

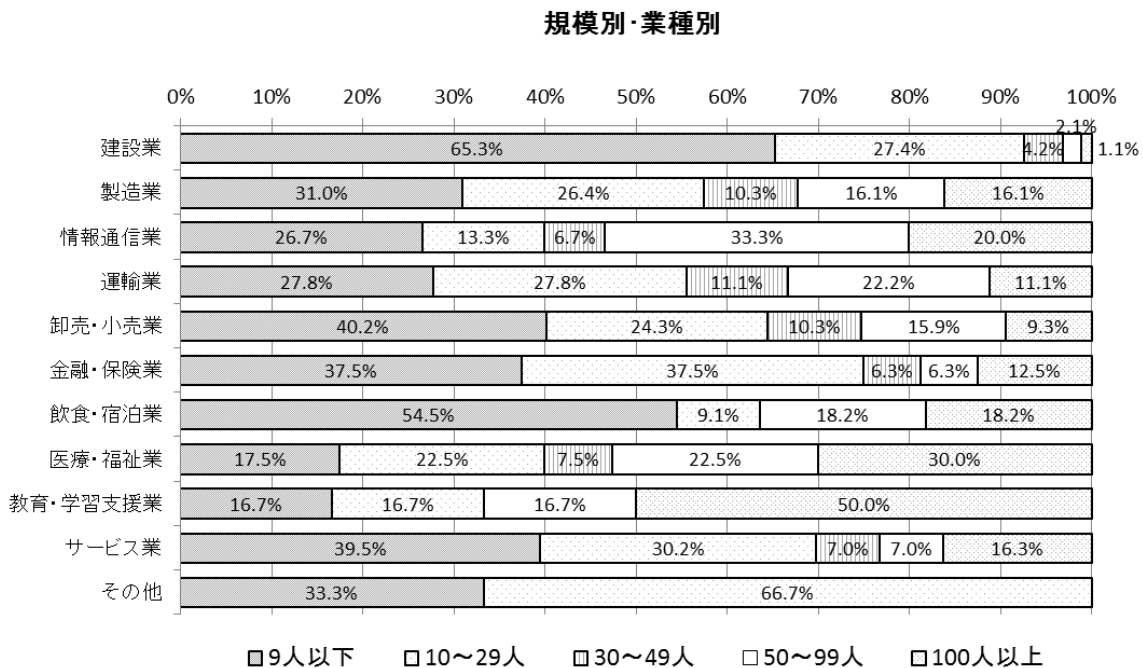
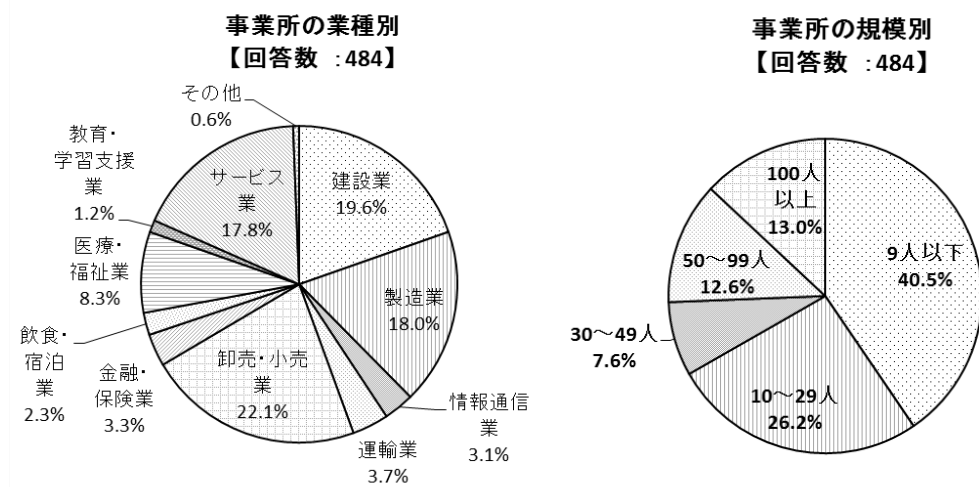
Ⅱ 調査結果

1. 回答事業所の概要について

(1) 事業所の業種別・規模別構成 (別表1)

回答があった事業所の業種分類は、「卸売・小売業」が22.1%で最も多く、以下、建設業19.6%、製造業18.0%と続く。

従業員規模別では、9人以下の事業所が最も多く、業種別でみると、建設業では65.3%、飲食・宿泊業では54.5%を占めている。

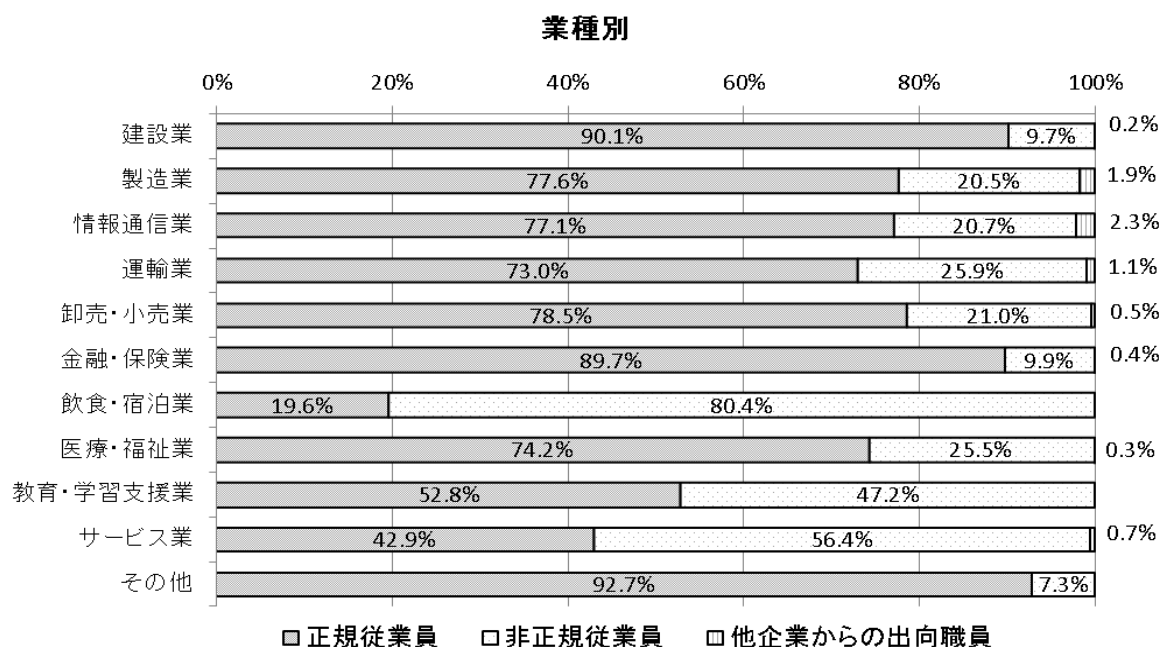
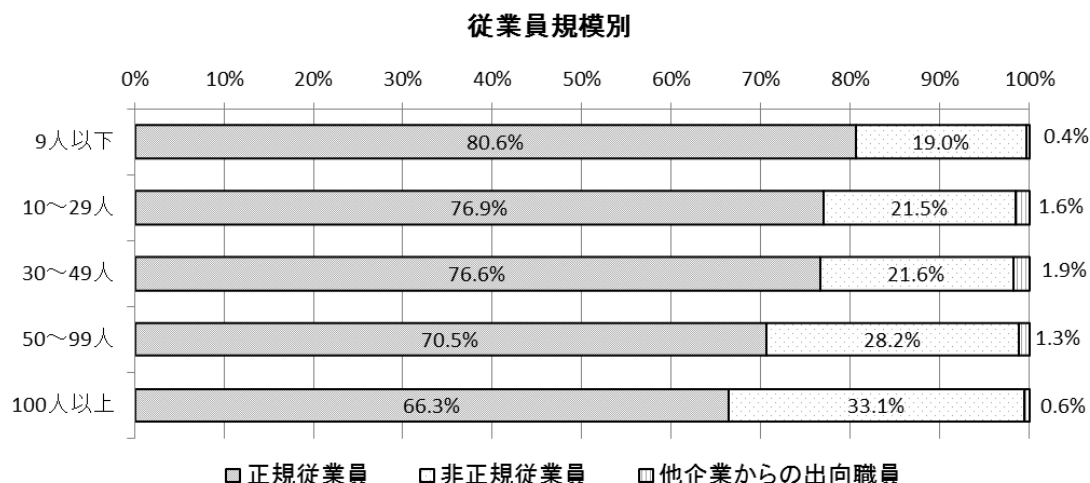


(2) 従業員の雇用形態別構成 (別表2)

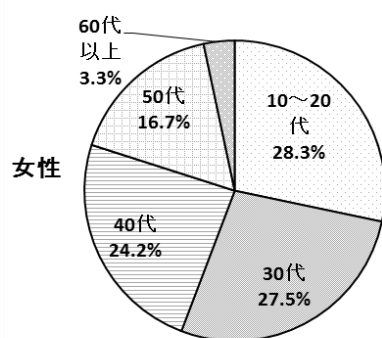
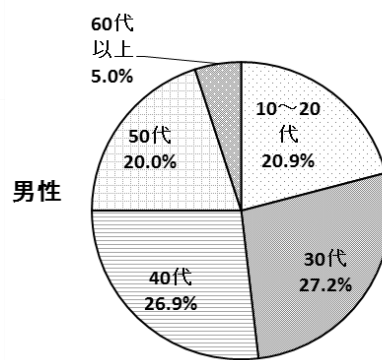
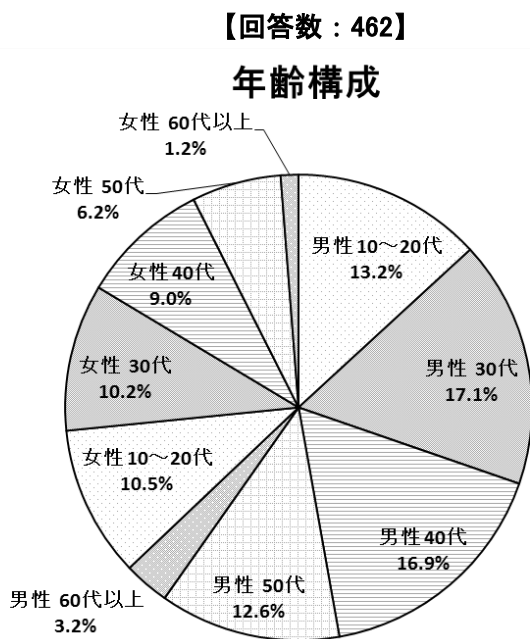
雇用形態別にみると、100人以上の事業所で非正規従業員の占める割合が33.1%であり、従業員規模が大きくなるほど非正規従業員の割合が高くなっている。

業種別では、飲食・宿泊業、サービス業において、非正規従業員の占める割合が高くなっている。

【回答数:484】



(3) 正規従業員の年齢構成 (別表3)

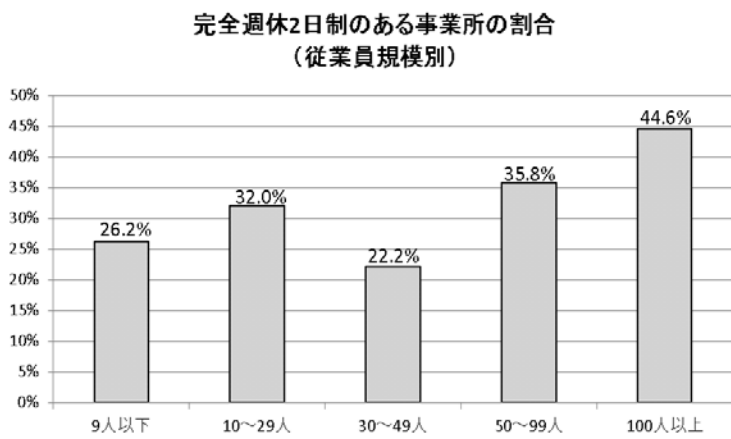
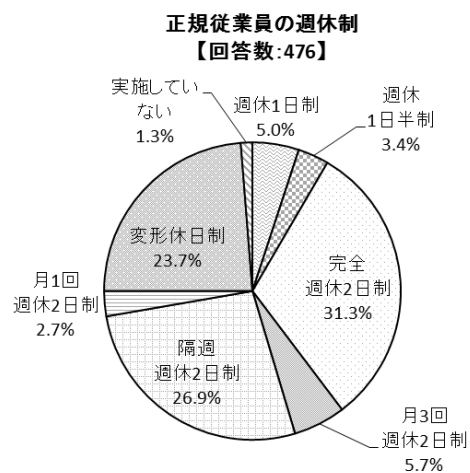


2. 休日・休暇について

(1) 正規従業員の週休制 (別表4)

週休制については、「完全週休2日制」の割合が31.3%と最も高く、次いで「隔週週休2日制」(26.9%)、「変形休日制」(23.7%)となっている。

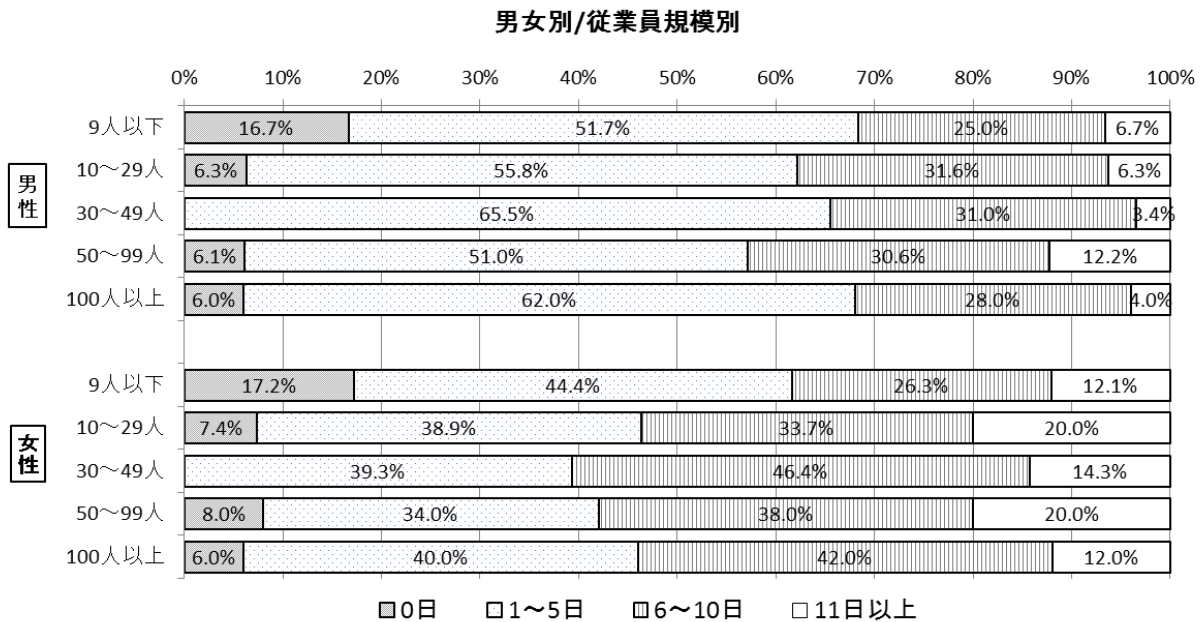
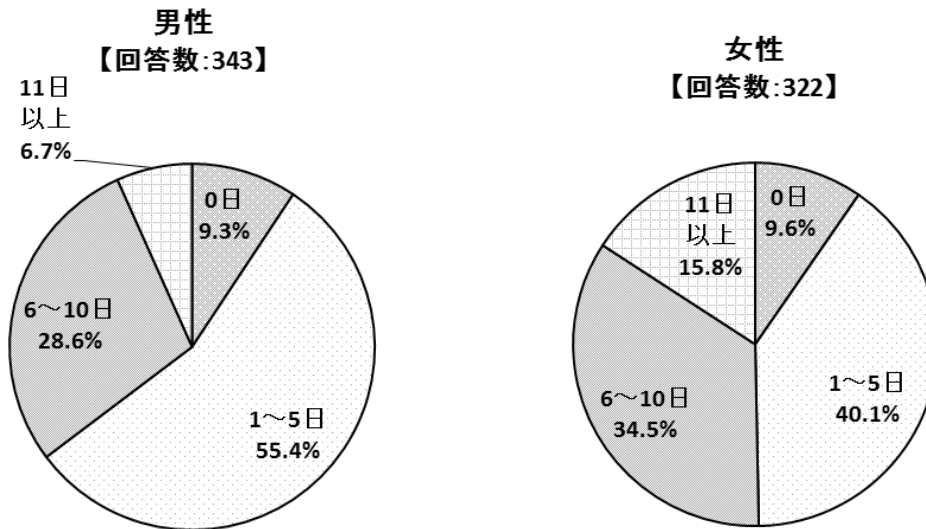
従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど「完全週休2日制」を採用している割合が高くなる傾向にある。



(2) 正規従業員の年次有給休暇取得状況 (別表5)

年次休暇の取得状況は、男性では1～5日が最も多く55.4%を占め、女性では6日以上の取得が50.3%となっている。

従業員規模別にみると、9人以下の事業所で取得0日の割合が高くなっている。

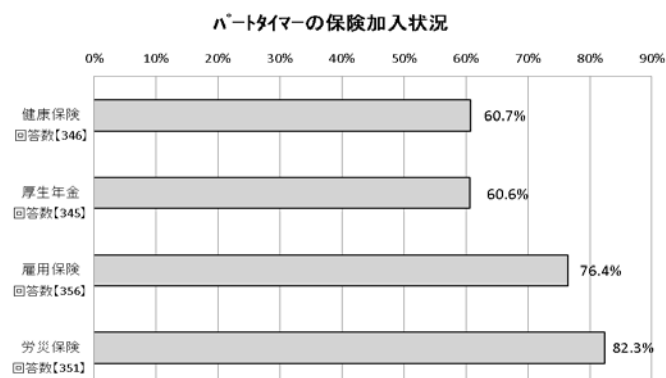


3. 福利厚生について

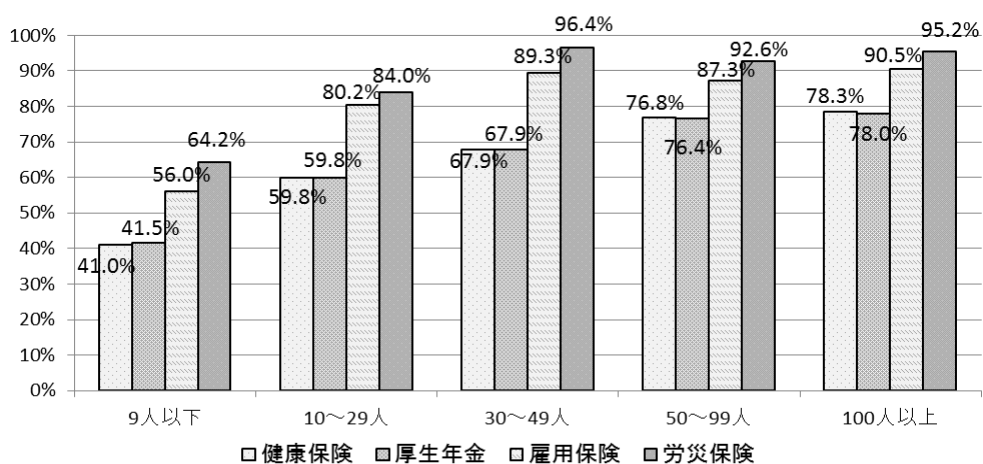
(1) パートタイマーの社会保険加入状況

(別表6)

パートタイマーの社会保険加入状況は、健康保険・厚生年金は約6割、雇用保険・労災保険は約8割の加入となっている。



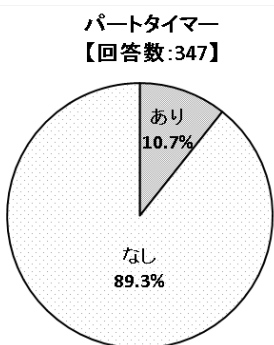
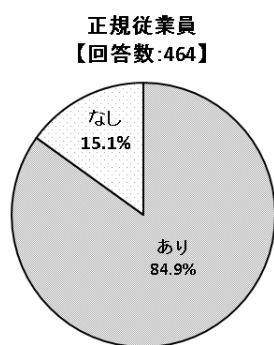
(従業員規模別)



