
平成 25 年度
男女共同参画に関する事業所調査
報告書

平成 2 5 年度

横浜市市民局

目 次

第1部 調査の概要	1
第2部 調査結果の概要	7
第3部 調査結果の分析・考察	9
第1章 雇用の状況	9
1-1 事業所従業員数の取扱いについて	9
1-2 男女それぞれの雇用形態別の特徴	10
1-3 雇用形態別に見た性別割合	12
1-4 産業分類別・事業所規模別の特徴	14
第2章 女性管理職の割合と女性の能力活用	18
2-1 女性管理職の割合	18
2-2 女性管理職の数が少ない理由	22
2-3 女性の能力を活用するメリット	24
2-4 女性の能力を活用するための取組の有無	25
2-5 女性の能力を活用する上での課題	28
第3章 ハラスメントの防止	32
3-1 セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況について	32
3-2 セクシュアル・ハラスメント対策の導入状況について	34
3-3 パワー・ハラスメントに対する取組状況について	36
3-4 パワー・ハラスメント対策の導入状況について	38
3-5 ハラスメントが起きた場合、対応として難しいと感じること	40
第4章 働き方の多様性	42
4-1 多様な働き方ができる制度の整備状況について	42
4-2 育児休業・介護休業の利用状況	44
4-3 休業中の代替要員確保の方法について	47
4-4 柔軟な働き方ができる制度を導入した効果について	49
4-5 柔軟な働き方ができる制度を整備する上での課題について	52
第5章 ワーク・ライフ・バランスに関する取組	54
5-1 ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度について	54
5-2 ワーク・ライフ・バランス実現のための取組の必要性について	56

5-3	ワーク・ライフ・バランス実現のための取組状況	57
5-4	ワーク・ライフ・バランス推進の受け止め方について	59
5-5	ワーク・ライフ・バランス実現のために必要なこと及び その実施状況について	61
5-6	ワーク・ライフ・バランス取組の効果について	63
第6章	行政に期待すること	64
6-1	行政のワーク・ライフ・バランスに向けた取組の 認知度について	64
6-2	行政に期待すること	64
6-3	自由記述欄への主な記入事項	66
第4部	総括	71
第5部	調査票及び単純集計結果	74

第1部 調査の概要

1 調査の目的

市内事業所における男女共同参画の取組の現状を把握し、横浜市男女共同参画行動計画に基づいた重点事業を立案するための基礎資料として活用することを目的とする。

2 調査の設計

(1) 調査対象：

「平成24年経済センサス・活動調査 調査票」に基づく横浜市内所在の事業所で、産業分類が農林水産業及び鉱業を除く産業に属する、従業員規模30人以上の3,436民営事業所のうち、2,500事業所。

(2) 標本抽出の方法：

従業員規模における①30～99人、②100～299人、③300～499人、④500人以上の各区分において、従業員規模ごとの母数に基づいて比例割り当てした標本数を無作為抽出した。

(3) 調査方法：郵送による配布・回収

(4) 調査期間：平成25年10月22日～11月8日

(5) 調査内容

①事業所の概要、②女性の雇用管理の状況、③ハラスメントの防止、働き方の多様性、ワーク・ライフ・バランスに関する取組、④ワーク・ライフ・バランスの実現や男女共同参画社会づくりを推進する上で行政に期待すること

(6) 調査実施機関：有限会社悦計画室

3 回収結果

対象事業所数：2,500事業所

有効回収数：1,054事業所（有効回収率：42.2%）

4 報告書の見方

(1) 百分比は標本数または有効回答数を100%として算出した。小数点第2位以下を四捨五入したため、百分比の合計が100%にならない場合がある。

(2) 複数回答可（1つの事業所が2つ以上の回答をすることができる）の設問においては、各選択肢に対する回答率の合計が100%を超えることがある。

(3) 本報告書に掲載したグラフや表の中の、産業分類別、事業所従業員規模別、企業全体従業員規模別などの数値のそれぞれ合計は、各項目において無回答の事業所があるため、全事業所数に一致しない。

(4) 本報告書では、市内事業所における各種取組等の変化の状況を見るために、過去の本市「男女共同参画に関する事業所調査報告書」との比較をいくつかの設問において行っている。

【参考】横浜市 今回調査・平成 22 年度調査の概要

	今回調査	平成 22 年度調査
調査時期	平成 25 年 10 月 22 日～11 月 8 日	平成 22 年 9 月 21 日～10 月 12 日
調査対象	平成 24 年経済センサス・活動調査に基づく市内所在の事業所で、産業分類が農林水産業及び鉱業を除く産業に属する、従業員規模 30 人以上の 3,436 民営事業所のうち、2,500 事業所	平成 18 年事業所・企業統計調査に基づく市内所在の企業規模 30 人以上の 7,349 民間事業所のうち、2,500 事業所
抽出方法	事業所規模別に比例割り当てを行い、層化抽出	産業分類別及び事業所規模別に最適割り当てまたは比例割り当てを行い、層化抽出
調査方法	郵送配布・郵送回収	郵送配布・郵送回収
有効回収数 (回収率)	1,054 事業所 (42.2%)	784 事業所 (31.4%)

(5) 本調査における従業員とは、下記のような常用従業員と派遣労働者を指す。

常用従業員	期間を定めずに、又は 1 か月を超える期間を定めて雇われている者及び臨時又は日雇い労働者で、前 2 か月の各月にそれぞれ 18 日以上雇われた者
正社員	常用従業員のうち、特に雇用期間を定めていなく、かつ下記のパートタイマー以外の者
パートタイマー	正社員より 1 週間の所定労働時間が短い者。雇用期間の定めの有無は問わない。
その他の非正社員	上記以外
派遣労働者	労働者派遣法に基づく派遣元事業所から派遣された者

5 回答事業所の属性

(1) 産業分類別事業所数

回答事業所の産業分類別の割合は、下図のとおりである。

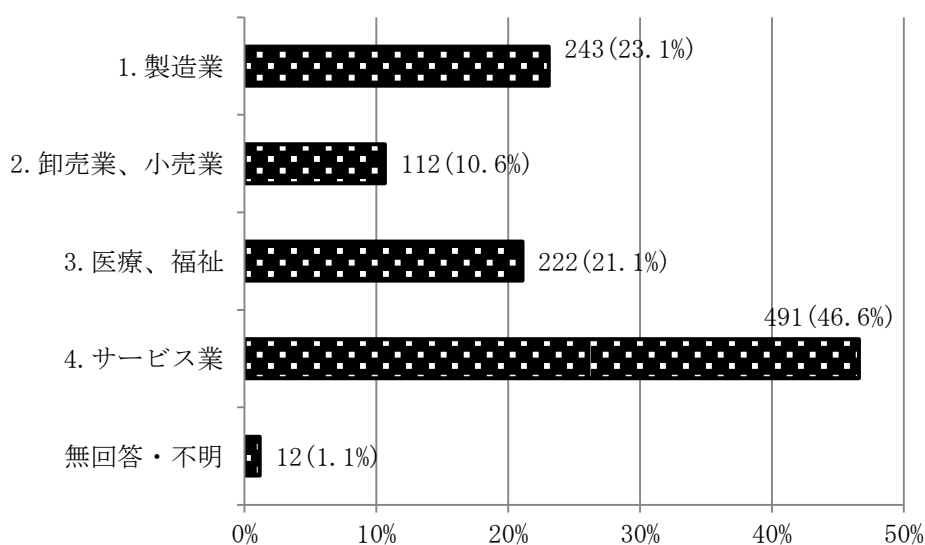
図：産業分類別事業所数及び割合 <設問1> (複数回答あり) 標本数=1,054



調査結果の分析を行う際には、日本標準産業分類における15分類を、平成22年度調査と同様、便宜的に以下の4分類にまとめてクロス集計を行っている。

本調査における4分類	日本標準産業分類
1. 製造業	建設業、製造業
2. 卸売業、小売業	卸売業、小売業
3. 医療、福祉	医療、福祉
4. サービス業	電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、金融業・保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、複合サービス事業、その他サービス業

図:調査結果の分析に使用した4産業分類別事業所数及び割合（複数回答あり） 標本数=1,054

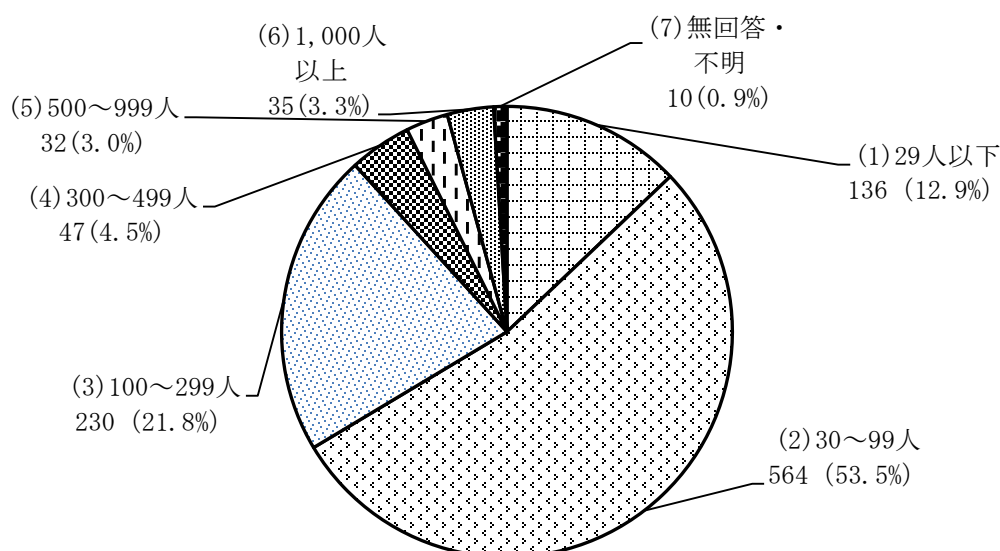


(2) 企業全体の従業員規模別事業所数

本調査においては、事業所や企業の従業員規模による回答傾向の差を分析するため、企業全体の従業員規模を次の6つに区分し、いくつかの設問についてクロス集計を行っている。

- (1) 29人以下
- (2) 30～99人
- (3) 100～299人
- (4) 300～499人
- (5) 500～999人
- (6) 1,000人以上

図:企業全体の従業員規模別事業所数及び割合 <設問2> 標本数=1,054



(3) 事業所ごとの従業員規模別事業所数

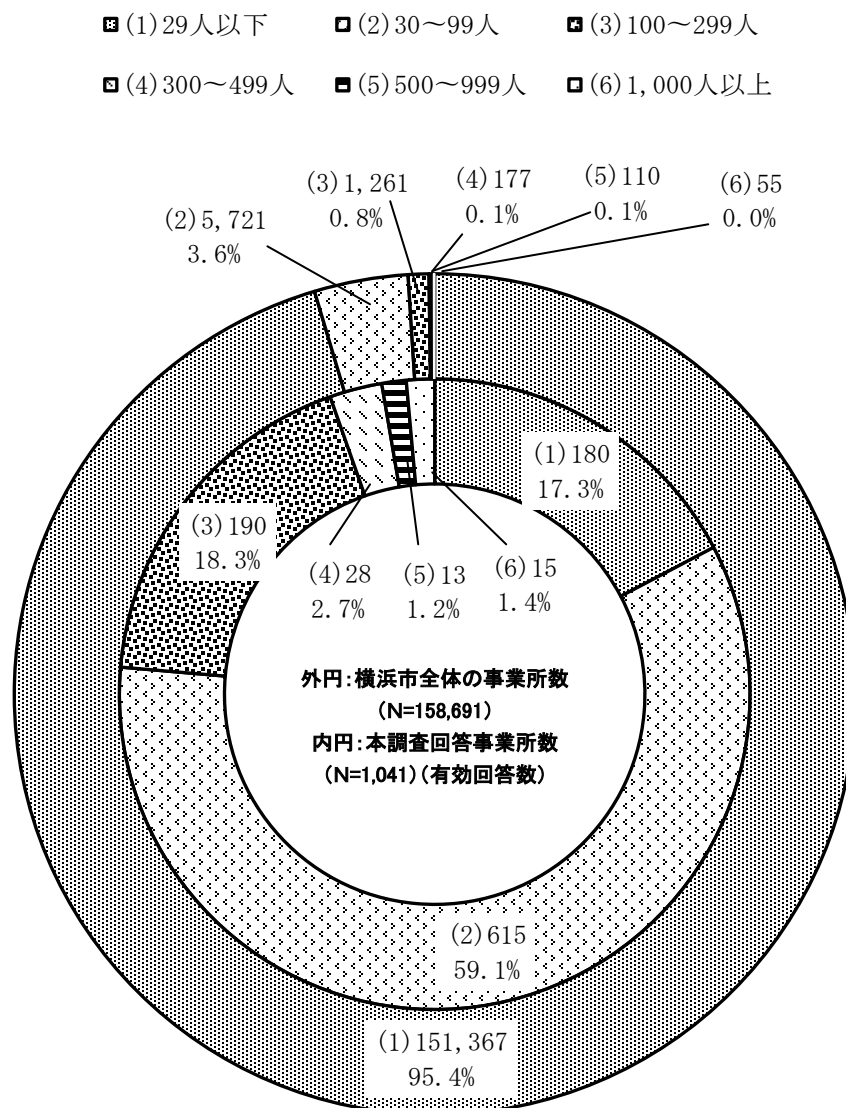
ア. 横浜市全体との比較（事業所規模6区分）

本調査に回答した事業所の従業員規模を以下の6区分により集計した。その結果を、横浜市全体の事業所の従業員規模別事業所の割合を比較すると下図のとおりである。

- ・横浜市全体の事業所は、「平成24年経済センサス・活動調査」による。
- ・横浜市全体では、29人以下の小規模事業所が95%と圧倒的多数を占めるが、今回は30人以上の事業所を対象とした。
- ・回答事業所の中に29人以下の事業所があるのは、「平成24年経済センサス・活動調査」では30人以上であったが、調査実施時点では29人以下と回答した事業所である。

図:事業所ごとの従業員規模別事業所数(6区分)と横浜市全体の比較 <設問3>

有効回答数=1,041

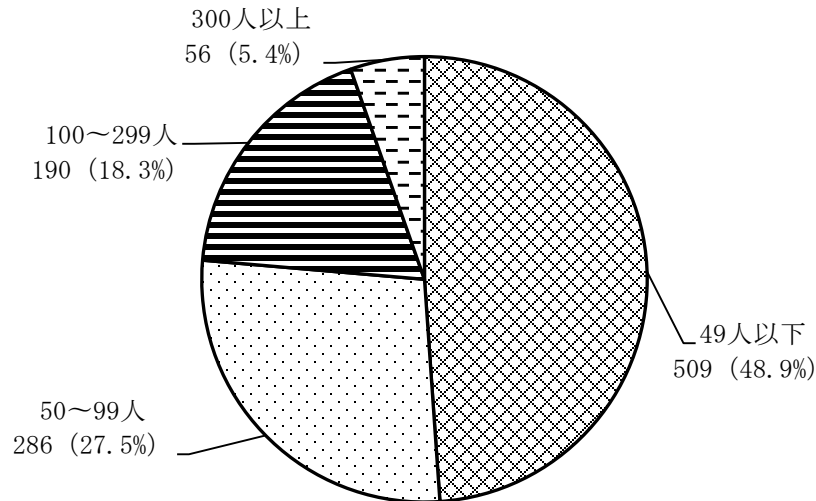


イ. 従業員規模別事業所数（事業所規模4区分）

調査結果の分析を行う際には、事業所規模を次の4つに区分し、いくつかの設問についてクロス集計を行っている。

- (1) 49人以下 (2) 50～99人 (3) 100～299人 (4) 300人以上

図:事業所ごとの従業員規模別事業所数(4区分) <設問3> 有効回答数=1,041



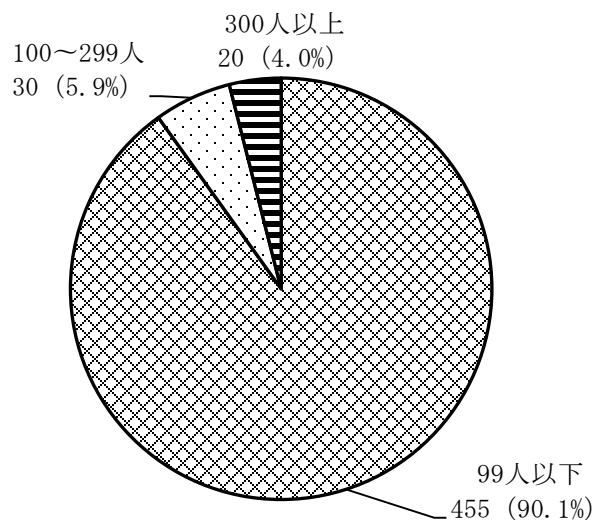
ウ. 小規模事業所（49人以下）の企業全体従業員規模

調査結果の分析を行う際には、従業員数が49人以下の小規模事業所（509事業所）の回答については、企業全体の従業員規模を以下の3つに区分し、いくつかの設問についてクロス集計を行っている。

- (1) 99人以下 (2) 100～299人 (3) 300人以上

図:小規模事業所(49人以下)の企業全体従業員規模(3区分) <設問2> × <設問3>

有効回答数=505



第2部 調査結果の概要

1 雇用の状況

- ・全従業員の正社員比率は6割弱で、前回調査と比べ低下しており、企業の経営や雇用環境が悪化していることを反映している。女性従業員のうち、正社員が4割弱なのに対して、パートタイマーが5割弱であり、パートタイマーの方が多い。過去の調査と比較すると、女性の正社員比率は低下しているが、男性の正社員比率も低下している。(1-2)
- ・正社員では男性が7割、パートタイマーでは女性が7割となっている。(1-3)
- ・産業分類別では、特にサービス業、卸・小売業において女性の正社員比率が低い。一方医療・福祉分野では女性の正社員比率が5割を超えており、男女間の差が比較的少ない。(1-4)
- ・従業員全体では女性が4割強、男性が6割弱であり、前回調査に比べて若干女性の割合が増えている。産業分類別では、医療・福祉分野では女性従業員比率が7割強と非常に高い。(1-4)

2 女性管理職の割合と女性の能力活用

- ・管理職に占める女性の割合は、取締役クラス23%、部長クラス13%、課長クラス11%、係長クラス19%であり、まだまだ少ないが、過去の調査と比べると割合は増えている。産業分類別では医療・福祉分野、事業所規模別では小規模事業所で、女性の管理職の割合が比較的高い。(2-1)
- ・女性管理職が少ない理由としては、「必要な経験や、判断力を有する女性がいらない」というものが最も多く、次いで、在職年数や勤続年数が理由にあがっている。(2-2)
- ・女性だから活用するという考えではなく男女対等だ、という事業所が多い。しかし女性の能力を活用するメリットとしては、人的資源の有効活用や多様な視点を持つこと、という回答が多かった。(2-3)
- ・女性の能力を活用する取組としては、性別にとらわれない明確な人事考課を行っている事業所が約6割と多かった。前回調査に比べて、いずれの取組も実施率が低い結果となった。医療・福祉分野、大規模な事業所において、比較的实施率が高かった。(2-4)
- ・女性の能力を活用する上での課題としては、「家庭責任を考慮する必要がある」が最も多く、かつ過去の調査と比べて次第に増加する傾向にある。(2-5)

3 ハラスメントの防止

- ・セクシュアル・ハラスメントへの取組を実施している事業所は約4割で、平成22年度の約6割と比べるとかなり低い。実施率は大規模事業所では約9割だが、小規模事業所では少ない。実施している取組としては、相談窓口、就業規則などの対応が多い。(3-1、3-2)
- ・パワー・ハラスメントへの取組を実施している事業所は3割弱で、平成22年度の4割強と比べるとかなり低い。実施率は大規模事業所では約7割だが、小規模事業所では2割以下である。実施している取組としては、相談窓口、就業規則などの対応が多い。(3-3、3-4)
- ・ハラスメントが起きた時の課題としては、事実確認が難しいというものが最も多い。当事者

のプライバシーの保持とあわせて、実態把握が課題と言える。(3-5)

4 働き方の多様性

- ・何らかの制度を整備している事業所は約7割で、平成22年度の約8割に比べて低くなっている。短時間勤務制度は4割強、フレックスタイムは1割強である。(4-1)
- ・男性の育児休暇取得率は4.2%と過去の調査に比べて若干増えており、取得期間も長くなっている。介護休業取得者は、女性が74%と多く、平成22年度調査の64%と比べ、女性が多くなっている。(4-2)
- ・育児休業中や介護休業中の代替要員確保については、部署内でのやりくりが最も多い。しかし特に育児休業中の代替要員については期間雇用者の利用や配置転換もかなり多い。(4-3)
- ・育児休暇制度、短時間勤務制度については、女性従業員の定着率が向上した、職場への信頼が高まった、人材の活用が進んだ、などの評価が比較的高かった。(4-4)
- ・柔軟な働き方ができる制度を整備するうえでの課題としては、周囲の従業員の業務量が増えること、代替要員の確保が難しいことがあげられている。(4-5)

5 ワーク・ライフ・バランスに関する取組

- ・ほとんどの事業所が「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を聞いたことがあるが、その意味まで知っているのは約5割であった。大規模事業所ほど認知度は高い。(5-1)
- ・「ワーク・ライフ・バランス」を明確に意識した取組の有無について、設問を新設し、約3割が取組を実施していると回答した。(5-2)
- ・全体として、6～7割の事業所が、長時間労働の抑制や有給休暇取得の奨励に取り組んでいる。大規模事業所ほど取組の実施率は高い。(5-3)
- ・企業にとって「ワーク・ライフ・バランス」の取組理由は、「個々の従業員の生活の充実」という回答が最も多い。そのほかでは「良好な労使関係」「業績向上」「優秀な人材確保」などの意味を感じている。(5-4)
- ・ワーク・ライフ・バランス実現のための取組については、長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直しが5割に上っており、際立って多い。(5-5)
- ・「ワーク・ライフ・バランス」の取組効果については、「優秀な人材確保」「企業の成長・発展」に効果があると考えている事業所が非常に多かった。(5-6)

6 行政に期待すること

- ・行政がどんな取組を行っているか知っているとは回答した事業所は2割に満たない。(6-1)
- ・行政に期待することとしては、社会全体への啓発、公的施設の整備などが多かったが、事例やノウハウの提供、事業所向け講習会の開催、資金的支援についての期待もある。(6-2)

第3部 調査結果の分析・考察

第1章 雇用の状況

1-1 事業所従業員数の取扱いについて

アンケート調査では、事業所の従業員数について、「雇用形態別（正社員・パートタイマー・その他の非正社員）の従業員数」とその合計である「常用従業員数」、それ以外の「派遣労働者」を、男女別及び合計のそれぞれについて記入してもらった。しかし事業所によっては、記入された「雇用形態別の従業員数」や「男女別の従業員数」が、それぞれの合計の従業員数と一致しない場合もあった。

そこで、第1章では、雇用形態別、男女別の雇用の状況を分析するために、アンケート票に記入された雇用形態別、男女別の値を加算して「合計の従業員数」とした。（図表 1-1-1）

また第2章以降では、事業所が記入した「合計の従業員数」を優先し、合計の従業員数が書かれていない場合には、雇用形態別、男女別などの合計値を合計の従業員数として採用し、「事業所従業員規模別」「小規模事業所の企業全体従業員規模別」のクロス集計を行っている。

図表 1-1-1: 事業所従業員数の合計 <設問3>

(人)

	常用 従業員	雇用形態別			派遣 労働者	合計
		正社員	パート タイマー	その他の 非正社員		
男 性	58,535	44,780	8,821	4,934	2,122	60,657
女 性	44,384	17,906	21,637	4,841	1,698	46,082
男女計	102,919	62,686	30,458	9,775	3,820	106,739

※男女の常用従業員数は、それぞれの雇用形態別従業員数（正社員・パートタイマー・その他の非正社員）の合計により修正し、男女計の各項目は、修正後の男女別の各項目の合計とした。

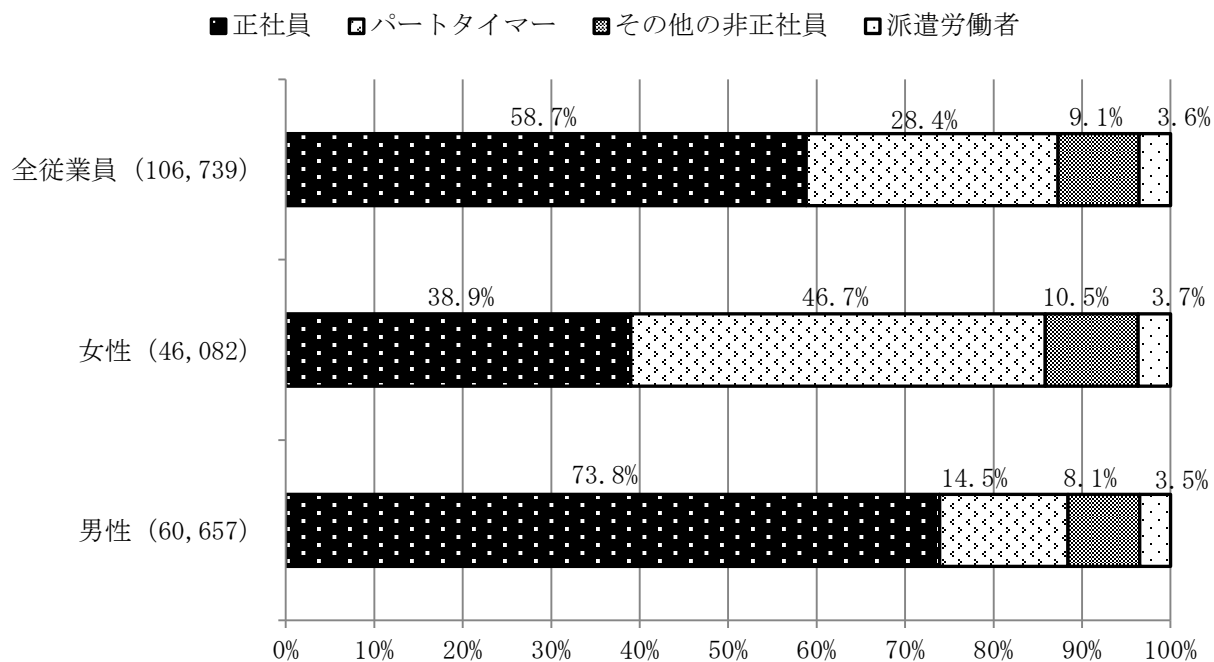
1-2 男女それぞれの雇用形態別の特徴

事業所従業員の雇用形態別構成比を見ると、全体の59%が正社員、28%がパートタイマー、9%がその他の非正社員、4%が派遣労働者となっている。(図表 1-2-1)

男女別に見ると、男性は74%が正社員でパートタイマーは15%であるのに対して、女性の正社員は39%、パートタイマーが47%と、パートタイマーの方が多くなっており、正社員の比率は男女間で大きな差がある。

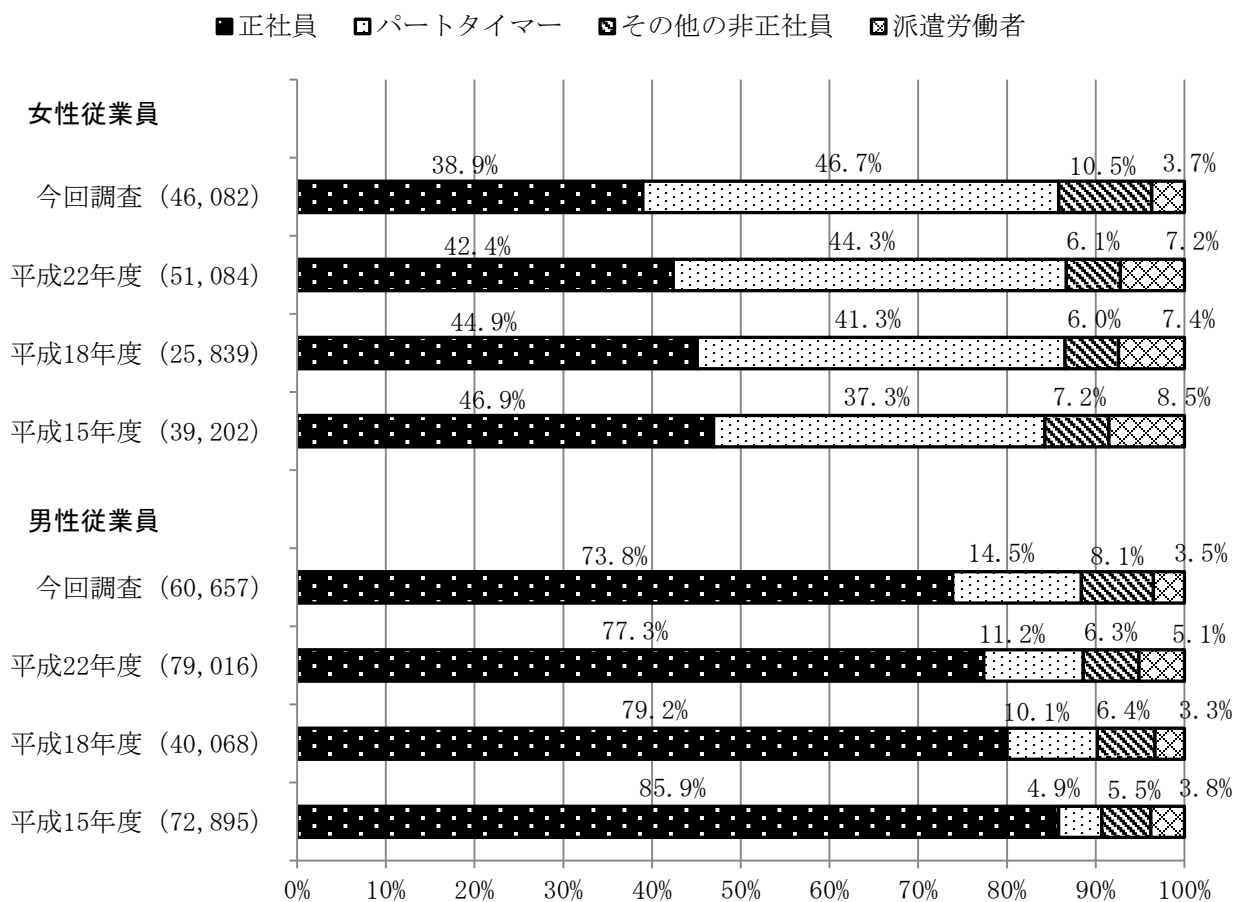
過去の調査と比較すると、男女間の差が大きい状況は改善されていない。また、女性の正社員比率が下がる傾向にあり、女性の正規雇用の推進は依然として厳しい状況である。なお、女性だけでなく男性も正社員の比率が減少傾向にある。(図表 1-2-2)

