

平成 18 年度
男女共同参画及び
子育てとの両立に関する事業所調査
報 告 書

横浜市 市民活力推進局

横浜市 こども青少年局

目 次

調査の概要	1
調査結果の概要	
1. 雇用の状況	5
(1) 雇用形態別従業員数	5
2. 女性の雇用管理の状況	14
(1) 女性管理職の割合	14
(2) 女性管理職の数が少ない理由	18
(3) 女性を活用することのメリット	21
(4) 女性を活用するための取組みの有無	23
(5) 女性を活用する上での問題	27
(6) 女性に対するセクシュアル・ハラスメントに関する取組	30
(7) 実施・実施予定しているセクシュアル・ハラスメントに関する取組	32
(8) セクシュアル・ハラスメントが起こった場合、対応として難しいと感じること	34
3. 子育てとの両立支援について	37
(1) 育児休業の利用状況	37
(2) 育児休業中の労働者の代替要員の確保方法	40
(3) 育児に関する制度の有無	41
(4) 両立支援策導入・実施による効果や変化(育児)	46
(5) 両立支援策でよく利用されているもの(育児)	50
4. 介護との両立支援について	53
(1) 介護休業の利用状況	53
(2) 介護休業中の労働者の代替要員の確保方法	54
(3) 介護に関する制度の有無	55
(4) 両立支援策導入・実施による効果や変化(介護)	59
(5) 両立支援策でよく利用しているもの(介護)	62
5. 両立支援の課題と対応について	64
(1) 両立支援策の利用促進上の問題点	64
(2) 両立支援策の運用・改善のための仕組み	69
(3) 経営方針における両立支援策の位置づけ	71
(4) 両立支援策の利用促進のために必要なこと	73
(5) 両立支援のために行政に期待すること	76
6. 次世代育成支援に関する地域貢献活動について	79
(1) 実施または実施予定の地域貢献活動	79
(2) 今後の地域貢献への意向	82
(3) 地域貢献活動を普及するために必要なこと	84
調査票	87

調査の概要

調査の概要

1. 調査の目的

市内事業所における男女共同参画及び次世代育成支援の取組の現状を把握し、「横浜市中期計画（平成18年度～平成22年度）」の重点事業「働きやすく子育てしやすい横浜の企業づくり支援」をはじめ、「横浜市次世代育成支援行動計画（かがやけ横浜子どもプラン）（平成17年度～平成21年度）」及び「よこはま男女共同参画行動計画（平成18年度～平成22年度）」など、各種事業・計画推進のための基礎資料として活用する。

2. 調査の設計

- (1) 調査対象：横浜市内所在の企業規模30人以上の民間事業所のうち、2,500事業所
- (2) 標本抽出の方法：横浜市内所在の企業規模30人以上の6,090民間事業所から等間隔抽出
- (3) 調査方法：郵送による配布・回収
- (4) 調査期間：2007年1月18日～2月16日
- (5) 調査内容：
 - ・事業所の概要
 - ・女性の雇用管理状況
 - ・育児や介護との両立支援
 - ・次世代育成支援に関する地域貢献活動

3. 回収結果

対象事業所数：2,500事業所
有効回収数：561事業所（有効回収率 22.4%）

4. 本報告書を読む際の注意

- (1) 断りのない限り、百分比は回答事業所（n）を100%として算出した。小数点第2位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（「n」は各設問の回答事業所数を示す）。ただし、「1. 雇用の状況（1）雇用形態別従業員数」、「2. 女性の雇用管理の状況（1）女性管理職の割合」の項では、それぞれ回答のあった実人数を積算した人数（n）を100%として百分比を算出した。
- (2) 1回答事業所が二つ以上の回答をすることができる質問では、回答率の合計が100%を超えることがある。
- (3) 図表等に「-」と表示してあるのは、回答事業所がなかった場合である。なお、「0.0」と表示してあるのは、実数で1ないし2程度の事業所が回答しているが、100分率の小数点以下第2位を四捨五入した結果、「0.0」となったものである。
- (4) 本報告書に掲載したグラフや表の中の、事業所従業員規模別、小規模事業所の企業全体（本社、支店、営業所の合計）規模別、企業全体規模別などの（n）の数値をそれぞれ合計しても、全

事業所又は、該当事業所の（n）に一致しないのは、各項目において無回答の事業所があるためである。従業員数や管理職人数においても同様である。

（５）本報告書では、市内事業所における各種取組等の変化の状況をみるために、本市「女性の就業に関する調査（平成 11 年度）」及び「就業の場における男女共同参画に関する調査（平成 15 年度）」との比較をいくつかの設問で行っている。ただし、調査事業所対象の設定が異なっている点に留意されたい。また、全国との比較においては、厚生労働省が行った「女性雇用管理基本調査（平成 14 年度～平成 17 年度）」、内閣府が行った「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査（平成 17 年度）」、神奈川県との比較においては、「神奈川県女性労働実態調査（平成 17 年度）」を参照している。

（６）本調査で、従業員とは、常用従業員と派遣労働者を指す。

常用従業員	期間を定めずに、又は 1 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い者
パートタイマー	正社員より 1 週間の所定労働時間が短い者。雇用期間の定めの有無は問わない
その他の非正社員	上記以外
派遣労働者	労働者派遣法に基づく派遣元事業所から派遣された者

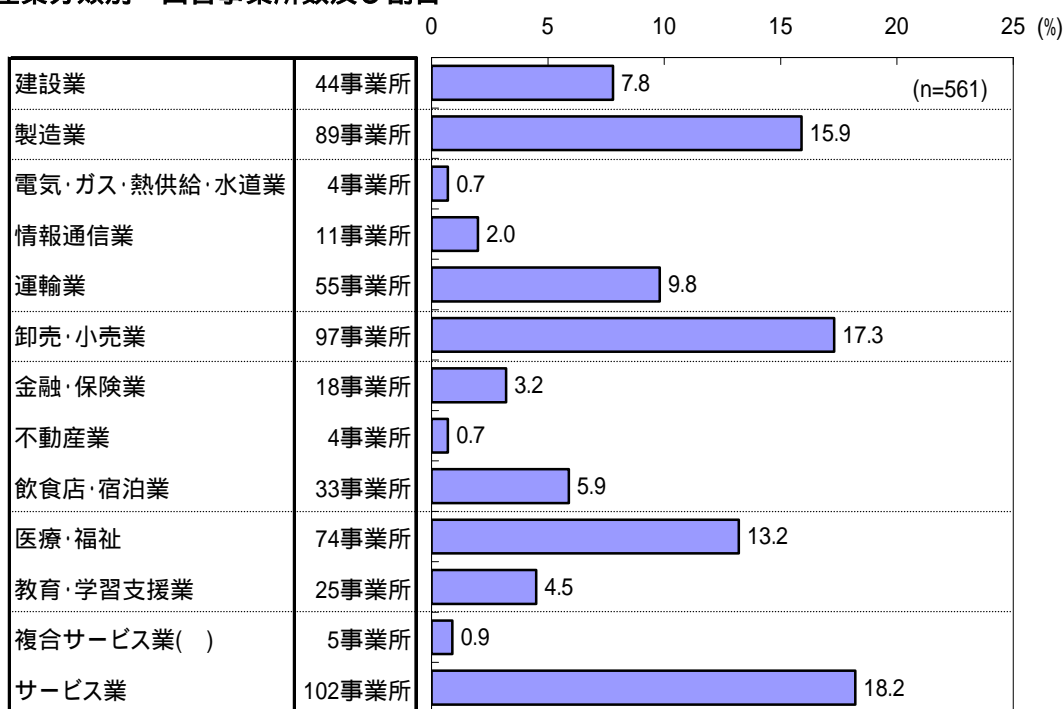
5 . 回答事業所の属性

(1) 産業分類

回答 561 事業所の産業別の構成をみると、「サービス業」が 18.2%と最も多く、以下、「卸売・小売業」(17.3%)、「製造業」(15.9%)、「医療・福祉」(13.2%)が 1 割以上の比率となっている。

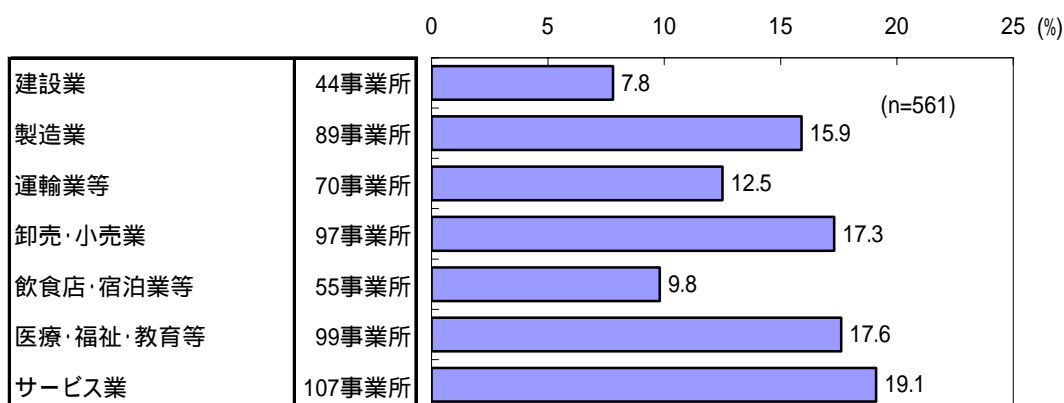
なお、調査結果の分析をする際に使用した産業分類は、回答の少なかった産業を分析が可能なようにまとめ、13 分類を 7 分類とした。電気・ガス・熱供給・水道業(4 事業所)、情報通信業(11 事業所)は、運輸業(55 事業所)と合わせ、「運輸業等(70 事業所)」とした。金融・保険業(18 事業所)、不動産業(4 事業所)は、飲食店・宿泊業(33 事業所)と合わせ、「飲食店・宿泊業等(55 事業所)」とした。教育・学習支援業(25 事業所)は、医療・福祉(74 事業所)と合わせ、「医療・福祉・教育等(99 事業所)」とした。複合サービス業(5 事業所)はサービス業(102 事業所)と合わせ、「サービス業(107 事業所)」とした。

産業分類別 回答事業所数及び割合



() 複合サービス業には協同組合、郵便局受託業などが分類される。

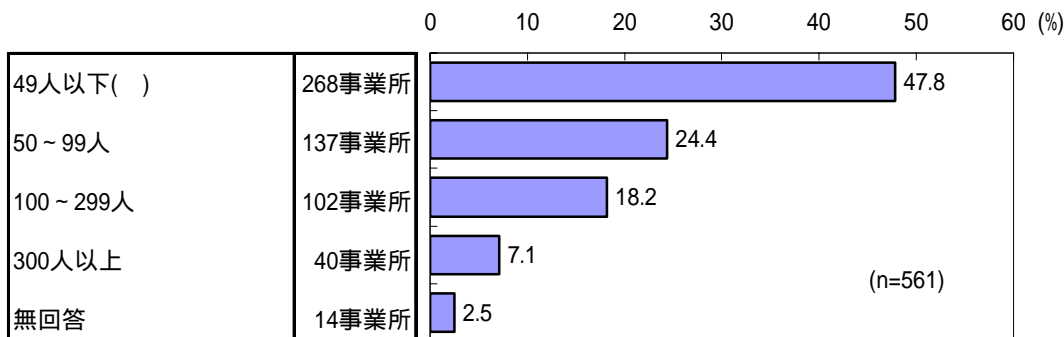
調査結果の分析に使用した産業分類別 回答事業所数及び割合



(2) 事業所の従業員規模

回答事業所の従業員規模は、「49人以下」が47.8%と半数近くを占め、「50～99人」が24.4%、「100～299人」が18.2%、「300人以上」が7.1%となっている。

事業所従業員規模別 回答事業所数及び割合

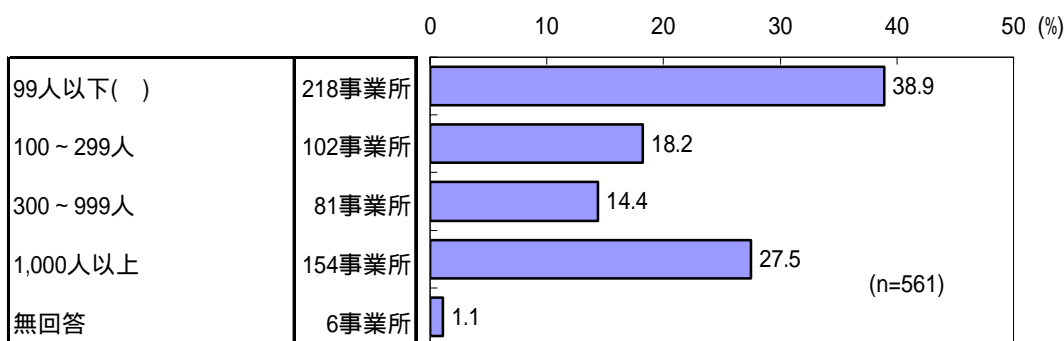


() 抽出時には30人以上だったが、回答時点で29人以下となった事業所が含まれている。

(3) 企業全体の従業員規模

回答事業所の、企業全体の従業員規模は、「99人以下」が最も多く、38.9%を占めている。次いで、「1,000人以上」が27.5%と多く、「100～299人」が18.2%、「300～999人」が14.4%となっている。

企業全体の従業員規模別 回答事業所数及び割合

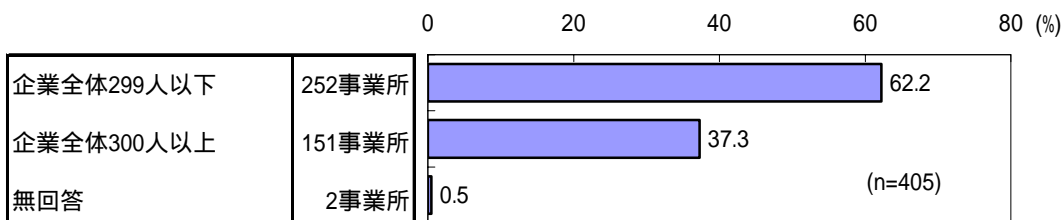


() 抽出時には30人以上だったが、回答時点で29人以下となった事業所が含まれている。

(4) 小規模事業所の企業全体従業員規模

事業所の従業員規模が99人以下の事業所(405事業所)について、企業全体の従業員規模の構成をみると、「企業全体299人以下」の事業所が62.2%、「企業全体300人以上」の事業所が37.3%となっている。

小規模事業所の企業全体従業員規模別 回答事業所数及び割合



調査結果の概要

調査結果の概要

1. 雇用の状況

常用従業員について

- ・「常用従業員に占める正社員の割合」は約7割、「非正社員（パートタイマー及びその他の非正社員の合計）の割合」は3割を占める。男女別にみると、女性では正社員は約5割にとどまり、パートタイマーの割合とほぼ同じ。男性では、正社員の割合が8割を超える。
- ・常用従業員に占める非正社員の割合は、平成11年度と比べて、男女とも増加しており、女性では5割を超え、男性も2割近くを占める。
- ・常用従業員について、女性の割合が高い産業分類は、「医療・福祉・教育等」で7割近く、次いで「卸売・小売業」、「飲食店・宿泊業等」で5割を女性が占めている。
- ・「正社員に占める女性の割合」は、平成11年度と比べて増加しており、26.6%を占める。女性正社員の割合が高い産業分類は、「医療・福祉・教育等」で7割近く、「飲食店・宿泊業等」で4割となっている。

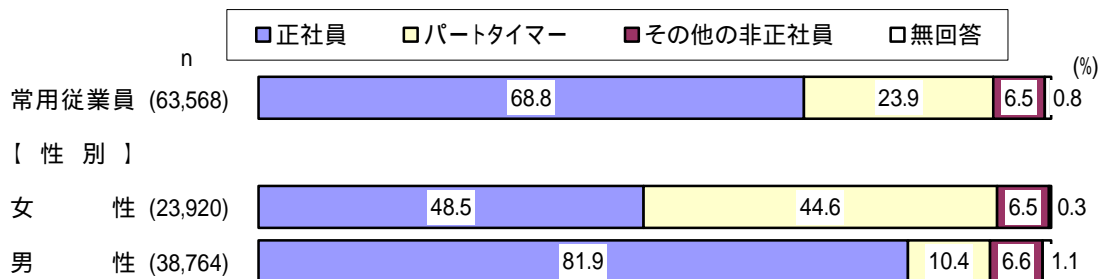
派遣労働者について

- ・派遣労働者の5割近くを女性が占めており、男性は3割。 無回答 24.6%
- ・産業分類別では、「飲食店・宿泊業等」で女性が9割を占めているが、「製造業」「サービス業」で2～4割と少ない。

(1) 雇用形態別従業員数

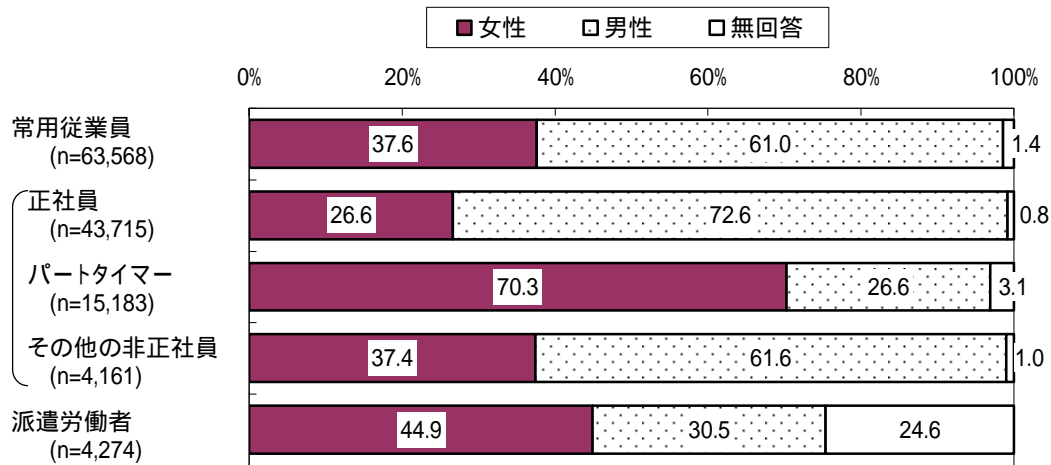
常用従業員に占める正社員の割合は68.8%、パートタイマーの割合は23.9%、その他の非正社員の割合は6.5%である。性別で比較すると、女性は正社員（48.5%）とパートタイマー（44.6%）の割合が4割台で並ぶのに対し、男性では正社員の割合が81.9%を占めている（図1-1-1）。

図1-1-1 常用従業員の雇用形態別割合（性別）



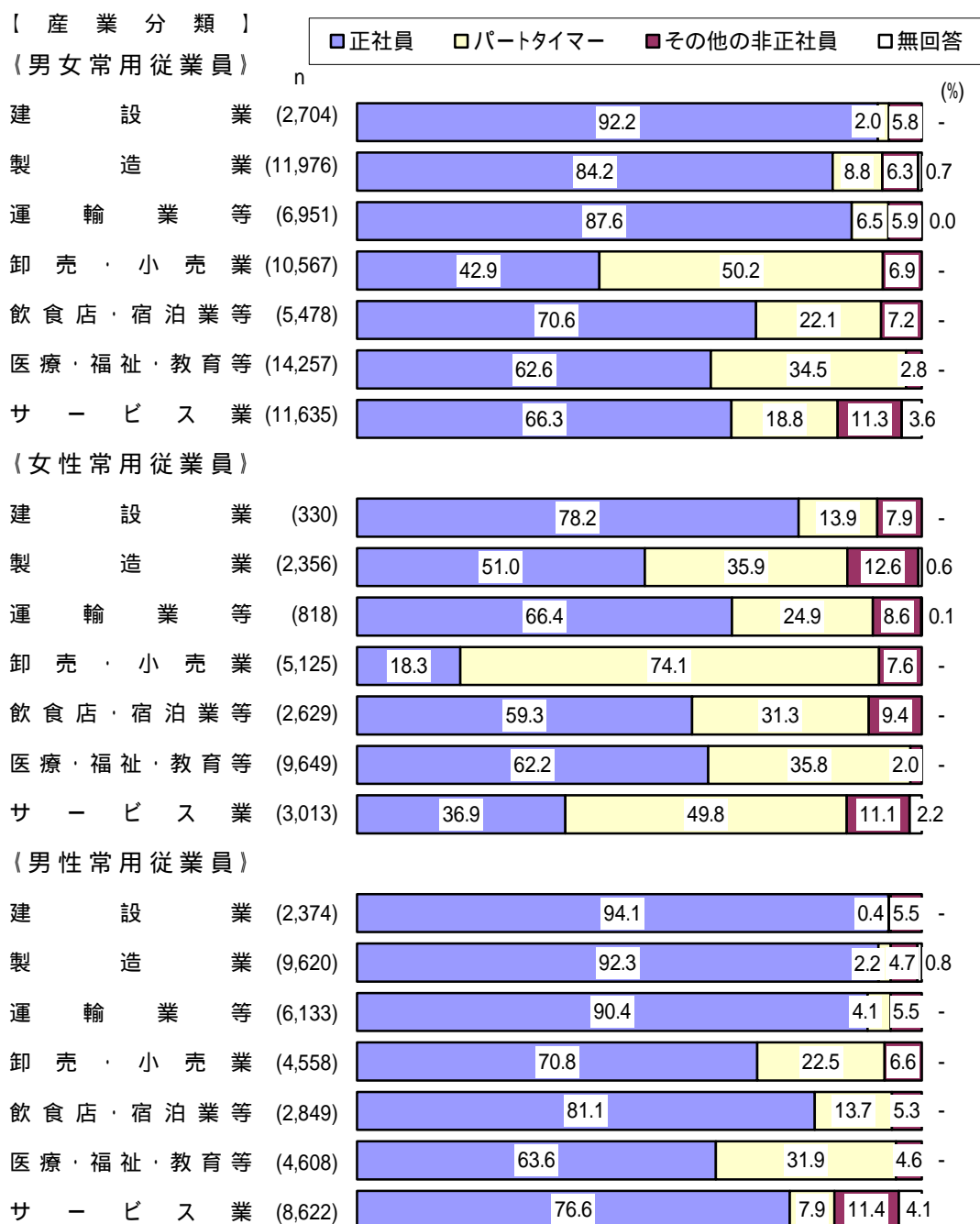
雇用形態別に性別の割合をみると、常用従業員全体では女性 37.6%、男性 61.0%となっている。正社員は女性が 26.6%にとどまり、男性が 72.6%を占めるのに対し、パートタイマーは女性が 70.3%を占め、男性が 26.6%となっている。また、派遣労働者も女性の占める割合が 44.9%と、男性の 30.5%に比べ高くなっている（図 1 - 1 - 2）。

図 1 - 1 - 2 雇用形態別にみた性別割合



また、常用従業員の雇用形態を産業分類別にみると、正社員は卸売・小売業で42.9%と半数を下回っている。これを男女別にみると、女性では正社員の割合が卸売・小売業（18.3%）、サービス業（36.9%）で低く、これらの産業ではパートタイマーの割合が正社員の割合を上回る。男性ではいずれの産業でも正社員の割合が過半数を占めるが、建設業（94.1%）、製造業（92.3%）、運輸業等（90.4%）で高く、医療・福祉・教育等（63.6%）、卸売・小売業（70.8%）で低い。（図1-1-3）

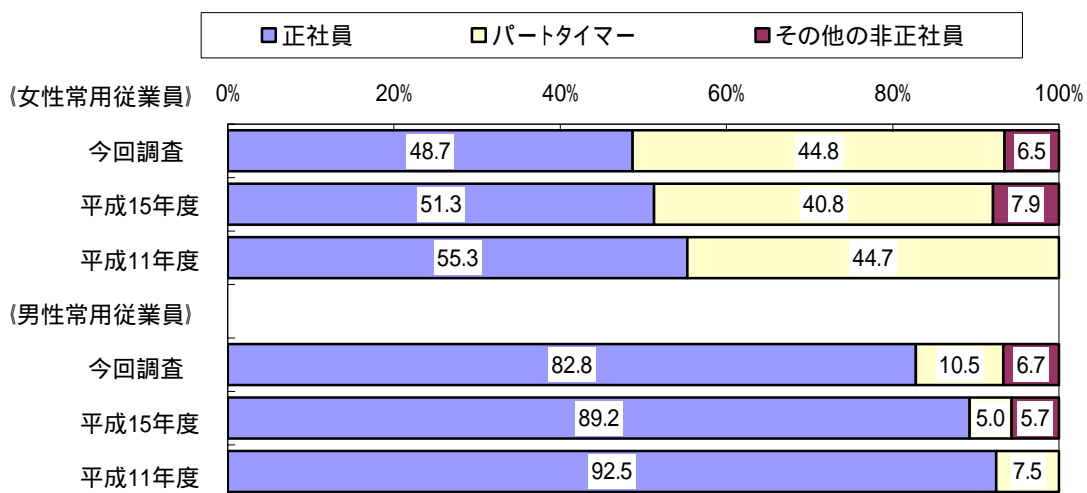
図1-1-3 常用従業員の雇用形態別割合（性別・産業分類別）



今回の調査は、従業員 30 人以上規模の「事業所」を対象としているが、平成 15 年度調査、平成 11 年度調査は従業員 29 人以下の「事業所」も対象に含めているため、統計上、時系列で接続するものではない。参考までにみると、男女ともに常用従業員に占める正社員の割合は減少傾向にあり、非正規雇用の割合が増加傾向にある（図 1 - 1 - 4）。

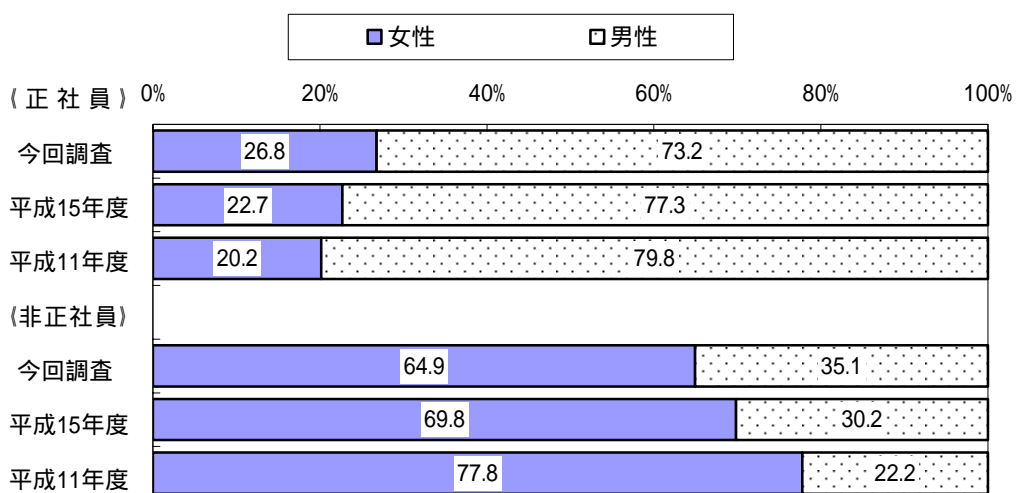
また、正社員、非正社員（パートタイマー及びその他の非正社員）の性別割合について、参考に過去の本市調査と比較すると、正社員に占める女性の割合は増加傾向にある一方で、非正社員に占める男性の割合が増加傾向にある（図 1 - 1 - 5）。

図 1 - 1 - 4 常用従業員の雇用形態別割合（参考：平成 15 年度調査、平成 11 年度調査）



(注)平成15年度は、本市「就業の場における男女共同参画に関する調査」、平成11年度は、本市「女性の就業に関する調査」より。
平成15年度調査、平成11年度調査と比較するため、今回調査結果で、雇用形態について無回答であったものを除いた常用従業員数を100%として割合を算出した。
平成11年度調査では「その他の非正社員」という選択肢がなかった。

図 1 - 1 - 5 正社員、非正社員の性別割合（参考：平成 15 年度調査、平成 11 年度調査）



(注)平成15年度は、本市「就業の場における男女共同参画に関する調査」、平成11年度は、本市「女性の就業に関する調査」より。
平成15年度調査、平成11年度調査と比較するため、今回調査結果で、性別について無回答であったものを除いた常用従業員数を100%として割合を算出した。

ア 常用従業員について

【産業分類別】

女性の割合が高いのは、医療・福祉・教育等（67.7%）、卸売・小売業（48.5%）、飲食店・宿泊業等（48.0%）となっている。一方、運輸業等（11.8%）、建設業（12.2%）、製造業（19.7%）、サービス業（25.9%）で割合が低くなっている（図1-1-6）。

【事業所従業員規模別】

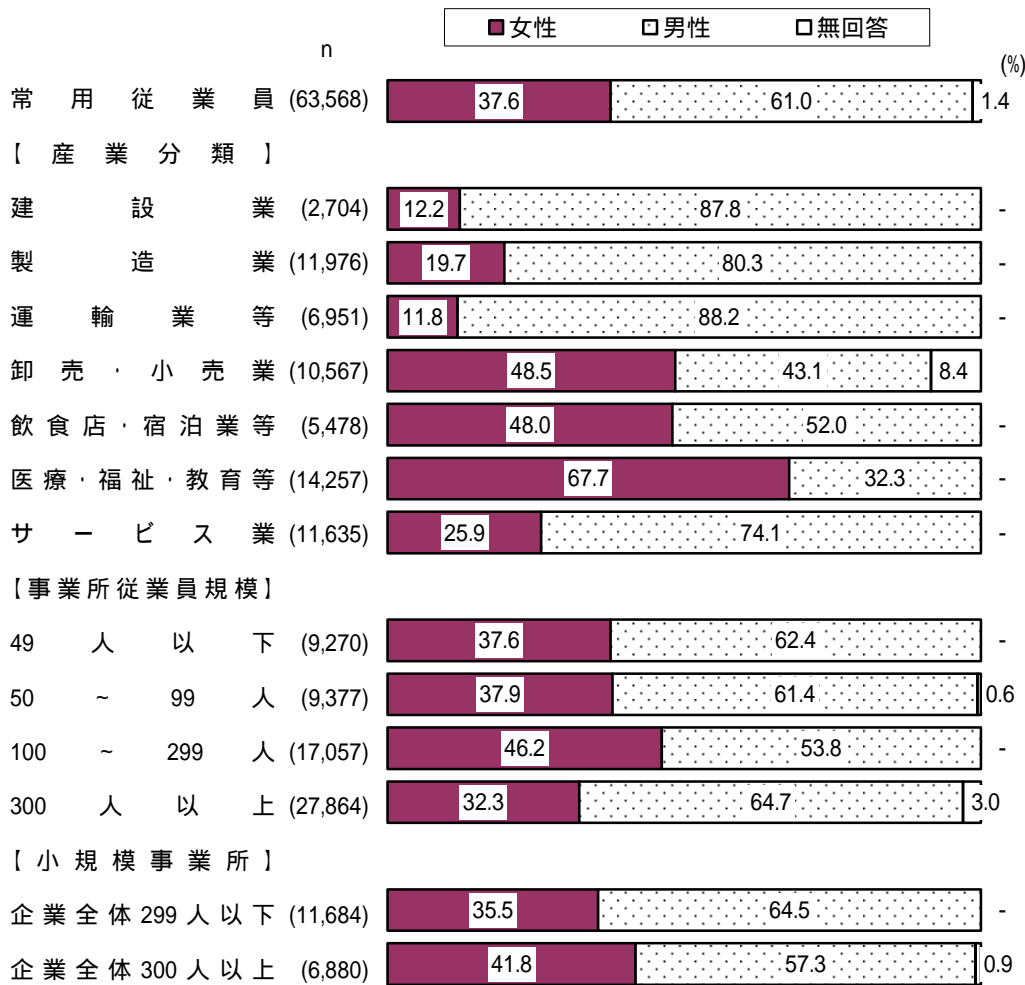
女性の割合は従業員規模 100～299 人で 46.2%と他の従業員規模に比べ高くなっている（図1-1-6）。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

事業所の従業員規模が 99 人以下の事業所（以下「小規模事業所」と言う）のうち、企業全体の従業員規模別にみると、女性の割合は、企業全体が 299 人以下の事業所（35.5%）に比べ、300 人以上の事業所（41.8%）で高くなっている（図1-1-6）。

図1-1-6 常用従業員の性別割合

（産業分類別、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）



イ 正社員について

【産業分類別】

女性の割合が高いのは、医療・福祉・教育等（67.2%）、飲食店・宿泊業等（40.3%）となっている。一方、運輸業等（8.9%）、建設業（10.4%）、製造業（11.9%）、サービス業（14.4%）で割合が低くなっている（図1-1-7）。

【事業所従業員規模別】

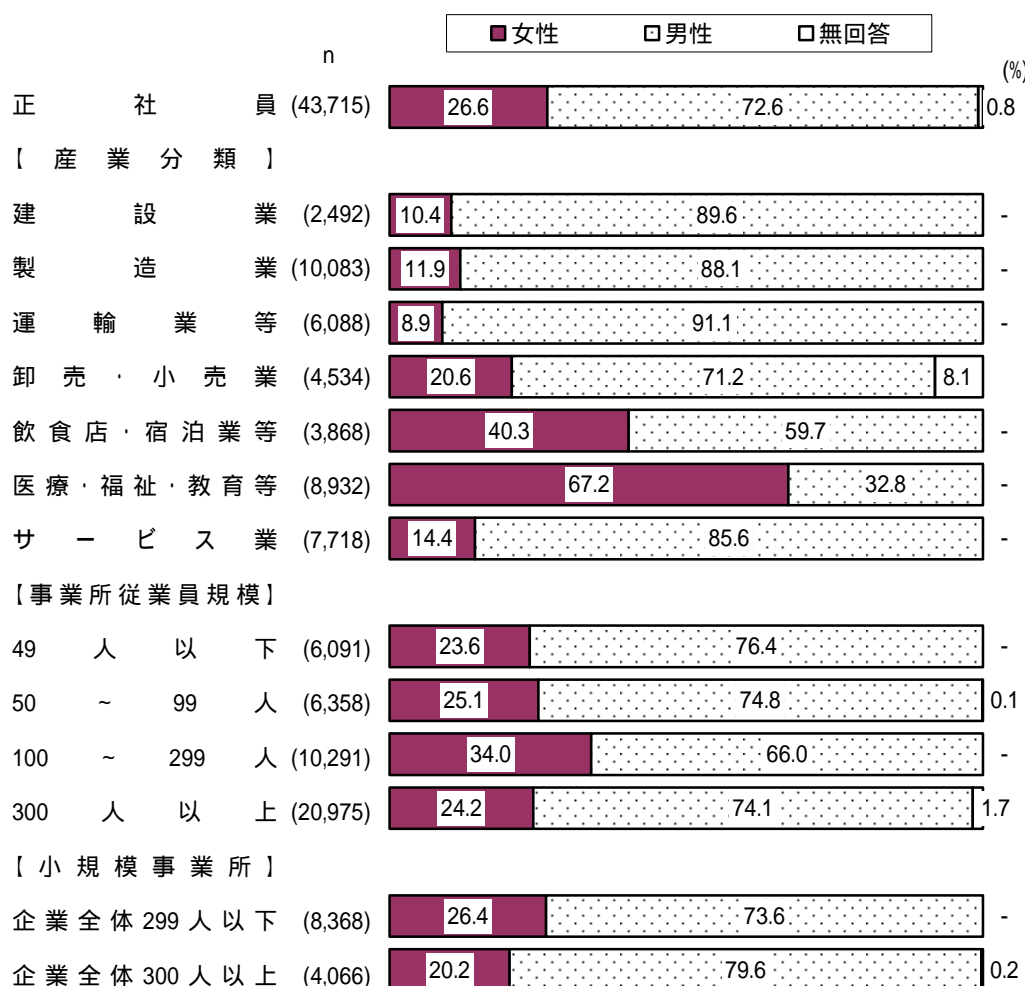
女性の割合は従業員規模100～299人で34.0%と他の従業員規模に比べ高くなっている（図1-1-7）。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

