

---

---

平成 27 年度  
男女共同参画に関する事業所調査  
報告書

---

---

平成 28 年度

横浜市政策局

# 目 次

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| 第1部 調査の概要                      | 1  |
| 第2部 調査結果の概要                    | 8  |
| 第3部 調査結果の分析・考察                 | 11 |
| 第1章 雇用の状況                      | 11 |
| 1-1 事業所従業員数の取扱いについて            | 11 |
| 1-2 男女それぞれの雇用形態別の特徴            | 12 |
| 1-3 雇用形態別に見た性別割合               | 14 |
| 1-4 産業分類別・事業所規模別の特徴            | 16 |
| 第2章 女性管理職の割合と女性の能力活用           | 21 |
| 2-1 女性管理職の割合                   | 21 |
| 2-2 女性管理職の数が少ない理由              | 25 |
| 2-3 女性の能力を活用するメリット             | 27 |
| 2-4 女性の能力を活用するための取組の有無         | 28 |
| 2-5 女性の能力を活用する上での課題            | 31 |
| 第3章 ハラスメントの防止                  | 35 |
| 3-1 ハラスメントに対する取組状況について         | 35 |
| 3-2 ハラスメント対策の導入状況について          | 37 |
| 3-3 ハラスメント対策について取り組んでいない理由     | 43 |
| 3-4 ハラスメントが起きた場合、対応として困難な点     | 46 |
| 第4章 働き方の多様性                    | 48 |
| 4-1 多様な働き方ができる制度の整備状況について      | 48 |
| 4-2 育児休業・介護休業の利用状況             | 51 |
| 4-3 休業中の代替要員確保の方法について          | 54 |
| 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    | 56 |
| 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 | 59 |
| 第5章 ワーク・ライフ・バランスに関する取組         | 61 |
| 5-1 正社員の平均勤続年数について             | 61 |
| 5-2 現在在籍している正社員の有給休暇の取得状況について  | 63 |
| 5-3 正社員一人あたりの平均残業時間について        | 65 |
| 5-4 ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度について  | 67 |

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| 5-5        | ワーク・ライフ・バランス実現のための<br>取組の必要性について……………        | 69        |
| 5-6        | ワーク・ライフ・バランス実現のための取組状況……………                  | 70        |
| 5-7        | ワーク・ライフ・バランス推進の受け止め方について……………                | 72        |
| 5-8        | ワーク・ライフ・バランス実現のために必要なこと及び<br>その実施状況について…………… | 74        |
| 5-9        | ワーク・ライフ・バランスの取組の効果について……………                  | 76        |
| <b>第6章</b> | <b>行政に期待すること……………</b>                        | <b>77</b> |
| 6-1        | 行政のワーク・ライフ・バランスに向けた取組の<br>認知度について……………       | 77        |
| 6-2        | 行政に期待すること……………                               | 78        |
| 6-3        | 自由記述欄への主な記入事項……………                           | 80        |
| <b>第4部</b> | <b>調査票及び単純集計結果……………</b>                      | <b>84</b> |

## 第1部 調査の概要

### 1 調査の目的

横浜市男女共同参画行動計画に基づく施策を推進するため、市内事業所における男女共同参画の取組の現状及び課題を把握し、参考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27年10月26日～11月13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、④働き方の多様性、⑤ワーク・ライフ・バランスに関する取組、⑥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：株式会社三菱総合研究所

### 3 回収結果

対象事業所数：2,500事業所

有効回収数：878事業所（有効回収率：35.1%）

### 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の合計は、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 25 年度調査の概要

|                | 今回調査                        | 平成 25 年度調査   |
|----------------|-----------------------------|--|
| 調査時期           | 平成 27 年 10 月 26 日～11 月 13 日 | 平成 25 年 10 月 22 日～11 月 8 日   |
| 調査対象           | 右に同じ                        | 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 |
| 抽出方法           | 右に同じ                        | 事業所規模別に比例割り当てを行い、層化抽出  |
| 調査方法           | 右に同じ                        | 郵送配布・郵送回収  |
| 有効回収数<br>(回収率) | 878 事業所 (35.1%)             | 1,054 事業所 (42.2%)  |

(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。

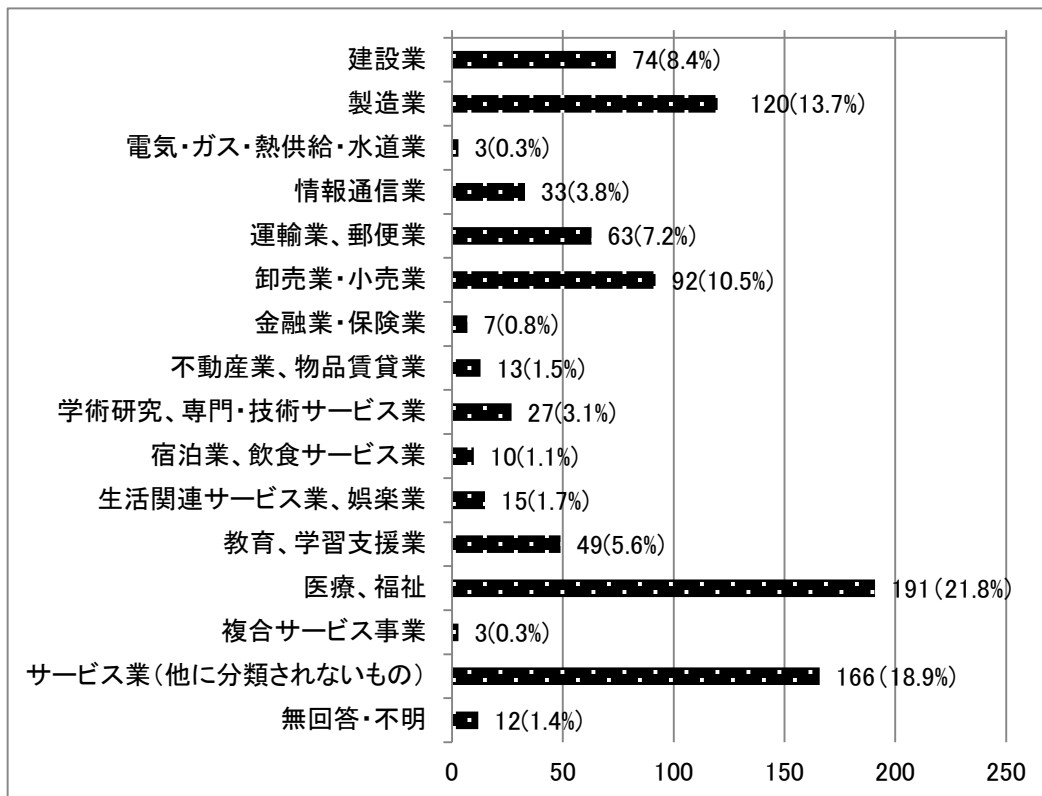
|          |  |
|----------|--|
| 常用従業員    | 期間を定めずに、又は 1 か月を超える期間を定めて雇われている者及び臨時又は日雇い労働者で、前 2 か月の各月にそれぞれ 18 日以上雇われた者 |
| 正社員      | 常用従業員のうち、特に雇用期間を定めていなく、かつ下記のパートタイマー以外の者                                  |
| パートタイマー  | 正社員より 1 週間の所定労働時間が短い者。雇用期間の定めの有無は問わない。                                   |
| その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

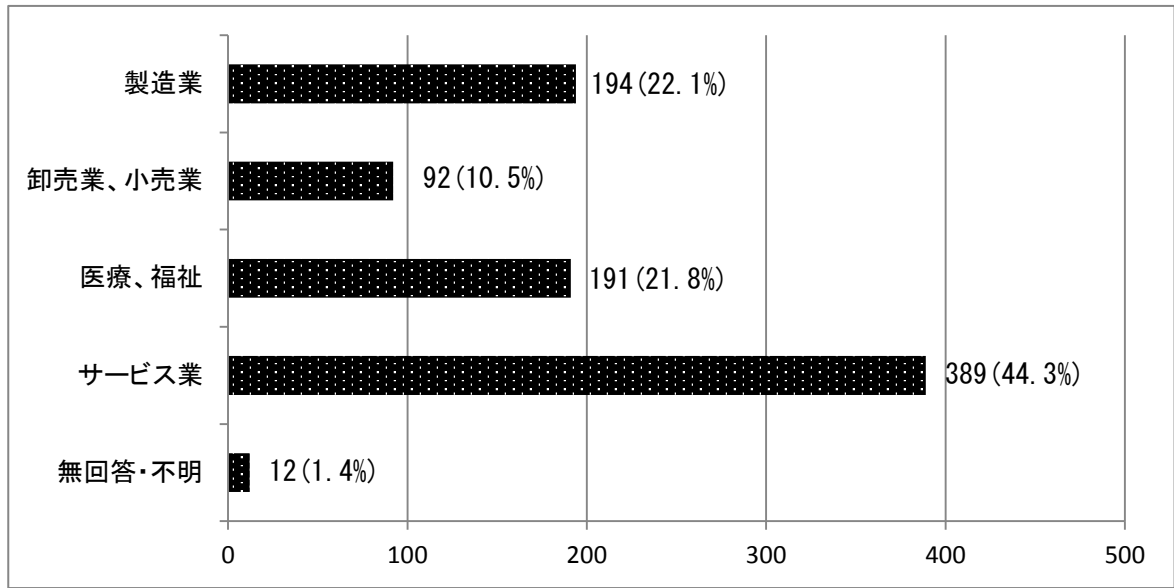
図：産業分類別事業所数及び割合 <設問1> (複数回答あり) 標本数=878



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25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=878



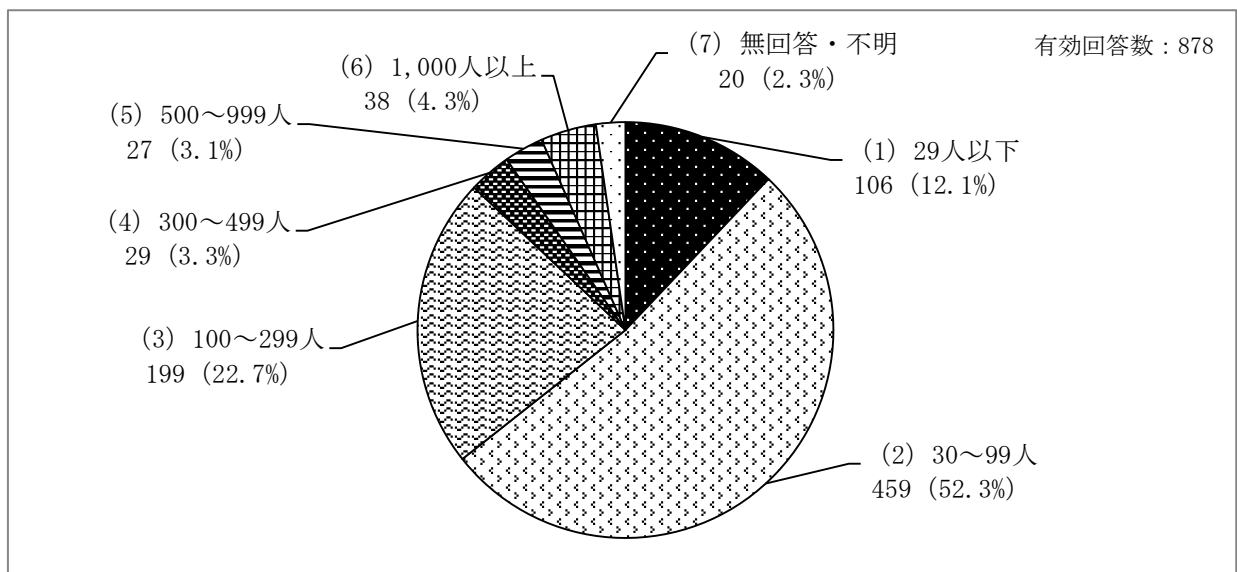
(2) 企業全体の従業員規模別事業所数

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。

【(※) 図表 5-4-3、5-6-2、5-7-2、5-8-2、6-2-2】

- (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>



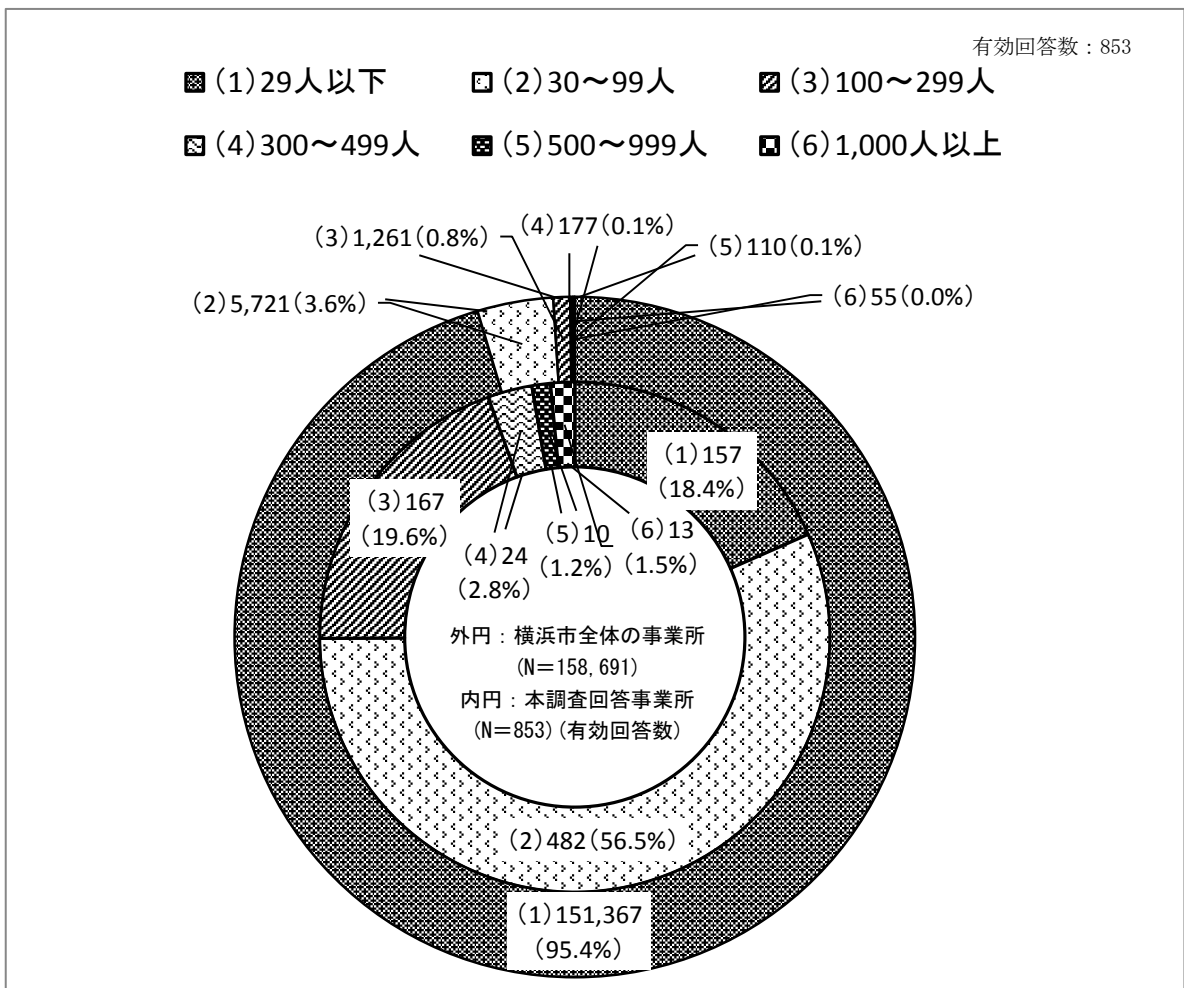
(3) 事業所ごとの従業員規模別事業所数

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で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ため、30人以上が約8割を占めている。
- ・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>





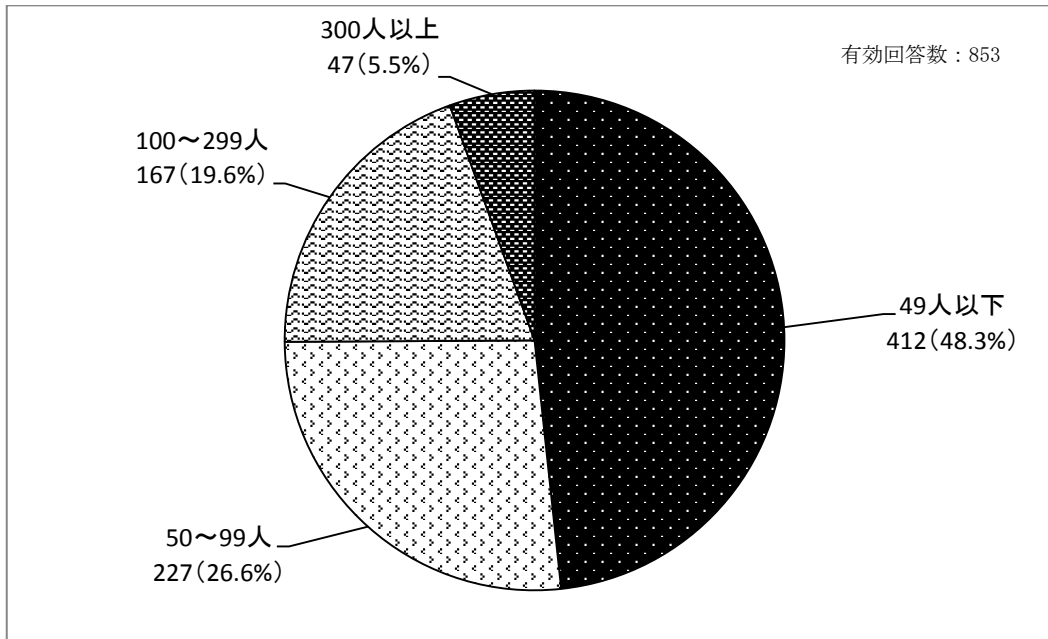
イ. 従業員規模別事業所数（事業所規模4区分）

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。

【（※） 図表 1-4-2～1-4-5、2-1-5、2-1-6、2-2-1、2-4-3、2-5-3、3-1-2、3-2-2、3-2-4、3-2-6、3-3-2、3-4-2、4-1-4、4-2-3、4-3-1、4-3-2、4-5-2、5-1-2、5-2-2、5-3-2】

- (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>



### 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（412 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。

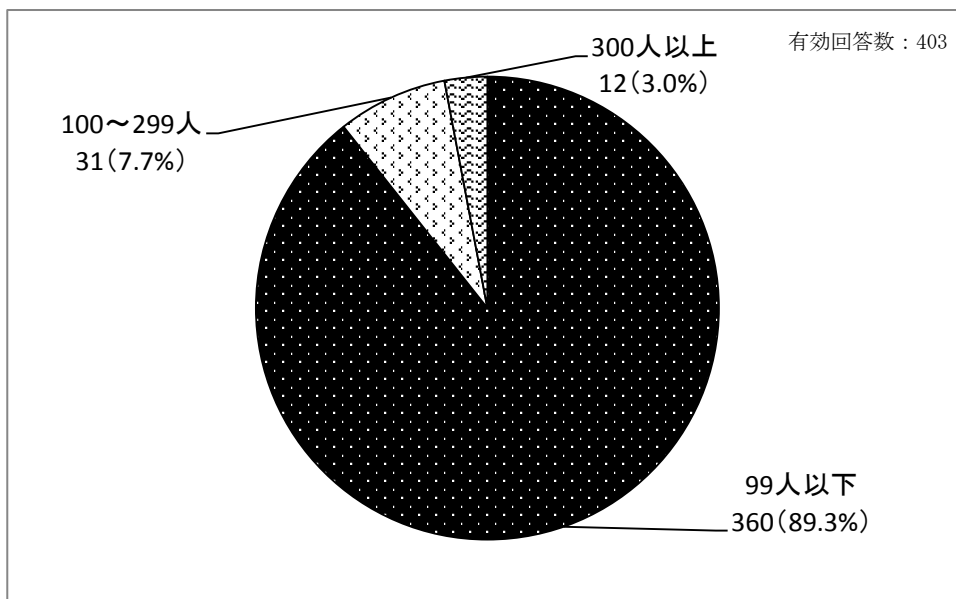
【（※） 図表 2-4-3、3-1-2、3-3-2、3-4-2、4-1-4】

(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>



## 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約6割にとどまっており、前回調査とほぼ同じ割合で、企業の経営や雇用環境は依然として芳しいものではないと言える。女性従業員のうち、正社員が約40%なのに対して、パートタイマーが約45%と、パートタイマーの方が多い。過去の調査と比較すると、今回女性の正社員比率は微増したが、いまだに女性の正規雇用が十分進んでいる状況にあるとは言えない。また、男性の正社員の比率が、年々減少傾向にある。(1-2)
  - ・正社員の内、男性が73%を占めているが、パートタイマーでは女性が69%であり、構成比が逆になっている。(1-3)
  - ・正社員の新規採用数の女性割合は約4割となっており、全正社員に占める女性割合(27%)と比較すると高い値となっていた。(1-3)
  - ・従業員の雇用形態別男女の正社員比率を産業分類別に見たところ、卸・小売業、サービス業において特に女性の正社員比率が低い。一方、製造業や医療・福祉分野では女性の正社員比率は5割程度となっている。また、男性においてはすべての業種で6割以上となっている。(1-4)
  - ・全従業員の性別比は、女性が約4割、男性が約6割となっている。産業分類別でみると、医療・福祉分野で、女性従業員比率が7割強と非常に高い。(1-4)
- 今回、49人以下、100～299人以下の事業所の女性従業員数の割合がやや高いという傾向もみられた。(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16%、部長クラス12%、課長クラス13%、係長クラス26%であり、まだまだ少ない。過去の調査と比べて、取締役クラス以外の、部長クラス、課長クラス、係長・主任クラスについては増加傾向という結果であった。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)
- ・女性の能力を活用するメリットについては、「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」という意見が最も多かったが、「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」という回答も多かった。(2-3)
- ・女性の能力を活用する取組については、「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」が最も多く、約6割の事業所が実施していると回答した。前回調査と比べると一部減少したものもあるが、全体的には微増していると言える。どの取組においても、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、過去の調査と比べても次第に増加する傾向にある。(2-5)

### 3 ハラスメントの防止

- ・ハラスメント（パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティー・ハラスメント）に関する取組を実施している事業所は約4割であった。実施率は大規模事業所では約9割で、従業員規模が小さくなるにつれて、少なくなっている。(3-1)
- ・防止のために実施している取組としては、相談窓口の設置、就業規則の明記などの対応が多かった。(3-2)
- ・ハラスメント防止の取組は進んでいないと回答した理由としては、「過去に発生していない」「発生したとしても個別に対応できるので防止策をとる必要がない」が多かった。(3-3)
- ・ハラスメントが起きた時の課題としては、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」という回答が最も多い。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。(3-4)

### 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75%で、平成25年度の67%に比べて高くなっている。短時間勤務制度は5割強、フレックスタイム制度は2割弱となっている。(4-1)
- ・男性の育児休業取得率は6.4%で、前回調査と比較すると増加している。また、介護休業取得者の男女比率は、女性の方が約6割と依然高かったが、平成25年度調査の74%と比べるとかなり減少しており、男性の取得者の増加が伺える。(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。特に、育児休業中の代替要員については、介護休業と比較して、「期間雇用者や派遣労働者の利用」や「配置転換で代替」が多い。(4-3)
- ・柔軟な働き方が出来る制度の導入の効果の中でも、「女性従業員の定着率が向上した」「企業や職場へ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」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、「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」などがあげられている。(4-5)

### 5 ワーク・ライフ・バランスに関する取組

- ・正社員の平均勤続年数は、女性は8年未満が約半数を占めたが、男性では8年未満は約3割にとどまった。(5-1)
- ・現在在籍している正社員の有給休暇の取得状況は、「30%以上50%未満」が3割弱で最も多く、次いで「50%以上70%未満」が約2割となっており、国で定めているワーク・ライフ・バランスの2020年目標値70%を超えている事業所は2割弱であった。(5-2)
- ・正社員一人当たりの平均残業時間は、20時間未満が約7割、45時間未満と合わせると9割を超えている。(5-3)

- ・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と回答したが、その意味まで知っているのは55%であった。なお、大規模事業所ほど認知度は高い。(5-4)
- ・「ワーク・ライフ・バランス」を明確な目的として意識した取組の有無については27%が取組を実施していると回答した。(5-5)
- ・全体として、6～7割の事業所が、定時退社の推奨、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。なお、大規模事業所ほど取組の実施率は高い傾向にある。(5-6)
- ・企業が「ワーク・ライフ・バランス」を推進する意味としては、「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「優秀な人材確保と定着につながる」「仕事の効率化により業績向上につながる」「良好な労使関係の形成につながる」なども多くあがった。(5-7)
- ・「ワーク・ライフ・バランスの実現に必要なこと」については、各項目とも、約7～8割の事業所が必要だと思うと回答している一方で、そのうち「既に実施している」との回答は2割前後の取組が多かった。最も実施率が高かったのは、「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を行う」で約5割であった。(5-8)
- ・「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・発展に効果があると感じるかという問いに対しては約8割が「効果がある」と回答した。(5-9)

## 6 行政に期待すること

- ・行政のワーク・ライフ・バランスの取組を知っている事業所は2割強にとどまるが、認知度は前回調査と比較すると高くなっている。(6-1)
- ・行政に期待することとしては、「社会全体への理解促進・啓発」、「公的施設の整備」などが多かったが、「事業所向け講習会の開催」、「市内事業所の取組事例、関連情報、ノウハウの提供」、「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」についての期待も高かった。(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(人)の合計 <設問3>

|     | 常用<br>従業員 | 雇用形態別  |             |              | 派遣<br>労働者 | 合計     |
|-----|-----------|--------|-------------|--------------|-----------|--------|
|     |           | 正社員    | パート<br>タイマー | その他の<br>非正社員 |           |        |
| 男性  | 53,925    | 41,261 | 8,045       | 4,619        | 3,263     | 57,188 |
| 女性  | 36,730    | 15,342 | 17,816      | 3,572        | 2,602     | 39,332 |
| 男女計 | 90,655    | 56,603 | 25,861      | 8,191        | 5,865     | 96,520 |

※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。

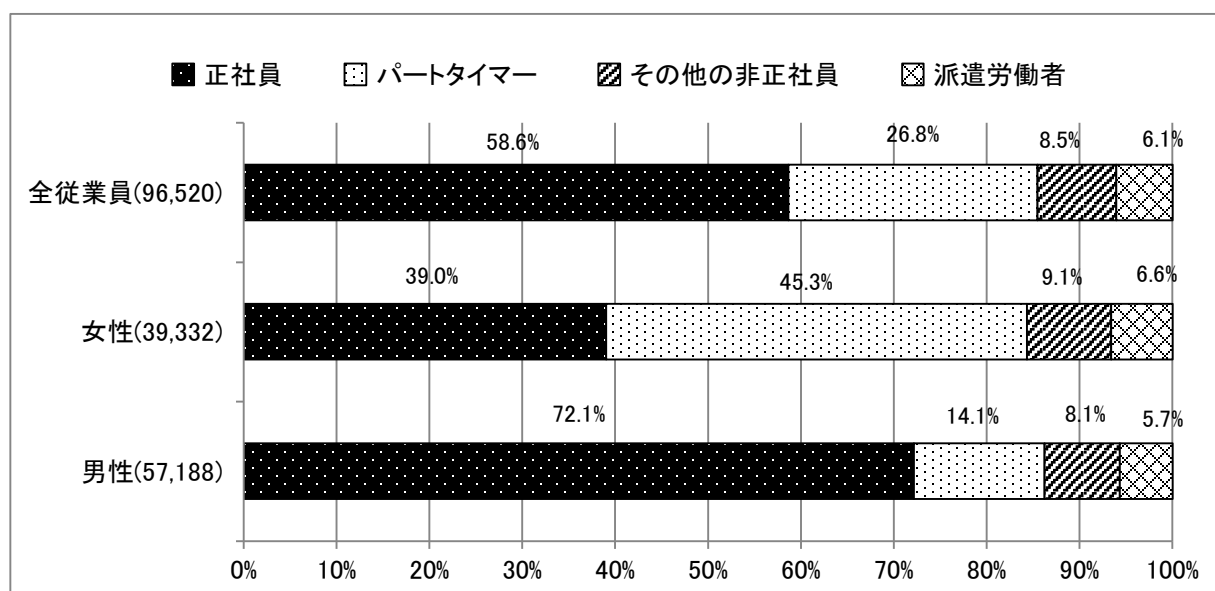
## 1-2 男女それぞれの雇用形態別の特徴

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、27%がパートタイマー、9%がその他の非正社員、6%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72%が正社員でパートタイマーは14%であるのに対して、女性の正社員は39%、パートタイマーが45%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格差がある。

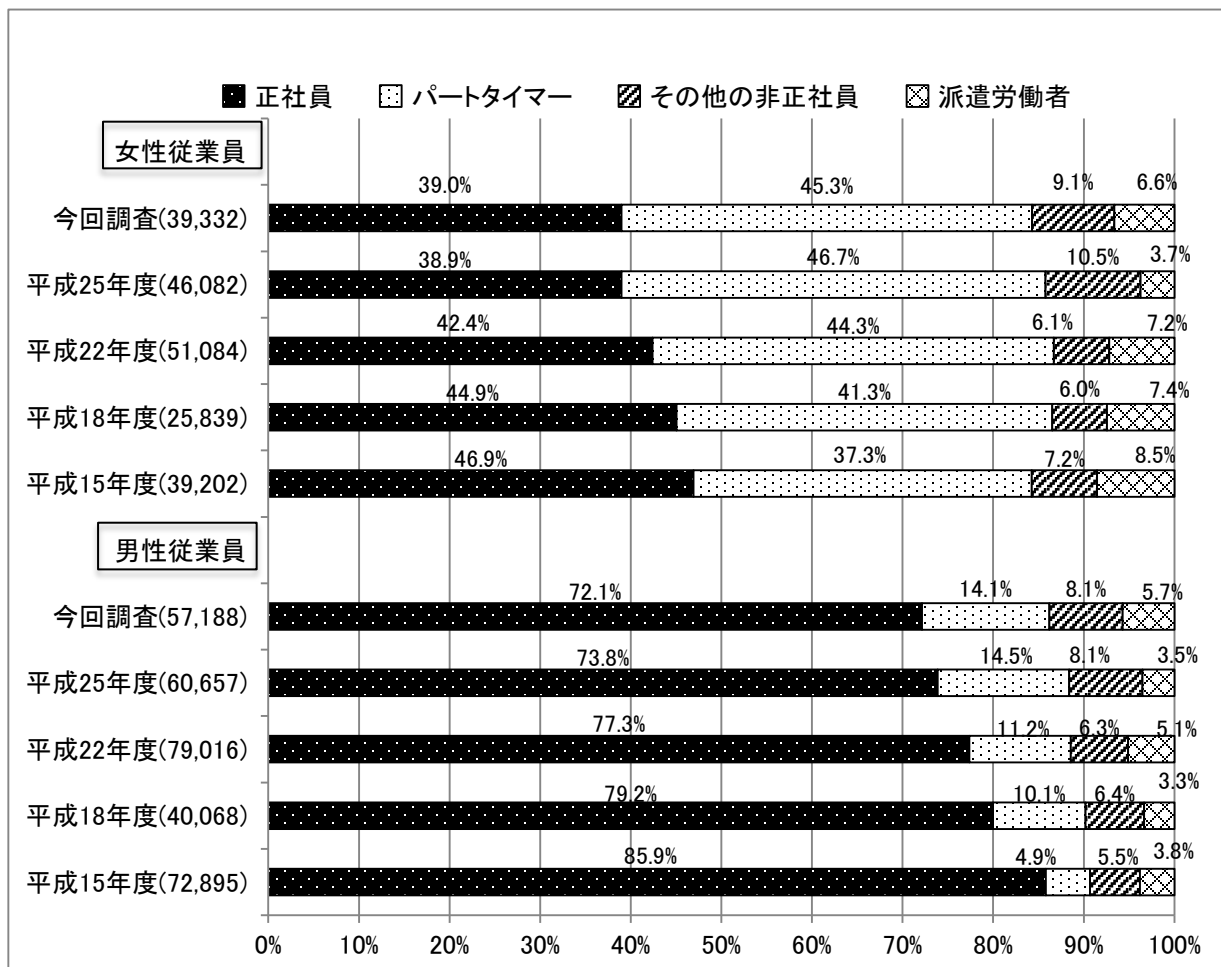
過去の調査と比較すると、男女間の格差が大きい状況は改善されていないが、下がる傾向にあった女性の正社員比率が、今回調査では微増している。ただし、いまだに女性の正規雇用が十分進んでいる状況にあるとは言えない。また、男性の正社員の比率が年々減少傾向にある。(図表 1-2-2)

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



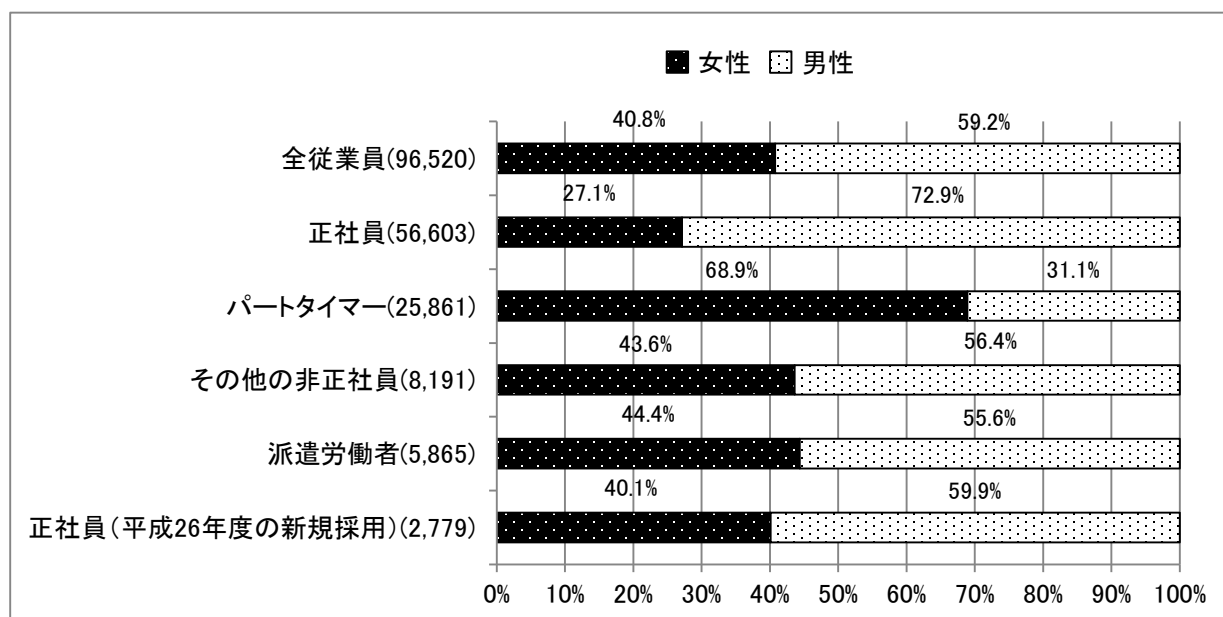
### 1-3 雇用形態別に見た性別割合

雇用形態別に男女比を見ると、正社員では男性が7割強を占めているのに対して、パートタイマーでは女性が7割弱と、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、やや男性の方が多いたもののほぼ半々となっている。(図表 1-3-1)

また新規採用の正社員の男女比をみると、女性が40%となっており、正社員全体の女性比率と比較すると高くなっている。(図表 1-3-2)

一方で、過去の調査と比較すると、徐々に正社員における女性の比率が高まる傾向がみられていたが、今回調査では微減となっている。また、パートタイマーにおける男性の比率も高まる傾向が読み取れる。正社員における女性の割合も年によって多少の増減はあるが、中長期的には概ね増加傾向にあり、新規採用の正社員に占める女性の割合が4割であることとあわせて、正社員の女性の進出が徐々に進んでいくことが期待される。(図表 1-3-3)