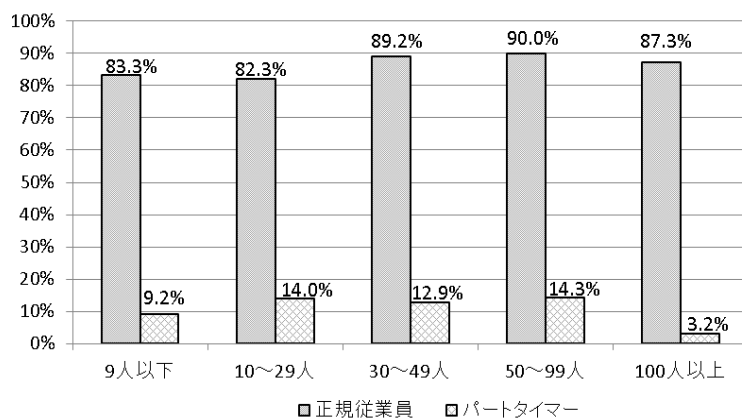
(2) 退職金制度の有無

(別表7)

パートタイマーの退職金制度がある事業所の割合は10.7%となっている。



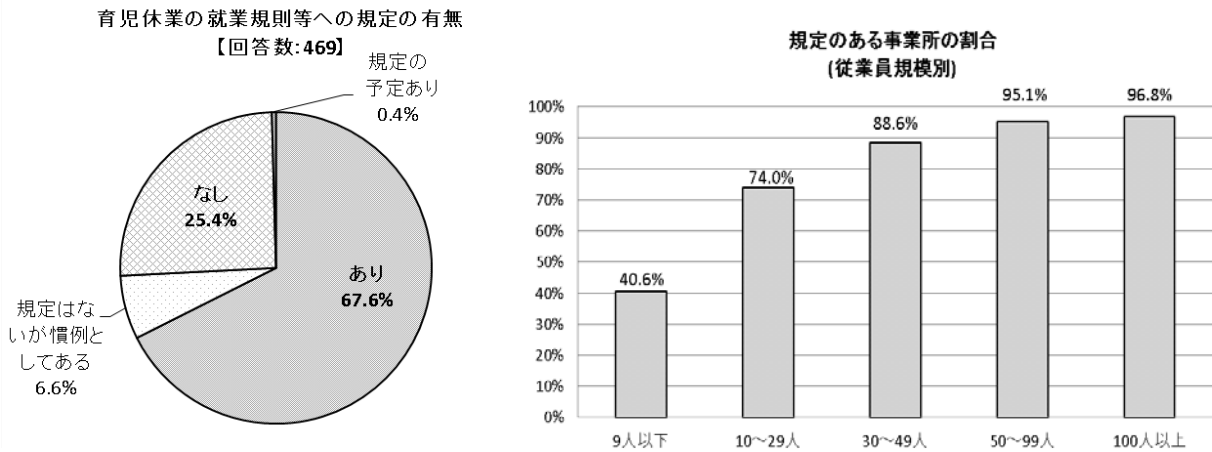
退職金制度がある事業所の割合
(従業員規模別)



4. 育児休業について

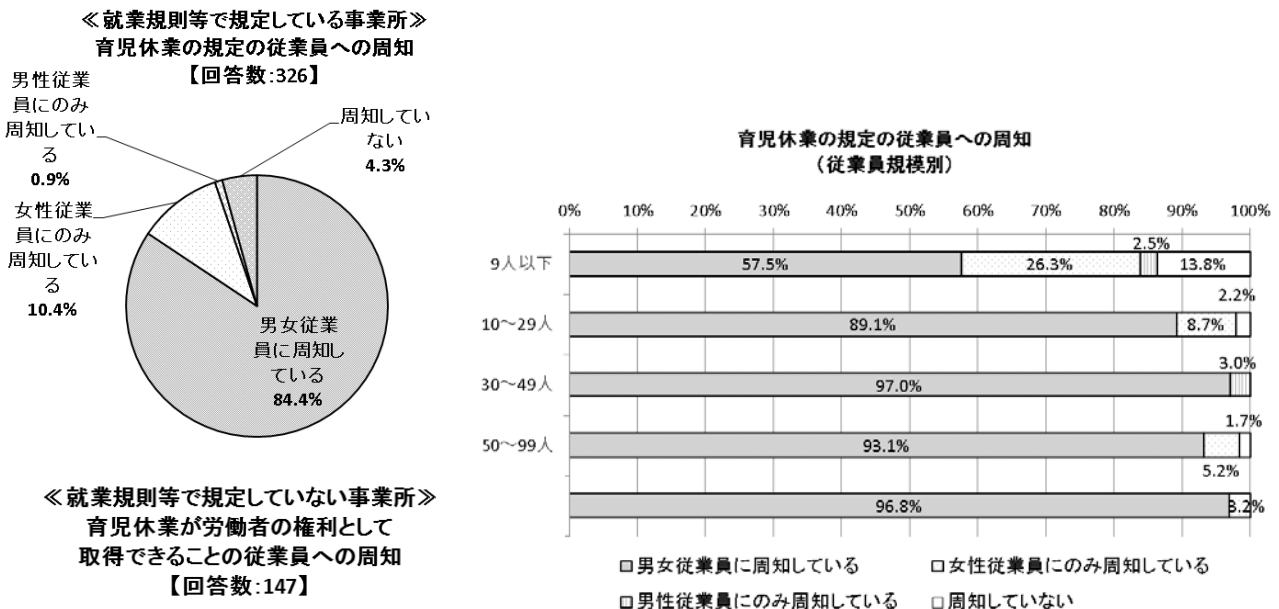
(1) 就業規則等への規定の有無 (別表8)

育児休業については、67.6%が就業規則等で規定している。
従業員規模が大きくなるほど規定している割合が高くなっている。



(2) 育児休業の規定の従業員への周知 (別表9)

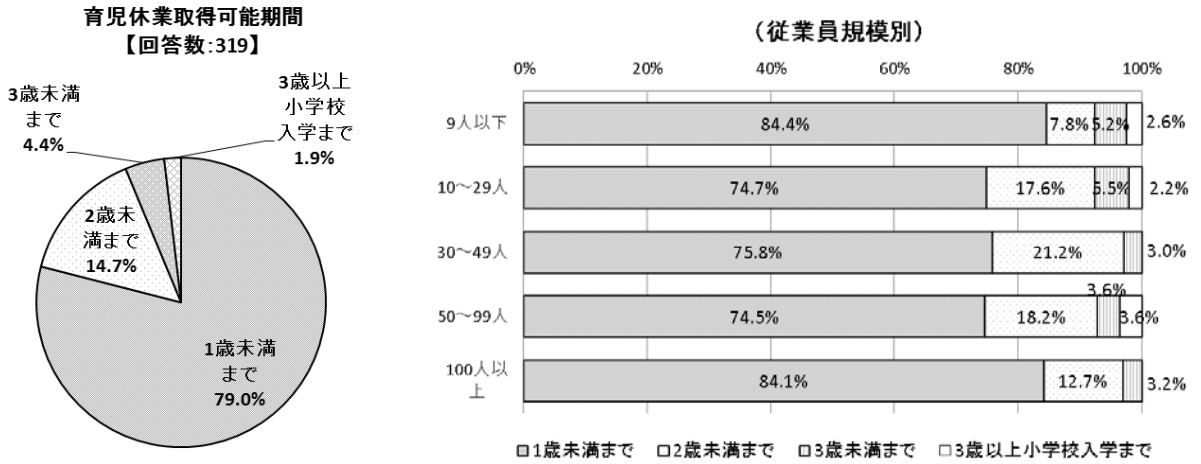
育児休業の規定がある事業所のうち、男女従業員に周知している事業所の割合は84.4%であった。従業員規模別では、10人以上の事業所では男女従業員に周知している割合が高くなっている。
育児休業の規定がない事業所では、育児休業が労働者の権利として取得できることを従業員に周知していない事業所の割合が55.8%となっている。



(3) 育児休業を取得可能な期間 (別表 10)

育児休業取得可能期間は、1歳未満までの割合が79.0%と最も高く、2歳未満までは14.7%となっている。

従業員規模別でみると、すべての規模において7割以上の事業所が、1歳未満までの取得が可能となっている。

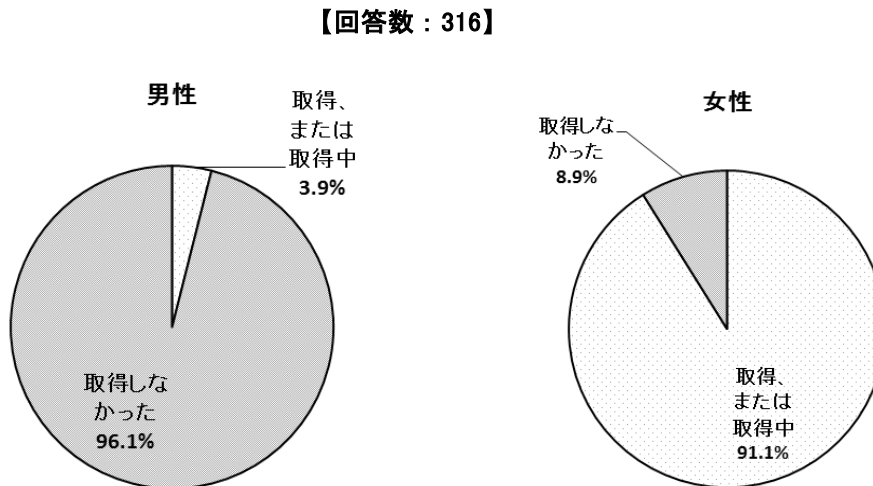


(4) 育児休業利用状況 (男女別・雇用形態別) (別表 11)

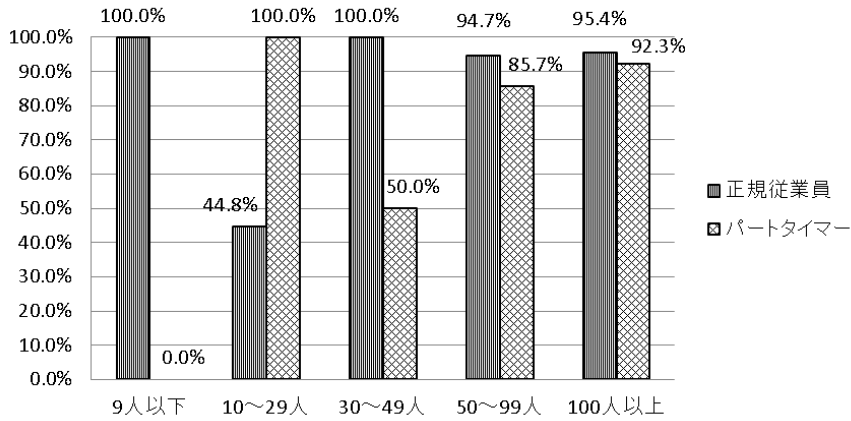
平成 24 年度中に子が誕生した従業員について、女性従業員のうち育児休業を取得した割合は91.1%となっている。

従業員規模別でみると、規模の大きい事業所ではパートの育児休暇取得率が高くなっている。

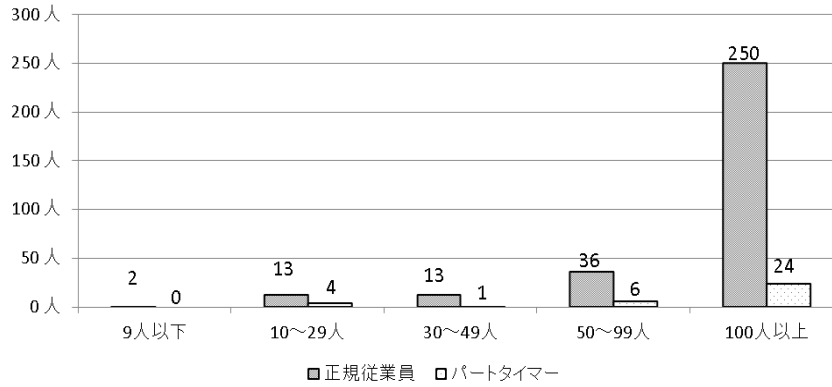
また、24 年度中に子が誕生した男性従業員のうち育児休業を取得した割合は 3.9%となっている。



女性従業員の育児休業取得割合
(従業員規模別)



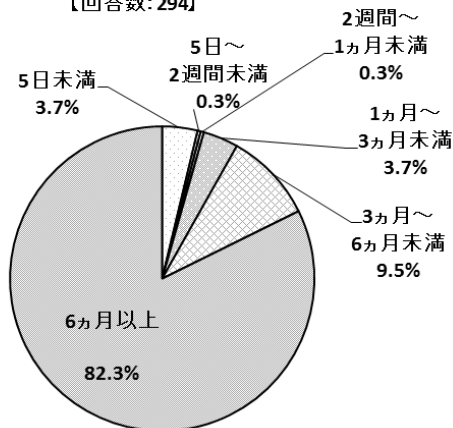
女性従業員の育児休業取得人数(平成24年度)
(従業員規模別)



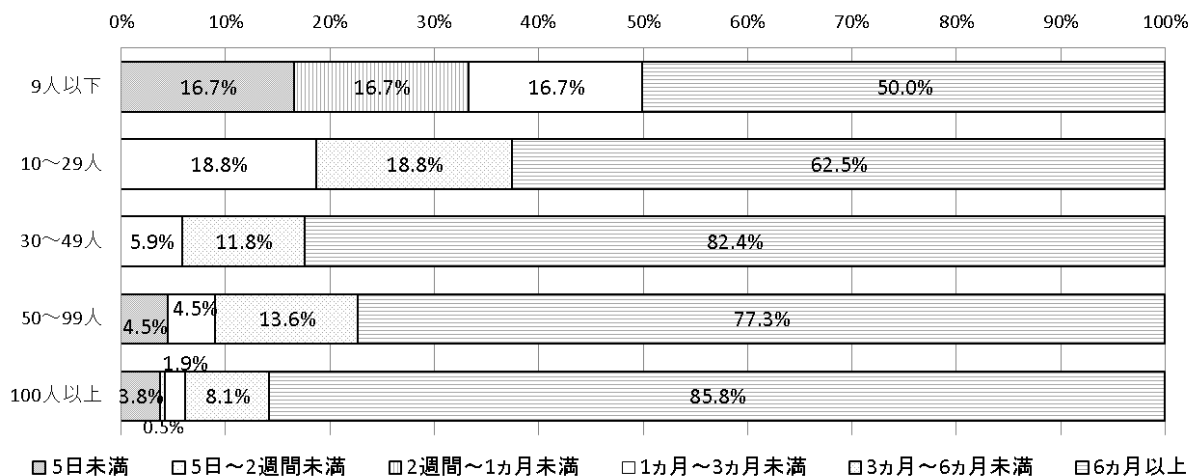
(5) 育児休業利用状況(取得期間別 平成24年度中) (別表12)

平成24年度中に育児休業を終了し復職した者のうち、育児休業取得期間別でみると、6ヶ月以上取得した割合が82.3%で最も高く、次いで3~6ヶ月が9.5%、5日未満3.7%となっている。従業員規模別でみると、従業員規模別が小さくなるほど短期間取得の割合が高くなっている。

育児休業終了者の取得期間
【回答数:294】



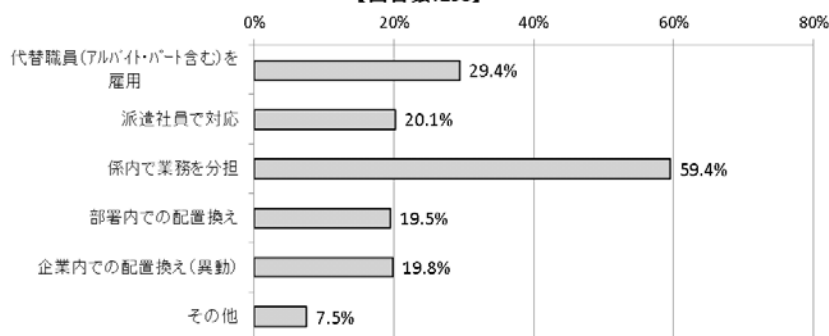
育児休業終了者の取得期間
(従業員規模別)



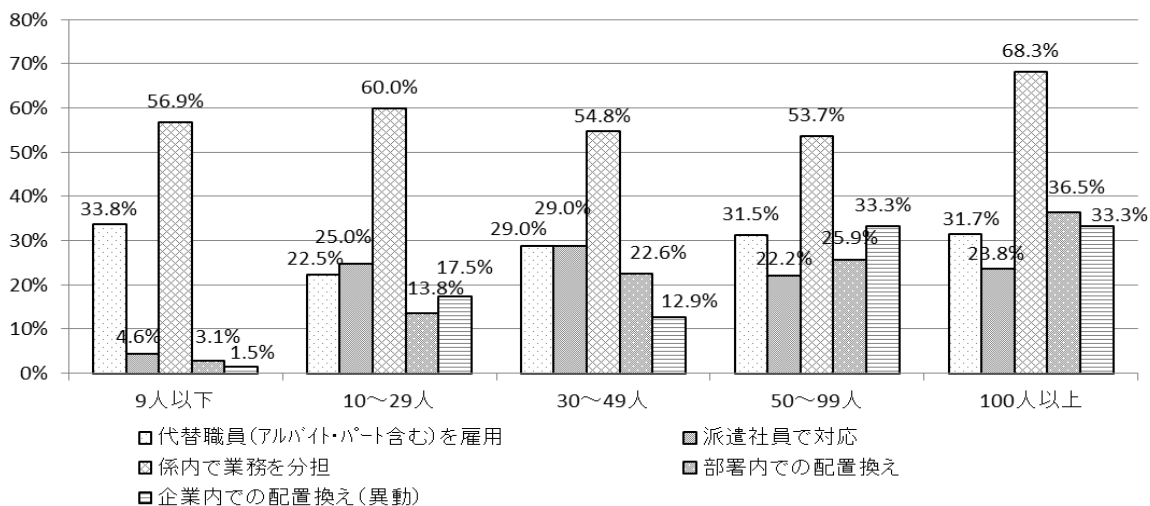
(6) 育児休業取得時の対応 (複数回答) (別表 13)

育児休業取得時の業務の対応方法としては、「係内で業務を分担」の割合が59.4%で最も高く、次いで「代替職員を雇用」(29.4%)、「派遣社員で対応」(20.1%)となっている。

育児休業取得者の業務への対応
【回答数:293】

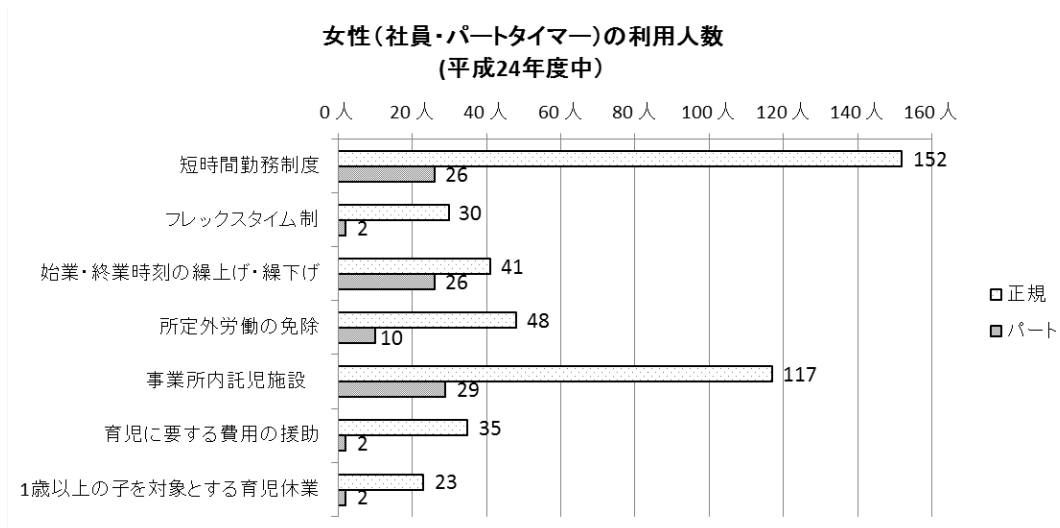
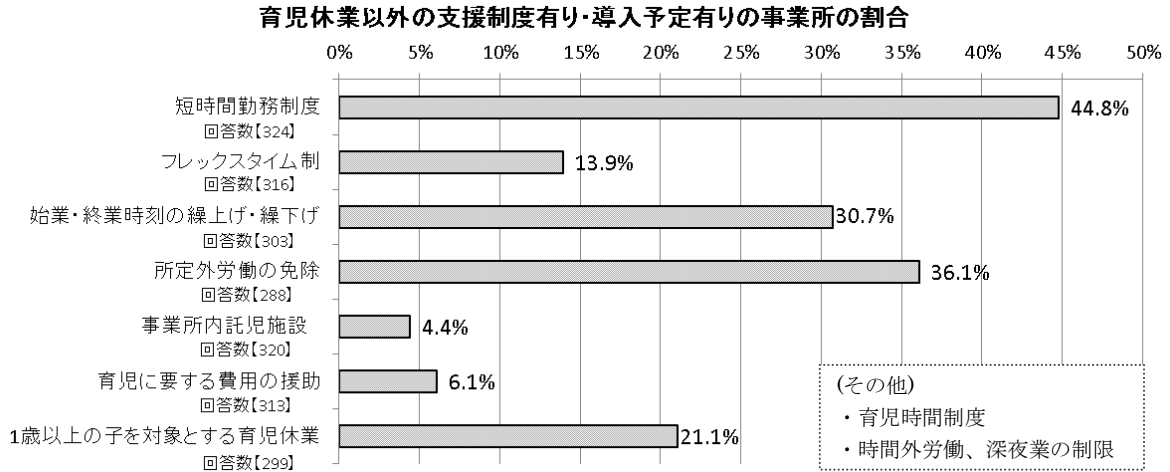