図表 1-2-1:事業所従業員の雇用形態別構成比 <設問3>



※ () 内の数字は標本となる従業員数

図表 1-2-2: 事業所従業員の雇用形態別構成比(過去の調査との比較) <設問3>



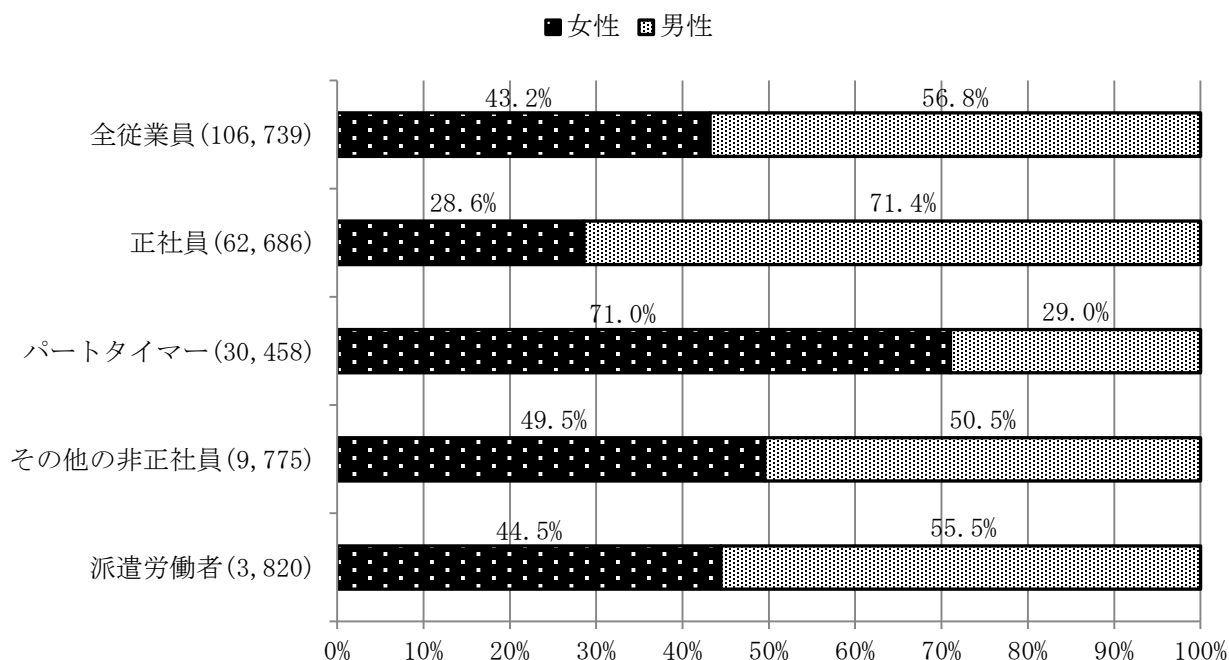
※ () 内の数字は標本となる従業員数

1-3 雇用形態別に見た性別割合

雇用形態別に男女比を見ると、正社員では男性が7割を占めているのに対して、パートタイマーでは女性が7割と、構成比が逆になっている。その他の非正社員及び派遣労働者の男女比は、ほぼ半々となっている。(図表 1-3-1)

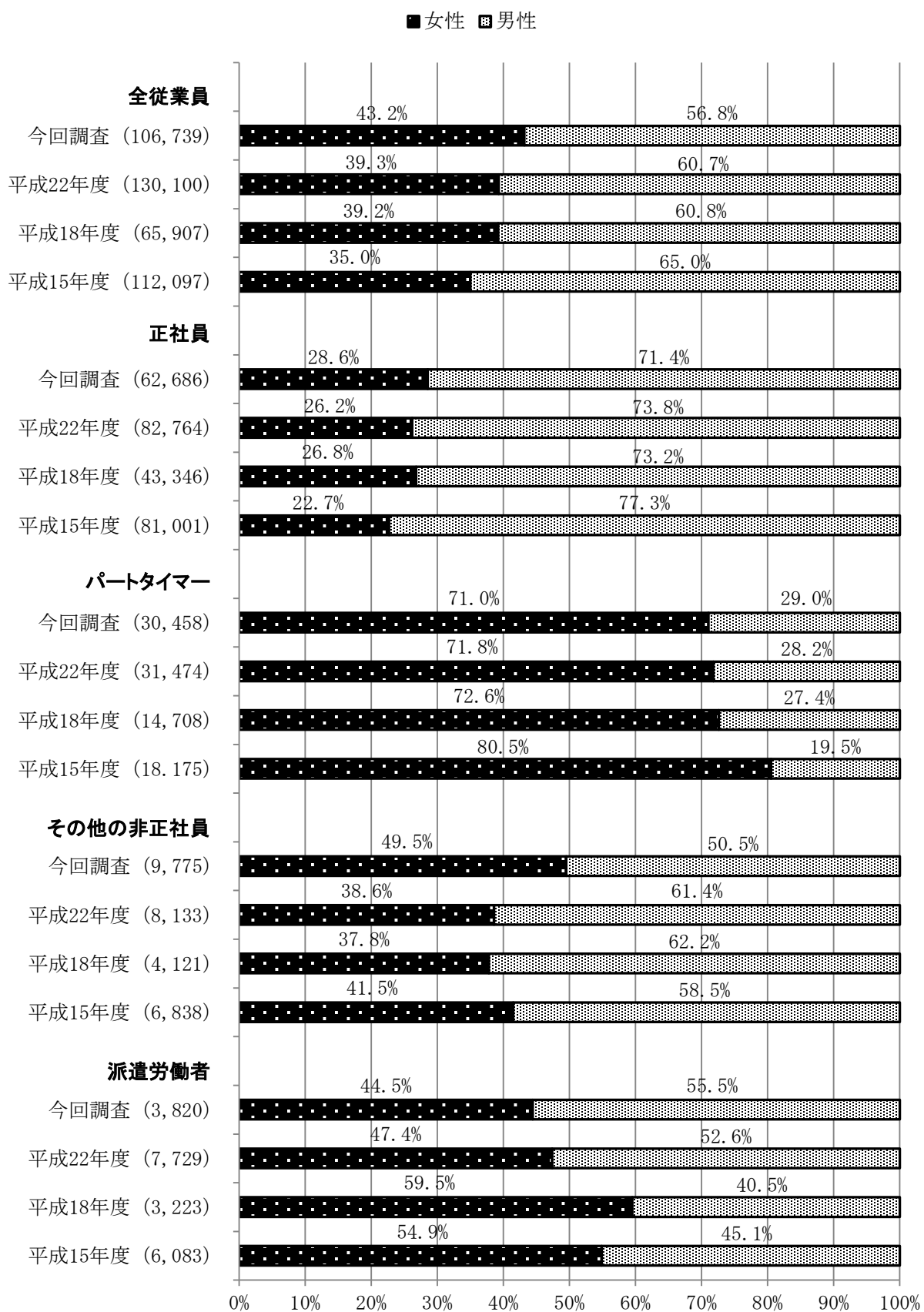
一方で、過去の調査と比較すると、徐々にではあるが、正社員における女性の比率の増加傾向、パートタイマーにおける男性の比率の増加傾向が読み取れる。全従業員数における女性の割合も、平成15年度以降はじめて40%以上となっており、事業所における女性の進出が徐々に進んでいると考えられる。(図表 1-3-2)

図表 1-3-1:雇用形態別に見た従業員の性別比 <設問3>



※ () 内の数字は標本となる従業員数

図表 1-3-2:雇用形態別に見た従業員の性別比(過去の調査との比較) <設問3>



※ () 内の数字は標本となる従業員数

1-4 産業分類別・事業所規模別の特徴

雇用形態別の構成比を、産業分類別に比較すると、全従業員における正社員比率は製造業(74%)が最も高く、次いで卸・小売業(65%)、医療・福祉(57%)となっており、最も低いのはサービス業(51%)で、正社員比率はほぼ半数であった。また、女性従業員における正社員比率をみると、すべての産業分野において男性より低く、特にサービス業(27%)、卸・小売業(35%)において女性の正社員比率が低く、パートタイマーの割合が高くなっている。これに対して医療・福祉分野においては、男性従業員の正社員比率と女性従業員の正社員比率の差が最も少なかった。(図表 1-4-1)

雇用形態別の構成比を、事業所従業員規模別に比較したのが、図表 1-4-2 である。事業所従業員規模が大きい300人以上の事業所において、特に、女性従業員の正社員比率が低くなっている。

全従業員の性別比を、産業分類別と事業所従業員規模別に見たのが、図表 1-4-3 である。産業分類別に見ると、医療・福祉分野で女性従業員数の割合が非常に高い(73%)のが特徴的である。一方、事業所規模による性別比に大きな差はみられなかった。

同様に、正社員に限って性別比を、産業分類別と事業所規模別に見たのが、図表 1-4-4 である。全従業員の性別比(図表 1-4-3)に比べ、正社員は女性従業員の比率が全体的に低い。産業分類別の医療・福祉分野で女性の割合が高いのは、全従業員の性別比の傾向と同様である。

非正社員の性別比を、産業分類別と事業所規模別に見たのが、図表 1-4-5 である。非正社員はどの産業分野においても、また事業所規模にかかわらず、女性の比率が高くなっている。

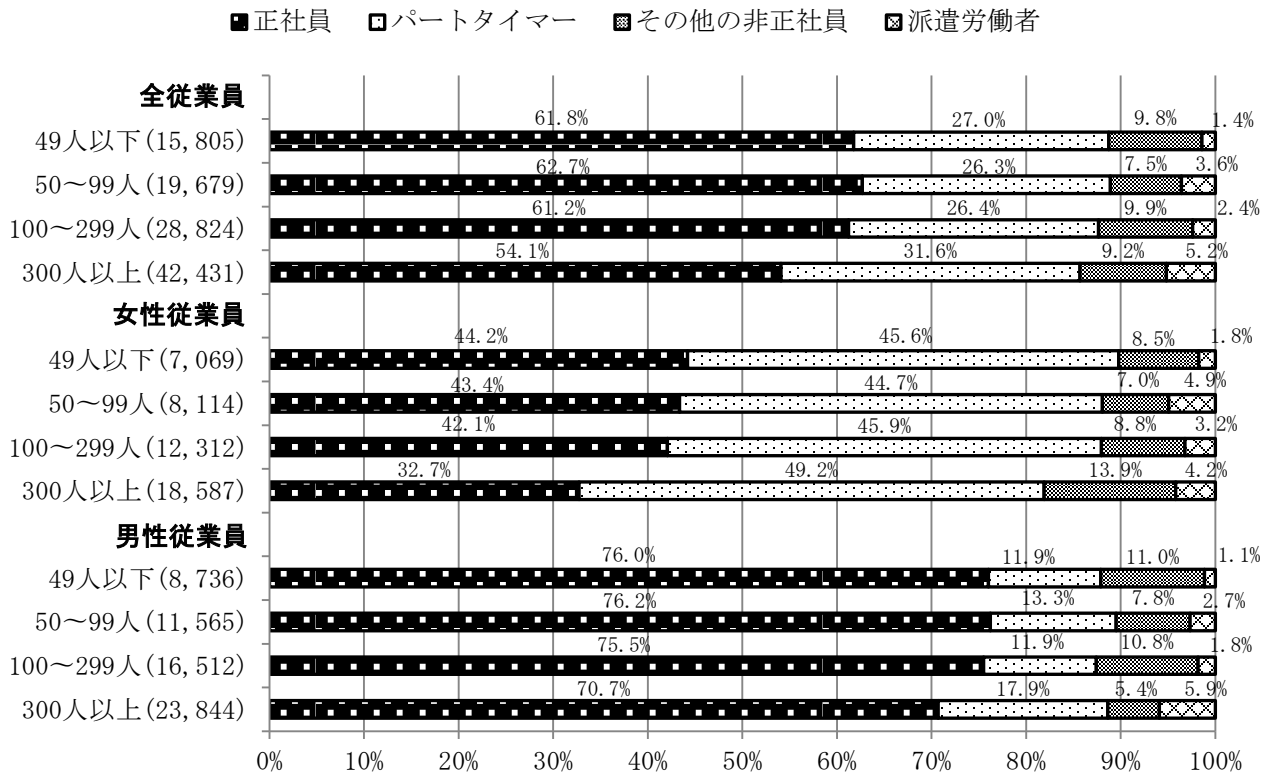
図表 1-4-1: 男女別に見た従業員の雇用形態別構成比(産業分類別) <設問3>



※ () 内の数字は標本となる従業員数

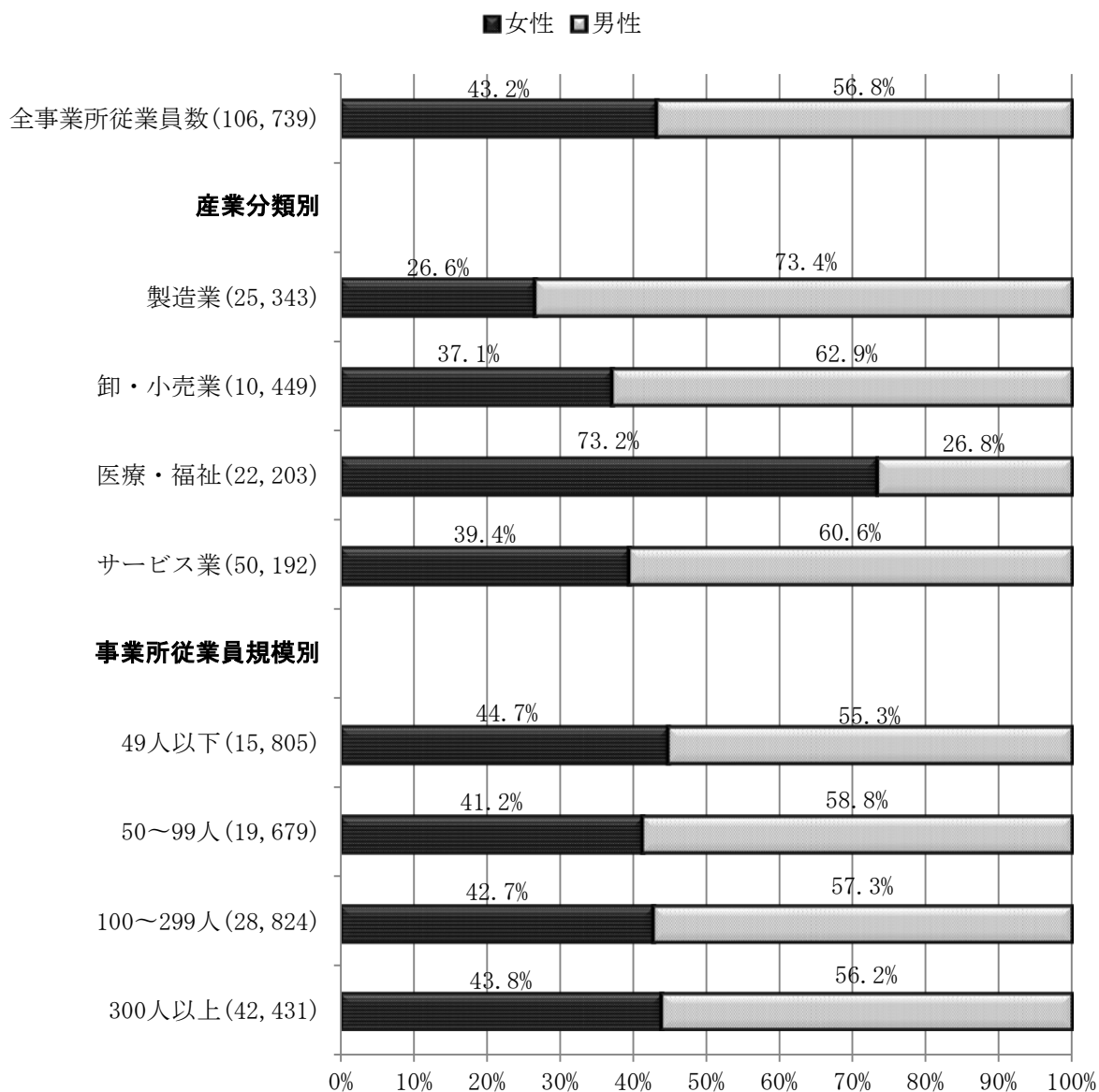
※産業分類については複数回答の事業所と無回答の事業所があるため、全事業所の従業員数の合計値とは一致しない。

図表 1-4-2: 男女別に見た従業員の雇用形態別構成比(事業所従業員規模別) <設問3>



※ () 内の数字は標本となる従業員数

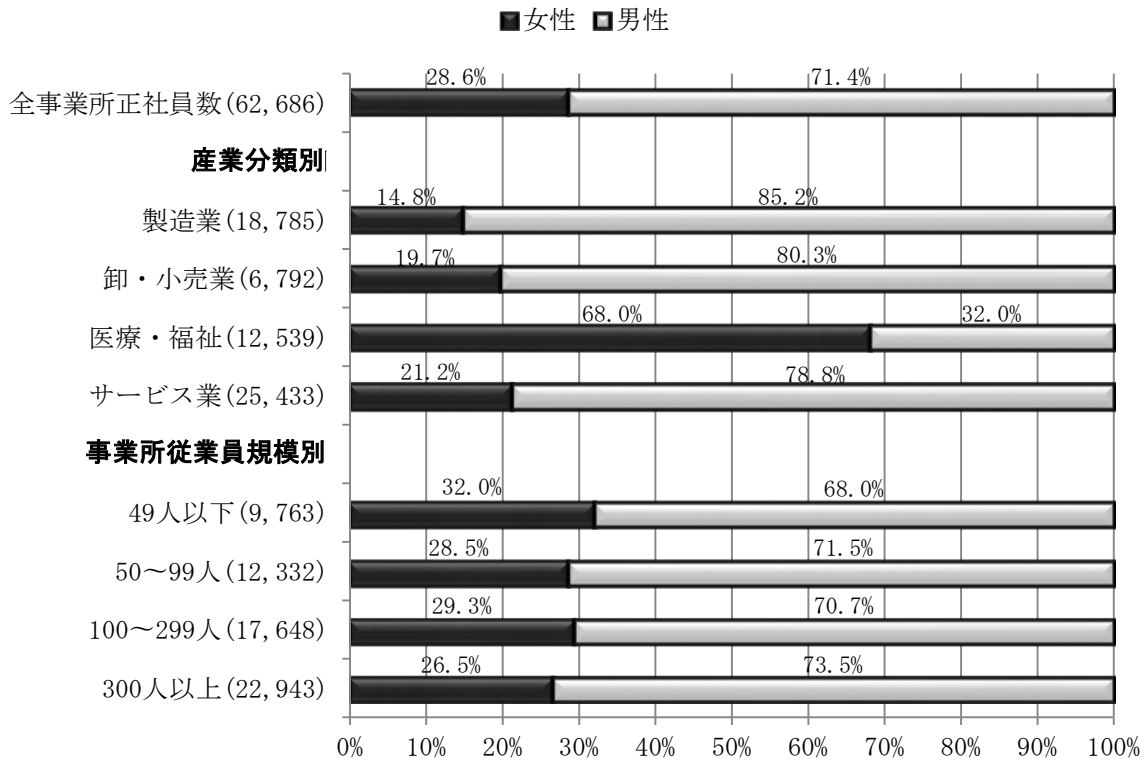
図表 1-4-3: 全従業員の性別比(産業分類別/事業所従業員規模別) <設問3>



※ () 内の数字は標本となる従業員数

※産業分類については複数回答の事業所と無回答の事業所があるため、全事業所の従業員数の合計値とは一致しない。

図表 1-4-4: 正社員の性別比(産業分類別/事業所従業員規模別) <設問3>

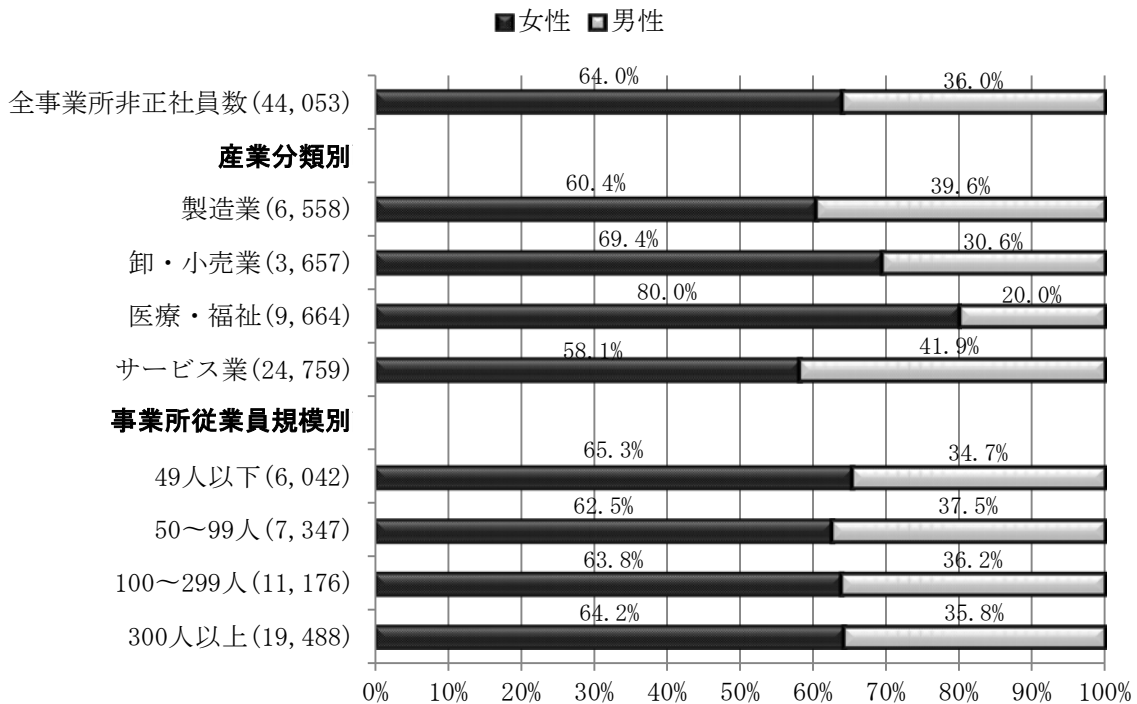


※ () 内の数字は標本となる従業員数

※産業分類については複数回答の事業所と無回答の事業所があるため、全事業所の従業員数の合計値とは一致しない。

図表 1-4-5: 非正社員の性別比(産業分類別/事業所従業員規模別) <設問3>

※「非正社員」とは、正社員を除く常用従業員（パートタイマー、その他の非正社員）と派遣労働者を指す。



※ () 内の数字は標本となる従業員数

※産業分類については複数回答の事業所と無回答の事業所があるため、全事業所の従業員数の合計値とは一致しない。

第2章 女性管理職の割合と女性の能力活用

2-1 女性管理職の割合

職位別にみると、係長・主任クラスと取締役クラスにおける女性の割合が比較的高く、その間の部長クラス、課長クラスにおける女性の割合は低くなっている。(図表 2-1-1、2-1-2)

経年の職位別の傾向はこれまでと同様であるが、平成 15 年度調査からの推移を見ると、どの職位においても、女性の割合が増加してきている。(図表 2-1-3)

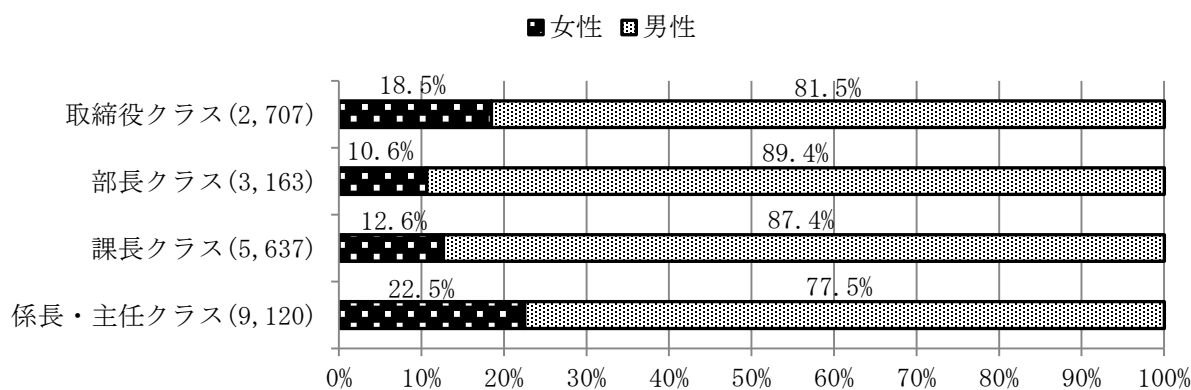
産業分類別に見ると、医療・福祉分野で女性の割合が高くなっている。医療・福祉分野では、どの職位においても他の産業分野より女性の割合が高いが、特に係長クラス、課長クラスにおける女性の割合が 50%以上となっているのが目立つ。(図表 2-1-4)

事業所従業員規模別にみると、どの職位においても、300 人以上の大規模な事業所では女性管理職の割合が低く、49 人以下の小規模事業所においては女性管理職の割合が高くなっている。(図表 2-1-5)

女性管理職の割合は小規模事業所の方が高いという傾向は、図表 2-1-6 をみても同様であり、小規模な事業所ほど、女性取締役のいる事業所が多くなっている。

女性の取締役がいる事業所における管理職の性別比は、各職位において女性の割合が非常に高くなっている。(図表 2-1-7)

図表 2-1-1: 管理職の職位別性別比 <設問4>

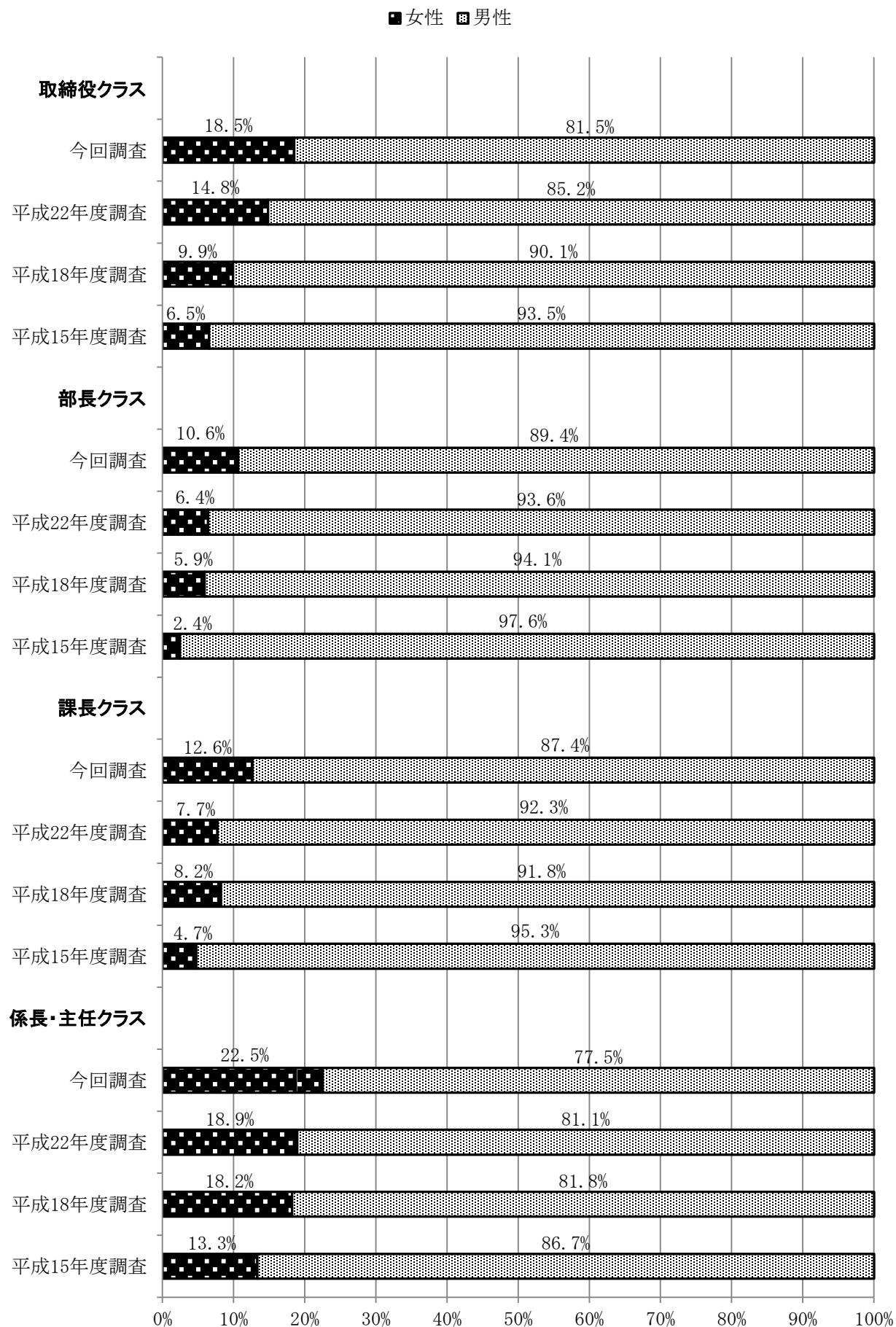


※ () 内の数字は標本となる人数

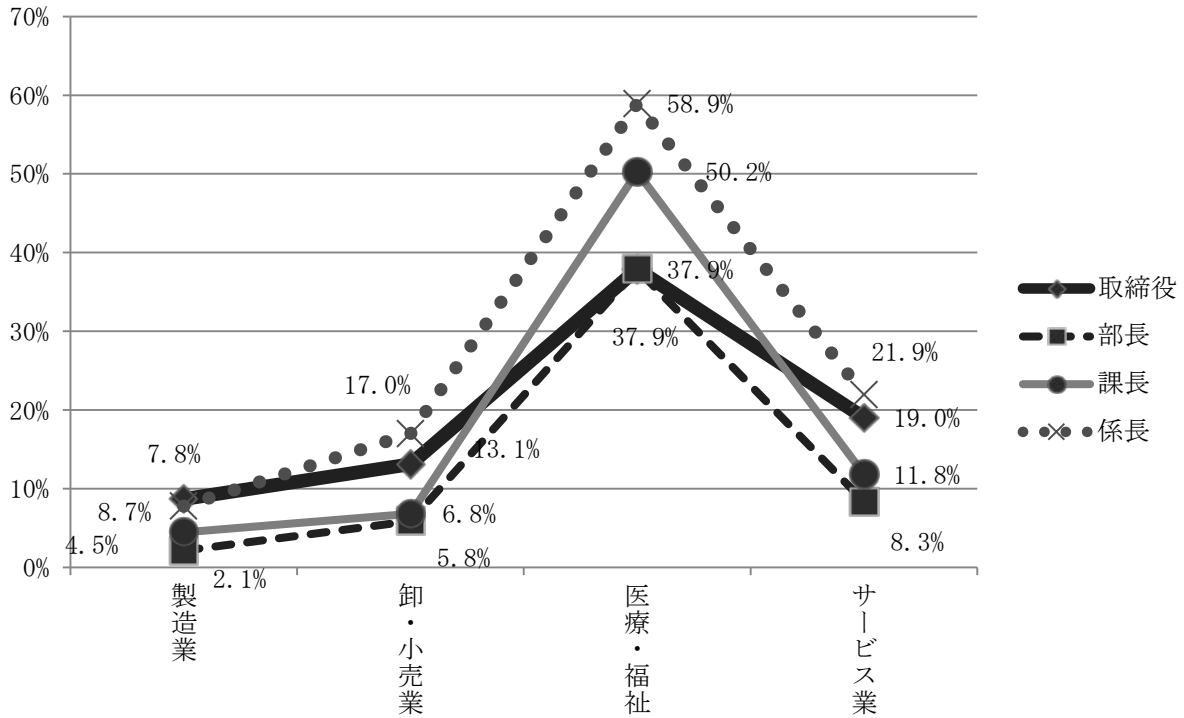
図表 2-1-2: 管理職の職位別人数 <設問4>

区分	女性	男性	計
取締役クラス	500	2,207	2,707
部長クラス	336	2,827	3,163
課長クラス	712	4,925	5,637
係長・主任クラス	2,053	7,067	9,120
計	3,601	17,026	20,627

