

## 《調查結果》



## II. 調査結果

### § 1. 調査結果の総括

久留米信愛女学院短期大学 講師 山下永子

#### 1. 本調査結果の考察方針

福岡市では平成 16 年 4 月に「福岡市男女共同参画を推進する条例」が施行され、平成 18 年に「福岡市男女共同参画基本計画」が策定された。その後、この計画を改訂し平成 23 年には「福岡市男女共同参画基本計画（第 2 次）」（以下「基本計画（第 2 次）」という。）が策定された。

本調査は、平成 25 年度に実施、取りまとめられた「福岡市男女共同参画社会に関する意識調査」とともに、基本計画（第 2 次）策定以降の市の男女共同参画の現状と課題を的確に把握し、今後の取組みを効果的なものにするための基礎資料とすることを目的として実施された。加えて、平成 26 年に担当大臣が設置され、国家政策としての積極的な展開が始まった「女性の活躍推進」に関して、本市に事務所を有す企業等、就業労働の場における「女性の活躍推進」の現状と課題を把握し、本市における今後の取組みや施策策定の方向性を明らかにすることも命題の 1 つである。

今回調査の考察においては、労働現場の実態を統計的に把握することではなく、「女性の活躍推進」の現状と課題の傾向を把握することに重点を置いている。その主な理由は、一般的に、事業所を対象とする郵送調査は回収率が低い傾向があり、実態を反映した代表制のある統計的データとして分析することは難しいためである。本調査においても、調査票回収率は 30.9%に留まっている。そのため本総括においては、本調査結果を、本市の実態を代表するものとする統計的分析アプローチではなく、「女性の活躍推進への取組み支援の方向」を重点的に取り上げるとともに、そのために必要な環境整備である「ワーク・ライフ・バランスの実現と課題」「女性の働きがいの向上」に焦点を当てて、考察を進めていくものとする。

#### 2. 総括分析

##### (1) 女性の活躍推進への取組支援の方向について

事業所調査問 6 において、「女性の活躍推進」への取組みを「進めている」と回答した事業所は 48%と半数に届かず、「進めていない」と回答した事業所の割合をやや下回った。従業員規模別にみると、「進めていない」との回答割合は、規模が小さいほど高いという傾向が見られた。その理由を見てみると、全体では「取組みをしなくても労働力確保は十分だから」「取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから」といった回答が上位に来ているが、従業員規模が 30 人未満の企業においては、「女性従業員が望んでいないから」といった回答の多さが特徴として見られる。一方、「進めている」と回答した事業所においては、規模が大きいほど「女性従業員が望んでいるから」という回答が多くなっている。

女性自らが望んで主体的に女性の活躍を推進していこうという機運や雰囲気は、事業所規模の大小で大きな開きが見られるようである。

しかし、「女性の活躍推進」が進んでいるかどうかは、事業所側の自己評価であり、相対的、絶対的な基準に基づくものではない。したがって、「女性の活躍推進」レベルの認識は、事業所によってまちまちでばらつきがある。「女性の活躍推進」の状況把握のためには、比較可能な絶対的な数値に基づく指標採用の検討が必要である。

具体的に進められている取組みを見たところ（事業所調査問6-1）、上位3つは、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」74.7%、「性別に関係なく、能力主義による人事管理方針」72.0%が7割を超え、続いて「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」が49.0%であった。上位2つが示すように、「女性の活躍推進」は能力主義による採用・登用等人事管理が大きな柱となっている。「管理職への登用」は、能力に基づく人事制度の代表的なものの1つである。したがって、本調査においては、「女性管理職の割合」を1つの指標として、事業所における「女性の活躍推進」への取組み状況の把握を進める。また、「女性管理職の割合」は、第9次福岡市基本計画の成果指標にも設定されており、「女性管理職の割合」を増やしていくためにも、「女性管理職」の状況や課題に関する詳細な分析は有用である。

「女性管理職の割合（事業所調査問3）」別に「女性の活躍推進」状況を見てみると（図表1）、女性管理職0人の事業所の65.5%が「女性の活躍推進を進めていない」と認識しているのに対し、1人でも女性管理職が存在する事業所においては、「女性の活躍推進を進めている」との回答がほぼ半数を超えている。なお、全体の617事業所のうち、女性管理職が0人の事業所の割合は37.6%と、3分の1を超えている。まずは、女性の管理職が0人の事業所が、1人目を生み出していくことが大切である。

図表1 女性管理職の割合別：女性活躍推進への取組みの推進状況（事業所調査）

|          | 上段：構成比%、下段：件数 |             |             |          |
|----------|---------------|-------------|-------------|----------|
|          | サンプル数         | 進めている       | 進めていない      | 無回答      |
| 全体       | 100.0<br>617  | 48.0<br>296 | 50.9<br>314 | 1.1<br>7 |
| 0%       | 100.0<br>232  | 33.6<br>78  | 65.5<br>152 | 0.9<br>2 |
| 10%未満    | 100.0<br>97   | 58.8<br>57  | 41.2<br>40  | -        |
| 10～20%未満 | 100.0<br>94   | 47.9<br>45  | 51.1<br>48  | 1.1<br>1 |
| 20～30%未満 | 100.0<br>57   | 59.6<br>34  | 40.4<br>23  | -        |
| 30～40%未満 | 100.0<br>27   | 59.3<br>16  | 40.7<br>11  | -        |
| 40%以上    | 100.0<br>86   | 61.6<br>53  | 36.0<br>31  | 2.3<br>2 |

「女性活躍推進への取組みを進めていない」と回答した314事業所に、その理由を尋ねたところ（事業所調査問6-3）、全体で最も多かったのは「取組みをしなくても労働力確保は十分だから」で39.2%、次に多かったのは「取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから」の32.8%であった。管理職が0人の152の事業所に限定すると、「取組みをしなくても労働力確保は十分だから」は42.1%、「取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから」は36.8%であった。現状の人員体制で機能している事業所に対しては、女性活躍推進への取組みの有用性について引き続き、気づきの場の提供、啓発活動を行っていくことが求められる。その一方で、「人的・財政的な余裕がないから」と回答した事業所に対しては、支援の強化を検討していく必要がある。支援によって、女性活躍への取組みが促進され、女性管理職の登用につながる可能性があり、本市の掲げる達成目標到達にも寄与すると考えられるからである。

では、どのような支援が求められているのか。

事業所調査問 3-2 では、女性の管理職割合が 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）理由」を尋ねているが、女性管理職 0 人の事業所における回答の上位は「該当する経験、資質、能力、適性を持ったものが少ない（いない）」59.5%、「該当する勤続年数や年齢に達したものが少ない（いない）」28.0%、「該当する資格（社内試験合格者を含む）を持ったものが少ない（いない）から」19.0%であった（図表 2）。これらを見ると、外部からの支援として、管理職に求められる資質や能力の向上のための研修機会の提供などは有効であると考えられる。主任・リーダーや係長クラスの人材に対する総合的な管理職研修やセミナー等の効果的な開催が求められる。また、生え抜きで管理職になるには、一定の勤続年数に基づく経験が必要である。「結婚や出産を機に退職する女性が多いから」との回答も 9.5%と 1 割程度見られることから、働き続けられる環境づくりに対する支援や啓発も重要である。

図表 2 女性管理職の割合別：女性の管理職が少ない（あるいは全くいない）理由（事業所調査）

|       | サンプル数        | 者が合格者少ないから | 該当する資格（社内試験） | ないから適性を持つ資格、能力、適性を持つ資格、少 | ないから適性を持つ資格、少 | 上段：構成比%、下段：件数 |     |
|-------|--------------|------------|--------------|--------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----|
|       |              |            |              |                          |               |               |               |               |               |               |               |               |               | その他           | 無回答 |
| 全体    | 100.0<br>353 | 17.3<br>61 | 59.2<br>209  | 25.2<br>89               | 17.3<br>61    | 6.2<br>22     | 1.1<br>4      | 10.2<br>36    | 7.6<br>27     | 19.0<br>67    | 4.8<br>17     | 9.6<br>34     |               |               |     |
| 0%    | 100.0<br>232 | 19.0<br>44 | 59.5<br>138  | 28.0<br>65               | 16.8<br>39    | 5.6<br>13     | 0.9<br>2      | 9.5<br>22     | 9.5<br>22     | 18.5<br>43    | 5.2<br>12     | 8.6<br>20     |               |               |     |
| 10%未満 | 100.0<br>97  | 15.5<br>15 | 68.0<br>66   | 20.6<br>20               | 22.7<br>22    | 7.2<br>7      | 1.0<br>1      | 13.4<br>13    | 2.1<br>2      | 22.7<br>22    | 5.2<br>5      | 3.1<br>3      |               |               |     |

## (2) 女性活躍推進に対する従業員の認識と評価

従業員に女性活躍推進の取組状況を尋ねたところ（従業員調査問 22 図表 3）、男性従業員の実感（進んでいる 49.6%、進んでいない 49.3%）と、事業所の自己評価（進んでいる 48.0%、進んでいない 50.9%）にはほとんど差は見られなかったが、女性従業員の実感（進んでいる 41.2%、進んでいない 56.8%）との差が確認された。女性従業員は男性従業員に比べ、「会社は女性の活躍推進を進めていると言うが、まだ進んでいない」と感じている人が多いようである。

性別・職務上の地位別に見てみると、男性・役員「進んでいる」との回答割合が、他の層よりも高くなっている。経営陣の認識と、従業員の実感に差が見られる。また、女性の部長相当職の人は「進んでいる」との回答が他の層よりも高くなっている。女性の場合「部長クラスの管理職に女性が登用されるレベルに達すると、女性活躍推進を強く実感」できるようになるとの傾向が見て取れる。これらは、サンプル数が少ないため、傾向の範囲内にとどまるが、経営陣や高位管理職の意識統一、現状認識レベルの平準化は、全社的な取組を進めていく上では大切なことではないかと考える。このような認識のずれの存在を、本調査結果の公表等を通じて、情報提供していくことが求められる。

図表 3 性・職務上の地位別：女性活躍推進への取組みの進捗状況

|                                       |                     | 上段：構成比%、下段：件数         |                       |                            |             |
|---------------------------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|-------------|
|                                       |                     | サ<br>ン<br>プ<br>ル<br>数 | 進<br>ん<br>で<br>い<br>る | 進<br>ん<br>で<br>い<br>な<br>い | 無<br>回<br>答 |
| 全 体                                   |                     | 100.0<br>2,222        | 45.1<br>1,003         | 53.2<br>1,183              | 1.6<br>36   |
| 性<br>別                                | 男性                  | 100.0<br>1,051        | 49.6<br>521           | 49.3<br>518                | 1.1<br>12   |
|                                       | 女性                  | 100.0<br>1,171        | 41.2<br>482           | 56.8<br>665                | 2.0<br>24   |
| 性・<br>職<br>務<br>上<br>の<br>地<br>位<br>別 | 男性・役員               | 100.0<br>23           | 65.2<br>15            | 34.8<br>8                  | -<br>-      |
|                                       | 部長相当職               | 100.0<br>122          | 45.1<br>55            | 53.3<br>65                 | 1.6<br>2    |
|                                       | 課長相当職               | 100.0<br>210          | 41.0<br>86            | 57.6<br>121                | 1.4<br>3    |
|                                       | 係長相当職               | 100.0<br>142          | 44.4<br>63            | 54.2<br>77                 | 1.4<br>2    |
|                                       | 主任・リーダークラス          | 100.0<br>181          | 51.4<br>93            | 47.5<br>86                 | 1.1<br>2    |
|                                       | 一般社員<br>(役職についていない) | 100.0<br>366          | 55.5<br>203           | 43.7<br>160                | 0.8<br>3    |
|                                       | 女性・役員               | 100.0<br>8            | 50.0<br>4             | 50.0<br>4                  | -<br>-      |
|                                       | 部長相当職               | 100.0<br>22           | 77.3<br>17            | 22.7<br>5                  | -<br>-      |
|                                       | 課長相当職               | 100.0<br>51           | 43.1<br>22            | 56.9<br>29                 | -<br>-      |
|                                       | 係長相当職               | 100.0<br>73           | 42.5<br>31            | 50.7<br>37                 | 6.8<br>5    |
|                                       | 主任・リーダークラス          | 100.0<br>215          | 46.0<br>99            | 52.6<br>113                | 1.4<br>3    |
|                                       | 一般社員<br>(役職についていない) | 100.0<br>799          | 38.5<br>308           | 59.6<br>476                | 1.9<br>15   |

「女性の活躍推進」が進んでいると感じる取組みについては従業員の実感は、先に示した事業所の「進めている取組み」の上位「能力主義による人事管理」と若干ずれているようである。女性従業員では「産前産後休暇・育児休業などの両立支援制度が充実し、女性社員の退社が減っている」が最も多く、男性従業員では「管理職ではないが、周囲で活躍する女性が増えている」が最も多くなっている（図表 4）。

事業所にとっては、「女性管理職の割合」は、「女性の活躍推進」の指標として適切な指標と考えるが、従業員にとっては、その前提となる「辞めずに長く働き続けられる、業務の経験の質と量を増やしていける」環境の整備と充実が、重要であると認識している。従業員調査問 23 が示すように、「経営層・管理職層の意識改革」が、従業員が最も効果的と考える管理職を増やすための取組みである。つまり経営陣の強いリーダーシップによる環境づくりが求められており、「会社全体で動き始めた、上も本気だな」と実感する段階を経ないと、女性が管理職になろう、女性の管理職を増やそうという、意識や行動につながっていかない可能性がある。

図表 4 性別：会社で女性活躍進への取組みが進んでいると感じる理由

|    |    | 上段：構成比%、下段：件数  |               |              |             |             |               |             |             |             |     |     |
|----|----|----------------|---------------|--------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-----|-----|
|    |    | サンプル数          | 減産援助制度が充実している | 産前産後休業等の両立が支 | が女性の業務範囲が広  | が女性の経営層・管理職 | いで活躍する女性が増え、周 | 管理職ではないが、周  | 上女性のキャリア意識が | 善長時間労働の慣習が改 | その他 | 無回答 |
| 全体 |    | 100.0<br>1,003 | 51.9<br>521   | 21.9<br>220  | 31.1<br>312 | 49.7<br>498 | 16.1<br>161   | 11.6<br>116 | 3.1<br>31   | 0.6<br>6    |     |     |
| 性別 | 男性 | 100.0<br>521   | 48.2<br>251   | 27.1<br>141  | 33.6<br>175 | 54.7<br>285 | 16.5<br>86    | 11.3<br>59  | 2.7<br>14   | 0.2<br>1    |     |     |
|    | 女性 | 100.0<br>482   | 56.0<br>270   | 16.4<br>79   | 28.4<br>137 | 44.2<br>213 | 15.6<br>75    | 11.8<br>57  | 3.5<br>17   | 1.0<br>5    |     |     |

従業員は、必ずしも「昇進・昇格したい」と思っているわけではない。従業員調査問 7（図表 5）が示すように。特に女性の場合、これから管理職になっていく層においては、「能力が発揮できれば昇進・昇格にこだわらない」と考える人が多い。しかし、「女性の管理職を増やすために効果的な取組み」を見てみると、従業員調査問 23（図表 6）が示すように、これから管理職という女性の当事者層においては、「社内でのモデルケースとなる女性社員の充実」を求める声が大きくなっている。「管理職登用の数値目標の設定」などよりも、実際に管理職として活躍する女性の存在、そして、そういった先輩の経験に基づく、継続的なキャリア支援、メンター制度によるフォローなどが、実際に管理職についたばかりの課長職には切実に求められていると考えられる。まずは 0 人を 1 人にすることも重要であるが、1 人のロールモデルが 2 人目 3 人目の背中を押していくような企業文化づくりも大切である。

本市においても国や県と協力するなどして、管理職の割合などの具体的数字を定期的に把握し、同業他社などの状況を積極的に提供することによって、継続的な取組み意欲の喚起を進めていくことが必要であろう。さらに、ある一定数の管理職割合に到達した事業所には、業務の質という点からの女性活躍推進を呼びかけてほしいものである。従業員調査問 5（図表 7）が示すように、男女の課長職の仕事内容は大きな差がある。今回回答した事業所の業種の特徴を反映している可能性もあるが、明らかに性差が存在する。質的な女性管理職の充実も、重要な課題となってくる。

図表 5 性・職務上の地位別：昇進・昇格への考え

|           |                     | 上段：構成比%、下段：件数 |                        |             |             |             |           |           |
|-----------|---------------------|---------------|------------------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------|
|           | サンプル数               | 昇進・昇格したい      | 進能力が發揮にできない昇進・昇格はしたくない | 進責任が重くなるので昇 | わからない       | その他         | 無回答       |           |
| 全体        | 100.0<br>2,222      | 31.2<br>694   | 37.9<br>842            | 12.0<br>267 | 15.0<br>334 | 2.3<br>52   | 1.5<br>33 |           |
| 性・職務上の地位別 | 男性・役員               | 100.0<br>23   | 34.8<br>8              | 43.5<br>10  | 4.3<br>1    | 4.3<br>1    | 8.7<br>2  | 4.3<br>1  |
|           | 部長相当職               | 100.0<br>122  | 33.6<br>41             | 53.3<br>65  | 1.6<br>2    | 10.7<br>13  | 0.8<br>1  | -<br>-    |
|           | 課長相当職               | 100.0<br>210  | 37.6<br>79             | 42.9<br>90  | 5.7<br>12   | 10.5<br>22  | 2.4<br>5  | 1.0<br>2  |
|           | 係長相当職               | 100.0<br>142  | 45.1<br>64             | 31.7<br>45  | 7.7<br>11   | 13.4<br>19  | 1.4<br>2  | 0.7<br>1  |
|           | 主任・リーダークラス          | 100.0<br>181  | 50.3<br>91             | 33.7<br>61  | 8.3<br>15   | 6.1<br>11   | 1.7<br>3  | -<br>-    |
|           | 一般社員<br>(役職についていない) | 100.0<br>366  | 45.1<br>165            | 33.3<br>122 | 7.9<br>29   | 10.7<br>39  | 1.6<br>6  | 1.4<br>5  |
|           | 女性・役員               | 100.0<br>8    | 25.0<br>2              | 37.5<br>3   | 25.0<br>2   | 12.5<br>1   | -<br>-    | -<br>-    |
|           | 部長相当職               | 100.0<br>22   | 22.7<br>5              | 50.0<br>11  | 13.6<br>3   | 9.1<br>2    | 4.5<br>1  | -<br>-    |
|           | 課長相当職               | 100.0<br>51   | 27.5<br>14             | 49.0<br>25  | 11.8<br>6   | 7.8<br>4    | 3.9<br>2  | -<br>-    |
|           | 係長相当職               | 100.0<br>73   | 12.3<br>9              | 46.6<br>34  | 17.8<br>13  | 19.2<br>14  | 4.1<br>3  | -<br>-    |
|           | 主任・リーダークラス          | 100.0<br>215  | 21.4<br>46             | 45.6<br>98  | 18.6<br>40  | 9.3<br>20   | 4.7<br>10 | 0.5<br>1  |
|           | 一般社員<br>(役職についていない) | 100.0<br>799  | 20.9<br>167            | 34.8<br>278 | 16.6<br>133 | 23.5<br>188 | 2.1<br>17 | 2.0<br>16 |

図表 6 性・女性の職務上の地位別：女性の管理職を増やすための効果的な取組み

|            |                     | 上段：構成比%、下段：件数  |              |             |             |             |             |             |             |             |             |           |           |           |
|------------|---------------------|----------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------|-----------|
|            | サンプル数               | 識経営改善層・管理職層の意識 | 社内での女性社員の充実に | 幅広い職種への登用   | 企業における継続的な  | 管理職登用の数値目標  | 経営シトップの強いリ  | メンター（助言・指導  | 女性の促進       | 二職場の上司との推進  | 学校等教育機関の推進  | その他       | 無回答       |           |
| 全体         | 100.0<br>2,222      | 48.7<br>1,083  | 44.5<br>988  | 30.7<br>683 | 23.4<br>519 | 7.6<br>168  | 15.4<br>343 | 16.3<br>362 | 9.9<br>220  | 22.4<br>497 | 5.9<br>130  | 1.9<br>43 | 4.2<br>94 |           |
| 性別         | 男性                  | 100.0<br>1,051 | 46.9<br>493  | 44.7<br>470 | 36.0<br>378 | 21.0<br>221 | 9.5<br>100  | 17.7<br>186 | 13.3<br>140 | 7.5<br>79   | 23.0<br>242 | 5.2<br>55 | 2.2<br>23 | 3.9<br>41 |
|            | 女性                  | 100.0<br>1,171 | 50.4<br>590  | 44.2<br>518 | 26.0<br>305 | 25.4<br>298 | 5.8<br>68   | 13.4<br>157 | 19.0<br>222 | 12.0<br>141 | 21.8<br>255 | 6.4<br>75 | 1.7<br>20 | 4.5<br>53 |
| 女性の職務上の地位別 | 女性・役員               | 100.0<br>8     | 75.0<br>6    | 50.0<br>4   | 50.0<br>4   | -<br>-      | -<br>-      | 37.5<br>3   | 12.5<br>1   | -<br>-      | 25.0<br>2   | -<br>-    | -<br>-    | -<br>-    |
|            | 部長相当職               | 100.0<br>22    | 54.5<br>12   | 22.7<br>5   | 22.7<br>5   | 18.2<br>4   | -<br>-      | 36.4<br>8   | 13.6<br>3   | 18.2<br>4   | 22.7<br>5   | -<br>-    | -<br>-    | 9.1<br>2  |
|            | 課長相当職               | 100.0<br>51    | 58.8<br>30   | 23.5<br>12  | 21.6<br>11  | 39.2<br>20  | 2.0<br>1    | 15.7<br>8   | 31.4<br>16  | 7.8<br>4    | 25.5<br>13  | 5.9<br>3  | 3.9<br>2  | 3.9<br>2  |
|            | 係長相当職               | 100.0<br>73    | 46.6<br>34   | 31.5<br>23  | 28.8<br>21  | 27.4<br>20  | 4.1<br>3    | 19.2<br>14  | 20.5<br>15  | 15.1<br>11  | 24.7<br>18  | 2.7<br>2  | -<br>-    | 8.2<br>6  |
|            | 主任・リーダークラス          | 100.0<br>215   | 45.1<br>97   | 43.7<br>94  | 26.0<br>56  | 29.8<br>64  | 7.4<br>16   | 14.4<br>31  | 22.8<br>49  | 13.0<br>28  | 21.4<br>46  | 5.1<br>11 | 3.7<br>8  | 5.1<br>11 |
|            | 一般社員<br>(役職についていない) | 100.0<br>799   | 51.3<br>410  | 47.4<br>379 | 26.0<br>208 | 23.8<br>190 | 6.0<br>48   | 11.6<br>93  | 17.3<br>138 | 11.6<br>93  | 21.4<br>171 | 7.4<br>59 | 1.3<br>10 | 3.9<br>31 |

図表 7 性・職務上の地位別：現在の仕事内容

|           | サンプル数           | 上段：構成比%、下段：件数 |             |             |             |             |              |            |            |             |                    |             |            |           |
|-----------|-----------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|------------|------------|-------------|--------------------|-------------|------------|-----------|
|           |                 | い外部との折衝が多い    | 出張が多い       | 高度な判断が必要    | 必要リーダーシップが  | 企画力が必要      | 売上目標（ノルマ）がある | 筋力が必要      | 現場作業が多い    | 接客サービス・販売   | （ヘルパー）定型的な仕事（インナー） | その他         | 無回答        |           |
| 全体        | 100.0<br>2,222  | 28.1<br>625   | 5.3<br>118  | 21.2<br>472 | 23.5<br>523 | 17.8<br>396 | 9.5<br>210   | 5.8<br>128 | 8.8<br>196 | 12.7<br>283 | 55.0<br>1,223      | 7.5<br>167  | 2.0<br>45  |           |
| 性・職務上の地位別 | 男性・役員           | 100.0<br>23   | 52.2<br>12  | 17.4<br>4   | 56.5<br>13  | 65.2<br>15  | 47.8<br>11   | 34.8<br>8  | -          | 4.3<br>1    | 13.0<br>3          | 43.5<br>10  | -          | -         |
|           | 部長相当職           | 100.0<br>122  | 59.0<br>72  | 13.9<br>17  | 50.8<br>62  | 64.8<br>79  | 40.2<br>49   | 27.9<br>34 | 1.6<br>2   | 11.5<br>14  | 10.7<br>13         | 23.0<br>28  | 3.3<br>4   | -         |
|           | 課長相当職           | 100.0<br>210  | 48.6<br>102 | 11.4<br>24  | 29.0<br>61  | 43.3<br>91  | 31.9<br>67   | 19.5<br>41 | 5.2<br>11  | 9.5<br>20   | 11.4<br>24         | 38.1<br>80  | 7.6<br>16  | -         |
|           | 係長相当職           | 100.0<br>142  | 44.4<br>63  | 4.9<br>7    | 23.9<br>34  | 33.1<br>47  | 24.6<br>35   | 12.0<br>17 | 3.5<br>5   | 12.0<br>17  | 15.5<br>22         | 53.5<br>76  | 2.8<br>4   | 1.4<br>2  |
|           | 主任・リーダークラス      | 100.0<br>181  | 41.4<br>75  | 8.8<br>16   | 34.8<br>63  | 36.5<br>66  | 22.7<br>41   | 18.2<br>33 | 8.3<br>15  | 20.4<br>37  | 16.0<br>29         | 40.9<br>74  | 3.3<br>6   | 0.6<br>1  |
|           | 一般社員（役職についていない） | 100.0<br>366  | 32.5<br>119 | 7.4<br>27   | 27.6<br>101 | 13.7<br>50  | 18.3<br>67   | 11.2<br>41 | 12.3<br>45 | 15.8<br>58  | 16.4<br>60         | 45.1<br>165 | 7.4<br>27  | 1.1<br>4  |
|           | 女性・役員           | 100.0<br>8    | 25.0<br>2   | -           | 12.5<br>1   | 62.5<br>5   | 12.5<br>1    | -          | -          | -           | 12.5<br>1          | 62.5<br>5   | -          | -         |
|           | 部長相当職           | 100.0<br>22   | 9.1<br>2    | -           | 40.9<br>9   | 72.7<br>16  | 22.7<br>5    | -          | 4.5<br>1   | 4.5<br>1    | 22.7<br>5          | 40.9<br>9   | 4.5<br>1   | -         |
|           | 課長相当職           | 100.0<br>51   | 29.4<br>15  | 3.9<br>2    | 25.5<br>13  | 47.1<br>24  | 21.6<br>11   | 5.9<br>3   | 3.9<br>2   | -           | 13.7<br>7          | 56.9<br>29  | 3.9<br>2   | -         |
|           | 係長相当職           | 100.0<br>73   | 17.8<br>13  | 4.1<br>3    | 19.2<br>14  | 27.4<br>20  | 9.6<br>7     | 5.5<br>4   | 2.7<br>2   | 8.2<br>6    | 8.2<br>6           | 65.8<br>48  | 6.8<br>5   | 2.7<br>2  |
|           | 主任・リーダークラス      | 100.0<br>215  | 18.1<br>39  | 3.3<br>7    | 14.4<br>31  | 31.6<br>68  | 15.8<br>34   | 3.7<br>8   | 8.4<br>18  | 5.1<br>11   | 14.4<br>31         | 57.7<br>124 | 9.8<br>21  | 1.9<br>4  |
|           | 一般社員（役職についていない） | 100.0<br>799  | 13.8<br>110 | 1.3<br>10   | 8.5<br>68   | 5.0<br>40   | 8.4<br>67    | 2.5<br>20  | 3.4<br>27  | 3.9<br>31   | 10.1<br>81         | 71.8<br>574 | 10.1<br>81 | 3.1<br>25 |

(3) ワーク・ライフ・バランスの実現と課題について

「普段の生活の中でどの活動を優先したいと考えているのか」は人それぞれである。ワーク・ライフ・バランスは、仕事と家庭との両立、と紹介されることも多いが、本調査においてはより多くの活動を選択肢に加え、従業員調査問 12 を通じ、男女従業員それぞれの「希望の優先活動」と「現実の優先活動」の回答比較を行った。その結果「希望の優先活動の実現」よりも、「現実的には仕事を優先せざるを得ない」人がすべての希望分野で最も多く見られた。

このギャップを解消していくことが、大切である。まず事業所に改善を促すべき項目は、労働時間の短縮である。従業員調査問 10（図表 8）が示すように、男性の 72.2%、女性の 49.8%が、1 週間の所定労働時間の 40 時間を超過して働いている。所定時間外も働くことが常態化してしまっていると言わざるを得ない。長時間労働の目安として 60 時間以上という基準が用いられることもあるが、事業所に対し、所定労働時間内を目指して労働時間の短縮を進めていくよう、ワーク・ライフ・バランスの啓発等を行っていく必要がある。

図表 8 週の労働時間

|    | サンプル数          | 上段：構成比%、下段：件数 |             |             |             |             |             |           |           |            | 平均（時間） |
|----|----------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------|------------|--------|
|    |                | 30時間未満        | 30～39時間     | 40時間        | 40～49時間     | 50～59時間     | 60～69時間     | 70～79時間   | 80時間以上    | 不明         |        |
| 全体 | 100.0<br>2,222 | 0.3<br>6      | 7.9<br>176  | 24.4<br>542 | 28.3<br>629 | 20.7<br>459 | 8.2<br>182  | 2.2<br>49 | 1.0<br>23 | 7.0<br>156 | 46.95  |
| 男性 | 100.0<br>1,051 | -             | 3.1<br>33   | 18.4<br>193 | 28.9<br>304 | 26.1<br>274 | 11.5<br>121 | 4.2<br>44 | 1.5<br>16 | 6.3<br>66  | 49.54  |
| 女性 | 100.0<br>1,171 | 0.5<br>6      | 12.2<br>143 | 29.8<br>349 | 27.8<br>325 | 15.8<br>185 | 5.2<br>61   | 0.4<br>5  | 0.6<br>7  | 7.7<br>90  | 44.59  |

具体的な助言や指導内容として検討を進めるべきものとしては、「仕事の進め方や内容の見直し」「仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり」などが挙げられる（従業員調査問 13）。「経営者の意識改革」など意識に関わる領域の改善とともに、ITを使った業務進行方式の効率化、組織の再構成などは、クラウドを活用したプロジェクト管理システム（工程や進捗の管理を行い、業務進行の効率的な段取りや統合的手配などを行うようなシステム）等の導入や組織や人事コンサルタント等経営の専門家による助言による改善が期待できる。従業員に関しては、「多様な休暇制度や短時間勤務制度の導入」希望も大きい。子育てや介護の状況に応じた柔軟な制度設計と導入の支援も併せて行っていきたいものである。

図表 9 性・優先行動の（希望）別：優先行動の（現実）

上段：構成比%、下段：件数

| サンプル数                           | 性・優先度(現実)別                      |               |                           |                       |                                   |                         |                                 |           |             |               |                           |                       |                               |                         |                                 |           |           | 無回答       |          |
|---------------------------------|---------------------------------|---------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------------------|-------------------------|---------------------------------|-----------|-------------|---------------|---------------------------|-----------------------|-------------------------------|-------------------------|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|
|                                 | 男性                              |               |                           |                       |                                   |                         |                                 |           | 女性          |               |                           |                       |                               |                         |                                 |           |           |           |          |
|                                 | 「仕事」を優先している                     | 「家庭生活」を優先している | 「地域活動・学習・趣味・付き合い等」を優先している | 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している | 「仕事」と「地域活動・学習・趣味・付き合い等」をともに優先している | 「地域活動・学習・趣味・付き合い等」を共に優先 | 仕事と家庭生活と地域活動・学習・趣味・付き合い等のいずれも優先 | わからない     | 「仕事」を優先している | 「家庭生活」を優先している | 「地域活動・学習・趣味・付き合い等」を優先している | 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している | 「仕事」と「地域活動・学習・趣味・付き合い等」をともに優先 | 「地域活動・学習・趣味・付き合い等」を共に優先 | 仕事と家庭生活と地域活動・学習・趣味・付き合い等のいずれも優先 | わからない     |           |           |          |
| 全体                              | 100.0<br>2,222                  | 24.3<br>540   | 2.0<br>44                 | 0.9<br>19             | 13.0<br>289                       | 3.0<br>66               | 0.2<br>5                        | 2.8<br>63 | 0.7<br>15   | 24.6<br>546   | 3.2<br>72                 | 1.2<br>27             | 11.6<br>258                   | 5.2<br>115              | 1.2<br>26                       | 3.6<br>81 | 1.7<br>37 | 0.9<br>19 |          |
| 性・優先度（希望）別                      | 男性・「仕事」を優先したい                   | 100.0<br>63   | 95.2<br>60                | -                     | -                                 | 4.8<br>3                | -                               | -         | -           | -             | -                         | -                     | -                             | -                       | -                               | -         | -         | -         |          |
|                                 | 「家庭生活」を優先したい                    | 100.0<br>139  | 46.0<br>64                | 18.7<br>26            | 1.4<br>2                          | 29.5<br>41              | 0.7<br>1                        | 0.7<br>1  | -           | 2.2<br>3      | -                         | -                     | -                             | -                       | -                               | -         | -         | 0.7<br>1  |          |
|                                 | 「地域活動・学習・趣味・付き合い等」を優先したい        | 100.0<br>55   | 58.2<br>32                | 1.8<br>1              | 20.0<br>11                        | 1.8<br>1                | 12.7<br>7                       | -         | 3.6<br>2    | 1.8<br>1      | -                         | -                     | -                             | -                       | -                               | -         | -         | -         |          |
|                                 | 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい            | 100.0<br>378  | 52.6<br>199               | 2.6<br>10             | 0.5<br>2                          | 42.6<br>161             | 1.1<br>4                        | -         | 0.3<br>1    | 0.3<br>1      | -                         | -                     | -                             | -                       | -                               | -         | -         | -         |          |
|                                 | 「仕事」と「地域活動・学習・趣味・付き合い等」をともに優先   | 100.0<br>82   | 51.2<br>42                | -                     | 1.2<br>1                          | 8.5<br>7                | 35.4<br>29                      | 1.2<br>1  | 1.2<br>1    | 1.2<br>1      | -                         | -                     | -                             | -                       | -                               | -         | -         | -         |          |
|                                 | 「家庭生活」と「地域活動・学習・趣味・付き合い等」を共に優先  | 100.0<br>78   | 48.7<br>38                | 3.8<br>3              | 2.6<br>2                          | 23.1<br>18              | 9.0<br>7                        | 3.8<br>3  | 7.7<br>6    | 1.3<br>1      | -                         | -                     | -                             | -                       | -                               | -         | -         | -         |          |
|                                 | 仕事と家庭生活と地域活動・学習・趣味・付き合い等のいずれも優先 | 100.0<br>231  | 42.4<br>98                | 1.3<br>3              | 0.4<br>1                          | 24.7<br>57              | 7.8<br>18                       | -         | 22.1<br>51  | 0.9<br>2      | -                         | -                     | -                             | -                       | -                               | -         | -         | -         | 0.4<br>1 |
|                                 | わからない                           | 100.0<br>13   | 38.5<br>5                 | 7.7<br>1              | -                                 | -                       | -                               | -         | 7.7<br>1    | 46.2<br>6     | -                         | -                     | -                             | -                       | -                               | -         | -         | -         |          |
|                                 | 女性・「仕事」を優先したい                   | 100.0<br>41   | -                         | -                     | -                                 | -                       | -                               | -         | -           | 92.7<br>38    | -                         | -                     | 2.4<br>1                      | 2.4<br>1                | -                               | -         | -         | 2.4<br>1  |          |
|                                 | 「家庭生活」を優先したい                    | 100.0<br>155  | -                         | -                     | -                                 | -                       | -                               | -         | -           | 45.2<br>70    | 27.1<br>42                | 0.6<br>1              | 18.7<br>29                    | 2.6<br>4                | 1.9<br>3                        | 2.6<br>4  | 1.3<br>2  | -         |          |
|                                 | 「地域活動・学習・趣味・付き合い等」を優先したい        | 100.0<br>74   | -                         | -                     | -                                 | -                       | -                               | -         | -           | 43.2<br>32    | 1.4<br>1                  | 16.2<br>12            | 10.8<br>8                     | 21.6<br>16              | 5.4<br>4                        | -         | 1.4<br>1  | -         |          |
|                                 | 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい            | 100.0<br>371  | -                         | -                     | -                                 | -                       | -                               | -         | -           | 48.5<br>180   | 4.6<br>17                 | 0.3<br>1              | 41.2<br>153                   | 1.1<br>4                | -                               | 0.8<br>3  | 3.5<br>13 | -         |          |
|                                 | 「仕事」と「地域活動・学習・趣味・付き合い等」をともに優先   | 100.0<br>140  | -                         | -                     | -                                 | -                       | -                               | -         | -           | 47.9<br>67    | -                         | 2.9<br>4              | 5.7<br>8                      | 40.0<br>56              | 1.4<br>2                        | -         | 2.1<br>3  | -         |          |
|                                 | 「家庭生活」と「地域活動・学習・趣味・付き合い等」を共に優先  | 100.0<br>87   | -                         | -                     | -                                 | -                       | -                               | -         | -           | 42.5<br>37    | 2.3<br>2                  | 4.6<br>4              | 11.5<br>10                    | 11.5<br>10              | 14.9<br>13                      | 8.0<br>7  | 4.6<br>4  | -         |          |
| 仕事と家庭生活と地域活動・学習・趣味・付き合い等のいずれも優先 | 100.0<br>276                    | -             | -                         | -                     | -                                 | -                       | -                               | -         | 41.7<br>115 | 2.5<br>7      | 1.8<br>5                  | 17.4<br>48            | 8.3<br>23                     | 1.4<br>4                | 23.9<br>66                      | 2.9<br>8  | -         |           |          |
| わからない                           | 100.0<br>17                     | -             | -                         | -                     | -                                 | -                       | -                               | -         | 41.2<br>7   | 11.8<br>2     | -                         | 5.9<br>1              | 5.9<br>1                      | -                       | 5.9<br>1                        | 29.4<br>5 | -         |           |          |