(従業員規模別)



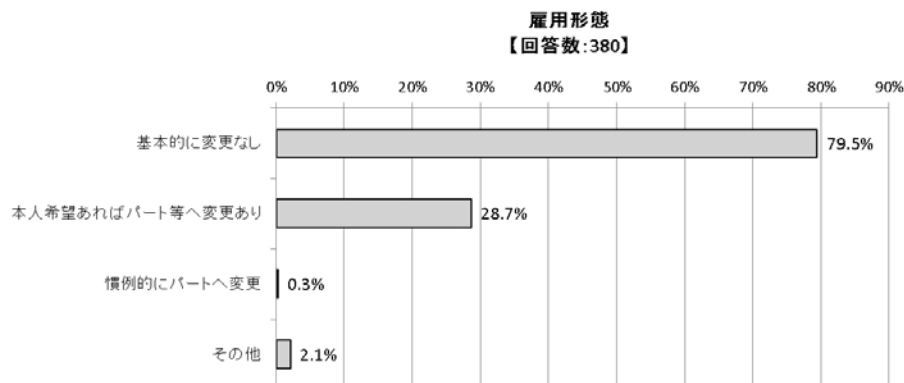
(7) 社内の育児休業以外の支援制度の有無と利用状況（平成24年度） （別表14(1)・(2)）

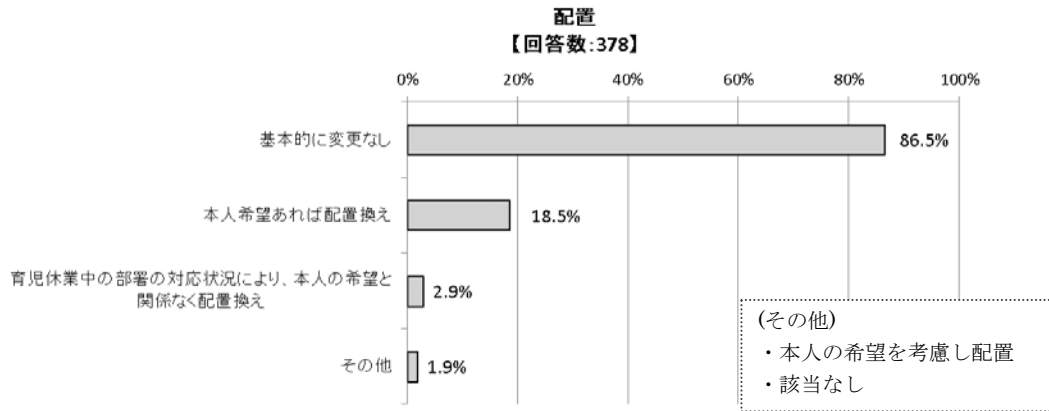
事業所内での育児休業以外の支援制度の有無については、「短時間勤務制度」がある割合が44.8%と最も多く、次いで「所定外労働の免除」（36.1%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（30.7%）となっている。



(8) 育児休業取得後、復職した場合の処遇（複数回答）（別表15）

正規従業員が育児休業取得後に職場復帰した場合の、雇用形態および配置については、ともに「基本的に変更なし」の割合が最も高くなっている。



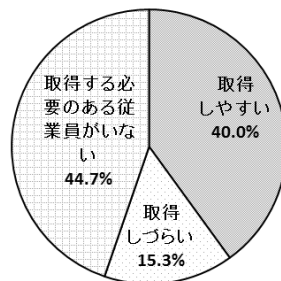


(9) 育児休業を取得しやすいと思うか (別表 16)

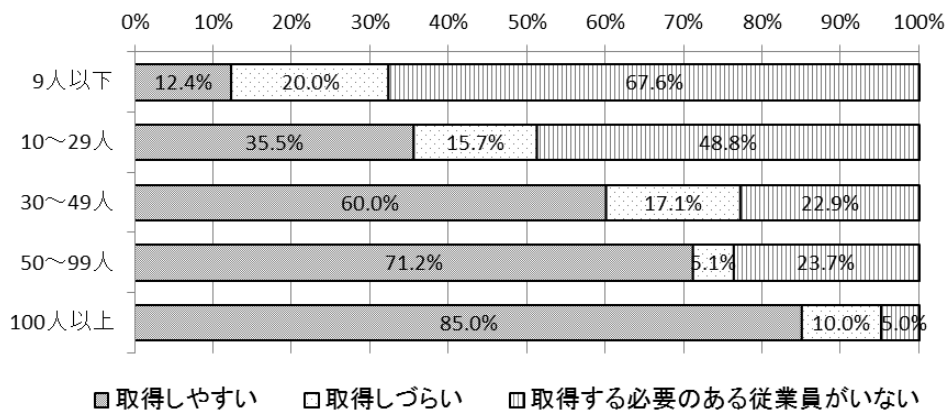
自社の従業員は育児休業を取得しやすいと思うかについては、「取得する必要のある従業員がいない」の割合が44.7%と最も高く、次いで「取得しやすい」(40.0%)、「取得しづらい」(15.3%)となっている。

従業員規模別でみると、規模が小さいほど「取得する必要のある従業員がいない」の割合が高く、規模が大きいほど「取得しやすい」の割合が高くなっている。

育児休業を取得しやすいと思うか
【回答数:445】



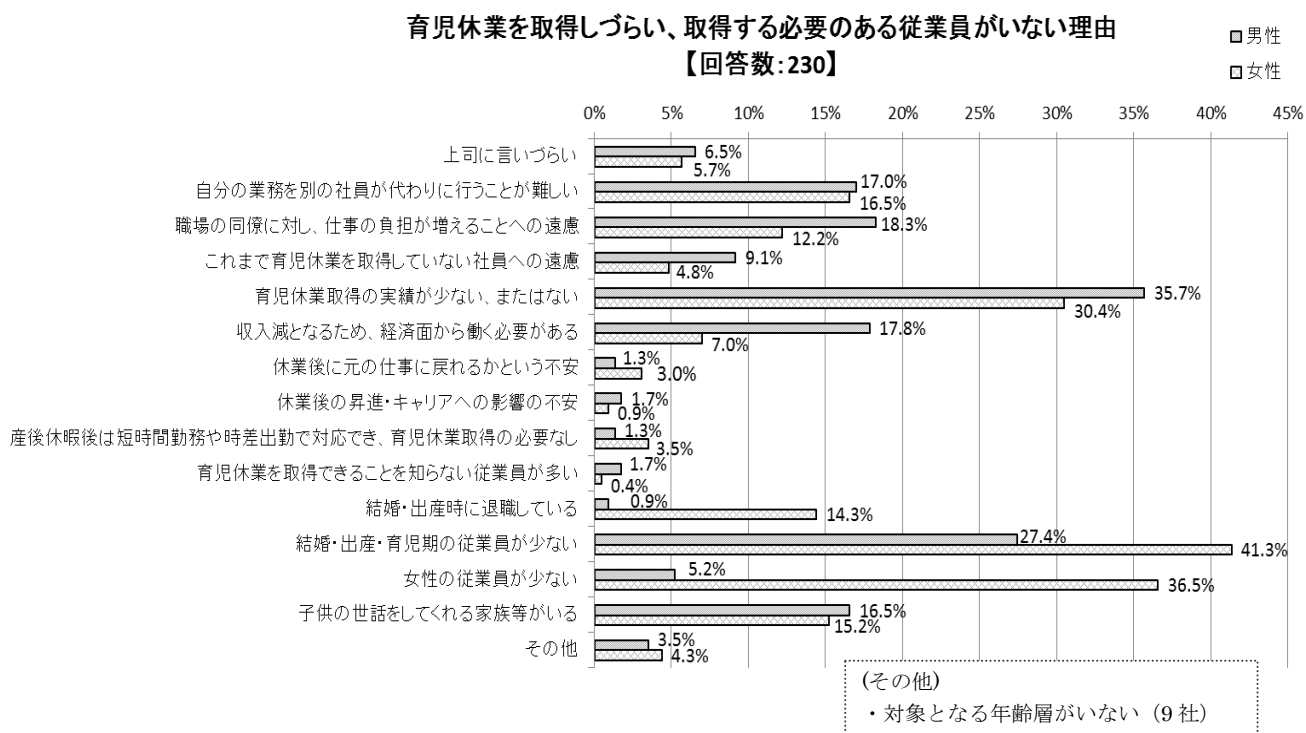
(従業員規模別)



(10) 育児休業を取得しづらい、または、取得する必要がある従業員がいない理由 (複数回答)
(別表 17)

男性従業員が育児休業を取得しづらい、または取得の必要がある従業員がいない場合、その理由については、「育児休業の実績がない・少ない」が 35.7%と最も多く、次いで「結婚・育児期の従業員が少ない」(27.4%)、「同僚の仕事の負担増への遠慮」(18.3%)となっている。

女性従業員では、「結婚・出産・育児期の従業員が少ない」(41.3%)、「女性の従業員が少ない」(36.5%)、「育児休業の実績がない・少ない」(30.4%)となっている。

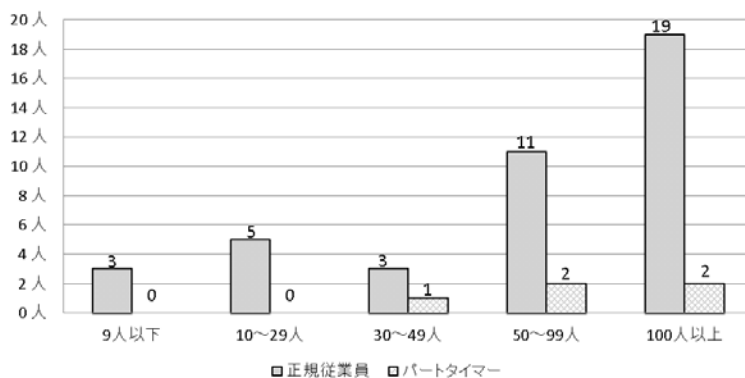


5. 出産等による退職と再雇用について

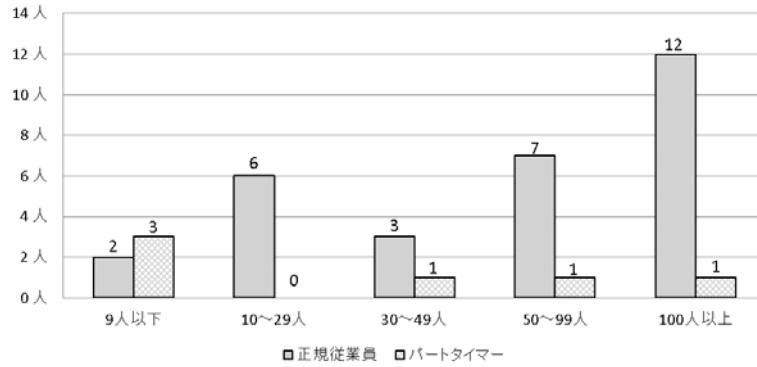
(1) 妊娠・出産による退職の状況 (平成 24 年度中) (別表 18)

すべての従業員規模で、出産前および出産後に、複数の女性従業員が退職している。

妊娠による退職の人数(従業員規模別)
【回答数:340】



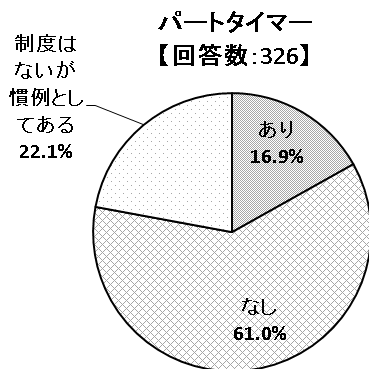
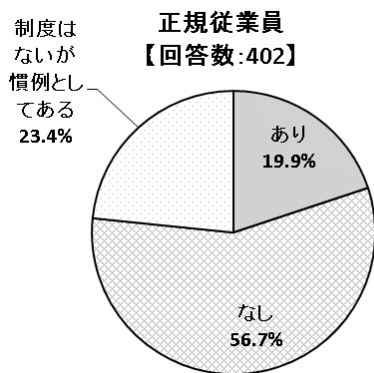
出産による退職の人数(従業員規模別)
【回答数:337】



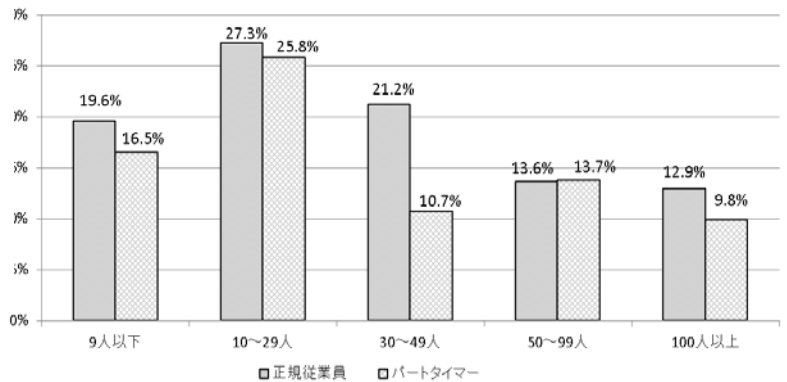
(2) 出産・育児による退職者を再雇用する制度の有無 (別表 19)

出産・育児により退職した従業員の再雇用制度については、正規従業員・パートタイマーとも、「制度なし」の割合が最も高くなっている。

また、従業員規模別で見ると、正規従業員・パートタイマーとも、規模が大きい事業所よりも規模の小さい事業所で、「再雇用制度あり」の割合が高い傾向にある。

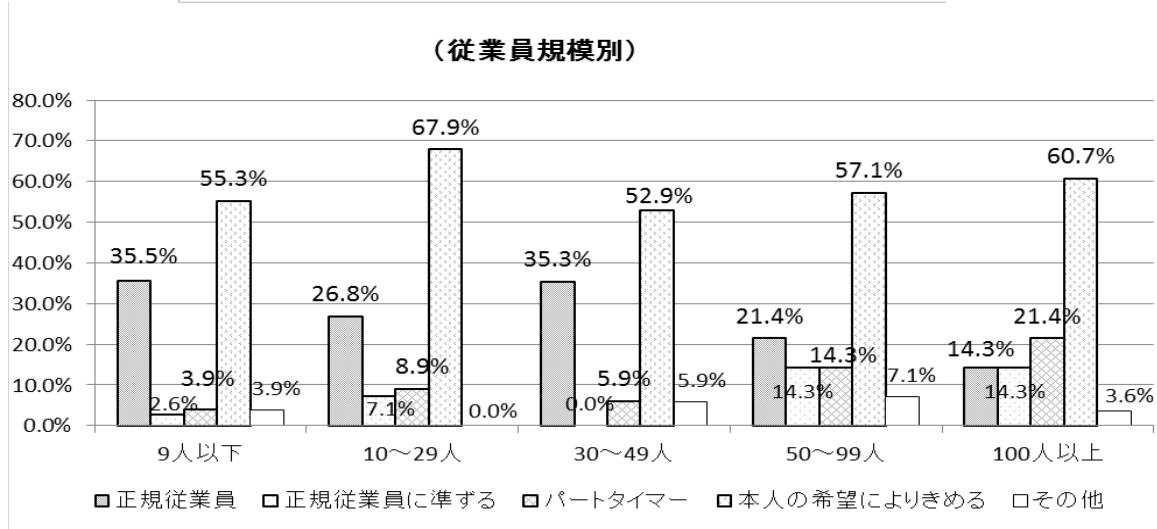
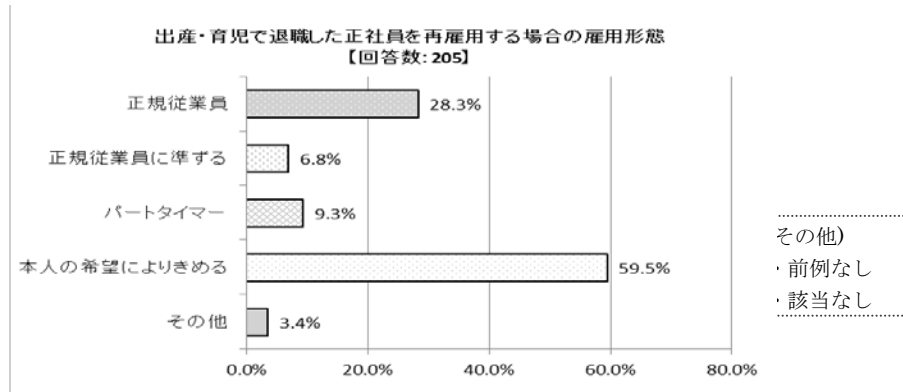


再雇用する制度があると回答した事業所の割合
(従業員規模別)



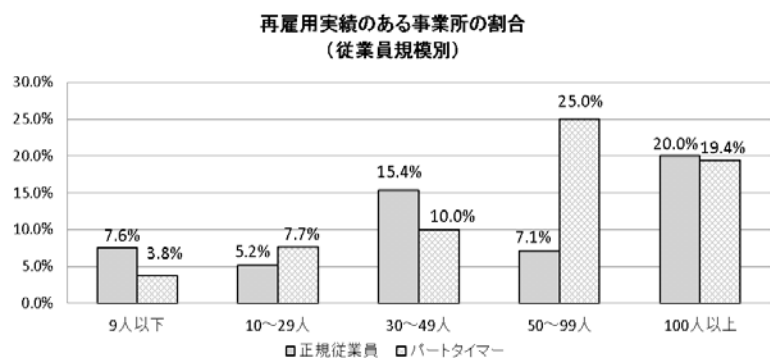
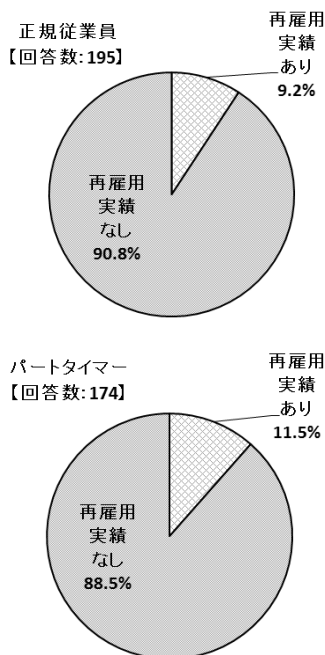
(3) 出産・育児で退職した正社員を再雇用する際の雇用形態 (複数回答) (別表 20)

出産・育児で退職した正規従業員を「再雇用する制度がある」または「慣例としてある」事業所が、再雇用する際の雇用形態については、「本人の希望により決める」の割合が59.5%と最も高く、次いで「正規従業員」(28.3%)、「パートタイマー」(9.3%)となっている。



