

平成15年度
就業の場における男女共同参画に関する調査
報告書

横浜市市民局

はじめに

平成 14 年度にスタートした「横浜市男女共同参画行動計画～いきいき みらい 計画～」(計画期間：平成 14 年度から 18 年度まで)では、基本的施策のひとつとして「家庭生活と仕事等その他の活動の両立支援施策の充実」を掲げています。

少子高齢化の急速な進展、家族や地域社会の変化の下、女性と男性がともに、家庭と仕事を調和させながら働いていけるような環境を整備していくことが、ますます重要になっています。

今回の調査は、横浜市内の女性の雇用の状況を明らかにするとともに、就業の場における男女共同参画の推進に関する企業の意識や、男女ともに家庭と仕事を両立できるように就業を支援する制度の整備状況についての実態を把握するために実施しました。この調査結果は、今後の横浜市の施策の方向性を検討するために、活用していきます。

最後になりましたが、調査の実施にあたり御協力をいただきました関係者の皆さまに厚くお礼申し上げます。

平成 16 年 3 月

横浜市市民局男女共同参画推進室

目 次

I.調査概要.....	1
1 調査の目的.....	1
2 調査の設計.....	1
3 回収結果	2
4 報告書中の表記について.....	2
5 回答事業所の属性.....	3
6 調査結果の要約	6
II.調査結果.....	9
1 雇用の状況.....	9
2 育児や介護に関する制度の状況.....	26
3 セクシュアル・ハラスメントに関する取組の状況.....	48
4 男女共同参画社会の実現に向けて国や自治体に取り組むべき施策	51
III.まとめ	52
1 性別による処遇格差解消等に向けた取組	52
2 育児や介護に関する支援.....	52
3 セクシュアル・ハラスメントに関する取組.....	53
4 男女共同参画社会の実現に向けて	54

調査票

I. 調査概要

1 調査の目的

市内の事業所における雇用の状況、女性の活用等に関する意識や取組状況、育児や介護を支援するための各種取組の状況等について、実態を把握し、今後の男女共同参画社会の実現に向けた施策検討の基礎資料とすることを目的とする。

2 調査の設計

(1) 調査対象

横浜市内所在の民営事業所のうち、4,436 事業所（『勤労よこはま』平成 15 年 9 月号送付対象事業所）

(2) 調査方法

郵送配布・回収によるアンケート調査（横浜市労働情報センターが実施した「雇用動向調査」に同封）

(3) 調査時点

平成 15 年 9 月 1 日現在

(4) 調査内容

- ・ 事業所における雇用の状況について
 - 雇用形態別従業員数（調査票は雇用動向調査と共通）
 - 正社員の平均年齢
 - 管理職数
 - 女性社員が男性社員と同じ職務を遂行する上での課題や障害
 - 女性社員が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのための取組
- ・ 育児や介護に関する制度等について
 - 育児休業・介護休業の規定の有無と利用状況
 - 配偶者出産休暇制度の有無と利用状況
 - その他育児や介護に関する制度や支援策の状況
- ・ セクシュアル・ハラスメントに関する取組について
 - セクシュアル・ハラスメントに関する取組体制の有無
 - セクシュアル・ハラスメントに関する取組の内容
- ・ 男女共同参画社会の実現に向けて国や自治体に取り組むべき施策について

3 回収結果

対象事業所数	4,436 事業所		
回収数	1,020 事業所	(回収率	23.0%)
有効回収数	992 事業所	(有効回収率	22.4%)

4 報告書中の表記について

- ・本報告書では、集計結果の数値を、特に断りのないかぎり、小数点以下第2位で四捨五入している。そのため、各回答の合計が100%に一致しないことがある。
- ・回答比率の算出にあたっては、各設問の有効回答数（n）を基数としている。

$$\text{回答比率 (\%)} = \text{回答数} / n \times 100$$

なお、有効回答数とは、各設問の回答数から無効回答数（指定の数を超えた選択、解読不能など）を除いた回答数を指す。

- ・複数回答の設問については、回答比率の合計は、100%を超える。
- ・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みるために、本市「女性の就業に関する調査」（以下、「前回調査」という。）との比較をいくつかの設問で行っている。ただし、調査対象事業所数や回収状況等が異なっている点に留意されたい。また、育児や介護に関する各種の制度等について、全国との比較のため、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（以下、「全国調査」という。）との比較をいくつかの設問で行っている。

	調査名	標本数	有効回収数（回収率）
前回調査	平成11年度 「女性の就業に関する調査」	市内 4,300 事業所	1,319 事業所（30.7%）
全国調査	平成14年度 「女性雇用管理基本調査」	全国 10,000 事業所	7,654 事業所（76.5%）

- ・本調査で、従業員とは、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カ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カ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い者。
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。

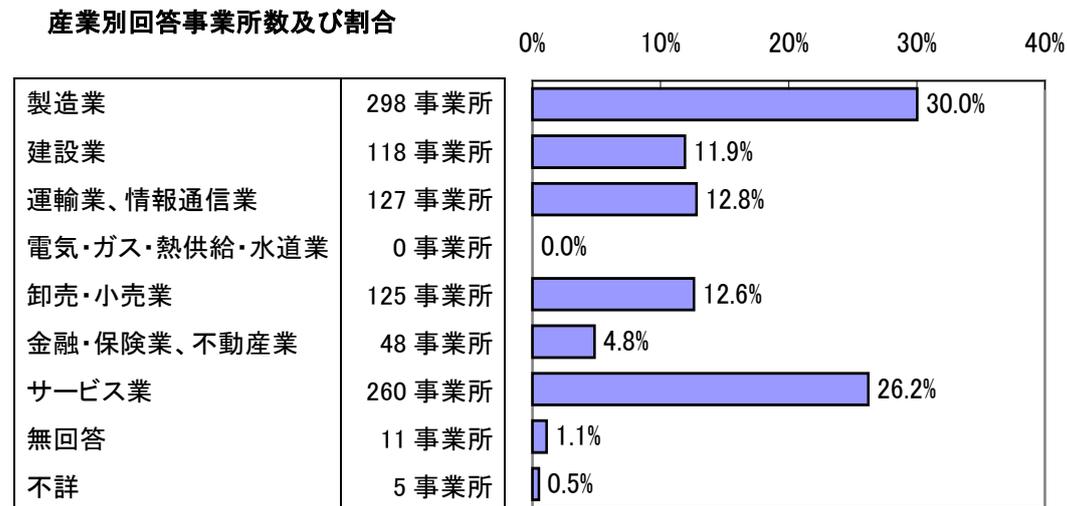
5 回答事業所の属性

(1) 産業分類

回答 992 事業所の産業別の構成をみると、「製造業」が 30.0%と最も多く、以下、「サービス業」(26.2%)、「運輸業、情報通信業」(12.8%)、「卸売・小売業」(12.6%)、「建設業」(11.9%)、「金融・保険業、不動産業」(4.8%) となっている。

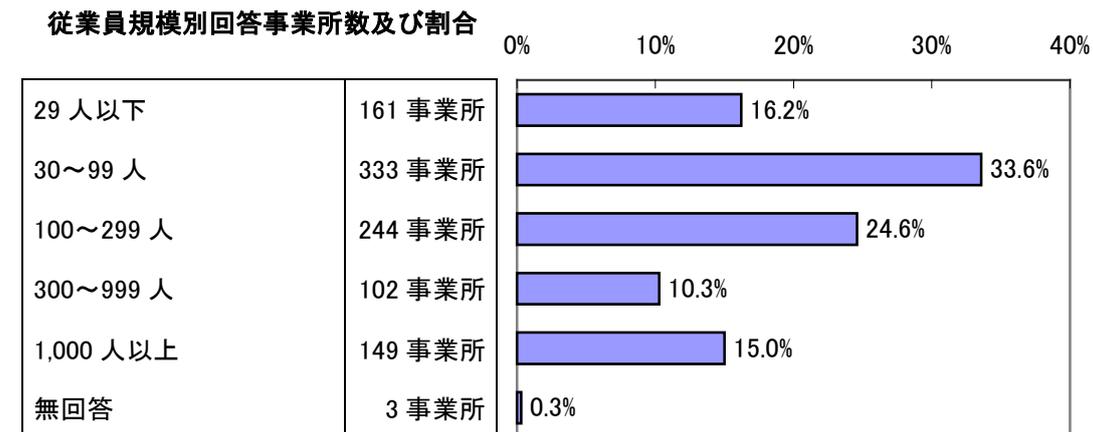
なお、今回の調査では、「電気・ガス・熱供給・水道業」からの回答はなかった。

また、無回答が 11 事業所、不詳（複数の産業を回答）が 5 事業所あった。



(2) 従業員規模

回答事業所の、企業全体の従業員規模は、「30～99 人」が最も多く 33.6%を占める。以下、「100～299 人」(24.6%)、「29 人以下」(16.2%)、「1,000 人以上」(15.0%)、「300～999 人」(10.3%) と続く。



(3) 産業・従業員規模別構成

回答事業所の産業・従業員規模別構成は、次のとおりである。

回答事業所の産業・従業員規模別構成

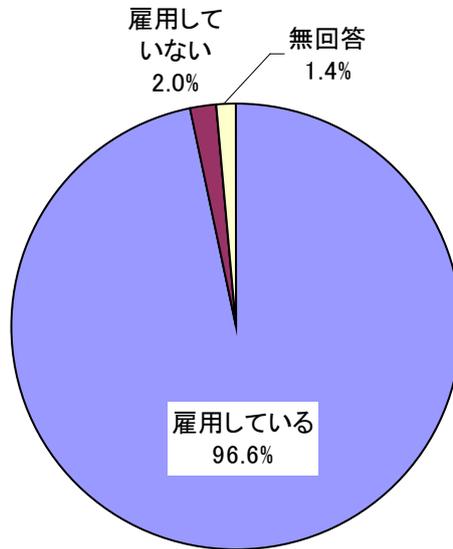
	合計	29人以下		30～99人		100～299人		300～999人		1,000人以上		無回答	
	事業所数	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比
合計	992	161	16.2%	333	33.6%	244	24.6%	102	10.3%	149	15.0%	3	0.3%
製造業	298	47	15.8%	109	36.6%	71	23.8%	29	9.7%	42	14.1%	0	0.0%
建設業	118	41	34.7%	43	36.4%	11	9.3%	13	11.0%	10	8.5%	0	0.0%
運輸業、 情報通信業	127	15	11.8%	49	38.6%	39	30.7%	11	8.7%	13	10.2%	0	0.0%
電気・ガス・熱供給 ・水道業	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
卸売・小売業	125	22	17.6%	36	28.8%	25	20.0%	10	8.0%	32	25.6%	0	0.0%
金融・保険業、 不動産業	48	5	10.4%	8	16.7%	3	6.3%	6	12.5%	26	54.2%	0	0.0%
サービス業	260	27	10.4%	82	31.5%	90	34.6%	32	12.3%	26	10.0%	3	1.2%
無回答・不詳	16	4	-	6	-	5	-	1	-	0	-	0	-

注：回答事業所の産業・従業員規模別構成をみると、いずれも標本数が少ないため、本報告書の各項の分析においては、産業別構成と従業員規模別構成とを用いることとする。

(4) 女性を雇用している事業所

常用従業員として女性を雇用している事業所は、958 事業所で回答事業所の 96.6%を占める。逆に、常用従業員として女性を雇用していない事業所は、20 事業所で回答事業所の 2.0%にとどまった。

女性を雇用している事業所

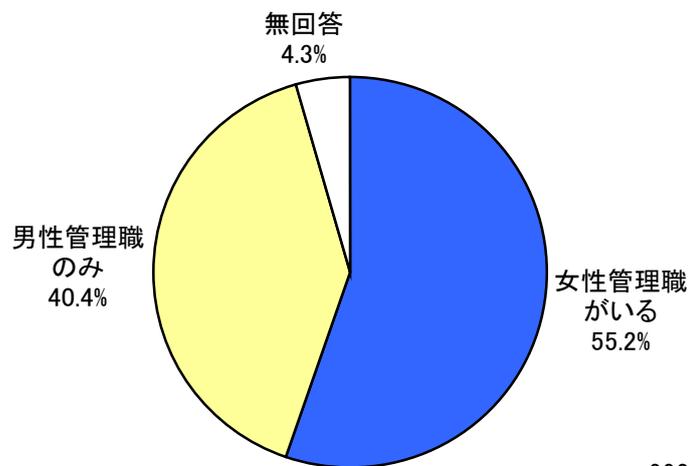


n=992

(5) 女性を管理職に登用している事業所

係長・主任相当クラス以上の女性の管理職がいる事業所は、548 事業所で回答事業所の 55.2%、男性管理職のみの事業所は、401 事業所で回答事業所の 40.4%となっている。

女性を管理職に登用している事業所



n=992

6 調査結果の要約

(1) 雇用形態別の従業員数

常用従業員に占める正社員の割合は 76.4%、パートタイマーの割合は 17.1%、その他の非正社員の割合は 6.5%である。また、常用従業員の女性割合は、正社員の 22.7%、パートタイマーの 80.5%、その他の非正社員の 41.5%となっている。

派遣労働者の女性割合は 54.9%となっている。

(2) 正社員の平均年齢

正社員の平均年齢は女性が 35.6 歳、男性は 41.0 歳である。

5 歳階級毎にみると、事業所の回答が最も多い平均年齢は、女性が 30 歳以上 35 歳未満、男性が 40 歳以上 45 歳未満であり、前回調査よりも男女ともに 1 階級ずつ上昇している。

(3) 女性の管理職への登用状況

各職位で管理職における女性の割合は、男性を大きく下回るが、前回調査と比較すると全職位において高まっている。特に係長・主任相当クラスでの女性の割合は、13.3%となり 5.2 ポイント上昇している。

(4) 女性社員と男性社員が同じ職務を遂行する上での課題や障害

女性社員が男性社員と同じ職務を遂行する上での課題や障害は、「特にない」と回答する事業所の割合が 35.7%と最も高く、前回調査に比べ 9.8 ポイント上昇している。

課題や障害としてあげられたのは「家事・子育て・介護など家庭責任を考慮しなければならない」が 28.3%と、前回調査に比べ 5.4 ポイント低下しているが、相変わらず高い割合を示している。次いで高いのは「時間外労働・深夜労働等をさせにくい」の 22.5%で、これは前回調査に比べ 13.0 ポイント上昇している。

(5) 女性社員が能力を發揮し、働き続けられる職場づくりのための取組

女性が能力を發揮し、働き続けられる職場づくりに取り組んでいる事業所は、前回調査と比較すると増加している。

(6) 育児休業制度の規定の有無と制度の利用状況

育児休業制度について規定があるとする事業所は、全体では 74.0%であり、全国調査と比較して高い割合を示している。しかし、「規定がある」と回答する事業所の割合は、従業員規模が大きいほど高くなっており、従業員規模 1,000 人以上の事業所では 94.0%、29 人以下の事業所では 38.5%と格差がある状況である。

また、育児休業制度の利用状況についてみると、育児休業取得率は、女性 93.9%、男性 1.3%であり、全国調査と比較すると男女とも高い割合を示している。しかしながら、女性と比べ男性の取得率が低いことは、本市においても同様の課題といえる。

(7) 育児に関する制度の導入状況

おおむね従業員規模が大きいほど、育児に関する制度も導入されている割合が高い。

ただし、「育児休業、介護休業等育児又は介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」という。）により義務づけられている制度（所定外労働の制限、深夜労働の制限、勤務時間の短縮等の措置）に比べて、努力義務とされている制度（子どもの看護休暇制度）の導入率は低い。

また、勤務時間の短縮等の措置については、「短時間勤務制度」、「始業終業時刻の繰上・繰下制度」、「フレックスタイム制度」、「事業所内託児施設の設置」などが手法としてあるが、この中ではフレックスタイム制度と事業所内託児施設の導入率が他と比べて低い。

(8) 配偶者出産休暇制度の有無

配偶者出産休暇制度がある事業所は 37.2%で、利用率は 50.4%となっている。全国調査と比較すると、制度の整備状況については上回っているものの、利用率については下回っている。

(9) 介護休業制度の規定の有無と制度の利用状況

介護休業制度について規定があるとする事業所は、全体では 62.9%であり、全国調査と比較して高い割合を示している。しかし、「規定がある」と回答する事業所の割合は、育児休業制度と同様、従業員規模が大きいほど高くなっており、従業員規模 1,000 人以上の事業所では 87.9%、29 人以下の事業所では 24.8%と格差がある状況である。

また、介護休業制度の利用状況についてみると、男女ともに低い割合を示している。

(10) 介護に関する制度の導入状況

育児・介護休業法により企業に義務づけられている所定外労働や深夜労働の制限を導入している割合は 35%前後である。また、勤務時間の短縮等の措置に関しては、育児に関する制度と同様、「短時間勤務制度」や「始業終業時刻の繰上・繰下制度」の導入割合に比べて「フレックスタイム制度」が導入されている割合は低い。

(11) 育児・介護共通の制度の導入状況と支援策

育児・介護休業法で定められている育児や介護休業を理由とする「解雇その他不利益な取扱いの禁止」を制度化している事業所は 40.6%であるが、その他の制度の導入状況は、「就業地・職種などの配置について考慮する制度」が 11.4%、努力義務である「職業家庭両立推進者の設置」が 4.6%、「再雇用特別措置の制度」が 11.2%となっている。

また、育児・介護休業法に定める制度以外の育児・介護の支援策や、各種制度を活用しやすくするための取組については、「特になし」と回答した事業所が、全体の 52.0%を占めている。

(12) セクシュアル・ハラスメントに関する取組

平成 9 年に改正された「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下「男女雇用機会均等法」という。）が平成 11 年 4 月に施行されてから 4 年以上経過したが、セクシュアル・ハラスメントに関する取組について「防止策や対応策等、すでに何らかの体制が

ある」とした事業所は 35.8%で、前回調査と比較し 5.5 ポイント上昇しているが、「とりたてて必要性を感じていない」とする事業所は 40.0%という状況にある。

「防止策や対応策等、すでに何らかの体制がある」とした事業所の割合は、従業員規模が大きくなるほど高く、また産業別では「金融・保険業、不動産業」が 81.3%と群を抜いている。

また、セクシュアル・ハラスメントの防止策や対応策としては、「相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）を設けている」が 72.4%、「就業規則などに職場におけるセクシュアル・ハラスメント禁止を明文化している」が 65.1%と、前回調査と比較し、それぞれ 13.2 ポイント、9.7 ポイント上昇している。

(13) 男女共同参画社会の実現に向けて国や自治体に取り組むべき施策

男女共同参画社会の実現に向けて国や自治体が重点的に取り組むべき施策としては、「保育所、学童保育等の環境を整備する」が 56.7%と最も多く、以下「男女共同参画に関する理解を深めるような事業を行い、社会全体の気運を高める」(35.1%)、「居宅サービス、施設サービス等の介護環境を整備する」(31.6%)と続いている。

Ⅱ.調査結果

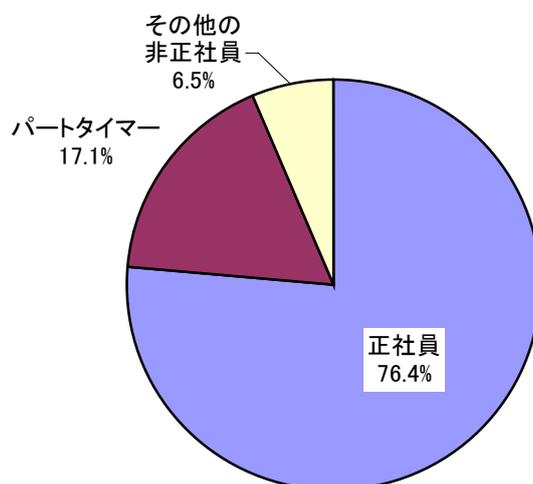
1 雇用の状況

(1) 雇用形態別従業員数

常用従業員に占める正社員の割合は76.4%、パートタイマーの割合は17.1%、その他の非正社員の割合は6.5%である。また、それぞれの性別割合をみると、正社員の77.3%が男性であるのに対し、パートタイマーの80.5%が女性となっている。その他の非正社員では女性41.5%、男性58.5%であり、大きな差はない。

派遣労働者の性別割合は、女性54.9%、男性45.1%となっている。

図表 1 常用従業員の雇用形態別割合



図表 2 雇用形態別従業員数

雇用形態	合計(人)	女性(人)	男性(人)	女性の割合	男性の割合
常用従業員	106,014	35,865	70,149	33.8%	66.2%
正社員	81,001	18,394	62,607	22.7%	77.3%
パートタイマー	18,175	14,633	3,542	80.5%	19.5%
その他の非正社員	6,838	2,838	4,000	41.5%	58.5%
派遣労働者	6,083	3,337	2,746	54.9%	45.1%

ア 正社員数(産業別・従業員規模別)

正社員の構成を性別にみると、女性 22.7%、男性 77.3%となっている。

これを産業別にみると、「建設業」、「運輸業、情報通信業」では女性の割合が 10%程度にとどまっているのに対し、「サービス業」では女性の割合が 40%を超えている。

なお、従業員規模による大きな違いはみられない。

図表 3 産業別・従業員規模別 正社員数

	合計(人)	女性(人)	男性(人)	女性の割合	男性の割合
合計※1	81,001	18,394	62,607	22.7%	77.3%
製造業	29,489	4,433	25,056	15.0%	85.0%
建設業	7,893	792	7,101	10.0%	90.0%
運輸業、情報通信業	9,604	924	8,680	9.6%	90.4%
卸売・小売業	7,647	1,619	6,028	21.2%	78.8%
金融・保険業、不動産業	3,538	1,053	2,485	29.8%	70.2%
サービス業	22,251	9,462	12,789	42.5%	57.5%
29 人以下	2,476	455	2,021	18.4%	81.6%
30～99 人	12,667	2,935	9,732	23.2%	76.8%
100～299 人	19,708	5,374	14,334	27.3%	72.7%
300～999 人	15,881	3,887	11,994	24.5%	75.5%
1,000 人以上	30,170	5,666	24,504	18.8%	81.2%