(4) 女性の働きがいの向上・女性がもっと満足して働ける環境と社会づくりについて

人口の減少と人口構成の変化による慢性的な労働力不足への対応は、我が国の政策における重要課題である。人口増加がしばらく続くと予測されている本市においても、退職者の増加等による労働力不足の懸念があり、本問題とは無縁ではない。就労を希望する女性の支援や、誰もが働き続けやすい職場環境づくりを推進することが求められる。

再就職を希望する女性が就業の場に復帰しやすくするためには、先に触れた「ワーク・ライフ・バランスの実現のための環境整備」が必要不可欠である。しかし、いったん仕事を辞めた人にとって、正規従業員としての労働の場への復帰は難しい問題である。現実的な方法として、パートタイムによる労働をまず選択し、助走期間を経ての段階的復帰を希望する人もこれから増えていくと考えられる。

パートタイム労働者調査問 10 によると、年収や労働時間の調整を行っている人の割合は 36.0% であり、そのうち、最も多数の 51.8% が調整基準として示したのは、扶養の枠から外れる年収 130 万円であった（パートタイム労働者調査問 10-1）。この 130 万円を超えて、大きく働きたいと思う女性が増え、満足して働ける環境や社会づくりが、現在はパートタイムなどの非正規で働く女性の更なる活躍の鍵になるものと考えられる。

このいわゆる「130 万円の壁」に係る社会保険制度の改正は、政府において論議が続いており、この 130 万円が、パートタイム労働者全体の賃金水準を低い位置に留まらせている可能性がある。図表 10 が示す通り、130 万以上の年収を得ているパートタイム労働者は、現在の賃金に対して「低いと認識したことがある」人の割合は 54.8% であるが、130 万未満の人は 31.1% であった。なお、パートタイム労働者調査問 10（図表 11）が示すように、年収 130 万円未満の人のうち、年収調整をしていない人の割合は 44.7% に上る。この層には、高齢の単身者も一定数含まれることが数値として出ている。高齢者（特に女性）と貧困の問題も垣間見えており、今後さらに顕在化していく可能性があることを補足しておきたい。

図表 10 性・女性の年収別：仕事内容が同様であると思う正社員と比べて、賃金が低いと意識したことの有無

上段：構成比%、下段：件数

|         | サンプル数        | きと低い<br>はあと<br>ある意<br>が納し<br>得たこ | なと低い<br>いがい<br>あと意<br>納識<br>得し<br>でたこ | と低い<br>はいと<br>ない意<br>識し<br>たこ | なが比<br>いいべ<br>場なら<br>合いれ<br>を（含<br>むか<br>むら | 無<br>回<br>答 |
|---------|--------------|----------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|---|-------------|
| 男性 計    | 100.0<br>23  | 47.8<br>11                       | 17.4<br>4                             | 26.1<br>6                     | 8.7<br>2                                    | -<br>-      |
| 女性 計    | 100.0<br>294 | 23.8<br>70                       | 14.6<br>43                            | 35.0<br>103                   | 25.2<br>74                                  | 1.4<br>4    |
| 130万円未満 | 100.0<br>190 | 19.5<br>37                       | 11.6<br>22                            | 37.9<br>72                    | 28.9<br>55                                  | 2.1<br>4    |
| 130万円以上 | 100.0<br>95  | 33.7<br>32                       | 21.1<br>20                            | 28.4<br>27                    | 16.8<br>16                                  | -<br>-      |

図表 11 性・女性の年収別：年収や労働時間の調整の有無

上段：構成比%、下段：件数

|         | サンプル数        | 調整<br>して<br>いる | 調整<br>して<br>いな<br>い | 無<br>回<br>答 |
|---------|--------------|----------------|---------------------|-------------|
| 男性 計    | 100.0<br>23  | 17.4<br>4      | 82.6<br>19          | -<br>-      |
| 女性 計    | 100.0<br>294 | 37.4<br>110    | 62.2<br>183         | 0.3<br>1    |
| 130万円未満 | 100.0<br>190 | 54.7<br>104    | 44.7<br>85          | 0.5<br>1    |
| 130万円以上 | 100.0<br>95  | 3.2<br>3       | 96.8<br>92          | -<br>-      |

今後、本市の女性労働環境の改善にかかわる行政において、推進を検討することが望ましいのは、多様な就労機会の創出である。パートタイム労働者調査問3を見ると、パートタイム労働者の62.8%は「正社員の補助的業務」、36.0%が「比較的短期間で慣れることができる業務」についている。一方で、14.2%が「一定の経験年数が必要な業務」、13.2%が「経験や技術の評価された専門的または特殊な業務」についている。

パートタイム労働に対するこれまでの考え方をあらため、正社員と同等の内容を同等の就労条件でこなすライフスタイルに合わせた働き方として位置づけし直し、そういった意識の浸透や、就業訓練を提供する機会の増加や企業への啓発などを通じて、より多くの人々が、自分のライフスタイルに合った働き方を選び、地域経済に貢献できるような社会になることが望まれる。

今後は、特に非正規雇用の労働市場への高齢者の参入も増えていくと考えられる。しっかり働きがいを感じながら長く働ける福岡市を目指して、パートタイムを含む多様な働き方の環境整備を進めていくべきと考える。

### 3. まとめ

本考察を通じて、これからの人口の変化、人口構成の変化に対応した新しい働き方を検討し、その働き方の提案を通じた男女の不平等是正や、等しく満足感を得て長く働き続けられる環境や社会づくりが必要であると改めて感じた。

これまでの労働環境整備は、人口増や労働力確保に困らない社会を前提とした取組みだった。福岡市は他の地方大都市に比べ、人口増加の傾向がまだ続き、この問題にすぐさま直面することはない。だからこそ、先手を打って、新たなモデルを作り出し、持続的な経済維持の仕組みを構築すべきと考える。

スタートアップ支援事業など、本市では新たな雇用の場づくりや将来の優秀な人材確保に力を入れ、成果が生まれ始めている。今後も男女共同参画の視点に基づく啓発や就労環境整備支援などを積極的に行い、誰もが楽しく満足していきいきと働ける福岡市になってほしいものだ。

本調査結果による示唆が、その取組みの一助になれば幸いである。

# 《事業所調査》



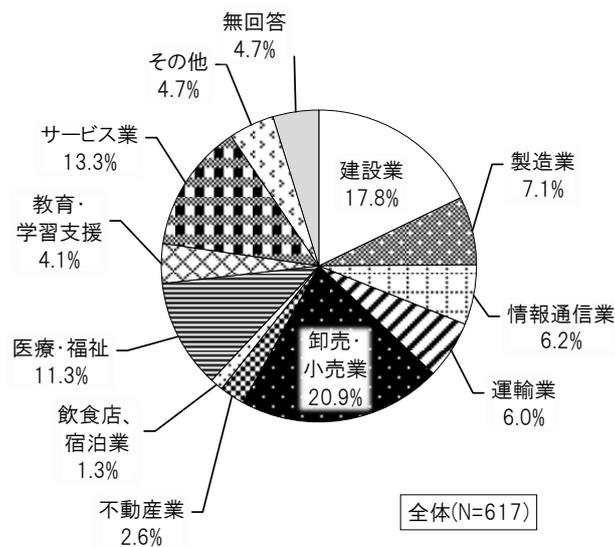
## § 2. 事業所調査

### 1. 事業所の概要

#### (1) 業種

業種は、「卸売・小売業」(20.9%) が最も高く、次いで「建設業」(17.8%)、「サービス業」(13.3%)、「医療・福祉」(11.3%) の順となっている。

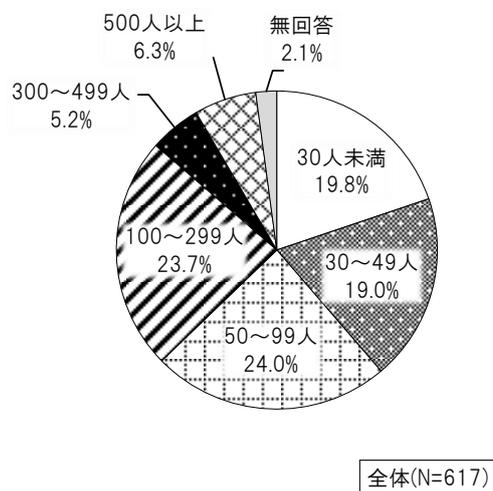
図表 I-1-1 業種



#### (2) 従業員規模

従業員規模は、「50～99人」(24.0%) で最も高く、次いで「100～299人」(23.7%)、「30人未満」(19.8%)、「30～49人」(19.0%) の順となっている。

図表 I-1-2 従業員規模



2. 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）を参照してご記入ください。該当者がいない欄は、「0」を記入してください。

(1) 労働者数

常用労働者における女性の割合をみると、事業所（617 事業所）全体では 43.5%となっている。業種別では、「医療・福祉」（69.4%）が最も高く、次いで「卸売・小売業」（52.6%）、「飲食・宿泊業」（48.1%）、「サービス業」（44.6%）となっている。

正規従業員に占める女性の割合は、全体で 30.4%、業種別では「医療・福祉」（67.2%）が最も高く、次いで「サービス業」（33.7%）、「教育・学習支援業」（31.2%）となっている。

パートタイム労働者に占める女性の割合は、全体で 69.3%、業種別では「医療・福祉」（78.6%）、「卸売・小売業」（76.2%）、「製造業」（69.2%）、「サービス業」（64.0%）などで高くなっている

図表 I-2-1 常用労働者に占める女性の割合

| 業種別                  | (%)   |       |       |       |       |       |       |        |       |          |       |       |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|----------|-------|-------|
|                      | 全体    | 建設業   | 製造業   | 情報通信業 | 運輸業   | 卸小売業  | 不動産業  | 飲食・宿泊業 | 医療・福祉 | 教育・学習支援業 | サービス業 | その他   |
| 常用労働者全体に占める女性の割合     | 43.5% | 16.3% | 38.1% | 20.7% | 11.3% | 52.6% | 32.3% | 48.1%  | 69.4% | 41.7%    | 44.6% | 35.6% |
| 正規従業員全体に占める女性の割合     | 30.4% | 13.5% | 25.0% | 17.9% | 10.0% | 23.8% | 24.3% | 25.4%  | 67.2% | 31.2%    | 33.7% | 27.6% |
| パートタイム労働者全体に占める女性の割合 | 69.3% | 48.7% | 69.2% | 54.3% | 20.5% | 76.2% | 52.3% | 55.6%  | 78.6% | 60.1%    | 64.0% | 62.3% |

| 従業員規模別               | (%)   |       |         |         |           |           |        |
|----------------------|-------|-------|---------|---------|-----------|-----------|--------|
|                      | 全体    | 30人未満 | 30人～49人 | 50人～99人 | 100人～299人 | 300人～499人 | 500人以上 |
| 常用労働者全体に占める女性の割合     | 43.5% | 28.8% | 32.0%   | 31.1%   | 42.0%     | 44.0%     | 42.7%  |
| 正規従業員全体に占める女性の割合     | 30.4% | 24.9% | 27.7%   | 25.6%   | 35.6%     | 36.3%     | 28.2%  |
| パートタイム労働者全体に占める女性の割合 | 69.3% | 72.7% | 68.6%   | 59.5%   | 61.9%     | 61.9%     | 71.1%  |

3. 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。

(1) 労働者の平均勤続年数

労働者の平均勤続年数をみると、男性の正規従業員では、「10～15年未満」（33.1%）と「15年以上」（24.6%）に対し、女性の正規従業員では、「10～15年未満」（24.1%）、「15年以上」（11.3%）と、男性が女性より勤続年数が長い傾向がある。

図表 I-3-1 労働者の平均勤続年数

|     |              | 正規従業員     |            |             |             |             |           | パートタイム労働者 |             |             |            |           |             |
|-----|--------------|-----------|------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------|-------------|-------------|------------|-----------|-------------|
|     |              | 3年未満      | 3～5年未満     | 5～10年未満     | 10～15年未満    | 15年以上       | 無回答       | 1年未満      | 1～3年未満      | 3～5年未満      | 5～10年未満    | 10年以上     | 無回答         |
| 男 性 | 100.0<br>617 | 2.9<br>18 | 9.4<br>58  | 25.3<br>156 | 33.1<br>204 | 24.6<br>152 | 4.7<br>29 | 4.2<br>26 | 12.5<br>77  | 14.6<br>90  | 9.9<br>61  | 3.6<br>22 | 55.3<br>341 |
| 女 性 | 100.0<br>617 | 6.8<br>42 | 15.4<br>95 | 37.1<br>229 | 24.1<br>149 | 11.3<br>70  | 5.2<br>32 | 5.5<br>34 | 16.2<br>100 | 16.4<br>101 | 15.4<br>95 | 6.0<br>37 | 40.5<br>250 |

上段：構成比%、下段：件数

|     |                |          | (%)      |      |      |       |     |        |      |         |       |          |       |      |     |
|-----|----------------|----------|----------|------|------|-------|-----|--------|------|---------|-------|----------|-------|------|-----|
|     |                |          | サンプル数(件) | 建設業  | 製造業  | 情報通信業 | 運輸業 | 卸売・小売業 | 不動産業 | 飲食店、宿泊業 | 医療・福祉 | 教育・学習支援業 | サービス業 | その他  | 無回答 |
| 男 性 | 正 規 従 業 員      | 3年未満     | 18       | 16.7 | -    | 5.6   | -   | 5.6    | 11.1 | 5.6     | 22.2  | 5.6      | 16.7  | 5.6  | 5.6 |
|     |                | 3～5年未満   | 58       | 12.1 | 3.4  | 10.3  | 5.2 | 8.6    | 1.7  | 3.4     | 25.9  | -        | 13.8  | 10.3 | 5.2 |
|     |                | 5～10年未満  | 156      | 18.6 | 7.1  | 5.8   | 6.4 | 14.7   | 6.4  | 1.9     | 17.3  | 1.9      | 11.5  | 5.1  | 3.2 |
|     |                | 10～15年未満 | 204      | 21.1 | 8.8  | 4.4   | 8.8 | 23.5   | 0.5  | 0.5     | 8.3   | 3.9      | 14.7  | 1.5  | 3.9 |
|     |                | 15年以上    | 152      | 17.1 | 5.9  | 5.9   | 2.6 | 30.3   | 1.3  | -       | 1.3   | 8.6      | 13.8  | 7.2  | 5.9 |
|     | 労 働 者 (パートタイム) | 1年未満     | 26       | 15.4 | 3.8  | 7.7   | 3.8 | 19.2   | 7.7  | 3.8     | 15.4  | -        | 11.5  | 7.7  | 3.8 |
|     |                | 1～3年未満   | 77       | 13.0 | 7.8  | -     | 5.2 | 15.6   | 1.3  | 5.2     | 20.8  | 7.8      | 15.6  | 2.6  | 5.2 |
|     |                | 3～5年未満   | 90       | 6.7  | 10.0 | 8.9   | 6.7 | 20.0   | 3.3  | -       | 14.4  | 10.0     | 8.9   | 3.3  | 7.8 |
|     |                | 5～10年未満  | 61       | 8.2  | 8.2  | 3.3   | 9.8 | 14.8   | 1.6  | 1.6     | 18.0  | 4.9      | 21.3  | 6.6  | 1.6 |
|     |                | 10年以上    | 22       | 18.2 | 9.1  | 9.1   | -   | 31.8   | -    | -       | 9.1   | -        | 9.1   | 4.5  | 9.1 |
| 女 性 | 正 規 従 業 員      | 3年未満     | 42       | 35.7 | -    | 4.8   | 4.8 | 16.7   | 7.1  | 2.4     | 7.1   | 2.4      | 11.9  | 4.8  | 2.4 |
|     |                | 3～5年未満   | 95       | 11.6 | 6.3  | 9.5   | 4.2 | 20.0   | 4.2  | 3.2     | 18.9  | 3.2      | 12.6  | 3.2  | 3.2 |
|     |                | 5～10年未満  | 229      | 17.9 | 8.7  | 5.7   | 7.0 | 20.5   | 3.5  | 0.9     | 13.5  | 3.1      | 12.7  | 4.4  | 2.2 |
|     |                | 10～15年未満 | 149      | 15.4 | 4.7  | 6.0   | 7.4 | 22.8   | 0.7  | 0.7     | 9.4   | 4.0      | 16.1  | 6.0  | 6.7 |
|     |                | 15年以上    | 70       | 22.9 | 8.6  | 1.4   | 2.9 | 22.9   | -    | -       | 2.9   | 11.4     | 12.9  | 5.7  | 8.6 |
|     | 労 働 者 (パートタイム) | 1年未満     | 34       | 20.6 | 2.9  | 8.8   | 8.8 | 23.5   | 2.9  | 2.9     | 2.9   | -        | 8.8   | 11.8 | 5.9 |
|     |                | 1～3年未満   | 100      | 16.0 | 6.0  | 5.0   | 3.0 | 14.0   | 2.0  | 4.0     | 20.0  | 6.0      | 17.0  | 2.0  | 5.0 |
|     |                | 3～5年未満   | 101      | 9.9  | 8.9  | 6.9   | 3.0 | 19.8   | 4.0  | -       | 20.8  | 5.9      | 10.9  | 3.0  | 6.9 |
|     |                | 5～10年未満  | 95       | 9.5  | 7.4  | 2.1   | 5.3 | 18.9   | 2.1  | 1.1     | 21.1  | 7.4      | 15.8  | 8.4  | 1.1 |
|     |                | 10年以上    | 37       | 16.2 | 8.1  | 10.8  | 8.1 | 32.4   | -    | -       | 2.7   | 5.4      | 8.1   | -    | 8.1 |

4. 管理職人数

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。

(1) 役職別の総数と女性管理職の割合

①業種別にみる役職別の総数と女性管理職の割合

事業所内の女性管理職割合をみると、係長相当職以上は 13.7%、課長相当職以上は 10.0%となっている。

業種別にみると、課長相当職以上では、「医療・福祉」(32.8%) が最も高くなっている。

管理職に女性が一人もいない事業所の割合は、全体で 37.8%となっている。

図表 I-4-1 役職別の総数と割合

|                    |                     | 全<br>体        | 建<br>設<br>業  | 製<br>造<br>業 | 情<br>報<br>通<br>信<br>業 | 運<br>輸<br>業 | 卸<br>売<br>・<br>小<br>売<br>業 | 不<br>動<br>産<br>業 | 飲<br>食<br>店<br>・<br>宿<br>泊<br>業 | 医<br>療<br>・<br>福<br>祉 | 教<br>育<br>・<br>学<br>習<br>支<br>援<br>業 | サ<br>ー<br>ビ<br>ス<br>業 | そ<br>の<br>他 |
|--------------------|---------------------|---------------|--------------|-------------|-----------------------|-------------|----------------------------|------------------|---------------------------------|-----------------------|--------------------------------------|-----------------------|-------------|
| 管理職<br>総数<br>(人)   | 部長相当職               | 2,811         | 533          | 141         | 220                   | 64          | 588                        | 71               | 18                              | 375                   | 155                                  | 338                   | 128         |
|                    | 課長相当職               | 5,665         | 797          | 252         | 223                   | 104         | 1,641                      | 131              | 33                              | 426                   | 287                                  | 752                   | 231         |
|                    | <b>課長相当職以上の役職人数</b> | <b>8,476</b>  | <b>1,330</b> | <b>393</b>  | <b>443</b>            | <b>168</b>  | <b>2,229</b>               | <b>202</b>       | <b>51</b>                       | <b>801</b>            | <b>442</b>                           | <b>1,090</b>          | <b>359</b>  |
|                    | 係長相当職               | 5,821         | 768          | 214         | 197                   | 125         | 1,476                      | 95               | 38                              | 1,026                 | 295                                  | 623                   | 151         |
|                    | <b>係長相当職以上の役職人数</b> | <b>14,297</b> | <b>2,098</b> | <b>607</b>  | <b>640</b>            | <b>293</b>  | <b>3,705</b>               | <b>297</b>       | <b>89</b>                       | <b>1,827</b>          | <b>737</b>                           | <b>1,713</b>          | <b>510</b>  |
| うち女性<br>管理<br>職(人) | 部長相当職               | 188           | 8            | 5           | 10                    | 3           | 23                         | 0                | 4                               | 78                    | 24                                   | 23                    | 6           |
|                    | 課長相当職               | 660           | 24           | 21          | 13                    | 3           | 139                        | 8                | 7                               | 185                   | 66                                   | 138                   | 23          |
|                    | <b>課長相当以上の役職人数</b>  | <b>848</b>    | <b>32</b>    | <b>26</b>   | <b>23</b>             | <b>6</b>    | <b>162</b>                 | <b>8</b>         | <b>11</b>                       | <b>263</b>            | <b>90</b>                            | <b>161</b>            | <b>29</b>   |
|                    | 係長相当職               | 1,115         | 90           | 25          | 14                    | 14          | 142                        | 19               | 13                              | 479                   | 95                                   | 117                   | 25          |
|                    | <b>係長相当職以上の役職人数</b> | <b>1,963</b>  | <b>122</b>   | <b>51</b>   | <b>37</b>             | <b>20</b>   | <b>304</b>                 | <b>27</b>        | <b>24</b>                       | <b>742</b>            | <b>185</b>                           | <b>278</b>            | <b>54</b>   |
|                    | 役員                  | 273           | 40           | 21          | 7                     | 16          | 46                         | 6                | 1                               | 74                    | 20                                   | 22                    | 10          |

|                        |                      | 全<br>体      | 建<br>設<br>業 | 製<br>造<br>業 | 情<br>報<br>通<br>信<br>業 | 運<br>輸<br>業 | 卸<br>売<br>・<br>小<br>売<br>業 | 不<br>動<br>産<br>業 | 飲<br>食<br>店<br>・<br>宿<br>泊<br>業 | 医<br>療<br>・<br>福<br>祉 | 教<br>育<br>・<br>学<br>習<br>支<br>援<br>業 | サ<br>ー<br>ビ<br>ス<br>業 | そ<br>の<br>他 |
|------------------------|----------------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------|-------------|----------------------------|------------------|---------------------------------|-----------------------|--------------------------------------|-----------------------|-------------|
| 女性<br>管理<br>職割<br>合(%) | 部長相当職割合              | 6.7         | 1.5         | 3.5         | 4.5                   | 4.7         | 3.9                        | 0.0              | 22.2                            | 20.8                  | 15.5                                 | 6.8                   | 4.7         |
|                        | 課長相当職割合              | 11.7        | 3.0         | 8.3         | 5.8                   | 2.9         | 8.5                        | 6.1              | 21.2                            | 43.4                  | 23.0                                 | 18.4                  | 10.0        |
|                        | <b>課長相当職以上の管理職割合</b> | <b>10.0</b> | <b>2.4</b>  | <b>6.6</b>  | <b>5.2</b>            | <b>3.6</b>  | <b>7.3</b>                 | <b>4.0</b>       | <b>21.6</b>                     | <b>32.8</b>           | <b>20.4</b>                          | <b>14.8</b>           | <b>8.1</b>  |
|                        | 係長相当職割合              | 19.2        | 11.7        | 11.7        | 7.1                   | 11.2        | 9.6                        | 20.0             | 34.2                            | 46.7                  | 32.2                                 | 18.8                  | 16.6        |
|                        | <b>係長相当職以上の管理職割合</b> | <b>13.7</b> | <b>5.8</b>  | <b>8.4</b>  | <b>5.8</b>            | <b>6.8</b>  | <b>8.2</b>                 | <b>9.1</b>       | <b>27.0</b>                     | <b>40.6</b>           | <b>25.1</b>                          | <b>16.2</b>           | <b>10.6</b> |
|                        | 役員                   | 12.6        | 9.3         | 13.0        | 6.7                   | 16.8        | 10.4                       | 10.0             | 7.7                             | 25.4                  | 18.5                                 | 8.3                   | 8.8         |
| 管理職に女性が1人もいない事業所の割合(%) |                      | 37.8        | 51.6        | 50.0        | 32.3                  | 52.9        | 44.8                       | 40.0             | 28.6                            | 4.7                   | 9.5                                  | 34.2                  | 44.4        |

※有効回答事業所数：543件

②従業員規模別にみる役職別の総数と女性管理職の割合

図表 I-4-2 役職別の総数と割合

|                                 |                     | 全<br>体        | 3<br>0<br>人<br>未<br>満 | 3<br>0<br>~<br>4<br>9<br>人 | 5<br>0<br>~<br>9<br>9<br>人 | 1<br>0<br>0<br>~<br>2<br>9<br>9<br>人 | 3<br>0<br>0<br>~<br>4<br>9<br>9<br>人 | 5<br>0<br>0<br>人<br>以<br>上 |
|---------------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------|
| 総<br>数<br>(<br>人<br>)           | 部長相当職               | 2,811         | 199                   | 329                        | 444                        | 615                                  | 308                                  | 781                        |
|                                 | 課長相当職               | 5,665         | 224                   | 415                        | 693                        | 1,256                                | 594                                  | 2,242                      |
|                                 | <b>課長相当職以上の役職人数</b> | <b>8,476</b>  | <b>423</b>            | <b>744</b>                 | <b>1,137</b>               | <b>1,871</b>                         | <b>902</b>                           | <b>3,023</b>               |
|                                 | 係長相当職               | 5,821         | 150                   | 354                        | 729                        | 1,303                                | 501                                  | 2,430                      |
|                                 | <b>係長相当職以上の役職人数</b> | <b>14,297</b> | <b>573</b>            | <b>1,098</b>               | <b>1,866</b>               | <b>3,174</b>                         | <b>1,403</b>                         | <b>5,453</b>               |
|                                 | 役員                  | 2,167         | 313                   | 335                        | 506                        | 596                                  | 152                                  | 222                        |
| う<br>ち<br>女<br>性<br>(<br>人<br>) | 部長相当職               | 188           | 21                    | 27                         | 30                         | 50                                   | 15                                   | 43                         |
|                                 | 課長相当職               | 660           | 22                    | 42                         | 72                         | 175                                  | 70                                   | 255                        |
|                                 | <b>課長相当職以上の役職人数</b> | <b>848</b>    | <b>43</b>             | <b>69</b>                  | <b>102</b>                 | <b>225</b>                           | <b>85</b>                            | <b>298</b>                 |
|                                 | 係長相当職               | 1,115         | 32                    | 67                         | 144                        | 315                                  | 92                                   | 395                        |
|                                 | <b>係長相当職以上の役職人数</b> | <b>1,963</b>  | <b>75</b>             | <b>136</b>                 | <b>246</b>                 | <b>540</b>                           | <b>177</b>                           | <b>693</b>                 |
|                                 | 役員                  | 273           | 54                    | 49                         | 74                         | 78                                   | 9                                    | 8                          |

|  |                      | 全<br>体      | 3<br>0<br>人<br>未<br>満 | 3<br>0<br>~<br>4<br>9<br>人 | 5<br>0<br>~<br>9<br>9<br>人 | 1<br>0<br>0<br>~<br>2<br>9<br>9<br>人 | 3<br>0<br>0<br>~<br>4<br>9<br>9<br>人 | 5<br>0<br>0<br>人<br>以<br>上 |
|--|----------------------|-------------|-----------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------|
| 女<br>性<br>管<br>理<br>職<br>割<br>合<br>(<br>%) | 部長相当職割合              | 6.7         | 10.6                  | 8.2                        | 6.8                        | 8.1                                  | 4.9                                  | 5.5                        |
|  | 課長相当職割合              | 11.7        | 9.8                   | 10.1                       | 10.4                       | 13.9                                 | 11.8                                 | 11.4                       |
|  | <b>課長相当職以上の管理職割合</b> | <b>10.0</b> | <b>10.2</b>           | <b>9.3</b>                 | <b>9.0</b>                 | <b>12.0</b>                          | <b>9.4</b>                           | <b>9.9</b>                 |
|  | 係長相当職割合              | 19.2        | 21.3                  | 18.9                       | 19.8                       | 24.2                                 | 18.4                                 | 16.3                       |
|  | <b>係長相当職以上の管理職割合</b> | <b>13.7</b> | <b>13.1</b>           | <b>12.4</b>                | <b>13.2</b>                | <b>17.0</b>                          | <b>12.6</b>                          | <b>12.7</b>                |
|  | 役員                   | 12.6        | 17.3                  | 14.6                       | 14.6                       | 13.1                                 | 5.9                                  | 3.6                        |
| 管理職に女性が1人もいない事業所の割合                        |                      | 37.8        | 51.6                  | 50.0                       | 42.9                       | 24.4                                 | 25.8                                 | 8.8                        |

※有効回答事業所数：543件

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。

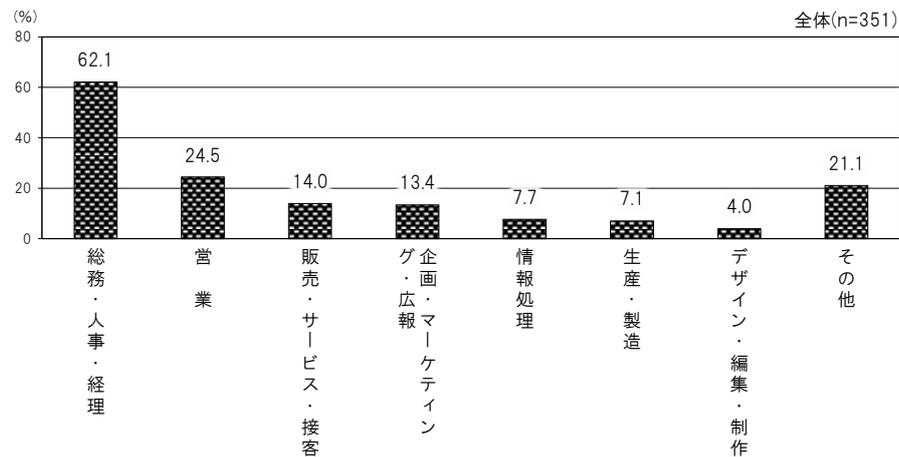
(2) 女性管理職の配置部署

①女性の管理職の配属部署

女性管理職の配置部署をみると、「総務・人事・経理」(62.1%)が最も高く、次いで「営業」(24.5%)、「販売・サービス・接客」(14.0%)、「企画・マーケティング・広報」(13.4%)の順となっている。業種別では、建設業、サービス業において「総務・人事・経理」が高く、卸売・小売業において「営業」が高いという特徴が見られる。

従業員規模別にみると、500人以上では「営業」や「企画・マーケティング・広報」といった部署も比較的高くなっている。

図表 I -4-3 女性の管理職の配属部署



|             |          | サンプル数 | 総務・人事・経理 | 営業   | 販売・サービス・接客 | 企画・マーケティング・広報 | 情報処理 | 生産・製造 | デザイン・編集・制作 | その他  | 無回答  |   |
|-------------|----------|-------|----------|------|------------|---------------|------|-------|------------|------|------|---|
| 全体          |          | 351   | 62.1     | 24.5 | 14.0       | 13.4          | 7.7  | 7.1   | 4.0        | 21.1 | 6.0  |   |
| 業種別         | 建設業      | 48    | 77.1     | 16.7 | 2.1        | 8.3           | 6.3  | 4.2   | 4.2        | 10.4 | 6.3  |   |
|             | 製造業      | 19    | 52.6     | 5.3  | 15.8       | 15.8          | 5.3  | 26.3  | 10.5       | 10.5 | 5.3  |   |
|             | 情報通信業    | 22    | 59.1     | 18.2 | 4.5        | 9.1           | 27.3 | 4.5   | 4.5        | 9.1  | 4.5  |   |
|             | 運輸業      | 16    | 62.5     | 31.3 | -          | -             | -    | -     | -          | 6.3  | 12.5 |   |
|             | 卸売・小売業   | 66    | 65.2     | 42.4 | 16.7       | 7.6           | 6.1  | 7.6   | 4.5        | 7.6  | 4.5  |   |
|             | 不動産業     | 9     | 100.0    | 55.6 | -          | 11.1          | -    | -     | -          | -    | 11.1 | - |
|             | 飲食店・宿泊業  | 5     | 40.0     | -    | 60.0       | 20.0          | -    | -     | -          | -    | -    | - |
|             | 医療・福祉    | 63    | 46.0     | 4.8  | 20.6       | 7.9           | 6.3  | 7.9   | 3.2        | 50.8 | 14.3 |   |
|             | 教育・学習支援業 | 20    | 50.0     | 15.0 | 15.0       | 40.0          | 10.0 | 5.0   | -          | 55.0 | -    |   |
|             | サービス業    | 50    | 74.0     | 28.0 | 20.0       | 22.0          | 6.0  | 12.0  | 4.0        | 14.0 | 4.0  |   |
| その他         | 16       | 62.5  | 31.3     | -    | 25.0       | 12.5          | -    | 12.5  | 25.0       | -    |      |   |
| 従業員規模別 (全体) | 30人未満    | 53    | 73.6     | 17.0 | 1.9        | 11.3          | 5.7  | 3.8   | 1.9        | 11.3 | 7.5  |   |
|             | 30~49人   | 55    | 52.7     | 25.5 | 14.5       | 7.3           | 7.3  | 10.9  | 5.5        | 12.7 | 5.5  |   |
|             | 50~99人   | 76    | 56.6     | 27.6 | 14.5       | 9.2           | 9.2  | 6.6   | 6.6        | 25.0 | 6.6  |   |
|             | 100~299人 | 103   | 61.2     | 20.4 | 16.5       | 9.7           | 6.8  | 8.7   | 3.9        | 24.3 | 5.8  |   |
|             | 300~499人 | 24    | 70.8     | 12.5 | 20.8       | 25.0          | 8.3  | 8.3   | 4.2        | 25.0 | 12.5 |   |
|             | 500人以上   | 33    | 69.7     | 45.5 | 21.2       | 39.4          | 9.1  | 3.0   | -          | 27.3 | -    |   |

## ②女性管理職の配属部署別割合

事業所内における係長以上の女性管理職の配置部署別の平均配置人数をみると、最も多い販売・サービス・接客では平均 5.04 人となっており、次いで営業(3.83 人)である。その他の部署は 1 人台である。なお、デザイン・編集・制作や生産・製造、情報通信はサンプル数が少ないため参考とする。