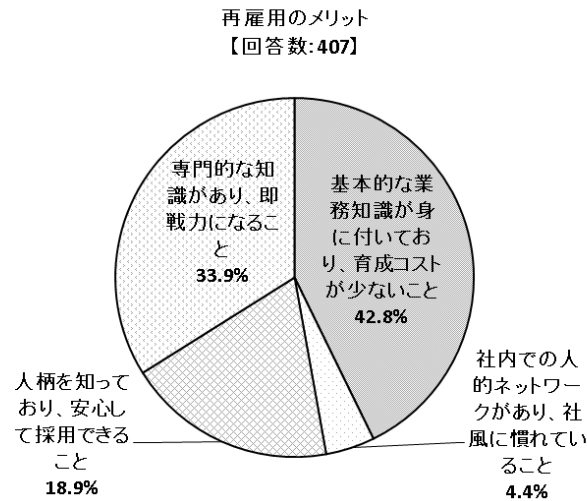
(4) 出産・育児による退職者の再雇用の実績の有無 (平成 22~24 年度) (別表 21)

出産・育児により退職した従業員を「再雇用する制度がある」または「慣例としてある」事業所のうち、過去3年間に再雇用の実績があった事業所は、正規従業員、パートタイマーとも約1割となっている。



(5) 出産・育児による退職者を再雇用するメリット (別表 22)

出産・育児による退職者を再雇用するメリットについては、「基本的な業務知識が身につけており、育成コストが少ないこと」の割合が 42.8%と最も高く、次いで「専門的な知識があり、即戦力になること」(33.9%)、「人柄を知っており、安心して採用できること」(18.9%)となっている。

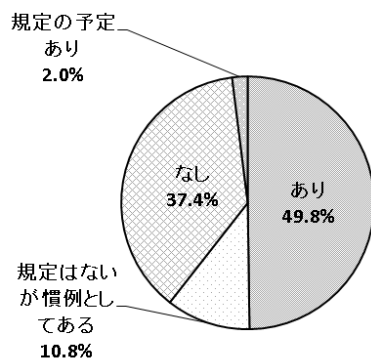


6. 子の看護休暇について

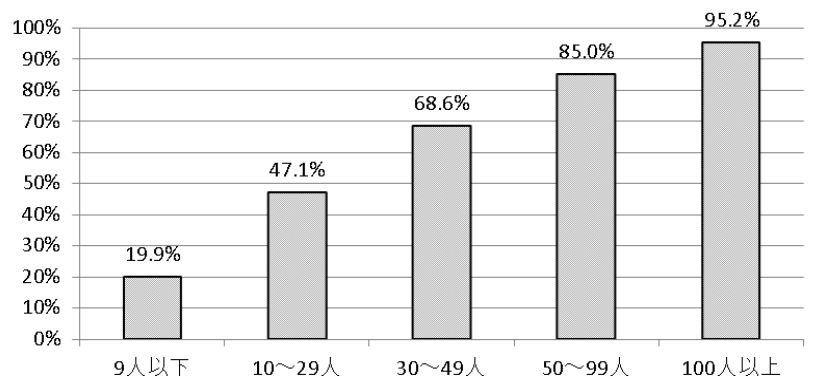
(1) 就業規則等への規定の有無 (別表 23)

子の看護休業の就業規則等への規定については、「規定がある」の割合が 49.8%となっている。従業員規模が大きくなるほど規定している割合が高くなっている。

子の看護休暇の就業規則への規定の有無
【回答数:454】



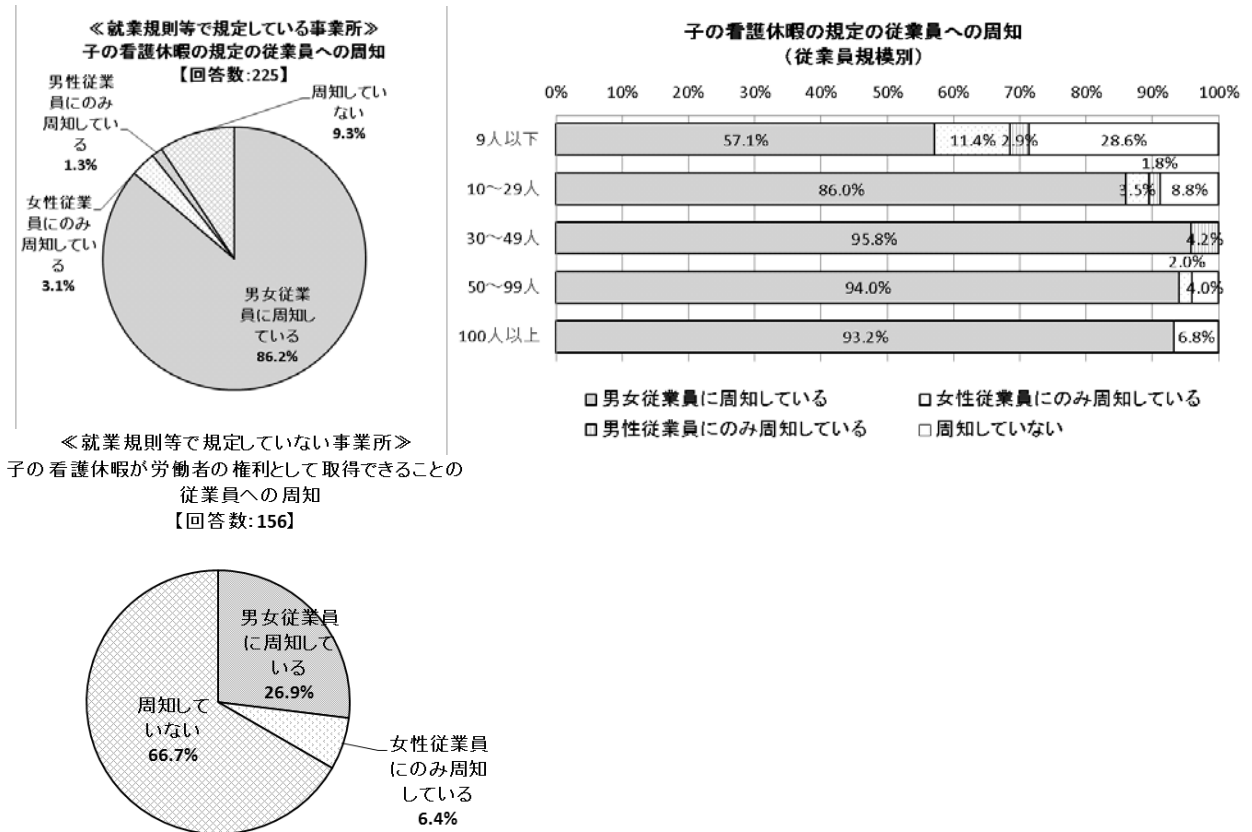
規定のある事業所の割合
(従業員規模別)



(2) 子の看護休暇の規定の従業員への周知 (別表 24)

子の看護休暇の規定がある事業所のうち、男女従業員に周知している事業所の割合は 86.2%となっている。

規定がない事業所では、子の看護休暇が労働者の権利として取得できることを従業員に周知していない事業所の割合が 66.7%となっている。

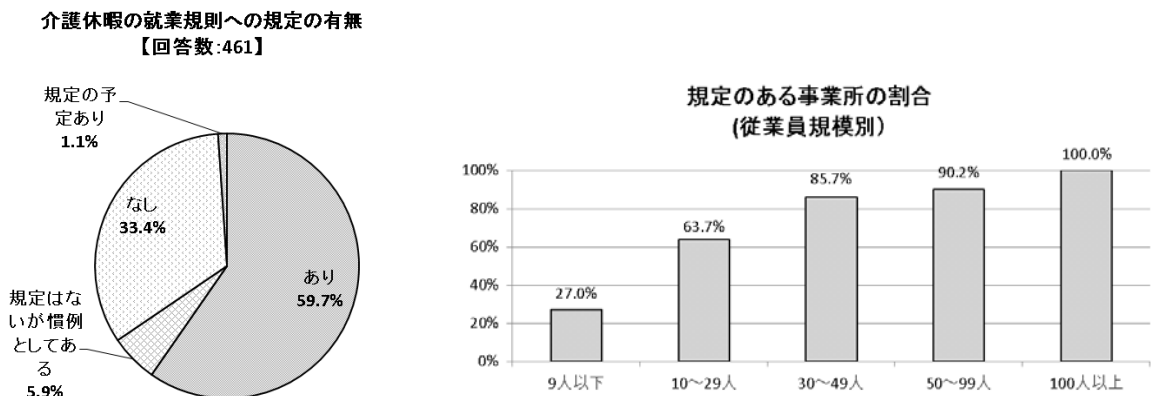


7. 介護休業について

(1) 就業規則等への規定の有無 (別表 25)

介護休業の就業規則への規定については、「規定あり」の割合が 59.7%となっている。

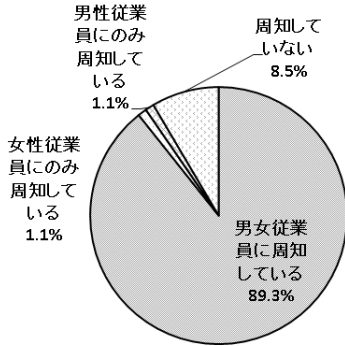
従業員規模が大きくなるほど規定している割合が高くなっている。



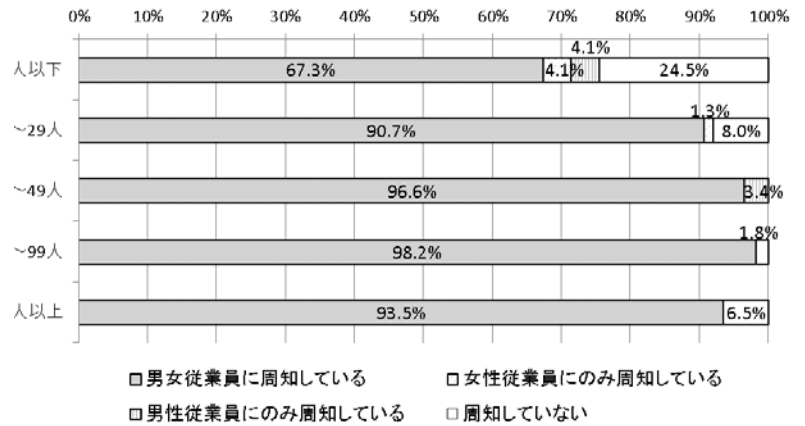
(2) 介護休業の規定の従業員への周知 (別表 26)

介護休業の規定がある事業所のうち、男女従業員に周知している事業所の割合は 89.3%となっている。介護休業の規定がない事業所では、介護休業が労働者の権利として取得できることを従業員に周知していない事業所の割合が 65.1%となっている。

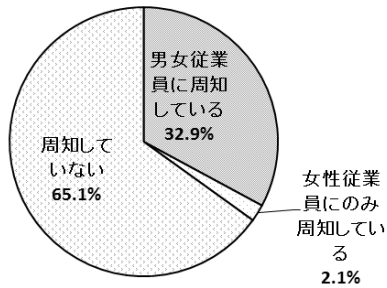
《就業規則等で規定している事業所》
介護休業の規定の従業員への周知
【回答数:271】



介護休業の規定の従業員への周知
(従業員規模別)



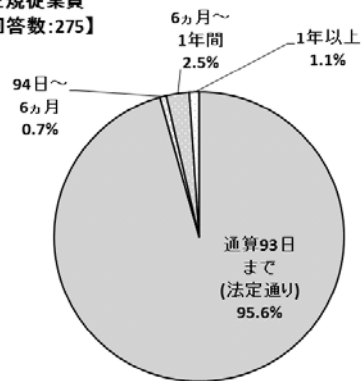
《就業規則等で規定していない事業所》
介護休業が労働者の権利として
取得できることの従業員への周知
【回答数:146】



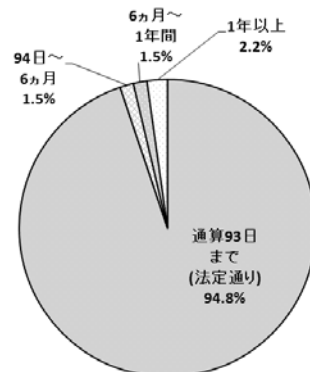
(3) 介護休業を取得可能な期間 (別表 27)

介護休業を利用できる期間は、正規従業員・パートタイマーともに、法定どおりの「通算 93 日まで」の割合が約 95%となっている。

正規従業員
【回答数:275】

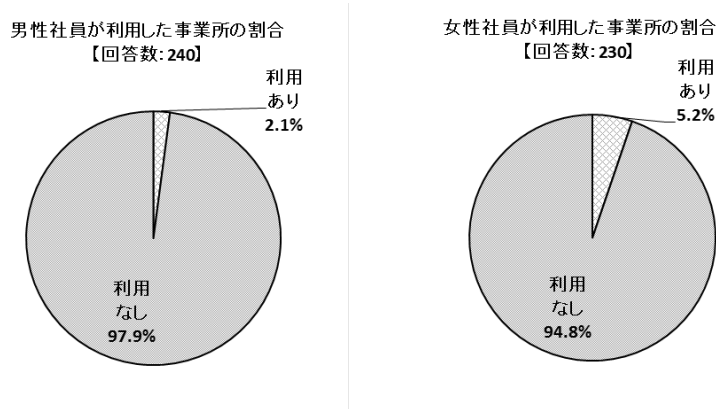


パートタイマー
【回答数:135】

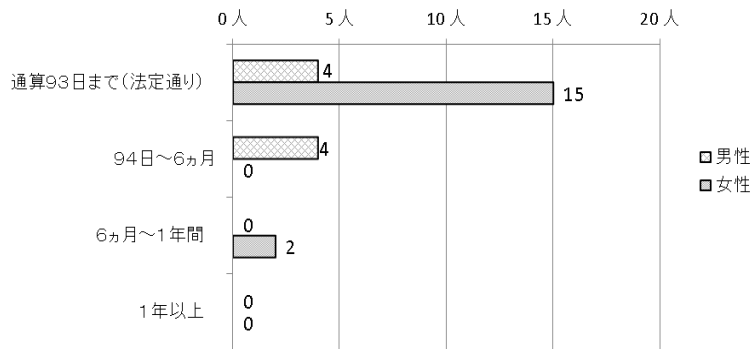


(4) 介護休業利用状況（平成 24 年度中） （別表 28）

介護休業の利用状況については、男性従業員が利用した事業所の割合が 2.1%、女性従業員が利用した事業所の割合が 5.2%となっている。

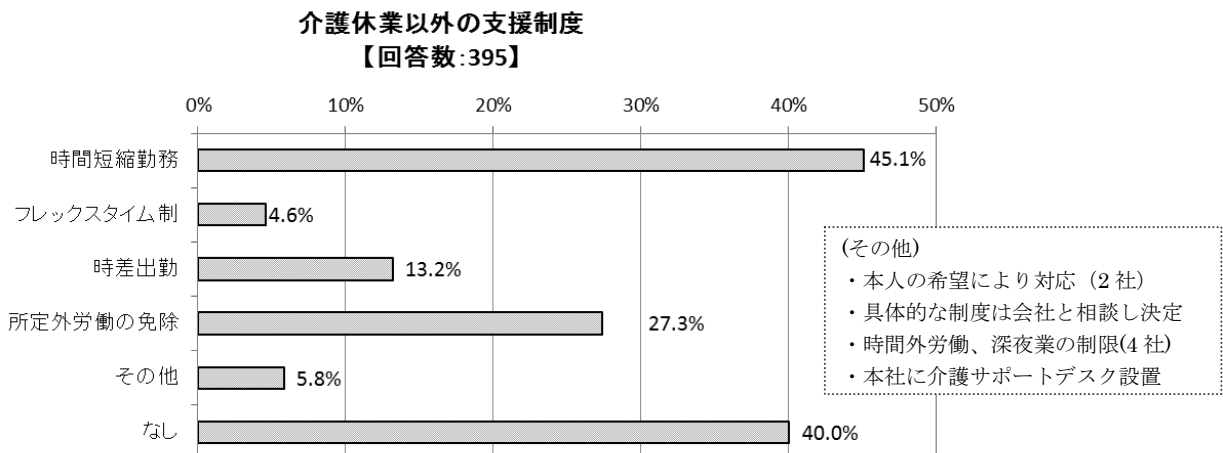


平成24年度中に介護休業を開始した人数



(5) 介護休業以外の社内の支援制度の有無（複数回答）（別表 29）

介護休業以外の社内の支援制度については、「時間短縮勤務」制度がある割合が 45.1%と最も高く、次いで「支援制度なし」(40.0%)、「所定外労働の免除」(27.3%)となっている。



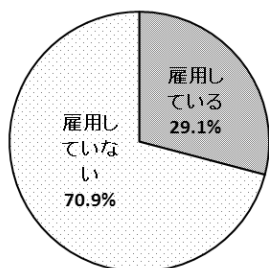
8. 障害者雇用について

(1) 障害者の雇用状況（平成 25 年 6 月 1 日現在）（別表 30）

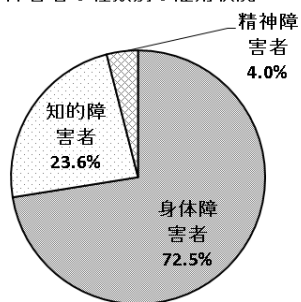
障害者の雇用状況については、フルタイム勤務で雇用している割合は 29.1%、短時間勤務で雇用している割合は 11.7%となっている。

雇用している従業員の障害の種類別にみると、フルタイムでは身体障害者の割合が最も高く 72.5%、次いで知的障害者（23.6%）、精神障害者（4.0%）となっている。

フルタイム勤務雇用の有無
【回答数:330】

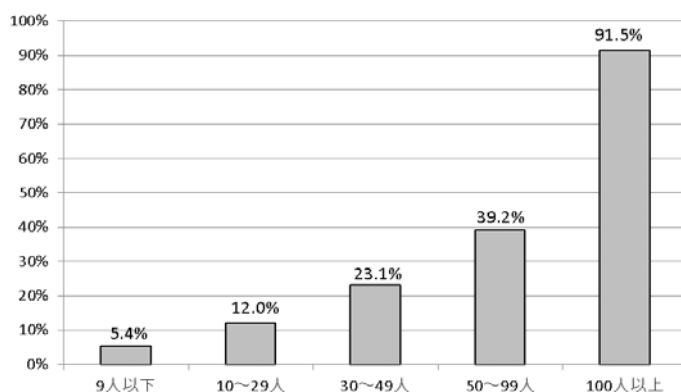


雇用している場合
障害者の種類別の雇用状況



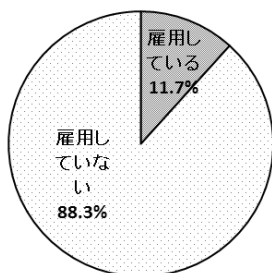
【フルタイム】

フルタイム勤務雇用の有無
(従業員規模別)