※1 合計数値は、産業分類、従業員規模それぞれについて無回答、不詳のものを含んでいるため、各項の数値を足しあげた数値と一致しない。(図表 4～6 においても同じ)

イ 正社員以外の常用従業員数(産業別・従業員規模別)

(ア) パートタイマー

パートタイマーの構成を性別にみると、女性 80.5%、男性 19.5%となっている。

これを産業別にみると、「建設業」と「運輸業、情報通信業」では女性の割合が 50%台という水準であるのに対し、他の産業では女性の割合がほぼ 80%以上の水準である。

なお、従業員規模による大きな違いはみられない。

図表 4 産業別・従業員規模別 パートタイマー数

	合計(人)	女性(人)	男性(人)	女性の割合	男性の割合
合計	18,175	14,633	3,542	80.5%	19.5%
製造業	3,235	2,555	680	79.0%	21.0%
建設業	248	140	108	56.5%	43.5%
運輸業、情報通信業	631	364	267	57.7%	42.3%
卸売・小売業	3,404	2,906	498	85.4%	14.6%
金融・保険業、不動産業	183	159	24	86.9%	13.1%
サービス業	10,227	8,289	1,938	81.1%	18.9%
29 人以下	316	252	64	79.7%	20.3%
30～99 人	2,122	1,565	557	73.8%	26.2%
100～299 人	5,321	3,981	1,340	74.8%	25.2%
300～999 人	2,953	2,298	655	77.8%	22.2%
1,000 人以上	6,603	5,735	868	86.9%	13.1%

(イ) その他の非正社員

その他の非正社員の構成を性別にみると、女性 41.5%、男性 58.5%となっている。

これを産業別にみると、「建設業」、「運輸業、情報通信業」で女性の割合が 20%を下回る一方で、「卸売・小売業」では 60%を超える。

一方、従業員規模別にみると、従業員規模が大きい事業所で女性の割合が高くなる傾向がうかがえる。企業の従業員規模が「29 人以下」の事業所では、女性の割合は 11.8%であるのに対して、「1,000 人以上」では 56.3%が女性となっている。

図表 5 産業別・従業員規模別 その他の非正社員数

	合計(人)	女性(人)	男性(人)	女性の割合	男性の割合
合計	6,838	2,838	4,000	41.5%	58.5%
製造業	2,595	1,196	1,399	46.1%	53.9%
建設業	678	77	601	11.4%	88.6%
運輸業、情報通信業	481	94	387	19.5%	80.5%
卸売・小売業	693	435	258	62.8%	37.2%
金融・保険業、不動産業	260	110	150	42.3%	57.7%
サービス業	2,099	924	1,175	44.0%	56.0%
29 人以下	203	24	179	11.8%	88.2%
30～99 人	1,108	380	728	34.3%	65.7%
100～299 人	1,760	497	1,263	28.2%	71.8%
300～999 人	1,325	563	762	42.5%	57.5%
1,000 人以上	2,442	1,374	1,068	56.3%	43.7%

ウ 派遣労働者数(産業別・従業員規模別)

派遣労働者の構成を性別にみると、女性 54.9%、男性 45.1%となっている。

これを産業別にみると、「製造業」や「建設業」における女性の割合は 30%台であるのに対して、「金融・保険業、不動産業」では 88.5%を占めている。

一方、従業員規模別にみると、企業の従業員規模が「29 人以下」の事業所における女性の割合は 88.4%と、他に比べて高い水準となっている。

図表 6 産業別・従業員規模別 派遣労働者数

	合計(人)	女性(人)	男性(人)	女性の割合	男性の割合
合計	6,083	3,337	2,746	54.9%	45.1%
製造業	1,559	502	1,057	32.2%	67.8%
建設業	1,155	384	771	33.2%	66.8%
運輸業、情報通信業	296	161	135	54.4%	45.6%
卸売・小売業	1,034	816	218	78.9%	21.1%
金融・保険業、不動産業	788	697	91	88.5%	11.5%
サービス業	1,160	745	415	64.2%	35.8%
29 人以下	378	334	44	88.4%	11.6%
30～99 人	606	295	311	48.7%	51.3%
100～299 人	971	415	556	42.7%	57.3%
300～999 人	837	488	349	58.3%	41.7%
1,000 人以上	3,291	1,805	1,486	54.8%	45.2%

(2) 正社員の平均年齢

ア 正社員の性別平均年齢

女性正社員の平均年齢は男性正社員に比べて低い。

回答事業所全体の、正社員の平均年齢を推計^{※1}すると、女性は35.6歳、男性は41.0歳となる。なお、回答結果を5歳毎の階級に分けてその分布を比較すると、女性については「30～35歳」を回答した事業所が最も多く21.3%となっているのに対し、男性については「40歳～45歳」を回答した事業所が最も多く30.4%となっている。

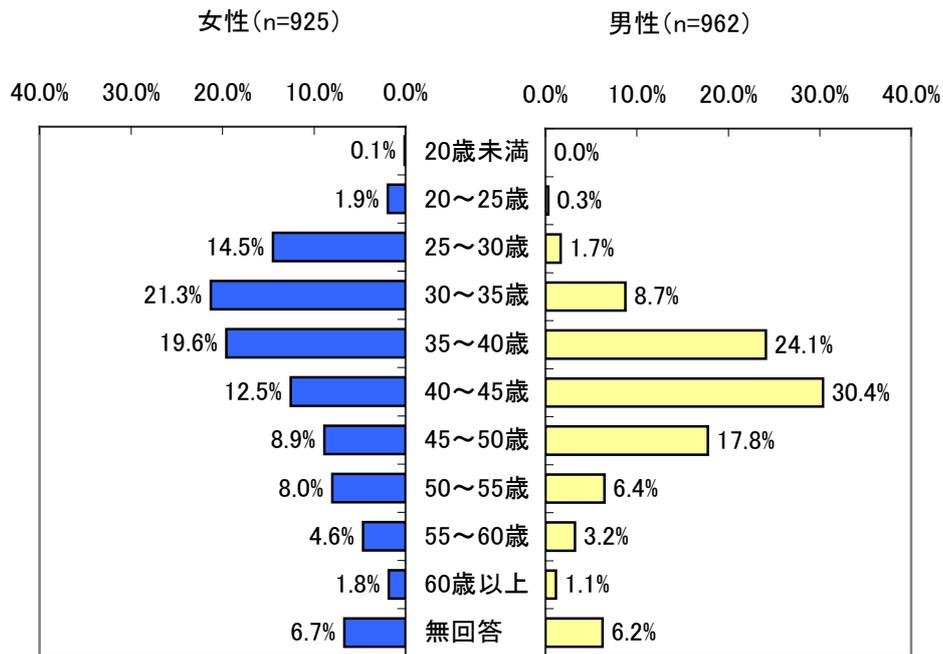
また、前回調査の結果と比較すると、正社員の平均年齢は男女とも上昇していることが推察される。

例えば、女性については、前回最も多かった「25～30歳」を回答した事業所の割合が、今回7.9ポイント低下しただけでなく、「20歳未満」、「20～25歳」を回答する企業の割合も前回は下回った。その一方で、30歳以上の各年齢階級に該当する平均年齢を回答した事業所の割合は、各年齢階級において全て前回は上回っている。このような動きは、男性においても同様である。

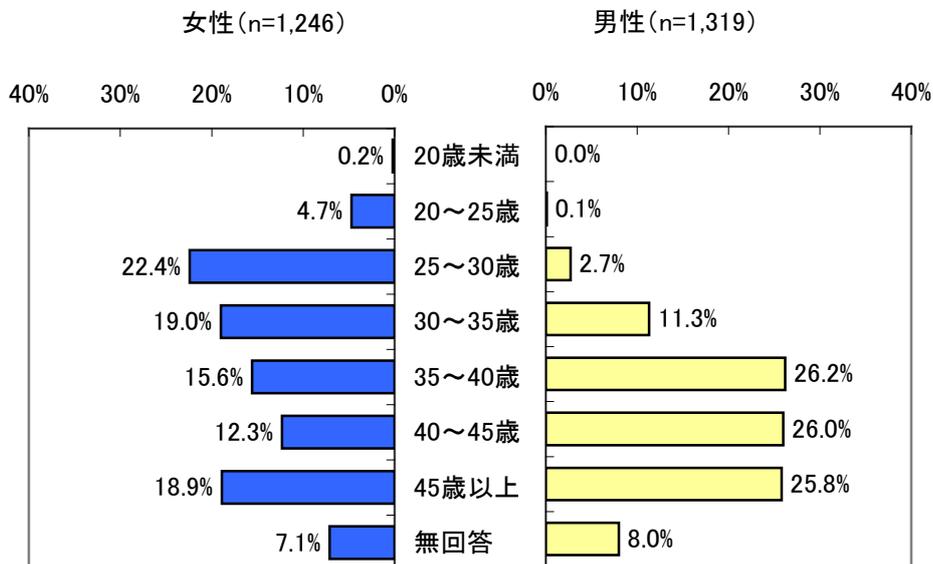
※1 平均年齢の推計は、正社員の人数と正社員の平均年齢について回答のあった事業所を対象に以下の計算式により算出した。

$$\text{平均年齢} = \Sigma (\text{各事業所の正社員平均年齢} \times \text{各事業所の正社員数}) / \Sigma \text{各事業所の正社員数}$$

図表 7 正社員の性別平均年齢の年齢階級別分布



<参考：前回調査>



イ 正社員の性別平均年齢(産業別)

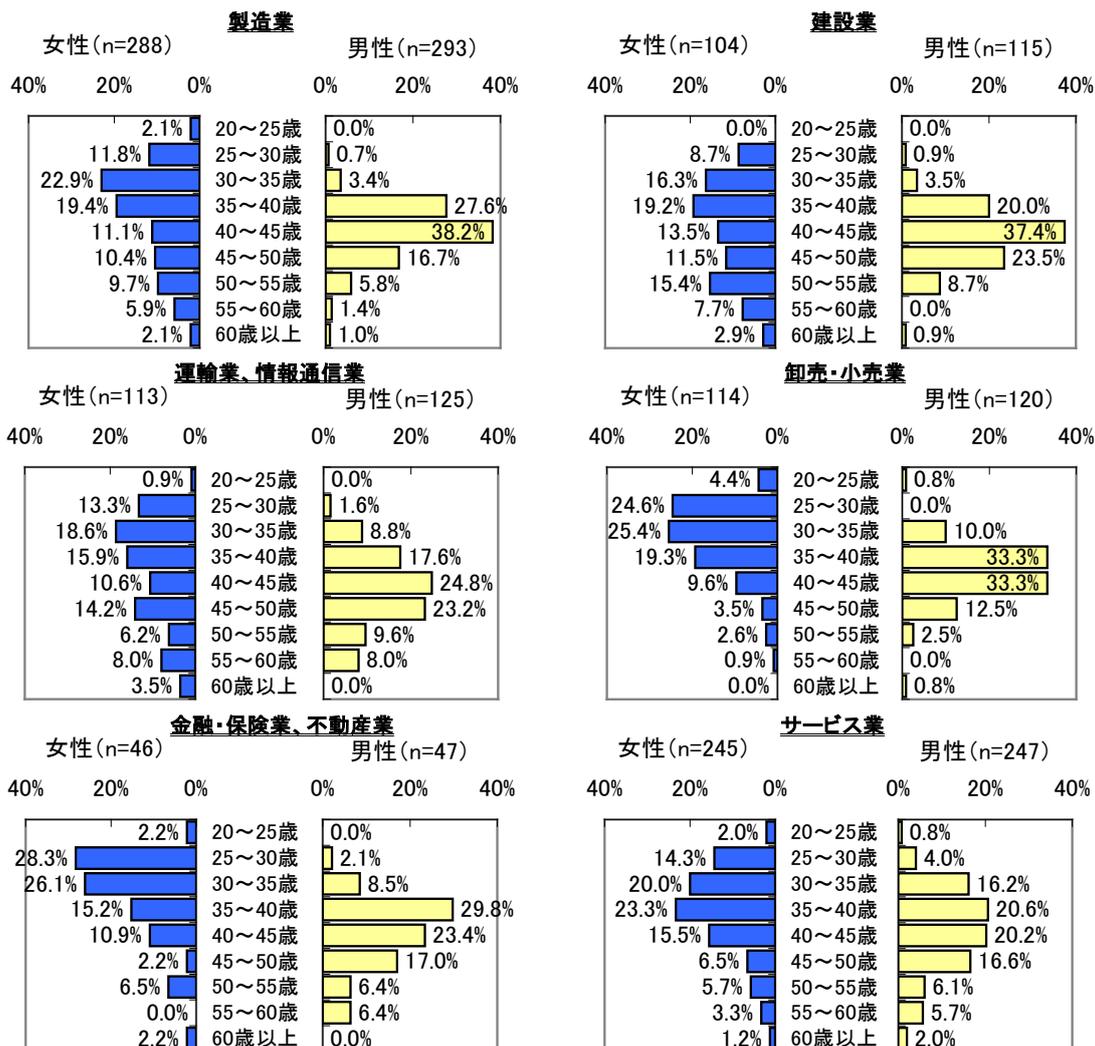
正社員の性別平均年齢を産業別にみると、女性の平均年齢が最も低い産業は「卸売・小売業」で33.1歳、逆に最も高い産業は「建設業」で37.4歳である。一方、男性で最も低いのは女性同様「卸売・小売業」の38.3歳、最も高いのは「運輸業、情報通信業」と「金融・保険業、不動産業」の43.0歳である。また、性別平均年齢の差をみると、最もその差が小さいのは「サービス業」で4.3歳、一方最も大きいのは「運輸業、情報通信業」の8.3歳である。

なお、大半の産業で、女性正社員の平均年齢として最も多くの事業所が回答した年齢階級は、男性正社員のそれよりも低い年齢階級となっているのに対し、「サービス業」だけは男女とも同じ年齢階級となっている。

図表 8 産業別 正社員の性別平均年齢

	女性	男性	差(男性-女性)
製造業	34.5歳	40.3歳	5.8歳
建設業	37.4歳	42.6歳	5.2歳
運輸業、情報通信業	34.7歳	43.0歳	8.3歳
卸売・小売業	33.1歳	38.3歳	5.3歳
金融・保険業、不動産業	35.7歳	43.0歳	7.3歳
サービス業	36.5歳	40.8歳	4.3歳

図表 9 産業別 正社員の性別平均年齢の年齢階級別分布



注：図表 9 に示す年齢階級毎の比率は、20歳未満を回答した事業所（全産業で計 1 事業所）及び無回答の事業所を含んで算出したものであるが、図中ではこれらの事業所に関する表示を省略している。（図表 11 においても同じ）

ウ 正社員の性別平均年齢(従業員規模別)

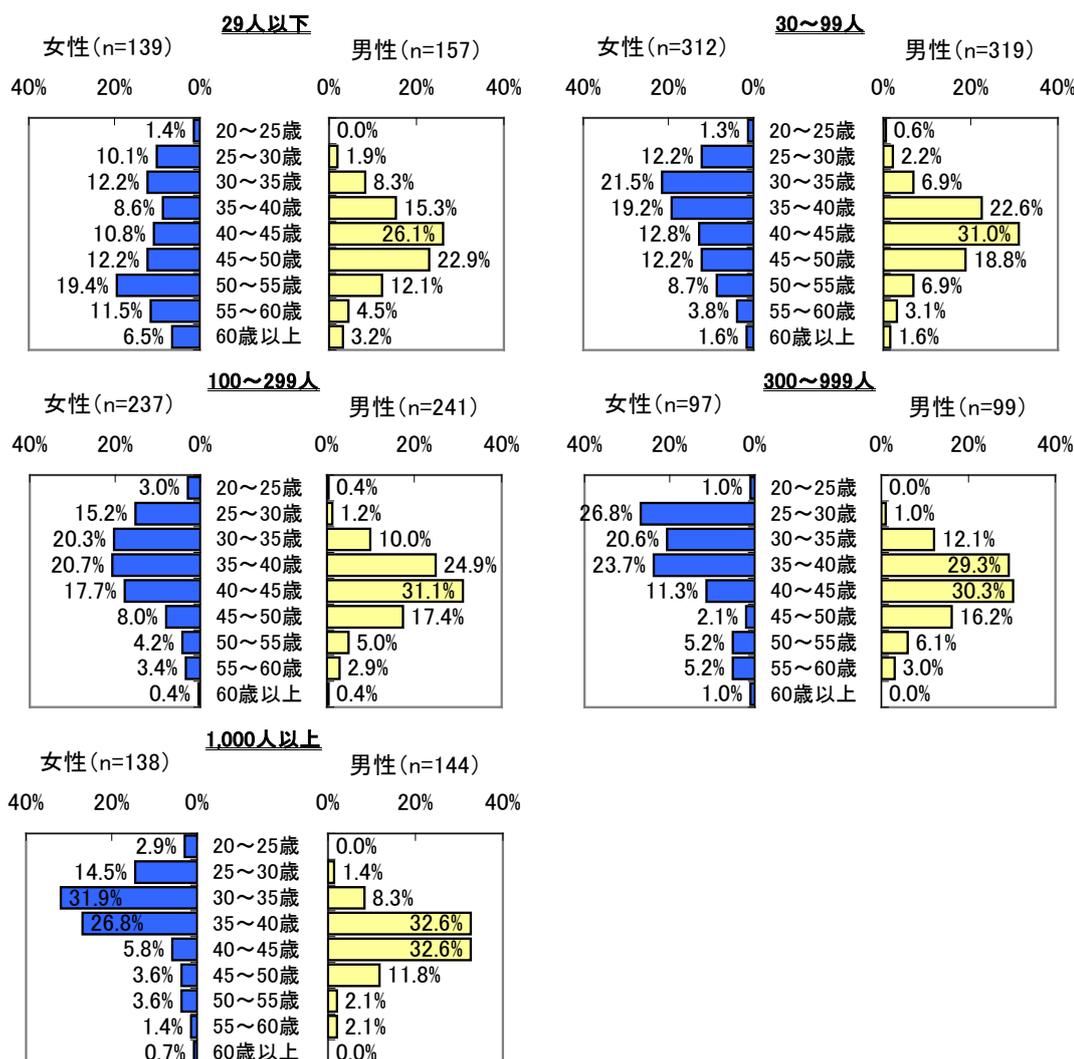
正社員の性別平均年齢を従業員規模別にみると、企業の従業員規模が小さいほど、男女とも平均年齢は高くなる傾向にある。

なお、性別平均年齢の年齢階級別分布を従業員規模別にみると、女性正社員については「30～99人」、「100～299人」、「1,000人以上」の事業所では「30～40歳」をピークとする山形を描いている。「300～999人」の事業所では、きれいな山形にこそなっていないが、「25～30歳」をピークに、年齢階級の上昇とともに割合が低下傾向にある。これに対し、「29人以下」の事業所では「30～35歳」と「50～55歳」に2つのピークがあるだけでなく、「50～55歳」で最も高い割合を示すという点が他と異なる。男性正社員については、いずれも「40～45歳」をピークとする山形を描いており、従業員規模の違いによる特徴的な差はみられない。

図表 10 従業員規模別 正社員の性別平均年齢

	女性	男性	差(男性-女性)
29人以下	42.6歳	43.8歳	1.1歳
30～99人	37.1歳	42.5歳	5.3歳
100～299人	37.2歳	41.5歳	4.3歳
300～999人	34.6歳	40.5歳	5.9歳
1,000人以上	33.6歳	40.0歳	6.4歳

