第2部 事業所調査

第1章 調査の概要

1 調査の目的

事業所における男女共同参画に関する状況の把握及び事業所としての意見聴取を行うもの

2 調査の方法

調査期間 平成 27 年 9 月 14 日 \sim 9 月 30 日

調査対象 市内の従業員数5人以上の事業所

発送数 826 件

実査方法 郵送法

3 調査票の回収

回収数 446 回収率 54.0%

4 アンケート分析

神戸学院大学 (現代社会学部) 神原文子教授

第2章 調査の結果

I 企業の基本属性

1 回答者

協力企業数は、446社である。

回答者は、「1. 経営者」201人(45.1%)、「2. 人事担当者」36人(8.1%)、「3. 総務担当者」158人(35.4%)、「4. その他」39人(8.7%)、そして、「不明」12人(2.7%)である。

2 協力企業の産業分類

多い順に、「6. 卸売・小売業」21.3%、「2. 製造業」19.3%、「1. 建設業」18.8%などである。

- 1. 建設業 18.8%
- 2. 製造業 19.3%
 - 電気・ガス・熱供給・水道業
- 3. 1.8%
- 4. 情報通信業 1.8%
- 5. 運輸業・郵便業 3.1%
- 卸売·小売業 21.3% 6.
- 7. 金融·保険業 3.8%
- 8. 不動産・物品賃貸業 0.7% 不明 1.6%

- 9. 専門・技術サービス業 4.5%
- 10. 宿泊・飲食サービス業 8.5% 生活関連サービス・娯楽業 0.9%
- 11.
- 12. 教育、学習支援業 0.7%
- 13. 医療、福祉 1.6%
- 複合サービス事業(協同組合、郵便受託等)
- 14. 0.2%
- 15. サービス業(他に分類されないもの) 8.7%
- 16. その他() 2.7%

3 従業員数

- ・常用雇用者数は、「10人未満」48.7%、「50人未満」40.4%、「50人以上」は、8.7%にすぎない。
- ・常用雇用者に占める女性比率は、「10%未満」29.4%、「20%未満」16.6%、「30%未満」16.8%であり、30%未満は62.8%である。逆に、女性比率が50%以上の企業は、18.6%に過ぎない。
- ・「パート・派遣」などの非正規職を雇用していな企業は28.3%、「10 人未満」51.8%、「30 人未満」13.2%。「50 人未満」2.5%、「100 人未満」1.8%、そして、「100 人以上」1.6%である。
- ・「パート・派遣」な非正規職に占める女性比率は、「60%以上」46.2%、「50%~60%未満」5.2%と女性比率が50%以上の企業が51.4%と過半数を占める。非正規職の女性比率が50%未満は24.6%である。非正規職が0人の企業は、全体の28.3%である。

常用雇用者規模

	度数	パーセント
0人	6	1.3
10人未満	217	48.7
30人未満	155	34.8
50人未満	25	5.6
100人未満	18	4.0
300人未満	14	3.1
300人以上	7	1.6
不明	4	.9
合計	446	100.0

常用雇用女性比率

	度数	パーセント
10%未満	131	29.4
20%未満	74	16.6
30%未満	75	16.8
40%未満	52	11.7
50%未満	21	4.7
60%未満	37	8.3
60%以上	46	10.3
常用雇用0人	6	1.3
不明	4	.9
合計	446	100.0

パート・臨時・派遣規模

	度数	パーセント
0人	126	28.3
10人未満	231	51.8
30人未満	59	13.2
50人未満	11	2.5
100人未満	8	1.8
300人未満	4	.9
300人以上	3	.7
不明	4	.9
合計	446	100.0

パート・臨時・派遣女性比率

	度数	パーセント
10%未満	41	9.2
20%未満	6	1.3
30%未満	16	3.6
40%未満	15	3.4
50%未満	9	2.0
60%未満	23	5.2
60%以上	206	46.2
パート・臨時・派遣0人	126	28.3
不明	4	.9
合計	446	100.0

4 回答者別の企業の特徴

回答者が、経営者の場合、人事担当者の場合、総務担当者の場合に、業種や従業員規模などにおいて、どのような違いがあるかについて検討してみると、業種については、表は省くが顕著な違いは見られなかった。

しかし、常用雇用者数では、経営者回答では平均 11.4 人、人事担当者回答では 913 人、総務担当者では 1756.5 人と顕著な違いが見られる。ちなみに、総務担当者回答している 157 社のなかで、常用雇用者数 22528 人という企業が 1 社含まれていることにより、平均値を大きく引き上げていることを付け加えておく。

パート・臨時・派遣の合計では、経営者回答では平均 5.2 人、人事担当者回答では 49.7 人、総務 担当者回答では 12.2 人と違いがある。

管理職合計では、経営者回答では平均 2.9 人、人事担当者回答では 23.9 人、総務担当者回答では 5.2 人となっている。

総じて、回答者が経営者の場合、企業の従業員規模が一番少なく、ついで、総務担当者が回答の場合であり、人事担当者が回答している企業の特徴は、常用雇用者のみならず、パート・臨時・派遣の非正規雇用が比較的多い企業であることがわかる。

表1 回答者別の企業の特徴

常用雇用者合計

記入者	平均值	度数	標準偏差	最小値	最大値
経営者	11. 4	199	18. 4	0	226
人事担当者	91. 3	36	207. 4	0	883
総務担当者	176. 5	157	1796. 3	1	22528
その他	12. 3	38	15. 4	0	67
合計	78. 5	430	1087. 7	0	22528

パート・臨時・派遣男女合計

T PHILE 1	派を力へ口	HI			
記入者	平均値	度数	標準偏差	最小値	最大値
経営者	5. 2	199	9. 4	0	62
人事担当者	49. 7	36	132. 4	0	665
総務担当者	12. 2	157	62. 1	0	749
その他	9. 6	38	24. 8	0	151
合計	11. 9	430	55. 4	0	749

管理職合計

記入者	平均値	度数	標準偏差	最小値	最大値
経営者	2. 9	198	3. 0	0	27
人事担当者	23. 9	35	61. 2	0	330
総務担当者	5. 2	153	6. 5	0	52
その他	2. 5	36	2. 9	0	11
合計	5. 4	422	18. 8	0	330

Ⅱ 女性積極的活用について

1 女性管理職比率

企業の中で、女性が積極的に活用されているかどうかの1つの指標として、管理職の中に占める女性比率が用いられる。

- ・446 社の中で、管理職の人数は、「5 人未満」74.4%、「10 人未満」14.1%、「10 人~50 人未満」7.6%であり、「50 人以上」は 1.1%にすぎない。
- ・管理職に占める女性比率は、「10%未満」53.4%、「20%未満」4.5%、「30%未満」6.5%であり、30%未満が全体の64.4%を占める。50%以上の企業は17.5%である。
- ・管理職が存在すると回答のあった 433 社中、管理職の平均人数 5.3 人、男性管理職の平均人数は 4.5 人、女性管理職の平均人数は 0.8 人である。

管理職 合計人数 (a)	平均 5.3 人				
		女性管理職の	平均	16.0	%
うち、男性管理職	平均 4.5 人	割合	, ,		, -
うち、女性管理職 (b)	平均 0.8 人	(b/a×100)			

どのような企業において、女性管理職の比率が比較的高いのは、表 2 によると、女性管理職比率の平均値が高い順に、「医療、福祉」71.7%、「生活関連サービス・娯楽業」43.8%、「宿泊・飲食サービス業」41.8%であり、逆に、女性管理職比率が低いのは、「運輸業・郵便業」0%、「不動産・物品賃貸業」0%、「教育・学習支援業」0%、「金融・保険業」4%などとなっている。女性管理職比率の平均が10%台は、「電気・ガス・熱供給・水道業」12.5%、「製造業」12.7%、「建設業」14.5%、「サービス業」14.7、「複合サービス事業」15.0%、「情報通信業」15.6%、「卸売・小売業」15.9%である。

表 2 產業別 · 女性管理職比率

管理職合計

	度数	パーセント
5人未満	332	74.4
5人~10人未満	63	14.1
10人~50人未満	34	7.6
50人~100人未満	2	.4
100人以上	3	.7
不明	12	2.7
合計	446	100.0

女性管理職比率

	度数	パーセント
10%未満	238	53.4
20%未満	20	4.5
30%未満	29	6.5
40%未満	30	6.7
50%未満	9	2.0
60%未満	59	13.2
60%以上	19	4.3
管理職0人	29	6.5
不明	13	2.9
合計	446	100.0

産業分類	平均值	度数	標準偏差	最小値	最大値
建設業	14. 5	78	20. 2	0.0	66. 7
製造業	12. 7	81	19. 4	0. 0	66. 7
電気・ガス・熱供給・水道業	12. 5	6	20. 9	0. 0	50. 0
情報通信業	15. 6	8	22. 9	0. 0	50. 0
運輸業・郵便業	0. 0	12	0.0	0. 0	0. 0
卸売·小売業	15. 9	87	22. 6	0. 0	100. 0
金融·保険業	4. 1	15	13. 0	0. 0	50. 0
不動産・物品賃貸業	0. 0	2	0.0	0. 0	0. 0
専門・技術サービス業	21. 3	17	28. 6	0. 0	100. 0
宿泊・飲食サービス業	41.8	36	29. 5	0. 0	100. 0
生活関連サービス・娯楽業	43. 8	4	42. 7	0. 0	100. 0
教育、学習支援業	0. 0	3	0.0	0. 0	0. 0
医療、福祉	71. 7	5	29. 8	33. 3	100. 0
複合サービス事業	15. 0	1		15. 0	15. 0
サービス業	14. 7	36	21. 7	0.0	66. 7
その他	9. 6	8	13. 0	0.0	33. 3
合計	17. 1	399	24. 3	0.0	100. 0

表3は、常用雇用人数規模別の女性管理職比率を示している。表4によると、女性管理職比率は、常用雇用10人未満の企業において21.5%と最も高く、常用雇用50人以上100人未満の企業において3.2%と最も低ことがわかる。常用雇用人数300人以上の企業でも、女性管理職比率の平均は11.9%にすぎない。

表 3 常用雇用人数規模別·女性管理職比率

女性管理職比

規模	平均値	度数	標準偏差	最小値	最大値
0人	7. 5	4	9. 6	0.0	20. 0
10人未満	21. 5	187	28. 5	0. 0	100. 0
20人未満	14. 2	102	18. 8	0. 0	60. 0
30人未満	13. 0	45	18. 1	0. 0	75. 0
50人未満	14. 2	25	19. 5	0. 0	60. 0
100人未満	3. 2	18	6. 0	0. 0	18. 8
100人以上 300人未満	12. 1	12	20. 4	0. 0	55. 6
300人以上	11. 9	7	17. 8	0.0	50. 0
合計	16.8	400	23. 9	0.0	100. 0

表4は、常用雇用に占める女性比率別に女性管理職比率の平均を求めたものである。表4による と、常用雇用に占める女性比率が高いほど女性管理職比率が高くなる傾向を読み取ることができる。