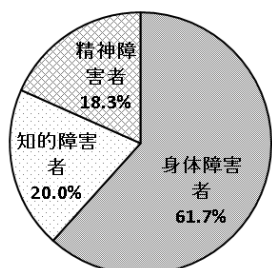


【短時間】

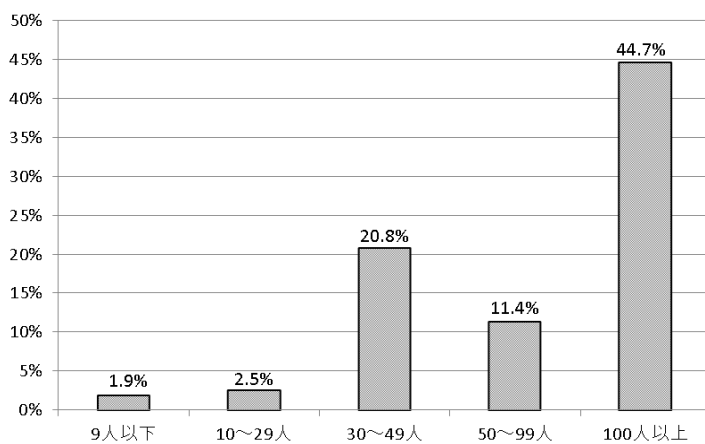
短時間勤務雇用の有無
【回答数:299】



障害者の種類別の雇用状況



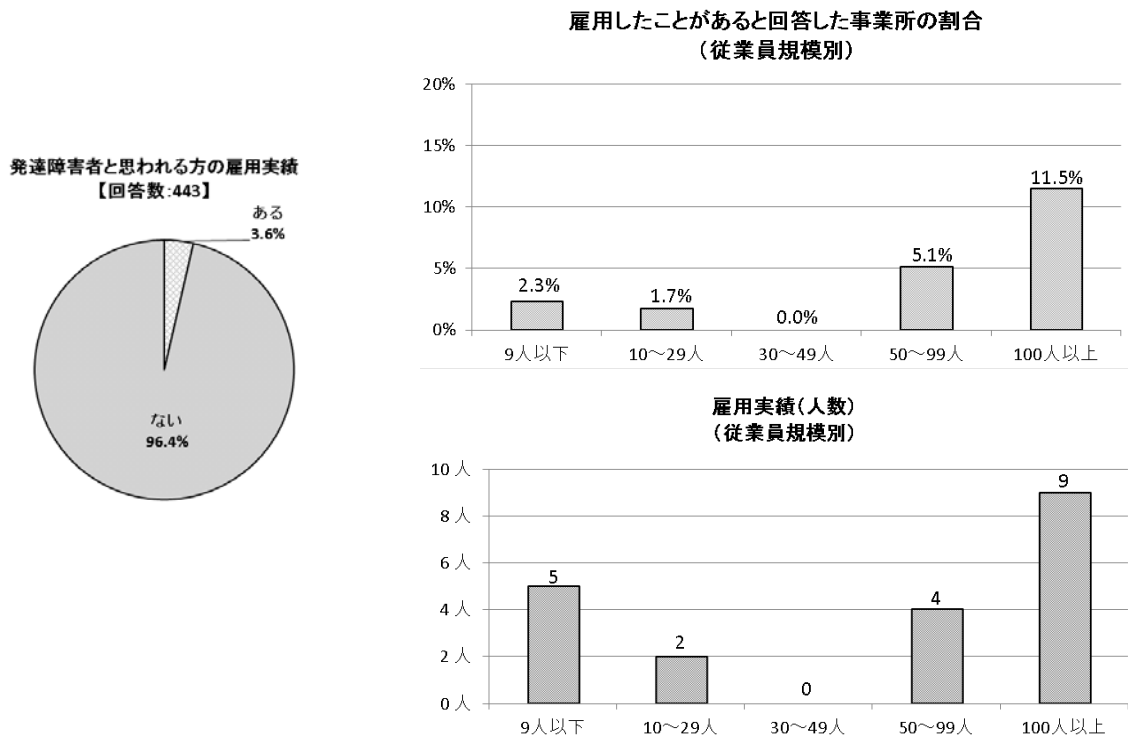
短時間勤務雇用の有無
(従業員規模別)



(2) 発達障害者と思われる方の雇用実績（平成 22～24 年度） （別表 31）

発達障害者と思われる方の過去 3 年間の雇用実績については、「雇用していない」の割合が 96.4%となっている。

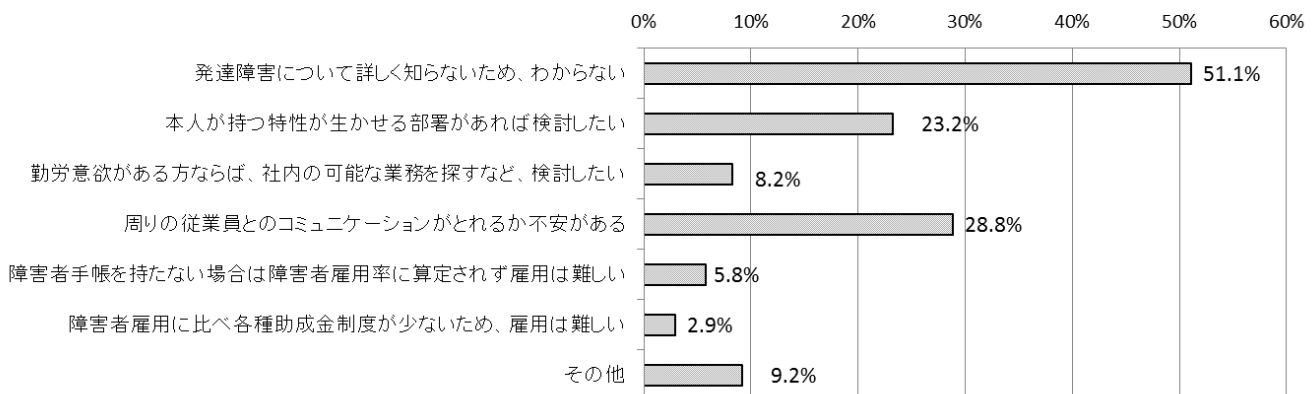
従業員規模別にみると、100 人以上の規模での割合が若干多くなっている。



(3) 発達障害者の雇用についてどう考えるか （複数回答）

発達障害者の雇用についてどう考えるかについては、「発達障害について詳しく知らないため分からない」の割合が 51.1%と最も高く、次いで「周りの従業員とのコミュニケーションがとれるか不安がある」(28.8%)、「本人が持つ特性が活かせる部署があれば検討したい」(23.2%)となっている。

**発達障害者の雇用についてどう思う考えるか
【回答数:413】**



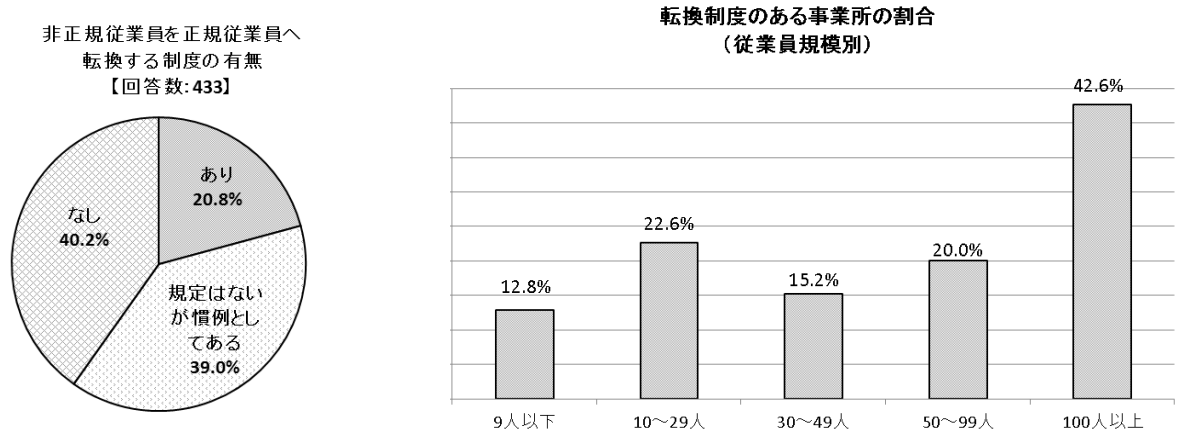
(その他)

- ・業務上（危険作業、運送業、接客業、介護、子供相手など）の理由で雇用は困難
- ・従業員が少なく雇用は困難（家族経営含む）
- ・業況が厳しく新規雇用は当面考えていない
- ・考えていなかった。検討の余地はあるが実際は難しい
- ・本人が持つ特性が生かせる部門がない

9. 非正規従業員の正規雇用への転換制度について

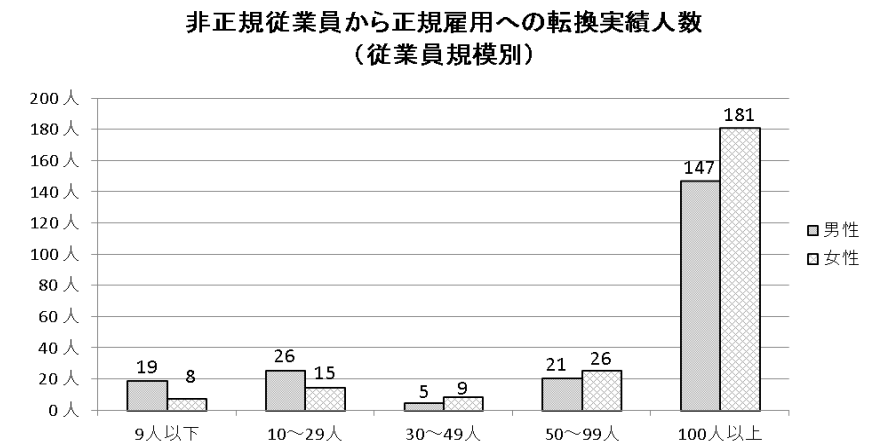
(1) 非正規従業員を正規従業員へ転換する制度の有無 (別表 33)

非正規従業員を正規従業員へ転換する制度の有無については、「なし」の割合が40.2%と最も高く、次いで「規定はないが慣例としてある」が39.0%、「あり」が20.8%となっている。従業員規模別でみると、100人以上の規模で転換制度ありの割合が高くなっている。



(2) 非正規従業員から正規従業員への転換実績 (平成 23~24 年度) (別表 34)

平成 23~24 年度の 2 年間の、非正規従業員から正規従業員への転換の実績については、男性・女性とも 100 人以上の規模の事業所 で実績数が多くなっている。



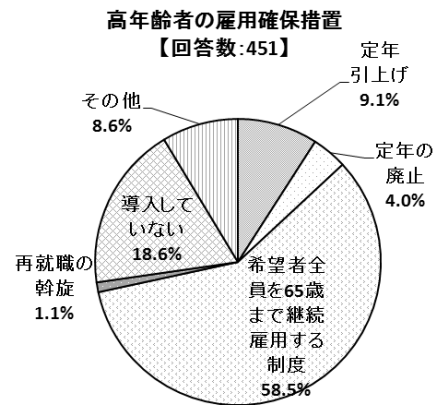
10. 高齢者雇用について

(1) 高齢者の雇用確保措置の導入状況 (複数回答)

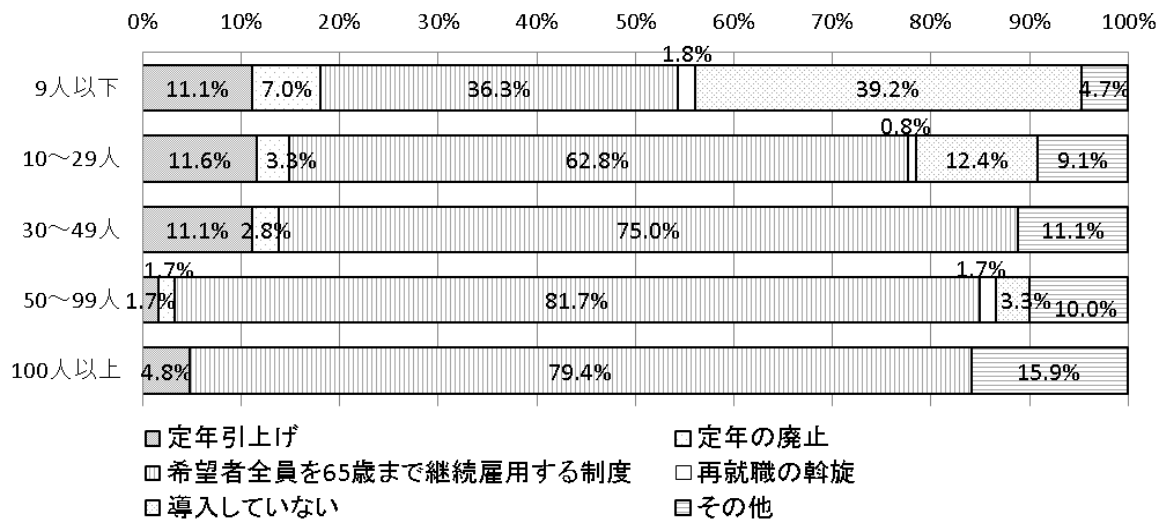
(別表 35)

高齢者の雇用確保措置の導入状況については、「希望者全員を65歳まで継続雇用する制度」を導入している割合が58.5%と最も高く、次いで「導入していない」(18.6%)、「定年引上げ」(9.1%)となっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるほど、希望者全員を65歳継続雇用の導入割合が高くなっている。



(従業員規模別)



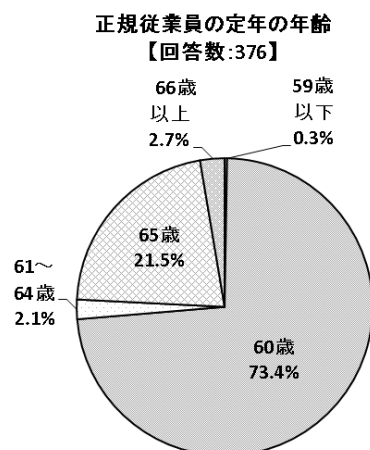
(その他)

- ・条件付の継続雇用
- ・条件付の再雇用
- ・70歳までの嘱託雇用
- ・希望によりシニア採用
- ・制度はないが実績あり
- ・希望者で社の規定を満たす者
- ・特になし

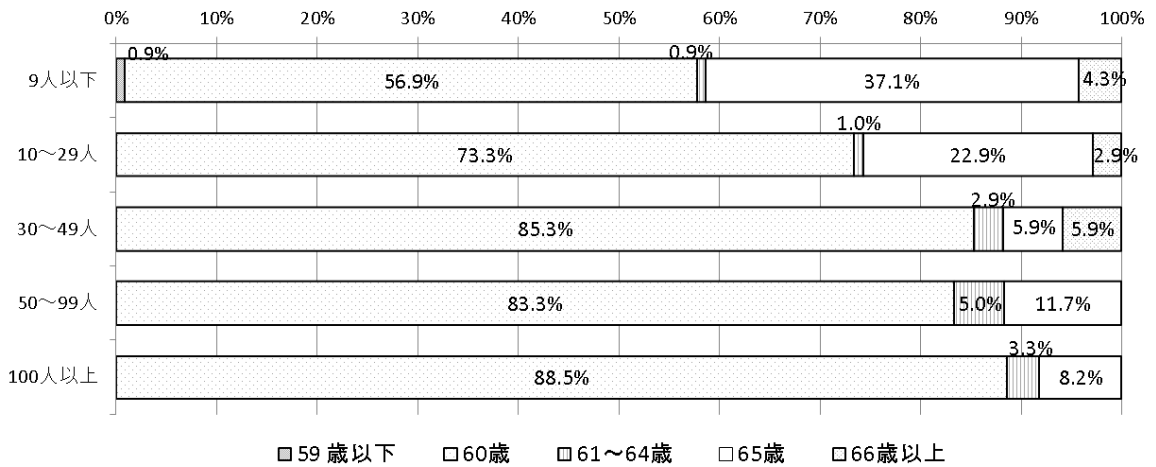
(2) 正規従業員の定年の年齢(平成25年度) (別表 36)

定年制度がある事業所の、正規従業員の定年の年齢については、「60歳」の割合が73.4%と最も高く、次いで「65歳」が21.5%となっている。

従業員規模別にみると、規模が小さいほど61歳以上を定年としている割合が高い傾向にある。



(従業員規模別)

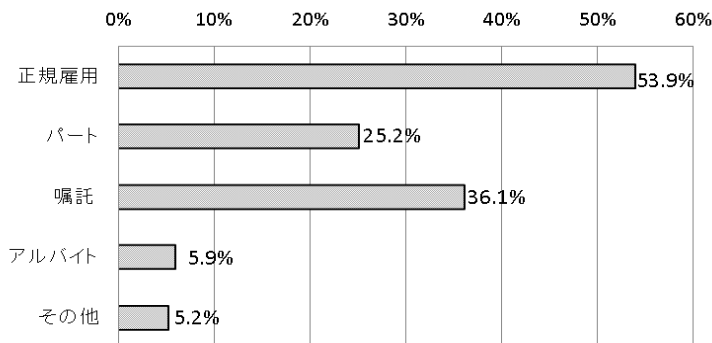


(3) 60歳以降の従業員の雇用形態と勤務形態 (複数回答) (別表 37)

60歳以降の従業員の雇用形態については、「正規雇用」の割合が53.9%と最も高く、次いで「嘱託」(36.1%)、「パート」(25.2%)となっている。

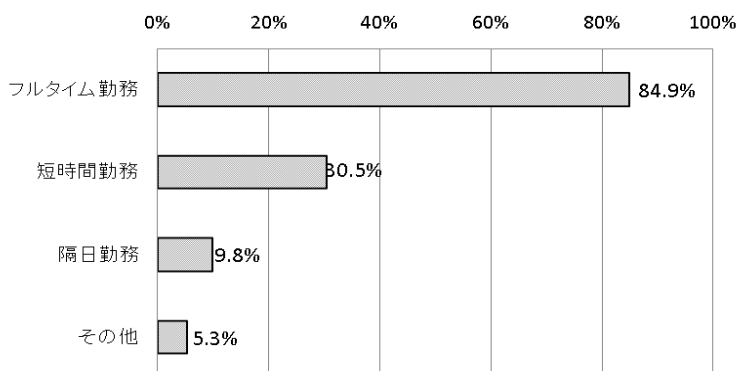
勤務形態については、「フルタイム勤務」の割合が84.9%と最も高く、次いで「短時間勤務」30.5%となっている。

雇用形態
【回答数:421】



土)
もと決定
吉
決定、1年ごとに契約更新
審、当社へ受け入れ出向

勤務形態
【回答数:397】



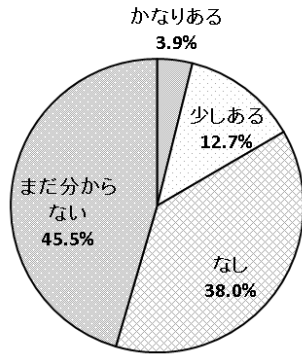
土)
ム、65歳～は短時間

・対象者がなく未定

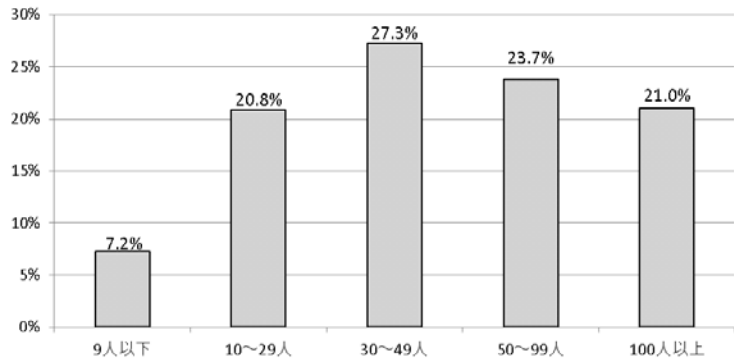
(4) 高齢者雇用安定法改正が若者の採用へ与える影響の有無 (別表 38)

平成 25 年 4 月の高齢者雇用安定法改正による、若年者の採用への影響の有無については、「まだ分からない」の割合が 45.5%と最も高く、次いで「影響なし」(38.0%)、「少しある」(12.7%) となっている。

高齢者雇用安定法改正の若者採用への影響
【回答数:440】



かなりある、少しあると回答した事業所の割合
(従業員規模別)



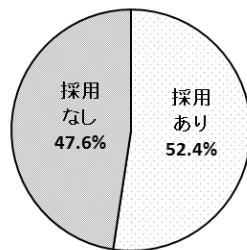
1 1. 若者の雇用について

(1) 新規学卒者の採用状況 (平成 22~25 年度) (別表 39・40)

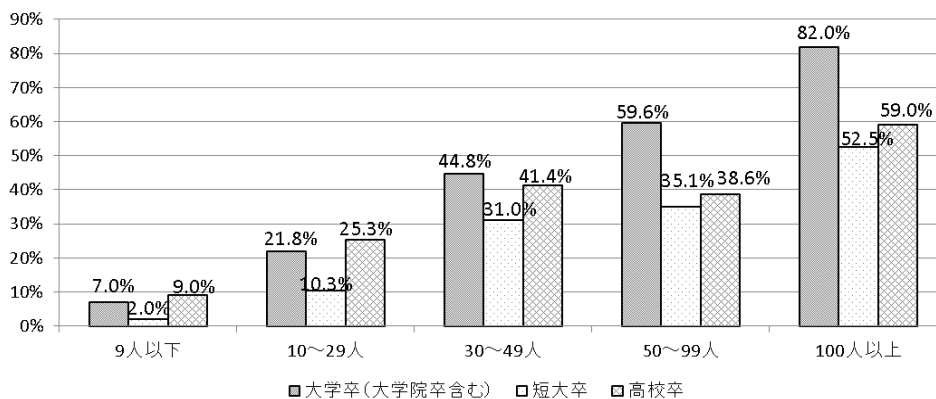
平成 22 年 4 月から 25 年 4 月の 4 年間の新規学卒者(卒業後 3 年以内)の採用については、「採用あり」の割合が 52.4%となっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるほど新規学卒者の採用割合が高くなっている。