図表 I-4-4 女性の管理職の配属人数

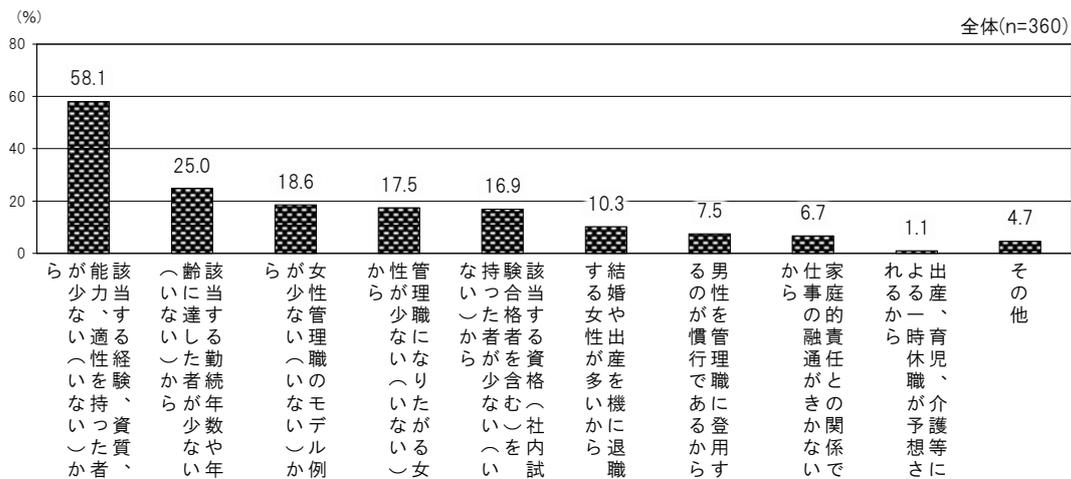
|                  | サン<br>プル<br>数 | (%)         |            |                  |                  |             | 平均<br>(人) |
|------------------|---------------|-------------|------------|------------------|------------------|-------------|-----------|
|                  |               | 1<br>人      | 2<br>人     | 3<br>~<br>5<br>人 | 6<br>人<br>以<br>上 | 無<br>回<br>答 |           |
| 1. 総務・人事・経理      | 100.0<br>218  | 69.7<br>152 | 18.8<br>41 | 6.0<br>13        | 4.1<br>9         | 1.4<br>3    | 1.80      |
| 2. 企画・マーケティング・広報 | 100.0<br>47   | 63.8<br>30  | 17.0<br>8  | 8.5<br>4         | 6.4<br>3         | 4.3<br>2    | 1.96      |
| 3. 情報処理          | 100.0<br>27   | 77.8<br>21  | 7.4<br>2   | 3.7<br>1         | 3.7<br>1         | 7.4<br>2    | 1.36      |
| 4. 営業            | 100.0<br>86   | 53.5<br>46  | 17.4<br>15 | 12.8<br>11       | 11.6<br>10       | 4.7<br>4    | 3.83      |
| 5. 販売・サービス・接客    | 100.0<br>49   | 34.7<br>17  | 26.5<br>13 | 16.3<br>8        | 22.4<br>11       | -<br>-      | 5.04      |
| 6. デザイン・編集・制作    | 100.0<br>14   | 57.1<br>8   | 21.4<br>3  | 14.3<br>2        | -<br>-           | 7.1<br>1    | 1.77      |
| 7. 生産・製造         | 100.0<br>25   | 60.0<br>15  | 8.0<br>2   | 12.0<br>3        | 12.0<br>3        | 8.0<br>2    | 7.48      |
| 8. その他           | 100.0<br>74   | 31.1<br>23  | 14.9<br>11 | 14.9<br>11       | 32.4<br>24       | 6.8<br>5    | 6.68      |

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。

(3) 女性管理職が少ない(全くいない)理由

女性管理職が少ない(全くいない)理由をみると、「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」(59.2%)が最も高く、次いで「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」(25.2%)、「女性管理職のモデル例が少ない(いない)から」(19.0%)の順となっている。

図表 I-4-5 女性管理職が少ない理由



|            |          | サンプル数(件) | 該当する経験、資質、能力(いない)を持った者が少ない(いない)から | 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 | 女性管理職のモデル例が少ない(いない)から | 管理職になりたがる女性が少ない(いない)から | 該当する資格(社内試験合格者を含む)を有する者が少ない(いない)から | 結婚や出産を機に退職する女性が多いから | 男性が管理職に登用される慣行であるから | 家庭の責任との関係で仕事の融通がきかないから | 出産、育児、介護等による一時休職が予想されるから | その他  | 無回答  |      |
|------------|----------|----------|-----------------------------------|-----------------------------|-----------------------|------------------------|------------------------------------|---------------------|---------------------|------------------------|--------------------------|------|------|------|
| 全体         |          | 353      | 59.2                              | 25.2                        | 19.0                  | 17.3                   | 17.3                               | 10.2                | 7.6                 | 6.2                    | 1.1                      | 4.8  | 9.6  |      |
| 業種別        | 建設業      | 77       | 51.9                              | 27.3                        | 22.1                  | 14.3                   | 16.9                               | 6.5                 | 9.1                 | 7.8                    | 1.3                      | 9.1  | 7.8  |      |
|            | 製造業      | 34       | 61.8                              | 20.6                        | 20.6                  | 8.8                    | 14.7                               | 17.6                | 5.9                 | 5.9                    | -                        | -    | 14.7 |      |
|            | 情報通信業    | 27       | 70.4                              | 29.6                        | 11.1                  | 22.2                   | 25.9                               | 11.1                | -                   | 3.7                    | -                        | 3.7  | 7.4  |      |
|            | 運輸業      | 23       | 65.2                              | 8.7                         | 13.0                  | 26.1                   | 21.7                               | 8.7                 | 13.0                | -                      | -                        | 4.3  | 8.7  |      |
|            | 卸売・小売業   | 81       | 66.7                              | 35.8                        | 22.2                  | 18.5                   | 16.0                               | 13.6                | 8.6                 | 4.9                    | 1.2                      | 2.5  | 3.7  |      |
|            | 不動産業     | 12       | 50.0                              | 16.7                        | 25.0                  | 16.7                   | -                                  | 16.7                | 8.3                 | 8.3                    | -                        | -    | 25.0 |      |
|            | 飲食店・宿泊業  | 5        | 80.0                              | -                           | 20.0                  | 40.0                   | 20.0                               | -                   | -                   | -                      | -                        | -    | -    | 20.0 |
|            | 医療・福祉    | 7        | 28.6                              | 14.3                        | -                     | 28.6                   | 14.3                               | 14.3                | -                   | -                      | -                        | -    | -    | 42.9 |
|            | 教育・学習支援業 | 7        | 71.4                              | 14.3                        | -                     | -                      | 14.3                               | 28.6                | -                   | -                      | -                        | -    | 14.3 | 14.3 |
|            | サービス業    | 42       | 52.4                              | 19.0                        | 16.7                  | 16.7                   | 21.4                               | 4.8                 | 9.5                 | 7.1                    | -                        | 7.1  | 9.5  |      |
| その他        | 18       | 61.1     | 38.9                              | 22.2                        | 22.2                  | 22.2                   | 5.6                                | 5.6                 | 5.6                 | -                      | 5.6                      | 11.1 |      |      |
| (従業員規模別)   | 30人未満    | 69       | 44.9                              | 18.8                        | 23.2                  | 15.9                   | 8.7                                | 5.8                 | 10.1                | 7.2                    | -                        | 5.8  | 10.1 |      |
|            | 30~49人   | 73       | 63.0                              | 39.7                        | 12.3                  | 15.1                   | 20.5                               | 8.2                 | 6.8                 | 6.8                    | 1.4                      | 4.1  | 9.6  |      |
|            | 50~99人   | 88       | 61.4                              | 25.0                        | 19.3                  | 13.6                   | 18.2                               | 8.0                 | 10.2                | 1.1                    | 1.1                      | 3.4  | 6.8  |      |
|            | 100~299人 | 78       | 65.4                              | 24.4                        | 19.2                  | 21.8                   | 19.2                               | 21.8                | 3.8                 | 7.7                    | -                        | 6.4  | 9.0  |      |
|            | 300~499人 | 18       | 66.7                              | 5.6                         | 27.8                  | 38.9                   | 16.7                               | 11.1                | -                   | -                      | -                        | 5.6  | 11.1 |      |
| 500人以上     | 18       | 61.1     | 16.7                              | 27.8                        | 16.7                  | 22.2                   | -                                  | 11.1                | 22.2                | 5.6                    | 5.6                      | 11.1 |      |      |
| 割女性管理職の割合別 | 0%       | 232      | 59.5                              | 28.0                        | 18.5                  | 16.8                   | 19.0                               | 9.5                 | 9.5                 | 5.6                    | 0.9                      | 5.2  | 8.6  |      |
|            | 10%未満    | 97       | 68.0                              | 20.6                        | 22.7                  | 22.7                   | 15.5                               | 13.4                | 2.1                 | 7.2                    | 1.0                      | 5.2  | 3.1  |      |

5. 女性管理職の増加意向

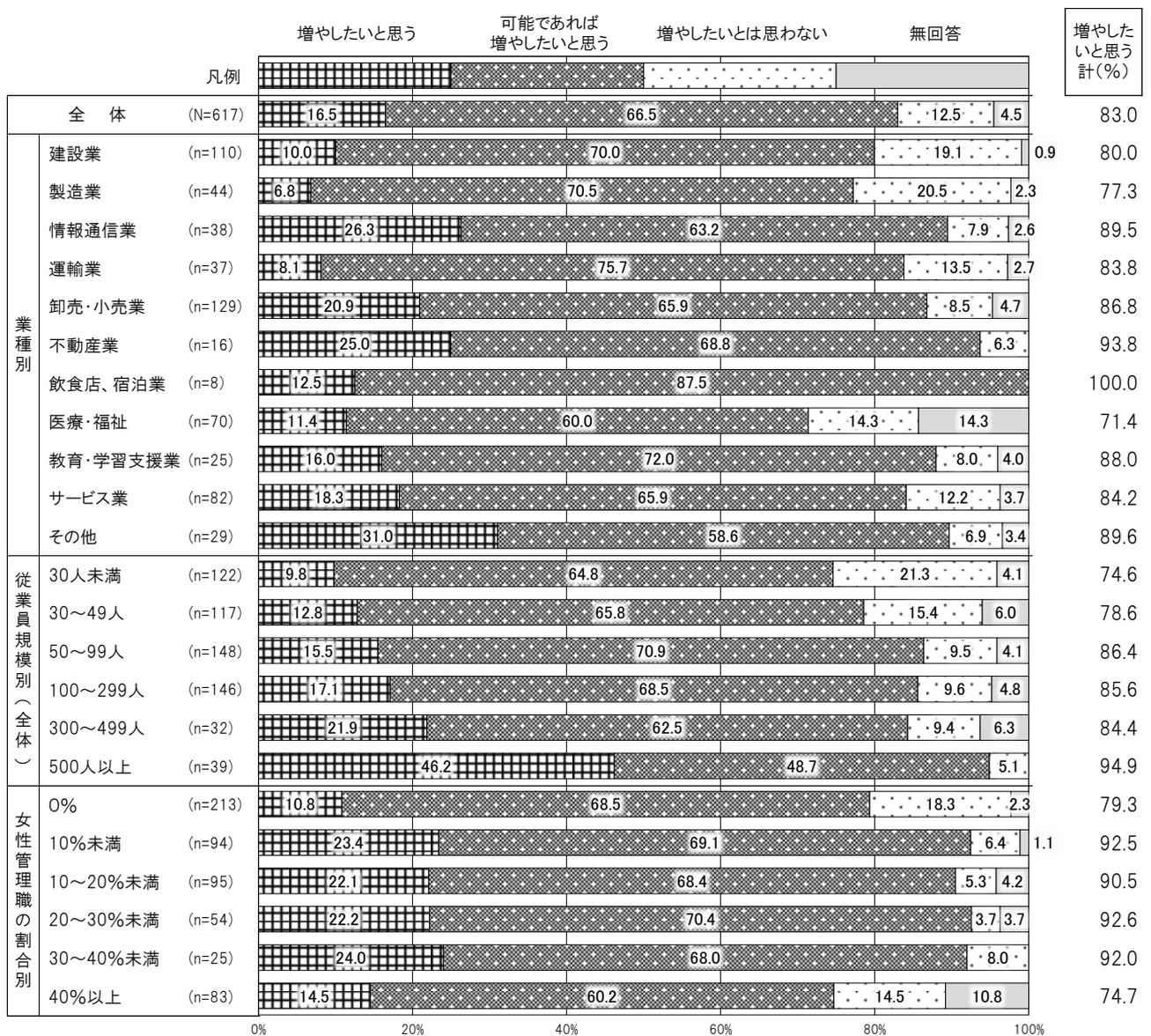
問4. 今後、自社の女性管理職割合を増やしたいと思いますか。

今後、自社の女性管理職を増やしたいと思うかとの質問について、「増やしたいと思う」(16.5%)と「可能であれば増やしたいと思う」(66.5%)を合わせた『増やしたいと思う』の割合は83.0%で、大半を占めている。

業種別、従業員規模別にみても、同様な傾向がみられる。

女性管理職の割合別にみると、女性管理職の割合が10%未満~40%未満までの事業所では「増やしたいと思う」割合が20%を超えている。女性管理職が0%の事業所では18.3%が「増やしたいとは思わない」と回答している。

図表 I-5-1 自社の女性管理職割合を増やす意向



6. 女性管理職の登用目標の設定状況

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○をつけてください。

(1) 女性管理職の登用目標の設定

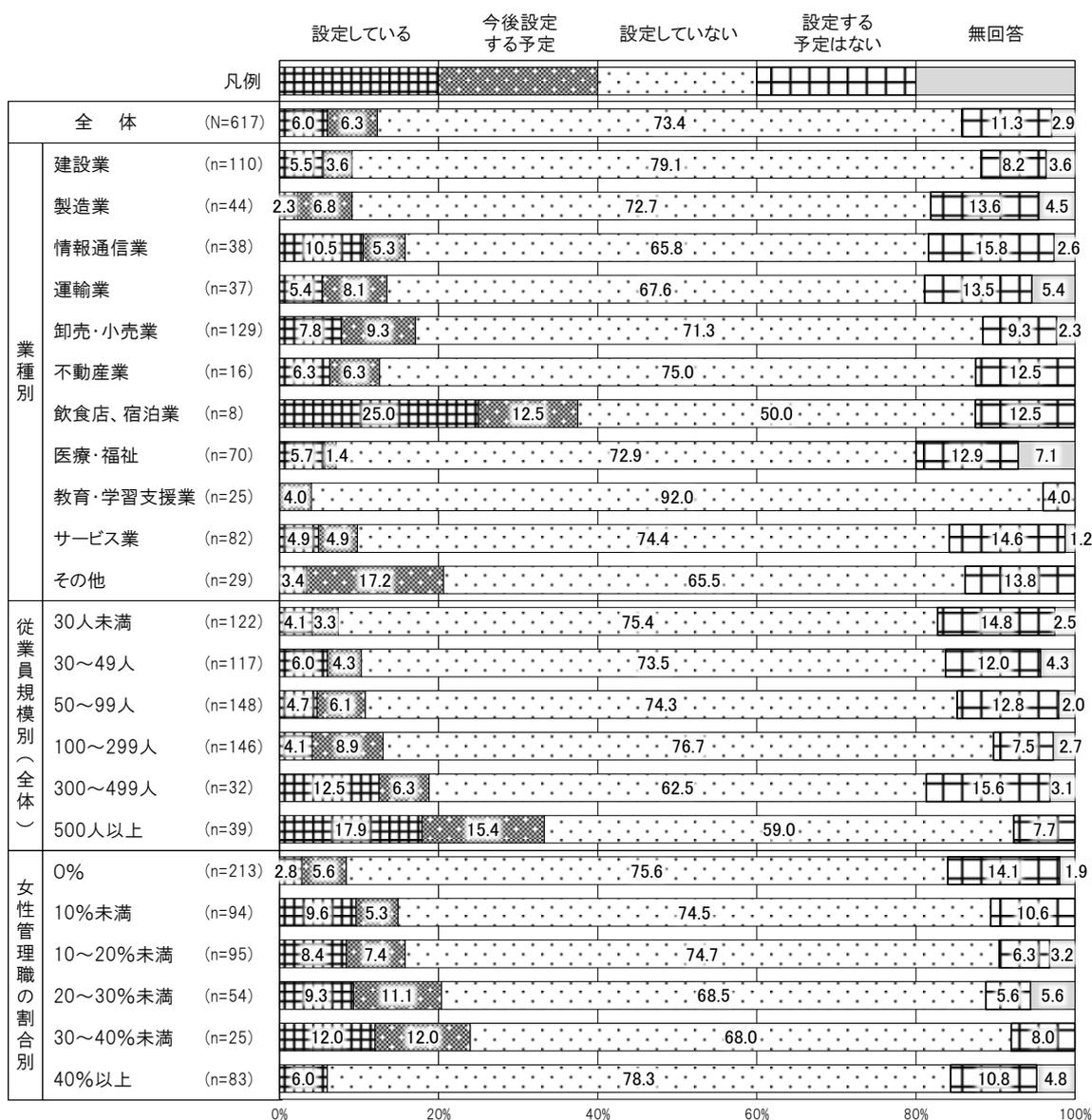
事業所における女性管理職の登用目標設定状況を見てみると、「設定していない」(73.4%)と「設定する予定はない」(11.3%)を合わせた割合が84.7%と高くなっている。

業種別にみると、「設定している」と「今後設定する予定」を合わせた割合が比較的高いのは、卸売・小売業(17.1%)、情報通信業(15.8%)などである。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど設定あるいは設定意向も高くなり、特に500人以上の事業所で高くなっている。

女性管理職の割合別にみると、40%以上を除き、割合が高くなるにつれて「設定している」や「今後設定する予定」が高くなる傾向がみられる。

図表 I-6-1 女性管理職の登用目標の設定状況

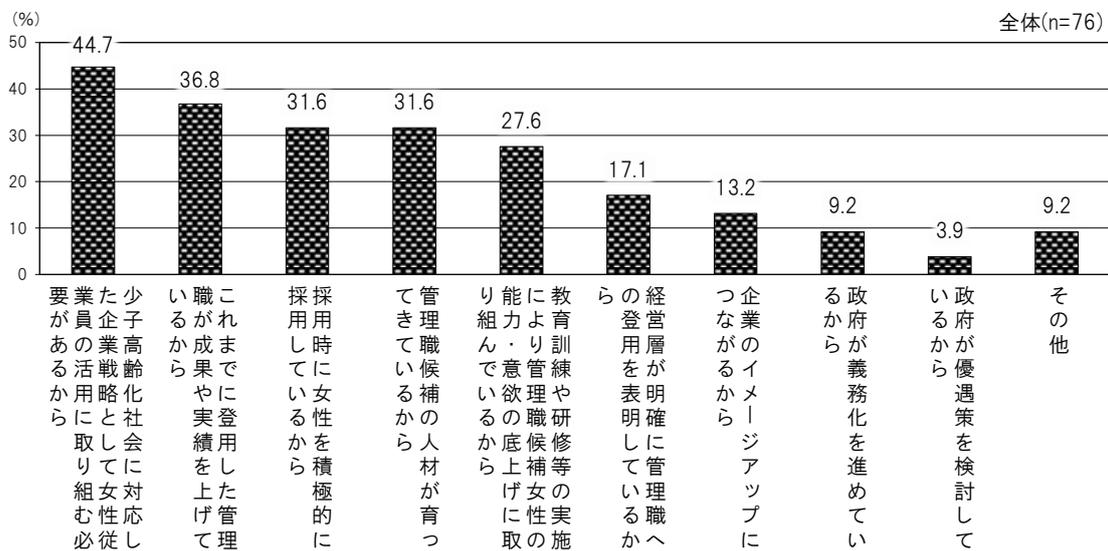


問 5-1. (問5で1. または2. と答えた方に) 自社の女性管理職の登用目標を設定している (もしくは設定を予定している) 理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

(2) 女性管理職の登用目標の設定 (もしくは設定を予定している) 理由

女性管理職の登用目標を設定している (今後設定する予定を含む) 76 事業所にその理由を聞いたところ、「少子高齢化社会に対応した企業戦略として女性従業員の活用に取り組む必要があるから」(44.7%)が最も高く、次いで「これまでに登用した管理職が成果や実績を上げているから」(36.8%)、「採用時に女性を積極的に採用しているから」と「管理職候補の人材が育ってきているから」(共に 31.6%) となっている。

図表 I -6-2 女性管理職の登用目標を設定している理由



(%)

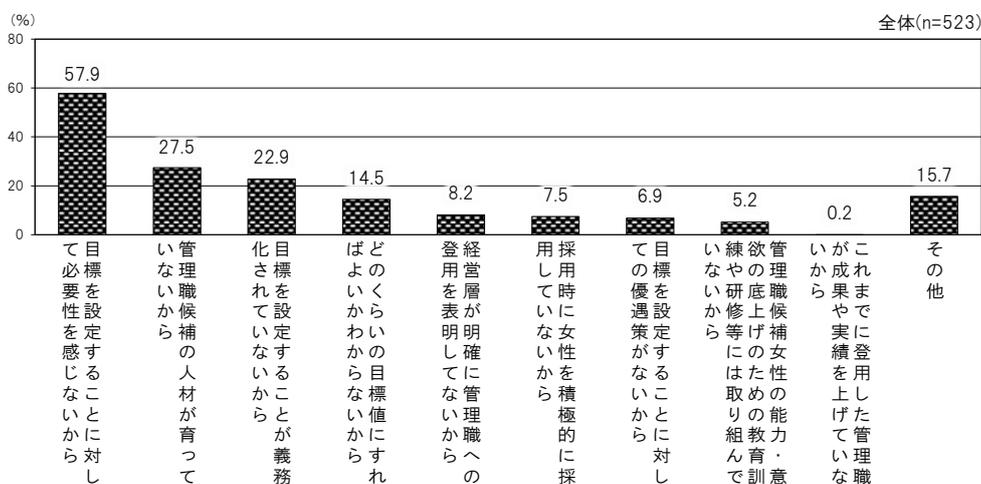
|    | サンプル数 | 少子高齢化社会に対応した企業戦略として女性従業員の活用が必要があるから | これまでに登用した管理職が成果や実績を上げているから | 採用時に女性を積極的に採用しているから | 管理職候補の人材が育ってきているから | 教育訓練や研修等の実施により管理職候補女性の能力・意欲の底上げに取組んでいるから | 経営層が明確に管理職への登用を表明しているから | 企業のイメージアップにつながるから | 政府が義務化を進めているから | 政府が優遇策を検討しているから | その他      | 無回答      |
|----|-------|-------------------------------------|----------------------------|---------------------|--------------------|--|-------------------------|-------------------|----------------|-----------------|----------|----------|
| 全体 | 76    | 44.7<br>34                          | 36.8<br>28                 | 31.6<br>24          | 31.6<br>24         | 27.6<br>21                               | 17.1<br>13              | 13.2<br>10        | 9.2<br>7       | 3.9<br>3        | 9.2<br>7 | 3.9<br>3 |

問5-2. (問5で3. または4. と答えた方に) 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。

(3) 女性管理職の登用目標を設定していない(設定予定はない)理由

女性管理職の登用目標を設定していない(設定する予定はないを含む)523事業所にその理由を聞いたところ、「目標を設定することに対して必要性を感じないから」(57.9%)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」(27.5%)、「目標を設定することが義務化されていないから」(22.9%)となっている。

図表 I-6-3 女性管理職の登用目標を設定していない理由



|        |          | サンプル数 | 目標を設定することに対して必要性を感じないから | 管理職候補の人材が育っていないから | 目標を設定することが義務化されていないから | どのくらいかの目標値にすればよいかわからないから | 経営層が明確に管理職への登用を表明していないから | 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に対して優遇策がないから | 練習や研修等には取り組みが意欲の底上げのための教育・訓練 | 管理職候補女性の能力・意欲の底上げのためには取り組みが意欲の底上げのための教育・訓練 | 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 | その他 | 無回答 |
|--------|----------|-------|-------------------------|-------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------|-----------------------|------------------------------|--|-----------------------------|-----|-----|
| 全体     |          | 523   | 57.9                    | 27.5              | 22.9                  | 14.5                     | 8.2                      | 7.5                  | 6.9                   | 5.2                          | 0.2  | 15.7                        | 1.7 |     |
| 業種別    | 建設業      | 96    | 59.4                    | 29.2              | 19.8                  | 14.6                     | 7.3                      | 17.7                 | 8.3                   | 8.3                          | -  | 4.2                         | 2.1 |     |
|        | 製造業      | 38    | 68.4                    | 18.4              | 13.2                  | 13.2                     | 5.3                      | 2.6                  | 2.6                   | 2.6                          | -  | 21.1                        | 2.6 |     |
|        | 情報通信業    | 31    | 64.5                    | 32.3              | 12.9                  | 12.9                     | 3.2                      | 3.2                  | 3.2                   | -                            | -  | 19.4                        | 3.2 |     |
|        | 運輸業      | 30    | 50.0                    | 33.3              | 20.0                  | 30.0                     | 6.7                      | 6.7                  | 10.0                  | 3.3                          | -  | 13.3                        | -   |     |
|        | 卸売・小売業   | 104   | 54.8                    | 37.5              | 26.9                  | 17.3                     | 13.5                     | 5.8                  | 7.7                   | 7.7                          | 1.0  | 8.7                         | 1.9 |     |
|        | 不動産業     | 14    | 50.0                    | 28.6              | 35.7                  | 14.3                     | 35.7                     | 7.1                  | 7.1                   | 28.6                         | -  | 28.6                        | -   |     |
|        | 飲食店・宿泊業  | 5     | 100.0                   | 20.0              | 20.0                  | -                        | 20.0                     | -                    | -                     | -                            | -  | -                           | -   |     |
|        | 医療・福祉    | 60    | 56.7                    | 6.7               | 21.7                  | 8.3                      | 5.0                      | -                    | 10.0                  | 1.7                          | -  | 35.0                        | 1.7 |     |
|        | 教育・学習支援業 | 24    | 62.5                    | 16.7              | 8.3                   | 12.5                     | 4.2                      | -                    | 4.2                   | -                            | -  | 20.8                        | -   |     |
|        | サービス業    | 73    | 60.3                    | 26.0              | 31.5                  | 12.3                     | 2.7                      | 9.6                  | 8.2                   | 2.7                          | -  | 19.2                        | 1.4 |     |
| その他    | 23       | 43.5  | 34.8                    | 34.8              | 17.4                  | 8.7                      | 13.0                     | 4.3                  | 8.7                   | -                            | 13.0                                       | 4.3                         |     |     |
| 従業員規模別 | 30人未満    | 110   | 57.3                    | 20.0              | 21.8                  | 9.1                      | 9.1                      | 11.8                 | 7.3                   | 6.4                          | -  | 7.3                         | 1.8 |     |
|        | 30~49人   | 100   | 58.0                    | 33.0              | 25.0                  | 20.0                     | 12.0                     | 10.0                 | 11.0                  | 5.0                          | -  | 9.0                         | 3.0 |     |
|        | 50~99人   | 129   | 61.2                    | 30.2              | 20.9                  | 15.5                     | 7.8                      | 7.8                  | 5.4                   | 3.9                          | -  | 14.7                        | 2.3 |     |
|        | 100~299人 | 123   | 60.2                    | 28.5              | 23.6                  | 13.0                     | 5.7                      | 3.3                  | 7.3                   | 4.1                          | 0.8  | 24.4                        | -   |     |
|        | 300~499人 | 25    | 40.0                    | 24.0              | 24.0                  | 12.0                     | 8.0                      | -                    | -                     | 12.0                         | -  | 36.0                        | -   |     |
| 500人以上 | 26       | 53.8  | 23.1                    | 19.2              | 23.1                  | 7.7                      | -                        | 3.8                  | 7.7                   | -                            | 26.9                                       | 3.8                         |     |     |

7. 女性活躍推進への取組みの推進

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。あてはまるもの 1つ に○をつけてください。

(1) 女性活躍推進への取組みの推進状況

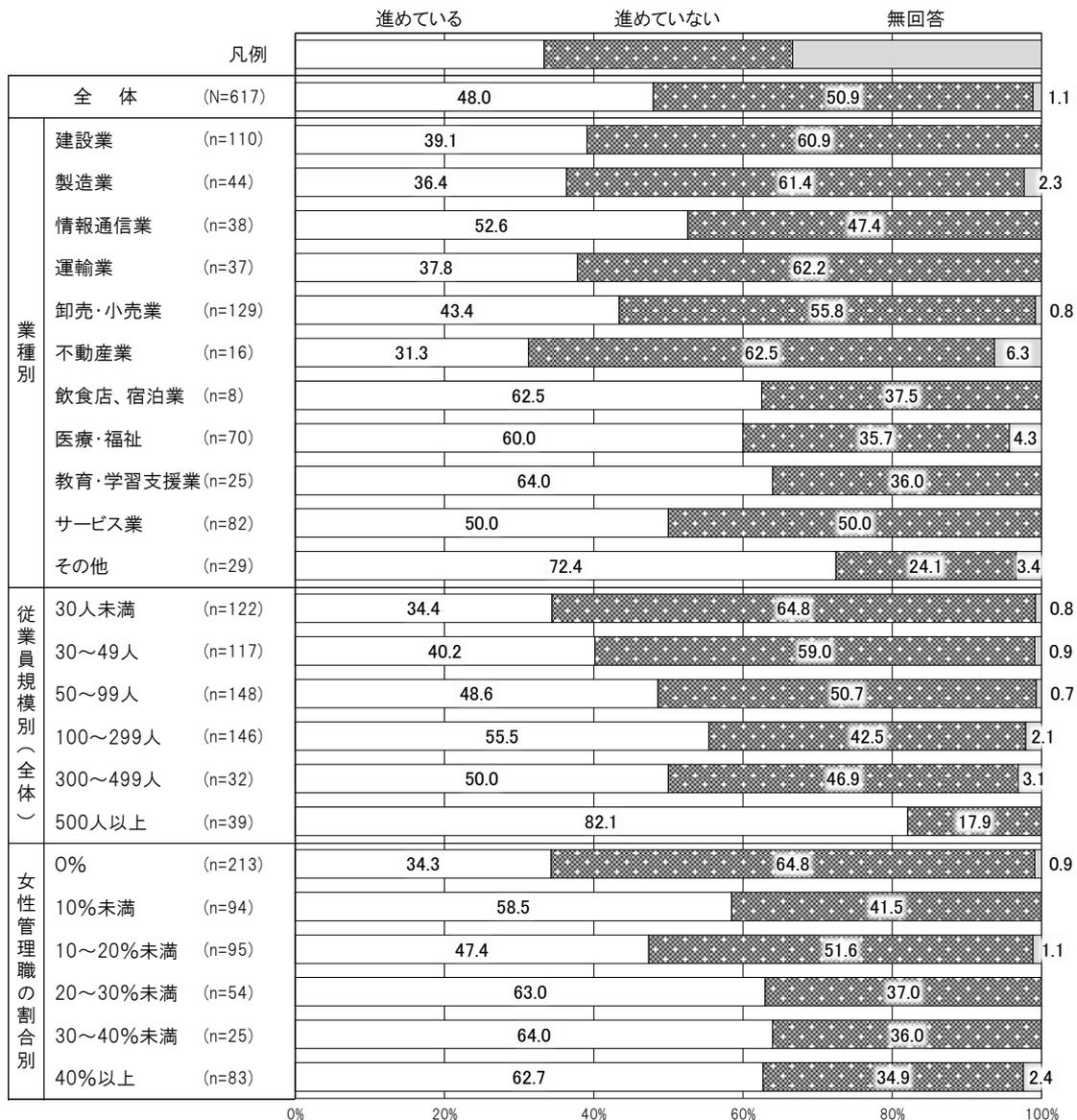
女性活躍推進への取組みの推進状況を見ると、「進めている」(48.0%)と「進めていない」(50.9%)とが半々となっている。

業種別にみると、「進めている」は教育・学習支援(64.0%)、医療・福祉(60.0%)で高く、管理職登用で高かった業種と共通している。

従業員規模別にみると、従業員規模が多くなるにつれ「進めている」割合が高くなる傾向が見られる。

女性の管理職割合別にみると、0%や10~20%未満では「進めていない」が5~6割みられる。

図表 I-7-1 女性活躍推進への取組みの推進状況



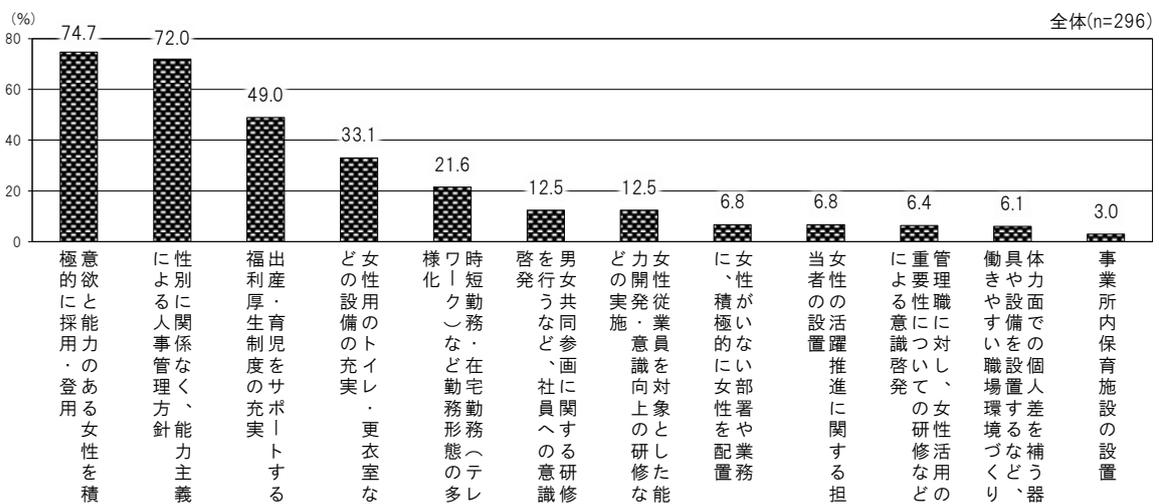
問 6-1. (問6で1. と答えた事業所に) 貴事業所で、進めている女性活躍推進のための具体的な取組みとして、あてはまるものすべてに○をつけてください。

(2) 進めている女性活躍推進のための具体的な取組み

女性活躍推進のための具体的な取組み内容をみると、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」(74.7%)と「性別に関係なく、能力主義による人事管理方針」(72.0%)がともに7割を超えて高い。次いで、「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」(49.0%)、「女性用のトイレ・更衣室などの設備の充実」(33.1%)などとなっている。

業種別、従業員規模別にみても特徴のある傾向は見られない。

図表 I -7-2 進めている女性活躍推進のための具体的な取組み



|            |          | サンプル数        | 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 | 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 | 男女共同参画に関する研修啓発 | 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 | 女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置 | 女性の活躍推進に関する担当者の設置 | 管理職に対する女性活用に関する意識啓発 | 働きやすい職場環境づくり | 体力面での個人差を補う器具や設備を設置するなど | 事業所内保育施設を設置 | 無回答 |   |
|------------|----------|--------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|----------------------------|----------------|------------------------------|------------------------|-------------------|---------------------|--------------|-------------------------|-------------|-----|---|
| 全体         |          | 100.0<br>296 | 74.7<br>221          | 72.0<br>213           | 49.0<br>145           | 33.1<br>98          | 21.6<br>64                 | 12.5<br>37     | 12.5<br>37                   | 6.8<br>20              | 6.8<br>20         | 6.4<br>19           | 6.1<br>18    | 3.0<br>9                | 0.7<br>2    |     |   |
| 業種別        | 建設業      | 43           | 65.1                 | 58.1                  | 53.5                  | 32.6                | 25.6                       | 27.9           | 7.0                          | 7.0                    | 2.3               | 9.3                 | 7.0          | -                       | -           | -   |   |
|            | 製造業      | 16           | 75.0                 | 62.5                  | 31.3                  | 43.8                | -                          | 6.3            | 18.8                         | -                      | 6.3               | -                   | 25.0         | -                       | -           | -   |   |
|            | 情報通信業    | 20           | 80.0                 | 95.0                  | 60.0                  | 30.0                | 40.0                       | 10.0           | 15.0                         | 5.0                    | 10.0              | 5.0                 | -            | -                       | -           | -   |   |
|            | 運輸業      | 14           | 42.9                 | 71.4                  | 28.6                  | 35.7                | 7.1                        | 7.1            | 7.1                          | -                      | 7.1               | -                   | 7.1          | -                       | -           | -   |   |
|            | 卸売・小売業   | 56           | 78.6                 | 78.6                  | 41.1                  | 37.5                | 16.1                       | 12.5           | 16.1                         | 7.1                    | 7.1               | 7.1                 | 5.4          | 1.8                     | 1.8         | 1.8 |   |
|            | 不動産業     | 5            | 60.0                 | 100.0                 | 80.0                  | 20.0                | 20.0                       | -              | -                            | -                      | 20.0              | -                   | -            | -                       | -           | -   | - |
|            | 飲食店・宿泊業  | 5            | 80.0                 | 80.0                  | 20.0                  | 20.0                | -                          | -              | -                            | -                      | -                 | -                   | -            | -                       | -           | -   | - |
|            | 医療・福祉    | 42           | 73.8                 | 69.0                  | 61.9                  | 35.7                | 23.8                       | 4.8            | 9.5                          | 9.5                    | -                 | 2.4                 | 7.1          | 14.3                    | 2.4         | 2.4 |   |
|            | 教育・学習支援業 | 16           | 87.5                 | 75.0                  | 56.3                  | 37.5                | 25.0                       | 6.3            | 18.8                         | 6.3                    | 12.5              | 6.3                 | -            | 12.5                    | -           | -   |   |
|            | サービス業    | 41           | 85.4                 | 78.0                  | 43.9                  | 19.5                | 29.3                       | 7.3            | 9.8                          | 9.8                    | 9.8               | 4.9                 | 4.9          | -                       | -           | -   |   |
| その他        | 21       | 76.2         | 61.9                 | 52.4                  | 33.3                  | 19.0                | 23.8                       | 23.8           | 4.8                          | 9.5                    | 19.0              | -                   | -            | -                       | -           |     |   |
| 従業員規模別(全体) | 30人未満    | 42           | 69.0                 | 61.9                  | 33.3                  | 28.6                | 19.0                       | 19.0           | 7.1                          | 11.9                   | 4.8               | 7.1                 | 9.5          | -                       | -           | 2.4 |   |
|            | 30~49人   | 47           | 76.6                 | 70.2                  | 53.2                  | 34.0                | 10.6                       | 14.9           | 8.5                          | 6.4                    | 4.3               | 6.4                 | 2.1          | -                       | -           | 2.1 |   |
|            | 50~99人   | 72           | 75.0                 | 72.2                  | 45.8                  | 30.6                | 18.1                       | 8.3            | 9.7                          | 2.8                    | 2.8               | 5.6                 | 4.2          | -                       | -           | -   |   |
|            | 100~299人 | 81           | 75.3                 | 75.3                  | 55.6                  | 42.0                | 22.2                       | 9.9            | 13.6                         | 4.9                    | 6.2               | 4.9                 | 9.9          | 4.9                     | 4.9         | -   |   |
|            | 300~499人 | 16           | 75.0                 | 81.3                  | 43.8                  | 31.3                | 43.8                       | 25.0           | 12.5                         | 18.8                   | 6.3               | 6.3                 | 6.3          | 6.3                     | 6.3         | -   |   |
| 500人以上     | 32       | 78.1         | 71.9                 | 59.4                  | 25.0                  | 34.4                | 9.4                        | 28.1           | 9.4                          | 21.9                   | 9.4               | 3.1                 | 12.5         | 12.5                    | -           |     |   |