女性の割合は、企業全体が300人以上の事業所（20.2%）に比べ、299人以下の事業所（26.4%）で高くなっている（図1-1-7）。

図1-1-7 正社員の性別割合

（産業分類別、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）



ウ パートタイマーについて

【産業分類別】

女性の割合が高いのは、建設業（83.6%）、製造業（79.9%）、低いのは、運輸業等（44.9%）である（図1-1-8）。

【事業所従業員規模別】

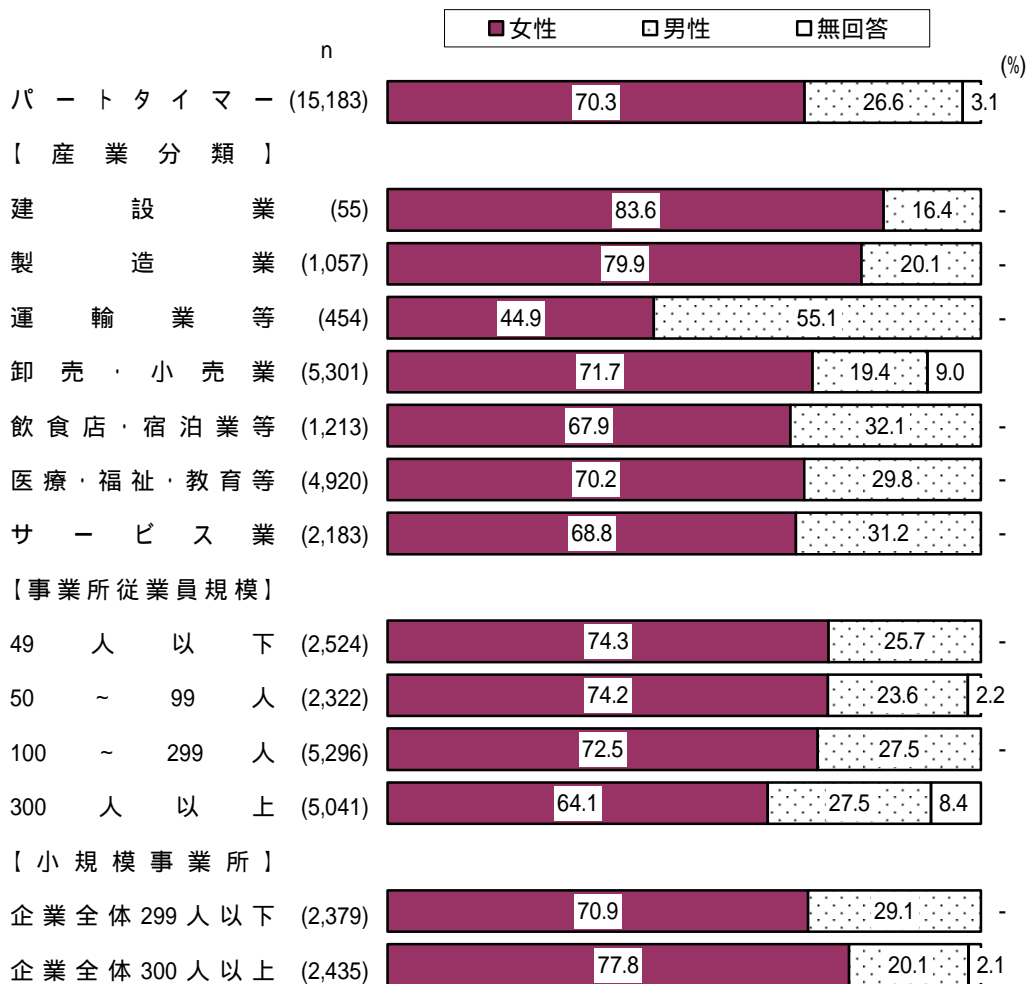
女性の割合は従業員規模300人以上で64.1%と他の従業員規模に比べ低くなっている（図1-1-8）。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

女性の割合は、企業全体が299人以下の事業所（70.9%）に比べ、300人以上の事業所（77.8%）で高くなっている（図1-1-8）。

図1-1-8 パートタイマーの性別割合

（産業分類別、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）



エ その他の非正社員について

【産業分類別】

女性の割合が高いのは、飲食店・宿泊業等（62.2%）、卸売・小売業（53.3%）、医療・福祉・教育等（48.1%）である。一方、建設業（16.6%）、運輸業等（17.2%）で割合が低くなっている（図1-1-9）

【事業所従業員規模別】

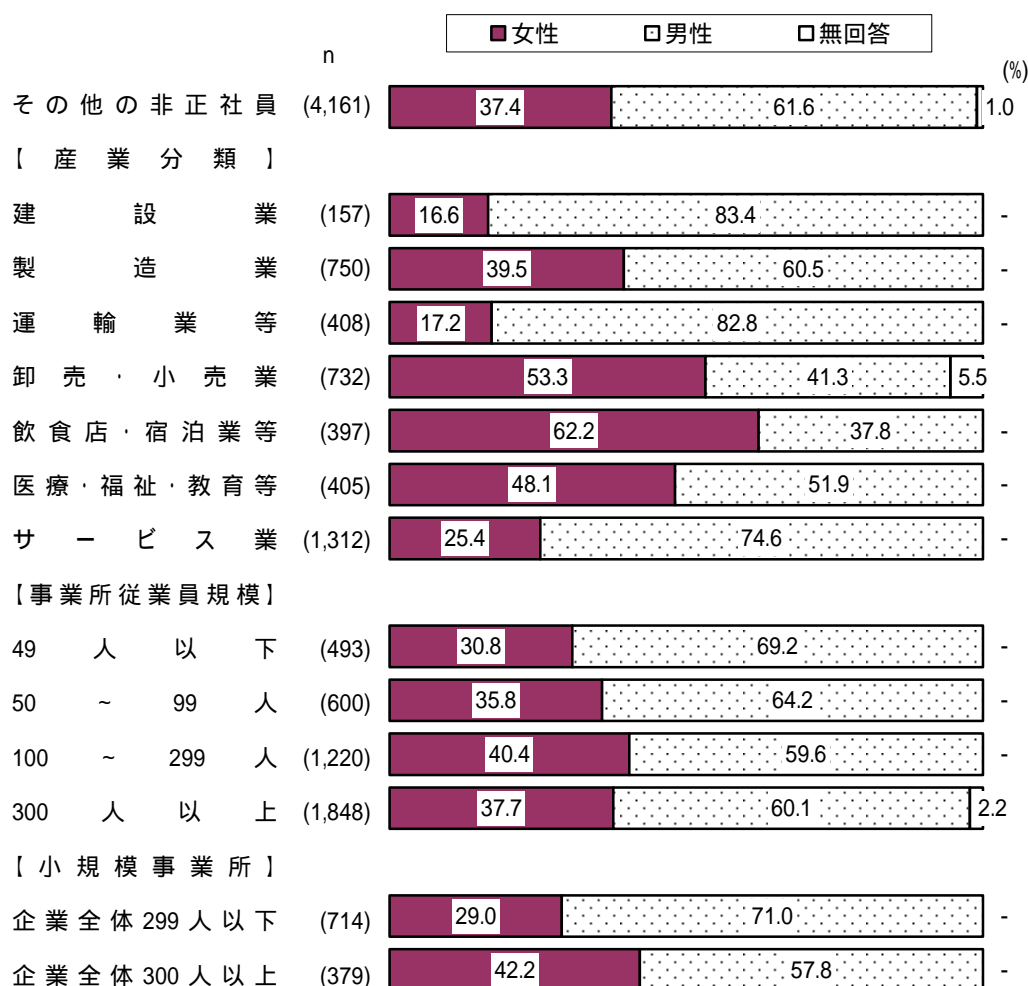
女性の割合は100～299人（40.4%）で最も高く、49人以下（30.8%）で最も低い（図1-1-9）

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

女性の割合は、企業全体が299人以下の事業所（29.0%）に比べ、300人以上の事業所（42.2%）で高くなっている（図1-1-9）

図1-1-9 その他の非正社員の性別割合

（産業分類別、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）



オ 派遣労働者について

【産業分類別】

女性の割合は、飲食店・宿泊業等（90.9%）で9割を占める。医療・福祉・教育等（74.9%）、卸売・小売業（67.7%）、建設業（63.0%）、運輸業等（57.0%）で女性の割合が過半数を占める（図1-1-10）。

【事業所従業員規模別】

女性の割合は299人以下の事業所では過半数を占める。300人以上の事業所は、無回答が多いため、割合が低く出現している（図1-1-10）。

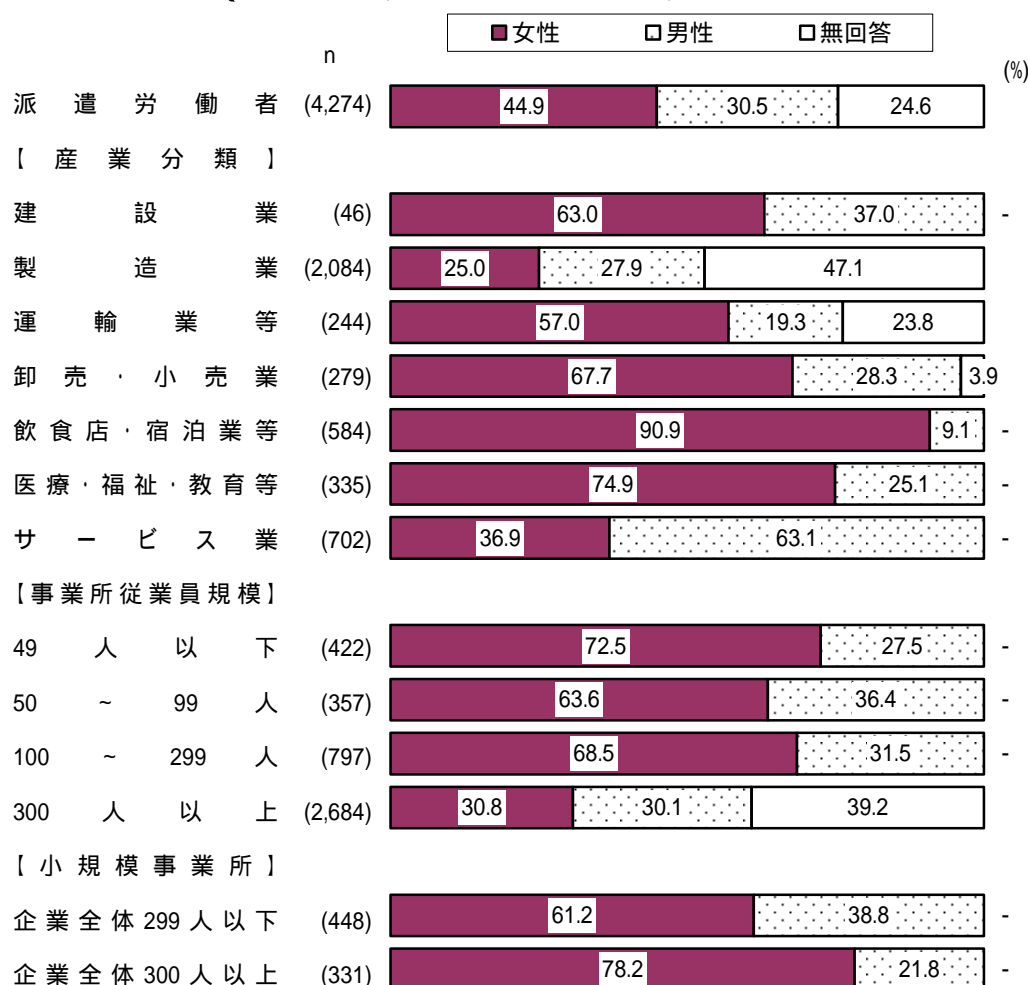
【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

女性の割合は、企業全体が299人以下の事業所（61.2%）に比べ、300人以上の事業所（78.2%）で高くなっている（図1-1-10）。

以上、常用従業員及び4つの雇用形態についてみたが、医療・福祉・教育等のように、正社員での女性の進出が進み、他の雇用形態でも女性の割合が高くなっている産業がある一方、運輸業等のように、雇用形態を問わず女性の割合が低くなっている産業、また、建設業、製造業、サービス業のように、正社員の女性割合は低いが、それ以外の雇用形態で女性の割合が高くなっている産業があるなど、産業によって、女性の雇用はさまざまであることがわかる。

図1-1-10 派遣労働者の性別割合

（産業分類別、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）



2. 女性の雇用管理の状況

女性管理職の割合

- ・管理職に占める女性の割合は増加傾向にあるが、依然として少なく、最も比率が高い「係長・主任相当」でも2割に届いていない。その他の職位では1割を下回る。
- ・正社員に占める女性の割合が7割近くを占める「医療・福祉・教育等」では、すべての職位で他の産業よりも女性管理職の割合が高くなっている。
- ・女性管理職の数が少ない理由としては、すべての職位で「必要な知識、経験、判断力等を有する女性がいない」が最も多い。次いで多い「現在役職に就くための在職年数を満たす女性はいない」は、職位が低いほど割合が高くなっており、女性が長期にわたって働き、キャリアを積むことが難しいことがうかがえる。

女性を活用することのメリット

- ・「人的資源の有効活用ができる」が5割を超え最も多い。

女性を活用するための取組の有無

- ・実施している割合は、「性別評価することがないよう人事考課基準を明確にする」(60.6%)、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進する」(48.8%)が、今後実施予定と合わせると、それぞれ7割となっている。
- ・常用従業員に占める女性の割合が5割近くとなっている「飲食店・宿泊業等」で、多くの項目について、実施率が高くなっている。

事業所の従業員規模別にみると、多くの項目について、300人以上の事業所での実施率が最も高い。

女性を活用する上での問題

- ・「家庭責任を考慮する必要がある」、「女性の勤続年数が平均的に短い」がそれぞれ4割を超えている。一方で、2割の事業所が「特になし」としている。

女性に対するセクシュアル・ハラスメントに関する取組

- ・「防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している」とした事業所が5割を超えている。「とりたてて必要性は感じていない」は前回調査より減少傾向にあり、全体として対応策は進んでいることがうかがえる。
- ・セクシュアル・ハラスメントが起こった場合の対応については、事実確認やプライバシーの保持について難しいと感じている事業所が、それぞれ4割と多くなっている。

(1) 女性管理職の割合

管理職の男女別人数を、取締役相当クラス、部長相当クラス、課長相当クラス、係長・主任相当クラスの4クラスについて聞いた。

すべての職位で男性の割合が圧倒的多数を占める。最も女性の割合の多い係長・主任相当クラスで18.2%、他の職位では1割を下回る(図2-1-1)。

今回の調査は、従業員30人以上規模の「事業所」を対象としているが、平成15年度調査、平成11年度調査は従業員29人以下の「事業所」も対象に含めているため、統計上、時系列で接続するものではない。参考までにみると、女性管理職の割合は増加傾向にある(図2-1-2)。

図 2 - 1 - 1 女性管理職の割合

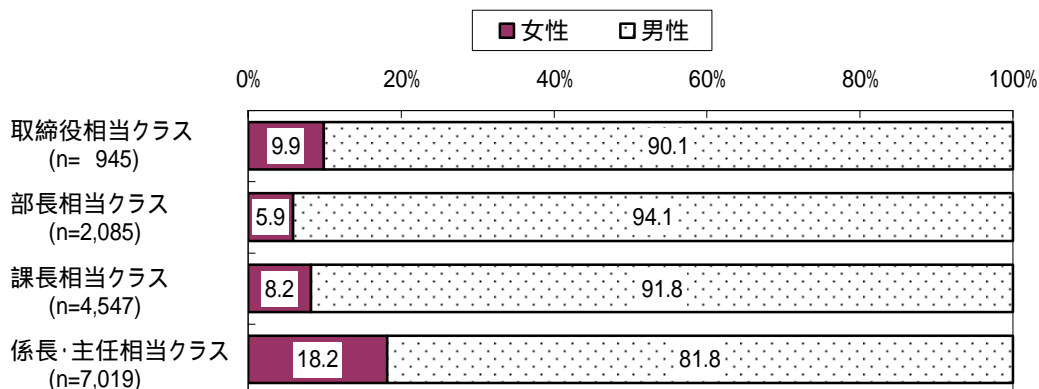
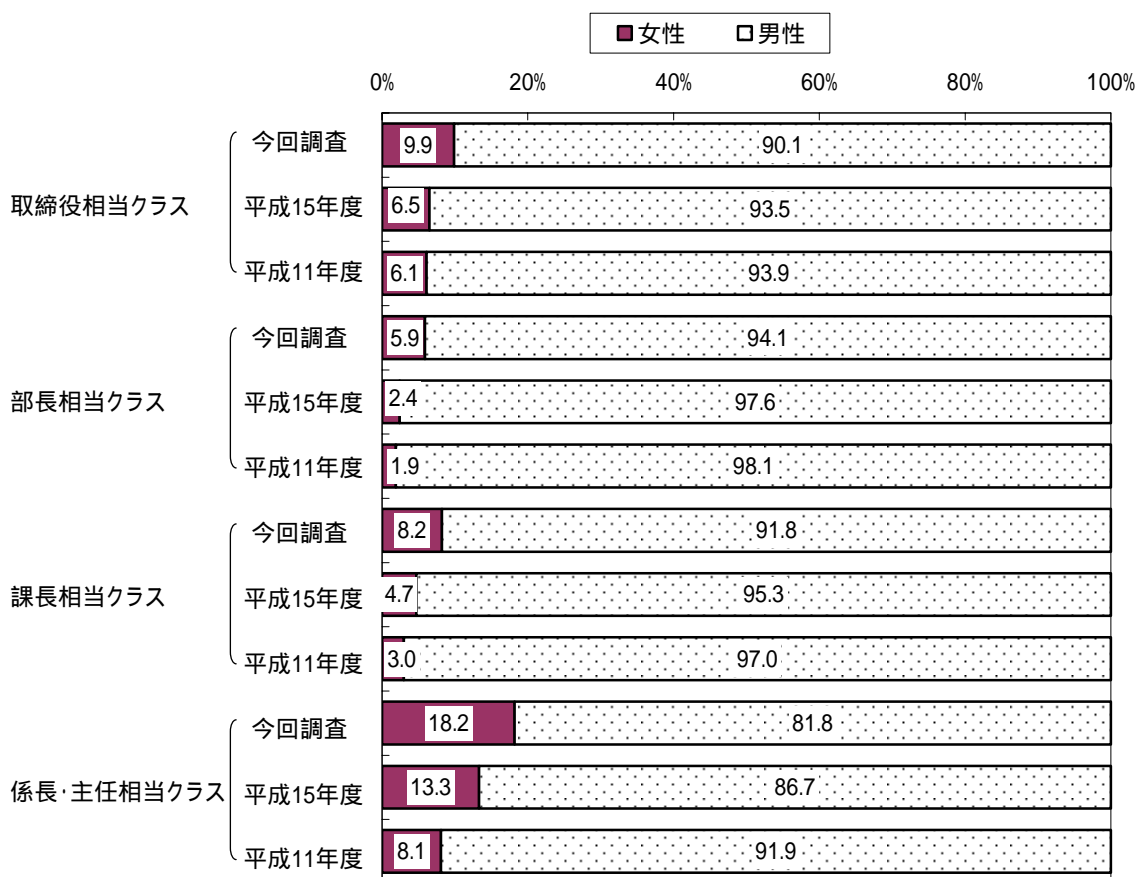


図 2 - 1 - 2 女性管理職の割合 (参考：平成 15 年度調査、平成 11 年度調査との比較)



(注) 平成15年度は、本市「就業の場における男女共同参画に関する調査」、平成11年度は、本市「女性の就業に関する調査」より。

《取締役相当クラス》

【産業分類別】

医療・福祉・教育等で 22.5%と高くなっている。

【事業所従業員規模別】

49人以下(15.2%)、100~299人(12.6%)で1割を超えている。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

企業全体 300人以上(2.9%)よりも、299人以下(11.9%)で高くなっている(図2-1-3)。

《部長相当クラス》

【産業分類別】

医療福祉教育等で 33.2%と高く、それ以外の産業ではいずれも5%未満の割合となっている。

【事業所従業員規模別】

100~299人(13.5%)で最も高くなっている。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

企業全体 300人以上(3.2%)よりも、299人以下(10.0%)で高くなっている(図2-1-3)。

《課長相当クラス》

【産業分類別】

医療・福祉・教育等で 47.3%と半数近くを占めるが、それ以外の産業ではいずれも1割未満にとどまっている。

【事業所従業員規模別】

100~299人(14.0%)で最も高くなっている。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

企業全体 300人以上(4.4%)よりも、299人以下(11.7%)で高くなっている(図2-1-3)。

《係長・主任担当相当クラス》

【産業分類別】

医療・福祉・教育等で 55.6%と半数以上を占める。次いで、卸売・小売業(23.2%)、飲食店・宿泊業等(21.3%)の順となっている。

【事業所従業員規模別】

299人以下の事業所では2割を超え、300人以上で14.0%となっている。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

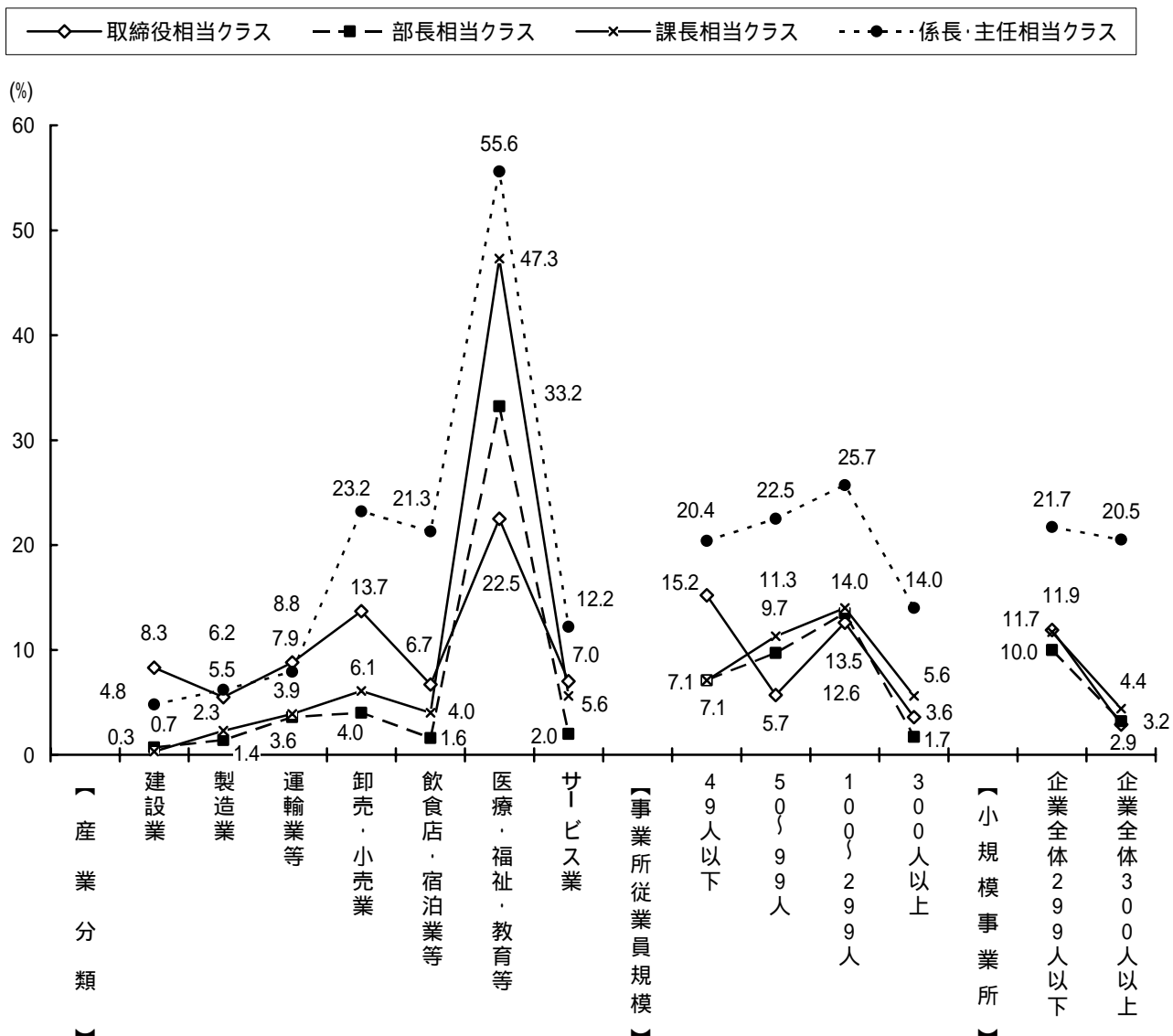
企業全体の従業員規模による差はみられない(図2-1-3)。

以上、4つの職位についてみたが、産業分類別では正社員に占める女性の割合が高い医療・福祉・教育等で、いずれの職位でも他の産業より女性管理職の割合が高くなっている。

また、従業員規模が300人以上の事業所では、すべての職位について、女性管理職の割合が低くなっている。

図2 - 1 - 3 女性管理職の割合

(産業分類別、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)

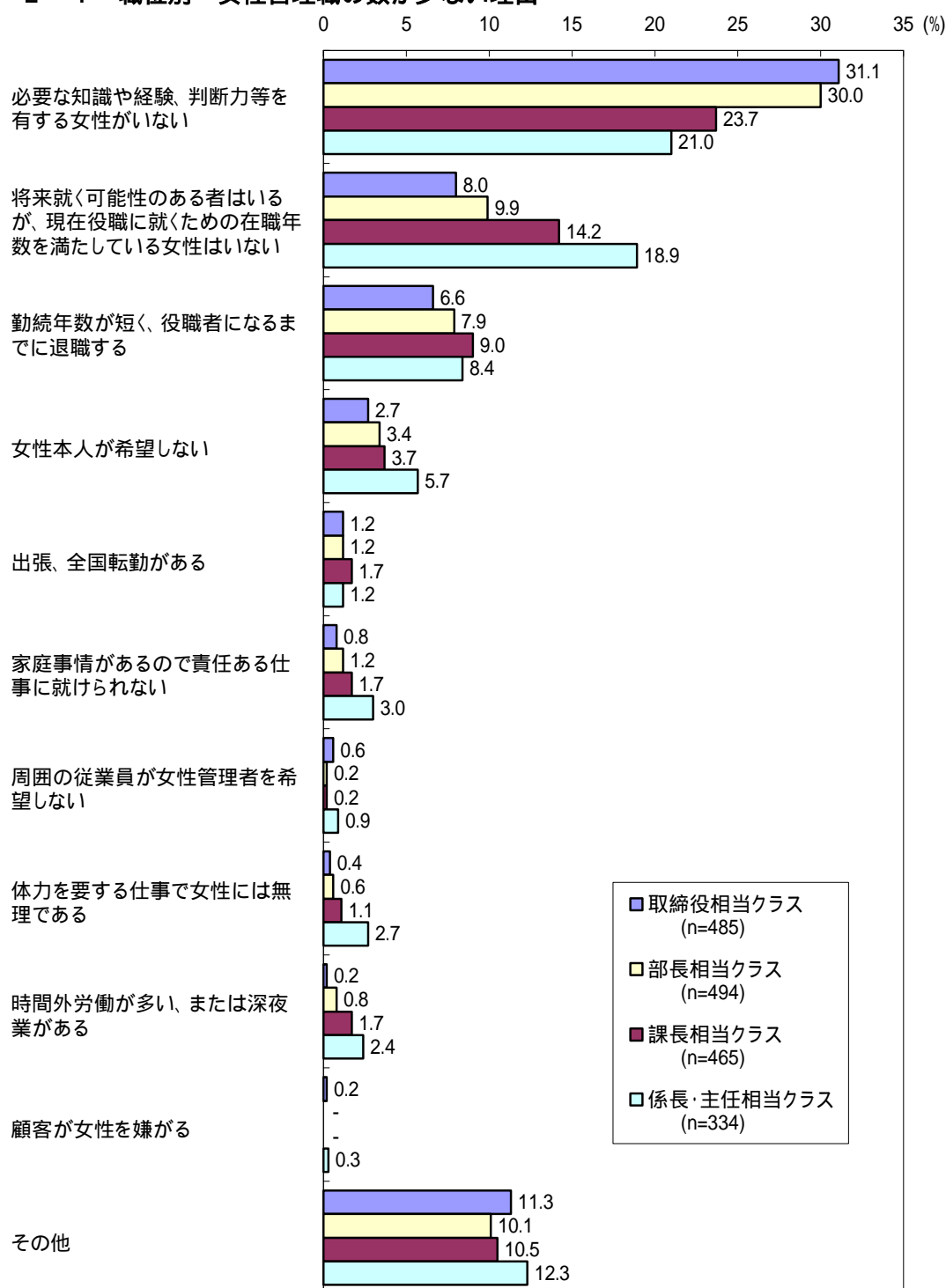


(2) 女性管理職の数が少ない理由

役職区分ごとの女性管理職の数が、1割未満、あるいはまったくいない事業所に、その理由を聞いたところ、いずれの職位でも「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」をあげた割合が最も多く、職位が高くなるにつれて割合が高くなっている。取締役相当クラス(31.1%)、部長相当クラス(30.0%)と、課長相当クラス(23.7%)、係長・主任相当クラス(21.0%)では差がみられる。

2番目に多くあげられた「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」は、取締役相当クラス(8.0%)、部長相当クラス(9.9%)、課長相当クラス(14.2%)、係長・主任相当クラス(18.9%)と職位が低いほど割合が高くなっている(図2-2-1)。

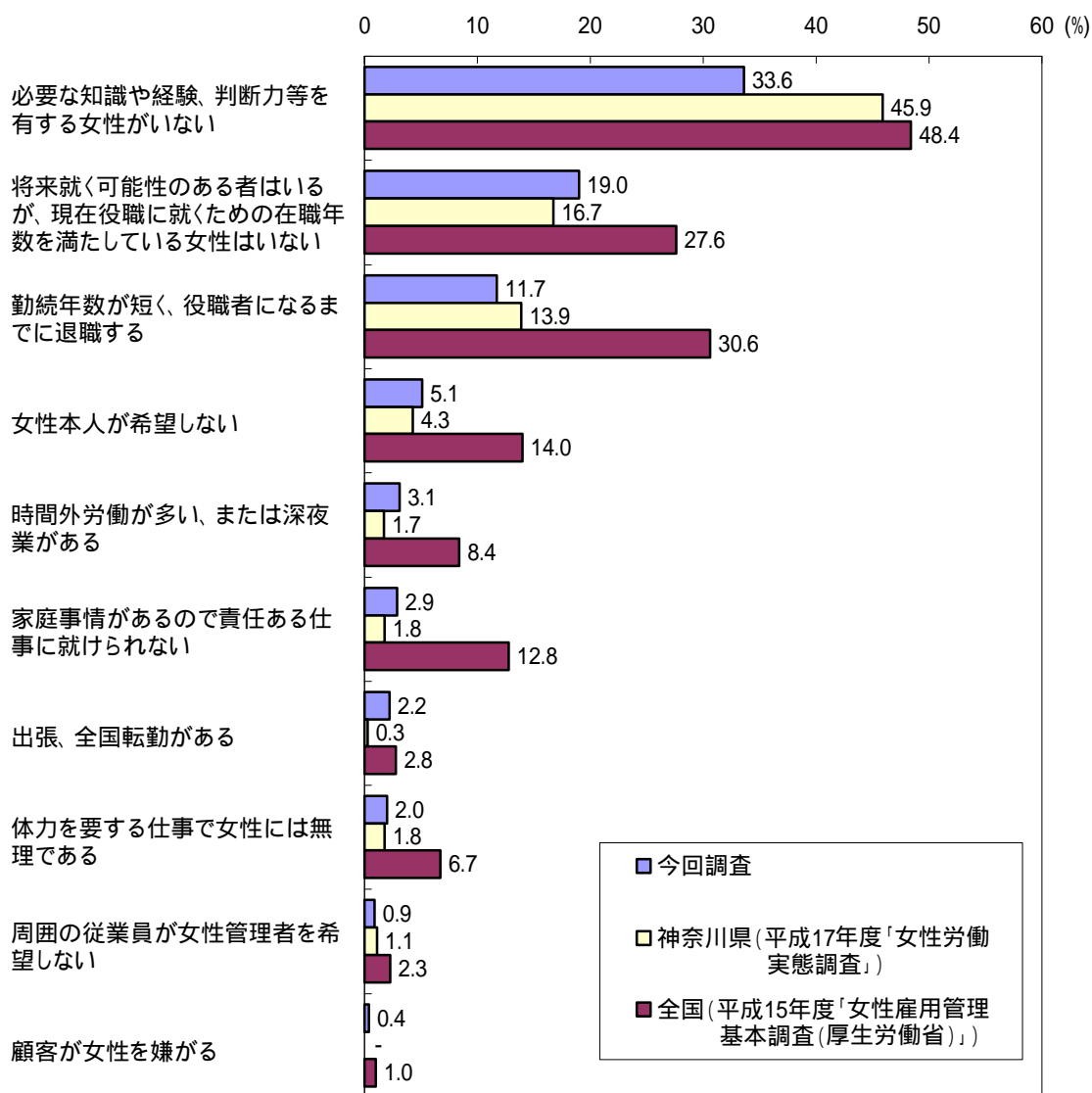
図2-2-1 職位別 女性管理職の数が少ない理由



各役職区分について該当事業所があげた理由を合算した結果を、神奈川県、全国調査結果と比較した。

比率の差は大きいですが、上位にあげられた理由は、神奈川県、全国調査と共通している。人材としての能力、経験不足が最大の理由とされ、2番目、3番目に年数の短さがあげられており、事業所が女性を管理職に登用する環境や体制はあるものの、そのために女性が長期にわたって働き、キャリアを積んでいくことの難しさがうかがえる（図2-2-2）。

図2-2-2 女性管理職の数が少ない理由（神奈川県、全国調査結果との比較）



(注)全国調査では選択肢の表現が一部異なるものがある。

【産業分類別】

「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」がどの産業でも最大の理由としてあげられているが、製造業（52.3%）で高く、医療・福祉・教育等（9.8%）で低い。「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」は卸売・小売業（20.8%）で他の産業より高くなっている（図2-2-3）。

【企業全体従業員規模別】

企業全体従業員規模別にみると、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」がどの規模でも最大の理由としてあげられているが、100～299人（42.7%）で他の従業員規模より高くなっている（図2-2-3）。

図2-2-3 女性管理職の数が少ない理由（産業分類別、企業全体従業員規模別）

(%)

	n	必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない	数が満たされていない女性のため	将来、現職に就く可能性のある者はいる	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	時間外労働が多い、または深夜業がある	家庭事情があるので責任ある仕事に就けられない	出張、全国転勤がある	体力を要する仕事で女性には無理である	周囲の従業員が女性管理者を希望しない	顧客が女性を嫌がる
該 当 事 業 所	548	33.6	19.0	11.7	5.1	3.1	2.9	2.2	2.0	0.9	0.4	
【 産 業 分 類 】												
建 設 業	44	40.9	25.0	15.9	2.3	9.1	0.0	4.5	9.1	-	4.5	
製 造 業	86	52.3	23.3	15.1	4.7	3.5	5.8	7.0	1.2	2.3	-	
運 輸 業 等	69	37.7	21.7	7.2	7.2	4.3	2.9	-	2.9	1.4	-	
卸 売 ・ 小 売 業	96	33.3	14.6	20.8	7.3	2.1	4.2	2.1	-	1.0	-	
飲 食 店 ・ 宿 泊 業 等	55	23.6	21.8	1.8	5.5	1.8	-	-	-	-	-	
医 療 ・ 福 祉 ・ 教 育 等	92	9.8	8.7	2.2	-	-	1.1	-	-	-	-	
サ ー ビ ス 業	106	38.7	22.6	15.1	7.5	3.8	3.8	1.9	3.8	0.9	-	
【 事 業 所 従 業 員 規 模 】												
49 人 以 下	265	30.9	17.4	9.8	4.5	2.3	3.4	1.5	1.9	0.4	0.4	
50 ～ 99 人	135	36.3	22.2	17.0	3.0	4.4	3.0	3.0	3.7	1.5	0.7	
100 ～ 299 人	96	32.3	16.7	11.5	9.4	2.1	1.0	1.0	1.0	2.1	-	
300 人 以 上	38	47.4	26.3	10.5	5.3	5.3	2.6	7.9	-	-	-	
【 小 規 模 事 業 所 】												
企 業 全 体 299 人 以 下	247	33.2	19.4	13.0	4.9	2.0	3.2	0.4	2.4	1.2	0.4	
企 業 全 体 300 人 以 上	151	31.8	18.5	11.3	2.6	4.6	2.6	4.6	2.6	-	0.7	
【 企 業 全 体 従 業 員 規 模 】												
99 人 以 下	214	30.8	19.2	11.7	4.7	2.8	3.7	0.5	2.3	1.4	0.5	
100 ～ 299 人	96	42.7	19.8	10.4	9.4	1.0	2.1	-	1.0	2.1	-	
300 ～ 999 人	80	30.0	12.5	10.0	1.3	6.3	2.5	3.8	2.5	-	1.3	
1,000 人 以 上	153	34.0	22.2	13.1	4.6	3.3	2.0	5.2	2.0	-	-	

（注）網掛けされた数値は、該当事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

(3) 女性を活用することのメリット

女性を活用することについてのメリットを複数回答で聞いたところ、「人的資源の有効活用ができる」をあげた事業所が最も多く 52.4%となっている。以下、「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」が 34.8%、「職場風土の改善で組織が活性化される」が 24.2%となっている(図2-3-1)。

