

## 第 2 章 事業所調査結果

## 「事業所調査結果」

### 【回答者(事業所)の属性】

#### (1) 業種

|                   | 件数  | 構成比(%) |
|-------------------|-----|--------|
| 建設業               | 49  | 5.6    |
| 製造業               | 120 | 13.7   |
| 情報通信業             | 91  | 10.4   |
| 運輸業, 郵便業          | 46  | 5.3    |
| 卸売業, 小売業          | 125 | 14.3   |
| 金融業, 保険業          | 33  | 3.8    |
| 不動産業, 物品賃貸業       | 18  | 2.1    |
| 学術研究, 専門・技術サービス業  | 52  | 6.0    |
| 宿泊業, 飲食サービス業      | 15  | 1.7    |
| 生活関連サービス業, 娯楽業    | 7   | 0.8    |
| 教育, 学習支援業         | 51  | 5.8    |
| 医療, 福祉            | 91  | 10.4   |
| サービス業(他に分類されないもの) | 175 | 20.0   |
| 全体                | 873 | 100.0  |

#### (3) 事業所の性格別

|       | 件数  | 構成比(%) |
|-------|-----|--------|
| 単独事業所 | 276 | 31.6   |
| 本社・本店 | 575 | 65.9   |
| 無回答   | 22  | 2.5    |
| 全体    | 873 | 100.0  |

#### (4) 常用労働者に占める女性比率(企業全体)

|           | 件数  | 構成比(%) |
|-----------|-----|--------|
| 0~20%未満   | 286 | 32.8   |
| 20~40%未満  | 260 | 29.8   |
| 40~60%未満  | 145 | 16.6   |
| 60%以上     | 172 | 19.7   |
| 無回答       | 10  | 1.1    |
| 全体        | 873 | 100.0  |
| 女性比率の全体平均 |     | 35.7%  |

#### (2) 企業全体の常用労働者数

|     |          | 件数     | 構成比(%) |
|-----|----------|--------|--------|
| 合 計 | 0人       | 0      | 0.0    |
|     | 1~99人    | 281    | 32.5   |
|     | 100~299人 | 272    | 31.5   |
|     | 300~499人 | 77     | 8.9    |
|     | 500~999人 | 108    | 12.5   |
|     | 1000人以上  | 125    | 14.4   |
|     | 全体       | 863    | 100.0  |
|     | 全体の平均    | 677.7人 |        |
| 男 性 | 0人       | 2      | 0.2    |
|     | 1~99人    | 417    | 48.3   |
|     | 100~299人 | 213    | 24.7   |
|     | 300~499人 | 73     | 8.5    |
|     | 500~999人 | 67     | 7.8    |
|     | 1000人以上  | 91     | 10.5   |
|     | 全体       | 863    | 100.0  |
|     | 男性従業員数平均 | 460.8人 |        |
| 女 性 | 0人       | 7      | 0.8    |
|     | 1~99人    | 556    | 64.4   |
|     | 100~299人 | 177    | 20.5   |
|     | 300~499人 | 45     | 5.2    |
|     | 500~999人 | 37     | 4.3    |
|     | 1000人以上  | 41     | 4.8    |
|     | 全体       | 863    | 100.0  |
|     | 女性従業員数平均 | 216.9人 |        |

\* 平均は、無回答の事業所(10社)をはずした事業所計で計算してあります。

#### (5) 労働組合の有無

|     | 件数  | 構成比(%) |
|-----|-----|--------|
| ある  | 267 | 30.6   |
| ない  | 598 | 68.5   |
| 無回答 | 8   | 0.9    |
| 全体  | 873 | 100.0  |

#### (6) 常用労働者数と正社員(企業全体)

| 上段:人数<br>下段:% | 常用労働者数  | 正社員     | 非正社員    |
|---------------|---------|---------|---------|
| 男性            | 397,677 | 346,920 | 50,757  |
|               | 100.0   | 87.2    | 12.7    |
| 女性            | 187,221 | 104,621 | 82,600  |
|               | 100.0   | 55.8    | 44.1    |
| 合計            | 584,898 | 451,541 | 133,357 |
|               | 100.0   | 77.1    | 22.8    |

#### (7) 正社員の比率×業種×100(表示%)

|         | 建設業  | 製造業  | 情報通信業 | 運輸業, 郵便業 | 卸売業, 小売業 | 金融業, 保険業 | 不動産業, 物品賃貸業 |
|---------|------|------|-------|----------|----------|----------|-------------|
| 男性正社員比率 | 87.1 | 78.7 | 77.7  | 61.5     | 56.8     | 54.7     | 44.4        |
| 女性正社員比率 | 8.8  | 40.7 | 20.9  | 3.7      | 40.3     | 14.5     | 5.5         |

|         | 学術研究, 専門・技術サービス業 | 宿泊業, 飲食サービス業 | 生活関連サービス業, 娯楽業 | 教育, 学習支援業 | 医療, 福祉 | サービス業(他に分類されないもの) |
|---------|------------------|--------------|----------------|-----------|--------|-------------------|
| 男性正社員比率 | 56.0             | 17.5         | 30.5           | 34.6      | 20.4   | 40.5              |
| 女性正社員比率 | 15.5             | 5.2          | 1.5            | 16.4      | 32.1   | 27.6              |

## 「事業所調査結果」

(8) 業種×常用労働者規模(企業全体)

| 上段:実数<br>下段:% |                       | 事業所計         | 1~99人       | 100~299人    | 300~499人   | 500~999人    | 1000人以上     | 無回答       |
|---------------|-----------------------|--------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-----------|
| 全体            |                       | 873<br>100.0 | 281<br>32.2 | 272<br>31.2 | 77<br>8.8  | 108<br>12.4 | 125<br>14.3 | 10<br>1.1 |
| 業種別           | 建設業                   | 49<br>100.0  | 19<br>38.8  | 9<br>18.4   | 1<br>2.0   | 6<br>12.2   | 14<br>28.6  | -         |
|               | 製造業                   | 120<br>100.0 | 31<br>25.8  | 30<br>25.0  | 8<br>6.7   | 20<br>16.7  | 31<br>25.8  | -         |
|               | 情報通信業                 | 91<br>100.0  | 21<br>23.1  | 37<br>40.7  | 5<br>5.5   | 12<br>13.2  | 16<br>17.6  | -         |
|               | 運輸業, 郵便業              | 46<br>100.0  | 13<br>28.3  | 21<br>45.7  | 4<br>8.7   | 4<br>8.7    | 3<br>6.5    | 1<br>2.2  |
|               | 卸売業, 小売業              | 125<br>100.0 | 41<br>32.8  | 39<br>31.2  | 15<br>12.0 | 13<br>10.4  | 16<br>12.8  | 1<br>0.8  |
|               | 金融業, 保険業              | 33<br>100.0  | 6<br>18.2   | 11<br>33.3  | 4<br>12.1  | 4<br>12.1   | 7<br>21.2   | 1<br>3.0  |
|               | 不動産業,<br>物品賃貸業        | 18<br>100.0  | 3<br>16.7   | 5<br>27.8   | 2<br>11.1  | 5<br>27.8   | 3<br>16.7   | -         |
|               | 学術研究, 専門・<br>技術サービス業  | 52<br>100.0  | 25<br>48.1  | 14<br>26.9  | 4<br>7.7   | 3<br>5.8    | 4<br>7.7    | 2<br>3.8  |
|               | 宿泊業, 飲食<br>サービス業      | 15<br>100.0  | 5<br>33.3   | 1<br>6.7    | 1<br>6.7   | 3<br>20.0   | 5<br>33.3   | -         |
|               | 生活関連サービス業,<br>娯楽業     | 7<br>100.0   | 2<br>28.6   | 2<br>28.6   | 2<br>28.6  | 1<br>14.3   | -           | -         |
|               | 教育, 学習支援業             | 51<br>100.0  | 16<br>31.4  | 16<br>31.4  | 3<br>5.9   | 9<br>17.6   | 7<br>13.7   | -         |
|               | 医療, 福祉                | 91<br>100.0  | 31<br>34.1  | 33<br>36.3  | 9<br>9.9   | 11<br>12.1  | 4<br>4.4    | 3<br>3.3  |
|               | サービス業(他に<br>分類されないもの) | 175<br>100.0 | 68<br>38.9  | 54<br>30.9  | 19<br>10.9 | 17<br>9.7   | 15<br>8.6   | 2<br>1.1  |

(9) 業種×女性労働者比率(企業全体)

| 上段:実数<br>下段:% |                       | 事業所計         | 0~20%未満     | 20~40%未満    | 40~60%未満    | 60%以上       | 無回答       |
|---------------|-----------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|
| 全体            |                       | 873<br>100.0 | 286<br>32.8 | 260<br>29.8 | 145<br>16.6 | 172<br>19.7 | 10<br>1.1 |
| 業種別           | 建設業                   | 49<br>100.0  | 40<br>81.6  | 7<br>14.3   | 2<br>4.1    | -           | -         |
|               | 製造業                   | 120<br>100.0 | 61<br>50.8  | 36<br>30.0  | 9<br>7.5    | 14<br>11.7  | -         |
|               | 情報通信業                 | 91<br>100.0  | 49<br>53.8  | 30<br>33.0  | 8<br>8.8    | 4<br>4.4    | -         |
|               | 運輸業, 郵便業              | 46<br>100.0  | 28<br>60.9  | 12<br>26.1  | 4<br>8.7    | 1<br>2.2    | 1<br>2.2  |
|               | 卸売業, 小売業              | 125<br>100.0 | 29<br>23.2  | 55<br>44.0  | 21<br>16.8  | 19<br>15.2  | 1<br>0.8  |
|               | 金融業, 保険業              | 33<br>100.0  | 1<br>3.0    | 18<br>54.5  | 10<br>30.3  | 3<br>9.1    | 1<br>3.0  |
|               | 不動産業,<br>物品賃貸業        | 18<br>100.0  | 4<br>22.2   | 11<br>61.1  | 2<br>11.1   | 1<br>5.6    | -         |
|               | 学術研究, 専門・<br>技術サービス業  | 52<br>100.0  | 16<br>30.8  | 17<br>32.7  | 12<br>23.1  | 5<br>9.6    | 2<br>3.8  |
|               | 宿泊業, 飲食<br>サービス業      | 15<br>100.0  | -           | 7<br>46.7   | 5<br>33.3   | 3<br>20.0   | -         |
|               | 生活関連サービス業,<br>娯楽業     | 7<br>100.0   | -           | 1<br>14.3   | 4<br>57.1   | 2<br>28.6   | -         |
|               | 教育, 学習支援業             | 51<br>100.0  | 5<br>9.8    | 19<br>37.3  | 17<br>33.3  | 10<br>19.6  | -         |
|               | 医療, 福祉                | 91<br>100.0  | 1<br>1.1    | 1<br>1.1    | 9<br>9.9    | 77<br>84.6  | 3<br>3.3  |
|               | サービス業(他に<br>分類されないもの) | 175<br>100.0 | 52<br>29.7  | 46<br>26.3  | 42<br>24.0  | 33<br>18.9  | 2<br>1.1  |

(10) 常用労働者規模(企業全体)×女性労働者比率(企業全体)

| 上段:実数<br>下段:% |  | 事業所計         | 0~20%未満     | 20~40%未満    | 40~60%未満    | 60%以上       | 無回答       |
|---------------|--|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|
| 全体            |  | 873<br>100.0 | 286<br>32.8 | 260<br>29.8 | 145<br>16.6 | 172<br>19.7 | 10<br>1.1 |
| 1~99人         |  | 281<br>100.0 | 83<br>29.5  | 82<br>29.2  | 58<br>20.6  | 58<br>20.6  | -         |
| 100~299人      |  | 272<br>100.0 | 86<br>31.6  | 88<br>32.4  | 35<br>12.9  | 63<br>23.2  | -         |
| 300~499人      |  | 77<br>100.0  | 22<br>28.6  | 25<br>32.5  | 16<br>20.8  | 14<br>18.2  | -         |
| 500~999人      |  | 108<br>100.0 | 39<br>36.1  | 36<br>33.3  | 13<br>12.0  | 20<br>18.5  | -         |
| 1000人以上       |  | 125<br>100.0 | 56<br>44.8  | 29<br>23.2  | 23<br>18.4  | 17<br>13.6  | -         |