表 4 常用雇用者に占める女性比率別・女性管理職比率

常用雇用女性比率	平均値	度数	標準偏差	最小値	最大値
10%未満	7. 0	117	17. 5	0. 0	100. 0
20%未満	12. 5	72	17. 9	0. 0	66. 7
30%未満	13. 4	68	18. 2	0. 0	50. 0
40%未満	19. 9	47	20. 9	0. 0	60. 0
50%未満	18. 9	19	22. 9	0. 0	66. 7
60%未満	30. 8	34	27. 8	0. 0	100. 0
60%以上	44. 1	39	33. 1	0. 0	100. 0
合計	16. 9	396	24. 0	0.0	100.0

女性管理職が10%未満の企業267社中、女性管理職が少ない(または、いない)原因として考えられる理由について以下のような回答があった。

「正規雇用の女性従業員が少ない、または、いないから」138社(30.9%)、「管理職に必要な知識と経験を有する女性が少ない、または、いないから」70社(15.7%)、「女性従業員自身が管理職に就くことを希望しないから」46社(10.3%)と続いている。

- 1. 正規雇用の女性従業員が少ない、または、いないから 138 社 (30.9%)
- 管理職に必要な知識と経験を有する女性が少ない、または、いないから 70 社 (15.7%)
- 女性は家庭の事情(出産・育児など)で管理職になるまでに退職するから 23 社 3.
- (5, 2%)
- 4. 管理職の業務はハードで、女性には向いていないから 10社(2.2%)
- 女性従業員に管理職になるための教育訓練を行っていないから 20 社
- 5. (4.5%)
- 6. 女性従業員自身が管理職に就くことを希望しないから 46社 (10.3%)
- 7. 上司、同僚、部下となる従業員が女性管理職に抵抗があるから 5 社(1.1%)
- 8. 特に理由はない 39社 (8.7%)
- 9. その他 23社(5.2%)

2 ポジティブ・アクション

企業の中で、ポジティブ・アクションに取り組んでいるのは、115 社(25.8%)であり、取り組んでいないのは 314 社(70.4%)である。

表5は、産業分類別のポジティブ・アクションに積極的に取り組んでいる業種をみたものである。 それによると、「生活関連サービス・娯楽業」、「医療、福祉」、「金融・保険業」が、比較的取り組んでいることがわかる。

表 5 産業分類別・ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業の比率

			ポジティブ・アクション	,
	合計	取り組んでいる	取り組んでいない	不明
建設業	84	23.8%	73.8%	2.4%
製造業	86	18.6%	76.7%	4.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	8	37.5%	62.5%	0.0%
情報通信業	8	12.5%	62.5%	25.0%
運輸業•郵便業	14	21.4%	78.6%	0.0%
卸売·小売業	95	30.5%	64.2%	5.3%
金融·保険業	17	41.2%	58.8%	0.0%
不動産・物品賃貸業	3	33.3%	66.7%	0.0%
専門・技術サービス業	20	10.0%	90.0%	0.0%
宿泊・飲食サービス業	38	42.1%	55.3%	2.6%
生活関連サービス・娯楽業	4	50.0%	25.0%	25.0%
教育、学習支援業	3	0.0%	100.0%	0.0%
医療、福祉	7	42.9%	57.1%	0.0%
複合サービス事業	1	100.0%	0.0%	0.0%
サービス業	39	17.9%	79.5%	2.6%
その他	12	16.7%	75.0%	8.3%
合計	439	25.7%	70.4%	3.9%

逆に、比率が低いのは、「教育、学習支援業」0%、「専門・技術サービス業」10.0%、「情報通信業」12.5%、「サービス業」17.9%、「製造業」18.6%などである。

表6は、常用雇用者の規模別にポジティブ・アクションに取り組んでいる比率をみたものである。表6によると、常用雇用者規模が大きいほど、ポジティブ・アクションに取り組んでいるというわけではないことがわかる。常用雇用者規模が300人以上の企業のうち、57.1%が取り組んでいるが、100人以上300人未満の企業では28.6%にすぎない。10人未満の企業では217社のうち、取り組んでいるのは18.0%にすぎない。

表 6 常用雇用者規模別・ポジティブ・アクションに取り組んでいる比率

-		7	ポジティブ・アクション	
常用雇用者規模	合計	取り組んでいる	取り組んでいない	不明
0人	6	16.7%	83.3%	0.0%
10人未満	217	18.0%	76.0%	6.0%
20人未満	109	28.4%	69.7%	1.8%
30人未満	46	39.1%	58.7%	2.2%
50人未満	25	40.0%	56.0%	4.0%
100人未満	18	33.3%	66.7%	0.0%
100人以上300人未満	14	28.6%	71.4%	0.0%
300人以上	7	57.1%	42.9%	0.0%
合計	442	25.6%	70.6%	3.8%

表7は、常用雇用者に占める女性比率別にポジティブ・アクションに取り組んでいる比率をみたものである。

表7によると、常用雇用に占める女性比率が高いほど、いくぶん、ポジティブ・アクションに取り 組んでいる比率が高い傾向も見受けられるが、有意な差とはいえない。

表 7 常用雇用女性比率別・ポジティブ・アクションに取り組んでいる比率

		ポジティブ・アクション				
常用雇用女性比率	合計	取り組んでいる	取り組んでいない	不明		
10%未満	131	21.4%	73.3%	5.3%		
20%未満	74	21.6%	73.0%	5.4%		
30%未満	75	29.3%	68.0%	2.7%		
40%未満	52	19.2%	78.8%	1.9%		
50%未満	21	38.1%	61.9%	0.0%		
60%未満	37	35.1%	62.2%	2.7%		
60%以上	46	32.6%	63.0%	4.3%		
合計	436	25.7%	70.4%	3.9%		

次いで、表8は、女性管理職比率別にポジティブ・アクションの取り組み状況をみたものである。表8によると、女性管理職比率が20%以上50%未満の企業において、比較的ポジティブ・アクションに取り組んでいることがわかる。とはいえ、女性管理職比率が50%以上の企業においてもポジティブ・アクションに積極的に取り組んでいる企業の比率が高いとはいえない。女性管理職比率60%以上という19社のなかで、取り組んでいるのは31.6%と、多いとは言えない。

表8 女性管理職比率別・ポジティブ・アクションに取り組んでいる比率

-		ポジティブ・アクション				
_女性管理職比率	合計	取り組んでいる	取り組んでいない	不明		
管理職0人	29	6.9%	89.7%	3.4%		
10%未満	238	21.8%	74.8%	3.4%		
20%未満	20	50.0%	45.0%	5.0%		
30%未満	29	48.3%	44.8%	6.9%		
40%未満	30	30.0%	66.7%	3.3%		
50%未満	9	55.6%	44.4%	0.0%		
60%未満	59	28.8%	69.5%	1.7%		
60%以上	19	31.6%	57.9%	10.5%		
合計	433	26.6%	69.7%	3.7%		

ポジティブ・アクションに取り組んでいると回答のあった 115 社中、取り組んでいる内容は、以下のとおりである。「業務に必要な知識や資格取得のための教育訓練や研修を性別に関係なく実施している」68 社 (59.1%)、「女性が提案や発言をしやすいよう配慮している」66 社 (57.4%)、「性別による評価をすることのないよう人事基準を明確にしている」52 社 (45.2%) などが高い比率を占めている。

- 1. 女性の登用や人材育成に関する具体的な計画や方針がある 12社 (10.4%)
- 2. 女性の少ない職種や職務に女性を配置するように努めている 27社(23.5%)
- 3. 女性の管理職の登用を積極的に行っている 31社(27.0%)
- 4. 性別による評価をすることのないよう人事基準を明確にしている 52 社 (45.2%)
- 5. 業務に必要な知識や資格取得のための教育訓練や研修を性別に関係なく実施している 68 社(59.1%)

6.	女性が提案や発言をしやすいよう配慮している	66社 (57.4%)
7.	仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している	44 社 (38.3%)
8.	男女の固定的な役割分担意識による慣行の見直しを行っている	5 23 社 (20.0%)
9.	男女平等について、社内の意識改革に努めている	36社 (31.3%)
10.	男性の育児休業取得の推進を行っている	8社 (7.0%)
11.	相談窓口を設置している	11社 (9.6%)
12.	その他	1社(0.9%)

また、ポジティブ・アクションに積極的に取り組むようになったきっかけは、下記のように、「トップの方針」90社(78.3%)、「法律(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法への対応として)」40社(34.8%)が高い比率を占めている。

1.	トップの方針	90 社(78.3%)
2.	男性従業員からの要望	3 社 (2.6%)
3.	女性従業員からの要望	7社 (6.1%)
4.	労働組合からの要望	2社(1.7%)
5.	他社の事例を参考にして	15 社(13.0%)
6.	法律(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法への対応	ぶとして)40社(34.8%)
7.	その他	7社 (6.1%)

次いで、ポジティブ・アクションに取り組んだ成果をみると、「女性従業員の労働意欲が向上した」55 社 (47.8%)、「男性が女性を対等な存在としてみるようになった」49 社 (42.6%)、「組織が活性化された」39 社 (33.9%) などが、高い数値を示している。

1.	女性従業員の労働意欲が向上した	55 社	(47.8%)
2.	男性が女性を対等な存在としてみるようになった	49 社	(42.6%)
3.	取引先や顧客からの評判が良くなった	19 社	(16.5%)
4.	優秀な人材を採用できるようになった	21 社	(18.3%)
5.	組織が活性化された	39 社	(33.9%)
6.	生産性の向上や競争力の強化につながった	22 社	(19.1%)
7.	目立った成果はなかった	12 社	(10.4%)
8.	従業員又は取引先からの理解が得られず、かえってマイナスとな	こった	0 社
9.	その他()

ちなみに、本調査の記入者別に、ポジティブ・アクションに取り組んでいるかどうかをみると、 表9のように、経営者が記入した場合と、人事担当者が記入した場合と大きな開きのあることがわか る

表 9 記入者別・ポジティブ・アクションに取り組んでいる比率

-		ポジティブ・アクション					
記入者	合計	取り組んでいる	取り組んでいない	不明			
経営者	201	26.9%	67.7%	5.5%			
人事担当者	36	52.8%	47.2%	0.0%			
総務担当者	158	18.4%	79.7%	1.9%			
その他	39	28.2%	66.7%	5.1%			
合計	434	26.0%	70.3%	3.7%			

表 10 は、記入者別にみた、ポジティブ・アクションに取り組んでいる内容である。

経営者が選んだ理由では、「女性が提案や発言をしやすいよう配慮している」66.7%が一番多く、人事担当者では、「業務に必要な知識や資格取得のための教育訓練や研修を性別に関係なく実施している」78.9%、同様に、総務担当者でも65.5%が、最も高い比率である。