図表 1-3-1:雇用形態別に見た従業員の性別比 <設問3>

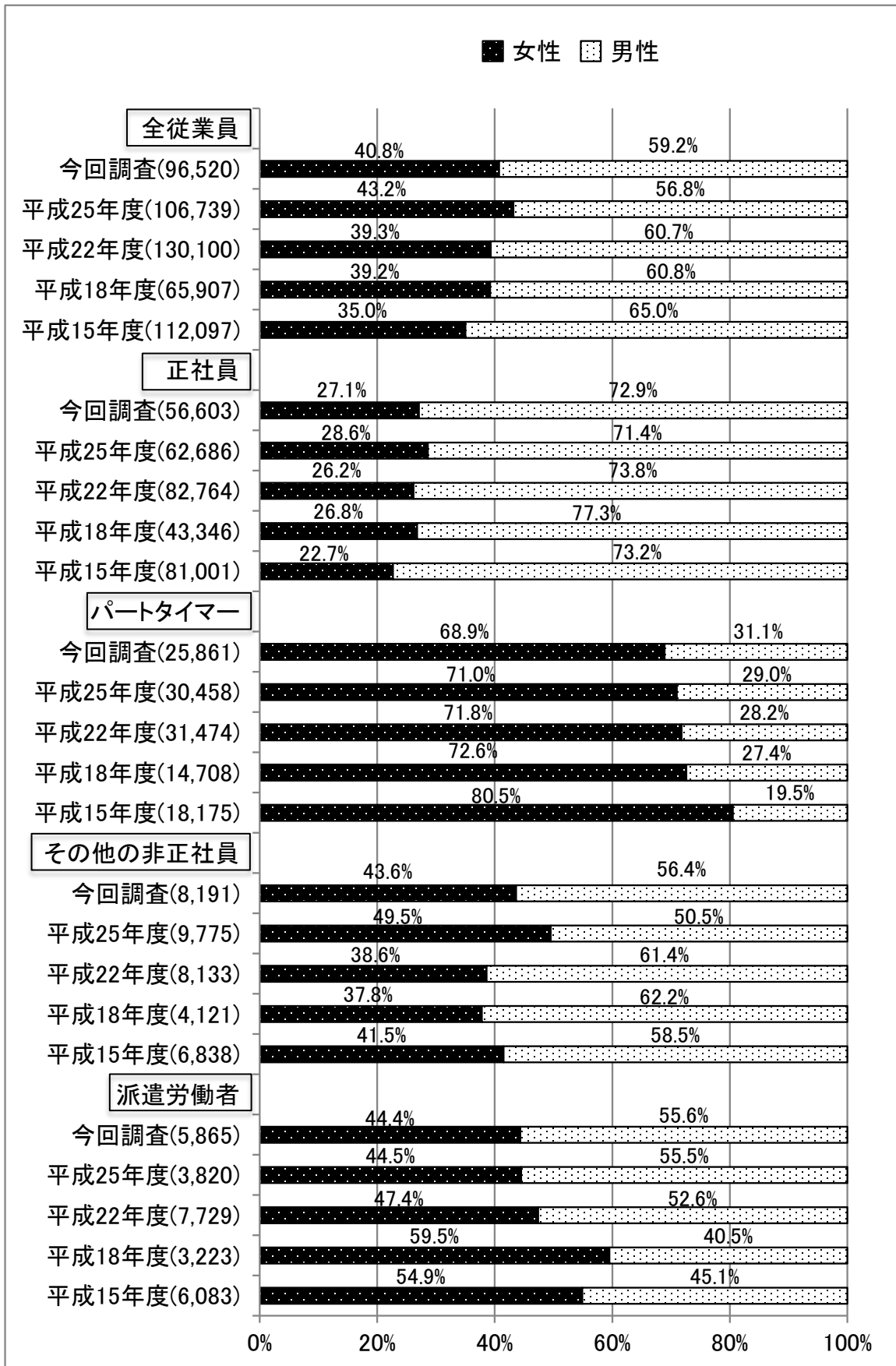


※ ( ) 内の数字は標本となる従業員数

図表 1-3-2: 26 年度中の正社員の新規採用数(人)

|    | 新規採用者数(正社員) | 割合    |
|----|-------------|-------|
| 女性 | 1,114       | 40.1% |
| 男性 | 1,665       | 59.9% |

図表 1-3-3: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(77%)が最も高く、次いで医療・福祉(56%)、サービス業(55%)となっており、最も正社員比率が低いのは卸・小売業(52%)で、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、どの産業分野においても男性より低い、特にサービス業(32%)、卸・小売業(25%)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が67%であるのに対し、女性従業員は53%と正社員比率が最も高く、男女間の格差が少ない業界となっている。(図表 1-4-1)

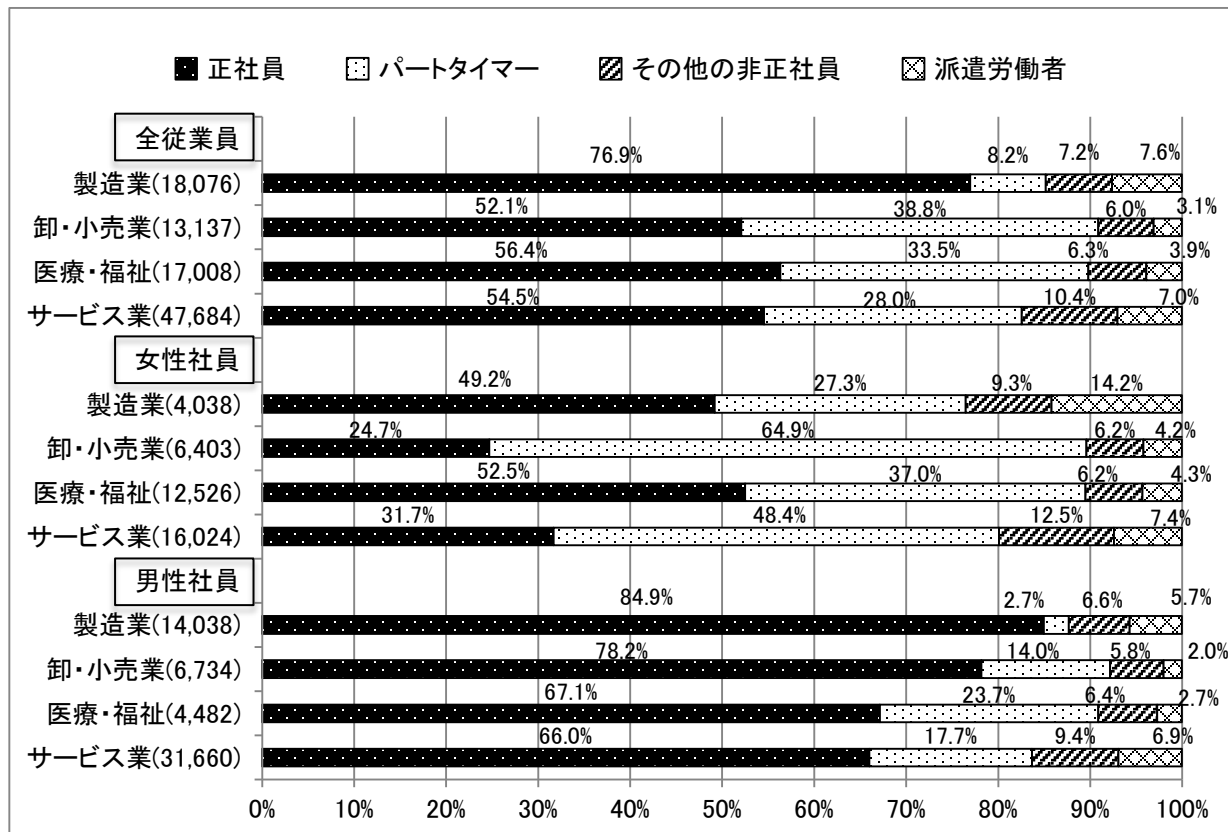
雇用形態別の構成比を、事業所従業員規模別に比較したのが、図表 1-4-2 である。事業所従業員規模が大きい300人以上の従業員数の事業所において、特に、女性従業員の正社員比率が低くなっている。

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(74%)のが特徴的である。事業所従業員規模別には、49人以下、100~299人以下の事業所の女性従業員数の割合がやや高い傾向がみられた。

同様に、正社員に限って性別比を、産業分類別と事業所従業員規模別に見たのが、図表 1-4-4 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数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従業員規模別に見たのが、図表 1-4-5 である。非正社員は産業別にみると、製造業とサービス業において男女が約半々となっているが、卸・小売業および医療・福祉では女性の非正社員比率が高まっている。事業所従業員規模別にみると、規模にかかわらず、女性の方が高い比率ではあるが、300人以上の事業所では男性の比率も45%と高くなっている。

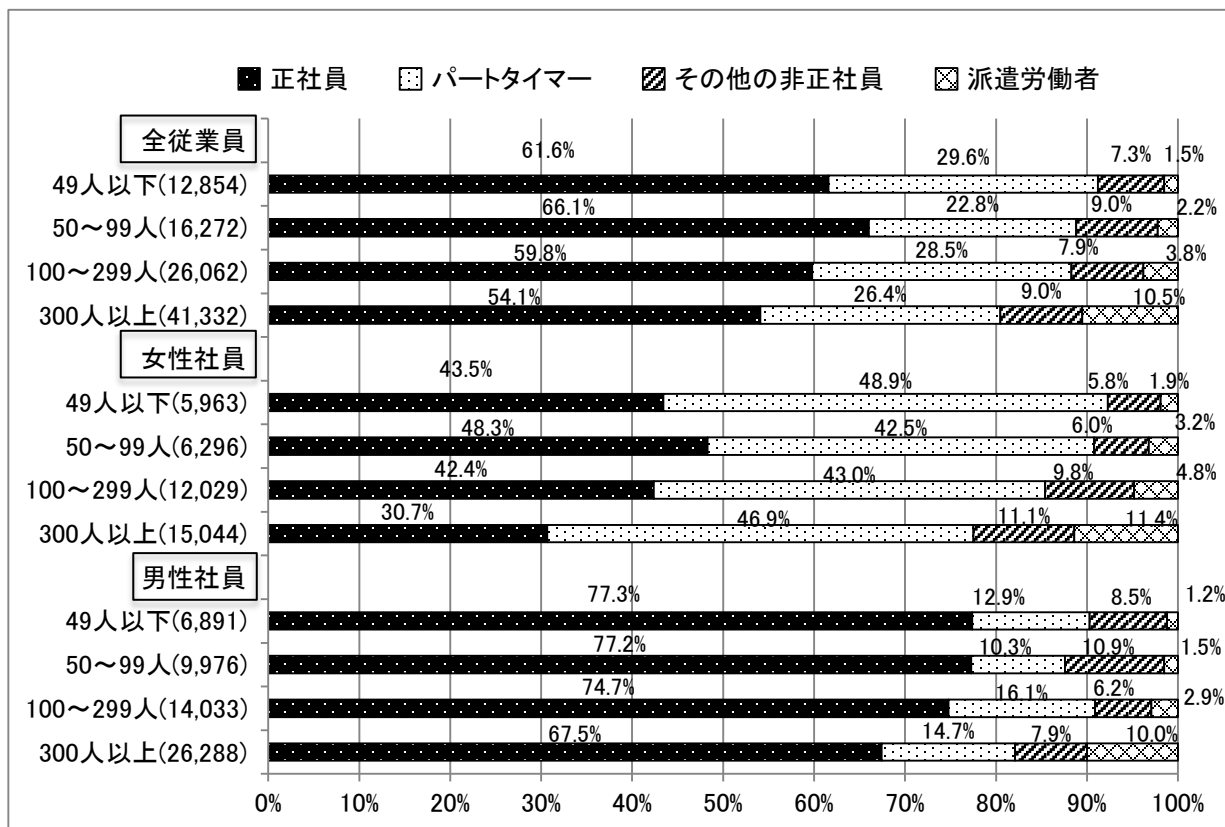
図表 1-4-1: 男女別に見た従業員の雇用形態別構成比(産業分類別) <設問3>



※ ( ) 内の数字は標本となる従業員数

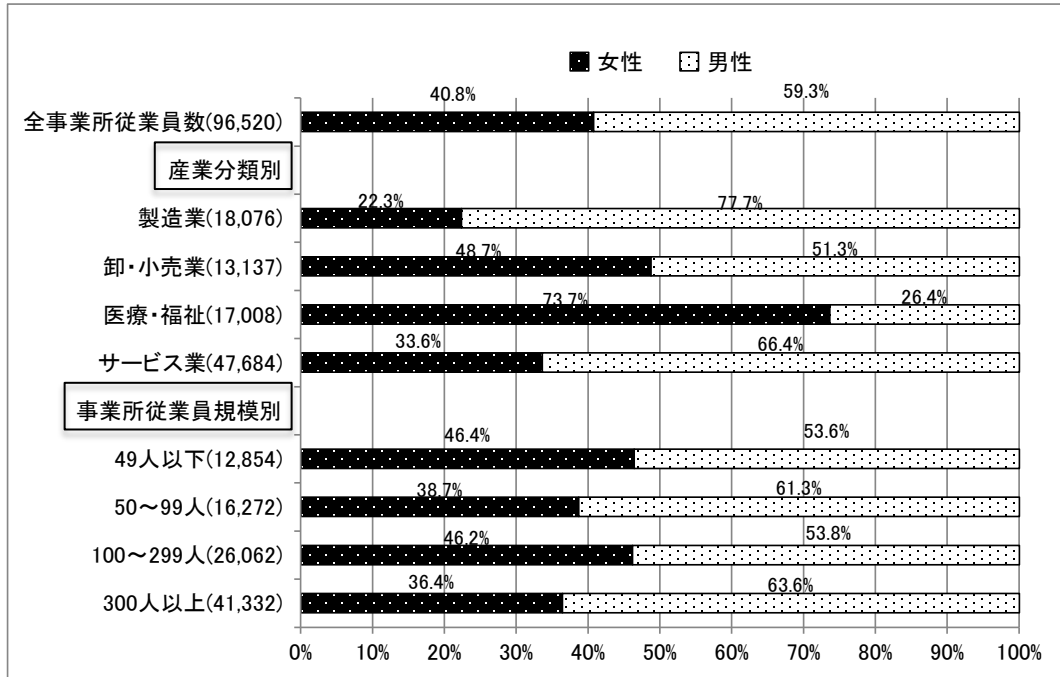
※産業分類については複数回答の事業所と無回答の事業所があるため、全事業所の従業員数の合計値とは一致しない。

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

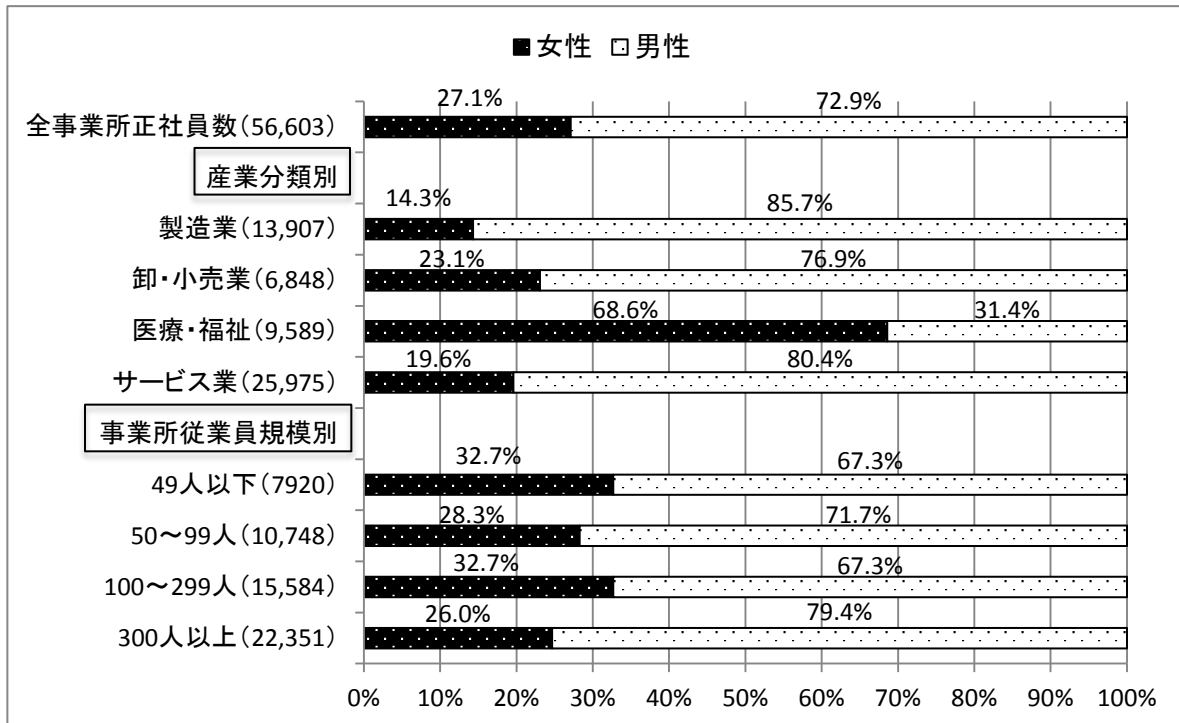
図表 1-4-3: 全従業員の性別比(産業分類別/事業所従業員規模別) <設問3>



※ ( ) 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>

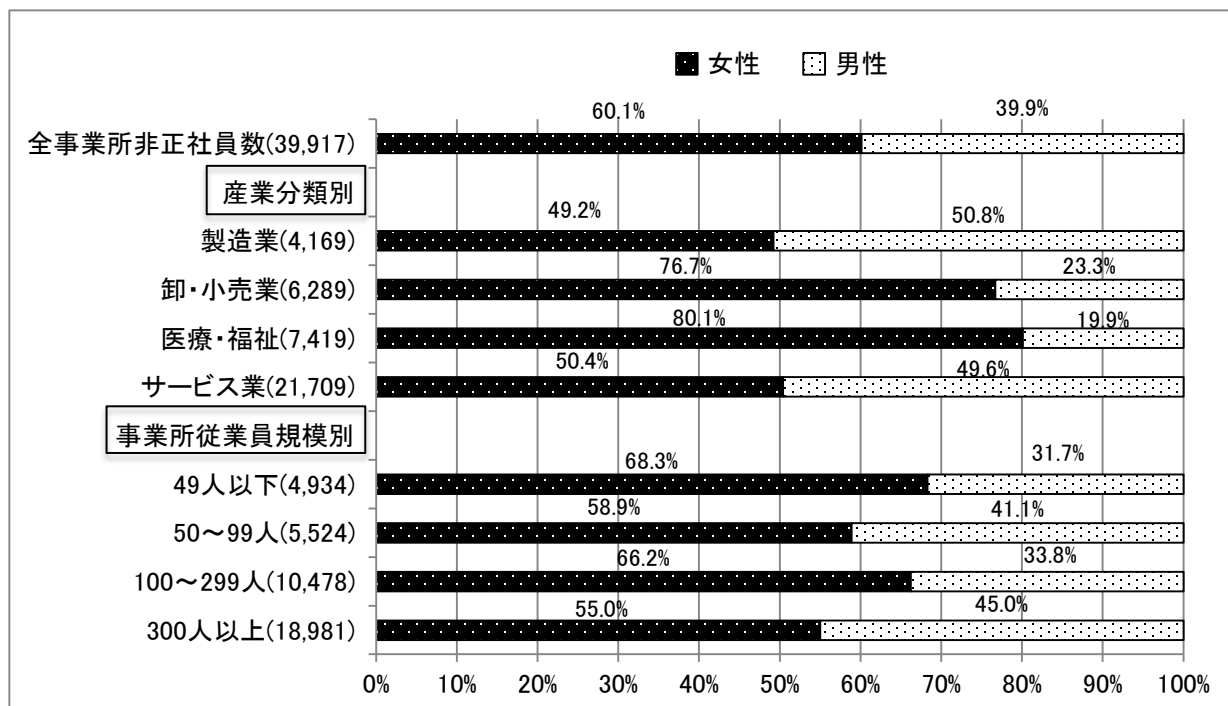


※ ( ) 内の数字は標本となる従業員数

※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中長期的には女性の割合が増加してきている。(図表 2-1-3)

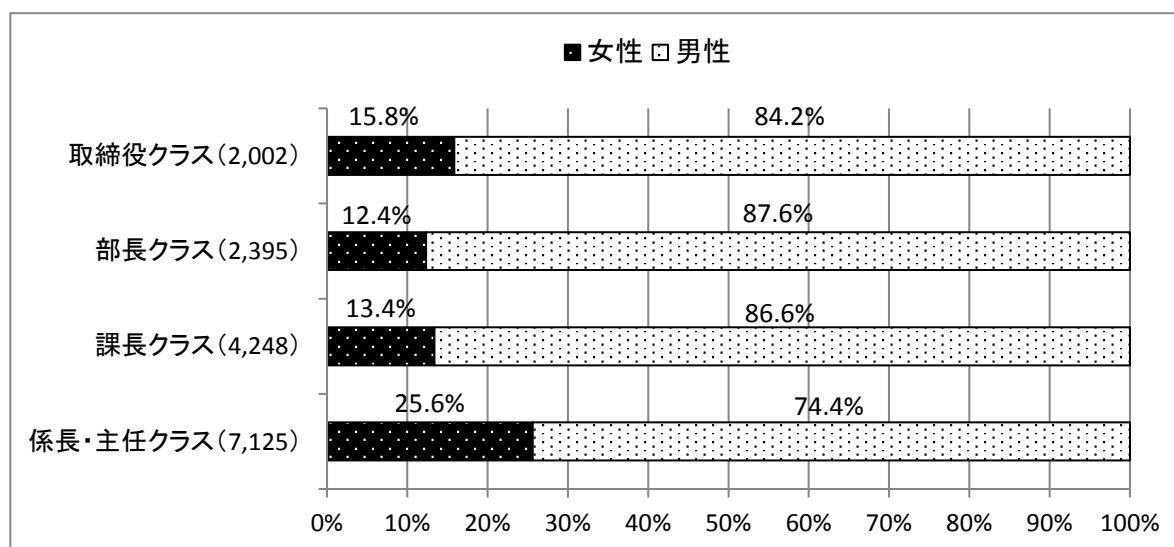
産業分類別に見ると、医療・福祉分野で女性の割合が高くなっている。医療・福祉分野では、どの職位においても他の産業分野より女性の割合が高いが、特に係長クラス、課長クラスにおける女性の割合が 50%以上となっているのが目立つ。(図表 2-1-4)

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、比較的小規模の事業所において女性管理職の割合が高くなっている。(図表 2-1-5)

女性取締役についても、同様に 300 人以上の大規模な事業所で少なく、300 人未満の事業所においては女性取締役のいる事業所の割合が 3 割前後となっている。(図表 2-1-6)

女性の取締役がいる事業所は、各職位において女性管理職の割合が高くなっている。(図表 2-1-7)

図表 2-1-1: 管理職の職位別性別比 <設問4>



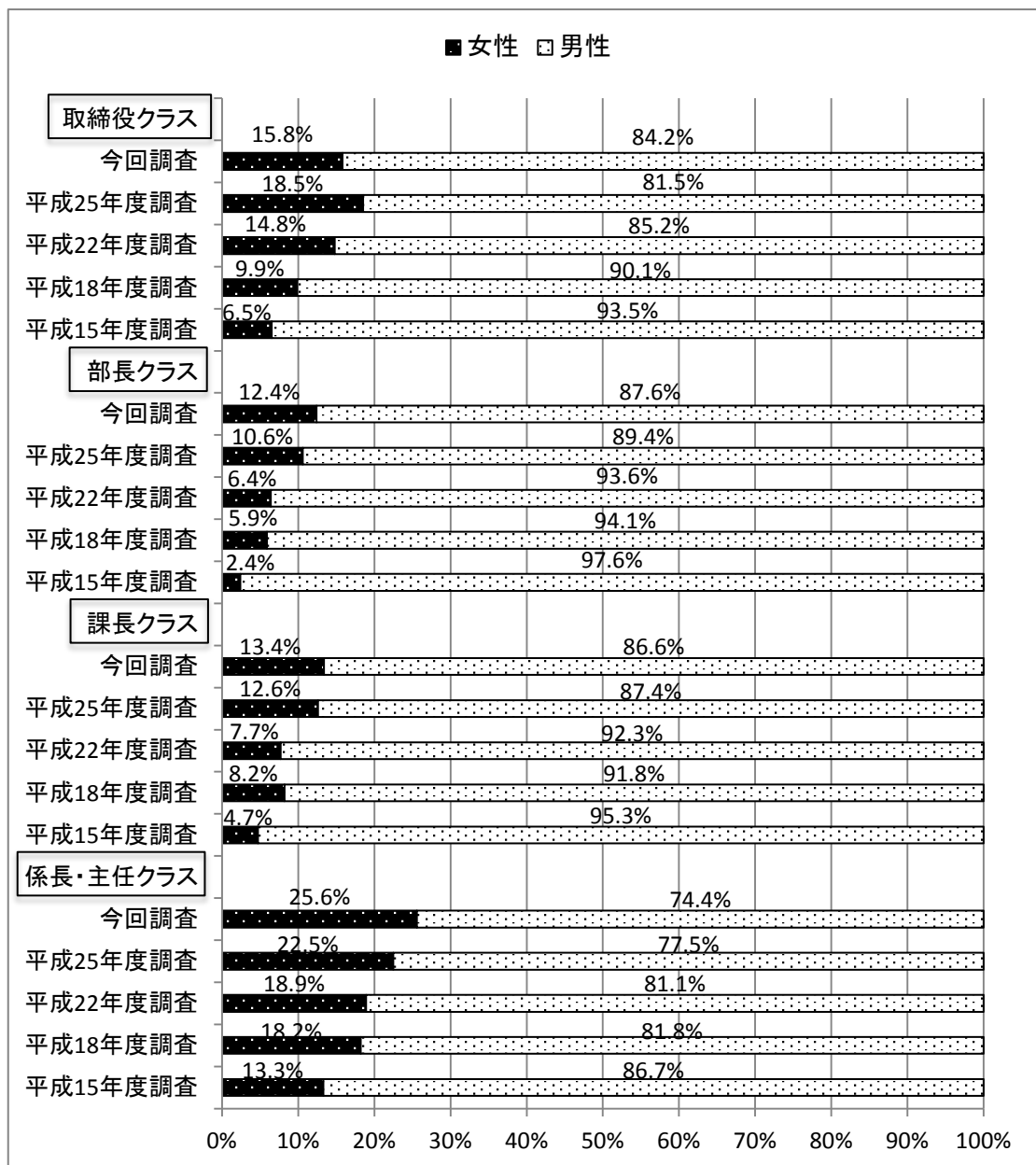
※ ( ) 内の数字は標本となる人数



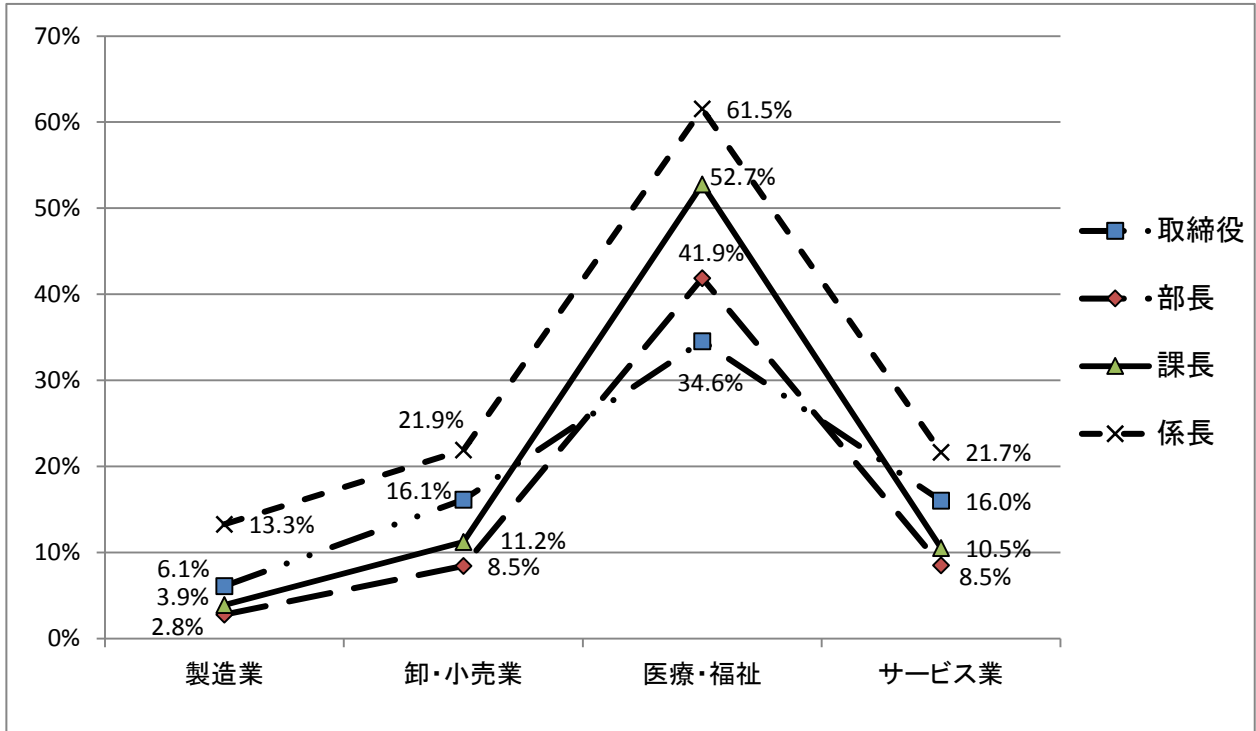
図表 2-1-2: 管理職の職位別人数 <設問4>

| 区分       | 女性    | 男性     | 計      |
|----------|-------|--------|--------|
| 取締役クラス   | 317   | 1,685  | 2,002  |
| 部長クラス    | 296   | 2,099  | 2,395  |
| 課長クラス    | 569   | 3,679  | 4,248  |
| 係長・主任クラス | 1,825 | 5,300  | 7,125  |
| 計        | 3,007 | 12,763 | 15,770 |

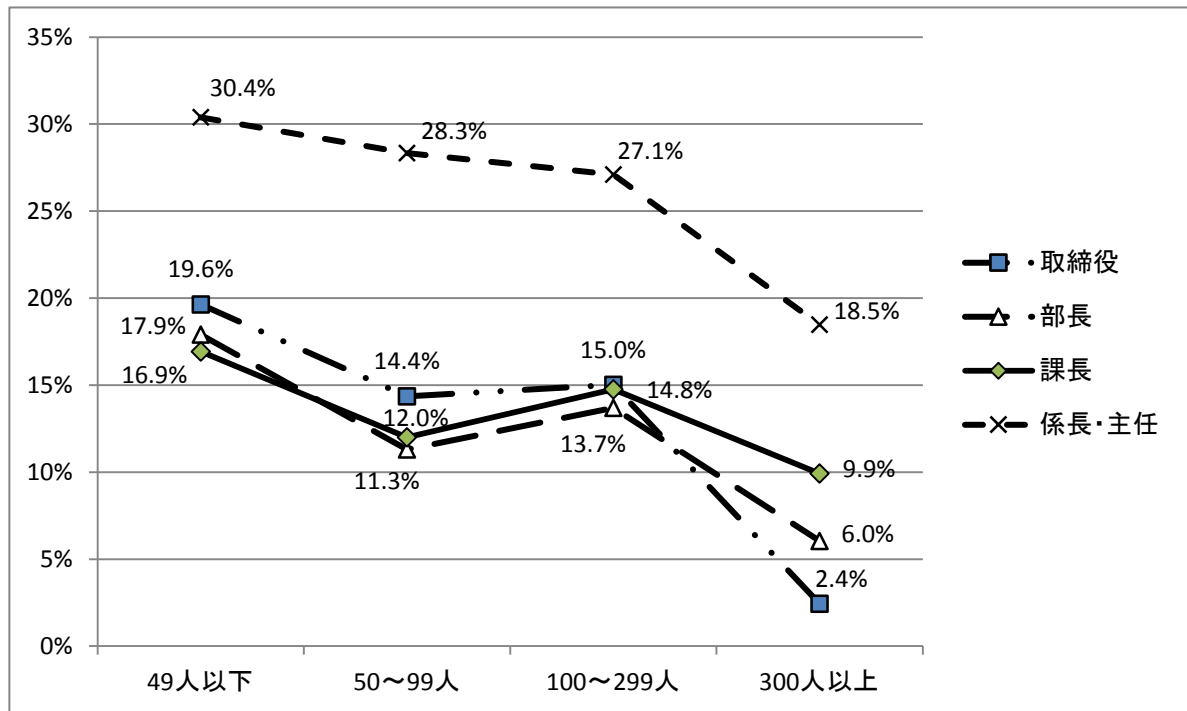
図表 2-1-3: 管理職の職位別性別比(過去の調査との比較) <設問4>



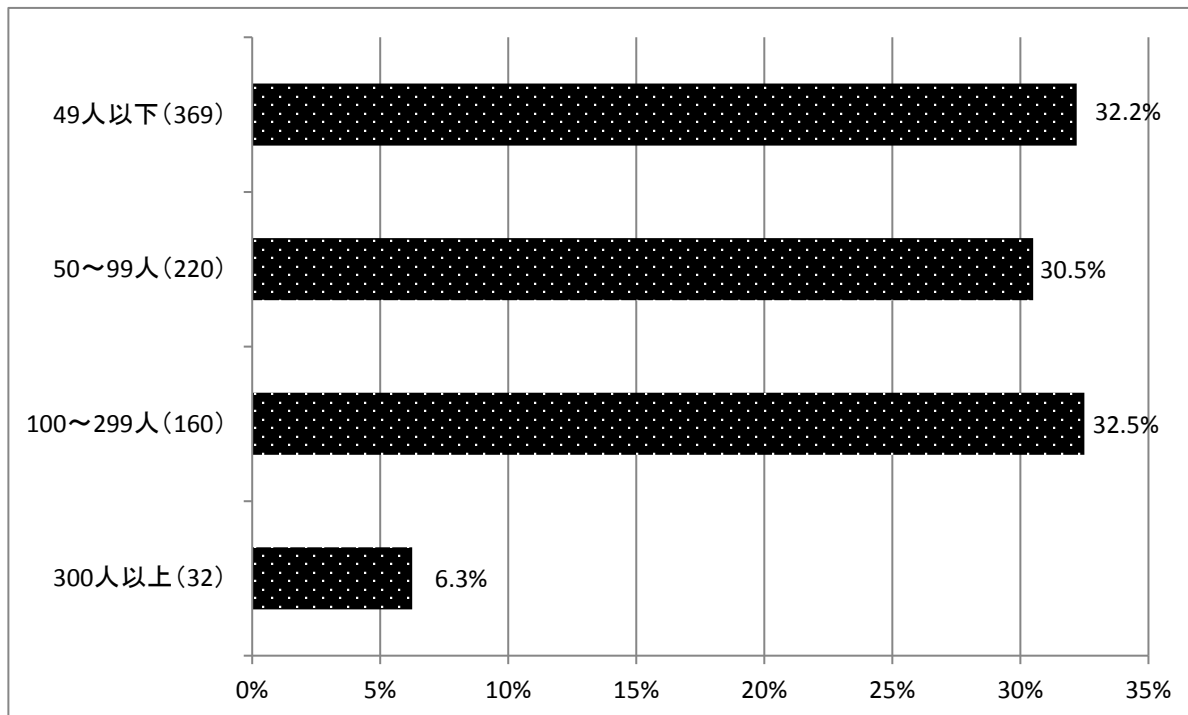
図表 2-1-4: 管理職に占める女性の割合(産業分類別) <設問4> × <設問1>