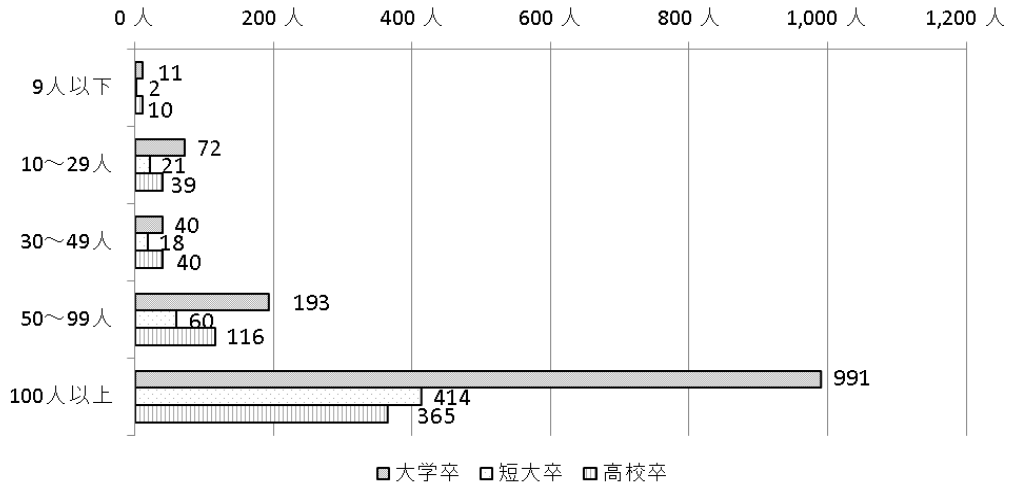
新規学卒者採用の有無
【回答数:334】



新規学卒者を採用した事業所の割合
(従業員規模別)



採用人数(平成22年4月～平成25年4月)
(従業員規模別)



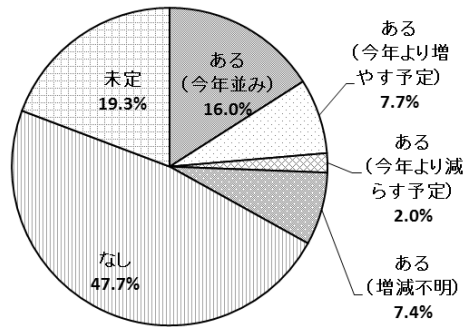
(2) 平成26年度4月の新規学卒者の採用予定 (別表41)

来年度(平成26年4月)の、新規学卒者の採用予定の有無については、「ある」が33.0%、「なし」が47.7%、「未定」が19.3%となっている。

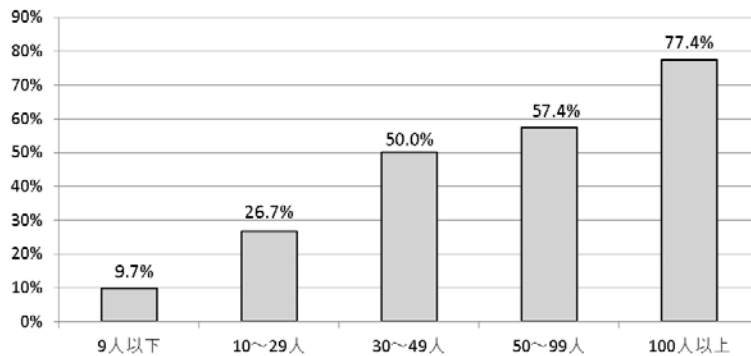
従業員規模別にみると、規模が大きいほど採用予定がある割合が高くなっている。

また、採用予定がある場合、採用予定人数を25年度(今年)と比較すると、すべての従業員規模で「今年並み」が多く、次いで「今年より増やす」となっている。

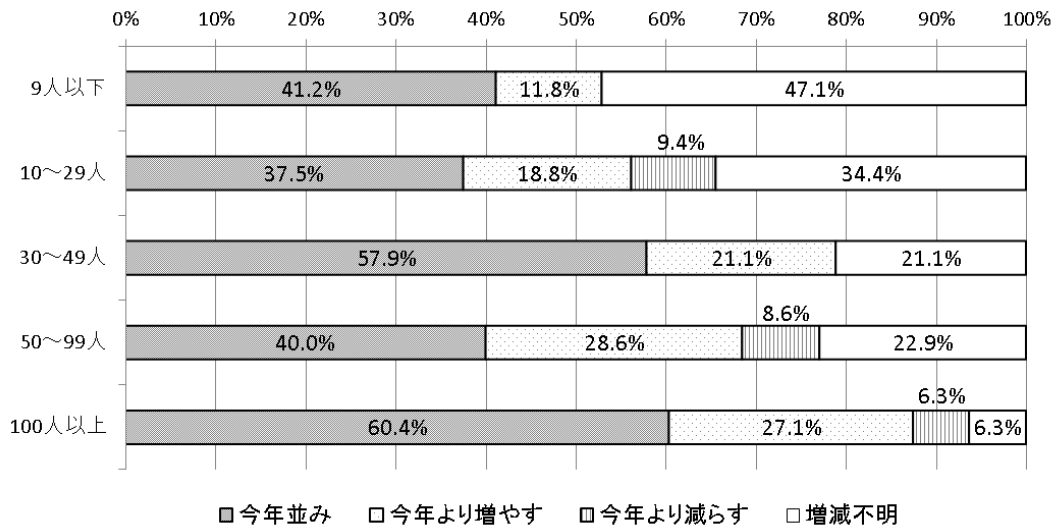
平成26年度春の新規学卒者採用予定
【回答数:457】



採用予定のある事業所の割合
(従業員規模別)



平成26年度採用予定数(平成25年度との比較)
(従業員規模別)

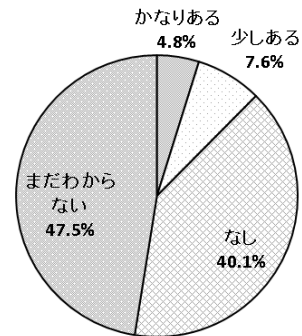


(3) 就職活動開始が遅くなることの採用活動への影響 (別表 42)

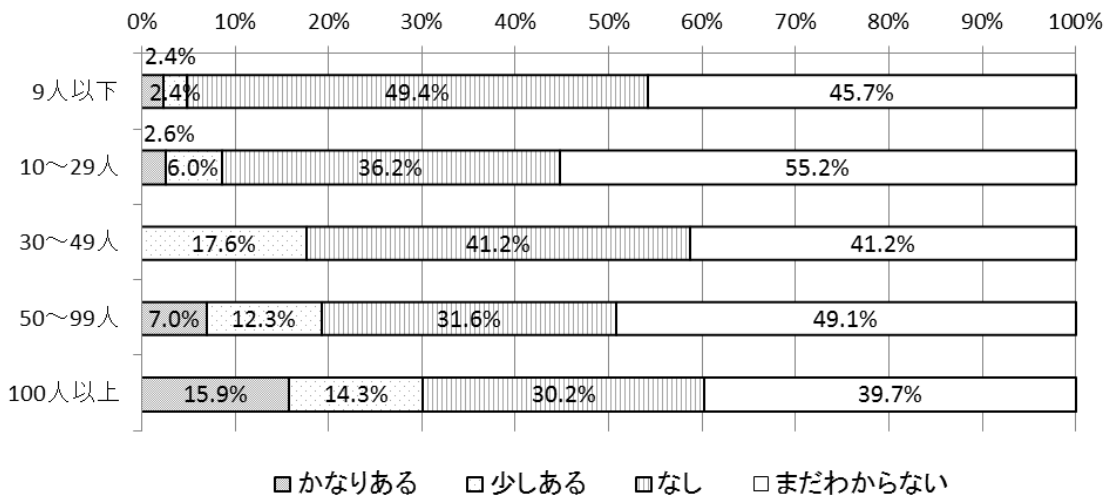
就職活動スタートが、大学3年生の3月からへ遅くなること(現在は大学3年生の12月開始)による影響の有無については、「まだ分からない」の割合が47.5%と最も高く、「影響なし」が40.1%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「影響がかなりある」の割合は大きくなっている。

就職活動を遅らせる事による採用活動への影響
【回答数:434】



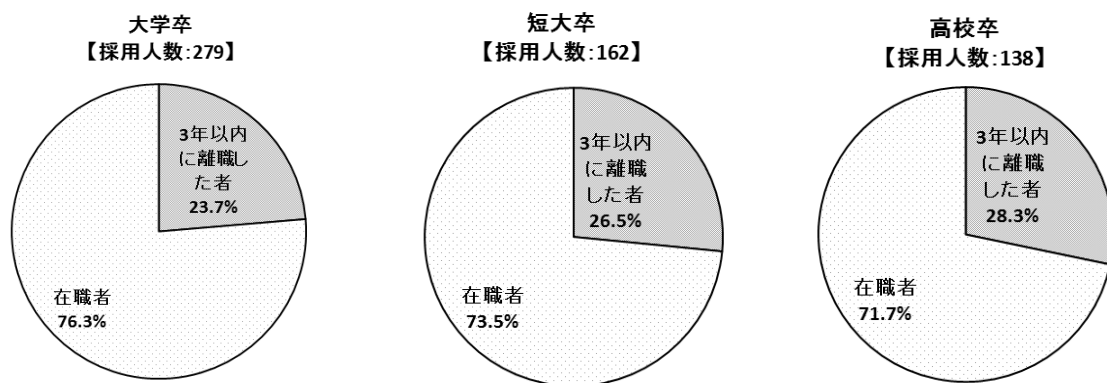
就職活動を遅らせる事による採用活動への影響
(従業員規模別)



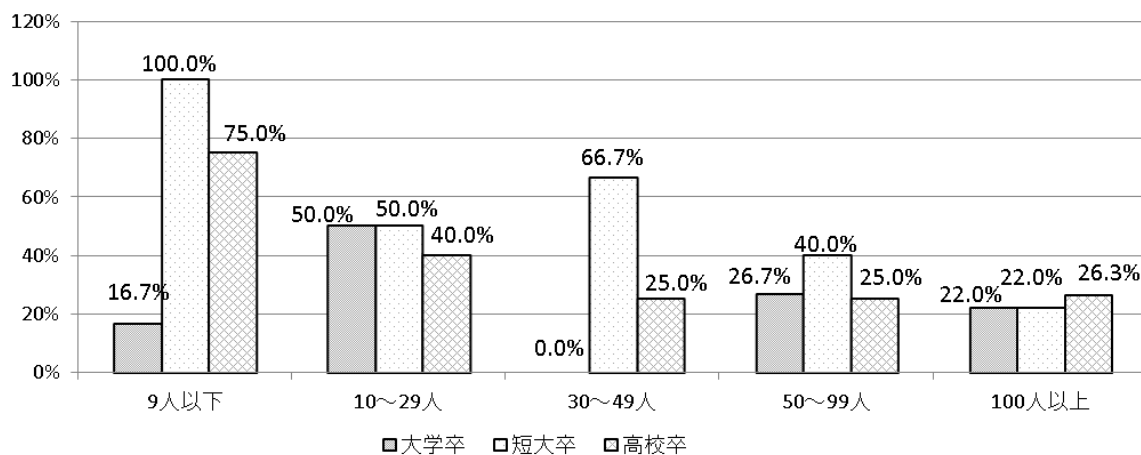
(4) 新規学卒採用者の離職状況 (別表 43)

平成 22 年 4 月の新規学卒採用者の採用後 3 年間の離職状況については、大学卒業者が 23.7%、短大卒業者が 26.5%、高校卒業者が 28.3%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど離職率が高くなる傾向がみられる。



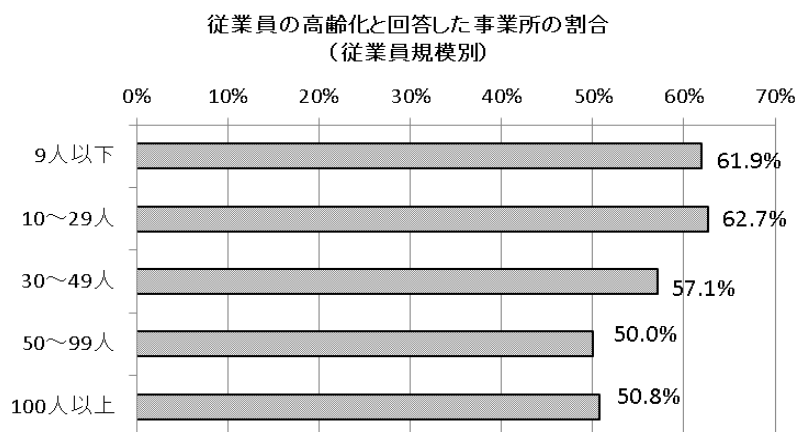
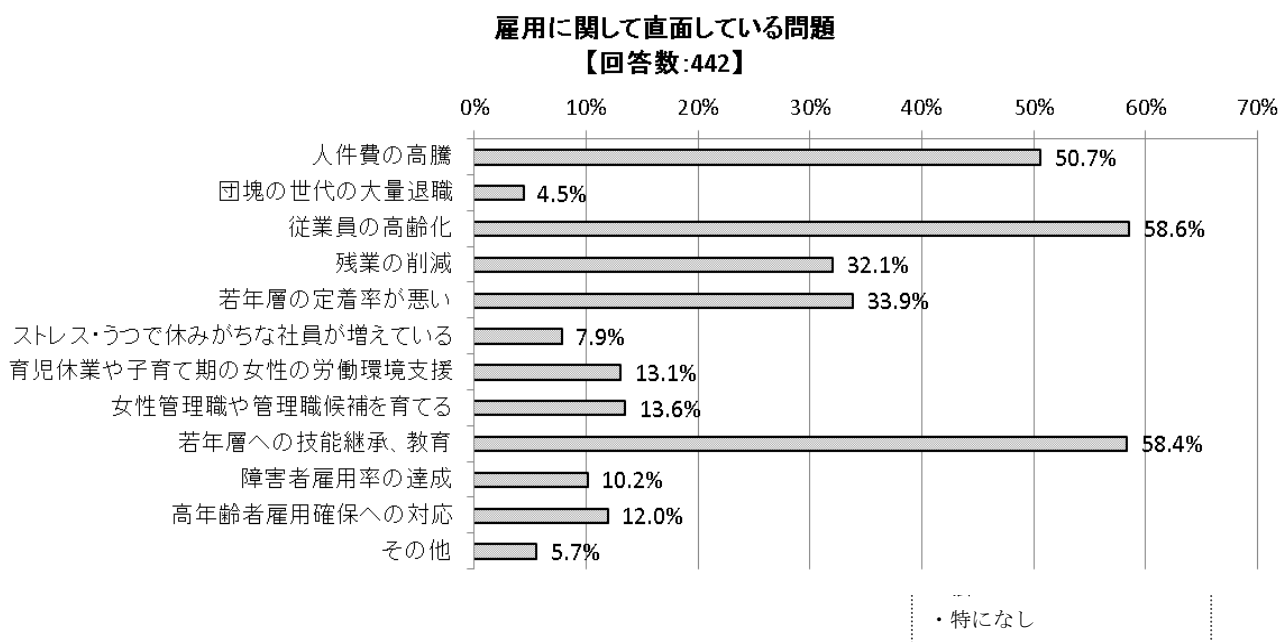
平成22年4月新規学卒採用者の3年間の離職率 (従業員規模別)



1 2. 雇用全般について

(1) 雇用に関して直面している問題 (複数回答) (別表 44)

雇用に関して直面している問題や積極的に取り組む必要があるものについては、「従業員の高齢化」の割合が 58.6%と最も高く、次いで「若年層への技能継承、教育」(58.4%)、「人件費の高騰」(50.7%)、「若年層の定着率が悪い」(33.9%)となっている。



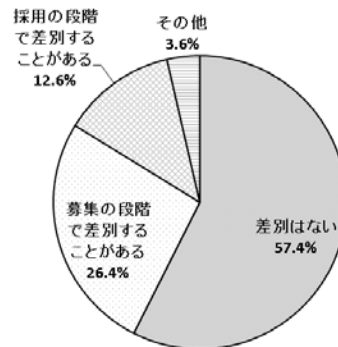
13. 男女共同参画について

(1) 募集・採用時の男女差別の有無 (別表 45)

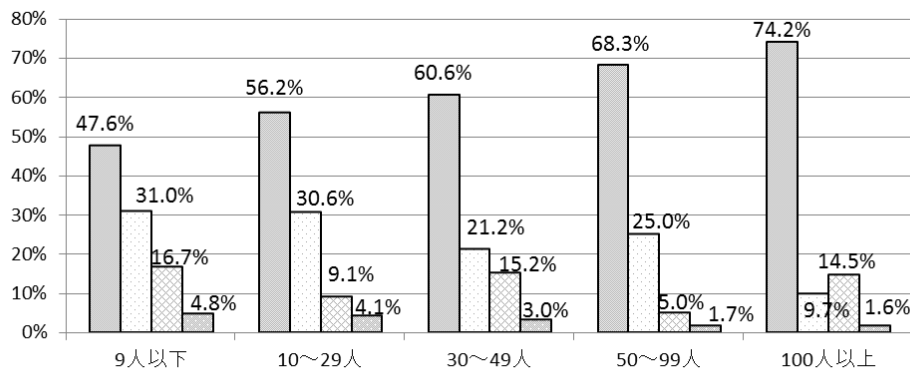
募集および採用時の男女の差別の有無については、「差別はない」の割合が 57.4%と最も高く、次いで「募集の段階ですることがある」(26.4%)、「採用の段階ですることがある」(12.6%)となっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるほど「差別がない」の割合が高く、業種別でみると、建設業・製造業で、募集・採用時の男女による差別がある割合が高くなっている。

募集・採用時の男女差別の有無
【回答数:444】

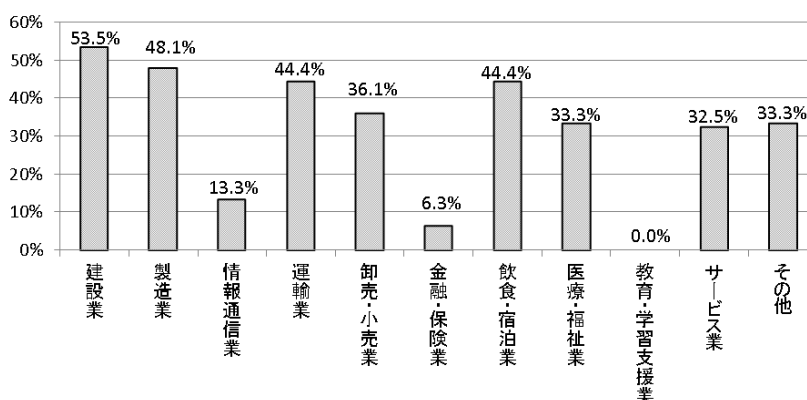


(従業員規模別)



□ 差別はない □ 募集の段階で差別することがある □ 採用の段階で差別することがある □ その他

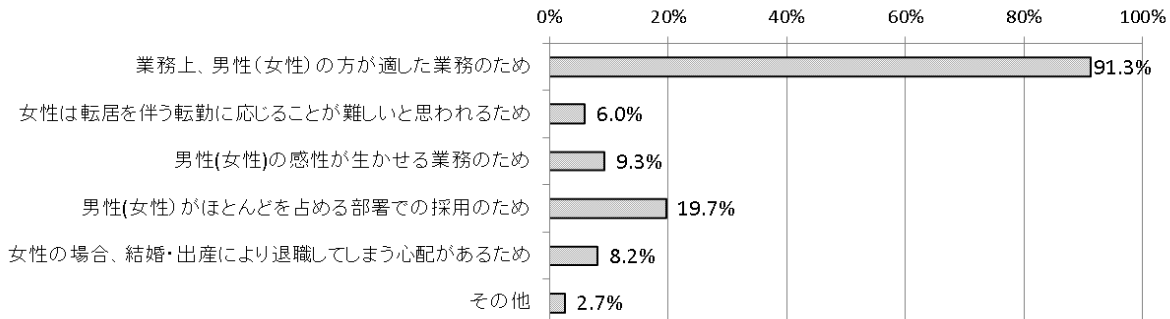
募集・採用時に男女差別があると回答した事業所の割合
(業種別)



(2) 募集・採用時に男女差別がある場合の理由 (複数回答) (別表 46)