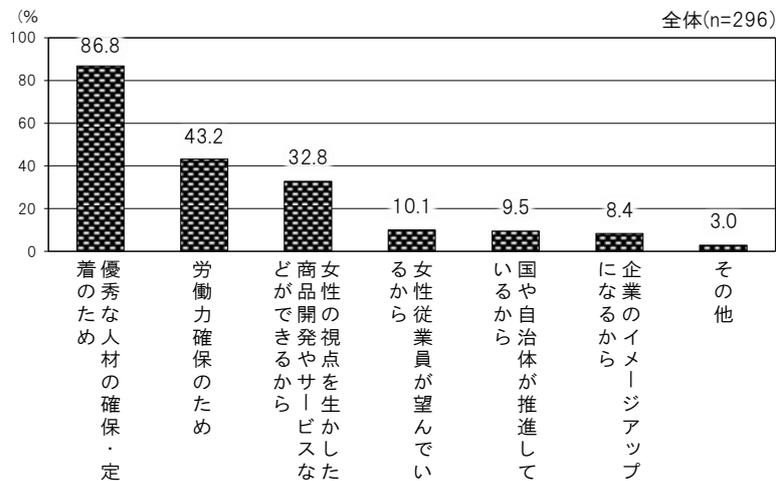
問6-2. (問6で1. と答えた方に) 自社の女性活躍推進への取組みを進めている主な理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

(3) 女性活躍推進への取組みを進めている主な理由

女性活躍推進への取組を進めている理由をみると、「優秀な人材の確保・定着のため」(86.8%)が最も高く、次いで「労働力確保のため」(43.2%)、「女性の視点を生かした商品開発やサービスなどができるから」(32.8%)となっている。

業種別でみると、「優秀な人材の確保・定着のため」は各業種とも高くあまり差は見られない。「労働力の確保のため」は医療・福祉(64.3%)、製造業(50.0%)で高い。「女性の視点を生かした商品開発やサービスなどができるから」は卸売・小売業(53.6%)で高くなっている。

図表 I-7-3 女性活躍推進への取組みを進めている主な理由



|        |          | サンプル数        | の優秀な人材の確保・定着のため | 労働力確保のため    | 品性の視点を生かした商品開発やサービスなどができるから | から女性従業員が望んでいる | いるから国や自治体が推進している | なるから企業のイメージアップになるから | その他      | 無回答       |
|--------|----------|--------------|-----------------|-------------|-----------------------------|---------------|------------------|---------------------|----------|-----------|
| 全 体    |          | 100.0<br>296 | 86.8<br>257     | 43.2<br>128 | 32.8<br>97                  | 10.1<br>30    | 9.5<br>28        | 8.4<br>25           | 3.0<br>9 | 4.1<br>12 |
| 業種別    | 建設業      | 43           | 83.7            | 34.9        | 32.6                        | 7.0           | 23.3             | 11.6                | -        | 2.3       |
|        | 製造業      | 16           | 81.3            | 50.0        | 6.3                         | -             | 12.5             | 6.3                 | 6.3      | 12.5      |
|        | 情報通信業    | 20           | 85.0            | 30.0        | 30.0                        | -             | -                | 5.0                 | -        | 15.0      |
|        | 運輸業      | 14           | 78.6            | 42.9        | 28.6                        | 14.3          | -                | 21.4                | 7.1      | 7.1       |
|        | 卸売・小売業   | 56           | 80.4            | 39.3        | 53.6                        | 14.3          | 8.9              | 12.5                | 1.8      | -         |
|        | 不動産業     | 5            | 80.0            | 20.0        | 60.0                        | -             | 40.0             | -                   | -        | 20.0      |
|        | 飲食店・宿泊業  | 5            | 100.0           | 40.0        | 40.0                        | -             | -                | -                   | -        | -         |
|        | 医療・福祉    | 42           | 88.1            | 64.3        | 21.4                        | 21.4          | 2.4              | -                   | 11.9     | 4.8       |
|        | 教育・学習支援業 | 16           | 100.0           | 31.3        | 12.5                        | 6.3           | 6.3              | -                   | -        | -         |
|        | サービス業    | 41           | 95.1            | 41.5        | 31.7                        | 7.3           | 7.3              | 7.3                 | 2.4      | -         |
| その他    | 21       | 90.5         | 47.6            | 33.3        | 14.3                        | 4.8           | 19.0             | -                   | 4.8      |           |
| 従業員規模別 | 30人未満    | 42           | 83.3            | 33.3        | 35.7                        | 7.1           | 11.9             | 4.8                 | 2.4      | 4.8       |
|        | 30~49人   | 47           | 85.1            | 38.3        | 23.4                        | 6.4           | 10.6             | 8.5                 | 8.5      | 4.3       |
|        | 50~99人   | 72           | 83.3            | 38.9        | 33.3                        | 8.3           | 5.6              | 12.5                | 2.8      | 5.6       |
|        | 100~299人 | 81           | 90.1            | 59.3        | 29.6                        | 11.1          | 7.4              | 6.2                 | 2.5      | 3.7       |
|        | 300~499人 | 16           | 81.3            | 31.3        | 50.0                        | 12.5          | 12.5             | -                   | -        | 6.3       |
| 500人以上 | 32       | 96.9         | 40.6            | 40.6        | 21.9                        | 18.8          | 15.6             | -                   | -        |           |

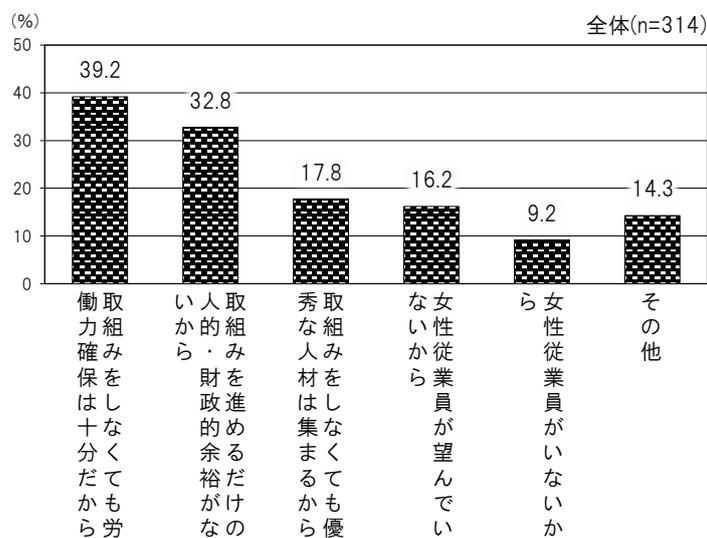
問6-3. (問6で2. と答えた方に) 自社の女性活躍推進への取組みを進めていない理由として、  
あてはまるものすべてに○をつけてください。

(4) 女性活躍推進への取組みを進めていない理由

女性活躍推進への取組みを進めていない理由をみると、「取組みをしなくても労働力確保は十分だから」(39.2%)が最も高く、次いで「取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから」(32.8%)となっている。

業種別、従業員規模別でも、特徴となる傾向は見られない。

図表 I-7-4 女性活躍推進への取組みを進めていない理由



|                |          | サンプル数        | 労働力確保は十分だから (%) | 人的・財政的余裕がないから (%) | 秀人組材を集めるから (%) | 女性従業員が望んでいないから (%) | 女性従業員がいないから (%) | その他 (%)    | 無回答 (%)   |
|----------------|----------|--------------|-----------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|------------|-----------|
| 全体             |          | 100.0<br>314 | 39.2<br>123     | 32.8<br>103       | 17.8<br>56     | 16.2<br>51         | 9.2<br>29       | 14.3<br>45 | 3.2<br>10 |
| 業種別            | 建設業      | 67           | 41.8            | 34.3              | 7.5            | 17.9               | 14.9            | 14.9       | 1.5       |
|                | 製造業      | 27           | 37.0            | 25.9              | 14.8           | 11.1               | 3.7             | 18.5       | 7.4       |
|                | 情報通信業    | 18           | 33.3            | 38.9              | 22.2           | 16.7               | -               | 11.1       | -         |
|                | 運輸業      | 23           | 21.7            | 39.1              | 13.0           | 17.4               | 13.0            | 21.7       | 8.7       |
|                | 卸売・小売業   | 72           | 47.2            | 37.5              | 16.7           | 13.9               | 6.9             | 8.3        | 4.2       |
|                | 不動産業     | 10           | 50.0            | 40.0              | 30.0           | 10.0               | 10.0            | 10.0       | -         |
|                | 飲食店・宿泊業  | 3            | -               | 66.7              | -              | 33.3               | 33.3            | 33.3       | -         |
|                | 医療・福祉    | 25           | 32.0            | 12.0              | 40.0           | 12.0               | -               | 32.0       | 4.0       |
|                | 教育・学習支援業 | 9            | 55.6            | 22.2              | 55.6           | 11.1               | -               | 11.1       | -         |
|                | サービス業    | 41           | 34.1            | 31.7              | 17.1           | 19.5               | 14.6            | 7.3        | 2.4       |
| その他            | 7        | 28.6         | 28.6            | -                 | 28.6           | -                  | 42.9            | -          |           |
| 従業員規模別<br>(全体) | 30人未満    | 79           | 50.6            | 35.4              | 8.9            | 24.1               | 10.1            | 7.6        | 1.3       |
|                | 30~49人   | 69           | 36.2            | 40.6              | 11.6           | 17.4               | 10.1            | 11.6       | 1.4       |
|                | 50~99人   | 75           | 37.3            | 26.7              | 22.7           | 10.7               | 9.3             | 17.3       | 4.0       |
|                | 100~299人 | 62           | 30.6            | 30.6              | 29.0           | 16.1               | 6.5             | 19.4       | 3.2       |
|                | 300~499人 | 15           | 40.0            | 26.7              | 26.7           | 13.3               | 6.7             | 26.7       | -         |
| 500人以上         | 7        | 28.6         | 42.9            | 14.3              | -              | 28.6               | 14.3            | 14.3       |           |

## 8. 育児休業制度

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。あてはまるもの1つに○をつけてください。

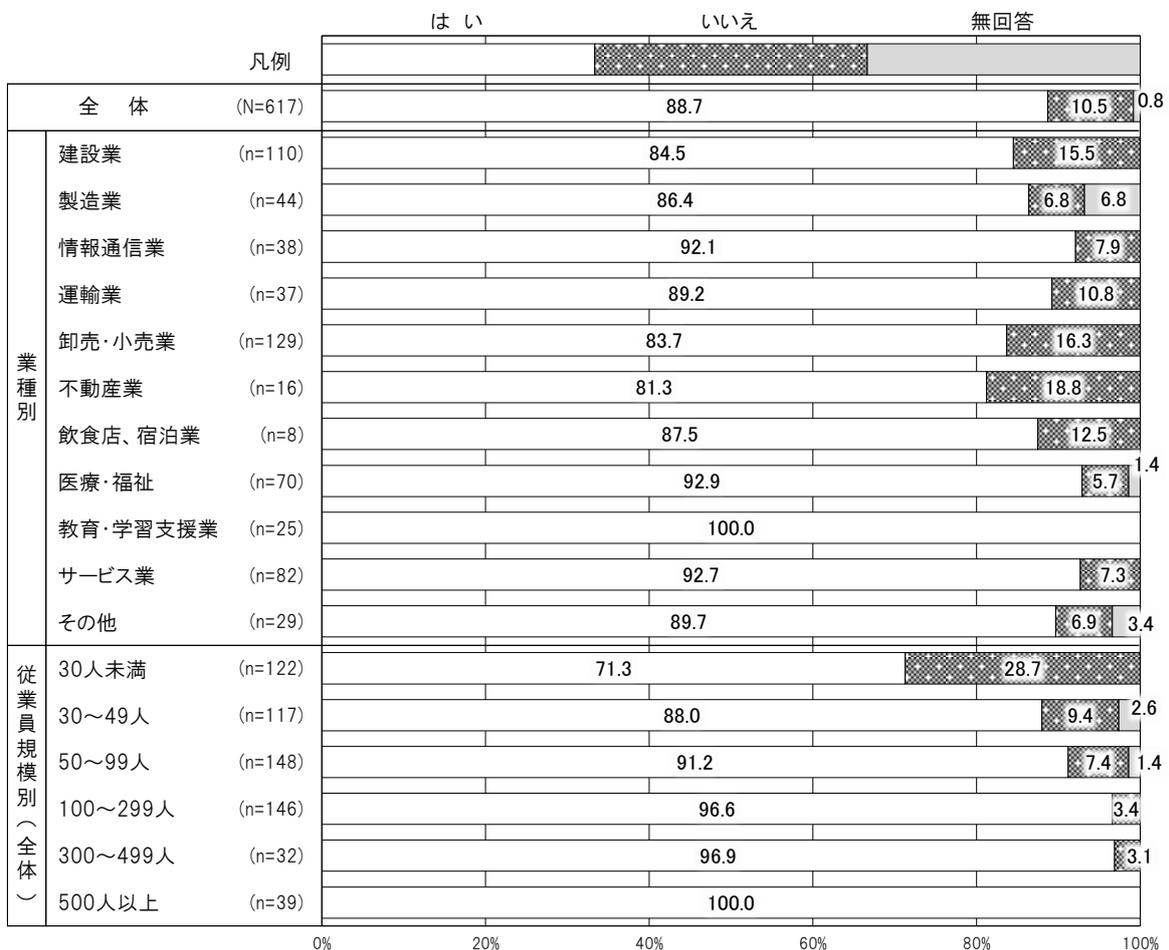
### (1) 育児休業制度の規定の明示と周知の有無

就業規則等の文書の中で育児休業制度の規定を明示し、周知しているかを聞いたところ、「はい」(88.7%) は9割近くを占めている。

業種別にみると、情報通信業や医療・福祉、教育・学習支援業、サービス業の各業種で比較的高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員数が多くなるにつれて規定の明示や周知が高くなる傾向がみられる。

図表 I-8-1 育児休業制度の規定の明示と周知の有無



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。

(2) 育児休業期間の設定

育児休業の期間をみると、「子が1歳未満」(82.6%)が最も高く、8割以上を占めている。

業種別にみると、休業期間を子が1歳以上に定めている割合が高いのは、建設業、サービス業、教育・学習支援業の順となっている。

従業員規模別にみると、500人以上では休業期間が他に比べ圧倒的に長くなっている。

図表 I-8-2 育児休業期間の設定



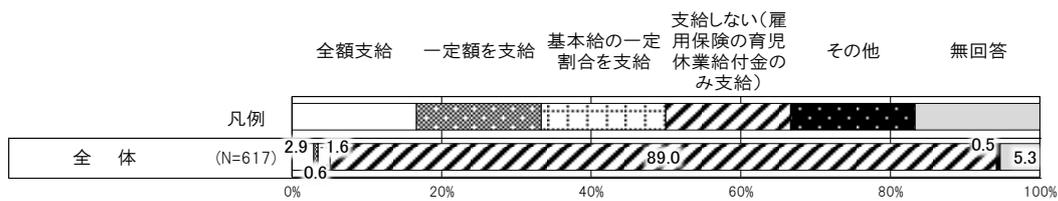
## 9. 育児休業時の賃金の取扱い

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。

### (1) 育児休業期間中の賃金等の支給状況

育児休業を取得した際の賃金の取り扱いをみると、「支給しない（雇用保険の育児休業給付金のみ支給）」（89.0%）が9割近くを占めている。

図表 I -9-1 育児休業期間中の賃金等の支給状況



10. 女性社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の考え

問9. 貴事業所では、女性社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。

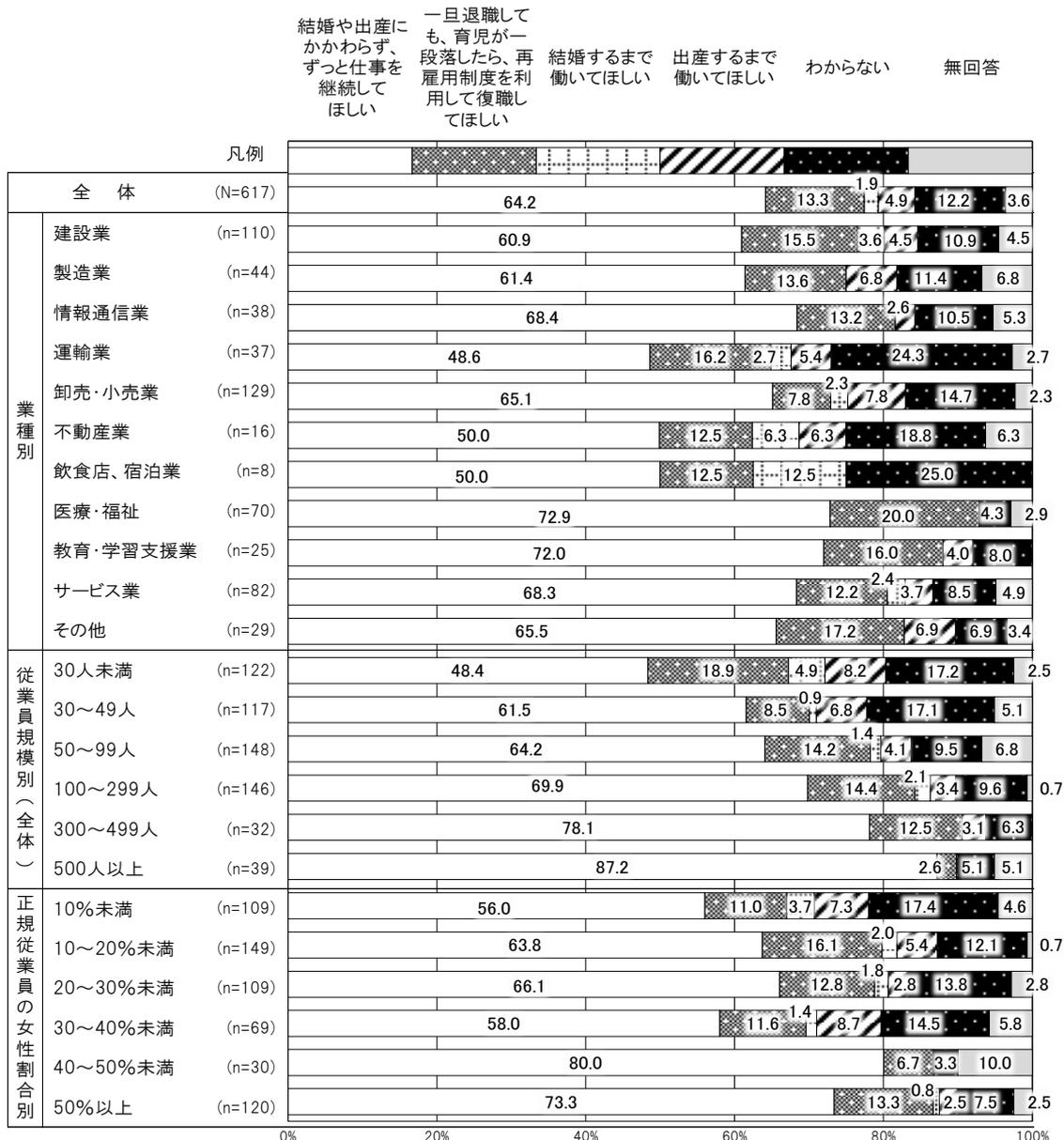
女性社員が結婚や出産をきっかけとして休職・退職することについてどう考えるかをみると、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」(64.2%)が最も高く、次いで「一旦退職しても、育児が一段落したら、再雇用制度を利用して復職してほしい」(13.3%)となっており、継続・再雇用といった考えが高くなっている。

業種別では、医療・福祉、教育・学習支援において継続・再雇用を望む考えが強い。

従業員規模別にみると、継続・再雇用を望む意見は従業員数が多くなるにつれて、高くなっている。

正規従業員の女性割合別にみると、40%以上では、継続・再雇用を望む意見の割合が8割を超えている。

図表 I-10-1 女性社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の考え



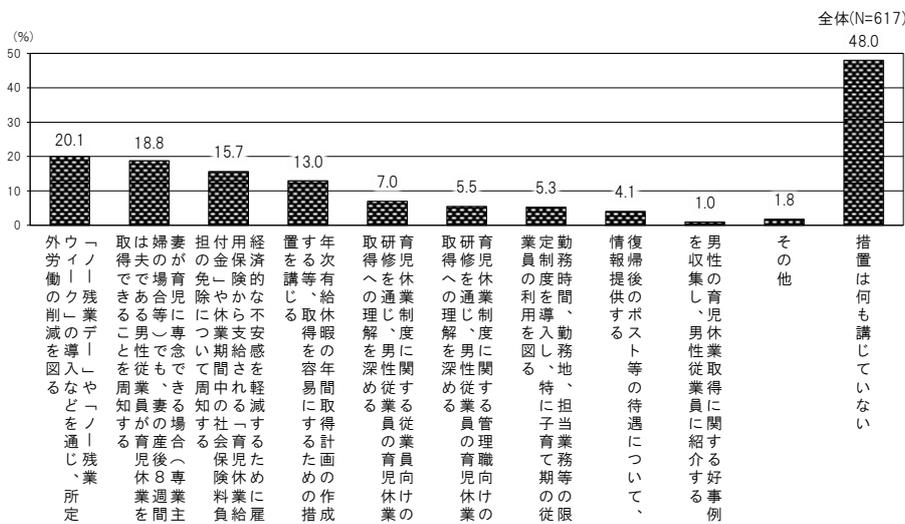
1 1. 男性従業員の育児参加促進のための措置

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の措置について、「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」(20.1%)が最も高いが、その他の項目は20%未満となっており、「措置は何も講じていない」(48.0%)という状況である。

従業員規模別にみると、「措置は何も講じていない」は人数が少なくなるにつれて増加する傾向がみられる。

図表 I-11-2 男性従業員の育児参加促進のための措置



| 業種別    | 従業員規模別   | サンプル数 | 措置                                      |                                       |                                   |   |                      |  |  |  |                         |                                 |      | 無回答 (%) |             |
|--------|----------|-------|---|---------------------------------------|-----------------------------------|---|----------------------|--|--|--|-------------------------|---------------------------------|------|---------|-------------|
|        |          |       | 「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 | 取得できる男性従業員が育児休業を希望する場合、妻の専念できることを周知する | 妻が育児に専念できる場合、妻の産後8週間、専念できることを周知する | 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の免除について周知する | 年次有給休暇の年間取得計画の作成を講じる | 育児休業制度に関する従業員向け研修を通じて、男性従業員の育児休業取得への理解を深める | 育児休業制度に関する管理職向け研修を通じて、男性従業員の育児休業取得への理解を深める | 勤務時間、勤務地、担当業務等の限定を導入し、特に子育て期の従業員の利用を図る | 復帰後のポスト等の待遇について、情報を提供する | 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 | その他  |         | 措置は何も講じていない |
| 全体     | 全体       | 617   | 20.1                                    | 18.8                                  | 15.7                              | 13.0  | 7.0                  | 5.5  | 5.3  | 4.1                                    | 1.0                     | 1.8                             | 48.0 | 4.1     |             |
| 業種別    | 建設業      | 110   | 26.4                                    | 17.3                                  | 23.6                              | 10.0  | 10.0                 | 8.2  | 8.2  | 4.5                                    | -                       | 2.7                             | 41.8 | -       |             |
|        | 製造業      | 44    | 27.3                                    | 13.6                                  | 13.6                              | 13.6  | -                    | -  | 2.3  | 2.3                                    | -                       | 6.8                             | 38.6 | 9.1     |             |
|        | 情報通信業    | 38    | 26.3                                    | 26.3                                  | 18.4                              | 15.8  | 2.6                  | 2.6  | 13.2                                       | 5.3                                    | -                       | 2.6                             | 34.2 | 7.9     |             |
|        | 運輸業      | 37    | 2.7                                     | 5.4                                   | 10.8                              | 5.4   | 2.7                  | 5.4  | 8.1  | 2.7                                    | -                       | 2.7                             | 70.3 | 5.4     |             |
|        | 卸売・小売業   | 129   | 17.8                                    | 14.0                                  | 12.4                              | 12.4  | 4.7                  | 2.3  | 4.7  | 4.7                                    | 0.8                     | 0.8                             | 56.6 | 3.1     |             |
|        | 不動産業     | 16    | 37.5                                    | 12.5                                  | 12.5                              | 25.0  | -                    | -  | -  | 6.3                                    | 6.3                     | -                               | 50.0 | -       |             |
|        | 飲食店・宿泊業  | 8     | -                                       | -                                     | -                                 | 12.5  | -                    | -  | -  | -                                      | -                       | -                               | -    | 75.0    | 12.5        |
|        | 医療・福祉    | 70    | 10.0                                    | 21.4                                  | 5.7                               | 15.7  | 2.9                  | 5.7  | 2.9  | 1.4                                    | 1.4                     | -                               | 45.7 | 10.0    |             |
|        | 教育・学習支援業 | 25    | 16.0                                    | 32.0                                  | 28.0                              | 8.0   | 24.0                 | 8.0  | 4.0  | 16.0                                   | -                       | 4.0                             | 44.0 | -       |             |
|        | サービス業    | 82    | 24.4                                    | 25.6                                  | 23.2                              | 12.2  | 8.5                  | 11.0                                       | 6.1  | 3.7                                    | 1.2                     | 1.2                             | 48.8 | 1.2     |             |
| その他    | 29       | 17.2  | 27.6                                    | 6.9                                   | 24.1                              | 24.1  | 10.3                 | 3.4  | -  | 3.4                                    | -                       | 37.9                            | 6.9  |         |             |
| 従業員規模別 | 30人未満    | 122   | 9.8                                     | 15.6                                  | 16.4                              | 7.4   | 8.2                  | 5.7  | 4.9  | 2.5                                    | 1.6                     | 2.5                             | 59.8 | 0.8     |             |
|        | 30~49人   | 117   | 17.1                                    | 14.5                                  | 13.7                              | 13.7  | 4.3                  | 3.4  | 4.3  | 2.6                                    | -                       | 0.9                             | 51.3 | 6.8     |             |
|        | 50~99人   | 148   | 14.9                                    | 16.9                                  | 12.8                              | 8.1   | 10.1                 | 8.1  | 4.1  | 5.4                                    | 0.7                     | 2.0                             | 50.7 | 4.7     |             |
|        | 100~299人 | 146   | 28.1                                    | 21.9                                  | 17.8                              | 17.1  | 3.4                  | 4.1  | 3.4  | 4.8                                    | 2.1                     | 2.1                             | 39.7 | 4.1     |             |
|        | 300~499人 | 32    | 31.3                                    | 25.0                                  | 21.9                              | 21.9  | 12.5                 | 6.3  | 15.6                                       | 6.3                                    | -                       | -                               | 34.4 | 3.1     |             |
|        | 500人以上   | 39    | 41.0                                    | 38.5                                  | 20.5                              | 23.1  | 10.3                 | 7.7  | 15.4                                       | 5.1                                    | -                       | 2.6                             | 28.2 | 2.6     |             |

1 2. 育児休業中の従業員に対する職場復帰の支援措置

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。

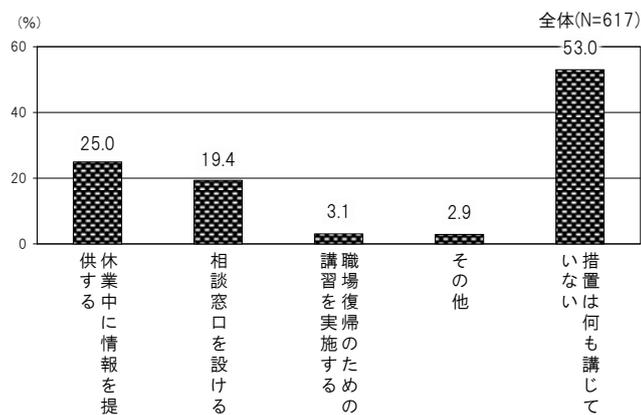
育児休業中の従業員の円滑な職場復帰を図るための措置としては、「休業中に情報を提供する」(25.0%) が最も高く、次いで「相談窓口を設ける」(19.4%) となっている。「措置は何も講じていない」(53.0%) 現状がみられる。

業種別にみると、運輸業や建設業、卸売・小売業で「措置は何も講じていない」が比較的高くなっている。

従業員規模別では、規模が小さい事業所ほど「措置は何も講じていない」割合が高くなっている。

正規従業員の女性割合別にみると、「措置は何も講じていない」は30~40%未満で6割台と比較的高く、50%以上で4割台と低くなっている。

図表 I-12-1 育児休業中の従業員に対する職場復帰の支援措置



|             |          | サンプル数 | 休業中に情報を提供する (%) | 相談窓口を設ける (%) | 職場復帰のための講習を実施する (%) | その他 (%) | 措置は何も講じていない (%) | 無回答 (%) |
|-------------|----------|-------|-----------------|--------------|---------------------|---------|-----------------|---------|
| 全体          |          | 617   | 25.0            | 19.4         | 3.1                 | 2.9     | 53.0            | 4.9     |
| 業種別         | 建設業      | 110   | 19.1            | 15.5         | 1.8                 | 2.7     | 58.2            | 5.5     |
|             | 製造業      | 44    | 20.5            | 11.4         | 6.8                 | 2.3     | 50.0            | 11.4    |
|             | 情報通信業    | 38    | 39.5            | 23.7         | 5.3                 | 5.3     | 34.2            | 7.9     |
|             | 運輸業      | 37    | 10.8            | 21.6         | 2.7                 | -       | 62.2            | 8.1     |
|             | 卸売・小売業   | 129   | 25.6            | 19.4         | 1.6                 | 2.3     | 57.4            | 3.1     |
|             | 不動産業     | 16    | 18.8            | 12.5         | -                   | 6.3     | 68.8            | -       |
|             | 飲食店・宿泊業  | 8     | -               | 12.5         | -                   | -       | 50.0            | 37.5    |
|             | 医療・福祉    | 70    | 27.1            | 24.3         | 5.7                 | 7.1     | 44.3            | 2.9     |
|             | 教育・学習支援業 | 25    | 40.0            | 16.0         | 8.0                 | 4.0     | 48.0            | -       |
|             | サービス業    | 82    | 30.5            | 25.6         | 1.2                 | 2.4     | 50.0            | 1.2     |
|             | その他      | 29    | 34.5            | 20.7         | -                   | -       | 48.3            | 6.9     |
| 従業員規模別 (全体) | 30人未満    | 122   | 10.7            | 13.1         | 0.8                 | 1.6     | 73.8            | 1.6     |
|             | 30~49人   | 117   | 16.2            | 14.5         | 1.7                 | 2.6     | 61.5            | 7.7     |
|             | 50~99人   | 148   | 27.7            | 16.9         | 3.4                 | 1.4     | 52.7            | 6.8     |
|             | 100~299人 | 146   | 30.1            | 21.9         | 3.4                 | 3.4     | 45.9            | 4.1     |
|             | 300~499人 | 32    | 40.6            | 43.8         | 6.3                 | 12.5    | 18.8            | -       |
|             | 500人以上   | 39    | 51.3            | 38.5         | 10.3                | 5.1     | 17.9            | 2.6     |
| 正規従業員の女性割合別 | 10%未満    | 109   | 19.3            | 22.0         | 0.9                 | 2.8     | 54.1            | 7.3     |
|             | 10~20%未満 | 149   | 25.5            | 16.8         | 2.7                 | 0.7     | 56.4            | 4.7     |
|             | 20~30%未満 | 109   | 33.0            | 12.8         | 5.5                 | 3.7     | 50.5            | 2.8     |
|             | 30~40%未満 | 69    | 17.4            | 20.3         | 2.9                 | 1.4     | 65.2            | 1.4     |
|             | 40~50%未満 | 30    | 23.3            | 20.0         | 3.3                 | 10.0    | 50.0            | -       |
|             | 50%以上    | 120   | 29.2            | 26.7         | 4.2                 | 3.3     | 44.2            | 5.8     |

13. 代替要員の採用

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。

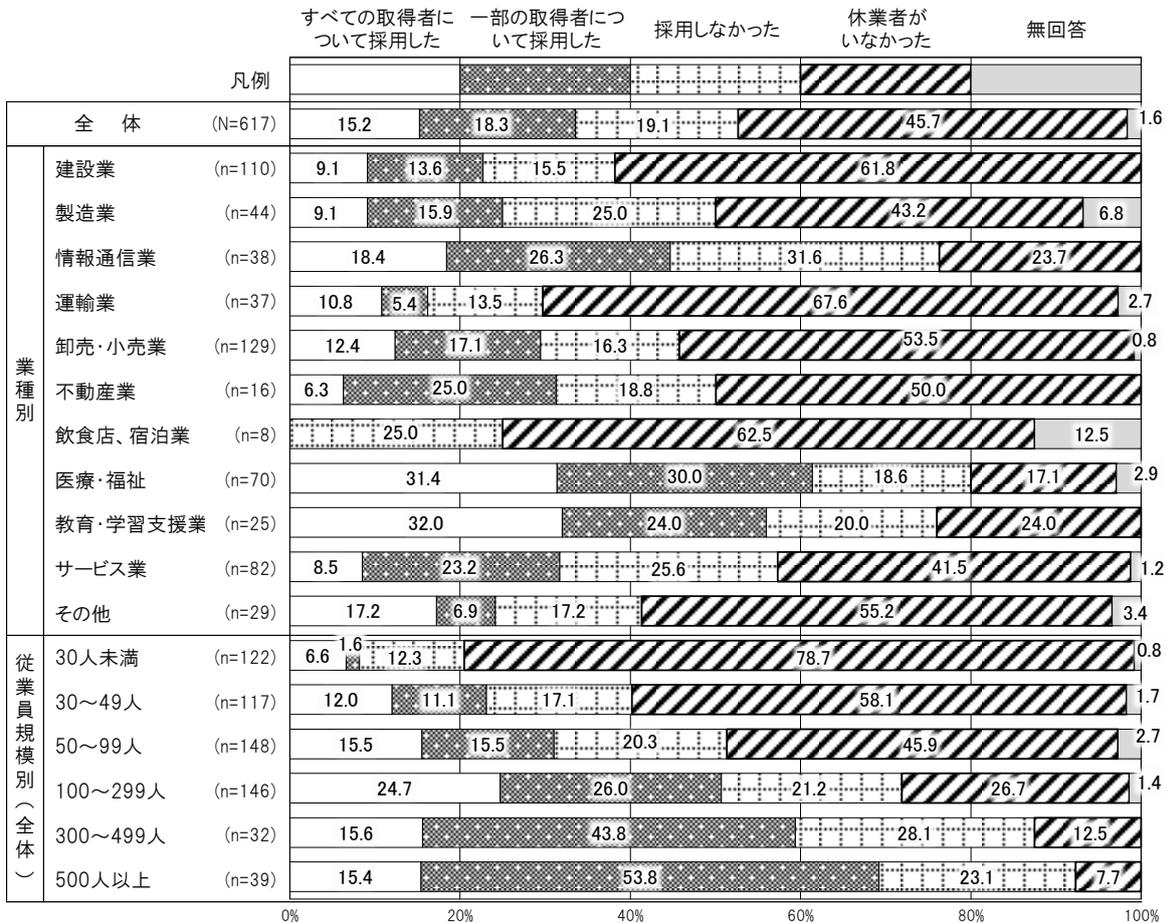
(1) 代替要員の採用状況

①代替要員の採用の有無

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の間に、『採用した』（「すべての取得者について採用した」（15.2%）と「一部の取得者について採用した」（18.3%）の合計）は33.5%となっている。なお、「休業者がいなかった」（45.7%）が約5割みられる。