## I 雇用管理の概況

### 1 採用

#### (1) 新規採用（平成 21 年 3 月卒業の学生を採用）の状況

**新規採用（平成 21 年 3 月卒業の学生を採用）を実施した事業所は 56.2%**

**そのうち「男女とも採用」した事業所は 71.3%**

新規採用を実施した事業所は全体で 56.2%、「採用していない」事業所は 39.6%である。（図 2-1）

新規採用を実施した事業所（n=491）のうち、男女とも採用した事業所は 71.3%と最も多く、男性のみを採用した事業所は 16.1%、女性のみを採用した事業所は 12.6%である。

新規採用を実施した事業所の中で、採用区分ごとに男女の採用状況をみると、「四年制大学卒」では「事務・営業系」、「技術系」とともに「男女とも採用」の割合が 6 割を超え多数を占めているが、これ以外の採用区分の中で「事務・営業系」では「女性のみ採用」、「技術系」では「男性のみ採用」の割合が高い。（図 2-2）

図 2-1 新規採用の状況

【全体・採用区分別】 n=873

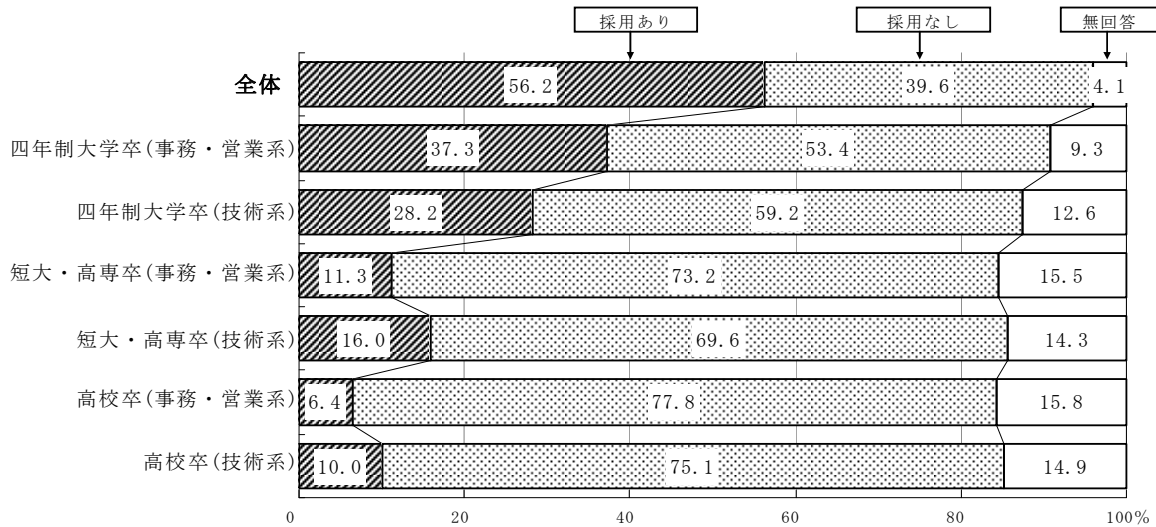
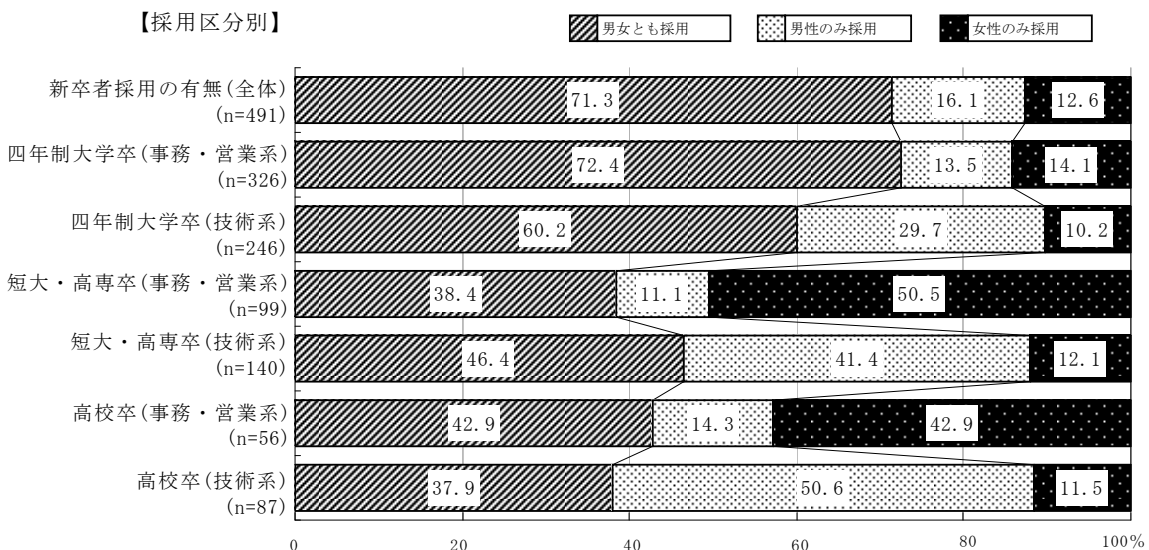


図 2-2 男女の採用状況（新規採用者・採用区分別）

【採用区分別】



(2) 中途採用の状況

**中途採用を行った事業所は 73.0%。そのうち、「男女とも採用した」事業所は 67.7%**

過去1年間(平成20年4月1日～平成21年3月31日)に、中途採用を行った事業所は全体で73.0%、「採用していない」事業所は23.9%である。採用区分別にみると、「採用あり」の割合は「事務・営業系」が55.9%、「技術系」が44.0%である。(図2-3)

中途採用を行った事業所(n=637)のうち、男女とも採用した事業所が67.7%と最も多く、男性のみを採用した事業所は25.0%、女性のみを採用した事業所は7.4%である。

中途採用を行った事業所の中で、採用区分ごとに男女の採用状況をみると、「事務・営業系」では「男女とも採用」の割合が64.3%と高い割合を占めているが、「技術系」では「男女とも採用」の54.2%に次いで「男性のみ採用」が41.4%と割合が高い。(図2-4)

図2-3 中途採用の状況

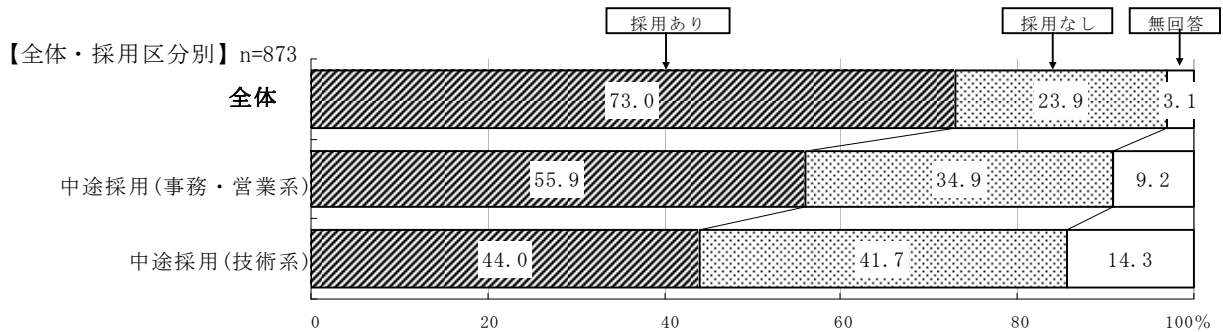
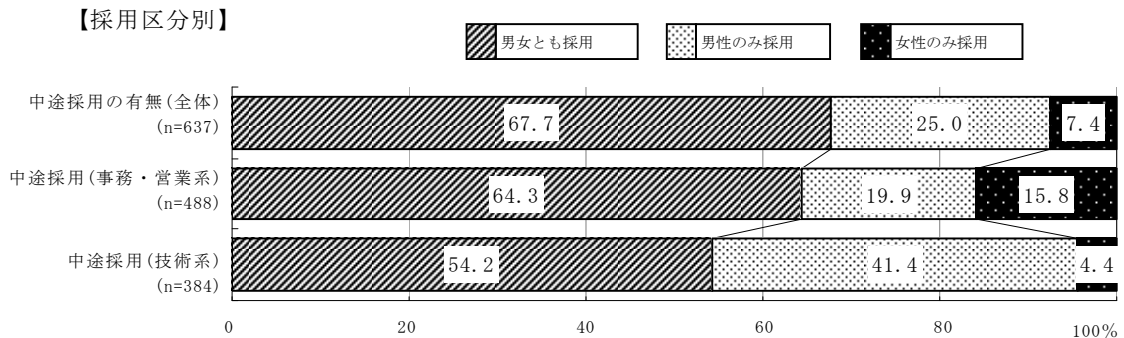


図2-4 男女の採用状況(中途採用者・採用区分別)

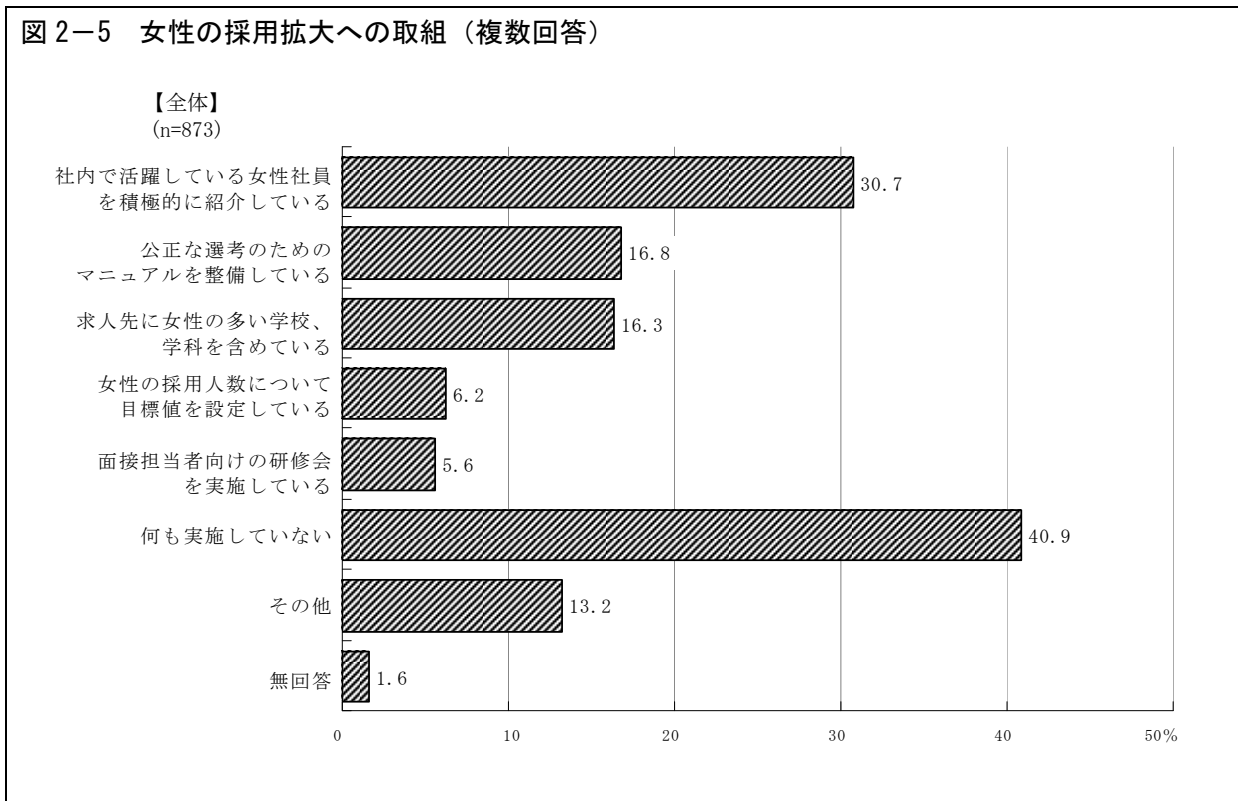


## 2 女性の採用拡大への取組（複数回答）

「何も実施していない」事業所が40.9%

女性の採用を拡大するための取組についてたずねたところ、「ホームページや会社案内で、社内で活躍している女性社員を積極的に紹介している」が30.7%で最も割合が高く、以下「男女同一の選考基準を明記するなど公正な選考のためのマニュアルを整備している」(16.8%)、「求人先に女性の多い学校、学科を含めている」(16.3%)と続く。