募集・採用の段階で男女による差別がある理由については、「業務上、男性(女性)のほうが適した業務のため」の割合が 91.3%となっている。

募集・採用時に男女差別がある理由
【回答数:183】



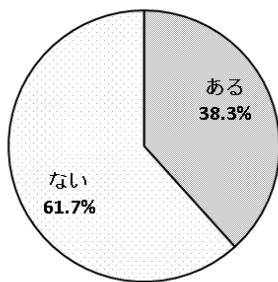
(その他)

- ・差別するつもりはなくても現場を考慮するとやむを得ない
- ・職種が女性のみ
- ・電機工事で即戦力が必要なため差別せざるを得ない
- ・職種が違う(現場作業・事務職)
- ・職種により法律上、女性を採用できない
- ・作業内容による

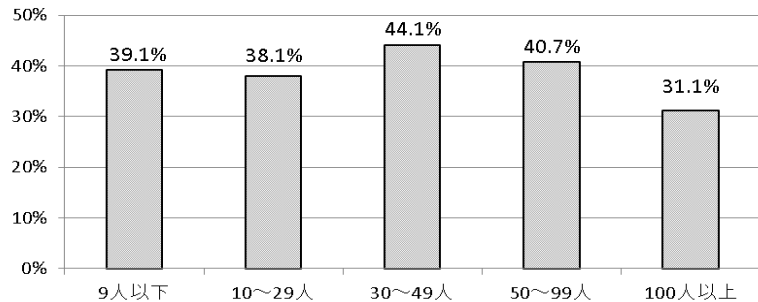
(3) 男性または女性だけの部署・仕事の有無 (別表 47)

事務所内の、男性または女性だけの部署や仕事の有無については、「ない」が 61.7%、「ある」が 38.3%となっている。業種別でみると、製造業、医療・福祉業、建設業で、男性または女性だけの部署や仕事がある割合が高くなっている。

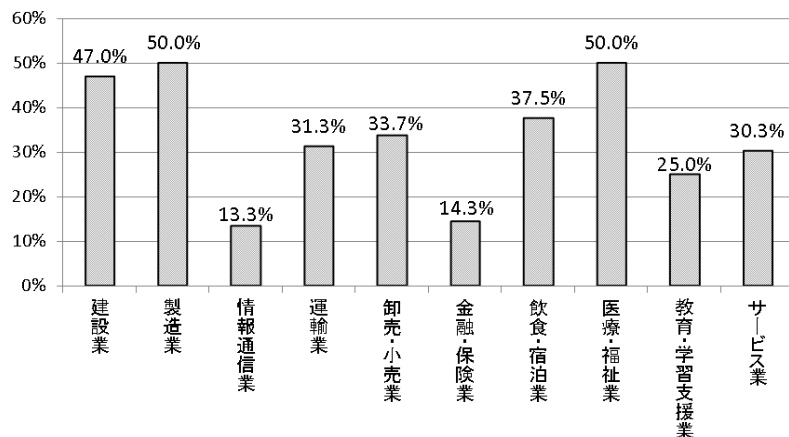
男性または女性だけの部署の有無
【回答数:428】



男性または女性だけの部署がある事業所の割合
(従業員規模別)



(業種別)

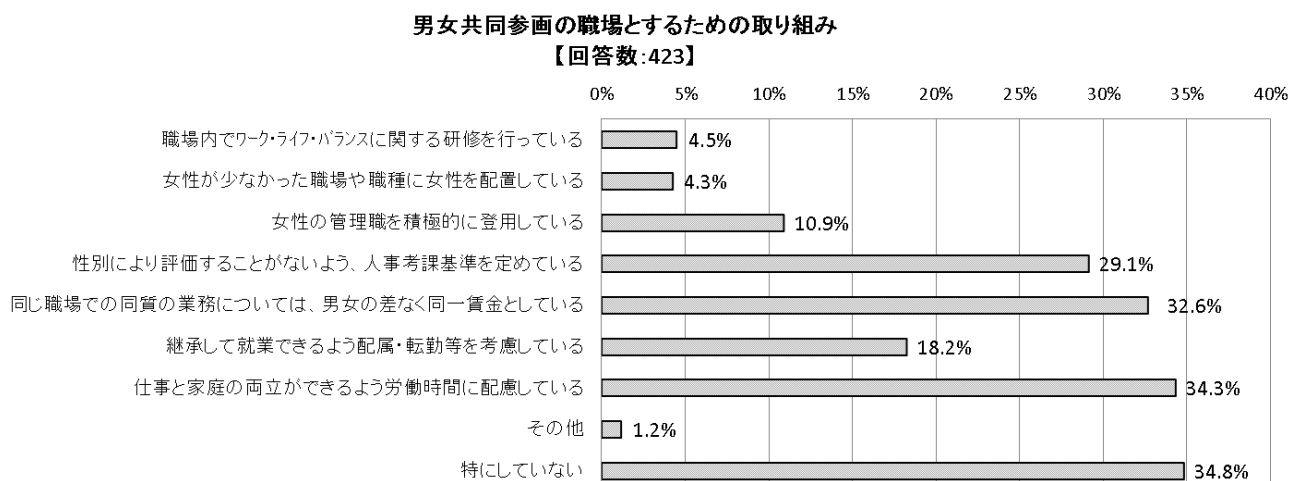


男性または女性だけの部署・仕事がある理由

- ・現場作業、重労働のため（42社）
- ・業務内容が女性に向いていない為（電気工事士・機械メンテナンス・板前・交代勤務・県外出張等13社）
- ・男性（女性）の希望者がいない（13社）
- ・男性だと不都合なこと、不向きなこと（看護、介護、清掃、エステ、受付、接客業、裁縫力、婦人用下着作成等）がある為（13社）
- ・結果として男性のみ、女性のみになった（12社）
- ・資格（技術）が必要なため（6社）
- ・ほぼすべての仕事が女性（男性）のみで行われている為（6社）
- ・業界の体質
- ・小さな会社では男性が現場、女性が事務を行なうようになる為
- ・法律上やむを得ない為
- ・残業、休日出勤等が女性には負担になる。現場から早く帰す為には車が余分に必要になる為

(4) 男女共同参画の職場とするための取り組み状況（複数回答）（別表48）

男女共同参画の職場とするために行っている取り組みについては、「特にしていない」の割合が34.8%と最も高く、次いで「仕事と家庭の両立ができるよう労働時間に配慮している」(34.3%)となっている。



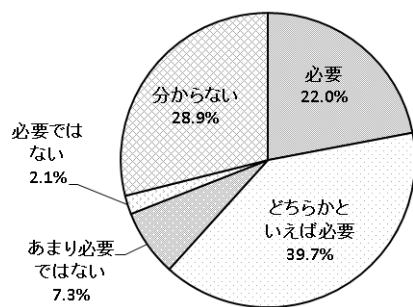
14. ワーク・ライフ・バランスについて

※ワーク・ライフ・バランス：仕事と生活を調和させ、性別・年齢を問わず、誰もが働きやすい仕組みをつくること。

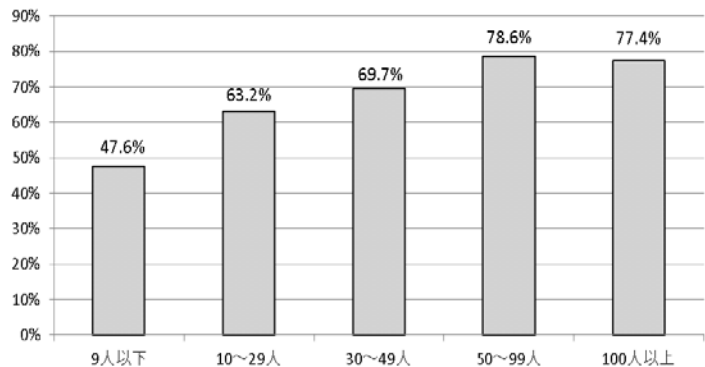
(1) ワーク・ライフ・バランスの推進の必要性 (別表 49)

ワーク・ライフ・バランスを事業所で推進していくことについては、「どちらかといえば必要」の割合が 39.7%と最も高く、次いで「分からない」(28.9%)、「必要」(22.0%)となっている。従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるほど、必要または、どちらかといえば必要と考える事業所の割合が高くなる傾向にある。

ワークライフバランスの推進は必要か
【回答数:436】



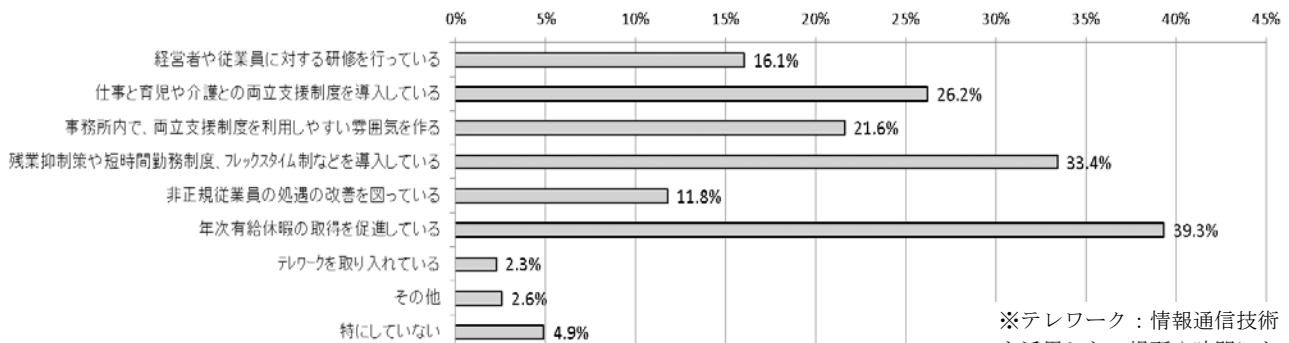
必要・どちらかといえば必要と考える事業所の割合
(従業員規模別)



(2) ワーク・ライフ・バランス向上のための取り組み状況 (複数回答) (別表 50)

ワーク・ライフ・バランス向上に向けた取り組みについては、「年次休暇の取得を促進している」の割合が 39.3%と最も高く、次いで「残業抑制策や短時間勤務制度・フレックスタイム制などの導入」(33.4%)、「仕事と育児・介護との両立支援制度の導入」(26.2%)となっている。

ワークライフバランスに向けて行なっている取り組み
【回答数:305】



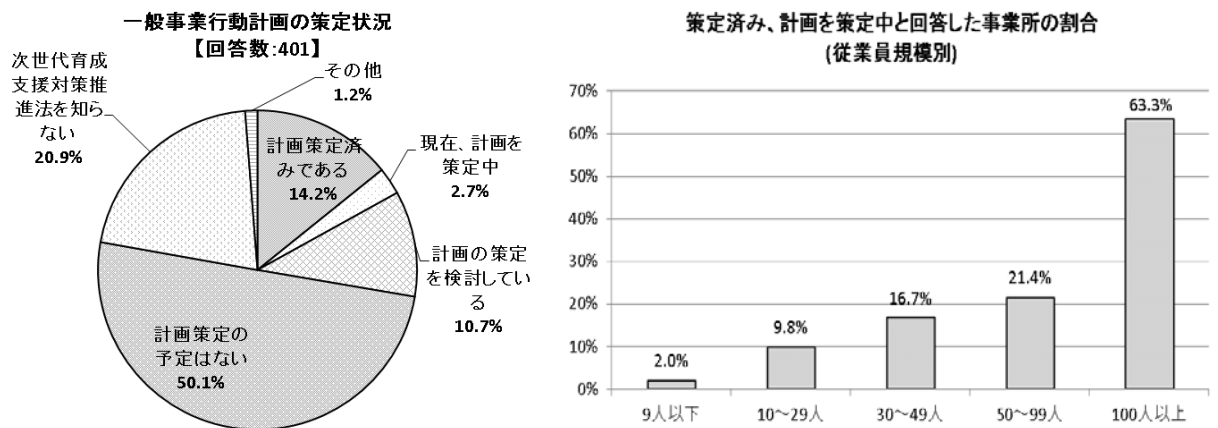
※テレワーク：情報通信技術を活用した、場所や時間にとられない柔軟な働き方

- (その他)
- ・時間、休暇に融通がきくようにしているが制度はない
 - ・小さな会社の場合は、各々が責任ある仕事をしているため、休みが取りにくい
 - ・本人の申し入れを尊重し、それに沿うようにしている
 - ・看護協会の研修に積極的に参加

(3) 一般事業主行動計画の策定状況 (別表 51)

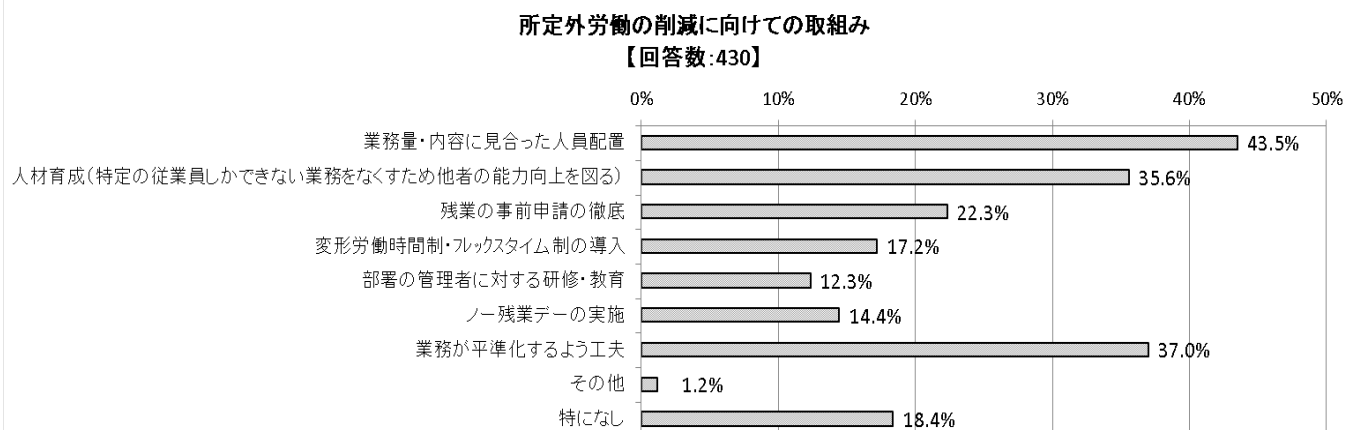
一般事業主行動計画の策定状況については、「計画策定の予定はない」の割合が 50.1%と最も高く、次いで「次世代育成支援対策推進法を知らない」(20.9%)、「計画策定済み」(14.2%)となっている。

なお、従業員規模別の「100人以上」は常用雇用以外の従業員も含んだ人数のため、策定を義務付けられていない事業所も含まれている。



(4) 所定外労働の削減に向けた取り組み状況 (複数回答) (別表 52)

所定外労働の削減に向けて行なっている取り組みについては、「業務量・内容に見合った人員配置」が 43.5%と最も高く、次いで「業務が平準化するよう工夫」(37.0%)、「人材育成(特定の従業員しかできない業務をなくすため他者の能力向上を図る)」(35.6%)の順となっている。



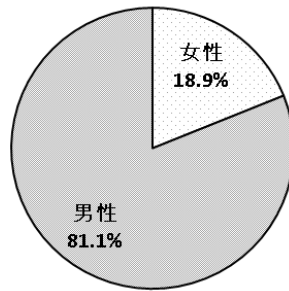
15. 女性管理職登用について

(1) 役員・管理職への女性登用の状況 (別表 53)

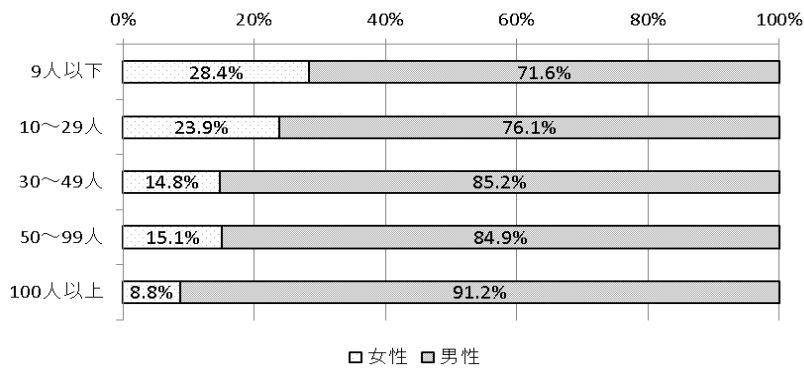
常勤の役員・事業主のうち女性の割合は18.9%、管理職のうち女性の割合は16.8%となっている。従業員規模別でみると、常勤役員・事業主では、従業員規模が小さくなるほど女性の割合が高くなっている。

業種別でみると、飲食・宿泊業、医療・福祉業で、役員・事業主および管理職に占める女性の割合が高くなっている。

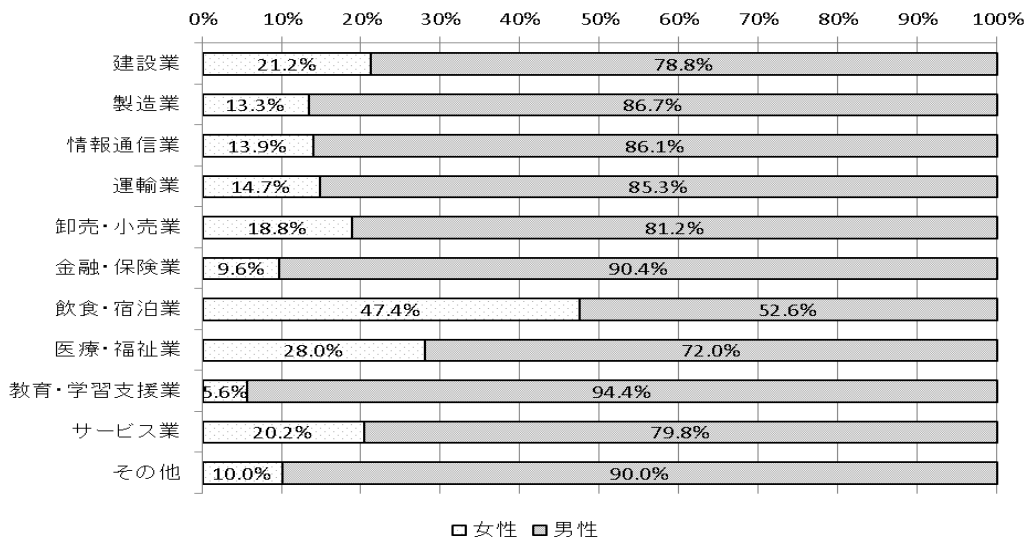
常勤役員・事業主
【総人数:1,058人】



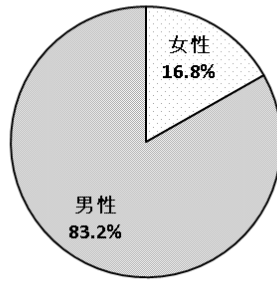
女性役員・事業主の割合
(従業員規模別)



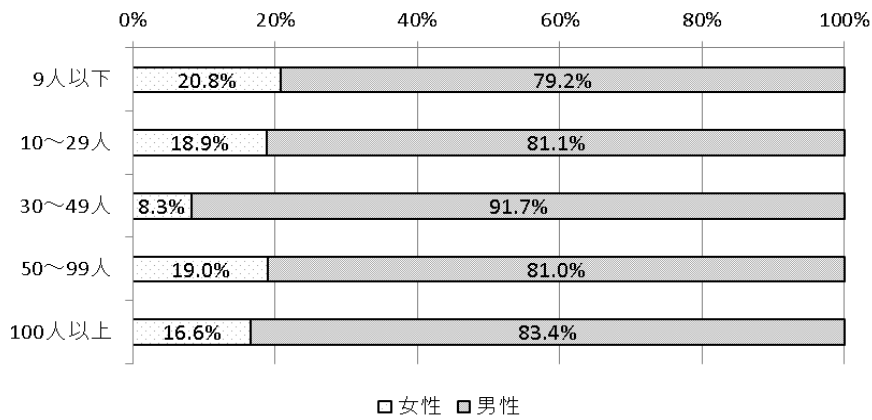
女性役員・事業主の割合
(業種別)



