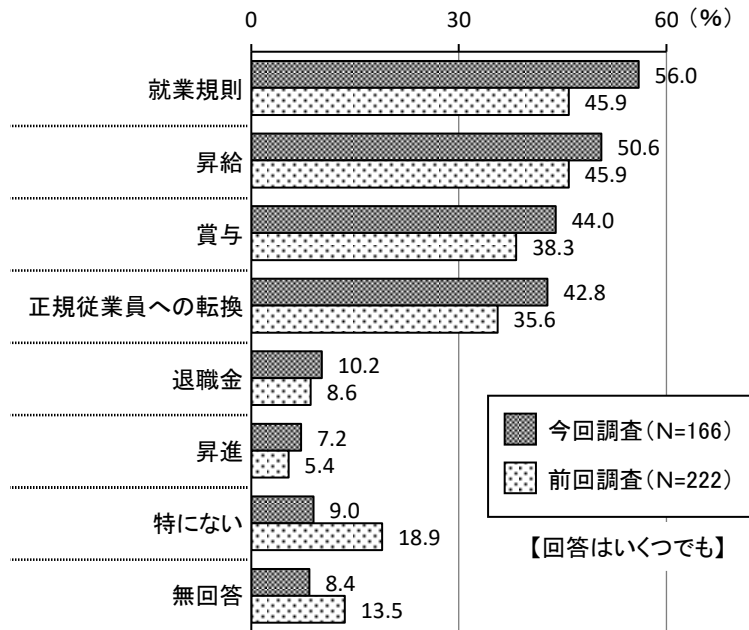
企業規模別でみると、『100人以下』の規模で「正規従業員と同じ基幹的作業」が約4割と「101人以上」に比べて20ポイント以上高い。「専門的知識・技術が必要な業務」はいずれの規模でも2割台半ばとなっている。企業規模が大きいと「正規従業員の補助」や「単純作業」の割合が高い。

3. パートタイム労働者に適用されているもの

問23. パートタイム労働者に適用されているものすべてに○をつけてください。

●パートタイム労働者に適用されているものは、「就業規則」「昇給」が5割台、「賞与」「正規従業員への転換」が4割台。前回調査よりもすべての項目で割合が増加。

図表9-4 パートタイム労働者に適用されているもの [全体] (前回調査比較)



パートタイム労働者に適用されているものは「就業規則」(56.0%)、「昇給」(50.6%)が5割台、「賞与」(44.0%)と「正規従業員への転換」(42.8%)が4割台で上位にあげられている。

前回調査と比べると、「特にない」が9.9ポイント減り、すべての項目で割合は増えており、特に「就業規則」は10.1ポイント増、「正規従業員への転換」は7.2ポイント増となっている。

図表9-5 パートタイム労働者に適用されているもの〔全体、業種別、企業規模別〕

(%)

		標本数	昇給	賞与	退職金	昇進	へ正規従業員 の転換	就業規則	特 に な い	無 回 答
全 体		166 100.0	84 50.6	73 44.0	17 10.2	12 7.2	71 42.8	93 56.0	15 9.0	14 8.4
業 種 別	建設業	16	43.8	37.5	12.5	6.3	37.5	37.5	25.0	6.3
	製造業	33	48.5	45.5	3.0	12.1	42.4	51.5	12.1	18.2
	運輸業	5	40.0	80.0	0.0	20.0	40.0	80.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	27	55.6	29.6	11.1	3.7	44.4	59.3	7.4	3.7
	医療・福祉	54	48.1	51.9	14.8	7.4	55.6	70.4	3.7	5.6
	サービス業	13	61.5	38.5	7.7	7.7	15.4	15.4	15.4	7.7
	その他	14	64.3	42.9	14.3	0.0	35.7	64.3	7.1	7.1
	無回答	4	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0
企 業 規 模 別	30人以下	112	48.2	42.0	11.6	4.5	35.7	51.8	11.6	9.8
	31~100人	27	55.6	51.9	7.4	14.8	63.0	70.4	0.0	0.0
	101人以上	27	55.6	44.4	7.4	11.1	51.9	59.3	7.4	11.1

業種別でみると、「就業規則」と「賞与」は「運輸業」と「医療・福祉」で約5割～8割、「昇給」は「サービス業」「その他」で6割強、「正規従業員への転換」は「医療・福祉」で55.6%と他の業種に比べて割合が高い。

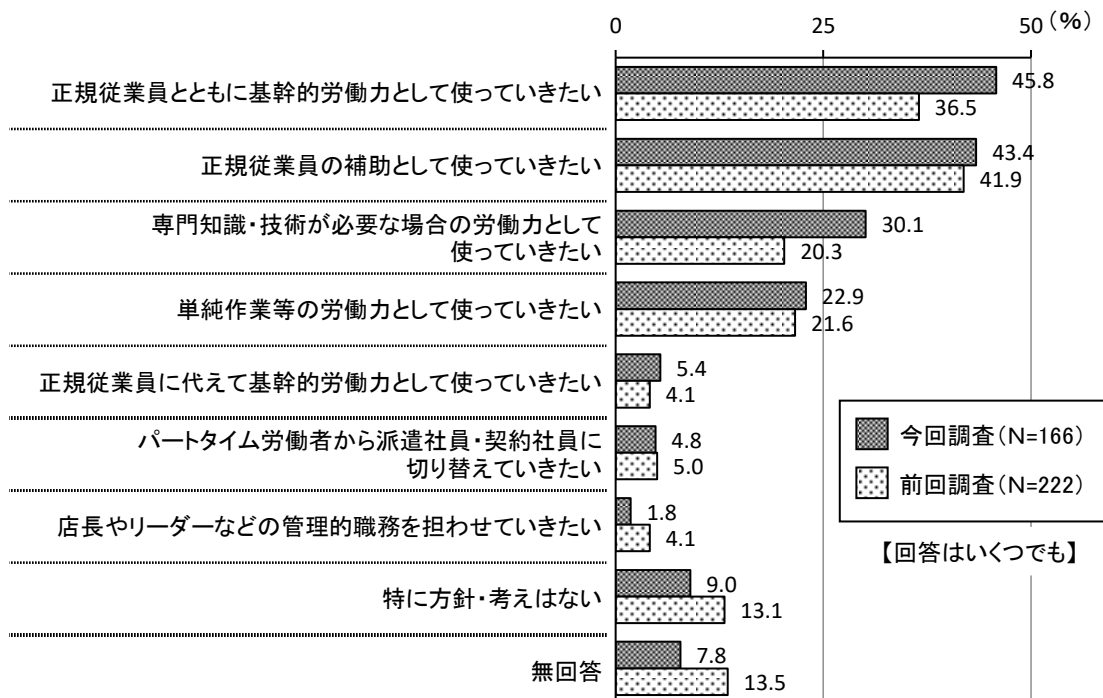
企業規模別でみると、「31~100人」で「就業規則」「正規従業員への転換」「賞与」「昇給」などが適用されている割合が高い。

4. パートタイム労働者の今後の活用方法

問24. パートタイム労働者の今後の活用方法としての方針・考えは次のうちどれですか。
あてはまるものすべてに○をつけてください。

- パートタイム労働者の今後の活用は「正規従業員とともに基幹的労働として使いたい」「正規従業員の補助として使いたい」が4割台で上位。
- 前回調査より「正規従業員とともに基幹的労働として使いたい」「専門知識・技術が必要な場合の労働力」は約9～10ポイント増加。

図表9-6 パートタイム労働者の今後の活用方法〔全体〕（前回調査比較）



パートタイム労働者の今後の活用方法は「正規従業員とともに基幹的労働力として使っていきたい」(45.8%)と「正規従業員の補助として使っていきたい」(43.4%)が4割台で上位にあげられ、次いで「専門知識・技術が必要な場合の労働力として使っていきたい」が30.1%、「単純作業等の労働力として使っていきたい」が22.9%となっている。「特に方針・考えはない」は9.0%である。

前回調査と比べると、「正規従業員とともに基幹的労働力として使っていきたい」が9.3ポイント増、「専門知識・技術が必要な場合の労働力として使っていきたい」が9.8ポイント増となっている。

図表9-7 パートタイム労働者の今後の活用方法 [全体、業種別、企業規模別]

		標本数	正規従業員の補助として使っていきたい	単純作業等の労働力として使っていきたい	正規従業員とともに基幹的労働力として使っていきたい	正規従業員に代えて基幹的労働力として使っていきたい	専門知識・技術が必要な場合の労働力として使っていきたい	店長やリーダーなどの管理的職務を担わせていきたい	パートタイム労働者から派遣社員に切り替えていきたい	特に方針・考えはない	無回答
全体		166 100.0	72 43.4	38 22.9	76 45.8	9 5.4	50 30.1	3 1.8	8 4.8	15 9.0	13 7.8
業種別	建設業	16	50.0	25.0	50.0	6.3	12.5	0.0	0.0	12.5	6.3
	製造業	33	42.4	30.3	33.3	0.0	9.1	3.0	9.1	15.2	12.1
	運輸業	5	80.0	20.0	20.0	20.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	27	48.1	40.7	40.7	7.4	14.8	3.7	0.0	7.4	3.7
	医療・福祉	54	35.2	11.1	57.4	7.4	46.3	0.0	5.6	5.6	5.6
	サービス業	13	46.2	23.1	23.1	0.0	30.8	0.0	7.7	15.4	7.7
	その他	14	50.0	21.4	71.4	7.1	57.1	0.0	7.1	0.0	14.3
無回答	4	25.0	0.0	25.0	0.0	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0	
企業規模別	30人以下	112	39.3	18.8	42.0	5.4	27.7	1.8	2.7	11.6	8.9
	31~100人	27	59.3	37.0	70.4	3.7	33.3	0.0	3.7	0.0	0.0
	101人以上	27	44.4	25.9	37.0	7.4	37.0	3.7	14.8	7.4	11.1

業種別でみると、「医療・福祉」と「その他」で「正規従業員とともに基幹的労働力として使っていきたい」が6割から7割強、「専門知識・技術が必要な場合の労働力として使っていきたい」が4割台半ばから6割弱と他の業種に比べて割合が高い。

企業規模別でみると、「31~100人」で「正規従業員とともに基幹的労働力として使っていきたい」が70.4%と最も高い一方で、「正規従業員の補助として使っていきたい」(59.3%)や「単純作業等の労働力として使っていきたい」(37.0%)の割合が他の規模に比べて高くなっている。

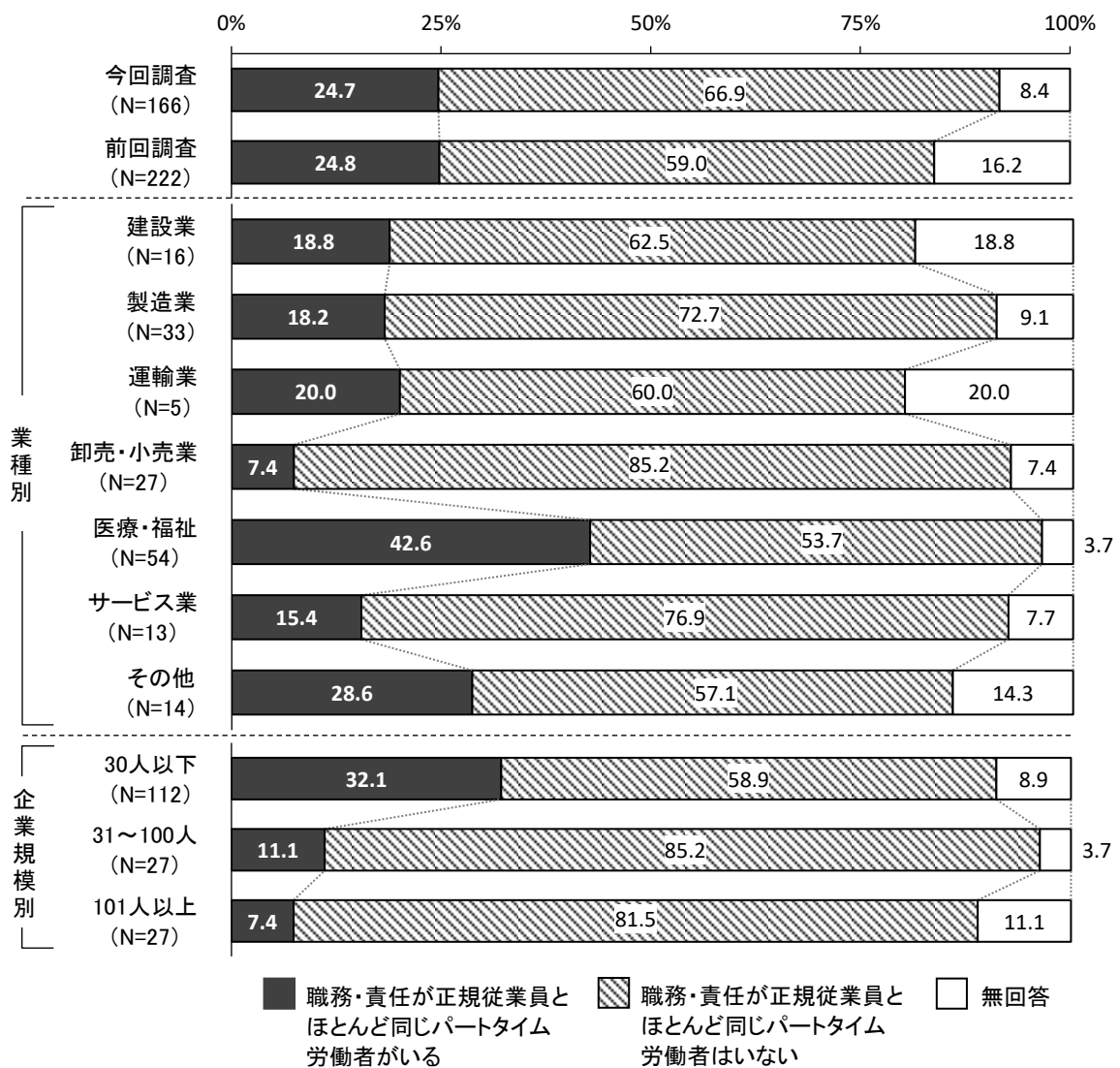
5. パートタイム労働者の職務と責務

(1) 職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の有無

問25. パートタイム労働者のうち、「職務」と「責任」の両方が正規従業員とほとんど同じ者はいますか。どちらか1つに○をつけてください。

●職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる事業所は全体の約4分の1。「医療・福祉」、「30人以下」の事業所で多い。

図表9-8 職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の有無 [全体、業種別、企業規模別]
(前回調査比較)



「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」事業所は24.7%となっている。前回調査と比べてもあまり大きな変化はみられない。

業種別でみると、「医療・福祉」で「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」が42.6%と最も高くなっている。

企業規模別でみると、「30人以下」の事業所で、「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」が32.1%と高い。

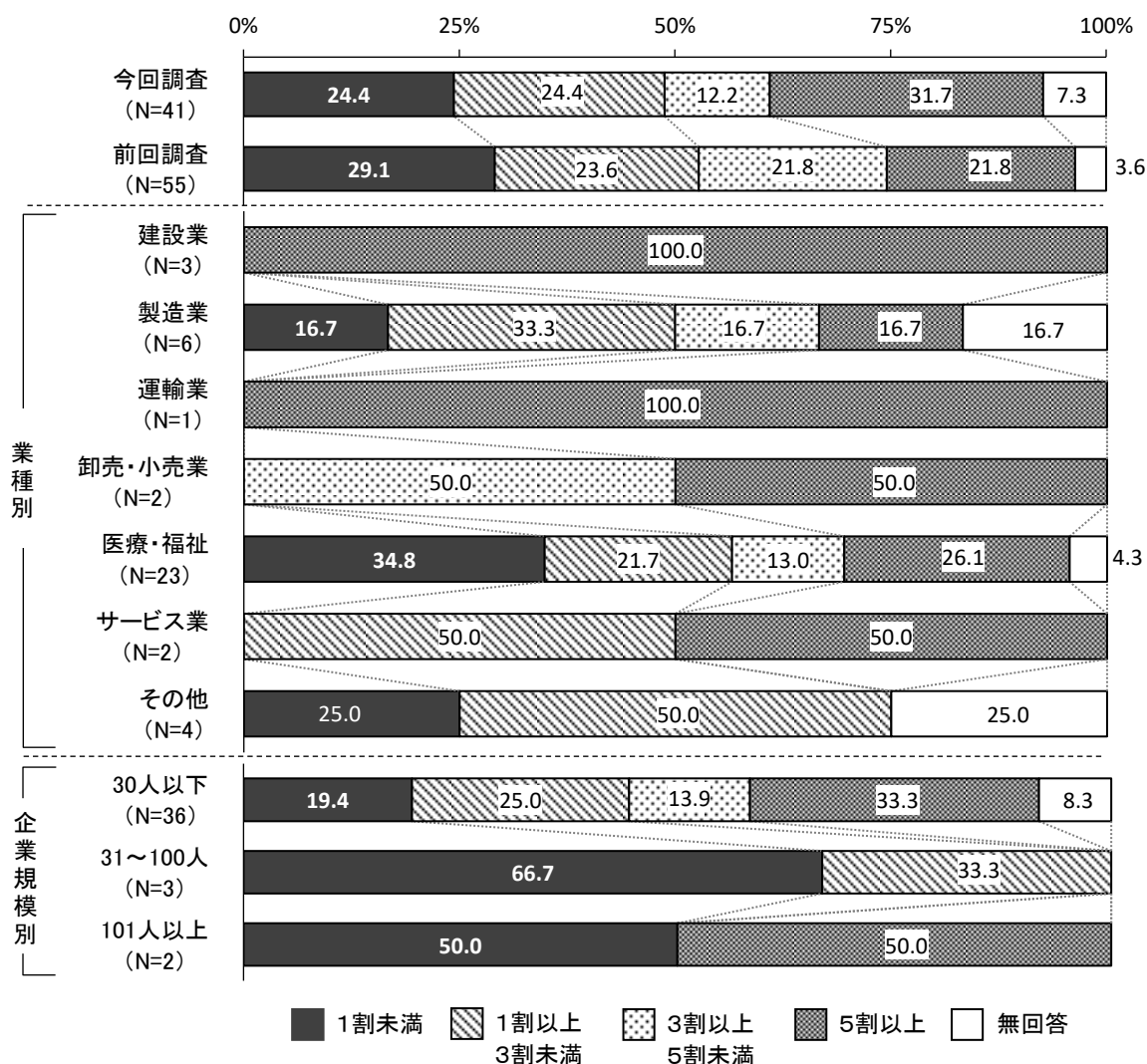
(2) 職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の割合

問25-1. 【問25で1. と答えた事業所に】

職務・責任が正規従業員とほとんど同じパートタイム労働者がパートタイム労働者全体に占める割合はどの程度ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

●職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の割合は「5割以上」が3割強で最も多く、前回調査よりも約10ポイント増加。

図表9-9 職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の割合 [全体、業種別、企業規模別] (前回調査比較)



職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の割合は「5割以上」が31.7%で最も多く、次いで「1割未満」と「1割以上3割未満」が同率24.4%、「3割以上5割未満」が12.2%となっている。

前回調査と比べると、「5割以上」が9.9ポイント増え、「3割以上5割未満」が9.6ポイント減、「1割未満」が4.7ポイント減など、職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の割合は増える傾向にある。

II 調査結果

業種別でみると、「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」割合が高かった「医療・福祉」では「1割未満」が34.8%と最も多かった。

企業規模別でみると、「30人以下」の規模では「5割以上」が33.3%と最も多かった。

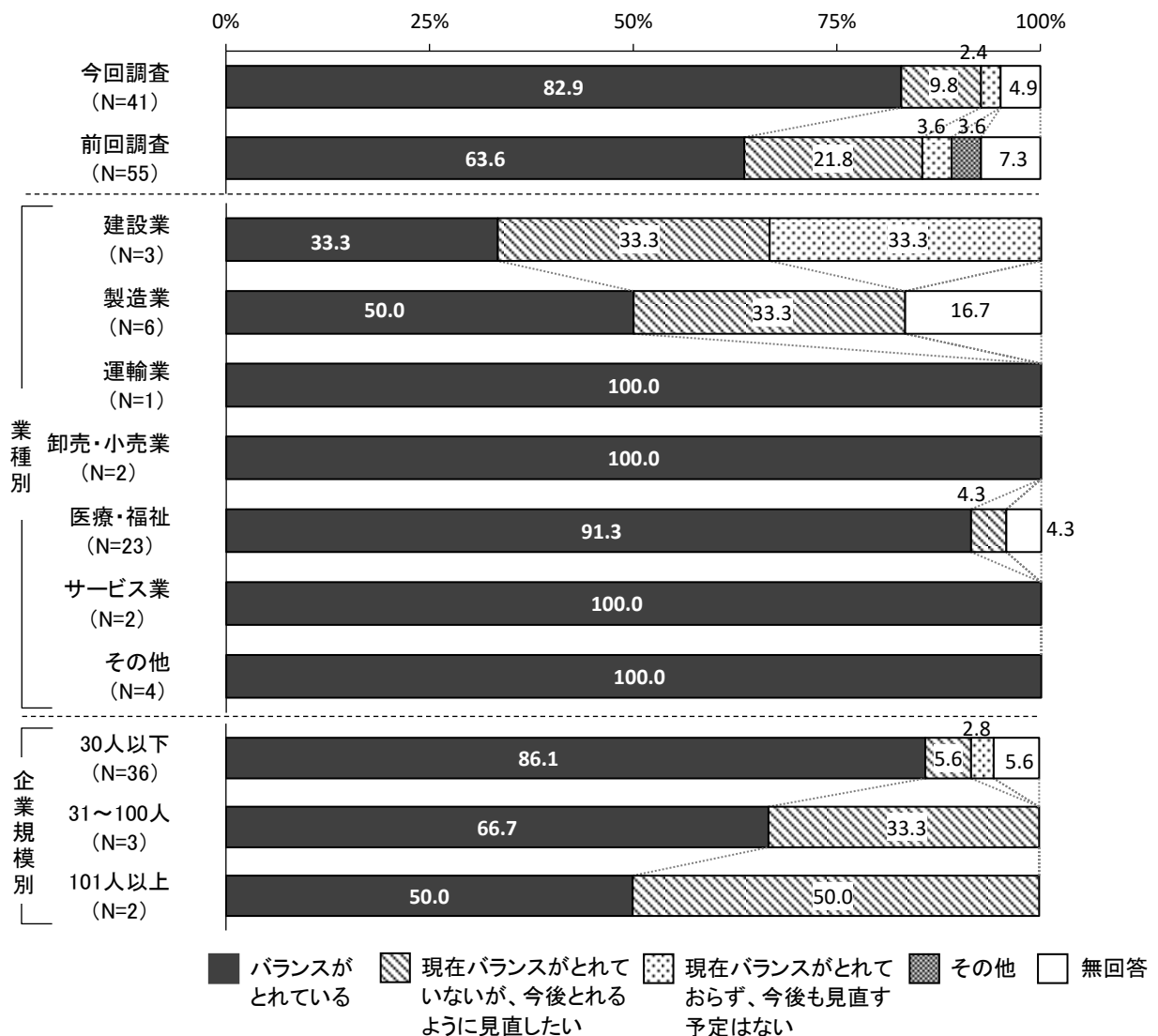
(3) 職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の賃金のバランス

問25-2.【問25で1. と答えた事業所に】

職務・責任が正規従業員とほとんど同じパートタイム労働者の1時間当たりの賃金と正規従業員の1時間当たりの賃金はバランスがとれていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

●職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の賃金の「バランスがとれている」は8割強で、前回調査よりも約19ポイント増加。