神奈川県調査結果と比較すると、上位にあげられた項目は同じであるが、本市調査結果の割合のほうが高くなっている(図2-3-2)。

図2-3-1 女性を活用することのメリット

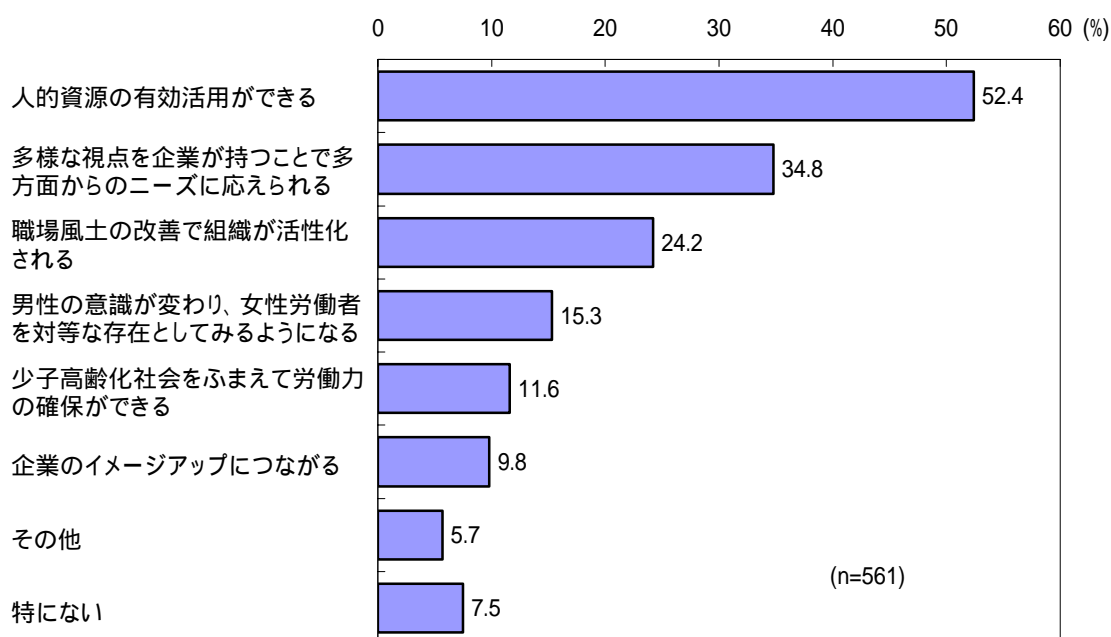
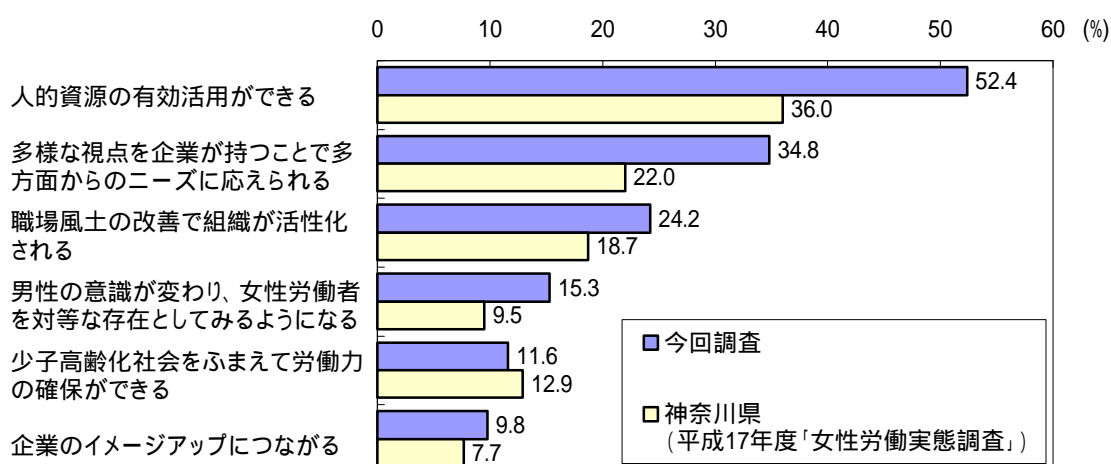


図2-3-2 女性を活用することのメリット(神奈川県調査結果との比較)



【産業分類別】

「人的資源の有効活用ができる」はいずれの産業でも最も多くあげられているが、卸売・小売業（61.9%）で6割を超えている。また、「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」の割合も卸売・小売業（42.3%）で他の産業よりも高くなっている。「職場風土の改善で組織が活性化される」と「男性の意識が変わり、女性労働者を対等な存在としてみるようになる」は製造業でそれぞれ33.7%、24.7%と他の産業より高くなっている（図2-3-3）。

【事業所従業員規模別】

いずれの規模でも「人的資源の有効活用ができる」をあげた事業所が最も多くなっている。「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」と「職場風土の改善で組織が活性化される」は300人以上の事業所でそれぞれ47.5%、40.0%と高くなっている（図2-3-3）。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

「人的資源の有効活用ができる」と「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」は、企業全体が300人以上の事業所でそれぞれ64.2%、42.4%と高くなっている（図2-3-3）。

図2-3-3 女性を活用することのメリット

（産業分類別、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）

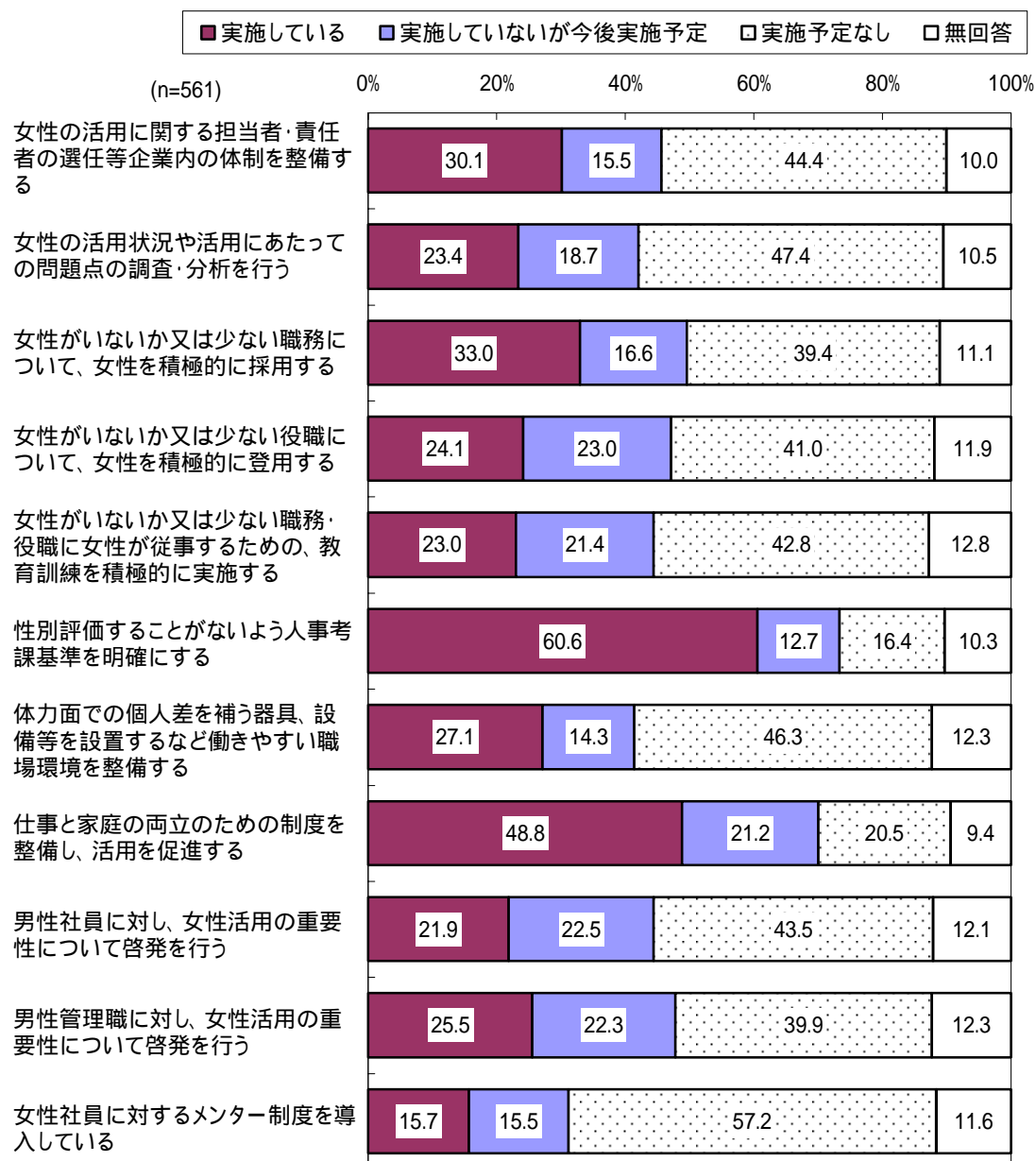
	n	人的資源の有効活用ができる	多様な視点を企業が持つことで多方面からのニーズに応えられる	職場風土の改善で組織が活性化される	男性の意識が変わり、女性労働者を対等な存在としてみるようになる	少子高齢化社会をふまえて労働力の確保ができる	企業のイメージアップにつながる
全事業所	561	52.4	34.8	24.2	15.3	11.6	9.8
【産業分類】							
建設業	44	50.0	31.8	25.0	18.2	13.6	2.3
製造業	89	53.9	29.2	33.7	24.7	14.6	7.9
運輸業等	70	54.3	31.4	24.3	17.1	10.0	12.9
卸売・小売業	97	61.9	42.3	22.7	6.2	15.5	12.4
飲食店・宿泊業等	55	49.1	38.2	29.1	16.4	10.9	16.4
医療・福祉・教育等	99	48.5	34.3	17.2	10.1	7.1	4.0
サービス業	107	47.7	34.6	21.5	17.8	10.3	12.1
【事業所従業員規模】							
49人以下	268	49.3	31.7	23.1	13.1	12.7	10.8
50～99人	137	56.9	37.2	21.9	19.7	7.3	8.8
100～299人	102	54.9	35.3	21.6	13.7	17.6	8.8
300人以上	40	55.0	47.5	40.0	20.0	7.5	5.0
【小規模事業所】							
企業全体299人以下	252	44.4	28.6	24.2	16.7	10.7	11.1
企業全体300人以上	151	64.2	42.4	20.5	13.2	11.3	8.6

（注）網掛けされた数値は、全事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

(4) 女性を活用するための取組の有無

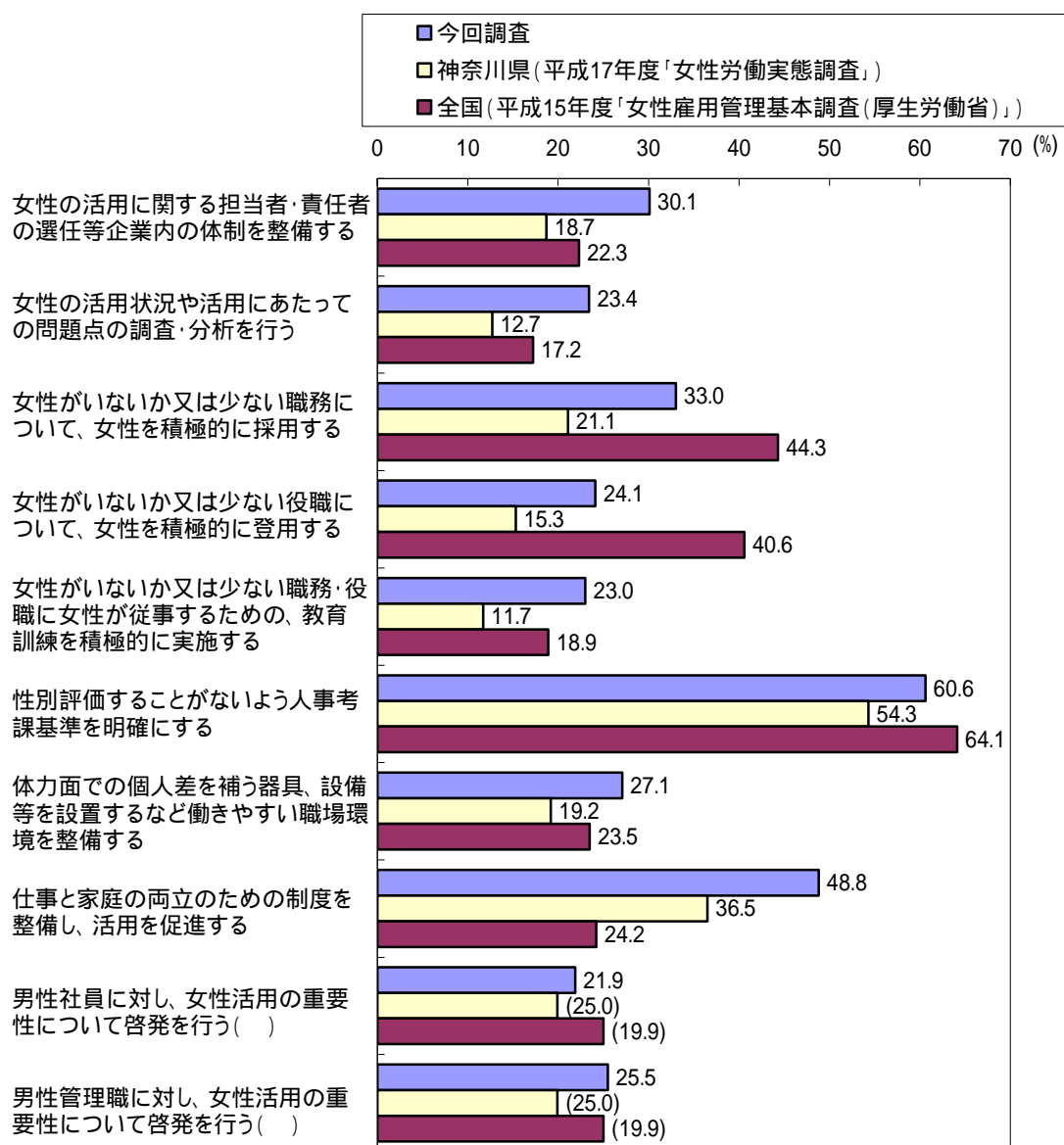
女性を活用するための取組 11 項目について、実施の有無を聞いたところ、「実施している」割合が最も高いのは「性別評価することがないよう人事考課基準を明確にする」の 60.6%、次いで、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進する」が 48.8%となっている。また、「女性がいなか又は少ない職務について、女性を積極的に採用する」(33.0%)、「女性の活用に関する担当者・責任者の選任等企業内の体制を整備する」(30.1%)も 3 割強の事業所が実施している(図 2 - 4 - 1)。

図 2 - 4 - 1 女性を活用するための取組の有無



神奈川県調査、全国調査結果と共通の項目について比較すると、本市同様、神奈川県、全国とも「性別評価することがないよう人事考課基準を明確にする」の実施率が高い。「女性がいないか又は少ない職務について、女性を積極的に採用する」、「女性がいないか又は少ない職務について、女性を積極的に登用する」は神奈川県に比べると高い実施率となっているが、全国と比べると低くなっている。「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進する」は神奈川県、全国に比べ、本市の実施率が高くなっている（図2-4-2）。

図2-4-2 女性を活用するための取組の実施率（神奈川県、全国調査結果との比較）



(注) 全国調査では選択肢の表現が一部異なるものがあるが、同様の内容を示す選択肢の数値を掲載した。
 () 本調査の と を合わせた1つの項目として、神奈川県調査では「男性社員に対し、女性活用の重要性についての啓発を行う」、全国調査では「中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性についての啓発を行う」と質問された。

【産業分類別】

常用従業員の半数近くを女性が占める飲食店・宿泊業等で「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」(50.9%)、「女性の活用状況や活用にあたっての問題点の調査・分析を行う」(40.0%)、「女性がいないか又は少ない役職について、女性を積極的に登用する」(36.4%)、「女性がいないか又は少ない職務・役職に女性が従事するための、教育訓練を積極的に実施する」(34.5%)、「男性社員に対し、女性活用の重要性について啓発を行う」(32.7%)、「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」(36.4%)が全体に比べ10ポイント以上高いなど、女性を活用する取組の実施率がおしなべて高い。また、「女性がいないか又は少ない役職について、女性を積極的に登用する」は正社員に占める女性の割合が高い医療・福祉・教育等(34.3%)で高くなっている。「性別評価することがないよう人事考課基準を明確にする」は常用従業員に占める女性の割合が高い卸売・小売業(71.1%)で高くなっている(図2-4-3)。

【事業所従業員規模別】

「女性社員に対するメンター制度を導入している」を除いた10項目では、300人以上の事業所で最も実施率が高くなっている(図2-4-3)。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

企業全体299人以下の事業所に比べ、300人以上の事業所で、「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」(39.7%)、「女性の活用状況や活用にあたっての問題点の調査・分析を行う」(31.1%)、「女性がいないか又は少ない役職について、女性を積極的に登用する」(25.2%)、「女性がいないか又は少ない職務・役職に女性が従事するための、教育訓練を積極的に実施する」(26.5%)、「性別評価することがないよう人事考課基準を明確にする」(74.2%)、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進する」(57.0%)の実施率が高くなっている。人事、企業の推進体制、制度などの整備については、小規模事業所のなかでも、企業全体の規模によって実施率が変わる(図2-4-3)。

図2 - 4 - 3 女性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、小規模事業所の企業全体従業員規模別)

(%)

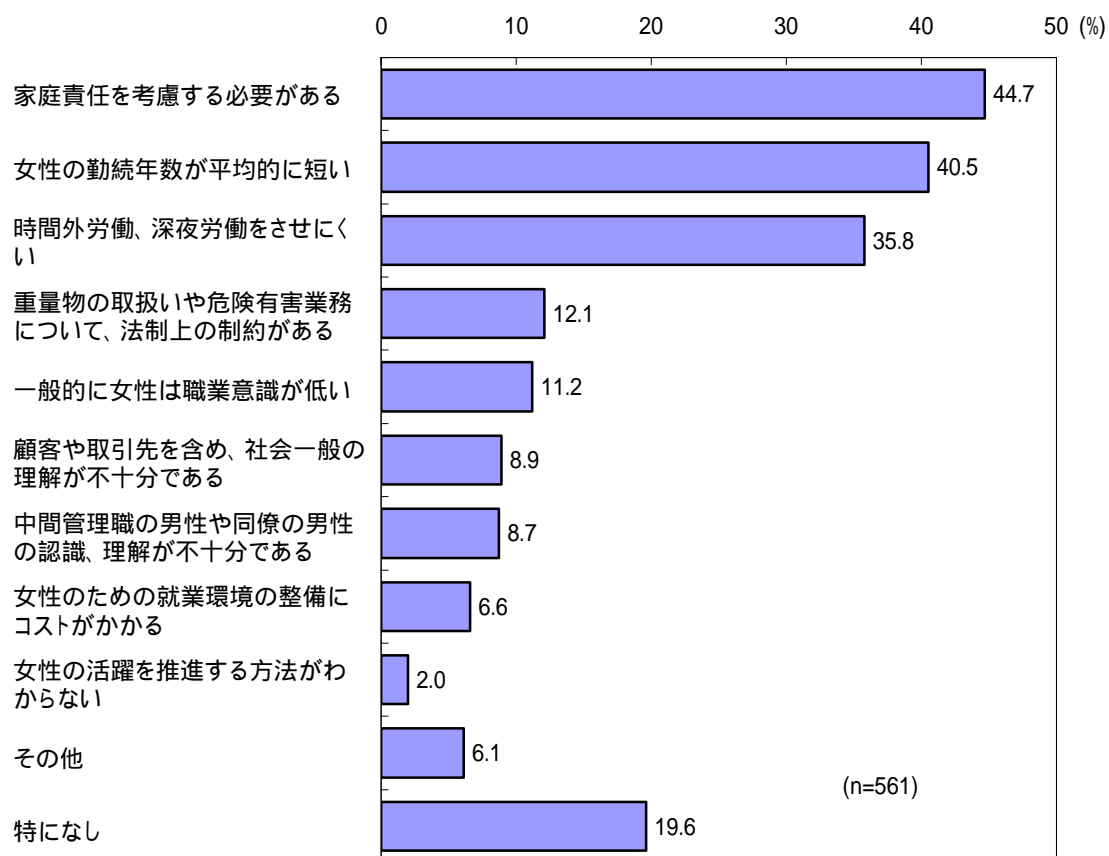
	n	女性の選任等に企業内の体制を整備する	女性の活用状況や分析を行う	女性の活用状況や分析を行う	女性がいないか又は少ない職務につく	女性がいないか又は少ない職務につく	女性がいないか又は少ない職務につく	女性がいないか又は少ない職務につく	女性がいないか又は少ない職務につく	女性がいないか又は少ない職務につく	女性がいないか又は少ない職務につく	女性がいないか又は少ない職務につく	女性がいないか又は少ない職務につく
全事業所	561	30.1	23.4	33.0	24.1	23.0	60.6	27.1	48.8	21.9	25.5	15.7	
【産業分類】													
建設業	44	22.7	18.2	18.2	4.5	9.1	59.1	25.0	45.5	29.5	29.5	11.4	
製造業	89	27.0	20.2	25.8	10.1	14.6	65.2	29.2	47.2	18.0	22.5	7.9	
運輸業等	70	31.4	27.1	34.3	30.0	25.7	60.0	31.4	47.1	27.1	31.4	12.9	
卸売・小売業	97	35.1	25.8	42.3	27.8	27.8	71.1	25.8	52.6	21.6	23.7	20.6	
飲食店・宿泊業等	55	50.9	40.0	40.0	36.4	34.5	69.1	29.1	52.7	32.7	36.4	25.5	
医療・福祉・教育等	99	30.3	20.2	35.4	34.3	25.3	48.5	32.3	55.6	23.2	25.3	23.2	
サービス業	107	19.6	17.8	29.9	20.6	21.5	55.1	18.7	41.1	12.1	18.7	9.3	
【事業所従業員規模】													
49人以下	268	28.0	22.0	28.0	19.4	20.5	58.2	26.9	42.5	20.5	25.0	17.2	
50～99人	137	29.2	17.5	32.8	21.9	21.9	62.0	24.1	50.4	21.9	26.3	15.3	
100～299人	102	32.4	26.5	42.2	32.4	27.5	62.7	32.4	59.8	22.5	23.5	13.7	
300人以上	40	42.5	45.0	52.5	47.5	37.5	77.5	32.5	65.0	30.0	35.0	12.5	
【小規模事業所】													
企業全体299人以下	252	21.8	14.3	30.2	17.5	17.9	51.2	26.2	38.5	20.6	25.0	17.5	
企業全体300人以上	151	39.7	31.1	29.1	25.2	26.5	74.2	25.8	57.0	21.9	26.5	15.2	

(注) 網掛けされた数値は、全事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

(5) 女性を活用する上での問題

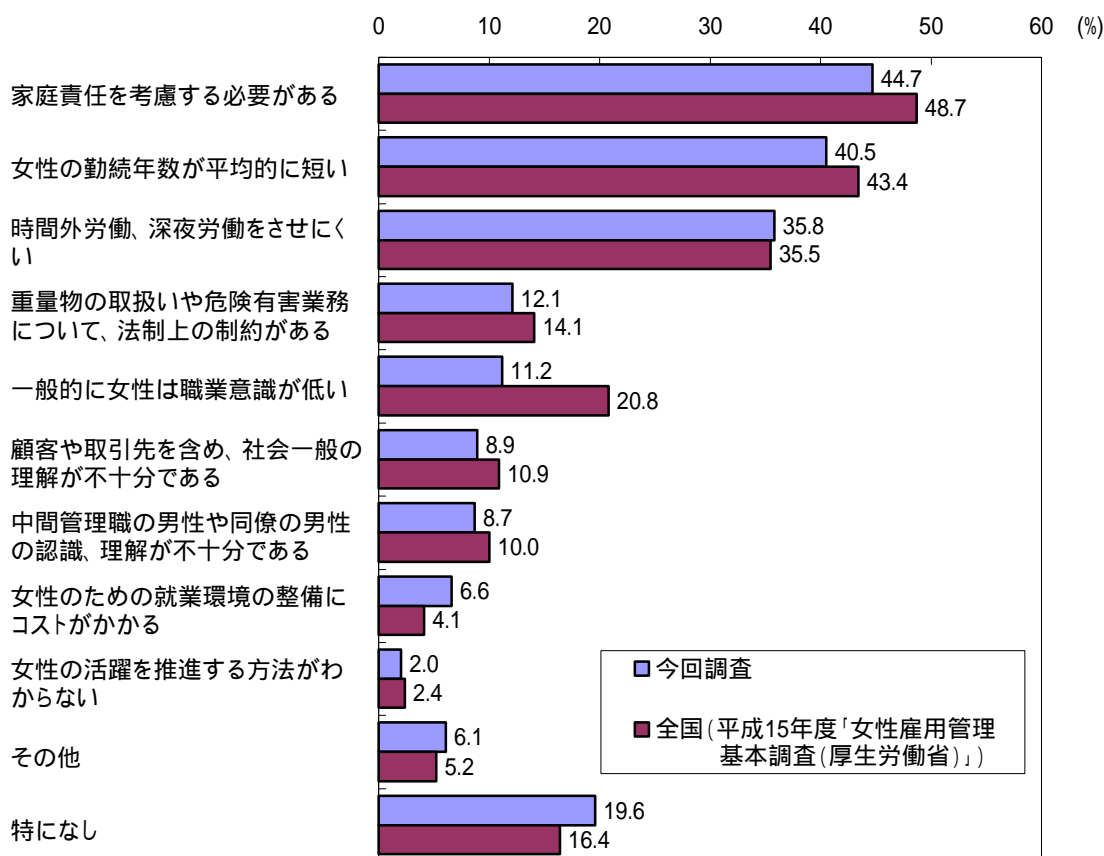
女性を活用する上での問題点を複数回答で聞いたところ、「家庭責任を考慮する必要がある」の割合が最も高く44.7%の事業所があげている。次いで、「女性の勤続年数が平均的に短い」が40.5%、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が35.8%となっている。以下の項目をあげた事業所の割合は1割前後にとどまっている。また、「特になし」と答えた事業所の割合が19.6%となっている(図2-5-1)。

図2-5-1 女性を活用する上での問題



全国調査と比較すると、本市調査で上位3位にあげられた「家庭責任を考慮する必要がある」、「女性の勤続年数が平均的に短い」、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」は全国調査でも同様に上位3位にあげられている。「一般的に女性は職業意識が低い」の割合が全国では20.8%となっているが、本市では11.2%と低くなっている（図2-5-2）。

図2-5-2 女性を活用する上での問題（全国調査結果との比較）



【産業分類別】

「家庭責任を考慮する必要がある」は製造業（56.2%）、「女性の勤続年数が平均的に短い」は卸売・小売業（58.8%）、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」は運輸業等（55.7%）でそれぞれ高くなっている。また、「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」が建設業（22.7%） 運輸業等（20.0%） 製造業（18.0%） 「一般的に女性は職業意識が低い」が製造業（24.7%） 「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」が建設業（18.2%） 「女性のための就業環境の整備にコストがかかる」がサービス業（14.0%）で高いなど、産業によって問題点が異なっている。全体に、正社員に占める女性の割合が低い建設業、製造業、運輸業等、サービス業で問題が多くあげられ、正社員に占める女性の割合が高い医療・福祉・教育等では問題としてあげられた割合が低くなっている（図2-5-3）。

【事業所従業員規模別】

「家庭責任を考慮する必要がある」は50～99人（51.1%）で高く、「顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である」、「一般的に女性は職業意識が低い」は300人以上でそれぞれ20.0%、17.5%と他の従業員規模に比べ高くなっている（図2-5-3）。

図2-5-3 女性を活用する上での問題

（産業分類別、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）

	n	家庭責任を考慮する必要がある	女性の勤続年数が平均的に短い	時間外労働、深夜労働をさせにくい	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	一般的に女性は職業意識が低い	顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である	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	女性のための就業環境の整備にコストがかかる	女性の活躍を推進する方法がわからない	(%)
全事業所	561	44.7	40.5	35.8	12.1	11.2	8.9	8.7	6.6	2.0	
【産業分類】											
建設業	44	50.0	47.7	43.2	22.7	11.4	11.4	18.2	6.8	4.5	
製造業	89	56.2	44.9	40.4	18.0	24.7	13.5	12.4	4.5	3.4	
運輸業等	70	41.4	32.9	55.7	20.0	5.7	7.1	2.9	8.6	-	
卸売・小売業	97	47.4	58.8	37.1	11.3	9.3	8.2	9.3	3.1	2.1	
飲食店・宿泊業等	55	38.2	21.8	30.9	5.5	3.6	5.5	3.6	3.6	1.8	
医療・福祉・教育等	99	40.4	31.3	17.2	5.1	6.1	8.1	5.1	4.0	1.0	
サービス業	107	40.2	40.2	34.6	8.4	14.0	8.4	11.2	14.0	1.9	
【事業所従業員規模】											
49人以下	268	44.4	40.3	36.2	14.6	11.6	7.5	9.3	4.9	1.9	
50～99人	137	51.1	43.1	39.4	10.2	10.2	8.8	5.8	8.8	2.9	
100～299人	102	38.2	40.2	33.3	12.7	8.8	8.8	8.8	6.9	-	
300人以上	40	42.5	42.5	30.0	2.5	17.5	20.0	12.5	7.5	-	
【小規模事業所】											
企業全体299人以下	252	46.8	41.7	35.7	15.1	13.1	6.7	8.3	5.2	2.8	
企業全体300人以上	151	46.4	41.1	39.7	9.3	7.3	9.3	7.3	7.9	1.3	

（注）網掛けされた数値は、全事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

(6) 女性に対するセクシュアル・ハラスメントに関する取組

セクシュアル・ハラスメントに関する取組について聞いたところ、「防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している」事業所が 54.4%と過半数を占める。「防止策や対応策等、何らかの取組を今後実施予定」が 5.2%、「必要性は感じているが、取組は進んでいない」が 15.3%、「とりたてて必要性は感じていない」が 22.5%となっている(図 2 - 6 - 1)。

今回の調査は、従業員 30 人以上規模の「事業所」を対象としているが、平成 15 年度調査、平成 11 年度調査は従業員 29 人以下の「事業所」も対象に含めているため、統計上、時系列で接続するものではない。参考までにみると、取組は進んでいると言えよう(図 2 - 6 - 2)。

図 2 - 6 - 1 女性に対するセクシュアル・ハラスメントに関する取組

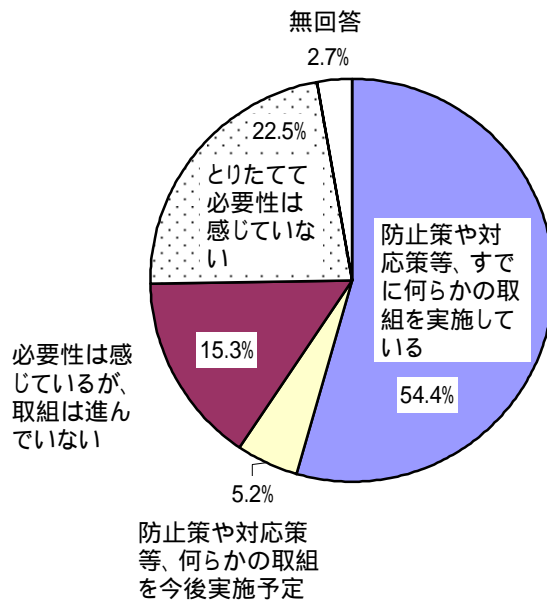
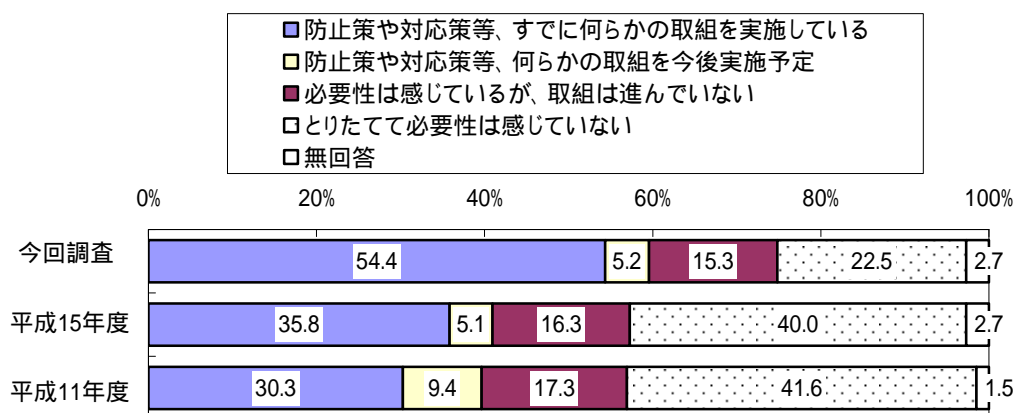


図 2 - 6 - 2 女性に対するセクシュアル・ハラスメントに関する取組

(参考：平成 15 年度調査、平成 11 年度調査)



(注)平成15年度は、本市「就業の場における男女共同参画に関する調査」、平成11年度は、本市「女性の就業に関する調査」より。また、選択肢の表現が一部異なるものがある。

【産業分類別】

「防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している」は常用従業員の半数近くを女性が占める飲食店・宿泊業等（70.9%）と卸売・小売業（67.0%）で高くなっている。一方、医療・福祉・教育等（41.4%）、建設業（47.7%）では5割を下回り、「とりたてて必要性は感じていない」の割合が建設業で43.2%、医療・福祉・教育等で30.3%と他の産業よりも高くなっている（図2-6-3）。

【事業所従業員規模別】

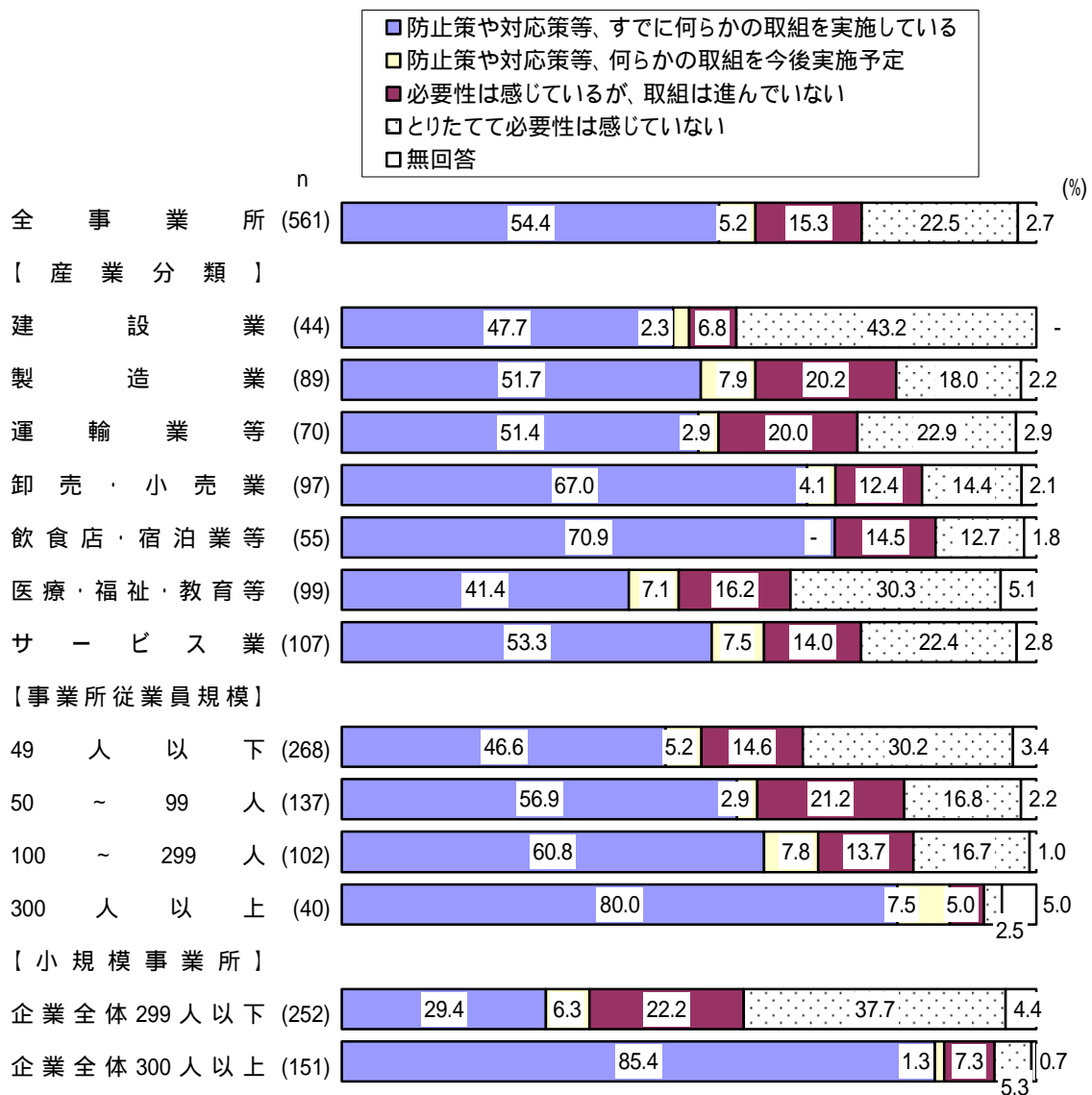
「防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している」の割合は従業員規模が大きくなるほど高くなり49人以下の事業所（46.6%）では半数を下回るが、300人以上では80.0%を占めている（図2-6-3）。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