図表 11 従業員規模別 正社員の性別平均年齢の年齢階級別分布

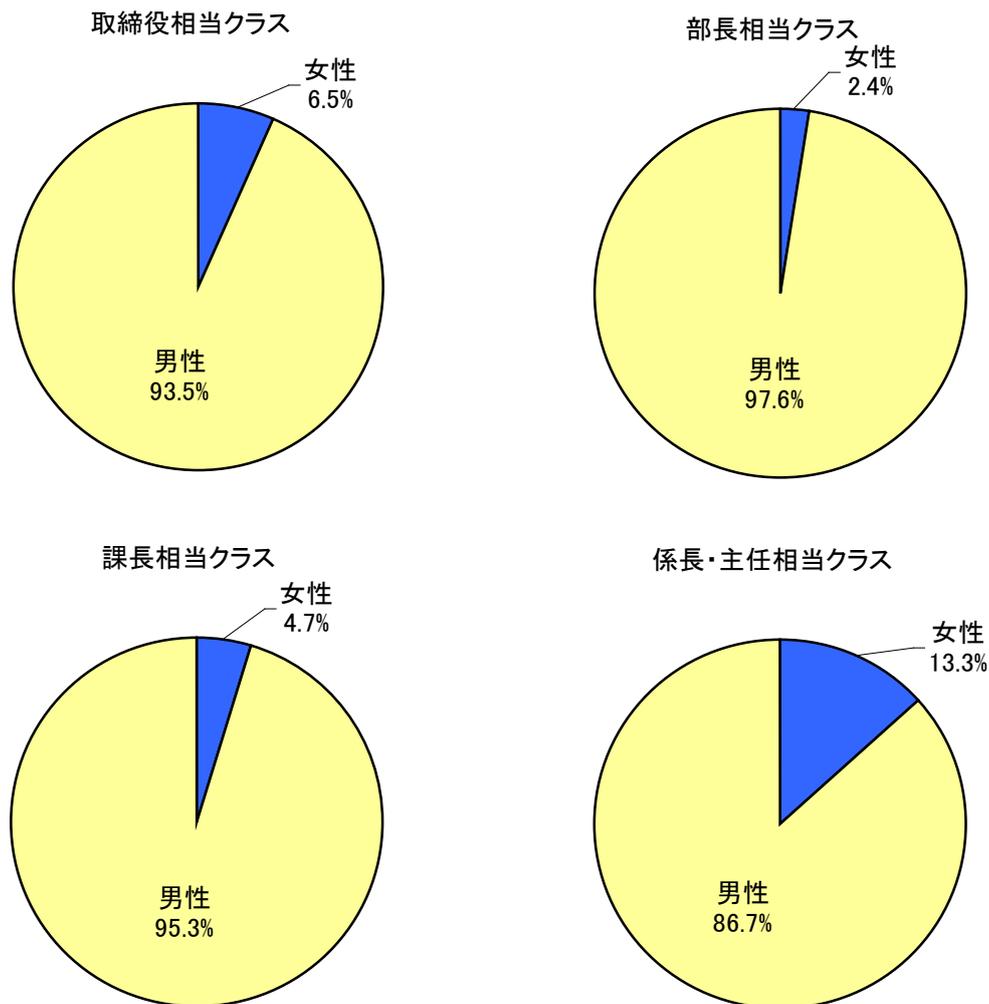


(3) 管理職数

ア 管理職の女性割合

管理職数について取締役相当クラス、部長相当クラス、課長相当クラス、係長・主任相当クラスの4クラスに分けてたずねたが、いずれの職位でも女性の割合は男性を大きく下回っている。しかし、管理職の性別の割合を各職位別に前回調査と比較してみると、女性の比率は、すべての職位で前回調査を上回っており、中でも係長・主任相当クラスでは5.2ポイント上昇した。

図表 12 性、職位別管理職割合



<参考：前回調査>

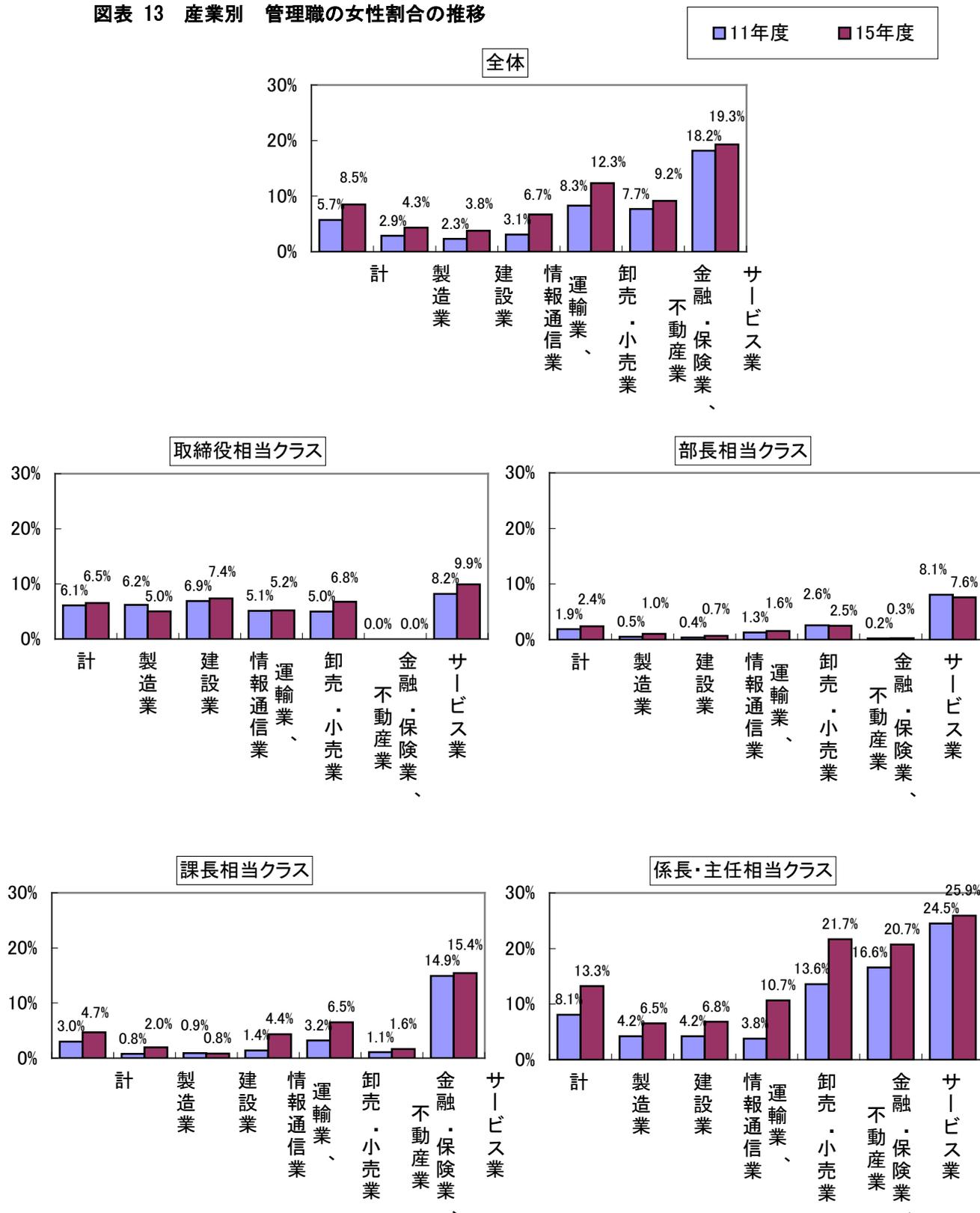
	女性の割合	男性の割合
取締役相当クラス	6.1%	93.9%
部長相当クラス	1.9%	98.1%
課長相当クラス	3.0%	97.0%
係長・主任相当クラス	8.1%	91.9%

イ 管理職の女性割合の推移(産業別)

産業別に管理職の女性割合の推移をみると、全ての産業で上昇している。

上昇の幅は様々であるが、係長・主任相当クラスについては全ての産業で女性の割合が大きく伸びている。

図表 13 産業別 管理職の女性割合の推移

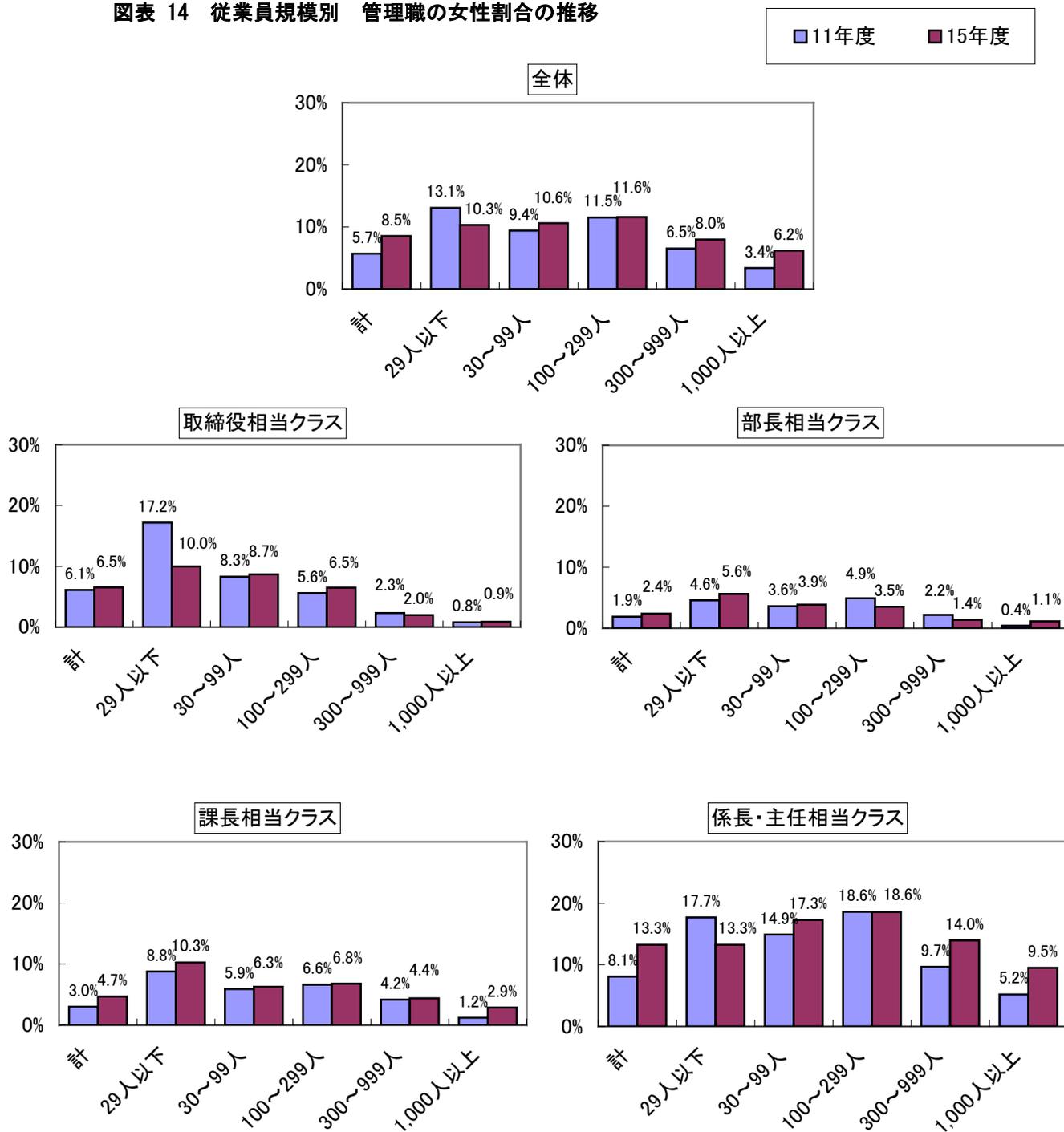


注：平成 11 年度の「計」は、「電気・ガス・熱供給・水道業」を含む。

ウ 管理職の女性割合の推移(従業員規模別)

従業員規模別に管理職の女性割合の推移をみると、「29人以下」の事業所では低下し、「300～999人」、「1,000人以上」では、上昇している。

図表 14 従業員規模別 管理職の女性割合の推移



図表 15 産業別 女性管理職の割合

		計		取締役相当クラス		部長相当クラス		課長相当クラス		係長・主任相当クラス	
		人数	女性の割合	人数	女性の割合	人数	女性の割合	人数	女性の割合	人数	女性の割合
計	合計	29,774		2,125		4,142		9,523		13,984	
	女性	2,538	8.5%	139	6.5%	100	2.4%	445	4.7%	1,854	13.3%
	男性	27,236		1,986		4,042		9,078		12,130	
製造業	合計	10,736		718		1,340		3,298		5,380	
	女性	466	4.3%	36	5.0%	14	1.0%	65	2.0%	351	6.5%
	男性	10,270		682		1,326		3,233		5,029	
建設業	合計	5,594		352		745		2,110		2,387	
	女性	211	3.8%	26	7.4%	5	0.7%	17	0.8%	163	6.8%
	男性	5,383		326		740		2,093		2,224	
運輸業、 情報通信業	合計	2,621		270		450		758		1,143	
	女性	176	6.7%	14	5.2%	7	1.6%	33	4.4%	122	10.7%
	男性	2,445		256		443		725		1,021	
卸売・ 小売業	合計	2,513		222		360		874		1,057	
	女性	310	12.3%	15	6.8%	9	2.5%	57	6.5%	229	21.7%
	男性	2,203		207		351		817		828	
金融・ 保険業、 不動産業	合計	1,997		61		384		732		820	
	女性	183	9.2%	0	0.0%	1	0.3%	12	1.6%	170	20.7%
	男性	1,814		61		383		720		650	
サービス業	合計	6,115		464		841		1,691		3,119	
	女性	1,179	19.3%	46	9.9%	64	7.6%	261	15.4%	808	25.9%
	男性	4,936		418		777		1,430		2,311	
無回答 ・不詳	合計	198		38		22		60		78	
	女性	13	-	2	-	0	-	0	-	11	-
	男性	185		36		22		60		67	

図表 16 従業員規模別 女性管理職の割合

		計		取締役相当クラス		部長相当クラス		課長相当クラス		係長・主任相当クラス	
		人数	女性の割合	人数	女性の割合	人数	女性の割合	人数	女性の割合	人数	女性の割合
計	合計	29,774		2,125		4,142		9,523		13,984	
	女性	2,538	8.5%	139	6.5%	100	2.4%	445	4.7%	1,854	13.3%
	男性	27,236		1,986		4,042		9,078		12,130	
29人 以下	合計	1,000		280		177		234		309	
	女性	103	10.3%	28	10.0%	10	5.6%	24	10.3%	41	13.3%
	男性	897		252		167		210		268	
30～99 人	合計	4,767		716		748		1,416		1,887	
	女性	506	10.6%	62	8.7%	29	3.9%	89	6.3%	326	17.3%
	男性	4,261		654		719		1,327		1,561	
100～ 299人	合計	6,254		647		936		1,839		2,832	
	女性	726	11.6%	42	6.5%	33	3.5%	125	6.8%	526	18.6%
	男性	5,528		605		903		1,714		2,306	
300～ 999人	合計	5,568		255		863		2,044		2,406	
	女性	443	8.0%	5	2.0%	12	1.4%	90	4.4%	336	14.0%
	男性	5,125		250		851		1,954		2,070	
1,000 人以上	合計	12,176		227		1,417		3,987		6,545	
	女性	756	6.2%	2	0.9%	16	1.1%	116	2.9%	622	9.5%
	男性	11,420		225		1,401		3,871		5,923	
無回答	合計	9		0		1		3		5	
	女性	4	-	0	-	0	-	1	-	3	-
	男性	5		0		1		2		2	

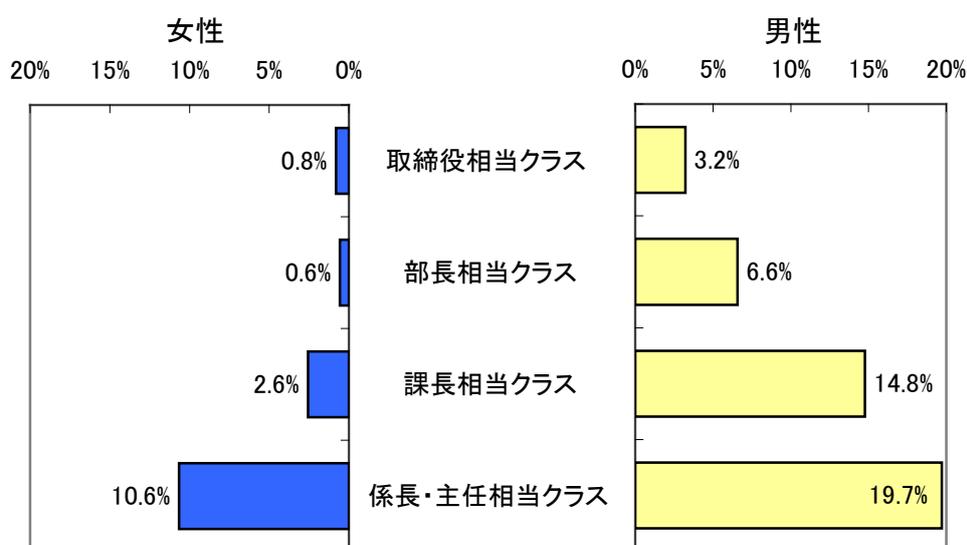
エ 正社員に占める管理職割合※1

正社員に占める管理職の割合を比較すると、上位役職者へのステップアップの状況には女性と男性との間に大きな差があることがわかる。

係長・主任相当クラスの正社員に占める割合は、男性の19.7%に比べ、女性は10.6%と、2分の1程度の水準にとどまる。またこの格差は、より上位の役職になるほど広がり、部長相当クラスの場合、男性の6.6%に比べて女性は0.6%と11分の1の水準でしかない。

正社員の平均年齢の比較からも推察されるように、女性正社員の就業年数が男性正社員に比べて短いということが要因のひとつと考えられる。

図表 17 正社員に占める管理職の割合



※1 正社員に占める管理職の割合については、正社員の人数と管理職の人数の両方について回答のあった事業所を対象に以下の計算式により、算出した。

$$\text{正社員に占める管理職の割合} = \frac{\sum \text{管理職の人数}}{\sum \text{正社員の人数}}$$

(4) 女性社員が男性社員と同じ職務を遂行する上での課題や障害

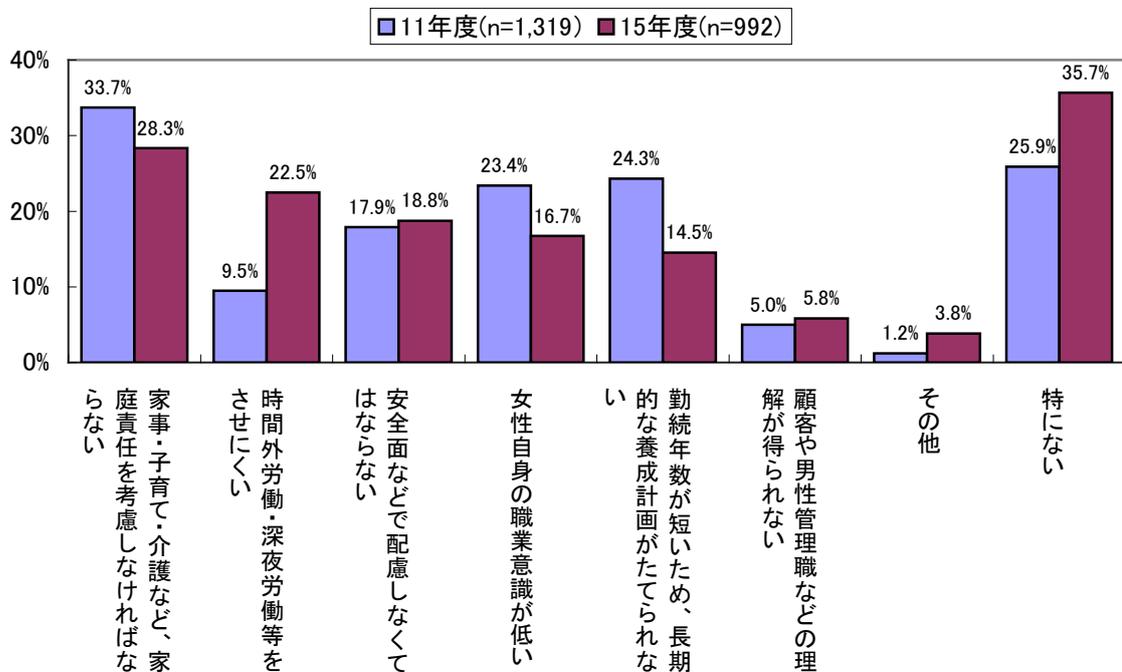
ア 女性社員が男性社員と同じ職務を遂行する上での課題や障害

女性社員が男性社員と同じ職務を遂行する上での課題や障害があるかを複数回答でたずねたところ、「特にない」とする事業所が最も多く、その割合は35.7%となっている。

一方、課題や障害としてあげられたものの中では、「家事・子育て・介護など、家庭責任を考慮しなければならない」が28.3%と最も多く、以下、「時間外労働・深夜労働等をさせにくい」(22.5%)、「安全面などで配慮しなければならない」(18.8%)と続く。

前回調査と比較すると、課題や障害は「特にない」とする事業所の割合が9.8ポイント増加している。また、課題や障害として「勤続年数が短いため、長期的な養成計画がたてられない」、「女性自身の職業意識が低い」をあげる事業所の割合が減少する一方で、「時間外労働・深夜労働等をさせにくい」をあげる事業所の割合が大きく増加している。