一方、「何も実施していない」事業所は、40.9%である。(図2-5)



### 3 コース別雇用管理制度

コース別雇用管理制度が「ある」事業所は 21.4%で、規模が大きいほど制度がある割合が高い

コース別雇用管理制度が「ある」事業所は 21.4%、「以前はあったが廃止した」事業所は 3.3%、「導入したことはない」事業所は 74.0%である。

業種別にみると制度が「ある」割合が高いのは、「不動産業、物品賃貸業」(50.0%)、「金融業、保険業」(45.5%)である。一方、「導入したことはない」割合が高いのは、「教育、学習支援業」(94.1%)、「医療、福祉」(90.1%)である。

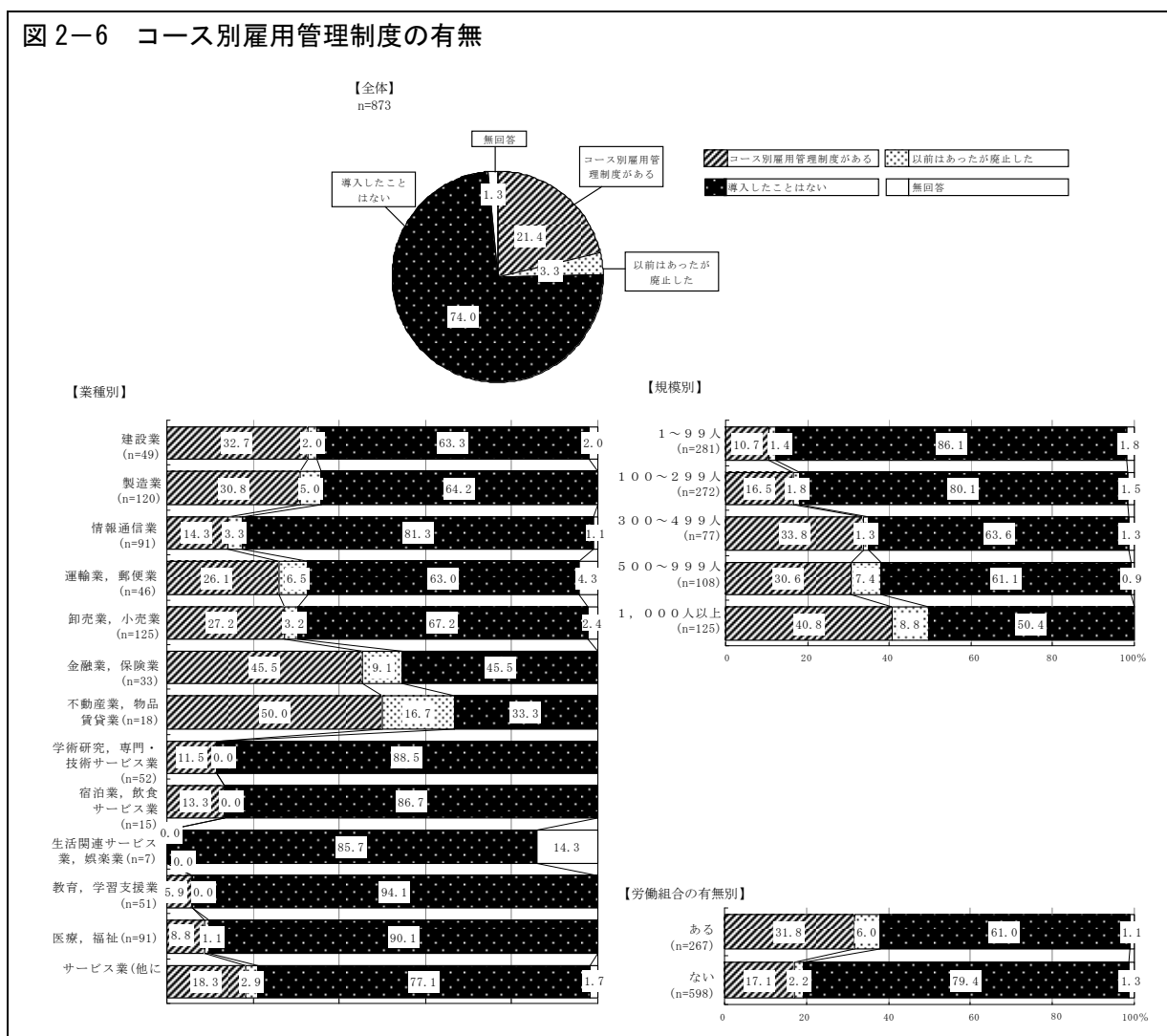
規模別にみると、規模が小さいほど「導入したことはない」割合が高い。一方、規模が大きいほど「以前はあったが廃止した」割合が高く、1,000人以上の事業所では約9%である。(図2-6)

**コース別雇用管理制度**(コース別人事制度)は、複線型人事制度または進路選択制度とも呼ばれる。複数の職掌や進路を設定しておき、コース別に人材を活用、評価、処遇する制度であり、以下のようなものがある。

- ① 総合職と一般職
- ② ライン系列の管理職、スタッフ系列の専門職及び現場のエキスパートである専門職
- ③ 通常勤務地制(全国社員)と限定勤務地制(地域限定社員)

近年の労務管理制度は、単線型から多線型(複線型)に移行していると言われている。

図2-6 コース別雇用管理制度の有無



#### 4 従業員の平均年齢・平均勤続年数

男女別でみると、女性の平均年齢は約4.5歳低く、平均勤続年数も約3年短い

表2-1

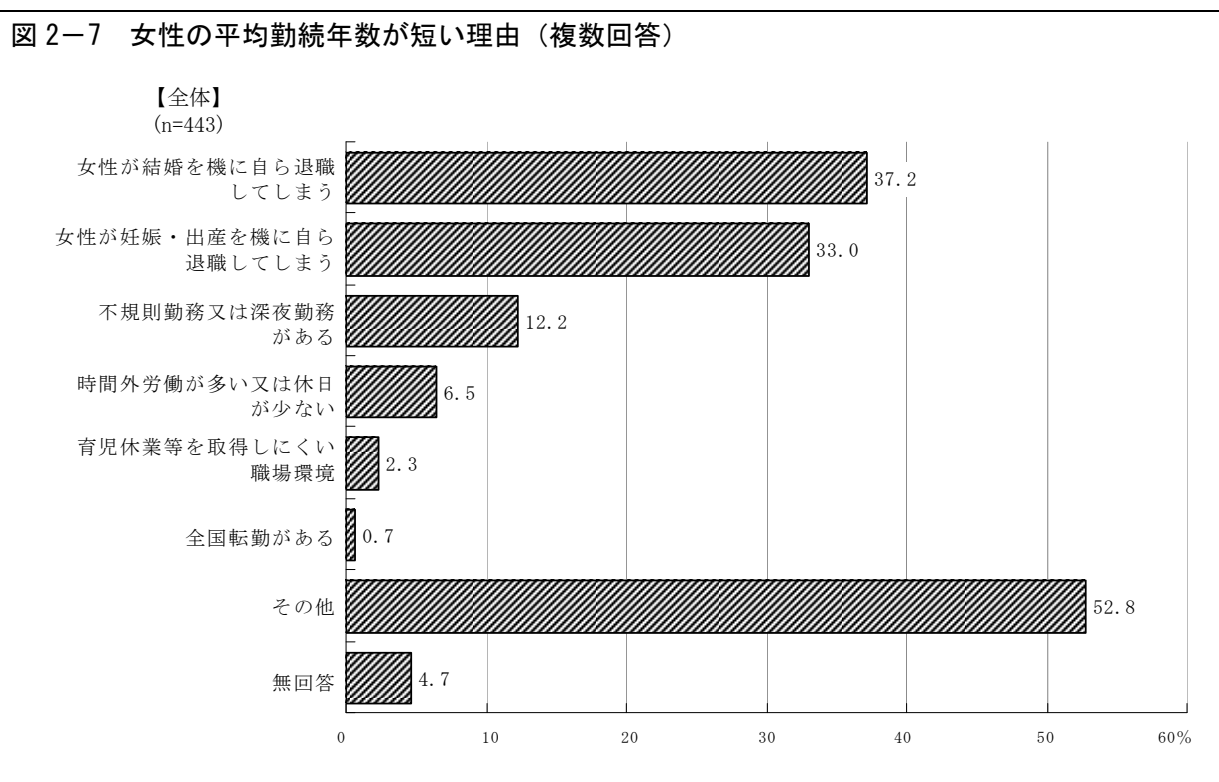
男女従業員（常用労働者）の平均年齢は、女性の方が男性より4.5歳低い。平均勤続年数は、女性の方が男性より2.8年短い。（表2-1）

|     |           | 平均年齢  | 平均勤続年数 |
|-----|-----------|-------|--------|
| 男 性 |           | 42.4歳 | 11.1年  |
| 女 性 |           | 37.9歳 | 8.3年   |
| 推 移 | H11年度(女性) | 32.5歳 | 7.5年   |
|     | H2年度(女性)  | 32.2歳 | 6.2年   |

#### 5 女性の平均勤続年数が短い理由（複数回答）

「結婚を機に自ら退職」、「妊娠・出産を機に自ら退職」を挙げている事業所が多い

女性の平均勤続年数が7.7年より短い事業所（n=443）に対し、短い理由についてたずねたところ、「女性が結婚を機に自ら退職してしまうから」（37.2%）、「女性が妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから」（33.0%）と結婚、出産など女性の特有の理由により退職する割合が高い。一方、「その他」（52.8%）が半数以上あり、内容は「会社設立年数が浅い」、「女性の採用を始めたばかりだから」、「実績がない」などが挙げられる。（図2-7）