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>

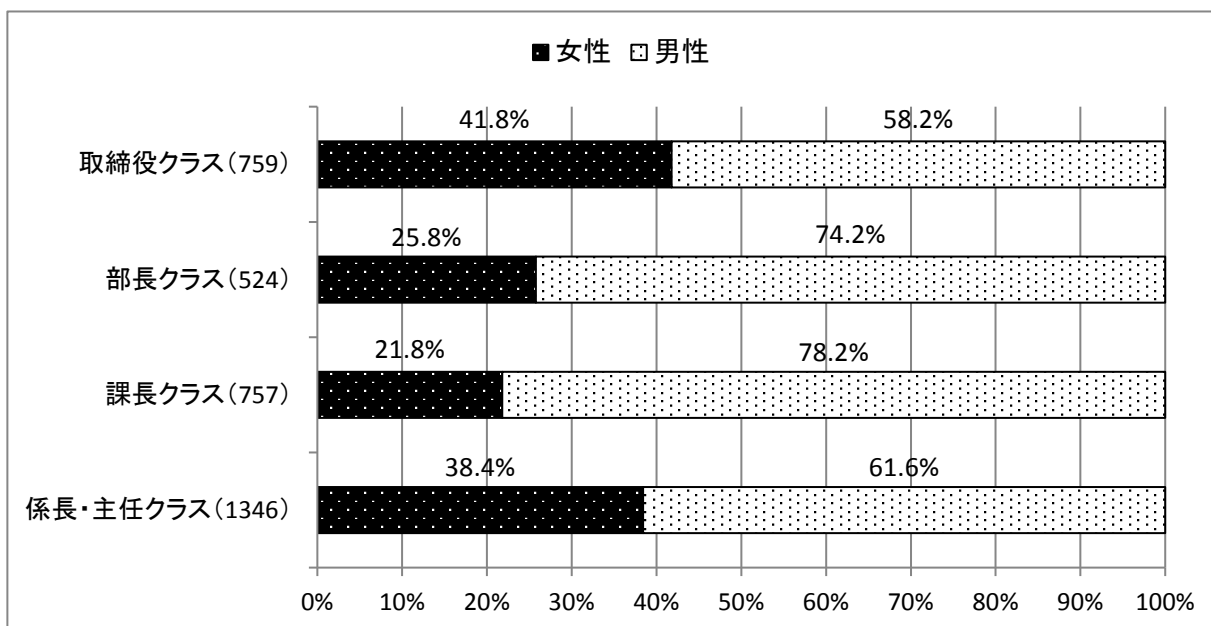


図表 2-1-6: 女性取締役がいる事業所の割合(事業所従業員規模別) <設問4> × <設問1>



※ ( ) 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

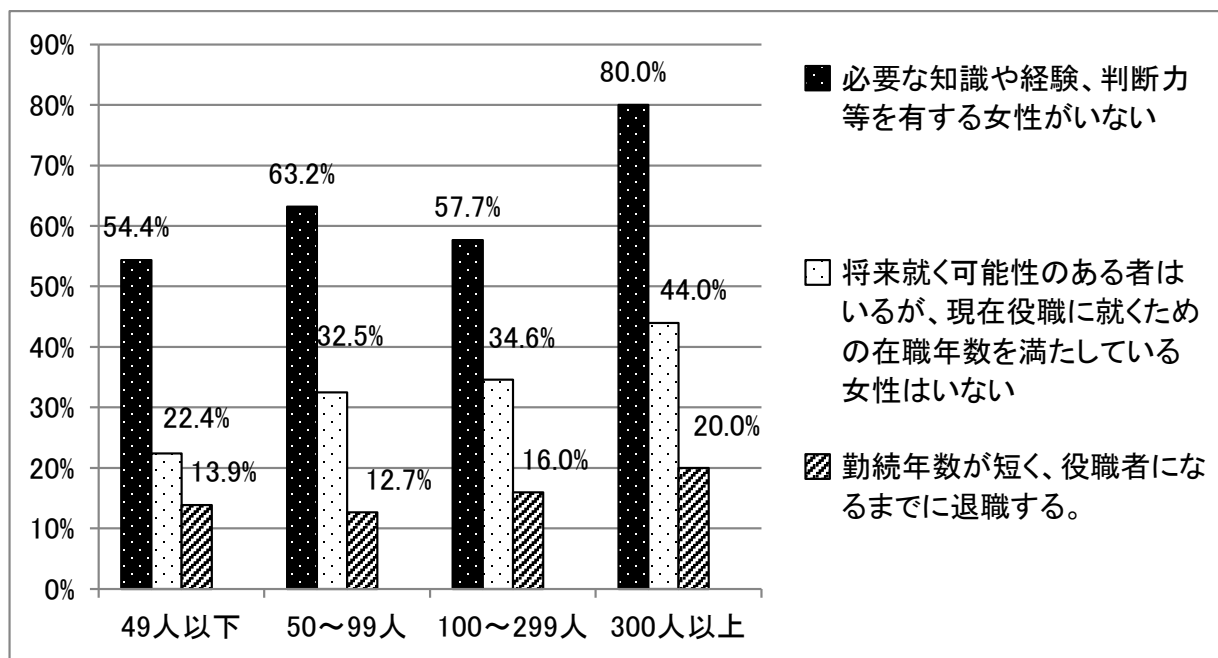
女性管理職の数が少ない理由を職位ごとに聞いた。(図表 2-2-2) 最も多いのは、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」という回答であり、職位が上になるほどこの理由を挙げた事業所の割合が高くなっている。「将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための在職年数を満たしている女性はいない」という回答も比較的多いことから、女性の勤続年数が長くなれば、今後管理職が増えていく可能性があることを示唆していると言える。

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社会通念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らない」という回答は規模の大小に関わりなく5割を超えていたが、300人以上の事業所では80%とかなり高い。「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。

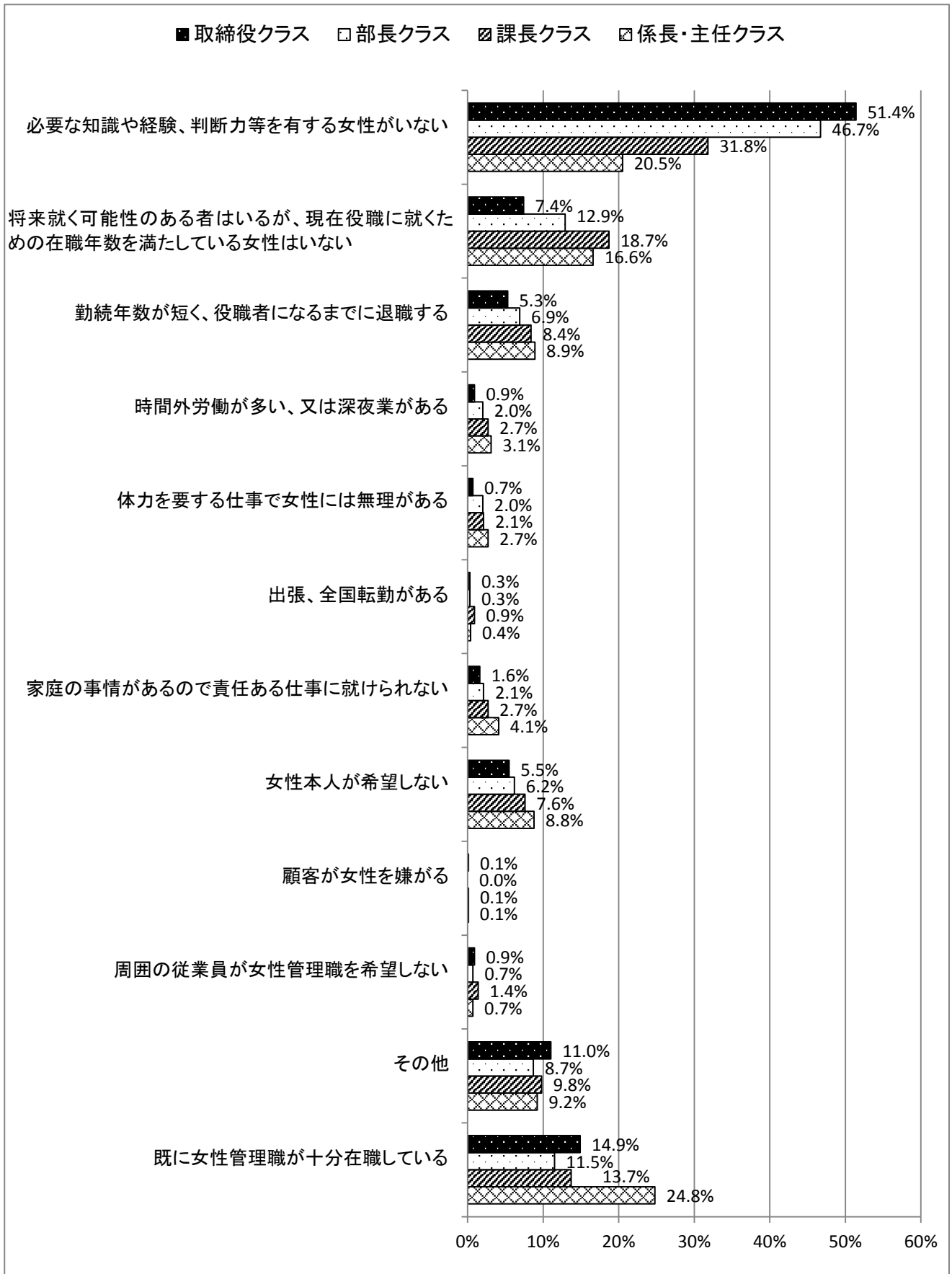
図表 2-2-1: 女性管理職が少ない理由 (在職・勤続年数・経験関連の理由) (事業所従業員規模別)

<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相関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>



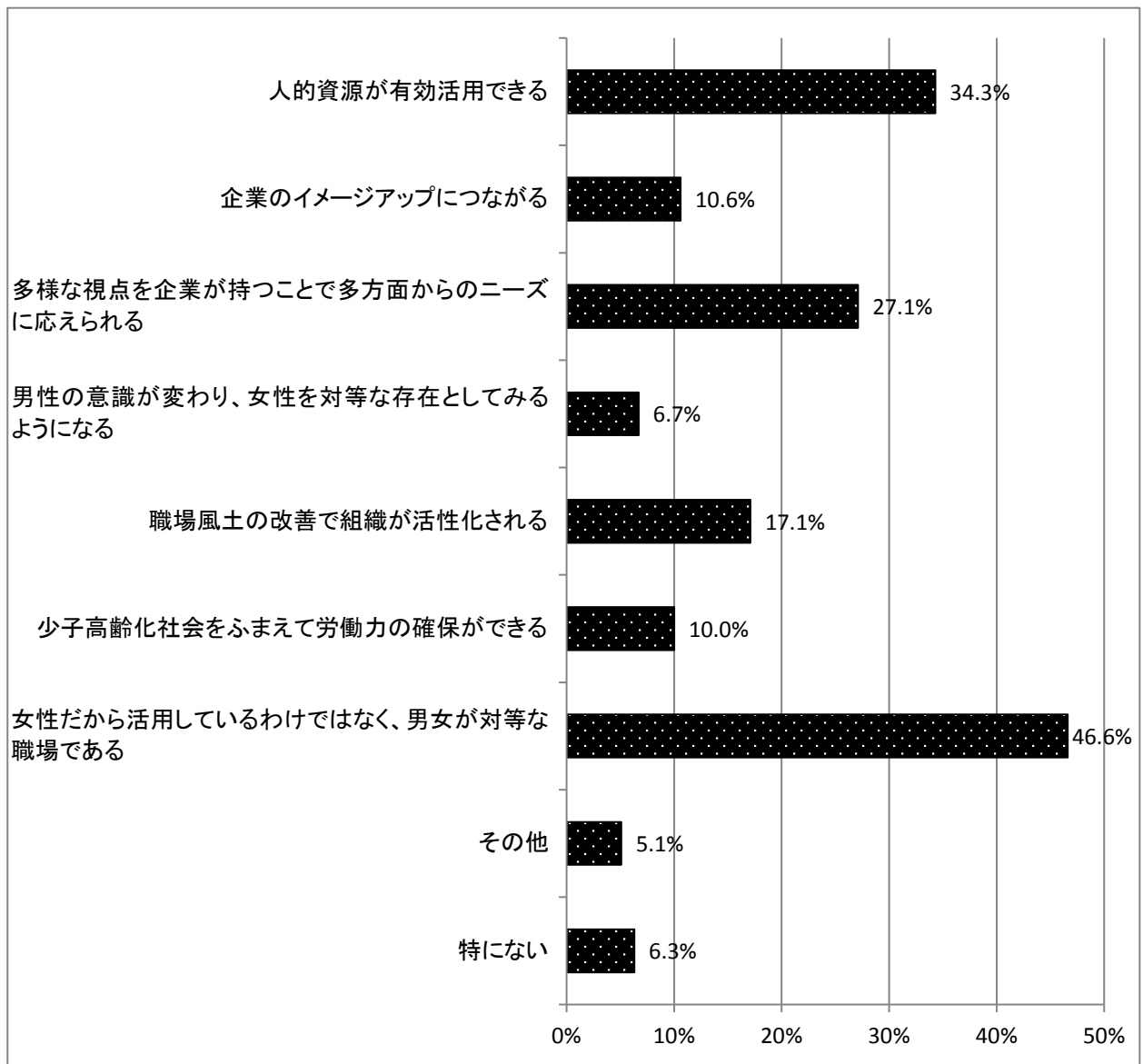
※ 有効回答数：取締役クラス（692）、部長クラス（698）、課長クラス（701）、係長クラス（706）

### 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=878

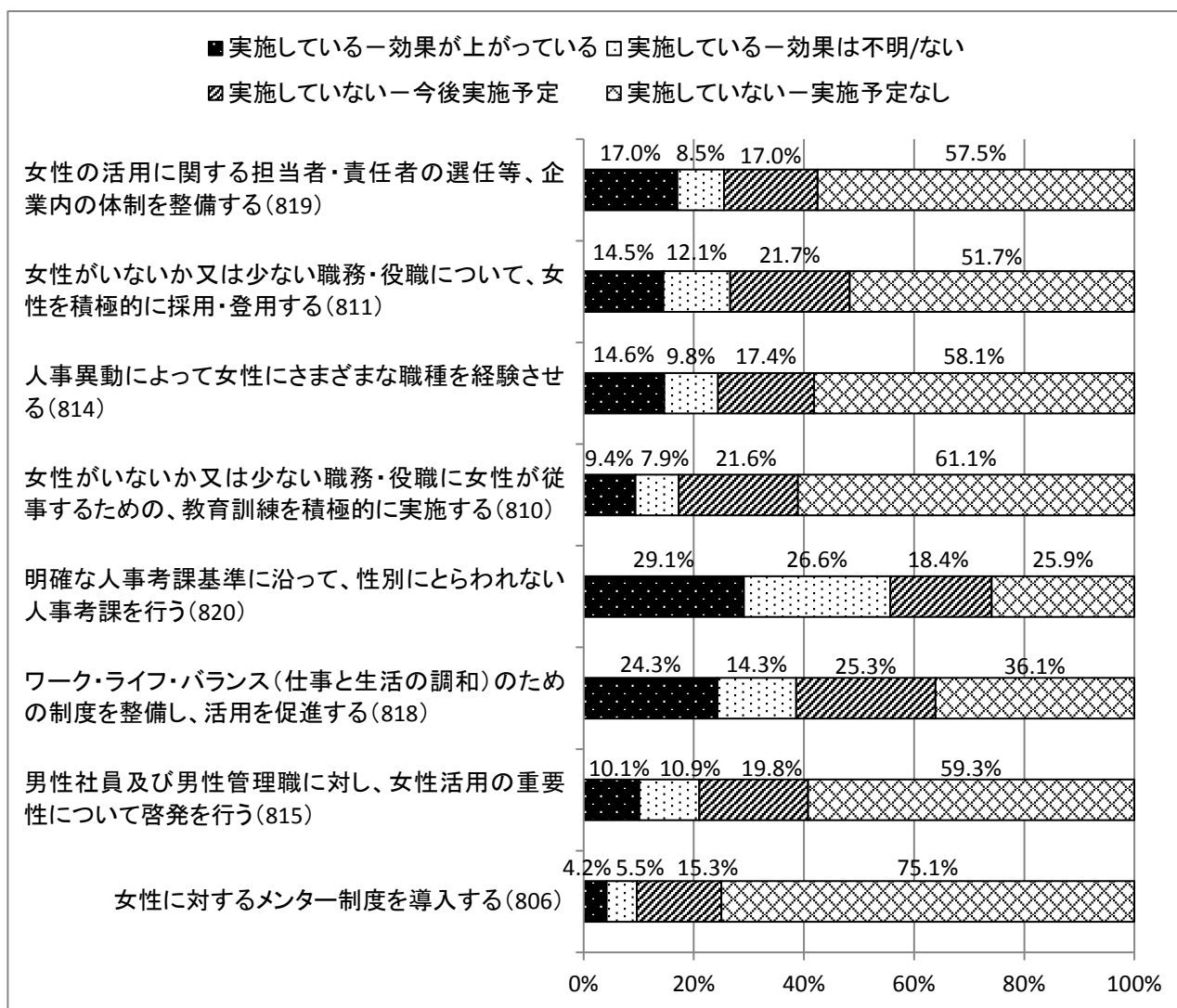


## 2-4 女性の能力を活用するための取組の有無

女性の能力を活用する取組を実施している（「実施し、効果が上がっている」「実施しているが効果は不明／効果はない」の2つ合計）と回答した中で最も多かった取組は、「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56%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」（39%）、「女性がいなかったり少ない職務・役割について、女性を積極的に採用・登用する」（27%）、「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」（26%）となっている。実施している取組の効果については、ほとんどの取組で「効果は不明／効果はない」という回答よりも「効果が上がっている」という回答の方が多くなっているが、中でも「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」取組について、「効果が上がっている」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=878



※（ ）内の数字は有効回答数

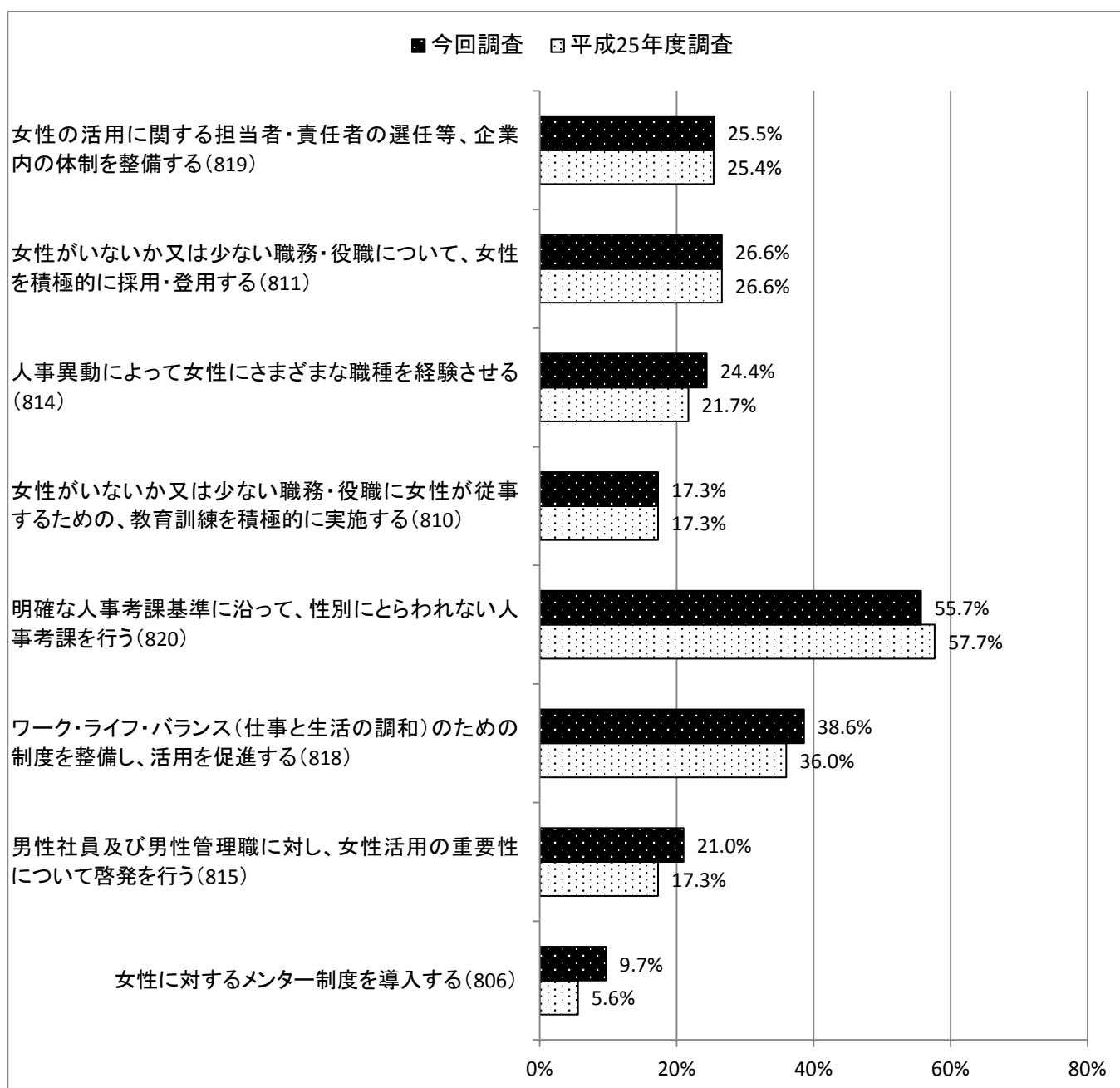
各取組の実施状況を、平成 25 年度調査と比較すると、概ね今回調査の方が実施率が高いという結果となった。(図表 2-4-2)

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で見ると事業所規模が大きいほど実施率は高い傾向にある。(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) (過去調査との比較)(複数回答)

<設問7> 標本数=878

(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 | 女性の活用等、企業内の担当者・責任者の体制を整備する | 女性に就いていない女性を積極的に採用・役 | 職人事異動によって女性にさまざまな | 練割に女性がいないか又は少ない、職務・教育・訓練を積極的に実施する | 女性に就いていない女性を積極的に採用・役 | 明確な人事考課基準に沿って、性別 | 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 | 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 | 女性に対するメンター制度を導入する |
|--------------------|-----|----------------------------|----------------------|-------------------|-----------------------------------|----------------------|------------------|---------------------------------|----------------------------------|-------------------|
| 全事業所               | 878 | 23.8%                      | 24.6%                | 22.7%             | 15.9%                             | 52.1%                | 36.0%            | 19.5%                           | 8.9%                             |                   |
| 産業分類別              |     |                            |                      |                   |                                   |                      |                  |                                 |                                  |                   |
| 製造業                | 194 | 15.5%                      | 16.5%                | 13.4%             | 12.4%                             | 43.8%                | 27.3%            | 14.4%                           | 3.6%                             |                   |
| 卸・小売業              | 92  | 23.9%                      | 21.7%                | 26.1%             | 17.4%                             | 53.3%                | 37.0%            | 18.5%                           | 6.5%                             |                   |
| 医療・福祉              | 191 | 40.8%                      | 37.2%                | 31.4%             | 24.6%                             | 61.3%                | 51.8%            | 23.0%                           | 15.7%                            |                   |
| サービス業              | 389 | 19.8%                      | 23.1%                | 22.1%             | 13.4%                             | 51.9%                | 33.2%            | 20.6%                           | 9.0%                             |                   |
| 事業所従業員規模別          |     |                            |                      |                   |                                   |                      |                  |                                 |                                  |                   |
| 49人以下              | 412 | 22.9%                      | 21.2%                | 17.0%             | 14.3%                             | 42.7%                | 28.9%            | 17.8%                           | 8.0%                             |                   |
| 50～99人             | 227 | 21.1%                      | 21.2%                | 24.2%             | 12.7%                             | 55.1%                | 34.4%            | 18.1%                           | 7.9%                             |                   |
| 100～299人           | 167 | 26.4%                      | 31.8%                | 27.6%             | 20.4%                             | 63.4%                | 46.7%            | 23.4%                           | 9.6%                             |                   |
| 300人以上             | 51  | 29.4%                      | 41.2%                | 39.2%             | 23.5%                             | 82.4%                | 64.7%            | 23.5%                           | 17.6%                            |                   |
| 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          | 360 | 22.2%                      | 20.5%                | 16.6%             | 15.6%                             | 42.0%                | 26.4%            | 17.7%                           | 8.4%                             |                   |
| 企業全体100～299人       | 31  | 25.9%                      | 22.6%                | 16.1%             | 6.4%                              | 45.2%                | 41.9%            | 22.6%                           | 9.7%                             |                   |
| 企業全体300人以上         | 12  | 8.3%                       | 16.6%                | 19.3%             | 0.0%                              | 25.0%                | 50.0%            | 8.3%                            | 8.3%                             |                   |

## 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」(52%)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」(34%)、「女性の勤続年数が平均的に短い」(27%)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、平成 22 年度調査では 57%もあったが、今回は前回に引き続き減少している。(図表 2-5-2)

### (2) 産業分類別の特徴

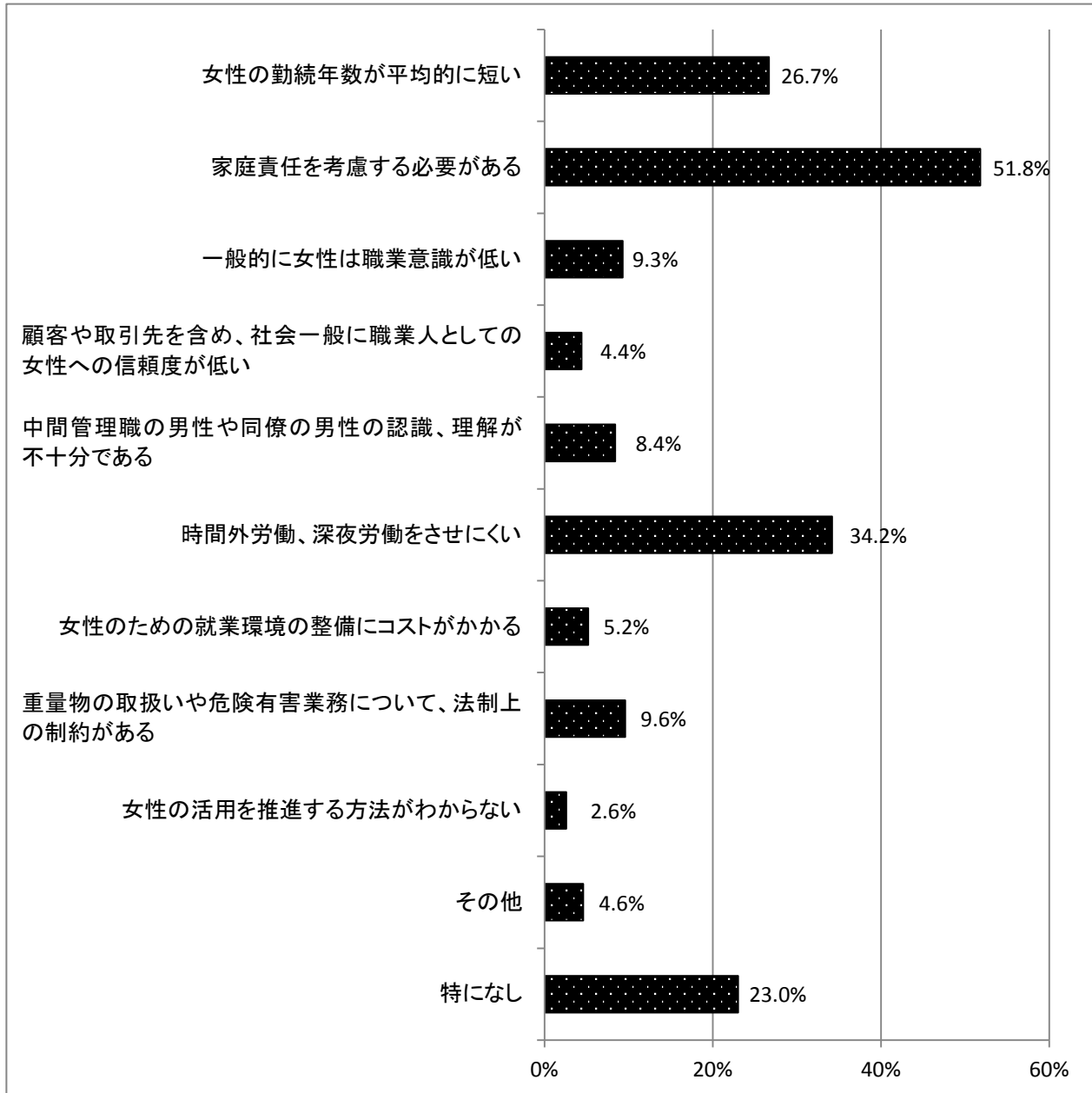
産業分類別に見ると、製造業において他分野に比べて多かった回答は、「重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある」という製造業に特有と思われるものが多かった。卸・小売業は「時間外労働、深夜労働をさせにくい」や「女性の勤続年数が平均的に短い」が比較的多く、この二分野において特に職場全体として女性の能力を活用する視点が弱いことがうかがえる。

医療・福祉においては、「家庭責任を考慮する必要がある」という回答はやや高かったが、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」など複数の回答が 5%以内に留まっており、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

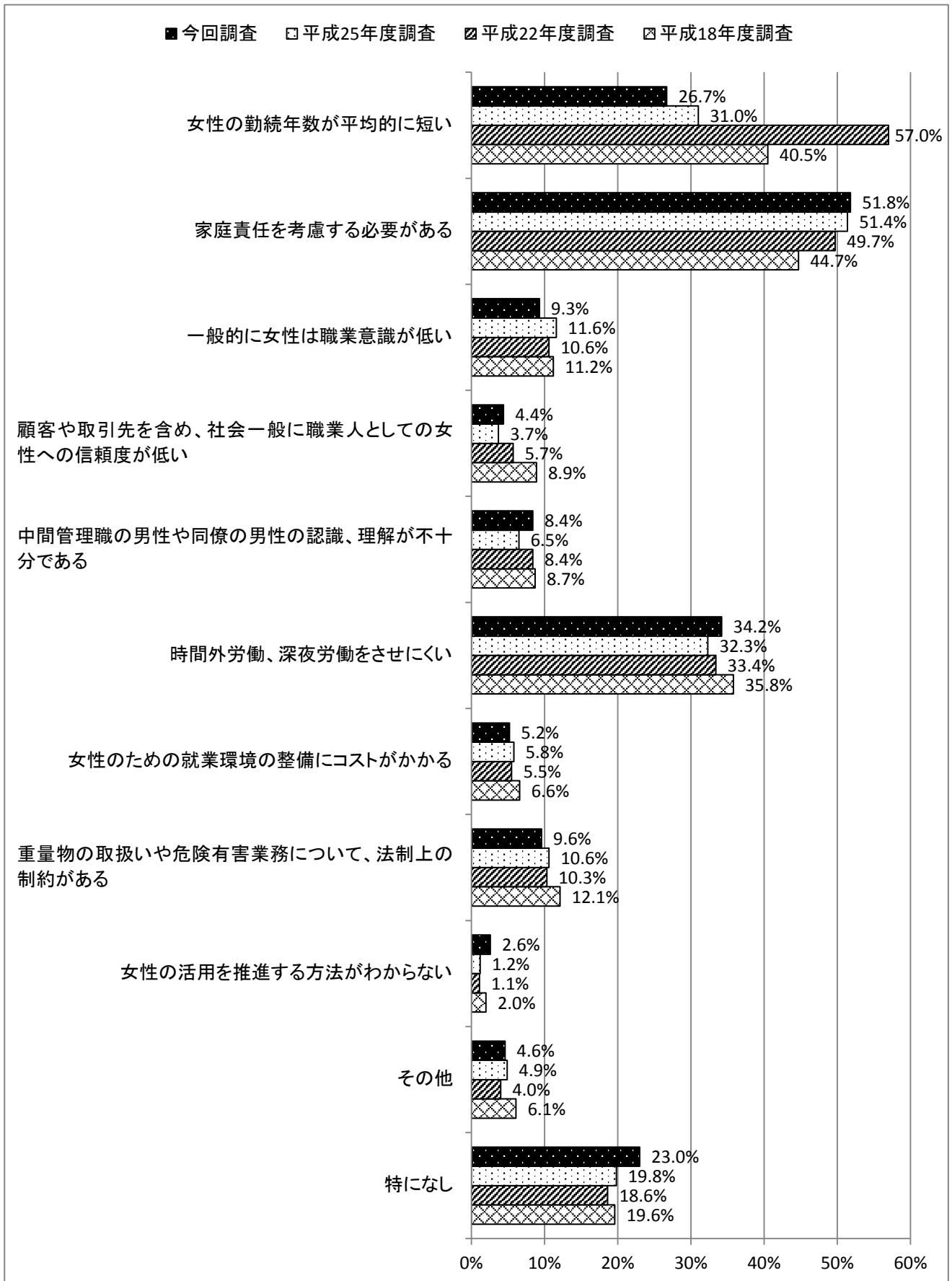
事業所従業員規模別に見ると、300 人以上の事業所では、「中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である」の回答が多く、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」の回答が低い傾向がみられた。(図表 2-5-3)

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=878



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=878



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 | 女性の勤続年数が平均的に短い | 家庭責任を考慮する必要がある | 一般的に女性は職業意識が低い | 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 | 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 | 時間外労働、深夜労働をさせにくい | 女性のための就業環境の整備にコストがかかる | 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 | 女性の活躍を推進する方法がわからない | その他  | 特になし  |
|-----------|-----|----------------|----------------|----------------|----------------------------------|-----------------------------|------------------|-----------------------|------------------------------|--------------------|------|-------|
| 全事業所      | 878 | 26.7%          | 51.8%          | 9.3%           | 4.4%                             | 8.4%                        | 34.2%            | 5.2%                  | 9.6%                         | 2.6%               | 4.6% | 23.0% |
| 産業分類別     |     |                |                |                |                                  |                             |                  |                       |                              |                    |      |       |
| 製造業       | 194 | 27.8%          | 55.2%          | 11.3%          | 8.2%                             | 11.9%                       | 39.2%            | 7.7%                  | 20.1%                        | 4.6%               | 3.6% | 16.0% |
| 卸・小売業     | 92  | 32.6%          | 59.8%          | 8.7%           | 4.3%                             | 12.0%                       | 47.8%            | 3.3%                  | 5.4%                         | 3.3%               | 3.3% | 19.6% |
| 医療・福祉     | 191 | 22.5%          | 56.0%          | 9.4%           | 1.0%                             | 3.7%                        | 23.0%            | 4.2%                  | 2.6%                         | 1.6%               | 7.3% | 27.2% |
| サービス業     | 389 | 27.0%          | 47.3%          | 8.7%           | 4.4%                             | 8.2%                        | 34.2%            | 4.9%                  | 9.0%                         | 2.1%               | 3.9% | 24.7% |
| 事業所従業員規模別 |     |                |                |                |                                  |                             |                  |                       |                              |                    |      |       |
| 49人以下     | 412 | 26.2%          | 54.4%          | 8.7%           | 4.6%                             | 4.4%                        | 36.2%            | 3.6%                  | 11.2%                        | 2.7%               | 3.9% | 21.4% |
| 50～99人    | 227 | 25.1%          | 48.0%          | 11.9%          | 5.3%                             | 8.8%                        | 33.0%            | 7.5%                  | 7.5%                         | 3.1%               | 7.0% | 26.0% |
| 100～299人  | 167 | 28.7%          | 52.1%          | 7.8%           | 4.2%                             | 11.4%                       | 35.3%            | 6.0%                  | 9.0%                         | 1.8%               | 4.2% | 23.4% |
| 300人以上    | 51  | 31.4%          | 49.0%          | 7.8%           | 2.0%                             | 27.5%                       | 21.6%            | 5.9%                  | 7.8%                         | 0.0%               | 0.0% | 21.6% |

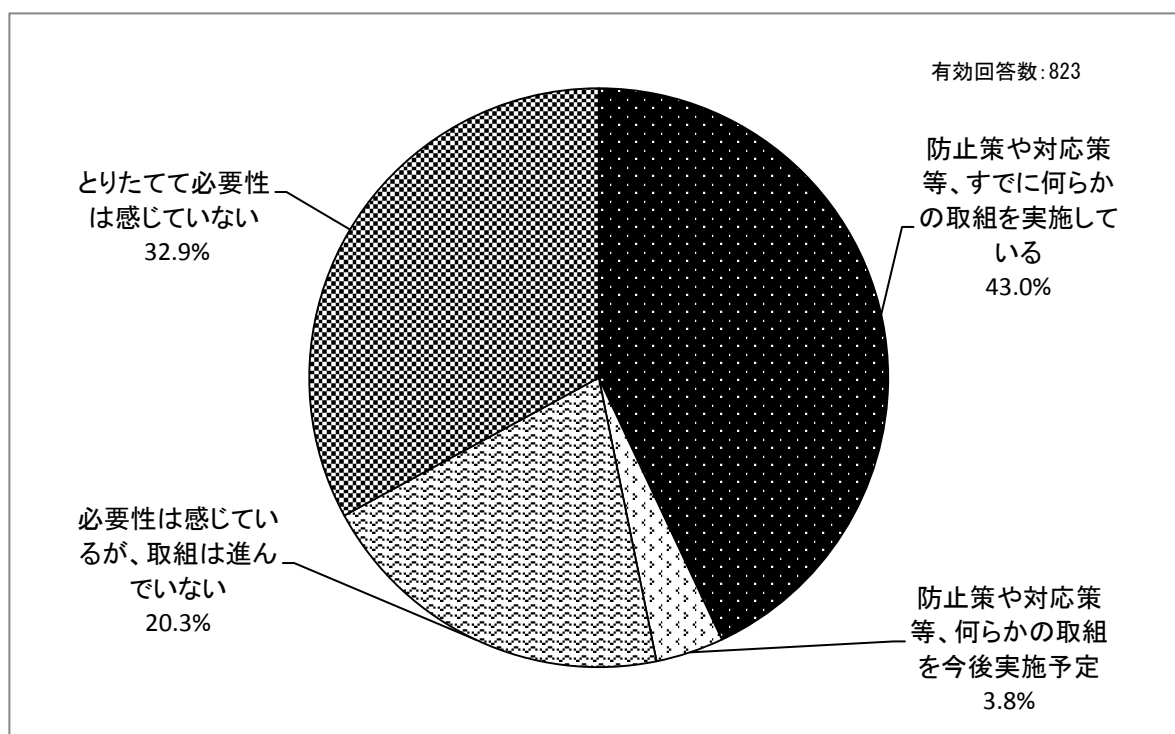
### 第3章 ハラスメントの防止

#### 3-1 ハラスメントに対する取組状況について

ハラスメント（パワハラ・セクハラ・マタハラ）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事業所は約4割であった。（図表3-1-1）

ハラスメントに関する取組状況は、医療・福祉、サービス業において取組を実施している割合が高い傾向がみられた。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30%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3-1-2）