業種別にみると医療・福祉や教育・学習支援業で『採用した』が高くなっている。  
従業員規模別にみると、従業員が多くなるにつれ『採用した』が高くなる傾向が見られる。

図表 I-13-1 代替要員の採用の有無



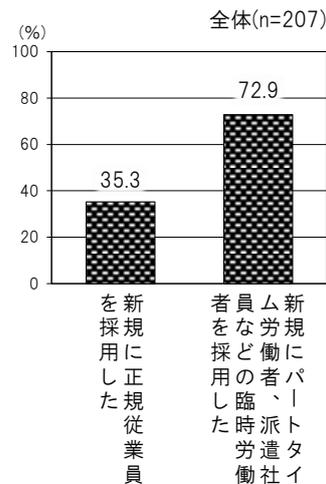
問 12-1. (問 12 で 1. または 2. と 答 えた 事 業 所 に) 採 用 し た 代 替 要 員 の 内 容 に つ い て、あ て は ま る も の す べ て に ○ を つ け て く だ さ い。

②採用した代替要員の内容（複数回答）

採用した代替要員についてみると、「新規にパートタイム労働者、派遣社員などの臨時労働者を採用した」（72.9%）が「新規に正規従業員を採用した」（35.3%）の約2倍となっている。

業種別でみると、「新規に正規従業員を採用した」は医療・福祉、情報通信業で高くなっている。

図表 I-13-2 採用した代替要員の内容



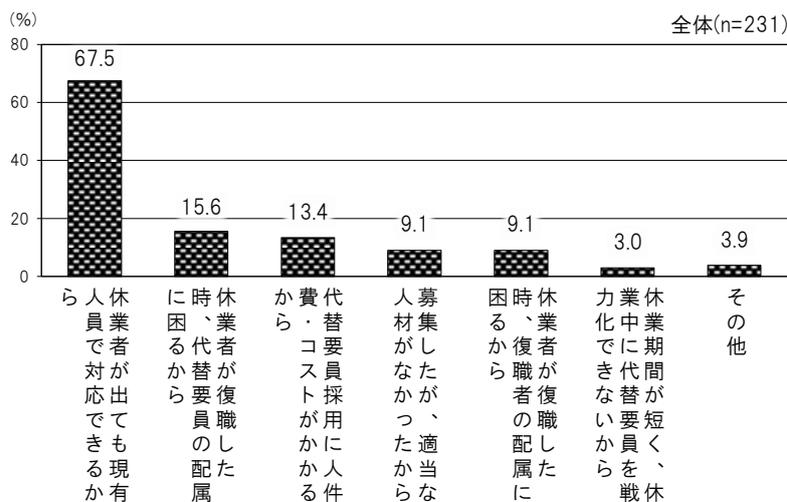
|             |          | (%)          |               |                          |          |
|-------------|----------|--------------|---------------|--------------------------|----------|
|             |          | サンプル数        | 新規に正規従業員を採用した | 新規にパートタイム労働者、派遣社員などを採用した | 無回答      |
| 全 体         |          | 100.0<br>207 | 35.3<br>73    | 72.9<br>151              | 2.4<br>5 |
| 業 種 別       | 建設業      | 25           | 24.0          | 76.0                     | 4.0      |
|             | 製造業      | 11           | 9.1           | 90.9                     | 9.1      |
|             | 情報通信業    | 17           | 47.1          | 47.1                     | 5.9      |
|             | 運輸業      | 6            | 33.3          | 66.7                     | -        |
|             | 卸売・小売業   | 38           | 26.3          | 81.6                     | -        |
|             | 不動産業     | 5            | 40.0          | 80.0                     | -        |
|             | 飲食店、宿泊業  | 0            | -             | -                        | -        |
|             | 医療・福祉    | 43           | 62.8          | 58.1                     | 2.3      |
|             | 教育・学習支援業 | 14           | 14.3          | 92.9                     | -        |
|             | サービス業    | 26           | 34.6          | 73.1                     | -        |
| その他         | 7        | 14.3         | 71.4          | 14.3                     |          |
| 従 業 員 規 模 別 | 30人未満    | 10           | 50.0          | 50.0                     | -        |
|             | 30~49人   | 27           | 37.0          | 63.0                     | 3.7      |
|             | 50~99人   | 46           | 34.8          | 71.7                     | -        |
|             | 100~299人 | 74           | 39.2          | 68.9                     | 5.4      |
|             | 300~499人 | 19           | 26.3          | 84.2                     | -        |
| 500人以上      | 27       | 22.2         | 96.3          | -                        |          |

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。あてはまるものにすべてに○をつけてください。

③代替要員 (の一部) を採用しなかった理由 (複数回答)

代替要員 (の一部) を採用しなかった理由としては、「休業者が出ても現有人員で対応できるから」(67.5%) が最も高くなっている。次いで、「休業者が復職した時、代替要員の配属に困るから」(15.6%)、「代替要員採用に人件費・コストがかかるから」(13.4%) となっている。

図表 I-13-3 代替要員(の一部)を採用しなかった理由



|               |          | サンプル数 | 休業者が出ても現有人員で対応できるから | 代替要員の配属に困るから | 代替要員採用に人件費・コストがかかるから | 人材集めたが、適当な人がいなかった | 休業者が復職した時、復職者の配属に困るから | 休業期間が短く、戦力化できないから | その他  | 無回答  |
|---------------|----------|-------|---------------------|--------------|----------------------|-------------------|-----------------------|-------------------|------|------|
| 全体            |          | 231   | 67.5                | 15.6         | 13.4                 | 9.1               | 9.1                   | 3.0               | 3.9  | 14.7 |
| 業種別           | 建設業      | 32    | 68.8                | 12.5         | 9.4                  | 3.1               | 9.4                   | -                 | 9.4  | 15.6 |
|               | 製造業      | 18    | 61.1                | 38.9         | 16.7                 | 5.6               | 16.7                  | -                 | -    | 11.1 |
|               | 情報通信業    | 22    | 77.3                | 9.1          | 9.1                  | 4.5               | 9.1                   | -                 | 4.5  | 13.6 |
|               | 運輸業      | 7     | 85.7                | 28.6         | 14.3                 | -                 | 14.3                  | -                 | -    | -    |
|               | 卸売・小売業   | 43    | 65.1                | 11.6         | 16.3                 | 4.7               | 11.6                  | 2.3               | 4.7  | 20.9 |
|               | 不動産業     | 7     | 100.0               | 14.3         | 28.6                 | -                 | 14.3                  | -                 | -    | -    |
|               | 飲食店・宿泊業  | 2     | 100.0               | 50.0         | -                    | -                 | 50.0                  | -                 | -    | -    |
|               | 医療・福祉    | 34    | 50.0                | 17.6         | 17.6                 | 26.5              | 2.9                   | 2.9               | 5.9  | 17.6 |
|               | 教育・学習支援業 | 11    | 54.5                | 18.2         | -                    | 27.3              | -                     | 18.2              | -    | 9.1  |
|               | サービス業    | 40    | 67.5                | 12.5         | 12.5                 | 10.0              | 10.0                  | 5.0               | 2.5  | 15.0 |
| その他           | 7        | 100.0 | -                   | -            | -                    | -                 | -                     | -                 | -    | -    |
| 従業員規模別 (全体規模) | 30人未満    | 17    | 82.4                | 11.8         | 23.5                 | 5.9               | 17.6                  | 5.9               | -    | 5.9  |
|               | 30~49人   | 33    | 75.8                | 18.2         | 12.1                 | 6.1               | 12.1                  | -                 | 3.0  | 9.1  |
|               | 50~99人   | 53    | 67.9                | 11.3         | 11.3                 | 15.1              | 3.8                   | 1.9               | 3.8  | 11.3 |
|               | 100~299人 | 69    | 69.6                | 14.5         | 15.9                 | 8.7               | 11.6                  | 2.9               | 2.9  | 14.5 |
|               | 300~499人 | 23    | 39.1                | 26.1         | 17.4                 | 4.3               | 4.3                   | -                 | 4.3  | 30.4 |
|               | 500人以上   | 30    | 66.7                | 20.0         | 6.7                  | 10.0              | 10.0                  | 10.0              | 10.0 | 16.7 |

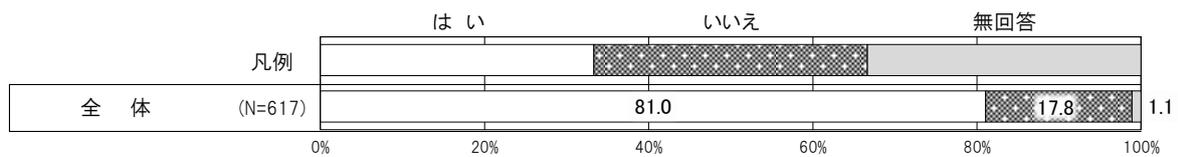
1 4. 介護休業制度の規定と周知

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。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(1) 介護休業制度の規定の明示と周知の有無

就業規則等の文書の中で介護休業制度の規定を明示し、周知しているかを聞いたところ、「はい」(81.0%) が 8 割強を占めている。

図表 I-14-1 介護休業制度の規定の明示と周知の有無

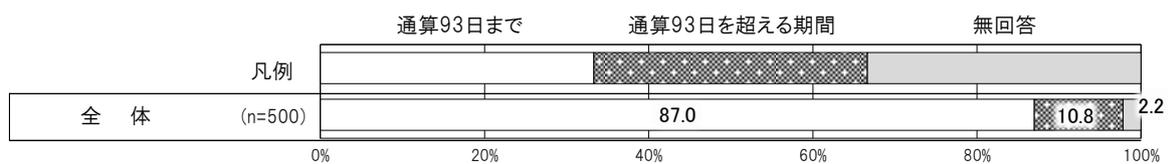


問 13-1. (問 13 で 1. と答えた事業所に) 対象家族 1 人あたりの休業期間をどのように定めていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(2) 介護休業期間の設定

対象家族 1 人あたりの休業期間の定め方をみると、「通算 93 日まで」(87.0%) が 9 割近くを占めている。「通算 93 日を超える期間 (10.8%) は 1 割程度である。

図表 I-14-2 介護休業期間の設定

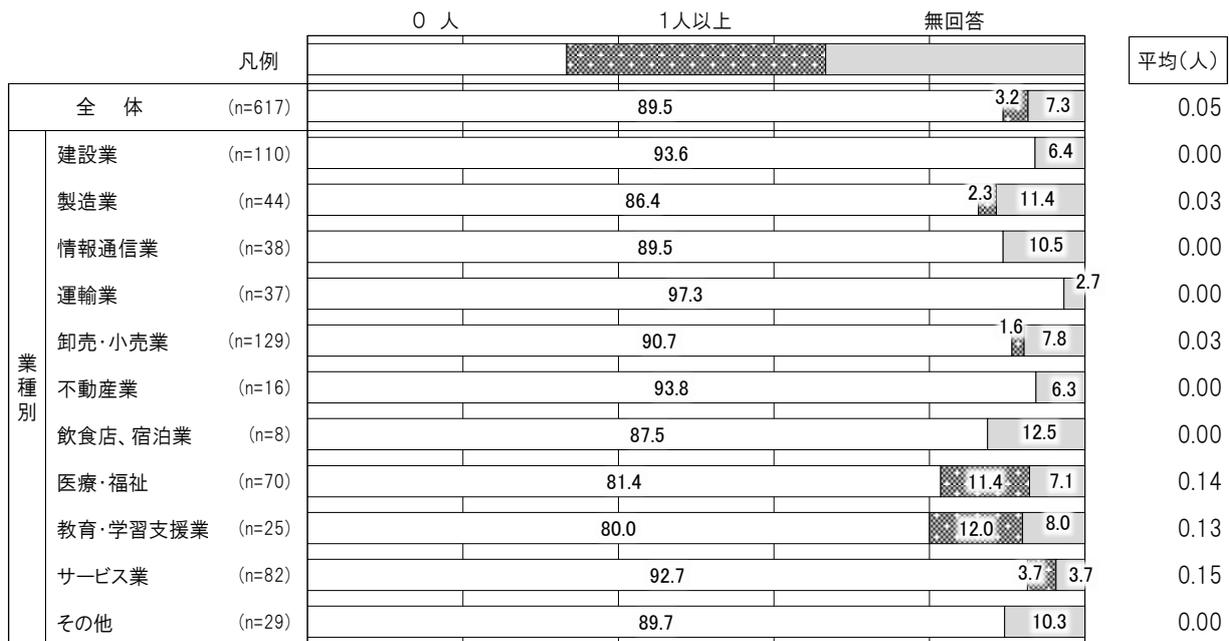


問 14. 貴事業所で平成25年（平成25年1月1日～平成25年12月31日）に介護休業を開始、終了した従業員の復職状況について、次の区分により下表に人数をご記入ください。

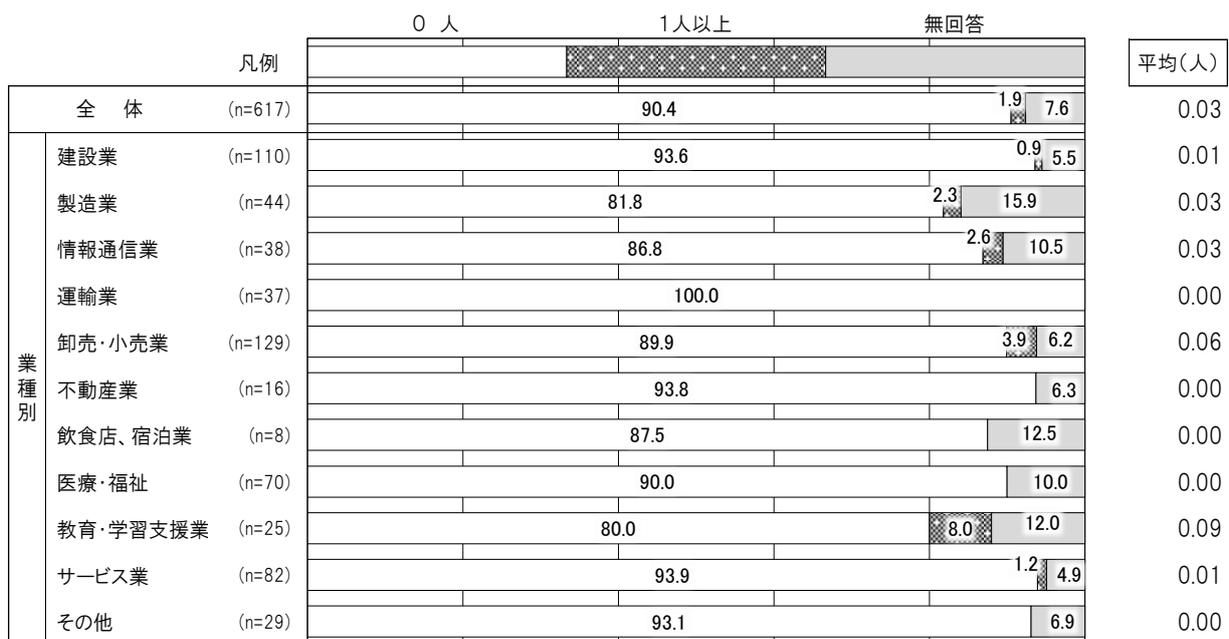
(3) 介護休業制度の利用状況

平成25年中に介護休業を開始した人数をみると、女性は「1人以上」（3.2%）に対して男性は「1人以上」（1.9%）で女性の方が高い。平均人員は女性0.05人、男性0.03人と僅かである。

図表 I-14-3 介護休業制度の利用状況<女性>



図表 I-14-4 介護休業制度の利用状況<男性>



介護休業を開始した人 37 人（女性：28 人、男性：9 人）のうち、平成 25 年度中に復職した人数は 32 人（86.5%）（内訳は女性：25 人、男性：7 人）であり、復職予定であったが退職した人数は 5 人（13.5%）（内訳は女性：3 人、男性：2 人）であった。

図表 I-14-5 復職状況

|                              | 女性               | 男性              |
|------------------------------|------------------|-----------------|
| 介護休業を開始した人                   | 28 人             | 9 人             |
| 介護休業を開始した人のうち、復職した人          | 25 人<br>(89.3 %) | 7 人<br>(77.8 %) |
| 介護休業を開始した人のうち、復職予定であったが退職した人 | 3 人<br>(10.7 %)  | 2 人<br>(22.2 %) |

(4) 介護休業期間中の賃金等の支給状況

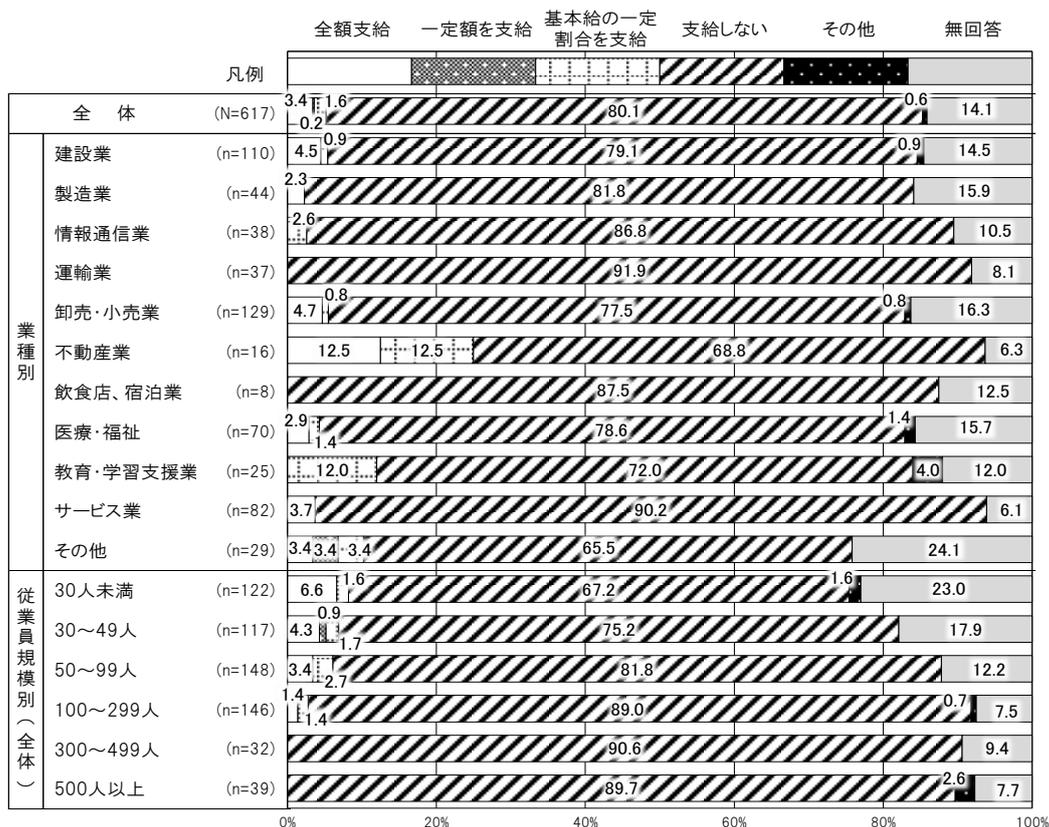
問 15. 介護休業を取得した際の、賃金の取り扱いについてあてはまるもの1つに○をつけ、「2. 一定額を支給」または「3. 基本給の一定割合を支給」に該当する場合、具体的な数値についてもお答えください。

介護休業を取得した際の賃金の取り扱いについてみると、「支給しない」（80.1%）が最も高く、8割を占めている。

業種別では、教育・学習支援において「基本給の一定割合を支給」（12.0%）が他より目立っている。

従業員規模別にみると、300 人未満の規模では、何らかの支給を行っている事務所が数%ある。

図表 I-14-6 育児休業期間中の賃金等の支給状況



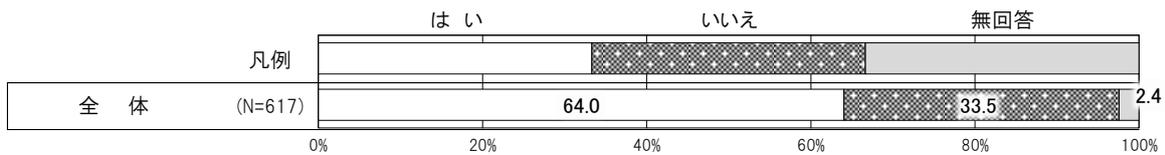
### 15. 介護休暇制度の規定と周知

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。あてはまるもの1つに○をつけてください。

#### (1) 介護休暇制度の規定の明示と周知の有無

介護休暇制度についての規定を明示・周知の有無をみると、「はい」(64.0%)は6割以上となっている。

図表 I-15-1 介護休暇制度の規定の明示と周知の有無



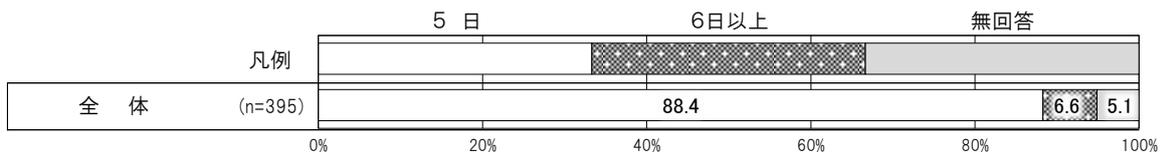
問 16-1. (問 16 で 1. と答えた事業所に) 休暇期間をどのように定めていますか。対象家族の人数ア(1人)及びイ(2人以上)についてそれぞれお答えください。

#### (2) 介護休暇期間の設定

##### ①対象家族が1人

対象家族が1人の場合の休暇期間をみると、「5日」(88.4%)が9割近くを占めて高くなっている。

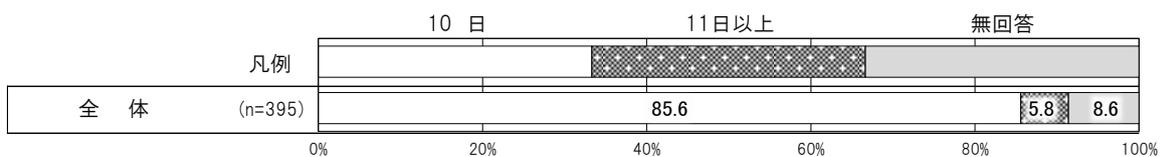
図表 I-15-2 介護休暇期間の設定<対象家族が1人>



##### ②対象家族が2人以上

対象家族が2人の場合の休暇期間をみると、「10日」(85.6%)が8割以上を占めている。

図表 I-15-3 介護休暇期間の設定<対象家族が2人以上>



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。あてはまるもの1つに ○をつけてください。

(3) 介護休暇取得状況

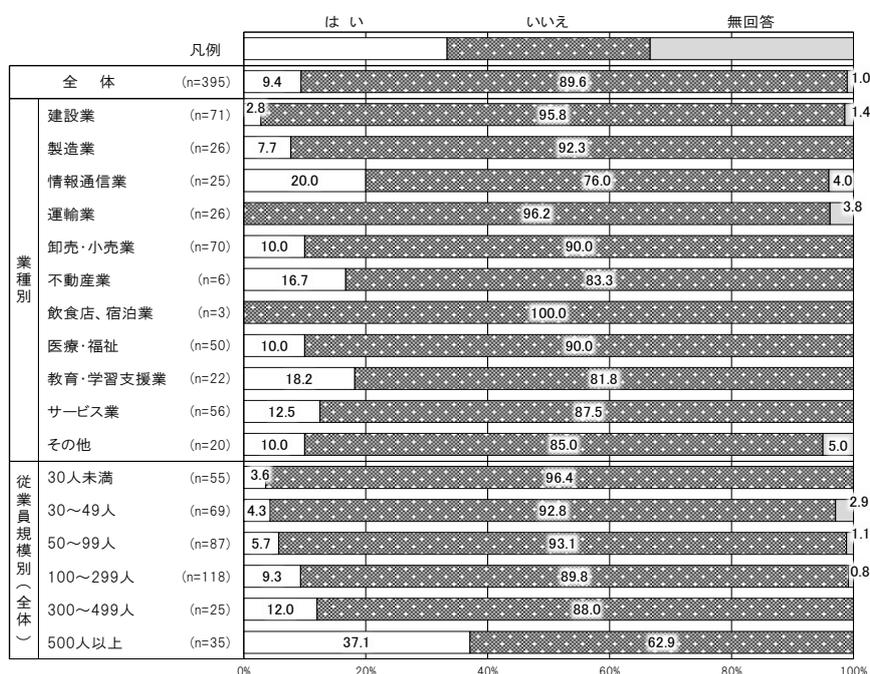
①介護休暇取得者の有無

介護休暇を取得した人をみると、「はい」(9.4%)は1割に満たない。

業種別にみると、「はい」は情報通信業(20.0%)教育学習支援業(18.2%)などで高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員数が大きくなるにしたがって、「はい」の割合も高くなっており、特に500人以上では37.1%と突出している。

図表 I-15-4 介護休暇取得者の有無

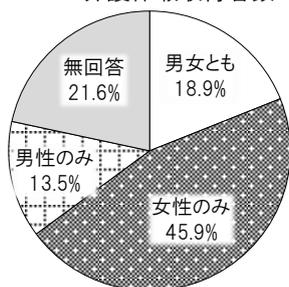


問 16-3. (問 16-2 で 1. 「はい」と答えた事業所に) 休暇取得者は何人ですか。

②介護休暇取得者数

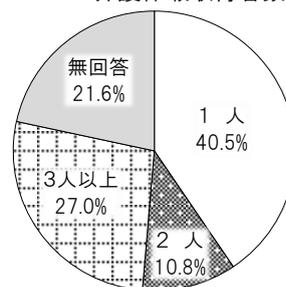
介護休暇の取得者がいる 37 事業所における取得の割合は、「女性のみ」(49.5%)、「男女とも」(18.9%)、「男性のみ」(13.5%)の割合であり、取得の人数は「1人」(40.5%)、「2人」(10.8%)、「3人以上」(27.0%)となっている。

図表 I-15-5 介護休暇取得者数<男女別>



全体(n=37)

図表 I-15-6 介護休暇取得者数<人数別>



全体(n=37)

【平均 7.38人】

16. 育児休業、介護休業制度の運用によって生じる変化と問題点

問 17. 育児休業・介護休業制度の運用によって生じる(1)変化(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。

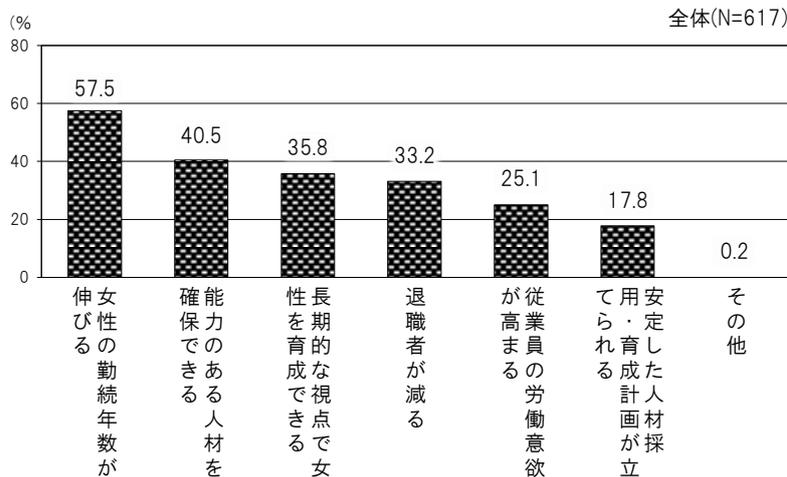
(1) 育児休業制度、介護休業制度の運用によって生じる「変化」

① 育児休業制度の運用によって生じる変化

育児休業制度によって生じる変化についてみると、「女性の勤続年数が伸びる」(57.5%)が最も高く、次いで「能力ある人材を確保できる」(40.5%)、「長期的な視点で女性を育成できる」(35.8%)となっている。

従業員規模別でみると、300人以上の規模では「女性の勤続年数が伸びる」や「能力のある人材を確保できる」といった項目が高い。

図表 I-16-1 育児休業制度の運用によって生じる変化



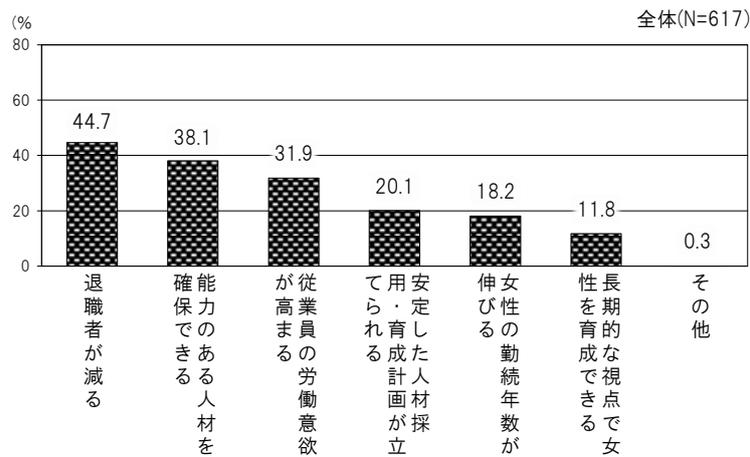
|                   |          | サンプル数 | 女性の勤続年数が伸びる | 能力のある人材を確保できる | 長期的な視点で女性を育成できる | 退職者が減る | 従業員の労働意欲が高まる | 安定した人材計画・育成 | その他  | 無回答  |
|-------------------|----------|-------|-------------|---------------|-----------------|--------|--------------|-------------|------|------|
| 全 体               |          | 617   | 57.5        | 40.5          | 35.8            | 33.2   | 25.1         | 17.8        | 0.2  | 18.2 |
| 業 種 別             | 建設業      | 110   | 52.7        | 35.5          | 40.0            | 24.5   | 25.5         | 23.6        | 0.9  | 21.8 |
|                   | 製造業      | 44    | 43.2        | 31.8          | 15.9            | 34.1   | 27.3         | 6.8         | -    | 27.3 |
|                   | 情報通信業    | 38    | 76.3        | 52.6          | 34.2            | 52.6   | 26.3         | 5.3         | -    | 7.9  |
|                   | 運輸業      | 37    | 54.1        | 18.9          | 29.7            | 37.8   | 16.2         | 5.4         | -    | 29.7 |
|                   | 卸売・小売業   | 129   | 61.2        | 41.1          | 37.2            | 31.0   | 26.4         | 22.5        | -    | 14.0 |
|                   | 不動産業     | 16    | 68.8        | 18.8          | 31.3            | 43.8   | 18.8         | 18.8        | -    | 25.0 |
|                   | 飲食店・宿泊業  | 8     | 50.0        | -             | 25.0            | -      | 12.5         | 25.0        | -    | 50.0 |
|                   | 医療・福祉    | 70    | 64.3        | 48.6          | 37.1            | 35.7   | 34.3         | 18.6        | -    | 15.7 |
|                   | 教育・学習支援業 | 25    | 60.0        | 56.0          | 40.0            | 32.0   | 16.0         | 28.0        | -    | 12.0 |
|                   | サービス業    | 82    | 54.9        | 45.1          | 36.6            | 39.0   | 26.8         | 14.6        | -    | 17.1 |
| その他               | 29       | 51.7  | 58.6        | 44.8          | 27.6            | 13.8   | 24.1         | -           | 13.8 |      |
| 従業員規模別<br>(全体規模別) | 30人未満    | 122   | 45.1        | 32.0          | 32.0            | 21.3   | 27.9         | 18.0        | 0.8  | 28.7 |
|                   | 30~49人   | 117   | 49.6        | 35.9          | 33.3            | 23.9   | 20.5         | 26.5        | -    | 23.1 |
|                   | 50~99人   | 148   | 56.1        | 38.5          | 34.5            | 33.8   | 27.0         | 12.8        | -    | 19.6 |
|                   | 100~299人 | 146   | 67.8        | 46.6          | 39.7            | 42.5   | 21.2         | 15.8        | -    | 10.3 |
|                   | 300~499人 | 32    | 75.0        | 62.5          | 43.8            | 46.9   | 31.3         | 18.8        | -    | 3.1  |
|                   | 500人以上   | 39    | 71.8        | 48.7          | 43.6            | 48.7   | 33.3         | 15.4        | -    | 5.1  |

②介護休業制度の運用によって生じる変化

介護休業制度の運用によって生じる変化についてみると、「退職者が減る」(44.7%)が最も高く、次いで「能力のある人材を確保できる」(38.1%)、「従業員の労働意欲が高まる」(31.9%)となっている。

育児休業制度と介護休業制度との違いをみると、育児休業制度では「女性の勤続年数が伸びる」や「長期的な視点で女性の育成ができる」が介護休業制度より高く、一方、介護休業制度では「退職者が減る」、「従業員の労働意欲が高まる」が育児休業制度より高く違いが見られる。

図表 I-16-2 介護休業制度の運用によって生じる変化



|        |          | サンプル数       | 退職者が減る      | 能力のある人材を確保できる | 従業員の労働意欲が高まる | 安定した人材採用・育成 | 女性の勤続年数が伸びる | 長期的な視点で女性を育成できる | その他      | 無回答         |
|--------|----------|-------------|-------------|---------------|--------------|-------------|-------------|-----------------|----------|-------------|
| 全体     |          | 1000<br>617 | 44.7<br>276 | 38.1<br>235   | 31.9<br>197  | 20.1<br>124 | 18.2<br>112 | 11.8<br>73      | 0.3<br>2 | 31.0<br>191 |
| 別      | 育児休業制度   | 617         | 33.2        | 40.5          | 25.1         | 17.8        | 57.5        | 35.2            | 0.3      | 18.2        |
|        | 介護休業制度   | 617         | 44.7        | 38.1          | 31.9         | 20.1        | 18.2        | 11.8            | 0.3      | 31.0        |
| 業種別    | 建設業      | 110         | 43.6        | 40.9          | 38.2         | 27.3        | 11.8        | 10.0            | 0.9      | 29.1        |
|        | 製造業      | 44          | 31.8        | 27.3          | 29.5         | 11.4        | 6.8         | 9.1             | -        | 43.2        |
|        | 情報通信業    | 38          | 55.3        | 47.4          | 31.6         | 15.8        | 21.1        | 5.3             | -        | 26.3        |
|        | 運輸業      | 37          | 35.1        | 35.1          | 24.3         | 10.8        | 8.1         | 10.8            | -        | 45.9        |
|        | 卸売・小売業   | 129         | 50.4        | 34.9          | 27.9         | 19.4        | 23.3        | 11.6            | -        | 29.5        |
|        | 不動産業     | 16          | 37.5        | 25.0          | 37.5         | 25.0        | 25.0        | 6.3             | 6.3      | 31.3        |
|        | 飲食店・宿泊業  | 8           | 25.0        | -             | 37.5         | 25.0        | -           | -               | -        | 62.5        |
|        | 医療・福祉    | 70          | 45.7        | 40.0          | 32.9         | 21.4        | 27.1        | 22.9            | -        | 32.9        |
|        | 教育・学習支援業 | 25          | 36.0        | 52.0          | 32.0         | 16.0        | 32.0        | 16.0            | -        | 20.0        |
|        | サービス業    | 82          | 52.4        | 41.5          | 30.5         | 20.7        | 14.6        | 11.0            | -        | 26.8        |
| その他    | 29       | 41.4        | 51.7        | 27.6          | 24.1         | 24.1        | 17.2        | -               | 20.7     |             |
| 従業員規模別 | 30人未満    | 122         | 36.1        | 32.0          | 32.0         | 13.9        | 16.4        | 11.5            | 0.8      | 39.3        |
|        | 30~49人   | 117         | 35.9        | 38.5          | 30.8         | 27.4        | 20.5        | 10.3            | -        | 34.2        |
|        | 50~99人   | 148         | 49.3        | 37.2          | 32.4         | 18.2        | 13.5        | 13.5            | -        | 29.7        |
|        | 100~299人 | 146         | 47.3        | 39.7          | 27.4         | 21.2        | 20.5        | 13.7            | 0.7      | 27.4        |
|        | 300~499人 | 32          | 59.4        | 59.4          | 31.3         | 18.8        | 18.8        | 12.5            | -        | 21.9        |
| 500人以上 | 39       | 66.7        | 38.5        | 53.8          | 20.5         | 25.6        | 7.7         | -               | 15.4     |             |