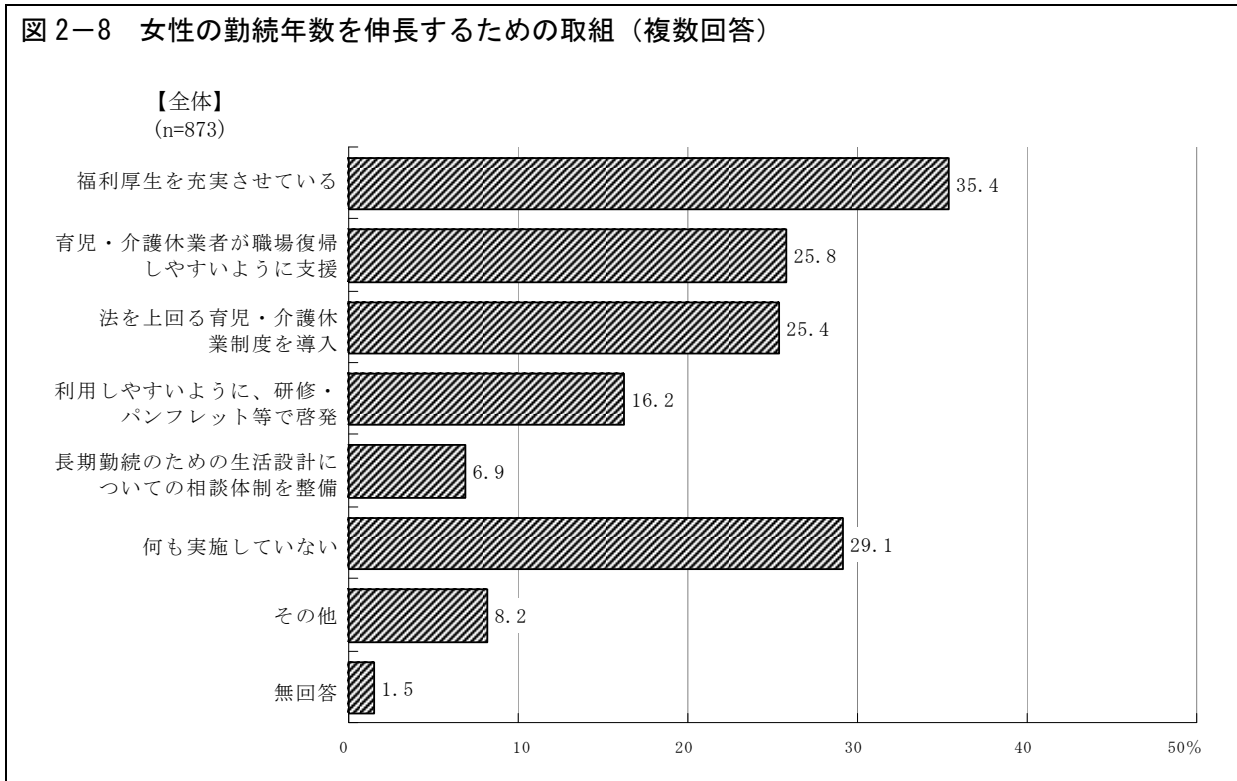
## 6 女性の勤続年数を伸長するための取組（複数回答）

「福利厚生を充実させている」事業所が 35.4%

女性の勤続年数を伸長するための取組についてたずねたところ、「福利厚生（各種手当・休暇制度など）を充実させている」が 35.4%で最も割合が高く、以下「育児・介護休業をした従業員が職場復帰しやすいように支援している（職場復帰プログラムの実施など）」（25.8%）、「法を上回る育児・介護休業制度を導入している」（25.4%）と続いている。

一方、「何も実施していない」事業所は、29.1%である。（図 2-8）

図 2-8 女性の勤続年数を伸長するための取組（複数回答）



## 7 女性管理職数

**女性管理職が全くいない事業所は約2割、管理職に占める女性の割合は7.1%**

(一般的に管理職は「課長相当職」以上であるが、本設問では事務遂行の指揮命令者である「係長相当職」も管理職に含めた。)

女性管理職の有無についてたずねたところ、76.7%の事業所に女性管理職（「係長相当職」以上）がいる。一方、女性管理職のいない事業所は21.6%である。(図2-9)

業種別では、「医療、福祉」が45.5%と最も高く、「建設業」が1.9%と最も低い。(図2-10)

管理職に占める女性の割合は全体で7.1%であり、比較的女性の多い「係長相当職」をみても12.0%と1割超程度である。(表2-2)

図2-9 女性管理職を有する事業所の割合

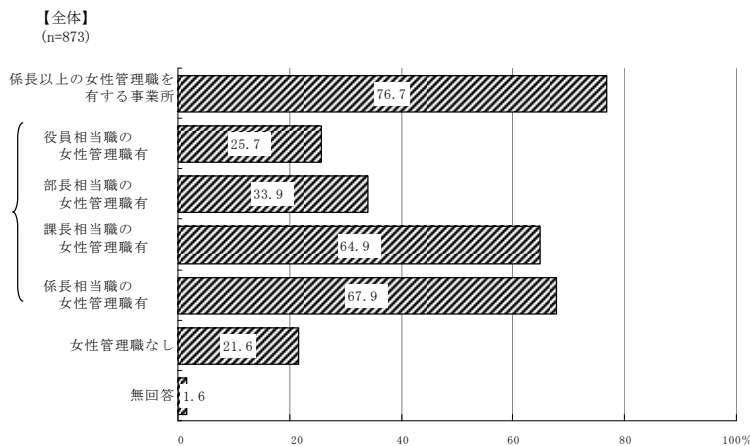
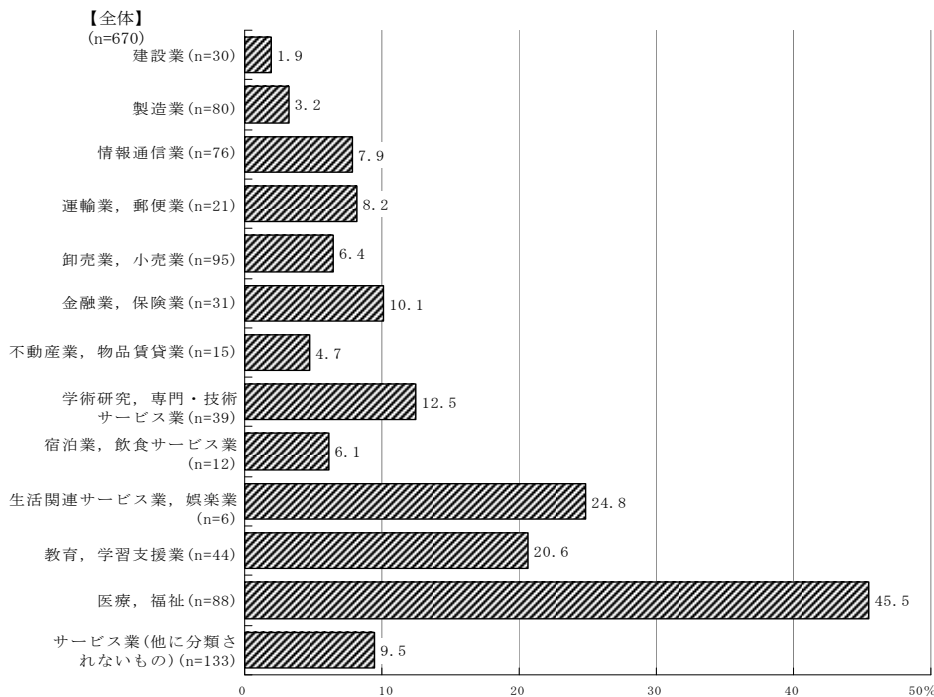


表2-2 管理職に占める女性の割合

|       | 女性割合  |
|-------|-------|
| 役員    | 4.7%  |
| 部長相当職 | 2.9%  |
| 課長相当職 | 5.2%  |
| 係長相当職 | 12.0% |
| 管理職 計 | 7.1%  |

図2-10 係長以上の女性管理職を有する管理職計の割合

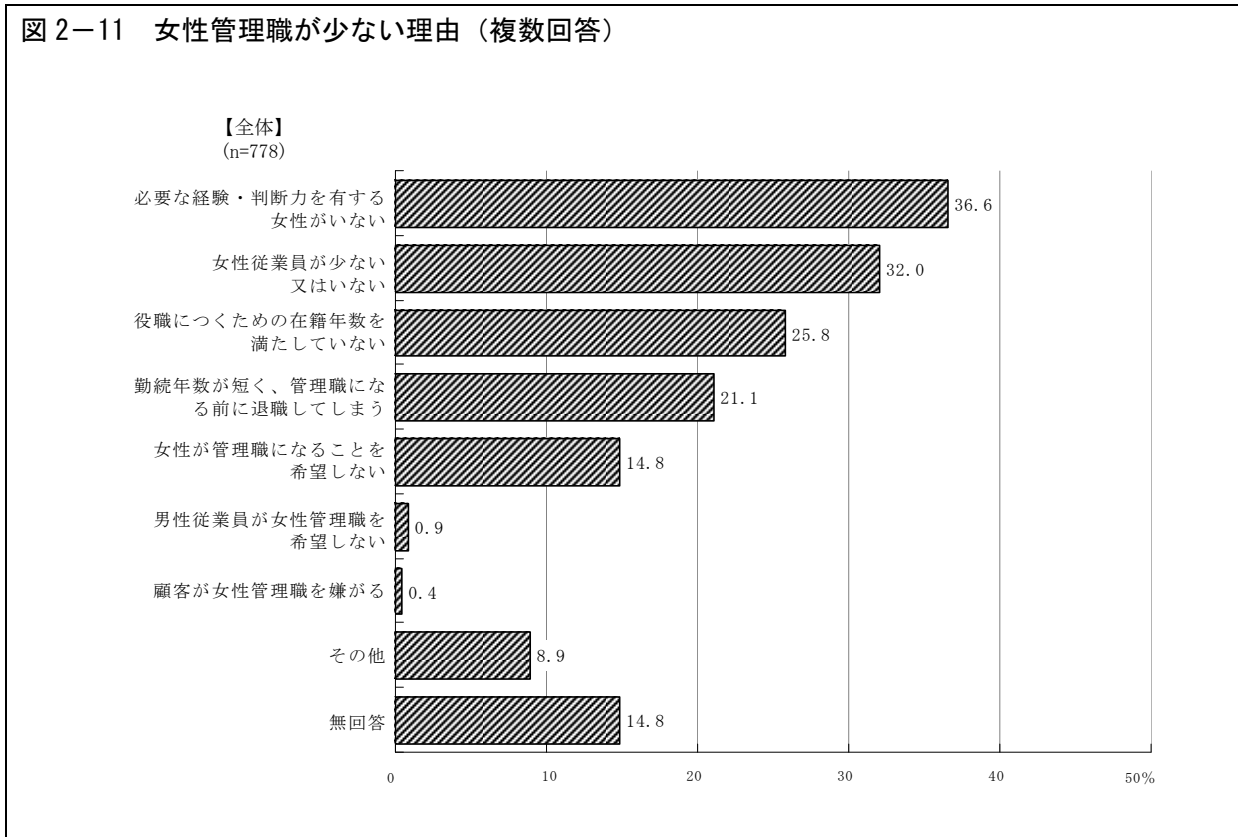


## 8 女性管理職が少ない理由（複数回答）

「必要な経験・判断力を有する女性がない」、「女性従業員が少ない  
又はいない」を挙げている事業所が3割以上

女性管理職が少ない（1割未満）又は全くいない役職区分が1つでもある事業所（n=778）に対し、女性管理職が少ない理由についてたずねたところ、「必要な経験・判断力を有する女性がないから」が36.6%で最も割合が高く、以下「女性従業員が少ない又はいない」（32.0%）、「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから」（25.8%）と続く。（図2-11）