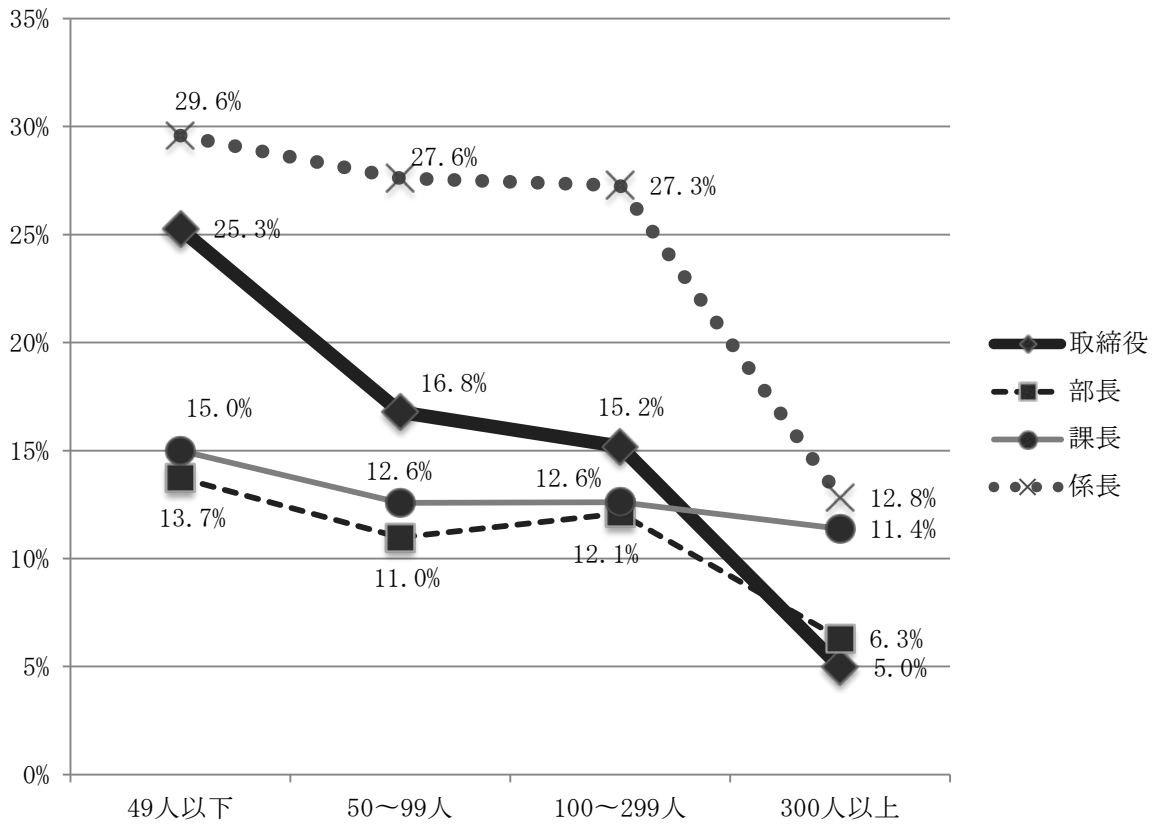
図表 2-1-3: 管理職の職位別性別比(過去の調査との比較) <設問4>



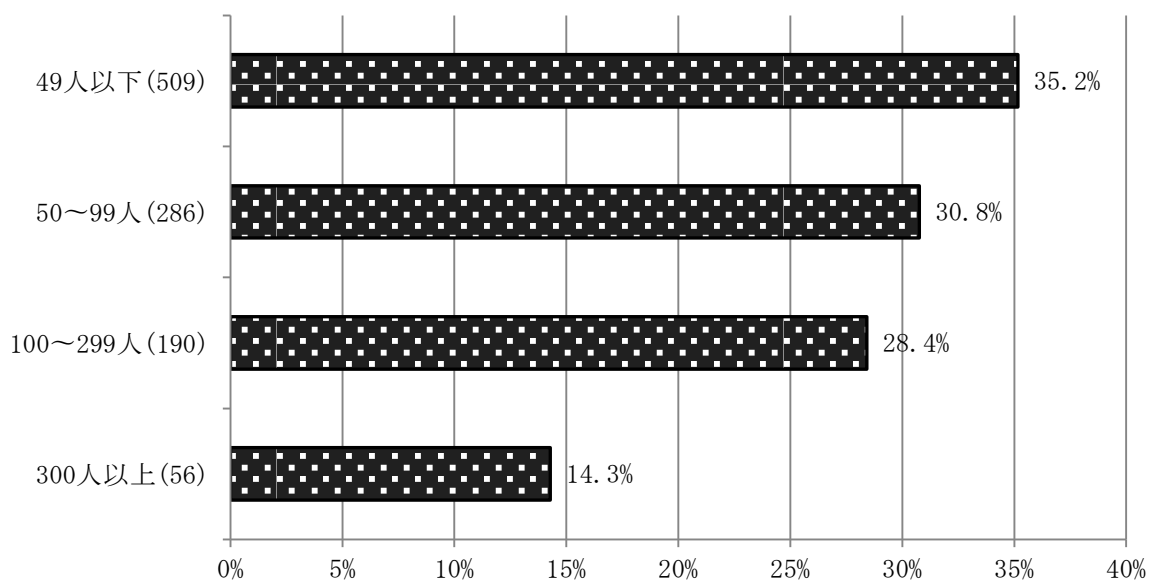
図表 2-1-4: 管理職に占める女性の割合(産業分類別) <設問4> × <設問1>



図表 2-1-5: 管理職に占める女性の割合(事業所従業員規模別) <設問4> × <設問3>

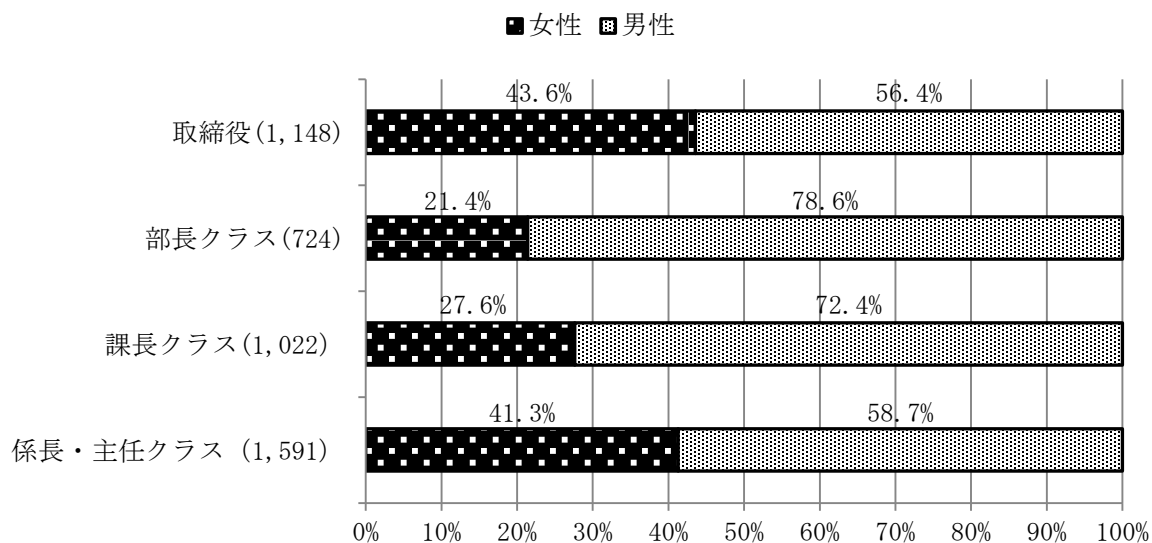


図表 2-1-6: 女性取締役がいる事業所の割合(事業所従業員規模別) <設問4> × <設問1>



※ () 内の数字は標本となる事業所数

図表 2-1-7: 女性取締役がいる事業所における管理職の職位別性別比 <設問4>



※ () 内の数字は標本となる人数

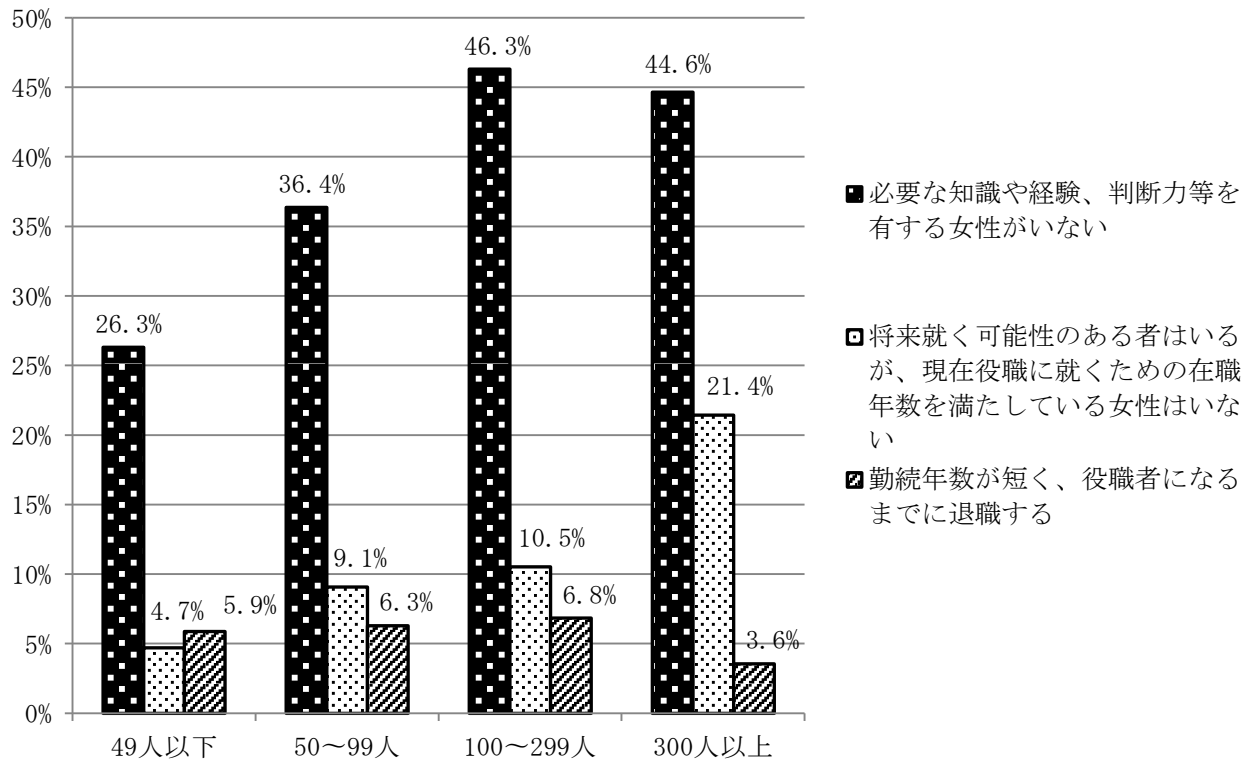
2-2 女性管理職の数が少ない理由

女性管理職の数が少ない理由を職位ごとに聞いたところ、(図表 2-2-2) 最も多いのは、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」という回答であり、職位が上になるほどこの理由を挙げた事業所の割合が高くなっている。「将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための在職年数を満たしている女性はいない」という回答が比較的多いことから、勤続する女性が増えていけば、今後管理職が増えていく可能性があることを示唆していると言える。

その一方で、「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」、「女性本人が希望しない」、「家庭の事情があるので責任ある仕事に就けられない」という回答もあり、企業の側だけでなく、女性側の意欲の問題や、女性の就労を支える環境の問題、家庭は女性が支えるものという固定的性別役割分担意識の問題などもあることがうかがえる。

これらの理由について、事業所従業員規模別の回答を見ると(図表 2-2-1)、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない」、「将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための在職年数を満たしている女性はいない」という理由をあげた事業所は、従業員規模が大きいほど割合が多くなる傾向が見られる。これに対して、「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」という回答は、事業所従業員規模による差異は見られなかった。

図表 2-2-1: 女性管理職が少ない理由 (在職・勤続年数・経験関連の理由) (事業所従業員規模別) <設問5>



※上記の図表は、在職・勤続年数や経験が原因で、女性が管理職になれないことと事業所規模との関係を見るために作成した。

図表 2-2-2: 女性管理職が少ない理由(職位別) <設問5>

■ 取締役クラス □ 部長クラス ▨ 課長クラス ▩ 係長・主任クラス

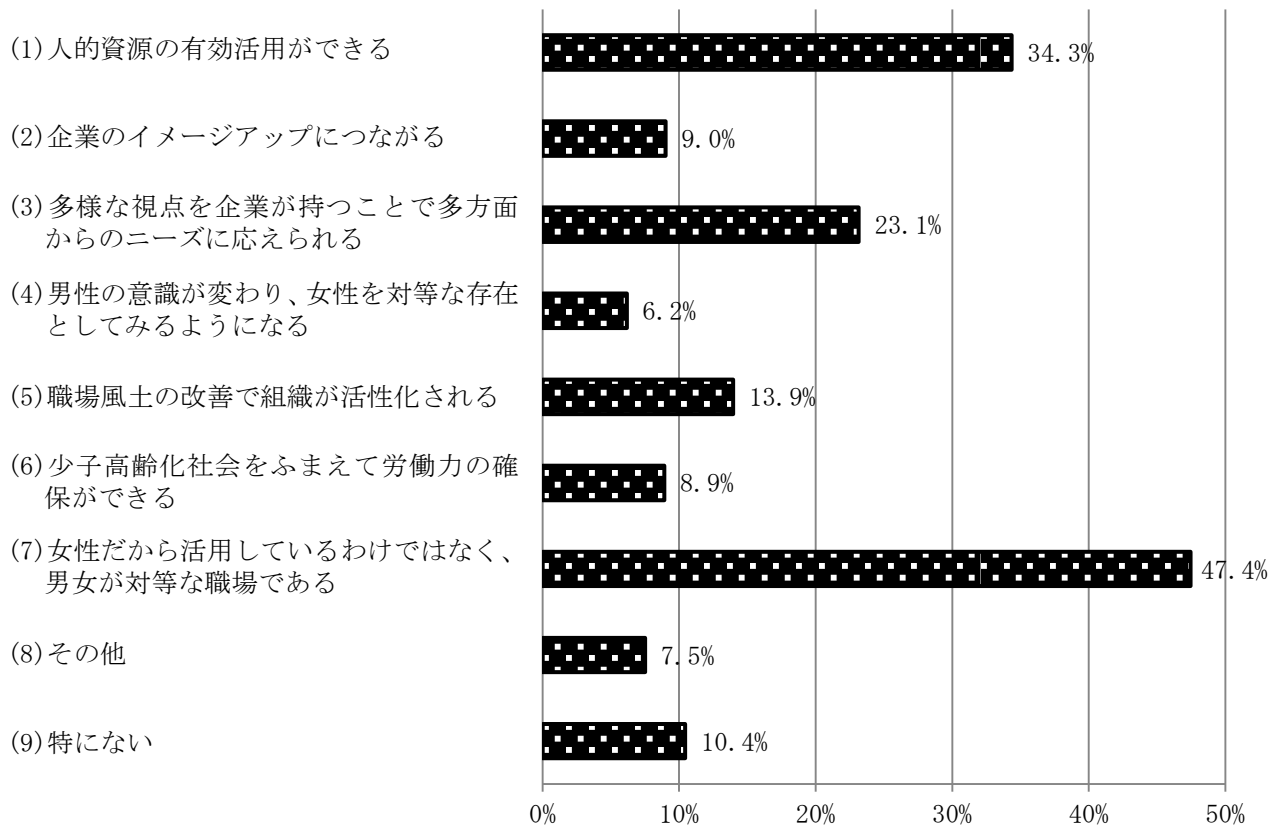


2-3 女性の能力を活用するメリット

女性の能力を活用するメリットを聞いたところ、「女性だから活用しているわけではなく、男女が対等な職場である」との回答が最も多かった。

女性の活用という視点では、「人的資源の有効活用ができる」、「多様な視点を持つことで多方面からのニーズに応えられる」という実質的な効果を評価している回答が比較的多かった。(図表 2-3-1)

図表 2-3-1: 女性の能力を活用することのメリット(2つまで複数回答) <設問6> 標本数=1,054

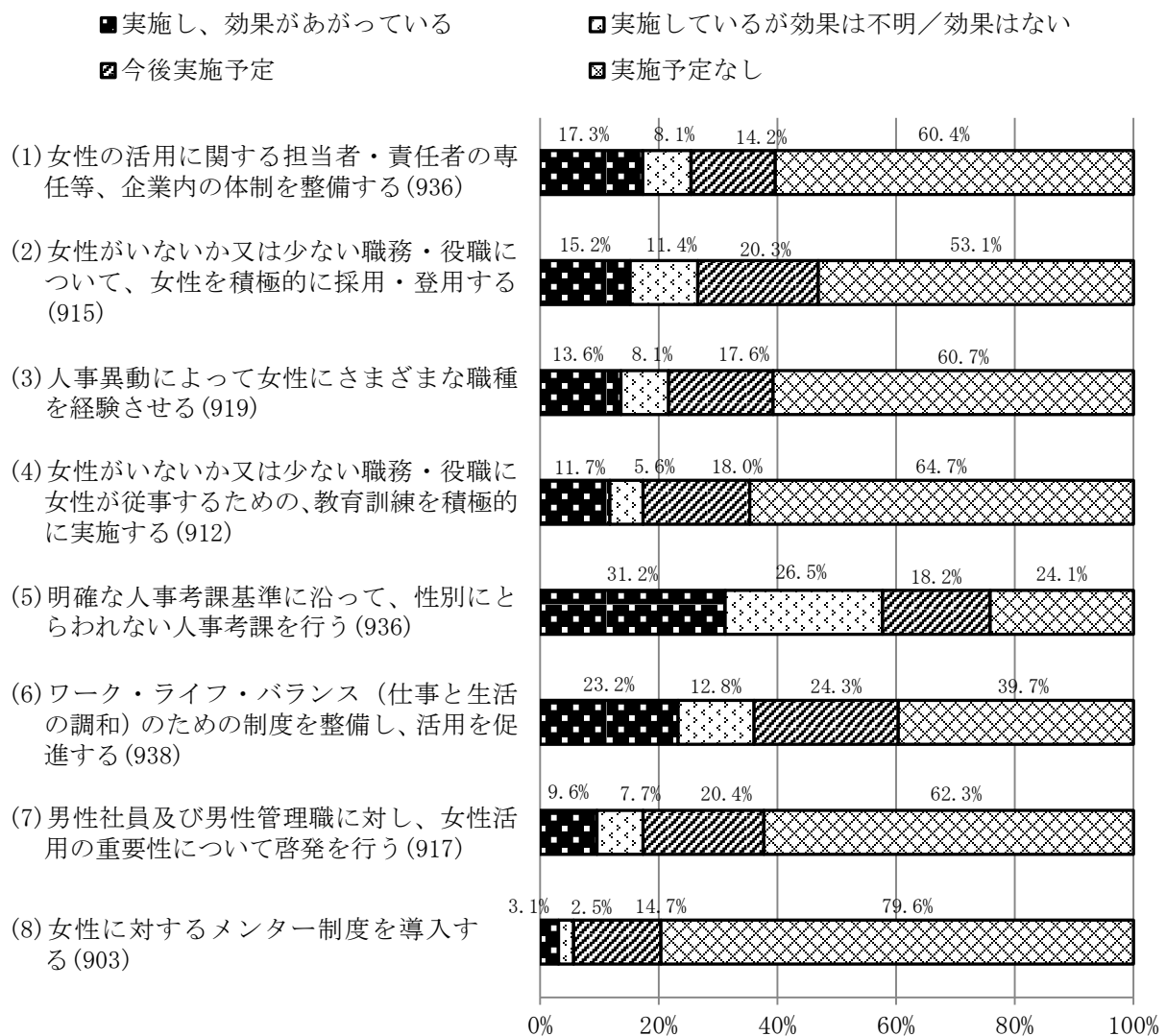


2-4 女性の能力を活用するための取組の有無

女性の能力を活用する取組を実施している（「実施し、効果があがっている」「実施しているが効果は不明／効果はない」の2つ合計）との回答が最も多かったのは、「(5)明確な人事考課基準に沿って、性別にとらわれない人事考課を行う」であり、合計で57.7%の事業所が回答した。

次いで実施率の高い取組は、「ワーク・ライフ・バランスのための制度を整備し、活用を促進する」(36.0%)、「女性がいないか又は少ない職務・役割について、女性を積極的に採用・登用する」(26.6%)、「女性の活用に関する担当者・責任者の選任等、企業内の体制を整備する」(25.4%)となっている。実施している取組はいずれも、「効果は不明／効果はない」という回答よりも「効果があがっている」という回答の方が多くなっているが、中でも「ワーク・ライフ・バランスのための制度を整備し、活用を促進する」取組について、「効果があがっている」という回答の割合が高い。(図表 2-4-1)

図表 2-4-1:女性の能力を活用するための取組の実施状況（複数回答）＜設問7＞ 標本数=1,054



※（ ）内の数字は有効回答数

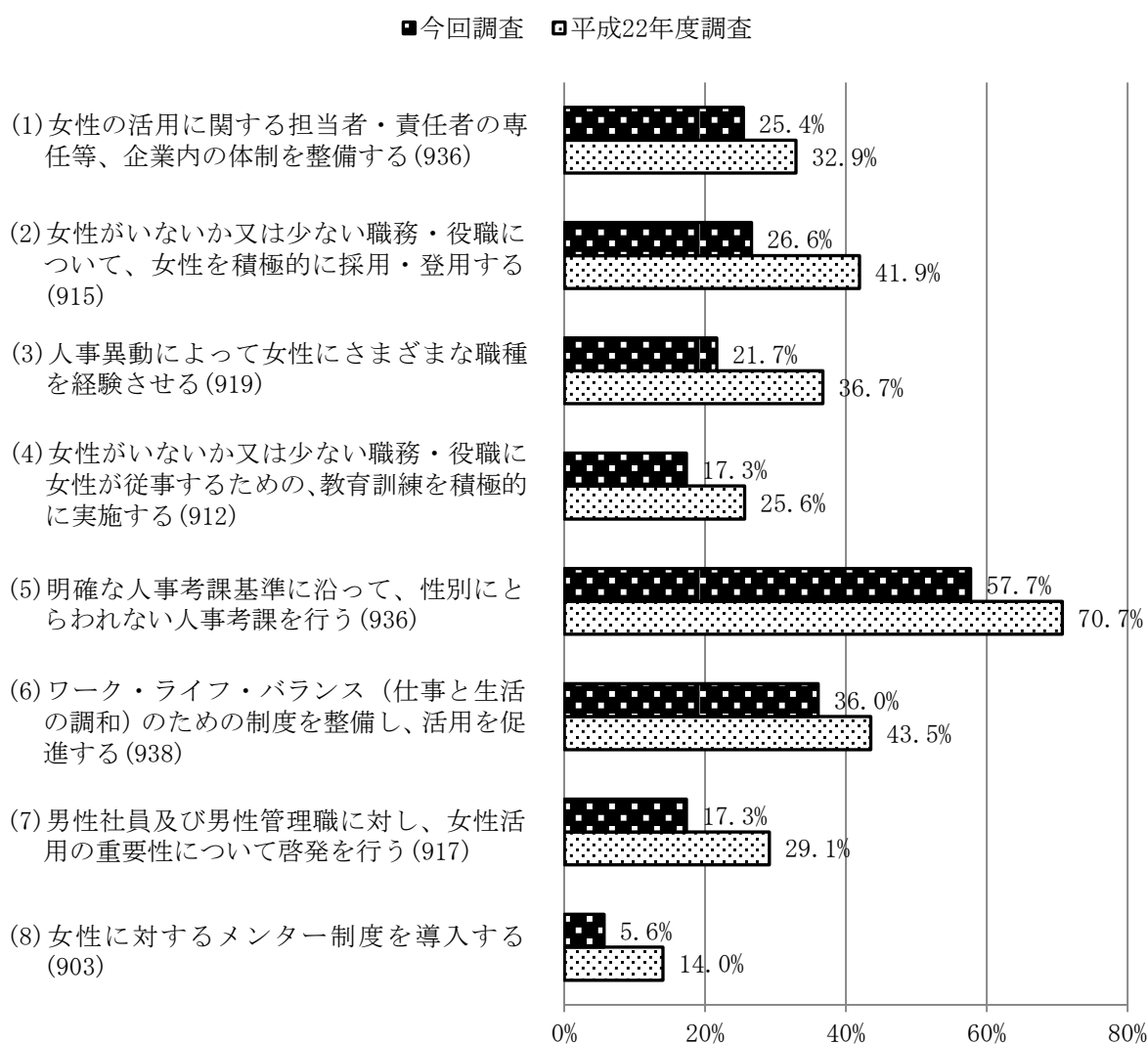
各取組の実施状況を、平成 22 年度調査と比較すると、いずれも今回調査の方が、実施率が低い結果となった。(図表 2-4-2)

産業分類別で見ると、医療・福祉分野での実施率が比較的高い。また、事業所従業員規模別にみると事業所規模が大きいほど実施率は高く、また事業所規模が小さくても企業全体の従業員規模が大きいと実施率は高くなることが読み取れる。(図表 2-4-3)

図表 2-4-2: 女性の能力を活用するための取組の実施率(注) (平成 22 年度調査との比較)(複数回答)

<設問7> 標本数=1,054

(注)「実施し、効果があがっている」「実施しているが効果は不明／効果はない」の合計回答数の標本数に対する割合



※ () 内の数字は有効回答数

図表 2-4-3: 女性の能力を活用するための取組の実施率(産業分類別/事業所従業員規模別/49人以下事業所の企業全体従業員規模別) <設問7>

	標本数	(1) 女性の活用に関する担当者・責任者の選任等、企業内の体制を整備する	(2) 女性がいないか又は少ない職務・役職について、女性を積極的に採用・登用する	(3) 人事異動によって女性にさまざまな職種を経験させる	(4) 女性がいないか又は少ない職務・役職に女性が従事するための、教育訓練を積極的に実施する	(5) 明確な人事考課基準に沿って、性別にとられない人事考課を行う	(6) ワークライフ・バランス(仕事と生活の調和)のための制度を整備し、活用を促進する	(7) 男性社員及び男性管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を行う	(8) 女性に対するメンター制度を導入する
全事業所	1,054	25.1%	26.6%	21.7%	17.3%	57.7%	36.0%	17.3%	5.6%
産業分類別									
製造業	243	17.7%	18.1%	14.0%	19.3%	48.6%	26.3%	14.4%	3.3%
卸・小売業	112	27.7%	21.4%	14.3%	11.6%	54.5%	29.5%	13.4%	5.4%
医療・福祉	222	34.2%	31.5%	25.2%	19.4%	55.0%	42.3%	16.7%	8.1%
サービス業	491	18.3%	22.0%	20.0%	12.6%	49.5%	30.3%	14.9%	3.7%
事業所従業員規模別									
49人以下	509	22.6%	22.4%	15.7%	13.9%	42.2%	26.5%	14.1%	3.7%
50~99人	286	23.1%	22.0%	18.2%	16.4%	52.8%	28.0%	15.4%	4.9%
100~299人	190	20.0%	22.1%	22.6%	12.6%	66.3%	44.2%	16.3%	5.3%
300人以上	56	26.8%	32.1%	33.9%	17.9%	73.2%	62.5%	16.1%	12.5%
49人以下事業所企業全体従業員規模別									
企業全体99人以下	455	22.0%	22.0%	14.5%	13.4%	39.6%	24.0%	14.1%	4.0%
企業全体100~299人	30	23.3%	23.3%	20.0%	13.3%	56.7%	46.7%	13.3%	0.0%
企業全体300人以上	20	35.0%	30.0%	40.0%	25.0%	75.0%	50.0%	20.0%	5.0%

2-5 女性の能力を活用する上での課題

(1) 全体的な特徴

女性の能力を活用する上での課題として、最も多い回答は「家庭責任を考慮する必要がある」(51%)であり、次いで多いのは「時間外労働、深夜労働をさせにくい」(32%)、「女性の勤続年数が平均的に短い」(31%)であった。(図表 2-5-1)

過去の調査と比較すると、「家庭責任を考慮する必要がある」という回答は、次第に多くなる傾向があり、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」という回答は、減少する傾向が読み取れる。これに対して、「女性の勤続年数が平均的に短い」という回答は、前回調査では最も多い回答で57%であったが、今回は31%に留まっている。(図表 2-5-2)

(2) 産業分類別の特徴

産業分類別に見ると、製造業において他分野に比べて多かった回答は、「重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある」という製造業に特有と思われる理由のほか、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」、「中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である」、「一般的に女性は職業意識が低い」などが多く、職場全体として女性の能力を活用する意識が薄いことがうかがえる。

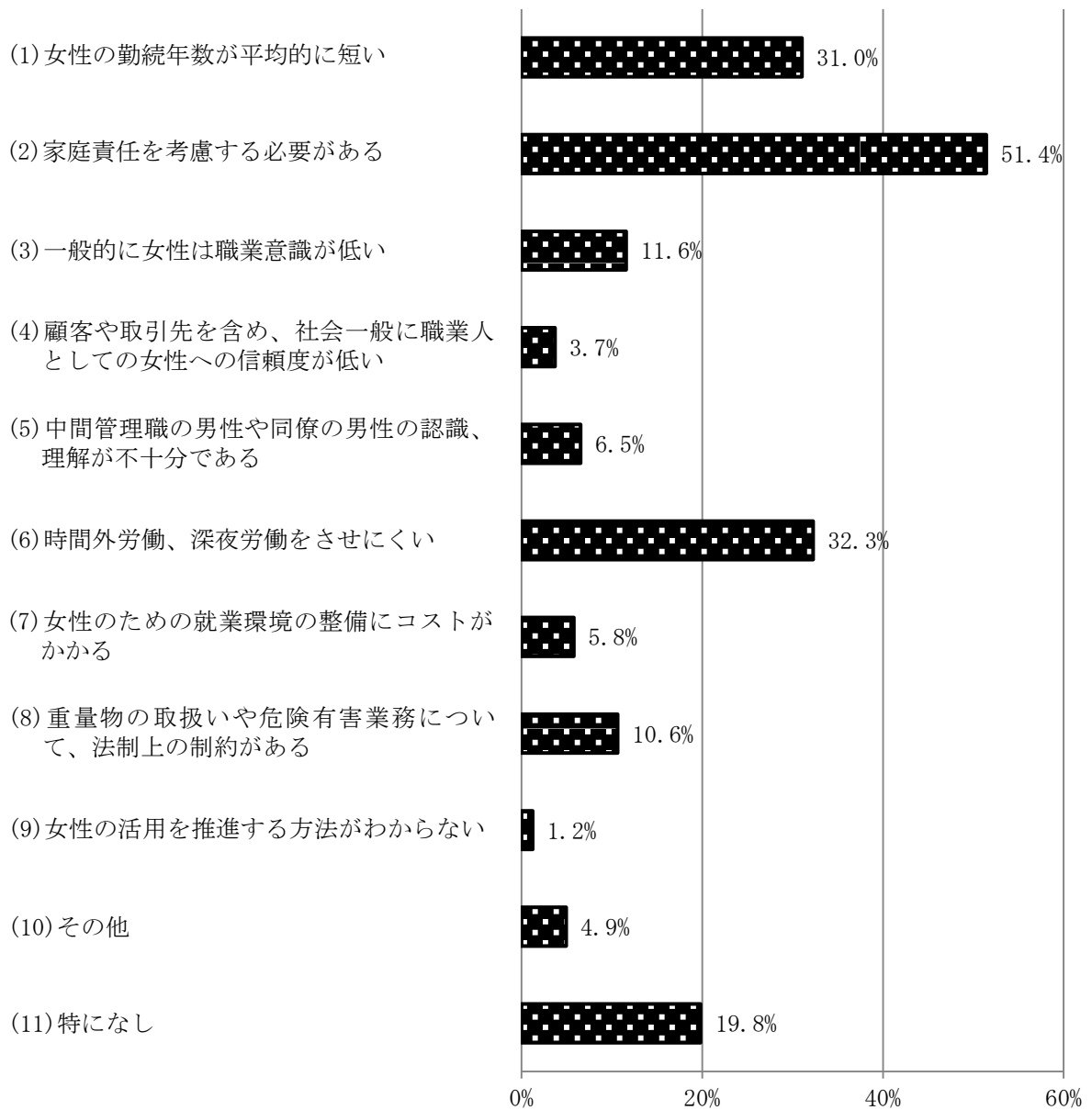
医療・福祉においては、「家庭責任を考慮する必要がある」という回答が、他分野に比べてやや高かったが、そのほかの課題については、他分野よりも回答率が低く、女性の能力を活用する上での課題をあまり感じていない事業所が多かったと言える。特に、「中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である」、「顧客や取引先を含め、社会一般に職業人としての女性への信頼度が低い」という回答は1%台に留まっており、女性が多く活躍する職場として認知されている状況がうかがえる。(図表 2-5-3)