表 10 記入者別・ポジティブ・アクションに取り組んでいる比率

			記入	\者	
ポジティブ・アクションに取り組んでいる内容	合計	経営者	人事担当者	総務担当者	その他
	113	54	19	29	11
1女性の登用や人材育成に関する具体的な計画や方針がある	12	9.3%	5.3%	13.8%	18.29
2女性の少ない職種や職務に女性を配置するように努めている	26	22.2%	42.1%	13.8%	18.29
3女性の管理職の登用を積極的に行っている	31	29.6%	10.5%	31.0%	36.49
4性別による評価をすることのないよう人事基準を明確にしている	52	40.7%	42.1%	62.1%	36.49
5業務に必要な知識や資格取得のための教育訓練や研修を性別に関係なく実施している	66	44.4%	78.9%	65.5%	72.79
6女性が提案や発言をしやすいよう配慮している	66	66.7%	57.9%	41.4%	63.69
7仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している	43	31.5%	47.4%	41.4%	45.59
B男女の固定的な役割分担意識による慣行の見直しを行っている	23	18.5%	10.5%	31.0%	18.29
9男女平等について、社内の意識改革に努めている	34	35.2%	21.1%	24.1%	36.49
10男性の育児休業取得の推進を行っている	8	3.7%	10.5%	6.9%	18.29
11相談窓口を設置している	10	1.9%	21.1%	10.3%	18.2
12その他	1	0.0%	0.0%	0.0%	9.19

逆に、ポジティブ・アクションに取り組んでいない企業 314 社中、取り組んでいない理由として高いのは、「現状で問題がないから」 166 社 (52.9%)、「女性従業員が少ない、または、いないから」 119 社 (37.9%)、「女性は家事、育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから」 86 社 (27.4%) となっている。

1.	女性が早く退職してしまうから	26 社(8.3%)
2.	人件費や就業環境の整備等に費用がかかるから	8社 (2.5%)
3.	女性は家事、育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に	に制約があるから
		86 社(27.4%)
4.	女性従業員自身が昇進を望まないから	39 社(12.4%)
5.	男性従業員の認識、理解が不十分であるから	11社(3.5%)
6.	トップの認識、理解が不十分であるから	12 社 (3.8%)
7.	女性従業員が少ない、または、いないから	119 社(37.9%)
8.	現状で問題がないから	166 社(52.9%)
9.	取り組み方が分からないから	26 社 (8.3%)
10.	その他	23 社 (7.3%)

表 11 は、記入者別に、ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由をみたもので、経営者の回答では、「現状で問題ないから」55.1%が最も高く、「女性従業員が少ない、または、いないから」33.8%、「女性は家事、育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから」29.4%と続く。総務担当者の回答は経営者とよく似ている。人事担当者の場合、「女性従業員が少ない、または、いないから」58.8%が最も高く、「現状で問題がないから」47.1%と続く。

表 11 記入者別・ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由

	記入者				
ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由	合計	経営者	人事担当者	総務担当者	その他
1女性が早く退職してしまうから	25	7.4%	11.8%	9.5%	3.8%
2人件費や就業環境の整備等に費用がかかるから	8	2.9%	5.9%	2.4%	0.0%
3女性は家事、育児等の家庭生活のために配置や時間	84	29.4%	17.6%	26.2%	30.8%
4女性従業員自身が昇進を望まないから	38	9.6%	17.6%	15.9%	7.7%
5男性従業員の認識、理解が不十分であるから	11	1.5%	5.9%	5.6%	3.8%
6トップの認識、理解が不十分であるから	12	1.5%	0.0%	7.9%	0.0%
7女性従業員が少ない、または、いないから	116	33.8%	58.8%	36.5%	53.8%
8現状で問題がないから	161	55.1%	47.1%	54.8%	34.6%
9取り組み方が分からないから	26	11.8%	5.9%	6.3%	3.8%
10その他	22	8.1%	0.0%	7.1%	7.7%

ポジティブ・アクションを進めていくために、特にどの項目に取り組むべきだと考える項目は、「男女均等な待遇の確保」161 社 (36.1%)、「女性が働きやすいように、職場の雰囲気を改善する」149 社 (33.4%)、「女性従業員の勤続年数の伸長 (短時間勤務、育児・介護休業)を取得しやすいように制度を整備するなど」135 社 (30.3%)、「女性従業員の育成や女性管理職の増加に取り組む」101 社 (22.6%)と続く。

1.	男女均等な待遇の確保	161 社 (36.1%)
2.	女性従業員の勤続年数の伸長(短時間勤務、育児・介護休業)	を取得しやすい
	ように制度を整備するなど	135 社 (30.3%)
3.	女性が働きやすいように、職場の雰囲気を改善する	149 社(33.4%)
4.	男女比が均一になるように女性従業員の採用を拡大する	38 社(8.5%)
5.	女性従業員の育成や女性管理職の増加に取り組む	101 社(22.6%)
6.	女性の就業形態として多いパートや契約社員の待遇を改善する	71 社(15.9%)
7.	取り組む必要はない	37 社 (8.3%)
8.	その他	24 社 (5.4%)
	不明 34 社 (7.6%)	

表 12 は、企業の中で、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業 115 社と、取り組んでいない企業 314 社について、ボジティブ・アクションを進めていくために、特にどの項目に取り組むべきだと考えるかを集計したところ、「男女均等待遇の確保」、「女性が働きやすいように、職場の雰囲気を改善する」、「女性従業員の勤続年数の伸長(短時間勤務、育児・介護休業を取得しやすいように制度を整備するなど)」が、高い比率を占めている点では、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業と取り組んでいない企業とは同じ傾向であるが、すでにポジティブ・アクションに取り組んでいる企業のほうが、いずれの項目についても、今後さらに取り組むべきであるとの回答の比率が高くなっている。

表 12 ポジティブ・アクションに取り組んでいるかどうか別・ポジティブ・アクションに 取り組むべきと考える項目

	ポジティブ・	 アクション
特に取り組むべき項目	取り組ん	取り組ん
	でいる	でいない
	115	314
1男女均等な待遇の確保	53.0%	30.3%
2女性従業員の勤続年数の伸長(短時間勤務、育児・介護休業を取得しやすいように制度を整備するなど	41.7%	25.8%
3女性が働きやすいように、職場の雰囲気を改善する	48.7%	27.4%
4男女比が均一になるように女性従業員の採用を拡大する	12.2%	7.0%
5女性従業員の育成や女性管理職の増加に取り組む	33.9%	18.8%
6女性の就業形態として多いパートや契約社員の待遇を改善する	20.0%	15.0%
7取り組む必要はない	0.9%	11.1%
<u>8その他</u>	3.5%	6.4%

次に、ボジティブ・アクションの推進に関して、行政に望むことについて、以下のような回答があった。

すなわち、「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」214 社(48.0%)が圧倒的に高い比率であり、次いで、「ボジティブ・アクションの取り組みに関するマニュアルの作成や配布」67 社(15.0%)、「職場における男女平等を推進する法制度の整備」51 社(11.4%)と続く。「望むことはない」70 社(15.7%)も比率としては低くない。

51 社(11.4%)

		01 11 (110)
2.	労働時間短縮を推進する法制度の整備	46 社(10.3%)
3.	ボジティブ・アクションの取り組みについての相談や助言	44 社 (9.9%)
4.	ボジティブ・アクションの取り組みに関するマニュアルの作	成や配布 67社 (15.0%)
5.	ボジティブ・アクションに関するセミナーや講習会の開催	47 社(10.5%)
6.	ボジティブ・アクション施策の導入、実施に対する助成金の	支給 120社 (26.9%)
7.	保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化	214 社(48.0%)
8.	その他	13 社 (2.9%)
9.	望むことはない	70 社(15.7%)
	不明 25 社 (5.6%)	

職場における男女平等を推進する法制度の整備

94

表 13 は、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業と取り組んでいない企業別に、行政に望むことを集計したもので、「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」については、「取り組んでいる企業」57.4%、「取り組んでいない企業」44.3%と、いずれも最も高く、次いで、「ボジティブ・アクション施策の導入、実施に対する助成金の支給」について、「取り組んでいる企業」38.3%、「取り組んでいない企業」22.0%となっている。「ボジティブ・アクションの取り組みに関するマニュアルの作成や配布」では、「取り組んでいない企業」16.9%、「取り組んでいる企業」12.2%と、取り組んでいない企業の比率のほうが高いが、そのほかの項目では、取り組んでいる企業のほうが、取り組んでいない企業よりも、行政に望む項目を多く挙げている。

表 13 ポジティブ・アクションに取り組んでいるかどうか別・行政に望むこと

	ポジティブ・	アクション
ユュット . ゴ マトン . ハ の# *# L-881 マ . 仁 T-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1	取り組ん	取り組ん
ポジティブ・アクションの推進に関して、行政に望むこと	でいる	でいない
	115	314
1職場における男女平等を推進する法制度の整備	15.7%	10.2%
2労働時間短縮を推進する法制度の整備	14.8%	8.9%
3ボジティブ・アクションの取り組みについての相談や助言	10.4%	9.9%
4ボジティブ・アクションの取り組みに関するマニュアルの作成や配布	12.2%	16.9%
5ボジティブ・アクションに関するセミナーや講習会の開催	13.0%	9.9%
6ボジティブ・アクション施策の導入、実施に対する助成金の支給	38.3%	22.0%
7保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化	57.4%	44.3%
8その他	1.7%	3.5%
9望むことはない	9.6%	18.5%

なお、行政に望むことについては、正規雇用従業員に占める女性比率の違い、非正規雇用従業員に 占める女性比率の違い、管理職に占める女性比率の違いなどによる、統計的に有意な差は見られなか った。

Ⅲ 育児・介護支援について

育児や介護制度のある企業は 199 社 (44.6%)、制度のない企業は 243 社 (54.5%)、そして、不明 4 社 (0.9%) である。

1 育児や介護制度のある企業とない企業

企業の中で、育児や介護制度を実施している企業と実施していない企業との違いはどこにあるのかを検討した。

分析の結果、常用雇用者規模が影響していることが明かになった。

表 14 のように、常用雇用者が「10 人未満」の企業の実施率は 25.8%である。しかし、「20 人未満」では、52.3%と過半数を超える。さらに、100 人以上の企業では 100.0%となる。

育児や介護制度の有無に対して、常用雇用者に占める女性比率、パート・臨時・派遣などの従業員者規模、女性管理職比率などは、いずれも関連はみられなかった。

しかし、表 15 のようにポジティブ・アクションに取り組んでいるかどうかと育児や介護を支援する制度の有無とは有意な関連があることがわかる。

表 14 常用雇用者規模別・育児や介護制度の有無

		貴社には育児や介護を	を支援する制度
常用雇用者規模	合計	ある	ない
0人	6	16.7%	83.3%
10人未満	213	25.8%	74.2%
20人未満	109	52.3%	47.7%
30人未満	46	63.0%	37.0%
50人未満	25	64.0%	36.0%
100人未満	18	94.4%	5.6%
100人以上300人未満	14	100.0%	0.0%
300人以上	7	100.0%	0.0%
合計	438	44.7%	55.3%

表 15 ポジティブ・アクションの取り組みと育児・介護制度の有無

育児や介護を支援する制度

ポジティブ・アクション	合計	ある	ない
取り組んでいる	115	70.4%	29.6%
取り組んでいない	312	35.9%	64.1%
合計	427	45.2%	54.8%