図表9-10 職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の賃金のバランス
[全体、業種別、企業規模別] (前回調査比較)



職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の賃金の「バランスがとれている」事業所は82.9%、「現在バランスがとれていないが、今後とれるように見直したい」が9.8%とほとんどの事業所では今後も含めるとバランスが取れていることになる。

前回調査と比べると、「バランスがとれている」は19.3ポイント増加している。

業種別でみると、「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」割合が高かった「医療・福祉」では「バランスがとれている」は91.3%である。

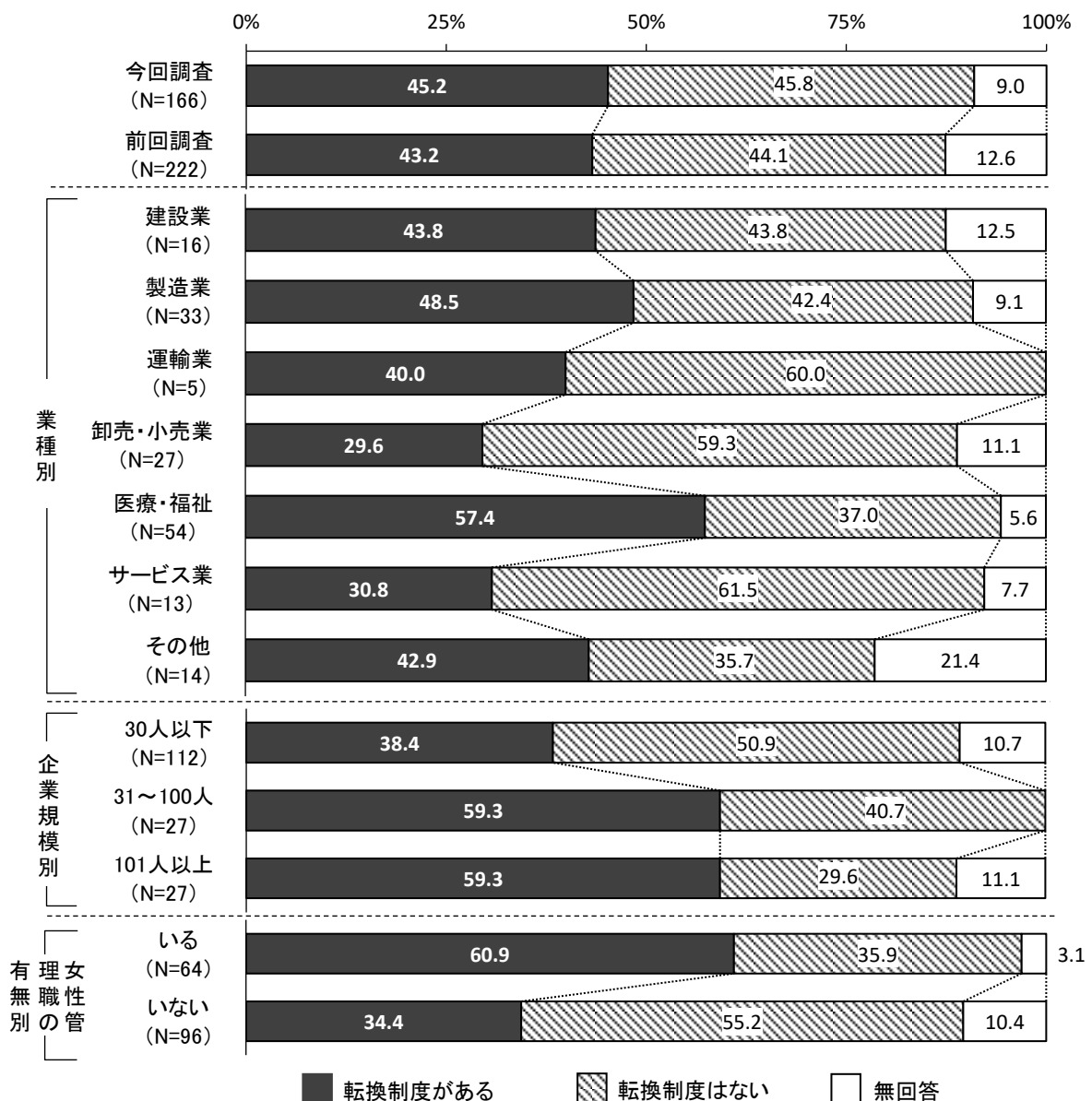
企業規模別でみると、「30人以下」で「バランスがとれている」が86.1%と最も高い。

6. パートタイム労働者から正規従業員への転換制度の有無

問26. パートタイム労働者から正規従業員への転換制度を設けていますか。どちらか1つに○をつけてください。

●パートタイム労働者から正規従業員への「転換制度がある」「転換制度はない」は4割台半ばで同程度。

図表9-11 パートタイム労働者から正規従業員への転換制度の有無
 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



パートタイム労働者から正規従業員への「転換制度がある」事業所は45.2%、「転換制度はない」事業所は45.8%と同程度となっている。

前回調査と比べてもあまり大きな変化はみられない。

業種別でみると、「医療・福祉」で「転換制度がある」が57.4%と最も高い。反対に低いのは「卸売・小売業」と「サービス業」で約3割である。

企業規模別でみると、「31人～100人」と「101人以上」は「転換制度がある」が同率の59.3%で、「30人以下」では38.4%となっている。

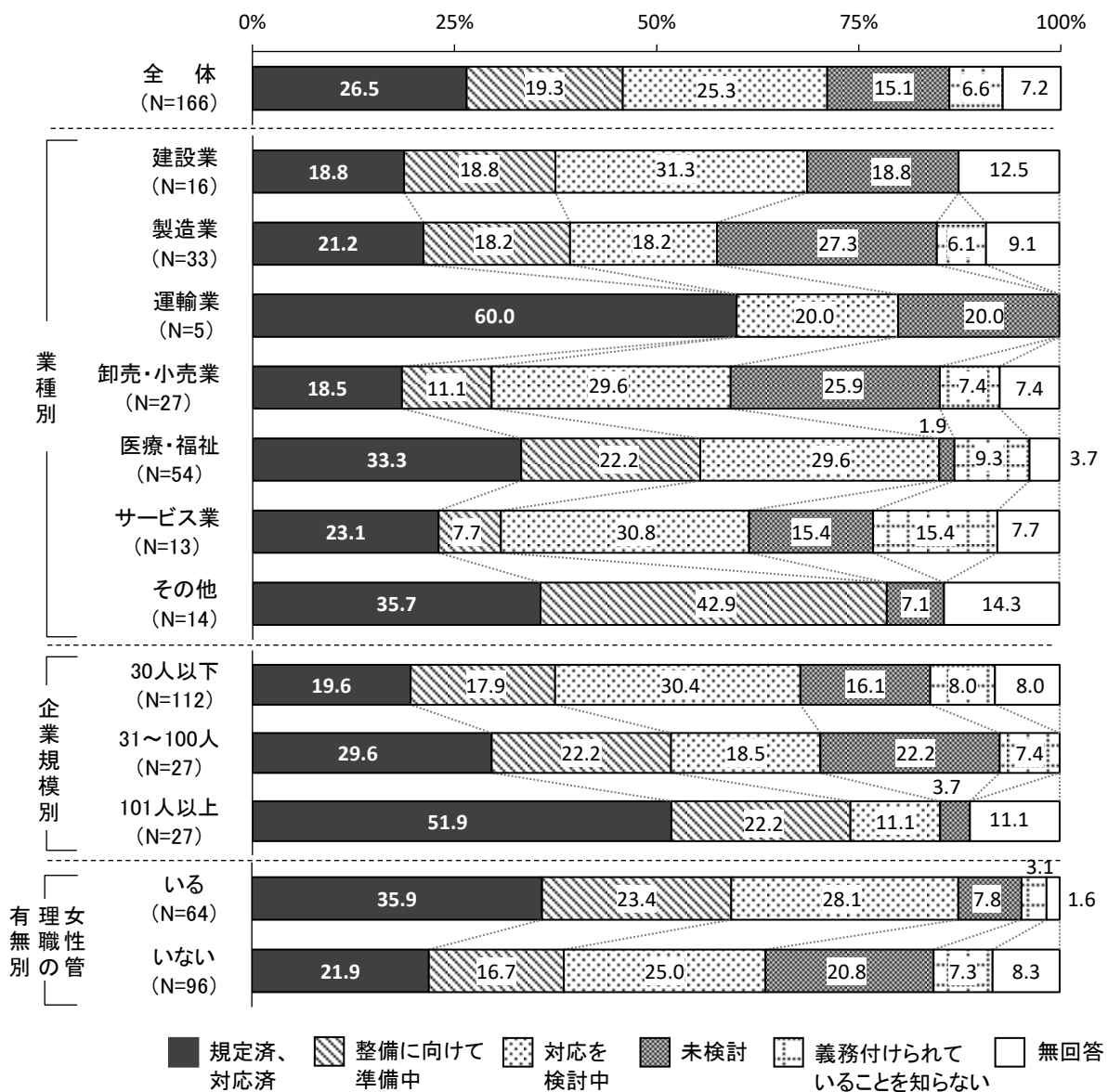
女性管理職の有無別でみると、いる場合の方が「転換制度がある」が60.9%といない場合(34.4%)よりも26.5ポイントも上回っている。

7. パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定の整備状況

問27. パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定の整備が義務付けられていますが、貴事業所の対応状況はいかがですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。(施行期日：令和2年4月1日。中小企業の適用は令和3年4月1日)

●パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定への対応は「規定済、対応済」(26.5%)と「整備に向けて準備中」(19.3%)など具体的な対応をしている事業所は4割台半ば。

図表9-12 パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定の整備状況
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]



パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定が義務づけられているが、その対応状況は「規定済、対応済」が26.5%、「整備に向けて準備中」が19.3%と具体的な対応をしている事業所は45.8%である。「対応を検討中」は25.3%、「未検討」は15.1%、「義務付けられていることを知らない」は6.6%であった。

業種別では「医療・福祉」「その他」、標本数は少ないが「運輸業」で具体的な対応をしている割合が5割を超えている。

企業規模別で見ると、企業規模が大きい事業所ほど、具体的な対応をしている割合が高い。

女性管理職の有無別で見ると、女性管理職がいる事業所の方がいない事業所よりも具体的な対応をしている割合が高くなっている。

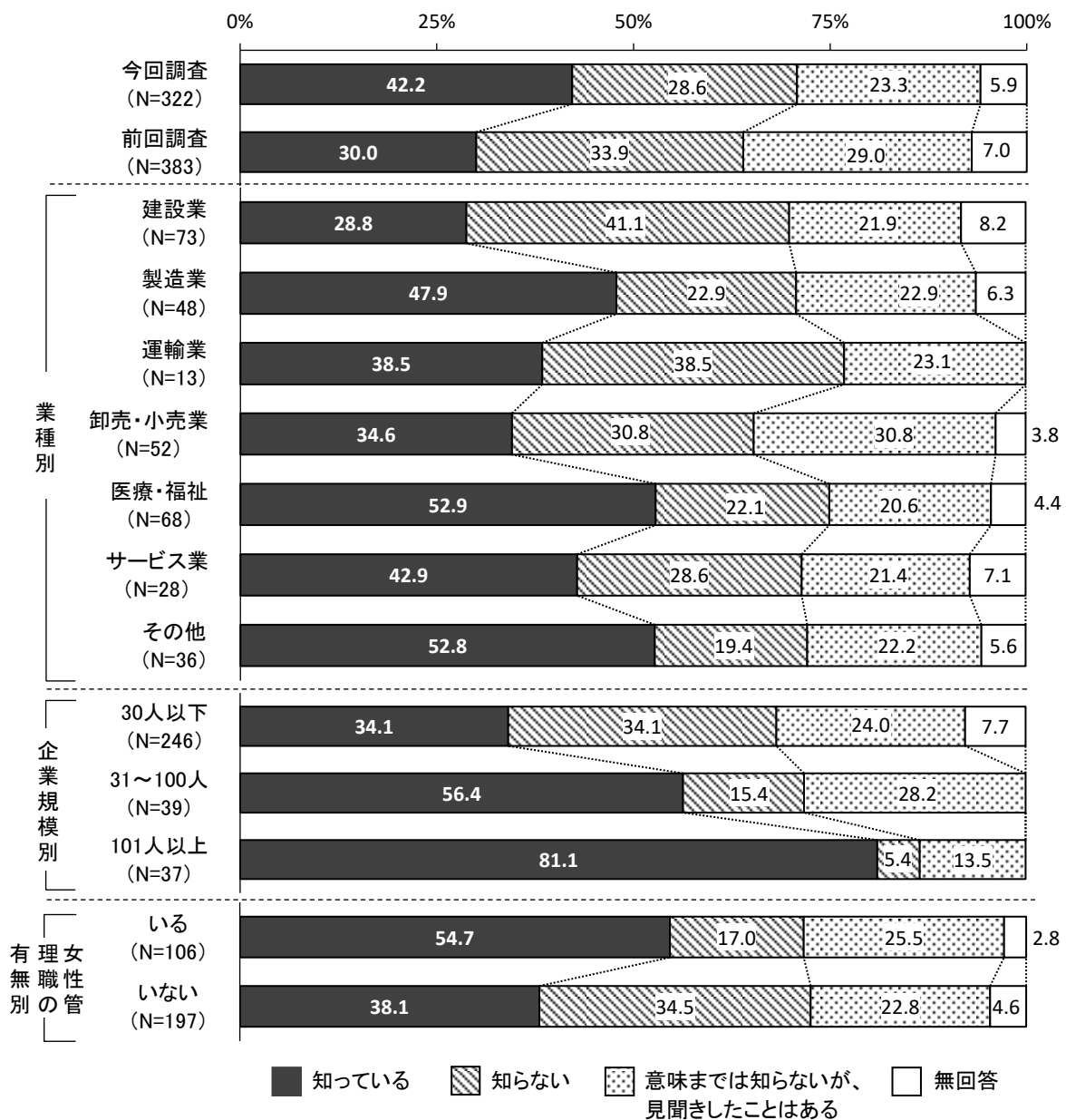
第10章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

1. ワーク・ライフ・バランスの認知

問28. 「ワーク・ライフ・バランス」の意味を知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

● 「ワーク・ライフ・バランス」の意味を「知っている」は4割強で、前回調査よりも約12ポイント増加。「建設業」と「運輸業」で「知らない」が4割前後で高い。

図表10-1 ワーク・ライフ・バランスの認知 [全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]
(前回調査比較)



「ワーク・ライフ・バランス」の意味を「知っている」事業所は42.2%で、「知らない」(28.6%)を13.6ポイント上回っている。

前回調査と比べると、「知っている」は12.2ポイント増え、「知らない」は5.3ポイント減、「意味までは知らないが、見聞きしたことはある」は5.7ポイント減となっている。

業種別でみると、「建設業」や「運輸業」で「知らない」が4割前後と他の業種に比べて高い。

企業規模別でみると、規模が大きい事業所ほど「知っている」の割合が高くなり、「101人以上」では81.1%である。「30人以下」では「知っている」と「知らない」が同率34.1%となっている。

女性管理職の有無別でみると、いる場合「知っている」が54.7%で、いない場合(38.1%)を16.6ポイント上回っている。

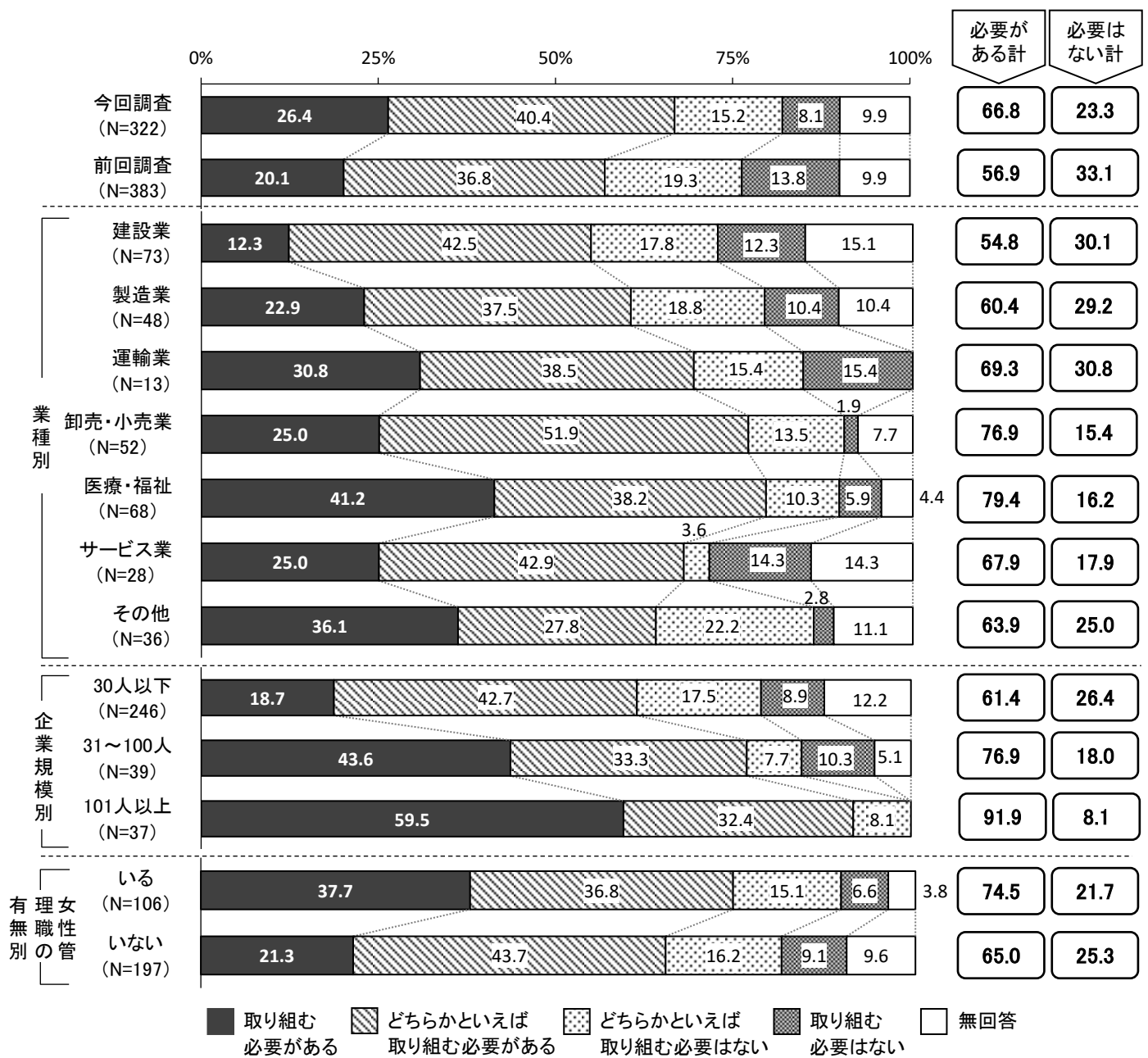
2. ワーク・ライフ・バランス推進の取組みについて

(1) ワーク・ライフ・バランス推進の取組みについての考え方

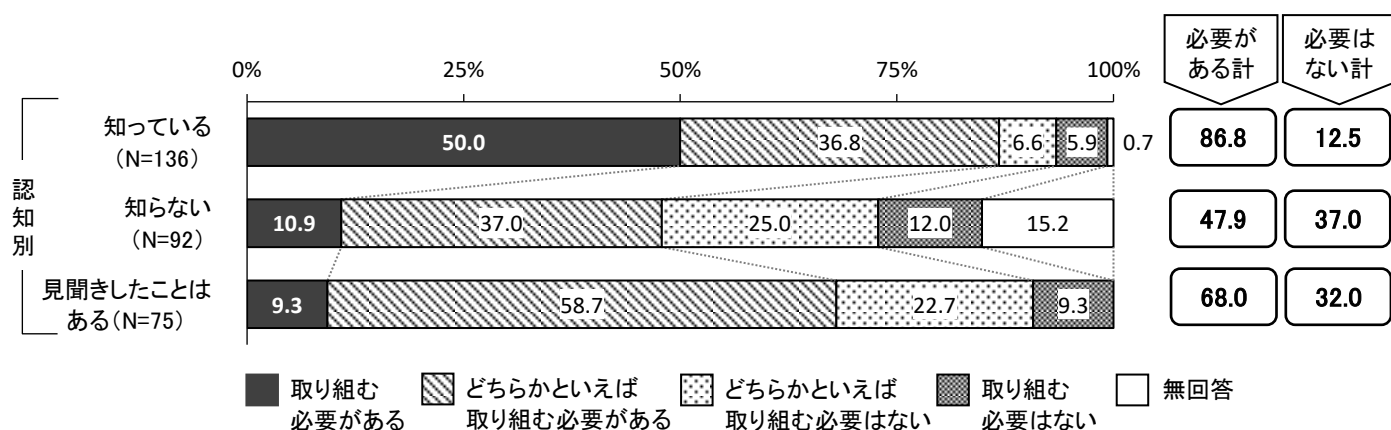
問29. 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための取組みについて貴事業所はどう思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

●「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための取組みについて『必要がある』と考える事業所は6割台半ば。前回調査よりも約10ポイント増加。

図表 10-2 (1) ワーク・ライフ・バランス推進の取組みについての考え方
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別] (前回調査比較)



図表 10-2 (2) ワーク・ライフ・バランス推進の取組みについての考え方 [認知別]



「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みについて「取り組む必要がある」事業所は26.4%、「どちらかといえば取り組む必要がある」は40.4%と、これらをあわせた『必要がある』と考える事業所は66.8%である。反対に『必要はない』（「取り組む必要はない」(8.1%) + 「どちらかといえば取り組む必要はない」(15.2%)) と考える事業所は23.3%である。

前回調査と比べると、『必要がある』と考える事業所は9.9ポイント増えている。

業種別でみると、「建設業」や「製造業」「運輸業」では『必要はない』が3割前後と他の業種に比べて高くなっている。

企業規模別でみると、規模が大きいほど取り組む必要性を感じており、「101人以上」では『必要がある』は91.9%となっている。「30人以下」では『必要がある』は61.4%あるが、そのうち積極的な「取り組む必要がある」は18.7%で2割に満たない。

女性管理職の有無別でみると、いる場合『必要がある』は74.5%で、いない場合(65.0%)を9.5ポイント上回るが、特に積極的な「取り組む必要がある」は37.7%といない場合(21.3%)を16.4ポイント上回っている。

認知別でみると、「ワーク・ライフ・バランス」の意味を「知っている」事業所は86.8%が『必要がある』と回答し、そのうち積極的な「取り組む必要がある」は50.0%と高率である。一方、「ワーク・ライフ・バランス」の意味を「知らない」事業所や言葉のみを「見聞きしたことはある」事業所では『必要はない』が3割を超えている。