図2-11 女性管理職が少ない理由（複数回答）



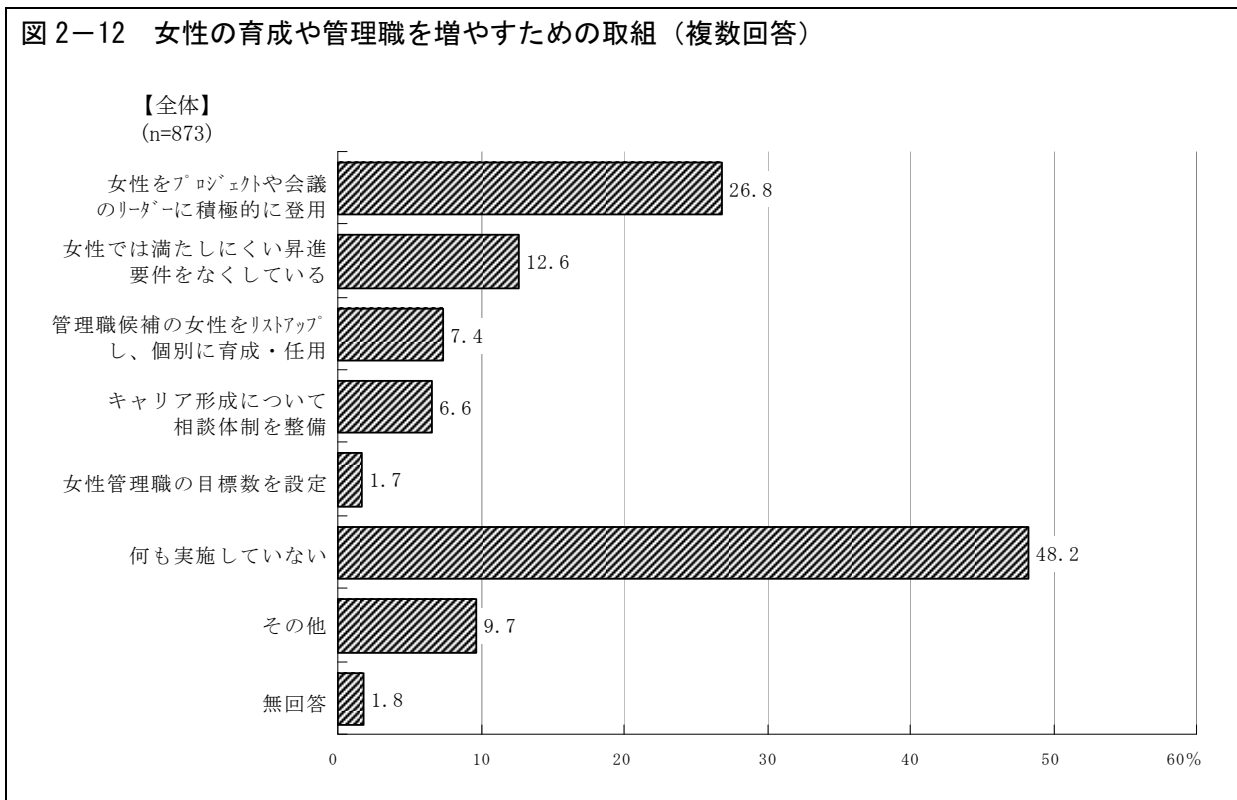
9 女性の育成や管理職を増やすための取組（複数回答）

「何も実施していない」事業所が48.2%

女性の育成や管理職を増やすためにどのような取組を行っているかたずねたところ、「女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用している」が26.8%で最も割合が高く、次いで「女性では満たしにくい昇進要件をなくしている」（12.6%）となっている。

一方、「何も実施していない」事業所は、48.2%である。（図 2-12）

図 2-12 女性の育成や管理職を増やすための取組（複数回答）

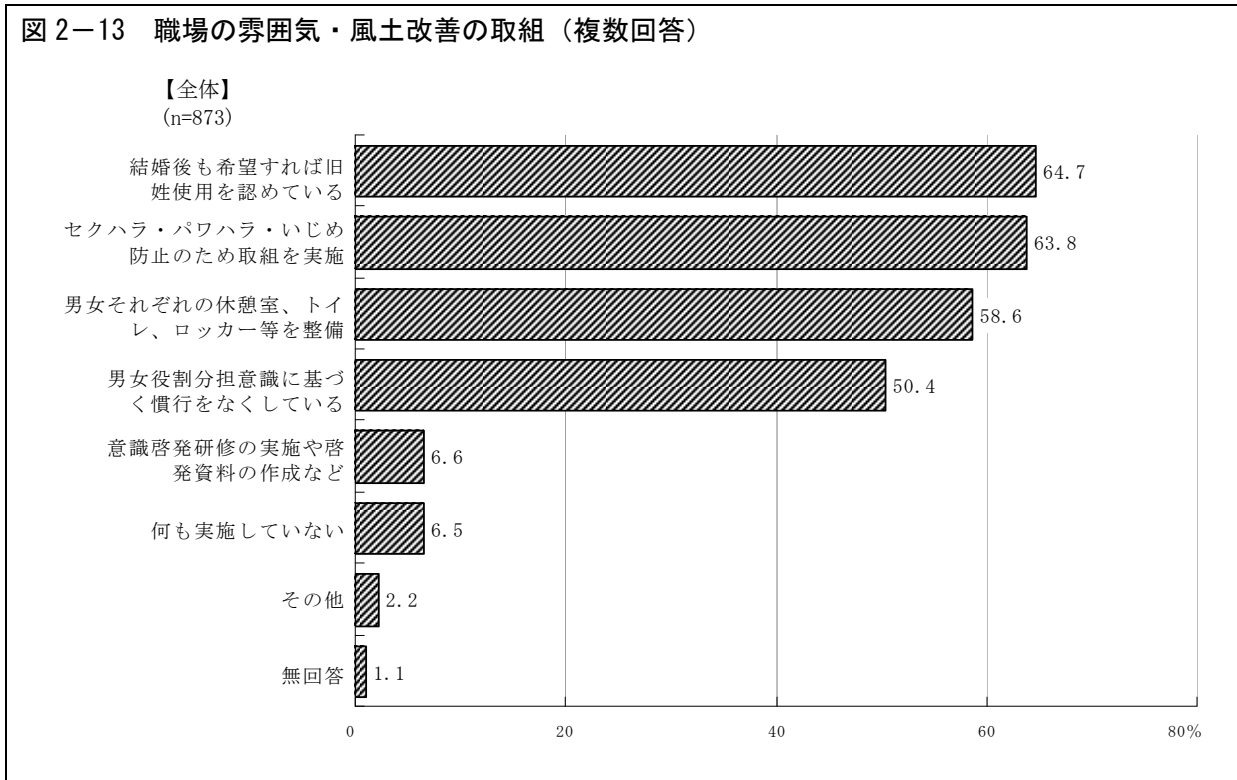


10 職場の雰囲気・風土改善の取組（複数回答）

「結婚後も旧姓使用を認める」、「セクハラ・パワハラなど防止の取組実施」が6割以上

職場の雰囲気・風土改善のためにどのようなことを実施しているかたずねたところ、「結婚後も希望すれば旧姓使用を認めている」（64.7%）、「セクハラ・パワハラ・いじめ防止のため取組を実施している（研修の実施・就業規則への規定・相談窓口の設置など）」（63.8%）が6割以上と高い。（図 2-13）

図 2-13 職場の雰囲気・風土改善の取組（複数回答）



## Ⅱ ポジティブ・アクションに対する取組

### ポジティブ・アクションとは

一般的には、「固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組」のことを言います。

ポジティブ・アクションを実践するには、

- ①男女均等な待遇確保 ②女性の勤続年数の伸長 ③職場の雰囲気・風土の改善
  - ④女性の採用拡大 ⑤女性の職域拡大・管理職の増加 ⑥多様な働き方の確保
- を取組目標として進めていくことが大切だと言われています。

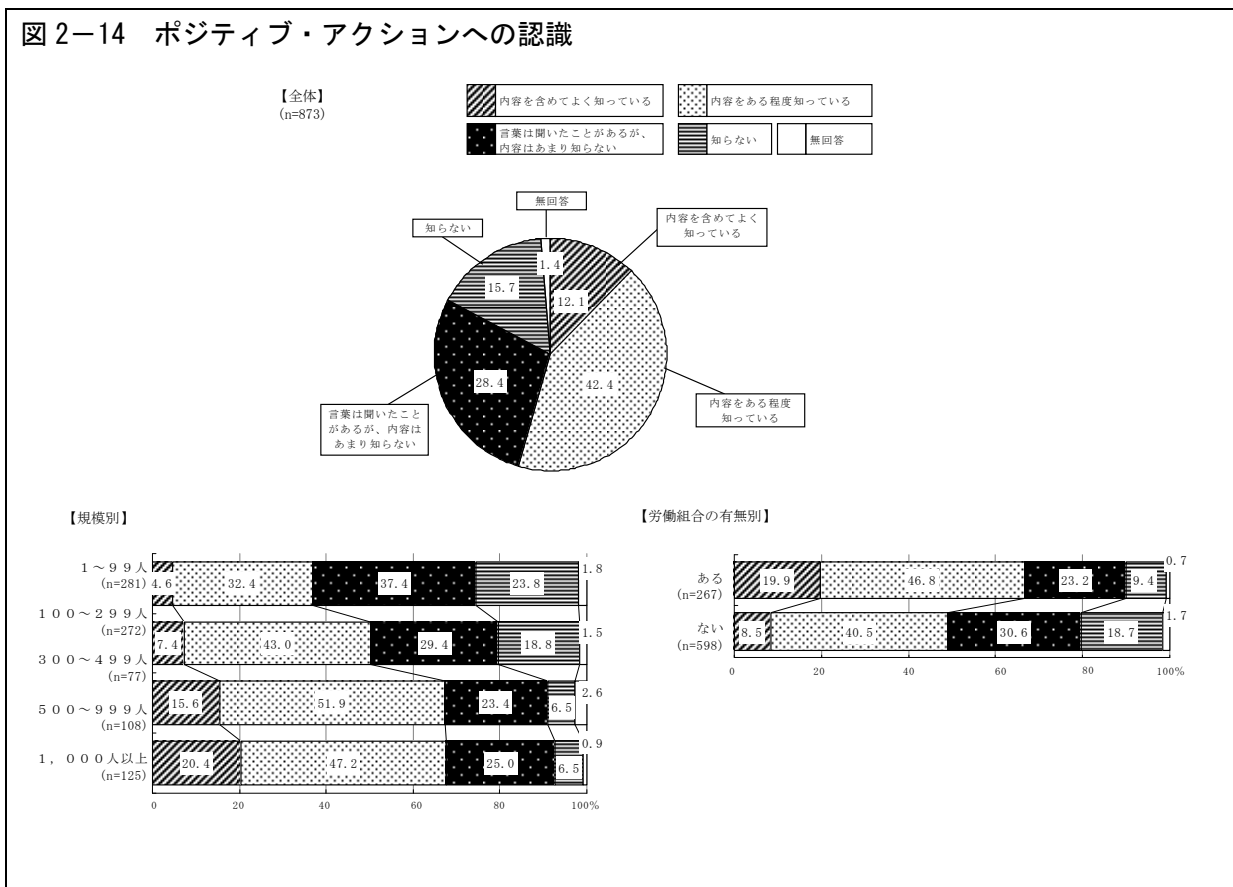
### 1 ポジティブ・アクションへの認識

#### ポジティブ・アクションを認識している事業所は半数以上

ポジティブ・アクションの認識状況についてたずねた。「内容をある程度知っている」事業所が 42.4%で最も多く、「内容を含めてよく知っている」事業所（12.1%）を合わせると、回答事業所の半数以上は内容を知っていることがうかがえる。

規模別にみると、規模が大きいほど「内容をある程度知っている」、「内容を含めてよく知っている」の割合が高い。（図 2-14）

図 2-14 ポジティブ・アクションへの認識



「事業所調査結果」

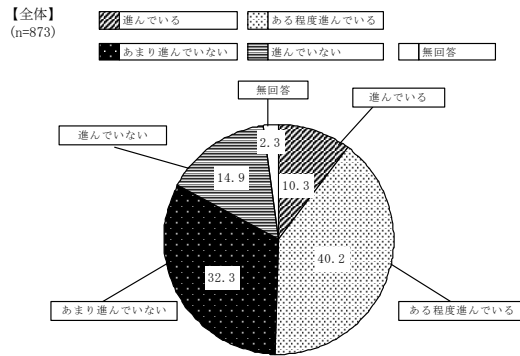
2 ポジティブ・アクションへの取組

ポジティブ・アクションが進んでいると感じている事業所は約5割

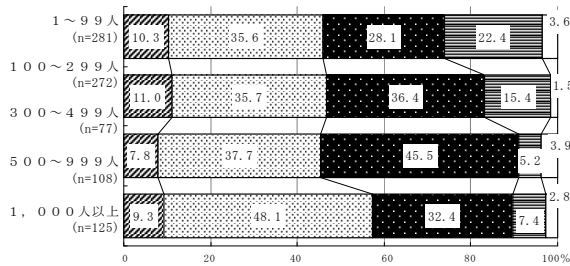
女性が活躍するための取組状況をたずねた。「ある程度進んでいる」事業所が40.2%で最も多く、「進んでいる」事業所（10.3%）を合わせると、約半数の事業所では取組が進んでいることがうかがえる。