管理職
【総人数:3,394人】

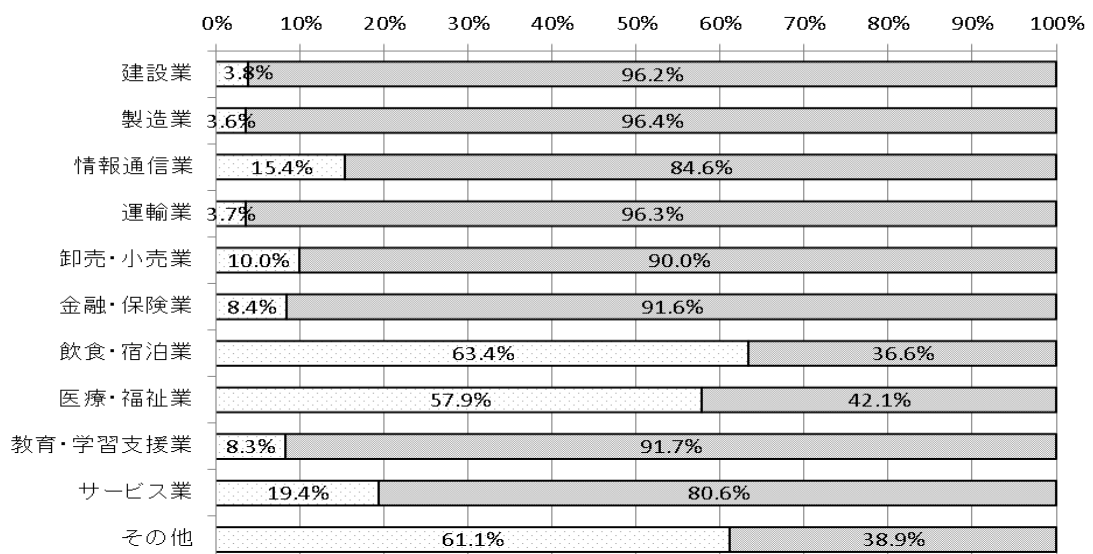


女性管理職の割合
(従業員規模別)



□女性 □男性

女性管理職の割合
(業種別)

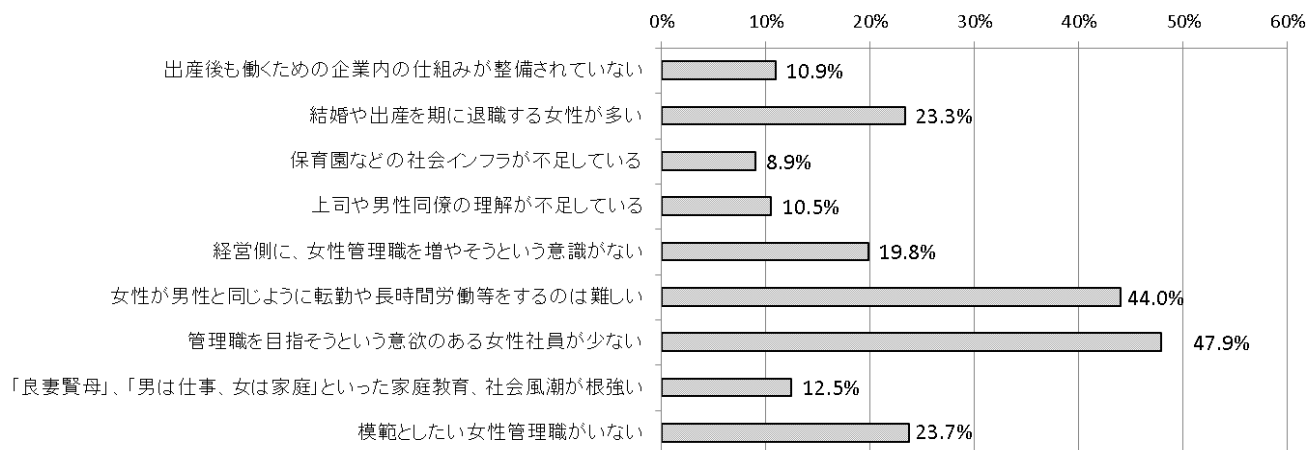


□女性 □男性

(2) 女性の管理職割合が低いと考える理由 (複数回答) (別表 54)

事業所内での女性管理職の割合が「低い」と考えている場合、その理由については、「管理職を目指そうという意欲のある女性社員が少ない」の割合が 47.9%と最も高く、次いで「女性が男性と同じように転勤や長時間労働等をするのは難しい」(44.0%)、「模範としたい女性管理職がない」(23.7%)となっている。

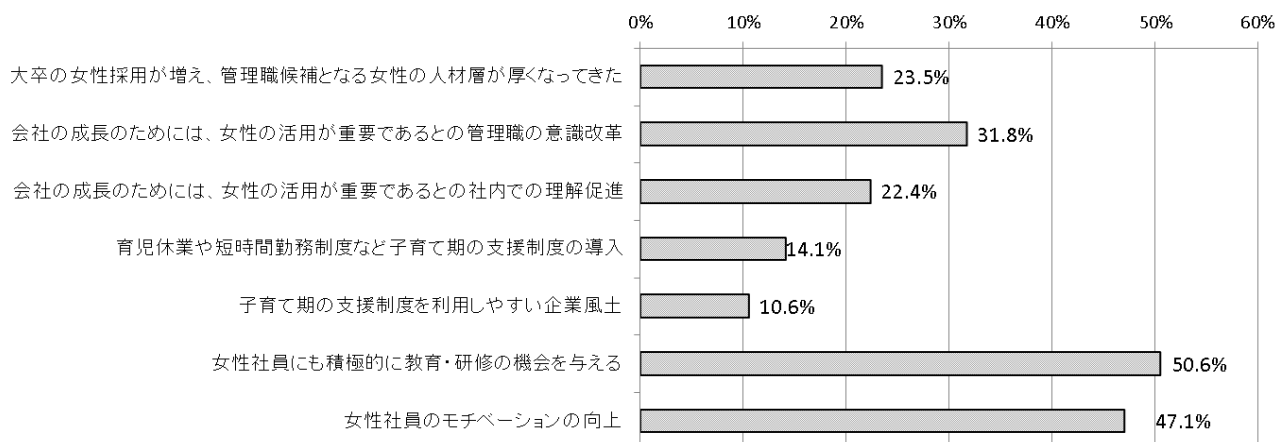
女性管理職割合が低いと考える理由
【回答数:257】



(3) 女性の管理職割合が高くなってきたと考える理由 (複数回答) (別表 55)

女性の管理職割合が高くなってきたと考えている場合、その理由については、「女性社員にも積極的に教育・研修の機会を与える」の割合が 50.6%と最も高く、次いで「女性社員のモチベーションの向上」(47.1%)、「会社の成長のためには、女性の活用が重要であるとの管理職の意識改革」(31.8%)となっている。

女性管理割合が高くなってきたと考える理由
【回答数:85】



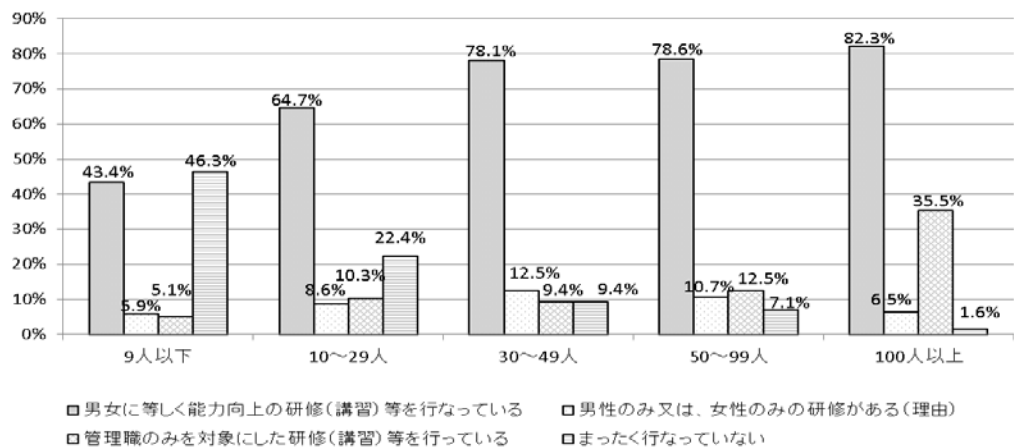
(4) 従業員への教育・研修の実施状況 (別表 56)

能力向上のため、男女ともに研修等の教育訓練の機会を設けているかについては、「男女に等しく能力向上の研修（講習）等を行なっている」の割合が高い。

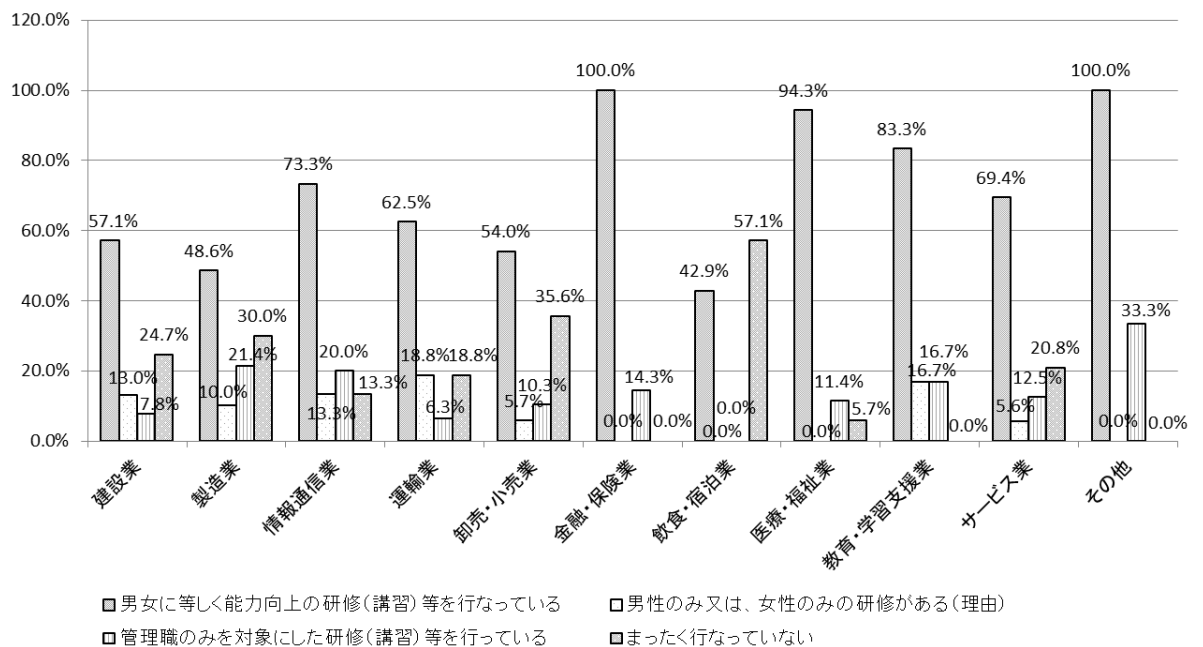
従業員規模別でみると、9人以下の事業所では、他の規模と比べて「まったく行っていない」の割合が46.3%と高くなっている。

業種別でみると、飲食・宿泊業、卸売・小売業において、「まったく行っていない」の割合が高くなっている。

従業員への教育・研修の機会を男女ともに設けている事業所の割合
(従業員規模別)
【回答数:402】



(業種別)



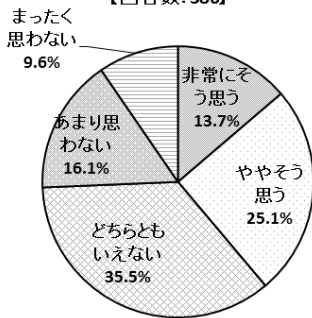
男性または女性みの研修がある理由(19社)

- ・職務内容により研修内容が違ってくる
- ・職種が男女間で違いがあり、職種に合わせている
- ・男性の資格取得等の講習に重点を置かざるを得ない
- ・作業に必要とする技能講習や研修、免許習得を優先する
- ・主要な業務を男性に担当させる場合が多いため
- ・資格取得の研修は主に男性中心となる
- ・業務内容が違い別々の方が研修しやすい
- ・総合職社員に現在女性がいない
- ・女性は事務専門のため
- ・技能職が多いため

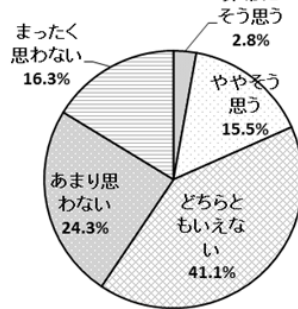
(5) 女性の管理職登用等に関する正規従業員の傾向 (別表 57)

女性の管理職登用等に関して事業所側は正規従業員をどのようにみているか、については、設問により、女性管理職登用に肯定的な結果と、肯定的ではない結果がみられ、また、どの設問でも「どちらともいえない」の割合が高くなっている。

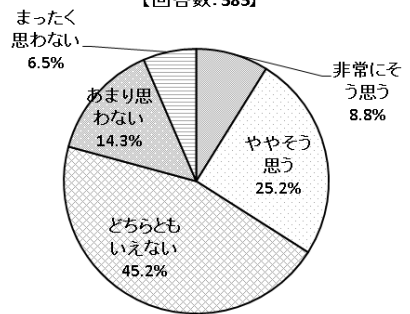
① 将来管理職に就いて活躍してほしいと思う女性従業員がいる
【回答数: 386】



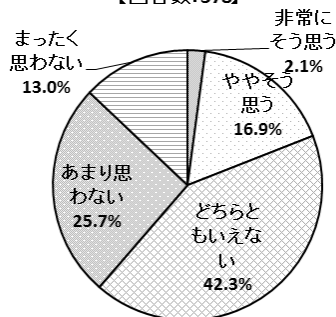
② 管理職になることに意欲的な女性従業員がいる
【回答数: 387】



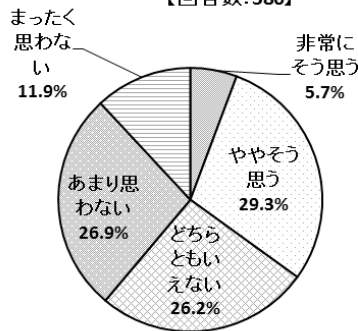
③ 現在の管理職において女性に比べ男性の方が管理能力はある
【回答数: 385】



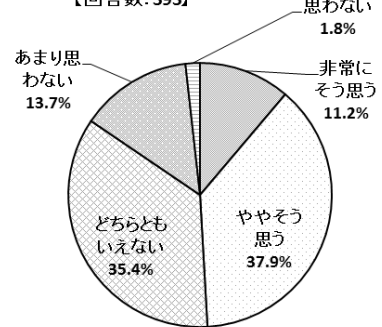
④ 女性管理職に抵抗を感じる男性従業員が多い
【回答数: 378】



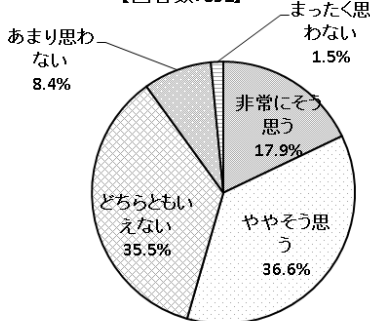
⑤ 女性従業員は結婚・妊娠・出産を期に退職する傾向がある
【回答数: 386】



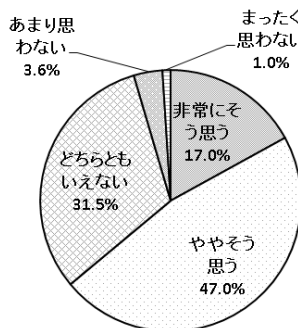
⑥ 女性従業員は仕事よりも家庭を優先する傾向がある
【回答数: 393】



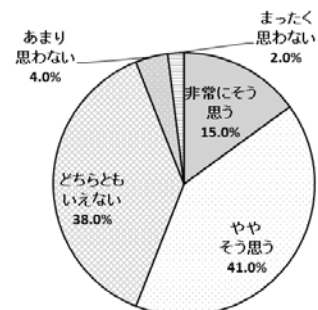
⑦ 女性従業員と男性従業員では働くことに対する意欲は変わらない
【回答数: 391】



⑧ 女性従業員がいきいきと働いている
【回答数: 394】



⑨ 男性従業員がいきいきと働いている
【回答数: 400】

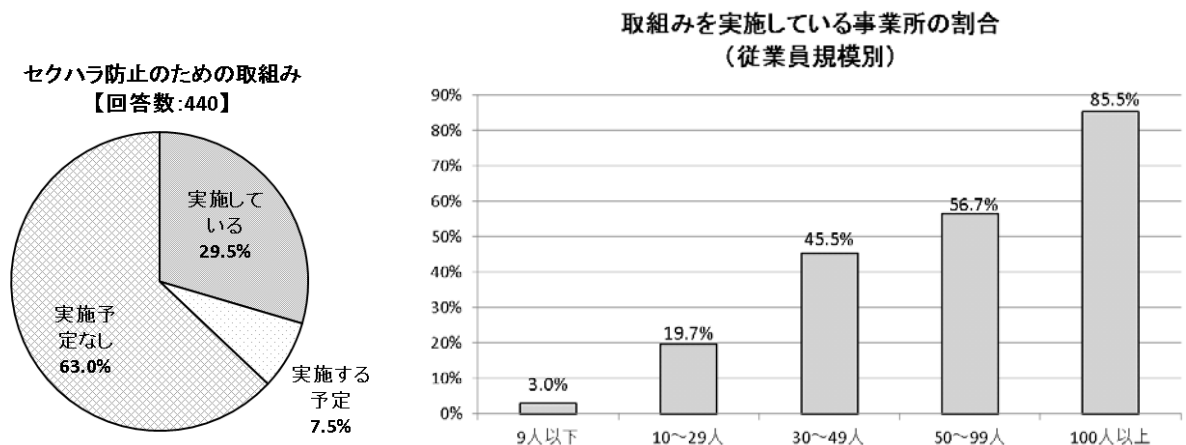


16. セクハラ・パワハラについて

(1) セクシャルハラスメント防止への取り組みの有無 (別表 58)

セクシャルハラスメント防止への取り組みの有無については、「実施予定なし」の割合が 63.0%と最も高く、次いで「実施している」(29.5%)、「実施する予定」(7.5%)となっている。

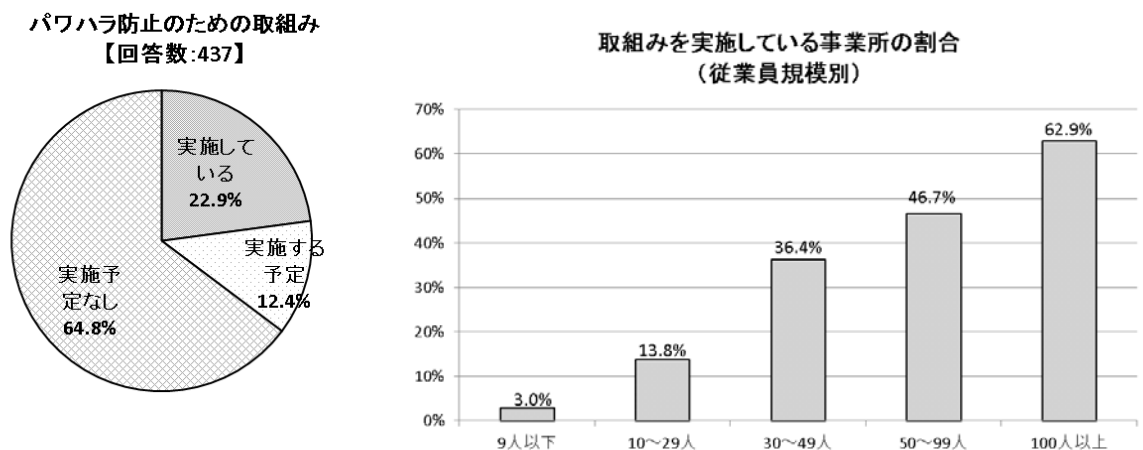
従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるほど実施している割合が高くなっている。



(2) パワーハラスメント防止への取り組みの有無 (別表 59)

パワーハラスメント防止への取り組みの有無については、「実施予定なし」の割合が 64.8%と最も高く、次いで「実施している」(22.9%)、「実施する予定」(12.4%)となっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるほど実施している割合が高くなっている。



(3) セクシャルハラスメント、パワーハラスメント防止のための取り組み状況 (複数回答)
(別表 60)

セクシャルハラスメント防止、パワーハラスメント防止のための取り組みを行っている場合の取り組み状況については、セクハラ・パワハラともに「苦情処理機関・相談窓口の設置」が最も高く、次いで対処方針の作成、従業員への研修の実施、の順となっている。

「実施していない」の割合が1割を超えている。