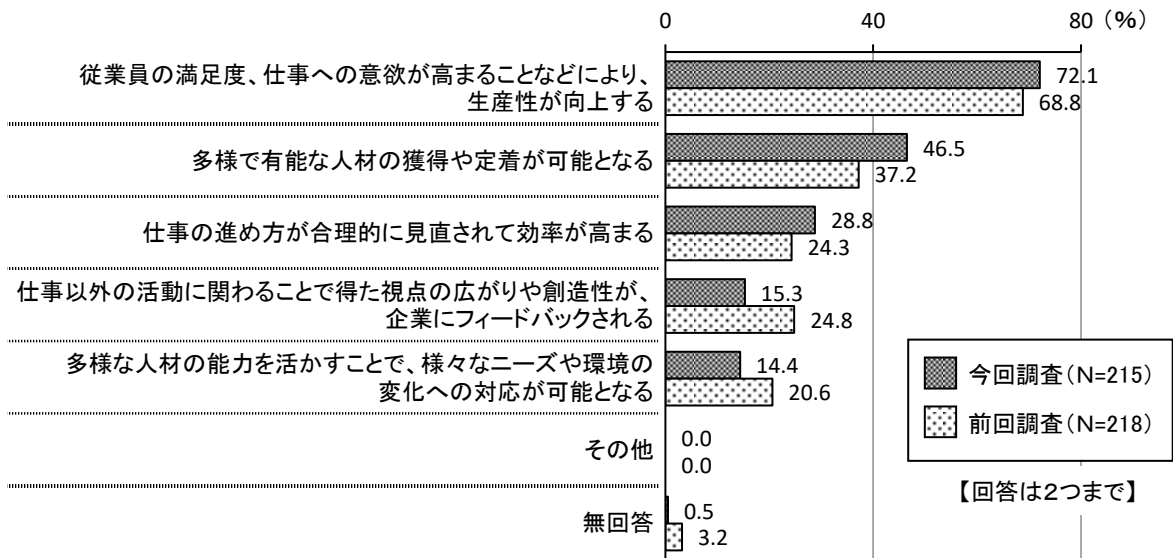
(2) ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要な理由

問29-1.【問29で1. または2. と答えた事業所に】

取り組む必要があるとした理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを2つまで選び○をつけてください。

●「ワーク・ライフ・バランス」推進の取組みが必要な理由は「従業員の満足度、仕事への意欲が高まり、生産性が向上する」「多様で有能な人材の獲得や定着が可能」が上位2位。

図表 10-3 ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要な理由 [全体] (前回調査比較)



「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みに対して『必要がある』と回答した事業所にその理由をたずねた。「従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する」が72.1%で最も高い理由としてあげられ、次いで「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」が46.5%であった。

前回調査と比べると、上位3位にあげられた項目は割合が増えており、特に「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」が9.3ポイント増と増え幅が大きい。

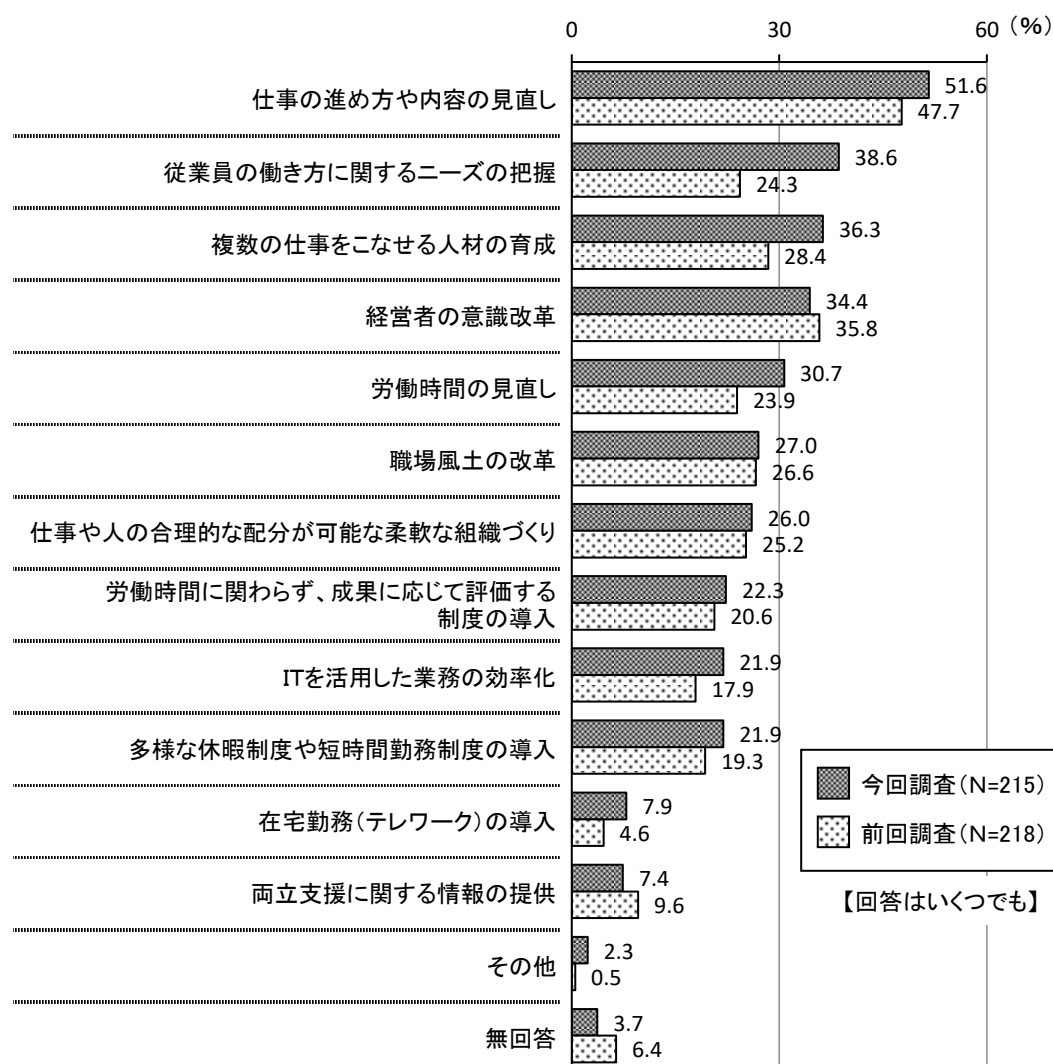
(3) ワーク・ライフ・バランス推進のための具体的な取組み

問29-2.【問29で1. または2. と答えた事業所に】

具体的にはどのような取組みが必要だと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●「ワーク・ライフ・バランス」推進のための具体的な取組みは「仕事の進め方や内容の見直し」が5割強。前回調査に比べ、「従業員の働き方に関するニーズの把握」が約14ポイント増加し、2位に上昇。

図表 10-4 ワーク・ライフ・バランス推進のための具体的な取組み〔全体〕（前回調査比較）



「ワーク・ライフ・バランス」推進のための具体的な取組みは「仕事の進め方や内容の見直し」が51.6%で最も高く、次いで「従業員の働き方に関するニーズの把握」が38.6%、「複数の仕事をこなせる人材の育成」が36.3%、「経営者の意識改革」が34.4%、「労働時間の見直し」が30.7%となっている。

前回調査と比べると、「従業員の働き方に関するニーズの把握」は14.3ポイント増で前回6位から2位へとあがっている。また、「複数の仕事をこなせる人材の育成」は7.9ポイント増、「労働時間の見直し」は6.8ポイント増など割合が増加している項目が多い。

II 調査結果

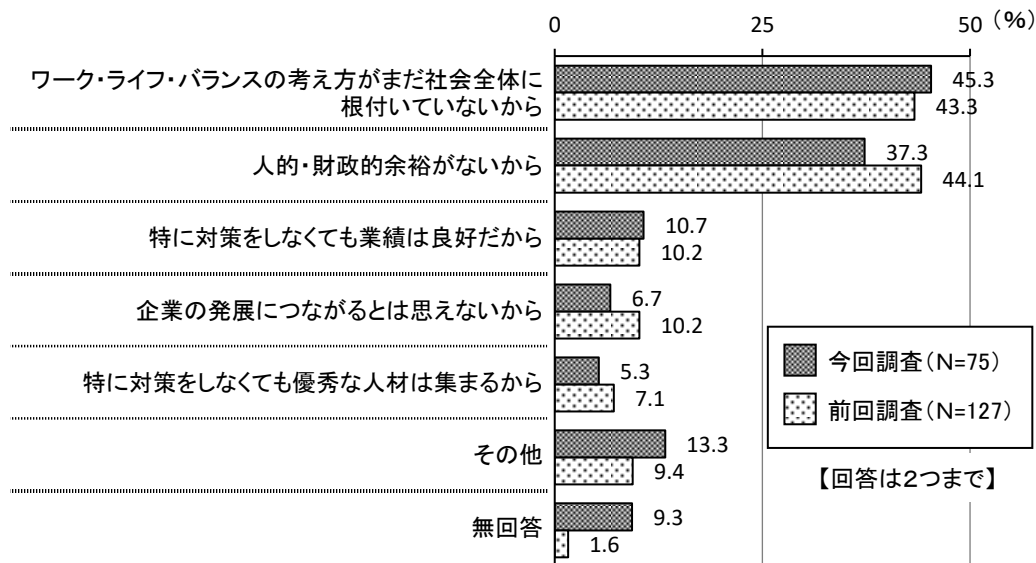
(4) ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要でない理由

問29-3.【問29で3. または4. と答えた事業所に】

取り組む必要がないとした理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを2つまで選び○をつけてください。

●ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要でない理由は「ワーク・ライフ・バランスの考え方がまだ社会全体に根付いていないから」が4割台半ば、「人的・財政的余裕がないから」が4割弱で上位2位となっている。

図表 10-5 ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要でない理由 [全体] (前回調査比較)



「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みに対して『必要はない』と回答した事業所にその理由をたずねた。「ワーク・ライフ・バランスの考え方がまだ社会全体に根付いていないから」が45.3%と最も高く、次いで「人的・財政的余裕がないから」が37.3%となっている。

前回調査と比べると、「人的・財政的余裕がないから」は6.8ポイント減、「企業の発展につながるとは思えないから」は3.5ポイント減などとなっており、「その他」が3.9ポイント増加している。「その他」の内容としては「従業員と話し合いながら業務を行っている」旨の回答が多い。

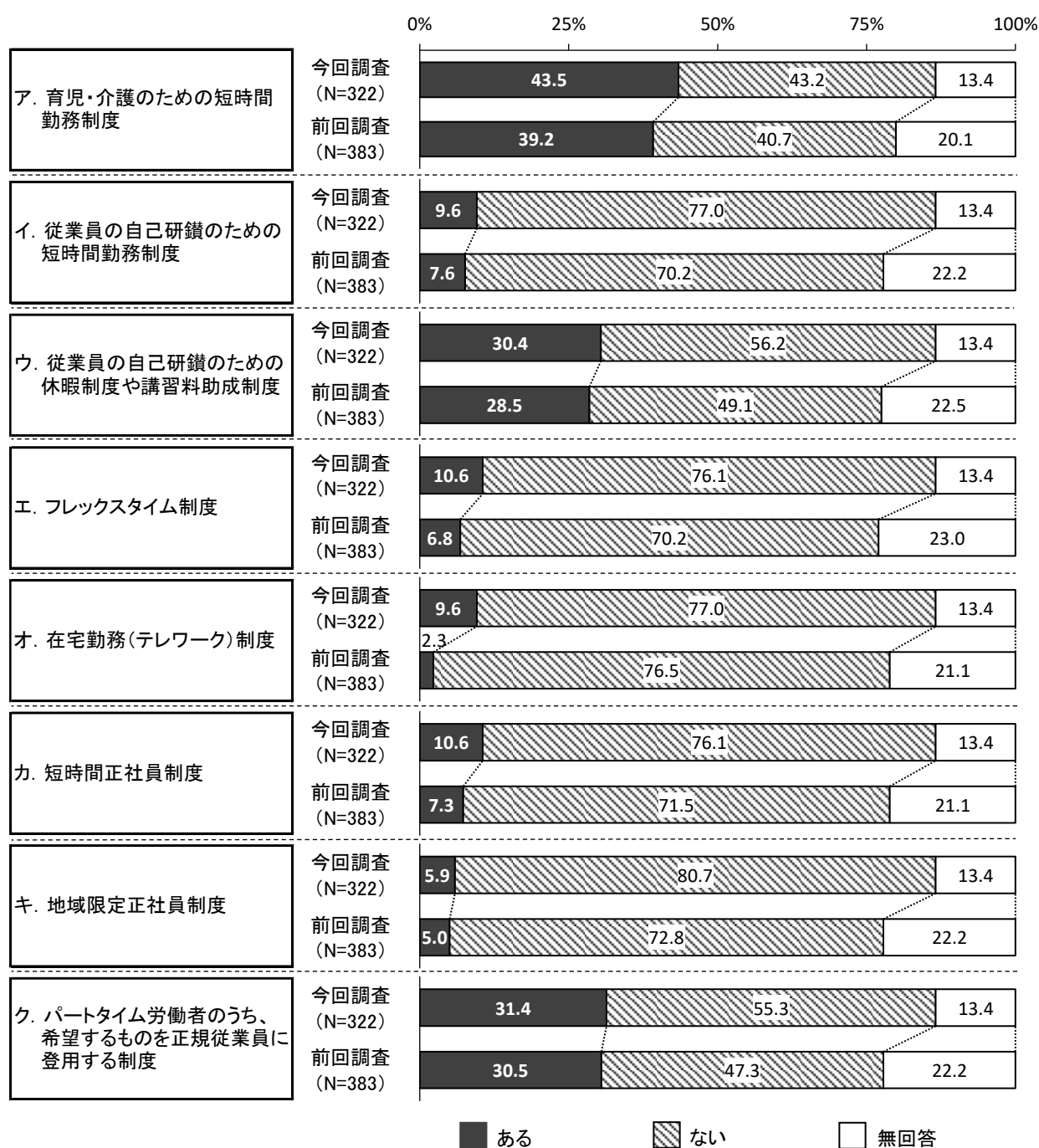
3. ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度について

(1) ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の有無

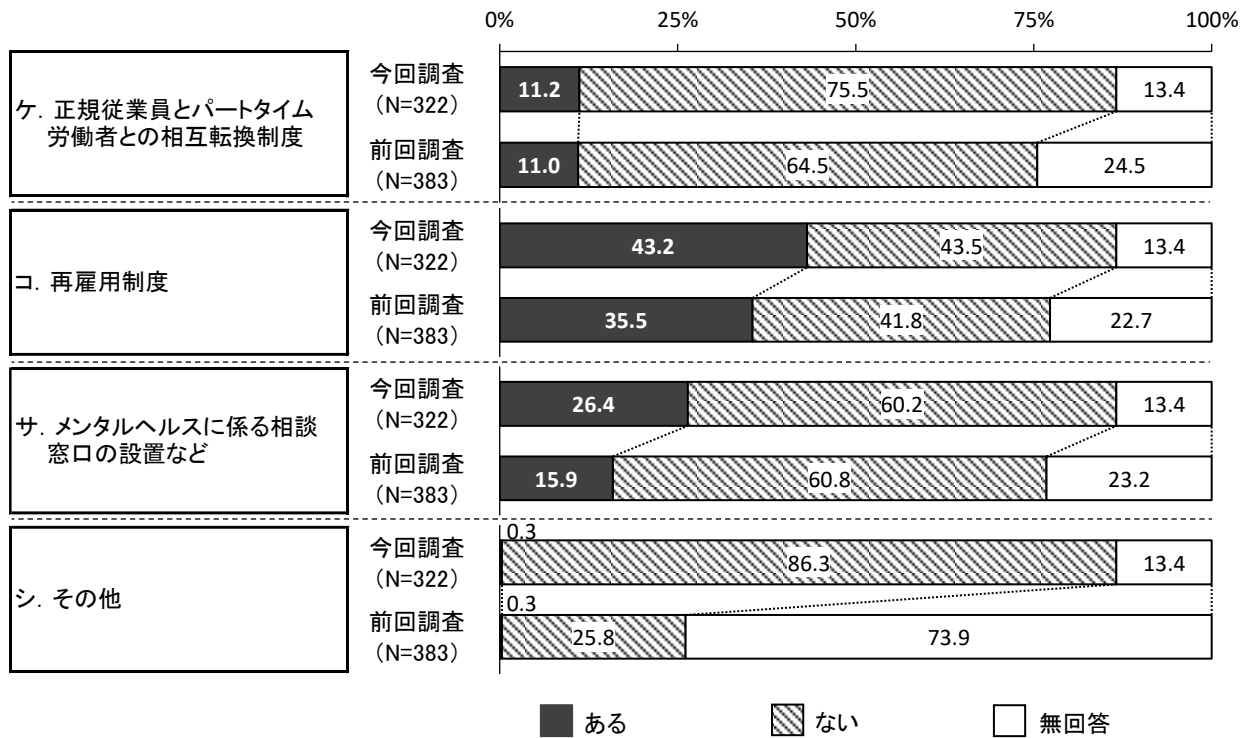
問30. 貴事業所では「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために、次のような制度を設けていますか。次のア～シについて、あてはまるものを選び番号に○をつけてください。

- 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための各種制度の有無について、「ア. 育児・介護のための短時間勤務制度」「コ. 再雇用制度」が「ある」事業所が4割強が多い。
- 前回調査に比べ、ほとんどの制度は「ある」が増加している

図表 10-6 (1) ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の有無 [全体] (前回調査比較)



図表 10-6 (2) ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の有無 [全体] (前回調査比較)



「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための各種制度の有無について、「ア. 育児・介護のための短時間勤務制度」(43.5%)と「コ. 再雇用制度」(43.2%)が「ある」事業所が4割強が多い。以下、「ク. パートタイム労働者のうち、希望するものを正規従業員に登用する制度」(31.4%)、「ウ. 従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」(30.4%)、「サ. メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など」(26.4%)などが2割台半ばから3割強となっている。

前回調査と比べると、すべての制度で「ある」の割合が同程度が増える結果となっており、特に「サ. メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など」が10.5ポイント増、「コ. 再雇用制度」と「オ. 在宅勤務(テレワーク)制度」が7ポイント以上増加している。

図表 10-7 (1) ワーク・ライフ・バランスを推進するため制度の有無
[全体、業種別、企業規模別]

(%)

	標本数	ア. 育児・介護のための短時間勤務制度			イ. 従業員の自己研鑽のための短時間勤務制度			ウ. 従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度			
		ある	ない	答無回	ある	ない	答無回	ある	ない	答無回	
全体	322 100.0	140 43.5	139 43.2	43 13.4	31 9.6	248 77.0	43 13.4	98 30.4	181 56.2	43 13.4	
業種別	建設業	73	37.0	45.2	17.8	9.6	72.6	17.8	39.7	42.5	17.8
	製造業	48	56.3	33.3	10.4	2.1	87.5	10.4	22.9	66.7	10.4
	運輸業	13	53.8	30.8	15.4	15.4	69.2	15.4	30.8	53.8	15.4
	卸売・小売業	52	28.8	65.4	5.8	5.8	88.5	5.8	19.2	75.0	5.8
	医療・福祉	68	48.5	36.8	14.7	17.6	67.6	14.7	29.4	55.9	14.7
	サービス業	28	39.3	50.0	10.7	14.3	75.0	10.7	35.7	53.6	10.7
	その他	36	52.8	33.3	13.9	5.6	80.6	13.9	33.3	52.8	13.9
	無回答	4	25.0	25.0	50.0	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	50.0
企業規模別	30人以下	246	33.7	50.0	16.3	10.6	73.2	16.3	28.9	54.9	16.3
	31～100人	39	64.1	30.8	5.1	5.1	89.7	5.1	25.6	69.2	5.1
	101人以上	37	86.5	10.8	2.7	8.1	89.2	2.7	45.9	51.4	2.7
	標本数	エ. フレックスタイム制度			オ. 在宅勤務(テレワーク)制度			カ. 短時間正社員制度			
		ある	ない	答無回	ある	ない	答無回	ある	ない	答無回	
全体	322 100.0	34 10.6	245 76.1	43 13.4	31 9.6	248 77.0	43 13.4	34 10.6	245 76.1	43 13.4	
業種別	建設業	73	2.7	79.5	17.8	2.7	79.5	17.8	8.2	74.0	17.8
	製造業	48	12.5	77.1	10.4	18.8	70.8	10.4	2.1	87.5	10.4
	運輸業	13	15.4	69.2	15.4	23.1	61.5	15.4	38.5	46.2	15.4
	卸売・小売業	52	5.8	88.5	5.8	3.8	90.4	5.8	3.8	90.4	5.8
	医療・福祉	68	10.3	75.0	14.7	2.9	82.4	14.7	14.7	70.6	14.7
	サービス業	28	17.9	71.4	10.7	7.1	82.1	10.7	14.3	75.0	10.7
	その他	36	25.0	61.1	13.9	30.6	55.6	13.9	16.7	69.4	13.9
	無回答	4	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	50.0
企業規模別	30人以下	246	7.7	76.0	16.3	4.1	79.7	16.3	9.3	74.4	16.3
	31～100人	39	5.1	89.7	5.1	10.3	84.6	5.1	12.8	82.1	5.1
	101人以上	37	35.1	62.2	2.7	45.9	51.4	2.7	16.2	81.1	2.7

図表 10-7 (2) ワーク・ライフ・バランスを推進するため制度の有無
[全体、業種別、企業規模別]

		標本数	キ. 地域限定正社員制度			ク. パートタイム労働者のうち、希望するものを正規従業員に登用する制度			ケ. 正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度		
			ある	ない	答無回	ある	ない	答無回	ある	ない	答無回
全体		322 100.0	19 5.9	260 80.7	43 13.4	101 31.4	178 55.3	43 13.4	36 11.2	243 75.5	43 13.4
業種別	建設業	73	2.7	79.5	17.8	26.0	56.2	17.8	12.3	69.9	17.8
	製造業	48	8.3	81.3	10.4	31.3	58.3	10.4	4.2	85.4	10.4
	運輸業	13	15.4	69.2	15.4	46.2	38.5	15.4	15.4	69.2	15.4
	卸売・小売業	52	1.9	92.3	5.8	23.1	71.2	5.8	7.7	86.5	5.8
	医療・福祉	68	1.5	83.8	14.7	47.1	38.2	14.7	16.2	69.1	14.7
	サービス業	28	10.7	78.6	10.7	21.4	67.9	10.7	10.7	78.6	10.7
	その他	36	16.7	69.4	13.9	30.6	55.6	13.9	13.9	72.2	13.9
	無回答	4	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	50.0
企業規模別	30人以下	246	1.6	82.1	16.3	26.4	57.3	16.3	9.3	74.4	16.3
	31~100人	39	7.7	87.2	5.1	48.7	46.2	5.1	15.4	79.5	5.1
	101人以上	37	32.4	64.9	2.7	45.9	51.4	2.7	18.9	78.4	2.7
		標本数	コ. 再雇用制度			サ. メンタルヘルスに係る相談窓口の設置			シ. その他		
			ある	ない	答無回	ある	ない	答無回	ある	ない	答無回
全体		322 100.0	139 43.2	140 43.5	43 13.4	85 26.4	194 60.2	43 13.4	1 0.3	278 86.3	43 13.4
業種別	建設業	73	39.7	42.5	17.8	11.0	71.2	17.8	0.0	82.2	17.8
	製造業	48	45.8	43.8	10.4	47.9	41.7	10.4	0.0	89.6	10.4
	運輸業	13	61.5	23.1	15.4	30.8	53.8	15.4	0.0	84.6	15.4
	卸売・小売業	52	32.7	61.5	5.8	21.2	73.1	5.8	0.0	94.2	5.8
	医療・福祉	68	50.0	35.3	14.7	30.9	54.4	14.7	0.0	85.3	14.7
	サービス業	28	50.0	39.3	10.7	10.7	78.6	10.7	3.6	85.7	10.7
	その他	36	38.9	47.2	13.9	41.7	44.4	13.9	0.0	86.1	13.9
	無回答	4	25.0	25.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	50.0
企業規模別	30人以下	246	37.8	45.9	16.3	13.0	70.7	16.3	0.4	83.3	16.3
	31~100人	39	61.5	33.3	5.1	61.5	33.3	5.1	0.0	94.9	5.1
	101人以上	37	59.5	37.8	2.7	78.4	18.9	2.7	0.0	97.3	2.7