規模別にみると、規模が大きいほどポジティブ・アクションを実施している割合が高く、1,000人以上では「ある程度進んでいる」が48.1%と高い。（図2-15）

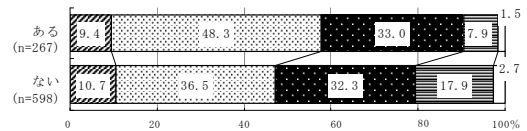
図2-15 ポジティブ・アクションへの取組



【規模別】



【労働組合の有無別】

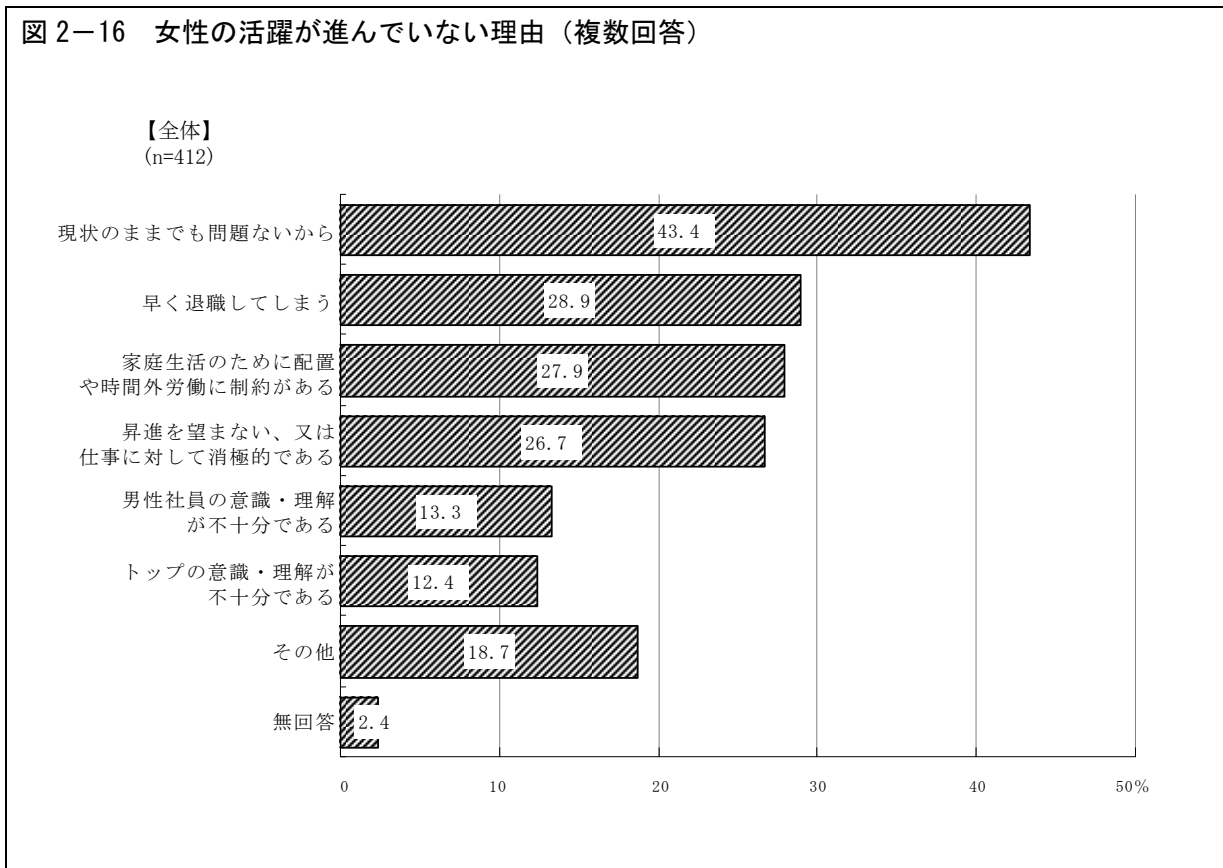


### 3 女性の活躍が進んでいない理由（複数回答）

「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題ないから」と回答した事業所が4割強。

女性が活躍するための取組が「あまり進んでいない」、「進んでいない」と回答した事業所（n=412）に対し、女性の活躍が進んでいない理由についてたずねた。「女性が十分活躍しているわけではないが、現状のままでも問題ないから」が43.4%で最も比率が高く、以下「女性が早く退職してしまうから」（28.9%）、「女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから」（27.9%）、「女性自身が昇進を望まない、又は仕事に対して消極的であるから」（26.7%）と続く。（図2-16）

図2-16 女性の活躍が進んでいない理由（複数回答）





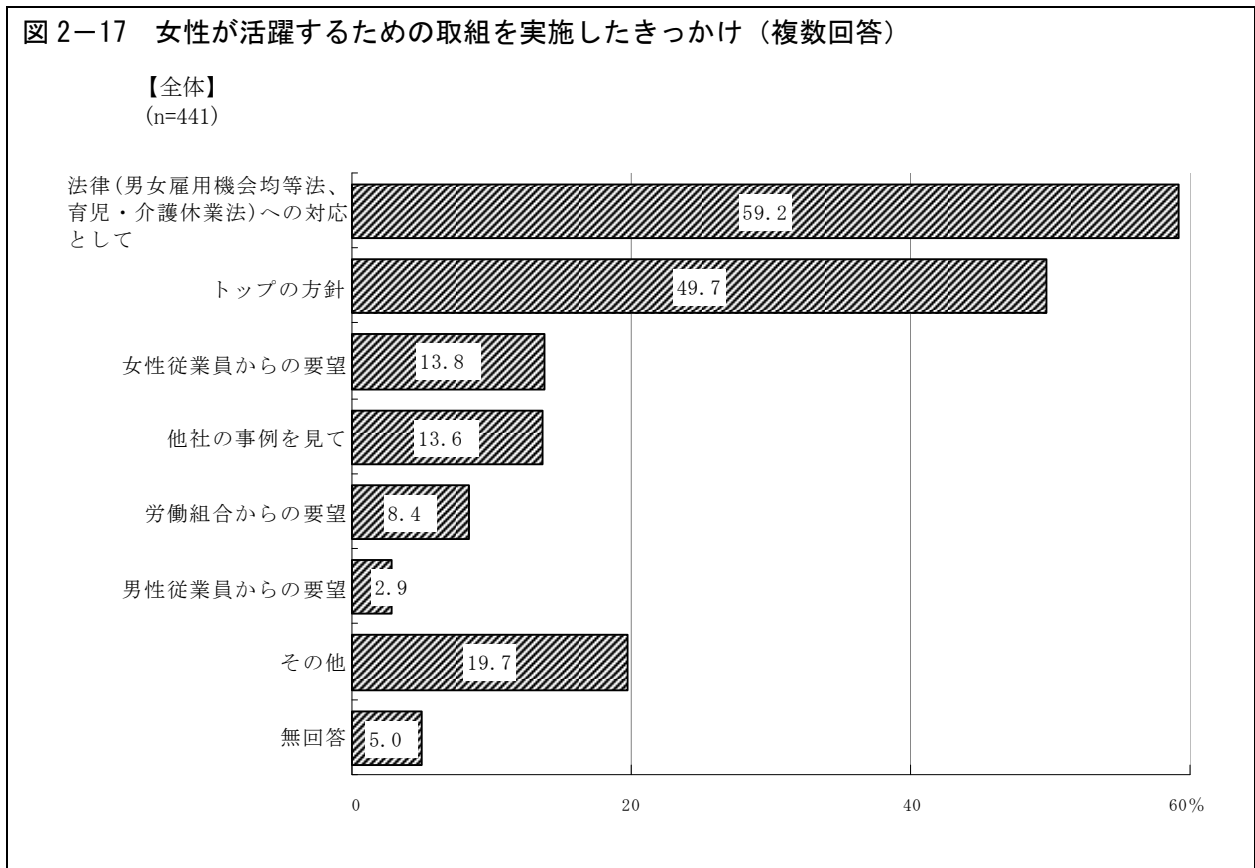
#### 4 女性が活躍するための取組を実施したきっかけ（複数回答）

取組のきっかけを「法律（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法）への対応として」と回答した事業所が約6割。

女性が活躍するための取組が「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した事業所（n=441）に対し、女性が活躍するための取組を実施したきっかけについてたずねた。

「法律（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法）への対応として」が59.2%で最も割合が高く、次いで「トップの方針」（49.7%）と続いており、従業員からの要望を受けて実施した割合は、「男性従業員からの要望」（2.9%）、「女性従業員からの要望」（13.8%）と低い。

（図 2-17）



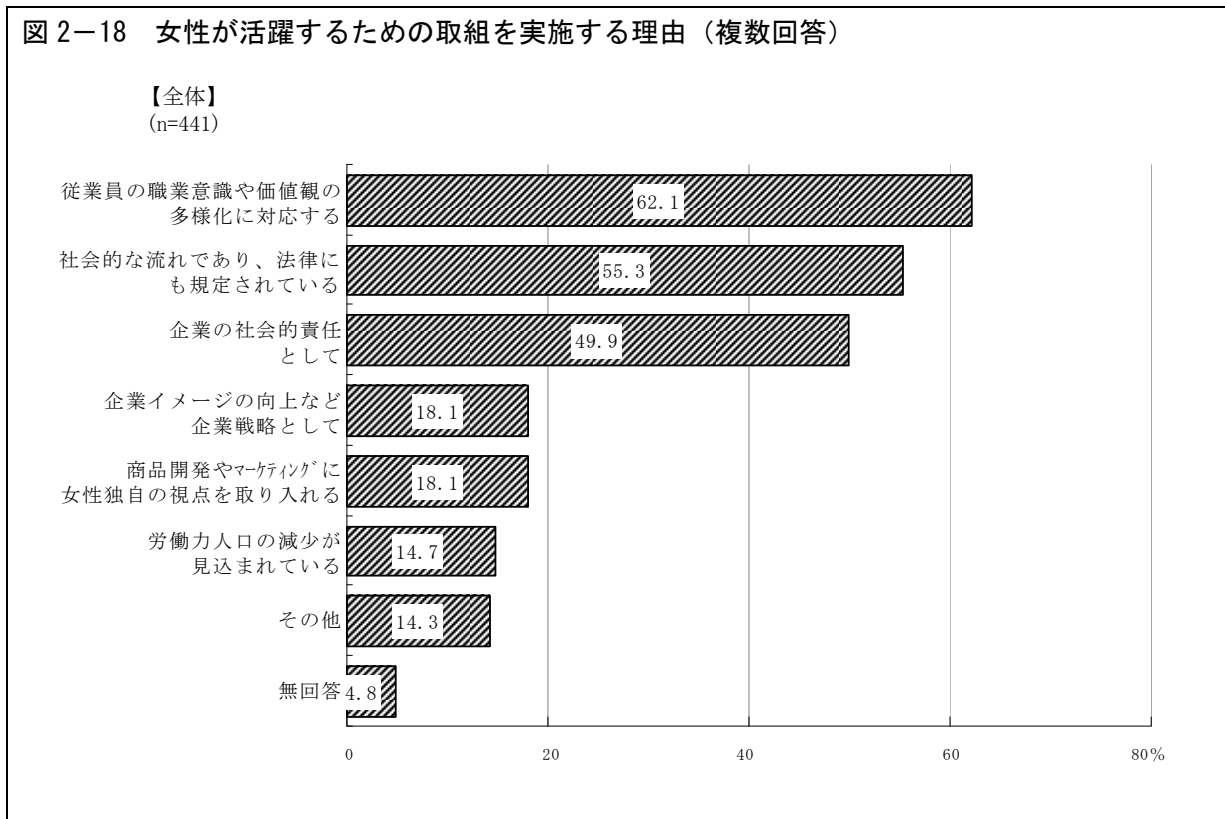
## 5 女性が活躍するための取組を実施する理由（複数回答）

「従業員の職業意識や価値観の多様化に対応するため」と回答した事業所が6割強

女性が活躍するための取組が「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した事業所（n=441）に対し、女性が活躍するための取組を実施する理由についてたずねた。

