

平成 25 年度
静岡市女性の労働実態調査
報 告 書
(事業所／従業員)

平成 26 年 3 月
静 岡 市

目 次

I	調査概要	1
1	調査の目的	1
2	調査方法	1
3	回収状況	1
4	この報告書の見方	1
II	【事業所】調査結果	3
1	考察	3
2	調査結果	11
(1)	事業所の概要	11
(2)	従業員の状況	13
(3)	管理職の状況	30
(4)	教育訓練	38
(5)	福利厚生	41
(6)	セクシュアル・ハラスメント	46
(7)	女性の能力発揮促進	52
(8)	女性パートタイマーの状況	58
(9)	女性社員に対する職場の雰囲気・風土	65
(10)	ワーク・ライフ・バランスについて	67
III	【従業員】調査結果	73
1	考察	73
2	調査結果	82
(1)	回答者の属性	82
(2)	労働時間	90
(3)	有給休暇	94
(4)	育児休業制度と介護休業制度	98
(5)	管理職	104
(6)	教育訓練	107
(7)	上司の性別	109
(8)	セクシュアル・ハラスメント	111
(9)	働く理由	113

(10) 仕事を選ぶ基準	115
(11) 悩みや不安	117
(12) 女性の就業	119
(13) 正規従業員の状況	125
(14) パートタイマーの状況	132
(15) ワーク・ライフ・バランスの状況	142
IV 考察（まとめ）	153
V 自由意見	155
1 事業所	155
2 従業員	157
IV 調査票	161

I 調査概要

I 調査概要

1 調査の目的

この調査は、静岡市に所在する事業所及びそこで働く女性の雇用・労働実態を把握し、雇用機会均等法遵守の観点や、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）実現のための施策を推進する基礎資料を得ることを目的とする。

2 調査方法

調査対象：【事業所】静岡市内の事業所

【従業員】事業所調査の対象事業所に勤務する従業員

調査方法：【事業所】郵送

【従業員】郵送

調査期間：【事業所】平成 25 年 7 月 24 日～平成 25 年 8 月 10 日

【従業員】平成 25 年 7 月 24 日～平成 25 年 8 月 10 日

3 回収状況

対象者	発送数・配付数	回収数	有効回収数	有効回収率
事業所	300	135	132	44.0%
従業員	1,800	739	735	40.8%

*有効回収数：回収票から全く回答がないもの（白票）や対象外年齢を除いた数

4 この報告書の見方

- 1 調査の回答結果は、原則として小数点以下第 1 位（第 2 位を四捨五入）までの百分比で表示した。なお、図表における数値の取扱いについては、実数値により計算している。そのため、合計値などでは四捨五入の関係上、比率の単純な合計とは多少の差がある。
- 2 当該質問に回答した人の実数（回答母数）を表記する場合は「N」と表示した。
- 3 当該質問に回答した人の実数（回答母数）が 30 以下のものは、あくまで参考値とし本文でふれていない。
- 4 質問の回答を複数答えることのできる質問の場合は、構成比の合計が 100.0%を超えることがあり、それぞれの構成比の合計を表示してある。
- 5 報告書中には、二つ以上の選択肢を合わせて表記しているものがあるが、それらは単純に比率を合算している。

Ⅱ 【事業所】調査結果

Ⅱ 【事業所】 調査結果

1 考察

【調査対象事業所の属性】

調査対象事業所は、132 事業所、業種構成は「医療・福祉」17%、「卸売業、小売業」16%、「製造業」15%、「サービス業（他に分類されないもの）」13%などである。

この間、日本標準産業分類が変更になり、サービス業の一部が変更されている。前回調査（『平成 20 年度静岡市女性の労働実態調査』。以後前回調査と略す。）と比較するために、「医療・福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「教育、学習支援業」、「生活関連サービス業、娯楽業」などを広義のサービス業として再集計すると、その割合は 37%である。前回調査のサービス業が 33%、製造業が 17%だったので、今回は広義のサービス業の割合が増加し、製造業の割合がやや低下している。

事業所のうち 32%は労働組合がある。従業員が多い事業所ほど組合（200 人で 90%）がある。

各業種別平均従業員数は、「医療・福祉」88 人、「卸売業・小売業」124 人、「製造業」333 人と「サービス業（他に分類されないもの）」62 人である。「教育、学習支援業」や「サービス業（他に分類されないもの）」は従業員数 50 人未満の事業所が多い。

【従業員の状況】（Q1～Q2）

事業所で働いている従業員数は、正規従業員の男性が平均 69 人、女性が 22 人、パートタイマーは男性 5 人、女性 17 人、パートタイマー以外の非正規従業員は男性 18 人、女性 8 人である。前回調査と比較すると、男性正規従業員や男性のパートタイマー以外の非正規従業員数がそれぞれ 10 人程度増え、一方、女性正規従業員や女性のパートタイマー以外の非正規従業員数がそれぞれ微減している。

女性正規従業員は、男性と比較して小規模（10 人以下が 55%）事業所で働いている。一方、パートタイマーはその逆で、女性パートタイマーは男性に比較して相対的に規模が大きい事業所（11～30 人が 24%）で働く者が多い。パートタイマー以外の非正規従業員は、男女ともに小規模事業所で働く者が多い。

正規従業員の平均勤続年数は、男性 12 年、女性 10 年である。前回調査と比較して男女の勤続年数が接近してきた。男性のなかで 16 年以上勤務している者がいる事業所の割合が 6 ポイント低下したからだ。

また、女性正規従業員の勤続年数は、事業所規模が大きくなると増加する傾向がある。

パートタイマーの勤続年数は、女性は 6 年、男性は 4 年である。5 年以下の勤続年数が女性 44%、男性 52%というように、短期間の者を採用している事業所が多い。しかも前回調査と比較すると、その割合も女性が 6 ポイント、男性が 15 ポイントも増加している。男女ともに短勤続化した者を採用する事業所が増えている。その傾向は事業所規模にかかわらない。

【女性従業員の配置】（Q3～Q4）

事業所内の各部門における男女の配置状況については、生産部門を除いて、人事・総務・経理部門から販売・サービス部門までのすべてで「男女とも配置し、仕事の分担も男女とも同じである」と回答する事業所が最も多い。人事・総務・経理部門では 42%、販売・サービス部門では 29%、営業部門では

21%、企画・調査・広報部門では19%である。他方、生産部門では「男女とも配置しているが、仕事の分担は男女別である」が15%と最も多い。人事・総務・経理部門、販売・サービス部門、営業部門などでもそれぞれ24%、13%、13%の事業所において「男女とも配置しているが、仕事の分担は男女別である」と回答している。さらに「女性のみ配置している」と回答した事業所は、人事・総務・経理部門において14%、販売・サービス部門において5%の割合で存在する。さらに営業部門で17%、企画・調査・広報部門で5%、販売・サービス部門で5%の事業所が「男性のみ配置している」と回答している。前回調査以上に、「該当する部門なし」と回答する事業所の割合が多い。そこで、「該当する部門なし」が前回調査と同様に比較的少ない、人事・総務・経理、営業、販売・サービス部門における男女の配置状況を前回調査と比較すると、人事・総務・経理では、「男女とも配置しているが、仕事の分担は男女別である」が4.2ポイント減少し、「男女とも配置し、仕事の分担も男女とも同じである」が微増している。他方、営業部門は前回調査とかわらず、販売・サービス部門では、「男女とも配置しているが、仕事の分担は男女別である」が5.0ポイント増、「男性のみ配置」が2.5ポイント増加し、「男女とも配置し、仕事の分担も男女とも同じである」が5.9ポイント減少している。

「女性のみ配置している」理由について、人事・総務・経理部門や販売・サービス部門においては「技能や資格を持つ女性がいる」、「女性の特性・感性を生かす事ができる」、「男性の適任者がいない」の順に多い。

「男性のみ配置している」理由は、営業部門においては「女性の適任者がいない」、「外部との折衝が多い」、「配置を希望する女性がいらない」であり、生産部門においては「労働基準法の就業制限ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある」ためである。

仕事の配置や分担に関し、前回調査と比較すると、部門別にばらつきがあり、「男女とも配置し、仕事の分担も男女とも同じである」が増加しているとはいえ、したがって女性の能力発揮の場が広がっているとはいえない。また、人事・総務・経理業務には女性、営業などの外部との折衝能力を要する仕事は男性とリンクさせる考え方がまだみられる。

事業所内配置転換や、転居を伴わない事業所間配置転換については、「男女とも実施」した事業所はそれぞれ49%、31%であり、最も多い割合であった。他方、転居を伴う事業所間配置転換については、「男性のみ実施」した事業所が最も多く、21%であった。

また、事業所規模別に検討すると、事業所規模にかかわらず事業所内配置転換や転居を伴わない事業所間配置転換を「男女とも実施」している事業所が最も多い。しかし、転居を伴う事業所間配置転換の場合は、事業所規模にかかわらず「男性のみ実施」している事業所が多い。なお、調査対象事業所は小事業所が多いために、「男女とも実施せず」、「該当の事業所なし」と回答する事業所が多い。

前回調査と比較して、転居を伴わない事業所間配置転換を「男女とも実施」が6ポイント増加し、「男性のみ実施」が7ポイント減少している。転居を伴う事業所間配置転換を「男性のみ実施」は変わらずであった。転居しないケースの仕事の配置や分担については、男女同一が進展している。

【管理職への女性の登用とその壁】(Q5～Q5-1)

全事業所のうち、女性役員は平均0.3人(男性2.8人)、女性の部長相当職は0.4人(男性5.4人)、同じく課長相当職は0.8人(男性11.1人)、係長相当職は1.6人(男性10.2人)である。管理職の女性比率は、役員9%、部長相当職7%、課長相当職7%、係長相当職13%である。また全事業所のうち、女性役員がいる事業所は21%、部長相当職では15%、課長相当職では24%、係長相当職では33%であ

る。下位の管理職ほど女性比率が高く、また女性管理職のいる事業所比率は高い。とはいえ、なおその比率は低い。事業所規模が大きくなると女性管理職も多くなるが、同時に男性管理職も多くなるので、必ずしも管理職中の女性比率は増加しない。

前回調査と比較すると、部長相当職で0.3人、課長相当職で0.1人、係長相当職で0.2人と微増している。昨今の政府の呼びかけからみれば、増加しているとは到底いえない状況である。

女性管理職が少ない理由を多い順に示すと、「必要な知識や判断力を有する女性がいらない」と回答する事業所が30%、「将来つく可能性のある者はいるが、現在、役職につくための在職年数等を満たしている女性がいらない」が25%、「女性が希望しない」が19%「勤続年数が短く役職になるまでに退職する」が15%、「家庭責任があるので責任ある仕事に就けられない」が9%などである。

前回調査と比較すると、「必要な知識や判断力を有する女性がいらない」や「将来つく可能性のある者はいるが、現在、役職につくための在職年数等を満たしている女性がいらない」についてはそれぞれ2ポイント、8ポイント減少している。他方で、「家庭責任があるので責任ある仕事に就けられない」と回答する事業所が3ポイント増え、また、「女性が希望しない」と回答する事業所も前回調査と同水準の高い数値で推移している。

【教育訓練】(Q6～Q6-2)

事業所は、新入社員研修を全事業所中71%が実施、管理職（予定者を含む）研修を52%が実施、業務の遂行に必要な能力を付与する研修を77%が実施、上記以外の研修を54%が実施している。これらすべての研修について、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」していると回答した事業所が最も多かった。とくに、新入社員研修や業務の遂行に必要な能力を付与する研修は、それぞれ59%、56%の事業所が「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」している。また、「いずれの教育訓練も男女とも実施しているが研修の内容（期間）は異なる」、「女性のみ実施した教育訓練あり」や「男性のみ実施した教育訓練あり」の事業所は、新入社員研修や管理職（予定者を含む）研修においてそれぞれ12%、15%、業務の遂行に必要な能力を付与する研修においては21%であった。

前回調査と比較すると、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」している割合が管理職研修と上記以外の研修でそれぞれ1.5ポイント、11ポイント増えている、他方、新入社員研修と業務の遂行に必要な能力を付与する研修はそれぞれ5.3ポイント、2.3ポイント減少している。

【福利厚生】(Q7)

生活資金や住宅資金の貸付、何らかの金銭の給付、住宅や独身寮の貸与、制服の貸与等の福利厚生制度を導入している事業所は、多くの場合これらを「男女とも対象」としている。ただし、制服の貸与については「女性のみ対象」の事業所が11%である。前回調査と比較して、すべての項目で導入している制度は減少しているが、特に、世帯用住宅の貸与、独身寮の貸与、制服の貸与などが減少している。しかし、「女性のみ対象」とする制服の貸与は、減少していない。

【セクシュアル・ハラスメントや男女の均等な取扱いに関する相談】(Q8～Q10)

「雇用機会均等法」は、事業主に対し企業規模や職場の状況にかかわらず、セクシュアル・ハラスメントの内容を周知し、その防止の方針や対策を明記し、相談窓口を設置し、迅速にかつ適正に対処し、再発を防止することを要請している。事業所は、具体的にどのような対策を実施しているのだろうか。

事業所の80%が「労働者からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する」、50%が「セクシュアル・ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめる」、48%が「苦情・相談体制を整備し、労働者に周知する」、38%が「労働者が留意すべき事項に関し、労働者に対し、研修などにより啓発する」などの対策を実施している。

「労働者からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する」は事業所規模にかかわらず取り組みが多い。事業所規模が大きくなるほど、さまざまな対策に取り組んでいる。今後取り組む予定の対策は、「労働者からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する」、「労働者が留意すべき事項に関し、労働者に対し、研修などにより啓発する」、「苦情・相談体制を整備し、労働者に周知していく」の順に多い。

女性が仕事をする上での不平や不満のうち、男女均等取扱いに関する相談については、「上司が相談を受ける」事業所は76%、「人事労務担当部署が相談を受ける」が59%であり、「特別の窓口またはカウンセラーを置き、相談を受ける」や「苦情処理機関に委ねる」事業所は少ない。セクシュアル・ハラスメントに関する相談についても同様に「上司が相談を受ける」事業所は67%、「人事労務担当部署が相談を受ける」事業所が59%であり、「特別の窓口またはカウンセラーを置き、相談を受ける」事業所は24%、「苦情処理機関に委ねる」事業所は15%である。

前回調査と比較すると、男女均等取扱いやセクシュアル・ハラスメントの相談体制のなかで、専ら「上司が相談を受ける」が増加している。「特別の窓口またはカウンセラーを置き、相談を受ける」事業所は、目立って増加していない。男女均等取扱いやセクシュアル・ハラスメントの相談は、上司や人事労務担当部署で解決できない場合が多いので、第三者の専門家がいる特別な相談窓口や苦情処理機関に委ねる措置がもっと検討されるべきである。

【女性の能力発揮促進のための取組】(Q11～Q13)

事業所が女性労働力を活用する場合に、どのような課題があると考えているのだろうか。60%の事業所が「家庭責任を考慮する必要がある」、27%の事業所が「時間外労働、深夜業をさせにくい」、24%の事業所が「女性の勤続年数が平均的に短い」に問題点を感じている。他方で、21%の事業所が「特になし」と回答している。「家庭責任を考慮する必要がある」と回答する事業所はどの業種においても多いが、70%以上の事業所が指摘する業種は宿泊業、製造業、卸売業、小売業、生活関連サービス業、娯楽業などである。「時間外労働、深夜業をさせにくい」ことを指摘する業種は、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業・保険業に多い。建設業、製造業、金融業・保険業などは、上記の項目以外に「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コストがかかる」といった多様な要因を指摘する。

前回調査と比較すると「女性の勤続年数が平均的に短い」や「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」を問題とする事業所はそれぞれ4ポイント、6ポイント減少したが、他方「家庭責任を考慮する必要がある」と回答した事業所が9ポイント増加している。

また、事業所は女性を活用するために積極的取組（ポジティブアクション）を行うことが要請されている。その事例を多い順にあげると、34%の事業所が「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める」、33%が「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」、14%が「女性がいない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する」などを実施し

ている。また今後、25%の事業所が「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」、19%が「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める」、18%が「女性がいなかったり少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する」に取り組む予定である。ただし、事業所中、特に「取り組んでいるものはない」や今後も「取り組む予定はない」が30%前後存在することに注意を払いたい。

前回調査と比較すると、すべての項目について減少している。特に減少している取り組みは、「女性がいなかったり少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する」22ポイント、「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」16ポイント、「体力面での個人差を補う器具、設備等を設置する等、働きやすい職場環境を整備する」15ポイント、「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める」13ポイント、「女性がいなかったり少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する」13ポイントなどである。ポジティブアクションの実施を政府が掲げているが、今回の調査結果は、これとは反対の傾向を示している。

【女性パートタイマーの状況】(Q14～Q16)

女性パートタイマーを雇用している事業所は、119事業所中93事業所(78%)である。パートタイマーを採用する理由について、33%の事業所が「簡単な仕事内容のため」、24%が「正規従業員の採用が困難なため」、20%が「人件費が割安となるため」、17%が「生産、販売量の増減に応じて雇用調整が容易にできるため」と回答している。

前回調査と比較して、「人件費が割安となるため」が27ポイントも減少している。

パートタイマーの処遇について、勤務時間や職務内容を正規従業員と比較すると、「正規従業員と勤務時間も職務内容も同じ人」がいる事業所は8%、「正規従業員と勤務時間が異なり職務内容が同じ人」がいる事業所は33%を占めている。一方、「正規従業員と勤務時間も職務内容も異なる人」を抱えている事業所は54%である。

前回調査と比較してどの項目も少なくなっている。

期間の定めがあるパートタイマーのいる事業所の割合は50%、定めのない者の割合は30%である。事業所規模別にみると、期間の定めのあるパートタイマーの割合が多いのは100～199人規模(70%)、50～99人(61%)である。他方、期間の定めのない者は、事業所規模にかかわらず20%程度の事業所において存在する。

前回調査と比較すると、期間の定めのない者の割合の減少が顕著である。有期雇用契約化している。パート法の改正や労働契約法改正等が影響しているかもしれない。

【女性社員に対する職場の雰囲気・風土】(Q17)

全事業所中、70%以上の事業所が女性従業員を「職場の同僚男性や管理職に対し、女性を補助者とみるのではなく、対等なパートナーと認識するような意識啓発を行っている」とし、「女性自身が固定的な社会通念にとらわれてもっぱら職場の花として取り扱われることを望んだり、責任のある仕事することを望まないことのないよう、女性の職業意識の向上を図っている」と回答している。「お茶くみ、掃除などを女性の仕事ということで女性のみにさせている」事業所は10%以下にとどまる。

前回調査と比較すると、「職場の同僚男性や管理職に対し、女性を補助者とみるのではなく、対等なパートナーと認識するような意識啓発を行っている」については15ポイント、女性に対する「女性自

身が固定的な社会通念にとらわれてもっぱら職場の花として取り扱われることを望んだり、責任のある仕事をするのを望まないことのないよう、女性の職業意識の向上を図っている」に関しては 11 ポイント増加している。他方、「お茶くみ、掃除などを女性の仕事ということで女性のみにならせている」と回答した企業も目立って減少していない。

【ワーク・ライフ・バランスについて】(Q18~Q20)

育児休業制度を導入している事業所は 132 事業所中 111 事業所 (84%) である。他方、この制度のない事業所が 17 事業所 (13%) 存在する。前回調査によるとこの制度の導入率は 87%であったので、導入がすすんでいない。49 人以下の事業所において制度のない事業所が多い。ただし、前回調査においては調査されなかったが、パートタイマーを含む制度として導入している事業所の割合が、育児休業制度のある事業所中 79% (88 事業所) である。この間、育児・介護休業法が改正され、パートタイマー等の一部に適用されたことが影響している。育児休業取得可能期間の平均は 1.4 歳までである。

平成 24 年度において、育児休業制度を従業員の何人かが利用している事業所は、女性の場合、111 事業所中 39 事業所 (35%)、男性は 5 事業所 (5%) である。利用実績のほとんどの事業所が利用者数 1~5 人であり、その 98%以上の事業所では女性が利用している。ただし、1 年に 21 人以上の女性の利用実績がある事業所も登場している。利用実績の推移をみると、平成 22 年度は、女性 32 事業所 (29%)、男性 2 事業所 (2%)、平成 23 年度は、女性 45 事業所 (41%)、男性 4 事業所 (4%)、平成 24 年度は、同上である。女性は増加傾向にあるが、男性は微増にとどまっている。

子の看護休暇制度の導入事業所は、85 事業所 (64%) である。うち非正規社員にも適用している事業所の割合は 84%である。85 事業所中、女性が利用した事業所は、平成 22 年度 6 (7%)、同 23 年度 8 (9%)、同 24 年度 8 事業所 (9%) であり、男性の利用実績は、平成 22 年度 4 (5%)、同 23 年度 3 (2%)、同 24 年度 5 事業所 (6%) である。育児休業制度より子の看護休暇制度のほうが、男性が利用する事業所が多い。しかし、49 人以下の事業所において、この制度のない事業所は 42%であるなど、この制度の導入や利用実績はまだ少ない。

子育てを行う従業員に対する勤務時間の短縮措置がある事業所は 97 事業所 (73%) である。前回調査と比較して 6 ポイント増加した。ただし、49 人以下の事業所中 30%がこの制度を導入していない。「育児・介護休業法」では 3 才未満の子育て中の従業員に対して勤務時間の短縮が義務づけられている。小規模事業所への法適用がより進展することが必要とされている。

介護休業制度を導入している事業所は、132 事業所中 104 事業所 (79%) である。そのうち、非正社員にも適用されている事業所は 78%であり、制度の適用範囲は拡大している。ただし、49 人以下の事業所において制度がない事業所は、33%である。小規模事業所においてこの制度の導入が育児休業制度よりも遅れが目立つ。

平成 22 年度以降、介護制度の利用実績のある事業所が、わずか 2~4 事業所 (2~3%) で、このすべての事業所において利用人数は 1~5 人に留まっている。この制度の利用実績はきわめて低い。

前回調査と比較して介護休業制度の導入率は 8 ポイント増加している。利用実績については前回調査と同様な水準であり、その実績は増加していない。

介護を行う従業員に対する勤務時間の短縮措置の制度がある事業所は、132 事業所中 81 事業所 (61%) である。49 人以下の事業所の 42%がまだこの制度を導入していない。前回調査と比較すると制度の導入率は、3 ポイント増加している。

育児・介護休業制度を職場に定着させるには課題も多い。多くの事業所が各種の課題を掲げている。きわだっているのは、「休業中の代替要員の確保」(63%)である。その他に「人事のローテーションでカバーするときの業務分担」(27%)、「復帰後の代替要員の処遇」(20%)などが課題とされている。事業所規模にかかわらず、「休業中の代替要員の確保」対策が大きな課題である。他方で200人以上の事業所規模の大きな事業所では、「人事ローテーションでカバーするときの業務分担」(50%)も課題とされている。

「休業中の代替要員の確保」が突出して多く、また次に「人事ローテーションでカバーするときの業務分担」が課題に掲げられる状況は前回調査も同様である。

【まとめ】

調査対象事業所は、132事業所、そのうち広義のサービス業が37%、平均でみた正規従業員数は女性22人、男性69人、パートタイマー女性17人、男性は5人、パートタイマー以外の非正規従業員は女性8人、男性が18人である。平均勤続年数は正規従業員の女性は10年、男性は12年、パートタイマーの女性は6年である。5年以下の短勤続化が目立って増加している。

前回調査と比較すると、業種の構成についてサービス業の比率がやや増加していること、男性正規従業員や男性のパートタイマー以外の非正規従業員数の多い事業所が増えたこと、したがって、平均して従業員数が15人程度多いこと、またパートタイマーの勤続年数が短勤続化している事業所が多いことなどが、サンプルの特徴である。

事業所調査の結果を前回調査と対比して、以下のようなことがいえよう。

前回調査から5年を経ている。この間、男女共同参画社会の実現や少子化対策などの視点から女性従業員に関連する法律である「育児・介護休業法」(平成22年一部改正)、「パート労働法」(平成20年改正)などが改正強化された。また、平成19年に大幅に改正された「雇用機会均等法」も5年を経過して、現在さらなる改正強化にむけて審議会で検討中である。これに伴って女性従業員に対する対策の範囲が広がり、その導入の努力化や義務化がされてきた。さらに、「労働者派遣法」が平成24年、「労働契約法」が平成25年から改正施行された。

今回の調査は、これらの実施状況を中心に分析する。平成19年の「改正均等法」のポイントは、教育・訓練、福利・厚生、職務の配置における差別的扱いの禁止ばかりでなく降格、雇用形態の変更なども差別的取り扱いにするセクシュアル・ハラスメント対策などの義務化、ポジティブアクションの導入、企業への罰則の強化などであった。

調査結果によると、転居を伴わない事業所間配置転換や、教育訓練のうち「管理職研修」や「その他の研修」について男女同一に実施している事業所は増えている。一方、管理職の登用はすべての階級において微増にとどまっている。知識・能力や在職年数を満たした適切な女性がいけないという回答する事業所は減少したが、「家庭責任があるので責任がある仕事に就けられない」と回答する事業所が若干だけ増えている。いまだに性役割意識が女性管理職登用の根深い障害になっている。

事業所においてセクシュアル・ハラスメントの防止とその対策の必要性はある程度認識され、防止の方針、相談体制、啓発・研修などの制度が導入されている。今回調査においては、「労働者からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する」以外の対策の導入率はやや減少している。事柄の特殊性から「特別の窓口またはカウンセラーを置き、相談を受ける」体制の整備が求められる。

事業所は、女性の能力発揮促進のために、一般的な職業意識の向上にとどまらず、積極的な取り組み

(ポジティブアクション) に努めることが求められている。男性と対等なパートナーとしての意識啓発や職業意識の向上などに70%以上の事業所が取り組んでいる。この取り組みは前回調査より増えている。しかし、さらなる積極的な取組については、性に中立的な「人事考課基準を明確に定める」ことや「仕事と家庭の両立制度の整備」に取り組んでいる事業所が多い(30%以上)が、前回調査よりその割合は減少している。女性の能力発揮促進には、「家庭責任を考慮する必要がある」というような性役割を彷彿させる回答をした事業所が多かった(前回調査より9ポイント増加)ように、男性正規社員が多い事業所サンプルであることが影響しているかもしれない。

平成22年改正「育児・介護休業法」のポイントは、専業主婦の夫も育休取得可、3才まで短時間勤務の義務化、子供一人につき1年間に5日の子の看護休暇、子供が小学校入学までフレックス等何らかの対策を努力義務化、一部の非正規従業員にも適用等である。

育児休業制度を導入している事業所は84%、子の看護休暇を導入している事業所は64%、短時間勤務を導入している事業所は73%である。前回調査と比較すると育児休業制度の導入割合は3ポイント低下し、短時間勤務制度は6ポイント増加している。介護休業制度を導入している事業所は79%、介護のための短時間勤務制度の導入事業所割合は、61%である。前回調査と比較すると介護休業制度は8ポイント、介護のための短時間勤務制度は3ポイント増加している。

これらの制度の適用対象者の有無が不明なので正確な利用実績を把握できないが、単純に利用者がいる事業所の割合を利用実績として集計してもその実績は低い。ただし、前回調査と比較すると育児休業制度と介護休業制度の利用実績は増加している。利用実績を上げるための課題は、依然として代替要員の確保と人事ローテーションによる業務分担である。

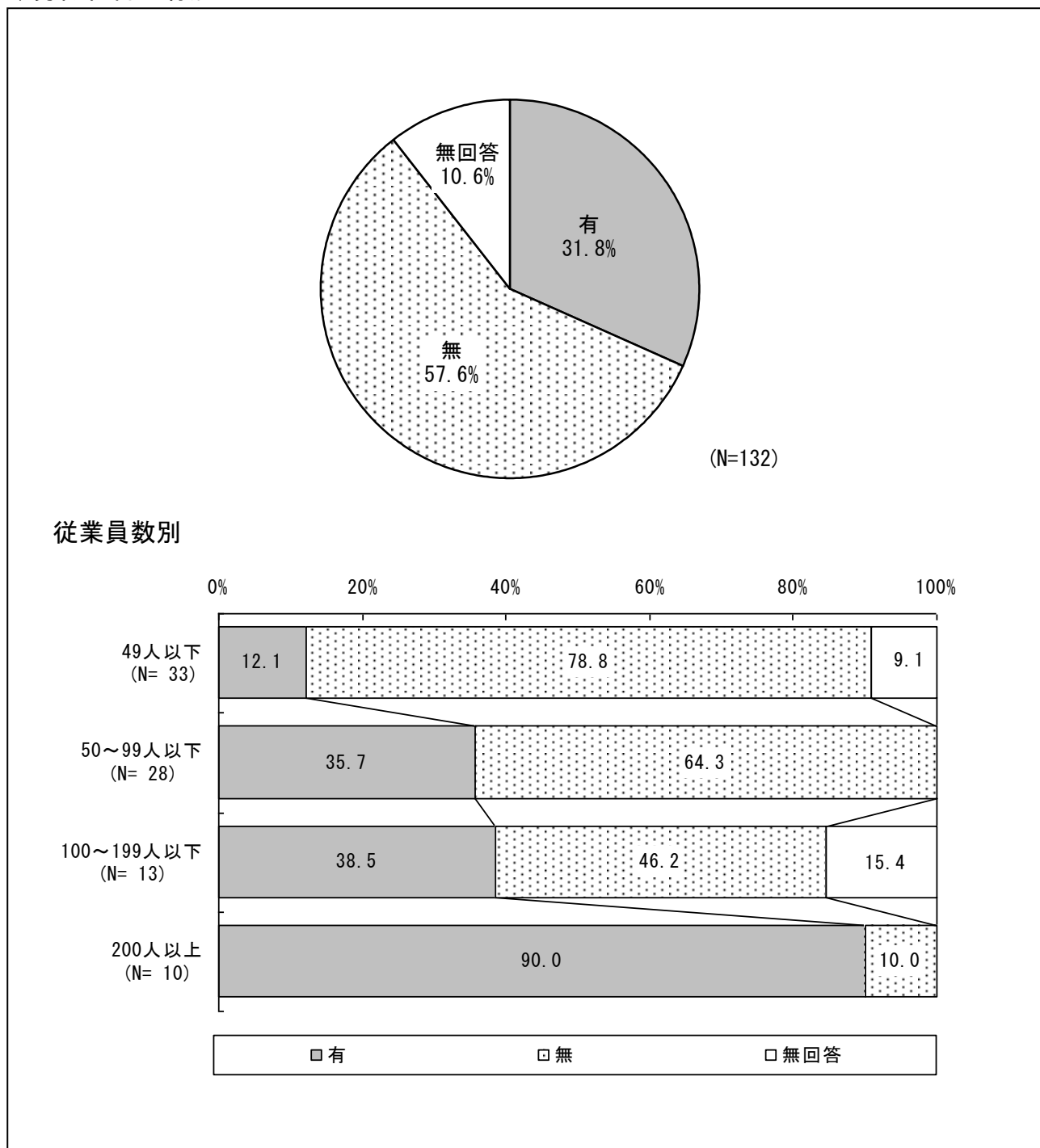
法改正によって新たにもしくは改正され制度が導入された領域、例えば育児・介護休業制度の一部の非正規従業員への適用拡大、短時間勤務制度の義務化、子の看護休暇の拡大などについては着実に導入が進んでいる。また、一般的に女性の就労を促す意識啓発や職業意識の醸成、さらには具体的な就労の場における仕事の配置と分担、研修等における男女同一なども進展している。しかし、法的に努力義務規定に留まり実効性を問われない項目などは進展していない。女性管理職の登用、女性の能力発揮を促進する積極的な取組、育児・介護休業制度の男女の利用実績等などがその例である。また、かなり前に法改正された項目は小規模事業所への適用が停滞しているのか、一段の進展がみられない。

政府はこれらについて課題や目標値を定め積極的に取り組むことを促している。内閣府が女性の活躍「見える化」サイトで上場企業に関する女性従業員や両立支援策の詳細な状況を平成26年1月31日付で公表している。地方自治体レベルにおいてもこのような方策を検討し、事業所に提示し、改革を促す対策を講じることがあってもよい。

2 調査結果

◆事業所の概要について

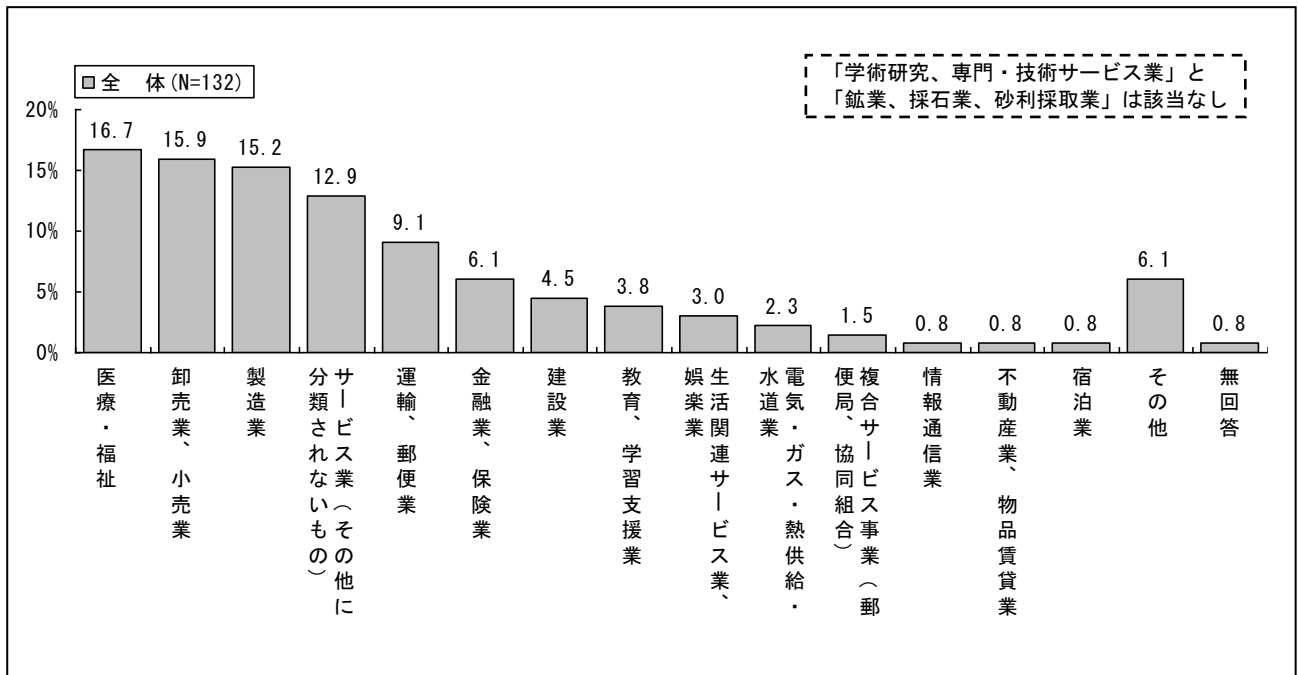
◇労働組合の有無



労働組合の有無については、「有」(31.8%)、「無」(57.6%)である。

従業員数別にみた労働組合の有無については、「有」は「200人以上」(90.0%)が最も多く、次いで「100～199人以下」(38.5%)などである。

◇業種

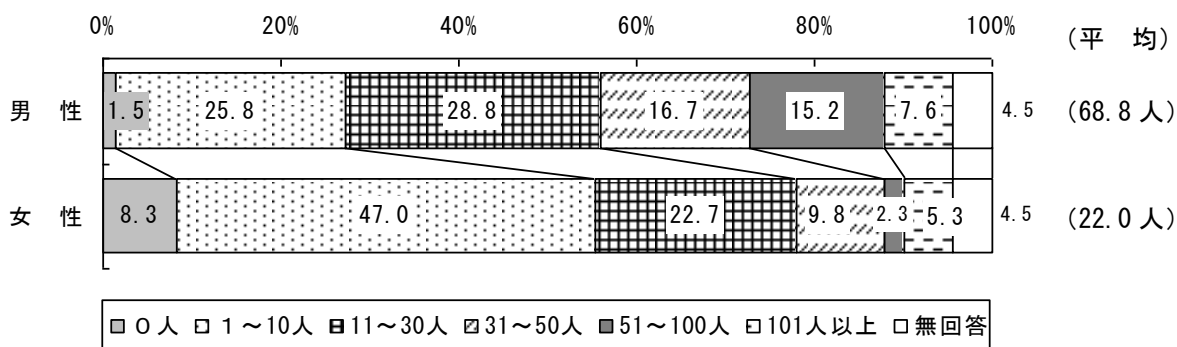


業種については、「医療・福祉」（16.7%）が最も多く、次いで「卸売業・小売業」（15.9%）、「製造業」（15.2%）などである。

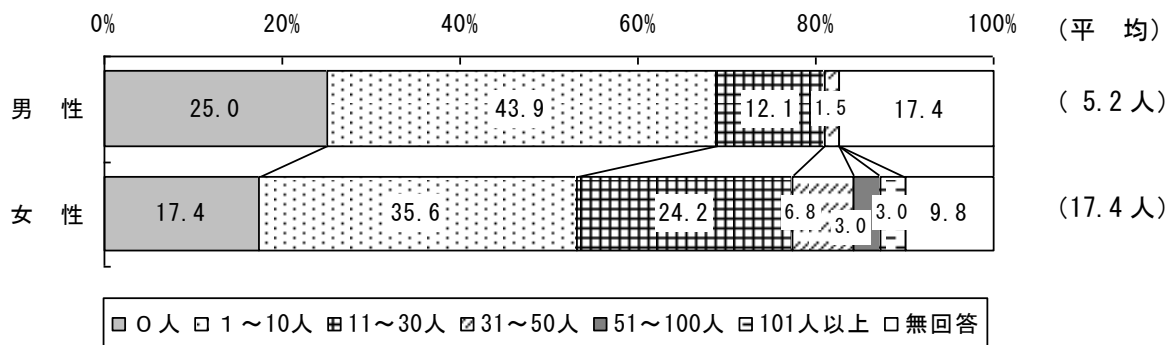
◆従業員・雇用管理について

問1 従業員数を記入してください。(該当者がいない場合は0と記入してください。)

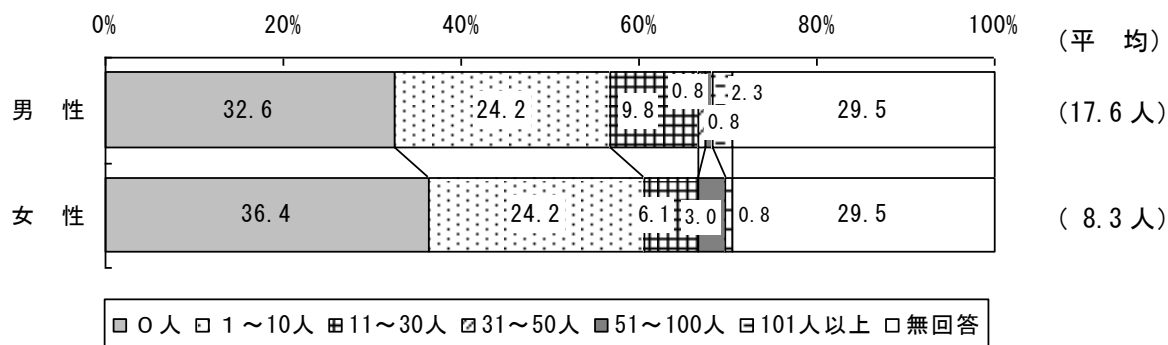
〔正規従業員〕



〔パートタイマー〕



〔パートタイマー以外の非正規従業員〕



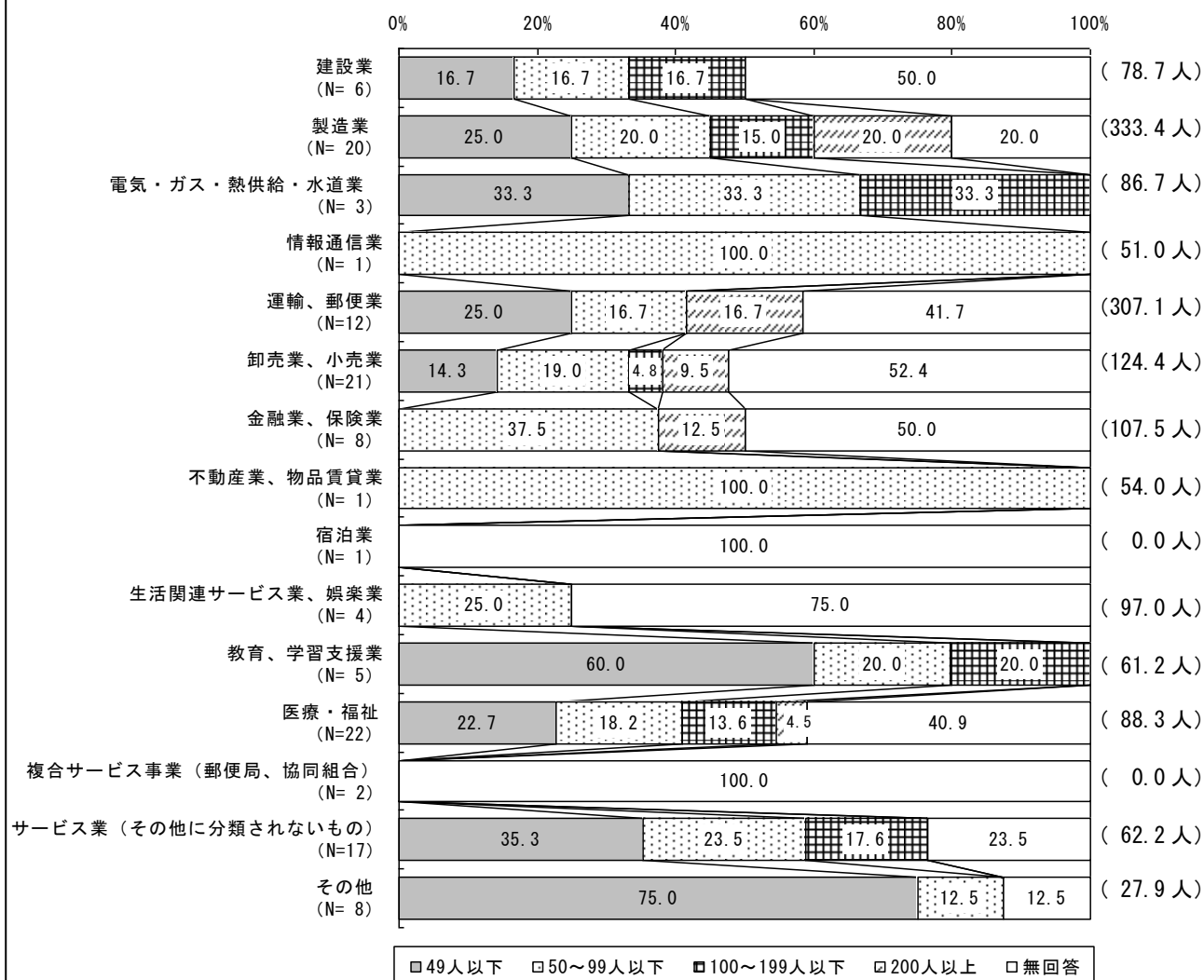
正規従業員数については、「11~30人」は、男性（28.8%）が女性（22.7%）より多く、「1~10人」は、女性（47.0%）が男性（25.8%）より多い。

パートタイマーの人数については、「1~10人」は、男性（43.9%）が女性（35.6%）より多く、「11~30人」は、女性（24.2%）が男性（12.1%）より多い。

パートタイマー以外の非正規従業員数については、「1~10人」は、（男性24.2%、女性24.2%）男女ともに多く、2割半ばである。

業種別

(平均)



業種別にみた従業員数については、平均人数が300人を超える業種は、「製造業」(333.4人)が最も多く、次いで「運輸、郵便業」(307.1人)である。

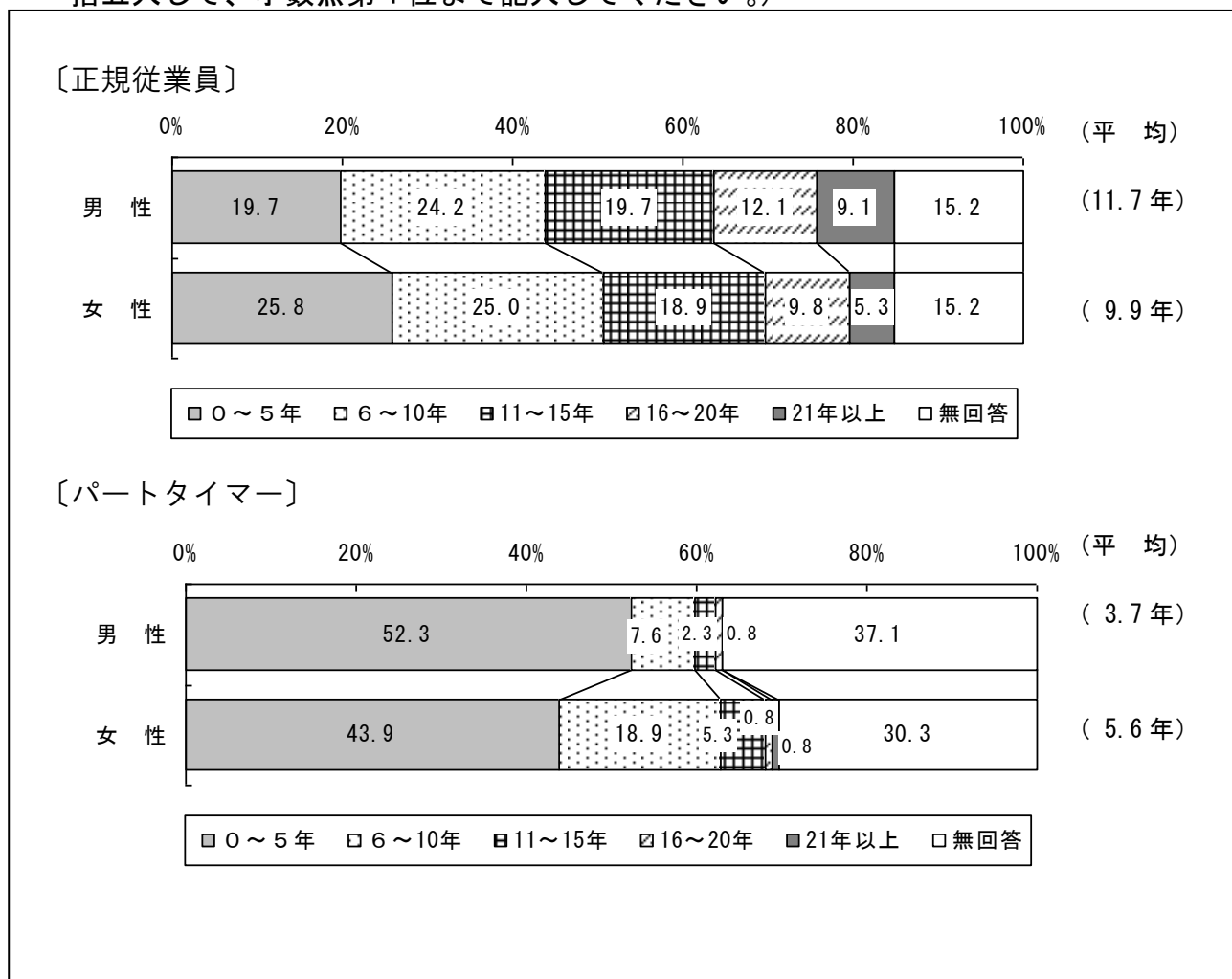
「49人以下」は、「教育、学習支援業」(60.0%)が最も多く、次いで「サービス業(その他に分類されないもの)」(35.3%)などである。

「50~99人以下」は、「金融業、保険業」(37.5%)が最も多く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」(33.3%)などである。

「100~199人以下」は、「電気・ガス・熱供給・水道業」(33.3%)が最も多く、次いで「教育、学習支援業」(20.0%)などである。

「200人以上」は、「製造業」(20.0%)が最も多く、次いで「運輸、郵便業」(16.7%)、「金融業、保険業」(12.5%)などである。

問2 貴事業所に現在在籍している従業員の、平均勤続年数はどのくらいですか。（四捨五入して、小数点第1位まで記入してください。）

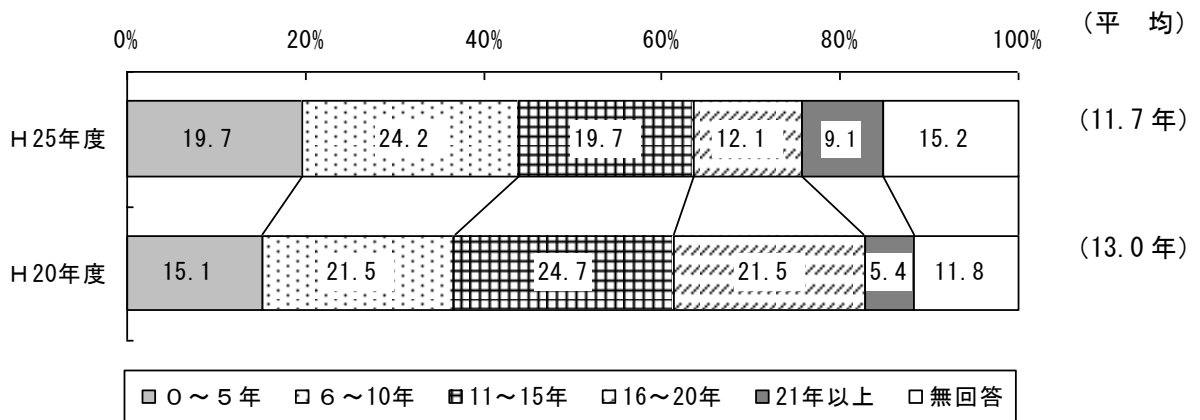


正規従業員の平均勤続年数については、「0～5年」は、女性（25.8%）が男性（19.7%）より多く、「16～20年」は、男性（12.1%）が女性（9.8%）より多い。

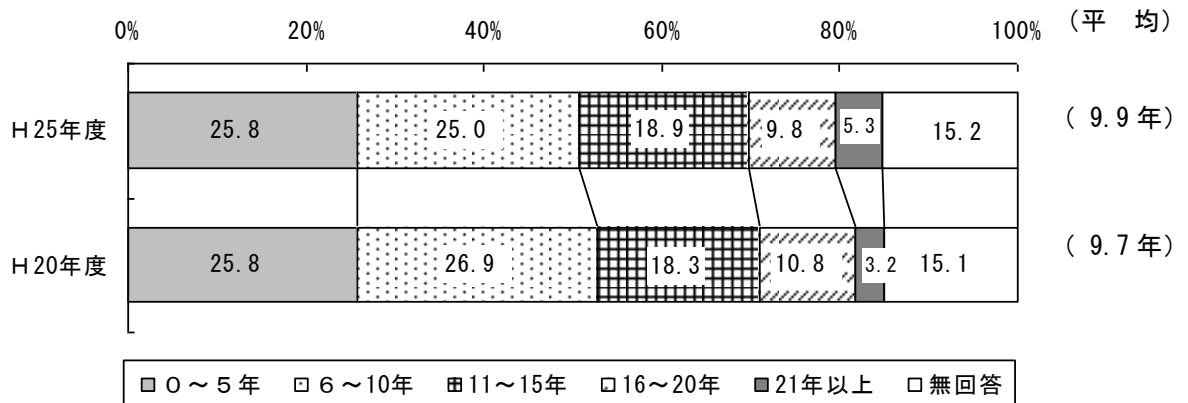
パートタイマーの平均勤続年数については、「0～5年」は、男性（52.3%）が女性（43.9%）より多く、「6～10年」は、女性（18.9%）が男性（7.6%）より多く、差がみられる。

【時系列比較】

〔正規従業員 男性〕



〔正規従業員 女性〕

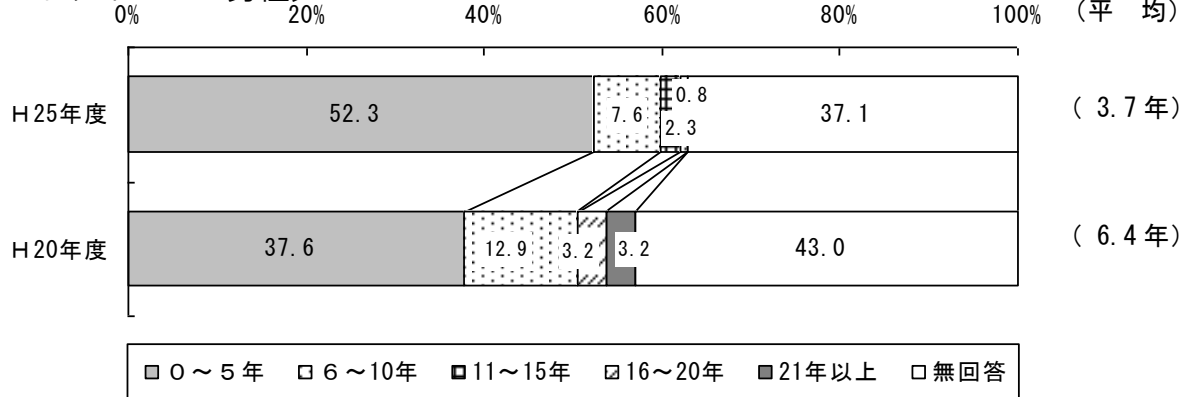


時系列にみた男性正規従業員の平均勤続年数については、「16～20年」(12.1%)は、20年度調査(21.5%)に比べ少なく、差がみられる。

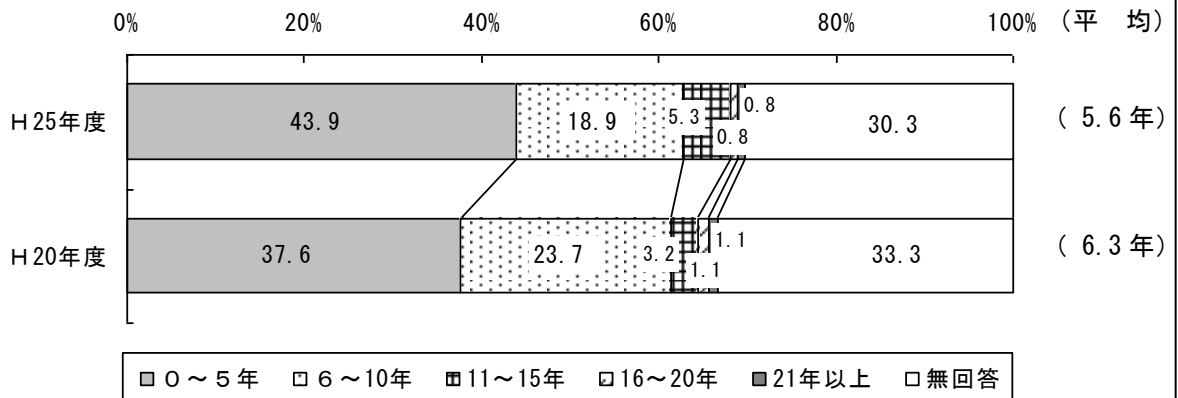
時系列にみた女性正規従業員の平均勤続年数については、25年度、20年度調査で大きな差はみられない。

【時系列比較】

〔パートタイマー 男性〕



〔パートタイマー 女性〕



時系列にみた男性パートタイマーの平均勤続年数については、「0～5年」(52.3%)が最も多く、20年度調査(37.6%)と比べ、多く差がみられる。

時系列にみた女性パートタイマーの平均勤続年数については、「0～5年」(43.9%)が最も多く、20年度調査(37.6%)に比べ多い。

正規従業員

		調査数	0 ～ 5 年	6 ～ 10 年	11 ～ 15 年	16 ～ 20 年	21 年 以上	無 回 答
従業員数	性別							
49人以下	男性	33	30.3	24.2	9.1	18.2	12.1	6.1
	女性	33	33.3	27.3	18.2	6.1	6.1	9.1
50～99人以下	男性	28	25.0	21.4	28.6	3.6	7.1	14.3
	女性	28	14.3	39.3	17.9	14.3	0.0	14.3
100～199人以下	男性	13	15.4	23.1	15.4	15.4	15.4	15.4
	女性	13	15.4	30.8	23.1	0.0	15.4	15.4
200人以上	男性	10	0.0	0.0	40.0	40.0	10.0	10.0
	女性	10	20.0	10.0	10.0	40.0	10.0	10.0

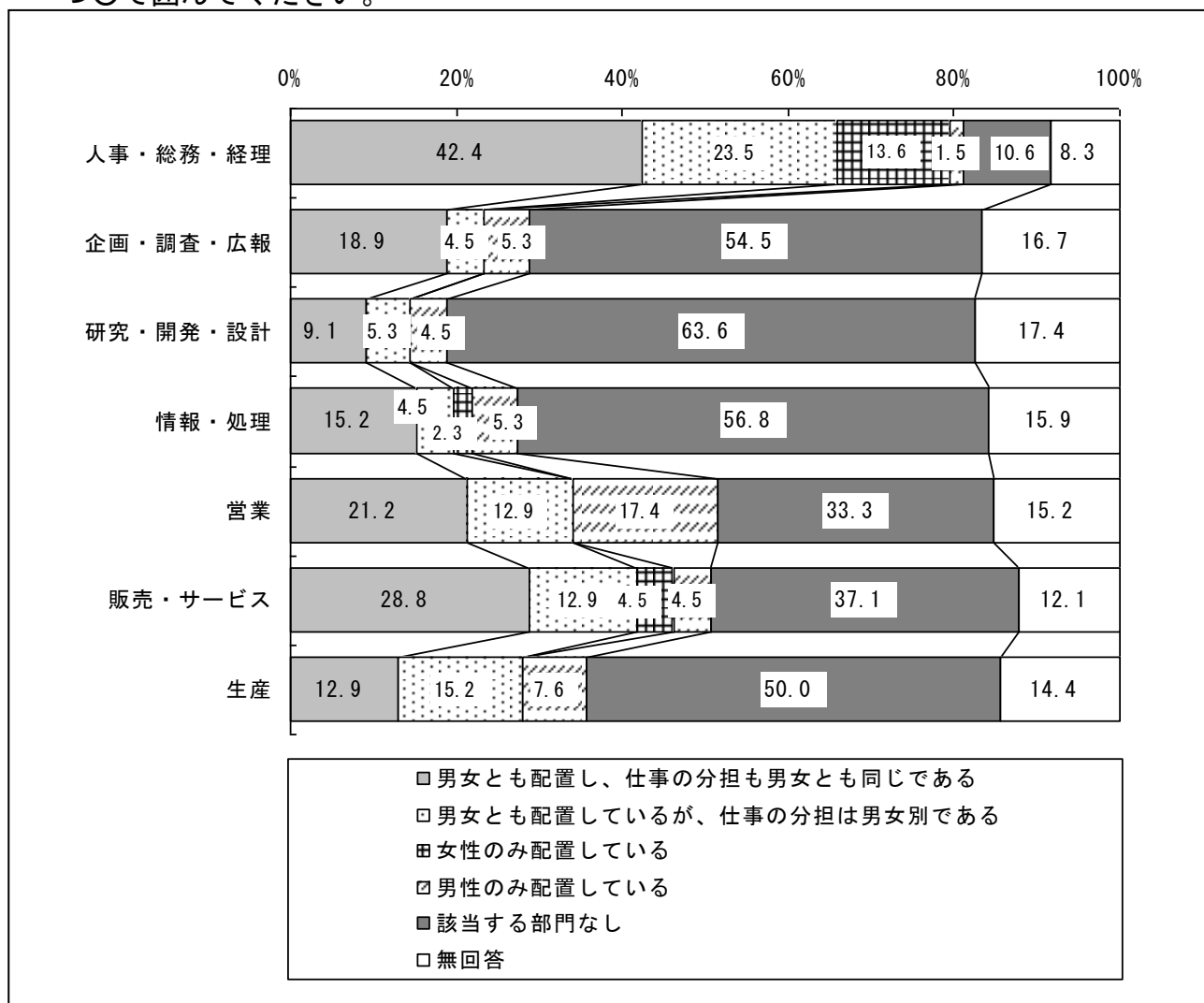
パートタイマー

		調査数	0 ～ 5 年	6 ～ 10 年	11 ～ 15 年	16 ～ 20 年	21 年 以上	無 回 答
従業員数	性別							
49人以下	男性	33	60.6	3.0	3.0	0.0	0.0	33.3
	女性	33	45.5	12.1	9.1	3.0	0.0	30.3
50～99人以下	男性	28	57.1	14.3	0.0	0.0	0.0	28.6
	女性	28	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0
100～199人以下	男性	13	53.8	7.7	0.0	0.0	0.0	38.5
	女性	13	38.5	38.5	0.0	0.0	0.0	23.1
200人以上	男性	10	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0
	女性	10	20.0	20.0	10.0	0.0	0.0	50.0

従業員数別にみた正規従業員の平均勤続年数については、従業員数が増加するにつれて、平均勤続年数も増加傾向にある。

従業員数別にみたパートタイマーの平均勤続年数については、男女ともに従業員数に関わらず、「0～5年」が多い。

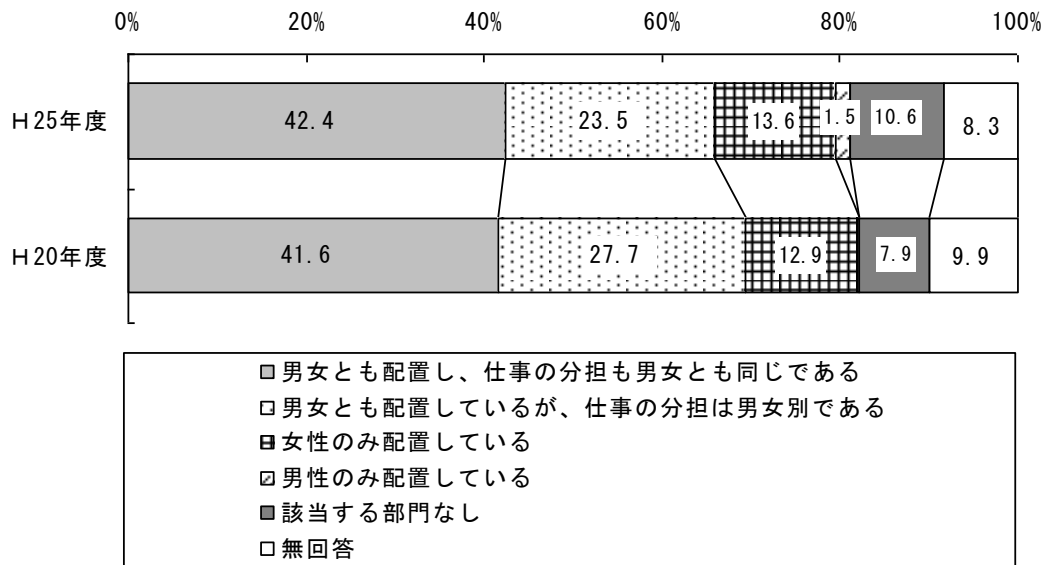
問3 現在、次の部門における男女の配置状況について、部門ごとに該当する番号を1つ〇で囲んでください。



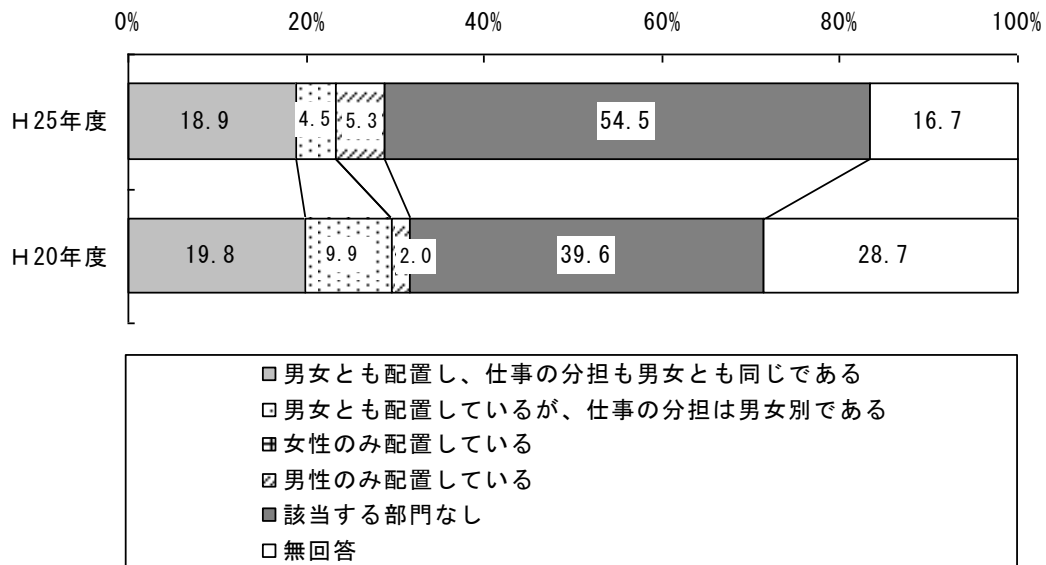
男女の配置状況については、該当部門があるうちの、「生産」を除く全ての部門で「男女ともに配置し、仕事の分担も男女とも同じである」が多く、「男性のみ配置している」は、「営業」（17.4%）が多い。

【時系列比較】

(1) 人事・総務・経理



(2) 企画・調査・広報

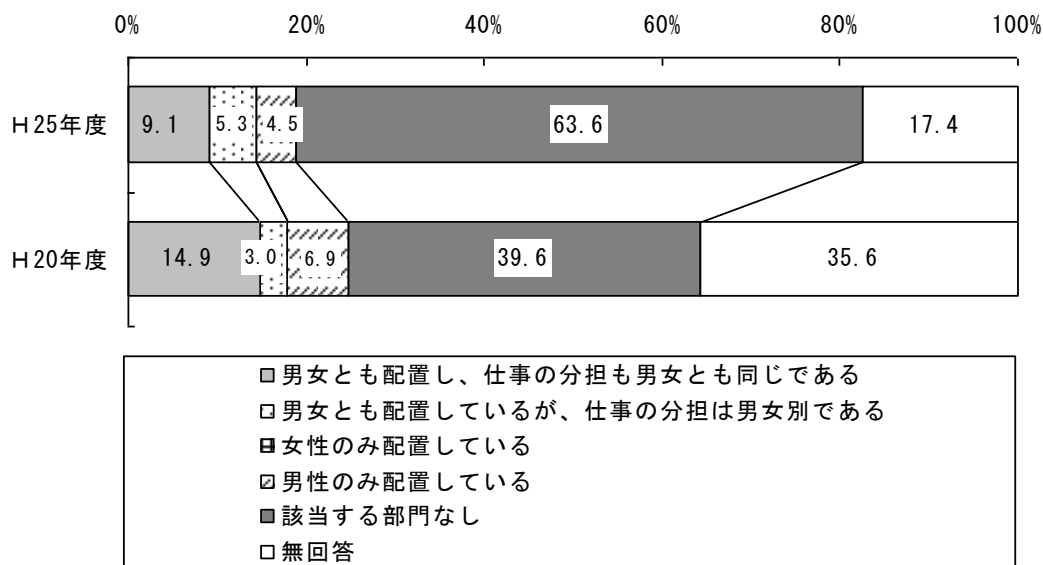


時系列にみた人事・総務・経理の男女の配置状況については、「男女とも配置し、仕事の分担も男女とも同じである」(42.4%)が最も多く、20年度調査(41.6%)と同様の傾向を示し、4割を超えている。

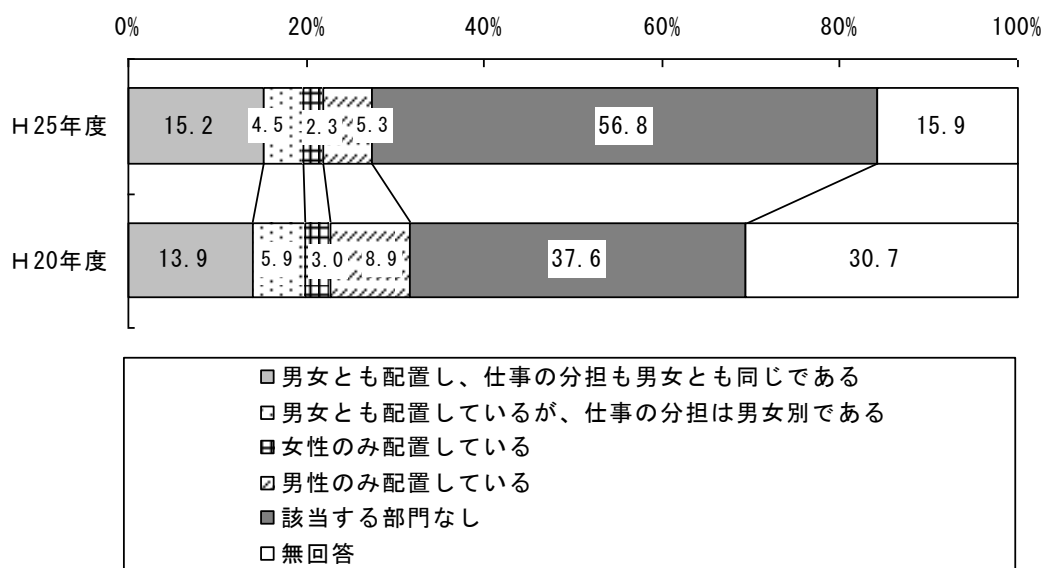
時系列にみた企画・調査・広報の男女の配置状況については、「男女とも配置しているが、仕事の分担は男女別である」(4.5%)は、20年度調査(9.9%)に比べ少なく、「男性のみ配置している」(5.3%)は、20年度調査(2.0%)に比べ多い。

【時系列比較】

(3) 研究・開発・設計



(4) 情報・処理

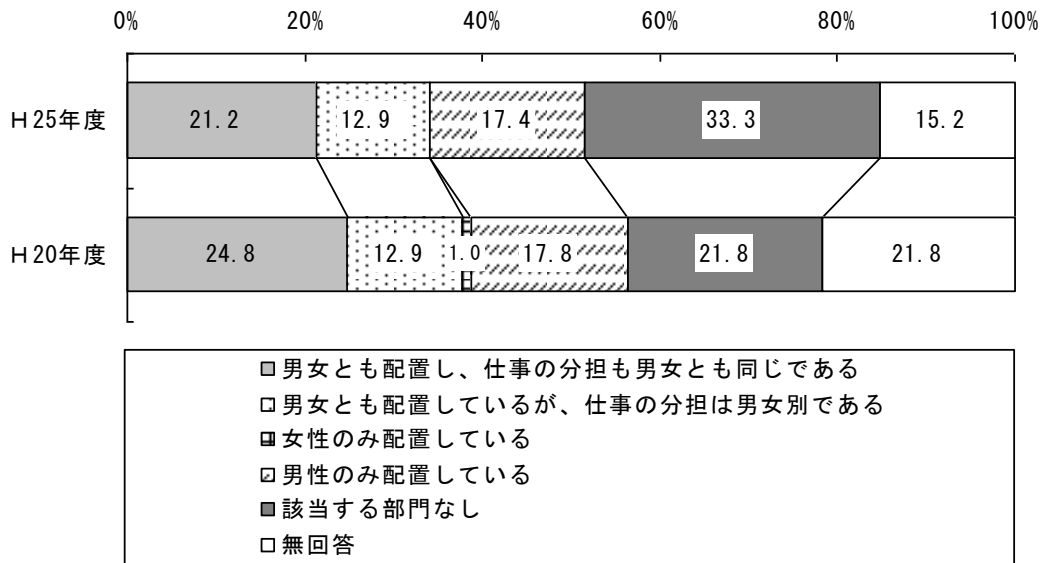


時系列にみた研究・開発・設計の男女の配置状況については、「男女とも配置し、仕事の分担も男女とも同じである」(9.1%)は、20年度調査(14.9%)に比べ少ない。

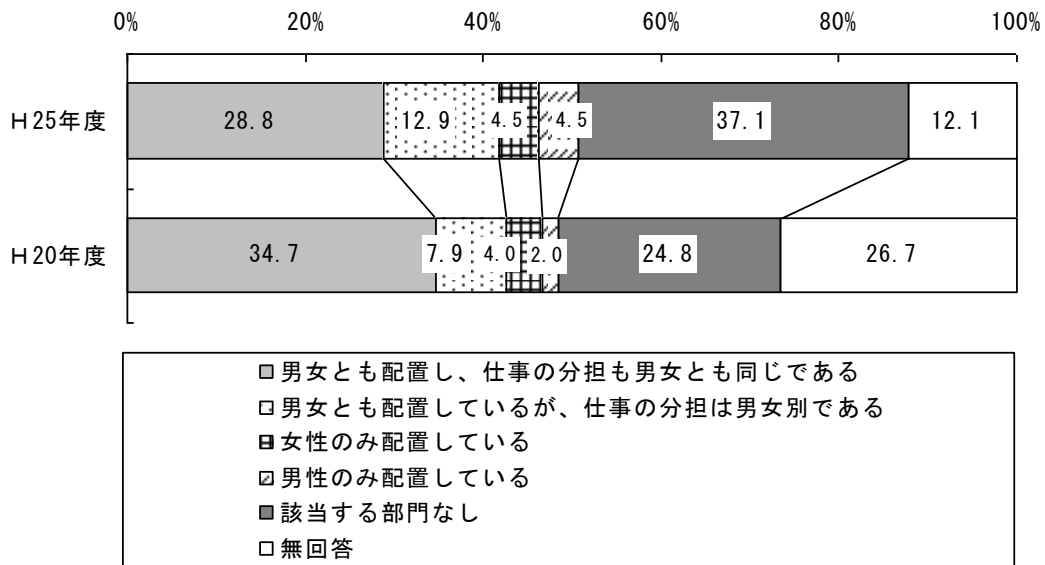
時系列にみた情報・処理の男女の配置状況については、「男性のみ配置している」(5.3%)は、20年度調査(8.9%)に比べ少なく、「男女とも配置し、仕事の分担も男女とも同じである」(15.2%)は、20年度調査(13.9%)に比べ多い。

【時系列比較】

(5) 営業



(6) 販売・サービス

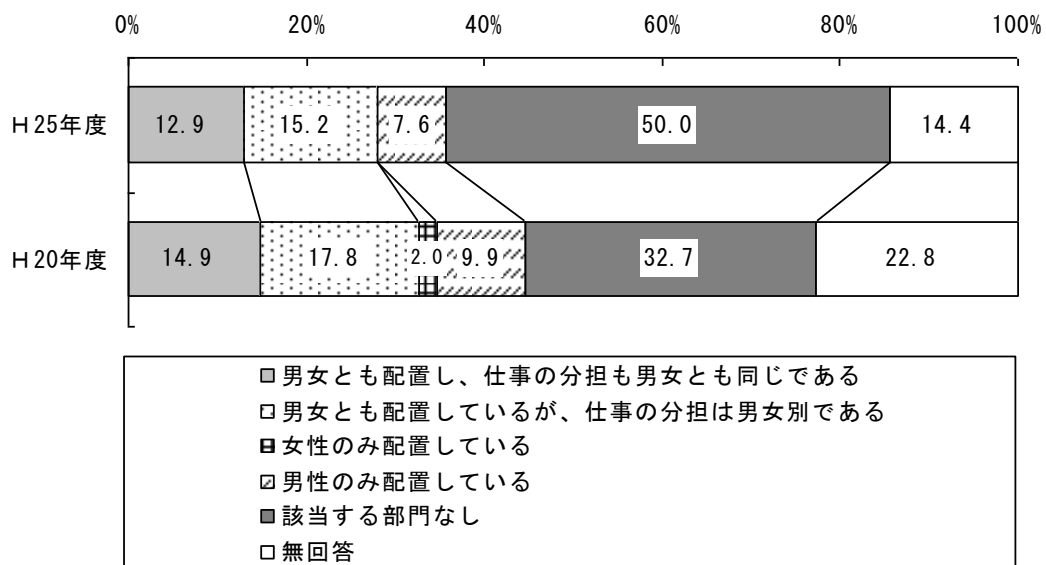


時系列にみた営業の男女の配置状況については、25年度調査、20年度調査で大きな差はみられない。

時系列にみた販売・サービスの男女の配置状況については、「男女とも配置しているが、仕事の分担は男女別である」(12.9%)は、20年度調査(7.9%)に比べ多く、「男女とも配置し、仕事の分担も男女とも同じである」(28.8%)は、20年度調査(34.7%)に比べ少ない。

【時系列比較】

(7) 生産



時系列にみた生産の男女の配置状況については、「男性のみ配置している」(7.6%)は、20年度調査(9.9%)に比べ少ないが、25年度調査、20年度調査で大きな差はみられない。