(2) 育児休業、介護休業制度の運用によって生じる「問題点」

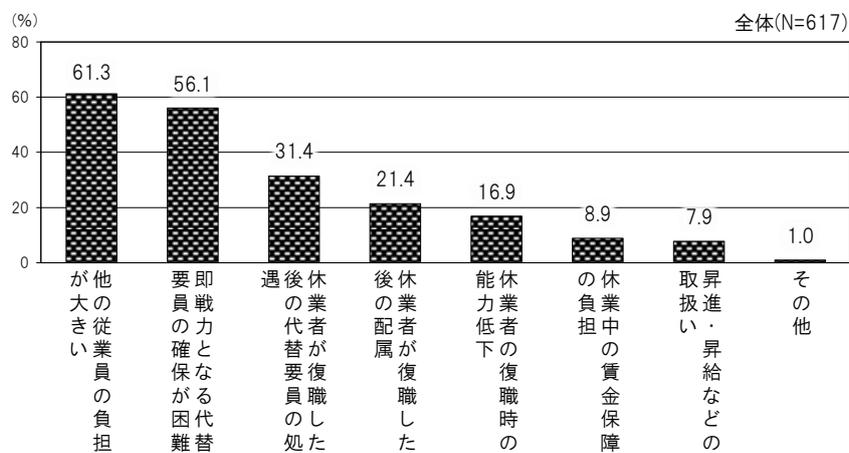
① 育児休業制度の運用によって生じる問題点

育児休業制度の運用によって生じる問題点をみると、「他の従業員の負担が大きい」(61.3%)が最も高く、次いで「即戦力となる代替要員の確保が困難」(56.1%)、「休業者が復職した後の代替要員の処遇」(31.4%)となっている。

業種別にみると、情報通信業の「休業者の復職時の能力低下」や教育・学習支援業の「他の従業員の負担が大きい」、「休業者が復帰した後の代替要員の処遇」など、業種間によって問題点の違いがでている。

従業員規模別には、傾向となる特徴は見られない。

図表 I-16-3 育児休業制度の運用によって生じる問題点



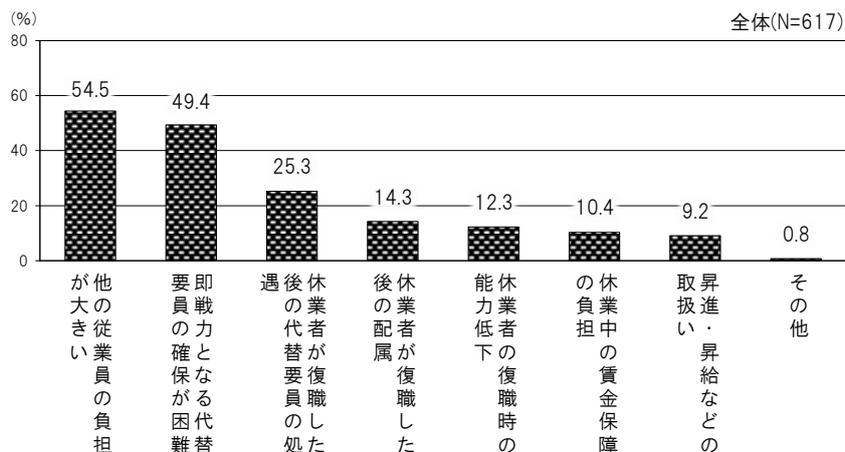
|             |          | サンプル数 | 他の従業員の負担が大きい (%) | 即戦力となる代替要員の確保が困難 (%) | 休業者の復職した後の代替要員の処遇 (%) | 休業者が復職した後の配属 (%) | 休業者の復職時の能力低下 (%) | 休業中の賃金保障の負担 (%) | 昇進・昇給などの取扱い (%) | その他 (%) | 無回答 (%) |
|-------------|----------|-------|------------------|----------------------|-----------------------|------------------|------------------|-----------------|-----------------|---------|---------|
| 全体          |          | 617   | 61.3             | 56.1                 | 31.4                  | 21.4             | 16.9             | 8.9             | 7.9             | 1.0     | 16.0    |
| 業種別         | 建設業      | 110   | 62.7             | 50.0                 | 33.6                  | 20.0             | 17.3             | 10.9            | 12.7            | 1.8     | 19.1    |
|             | 製造業      | 44    | 40.9             | 52.3                 | 18.2                  | 22.7             | 20.5             | 6.8             | 6.8             | -       | 25.0    |
|             | 情報通信業    | 38    | 63.2             | 60.5                 | 13.2                  | 18.4             | 47.4             | 7.9             | 7.9             | 2.6     | 13.2    |
|             | 運輸業      | 37    | 54.1             | 62.2                 | 29.7                  | 10.8             | 13.5             | 13.5            | 2.7             | -       | 24.3    |
|             | 卸売・小売業   | 129   | 68.2             | 55.8                 | 29.5                  | 24.8             | 15.5             | 8.5             | 8.5             | 1.6     | 11.6    |
|             | 不動産業     | 16    | 62.5             | 56.3                 | 12.5                  | 31.3             | 6.3              | -               | 6.3             | 6.3     | 25.0    |
|             | 飲食店・宿泊業  | 8     | 50.0             | 37.5                 | 25.0                  | 37.5             | -                | -               | -               | -       | 37.5    |
|             | 医療・福祉    | 70    | 68.6             | 62.9                 | 35.7                  | 24.3             | 14.3             | 5.7             | 7.1             | -       | 12.9    |
|             | 教育・学習支援業 | 25    | 72.0             | 68.0                 | 44.0                  | 4.0              | 12.0             | 20.0            | -               | -       | 8.0     |
|             | サービス業    | 82    | 54.9             | 51.2                 | 42.7                  | 28.0             | 15.9             | 8.5             | 9.8             | -       | 12.2    |
| その他         | 29       | 62.1  | 65.5             | 27.6                 | 13.8                  | 13.8             | 6.9              | 6.9             | -               | 13.8    |         |
| 従業員規模別 (全体) | 30人未満    | 122   | 58.2             | 45.9                 | 29.5                  | 14.8             | 15.6             | 13.1            | 5.7             | -       | 25.4    |
|             | 30~49人   | 117   | 67.5             | 47.9                 | 29.9                  | 19.7             | 12.8             | 6.8             | 11.1            | 0.9     | 19.7    |
|             | 50~99人   | 148   | 55.4             | 58.8                 | 30.4                  | 18.2             | 20.3             | 8.8             | 7.4             | 1.4     | 16.2    |
|             | 100~299人 | 146   | 63.7             | 66.4                 | 33.6                  | 26.0             | 20.5             | 5.5             | 4.8             | 0.7     | 8.9     |
|             | 300~499人 | 32    | 71.9             | 62.5                 | 37.5                  | 40.6             | 21.9             | 9.4             | 9.4             | -       | 3.1     |
| 500人以上      | 39       | 64.1  | 56.4             | 33.3                 | 23.1                  | 7.7              | 10.3             | 15.4            | 2.6             | 12.8    |         |

②介護休業制度の運用によって生じる問題点

介護休業制度の運用によって生じる問題点をみると、「他の従業員の負担が大きい」(54.5%)が最も高く、次いで「即戦力となる代替要員の確保が困難」(49.4%)、「休業者が復帰した後の代替要員の処遇」(25.3%)となっている。

業種別に特色をみると、情報通信業の「休業者の復職時の能力低下」や教育・学習支援業の「他の従業員の負担が大きい」、「休業者の復帰がした後の代替要員の処遇」など、育児休業制度の問題点と同様、業種による違いが見られる。

図表 I -16-4 介護休業制度の運用によって生じる問題点



|             |          | サンプル数 | 他の従業員の負担が大きい (%) | 即戦力となる代替要員の確保が困難 (%) | 休業者が復帰した後の代替要員の処遇 (%) | 休業者が復帰した後の配属 (%) | 休業者の復職時の能力低下 (%) | 休業中の賃金保障の負担 (%) | 昇進・昇給などの取扱い (%) | その他 (%) | 無回答 (%) |
|-------------|----------|-------|------------------|----------------------|-----------------------|------------------|------------------|-----------------|-----------------|---------|---------|
| 全体          |          | 617   | 54.5             | 49.4                 | 25.3                  | 14.3             | 12.3             | 10.4            | 9.2             | 0.8     | 26.4    |
| 別制度         | 育児休業制度   | 617   | 61.3             | 56.1                 | 31.4                  | 21.4             | 16.9             | 8.9             | 7.9             | 1.0     | 16.0    |
|             | 介護休業制度   | 617   | 54.5             | 49.4                 | 25.3                  | 14.3             | 12.3             | 10.4            | 9.2             | 0.8     | 26.4    |
| 業種別         | 建設業      | 110   | 56.4             | 49.1                 | 29.1                  | 13.6             | 12.7             | 12.7            | 16.4            | 0.9     | 24.5    |
|             | 製造業      | 44    | 34.1             | 52.3                 | 15.9                  | 9.1              | 13.6             | 4.5             | 6.8             | -       | 38.6    |
|             | 情報通信業    | 38    | 60.5             | 44.7                 | 13.2                  | 18.4             | 34.2             | 7.9             | 10.5            | 2.6     | 23.7    |
|             | 運輸業      | 37    | 45.9             | 51.4                 | 29.7                  | 5.4              | 10.8             | 10.8            | 8.1             | -       | 35.1    |
|             | 卸売・小売業   | 129   | 58.1             | 44.2                 | 20.9                  | 15.5             | 17.1             | 10.9            | 8.5             | 1.6     | 24.0    |
|             | 不動産業     | 16    | 62.5             | 50.0                 | 25.0                  | 12.5             | 6.3              | 6.3             | 12.5            | 6.3     | 25.0    |
|             | 飲食店・宿泊業  | 8     | 37.5             | 50.0                 | 12.5                  | 25.0             | 12.5             | -               | -               | -       | 50.0    |
|             | 医療・福祉    | 70    | 51.4             | 51.4                 | 27.1                  | 20.0             | 2.9              | 4.3             | 4.3             | -       | 31.4    |
|             | 教育・学習支援業 | 25    | 64.0             | 60.0                 | 40.0                  | 8.0              | 8.0              | 20.0            | -               | -       | 16.0    |
|             | サービス業    | 82    | 56.1             | 51.2                 | 29.3                  | 20.7             | 6.1              | 13.4            | 12.2            | -       | 20.7    |
| その他         | 29       | 62.1  | 55.2             | 27.6                 | 6.9                   | 17.2             | 10.3             | 6.9             | -               | 13.8    |         |
| 従業員規模別 (全員) | 30人未満    | 122   | 53.3             | 44.3                 | 26.2                  | 13.1             | 10.7             | 17.2            | 5.7             | -       | 31.1    |
|             | 30~49人   | 117   | 58.1             | 44.4                 | 22.2                  | 14.5             | 15.4             | 7.7             | 13.7            | 0.9     | 27.4    |
|             | 50~99人   | 148   | 49.3             | 53.4                 | 26.4                  | 10.1             | 13.5             | 10.8            | 7.4             | 0.7     | 27.0    |
|             | 100~299人 | 146   | 56.2             | 54.8                 | 26.7                  | 15.8             | 12.3             | 6.2             | 8.9             | 0.7     | 23.3    |
|             | 300~499人 | 32    | 56.3             | 53.1                 | 31.3                  | 25.0             | 12.5             | 9.4             | 9.4             | -       | 21.9    |
|             | 500人以上   | 39    | 64.1             | 41.0                 | 17.9                  | 17.9             | 7.7              | 10.3            | 12.8            | 2.6     | 20.5    |

17. 再雇用制度の実施状況

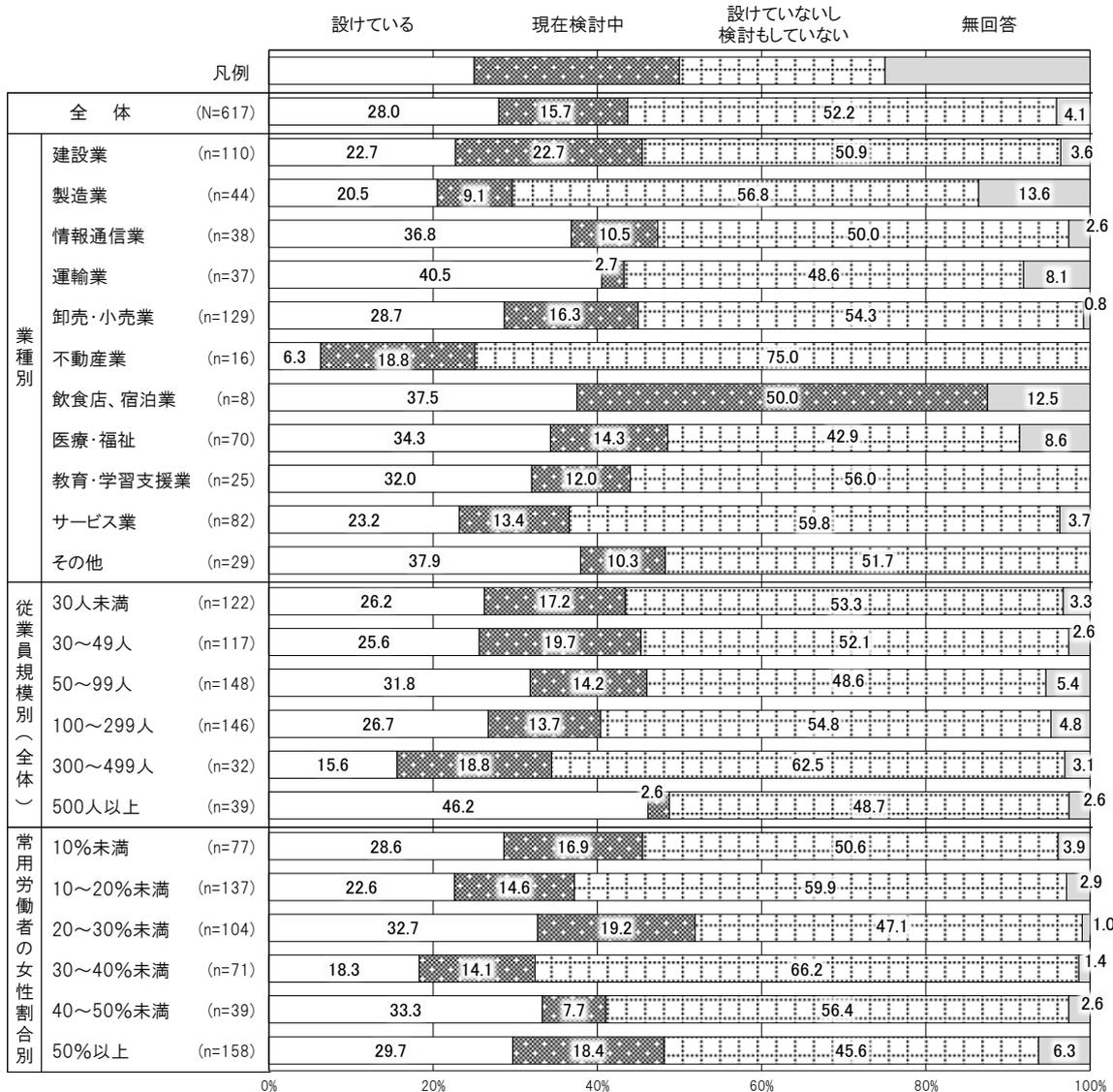
問 18. 貴事業所では再雇用制度を設けていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(1) 再雇用制度の設置状況

再雇用制度の設置状況をみると、「設けている」が28.0%、「現在検討中」が15.7%、「設けていないし検討もしていない」が52.2%となっており、育児休業制度や介護休業制度に比べ実施状況は低くなっている。

業種別にみると、「設けている」は運輸業(40.5%)、情報通信業(36.8%)、医療・福祉(34.3%)、教育・学習支援業(32.0%)などで高くなっている。実施意向の低いのは、製造業、サービス業などである。

図表 I-17-1 再雇用制度の有無



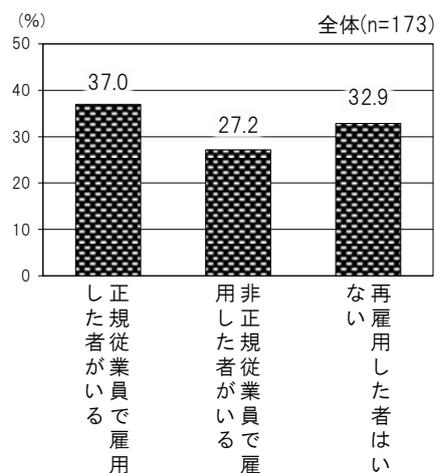
問 18-1. (問 18で1. と答えた事業所に) 過去3年間に、この制度により再雇用した従業員がいますか。

(2) 再雇用制度の利用状況

①再雇用制度の利用状況

過去3年間の再雇用制度の利用状況を見ると、「正規従業員で雇用」は37.0%、「非正規従業員で雇用」は27.2%となっている。やや正規従業員での雇用が多い。「再雇用したものはいない」も3割近くみられる。

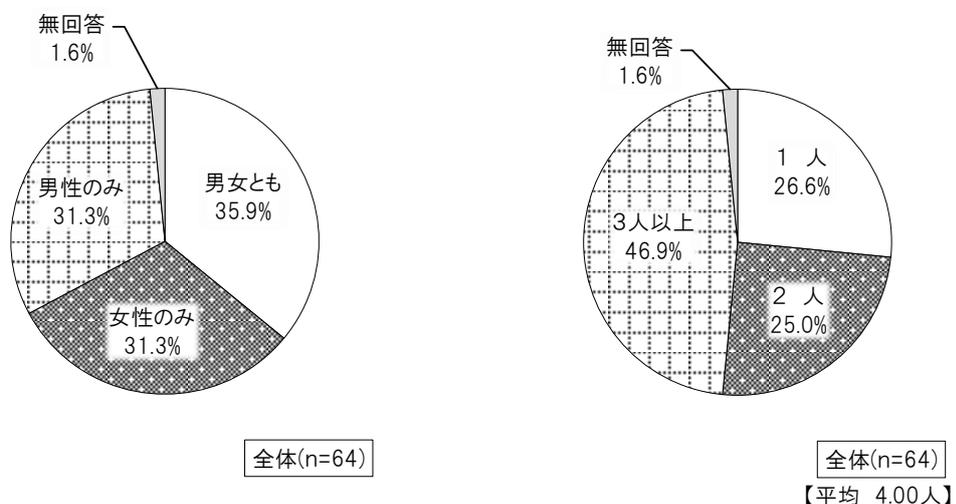
図表 I-17-2 再雇用制度による採用状況



②正規従業員としての雇用状況

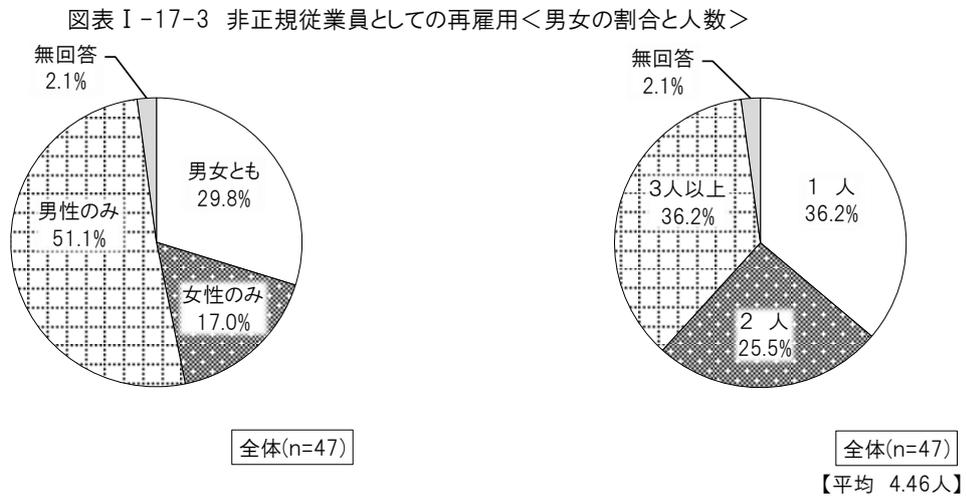
正規従業員として再雇用した状況を見ると、雇用したのは「男性のみ」(31.3%)、「女性のみ」(31.3%)、「男女とも」(35.9%)であり、雇用人数は「3人以上」(46.9%)が最も高く、「1人」(26.6%)、「2人」(25.0%)となっている。

図表 I-17-2 再雇用制度による採用者数<男女の割合と人数>



③非正規従業員としての再雇用

非正規従業員として再雇用した状況を見ると、雇用したのは「男性のみ」(51.1%)、「女性のみ」(17.0%)、「男女とも」(29.8%)であり、雇用人数は「3人以上」(36.2%)が最も高く、「1人」(36.2%)、「2人」(25.5%)となっている。



18. 女性の再就職状況

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。あてはまるもの1つに○をつけてください。

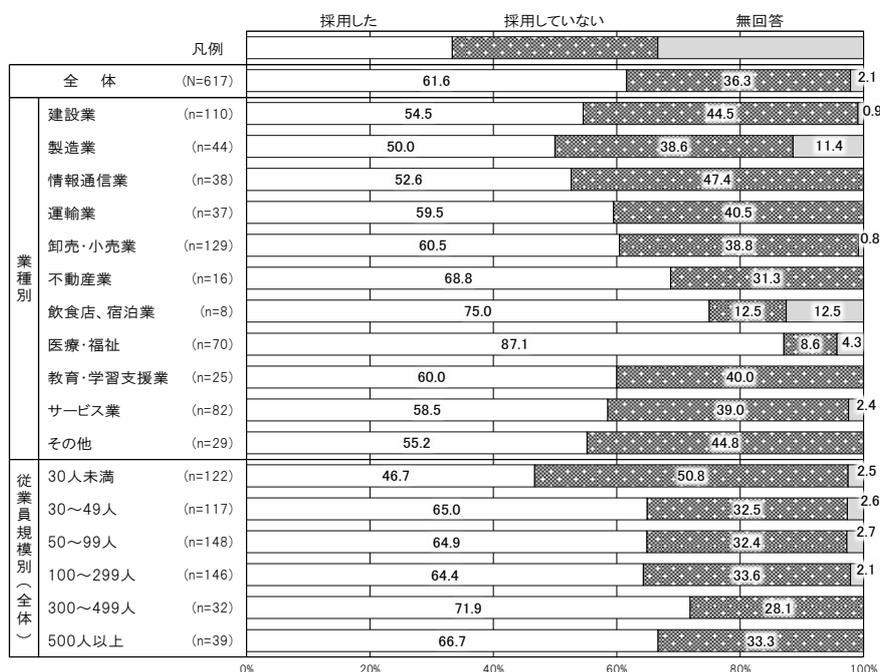
(1) 女性の中途採用状況

女性を正規従業員として中途採用した実績についてみると、「採用した」(61.6%)は6割を超えている。

業種別にみると、「採用した」は医療・福祉(87.1%)が目立って高くなっている。

事業所規模別にみると、30人未満では「採用した」の割合が5割に満たないが、30人以上ではいずれも6~7割を占めている。

図表 I-18-1 女性の中途採用状況



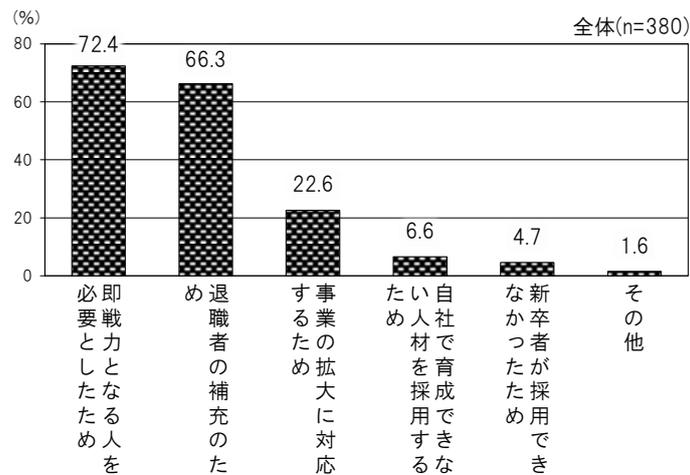
問 19-1. (問 19 で 1. と 答 えた 事 業 所 に) 女 性 の 正 規 従 業 員 を 中 途 採 用 し た の は ど の よ う な 理 由 から だ け だ か。 あ て は ま る も の す べ て に ○ を つ け て く だ さ い。

(2) 中途採用した理由としなかった理由

① 中途採用した理由

女性の正規従業員を中途採用した理由をみると、「即戦力となる人を必要としたため」(72.4%)と「退職者の補充のため」(66.3%)が突出している。

図表 I-18-2 中途採用した理由



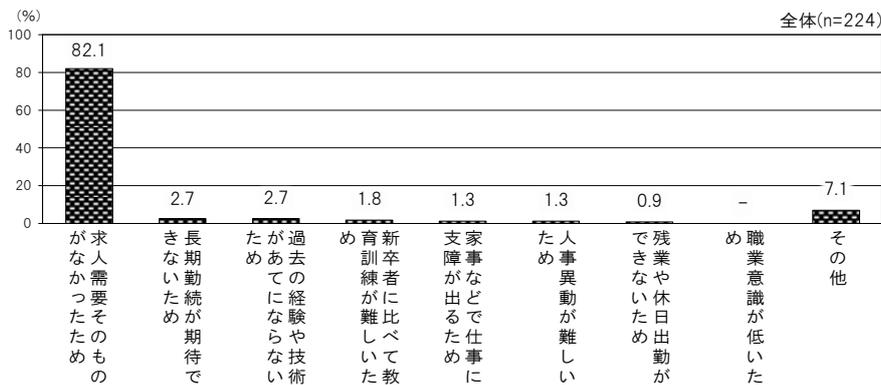
|                  |          | サンプル数        | 即戦力となる人を必要としたため (%) | 退職者の補充のため (%) | 事業の拡大に対応するため (%) | 自社で育成できないため (%) | 新卒者が採用できなかったため (%) | その他 (%)  | 無回答 (%)  |
|------------------|----------|--------------|---------------------|---------------|------------------|-----------------|--------------------|----------|----------|
| 全 体              |          | 100.0<br>380 | 72.4<br>275         | 66.3<br>252   | 22.6<br>86       | 6.6<br>25       | 4.7<br>18          | 1.6<br>6 | 0.5<br>2 |
| 業 種 別            | 建設業      | 60           | 68.3                | 63.3          | 16.7             | 3.3             | -                  | 3.3      | -        |
|                  | 製造業      | 22           | 72.7                | 63.6          | 4.5              | 4.5             | -                  | -        | 4.5      |
|                  | 情報通信業    | 20           | 85.0                | 40.0          | 50.0             | 5.0             | -                  | -        | -        |
|                  | 運輸業      | 22           | 63.6                | 72.7          | 9.1              | 4.5             | 9.1                | 4.5      | -        |
|                  | 卸売・小売業   | 78           | 61.5                | 73.1          | 26.9             | 11.5            | 5.1                | 1.3      | -        |
|                  | 不動産業     | 11           | 63.6                | 45.5          | 18.2             | 9.1             | 9.1                | -        | -        |
|                  | 飲食店・宿泊業  | 6            | 83.3                | 16.7          | 16.7             | -               | -                  | -        | 16.7     |
|                  | 医療・福祉    | 61           | 80.3                | 82.0          | 27.9             | 9.8             | 13.1               | 1.6      | -        |
|                  | 教育・学習支援業 | 15           | 86.7                | 66.7          | 6.7              | -               | 6.7                | 6.7      | -        |
| サービス業            | 48       | 77.1         | 66.7                | 25.0          | 8.3              | 2.1             | -                  | -        |          |
| その他              | 16       | 68.8         | 62.5                | 31.3          | -                | -               | -                  | -        |          |
| 従 業 員 規 模 別 (全体) | 30人未満    | 57           | 49.1                | 70.2          | 26.3             | 1.8             | -                  | 3.5      | -        |
|                  | 30~49人   | 76           | 68.4                | 69.7          | 26.3             | 5.3             | 5.3                | -        | -        |
|                  | 50~99人   | 96           | 76.0                | 58.3          | 19.8             | 5.2             | 10.4               | 1.0      | -        |
|                  | 100~299人 | 94           | 76.6                | 72.3          | 21.3             | 5.3             | 3.2                | 2.1      | 1.1      |
|                  | 300~499人 | 23           | 95.7                | 69.6          | 21.7             | 13.0            | -                  | -        | -        |
|                  | 500人以上   | 26           | 80.8                | 57.7          | 19.2             | 26.9            | -                  | 3.8      | 3.8      |

問 19-2. (問 19で2. と答えた事業所に) 女性の正規従業員の中途採用を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。

②中途採用しなかった理由

女性従業員の途中採用をしなかった理由は、「求人需要そのものがなかったため」(82.1%)が最も高く、他の項目は僅かである。

図表 I-18-3 中途採用しなかった理由

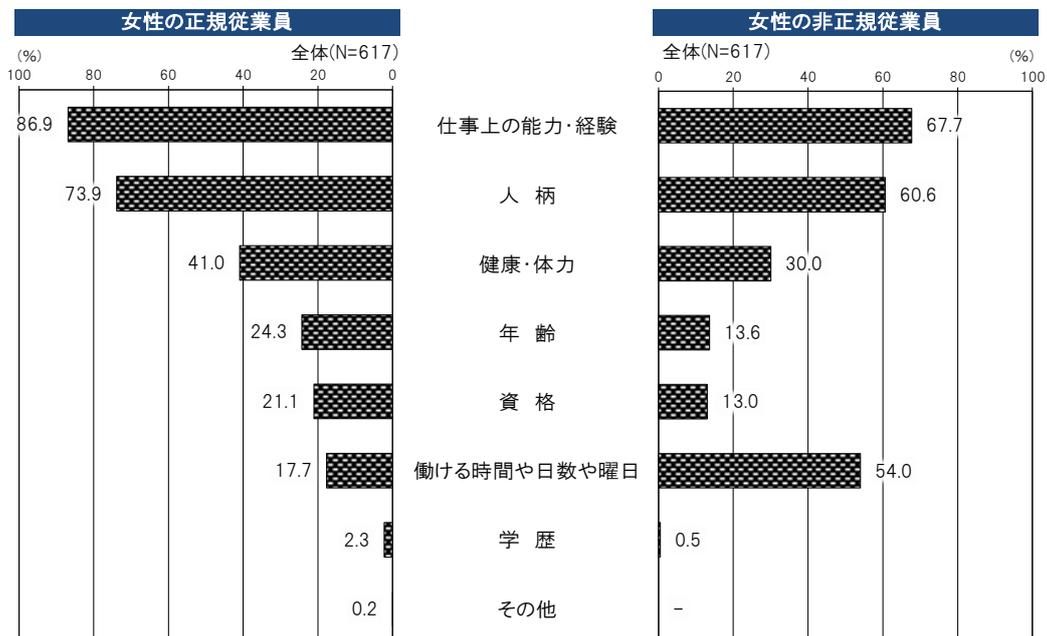


問 20. 中途採用を実施する際に重視する主な条件は何ですか。女性の正規従業員、女性の非正規従業員それぞれについて、あてはまるものを3つまでを選び番号を下の枠内に記入してください。過去3年間に中途採用を実施していない事業所も、考え方をお知らせください。

(3) 女性を中途採用する際に重視する条件

女性を中途採用する際の重視点をみると、正規従業員の場合は「仕事上の能力・経験」(86.9%)、「人柄」(73.9%)、「健康・体力」(41.0%)と続き、非正規従業員の場合は「仕事上の能力・経験」(67.7%)、「人柄」(60.6%)、「働ける時間や日数や曜日」(54.0%)と続いている。非正規では働く時間等に制約があるため、「働ける時間や日数や曜日」が重要な要素と考えられる。

図表 I-18-4 女性を中途採用する際に重視する条件



19. パートタイム労働者の雇用

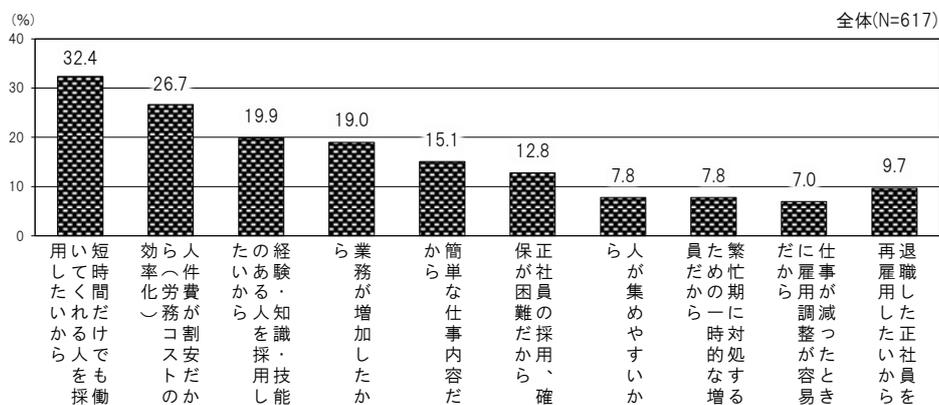
問 21. パートタイム労働者の雇用理由は次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(1) パートタイム労働者の雇用理由

パートタイム労働者の雇用理由をみると、「短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから」(32.4%)が最も高く、次いで「人件費が割安だから(労務コストの効率化)」(26.7%)となっている。

業種別にみると、製造業では「人件費コストが割安だから」(40.9%)、情報通信業では「経験・知識・技能のある人を採用したいから」(44.7%)、医療・福祉では「正社員の採用、確保が困難だから」(42.9%)などが他の業種に比べ高くなっている。

図表 I-19-1 パートタイム労働者の雇用理由



|        |          | サンプル数 | 短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから | 人件費コストの割安だから(労務コストの効率化) | 経験・知識・技能のある人を採用したいから | 業務が増加したから | 簡単な仕事内容だから | 正社員の採用、確保が困難だから | 人が集めやすいから | 繁忙期に時的な増員のため | 仕事から調整が容易だから | 退職した社員を再雇用したいから | 無回答  |
|--------|----------|-------|------------------------|-------------------------|----------------------|-----------|------------|-----------------|-----------|--------------|--------------|-----------------|------|
| 全体     |          | 617   | 32.4                   | 26.7                    | 19.9                 | 19.0      | 15.1       | 12.8            | 7.8       | 7.8          | 7.0          | 9.7             | 35.0 |
| 業種別    | 建設業      | 110   | 22.7                   | 13.6                    | 15.5                 | 17.3      | 7.3        | 3.6             | 2.7       | 3.6          | 2.7          | 10.0            | 52.7 |
|        | 製造業      | 44    | 22.7                   | 40.9                    | 20.5                 | 25.0      | 20.5       | 13.6            | 6.8       | 11.4         | 4.5          | 18.2            | 31.8 |
|        | 情報通信業    | 38    | 18.4                   | 15.8                    | 44.7                 | 13.2      | 10.5       | 7.9             | 5.3       | 2.6          | 7.9          | 13.2            | 36.8 |
|        | 運輸業      | 37    | 27.0                   | 18.9                    | 13.5                 | 16.2      | 16.2       | 10.8            | 8.1       | 5.4          | 8.1          | 5.4             | 45.9 |
|        | 卸売・小売業   | 129   | 27.9                   | 29.5                    | 16.3                 | 14.7      | 24.8       | 7.0             | 10.9      | 7.8          | 9.3          | 7.8             | 34.1 |
|        | 不動産業     | 16    | 31.3                   | 31.3                    | 25.0                 | 25.0      | -          | 6.3             | 6.3       | 12.5         | 12.5         | 6.3             | 37.5 |
|        | 飲食店、宿泊業  | 8     | 62.5                   | 62.5                    | -                    | -         | -          | 12.5            | 25.0      | -            | -            | -               | 37.5 |
|        | 医療・福祉    | 70    | 71.4                   | 28.6                    | 30.0                 | 20.0      | 10.0       | 42.9            | 10.0      | 7.1          | 5.7          | 8.6             | 7.1  |
|        | 教育・学習支援業 | 25    | 40.0                   | 44.0                    | 40.0                 | 32.0      | 16.0       | 16.0            | 8.0       | 24.0         | 12.0         | 16.0            | 20.0 |
|        | サービス業    | 82    | 34.1                   | 34.1                    | 13.4                 | 22.0      | 12.2       | 14.6            | 11.0      | 7.3          | 6.1          | 11.0            | 35.4 |
| その他    | 29       | 20.7  | 10.3                   | 17.2                    | 13.8                 | 27.6      | -          | -               | 10.3      | 13.8         | -            | 44.8            |      |
| 従業員規模別 | 30人未満    | 122   | 14.8                   | 12.3                    | 14.8                 | 12.3      | 9.0        | 4.1             | 1.6       | 2.5          | 4.1          | 8.2             | 55.7 |
|        | 30~49人   | 117   | 24.8                   | 20.5                    | 15.4                 | 20.5      | 12.8       | 7.7             | 8.5       | 7.7          | 6.0          | 9.4             | 41.9 |
|        | 50~99人   | 148   | 28.4                   | 24.3                    | 23.0                 | 13.5      | 12.8       | 12.8            | 8.1       | 3.4          | 5.4          | 9.5             | 40.5 |
|        | 100~299人 | 146   | 46.6                   | 33.6                    | 23.3                 | 24.7      | 19.9       | 19.2            | 7.5       | 10.3         | 8.9          | 9.6             | 19.9 |
|        | 300~499人 | 32    | 53.1                   | 50.0                    | 25.0                 | 25.0      | 18.8       | 28.1            | 21.9      | 18.8         | 12.5         | 12.5            | 6.3  |
| 500人以上 | 39       | 51.3  | 53.8                   | 20.5                    | 33.3                 | 28.2      | 17.9       | 10.3            | 25.6      | 15.4         | 15.4         | 10.3            |      |