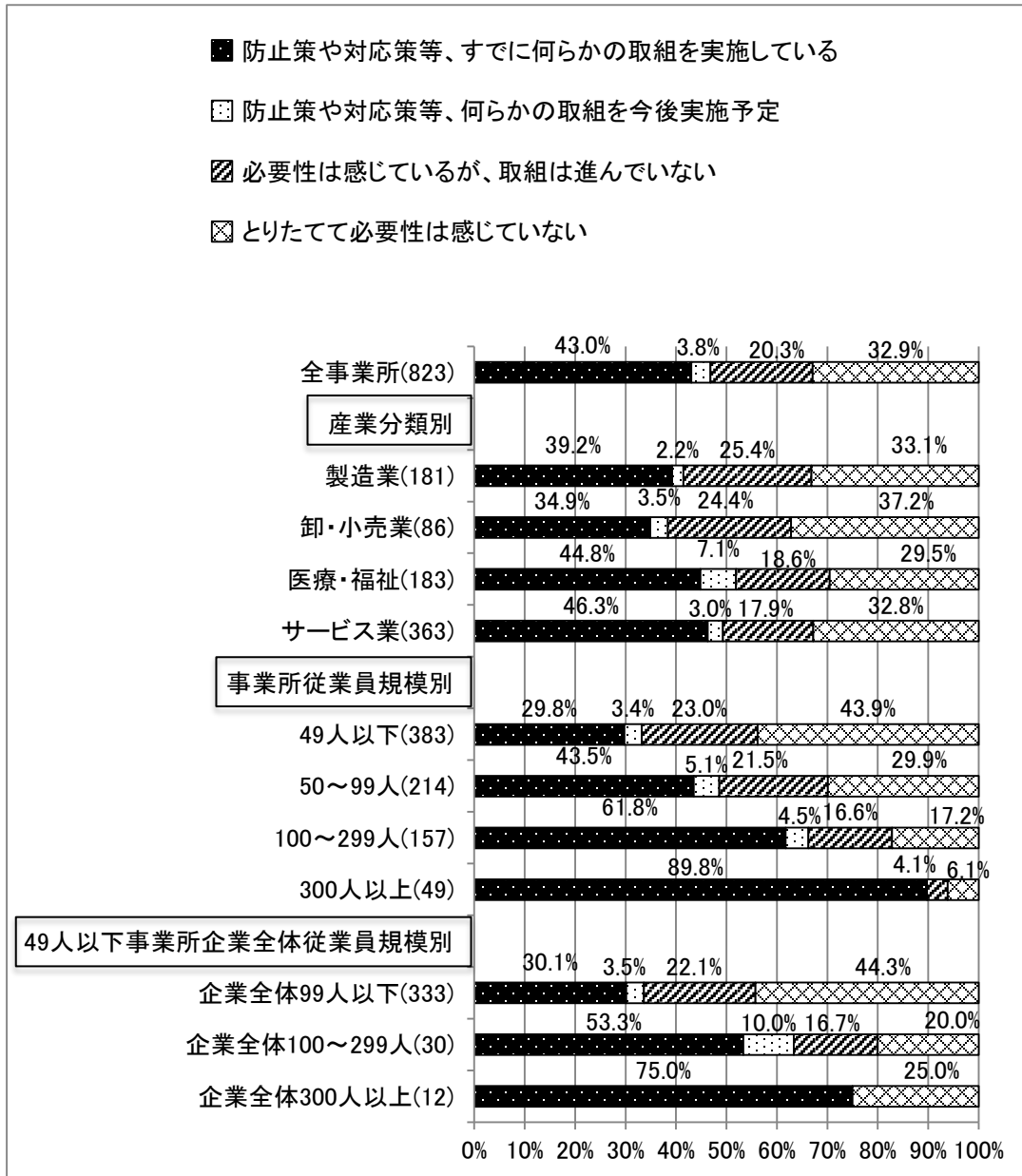
図表 3-1-1: ハラスメント(パワハラ・セクハラ・マタハラなど)に関する取組状況 <設問9>



図表 3-1-2: ハラスメント(パワハラ・セクハラ・マタハラなど)に関する取組状況

(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9>

標本数=823



( ) 内の数字は有効回答数

### 3-2 ハラスメント対策の導入状況について

3-1において、ハラスメントに関して「何らかの取組を実施している」または「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、さらに具体的な取組状況について質問をした。

#### (1) セクシュアル・ハラスメントについて

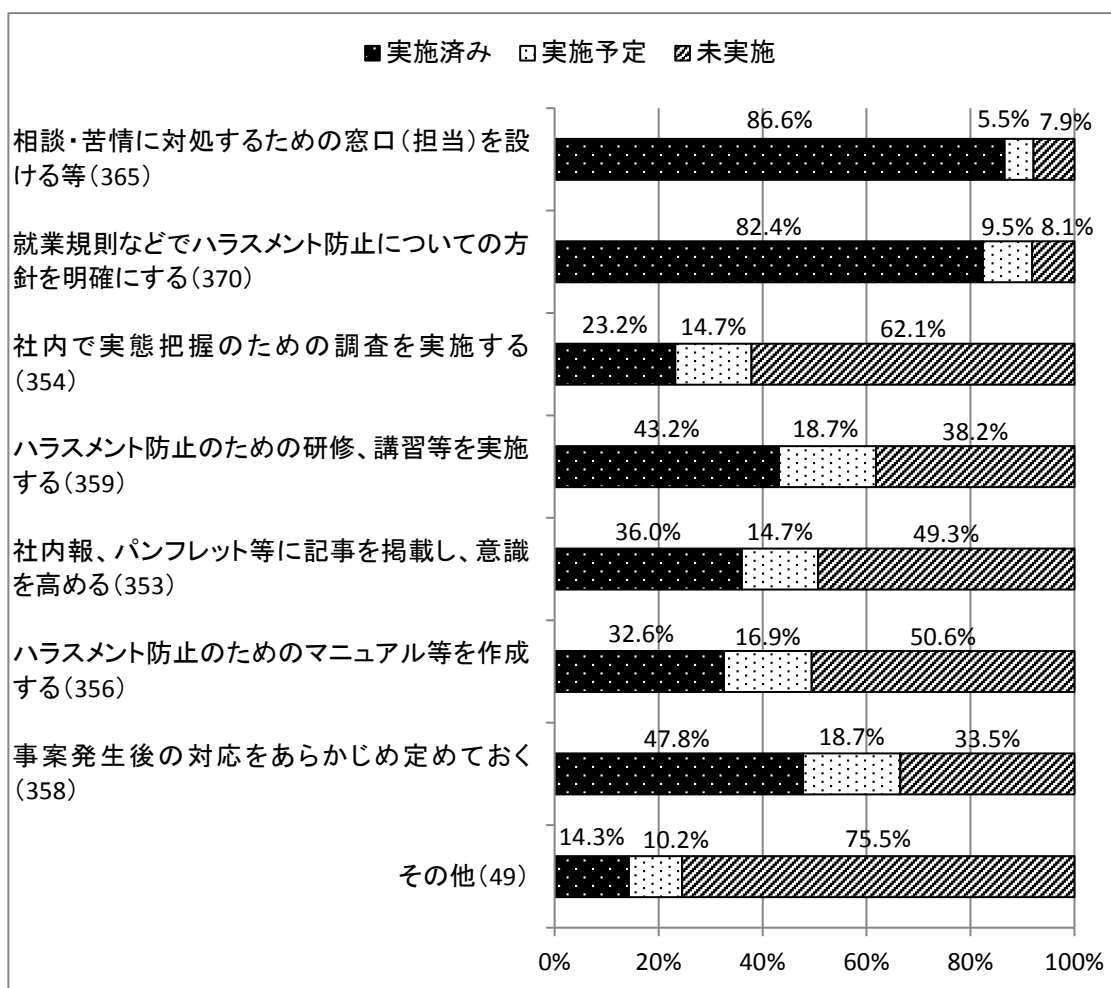
セクシュアル・ハラスメントに対して導入している対策は、「相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設ける」（87%）が最も多く、次いで、「就業規則などでハラスメント防止についての方針を明確にする」（82%）が多かった。（図表 3-2-1）

産業分類別では、サービス業は「相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設ける」、「ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する」の導入割合が他の産業より高い傾向が見られた。

事業所従業員規模別では、規模が大きいほど実施率が高く、小規模な事業所ほど実施率がやや低い傾向が見られた。（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>

標本数=385



( ) 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 | るめ相<br>等の談<br>窓・苦<br>口情に<br>(担当<br>)を設<br>けた | を明<br>確に<br>する | 就<br>業<br>規<br>則<br>な<br>ど<br>で<br>ハ<br>ラ<br>ス<br>メ<br>ン<br>ト<br>防<br>止<br>の<br>方<br>針 | 調<br>査<br>を<br>実<br>施<br>す<br>る | 社<br>内<br>で<br>実<br>態<br>把<br>握<br>の<br>た<br>め<br>の | の<br>ハ<br>ラ<br>ス<br>メ<br>ン<br>ト<br>防<br>止<br>の<br>た<br>め<br>の | 高<br>め<br>る | 社<br>内<br>報<br>、<br>パ<br>ン<br>フ<br>レ<br>ッ<br>ト<br>等 | の<br>ハ<br>ラ<br>ス<br>メ<br>ン<br>ト<br>防<br>止<br>の<br>た<br>め<br>の | 事<br>案<br>発<br>生<br>後<br>の<br>対<br>応<br>を<br>あ<br>ら<br>か<br>じ<br>め<br>定<br>め<br>て<br>お<br>く | そ<br>の<br>他 |
|-----------|-----|--|----------------|--|---------------------------------|---|---|-------------|---|---|---|-------------|
| 全事業所      | 385 | 82.1%  | 79.2%          | 21.3%  | 40.3%                           | 33.0%   | 30.1%   | 44.4%       | 1.8%  |   |   |             |
| 産業分類別     |     |  |                |  |                                 |   |   |             |   |   |   |             |
| 製造業       | 75  | 77.3%  | 80.0%          | 26.7%  | 38.7%                           | 34.7%   | 26.7%   | 45.3%       | 2.7%  |   |   |             |
| 卸・小売業     | 33  | 78.8%  | 78.8%          | 18.2%  | 36.4%                           | 36.4%   | 30.3%   | 42.4%       | 3.0%  |   |   |             |
| 医療・福祉     | 95  | 80.0%  | 78.9%          | 23.2%  | 34.7%                           | 22.1%   | 32.6%   | 38.9%       | 2.1%  |   |   |             |
| サービス業     | 179 | 85.5%  | 78.8%          | 19.0%  | 44.7%                           | 37.4%   | 30.2%   | 46.9%       | 1.1%  |   |   |             |
| 事業所従業員規模別 |     |  |                |  |                                 |   |   |             |   |   |   |             |
| 49人以下     | 127 | 78.0%  | 75.6%          | 17.3%  | 26.0%                           | 18.9%   | 23.6%   | 38.6%       | 2.4%  |   |   |             |
| 50～99人    | 104 | 79.8%  | 79.8%          | 16.3%  | 35.6%                           | 31.7%   | 29.8%   | 41.3%       | 1.9%  |   |   |             |
| 100～299人  | 104 | 83.7%  | 76.9%          | 27.9%  | 48.1%                           | 38.5%   | 34.6%   | 42.3%       | 1.9%  |   |   |             |
| 300人以上    | 44  | 95.5%  | 93.2%          | 29.5%  | 72.7%                           | 63.6%   | 36.4%   | 72.7%       | 0.0%  |   |   |             |

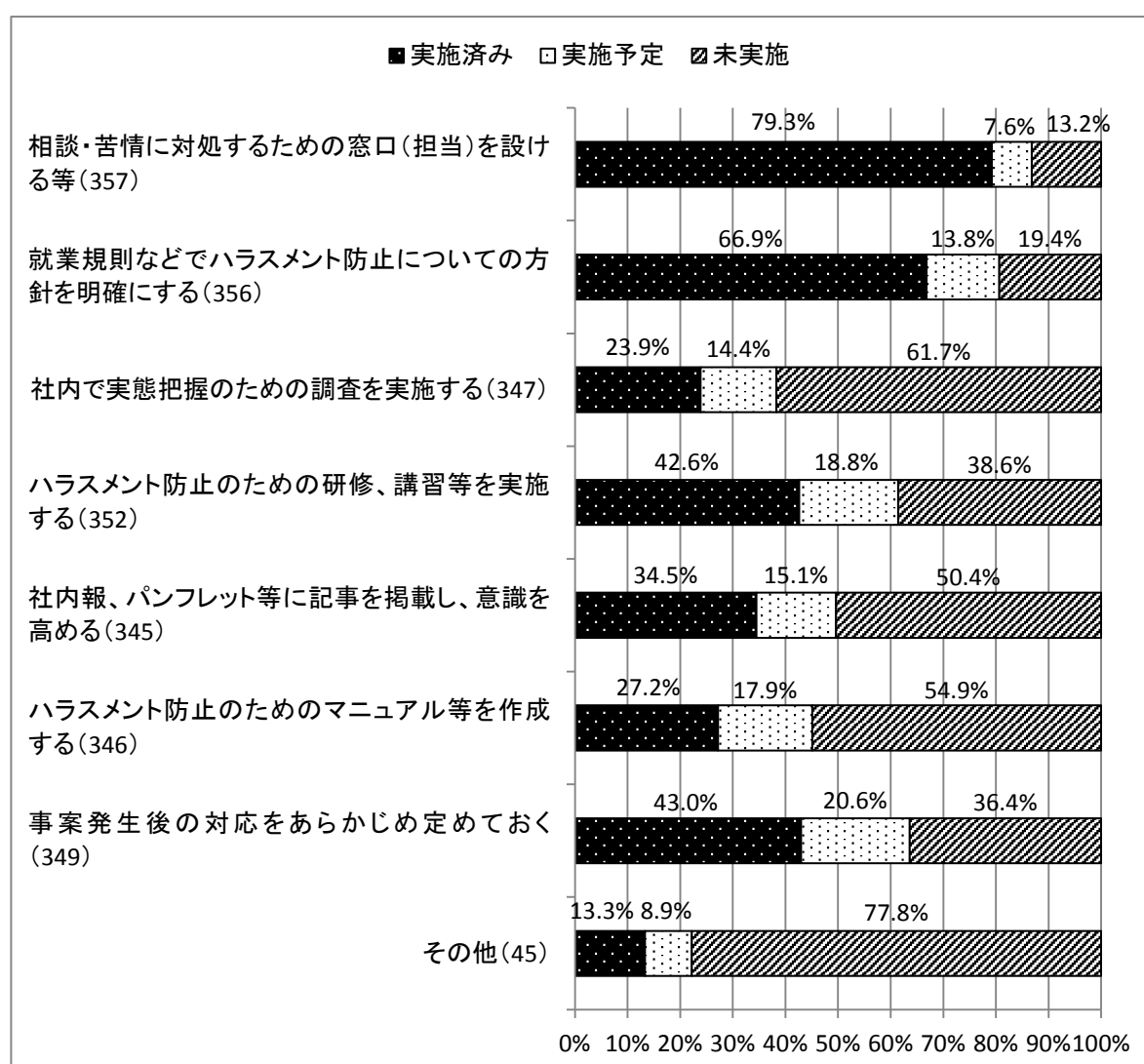
## (2) パワー・ハラスメントについて

パワー・ハラスメント対策の導入状況は、「相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設ける」（79%）が最も多く、次いで「就業規則などでハラスメント防止についての方針を明確にする」（67%）となっていた。（図表 3-2-3）

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見られた。大規模な事業所は特に「ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する」、「事案発生後の対応をあらかじめ定めておく」の実施率が小規模な事業所に比べると高かった。（図表 3-2-4）

図表 3-2-3: パワー・ハラスメント対策の導入状況 <設問10>

標本数=385



( ) 内の数字は有効回答数

図表 3-2-4: 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10>

|                  | 標本数 | 相談・苦情に<br>対応する<br>ための窓口<br>(担当者)を<br>設ける等 | 就業規則<br>などでの<br>ハラスメン<br>ト防止につ<br>いての方針<br>を明確にす<br>る | 社内実態<br>把握のため<br>の調査を実<br>施する | 研修・講習<br>等を実施す<br>るための | 社内報・パ<br>ンフレット<br>等に記事を<br>掲載し、意<br>識を高め | ハラスメン<br>ト防止のた<br>めマニフエ<br>ストを作成<br>する | 発生後の<br>対応をあら<br>かじめ定め<br>ておく | その他  |
|------------------|-----|---|---|-------------------------------|------------------------|--|--|-------------------------------|------|
| 全事業所             | 385 | 73.5%                                     | 61.8%   | 21.6%                         | 39.0%                  | 30.9%                                    | 24.4%                                  | 39.0%                         | 1.6% |
| <b>産業分類別</b>     |     |   |   |                               |                        |  |  |                               |      |
| 製造業              | 75  | 72.0%                                     | 64.0%   | 28.0%                         | 37.3%                  | 33.3%                                    | 20.0%                                  | 42.7%                         | 2.7% |
| 卸・小売業            | 33  | 69.7%                                     | 63.6%   | 18.2%                         | 36.4%                  | 36.4%                                    | 24.2%                                  | 36.4%                         | 3.0% |
| 医療・福祉            | 95  | 73.7%                                     | 63.2%   | 22.1%                         | 32.6%                  | 21.1%                                    | 25.3%                                  | 33.7%                         | 1.1% |
| サービス業            | 179 | 74.3%                                     | 59.2%   | 19.6%                         | 43.0%                  | 34.1%                                    | 25.7%                                  | 40.2%                         | 1.1% |
| <b>事業所従業員規模別</b> |     |   |   |                               |                        |  |  |                               |      |
| 49人以下            | 127 | 64.6%                                     | 54.3%   | 17.3%                         | 25.2%                  | 15.7%                                    | 18.9%                                  | 33.1%                         | 2.4% |
| 50～99人           | 104 | 71.2%                                     | 60.6%   | 16.3%                         | 37.5%                  | 32.7%                                    | 23.1%                                  | 36.5%                         | 1.0% |
| 100～299人         | 104 | 78.8%                                     | 65.4%   | 29.8%                         | 43.3%                  | 36.5%                                    | 29.8%                                  | 35.6%                         | 1.0% |
| 300人以上           | 44  | 93.2%                                     | 77.3%   | 27.3%                         | 70.5%                  | 56.8%                                    | 27.3%                                  | 68.2%                         | 2.3% |

### (3) マタニティー・ハラスメント対策の導入状況について

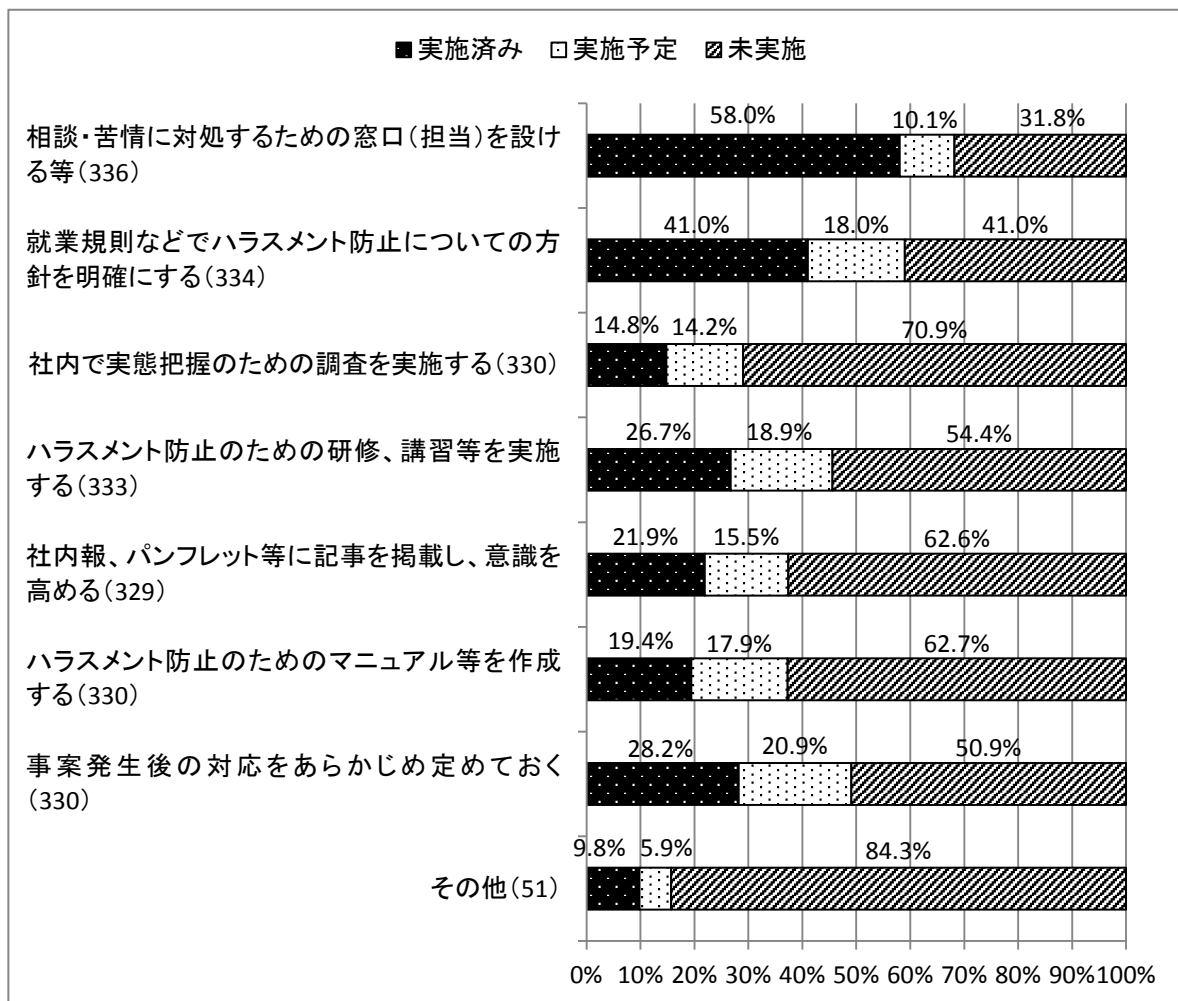
マタニティー・ハラスメント対策の導入の状況は、「相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設ける」（58%）が最も多く、次いで「就業規則などでハラスメント防止についての方針を明確にする」（41%）が多かった。（図表 3-2-5）

産業分類別では、実施率に大差は見られなかったが、「就業規則などでハラスメント防止についての方針を明確にする」についてはサービス業の実施率が低い傾向が見られた。

事業所従業員規模別では、規模の大きいほど実施率が高く、小規模な事業所ほど実施率が低いという傾向が概ね見られた。大規模な事業所は、特に「ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する」、「事案発生後の対応をあらかじめ定めておく」、「社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高める」の実施率が小規模な事業所に比べて高かった。（図表 3-2-6）

図表 3-2-5: マタニティー・ハラスメント対策の導入状況 <設問10>

標本数=385



( ) 内の数字は有効回答数

図表 3-2-6: マタニティー・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10>

|           | 標本数 | 相談・苦情に<br>対処する<br>ための窓口<br>(担当)を設<br>ける等 | 就業規則な<br>どでハラス<br>メント防止<br>に関する方<br>針を明確に<br>する | 社内実態把<br>握のための<br>調査を実施<br>する | 研修・講習<br>等を実施す<br>るための研<br>究 | 社内報・パ<br>ンフレット<br>等に記事を<br>掲載し、意<br>識を高める | ハラスメン<br>ト防止のた<br>めのマニフ<br>ェスタール<br>等を作成す<br>る | 発生後の対<br>応をあら<br>かじめ定め<br>ておく | その他  |
|-----------|-----|--|---|-------------------------------|------------------------------|---|--|-------------------------------|------|
| 全事業所      | 385 | 50.6%                                    | 35.6%   | 12.7%                         | 23.1%                        | 18.7%                                     | 16.6%  | 24.2%                         | 1.3% |
| 産業分類別     |     |  |   |                               |                              |   |  |                               |      |
| 製造業       | 75  | 49.3%                                    | 38.7%   | 18.7%                         | 21.3%                        | 18.7%                                     | 13.3%  | 26.7%                         | 2.7% |
| 卸・小売業     | 33  | 51.5%                                    | 42.4%   | 12.1%                         | 27.3%                        | 27.3%                                     | 15.2%  | 21.2%                         | 3.0% |
| 医療・福祉     | 95  | 53.7%                                    | 41.1%   | 11.6%                         | 21.1%                        | 12.6%                                     | 14.7%  | 20.0%                         | 1.1% |
| サービス業     | 179 | 49.2%                                    | 29.6%   | 11.2%                         | 23.5%                        | 20.1%                                     | 19.0%  | 25.1%                         | 0.6% |
| 事業所従業員規模別 |     |  |   |                               |                              |   |  |                               |      |
| 49人以下     | 127 | 48.8%                                    | 32.3%   | 11.0%                         | 14.2%                        | 9.4%                                      | 13.4%  | 20.5%                         | 2.4% |
| 50～99人    | 104 | 51.9%                                    | 37.5%   | 11.5%                         | 26.9%                        | 20.2%                                     | 18.3%  | 24.0%                         | 1.0% |
| 100～299人  | 104 | 49.0%                                    | 35.6%   | 14.4%                         | 22.1%                        | 21.2%                                     | 16.3%  | 19.2%                         | 1.0% |
| 300人以上    | 44  | 56.8%                                    | 40.9%   | 15.9%                         | 40.9%                        | 34.1%                                     | 20.5%  | 45.5%                         | 0.0% |

### 3-3 ハラスメント対策について取り組んでいない理由

取り組んでいない理由としては、「過去に、職場内でセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントが発生していない」(60%)が最も多く、次いで、「従業員全員に個別に目が行き届き、将来、セクハラやパワハラが発生しても個別に対応するので防止策をとる必要がない」(45%)が多かった。(図表 3-3-1)

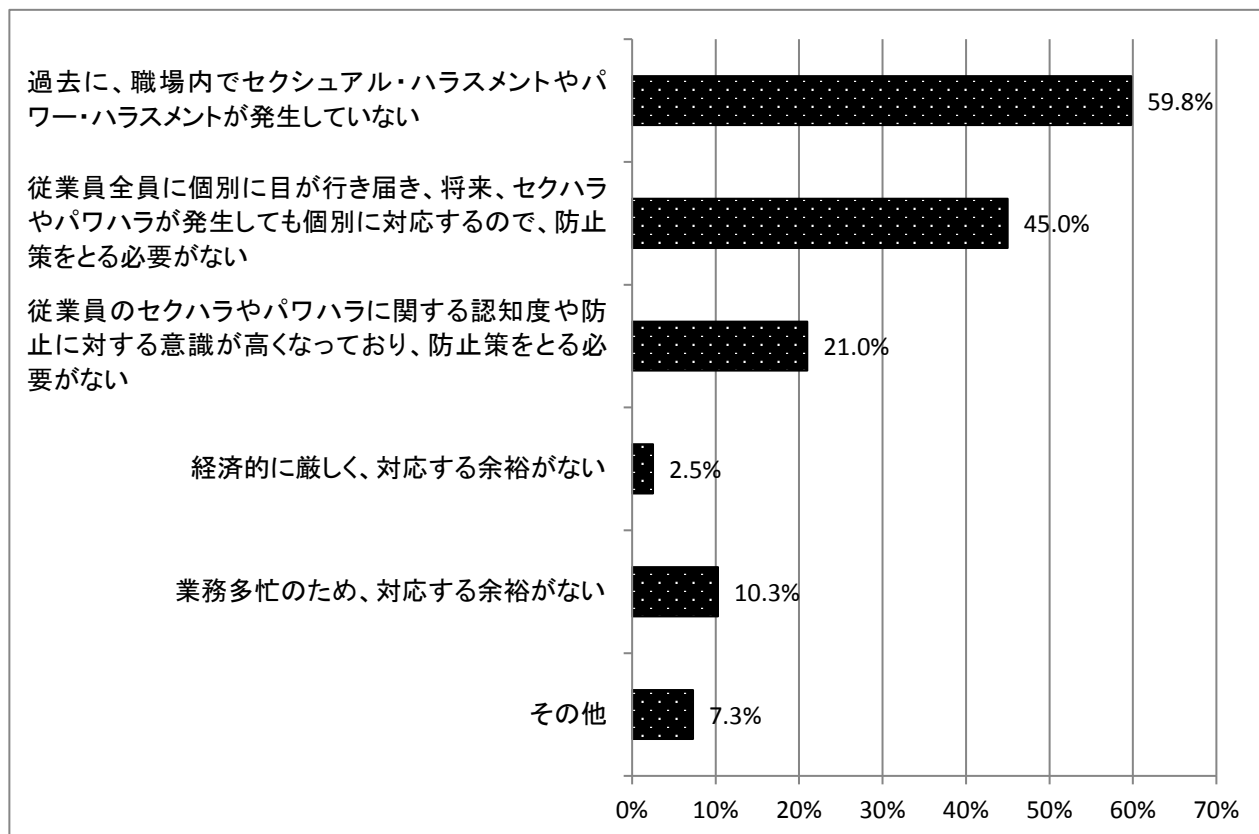
産業分類別では、医療・福祉分野は「業務多忙のため、対応する余裕が無い」の割合が他の産業より高い傾向が見られた。

事業所従業員規模別では、300人以上の事業所において、「過去に、職場内でセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントが発生していない」の割合が高い。(図表 3-3-2)

「必要性は感じているが、取組は進んでいない」「とりたてて必要性は感じていない」という回答別に取組まない理由についてみると、いずれも「過去に、職場内でセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントが発生していない」が最も多く、次いで、「従業員全員に個別に目が行き届き、将来、セクハラやパワハラが発生しても個別に対応するので防止策をとる必要がない」となっている。また、「必要性は感じているが、取組は進んでいない」と回答した事業所は、「業務多忙のため、対応する余裕がない」という回答の割合が高くなっている。(図表 3-3-3)

図表 3-3-1: ハラスメントに関して「必要性は感じているが、取組は進んでいない」、「とりたてて必要性は感じていない」と回答した理由<設問11>

標本数=438



図表 3-3-2: ハラスメントに関して「必要性は感じているが、取組は進んでいない」、

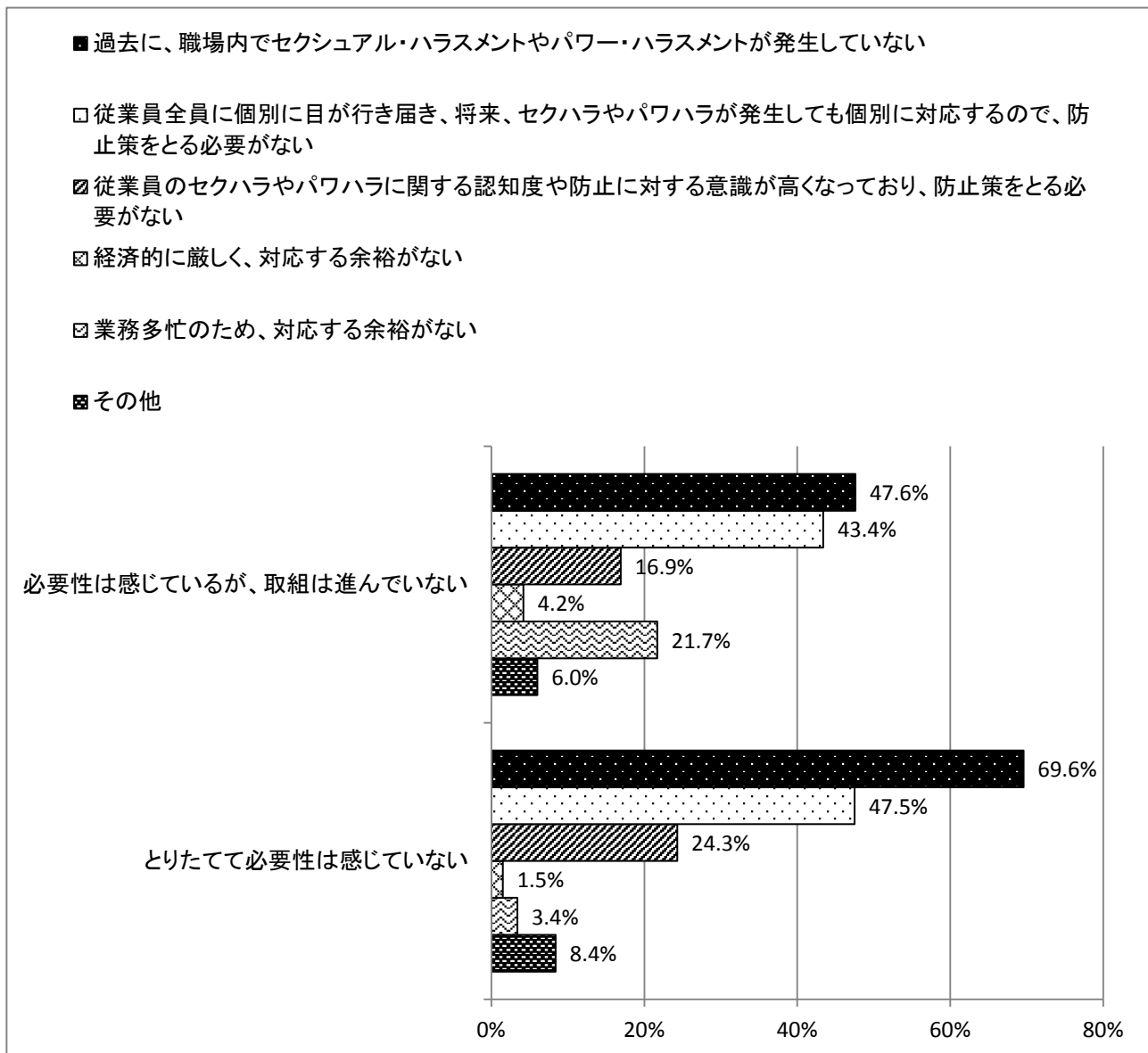
「とりたてて必要性は感じていない」と回答した理由

(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11>

|                    |              | 標本数 | 過去に、職場内でハラスメントが発生した | 過去に、職場内でハラスメントが発生した | 過去に、職場内でハラスメントが発生した | 過去に、職場内でハラスメントが発生した | 過去に、職場内でハラスメントが発生した | 過去に、職場内でハラスメントが発生した | 過去に、職場内でハラスメントが発生した |
|--------------------|--------------|-----|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 全事業所               |              | 438 | 59.8%               | 45.0%               | 21.0%               | 2.5%                | 10.3%               | 7.3%                |                     |
| 産業分類別              |              |     |                     |                     |                     |                     |                     |                     |                     |
|                    | 製造業          | 106 | 64.2%               | 50.9%               | 17.0%               | 3.8%                | 8.5%                | 4.7%                |                     |
|                    | 卸・小売業        | 53  | 67.9%               | 52.8%               | 18.9%               | 0.0%                | 9.4%                | 1.9%                |                     |
|                    | 医療・福祉        | 88  | 46.6%               | 40.9%               | 22.7%               | 2.3%                | 19.3%               | 10.2%               |                     |
|                    | サービス業        | 184 | 61.4%               | 40.8%               | 23.9%               | 2.2%                | 7.1%                | 9.2%                |                     |
| 事業所従業員規模別          |              |     |                     |                     |                     |                     |                     |                     |                     |
|                    | 49人以下        | 250 | 67.6%               | 46.4%               | 21.2%               | 3.2%                | 8.0%                | 6.0%                |                     |
|                    | 50～99人       | 109 | 53.2%               | 55.0%               | 22.0%               | 1.8%                | 11.0%               | 8.3%                |                     |
|                    | 100～299人     | 51  | 49.0%               | 31.4%               | 21.6%               | 0.0%                | 17.6%               | 9.8%                |                     |
|                    | 300人以上       | 5   | 80.0%               | 40.0%               | 20.0%               | 0.0%                | 0.0%                | 0.0%                |                     |
| 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    | 336 | 62.5%               | 48.5%               | 22.6%               | 3.0%                | 7.7%                | 7.4%                |                     |
|                    | 企業全体100～299人 | 68  | 52.9%               | 33.8%               | 20.6%               | 1.5%                | 19.1%               | 8.8%                |                     |
|                    | 企業全体300人以上   | 15  | 53.3%               | 46.7%               | 13.3%               | 0.0%                | 26.7%               | 6.7%                |                     |

図表 3-3-3: ハラスメントに関して「必要性は感じているが、取組は進んでいない」、  
「とりたてて必要性は感じていない」(設問9)と回答した理由 <設問11>