「防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している」の割合は、企業全体299人以下の事業所（29.4%）に比べ、300人以上の事業所（85.4%）で高くなっており、企業全体の規模によって格差があることがわかる（図2-6-3）。

図2-6-3 女性に対するセクシュアル・ハラスメントに関する取組

（産業分類別、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）



(7) 実施・実施予定しているセクシュアル・ハラスメントに関する取組

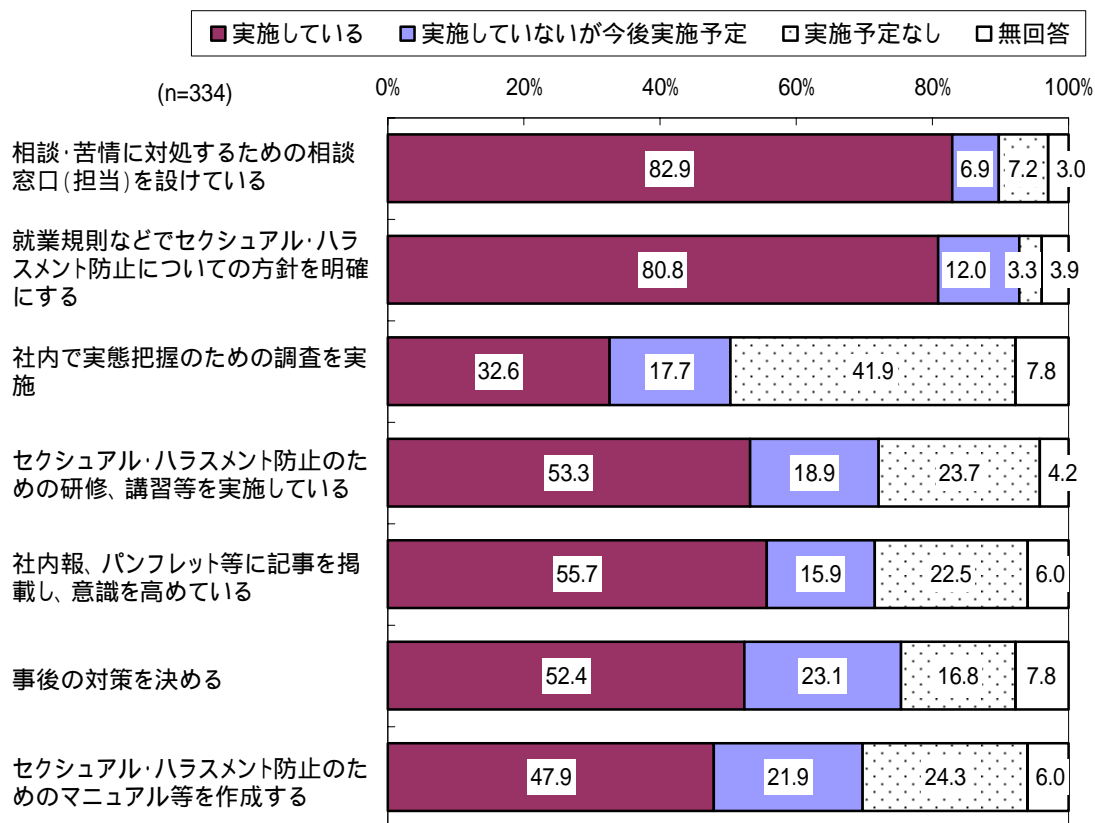
セクシュアル・ハラスメントに関する取組について「防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している」と回答した事業所に対して、具体的な7項目を提示して取組の状況を聞いた。

実施している割合が高いのは、「相談・苦情に対処するための相談窓口(担当)を設けている」の82.9%、「就業規則などでセクシュアル・ハラスメント防止についての方針を明確にする」の80.8%である。以下、「社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高めている」(55.7%)、「セクシュアル・ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している」(53.3%)、「事後の対策を決める」(52.4%)、「セクシュアル・ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する」(47.9%)の実施事業所が5割前後となっている。「社内で実態把握のための調査を実施」(32.6%)の実施事業所は3割である。

また、「実施していないが今後実施予定」は、「事後の対策を決める」(23.1%)、「セクシュアル・ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する」(21.9%)で2割を超えている。このほか、「セクシュアル・ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している」、「社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高めている」についても、「実施していないが今後実施予定」がそれぞれ18.9%、15.9%となっており、すでに実施している分と合わせると、7割以上の事業所で取り組まれることになる。

実施率が低い「社内で実態把握のための調査を実施」は、「実施していないが今後実施予定」が17.7%あるものの、「実施予定なし」が41.9%を占めている(図2-7-1)。

図2-7-1 実施・実施予定しているセクシュアル・ハラスメントに関する取組



【事業所従業員規模別】

事業所従業員規模と実施率の間には相関がみられない(図2-7-2)。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

いずれの項目も企業全体299人以下に比べ300人以上の事業所で実施率が高くなっている(図2-7-2)。

【企業全体従業員規模別】

いずれの項目でも1,000人以上の事業所で実施している割合が高くなっている(図2-7-2)。

図2-7-2 実施しているセクシュアル・ハラスメントに関する取組(産業分類別、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、企業全体従業員規模別)

(%)

	n	相談・苦情 に対処する ための相談 窓口(担当) を設けている	就業規則な どでセクシュ アル・ハラス メント防止に ついての方 針を明確に する	社内で実態 把握のため の調査を実 施	セクシュア ル・ハラスメ ント防止の ための研 修、講習等 を実施して いる	社内報、パ ンフレット等 に記事を掲 載し、意識を 高めている	事後の対策 を決める	セクシュア ル・ハラスメ ント防止の ためのマ ニュアル等 を作成する
該 当 事 業 所	334	82.9	80.8	32.6	53.3	55.7	52.4	47.9
【 産 業 分 類 】								
建 設 業	22	81.8	77.3	27.3	68.2	68.2	45.5	45.5
製 造 業	53	86.8	73.6	30.2	41.5	52.8	49.1	45.3
運 輸 業 等	38	78.9	89.5	42.1	57.9	63.2	57.9	60.5
卸 売 ・ 小 売 業	69	89.9	82.6	34.8	59.4	63.8	56.5	39.1
飲 食 店 ・ 宿 泊 業 等	39	97.4	92.3	53.8	79.5	71.8	61.5	74.4
医 療 ・ 福 祉 ・ 教 育 等	48	62.5	81.3	14.6	39.6	20.8	43.8	27.1
サ ー ビ ス 業	65	81.5	73.8	29.2	43.1	56.9	50.8	52.3
【事業所従業員規模】								
49 人 以 下	139	79.9	79.9	33.1	53.2	57.6	48.9	46.8
50 ~ 99 人	82	85.4	86.6	29.3	47.6	51.2	47.6	40.2
100 ~ 299 人	70	80.0	75.7	34.3	57.1	51.4	52.9	52.9
300 人 以 上	35	91.4	82.9	31.4	54.3	60.0	71.4	57.1
【小規模事業所】								
企業全体299人以下	90	65.6	73.3	18.9	33.3	35.6	25.6	26.7
企業全体300人以上	131	93.1	88.5	40.5	63.4	68.7	64.1	56.5
【企業全体従業員規模】								
99 人 以 下	69	62.3	68.1	17.4	30.4	37.7	21.7	26.1
100 ~ 299 人	54	72.2	77.8	33.3	38.9	33.3	40.7	33.3
300 ~ 999 人	64	84.4	81.3	26.6	46.9	56.3	46.9	46.9
1,000 人 以 上	143	96.5	88.8	43.4	71.3	73.4	74.1	64.3

(注) 網掛けされた数値は、該当事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

(8) セクシュアル・ハラスメントが起こった場合、対応として難しいと感じること

セクシュアル・ハラスメントが起こった場合、対応として難しいと感じることについて複数回答で聞いたところ、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」(40.3%)、「プライバシーの保持が難しい」(39.9%)の2つをあげた事業所が多くなっている。以下、「微妙な問題なので、相談を受ける時にどういう点に留意すべきかわからない」(18.2%)、「女性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」(15.9%)、「男性にこの問題を理解させるのが難しい」(10.5%)が1割台であげられている。

また、「特になし」と回答した事業所が25.5%となっている(図2-8-1)。

全国調査と比較すると、「特になし」と回答した事業所の割合が、全国に比べ本市で低くなっているものの、同様の傾向を示している(図2-8-2)。

図2-8-1 セクシュアル・ハラスメントが起こった場合、対応として難しいと感じること

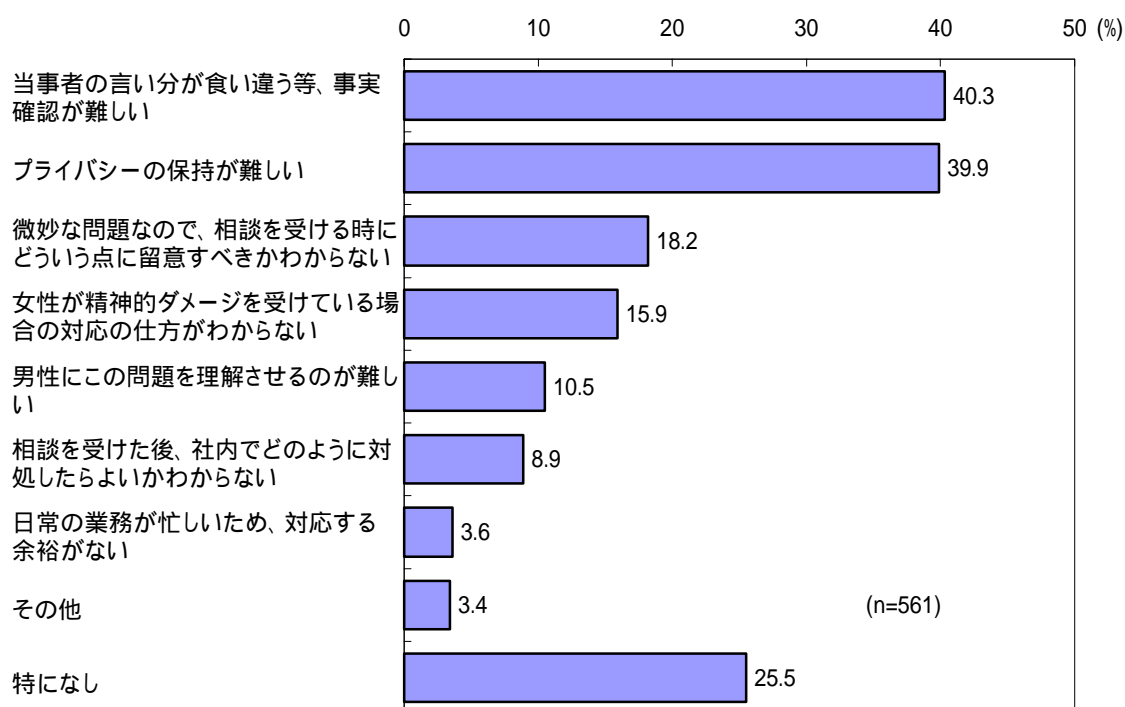
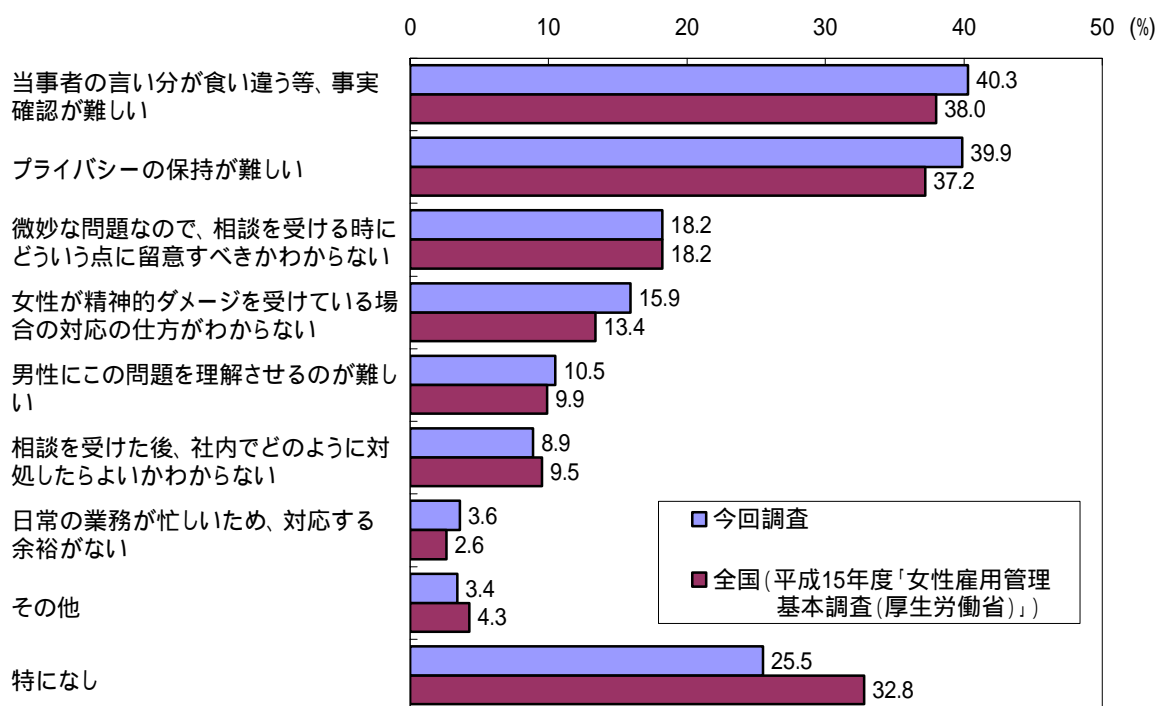


図2 - 8 - 2 セクシュアル・ハラスメントが起こった場合、対応として難しいと感じること
(全国調査結果との比較)



【産業分類別】

「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」は、卸売小売業(48.5%)、建設業(47.7%)、サービス業(46.7%)で高く、「プライバシーの保持が難しい」は製造業(50.6%)で高い。このほか、製造業では、「相談を受けた後、社内でどのように対処したらよいかわからない」(18.0%)が他の産業に比べ高くなっている。また、「特になし」と答えた事業所の割合は、運輸業等(34.3%)で最も高く、卸売・小売業(17.5%)で最も低い(図2 - 8 - 3)。

【事業所従業員規模別】

「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」は300人以上(62.5%)、「プライバシーの保持が難しい」は100~299人(50.0%)、「微妙な問題なので、相談を受ける時にどういう点に留意すべきかわからない」は50~99人(25.5%)でそれぞれ高くなっている。また、「男性にこの問題を理解させるのが難しい」は、割合は低いですが、従業員規模が小さいほど高くなっている(図2 - 8 - 3)。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」、「プライバシーの保持が難しい」は、企業全体299人以下の事業所に比べ、300人以上の事業所で高くなっている(図2 - 8 - 3)。

図2 - 8 - 3 セクシュアル・ハラスメントが起こった場合、対応として難しいと感じること

(産業分類別、事業所従業員規模別、小規模事業所の企業全体従業員規模別)

(%)

	n	当事者の 言い分が 食い違う 等、事実 確認が難 しい	プライバ シーの保 持が難し い	微妙な問 題なので、 相談を受 ける時に どうい う点に留 意すべ きかわ からない	女性が精 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	男性にこ の問題を 理解させ るのが難 しい	相談を受 けた後、 社内でど のように 対処した らよいか わから ない	日常の業 務が忙し いため、 対応する 余裕がな い	特になし
全 事 業 所	561	40.3	39.9	18.2	15.9	10.5	8.9	3.6	25.5
【 産 業 分 類 】									
建 設 業	44	47.7	29.5	20.5	18.2	11.4	6.8	2.3	27.3
製 造 業	89	43.8	50.6	23.6	22.5	9.0	18.0	4.5	21.3
運 輸 業 等	70	31.4	41.4	10.0	5.7	8.6	2.9	5.7	34.3
卸 売 ・ 小 売 業	97	48.5	45.4	17.5	13.4	10.3	9.3	5.2	17.5
飲 食 店 ・ 宿 泊 業 等	55	29.1	38.2	16.4	20.0	12.7	7.3	1.8	30.9
医 療 ・ 福 祉 ・ 教 育 等	99	31.3	29.3	21.2	13.1	10.1	5.1	2.0	31.3
サ ー ビ ス 業	107	46.7	40.2	16.8	18.7	12.1	10.3	2.8	21.5
【 事 業 所 従 業 員 規 模 】									
49 人 以 下	268	36.6	36.2	15.7	13.8	13.1	8.6	4.1	31.0
50 ~ 99 人	137	35.8	38.7	25.5	16.1	10.2	10.9	3.6	20.4
100 ~ 299 人	102	48.0	50.0	15.7	13.7	7.8	7.8	2.9	22.5
300 人 以 上	40	62.5	40.0	12.5	20.0	5.0	2.5	2.5	17.5
【 小 規 模 事 業 所 】									
企 業 全 体 299 人 以 下	252	33.3	33.3	19.8	15.1	11.5	10.7	3.2	29.4
企 業 全 体 300 人 以 上	151	41.1	42.4	17.2	13.9	11.9	7.3	5.3	24.5

(注) 網掛けされた数値は、全事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

3. 子育てとの両立支援について

育児休業取得者の割合

- ・平成 17 年度中に出産した女性従業員の取得率は 87.0%、配偶者が出産した男性従業員の取得率は 1.8%となっている。男性の取得率は全国水準を上回っているが、低い水準にとどまっている。
- ・事業所の従業員規模別にみると、男女ともに 50～99 人の事業所でやや高い。企業全体の従業員規模別にみると、男女ともに 99 人以下の事業所で最も高く、1,000 人以上の事業所で最も低くなっている。

育児休業取得者の代替要員の確保

- ・「部署内でやりくり」が 5 割を超え、最も多い。

育児との両立支援に関する制度の有無

- ・「育児休業制度について就業規則に明記」が 8 割を超え最も多く、次いで「解雇その他不利益な取扱いの禁止」「出産祝・入学祝など子への一時金を支給」が 7 割を超え高い割合となっている。
- ・事業所の従業員規模別にみると、多くの項目について、300 人以上の事業所で「制度がある」と回答した割合が高くなっている。

制度導入の効果・変化

- ・「女性従業員の定着率が向上した」が最も高く、次いで「意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ」となっており、女性の定着・人材活用に一定の効果がみられる。
- ・一方で、「仕事の進め方の効率化や業務改善に役立った」、「労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった」は低く、業務効率化や生産性の向上についての効果はあまり感じられていない。
- ・すべての項目で「どちらともいえない」が多数を占めており、効果・変化の評価の判断を保留している企業が多いと思われる。

よく利用されている制度

- ・「出産祝・入学祝など子への一時金を支給」、「育児休業制度」が 5 割を超え、「有給休暇の半日単位での利用」も 4 割を超えている。
- ・事業所の従業員規模別にみると、多くの項目について、100 人以上の事業所で高くなっている。

(1) 育児休業の利用状況

平成 17 年度中（平成 17 年 4 月 1 日から平成 18 年 3 月 31 日まで）に出産した女性従業員に占める育児休業取得者の割合は 87.0%、配偶者が出産した男性従業員に占める育児休業取得者の割合は 1.8%となっている（図 3 - 1 - 1）。

参考に、全国の調査結果をみると、育児休業取得率は平成 17 年度調査では女性で 8 割を超えたが、男性は 1%に満たない低い取得率となっている。本市調査結果は男女とも全国水準を上回る取得率となっているものの、やはり男性は 1.8%と低い水準にとどまり、男性への育児休業取得の浸透はまだまだの感がある（図 3 - 1 - 2）。

図3 - 1 - 1 育児休業の利用状況

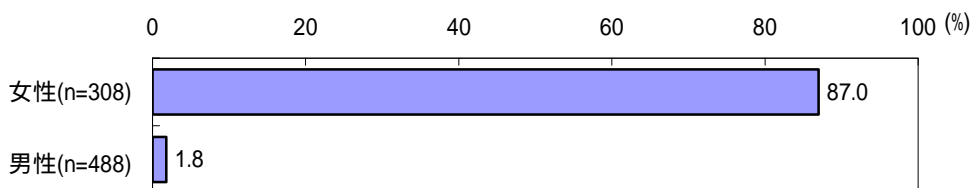
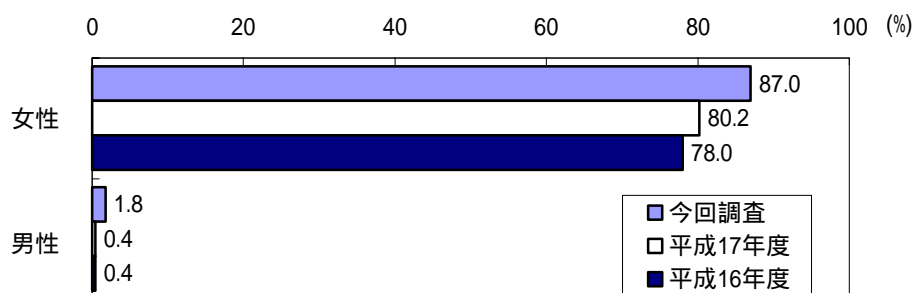


図3 - 1 - 2 育児休業取得率（全国調査結果との比較）



(注)平成17年度、平成16年度は、「女性雇用管理基本調査(厚生労働省)」より事業所従業員規模30人以上の育児休業取得率。

【産業分類別】

男女とも育児休業取得率にばらつきはみられるが、該当者数が小さいので、産業によって差があるとは言えない(図3 - 1 - 3)。

【事業所従業員規模別】

男女ともに50~99人の事業所(女性91.1%、男性4.2%)でやや高い。女性は300人以上の事業所(83.9%)で他の規模の事業所より取得率がやや低くなっている(図3 - 1 - 3)。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

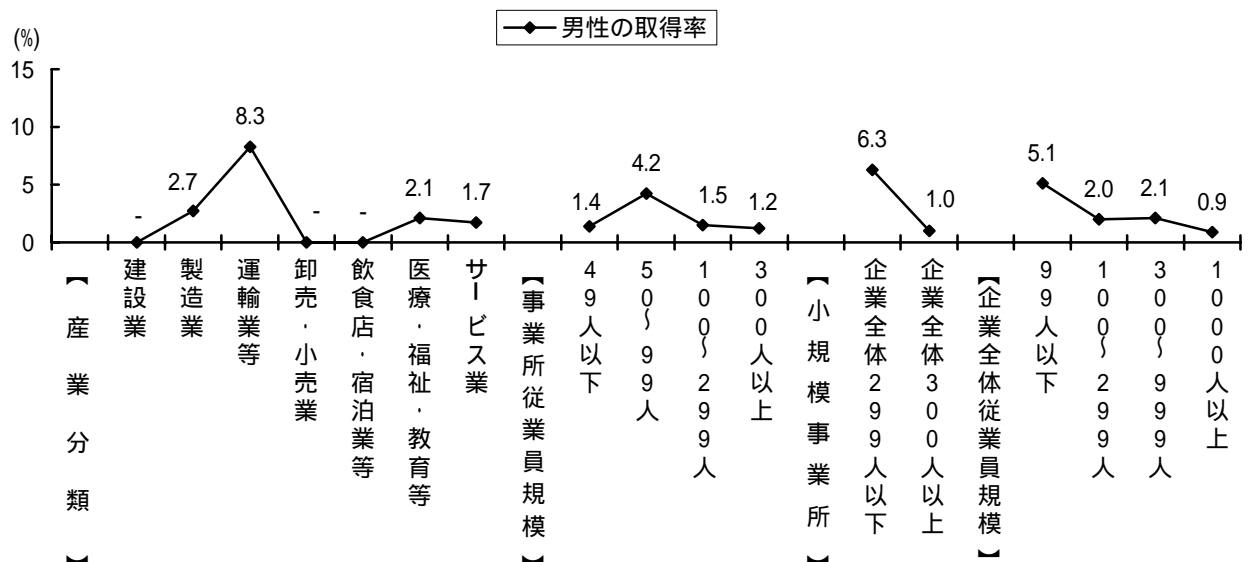
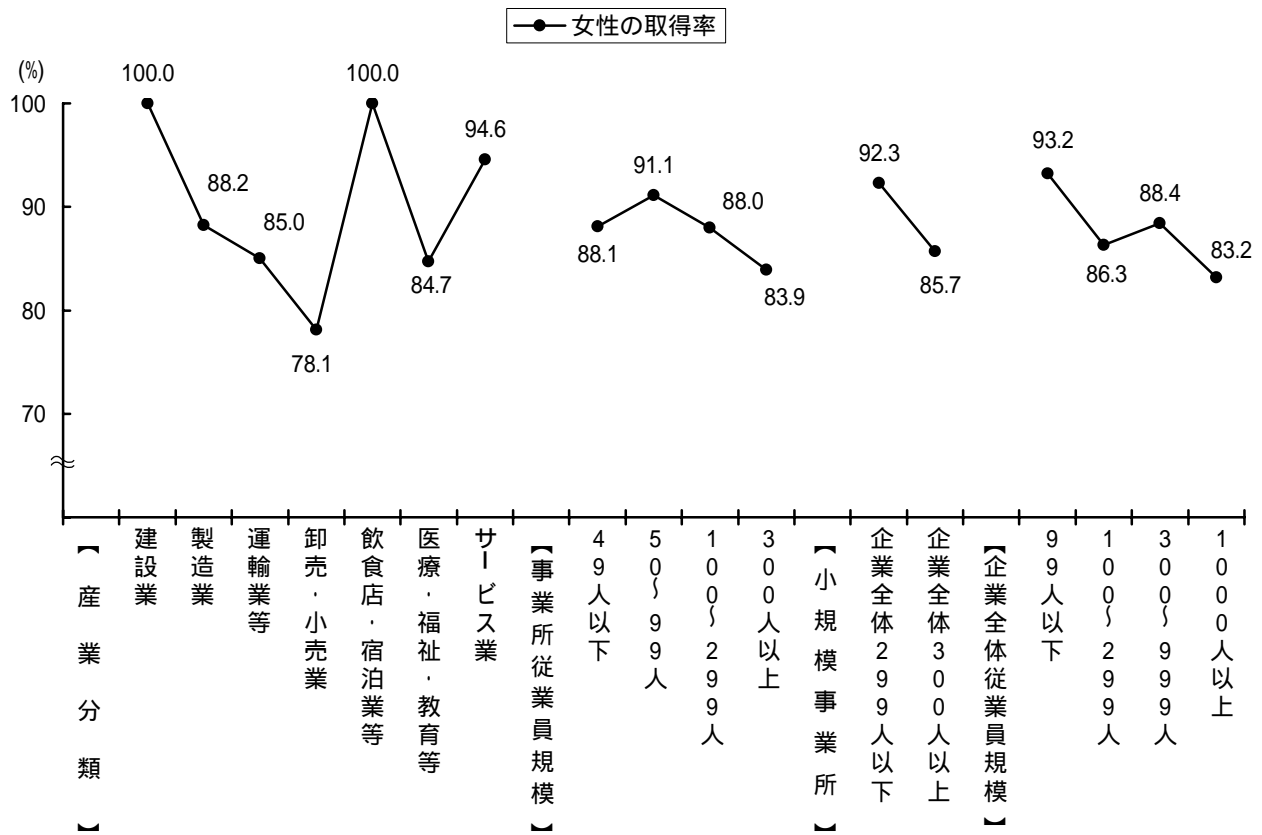
男女ともに企業全体300人以上の事業所(女性85.7%、男性1.0%)に比べ、299人以下の事業所(女性92.3%、男性6.3%)で高くなっている(図3 - 1 - 3)。

【企業全体従業員規模別】

男女ともに99人以下の事業所(女性93.2%、男性5.1%)で最も高く、1,000人以上の事業所(女性83.2%、男性0.9%)で最も低くなっている(図3 - 1 - 3)。

育児休業取得率を事業所従業員規模、小規模事業所の企業全体従業員規模、企業全体従業員規模でみた結果から、企業全体規模が大きいことが取得率の高さにつながっているとは言えず、むしろ、事業所又は企業全体の規模が大きいほど、取得率が低い傾向がうかがえる。事業所従業員規模が50~99人、小規模事業所の企業全体従業員規模が299人以下、企業全体従業員規模が99人以下の事業所で取得率がそれぞれ高くなっていることは、注目される点である。

図3 - 1 - 3 育児休業の利用状況（産業分類別、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、企業全体従業員規模別）



(2) 育児休業中の労働者の代替要員の確保方法

育児休業を開始した人がいる事業所で、休業者の代替要員をどのように確保したか複数回答で聞いたところ、「部署内でやりくり」が最も多く56.9%、以下、「派遣労働者を利用」が30.0%、「期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用」が23.8%、「配置転換で代替」が19.2%となっている(図3-2-1)。

神奈川県調査結果と比較すると、ほぼ同じ結果となっている(図3-2-2)。

図3-2-1 育児休業中の労働者の代替要員の確保方法

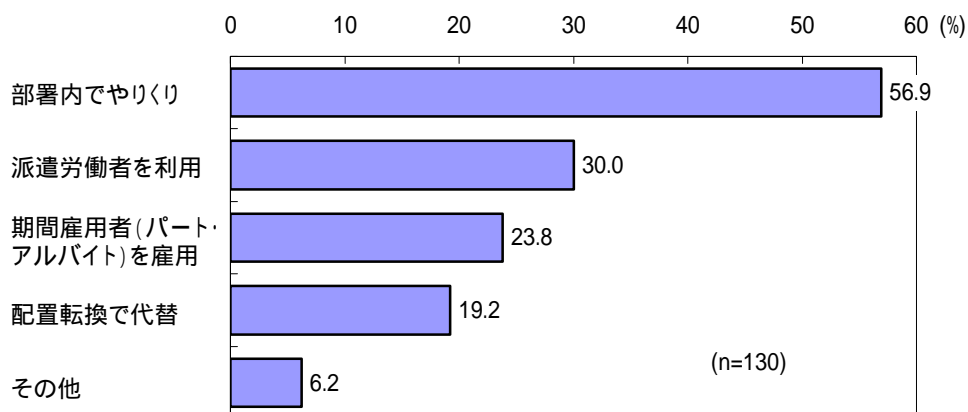
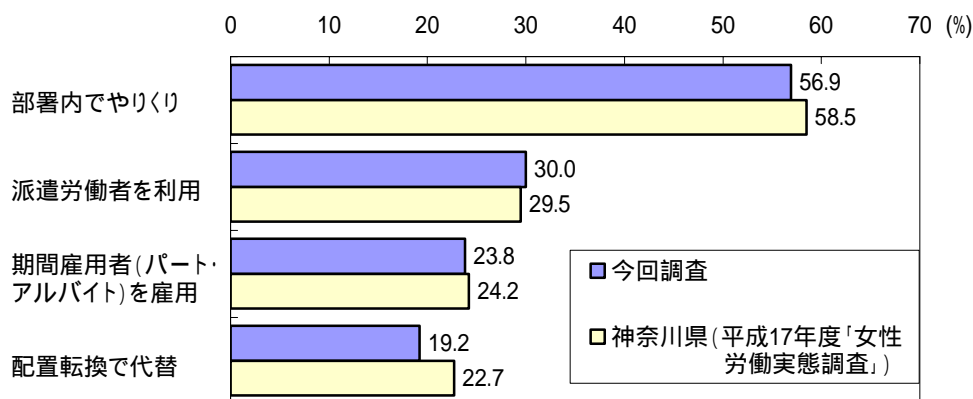


図3-2-2 育児休業中の労働者の代替要員の確保方法(神奈川県調査結果との比較)



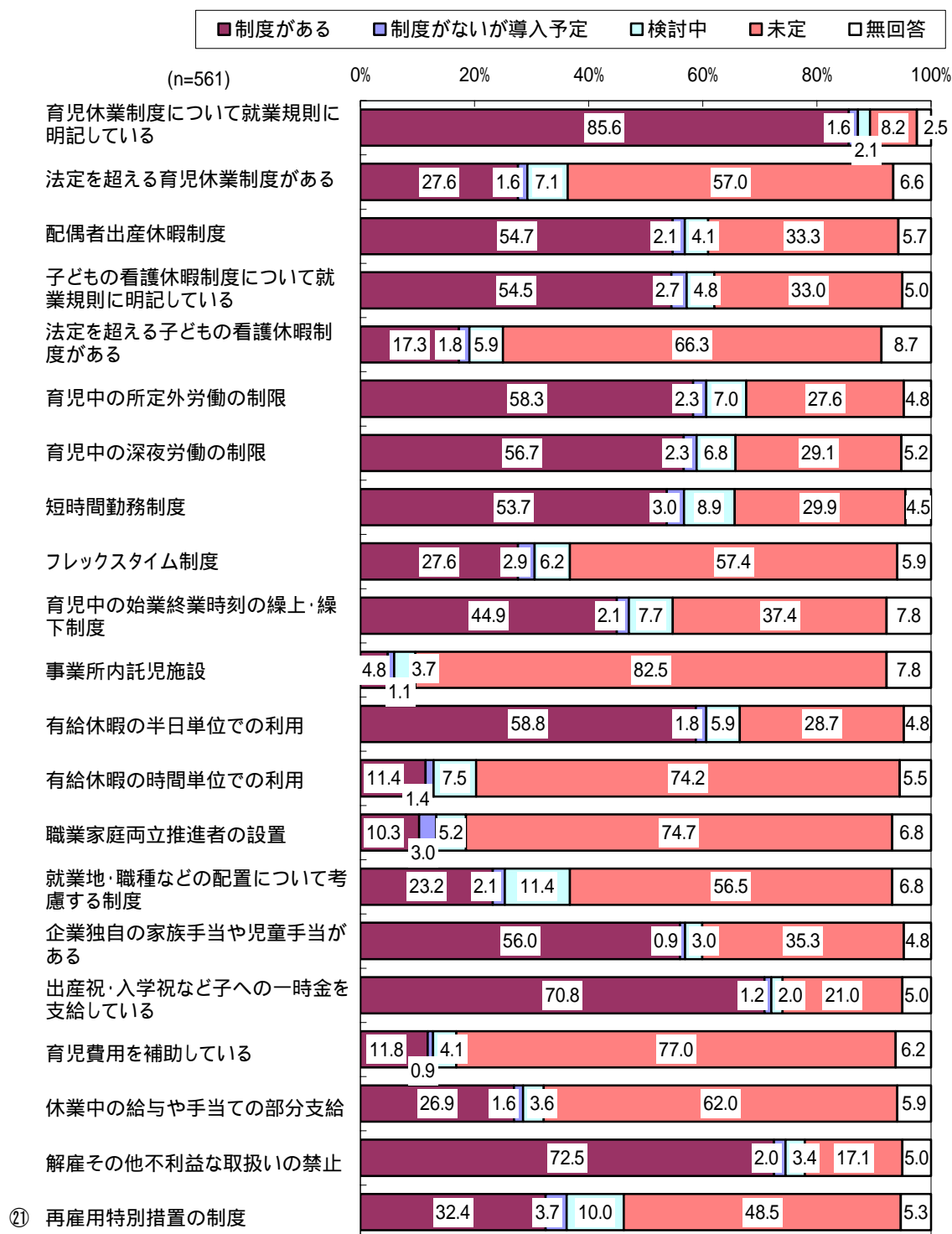
(注) 神奈川県調査では選択肢の表現が一部異なるものがある。

(3) 育児に関する制度の有無

育児に関する制度 21 項目について、制度の有無を聞いたところ、「制度がある」割合が最も高いのは「育児休業制度について就業規則に明記している」の 85.6%、次いで、「解雇その他不利益な取扱いの禁止」が 72.5%、「出産祝・入学祝など子への一時金を支給している」が 70.8%と 7 割以上の高い割合となっている。以下、「有給休暇の半日単位での利用」(58.8%)、「育児中の所定外労働の制限」(58.3%)、「育児中の深夜労働の制限」(56.7%)、「企業独自の家族手当や児童手当がある」(56.0%)、「配偶者出産休暇制度」(54.7%)、「子どもの看護休暇制度について就業規則に明記している」(54.5%)、「短時間勤務制度」(53.7%) は半数以上の事業所に制度がある。

一方、「制度がある」割合が最も低いのは、「事業所内託児施設」(4.8%) で、以下、「職業家庭両立推進者の設置」(10.3%)、「有給休暇の時間単位での利用」(11.4%)、「育児費用を補助している」(11.8%)、「法定を超える子どもの看護休暇制度がある」(17.3%) が 1 割台となっている(図 3 - 3 - 1)。

図3 - 3 - 1 育児に関する制度の有無



【産業分類別】

まず、出産・育児に関する制度面では、「 育児休業制度について就業規則に明記している」はすべての産業で21項目中最も高くなっている。なかでも医療・福祉・教育等で96.0%と高い。「 法定を超える育児休業制度がある」と「 法定を超える子どもの看護休暇制度がある」は飲食店・宿泊業等でそれぞれ40.0%、29.1%、「 配偶者出産休暇制度」は運輸業等で64.3%と他の産業に比べ高くなっている。

労働時間、休暇など労働条件の面では、「 フレックスタイム制度」は建設業、運輸業等(各38.6%)で高く、「 有給休暇の半日単位での利用」、「 有給休暇の時間単位での利用」は医療・福祉・教育等(順に75.8%、20.2%)で高い。「 就業地・職種などの配置について考慮する制度」は卸売・小売業(33.0%)で高い。