χ 2=40.466 df=1 P<.001 ***

2 育児や介護制度を実施している企業について

育児や介護制度のある 199 社のうち、実施している取り組みは、「法律(*)の枠内の育児・介護休業制度がある」165 社(82.9%)、「勤務条件等に関して、育児や介護をする従業員の希望を聞き入れている」85 社(42.7%)、「勤務時間短縮などの措置を講じている」84 社(42.2%)、「結婚・出産・育児退職者の再雇用制度がある」35 社(17.6%)、「在宅勤務やフレックスタイムなど柔軟な勤務制度を採用している」21 社(10.6%)などである。

1. 法律(*)の枠内の育児・介護休業制度がある

165 社 (82.9%)

2. 勤務時間短縮などの措置を講じている

84 社 (42.2%)

- 3. 在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な勤務制度を採用している 21社(10.6%)
- 4. 勤務条件等に関して、育児や介護をする従業員の希望を聞き入れている85社(42.7%)

5. 育児・介護に要する経費を援助している

10 社 (5.0%)

6. 結婚・出産・育児退職者の再雇用制度がある

35 社(17.6%)

7. その他

1社(0.5%)

不明 1社 (0.5%)

3 育児休業の取得状況

育児休業を取得した男性が1人いる企業は6社(3.0%)、6人いる企業が1社(0.5%)である。 育児休業を取得した女性が1人いる企業は38社(19.1%)、2人以上いる企業は20.1%である。 表16の企業規模でみると、男性の育児休業は、必ずしも常用雇用者数が多いほど、取得率が高 いとは限らず、常用雇用者30人未満の企業でも、男性が育児休業を取得しているところがある。

表 16 育児休業を取得した従業員数

育児休業を取得した男性従業員数					
		有効パーセ			
	度数	ント			
0	192	96. 5			
1	6	3. 0			
6	1	. 5			
合計	199	100. 0			

育児休業を取得した女性従業員数				
		有効パーセ		
	度数	ント		
0	121	60. 8		
1	38	19. 1		
2	16	8. 0		
3	6	3. 0		
4	4	2. 0		
5	1	. 5		
6	2	1. 0		
7	1	. 5		
8	1	. 5		
9	1	. 5		
10	1	. 5		
13	1	. 5		
16	3	1. 5		
36	1	. 5		
57	1	. 5		
267	1	. 5		
合計	199	100. 0		

表 17 の女性の育児休業では、明らかに、常用雇用者数が多い企業ほど取得率が高い傾向にある。 さらに、表 18 のように、女性常用雇用者規模別の女性の育児休業取得率をみると、10 人以下では 30%にすぎないが、女性の常用雇用者規模が 20 人以上では、取得率は 50%を越えていることがわか る。

		育児休業を取得した男性従業員数		
常用雇用者規模	合計	0人	1人以上	
0人	1	100.0%	0.0%	
10人未満	55	96.4%	3.6%	
20人未満	57	96.5%	3.5%	
30人未満	29	96.6%	3.4%	
50人未満	16	100.0%	0.0%	
100人未満	17	100.0%	0.0%	
300人未満	14	100.0%	0.0%	
300人以上	7	71.4%	28.6%	
合計	196	96.4%	3.6%	

表 17 常用雇用者規模別・育児休業を取得した女性従業員数

		育児休業を取得した女性従業員数		
常用雇用者規模	合計	0人	1人	2人以上
0人	1	100.0%	0.0%	0.0%
10人未満	55	76.4%	20.0%	3.6%
20人未満	57	71.9%	24.6%	3.5%
30人未満	29	62.1%	17.2%	20.7%
50人未満	16	50.0%	6.3%	43.8%
100人未満	17	41.2%	23.5%	35.3%
300人未満	14	21.4%	14.3%	64.3%
300人以上	7	0.0%	0.0%	100.0%
合計	196	61.2%	18.9%	19.9%

表 18 女性常用雇用者規模別・育児休業を取得した女性従業員数の比率

-	育児休業を取得した女性従業員数			従業員数
常用雇用者・女性	合計	0人	1人	2人以上
0人	30	80.0%	16.7%	3.3%
10人未満	125	69.6%	21.6%	8.8%
20人未満	14	14.3%	21.4%	64.3%
30人未満	14	42.9%	7.1%	50.0%
50人未満	2	0.0%	50.0%	50.0%
100人未満	1	0.0%	0.0%	100.0%
300人未満	9	11.1%	0.0%	88.9%
300人以上	1	0.0%	0.0%	100.0%
合計	196	61.2%	18.9%	19.9%

育児休業制度があっても、取得した従業員がいなかった企業は117社である。その理由は、「該当者がいないから」95社(81.2%)という理由が圧倒的に高く、次いで、「本人が希望しないから」24社(20.5%)となっている。

1.	制度の周知が徹底されていないから	2社(1.7%)
2.	代替の要員確保が困難だから	3 社 (2.6%)
3.	これまで誰も取得していないから	8社(6.8%)
4.	本人が希望しないから	24 社 (20.5%)
5.	該当者がいないから	95 社 (81.2%)
6.	その他	2社(1.7%)

不明 1社(0.9%)

4 介護休業の取得状況

介護制度のある企業 199 社中、過去 3 年間(平成 24 年 4 月 1 日~平成 27 年 3 月 31 日)に介護休業を取得した男性従業員のいる企業は 3 社 (1.5%)、女性従業員のいる企業は 19 社 (9.7%) である。

介護休業を取得した男性従業員数

		有効パーセ
取得者人数	度数	ント
0	192	98. 5
1	2	1.0
6	1	. 5
合計	195	100. 0

介護休業を取得した女性従業員数

取得者人数	度数	有効パーセ ント
0	176	90. 3
1	14	7. 2
2	2	1. 0
3	2	1. 0
6	1	. 5
合計	195	100. 0

不明 4社

介護休業を取得した女性従業員のいる企業について、常用雇用者規模をみると、表 19 のとおり、必ずしも規模の大きい企業のほうが介護休業を取得しているわけではないことがわかる。 同様に、女性常用雇用者規模についても、女性が多く就労している企業ほど、取得しているわけではないことがわかる。

表 19 常用雇用者規模別・女性の介護休業取得率

		介護休業を取得した女性従業員数						
常用雇用者規模	合計	0人	1人以上	不明				
0人	1	100.0%	0.0%	0.0%				
10人未満	55	85.5%	9.1%	5.5%				
20人未満	57	93.0%	5.3%	1.8%				
30人未満	29	93.1%	6.9%	0.0%				
50人未満	16	87.5%	12.5%	0.0%				
100人未満	17	88.2%	11.8%	0.0%				
300人未満	14	78.6%	21.4%	0.0%				
300人以上	7	71.4%	28.6%	0.0%				
合計	196	88.3%	9.7%	2.0%				

表 20 女性常用雇用者規模別・女性の介護休業取得率

		介護休業を取得した男性従業員数					
常用雇用者・女性	合計	0人	1人以上	不明			
0人	30	90.0%	0.0%	10.0%			
10人未満	125	98.4%	0.8%	0.8%			
20人未満	14	92.9%	7.1%	0.0%			
30人未満	14	100.0%	0.0%	0.0%			
50人未満	2	100.0%	0.0%	0.0%			
100人未満	1	100.0%	0.0%	0.0%			
300人未満	9	100.0%	0.0%	0.0%			
300人以上	1	0.0%	100.0%	0.0%			
合計	196	96.4%	1.5%	2.0%			

介護休業を取得した従業員がいなかったと回答のあった 174 社について、介護休業を取得した従業員がいなかった理由は以下のとおりである。

「該当者がいないから」127 社 (73.0%)、「本人が希望しないから」54 社 (31.0%)、「これまで誰も取得していないから」21 社 (12.1%)、「制度の周知が徹底されていないから」11 社 (6.3%) などである。

1.	制度の周知が徹底されていないから	11 社(6.3%)
2.	代替の要員確保が困難だから	5社 (2.9%)
3.	これまで誰も取得していないから	21 社(12.1%)
4.	本人が希望しないから	54 社(31.0%)
5.	該当者がいないから	127 社(73.0%)
6.	その他	4 社 (2.3%)

5 育児休業や介護休業を取得した従業員の代替要員について

育児休業や介護休業を取得した従業員のいる企業は89社である。育児休業や介護休業を取得中の従業員の代替要員については、「部署内でやりくり」50社(56.2%)、「従業員の配置転換で対応」29社(32.6%)、「期間雇用者(パート・アルバイト)や派遣労働者を利用」25社(28.1%)、「新たに正社員を雇用」13社(14.6%)などとなっており、多くの企業が、人手を増やさないで対応していることがわかる。

13 社 (14.6%) 新たに正社員を雇用 1. 2. 期間雇用者(パート・アルバイト)や派遣労働者を利用 25 社 (28.1%) 29 社 (32.6%) 従業員の配置転換で対応 3. 部署内でやりくり 50 社 (56.2%) 4. 1社(1.1%) 5. その他 不明 8 社 (32.6%)

表 21 は、常用雇用者規模別に、代替要員の確保の仕方について集計したものである。常用雇用者 規模が大きいほど、非正規雇用者を利用する比率が高く、従業員の配置転換も行う傾向が高いことが わかる。女性常用雇用者規模別では、常用雇用者数が少ない企業において、正社員を雇用したり、非 正規雇用を利用したりと、頑張っている様子が見受けられる。

表 21 常用雇用者規模別・代替要員の確保のしかた

常用雇用 者規模	合計	1新たに正 社員を雇 用	2期間雇 用者や派 遣労働者 を利用	3従業員 の配置転 換で対応	4部署内で やりくり	5その他
10人未満	19	10.5%	21.1%	26.3%	73.7%	5.3%
20人未満	19	21.1%	21.1%	21.1%	52.6%	0.0%
30人未満	11	27.3%	27.3%	36.4%	27.3%	0.0%
50人未満	8	12.5%	37.5%	25.0%	62.5%	0.0%
100人未満	11	9.1%	27.3%	54.5%	54.5%	0.0%
300人未満	12	8.3%	33.3%	16.7%	58.3%	0.0%
300人以上	7	0.0%	57.1%	71.4%	71.4%	0.0%
合計	87	13.8%	28.7%	32.2%	57.5%	1.1%

表 22 女性常用雇用者規模別・代替要員の確保のしかた

常用雇用 者・女性	合計	1新たに正 社員を雇 用	2期間雇 用者や派 遣労働者 を利用	3従業員 の配置転 換で対応	4部署内で やりくり	5その他
0人	9	22.2%	11.1%	0.0%	77.8%	11.1%
20人未満	12	16.7%	33.3%	41.7%	41.7%	0.0%
30人未満	9	11.1%	11.1%	22.2%	77.8%	0.0%
50人未満	2	0.0%	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%
100人未満	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
300人未満	8	12.5%	37.5%	75.0%	62.5%	0.0%
300人以上	1	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
合計	87	13.8%	28.7%	32.2%	57.5%	1.1%