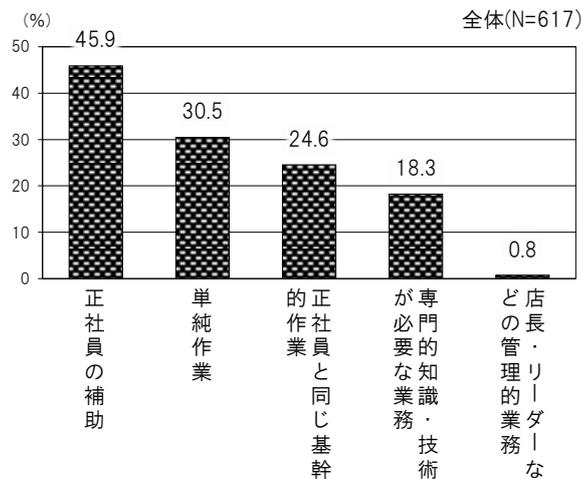
問 22. パートタイム労働者が担当している業務の位置づけは次のうちどれですか。あてはまるもののうち高い割合のものを3つまで選び○をつけてください。

(2) パートタイム労働者の業務内容

パートタイム労働者が担当する業務をみると、「正社員の補助」(45.9%)が最も高く、次いで「単純作業」(30.5%)、「正社員と同じ基幹的作業」(24.6%)となっている。

業種別に特色をみると、製造業では「単純作業」(43.2%)、医療・福祉では「専門的知識・技術が必要な業務」(47.1%)や「正社員と同じ基幹的作業」(42.9%)が他の業種より高くなっている。

図表 I-19-2 パートタイム労働者の業務内容



|  |          | サンプル数        | 正社員の補助      | 単純作業        | 正社員と同じ基幹的作業 | 専門的知識・技術が必要な業務 | 店長・リーダーなどの管理的業務 | 無回答         |
|--|----------|--------------|-------------|-------------|-------------|----------------|-----------------|-------------|
| 全 体  |          | 100.0<br>617 | 45.9<br>283 | 30.5<br>188 | 24.6<br>152 | 18.3<br>113    | 0.8<br>5        | 34.5<br>213 |
| 業<br>種<br>別                                | 建設業      | 110          | 36.4        | 19.1        | 14.5        | 10.0           | 0.9             | 52.7        |
|  | 製造業      | 44           | 52.3        | 43.2        | 27.3        | 20.5           | 2.3             | 31.8        |
|  | 情報通信業    | 38           | 31.6        | 13.2        | 26.3        | 36.8           | -               | 36.8        |
|  | 運輸業      | 37           | 32.4        | 29.7        | 13.5        | 8.1            | -               | 45.9        |
|  | 卸売・小売業   | 129          | 45.0        | 38.8        | 27.1        | 10.9           | 0.8             | 32.6        |
|  | 不動産業     | 16           | 43.8        | 31.3        | 18.8        | 18.8           | -               | 37.5        |
|  | 飲食店・宿泊業  | 8            | 50.0        | 37.5        | 37.5        | -              | -               | 37.5        |
|  | 医療・福祉    | 70           | 65.7        | 28.6        | 42.9        | 47.1           | 2.9             | 7.1         |
|  | 教育・学習支援業 | 25           | 56.0        | 40.0        | 24.0        | 36.0           | -               | 16.0        |
|  | サービス業    | 82           | 47.6        | 29.3        | 22.0        | 15.9           | -               | 35.4        |
| その他  | 29       | 41.4         | 34.5        | 24.1        | 3.4         | -              | 44.8            |             |
| 従<br>業<br>員<br>規<br>模<br>別<br>(<br>全<br>体) | 30人未満    | 122          | 27.9        | 17.2        | 14.8        | 11.5           | 0.8             | 55.7        |
|  | 30~49人   | 117          | 41.0        | 27.4        | 22.2        | 12.0           | 1.7             | 41.0        |
|  | 50~99人   | 148          | 39.9        | 23.0        | 26.4        | 17.6           | 0.7             | 39.9        |
|  | 100~299人 | 146          | 57.5        | 38.4        | 34.9        | 24.7           | 0.7             | 20.5        |
|  | 300~499人 | 32           | 65.6        | 43.8        | 31.3        | 34.4           | -               | 6.3         |
| 500人以上                                     | 39       | 76.9         | 71.8        | 15.4        | 23.1        | -              | 7.7             |             |

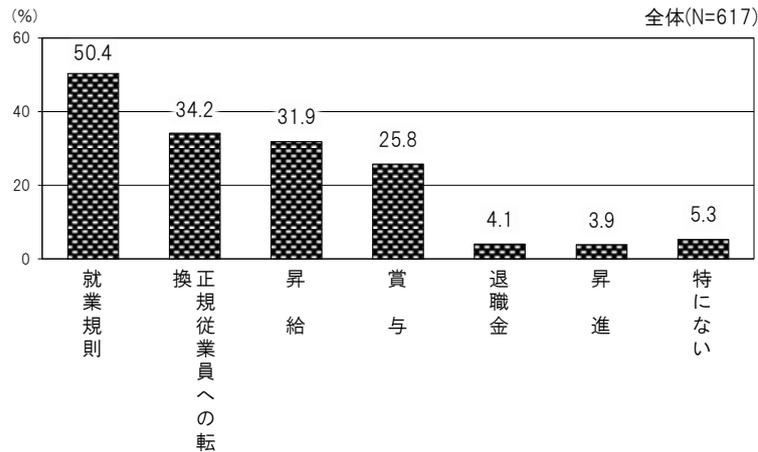
問 23. パートタイム労働者に適用されているものすべてに○をつけてください。

(3) パートタイム労働者に適用されているもの

パートタイムに適用されているものをみると、「就業規則」(50.4%)が最も高く、次いで「正社員への転換」(34.2%)、「昇給」(31.9%)、「賞与」(25.8%)となっている。

業種別にみると、医療・福祉では上位4項目とも適用率が高くなっている。

図表 I-19-3 パートタイム労働者に適用されているもの



|        |          | サンプル数        | 就業規則        | 正規従業員への転換   | 昇給          | 賞与          | 退職金       | 昇進        | 特にない      | 無回答         |
|--------|----------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 全 体    |          | 100.0<br>617 | 50.4<br>311 | 34.2<br>211 | 31.9<br>197 | 25.8<br>159 | 4.1<br>25 | 3.9<br>24 | 5.3<br>33 | 34.5<br>213 |
| 業種別    | 建設業      | 110          | 34.5        | 20.0        | 18.2        | 16.4        | 3.6       | 2.7       | 6.4       | 52.7        |
|        | 製造業      | 44           | 43.2        | 34.1        | 34.1        | 27.3        | 4.5       | -         | 6.8       | 31.8        |
|        | 情報通信業    | 38           | 50.0        | 23.7        | 31.6        | 26.3        | -         | 5.3       | 2.6       | 36.8        |
|        | 運輸業      | 37           | 37.8        | 32.4        | 18.9        | 10.8        | -         | -         | 5.4       | 48.6        |
|        | 卸売・小売業   | 129          | 48.8        | 31.8        | 37.2        | 29.5        | 6.2       | 5.4       | 8.5       | 32.6        |
|        | 不動産業     | 16           | 56.3        | 25.0        | 18.8        | 31.3        | -         | 6.3       | 6.3       | 37.5        |
|        | 飲食店・宿泊業  | 8            | 75.0        | 62.5        | 75.0        | 25.0        | -         | -         | -         | 25.0        |
|        | 医療・福祉    | 70           | 78.6        | 67.1        | 48.6        | 42.9        | 8.6       | 5.7       | 1.4       | 7.1         |
|        | 教育・学習支援業 | 25           | 64.0        | 32.0        | 20.0        | 28.0        | 8.0       | 4.0       | 8.0       | 16.0        |
|        | サービス業    | 82           | 52.4        | 36.6        | 35.4        | 26.8        | 2.4       | 6.1       | 2.4       | 35.4        |
| その他    | 29       | 37.9         | 17.2        | 24.1        | 13.8        | 3.4         | -         | 10.3      | 44.8      |             |
| 従業員規模別 | 30人未満    | 122          | 25.4        | 17.2        | 18.9        | 18.0        | 4.1       | 2.5       | 8.2       | 55.7        |
|        | 30~49人   | 117          | 38.5        | 26.5        | 28.2        | 21.4        | 1.7       | 3.4       | 7.7       | 41.9        |
|        | 50~99人   | 148          | 45.9        | 36.5        | 29.1        | 20.9        | 3.4       | 2.7       | 2.7       | 39.9        |
|        | 100~299人 | 146          | 69.2        | 43.2        | 39.7        | 36.3        | 3.4       | 5.5       | 4.1       | 19.9        |
|        | 300~499人 | 32           | 81.3        | 62.5        | 59.4        | 43.8        | 9.4       | 3.1       | 6.3       | 6.3         |
| 500人以上 | 39       | 84.6         | 46.2        | 41.0        | 25.6        | 10.3        | 7.7       | 5.1       | 7.7       |             |

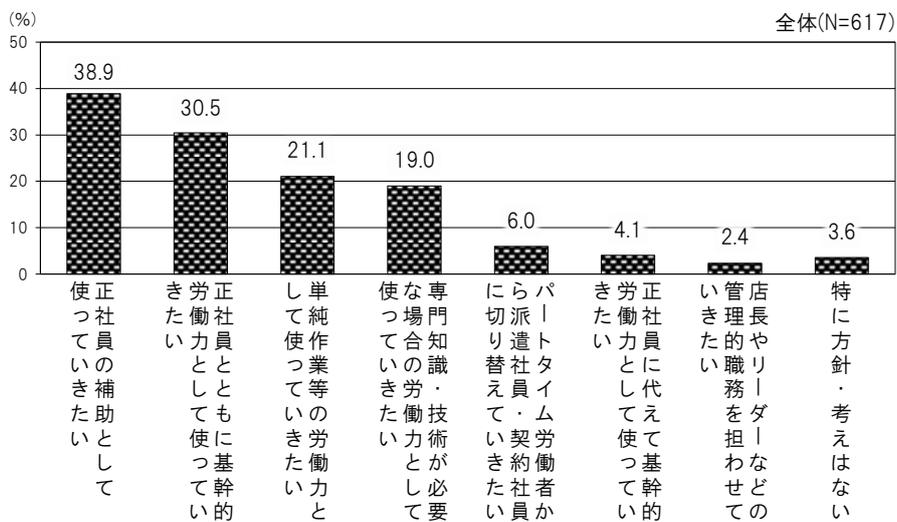
問 24. パートタイム労働者の今後の活用方法としての方針・考えは次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(4) パートタイム労働者の今後の活用方法

パートタイム労働者の活用方法をみると、「正社員の補助として使っていきたい」(38.9%)が最も高く、次いで「正社員とともに基幹的労働力として使っていきたい」(30.5%)となっている。

業種別にみると、医療・福祉では現在の業務と同じ「正社員とともに基幹的労働力として使っていきたい」(57.1%)や「専門的知識・技術が必要な場合の労働力として使っていきたい」(35.7%)が他の業種に比べ高くなっている。

図表 I-19-4 パートタイム労働者の今後の活用方法



|        |          | サンプル数 | 正社員の補助として使っていきたい (%) | 正社員とともに基幹的労働力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 (%) | 専門的知識・技術が必要な場合の労働力として使っていきたい (%) | 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 (%) | 正社員として使っている労働力に代えて使っている (%) | 店長やリーダーなどの管理業務を担わせていきたい (%) | 特に方針・考えはない (%) | 無回答 (%) |
|--------|----------|-------|----------------------|-----------------------------|-------------------------|----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------|---------|
| 全 体    |          | 1000  | 38.9                 | 30.5                        | 21.1                    | 19.0                             | 6.0                                | 4.1                         | 2.4                         | 3.6            | 35.3    |
|        |          | 617   | 240                  | 188                         | 130                     | 117                              | 37                                 | 25                          | 15                          | 22             | 218     |
| 業種別    | 建設業      | 110   | 26.4                 | 20.0                        | 11.8                    | 15.5                             | 5.5                                | 0.9                         | 2.7                         | 3.6            | 52.7    |
|        | 製造業      | 44    | 38.6                 | 31.8                        | 31.8                    | 20.5                             | 2.3                                | -                           | -                           | 4.5            | 31.8    |
|        | 情報通信業    | 38    | 15.8                 | 31.6                        | 10.5                    | 36.8                             | -                                  | 7.9                         | 2.6                         | 2.6            | 36.8    |
|        | 運輸業      | 37    | 27.0                 | 10.8                        | 18.9                    | 10.8                             | 8.1                                | 5.4                         | -                           | 5.4            | 48.6    |
|        | 卸売・小売業   | 129   | 44.2                 | 28.7                        | 26.4                    | 10.1                             | 7.0                                | 3.1                         | 1.6                         | 3.1            | 34.9    |
|        | 不動産業     | 16    | 50.0                 | 12.5                        | 18.8                    | 18.8                             | -                                  | 6.3                         | 6.3                         | 6.3            | 37.5    |
|        | 飲食店・宿泊業  | 8     | 25.0                 | 50.0                        | 12.5                    | -                                | 12.5                               | 12.5                        | 12.5                        | 25.0           | 25.0    |
|        | 医療・福祉    | 70    | 58.6                 | 57.1                        | 15.7                    | 35.7                             | 4.3                                | 5.7                         | 2.9                         | 2.9            | 8.6     |
|        | 教育・学習支援業 | 25    | 72.0                 | 28.0                        | 40.0                    | 40.0                             | 4.0                                | 4.0                         | -                           | -              | 20.0    |
| サービス業  | サービス業    | 82    | 32.9                 | 32.9                        | 20.7                    | 17.1                             | 9.8                                | 8.5                         | 4.9                         | 3.7            | 35.4    |
|        | その他      | 29    | 41.4                 | 24.1                        | 34.5                    | 13.8                             | 10.3                               | 3.4                         | -                           | -              | 44.8    |
| 従業員規模別 | 30人未満    | 122   | 23.8                 | 18.0                        | 10.7                    | 13.9                             | 4.9                                | 1.6                         | 2.5                         | 2.5            | 57.4    |
|        | 30~49人   | 117   | 32.5                 | 24.8                        | 13.7                    | 12.0                             | 4.3                                | 3.4                         | 3.4                         | 7.7            | 42.7    |
|        | 50~99人   | 148   | 31.8                 | 31.8                        | 16.2                    | 20.3                             | 4.7                                | 3.4                         | 2.0                         | 1.4            | 41.2    |
|        | 100~299人 | 146   | 51.4                 | 41.1                        | 27.4                    | 21.9                             | 6.8                                | 4.8                         | 0.7                         | 2.7            | 19.9    |
|        | 300~499人 | 32    | 59.4                 | 40.6                        | 40.6                    | 34.4                             | 9.4                                | 6.3                         | 3.1                         | 3.1            | 6.3     |
|        | 500人以上   | 39    | 74.4                 | 28.2                        | 59.0                    | 28.2                             | 10.3                               | 10.3                        | 5.1                         | 5.1            | 7.7     |

問 25. パートタイム労働者のうち、「職務」と「責任」の両方が正社員とほとんど同じ者はいますか。  
 あてはまるものに1つだけ○をつけてください。

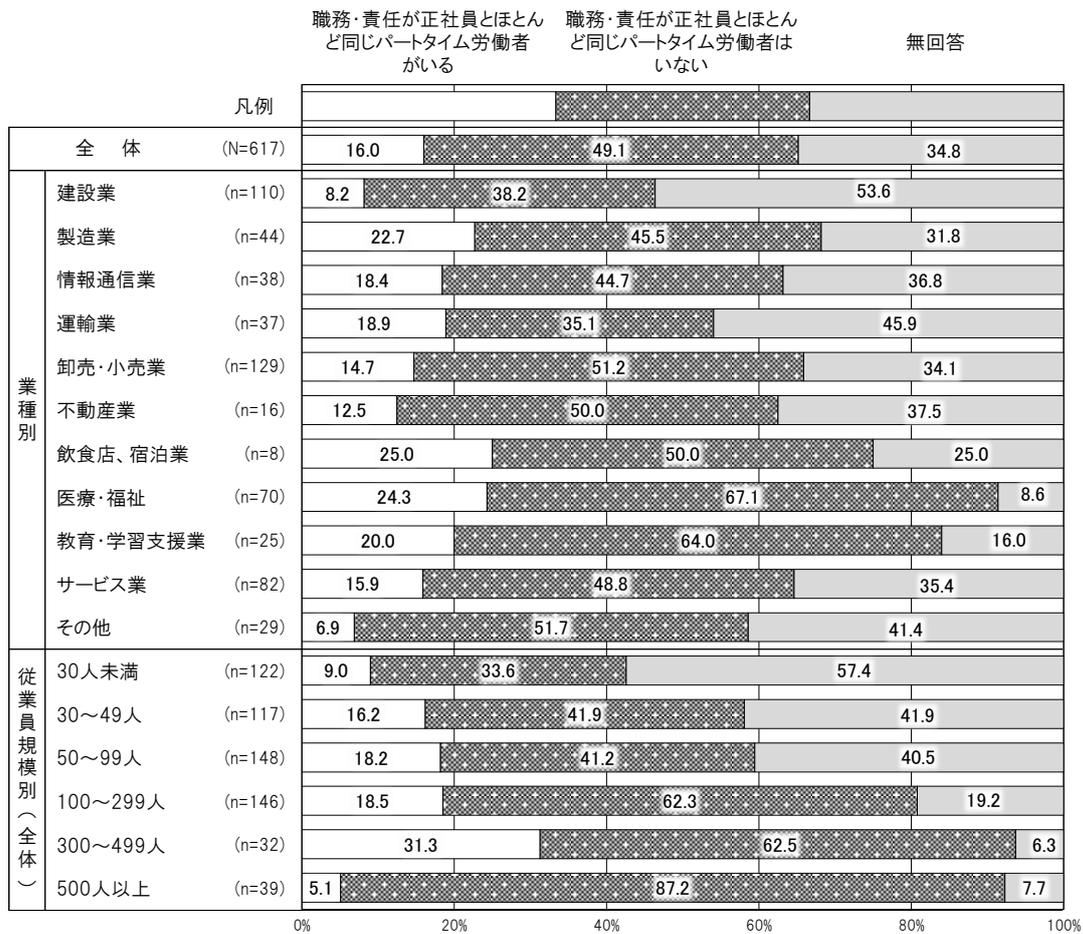
(5) パートタイム労働者の職務と責任

①職務・責任の有無

パートタイム労働者の「職務」と「責任」の両方が正社員とほとんど同じ人がいるかとの質問に対して、「いる」は16.0%となっている。

業種別にみると、製造業や医療・福祉で「いる」が高い。

図表 I-19-5 職務・責任の有無

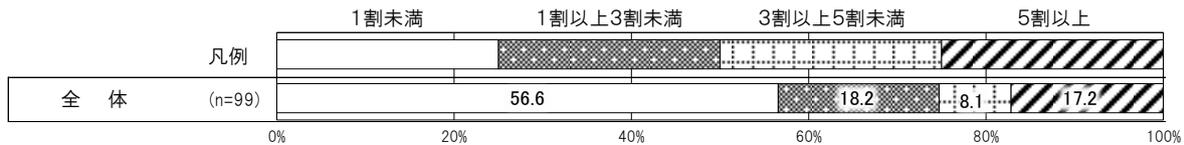


問 25-1. (問 25 で 1. と答えた事業所に) 職務・責任が正社員とほとんど同じパートタイム労働者がパートタイム労働者全体に占める割合はどの程度ですか。あてはまるもの 1 つ に ○ をつけてください。

②職務・責任を持つパートタイム労働者の割合

職務・責任が正社員とほとんど同じパートタイム労働者の割合は、「1 割未満」(56.6%) が最も高く、次いで「1 割以上 3 割未満」(18.2%)、「5 割以上」(17.2%) となっている。

図表 I-19-6 職務・責任を持つパートタイム労働者の割合

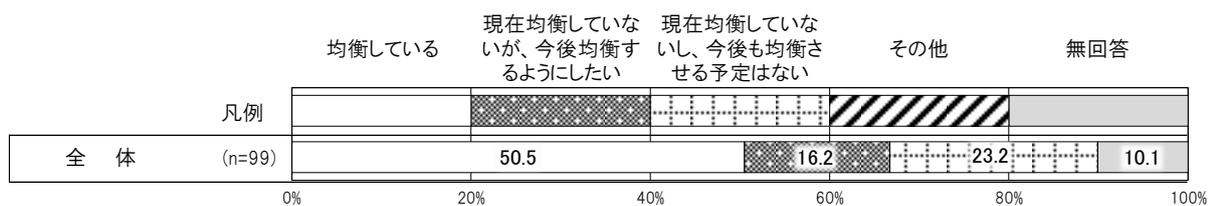


問 25-2. (問 25 で 1. と答えた事業所に) 職務・責任が正社員とほとんど同じパートタイム労働者の 1 時間当たりの賃金と正社員の 1 時間当たりの賃金は均衡 (バランス) はとれていますか。あてはまるもの 1 つ に ○ を付けてください。

③賃金の均衡

職務・責任が正社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社員の 1 時間当たりの賃金の均衡をみると、「均衡している」(50.5%) が最も高く、次いで「現在均衡していないが、今後均衡するようにしたい」(23.2%)、「現在均衡していないが、今後均衡させる予定はない」(16.2%) となっている。

図表 I-19-7 賃金の均衡



問 26. パートタイム労働者から正社員への転換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。

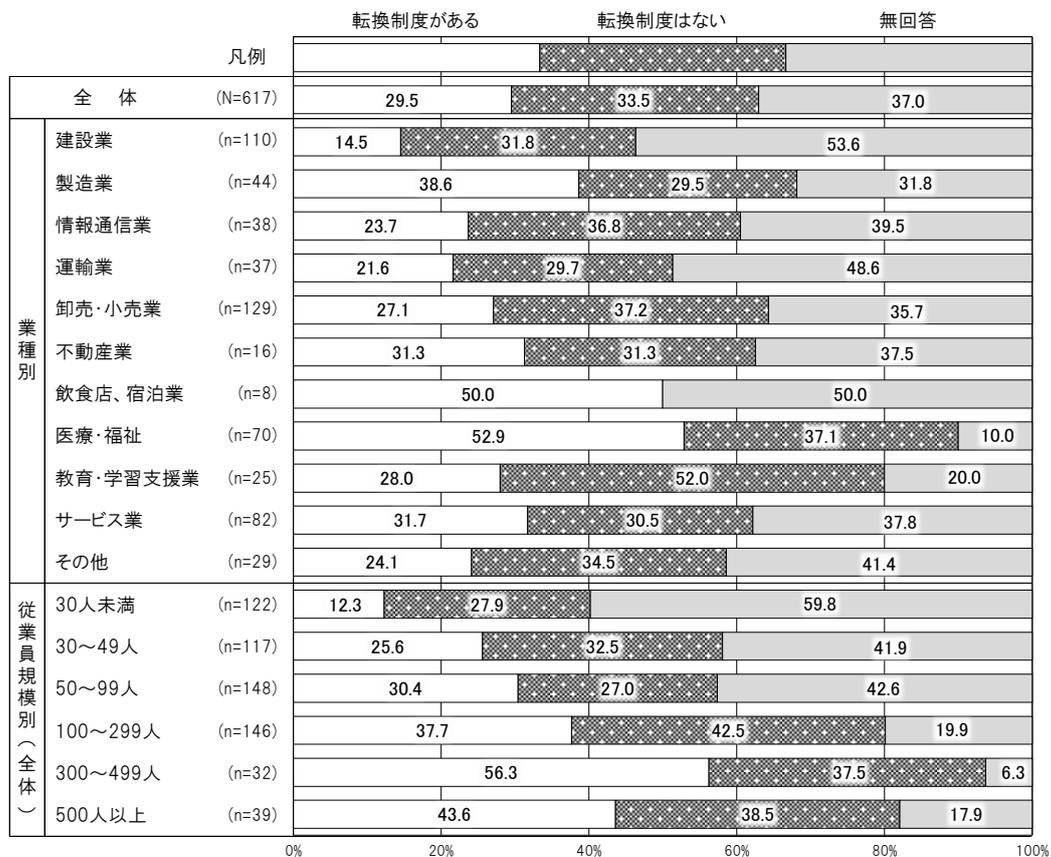
(6) 正社員への転換制度

パートタイム労働者から正社員への転換制度を設けているのは 29.5%で、全体の 3 割程度となっている。

業種別にみると、転換制度を設けているのは医療・福祉や製造業で高く、建設業で低い。

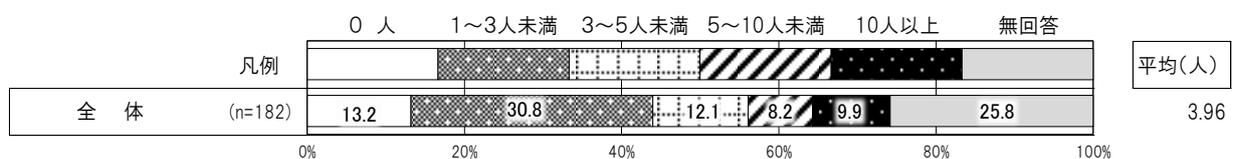
従業員規模別にみると、従業員が多くなるにつれて「転換制度がある」割合が高くなる傾向がみられる。

図表 I-19-7 正社員への転換制度



転換制度がある 182社の過去 3 年間で正社員に転換した従業員数をみると、「1~3 人未満」(30.8%) が最も高く、次いで「3~5 人未満」(12.1%) となっている。正社員に転換した平均人数は 3.96 人である。

図 過去3年間で正社員へ転換した従業員数



## 20. ワーク・ライフ・バランス

問 27. 「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) 「ワーク・ライフ・バランス」の認知状況

「ワーク・ライフ・バランス」の認知をみると、「知っている」(58.8%)に対して「意味までは知らないが見聞きしたことはある」(19.8%)、「知らない」(19.1%)となっている。

業種別に特色をみると、「知っている」は医療・福祉(64.3%)、教育・学習支援(64.0%)で、高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員数が多くなるにつれて、「知っている」割合も高くなる傾向がみられる。

図表 I-20-1 「ワーク・ライフ・バランス」の認知状況



問 28. 「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。

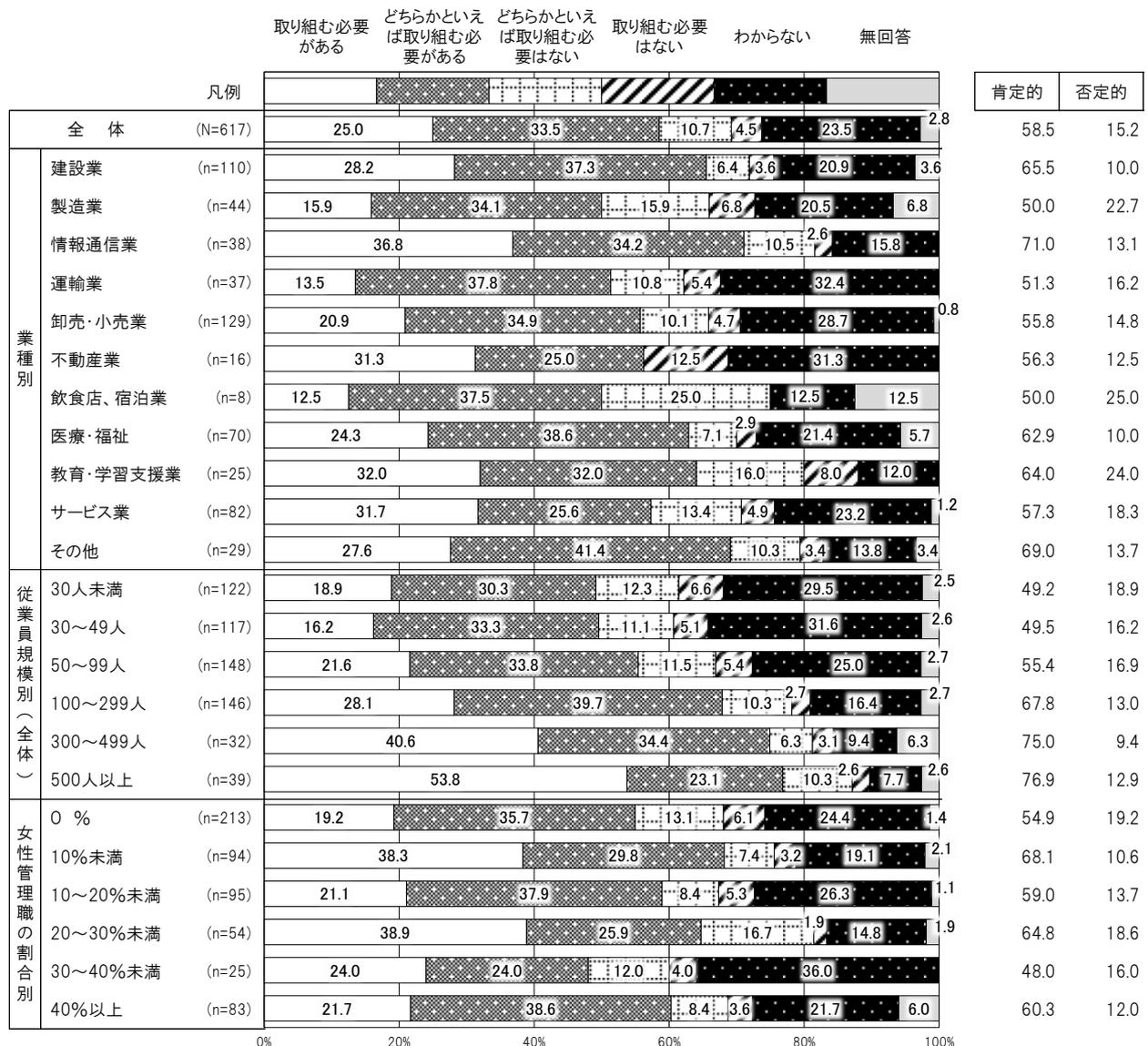
(2) 「ワーク・ライフ・バランス」に対する意識

「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための取組みに対する考えを聞いたところ、『取り組む必要がある（肯定的）』（「取り組む必要がある」（25.0%）と「どちらかといえば取り組む必要がある」（33.5%）の合計）は58.5%と、約6割が必要と考えている。否定的な考えは15.2%である。

業種別にみると、肯定的な考えは情報通信業が71.0%で最も高い。

従業員規模別にみると、従業員数が多くなるにつれて肯定的意見も高くなる傾向がみられる。

図表 I-20-2 「ワーク・ライフ・バランス」に対する意識

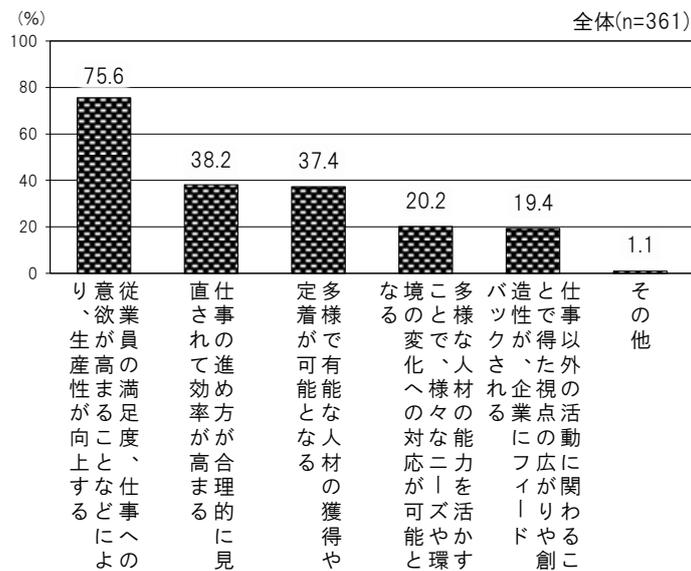


問 28-1. (問 28 で 1. または 2. と 答 えた 事 業 所 に) 取 り 組 む 必 要 が あ る と し た 理 由 は 何 で す か。  
 主 な 理 由 と し て あ て は ま る も の を 2 つ ま で 選 び 〇 を つ け て く だ さ い。

(3) 取り組む必要がある理由

取り組む必要がある理由をみると、「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」(75.6%)が最も高く、次いで「仕事の進め方が合理的に見直されて効率が上がる」(38.2%)、「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」(37.4%)、となっている。取り組む必要性があると考えているのは、生産性の向上が大きな要因となっている。

図表 I-20-3 取り組む必要がある理由



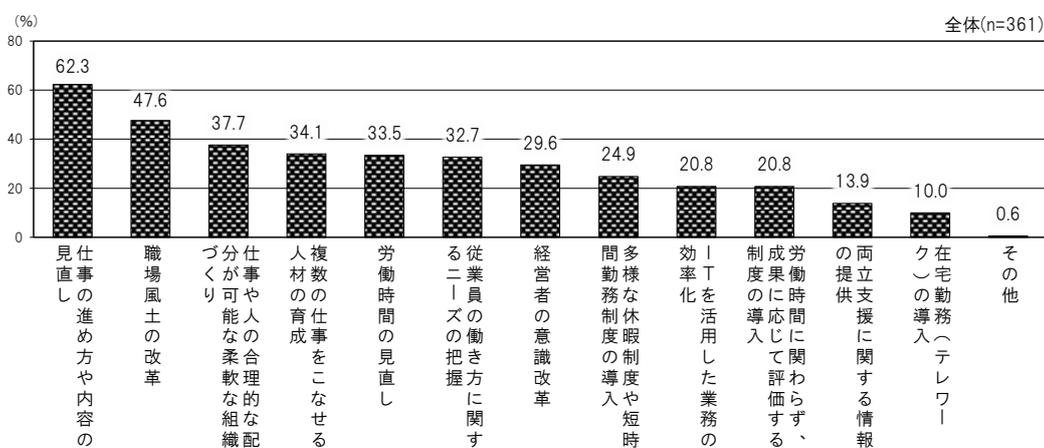
問 28-2. (問 28 で 1. または 2. と 答 えた 事 業 所 に) 具 体 的 に は ど の よ う な 取 組 み が 必 要 だ と 思 っ ます か。 あ て は ま る も の す べ て に ○ を つ け て く だ さ い。

(4) 具体的に必要な取組

取り組む必要がある具体的な内容をみると、「仕事の進め方や内容の見直し」(62.3%)が最も高く、次いで「職場風土の改革」(47.6%)となっている。その他の項目は20~30%台で続いているが決め手になる項目はない。

業種別・従業員規模別にみても、教育・学習支援業および500人以上で「職場風土の改革」が最も高くなっているが、その他では「仕事の進め方や内容の見直し」が最もも高くなっている。