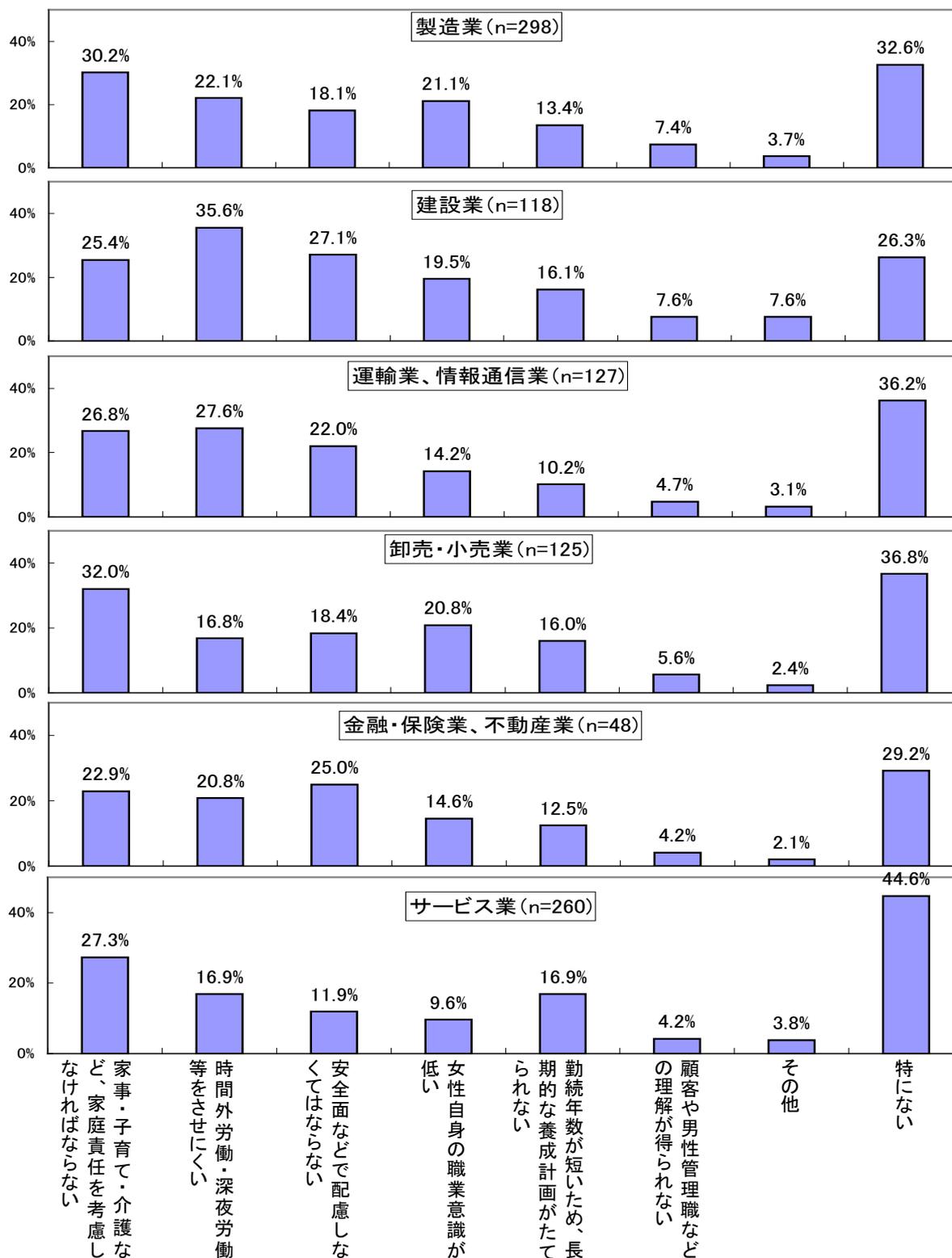
図表 18 女性社員と男性社員が同じ職務を遂行する上での課題や障害（複数回答）



イ 女性社員が男性社員と同じ職務を遂行する上での課題や障害(産業別)

女性が男性と同じ職務を遂行する上での課題を産業別にみると、「建設業」を除く全ての産業で「特になし」とする割合が最も高くなっている。中でもサービス業ではその割合が全産業の中で最も高く、44.6%である。また、「家事・子育て・介護など、家庭責任を考慮しなければならない」とする割合も、全ての産業で高い水準となっている。「建設業」や「運輸業、情報通信業」では「時間外労働・深夜労働等をさせにくい」とする割合も他の産業に比べて高くなっている。

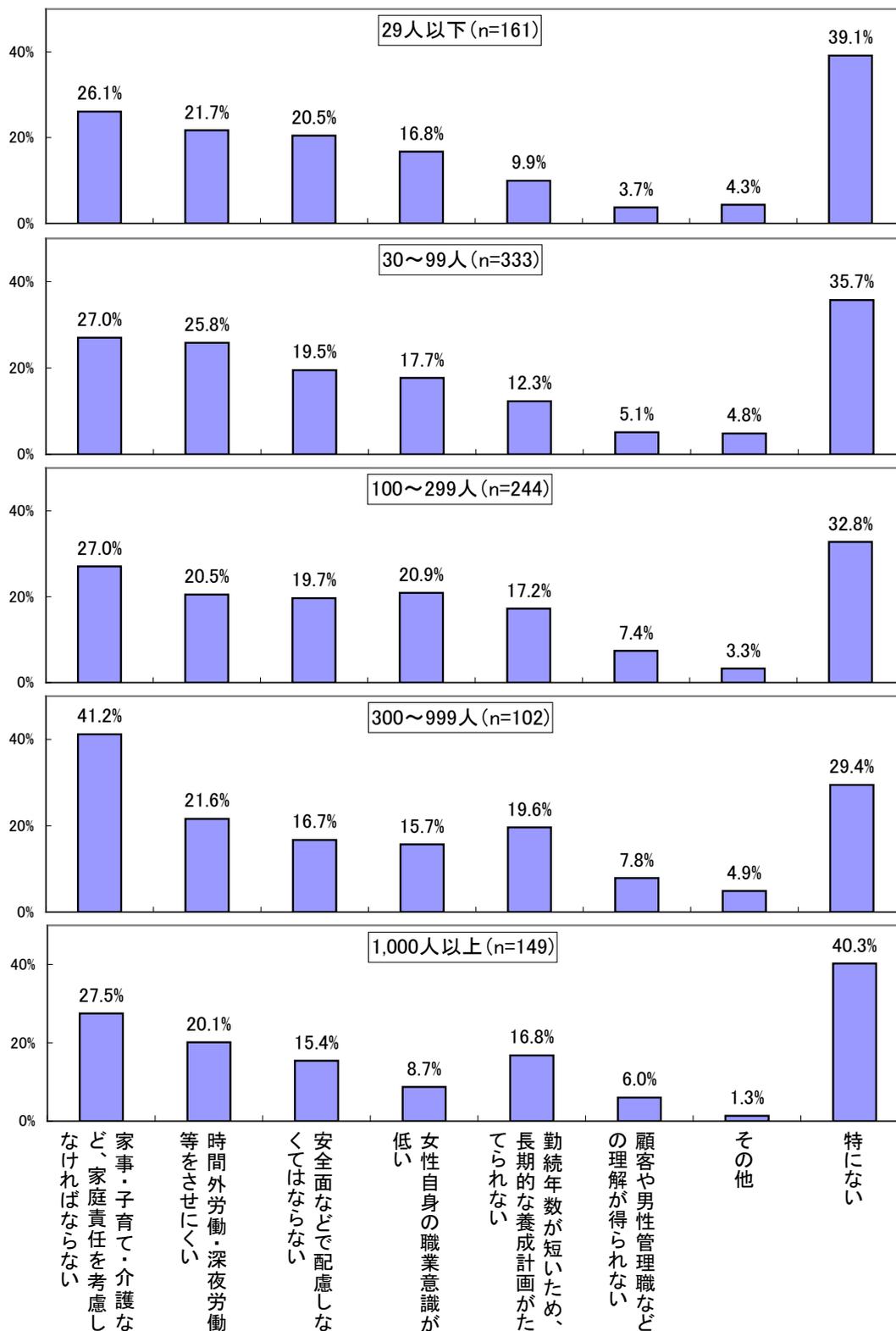
図表 19 産業別 女性社員と男性社員が同じ職務を遂行する上での課題や障害（複数回答）



ウ 女性社員が男性社員と同じ職務を遂行する上での課題や障害(従業員規模別)

女性が男性と同じ職務を遂行する上での課題を従業員規模別にみても、「特にない」とする割合や、「家事・子育て・介護など、家庭責任を考慮しなければならない」、「時間外労働・深夜労働等をさせにくい」とする割合は、いずれの規模においても高い水準を示している。

図表 20 従業員規模別 女性社員と男性社員が同じ職務を遂行する上での課題や障害 (複数回答)



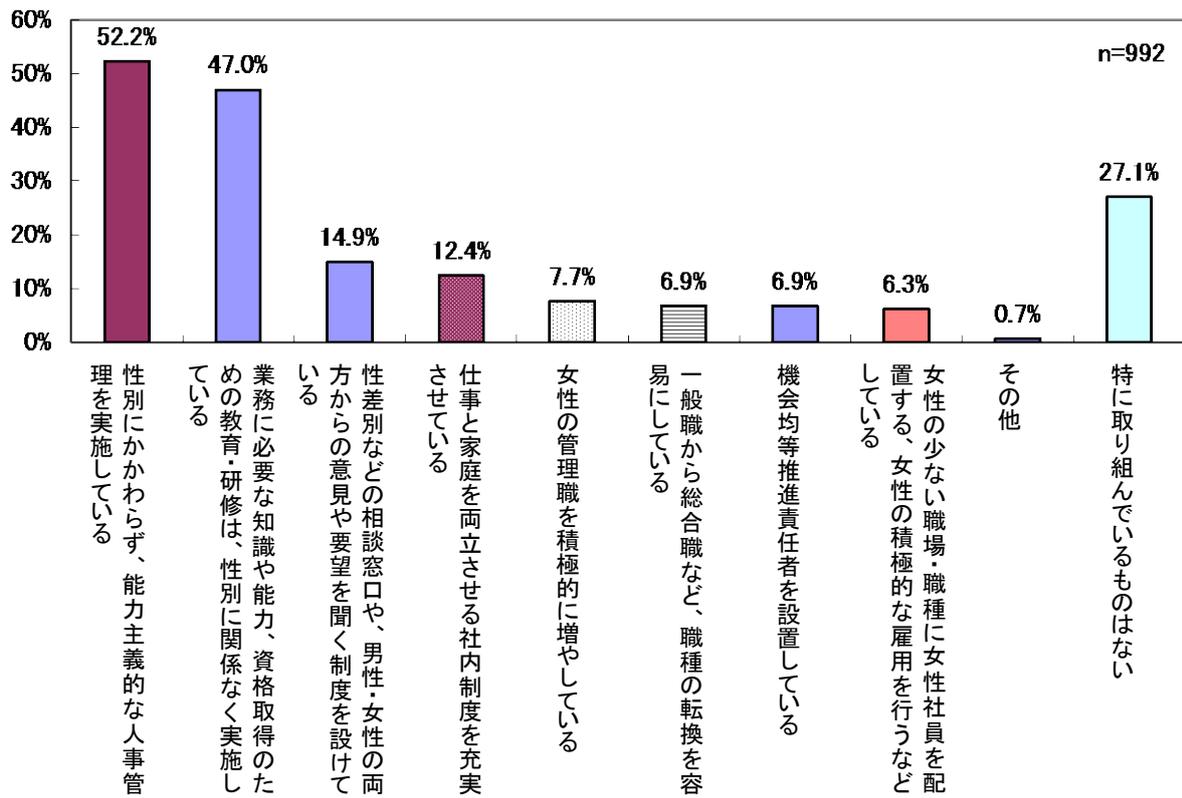
(5) 女性社員が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのための取組

女性社員が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのための取組について複数回答でたずねたところ、「性別にかかわらず、能力主義的な人事管理を実施している」事業所が最も多く 52.2%、次いで「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育・研修は、性別に関係なく実施している」事業所が 47.0%となっている。女性社員が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのための取組としては、この2つが突出しており、3番目に多い「性差別などの相談窓口や、男性・女性の両方からの意見や要望を聞く制度を設けている」とする事業所の割合は 14.9%にとどまる。

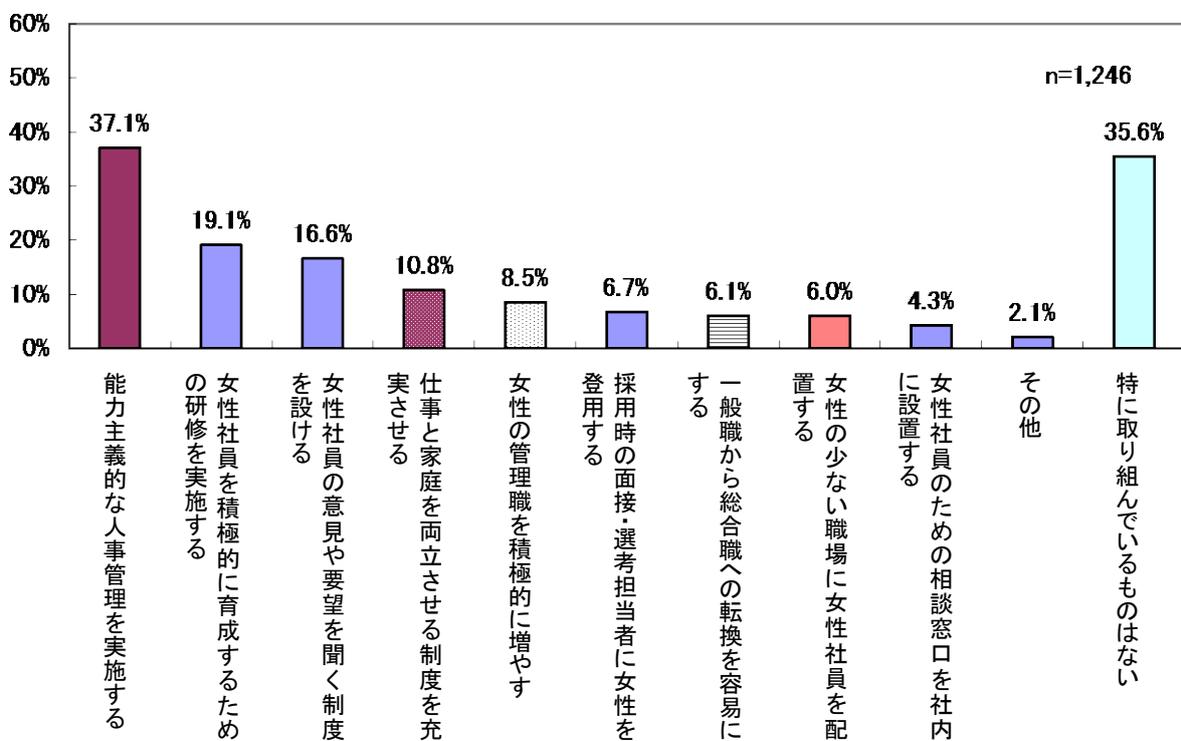
ところで、男女雇用機会均等法は、性別を理由とする処遇格差を原則禁止しているが、既に存在している性別による格差是正のために、女性を積極的に登用することなどは認めている。しかし、「女性の管理職を積極的に増やしている」(7.7%)や「女性の少ない職場・職種に女性社員を配置する、女性の積極的な雇用を行うなどしている」(6.3%)と回答する事業所は少ない。

なお、参考までに前回調査と比較すると、選択肢が異なるため単純な比較はできないが、「能力主義的な人事管理の実施」を回答する割合が上昇し、「特に取り組んでいるものはない」と回答する割合は低下した。

図表 21 女性社員が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのための取組（複数回答）



<参考：前回調査> 女性社員の労働力を活用するための取組（複数回答）



2 育児や介護に関する制度の状況

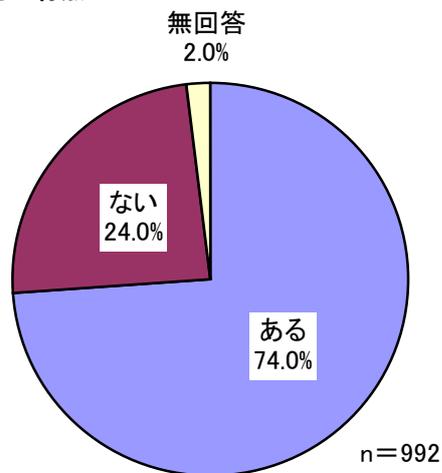
(1) 育児休業制度の規定の有無

ア 育児休業制度の規定の有無

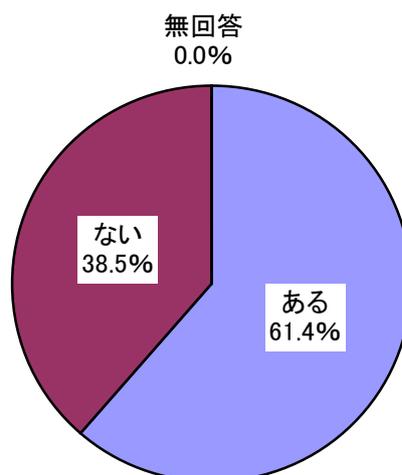
育児休業制度の規定の有無をたずねたところ、規定が「ある」と回答した事業所が74.0%、「ない」と回答した事業所は24.0%となっている。

なお、規定が「ある」と回答した事業所の割合は、全国調査の61.4%を上回っている。

図表 22 育児休業制度の規定の有無



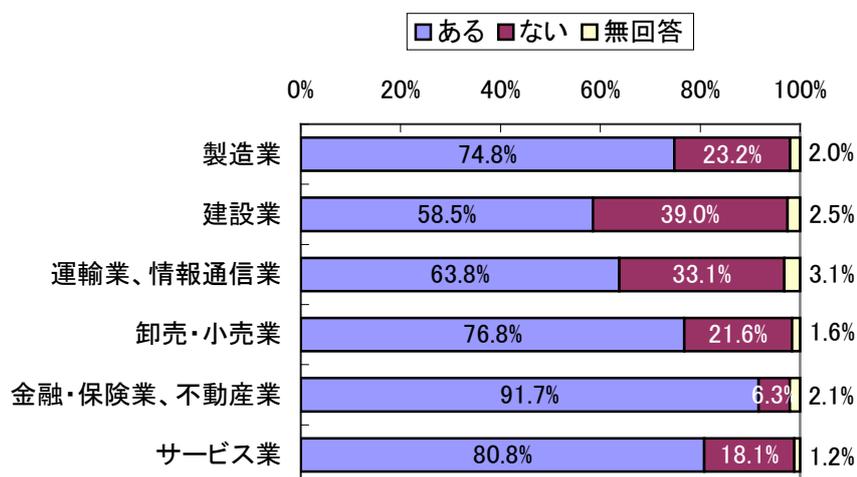
<参考：全国調査>



イ 育児休業制度の規定の有無(産業別)

産業別にみると、育児休業制度の規定がある事業所の割合は、「金融・保険業、不動産業」が最も高く 91.7%となっている。一方、「建設業」、「運輸業、情報通信業」では、規定がある事業所の割合が全体（74.0%）を下回っている。

図表 23 産業別 育児休業制度の規定の有無

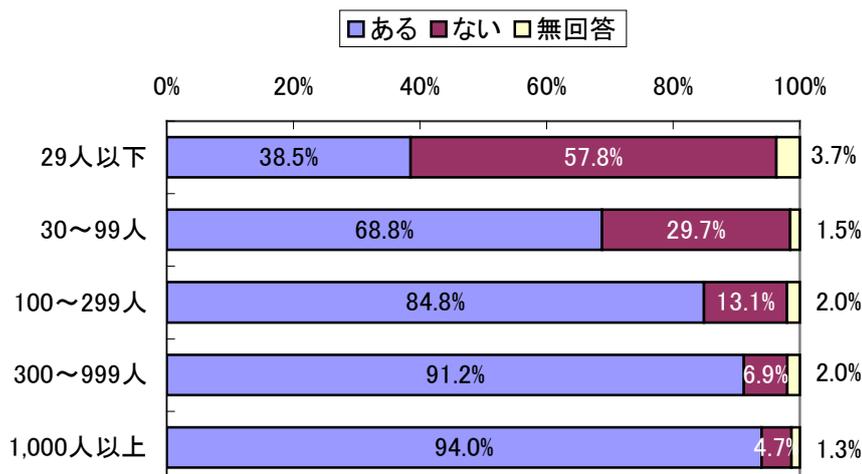


ウ 育児休業制度の規定の有無(従業員規模別)

従業員規模別にみると、育児休業制度の規定がある事業所の割合は、企業の従業員規模が大きくなるにつれ高くなっており、またその差は大きい。

企業の従業員規模が「29人以下」では、育児休業制度の規定がある事業所の割合は 38.5%にとどまっているのに対して、「1,000人以上」では 94.0%となっている。

図表 24 従業員規模別 育児休業制度の規定の有無



(2) 育児休業制度の利用状況

ア 育児休業制度の利用状況

育児休業制度の規定が「ある」と回答した 734 事業所に、育児休業の利用状況をたずねた。これを基に育児休業取得率を算出したところ、女性は 93.9%、男性は 1.3%となった。

全国調査によれば、女性の育児休業取得率は 64.0%、男性は 0.3%となっており、本調査の結果はこれを男女とも上回っている。しかしながら、男性の取得率については、全国の実績よりも高いとはいえ、「次世代育成支援に関する当面の取組方針」（平成 15 年 3 月 14 日少子化対策推進関係閣僚会議決定。以下、「次世代育成支援の取組方針」という。）に示された社会全体の目標値である 10%には達していない。

図表 25 育児休業制度の利用状況

	利用状況	取得率
平成 14 年度に出産した女性従業員	490 人	93.9%
平成 14 年度に育児休業を取得した女性従業員	460 人	
平成 14 年度に配偶者が出産した男性従業員	1,114 人	1.3%
平成 14 年度に育児休業を取得した男性従業員	14 人	

<参考：全国調査による取得率^{*1} 及び次世代育成支援の取組方針^{*2} に示された目標値>

		全国調査	次世代育成支援 の取組方針 (目標値)
育児休業の取得率	女性	64.0%	80.0%
	男性	0.3%	10.0%

※1 全国調査における育児休業取得率は、平成 13 年度に出産した者（男性の場合は配偶者が出産した者）に占める、平成 14 年 10 月 1 日までに育児休業を開始した者の割合。

※2 次世代育成支援の取組方針においては、社会全体で子育てと仕事の両立支援の実効性のある取組を進めるために、目標値が設定されている。この方針における育児休業取得率は、任意の 3 年間に出産した者（男性の場合は配偶者が出産した者）に占める、任意の 3 年間に育児休業を開始した者の割合。

イ 女性の育児休業制度の利用状況(産業別・従業員規模別)