業種別でみると、「ア. 育児・介護のための短時間勤務制度」は「製造業」「運輸業」「その他」で、「コ. 再雇用制度」は「運輸業」「医療・福祉」「サービス業」で「ある」が5割を超えている。その他「ク. パートタイム労働者のうち、希望するものを正規従業員に登用する制度」は「運輸業」「医療・福祉」で、「サ. メンタルヘルスに係る相談窓口の設置」は「製造業」で4割台半ば、「ウ. 従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」は「建設業」で、「カ. 短時間正社員制度」は「運輸業」で4割弱と高いのが目立つ。

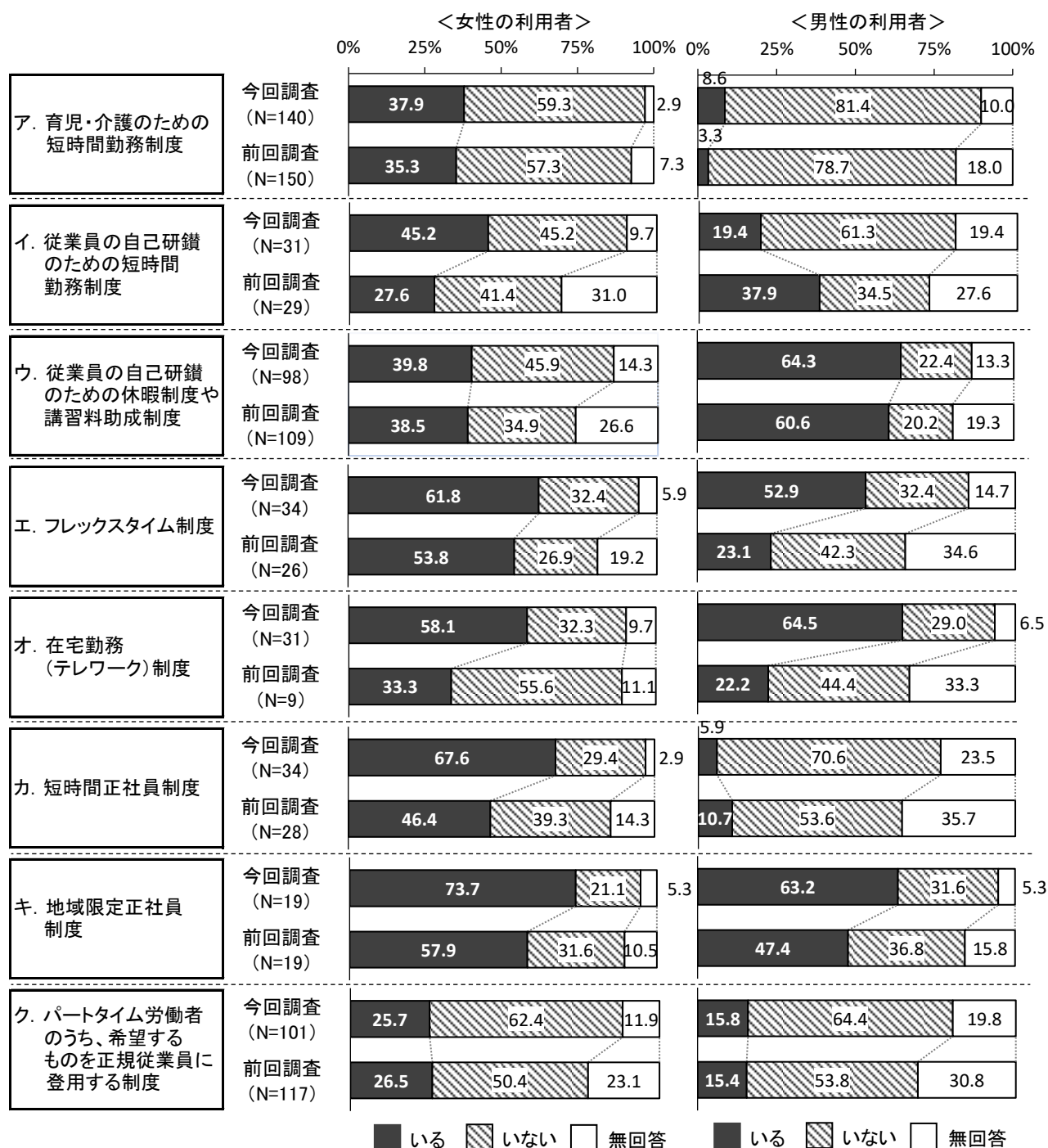
企業規模別でみると、ほとんどの制度は規模が大きい事業所で「ある」の割合が高くなっている。

(2) ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の利用者の有無

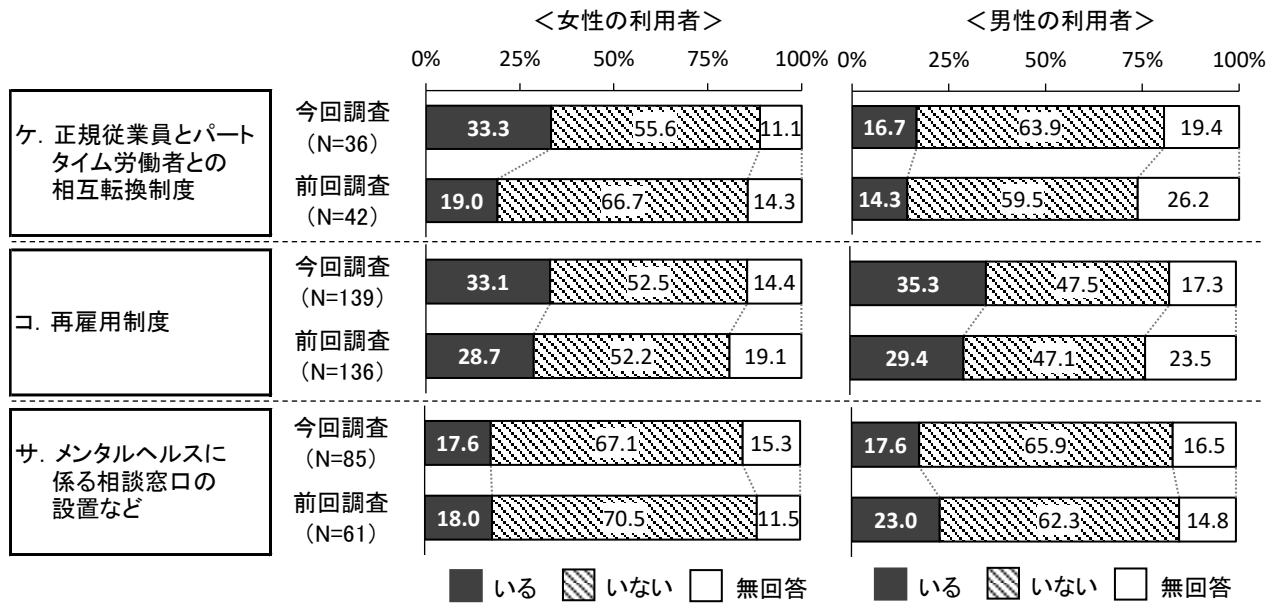
問30. 制度が「ある」と答えた事業所は、その制度の利用者の有無（男女別）についてもお答えください。

- ワーク・ライフ・バランスを推進するため制度の利用者は女性の方が男性よりも多い。
- 前回調査に比べ、男女ともほとんどの制度で利用者は増えている。

図表 10-8 (1) ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の利用者の有無 [全体]
(前回調査比較)



図表 10-8 (2) ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の利用者の有無 [全体]
(前回調査比較)



「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための各種制度が「ある」と回答した事業所に女性と男性別に利用者の有無をたずねた。ほとんどの制度は女性の利用が男性よりも多く、特に「カ. 短時間正社員制度」(女性 67.6%、男性 5.9%)、「ア. 育児・介護のための短時間勤務制度」(同 37.9%、8.6%)、「イ. 従業員の自己研鑽のための短時間勤務制度」(同 45.2%、19.4%)などは男女差が大きい。反対に男性の利用が女性を上回るのは「ウ. 従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」(同 39.8%、64.3%)や「オ. 在宅勤務(テレワーク)制度」(同 58.1%、64.5%)である。

前回調査と比べると、ほとんどの制度で男女とも利用者は増えている。「オ. 在宅勤務(テレワーク)制度」は女性で 24.8 ポイント増、男性で 42.3 ポイント増と特に男性の増え幅が大きくなっている。「キ. 地域限定正社員制度」は男女とも 15.8 ポイント増で利用者が増えている。その他、女性では「カ. 短時間正社員制度」が 21.2 ポイント増、「イ. 従業員の自己研鑽のための短時間勤務制度」が 17.6 ポイント増、「ケ. 正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度」が 14.3 ポイント増と利用者が増えている。男性では「エ. フレックスタイム制度」が 29.8 ポイント増えている。

第11章 ハラスメント対策について

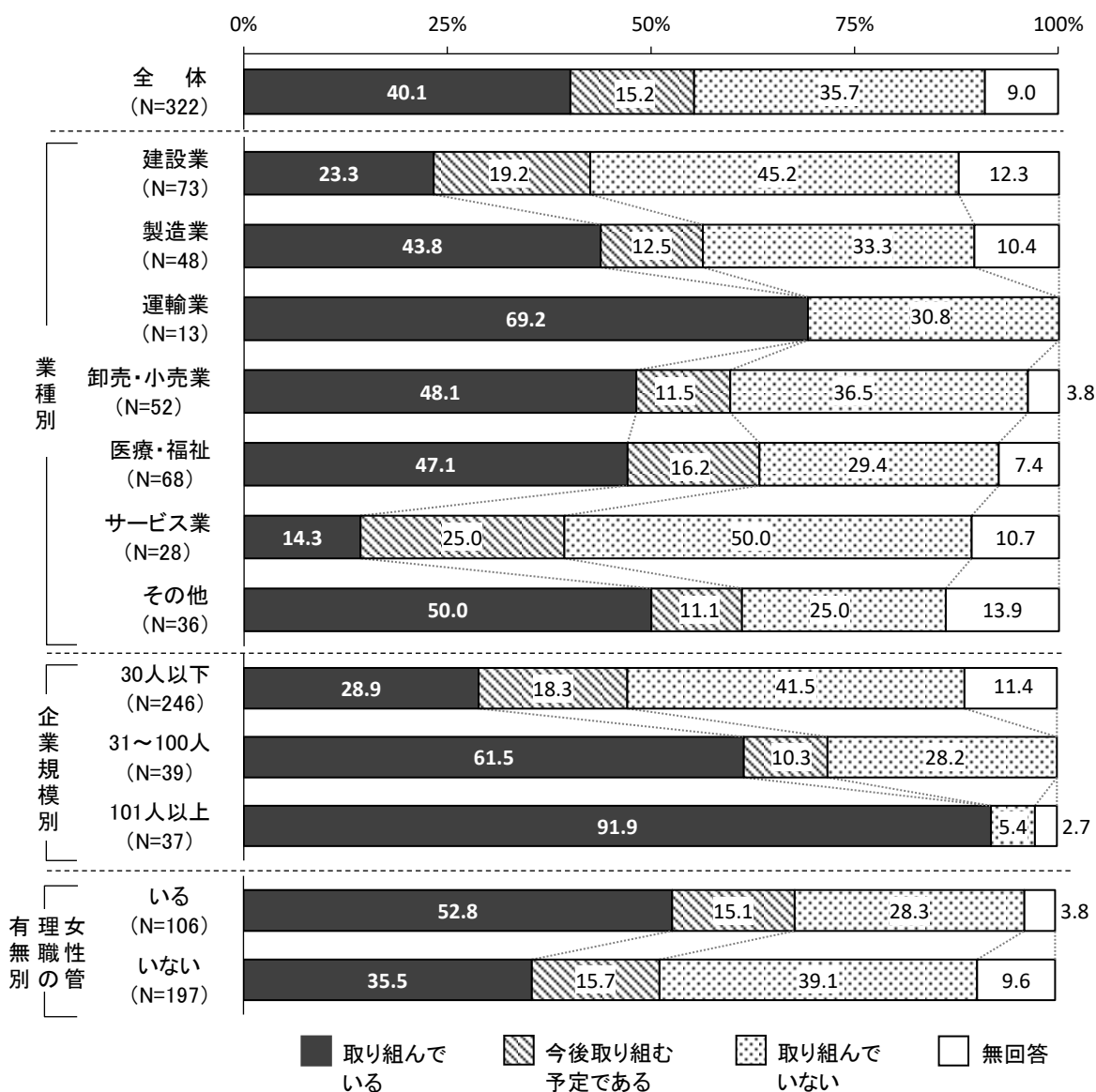
1. ハラスメントの問題についての取り組み

(1) ハラスメントの問題についての取り組み状況

問31. 貴事業所では職場におけるハラスメントの問題について取り組みを行っていますか。ア～ウについて、あてはまる番号に○をつけてください。

- 職場におけるハラスメント問題の取り組みについて「セクハラ」「パワハラ」各々4割前後、「マタハラ」3割強が「取り組んでいる」と回答。
- 業種では「建設業」「サービス業」、規模が小さい企業、女性管理職がない事業所でハラスメントへの取り組みが低い。

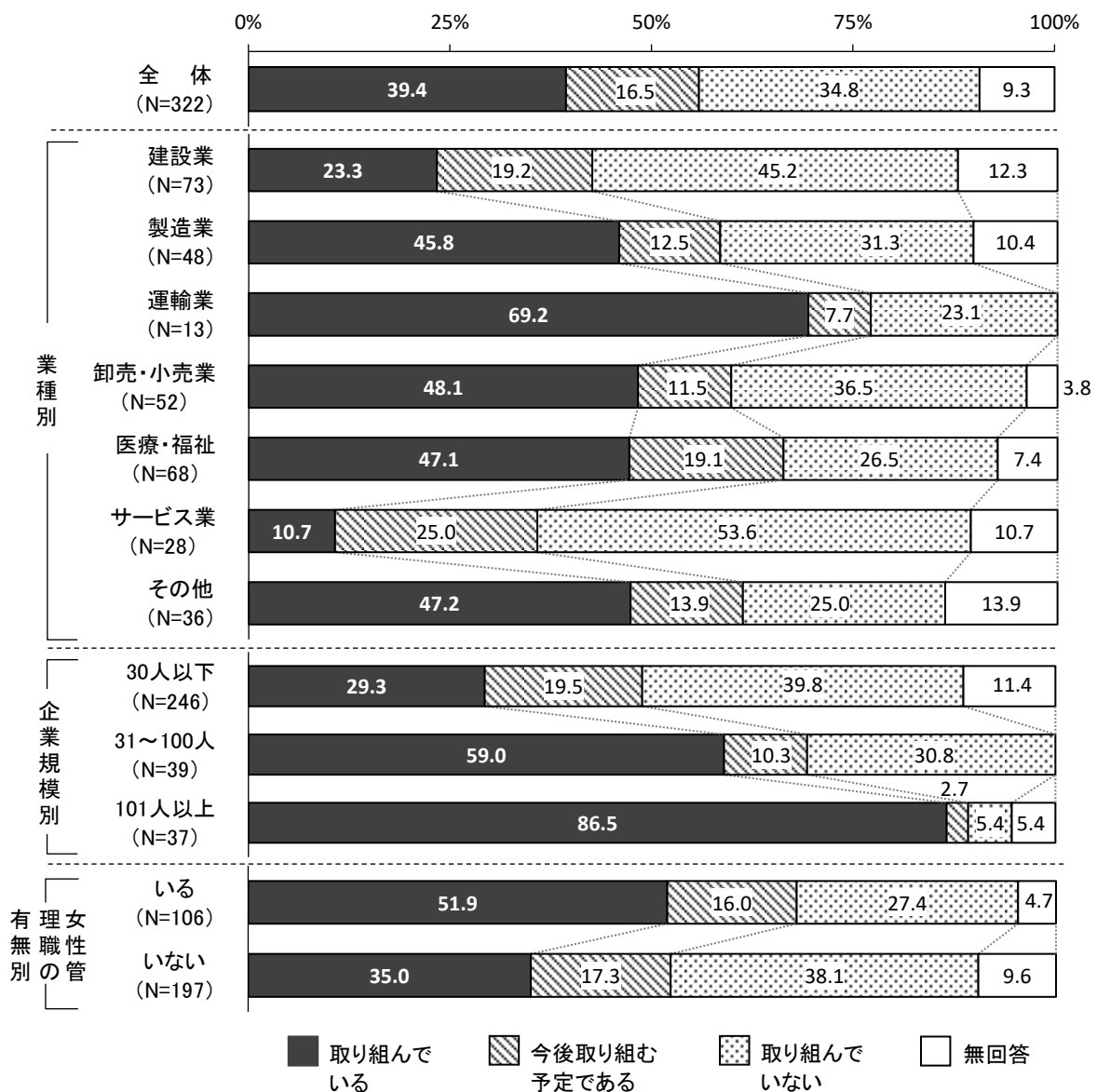
図表 11-1 セクシュアル・ハラスメントの問題についての取り組み状況
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]



II 調査結果

職場におけるセクシュアル・ハラスメントの問題について「取り組んでいる」事業所は40.1%、「今後取り組む予定である」は15.2%、「取り組んでいない」は35.7%となっている。
業種別でみると、「建設業」「サービス業」で「取り組んでいない」が4割台半ばから5割と高い。
企業規模別でみると、規模が小さいほど「取り組んでいない」の割合が高い。
女性管理職の有無別でみると、いる場合「取り組んでいる」が52.8%といない場合（35.5%）を17.3ポイント上回っている。

図表 11-2 パワー・ハラスメントの問題についての取り組み状況
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]



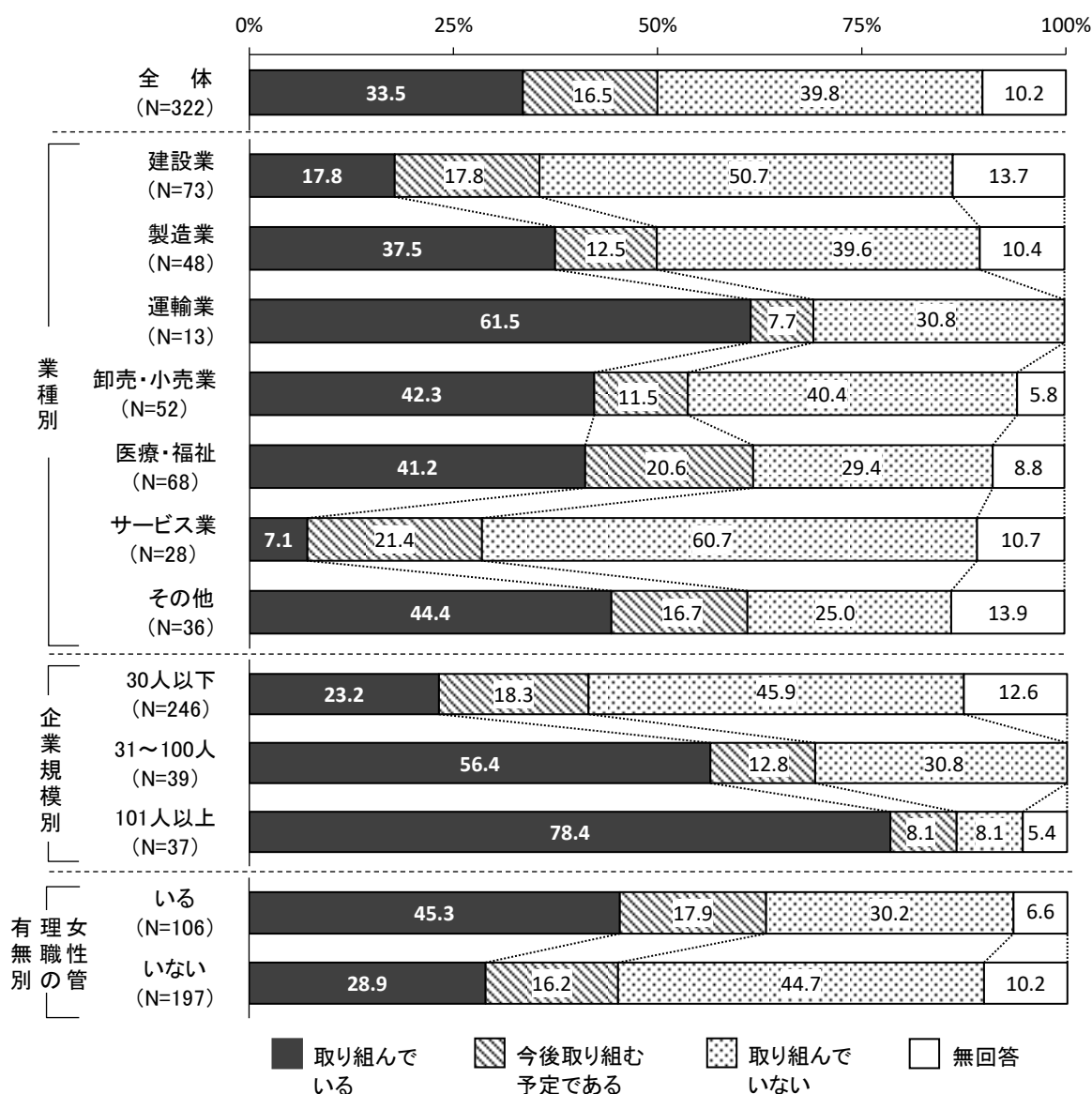
職場におけるパワー・ハラスメントの問題について「取り組んでいる」事業所は39.4%、「今後取り組む予定である」は16.5%、「取り組んでいない」は34.8%となっている。

業種別でみると、セクシュアル・ハラスメントと同様に「建設業」「サービス業」で「取り組んでいない」が4割台半ばから5割強と高い。

企業規模別でみると、規模が小さいほど「取り組んでいない」の割合が高い。

女性管理職の有無別でみると、いる場合「取り組んでいる」が51.9%といない場合（35.0%）を16.9ポイント上回っている。

図表 11-3 マタニティ・ハラスメントの問題についての取り組み状況
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]



職場におけるマタニティ・ハラスメントの問題について「取り組んでいる」事業所は33.5%、「今後取り組む予定である」は16.5%、「取り組んでいない」は39.8%となっている。セクシュアル・ハラスメント（40.1%）、パワー・ハラスメント（39.4%）に比べて「取り組んでいる」割合が約6～7ポイント低い。

業種別でみると、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントと同様に「建設業」「サービス業」で「取り組んでいない」が約5割から6割と高い。