(問3で「女性のみ配置している」に○を付けた部門についてお答えください。)

問3-1 女性のみ配置しているのはどのような理由からですか。以下の部門に女性のみ配置している場合、その部門について該当する番号を2つまで○で囲んでください。

事業所数

	人事・総務・経理	企画・調査・広報	研究・開発・設計	情報・処理	営業	販売・サービス	生産
技能や資格を持つ女性がいる	8	0	0	1	0	5	0
女性の特性・感性を生かすことができる	7	0	0	0	0	5	0
男性の適任者がいない	4	0	0	3	0	0	0
当該部署が女性の配置を希望する	0	0	0	0	0	2	0
配置を希望する男性がいない	1	0	0	1	0	0	0
家事との両立が図りやすい	1	0	0	0	0	0	0
補助的・定期的業務が多い	3	0	0	0	0	0	0
女性の職域を拡大したい	0	0	0	0	0	0	0
その他	1	0	0	0	0	0	0

女性のみ配置している理由については、人事・総務・経理は、「技能や資格を持つ女性がいる」(8事業所)が最も多く、次いで「女性の特性・感性を生かすことができる」(7事業所)、「男性の適任者がいない」(4事業所)などである。

情報・処理は、「男性の適任者がいない」(3事業所)が最も多く、販売・サービスは、「技能や資格を持つ女性がいる」(5事業所)、「女性の特性・感性を生かすことができる」(5事業所)などである。

(問3で「男性のみ配置している」に○を付けた部門についてお答えください。)

問3-2 男性のみ配置しているのはどのような理由からですか。以下の部門に男性のみ配置している場合、その部門について該当する番号を2つまで○で囲んでください。

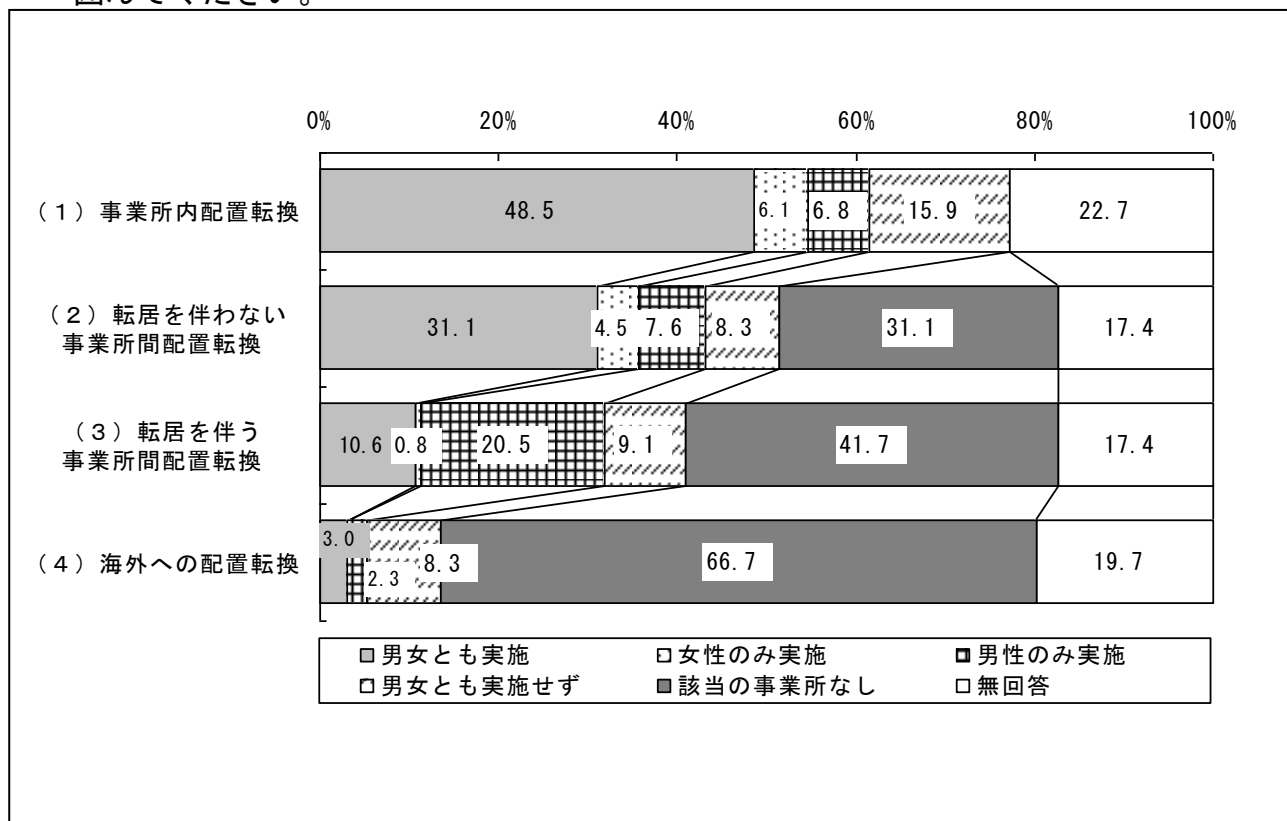
事業所数

	人事・総務・経理	企画・調査・広報	研究・開発・設計	情報・処理	営業	販売・サービス	生産
技能や資格を持つ女性がない	1	1	2	2	0	2	3
女性の適任者がいない	0	3	2	2	10	0	1
当該部署が女性の配置を希望しない	1	0	0	0	0	0	0
配置を希望する女性がない	0	0	0	1	6	0	1
出張、全国転勤がある	0	0	0	0	1	0	0
外部との折衝が多い	0	3	1	0	7	1	0
かなり高度の判断力を要する	0	1	0	0	2	0	0
深夜には及ばないが、時間外労働が多い	0	1	2	0	3	2	1
労働基準法で女性には認められていない、重量物の運搬や、有害物を発散する場所での業務がある	0	0	0	0	0	1	2
労働基準法の就業制限ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある	0	0	0	0	0	3	6
その他	0	0	0	2	4	0	0
無回答	—	1	1	2	1	—	—

男性のみ配置している理由については、営業は、「女性の適任者がいない」(10事業所)が最も多く、次いで「外部との折衝が多い」(7事業所)、「配置を希望する女性がない」(6事業所)などである。

生産は、「労働基準法の就業制限ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある」(6事業所)が最も多い。

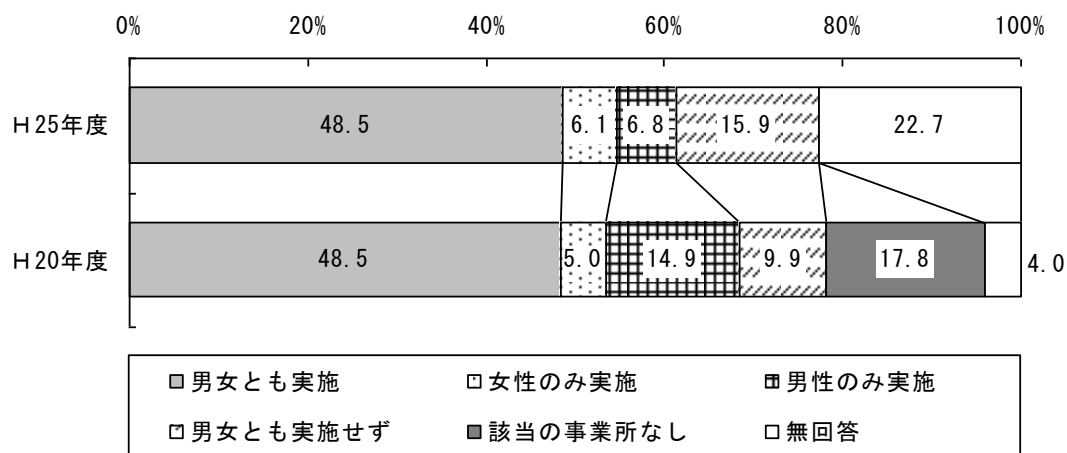
問4 過去3年間の配置転換について、配置転換の種類ごとに該当する番号を1つ〇で
 囲んでください。



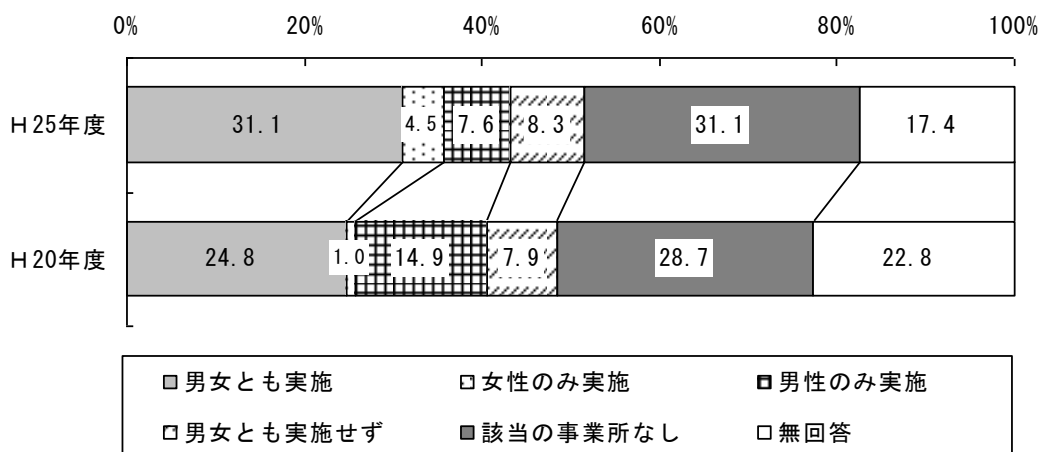
過去3年間の配置転換については、「事業所内配置転換」は、「男女とも実施」(48.5%)が最も多く、「転居を伴う事業所間配置転換」は、「男性のみ実施」(20.5%)が多い。

【時系列比較】

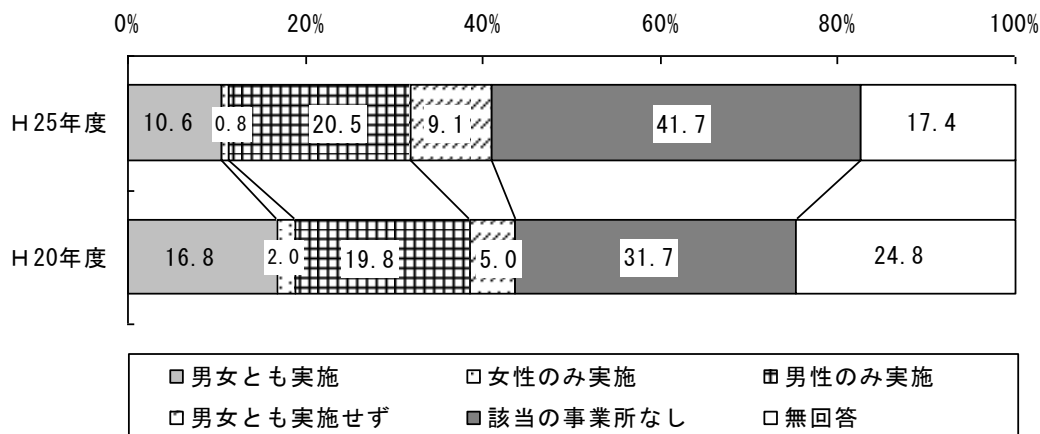
(1) 事業所内配置転換



(2) 転居を伴わない事業所間配置転換

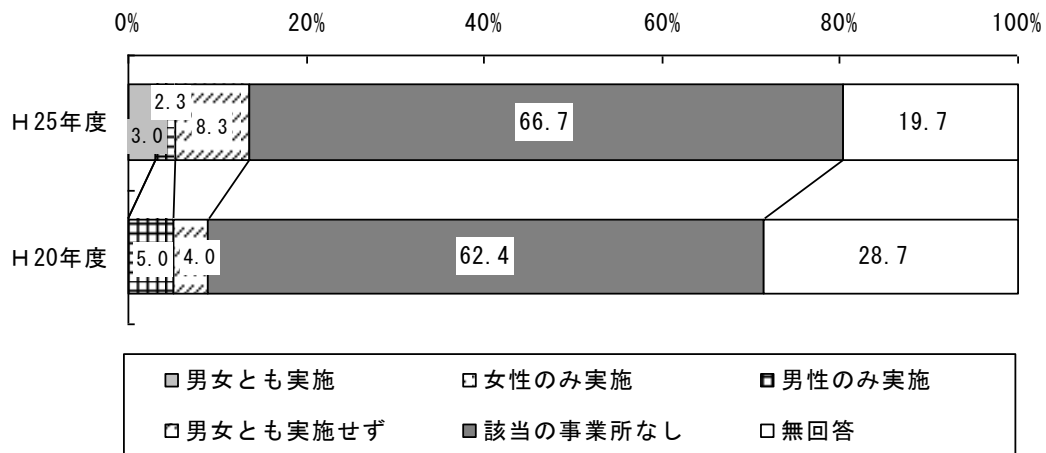


(3) 転居を伴う事業所間配置転換



【時系列比較】

(4) 海外への配置転換



時系列にみた過去3年間の「事業所内配置転換」については、「男性のみ実施」(6.8%)は、20年度調査(14.9%)に比べ少なく、1割未満である。但し、25年度調査は、「該当の事業所なし」の項目はなかったため、このような結果である可能性がある。

時系列にみた「転居を伴わない事業所間配置転換」については、「男女とも実施」(31.1%)が20年度調査(24.8%)より多く、3割を超えている。

時系列にみた「転居を伴う事業所間配置転換」については、「男女とも実施」(10.6%)は、20年度調査(16.8%)より少なく、約1割である。

時系列にみた「海外への配置転換」については、「男女とも実施」(3.0%)は、20年度調査(0.0%)より多い。

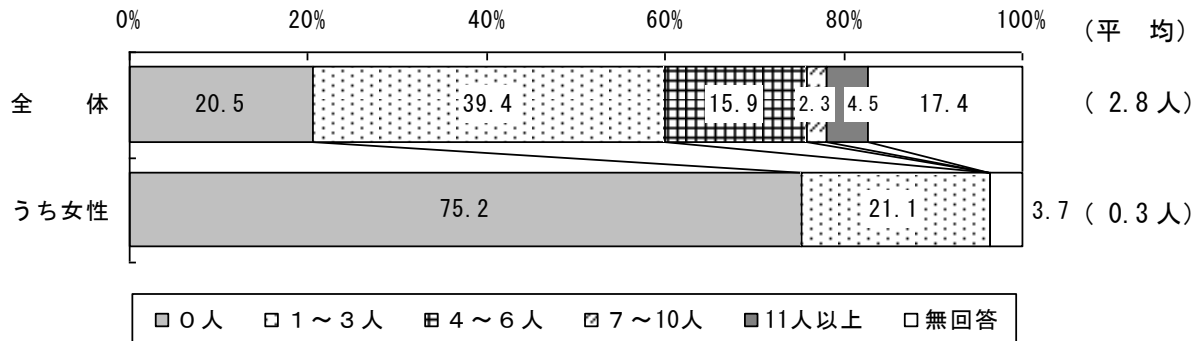
従業員数別

	従業員数	調査数	男女とも実施	女性のみ実施	男性のみ実施	男女とも実施せず	該当の部署なし	無回答
(1) 事業所内配置転換	49人以下	33	7	2	2	10	—	12
	50～99人以下	28	21	1	2	3	—	1
	100～199人以下	13	9	0	1	2	—	1
	200人以上	10	10	0	0	0	—	0
(2) 転居を伴わない事業所配置転換	49人以下	33	5	3	2	4	14	5
	50～99人以下	28	12	1	1	2	9	3
	100～199人以下	13	6	0	1	3	2	1
	200人以上	10	6	0	2	0	0	2
(3) 転居を伴う事業所配置転換	49人以下	33	2	0	5	5	16	5
	50～99人以下	28	2	0	6	4	13	3
	100～199人以下	13	1	0	3	1	7	1
	200人以上	10	5	0	1	0	2	2
(4) 海外の配置転換	49人以下	33	0	0	0	4	22	7
	50～99人以下	28	1	0	0	4	20	3
	100～199人以下	13	0	0	1	1	10	1
	200人以上	10	3	0	2	0	4	1

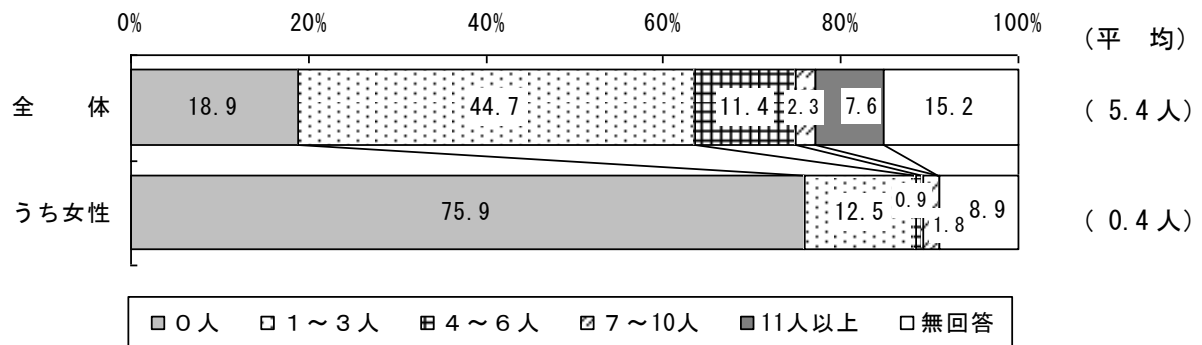
従業員数別にみた過去3年間の配置転換については、「事業所内配置転換」、「転居を伴わない事業所配置転換」は、従業員数に関わらず「男女とも実施」が多く、「転居を伴う事業所配置転換」は、「男性のみ実施」が多い。

問5 係長以上の管理職及び管理職は何人いますか。(該当者がいない場合は0と記入してください。)

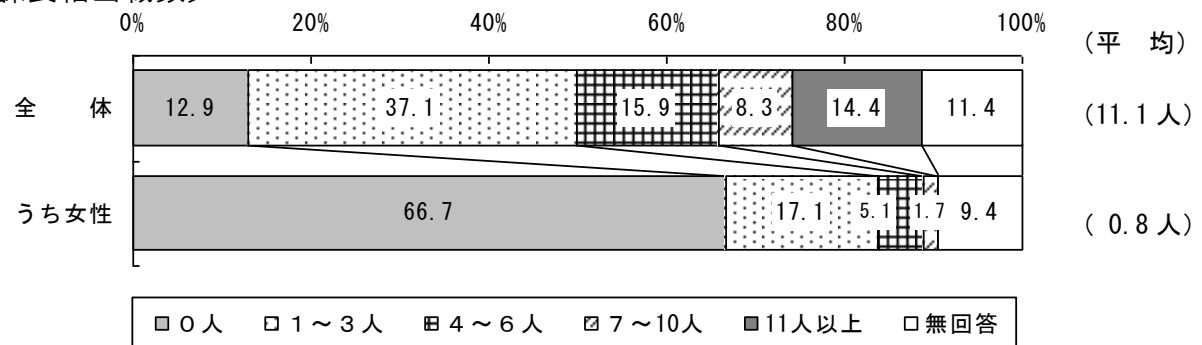
〔役員数〕



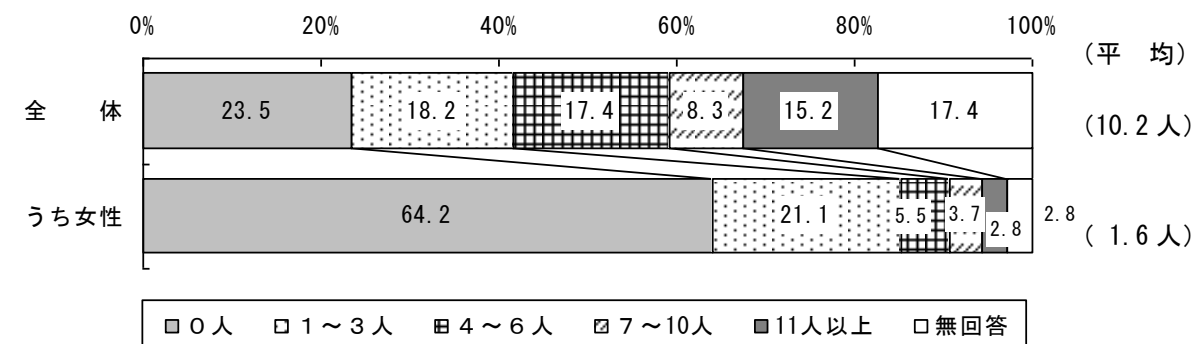
〔部長相当職数〕



〔課長相当職数〕



〔係長相当職数〕



役員数については、「1～3人」は、全体（39.4%）に対し、うち女性（21.1%）は少ない。「0人」は、全体（20.5%）に対し、うち女性（75.2%）は多い。

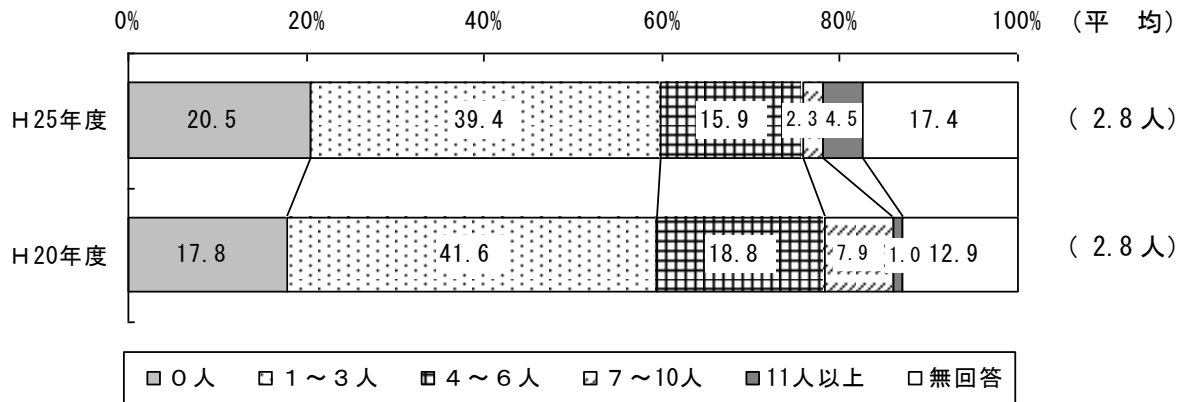
部長相当職数については、「4～6人」は、全体（11.4%）に対し、うち女性（0.9%）は少ない。「0人」は、全体（18.9%）に対し、うち女性（75.9%）は多い。

課長相当職数については、「4～6人」は、全体（15.9%）に対し、うち女性（5.1%）は少ない。「0人」は、全体（12.9%）に対し、女性（66.7%）は多い。

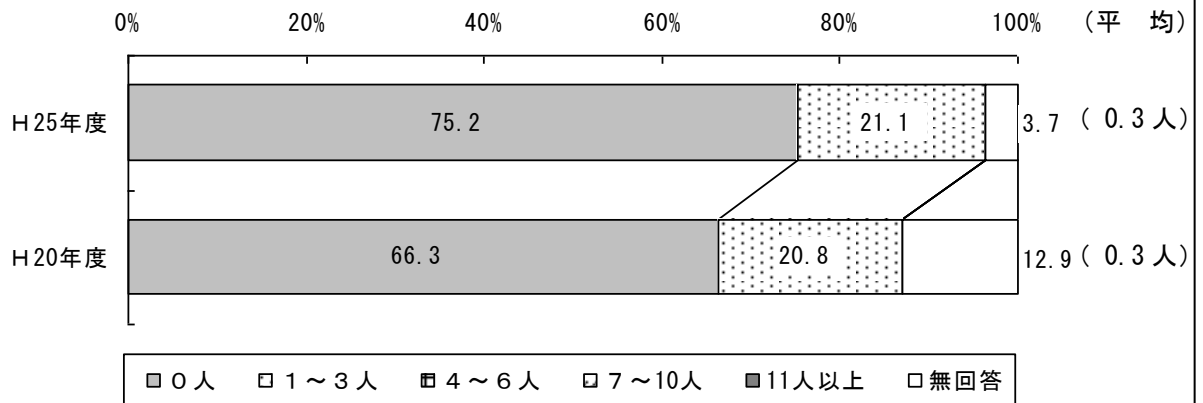
係長相当職数については、「11人以上」は、全体（15.2%）に対し、うち女性（2.8%）は少ない。「1～3人」は、全体（18.2%）に対し、女性（21.1%）は多い。

【時系列比較】

〔1. 役員数〕



〔うち女性の役員数〕

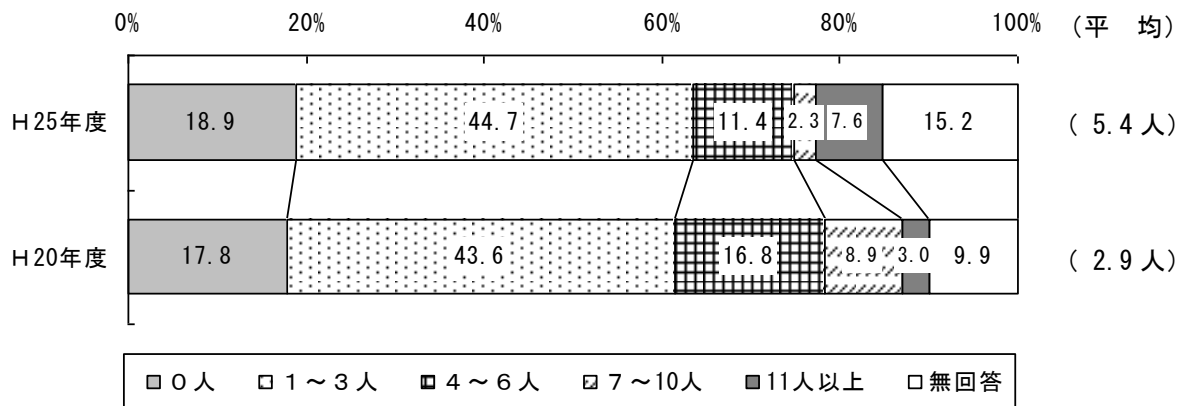


時系列にみた役員数については、「11人以上」(4.5%)は、20年度調査(1.0%)に比べ多い。

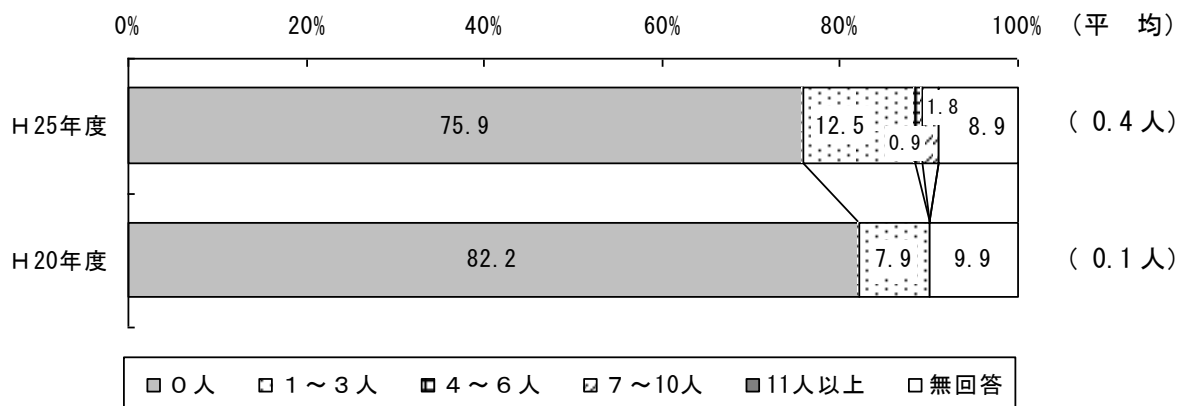
時系列にみたうち女性の役員数については、「1~3人」(21.1%)は、20年度調査(20.8%)と同様の傾向を示し、約2割である。

【時系列比較】

〔2. 部長相当職数〕



〔うち女性の部長相当職数〕

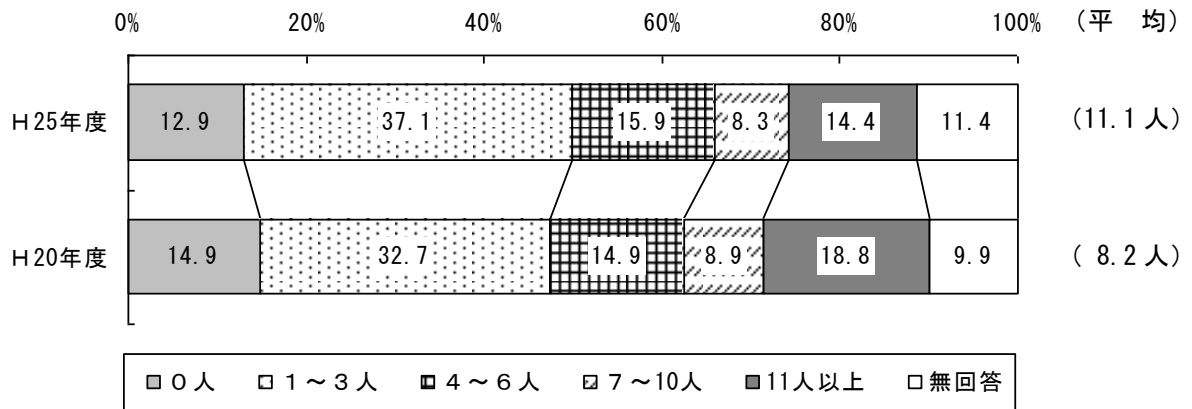


時系列にみた部長相当職数については、「7～10人」(2.3%)は、20年度調査(8.9%)に比べ少なく、「11人以上」(7.6%)は、20年度調査(3.0%)に比べ多い。

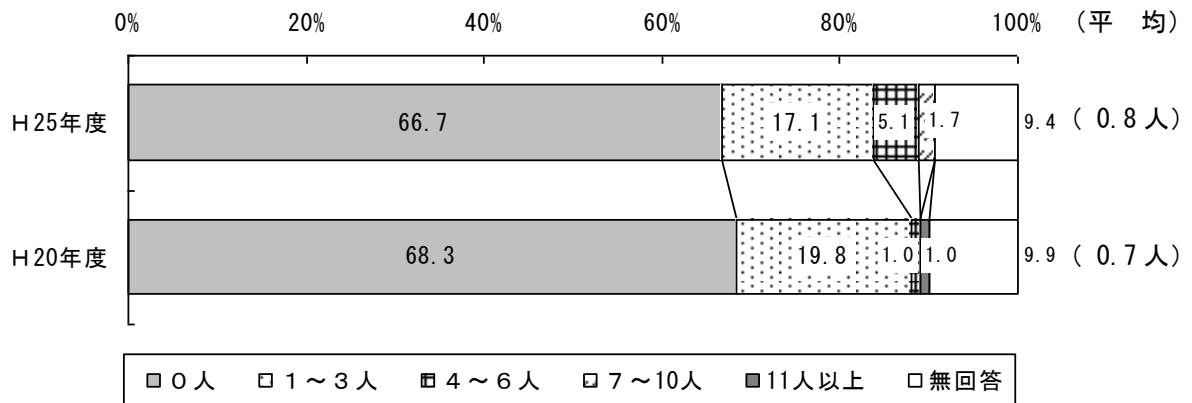
時系列にみたうち女性の部長相当職数については、「1～3人」(12.5%)は、20年度調査(7.9%)に比べ増加傾向にあり、1割を超えている。

【時系列比較】

〔3. 課長相当職数〕



〔うち女性の課長相当職数〕

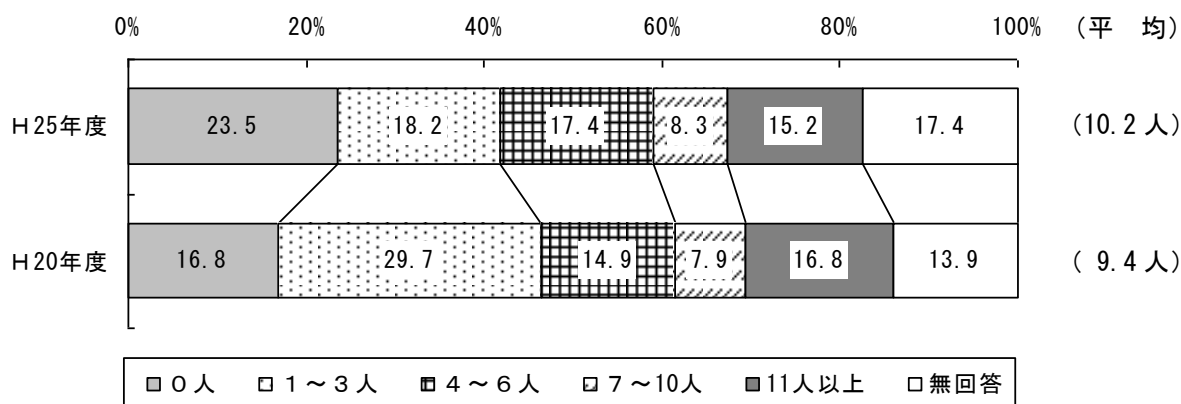


時系列にみた課長相当職数については、「1～3人」(37.1%)が最も多く、20年度調査(32.7%)に比べ多い。

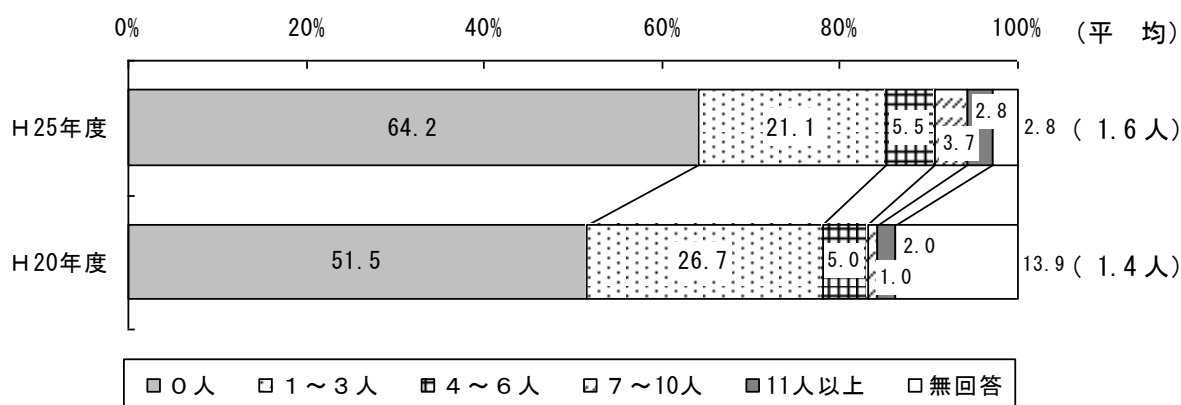
時系列にみたうち女性の課長相当職数については、「4～6人」(5.1%)は、20年度調査(1.0%)に比べ多い。

【時系列比較】

〔4. 係長相当職数〕



〔うち女性の係長相当職数〕

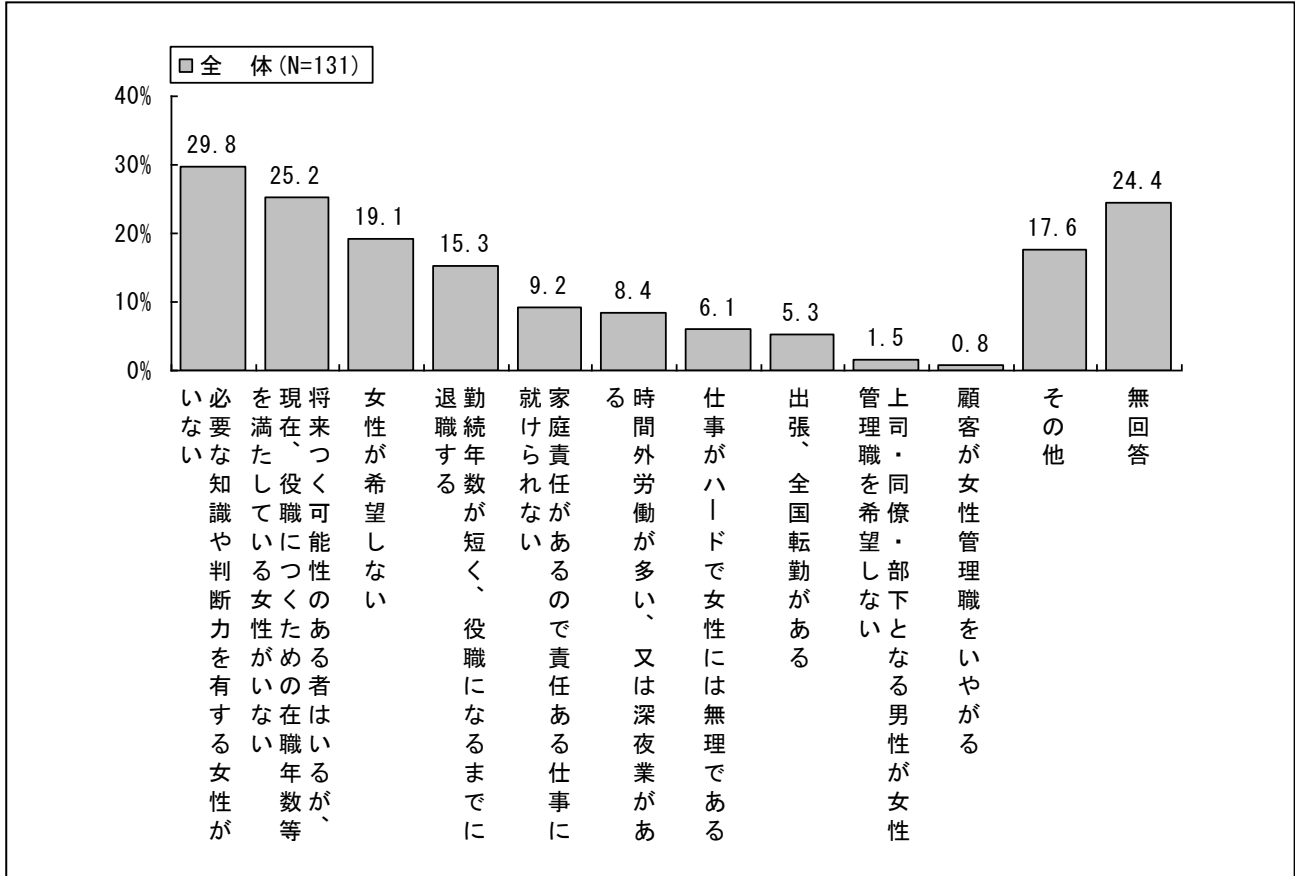


時系列にみた係長相当職数については、「1～3人」(18.2%)は、20年度調査(29.7%)に比べ少なく、差がみられる。

時系列にみたうち女性の係長相当職数については、「1～3人」(21.1%)は、20年度調査(26.7%)に比べ少ない。

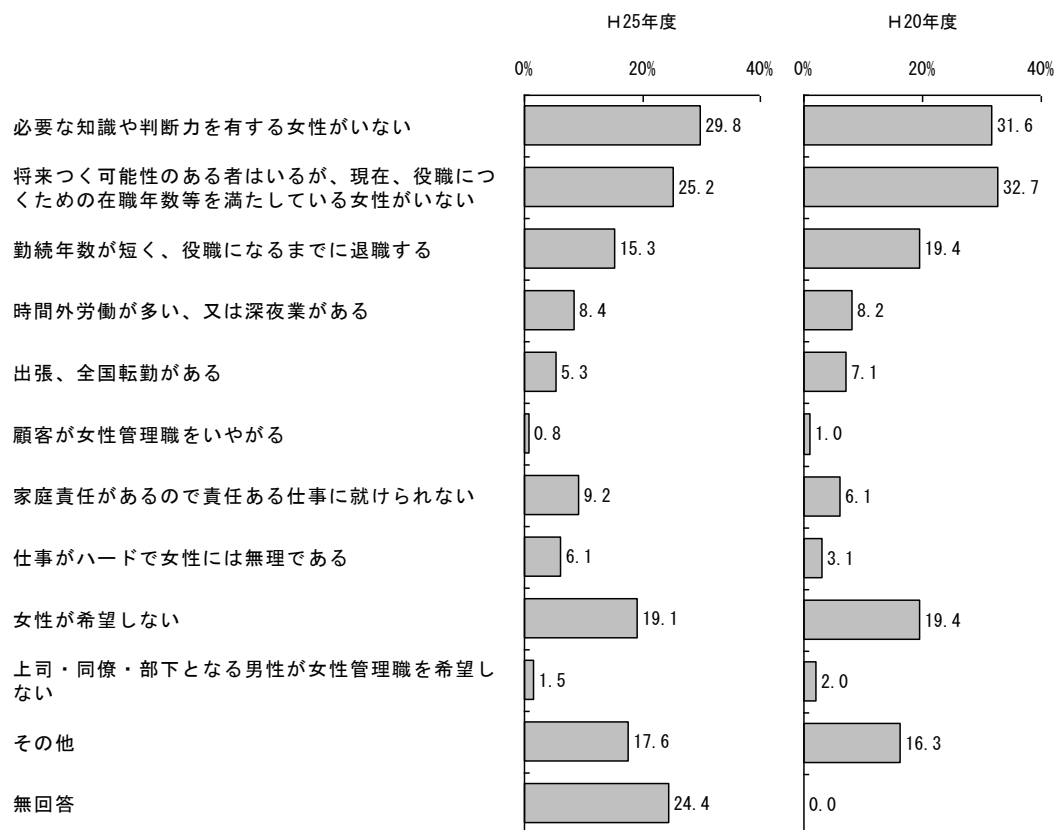
(問5で「女性管理職が少ない(1割未満)」または「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」場合にお答えください。)

問5-1 「女性管理職が少ない(1割未満)」あるいは「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」のはどのような理由からですか。該当する番号を3つまで○で囲んでください。



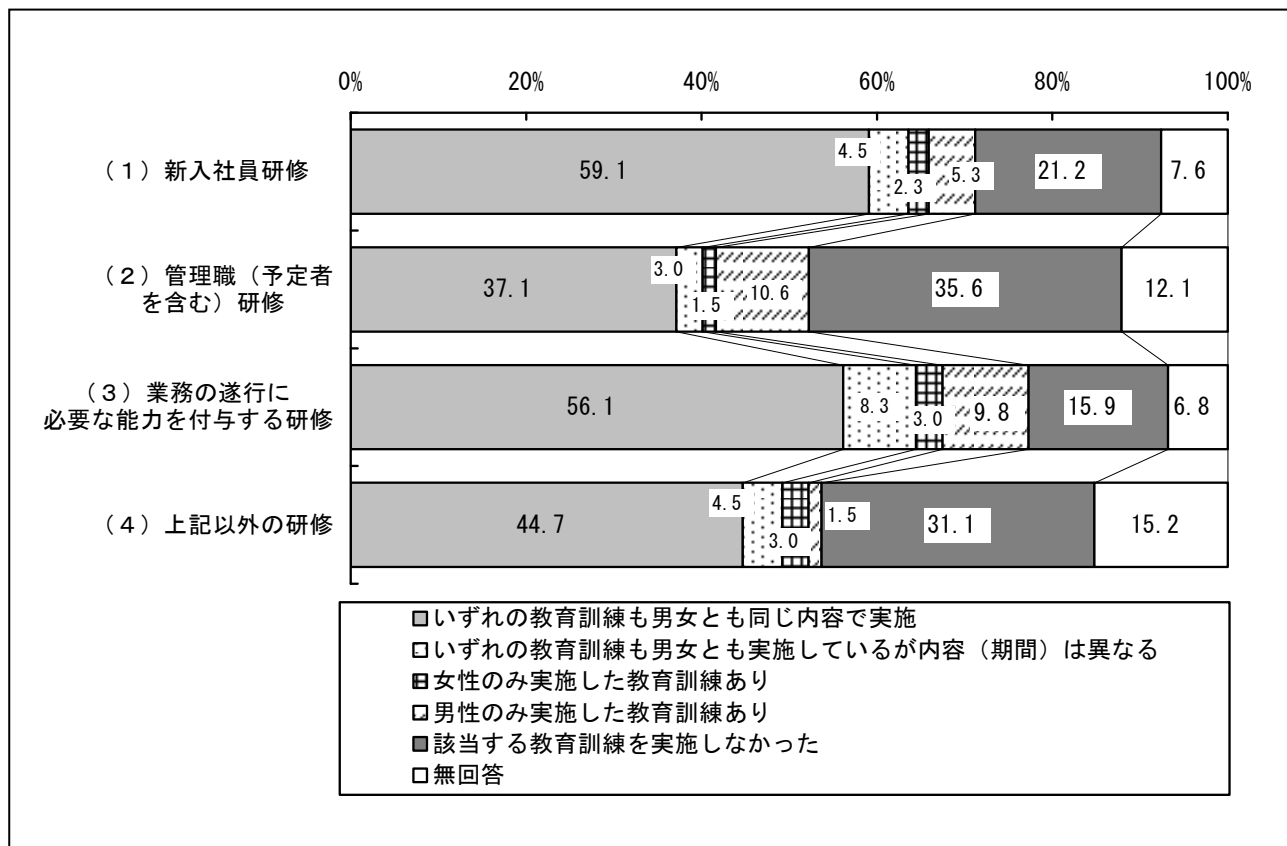
女性管理職が少ない理由については、「必要な知識や判断力を有する女性がいない」(29.8%)が最も多く、次いで「将来つく可能性のある者はいるが、現在、役職につくための在職年数等を満たしている女性がいない」(25.2%)などである。一方「女性が希望しない」(19.1%)も約2割である。

【時系列比較】



時系列にみた女性管理職が少ない理由については、「将来つく可能性のある者はいるが、現在、役職につくための在職年数等を満たしている女性がいらない」(25.2%)は、20年度調査(32.7%)に比べ少なく、差がみられる。

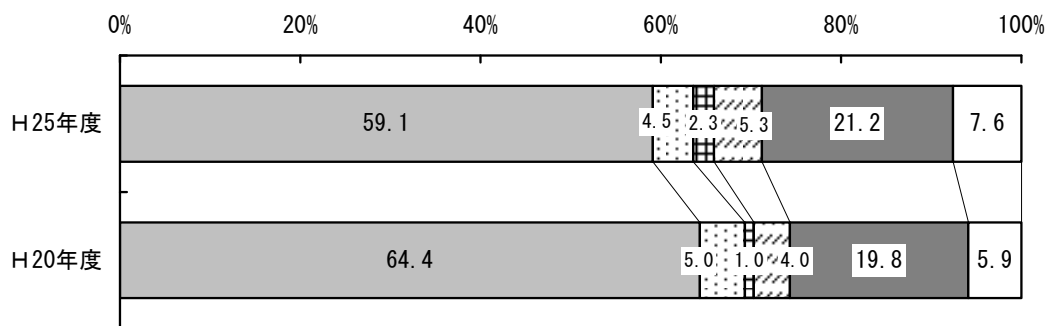
問6 下欄の教育訓練については、過去1年間の実施状況はどうでしたか。それぞれの種類について該当する番号を1つ〇で囲んでください。なお、社外の教育訓練機関に委託して実施する教育訓練も含めてください。



過去1年間の教育訓練の実施状況については、全ての研修において、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」が最も多い。

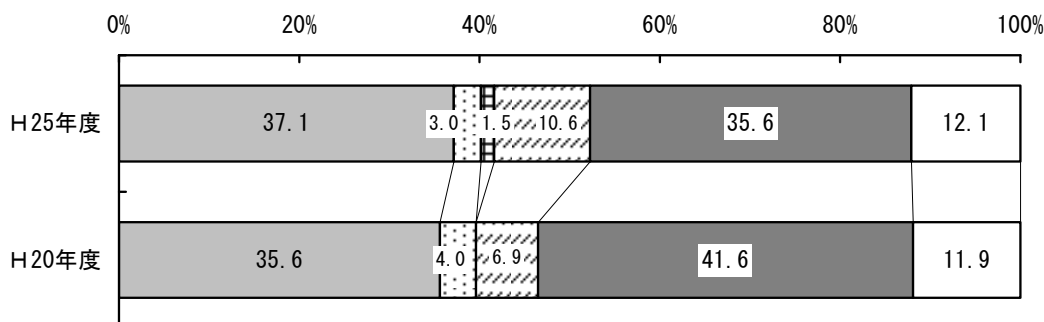
【時系列比較】

〔1. 新入社員研修〕



- いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施
- いずれの教育訓練も男女とも実施しているが内容（期間）は異なる
- 女性のみ実施した教育訓練あり
- 男性のみ実施した教育訓練あり
- 該当する教育訓練を実施しなかった
- 無回答

〔2. 管理職（予定者を含む）研修〕



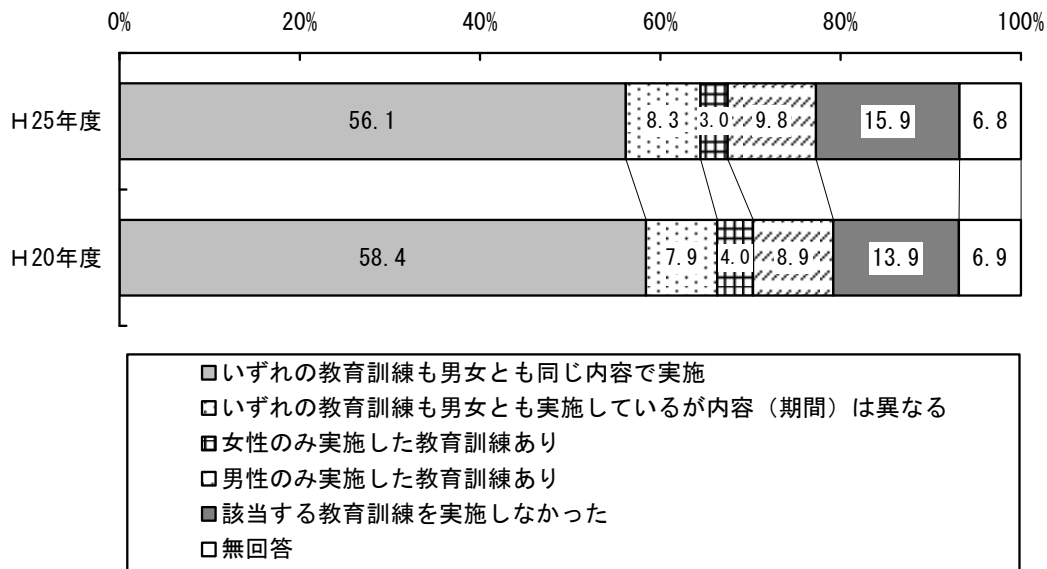
- いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施
- いずれの教育訓練も男女とも実施しているが内容（期間）は異なる
- 女性のみ実施した教育訓練あり
- 男性のみ実施した教育訓練あり
- 該当する教育訓練を実施しなかった
- 無回答

時系列にみた過去1年間の教育訓練の実施状況について、「新入社員研修」は、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」(59.1%)は、20年度調査(64.4%)に比べ少ない。

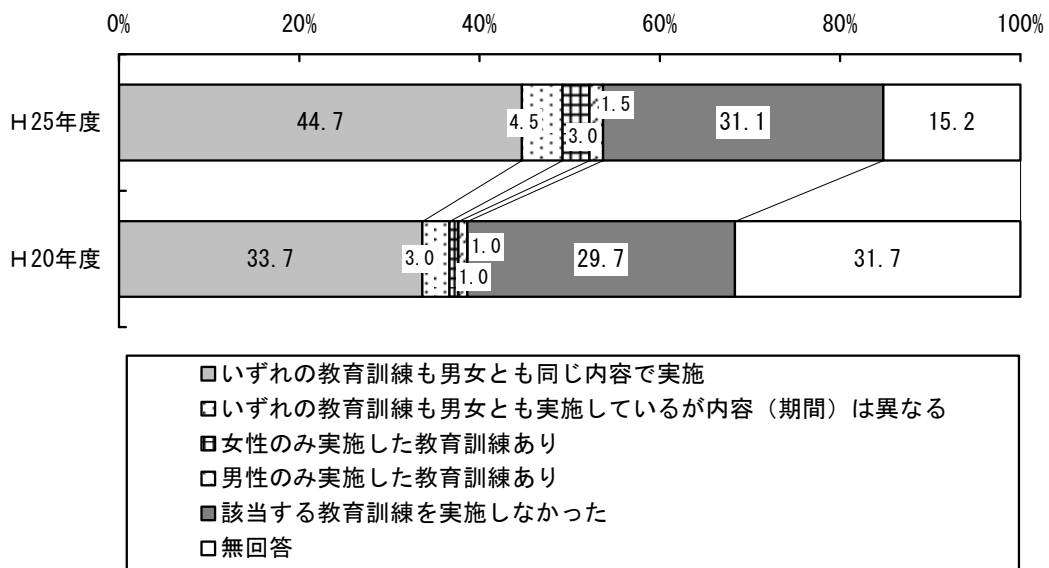
時系列にみた過去1年間の教育訓練の実施状況について、「管理職（予定者を含む）研修」は、「男性のみ実施した教育訓練あり」(10.6%)は、20年度調査(6.9%)に比べ多い。

【時系列比較】

〔3. 業務の遂行に必要な能力を付与する研修〕



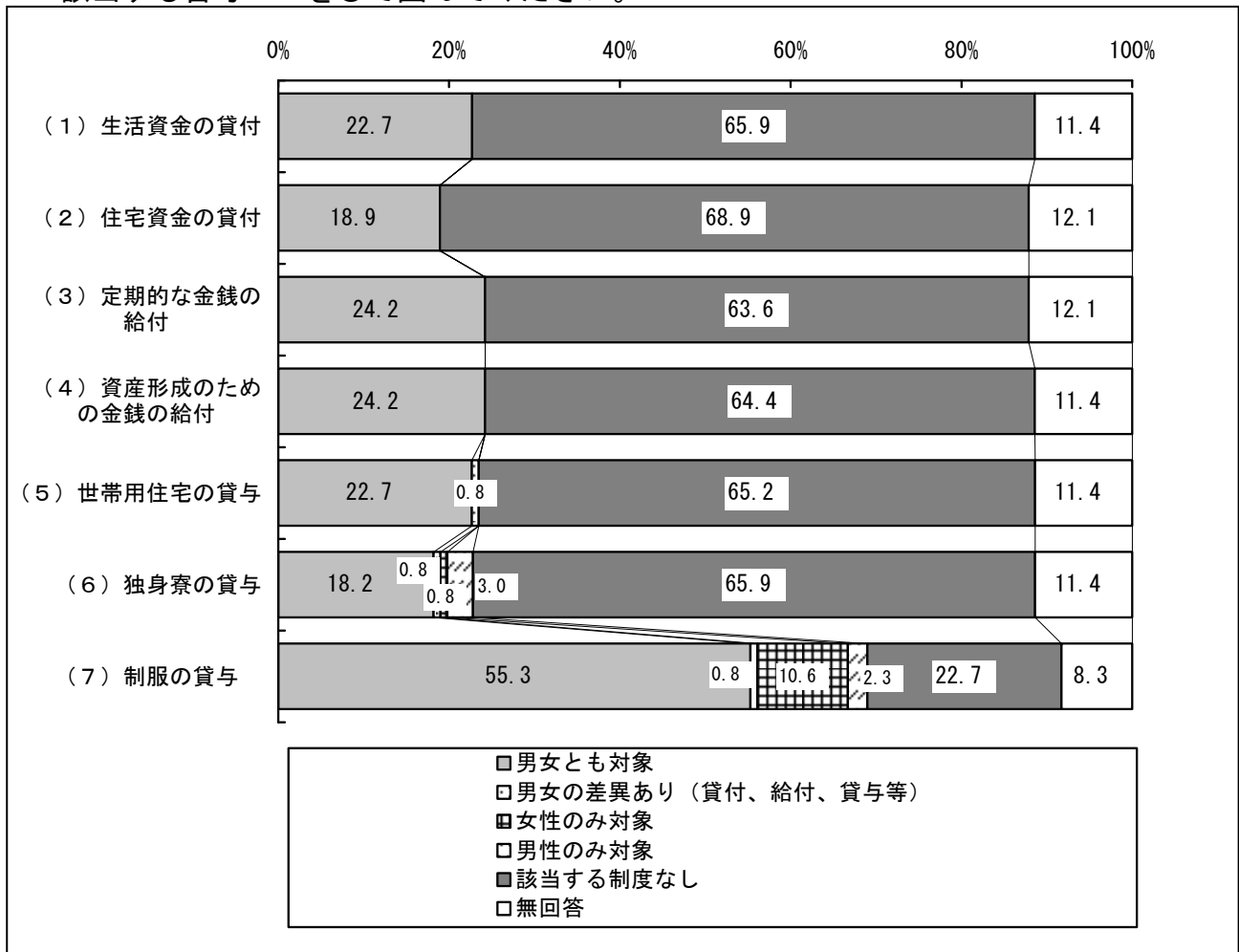
〔4. 上記以外の研修〕



時系列にみた過去1年間の教育訓練の実施状況について、「業務の遂行に必要な能力を付与する研修」は、25年度調査、20年度調査で大きな差はみられない。

時系列にみた過去1年間の教育訓練の実施状況について、「上記以外の研修」は、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」（44.7%）は、20年度調査（33.7%）に比べ多く、差がみられる。

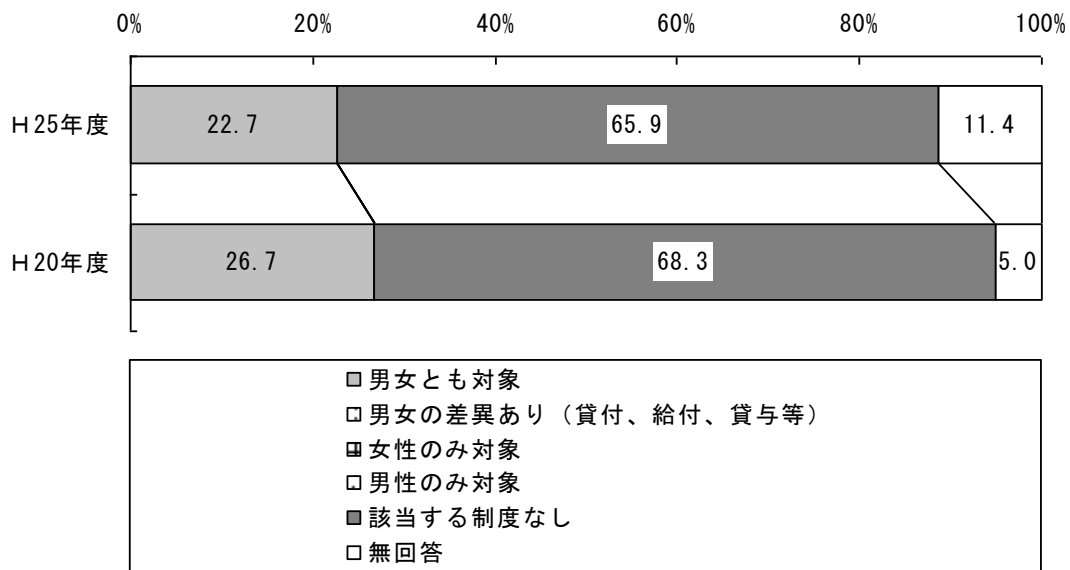
問7 下欄の福利厚生について、貴社では制度がありますか。それぞれの種類について、該当する番号1つを○で囲んでください。



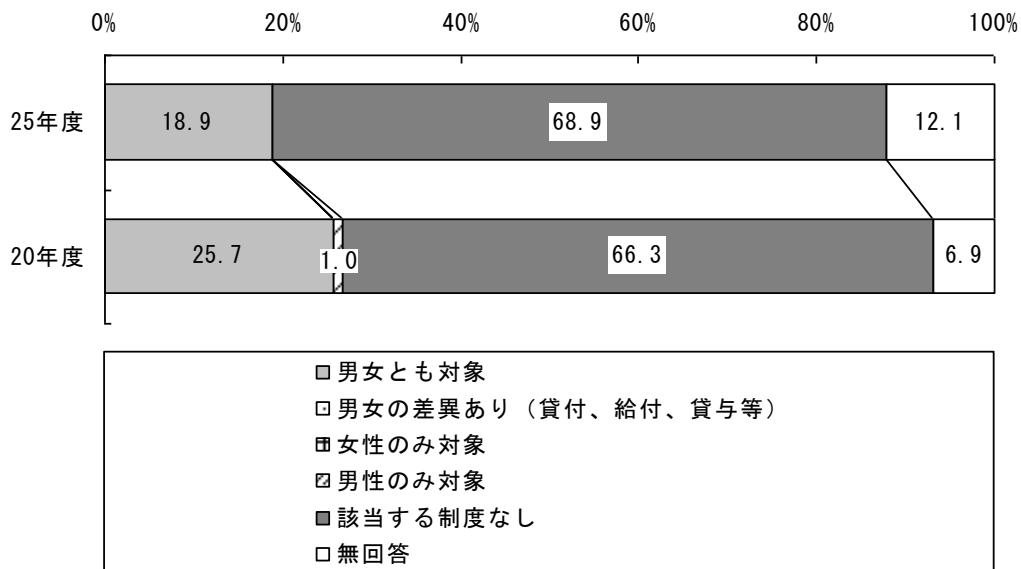
福利厚生についての制度の有無については、全ての項目において、「男女とも対象」が多く、「制服の貸与」については、「女性のみ対象」が（10.6%）と多い。

【時系列比較】

〔1. 生活資金の貸付〕



〔2. 住宅資金の貸付〕

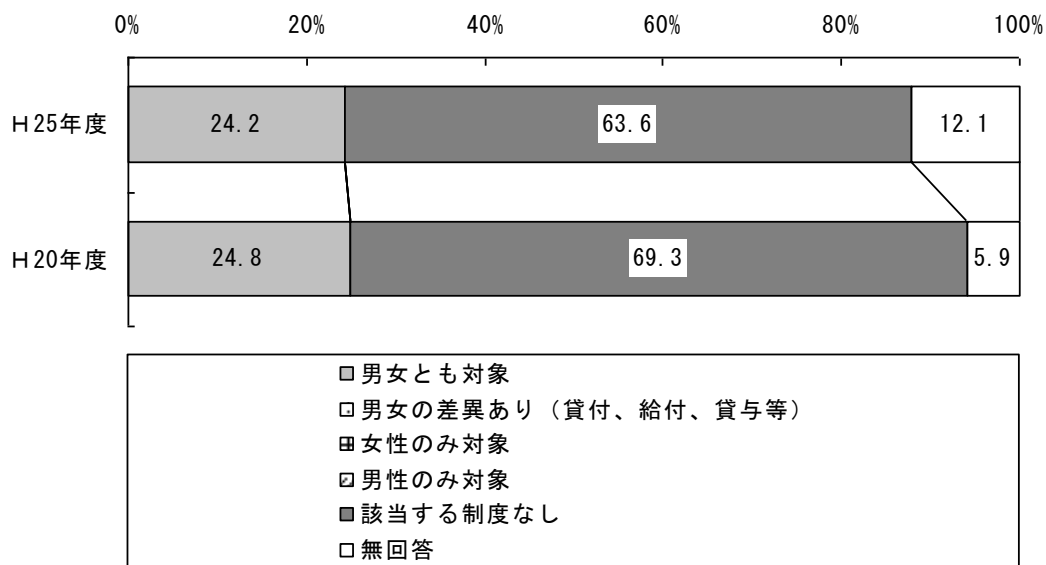


時系列にみた福利厚生についての制度の有無について、「生活資金の貸付」は、「男女とも対象」(22.7%)は、20年度調査(26.7%)に比べ少ない。

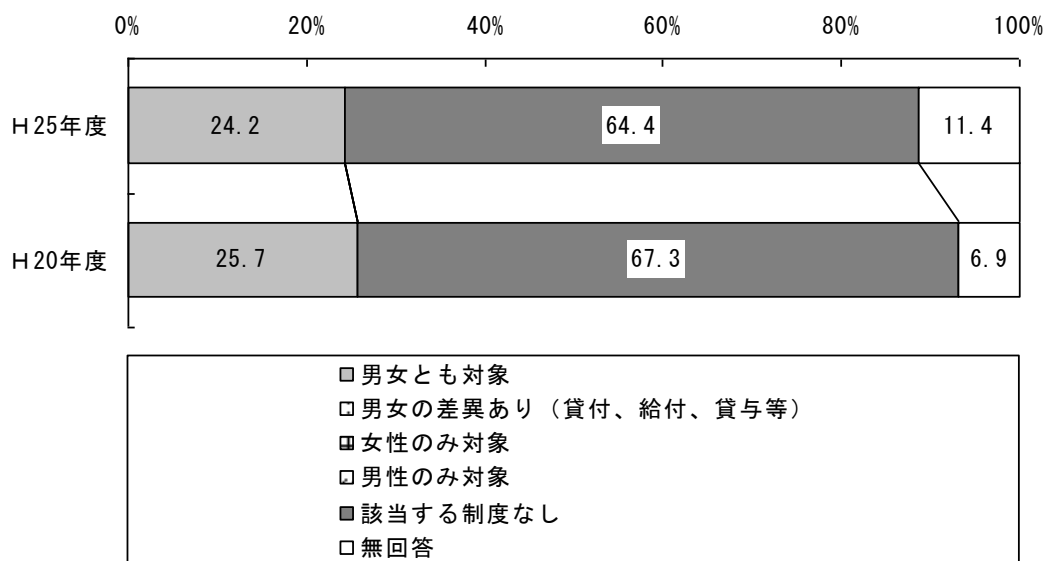
時系列にみた福利厚生についての制度の有無について、「住宅資金の貸付」は、「男女とも対象」(18.9%)は、20年度調査(25.7%)に比べ少ない。

【時系列比較】

〔 3. 定期的な金銭の給付〕



〔 4. 資産形成のための金銭の給付〕

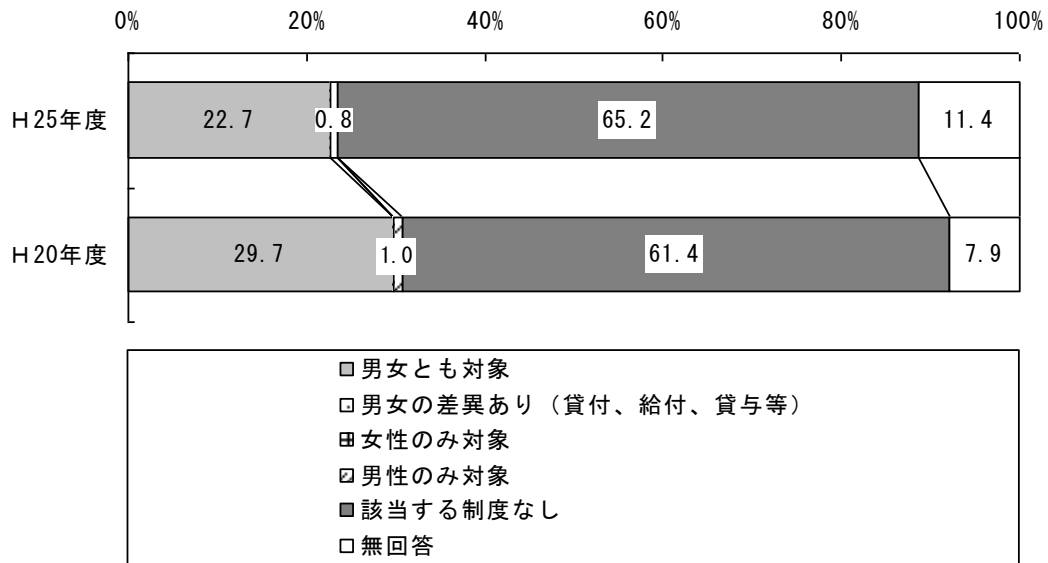


時系列にみた福利厚生についての制度の有無について、「定期的な金銭の給付」は、25年度調査、20年度調査で大きな差はみられない。

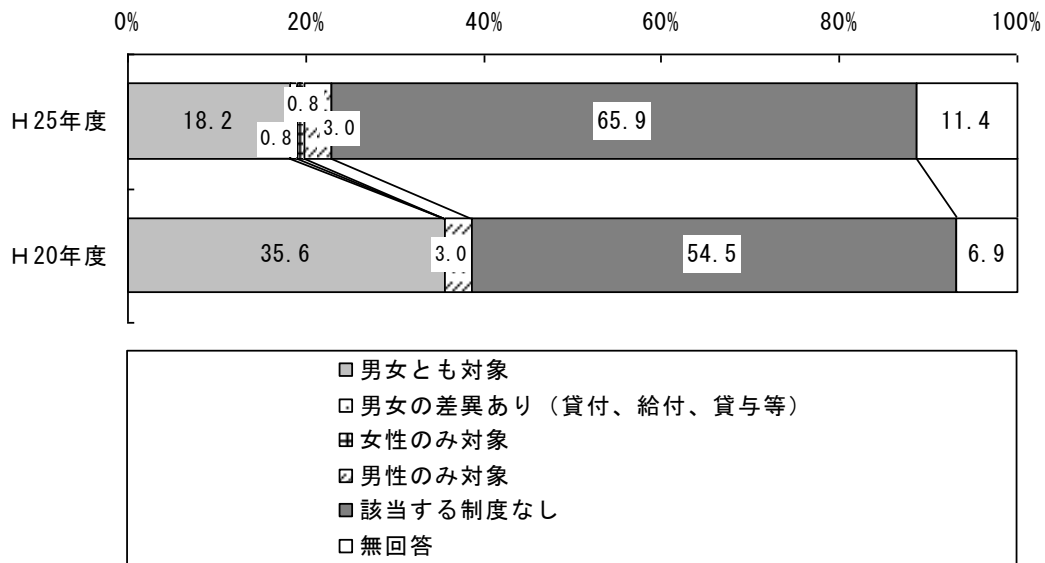
時系列にみた福利厚生についての制度の有無について、「資産形成のための金銭の給付」は、25年度調査、20年度調査で大きな差はみられない。

【時系列比較】

〔5. 世帯用の住宅の貸与〕



〔6. 独身寮の貸与〕

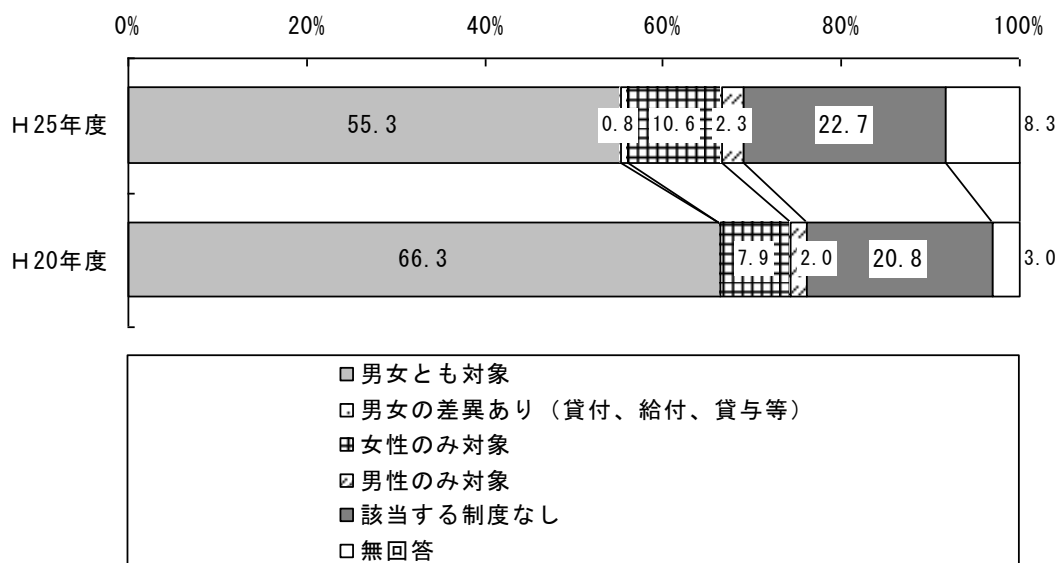


時系列にみた福利厚生についての制度の有無について、「世帯用の住宅の貸与」は、「男女の差異あり（貸付、給付、貸与等）」（0.8%）は20年度調査（0.0%）に比べ多く、「男性のみ対象」（0.0%）は、20年度調査（1.0%）に比べ少ない。

時系列にみた福利厚生についての制度の有無について、「独身寮の貸与」は、「男女とも対象」（18.2%）は、20年度調査（35.6%）に比べ少なく、差がみられる。

【時系列比較】

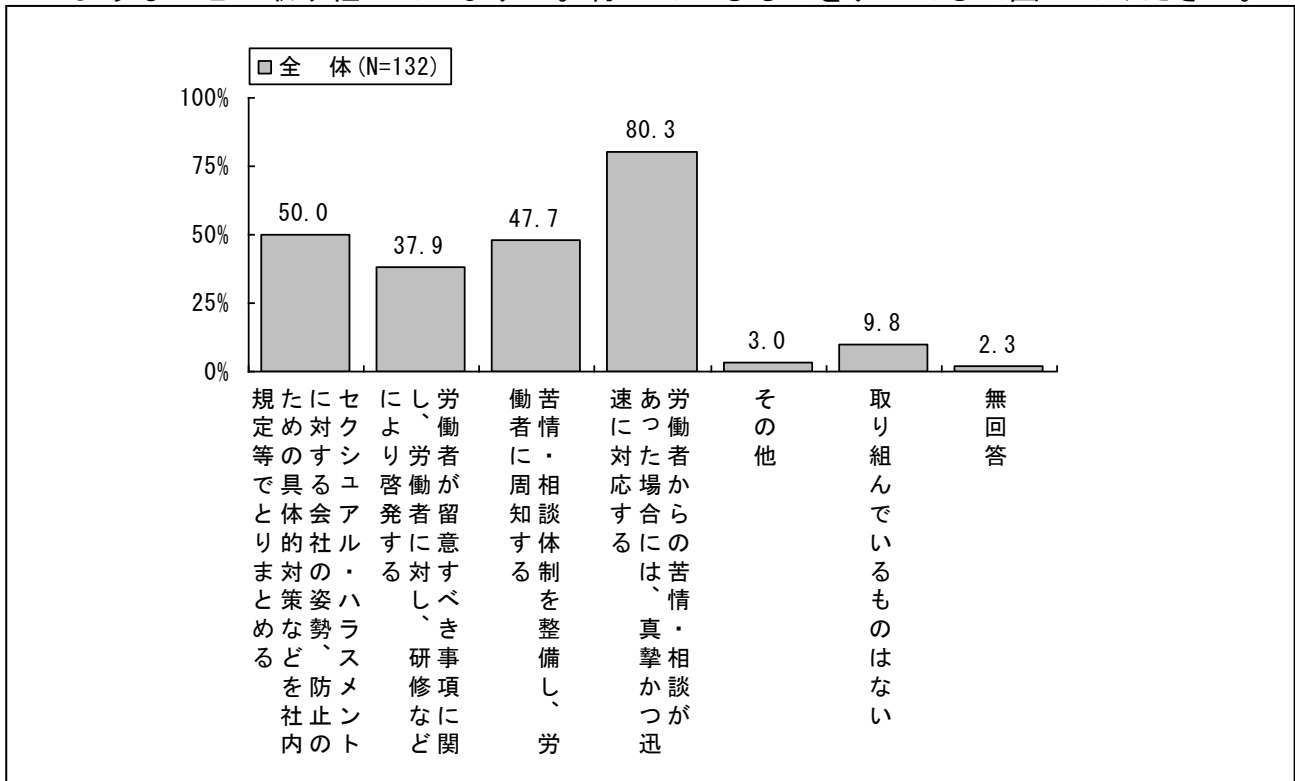
〔7. 制服の貸与〕



時系列にみた福利厚生についての制度の有無について、「制服の貸与」は、「男女とも対象」（55.3%）は、20年度調査（66.3%）に比べ少なく、差がみられる。

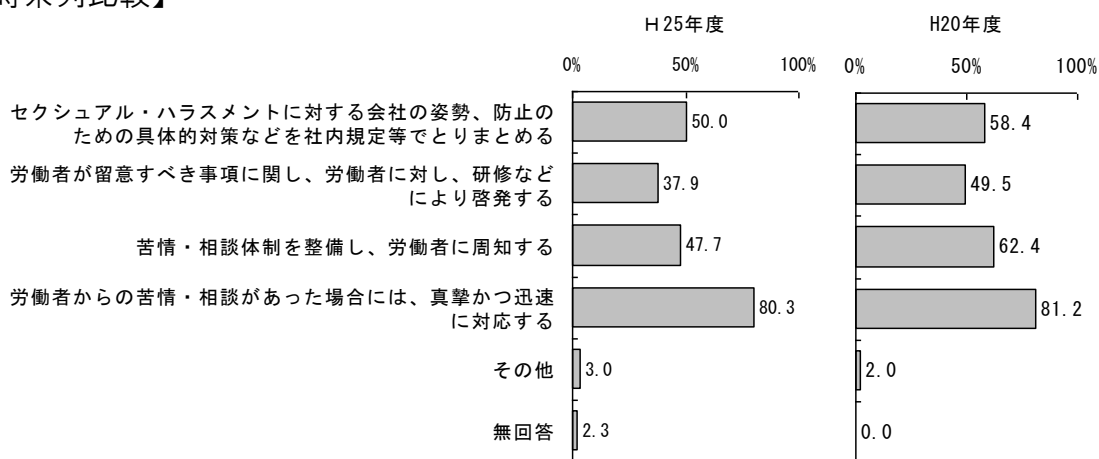
◆セクシュアル・ハラスメント防止対策などについて

問8 職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するために貴社では現在、どのようなことに取り組んでいますか。行っているものをすべて○で囲んでください。