標本数=429





### 3-4 ハラスメントが起きた場合、対応として困難な点

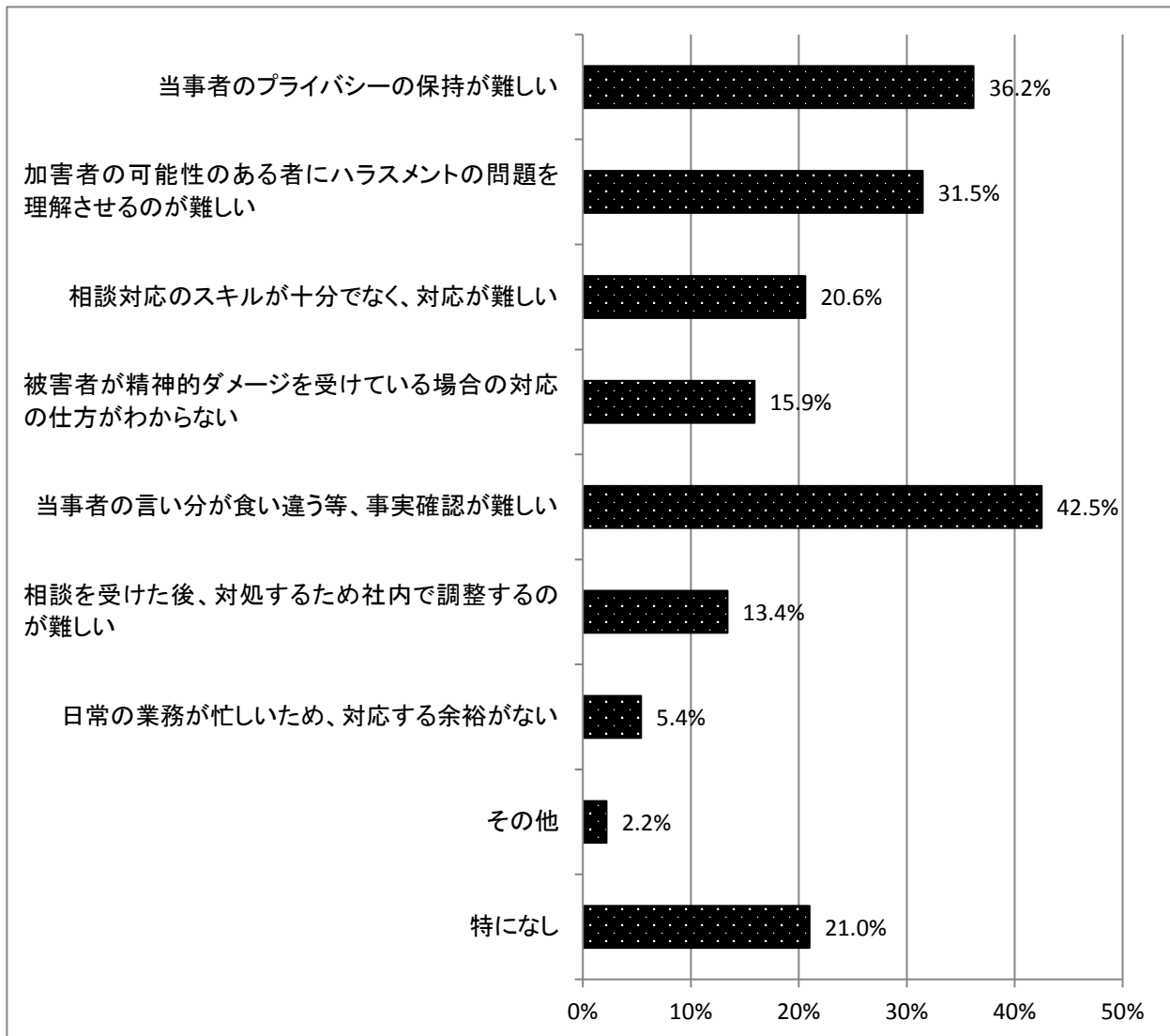
ハラスメントが起きた際に、対応として難しいと感じることとして最も回答が多かったのは、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が43%、次いで「当事者のプライバシーの保持が難しい」が36%、「加害者の可能性のある者にハラスメントの問題を理解させるのが難しい」が32%となっている。(図表 3-4-1)

産業分類別では大差がなかった。

事業所従業員規模別では、300人以上の事業所において「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」、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」の割合が他より高い傾向が見られた。(図表 3-4-2)

図表 3-4-1: 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12> (複数回答)

標本数=878



図表 3-4-2: ハラスメントが起きた際に、対応として難しいと感じられること

(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12>

|                           | 標本数        | 持当事者の<br>プライバシーの<br>保持が難しい | 加害者のメン<br>タルの問題を<br>理解しにくい | 加害者の可能性<br>がある者に<br>対して | 相談、対応の<br>スキルが十分<br>でない | 被害者が精神的<br>ダメージを受け<br>ていない | 被害者が精神的<br>ダメージを受け<br>ていない | 当事者の言い分<br>が食い違ったり<br>事実確認が<br>難しい | 相談を受けた後、<br>対応が難しい<br>ため社内調整<br>が必要 | 日常業務が忙し<br>いため、対応<br>する余裕がない | その他 | 特になし |
|---------------------------|------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|-----|------|
| <b>全事業所</b>               | <b>878</b> | <b>36.2%</b>               | <b>31.5%</b>               | <b>20.6%</b>            | <b>15.9%</b>            | <b>42.5%</b>               | <b>13.4%</b>               | <b>5.4%</b>                        | <b>2.2%</b>                         | <b>21.0%</b>                 |     |      |
| <b>産業分類別</b>              |            |                            |                            |                         |                         |                            |                            |                                    |                                     |                              |     |      |
| 製造業                       | 194        | 38.7%                      | 32.5%                      | 22.7%                   | 19.6%                   | 44.8%                      | 15.5%                      | 5.2%                               | 2.6%                                | 19.6%                        |     |      |
| 卸・小売業                     | 92         | 42.4%                      | 27.2%                      | 16.3%                   | 12.0%                   | 40.2%                      | 15.2%                      | 8.7%                               | 0.0%                                | 25.0%                        |     |      |
| 医療・福祉                     | 191        | 33.0%                      | 36.1%                      | 19.4%                   | 13.1%                   | 44.0%                      | 13.1%                      | 5.8%                               | 3.7%                                | 19.9%                        |     |      |
| サービス業                     | 389        | 36.0%                      | 30.1%                      | 21.1%                   | 16.5%                   | 41.6%                      | 12.6%                      | 4.1%                               | 1.8%                                | 20.8%                        |     |      |
| <b>事業所従業員規模別</b>          |            |                            |                            |                         |                         |                            |                            |                                    |                                     |                              |     |      |
| 49人以下                     | 412        | 34.0%                      | 29.1%                      | 19.2%                   | 15.3%                   | 39.8%                      | 11.7%                      | 4.6%                               | 2.2%                                | 25.5%                        |     |      |
| 50～99人                    | 227        | 37.4%                      | 26.4%                      | 21.6%                   | 15.4%                   | 43.2%                      | 16.7%                      | 6.6%                               | 2.2%                                | 19.4%                        |     |      |
| 100～299人                  | 167        | 40.1%                      | 39.5%                      | 24.0%                   | 20.4%                   | 41.3%                      | 13.8%                      | 6.0%                               | 2.4%                                | 16.2%                        |     |      |
| 300人以上                    | 51         | 45.1%                      | 49.0%                      | 19.6%                   | 13.7%                   | 56.9%                      | 17.6%                      | 3.9%                               | 2.0%                                | 9.8%                         |     |      |
| <b>49人以下事業所企業全体従業員規模別</b> |            |                            |                            |                         |                         |                            |                            |                                    |                                     |                              |     |      |
| 企業全体99人以下                 | 360        | 33.1%                      | 28.6%                      | 17.8%                   | 14.4%                   | 38.9%                      | 10.0%                      | 5.0%                               | 1.9%                                | 26.1%                        |     |      |
| 企業全体100～299人              | 31         | 41.9%                      | 32.3%                      | 32.3%                   | 29.0%                   | 51.6%                      | 19.4%                      | 3.2%                               | 0.0%                                | 22.6%                        |     |      |
| 企業全体300人以上                | 12         | 41.7%                      | 50.0%                      | 25.0%                   | 8.3%                    | 58.3%                      | 25.0%                      | 0.0%                               | 16.7%                               | 16.7%                        |     |      |

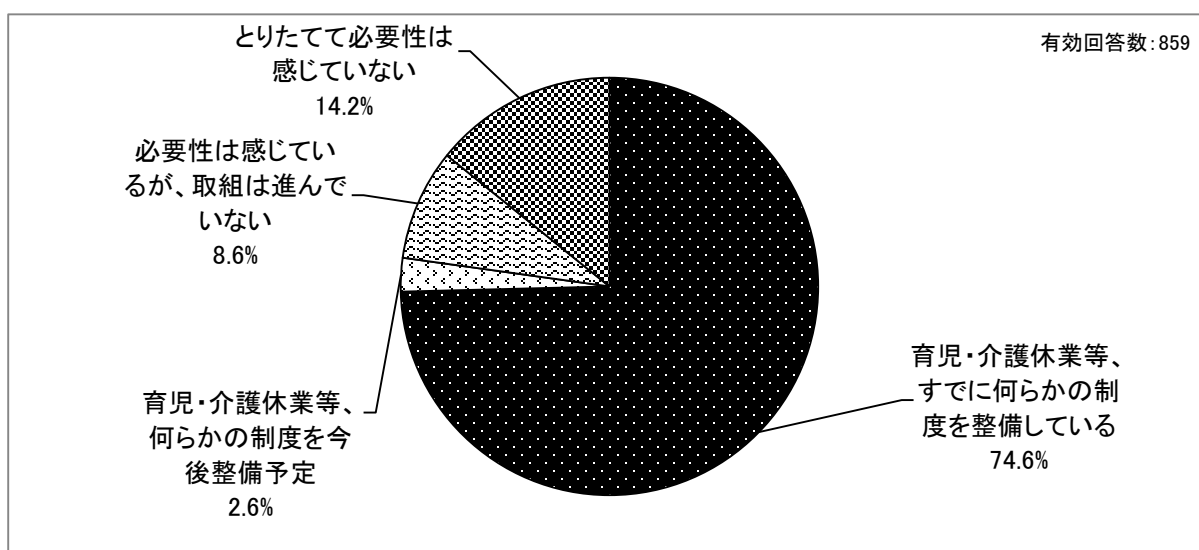
## 第4章 働き方の多様性

### 4-1 多様な働き方ができる制度の整備状況について

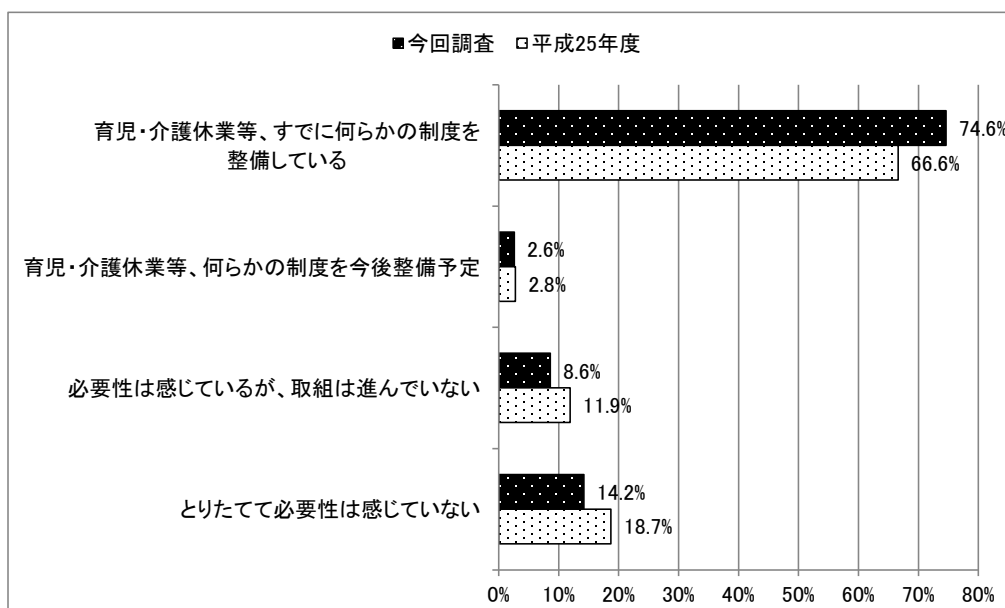
#### (1) 制度の整備に関する取組

「何らかの制度を整備している」と回答した事業所は75%であり、平成25年度調査時と比較すると増加している。「必要性は感じているが、取組は進んでいない」は今回9%、「とりたてて必要性は感じていない」という事業所も14%と、平成25年度調査と比べてどちらも減少している。(図表4-1-1) (図表4-1-2)

図表4-1-1:柔軟な働き方ができる制度の整備状況 <設問13>



図表4-1-2:柔軟な働き方ができる制度の整備状況 <設問13> (過去調査との比較)



## (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9割を超えているが、フレックスタイムや在宅就業の制度を導入している事業所は少ない。(図表 4-1-3)

図表 4-1-4 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整備している事業所を、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53%と半数が採用しているが、在宅就業制度は9%、フレックスタイム制度は19%となっている。

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7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およびサービス業において、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導入率が高く、300人以上の事業所においては導入率が74.5%となっている。フレックスタイム制度も100人以上の規模の事業所で比較的導入率が高い。

図表 4-1-3: 各制度の整備状況と実績 <設問14>

|            | 有効<br>回答数 | 制度がある      |            | 制度がない    |     |            |     |
|------------|-----------|------------|------------|----------|-----|------------|-----|
|            |           | 利用実績がある(人) |            | 導入<br>予定 | 検討中 | 導入予定<br>なし |     |
|            |           | 男性従業員      | 女性従業員      |          |     |            |     |
| 育児休業制度     | 654       | 630        | ※図表4-2-1参照 |          | 5   | 11         | 8   |
| 介護休業制度     | 626       | 579        | ※図表4-2-1参照 |          | 6   | 28         | 13  |
| 短時間勤務制度    | 606       | 469        | 68         | 444      | 6   | 48         | 83  |
| 在宅就業制度     | 509       | 81         | 28         | 13       | 2   | 41         | 385 |
| フレックスタイム制度 | 525       | 163        | 3448       | 700      | 4   | 54         | 304 |
| その他        | 154       | 60         | 139        | 51       | 1   | 4          | 89  |

図表 4-1-4: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14>

|                    | 標本数 | 短時間勤務制度 | 在宅就業制度 | フレックスタイム制度 |
|--------------------|-----|---------|--------|------------|
| 全事業所               | 878 | 53.4%   | 9.2%   | 18.6%      |
| 産業分類別              |     |         |        |            |
| 製造業                | 194 | 44.8%   | 12.9%  | 21.1%      |
| 卸・小売業              | 92  | 42.4%   | 7.6%   | 8.7%       |
| 医療・福祉              | 191 | 72.2%   | 5.7%   | 15.7%      |
| サービス業              | 389 | 51.9%   | 9.7%   | 21.6%      |
| 事業所従業員規模別          |     |         |        |            |
| 49人以下              | 412 | 41.7%   | 8.3%   | 16.0%      |
| 50～99人             | 227 | 58.6%   | 9.7%   | 17.1%      |
| 100～299人           | 167 | 70.1%   | 12.0%  | 24.5%      |
| 300人以上             | 51  | 74.5%   | 9.8%   | 27.4%      |
| 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          | 360 | 38.3%   | 8.9%   | 16.7%      |
| 企業全体100～299人       | 31  | 64.5%   | 6.5%   | 16.1%      |
| 企業全体300人以上         | 12  | 83.3%   | 0.0%   | 0.0%       |

## 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97.8%、男性は6.4%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。（図表4-2-2）

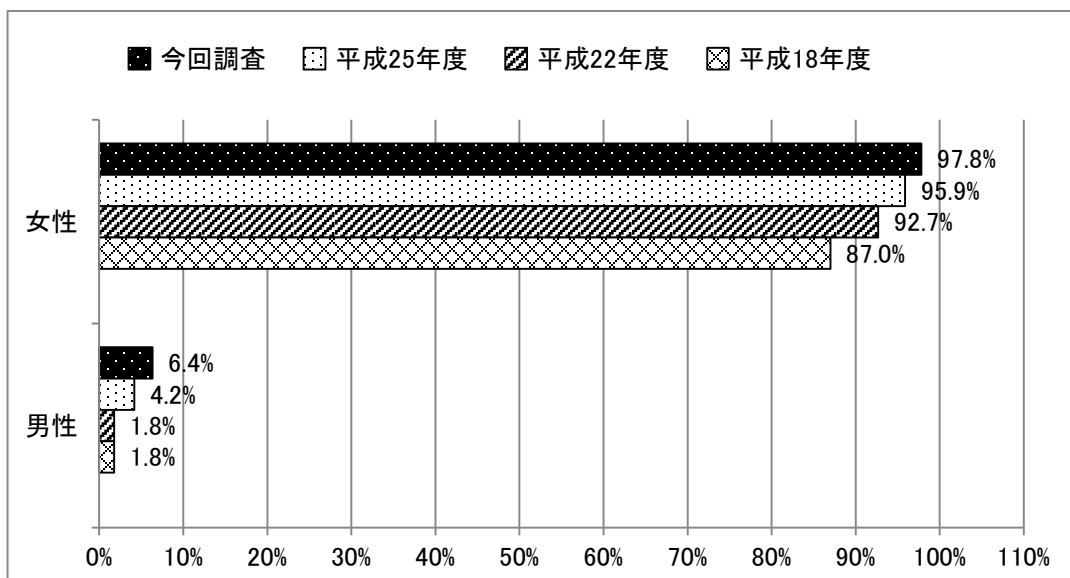
介護休業については、女性が取得者の約6割を占めるなど依然多い状況であるが、前回調査（74%）と比べ、男女での格差は少なくなっている。（図表4-2-1）

産業分類別にみると、医療・福祉分野で、女性の取得率が90.9%と非常に多いことが目立つ。（図表4-2-3）

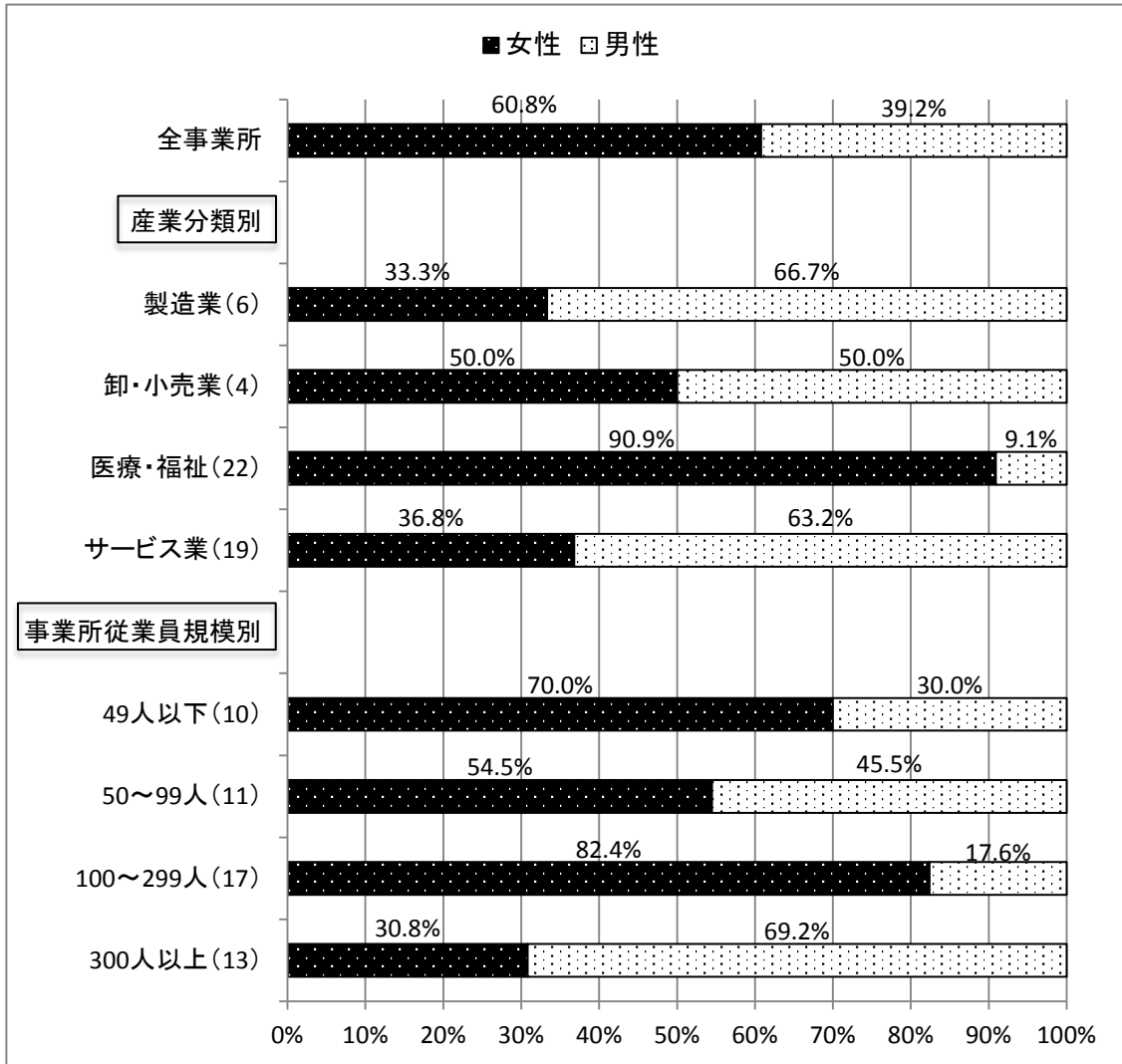
図表4-2-1:各休業取得者数と取得率 <設問15-1>

|      | 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 | 802 | 出産した従業員数 | 597 | —     | —     |
| 取得者数 | 51           |     | 584      |     | 20    | 31    |
| 取得率  | 6.4%         |     | 97.8%    |     |       |       |

図表4-2-2:育児休業取得率（過去の調査との比較）<設問15-1>



図表 4-2-3: 介護休業取得者の性別比 (産業分類別/事業所従業員規模別) <設問15-1>

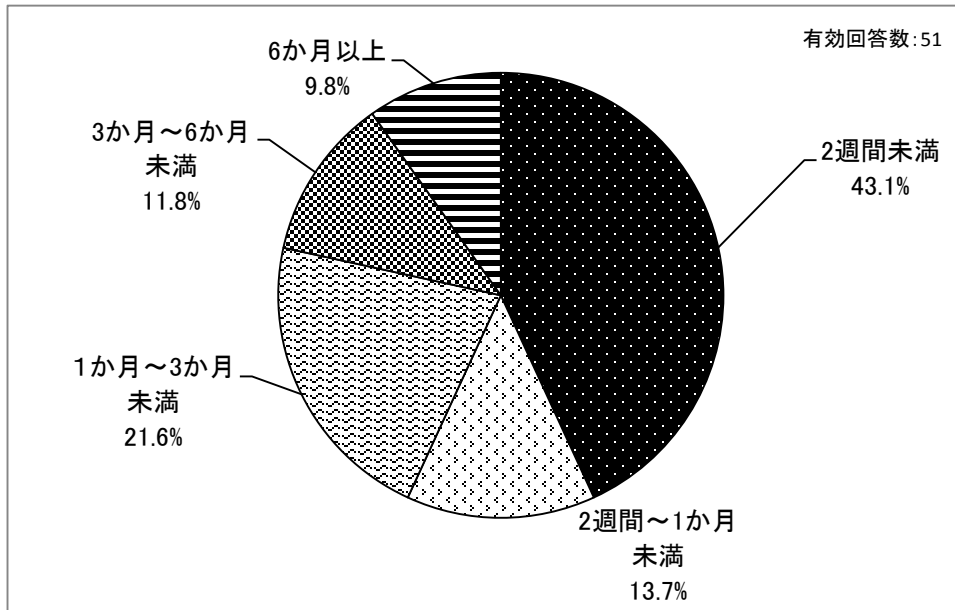


※ ( ) 内の数字は標本となる取得者数

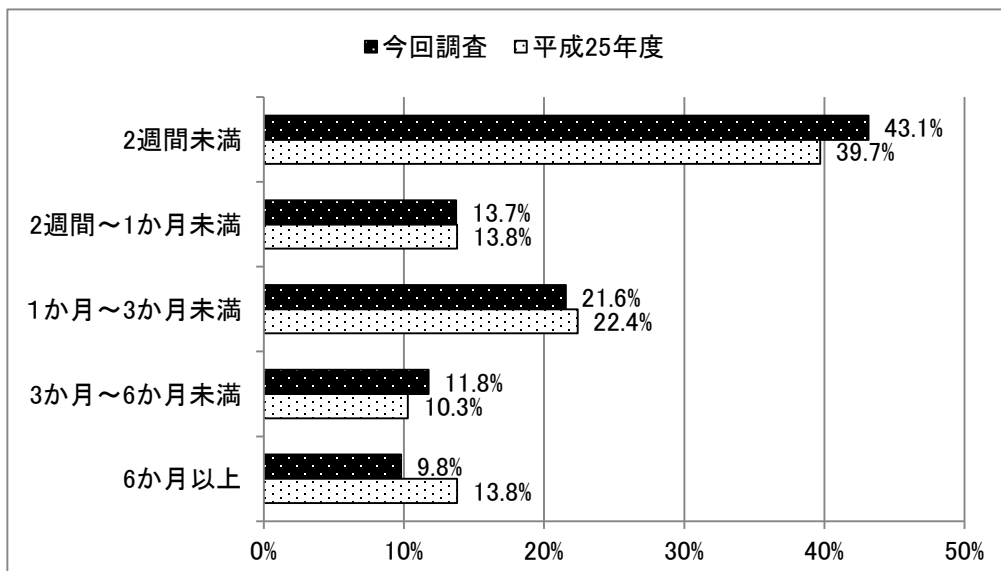
## (2) 男性従業員が育児休業を取得した期間

育児休業を取得した男性従業員 51 人について、取得期間をみると、前回調査と同様に「2週間未満」(43%)と「2週間～1か月未満」(14%)の短期間が過半数を占めた。(図表 4-2-4) (図表 4-2-5)

図表 4-2-4: 男性従業員が育児休業を取得した期間<設問15-2>



図表 4-2-5: 男性従業員が育児休業を取得した期間(過去調査との比較)<設問15-2>





### 4-3 休業中の代替要員確保の方法について

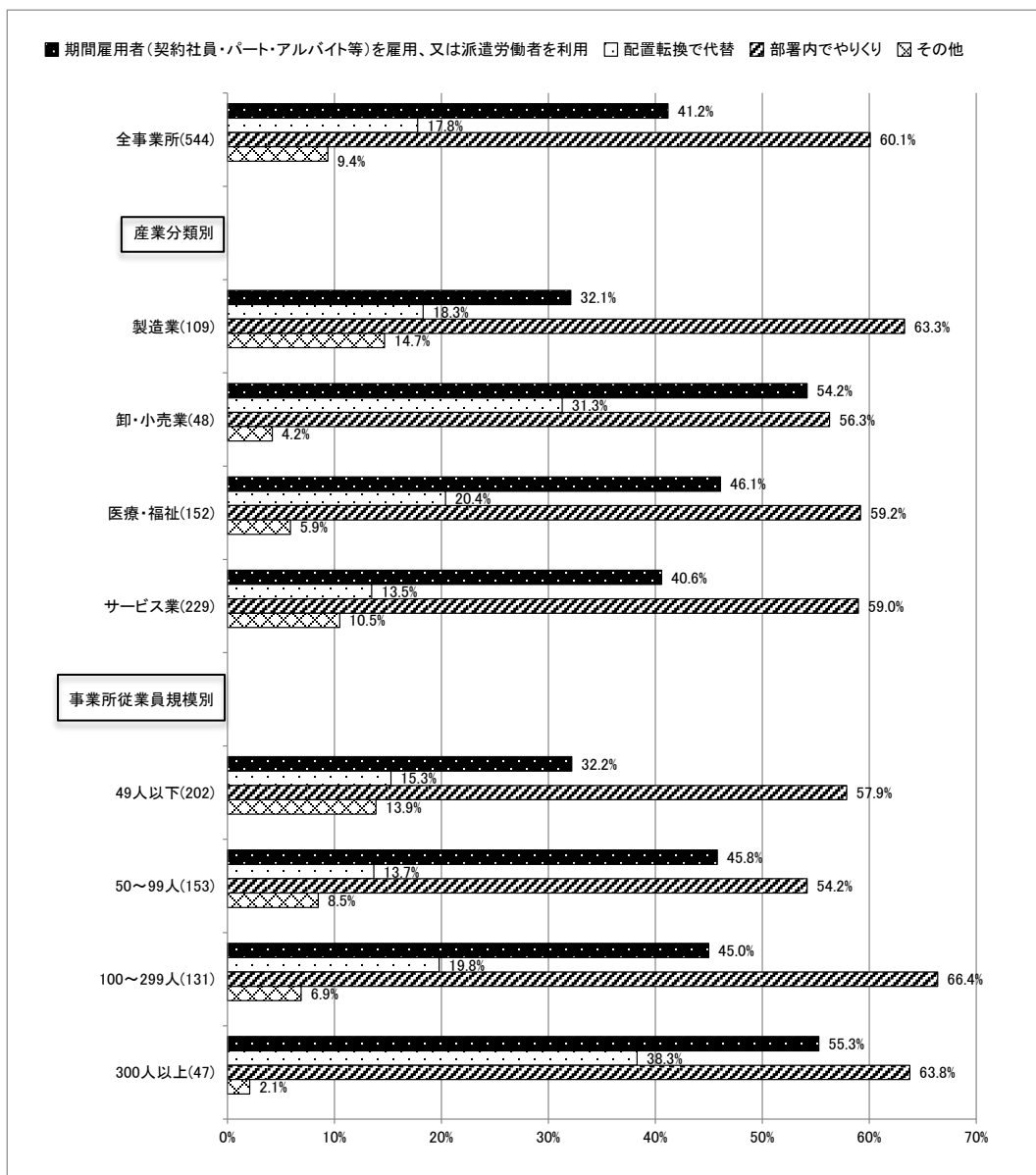
#### (1) 育児休業

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」(60%)が最も多かった。次いで「期間雇用者や派遣労働者を利用」(41%)、「配置転換で代替」(18%)となっている。(図表4-3-1)

産業分野別にみても、「部署内でやりくり」という回答が多いものの、「期間雇用者を雇用、又は派遣労働者を利用」も比較的多く、卸・小売業、医療・福祉などでその傾向が強い。

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16>

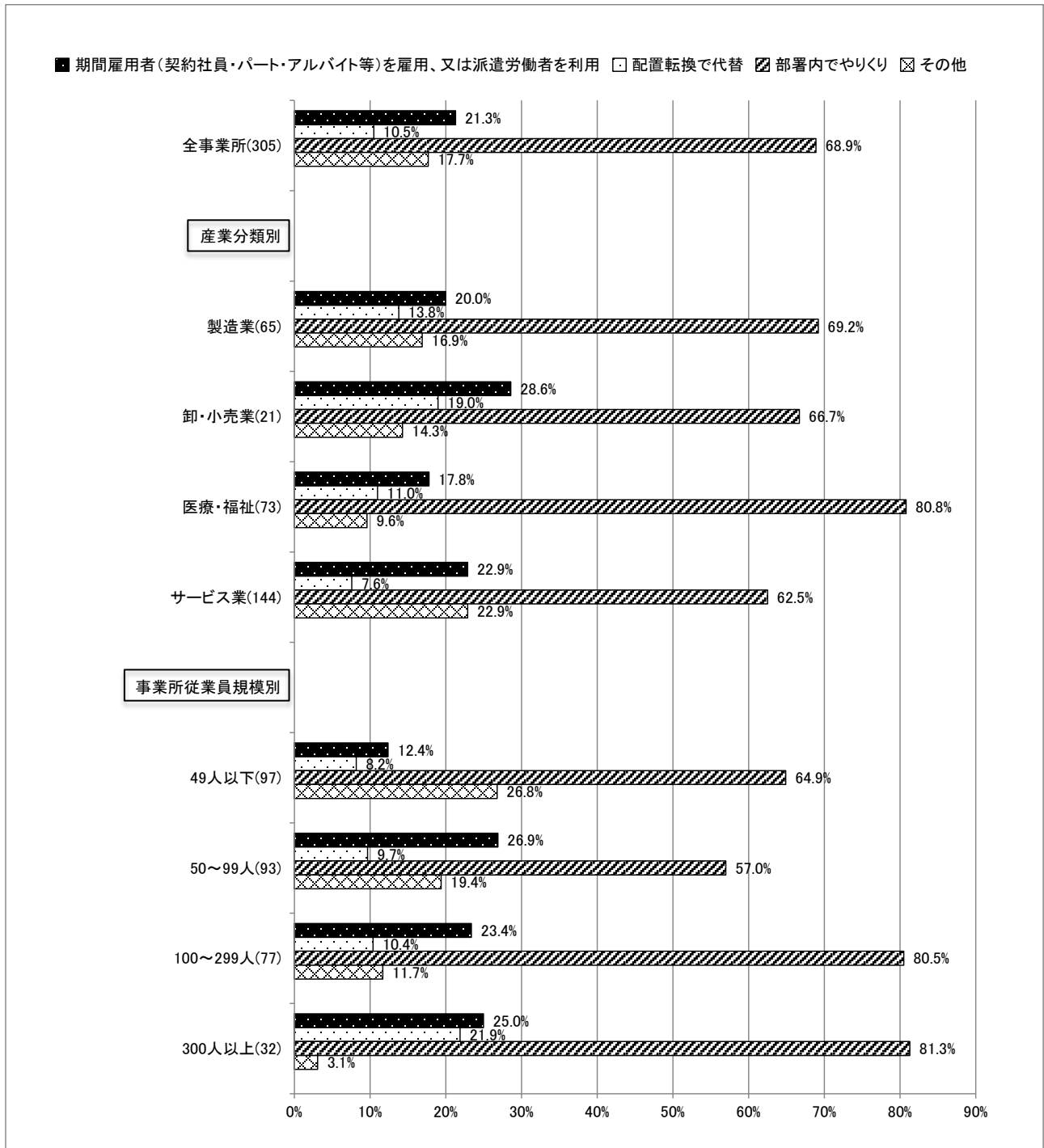


※ ( ) 内の数字は有効回答数

## (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、「期間雇用者等の雇用又は利用」や「配置転換で代替」の割合は少ない。(図表 4-3-2)「部署内でやりくり」しようという傾向は、産業分類では医療・福祉に、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16>



※ ( ) 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。特に、介護休業制度と在宅勤務制度は、いずれの項目についても「どちらともいえない」が7～8割を占めており、効果についての判断が他の制度と比較して難しいことがうかがえる。「大きな効果があった」との回答が比較的多かったのは、「女性従業員の定着率が向上した」ことで、特に育児休業制度、短時間勤務、フレックスタイム制度において高かった。（**図表 4-4-1**）

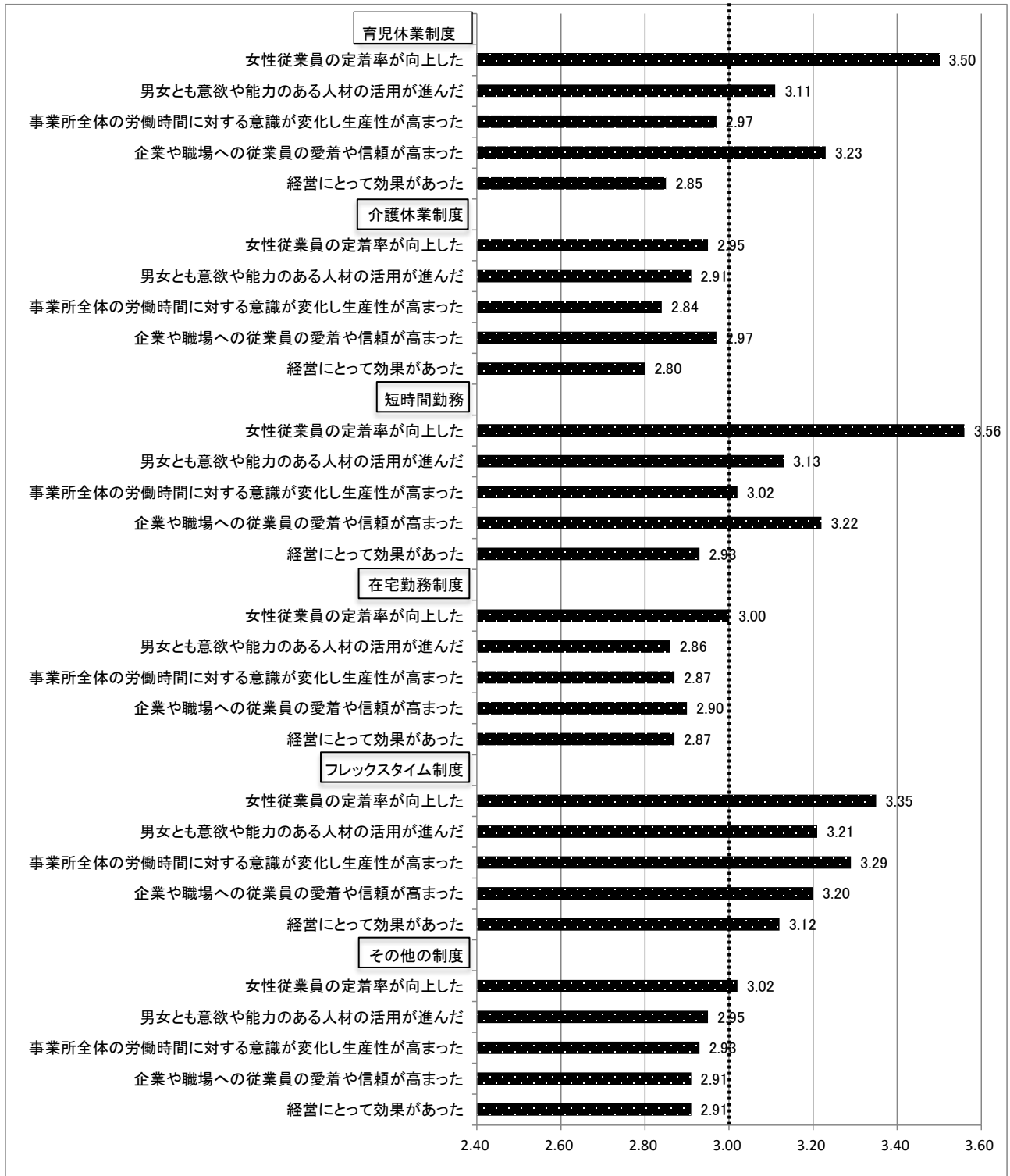
全体としての評価を把握しやすくするため、**図表 4-4-2**を作成した。これを見ると、育児休業制度、短時間勤務は、「女性従業員の定着率向上」のほか、「企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」「男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ」について、ある程度の効果があったという評価になっている。