金銭面では、「 企業独自の家族手当や児童手当がある」は製造業(67.4%)、「 育児費用を補助している」は運輸業等(25.7%)、「 休業中の給与や手当での部分支給」は運輸業等(45.7%)、飲食店・宿泊業等(41.8%)で高い。

雇用面では、「 解雇その他不利益な取扱いの禁止」は卸売・小売業(82.5%)、「 ②再雇用特別措置の制度」は飲食店・宿泊業等(49.1%)、運輸業等(44.3%)で高い。

以上のように、産業によって整備されている制度はさまざまであるが、全体にみて、製造業、運輸業等、飲食店・宿泊業等で制度のある事業所の割合が高く、建設業、サービス業で低くなっている(図3-3-2)。

【事業所従業員規模別】

「 有給休暇の時間単位での利用」、「 解雇その他不利益な取扱いの禁止」、「 ②再雇用特別措置の制度」を除いた18項目では、300人以上の事業所で「制度がある」と回答した率が最も高くなっている(図3-3-2)。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

「 有給休暇の時間単位での利用」を除いた項目では、企業全体299人以下の事業所に比べ、300人以上の事業所で「制度がある」と回答した率が高くなっている。育児に関する制度の整備状況は、事業所従業員規模が小規模であっても企業全体の規模が大きければ、整備が進んでいることがわかる(図3-3-2)。

図3-3-2 育児に関する制度の有無（「制度がある」事業所の割合）

（産業分類別、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）

(%)

	n	育児休業制度について就業規則に明記している	法定を超える育児休業制度がある	配偶者出産休暇制度	子どもの看護休暇制度について就業規則に明記している	法定を超える子どもの看護休暇制度がある	育児中の所定外労働の制限	育児中の深夜労働の制限	短時間勤務制度	フレックスタイム制度	育児中の始業終業時刻の繰上・繰下	事業所内託児施設
全事業所	561	85.6	27.6	54.7	54.5	17.3	58.3	56.7	53.7	27.6	44.9	4.8
【産業分類】												
建設業	44	75.0	25.0	56.8	56.8	25.0	47.7	47.7	40.9	38.6	40.9	-
製造業	89	88.8	34.8	59.6	53.9	23.6	56.2	58.4	55.1	33.7	47.2	2.2
運輸業等	70	84.3	35.7	64.3	62.9	18.6	62.9	61.4	52.9	38.6	42.9	4.3
卸売・小売業	97	87.6	23.7	47.4	55.7	4.1	67.0	62.9	56.7	22.7	46.4	1.0
飲食店・宿泊業等	55	80.0	40.0	52.7	47.3	29.1	58.2	58.2	60.0	29.1	50.9	5.5
医療・福祉・教育等	99	96.0	20.2	51.5	52.5	10.1	53.5	52.5	56.6	17.2	48.5	14.1
サービス業	107	79.4	21.5	54.2	53.3	20.6	57.9	53.3	49.5	24.3	38.3	3.7
【事業所従業員規模】												
49人以下	268	77.6	24.6	48.1	49.6	14.9	51.1	49.6	44.0	21.3	41.0	3.0
50～99人	137	92.7	28.5	56.9	55.5	21.2	64.2	60.6	59.9	34.3	48.9	2.2
100～299人	102	92.2	27.5	55.9	59.8	12.7	62.7	63.7	59.8	25.5	48.0	7.8
300人以上	40	100.0	50.0	90.0	82.5	35.0	85.0	85.0	90.0	57.5	55.0	20.0
【小規模事業所】												
企業全体299人以下	252	73.4	15.1	46.0	41.7	12.3	42.9	42.1	40.5	18.7	35.3	2.4
企業全体300人以上	151	98.7	44.4	59.6	67.5	24.5	76.2	71.5	63.6	37.7	57.6	3.3

（注）網掛けされた数値は、全事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

図3 - 3 - 2 育児に関する制度の有無（「制度がある」事業所の割合）（つづき）

（産業分類別、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）

	n	有給休暇の半日単位での利用	有給休暇の時間単位での利用	職業家庭両立推進者の設置	就業地・職種などの配置について考慮する制度	企業独自の家族手当や児童手当がある	出産祝・入学祝など子への一時金を支給している	育児費用を補助している	休業中の給与や手当ての部分支給	解雇その他不利益な取扱いの禁止	②再雇用特別措置の制度
全事業所	561	58.8	11.4	10.3	23.2	56.0	70.8	11.8	26.9	72.5	32.4
【産業分類】											
建設業	44	59.1	15.9	4.5	22.7	61.4	72.7	11.4	27.3	68.2	29.5
製造業	89	68.5	10.1	16.9	16.9	67.4	76.4	9.0	25.8	74.2	30.3
運輸業等	70	55.7	11.4	20.0	25.7	61.4	72.9	25.7	45.7	71.4	44.3
卸売・小売業	97	47.4	4.1	9.3	33.0	58.8	76.3	11.3	20.6	82.5	27.8
飲食店・宿泊業等	55	56.4	12.7	10.9	30.9	29.1	54.5	9.1	41.8	60.0	49.1
医療・福祉・教育等	99	75.8	20.2	5.1	19.2	56.6	63.6	9.1	21.2	81.8	26.3
サービス業	107	48.6	8.4	6.5	17.8	51.4	73.8	9.3	18.7	62.6	29.0
【事業所従業員規模】											
49人以下	268	54.9	10.8	7.8	20.9	47.8	61.9	9.0	23.5	65.3	29.9
50～99人	137	61.3	10.9	10.2	26.3	59.9	76.6	13.9	32.1	78.8	35.0
100～299人	102	59.8	13.7	6.9	21.6	68.6	79.4	12.7	25.5	84.3	37.3
300人以上	40	80.0	10.0	37.5	32.5	72.5	90.0	22.5	32.5	77.5	35.0
【小規模事業所】											
企業全体299人以下	252	50.4	11.9	4.8	16.7	50.4	60.7	6.3	23.0	61.5	28.6
企業全体300人以上	151	68.2	8.6	14.6	33.1	55.0	77.5	17.9	31.8	83.4	36.4

（注）網掛けされた数値は、全事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

(4) 両立支援策導入・実施による効果や変化(育児)

育児に関する両立支援策の導入によってどのような効果や変化があったか 12 項目について聞いた。

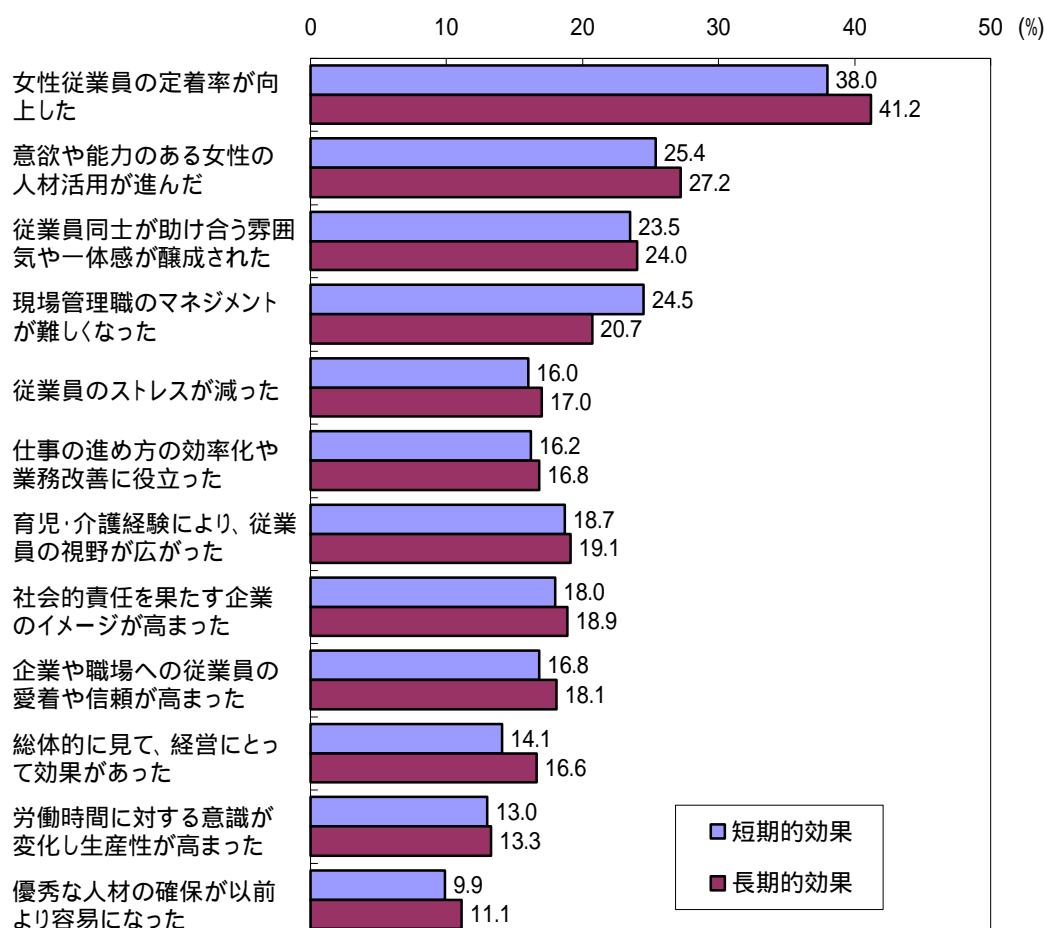
12 項目すべてで、「どちらともいえない」と答えた事業所の割合が多数を占めている。「大きな効果や変化があった」「ある程度の効果や変化があった」を合わせた『効果や変化があった(計)』割合が最も高いのは、「女性従業員の定着率が向上した」で 31.5%となっている。以下、「意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ」(27.6%)、「従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が醸成された」(23.4%)、「社会的責任を果たす企業のイメージが高まった」(24.3%)、「企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」(23.4%)について 2 割以上の事業所が『効果や変化があった(計)』と回答している。女性の人材関連、労働環境などに一定の効果があったと回答されているが、業務効率化や生産性についての効果はさほど感じられていないようである。効果の実感には長期的展望に立つものが多いことから、評価の判断が保留されているものと思われる(図3-4-1)。

図3-4-1 両立支援策導入・実施による効果や変化(育児)



参考に、全国の調査結果をみると、本市同様、「女性従業員の定着率が向上した」について『効果や変化があった(計)』と回答した事業所が最も多くなっている。また、「意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ」、「従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が醸成された」も同様に多くなっている。「現場管理職のマネジメントが難しくなった」は、全国では短期・長期とも2割以上の事業所があげているが、本市では10.2%にとどまっている(図3-4-2)。

図3-4-2 両立支援策導入・実施による効果や変化(育児)(全国調査結果)



(注)内閣府が行った平成17年度「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査」の結果。本市調査では、短期、長期の別なく効果や変化の有無を聞いたが、内閣府調査では短期的効果、長期的効果に分けて聞いている。一部、項目の表現が異なるものがあるが、内容が同じと思われるものを参考に掲載した。

【産業分類別】

「女性従業員の定着率が向上した」は常用従業員の半数近くを女性が占める卸売・小売業（44.0%）と飲食店・宿泊業等（42.6%）で他の産業より高くなっている。飲食店・宿泊業等ではこのほか、「意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ」（48.9%）、「社会的責任を果たす企業のイメージが高まった」（40.4%）、「総体的に見て、経営にとって効果があった」（29.8%）などが全事業所の割合より10ポイント以上高くなっているのをはじめ、全体に他の産業に比べ『効果や変化があった（計）』とする事業所の割合が高い。また、「従業員のストレスが減った」、「総体的に見て、経営にとって効果があった」は運輸業等で、それぞれ26.2%、29.2%と高くなっている（図3-4-3）。

【事業所従業員規模別】

「現場管理職のマネジメントが難しくなった」、「従業員のストレスが減った」を除いた10項目では、300人以上の事業所で『効果や変化があった（計）』と回答した割合が最も高くなっている。「現場管理職のマネジメントが難しくなった」はいずれの規模でも1割前後の低い割合であるが、300人以上規模の事業所（7.5%）でやや低くなっている（図3-4-3）。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

すべての項目で、企業全体299人以下の事業所に比べ、300人以上の事業所で『効果や変化があった（計）』と回答した割合が高くなっている。両立支援策導入による効果や変化は、事業所従業員規模、企業全体の規模が大きいほど、実感をともなっているように見受けられる（図3-4-3）。

図3 - 4 - 3 両立支援策導入・実施による効果や変化（育児）

（『効果や変化があった（計）』と回答した事業所の割合）

（産業分類別、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）

(%)

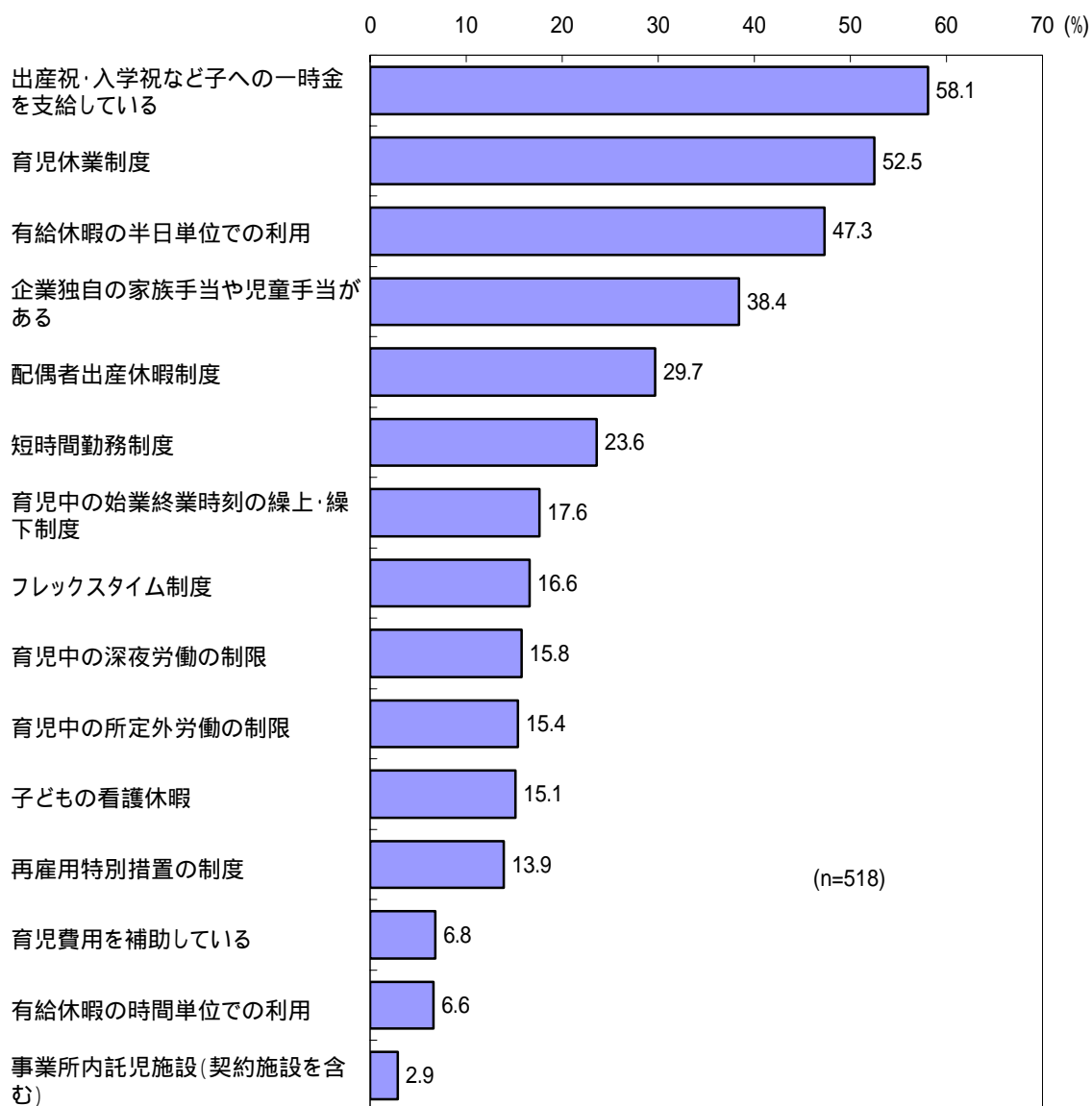
	n	た女性従業員の定着率が向上した	活用が進んだ	意欲や能力のある女性の人材	や従業員同士が助け合おう雰囲気	従業員同士の助け合いが	難しくなった	現場管理職のマネジメントが	従業員のストレスが減った	改善に役立った	仕事の進め方の効率化や業務	育児・介護経験により、従業員の視野が広がった	社会的責任を果たす企業のイメージが高まった	企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった	効果があった	総体的に見て、経営にとって	労働時間に対する意識が変化	し生産性が高まった	優秀な人材の確保が以前より	容易になった
該 当 事 業 所	518	31.5	27.6	23.4	10.2	11.0	12.0	19.3	24.3	23.4	18.9	8.5	15.3							
【 産 業 分 類 】																				
建 設 業	40	20.0	17.5	15.0	7.5	5.0	12.5	12.5	17.5	20.0	17.5	12.5	12.5							
製 造 業	85	30.6	22.4	22.4	9.4	5.9	12.9	14.1	25.9	18.8	14.1	4.7	11.8							
運 輸 業 等	65	27.7	30.8	30.8	4.6	26.2	21.5	23.1	27.7	29.2	29.2	15.4	20.0							
卸 売 ・ 小 売 業	91	44.0	34.1	26.4	17.6	3.3	9.9	25.3	28.6	19.8	17.6	5.5	11.0							
飲 食 店 ・ 宿 泊 業 等	47	42.6	48.9	31.9	8.5	19.1	19.1	27.7	40.4	31.9	29.8	17.0	23.4							
医 療 ・ 福 祉 ・ 教 育 等	96	30.2	29.2	22.9	13.5	13.5	6.3	18.8	15.6	26.0	15.6	4.2	19.8							
サ ー ビ ス 業	94	23.4	16.0	16.0	6.4	8.5	8.5	14.9	20.2	21.3	16.0	8.5	11.7							
【 事 業 所 従 業 員 規 模 】																				
49 人 以 下	235	28.9	24.7	20.9	11.5	10.6	10.2	18.7	22.1	19.6	17.9	8.9	14.5							
50 ~ 99 人	133	24.8	21.8	23.3	9.0	11.3	12.8	13.5	17.3	22.6	12.8	6.0	13.5							
100 ~ 299 人	98	37.8	37.8	24.5	10.2	12.2	10.2	19.4	29.6	24.5	25.5	8.2	13.3							
300 人 以 上	40	55.0	47.5	37.5	7.5	12.5	27.5	45.0	52.5	45.0	32.5	17.5	32.5							
【 小 規 模 事 業 所 】																				
企 業 全 体 299 人 以 下	217	16.6	16.6	18.0	8.8	9.2	8.8	12.4	13.8	17.5	12.0	5.5	12.9							
企 業 全 体 300 人 以 上	149	43.6	34.2	27.5	13.4	13.4	14.8	23.5	30.2	25.5	21.5	11.4	16.1							

（注）網掛けされた数値は、該当事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

(5) 両立支援策でよく利用されているもの(育児)

育児に関する両立支援策でよく利用されているものを複数回答で聞いたところ、「出産祝・入学祝など子への一時金を支給している」が58.1%で最も多く、次いで「育児休業制度」が52.5%と半数を超えている。以下、「有給休暇の半日単位での利用」(47.3%)、「企業独自の家族手当や児童手当がある」(38.4%)、「配偶者出産休暇制度」(29.7%)、「短時間勤務制度」(23.6%)となっている(図3-5-1)。

図3-5-1 両立支援策でよく利用されているもの(育児)



【産業分類別】

「出産祝・入学祝など子への一時金を支給している」は飲食店・宿泊業等(38.3%)を除いた産業では半数以上があげている。特に、卸売・小売業(70.3%)、建設業(65.0%)で高くなっている。「育児休業制度」は医療・福祉・教育等(71.9%)、卸売・小売業(69.2%)で高いが、建設業(22.5%)で低い。「有給休暇の半日単位での利用」は医療・福祉・教育等(58.3%)、製造業(55.3%)で高い。「短時間勤務制度」は卸売・小売業(37.4%)、「育児中の始業終業時刻の繰上・繰下制度」

は医療・福祉・教育等（30.2%）、「フレックスタイム制度」は建設業（27.5%）、製造業（23.5%）で高い。「子どもの看護休暇」は医療・福祉・教育等（24.0%）、飲食店・宿泊業等（23.4%）、「再雇用特別措置の制度」は飲食店・宿泊業等（23.4%）、運輸業等（23.1%）、「育児費用を補助している」は運輸業等（20.0%）で高くなっている。産業によって利用されている制度が異なっており、特徴的である（図3-5-2）。

【事業所従業員規模別】

ほとんどの項目について従業員規模が100人以上の事業所で高くなっている（図3-5-2）。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

「有給休暇の時間単位での利用」、「事業所内託児施設」以外のすべての項目で、企業全体299人以下の事業所に比べ、300人以上の事業所で割合が高くなっている。事業所従業員規模が小さい事業所においても、企業全体の従業員規模が大きい事業所では、両立支援策の利用が促進されていることがわかる（図3-5-2）。

図3-5-2 両立支援策でよく利用されているもの（育児）

（産業分類別、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）

(%)

	n	出産祝・入学祝など子への一時金を支給している	育児休業制度	有給休暇の半日単位での利用	企業独自の家族手当や児童手当がある	配偶者出産休暇制度	短時間勤務制度	育児中の始業終業時刻の繰上・繰下制度	フレックスタイム制度
該 当 事 業 所	518	58.1	52.5	47.3	38.4	29.7	23.6	17.6	16.6
【 産 業 分 類 】									
建 設 業	40	65.0	22.5	32.5	40.0	25.0	7.5	10.0	27.5
製 造 業	85	58.8	48.2	55.3	44.7	32.9	23.5	11.8	23.5
運 輸 業 等	65	60.0	36.9	44.6	43.1	24.6	13.8	15.4	16.9
卸 売 ・ 小 売 業	91	70.3	69.2	40.7	45.1	31.9	37.4	14.3	15.4
飲 食 店 ・ 宿 泊 業 等	47	38.3	55.3	48.9	14.9	23.4	23.4	25.5	14.9
医 療 ・ 福 祉 ・ 教 育 等	96	51.0	71.9	58.3	40.6	28.1	30.2	30.2	7.3
サ ー ビ ス 業	94	58.5	42.6	42.6	31.9	35.1	17.0	13.8	17.0
【 事 業 所 従 業 員 規 模 】									
49 人 以 下	235	52.8	41.7	41.7	28.1	23.4	20.0	17.0	15.3
50 ~ 99 人	133	56.4	50.4	45.1	41.4	31.6	20.3	15.8	12.0
100 ~ 299 人	98	68.4	68.4	56.1	52.0	34.7	30.6	19.4	18.4
300 人 以 上	40	72.5	80.0	67.5	60.0	55.0	42.5	20.0	35.0
【 小 規 模 事 業 所 】									
企 業 全 体 299 人 以 下	217	47.9	34.1	37.8	30.4	24.4	13.8	13.8	12.4
企 業 全 体 300 人 以 上	149	63.1	61.1	50.3	36.9	29.5	29.5	20.8	16.8

（注）網掛けされた数値は、該当事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

図3 - 5 - 2 両立支援策でよく利用されているもの（育児）（つづき）

（産業分類別、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）

		(%)						
	n	育児中の 深夜労働 の制限	育児中の 所定外労働 の制限	子どもの 看護休暇	再雇用特 別措置の 制度	育児費用 を補助して いる	有給休暇 の時間単 位での利 用	事業所内 託児施設 (契約施設 を含む)
該 当 事 業 所	518	15.8	15.4	15.1	13.9	6.8	6.6	2.9
【 産 業 分 類 】								
建 設 業	40	5.0	17.5	5.0	12.5	-	2.5	-
製 造 業	85	20.0	17.6	9.4	12.9	5.9	4.7	1.2
運 輸 業 等	65	21.5	10.8	18.5	23.1	20.0	4.6	1.5
卸 売 ・ 小 売 業	91	16.5	16.5	11.0	11.0	7.7	1.1	1.1
飲 食 店 ・ 宿 泊 業 等	47	10.6	10.6	23.4	23.4	2.1	12.8	2.1
医 療 ・ 福 祉 ・ 教 育 等	96	20.8	20.8	24.0	10.4	6.3	12.5	9.4
サ ー ビ ス 業	94	9.6	11.7	12.8	10.6	3.2	7.4	2.1
【 事 業 所 従 業 員 規 模 】								
49 人 以 下	235	12.3	12.3	12.3	13.6	3.8	5.5	0.9
50 ~ 99 人	133	16.5	16.5	16.5	14.3	7.5	6.8	2.3
100 ~ 299 人	98	20.4	19.4	18.4	16.3	10.2	8.2	5.1
300 人 以 上	40	22.5	17.5	17.5	12.5	15.0	2.5	12.5
【 小 規 模 事 業 所 】								
企 業 全 体 299 人 以 下	217	9.2	10.1	12.4	11.5	1.8	7.8	1.4
企 業 全 体 300 人 以 上	149	20.8	19.5	16.1	17.4	10.1	3.4	1.3

（注）網掛けされた数値は、該当事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

4. 介護との両立支援について

<p><u>介護休業取得者の割合</u></p> <p>・介護休業取得者の割合は、平成 17 年度中の女性従業員の取得率は 0.15%、男性従業員の取得率は 0.04%。</p>
<p><u>介護休業取得者の代替要員の確保</u></p> <p>・介護休業取得者の代替要員の確保方法は、「部署内でやりくり」が 6 割を超え最も多い。</p>
<p><u>介護との両立支援に関する制度の有無</u></p> <p>・介護に関する制度については、「介護休業制度について就業規則に明記」が 7 割を超え最も多く、次いで「解雇その他不利益な取扱いの禁止」「有給休暇の半日単位での利用」が多くなっている。育児に関する制度と比較すると、やや比率が下がるものの、同様の傾向を示している。</p>
<p><u>制度導入の効果・変化</u></p> <p>・制度導入の効果・変化については、最も多い「社会的責任を果たす企業のイメージが高まった」が 17.1%と、全体的に低い。「どちらともいえない」とした事業所が 5 割前後を占めている。</p>
<p><u>よく利用されている制度</u></p> <p>・よく利用されている制度については、「有給休暇の半日単位での利用」が 3 割近くで最も多い。</p>

(1) 介護休業の利用状況

平成 17 年度中（平成 17 年 4 月 1 日から平成 18 年 3 月 31 日まで）の女性従業員に占める介護休業取得者の割合は 0.15%、男性従業員に占める介護休業取得者の割合は 0.04%となっている（図 4 - 1 - 1）。

参考に、全国の調査結果をみると、介護休業取得率は男性より女性に多くなっているが、いずれも低い取得率となっている。本市調査結果は男女とも全国水準を上回る取得率となっているものの、低い水準にとどまっている（図 4 - 1 - 2）。

図 4 - 1 - 1 介護休業の利用状況

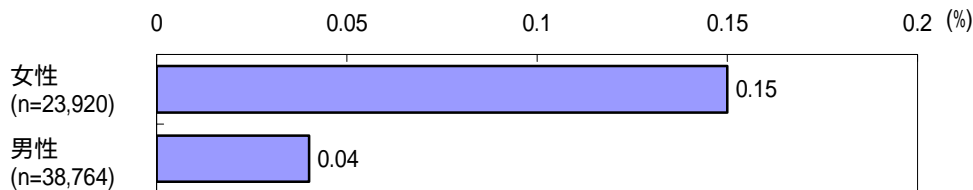
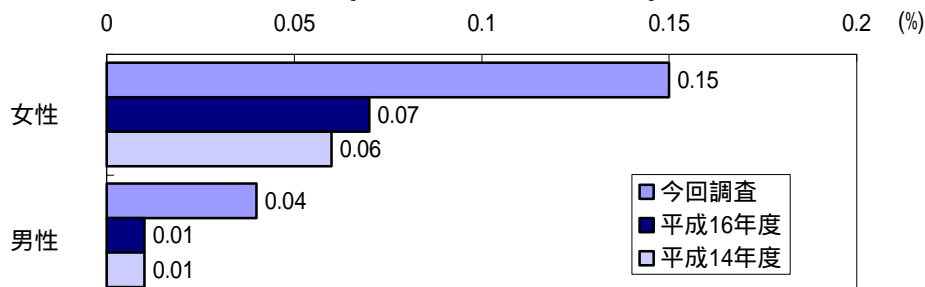


図 4 - 1 - 2 介護休業取得率（全国調査結果との比較）

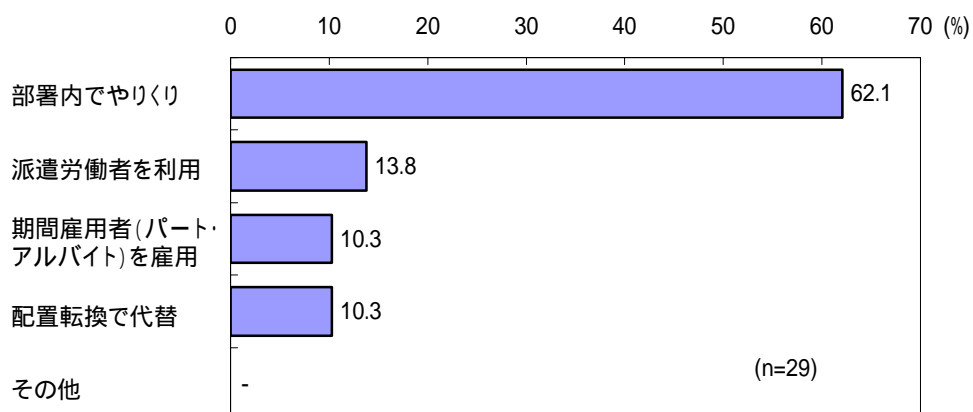


(注)平成16年度、平成14年度は、「女性雇用管理基本調査(厚生労働省)」より事業所従業員規模30人以上の育児休業取得率。

(2) 介護休業中の労働者の代替要員の確保方法

介護休業を開始した人がいる事業所で、休業者の代替要員をどのように確保したか複数回答で聞いたところ、「部署内でやりくり」が最も多く62.1%、以下、「派遣労働者を利用」が13.8%、「期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用」、「配置転換で代替」が各10.3%となっている(図4-2-1)。

図4-2-1 介護休業中の労働者の代替要員の確保方法



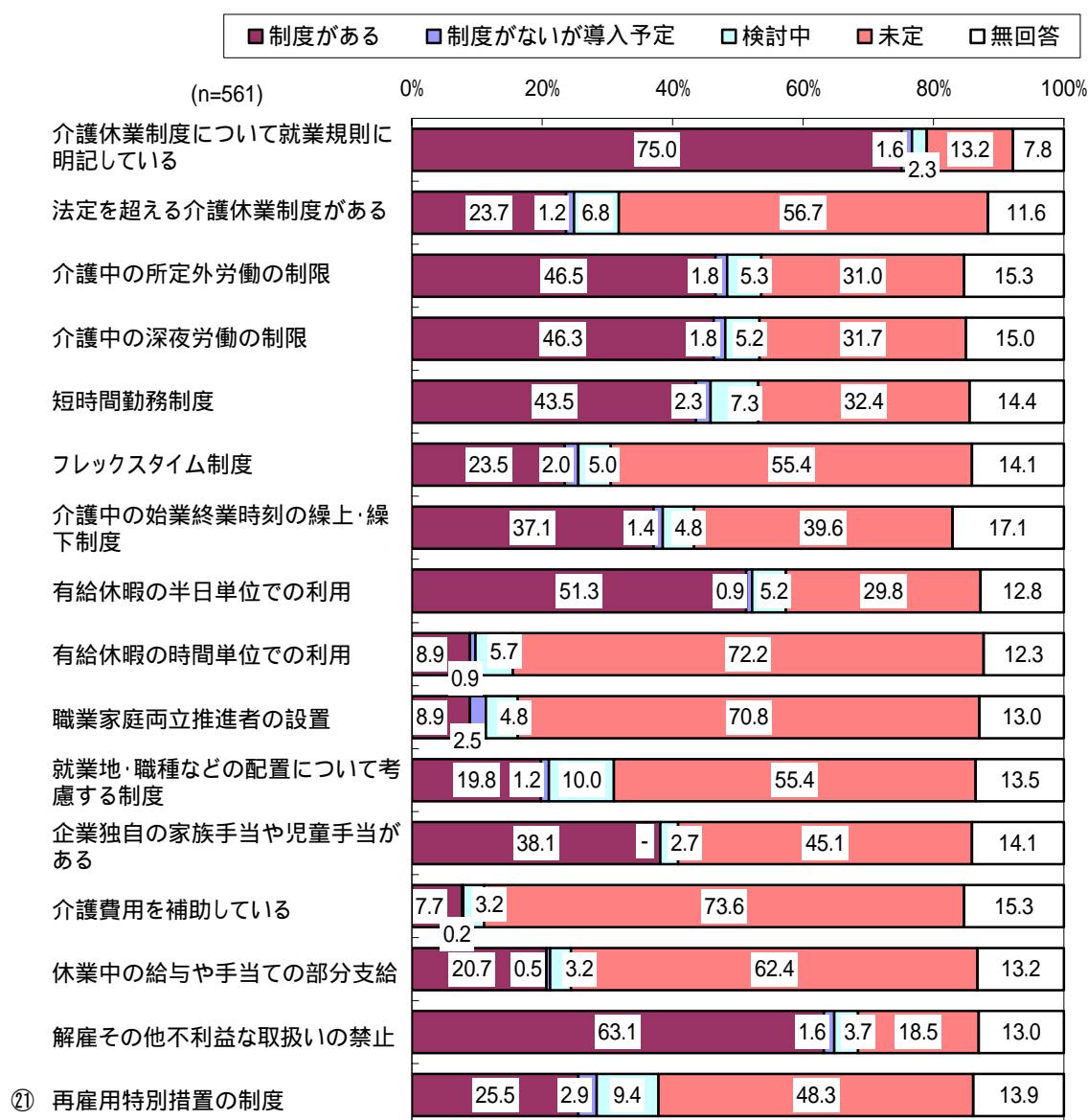
(3) 介護に関する制度の有無

介護に関する制度 16 項目について、制度の有無を聞いたところ、「制度がある」割合が最も高いのは「介護休業制度について就業規則に明記している」の 75.0%、次いで、「解雇その他不利益な取扱いの禁止」が 63.1%、「有給休暇の半日単位での利用」が 51.3%となっている。以下、「介護中の所定外労働の制限」(46.5%)、「介護中の深夜労働の制限」(46.3%)、「短時間勤務制度」(43.5%) は 4 割以上の事業所に制度がある。

一方、「制度がある」割合が低いのは、「介護費用を補助している」(7.7%)、「有給休暇の時間単位での利用」、「職業家庭両立推進者の設置」(各 8.9%) で、1 割にとどかない(図 4 - 3 - 1)。

先にみた育児に関する制度の有無と共通の項目については、介護の制度でやや割合が下がるものの、同様の傾向を示している(P41 参照)。

図 4 - 3 - 1 介護に関する制度の有無



(注) 項目番号がとんでいるのは、前章(3) 育児に関する制度の有無(図 3 - 3 - 1)との対比のため(P42参照)。

【産業分類別】

「 介護休業制度について就業規則に明記している」は医療・福祉・教育等（86.9%）で高い。
「 法定を超える介護休業制度がある」、「 介護中の深夜労働の制限」は製造業（それぞれ 34.8%、52.8%）と運輸業等（それぞれ 35.7%、57.1%）で高い。「 フレックスタイム制度」は運輸業等（38.6%）、「 有給休暇の半日単位での利用」は製造業（65.2%）、医療・福祉・教育等（63.6%）で高くなっている。「 職業家庭両立推進者の設置」は運輸業等（20.0%）、「 就業地・職種などの配置について考慮する制度」は卸売・小売業（30.9%）で高い。「 企業独自の家族手当や児童手当がある」は運輸業等（50.0%）、製造業（48.3%）、建設業（47.7%）、医療福祉教育等（45.5%）、「 介護費用を補助している」、「 休業中の給与や手当での部分支給」は運輸業等でそれぞれ 22.9%、38.6%と高くなっている。育児に関する制度は、他の産業に比べ整備が進んでいた飲食店・宿泊業等で、全体に「制度がある」と回答した割合が低くなっている（図4 - 3 - 2）。

【事業所従業員規模別】

従業員規模が多い事業所で「制度がある」と回答した割合が高くなる傾向がみられるが、「 有給休暇の時間単位での利用」、「 企業独自の家族手当や児童手当がある」、「 解雇その他不利益な取扱いの禁止」、「①再雇用特別措置の制度」は 100～299 人規模の事業所で高くなっている（図4 - 3 - 2）。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