「従業員の職業意識や価値観の多様化に対応するため」が62.1%で最も割合が高く、以下「社会的な流れであり、法律にも規定されているため」（55.3%）、「企業の社会的責任として」（49.9%）と続く。

（図 2-18）



6 女性が活躍するための取組を実施した効果（複数回答）

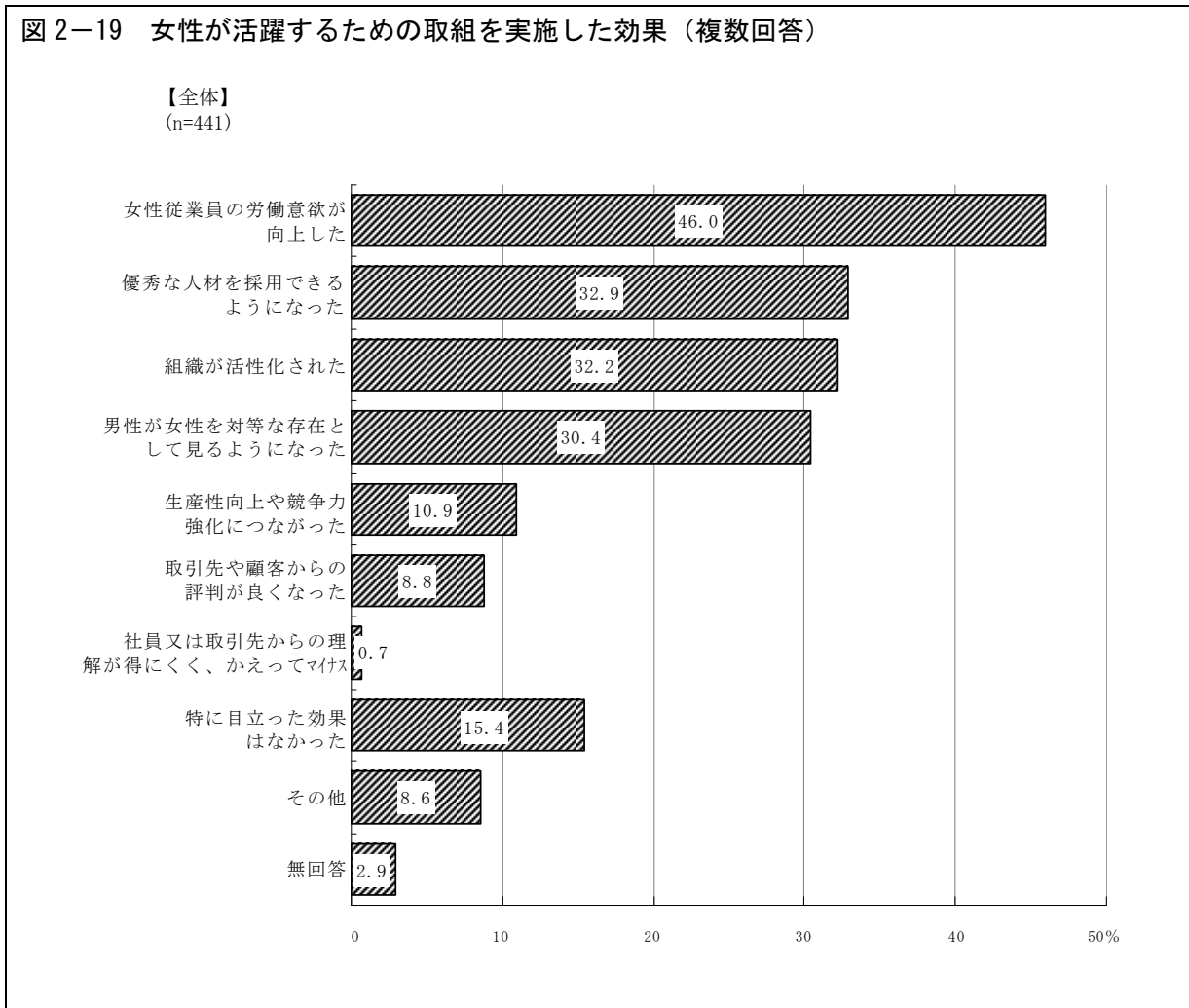
「女性従業員の労働意欲が向上した」事業所が 46.0%

女性が活躍するための取組が「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した事業所（n=441）に対し、女性が活躍するための取組を実施した効果についてたずねた。

「女性従業員の労働意欲が向上した」が 46.0%で最も割合が高く、以下「優秀な人材を採用できるようになった」（32.9%）、「組織が活性化された」（32.2%）、「男性が女性を対等な存在として見るようになった」（30.4%）と続いている。

一方、「社員又は取引先からの理解が得にくく、かえってマイナスであった」は 0.7%と低い。（図 2-19）

図 2-19 女性が活躍するための取組を実施した効果（複数回答）

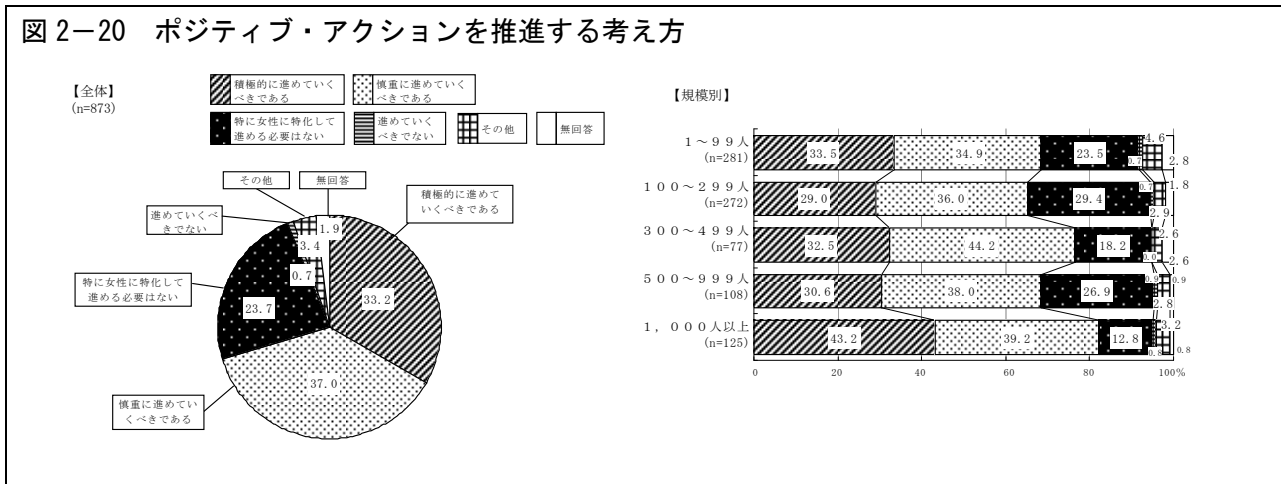


## 7 ポジティブ・アクションを推進することへの考え方

### ポジティブ・アクションを進めていくべきと考える事業所が約7割

ポジティブ・アクションを進めていくことについてたずねた。「過度の女性優遇にならないように注意しつつ、慎重に進めていくべきである」(37.0%)、「女性の活躍は不可欠であり、積極的に進めていくべきである」(33.2%)の割合が高く、回答企業の約7割はポジティブ・アクションを進めていくべきであると考えている。

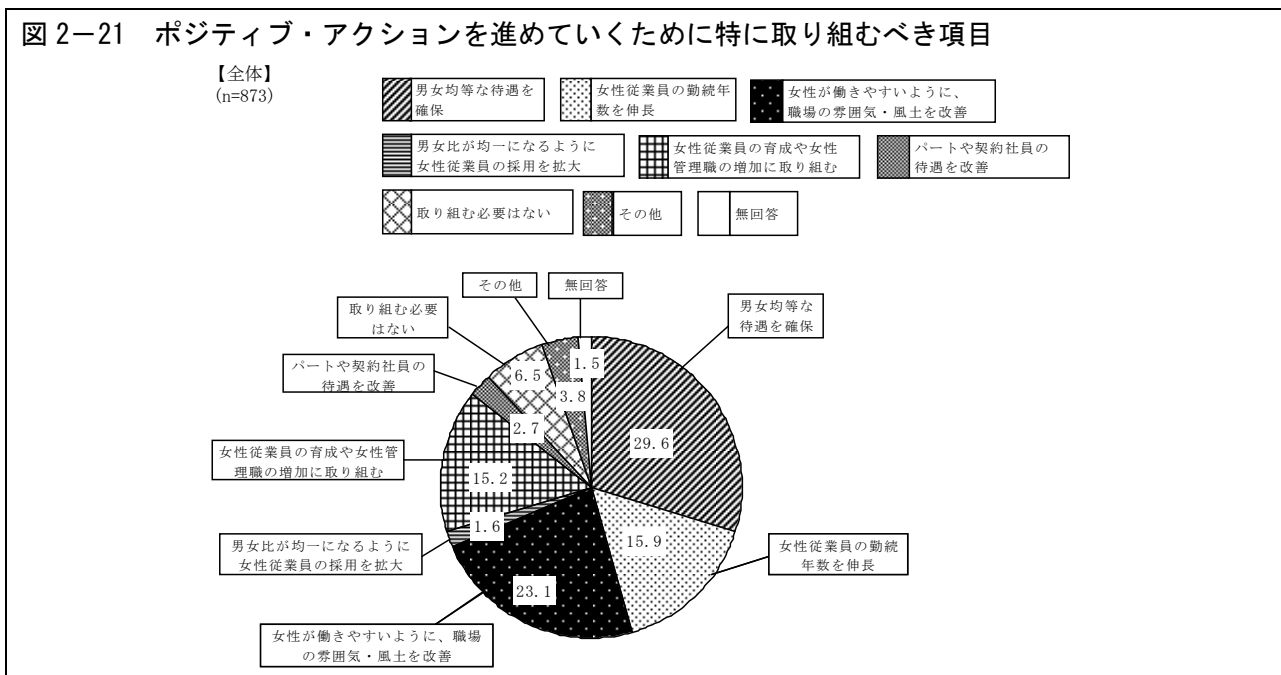
規模別にみると、1,000人以上の事業所では「積極的に進めていくべきである」の割合が高く、1,000人未満の事業所では「慎重に進めていくべきである」の割合が高い。(図2-20)



## 8 ポジティブ・アクションを進めていくために特に取り組むべき項目

### 「男女均等な待遇を確保する」事業所が約3割

ポジティブ・アクションを進めていくために、特に取り組むべき項目についてたずねた。「男女均等な待遇を確保する」が29.6%で最も割合が高く、次いで「女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する」(23.1%)となっている。(図2-21)