図表 4-4-1: 制度別の効果度〈設問17〉

|                                   | 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 |
|-----------------------------------|-----------|------------|-----------|----------|---------|
| <b>育児休業制度</b>                     |           |            |           |          |         |
| 女性従業員の定着率が向上した(590)               | 17.3%     | 31.9%      | 41.4%     | 2.5%     | 6.9%    |
| 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ(575)        | 5.4%      | 19.7%      | 63.7%     | 3.3%     | 8.0%    |
| 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(577) | 3.8%      | 14.7%      | 66.0%     | 5.4%     | 10.1%   |
| 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった(580)        | 6.0%      | 28.4%      | 55.3%     | 3.3%     | 6.9%    |
| 経営にとって効果があった(575)                 | 1.7%      | 12.0%      | 68.7%     | 4.3%     | 13.2%   |
| <b>介護休業制度</b>                     |           |            |           |          |         |
| 女性従業員の定着率が向上した(465)               | 3.9%      | 9.0%       | 75.3%     | 1.5%     | 10.3%   |
| 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ(462)        | 2.6%      | 6.7%       | 79.4%     | 1.3%     | 10.0%   |
| 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(462) | 1.3%      | 3.5%       | 82.9%     | 2.6%     | 9.7%    |
| 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった(463)        | 2.8%      | 11.7%      | 73.9%     | 3.0%     | 8.6%    |
| 経営にとって効果があった(459)                 | 0.9%      | 4.6%       | 80.2%     | 2.4%     | 12.0%   |
| <b>短時間勤務</b>                      |           |            |           |          |         |
| 女性従業員の定着率が向上した(427)               | 16.9%     | 35.4%      | 40.0%     | 2.3%     | 5.4%    |
| 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ(417)        | 5.5%      | 18.2%      | 66.9%     | 2.2%     | 7.2%    |
| 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(419) | 4.5%      | 14.6%      | 68.0%     | 4.3%     | 8.6%    |
| 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった(420)        | 6.4%      | 25.5%      | 58.3%     | 3.1%     | 6.7%    |
| 経営にとって効果があった(417)                 | 2.6%      | 11.8%      | 71.0%     | 4.8%     | 9.8%    |
| <b>在宅勤務制度</b>                     |           |            |           |          |         |
| 女性従業員の定着率が向上した(72)                | 4.2%      | 12.5%      | 72.2%     | 1.4%     | 9.7%    |
| 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ(71)         | 1.4%      | 7.0%       | 78.9%     | 1.4%     | 11.3%   |
| 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(71)  | 1.4%      | 8.5%       | 77.5%     | 1.4%     | 11.3%   |
| 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった(71)         | 1.4%      | 11.3%      | 74.6%     | 1.4%     | 11.3%   |
| 経営にとって効果があった(69)                  | 1.4%      | 8.7%       | 76.8%     | 1.4%     | 11.6%   |
| <b>フレックスタイム制度</b>                 |           |            |           |          |         |
| 女性従業員の定着率が向上した(141)               | 12.8%     | 24.1%      | 55.3%     | 0.7%     | 7.1%    |
| 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ(141)        | 6.4%      | 24.1%      | 61.0%     | 0.7%     | 7.8%    |
| 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(142) | 10.6%     | 23.9%      | 57.0%     | 0.7%     | 7.7%    |
| 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった(141)        | 6.4%      | 24.1%      | 60.3%     | 1.4%     | 7.8%    |
| 経営にとって効果があった(142)                 | 7.0%      | 17.6%      | 64.1%     | 2.8%     | 8.5%    |
| <b>その他の制度</b>                     |           |            |           |          |         |
| 女性従業員の定着率が向上した(59)                | 8.5%      | 6.8%       | 72.9%     | 1.7%     | 10.2%   |
| 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ(58)         | 5.2%      | 5.2%       | 79.3%     | 0.0%     | 10.3%   |
| 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(58)  | 5.2%      | 8.6%       | 72.4%     | 1.7%     | 12.1%   |
| 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった(58)         | 5.2%      | 5.2%       | 77.6%     | 0.0%     | 12.1%   |
| 経営にとって効果があった(58)                  | 1.7%      | 10.3%      | 75.9%     | 1.7%     | 10.3%   |

※ ( ) 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17>



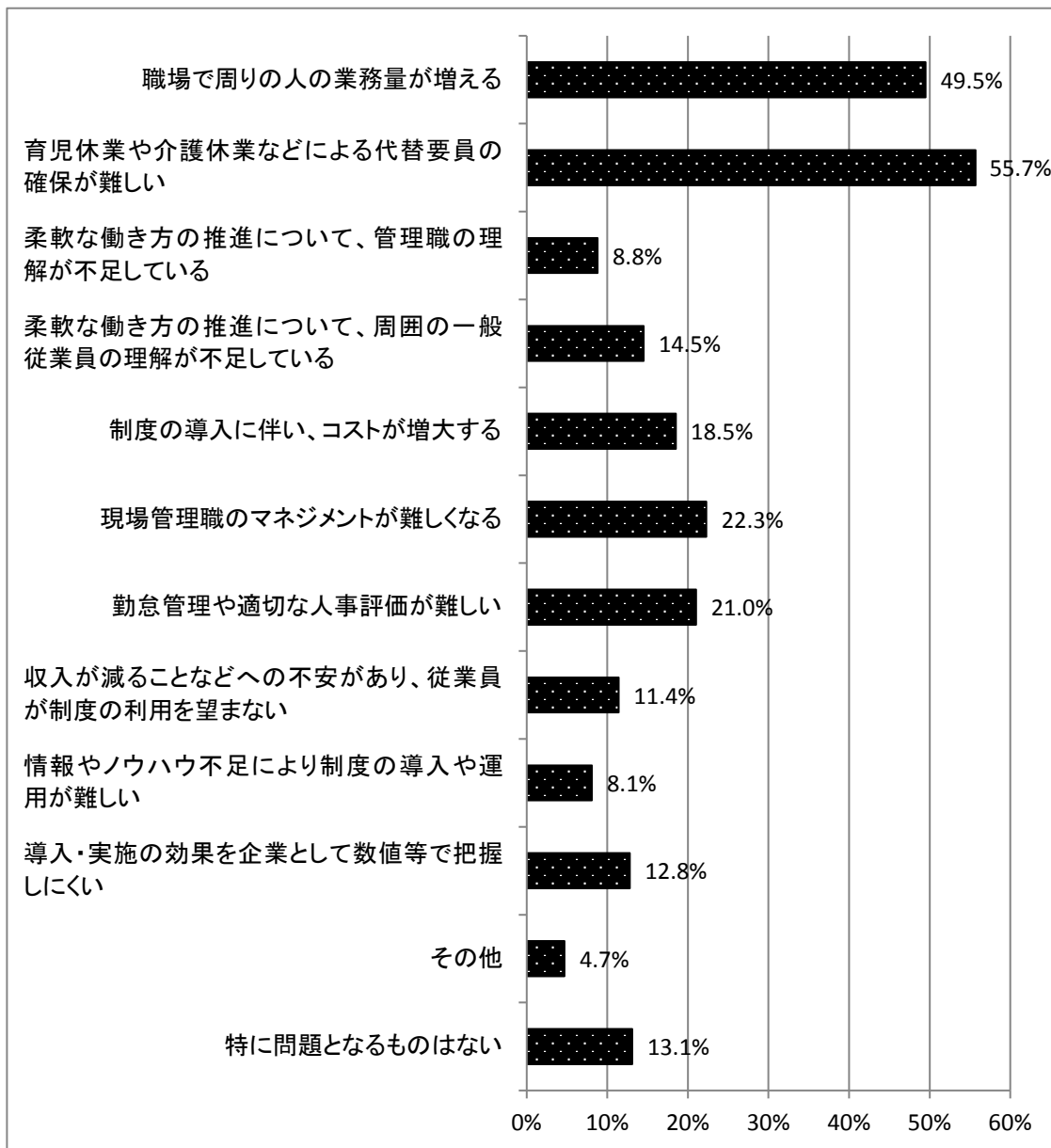
※図表 4-4-1 における各制度の効果について視覚的に理解するために、以下の評価方式の図を作成した。各回答の割合に、大きな効果：5、ある程度の効果：4、どちらともいえない：3、効果が少ない：2、効果がない：1、の数字をそれぞれ掛け合わせ、その合計を評価値とした。評価値3が「どちらともいえない」であることから、合計の評価値が3以上であるか、3以下であるかで、評価の傾向を知ることができる。

#### 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、「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割前後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でも、「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」、「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」「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」「現場管理職のマネジメントが難しくなる」「勤怠管理や適切な人事評価が難しい」という回答は、大規模事業所で回答率が高い傾向が見られた。(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18> 標本数=878



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18>

|            | 標本数 | 職場で周りの人の業務量が増える | 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 | 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 | 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 | 制度の導入に伴い、コストが増大する | 現場管理職のマネジメントが難しくなる | 勤怠管理や適切な人事評価が難しい | 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 | 情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい | 導入・実施の効果を実感しにくく、企業として把握しにくい | その他  | 特に問題となるものはない |
|------------|-----|-----------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------------------|-------------------|--------------------|------------------|---------------------------------|--------------------------|-----------------------------|------|--------------|
| 全事業所       | 878 | 49.5%           | 55.7%                     | 8.8%                        | 14.5%                            | 18.5%             | 22.3%              | 21.0%            | 11.4%                           | 8.1%                     | 12.8%                       | 4.7% | 13.1%        |
| 事業所従業員規模別  |     |                 |                           |                             |                                  |                   |                    |                  |                                 |                          |                             |      |              |
| 49人以下      | 412 | 49.8%           | 54.1%                     | 6.1%                        | 10.7%                            | 18.4%             | 16.3%              | 15.3%            | 12.4%                           | 6.6%                     | 10.2%                       | 4.9% | 16.3%        |
| 50～99人     | 227 | 46.3%           | 54.6%                     | 9.7%                        | 18.1%                            | 22.9%             | 28.2%              | 24.7%            | 11.9%                           | 11.9%                    | 13.7%                       | 5.7% | 11.0%        |
| 100～299人   | 167 | 49.1%           | 59.9%                     | 10.2%                       | 16.8%                            | 12.6%             | 25.7%              | 24.0%            | 9.0%                            | 6.6%                     | 18.0%                       | 3.0% | 10.2%        |
| 300人以上     | 51  | 66.7%           | 58.8%                     | 23.5%                       | 21.6%                            | 17.6%             | 37.3%              | 39.2%            | 9.8%                            | 9.8%                     | 17.6%                       | 0.0% | 7.8%         |
| 企業全体従業員規模別 |     |                 |                           |                             |                                  |                   |                    |                  |                                 |                          |                             |      |              |
| 29人以下      | 106 | 43.4%           | 45.3%                     | 2.8%                        | 7.5%                             | 22.6%             | 13.2%              | 9.4%             | 15.1%                           | 6.6%                     | 10.4%                       | 4.7% | 21.7%        |
| 30～99人     | 459 | 48.4%           | 55.3%                     | 7.2%                        | 14.6%                            | 19.6%             | 21.1%              | 20.5%            | 11.1%                           | 8.3%                     | 10.9%                       | 5.0% | 13.5%        |
| 100～299人   | 199 | 49.2%           | 59.3%                     | 12.6%                       | 16.6%                            | 14.6%             | 23.1%              | 22.1%            | 9.5%                            | 6.5%                     | 18.6%                       | 4.0% | 12.1%        |
| 300～499人   | 29  | 62.1%           | 62.1%                     | 6.9%                        | 20.7%                            | 17.2%             | 27.6%              | 31.0%            | 10.3%                           | 17.2%                    | 10.3%                       | 3.4% | 6.9%         |
| 500～999人   | 27  | 74.1%           | 51.9%                     | 22.2%                       | 14.8%                            | 7.4%              | 37.0%              | 33.3%            | 7.4%                            | 3.7%                     | 14.8%                       | 3.7% | 7.4%         |
| 1,000人以上   | 38  | 63.2%           | 73.7%                     | 21.1%                       | 21.1%                            | 23.7%             | 42.1%              | 36.8%            | 21.1%                           | 10.5%                    | 15.8%                       | 2.6% | 2.6%         |

## 第5章 ワーク・ライフ・バランスに関する取組

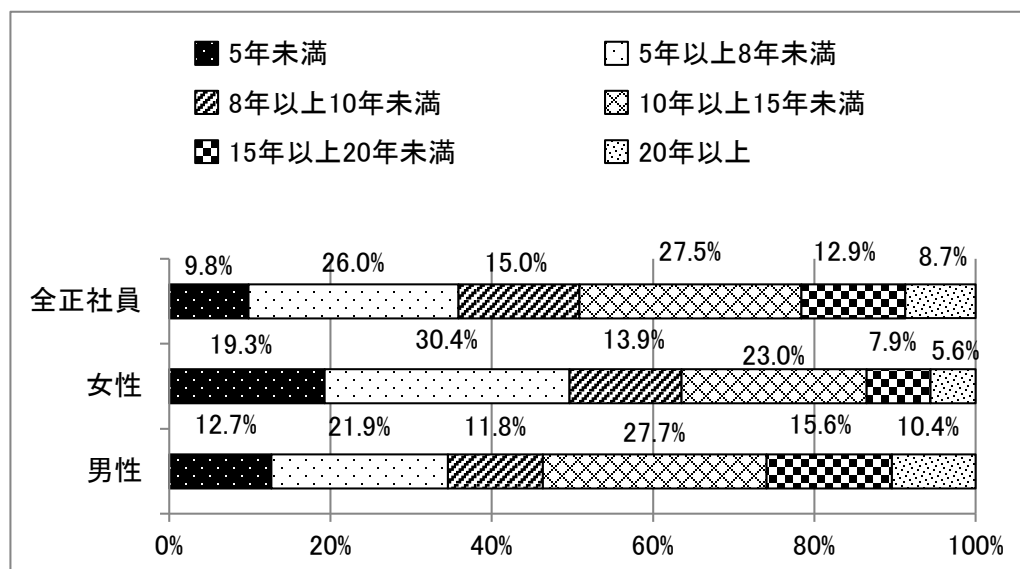
### 5-1 正社員の平均勤続年数について

正社員の平均勤続年数について聞いたところ、女性は8年未満という回答が約半数を占めたが、男性では、8年未満は約3割にとどまった。(図表5-1-1)

産業分類別でみると、医療・福祉は男女の平均勤続年数の差が小さく、他と比較して男女ともに平均勤続年数が短い傾向がみられる。

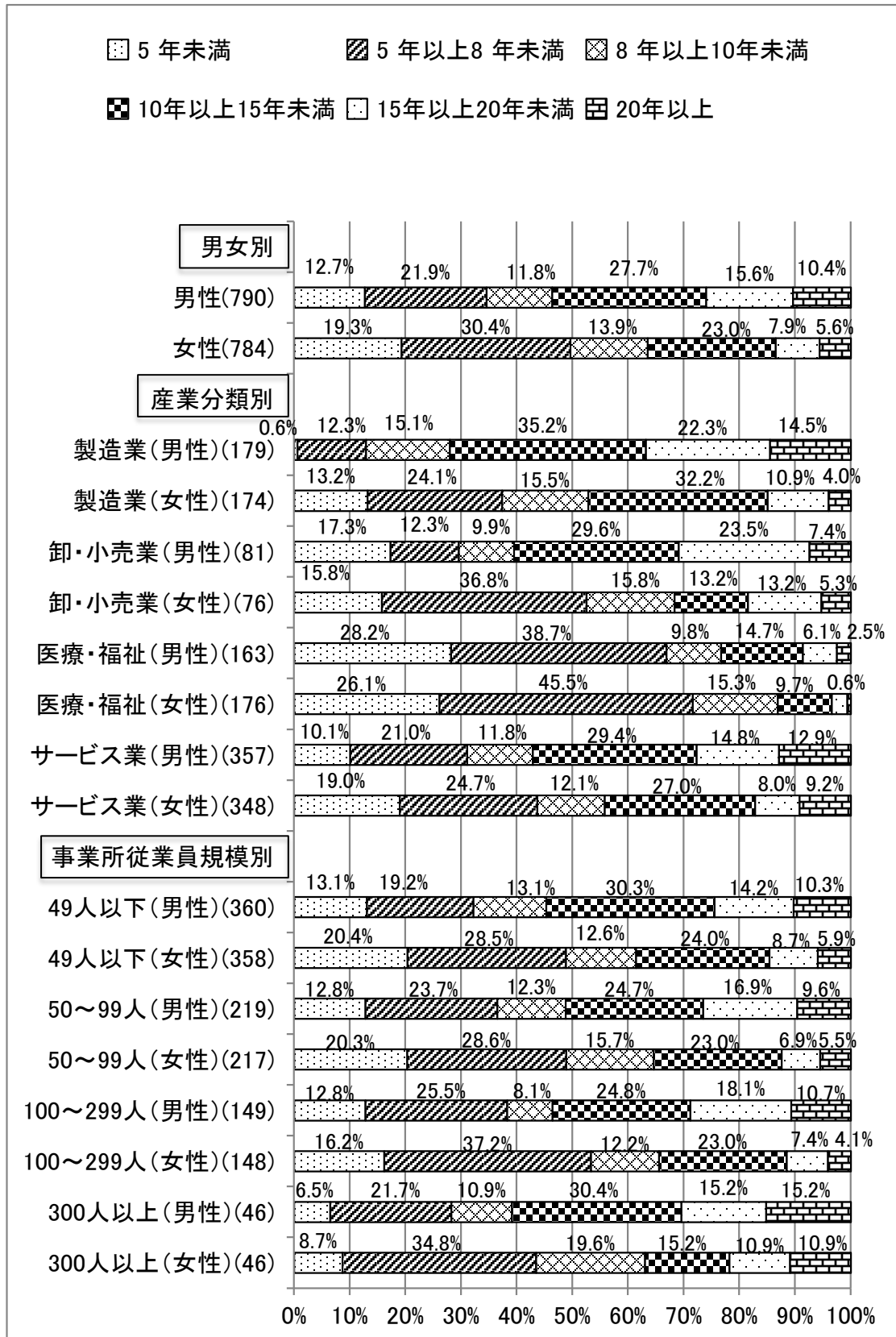
事業所規模別では、いずれの規模においても男性の平均勤続年数のほうが長い傾向がみられた。(図表5-1-2)

図表:5-1-1 正社員の平均勤続年数(性別) <設問19> 有効回答数=760





図表 5-1-2: 正社員の平均勤続年数(産業分類別/事業所従業員規模別) <設問19>



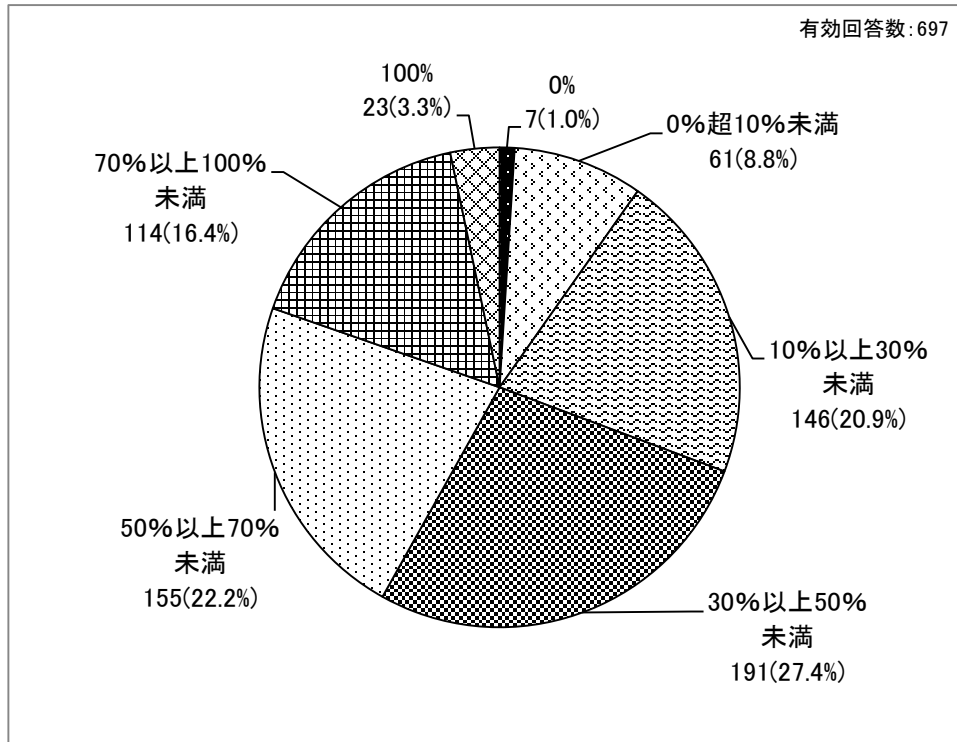
## 5-2 現在在籍している正社員の有給休暇の取得状況について

現在在籍している「正社員」の年次有給休暇の状況について、取得率の内訳をみると、30%以上50%未満が27%で最も多く、次いで50%以上70%未満が22%となっている。国で定めているワーク・ライフ・バランスの2020年目標値の70%を超えて取得できている事業所は2割弱と少ない。(図表5-2-1)

産業分類別でみると、医療・福祉が平均51.6%で最も高く、卸・小売業が平均32.7%で最も低かった。

事業所規模別でみると、50%以上取得できている事業所は、従業員49人以下の事業所が最も多く、300人以上の事業所が最も低かった。(図表5-2-2)

図表 5-2-1: 年次有給休暇の取得率<設問20>



図表 5-2-2: 年次有給休暇の取得率(産業分類別/事業所従業員規模別) <設問20>

|                | 平均    | 0 %  | 未0<br>満%<br>超1<br>0 % | 3 1<br>0 0<br>% %<br>未以<br>満上 | 5 3<br>0 0<br>% %<br>未以<br>満上 | 7 5<br>0 0<br>% %<br>未以<br>満上 | 1 7<br>0 0<br>% %<br>%以<br>未上<br>満 | 1<br>0<br>0<br>% |
|----------------|-------|------|-----------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|------------------|
| 全事業所 (697)     | 45.4% | 1.0% | 8.8%                  | 20.9%                         | 27.4%                         | 22.2%                         | 16.4%                              | 3.3%             |
| 産業分類別          |       |      |                       |                               |                               |                               |                                    |                  |
| 製造業 (152)      | 44.9% | 2.0% | 6.6%                  | 23.0%                         | 28.9%                         | 21.7%                         | 15.1%                              | 2.6%             |
| 卸・小売業 (63)     | 32.7% | 1.6% | 20.6%                 | 25.4%                         | 34.9%                         | 7.9%                          | 9.5%                               | 0.0%             |
| 医療・福祉 (155)    | 51.6% | 0.0% | 7.7%                  | 11.0%                         | 27.7%                         | 31.6%                         | 18.7%                              | 3.2%             |
| サービス業 (319)    | 45.5% | 0.9% | 7.8%                  | 23.2%                         | 25.4%                         | 20.7%                         | 17.6%                              | 4.4%             |
| 事業所従業員規模別      |       |      |                       |                               |                               |                               |                                    |                  |
| 49人以下 (317)    | 46.2% | 1.3% | 7.6%                  | 21.8%                         | 27.1%                         | 21.1%                         | 15.8%                              | 5.4%             |
| 50～99人 (194)   | 44.3% | 1.0% | 8.2%                  | 21.6%                         | 28.4%                         | 23.2%                         | 16.5%                              | 1.0%             |
| 100～299人 (128) | 44.7% | 0.8% | 10.9%                 | 20.3%                         | 26.6%                         | 22.7%                         | 17.2%                              | 1.6%             |
| 300人以上 (45)    | 42.6% | 0.0% | 15.6%                 | 15.6%                         | 31.1%                         | 20.0%                         | 17.8%                              | 0.0%             |

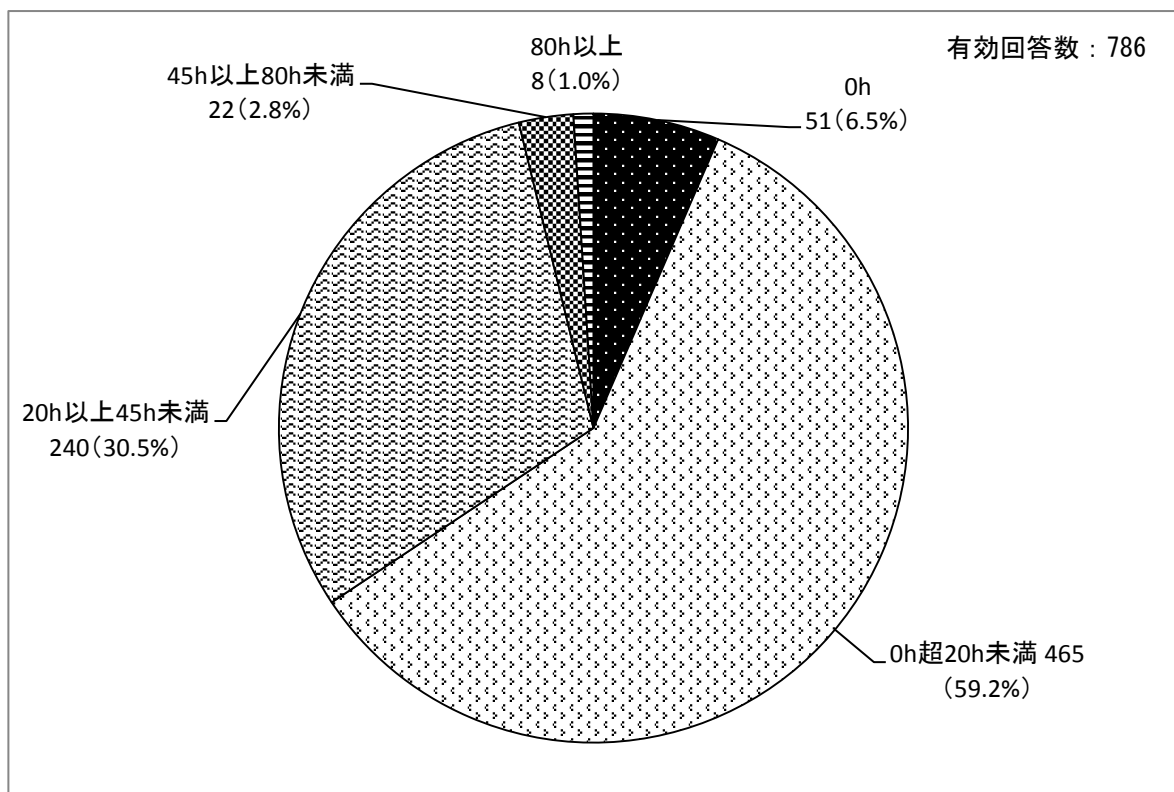
### 5-3 正社員一人あたりの平均残業時間について

「正社員」一人あたりの1か月の平均残業時間をみると、20時間未満で約7割、45時間未満とあわせると9割を超えるといった結果であったが、45時間以上が平均残業時間となっている事業所も全く無いわけではなかった。(図表 5-3-1)

産業分類別でみると、医療・福祉が平均 8.6 時間で最も少なく、サービス業が平均 18.8 時間で最も多かった。

事業所規模別でみると、300人以上の事業所では、平均 23.6 時間となっており、それ以外の事業所では平均 15 時間前後となっていた。(図表 5-3-2)

図表 5-3-1: 正社員一人あたりの1か月平均残業時間 <設問21>



図表 5-3-2: 正社員一人あたりの1か月の平均残業時間<設問21>

(産業分類別/事業所従業員規模別)

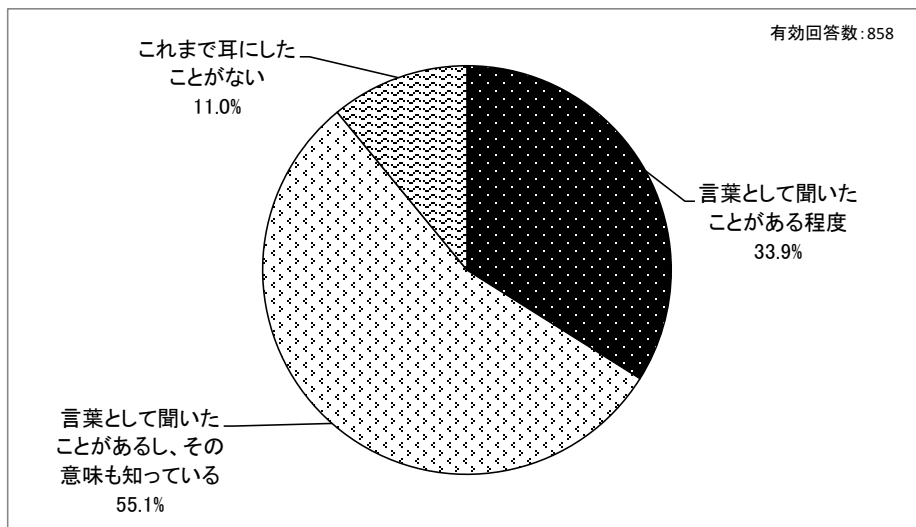
|                | 平均<br>(時間) | 0<br>h | 2 0<br>0 h<br>h<br>超<br>未<br>満 | 4 2<br>5 0<br>h h<br>未<br>以<br>満<br>上 | 8 4<br>0 5<br>h h<br>未<br>以<br>満<br>上 | 8<br>0<br>h<br>以<br>上 |
|----------------|------------|--------|--------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|
| 全事業所 (786)     | 15.96      | 6.5%   | 59.2%                          | 30.5%                                 | 2.8%                                  | 1.0%                  |
| 産業分類別          |            |        |                                |                                       |                                       |                       |
| 製造業 (175)      | 17.78      | 3.4%   | 51.4%                          | 43.4%                                 | 1.1%                                  | 0.6%                  |
| 卸・小売業 (75)     | 16.91      | 8.0%   | 58.7%                          | 29.3%                                 | 2.7%                                  | 1.3%                  |
| 医療・福祉 (181)    | 8.61       | 6.1%   | 85.6%                          | 6.6%                                  | 1.1%                                  | 0.6%                  |
| サービス業 (346)    | 18.81      | 8.1%   | 48.8%                          | 37.0%                                 | 4.6%                                  | 1.4%                  |
| 事業所従業員規模別      |            |        |                                |                                       |                                       |                       |
| 49人以下 (361)    | 14.51      | 9.7%   | 59.3%                          | 27.7%                                 | 2.5%                                  | 0.8%                  |
| 50～99人 (213)   | 17.38      | 0.9%   | 60.1%                          | 34.7%                                 | 3.3%                                  | 0.9%                  |
| 100～299人 (152) | 14.96      | 5.3%   | 61.2%                          | 30.3%                                 | 2.6%                                  | 0.7%                  |
| 300人以上 (45)    | 23.56      | 0.0%   | 53.3%                          | 40.0%                                 | 4.4%                                  | 2.2%                  |

## 5-4 ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度について

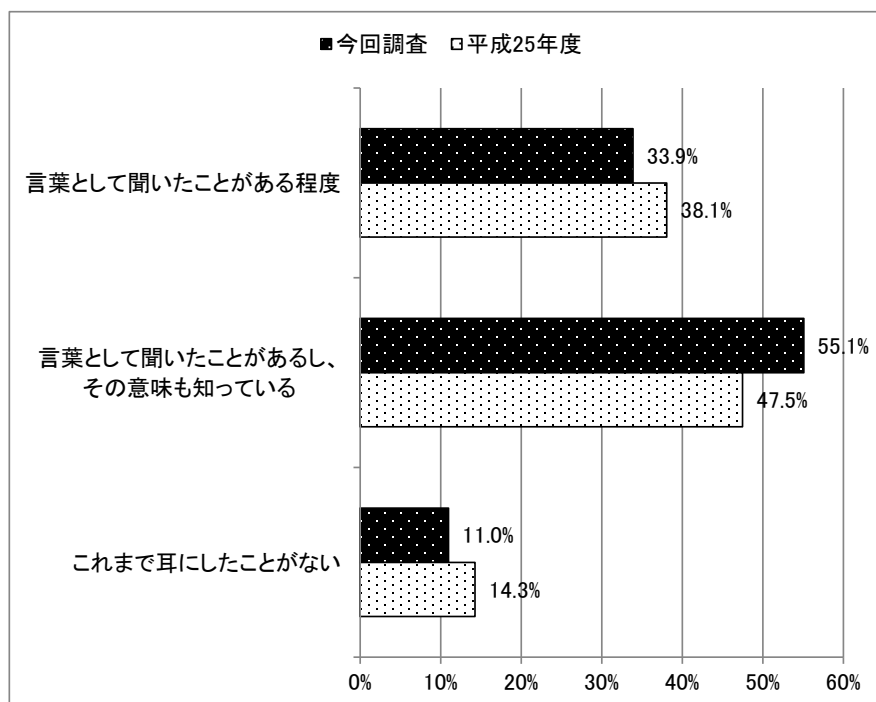
「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を聞いたことがあるのは、89%と大多数であった。「その意味も知っている」という事業所は、まだ全体の半数を超える程度ではあったが、前回調査と比較すれば、約8%ほど増加した。(図表 5-4-1、図表 5-4-2)

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8割を超える結果となっている。(図表 5-4-3)

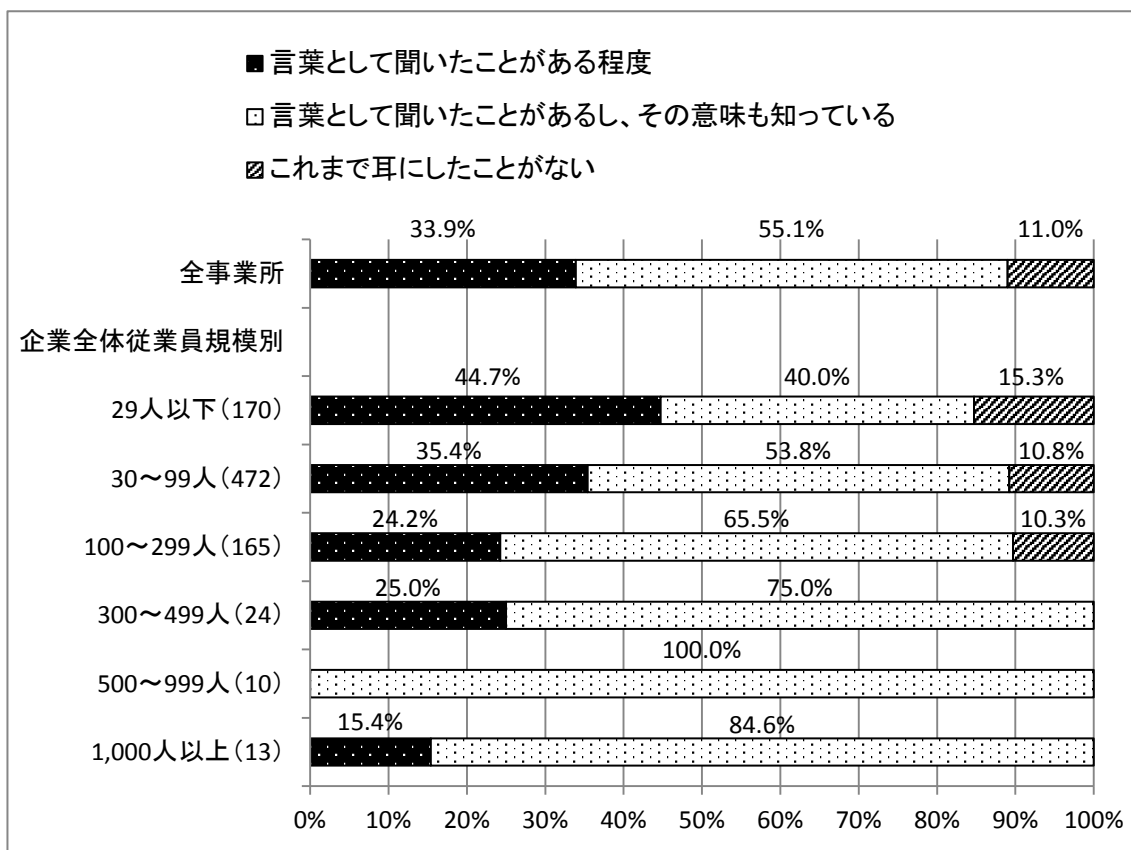
図表 5-4-1: ワーク・ライフ・バランスと言う言葉の認知度について<設問22>