企業規模別でみると、規模が小さいほど「取り組んでいない」の割合が高い。

女性管理職の有無別でみると、いる場合「取り組んでいる」が45.3%といない場合（28.9%）を16.4ポイント上回っている。

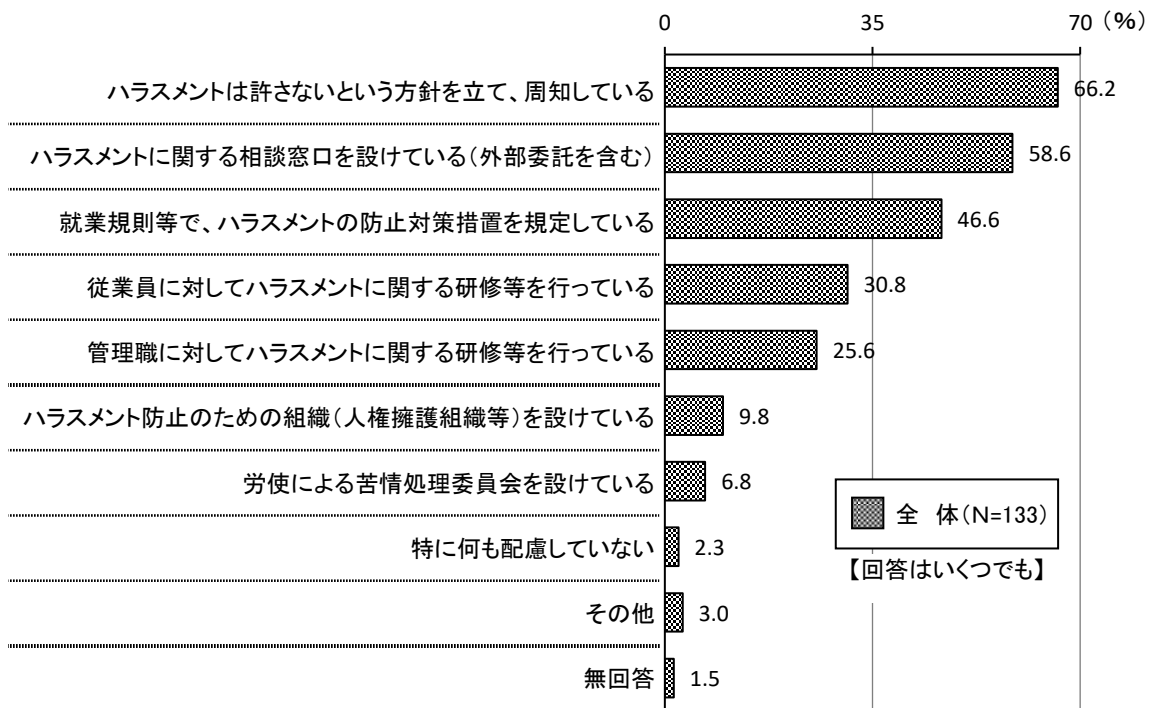
(2) ハラスメントの問題についての具体的な取り組み

問31-1.【問31で1つでも「1. 取り組んでいる」と答えた事業所に)】

具体的にどのような取り組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●ハラスメントの問題についての具体的な取り組みは「ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」が6割台半ばで最も多い。

図表 11-4 ハラスメントの問題についての具体的な取り組み [全体]



職場におけるハラスメントの問題について「取り組んでいる」事業所に具体的な取り組みをたずねたところ、「ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」が66.2%で最も高く、次いで「ハラスメントに関する相談窓口を設けている(外部委託を含む)」が58.6%、「就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している」が46.6%などとなっている。

図表 11-5 ハラスメントの問題についての具体的な取り組み
 [全体、業種別、企業別、女性管理職の有無別]

		標本数	針ハ を立 ステ メン 、周 知し てい る方	止就 業規 則等 で、 ハラ スメ ント の防	す従 業員 に対 して ハラ スメ ント に関	す管 理職 に対 して ハラ スメ ント に関	(ハ ラス メン ト防 止の ため の組 織的 な取 組	設ハ ラス メン トに 関す る相 談窓 口を	て労 使に よる 苦情 処理 委員 会を 設け	特 に何 も配 慮し てい ない	そ の他	無 回 答
全体		133 100.0	88 66.2	62 46.6	41 30.8	34 25.6	13 9.8	78 58.6	9 6.8	3 2.3	4 3.0	2 1.5
業 種 別	建設業	18	72.2	22.2	16.7	5.6	0.0	33.3	0.0	5.6	5.6	0.0
	製造業	22	59.1	63.6	45.5	36.4	18.2	81.8	13.6	0.0	0.0	0.0
	運輸業	9	77.8	88.9	33.3	44.4	22.2	44.4	22.2	0.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	25	64.0	40.0	24.0	32.0	0.0	48.0	4.0	0.0	8.0	4.0
	医療・福祉	33	57.6	45.5	30.3	18.2	6.1	57.6	3.0	3.0	3.0	0.0
	サービス業	4	100.0	25.0	25.0	25.0	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	その他	19	73.7	52.6	42.1	31.6	26.3	84.2	5.3	0.0	0.0	5.3
	無回答	3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
企 業 規 模 別	30人以下	75	64.0	36.0	18.7	12.0	4.0	44.0	4.0	4.0	2.7	2.7
	31~100人	24	75.0	66.7	25.0	25.0	12.5	66.7	4.2	0.0	8.3	0.0
	101人以上	34	64.7	55.9	61.8	55.9	20.6	85.3	14.7	0.0	0.0	0.0
有 理 女 性 管 理 職 の 有 無 別	女性管理職はいる	57	63.2	54.4	29.8	21.1	8.8	61.4	7.0	1.8	0.0	1.8
	女性管理職はいない	73	69.9	41.1	31.5	28.8	11.0	57.5	6.8	2.7	4.1	1.4
	無回答	3	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0

業種別でみると、「製造業」で「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」（81.8%）や「従業員に対してハラスメントに関する研修等を行っている」（45.5%）、標本数は少ないが「運輸業」で「就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している」（88.9%）や「管理職に対してハラスメントに関する研修等を行っている」（44.4%）などの割合が高いのが目立つ。ハラスメントの取り組みが低かった「建設業」「サービス業」では「ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」の割合が高い。

企業規模別でみると、「31~100人」規模の事業所では「ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」や「就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している」などの取り組みの割合が高く、その他の取り組みは「101人以上」での割合が高い。

女性管理職の有無別でみると、いる場合「就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している」や「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」などの取り組み、いない場合は「ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」や「管理職に対してハラスメントに関する研修等を行っている」などの取り組みの割合が高い。

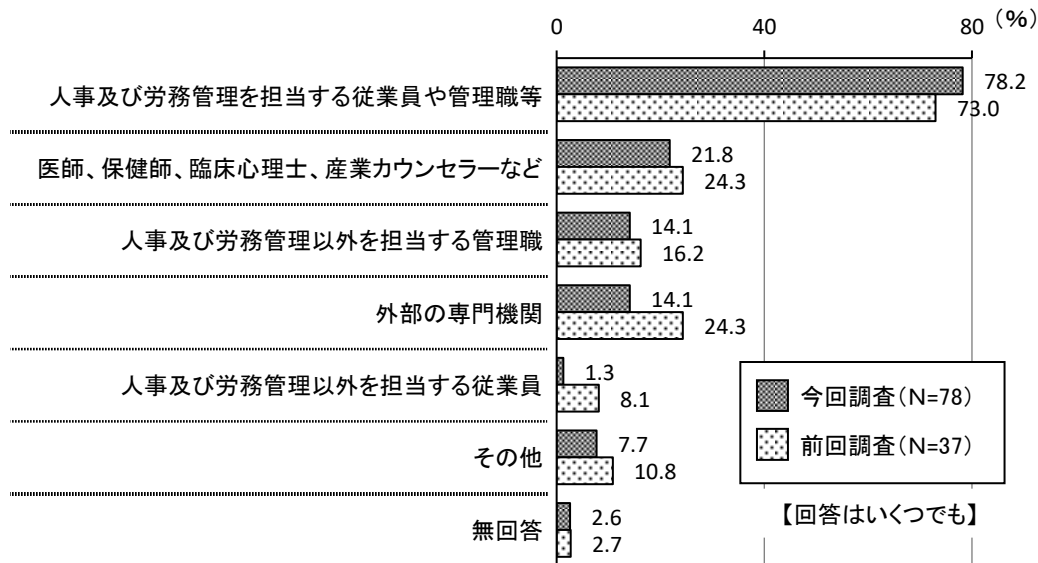
(3) ハラスメントに関する相談の対応者

問31-2.【問31-1で6. と答えた事業所に】

貴事業所に設置しているハラスメントに関する相談には誰が対応しますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●ハラスメントに関する相談の対応者は「人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等」が8割弱で最も多い。

図表 11-6 ハラスメントに関する相談の対応者 [全体] (前回調査比較)



職場におけるハラスメントの問題への取り組みで「ハラスメントに関する相談窓口を設けている(外部委託を含む)」と回答した事業所に、相談への対応者をたずねた。「人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等」が78.2%で最も高く、次いで「医師、保健師、臨床心理士、産業カウンセラーなど」が21.8%、「人事及び労務管理以外を担当する管理職」と「外部の専門機関」が同率の14.1%となっている。

前回調査と比べると、「人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等」が5.2ポイント増であるが、その他の項目は割合が減っており、特に「外部の専門機関」は10.2ポイント減となっている。

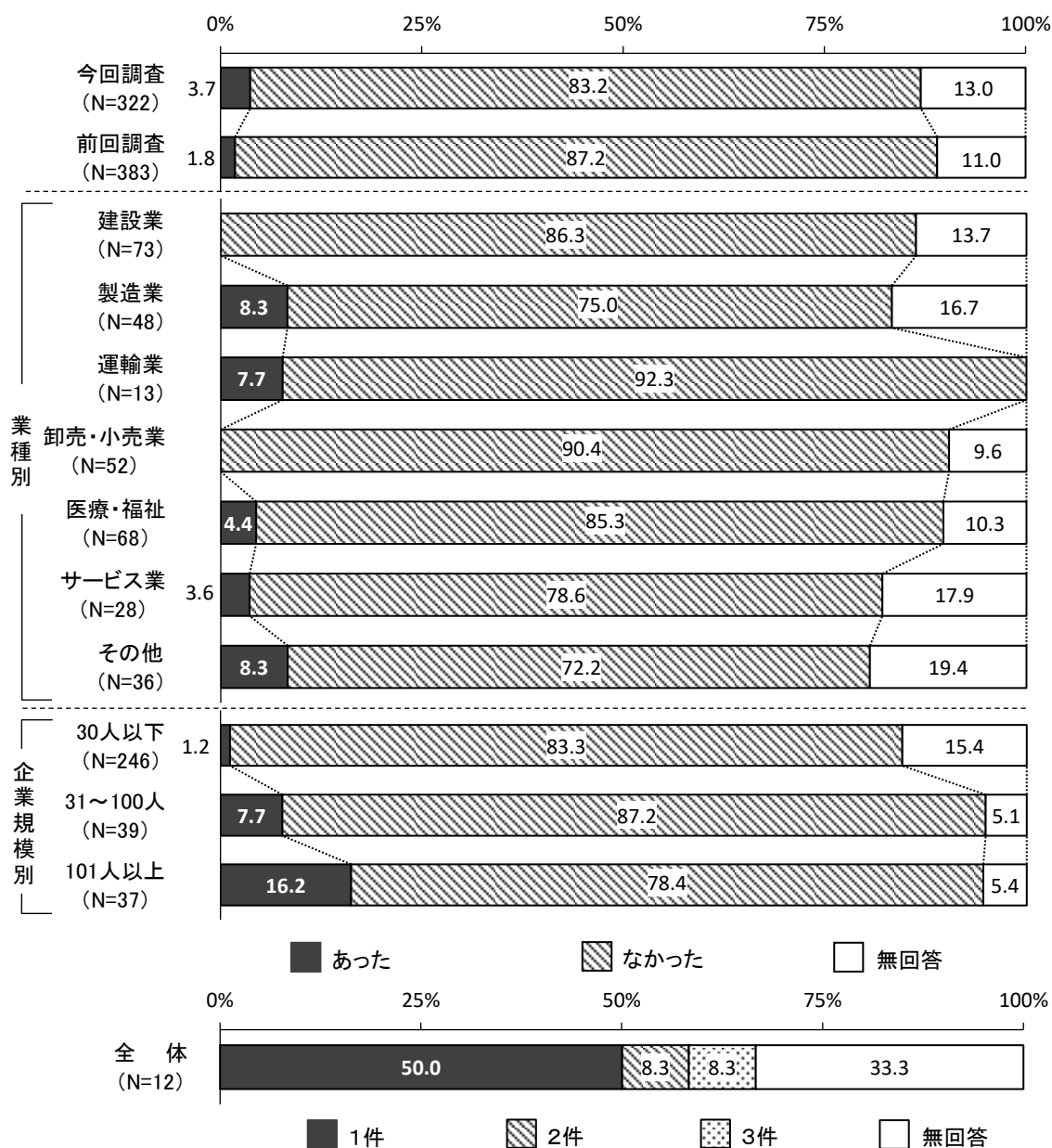
2. セクハラに関する相談等について

(1) セクハラ相談の有無

問3 2. 貴事業所では過去3年間に、セクハラに関する相談等がありましたか。どちらか1つに○をつけてください。また、「1. あった」と答えた事業所は、その件数もご記入ください。

●過去3年間にセクハラ相談等が「あった」事業所は3.7%（12事業所）。件数は1～3件。
●前回調査よりも「あった」はやや増えている。

図表 11-7 セクハラ相談の有無〔全体、業種別、企業規模別〕（前回調査比較）



過去3年間に、セクハラに関する相談等が「あった」事業所は3.7%（12事業所）で、件数は1～3件となっている。

II 調査結果

前回調査と比べると、「あった」はやや増えている。

業種別でみると、「建設業」や「卸売・小売業」を除く業種で「あった」の回答がみられる。企業規模別でみると、規模が大きいほど相談等が「あった」とする割合が高い。

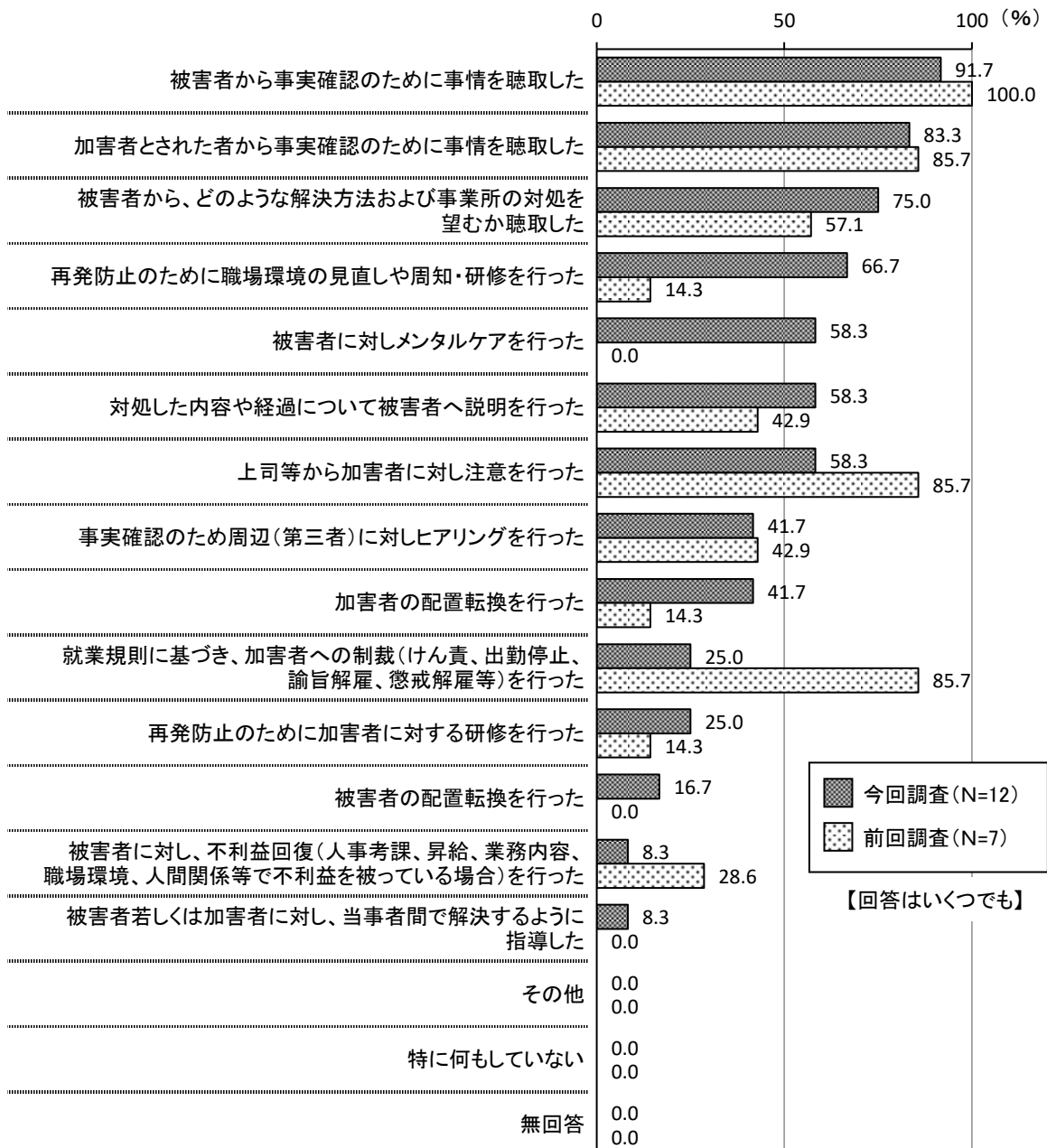
(2) セクハラが起こった後の対応

問32-1.【問32で1. と答えた事業所に】

セクハラが起こった後に、どのような対応をしましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●セクハラが起こった後の対応は、被害者からと加害者とされるものからの「事実確認のための事情聴取」が上位2位でその他多岐にわたってあげられている。

図表 11-8 セクハラが起こった後の対応 [全体] (前回調査比較)



セクハラに関する相談等が「あった」事業所にその後の対応をたずねた。「被害者から事実確認のために事情を聴取した」が11事業所、「加害者とされた者から事実確認のために事情を聴取した」が10事業所、「被害者から、どのような解決方法および事業所の対処を望むか聴取した」が9事業所、「再発防止のために職場環境の見直しや周知・研修を行った」が8事業所、「被害者に対しメンタルケアを行った」「対処した内容や経過について被害者へ説明を行った」「上司等から加害者に対し注意を行った」が7事業所など多岐にわたっている。

前回調査と比べると、「上司等から加害者に対し注意を行った」「就業規則に基づき、加害者への制裁（けん責、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇等）を行った」「被害者に対し、不利益回復（人事考課、昇給、業務内容、職場環境、人間関係等で不利益を被っている場合）を行った」などの対応は減り、「被害者に対しメンタルケアを行った」「再発防止のために職場環境の見直しや周知・研修を行った」「加害者の配置転換を行った」「被害者から、どのような解決方法および事業所の対処を望むか聴取した」「被害者の配置転換を行った」「対処した内容や経過について被害者へ説明を行った」「再発防止のために加害者に対する研修を行った」などの対応が増えている。

図表 11-9 セクハラが起こった後の対応 [事業所数]

		(%)								
	標本数	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者からの対処を望むか聴取した	加害者とされた者から事実確認のために事情を聴取した	事実確認を行った周辺（第三者）に対しヒアリングを行った	被害者に対し、不利益を被っている場合（人事考課、昇給、業務内容、職場環境、人間関係等）を回復するための対応を行った	被害者に対しメンタルケアを行った	加害者の配置転換を行った	被害者の配置転換を行った	対処した内容や経過について被害者へ説明を行った
事業所数	12	11	9	10	5	1	7	5	2	7
	標本数	上司等から加害者に対し注意を行った	就業規則に基づき、加害者への制裁（けん責、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇等）を行った	再発防止のために加害者に対する研修を行った	再発防止のために職場環境の見直しや周知・研修を行った	被害者間で解決するよう加害者に対し、当事者間で解決するよう加害者に対する指導した	その他	特に何もしていない	無回答	
事業所数	12	7	3	3	8	1	0	0	0	

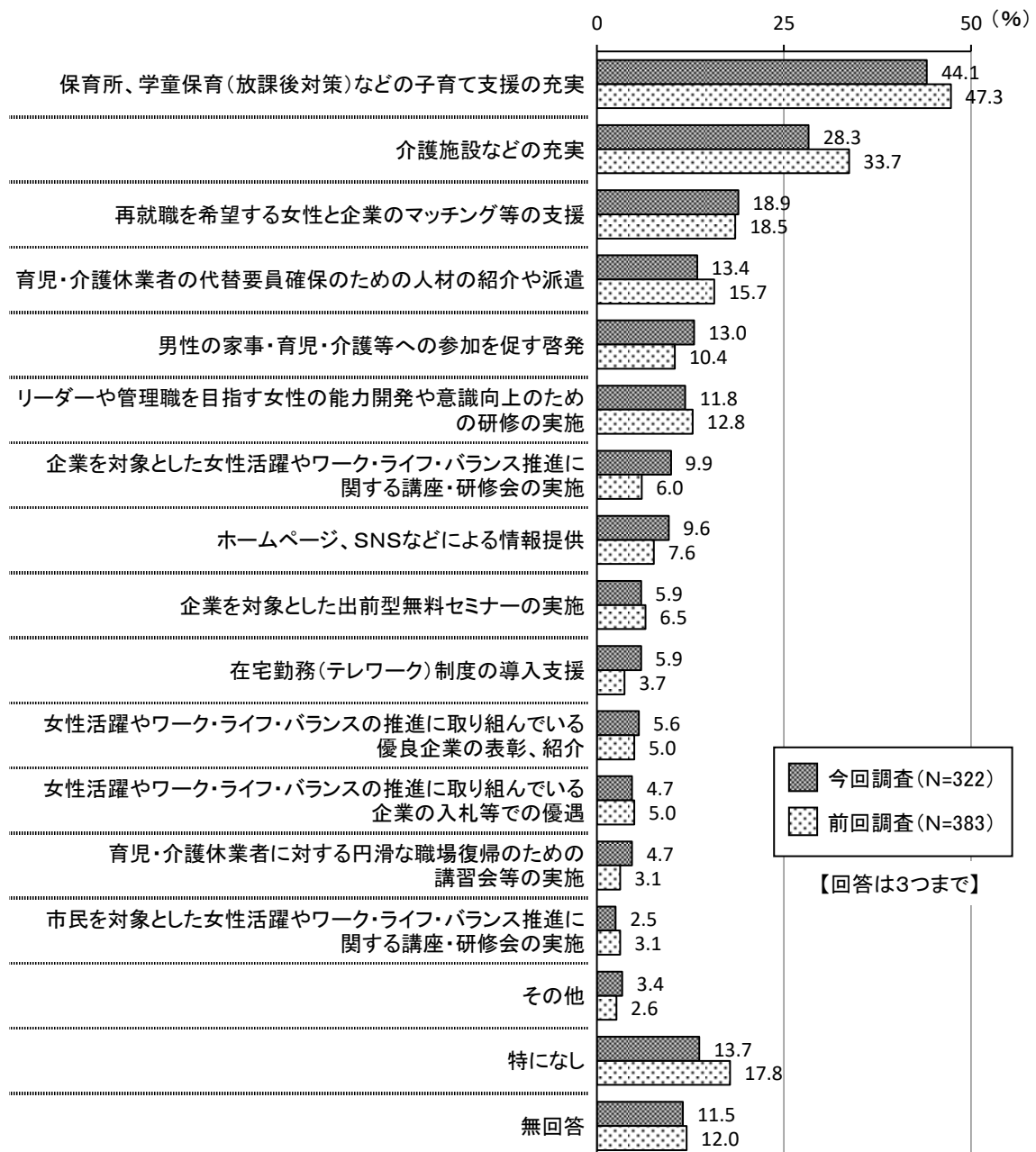
第12章 行政への要望について

1. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと

問33. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選び○をつけてください。

●男女が共に活躍できる職場づくりのために行政に望むことは「子育て支援の充実」「介護施設の充実」「再就職希望の女性と企業のマッチング支援」が上位3位。

図表 12-1 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと [全体] (前回調査比較)



男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政に望むことは「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」が44.1%で最も高く、次いで「介護施設などの充実」（28.3%）、「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」（18.9%）が上位3位となっている。