女性の育児休業制度の取得率は、従業員規模が大きいほど取得率は高くなるが、これは育児休業制度の規定がある事業所の割合と同じ傾向である。

図表 26 産業別・従業員規模別 女性の育児休業の取得率^{※1}

産業	女性の取得率	従業員規模	女性の取得率
製造業	89.3%	29人以下	66.7%
建設業	87.5%	30～99人	78.4%
運輸業、情報通信業	117.9%	100～299人	87.1%
卸売・小売業	96.6%	300～999人	91.1%
金融・保険業、不動産業	100.0%	1,000人以上	103.4%
サービス業	90.8%		

※1 平成14年度の育児休業取得者には、平成14年度よりも前に出産した者も含まれるため、取得率が100%を超えることがある。

(3) 育児に関する制度の導入状況

育児・介護休業法では、育児休業制度のほかにも、育児に関する制度をととのえ、女性も男性も仕事と家庭生活を両立させ、充実した職業生活を送ることができるよう雇用環境を整備することが事業主に求められている。

図表 27 育児・介護休業法で定められている育児に関する主な制度

制度	内容
所定外労働の制限	事業主は、小学校入学前の子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働、深夜労働をさせてはならない。
深夜労働の制限	
勤務時間の短縮等の措置	<p>1 事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。1歳以上の子を養育する労働者については、これらの措置のかわりに育児休業制度に準ずる措置を講ずることができる。</p> <p>(1) 短時間勤務制度 (2) フレックスタイム制度 (3) 始業終業時刻の繰上・繰下制度 (4) 就業規則等で定める労働時間以外の勤務をさせない制度 (5) 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与</p> <p>2 事業主は、3歳以上小学校入学前の子を養育する労働者について、上記の措置を講ずるよう努めなければならない。</p>
子どもの看護休暇制度	事業主は、小学校入学前の子の看護のための休暇制度を導入するよう努めなければならない。

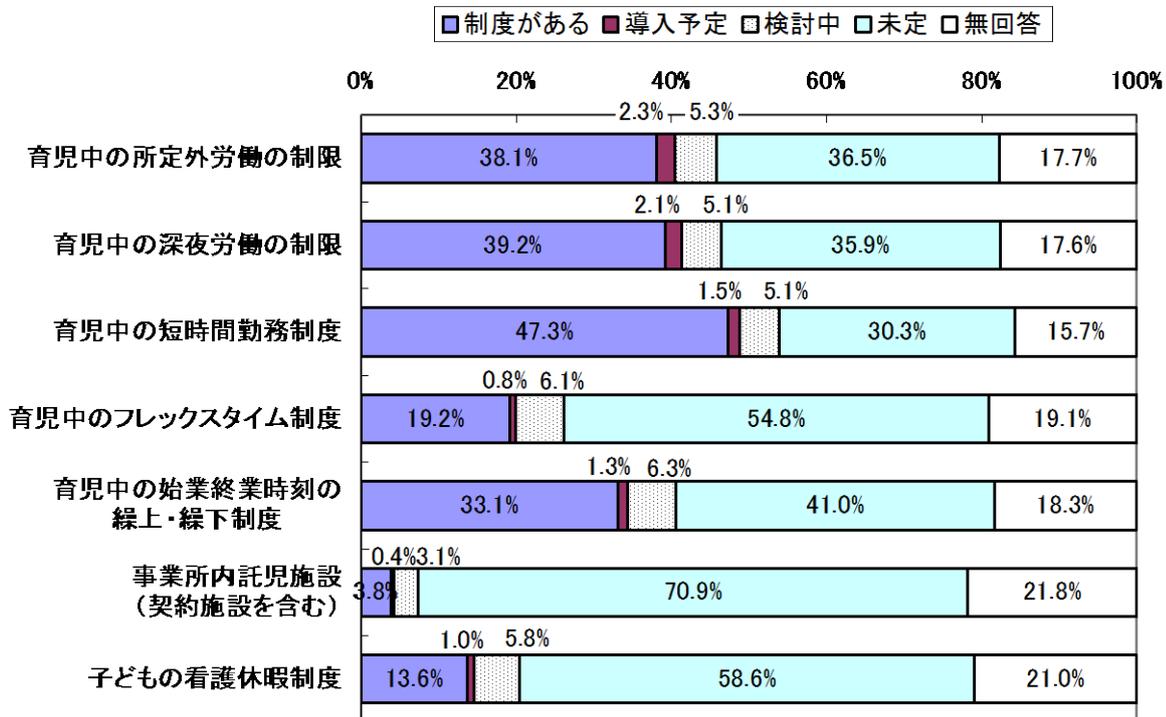
ア 育児に関する制度の導入状況

育児に関する制度の導入状況をたずねたところ、制度によって導入している割合にばらつきが見られる。

育児・介護休業法により義務とされている「所定外労働の制限」や「深夜労働の制限」については約4割の事業所で導入されている一方で、努力義務である「子どもの看護休暇制度」の導入の割合は13.6%にとどまっている。

また、「勤務時間の短縮等の措置」については、「育児中の短時間勤務制度」は47.3%の事業所で、「育児中の始業終業時刻の繰上・繰下制度」については33.1%の事業所で導入されているのに対し、「育児中のフレックスタイム制度」の導入の割合は19.2%、「事業所内託児施設」に至っては3.8%と低い水準にとどまっている。

図表 28 育児に関する制度の導入状況



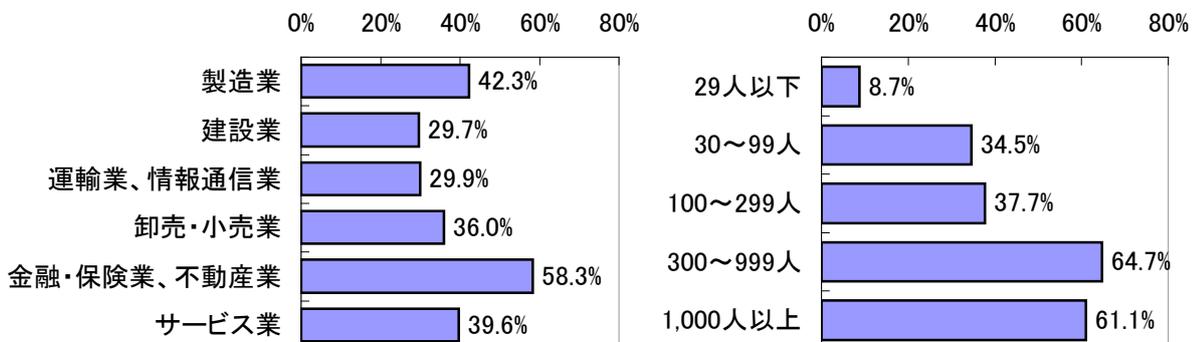
イ 育児に関する制度の導入状況(産業別・従業員規模別)

(ア) 育児中の所定外労働の制限

「育児中の所定外労働の制限」は、従業員規模が大きくなるにつれて導入されている割合が高まる。

なお、産業別にみると、制度を導入している割合が最も高いのは、「金融・保険業、不動産業」で 58.3%である。一方、「建設業」(29.7%)や「運輸業、情報通信業」(29.9%)における導入の割合は「金融・保険業、不動産業」の約 2 分の 1 という水準である。

図表 29 産業別・従業員規模別 育児中の所定外労働の制限の導入率

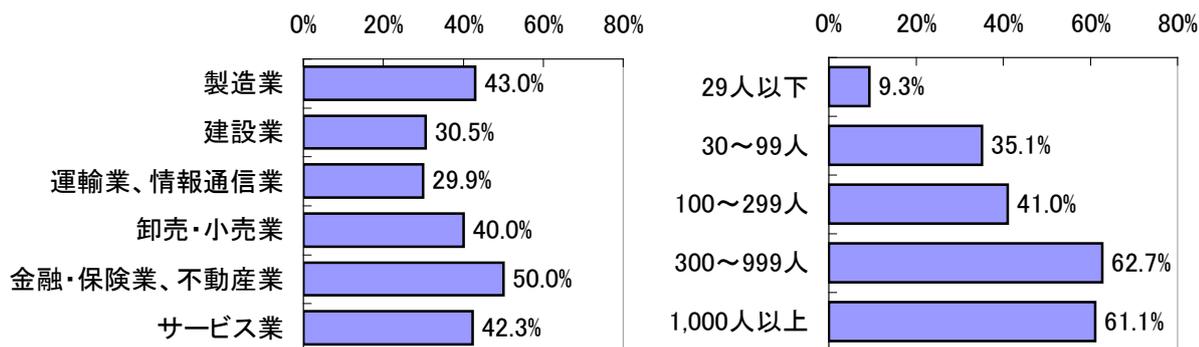


(イ) 育児中の深夜労働の制限

「育児中の深夜労働の制限」についても、従業員規模別が大きくなるにつれて導入されている割合も高まる。

産業別の状況についても「育児中の所定外労働の制限」同様、制度が導入されている割合が最も高いのは「金融・保険業、不動産業」（50.0%）であり、その割合が低いのは「運輸業、情報通信業」（29.9%）、「建設業」（30.5%）である。

図表 30 産業別・従業員規模別 育児中の深夜労働の制限の導入率



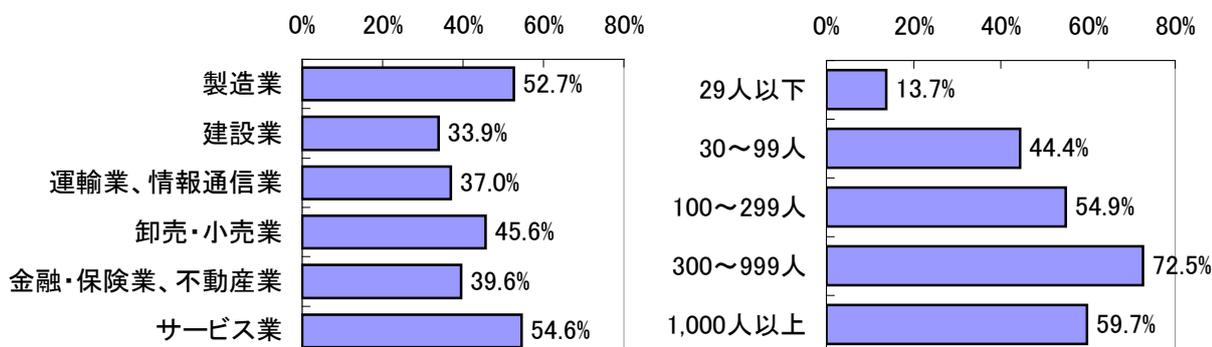
(ウ) 育児中の短時間勤務制度

「育児中の短時間勤務制度」は、勤務時間の短縮等の措置の中で最も導入の割合が高い制度である。

従業員規模別にみると「29人以下」で導入している割合が他と比べて極端に低くなっており、このことが全体の水準を引き下げている。

産業別には、大きな差はないが「サービス業」（54.6%）、「製造業」（52.7%）の導入率が高い。

図表 31 産業別・従業員規模別 育児中の短時間勤務制度の導入率

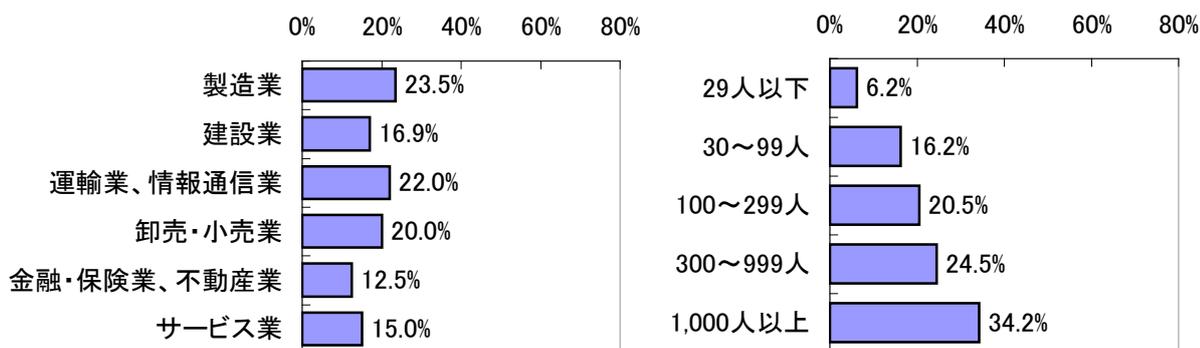


(エ) 育児中のフレックスタイム制度

「育児中のフレックスタイム制度」についても、従業員規模が大きくなるほど制度が導入されている割合は高まる。

産業別による大きな差異は見られない。

図表 32 産業別・従業員規模別 育児中のフレックスタイム制度の導入率

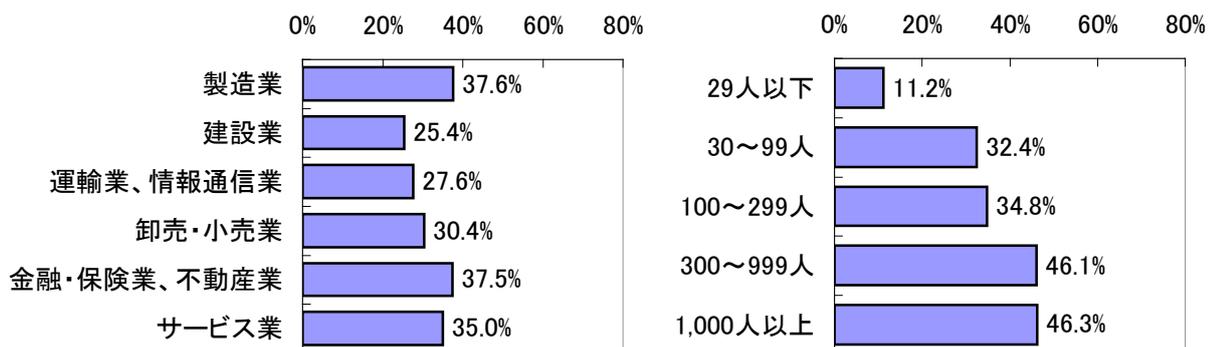


(オ) 育児中の始業終業時刻の繰上・繰下制度

「育児中の始業終業時刻の繰上・繰下制度」についても、従業員規模が大きくなるほど制度が導入されている割合は高まる。

産業別による大きな差異は見られない。

図表 33 産業別・従業員規模別 育児中の始業終業時刻の繰上・繰下制度の導入率

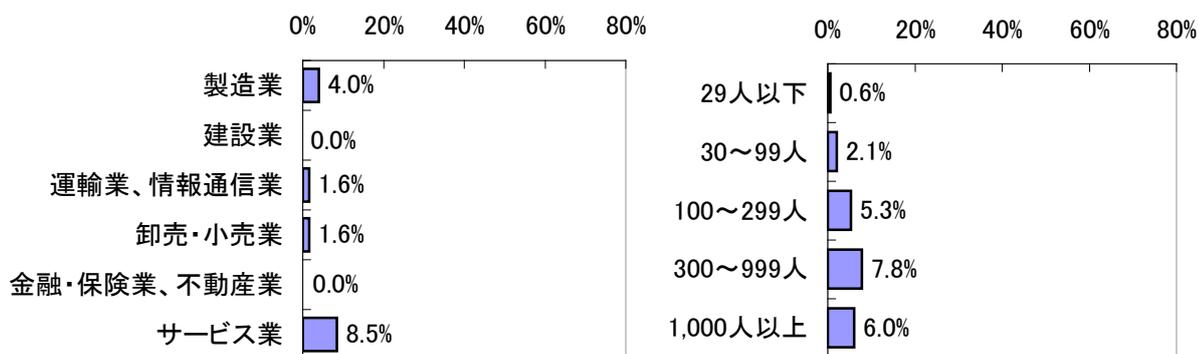


(カ) 事業所内託児施設

「事業所内託児施設」の設置は、勤務時間の短縮等の措置の中で最も導入の割合が低いですが、従業員規模が大きい方が、導入率は高い。

産業別にみると、最も割合が高いのは「サービス業」であるが、8.5%にとどまり、全く導入していない産業もある。

図表 34 産業別・従業員規模別 事業所内託児施設の設置割合

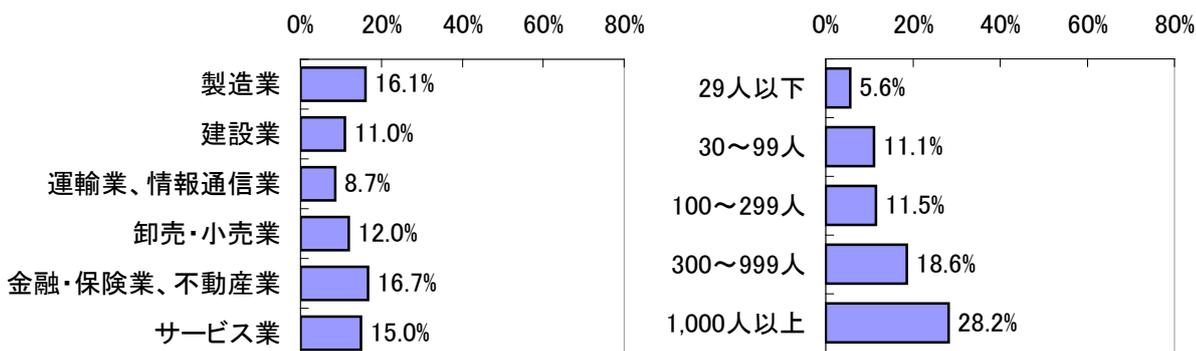


(キ) 子どもの看護休暇制度

「子どもの看護休暇制度」についても、従業員規模が大きくなるほど制度が導入されている割合は高まる。

産業別による大きな差異は見られない。

図表 35 産業別・従業員規模別 子どもの看護休暇制度の導入率



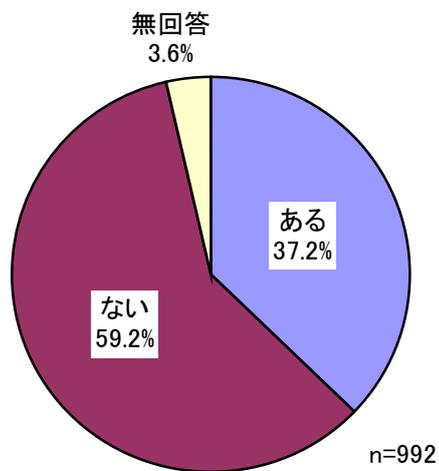
(4) 配偶者出産休暇制度の有無

ア 配偶者出産休暇制度の有無

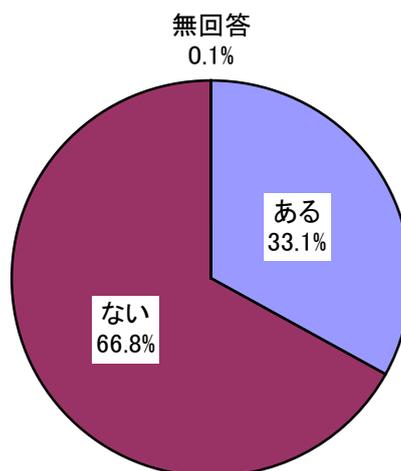
配偶者出産休暇制度とは、労働基準法に規定する年次有給休暇以外の休暇制度で、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院、出産等の付添い等のために男性労働者に与えられる休暇をいう。

この配偶者出産休暇制度が「ある」と回答した事業所は37.2%となっているが、これは全国調査の結果を若干上回っている。

図表 36 配偶者出産休暇制度の有無



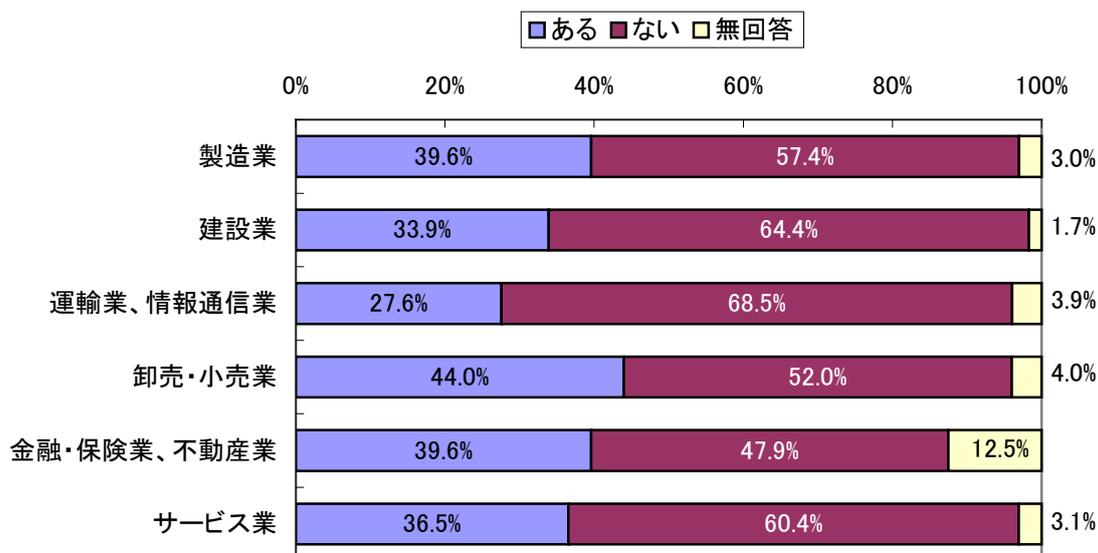
<参考：全国調査>



イ 配偶者出産休暇制度の有無(産業別)

産業別にみると、配偶者出産休暇制度がある事業所の割合が最も高いのは「卸売・小売業」であるが、その割合は44.0%と5割に満たない。最も低い「運輸業、情報通信業」では27.6%となっている。