「 有給休暇の時間単位での利用」、「①再雇用特別措置の制度」はあまり差がないが、それ以外の項目では、企業全体 299 人以下の事業所に比べ、300 人以上の事業所で「制度がある」と回答した割合が高くなっている。育児に関する制度と同様、介護に関する制度の整備状況は、事業所従業員規模が小規模であっても企業全体の規模が大きければ、整備が進んでいると言える（図4 - 3 - 2）。

図4-3-2 介護に関する制度の有無（「制度がある」事業所の割合）

（産業分類別、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）

(%)

	n	介護休業制度について就業規則に明記している	法定を超える介護休業制度がある	介護中の所定外労働の制限	介護中の深夜労働の制限	短時間勤務制度	フレックスタイム制度	介護中の始業終業時刻の繰上・繰下制度	有給休暇の半日単位での利用
全事業所	561	75.0	23.7	46.5	46.3	43.5	23.5	37.1	51.3
【産業分類】									
建設業	44	68.2	22.7	38.6	38.6	36.4	29.5	38.6	56.8
製造業	89	82.0	34.8	52.8	52.8	51.7	31.5	43.8	65.2
運輸業等	70	75.7	35.7	52.9	57.1	44.3	38.6	35.7	51.4
卸売・小売業	97	76.3	17.5	49.5	47.4	40.2	20.6	37.1	42.3
飲食店・宿泊業等	55	58.2	29.1	38.2	41.8	40.0	14.5	34.5	36.4
医療・福祉・教育等	99	86.9	18.2	42.4	40.4	47.5	13.1	38.4	63.6
サービス業	107	68.2	15.0	45.8	43.9	40.2	21.5	31.8	42.1
【事業所従業員規模】									
49人以下	268	66.0	19.8	37.3	38.8	34.7	15.7	34.7	46.3
50～99人	137	81.0	27.0	54.0	51.8	48.9	32.1	40.1	53.3
100～299人	102	86.3	26.5	53.9	52.9	51.0	23.5	40.2	55.9
300人以上	40	97.5	37.5	70.0	70.0	72.5	50.0	42.5	75.0
【小規模事業所】									
企業全体299人以下	252	61.5	12.7	32.1	32.5	33.7	15.9	29.4	42.1
企業全体300人以上	151	87.4	38.4	60.9	60.9	49.0	30.5	48.3	59.6

（注）網掛けされた数値は、全事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

図4-3-2 介護に関する制度の有無（「制度がある」事業所の割合）（つづき）

（産業分類別、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）

	n	有給休暇 の時間単 位での利 用	職業家庭 両立推進 者の設置	就業地・ 職種など の配置に ついて考 慮する制 度	企業独自 の家族手 当や児童 手当があ る	介護費用 を補助し ている	休業中の 給与や手 当ての部 分支給	解雇その 他不利益 な取扱い の禁止	② 再雇用特 別措置の 制度
全 事 業 所	561	8.9	8.9	19.8	38.1	7.7	20.7	63.1	25.5
〔 産 業 分 類 〕									
建 設 業	44	13.6	2.3	18.2	47.7	6.8	20.5	63.6	27.3
製 造 業	89	9.0	15.7	15.7	48.3	5.6	21.3	67.4	24.7
運 輸 業 等	70	10.0	20.0	25.7	50.0	22.9	38.6	65.7	31.4
卸 売 ・ 小 売 業	97	3.1	8.2	30.9	35.1	9.3	15.5	70.1	19.6
飲 食 店 ・ 宿 泊 業 等	55	7.3	5.5	16.4	5.5	1.8	23.6	38.2	30.9
医 療 ・ 福 祉 ・ 教 育 等	99	17.2	5.1	16.2	45.5	5.1	17.2	70.7	26.3
サ ー ビ ス 業	107	4.7	4.7	15.0	30.8	3.7	15.0	57.0	23.4
〔 事 業 所 従 業 員 規 模 〕									
49 人 以 下	268	7.5	5.6	16.8	30.6	5.2	16.0	54.9	22.4
50 ～ 99 人	137	8.0	9.5	23.4	40.9	7.3	27.0	66.4	27.0
100 ～ 299 人	102	13.7	6.9	19.6	52.0	11.8	20.6	79.4	33.3
300 人 以 上	40	7.5	35.0	30.0	47.5	17.5	30.0	75.0	25.0
〔 小 規 模 事 業 所 〕									
企 業 全 体 299 人 以 下	252	8.7	4.0	15.1	31.7	2.0	15.9	51.2	23.0
企 業 全 体 300 人 以 上	151	6.0	11.9	25.8	38.4	12.6	26.5	71.5	25.8

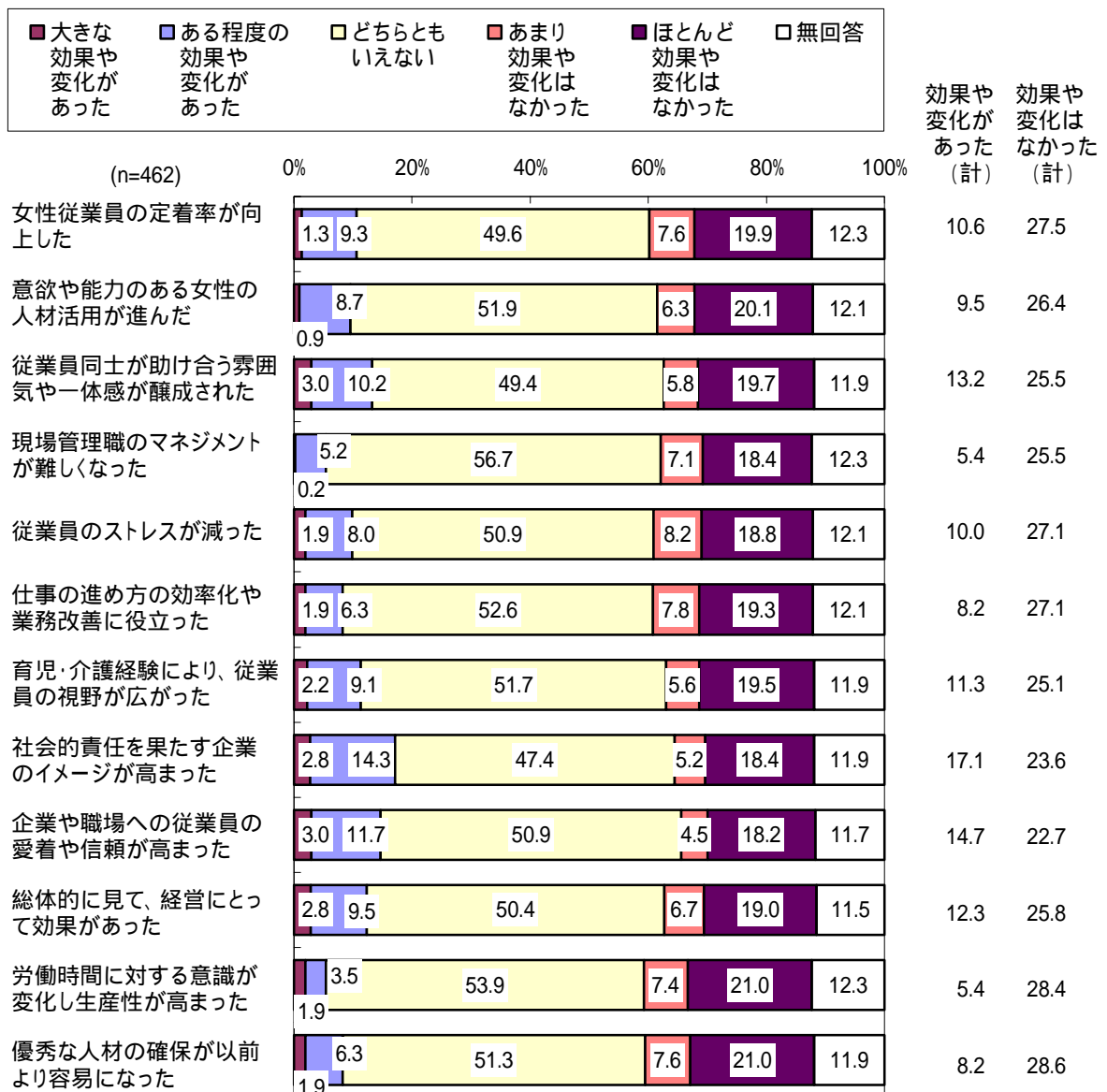
（注）網掛けされた数値は、全事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

(4) 両立支援策導入・実施による効果や変化(介護)

介護に関する両立支援策の導入によってどのような効果や変化があったか 12 項目について聞いた。

12 項目すべてで、「どちらともいえない」と答えた事業所の割合が5割前後と多数を占めている。「大きな効果や変化があった」「ある程度の効果や変化があった」を合わせた『効果や変化があった(計)』割合が高いのは、「社会的責任を果たす企業のイメージが高まった」(17.1%)、「企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」(14.7%)、「従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が醸成された」(13.2%)、「総体的に見て、経営にとって効果があった」(12.3%)、「育児・介護経験により、従業員の視野が広がった」(11.3%)の順になっているが、『効果や変化があった(計)』と回答した事業所の割合を『効果や変化はなかった(計)』(「あまり効果や変化はなかった」「ほとんど効果や変化はなかった」の合計)と回答した事業所の割合がいずれの項目についても上回る(図4-4-1)。

図4-4-1 両立支援策導入・実施による効果や変化(介護)



【産業分類別】

運輸業等と飲食店・宿泊業等で『効果や変化があった（計）』と回答した割合が高い項目が多くなっている（図4 - 4 - 2）。

【事業所従業員規模別】

「 育児・介護経験により、従業員の視野が広がった」、「 社会的責任を果たす企業のイメージが高まった」は300人以上規模でそれぞれ20.5%、25.6%と高くなっているが、全体に事業所の従業員規模による差はあまりみられない（図4 - 4 - 2）。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

すべての項目で、企業全体299人以下の事業所に比べ、300人以上の事業所で『効果や変化があった（計）』と回答した割合が高くなっている。なかでも「 社会的責任を果たす企業のイメージが高まった」は企業全体299人以下の事業所（9.7%）と300人以上の事業所（25.2%）の差が大きい（図4 - 4 - 2）。

図4-4-2 両立支援策導入・実施による効果や変化（介護）

（『効果や変化があった（計）』と回答した事業所の割合）

（産業分類別、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）

(%)

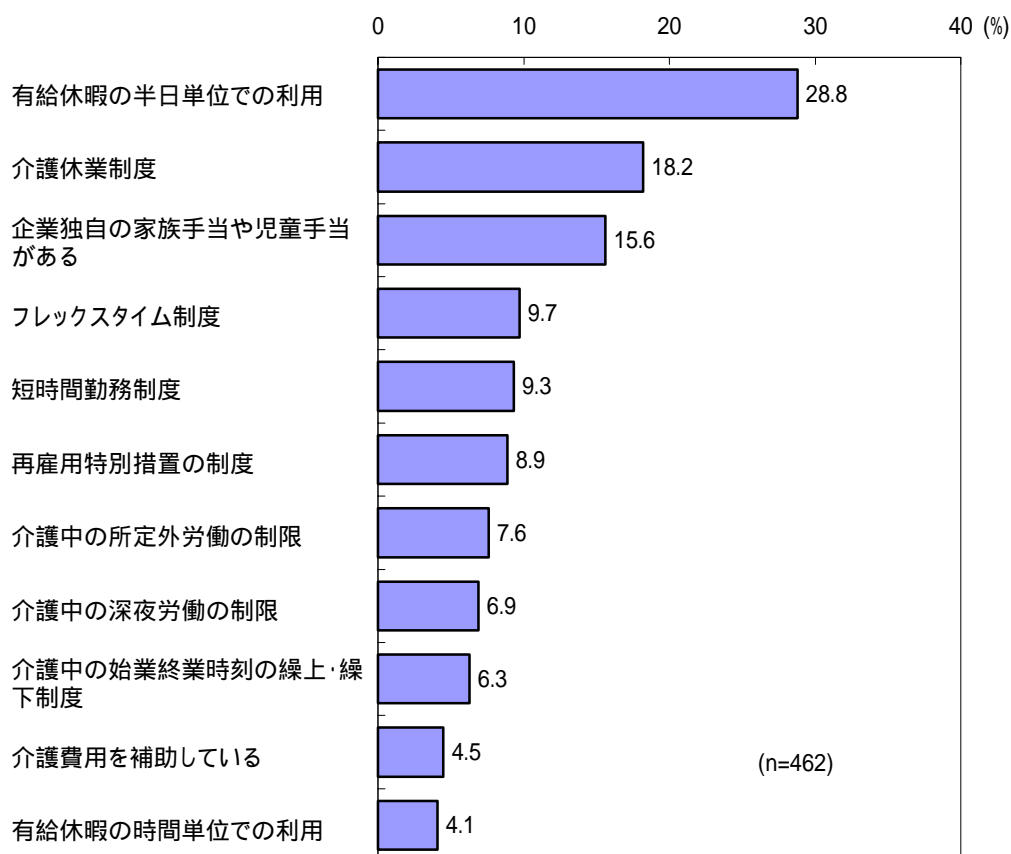
	n	た女性従業員の定着率が向上した	活用が進んだ	意欲や能力のある女性の人材	従業員同士が助け合う雰囲気	や一体感が醸成された	現場管理職のマネジメントが難しくなった	従業員のストレスが減った	改善に役立った	仕事の進め方の効率化や業務	育児・介護経験により、従業員の視野が広がった	社会的責任を果たす企業のイメージが高まった	企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった	効果が見え、経営にとって	総体的に見て、経営にとって	労働時間に対する意識が変化	し生産性が高まった	優秀な人材の確保が以前より容易になった
該 当 事 業 所	462	10.6	9.5	13.2	5.4	10.0	8.2	11.3	17.1	14.7	12.3	5.4	8.2					
【 産 業 分 類 】																		
建 設 業	36	11.1	5.6	11.1	-	5.6	11.1	11.1	8.3	13.9	8.3	2.8	5.6					
製 造 業	79	15.2	12.7	10.1	6.3	6.3	7.6	8.9	17.7	11.4	10.1	2.5	7.6					
運 輸 業 等	61	8.2	13.1	26.2	3.3	26.2	21.3	21.3	24.6	26.2	27.9	16.4	18.0					
卸 売 ・ 小 売 業	81	7.4	3.7	9.9	4.9	3.7	3.7	6.2	17.3	8.6	2.5	-	3.7					
飲 食 店 ・ 宿 泊 業 等	35	17.1	14.3	17.1	5.7	20.0	11.4	22.9	31.4	25.7	28.6	11.4	11.4					
医 療 ・ 福 祉 ・ 教 育 等	89	9.0	11.2	11.2	7.9	9.0	5.6	9.0	9.0	12.4	7.9	3.4	7.9					
サ ー ビ ス 業	81	9.9	7.4	11.1	6.2	6.2	3.7	8.6	17.3	13.6	12.3	6.2	6.2					
【 事 業 所 従 業 員 規 模 】																		
49 人 以 下	202	8.4	7.4	11.9	5.0	9.4	6.4	11.4	16.8	13.9	12.9	4.5	6.4					
50 ~ 99 人	120	15.0	11.7	13.3	6.7	11.7	10.0	11.7	15.0	16.7	10.0	5.0	7.5					
100 ~ 299 人	94	9.6	11.7	14.9	5.3	10.6	8.5	7.4	18.1	14.9	12.8	6.4	10.6					
300 人 以 上	39	10.3	10.3	15.4	5.1	7.7	12.8	20.5	25.6	15.4	17.9	10.3	15.4					
【 小 規 模 事 業 所 】																		
企 業 全 体 299 人 以 下	186	7.5	7.0	9.7	4.8	7.0	5.9	7.5	9.7	10.8	7.5	2.2	4.8					
企 業 全 体 300 人 以 上	135	15.6	11.9	16.3	6.7	14.8	10.4	17.0	25.2	20.7	17.0	8.1	9.6					

（注）網掛けされた数値は、該当事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

(5) 両立支援策でよく利用しているもの(介護)

介護に関する両立支援策でよく利用されているものを複数回答で聞いたところ、「有給休暇の半日単位での利用」が28.8%で最も多く、次いで「介護休業制度」(18.2%)、「企業独自の家族手当や児童手当がある」(15.6%)が1割台となっている(図4-5-1)。

図4-5-1 両立支援策でよく利用しているもの(介護)



【産業分類別】

「有給休暇の半日単位での利用」は製造業(40.5%)、「フレックスタイム制度」は建設業(22.2%)、「再雇用特別措置の制度」は飲食店・宿泊業等(20.0%)、「育児・介護費用を補助している」は運輸業等(18.0%)で高くなっている(図4-5-2)。

【事業所従業員規模別】

「有給休暇の半日単位での利用」が100~299人(40.4%)で高くなっているのをはじめ、「介護中の始業終業時刻の繰上・繰下制度」以外のすべての項目が、従業員規模100~299人の事業所で高くなっている(図4-5-2)。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

「フレックスタイム制度」、「育児・介護中の始業終業時刻の繰上・繰下制度」、「有給休暇の時間単位での利用」は299人以下の事業所と300人以上の事業所で差がみられないが、他の8項目では、企業全体299人以下の事業所に比べ、300人以上の事業所で割合が高くなっている。両立支援策の利用は、事業所従業員規模が小さい事業所においても、企業全体の従業員規模が大きいと利用率が高くなっている(図4-5-2)。

図4 - 5 - 2 両立支援策でよく利用しているもの（介護）

（産業分類別、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）

	n	有給休暇の半日単位での利用	介護休業制度	企業独自の家族手当や児童手当がある	フレックスタイム制度	短時間勤務制度	再雇用特別措置の制度	介護中の所定外労働の制限	介護中の深夜労働の制限	介護中の始業終業時刻の繰上・繰下制度	介護費用を補助している	有給休暇の時間単位での利用
該 当 事 業 所	462	28.8	18.2	15.6	9.7	9.3	8.9	7.6	6.9	6.3	4.5	4.1
【 産 業 分 類 】												
建 設 業	36	19.4	5.6	16.7	22.2	-	8.3	8.3	-	8.3	-	2.8
製 造 業	79	40.5	19.0	21.5	16.5	8.9	10.1	7.6	10.1	6.3	1.3	2.5
運 輸 業 等	61	29.5	16.4	16.4	6.6	6.6	8.2	4.9	4.9	4.9	18.0	3.3
卸 売 ・ 小 売 業	81	18.5	19.8	13.6	6.2	14.8	6.2	3.7	4.9	2.5	7.4	-
飲 食 店 ・ 宿 泊 業 等	35	31.4	22.9	2.9	11.4	11.4	20.0	14.3	14.3	14.3	2.9	8.6
医 療 ・ 福 祉 ・ 教 育 等	89	33.7	24.7	18.0	3.4	11.2	7.9	11.2	9.0	7.9	-	7.9
サ ー ビ ス 業	81	24.7	13.6	13.6	9.9	7.4	7.4	6.2	4.9	4.9	2.5	4.9
【 事 業 所 従 業 員 規 模 】												
49 人 以 下	202	26.2	16.8	10.4	9.4	8.4	9.4	6.4	5.9	7.4	4.0	4.0
50 ~ 99 人	120	26.7	18.3	20.0	7.5	7.5	9.2	6.7	6.7	5.8	3.3	3.3
100 ~ 299 人	94	40.4	21.3	24.5	13.8	14.9	10.6	12.8	9.6	5.3	8.5	6.4
300 人 以 上	39	25.6	17.9	10.3	10.3	7.7	2.6	5.1	7.7	5.1	2.6	2.6
【 小 規 模 事 業 所 】												
企 業 全 体 299 人 以 下	186	22.0	9.7	10.8	8.6	5.9	8.1	4.8	4.3	6.5	-	4.8
企 業 全 体 300 人 以 上	135	32.6	28.1	18.5	8.9	11.1	11.1	8.9	8.9	7.4	8.9	2.2

（注）網掛けされた数値は、該当事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

5. 両立支援の課題と対応について

両立支援の利用促進上の問題点

- ・「代替要員の確保など業務体制の確保が難しい」が5割を超え最も多い。次いで「職場でまわりの人の業務量が増える」が3割を超え、業務体制確保のためのコストや業務そのものへの影響が問題となっていることがうかがえる。

両立支援策の運用・改善のための仕組み

- ・最も多い「定期的な労使協議の場で協議している」が18.4%と、全体的に低い。「特に何もしていない」とした事業所が5割近くとなっている。制度は整備されてきているものの、その運用や改善についての仕組みが整っていない状況がうかがえる。

経営方針における両立支援策の位置づけ

- ・「従業員への福利厚生として」、「企業の社会的責任の一環として」が5割を超えている。次いで「優秀な人材の確保策として」、「従業員への人的資源管理策として」が3割を超えている。

両立支援策の利用促進のために必要なこと

- ・「職場ごとに、支援策を利用しやすい雰囲気醸成する」が最も多く4割を超え、次いで「自社が実施している支援策を従業員に積極的にPRし、理解を深める」が3割を超えており、事業所内部の努力の必要性が認識されていることがわかる。
- ・次いで「行政が社会全体の理解促進・啓発を図る」も3割を超え、社会全体の意識改革についても必要とされている。

両立支援のために行政に期待すること

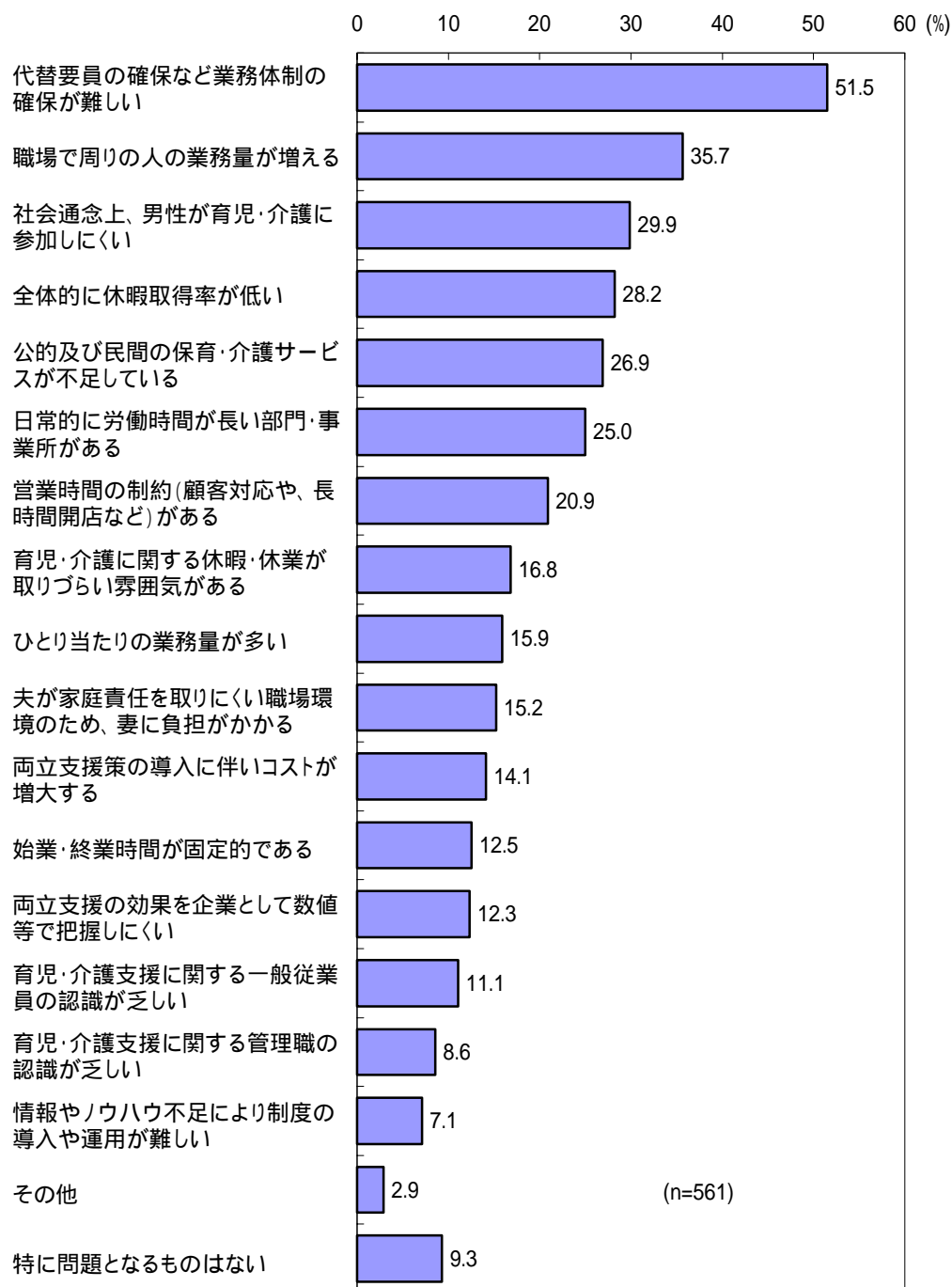
- ・「保育所・学童保育等の環境を整備」、「社会全体の理解促進・啓発」がそれぞれ5割を超える。事業所のみでは対応できない課題への対応について、行政への期待が大きい。
- ・次いで「両立支援に要する費用の資金的支援」、「両立支援策の円滑な導入に関するノウハウ提供」、「相談・情報提供」が続き、資金や情報、ノウハウの提供など企業の取組を支援するための施策が期待されている。

(1) 両立支援策の利用促進上の問題点

両立支援策の利用を促進する際の問題点を複数回答で聞いたところ、「代替要員の確保など業務体制の確保が難しい」が51.5%で最も高くなっている。以下、「職場で周りの人の業務量が増える」(35.7%)、「社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい」(29.9%)、「全体的に休暇取得率が低い」(28.2%)、「公的及び民間の保育・介護サービスが不足している」(26.9%)、「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」(25.0%)、「営業時間の制約(顧客対応や、長時間開店など)がある」(20.9%)が2割以上であげられている。

業務そのものへの影響、労働時間に関わることが問題となっているほか、社会通念や社会サービスの不足といった事業所の取組だけでは解決が難しい社会全体の問題もあげられている(図5-1 - 1)。

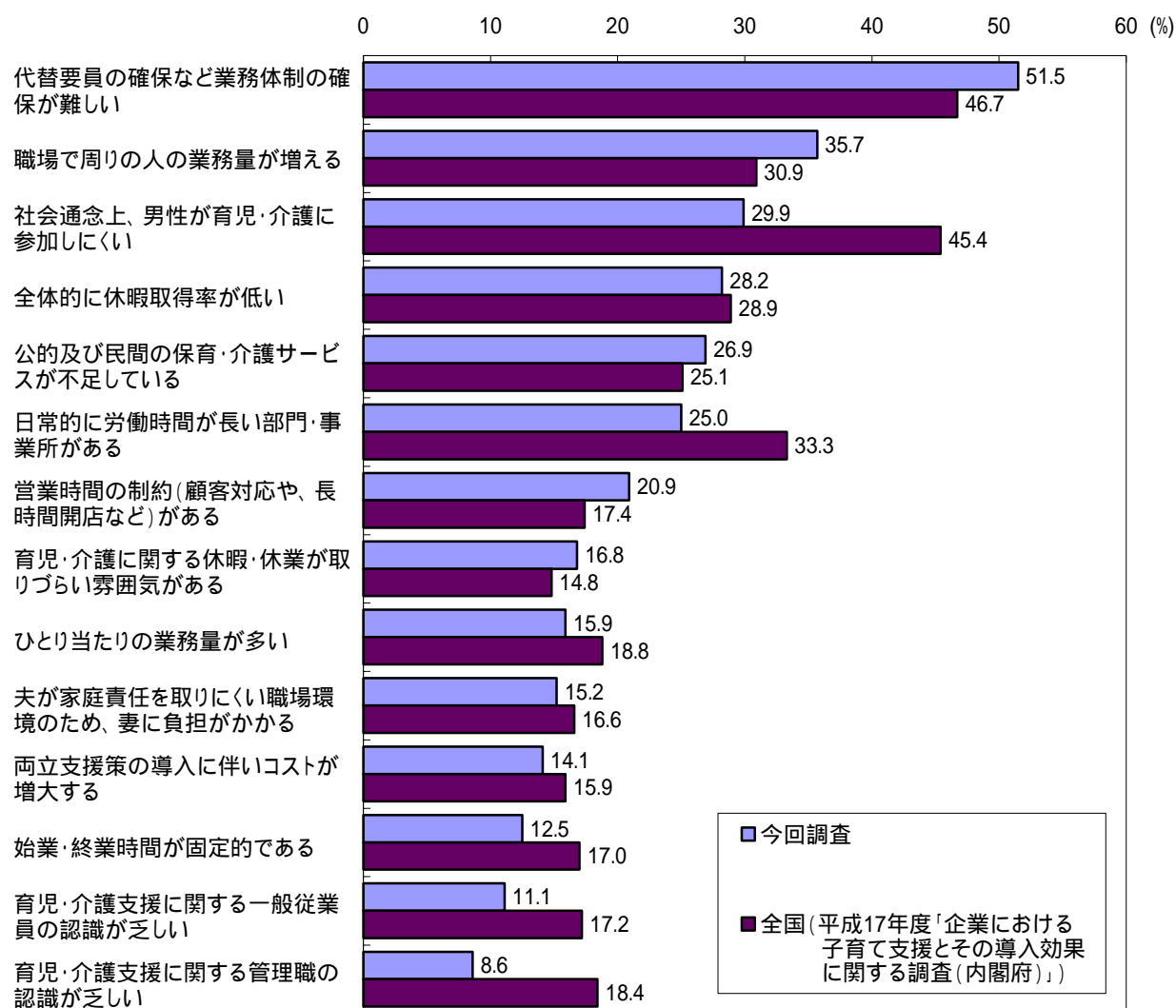
図5 - 1 - 1 両立支援策の利用促進上の問題点



ここで、内閣府が行った平成 17 年度「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査」の結果を引用する。全国調査は、育児に関する両立支援策の利用促進上の問題点を聞く設問であること、及び、双方の調査に共通でない選択肢がそれぞれあることから単純に比率の比較はできないので、参考にするにとどめる。

全体的な傾向としては大差ないが、労働時間に関する項目、社会通念、社内での認識についての項目が全国に比べ本市調査結果で低くなっている（図 5 - 1 - 2）。

図 5 - 1 - 2 両立支援策の利用促進上の問題点（全国調査結果との比較）



(注)内閣府が行った平成17年度「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査」のうち、共通の選択肢について結果を掲載した。一部、選択肢の表現が異なるものがある。

【産業分類別】

全事業所で最も多い「代替要員の確保など業務体制の確保が難しい」はすべての産業で4割以上があげており、共通の問題となっていることがわかる。「社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい」は製造業（44.9%）、「全体的に休暇取得率が低い」は飲食店・宿泊業等（50.9%）で他の産業より高くなっている。また、「営業時間の制約（顧客対応や、長時間開店など）がある」は飲食店・宿泊業等（41.8%）、卸売・小売業（39.2%）で高くなっている（図5-1-3）。

【事業所従業員規模別】

「公的及び民間の保育・介護サービスが不足している」、「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」、「営業時間の制約（顧客対応や、長時間開店など）がある」は、300人以上の事業所で高くなっている（図5-1-3）。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

上位にあげられた項目を中心に、企業全体299人以下の事業所に比べ、300人以上の事業所で割合が高くなっているが、「両立支援策の導入に伴いコストが増大する」は300人以上の事業所（9.9%）よりも299人以下の事業所（18.3%）で高くなっている（図5-1-3）。

図5-1-3 両立支援策の利用促進上の問題点

（産業分類別、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）

(%)

	n	代替要員の確保など業務体制の確保が難しい	職場で周りの人の業務量が増える	社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい	全体的に休暇取得率が低い	公的及び民間の保育・介護サービスが不足している	日常的に労働時間が長い部門・事業所がある	営業時間の制約（顧客対応や、長時間開店など）がある	育児・介護に関する休暇・休業が取りづらい雰囲気がある
全事業所	561	51.5	35.7	29.9	28.2	26.9	25.0	20.9	16.8
【産業分類】									
建設業	44	45.5	40.9	29.5	27.3	36.4	25.0	6.8	15.9
製造業	89	44.9	42.7	44.9	28.1	29.2	20.2	6.7	22.5
運輸業等	70	58.6	22.9	24.3	22.9	18.6	21.4	21.4	11.4
卸売・小売業	97	54.6	40.2	29.9	30.9	36.1	28.9	39.2	18.6
飲食店・宿泊業等	55	41.8	32.7	29.1	50.9	16.4	29.1	41.8	25.5
医療・福祉・教育等	99	55.6	31.3	30.3	19.2	24.2	19.2	12.1	9.1
サービス業	107	53.3	37.4	21.5	26.2	26.2	30.8	18.7	16.8
【事業所従業員規模】									
49人以下	268	53.4	34.3	29.1	32.1	25.7	26.9	23.5	19.0
50～99人	137	54.0	36.5	27.7	21.2	25.5	20.4	16.1	13.9
100～299人	102	46.1	37.3	31.4	22.5	29.4	22.5	17.6	12.7
300人以上	40	55.0	35.0	30.0	30.0	35.0	35.0	30.0	15.0
【小規模事業所】									
企業全体299人以下	252	52.0	34.1	23.0	23.8	19.4	19.4	15.1	15.1
企業全体300人以上	151	57.0	37.1	37.7	36.4	36.4	33.8	31.1	21.2

（注）網掛けされた数値は、全事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

図5 - 1 - 3 両立支援策の利用促進上の問題点（つづき）

（産業分類別、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）

(%)

	n	ひとり当たりの業務量が多い	夫が家庭責任を取りにくい職場環境のため、妻に負担がかかる	両立支援策の導入に伴いコストが増大する	始業・終業時間が固定的である	両立支援策の効果を企業として数値等で把握しにくい	育児・介護支援に関する一般従業員の認識が乏しい	育児・介護支援に関する管理職の認識が乏しい	情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい
全事業所	561	15.9	15.2	14.1	12.5	12.3	11.1	8.6	7.1
【産業分類】									
建設業	44	18.2	11.4	6.8	9.1	9.1	9.1	9.1	6.8
製造業	89	19.1	19.1	14.6	13.5	12.4	14.6	14.6	10.1
運輸業等	70	10.0	12.9	10.0	8.6	10.0	12.9	7.1	2.9
卸売・小売業	97	20.6	15.5	13.4	10.3	11.3	16.5	10.3	8.2
飲食店・宿泊業等	55	14.5	16.4	7.3	9.1	12.7	9.1	7.3	14.5
医療・福祉・教育等	99	13.1	11.1	19.2	10.1	12.1	6.1	3.0	7.1
サービス業	107	15.0	17.8	18.7	21.5	15.9	8.4	8.4	2.8
【事業所従業員規模】									
49人以下	268	17.2	14.6	14.6	13.8	13.1	11.6	10.4	7.5
50～99人	137	18.2	12.4	16.1	10.2	11.7	10.2	5.1	8.0
100～299人	102	13.7	16.7	13.7	15.7	9.8	10.8	6.9	6.9
300人以上	40	7.5	20.0	5.0	-	15.0	12.5	7.5	-
【小規模事業所】									
企業全体299人以下	252	14.7	11.1	18.3	13.9	11.5	9.9	7.1	6.7
企業全体300人以上	151	22.5	18.5	9.9	10.6	14.6	13.2	11.3	9.3

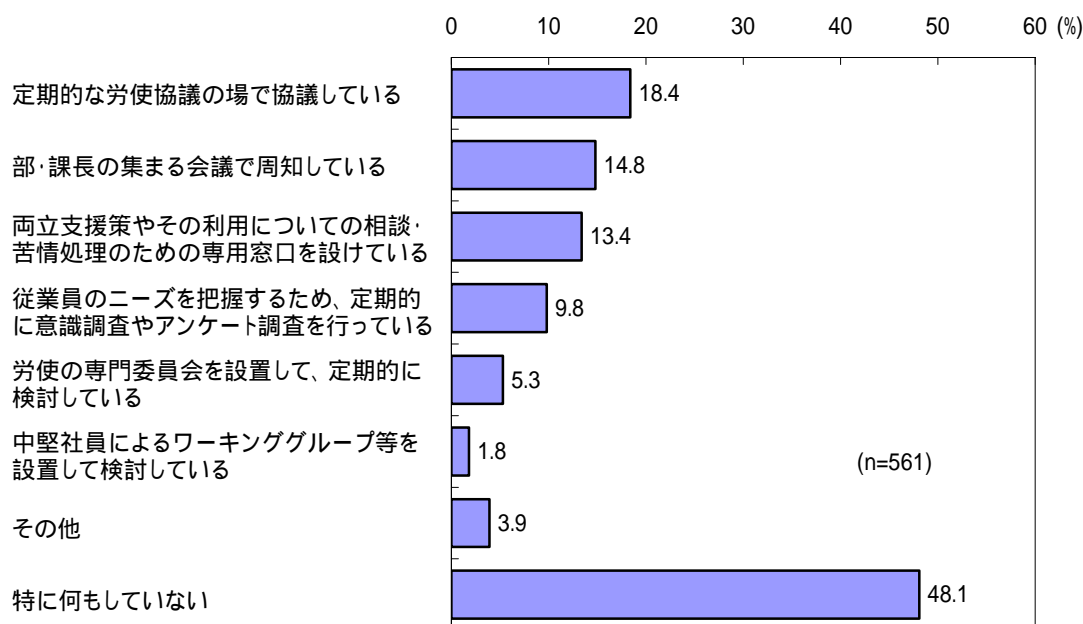
（注）網掛けされた数値は、全事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