セクシュアル・ハラスメント防止のための取り組みについては、「労働者からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する」(80.3%)が最も多く、次いで「セクシュアル・ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめる」(50.0%)などである。

【時系列比較】



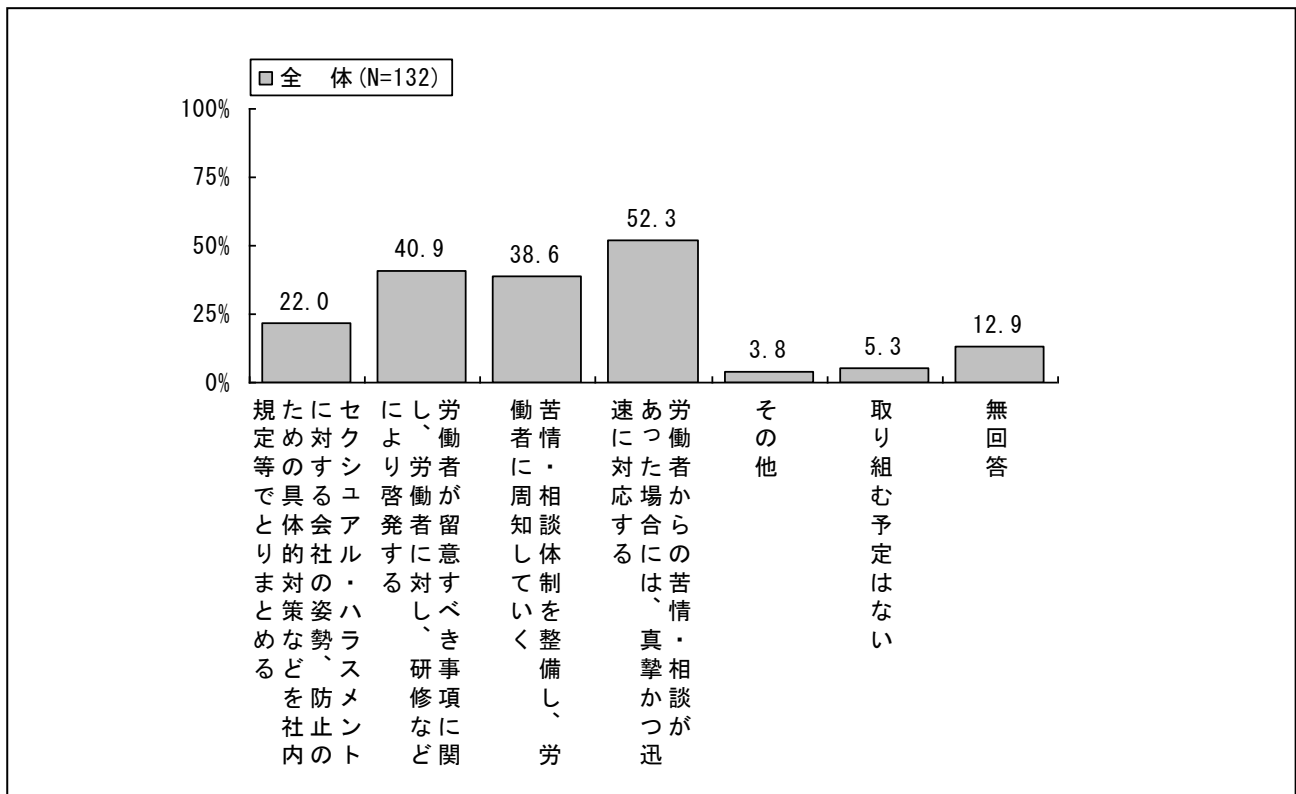
時系列にみたセクシュアル・ハラスメント防止のための取り組みについては、「苦情・相談体制を整備し、労働者に周知する」(47.7%)は、20年度調査(62.4%)に比べ少なく、差がみられる。

従業員数別

	調査数	規定等でのとりまとめ に対する会社の姿勢などを社内 にシミュアル・ハラスメント 防止の	労働者が留意すべき事項に関 し、労働者に対し、研修など により啓発する	苦情・相談体制を整備し、労 働者に周知する	労働者からの苦情・相談が迅 速に対応する	その他	取り組んでいるものはない	無回答
49人以下	33	27.3	21.2	33.3	69.7	3.0	18.2	0.0
50～99人以下	28	67.9	64.3	53.6	89.3	3.6	3.6	0.0
100～199人以下	13	53.8	23.1	69.2	92.3	7.7	0.0	0.0
200人以上	10	70.0	60.0	80.0	100.0	0.0	0.0	0.0

従業員数別にみたセクシュアル・ハラスメント防止のための取り組みについては、「労働者からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する」は、従業員数に関わらず、どの事業所でも最も多く、「労働者が留意すべき事項に関し、労働者に対し、研修などにより啓発する」は、「50人～99人以下」(64.3%)が、他の事業所に対し多い。

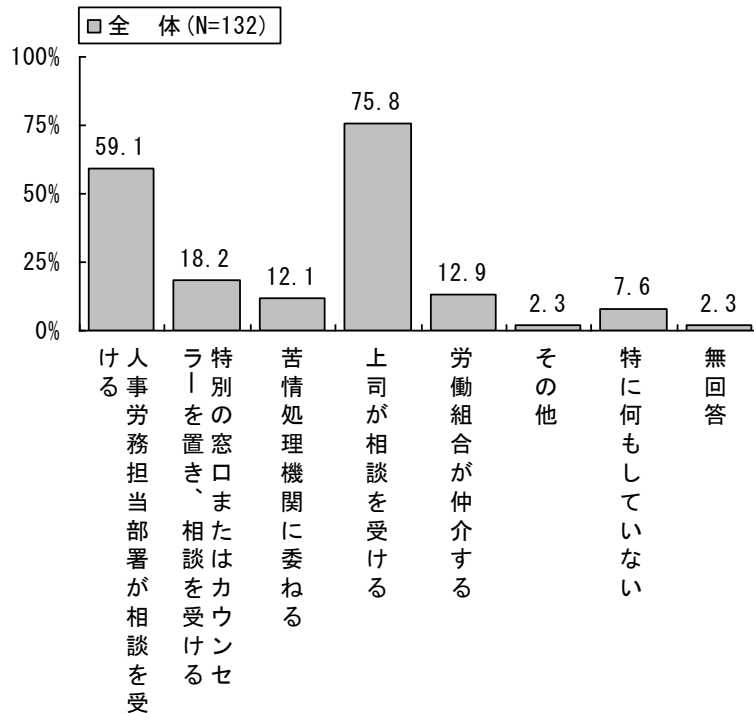
問9 職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するために貴社では今後、どのようなことに取り組む予定ですか。取り組む予定があるものをすべて○で囲んでください。



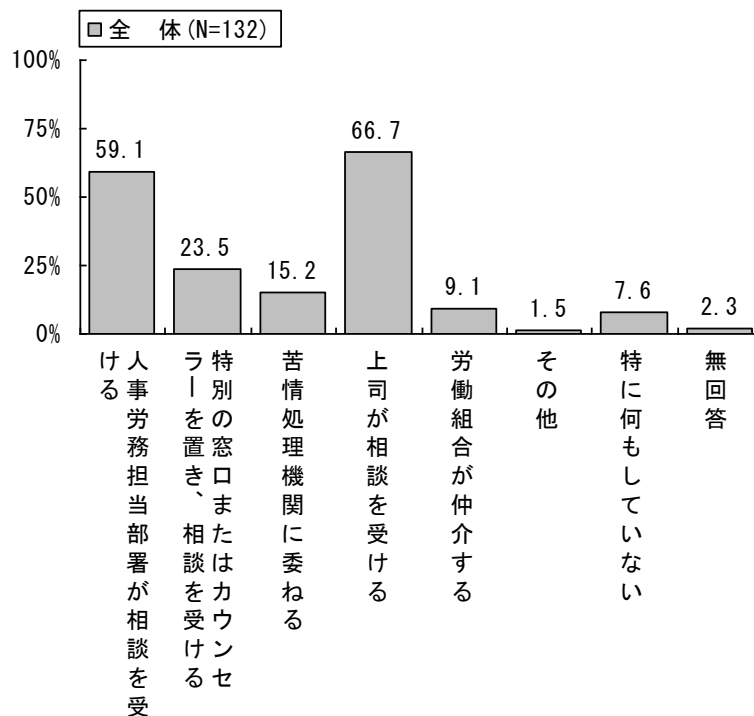
今後新たに取り組む予定がある対応策については、「労働者からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する」(52.3%)が最も多く、次いで「労働者が留意すべき事項に関し、労働者に対し、研修などにより啓発する」(40.9%)などである。

問 10 女性が仕事をする上での相談や苦情、不満について企業内でどのように取り扱っていますか。それぞれの事項について該当する番号をすべて○で囲んでください。

〔1. 男女均等取扱いについて〕



〔2. セクシュアル・ハラスメントについて〕

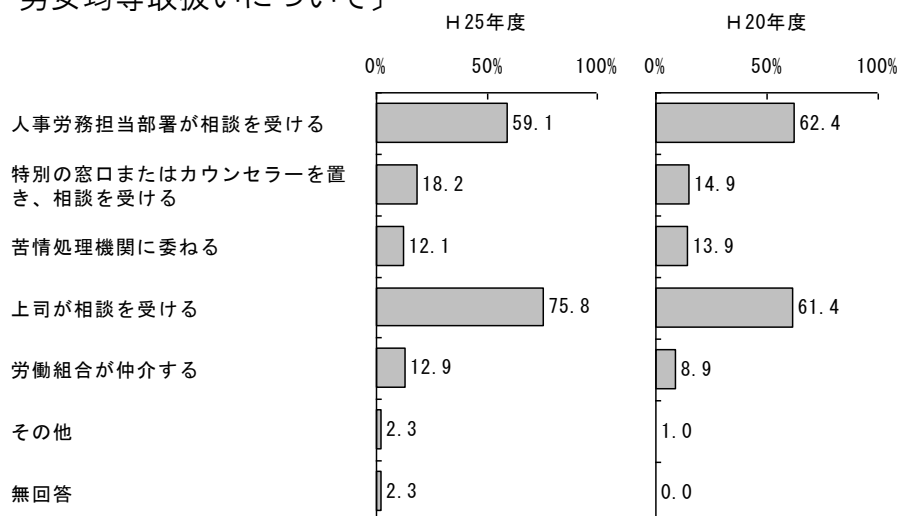


女性が仕事をする上での相談や苦情、不満のうち、男女の均等な取扱いに関する相談については、「上司が相談を受ける」(75.8%)が最も多く、次いで「人事労務担当部署が相談を受ける」(59.1%)などである。

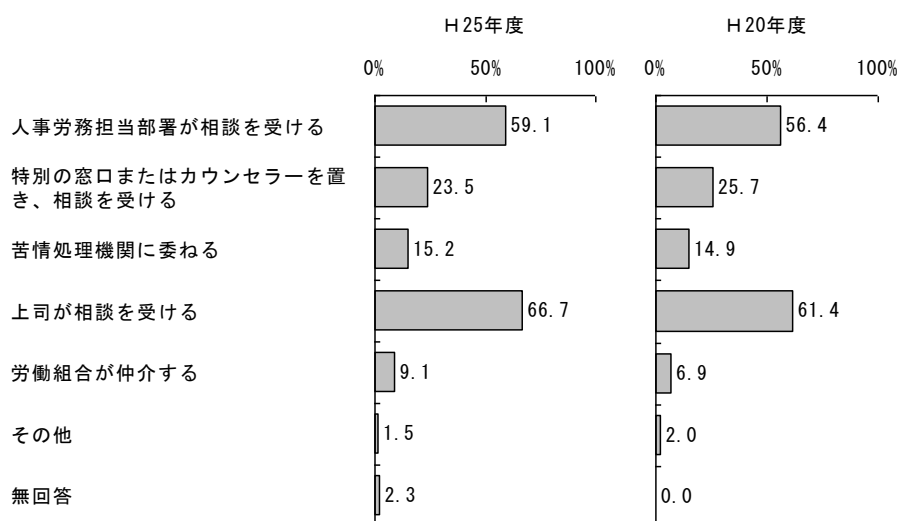
セクシュアル・ハラスメントに関する相談については、「上司が相談を受ける」(66.7%)が最も多く、次いで「人事労務担当部署が相談を受ける」(59.1%)などである。

【時系列比較】

〔1. 男女均等取扱いについて〕



〔2. セクシュアル・ハラスメントについて〕

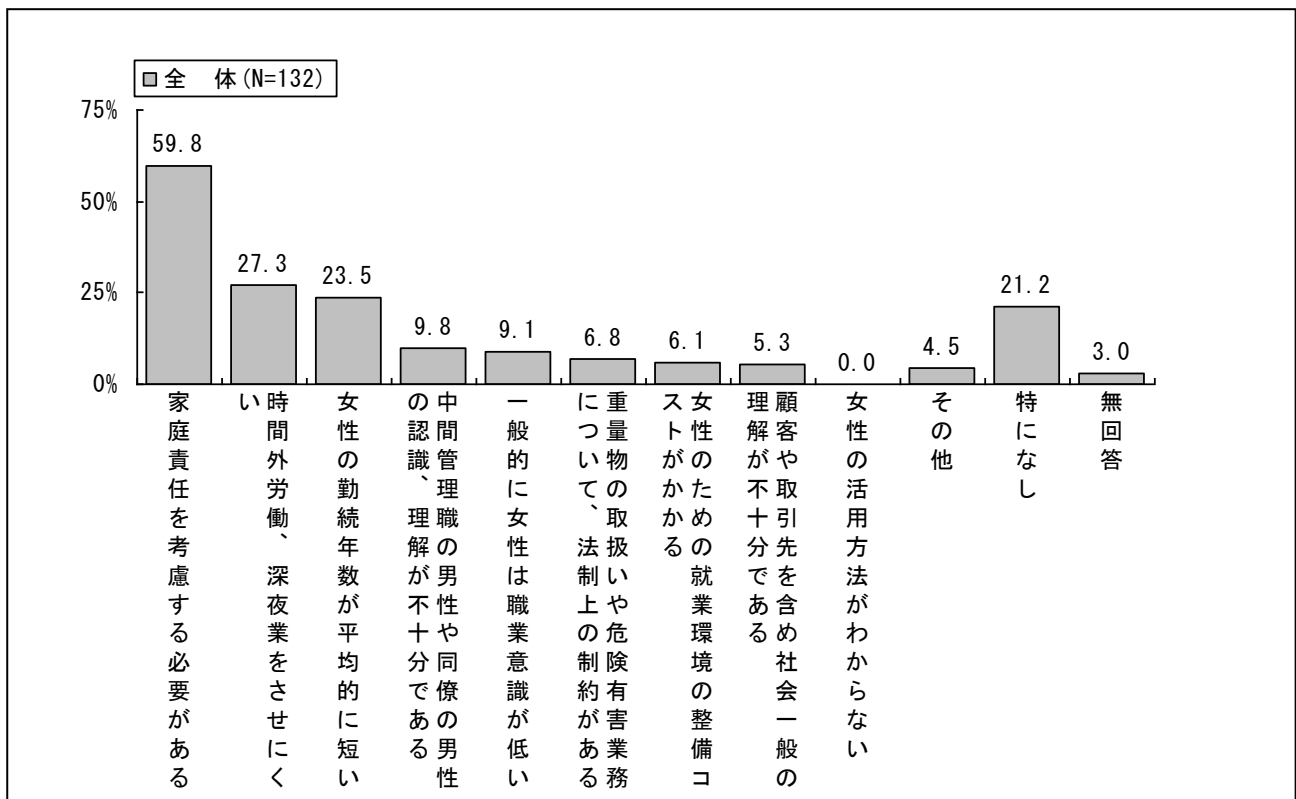


時系列にみた女性が仕事をする上での相談や苦情、不満のうち、男女の均等な取扱いに関する相談については、「上司が相談を受ける」（75.8%）は、20年度調査（61.4%）に比べ多い。

時系列にみたセクシュアル・ハラスメントに関する相談については、「人事労務担当部署が相談を受ける」（59.1%）は、20年度調査（56.4%）に比べ多い。

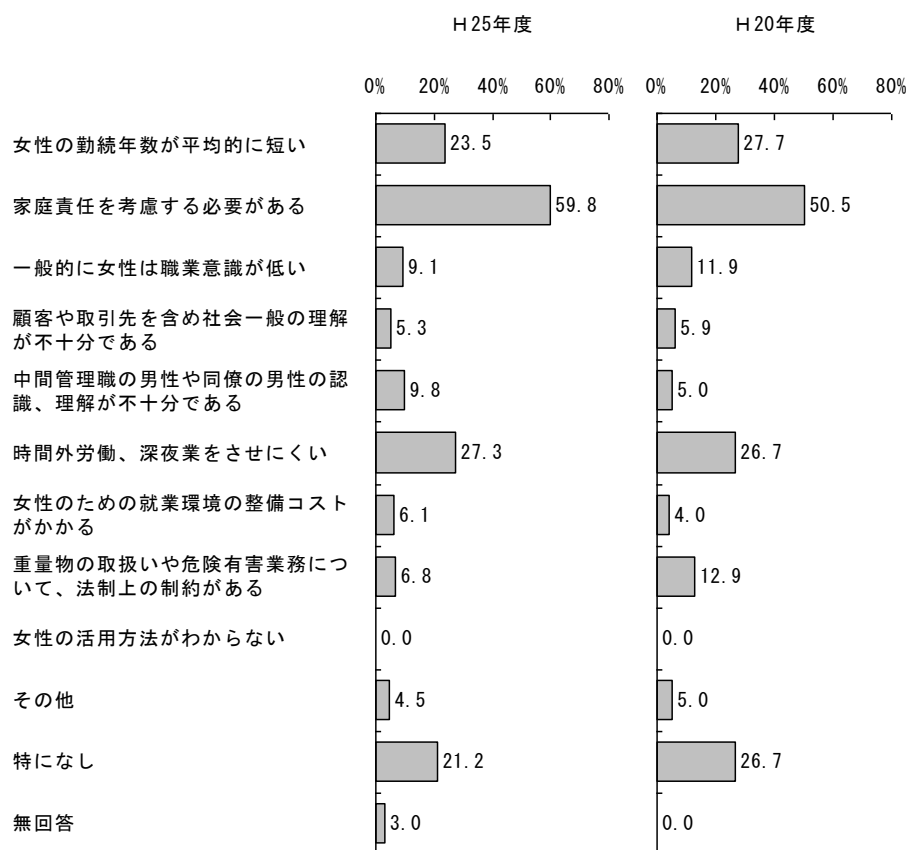
◆女性の能力発揮促進のための取組について

問 11 女性の能力発揮促進に当たっては、どのような問題がありますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。



女性従業員の能力発揮促進に当たっての問題点については、「家庭責任を考慮する必要がある」(59.8%)が最も多く、次いで「時間外労働、深夜業をさせにくい」(27.3%)、「女性の勤続年数が平均的に短い」(23.5%)などである。

【時系列比較】



時系列にみた女性従業員の能力発揮促進に当たっての問題点については、「家庭責任を考慮する必要がある」(59.8%)は、20年度調査(50.5%)に比べ多く、差がみられる。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」(6.8%)は、20年度調査(12.9%)に比べ減少傾向にあり、1割未満である。

業種別

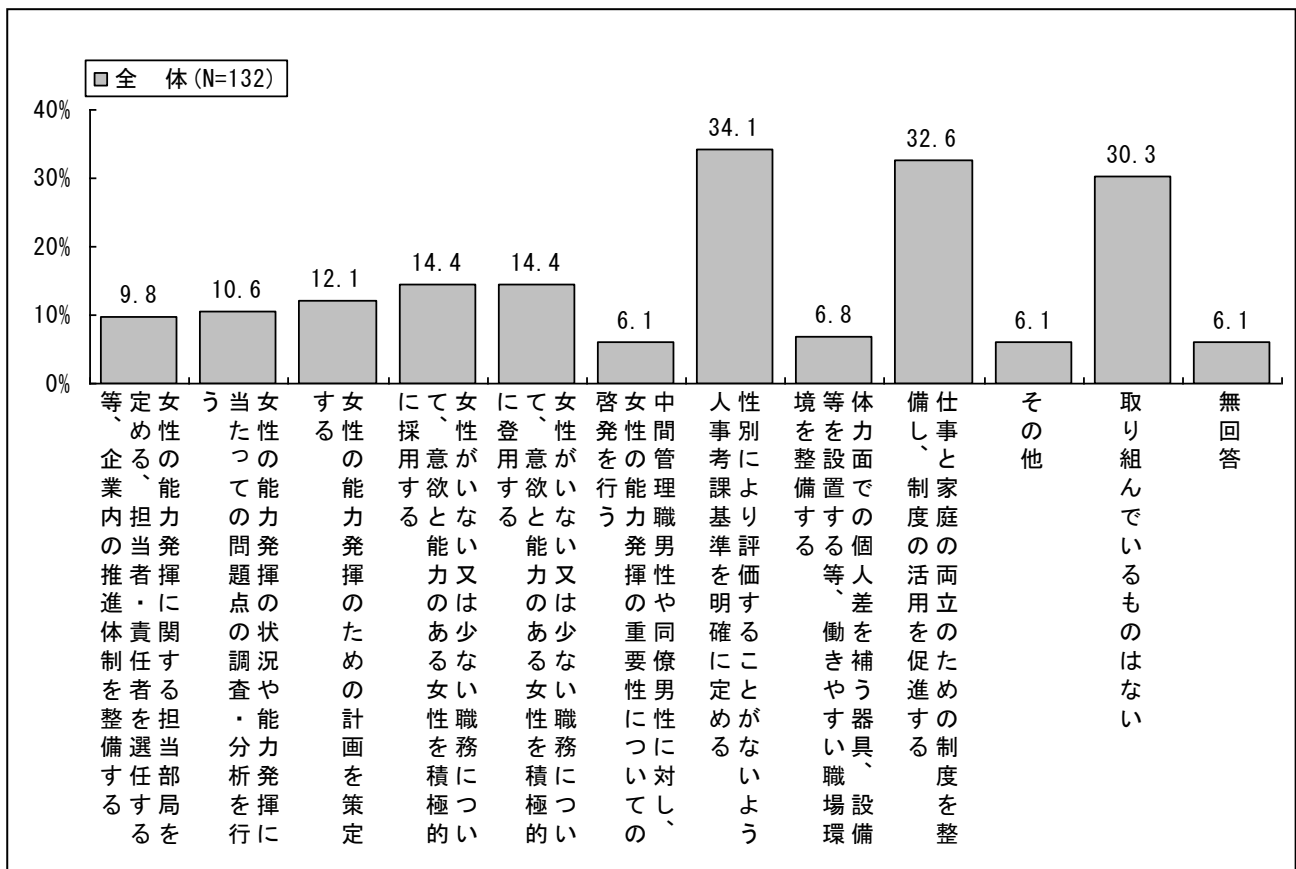
	調査数	女性の勤続年数が平均的に短い	家庭責任を考慮する必要がある	一般的に女性は職業意識が低い	顧客や取引先を含め会社一般の理解が不十分である	僚の男性の認識、理解が不十分である	中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解	時間外労働、深夜業をさせにくい
建設業	6	16.7	66.7	16.7	16.7	16.7	33.3	
製造業	20	15.0	75.0	20.0	0.0	15.0	30.0	
電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	66.7	0.0	33.3	33.3	66.7	
情報通信業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
運輸、郵便業	12	25.0	50.0	0.0	8.3	16.7	25.0	
卸売業、小売業	21	38.1	71.4	4.8	0.0	4.8	28.6	
金融業、保険業	8	25.0	62.5	12.5	12.5	12.5	50.0	
不動産業、物品賃貸業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
宿泊業	1	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
生活関連サービス業、娯楽業	4	50.0	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	
教育、学習支援業	5	60.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
医療・福祉	22	4.5	50.0	13.6	9.1	4.5	18.2	
複合サービス事業（郵便局、協同組合）	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
サービス業（その他に分類されないもの）	17	23.5	52.9	11.8	5.9	5.9	35.3	
その他	8	12.5	62.5	0.0	0.0	12.5	37.5	

	女性の整備の備のたコストのがか環境	制上重の業物の制約があて、危険	女性量の業務の取扱いや、危険	女性ないの活用方法がわか	その他	特になし	無回答
建設業	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	
製造業	15.0	10.0	0.0	5.0	15.0	0.0	
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	
情報通信業	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
運輸、郵便業	8.3	8.3	0.0	0.0	33.3	0.0	
卸売業、小売業	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	4.8	
金融業、保険業	12.5	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	
不動産業、物品賃貸業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
宿泊業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
生活関連サービス業、娯楽業	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	
教育、学習支援業	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
医療・福祉	0.0	0.0	0.0	9.1	22.7	4.5	
複合サービス事業（郵便局、協同組合）	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
サービス業（その他に分類されないもの）	0.0	23.5	0.0	11.8	23.5	0.0	
その他	25.0	12.5	0.0	0.0	25.0	0.0	

業種別にみた女性従業員の能力発揮促進に当たっての問題点については、多くの業種で「家庭責任を考慮する必要がある」が多く、「製造業」、「卸売業、小売業」、「生活関連サービス業、娯楽業」は、約7割である。

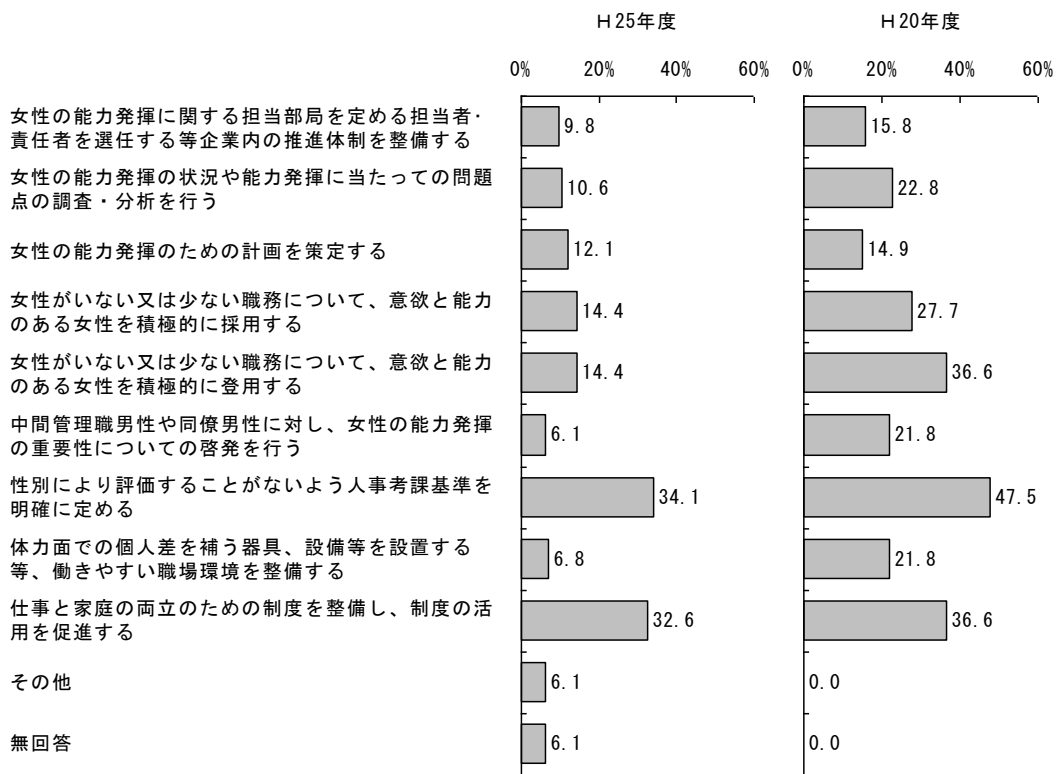
また、「女性の勤続年数が平均的に短い」についてもほとんどの業種で多い。

問12 女性の能力発揮促進のための企業の積極的取組(ポジティブアクション)について、現在、どのように取り組んでいますか。取り組んでいるものをすべて○で囲んでください。



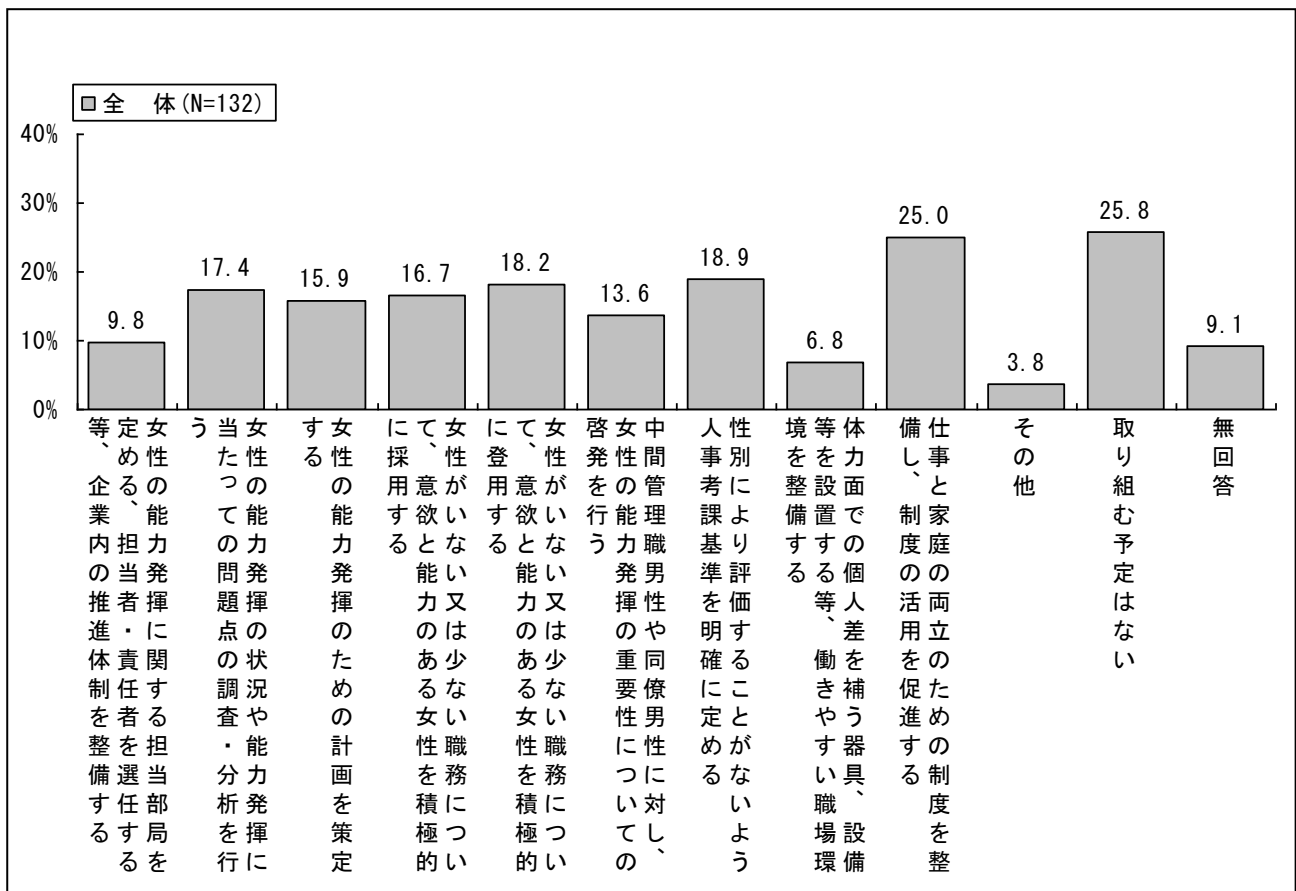
女性の能力発揮促進のために事業所が取り組んでいるものについては、「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める」(34.1%)が最も多く、次いで「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」(32.6%)などである。一方、「取り組んでいるものはない」(30.3%)は、約3割である。

【時系列比較】



時系列にみた女性の能力発揮促進のために事業所が取り組んでいるものについては、全ての項目で25年度調査が20年度調査に比べ少ない。

問13 女性の能力発揮促進のための企業の積極的取り組み（ポジティブアクション）について、今後、どのように取り組む予定ですか。取り組む予定があるものをすべて○で囲んでください。

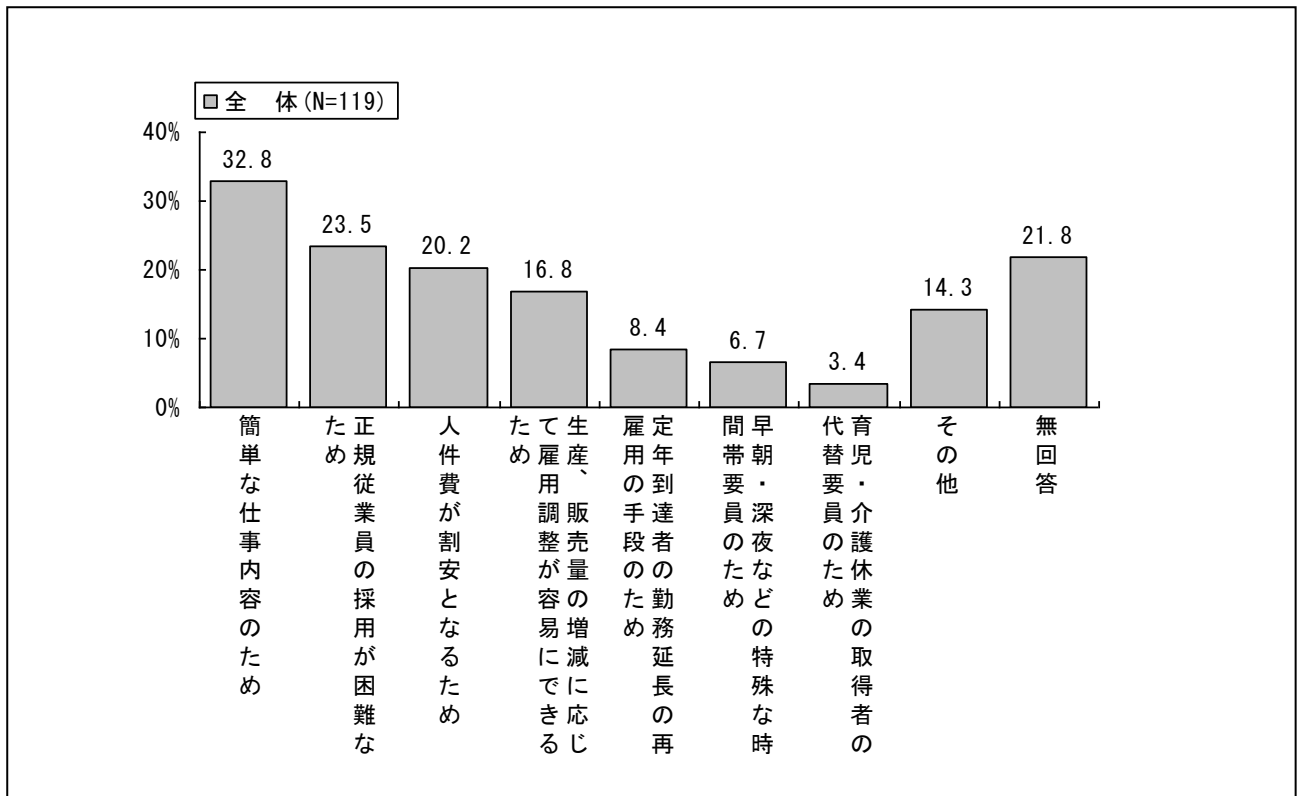


女性の能力発揮促進のために、今後取り組む予定のものについては、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」(25.0%)が最も多く、次いで「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める」(18.9%)などである。一方、「取り組む予定はない」(25.8%)は、2割台半ばである。

◆女性のパートタイマーの状況について

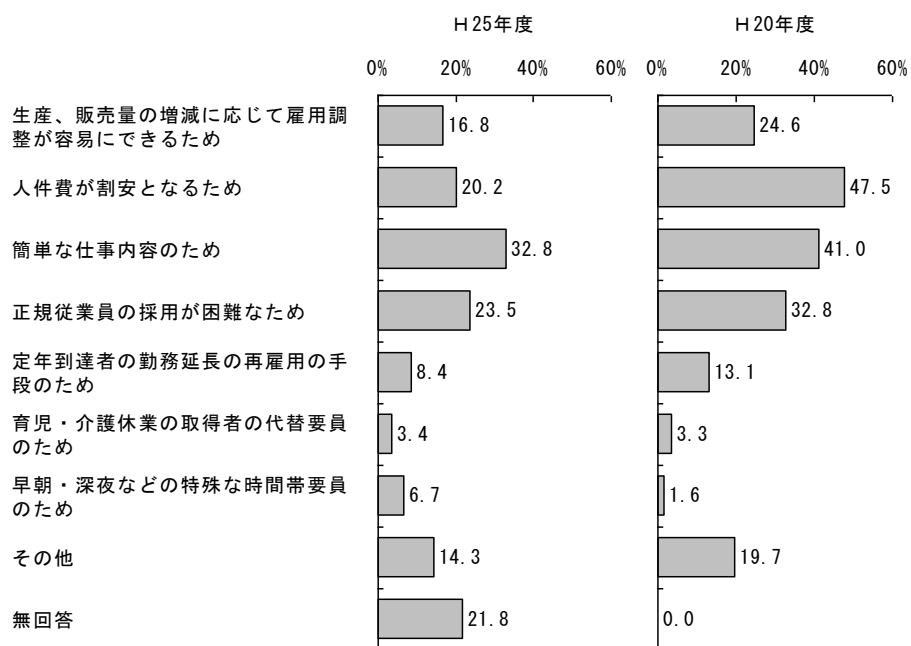
(問 14～16 は、女性パートタイマーがいる事業所がお答えください。女性パートタイマー
 がない事業所は問 17 に進んでください。)

問 14 現在、女性パートタイマーを雇用している理由は何ですか。次の中から2つまで番
 号を○で囲んでください。



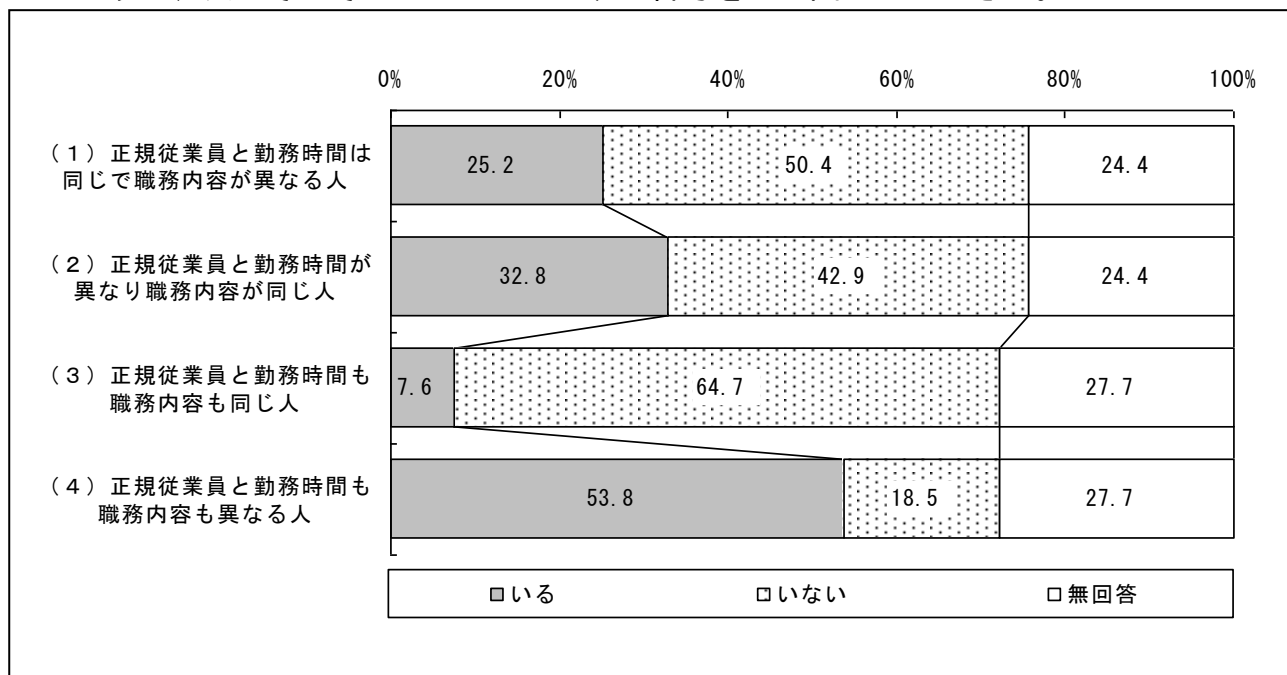
女性パートタイマーを雇用する理由については、「簡単な仕事内容のため」(32.8%)が最も多く、次いで「正規従業員の採用が困難なため」(23.5%)、「人件費が割安となるため」(20.2%)などである。

【時系列比較】



時系列にみた女性パートタイマーを雇用する理由については、「人件費が割安となるため」(20.2%)は、20年度調査(47.5%)に比べ少なく、差がみられる。

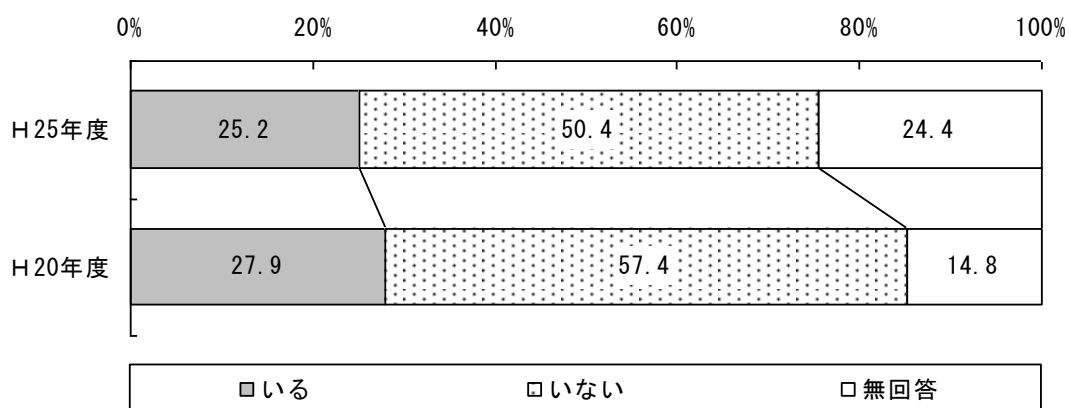
問15 女性のパートタイマーで勤務時間あるいは職務内容が正規従業員と同じ人がいるかどうか、次のそれぞれについて1つずつ番号を○で囲んでください。



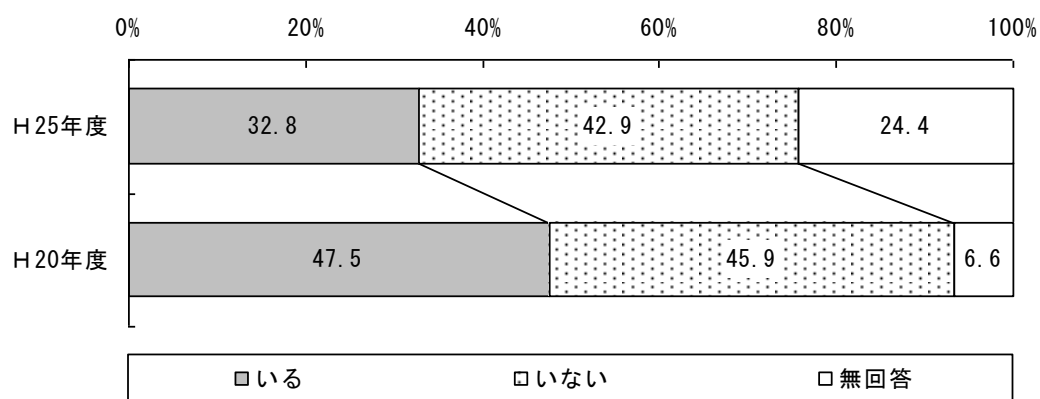
女性パートタイマーの勤務時間や職務内容について正規従業員との比較は、「正規従業員と勤務時間も職務内容も異なる人」が「いる」(53.8%)が最も多く、次いで「正規従業員と勤務時間が異なり職務内容が同じ人」が「いる」(32.8%)などである。

【時系列比較】

〔1. 正規従業員と勤務時間は同じで職務内容が異なる人〕



〔2. 正規従業員と勤務時間が異なり職務内容が同じ人〕

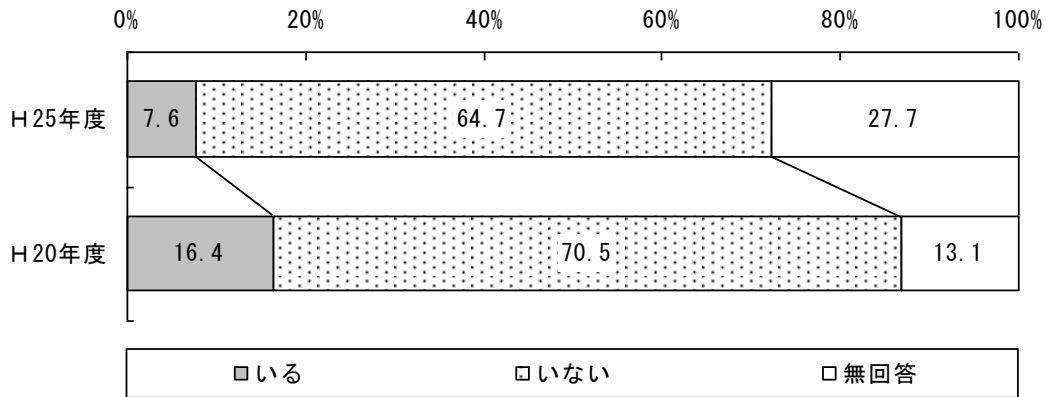


時系列にみた女性パートタイマーの勤務時間や職務内容について、「正規従業員と勤務時間は同じで職務内容が異なる人」が「いる」(25.2%)は、20年度調査(27.9%)に比べ少ない。

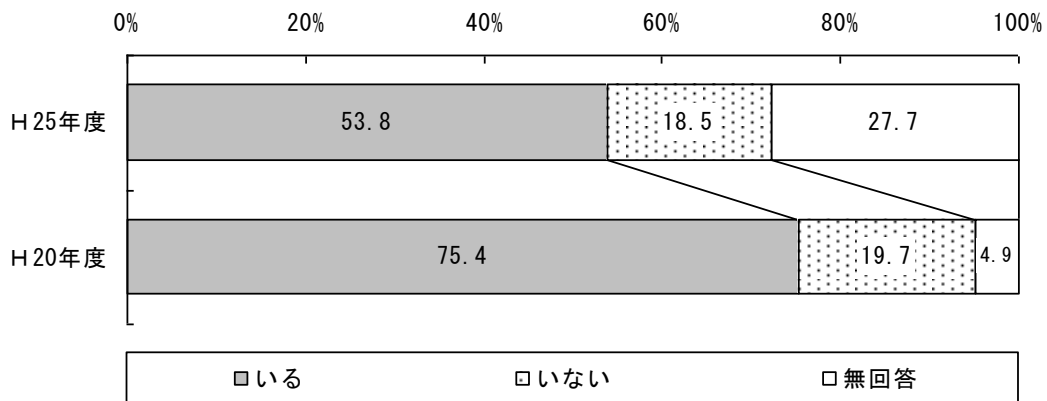
時系列にみた女性パートタイマーの勤務時間や職務内容について、「正規従業員と勤務時間が異なり職務内容が同じ人」が「いる」(32.8%)は、20年度調査(47.5%)に比べ少なく、差がみられる。

【時系列比較】

〔3. 正規従業員と勤務時間も職務内容も同じ人〕



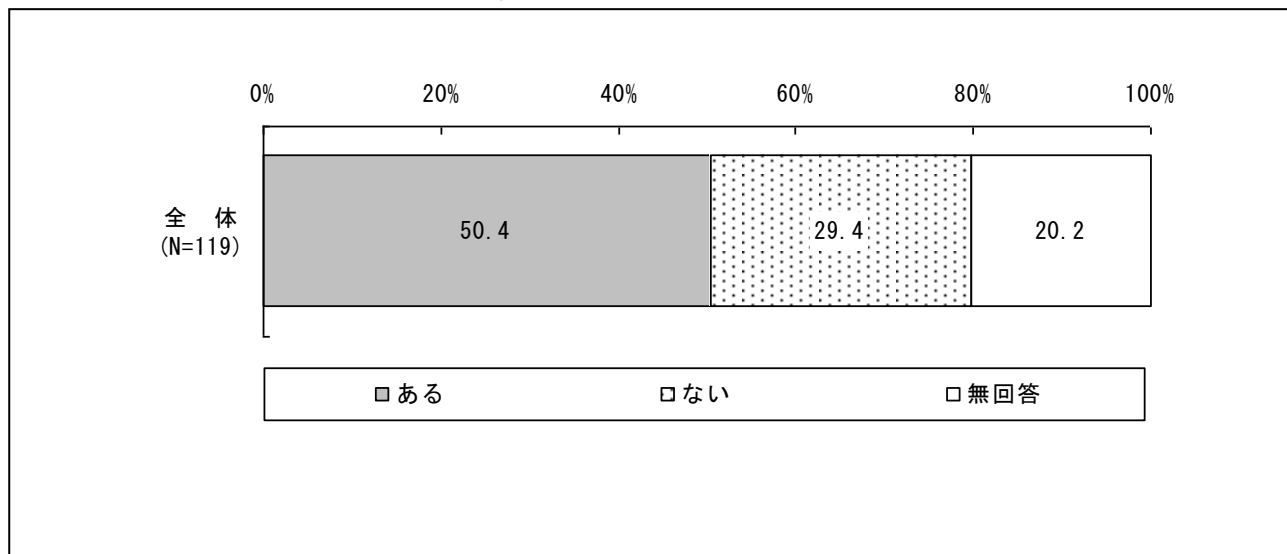
〔4. 正規従業員と勤務時間も異なり職務内容も異なる人〕



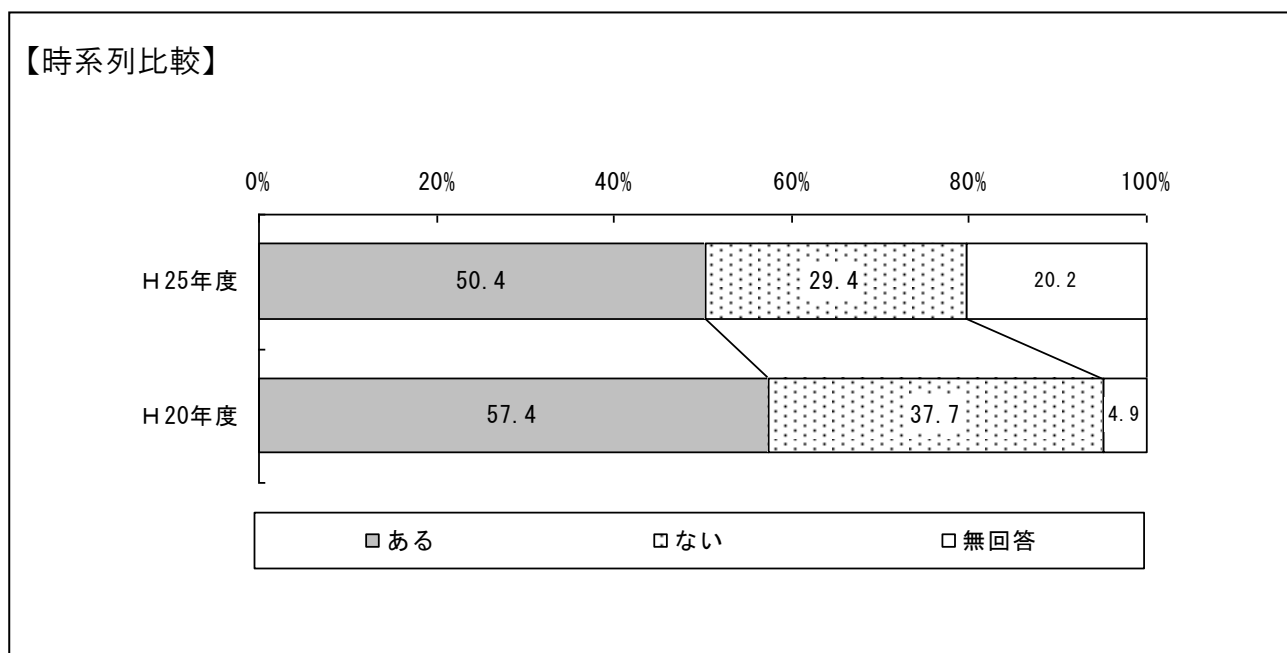
時系列にみた女性パートタイマーの勤務時間や職務内容について、「正規従業員と勤務時間も職務内容も同じ人」が「いる」(7.6%)は、20年度調査(16.4%)に比べ少なく、差がみられる。

時系列にみた女性パートタイマーの勤務時間や職務内容について、「正規従業員と勤務時間も異なり職務内容も異なる人」が「いる」(53.8%)は、20年度調査(75.4%)に比べ少なく、差がみられる。

問 16 女性パートタイマーの雇用契約期間の定めはありますか。

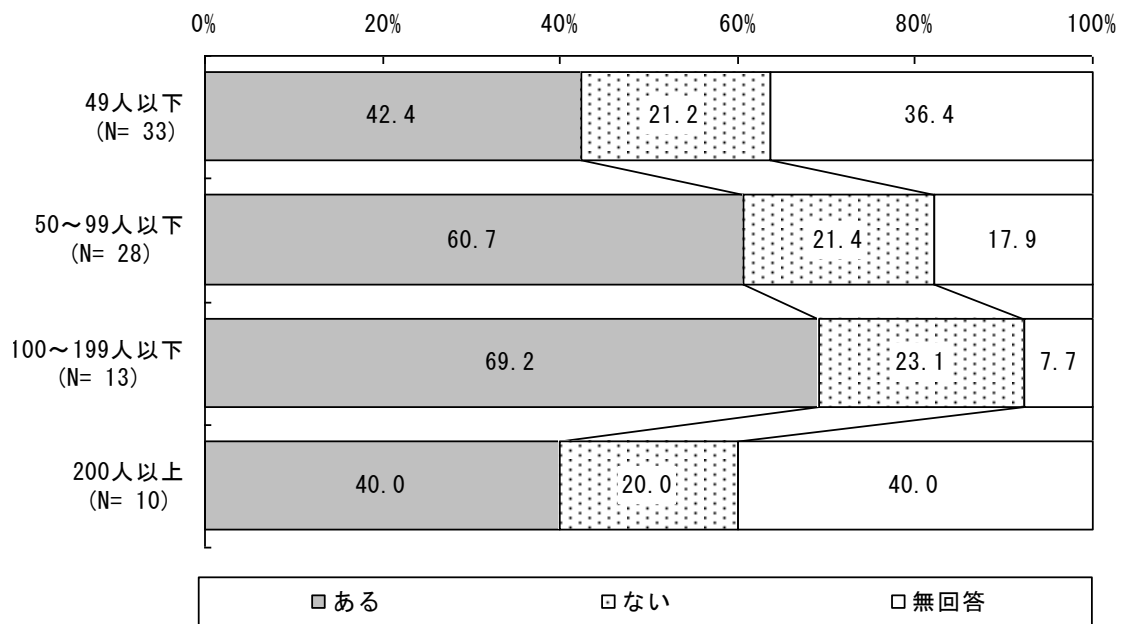


女性パートタイマーの雇用契約期間の定めの有無については、「ある」(50.4%)、「ない」(29.4%)である。



時系列にみた女性パートタイマーの雇用契約期間の定めの有無については、「ある」(50.4%)は、20年度調査(57.4%)に比べ少なく、「ない」(29.4%)も、20年度調査(37.7%)に比べ少ない。

従業員数別

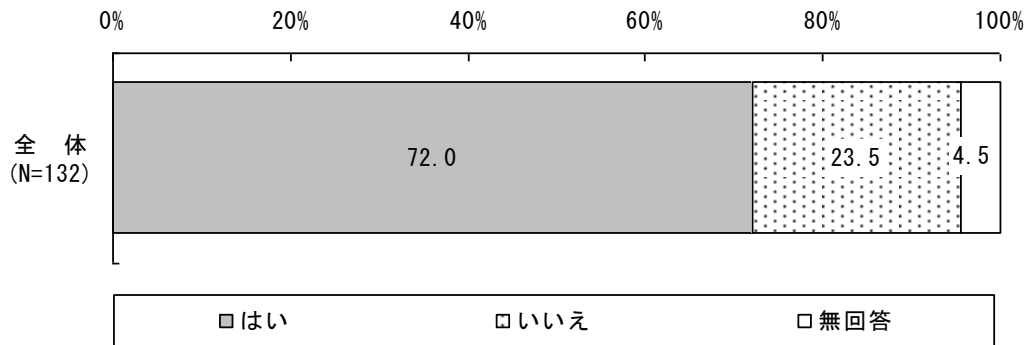


従業員数別にみた女性パートタイマーの雇用契約期間の定めの有無については、「ある」は、「100～199人以下」(69.2%)が最も多く、次いで「50～99人以下」(60.7%)、「49人以下」(42.4%)などである。一方、「ない」は、従業員数に関わらず、約2割から2割台半ばである。

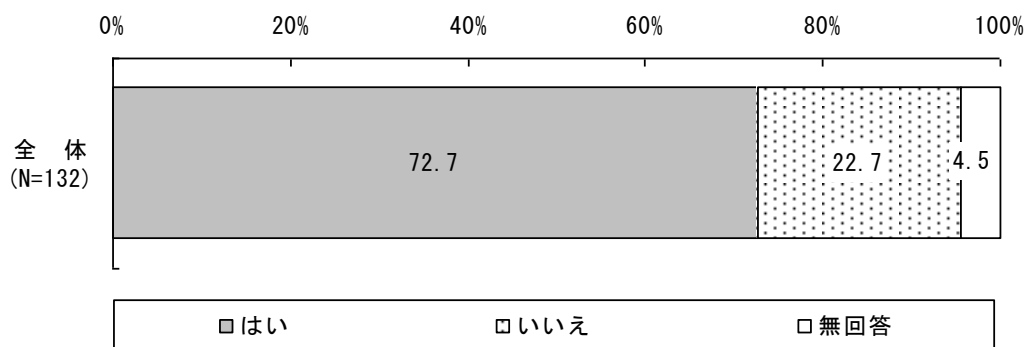
(すべての事業所がお答えください。)

問 17 女性社員に対する職場の雰囲気・風土について、次のそれぞれについて1つずつ番号を○で囲んでください。

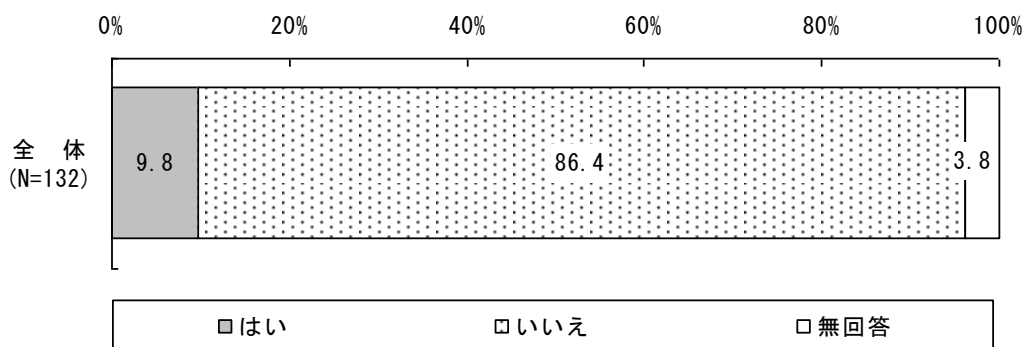
〔1. 対等なパートナーとしての意識啓発を行っているか〕



〔2. 女性の職業意識の向上を図っているか〕



〔3. お茶くみ等を女性のみに行っているか〕



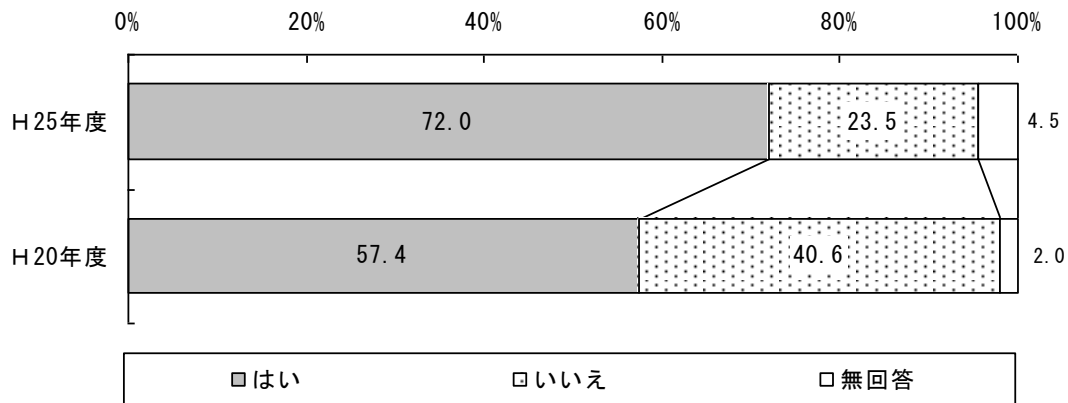
女性を対等なパートナーとして意識啓発を行っているかについては、「はい」(72.0%)、「いいえ」(23.5%)である。

女性の職業意識の向上を図っているかについては、「はい」(72.7%)、「いいえ」(22.7%)である。

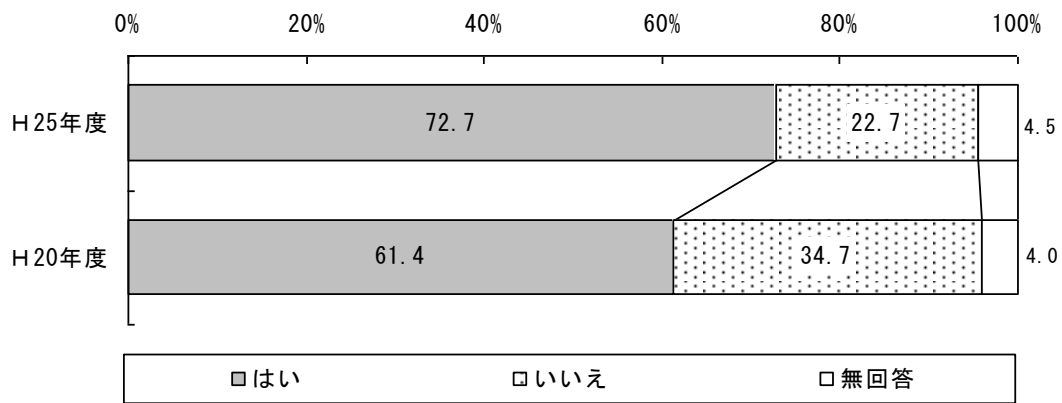
女性だけにお茶くみ等をさせているかについては、「はい」(9.8%)、「いいえ」(86.4%)である。

【時系列比較】

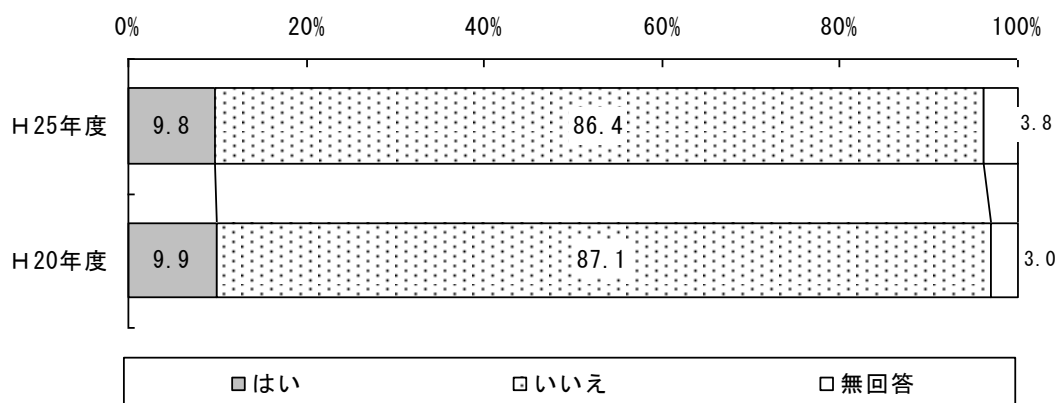
〔1. 対等なパートナーとしての意識啓発を行っているか〕



〔2. 女性の職業意識の向上を図っているか〕



〔3. お茶くみ等を女性だけにさせているか〕



時系列にみた女性を対等なパートナーとして意識啓発を行っているかについては、「はい」(72.0%)は、20年度調査(57.4%)に比べ多く、「いいえ」(23.5%)は、20年度調査(40.6%)に比べ少ない。
 時系列にみた女性の職業意識の向上を図っているかについては、「はい」(72.7%)は、20年度調査(61.4%)に比べ多く、「いいえ」(22.7%)は、20年度調査(34.7%)に比べ少ない。
 時系列にみた女性だけにお茶くみ等をさせているかについては、どちらの年度も同様の傾向を示し、「はい」は1割未満、「いいえ」は約9割である。

◆ワーク・ライフ・バランスについて

問 18 育児のための両立支援制度についての取り組み状況について、事項ごとに該当する番号を○で囲んでください。また、必要な個所には実績等を記入してください。

(1) 育児休業制度の有無 (N=132)	ある(全社員適用)		88				
	ある(非正規社員除く)		23				
	ない		17				
	無回答		4				
(2) 育児休業制度の利用実績 (N=111)		平成22年度		平成23年度		平成24年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
	0人	82	60	81	53	80	60
	1～5人	2	26	4	36	5	30
	6～10人	0	2	0	6	0	5
	11～15人	0	2	0	1	0	2
	16～20人	0	1	0	1	0	1
	21人以上	0	1	0	1	0	1
	無回答	27	19	26	13	26	12
(3) 子の看護休暇制度の有無 (N=132)	ある(全社員適用)		71				
	ある(非正規社員除く)		14				
	ない		31				
	無回答		16				
(4) 子の看護休暇制度の利用実績 (N= 85)		平成22年度		平成23年度		平成24年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
	0人	65	64	65	64	63	63
	1～5人	3	2	2	3	4	3
	6～10人	0	2	0	0	1	1
	11～15人	1	0	1	2	0	2
	16～20人	0	1	0	2	0	1
	21人以上	0	1	0	1	0	1
	無回答	16	15	17	13	17	14
(5) 勤務時間の短縮措置の有無 (N=132)	ある		97				
	ない		25				
	無回答		10				

育児休業制度の有無については、「ある(全社員適用)」は132事業所中88事業所(67.0%)であり、「ある(非正規社員除く)」は23事業所(17.4%)、「ない」は17事業所(13.0%)である。

育児休業制度の利用実績については、平成22年度に比べて男女ともに増加傾向にある。

子の看護休暇制度の有無については、「ある(全社員適用)」は132事業所中71事業所(54.0%)であり、「ある(非正規社員除く)」は14事業所(11.0%)、「ない」は31事業所(23.4%)である。

子の看護休暇制度の利用実績については、平成22年度に比べて男女ともに増加傾向にある。

勤務時間の短縮措置の有無については、「ある」は132事業所中97事業所(73.4%)であり、「ない」は25事業所(19.0%)である。

従業員数別育児休業制度の有無

	調査数	ある (全社員適用)	ある (非正規社員除く)	ない	無回答
全体	132	88	23	17	4
49人以下	33	18	7	7	1
50～99人以下	28	22	4	2	0
100～199人以下	13	9	4	0	0
200人以上	10	8	2	0	0

従業員数別にみた育児休業制度の有無については、「ない」は「49人以下」(7事業所)や「50～99人以下」(2事業所)にみられる。

従業員数別子の看護休暇制度の有無

	調査数	ある (全社員適用)	ある (非正規社員除く)	ない	無回答
全体	132	71	14	31	16
49人以下	33	11	4	14	4
50～99人以下	28	22	3	0	3
100～199人以下	13	7	1	4	1
200人以上	10	7	2	1	0

従業員数別にみた子の看護休暇制度の有無については、「ない」は「49人以下」(14事業所)で最も多い。

従業員数別勤務時間の短縮措置(育児支援)の有無

	調査数	ある	ない	無回答
全体	132	97	25	10
49人以下	33	20	10	3
50～99人以下	28	26	1	1
100～199人以下	13	11	1	1
200人以上	10	9	1	0

従業員数別にみた勤務時間の短縮措置(育児支援)の有無については、「ない」は「49人以下」(10事業所)で最も多い。

問 19 介護のための両立支援制度についての取り組み状況について、事項ごとに該当する番号を○で囲んでください。また、必要な個所には実績等を記入してください。

(1) 介護休業制度の有無 (N=132)	ある(全社員適用)		81				
	ある(非正規社員除く)		23				
	ない		24				
	無回答		4				
(2) 介護休業制度の利用実績 (N=104)		平成22年度		平成23年度		平成24年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
	0人	82	83	81	82	82	80
	1～5人	0	2	1	2	0	4
	6～10人	0	0	0	0	0	0
	11～15人	0	0	0	0	0	0
	16～20人	0	0	0	0	0	0
21人以上	0	0	0	0	0	0	
無回答	22	19	22	20	22	20	
(3) 勤務時間の短縮措置の有無 (N=132)	ある		81				
	ない		34				
	無回答		17				

介護休業制度の有無については、「ある(全社員適用)」は132事業所中81事業所(61.4%)であり、「ある(非正規社員除く)」は23事業所(17.4%)、「ない」は24事業所(18.2%)である。

介護休業制度の利用実績については、平成22年度に比べて女性のみ微増加傾向にある。

勤務時間の短縮措置の有無については、「ある」は132事業所中81事業所(61.4%)であり、「ない」は34事業所(25.8%)である。

従業員数別介護休業制度の有無

	調査数	ある (全社員適用)	ある (非正規社員除く)	ない	無回答
全体	132	81	23	24	4
49人以下	33	14	7	11	1
50～99人以下	28	23	4	1	0
100～199人以下	13	8	4	1	0
200人以上	10	8	2	0	0

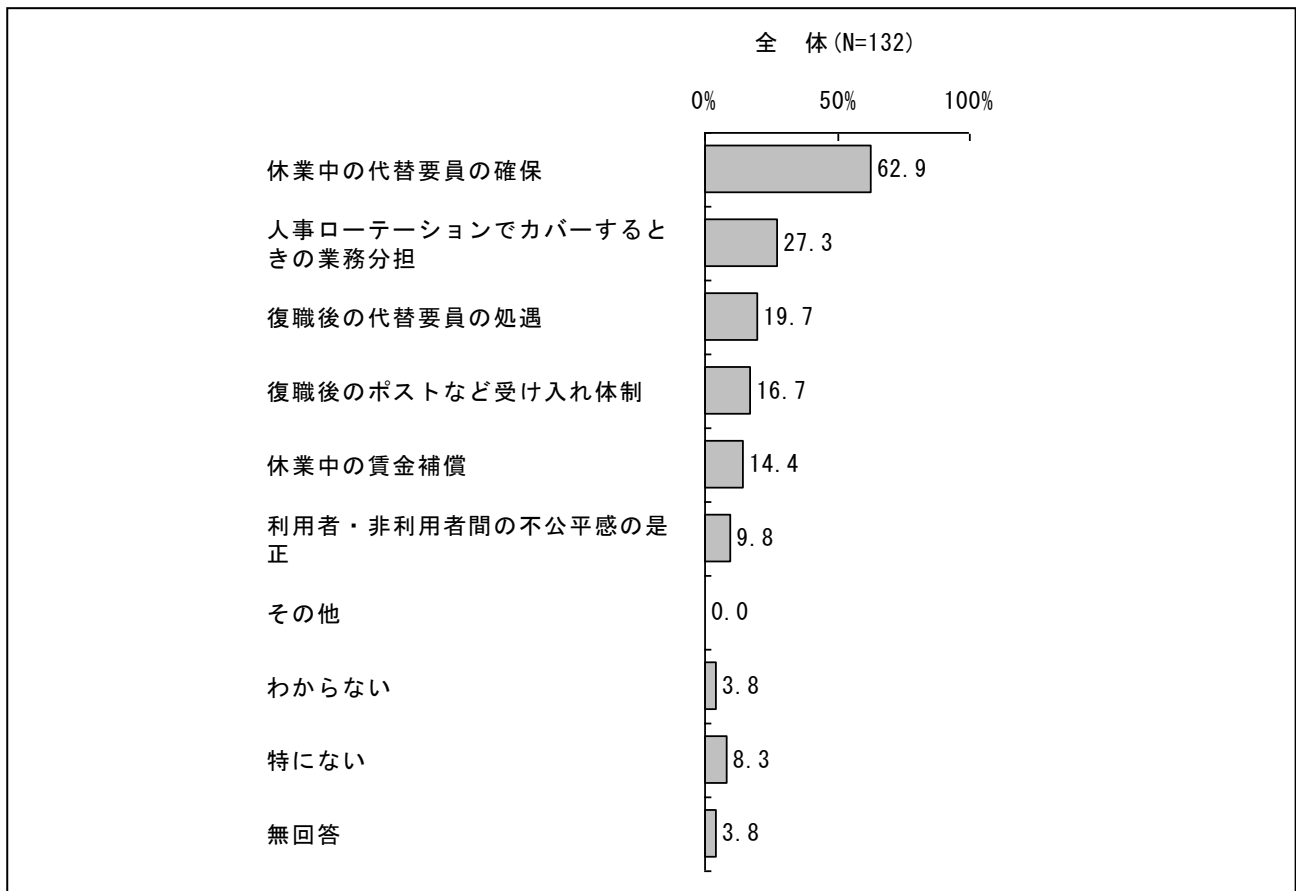
従業員数別にみた介護休業制度の有無については、「ない」は「49人以下」(11事業所)が最も多い。

従業員数別勤務時間の短縮措置（介護支援）の有無

	調査数	ある	ない	無回答
全体	132	81	34	17
49人以下	33	14	14	5
50～99人以下	28	23	4	1
100～199人以下	13	8	2	3
200人以上	10	10	0	0

従業員数別にみた勤務時間の短縮措置（介護支援）については、「ない」は「49人以下」（14事業所）が最も多く、「50～99人以下」（4事業所）、「100～199人以下」（2事業所）でも少なからずみられる。

問 20 育児・介護休業制度が定着するための主な課題を次の中から2つまで選んでください。



育児・介護休業制度が定着するための主な課題については、「休業中の代替要員の確保」(62.9%)が最も多く、次いで「人事ローテーションでカバーするときの業務分担」(27.3%)、「復職後の代替要員の処遇」(19.7%)などである。

従業員数別

	調査数	休業中の代替要員の確保	復職後の代替要員の処遇	休業中の賃金補償	復職後のポストなど受け入れ体制	人事ローテーションでカバーするときの業務分担	利用者・非利用者間の不公平感の是正	その他	わからない	特になし	無回答
全体	132	83	26	19	22	36	13	0	5	11	5
49人以下	33	20	9	5	8	6	1	0	4	2	1
50～99人以下	28	19	5	4	4	11	6	0	0	2	0
100～199人以下	13	9	3	1	2	5	1	0	0	1	0
200人以上	10	7	2	1	3	5	0	0	0	0	0

従業員数別にみた育児・介護休業制度が定着するための主な課題については、「休業中の代替要員の確保」がいずれの業種でも多くみられる。

Ⅲ 【従業員】調査結果

Ⅲ 【従業員】 調査結果

1 考察

【回答者の属性】(F1～F11-1)