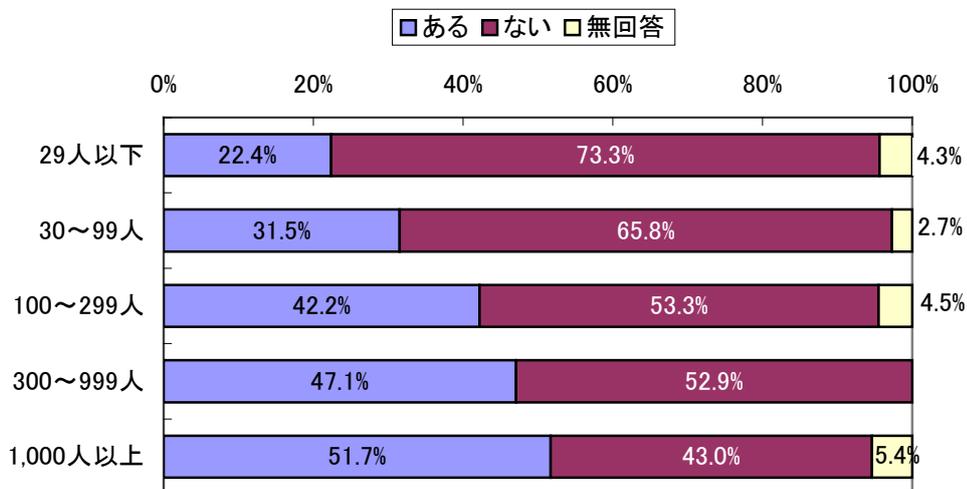
図表 37 産業別 配偶者出産休暇制度の有無



ウ 配偶者出産休暇制度の有無(従業員規模別)

従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど配偶者出産休暇制度がある事業所の割合は高くなるが、最も高い「1,000人以上」の事業所でも、その割合は51.7%にとどまっている。

図表 38 従業員規模別 配偶者出産休暇制度の有無



(5) 配偶者出産休暇制度の利用状況

ア 配偶者出産休暇制度の利用状況

配偶者出産休暇制度が「ある」と回答した 369 事業所に、平成 14 年度の利用状況をたずねた。これを基に、配偶者出産休暇の取得率を算出したところ 50.4%となっているが、これは全国調査の結果を下回っている。

図表 39 配偶者出産休暇制度の利用状況

	利用状況	取得率
平成 14 年度に配偶者が出産した男性従業員 ^{※1}	498 人	50.4%
平成 14 年度に配偶者出産休暇を取得した男性従業員	251 人	

※1 配偶者出産休暇制度がある 369 事業所における配偶者が出産した男性従業員数。

<参考：全国調査>

配偶者出産休暇制度の取得率	61.6%
---------------	-------

イ 配偶者出産休暇制度の利用状況(産業別・従業員規模別)

配偶者出産休暇制度の利用状況を産業別にみると、最も高いのは、「運輸業、情報通信業」で 76.0%となっている。一方、最も低いのは「金融・保険業、不動産業」の 14.6%である。「運輸業、情報通信業」における配偶者出産休暇制度の整備状況は全産業の中で最も低く、逆に「金融・保険業、不動産業」のそれは 2 番目に高かったことから、配偶者出産休暇制度は、必ずしも制度があればその利用状況も高いというわけではないことがわかる。

従業員規模別にみた場合も制度がある事業所の割合は、従業員規模が大きくなるほど高くなる傾向にあったのに対し、制度の利用状況については、「1,000 人以上」の事業所を除けば、むしろ従業員規模が大きくなるほど利用率は低下する傾向にある。

図表 40 産業別・従業員規模別 配偶者出産休暇制度の利用状況

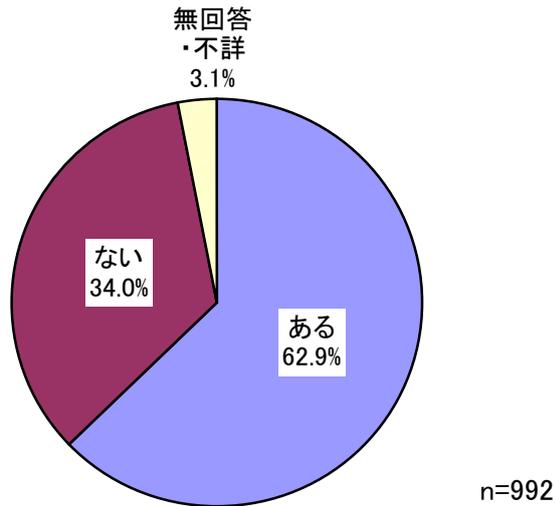
産業	取得率	従業員規模	取得率
製造業	60.4%	29 人以下	66.7%
建設業	68.0%	30~99 人	51.8%
運輸業、情報通信業	76.0%	100~299 人	51.6%
卸売・小売業	25.0%	300~999 人	37.0%
金融・保険業、不動産業	14.6%	1,000 人以上	59.8%
サービス業	45.3%		

(6) 介護休業制度の規定の有無

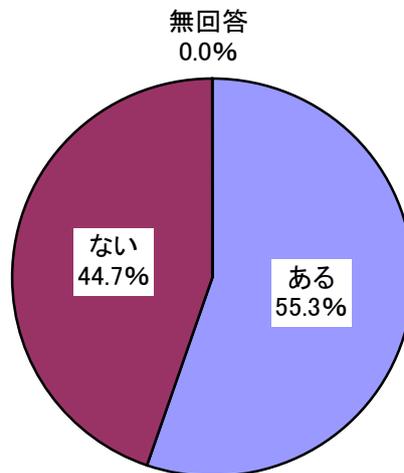
ア 介護休業制度の規定の有無

介護休業制度の規定の有無をたずねたところ、規定が「ある」と回答した事業所は 62.9%、「ない」と回答した事業所は 34.0%となっている。なお、規定が「ある」と回答した事業所の割合は、全国調査の 55.3%を上回っている。

図表 41 介護休業制度の規定の有無



<参考：全国調査>

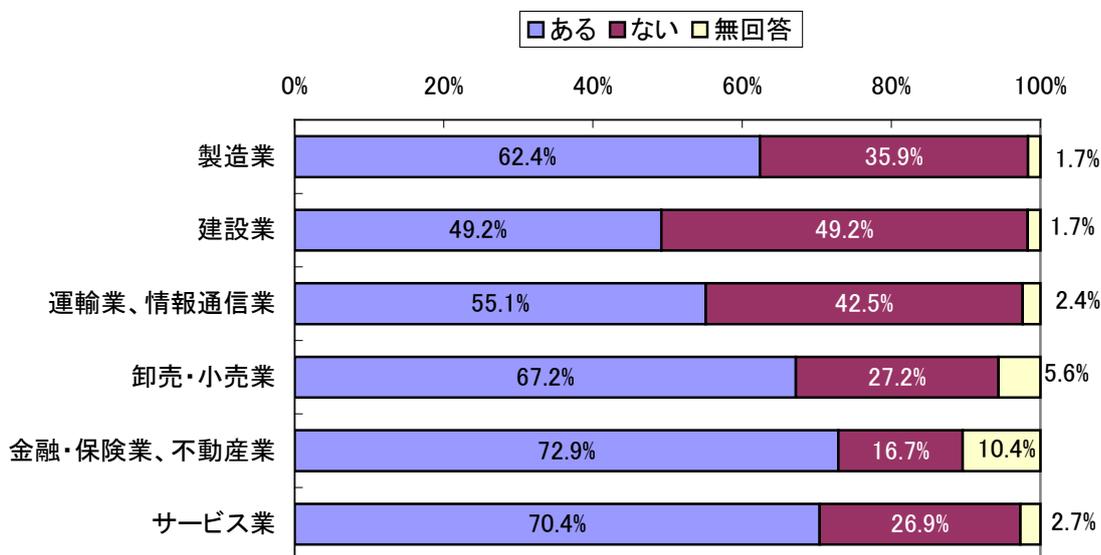


イ 介護休業制度の規定の有無(産業別)

産業別にみると、介護休業制度の規定がある事業所の割合は、「金融・保険業、不動産業」が最も高く、72.9%となっている。

一方、「建設業」では、規定がある事業所の割合は、49.2%と5割を下回る。

図表 42 産業別 介護休業制度の規定の有無

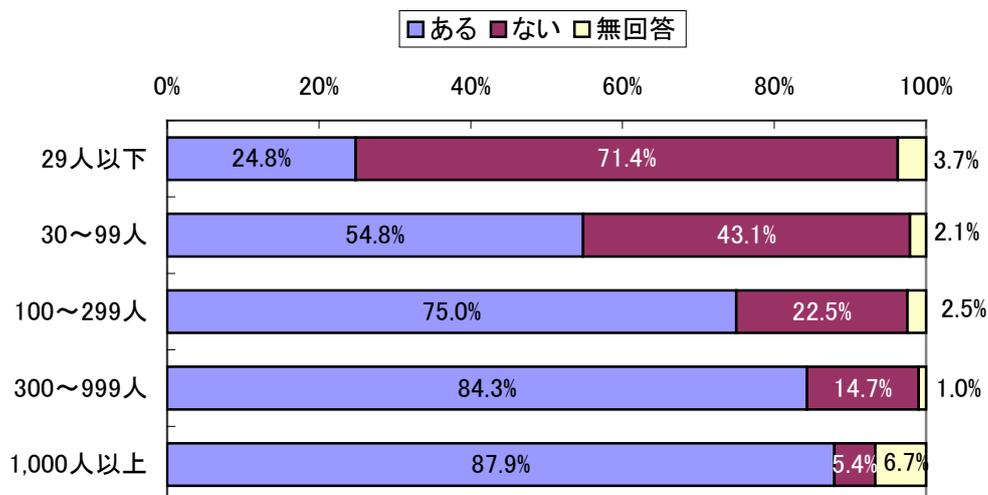


ウ 介護休業制度の規定の有無(従業員規模別)

従業員規模別にみると、介護休業制度の規定がある事業所の割合は、従業員規模が大きいほど高くなり、またその格差は大きい。

企業の従業員規模が「29人以下」で、介護休業の規定がある事業所の割合は24.8%にとどまっているのに対して、「1,000人以上」では87.9%となっている。

図表 43 従業員規模別 介護休業制度の規定の有無



(7) 介護休業制度の利用状況

介護休業制度の規定が「ある」と回答した 624 事業所に、介護休業の利用状況をたずねた。
介護休業を取得した女性は 22 人、男性は 16 人で、取得率は、女性 0.07%、男性 0.03%となっている。介護休業の取得率は、男女とも低い水準となっている。
なお、全国調査によれば、女性の介護休業取得率は 0.08%、男性は 0.03%となっている。

図表 44 介護休業制度の利用状況

	利用状況	取得率
女性従業員数	32,741 人	0.07%
平成 14 年度に介護休業を取得した女性従業員	22 人	
男性従業員数	59,885 人	0.03%
平成 14 年度に介護休業を取得した男性従業員	16 人	

<参考：全国調査>

介護休業の取得率 ^{※1}	女性	0.08%
	男性	0.03%

※1 全国調査における介護休業取得率は、常用労働者に占める、平成 13 年度中に介護休業を開始した者の割合。

(8) 介護に関する制度の導入状況

育児・介護休業法では、育児休業に関する制度と同様、介護に関する制度をととのえ、仕事と家庭生活を両立できる雇用環境を整備することが事業主に求められている。

図表 45 育児・介護休業法で定められている介護に関する主な制度

制度	内容
所定外労働の制限 深夜労働の制限	事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、所定外労働、深夜労働をさせてはならない。
勤務時間の短縮等の措置	事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない(連続する3か月以上の期間)。 (1) 短時間勤務制度 (2) フレックスタイム制度 (3) 始業終業時刻の繰上・繰下制度 (4) 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

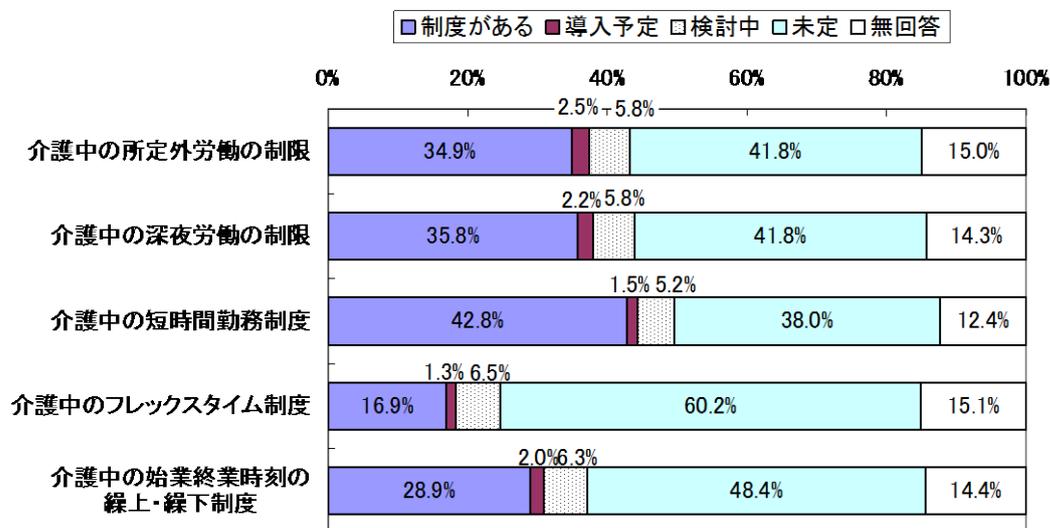
ア 介護に関する制度の導入状況

介護に関する制度の導入状況をたずねたところ、育児に関する制度同様、制度によって導入している割合にばらつきがみられる。

育児・介護休業法により義務とされている「所定外労働の制限」や「深夜労働の制限」については35%前後の事業所で導入されている。

また、「勤務時間の短縮等の措置」については、「介護中の短時間勤務制度」は42.8%、「介護中の始業終業時刻の繰上・繰下制度」は28.9%の事業所で導入されているのに対し、「介護中のフレックスタイム制度」の導入の割合は16.9%にとどまっている。

図表 46 介護に関する制度の導入状況



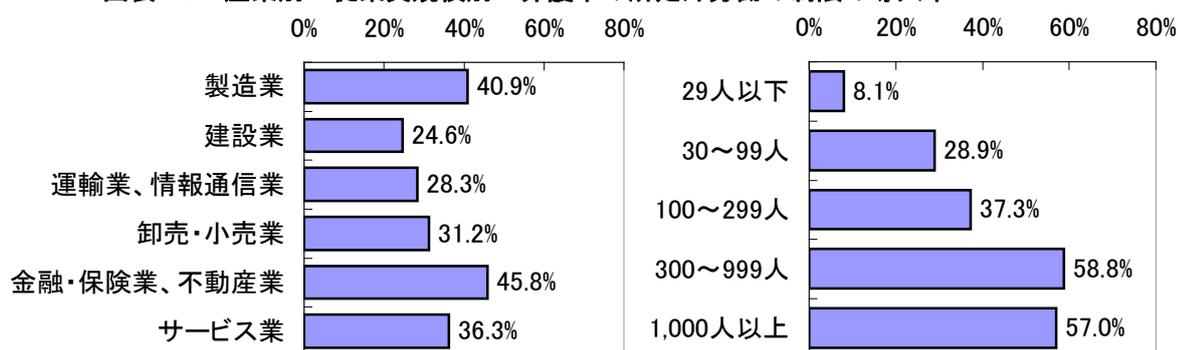
イ 介護に関する制度の導入状況(産業別・従業員規模別)

介護に関する制度についても産業別・従業員規模別の導入状況は、育児に関する制度についてのそれとほぼ同じ傾向であった。

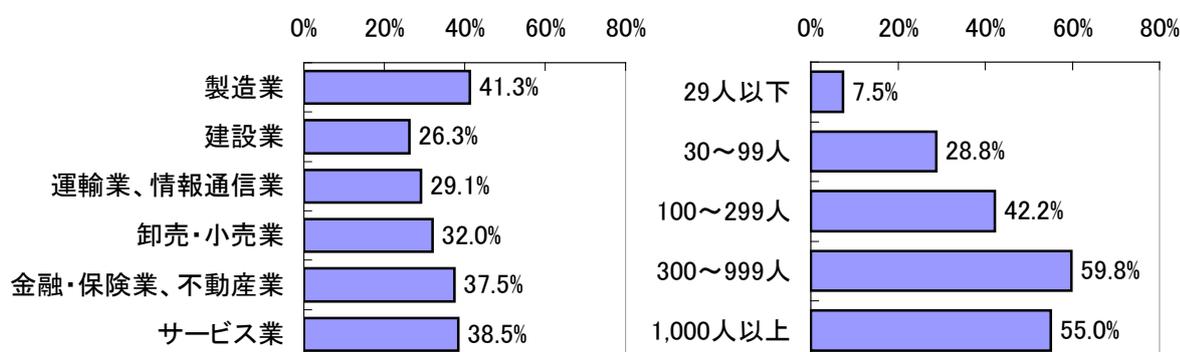
産業別にみると、「介護中の所定外労働の制限」について、「金融・保険業、不動産業」、「製造業」で高い割合を示しているが、その他の制度では、産業別による大きな差異はみられない。

従業員規模別にみると、どの制度も従業員規模が大きいほど、導入率が高くなるが、「介護中のフレックスタイム制度」を除き、「1,000人以上」で少し割合が下がっている。

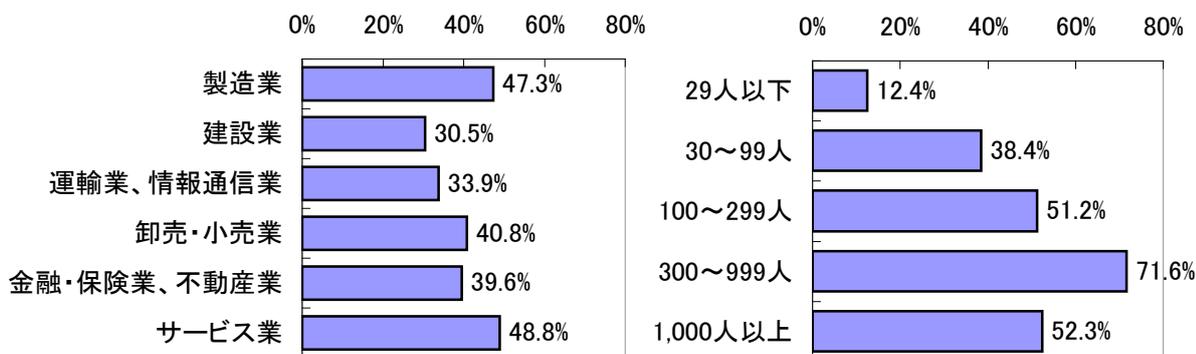
図表 47 産業別・従業員規模別 介護中の所定外労働の制限の導入率



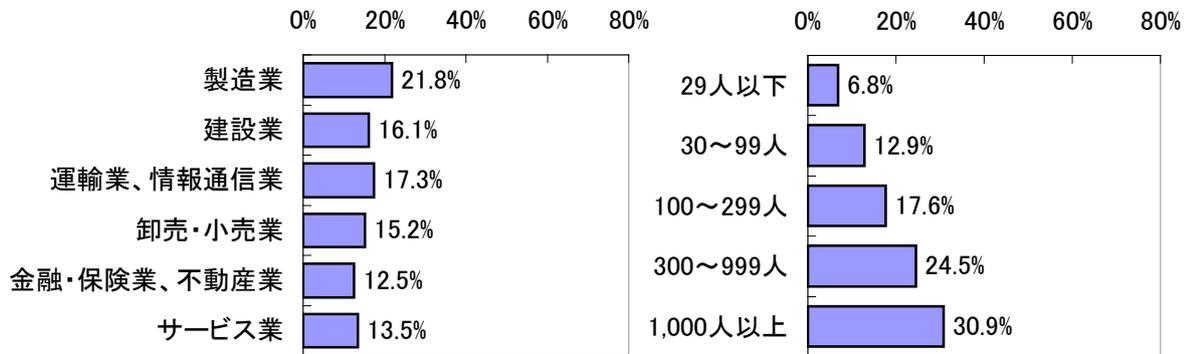
図表 48 産業別・従業員規模別 介護中の深夜労働の制限の導入率



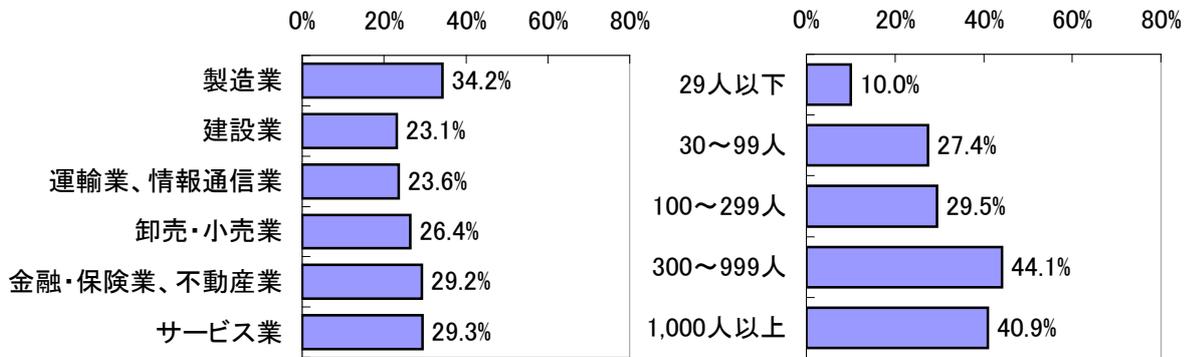
図表 49 産業別・従業員規模別 介護中の短時間勤務制度の導入率



図表 50 産業別・従業員規模別 介護中のフレックスタイム制度の導入率



図表 51 産業別・従業員規模別 介護中の始業終業時刻の繰上・繰下制度の導入率



(9) 育児・介護に関するその他の制度の導入状況

育児・介護休業法が事業主に求めている育児・介護に関するその他の制度には次のようなものがある。

図表 52 育児・介護休業法で定められている育児・介護に関するその他の制度

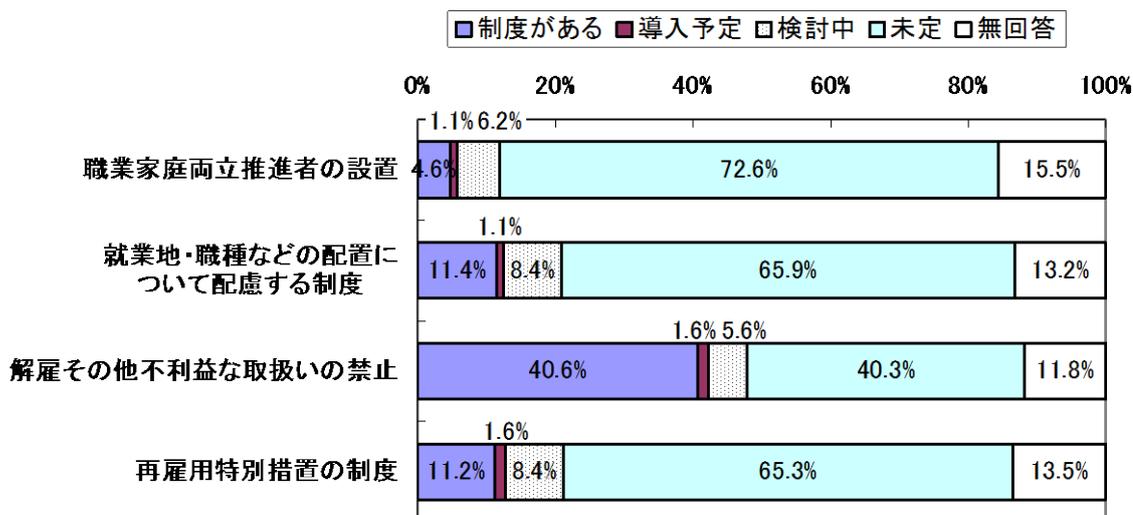
制度	内容
職業家庭両立推進者の設置	事業主は、職業家庭両立推進者を選任するように努めなければならない。
就業地・職種などの配置についての配慮	事業主は、労働者を転勤させるときには、育児・介護を行うことが困難となる労働者について、その育児・介護の状況に配慮しなければならない。
解雇その他不利益な取扱いの禁止	事業主は、育児休業や介護休業の申出をしたこと又は育児休業や介護休業を取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
再雇用特別措置の制度	事業主は、妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者について、必要に応じ、再雇用特別措置その他これに準じる措置を実施するよう努めなければならない。