(3) 事業所従業員規模別の特徴

事業所従業員規模別に見ると、49人以下の事業所においては、「一般的に女性は職業意識が低い」という回答が、50人以上の事業所に比べてやや多かった。このほか、小規模事業所ほど回答が多い傾向があったのは、「顧客や取引先を含め、社会一般に職業人としての女性への信頼度が低い」「時間外労働、深夜労働をさせにくい」などである。

逆に大規模事業所ほど回答が多い傾向があったのは、「中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である」、である。(図表 2-5-3)

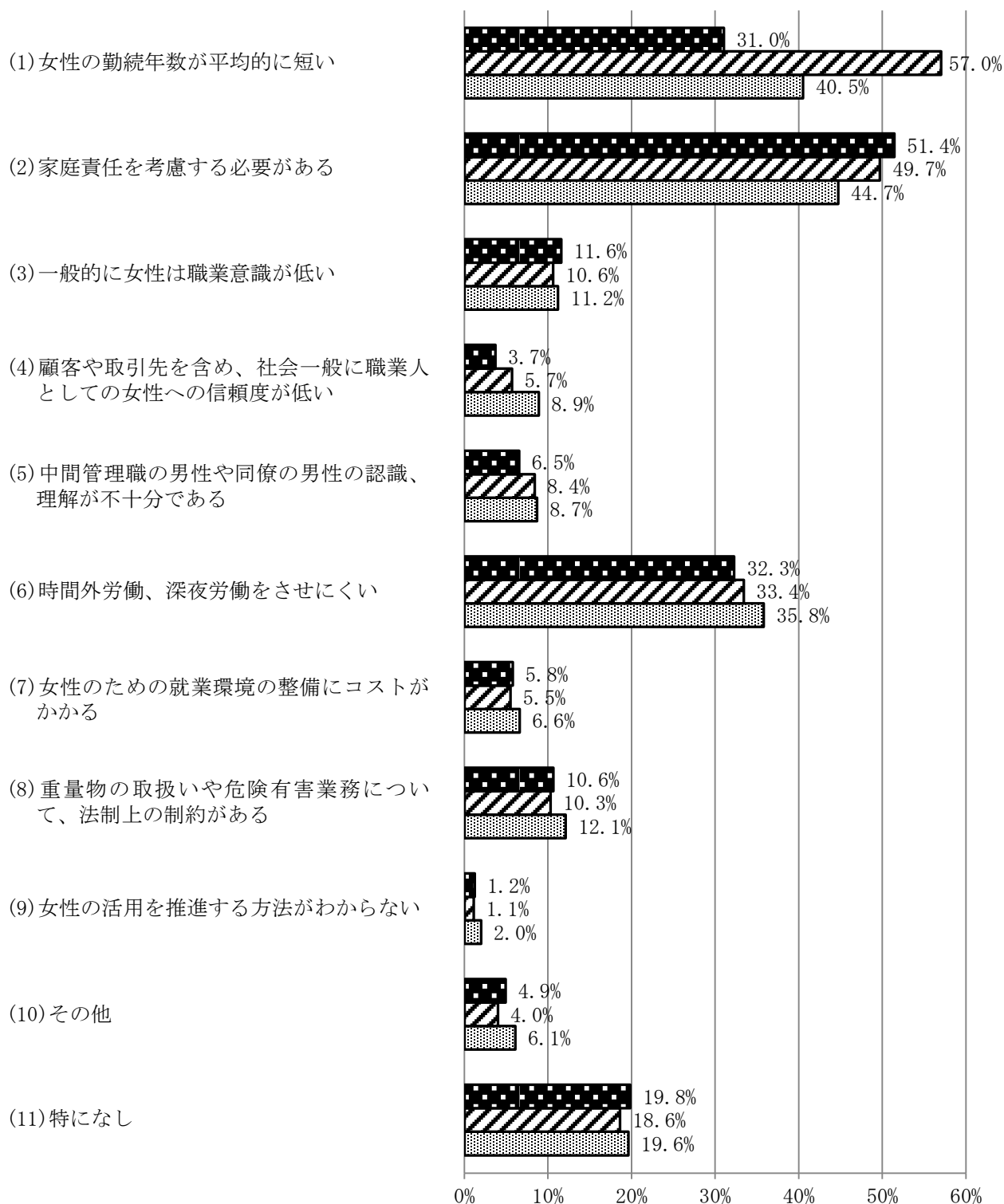
図表 2-5-1: 女性の能力を活用する上での課題 (複数回答) <設問8> 標本数=1,054



図表 2-5-2: 女性の能力を活用する上での課題 (過去の調査との比較) (複数回答) <設問8>

標本数=1,054

■ 今回調査 □ 平成22年度調査 ▨ 平成18年度調査



図表 2-5-3: 女性の能力を活用する上での課題(産業分類別/事業所従業員規模別) <設問8>

	標本数	(1) 女性の勤続年数が平均的に短い	(2) 家庭責任を考慮する必要がある	(3) 一般的に女性は職業意識が低い	(4) 顧客や取引先を含め、社会一般に職業人としての女性への信頼度が低い	(5) 中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	(6) 時間外労働、深夜労働をさせにくい	(7) 女性のための就業環境の整備にコストがかかる	(8) 重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある	(9) 女性の活用を推進する方法がわからない	(10) その他	(11) 特になし
全事業所	1,054	31.0%	51.4%	11.6%	3.7%	6.5%	32.3%	5.8%	10.6%	1.2%	4.9%	19.8%
産業分類別												
製造業	243	32.5%	56.4%	14.8%	6.6%	10.7%	37.9%	7.0%	17.7%	1.6%	4.5%	11.9%
卸・小売業	112	33.0%	50.0%	10.7%	6.3%	8.9%	28.6%	1.8%	8.9%	0.0%	7.1%	20.5%
医療・福祉	222	27.9%	56.8%	11.3%	1.4%	1.4%	26.1%	2.7%	1.8%	0.5%	5.9%	23.4%
サービス業	491	31.0%	46.8%	10.2%	2.9%	6.1%	33.2%	6.9%	11.4%	1.6%	4.3%	22.0%
事業所従業員規模別												
49人以下	509	30.1%	51.3%	12.6%	4.1%	3.9%	34.0%	4.1%	10.2%	1.2%	4.5%	22.0%
50~99人	286	36.4%	50.0%	10.5%	3.1%	5.2%	32.5%	9.8%	12.2%	1.0%	5.2%	17.1%
100~299人	190	25.8%	54.7%	10.5%	3.7%	12.6%	28.9%	4.7%	10.0%	1.6%	4.2%	19.5%
300人以上	56	32.1%	50.0%	10.7%	1.8%	17.9%	28.6%	3.6%	8.9%	1.8%	10.7%	14.3%

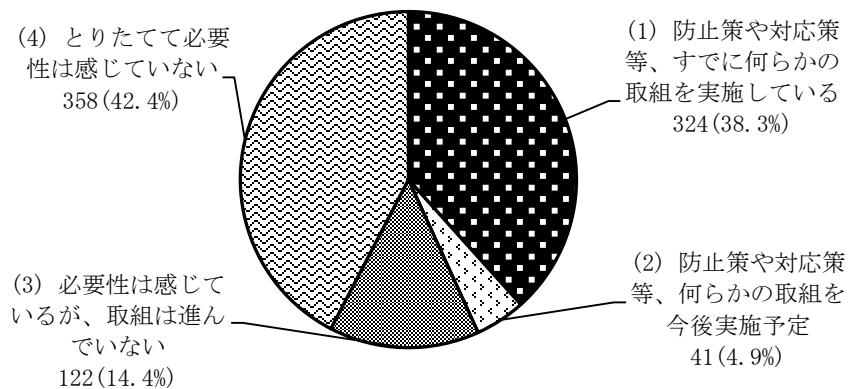
第3章 ハラスメントの防止

3-1 セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況について

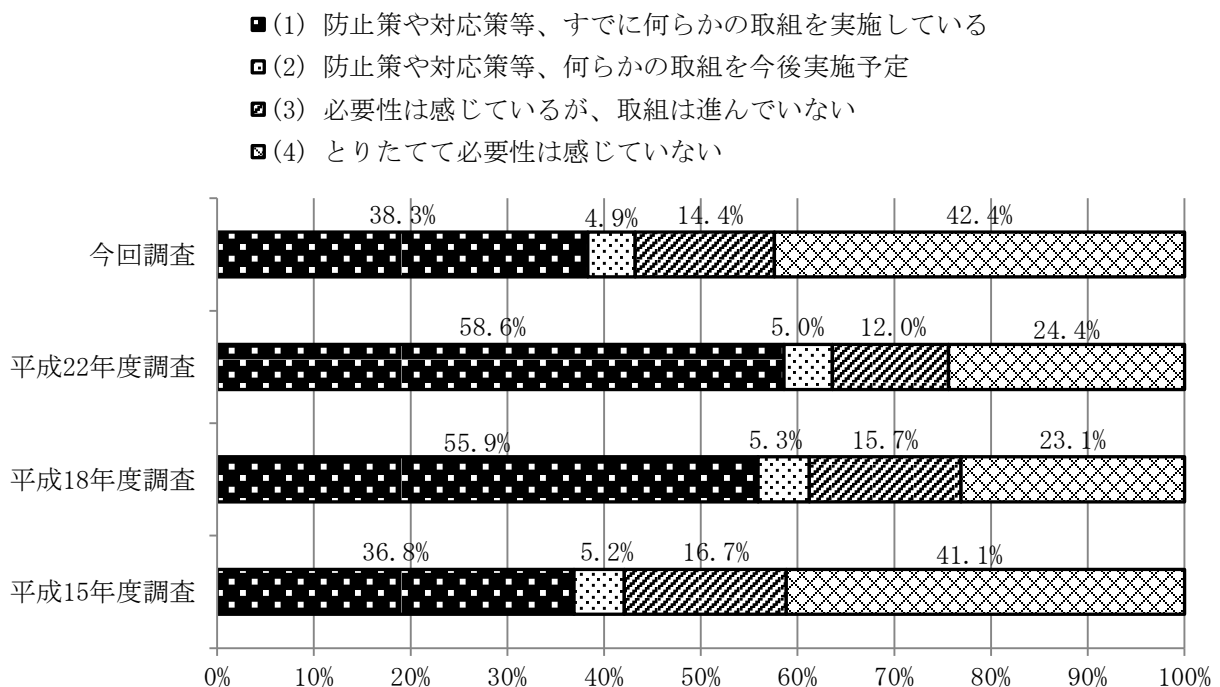
セクシュアル・ハラスメントに関する防止策や対応策等の取組状況を聞いたところ、「何らかの取組を実施している」と回答した事業所は4割弱であった。(図表 3-1-1) これを過去の調査と比較すると、平成18年度及び平成22年度よりも約2割程度減少しており、平成15年とほぼ同程度の割合となっている。(図表 3-1-2)

セクシュアル・ハラスメントに関する防止策や対応策等の取組状況は、産業分類別には大差はなかった。事業所従業員規模別にみると、49人以下の事業所の実施率が26%だったのに対し、300人以上の事業所では90%の実施率であった。また49人以下の事業所であっても、本社等を含めた、企業全体の規模が大きいほど実施率が高く、事業所規模、企業規模による差が大きく見られた。(図表 3-1-3)

図表 3-1-1:セクシュアル・ハラスメントに関する取組状況 <設問9> 有効回答数=845

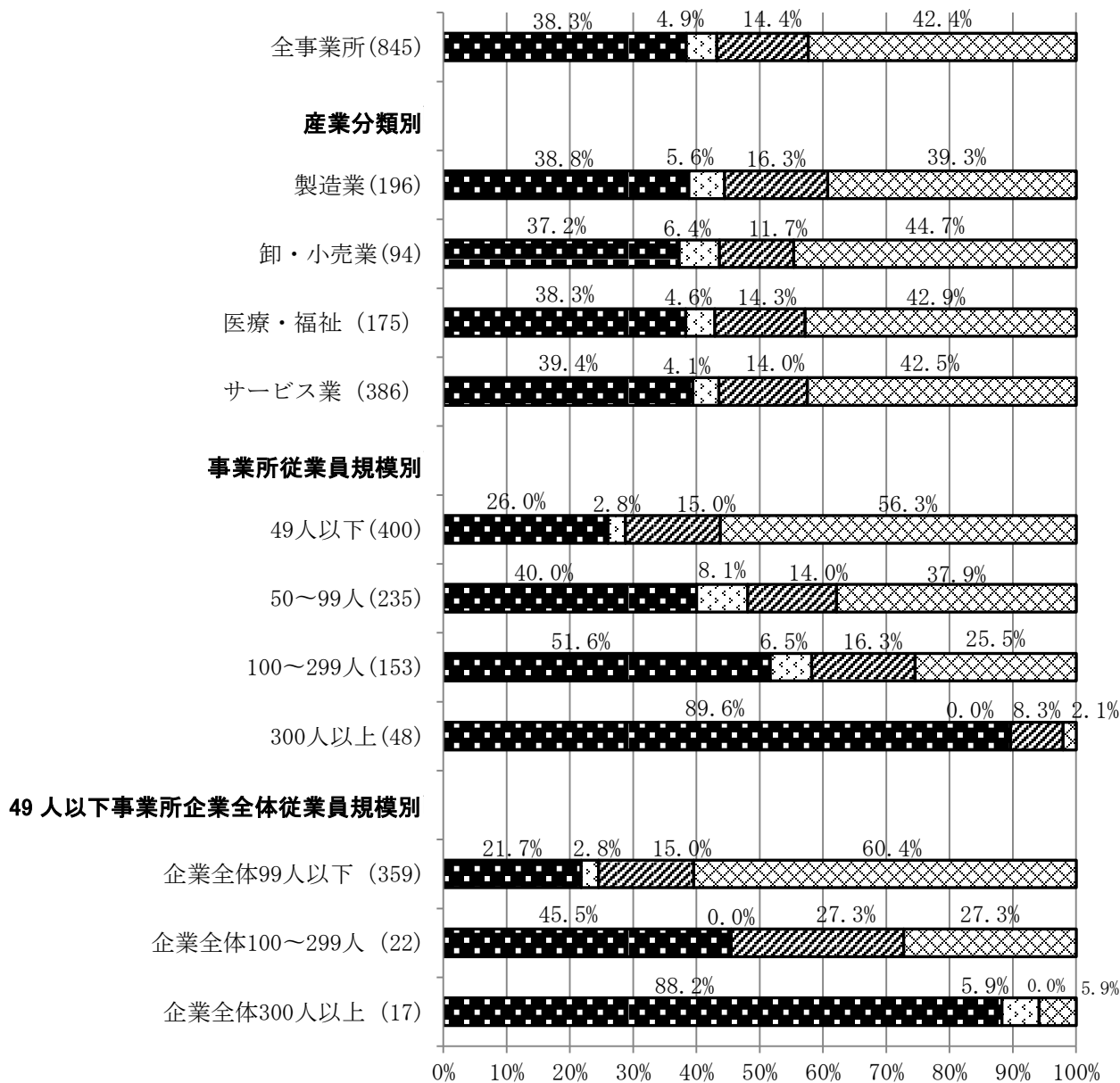


図表 3-1-2:セクシュアル・ハラスメントに関する取組状況 <設問9> (過去の調査との比較)



図表 3-1-3: セクシュアル・ハラスメントに関する取組状況 <設問9> (産業分類別/事業所従業員規模別/49人以下事業所の企業全体従業員規模別)

- (1) 防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している
- (2) 防止策や対応策等、何らかの取組を今後実施予定
- ▨ (3) 必要性は感じているが、取組は進んでいない
- ▩ (4) とりたてて必要性は感じていない



() 内の数字は有効回答数

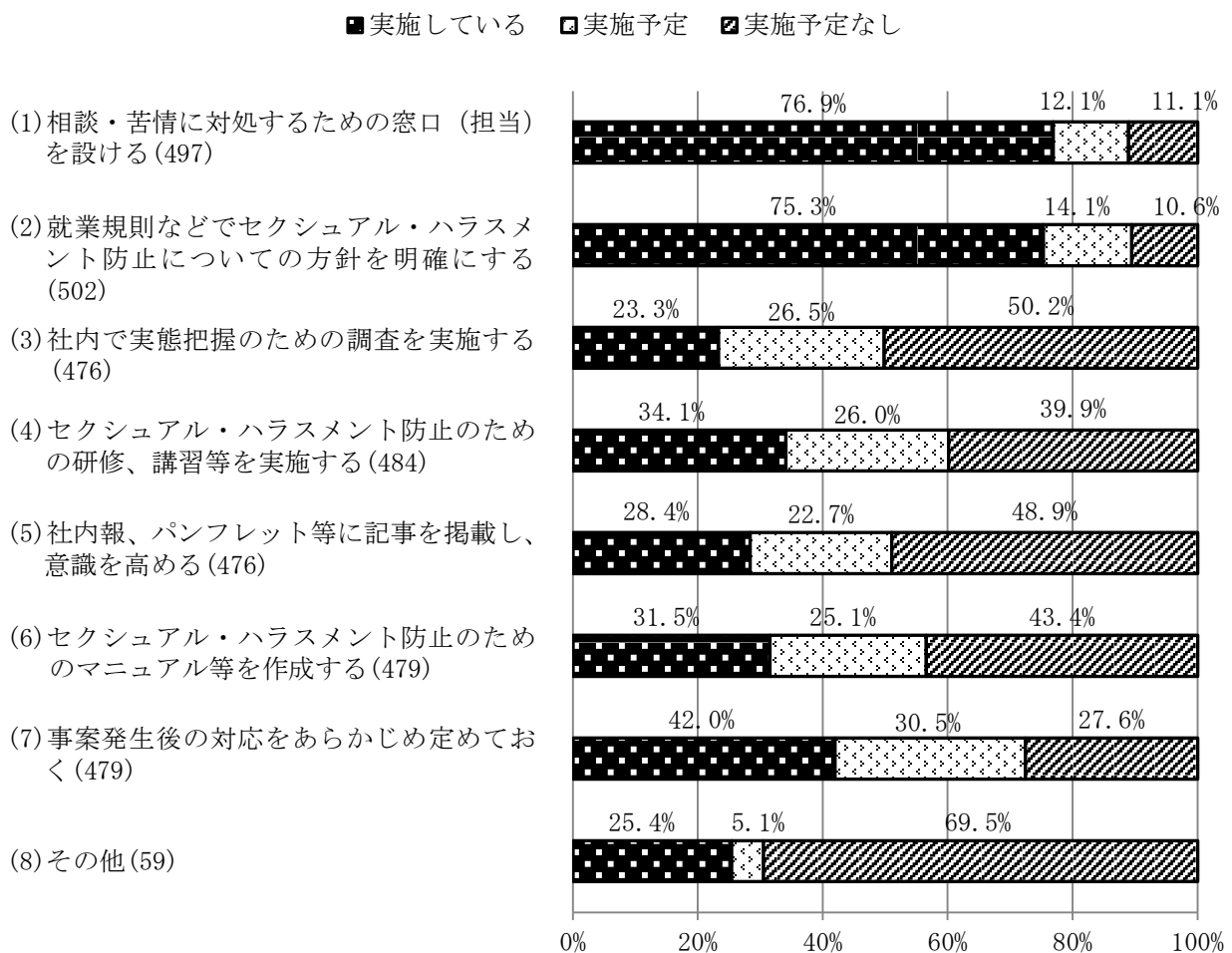
3-2 セクシュアル・ハラスメント対策の導入状況について

3-1において、セクシュアル・ハラスメントに関して「何らかの取組を実施している」又は「何らかの取組を今後実施予定」と回答した事業所に対して、さらに具体的なセクシュアル・ハラスメント対策の導入状況について質問を行った。(図表 3-2-1)

「相談・苦情に対処するための窓口(担当)を設ける」及び「就業規則などでセクシュアル・ハラスメント防止についての方針を明確にする」については、実施率が8割近くであるが、その他の対策については、実施率は3割前後から4割程度となっている。平成22年度調査では概ね5割を超える実施率であったのと比べると、実施率は低い。

産業分類別では、実施率に大差は見られなかったが、事業所従業員規模別では、規模の大きい事業所ほど実施率が高く、小規模な事業所ほど実施率が低いという顕著な傾向が見られた。(図表 3-2-2)

図表 3-2-1: セクシュアル・ハラスメント対策の導入状況 <設問10>



()内の数字は有効回答数

図表 3-2-2: セクシュアル・ハラスメント対策実施率 <設問10>

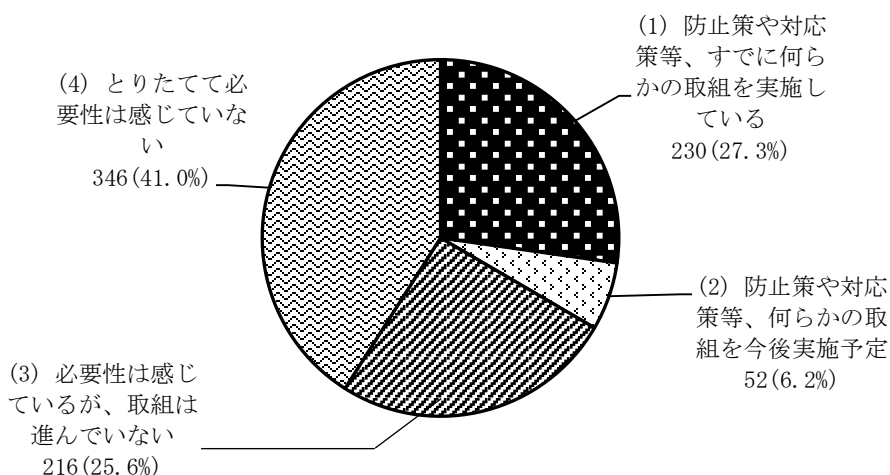
	標本数	(1)相談・苦情に対処するための窓口(担当)を設ける	(2)就業規則などでセクシュアル・ハラスメント防止についての方針を明確にする	(3)社内で実態把握のための調査を実施する	(4)セクシュアル・ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する	(5)社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高める	(6)セクシュアル・ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する	(7)事案発生後の対応をあらかじめ定めておく	(8)その他
全事業所	1,054	36.2%	35.9%	10.5%	15.7%	12.8%	14.3%	19.1%	1.4%
産業分類別									
製造業	243	35.8%	35.4%	11.5%	14.0%	14.0%	12.8%	14.8%	1.6%
卸・小売業	112	33.9%	33.0%	13.4%	16.1%	16.1%	11.6%	19.6%	2.7%
医療・福祉	222	38.3%	38.7%	7.7%	12.6%	8.1%	14.4%	17.6%	0.5%
サービス業	491	35.2%	35.4%	9.8%	17.1%	12.6%	15.5%	21.4%	1.4%
事業所従業員規模別									
49人以下	509	23.8%	25.5%	8.1%	9.6%	8.6%	10.0%	12.2%	0.8%
50~99人	286	39.9%	35.3%	9.4%	12.6%	11.2%	15.4%	18.2%	1.7%
100~299人	190	50.0%	52.1%	12.6%	24.2%	17.4%	14.7%	26.8%	2.1%
300人以上	56	87.5%	78.6%	32.1%	58.9%	42.9%	44.6%	60.7%	3.6%

3-3 パワー・ハラスメントに対する取組状況について

パワー・ハラスメントに関する取組状況を聞いたところ、「何らかの取組を実施している」と回答した事業所は3割弱であった。(図表 3-3-1) セクシュアル・ハラスメントに関する同様の質問に対する回答と比べても、パワー・ハラスメントへの取組の実施率は低くなっている。また、平成22年度の調査と比べると、何らかの取組を実施している割合が、大幅に下がっている。(図表 3-3-2)

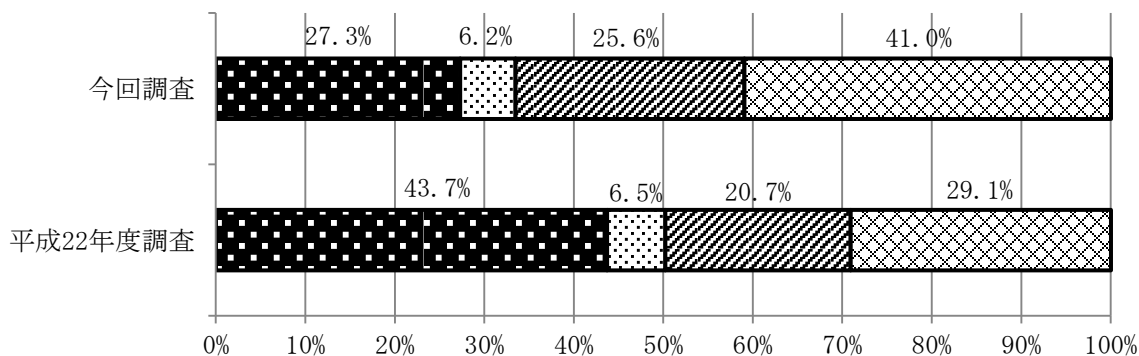
セクシュアル・ハラスメントと同様、産業分類別の取組状況には大差がなかったが、事業所従業員規模、企業全体従業員規模が大きいほど取組の実施率は高くなっている。(図表 3-3-3)

図表 3-3-1: パワー・ハラスメントに関する取組状況 <設問11> 有効回答数=844



図表 3-3-2: パワー・ハラスメントに関する取組状況 <設問11> (過去調査との比較)

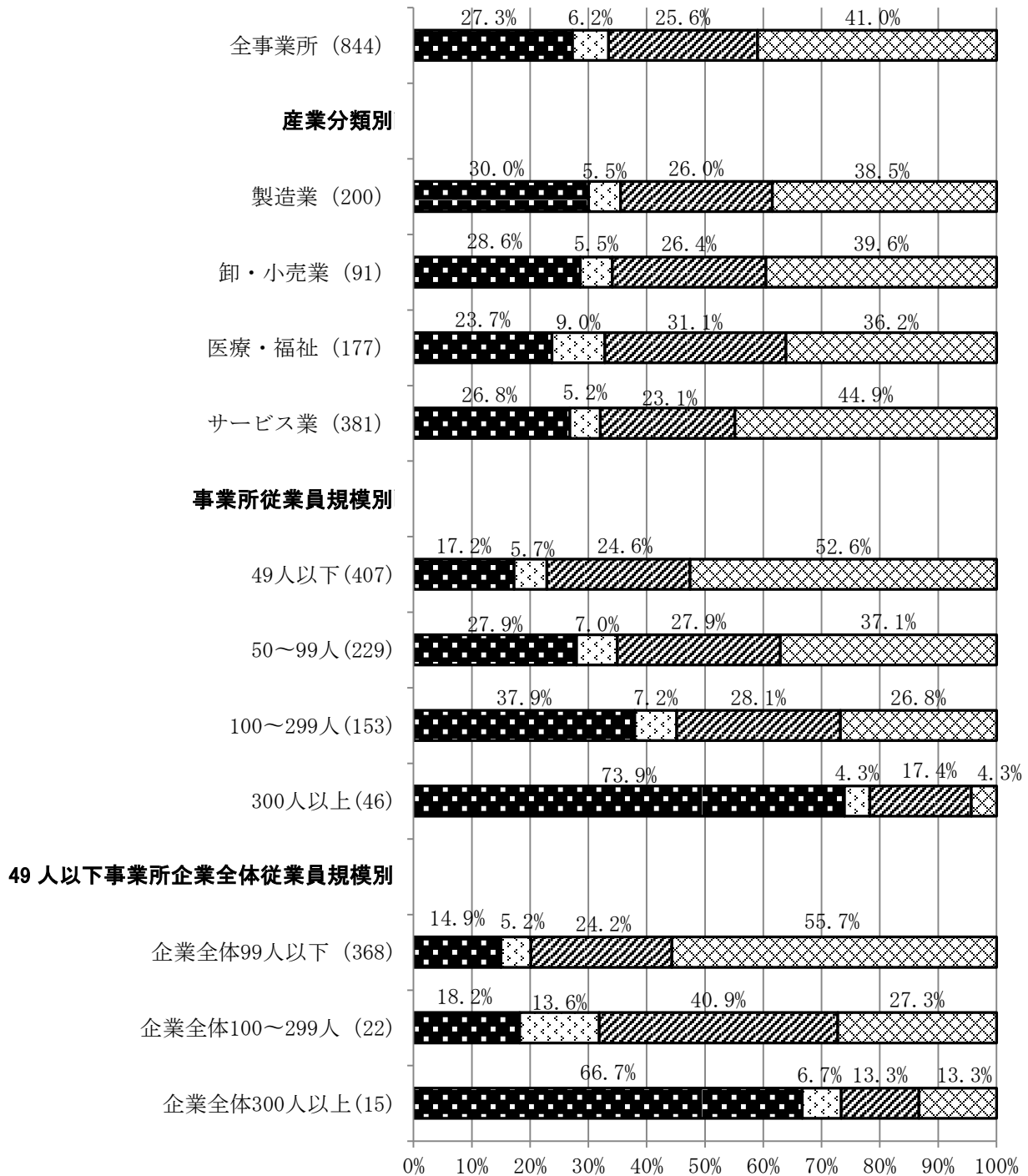
- (1) 防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している
- ▣ (2) 防止策や対応策等、何らかの取組を今後実施予定
- ▨ (3) 必要性は感じているが、取組は進んでいない
- ▧ (4) とりたてて必要性は感じていない



※パワー・ハラスメントに関する質問は、平成22年度から設けられた。

図表 3-3-3: パワー・ハラスメント対策の取組状況 <設問11> (産業分類別/事業所従業員規模別/
49人以下事業所の企業全体従業員規模別)

- (1) 防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している
- ▣ (2) 防止策や対応策等、何らかの取組を今後実施予定
- ▨ (3) 必要性は感じているが、取組は進んでいない
- (4) とりたてて必要性は感じていない