調査対象者は735人、そのうち女性は59%、男性は37%である。年齢構成は男女とも30代と40代が大半(30代63%、40代55%)をしめている。

最終学歴は、女性は「高等学校」(47%)が最も多いが、男性は「大学・大学院」(46%)が最も多い。女性は大卒よりも「短期大学・高等専門学校」(28%)が多いことも特徴的である。

男女ともに既婚率が高い。その割合は女性が51%、男性が69%である。

配偶者の雇用形態は、女性の77%が正規従業員、11%が自営、5%がパートタイマーを含む非正規従業員である。女性の配偶者は正規従業員が多い。男性は、配偶者の24%が正規従業員、35%がパートタイマー、32%が無職であるというように3類型に分かれている。

女性の44%、男性の52%に同居する子供がいる。末子の子供が未就学の男性は35%、女性は29%である。親と同居している女性は46%、男性は35%である。親との同居率は女性が高い。

女性の勤務先の業種は、「医療・福祉」(22%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(20%)、「製造業」(14%)の順に多い。男性は、「卸売業、小売業」(18%)、「製造業」(17%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(16%)の順である。

勤務先の事業所の従業員数は男女ともに、50～99人の事業所に勤務する割合(女性25%、男性30%)が最も多い。0～50人未満に女性の38%、男性の37%が勤務し、0～99人未満には女性の63%、男性の66%が勤務している。規模別にみた男女差は、それほどない。

回答者の勤務形態は、女性の65%、男性の89%が正規従業員である。男性に比較して女性の場合は、パートタイマー(24%)やその他の非正規従業員(11%)が多い。

職種は、男女ともに「事務職」、「販売・サービス職」、「専門・技術職」の順に多い。ただし、女性の場合は、「事務職」の比率が高く(55%)、その他の職種が格段に少なくなるのに対して、男性の場合は「事務職」、「販売・サービス職」、「専門・技術職」に分散している。

女性の勤続年数は10年以上が38%、0～5年未満が35%に対して、男性は10年以上が44%、0～5年未満が27%である。女性は男性に比較して長期勤続者が少ない。

年間収入(税込)は、男女ともに「250～500万円未満」の階層に最も多く分布(女性45%、男性52%)している。次に多いのは、男性が「500～750万円未満」が24%であるが、女性は「150～250万円未満」が26%である。女性の場合、150万円未満の年間収入の者が19%いる。年間収入の男女差は顕著である。

前回調査と比較すると、回答者が151人多い。男性の配偶者の中で正規従業員として働く者がやや少ない。したがって主たる生計維持者の男性が多い。男女とも同居する子供がいる割合が少ない。男女とも0～99人未満の小規模事業所に勤務する割合が多い。女性正規従業員の割合(5ポイント)が多い。その分非正規従業員が少ない。女性の勤続年数は10年以上が10ポイント多く、5年未満が5ポイント少ない。他方、男性は10年以上が9ポイント少ない。年収分布は、男女とも「250万～500万円未満」におよそ半分が集中している。男性はそれ以上の年収の者は少なくなり、女性はそれ以下の収入の者は少なくなっている。

回答者のこれらの特徴を考慮し、以下調査結果を分析する。

【労働日、労働時間】(Q1～Q2)

週の労働日数は、男女ともに、その約8割が5日である。女性の11%、男性の18%が6日働いている。前回と比較して、男性の中に3日働く者(2%)が登場しているが、その他の傾向は変わらない。

1日の労働時間は8時間程度が全体で48%であるが、男女別にみると女性が54%、男性が38%である。女性の場合は、7時間以下が25%、男性は9時間以上が53%を占めている。

前回調査と比較すると、8時間程度の女性が増え、7時間以下が減っている。男性は10時間以上が増加している。特に20代、30代男性のなかで10時間以上がそれぞれ15ポイント、7ポイント増えている。業種別にみると10時間以上は「教育・学習支援業」(42%)、金融業・保険業(25%)に多い。女性の特徴は女性正規従業員が多いことが影響している。

【有給休暇】(Q3～Q3-1)

有給休暇の年間「所定日数」は、男女ともに16～20日(女性32%、男性35%)が最も多く、次に21日以上(女性26%、男性31%)が多い。他方、その「消化日数」は女性の33%、男性の36%が1～5日、さらに女性の28%、男性の26%が6～10日である。男女とも「消化日数」は少ない。「消化日数」0日の場合、男性(16%)が女性(8%)より多いが、特に20代男性が多い。「消化日数」1～5日は、30代男性が最も多い。少ない「消化日数」に若手男性が多い。男性は「仕事が忙しい」(41%)、「休む必要がなかった」(34%)などをその理由として掲げている。女性は「休む必要がなかった」(39%)、「仕事が忙しい」(26%)の他に、「職場全体の雰囲気」(16%)をあげている。

前回調査と比較すると、「所定日数」は変わらず、「消化日数」は6～10日や16～20日が増えた。男女とも「仕事が忙しい」は変わらず、「休む必要がなかった」や「職場全体の雰囲気」が減っている。

【育児・介護休業制度】(Q4～Q4-2-1)

男女従業員の42%が育児・介護休業制度を「両方とも知っている」と回答し、25%が「育児休業制度のみ知っている」、30%が「両方とも知らない」と回答している。制度の周知度に関して、「両方とも知っている」は女性(40%)が男性(46%)より少ないが、「育児休業制度のみ知っている」は女性(29%)が男性(19%)より多い。年代別に比較すると、年齢があがると男女ともに「両方とも知っている」が増える傾向にあるが、20代、30代の男女の周知度が低い。20代女性の中に「両方とも知らない」が29%もいる。

前回調査と比較して両制度に関する認知度は低下している。「両方とも知っている」が16ポイント減少し、「両方とも知らない」が18ポイントも増加している。男女別にみると、女性は「両方とも知っている」が19ポイントも減、男性は「両方とも知らない」が20ポイントも増加している。また、年代別では「両方とも知っている」20代男女の割合が女性23ポイント減、男性21ポイント減というように急減している。ただし、「育児休業制度のみ知っている」が30代女性(6ポイント)の中で増加した。

育児・介護休業制度について「利用しにくいと感じる」と回答する従業員は全体で52%、女性48%、男性58%である。

前回調査より全体で14ポイント、特に女性は16ポイント減っている。

利用しにくい理由は、女性の第1位が「代替要員の確保が困難なため」(36%)、2位が「休業後、現職に復帰する保証がないため」(33%)、3位が「仕事が忙しいため」と「休業期間中の収入に不安があ

るため」(両者とも 30%)である。男性の第1位が「代替要員の確保が困難なため」(46%)、第2位が「仕事が忙しいため」(31%)、第3位が「休業期間中の収入に不安があるため」(30%)である。「代替要員の確保が困難なため」については男女に共通した懸念であるが、女性は「退職後、現職に復帰する保証がないため」、男性は「仕事が忙しいため」など、懸念材料の一部に男女差もみられる。

前回調査と比較すると、女性の場合、「代替要員の確保が困難なため」の順位が3位から1位に上がり、「退職後、現職に復帰する保証がないため」が1位から2位に、「休業期間中の収入に不安があるため」が2位から3位に下がった。男性の順位は変わらない。

育児・介護休業制度を知っている者の中で、利用した者は、女性19%、男性2%である。育児休業の利用期間については、10~12ヶ月が62%と最も多かった。ただし、この利用した者の割合は、制度の適用対象者数が不明なので利用実績を意味してはいない。前回調査と比較すると、利用した者の割合は、女性が11ポイント、男性が0%から2ポイント増加し、育休利用期間も長期化した。

この間、女性の就労支援とかかわって育休取得の推進、休業中の賃金補償の強化、育休取得を理由とした解雇の規制などの法改正がされた効果が出始めているのかもしれない。

ただし、「代替要員の確保」の実効性が十分ではないということであろう。

【職場の状況】(Q5~Q8)

調査対象者のうち、現在管理職の者は、女性5%、男性22%である。「管理職になりたい、あるいはなくてもいいと思う」女性は7%、「思わない」女性は実に85%もいる。女性の場合、どの年代においても「思わない」と回答する者は80%を超えている。男性では、「管理職になりたい、あるいはなくてもいいと思う」は35%、「思わない」は41%である。男性は、どの年代においても「管理職になりたいあるいは、なくてもいいと思う」割合が女性よりかなり多い。特に20歳代、30歳代の男性で「なりたい」割合がそれぞれ56%、48%である。

女性が「思わない」理由を多い順に並べると「管理職としての能力に不安があるため」(45%)、「仕事が忙しくなり家庭生活と両立が難しいため」(40%)、「管理職になると責任が重い」ため(34%)である。また、男性の「思わない」理由は多い順に「管理職としての能力に不安があるため」(38%)、「管理職になると責任が重い」ため(29%)、「自分の価値観や人生観とあわないため」(23%)である。高順位に女性は「両立困難」、男性は「価値観や人生観があわない」を掲げるなど「思わない」理由に男女差がある。

前回調査と比較すると「管理職になりたい、あるいはなくてもいいと思う」の割合は変わらない。ただし、この内訳を男女別にみると、男性は4ポイント増加したが、女性は3ポイント減っている。特に30代女性において4ポイント減っている。

昇進・昇格とかかわって、教育・訓練が不可欠であるが、全従業員の64%がこの1年間に何らかの教育訓練を受けている。受講者が多い教育訓練は、「社内の指導者による社内研修」(35%)、「社外のセミナーや講習会の受講」(33%)、「日常の仕事を通じて新しいことを理解・習得する教育訓練」(17%)である。女性は教育訓練を受けなかった者(37%)が多いため、男性より各種の教育訓練の受講者の割合が少ない。男女差が目立つのは、「社外のセミナーや講習会の受講」(男性43%、女性27%)である。

前回調査と比較すると、特に教育訓練を受けなかった者の割合がやや増え、また「社内の指導者による社内研修」が4ポイント減った。

上司の性別に関して、男女ともに「男女どちらでもかまわない」と回答した者は73%を超える。「男

性がよい」、「どちらかといえば女性がよい」という選択肢には男女差がある。「男性がよい」という女性は8%、男性13%、「どちらかといえば女性がよい」という女性は20代で13%、男性20代は0%である。この傾向は前回調査とそれほど変わらない。

セクシュアル・ハラスメントについて、「差別的な言い方をされた」、「仕事中に異性に身体をさわられた」、「いやがっているのに、性に関する話を聞かされた」、「宴会でお酌やデュエットを強要された」などの「経験がある」と回答する者の割合はそれぞれ11%、7%、5%、5%である。ただし、「経験がある」ばかりでなく「見たことがある」、「話に聞いたことがある」まで拡大すると、「差別的な言い方をされた」が25%、「いやがっているのに、性に関する話を聞かされた」が16%まで増加する。

前回調査と比較すると、「仕事中に異性に身体をさわられた」の「経験がある」が3ポイント減っている。しかし、その他の項目は目立った変化はみられない。

【仕事について】(Q9～Q11)

女性が働く理由の第1位は「働かないと、生活が成り立たないから」(65%)、2位「将来に備えて貯蓄するため」(42%)、3位「働けるうちは働くのがあたりまえだから」(23%)と「ゆとりや趣味、レジャーなどで生活をよくしたいから」(23%)である。男性は、「働かないと、生活が成り立たないから」(83%)、「働けるうちは働くのがあたりまえだから」(27%)、「住宅や車、耐久消費財などローンの支払いのため」(22%)の順である。男女ともに「働かないと、生活が成り立たないから」が1位であるが、男性の場合、この項目が他と比較して突出して高い。

前回調査と比較すると、「働かないと、生活が成り立たないから」はあまりかわらず、「ゆとりや趣味、レジャーなど生活をよくしたいから」が全体で5ポイント(女性4ポイント、男性7ポイント)減っている。また、女性が「将来に備えて貯蓄するため」と回答する者が4ポイント増えている。この間、経済が停滞し賃金が上昇しない状況が続いたので、女性が家計を積極的に支えているため回答者の働く理由が変化している。

仕事を選ぶ際に重視することについて、男女ともに第1位が「仕事の内容」(女性66%、男性66%)、次いで「給与・賃金」(女性55%、男性52%)である。女性の3位は「職場の人間関係」(43%)、男性は「企業の安定性」(46%)である。3位に男女差が現れている。女性はその他に「通勤時間」、「労働時間」などを選択理由にあげる者も多い。

全体の傾向を前回調査と比較すると「職場の人間関係」が増え、「仕事の内容」や「企業の安定性」を挙げる者の割合が減っている。男女別にみると、女性は「職場の人間関係」や「給与・賃金」が増え、男性は「企業の安定性」や「給与・賃金」を重視する者が減少している。

仕事を続ける上での不安や悩みについて、全体で最も多いのは「職場での人間関係」(29%)である。男女別にみると、女性は「職場での人間関係」(32%)、「給料、勤務時間などの労働条件や福利厚生制度や施設の不備」(23%)、「職場の将来性」(19%)、「家事・育児・介護等の分担が女性に偏っている」(19%)の順に多い。男性は「職場の将来性」(34%)、「給料、勤務時間などの労働条件や福利厚生制度や施設の不備」(31%)、「職場での人間関係」(25%)の順である。「職場の将来性」と「家事・育児・介護等の分担が女性に偏っている」について男女差が顕著である。

前回調査と比較すると「給料、勤務時間などの労働条件や福利厚生制度や施設の不備」や「職場の将来性」よりも「職場での人間関係」がより重視されるように変化している。

【女性の就業】(Q12～Q14)

女性が結婚後も仕事を持つことに無条件に「賛成」が全体で66%（女性68%、男性62%）である。年齢別にみると、30代の男女差（女性71%、男性59%）が顕著である。注目すべきは40代と20代の男女である。一般にこの種の質問に対して女性の方が「賛成」と回答する者が多くなるが、今回の調査結果によるとそれが男女逆転している。

前回調査と比較すると、無条件に「賛成」派が微増している。男女別、年代別にみると「賛成」派は20歳代、50代、60代の男女で増加している一方、30代で男女、40代で女性が減っている。

女性が仕事を継続するために必要なことについて、男女ともに第1位が「育児・介護のための施設や制度の充実」（女性62%、男性52%）である。女性の2位は「労働時間短縮等の労働条件の改善や職場環境や施設の充実」（35%）、3位「能力や実績の正当な評価」（32%）であり、男性の2位は「能力や実績の正当な評価」（38%）、3位は「労働時間短縮等の労働条件の改善や職場環境や施設の充実」（29%）である。年代別にみると、男女ともに20代～40代においては「育児・介護のための施設や制度の充実」を回答する割合が多い。特に20代女性は70%を超えている。

前回調査と比較すると、「育児・介護のための施設や制度の充実」を回答する者の割合（60%前後）は変わらないが、男女とも「能力や実績の正当な評価」が減り、「労働時間短縮等の労働条件の改善や職場環境や施設の充実」が増えている。特に男性の場合、「能力や実績の正当な評価」（-8ポイント）が目立って減り、女性の場合は「労働時間短縮等の労働条件の改善や職場環境や施設の充実」（+8ポイント）が著しく増えている。

女性が職場で活躍するために行政に望むことについて、男女ともに第1位が「育児や介護のための施設・制度の充実」（女性58%、男性54%）、2位は、「育児・介護休業制度の導入の企業に対する働きかけ」（女性23%、男性31%）である。どの年代の男女においても第1位は「育児や介護のための施設・制度の充実」、2位は、ほとんどの年代が「育児・介護休業制度の導入の企業に対する働きかけ」である。ただし「育児・介護休業制度の導入の企業に対する働きかけ」の回答者の割合に男女差がある。前述の女性が仕事を継続するために最も必要な対策に対する質問結果とも符合している。

前回調査と比較してもこの順位は変わらない。ただし、「育児・介護休業制度の導入の企業に対する働きかけ」の男女差（10→7ポイント）は若干縮小した。

【正規従業員の状況】(Q15～Q17)

職場における正規従業員の処遇に関して、男女ともに「昇進・昇給」（女性24%、男性20%）、「賃金」（女性20%、男性14%）、「評価」（女性15%、男性11%）の順に性別による差別があると回答している。「昇進・昇給」の差別は30代女性（31%）、「賃金」は50代女性（30%）の回答者が多い。また、「賃金」の差を指摘する者は減っている。それと関わって「待遇の差はない」と回答する者が男女ともに増加している。特に20代、50代女性の中で「待遇の差はない」と回答する者が20ポイント以上増えている。

その原因について、全体で1位は「結婚・出産・育児等で退職するため長期人事管理ができないため」（27%）、2位「女性の家庭責任まで考慮する必要があるため」（23%）と「女性は体力的に劣るため」（23%）である。女性の1位は「管理職や経営者の差別意識があるため」（26%）、2位は「結婚・出産・育児等で退職するため長期人事管理ができないため」（24%）、3位は「女性の家庭責任まで考慮する必

要があるため」(19%)であり、男性は「女性は体力的に劣るため」(30%)、「結婚・出産・育児等で退職するため長期人事管理ができないため」(29%)、「女性の家庭責任まで考慮する必要があるため」

(28%)の順である。ちなみに「管理職や経営者の差別意識があるため」は女性の30代から60代にわたって全般的に多く、「女性は体力的に劣るため」は男性の30代から50代までに多い。「女性の家庭責任まで考慮する必要があるため」を指摘する者は男性30代と60代以上、女性は20代が多い。処遇差別の原因については男女差が顕著である。

前回調査と比較すると、1位の「結婚・出産・育児等で退職するため長期人事管理ができないため」は変わらないが、「女性の家庭責任まで考慮する必要があるため」と「女性は体力的に劣るため」の順位が急上昇している。男女とも「女性の家庭責任まで考慮する必要があるため」(女性9ポイント、男性10ポイント)を指摘する者が増え、男性の中で「女性は体力的に劣るため」(22ポイント)をあげる者が急増している。女性のなかに「管理職や経営者の差別意識があるため」を指摘する者が(6ポイント)も増加している。

女性だけの退職慣行の有無について、「女性のみ退職慣行はない」は69%、「出産・育児退職」は12%、「結婚退職」は9%である。前回調査と比較すると「出産・育児退職」と「結婚退職」がともに減り、「女性のみ退職慣行はない」の増加につながっている。

また、あるべき男女が働く職場環境について「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」と回答した者が男女ともに最も多く、次に「男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき」と回答した者が多い。順位は前回調査と比較して変化はない。ただし、男女とも「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」が減り、「男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき」が増加したので、前回よりも両者の数値の差は縮小した。

【パートタイマーやそれ以外の非正規従業員の状況】(Q18~Q22)

パートタイマーを含む非正規従業員として働く理由は、「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」(34%)、「正規従業員として働きたかったが、他に適当な仕事がなかったため」(28%)「正規従業員では、時間的体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため」(28%)、の順に多い。

女性の1位は「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」(33%)、2位は「正規従業員では、時間的体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため」(33%)、3位は「正規従業員として働きたかったが、他に適当な仕事がなかったため」(29%)である。他方、男性は「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」(36%)、「正規従業員として働きたかったが、他に適当な仕事がなかったため」(26%)、「家計を補助するため」(16%)の順である。「正規従業員では、時間体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため」という項目に極端な男女差(女性33%、男性3%)がみられる。前回調査とこの傾向は変わらないが、女性の中で「正規従業員では、時間的体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため」が微増している。

非正規従業員の中で、「正規従業員になりたい」は、34%(女性36%、男性32%)である。前回調査と比較すると、「正規従業員になりたい」女性が増加する一方、男性が減少しているので、全体として微増している。

雇用期間については6ヶ月以下の者が29%、7~12ヶ月の者が62%であり、大半が1年以下である。男性の中で6ヶ月以下の者は、21%であるが、女性は31%である。女性の場合、短い契約期間の者が多

い。時系列でみると、6ヶ月以下の者が減っている。

賃金形態は、多くが時給制（70%）で支払われており、その時給は「800～900円未満」が40%前後で最も多い。時給「700～800円未満」に女性の20%、男性の13%が含まれている。

前回調査と比較すると、時給が低い「700～900円未満」で働く男性が26ポイントも増加している。

パートタイマー等非正規従業員で働く不安や不満の第1位は「賃金が安い、退職金がもらえない」（52%）、第2位は「いつ辞めさせられるか不安」（19%）である。男女別にみると、このような不安や不満は男性より女性のほうが多い。

前回調査とこの傾向は変わらないが、女性の「賃金が安い、退職金がもらえない」などの不安や不満は若干3ポイント増えている。

【ワーク・ライフ・バランス】(Q23～Q26)

ワーク・ライフ・バランス（以下WLBと略す）について全体の55%、また女性の60%、男性の47%が「知らない」と回答している。「言葉と意味の両方を知っている」（全体21%、女性17%、男性28%）は少ない。5年前の前回調査と比較しても「知らない」は3ポイント減ったに過ぎないが、WLBの認知度はやや高まっている。

「所定外労働時間」を減らす努力をするという、WLB実現のために働き方の見直しを「している」者の割合が70%を超えている。一方、「していない」者の中で、「業務量が多く、仕方がない」事をその理由にする男女（女性47%、男性42%）が多い。「特に考えていない」（26%）も多い。男性の中には「時間外勤務手当がないと生活できない」と回答する者も15%いる。

「業務量が多く、仕方がない」ので減らす努力をしていない者は、前回調査より女性16ポイント、男性4ポイント増加している。これは、前述の男性の長労働時間化傾向とも符合している。

「働き方の見直し」に関する勤務先の取り組み状況については、「従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる」（31%）が最も多い。何らかの取り組みをしている事業所は、63%である。なお「どちらともいえない」が22%もある。

この結果は前回調査の傾向と変わらない。従業員の判断によると事業所の中で「働き方の見直し」は進展していない。

ただし、WLBの認知度や「働き方の見直し」への取り組みと、育児・介護休業制度の認知度、管理職への意向度、女性に対する待遇差別への認識度とは関連がある。WLBの認知度が高く、「働き方の見直し」を積極的に行っているほど、育児・介護休業制度の認知度も高く、管理職への意向度も多く、女性に対する待遇差別への認識度が深まっている。WLBを広め、実際に「働き方の見直し」を積極的に推進する効果は大きい。

男女とも勤務先に望む制度の第1位が「年次有給休暇制度の取得促進」（女性29%、男性31%）、2位「長期休暇制度の導入」（女性17%、男性26%）、3位「フレックスタイム制度の導入」（女性16%、男性18%）である。4位になると男女は異なる。女性は「育児・介護中の従業員の勤務時間の時短措置」（12%）、男性は「従業員が子育てでサービスを利用する際に要する費用の全部（一部）援助・貸付制度」（17%）である。女性は多様な制度を希望するが、男性は1位から4位に集中している。ただし「特にない」と回答する者が、男女とも19%いる。

前回調査と比較すると、概してどの項目についても希望者は減少している。一方、「特にない」が全体で4ポイント、うち男性で7ポイントも増えている。

【まとめ】

調査対象者 735 人は、前回の回答者と比較すると、男性の中で主たる生計維持者が多く、0～99 人の小規模事業所に勤務する者が多い。また、女性の正規従業員の割合が多く、非正規従業員が少ない。その結果、女性の中で 10 年以上の勤続年数の者が多い。他方、男性は 10 年以上が少ない。したがって年収が男女とも 250 万から 500 万円に集中している。これらを考慮して分析を進めなければならない。また、勤続年数、雇用形態、年収分布などについて、政府統計などによって明らかにされている女性労働者の一般的な特徴ともやや異なっていることを留意する必要がある。

前回調査から 5 年を経て、いくつかの意識や職場環境等の変化を指摘することができる。

近年、男女共同参画の視点ばかりでなく、少子化もあって、政府主導下で経済成長の視点からも女性の就業、特に子育てと両立しながら就業する対策が打ち出されるようになった。これらは、政策や立法レベルの変化や人々の意識の変化を促している。

例えば、日本は長時間労働が特徴であり、所定の有給日数を十分消化できないという課題があった。今回の調査によれば、有給の「消化日数」のうち 0 日が減り、6～10 日が増えている。わずかだが、「職場全体の雰囲気」が好転し、取得しやすくなっている。

当事者である 30 代女性の育児休業制度の利用しやすさは進んでいる。育児休業制度を利用する際の懸念の一部、例えば「休業後の現職復帰の保証」や「休業中の賃金保障」などの不安が減り、その利用者や利用期間が増えている。育児・介護休業法の改正が影響を与えている。

女性が結婚後仕事を継続することに無条件に「賛成」する者は微増し、「家事に支障がなければ」という条件つき「賛成」派がやや減少している。

職場において結婚退職ばかりでなく出産退職慣行も減っている。

最近、女性の就業継続の促進策として WLB の企業への導入が提唱されているが、WLB の認知度はわずかではあるが向上している。

女性が働く理由や仕事を選ぶ基準は次第に変化している。前回調査同様に「生活が成り立たない」という理由が多いが、「ゆとりのため」は減り「将来のため」が増えている。女性の収入は「家計補助」ではなく家計にとって必須かつ主要な要件になっている。したがって仕事選びの基準も「仕事の内容」ばかりでなく「給与・賃金」や「職場の人間関係」がより重視され、働きやすい環境が模索されている。

このような傾向は仕事を継続するための要望にも反映されている。就業継続の最大のネックになっている「育児・介護のための施設や制度の充実」については変わらず要望が多いが、「労働条件の改善や職場環境や施設の充実」も著しく増えている。「育児・介護のための施設や制度の充実」は、行政に対する要望とつながっている。

職場における女性差別に対する認識も変化している。女性正規従業員の場合、男性管理職や経営者の差別意識を指摘する者は依然として多いが、「待遇の差はない」が増加し、「賃金」の差別を指摘する者は減っている。他方、パートタイマー等非正規従業員による「賃金が安い、退職金がもらえない」ことへの不満は増え、「正規従業員になりたい」者も増加している。差別に対する認識は雇用形態によって異なっているが、その違いがより鮮明になっている。

一方、停滞ないし後退している領域もある。

男性管理職や経営者の差別意識が、職場の女性差別をもたらしているという女性の意識は依然として多い。女性管理職を許容する者も前回と変わらず、女性管理職になりたい者も増えていない。

教育訓練の男女差の縮小や、セクシュアル・ハラスメントの減少傾向はみられない。

男性の中に1日の労働時間が10時間以上の者が増加している。20代、30代男性に顕著にみられる。「働き方の見直し」に何らかの方法で取り組む従業員（71%）や企業（63%）も前回と変わらず、増えていない。「業務量が多い」ので減らす努力をしていない者が、男女ともに「働き方の見直し」をしない者の中で増加している。

育児休業制度と介護休業制度の認知度は、全体でみると後退している。男女とも「両方とも知っている」がかなり減っている。当事者予備軍でもある20代の認知度が急減している。

30代の男女の中で、女性が結婚後の就業継続について無条件に「賛成」する者がかなり減少し、「家事に支障がなければ」という条件つき賛成派が急増している。

男女の待遇差の要因についても「家庭責任」「体力の差」などが増えている。男女が働くあるべき職場環境について、男女とも「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」が減り、「男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき」が増加している。男女が個性と能力に応じて活躍する社会をめざす男女共同参画という考え方よりも、伝統的役割分担の考え方が浮上してきている。

日本の企業の職場は、雇用保障された少ない従業員によって多くの業務をこなすという特徴を有している。調査結果によれば、有給の「消化日数」や育休制度などにおいて改善されつつあるが、「労働時間が長い」、女性従業員は「育児・介護中の代替要員の確保」に対する懸念をもつ、非正規従業員は「雇用不安にかられている」などが明らかになっている。したがって、女性の中で就業継続の要件として「労働条件の改善や職場環境や施設の充実」が増え、勤務先に望む制度の第1位として「年次有給休暇制度の取得促進」が掲げられるのである。

男女が仕事と家庭を両立しながら就業継続をするためには、こうした職場環境の改革が一段とグレードアップして進行されなければならない。今回の調査結果によると、この5年間、経済停滞下で企業の業績が好転しないという状況もあったが、改革されたとはいえない状況である。

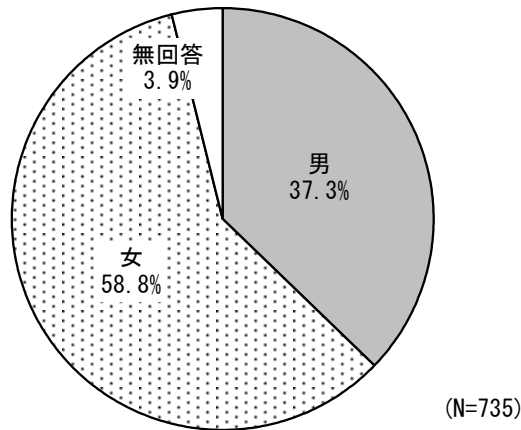
最近、若い女性の中で伝統的な考え方への回帰傾向があるとされている。回答者の若い世代にも伝統的な考え方への回帰がみられる。これは、厳しいリアルな世界と折り合いをつけるために浮上したと理解することもできよう。また、男性回答者の中で主たる家計維持者が多いということも影響している。

調査結果からみると、男女共同参画の視点に立った男女が活躍できる職場環境の改革、これを促進する支援制度や法律の認知度の向上、およびその実効性の促進等の対策が早急に求められている。その際、波及効果が大きいと思われるWLBの認知度を向上させ、実際に職場において「働き方の見直し」を積極的に推進する方策を軸に展開することが有効である。

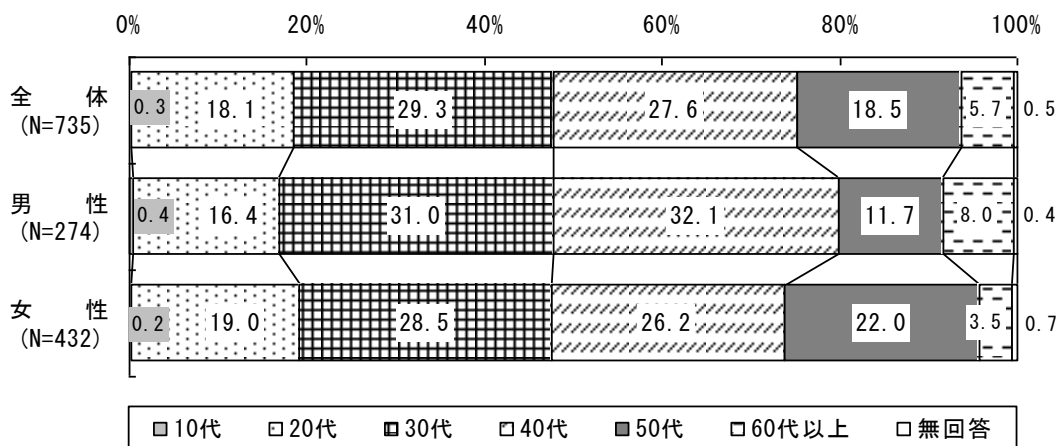
2 調査結果

◆回答者の属性

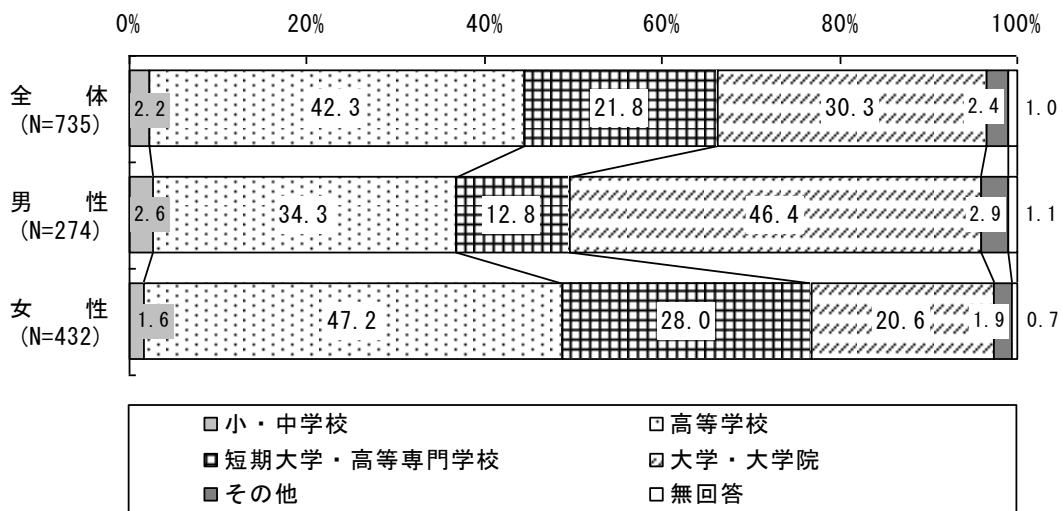
F 1 性別



F 2 年齢



F 3 最終学歴



回答者の性別は、「男」(37.3%)、「女」(58.8%)である。

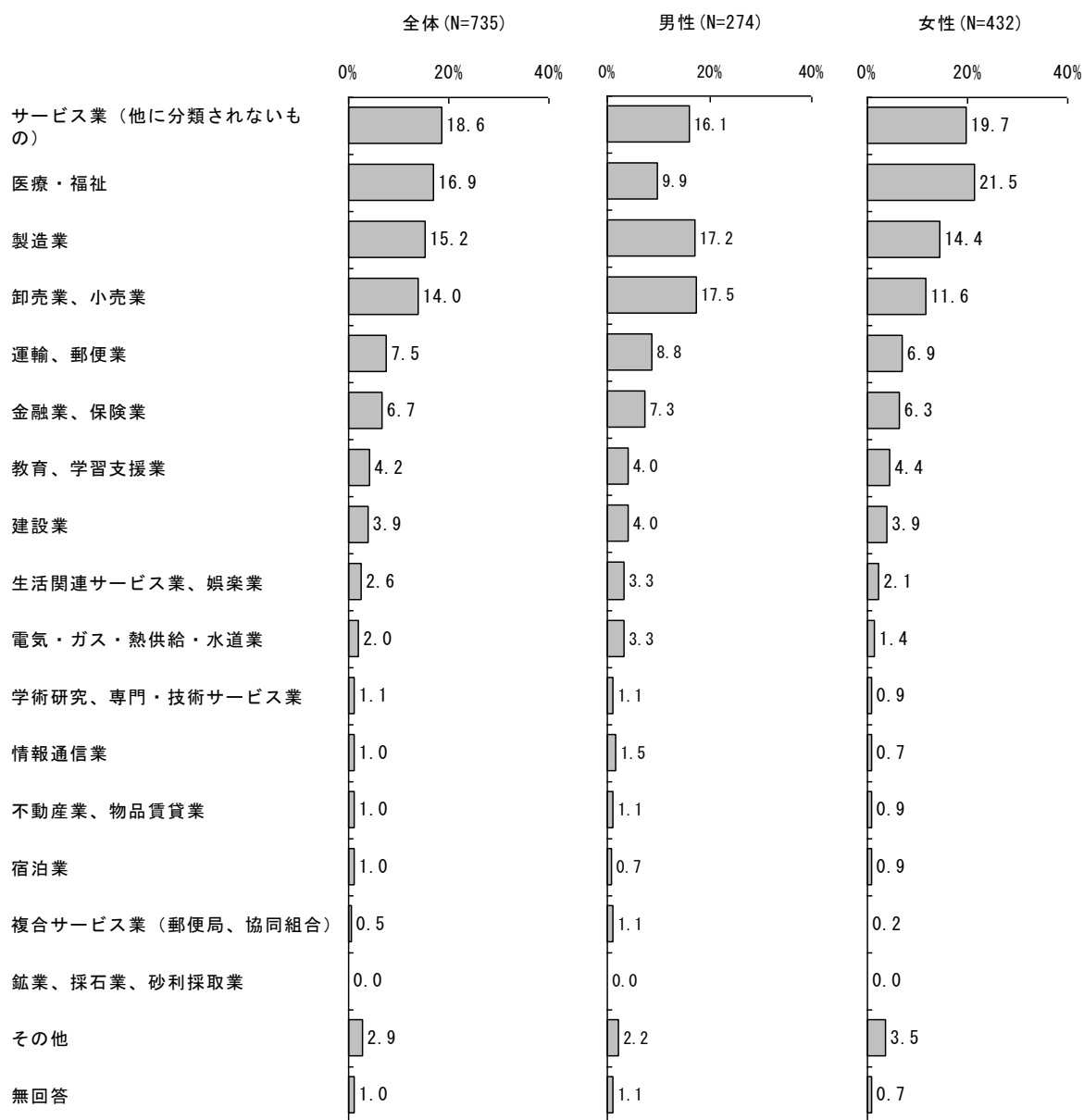
回答者の年齢は、「30代」(29.3%)が最も多く、次いで「40代」(27.6%)、「50代」(18.5%)などである。

性別にみた回答者の年齢は、「40代」は、男性(32.1%)が、女性(26.2%)より多く、「50代」は、女性(22.0%)が男性(11.7%)より多い。

回答者の最終学歴は、「高等学校」(42.3%)が最も多く、次いで「大学・大学院」(30.3%)などである。

性別にみた回答者の最終学歴は、「大学・大学院」は、男性(46.4%)が女性(20.6%)より多く、「高等学校」は、女性(47.2%)が男性(34.3%)より多く、差がみられる。

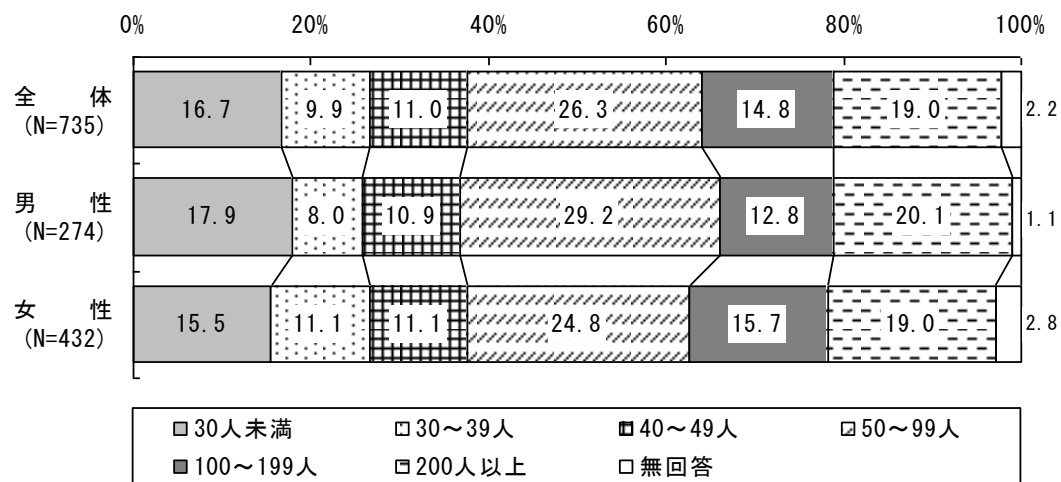
F 4 勤務先の業種



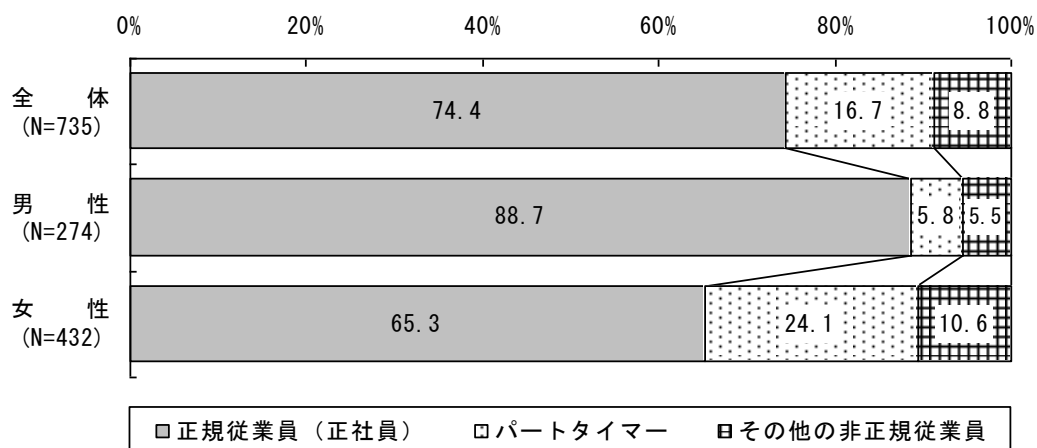
勤務先の業種については、「サービス業（他に分類されないもの）」（18.6%）が最も多く、次いで「医療・福祉」（16.9%）、「製造業」（15.2%）などである。

性別にみた勤務先の業種については、「卸売業・小売業」は、男性（17.5%）が女性（11.6%）より多い。また、「医療・福祉」は、女性（21.5%）が男性（9.9%）より多く、差がみられる。

F 5 事業所の従業員数



F 6 勤務形態



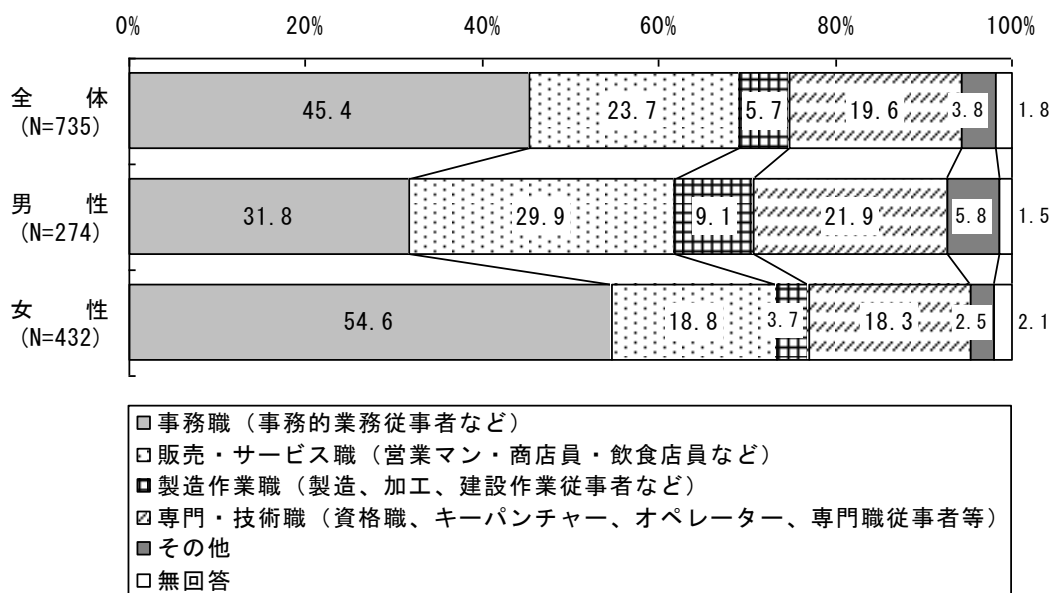
事業所の従業員数については、「50～99人」(26.3%)が最も多く、次いで「200人以上」(19.0%)、「30人未満」(16.7%)などである。

性別にみた事業所の従業員数については、「50～99人」は、男性(29.2%)が女性(24.8%)より多い。

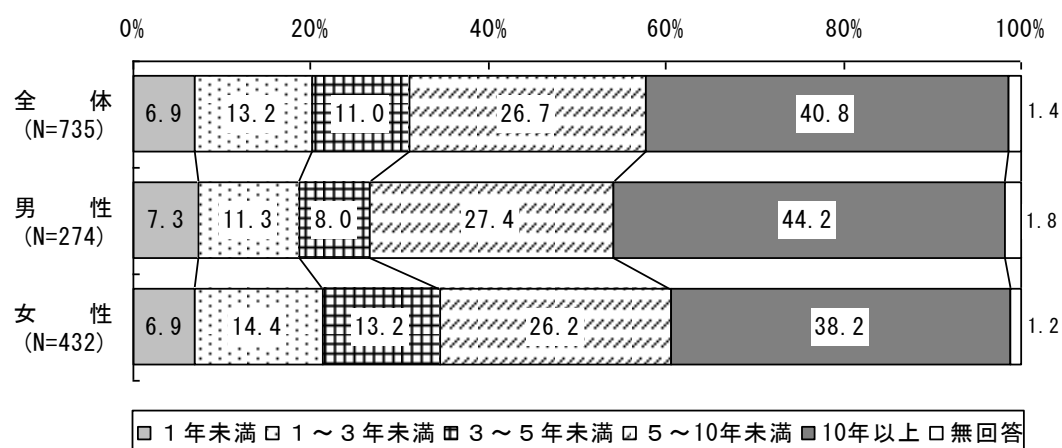
勤務形態については、「正規従業員(正社員)」(74.4%)が最も多く、次いで「パートタイマー」(16.7%)、「その他の非正規従業員」(8.8%)である。

性別にみた勤務形態については、「正規従業員(正社員)」は、男性(88.7%)が女性(65.3%)より多く、「パートタイマー」は、女性(24.1%)が男性(5.8%)より多く、差がみられる。

F 7 職種



F 8 勤続年数



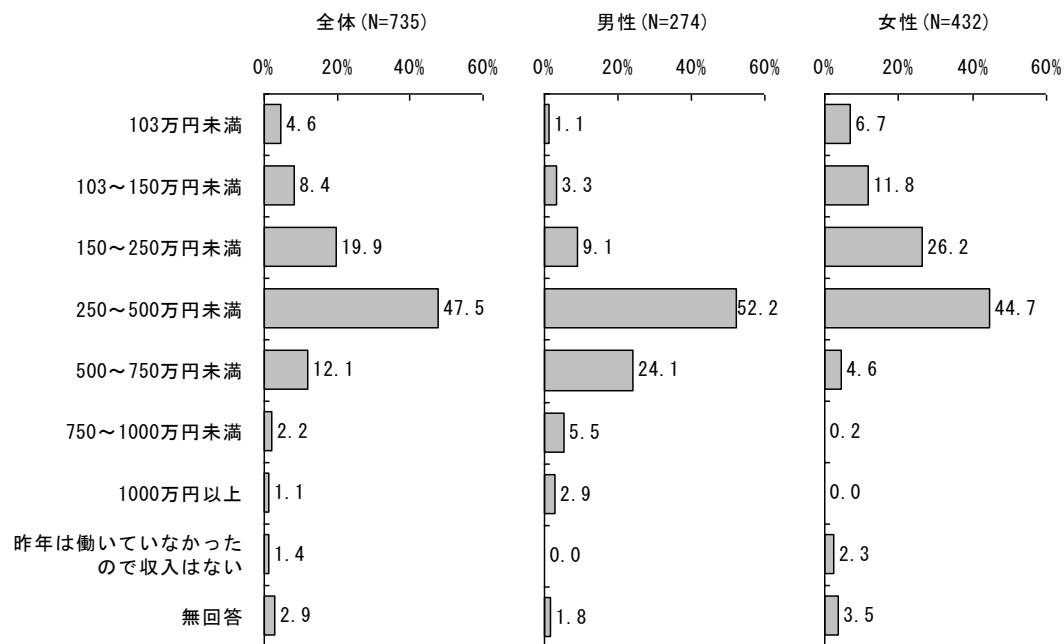
職種については、「事務職（事務的業務従事者など）」（45.4%）が最も多く、次いで「販売・サービス職（営業マン・商店員・飲食店員など）」（23.7%）などである。

性別にみた職種については、「販売・サービス職（営業マン・商店員・飲食店員など）」は、男性（29.9%）が女性（18.8%）より多く、「事務職（事務的業務従事者など）」は、女性（54.6%）が男性（31.8%）より多い。

勤続年数については、「10年以上」（40.8%）が最も多く、次いで「5～10年未満」（26.7%）、「1～3年未満」（13.2%）などである。

性別にみた勤続年数については、「10年以上」は、男性（44.2%）が女性（38.2%）より多く、「3～5年未満」は、女性（13.2%）が男性（8.0%）より多い。

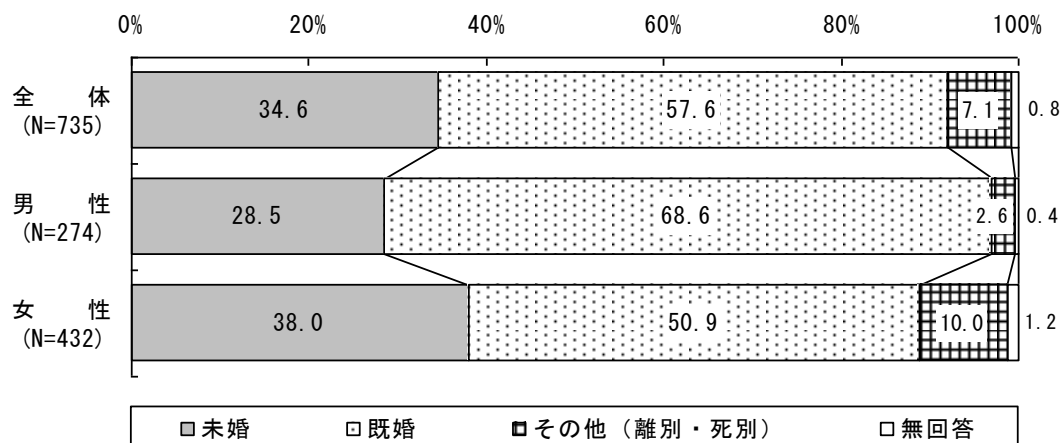
F 9 昨年1年間の年収（税込みで）



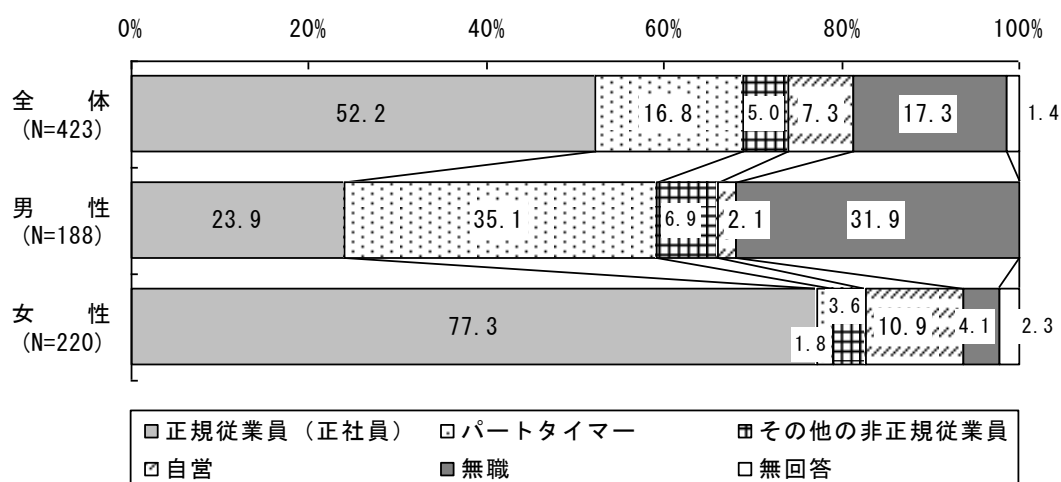
昨年1年間の年収については、「250～500万円未満」（47.5%）が最も多く、次いで「150～250万円未満」（19.9%）などである。

性別にみた昨年1年間の年収については、「250～500万円未満」は、男性（52.2%）が女性（44.7%）より多く、「150～250万円未満」は、女性（26.2%）が男性（9.1%）より多く、差がみられる。

F10 未婚・既婚別



F10-1 配偶者の職業



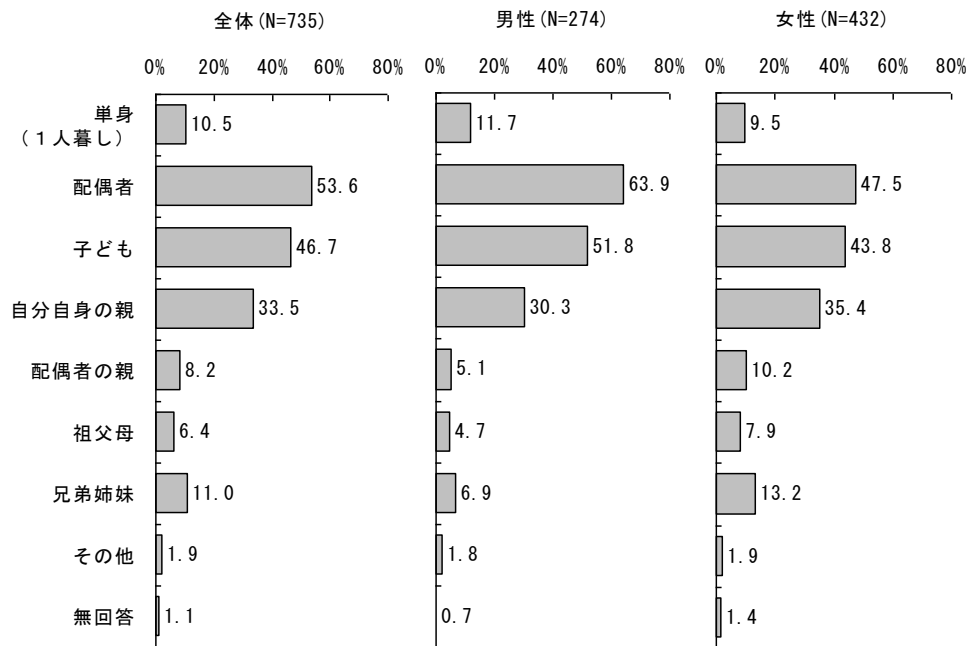
回答者の婚姻状況については、「既婚」(57.6%)が最も多く、次いで「未婚」(34.6%)、「その他(離別・死別)」(7.1%)である。

性別にみた回答者の婚姻状況については、「既婚」は、男性(68.6%)が女性(50.9%)より多く、「未婚」は、女性(38.0%)が男性(28.5%)より多く、差がみられる。

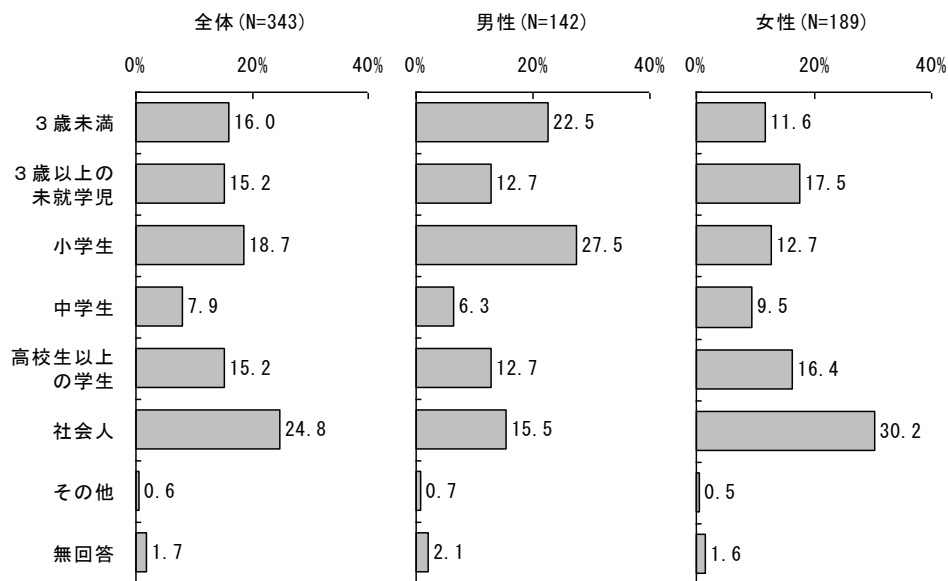
配偶者の職業については、「正規従業員(正社員)」(52.2%)が最も多く、次いで「無職」(17.3%)、「パートタイマー」(16.8%)などである。

性別にみた配偶者の職業については、「パートタイマー」は、男性(35.1%)が女性(1.8%)より多く、「正規従業員(正社員)」は、女性(77.3%)が男性(23.9%)より多く、差がみられる。

F11 同居家族



F11-1 一番下のお子さんの成長段階



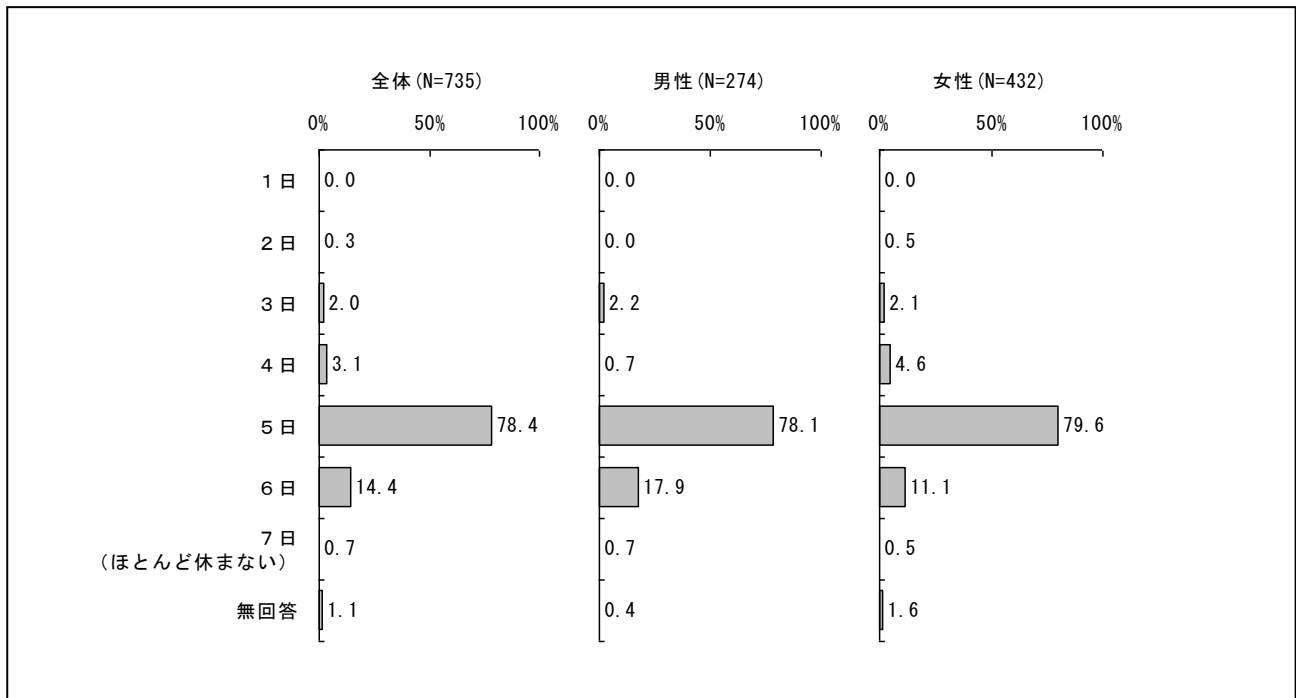
同居家族については、「配偶者」(53.6%)が最も多く、次いで「子ども」(46.7%)、「自分自身の親」(33.5%)などである。

性別にみた同居家族については、「配偶者」は、男性(63.9%)が女性(47.5%)より多く、「配偶者の親」は、女性(10.2%)が男性(5.1%)より多く、差がみられる。

一番下のお子さんの成長段階については、「社会人」(24.8%)が最も多く、次いで「小学生」(18.7%)などである。

性別にみた一番下のお子さんの成長段階については、「小学生」は、男性(27.5%)が女性(12.7%)より多く、「社会人」は、女性(30.2%)が男性(15.5%)より多く、差がみられる。

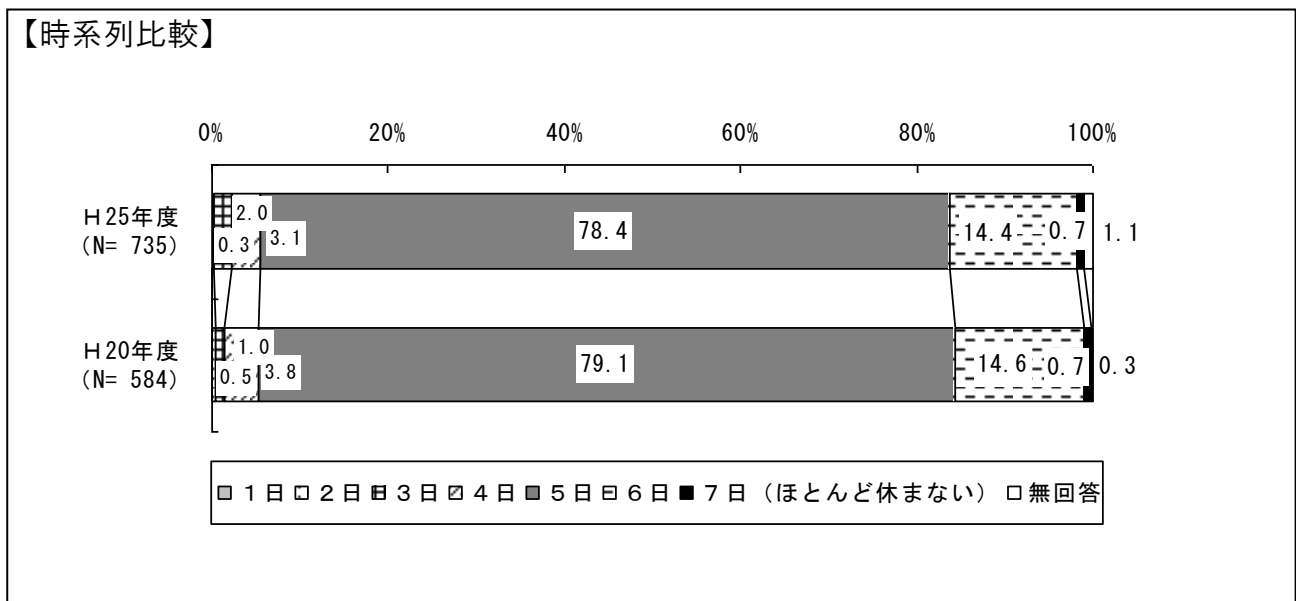
問1 あなたは週に何日働きますか。(〇は1つ)



週の労働日数については、「5日」(78.4%)が最も多く、次いで「6日」(14.4%)などである。

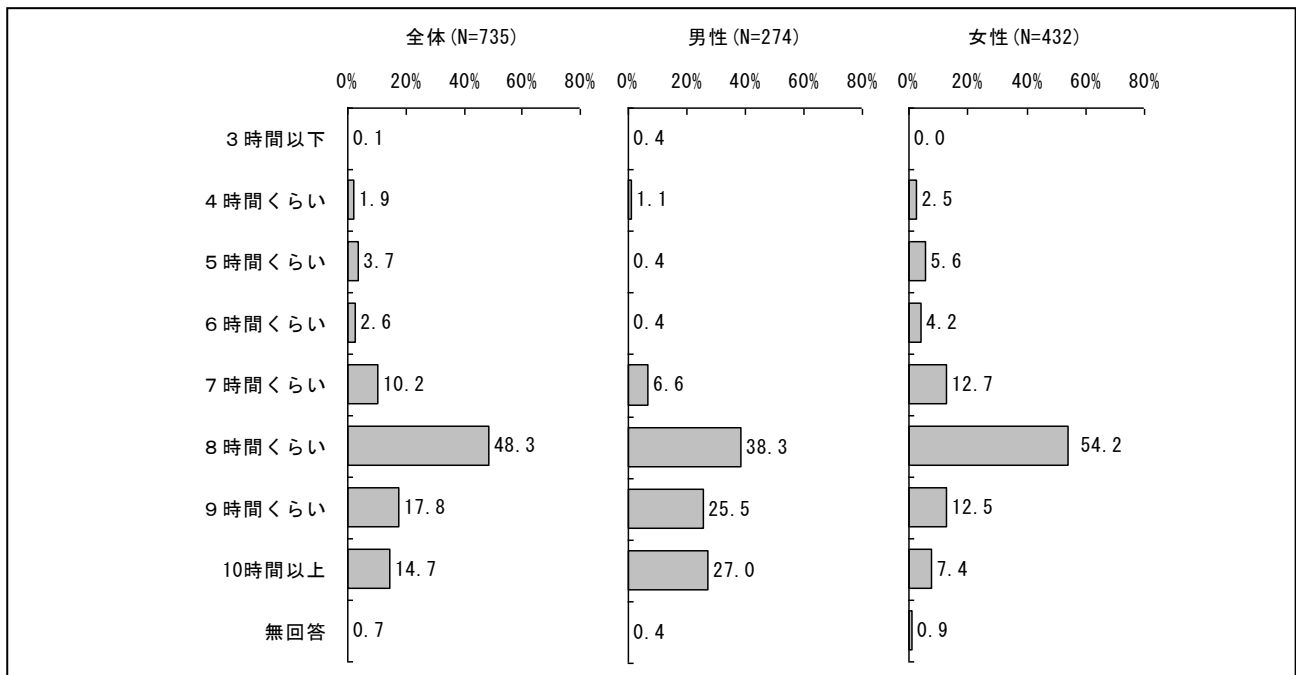
性別にみた週の労働日数については、「5日」(男性78.1%、女性79.6%)は、男女ともに最も多く、次いで「6日」(男性17.9%、女性11.1%)などである。

【時系列比較】



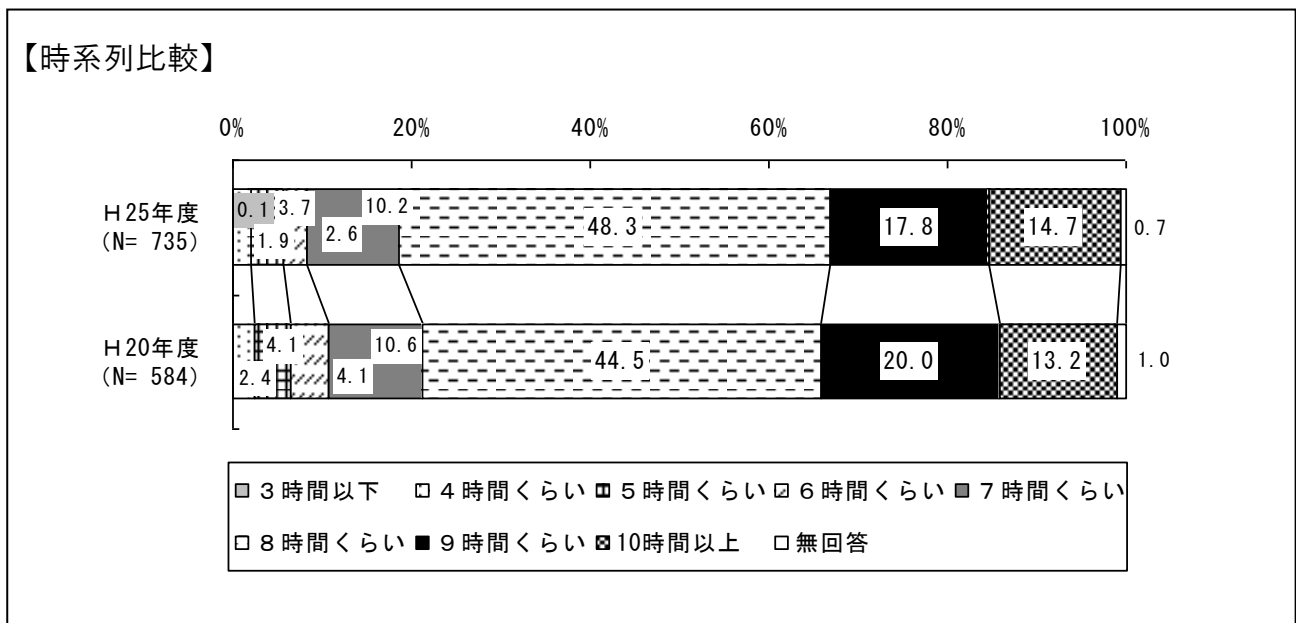
時系列にみた週の労働日数については、「5日」はどちらの年度も同様の傾向を示し、約8割である。

問2 あなたの普段の労働時間は、1日およそ何時間くらいですか。(休憩時間を除く。)
(○は1つ)



普段の1日の労働時間については、「8時間くらい」(48.3%)が最も多く、次いで「9時間くらい」(17.8%)などである。

性別にみた普段の1日の労働時間については、「8時間くらい」は、女性(54.2%)が男性(38.3%)より多く、「9時間くらい」は、男性(25.5%)が女性(12.5%)より多く、差がみられる。



時系列にみた普段の1日の労働時間については、どちらの年度も「8時間くらい」が最も多く、4割台半ばから約5割を占めている。また「10時間以上」(14.7%)は、20年度調査(13.2%)より多いが、大きな差はみられない。

性・年代別

		調査数	3時間以下	4時間くらい	5時間くらい	6時間くらい	7時間くらい	8時間くらい	9時間くらい	10時間以上	無回答
男性	10歳代	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	45	0.0	2.2	0.0	0.0	6.7	33.3	24.4	33.3	0.0
	30歳代	85	0.0	1.2	0.0	0.0	7.1	28.2	27.1	35.3	1.2
	40歳代	88	0.0	0.0	0.0	0.0	5.7	40.9	26.1	27.3	0.0
	50歳代	32	0.0	0.0	0.0	3.1	3.1	46.9	34.4	12.5	0.0
	60歳以上	22	0.0	4.5	4.5	0.0	13.6	63.6	9.1	4.5	0.0
女性	10歳代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	82	0.0	2.4	0.0	2.4	9.8	61.0	13.4	11.0	0.0
	30歳代	123	0.0	0.8	6.5	3.3	11.4	48.8	18.7	8.9	1.6
	40歳代	113	0.0	4.4	10.6	5.3	15.0	47.8	8.8	7.1	0.9
	50歳代	95	0.0	2.1	3.2	6.3	15.8	63.2	7.4	2.1	0.0
	60歳以上	15	0.0	6.7	6.7	0.0	6.7	46.7	20.0	13.3	0.0

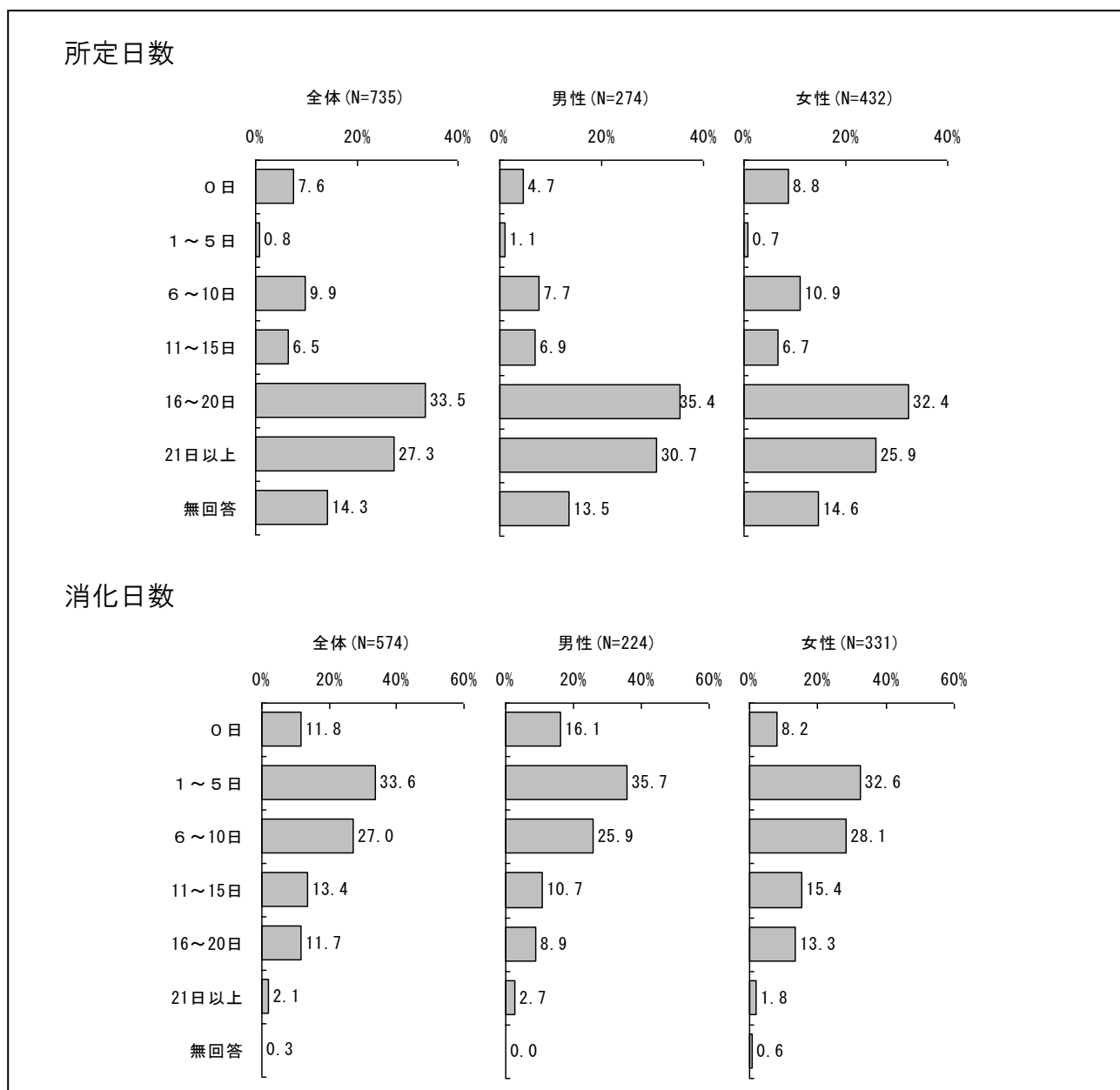
性・年代別にみた普段の1日の労働時間については、「10時間以上」は、男性30歳代（35.3%）が最も多く、次いで男性20歳代（33.3%）である。

業種別

	調査数	3時間以下	4時間くらい	5時間くらい	6時間くらい	7時間くらい	8時間くらい	9時間くらい	10時間以上	無回答
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	29	0.0	0.0	6.9	0.0	0.0	48.3	37.9	6.9	0.0
製造業	112	0.0	0.9	1.8	0.0	4.5	55.4	18.8	17.0	1.8
電気・ガス・熱供給・水道業	15	0.0	0.0	0.0	6.7	6.7	66.7	6.7	13.3	0.0
情報通信業	7	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6	71.4	0.0	0.0	0.0
運輸、郵便業	55	0.0	0.0	7.3	3.6	7.3	36.4	21.8	23.6	0.0
卸売業、小売業	103	1.0	2.9	4.9	3.9	8.7	34.0	29.1	13.6	1.9
金融業、保険業	49	0.0	0.0	4.1	4.1	20.4	32.7	14.3	24.5	0.0
不動産業、物品賃貸業	7	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	57.1	0.0	28.6	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	8	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	75.0	0.0	12.5	0.0
宿泊業	7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	42.9	28.6	28.6	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	19	0.0	0.0	5.3	5.3	26.3	31.6	15.8	15.8	0.0
教育、学習支援業	31	0.0	0.0	0.0	3.2	6.5	38.7	9.7	41.9	0.0
医療・福祉	124	0.0	2.4	2.4	2.4	11.3	60.5	11.3	9.7	0.0
複合サービス業（郵便局、協同組合）	4	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	137	0.0	5.1	5.8	3.6	13.1	48.2	14.6	8.8	0.7
その他	21	0.0	0.0	0.0	0.0	9.5	66.7	23.8	0.0	0.0

業種別にみた普段の1日の労働時間については、「10時間以上」は、「教育、学習支援業」（41.9%）が最も多く、次いで「金融業、保険業」（24.5%）などである。

問3 有給休暇についてお聞きします。あなたの昨年の1年間の所定日数と消化日数は何日ですか。有給休暇がない場合は「なし」とご記入ください。



1年間の有給休暇所定日数については、「16～20日」(33.5%)が最も多く、次いで「21日以上」(27.3%)などである。

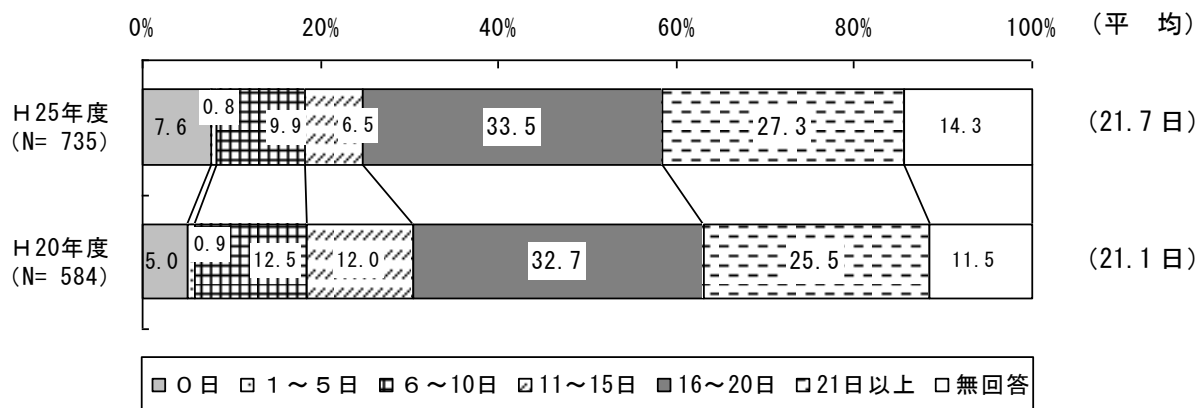
性別にみた1年間の有給休暇所定日数については、「16～20日」(男性35.4%、女性32.4%)は、男女ともに最も多く3割台半ばであり、「21日以上」は、男性(30.7%)が女性(25.9%)より多い。