前回調査と比べると、上位2位にあげられている項目については約3～5ポイント割合が減少し、全体の割合は低い、「企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施」「男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発」「在宅勤務（テレワーク）制度の導入支援」「ホームページ、SNSなどによる情報提供」などの項目の割合が約2～4ポイントとやや増加している。

図表12-2（1） 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]

		標本数	進女性に活躍の場を確保している優良企業の表彰、紹介の推進	進女性に活躍の場を確保している企業の入札等での優遇の推進	企業を対象とした出前型無料セミナーの実施	リーダーや管理職を目指す女性の能力開発	企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施	市民を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施	ホームページ、SNSなどによる情報提供	啓発	再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援
全体		322 100.0	18 5.6	15 4.7	19 5.9	38 11.8	32 9.9	8 2.5	31 9.6	42 13.0	61 18.9
業種別	建設業	73	2.7	5.5	5.5	4.1	5.5	1.4	11.0	13.7	17.8
	製造業	48	4.2	8.3	12.5	10.4	22.9	6.3	8.3	10.4	14.6
	運輸業	13	15.4	-	-	15.4	-	-	7.7	15.4	23.1
	卸売・小売業	52	9.6	3.8	5.8	15.4	11.5	1.9	9.6	11.5	25.0
	医療・福祉	68	1.5	5.9	5.9	13.2	8.8	4.4	2.9	14.7	22.1
	サービス業	28	7.1	3.6	-	14.3	7.1	-	14.3	17.9	17.9
	その他	36	11.1	-	5.6	19.4	8.3	-	19.4	8.3	13.9
	無回答	4	-	-	-	-	-	-	-	25.0	-
企業規模別	30人以下	246	2.8	4.1	5.3	10.2	8.1	2.4	10.6	13.0	19.1
	31～100人	39	5.1	10.3	7.7	7.7	15.4	-	7.7	15.4	15.4
	101人以上	37	24.3	2.7	8.1	27.0	16.2	5.4	5.4	10.8	21.6
女性管理職の有無別	女性管理職はいる	106	3.8	5.7	6.6	17.0	9.4	1.9	6.6	17.0	20.8
	女性管理職はいない	197	7.1	4.6	4.6	10.2	11.2	3.0	11.2	11.2	17.8
	無回答	19	-	-	15.8	-	-	-	10.5	10.5	21.1

II 調査結果

図表 12-2 (2) 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと
[全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別]

(%)

		標本数	場育 復児 帰・介 護の ため の講 習会 等 の 実 施	た育 め の・ 人介 材護 の紹 介 や 派 遣	支在 援宅 勤 務 (テ レ ワ ー ク) 制 度 の 導 入	ど保 の育 所、 学 童 保 育 (放 課 後 対 策) な の 支 援 の 充 実	介 護 施 設 な ど の 充 実	そ の 他	特 に な し	無 回 答
全 体		322 100.0	15 4.7	43 13.4	19 5.9	142 44.1	91 28.3	11 3.4	44 13.7	37 11.5
業 種 別	建設業	73	1.4	12.3	6.8	39.7	28.8	2.7	17.8	16.4
	製造業	48	2.1	6.3	6.3	43.8	31.3	6.3	8.3	10.4
	運輸業	13	-	7.7	7.7	38.5	38.5	-	23.1	7.7
	卸売・小売業	52	1.9	11.5	3.8	40.4	30.8	3.8	17.3	9.6
	医療・福祉	68	4.4	25.0	-	58.8	30.9	2.9	7.4	7.4
	サービス業	28	21.4	21.4	7.1	35.7	14.3	3.6	21.4	7.1
	その他	36	8.3	2.8	13.9	41.7	22.2	2.8	11.1	16.7
	無回答	4	-	-	25.0	25.0	25.0	-	-	25.0
企 業 規 模 別	30人以下	246	4.5	13.4	4.5	44.7	27.6	3.3	14.6	13.4
	31~100人	39	2.6	15.4	7.7	38.5	30.8	5.1	20.5	2.6
	101人以上	37	8.1	10.8	13.5	45.9	29.7	2.7	-	8.1
有 理 女 無 職 性 別 の 管	女性管理職はいる	106	6.6	16.0	6.6	57.5	34.9	1.9	7.5	7.5
	女性管理職はいない	197	3.6	12.7	6.1	37.6	24.4	4.6	17.3	10.7
	無回答	19	5.3	5.3	-	36.8	31.6	-	10.5	42.1

業種別でみると、いずれの業種でも「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」が高いが、特に「医療・福祉」で58.8%と最も高い。また、「介護施設などの充実」は「運輸業」で38.5%、「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」は「卸売・小売業」「運輸業」「医療・福祉」で2割を超えて高い。その他「企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施」は「製造業」で、「育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣」は「医療・福祉」「サービス業」で、「育児・介護休業者に対する円滑な職場復帰のための講習会等の実施」は「サービス業」で2割を超えており、他の業種に比べて高くなっている。

企業規模別でみると、「101人以上」では「リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施」(27.0%)や「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰、紹介」(24.3%)の割合が『100人以下』の事業所に比べて割合が高い。

女性管理職の有無別でみると、いる場合「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」(57.5%)や「介護施設などの充実」(34.9%)など上位2位にあげられている項目の割合が、いない場合に比べて約11~20ポイント高い。

2. 男女共同参画の推進に関する自由意見

問34. 最後に、男女共同参画の推進に関し、ご意見等ありましたら、自由にお書きください。

業種	内容
建設業	当社は男女問わず能力主義を採用している。従業員が30代中心であることから今後の育児・介護への対応が増えてくると予測しているため、様々な業務形態を取り入れていく所存である。
建設業	今回の調査で改めて検討して就業規則等の見直しを行った方が良いと思った。働きたい意欲のある女性が安心して働けるような会社の取組みは、これからの日本にとって必要だと思うので、行政に取り組んでもらえるのは良いと思う。ただ、ガチガチの規則化には反対である。「会社の何割かを必ず女性管理職にしなければならない」とかなると必ず別の弊害が起きてくる可能性があるため。
建設業	経営状況によって対策の状況が変わる。雇用を維持することも大変な状況では、経営の先行き不安定な経営状況から見直す必要がある。
建設業	世の中働きたくても家事、育児のためなかなか働けない女性がまだまだ居る。子どもを安心して預けられるよう保育所を増やしてほしい。隙間時間でも働けるような仕事が世の中にはまだまだあるのではないかとも思う。今後うちの会社もそれに対応していかなければならないと思っている。
建設業	ワーク・ライフ・バランスやハラスメントの取組みは重要だと思う。ただ、人材確保や資金的に企業が背負う負担が陰で発生していることは雇用されている側も理解してもらいたいと思う。パワハラについては上司から部下にという定義かと思うが、パワハラを逆手に取った部下から上司へのハラスメントもあると思う。パワハラの取組みと同時に逆パワハラをなくす取組みも必要なのではないかと思う。
建設業	従業員に女性がいないため答えづらかった。
製造業	アンケートのページが多すぎて、何度も辞めようと思った。めくっても、めくっても続くのでうんざりする。回答を多く集めたいのであれば、もう少し工夫された方が良いかと思う。
製造業	入園、入施設の育児、介護手続きがスムーズにでき、計画的に職場復帰が可能となるように配慮してほしい。
製造業	飯塚市は子育てしやすい市になるように独自の育児支援など国の方針より常に上を行ってほしい。女性の市長誕生の日はいつになるのやら。まだまだ考え方の古い地域だと思う。頑張ってください。
製造業	育休については保育所等の充実と企業の協力があれば確保できるし、優秀な人材の継続雇用が可能であると思われるが、介護についてはまだまだ多くの課題が残されているので工夫が必要である。
製造業	性別に関係なく能力のある人材は営業職への登用が必要と思う。男女共同参画推進を願いたい。
卸売・小売業	アンケート内容が難しい。

II 調査結果

業種	内容
卸売・小売業	とにかく小さな商店や会社への金銭的支援がない。大手中企業へは厚い支援があるが。そのため人材も集まらないし、零細は零細のまま。悪徳企業は厚生年金、社会保険にも入れないで経費を浮かしている。根本的に変えていかないと社会保障はよくなるらない。
卸売・小売業	普通のことだと考えている。
医療・福祉	平日夜の6時以降、日祝の小学校6年生までの預け先がない。子守りはお金にならない仕事ととらえられがちで、仕事と同程度に価値のあるものとする意識づけが全国民に必要と思う。事業者ばかり改革を迫られている気がする。
医療・福祉	わが社は県指定の訪問介護（ヘルパー業務）を行っている。社員（ヘルパー）は40台後半から75歳の女性だけの職場である。利用者やヘルパーも高齢化で、またコロナ禍でもあり厳しい経営状態である。施設と違って若い職員がいない。男性職員がいない職場である。訪問のためロボットは無理であるが、外国人でも、若い女性でも、男性でもハートのあるやる気のある元気な介護員を望んでいるが、どうしても高齢職員となる。一度専門学校卒の20代の女性に働いてもらったが、賃金面で続けられなかった。ダブル登録であったが、施設へ変わられた。本人は一对一で接したいとハートのある援助をして頑張っていただけに残念であった。ヘルパーの職場環境、生活環境、利用者の生活環境を改善すべく、ウィズコロナで今年も前進したいと考えている。
医療・福祉	育児などに対する事情やバランスなどは本人の希望が多様なため、役割を求められる仕事の中での両立はなかなか難しい。どちらを選ぶという選択にならざるを得ない状況はあると思う。
医療・福祉	設問が多すぎて回答するのに時間を要した。多いと回答を避けたいになるのでシンプルにしてほしい。
医療・福祉	日曜・祭日の保育所、学童保育の充実。
医療・福祉	男女共同参画について事業所の意識が高い飯塚市だとは思えないが、飯塚市行政は他市町村に比べて積極的に後押しされていると実感している。これからは若い管理職が増え、世代が変わってくるので男女共同参画推進課の方が今までまかれた種が実となり、飯塚市全体の評価が高くなることを期待している。
医療・福祉	全員女性の職場である。
医療・福祉	参画推進が幼い子どもや赤ちゃんを母親から引き離すことになっているのが現状である。引き離すことなく参画推進をしなければ意味がない。幼い子どもを抱えた世代の負担（経済的、肉体的）が大きすぎることで、未婚の若者が増えている。保育園を増やしても意味がない。根本的な問題を解決しなければならない。

業種	内容
医療・福祉	<p>都会と違い地方では昔からのあり方を主張する方もいて、特に男尊女卑の考え方が残っている。男性の言葉遣いや態度、昔と今は違うと主張しても理解できない方もいる。この世代の波が少数となれば男女共同参画の推進は進めやすくなっていくのではないかと。市として積極的に広報活動や文字での協力を頂き、動き出してもらうことが大切ではないかと。よろしくお願いいたします。</p>
サービス業	<p>もっと女性が活躍できる場があるといい。</p>
サービス業	<p>この件には現在該当者がすべていないためアンケートには回答できなかった。また今のところいろいろ考えていない。</p>
サービス業	<p>自社は経営者を含め8名の会社の為、内容があまりあてはまらない箇所が多かった。しかしながら働きやすい会社を目指している。</p>
サービス業	<p>福岡市で勤務してきたが、やはり飯塚市はまだ男女という区別が職場の中でも多々あるなど経営者サイドの人間でも思うことがある。魅力ある街づくりをし、企業誘致に成功することで雇用も増え、賃金も上がり、人口増につながると思う。人口が増えることで働く女性も自然と増え、出産後の職場復帰がしやすく、定着した人材確保が出来るようになると思う。福岡市長のようにSNSなどを通じてわかりやすく、いろいろな不安が無くなるような発信をしていただけることをお願いしたい。コロナへの不安などもまずは伝えることで安心は与えられる。</p>
その他	<p>少ない人数であるので、男女が共に助け合いながら仕事を楽しむことが出来る、子どもを職場に連れてきてもいいような人間関係、安心して育児や介護が出来るよう臨機応変な何でも相談できる職場づくりを目標にしている。</p>

Ⅲ 調査結果のまとめ

調査結果からみえる特徴と今後の課題

はじめに

飯塚市男女共同参画推進条例第8条には「事業者等の責務」が定められ、事業者等は「男女共同参画社会の形成について理解を深め、その事業又は活動に関し、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進を阻害する要因を除去するよう努めるとともに、市が実施する参画施策に協力するよう努めなければならない」と定められている。また、同第14条「女性の労働環境改善のための支援」では、「派遣労働及びパートタイム労働を含む就労の場における男女格差はなお大きく、家事、育児、介護等に加え女性労働の負担が重いことにかんがみ、市は、男性の家庭責任の共有を促進するとともに、女性の労働環境の改善について必要な支援を行うものとする」と定められている。

本調査はこれらの条例の規定に基づき、市内にある事業所に対して男女共同参画推進状況をたずねたものであり、その結果を今後の市の施策に反映させるために、市内事業所の現状と課題を述べる。

1. 事業所の概要について

今回調査の調査票を回収した事業所の内訳をみると、業種では、「建設業」「医療・福祉」が約2割、「卸売・小売業」「製造業」が1割台半ば、「サービス業」「運輸業」が1割未満で続く。なお、比率の低い業種は「情報通信業」「不動産業」「飲食・宿泊業」「教育・学習支援業」で、これらは2%を切っており「その他」に含めている。

従業員規模は、「30人以下」で7割台半ばを占め、全体に事業所規模は小さい。経営組織は、株式会社が約6割、有限会社が約2割、個人経営は約1割となっている。

事業所すべての従業員数の合計で男女比をみると、女性対男性は41.8%対58.2%で女性は男性を下回る。しかし、パートタイム労働者の男女比をみると、女性対男性は66.1%対33.9%で女性は男性を大きく上回り、非正規雇用者は女性の比率が高い。また、男性の正規従業員が全くいない事業所は15.2%、女性の正規従業員が全くいない事業所も同じく15.2%だが、業種別でみると男女の違いがあり、女性のいない事業所は「建設業」「製造業」が2割台半ば、「サービス業」「運輸業」が1割台半ばで、男性のいない事業所は「医療・福祉」に4割台半ばで集中している。

正規従業員の勤続年数は、最も長い「15年以上」は男性の方が女性より約10ポイント高いが、最も短い「3年未満」は女性の方が男性よりも高くなっている。パートタイム労働者の勤続年数は、『5年未満』は男性が女性をやや上回るが「5～10年未満」では女性が男性を約10ポイント上回る。これらのことより、女性は働くとしても、依然として非正規雇用が中心であり、勤続年数も長く、男性よりも不安定な雇用状態に長くとどまっていることがわかる。

2. 女性の活用について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」）の基本原則では、女性の活躍のためには男女間に格差がある現状をふまえ、採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更など女性に機会を積極的に提供すること、女性の活躍を阻む固定的な性別役割分担が反映された職場の慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮すること、また、

Ⅲ 調査結果のまとめ

男女がともに職業生活と家庭生活とを円滑かつ継続的に両立できる環境整備が求められている。

市内事業所における女性管理職の登用状況を試みる。

事業所すべての役職者（係長以上）数の合計に占める女性の比率は 19.7%で、正規従業員数の女性比率と比べ、女性管理職の比率は低い。業種別でみると、「医療・福祉」では女性管理職割合（「50%以上」が 54.4%）は男性を上回っており、「サービス業」「運輸業」「卸売・小売業」も「50%以上」は 1 割台半ばと比較的高い。なお、女性管理職割合について、「平成 28 年度雇用均等基本調査」（以下、「雇用均等調査」とする）の最小従業員規模である「10～29 人」規模の企業と比較すると、女性管理職割合は 21.8%で、女性管理職割合は全国平均と市内事業所とほとんど同じである。

女性管理職が「0%（いない）」の事業所は約 6 割を占め、前回調査よりも 15.7 ポイント増えている一方で、女性管理職が半数を超える事業所は約 2 割で前回調査より 5.1 ポイント増加しており、二極化の傾向がややうかがえる。業種別では「建設業」「運輸業」「製造業」「サービス業」「卸売・小売業」では「0%（いない）」が 5～7 割を超えて高くなっており、これらの業種は女性の正規従業員がいない比率が高い業種であり、女性の正規従業員比率と女性管理職の比率は相関関係にあるといえる。ただし、「運輸業」では、女性管理職の比率はやや高いが、全くいない比率も高く、二極化の傾向が高い業種といえる。

女性管理職の配置部署については、「総務・人事・経理」が半数以上と高い。これ以外では「販売・サービス・接客」が 2 割強、「営業」が 1 割台半ばで比較的高い。女性管理職比率が相対的に高い業種である「サービス業」「卸売・小売業」と関連するサービスや営業が高く、女性管理職の配置は偏っている傾向が伺える。但し、前回調査と比べると、わずかであるが「生産・製造」「販売・サービス・接客」「企画・マーケティング・広報」が増え、職種の多様化傾向もややみえる。

女性の管理職が 10%未満の事業所において、女性管理職が少ない理由としては、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者がいない」が最も高く 3 分の 1 を占める。これ以外では、「該当する資格（社内試験合格者を含む）を持った者が少ない（いない）から」「管理職を希望する女性が少ない（いない）から」が約 2 割となっている。前回調査と比べると、「該当する資格（社内試験合格者を含む）を持った者が少ない（いない）から」「家庭的責任との関係で仕事の融通がきかないから」「結婚や出産を機に退職する女性が多いから」が増加している。女性を管理職に登用しない理由には、資質や能力、意欲（希望）など、女性自身の問題とみなす傾向は依然として高いが、資格や家庭責任など外部的要因を問題とする事業所も増えており、環境整備によって女性管理職が増える可能性はうかがえる。

女性管理職の割合を増やす意向は半数以上の事業所にある。特に、「運輸業」、「その他」（「情報通信業」「不動産業」「飲食店、宿泊業」「教育・学習支援業」含む）では積極的に「増やしたい」が高い。また、現状で女性管理職がいる事業所の方が、女性管理職がいない事業所よりも増やす意向が約 13 ポイント高い。他方、増やす意向のない事業所も 3 分の 1 を占め、前回調査との変化はみられない。女性管理職のモデルがいる場合には増加する方向にあるが、いない場合には停滞するおそれがあり、ロールモデルの役割は重要である。

女性管理職を増やす意向のない事業所の理由をみると、最も高いのは「従業員に占める女性の割合が少ないから」で、女性管理職のいない事業所で高い。次いで高いのは「管理職ポストの絶対数が少ないから」で、女性管理職のいる事業所で高い。女性管理職がいる事業所ではポストがあれば増やす可能性もあるといえる。また、「その他」が 4 割と高く、内容は「従業員数が少ないため」「管理職を設けていない」などが多く、小規模事業所では女性管理職を増やすことが困難な状況も伺える。前回調査よりも「結婚・出産・育児・介護等で離職する女性が多いから」や「残業・出張・転勤等への柔軟な対応ができないから」の割合がやや増えており、女性管理職を増やせない背景に、個人的環境が整わないこともあるといえる。

女性管理職の比率を増やす方法の一つとして、女性管理職登用の目標値を設定する方法があるが、今回調査では、目標値の設定する意向のない事業所は8割近くに上った。目標設定している業種では、「運輸業」「サービス業」「その他」が2割前後と高くなっている。

女性管理職の登用目標を設定する意向のない事業所の理由をみると、「目標を設定することに対して必要性を感じないから」が約4割で最も高く、次いで「管理職候補の人材が育っていないから」「採用時に女性を積極的に採用していないから」「目標を設定することが義務化されていないから」などが1割台半ばとなっている。女性の管理職がいない事業所では「採用時に女性を積極的に採用していないから」が高く、女性管理職を増やさない理由は女性従業員の割合の低さがあげられていたが、女性の採用に消極的ならば、女性の登用は困難なままになるであろう。

次に、女性活躍推進の取り組み状況をみえる。

女性活躍推進への取り組みを「進めている」事業所は約4割で、「進めていない」事業所の方が多数派となっている。女性管理職のいる事業所では「進めている」割合は、女性管理職のいない事業所を大きく上回り、また、女性管理職の比率の高い「医療・福祉」では取り組みを進めている割合は高い。女性活躍の推進の取り組みと女性管理職の有無は関連していることがわかる。

実施している取り組みの内容は、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」「性別に関係なく、能力主義による人事管理方針」の能力に関わる2項目が7割前後で高く、次いで、「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」「女性用のトイレ・更衣室などの設備の充実」の環境整備に関わる項目が続いている。前回調査と比べると、ほとんどの項目で割合が増えており、女性活躍推進への取り組みが多様化している状況がうかがえる。

取り組みを進めている理由は、「優秀な人材の確保・定着のため」が約8割、「労働力確保のため」が約5割、「女性の視点を活かした商品開発やサービスなどができるから」が約4割と高い。「労働力確保のため」は前回調査より高く、特に、規模の小さい事業所では高く、小規模事業所では労働力としての女性への期待が高まっていることが推測される。

女性活躍推進の取り組みを進めていない理由は、「取り組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから」が3分の1を占めて最も高く、小規模の事業所では特に高くなっている。「取り組みをしなくても労働力確保は十分だから」は2割台半ばで2番目に高く、取り組まない理由をみても労働力確保が女性の活躍推進と結びついているといえる。

女性管理職のいない事業所では、「女性従業員がいないから」とともに「女性従業員が望んでいないから」が女性管理職のいる事業所よりも高く、女性活躍の取り組みが進まず、女性の意欲が上がらず、女性管理職の登用が進まないという悪い循環になる可能性もある。

以上のことより、女性の正規従業員の割合と女性管理職登用との関係がうかがえ、また、女性活用のための取り組みはまだ不十分な事業所が多いことが分かった。事業所の規模が小さいと取り組みが進みにくい実情もあるだろうが、事業所へは国や県の事業や法律の改正などについて情報提供し、啓発を進める必要がある。

3. 育児及び介護に関する休業制度について

育児休業と介護休業は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下、育児・介護休業法とする）に基づき、全ての労働者が事業主に対して請求できる権利と定められている。同法指針には、「育児休業及び介護休業については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること」と制度化が求められている。また、就業規則の記載事項の中で「休暇」に関する項目は

Ⅲ 調査結果のまとめ

必須事項であり、育児休業、介護休業のみならず、介護休暇の規定は掲載しなければならない。さらに、雇用される立場では法的に労働者に認められているとしても職場に規定がなければ制度を活用しづらく、制度化は必要である。

今回調査で就業規則などに育児休業制度の規定を明示し周知しているかどうかをたずねたところ、「はい」は6割を超え、前回調査よりも増えている。「はい」は「製造業」「医療・福祉」「運輸業」で7割前後と高く、女性管理職がいる事業所では約8割と女性管理職のいない事業所を大きく上回る。企業規模別では、規模が小さくなるほど低くなり「30人以下」では半数にとどまる。「雇用均等調査」でも事業所規模が小さくなるほど規定のある事業所は少なくなるものの事業所規模5～29人では72.7%となっており、今回調査ではこれを大きく下回っている。

育児休業の期間は法定基準では子どもが1歳になるまでだが、両親がともに育児休業を取得する場合は、「パパ・ママ育休プラス」として、1年2か月に延長される。2017年10月の法改正により保育園への入所が困難な場合に対応できるよう2年まで延長可能となった。同じ子についての育児休業の回数は法定上原則1回だが、男性の取得率向上のために、父親は2回まで認められている。

今回調査の育児休業制度の規定がある事業所に対して育児休業期間をたずねたところ、「1歳未満」が4分の3を占めている。前回調査と比べ、期間の長い「1歳以上2歳未満」「2歳以上3歳未満」がやや増えている。