6 育児や介護休業の取得効果について

育児休業の取得者のいる 84 社のうち、「従業員同士が助け合う雰囲気が生まれた」について、効果や変化があったという回答が 51.2%と高い数値を示している反面、「従業員一人当たりの業務量が増えた」について、効果や変化があったという回答が 39.3%となっている。しかし、代替要員の確保において、どのような対応をとったことと関連するのか、明確な関連が認められなかった。

介護休業を取得した従業員のいる 24 社についてみると、介護休業自体が、育児休業よりも休業期間が短いことが関係しているのかもしれないが、いずれの項目についても「どちらともいえない」が最も高い数値になっている。

		育児 :	84 社中			介護	24 社中	þ
	効果や変化があった	どちらともいえない	た 然果や変化はなかっ	不明	効果や変化があった	どちらともいえない	た 然果や変化はなかっ	不明
①女性従業員の定着率が向上した	29.8	47.6	11. 9	10.7	12. 5	45.8	8.3	33. 3
②意欲や能力のある女性の人材活 用が進んだ	17. 9	45. 2	23.8	13. 1	0	45.8	20. 0	33. 3
③従業員同士が助け合う雰囲気が 生まれた	51.2	31.0	8. 3	9. 5	16. 7	37. 5	8. 3	37. 5
④従業員のストレスが減った	9.5	58.3	21.4	10.7	8. 3	41.7	12. 5	37. 5
⑤業務の効率化や改善につながっ た	17. 9	52. 4	17. 9	11. 9	8. 3	45.8	12. 5	33. 3
⑥社会的責任を果たす企業のイメ ージが高まった	20. 2	53.6	11. 9	14. 3	8. 3	58.3	0	33. 3
⑦従業員の満足度や仕事への意欲 が高まった	28.6	51.2	9. 5	10. 7	0	54. 2	8. 3	37. 5
⑧現場管理職の労務管理が難しく なった	25. 0	47. 6	16. 7	10. 7	16. 7	41.7	4. 2	37. 5
⑨従業員一人当たりの業務量が増 えた	39. 3	36. 9	14. 3	9. 5	20.8	37. 5	4. 2	37. 5

7 仕事と育児や介護との両立にとって重要なことは

仕事と育児や介護との両立にとって重要なことをみると、「保育園等、社会的サポート体制の充実」132社(29.6%)、「行政による経費補助」91社(20.4%)、「仕事と家庭の両立支援制度の充実」88社(19.7%)、「休業取得に対する上司や同僚の理解浸透」83(18.6%)と続く。

ただ、仕事と育児や介護との両立にとって重要なことはなにかという問への回答は、経営者や人 事担当者の回答と、両立を希望する当事者との間で見解が異なるかもしれない。

1.	法律の充実	31 社 (7.0%)
2.	仕事と家庭の両立支援制度の充実	88社(19.7%)
3.	1人あたりの職場の業務量の削減	36 社 (8.1%)
4.	休業取得に対する上司や同僚の理解浸透	83 社(18.6%)
5.	個人の努力	31 社 (7.0%)
6.	家族のサポートや家族の意識改革	66社 (14.8%)
7.	仕事と家庭の両立支援制度利用率の向上	31 社 (7.0%)
8.	保育園等、社会的サポート体制の充実	132 社 (29.6%)
9.	行政による経費補助	91 社(20.4%)

10. 経営者や管理職の意識改革

43 社 (9.6%)

11. その他

4 社 (0.9%)

不明 8社 (1.8%)

ところで、企業における常用雇用者規模、女性常用雇用者規模と、上記の項目との関連を検討したところ、常用雇用者規別において「行政による経費補助」への支持が異なることがわかった。 すなわち、常用雇用者規模が小さいほど、「行政による経費補助」を重要と捉えている傾向がみられるということである。

表 24 常用雇用者規模別・行政による経費補助の支持

		9行政による経費補助				
常用雇用者規模	合計	あてはまらない	あてはまる			
10人未満	53	58.5%	41.5%			
20人未満	53	35.8%	64.2%			
30人未満	29	55.2%	44.8%			
50人未満	16	43.8%	56.3%			
100人未満	16	68.8%	31.3%			
300人未満	13	61.5%	38.5%			
300人以上	7	85.7%	14.3%			
合計	187	52.4%	47.6%			

次いで、仕事と育児や介護との両立支援制度の利用促進における問題に関する設問をみると、 以下のようになっている。

すなわち、「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」137 社 (30.7%)、「公的及び民間の保育・介護サービスが不足している」85 社 (19.1%)、「休業することによって収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない」68 社 (15.2%)、「社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい」62 社 (13.9%)、「全体的に休暇(有休休暇等)取得率が低い」55 (12.3%)、「業務の効率や質が落ちる」47 社 (10.5%) と続く。

なお、問 20、問 21 の質問は、育児や介護制度がある企業だけではなく、いまだ制度がない企業に対しても回答を求める必要があった。なぜなら、育児や介護制度を実施していない企業が、どのような課題に直面しているのかを把握することは、市全体として、今後、さらに、仕事と育児や介護制度の導入を推進するうえで、重要課題だからである。

1.	日常的に労働時間が長い部門・事業所がある	35 社 (7.8%)
2.	全体的に休暇(有休休暇等)取得率が低い	55 社(12.3%)
3.	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	137 社(30.7%)
4.	業務の効率や質が落ちる	47 社(10.5%)
5.	育児・介護支援などに関する管理職の認識が不足している	20 社 (4.5%)
6.	仕事と家庭の両立支援制度の導入に伴い、コストが増大する	42 社 (9.4%)
7.	情報やノウハウ不足により制度の運用が難しい	19 社 (4.3%)
8.	仕事と家庭の両立支援の効果が企業として数値等で把握しに、	くい32社(7.2%)
9.	公的及び民間の保育・介護サービスが不足している	85 社(19.1%)

10. 社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい 62社 (13.9%)

休業することによって収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない

11. 68 社(15.2%)

12. 特に問題となることはない

7社(1.6%)

13. その他

1社(0.2%)

不明 8社 (1.8%)

企業の規模や種類によって、両立支援制度を推進するうえで認識されている問題に違いがある かを検討したが、特徴を見いだすことができなかった。

IV セクシュアル・ハラスメント対策について

1 セクシュアル・ハラスメント防止の取り組みについて

表 25 によると、全企業のなかですでに実施されている取り組みは、「就業規則などにセクハラ防止の規定を定めている」30.5%、「事業所内に相談窓口を設けている」20.4%と、決して進んでいるとはいえない。いずれの項目についても、半数近くが、「実施する予定はない」と回答している。

表 25 セクシュアル・ハラスメント防止に向けての取り組み状況

	既に実施している	中変をという。実施予定又は検討	実施する予定はな	不明
① 就業規則などにセクハラ防止の規定を定めている	30. 5	18. 4	43.5	7.6
② 事業所内に相談窓口を設けている	20.4	12.8	57. 2	9.6
③ セクハラ発生時の対応マニュアルを定めている	11.9	20.9	56. 1	11.2
④ セクハラ防止に関する研修を実施している	10. 1	17. 3	61.4	11.2
⑤ 資料の配布や掲示により、意識啓発を図っている	16. 4	17.0	56. 5	10.1

表 26 常用雇用者規模別・①就業規則などにセクハラ防止の規定を定めている

		① 就業規則など	だにセクハラ防止の規	見定を定めている
常用雇用者規模	合計	既に実施している	実施予定または検 討中	実施する予定はない
10人未満	197	19.3%	19.8%	60.9%
20人未満	103	33.0%	24.3%	42.7%
30人未満	44	52.3%	25.0%	22.7%
50人未満	21	38.1%	14.3%	47.6%
100人未満	17	70.6%	17.6%	11.8%
300人未満	14	85.7%	0.0%	14.3%
300人以上	7	85.7%	0.0%	14.3%
合計	403	33.0%	20.1%	46.9%

② 事業所内に相談窓口を設けている 実施予定または検 実施する予定はな 既に実施している 常用雇用者規模 合計 討中 い 10人未満 193 11.4% 15.5% 73.1% 20人未満 101 10.9% 68.3% 20.8% 30人未満 41 24.4% 22.0% 53.7% 50人未満 23 34.8% 21.7% 43.5% 100人未満 15 60.0% 6.7% 33.3% 300人未満 14 78.6% 7.1% 14.3% 300人以上 7 100.0% 0.0% 0.0% 合計 394 22.3% 14.5% 63.2%

表 28 常用雇用者規模別・③ セクハラ発生時の対応マニュアルを定めている

		③ セクハラ発生	生時の対応マニュア	ルを定めている
常用雇用者規模	合計	既に実施している	実施予定または検討中	実施する予定はない
10人未満	192	6.3%	22.9%	70.8%
20人未満	98	10.2%	20.4%	69.4%
30人未満	40	17.5%	32.5%	50.0%
50人未満	21	23.8%	23.8%	52.4%
100人未満	15	46.7%	26.7%	26.7%
300人未満	14	28.6%	35.7%	35.7%
300人以上	7	100.0%	0.0%	0.0%
合計	387	13.4%	23.5%	63.0%

表 29 女性常用雇用者規模別・④ セクハラ防止に関する研修を実施している

	④ セクハラ防止に関する研修を実施している			
常用雇用者・女性	合計	既に実施している	実施予定または検 討中	実施する予定はない
10人未満	273	5.9%	20.5%	73.6%
20人未満	18	22.2%	16.7%	61.1%
30人未満	12	33.3%	33.3%	33.3%
50人未満	2	50.0%	0.0%	50.0%
100人未満	1	0.0%	100.0%	0.0%
300人未満	9	66.7%	11.1%	22.2%
300人以上	1	100.0%	0.0%	0.0%
合計	316	10.1%	20.6%	69.3%

表 30 女性常用雇用者規模別・⑤ 資料の配布や掲示により、意識啓発を図っている

		⑤ 資料の配布	や掲示により、意識啓	8発を図っている
常用雇用者・女性	合計	既に実施している	実施予定または検 討中	実施する予定はない
10人未満	275	14.2%	17.8%	68.0%
20人未満	18	33.3%	33.3%	33.3%
30人未満	13	30.8%	30.8%	38.5%
50人未満	2	100.0%	0.0%	0.0%
100人未満	1	0.0%	100.0%	0.0%
300人未満	9	55.6%	22.2%	22.2%
300人以上	1	100.0%	0.0%	0.0%
合計	319	17.9%	19.4%	62.7%

2 セクシャル・ハラスメントが起こった時の対応の難しさについて

セクシャル・ハラスメントが起こった時の対応の難しさについて、以下のような回答結果であった。「対応する部署がない。また、実際に起こっていないので分からない」175 社 (39.2%)、「プライバシーの保持が難しい」139 社 (31.2%)、「相談を受けた後、どのように対処したらよいかわからない」89 社 (20.0%)、「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」56 (12.6%)となっているが、他方、「特に難しいと感じていることはない」という意見も87 社 (19.5%)存在する。

1.	プライバシーの保持が難しい	139 社 (31.2%)
2.	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	56 社(12.6%)
3.	相談を受けた後、どのように対処したらよいかわからない	89社 (20.0%)
4.	当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい	161 社(36.1%)
5.	日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	17 社 (3.8%)
6.	対応する部署がない。実際に起こっていないので分からない	175 社(39.2%)
7.	特に難しいと感じていることはない	87社(19.5%)
8.	その他	9社(2.0%)
不同	明 24 社(5. 4%)	