1年間の有給休暇消化日数については、「1～5日」(33.6%)が最も多く、次いで「6～10日」(27.0%)などである。

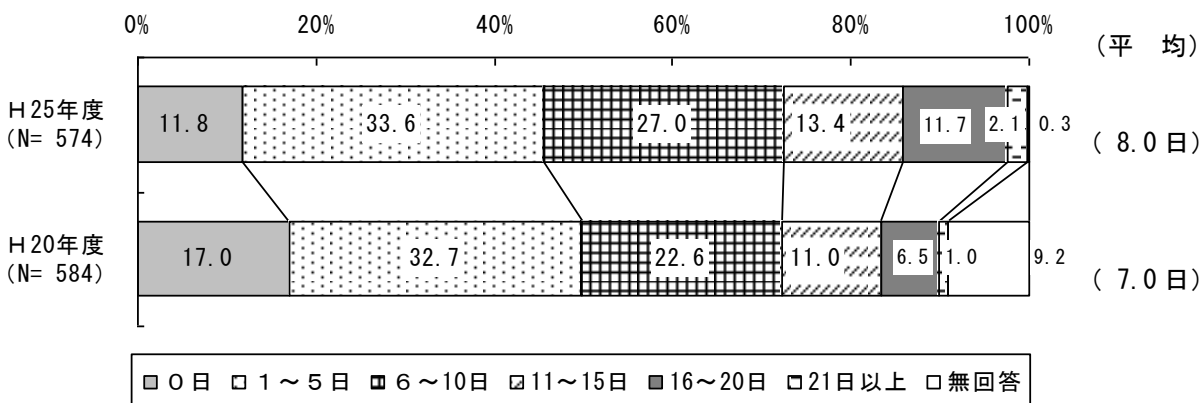
性別にみた1年間の有給休暇消化日数については、「1～5日」(男性35.7%、女性32.6%)は、男女ともに最も多く3割台半ばであり、「6～10日」は、女性(28.1%)が男性(25.9%)より多い。

【時系列比較】

所定日数



消化日数



時系列にみた1年間の有給休暇所定日数については、「11~15日」(6.5%)は、20年度調査(12.0%)に比べ少なく、差がみられる。

時系列にみた1年間の有給休暇消化日数については、「0日」(11.8%)は、20年度調査(17.0%)に比べ少なく、「16~20日」(11.7%)は、20年度調査(6.5%)に比べ多い。

所定日数

		調査数	0日	1 ～ 5日	6 ～ 10日	11 ～ 15日	16 ～ 20日	21 日 以上	無 回 答	平均
男 性	10歳代	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	45	13.3	2.2	22.2	20.0	13.3	17.8	11.1	15.2
	30歳代	85	4.7	1.2	7.1	3.5	32.9	36.5	14.1	25.0
	40歳代	88	0.0	1.1	4.5	4.5	47.7	26.1	15.9	24.6
	50歳代	32	0.0	0.0	3.1	6.3	43.8	34.4	12.5	27.8
	60歳以上	22	9.1	0.0	0.0	4.5	27.3	50.0	9.1	26.7
女 性	10歳代	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	82	12.2	1.2	22.0	6.1	26.8	15.9	15.9	15.7
	30歳代	123	1.6	0.8	13.8	7.3	35.8	24.4	16.3	21.9
	40歳代	113	15.9	0.9	8.0	9.7	27.4	24.8	13.3	19.0
	50歳代	95	5.3	0.0	3.2	4.2	40.0	37.9	9.5	25.4
	60歳以上	15	6.7	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	26.7	27.3

消化日数

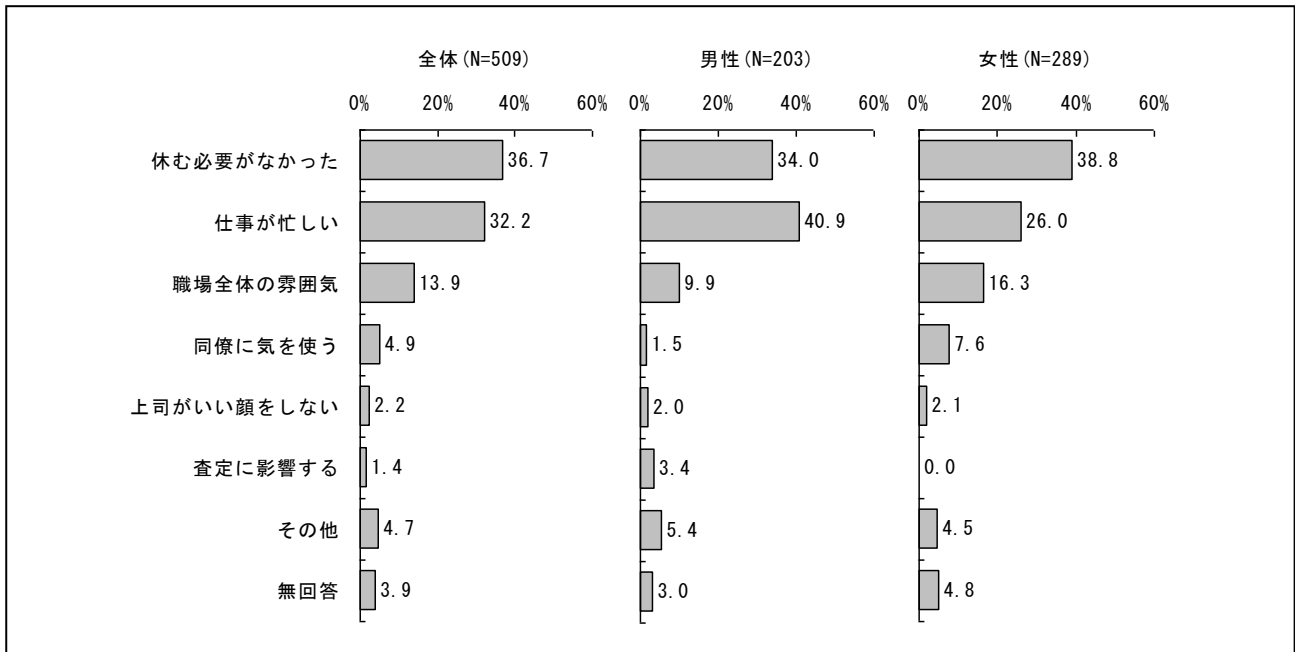
		調査数	0日	1 ～ 5日	6 ～ 10日	11 ～ 15日	16 ～ 20日	21 日 以上	無 回 答	平均
男 性	10歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	34	26.5	26.5	29.4	11.8	5.9	0.0	0.0	5.7
	30歳代	69	14.5	43.5	30.4	2.9	7.2	1.4	0.0	5.9
	40歳代	74	16.2	32.4	23.0	13.5	12.2	2.7	0.0	8.0
	50歳代	28	10.7	50.0	21.4	10.7	3.6	3.6	0.0	7.5
	60歳以上	18	11.1	16.7	22.2	27.8	11.1	11.1	0.0	11.3
女 性	10歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	59	6.8	42.4	40.7	5.1	3.4	0.0	1.7	6.1
	30歳代	101	8.9	26.7	27.7	16.8	17.8	2.0	0.0	9.6
	40歳代	80	7.5	33.8	28.8	15.0	12.5	1.3	1.3	8.6
	50歳代	81	8.6	30.9	19.8	19.8	17.3	3.7	0.0	9.1
	60歳以上	10	10.0	40.0	20.0	30.0	0.0	0.0	0.0	7.0

性・年代別にみた1年間の有給休暇所定日数については、「21日以上」は、女性50歳代（37.9%）が最も多く、次いで男性30歳代（36.5%）である。

性・年代別にみた1年間の有給休暇消化日数については、「1～5日」は、男性30歳代（43.5%）が最も多く、次いで女性20歳代（42.4%）である。

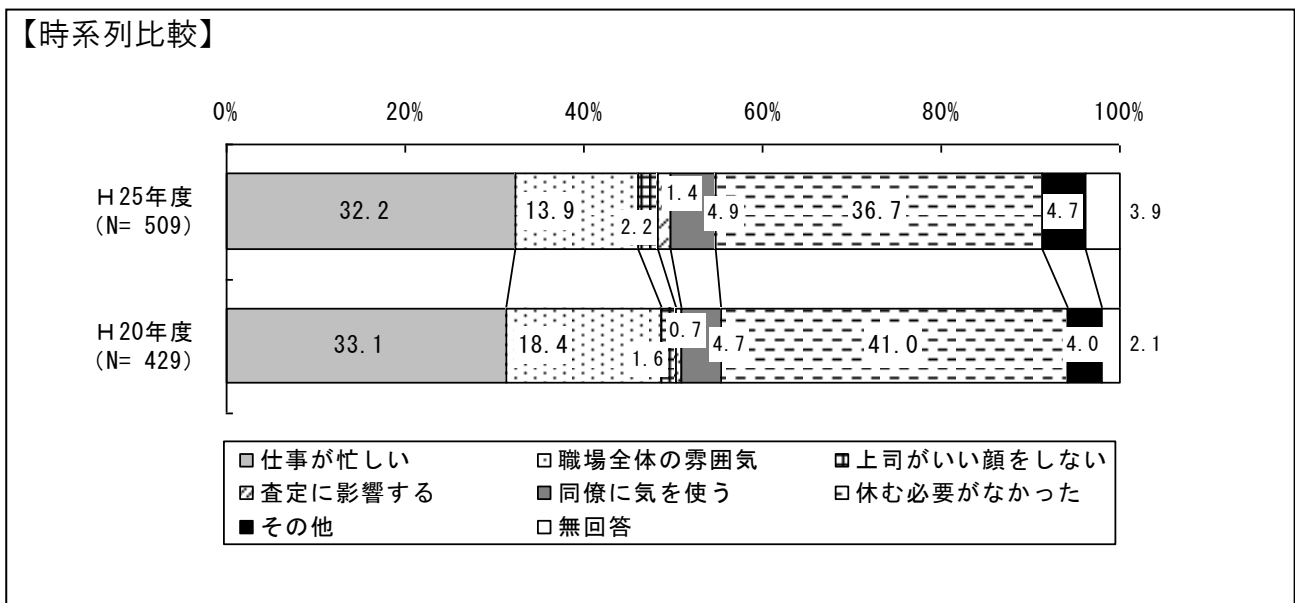
(問3で所定日数をすべて消化できなかった方にお聞きします。)

問3-1 所定日数をすべて消化できなかったのはどんな理由ですか。(主なもの1つに○)



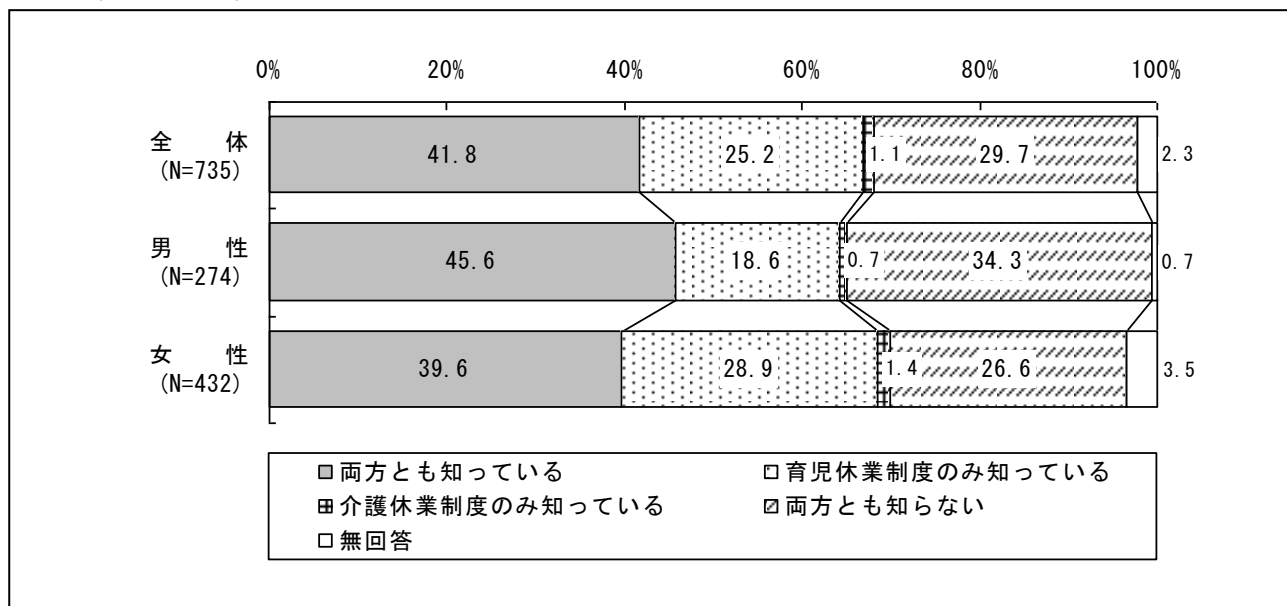
所定日数をすべて消化できなかった理由については、「休む必要がなかった」(36.7%)が最も多く、次いで「仕事が忙しい」(32.2%)などである。

性別にみた所定日数をすべて消化できなかった理由については、「仕事が忙しい」は、男性(40.9%)が、女性(26.0%)より多く、「職場全体の雰囲気」は、女性(16.3%)が男性(9.9%)より多く、差がみられる。



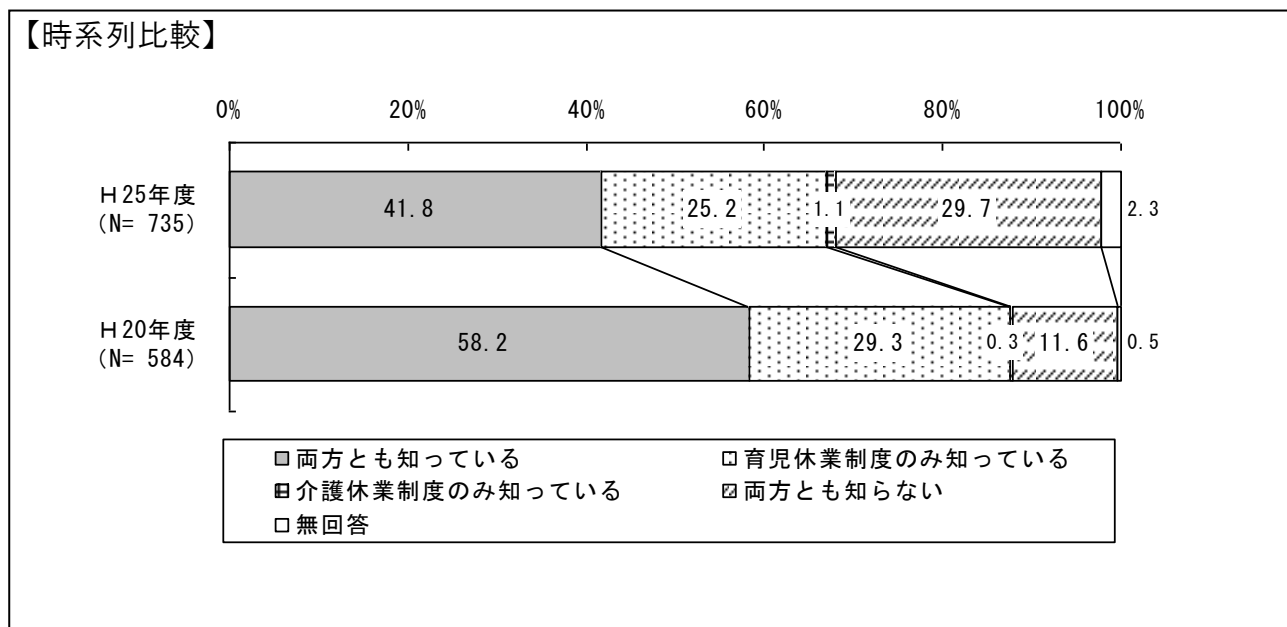
時系列にみた所定日数をすべて消化できなかった理由については、「職場全体の雰囲気」(13.9%)は、20年度調査(18.4%)に比べ少ない。

問4 あなたはご自身の勤務先の「育児休業制度」と「介護休業制度」を知っていますか。
(○は1つ)

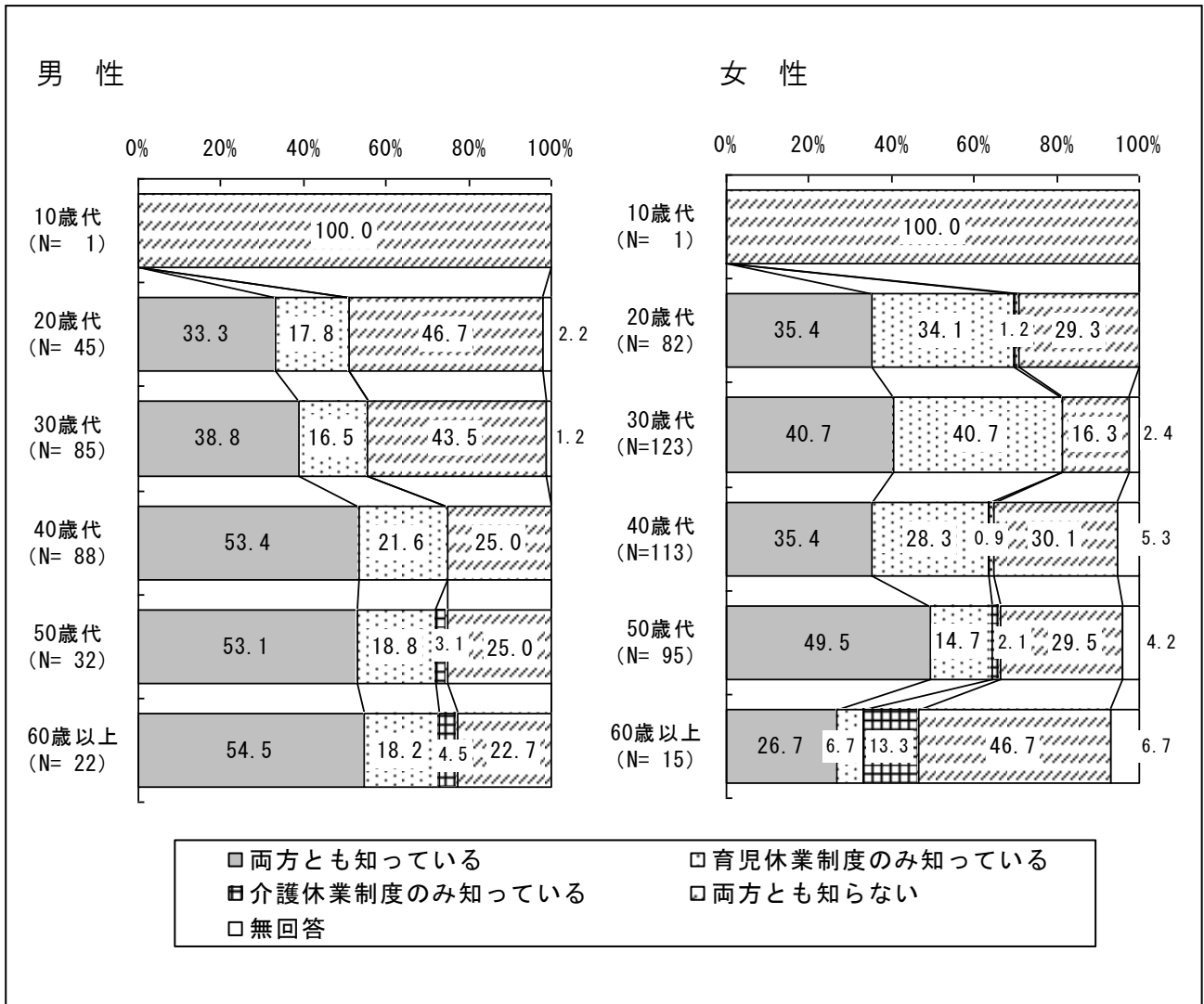


育児休業制度と介護休業制度の認知度については、「両方とも知っている」(41.8%)が最も多く、次いで「両方とも知らない」(29.7%)、「育児休業制度のみ知っている」(25.2%)などである。

性別にみた育児休業制度と介護休業制度の認知度については、「両方とも知っている」は、男性(45.6%)が女性(39.6%)より多く、「育児休業制度のみ知っている」は、女性(28.9%)が男性(18.6%)より多く、差がみられる。



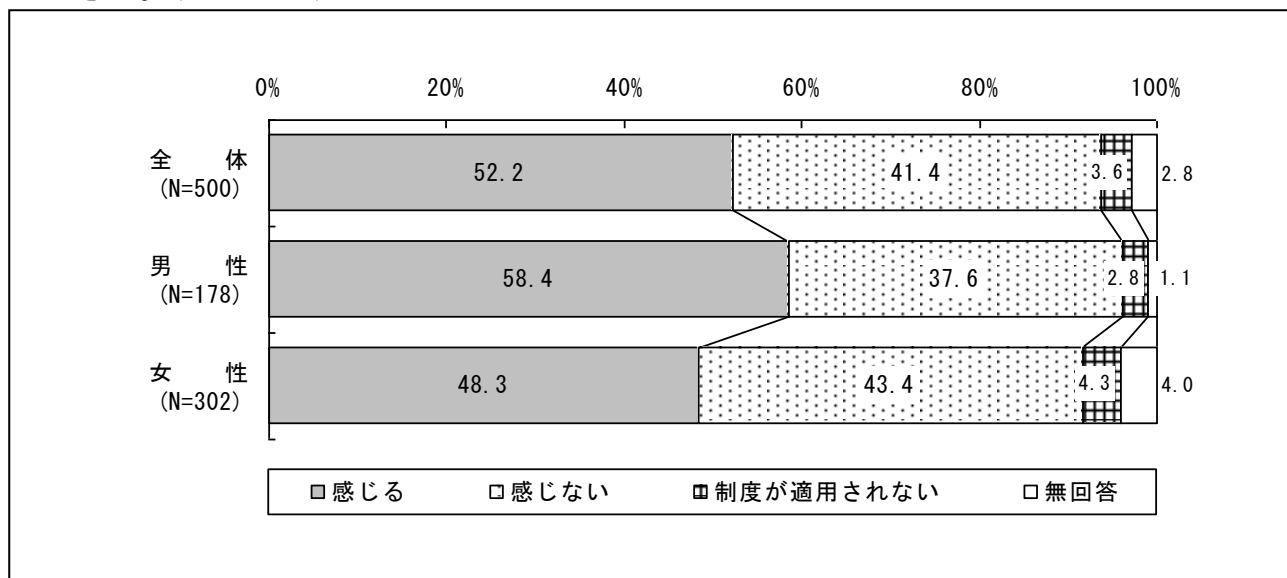
時系列にみた育児休業制度と介護休業制度の認知度については、「両方とも知らない」(29.7%)は、20年度調査(11.6%)に比べ多く、差がみられる。また「両方とも知っている」(41.8%)は、20年度調査(58.2%)に比べ少なく、差がみられる。



性・年代別にみた育児休業制度と介護休業制度の認知度について、「両方とも知っている」は、男性は年齢が上がるにつれて多く、女性は50歳代（49.5%）が最も多い。

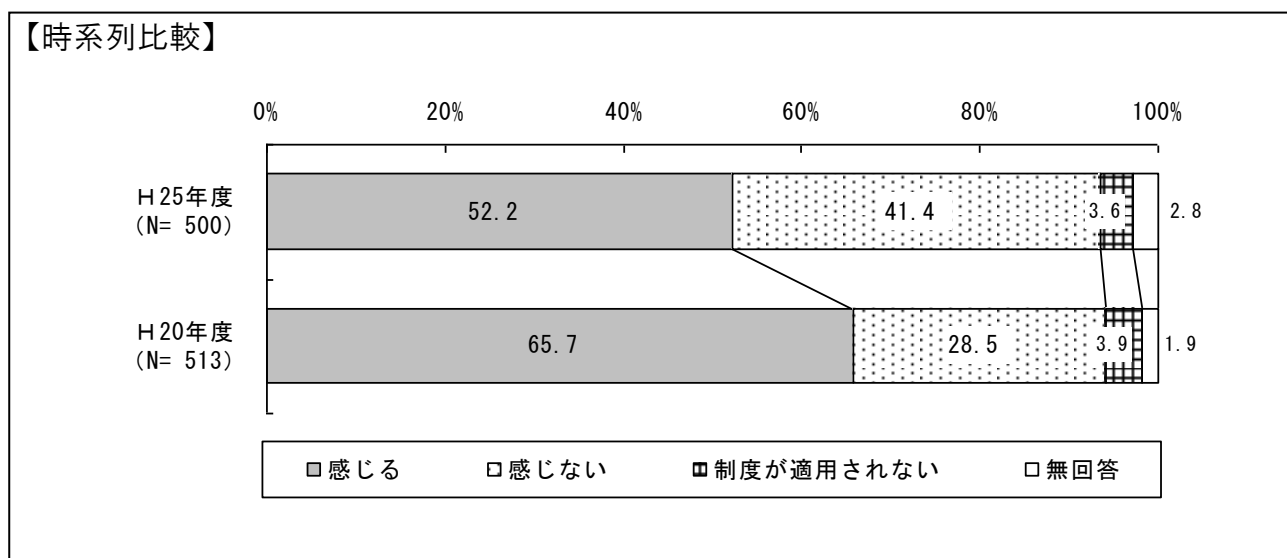
(問4で「1 両方とも知っている」、「2 育児休業制度のみ知っている」、「3 介護休業制度のみ知っている」を選んだ方がお答えください。)

問4-1 「育児休業制度」、「介護休業制度」を実際に利用しようとする場合、利用しにくいと感じますか。出産・育児・介護に直面した状況を想定して、全員がお答えください。(〇は1つ)



育児休業制度と介護休業制度を利用しにくいと感じるかについては、「感じる」(52.2%)が最も多く、次いで「感じない」(41.4%)などである。

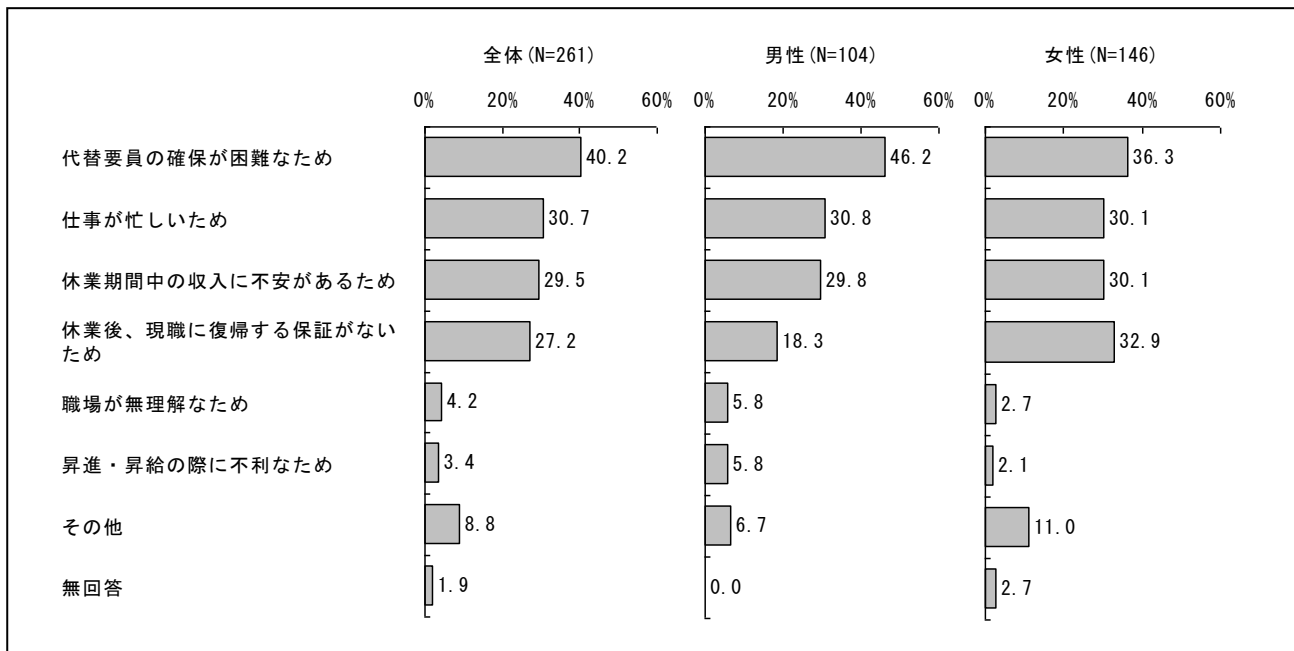
性別にみた育児休業制度と介護休業制度を利用しにくいと感じるかについては、「感じる」は、男性(58.4%)が女性(48.3%)より多く、「感じない」は、女性(43.4%)が男性(37.6%)より多く、差がみられる。



時系列にみた育児休業制度と介護休業制度を利用しにくいと感じるかについては、「感じる」(52.2%)は、20年度調査(65.7%)に比べ少なく、差がみられる。また「感じない」(41.4%)は、20年度調査(28.5%)に比べ多く、差がみられる。

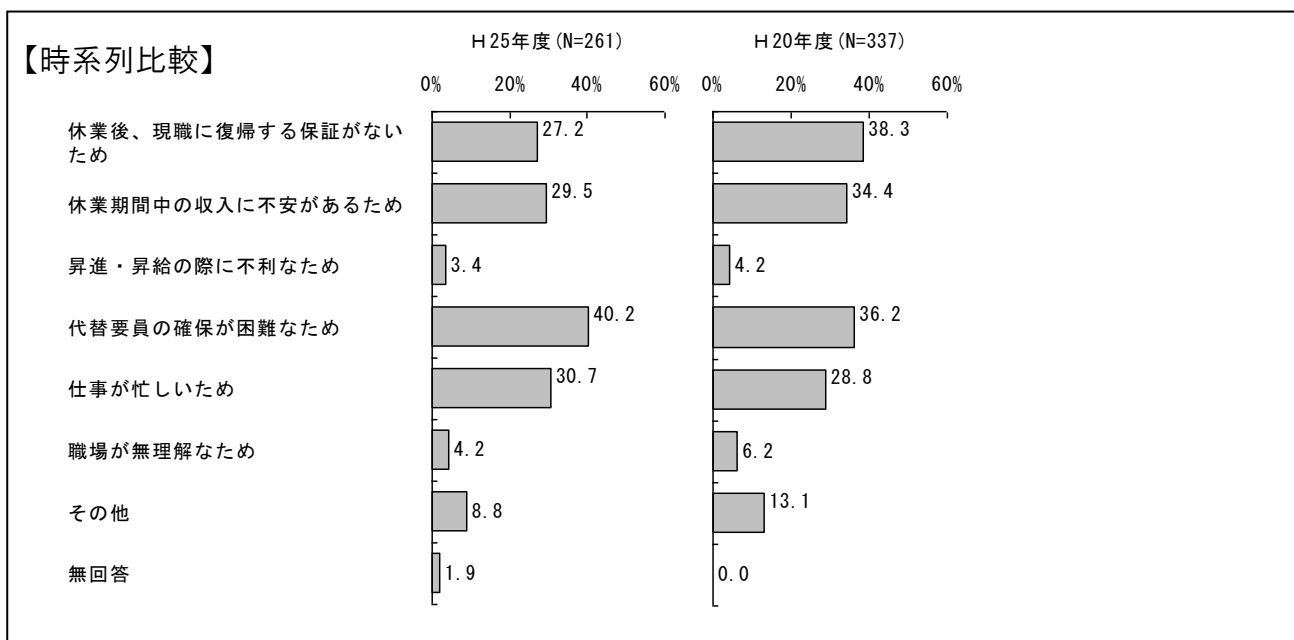
(問4-1で「1 感じる」を選んだ方にお聞きします。)

問4-1-1 利用しにくい理由は何ですか。(〇は2つまで)



育児休業制度と介護休業制度を利用しにくいと感じる理由については、「代替え要員の確保が困難なため」(40.2%)が最も多く、次いで「仕事が忙しいため」(30.7%)などである。

性別にみた育児休業制度と介護休業制度を利用しにくいと感じる理由については、「代替え要員の確保が困難なため」は、男性(46.2%)が女性(36.3%)より多く、「休業後、現職に復帰する保証がないため」は、女性(32.9%)が男性(18.3%)より多く、差がみられる。

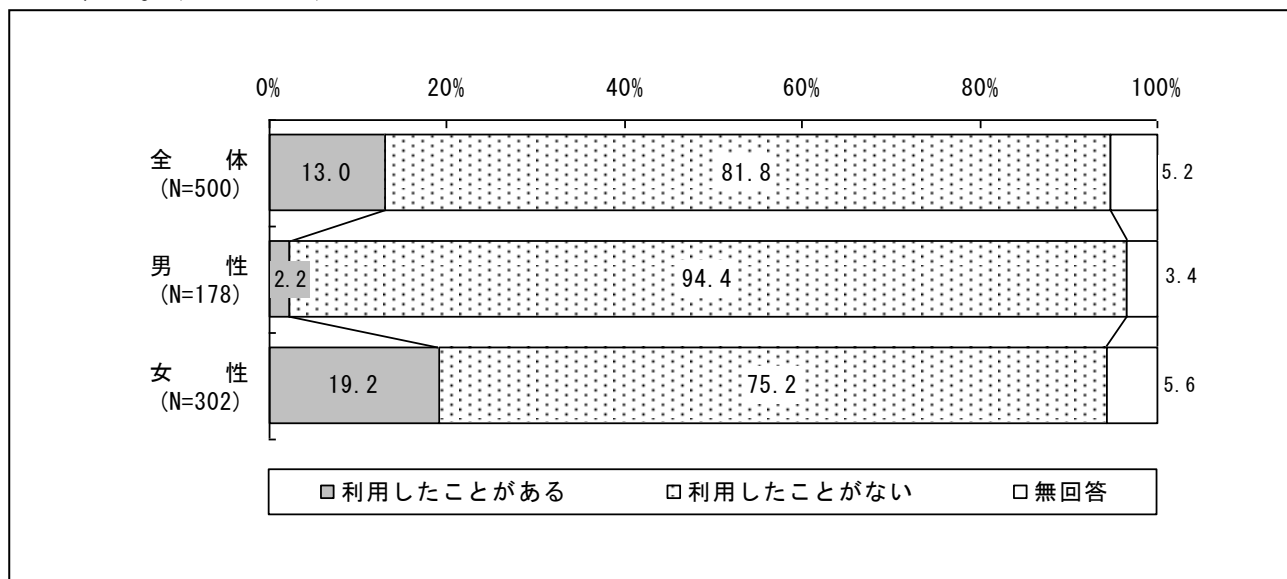


時系列にみた育児休業制度と介護休業制度を利用しにくいと感じる理由について、25年度調査は「代替え要員の確保が困難なため」(40.2%)が最も多く、20年度調査(36.2%)に比べ多い。

また、「休業後、現職に復帰する保証がない」(27.2%)は、20年度調査(38.3%)に比べ少なく、差がみられる。

(問4で「1 両方とも知っている」、「2 育児休業制度のみ知っている」、「3 介護休業制度のみ知っている」を選んだ方がお答えください。)

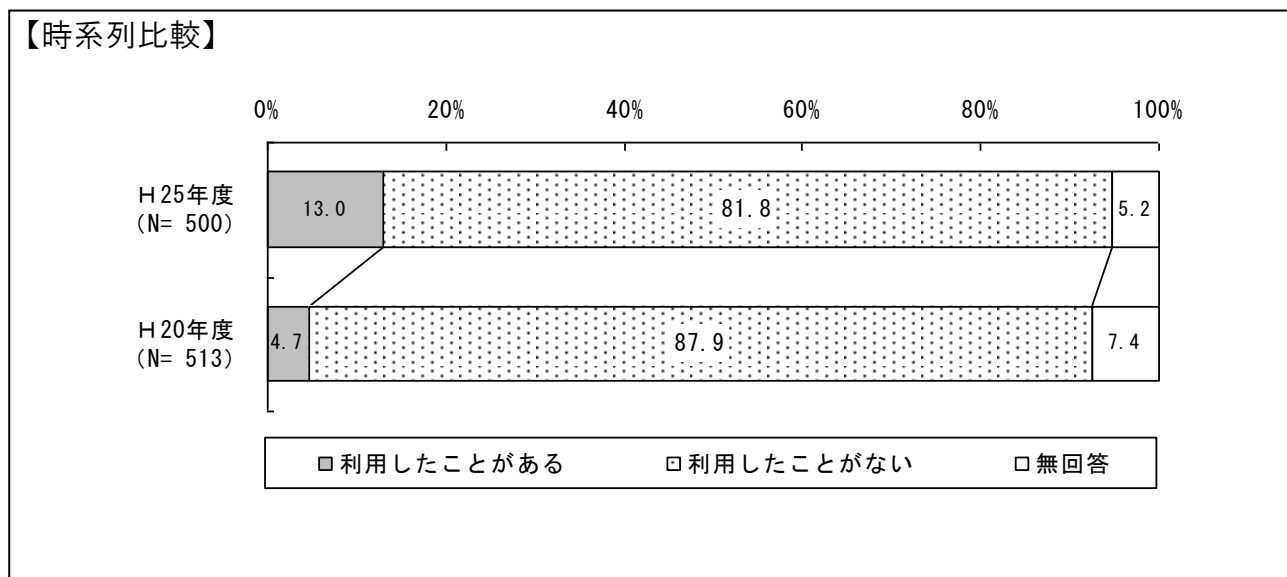
問4-2 あなたは「育児休業制度」あるいは「介護休業制度」を利用したことがありますか。(〇は1つ)



育児休業制度あるいは介護休業制度を利用したことがあるかについては、「利用したことがない」(81.8%)、「利用したことがある」(13.0%)である。

性別にみた育児休業制度あるいは介護休業制度を利用したことがあるかについては、「利用したことがある」は、女性(19.2%)が男性(2.2%)より多く、差がみられる。

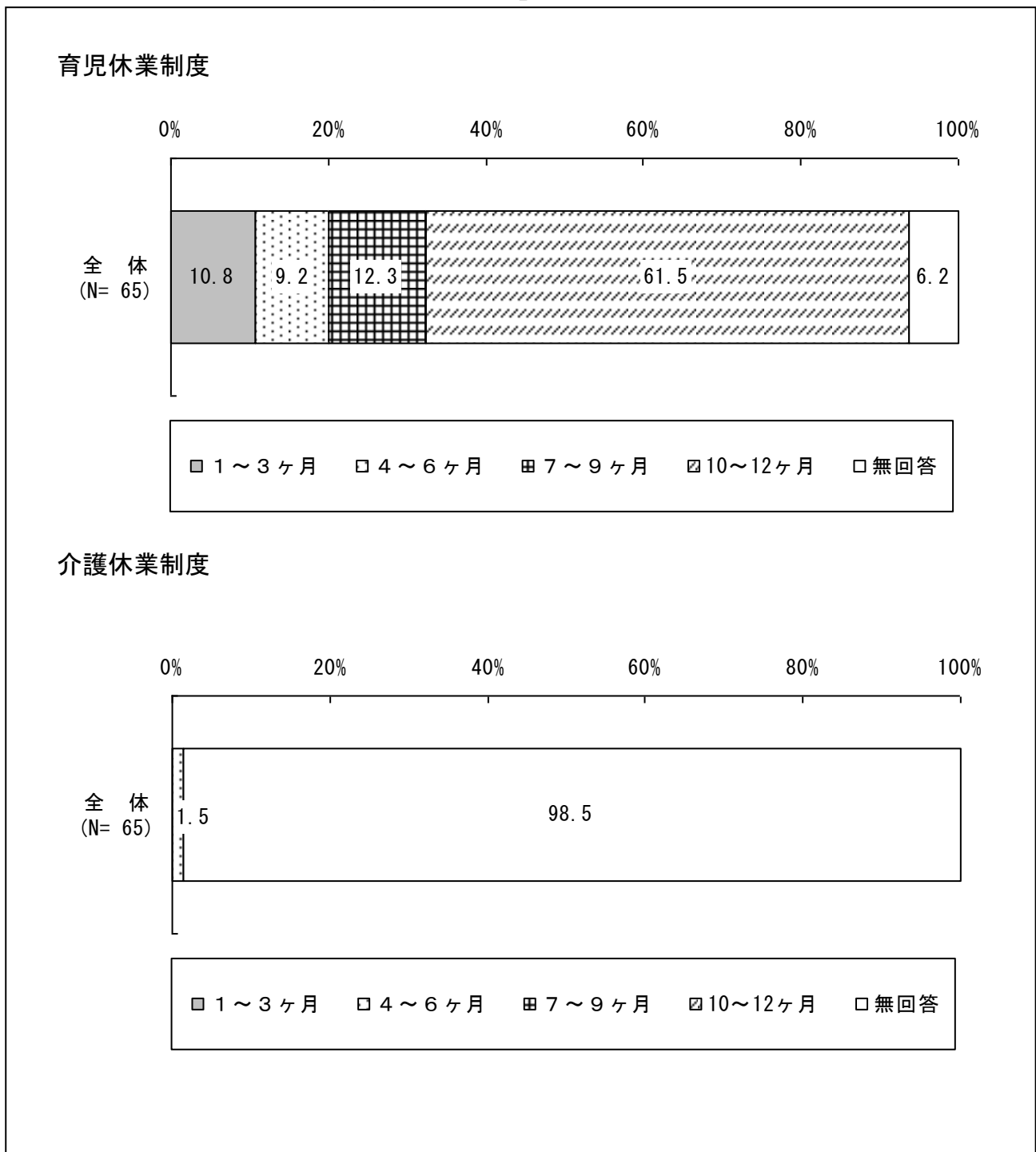
【時系列比較】



時系列にみた育児休業制度あるいは介護休業制度の利用の有無については、「利用したことがある」(13.0%)は、20年度調査(4.7%)に比べ多く、差がみられる。また、「利用したことがない」は、どちらの年度も最も多く、約8割から約9割を占めている。

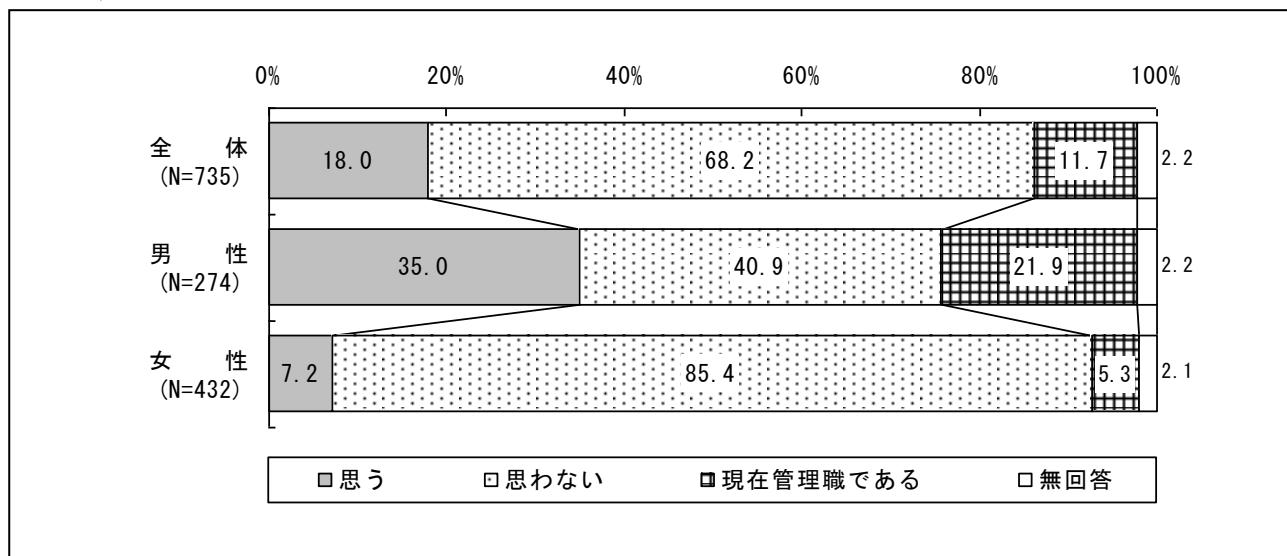
(問4-2で「1 利用したことがある」を選んだ方にお聞きします。)

問4-2-1 「育児休業制度」、「介護休業制度」をどれくらいの期間利用しましたか。
利用していない制度がある場合は「なし」と記入してください。



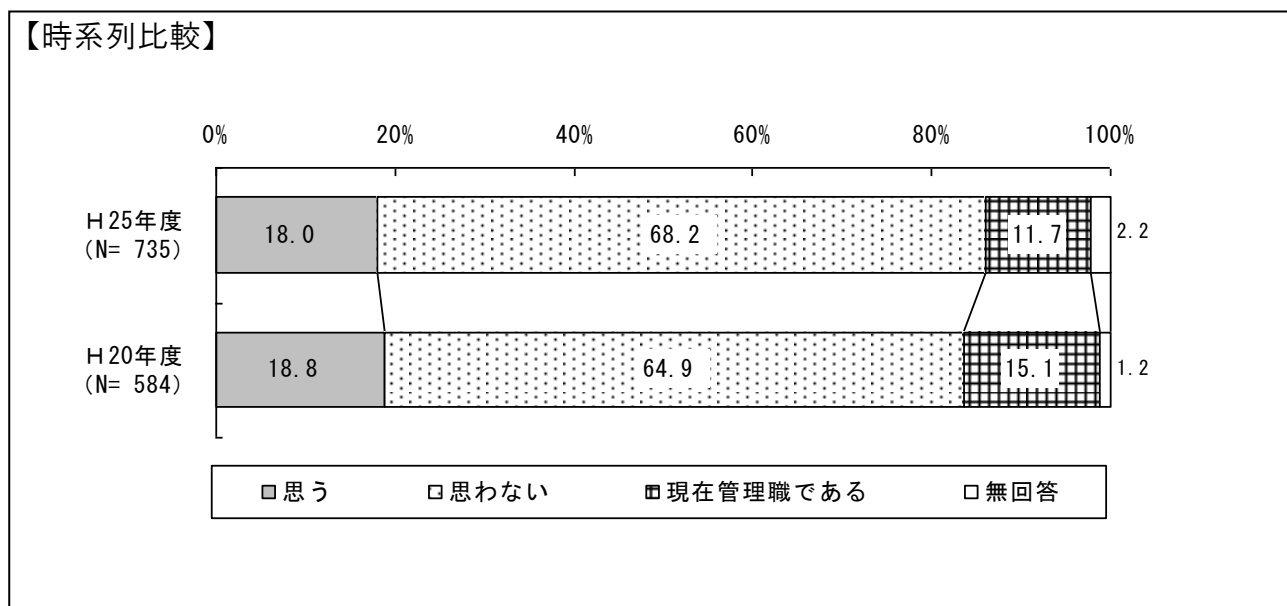
育児休業制度の利用期間については、「10～12 ヶ月」(61.5%)が最も多く、次いで「7～9 ヶ月」(12.3%)、「1～3 ヶ月」(10.8%)、「4～6 ヶ月」(9.2%)である。

問5 あなたは管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思いますか。(〇は1つ)

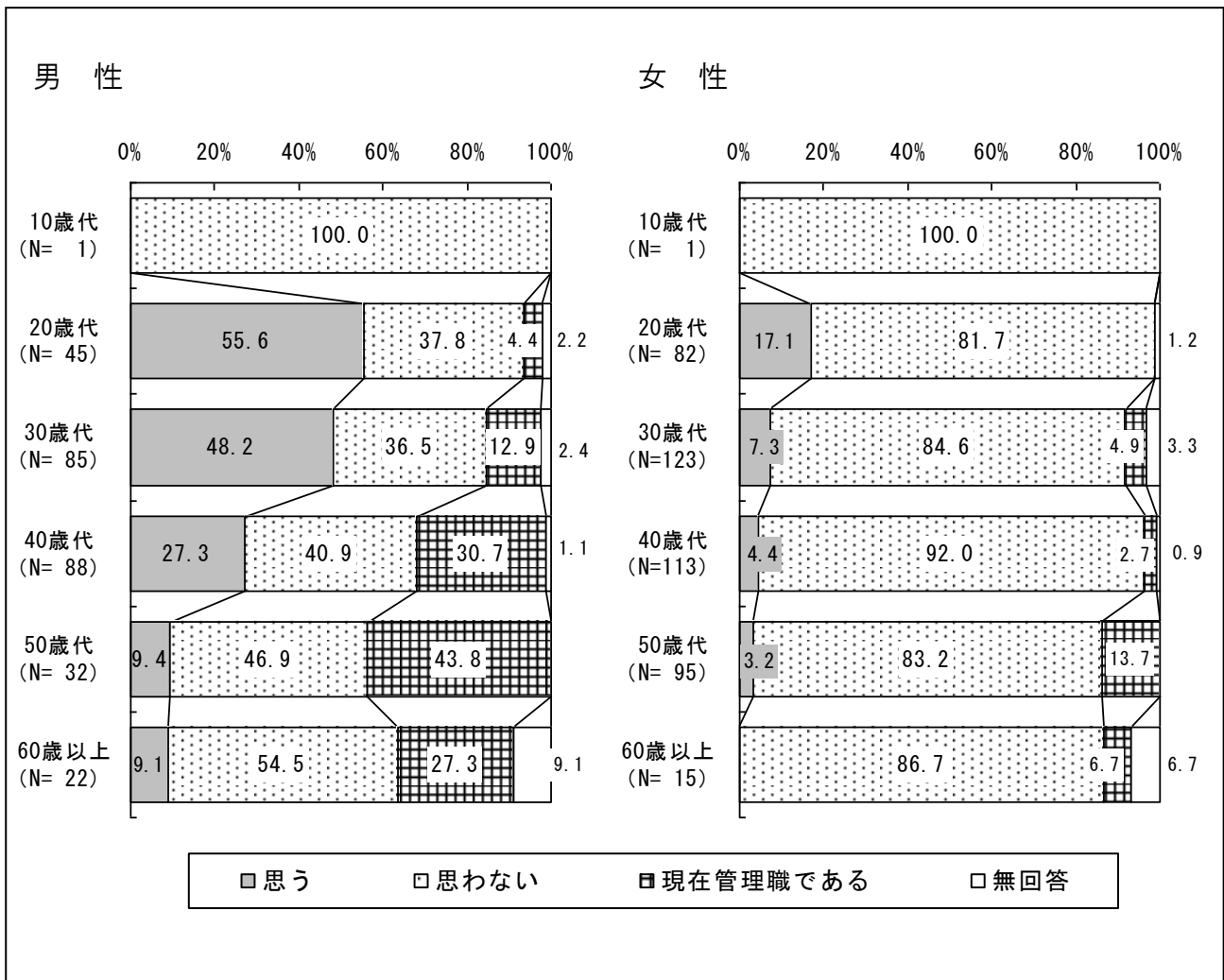


管理職になりたいと思うかについては、「思わない」(68.2%)が最も多く、次いで「思う」(18.0%)などである。

性別にみた管理職になりたいと思うかについては、「思う」は、男性(35.0%)が女性(7.2%)より多く、「現在、管理職である」は、男性(21.9%)が女性(5.3%)より多く、差がみられる。



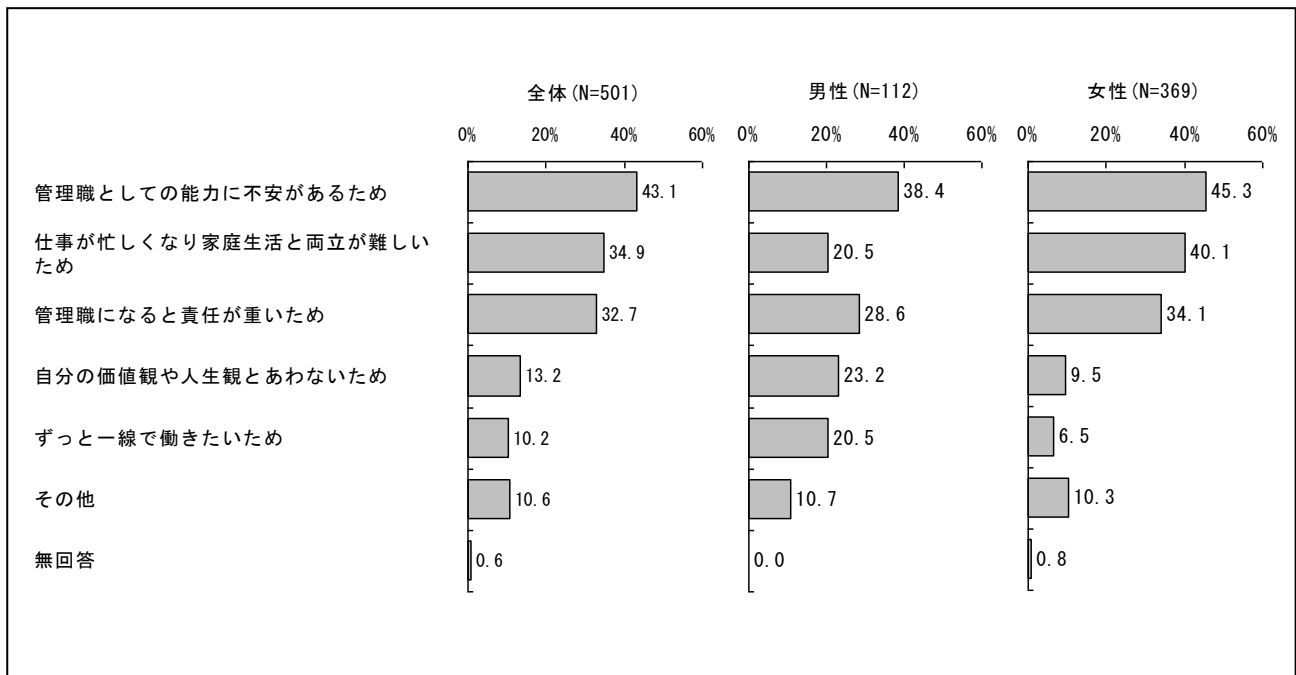
時系列にみた管理職になりたいと思うかについては、25年度調査、20年度調査で大きな差はみられない。



性・年代別にみた管理職になりたいと思うかについては、「思う」は、男性、女性ともに年齢が上がるにつれて少なく、「現在、管理職である」は、男性50歳代（43.8%）、女性50歳代（13.7%）が多い。

(問5で「2 思わない」を選んだ方にお聞きします。)

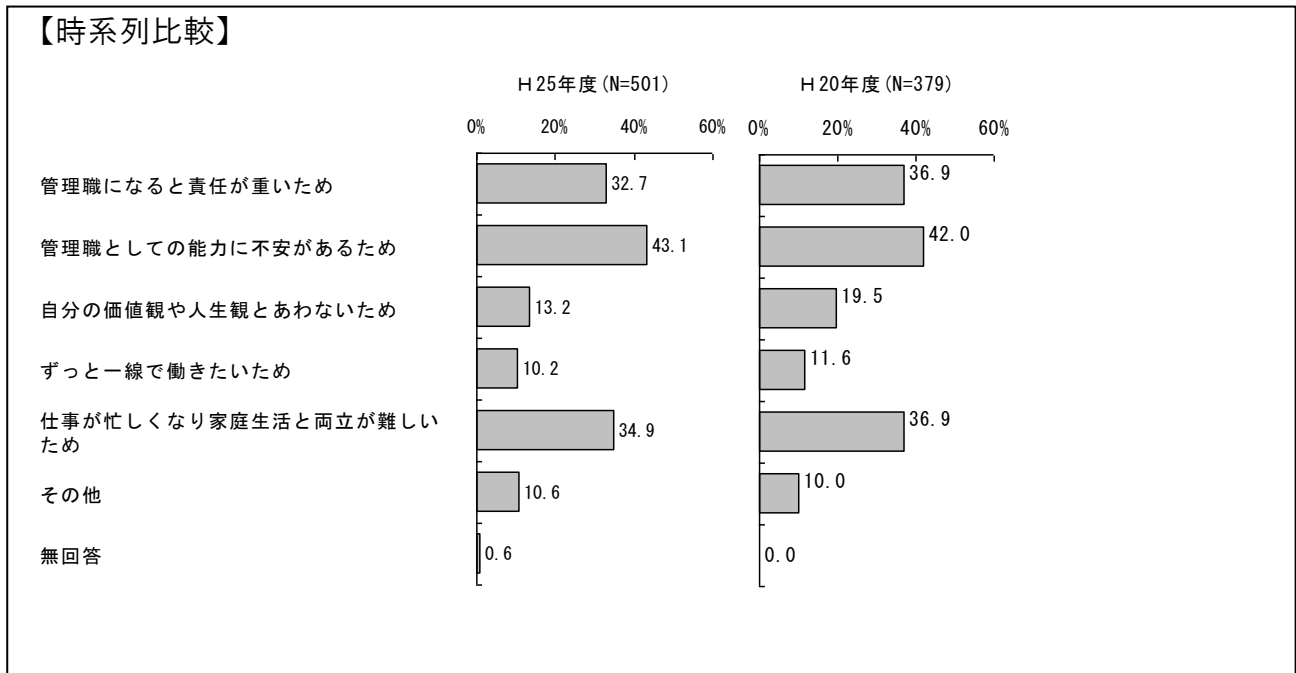
問5-1 管理職になりたくないのはなぜですか。(〇は2つまで)



管理職になりたくない理由については、「管理職としての能力に不安があるため」(43.1%)が最も多く、次いで「仕事が忙しくなり家庭生活と両立が難しいため」(34.9%)などである。

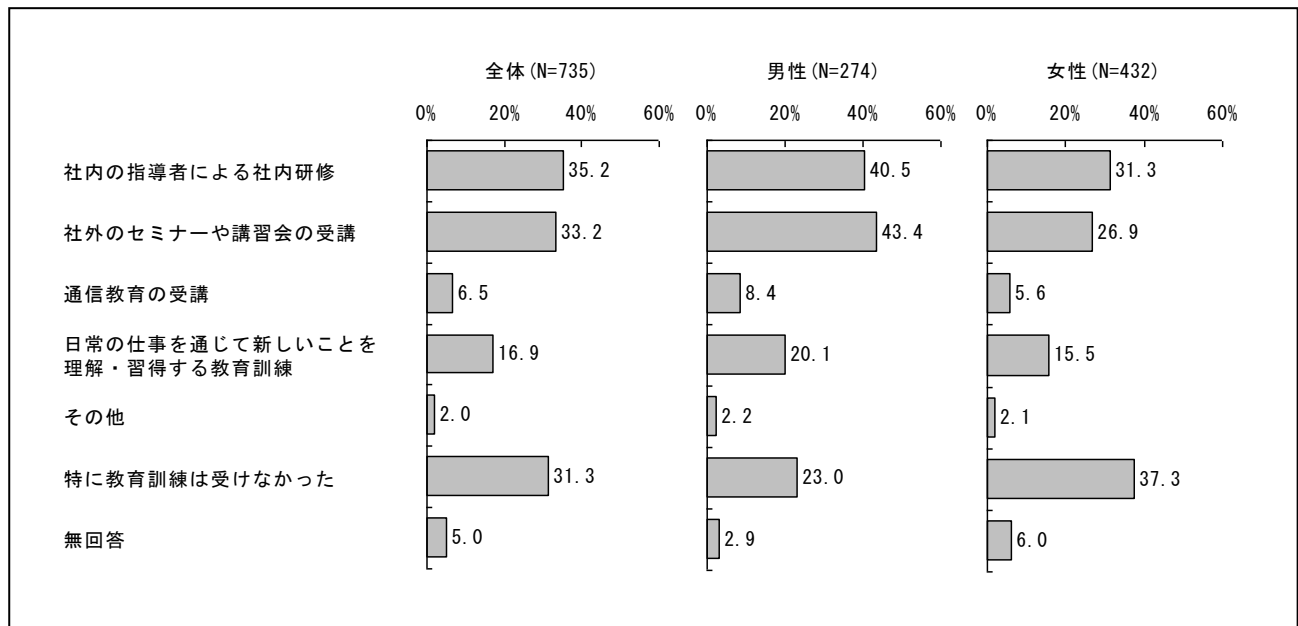
性別にみた管理職になりたくない理由については、「管理職としての能力に不安があるため」は、女性(45.3%)が男性(38.4%)より多く、差がみられる。

【時系列比較】



時系列にみた管理職になりたくない理由については、どちらの年度も「管理職としての能力に不安があるため」が最も多く、4割台半ばである。

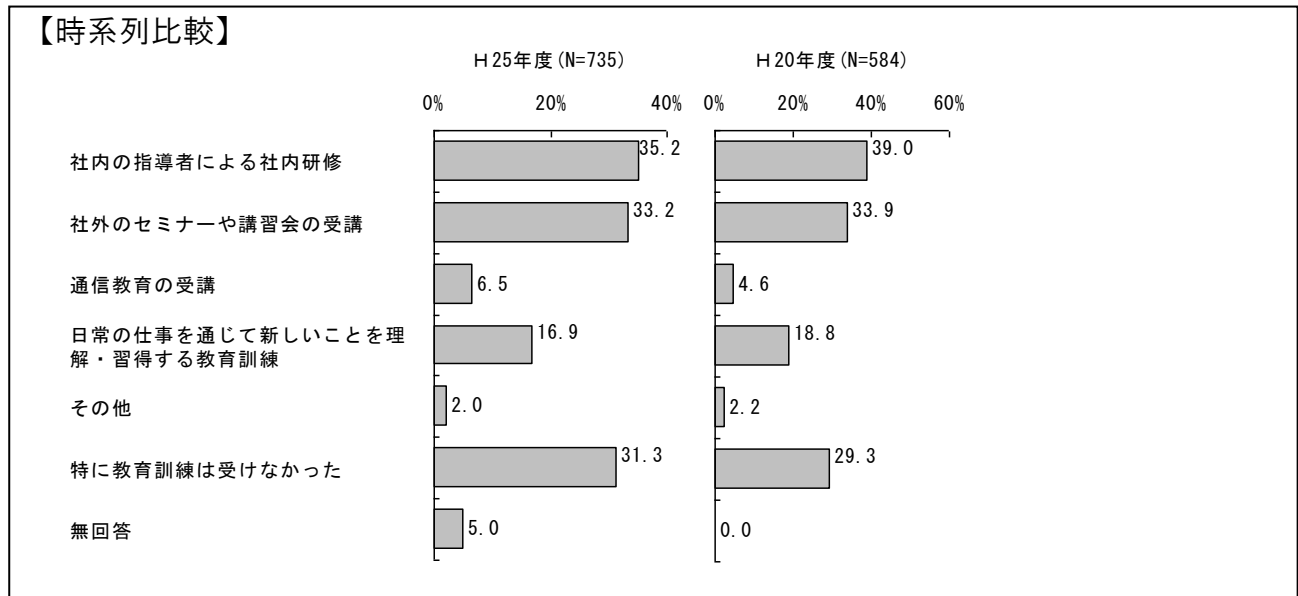
問6 この1年間に、あなた自身が勤務先から受けた教育訓練がありましたか。(〇はいくつでも)



この1年間に勤務先から受けた教育訓練については、「社内の指導者による社内研修」(35.2%)が最も多く、次いで「社外のセミナーや講習会の受講」(33.2%)などである。一方、「特に教育訓練は受けなかった」(31.3%)は、3割を超えている。

性別にみたこの1年間に勤務先から受けた教育訓練については、「社外のセミナーや講習会の受講」は、男性(43.4%)が女性(26.9%)より多く、差がみられる。

【時系列比較】



時系列にみたこの1年間に勤務先から受けた教育訓練については、どちらの年度も「社内の指導者による社内研修」が最も多く、3割台半ばから約4割を占めている。また、「特に教育訓練は受けなかった」(31.3%)は20年度調査(29.3%)に比べ多く、3割を超えている。

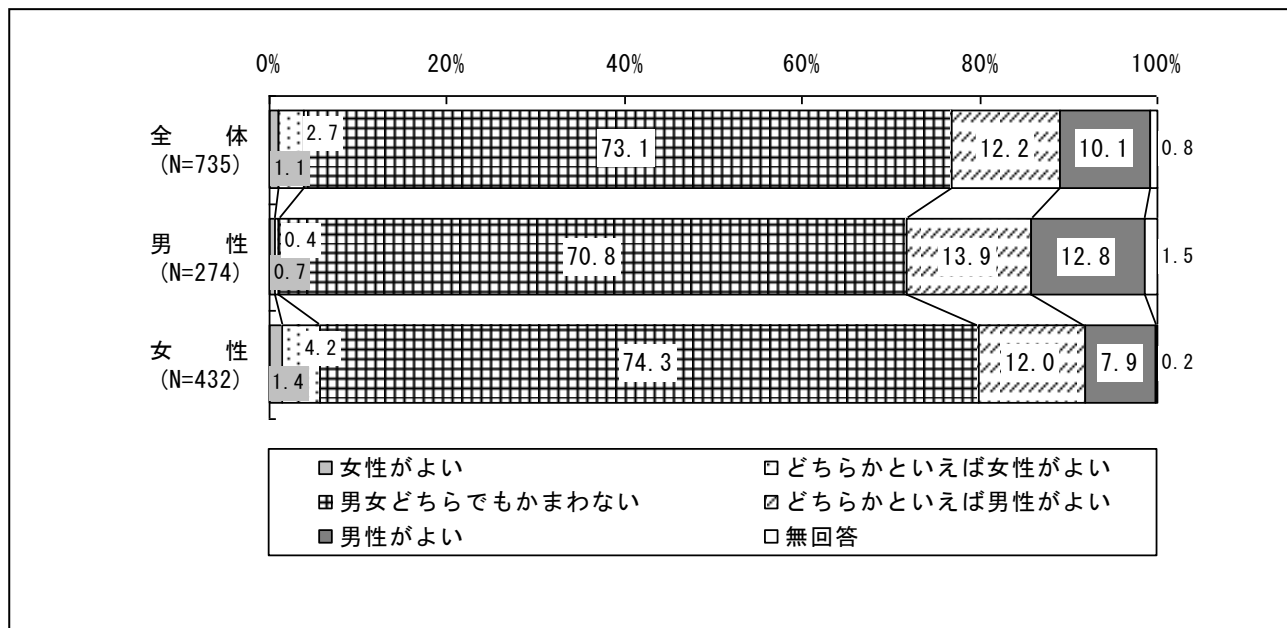
性・年代別

		調査数	社内 研修	社外 の受 講	通 信 教 育 の 受 講	日 常 の 仕 事 を 通 じ て 新 し い こ と を 理 解 ・ 習 得 す る 教 育 訓 練	そ の 他	特 に 教 育 訓 練 は 受 け な か つ た	無 回 答
男 性	10歳代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	20歳代	45	44.4	35.6	15.6	28.9	0.0	15.6	6.7
	30歳代	85	47.1	38.8	3.5	21.2	4.7	18.8	3.5
	40歳代	88	37.5	53.4	8.0	22.7	1.1	23.9	1.1
	50歳代	32	43.8	46.9	15.6	6.3	3.1	21.9	0.0
	60歳以上	22	18.2	31.8	0.0	9.1	0.0	50.0	4.5
女 性	10歳代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	20歳代	82	39.0	31.7	6.1	29.3	2.4	23.2	6.1
	30歳代	123	27.6	25.2	5.7	13.8	2.4	39.0	5.7
	40歳代	113	29.2	20.4	5.3	9.7	0.0	43.4	7.1
	50歳代	95	30.5	34.7	6.3	14.7	4.2	37.9	4.2
	60歳以上	15	40.0	20.0	0.0	6.7	0.0	46.7	6.7

性・年代別にみたこの1年間に勤務先から受けた教育訓練については、「社内の指導者による社内研修」は、男性30歳代（47.1%）が最も多く、次いで男性20歳代（44.4%）などである。

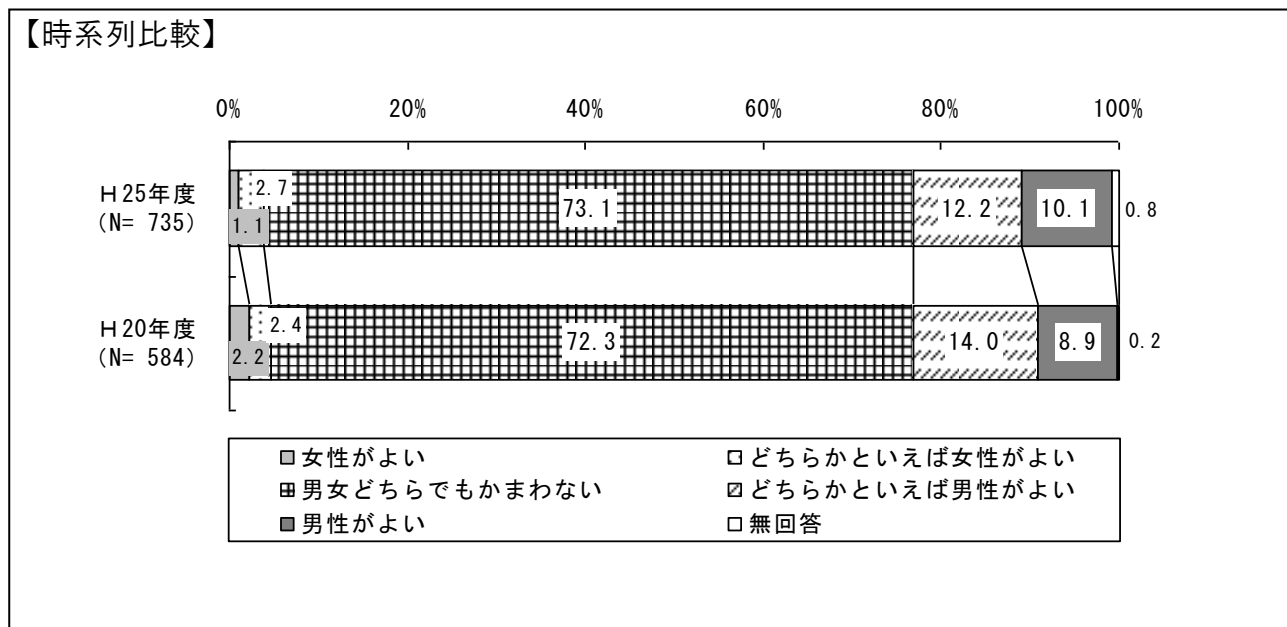
一方、「特に教育訓練は受けなかった」は、女性40歳代（43.4%）が多い。

問7 あなたは上司の性別についてどう思いますか。(〇は1つ)

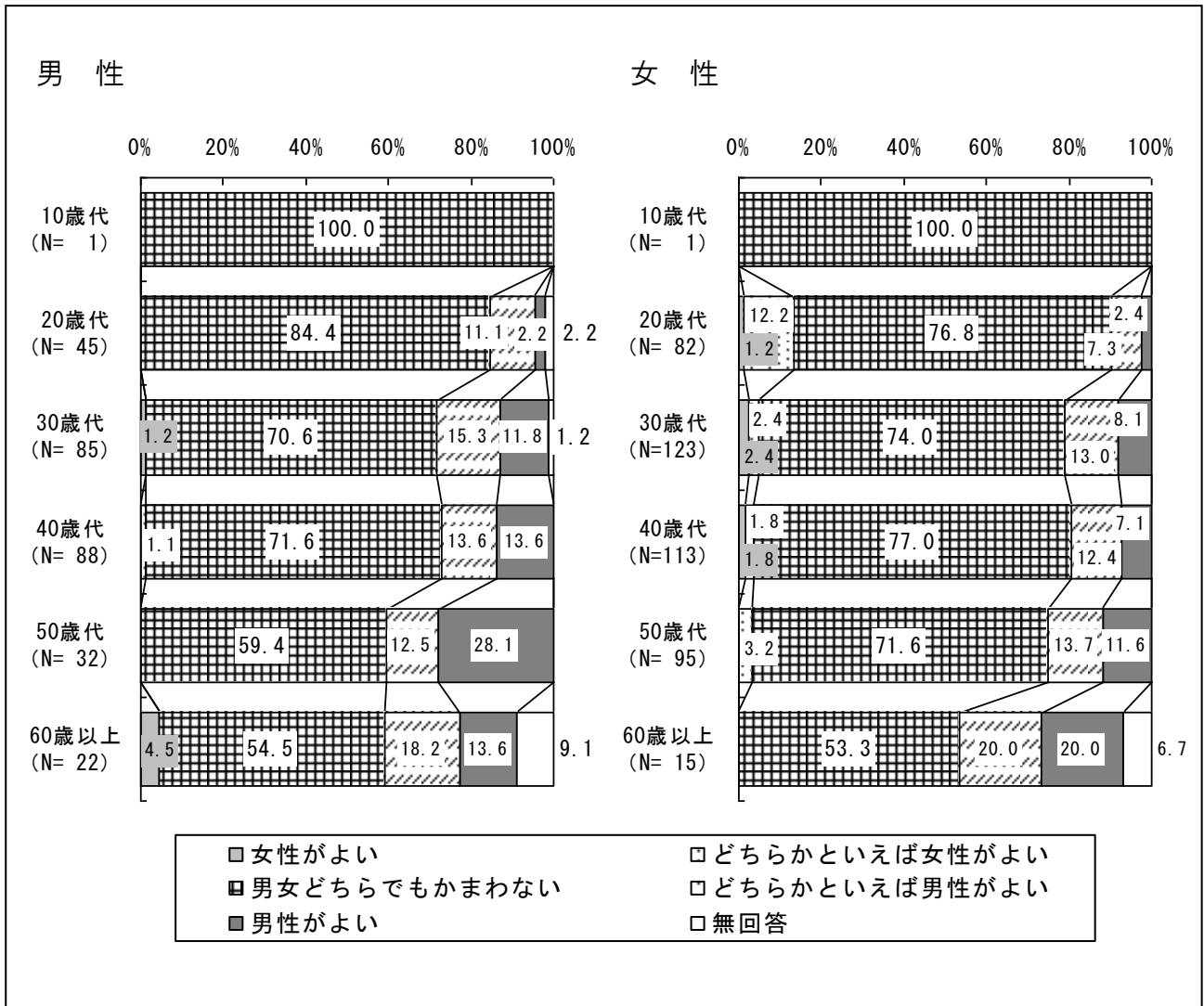


上司の性別については、「男女どちらでもかまわない」(73.1%)が最も多く、次いで「どちらかといえば男性が良い」(12.2%)などである。

性別にみた上司の性別については、「男女どちらでもかまわない」は、女性(74.3%)が男性(70.8%)より多く、「男性が良い」は、男性(12.8%)が女性(7.9%)より多い。