() 内の数字は有効回答数

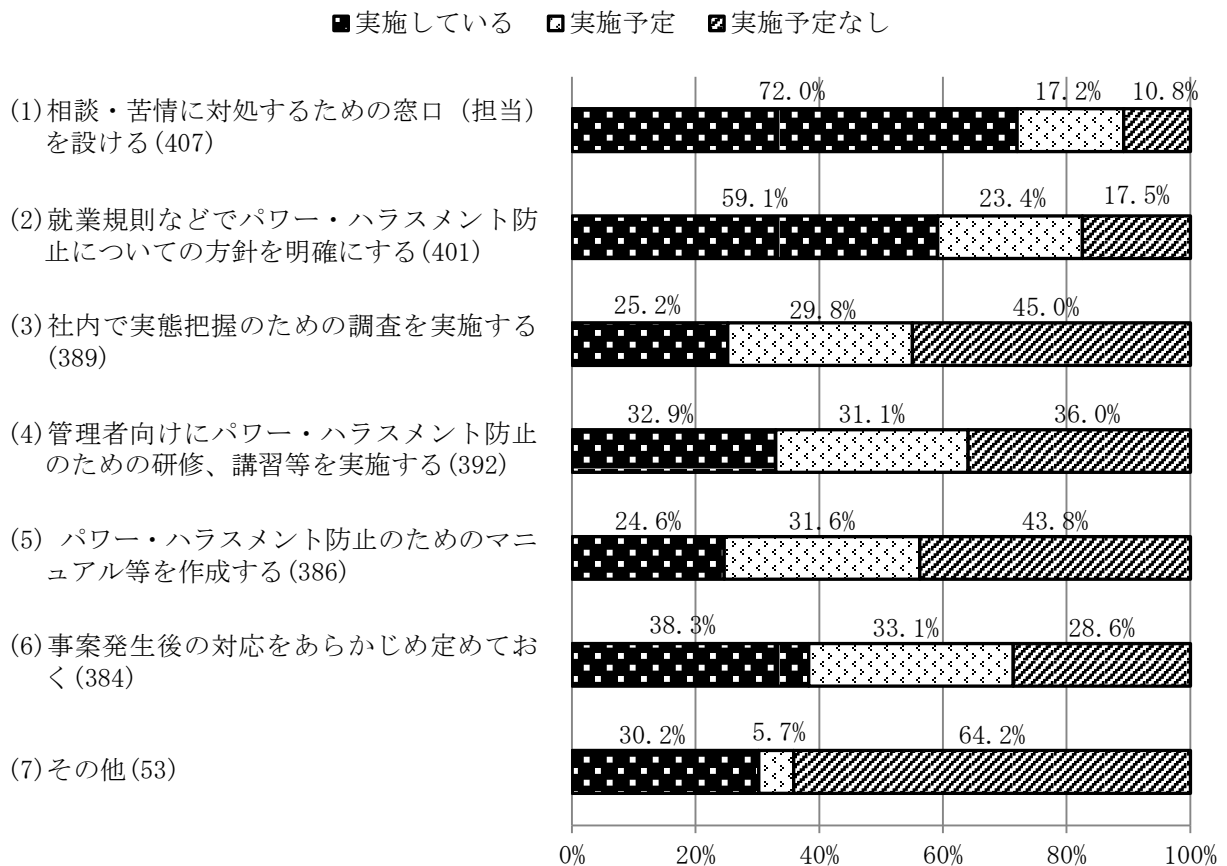
3-4 パワー・ハラスメント対策の導入状況について

3-3において、パワー・ハラスメントに関して「何らかの取組を実施している」又は「何らかの取組を今後実施予定」と回答した企業に対して、さらに具体的なパワー・ハラスメント対策の導入状況について質問した。

全体的に、セクシュアル・ハラスメントに関する取組と比べやや低めではあるが、同様の傾向を示している。(図表 3-4-1)

産業分類別では、全体として実施率に大差はないが、「社内で実態把握のための調査を実施する」に関しては、医療福祉分野での実施率が低い。事業所従業員規模別では、セクシュアル・ハラスメントと同様、規模の大きい事業所ほど実施率が高く、小規模な事業所ほど実施率が低いという傾向が顕著であった。(図表 3-4-2)

図表 3-4-1: パワー・ハラスメント対策の導入状況 <設問12>



() 内の数字は有効回答数

図表 3-4-2: パワー・ハラスメント対策の導入状況（産業分類別/事業所従業員規模別）〈設問12〉

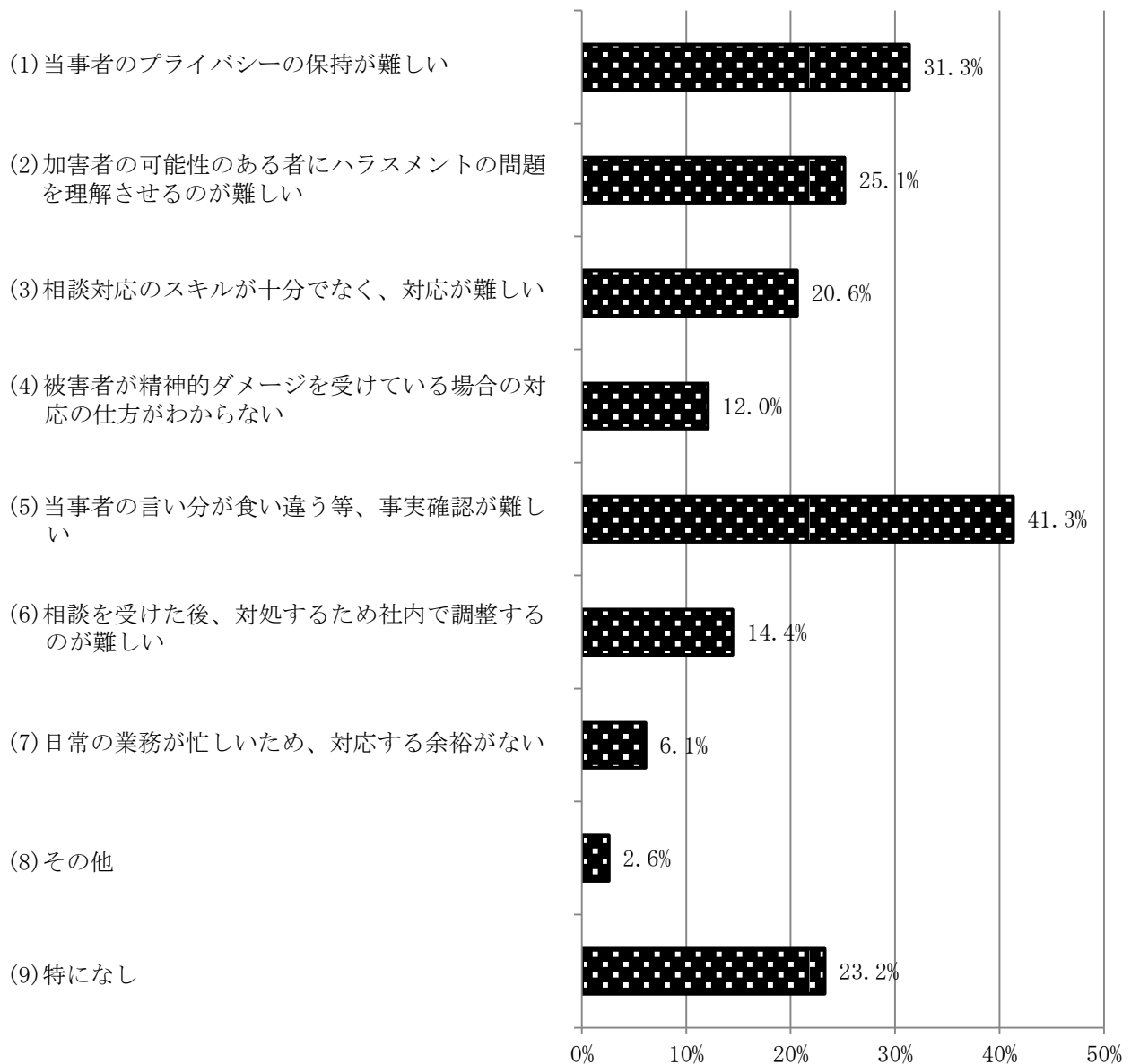
	標本数	(1)相談・苦情に対処するための窓口(担当)を設ける	(2)就業規則などでパワー・ハラスメント防止についての方針を明確にする	(3)社内で実態把握のための調査を実施する	(4)管理職向けにパワー・ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している	(5)パワー・ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する	(6)事案発生後の対応をあらかじめ定めておく	(7)その他
全事業所	1,054	27.8%	22.5%	9.3%	12.2%	9.0%	13.9%	1.5%
産業分類別								
製造業	243	30.5%	21.4%	10.3%	10.7%	9.5%	11.1%	1.2%
卸・小売業	112	27.7%	25.9%	8.9%	10.7%	8.9%	15.2%	1.8%
医療・福祉	222	27.9%	22.5%	5.4%	10.8%	8.1%	12.2%	1.9%
サービス業	491	25.5%	21.2%	10.2%	13.2%	8.8%	13.2%	1.8%
事業所従業員規模別								
49人以下	509	17.3%	15.1%	6.7%	6.9%	5.1%	8.3%	1.4%
50～99人	286	30.8%	22.0%	9.1%	10.1%	9.4%	15.0%	1.0%
100～299人	190	37.9%	33.7%	11.6%	20.1%	12.1%	18.9%	1.6%
300人以上	56	71.4%	53.6%	25.0%	48.2%	30.4%	42.9%	3.6%

3-5 ハラスメントが起きた場合、対応として難しいと感じること

最も回答が多かったのは、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が41%、次いで「当事者のプライバシーの保持が難しい」が31%、「加害者の可能性のある者にハラスメントの問題を理解させるのが難しい」が25%となっている。(図表 3-5-1)

図表 3-5-1:ハラスメントが起きた際に対応として難しいと感じること <設問13> (複数回答)

標本数=1,054



図表 3-5-2: ハラスメントが起きた際に対応として難しいと感じること（産業分類別/事業所従業員規模別
/49人以下事業所の企業全体従業員規模別）〈設問13〉

	標本数	(1)当事者のプライバシーの保持が難しい	(2)加害者の可能性のある者にハラスメントの問題を理解させるのが難しい	(3)相談対応のスキルが十分でなく、対応が難しい	(4)被害者が精神的ダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない	(5)当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい	(6)相談を受けた後、対処するため社内調整するのが難しい	(7)日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	(8)その他	(9)特になし
全事業所	1,054	31.3%	25.1%	20.6%	12.0%	41.3%	14.4%	6.1%	6.1%	23.2%
産業分類別										
製造業	243	33.7%	23.0%	25.1%	13.6%	40.3%	17.3%	9.9%	2.9%	22.6%
卸・小売業	112	34.8%	17.0%	20.5%	15.2%	37.5%	14.3%	5.4%	1.8%	26.8%
医療・福祉	222	30.6%	34.2%	18.5%	11.7%	41.9%	15.8%	5.9%	1.8%	18.5%
サービス業	491	29.1%	24.2%	18.9%	11.0%	42.0%	12.4%	4.3%	2.9%	24.0%
事業所従業員規模別										
49人以下	509	26.3%	21.2%	18.3%	11.4%	38.1%	12.2%	5.1%	3.1%	29.1%
50～99人	286	33.9%	25.5%	19.2%	12.2%	39.5%	14.7%	9.1%	2.1%	20.6%
100～299人	190	37.4%	32.1%	30.0%	12.6%	49.5%	20.0%	4.2%	2.1%	15.8%
300人以上	56	41.1%	37.5%	17.9%	17.9%	51.8%	16.1%	7.1%	0.0%	8.9%
49人以下事業所の企業全体従業員規模別										
99人以下	509	24.6%	19.6%	17.8%	11.2%	36.7%	11.9%	5.5%	3.3%	30.8%
100～299人	190	36.7%	33.3%	33.3%	13.3%	50.0%	20.0%	3.3%	3.3%	10.0%
300人以上	56	45.0%	40.0%	10.0%	15.0%	55.0%	10.0%	0.0%	0.0%	15.0%

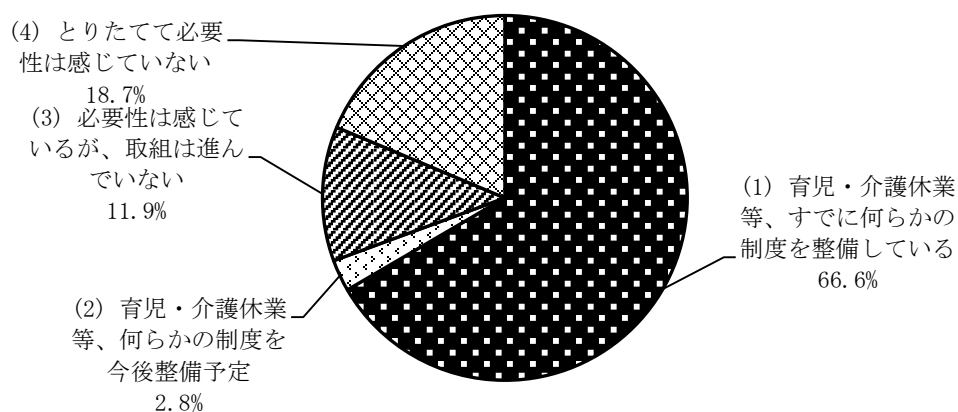
第4章 働き方の多様性

4-1 多様な働き方ができる制度の整備状況について

(1) 制度の整備に関する取組

「何らかの制度を整備している」と回答した事業所は67%であり、平成22年度調査で78%であったのと比較すると後退している。「何らかの制度を今後整備予定」という事業所は3%と少なく、逆に「とりたてて必要性は感じていない」という事業所が19%と、平成22年度調査の12%より約7%増えている。(図表4-1-1)

図表4-1-1:柔軟な働き方ができる制度の整備状況 <設問14> 有効回答数=889



(2) 各制度の整備状況と実績

育児休業制度、介護休業制度については、「制度がある」と回答している事業所が多くなっているが、フレックスタイムや在宅就業の制度を持っている事業所は少ない。(図表4-1-2)

図表4-1-3では、短時間勤務制度、在宅勤務制度、フレックスタイム制度について、無回答も含めた標本数に対する割合で見たものである。短時間勤務制度は全事業所の43%と半数近くが採用しており、在宅勤務制度は4%と少ないが、フレックスタイム制度は1割強の事業所で導入されている。

同図表で産業分類別にみると、医療・福祉分野で短時間勤務制度が8割以上の事業所で整備されているのが目立つ。フレックスタイム制度は製造業において、比較的多い。また、事業所規模別では、規模が大きくなるほど短時間勤務制度の整備率が高く、300人以上の事業所においては整備率が84~85%となっている。フレックスタイム制度も大規模な事業所で比較的整備率が高い。

図表 4-1-2: 各制度の整備状況と実績 <設問15>

	有効 回答数	制度がある		制度がない			
		利用実績がある(人)		導入 予定	検討中	導入予定 なし	
		男性従業員	女性従業員				
(1) 育児休業制度	652	596	※図表 4-2-1 参照		10	23	23
(2) 介護休業制度	618	538			16	32	32
(3) 短時間勤務制度	636	451	28	272	14	54	117
(4) 在宅就業制度	519	41	8	9	4	47	427
(5) フレックスタイム制度	533	129	2,761	636	13	65	326
(6) その他の制度	76	14	76	20	1	3	58

図表 4-1-3: 短時間勤務制度、在宅勤務制度、フレックスタイム制度整備率 <設問15>

	標本数	短時間勤務 制度	在宅勤務制度	フレックス タイム制度
全事業所	1,054	42.8%	3.9%	12.2%
産業分類別				
製造業	243	49.5%	5.6%	17.3%
卸・小売業	112	42.6%	4.3%	14.9%
医療・福祉	222	81.1%	2.9%	12.6%
サービス業	491	46.4%	5.4%	15.0%
事業所従業員規模別				
49人以下	509	30.6%	2.9%	9.6%
50~99人	286	44.1%	3.5%	11.2%
100~299人	190	60.5%	5.8%	13.7%
300人以上	56	83.9%	5.4%	33.9%
49人以下事業所の企業全体従業員規模別				
99人以下	455	26.4%	2.6%	8.6%
100~299人	30	56.7%	3.3%	20.0%
300人以上	20	85.0%	10.0%	20.0%

4-2 育児休業・介護休業の利用状況

(1) 各休業の取得者数・取得率（性別）

育児休業の取得率は、女性が96%、男性は4%と、男性の取得率は非常に少ない。（図表4-2-1）

過去の調査と比較すると、男女ともに取得率があがっている。特に男性は、過去2回の調査を上回っている。（図表4-2-2）

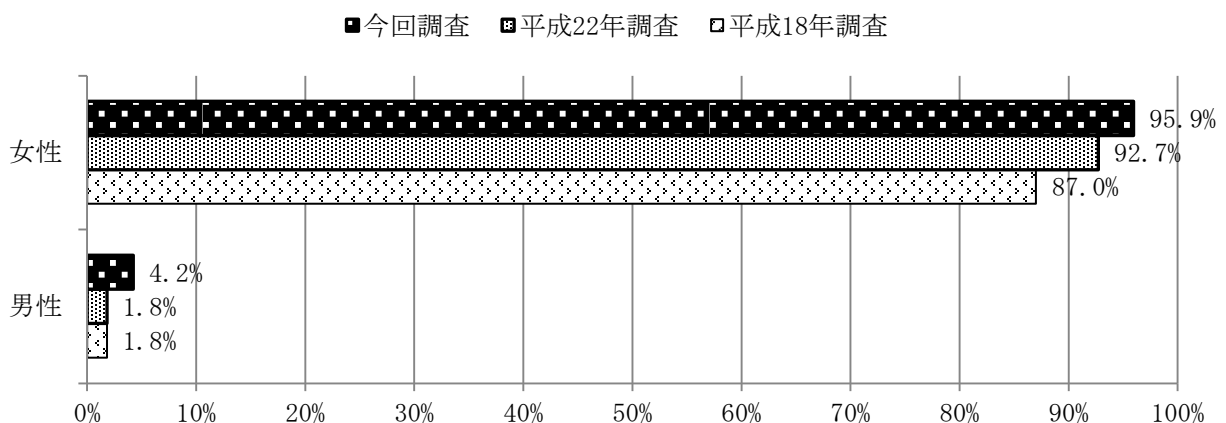
介護休業については男性の取得者は、女性の約3分の1であり、まだまだ女性のほうが多い状況である。（図表4-2-1）

産業分類別にみると、医療・福祉分野で、女性の取得率が93%と非常に多いことが目立つが、医療・福祉分野は全従業員に占める女性の割合が7割を超えていることも影響していると考えられる。（参照：図表1-4-3）また、卸・小売業は回答者が1人であるため、傾向は不明である。（図表4-2-3）

図表 4-2-1: 各休業取得者数と取得率 <設問16-1>

	育児休業				介護休業	
	男性従業員		女性従業員		男性従業員	女性従業員
	配偶者が出産した従業員数	926	出産した従業員数	736	—	—
取得者数	39		706		22	63
取得率	4.2%		95.9%			

図表 4-2-2: 育児休業取得率（過去の調査との比較）<設問16-1>



図表 4-2-3: 介護休業取得者の性別比 (産業分類別/事業所規模別) <設問16-1>

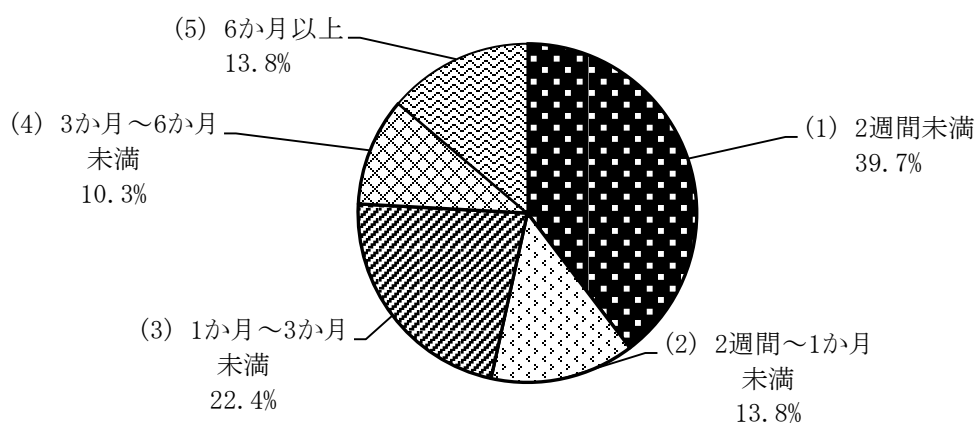


※ () 内の数字は標本となる取得者数

(2) 男性従業員が育児休暇を取得した期間

育児休業を取得した男性従業員について、取得期間をみると、「2週間未満」(40%)又は「2週間～1か月未満」(14%)の短期間の取得が過半数(54%)を占め、「1か月～3か月未満」は22%である。しかし、平成22年度の調査では短期間の取得が79%、「1か月～3か月未満」は4%であったことと比較すると、長期取得者が大幅に増えている。平成22年度の調査では取得者がいなかった「6か月以上」も14%の取得者があった。(図表4-2-4)

図表 4-2-4: 男性従業員が育児休暇を取得した期間<設問16-2> 有効回答数=58



4-3 休業中の代替要員確保の方法について

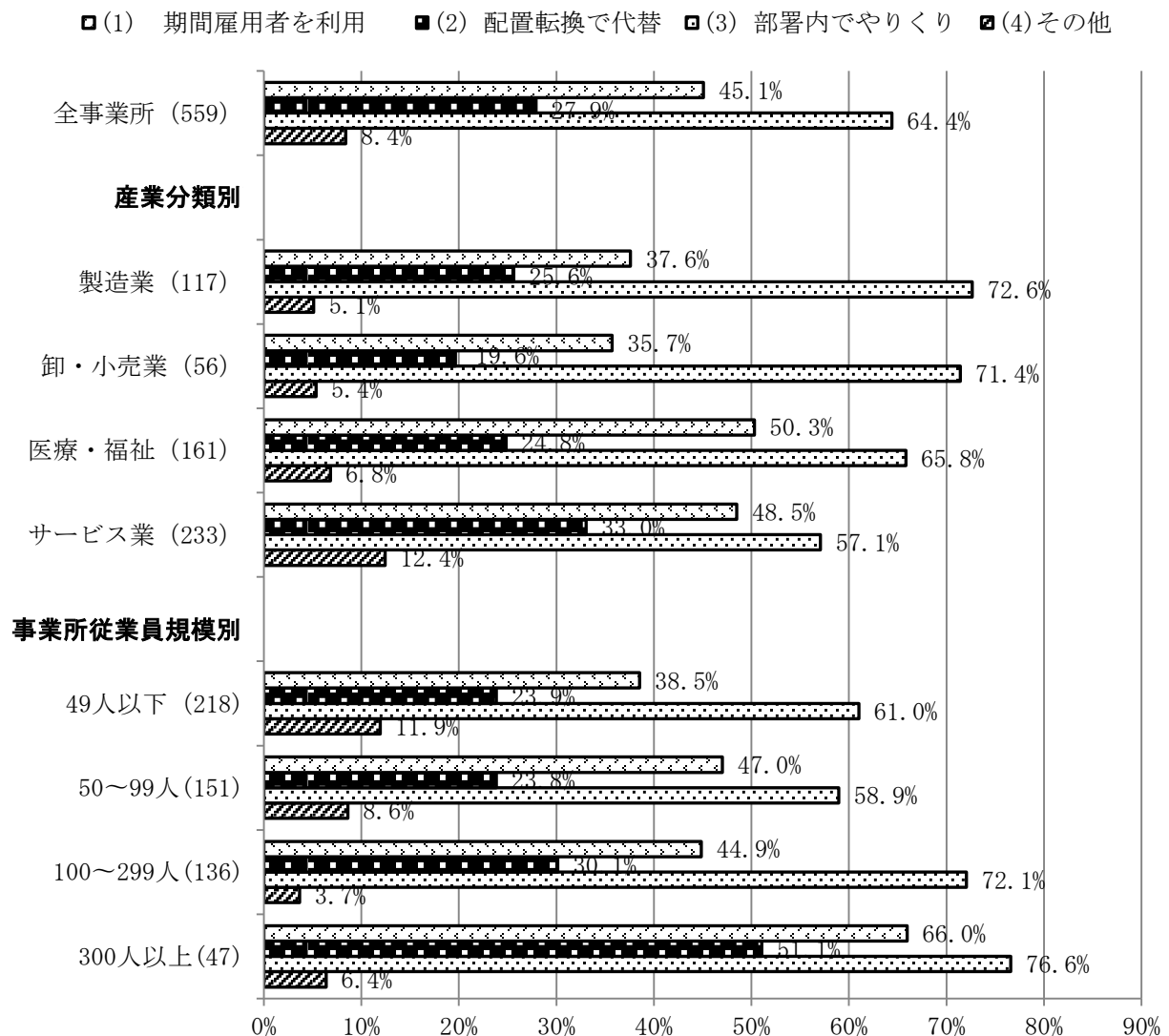
(1) 育児休業

育児休業中の代替要員の確保については、「部署内でやりくり」(64%)が最も多かった。次いで「期間雇用者や派遣労働者を利用」(45%)、「配置転換で代替」(28%)となっている。(図表4-3-1)

産業分野別にみると、製造業、卸・小売業では、「部署内でやりくり」が比較的多くなっているのに対して、医療・福祉、サービス業では、「期間雇用者や派遣労働者を利用」が比較的多い。

事業所の規模別にみると、大規模な事業所は、いずれの選択肢の回答率も高く、複数の方法を組み合わせていることがうかがえる。

図表 4-3-1: 労働者が育児休業中の代替要員確保の方法について(複数回答)(産業分類別/事業所従業員規模別) <設問17>



※ () 内の数字は有効回答数

(2) 介護休業

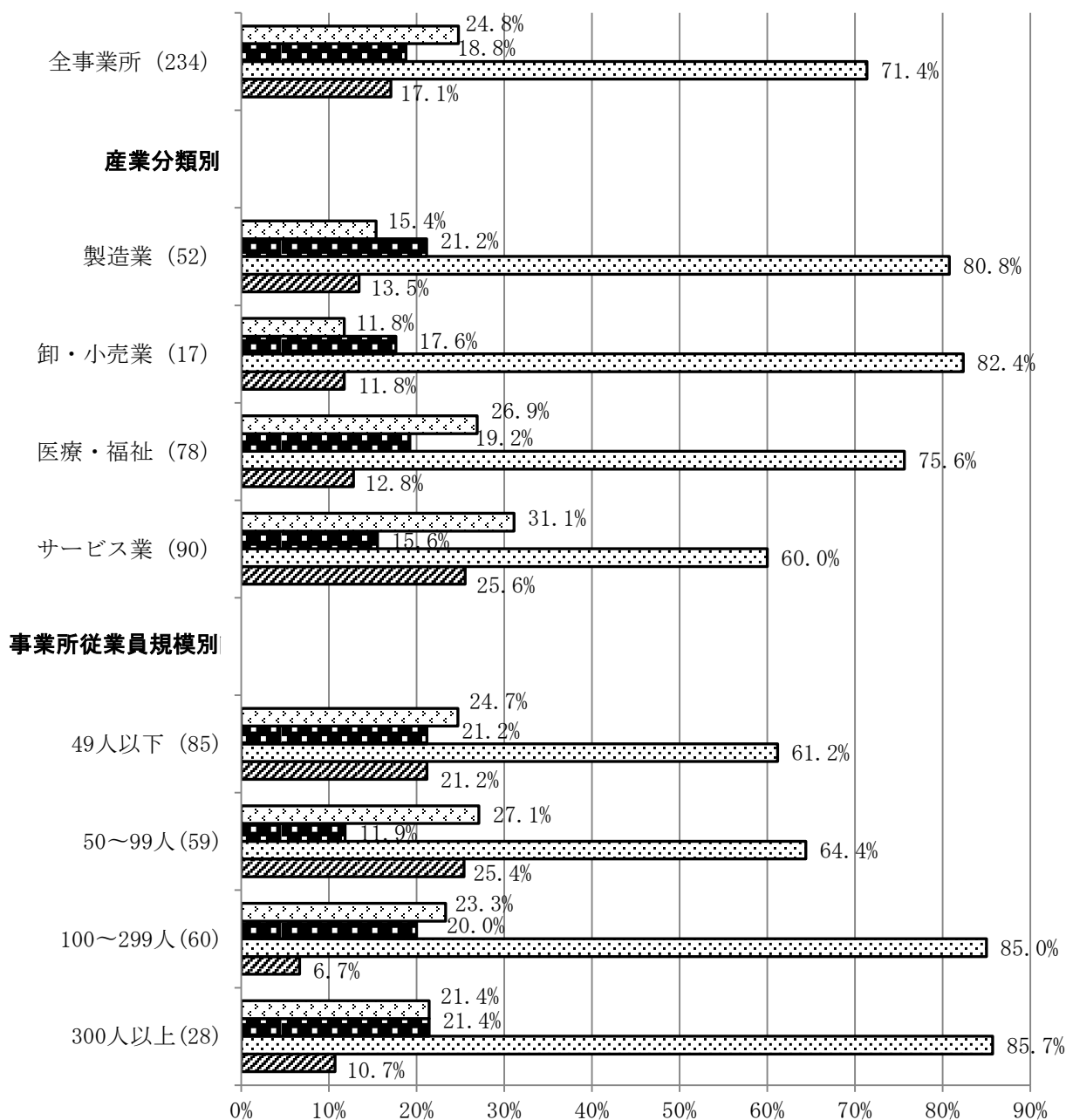
介護休業中の代替要員の確保については、「部署内でやりくり」が最も多く、他は、育児休業の場合と比べると、期間雇用者等の採用や配置転換の割合は少ない。(図表 4-3-2)

「部署内でやりくり」する傾向は、産業分類別では製造業、卸・小売業、規模別では大規模事業所に多く見られた。

図表 4-3-2: 労働者が介護休業中の代替要員確保の方法について(産業分類別/事業所従業員規模別)

<設問17>

□(1) 期間雇用者を利用 ■(2) 配置転換で代替 ▣(3) 部署内でやりくり ▨(4) その他



※ () 内の数字は有効回答数

4-4 柔軟な働き方ができる制度を導入した効果について（制度の効果度）

制度導入の効果については、全体的に、「どちらともいえない」という回答が多い。「大きな効果があった」との回答が比較的多いのは、「女性従業員の定着率が向上した」という項目である。

（図表 4-4-1）

全体としての評価を把握しやすくするため、**図表 4-4-2** を作成した。これを見ると、育児休業制度と短時間勤務制度は、「女性従業員の定着率向上」のほか、「企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」「男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ」について、ある程度の効果があったとの評価になっている。

またフレックスタイム制度は、**図表 4-4-1** でみると「大きな効果があった」「ある程度効果があった」という評価がある一方、「効果はなかった」「効果は少なかった」というマイナスの評価もあり、これらをまとめると、**図表 4-4-2** のように、全体としては、「どちらともいえない」結果になっている。

フレックスタイム制度や在宅勤務制度は、運用が難しい面もあるが、事業所の特性や従業員のニーズにあわせて適切に導入すると、大きな効果が得られる場合がありそうだ。

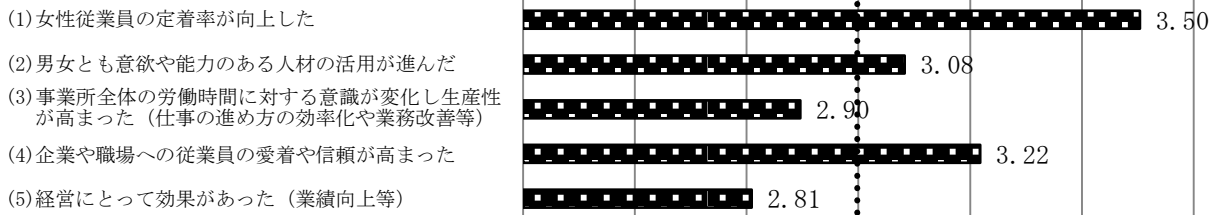
図表 4-4-1: 制度別の効果度〈設問18〉

	大きな効果があった	ある程度効果があった	どちらともいえない	効果は少なかった	効果はなかった
育児休業制度					
(1) 女性従業員の定着率が向上した (607)	17.0%	32.1%	42.3%	1.6%	6.9%
(2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (579)	5.4%	19.0%	63.4%	2.9%	9.3%
(3) 事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった (仕事の進め方の効率化や業務改善等) (574)	2.3%	13.2%	67.1%	6.6%	10.8%
(4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (597)	5.4%	28.5%	55.1%	4.4%	6.7%
(5) 経営にとって効果があった (業績向上等) (575)	2.4%	8.3%	69.6%	7.3%	12.3%
介護休業制度					
(1) 女性従業員の定着率が向上した (466)	3.0%	7.3%	76.4%	1.7%	11.6%
(2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (465)	1.9%	5.2%	80.2%	1.5%	11.2%
(3) 事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった (仕事の進め方の効率化や業務改善等) (458)	0.7%	3.7%	82.3%	2.0%	11.4%
(4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (471)	2.1%	11.5%	73.2%	3.4%	9.8%
(5) 経営にとって効果があった (業績向上等) (459)	0.7%	2.4%	79.7%	3.7%	13.5%
短時間勤務					
(1) 女性従業員の定着率が向上した (443)	14.7%	32.5%	46.0%	1.1%	5.6%
(2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (424)	4.5%	17.2%	69.1%	1.9%	7.3%
(3) 事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった (仕事の進め方の効率化や業務改善等) (423)	2.6%	14.4%	72.3%	2.6%	8.0%
(4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (428)	4.9%	22.4%	63.1%	2.6%	7.0%
(5) 経営にとって効果があった (業績向上等) (421)	1.9%	11.2%	71.0%	5.5%	10.5%
在宅勤務制度					
(1) 女性従業員の定着率が向上した (70)	0.0%	12.9%	67.1%	2.9%	17.1%
(2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (66)	1.5%	4.5%	75.8%	3.0%	15.2%
(3) 事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった (仕事の進め方の効率化や業務改善等) (67)	0.0%	4.5%	79.1%	1.5%	14.9%
(4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (67)	0.0%	4.5%	76.1%	3.0%	16.4%
(5) 経営にとって効果があった (業績向上等) (67)	0.0%	7.5%	74.6%	1.5%	16.4%
フレックスタイム制度					
(1) 女性従業員の定着率が向上した (137)	10.9%	15.3%	59.1%	0.0%	14.6%
(2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (135)	7.4%	14.8%	63.7%	0.7%	13.3%
(3) 事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった (仕事の進め方の効率化や業務改善等) (137)	6.6%	20.4%	59.1%	1.5%	12.4%
(4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (132)	3.8%	17.4%	62.9%	3.0%	12.9%
(5) 経営にとって効果があった (業績向上等) (133)	4.5%	16.5%	63.9%	3.0%	12.0%
その他の制度					
(1) 女性従業員の定着率が向上した (55)	9.1%	5.5%	67.3%	1.8%	16.4%
(2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (54)	5.6%	3.7%	72.2%	1.9%	16.7%
(3) 事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった (仕事の進め方の効率化や業務改善等) (54)	3.7%	5.6%	70.4%	3.7%	16.7%
(4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (54)	5.6%	3.7%	72.2%	1.9%	16.7%
(5) 経営にとって効果があった (業績向上等) (55)	3.6%	3.6%	72.7%	3.6%	16.4%