(2) 両立支援策の運用・改善のための仕組

両立支援策の運用や改善のためにどのような仕組があるか複数回答で聞いたところ、「定期的な労使協議の場で協議している」が18.4%で最も高く、次いで、「部・課長の集まる会議で周知している」(14.8%)、「両立支援策やその利用についての相談・苦情処理のための専用窓口を設けている」(13.4%)を1割以上の事業所があげているが、全体に割合は低い。「特に何もしていない」と回答した事業所が半数近くの48.1%を占めている(図5-2-1)。

事業所において、両立支援策が制度として整備されてきているものの、先に見た両立支援策の利用促進上の問題点(P64参照)を抱えるなか、その運用や改善についての仕組が整っていない状況があると思われる。

図5-2-1 両立支援策の運用・改善のための仕組



【産業分類別】

全事業所で最も多い「定期的な労使協議の場で協議している」は常用従業員の半数近くを女性が占める卸売・小売業(26.8%)と飲食店・宿泊業等(25.5%)で高く、サービス業(10.3%)、医療・福祉・教育等(12.1%)で低い。「部・課長の集まる会議で周知している」は医療・福祉・教育等(22.2%)、運輸業等(21.4%)、「両立支援策やその利用についての相談・苦情処理のための専用窓口を設けている」は飲食店・宿泊業等(23.6%)、運輸業等(22.9%)、「従業員のニーズを把握するため、定期的に意識調査やアンケート調査を行っている」は飲食店・宿泊業等(20.0%)、卸売・小売業(19.6%)でそれぞれ2割前後となっている(図5-2-2)。

【事業所従業員規模別】

「中堅社員によるワーキンググループ等を設置して検討している」以外の項目は、300人以上の事業所で高くなっている(図5-2-2)。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

「定期的な労使協議の場で協議している」、「両立支援策やその利用についての相談・苦情処理のための専用窓口を設けている」、「従業員のニーズを把握するため、定期的に意識調査やアンケート調査を行っている」、「労使の専門委員会を設置して、定期的に検討している」は299人以下の事業所に比べ、300人以上の事業所で高くなっており、いずれも割合に倍以上の差がある（図5-2-2）。

図5-2-2 両立支援策の運用・改善のための仕組み

（産業分類別、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）

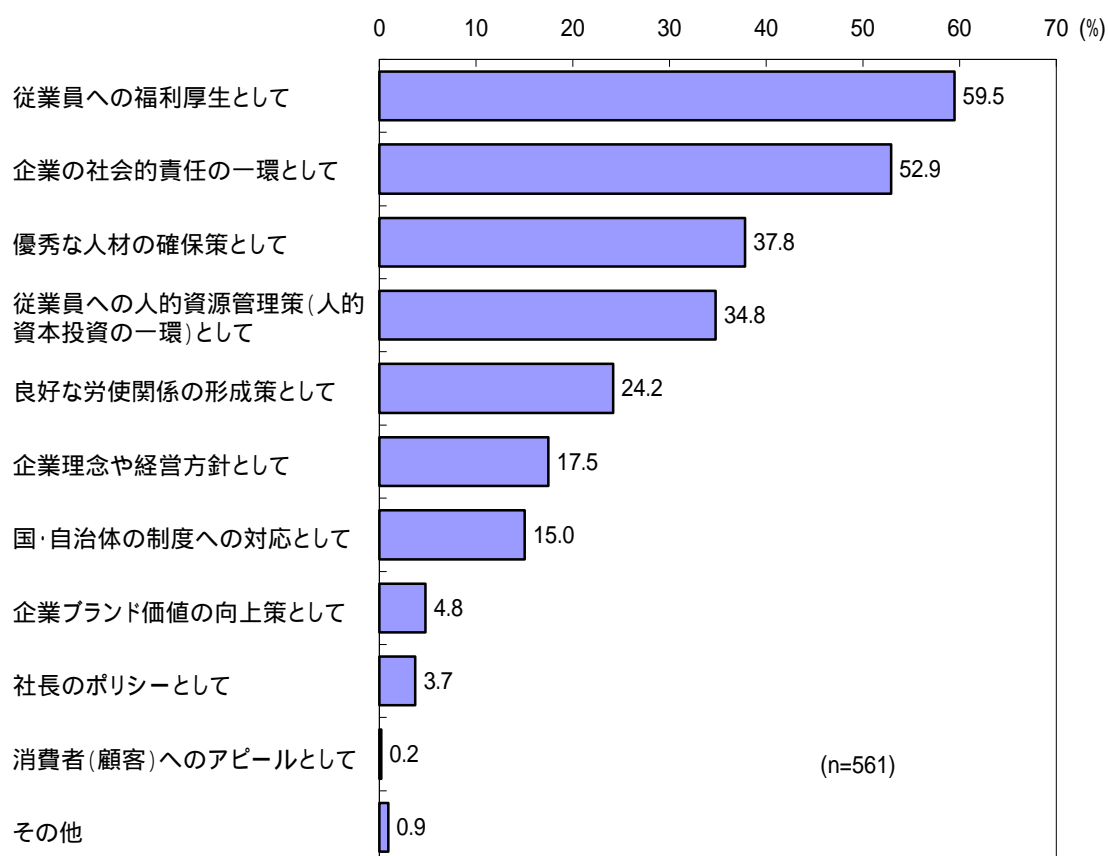
	n	定期的な労使協議の場で協議している	部・課長の集まる会議で周知している	両立支援策やその利用についての相談・苦情処理のための専用窓口を設けている	従業員のニーズを把握するため、定期的に意識調査やアンケート調査を行っている	労使の専門委員会を設置して、定期的に検討している	中堅社員によるワーキンググループ等を設置して検討している
全事業所	561	18.4	14.8	13.4	9.8	5.3	1.8
【産業分類】							
建設業	44	18.2	18.2	4.5	4.5	6.8	-
製造業	89	19.1	16.9	14.6	7.9	3.4	2.2
運輸業等	70	21.4	21.4	22.9	2.9	8.6	2.9
卸売・小売業	97	26.8	4.1	11.3	19.6	9.3	2.1
飲食店・宿泊業等	55	25.5	9.1	23.6	20.0	7.3	3.6
医療・福祉・教育等	99	12.1	22.2	10.1	5.1	-	1.0
サービス業	107	10.3	13.1	9.3	8.4	4.7	0.9
【事業所従業員規模】							
49人以下	268	15.3	11.2	11.6	9.3	4.5	1.5
50～99人	137	19.7	16.1	10.9	8.0	5.8	3.6
100～299人	102	22.5	18.6	14.7	11.8	3.9	1.0
300人以上	40	25.0	30.0	32.5	15.0	12.5	-
【小規模事業所】							
企業全体299人以下	252	8.3	13.5	6.7	4.4	1.6	2.8
企業全体300人以上	151	31.1	11.9	19.2	16.6	10.6	1.3

（注）網掛けされた数値は、全事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

(3) 経営方針における両立支援策の位置づけ

経営方針の中での両立支援策の位置づけを複数回答で聞いたところ、「従業員への福利厚生として」が最も多く 59.5%、次いで「企業の社会的責任の一環として」も 52.9%と半数以上の事業所が回答している。以下、「優秀な人材の確保策として」(37.8%)、「従業員への人的資源管理策(人的資本投資の一環)として」(34.8%)、「良好な労使関係の形成策として」(24.2%)があげられている(図5-3-1)。

図5-3-1 経営方針における両立支援策の位置づけ



【産業分類別】

どの産業でも「従業員への福利厚生として」と「企業の社会的責任の一環として」をあげた事業所が多いが、正社員に占める女性の割合が高い医療・福祉・教育等では「優秀な人材の確保策として」(50.5%)をあげた事業所の割合が「企業の社会的責任の一環として」(46.5%)の割合を上回る。このほか医療・福祉・教育等では「国・自治体の制度への対応として」(23.2%)が他の産業より高くなっている。「従業員への人的資源管理策(人的資本投資の一環)として」は卸売・小売業(42.3%)と建設業(40.9%)で高く、「企業理念や経営方針として」は運輸業等(28.6%)と飲食店・宿泊業等(27.3%)で他の産業より高くなっている(図5-3-2)。

【事業所従業員規模別】

「従業員への福利厚生として」は49人以下(61.2%)、50~99人(63.5%)で6割を超えるが、100~299人(52.9%)で低く、300人以上(57.5%)も5割台となっている。「企業の社会的責任の一環として」、「優秀な人材の確保策として」、「企業ブランド価値の向上策として」は300人以上

の事業所でそれぞれ 72.5%、47.5%、12.5%と他と比べ高く、「従業員への人的資源管理策（人的資本投資の一環）として」は100～299人で44.1%と高くなっている（図5-3-2）。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

事業所従業員規模では99人以下で高くなっている「従業員への福利厚生として」は、企業全体従業員規模299人以下（58.3%）に比べ300人以上（68.9%）で高くなっている。また、「企業の社会的責任の一環として」をはじめ、「優秀な人材の確保策として」、「従業員への人的資源管理策（人的資本投資の一環）として」、「企業理念や経営方針として」、「企業ブランド価値の向上策として」も300人以上の事業所で高くなっている（図5-3-2）。

図5-3-2 経営方針における両立支援策の位置づけ

（産業分類別、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）

	n	従業員への福利厚生として	企業の社会的責任の一環として	優秀な人材の確保策として	従業員への人的資源管理策（人的資本投資の一環）として	良好な労使関係の形成策として	企業理念や経営方針として	国・自治体の制度への対応として	企業ブランド価値の向上策として	社長のポリシーとして	消費者（顧客）へのアピールとして	(%)
全事業所	561	59.5	52.9	37.8	34.8	24.2	17.5	15.0	4.8	3.7	0.2	
【産業分類】												
建設業	44	65.9	56.8	36.4	40.9	27.3	18.2	13.6	11.4	2.3	-	
製造業	89	58.4	60.7	28.1	33.7	24.7	9.0	16.9	5.6	4.5	-	
運輸業等	70	55.7	60.0	32.9	31.4	18.6	28.6	18.6	4.3	2.9	-	
卸売・小売業	97	59.8	57.7	45.4	42.3	24.7	21.6	10.3	7.2	6.2	-	
飲食店・宿泊業等	55	61.8	52.7	34.5	21.8	18.2	27.3	10.9	5.5	1.8	-	
医療・福祉・教育等	99	57.6	46.5	50.5	37.4	28.3	13.1	23.2	2.0	2.0	1.0	
サービス業	107	60.7	42.1	32.7	32.7	25.2	12.1	10.3	1.9	4.7	-	
【事業所従業員規模】												
49人以下	268	61.2	46.6	38.1	33.2	24.3	18.3	12.3	5.6	3.0	0.4	
50～99人	137	63.5	59.1	35.0	32.1	25.5	13.9	19.0	2.9	4.4	-	
100～299人	102	52.9	57.8	38.2	44.1	27.5	22.5	20.6	2.9	6.9	-	
300人以上	40	57.5	72.5	47.5	35.0	12.5	15.0	7.5	12.5	-	-	
【小規模事業所】												
企業全体299人以下	252	58.3	44.0	33.7	29.8	25.0	10.7	15.5	2.4	4.8	0.4	
企業全体300人以上	151	68.9	62.9	43.0	38.4	24.5	27.2	12.6	8.6	1.3	-	

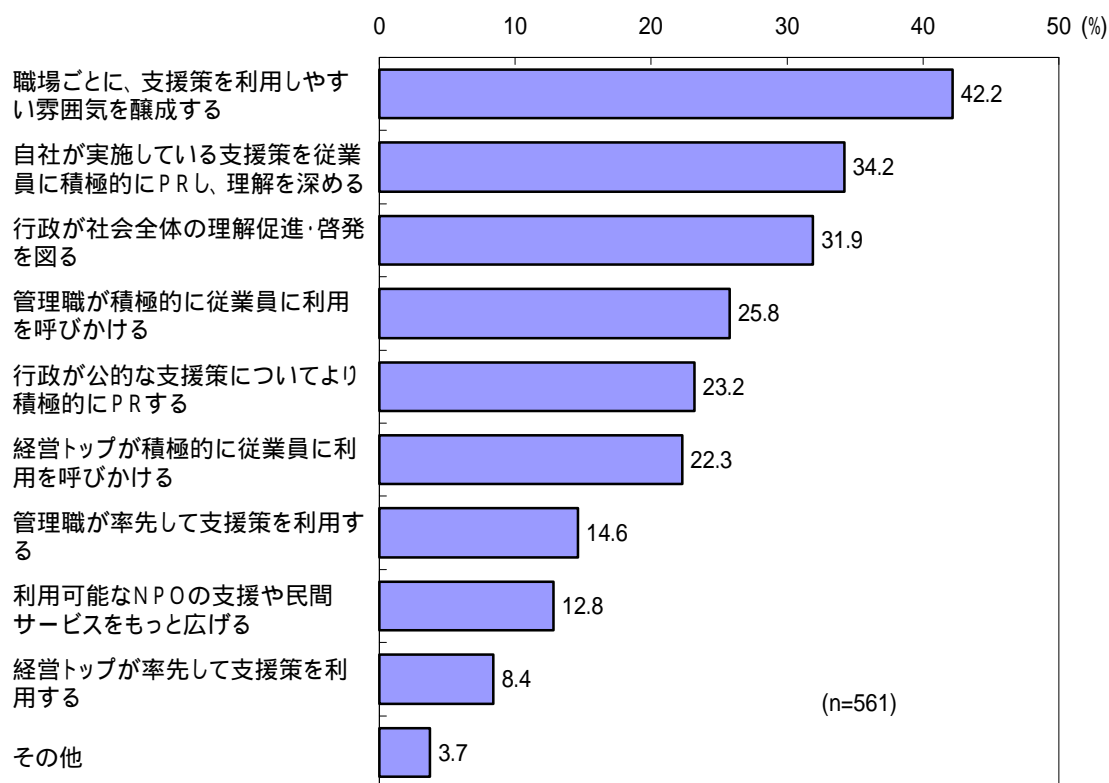
（注）網掛けされた数値は、全事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

(4) 両立支援策の利用促進のために必要なこと

両立支援策の利用を促進するための環境づくりとして必要なことを複数回答で聞いたところ、「職場ごとに、支援策を利用しやすい雰囲気醸成する」が42.2%で最も多く、以下、「自社が実施している支援策を従業員に積極的にPRし、理解を深める」(34.2%)、「行政が社会全体の理解促進・啓発を図る」(31.9%)、「管理職が積極的に従業員に利用を呼びかける」(25.8%)、「行政が公的な支援策についてより積極的にPRする」(23.2%)、「経営トップが積極的に従業員に利用を呼びかける」(22.3%)の順にあげられている(図5-4-1)。

事業所内部と行政、両方の努力が必要であると認識されていることがわかる。

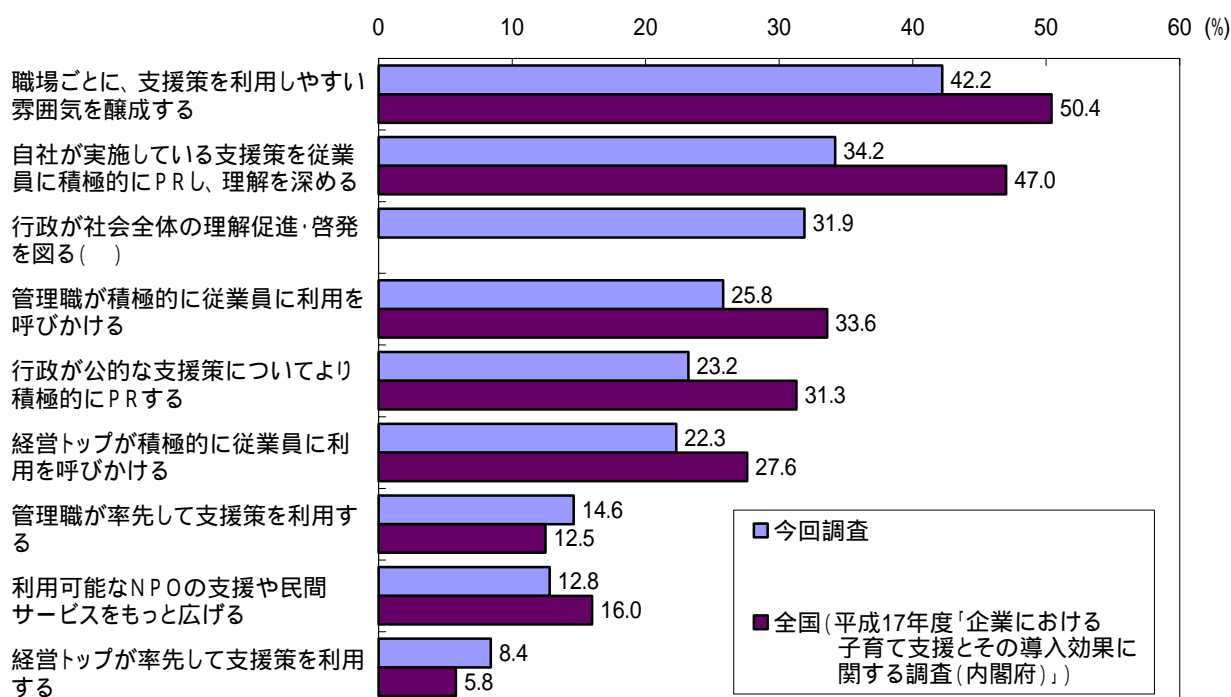
図5-4-1 両立支援策の利用促進のために必要なこと



ここで、内閣府が行った平成 17 年度「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査」の結果を引用する。全国調査は、育児に関する両立支援策の利用促進に必要なことを聞く設問であることから単純に比率の比較はできないので、参考にするにとどめる。

各項目の割合は、全国調査に比べ低くなっているものの、本市調査で必要なこととして上位にあげられた項目は全国調査でも上位にあげられているなど、全体的な傾向としては大差ない(図5-4-2)。

図5-4-2 両立支援策の利用促進のために必要なこと(全国調査結果との比較)



()全国調査では相当する選択肢がない。
 (注)一部、選択肢の表現が異なるものがある。

【産業分類別】

全事業所で最も多い「職場ごとに、支援策を利用しやすい雰囲気を醸成する」は卸売・小売業(36.1%)以外の産業では最も高い割合となっており、どの産業でも必要であると考えられていることがわかる。この項目が他の産業より低い卸売・小売業では、替わって「行政が社会全体の理解促進・啓発を図る」が44.3%と最も高くなっている。「自社が実施している支援策を従業員に積極的にPRし、理解を深める」、「経営トップが積極的に従業員に利用を呼びかける」は飲食店・宿泊業等でそれぞれ50.9%、32.7%と他の産業より高くなっている(図5-4-3)。

【事業所従業員規模別】

「職場ごとに、支援策を利用しやすい雰囲気を醸成する」、「自社が実施している支援策を従業員に積極的にPRし、理解を深める」、「管理職が積極的に従業員に利用を呼びかける」は、300人以上の事業所で高くなっている。「行政が社会全体の理解促進・啓発を図る」、「経営トップが積極的に従業員に利用を呼びかける」は300人以上の事業所に比べ、299人以下の規模の事業所で高くなっている(図5-4-3)。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

いずれの項目も企業全体 299 人以下の事業所に比べ、300 人以上の事業所で割合が高くなっている（図 5 - 4 - 3）。

図 5 - 4 - 3 両立支援策の利用促進のために必要なこと

（産業分類別、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）

(%)

	n	職場ごとに、支援策を利用しやすい雰囲気醸成する	自社が実施している支援策を従業員に積極的にPRし、理解を深める	行政が社会全体の理解促進・啓発を図る	管理職が積極的に従業員に利用を呼びかける	行政が公的な支援策についてより積極的にPRする	経営トップが積極的に従業員に利用を呼びかける	管理職が率先して支援策を利用する	利用可能なNPOの支援や民間サービスをもっと広げる	経営トップが率先して支援策を利用する
全事業所	561	42.2	34.2	31.9	25.8	23.2	22.3	14.6	12.8	8.4
【産業分類】										
建設業	44	40.9	34.1	29.5	18.2	25.0	25.0	15.9	13.6	11.4
製造業	89	38.2	33.7	29.2	20.2	23.6	23.6	11.2	13.5	4.5
運輸業等	70	48.6	41.4	25.7	28.6	20.0	20.0	12.9	11.4	8.6
卸売・小売業	97	36.1	30.9	44.3	25.8	28.9	20.6	12.4	17.5	11.3
飲食店・宿泊業等	55	50.9	50.9	34.5	30.9	23.6	32.7	18.2	5.5	10.9
医療・福祉・教育等	99	49.5	24.2	33.3	28.3	16.2	19.2	12.1	10.1	5.1
サービス業	107	36.4	33.6	25.2	27.1	25.2	20.6	20.6	15.0	9.3
【事業所従業員規模】										
49 人以下	268	35.1	33.2	31.3	27.2	25.7	22.8	17.5	14.2	9.3
50 ~ 99 人	137	46.0	31.4	32.8	18.2	23.4	21.2	10.9	8.0	8.8
100 ~ 299 人	102	49.0	33.3	34.3	25.5	16.7	24.5	12.7	12.7	6.9
300 人以上	40	60.0	50.0	25.0	37.5	20.0	12.5	12.5	17.5	2.5
【小規模事業所】										
企業全体 299 人以下	252	30.2	25.4	28.2	17.5	21.4	20.2	10.7	9.5	6.3
企業全体 300 人以上	151	53.6	45.0	37.7	35.8	31.1	25.8	23.2	16.6	13.9

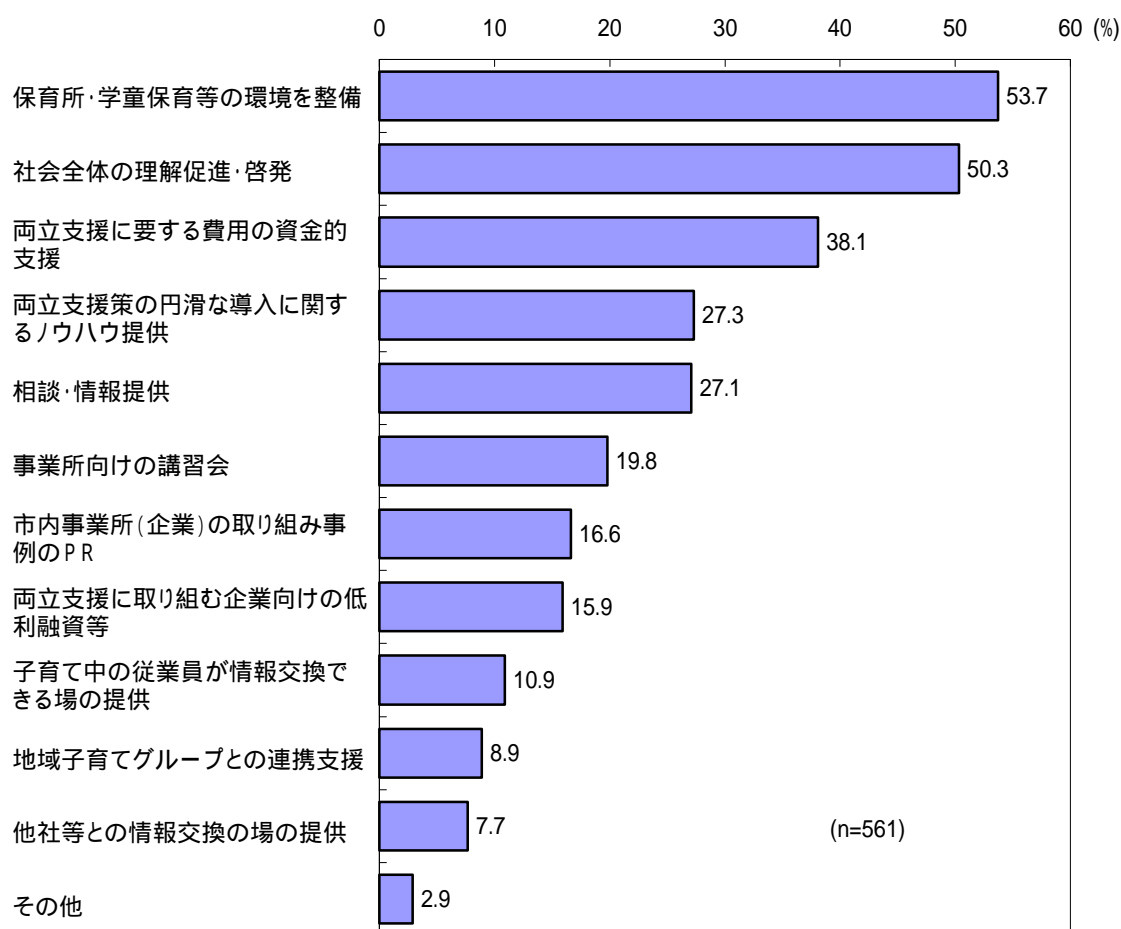
（注）網掛けされた数値は、全事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

(5) 両立支援のために行政に期待すること

男女共同参画や子育てとの両立支援を行う上で行政に期待することを複数回答で聞いたところ、「保育所・学童保育等の環境を整備」(53.7%)、「社会全体の理解促進・啓発」(50.3%)をあげた事業所が半数以上に上る。以下、「両立支援に要する費用の資金的支援」(38.1%)、「両立支援策の円滑な導入に関するノウハウ提供」(27.3%)、「相談・情報提供」(27.1%)があげられている(図5-5-1)。

先にみた両立支援策の利用促進上の問題点としてあげられた「社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい」や「公的及び民間の保育・介護サービスが不足している」といった事業所の取組では対処できない問題の解決のための項目が、行政に大いに期待されている(P64参照)。また、資金や情報、ノウハウの提供など企業の取組を支援するための施策も期待されている。

図5-5-1 両立支援のために行政に期待すること



【産業分類別】

「保育所・学童保育等の環境を整備」は卸売・小売業（68.0%）、医療・福祉・教育等（65.7%）、建設業（63.6%）で高いが、飲食店・宿泊業等（38.2%）、製造業（39.3%）では低くなっている。

「社会全体の理解促進・啓発」はいずれの産業でも5割前後となっており、産業による差はあまりみられない。「相談・情報提供」、「地域子育てグループとの連携支援」は医療・福祉・教育等でそれぞれ39.4%、20.2%、「市内事業所（企業）の取り組み事例のPR」は飲食店・宿泊業等（32.7%）で要望が高い（図5-5-2）。

【事業所従業員規模別】

「保育所・学童保育等の環境を整備」は、100人以上の事業所で高くなっている。「両立支援に要する費用の資金的支援」は従業員規模が小さいほど要望が高い（図5-5-2）。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

「保育所・学童保育等の環境を整備」、「社会全体の理解促進・啓発」、「両立支援に要する費用の資金的支援」、「両立支援策の円滑な導入に関するノウハウ提供」、「市内事業所（企業）の取り組み事例のPR」、「子育て中の従業員が情報交換できる場の提供」、「地域子育てグループとの連携支援」は企業全体299人以下の事業所に比べ、300人以上の事業所で割合が高くなっている。「相談・情報提供」、「両立支援に取り組む企業向けの低利融資等」は299人以下の事業所のほうが高くなっている（図5-5-2）。

図5 - 5 - 2 両立支援のために行政に期待すること

(産業分類別、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)

	n	境保育所・学 童保育等の環 境を整備	発社会全 体の理解促進 ・啓	資両 金的支 援に要 する費 用の	に両 立支 援策の 円滑な 導入	相 談・情 報提供	事 業所 向け の講 習会	市 内事 業所 (企業) の取 り組 み事 例の P R	向 立支 援に 取り 組む 企業 向け の低 利融 資等	交 換で きる 場の 提供	子 育中 の従 業員 が情 報	連 携支 援	地 域子 育て グル ープ との	(%) 他 社等 との 情報 交換 の場	
全 事 業 所	561	53.7	50.3	38.1	27.3	27.1	19.8	16.6	15.9	10.9	8.9	8.9	7.7		
[産 業 分 類]															
建 設 業	44	63.6	56.8	31.8	29.5	27.3	20.5	15.9	15.9	4.5	11.4	9.1			
製 造 業	89	39.3	50.6	37.1	30.3	22.5	22.5	22.5	20.2	13.5	5.6	7.9			
運 輸 業 等	70	45.7	48.6	32.9	20.0	25.7	18.6	17.1	20.0	7.1	7.1	7.1			
卸 売 ・ 小 売 業	97	68.0	49.5	43.3	26.8	15.5	16.5	9.3	15.5	14.4	9.3	6.2			
飲 食 店 ・ 宿 泊 業 等	55	38.2	50.9	41.8	25.5	29.1	18.2	32.7	14.5	18.2	7.3	10.9			
医 療 ・ 福 祉 ・ 教 育 等	99	65.7	52.5	37.4	25.3	39.4	19.2	8.1	13.1	9.1	20.2	6.1			
サ ー ビ ス 業	107	50.5	46.7	39.3	31.8	29.9	22.4	17.8	13.1	8.4	1.9	8.4			
[事 業 所 従 業 員 規 模]															
49 人 以 下	268	51.9	49.3	41.0	28.7	26.9	19.4	17.5	17.9	13.1	8.6	9.0			
50 ~ 99 人	137	51.8	56.2	36.5	29.9	25.5	21.9	14.6	13.9	9.5	11.7	3.6			
100 ~ 299 人	102	62.7	48.0	36.3	24.5	31.4	23.5	18.6	12.7	8.8	8.8	8.8			
300 人 以 上	40	60.0	52.5	22.5	22.5	25.0	12.5	17.5	15.0	7.5	2.5	10.0			
[小 規 模 事 業 所]															
企 業 全 体 299 人 以 下	252	44.4	46.4	35.3	27.4	28.6	19.0	14.3	19.4	8.7	7.1	7.5			
企 業 全 体 300 人 以 上	151	64.2	59.6	47.0	32.5	23.2	22.5	20.5	11.9	16.6	13.9	6.6			

(注) 網掛けされた数値は、全事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

6. 次世代育成支援に関する地域貢献活動について

現在実施している地域貢献活動

- ・「地域のイベント等への参加・協賛」が3割近くで最も多い。

今後の地域貢献活動についての考え

- ・積極的に取り組みたいとした事業所が3割を超えているが、「どちらともいえない」とした事業所も5割近くを占めている。

地域貢献活動を普及するために必要なこと

- ・「地域情報の提供」、「企業の取組の広報・PR」が3割を超えており、次いで「学校や地域とのコーディネートや、連携して実施する仕組みづくり」となっている。

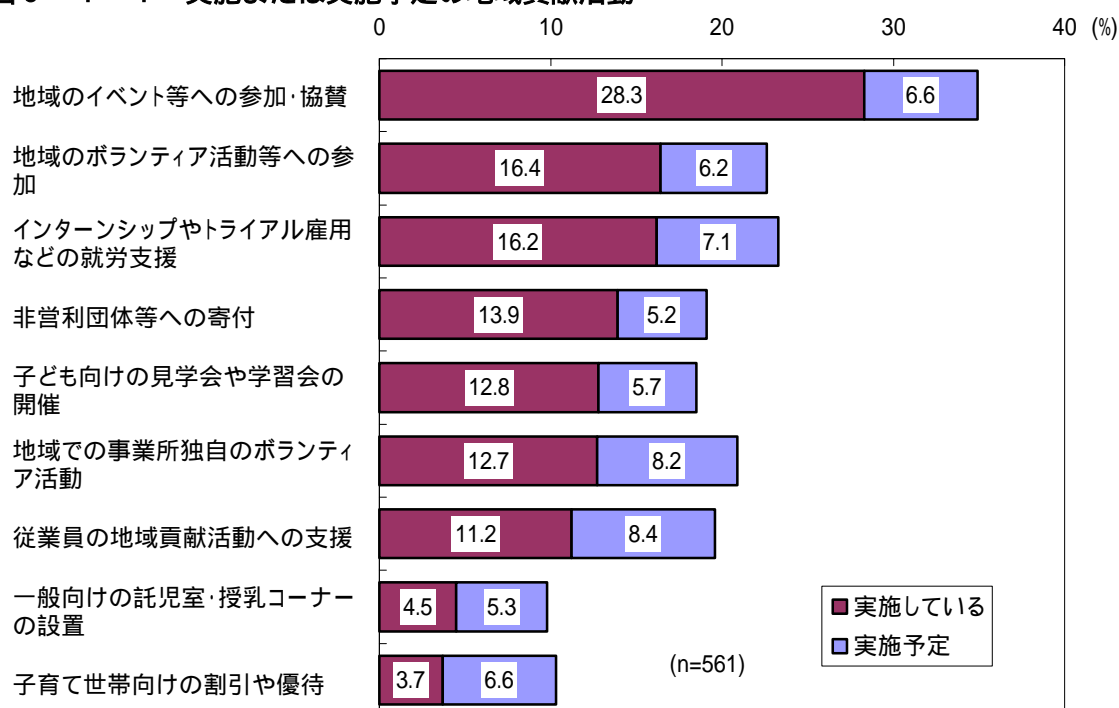
(1) 実施または実施予定の地域貢献活動

次世代育成支援に関する地域貢献活動について、現在実施しているものと実施予定のものをそれぞれ複数回答で聞いた。

実施している地域貢献活動で最も多いのは、「地域のイベント等への参加・協賛」の28.3%である。以下、「地域のボランティア活動等への参加」(16.4%)、「インターンシップやトライアル雇用などの就労支援」(16.2%)、「非営利団体等への寄付」(13.9%)、「子ども向けの見学会や学習会の開催」(12.8%)、「地域での事業所独自のボランティア活動」(12.7%)、「従業員の地域貢献活動への支援」(11.2%)の順に多くなっている。

実施予定の地域貢献活動は、いずれも1割以下にとどまっている。「従業員の地域貢献活動への支援」が8.4%、「地域での事業所独自のボランティア活動」が8.2%、「インターンシップやトライアル雇用などの就労支援」が7.1%、「地域のイベント等への参加・協賛」、「子育て世帯向けの割引や優待」が各6.6%となっている(図6-1-1)。

図6-1-1 実施または実施予定の地域貢献活動



ア 現在実施している地域貢献活動

【産業分類別】

「地域のイベント等への参加・協賛」は建設業（45.5%）、医療・福祉・教育等（41.4%）で4割以上が実施している。「地域のボランティア活動等への参加」は運輸業等（25.7%）、医療・福祉・教育等（25.3%）、「子ども向けの見学会や学習会の開催」は運輸業等（22.9%）、「従業員の地域貢献活動への支援」は運輸業等（24.3%）、建設業（20.5%）、「一般向けの託児室・授乳コーナーの設置」は運輸業等（12.9%）でそれぞれ高くなっている。製造業、サービス業では地域貢献活動の実施率が低くなっている（図6-1-2）。

【事業所従業員規模別】

「地域のイベント等への参加・協賛」、「インターンシップやトライアル雇用などの就労支援」、「子ども向けの見学会や学習会の開催」、「地域での事業所独自のボランティア活動」、「一般向けの託児室・授乳コーナーの設置」は、従業員規模が大きいほど実施率が高くなっている（図6-1-2）。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

すべての地域貢献活動について、企業全体299人以下の事業所よりも、300人以上の事業所で実施率が高くなっている。地域貢献活動の実施率は、企業全体の規模の大きさと比例する（図6-1-2）。

図6-1-2 実施している地域貢献活動

（産業分類別、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）

(%)

	n	地域のイベント等への参加・協賛	地域のボランティア活動等への参加	インターンシップやトライアル雇用などの就労支援	非営利団体等への寄付	子ども向けの見学会や学習会の開催	地域での事業所独自のボランティア活動	従業員の地域貢献活動への支援	一般向けの託児室・授乳コーナーの設置	子育て世帯向けの割引や優待
全事業所	561	28.3	16.4	16.2	13.9	12.8	12.7	11.2	4.5	3.7
【産業分類】										
建設業	44	45.5	20.5	11.4	20.5	6.8	9.1	20.5	-	2.3
製造業	89	15.7	11.2	18.0	11.2	6.7	9.0	7.9	-	2.2
運輸業等	70	30.0	25.7	22.9	17.1	22.9	12.9	24.3	12.9	4.3
卸売・小売業	97	34.0	9.3	16.5	20.6	13.4	14.4	5.2	9.3	7.2
飲食店・宿泊業等	55	25.5	20.0	16.4	14.5	12.7	12.7	18.2	1.8	9.1
医療・福祉・教育等	99	41.4	25.3	17.2	12.1	19.2	19.2	12.1	4.0	2.0
サービス業	107	15.0	9.3	11.2	6.5	7.5	9.3	2.8	1.9	0.9
【事業所従業員規模】										
49人以下	268	24.6	13.4	11.9	14.9	11.2	8.2	10.8	3.4	4.9
50～99人	137	31.4	17.5	19.0	12.4	13.1	12.4	13.1	4.4	1.5
100～299人	102	32.4	24.5	20.6	14.7	14.7	19.6	7.8	5.9	3.9
300人以上	40	35.0	15.0	30.0	12.5	22.5	25.0	15.0	10.0	5.0
【小規模事業所】										
企業全体299人以下	252	20.6	10.7	10.3	12.3	7.1	8.7	9.9	1.6	2.0
企業全体300人以上	151	37.7	21.9	21.2	17.2	19.9	11.3	14.6	7.3	6.6