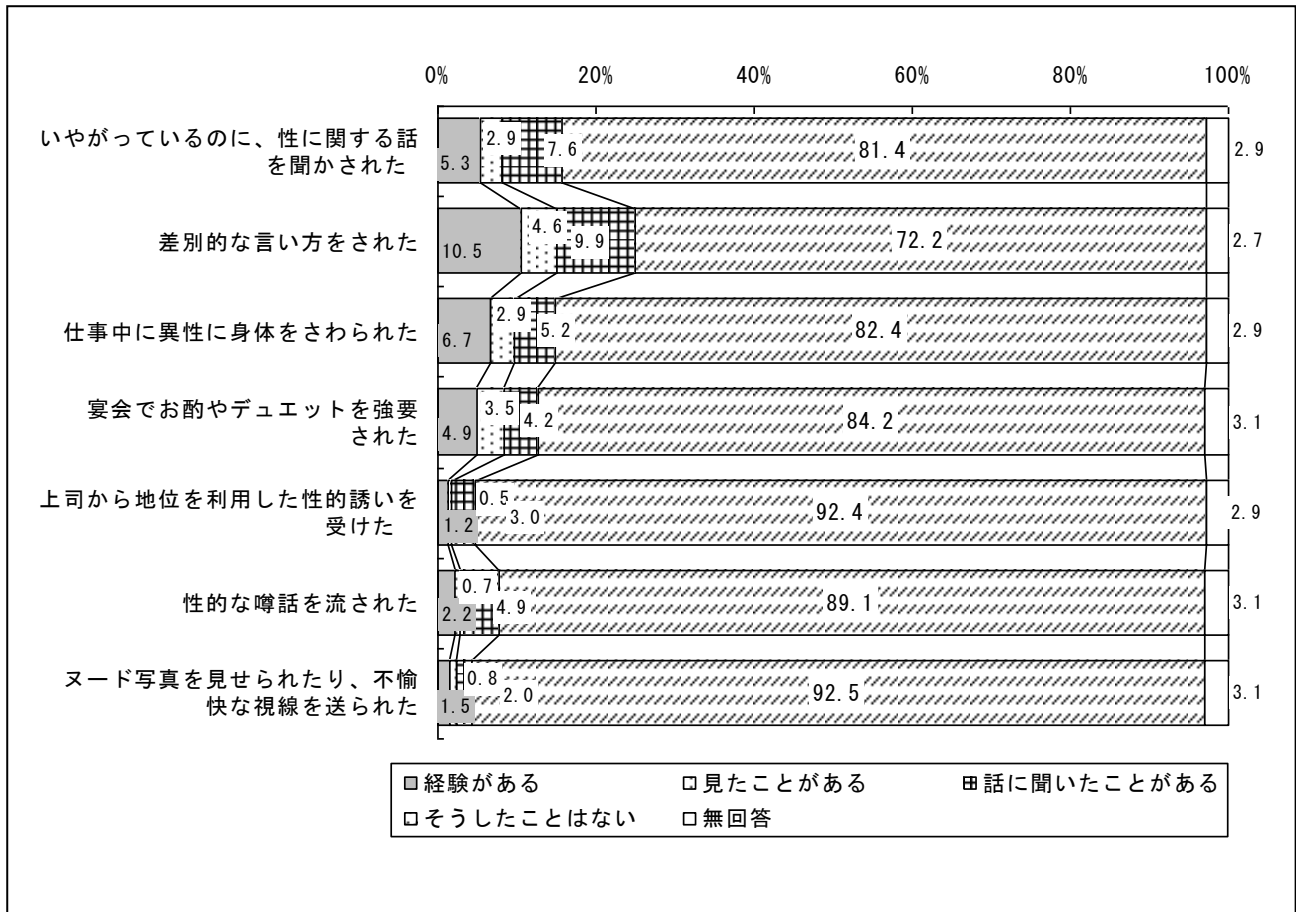


時系列にみた上司の性別については、どちらの年度も「男女どちらでもかまわない」が最も多く、7割を超えている。



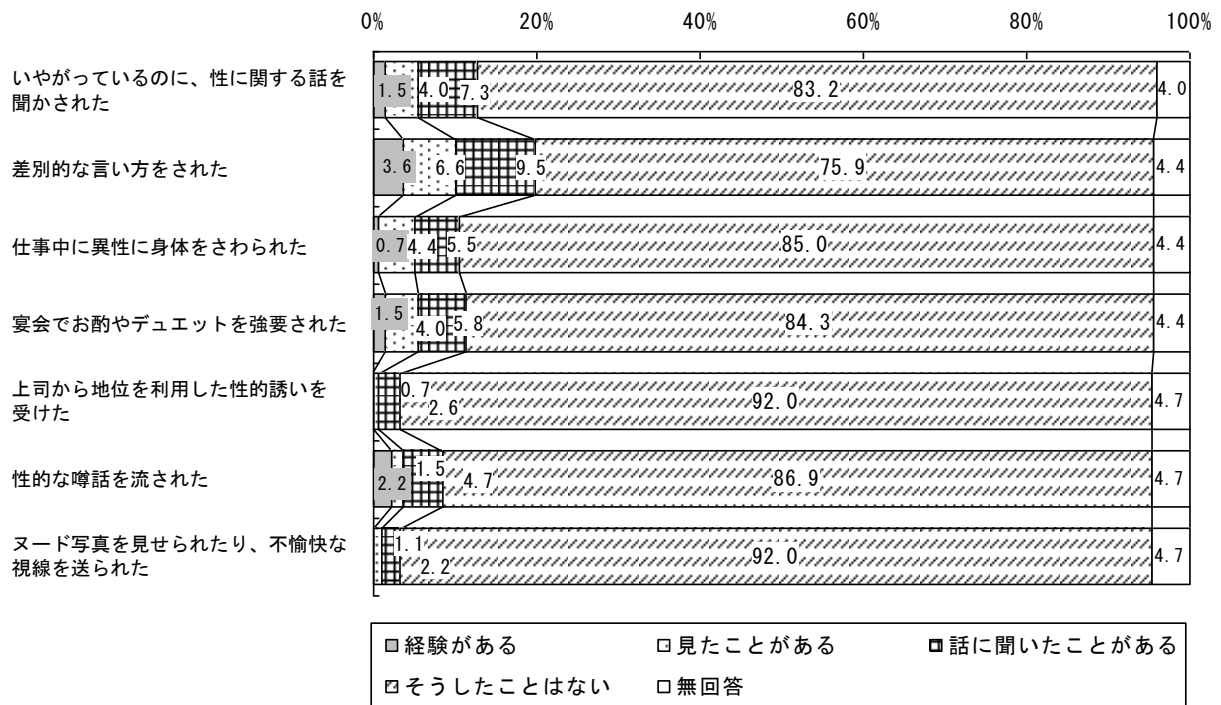
性・年代別にみた上司の性別については、「男性がよい」は、男女ともに30歳代から50歳代で多く、女性30歳代（8.1%）は、約1割である。

問8 セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）について、あなたは職場でどのような経験をしたことがありますか。また、そうしたことを職場で、見たり聞いたりしたことがありますか。それぞれの項目ごとに、該当するもの1つを選んでください。（それぞれ○は1つ）

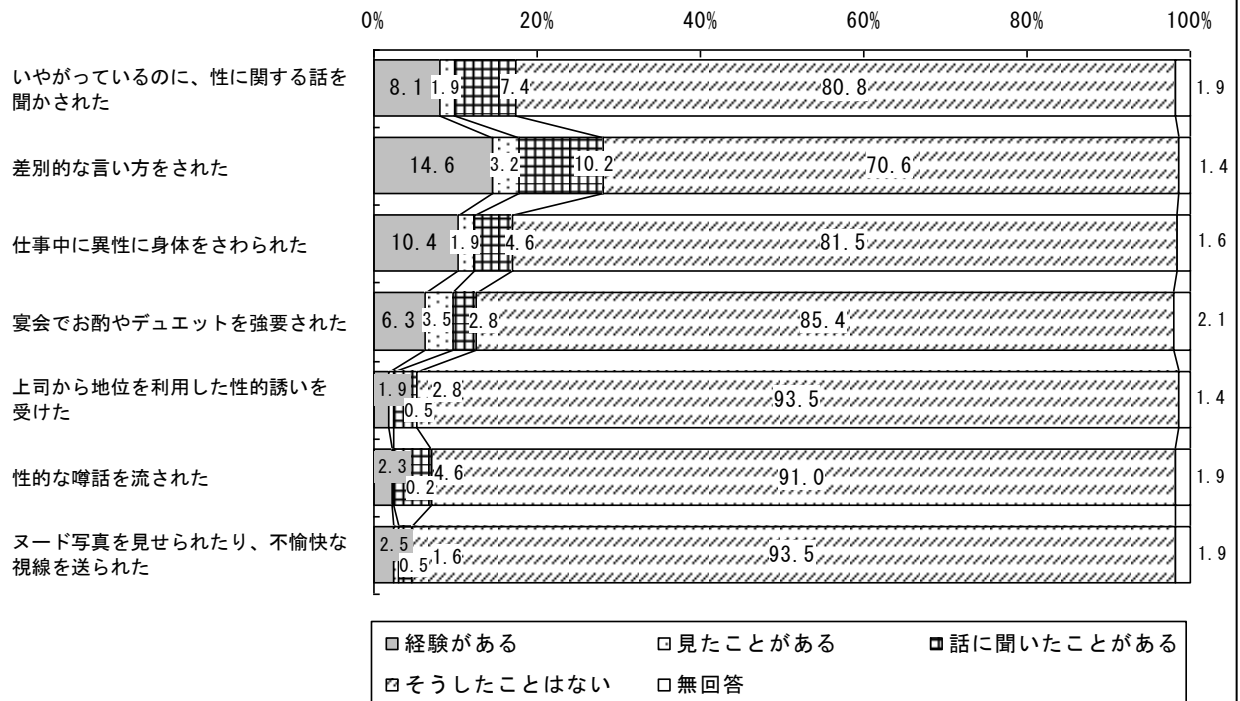


セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）の経験の有無については、全ての項目で「そうしたことはない」が最も多い。一方、「経験がある」は、「差別的な言い方をされた」（10.5%）が最も多く、次いで「仕事中に異性に身体をさわられた」（6.7%）などである。

男性 (N=274)

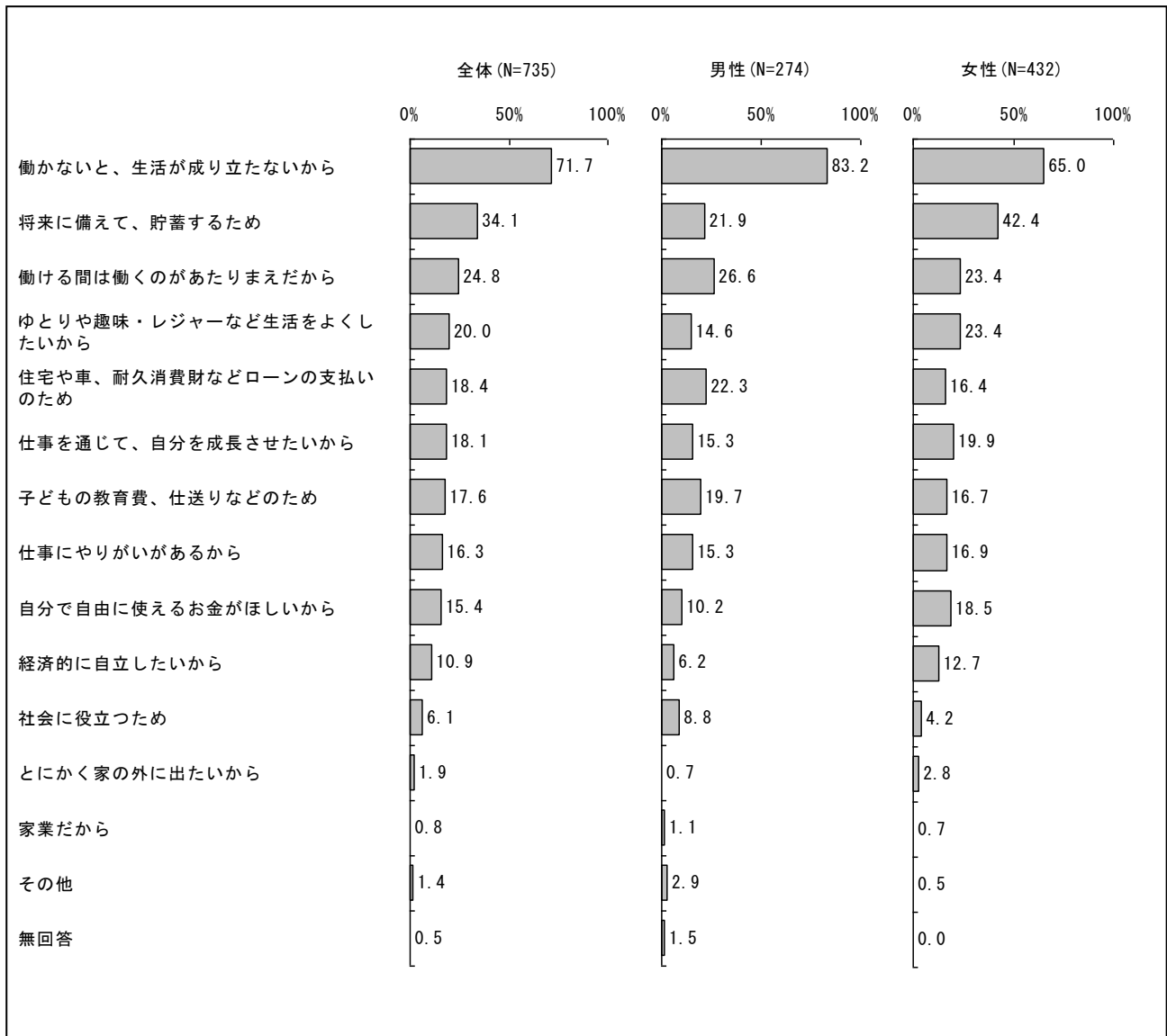


女性 (N=432)



性別にみたセクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）の経験については、全ての項目の「経験がある」で女性が男性を上回っている。特に、「差別的な言い方をされた」は、女性（14.6%）が男性（3.6%）に比べ多い。

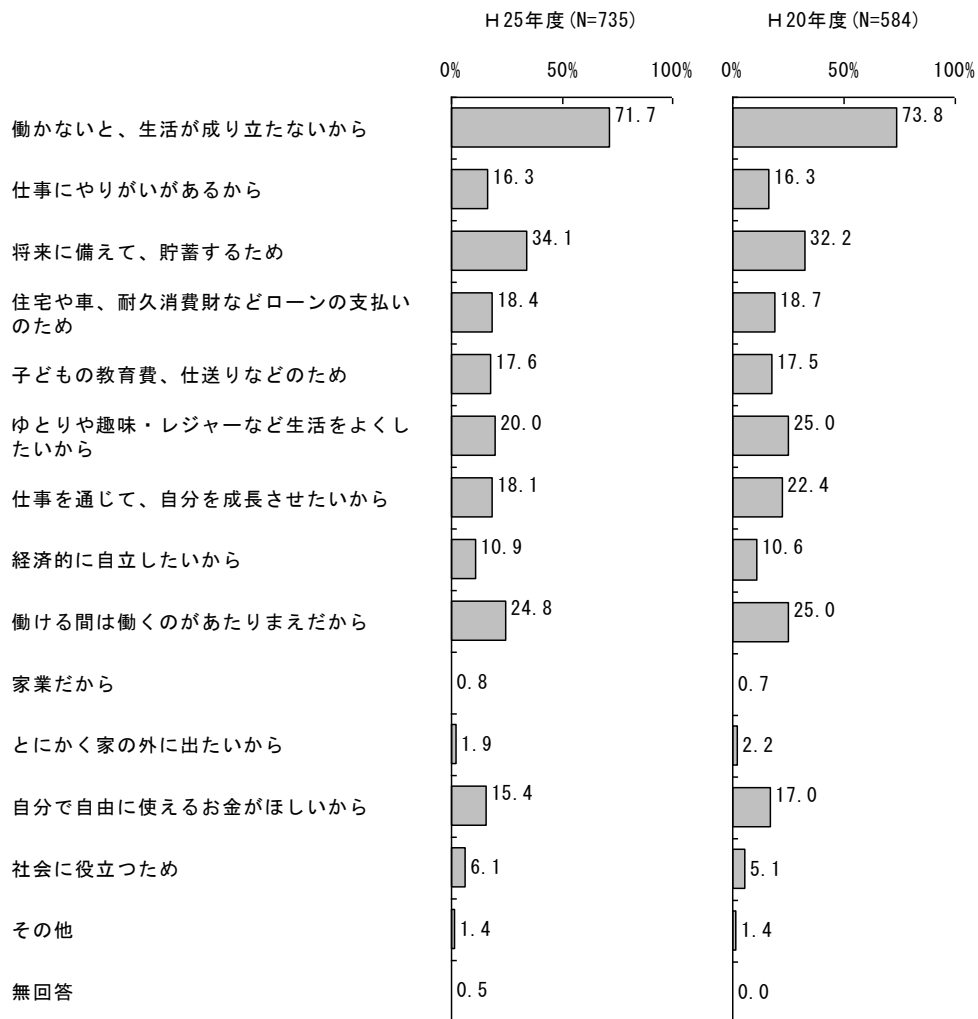
問9 あなたが働く理由は何ですか。(〇は3つまで)



働く理由については、「働かないと、生活が成り立たないから」(71.7%)が最も多く、次いで「将来に備えて、貯蓄するため」(34.1%)などである。

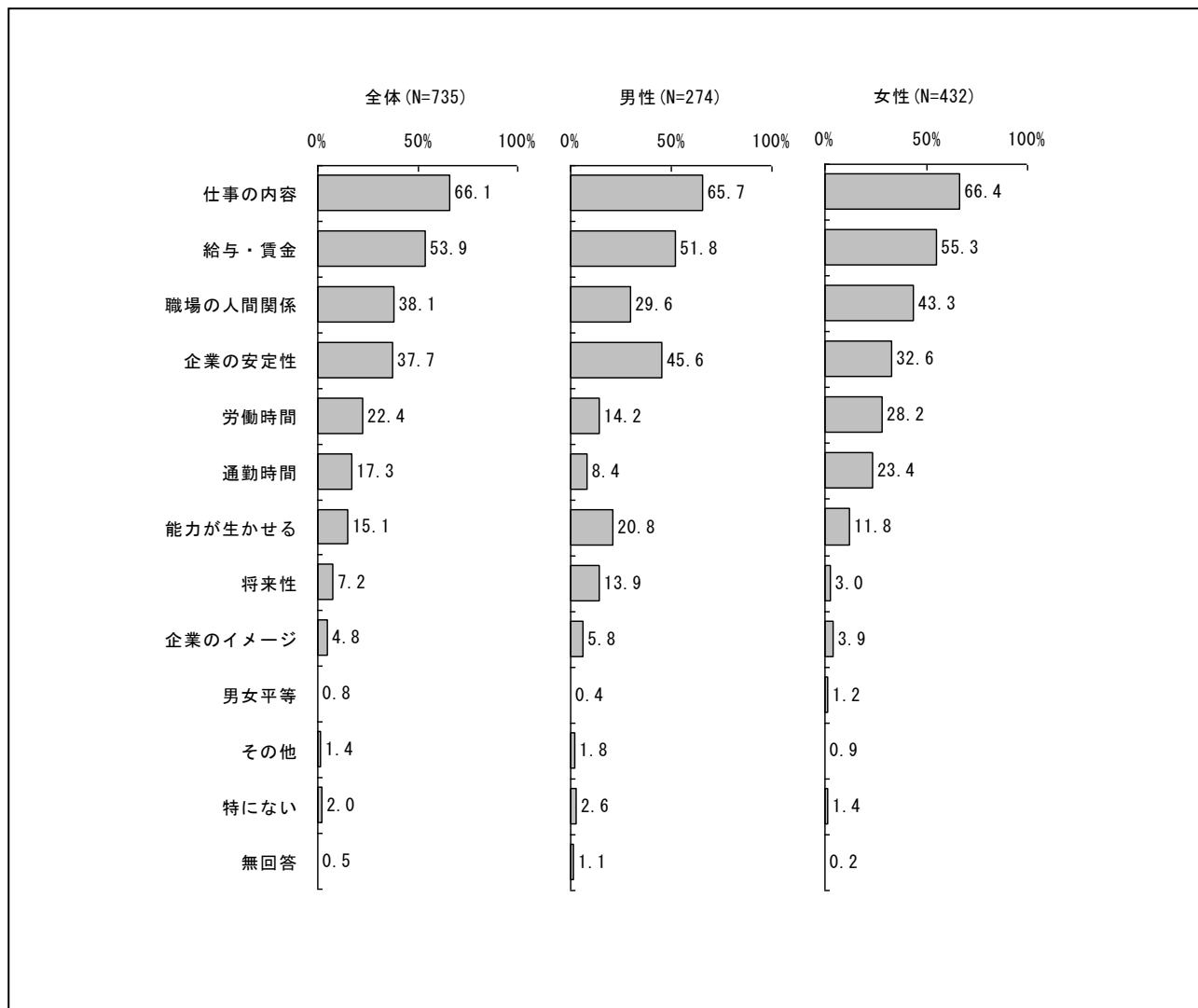
性別にみた働く理由については、「働かないと、生活が成り立たないから」は、男女ともに(男性83.2%、女性65.0%)最も多く、「将来に備えて、貯蓄するため」は、女性(42.4%)が男性(21.9%)より多く、差がみられる。

【時系列比較】



時系列にみた働く理由については、どちらの年度も「働かないと、生活が成り立たないから」が最も多く、7割台半ばであり、その他の項目においても25年度調査と20年度調査で大きな差はみられない。

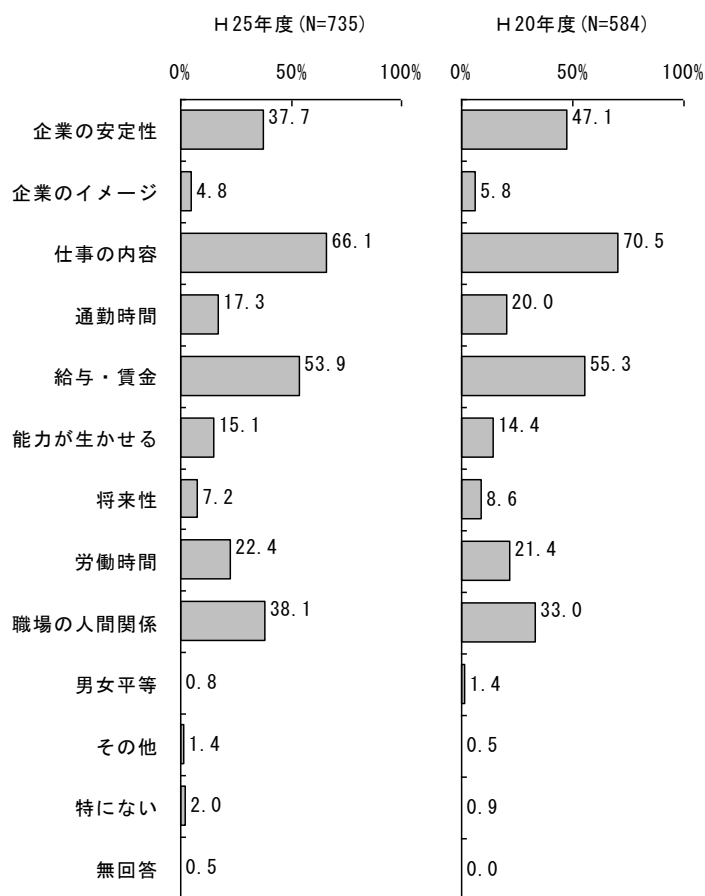
問 10 あなたが仕事を選ぶ際に重視することは何ですか。(〇は3つまで)



仕事を選ぶ際に重視することについては、「仕事の内容」(66.1%)が最も多く、次いで「給与・賃金」(53.9%)などである。

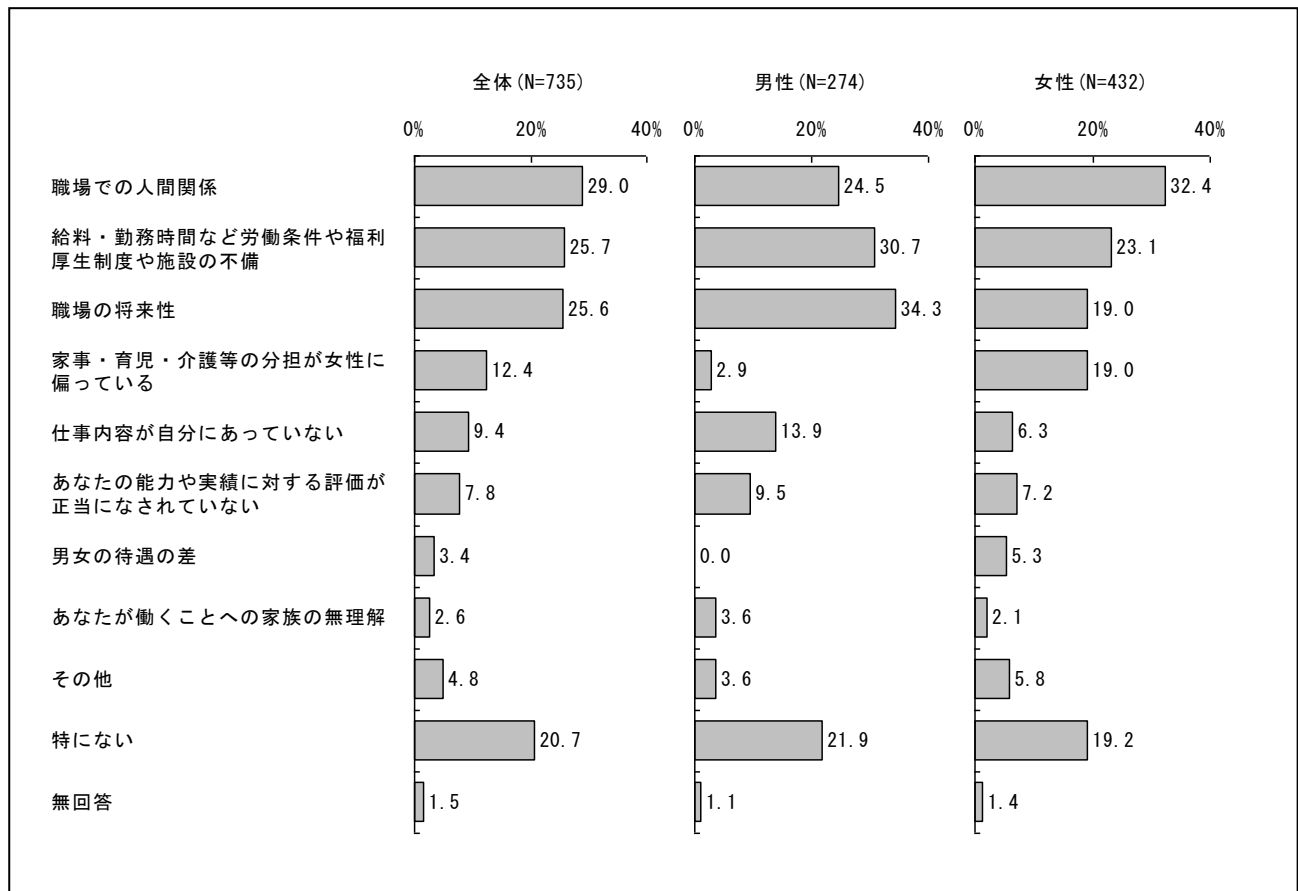
性別にみた仕事を選ぶ際に重視することについては、「仕事の内容」は、男女ともに(男性 65.7%、女性 66.4%)6割半ばである。また「職場の人間関係」は、女性(43.3%)が男性(29.6%)より多く、差がみられる。

【時系列比較】



時系列にみた仕事を選ぶ際に重視することについては、「仕事の内容」がどちらの年度も最も多く、6割台半ばから約7割である。「職場の人間関係」(38.1%)は、20年度調査(33.0%)に比べ多く、約4割を占めている。

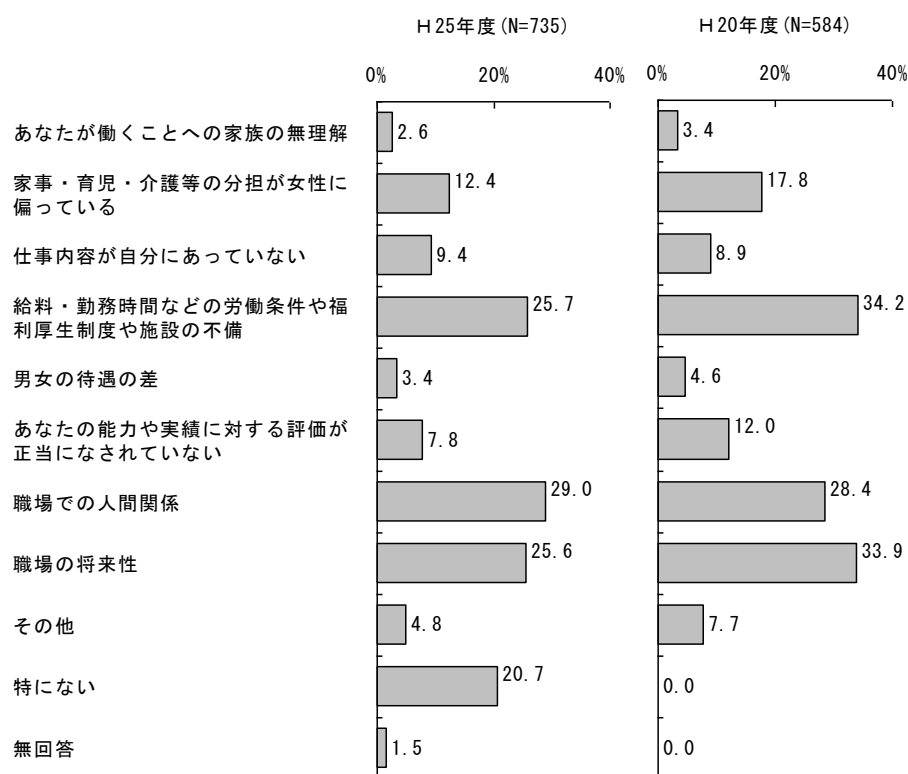
問 11 あなたが仕事を続けていく上で悩みや不安を感じることは何ですか。(〇は2つまで)



仕事を続けていく上での悩みや不安については、「職場での人間関係」(29.0%)が最も多く、次いで「給料・勤務時間など労働条件や福利厚生制度や施設の不備」(25.7%)などである。

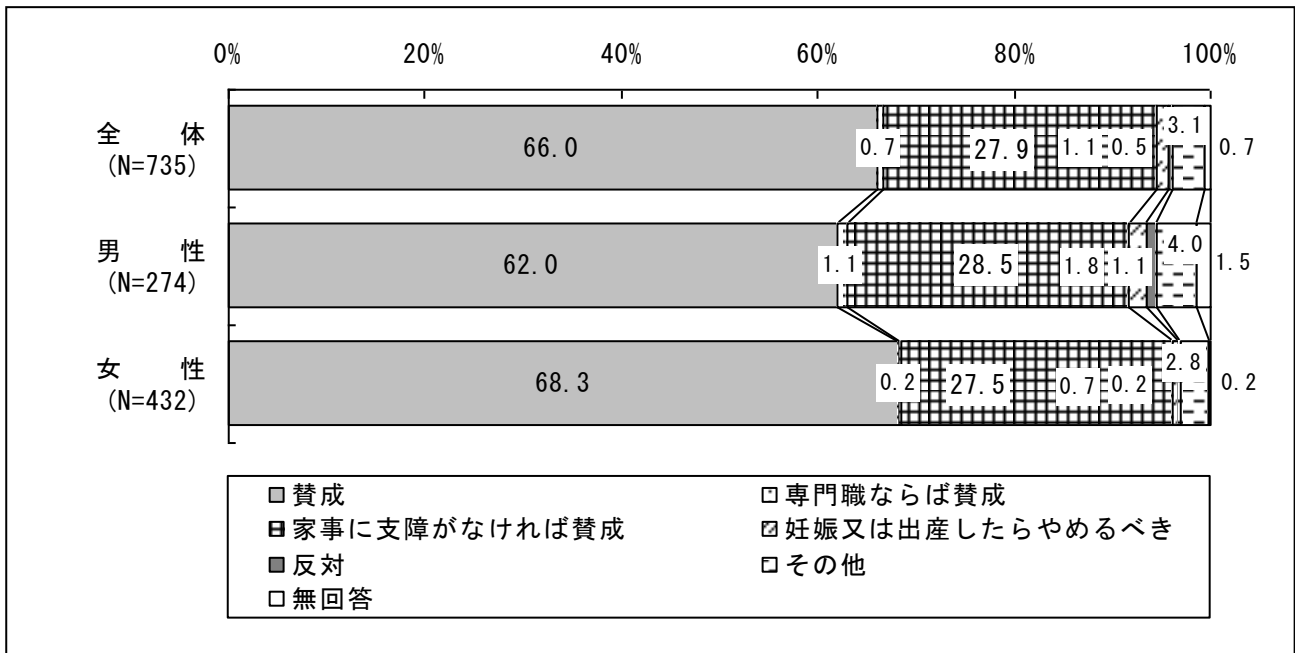
性別にみた仕事を続けていく上での悩みや不安については、「職場の将来性」は、男性(34.3%)が女性(19.0%)より多く、「職場での人間関係」は、女性(32.4%)が男性(24.5%)より多く、差がみられる。

【時系列比較】



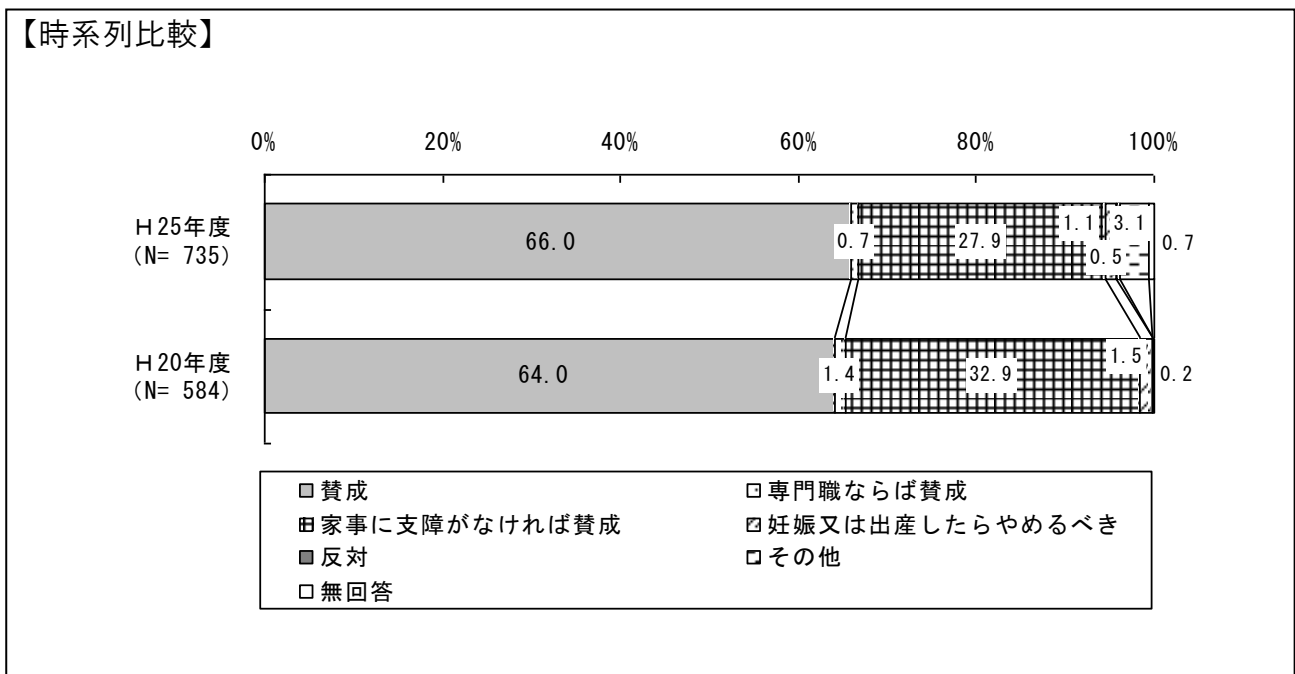
時系列にみた仕事を続けていく上での悩みや不安について、25年度調査は、「職場での人間関係」（29.0%）が最も多く、約3割である。また、「給料・勤務時間などの労働条件や福利厚生制度や施設の不備」（25.7%）は20年度調査（34.2%）に比べ少なく、差がみられる。

問 12 あなたは女性が結婚後も仕事を持つことをどう思いますか。(○は1つ)

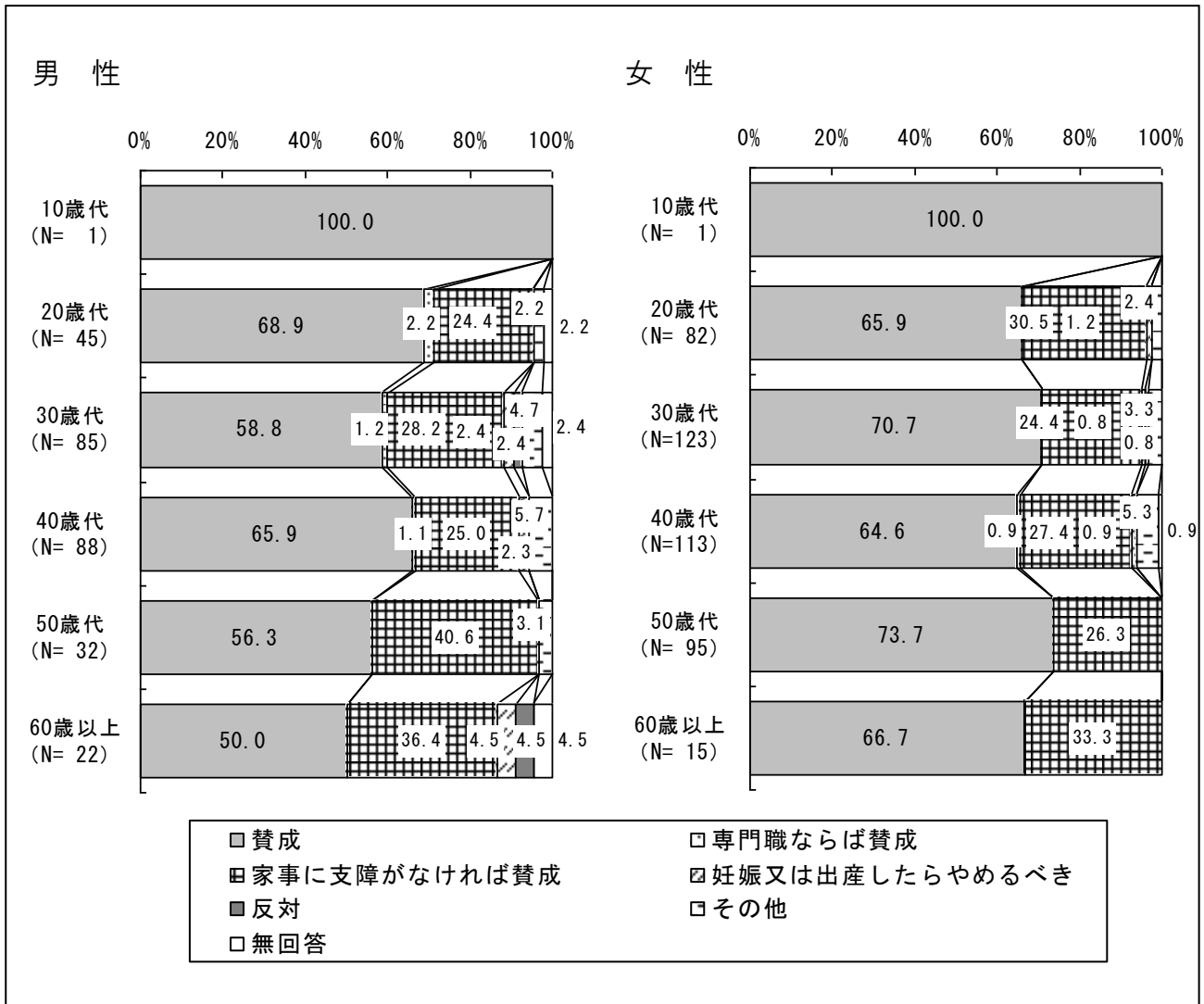


女性が結婚後も仕事を持つことについては、「賛成」(66.0%)が最も多く、次いで「家事に支障がなければ賛成」(27.9%)などである。

性別にみた女性が結婚後も仕事を持つことについては、「賛成」は、女性(68.3%)が男性(62.0%)より多く、差がみられる。

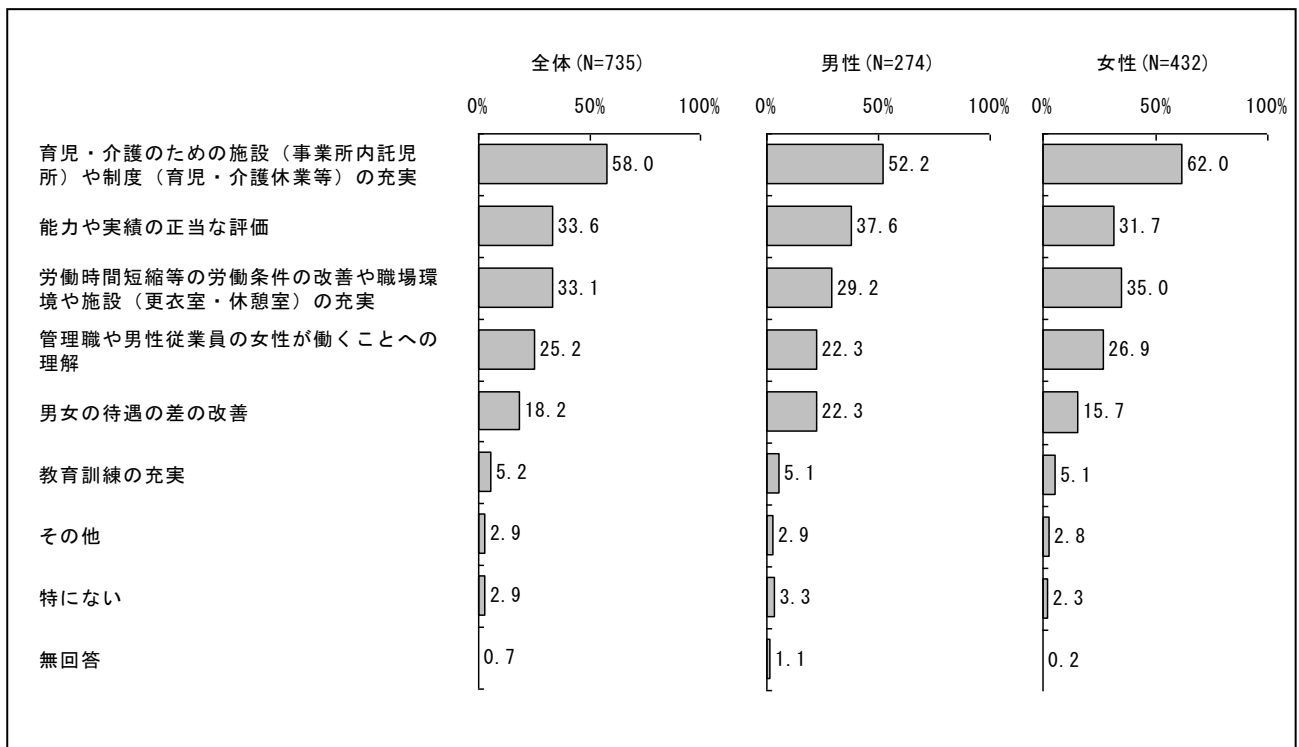


時系列にみた女性が結婚後も仕事を持つことについては、どちらの年度も「賛成」が最も多く、6割台半ばである。



性・年代別にみた女性が結婚後も仕事を持つことについては、「家事に支障がなければ賛成」は、男性50歳代（40.6%）、女性40歳代（27.4%）で多く、約3割である。

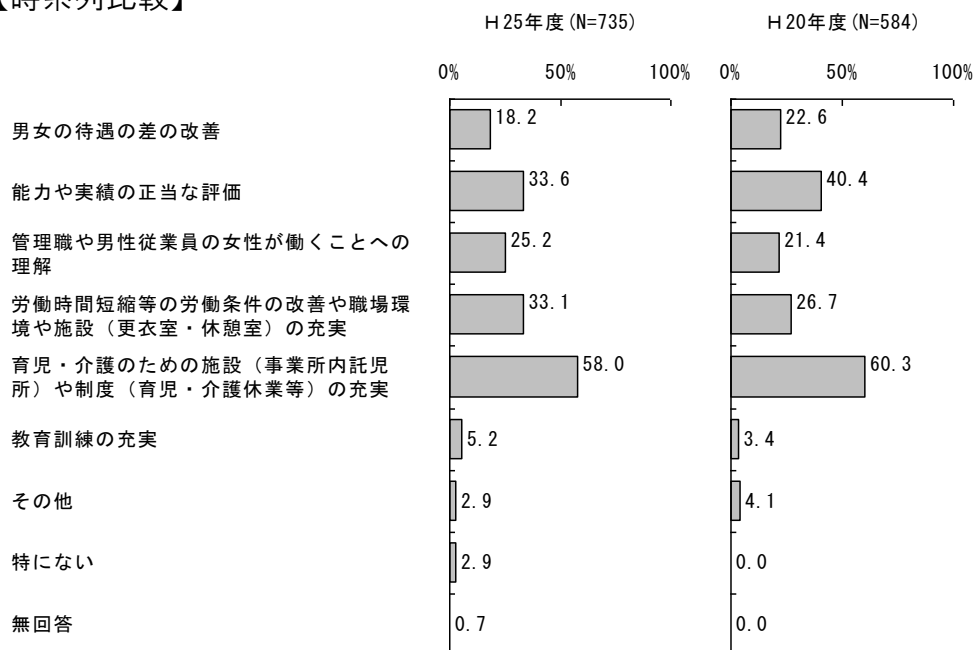
問13 女性が仕事を続けていく上で、何が必要だと思いますか。(〇は2つ)



女性が仕事を続けていく上で必要なことについては、「育児・介護のための施設（事業所内託児所）や制度（育児・介護休業等）の充実」（58.0%）が最も多く、次いで「能力や実績の正当な評価」（33.6%）などである。

性別にみた女性が仕事を続けていく上で必要なことについては、「育児・介護のための施設（事業所内託児所）や制度（育児・介護休業等）の充実」は、女性（62.0%）が男性（52.2%）より多く、「能力や実績の正当な評価」は、男性（37.6%）が女性（31.7%）より多く、差がみられる。

【時系列比較】



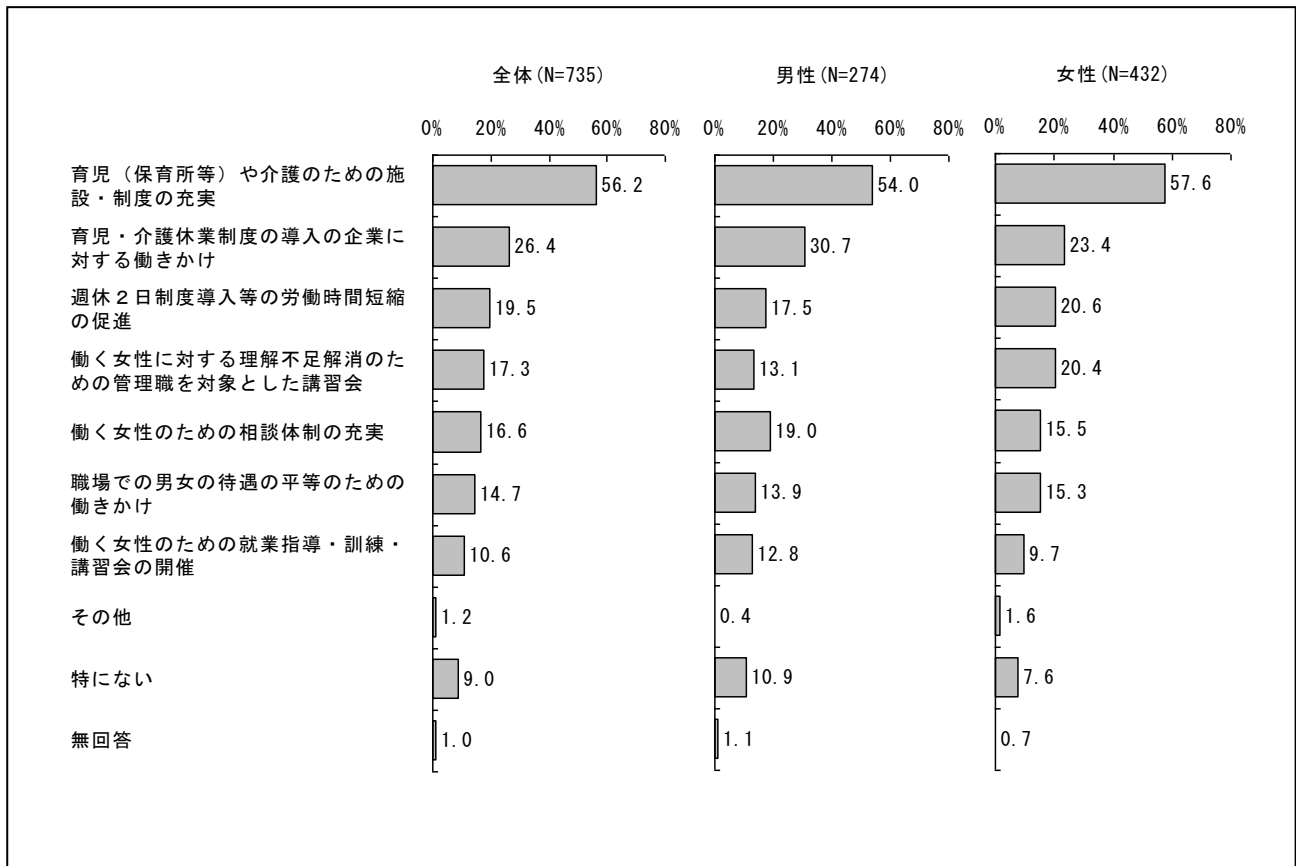
時系列にみた女性が仕事を続けていく上で必要なことについては、どちらの年度も「育児・介護のための施設（事業所内託児所）や制度（育児・介護休業等）の充実」が最も多く、5割台半ばから約6割である。また「労働時間短縮等の労働条件の改善や職場環境や施設（更衣室・休憩室）の充実」（33.1%）は、20年度調査（26.7%）より多く、差がみられる。

性・年代別

		調査数	男女の待遇の差の改善	能力や実績の正当な評価	女性が働くことへの理解	管理職や男性従業員の理解	施設（更衣室・休憩室）の充実	労働時間短縮等の労働環境	業（業）の充実	設（設）の充実	育（育）の充実	教育訓練の充実	その他	特になし	無回答
男性	10歳代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	20歳代	45	28.9	22.2	20.0	28.9	57.8	2.2	2.2	6.7	2.2				
	30歳代	85	18.8	36.5	15.3	29.4	60.0	3.5	5.9	3.5	1.2				
	40歳代	88	22.7	40.9	25.0	28.4	51.1	6.8	1.1	1.1	0.0				
	50歳代	32	25.0	46.9	31.3	31.3	40.6	9.4	0.0	0.0	0.0				
	60歳以上	22	18.2	45.5	31.8	31.8	31.8	4.5	4.5	4.5	4.5				
女性	10歳代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0			
	20歳代	82	12.2	22.0	19.5	41.5	72.0	2.4	1.2	3.7	0.0				
	30歳代	123	18.7	17.9	30.1	41.5	67.5	4.9	4.1	0.8	0.0				
	40歳代	113	13.3	41.6	25.7	31.9	57.5	5.3	3.5	1.8	0.9				
	50歳代	95	17.9	44.2	28.4	27.4	56.8	7.4	2.1	1.1	0.0				
	60歳以上	15	13.3	46.7	40.0	13.3	46.7	6.7	0.0	13.3	0.0				

性・年代別にみた女性が仕事を続けていく上で必要なことについては、「育児・介護のための施設（事業所内託児所）や制度（育児・介護休業等）の充実」は、男女ともに20歳代から40歳代で多く、女性20歳代（72.0%）では、7割を超えている。

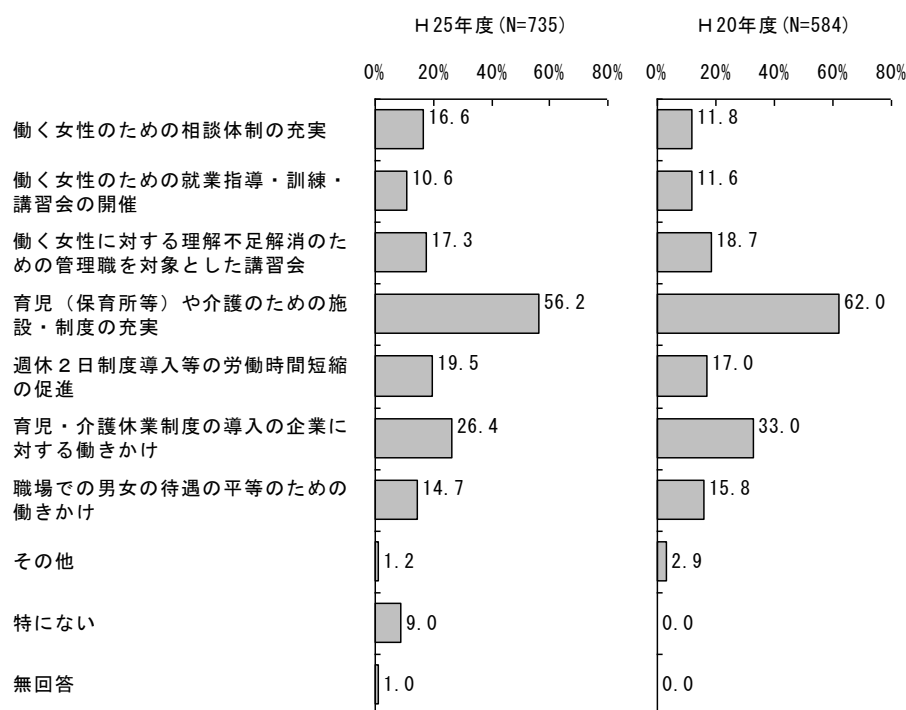
問 14 あなたは女性が職場で一層活躍するために、行政に何を望みますか。(〇は2つ)



女性が職場で活躍するために行政に望むことについては、「育児（保育所等）や介護のための施設・制度の充実」(56.2%)が最も多く、次いで「育児・介護休業制度の導入の企業に対する働きかけ」(26.4%)などである。

性別にみた女性が職場で活躍するために行政に望むことについては、「育児（保育所等）や介護のための施設・制度の充実」は、男女ともに（男性54.0%、女性57.6%）最も多く、「育児・介護休業制度の導入の企業に対する働きかけ」は、男性（30.7%）が女性（23.4%）より多く、差がみられる。

【時系列比較】



時系列にみた女性が職場で活躍するために行政に望むことについては、どちらの年度も「育児（保育所等）や介護のための施設・制度の充実」が最も多く、5割台半ばから6割を超えている。

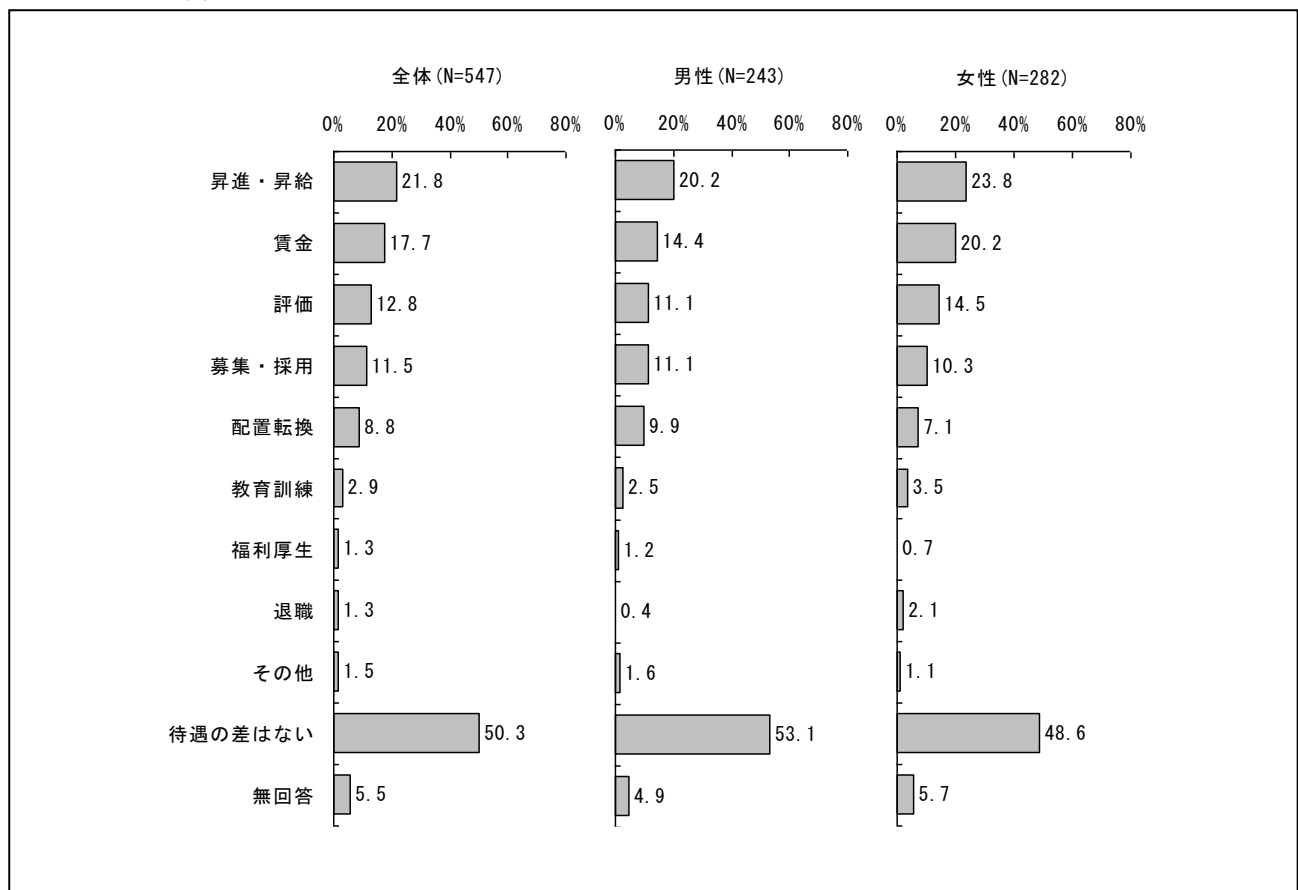
性・年代別

	調査数	働く女性のための相談	働く女性のための就業指導・訓練・講習会の開催	働く女性に対する理解不足解消のための管理職を対象とした講習会	育児（保育所等）や介護のための施設・制度の充実	週休2日制度導入等の労働時間短縮の促進	育児・介護休業制度の導入の企業に対する働きかけ	職場での男女の待遇の平等のための働きかけ	その他	特にない	無回答	
男性	10歳代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
	20歳代	45	15.6	8.9	17.8	37.8	24.4	26.7	20.0	0.0	13.3	2.2
	30歳代	85	21.2	10.6	10.6	48.2	21.2	28.2	16.5	1.2	14.1	1.2
	40歳代	88	20.5	13.6	14.8	61.4	14.8	31.8	11.4	0.0	5.7	0.0
	50歳代	32	15.6	21.9	12.5	68.8	15.6	40.6	6.3	0.0	6.3	0.0
	60歳以上	22	18.2	13.6	9.1	59.1	4.5	31.8	9.1	0.0	18.2	4.5
女性	10歳代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
	20歳代	82	11.0	7.3	22.0	58.5	25.6	25.6	11.0	1.2	9.8	0.0
	30歳代	123	8.9	7.3	24.4	61.8	23.6	28.5	18.7	3.3	4.9	0.0
	40歳代	113	17.7	11.5	13.3	57.5	19.5	22.1	15.0	1.8	7.1	0.9
	50歳代	95	25.3	11.6	20.0	53.7	16.8	20.0	13.7	0.0	9.5	2.1
	60歳以上	15	13.3	20.0	33.3	46.7	6.7	6.7	26.7	0.0	6.7	0.0

性・年代別にみた女性が職場で活躍するために行政に望むことについては、「育児（保育所等）や介護のための施設・制度の充実」は、女性30歳代（61.8%）、男性50歳代（68.8%）が多く、ともに6割を超えている。

(問 15 から問 17 は、正規従業員の方がお答えください。パートタイマーや非正規従業員の方は問 18 からお答えください。)

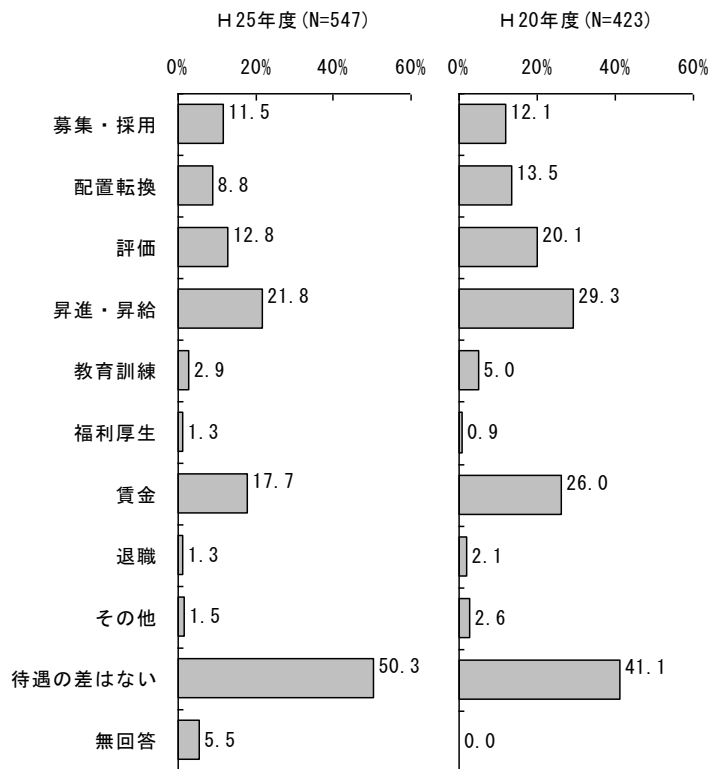
問 15 あなたの働く事業所で、待遇の面で女性正規従業員と男性正規従業員の間、性別による差別がありますか。また、それはどういう面で差があると思いますか。(〇はいくつでも)



待遇の面での性別による差別については、「昇進・昇給」(21.8%)が最も多く、次いで「賃金」(17.7%)などである。一方、「待遇の差はない」(50.3%)は、約5割である。

性別にみた待遇の面での性別による差別については、「待遇の差はない」は、男性(53.1%)が女性(48.6%)より多く、「昇進・昇給」は、女性(23.8%)が男性(20.2%)より多い。

【時系列比較】



時系列にみた待遇の面での性別による差別については、「賃金」(17.7%)は、20年度調査(26.0%)に比べ少なく、差がみられる。一方「待遇の差はない」(50.3%)はどちらの年度も最も多く、4割から5割である。

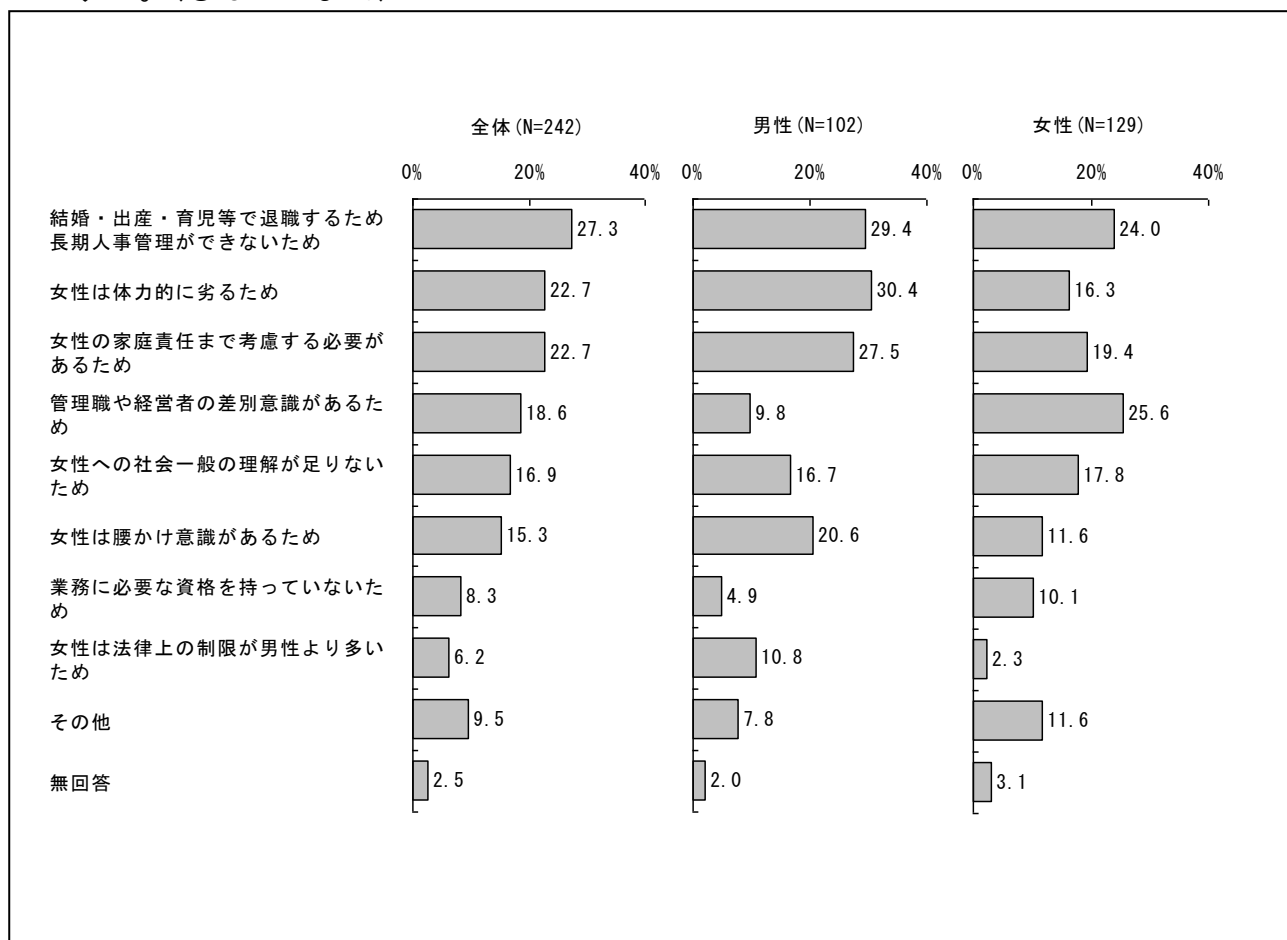
性・年代別

		調査数	募集・採用	配置転換	評価	昇進・昇給	教育訓練	福利厚生	賃金	退職	その他	待遇の差はない	無回答
男 性	10歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	37	10.8	5.4	5.4	16.2	0.0	2.7	5.4	0.0	2.7	59.5	5.4
	30歳代	78	10.3	10.3	12.8	16.7	2.6	1.3	10.3	1.3	1.3	55.1	5.1
	40歳代	84	13.1	9.5	10.7	22.6	3.6	1.2	16.7	0.0	1.2	50.0	3.6
	50歳代	31	12.9	16.1	9.7	29.0	3.2	0.0	22.6	0.0	3.2	48.4	6.5
	60歳以上	12	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	58.3	8.3
女 性	10歳代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	20歳代	62	9.7	6.5	8.1	17.7	0.0	0.0	11.3	3.2	0.0	61.3	6.5
	30歳代	94	9.6	12.8	13.8	30.9	4.3	1.1	21.3	4.3	2.1	39.4	7.4
	40歳代	59	18.6	3.4	16.9	22.0	5.1	0.0	18.6	0.0	1.7	49.2	5.1
	50歳代	58	5.2	3.4	19.0	24.1	5.2	1.7	29.3	0.0	0.0	50.0	1.7
	60歳以上	7	0.0	0.0	28.6	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	42.9	14.3

性・年代別にみた待遇の面での性別による差別については、「昇進・昇給」は、男女ともに30歳代から50歳代で多く、女性30歳代（30.9%）は、約3割である。一方、「待遇の差はない」は、男性20歳代（59.5%）、女性20歳代（61.3%）で多く、約6割である。

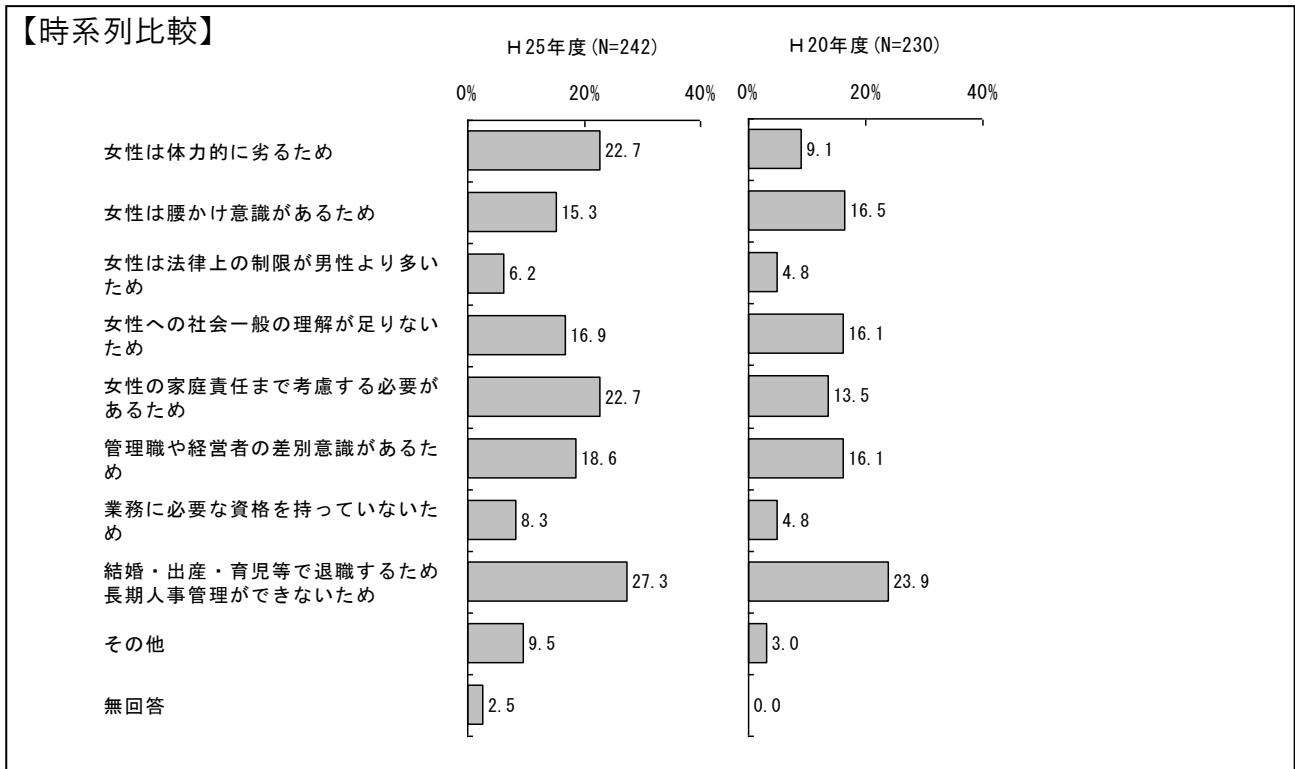
(問 15 で「1～9」を選んだ方にお伺いします。)

問 15-1 現在のあなたの働く事業所で、待遇の性別による差があるのはなぜだと思いますか。(〇は2つまで)



待遇の面での性別による差がある理由については、「結婚・出産・育児等で退職するため長期人事管理ができないため」(27.3%)が最も多く、次いで「女性は体力的に劣るため」、「女性の家庭責任まで考慮する必要があるため」(22.7%)などである。

性別にみた待遇の面での性別による差がある理由については、「女性は体力的に劣るため」は、男性(30.4%)が女性(16.3%)より多く、「管理職や経営者の差別意識があるため」は、女性(25.6%)が男性(9.8%)より多く、差がみられる。



時系列にみた待遇の面での性別による差がある理由については、どちらの年度も「結婚・出産・育児等で退職するため長期人事管理ができないため」が最も多く、2割台半ばから約3割を占めている。また「女性は体力的に劣るため」(22.7%)は、20年度調査(9.1%)より多く、差がみられる。

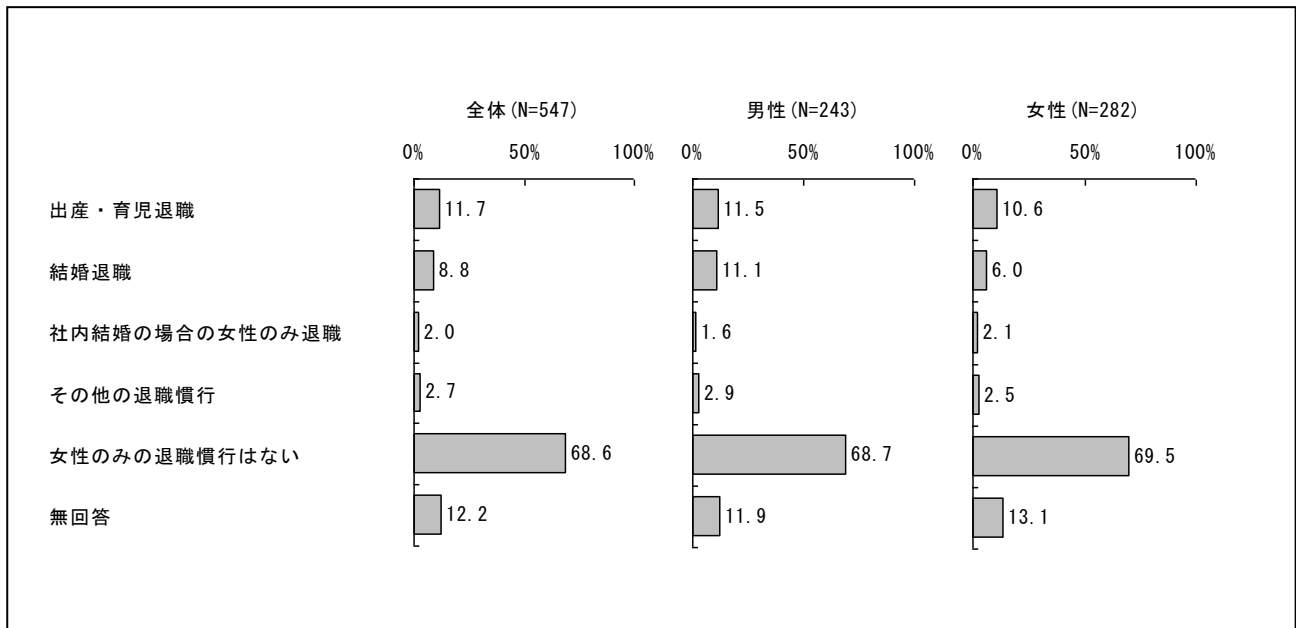
性・年代別

	調査数	女性	女性	女性	女性	女性	女性	女性	女性	女性	女性	女性
		は体力的に劣るため	は腰かけ意識があるため	は法律上の制限があるため	への社会一般の理解が足りないため	の家庭責任まで考慮する必要があるため	の差別意識があるため	に必要な資格を持っていないため	結婚・出産・育児等で退職するため長期人事管理ができないため	その他	無回答	
男性	10歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	13	23.1	7.7	7.7	15.4	15.4	0.0	46.2	15.4	0.0	0.0
	30歳代	31	32.3	29.0	3.2	12.9	32.3	9.7	38.7	6.5	0.0	0.0
	40歳代	39	30.8	17.9	7.7	20.5	23.1	15.4	5.1	23.1	7.7	5.1
	50歳代	14	35.7	21.4	35.7	21.4	21.4	7.1	7.1	14.3	7.1	0.0
	60歳以上	4	25.0	25.0	25.0	0.0	75.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
女性	10歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	20	15.0	20.0	5.0	30.0	30.0	20.0	5.0	15.0	15.0	0.0
	30歳代	50	12.0	10.0	0.0	18.0	16.0	28.0	10.0	30.0	18.0	4.0
	40歳代	27	18.5	11.1	7.4	7.4	18.5	22.2	14.8	22.2	11.1	3.7
	50歳代	28	17.9	10.7	0.0	14.3	21.4	28.6	10.7	25.0	0.0	3.6
	60歳以上	3	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0

性・年代別にみた待遇の面での性別による差がある理由については、「結婚・出産・育児等で退職するため長期人事管理ができないため」は、女性では30歳代(30.0%)が多く、「女性は体力的に劣るため」は、男性40歳代が多い。