女性従業員が結婚や出産で休職・退職することに対して、事業所としてどう考えているかについては、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が5割台半ばと高く、2位の「一旦退職しても、育児が一段落したら、再雇用制度を利用して復職してほしい」を合わせると7割台半ばは女性の結婚や出産による休職や退職をよしとはしておらず、特に女性管理職のいる事業所ではない事業所よりも就業継続や復職を望む割合は高い。「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」は、女性正規従業員比率の高い「医療・福祉」だけでなく、女性正規従業員比率が低い「製造業」「運輸業」でも高くなっている。また、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」は、前回調査よりもやや増加している。

男性の育児休業取得の促進するための措置については、「何も講じていない」が半数近くを占め、「何も講じていない」は企業規模の30人以下、女性管理職のいない事業所で高くなっている。措置の内容では「年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる」が最も高く、前回より増加しているが、他の育児休業に関する項目では殆ど前回調査と変化はない。有給休暇取得については、2019年4月から働き方改革関連法が施行され、年次有給休暇5日間を取得させることが事業主の義務となっている。全ての事業所で義務化されているが、今回調査の「30人以下」の事業所で11.0%にとどまっているのは、法律順守の観点から問題といえる。

育児休業明けの従業員の円滑な職場復帰については、「何も講じていない」が約6割を占めており、企業規模「30人以下」と「31～100人」、女性管理職のいない事業所で高くなっている。

従業員が産前産後休暇や育児休業を取得した場合の代替要員の採用については、この3年間の実態では、「休業者がいなかった」が6割を超えるが、「採用しなかった」が約2割あった。採用しなかった利用は「休業者が出ても現有人員で対応できるから」が約7割と高い。

介護を理由とした退職者が増加しているため国では介護離職者ゼロを目指しており、育児・介護休業法が改正され、2017年1月から介護休暇の単位も1日から半日へと取得しやすくなり、介護休業給付の給付率は40%から育児休業と同じ比率の67%まで上がった。

就業規則などに介護休業制度の規定を明示し周知しているかどうかをたずねたところ、「はい」と「いいえ」はどちらも5割弱で拮抗しており、育児休業制度と比べると「はい」の割合が約13ポイント低い。「はい」は育児休業と同じ特徴があり、業種別では「運輸業」「製造業」「医療・福祉」が高く、女性管理職がいる事業所では女性管理職のいない事業所を大きく上回り、企業規模別では、

規模が小さくなるほど低く「30人以下」では3分の1にとどまる。しかし、前回調査よりは、増えており状況は改善されている。

介護休業制度を規定している事業所に、介護休業期間をたずねた。法律では、介護休業期間は93日と定められているが、対象事業所における介護休業の最長期間は、「通算93日まで」と法定内が8割台半ばと高く、法定期間を超えた「通算93日を超える」は約1割で、前回調査から大きな変化はない。

介護休暇は、労働者が要介護状態にある家族の介護や世話をするための休暇で、期間は対象家族が1名の場合の年間5日、2名では10日となっている。この介護休暇について、就業規則などに規定を明示し周知しているかをたずねたところ、「はい」は3割台半ばで、介護休業よりも低い。

「はい」は介護休業と同じく、業種別では「運輸業」「製造業」「医療・福祉」が高く、女性管理職がいる事業所では女性管理職のいない事業所を上回り、企業規模別では、規模が小さくなるほど低く「30人以下」では2割強にとどまる。

介護休暇制度を規定している事業所では、介護休暇期間は、対象家族が1人の場合は「5日」が約8割、2人以上の場合は「10日」が7割台半ばと、法定内に収まる期間が中心であった。

介護休暇を取得した人は介護休業取得者より多く、期間の短い介護休暇の方が取得しやすいことがわかる。また、介護休暇の取得者の性別をみると、男性の利用者は2人までにとどまるが、女性の利用者は10人まであり、女性の方が男性より介護休暇を利用している状況である。

育児休業制度と介護休業の制度の運用による成果と問題点をたずねた。

成果では、育児休業制度も介護休業制度も「能力のある人材を確保できる」が高いが、育児休業では「女性の勤続年数が伸びる」が高く、女性の就業継続に育児休業が重要視されていることがわかる。一方、介護休業では「退職者が減る」が高く、介護離職者の問題は女性に限らないようだ。

育児休業制度は、女性正規従業員比率の高い「医療・福祉」で「能力のある人材を確保できる」「退職者が減る」が高くなっていた。なお、企業規模「30人以下」の事業所ではどちらの休業制度による成果については「特になし」と無回答が高い。企業規模が小さな事務所では、制度を就業規則などで規定していないため、成果についての回答は難しいといえる。

問題点については、育児休業制度も介護休業制度も「即戦力となる代替要員の確保が困難」「他の従業員の負担が大きい」が5割前後で高くなっている。また、「休業中の賃金保障の負担」は、企業規模の小さな事業所で高くなっているが、賃金保障は雇用保険から休業給付金が支給されることや非正規雇用者においても一定の条件を満たせば同等に支給されることなど、人事担当者へ周知する重要性が示唆される。

以上の結果から、市内事業所において子育てと就労を継続するための両立支援制度の推進状況は十分とは言えない。規模の小さな事業所では就業規則自体がない場合もあるだろうが、育児休業については別途に規程を設けたり、休業を取得する権利があることを従業員に周知するなどの事業所の取組みは必要であろう。多くの事業所が女性従業員に対して、結婚や子育てに関わらず就労の継続を望むのであれば、育児休業制度が法律で保障されている労働者の権利であることについては事業所への啓発がより必要である。また、両立支援のための助成金に関しての情報提供も重要となろう。さらにいえば、市内事業所において子育て支援よりも介護支援は不十分といえる。高齢化率の上昇による要介護者の増加に伴い、今後は、男女を問わず育児・介護休業対象者が増える可能性は高い。就労を継続するための介護との両立支援制度の推進は課題である。介護支援の措置についての制度化を進める必要があり、事業所への情報提供と啓発が必要である。

4. 女性の再就労について

2016年の国立社会保障・人口問題研究所『第15回出生動向基本調査』によると、女性の半数は第1子出産を機に離職しており、結婚による離職割合を合わせると約7割の女性が結婚と育児で仕事を辞めている。離職後の女性が再就労する場合は、2019年度「労働力特別調査（詳細集計）」によると、パートタイムなどの非正規の割合が高く、女性全体の非正規雇用率は56.0%にのぼる。離職女性に対する企業の採用募集状況について、2014年度『出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査』（厚生労働省委託調査、「女性の再就職調査」という）では、「正社員の中途採用」は77.4%、「フルタイムの非正社員」は63.1%、「短時間の非正社員」は57.1%となっている。また、同調査で再雇用制度（定年後の再雇用制度を除く）の整備状況をみると、従業員規模「100人以下」では15.2%が導入している。

今回調査においても、これらの離職女性への企業の採用状況をたずねた。

まず、再雇用制度の有無についてだが、今回調査では、定年後の再雇用制度を除いてはしないため、「設けている」が約3割あり、「女性の再就職調査」よりも高い。規模が小さい事業所では「現在検討中」の割合が高く、女性管理職のいる事業所では「設けている」が約4割で高い。正規雇用した従業員は約3割、非正規雇用した従業員は約2割で、前回調査より、非正規雇用が12ポイント増えている。企業規模の小さい「31～100人」の事業所では正規従業員での再雇用が6割台半ばで最も高い。再雇用された従業員の性別では、非正規雇用では女性が多く、正規雇用は男性が多くなっているのは定年後の再雇用の場合も含まれているためと思われる。

次に、女性の正規従業員の中途採用については、この3年間で「採用した」事業所は約4割あり、前回調査より9.1ポイント増えている。企業規模別では「30人以下」では「採用した」は約3割と低い。女性管理職がいる事業所では5割を超え、いない事業所を17.8ポイント上回っている。なお、「医療・福祉」では約6割で最も高い業種であるものの、「女性の再就職調査」では募集についての数値で参考に留まるが「医療・福祉」は約9割と高く、全国平均よりは下回る。

女性正規従業員を中途採用した理由は「即戦力となる人を必要としたため」と「退職者の補充のため」が約7割と高く、どちらも前回調査より増加している。女性を中途採用する場合に重視する主な条件は、正規雇用と非正規雇用に分けてたずねたところ、正規では「仕事上の能力・経験」は7割強、「人柄」は6割強で高い項目だが、非正規ではこれらの項目の割合も高いものの5割台半ばで、「働ける時間や日数や曜日」が約5割と高くなっている。

女性のパートタイム労働者の雇用について、パート労働者を雇用している事業所の調査結果をみてもみる。

なお、女性を中心に拡大したパートタイム労働については、適切な雇用管理が行われるよう1993（平成5）年に「パートタイム労働法」が公布され、2014（平成26）年までに2回改正された。2020（令和2）年に、「パートタイム・有期雇用労働法」が施行（中小企業は2021年4月1日）され、正社員との均等待遇の確保のための措置が義務化された。

今回調査では、パートタイム労働者を雇用している理由は、「短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから」が4割強で最も高く、次いで「人件費が割安だから（労務コストの効率化）」が約3割で前回調査よりやや低くなっており、「経験・知識・技能のある人を採用したいから」と「正規従業員の採用、確保が困難だから」が2割強で前回調査よりやや高くなっていた。「退職した正規従業員を再雇用したいから」も前回調査よりやや高くなっていた。ここでも労働力の確保が事業所の課題となっていることがわかる。

パートタイム労働者が担当している業務は、「正規従業員の補助」が6割弱、「単純作業」が3割台半ばと補助的・定型的仕事を中心ではあるが、「正規従業員と同じ基幹的作業」も3割台半ばとな

っている。「正規従業員と同じ基幹的作業」は、『100人以下』の規模の事業所で高く、「医療・福祉」と「その他」で約5割と高く、「卸売・小売業」「サービス業」「運輸業」では低くなっている。また、「専門的知識・技術が必要な業務」では、「運輸業」「医療・福祉」で高くなっている。

パートタイム労働者に適用されているものは「就業規則」「昇給」が5割台、「賞与」「正規従業員への転換」が4割台で上位にあげられている。前回調査と比べると、すべての項目で割合は増えており、特に「就業規則」と「正規従業員への転換」は約7～10ポイント高くなっている。業種別では、正規従業員と同じ基幹的作業が半数を占める「医療・福祉」では、「就業規則」「賞与」「正規従業員への転換」などが高くなっていた。企業規模別では、「31～100人」で「就業規則」「正規従業員への転換」「賞与」「昇給」などが適用されている割合が高い。正規従業員と同じ業務を担当させている場合には待遇をよくする傾向が伺える。

パートタイム労働者の今後の活用方法は、「正規従業員の補助として使っていきたい」が4割強と高いが、「正規従業員とともに基幹的労働力として使っていきたい」「専門知識・技術が必要な場合の労働力として使っていきたい」も上位の項目で、この2つの項目は前回調査よりも約9～10ポイント高くなっている。また、この2つの項目は「医療・福祉」と「その他」で他の業種に比べて割合が高い。企業規模の小さい「31～100人」では、「正規従業員とともに基幹的労働力として使っていきたい」が7割にのぼるが、「正規従業員の補助として使っていきたい」「単純作業等の労働力として使っていきたい」の割合も他の規模に比べて高くなっている。

「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」事業所は2割台半ばで、やはり、「医療・福祉」で高く、「30人以下」の事業所で高い。職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の割合は「5割以上」の事業所は3割を超えており、前回調査と比べても割合は増える傾向にある。

このような職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の賃金について、「バランスがとれている」事業所は約8割で前回調査よりも19.3ポイント増加している。「現在バランスがとれていないが、今後とれるように見直したい」が約1割あり、ほとんどの事業所では今後も含めるとバランスが取れていることになる。また、「バランスがとれている」は業種別では「医療・福祉」、企業規模別では「30人以下」の事業所で高い。

パートタイム労働者から正規従業員への転換制度については、「ある」事業所と「ない」は4割台半ばで拮抗している。業種別では「医療・福祉」で「ある」が6割弱で高いが、「正規従業員と同じ基幹的作業」の比率の低かった「卸売・小売業」と「サービス業」で約3割と低くなっている。「ある」は企業規模が大きくなるほど高くなっている。女性管理職がいる事業所では「ある」が約6割でいない事業所を大きく上回っている。

パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定が法律で義務づけられているが、その対応状況は「規定済、対応済」と「整備に向けて準備中」を合わせて4割台半ばに留まる。「未検討」と「義務付けられていることを知らない」を合わせると約2割ある。業種では「医療・福祉」「その他」「運輸業」、企業規模が大きい事業所ほど、女性管理職がいる事業所で対応をしている割合が高くなっている。

以上のことより、女性のパートタイム労働者の事業所における位置づけは、規模の小さな事業所や「医療・福祉」の分野では重要化しており、それに対応した待遇の改善も進みつつあることもわかる。しかしながら、法律で定められたことへの取組みが不十分な事業所も少なくない。

新法に基づき、事業所へは待遇改善の促進を働きかけ、認知を高める必要があるだろう。非正規雇用労働者対象にも労働者の権利について情報を提供していくことも求められる。

5. ワーク・ライフ・バランスについて

ワーク・ライフ・バランスについては、2007（平成19）年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定され、性別に関わらず雇用労働者が家庭的責任を担うための環境整備に向け、国や市や事業主の取組みが進められてきた。また、少子高齢化による労働人口の減少や長時間労働時間による過労死などの問題解決のために、「働き方改革関連法」が2019（平成31）年4月から施行され、労働時間の見直しは事業主の必須となっている。第5次男女共同参画計画の基本方針においても、性別に関わらず、経済的自立と家事・育児・介護との両立に加えて、個人としての多様な活動における役割と責任が果たすこととの両立が豊かな人生となるとして、働き方・暮らし方の重要性を指摘している。

今回調査では、ワーク・ライフ・バランスの認知について、「知っている」は4割強で、前回調査より約12ポイント増え、認知は向上している。但し、企業規模が「30人以下」の事業所、女性の管理職がない事業所では認知が低くなっている。

「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みについて、「取り組む必要がある」という回答は2割台半ばで「どちらかといえば取り組む必要がある」をあわせた『必要がある』と考える事業所は6割台半ばとなり、認知度同様に前回調査より約10ポイント増えている。また、「ワーク・ライフ・バランス」の認知とは相関しており、認知の低かった企業規模が「30人以下」の事業所、女性の管理職がない事業所では、取組みに対する『必要がある』は低くなっている。

「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みが必要と考える理由について、第1位は「従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する」で7割を超えて高い。第2位の「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」が4割台半ばで、前回調査と比べると9.3ポイント増と増え幅が最も高い項目で、労働力の確保が課題となってきたことがうかがえる。

「ワーク・ライフ・バランス」推進のための実際の取組みは、「仕事の進め方や内容の見直し」が5割を超え高く、次いで「従業員の働き方に関するニーズの把握」「複数の仕事をこなせる人材の育成」「経営者の意識改革」「労働時間の見直し」が3割台で続く。前回調査と比べると、上位の項目は「経営者の意識改革」以外はすべて高くなっており、特に「従業員の働き方に関するニーズの把握」が14.3ポイント増と高く、取組みが進んできていることがわかる。

「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために導入されている制度としては、「育児・介護のための短時間勤務制度」「再雇用制度」が4割強で高く、「パートタイム労働者のうち、希望するものを正規従業員に登用する制度」「従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」が3割台となっている。また、前回調査と比べると、各項目の比率は高くなっており、特に「メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など」は10.5ポイント増と高くなっている。従業員の性別で制度の利用状況をみると、ほとんどの制度は女性の方が男性よりも利用が多い。特に女性の利用が多い制度は、「短時間正社員制度」で、女性は約7割だが男性は殆どなく、他にも「育児・介護のための短時間勤務制度」「従業員の自己研鑽のための短時間勤務制度」といった勤務時間を調整できる制度で女性の利用が多くなっている。また、前回調査と比べると、女性では上位の「短時間正社員制度」「従業員の自己研鑽のための短時間勤務制度」に加えて「正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度」が増えており、女性では非正規雇用と正規雇用との間の柔軟な働き方についての制度の利用が高くなっている。男性では、「在宅勤務（テレワーク）制度」が42.3ポイント高くなっており、新型コロナ禍の働き方への影響がうかがえる。

6. ハラスメント防止対策について

2019（令和元）年に、「労働施策総合推進法」が改正され、職場のパワー・ハラスメント（以下、パワハラという）対策が法制化され、防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務になった。また、セクシュアル・ハラスメント（以下セクハラという）やマタニティハラスメント（以下マタハラという）の防止対策も男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正により、雇用主の義務が強化されてきている。

職場におけるハラスメント防止対策については、「セクハラ」「パワハラ」では約4割、「マタハラ」が3割強の事業所が取組んでいる。取り組みの割合が低いのは、「建設業」「サービス業」、規模が小さい企業、女性管理職がない事業所となっている。

ハラスメント対策の具体的な取り組みとしては、「ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」が6割台半ばで高く、「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」が約6割、「就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している」が4割台半ばと高かった。「ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」は、防止対策の割合が低かった「建設業」「サービス業」、女性管理職のいない事業所では高くなっていた。

「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」事業所で、相談を受けているのは、「人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等」が約8割にのぼる。「医師、保健師、臨床心理士、産業カウンセラーなど」が約2割、「外部の専門機関」は1割台半ばで、これらの専門的な相談窓口は、前回調査と比べると割合が減っている。過去3年間に、セクハラに関する相談等が「あった」事業所は3.7%（12事業所）に留まる。件数はわずかだが、相談があった事業所にその後の対応をたずねたところ、ほとんどの事業所で「被害者から事実確認のために事情を聴取した」「加害者とされた者から事実確認のために事情を聴取した」を実施している。また、前回調査と比べると「被害者から、どのような解決方法および事業所の対処を望むか聴取した」「再発防止のために職場環境の見直しや周知・研修を行った」「被害者に対しメンタルケアを行った」「対処した内容や経過について被害者へ説明を行った」など被害者救済の項目が増えている。

以上のことより、ハラスメント対策は規模の小さな事業所では取り組みが進んでいないことがわかる。しかし、この5年間でハラスメント対策の法的整備は進んでおり、たとえ規模が小さいとしても、半数以上の事業所が法の定めを守っていないことは大きな課題である。また、相談窓口が内部に留まる傾向が伺え、第三者性をどう担保するかも重要となってきている。安心して働ける就労環境整備のためには、法律に関してさらなる啓発が必要である。内部での相談窓口の設置や防止研修が困難な市内の小規模事業所に対しては、行政の相談窓口の周知を高めたり、外部の相談窓口の情報やハラスメント対策のための研修機会を提供していくことなど工夫が必要である。

7. 行政の取り組みについて

男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政に望むことは「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」が4割台半ば、「介護施設などの充実」が約3割と高く、特に、女性従業員や女性管理職の比率の高い「医療・福祉」で高く、従業員が子育てや介護と仕事とを両立させるためには、事業所にとって施設の充実はますます切実となっていることがわかる。第3位に「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」（18.9%）があげられているが、子育てで仕事を離れた女性が就労の場に復帰するための行政の支援は、即戦力を求める小規模事業所では重要となる。

前回調査と比べると、「企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講

Ⅲ 調査結果のまとめ

座・研修会の実施」「男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発」などがやや高くなっており、雇用主側へ向けた両立支援に関する情報提供も求められている。また、「在宅勤務（テレワーク）制度の導入支援」「ホームページ、SNSなどによる情報提供」などの項目もやや増加しており、コロナ禍での働き方の変化やIT化に応じた情報提供の仕方など、新しい課題に対しても行政の対応が求められている。

今回調査を概観すると、今回調査対象の大半を30人以下の事業所が占めており、小規模事業所では法律があっても運用できていない状況が伺える。小規模事業所の特徴として、従業員の個別の事情を把握しやすいことや経営者の意思決定が速いことなどがあり、これらの利点を活かした情報提供が求められる。男女がともに働きやすい環境づくりを進めるための国や県の助成金制度などの情報を事業所に対して提供する場を市が設定することも検討されたい。また、小規模事業所ではトップの影響が大きいことから、経営者や管理職を対象とした啓発も効果は大きい。さらに、男性の働き方が家族的責任と両立できるよう、ワーク・ライフ・バランスの情報提供や啓発も重要である。また、調査結果から、女性管理職のいる事業所では非正規雇用女性の待遇改善や両立支援のための環境整備が進んでいることが明白であった。女性管理職の意義を広く周知し、市内のモデルとなる事業所を広報することはよい影響を与えるといえよう。

◎参考資料
使用した調査票

飯塚市女性の労働状況に関する事業所調査

【調査ご協力のお願い】

日頃から本市の男女共同参画の推進に多大なご協力をいただき、厚くお礼を申し上げます。

本市では、市民一人ひとりが性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するために、「第2次飯塚市男女共同参画プラン」を策定しており、基本目標のひとつに「あらゆる分野における女性の活躍推進」を掲げ、様々な取組みを進めているところです。

このプランの期間は平成29年度から令和8年度までとなっており、計画の中間年にあたる令和3年度に見直しを行います。本市に所在する事業所における従業員の就業状況を把握するとともに、ご意見をお聴きし、施策に反映させたいと考えております。

調査結果は統計的に処理し、御社が特定される形で公表されることはありません。お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査にご協力くださいますようお願いいたします。

令和3年1月

飯塚市長 片 峯 誠

アンケート調査票は、記入後、同封しております封筒（切手不要）に入れて、**1月29日（金）**までに郵便ポストに投函してください。

【記入にあたってのお願い】

1. このアンケート調査票のご記入は、経営者（代表者）もしくは人事担当者（責任者）の方をお願いします。
2. 回答の記入は、各質問の指示に従って、該当する番号に○印もしくは所定の記入欄に数字をご記入ください。
3. 各質問のご回答は、特に説明がないかぎり、あてはまる項目の番号に○をおつけください。質問文に「1つ」、「すべて」など指定がある場合は、その指示に従ってお答えください。
4. 質問によっては回答していただく方が限られる場合がありますので、案内にそってお答えください。
5. 「その他」を選ばれたときは、お手数ですがその内容を（ ）の中に具体的に記入してください。
6. 回答は、令和3年1月1日現在にてご記入ください。

[調査主体] 飯塚市市民協働部 男女共同参画推進課 担当：田代
TEL 0948-22-5500（内線1425）

貴事業所の概要についておたずねします。

◎以下の各項目につき、該当するものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。

事業所区分	1. 単独事業所	2. 本社・本店	3. 支社・支店等
業種	1. 建設業 2. 製造業 3. 情報通信業 4. 運輸業	5. 卸売・小売業 6. 不動産業 7. 飲食店・宿泊業 8. 医療・福祉	9. 教育・学習支援業 10. サービス業 11. その他（具体的に： ）
貴社の 常用労働者数	※本社（本店）、支社（支店）等、全体を含めた常用労働者数に○をつけてください 1. 30人以下 3. 51～100人 5. 301人以上 2. 31～50人 4. 101～300人		
経営組織	1. 個人経営 4. 合名・合資・相互会社 2. 株式会社 5. その他（具体的に： ） 3. 有限会社（旧商法における）		

常用労働者数は問1の(注)をご参照ください。

問1. 貴事業所の常用労働者（正規従業員およびパートタイム労働者）の人数を、下記の(注)を参照しご記入ください。該当者がいない欄は、「0」を記入してください。

	常用労働者数 (正規従業員+パートタイム労働者)	正規従業員数	パートタイム労働者数
男性	人	人	人
女性	人	人	人

(注)・「常用労働者」とは①期間を決めずに、または1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者、及び②臨時、日雇い、パートタイム等の労働者で前2ヵ月(11月、12月)の各月にそれぞれ18日以上雇われている者をいいます。
・「正規従業員」とは、いわゆる正社員で期間を定めずに雇われている者をいいます。
・役員は正規従業員数に含めないでください。