（注）網掛けされた数値は、全事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

イ 実施予定の地域貢献活動

【産業分類別】

「従業員の地域貢献活動への支援」は卸売・小売業（15.5%）で他の産業より高く、全体に実施率が低かった卸売・小売業は、すべての活動について、全事業所の割合を上回っている。「地域での事業所独自のボランティア活動」、「子育て世帯向けの割引や優待」は運輸業等（各18.6%）で高くなっている。運輸業等では実施率も他の産業より高い活動が多くみられたが、さらに地域貢献活動を推進する姿勢が見受けられる（図6-1-3）

【事業所従業員規模別】

従業員規模による差はあまりみられない（図6-1-3）

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

「地域での事業所独自のボランティア活動」が企業全体299人以下の事業所よりも、300人以上の事業所で高くなっているが、それ以外の地域貢献活動は差がみられない（図6-1-3）

図6-1-3 実施予定の地域貢献活動

（産業分類別、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）

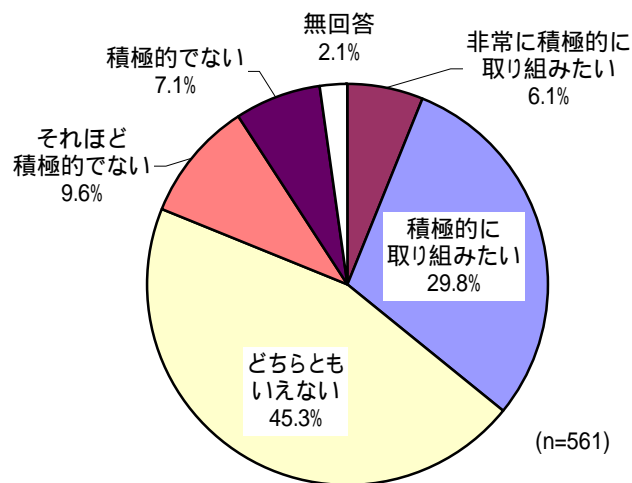
	n	従業員の地域貢献活動への支援	地域での事業所独自のボランティア活動	インターンシップやトライアル雇用などの就労支援	子育て世帯向けの割引や優待	地域のイベント等への参加・協賛	地域のボランティア活動等への参加	子ども向けの見学会や学習会の開催	一般向けの託児室・授乳コーナーの設置	非営利団体等への寄付
全事業所	561	8.4	8.2	7.1	6.6	6.6	6.2	5.7	5.3	5.2
【産業分類】										
建設業	44	2.3	4.5	6.8	2.3	2.3	4.5	4.5	2.3	2.3
製造業	89	7.9	3.4	7.9	4.5	3.4	4.5	4.5	3.4	3.4
運輸業等	70	5.7	18.6	8.6	18.6	11.4	8.6	5.7	7.1	7.1
卸売・小売業	97	15.5	11.3	8.2	8.2	10.3	10.3	10.3	9.3	9.3
飲食店・宿泊業等	55	5.5	3.6	10.9	3.6	5.5	3.6	7.3	3.6	5.5
医療・福祉・教育等	99	9.1	9.1	7.1	5.1	5.1	7.1	4.0	7.1	4.0
サービス業	107	7.5	5.6	2.8	3.7	6.5	3.7	3.7	2.8	3.7
【事業所従業員規模】										
49人以下	268	6.7	7.1	7.1	4.9	6.7	5.6	4.9	4.1	4.5
50～99人	137	11.7	10.2	6.6	8.8	5.1	8.0	8.8	8.0	6.6
100～299人	102	9.8	9.8	7.8	7.8	7.8	4.9	2.9	4.9	3.9
300人以上	40	7.5	7.5	7.5	7.5	10.0	7.5	7.5	5.0	7.5
【小規模事業所】										
企業全体299人以下	252	8.3	6.0	7.1	5.6	6.7	7.1	7.1	5.2	6.0
企業全体300人以上	151	8.6	11.9	6.6	7.3	5.3	5.3	4.6	6.0	4.0

（注）網掛けされた数値は、全事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

(2) 今後の地域貢献への意向

次世代育成支援に関する地域貢献について今後の意向を聞いたところ、「非常に積極的に取り組みたい」と回答した事業所が 6.1%、「積極的に取り組みたい」と回答した事業所が 29.8%となっており、これらを合わせた『積極的に取り組みたい(計)』事業所が 35.8%となっている。一方、「積極的でない」と回答した事業所が 7.1%、「それほど積極的でない」と回答した事業所が 9.6%で、合わせた『積極的でない(計)』事業所が 16.8%となっている。また、「どちらともいえない」と回答した事業所が 45.3%と半数近くを占めている(図6-2-1)。

図6-2-1 今後の地域貢献への意向



【産業分類別】

「非常に積極的に取り組みたい」の割合は、医療・福祉・教育等(16.2%)、運輸業等(12.9%)で高くなっている。これらの産業は、先にみた各地域貢献活動の実施率も高くなっており、取組への意欲が高いことがうかがえる(P80参照)。「積極的に取り組みたい」の割合は飲食店・宿泊業等(45.5%)で高くなっている。一方、「それほど積極的でない」、「積極的でない」の割合は、製造業でそれぞれ13.5%、11.2%と最も高く、他の産業より消極的であると言える(図6-2-2)。

【事業所従業員規模別】

「非常に積極的に取り組みたい」の割合は従業員規模であまり差はない。「積極的に取り組みたい」の割合は、49人以下(26.5%)と、50~99人以下(24.8%)の事業所は差がないが、100~299人(35.3%)、300人以上(50.0%)と規模が大きくなるほど高くなっている(図6-2-2)。

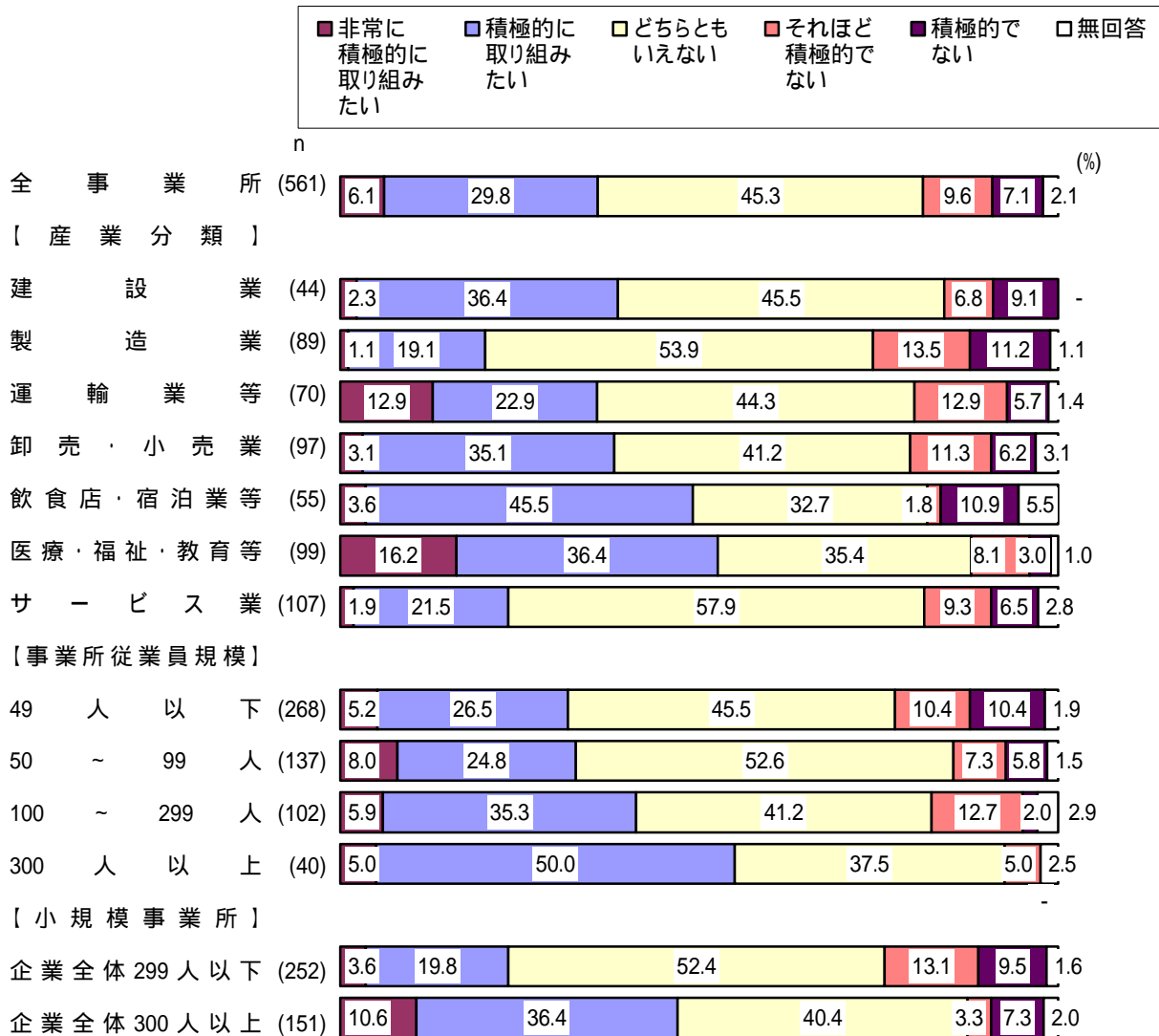
【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

「非常に積極的に取り組みたい」、「積極的に取り組みたい」の割合は、企業全体299人以下の事業所よりも、300人以上の事業所で高くなっている(図6-2-2)。

従業員規模と次世代育成支援に関する地域貢献への意向は密接な関係があると言えよう。

図6-2-2 今後の地域貢献への意向

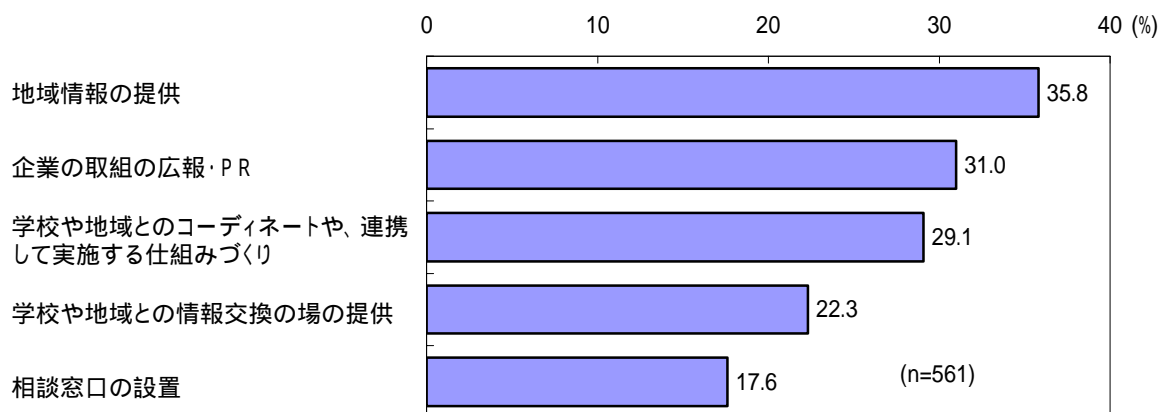
(産業分類別、事業所従業員規模別、小規模事業所の企業全体従業員規模別)



(3) 地域貢献活動を普及するために必要なこと

企業による地域貢献活動を普及するために必要なことを複数回答で聞いたところ、「地域情報の提供」が 35.8%、「企業の取組の広報・PR」が 31.0%、「学校や地域とのコーディネートや、連携して実施する仕組みづくり」が 29.1%、「学校や地域との情報交換の場の提供」が 22.3%、「相談窓口の設置」が 17.6%となっている（図6-3-1）。

図6-3-1 地域貢献活動を普及するために必要なこと



【産業分類別】

「地域情報の提供」は、運輸業等(48.6%)、「企業の取組の広報・PR」は飲食店宿泊業等(56.4%)、「学校や地域とのコーディネートや、連携して実施する仕組みづくり」、「学校や地域との情報交換の場の提供」は医療・福祉・教育等でそれぞれ46.5%、39.4%と高くなっている(図6-3-2)。

【事業所従業員規模別】

「地域情報の提供」は100~299人(46.1%)、「学校や地域とのコーディネートや、連携して実施する仕組みづくり」は300人以上(45.0%)で高くなっている(図6-3-2)。

【小規模事業所の企業全体従業員規模別】

「企業の取組の広報・PR」は、企業全体299人以下の事業所(26.2%)よりも、300人以上の事業所(42.4%)で高くなっている(図6-3-2)。

図6-3-2 地域貢献活動を普及するために必要なこと

(産業分類別、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)

	n	地域情報の提供	企業の取組の 広報・PR	学校や地域との コーディネートや、 連携して実施する 仕組みづくり	学校や地域との 情報交換の 場の提供	相談窓口の設 置
全事業所	561	35.8	31.0	29.1	22.3	17.6
【産業分類】						
建設業	44	29.5	29.5	29.5	25.0	11.4
製造業	89	42.7	23.6	28.1	28.1	23.6
運輸業等	70	48.6	34.3	17.1	10.0	11.4
卸売・小売業	97	33.0	24.7	34.0	20.6	16.5
飲食店・宿泊業等	55	20.0	56.4	18.2	5.5	21.8
医療・福祉・教育等	99	34.3	27.3	46.5	39.4	22.2
サービス業	107	36.4	31.8	22.4	18.7	14.0
【事業所従業員規模】						
49人以下	268	33.6	35.8	29.1	20.5	17.2
50~99人	137	35.0	24.8	28.5	24.1	17.5
100~299人	102	46.1	24.5	23.5	25.5	21.6
300人以上	40	32.5	35.0	45.0	17.5	12.5
【小規模事業所】						
企業全体299人以下	252	33.3	26.2	27.0	19.4	18.3
企業全体300人以上	151	35.1	42.4	32.5	25.8	15.9

(注) 網掛けされた数値は、全事業所の割合より10ポイント以上高いもの。

調 査 票

(付：単純集計結果)

男女共同参画及び子育てとの 両立に関する事業所調査

～ご記入上のお願い～

この調査は、貴事業所における女性の雇用状況や育児等との両立に関する取組状況についてうかがいます。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)。

ご記入は、鉛筆もしくは黒・青のボールペンをお使いください。

ご記入は、最初のページから順番にお答えください。

ご回答は質問文に従って、あてはまる番号を で囲んでください。また、「その他」に 印がついた場合は()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、ご記入が済みましたら、今一度記入漏れ等をご確認の上、同封の返送用封筒にて、**2月8日(木)頃**までにご投函願います。

この調査は横浜市市民活力推進局 男女共同参画推進課が社団法人 中央調査社に委託して行います。調査に関するお問合せ等は社団法人 中央調査社までお願いいたします。

2007年1月

(調査企画) **横浜市 市民活力推進局 男女共同参画推進課**

〒231-0017 横浜市中区港町1丁目1番地

TEL (045) 671-2017 担当: 齋藤・菊地

(調査委託機関) **社団法人 中央調査社**

<http://www.crs.or.jp/>

〒104-0061 東京都中央区銀座6-16-12

お問い合わせ先 TEL 0120-48-5351 担当: 管理部 笠原・小林

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。

事業所名	担当部署	電話番号

断りのないものは(n=561)
 実数を記入する設問は、積算の数字を表記した

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。

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| 7.8 建設業 | 0.7 不動産業 |
| 15.9 製造業 | 5.9 飲食店、宿泊業 |
| 0.7 電気・ガス・熱供給・水道業 | 13.2 医療、福祉 |
| 2.0 情報通信業 | 4.5 教育、学習支援業 |
| 9.8 運輸業 | 0.9 複合サービス業（協同組合、郵便局受託業） |
| 17.3 卸売・小売業 | 18.2 サービス業（他に分類されないもの） |
| 3.2 金融・保険業 | |

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。

- | | | |
|---------------|---------------|---------|
| 38.9 { 29人以下 | 14.4 300～999人 | |
| 30～99人 | 27.5 1,000人以上 | |
| 18.2 100～299人 | | 1.1 無回答 |

Q 3 貴事業所の従業員数を雇用形態別に記入してください（平成 19 年 1 月 1 日現在）。

（人）

	常用 従業員				派遣 労働者
		正社員	パートタイマー	その他の 非正社員	
男 性	38,764	31,735	4,037	2,564	1,304
女 性	23,920	11,611	10,671	1,557	1,919
男女計	63,568	43,715	15,183	4,161	4,274

* 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い者
パートタイマー	正社員より1週間の所定労働時間が短い者。雇用期間の定めの有無は問わない
その他の非正社員	上記以外
派遣労働者	労働者派遣法に基づく派遣元事業所から派遣された者

貴事業所における女性の雇用管理の状況についてお聞きします。

Q 4 貴事業所における管理職の男女別実数を記入してください（平成19年1月1日現在）。

（人）

管理職の階級	男性				女性			
取締役相当クラス		8	5	1			9	4
部長相当クラス	1	9	6	1		1	2	4
課長相当クラス	4	1	7	6		3	7	1
係長・主任相当クラス	5	7	4	3	1	2	7	6

* 管理職には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員を指揮・監督するほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

* 部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

【Q 4で役職区分ごとの女性管理職の数が、管理職者数の1割未満、あるいはまったくいない場合にお聞きします。それ以外の方は、Q 6にお進みください。】

Q 5 それは、どのような理由からですか。 から の役職区分ごとに、最もあてはまる番号にそれぞれ1つずつ をつけてください。

	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、または深夜業がある	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者を希望しない	その他（具体的に）	無回答
取締役相当クラス (n=485)	31.1	8.0	6.6	0.2	0.4	1.2	0.8	2.7	0.2	0.6	11.3	36.7
部長相当クラス (n=494)	30.0	9.9	7.9	0.8	0.6	1.2	1.2	3.4	-	0.2	10.1	34.6
課長相当クラス (n=465)	23.7	14.2	9.0	1.7	1.1	1.7	1.7	3.7	-	0.2	10.5	32.5
係長・主任相当クラス (n=334)	21.0	18.9	8.4	2.4	2.7	1.2	3.0	5.7	0.3	0.9	12.3	23.4

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。

- 52.4 人的資源の有効活用ができる
- 9.8 企業のイメージアップにつながる
- 34.8 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
- 15.3 男性の意識が変わり、女性労働者を対等な存在としてみるようになる
- 24.2 職場風土の改善で組織が活性化される
- 11.6 少子高齢化社会をふまえて労働力の確保ができる
- 5.7 その他（具体的に： _____）
- 7.5 特になし

3.9 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。 ____ から ____ の各取組について、あてはまる番号にそれぞれ1つずつをつけてください。

	実施している	実施していない		無回答
		今後実施予定	実施予定なし	
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	30.1	15.5	44.4	10.0
女性の活用状況や活用にあたっての問題点の調査・分析を行う	23.4	18.7	47.4	10.5
女性がいなか又は少ない職務について、女性を積極的に採用する	33.0	16.6	39.4	11.1
女性がいなか又は少ない役職について、女性を積極的に登用する	24.1	23.0	41.0	11.9
女性がいなか又は少ない職務・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	23.0	21.4	42.8	12.8
性別評価することがないよう人事考課基準を明確にする	60.6	12.7	16.4	10.3
体力面での個人差を補う器具、設備等を設置するなど働きやすい職場環境を整備する	27.1	14.3	46.3	12.3
仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進する	48.8	21.2	20.5	9.4
男性社員に対し、女性活用の重要性について啓発を行う	21.9	22.5	43.5	12.1
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	25.5	22.3	39.9	12.3
女性社員に対するメンター制度を導入している	15.7	15.5	57.2	11.6

*メンター制度とは、先輩社員が自身の経験等に基づき、後輩や新人に助言や指導を継続的に行うキャリア形成支援制度です。

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。

- 40.5 女性の勤続年数が平均的に短い
- 44.7 家庭責任を考慮する必要がある
- 11.2 一般的に女性は職業意識が低い
- 8.9 顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である
- 8.7 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
- 35.8 時間外労働、深夜労働をさせにくい
- 6.6 女性のための就業環境の整備にコストがかかる
- 12.1 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
- 2.0 女性の活躍を推進する方法がわからない
- 6.1 その他（具体的に： _____）
- 19.6 特になし

2.7 無回答

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

54.4 防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している

5.2 防止策や対応策等、何らかの取組を今後実施予定

15.3 必要性は感じているが、取組は進んでいない

22.5 とりたてて必要性は感じていない

→【Q11へお進みください。】

2.7 無回答

【Q9で1または2と回答の場合にお聞きします。それ以外の方は、Q11にお進みください。】

Q10 どのような取組を行っていますか、あるいは予定ですか。から の各取組について、あてはまる番号にそれぞれ1つずつをつけてください。

(n=334)	実施して いる	実施していない		無回答
		今後 実施予定	実施予定 なし	
相談・苦情に対処するための相談窓口（担当）を設けている	82.9	6.9	7.2	3.0
就業規則などでセクシュアル・ハラスメント防止についての 方針を明確にする	80.8	12.0	3.3	3.9
社内で実態把握のための調査を実施	32.6	17.7	41.9	7.8
セクシュアル・ハラスメント防止のための研修、講習等を実 施している	53.3	18.9	23.7	4.2
社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高めている	55.7	15.9	22.5	6.0
事後の対策を決める	52.4	23.1	16.8	7.8
セクシュアル・ハラスメント防止のためのマニュアル等を作 成する	47.9	21.9	24.3	6.0
その他（具体的に：)	2.7	-	16.2	81.1

Q11 貴事業所において、女性へのセクシュアル・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。

39.9 プライバシーの保持が難しい

10.5 男性にこの問題を理解させるのが難しい

18.2 微妙な問題なので、相談を受ける時にどういう点に留意すべきかわからない

15.9 女性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

40.3 当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい

8.9 相談を受けた後、社内でどのように対処したらよいかわからない

3.6 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない

3.4 その他（具体的に：)

25.5 特になし

5.7 無回答

貴事業所の育児や介護との両立支援についてお聞きします。

Q12 貴事業所で育児休業または介護休業を開始した人はいますか。次のそれぞれの項目について、人数を記入してください。現在、育児休業または介護休業制度の規定がない場合でもお答えください。（該当者がいない場合は0と記入してください。）

		男性（人）			女性（人）			
育児	平成17年4月1日から平成18年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員	4	8	8	平成17年4月1日から平成18年3月31日までに出産した女性従業員	3	0	8
	うち平成18年10月1日までの間に育児休業を開始した男性従業員			9	うち平成18年10月1日までの間に育児休業を開始した女性従業員	2	6	8
介護	平成17年4月1日から平成18年3月31日までに介護休業を開始した男性従業員		1	6	平成17年4月1日から平成18年3月31日までに介護休業を開始した女性従業員	3	6	

【 該当者がいない場合はQ14にお進みください。 】

【 Q12で育児・介護休業を開始した人がいる場合にお聞きします。 】

Q13 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。あてはまる番号すべてに をつけてください。

	育児休業を開始 (n=130)	介護休業を開始 (n=29)
期間雇用者（パート・アルバイト）を雇用	23.8	10.3
派遣労働者を利用	30.0	13.8
配置転換で代替	19.2	10.3
部署内でやりくり	56.9	62.1
その他（具体的に：	6.2	-
無回答	4.6	17.2

Q14 育児または介護に関する次の各制度がある場合には1に、制度がない場合には2～4のいずれかにをつけてください。
 なお、回答項目 及び については、「明記している」にあてはまる場合は1に、「明記していない」にあてはまる場合は2～4のいずれかあてはまる番号にをつけてください。

	育児				無回答	介護				無回答				
	制度がある	制度がない				制度がある	制度がない							
		導入予定	検討中	未定			導入予定	検討中	未定					
育児休業制度・介護休業制度について就業規則に明記している	85.6	1.6	2.1	8.2	2.5	75.0	1.6	2.3	13.2	7.8				
法定を超える育児休業制度・介護休業制度がある	27.6	1.6	7.1	57.0	6.6	23.7	1.2	6.8	56.7	11.6				
配偶者出産休暇制度	54.7	2.1	4.1	33.3	5.7									
子どもの看護休暇制度について就業規則に明記している	54.5	2.7	4.8	33.0	5.0									
法定を超える子どもの看護休暇制度がある	17.3	1.8	5.9	66.3	8.7									
育児・介護中の所定外労働の制限 (育児は法定小学校就学まで)	58.3	2.3	7.0	27.6	4.8	46.5	1.8	5.3	31.0	15.3				
育児・介護中の深夜労働の制限 (育児は法定小学校就学まで)	56.7	2.3	6.8	29.1	5.2	46.3	1.8	5.2	31.7	15.0				
短時間勤務制度 (両立支援策としてでない場合も含む)	53.7	3.0	8.9	29.9	4.5	43.5	2.3	7.3	32.4	14.4				
フレックスタイム制度 (両立支援策としてでない場合も含む)	27.6	2.9	6.2	57.4	5.9	23.5	2.0	5.0	55.4	14.1				
育児・介護中の始業終業時刻の繰上・繰下制度	44.9	2.1	7.7	37.4	7.8	37.1	1.4	4.8	39.6	17.1				
事業所内託児施設(契約施設を含む)	4.8	1.1	3.7	82.5	7.8									
有給休暇の半日単位での利用 (両立支援策としてでない場合も含む)	58.8	1.8	5.9	28.7	4.8					51.3	0.9	5.2	29.8	12.8
有給休暇の時間単位での利用 (両立支援策としてでない場合も含む)	11.4	1.4	7.5	74.2	5.5					8.9	0.9	5.7	72.2	12.3
職業家庭両立推進者の設置	10.3	3.0	5.2	74.7	6.8	8.9	2.5	4.8	70.8	13.0				
就業地・職種などの配置について考慮する制度	23.2	2.1	11.4	56.5	6.8	19.8	1.2	10.0	55.4	13.5				
企業独自の家族手当や児童手当がある	56.0	0.9	3.0	35.3	4.8	38.1	-	2.7	45.1	14.1				
出産祝・入学祝など子への一時金を支給している	70.8	1.2	2.0	21.0	5.0									
育児・介護費用を補助している	11.8	0.9	4.1	77.0	6.2					7.7	0.2	3.2	73.6	15.3
休業中の給与や手当ての部分支給	26.9	1.6	3.6	62.0	5.9					20.7	0.5	3.2	62.4	13.2
解雇その他不利益な取扱いの禁止 (休業後、原職相当職へ復帰させることを就業規則等に明記など)	72.5	2.0	3.4	17.1	5.0	63.1	1.6	3.7	18.5	13.0				
②再雇用特別措置の制度 (妊娠・出産・育児・介護を理由とした退職者で再雇用を予め希望していた者への配慮)	32.4	3.7	10.0	48.5	5.3	25.5	2.9	9.4	48.3	13.9				

【 Q14でひとつも「1 制度がある」に がつかなかった場合はQ17にお進みください。】

【Q14でひとつでも「1 制度がある」に と回答の場合にお聞きします。】

Q15 両立支援策を導入・実施したことによってどのような効果や変化がありましたか。

= 4

から について、育児、介護それぞれあてはまる番号に1つずつ をつけてください。

	育児 (n=518)					無回答	介護 (n=462)					無回答
	大きな効果や変化があった	ある程度の効果や変化があった	どちらともいえない	あまり効果や変化はなかった	ほとんど効果や変化はなかった		大きな効果や変化があった	ある程度の効果や変化があった	どちらともいえない	あまり効果や変化はなかった	ほとんど効果や変化はなかった	
女性従業員の定着率が向上した	7.1	24.3	37.5	7.3	16.4	7.3	1.3	9.3	49.6	7.6	19.9	12.3
意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ	3.9	23.7	40.5	6.8	17.0	8.1	0.9	8.7	51.9	6.3	20.1	12.1
従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が醸成された	4.2	19.1	45.2	6.6	16.8	8.1	3.0	10.2	49.4	5.8	19.7	11.9
現場管理職のマネジメントが難しくなった	1.5	8.7	58.1	8.1	14.9	8.7	0.2	5.2	56.7	7.1	18.4	12.3
従業員のストレスが減った	2.5	8.5	53.9	10.4	16.4	8.3	1.9	8.0	50.9	8.2	18.8	12.1
仕事の進め方の効率化や業務改善に役立った	3.1	8.9	52.9	9.8	17.2	8.1	1.9	6.3	52.6	7.8	19.3	12.1
育児・介護経験により、従業員の視野が広がった	2.7	16.6	49.2	6.4	17.2	7.9	2.2	9.1	51.7	5.6	19.5	11.9
社会的責任を果たす企業のイメージが高まった	3.3	21.0	44.8	5.8	17.0	8.1	2.8	14.3	47.4	5.2	18.4	11.9
企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった	3.9	19.5	48.6	5.4	15.3	7.3	3.0	11.7	50.9	4.5	18.2	11.7
総体的に見て、経営にとって効果があった	3.5	15.4	48.5	8.3	16.8	7.5	2.8	9.5	50.4	6.7	19.0	11.5
労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった	2.5	6.0	55.2	9.5	18.5	8.3	1.9	3.5	53.9	7.4	21.0	12.3
優秀な人材の確保が以前より容易になった	2.9	12.4	48.5	9.1	19.1	8.1	1.9	6.3	51.3	7.6	21.0	11.9

【Q14でひとつでも「1 制度がある」に と回答の場合にお聞きします。】

Q16 両立支援策のうち、よく利用されているものは何ですか。育児・介護それぞれあてはまる番号
すべてに をつけてください。

	育児 (n=518)	介護 (n=462)
育児休業制度	52.5	
配偶者出産休暇制度	29.7	
子どもの看護休暇	15.1	
介護休業制度		18.2
育児・介護中の所定外労働の制限（育児は法定小学校就学まで）	15.4	7.6
育児・介護中の深夜労働の制限（育児は法定小学校就学まで）	15.8	6.9
短時間勤務制度（両立支援策としてでない場合も含む）	23.6	9.3
フレックスタイム制度（両立支援策としてでない場合も含む）	16.6	9.7
育児・介護中の始業終業時刻の繰上・繰下制度	17.6	6.3
有給休暇の半日単位での利用（両立支援策としてでない場合も含む）	47.3	28.8
有給休暇の時間単位での利用（両立支援策としてでない場合も含む）	6.6	4.1
事業所内託児施設（契約施設を含む）	2.9	
企業独自の家族手当や児童手当がある	38.4	15.6
出産祝・入学祝など子への一時金を支給している	58.1	
育児・介護費用を補助している	6.8	4.5
再雇用特別措置の制度	13.9	8.9
	無回答	
	15.1	55.2

【ここからは、すべての方がお答えください。】

Q17 両立支援策の利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。あてはまる番号すべてに をつけてください。

- 25.0 日常的に労働時間が長い部門・事業所がある
- 28.2 全体的に休暇取得率が低い
- 16.8 育児・介護に関する休暇・休業が取りづらい雰囲気がある
- 12.5 始業・終業時間が固定的である
- 20.9 営業時間の制約（顧客対応や、長時間開店など）がある
- 15.9 ひとり当たりの業務量が多い
- 35.7 職場で周りの人の業務量が増える
- 51.5 代替要員の確保など業務体制の確保が難しい
- 8.6 育児・介護支援に関する管理職の認識が乏しい
- 11.1 育児・介護支援に関する一般従業員の認識が乏しい
- 26.9 公的及び民間の保育・介護サービスが不足している
- 15.2 夫が家庭責任を取りにくい職場環境のため、妻に負担がかかる
- 29.9 社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい
- 14.1 両立支援策の導入に伴いコストが増大する
- 7.1 情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい
- 12.3 両立支援の効果を企業として数値等で把握しにくい
- 2.9 その他（具体的に：)
- 9.3 特に問題となるものはない 1.4 無回答

Q18 両立支援策を運用したり改善したりするためにどのような仕組みがありますか。あてはまる番号すべてに をつけてください。

- 13.4 両立支援策やその利用についての相談・苦情処理のための専用窓口を設けている
- 9.8 従業員のニーズを把握するため、定期的に意識調査やアンケート調査を行っている
- 18.4 定期的な労使協議の場で協議している
- 5.3 労使の専門委員会を設置して、定期的に検討している
- 14.8 部・課長の集まる会議で周知している
- 1.8 中堅社員によるワーキンググループ等を設置して検討している
- 3.9 その他（具体的に：)
- 48.1 特に何もしていない 4.6 無回答

Q19 両立支援策を経営方針の中でどのように位置づけていますか。あてはまる番号すべてに をつけてください。

- 17.5 企業理念や経営方針として
- 3.7 社長のポリシーとして
- 4.8 企業ブランド価値の向上策として
- 34.8 従業員への人的資源管理策（人的資本投資の一環）として
- 59.5 従業員への福利厚生として
- 52.9 企業の社会的責任の一環として
- 0.2 消費者（顧客）へのアピールとして
- 15.0 国・自治体の制度への対応として
- 24.2 良好な労使関係の形成策として
- 37.8 優秀な人材の確保策として
- 0.9 その他（具体的に：) 7.5 無回答

Q20 両立支援策の利用を促進するための環境づくりとして、必要と思われることは何ですか。あてはまる番号すべてに をつけてください。

- 34.2 自社が実施している支援策を従業員に積極的にPRし、理解を深める
- 42.2 職場ごとに、支援策を利用しやすい雰囲気を作成する
- 22.3 経営トップが積極的に従業員に利用を呼びかける
- 25.8 管理職が積極的に従業員に利用を呼びかける
- 8.4 経営トップが率先して支援策を利用する
- 14.6 管理職が率先して支援策を利用する
- 23.2 行政が公的な支援策についてより積極的にPRする
- 12.8 利用可能なNPOの支援や民間サービスをもっと広げる
- 31.9 行政が社会全体の理解促進・啓発を図る
- 3.7 その他（具体的に：) 8.0 無回答

次世代育成支援に関する地域貢献活動についてお聞きします。

Q21 次世代育成支援に関して現在実施している、または実施予定の地域貢献活動はありますか。
 (1)実施している、(2)実施予定のそれぞれについてあてはまる番号すべてに をつけてください。

	(1)実施している	(2)実施予定
一般向けの託児室・授乳コーナーの設置	4.5	5.3
子ども向けの見学会や学習会の開催	12.8	5.7
子育て世帯向けの割引や優待	3.7	6.6
インターンシップやトライアル雇用などの就労支援	16.2	7.1
地域のボランティア活動等への参加	16.4	6.2
地域での事業所独自のボランティア活動	12.7	8.2
地域のイベント等への参加・協賛	28.3	6.6
非営利団体等への寄付	13.9	5.2
従業員の地域貢献活動への支援	11.2	8.4
無回答	54.2	80.6

Q22 次世代育成支援に関して今後、地域貢献についてどのようにお考えですか。あてはまる番号にひとつだけ をつけてください。

- | | |
|-------------------|----------------|
| 6.1 非常に積極的に取り組みたい | 9.6 それほど積極的でない |
| 29.8 積極的に取り組みたい | 7.1 積極的でない |
| 45.3 どちらともいえない | 2.1 無回答 |

Q23 次世代育成支援に関する企業による地域貢献活動を普及するにあたって、必要と思われることは何ですか。あてはまる番号すべてに をつけてください。

- 31.0 企業の取組の広報・PR
- 35.8 地域情報の提供
- 17.6 相談窓口の設置
- 22.3 学校や地域との情報交換の場の提供
- 29.1 学校や地域とのコーディネートや、連携して実施する仕組みづくり
- 13.5 無回答

男女共同参画及び子育てとの両立支援を行う上で行政に期待することについてお聞きします。

Q24 男女共同参画や子育てとの両立支援を行う上で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。

- 15.9 両立支援に取り組む企業向けの低利融資等
- 27.1 相談・情報提供
- 19.8 事業所向けの講習会
- 27.3 両立支援策の円滑な導入に関するノウハウ提供
- 16.6 市内事業所（企業）の取り組み事例のPR
- 50.3 社会全体の理解促進・啓発
- 7.7 他社等との情報交換の場の提供
- 10.9 子育て中の従業員が情報交換できる場の提供
- 8.9 地域子育てグループとの連携支援
- 53.7 保育所・学童保育等の環境を整備
- 38.1 両立支援に要する費用の資金的支援
- 2.9 その他（下の欄に具体的にご記入ください）

5.5 無回答

男女共同参画及び子育てとの両立に関する事業所調査

報 告 書

平成 18 年度

平成 19 年 3 月発行

発 行 横浜市市民活力推進局男女共同参画推進課
〒231-0017 横浜市中区港町 1 - 1
電 話 045 (671) 2017 (直通)
F A X 045 (663) 3431
調査担当 社団法人 中央調査社
電 話 03 (3549) 3121 (代表)

横浜市広報印刷物登録 第 180713 号

類 別 ・ 分 類 A - D B 0 5 0