ただし、回答数が30未満のため、あくまで参考値である。

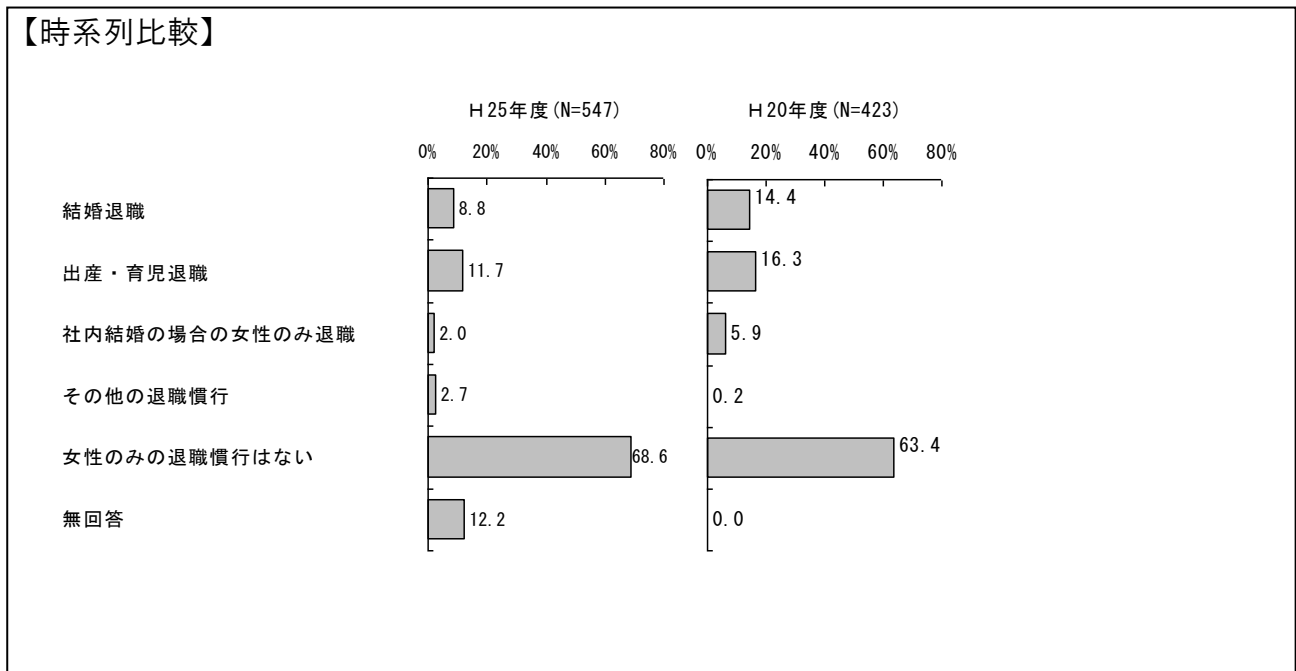
問 16 女性だけの退職慣行がありますか。(〇はいくつでも)



女性だけの退職慣行の有無については、「女性のみの退職慣行はない」(68.6%)が最も多く、次いで「出産・育児退職」(11.7%)などである。

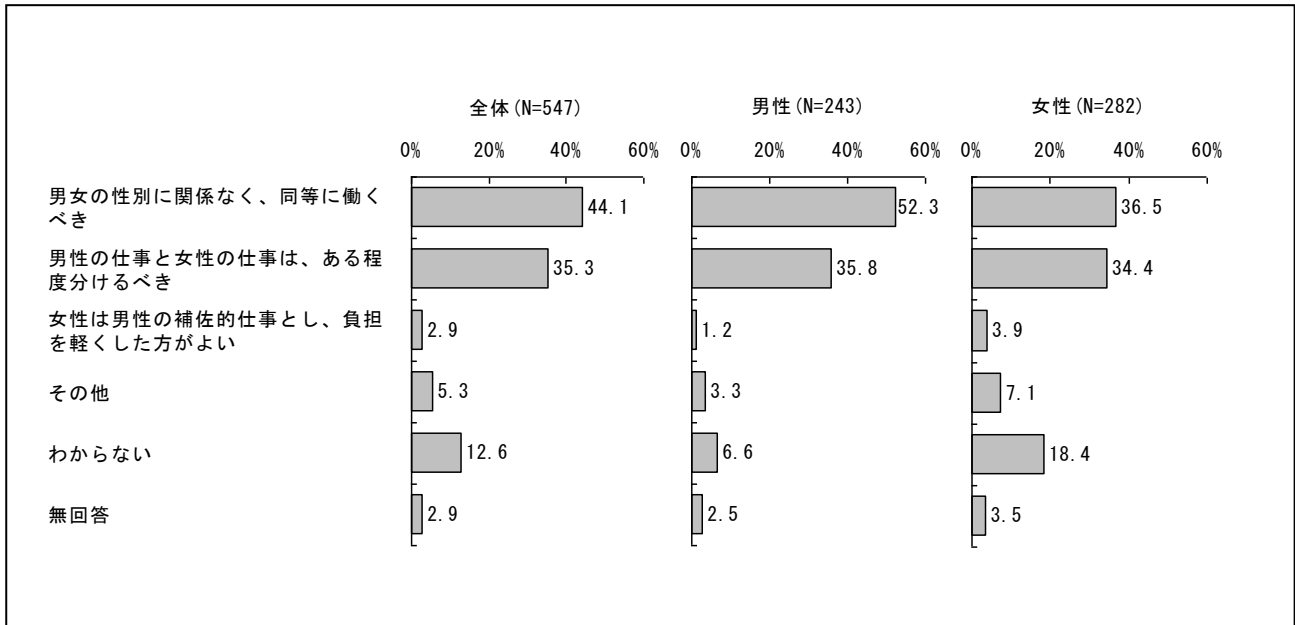
性別にみた女性だけの退職慣行の有無については、「女性のみの退職慣行はない」は、男女ともに(男性 68.7%、女性 69.5%)最も多く、「結婚退職」は、男性(11.1%)が女性(6.0%)より多く、差がみられる。

【時系列比較】



時系列にみた女性だけの退職慣行の有無については、「結婚退職」(8.8%)は、20年度調査(14.4%)に比べ少ない。一方「女性のみの退職慣行はない」はどちらの年度も最も多く、6割台半ばから約7割である。

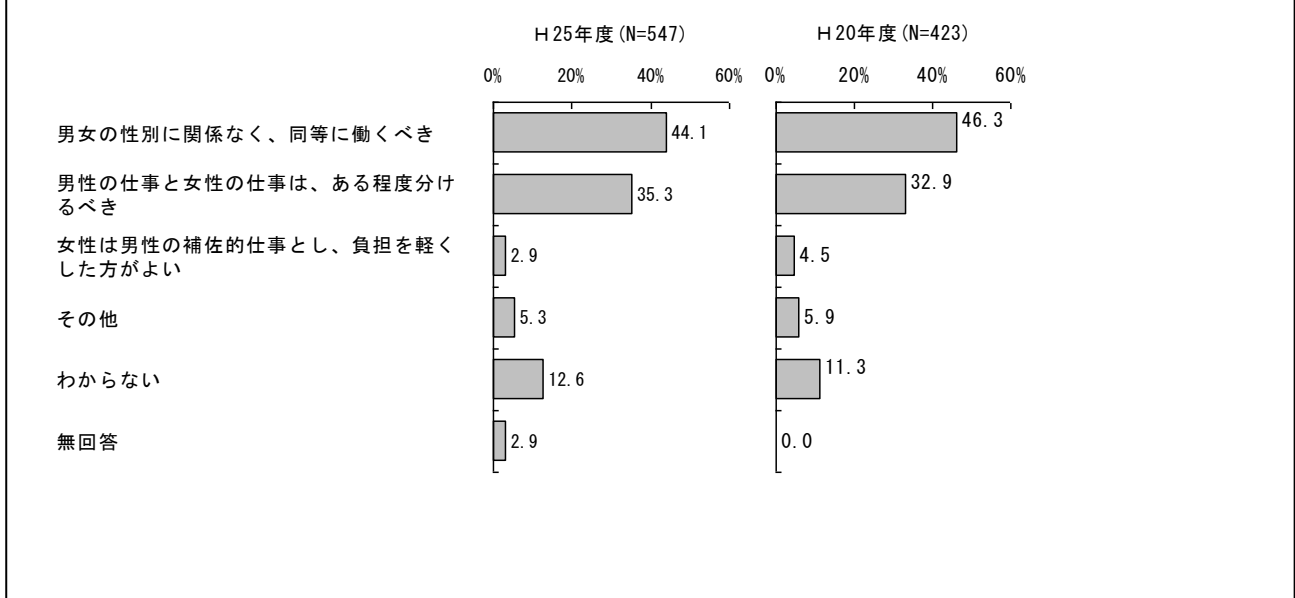
問17 あなたは、今後あなたの働く事業所の中で男性と女性の仕事や働く環境についてどうあるべきだと思いますか。(〇はいくつでも)



男女の働く環境のあり方については、「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」(44.1%)が最も多く、次いで「男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき」(35.3%)などである。

性別にみた男女の働く環境のあり方については、「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」は、男性(52.3%)が女性(36.5%)より多い。

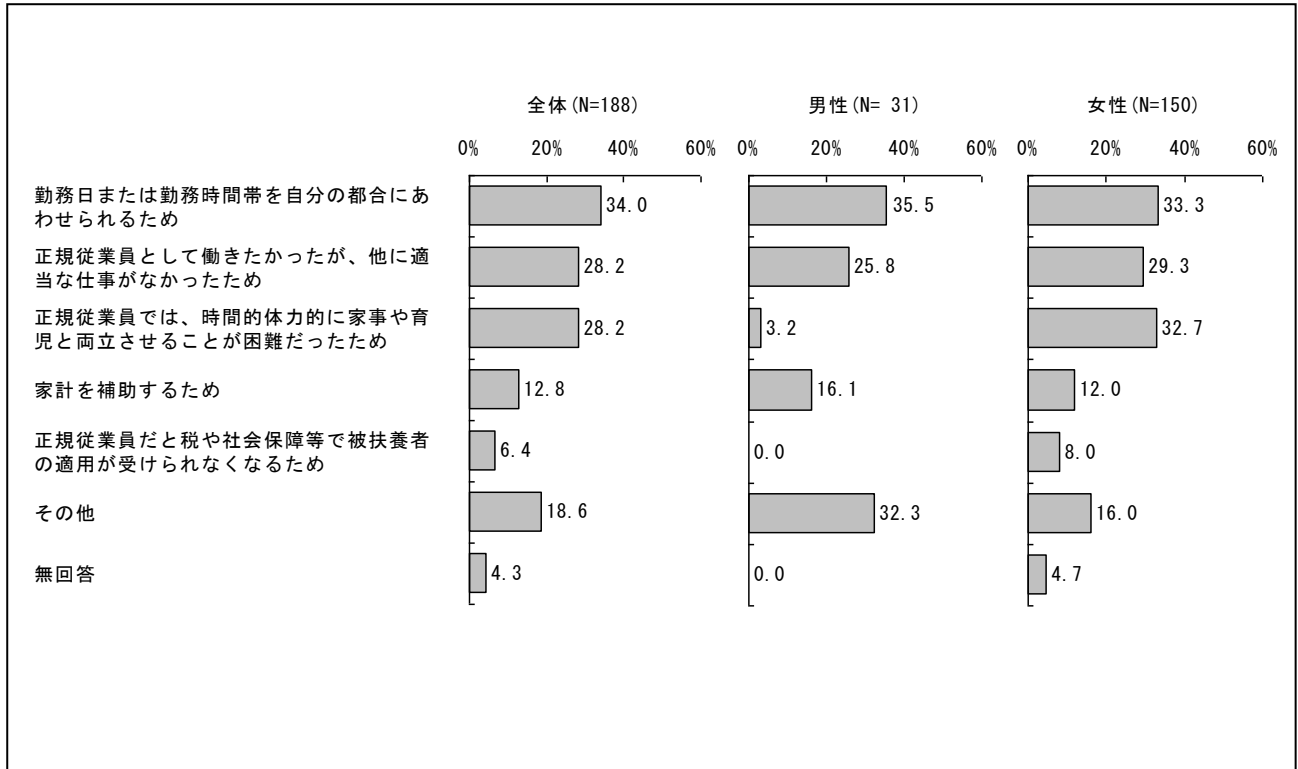
【時系列比較】



時系列にみた男女の働く環境のあり方については、どちらの年度も「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」が最も多く、4割台半ばを占めている。

(問 18 から問 22 は、パートタイマーや非正規従業員の方がお答えください。正規従業員の方は問 23 へお進みください。)

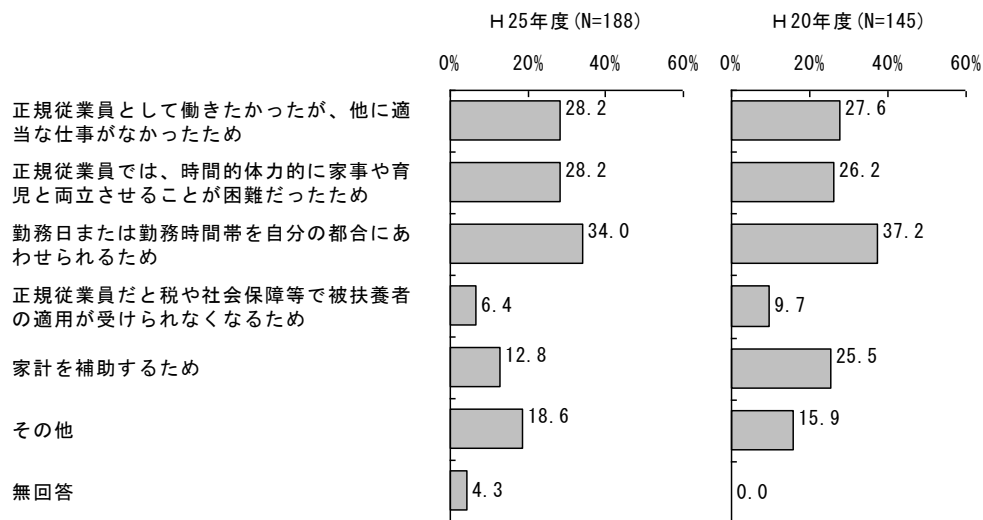
問 18 あなたがパートタイマー・非正規従業員として働いている理由は何ですか。(〇は2つまで)



パートタイマー・非正規従業員として働いている理由については、「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」(34.0%)が最も多く、次いで「正規従業員として働きたかったが、他に適当な仕事なかったため」(28.2%)、「正規従業員では、時間的体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため」(28.2%)などである。

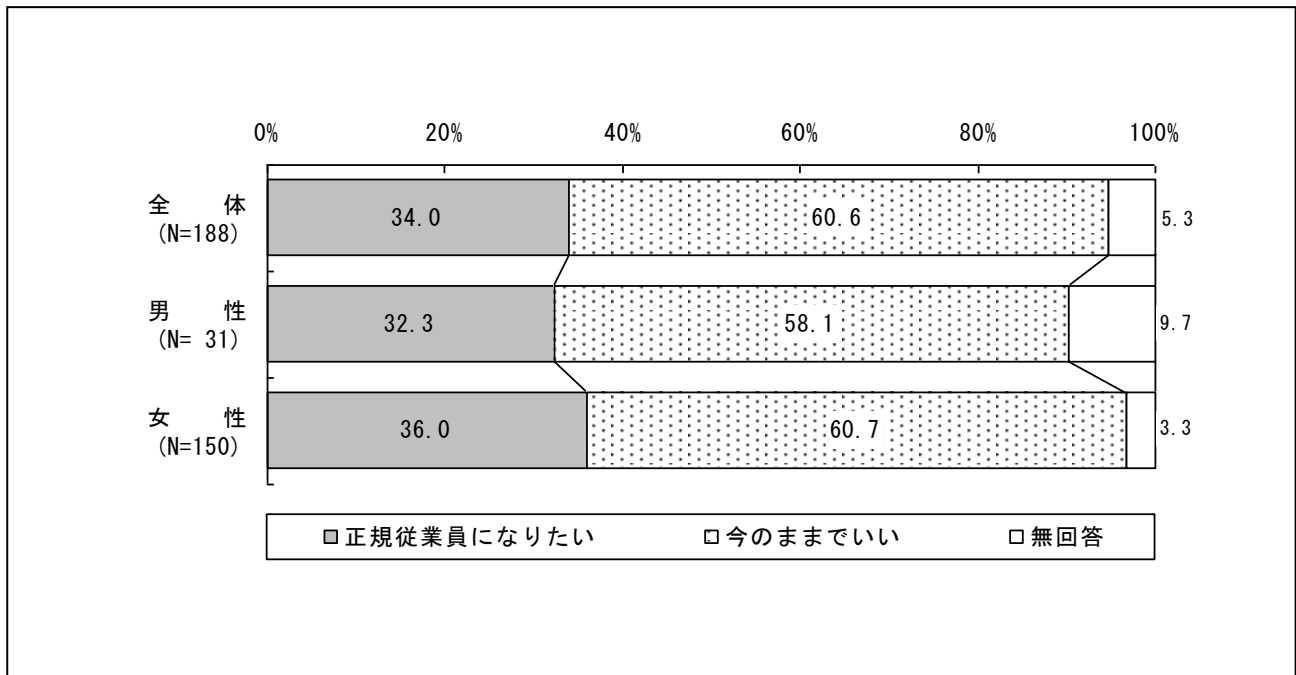
性別にみたパートタイマー・非正規従業員として働いている理由については、「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」は男女ともに(男性 35.5%、女性 33.3%)最も多く、「正規従業員では、時間的体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため」は、女性(32.7%)が男性(3.2%)より多く、差がみられる。

【時系列比較】



時系列にみたパートタイマー・非正規従業員として働いている理由については、どちらの年度も「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」が最も多く、3割台半ばから約4割を占めている。また「家計を補助するため」(12.8%)は、20年度調査(25.5%)より少なく、差がみられる。

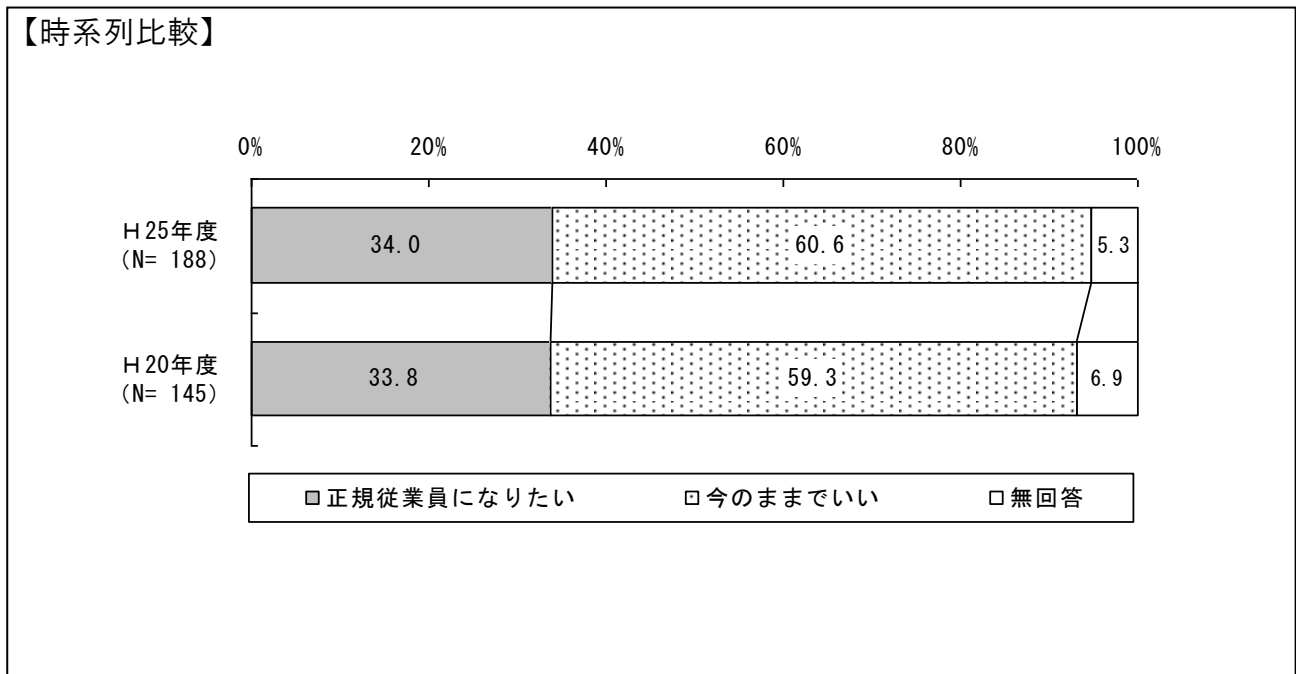
問 19 あなたは正規従業員になりたいと思いますか。(○は1つ)



正規従業員になりたいかについては、「今のままでいい」(60.6%)、「正規従業員になりたい」(34.0%)である。

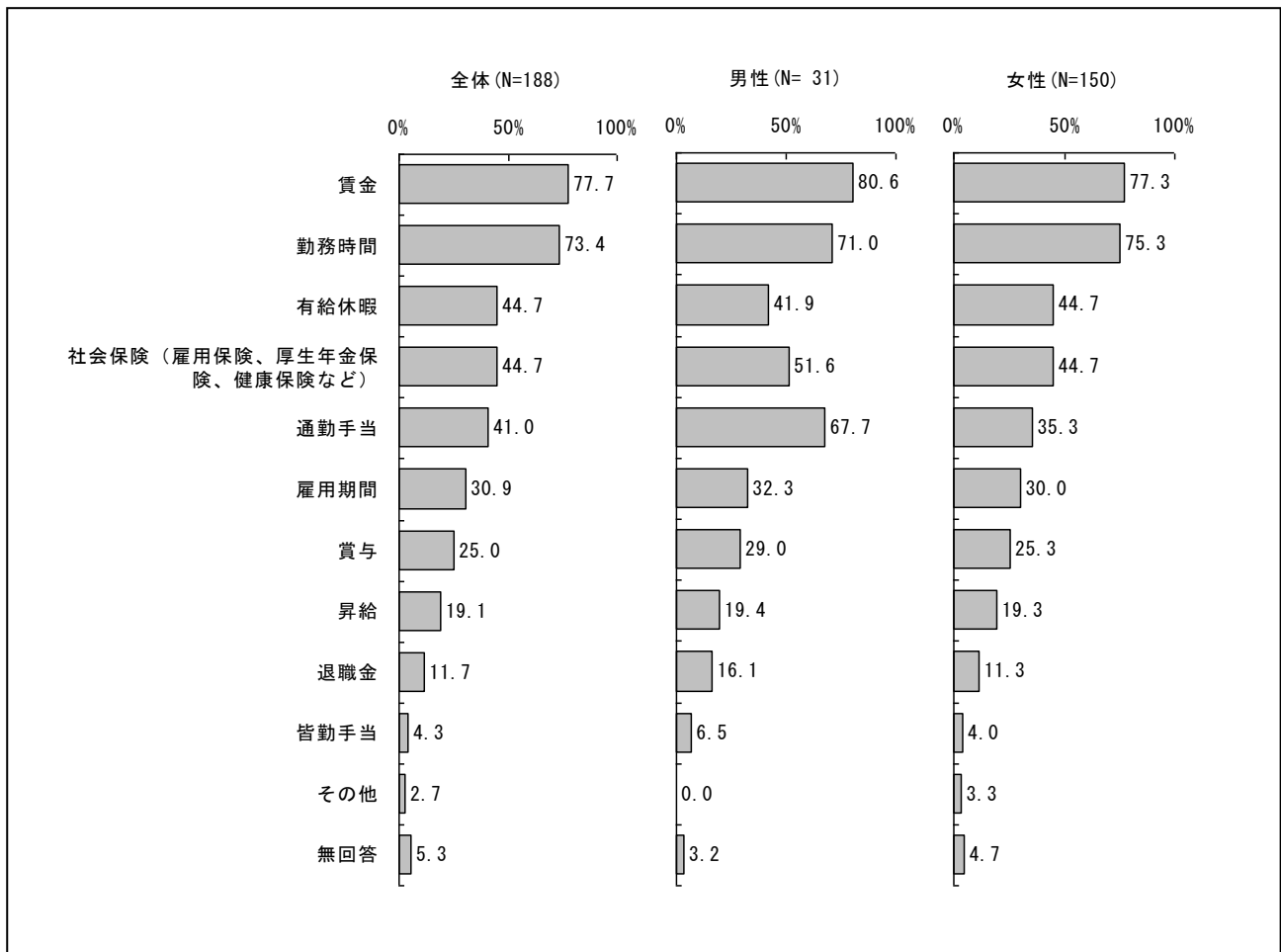
性別にみた正規従業員になりたいかについては、「今のままでいい」は、女性(60.7%)が男性(58.1%)より多く、「正規従業員になりたい」でも、女性(36.0%)が男性(32.3%)より多い。

【時系列比較】



時系列にみた正規従業員になりたいかについては、どちらの年度も同様の傾向を示し、大きな差はみられない。

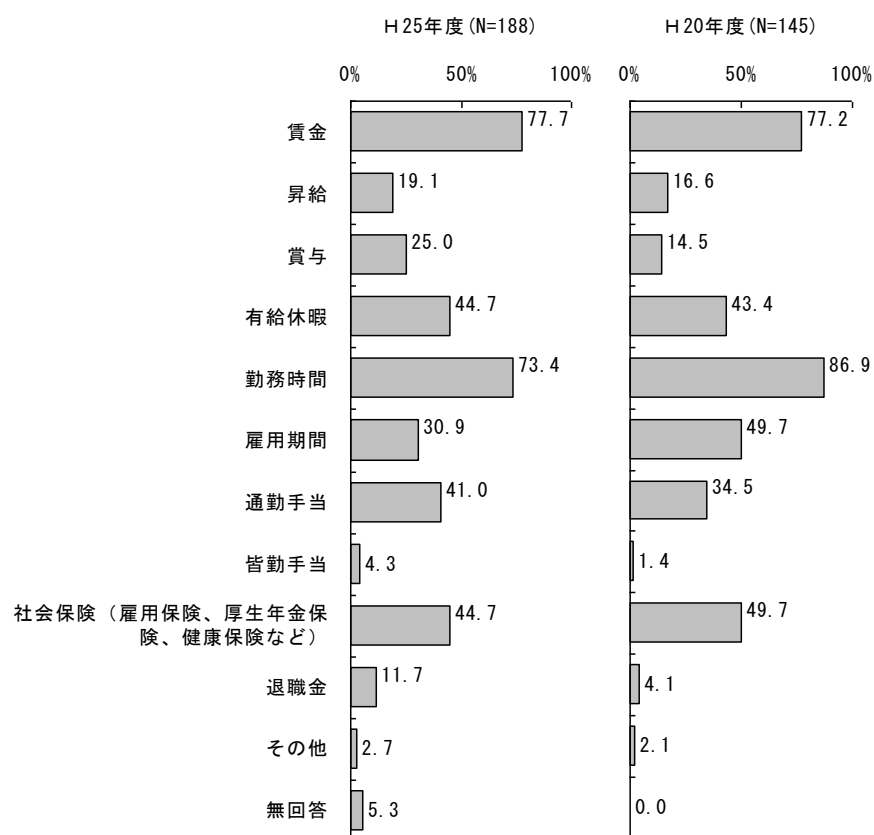
問 20 あなたが、現在の勤め先に就職した際、勤め先との間で取り決めたことはどれですか。(〇はいくつでも)



勤め先との間で取り決めたことについては、「賃金」(77.7%)が最も多く、次いで「勤務時間」(73.4%)などである。

性別にみた勤め先との間で取り決めたことについては、「賃金」は、男性(80.6%)が女性(77.3%)より多い。また、「勤務時間」は、女性(75.3%)が男性(71.0%)より多い。

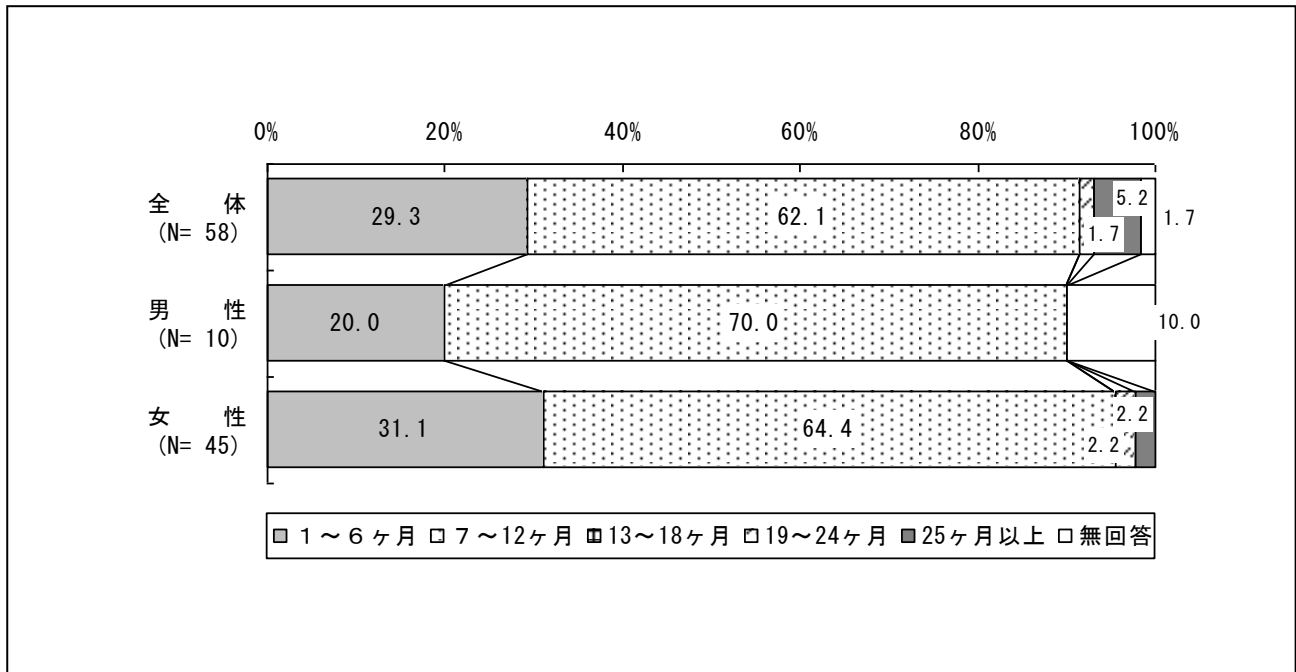
【時系列比較】



時系列にみた務め先との間で取り決めたことについては、「賞与」（25.0％）は、20年度調査（14.5％）より多く、差がみられる。「雇用期間」（30.9％）は20年度調査（49.7％）より少なく、差がみられる。

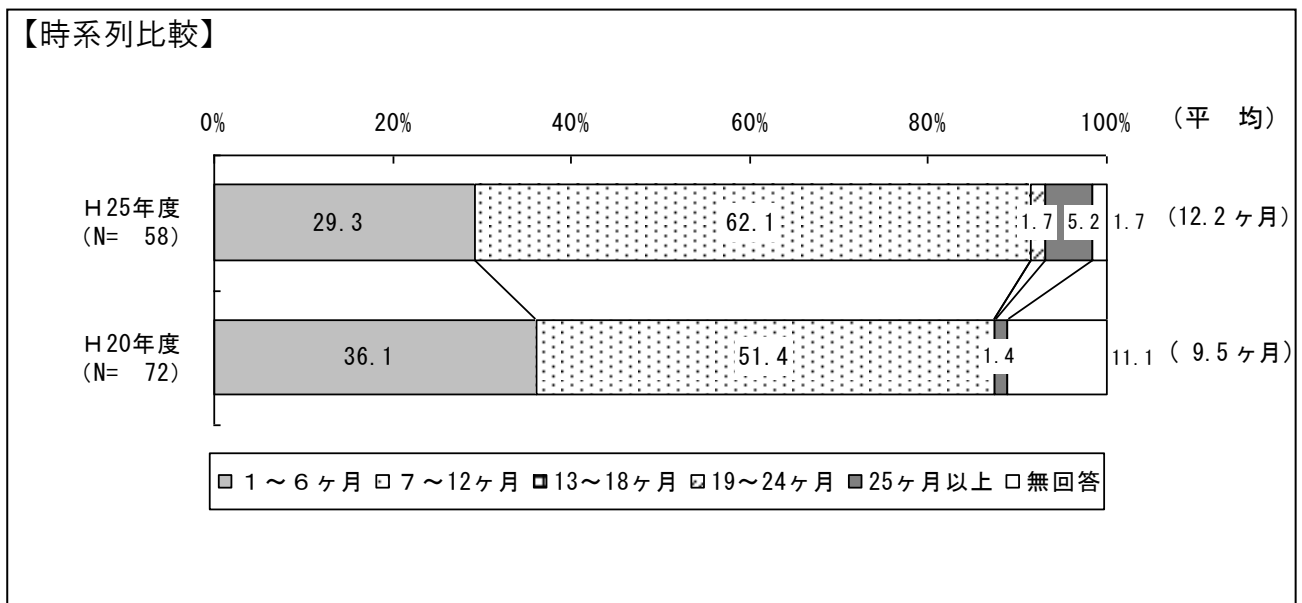
(問 20 で「6 雇用期間」と答えた方にお聞きします。)

問 20-1 現在の仕事の雇用期間の取り決めはどのくらいですか。派遣社員の方は今の仕事先での雇用期間を記入してください。



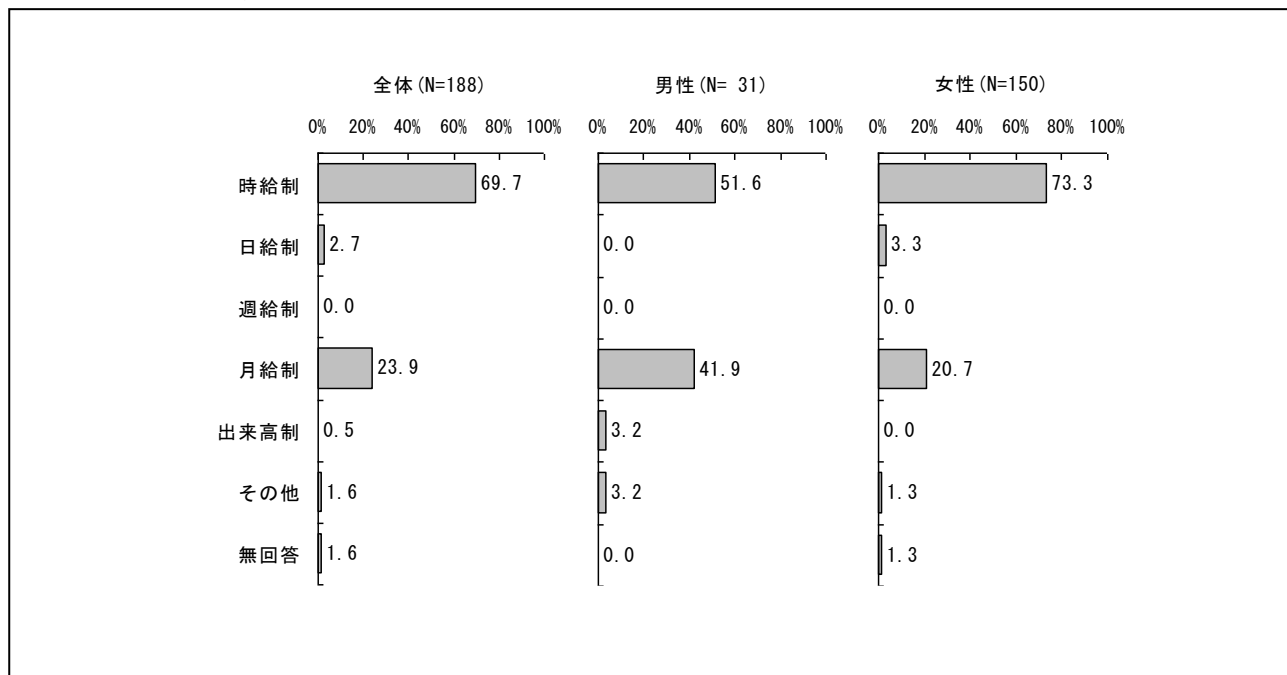
雇用期間の取り決めについては、「7～12ヶ月」(62.1%)が最も多く、次いで「1～6ヶ月」(29.3%)などである。

性別にみた雇用期間の取り決めについては、「7～12ヶ月」は、男性(70.0%)が女性(64.4%)より多く、「1～6ヶ月」は、女性(31.1%)が男性(20.0%)より多い。



時系列にみた雇用期間の取り決めについては、「7～12ヶ月」(62.1%)は、20年度調査(51.4%)より多く、差がみられる。また「1～6ヶ月」(29.3%)は、20年度調査(36.1%)より少なく、差がみられる。

問 21 あなたの賃金形態はどれですか。(○は1つ)

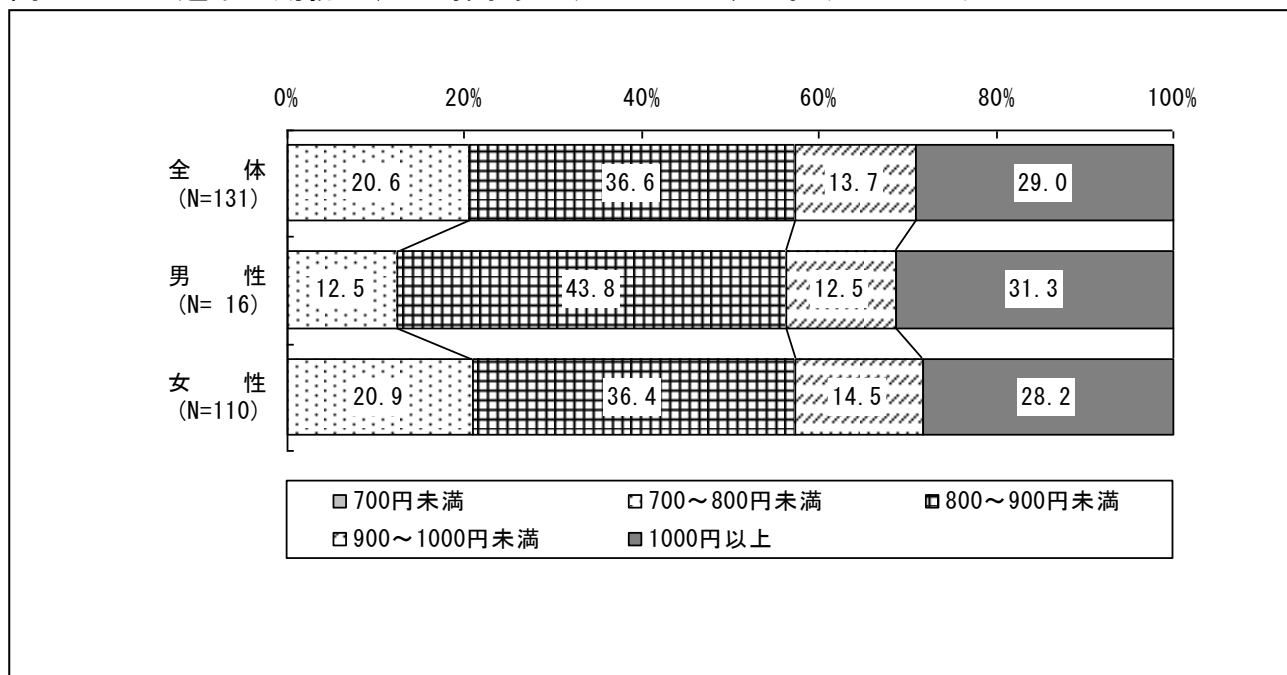


賃金形態については、「時給制」(69.7%)が最も多く、次いで「月給制」(23.9%)などである。

性別にみた賃金形態については、「時給制」は、女性(73.3%)が男性(51.6%)より多く、「月給制」は、男性(41.9%)が女性(20.7%)より多く、差がみられる。

(問 21 で「1 時給制」を選んだ方にお聞きします。)

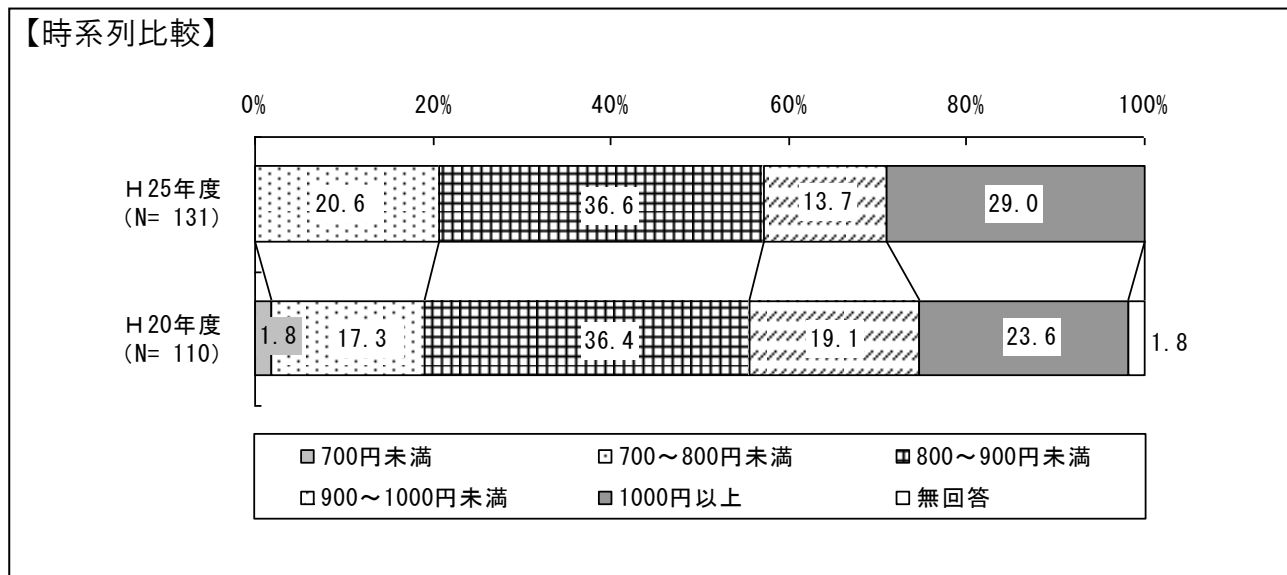
問 21-1 通常の勤務で、1時間あたりいくらですか。(〇は1つ)



1時間あたりの時給については、「800~900円未満」(36.6%)が最も多く、次いで「1000円以上」(29.0%)などである。

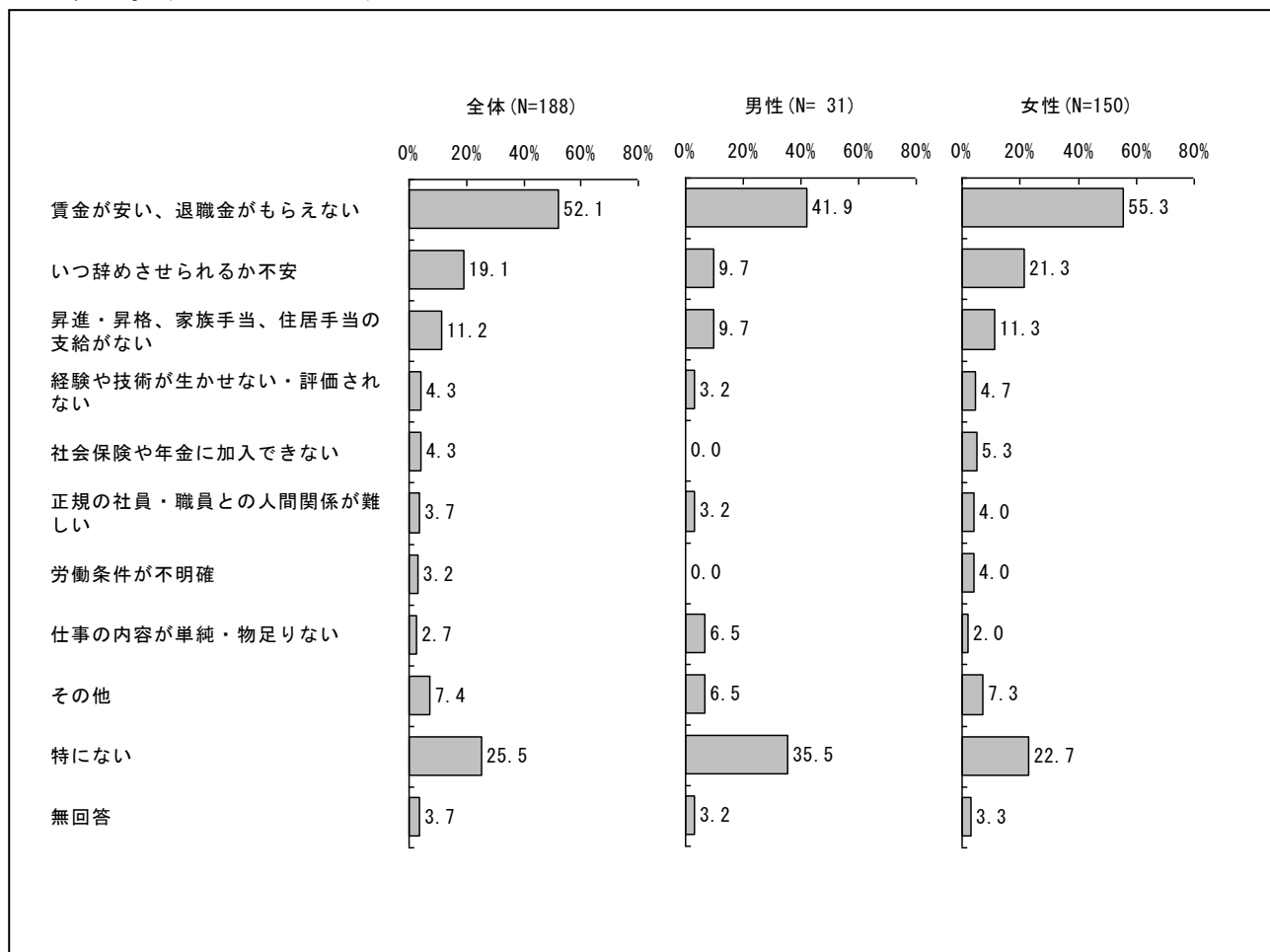
性別にみた1時間あたりの時給については、「800~900円未満」は、男性(43.8%)が女性(36.4%)より多く、「700~800円未満」は、女性(20.9%)が男性(12.5%)より多く、差がみられる。

【時系列比較】



時系列にみた1時間あたりの時給については、「900~1000円未満」(13.7%)は、20年度調査(19.1%)より少なく、「1000円以上」(29.0%)は、20年度調査(23.6%)より多い。

問 22 あなたは、パートタイマー・非正規従業員として働いていて、不安や不満はありますか。(○は2つまで)

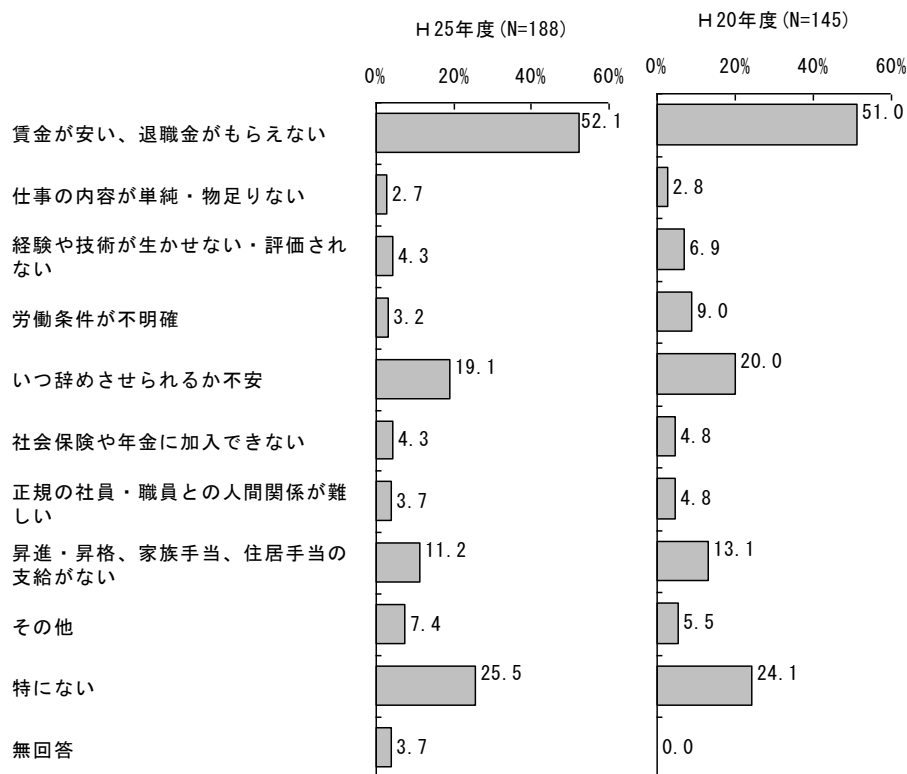


パートタイマー・非正規従業員として働くうえでの不安や不満については、「賃金が安い、退職金がもらえない」(52.1%)が最も多く、次いで「いつ辞めさせられるか不安」(19.1%)などである。一方「特にない」(25.5%)は2割半ばである。

性別にみたパートタイマー・非正規従業員として働くうえでの不安や不満については、「賃金が安い、退職金がもらえない」は、女性(55.3%)が男性(41.9%)より多い。

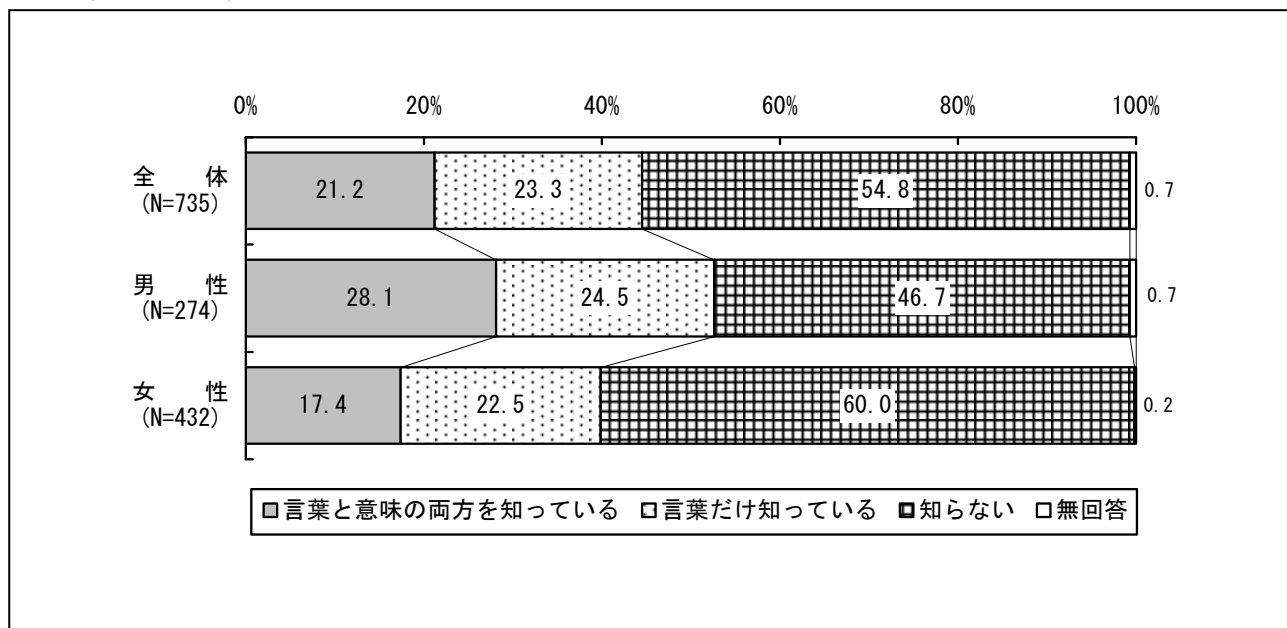
一方「特にない」は、男性(35.5%)が女性(22.7%)より多い。

【時系列比較】



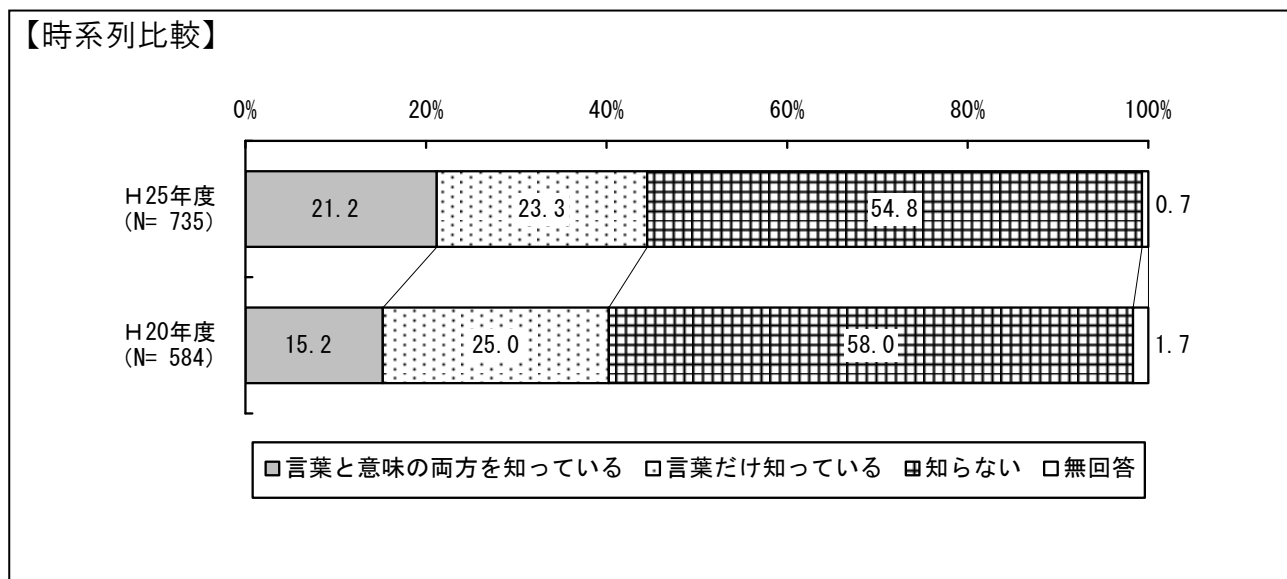
時系列にみたパートタイマー・非正規従業員として働くうえでの不安や不満については、どちらの年度も「賃金が安い、退職金がもらえない」が最も多く、5割を超えている。

問 23 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉を知っていますか。
 (○は1つ)

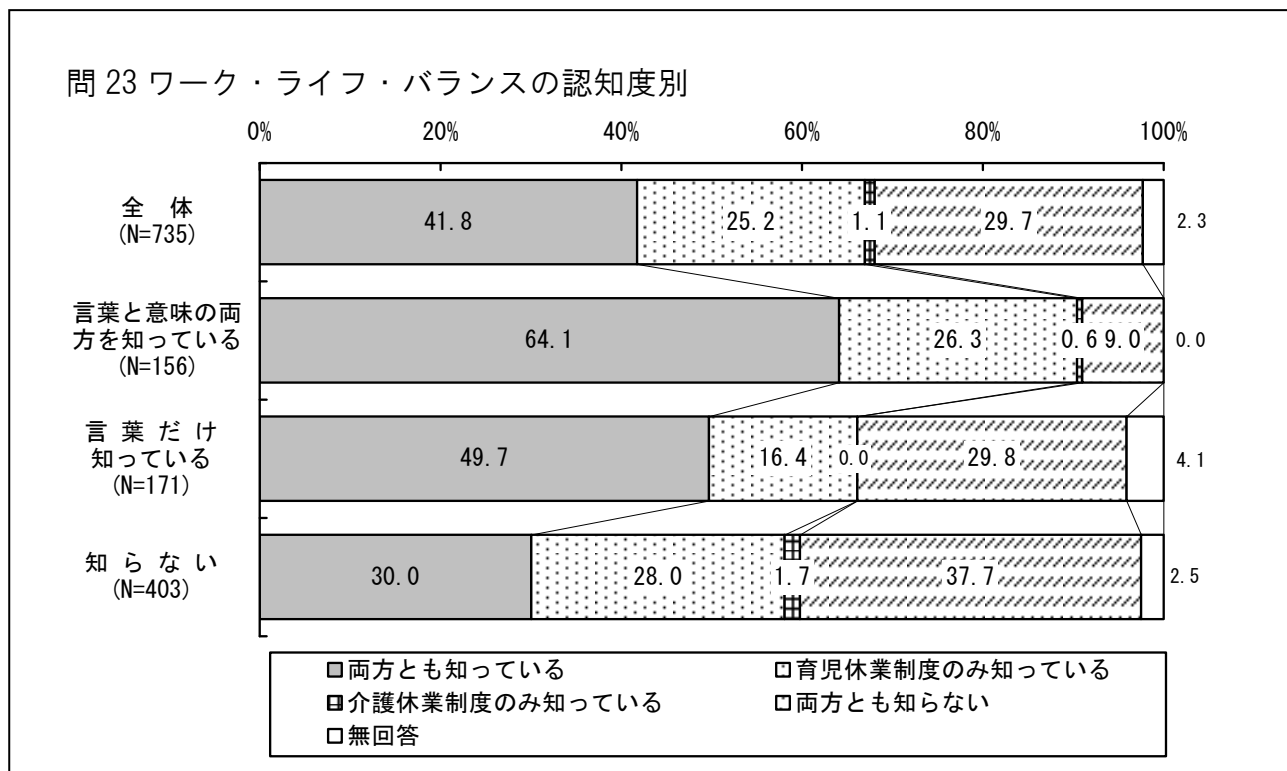


ワーク・ライフ・バランスの認知度については、「知らない」(54.8%)が最も多く、次いで「言葉だけ知っている」(23.3%)などである。

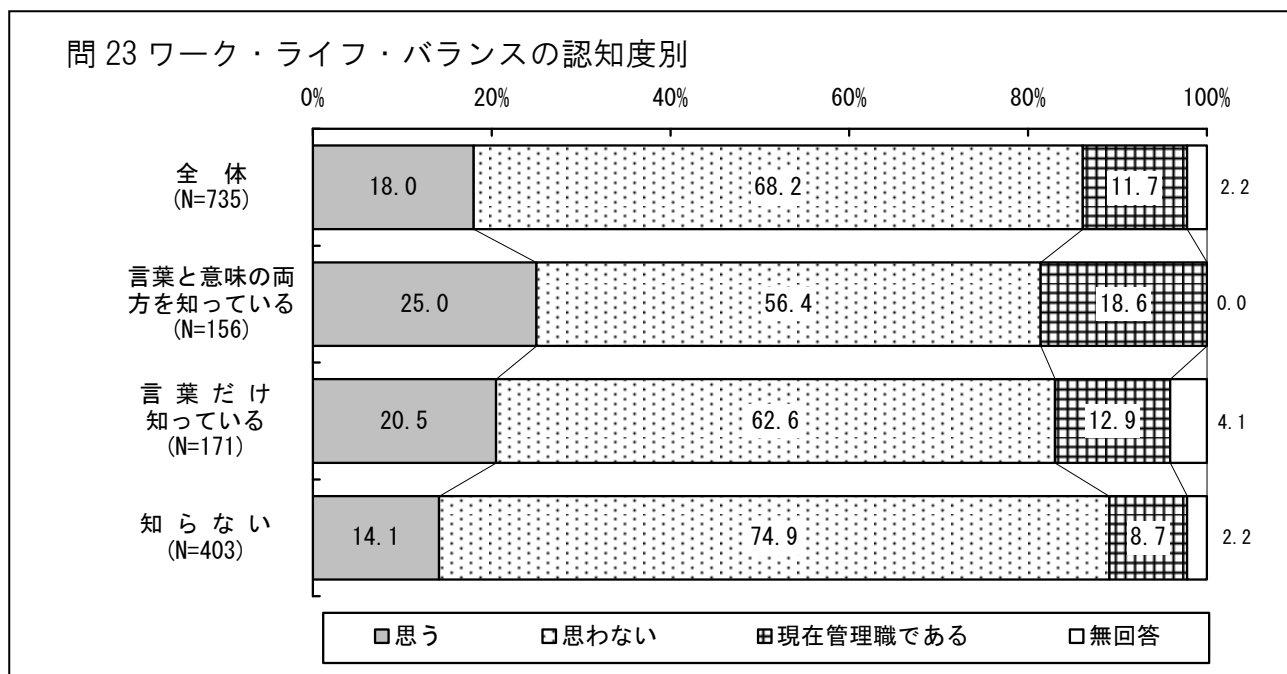
性別にみたワーク・ライフ・バランスの認知度については、「知らない」は、女性(60.0%)が男性(46.7%)より多く、「言葉と意味の両方を知っている」は、男性(28.1%)が女性(17.4%)より多く、差がみられる。



時系列にみたワーク・ライフ・バランスの認知度については、「言葉と意味の両方を知っている」(21.2%)は、20年度調査(15.2%)より多く、差がみられる。一方「知らない」は、どちらの年度でも最も多く、5割台半ばから約6割を占めている。

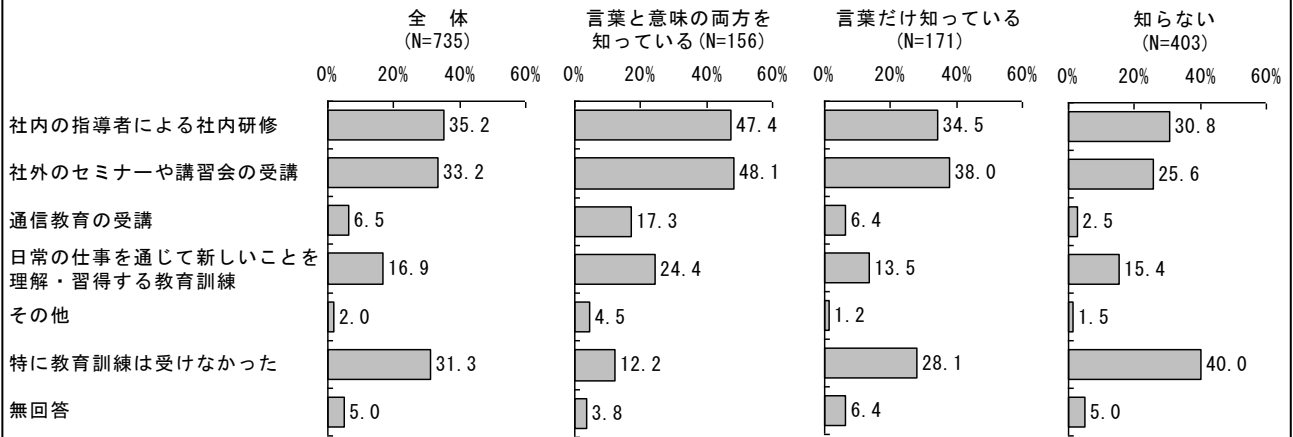


問 23 ワーク・ライフ・バランスの認知度別に見た育児休業制度と介護休業制度の認知度については、「両方とも知っている」は「言葉と意味の両方を知っている」(64.1%)が6割台半ばであり、次いで「言葉だけ知っている」(49.7%)など、ワーク・ライフ・バランスの認知度が高いほど、育児休業制度や介護休業制度の認知度も高い。



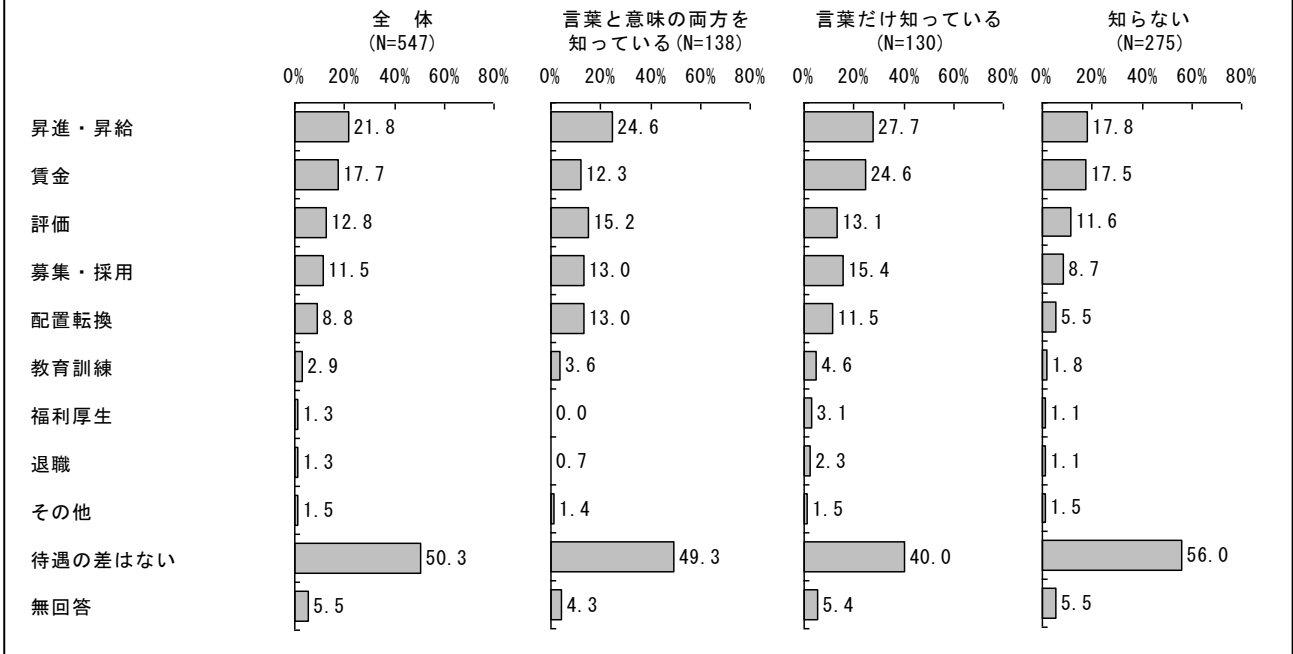
問 23 ワーク・ライフ・バランスの認知度別に見た管理職になりたいと思うかについては、「思う」は、「言葉と意味の両方を知っている」(25.0%)が最も多く、次いで「言葉だけ知っている」(20.5%)などである。また、「現在管理職である」についても、「言葉と意味の両方を知っている」(18.6%)が他の認知度より多く、ワーク・ライフ・バランスの認知度が高いほど、管理職になりたいと思う傾向にあるとともに、実際に管理職になっている。

問 23 ワーク・ライフ・バランスの認知度別



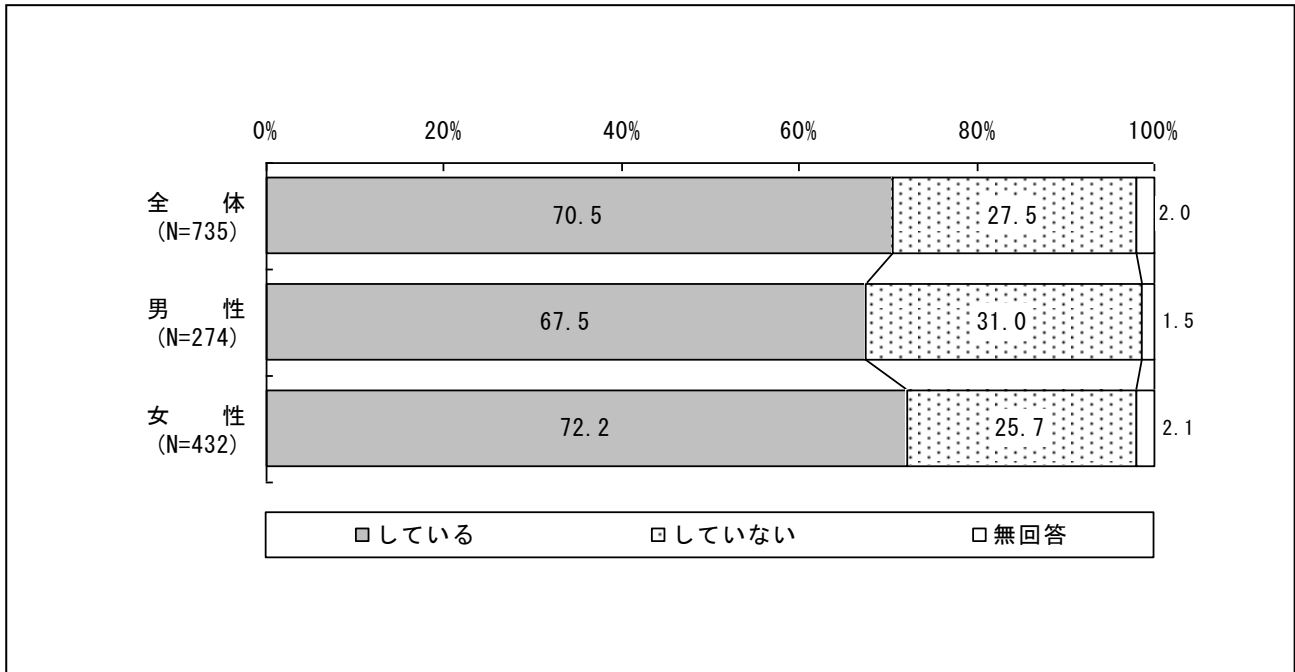
問 23 ワーク・ライフ・バランスの認知度別にみたこの1年間に勤務先から受けた教育訓練については、「特に教育訓練は受けなかった」は、「知らない」(40.0%)が最も多く、次いで「言葉だけ知っている」(28.1%)などである。また、ワーク・ライフ・バランスの認知度が高いほどさまざまな教育訓練を受けていることがわかる。

問 23 ワーク・ライフ・バランスの認知度別



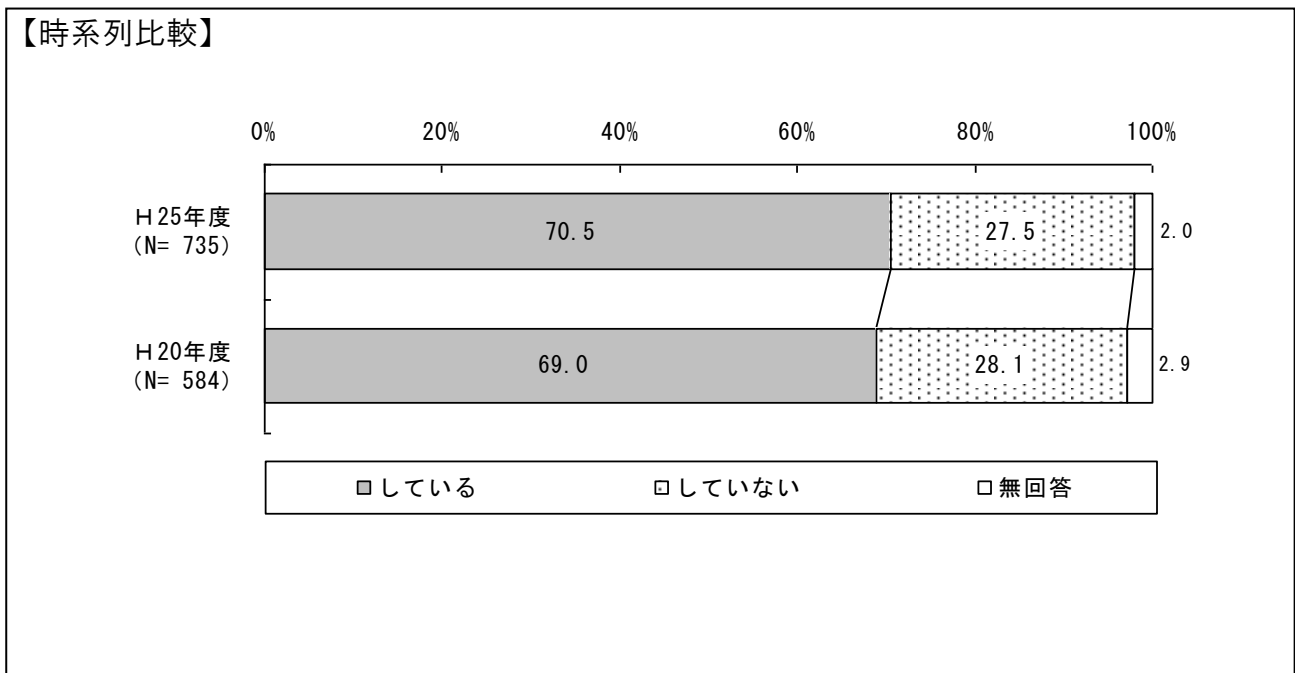
問 23 ワーク・ライフ・バランスの認知度別にみた待遇の面での性別による差別については、「待遇の差はない」は、知らない(56.0%)が最も多い。

問 24 ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、働き方の見直しが必要です。あなたは、「所定外労働時間（時間外労働）」を減らす努力をしていますか。（○は1つ）



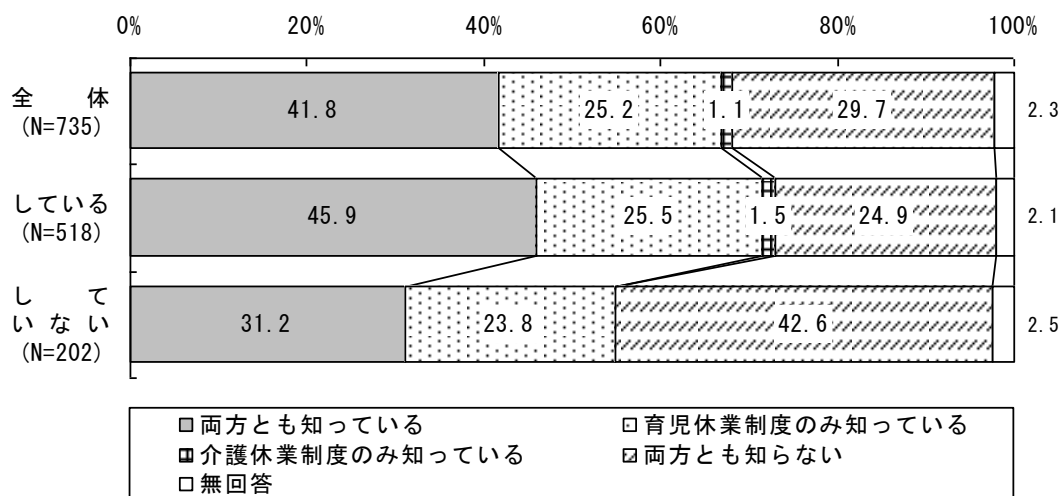
所定外労働時間を減らす努力をしているかについては、「している」(70.5%)、「していない」(27.5%)である。

性別にみた所定外労働時間を減らす努力をしているかについては、「している」は、女性(72.2%)が男性(67.5%)より多い。



時系列にみた所定外労働時間を減らす努力をしているかについては、どちらの年度も同様の傾向を示し、大きな差はみられない。

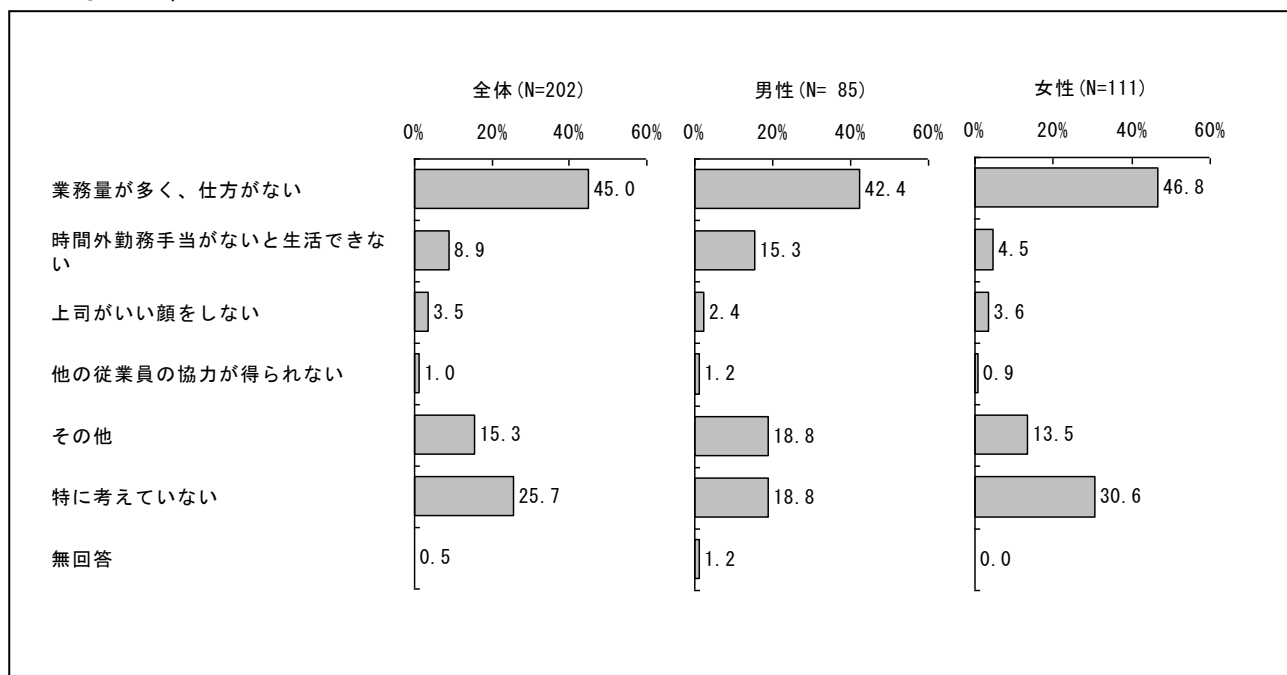
問 24 所定外労働時間を減らす努力の実施別



問 24 所定外労働時間を減らす努力の実施別にみた育児休業制度と介護休業制度の認知度については、「両方とも知っている」は「している」(45.9%)が「していない」(31.2%)よりも多く、所定外労働時間を減らす努力をしている人の方が、育児休業制度と介護休業制度の認知度が高い。