図表 I -20-4 具体的に必要な取組内容



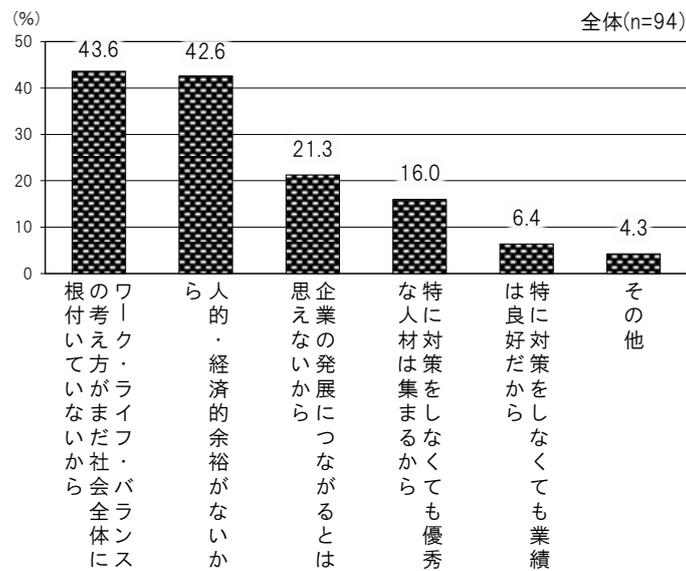
|        |          | サンプル数        | 見直し         | 職場風土の改革     | 仕事の進め方や内容の見直し | 複数の仕事をこなせる人材の育成 | 労働時間の見直し    | 従業員の働き方に関するニーズの把握 | 経営者の意識改革    | 多様な休暇制度や短時間勤務制度の導入 | ITを活用した業務の効率化 | 労働時間に関する評価制度の導入 | 両立支援に関する情報の提供 | 在宅勤務(テレワーク)の導入 | その他      | 無回答      |
|--------|----------|--------------|-------------|-------------|---------------|-----------------|-------------|-------------------|-------------|--------------------|---------------|-----------------|---------------|----------------|----------|----------|
| 全 体    |          | 100.0<br>361 | 62.3<br>225 | 47.6<br>172 | 37.7<br>136   | 34.1<br>123     | 33.5<br>121 | 32.7<br>118       | 29.6<br>107 | 24.9<br>90         | 20.8<br>75    | 20.8<br>75      | 13.9<br>50    | 10.0<br>36     | 0.6<br>2 | 0.8<br>3 |
| 業 種 別  | 建設業      | 72           | 58.3        | 50.0        | 47.2          | 40.3            | 23.6        | 27.8              | 36.1        | 22.2               | 20.8          | 22.2            | 9.7           | 4.2            | 1.4      | -        |
|        | 製造業      | 22           | 59.1        | 31.8        | 22.7          | 31.8            | 54.5        | 13.6              | 31.8        | 22.7               | 27.3          | 13.6            | -             | 13.6           | -        | -        |
|        | 情報通信業    | 27           | 70.4        | 40.7        | 44.4          | 37.0            | 40.7        | 22.2              | 22.2        | 40.7               | 29.6          | 25.9            | 22.2          | -              | -        | -        |
|        | 運輸業      | 19           | 68.4        | 42.1        | 42.1          | 42.1            | 31.6        | 31.6              | 15.8        | 10.5               | 5.3           | 5.3             | -             | -              | -        | -        |
|        | 卸売・小売業   | 72           | 58.3        | 54.2        | 43.1          | 38.9            | 40.3        | 33.3              | 30.6        | 15.3               | 18.1          | 26.4            | 13.9          | 12.5           | -        | 1.4      |
|        | 不動産業     | 9            | 55.6        | 44.4        | 11.1          | 22.2            | 11.1        | -                 | 22.2        | 33.3               | 11.1          | 11.1            | 22.2          | 11.1           | -        | 22.2     |
|        | 飲食店・宿泊業  | 4            | 100.0       | 25.0        | 25.0          | -               | 50.0        | 50.0              | -           | 75.0               | -             | 50.0            | -             | -              | -        | -        |
|        | 医療・福祉    | 44           | 63.6        | 43.2        | 36.4          | 27.3            | 27.3        | 34.1              | 25.0        | 45.5               | 18.2          | 6.8             | 18.2          | 2.3            | -        | -        |
|        | 教育・学習支援業 | 16           | 62.5        | 68.8        | 43.8          | 25.0            | 37.5        | 43.8              | 31.3        | 37.5               | 18.8          | 25.0            | 25.0          | 12.5           | -        | -        |
|        | サービス業    | 47           | 61.7        | 44.7        | 29.8          | 29.8            | 31.9        | 40.4              | 31.9        | 25.5               | 25.5          | 31.9            | 12.8          | 21.3           | -        | -        |
| その他    | 20       | 75.0         | 45.0        | 20.0        | 25.0          | 25.0            | 45.0        | 15.0              | 15.0        | 15.0               | 5.0           | 15.0            | -             | 5.0            | -        |          |
| 従業員規模別 | 30人未満    | 60           | 60.0        | 35.0        | 33.3          | 45.0            | 33.3        | 31.7              | 38.3        | 16.7               | 23.3          | 30.0            | 6.7           | 6.7            | -        | 3.3      |
|        | 30~49人   | 58           | 62.1        | 44.8        | 39.7          | 39.7            | 29.3        | 29.3              | 25.9        | 17.2               | 27.6          | 13.8            | 12.1          | 10.3           | 1.7      | -        |
|        | 50~99人   | 82           | 57.3        | 51.2        | 40.2          | 31.7            | 45.1        | 29.3              | 34.1        | 31.7               | 17.1          | 19.5            | 14.6          | 9.8            | 1.2      | 1.2      |
|        | 100~299人 | 99           | 66.7        | 46.5        | 36.4          | 30.3            | 23.2        | 30.3              | 23.2        | 27.3               | 17.2          | 19.2            | 14.1          | 10.1           | -        | -        |
|        | 300~499人 | 24           | 70.8        | 50.0        | 45.8          | 29.2            | 29.2        | 45.8              | 16.7        | 16.7               | 16.7          | 8.3             | 8.3           | 16.7           | -        | -        |
|        | 500人以上   | 30           | 63.3        | 70.0        | 33.3          | 26.7            | 40.0        | 46.7              | 40.0        | 33.3               | 30.0          | 36.7            | 36.7          | 10.0           | -        | -        |

問 28-3. (問 28 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。

(5) 取り組む必要がない理由

取り組む必要がない理由をみると、「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」(43.6%) が最も高く、次いで「人的・経済的余裕がないから」(42.6%) となっており、この 2 項目が大きな要因となっている。

図表 I -20-5 取り組む必要がない理由



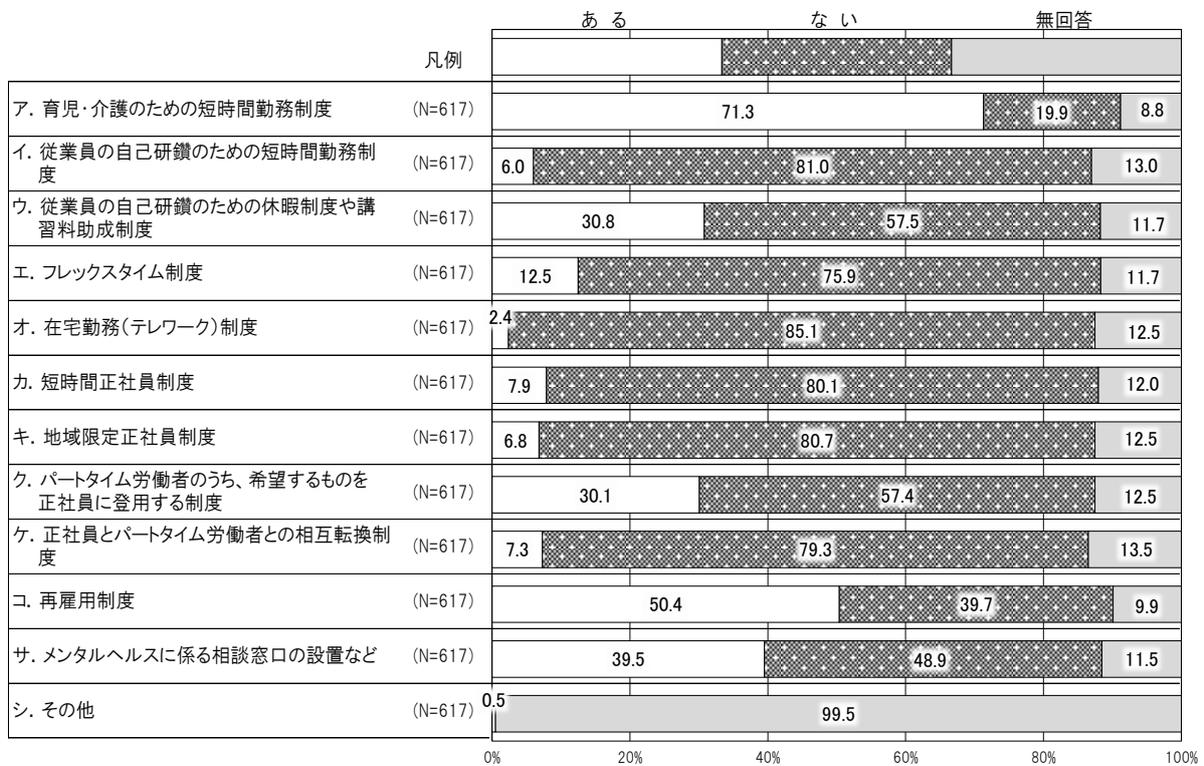
問 29. 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために、次のような制度を設けていますか。次のア～シについて、あてはまるものを選び番号に○をつけてください。また、制度が「ある」と答えた事業所は、その制度の利用者の有無（男女別）についてもお答えください。

(6) 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために設けている制度

①制度の有無

「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために設けている制度をみると、「育児・介護のための短時間勤務制度」(71.3%)、「再雇用制度」(50.4%)、「メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など」(39.5%)、「従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」(30.8%)、「パートタイム労働者のうち、希望するものを正社員に登用する制度」(30.1%)などが上位にあげられる。

図表 I-20-7 制度の有無

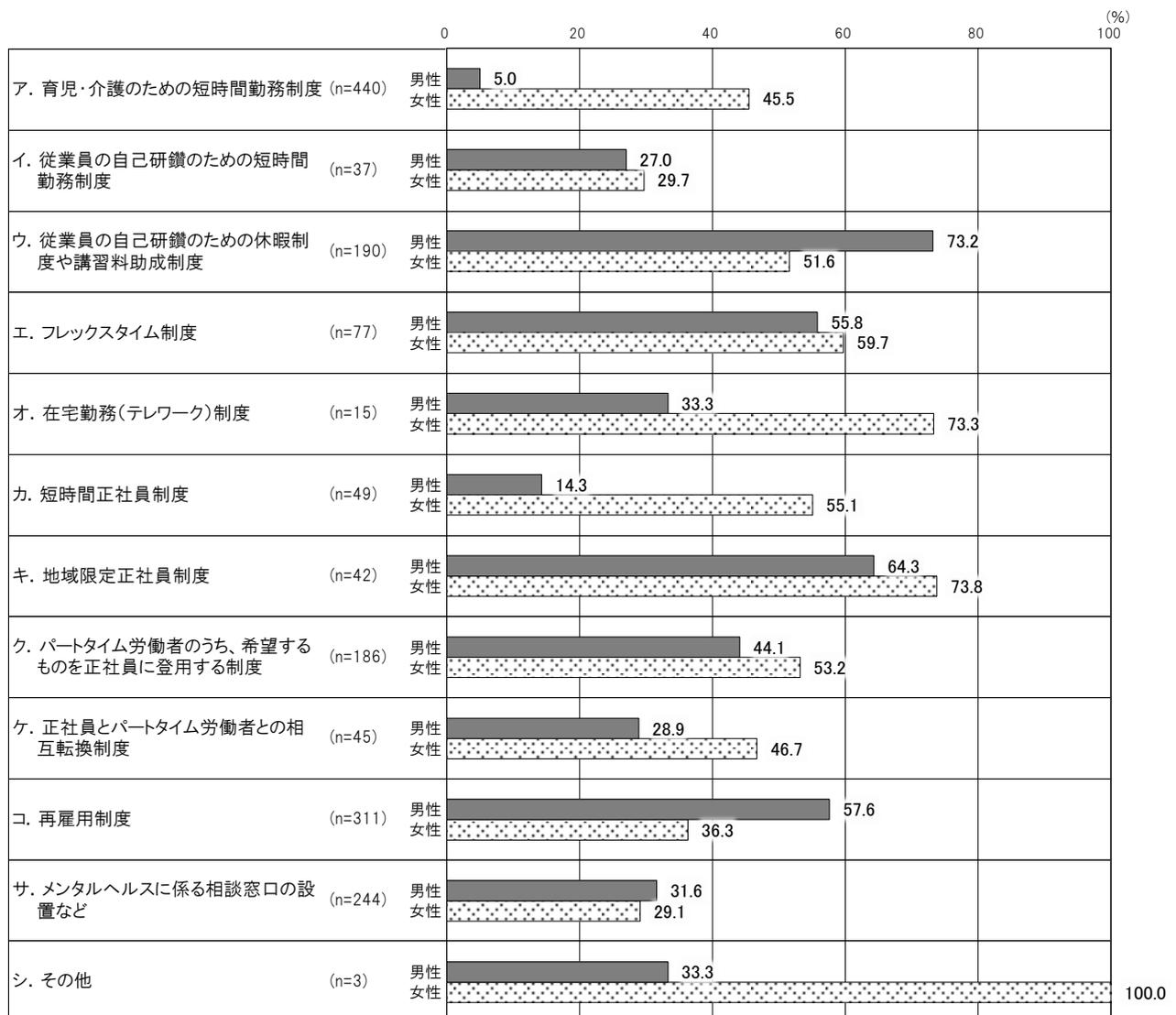


②利用者の有無（性別）

女性による制度の利用状況をみると、「地域限定正社員制度」（73.8%）、「在宅勤務（テレワーク）制度」（73.3%）、「フレックスタイム制度」（59.7%）など、また男性による制度の利用状況をみると、「従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」（73.2%）、「地域限定正社員制度」（64.3%）、「再雇用制度」（57.6%）、「フレックスタイム制度」（55.8%）などが、それぞれ高くなっている。

男女を比較すると、男性では「従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」、「再雇用制度」などが女性より高く、一方女性では、「在宅勤務（テレワーク）」、「育児・介護のための短時間勤務制度」、「正社員とパートタイム労働者との相互転換制度」などが男性より高くなっている。

図表 I -20-8 利用者の有無



## 2.1. セクシュアル・ハラスメント

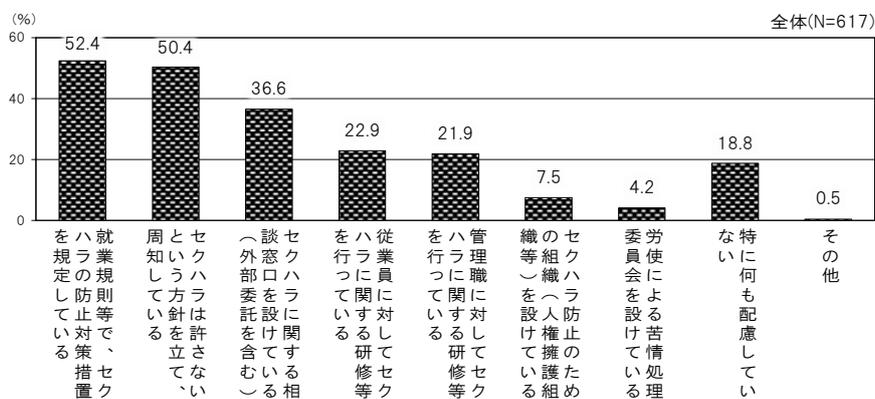
問 30. 貴事業所では職場におけるセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の問題についてどのような取組をしていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

### (1) セクシュアル・ハラスメント防止への取組

セクシュアル・ハラスメント防止への取組み内容をみると、「就業規則等で、セクハラ防止対策措置を規定している」(52.4%)が最も高く、次いで「セクハラは許さないという方針を立て、周知している」(50.4%)、「セクハラに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」(36.6%)となっている。

業種別にみると、医療・福祉、教育・学習支援において取り組み率が全般的に高くなっている。従業員規模別にみると、各項目ともに従業員数が多くなるにつれて、取り組み率が高くなっている。

図表 I-21-1 セクシュアル・ハラスメント防止への取組



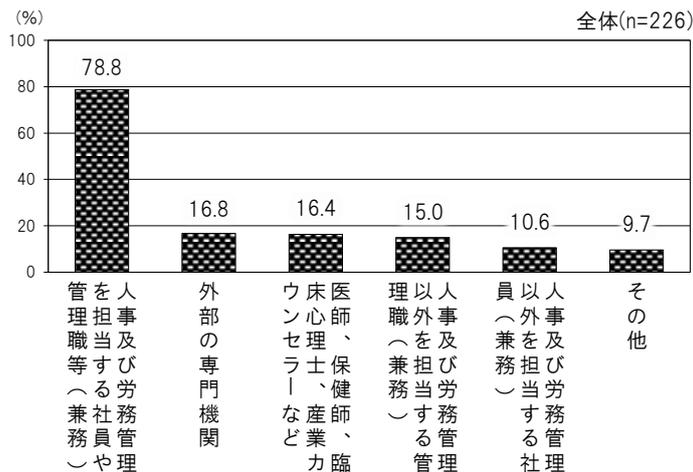
|                |          | サンプル数 | 就業規則等で、セクハラ防止対策措置を規定している (%) | セクハラは許さないという方針を立て、周知している (%) | セクハラに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む） (%) | 従業員に対してセクハラに関する研修等を行っている (%) | 管理職に対してセクハラに関する研修等を行っている (%) | セクハラ防止のための組織（人権擁護組織等）を設けている (%) | 労使による苦情処理委員会を設けている (%) | 特に何も配慮していない (%) | その他 (%) | 無回答 (%) |
|----------------|----------|-------|------------------------------|------------------------------|---------------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------------|------------------------|-----------------|---------|---------|
| 全体             |          | 617   | 52.4                         | 50.4                         | 36.6                            | 22.9                         | 21.9                         | 7.5                             | 4.2                    | 18.8            | 0.5     | 2.3     |
| 業種別            | 建設業      | 110   | 40.9                         | 44.5                         | 27.3                            | 20.9                         | 16.4                         | 2.7                             | 2.7                    | 24.5            | -       | 1.8     |
|                | 製造業      | 44    | 59.1                         | 31.8                         | 31.8                            | 27.3                         | 31.8                         | 6.8                             | 4.5                    | 13.6            | -       | 6.8     |
|                | 情報通信業    | 38    | 55.3                         | 52.6                         | 42.1                            | 23.7                         | 21.1                         | 7.9                             | 2.6                    | 21.1            | -       | 2.6     |
|                | 運輸業      | 37    | 59.5                         | 45.9                         | 27.0                            | 13.5                         | 18.9                         | 2.7                             | 2.7                    | 24.3            | -       | 2.7     |
|                | 卸売・小売業   | 129   | 50.4                         | 45.0                         | 32.6                            | 16.3                         | 21.7                         | 7.8                             | 3.1                    | 23.3            | -       | 1.6     |
|                | 不動産業     | 16    | 50.0                         | 62.5                         | 37.5                            | 25.0                         | 25.0                         | 12.5                            | -                      | 25.0            | -       | -       |
|                | 飲食店・宿泊業  | 8     | 37.5                         | 50.0                         | 12.5                            | 12.5                         | 12.5                         | -                               | -                      | 12.5            | -       | 12.5    |
|                | 医療・福祉    | 70    | 60.0                         | 50.0                         | 45.7                            | 20.0                         | 15.7                         | 7.1                             | 7.1                    | 17.1            | -       | 2.9     |
|                | 教育・学習支援業 | 25    | 68.0                         | 72.0                         | 56.0                            | 44.0                         | 28.0                         | 24.0                            | 12.0                   | 12.0            | 4.0     | -       |
|                | サービス業    | 82    | 57.3                         | 57.3                         | 45.1                            | 26.8                         | 28.0                         | 8.5                             | 3.7                    | 11.0            | -       | 1.2     |
| その他            | 29       | 44.8  | 72.4                         | 51.7                         | 41.4                            | 31.0                         | 10.3                         | 6.9                             | 10.3                   | -               | 3.4     |         |
| 従業員規模別<br>(全体) | 30人未満    | 122   | 28.7                         | 33.6                         | 11.5                            | 11.5                         | 6.6                          | 3.3                             | 3.4                    | 41.8            | 0.8     | 1.6     |
|                | 30～49人   | 117   | 46.2                         | 47.0                         | 17.1                            | 13.7                         | 15.4                         | 3.4                             | 3.4                    | 23.9            | -       | 1.7     |
|                | 50～99人   | 148   | 55.4                         | 47.3                         | 32.4                            | 19.6                         | 21.6                         | 5.4                             | 1.4                    | 14.9            | -       | 4.7     |
|                | 100～299人 | 146   | 62.3                         | 58.9                         | 56.8                            | 30.8                         | 30.8                         | 10.3                            | 6.8                    | 6.8             | -       | 2.1     |
|                | 300～499人 | 32    | 78.1                         | 62.5                         | 78.1                            | 37.5                         | 25.0                         | 9.4                             | 9.4                    | -               | -       | -       |
| 500人以上         | 39       | 87.2  | 84.6                         | 82.1                         | 56.4                            | 53.8                         | 28.2                         | 15.4                            | -                      | 5.1             | -       |         |

問 30-1. (問 30 で 6. と 答 えた 事 業 所 に) 貴 事 業 所 に 設 置 し て い る セ ク ハ ラ 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。

(2) セクシュアル・ハラスメントについての相談の対応者

セクシュアル・ハラスメントに関する相談対応者をみると、「人事及び労務管理を担当する社員や管理職等（兼務）」（78.8%）が最も高く、約 8 割を占めて突出している。

図表 I-21-2 セクシュアル・ハラスメントについての相談の対応者



|                      |          | サンプル数        | 人事及び労務管理職等（兼務） | 外部の専門機関    | 医師、保健師、産業カウンセラーなど | 人事及び労務管理職（兼務以外を） | 人事及び労務管理職（兼務） | その他       | 無回答      |
|----------------------|----------|--------------|----------------|------------|-------------------|------------------|---------------|-----------|----------|
| 全 体                  |          | 100.0<br>226 | 78.8<br>178    | 16.8<br>38 | 16.4<br>37        | 15.0<br>34       | 10.6<br>24    | 9.7<br>22 | 0.4<br>1 |
| 業 種 別                | 建設業      | 30           | 73.3           | 26.7       | 10.0              | 10.0             | -             | 10.0      | -        |
|                      | 製造業      | 14           | 92.9           | 21.4       | 14.3              | 21.4             | 21.4          | -         | -        |
|                      | 情報通信業    | 16           | 87.5           | 6.3        | 12.5              | 12.5             | 6.3           | 6.3       | -        |
|                      | 運輸業      | 10           | 90.0           | -          | 20.0              | 10.0             | 20.0          | 10.0      | -        |
|                      | 卸売・小売業   | 42           | 71.4           | 26.2       | 16.7              | 11.9             | 4.8           | 19.0      | 2.4      |
|                      | 不動産業     | 6            | 100.0          | 33.3       | 16.7              | -                | -             | -         | -        |
|                      | 飲食店・宿泊業  | 1            | 100.0          | -          | -                 | -                | -             | -         | -        |
|                      | 医療・福祉    | 32           | 75.0           | 3.1        | 25.0              | 34.4             | 9.4           | 6.3       | -        |
|                      | 教育・学習支援業 | 14           | 71.4           | 7.1        | 28.6              | 21.4             | 35.7          | 14.3      | -        |
| サービス業                | 37       | 81.1         | 16.2           | 10.8       | 10.8              | 8.1              | 10.8          | -         |          |
| その他                  | 15       | 80.0         | 20.0           | 13.3       | 6.7               | 20.0             | 6.7           | -         |          |
| 従 業 員 規 模 別<br>(全 体) | 30人未満    | 14           | 57.1           | 28.6       | 7.1               | 14.3             | 7.1           | 28.6      | -        |
|                      | 30~49人   | 20           | 65.0           | 25.0       | 20.0              | -                | -             | 15.0      | -        |
|                      | 50~99人   | 48           | 85.4           | 14.6       | 10.4              | 10.4             | 8.3           | 10.4      | 2.1      |
|                      | 100~299人 | 83           | 78.3           | 13.3       | 19.3              | 20.5             | 14.5          | 3.6       | -        |
|                      | 300~499人 | 25           | 88.0           | 12.0       | 16.0              | 12.0             | 4.0           | 8.0       | -        |
| 500人以上               | 32       | 81.3         | 21.9           | 18.8       | 21.9              | 15.6             | 15.6          | -         |          |

問 31. 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。あてはまるもの 1つ に○をつけてください。また「あった」と答えた事業所は、その件数もご記入ください。

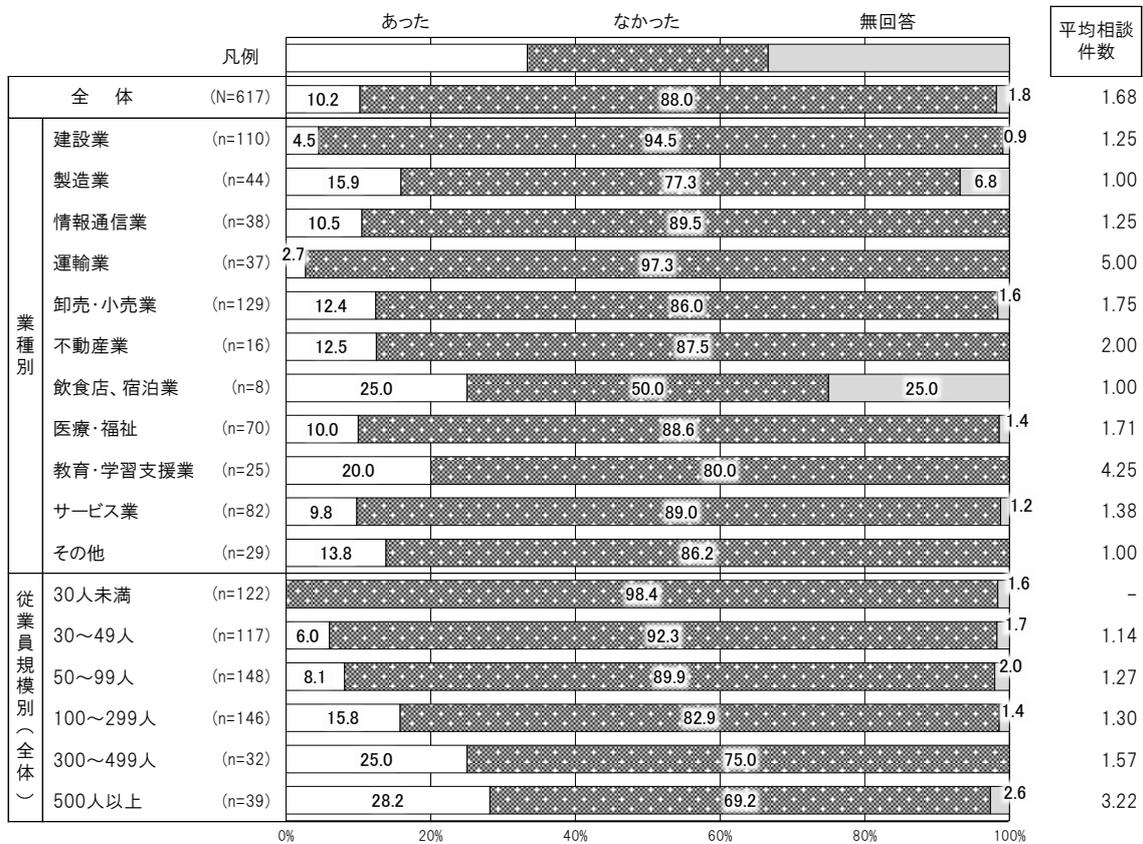
(3) セクシュアル・ハラスメントに関する相談の有無

過去3年間のセクシュアル・ハラスメントに関する相談の有無をみると、「あった」(10.2%)は1割になっている。具体的な相談件数は平均で1.68件である。

業種別に平均相談件数をみると、運輸業が5.00件と最も多く、教育・学習支援業、不動産業が続いている。

従業員規模別にみると、従業員数が多くなるにつれて相談件数も増加する傾向がみられる。

図表 I-21-3 セクシュアル・ハラスメントに関する相談の有無

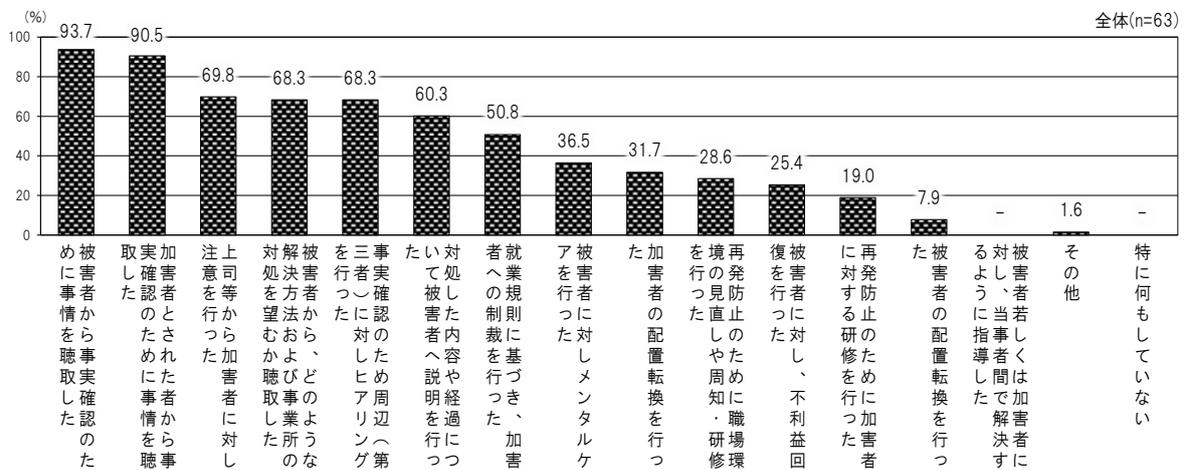


問31-1. (問31で1.と答えた事業所に)セクハラが起こった後に、どのような対応をしましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

(4) セクシュアル・ハラスメントが起こった時の対応

セクシュアル・ハラスメントが起こった時の対応についてみると、「被害者から事実確認のために事情を聴取した」(93.7%)が最も高く、次いで「加害者とされた者から事実確認のため事情を聴取した」(90.5%)、「上司等から加害者に対して注意を行った」(69.8%)、「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」、「事実確認のため周辺(第三者)に対してヒアリングを行った」(ともに68.3%)となっている。上位2項目は9割以上、上位6位までは6割以上で対応を行っている項目となっている。

図表 I-21-4 セクシュアル・ハラスメントが起こったときの対応

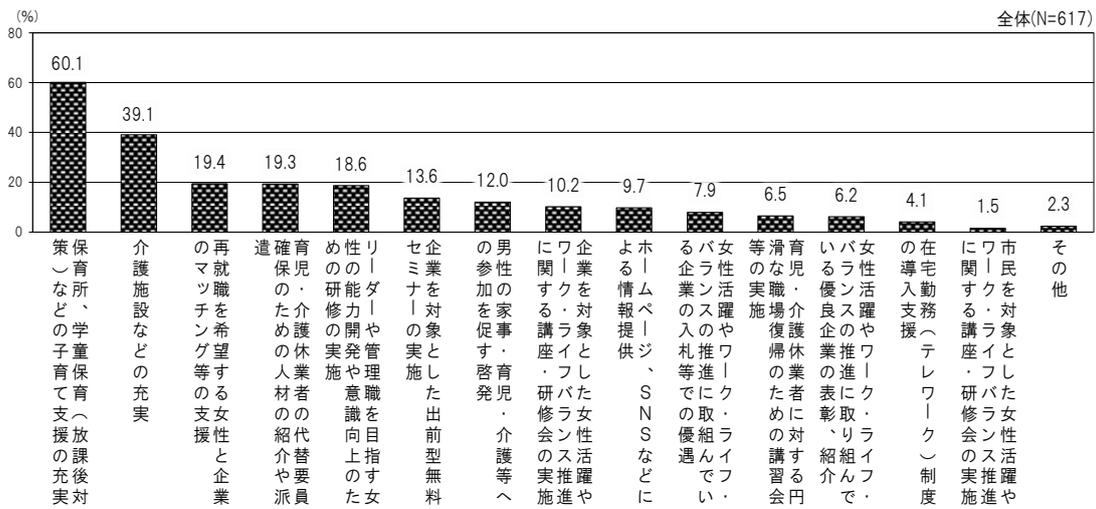


2.2. 行政への要望

問 32. 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を行う上で行政に望むことをみると、「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」（60.1%）が最も高く、次いで「介護施設などの充実」（39.1%）となっている。第3位から第6位までは1割台であるが、幅広い内容となっている。

図表 I-22-1 行政への要望



| 従業員規模別<br>(全体) | 女性管理職の割合別 | サンプル数       | 要望内容 (%)                   |             |                          |                |                      |                      |                       |                              |                 |                     |                                    |                     |  |                    |                              |           |
|----------------|-----------|-------------|----------------------------|-------------|--------------------------|----------------|----------------------|----------------------|-----------------------|------------------------------|-----------------|---------------------|------------------------------------|---------------------|--|--------------------|------------------------------|-----------|
|                |           |             | 保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実 | 介護施設などの充実   | 再就職を希望する女性と企業間のマッチング等の支援 | 育児・介護休業者の紹介や派遣 | リーダーや管理職を目指すための研修の実施 | 企業を対象とした出前型無料セミナーの実施 | 男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発 | 企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実施 | 企業に関する講座・研修会の実施 | ホームページ、SNSなどによる情報提供 | 女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取組んでいる企業への優遇 | 育児・介護休業者のための講習会等の実施 | 女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取組んでいる優良企業の表彰・紹介 | 在宅勤務（テレワーク）制度の導入支援 | 市民を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実施 | その他       |
| 全体             |           | 1000<br>617 | 60.1<br>371                | 39.1<br>241 | 19.4<br>120              | 19.3<br>119    | 18.6<br>115          | 13.6<br>84           | 12.0<br>74            | 10.2<br>63                   | 9.7<br>60       | 7.9<br>49           | 6.5<br>40                          | 6.2<br>38           | 4.1<br>25                              | 1.5<br>9           | 2.3<br>14                    | 9.9<br>61 |
| 30人未満          |           | 122         | 49.2                       | 36.9        | 19.7                     | 10.7           | 18.0                 | 10.7                 | 11.5                  | 9.0                          | 12.3            | 6.6                 | 5.7                                | 5.7                 | 3.3                                    | 1.6                | 2.5                          | 15.6      |
| 30~49人         |           | 117         | 65.0                       | 44.4        | 21.4                     | 21.4           | 17.9                 | 12.0                 | 10.3                  | 8.5                          | 9.4             | 7.7                 | 5.1                                | 2.6                 | 6.0                                    | 0.9                | 0.9                          | 8.5       |
| 50~99人         |           | 148         | 60.1                       | 39.9        | 23.0                     | 21.6           | 19.6                 | 11.5                 | 8.1                   | 10.1                         | 8.1             | 8.8                 | 5.4                                | 10.1                | 4.1                                    | 1.4                | 2.7                          | 8.8       |
| 100~299人       |           | 146         | 65.8                       | 41.1        | 17.1                     | 21.2           | 18.5                 | 17.1                 | 15.1                  | 11.0                         | 8.9             | 8.9                 | 6.2                                | 5.5                 | 3.4                                    | 1.4                | 2.1                          | 8.2       |
| 300~499人       |           | 32          | 62.5                       | 37.5        | 18.8                     | 21.9           | 15.6                 | 12.5                 | 15.6                  | 9.4                          | 6.3             | 6.3                 | 9.4                                | -                   | 6.3                                    | 3.1                | 3.1                          | 9.4       |
| 500人以上         |           | 39          | 61.5                       | 20.5        | 10.3                     | 17.9           | 23.1                 | 28.2                 | 23.1                  | 20.5                         | 12.8            | 7.7                 | 7.7                                | 10.3                | -                                      | 2.6                | 5.1                          | 5.1       |
| 0%             |           | 213         | 58.7                       | 45.1        | 19.2                     | 20.2           | 17.4                 | 16.0                 | 8.9                   | 11.7                         | 14.6            | 6.1                 | 5.6                                | 5.6                 | 2.3                                    | 2.3                | 2.3                          | 6.6       |
| 10%未満          |           | 94          | 68.1                       | 38.3        | 14.9                     | 14.9           | 13.8                 | 17.0                 | 20.2                  | 12.8                         | 6.4             | 10.6                | 4.3                                | 3.2                 | 5.3                                    | 1.1                | 2.1                          | 10.6      |
| 10~20%未満       |           | 95          | 57.9                       | 42.1        | 16.8                     | 21.1           | 24.2                 | 14.7                 | 6.3                   | 16.8                         | 9.5             | 7.4                 | 9.5                                | 7.4                 | 10.5                                   | 1.1                | 3.2                          | 8.4       |
| 20~30%未満       |           | 54          | 53.7                       | 33.3        | 27.8                     | 18.5           | 25.9                 | 1.9                  | 13.0                  | 5.6                          | 9.3             | 13.0                | 5.6                                | 11.1                | 3.7                                    | 1.9                | 1.9                          | 14.8      |
| 30~40%未満       |           | 25          | 60.0                       | 44.0        | 24.0                     | 8.0            | 20.0                 | 12.0                 | 16.0                  | 8.0                          | 8.0             | 12.0                | 4.0                                | 8.0                 | 4.0                                    | 4.0                | 4.0                          | 4.0       |
| 40%以上          |           | 83          | 67.5                       | 28.9        | 22.9                     | 30.1           | 18.1                 | 8.4                  | 12.0                  | 3.6                          | 4.8             | 2.4                 | 7.2                                | 4.8                 | -                                      | -                  | 2.4                          | 9.6       |