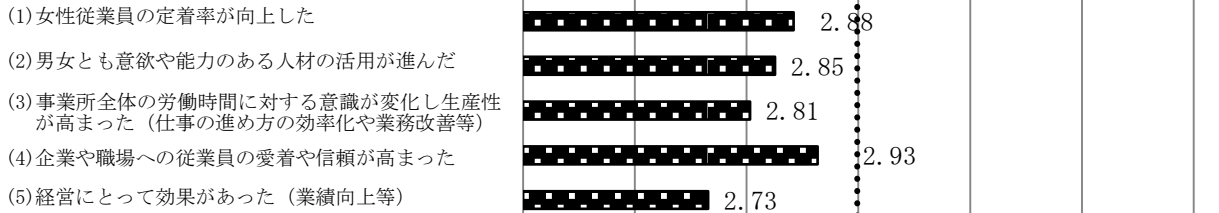
※ () 内の数字は有効回答数

図表 4-4-2: 制度別の効果度(評価値換算) <設問18>

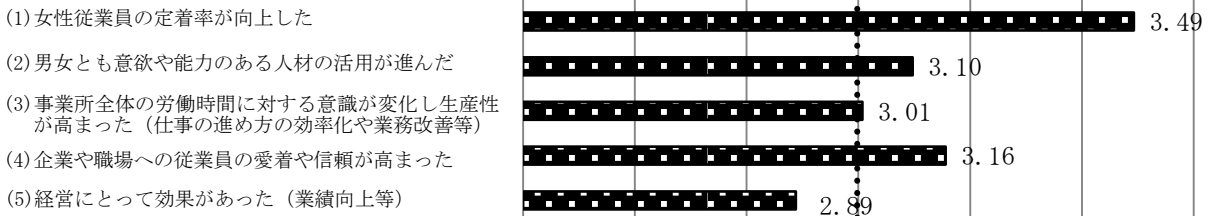
育児休業制度



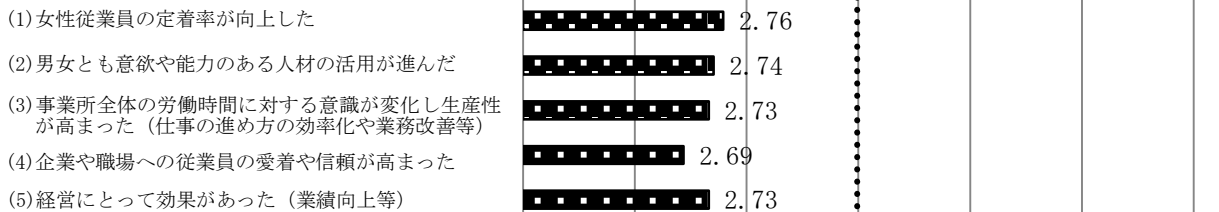
介護休業制度



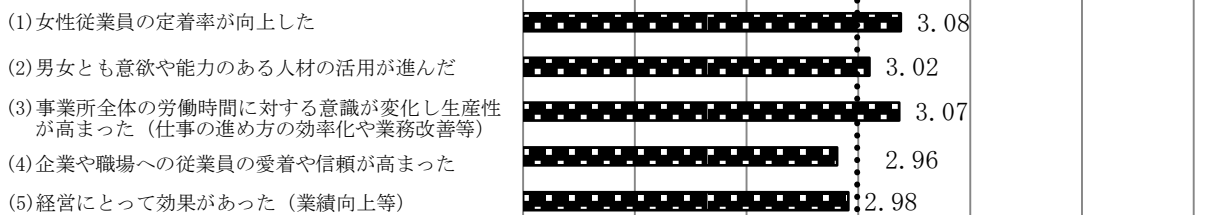
短時間勤務制度



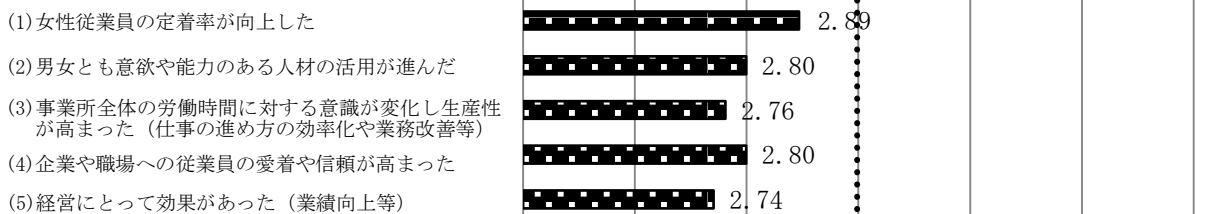
在宅勤務制度



フレックスタイム制度



その他の制度



2.40 2.60 2.80 3.00 3.20 3.40 3.60

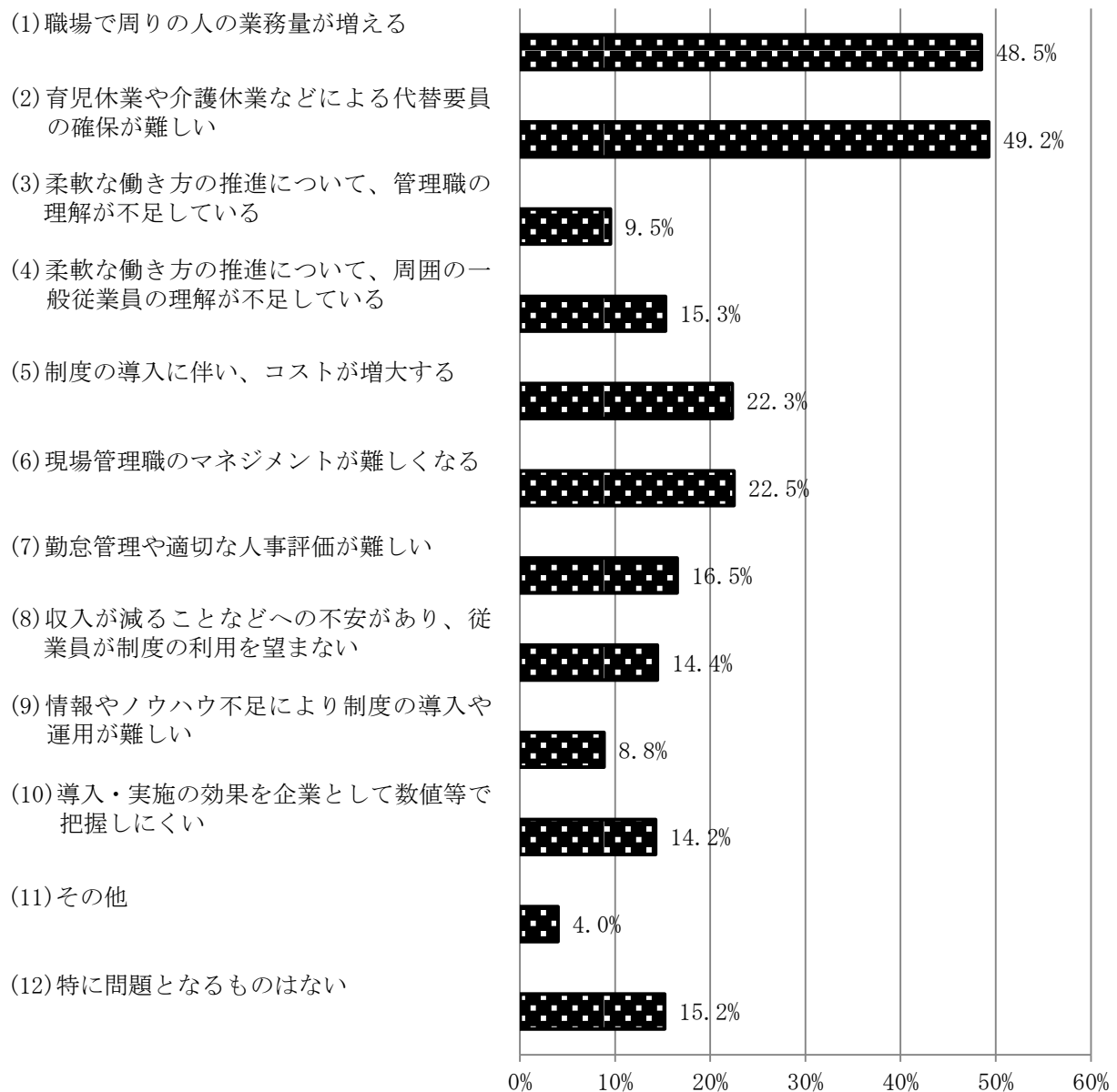
※図表 4-4-1 における各制度の効果について視覚的に理解するために、以下の評価方式の図を作成した。各回答の割合に、大きな効果：5、ある程度の効果：4、どちらともいえない：3、効果が少ない：2、効果がない：1、の数字をそれぞれ掛け合わせ、その合計を評価値とした。評価値3が「どちらともいえない」であることから、合計の評価値が3以上であるか、3以下であるかで、評価の傾向を知ることができる。

4-5 柔軟な働き方ができる制度を整備する上での課題について

柔軟な働き方ができる制度を整備する上で難しいと感じること、という質問に対しては、回答が多かったのは「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」「職場で周りの人の業務量が増える」という回答が特に多く、それぞれ5割近くの事業所から回答があった。(図表4-5-1)

事業所規模別に回答状況をみると、「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」という回答は、事業所規模による違いはあまりないが、「職場で周りの人の業務量が増える」という回答は、事業所規模が大きいほど回答率が高くなっている。そのほか「現場管理職のマネジメントが難しくなる」という回答も、大規模事業所では回答率が高くなっている。(図表4-5-2)

図表 4-5-1: 柔軟な働き方の制度整備上の課題<設問19> 標本数=1,054



図表 4-5-2: 柔軟な働き方の制度整備上の課題 (事業所従業員規模別/企業全体従業員規模別)

<設問19>

	標本数	(1) 職場で周りの人の業務量が 増える	(2) 育児休業や介護休業などに よる代替要員の確保が難しい	(3) 柔軟な働き方の推進につい て、管理職の理解が不足してい る	(4) 柔軟な働き方の推進につい て、周囲の一般従業員の理解が 不足している	(5) 制度の導入に伴い、コストが 増大する	(6) 現場管理職のマネジメント が難しくなる	(7) 勤怠管理や適切な人事評価 が難しい	(8) 収入が減ることなどへの不 安があり、従業員が制度の利用 を望まない	(9) 情報やノウハウ不足により 制度の導入や運用が難しい	(10) 導入・実施の効果を企業 として数値等で把握しにくい	(11) その他	(12) 特に問題となるものはな い
全事業所	1,054	48.5%	49.2%	9.5%	15.3%	22.3%	22.5%	16.5%	14.4%	8.8%	14.2%	4.0%	15.2%
事業所従業員規模別													
49人 以下	509	44.2%	48.7%	7.5%	12.4%	21.4%	17.7%	12.8%	12.2%	8.3%	10.4%	3.7%	21.2%
50～ 99人	286	49.3%	50.7%	8.0%	15.7%	23.4%	24.8%	17.8%	16.4%	10.8%	16.4%	2.1%	8.7%
100～ 299人	190	53.2%	51.1%	13.2%	21.1%	21.1%	25.8%	21.6%	15.8%	7.4%	17.4%	6.8%	11.6%
300人 以上	56	67.9%	42.9%	23.2%	17.9%	28.6%	44.6%	26.8%	17.9%	8.9%	28.6%	3.6%	5.4%
企業全体従業員規模別													
29人 以下	136	34.6%	40.4%	4.4%	8.1%	24.3%	13.2%	11.8%	12.5%	8.1%	10.3%	4.4%	23.5%
30～ 99人	564	46.6%	49.8%	7.6%	14.5%	23.2%	22.9%	14.4%	12.8%	8.9%	11.9%	3.2%	16.5%
100～ 299人	230	53.5%	53.9%	13.0%	19.6%	21.3%	23.0%	19.1%	18.7%	8.7%	16.5%	6.5%	10.4%
300～ 499人	47	70.2%	46.8%	14.9%	17.0%	23.4%	25.5%	23.4%	17.0%	8.5%	27.7%	2.1%	10.6%
500～ 999人	32	65.6%	46.9%	21.9%	21.9%	15.6%	40.6%	37.5%	21.9%	12.5%	31.3%	6.3%	6.3%
1,000人 以上	35	60.0%	54.3%	20.0%	22.9%	14.3%	31.4%	25.7%	11.4%	8.6%	17.1%	0.0%	2.9%

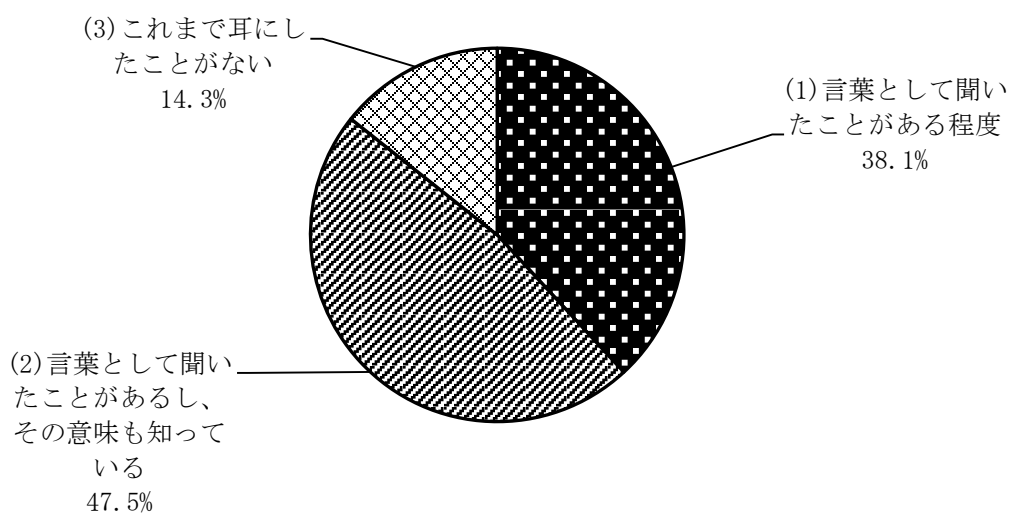
第5章 ワーク・ライフ・バランスに関する取組

5-1 ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度について

「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を聞いたことがあるのは、86%と大多数であるが、「その意味も知っている」事業所は、全体の半数近くにとどまっている。(図表 5-1-1)

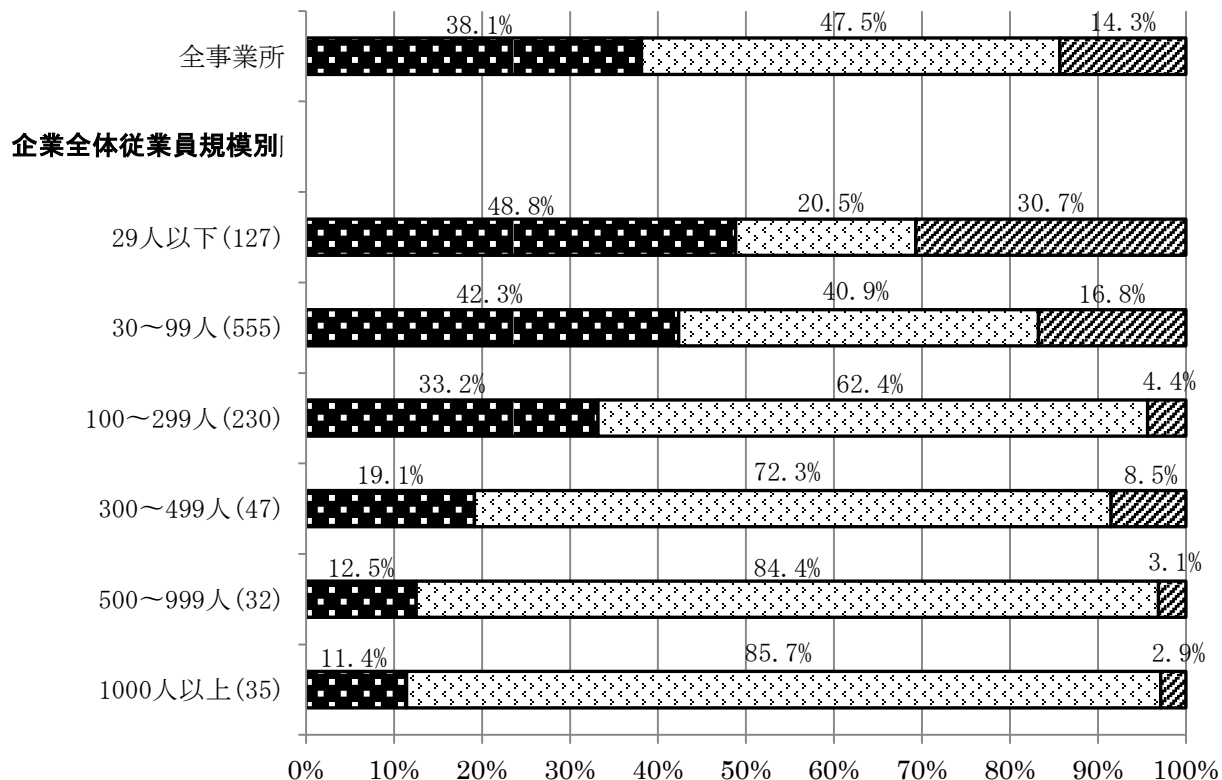
企業の規模別にみると、大企業ほど認知度は高く、500人以上の企業においては「その意味も知っている」との回答が85%前後になっている。(図表 5-1-2)

図表 5-1-1: ワーク・ライフ・バランスと言う言葉の認知度について<設問20> 有効回答数=1,033



図表 5-1-2: ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度について<設問20> (企業全体規模別)

- (1) 言葉として聞いたことがある程度
- (2) 言葉として聞いたことがあるし、その意味も知っている
- ▨ (3) これまで耳にしたことがない

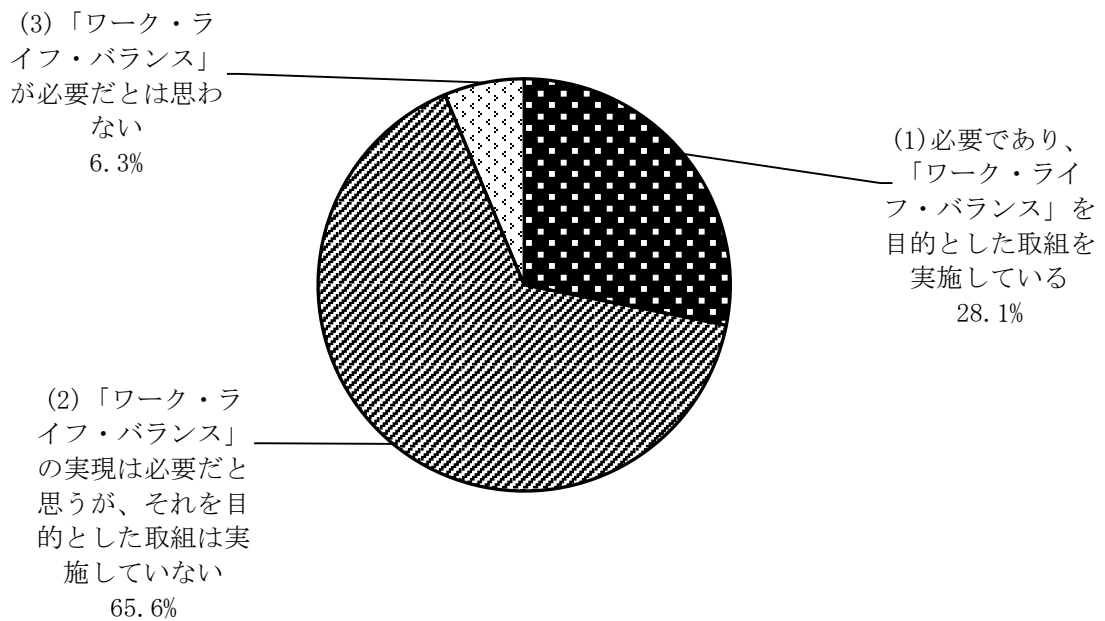


※ () 内の数字は有効回答数

5-2 ワーク・ライフ・バランス実現のための取組の必要性について

本調査より設置された質問であるため、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の意味を示した上で、社員一人ひとりの「ワーク・ライフ・バランス」を実現するための取組の必要性と実施状況を聞いたところ、「ワーク・ライフ・バランス」を明確に意識して、それを目的とした取組を実施している事業所は28%であった。(図表 5-2-1)

図表 5-2-1:ワーク・ライフ・バランス実現のための取組の必要性<設問21> 有効回答数=1,002



5-3 ワーク・ライフ・バランス実現のための取組状況

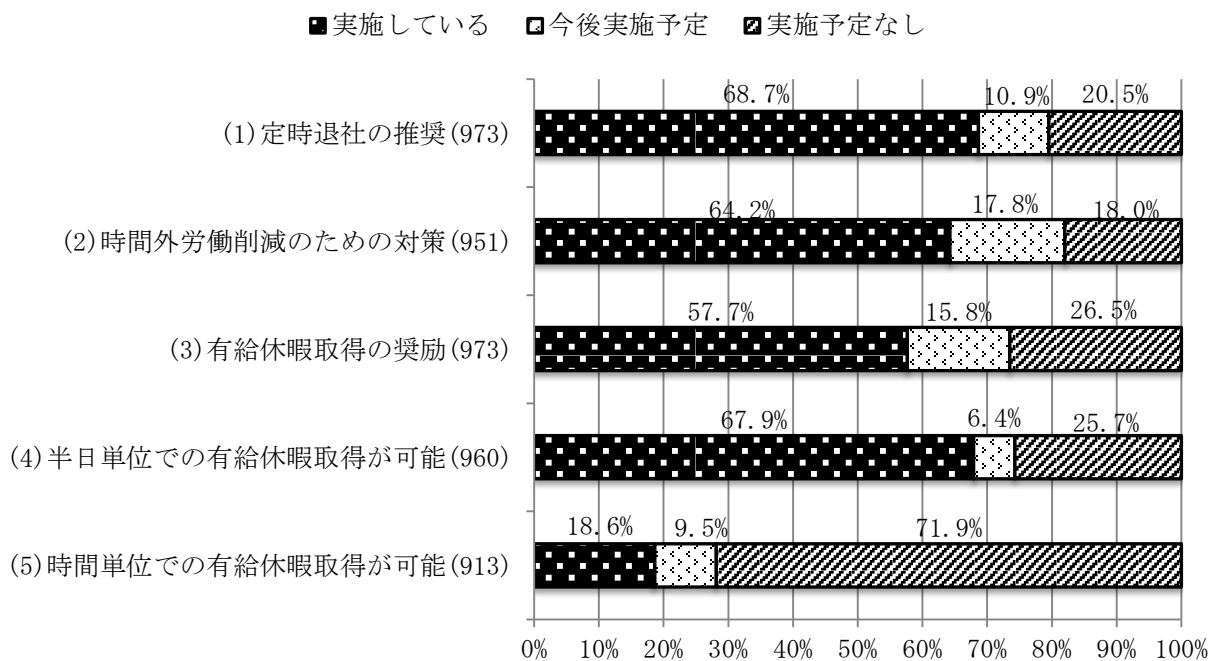
「定時退社の推奨」、「時間外労働削減のための対策」などの時間外労働の抑制策や、「有給休暇取得の奨励」、「半日単位での有給休暇取得が可能」などの年次休暇の取得推進策は、ともに約6割～7割の事業所が実施している。(図表 5-3-1)

これらの取組は、企業の規模が大きいほど実施率が高くなっている。(図表 5-3-2)

一方、「時間単位での有給休暇取得が可能」という事業所の割合は全体として19%と実施率はかなり低く、企業の規模別に見ても傾向は変わらない。

多くの事業所は、定時退社の推奨や有給休暇取得の奨励など個々の取組を実施しているにもかかわらず、ワーク・ライフ・バランスを意識しながら、実際に取組を行っている事業所が約3割にとどまっていることから、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉に対する認識が低いと考えられる。

図表 5-3-1: ワーク・ライフ・バランス実現のための取組状況<設問22>

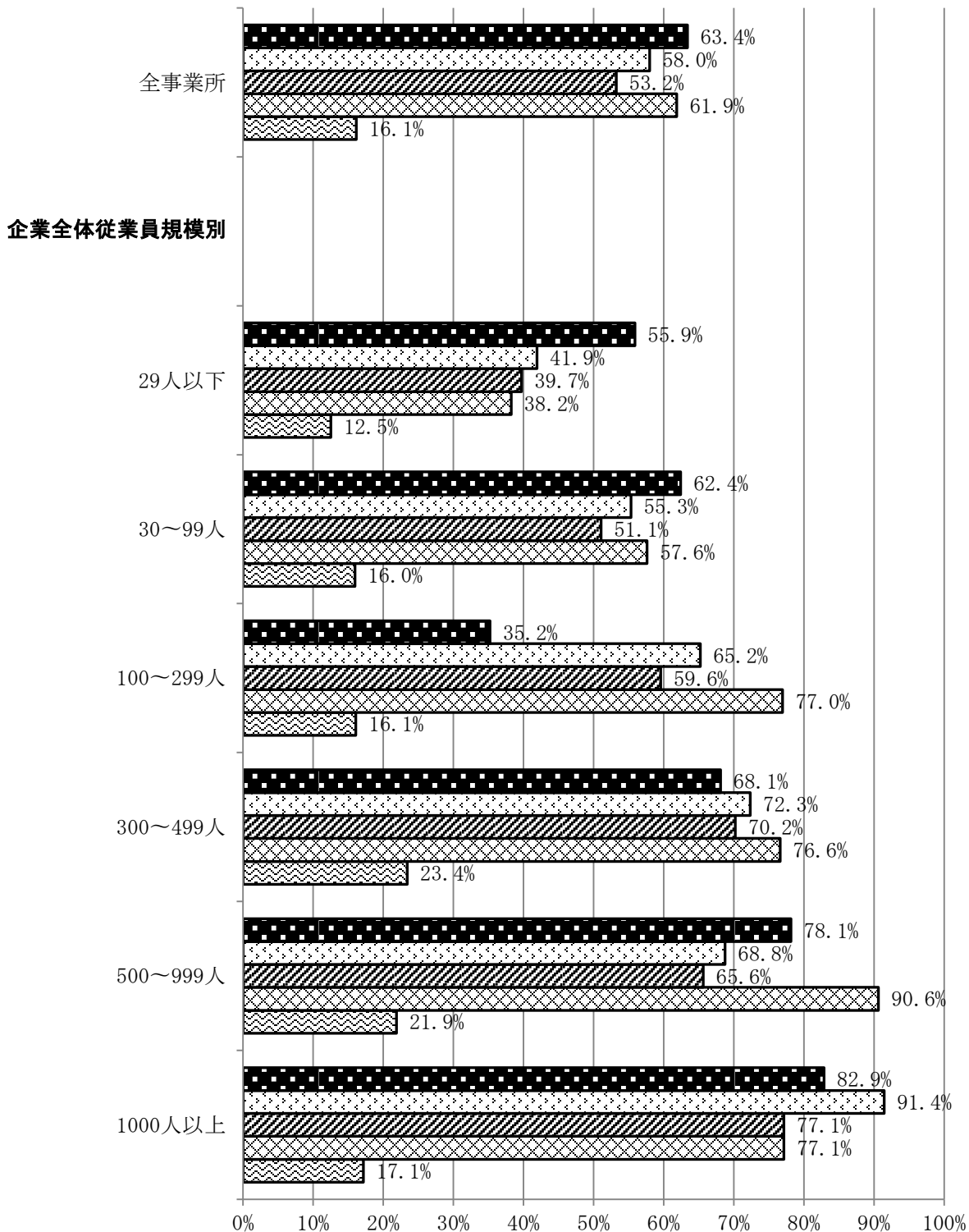


※ () 内の数字は有効回答数

図表 5-3-2:ワーク・ライフ・バランス実現のための取組の実施率 (企業全体従業員規模別) <設問22>

標本数=1,054

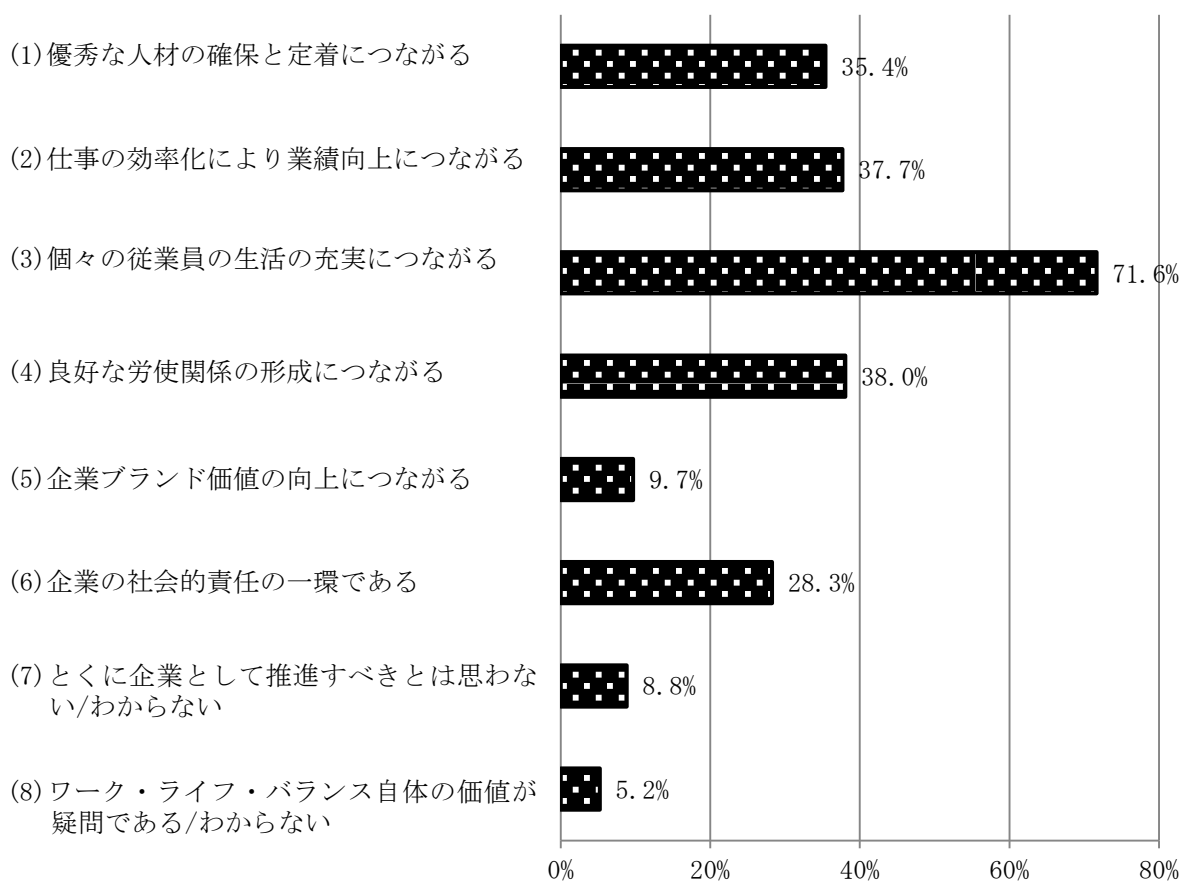
- (1) 定時退社の推奨
- ▣ (2) 時間外労働削減のための対策
- ▤ (3) 有給休暇取得の奨励
- ▥ (4) 半日単位での有給休暇取得が可能
- ▦ (5) 時間単位での有給休暇取得が可能