(問 24 で「2 していない」と答えた方にお聞きします。)

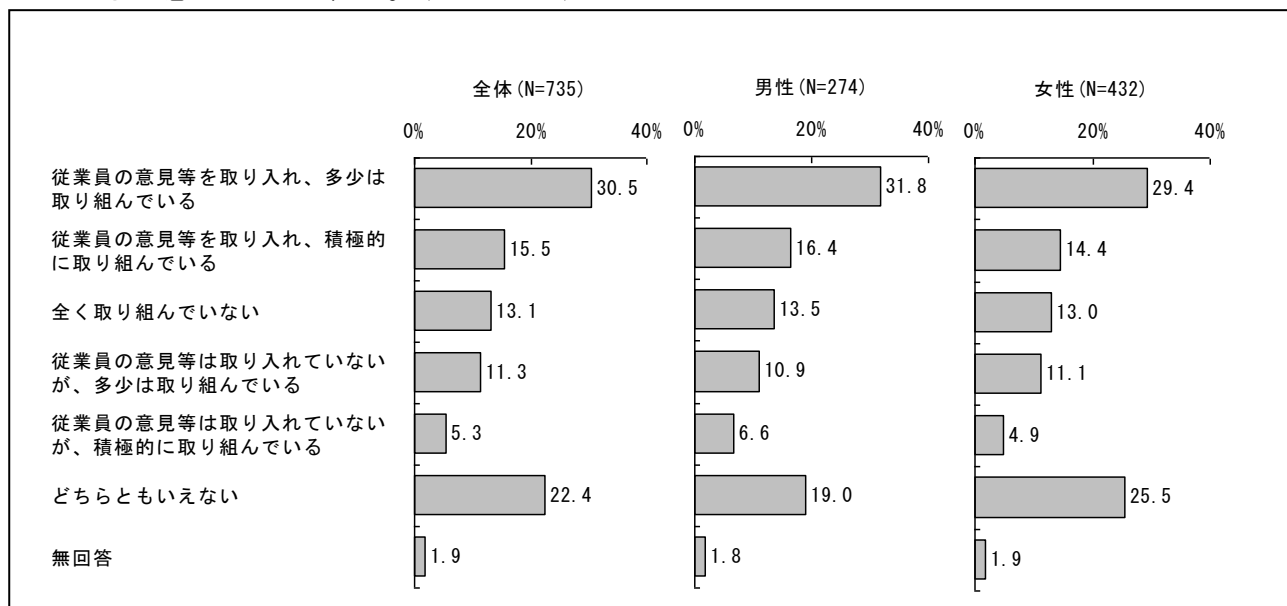
問 24-1 「所定外労働時間(時間外労働)」を減らす努力をしないのはなぜですか。(○は1つ)



所定外労働時間を減らす努力をしていない理由については、「業務量が多く、仕方がない」(45.0%)が最も多い。一方「特に考えていない」(25.7%)は2割台半ばである。

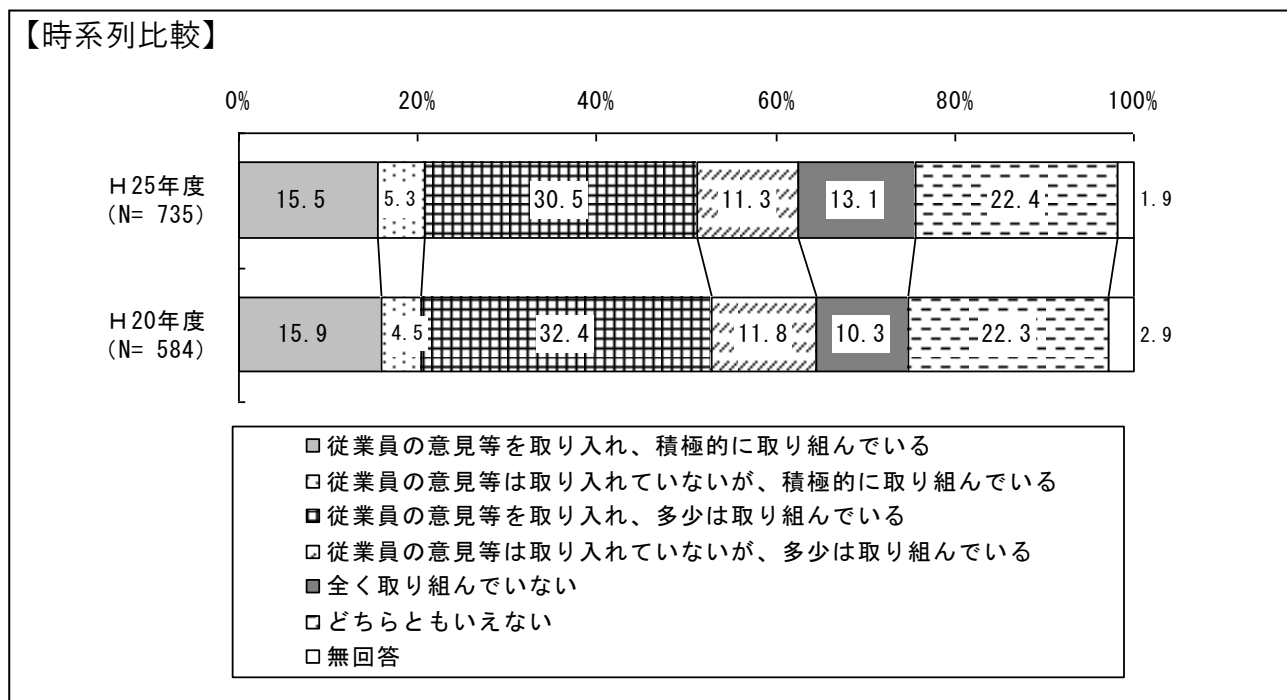
性別にみた所定外労働時間を減らす努力をしていない理由については、「業務量が多く、仕方がない」は、男女ともに(男性 42.4%、女性 46.8%)4割台半ばである。また「時間外勤務手当がないと生活できない」は、男性(15.3%)が女性(4.5%)より多く、差がみられる。

問 25 あなたは、自分の働く事業所が「働き方の見直し」について、どの程度取り組んでいると感じていますか。(○は1つ)

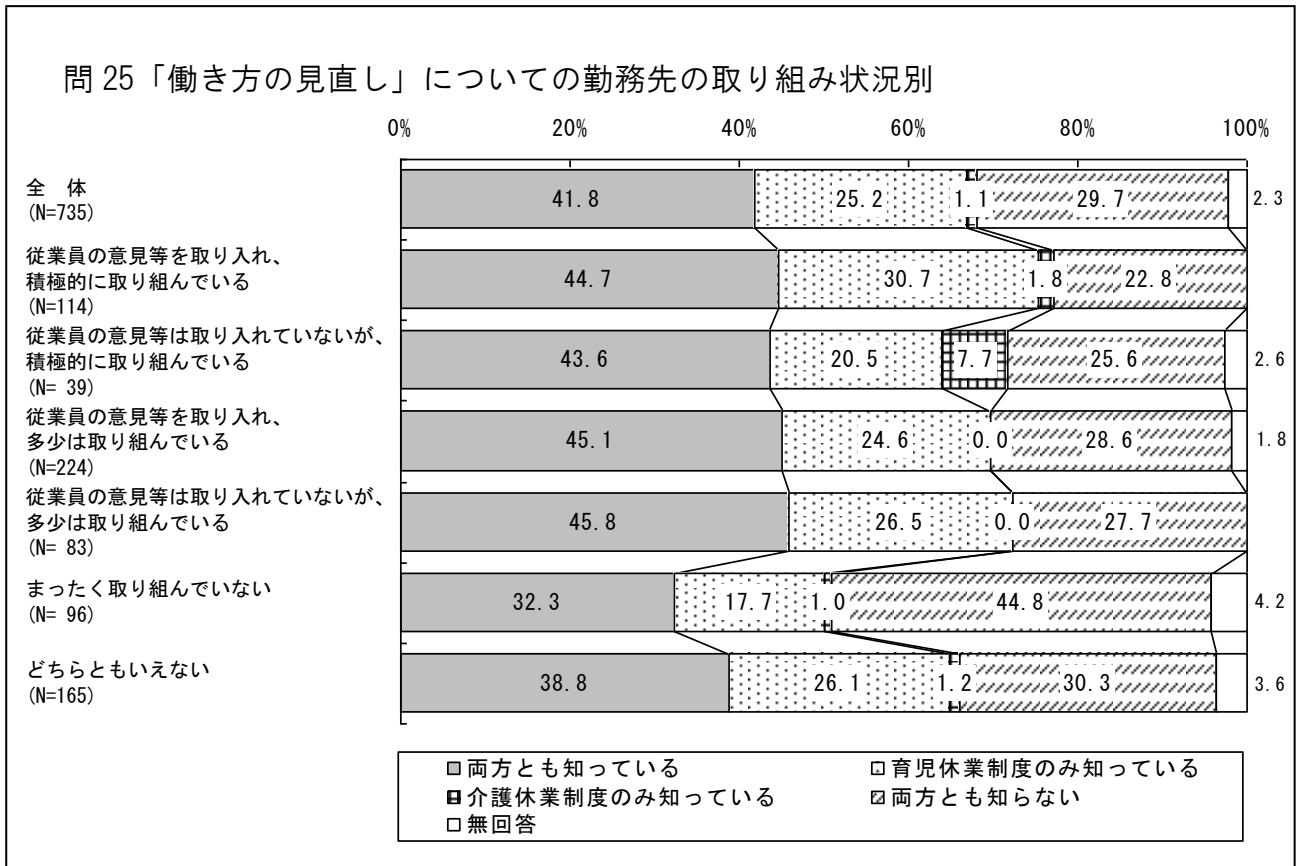


「働き方の見直し」についての勤務先の取り組み状況は、「従業員の見見等を取り入れ、多少は取り組んでいる」(30.5%)が最も多く、次いで「従業員の見見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる」(15.5%)などである。一方「どちらともいえない」(22.4%)は2割を超えている。

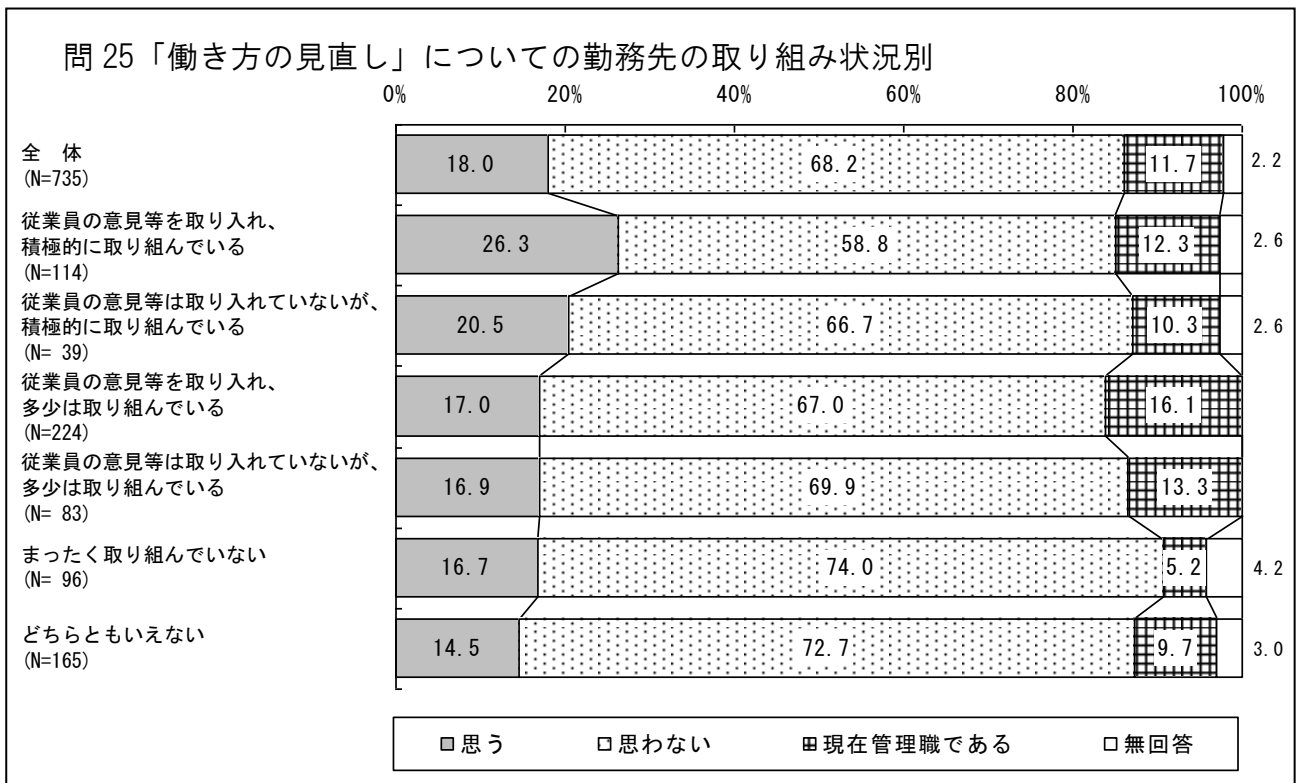
性別にみた「働き方の見直し」についての勤務先の取り組み状況は、「従業員の見見等を取り入れ、多少は取り組んでいる」は、男女ともに(男性31.8%、女性29.4%)約3割である。



時系列にみた「働き方の見直し」についての勤務先の取り組み状況は、どちらの年度も「従業員の見見等を取り入れ、多少は取り組んでいる」が最も多く、3割を超えている。また、その他の項目においても同様の傾向を示し、大きな差はみられない。



「働き方の見直し」についての勤務先の取り組み状況別にみた育児休業制度と介護休業制度の認知度については、「両方とも知らない」は、「まったく取り組んでいない」(44.8%)が最も多い。



問 25 「働き方の見直し」についての勤務先の取り組み状況別にみた管理職になりたいと思うかについては、「思う」は、「従業員の意見を取り入れ、積極的に取り組んでいる」(26.3%)が最も多い。

問 25 「働き方の見直し」 についての勤務先の取り組み状況別

	調査数	社内研修	社外のセミナーや講習	通信教育の受講	新しいことを理解・習得	日常の仕事を通じて	その他	特に教育訓練は受けなかった	無回答
従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる	114	54.4	38.6	12.3	25.4	1.8	16.7	4.4	
従業員の意見等は取り入れていないが、積極的に取り組んでいる	39	35.9	41.0	10.3	25.6	5.1	25.6	2.6	
従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる	224	37.9	42.9	8.0	17.9	1.3	25.4	4.5	
従業員の意見等は取り入れていないが、多少は取り組んでいる	83	24.1	26.5	7.2	14.5	2.4	36.1	3.6	
まったく取り組んでいない	96	26.0	27.1	1.0	6.3	1.0	44.8	7.3	
どちらともいえない	165	29.1	22.4	3.0	14.5	3.0	40.0	5.5	

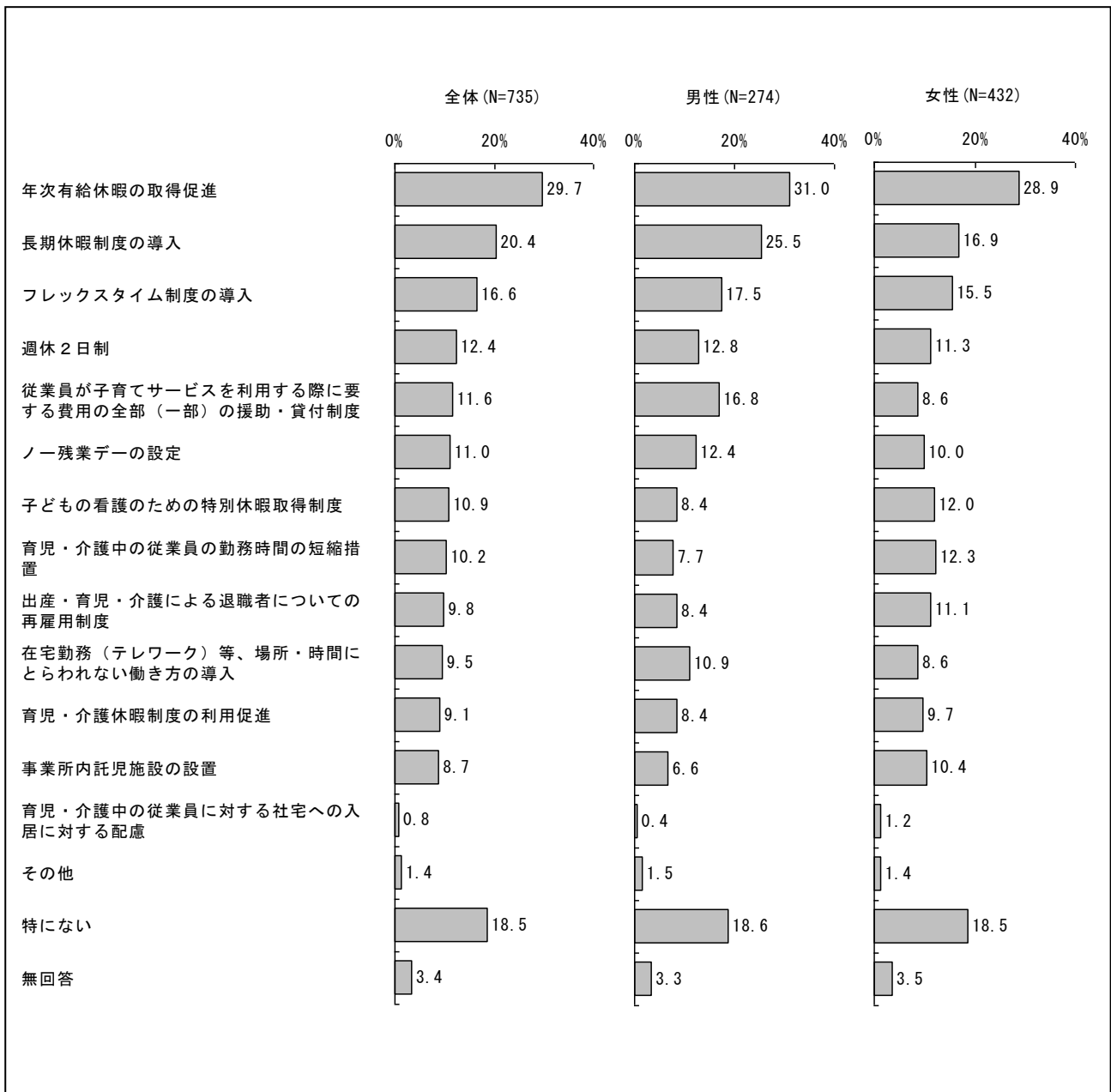
問 25 「働き方の見直し」 についての勤務先の取り組み状況別にみたこの1年間に勤務先から受けた教育訓練については、「特に教育訓練は受けなかった」は、「まったく取り組んでない」(44.8%)が最も多い。一方で、「従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる」(16.7%)は最も少ない。

問 25 「働き方の見直し」 についての勤務先の取り組み状況別

	調査数	募集・採用	配置転換	評価	昇進・昇給	教育訓練	福利厚生	賃金	退職	その他	待遇の差はない	無回答
従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる	83	13.3	13.3	7.2	19.3	2.4	1.2	14.5	0.0	0.0	54.2	4.8
従業員の意見等は取り入れていないが、積極的に取り組んでいる	29	6.9	6.9	13.8	13.8	6.9	0.0	17.2	3.4	0.0	51.7	10.3
従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる	179	10.6	8.4	12.8	22.3	3.4	1.1	16.8	1.1	2.8	53.1	2.2
従業員の意見等は取り入れていないが、多少は取り組んでいる	60	15.0	8.3	18.3	21.7	3.3	0.0	18.3	0.0	0.0	46.7	5.0
まったく取り組んでいない	69	17.4	8.7	17.4	27.5	2.9	2.9	31.9	1.4	1.4	39.1	7.2
どちらともいえない	119	6.7	7.6	11.8	22.7	0.8	1.7	13.4	2.5	1.7	53.8	6.7

問 25 「働き方の見直し」 についての勤務先の取り組み状況別にみた待遇の面での性別による差別については、「待遇の差はない」は、「まったく取り組んでいない」(39.1%)が最も少ない。一方で、「従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる」(54.2%)は最も多い。

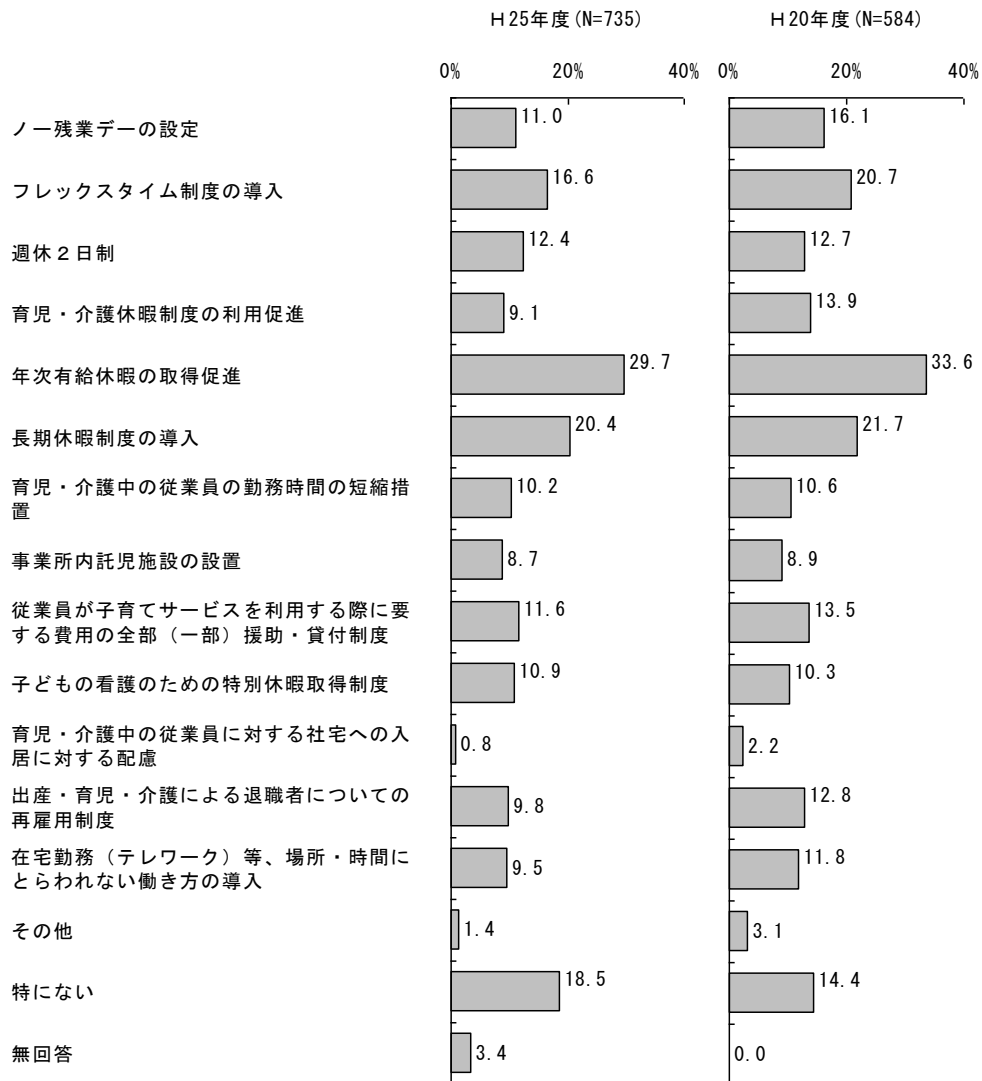
問 26 自分が勤める事業所に、こんな制度があったらと望むものがあれば教えてください。(〇は3つまで)



勤務先に望む制度については、「年次有給休暇の取得促進」(29.7%)が最も多く、次いで「長期休暇制度の導入」(20.4%)などである。一方「特にない」(18.5%)は約2割である。

性別にみた事業所に望む制度については、「年次有給休暇の取得促進」は、男女ともに(男性31.0%、女性28.9%)約3割である。

【時系列比較】



時系列にみた勤務先に望む制度については、どちらの年度も「年次有給休暇制度の取得促進」が最も多く、約3割から3割台半ばを占めている。

IV 考察（まとめ）

IV 考察（まとめ）

事業所調査と従業員調査から以下のようなことが明らかになった。

事業所調査によると、「雇用機会均等法」に明記されている職務の配置のうち、転居を伴わない事業所間配置転換や教育訓練については、前回調査から5年間を経て着実に改善されている。これらは、女性正規従業員の中には、「待遇に差はない」と回答する者が従業員調査において増えていることにも表れている。また、女性の就労を促し、対等なパートナーとしての意識啓発などを行う事業所は増えている。女性従業員も生活設計の重要な役割を担うために働く、というように変化してきている。女性が働くことに違和感がない社会に変化している。しかし、女性の能力発揮を促進するための、さらなる取り組みであるポジティブアクションの導入などについては、進展どころか後退している。例えば、政府が重点策としている女性管理職の登用に関しては微増である。ポジティブアクションへの取り組みをする事業所の増加を図る必要がある。セクシュアル・ハラスメントの強化対策は不十分である。従業員調査によると、セクシュアル・ハラスメントの件数は減少していない。より積極的な対策が求められている。

改正された「育児・介護休業法」にかかわる短時間勤務制度や、子の看護休暇の拡大などは増加している。ただし、育児休業制度そのものの導入率は増えていない。事業所における男性の育児・介護休業制度利用実績は微増にとどまっている。従業員調査によると、20～30代の男性の労働時間が長い、「業務量が多い」ので残業時間を減らす努力をしていない従業員が多い。従業員の目からみると、事業所における「働き方の見直し」は前回調査と比較すると進んでいない。多くの男女従業員が、育児休業制度を利用しにくい理由に「休業中の代替要員の確保が困難」、「仕事が忙しい」ことを指摘しているのは、こうした職場の実態があるようだ。また、従業員中の育児・介護休業制度の認知度も後退している。同様にワーク・ライフ・バランスについて「知らない」が依然としてかなり存在している。これらの推進が課題である。

他方、パートタイマー等の非正規従業員は、事業所調査によると有期雇用契約が、従業員調査によると短期の雇用契約（女性の場合）が多い。「賃金や退職金」、「雇用の不安定さ」への不満や不平を抱えている者も少なくない。法改正によって一部に育児・介護休業制度が適用されるが、おそらく正規従業員以上に難題なので実効性の推移を見守る必要がある。

今回の調査において、女性の活躍を阻害する要因として、「家庭責任」を指摘する回答が目につく。事業所調査における女性管理職登用の困難な理由として、また従業員調査における男女の処遇差の要因として、この理由を指摘する者が増加している。これと関連して、女性が結婚後も仕事をもつことに無条件に賛成する者は増えておらず、望ましい職場環境についても「男性と女性の仕事は、ある程度分けるべき」が増加している。

前回調査から5年を経て、日本経済が低迷し、職場の労働環境が厳しいことが調査結果に表れている。法的に新たに制度化された事項については普及するが、従来から制度化されているものの、更なる広がり進まず、制度の実効性に顕著な進展はみられない。また、女性の活躍を一段と進める対策も広がっていない。随所に垣間見える職場環境の厳しさが、制度の実効性の低迷や、女性の活躍のための職場環境の改革を押しとどめている。これは、女性に「家庭責任」を問い、「男女の仕事は分ける方がよい」とする見解の増加にも影響しているものと思われる。

他の統計と比較して、女性正規従業員がかなり多いサンプルであるが、このような調査結果になったことは、男女共同参画や女性労働政策に大きな課題を突きつけられたといえよう。政府や地方自治体も、

一段と踏み込んだ対策が求められているように思われる。

V 自由意見

V 自由意見

【事業所自由意見】

問 21 女性の雇用管理などについて、ご意見ご要望などがありましたら、ご自由に記入してください。

- ・雇用管理について男女差別は特にしておりません。
- ・介護、看護、育児だけでなく、家庭の事情を優先し働かなくてはならないことは女性として仕方のないこと。会社の側でできる限りの対応をして、大切な人材を守っていきたいと考えています。
- ・今後、意欲のある女性を積極的に採用したいと考えておりますが、弊社は浄化槽管理、貯水槽清掃、殺虫殺菌等、特殊な業務が多く、募集をかけても女性の応募はほぼありません。女性向けにこういった職能教育の補助金の枠や、情報発信の枠が拡大されていくことで、注目していただけるチャンスが増えるのではと思います。
- ・近年、女性の働く意欲、能力が向上し、責任感も上がってきたと思われます。肉体的、社会的違いが当然男性と異なりますので、それらの問題点を見つけ、解決していくことが中小企業にとって大事になってくると思われます。
- ・女性が活躍される場が増えていますが、会社でその場をどんなにつくっても、女性には結婚、出産を機に退職を考える方が多いと感じています。
- ・工場の製造ラインは女性が多いので、リーダー的存在を養成することが難しい。高度な精密マシン工程では、一般的女性ではできない点がある。
- ・弊社は歯科技工業を行っていて、技工は技術、経験等が重要になり、男女の格差はありません。そのため、特に女性だからどうということはなく、全く同じです。ただ女性は結婚等を機に離転してしまうことが多く、必然的に男性の多い職場になってしまいます。職場の問題というよりは、業界の構造的な問題が多くあり（低価格、長時間労働・・・）、それが改善されないと男女とも働きづらい職業になってしまいます。若い人の確保が非常に大きな問題です。
- ・女性の活躍の職域ですので、若い方々にもこの職域に多勢入っていただき、安心した雇用制度と社会基盤づくりの一助になるよう努めたいと思います。
- ・本人が正社員を望んでいない、現状の業務ができればよいと考える、まだ若いスタッフの多い部署のため、まずは本人の意識を変えるところからスタートと思われる。
- ・女性の活躍推進のためには、男女ともに長時間労働の改善が不可欠だと考えます。
- ・女性の方が、男性よりも育児や家庭の時間が必要であり、仕事との両立が困難。また、体力の差をカバーすることも必要。弊社では、女性の積極的活用が、職場の活力にもつながると考え、現状女性の絶対数も少ないが、今後増やしていきたいと考えている。
- ・質問がすべて否定的なものが多い。男女を区分けすること自体がおかしいのではないのでしょうか。自発的な環境があれば、おのずと持っている能力は発揮するものです。お茶くみが悪いと決めつけないことも第一、生活のリズムの中で自然に行われている、営みの中で行われているものまで否定するの

はいかがなものか。弊社は運転手中心の会社、事務所では掃除（便所）は自然と男性がやっています。

- ・ 独身男女、DINKS、女性キャリア等セグメント別に雇用形態（就業スタイル）がバラバラではあるが、特に子育てしながら働く女性が多い職場なので、管理する立場としては就業時間を気にします（子どもさんの気持ち、配偶者の気持ちを思い浮かべます）。営業職なので、効率よく働いて（メリハリをつけて）、仕事も家庭も両方大切にできる職員育成を心掛けているのですが、なかなか思うようにいかず、管理職としても自問自答しながらの日々です。
- ・ 医院のため、女性職員（看護師等）が多いため、回答について逆パターンとなるケースが（例；女性による男性へのセクハラ等）考えられます。
- ・ 女性の多い職場のため、女性の生き方の多様化により「問 20」の「6 利用者・非利用者間の不公平感の是正」のような、同じ女性間でも課題が表面化しており、そのような問題に対し行政側で研修会を開いてくださると、育児・介護休業制度の定着に向け、私たちも助かります。

【従業員自由意見】

問 27 女性が働くことに関して、ご意見や日ごろ感じていることなど、なんでも結構ですからご自由に記入してください。

男女平等	育児・介護休業、子どもの看護休暇等	男性の育児参加	保育所
53 件	37 件	2 件	14 件
行政に望むこと	雇用環境や社会に対する要望	その他	合計
7 件	51 件	13 件	177 件

自由回答欄にお寄せいただいたご意見・ご要望の一部を紹介します。

意見が多岐の分野にわたっているものについては、主な分野に掲載をしています。

1 男女平等に関すること

○現状として上司は男性が多く、いろいろな制度を取り入れる努力をしてもらっていますが、女性の立場からするとそぐわないものであったり不備があったりします。導入する制度が本当に機能するためにしっかり見極めて、職場の女性の意見をじっくり聞いてほしいものです。(女性/50代/50~99人)

○女性の側にも、育休制度など権利だけの主張ではなく、他のメンバーと協力して就業中の作業を行う努力は必要。また、男性も各種休業がとりやすい環境を会社がつくり、男女問わず制度を利用できるようにすることが大切であり、普及につながるのではと思う。(女性/50代/200人以上)

○男女平等とはいっても、男女の間には身体的に大きな違いがあるのだから、現実的には全く同じ扱いでは成立しないと思う。身体面、体力面で劣るからといって格差をつけられるのはよくないが、男性に向く働き方、女性に向く働き方というのはやはりあるはずなので、そういったところでうまく役割分担ができて、処遇のバランスもとれればありがたいと思う(男性と同じように働きたい女性もいるので難しいが...)。(女性/30代/200人以上)

2 育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

○私は子育てが終わっているので支障なく働かせてもらっていますが、これから出産、育児をする女性に育児休暇をとりやすくするために、育児休暇や産前産後の休暇を与えている企業に対して、国からの補助があれば、休暇がとりやすくなると思います。また、子どもが小さいときは、少し熱が出ても学校から呼び出しがきて、連れに行かねばなりません。そんなとき、学校の保健室で就業時間まで子どもを預かってもらえたら急に仕事を休まなくてもよくて、働きやすくなると思います。欲を言えば、近くの医師が診察薬を飲ませて寝かせていてくれたら、早く治り子どもへの身体の負担が減ってよいと思います。(女性/50代/50~99人)

○社内において育休、産休制度を利用し職場復帰する女性社員が増えてきており、若手社員たちにとっては心強いところです。しかし実際には、子育てと仕事を満足に両立させるためには、まだまだ環境、制度が不足していると感じます。意欲、能力の高い女性を活かすための環境整備を期待しているところです。(女性/20代/100~199人)

○制度は整っているが、実際子ども病気などで休んでも代替要員はいないため、仕事がたまってしまう。まわりのメンバーの協力でいない間お願いすることがあっても、それぞれ多くの業務をかかえていて余裕はない。短時間勤務を利用しているが、時間内でやりきれない。もっと効率的にやらなければ…と思うが、仕事に追われている。時間内に能力を十分発揮できるよう、自主学習をしなければならぬが、家庭に戻ると家事、育児で精一杯。誰かに頼まれて子どもを産み育てているわけではなく、自分たちで決めたことなのでそれを理由に「できない!」とは言えない。今は女性だからといって業務をこなしていればよいわけではないので、“成果を出す”ことができていないながら働いていることに負い目を感じる。(女性/30代/100~199人)

3 男性の育児参加に関すること

○現在は、必要に迫られて働く女性が増えています。女性は家庭（特に子ども）の都合で、意に反して休まなければいけません。働く女性をもつ男性はそれ（意に反して休むこと）を妻に頼ります。それで通ってしまうからです。女性は、会社や上司から快く思われていないことを胸にしまっています。会社が男性の育休や介護休暇を認めない風潮もありますが、男性は働く（会社で）もので育児をするものではないという意識も女性が社会で暮らしていくに困る要因をつくっていると思います。家事、炊事、掃除、洗濯、子どもの世話は、男性ができて何の不思議ではありません。社会に女性が進出するのに理解があるように、家庭に男性が入ってくる、進んで家庭の仕事に関わることへの社会全体の理解が結果として、女性の社会進出も理解することにつながると思います。(女性/30代/30人未満)

○私自身は子育てが終わり、孫育ての時代に入っています。自分は子育てのために仕事を退職しましたが、女性が社会でもっと活躍できるように結婚後も仕事を続けていくことに賛成です。しかし、家事、育児、介護の分担はほとんど女性にばかり負担が強いられているのが現状です。女性が育児、介護の休業制度を利用することはもちろんであるが、男性が育児、介護の休業制度を促進することを切に望みます。(女性/50代/30~39人)

4 保育所に関すること

○育児施設の数が圧倒的に足りない。時間的な制限（18:00までしか預かることができないなど）も多い。民間施設を利用する場合、高い→結果的に安心して働くことができない。(男性/30代/200人以上)

○結婚、出産で辞めたあと復帰するには、託児所などの充実が不可欠だと思います。託児所のさらなる充実を望みます。(男性/20代/200人以上)

○社員で働いている女性は、保育園に子どもを預けても熱や病気になった場合、保育園から電話があり仕事を残してお迎えに行かなければならない。熱や病気になっても、よっぽどのことがないかぎり預かってもらいたい。または、残った仕事を誰でもできるような組織にしてもらいたい。(男性/30代/50~99人)

5 行政に望むこと

- 女性だからと困ったことはありません。一時期、母子家庭で子どもを育ててきましたが、職場の理解が常によく、環境に助けられました。このことは、むしろ女性だからよかったのかもしれませんが。男性が父子家庭で子どもを育てている場合、会社の理解が得られず、国や市の制度が女性ほどよい条件でなかったり、あったとしても条件が厳しいとか。女性差別問題の中の1つとして育児について考えるよりも、それとは別に「育児」そのものについての制度も考えてほしい。育てるのが父のみ、母のみ、実家で同居とかいろいろあるので。あと児童扶養手当についても、もう少し条件を考えてほしい。調査もしっかりしてほしい。(女性/20代/30~39人)
- 扶養範囲で働く女性が多いと思いますが、もっと範囲を広げてほしいです。時間を制限されて働くのは非常に大変です。もっと働きたい。でも範囲内にするには働けない。収入にも限度がある。これから消費税も上がる。買うものも減らし、消費も控える。これではいつまでたっても生活は楽になりません。もっと自由に女性が働けるようにしてほしいです。(女性/50代/200人以上)
- やはり、家族の協力、理解が必要。横浜市のように託児施設を増やす、利用しやすい立地など。静岡市も早急に行政の対応が不可欠である。(女性/50代/200人以上)

6 雇用環境や社会に対する要望

- 職場の中で子育て中および経験者より話をうかがい、ニーズを職場として把握しておくこと。これから結婚や育児が予想される女性より意見、要望についてうかがう機会を職場としてつくるなど。スタッフ（雇用形態問わず）として制度活用方法や紹介、説明の機会を積極的に設け、スタッフに安心感、安定感をもってもらう取り組みを多くすること。(男性/40代/100~199人)
- 子どもが幼いうちは定時で働き続けることは困難。また、ある程度成長した後は働き先がなかなか見つからず、勤務条件なども厳しいものが多い。(男性/40代/50~99人)
- 子育て中の女性社員について、社内で増えているのはよい傾向ですが、人によって負担が違う。レベルを合わせて時間内でしっかり働ける環境にそろえてほしいと思います。(女性/30代/200人以上)

7 その他

- 生活のために働くことは、今の日本社会の状況では当たり前のようになっている。(男性/40代/40~49人)
- 仕事と家庭の両立は大変ですが、大変な生活の中でも日々新たな発見や、人の意見を聞く機会があるので、自分自身の向上のためにはよい機会と環境を与えられていると思います。(女性/40代/30人未満)
- 子どものいる従業員に対しての配慮、制度は手厚い。ありがたいし、社会として支えていくのは当然のことだが、未婚や子どもなしの従業員の負担がとて大きいのが現状。会社のために、自分の時間を使っている割に会社の待遇は…？ 誰でも子どもを産む時代ではないし、正直不満に思ってしまうこともある。子どもがいると休みが堂々ととれる、など。(女性/30代/50~99人)

VI 調査票

平成 25 年度静岡市女性の労働実態調査票（事業所用）

＜調査協力についてのお願い＞

日頃から本市の男女共同参画の推進に多大なご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。本市では、女性も男性もその性別にこだわることなく、それぞれの個性と能力を発揮し、家庭、地域、職場などあらゆるところに共に参画し、責任を担い合う社会、『男女共同参画社会』の実現を目指しております。

このたび男女の新しい協力関係やあるべき姿についてご意見を伺い、今後の施策の立案等の参考とさせていただきます。このたびは、市内の事業所から無作為で 300 社を抽出させていただきました。

お答えいただいた内容につきましては、すべて統計的処理をいたしますので、御社が特定できるかたちで公表されることはありません。調査の趣旨をご理解いただき、日頃感じていらっしゃることに、御社の率直なお考えをお聞かせください。

平成 25 年 7 月

静岡市長 田辺 信宏

＜調査票の記入にあたって＞

1. 調査の対象となられた事業所のご担当者様（総務・経理ご担当者）が、鉛筆、ボールペン、万年筆などではっきり記入してください。
2. お答えは該当する番号に○をつけてください。一部、数値や内容を直接、記入する設問もあります。また、「その他」に該当したときは、（ ）内にお考えを具体的に記入してください。
3. 記入の終わったアンケートは、従業員用のアンケートと共に、返送用封筒により郵送してください。（切手は不要です）
4. 不明な点がございましたら、下記にご連絡ください。

(1) 調査票の内容について（業務受託者）株式会社サーベイリサーチセンター 電話 054-251-3661

(2) その他のことについて（調査実施者）静岡市（所管：男女参画・市民協働推進課）電話 054-221-1349

I 事業所の概要についてお聞きします。（全ての事業所がお答えください。）

労働組合の有無、業種については該当する番号を○で囲んでください。

会社名 事業所名	所在地	記入 担当者名	所属・課 氏名		TEL	
			労働組合の有無	1 有	2 無	
業 種	1 鉱業、採石業、砂利採取業	2 建設業	3 製造業			
	4 電気・ガス・熱供給・水道業	5 情報通信業	6 運輸業、郵便業			
	7 卸売業、小売業	8 金融業、保険業	9 不動産業、物品賃貸業			
	10 学術研究、専門・技術サービス業	11 宿泊業	12 生活関連サービス業、娯楽業			
	13 教育、学習支援業	14 医療・福祉	15 複合サービス事業 (郵便局、協同組合)			
	16 サービス業 (他に分類されないもの)	17 その他 ()				

Ⅱ 従業員・雇用管理についてお聞きします。

「従業員」は、本社・本店・支店等の区別を問わず、本調査票の届いた事業所のみ^に所属する従業員に限るものとします。また、社長・店主等、及び派遣されている方も従業員に含むものとします。

問1 従業員数を記入してください。(該当者がいない場合は0と記入してください。)

	正規従業員		パートタイマー		パートタイマー以外の非正規従業員	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
19歳以下						
20～29歳						
30～39歳						
40～49歳						
50～59歳						
60歳以上						
小計						

問2 貴事業所に現在在籍している従業員の、平均勤続年数はどのくらいですか。(四捨五入して、小数点第1位まで記入してください。)

正規従業員	男性 平均勤続年数 () 年	女性 平均勤続年数 () 年
パートタイマー	男性 平均勤続年数 () 年	女性 平均勤続年数 () 年

問3 現在、次の部門における男女の配置状況について、部門ごとに該当する番号を1つ〇で囲んでください。

	男女とも配置し、仕事の分担も男女とも同じである	男女とも配置しているが、仕事の分担は男女別である	女性のみ配置している	男性のみ配置している	該当する部門なし
例：人事・総務・経理	①	2	3	4	5
例：企画・調査・広報	1	2	3	④	5
(1) 人事・総務・経理	1	2	3	4	5
(2) 企画・調査・広報	1	2	3	4	5
(3) 研究・開発・設計	1	2	3	4	5
(4) 情報・処理	1	2	3	4	5
(5) 営業	1	2	3	4	5
(6) 販売・サービス	1	2	3	4	5
(7) 生産(注1)	1	2	3	4	5

(注1) 「生産」には、建設・運輸・物流も含まれます。

問3-1へ

問3-2へ

問3で「女性のみ配置している」に○を付けた部門についてお答えください。

問3-1 女性のみ配置しているのはどのような理由からですか。以下の部門に女性のみ配置している場合、その部門について該当する番号を2つまで○で囲んでください。

	女性が いる	技能や資格を持つ 女性がいる	女性の特性・感性を 生かす事ができる	女性の特 性・感性を 生かす事 ができる	男性の適 任者がい ない	男性の適 任者がい ない	当該部署 が女性の 配置を希 望する	当該部署 が女性の 配置を希 望する	配置を希 望する男 性がない	配置を希 望する男 性がない	家事との 両立が図 りやすい	家事との 両立が図 りやすい	補助的・ 定期的業 務が多い	補助的・ 定期的業 務が多い	女性の職 域を拡大 したい	女性の職 域を拡大 したい	その他
(1)人事・総務・経理	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
(2)企画・調査・広報	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
(3)研究・開発・設計	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
(4)情報・処理	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
(5)営業	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
(6)販売・サービス	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
(7)生産（注1）	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

問3で「男性のみ配置している」に○を付けた部門についてお答えください。

問3-2 男性のみ配置しているのはどのような理由からですか。以下の部門に男性のみ配置している場合、その部門について該当する番号を2つまで○で囲んでください。

	技能や資格を持つ 女性がない	技能や資格を持つ 女性がない	女性の適 任者がい ない	女性の適 任者がい ない	当該部署 が女性の 配置を希 望しない	当該部署 が女性の 配置を希 望しない	配置を希 望する女 性がない	配置を希 望する女 性がない	出張、全 国転勤が ある	出張、全 国転勤が ある	外部との 折衝が多 い	外部との 折衝が多 い	かなり高 度の判断 力を要す る	かなり高 度の判断 力を要す る	深夜には 及ばない が、時間 外労働が 多い	深夜には 及ばない が、時間 外労働が 多い	労働基準 法で女性 には認め られてい ない、重 量物の運 搬や、有 害物を発 散する場 所での業 務がある	労働基準 法で女性 には認め られてい ない、重 量物の運 搬や、有 害物を発 散する場 所での業 務がある	力を必要 とする業 務がある	力を必要 とする業 務がある	労働基準 法の就業 制限では ないが、 体力・筋 力を必要 とする業 務がある	労働基準 法の就業 制限では ないが、 体力・筋 力を必要 とする業 務がある	その他
(1)人事・総務・経理	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
(2)企画・調査・広報	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
(3)研究・開発・設計	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
(4)情報・処理	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
(5)営業	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
(6)販売・サービス	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
(7)生産（注2）	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23

（注2）「重量物運搬業務」とは、断続作業について 30kg、継続作業について 20kg 以上の重量物を取り扱う業務をいいます。また、「有害物を発散する場所での業務」とは、鉛、水銀、クロム、砒素、黄リン、弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他のこれに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務をいいます。

問4 過去3年間の配置転換について、配置転換の種類ごとに該当する番号を1つ〇で囲んでください。

	配置転換の実施状況				
	男女とも 実施	女性のみ 実施	男性のみ 実施	男女とも 実施せず	該当の 事業所なし
(1) 事業所内配置転換	1	2	3	4	
(2) 転居を伴わない事業所間配置転換	1	2	3	4	5
(3) 転居を伴う事業所間配置転換	1	2	3	4	5
(4) 海外への配置転換	1	2	3	4	5

問5 係長以上の管理職（注3）及び管理職は何人いますか。（該当者がいない場合は0と記入してください。）

管理職	管理職数	
		うち女性
(1) 役員	人	人
(2) 部長相当職	人	人
(3) 課長相当職	人	人
(4) 係長相当職	人	人

（注3）管理職について

イ 管理職には企業の組織形態の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、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。

ロ 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、どの役職に該当するか適宜判断してください。

問5で「女性管理職が少ない（1割未満）」または「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」場合にお答えください。

問5-1 「女性管理職が少ない（1割未満）」あるいは「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」のはどのような理由からですか。該当する番号を3つまで〇で囲んでください。

1	必要な知識や判断力を有する女性がない
2	将来つく可能性のある者はいるが、現在、役職につくための在職年数等を満たしている女性がない
3	勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する
4	時間外労働が多い、又は深夜業がある
5	出張、全国転勤がある
6	顧客が女性管理職をいやがる
7	家庭責任があるので責任ある仕事に就けられない
8	仕事がハードで女性には無理である
9	女性が希望しない
10	上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない
11	その他（ ）

問6 下欄の教育訓練については、過去1年間の実施状況はどうか。それぞれの種類について該当する番号を1つ〇で囲んでください。なお、社外の教育訓練機関に委託して実施する教育訓練も含めてください。

	実施男女とも同じ内容で	いずれの教育訓練も男女とも実施しているが内容(期間)は異なる	いずれの教育訓練も男女とも実施しているが内容(期間)は異なる	女性のみ実施した教育訓練あり	男性のみ実施した教育訓練あり	該当する教育訓練を実施しなかった
(1) 新入社員研修	1	2	3	4	5	
(2) 管理職(予定者を含む)研修	1	2	3	4	5	
(3) 業務の遂行に必要な能力を付与する研修	1	2	3	4	5	
(4) 上記以外の研修	1	2	3	4	5	

問6-1へ 問6-2へ

問6で「女性のみ実施した教育訓練あり」と回答した方にお伺いします。

問6-1 女性のみ実施した教育訓練の具体例をご記入ください。(例: 待遇訓練)

具体例: ()

問6で「男性のみ実施した教育訓練あり」と回答した方にお伺いします。

問6-2 男性のみ実施した教育訓練の具体例をご記入ください。(例: 入社時の工場実習)

具体例: ()

問7 下欄の福利厚生について、貴社では制度がありますか。それぞれの種類について、該当する番号1つを〇で囲んでください。

福利厚生の種類	該当する制度有り				該当する制度なし
	男女とも対象	男女の差異あり (貸付、給付、貸与等)	女性のみ対象	男性のみ対象	
(1) 生活資金の貸付	1	2	3	4	5
(2) 住宅資金の貸付	1	2	3	4	5
(3) 定期的な金銭の給付(注4)	1	2	3	4	5
(4) 資産形成のための金銭の給付	1	2	3	4	5
(5) 世帯用住宅の貸与	1	2	3	4	5
(6) 独身寮の貸与	1	2	3	4	5
(7) 制服の貸与	1	2	3	4	5

【注4】「定期的な金銭の給付」は、具体的には、私的保険制度の補助、奨学金の支給、自己啓発セミナーの受講料の補助等が、「資産形成のための金銭の給付」は、具体的には、財形貯蓄に対する奨励金の支給、住宅ローンの利子補給、社内貯金に対する利子、特殊援助制度における奨励金の支給等が該当します。

Ⅲ セクシュアル・ハラスメント防止対策などについてお聞きします。

問8 職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するために貴社では現在、どのようなことに取り組んでいますか。行っているものをすべて○で囲んでください。

- | | |
|---|---|
| 1 | セクシュアル・ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめる |
| 2 | 労働者が留意すべき事項に関し、労働者に対し、研修などにより啓発する |
| 3 | 苦情・相談体制を整備し、労働者に周知する |
| 4 | 労働者からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する |
| 5 | その他 () |
| 6 | 取り組んでいるものはない |

問9 職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するために貴社では今後、どのようなことに取り組む予定ですか。取り組む予定があるものをすべて○で囲んでください。

- | | |
|---|---|
| 1 | セクシュアル・ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめる |
| 2 | 労働者が留意すべき事項に関し、労働者に対し、研修などにより啓発する |
| 3 | 苦情・相談体制を整備し、労働者に周知していく |
| 4 | 労働者からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する |
| 5 | その他 () |
| 6 | 取り組む予定はない |

問10 女性が仕事をする上での相談や苦情、不満について企業内でどのように取り扱っていますか。それぞれの事項について該当する番号をすべて○で囲んでください。

(1) 男女均等取扱いについて

- | | | | |
|---|-----------------|---|--------------------------|
| 1 | 人事労務担当部署が相談を受ける | 2 | 特別の窓口またはカウンセラーを置き、相談を受ける |
| 3 | 苦情処理機関(注5)に委ねる | 4 | 上司が相談を受ける |
| 5 | 労働組合が仲介する | 6 | その他 () |
| 7 | 特に何もしていない | | |

(2) セクシュアル・ハラスメントについて

- | | | | |
|---|-----------------|---|--------------------------|
| 1 | 人事労務担当部署が相談を受ける | 2 | 特別の窓口またはカウンセラーを置き、相談を受ける |
| 3 | 苦情処理機関(注5)に委ねる | 4 | 上司が相談を受ける |
| 5 | 労働組合が仲介する | 6 | その他 () |
| 7 | 特に何もしていない | | |

(注5) 苦情処理機関とは、事業主及び労働者の代表者を構成員とし、労働者の苦情を処理することを目的とする企業内の機関をいいます。

IV 女性の能力発揮促進のための取組についてお聞きします。

問 11 女性の能力発揮促進に当たっては、どのような問題がありますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

- 1 女性の勤続年数が平均的に短い
- 2 家庭責任を考慮する必要がある
- 3 一般的に女性は職業意識が低い
- 4 顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である
- 5 中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である
- 6 時間外労働、深夜業をさせにくい
- 7 女性のための就業環境の整備コストがかかる
- 8 重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある
- 9 女性の活用方法がわからない
- 10 その他 ()
- 11 特になし

問 12 女性の能力発揮促進のための企業の積極的取組（ポジティブアクション）について、現在、どのように取り組んでいますか。取り組んでいるものをすべて○で囲んでください。

ポジティブアクション・・・固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性はほとんどいない」、「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと。

- 1 女性の能力発揮に関する担当部局を定める、担当者・責任者を選任する等、企業内の推進体制を整備する
- 2 女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たった問題点の調査・分析を行う
- 3 女性の能力発揮のための計画を策定する
- 4 女性がいなかったり少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する
- 5 女性がいなかったり少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する
- 6 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
- 7 性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める
- 8 体力面での個人差を補う器具、設備等を設置する等、働きやすい職場環境を整備する
- 9 仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する
- 10 その他 ()
- 11 取り組んでいるものはない

問 13 女性の能力発揮促進のための企業の積極的取り組み（ポジティブアクション）について、今後、どのように取り組む予定ですか。取り組む予定があるものをすべて○で囲んでください。

- | | |
|----|---|
| 1 | 女性の能力発揮に関する担当部局を定める、担当者・責任者を選任する等、企業内の推進体制を整備する |
| 2 | 女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たっての問題点の調査・分析を行う |
| 3 | 女性の能力発揮のための計画を策定する |
| 4 | 女性がいらない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に <u>採用</u> する |
| 5 | 女性がいらない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に <u>登用</u> する |
| 6 | 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 |
| 7 | 性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める |
| 8 | 体力面での個人差を補う器具、設備等を設置する等、働きやすい職場環境を整備する |
| 9 | 仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する |
| 10 | その他（ ） |
| 11 | 取り組む予定はない |

問 14～問 16 は、女性パートタイマーがいる事業所がお答えください。

女性パートタイマーがいらない事業所は問 17 に進んでください。

V 女性のパートタイマーの状況についてお聞きします。

問 14 現在、女性パートタイマーを雇用している理由は何ですか。次の中から2つまで番号を○で囲んでください。

- | | |
|---|---|
| 1 | 生産、販売量の増減に応じて雇用調整が容易にできるため |
| 2 | 人件費が割安となるため |
| 3 | 簡単な仕事内容のため |
| 4 | 正規従業員の採用が困難なため |
| 5 | 定年到達者の勤務延長の再雇用の手段のため |
| 6 | 育児・介護休業の取得者の代替要員のため |
| 7 | 早朝・深夜など特殊な時間帯要員のため |
| 8 | その他（ ） |

問 15 女性のパートタイマーで勤務時間あるいは職務内容が正規従業員と同じ人がいるかどうか、次のそれぞれについて1つずつ番号を○で囲んでください。

	いる	いない
(1) 正規従業員と勤務時間は同じで職務内容が異なる人	1	2
(2) 正規従業員と勤務時間が異なり職務内容が同じ人	1	2
(3) 正規従業員と勤務時間も職務内容も同じ人	1	2
(4) 正規従業員と勤務時間も職務内容も異なる人	1	2

問 19 介護のための両立支援制度についての取り組み状況について、事項ごとに該当する番号を○で囲んでください。また、必要な個所には実績等を記入してください。

1 介護休業制度の有無	1 ある (全社員適用)	2 ある (非正規社員除く)	3 ない
1で「1」または「2」を選んだ事業所にお聞きます。 1-1 介護休業を取得可能な期間	ケ月 その他特記事項がある場合は記載してください。 ()		
1で「1」または「2」を選んだ事業所にお聞きます。 1-2 介護休業制度の利用実績	平成 22 年度 (女性	人、男性	人)
	平成 23 年度 (女性	人、男性	人)
	平成 24 年度 (女性	人、男性	人)
2 介護を行う従業員の勤務時間の短縮措置	1 ある	2 ない	

問 20 育児・介護休業制度が定着するための主な課題を次の中から2つまで選んでください。

1 休業中の代替要員の確保	2 復職後の代替要員の処遇
3 休業中の賃金補償	4 復職後のポストなど受け入れ体制
5 人事ローテーションでカバーするときの業務分担	6 利用者・非利用者間の不公平感の是正
7 その他 ()	8 わからない
9 特にない	

問 21 女性の雇用管理などについて、ご意見ご要望などがありましたら、ご自由に記入してください。

ご協力ありがとうございました。

平成 25 年度静岡市女性の労働実態調査票（従業員用）

＜調査協力についてのお願い＞

日ごろから本市の男女共同参画の推進に多大なご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。本市では、女性も男性もその性別にこだわることなく、それぞれの個性と能力を発揮し、家庭、地域、職場などあらゆるところに共に参画し、責任を担い合う社会、『男女共同参画社会』の実現を目指しております。

このたび男女の新しい協力関係やあるべき姿についてご意見を伺い、今後の施策の立案等の参考とさせていただくことになり、市内の事業所から無作為で 300 社を抽出させていただき、そこで働く従業員の方にアンケートの協力をお願いしております。（1社平均 6 人：男女各 3 人）

調査は無記名です。お答えいただいたことにつきましては、すべて統計的処理をいたしますので、あなたのお考えがそのまま公表されることはありません。調査の趣旨をご理解いただき、日頃感じていらっしゃることに、あなたご自身の率直なお考えをお聞かせください。

平成 25 年 7 月

静岡市長 田辺 信宏

＜調査票の記入にあたって＞

1. 調査の対象となられた方ご自身が、鉛筆、ボールペン、万年筆などではっきり記入してください。
2. お答えは該当する番号に○をつけてください。一部、数値や内容を直接、記入する設問もあります。また、「その他」に該当したときは、（ ）内にお考えを具体的に記入してください。
3. ご記入の終わったアンケート用紙は、恐れ入りますが付属の封筒に入れ封をした後、御社のご担当者様にご提出ください。（なるべく、アンケート用紙が配布されてから 1 週間以内にご記入願います。）
4. わからないことがありましたら、下記にご連絡ください。

(1) 調査票の内容について（業務受託者）株式会社サーベイリサーチセンター 電話 054-251-3661

(2) その他のことについて（調査実施者）静岡市（所管：男女参画・市民協働推進課）電話 054-221-1349

あなたご自身のことについてお答えください。

F 1 性別	1 男	2 女	
F 2 年齢	1 10 代	2 20 代	3 30 代
	4 40 代	5 50 代	6 60 代以上
F 3 最終学歴	1 小・中学校	2 高等学校	3 短期大学・高等専門学校
	4 大学・大学院	5 その他（ ）	
F 4 勤務先の業種	1 鉱業、採石業、砂利採取業	2 建設業	3 製造業
	4 電気・ガス・熱供給・水道業	5 情報通信業	6 運輸業、郵便業
	7 卸売業、小売業	8 金融業、保険業	9 不動産業、物品賃貸業
	10 学術研究、専門・技術サービス業	11 宿泊業	12 生活関連サービス業、娯楽業
	13 教育、学習支援業	14 医療・福祉	15 複合サービス事業（郵便局、協同組合）
	16 サービス業（他に分類されないもの）	17 その他（ ）	
F 5 事業所の従業員数	1 30 人未満	2 30～39 人	3 40～49 人
	4 50～99 人	5 100～199 人	6 200 人以上

F 6 勤務形態	1 正規従業員(正社員)	2 パートタイマー	3 その他の非正規従業員
F 7 職種	1 事務職(事務的業務従事者など)	2 販売・サービス職(営業マン・商店員・飲食店員など)	3 製造作業職(製造、加工、建設作業従事者など)
	4 専門・技術職(資格職、キーパンチャー、オペレーター、専門職従事者等)	5 その他()	
F 8 勤続年数	1 1年未満	2 1～3年未満	3 3～5年未満
	4 5～10年未満	5 10年以上	
F 9 昨年1年間の年収 (税込みで)	1 103万円未満	2 103～150万円未満	3 150～250万円未満
	4 250～500万円未満	5 500～750万円未満	6 750～1000万円未満
	7 1000万円以上	8 昨年は働いていなかったため収入はない。	
F 10 未婚・既婚別	1 未婚	2 既婚	3 その他(離別・死別)
F 10-1 配偶者の職業 (F10で「2 既婚」と答えた方)	1 正規従業員(正社員)	2 パートタイマー	3 その他の非正規従業員
	4 自営	5 無職	
F 11 同居家族 (同居している人すべてに○印)	1 単身(1人暮らし)	2 配偶者	3 子ども
	4 自分自身の親	5 配偶者の親	6 祖父母
	7 兄弟姉妹	8 その他()	
F 11-1 一番下の お子さんの成長段階 (F11で「3 子ども」と答えた方)	1 3歳未満	2 3歳以上の未就学児	3 小学生
	4 中学生	5 高校生以上の学生	6 社会人
	7 その他()		

問1 あなたは週に何日働きますか。(○は1つ)

1 1日	2 2日	3 3日	4 4日
5 5日	6 6日	7 7日(ほとんど休まない。)	

問2 あなたの普段の労働時間は、1日およそ何時間くらいですか。(休憩時間を除く。)(○は1つ)

1 3時間以下	2 4時間くらい	3 5時間くらい	4 6時間くらい
5 7時間くらい	6 8時間くらい	7 9時間くらい	8 10時間以上

問3 有給休暇についてお聞きします。あなたの昨年の1年間の所定日数と消化日数は何日ですか。
有給休暇がない場合は「なし」とご記入ください。

所定日数	日	消化日数	日
------	---	------	---

問3で所定日数をすべて消化できなかった方にお聞きします。

問3-1 所定日数をすべて消化できなかったのはどんな理由ですか。(主なもの1つに○)

1 仕事が忙しい	2 職場全体の雰囲気	3 上司がいい顔をしない	4 査定に影響する
5 同僚に気を使う	6 休む必要がなかった	7 その他()	

問4 あなたはご自身の勤務先の「育児休業制度」と「介護休業制度」を知っていますか。(○は1つ)

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1 両方とも知っている | 2 育児休業制度のみ知っている |
| 3 介護休業制度のみ知っている | 4 両方とも知らない →問5へ |

問4で「1 両方とも知っている」、「2 育児休業制度のみ知っている」、「3 介護休業制度のみ知っている」を選んだ方がお答えください。

問4-1 「育児休業制度」、「介護休業制度」を実際に利用しようとする場合、利用しにくいと感じますか。
出産・育児・介護に直面した状況を想定して、全員がお答えください。(○は1つ)

- | | | |
|-------|--------|-------------|
| 1 感じる | 2 感じない | 3 制度が適用されない |
|-------|--------|-------------|

問4-1で「1 感じる」を選んだ方にお聞きします。

問4-1-1 利用しにくい理由は何ですか。(○は2つまで)

- | | |
|----------------------|--------------------|
| 1 休業後、現職に復帰する保証がないため | 2 休業期間中の収入に不安があるため |
| 3 昇進・昇給の際に不利なため | 4 代替要員の確保が困難なため |
| 5 仕事が忙しいため | 6 職場が無理解なため |
| 7 その他 () | |

問4で「1 両方とも知っている」、「2 育児休業制度のみ知っている」、「3 介護休業制度のみ知っている」を選んだ方がお答えください。

問4-2 あなたは「育児休業制度」あるいは「介護休業制度」を利用したことがありますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------|-------------|
| 1 利用したことがある | 2 利用したことがない |
|-------------|-------------|

問4-2で「1 利用したことがある」を選んだ方にお聞きします。

問4-2-1 「育児休業制度」、「介護休業制度」をどれくらいの期間利用しましたか。
 利用していない制度がある場合は「なし」と記入してください。

育児休業制度	ヶ月	介護休業制度	日

問5 あなたは管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思いますか。(○は1つ)

- | | | |
|-----------|--------|-----------------|
| 1 思う →問6へ | 2 思わない | 3 現在管理職である →問6へ |
|-----------|--------|-----------------|

問5で「2 思わない」を選んだ方にお聞きします。

問5-1 管理職になりたくないのはなぜですか。(○は2つまで)

- | | |
|-------------------------|---------------------|
| 1 管理職になると責任が重い | 2 管理職としての能力に不安があるため |
| 3 自分の価値観や人生観とあわないため | 4 ずっと一線で働きたいため |
| 5 仕事が忙しくなり家庭生活と両立が難しいため | 6 その他 () |

問6 この1年間に、あなた自身が勤務先から受けた教育訓練がありましたか。(○はいくつでも)

- | | |
|-----------------|------------------------------|
| 1 社内の指導者による社内研修 | 2 社外のセミナーや講習会の受講 |
| 3 通信教育の受講 | 4 日常の仕事を通じて新しいことを理解・習得する教育訓練 |
| 5 その他 () | 6 特に教育訓練は受けなかった |

問7 あなたは上司の性別についてどう思いますか。(○は1つ)

1 女性がよい	2 どちらかといえば女性がよい
3 男女どちらでもかまわない	4 どちらかといえば男性がよい
5 男性がよい	

問8 セクシュアル・ハラスメント(性的いやがらせ)について、あなたは職場で次のような経験をしたことがありますか。また、そうしたことを職場で、見たり聞いたりしたことがありますか。それぞれの項目ごとに、該当するものを1つを選んでください。(それぞれ○は1つ)

	経験がある	見たことがある	話に聞いたことがある	そうしたことはない
(1) いやがっているのに、性に関する話を聞かされた	1	2	3	4
(2) 差別的な言い方をされた	1	2	3	4
(3) 仕事中に異性に身体をさわられた	1	2	3	4
(4) 宴会でお酌やデュエットを強要された	1	2	3	4
(5) 上司から地位を利用した性的誘いを受けた	1	2	3	4
(6) 性的な噂話を流された	1	2	3	4
(7) ヌード写真を見せられたり、不愉快な視線を送られた	1	2	3	4

問9 あなたが働く理由は何ですか。(○は3つまで)

1 働かないと、生活が成り立たないから	2 仕事にやりがいがあるから
3 将来に備えて、貯蓄するため	4 住宅や車、耐久消費財などローンの支払のため
5 子どもの教育費、仕送りなどのため	6 ゆとりや趣味・レジャーなど生活をよくしたいから
7 仕事を通じて、自分を成長させたいから	8 経済的に自立したいから
9 働ける間は働くのがあたりまえだから	10 家業だから
11 とにかく家の外に出たいから	12 自分で自由に使えるお金がほしいから
13 社会に役立つため	14 その他 ()

問10 あなたが仕事を選ぶ際に重視することは何ですか。(○は3つまで)

1 企業の安定性	2 企業のイメージ	3 仕事の内容	4 通勤時間
5 給与・賃金	6 能力が活かせる	7 将来性	8 労働時間
9 職場の人間関係	10 男女平等	11 その他 ()	12 特にない

問11 あなたが仕事を続けていく上で悩みや不安を感じることは何ですか。(○は2つまで)

1 あなたが働くことへの家族の無理解	2 家事・育児・介護等の分担が女性に偏っている
3 仕事内容が自分にあっていない	4 給料・勤務時間などの労働条件や福利厚生制度や施設の不備
5 男女の待遇の差	6 あなたの能力や実績に対する評価が正当になされていない
7 職場での人間関係	8 職場の将来性
9 その他 ()	10 特にない

問 12 あなたは女性が結婚後も仕事を持つことをどう思いますか。(〇は1つ)

- | | |
|----------------|------------------|
| 1 賛成 | 2 専門職ならば賛成 |
| 3 家事に支障がなければ賛成 | 4 妊娠又は出産したらやめるべき |
| 5 反対 | 6 その他 () |

問 13 女性が仕事を続けていく上で、何が必要だと思いますか。(〇は2つ)

- | |
|--|
| 1 男女の待遇の差の改善 |
| 2 能力や実績の正当な評価 |
| 3 管理職や男性従業員の女性が働くことへの理解 |
| 4 労働時間短縮等の労働条件の改善や職場環境や施設(更衣室・休憩室)の充実 |
| 5 育児・介護のための施設(事業所内託児所)や制度(育児・介護休業等)の充実 |
| 6 教育訓練の充実 |
| 7 その他 () |
| 8 特になし |

問 14 あなたは女性が職場で一層活躍するために、行政に何を望みますか。(〇は2つ)

- | |
|--------------------------------------|
| 1 働く女性のための相談体制の充実 |
| 2 働く女性のための職業指導・訓練・講習会の開催 |
| 3 働く女性に対する理解不足解消のための管理職を対象とした講習会等の開催 |
| 4 育児(保育所等)や介護のための施設・制度の充実 |
| 5 週休2日制度導入等の労働時間短縮の促進 |
| 6 育児・介護休業制度の導入の企業に対する働きかけ |
| 7 職場での男女の待遇の平等のための働きかけ |
| 8 その他 () |
| 9 特になし |

問 15 から問 17 は、正規従業員の方がお答えください。

パートタイマーや非正規従業員の方は問 18 からお答えください。

問 15 あなたの働く事業所で、待遇の面で女性正規従業員と男性正規従業員の間、性別による差別がありますか。また、それはどういう面で差があると思いますか。(〇はいくつでも)

- | | | | |
|-----------|---------------------|------|---------|
| 1 募集・採用 | 2 配置転換 | 3 評価 | 4 昇進・昇給 |
| 5 教育訓練 | 6 福利厚生 | 7 賃金 | 8 退職 |
| 9 その他 () | 10 待遇の差はない → 問 16 へ | | |

問 15 で「1～9」を選んだ方にお伺いします。

問 15-1 現在のあなたの働く事業所で、待遇の性別による差があるのはなぜだと思いますか。(〇は2つまで)

- | | |
|------------------------|---------------------------------|
| 1 女性は体力的に劣るため | 2 女性は腰かけ意識があるため |
| 3 女性は法律上の制限が男性より多いため | 4 女性への社会一般の理解が足りないため |
| 5 女性の家庭責任まで考慮する必要があるため | 6 管理職や経営者の差別意識があるため |
| 7 業務に必要な資格を持っていないため | 8 結婚・出産・育児等で退職するため長期人事管理ができないため |
| 9 その他 () | |

問 16 女性だけの退職慣行がありますか。(○はいくつでも)

- | | |
|------------------|------------|
| 1 結婚退職 | 2 出産・育児退職 |
| 3 社内結婚の場合の女性のみ退職 | 4 その他の退職慣行 |
| 5 女性のみ退職慣行はない | |

問 17 あなたは、今後あなたの働く事業所の中で男性と女性の仕事や働く環境についてどうあるべきだと思いますか。(○はいくつでも)

- | |
|-----------------------------|
| 1 男女の性別に関係なく、同等に働くべき |
| 2 男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき |
| 3 女性は男性の補佐的工作とし、負担を軽くした方がよい |
| 4 その他 () |
| 5 わからない |

問 18 から問 22 は、パートタイマーや非正規従業員の方がお答えください。

正規従業員の方は問 23 へお進みください。

問 18 あなたがパートタイマー・非正規従業員として働いている理由は何ですか。(○は2つまで)

- | |
|---|
| 1 正規従業員として働きたかったが、他に適当な仕事がなかったため |
| 2 正規従業員では、時間的・体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため |
| 3 勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため |
| 4 正規従業員だと税や社会保障等で被扶養者の適用が受けられなくなるため |
| 5 家計を補助するため |
| 6 その他 () |

問 19 あなたは正規従業員になりたいと思いますか。(○は1つ)

- | | |
|--------------|-----------|
| 1 正規従業員になりたい | 2 今のままでいい |
|--------------|-----------|

問 20 あなたが、現在の勤め先に就職した際、勤め先との間で取り決めたことはどれですか。(○はいくつでも)

- | | | |
|--------|------------|-----------------------------|
| 1 賃金 | 2 昇給 | 3 賞与 |
| 4 有給休暇 | 5 勤務時間 | 6 雇用期間 |
| 7 通勤手当 | 8 皆勤手当 | 9 社会保険 (雇用保険、厚生年金保険、健康保険など) |
| 10 退職金 | 11 その他 () | |

問 20 で「6 雇用期間」と答えた方にお聞きします。

問 20-1 現在の仕事の雇用期間の取り決めはどのくらいですか。

派遣社員の方は今の仕事先での雇用期間を記入してください。

ヶ月間

問 21 あなたの賃金形態はどれですか。(○は1つ)

1 時給制	2 日給制	3 週給制
4 月給制	5 出来高制	6 その他()

問 21 で「1 時給制」を選んだ方にお聞きします。

問 21-1 通常の勤務で、1時間あたりいくらですか。(○は1つ)

1 700 円未満	2 700～800 円未満	3 800～900 円未満
4 900～1,000 円未満	5 1,000 円以上	

問 22 あなたは、パートタイマー・非正規従業員として働いていて、不安や不満はありますか。(○は2つまで)

1 賃金が安い、退職金がもらえない	2 仕事の内容が単純・物足りない
3 経験や技術が生かせない・評価されない	4 労働条件が不明確
5 いつ辞めさせられるか不安	6 社会保険や年金に加入できない
7 正規の社員・職員との人間関係が難しい	8 昇進・昇格、家族手当、住居手当の支給がない
9 その他()	10 特にない

これ以降の設定問は、全員の方がお答えください。

問 23 「ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)」という言葉を知っていますか。(○は1つ)

ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)・・・

誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発などにおいて、自ら希望するバランスで活動できる状態のこと。(内閣府「男女共同参画専門調査会」による定義)

1 言葉だけ知っている	2 言葉と意味の両方を知っている	3 知らない
-------------	------------------	--------

問 24 ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、働き方の見直しが必要です。あなたは、「所定外労働時間 (時間外労働)」を減らす努力をしていますか。(○は1つ)

1 している	2 していない
--------	---------

問 24 で「2 していない」と答えた方にお聞きします。

問 24-1 「所定外労働時間 (時間外労働)」を減らす努力をしないのはなぜですか。(○は1つ)

1 他の従業員の協力が得られない	2 上司がいい顔をしない
3 業務量が多く、仕方がない	4 時間外勤務手当がないと生活できない
5 その他()	6 特に考えていない

問 25 あなたは、自分の働く事業所が「働き方の見直し」について、どの程度取り組んでいると感じていますか。(○は1つ)

1 従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる
2 従業員の意見等は取り入れていないが、積極的に取り組んでいる
3 従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる
4 従業員の意見等は取り入れていないが、多少は取り組んでいる
5 まったく取り組んでいない
6 どちらともいえない

問 26 自分が勤める事業所に、こんな制度があったらと望むものがあれば教えてください。(○は3つまで)

- 1 ノー残業デーの設定
- 2 フレックスタイム制度の導入
- 3 週休2日制
- 4 育児・介護休業制度の利用促進
- 5 年次有給休暇の取得促進(計画的付与制度、時間又は半日単位取得など)
- 6 長期休暇制度(産前産後、育児、介護、病気、欠勤等は含まない2週間以上の連続休暇)の導入
- 7 育児・介護中の従業員の勤務時間の短縮措置
- 8 事業所内託児施設の設置
- 9 従業員が子育てサービスを利用する際に要する費用の全部(一部)援助・貸付制度
- 10 子どもの看護のための特別休暇取得制度
- 11 育児・介護中の従業員に対する社宅への入居に対する配慮
- 12 出産・育児・介護による退職者についての再雇用制度
- 13 在宅勤務(テレワーク)等、場所・時間にとらわれない働き方の導入
- 14 その他()
- 15 特になし

問 27 女性が働くことに関して、ご意見や日ごろ感じていることなど、なんでも結構ですからご自由に記入してください。

ご協力ありがとうございました。

回答封入用封筒に入れて、貴社のご担当者様にご提出ください。

平成 25 年度
静岡市女性の労働実態調査
報告書

平成 26 年 3 月

発 行 者

静岡市

静岡県静岡市葵区追手町 5 番 1 号

Tel : 0 5 4 - 2 2 1 - 1 3 4 9

調 査 実 施

静岡市生活文化局市民生活部

男女参画・市民協働推進課

監 修

居城 舜子（常葉学園大学 元 教授）