問2. 貴事業所の常用労働者（正規従業員およびパートタイム労働者）の大まかな平均勤続年数としてあてはまるものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。

	正規従業員	パートタイム労働者
男性	1. 3年未満 4. 10～15年未満 2. 3～5年未満 5. 15年以上 3. 5～10年未満	1. 1年未満 4. 5～10年未満 2. 1～3年未満 5. 10年以上 3. 3～5年未満
女性	1. 3年未満 4. 10～15年未満 2. 3～5年未満 5. 15年以上 3. 5～10年未満	1. 1年未満 4. 5～10年未満 2. 1～3年未満 5. 10年以上 3. 3～5年未満

問3. 貴事業所で係長級以上の管理職(男女)は何人ですか。そのうち女性は何人ですか。

下表に具体的な人数を記入してください。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

役職	総数		うち女性	
	人	人	人	人
部長相当職				
課長相当職				
係長相当職				
計	A	人	B	人
役員		人		人

(注)管理職について

- ・管理職には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれる役職を含みます。
- ・部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長職等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

◎貴事業所の女性管理職の割合

B/A	(%)	← (女性計/総数計×100) ※小数点第1位まで(少数点第2位を四捨五入)
-----	-----	---

問3-1. 【問3で女性管理職がいる事業所に】

女性の管理職の配置部署であてはまるものすべてに○をつけ、女性管理職人数を記入してください。

1. 総務・人事・経理	_____人
2. 企画・マーケティング・広報	_____人
3. 情報処理	_____人
4. 営業	_____人
5. 販売・サービス・接客	_____人
6. デザイン・編集・制作	_____人
7. 生産・製造	_____人
8. その他(具体的に: _____)	_____人

問3-2. 【問3で女性管理職の割合が10%未満の事業所に】

女性の管理職が少ない(あるいは全くいない)のはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 該当する資格(社内試験合格者を含む)を持った者が少ない(いない)から	
2. 該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)から	
3. 該当する勤続年数や年齢に達した者が少ない(いない)から	
4. 管理職を希望する女性が少ない(いない)から	
5. 家庭的責任との関係で仕事の融通がきかないから	
6. 出産、育児、介護等による一時休職が予想されるから	
7. 結婚や出産を機に退職する女性が多いから	
8. 男性を管理職に登用するのが慣行であるから	
9. 女性管理職のモデル例が少ない(いない)から	
10. その他(具体的に: _____)	

問4. 今後、自社の女性管理職割合を増やしたいと思いますか。

1. 増やしたいと思う → 問5へ
2. 可能であれば増やしたいと思う → 問5へ
3. 増やしたいとは思わない → 問4-1へ

問4-1. 【問4で3. と答えた事業所に】

その理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 女性従業員の意識が低いから
2. 結婚・出産・育児・介護等で離職する女性が多いから
3. 残業・出張・転勤等への柔軟な対応ができないから
4. 従業員に占める女性の割合が少ないから
5. 管理職ポストの絶対数が少ないから
6. 役員・管理職の理解・関心が薄いから
7. 顧客や取引先の理解が不十分だから
8. その他（具体的に：)

問5. 貴事業所では、女性管理職の登用目標を設定していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | | | |
|-------------|---------|--------------|-----------|
| 1. 設定している | } → 問6へ | 3. 設定していない | } → 問5-1へ |
| 2. 今後設定する予定 | | 4. 設定する予定はない | |

問5-1. 【問5で3. または4. と答えた事業所に】

自社の女性管理職の登用目標を設定していない（もしくは設定する予定はない）理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 目標を設定することが義務化されていないから
2. 目標を設定することに対する優遇策がないから
3. どのくらいの目標値にすればよいかわからないから
4. 目標を設定することに対して必要性を感じないから
5. 採用時に女性を積極的に採用していないから
6. これまでに登用した管理職が成果や実績を上げていないから
7. 管理職候補の人材が育っていないから
8. 経営層が明確に管理職への登用を表明していないから
9. 管理職候補女性の能力・意欲の底上げのための教育訓練や研修等には取り組んでいないから
10. その他（具体的に：)

女性従業員の活躍推進についておたずねします。

問6. 貴事業所では、女性活躍推進への取組みを進めていますか。どちらか1つに○をつけてください。

1. 進めている → 問6-1、問6-2へ 2. 進めていない → 問6-3へ

問6-1. 【問6で1. と答えた事業所に】

貴事業所で、進めている女性活躍推進のための具体的な取組みとして、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用
2. 性別に関係なく、能力主義による人事管理方針
3. 出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実
4. 女性用のトイレ・更衣室などの設備の充実
5. 事業所内保育施設の設置
6. 女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置
7. 体力面での個人差を補う器具や設備を設置するなど、働きやすい職場環境づくり
8. 女性の活躍推進に関する担当者の設置
9. 男女共同参画に関する研修を行うなど、従業員への意識啓発
10. 管理職に対し、女性活躍の重要性についての研修などによる意識啓発
11. 女性従業員を対象とした能力開発・意識向上の研修などの実施
12. 時短勤務・在宅勤務（テレワーク）※など勤務形態の多様化
13. その他（具体的に： _____)

※在宅勤務(テレワーク):情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。
従業員は自宅等で勤務し、会社とはパソコンとインターネット、電話等で連絡を取る。

問6-2. 【問6で1. と答えた事業所に】

自社の女性活躍推進への取組みを進めている理由としてあてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 優秀な人材の確保・定着のため
2. 労働力確保のため
3. 女性従業員が望んでいるから
4. 国や自治体が推進しているから
5. 企業のイメージアップになるから
6. 女性の視点を活かした商品開発やサービスなどができるから
7. その他（具体的に： _____)

問6-3. 【問6で2. と答えた事業所に】

自社の女性活躍推進への取組みを進めていない理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 取組みをしなくても優秀な人材は集まるから
2. 取組みをしなくても労働力確保は十分だから
3. 女性従業員が望んでいないから
4. 女性従業員がいないから
5. 取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから
6. その他（具体的に： _____)

育児休業制度についておたずねします。

問7. 貴事業所では、就業規則等の文書の中で、育児休業制度についての規定を明示し、周知していますか。
どちらか1つに○をつけてください。

1. はい → 問7-1へ
2. いいえ → 問8へ

問7-1. 【問7で1. と答えた事業所に】

休業期間をどのように定めていますか（子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか）。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 子が1歳未満（パパ・ママ育休プラス* 1歳6ヶ月までの延長も含む）
2. 子が1歳以上2歳未満
3. 子が2歳以上3歳未満
4. 子が3歳以上

（注）子どもの年齢ではなく年数で決めている場合は、子どもの年齢に換算してお答えください。

*パパ・ママ育休プラス：父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間育児休業を取得可能とする制度。

問8. 育児休業を取得した際の、賃金の取り扱いについてあてはまるもの1つに○をつけ、「2. 一定額を支給」または「3. 基本給の一定割合を支給」に該当する場合、具体的な数値についてもお答えください。

1. 全額支給
2. 一定額を支給 ⇒ (_____) 円
3. 基本給の一定割合を支給 ⇒ (_____) 割
4. 支給しない（雇用保険の育児休業給付金のみ支給）
5. その他（具体的に： _____)

問9. 貴事業所では、女性従業員が結婚や出産をきっかけとして休職・退職することについてどのように考えられていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい
2. 一旦退職しても、育児が一段落したら、再雇用制度を利用して復職してほしい
3. 結婚するまで働いて、結婚を機に退職してほしい
4. 出産するまで働いて、出産を機に退職してほしい
5. わからない

問10. 貴事業所では、男性従業員の育児休業取得など育児参加を促進するためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 妻が育児に専念できる場合（専業主婦の場合等）でも、妻の産後8週間は夫である男性従業員が育児休業を取得できることを周知する
2. 育児休業制度に関する管理職向けの研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める
3. 育児休業制度に関する従業員向けの研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める
4. 経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する
5. 復帰後のポスト等の待遇について、情報提供する
6. 勤務時間、勤務地、担当業務等の限定制度を導入し、特に子育て期の従業員の利用を図る
7. 男性の育児休業取得に関する好事例を収集し、男性従業員に紹介する
8. 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入などを通じ、所定外労働の削減を図る
9. 年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる
10. その他（具体的に： _____）
11. 措置は何も講じていない

問11. 貴事業所では、育児休業中の従業員の円滑な職場復帰を図るためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 休業中に情報（社内報、Eメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する
2. 職場復帰のための講習（職場復帰前講習、職場復帰後講習）を実施する
3. 相談窓口を設ける
4. その他（具体的に： _____）
5. 措置は何も講じていない

問12. 貴事業所では最近3年間に、産前産後休暇及び育児休業中の従業員のいる職場に代替要員を採用しましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | |
|--------------------|----------------|
| 1. すべての取得者について採用した | → 問12-1へ |
| 2. 一部の取得者について採用した | → 問12-1、問12-2へ |
| 3. 採用しなかった | → 問12-2へ |
| 4. 休業者がいなかった | → 問13へ |

問12-1. 【問12で1. または2. と答えた事業所に】

採用した代替要員の内容について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 新規に正規従業員を採用した |
| 2. 新規にパートタイム労働者、派遣社員など臨時で従業員を採用した |

問12-2. 【問12で2. または3. と答えた事業所に】

代替要員(の一部)を採用しなかったのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | |
|-------------------------------|
| 1. 休業者が出ても現有人員で対応できるから |
| 2. 募集したが、適当な人材がなかったから |
| 3. 代替要員採用に人件費・コストがかかるから |
| 4. 休業期間が短く、休業中に代替要員を戦力化できないから |
| 5. 休業者が復職した時、代替要員の配属に困るから |
| 6. 休業者が復職した時、復職者の配属に困るから |
| 7. その他(具体的に：) |

介護休業制度*についておたずねします。

※介護休業制度:対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得可能

問13. 貴事業所では、就業規則等の文書の中で、介護休業制度についての規定を明示し、周知していますか。どちらか1つに○をつけてください。

- | | |
|----------------|---------------|
| 1. はい → 問13-1へ | 2. いいえ → 問14へ |
|----------------|---------------|

問13-1. 【問13で1. と答えた事業所に】

対象家族1人あたりの休業期間をどのように定めていますか。どちらか1つに○をつけてください。

- | | |
|------------|----------------|
| 1. 通算93日まで | 2. 通算93日を超える期間 |
|------------|----------------|

再雇用制度*の実施状況についておたずねします。

※再雇用制度:ここでは妊娠、出産、育児、介護等の理由により退職した男女従業員を、同一企業に再び雇用する制度をいいます。

問18. 貴事業所では再雇用制度を設けていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1. 設けている → 問18-1へ
- 2. 現在検討中 → 問19へ
- 3. 設けていないし検討もしていない → 問19へ

問18-1. 【問18で1. と答えた事業所に】

過去3年間に、この制度により再雇用した従業員がいますか。いる場合は、それぞれ人数もご記入ください。

- 1. 正規従業員で雇用した者がいる → 女性（ ）人 男性（ ）人
- 2. 非正規従業員で雇用した者がいる → 女性（ ）人 男性（ ）人
- 3. 再雇用した者はいない

女性の再就職状況についておたずねします。

問19. 貴事業所ではこの3年間に、中途採用した女性の正規従業員がいますか。どちらか1つに○をつけてください。

- 1. 採用した → 問19-1へ
- 2. 採用していない → 問19-2へ

問19-1. 【問19で1. と答えた事業所に】

女性の正規従業員を中途採用したのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1. 即戦力となる人を必要としたため
- 2. 自社で育成できない人材を採用するため
- 3. 退職者の補充のため
- 4. 事業の拡大に対応するため
- 5. 新卒者が採用できなかったため
- 6. その他（具体的に： _____）

問19-2.【問19で2. と答えた事業所に】

女性の正規従業員を中途採用しなかったのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 需要そのものがなかったため	6. 人事異動が難しいため
2. 長期勤続が期待できないため	7. 職業意識が低いため
3. 家事などで仕事に支障がでるため	8. 過去の経験や技術があてにならないため
4. 残業や休日出勤ができないため	9. その他
5. 新卒者に比べて教育訓練が難しいため	(具体的に：)

問20. 中途採用を実施する際に重視する主な条件は何ですか。女性の正規従業員、女性の非正規従業員それぞれについて、あてはまるものを3つまで選び番号を下の枠内に記入してください。
過去3年間に中途採用を実施していない事業所も、考え方をお知らせください。

1. 仕事上の能力・経験	5. 人柄
2. 資格	6. 健康・体力
3. 学歴	7. 働ける時間や日数や曜日
4. 年齢	8. その他(具体的に：)

○女性の正規従業員 →

--	--	--

○女性の非正規従業員 →

--	--	--

女性のパートタイム労働者の雇用についておたずねします。

令和3年1月1日現在、パートタイム労働者を雇用している事業所のみお答えください。
パートタイム労働者を雇用していない事業所は問28へお進みください。

「パートタイム労働者」とは、次のいずれかの条件を満たす人です。

- ・1週間の所定労働時間が通常の労働者(正規従業員)よりも短い労働者
- ・事業所において「パート」「パートタイマー」「定時社員」「契約社員」「準社員」「アルバイト」等の名称の如何を問わず、常用労働者の中で正規従業員以外の労働者として処遇されている人をさしています。ただし、学生アルバイトと派遣社員は除きます。

問21. パートタイム労働者の雇用理由は次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 人件費が割安だから（労務コストの効率化） 2. 業務が増加したから 3. 正規従業員の採用、確保が困難だから 4. 人が集めやすいから 5. 繁忙期に対処するための一時的な増員だから 6. 短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから 7. 経験・知識・技能のある人を採用したいから 8. 簡単な仕事内容だから 9. 仕事が減ったときに雇用調整が容易だから 10. 退職した正規従業員を再雇用したいから 11. その他（具体的に： _____) |
|--|

問22. パートタイム労働者が担当している業務の位置づけは次のうちどれですか。あてはまるもののうち高い割合のものを3つまで選び○をつけてください。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 正規従業員の補助 2. 単純作業 3. 正規従業員と同じ基幹的作業 4. 店長・リーダーなどの管理的業務 5. 専門的知識・技術が必要な業務 |
|---|

問23. パートタイム労働者に適用されているものすべてに○をつけてください。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 昇給 2. 賞与 3. 退職金 4. 昇進 5. 正規従業員への転換 6. 就業規則 7. 特にない |
|---|

問24. パートタイム労働者の今後の活用方法としての方針・考えは次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 正規従業員の補助として使っていきたい 2. 単純作業等の労働力として使っていきたい 3. 正規従業員とともに基幹的労働力として使っていきたい 4. 正規従業員に代えて基幹的労働力として使っていきたい 5. 専門知識・技術が必要な場合の労働力として使っていきたい 6. 店長やリーダーなどの管理的職務を担わせていきたい 7. パートタイム労働者から派遣社員・契約社員に切り替えていきたい 8. 特に方針・考えはない |
|--|

◎参考資料

問25. パートタイム労働者のうち、「職務」と「責任」の両方が正規従業員とほとんど同じ者はいますか。どちらか1つに○をつけてください。

- | |
|---|
| 1. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じパートタイム労働者がいる
→ 問25-1、問25-2へ |
| 2. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じパートタイム労働者はいない → 問26へ |

問25-1. 【問25で1. と答えた事業所に】

職務・責任が正規従業員とほとんど同じパートタイム労働者がパートタイム労働者全体に占める割合はどの程度ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 1割未満 | 3. 3割以上5割未満 |
| 2. 1割以上3割未満 | 4. 5割以上 |

問25-2. 【問25で1. と答えた事業所に】

職務・責任が正規従業員とほとんど同じパートタイム労働者の1時間当たりの賃金と正規従業員の1時間当たりの賃金はバランスがとれていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | |
|---------------------------------|
| 1. バランスがとれている |
| 2. 現在バランスがとれていないが、今後とれるように見直したい |
| 3. 現在バランスがとれておらず、今後も見直す予定はない |
| 4. その他（具体的に： _____) |

問26. パートタイム労働者から正規従業員への転換制度を設けていますか。どちらか1つに○をつけてください。

- | | |
|------------|------------|
| 1. 転換制度がある | 2. 転換制度はない |
|------------|------------|

問27. パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定の整備が義務付けられていますが、貴事業所の対応状況はいかがですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

（施行期日：令和2年4月1日。中小企業の適用は令和3年4月1日）

- | |
|---------------------|
| 1. 規定済、対応済 |
| 2. 整備に向けて準備中 |
| 3. 対応を検討中 |
| 4. 未検討 |
| 5. 義務付けられていることを知らない |

ワーク・ライフ・バランス※（仕事と生活の調和）についておたずねします。

問28. 「ワーク・ライフ・バランス」の意味を知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 知っている
2. 知らない
3. 意味までは知らないが、見聞きしたことはある

問29. 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための取組みについて貴事業所はどう思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 取り組む必要がある → 問29-1、問29-2へ
2. どちらかといえば取り組む必要がある → 問29-1、問29-2へ
3. どちらかといえば取り組む必要はない → 問29-3へ
4. 取り組む必要はない → 問29-3へ

問29-1. 【問29で1. または2. と答えた事業所に】

取り組む必要があるとした理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを2つまで選び○をつけてください。

1. 多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる
2. 従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する
3. 仕事の進め方が合理的に見直されて効率が高まる
4. 多様な人材の能力を活かすことで、様々なニーズや環境の変化への対応が可能となる
5. 仕事以外の活動に関わることで得た視点の広がりや創造性が、企業にフィードバックされる
6. その他（具体的に： _____)

問29-2.【問29で1. または2. と答えた事業所に】

具体的にはどのような取組みが必要だと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 経営者の意識改革
2. 労働時間の見直し
3. 在宅勤務（テレワーク）の導入
4. 仕事の進め方や内容の見直し
5. ITを活用した業務の効率化
6. 労働時間に関わらず、成果に応じて評価する制度の導入
7. 従業員の働き方に関するニーズの把握
8. 多様な休暇制度や短時間勤務制度の導入
9. 複数の仕事をこなせる人材の育成
10. 仕事や人の合理的な配分が可能で柔軟な組織づくり
11. 職場風土の改革
12. 両立支援に関する情報の提供
13. その他（具体的に： _____)

問29-3.【問29で3. または4. と答えた事業所に】

取り組む必要がないとした理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを2つまで選び○をつけてください。

1. 特に対策をしなくても優秀な人材は集まるから
2. 特に対策をしなくても業績は良好だから
3. 人的・財政的余裕がないから
4. 企業の発展につながるとは思えないから
5. ワーク・ライフ・バランスの考え方がまだ社会全体に根付いていないから
6. その他（具体的に： _____)

※ワーク・ライフ・バランス:「仕事と生活の調和」のことをいい、「仕事と生活の調和」が実現した社会では、『国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる』とされています。飯塚市では、ワーク・ライフ・バランスを推進しています。

問30. 貴事業所では「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために、次のような制度を設けていますか。次のア～シについて、あてはまるものを選び番号に○をつけてください。また、制度が「ある」と答えた事業所は、その制度の利用者の有無(男女別)についてもお答えください。

(注)制度が「ある」とは就業規則等、文書で規定されていることや、慣行としてあることをいいます。

	制度の有無		利用者の有無			
	ある	ない	女性		男性	
			いる	いない	いる	いない
ア. 育児・介護のための短時間勤務制度	1	2	1	2	1	2
イ. 従業員の自己研鑽のための短時間勤務制度	1	2	1	2	1	2
ウ. 従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度	1	2	1	2	1	2
エ. フレックスタイム制度	1	2	1	2	1	2
オ. 在宅勤務（テレワーク）制度	1	2	1	2	1	2
カ. 短時間正社員制度	1	2	1	2	1	2
キ. 地域限定正社員制度	1	2	1	2	1	2
ク. パートタイム労働者のうち、希望するものを正規従業員に登用する制度	1	2	1	2	1	2
ケ. 正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度	1	2	1	2	1	2
コ. 再雇用制度	1	2	1	2	1	2
サ. メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など	1	2	1	2	1	2
シ. その他（具体的に： ）	1	2	1	2	1	2

ア. イ. 短時間勤務制度:通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいい(原則6時間)、労働基準法に基づく「育児時間」は含まない。

エ. フレックスタイム制度:1ヵ月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、従業員がその範囲内で各日の始業及び就業の時刻を自由に選択して働くことができる制度。

カ. 短時間正社員:フルタイム(1日の所定労働時間が8時間程度で週5日勤務を基本とする)の正社員と比べて、1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が短い正社員のこと。

キ. 地域限定正社員:勤務地が限定された正社員で、転勤することなく働くことができる。

サ. メンタルヘルスケア:事業所において事業者が講ずるよう務めるべき従業員の心の健康の保持増進のための措置のこと。

ハラスメント対策についておたずねします。

問31. 貴事業所では職場におけるハラスメントの問題について取り組みを行っていますか。ア～ウについて、あてはまる番号に○をつけてください。

	取り組んでいる	今後取り組む 予定である	取り組んで いない
ア. セクシュアル・ハラスメント	1	2	3
イ. パワー・ハラスメント	1	2	3
ウ. マタニティ・ハラスメント	1	2	3

ア.セクシュアル・ハラスメント:「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されること。

イ.パワー・ハラスメント:職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為のこと。

ウ.マタニティ・ハラスメント:上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されること。

問31-1.【問31で1つでも「1. 取り組んでいる」と答えた事業所に】

具体的にどのような取り組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している
2. 就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している
3. 従業員に対してハラスメントに関する研修等を行っている
4. 管理職に対してハラスメントに関する研修等を行っている
5. ハラスメント防止のための組織（人権擁護組織等）を設けている
6. ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む） → 問31-2へ
7. 労使による苦情処理委員会を設けている
8. 特に何も配慮していない
9. その他（具体的に： _____)

問31-2.【問31-1で6. と答えた事業所に】

貴事業所に設置しているハラスメントに関する相談には誰が対応しますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等
2. 人事及び労務管理以外を担当する管理職
3. 人事及び労務管理以外を担当する従業員
4. 医師、保健師、臨床心理士、産業カウンセラーなど
5. 外部の専門機関
6. その他（具体的に： _____)

(注)1. 2. 3. については、他の職務との兼務を含む。

行政への要望についておたずねします。

問33. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。
特に希望するものを3つまで選び○をつけてください。

1. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰、紹介
2. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業の入札等での優遇
3. 企業を対象とした出前型無料セミナーの実施
4. リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施
5. 企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施
6. 市民を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施
7. ホームページ、SNSなどによる情報提供
8. 男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発
9. 再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援
10. 育児・介護休業者に対する円滑な職場復帰のための講習会等の実施
11. 育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣
12. 在宅勤務（テレワーク）制度の導入支援
13. 保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実
14. 介護施設などの充実
15. その他（具体的に： _____)
16. 特になし

※5. 「企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する研修会」には、嘉飯圏域事業として実施するイクボス養成研修などがあります。
イクボスとは、職場で共に働く部下、スタッフのワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことの出来る上司(経営者・管理職)のことを指します。

問34. 最後に、男女共同参画の推進に関し、ご意見等ありましたら、自由にお書きください。

～ ご協力いただき、誠にありがとうございました ～
ご回答後は、同封の返信用封筒に入れ(切手不要)、
1月29日(金)までに投函していただきますようお願いいたします。

飯塚市女性の労働状況に関する事業所調査結果報告書

令和3年5月

発行 福岡県飯塚市
企画・編集 飯塚市男女共同参画推進課

〒820-8501 福岡県飯塚市新立岩5番5号
TEL (0948) 22-5500
FAX (0948) 22-5526