前述のセクシュアル・ハラスメント防止の取り組みについて、「いずれも実施する予定はない」0、「いずれか1項目でも実施予定又は検討中」1、「いずれか1項目でも既に実施している」2というように3区分した。

表 31 のように、ポジティブ・アクションとセクハラ防止策との関連をみると、統計的に有意な関連が認められた。すなわち、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業ほど、セクハラ防止策を講じているということである。

表 31 ポジティブ・アクションの取り組みとセクハラ防止策の実施

			セクハラ防止策	
ポジティブ・アクション	合計	いずれも実施 する予定はな い	いずれか実施 する予定あり	すでに実施し ている
取り組んでいる	110	20.0%	20.9%	59.1%
取り組んでいない	295	50.2%	19.3%	30.5%
合計	405	42.0%	19.8%	38.3%

 χ 2=34.580 df=2 P<.001 ***

次に、セクシュアル・ハラスメント防止の取り組みの違いによる難しさの違いを検討する。 表 32 から表 39 によると、セクハラ防止策をすでに行っていたり、実施予定のほうが、実施する予定 がなかったりするよりも、「プライバシーの保持が難しい」、「相談を受けた後、どのように対処した らよいかわからない」、「相談を受けた後、どのように対処したらよいかわからない」「当事者の言い 分が食い違う等、事実確認が難しい」の傾向が高い。他方、セクハラ防止策を実施する予定がないほ ど、「対応する部署がない。実際に起こっていないので分からない」、「特に難しいと感じていること はない」比率が高い。

表 32 セクハラ防止策の実施とプライバシーの保持が難しい

		1プライバシーの	保持が難しい
セクハラ防止策	合計	あてはまらない	あてはまる
いずれも実施する予定はない	171	82.5%	17.5%
いずれか実施する予定あり	82	57.3%	42.7%
すでに実施している	155	54.8%	45.2%
合計	408	66.9%	33.1%

χ 2=32.276 df=2 P<.001 ***

表 33 セクハラ防止策の実施と相談を受ける時に、どういう点に留意すべきか

2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

		. , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	1
セクハラ防止策	合計	あてはまらない	あてはまる
いずれも実施する予定はない	171	92.4%	7.6%
いずれか実施する予定あり	82	76.8%	23.2%
すでに実施している	155	85.8%	14.2%
合計	408	86.8%	13.2%

χ 2=11.898 df=2 P=.003 **

表 34 セクハラ防止策の実施と相談を受けた後、どのように対処したらよいか

3相談を受けた後、どのように対処したらよいかわからない

セクハラ防止策	合計	あてはまらない	あてはまる
いずれも実施する予定はない	171	83.0%	17.0%
いずれか実施する予定あり	82	68.3%	31.7%
すでに実施している	155	80.0%	20.0%
合計	408	78.9%	21.1%

χ 2=7.421 df=2 P=.024 *

表 35 セクハラ防止策の実施と当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい

4当事者の言い分が食い違う 等、事実確認が難しい

セクハラ防止策	合計 :	あてはまらない	あてはまる
いずれも実施する予定はない	171	79.5%	20.5%
いずれか実施する予定あり	82	50.0%	50.0%
すでに実施している	155	46.5%	53.5%
合計	408	61.0%	39.0%

χ 2=42.658 df=2 P<.001 ***

表 36 セクハラ防止策の実施と日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない

5日常の業務が忙しいため、対
応する余裕がない

セクハラ防止策	合計	あてはまらない	あてはまる
いずれも実施する予定はない	171	95.9%	4.1%
いずれか実施する予定あり	82	92.7%	7.3%
すでに実施している	155	98.1%	1.9%
合計	408	96.1%	3.9%

 χ 2=4.145 df=2 P=.126 -

表 37 セクハラ防止策の実施と対応する部署がない。わからない

6対応する部署がない。また実 際に起こっていないので、分か らない

セクハラ防止策	合計	あてはまらない	あてはまる
いずれも実施する予定はない	171	48.5%	51.5%
いずれか実施する予定あり	82	52.4%	47.6%
すでに実施している	155	73.5%	26.5%
合計	408	58.8%	41.2%

x 2=22.724 df=2 P<.001 ***

表 38 セクハラ防止策の実施と特に難しいと感じていることはない

7特に難しいと感じていることは

		ない	, `
セクハラ防止策	合計	あてはまらない	あてはまる
いずれも実施する予定はない	171	71.9%	28.1%
いずれか実施する予定あり	82	89.0%	11.0%
すでに実施している	155	83.9%	16.1%
合計	408	79.9%	20.1%

x 2=12.537 df=2 P=.002 **

3 セクハラでの処分事例

セクハラで処分を受けた事例のあるのは16社(3.6%)、事例がないのは、413社(92.6%)、不明 17社(3.8%)である。

表 39 のように、セクハラで処分を受けた事例のある企業 16 社のうち、14 社(87.5%)は、セク ハラ防止策をすでに実施しているという。しかし、2社については、セクハラ防止策をいずれも実施 する予定はないとの回答である。

表 39 セクハラで処分を受けた事例の有無とセクハラ防止策

			セクハラ防止策	
セクシュアル・ハラ スメントで処分をう けた事例	合計	いずれも実施 する予定はな い	いずれか実施 する予定あり	すでに実施し ている
ある	16	12.5%	0.0%	87.5%
ない	398	43.5%	20.4%	36.2%
合計	414	42.3%	19.6%	38.2%

 χ 2=17.360 df=2 P<.001 ***

V 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

ワーク・ライフ・バランスの認知

ワーク・ライフ・バランスの認知を問うたところ、「言葉も内容も知っている」109社 (24.4%)、「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」161社(36.1%)、「言葉も内容も知 らない」157社(35.2%)、そして、不明19社(4.3%)という結果であった。

言葉も内容も知っている 109 社 (24.4%) 1. 言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない 161 社 (36.1%) 2. 言葉も内容も知らない 157 社 (35.2%) 3. 不明 19 社 (4.3%)

表 40 のように、記入者別では、ワーク・ライフ・バランスの認知度に差があるとはいえない。 しかし、表 41 のように、常用雇用者規模別のワーク・ライフ・バランスでは、常用雇用者規模が 大きくなるほど認知度が高いことがわかる。

表 40 記入者別・ワーク・ライフ・バランスの認知度

- 11-7		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	,,_,,,,,,	
		7	リーク・ライフ・バラン フ	ζ
記入者	合計	言葉も内容も知っ ている	言葉は聞いたこと があるが、内容ま では知らない	言葉も内容も知ら ない
経営者	190	22.6%	38.9%	38.4%
人事担当者	36	38.9%	33.3%	27.8%
総務担当者	153	27.5%	35.3%	37.3%
その他	38	21.1%	42.1%	36.8%
合計	417	25.7%	37.4%	36.9%

表 41 常用雇用者規模別・ワーク・ライフ・バランスの認知度

				ζ
常用雇用者規 模	合計	言葉も内容も知っている	言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない	言葉も内容も知らない
10人未満	208	18.3%	35.1%	46.6%
20人未満	105	21.9%	41.9%	36.2%
30人未満	45	35.6%	37.8%	26.7%
50人未満	24	41.7%	41.7%	16.7%
100人未満	17	47.1%	52.9%	0.0%
300人未満	13	46.2%	30.8%	23.1%
300人以上	7	100.0%	0.0%	0.0%
合計	419	25.8%	37.5%	36.8%

χ2=52.962 df=12 P<.001 ***

2 ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて

ワーク・ライフ・バランスの取り組みの現状および今後の必要性について、以下のような回答 を得た。

現状では、「既に十分取り組んでいる」17 社 (3.8%)、「取り組んでいるが不十分である」95 社 (21.3%)、「全く取り組んでいない」163 社 (36.5%)、そして、「現状のままで問題ない」145 社 (32.5%) である。

将来では、「積極的に取り組むべき」72 社 (16.1%)、「ある程度取り組むべき」210 社 (47.1%)、 「取り組む必要はない」9 社 (20.%)、「現状のままでよい」122 社 (27.4%) である。

	1.	既に十分取り組んでいる	17社 (3.8%)
現	2.	取り組んでいるが不十分である	95 社(21.3%)
状	3.	全く取り組んでいない	163 社(36.5%)
	4.	現状のままで問題ない	145 社(32.5%)
		不明	26 社 (5.8%)
	1.	積極的に取り組むべき	72社(16.1%)
将	2.	ある程度取り組むべき	210 社 (47.1%)
来	3.	取り組む必要はない	9社 (2.0%)
	4.	現状のままでよい	122 社(27.4%)
		不明	33 社 (7.4%)

表 42 は、常用雇用者規模とワーク・ライフ・バランスの取り組みとの関連をみたもので、常用雇用者規模が大きいほど、「既に十分取り組んでいる」と「取り組んでいるが不十分である」が増加している傾向がみられる。表 43 のように、ポジティブ・アクションの取り組みとワーク・ライフ・バランスの取り組みとの間に統計的に有意な関連があることがわかる。

また、ワーク・ライフ・バランスの認知状況とワーク・ライフ・バランスの取り組みとの関連をみると、言葉や内容を知っているほど、ワーク・ライフ・バランスの取り組みがなされていることがわかる。

さらに、表 44 のように、ワーク・ライフ・バランスの現状と将来との関連では、現在、取り組んでいる企業ほど、将来も積極的、あるいは、ある程度取り組むべきであると捉えている傾向にあることがわかる。

表 42 常用雇用者規模別・ワーク・ライフ・バランスの取り組み・現状

		ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて・現状					
常用雇用者規模	合計	既に十分取り 組んでいる	取り組んでいる が不十分であ る	全く取り組んで いない	現状のままで 問題ない		
10人未満	202	3.5%	14.9%	42.1%	39.6%		
20人未満	105	2.9%	21.0%	41.0%	35.2%		
30人未満	44	4.5%	38.6%	36.4%	20.5%		
50人未満	23	4.3%	21.7%	43.5%	30.4%		
100人未満	17	11.8%	52.9%	17.6%	17.6%		
300人未満	13	7.7%	46.2%	23.1%	23.1%		
300人以上	7	14.3%	71.4%	0.0%	14.3%		
合計	411	4.1%	22.9%	38.9%	34.1%		

χ 2=46.168 df=18 P<.001 ***

表 43 ポジティブ・アクションの取り組みとワーク・ライフ・バランスの取り組み

		ワーク・ライ	フ・バランスの)取り組みにつ	いて·現状
ポジティブ·アクショ 、	合計	既に十分取 り組んでい	取り組んで いるが不十	全く取り組んでいない	現状のまま で問題ない
		る	分である	(0.740.	こ 回返ない
取り組んでいる	111	9.90%	42.30%	22.50%	25.20%
取り組んでいない	296	2.00%	15.20%	43.90%	38.90%
合計	407	4.20%	22.60%	38.10%	35.10%