5-4 ワーク・ライフ・バランス推進の受け止め方について

「ワーク・ライフ・バランス」の推進は、企業にとってどのような意味があるかと聞いたところ、「個々の従業員の生活の充実につながる」という回答が7割以上の事業所からあり、最も多かった。その他では「良好な労使関係の形成につながる」(38%)、「仕事の効率化により業績向上につながる」(38%)、「優秀な人材の確保と定着につながる」(35%)など、企業側のメリットとなる選択肢について、4割弱の回答があった。(図表 5-4-1)

図表 5-4-1: ワーク・ライフ・バランス推進の受け止め方 (複数回答) <設問23> 標本数=1,054



図表 5-4-2: ワーク・ライフ・バランス推進の受け止め方 (複数回答) (企業全体規模別) <設問23>

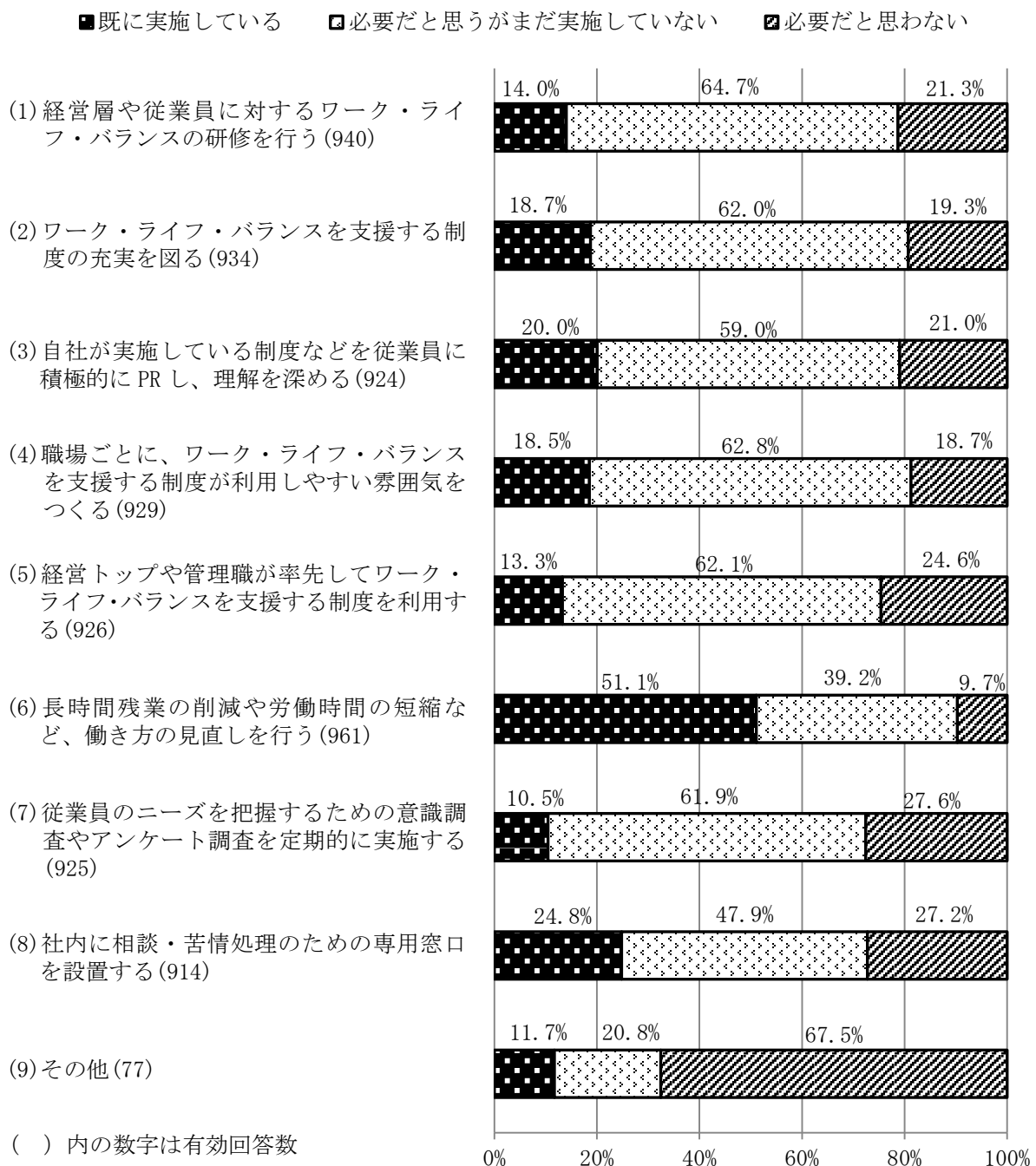
	標本数	(1) 優秀な人材の確保と定着につながる	(2) 仕事の効率化により業績向上につながる	(3) 個々の従業員の生活の充実に繋がる	(4) 良好な労使関係の形成につながる	(5) 企業ブランド価値の向上につながる	(6) 企業の社会的責任の一環である	(7) とくに企業として推進すべきとは思わない／わからない	(8) ワーク・ライフ・バランス自体の価値が疑問である／わからない
全事業所	1,054	35.4%	37.7%	71.6%	38.0%	9.7%	28.3%	8.8%	5.2%
企業全体従業員規模別									
29人以下	136	25.7%	32.4%	55.1%	23.5%	7.4%	20.6%	16.9%	10.3%
30～99人	564	34.4%	34.9%	69.1%	39.9%	8.3%	27.1%	9.8%	4.6%
100～299人	230	39.6%	37.0%	82.6%	41.3%	9.1%	33.5%	5.2%	5.2%
300～499人	47	48.9%	59.6%	89.4%	48.9%	14.9%	36.2%	2.1%	4.3%
500～999人	32	40.6%	59.4%	71.9%	46.9%	21.9%	31.3%	0.0%	0.0%
1,000人以上	35	42.9%	57.1%	85.7%	25.7%	25.7%	31.4%	5.7%	2.9%

5-5 ワーク・ライフ・バランス実現のために必要なこと及びその実施状況について

各項目とも、7～8割の事業所が「必要だと思う」（「既に実施している」と「必要だと思うがまだ実施していない」の合計）と回答している。しかし「既に実施している」との回答は全体的に低くなっている。その中で、「長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直しを行う」については実施率が5割を超えており、次いで「社内に相談・苦情処理のための専用窓口を設置する」が25%となっているが、そのほかの実施率は20%以下となっている。（図表 5-5-1）

企業の規模別にみると、従業員数が多い企業においては、比較的实施率が高くなる傾向がある。（図表 5-5-2）

図表 5-5-1: ワーク・ライフ・バランス実現に必要なこと及び実施状況 <設問24>



図表 5-5-2: ワーク・ライフ・バランス実現に必要なことの実施率(企業全体従業員規模別) <設問24>

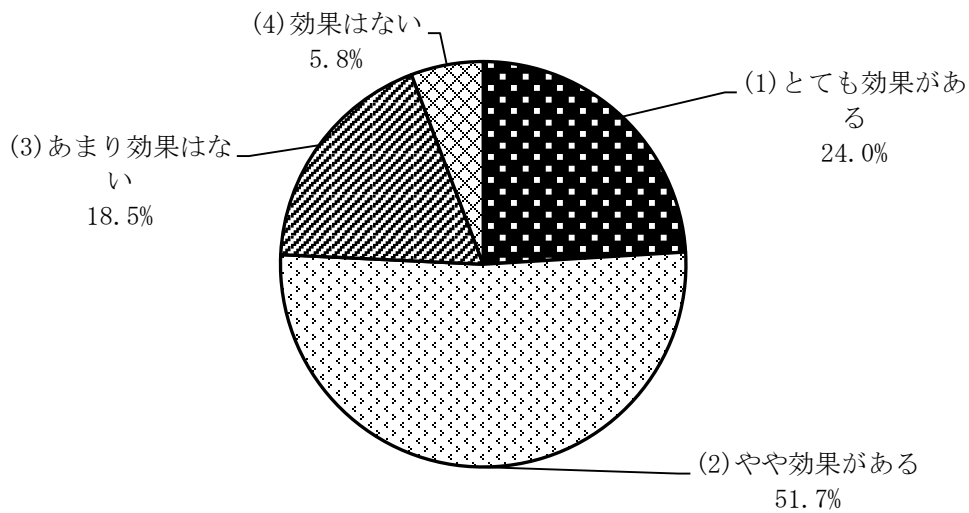
	標本数	(1)経営層や従業員に対するワーク・ライフ・バランスの啓発・研修を行う	(2)ワーク・ライフ・バランスを支援する制度の充実を図る	(3)自社が実施している制度などを従業員に積極的にコミニケーションし、理解を深める	(4)職場ごとに、ワーク・ライフ・バランスを支援する制度が利用しやすい雰囲気を作成する	(5)経営トップや管理職が率先してワーク・ライフ・バランスを支援する制度を利用する	(6)長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直しを行う	(7)従業員のニーズを把握するための意識調査やアンケート調査を定期的に実施する	(8)社内に相談・苦情処理のための専用窓口を設置する	(9)その他
全事業所	1,054	14.0%	18.7%	20.0%	18.5%	13.3%	51.1%	10.5%	24.8%	11.7%
企業全体従業員規模別										
29人以下	136	7.4%	8.8%	10.3%	8.8%	4.4%	27.9%	5.9%	13.2%	0.0%
30~99人	564	9.2%	13.3%	14.2%	15.1%	12.6%	44.1%	6.9%	17.9%	1.1%
100~299人	230	16.5%	18.7%	21.7%	19.6%	10.4%	58.3%	10.0%	23.9%	1.3%
300~499人	47	34.0%	40.4%	38.3%	29.8%	21.3%	61.7%	25.5%	48.9%	0.0%
500~999人	32	15.6%	34.4%	31.3%	18.8%	15.6%	46.9%	21.9%	43.8%	0.0%
1,000人以上	35	31.4%	42.9%	37.1%	28.6%	20.0%	68.6%	22.9%	40.0%	0.0%

5-6 ワーク・ライフ・バランス取組の効果について

この質問は、5-2とともに、今回はじめてのものである。「ワーク・ライフ・バランスの取組が、優秀な人材の確保・定着、企業の将来的な成長・発展に効果があるか」という質問に対して、「効果がある」「とても効果がある」「やや効果がある」の合計は76%となった。(図表 5-6-1)

5-4で、「ワーク・ライフ・バランスの意味」について個別に聞いた設問とは異なり、ここでは総合的な聞き方をしたが、回答の結果をみる「ワーク・ライフ・バランス」の取組は企業にとって効果がある、意味がある、と認識している事業所が非常に多い。

図表 5-6-1:ワーク・ライフ・バランスの取組の効果 <設問25> 有効回答数=990

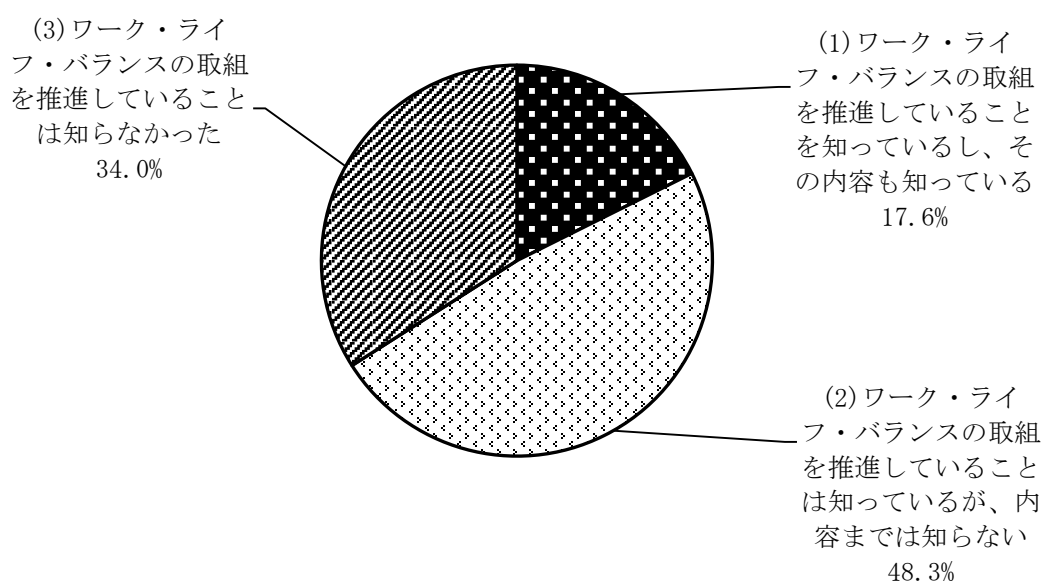


第6章 行政に期待すること

6-1 行政のワーク・ライフ・バランスに向けた取組の認知度について

行政が「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けた取組を推進していることは、66%の事業所が「知っている」と答えているが、そのうち「その内容も知っている」のは18%である。また、「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けた取組を推進していることを知らない事業所は34%あった。(図表 6-1-1)

図表 6-1-1: 行政のワーク・ライフ・バランスに向けた取組の認知度 <設問26> 有効回答数=1,026

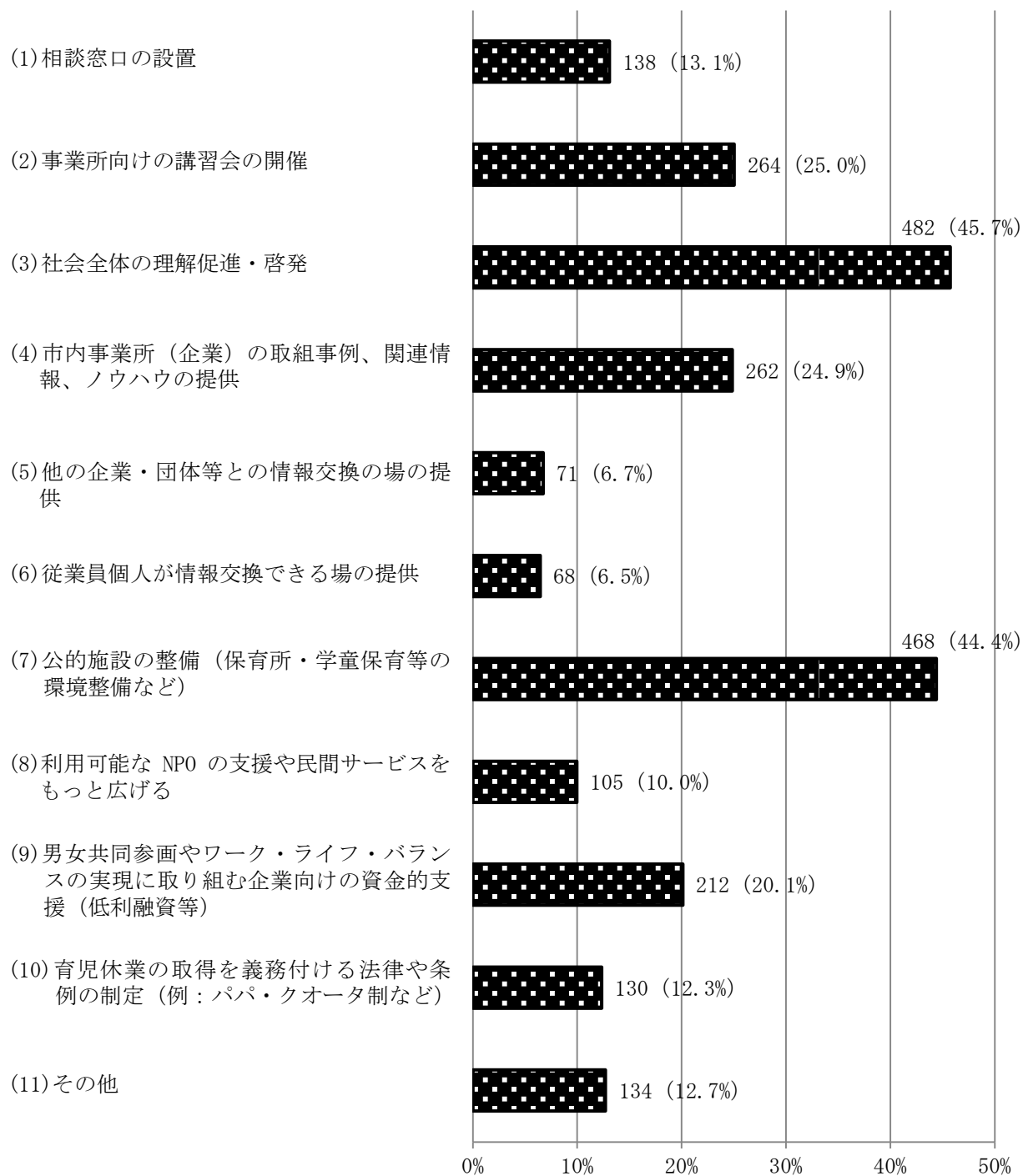


6-2 行政に期待すること

行政に期待することとしては、「社会全体の理解促進・啓発」(46%)、「公的施設の整備(保育所・学童保育等の環境整備など)」(44%)が多く、ほぼ同率だった。次いで多かった回答が「事業所向けの講習会の開催」(25%)、「市内事業所(企業)の取組事例、関連情報、ノウハウの提供」(25%)などで、具体的な取組の参考になる情報を得たいというニーズがあることがうかがえる。(図表 6-2-1)

図表 6-2-1: 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの支援において行政に期待すること（複数回答）

<設問27> 標本数=1,054



図表 6-2-2: 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの支援において行政に期待すること(複数回答)

(企業全体従業員規模別) <設問27>

	標本数	(1) 相談窓口の設置	(2) 事業所向けの講習会の開催	(3) 社会全体の理解促進・啓発	(4) 市内事業所の取組事例、関連情報、ノウハウの提供	(5) 他の企業・団体等との情報交換の場の提供	(6) 従業員個人が情報交換できる場の提供	(7) 公的施設の整備	(8) 利用可能なNPOの支援や民間サービスをもっと広げる	(9) 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業向けの資金的支援	(10) 育児休業の取得を義務付ける法律や条例の制定
全事業所	1,054	13.1%	25.0%	45.7%	24.9%	6.7%	6.5%	44.4%	10.0%	20.1%	12.3%
企業全体従業員規模別											
29人以下	136	15.4%	19.1%	36.8%	15.4%	6.6%	5.1%	33.8%	6.6%	16.9%	12.5%
30~99人	564	14.2%	24.1%	42.2%	24.6%	7.4%	7.6%	42.4%	8.7%	19.7%	10.8%
100~299人	230	11.3%	27.0%	53.5%	27.4%	6.5%	6.1%	50.4%	15.2%	22.6%	13.9%
300~499人	47	8.5%	25.5%	68.1%	27.7%	2.1%	4.3%	63.8%	10.6%	29.8%	14.9%
500~999人	32	6.3%	34.4%	56.3%	34.4%	0.0%	0.0%	43.8%	12.5%	15.6%	28.1%
1,000人以上	35	11.4%	40.0%	45.7%	40.0%	11.4%	5.7%	57.1%	5.7%	17.1%	11.4%

6-3 自由記述欄への主な記入事項

行政に対する意見・要望 (主な意見の抜粋)

●子育て中の親が働きやすい環境づくり 2件

- ・ 保育園だけでなく、給食提供、15歳までの医療費助成、学生の資金援助、はまっ子、学童の充実等が必要。
- ・ 保育所の数だけでなく質の向上。学童保育の存続。

●介護離職者をださない制度づくり 1件

- ・ 子育てだけでなく、今後は介護離職者をださないような制度がより重要。

●企業への金銭的な支援 9件

- ・ 中小企業等に対して助成金や評価などでやる気にさせることが重要。
- ・ 低利融資ではなく、補助金新設等がより効果的。
- ・ 中小企業両立支援助成金(代替要員確保コース)の助成額を大幅に引き上げてほしい。
- ・ 法人税などの優遇措置を。

●社会保障制度の構築 6件

- ・短時間労働でも社会保障制度に加入できるよう、社会保障の充実が必要。
- ・労働条件が整っている職場では規制緩和するなど、柔軟な働き方ができるような法整備をしてほしい。
- ・仕事と生活の調和という理想はわかるが、各部署が勝手に動いていて見かけ倒し。税制や年金制度、扶養手当なども含めたシステムを改善してほしい。

●経済の向上を求める意見 1件

●先進事例の紹介（海外での具体的な事例）を希望する意見 1件

●啓発を求める意見 2件

- ・ワーク・ライフ・バランスの言葉を知っている中小企業の経営者は少ない。もっとPRが必要
- ・企業向けの啓発だけでなく、労働者に対しても生活と仕事の両方をバランス良く取り組むように、両立支援制度を利用する際の心構えや周囲への気配りなどの啓発を行ってほしい。

●行政主導のより積極的な取組を求める意見 3件

- ・無作為に選んだ企業の実態を調べ、一定の値を継続している場合は行政が指導するということが可能なら是非してほしい。啓発だけでなく一步踏み込んで進めてほしい。
- ・行政で何を決めても現場までは届かないので、現場の人たちに直接会って指導してほしい。

●企業それぞれの実態を考えて欲しい 4件

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進は業種によって可能、不可能がある。画一的でなく、業種の特徴を活かした実施が望まれる。
- ・小さな会社には十分なフォローをしていただく仕組みがなければワーク・ライフ・バランスの実現は無理。
- ・特殊な業態のため、卸業全体のワーク・ライフ・バランスを考える場を設けていただきたい。

●行政のやるべき仕事ではない／必要以上の制度は不要 2件

男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進に肯定的な意見

●職場に応じたいろいろな考え方 6件

- ・社内に周知活動をしているが、残業時間の削減、休暇取得につながらない。基本給が安く残業代を含めて生活給となっている面もある。生産性を向上させて時短に結びつけたい。
- ・競争社会にあって難しい問題もあるが、まずは経営者の意識改革が必要。職員の大半は家庭の主婦。ワーク・ライフ・バランスは必須条件として認識している。(保育園)
- ・高齢者が多くなる中、一人一人が健康に注意して、それなりの仕事があればよしとし、無理はしないよう指導している。それだけで幸福だと思うように話している。
- ・小さな職場なので、家庭的で、誰でもどこでも相談に応じ、双方がいい所に答えを見いだしている。少人数だからできる事だと思う。
- ・社員がお互いに協力する前提条件を共通認識としておくことが必要。負担が多くなる社員には、それなりの待遇が必要であること、自由に労働時間を設定するために、休日、深夜などの割増

賃金の廃止または柔軟な運用をすること。

- ・女性スタッフが主だが、これからは男性も子育てに大いに参加して女性が働きやすい世の中になるとよい。

●女性等が多い職場で柔軟な働き方をしている 7件

- ・大半が女性の職場。勤務内容、時間など助け合っている。育児をしながら勤務している者もいる。季節に応じた休みも配慮している。
- ・子育て経験済みの母親・定年退職後の男性の人生経験を活かしながら、中学生教育に関心を持つ人材で成り立っている。(塾)
- ・経営者2名以外は全員パートタイマー。子育てから少しずつ手が離れてできた時間を利用して働ける職場。みな、PTAや子ども会の役員をしたり勤務日以外は趣味を楽しんだりしている。
- ・20年前に主婦が集まり、家事の空き時間を利用して起業して以来、ワーク・ライフ・バランスを実践してきた。(介護事業所)
- ・我が社は女性が多く男性は少ない。女性が仕事の主な部分をまかされている。正社員ではなくパートが多いのも即戦力になる。
- ・当店は、人数は少ないが、勤務年数(特に女性)が長く、互いに話し合い、休みの取得など、円滑に実施されている。
- ・教育、福祉介護等は、女性の方が男性より需要がある仕事。女性が管理職になるのも当たり前だが、一般社会の方がついてこられていない。

●その他 1件

- ・神奈川県子ども子育て支援推進事業者の認証を取得した。

男女共同参画やワーク・ライフ・バランス推進に向けた課題(会社の業績・規模)

●収入の確保が先決 7件

- ・この業種(小規模タクシー会社)ではゆとりある生活とはかけ離れている。業界全体の課題。
- ・中小企業の従業員は第一に収入で次がワーク・ライフ・バランスだが、第一の収入が不十分。
- ・ワーク・ライフ・バランスを実施すれば会社が潰れる。
- ・営業不振で今後どうなるかわからないという不安。
- ・現状の経営環境を考えると推進は難しい。

●企業の負担が大きい 4件

- ・理想を描くのはたやすいが、実際に行っていると様々な問題が生じる。実施するのも、問題が生じた時に解決するのも企業。
- ・大手企業では可能かもしれないが、中小企業では個別対応しかできない。
- ・経営が苦しく定員ぎりぎりまで運営しているので、実施したら経営に支障をきたす。(幼稚園)
- ・労働者の理解に苦慮している。人件費のコストが高く事業所の維持すら困難になりつつある。幅広い雇用を促進するとともに、事業所経営への負担軽減の必要性を痛感。(医療関係)

男女共同参画やワーク・ライフ・バランス推進に向けた課題（その他）

- 休業制度は、中小企業にとっては人材不足で代替がきかない 11件
 - ・同じ実力をもった人を、その期間だけ採用することは、コスト面からもできない。
 - ・仕事と生活の調和が大切なことはわかっているが、中小企業には現実的に無理。従業員を休ませたら代替要員を確保しにくい。
 - ・中小企業は大企業と違い人材に余裕がない。経営に困っている中小企業の立場も考えて進めるべき。
- 人材確保に苦慮 4件
 - ・福祉事業所は、変則勤務や給与手当金が低く人材確保に苦慮している。収支面でバランスをとると制度充実ができない。
 - ・対人援助の業務はコアタイムに人が必要。代替要員の確保が難しく人件費の見直しが必要。
 - ・介護施設等では人材不足によりそこまでやる余裕がない。資金（補助金）などがないと厳しい。
 - ・当事業所のように夜の宿直を抱える仕事には、ワーク・ライフ・バランスは難しい。人材確保にも困難をきたしており、悪循環を繰り返している。
- 業態により実施が困難 1件
 - ・マンション管理の会社。相手（マンション管理組合）との契約で作業等の時間が指定されており、契約の完全履行にはワーク・ライフ・バランスはなじまない。今後理解が進み、勤務の多様な時間等を考慮した契約がされることを期待する。
- 子育てとの両立は難しい 4件
 - ・女性の多い職場で女性に対する差別意識は低い。しかしトップレベルの管理職の女性は未婚であり、能力的に優れていても子育てとの両立は難しく、パート勤務に移行せざるを得ない。画一的な政策より個人に柔軟に対応するのが重要。

ワーク・ライフ・バランスに関するその他の意見

- ワーク・ライフ・バランスを日本語にしてほしい 1件
- 保育士の課題 2件
 - ・保育士については、ワーク・ライフ・バランスをとれるような体制補助（配置基準）がないと難しい。
- ワーク・ライフ・バランスが甘えにつながらないようにすべき 5件
 - ・偏った対策にならないよう注意して欲しい。ワーク・ライフ・バランス＝甘えにならないように。
 - ・ワーク・ライフ・バランスは自分の仕事をきちんとこなしてからの話。
 - ・労働の目的とそれに対する対価（給与）とのバランスを教えることが最も重要。
 - ・阻害することがあってはならないが、制度に充実や支援といった取組みが強調されると、それを曲解して甘えた意識が広がるようでは本末転倒。
 - ・人材不足の業界では、この手の取組は困難。意識の高い人とそうでない人に、制度を一律に案内、利用させるのはどうか。採用の問題とは思いますが区別が必要。

- 仕事の充実が先決 1件
 - ・まずは好きな仕事に楽しんで取り組める事。少しでも経験を積ませ、自信をつけて、生活設計をさせる。そこに各制度が初めて生きてくると思う。
- 母親と子どもの触れ合いが重要 1件
 - ・3～4歳までは、母親が5時頃までには終わられる働き方が望ましい。
- 大企業が率先して 1件
 - ・大企業から率先して実行してほしい。大会社が変わらない限り難しい。制度の問題ではない。

このアンケートへの回答にあたり

- 既に男女が対等な職場である 1件
 - ・資格を有する仕事で、男女の差別はない。一般会社のようにピラミッド型の組織ではない。
- 女性が多い職場 1件
 - ・医療機関であり基本的に女性が多く、男女共同参画は意識していない。
- 男性ばかりの職場、男性が中心の職場。 3件
 - ・男性が中心の職場であり、仕事の内容として男女対等にはいかない。
- 当該事業所の就労形態により、アンケート回答に不向きである 7件
 - ・派遣、請負の短期雇用者が多く正社員が少ないため、回答できる項目が少ない。
 - ・大半がパート。希望に応じた勤務時間、日数で対応している。
 - ・各自が独立している（個人事業主、外注等による）ため回答に不向き。
 - ・ワーカーズコレクティブという働き方であり、全員が女性のため参考になるかどうか。
 - ・宗教法人は信者のボランティアの働きによっているため、労働者とは異なる。
 - ・旅客運送業（タクシー）の性格上、このような回答になった（無回答、実施しない等が多い）。
- 小規模な飲食店で、質問のような内容を必要としていない 1件
- 調査方法について 3件
 - ・同様の調査がほかにもあった。費用と、回答する側の負担が二重にかかるため一本化してほしい。
 - ・こういう調査はホームページ上などオープンな場で任意の実施してほしい。

第4部 総括

1 事業所における男女共同参画の現状

事業所を対象とした横浜市の男女共同参画に関する調査は、平成22年度以来3年ぶりの実施となった。

事業所における男女共同参画の現状は、前回調査と比べると全体としての傾向は大きくは変わらないと言えるが、細かく見ると、今回の調査では特に次のような特徴が見受けられた。

第一の特徴として、雇用や女性管理職の実態について、全従業員数に占める女性の割合が増えたこと、女性管理職の割合が着実に増えていることが挙げられる。特に、女性取締役がいる事業所の割合は、中小事業所の方が大きくなっている。これは、大規模事業所に比べ、中小事業所がより厳しい経営環境にあるため、より柔軟、かつ機動的な経営を行う必要があり、男女を問わず優秀な人材を登用する必要があると思われるほか、女性が自ら起業し、代表に就任するケースも含まれていることも割合を上げている一因と推測される。一方で正社員比率は低下しており、より安い賃金で雇用調整が容易であるパート、アルバイトなどの非正規社員が増加している。なお、正社員比率は、男女ともに低下しており、企業を取り巻く厳しい社会経済情勢の中で雇用環境が変化していることを反映していると思われる。