図表 5-4-2: 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22> (過去調査との比較)



図表 5-4-3: ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度について(企業全体規模別) <設問22>



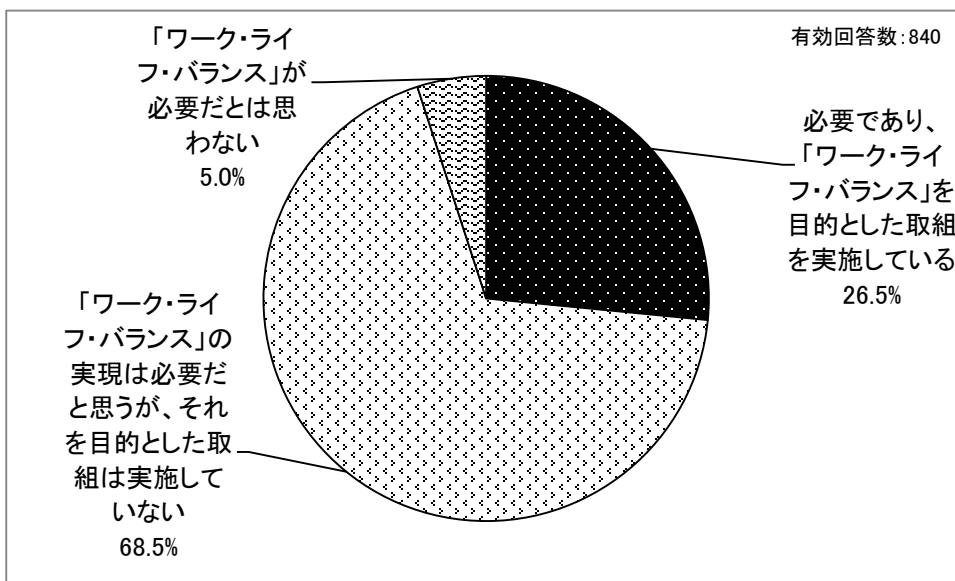
※ ( ) 内の数字は有効回答数

## 5-5 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

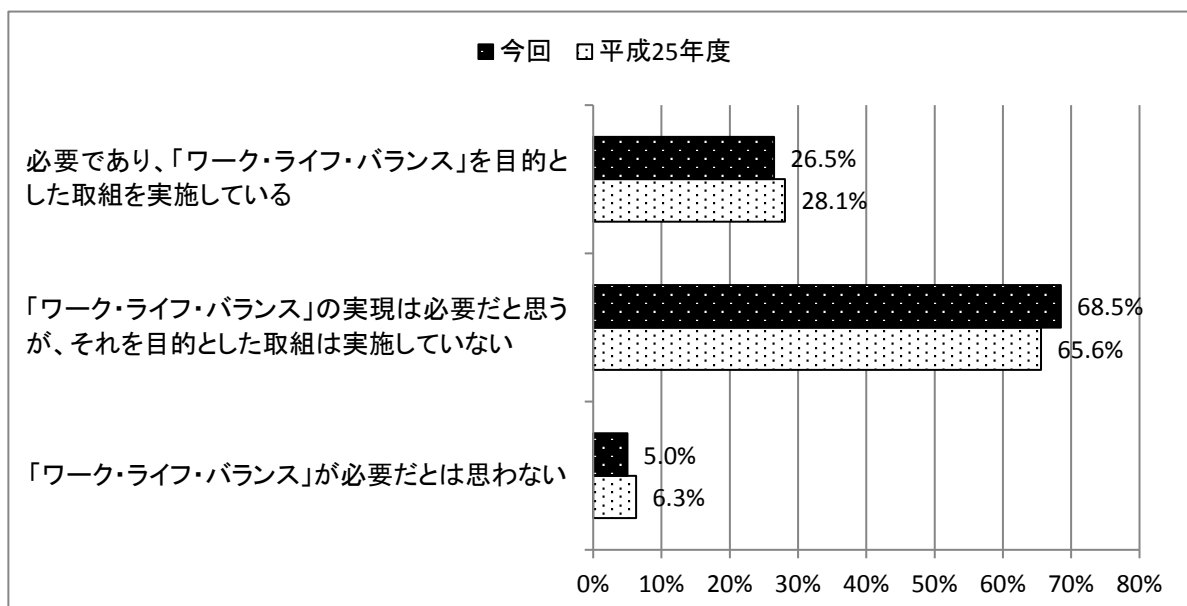
「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の意味を示した上で、社員一人ひとりの「ワーク・ライフ・バランス」を実現するための取組の必要性と実施状況を聞いたところ、「ワーク・ライフ・バランス」を明確な目的として意識して取組を実施している事業所は27%であった。「必要だと思うが取組を実施していない」という回答が最も多く、69%を占め、「必要だとは思わない」と回答する事業所は5%程度だった。(図表 5-5-1)

前回調査と比較すると、「必要だと思うが取組を実施していない」という割合が微増している。(図表 5-5-2)

図表 5-5-1: ワーク・ライフ・バランス実現のための取組の必要性<設問23>



図表 5-5-2: ワーク・ライフ・バランス実現のための取組の必要性(過去調査との比較)<設問23>



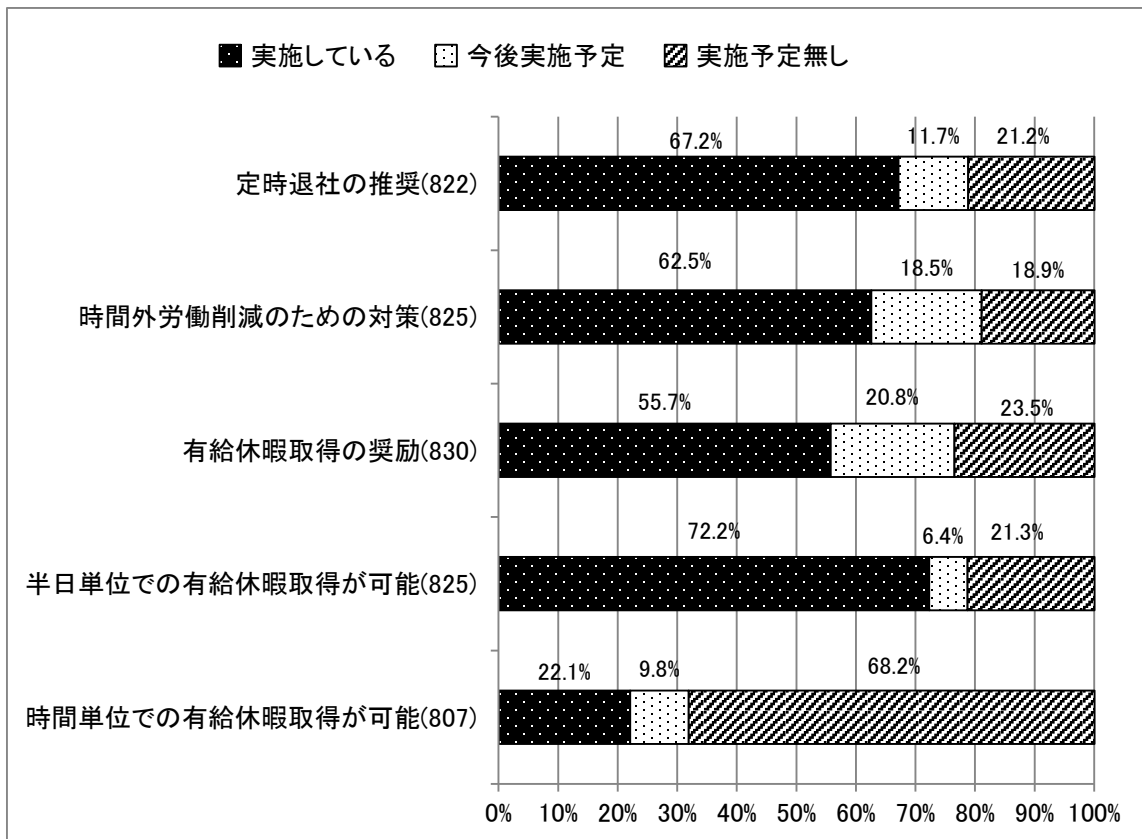


## 5-6 ワーク・ライフ・バランス実現のための取組状況

「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おり、これらの取組は、企業の規模が大きいほど実施率が高い傾向がみられる。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22%となっており、実施率はかなり低い。(図表 5-6-1、5-6-2)

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と回答した事業所が約3割にとどまっていることから、「ワーク・ライフ・バランス」とは何かという認識自体が低いと考えられる。

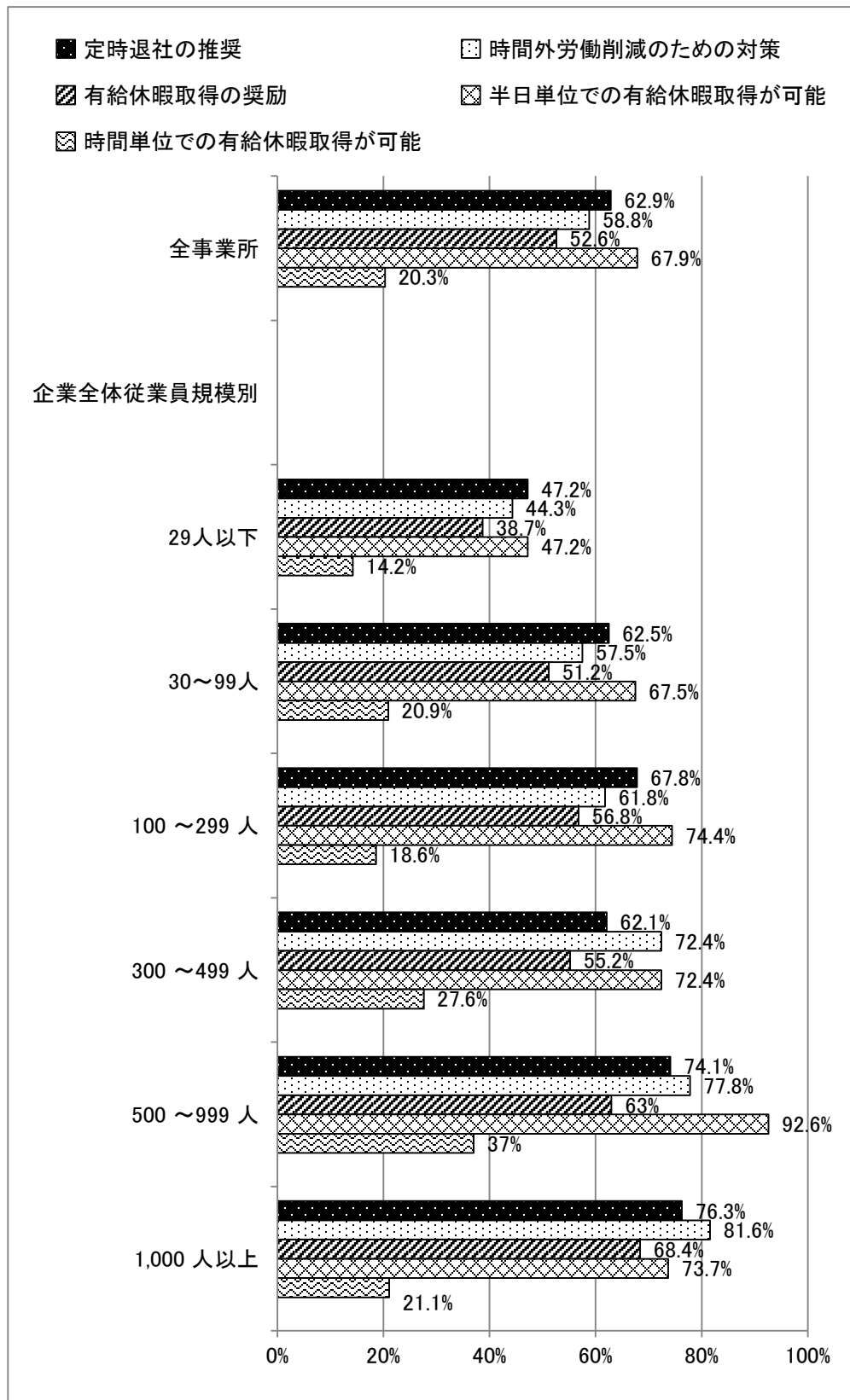
図表 5-6-1: ワーク・ライフ・バランス実現のための取組状況 <設問24>



※ ( ) 内の数字は有効回答数

図表 5-6-2: 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24>

標本数=878

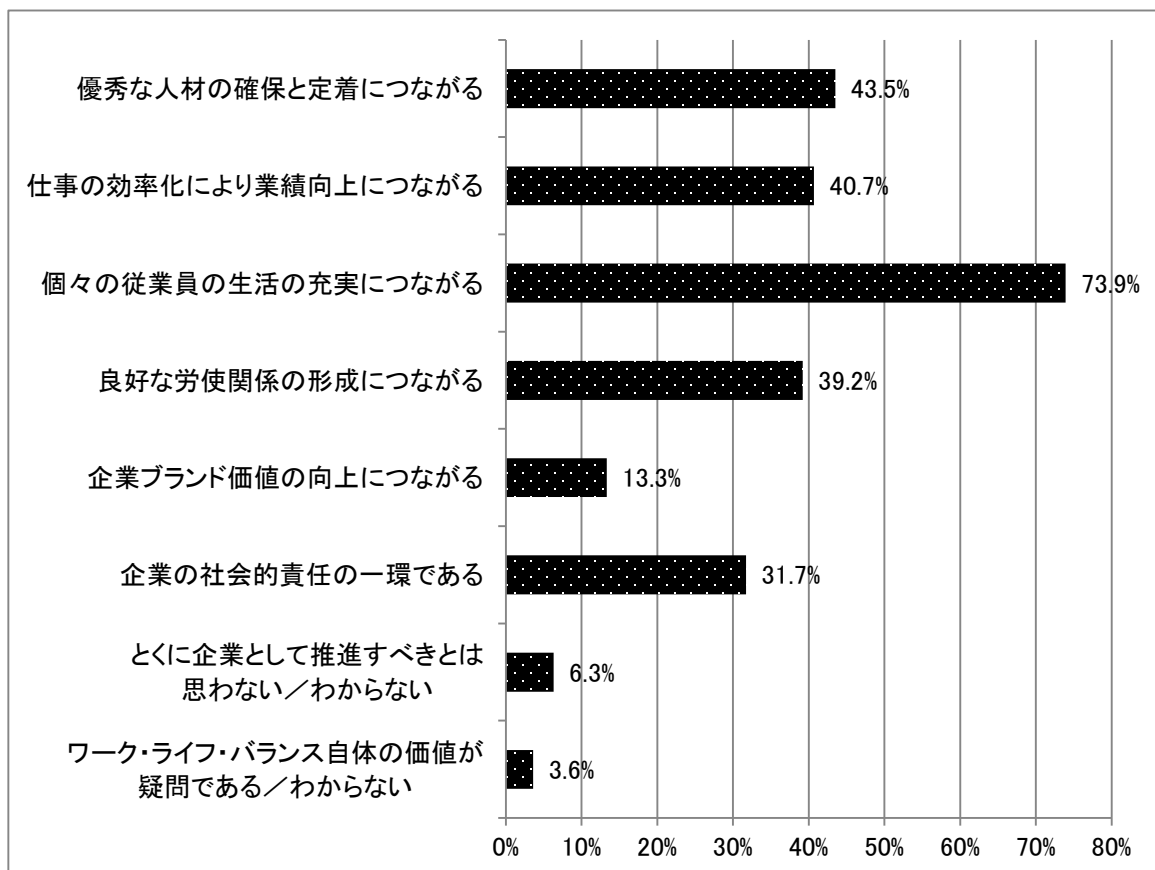


## 5-7 ワーク・ライフ・バランス推進の受け止め方について

「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「優秀な人材の確保と定着につながる」(44%)、「仕事の効率化により業績向上につながる」(41%)、「良好な労使関係の形成につながる」(39%)など、企業側のメリットとなる選択肢について、4割前後の回答があった。(図表 5-7-1)

企業の規模別にみると、ほとんどの項目において企業規模による差はさほど大きくなかったが、「企業ブランド価値の向上につながる」においては、企業規模が大きいほど高い傾向がみられた。(図表 5-7-2)

図表 5-7-1: ワーク・ライフ・バランス推進の受け止め方 (複数回答) <設問25> 標本数=878



図表 5-7-2: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25〉

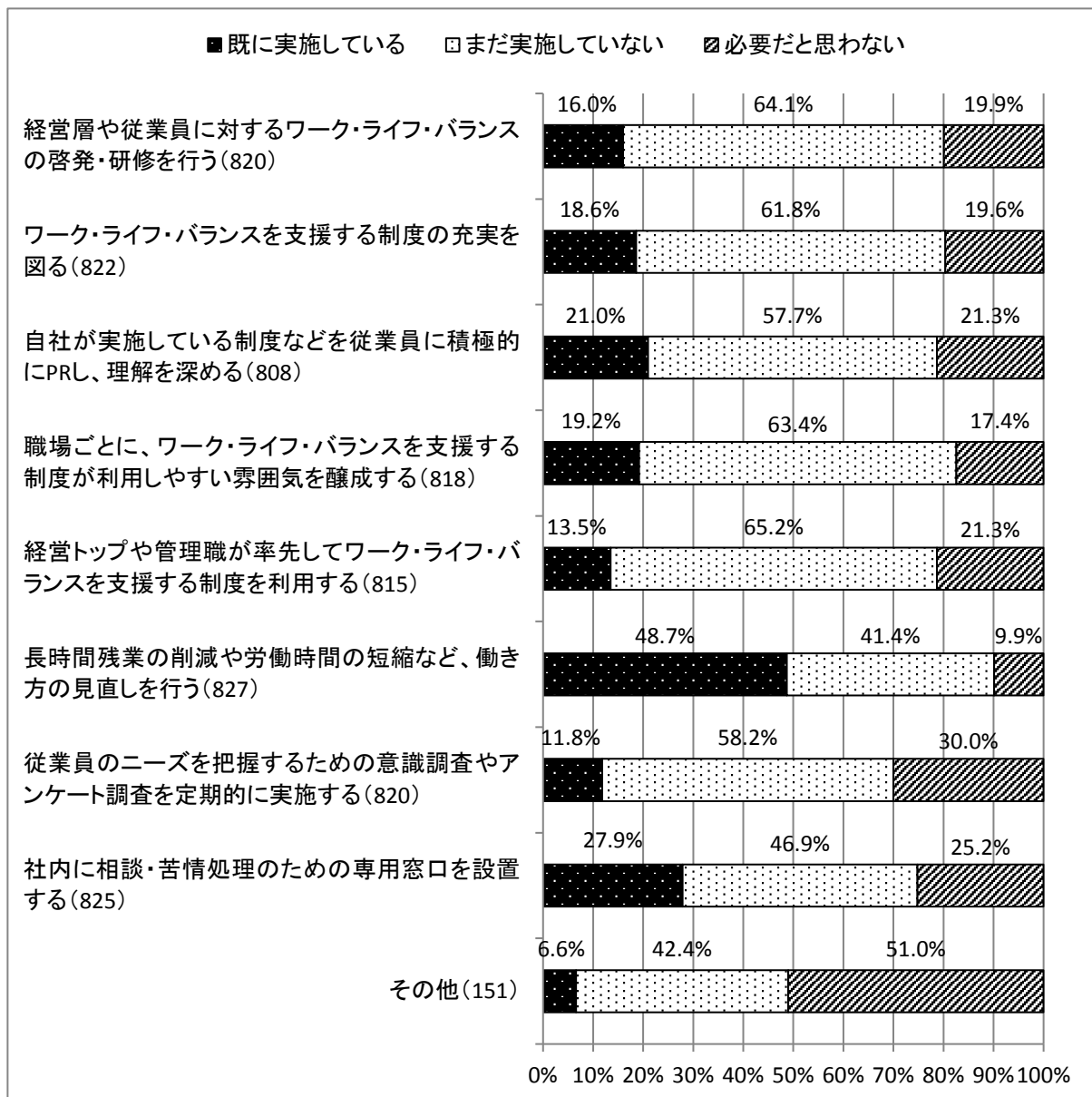
|                   | 標本数        | 優秀な人材の確保と定着につながる | 仕事の効率化により業績向上につながる | 個々の従業員の生活の充実につながる | 良好な労使関係の形成につながる | 企業ブランド価値の向上につながる | 企業の社会的責任の一環である | いきとせ企業として推進すべきとは思わない／わからない | ワーク・ライフ・バランスの価値が疑問である／わからない |
|-------------------|------------|------------------|--------------------|-------------------|-----------------|------------------|----------------|----------------------------|-----------------------------|
| <b>全事業所</b>       | <b>878</b> | <b>43.5%</b>     | <b>40.7%</b>       | <b>73.9%</b>      | <b>39.2%</b>    | <b>13.3%</b>     | <b>31.7%</b>   | <b>6.3%</b>                | <b>3.6%</b>                 |
| <b>企業全体従業員規模別</b> |            |                  |                    |                   |                 |                  |                |                            |                             |
| <b>29人以下</b>      | <b>106</b> | <b>32.1%</b>     | <b>31.1%</b>       | <b>58.5%</b>      | <b>34.0%</b>    | <b>7.5%</b>      | <b>22.6%</b>   | <b>10.4%</b>               | <b>7.5%</b>                 |
| <b>30～99人</b>     | <b>459</b> | <b>41.6%</b>     | <b>39.4%</b>       | <b>73.6%</b>      | <b>38.1%</b>    | <b>10.5%</b>     | <b>29.2%</b>   | <b>6.5%</b>                | <b>3.1%</b>                 |
| <b>100～299人</b>   | <b>199</b> | <b>50.3%</b>     | <b>41.2%</b>       | <b>79.9%</b>      | <b>45.2%</b>    | <b>15.1%</b>     | <b>37.7%</b>   | <b>6.0%</b>                | <b>4.0%</b>                 |
| <b>300～499人</b>   | <b>29</b>  | <b>48.3%</b>     | <b>62.1%</b>       | <b>79.3%</b>      | <b>44.8%</b>    | <b>31.0%</b>     | <b>48.3%</b>   | <b>3.4%</b>                | <b>3.4%</b>                 |
| <b>500～999人</b>   | <b>27</b>  | <b>55.6%</b>     | <b>48.1%</b>       | <b>81.5%</b>      | <b>37.0%</b>    | <b>22.2%</b>     | <b>33.3%</b>   | <b>0.0%</b>                | <b>0.0%</b>                 |
| <b>1,000人以上</b>   | <b>38</b>  | <b>57.9%</b>     | <b>57.9%</b>       | <b>84.2%</b>      | <b>36.8%</b>    | <b>31.6%</b>     | <b>42.1%</b>   | <b>0.0%</b>                | <b>2.6%</b>                 |

## 5-8 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

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は、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。しかしその内「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49%となっており、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28%となっているが、そのほかの実施率は2割程度かそれ以下となっている。（図表5-8-1）

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5-8-2）

図表 5-8-1：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26>



※ ( ) 内の数字は有効回答数

図表 5-8-2: 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26>

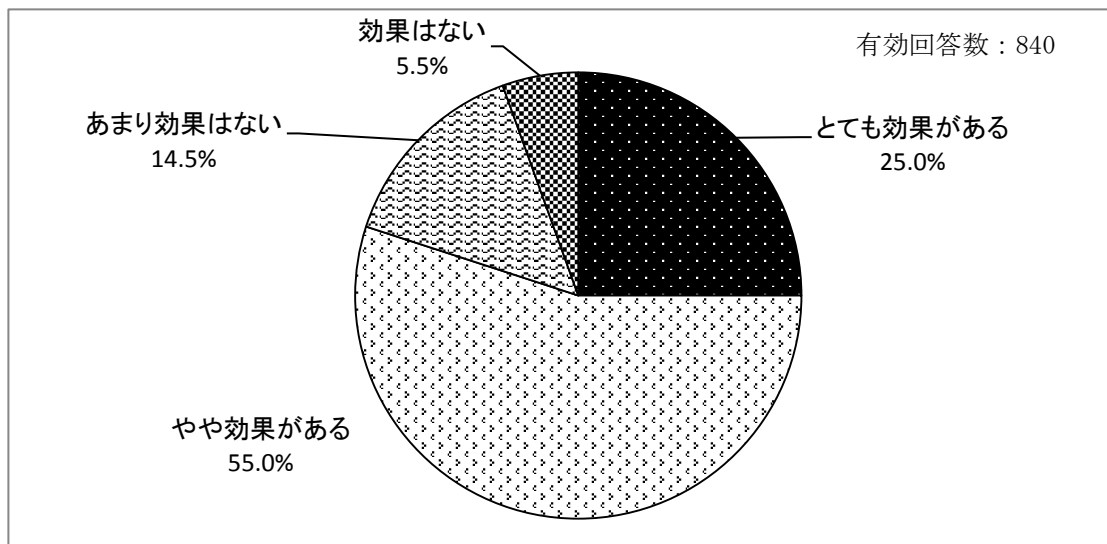
|            | 標本数 | 経営層や従業員の啓発・研修を行う | ワーク・ライフ・バランスを支援する制度の充実を図る | 自社が積極的にPRし、理解を深める | 職場ごとに、ワーク・ライフ・バランスを支援する制度が利用しやすい雰囲気を作成する | 経営トップや管理職が率先してワーク・ライフ・バランスを支援する | 長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直しを行う | 従業員のニーズを把握するための意識調査やアンケート調査を定期的に実施する | 社内相談・苦情処理のための専用窓口を設置する | その他  |
|------------|-----|------------------|---------------------------|-------------------|--|---------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|------------------------|------|
| 全事業所       | 878 | 14.9%            | 17.4%                     | 19.4%             | 17.9%                                    | 12.5%                           | 45.9%                         | 11.0%                                | 26.2%                  | 1.1% |
| 企業全体従業員規模別 |     |                  |                           |                   |  |                                 |                               |                                      |                        |      |
| 29人以下      | 106 | 9.4%             | 7.5%                      | 9.4%              | 9.4%                                     | 8.5%                            | 25.5%                         | 4.7%                                 | 13.2%                  | 0.0% |
| 30～99人     | 459 | 12.0%            | 13.7%                     | 14.8%             | 17.0%                                    | 11.5%                           | 44.4%                         | 8.9%                                 | 20.5%                  | 1.1% |
| 100～299人   | 199 | 17.1%            | 20.6%                     | 26.6%             | 20.6%                                    | 13.6%                           | 51.8%                         | 13.1%                                | 31.7%                  | 1.5% |
| 300～499人   | 29  | 24.1%            | 31.0%                     | 27.6%             | 31.0%                                    | 20.7%                           | 48.3%                         | 20.7%                                | 34.5%                  | 0.0% |
| 500～999人   | 27  | 37.0%            | 51.9%                     | 40.7%             | 29.6%                                    | 11.1%                           | 63.0%                         | 29.6%                                | 59.3%                  | 3.7% |
| 1,000人以上   | 38  | 28.9%            | 36.8%                     | 42.1%             | 18.4%                                    | 23.7%                           | 76.3%                         | 28.9%                                | 68.4%                  | 2.6% |

## 5-9 ワーク・ライフ・バランスの取組の効果について

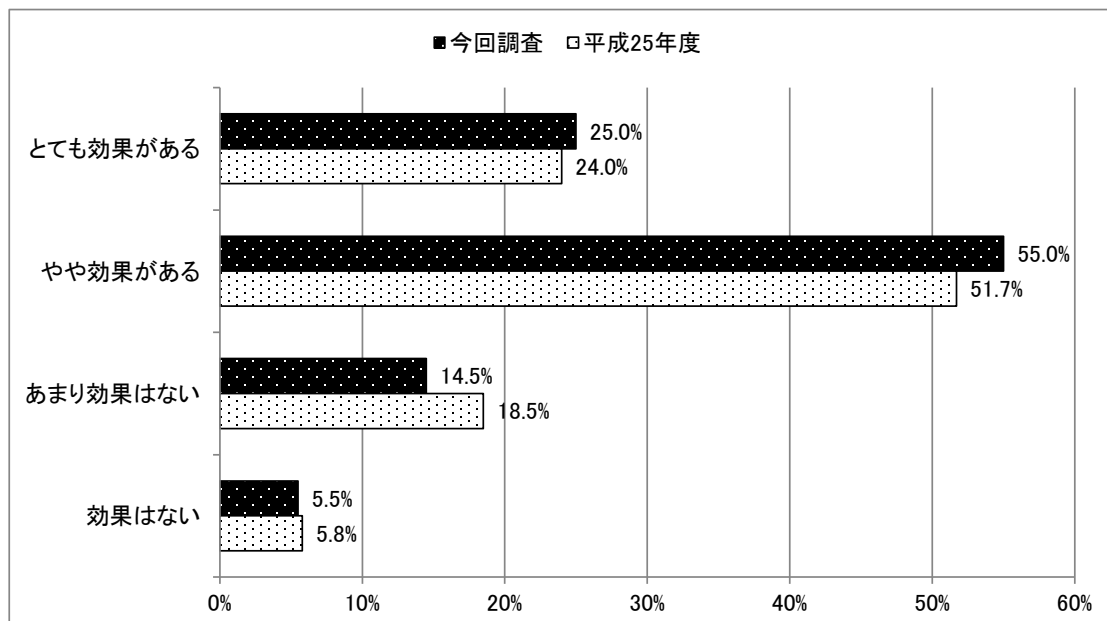
「ワーク・ライフ・バランスの取組が、優秀な人材の確保・定着、企業の将来的な成長・発展に効果があるか」という質問に対して、「効果がある」との回答（「とても効果がある」「やや効果がある」の合計）は、80%となった。（図表 5-9-1）

5-8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、回答の結果をみると「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く、前回調査より増加傾向が見られる。（図表 5-9-2）

図表 5-9-1: ワーク・ライフ・バランスの取組の効果 <設問27>



図表 5-9-2: ワーク・ライフ・バランスの取組の効果(過去調査との比較) <設問27>



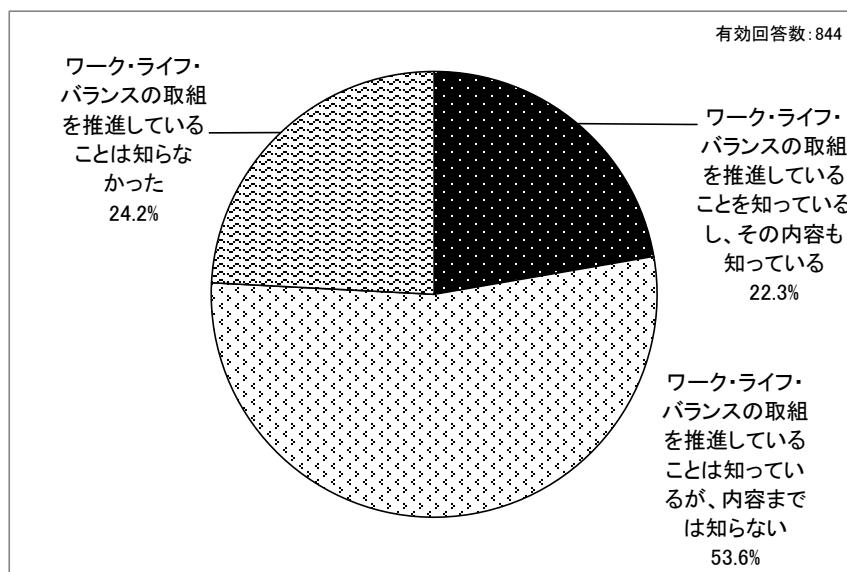
## 第6章 行政に期待すること

### 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

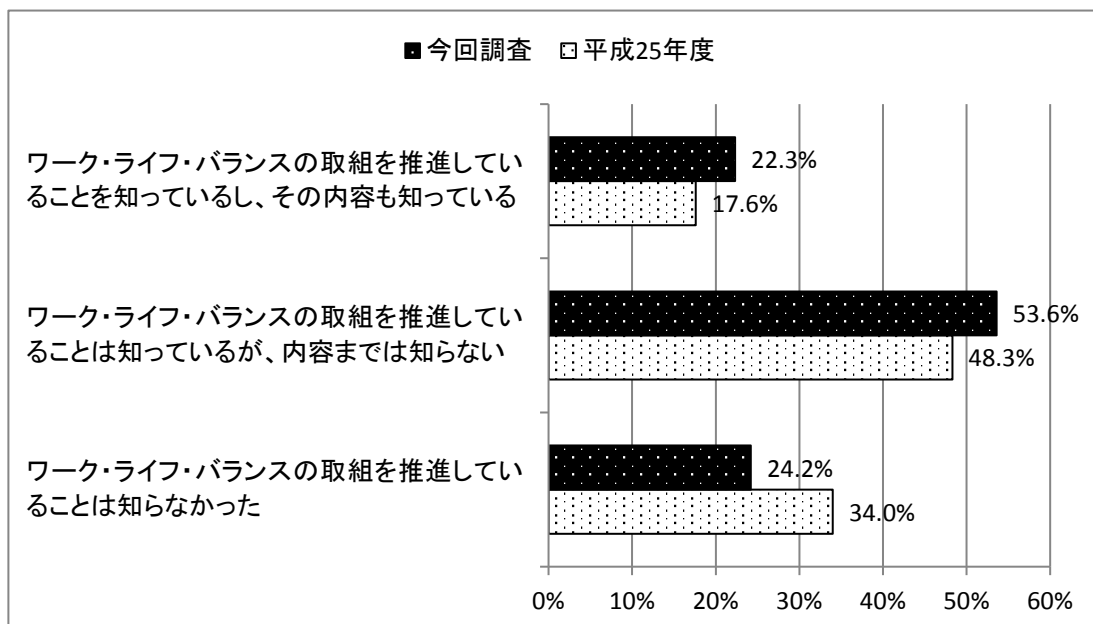
行政が「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けた取組を推進していることは、76%の事業所が「知っている」と答えているが、「その内容も知っている」のは22%に過ぎない。また、「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けた取組を推進していることを知らない事業所も24%もある。(図表 6-1-1)

ただし、前回調査時と比較すると、認知度は向上している。(図表 6-1-2)

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28>



図表 6-1-2: 行政のワーク・ライフ・バランスに向けた取組の認知度(過去調査との比較) <設問28>





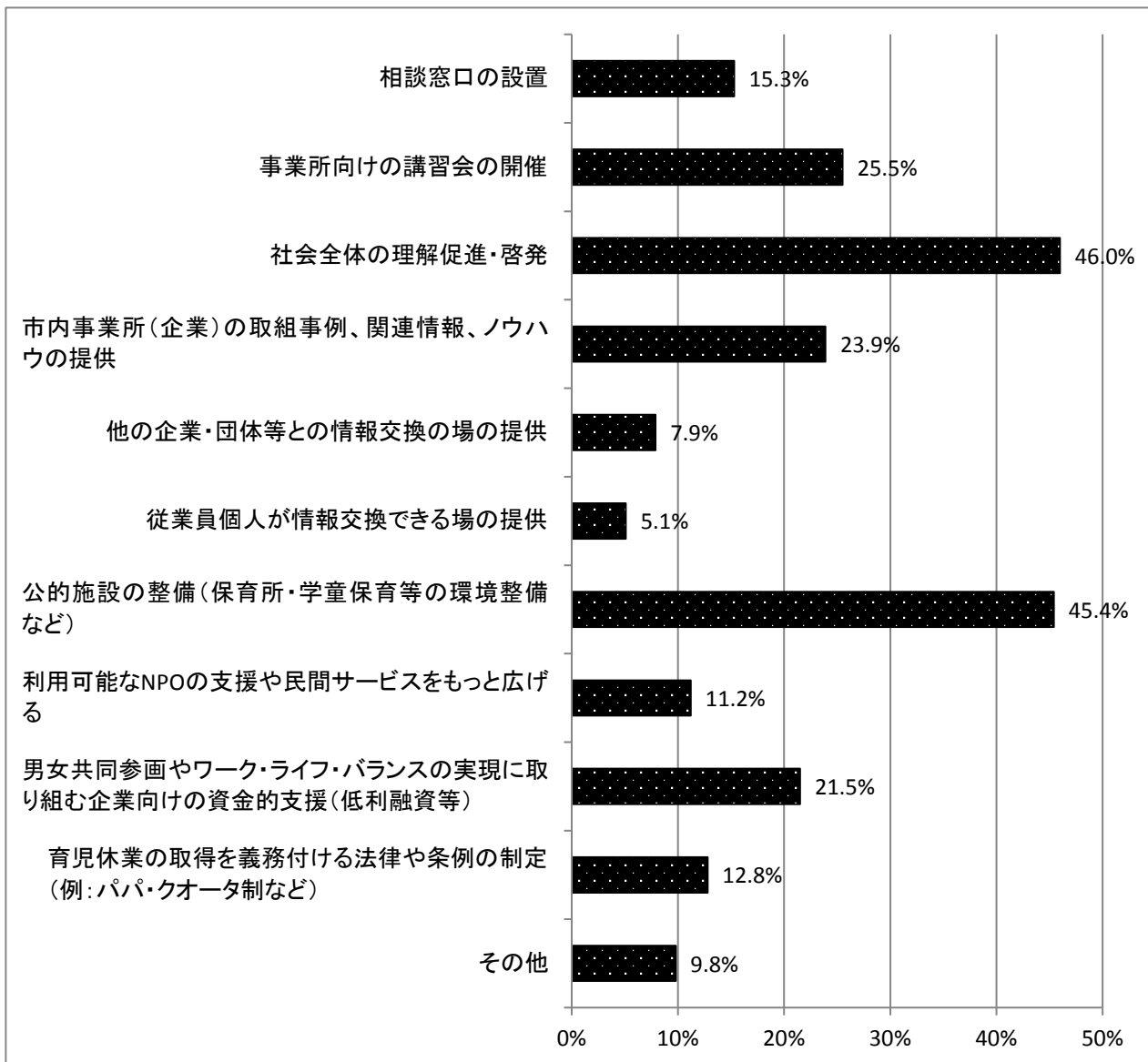
## 6-2 行政に期待すること

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)」(45%)がほぼ同率で多くの事業所から回答があった。次いで回答が多かったのが「事業所向けの講習会の開催」(26%)、「市内事業所(企業)の取組事例、関連情報、ノウハウの提供」(24%)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)