χ 2=52.285 df=3 P<.001 ***

表 44 ワーク・ライフ・バランスの認知とワーク・ライフ・バランスの取り組み・現状

	ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて・現状				
ワーク・ライフ・バランス	合計	既に十分取り 組んでいる	取り組んでいる が不十分である	全く取り組んで いない	現状のままで 問題ない
言葉も内容も知っている	107	10.3%	50.5%	14.0%	25.2%
言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない	156	2.6%	16.7%	40.4%	40.4%
言葉も内容も知らない	152	1.3%	9.2%	54.6%	34.9%
合計	415	4.1%	22.7%	38.8%	34.5%

x 2=95.958 df=6 P<.001 ***

表 45 ワーク・ライフ・バランスの取り組みの現状と将来との関連

	ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて・将来					
ワーク・ライフ・バランスの取り組 みについて・現状	合計	積極的に取り 組むべき	ある程度取り 組むべき	取り組む必要 はない	現状のままで よい	
既に十分取り組んでいる	15	<u>和セグへさ</u> 40.0%	<u>和セグへと</u> 20.0%	0.0%	<u>ــــــــــــــــــــــــــــــــــــ</u>	
取り組んでいるが不十分である	92	50.0%	48.9%	0.0%	1.1%	
全く取り組んでいない	160	9.4%	73.1%	4.4%	13.1%	
現状のままで問題ない	140	2.9%	30.0%	1.4%	65.7%	
合計	407	17.4%	50.9%	2.2%	29.5%	

x 2=222.486 df=9 P<.001 ***

ただし、「現状のままでよい」という選択肢には、すでに十分に取り組みができているから、「現状のままで問題ない」という評価と、まったく取り組んでいないけれども企業としてなんら4問題が生じていないから「現状のままで問題ない」という評価にも取られることから、選択肢としてはふさわしいとは言えないことがわかる。

3 男性従業員が家事や育児などの家庭生活に積極的にかかわることについて

男性従業員が家事や育児などの家庭生活に積極的にかかわることについて、「積極的にかかわるべき」70 社 (15.7%)、「仕事に支障のない範囲でかかわるべき」278 社 (62.3%)、「必要に迫られたときにかかわるべき」76 社 (17.0%)、そして、「かかわる必要はない」3 社 (0.7%) である。

1.	積極的にかかわるべき	70 社(15.7%)
2.	仕事に支障のない範囲でかかわるべき	278 社 (62.3%)
3.	必要に迫られたときにかかわるべき	76 社(17.0%)
4.	かかわる必要はない	3 社 (0.7%)
	不明	33 社 (7.4%)

男性従業員が家事や育児などの家庭生活に積極的にかかわるための課題について、次のような回答があった。すなわち、「代替要員の確保」258社(57.8%)、「職場の理解」221社(49.6%)、「前例(モデル)がないのでわからない」112社(25.1%)と続く。

1.	職場の理解	221 社(49.6%)
2.	代替要員の確保	258 社(57.8%)
3.	キャリア形成に不利にならない制度上の裏づけがないこと	35 社 (7.8%)
4.	前例(モデル)がないのでわからない	112社 (25.1%)
5.	社会認識の欠如	43 社 (9.6%)
6.	その他	16社 (3.6%)
	不明	18 社 (4.0%)

表 46 は、男性の家事・育児に積極的に関わるべきかどうかの意識の違いによる、男性の家事・ 育児への関わりを進めるための課題との関連をみたものである。

それによると、積極的に関わるべきであると考えている回答者ほど、「職場の理解」、「代替要員の確保」、「キャリア形成に不利にならない制度上の裏づけがないこと」が課題であると指摘し、他方、「前例(モデル)がないのでわからない」と回答する傾向は低いと言える。

また、表 47 は、ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況と男性の家事・育児の関わりにおける課題との関連をみたものである。

それによると、すでに、積極的に関わっている企業では、「職場の理解」は必ずしも課題として指摘されておらず、「代替要員の確保」が、十分な取り組みをしていない企業よりもより多く指摘されている。また、「前例(モデル)がないのでわからない」という回答も一番低い。

表 46 男性も家事・育児に積極的に関わるべきかどうか・課題はなにか

男性従業員が家事や育児などの家庭生 活に積極的にかかわること	合計	1職場の 理解	2代替要 員の確保	3キャリア不ら度 がない制裏がない。 ないことがない。 ことできる。	4前例(モ デル)がな いのでわ からない	5社会認 識の欠如
積極的にかかわるべき	70	64.3%	51.4%	18.6%	8.6%	14.3%
仕事に支障のない範囲でかかわるべき	276	50.7%	65.6%	6.5%	25.0%	9.1%
必要に迫られたときにかかわるべき	76	44.7%	51.3%	3.9%	47.4%	6.6%
かかわる必要はない	3	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%
合計	425	51.5%	60.2%	8.0%	26.4%	9.6%

P=.026* P=.006 ** P=.004 ** P<.001*** P=.204 -

ワーク·ライフ·バランスの取り組みについ て・現状	合計	1職場の 理解	2代替要 員の確保	3キャリア 形成になり れいない まのまい けがない こと	4前例(モ デル)がな いのでわ からない	5社会認 識の欠如
既に十分取り組んでいる	17	35.3%	52.9%	11.8%	11.8%	23.5%
取り組んでいるが不十分である	94	68.1%	62.8%	14.9%	13.8%	12.8%
全く取り組んでいない	162	48.8%	58.6%	8.0%	31.5%	8.6%
現状のままで問題ない	144	47.9%	60.4%	4.2%	29.9%	9.0%
	417	52.3%	60.0%	8.4%	26.1%	10.3%

P=.004 ** P=.853- P=.032 * P=.006 ** P=.206-

4 ワーク・ライフ・バランスの浸透・定着に妨げになっているもの

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を浸透・定着させる妨げとなっているものに関する回答は以下のとおりである。

すなわち、「新たに従業員を雇う余裕がない」187 社 (41.9%)、「導入のノウハウや情報が不足している」136 社 (30.5%)、「勤務時間等制度上の困難さ」129 社 (28.9%)、「制度導入によるコスト面が心配」120 社 (26.9%)、「制度導入等に対する公的な資金的支援の不足」90 社 (20.2%) などと続く。

1.	導入のノウハウや情報が不足している	136 社(30.5%)
2.	新たに従業員を雇う余裕がない	187 社(41.9%)
3.	制度導入によるコスト面が心配	120 社(26.9%)
4.	勤務時間等制度上の困難さ	129 社(28.9%)
5.	社長・管理職等の意識の低さ	47 社(10.5%)
6.	従業員の意識の低さ	67 社(15.0%)
7.	制度導入等に対する公的な資金的支援の不足	90 社(20.2%)
8.	特にない	53 社(11.9%)
9.	その他	11 社(2.5%)
	不明	26 社(5.8%)

表 48 は、ワーク・ライフ・バランスの現状の取り組みとワーク・ライフ・バランスを浸透・定着 させるうえでの妨げと認識されていることがらとの関連をみたものである。

ワーク・ライフ・バランスの取り組みがされていないほど、「新たに従業員を雇う余裕がない」の 比率が高い。

また、取り組みが進んでいる企業と、取り組みが進んでいない企業も「特にない」の比率に差がないのは、「特にない」の意味が異なるからであると解される。すなわち、取り組みが進んでいる企業では、妨げになることがらはないという意味の「特にない」であり、取り組みがなされていない企業の場合、将来的にも取り組みを検討するつもりがなければ、妨げになるものを考える必要がないから「特にない」ということになる。

表 48 ワーク・ライフ・バランスの現状の取り組み別・ワーク・ライフ・バランスの妨げ

ワーク・ライフ・バランスの取り組 みについて・現状	合計	1導入の/ ウハウや 情報が不 足している	2新たに従 業員を雇 う余裕が ない	3制度導 入によるコ スト面が 心配	4勤務時 間等制度 上の困難 さ	5社長・管 理職等の 意識の低 さ	6従業員 の意識の 低さ	7制度 対 大 等に 公 会 会 後援 の 足 足 足 の の に と の に と の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に の に 。 の に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 に 。 。 。 。 。 。 。 。 。 。 。 。 。	8特にない
既に十分取り組んでいる	17	23.5%	23.5%	23.5%	35.3%	5.9%	17.6%	29.4%	17.6%
取り組んでいるが不十分である	92	28.3%	35.9%	30.4%	33.7%	10.9%	25.0%	22.8%	4.3%
全く取り組んでいない	158	41.1%	53.2%	32.9%	31.0%	14.6%	16.5%	24.7%	10.1%
現状のままで問題ない	140	25.7%	44.3%	23.6%	27.9%	7.1%	9.3%	16.4%	20.7%
合計	407	32.2%	45.0%	28.7%	30.7%	10.8%	16.0%	21.6%	12.8%
·		P=.021 *	P=.014 *	P=.318 -	P=.778 -	P=.197 -	P=.016 *	P=.285 -	P=.002 **

ワーク・ライフ・バランスの向上を支援する施策として、行政機関に期待する支援策について、以下 のような回答であった。

「企業の子育て支援に対する助成金などの経済的援助」157 社 (35.2%)、「ワーク・ライフ・バランス推進の必要性や効果の周知」147 社 (33.0%)、「保育サービスの多様化と充実」128 社 (28.7%)、「ワーク・ライフ・バランスを導入したい企業へのノウハウ提供」95 社 (21.3%)、「男性の育児休業促進に向けた企業への支援」76 社 (17.0%) と続く。

1.	ワーク・ライフ・バランス推進の必要性や効果の周知	147 社	(33.0%)
2.	セミナーの開催やアドバイザーの派遣	46 社	(10.3%)
3.	ワーク・ライフ・バランスを導入したい企業へのノウハウ提供	共 95 社	(21.3%)
4.	ワーク・ライフ・バランスを実現するための制度や支援団体等	争の	
	情報提供体制の充実	70 社	(15.7%)
5.	職場復帰支援など他社の優れた取り組み事例の提供	58 社	(13.0%)
6.	優れた成果を上げている企業の表彰	25 社	(5.6%)
7.	男性の育児休業促進に向けた企業への支援	76 社	(17.0%)
8.	保育サービスの多様化と充実	128 社	(28.7%)
9.	企業の子育て支援に対する助成金などの経済的援助	157 社	(35.2%)
10.	その他	13 社	(2.9%)
	不明	52 社	(11.7%)

VI 男女共同参画に関する今後の取り組みについて

男女共同参画に関する今後の取り組みについての回答は、「特に予定はない」という回答が 153 社 (34.3%) で一番高い。次いで、「育児休業や介護休業がとりやすい職場環境づくり」148 社 (33.2%)、「多様な働き方ができる職場づくり」92 社 (20.6%)、「結婚・出産・育児退職者の再雇用制度の導入」77 社 (17.3%)、「女性のキャリアアップのための研修」67 社 (15.0%)、「女性の管理職登用」66 社 (14.8%) となっている。