ア 育児・介護に関するその他の制度の導入状況

育児・介護に関するその他の制度の導入状況をたずねたところ、「解雇その他不利益な取扱いの禁止」を導入している事業所の割合が最も高く 40.6%となっている。

次いで、「就業地・職種などの配置について配慮する制度」が 11.4%、「再雇用特別措置の制度」が 11.2%、「職業家庭両立推進者の設置」が 4.6%の事業所で導入されている。

図表 53 その他の支援制度の導入状況

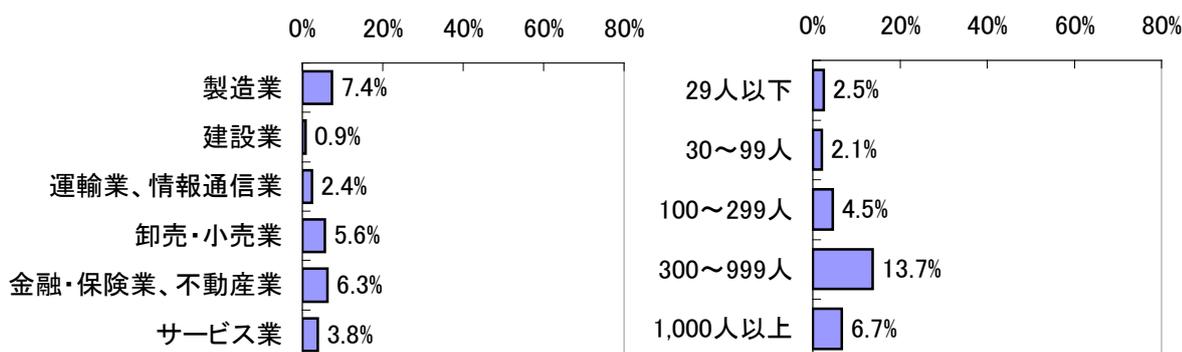


イ 育児・介護に関するその他の制度の導入状況(産業別・従業員規模別)

(ア) 職業家庭両立推進者の設置

職業家庭両立推進者を設置している事業所の割合は、従業員規模が「300～999人」で13.7%となっているが、それ以外の従業員規模や産業別では、10%未満にとどまっている。

図表 54 産業別・従業員規模別 職業家庭両立推進者の設置

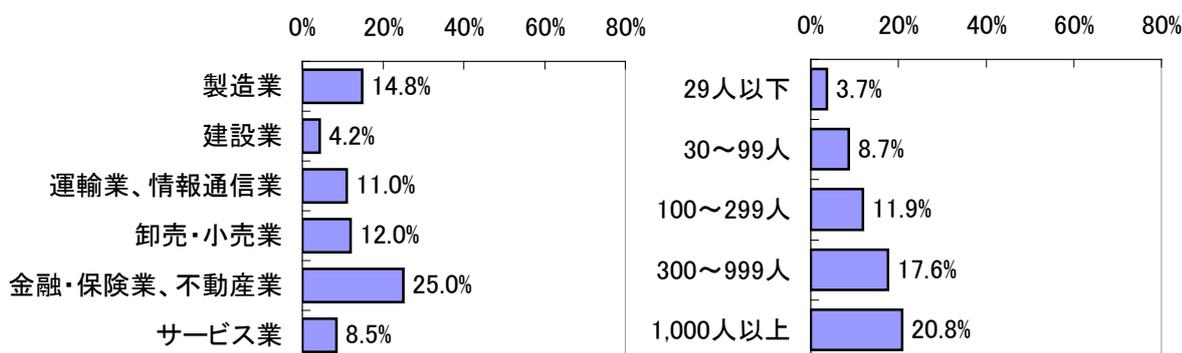


(イ) 就業地・職種などの配置への配慮

就業地・職種などの配置について配慮する制度がある事業所の割合は、従業員規模が大きくなるほど高まる傾向が見受けられる。従業員規模が「29人以下」では3.7%にとどまるのに対し、「1,000人以上」では20.8%となっている。

また、産業別では、「金融・保険業、不動産業」における導入率が最も高く25.0%となっている。

図表 55 産業別・従業員規模別 就業地・職種などの配置への配慮

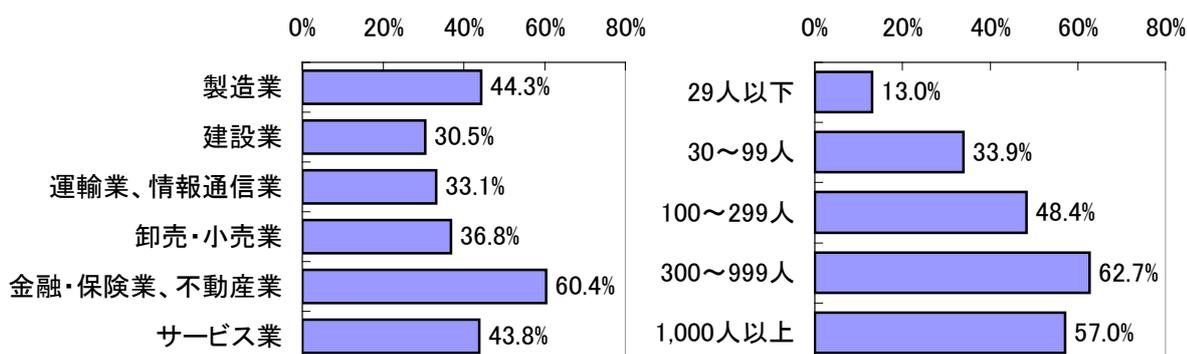


(ウ) 解雇その他不利益な取扱いの禁止

解雇その他不利益な取扱いを禁止している事業所の割合についても、従業員規模が大きくなるほど高まる傾向が見受けられる。

産業別にみても、「就業地・職種などの配置への配慮」と同様に、「金融・保険業、不動産業」で最も高く 60.4%となっている。

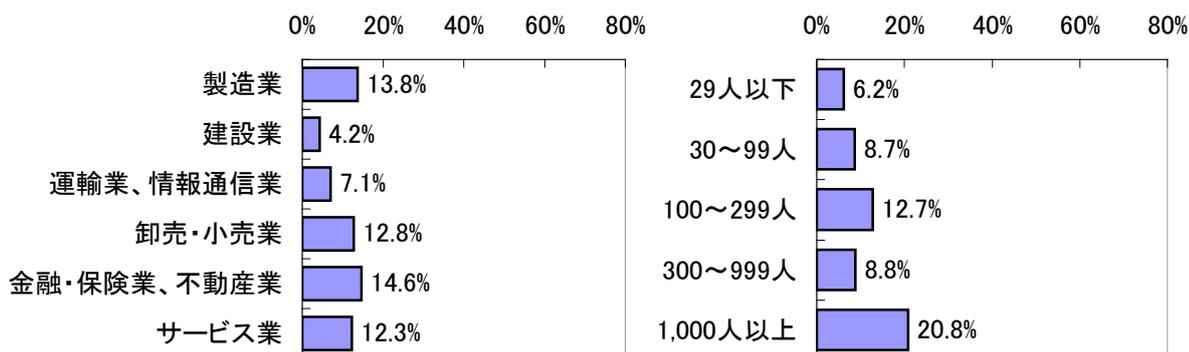
図表 56 産業別・従業員規模別 解雇その他不利益な取扱いの禁止



(エ) 再雇用特別措置の制度

再雇用特別措置の制度がある事業所の割合は、従業員規模が「1,000人以上」で 20.8%となっているが、全体的に低い。特に、産業別では、「建設業」と「運輸業、情報通信業」で導入率が 10%を下回っている。

図表 57 産業別・従業員規模別 再雇用特別措置の制度



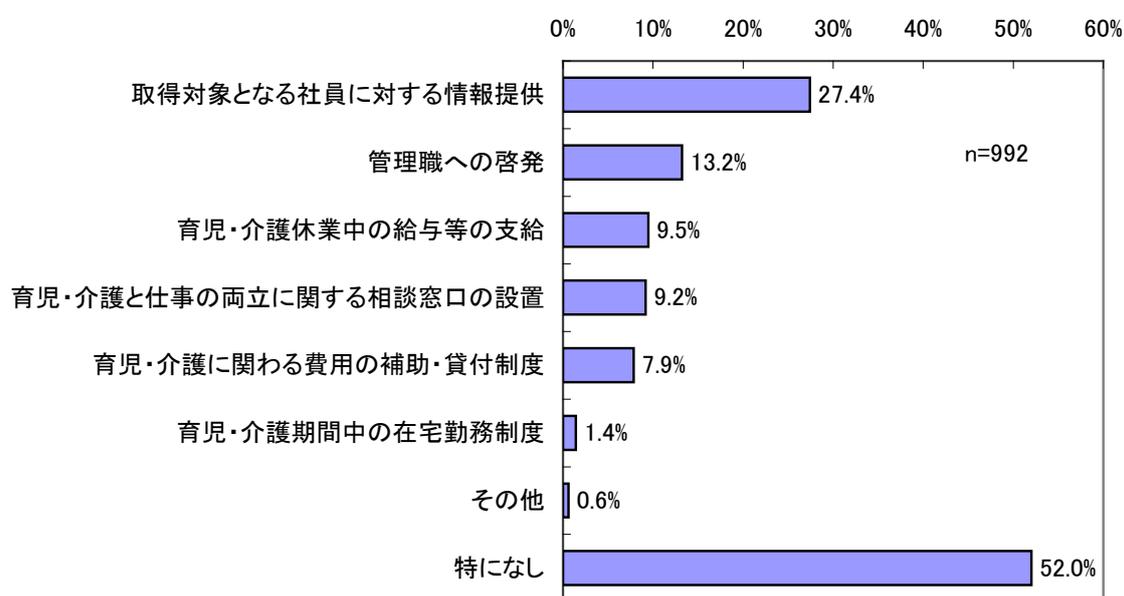
(10) 育児・介護の支援や各制度の利用促進のための取組

育児・介護に関する各制度を活用しやすくしたり、育児や介護を支援するために事業所が取り組んでいることについて複数回答でたずねたところ、「特になし」とした事業所が52.0%と過半数を占める。

また、取組を行っている事業所におけるその内容は、「取得対象となる社員への情報提供」が27.4%と最も多く、「育児・介護休業中の給与等の支給」や、「育児・介護に関わる費用の補助・貸付制度」など、育児や介護に対する経済的支援を行っている事業所は10%未満である。

なお、「育児・介護期間中の在宅勤務制度」を取り入れている事業所は1.4%と極めて少ない。

図表 58 育児・介護の支援や各制度の利用促進のための取組（複数回答）



3 セクシュアル・ハラスメントに関する取組の状況

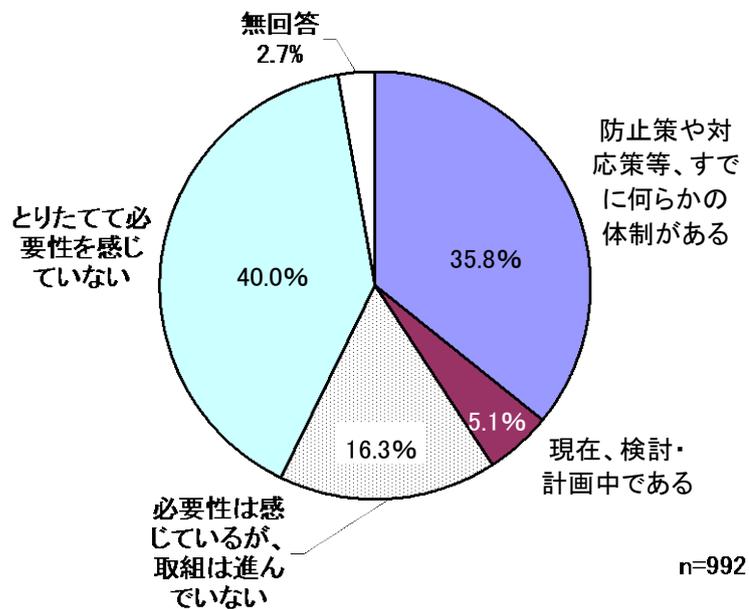
(1) セクシュアル・ハラスメントに関する取組

ア セクシュアル・ハラスメントに関する取組

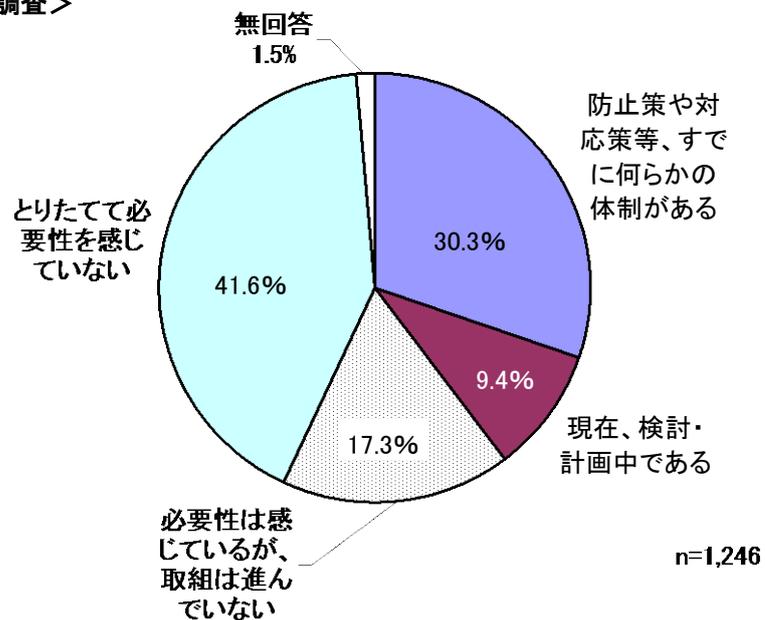
セクシュアル・ハラスメントに関する取組についてたずねたところ、「とりたてて必要性を感じていない」という事業所が 40.0%で最も多く、「防止策や対応策等、すでに何らかの体制がある」とする回答（35.8%）を上回る。

また、改正男女雇用機会均等法が施行された直後の前回調査と比較すると、4年以上が経過した今回、「防止策や対応策等、すでに何らかの体制がある」と回答する割合は 5.5 ポイント上昇しているものの、「とりたてて必要性を感じていない」と回答する事業所の割合は、ほぼ同率となっている。

図表 59 セクシュアル・ハラスメントに関する取組



<参考：前回調査>

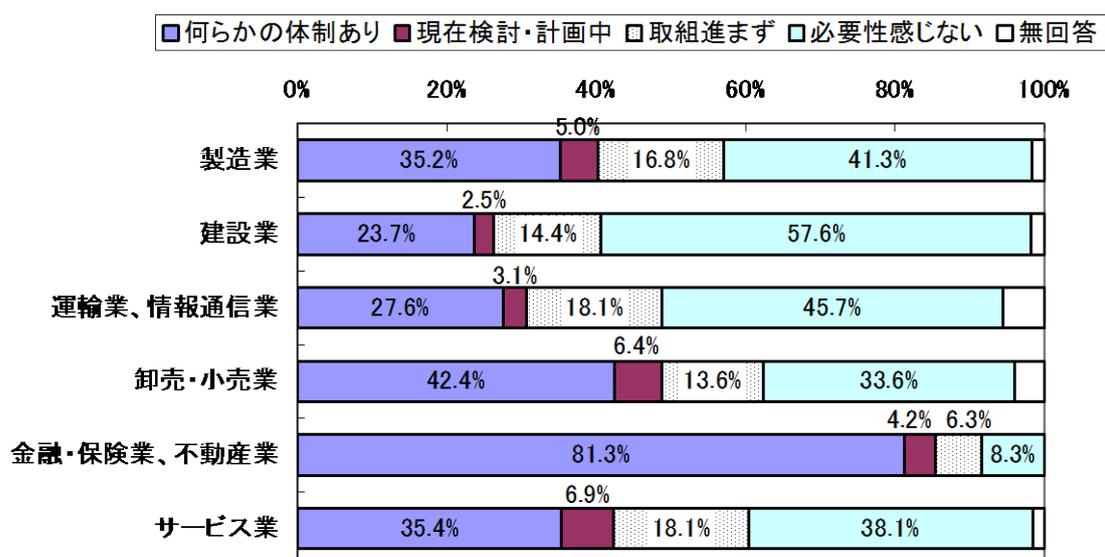


イ セクシュアル・ハラスメントに関する取組(産業別・従業員規模別)

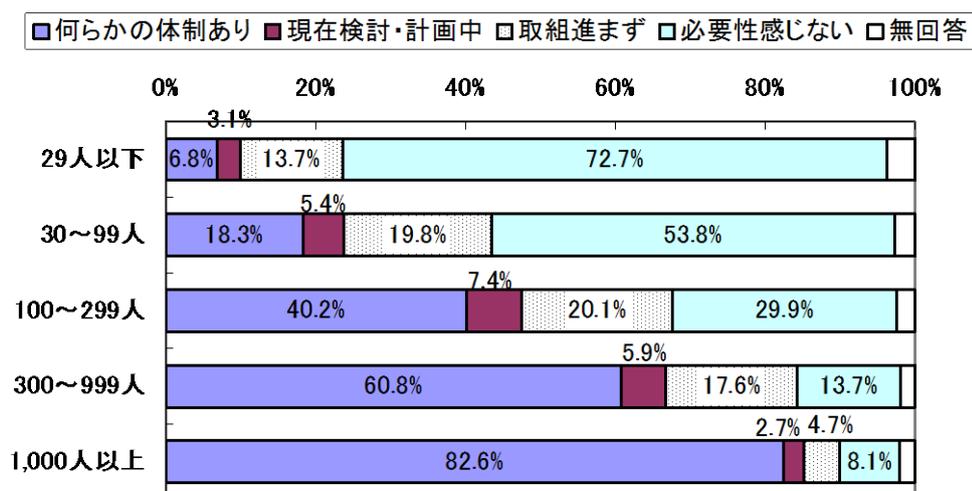
セクシュアル・ハラスメントに関する取組を産業別にみると、「金融・保険業、不動産業」で「防止策・対応策等、すでに何らかの体制がある」が81.3%と高い数値を示している。

また、従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、「防止策・対応策等、すでに何らかの体制がある」と回答する事業所の割合が高くなり、小さいほど「とりたてて必要性を感じていない」と回答する事業所の割合が高くなる。