企業の規模別にみると、従業員数が300人以上の事業所においては「公的施設の整備(保育所・学童保育等の環境整備など)」が最も回答率が高かった。一方、300人未満の事業所においては、「社会全体の理解促進・啓発」が最も高かった。(図表 6-2-2)

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29> 標本数=878



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29>

|            | 標本数 | 相談窓口の設置 | 事業所向けの講習会の開催 | 社会全体の理解促進・啓発 | 市内事業所(企業)の取組事例、関連情報、ノウハウの提供 | 他の企業・団体等との情報交換の場の提供 | 従業員個人が情報交換できる場の提供 | 公的施設の整備(保育所・学童保育等の環境整備など) | 利用可能なNPOの支援や民間サービスをもっと広げる | 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) | 育児休業の取得を義務付ける法律や条例の制定(例: パパ・クオータ制など) | その他   |
|------------|-----|---------|--------------|--------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|---------------------------|---------------------------|--|--------------------------------------|-------|
| 全事業所       | 878 | 15.3%   | 25.5%        | 46.0%        | 23.9%                       | 7.9%                | 5.1%              | 45.4%                     | 11.2%                     | 21.5%  | 12.8%                                | 9.8%  |
| 企業全体従業員規模別 |     |         |              |              |                             |                     |                   |                           |                           |  |                                      |       |
| 29人以下      | 106 | 16.0%   | 24.5%        | 48.1%        | 20.8%                       | 10.4%               | 4.7%              | 40.6%                     | 12.3%                     | 18.9%  | 10.4%                                | 8.5%  |
| 30~99人     | 459 | 14.2%   | 25.7%        | 44.7%        | 24.4%                       | 7.8%                | 5.2%              | 42.7%                     | 9.8%                      | 21.6%  | 9.8%                                 | 9.6%  |
| 100~299人   | 199 | 15.6%   | 26.1%        | 45.7%        | 23.1%                       | 7.0%                | 6.5%              | 45.7%                     | 16.1%                     | 23.1%  | 18.6%                                | 10.1% |
| 300~499人   | 29  | 20.7%   | 24.1%        | 58.6%        | 27.6%                       | 6.9%                | 6.9%              | 65.5%                     | 6.9%                      | 24.1%  | 13.8%                                | 6.9%  |
| 500~999人   | 27  | 7.4%    | 37.0%        | 48.1%        | 25.9%                       | 7.4%                | 0.0%              | 59.3%                     | 11.1%                     | 25.9%  | 11.1%                                | 14.8% |
| 1,000人以上   | 38  | 23.7%   | 23.7%        | 55.3%        | 26.3%                       | 5.3%                | 2.6%              | 71.1%                     | 5.3%                      | 21.1%  | 23.7%                                | 10.5% |

### 6-3 自由記述欄への主な記入事項

#### 行政等に対する意見・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 7件

- ・待機児童が減らない限り、企業側の対応の効果も限られるので、保育所の供給を増やすための取り組みを優先して欲しい。
- ・保育園の入園の際、兄弟が同じ園へ入所出来るようにしてあげて欲しい。
- ・育児休業から復帰したいという従業員のほとんどが、保育園不足により年の途中での復職が出来ず、4月となってしまふ。しかも入園可否が判明するのが前月なので、受け入れの準備もできず、その点が一番困っている。
- ・横浜市は保育所待機児童ゼロと公表しているが、実際にはなかなか保育所に入れることができず再就労が困難な従業員がいる。今後、女性が働きやすくするためには、この問題の解決が最優先の課題である。
- ・保育所、学童をもっと充実しないと、優秀な女性が辞めてしまふ。

##### ●企業への金銭的な支援 6件

- ・補助金の整備が必要。ワーク・ライフ・バランスには費用がかかり、対応にも限度がある。
- ・就労体制の多様化により、ワーク・ライフ・バランスが重要になってくる。
- ・民間企業には、体力の無い会社もあるので、やはり財政支援が必要だと思う。
- ・税、公的年金、保険において優遇することは、行政コストにもメリットがあり、必要だと思う。
- ・休業中の保障が必要。

##### ●啓発や情報開示などを求める意見 7件

- ・「社会福祉法人」の労働にあわせた講習会をお願いしたい。
- ・ワーク・ライフ・バランスの取組などは、中小企業の社員には特に伝わりにくい。すべての人が働きやすい環境について、会社の上層部が理解できるように国などで働きかけてもらいたい。
- ・ワーク・ライフ・バランスは、まだまだ認知されていないと思うので、コマーシャルや取組事例を紹介する場があると良い。
- ・同業者の事例等情報提供がありがたい。
- ・中小企業向けのPRがどの程度実施されているか、財務上の支援を含めた具体案が示されているのかがまったくわからない。

##### ●業種や企業規模などの実態に即した制度等 4件

- ・現実・実態としての企業経営を見た上で、制度を作ってほしい。（大部分は、経営に苦心している中小企業であり、現実を踏まえた制度づくりが必要。）
- ・取引先の存在など、その業界構造を把握したうえで、受け入れ側についての義務等を明確化する必要がある。
- ・福祉専門職について、働き方がより整備できるような取組を検討頂きたい。世間のワーク・ライフ・バランスと、まだかけはなれていると思う。

- ・事業所がワーク・ライフ・バランスの実現を可能にできるよう、人材確保や、業務軽減の優遇措置など、資金面以外の側面で考えてほしい。女性だけの職場だと逆に難しい面もある、という現実を目を向けてほしい。

●手続きの簡略化 1件

- ・育児休業取得の手続きが煩雑すぎる。小さな事業所では負担が大きく、制度実施の障害になりうる。事務員が業務の合間に行っているため、本格的に取り組むのは難しく、業種としてもその必要性が低い。育休・介護休など発生頻度の低い制度にきめ細かく対応するのは難しい。

●その他の行政への意見 10件

- ・社会保障制度の拡充が必要。
- ・行政自らが働き方をふり返り、同一賃金同一労働について考案した上で、民間に働きかけてもらいたい。
- ・男女平等に働く事は、行政の指導として理解できるが、働き方を企業側に指導するのはいかなものかと思う。最近では労働者側のみが優先され、企業側（特に中小）の意見はまったく聞き入れてもらえていない気がする。
- ・法を整備した所で、その法律の為の業務が増えるだけで、矛盾する。社会の寛容性が重要である事と労基法の解雇の制限撤廃等の規制緩和が必要と考える。企業の責任だけでは限界があり、消費者の理解や納得、協力が必要。
- ・定年退職後の男性が、引き続き、仕事に打ち込められる安心で確実な環境の整備が必要ではないか。
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現を考えると、最終消費者を含めた意識改善が必要と考える。小売・サービス業の長時間化などは、法規制し、長時間労働が発生しにくい仕組みを検討すべきである。

**男女共同参画やワーク・ライフ・バランス推進に関する課題（会社経営・規模等）**

●収入の確保が先決 7件

- ・中小零細企業が健全経営の出来る政策が必要。現実には、会社存続の為、コスト削減で精一杯であり、余裕が全くない。
- ・男女共同参画社会づくりは大事だと考えている。しかし現実には、能力のある職員に対し、自立して暮らせる賃金を支払うのが困難である。介護職員の賃金が年収400万に満たない状況を、克服していくことが先行すべき行政の役割だと思う。
- ・いくら制度や条例を決められても、企業の実情が無視されては上手くいかない。
- ・ワーク・ライフ・バランスを頭で理解していても、目にみえ実感できる業績や利益が、具体的な数値等で表されないと取組みにくい。
- ・会社の現状としては勤務時間の短縮が減収に繋がり、賃金の保障ができない懸念もあり、他の社員の負担も増える。
- ・ワーク・ライフ・バランスを実施するには資金が必要。

●中小企業における負担 5件

- ・どんなに資金支援や情報発信・啓発を行っても、中小企業にとっては義務化しなければ実現はしない。
- ・中小企業にとって、国の施策はコストアップでしかない。個人の企業に迷惑なこともある。限界企業、限界従業員のことをもっと考慮してほしい。
- ・零細企業や中小企業ではそもそも経営者にそのような意識が無いことが問題。

男女共同参画やワーク・ライフ・バランス推進に関する課題（業種・人員確保等）

●業種の特性上対応が難しい 4件

- ・サービス業であり、お客様のニーズに合わせる必要があるため、取組実施には難しい面がある。
- ・保育士不足、保育士の給料の低さなどの改善がない限り保育業界ではワーク・ライフ・バランスを推進することは大変に難しい。
- ・労働集約型産業では、昨今の高齢化、少子化による人手不足が深刻であり、労働者確保の対策が重要。

●人員の確保が難しい 3件

- ・ワーク・ライフ・バランスは、十分な職業人員がいて成り立つもの。職員を守る為、取り入れてはいるが、求人に対して人が集まらない、介護業種では他の職員の負担が大きすぎる。
- ・職員が休めばそれをうめる代替職員が必要だが、簡単に採用できない。限られた収入の中で職員給与に充てる割合も決まっているが、欲しい人数が採用できていない。
- ・大きな会社と違い職員の休暇がとりにくいのは現実。休んでいる人の代わりがないため、人員が不足してしまう。

男女共同参画やワーク・ライフ・バランス推進に関する課題（個人の意識等）

●社会や企業の中での個人の意識 3件

- ・ワーク・ライフ・バランスの実現が必須であるという認識が、一定の年代以上の人（管理職クラスの年齢者）には不足している。男女平等に社会で活躍していかなければならない世の中になってきているという意識改革を進めるのは、大変難しいデリケートな問題である。
- ・ワーク・ライフ・バランスは制度では無く、個々の意識による所が大きいと感じる。アンケートからは、時間外労働が阻害要因の様に感じるが、違うと思う。企業の大きさ、社員数、職場により様々な課題があり、取組方法も異なる。
- ・個人の企業人としての意識改革が必要と考える。企業運営に必要な業務を限られた時間で収束させれば、休業、フレックスなど好きにとれば良く、そのために何をすべきかを個人が考えることが重要。

●家庭の中での個人の意識 1件

- ・仕事は男女平等であるのに家事・育児・介護が平等でない、この男性の意識の低さに問題があり、

条例や施設整備に期待するところではないと思う。特に家庭教育に欠点があると思う。

●女性の意識 1件

- ・机上の話だけではなく、従業員、経営者がともに「お互い様」という気持ちを持てば、男女関係なく、協力して仕事ができている。女性の為にとという視点で進めるより、女性がもっと責任のある仕事ができる、やれるという意味を表現できる社会にすべき。均等に仕事をお願いしても、家庭を理由に責任ある仕事から逃げる女性も多く、女性にとって働く目的が明確になっていない、目標を持っていないことが多い。日々の生活を送ることに精一杯の人も多く、制度を用意しても使用してもらえていない実態がある。

男女共同参画やワーク・ライフ・バランス推進に関する課題（その他）

●労働生産レベルの向上 1件

- ・ワーク・ライフ・バランス先進国で実現している労働生産性レベルを、日本が達成できなければならぬ。

●介護休暇に関して 1件

- ・育児より介護の方が必要である。今の介護休暇では、利用できない。

●その他 2件

- ・多くの方は本人の能力と就業時間に見合う対価を望んでいて、その対価に見合う生活を送ろうと考えていると思う。
- ・会社として当たり前に行っていることであり、特に必要とは思えない。

男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関するその他の意見 6件

- ・外国と風土が異なる日本に形だけ取組をさせるのは無理。
- ・育休制度の男性取得率が平成27年の白書では減少していたことには驚いた。意識の変化は、会社での空気が多分に影響しているのではないかと思う。
- ・現状では問題なく稼働しており、忙しい時期に入っているため、現段階において考える予定もない。

このアンケートへの回答にあたり

●職種・業態による対応の違いへの配慮 7件

- ・全ての職種にあてはまるものではないので、職種毎の対応が必要と思う。
- ・女性が多い職場であり、質問中答えられない所が多くあった。男性の多い会社からアンケートを取った方が良い。
- ・経営者とパートタイマーのみの職場の為、質問にあてはまらない項目が多い。

## 第4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27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。

横浜市でも、昨年度策定した「中期4か年計画2014～2017」において、「日本一女性が働きやすい、働きがいのある都市の実現」を掲げ、取組の推進に一層力を入れているところです。

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27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13日(金)までにご投函願います。
- この調査は横浜市政策局男女共同参画推進課が株式会社三菱総合研究所に委託して行います。調査に関するお問合せ等は株式会社三菱総合研究所までお願いいたします。

(調査企画) 横浜市 政策局 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 : 森・柄 (つか)

(調査委託機関 : お問い合わせ先) 株式会社三菱総合研究所

人間・生活研究本部内

「横浜市 男女共同参画に関する事業所調査」事務局

〒100-8141 東京都千代田区永田町2-10-3

TEL : (03) 6705-6162 (平日 10:00~17:00)

FAX : (03) 5157-2143 担当 : 奥村、杉山

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=878

- |                               |                                     |
|-------------------------------|-------------------------------------|
| (1) <b>8.4%</b> 建設業           | (9) <b>3.1%</b> 学術研究、専門・技術サービス業     |
| (2) <b>13.7%</b> 製造業          | (10) <b>1.1%</b> 宿泊業、飲食サービス業        |
| (3) <b>0.3%</b> 電気・ガス・熱供給・水道業 | (11) <b>1.7%</b> 生活関連サービス業、娯楽業      |
| (4) <b>3.8%</b> 情報通信業         | (12) <b>5.6%</b> 教育、学習支援業           |
| (5) <b>7.2%</b> 運輸業、郵便業       | (13) <b>21.8%</b> 医療、福祉             |
| (6) <b>10.5%</b> 卸売業・小売業      | (14) <b>0.3%</b> 複合サービス事業           |
| (7) <b>0.8%</b> 金融業・保険業       | (15) <b>18.9%</b> サービス業（他に分類されないもの） |
| (8) <b>1.5%</b> 不動産業、物品賃貸業    | <b>1.4%</b> 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 27 年 4 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=878

- |                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| (1) <b>12.1%</b> 29 人以下    | (4) <b>3.3%</b> 300～499 人 |
| (2) <b>52.3%</b> 30～99 人   | (5) <b>3.1%</b> 500～999 人 |
| (3) <b>22.7%</b> 100～299 人 | (6) <b>4.3%</b> 1,000 人以上 |
|                            | <b>2.3%</b> 無回答           |



Q3 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 27 年 4 月 1 日現在) (人)

|     | 常用<br>従業員 | 雇用形態別  |             |              | 派遣<br>労働者 |
|-----|-----------|--------|-------------|--------------|-----------|
|     |           | 正社員    | パート<br>タイマー | その他の<br>非正社員 |           |
| 男 性 | 53,925    | 41,261 | 8,045       | 4,619        | 3,263     |
| 女 性 | 36,730    | 15,342 | 17,816      | 3,572        | 2,602     |
| 男女計 | 90,655    | 56,603 | 25,861      | 8,191        | 5,865     |



26 年度中の正社員の新規採用数 (人)

|    | 新卒採用 正社員 |
|----|----------|
| 男性 | 1,665    |
| 女性 | 1,114    |

\* 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もの                                 |
| 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。

Q4 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 27 年 4 月 1 日現在)  
(人)

| 管理職の区分       | 男性    | 女性    |
|--------------|-------|-------|
| (1) 取締役クラス   | 1,829 | 347   |
| (2) 部長クラス    | 2,563 | 308   |
| (3) 課長クラス    | 5,161 | 638   |
| (4) 係長・主任クラス | 8,366 | 2,115 |

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<br>(692)    | 51.4                    | 7.4   | 5.3                   | 0.9               | 0.7                | 0.3        | 1.6                     | 5.5        | 0.1       | 0.9                | 11.0      | 14.9             |
| (2) 部長クラス<br>(698)     | 46.7                    | 12.9  | 6.9                   | 2.0               | 2.0                | 0.3        | 2.1                     | 6.2        | —         | 0.7                | 8.7       | 11.5             |
| (3) 課長クラス<br>(701)     | 31.8                    | 18.7  | 8.4                   | 2.7               | 2.1                | 0.9        | 2.7                     | 7.6        | 0.1       | 1.4                | 9.8       | 13.7             |
| (4) 係長・主任<br>クラス (706) | 20.5                    | 16.6  | 8.9                   | 3.1               | 2.7                | 0.4        | 4.1                     | 8.8        | 0.1       | 0.7                | 9.2       | 24.8             |

※ ( ) 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=878

- (1) **34.3%** 人的資源の有効活用ができる
- (2) **10.6%** 企業のイメージアップにつながる
- (3) **27.1%** 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) **6.7%** 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) **17.1%** 職場風土の改善で組織が活性化される
- (6) **10.0%** 少子高齢化社会をふまえて労働力の確保ができる
- (7) **46.6%** 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) **5.1%** その他 (具体的に: \_\_\_\_\_ )
- (9) **6.3%** 特にない
- (10) **2.3%** 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 (819)           | 17.0      | 8.5      | 17.0    | 57.5   |
| (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 (811)       | 14.5      | 12.1     | 21.7    | 51.7   |
| (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 (814)                   | 14.6      | 9.8      | 17.4    | 58.1   |
| (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 (810) | 9.4       | 7.9      | 21.6    | 61.1   |
| (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 (820)             | 29.1      | 26.6     | 18.4    | 25.9   |
| (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 (818) | 24.3      | 14.3     | 25.3    | 36.1   |
| (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 (815)           | 10.1      | 10.9     | 19.8    | 59.3   |
| (8) 女性に対するメンター制度を導入する (806)                          | 4.2       | 5.5      | 15.3    | 75.1   |

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=878

- (1) **26.7%** 女性の勤続年数が平均的に短い
- (2) **51.8%** 家庭責任を考慮する必要がある
- (3) **9.3%** 一般的に女性は職業意識が低い
- (4) **4.4%** 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) **8.4%** 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) **34.2%** 時間外労働、深夜労働をさせにくい
- (7) **5.2%** 女性のための就業環境の整備にコストがかかる
- (8) **9.6%** 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) **2.6%** 女性の活用を推進する方法がわからない
- (10) **4.6%** その他具体的に：( )
- (11) **23.0%** 特になし

**3.3%** 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 貴事業所ではパワハラ（パワー・ハラスメント）や、女性に対するセクハラ（セクシュアル・ハラスメント）、マタハラ（マタニティー・ハラスメント）など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（○は1つ）。また、取組を実施ないし予定している場合は該当する取組すべてに○を付けてください。（回答構成比）

有効回答数=823

- (1) **43.0%** 防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している → **【Q10へお進み下さい。】**
- (2) **3.8%** 防止策や対応策等、何らかの取組を今後実施予定
- (3) **20.3%** 必要性は感じているが、取組は進んでいない → **【Q11へお進み下さい。】**
- (4) **32.9%** とりたてて必要性は感じていない

Q 10 Q 9で1あるいは2に○を付けた方にお聞きします。ハラスメントについて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、それぞれ1から3のいずれかに○をつけてください。（○は1つずつ）（項目別回答構成比）

|                                  | パワハラ                 |                    |          |          | セクハラ                 |                    |          |          | マタハラ                 |                    |          |          |
|----------------------------------|----------------------|--------------------|----------|----------|----------------------|--------------------|----------|----------|----------------------|--------------------|----------|----------|
|                                  | 有効<br>回答<br>数<br>(人) | 実<br>施<br>済<br>(%) | 実施予定     |          | 有効<br>回答<br>数<br>(人) | 実<br>施<br>済<br>(%) | 実施予定     |          | 有効<br>回答<br>数<br>(人) | 実<br>施<br>済<br>(%) | 実施予定     |          |
|                                  |                      |                    | 有<br>(%) | 無<br>(%) |                      |                    | 有<br>(%) | 無<br>(%) |                      |                    | 有<br>(%) | 無<br>(%) |
| 1) 相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設ける等（注）   | 357                  | 79.3               | 7.6      | 13.2     | 365                  | 86.6               | 5.5      | 7.9      | 336                  | 58.0               | 10.1     | 31.8     |
| (2) 就業規則などでハラスメント防止についての方針を明確にする | 356                  | 66.9               | 13.8     | 19.4     | 370                  | 82.4               | 9.5      | 8.1      | 334                  | 41.0               | 18.0     | 41.0     |
| (3) 社内で実態把握のための調査を実施する           | 347                  | 23.9               | 14.4     | 61.7     | 354                  | 23.2               | 14.7     | 62.1     | 330                  | 14.8               | 14.2     | 70.9     |
| (4) ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する      | 352                  | 42.6               | 18.8     | 38.6     | 359                  | 43.2               | 18.7     | 38.2     | 333                  | 26.7               | 18.9     | 54.4     |

|                               |     |      |      |      |     |      |      |      |     |      |      |      |
|-------------------------------|-----|------|------|------|-----|------|------|------|-----|------|------|------|
| (5) 社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高める | 345 | 34.5 | 15.1 | 50.4 | 353 | 36.0 | 14.7 | 49.3 | 329 | 21.9 | 15.5 | 62.6 |
| (6) ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する   | 346 | 27.2 | 17.9 | 54.9 | 356 | 32.6 | 16.9 | 50.6 | 330 | 19.4 | 17.9 | 62.7 |
| (7) 事案発生後の対応をあらかじめ定めておく       | 349 | 43.0 | 20.6 | 36.4 | 358 | 47.8 | 18.7 | 33.5 | 330 | 28.2 | 20.9 | 50.9 |
| (8) その他<br>(具体的：)             | 45  | 13.3 | 8.9  | 77.8 | 49  | 14.3 | 10.2 | 75.5 | 51  | 9.8  | 5.9  | 84.3 |

※ ( ) 内の数字は有効回答数

(注) …以下の場合も「実施」に含みます。

- ・相談窓口の設置はしていないが、相談に応じる人は配置し、周知している
- ・朝礼などを通じた啓発チラシの配布等の情報提供し、周知している。

Q11 Q9で「必要性は感じているが、取組は進んでいない」、「とりたてて必要性は感じていない」と回答した理由について、あてはまる番号すべてに○をつけてください。(○はすべて)(各項目回答事業所数の全事業所数に占める割合)

標本数=438

- (1) **61.1%** 過去に、職場内でセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントが発生していないため
- (2) **45.9%** 従業員全員に対して個別に目が行き届き、将来、セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントが発生しても個別に対応するので、とりたてて防止策をとる必要がないため
- (3) **21.4%** 従業員のセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントに関する認知度や防止に対する意識が高くなっており、防止策をとる必要がないため。
- (4) **2.6%** 経済的に厳しく、対応する余裕がないため
- (5) **10.5%** 業務多忙のため、対応する余裕がないため
- (6) **7.5%** その他 (理由をご記入ください。)

Q 1 2 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。(○はすべて)(各項目回答事業所数の全事業所数に占める割合)

標本数=878

- (1) **36.2%** 当事者のプライバシーの保持が難しい
- (2) **31.5%** 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) **15.9%** 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) **42.5%** 当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい
- (6) **13.4%** 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) **5.4%** 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない
- (8) **2.2%** その他(具体的に： )
- (9) **21.0%** 特になし

**3.6%** 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。**

Q 1 3 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=859

- (1) **74.6%** 育児・介護休業等、すでに何らかの制度を整備している
  - (2) **2.6%** 育児・介護休業等、何らかの制度を今後整備予定
  - (3) **8.6%** 必要性は感じているが、取組は進んでいない
  - (4) **14.2%** とりたてて必要性は感じていない
- 【Q14 へお進みください。】  
【Q18 へお進みください。】

Q 1 4 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。

(人)

|             | 制度がある      |                | 制度がない      |          |           |            |
|-------------|------------|----------------|------------|----------|-----------|------------|
|             | 利用実績がある    |                | 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  | <b>630</b> | Q 1 5 - 1 にて回答 |            | <b>5</b> | <b>11</b> | <b>8</b>   |
| (2) 介護休業制度  |            |                |            | <b>6</b> | <b>28</b> | <b>13</b>  |
| (3) 短時間勤務制度 | <b>469</b> | <b>68</b>      | <b>444</b> | <b>6</b> | <b>48</b> | <b>83</b>  |
| (4) 在宅就業制度  | <b>81</b>  | <b>28</b>      | <b>13</b>  | <b>2</b> | <b>41</b> | <b>385</b> |

|                |     |       |     |   |    |     |
|----------------|-----|-------|-----|---|----|-----|
| (5) フレックスタイム制度 | 163 | 3,448 | 700 | 4 | 54 | 304 |
| (6) その他( )     | 60  | 139   | 51  | 1 | 4  | 89  |

【Q14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。】

Q15-1 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26年4月1日から平成27年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員  | 802   | 平成26年4月1日から平成27年3月31日までに出産した女性従業員      | 597   |
|    | うち 育児休業を取得した男性従業員                      | 51    | うち 育児休業を取得した女性従業員                      | 584   |
| 介護 | 平成26年4月1日から平成27年3月31日までに介護休業を取得した男性従業員 | 20    | 平成26年4月1日から平成27年3月31日までに介護休業を取得した女性従業員 | 31    |

Q15-2 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     | 22 |
| (2) 2週間～1か月未満 | 7  |
| (3) 1か月～3か月未満 | 11 |
| (4) 3か月～6か月未満 | 6  |
| (5) 6か月以上     | 5  |

【Q14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 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<br>(544) | 介護休業<br>(305) |
|--|---------------|---------------|
| (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 | 41.2          | 21.3          |
| (2) 配置転換で代替                              | 17.8          | 10.5          |



|                 |      |      |
|-----------------|------|------|
| (3) 部署内でやりくり    | 60.1 | 68.9 |
| (4) その他（具体的に： ） | 9.4  | 17.7 |

※ （ ）内の数字は有効回答数

【Q14で制度があるに○をつけた項目についてお答えください。】

Q17 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)

(%)

|  | 大きな効果があつた | ある程度効果があつた | どちらともいえない | 効果は少なかった | 効果はなかった |
|--|-----------|------------|-----------|----------|---------|
| <b>育児休業制度</b>  |           |            |           |          |         |
| (1) 女性従業員の定着率が向上した (590)                                 | 17.3      | 31.9       | 41.4      | 2.5      | 6.9     |
| (2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (575)                          | 5.4       | 19.7       | 63.7      | 3.3      | 8.0     |
| (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) (577) | 3.8       | 14.7       | 66.0      | 5.4      | 10.1    |
| (4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (580)                          | 6.0       | 28.4       | 55.3      | 3.3      | 6.9     |
| (5) 経営にとって効果があつた(業績向上等) (575)                            | 1.7       | 12.0       | 68.7      | 4.3      | 13.2    |
| <b>介護休業制度</b>  |           |            |           |          |         |
| (1) 女性従業員の定着率が向上した (465)                                 | 3.9       | 9.0        | 75.3      | 1.5      | 10.3    |
| (2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (462)                          | 2.6       | 6.7        | 79.4      | 1.3      | 10.0    |
| (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) (462) | 1.3       | 3.5        | 82.9      | 2.6      | 9.7     |
| (4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (463)                          | 2.8       | 11.7       | 73.9      | 3.0      | 8.6     |
| (5) 経営にとって効果があつた(業績向上等) (459)                            | 0.9       | 4.6        | 80.2      | 2.4      | 12.0    |
| <b>短時間勤務</b>   |           |            |           |          |         |
| (1) 女性従業員の定着率が向上した (427)                                 | 16.9      | 35.4       | 40.0      | 2.3      | 5.4     |
| (2) 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (417)                          | 5.5       | 18.2       | 66.9      | 2.2      | 7.2     |
| (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) (419) | 4.5       | 14.6       | 68.0      | 4.3      | 8.6     |
| (4) 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (420)                          | 6.4       | 25.5       | 58.3      | 3.1      | 6.7     |

|                   |   |      |      |      |     |      |
|-------------------|---|------|------|------|-----|------|
|                   | (5)経営にとって効果があった(業績向上等) (417)                            | 2.6  | 11.8 | 71.0 | 4.8 | 9.8  |
| <b>在宅勤務制度</b>     |   |      |      |      |     |      |
|                   | (1)女性従業員の定着率が向上した (72)                                  | 4.2  | 12.5 | 72.2 | 1.4 | 9.7  |
|                   | (2)男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (71)                           | 1.4  | 7.0  | 78.9 | 1.4 | 11.3 |
|                   | (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) (71)  | 1.4  | 8.5  | 77.5 | 1.4 | 11.3 |
|                   | (4)企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (71)                           | 1.4  | 11.3 | 74.6 | 1.4 | 11.3 |
|                   | (5)経営にとって効果があった(業績向上等) (69)                             | 1.4  | 8.7  | 76.8 | 1.4 | 11.6 |
| <b>フレックスタイム制度</b> |   |      |      |      |     |      |
|                   | (1)女性従業員の定着率が向上した (141)                                 | 12.8 | 24.1 | 55.3 | 0.7 | 7.1  |
|                   | (2)男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (141)                          | 6.4  | 24.1 | 61.0 | 0.7 | 7.8  |
|                   | (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) (142) | 10.6 | 23.9 | 57.0 | 0.7 | 7.7  |
|                   | (4)企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (141)                          | 6.4  | 24.1 | 60.3 | 1.4 | 7.8  |
|                   | (5)経営にとって効果があった(業績向上等) (142)                            | 7.0  | 17.6 | 64.1 | 2.8 | 8.5  |
| <b>その他の制度</b>     |   |      |      |      |     |      |
|                   | (1)女性従業員の定着率が向上した (59)                                  | 8.5  | 6.8  | 72.9 | 1.7 | 10.2 |
|                   | (2)男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ (58)                           | 5.2  | 5.2  | 79.3 | 0.0 | 10.3 |
|                   | (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) (58)  | 5.2  | 8.6  | 72.4 | 1.7 | 12.1 |
|                   | (4)企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (58)                           | 5.2  | 5.2  | 77.6 | 0.0 | 12.1 |
|                   | (5)経営にとって効果があった(業績向上等) (58)                             | 1.7  | 10.3 | 75.9 | 1.7 | 10.3 |

※ ( ) 内の数字は有効回答数

Q18 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=878

- (1) **49.5%** 職場で周りの人の業務量が増える
- (2) **55.7%** 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) **8.8%** 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) **14.5%** 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) **18.5%** 制度の導入に伴い、コストが増大する
- (6) **22.3%** 現場管理職のマネジメントが難しくなる
- (7) **21.0%** 勤怠管理や適切な人事評価が難しい

- (8) **11.4%** 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) **8.1%** 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) **12.8%** 導入・実施の効果を企業として数値等で把握しにくい
- (11) **4.7%** その他（具体的に： ）
- (12) **13.1%** 特に問題となるものはない

**3.8%** 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。**

Q 19 貴事業所に現在在籍している「正社員」の平均勤続年数はどのくらいですか。（四捨五入して、小数点第1位まで記入してください。）

平均勤続年数 （ **10.2** ）年 （男女合計）

(1) 男性平均勤続年数 （ **11.3** ）年                      (2) 女性平均勤続年数 （ **9.1** ）年

注1) パートタイマーやその他の非正社員、派遣労働者を除く「正社員」についてお答えください。

注2) 直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）についてお答えください。

Q 20 貴事業所に現在在籍している「正社員」の年次有給休暇の状況についてお答えください。

(1) 年間延べ付与日数（繰越日数を除く。対象の全社員の合計日数） （ **1,618,536.8** ）日

(2) 年間延べ取得（消化）日数（対象の全社員の合計日数） （ **450,711.7** ）日

注1) パートタイマーやその他の非正社員、派遣労働者を除く「正社員」についてお答えください。

注2) 直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）についてお答えください。

注3) 時間単位で取得した場合は、足し上げて日数に換算し、端数は四捨五入して下さい。

Q 21 「正社員」一人あたりの1か月の平均残業時間（超過勤務時間）はどのくらいですか。

(1) ( **16.0** ) 時間                      ( 年間合計残業時間 ÷ 正社員数 ÷ 12か月 )

注1) 算出が困難な場合は概算でお答えください。                      注2) 正社員であっても短時間勤務者は除きます。

注3) 所定外労働時間を管理している従業員についてお答えください。

Q 2 2 「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=858

- (1) **33.9%** 言葉として聞いたことがある程度
- (2) **55.1%** 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) **11.0%** これまで耳にしたことがない

Q 2 3 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=840

- (1) **26.5%** 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) **68.5%** 「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) **5.0%** 「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。

Q 2 4 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 (822)         | 67.2   | 11.7    | 21.2   |
|             | (2) 時間外労働削減のための対策 (825)   | 62.5   | 18.5    | 18.9   |
| 年次有給休暇の取得推進 | (3) 有給休暇取得の奨励 (830)       | 55.7   | 20.8    | 23.5   |
|             | (4) 半日単位での有給休暇取得が可能 (825) | 72.2   | 6.4     | 21.3   |
|             | (5) 時間単位での有給休暇取得が可能 (807) | 22.1   | 9.8     | 68.2   |

※ ( ) 内の数字は有効回答数

Q 2 5 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=878

- (1) **43.5%** 優秀な人材の確保と定着につながる
- (2) **40.7%** 仕事の効率化により業績向上につながる
- (3) **73.9%** 個々の従業員の生活の充実につながる
- (4) **39.2%** 良好な労使関係の形成につながる
- (5) **13.3%** 企業ブランド価値の向上につながる
- (6) **31.7%** 企業の社会的責任の一環である
- (7) **6.3%** 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) **3.6%** 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

**3.5%** 無回答

Q 2 6 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 (820)         | 16.0     | 64.1      | 19.9     |
| (2) ワーク・ライフ・バランスを支援する制度の充実を図る (822)                | 18.6     | 61.8      | 19.6     |
| (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 (808)         | 21.0     | 57.7      | 21.3     |
| (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。(818) | 19.2     | 63.4      | 17.4     |
| (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 (815)   | 13.5     | 65.2      | 21.3     |
| (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 (827)            | 48.7     | 41.4      | 9.9      |
| (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 (820)      | 11.8     | 58.2      | 30.0     |
| (8) 社内に相談・苦情処理のための専用窓口を設置する (825)                  | 27.9     | 46.9      | 25.2     |
| (9) その他（具体的に： ) (151)                              | 6.6      | 42.4      | 51.0     |

※ ( ) 内の数字は有効回答数

Q 2 7 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=840

- (1) **25.0%** とても効果がある
- (2) **55.0%** やや効果がある
- (3) **14.5%** あまり効果はない
- (4) **5.5%** 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。**

Q 2 8 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=844

- (1) **22.3%** 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) **53.6%** 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) **24.2%** 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

Q 2 9 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=878

- (1) **15.3%** 相談窓口の設置
- (2) **25.5%** 事業所向けの講習会の開催
- (3) **46.0%** 社会全体の理解促進・啓発
- (4) **23.9%** 市内事業所（企業）の取組事例、関連情報、ノウハウの提供
- (5) **7.9%** 他の企業・団体等との情報交換の場の提供
- (6) **5.1%** 従業員個人が情報交換できる場の提供
- (7) **45.4%** 公的施設の整備（保育所・学童保育等の環境整備など）
- (8) **11.2%** 利用可能なNPOの支援や民間サービスをもっと広げる
- (9) **21.5%** 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) **12.8%** 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) **9.8%** 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。 )

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 27 年度男女共同参画に関する事業所調査  
報告書

---

平成 28 年度

発行／横浜市政策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／（株）三菱総合研究所