1.	育児休業や介護休業がとりやすい職場環境づくり	148 社(33.2%)
2.	女性の管理職登用	66社(14.8%)
3.	女性のキャリアアップのための研修	67社(15.0%)
4.	多様な働き方ができる職場づくり	92 社(20.6%)
5.	結婚・出産・育児退職者の再雇用制度の導入	77社(17.3%)
6.	男性の育児休業取得の推進	33 社 (7.4%)
7.	特に予定はない	153 社(34.3%)

表 49 は、ポジティブ・アクションの実施状況と今後の男女共同参画の取り組みについての意向 との関連をみたものである。

いずれの項目についても、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業のほうが取り組んでいない企業よりも、今後、取り組む意向があることがわかる。

表 49 ポジティブ・アクションの実施状況と男女共同参画の今後の取り組み意向

ポジティブ・アクション	合計	1育児休 業や介護 休業がとり やすい職 場環境づく り	2女性の 管理職登 用	3女性の キャリア アップのた めの研修	4多様な働 き方がで きる職場 づくり	5結婚・出 産・育児退 職者の再 雇用制度 の導入	6男性の 育児休業 取得の推 進	7特に予定 はない
取り組んでいる	93	54.8%	29.0%	33.3%	34.4%	31.2%	15.1%	12.9%
取り組んでいない	288	33.0%	12.5%	11.8%	20.1%	16.0%	6.3%	47.6%
合計	381	38.3%	16.5%	17.1%	23.6%	19.7%	8.4%	39.1%
		P<.001***	P<.001***	P<.001***	P=.004**	P=.002**	P=.010*	P<.001***

表 50 は、育児や介護制度の有無と男女共同参画の今後の取り組みの意向との関連をみたものである。

「多様な働き方ができる職場づくり」のみ関連がみられなかったが、他の項目では、育児や介護制度のある企業のほうが取り組む意向を示している。

表 50 育児や介護制度と男女共同参画の今後の取り組み意向

育児や介護を支援す る制度	合計	1育児休 業や介護 休業がとり やすい職 場環境づく り	2女性の 管理職登 用	3女性の キャリア アップのた めの研修	4多様な働 き方がで きる職場 づくり	5結婚・出 産・育児退 職者の再 雇用制度 の導入	6男性の 育児休業 取得の推 進	7特に予定 はない
ある	170	55.9%	23.5%	27.1%	28.2%	26.5%	12.4%	22.4%
ない	221	24.0%	11.8%	9.5%	19.9%	14.5%	5.4%	52.0%
合計	391	37.9%	16.9%	17.1%	23.5%	19.7%	8.4%	39.1%
		P<.001***	P=.003**	P<.001***	P=.071-	P=.005**	P=.017 *	P<.001***

表 51 は、セクハラ防止策の実施状況と男女共同参画の今後の取り組み意向との関連をみたものである。セクハラ防止策の実施は、「結婚・出産・育児退職者の再雇用制度の導入」や「男性の育児休業取得の推進」とは関連がみられないが、他の項目については、セクハラ防止策の実施状況と男女共同参画の今後の取り組み意向と関連がみられる。

表 51 セクハラ防止策の有無と男女共同参画の今後の取り組み意向

セクハラ防止策	合計	1育児休 業や介護 休業がとり やすい職 場環境づく り	2女性の 管理職登 用	3女性の キャリア アップのた めの研修	4多様な働 き方がで きる職場 づくり	5結婚・出 産・育児退 職者の再 雇用制度 の導入	6男性の 育児休業 取得の推 進	7特に予定 はない
いずれも実施する予定はない	163	28.8%	9.8%	8.6%	16.0%	18.4%	6.1%	54.0%
いずれか実施する予定あり	74	48.6%	25.7%	24.3%	33.8%	27.0%	6.8%	27.0%
すでに実施している	136	43.4%	20.6%	23.5%	26.5%	16.9%	12.5%	27.2%
合計	373	38.1%	16.9%	17.2%	23.3%	19.6%	8.6%	38.9%
		P=.004**	P=.004**	P=.001**	P=.006**	P=.186-	P=.121-	P<.001***

表 52 は、ワーク・ライフ・バランスの現状の取り組みと男女共同参画の今後の取り組み意向との関連をみたものである。

「多様な働き方ができる職場づくり」、「結婚・出産・育児退職者の再雇用制度の導入」、「男性の育児休業取得の推進」については、関連がみられないが、そのほかの項目については、ワーク・ライフ・バランスの現状の取り組みと男女共同参画の今後の取り組みに関連のあることがわかる。

表 52 ワーク・ライフ・バランスの取り組みと男女共同参画への今後の取り組み意向

ワーク・ライフ・バランスの取り 組みについて・現状	合計	1育児休 業や介護 休業がとり やすい職 場環境づく り	2女性の 管理職登 用	3女性の キャリア アップのた めの研修	4多様な働 き方がで きる職場 づくり	5結婚・出 産・育児退 職者の再 雇用制度 の導入	6男性の 育児休業 取得の推 進	7特に予定 はない
既に十分取り組んでいる	12	50.0%	25.0%	16.7%	25.0%	16.7%	8.3%	33.3%
取り組んでいるが不十分である	87	59.8%	28.7%	33.3%	28.7%	29.9%	12.6%	10.3%
全く取り組んでいない	147	34.0%	16.3%	12.9%	27.2%	18.4%	8.8%	43.5%
現状のままで問題ない	131	25.2%	10.7%	11.5%	15.3%	15.3%	6.1%	54.2%
	377	37.4%	17.5%	17.2%	23.3%	19.9%	8.8%	39.3%
		P<.001***	P=.006**	P<.001***	P=.059-	P=.057-	P=.433-	P<.001***

表 53 は、男女共同参画のさまざまな取り組みに関連する諸要因について検討するために、単純相関係数を求めたものである。

表 53

衣 33																
	常用雇用者合計		常用雇用女性 比率	時・派	パー ト・派 造女性 比率	女性管理職比	ポジ ティ ブ・ア クシン	育児や 斉護 表制度	セクハ ラ防止 策	ワクイバス りみ 状ーラ・ン取 銀 現		2女性 の管理 職登用				6男性 の育業の 休の進
常用雇用	1															
者合計 常用雇用 者・女性	. 979**	1														
常用雇用女性比率	033	. 013	1													
パート・ 臨時・派 遣男女合 計	. 678**	. 742**	009	1												
パート・ 臨時・派 遣女性比 率	043	016	. 270**	022	1											
女性管理 職比	039	028	. 449**	041	. 130*	1										
ポジティ ブ・アク ション	. 089	. 107 *	. 086	. 174 **	. 030	. 100*	1									
育児や介 護を支援 する制度	. 070	. 109*	037	. 153 **	. 037	105 *	. 308**	1								
セクハラ 防止策	. 074	. 106*	086	. 175 **	. 091	. 181 **	. 292 **	. 492 **	1							
ワーク・ ライフ・ バランス の取り組 み・現状	. 125*	. 145 **	013	. 113*	015	037	. 292**	. 270**	. 298**	1						
1育児休 業や介護 休業がと りやすい 職場環境	034	010	001	013	037	. 024	. 193 **	. 326 **	. 138 **	. 252**	1					
2女性の 管理職登 用	. 129*	. 171 **	. 054	. 203**	. 062	. 019	. 191 **	. 156**	. 133*	. 171**	. 169 **	1				
3女性の キャリア アップの ための研 修	020	011	. 100	002	. 112	. 084	. 246 **	. 231 **	. 180 **	. 180 **	. 191 **	. 302**	1			
4多様な 働き方が できる職 場づくり	032	042	. 071	. 023	. 051	. 088	. 144**	. 097	. 116 *	. 117*	. 201 **	. 072	. 164**	1		
5結婚・ 出産・育 児退職雇用 制度 入	028	023	. 052	. 019	. 010	. 069	. 164 **	. 149**	013	. 111*	. 290 **	. 240**	. 167 **	. 180**	1	
6男性の 育児休業 取得の推 進	009					. 009	. 136**	. 123*	. 100	. 076	. 237**	. 232**	. 131**	. 157**	. 174**	1
** 扣閉		10/ -1.24	-+-	/ T /Dil\												

^{**.} 相関係数は 1% 水準で有意(両側)です。

^{*.} 相関係数は 5% 水準で有意(両側)です。

₩ まとめ

1 「ポジティブ・アクション」

- ・ポジティブ・アクションに取り組む 115 社のにきっかけを尋ねると「トップの方針」が高い 反面、雇用される側からの要望で導入が進む例は非常に低く、経営者へのアプローチが重要 であることが分かる。
- ・ポジティブ・アクションの取り組みは全体の25.8%と非常に低い数値となっており。まだまだ取り組みが進んでいない実態が明らかになった。
- ・取り組みの成果として「女性従業員の労働意欲が向上した」が5割を超えるなど、取り組み により女性が出産・育児・介護等のライフイベントによって就業を断念する実態の改善が 期待される。
- ・取り組みの推進として行政に望むことは、市民意識調査と同様「保育施設の拡充など仕事と 家庭の両立支援体制の強化」が圧倒的に高くなっているが、行政が市民ニーズを的確に捉え ていないことも考えられる。それ以外では「導入、実施に対する助成金の支給」を望む声が 高くなっている。

2 「セクシュアル・ハラスメント」

- ・セクシュアル・ハラスメントの取り組みは、明らかに女性常用雇用者規模が大きい企業ほど積 極的に取り組んでいる。
- ・しかし女性常用雇用者が少ないからといって何も実施しない訳でなく、女性常用雇用者がいる 企業はセクハラ対策に取り組む傾向を見せている。
- ・具体的な取り組み内容は、「就業規則などにセクハラ防止の規定を定めている」が3割、「事業 所に相談窓口を設けている」が2割と決して取り組みが進んでいるとは言えない数字である。
- ・実際にセクハラで処分を受けたことのある事業所は 16 社。処分を受けているにも関わらず、 内2社はセクハラ防止策を実施する予定はないと回答しており、防止策の徹底について経営者 (トップ) への働きかけが必要である。
- ・ポジティブ・アクションとの関連性では、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業ほど セクハラ防止策を講じていることが明らかになった。

3 「育児・介護支援」

- ・制度の有無は明らかに常用雇用者規模が影響している。しかし取得率は育児休業の場合、男性 は常用雇用者数の規模に関係ないが、女性は明らかに常用雇用者数の規模と関連し、規模が大 きくなるほど取得率が上がる。
- 一方、介護休業は男女ともに常用雇用者規模に関係ない。
- ・従業員が育児・介護休業を取得した際、どのように対応しているかについては、男女ともに常用雇用規模が小さな企業の方が正社員を雇用したり、非正規雇用を利用したりと努力が見られるが、小さな企業でも安心して、育児・介護休業が取得出来る具体的な助成金等の制度整備が求められる。

4 「ワーク・ライフ・バランス」

・ワーク・ライフ・バランスの認知度も常用雇用者規模が小さいほど低い傾向があり、認知度と 取り組みは関連していることが分かる。 ・ワーク・ライフ・バランスの浸透・定着の妨げになっているものとして、「新たに従業員を雇う 余裕がない」、「導入のノウハウや情報が不足」であり、導入に向けた情報提供の重要性に加え て公的支援の必要が明らかになった。