図表 60 産業別 セクシュアル・ハラスメントに関する取組



図表 61 従業員規模別 セクシュアル・ハラスメントに関する取組

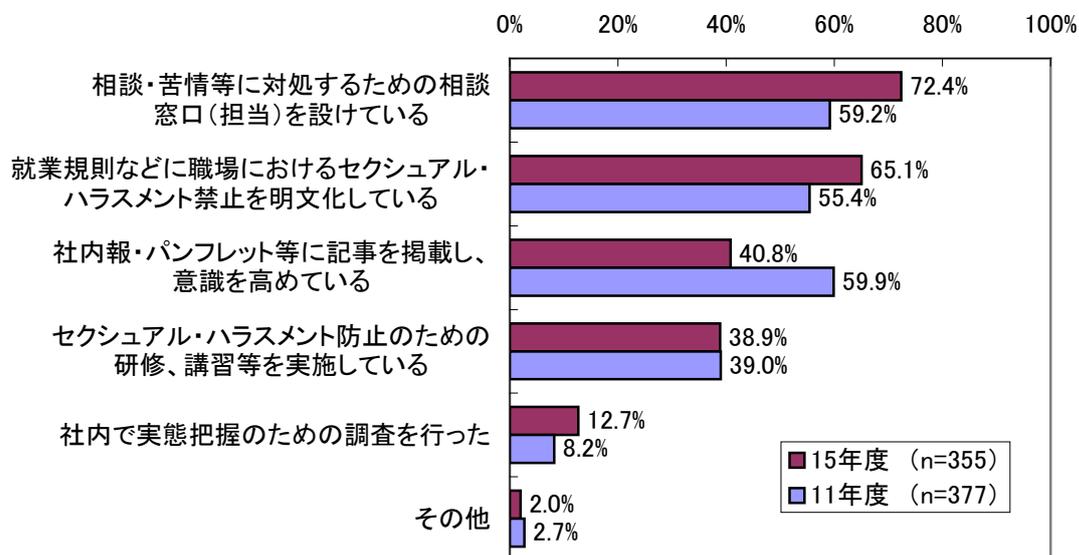


(2) セクシュアル・ハラスメントの防止策や対応策

セクシュアル・ハラスメントに関して「防止策や対応策等、すでに何らかの体制がある」と回答した事業所に対し、取組の内容を複数回答でたずねたところ、「相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）を設けている」事業所が最も多く 72.4%、次いで「就業規則などに職場におけるセクシュアル・ハラスメント禁止を明文化している」事業所が 65.1%となっている。

前回調査と比較すると、セクシュアル・ハラスメントに関する取組を進めている企業では、啓発の段階から、禁止の明文化や相談窓口の設置など、防止策や対応策の具体化が一層進んだことがうかがえる。

図表 62 セクシュアル・ハラスメントの防止策や対応策（複数回答）



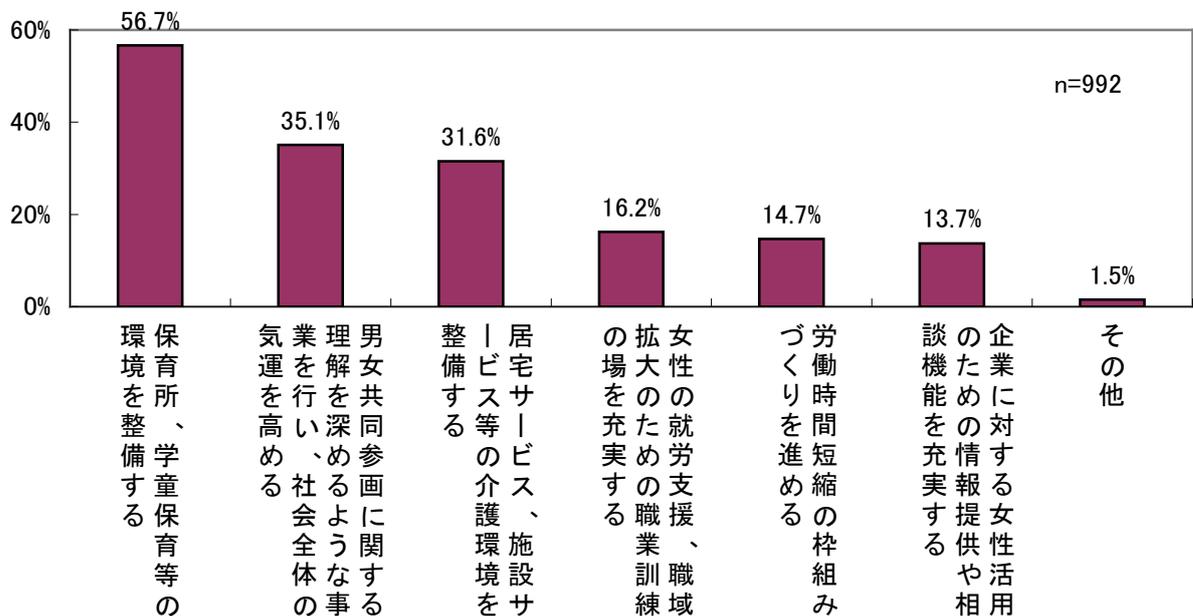
4 男女共同参画社会の実現に向けて国や自治体に取り組むべき施策

男女共同参画社会の実現に向けて国や自治体が重点的に取り組むべき施策を複数回答でたずねたところ、「保育所、学童保育等の環境を整備する」(56.7%)と回答する事業所の割合が最も多い。

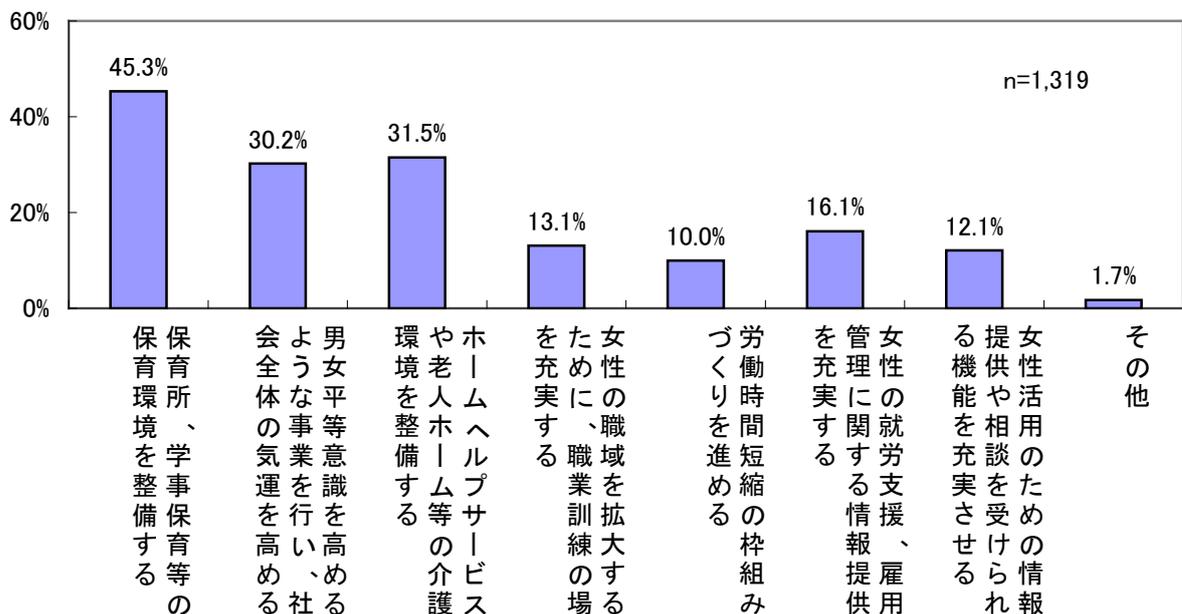
この割合は、以下に続く「男女共同参画に関する理解を深めるような事業を行い、社会全体の気運を高める」(35.1%)や「居宅サービス、施設サービス等の介護環境を整備する」(31.6%)といった回答を大きく引き離している。

前回調査と比較すると、他の項目は横ばいであるのに対し、「保育所、学童保育等の環境を整備する」と回答する割合が11.4ポイント上昇している。

図表 63 男女共同参画社会の実現に向けて国や自治体为重点的に取り組むべき施策（複数回答）



<参考：前回調査>



Ⅲ.まとめ

1 性別による処遇格差解消等に向けた取組

○能力主義的な人事管理を実施している事業所が増加し、女性管理職の割合も増加しているものの、依然男性に比べ登用状況は厳しい

女性社員が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのための取組として、「特に取り組んでいるものはない」という事業所の割合は減少し、「性別にかかわらず、能力主義的な人事管理を実施している」や「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育・研修は、性別に関係なく実施している」と回答する事業所が約半分にのぼる。

管理職に占める女性の割合は、特に係長・主任相当クラスを中心に前回調査より上昇しており、このような取組が、性別による処遇格差の解消に繋がりはじめたことがうかがえる。しかし、課長相当クラスや部長相当クラスについては、わずかに女性の割合が高まってはいるが、性別による処遇格差の解消を確認できるという水準ではなく、今後が期待される。

2 育児や介護に関する支援

○企業における育児休業規定整備率の向上と男性の育児休業取得率の向上が課題

育児休業及び介護休業の規定の整備については、育児・介護休業法により義務づけられたものではないが、これらの規定がある事業所はそれぞれ 74.0%、63.0%にのぼっている。また、育児休業の取得率についても、女性が 93.9%、男性が 1.3%と全国調査の結果を上回っている。

しかし、育児休業取得率の社会全体の目標値は、女性 80%、男性 10%（次世代育成支援の取組方針）となっており、特に男性については、この目標値をはるかに下回っている状況であり、今後更に目標達成に向けた取組が求められるところである。

なお、育児休業の規定の整備率は、従業員規模が大きくなるほど上昇する。また、女性の育児休業取得率も同様である。特に、従業員規模が「29人以下」の事業所においては、他の従業員規模の事業所に比べて育児休業の規定が整備されている割合が極端に低く、また女性の育児休業取得率も低い状況にある。今後はこのような規模の小さな企業を中心に、育児休業の規定整備を働きかけていくことが求められ、これが男性の育児休業取得率の向上にもつながっていくと考えられる。

また、女性が働き続けることができる環境づくりのためには、育児休業の取得後の復職をスムーズに行うことができるような環境づくりを進めていくことが重要であるが、これは男性の育児休業の取得率向上という観点からも重要なテーマである。

○フレックスタイム制度や事業所内託児施設を導入している割合が低い

育児・介護休業法では、従業員からの請求があった場合、事業主は勤務時間の短縮等の措置を講じる必要があり、就業しながら育児や介護を行うことができるような環境を整備しなければならない。この勤務時間の短縮等の措置については、「育児・介護中の短時間勤務制度」や「育児・介護中の始業終業時刻の繰上・繰下制度」の導入が主流であり、「育児・介護中のフレックスタイム制度」や「事業所内託児施設」を導入している割合は低い。

○子どもの看護休暇制度等育児・介護休業法で努力義務となっている施策の導入率が低い

育児・介護休業法で努力義務となっている「子どもの看護休暇制度」、「職業家庭両立推進者の設置」、「就業地・職種などの配置について配慮する制度」、「再雇用特別措置の制度」について、制度として位置づけている事業所の割合はいずれも15%を下回っている。

中でも子どもの看護休暇については、次世代育成支援の取組方針で目標普及率25%とされていることもあり、今後各事業所での導入に向けた動きが待たれる。

3 セクシュアル・ハラスメントに関する取組

○セクシュアル・ハラスメントについて「とりたてて取り組む必要性を感じていない」とする事業所の割合が減少しない

セクシュアル・ハラスメントへの取組については、「防止策や対応策等、すでに何らかの体制がある」とする事業所が前回調査よりも増加している。またその内容についても、前回調査では、啓発に関する回答が最も多かったが、今回の調査では、「相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）を設けている」、「就業規則などに職場におけるセクシュアル・ハラスメント禁止を明文化している」が上位2位を占めるなど、セクシュアル・ハラスメントの防止のため対策を具体化している事業所が増加していることがうかがえる。

しかしながら、セクシュアル・ハラスメントについて「とりたてて取り組む必要性を感じていない」と回答する事業所の割合も、前回調査から減っていない。従業員規模の小さな企業にこの傾向があることも前回調査と変わっていない。

男女雇用機会均等法において事業主に義務づけられているセクシュアル・ハラスメントの防止とその配慮について、引き続き啓発活動を行っていく必要がある。

4 男女共同参画社会の実現に向けて

○企業は国や自治体に対し、育児・介護環境の整備を望んでいる

男女共同参画社会の実現に向けて、国や自治体に望むことの上位 3 項目は、「保育所、学童保育等の環境を整備する」、「男女共同参画に関する理解を深めるような事業を行い、社会全体の気運を高める」、「居宅サービス、施設サービス等の介護環境を整備する」であった。

女性も男性も、働きながら育児や介護をしていくためには、これまで個人が家庭内で担ってきた負担をどれだけ社会的に負担していくかという点が、ひとつの鍵であると考えられる。

したがって、「保育所、学童保育等の環境」や「居宅サービス、施設サービス等の介護環境」というインフラ整備が国や自治体に期待されているものと推察される。

○企業には職業生活と家庭生活を両立しうる雇用環境の整備と多様な労働条件の整備によって、男女共同参画社会実現のための環境整備の一翼を担うことが求められる

国においても、保育施策など仕事と家庭の両立支援に加え、男性も含めた働き方の見直しにも重点を置いた、従来の少子化対策を一步進めた次世代育成支援の取組方針が提示され、平成 15 年 7 月には、企業や自治体に 10 年間の行動計画の策定を義務づける「次世代育成支援対策推進法」が成立した。

法律成立後、国から企業に対して示された「行動計画策定指針」には、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備や、子どもが生まれたときの父親の休暇取得促進、短時間勤務制度やフレックスタイム制度の実施等子育てのための時間を確保することができるような措置の実施などを具体策として盛り込むこととされている。また、育児をしていない労働者も対象として、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進などをはじめとした働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備も求められている。

このような取組を企業が推進していくためには、当然のことながら企業にコスト負担が発生する。そして、現在の経済状況下では、このようなコスト負担が企業にとって決して楽ではないことも容易に想像される。

しかしながら、急速な少子高齢化の進展や家族形態の多様化の下で、男女がともに、育児や介護について家族としての役割を果たしながら、一人ひとりの能力を最大限に発揮し、充実した職業生活を送れるようになることが、ますます重要になってきている。仕事と家庭を両立できる雇用環境の整備に向けた、企業の自主的な取組への期待はますます大きい。

※ すべての事業所がお答え下さい。

【就業の場における男女共同参画の状況についてお伺いします】

Q26 貴事業所の**正社員**の男女別平均年齢を記入してください(平成15年9月1日現在で小数点以下第2位を四捨五入)。

	平均年齢(歳)
男	____. ____
女	____. ____

Q27 貴事業所における管理職の男女別実数を記入してください(平成15年9月1日現在)。

管理職の階級	男(人)	女(人)
(1) 取締役相当クラス
(2) 部長相当クラス
(3) 課長相当クラス
(4) 係長・主任相当クラス

Q28 貴事業所で、女性社員が男性社員と同じ職務を遂行する上で、何か課題や障害となることはありますか。2つまで選んでください。

- 1 勤続年数が短いため、長期的な養成計画がたてられない
- 2 女性自身の職業意識が低い
- 3 家事・子育て・介護など、家庭責任を考慮しなければならない
- 4 時間外労働・深夜労働等をさせにくい
- 5 顧客や男性管理職などの理解が得られない
- 6 安全面などで配慮しなくてはならない
- 7 その他(具体的に)
- 8 特になし

1
2
3
4
5
6
7
8

Q29 女性社員が能力を發揮し、働き続けられる職場づくりのために、貴事業所ではどのような取り組みをしていますか。あてはまる番号すべてに○印をつけてください。

- 1 女性の管理職を積極的に増やしている
- 2 女性の少ない職場・職種に女性社員を配置する、女性の積極的な雇用を行うなどしている
- 3 性別にかかわらず、能力主義的な人事管理を実施している
- 4 一般職から総合職など、職種の転換を容易にしている
- 5 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育・研修は、性別に関係なく実施している
- 6 仕事と家庭を両立させる社内制度を充実させている
- 7 性差別などの相談窓口や、男性・女性の両方からの意見や要望を聞く制度を設けている
- 8 機会均等推進責任者を設置している
- 9 その他(具体的に)
- 10 特に取り組んでいるものはない

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

Q30 育児や介護に関する各制度について、おたずねします。

(1) 貴事業所には**育児休業制度**の規定がありますか。

1 ある	2 ない
------	------

(2) 平成14年度の育児休業に関する該当人数を男女別に記入してください。
※従業員とは、常用従業員と派遣労働者を指します(Q4A注参照、以下同じ)。

	男(人)	女(人)
配偶者が出産した男性従業員
育児休業を取得した男性従業員

(3) 育児に関する次の各制度がある場合には1に、制度がない場合は2~4のいずれかに○印をつけてください。

育 児	制度がある	制度がない		
		導入予定	検討中	未定
①育児中の所定外労働の制限(法定小学校就学前まで)	1	2	3	4
②育児中の深夜労働の制限(法定小学校就学前まで)	1	2	3	4
③育児中の短時間勤務制度	1	2	3	4
④育児中のフレックスタイム制度	1	2	3	4
⑤育児中の始業終業時刻の繰上・繰下制度	1	2	3	4
⑥事業所内託児施設(契約施設を含む)	1	2	3	4
⑦子どもの看護休暇制度	1	2	3	4

(4) 貴事業所には**配偶者出産休暇制度**はありますか。制度がある場合は、平成14年度に同制度を利用した男性従業員の人数を記入してください。

1 ある	2 ない
------	------

	男(人)
配偶者出産休暇制度を利用した男性従業員

(5) 貴事業所には**介護休業制度**の規定がありますか。

1 ある	2 ない
------	------

(6) 平成14年度の介護休業の取得人数を男女別に記入してください。

	男(人)	女(人)
介護休業を取得した男性従業員
介護休業を取得した女性従業員

(7) 介護に関する次の各制度がある場合には1に、制度がない場合は2~4のいずれかに○印をつけてください。

介 護	制度がある	制度がない		
		導入予定	検討中	未定
①介護中の所定外労働の制限	1	2	3	4
②介護中の深夜労働の制限	1	2	3	4
③介護中の短時間勤務制度	1	2	3	4
④介護中のフレックスタイム制度	1	2	3	4
⑤介護中の始業終業時刻の繰上・繰下制度	1	2	3	4

(8) 次の各制度がある場合には1に、制度がない場合は2~4のいずれかに○印をつけてください。

育児・介護共通	制度がある	制度がない		
		導入予定	検討中	未定
①職業家庭両立推進者の設置	1	2	3	4
②就業地・職種などの配置について考慮する制度	1	2	3	4
③解雇その他不利益な取り扱いの禁止(休業後、原職相当職へ復帰させることを就業規則等に明記など)	1	2	3	4
④再雇用特別措置の制度(妊娠、出産、育児、介護を理由とした退職者で再雇用を予め希望していた者への配慮)	1	2	3	4

Q31 育児や介護に関する各制度を活用しやすくしたり、育児や介護の支援のために貴事業所ではどのような取り組みをしていますか。あてはまる番号すべてに○印をつけてください。

- 1 育児・介護と仕事の両立に関する相談窓口(担当)の設置
- 2 取得対象となる社員に対する情報提供
- 3 管理職への啓発
- 4 育児・介護休業中の給与等の支給(ただし、一部支給を含み、雇用保険による育児(介護)休業給付を除く)
- 5 育児・介護に関わる費用の補助・貸付制度
- 6 育児・介護期間中の在宅勤務制度(部分的な在宅勤務を含む)
- 7 その他(具体的に)
- 8 特になし

1
2
3
4
5
6
7
8

Q32 (1) 貴事業所では、**セクシュアル・ハラスメント**に関する取り組みを行っていますか。

- 1 防止策や対応策等、すでに何らかの体制がある
- 2 現在、検討・計画中である
- 3 必要性は感じているが、取り組みは進んでいない
- 4 とりたてて必要性を感じていない

(2) どのような取り組みを行っていますか。あてはまる番号すべてに○印をつけてください。

- 1 相談・苦情等に対処するための相談窓口(担当)を設けている
- 2 就業規則などに職場におけるセクハラ禁止を明文化している
- 3 社内では実態把握のための調査を行った
- 4 セクハラ防止のための研修、講習等を実施している
- 5 社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高めている
- 6 その他(具体的に)

1
2
3
4
5
6

Q33 国や横浜市など自治体では、男性と女性が共に生き生きと暮らせる男女共同参画社会の実現に向けて、さまざまな施策を展開しています。貴事業所にとって、国や自治体が重点をおいて取り組むべきと思うものは何ですか。2つまで選んでください。

- 1 男女共同参画に関する理解を深めるような事業を行い、社会全体の気運を高める
- 2 労働時間短縮の枠組みづくりを進める
- 3 女性の就労支援、職域拡大のための職業訓練の場を充実する
- 4 保育所、学童保育等の環境を整備する
- 5 居宅サービス、施設サービス等の介護環境を整備する
- 6 企業に対する女性活用のための情報提供や相談機能を充実する
- 7 その他(具体的に)

1
2
3
4
5
6
7

※ ご協力ありがとうございました。

就業の場における男女共同参画に関する調査 報告書

横浜市市民局男女共同参画推進課

平成16年3月発行

〒231-0017 横浜市中区港町1-1

Tel.045-671-2017 F A X 045-663-3431

<http://www.city.yokohama.jp/me/shimin/danjo/>

横浜市広報印刷物登録第150710号

種類・分類 A-DA170

350万市民が
ごみ減量・
リサイクルに挑戦!

ジー サンジュー
ヨコハマはG30

♻️100

古紙配合率100%再生紙を使用しています
ただし、表紙は古紙配合率70%
再生紙を使用しています。