第二の特徴として、女性の能力を活用するための取組、セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントに関する防止策や対応策の実施率については、いずれも前回調査に比べて低下している。特に、セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメント防止のための取組実施率は、「すでに何らかの取り組みを実施している」と回答した事業所の割合が、前回の調査に比し、2割減少している。反対に、「とりたてて必要性は感じていない」という回答が約1～2割増加した。これらの理由を明らかにするには、企業へのヒアリングなど、更なる調査が必要だが、事業所に、体制的、経済的な余裕がなくなっているためという見方もあり得る。

2 今後の課題

前回調査では、女性の登用や働きやすい職場づくりのための制度の整備は一定程度進んでいるとの評価のもとに、今後は制度運用の工夫と利用を促進する風土づくりの二つを課題としてあげていた。

しかし、今回の調査では、ハラスメント防止のための取組実施率などが大きく低下しており、事業所における各種制度の整備が本当に進んでいるのか、という疑問を呈する結果となった。中小企業だけでなく、大企業に対する啓発や制度整備の支援は、引き続き大きな課題であると言える。

また、制度があっても十分に利用されない実態があるのは、前回調査と同様である。その理由としては、制度が従業員にとって使いやすいものになっていないこと、利用を促進する風土が醸成されていないことがある。

制度が使いやすいものになっていない理由としては、企業側の意識として、本当に必要と感じていないため、使いやすいものにしようという取組をしていない場合と、使いやすいものにしたいが、どのようにしたら良いかわからないという場合があると考えられる。これに対しては、行政としては、経営者や管理職に対してワーク・ライフ・バランスのメリットを周知し意識を変え、使いやすいものにするための仕組みや工夫の事例、ノウハウを提供することが課題である。ワーク・ライフ・バランスの推進は、従業員のための福利厚生だけではなく、企業の経営戦略として有用であることを広く啓発することが重要である。また、制度の利用を促進する社内風土の改善には、管理職や同僚の意識の問題、当事者の意欲や意識の問題と、両面があり、事業所内及び個人の意識を変えていくための取組が課題である。

3 これからの方向性

(1) ワーク・ライフ・バランスは経営戦略

法人企業統計（平成24年）によれば、日本にある企業の約99%が中小企業であり、中小企業でのワーク・ライフ・バランスに向けた取組の広がりや、市域全体での普及へと繋がると言える。今回調査では、制度自体が十分整備されていない側面が依然としてあると考えられることから、ワーク・ライフ・バランスの必要性や制度を運用するためのマネジメントのノウハウを周知する必要がある。具体的には、これを推進することによる企業にとってのメリット、特に超高齢社会という今後の社会構造に照らし、企業の生き残り戦略、経営戦略として、重要であることを分かりやすく示すとともに、具体的な実施方法や、多様な働き方の従業員をマネジメントする方法などについて、成功事例や手法についてのノウハウを、講習会や事例集などによって情報提供していくのも一つの手段と言える。また、ワーク・ライフ・バランスの推進は、例えば女性の育児と仕事の両立ということだけでなく、フルタイムとは残業が当然という考え方を改め、企業全体が効率よく合理的な仕事の仕方をするためのルール作りにつながることであり、また多様な働き方の中でもキャリア形成が可能になる仕組みを考えることでもある。これによって、育児中の女性だけでなく、介護や仕事以外のことをしたい男性でも、高齢者でも、多様な人材を活かすことになる。

(2) 男性の意識啓発

今回の調査では、男性の育児休業の割合が増え、期間が長期化しており、社会全体の意識が変わりつつあることがうかがえるが、まだまだ夫婦間での役割分担として育児や介護、家事は女性が行うものという考え方が主流である。ワーク・ライフ・バランスの推進は、子育てをする女性のみを対象としたものではない。日本における男性の長時間労働は、「男性の長時間労働が当たり前」という性別による役割分業の意識の表れと捉えられており、ワーク・ライフ・バランスの推進は、このような課題への対策にもなりうる。また、家庭では、育児休業や介護休業の制度を活用しつつ、夫婦で共に責任分担していくことやお互いの仕事の仕方について理解をし合うことが重要である。

4 おわりに

前回調査から今回調査までの間に、東日本大震災の発生や団塊の世代の退職など、社会全体に大きな変化が起きた。

2012年時点での60～64歳の有業者数は612万人おり、同年の全有業者が6,442万1千人であることを考慮すると労働力人口の減少に大きな影響を与える。『平成25年度版高齢者白書』によれば、75歳以上の要介護認定数は、65歳から75歳未満の7倍となっている。既に、平成24年には、239万9千人の雇用者が介護をしており、過去5年間に48万7千人が介護、看護のために離職している（平成24年「就業構造基本調査」）。今後は、現役として働く世代で親の介護に従事する者がますます増加すると予想される。

さらに、2013年に安倍内閣が発表した成長戦略の一つとして、女性の活躍促進が掲げられ、国を挙げての女性支援が進められている。労働力人口が減少する中で、女性の社会進出が政策として掲げられるようになった。平成23年の「社会生活基本調査」によれば、夫が有業で妻が無業の世帯と共働き世帯とを比べると、一日のうち男性の家事関連時間は、前者は46分、後者は39分とほとんど違いがない。女性の社会進出を進める一方で、男性の家事・育児への参画が進まないのでは、女性の負担が重くなる一方であり、女性の社会進出支援と男性の家事・育児への参画を推進することは両輪であると言える。企業でのワーク・ライフ・バランスの推進は、従業員のための福利厚生という位置づけではなく、経営戦略として介護や自己の能力開発など、男性を含めたあらゆる年代に関係するものとして推進することが重要である。

第5部 調査票及び単純集計結果

※ 本調査において配布した調査票に、単純集計結果の値を数字で書き加えた。○をつける設問の場合は、各項目への回答割合を示し、実数を記入する設問の場合は積算した数字を示した。

◎平成25年度 男女共同参画に関する事業所調査◎ ご協力のお願い

平素から、横浜市政にご理解とご協力をいただきましてありがとうございます。

さて、男女共同参画社会基本法では、男女が互いに人権を尊重し、社会の対等な構成員として、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を形成していくことが、21世紀の最重要課題だと記されています。

昨年来、経済界においては女性の活躍推進に向けた「行動宣言」が示され、我が国の成長戦略においても、「女性の活躍」が3つの柱の1つに位置づけられるなど、今、女性の活躍を推進することは、今後の日本社会の活力には欠かせないものとして捉えられています。

この調査は、横浜市所在の事業所における男女が働きやすい職場づくりとワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組についておうかがいし、横浜市の男女共同参画施策をさらに進めるために実施するものです。

今回、総務省・経済産業省「平成24年経済センサス-活動調査」をもとに、無作為に抽出した市内事業所に回答をお願いしています。調査の結果は、すべて数字を用いて統計的に処理をした上で分析し、3月頃に公表の予定です。事業所のお名前や回答が公開されることや、他の目的に使用することは決してありません。

ご多忙とは存じますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成25年10月

横浜市

～ご記入上のお願い～

- ご回答は、貴事業所の総務、人事などご担当の方にご記入をお願い致します。
- 本店、支店など複数の事業所がある企業の方は、企業全体ではなく、貴事業所のことでお答えください（ただし、Q1、Q2のみ企業全体のことをうかがっております）。
- ご回答は質問文に従って、あてはまるものに○をつけてください。又、「その他」に○がついた場合は（ ）の中にその内容を具体的にご記入ください。
- ご記入頂きました調査票は、記入漏れ等をご確認の上、同封の返送用封筒にて、11月8日（金）までにご投函願います。
- この調査は横浜市市民局男女共同参画推進課が有限会社悦計画室に委託して行います。調査に関するお問合せ等は有限会社悦計画室までお願いいたします。

（調査企画）横浜市 市民局 男女共同参画推進課

〒231-0017 横浜市中区港町1-1

TEL：(045) 671-2035 FAX：(045) 663-3431 担当：小林

（調査委託機関：お問い合わせ先）有限会社悦計画室

〒231-0007 横浜市中区弁天通6-85 宇徳ビル403号室

TEL：(045) 681-3877 FAX：(045) 663-9273 担当：桜井

恐縮ですが、ご回答に対する問い合わせをする場合のためのご連絡先をご記入ください。

I 貴事業所の概要についてお聞きします。

Q 1 貴社（本社、支店、営業所なども合計した企業全体）の産業分類は次のどれに該当しますか。
あてはまる番号に○をつけてください。（各項目回答事業所数の全事業所に占める割合）

標本数=1,054

- | | |
|------------------------|------------------------------|
| (1) 8.1% 建設業 | (9) 2.2% 学術研究、専門・技術サービス業 |
| (2) 15.0% 製造業 | (10) 2.9% 宿泊業、飲食サービス業 |
| (3) 0.8% 電気・ガス・熱供給・水道業 | (11) 1.7% 生活関連サービス業、娯楽業 |
| (4) 4.2% 情報通信業 | (12) 6.4% 教育、学習支援業 |
| (5) 7.7% 運輸業、郵便業 | (13) 21.1% 医療、福祉 |
| (6) 10.6% 卸売業・小売業 | (14) 0.2% 複合サービス事業 |
| (7) 0.9% 金融業・保険業 | (15) 18.2% サービス業（他に分類されないもの） |
| (8) 1.5% 不動産業、物品賃貸業 | 1.1% 無回答 |

Q 2 貴社（本社、支店、営業所なども合計した企業全体）の従業員規模は、次のどれに該当しますか。
あてはまる番号に○をつけてください。（平成 25 年 9 月 1 日現在）（各項目回答事業所数の全事業所に占める割合）

標本数=1,054

- | | |
|---------------------|--------------------|
| (1) 12.9% 29 人以下 | (4) 4.5% 300～499 人 |
| (2) 53.5% 30～99 人 | (5) 3.0% 500～999 人 |
| (3) 21.8% 100～299 人 | (6) 3.3% 1,000 人以上 |
| | 0.9% 無回答 |

Q 3 貴事業所の従業員数を雇用形態別に記入してください。（平成 25 年 9 月 1 日現在） (人)

	常用従業員				派遣労働者
	正社員	パート タイマー	その他の 非正社員		
男性	59,761	44,780	8,821	4,934	2,122
女性	44,454	17,906	21,637	4,841	1,698
男女計	104,196	61,898	30,406	9,674	3,767

* 従業員とは、常用従業員と派遣労働者を指します。

常用従業員	期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者及び臨時又は日雇い労働者で、前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
正社員	常用従業員のうち、特に雇用期間を定めていなく、かつ下記のパートタイマー以外の者
パートタイマー	正社員より1週間の所定労働時間が短い者。雇用期間の定めの有無は問わない
その他の非正社員	上記以外
派遣労働者	労働者派遣法に基づく派遣元事業所から派遣された者

Ⅱ 貴事業所における女性の雇用管理の状況についてお聞きします。

Q 4 貴事業所における管理職の男女別人数を記入してください。(平成 25 年 9 月 1 日現在)

(人)

管理職の区分	男性	女性
(1) 取締役クラス	2,207	500
(2) 部長クラス	2,827	336
(3) 課長クラス	4,925	712
(4) 係長・主任クラス	7,067	2,053

Q 5 女性管理職の数が少ないとすれば、それはどのような理由からですか。(1)から(4)までの役職区分ごとに、それぞれ最もあてはまる欄に1つずつ○をつけてください。(職位別各項目回答比率)

(%)

	必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない	将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための在職年数を満たしている女性はいない	勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する	時間外労働が多い、又は深夜業がある	体力を要する仕事で女性には無理である	出張、全国転勤がある	家庭の事情があるので責任ある仕事に就けられない	女性本人が希望しない	顧客が女性を嫌がる	周囲の従業員が女性管理職を希望しない	その他(具体的に)	既に女性管理職が十分在職している
(1) 取締役クラス (801)	44.3	10.2	8.0	0.7	1.1	0.0	2.1	6.1	0.0	0.5	11.4	15.5
(2) 部長クラス (792)	39.9	16.3	9.3	1.8	1.8	0.6	3.7	5.8	0.0	0.8	10.2	9.8
(3) 課長クラス (775)	29.4	18.6	10.5	2.2	2.5	0.4	4.3	6.5	0.0	0.8	10.8	14.2
(4) 係長・主任 クラス (772)	20.7	17.4	8.5	2.2	3.0	0.8	4.3	8.9	0.0	0.6	10.5	23.1

※ () 内の数字は有効回答数

Q 6 女性を活用することについて、メリットと思われるものは何ですか。あてはまる番号に 2つ ま で○をつけてください。 (各項目回答事業所数の全事業所数に占める割合)

標本数=1,054

- (1) 34.3% 人的資源の有効活用ができる
- (2) 9.0% 企業のイメージアップにつながる
- (3) 23.1% 多様な視点を企業が持つことで多方面からのニーズに応えられる
- (4) 6.2% 男性の意識が変わり、女性を対等な存在としてみるようになる
- (5) 13.9% 職場風土の改善で組織が活性化される
- (6) 8.9% 少子高齢化社会をふまえて労働力の確保ができる
- (7) 47.4% 女性だから活用しているわけではなく、男女が対等な職場である
- (8) 7.5% その他 (具体的に:)
- (9) 10.4% 特にない 4.4% 無回答

Q 7 女性を活用するためにどのような取組を行っていますか、又は実施予定ですか。

(1)から(8)までの各取組について、あてはまる欄にそれぞれ1つずつ○をつけてください。

(項目別回答構成比)

※ () 内の数字は有効回答数 (%)

	実施している		実施していない	
	効果が上が っている	効果は 不明/ない	今後 実施予定	実施予定 なし
(1) 女性の活用に関する担当者・責任者の選任等、企業内の体制を整備する (936)	17.3	8.1	14.2	60.4
(2) 女性がいまいか又は少ない職務・役職について、女性を積極的に採用・登用する (915)	15.2	11.4	20.3	53.1
(3) 人事異動によって女性にさまざまな職種を経験させる (919)	13.6	8.1	17.6	60.7
(4) 女性がいまいか又は少ない職務・役職に女性が従事するための、教育訓練を積極的に実施する (912)	11.7	5.6	18.0	64.7
(5) 明確な人事考課基準に沿って、性別にとらわれない人事考課を行う (936)	31.2	26.5	18.2	24.1
(6) ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) のための制度を整備し、活用を促進する (938)	23.2	12.8	24.3	39.7
(7) 男性社員及び男性管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を行う (917)	9.6	7.7	20.4	62.3
(8) 女性に対するメンター制度を導入する (903)	3.1	2.5	14.7	79.6

Q 8 女性を活用する上で、どのような問題がありますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。(各項目回答事業所数の全事業所に占める割合)

標本数=1,054

- (1) 31.0% 女性の勤続年数が平均的に短い
- (2) 51.4% 家庭責任を考慮する必要がある
- (3) 11.6% 一般的に女性は職業意識が低い
- (4) 3.7% 顧客や取引先を含め、社会一般に職業人としての女性への信頼度が低い
- (5) 6.5% 中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である
- (6) 32.3% 時間外労働、深夜労働をさせにくい
- (7) 5.8% 女性のための就業環境の整備にコストがかかる
- (8) 10.6% 重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある
- (9) 1.2% 女性の活用を推進する方法がわからない
- (10) 4.9% その他(具体的に：)
- (11) 19.8% 特になし

3.8% 無回答

Ⅲ 貴事業所におけるハラスメントの防止についてお聞きします。

Q 9 貴事業所では女性に対するセクシュアル・ハラスメントに関する取組を行っていますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。(回答構成比)

有効回答数=845

- (1) 38.3% 防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している
 (2) 4.9% 防止策や対応策等、何らかの取組を今後実施予定
 (3) 14.4% 必要性は感じているが、取組は進んでいない
 (4) 42.4% とりたてて必要性は感じていない
- 【Q10 へお進みください。】
 → 【Q11 へお進みください。】

Q10 どのような取組を行っていますか、あるいは予定ですか。(1)から(8)までの各取組について、あてはまる欄にそれぞれ1つずつ○をつけてください。(項目別回答構成比)

(%)

	実施している	実施していない	
		今後実施予定	実施予定なし
(1) 相談・苦情に対処するための窓口(担当)を設ける(497)	76.9	12.1	11.1
(2) 就業規則などでセクシュアル・ハラスメント防止についての方針を明確にする(502)	75.3	14.1	10.6
(3) 社内で実態把握のための調査を実施する(476)	23.3	26.5	50.2
(4) セクシュアル・ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する(484)	34.1	26.0	39.9
(5) 社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高める(476)	28.4	22.7	48.9
(6) セクシュアル・ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する(479)	31.5	25.1	43.4
(7) 事案発生後の対応をあらかじめ定めておく(479)	42.0	30.5	27.6
(8) その他(具体的:) (59)	25.4	5.1	69.5

※ () 内の数字は有効回答数

Q11 貴事業所ではパワー・ハラスメント（職務上の地位を利用したいじめや嫌がらせ）に関する取組を行っていますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。（回答構成比）

有効回答数=844

- (1) 27.3% 防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している
 - (2) 6.2% 防止策や対応策等、何らかの取組を今後実施予定
 - (3) 25.6% 必要性は感じているが、取組は進んでいない
 - (4) 41.0% とりたてて必要性は感じていない
- 【Q12 へお進みください。】
- 【Q13 へお進みください。】

Q12 どのような取組を行っていますか、あるいは予定ですか。(1)から(7)までの各取組について、あてはまる欄にそれぞれ1つずつ○をつけてください。（項目別回答構成比） (%)

	実施している	実施していない	
		今後実施予定	実施予定なし
(1) 相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設ける(407)	72.0	17.2	10.8
(2) 就業規則などでパワー・ハラスメント防止についての方針を明確にする(401)	59.1	23.4	17.5
(3) 社内で実態把握のための調査を実施する(389)	25.2	29.8	45.0
(4) 管理職向けにパワー・ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している(392)	32.9	31.1	36.0
(5) パワー・ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する(386)	24.6	31.6	43.8
(6) 事案発生後の対応をあらかじめ定めておく(384)	38.3	33.1	28.6
(7) その他（具体的に：) (53)	30.2	5.7	64.2

※ ()内の数字は有効回答数

Q13 貴事業所において、職場でのハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。（各項目回答事業所数の全事業所数に占める割合）

標本数=1,054

- (1) 31.3% 当事者のプライバシーの保持が難しい
- (2) 25.1% 加害者の可能性のある者にハラスメントの問題を理解させるのが難しい
- (3) 20.6% 相談対応のスキルが十分でなく、対応が難しい
- (4) 12.0% 被害者が精神的ダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない
- (5) 41.3% 当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい
- (6) 14.4% 相談を受けた後、対処するため社内で調整するのが難しい
- (7) 6.1% 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない
- (8) 2.6% その他（具体的に：)
- (9) 23.2% 特になし

9.3% 無回答

IV 貴事業所における働き方の多様性についてお聞きします。

Q14 貴事業所では個人の希望に応じた柔軟な働き方ができる制度の整備に取り組んでいますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。(回答構成比)

有効回答数=889

- | | | | |
|-----------|---------------------------|---|-----------------|
| (1) 66.6% | 育児・介護休業等、すでに何らかの制度を整備している | → | 【Q15 へお進みください。】 |
| (2) 2.8% | 育児・介護休業等、何らかの制度を今後整備予定 | | |
| (3) 11.9% | 必要性は感じているが、取組は進んでいない | → | 【Q19 へお進みください。】 |
| (4) 18.7% | とりたてて必要性は感じていない | | |

Q15 どのような制度を整備していますか、又は、整備予定ですか。(1)から(6)までの各取組について、あてはまる欄にそれぞれ1つずつ○をつけてください。「制度がある」に○をつけた場合は、現在の制度利用者数を記入してください。

		制度がある		制度がない		
		利用実績がある(人)		導入予定	検討中	導入予定なし
		男性従業員	女性従業員			
(1) 育児休業制度	596	※ 次のQ16-1でお答えください。		10	23	23
(2) 介護休業制度	538			16	32	32
(3) 短時間勤務制度	451	28	272	14	54	117
(4) 在宅就業制度	41	8	9	4	47	427
(5) フレックスタイム制度	129	2,761	636	13	65	326
(6) その他()	14	76	20	1	3	58

【Q15で育児休業制度・介護休業制度があると回答した場合にお聞きします。】

Q16-1 貴事業所で、次のそれぞれの項目について、該当する人数を記入してください。

		男性(人)		女性(人)
育児	平成24年4月1日から平成25年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員	926	平成24年4月1日から平成25年3月31日までに出産した女性従業員	736
	うち 育児休業を取得した男性従業員	39	うち 育児休業を取得した女性従業員	706
介護	平成24年4月1日から平成25年3月31日までに介護休業を取得した男性従業員	22	平成24年4月1日から平成25年3月31日までに介護休業を取得した女性従業員	63

Q16 - 2 育児休業を取得した男性従業員がいる場合、取得期間別にその人数を記入してください。

(人)

(1) 2週間未満	23
(2) 2週間～1か月未満	8
(3) 1か月～3か月未満	13
(4) 3か月～6か月未満	6
(5) 6か月以上	8

【Q15で育児休業制度・介護休業制度があると回答した場合にお聞きします。】

Q17 休業中の労働者の代替要員をどのように確保しましたか。あてはまる欄すべてに○をつけてください。(有効回答数に占める各項目回答割合) (%)

	育児休業 (559)	介護休業 (234)
(1) 期間雇用者(契約社員・パート・アルバイト等)を雇用、 又は派遣労働者を利用	45.1	24.8
(2) 配置転換で代替	27.9	18.8
(3) 部署内でやりくり	64.4	71.4
(4) その他(具体的に：)	8.4	17.1

※ () 内の数字は有効回答数

【Q15で制度があるに○をつけた項目についてお答えください。】

Q18 柔軟な働き方ができる制度を導入・実施したことによってどのような効果がありましたか。(1)から(5)までの各項目について、それぞれあてはまる欄に○をつけてください。(項目別回答構成比) (%)

	大きな効果があった	ある程度効果があった	どちらともいえない	効果は少なかった	効果はなかった
育児休業制度					
(1) 女性従業員の定着率が向上した (607)	17.0	32.1	42.3	1.6	6.9
(2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (579)	5.4	19.0	63.4	2.9	9.3
(3) 事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(仕事の進め方の効率化や業務改善等) (574)	2.3	13.2	67.1	6.6	10.8
(4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (597)	5.4	28.5	55.1	4.4	6.7
(5) 経営にとって効果があった(業績向上等) (575)	2.4	8.3	69.6	7.3	12.3
介護休業制度					
(1) 女性従業員の定着率が向上した (466)	3.0	7.3	76.4	1.7	11.6
(2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (465)	1.9	5.2	80.2	1.5	11.2
(3) 事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(仕事の進め方の効率化や業務改善等) (458)	0.7	3.7	82.3	2.0	11.4
(4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (471)	2.1	11.5	73.2	3.4	9.8
(5) 経営にとって効果があった(業績向上等) (459)	0.7	2.4	79.7	3.7	13.5
短時間勤務					
(1) 女性従業員の定着率が向上した (443)	14.7	32.5	46.0	1.1	5.6
(2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (424)	4.5	17.2	69.1	1.9	7.3
(3) 事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(仕事の進め方の効率化や業務改善等) (423)	2.6	14.4	72.3	2.6	8.0
(4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (428)	4.9	22.4	63.1	2.6	7.0
(5) 経営にとって効果があった(業績向上等) (421)	1.9	11.2	71.0	5.5	10.5
在宅勤務制度					
(1) 女性従業員の定着率が向上した (70)	0.0	12.9	67.1	2.9	17.1
(2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (66)	1.5	4.5	75.8	3.0	15.2
(3) 事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(仕事の進め方の効率化や業務改善等) (67)	0.0	4.5	79.1	1.5	14.9
(4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (67)	0.0	4.5	76.1	3.0	16.4
(5) 経営にとって効果があった(業績向上等) (67)	0.0	7.5	74.6	1.5	16.4
フレックスタイム制度					
(1) 女性従業員の定着率が向上した (137)	10.9	15.3	59.1	0.0	14.6
(2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (135)	7.4	14.8	63.7	0.7	13.3
(3) 事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(仕事の進め方の効率化や業務改善等) (137)	6.6	20.4	59.1	1.5	12.4
(4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (132)	3.8	17.4	62.9	3.0	12.9
(5) 経営にとって効果があった(業績向上等) (133)	4.5	16.5	63.9	3.0	12.0
その他の制度					
(1) 女性従業員の定着率が向上した (55)	9.1	5.5	67.3	1.8	16.4
(2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (54)	5.6	3.7	72.2	1.9	16.7
(3) 事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(仕事の進め方の効率化や業務改善等) (54)	3.7	5.6	70.4	3.7	16.7
(4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (54)	5.6	3.7	72.2	1.9	16.7
(5) 経営にとって効果があった(業績向上等) (55)	3.6	3.6	72.7	3.6	16.4

※ () 内の数字は有効回答数

Q19 貴事業所において、個人の希望に応じた柔軟な働き方ができる制度を整備する上で、特に難しいと感じているのはどのようなことですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。(各項目回答事業所数の全事業所数に占める割合)

標本数=1,054

- (1) 48.5% 職場で周りの人の業務量が増える
- (2) 49.2% 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい
- (3) 9.5% 柔軟な働き方の推進について、管理職の理解が不足している
- (4) 15.3% 柔軟な働き方の推進について、周囲の一般従業員の理解が不足している
- (5) 22.3% 制度の導入に伴い、コストが増大する
- (6) 22.5% 現場管理職のマネジメントが難しくなる
- (7) 16.5% 勤怠管理や適切な人事評価が難しい
- (8) 14.4% 収入が減ることなどへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない
- (9) 8.8% 情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい
- (10) 14.2% 導入・実施の効果を企業として数値等で把握しにくい
- (11) 4.0% その他(具体的に: _____)
- (12) 15.2% 特に問題となるものはない

5.0% 無回答

V 貴事業所におけるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組についてお聞きします。

Q20 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。(回答構成比)

有効回答数=1,033

- (1) 38.1% 言葉として聞いたことがある程度
- (2) 47.5% 言葉として聞いたことがあるし、その意味も知っている
- (3) 14.3% これまで耳にしたことがない

Q21 貴事業所では、下記に示すような意味で、社員一人一人の「ワーク・ライフ・バランス」を実現するための取組を推進する必要性を感じていますか。また「ワーク・ライフ・バランス」を目的とした取組を実施していますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。(回答構成比)

有効回答数=1,002

- (1) 28.1% 必要であり、「ワーク・ライフ・バランス」を目的とした取組を実施している
- (2) 65.6% 「ワーク・ライフ・バランス」の実現は必要だと思うが、それを目的とした取組は実施していない
- (3) 6.3% 「ワーク・ライフ・バランス」が必要だとは思わない

「ワーク・ライフ・バランス」とは

年齢や性別にかかわらず、誰もが充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活においても、子育て期、中高年期といった人生の様々な段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることを指します。

Q22 貴事業所において“ワーク・ライフ・バランス”に関する以下の取組を行っていますか。それぞれあてはまる欄に1つずつ○をつけてください。(項目別回答構成比)

(%)

		実施している	実施していない	
			今後実施予定	実施予定なし
長時間労働の抑制	(1) 定時退社の推奨 (973)	68.7	10.9	20.5
	(2) 時間外労働削減のための対策 (951)	64.2	17.8	18.0
年次有給休暇の取得推進	(3) 有給休暇取得の奨励 (973)	57.7	15.8	26.5
	(4) 半日単位での有給休暇取得が可能 (960)	67.9	6.4	25.7
	(5) 時間単位での有給休暇取得が可能 (913)	18.6	9.5	71.9

※ () 内の数字は有効回答数

Q23 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進は、企業にとってどのような意味があると感じていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。（各項目別回答事業所数の全事業所数に占める割合）

標本数=1,054

- (1) 35.4% 優秀な人材の確保と定着につながる
- (2) 37.7% 仕事の効率化により業績向上につながる
- (3) 71.6% 個々の従業員の生活の充実につながる
- (4) 38.0% 良好な労使関係の形成につながる
- (5) 9.7% 企業ブランド価値の向上につながる
- (6) 28.3% 企業の社会的責任の一環である
- (7) 8.8% とくに企業として推進すべきとは思わない／わからない
- (8) 5.2% ワーク・ライフ・バランス自体の価値が疑問である／わからない

4.4% 無回答

Q24 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するために必要だと思うことは何ですか、又、そのような取組を実施していますか。あてはまる欄にそれぞれ1つずつ○をつけてください。（項目別回答構成比）

	必要だと思う		必要だと思わない
	既に実施している	まだ実施していない	
(1) 経営層や従業員に対するワーク・ライフ・バランスの啓発・研修を行う (940)	14.0	64.7	21.3
(2) ワーク・ライフ・バランスを支援する制度の充実を図る (934)	18.7	62.0	19.3
(3) 自社が実施している制度などを従業員に積極的にPRし、理解を深める (924)	20.0	59.0	21.0
(4) 職場ごとに、ワーク・ライフ・バランスを支援する制度が利用しやすい雰囲気を醸成する。(929)	18.5	62.8	18.7
(5) 経営トップや管理職が率先してワーク・ライフ・バランスを支援する制度を利用する (926)	13.3	62.1	24.6
(6) 長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直しを行う (961)	51.1	39.2	9.7
(7) 従業員のニーズを把握するための意識調査やアンケート調査を定期的実施する (925)	10.5	61.9	27.6
(8) 社内に相談・苦情処理のための専用窓口を設置する (914)	24.8	47.9	27.2
(9) その他（具体的に：) (77)	11.7	20.8	67.5

※ () 内の数字は有効回答数

Q25 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の取組が、優秀な人材の確保・定着、企業の将来的な成長・発展に効果があると感じますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。（回答構成比）

有効回答数=990

- (1) 24.0% とても効果がある
- (2) 51.7% やや効果がある
- (3) 18.5% あまり効果はない
- (4) 5.8% 効果はない

VI ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現や男女共同参画社会づくりを推進する上で、行政に期待することについてお聞きします。

Q26 国や県、市では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取組を推進していますが、そのことについてご存じですか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。（回答構成比）

有効回答数=1,026

- (1) 17.6% ワーク・ライフ・バランスの取組を推進していることを知っているし、その内容も知っている
- (2) 48.3% ワーク・ライフ・バランスの取組を推進していることは知っているが、内容までは知らない
- (3) 34.0% ワーク・ライフ・バランスの取組を推進していることは知らなかった

Q27 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの支援において行政に期待することは何ですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。（各項目回答事業所数の全事業所数に占める割合）

標本数=1,054

- (1) 13.1% 相談窓口の設置
- (2) 25.0% 事業所向けの講習会の開催
- (3) 45.7% 社会全体の理解促進・啓発
- (4) 24.9% 市内事業所（企業）の取組事例、関連情報、ノウハウの提供
- (5) 6.7% 他の企業・団体等との情報交換の場の提供
- (6) 6.5% 従業員個人が情報交換できる場の提供
- (7) 44.4% 公的施設の整備（保育所・学童保育等の環境整備など）
- (8) 10.0% 利用可能なNPOの支援や民間サービスをもっと広げる
- (9) 20.1% 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業向けの資金的支援（低利融資等）
- (10) 12.3% 育児休業の取得を義務付ける法律や条例の制定（例：パパ・クォータ制など）
<注釈>パパ・クォータ制（QUOTA=割り当て）とは、ノルウェーが1993年に世界で初めて実施した、育児休業を男性に義務づける制度です。
- (11) 12.7% その他（ワーク・ライフ・バランスの実現や男女共同参画社会づくりを進める上で、ご意見、ご提案などありましたら、自由に記入してください。）

8.0% 無回答

多くの質問にご回答いただきありがとうございました。
同封の返信用封筒にてご返送ください。

平成 25 年度男女共同参画に関する事業所調査
報告書

平成 25 年度

発行／横浜市市民局男女共同参画推進課

〒231-0017 横浜市中区港町 1-1

TEL 045-671-2017 FAX 045-663-3431

協力／（有）悦計画室