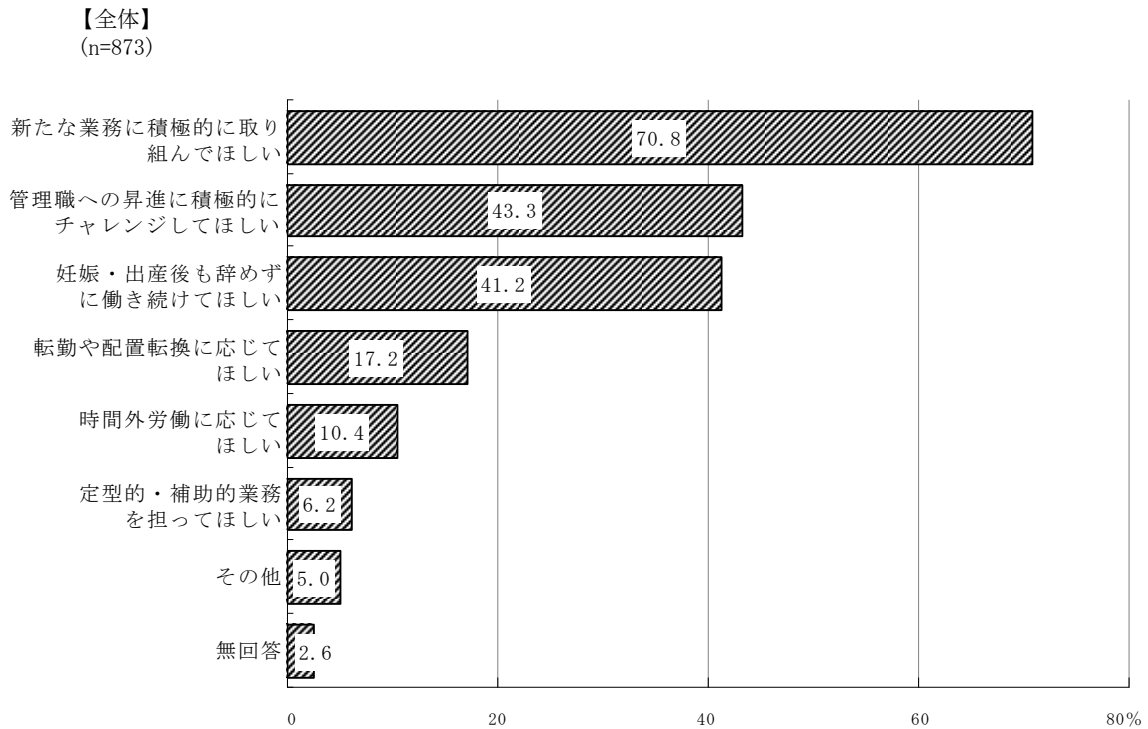


9 女性従業員に対して望むこと（複数回答）

「新たな業務に積極的に取り組んでほしい」事業所が約7割

女性従業員に対して望むことをたずねたところ、「新たな業務に積極的に取り組んでほしい」が70.8%で大幅に割合が高い。以下「管理職への昇進に積極的にチャレンジしてほしい」（43.3%）、「妊娠・出産後も辞めずに働き続けてほしい」（41.2%）と続く。（図2-22）

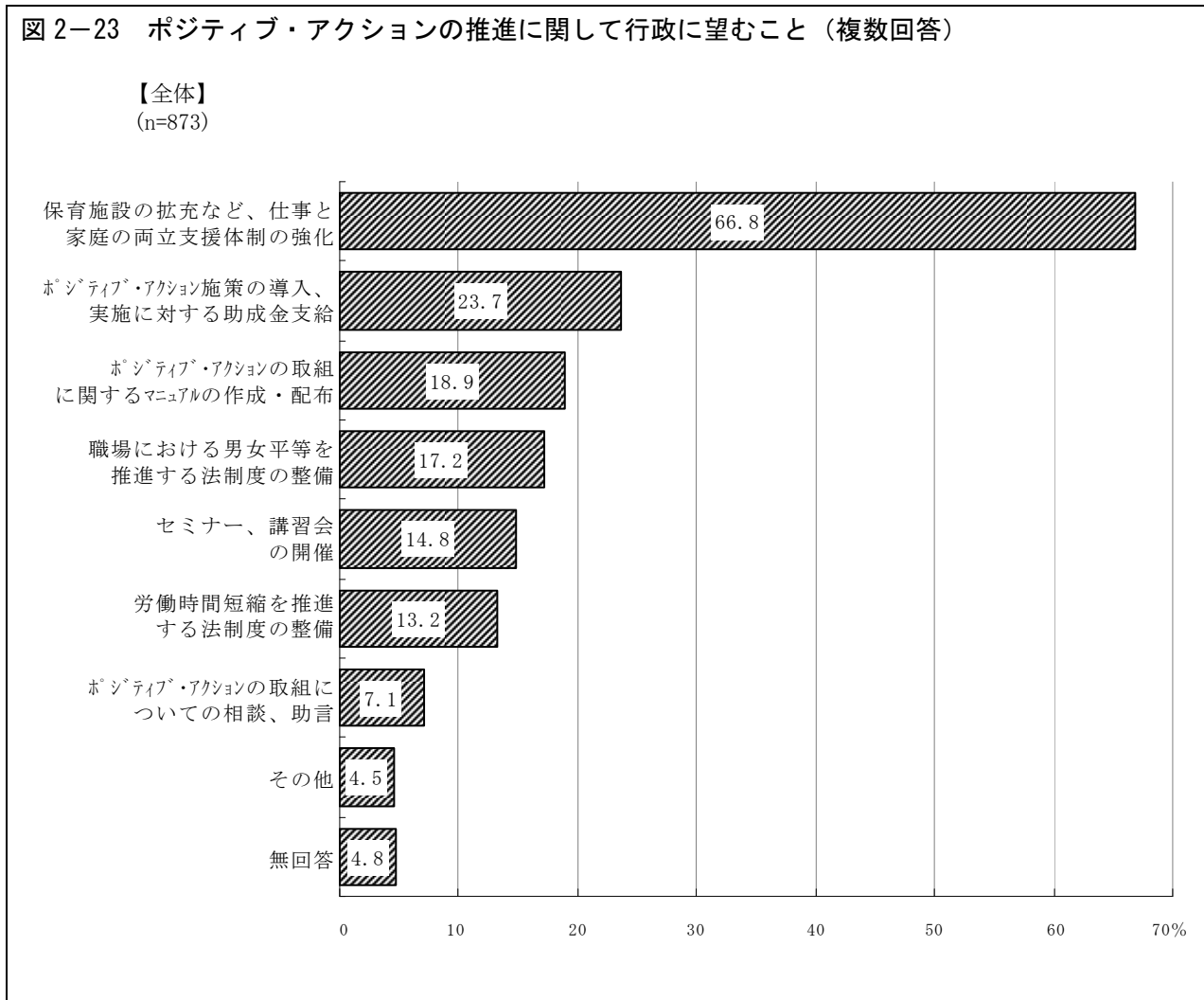
図2-22 女性従業員に対して望むこと（複数回答）



10 ポジティブ・アクションの推進に関して行政に望むこと（複数回答）

「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」を望むが7割弱

ポジティブ・アクションの推進に関して行政に望むことをたずねた。「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」が66.8%で大幅に割合が高い。（図 2-23）



### Ⅲ 両立支援制度の規定

#### 1 母性保護等に関する制度

労働基準法、男女雇用機会均等法に定める制度を、すべて有している事業所の割合は2割強

(1) 労働基準法の制度 3つすべての制度を有している事業所は74.1%

【産前産後休暇】 出産予定の女性労働者が請求すれば、出産予定日の6週間前（多胎妊娠は14週間）から産前休暇を取ることができます。また、出産の翌日から原則8週間は就業が禁止されています（6週間経過後は、医師が支障ないと認めた場合は就業可）。妊娠中の女性労働者が請求した場合は、他の軽易な業務に転換させなければなりません。（第65条）

【育児時間】 1歳に満たない子を育てる女性労働者から請求があったときには、1日2回それぞれ少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません。（第67条）

【生理休暇】 生理日の就業が著しく困難な女性労働者から休業の請求があったときには、会社はその労働者を就業させてはなりません。（第68条）

労働基準法で定められた3つの母性保護の項目について、それぞれ制度の有無、給与の支給状況、過去1年間の利用実績をたずねた。

「制度あり」の割合は高い順に、「産前産後休暇」（92.0%）、「生理休暇」（85.1%）、「育児時間」（78.5%）である。（図2-24）

給与の支給については、「有給（全額支給＋一部支給）」の割合は、「生理休暇」（50.7%）、「育児時間」（37.6%）、「産前産後休暇」（35.9%）の順に高い。（図2-25）

3つすべての制度を有している事業所は74.1%であり、1つも制度を有しない事業所は6.0%である。（図2-26）

#### (2) 男女雇用機会均等法の制度

5つすべての制度を有している事業所は2割超、1つも制度がない事業所は3割超

【通院休暇制度】 妊娠中及び産後1年を経過していない女性労働者が請求すれば、母子保健法に定める保健指導または健康診査を受けるために必要な通院休暇を取得できます。

（上記保健指導や健康診査を受け、医師等から指導を受けた労働者から申出があった場合、事業主はその指導事項を守ることができるような勤務軽減等の措置をとらなければなりません。指針は以下の3つを規定しています。）

【通勤緩和措置】、【妊娠中の休憩に関する措置】、【妊娠中・出産後の症状などに対応する措置】

男女雇用機会均等法で定められた5つの母性保護の項目について、それぞれ制度の有無、給与の支給状況、過去一年間の利用実績をたずねた。

「制度あり」の割合は高い順に、「妊娠中の通勤緩和措置」（52.9%）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（52.8%）、「妊娠中の休憩に関する措置」（44.6%）、「妊娠障害休暇」（28.1%）、「出産障害休暇」（25.2%）である。（図2-24）

給与の支給については、「有給（全額支給＋一部支給）」の割合は、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（46.2%）、「妊娠中の通勤緩和措置」（43.1%）、「妊娠中の休憩に関する措置」（42.5%）、「妊娠障害休暇」（36.4%）、「出産障害休暇」（34.5%）の順に高い。（図2-25）

5つすべての制度を有している事業所は22.5%であり、1つも制度を有しない事業所は35.1%である。（図2-26）

図 2-24 母性保護等に関する制度の有無

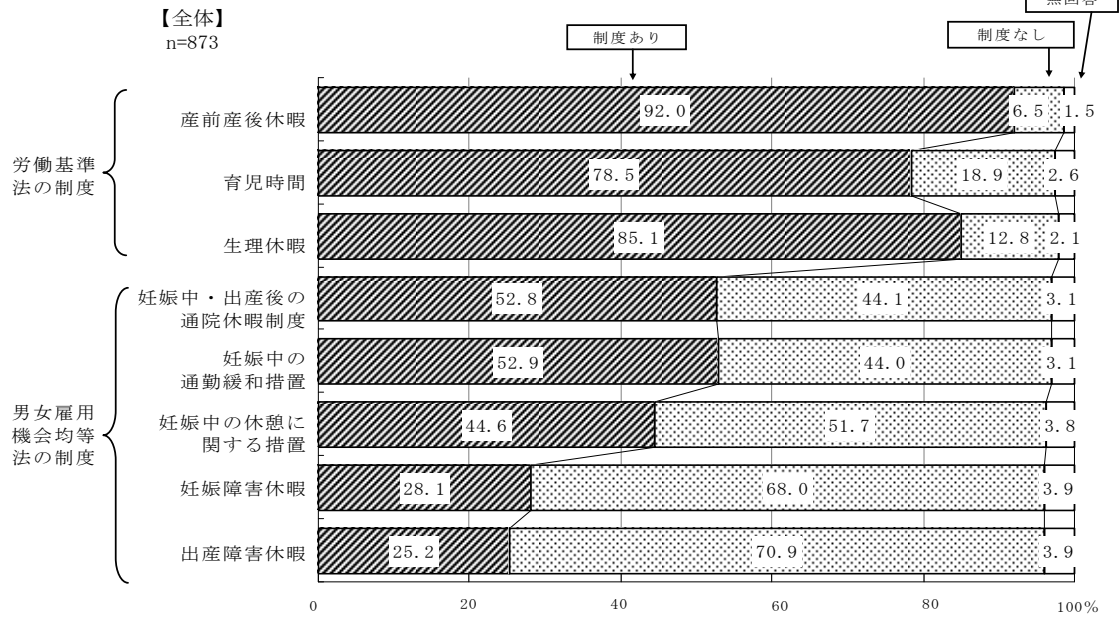


図 2-25 母性保護に関する制度の給与支給の状況

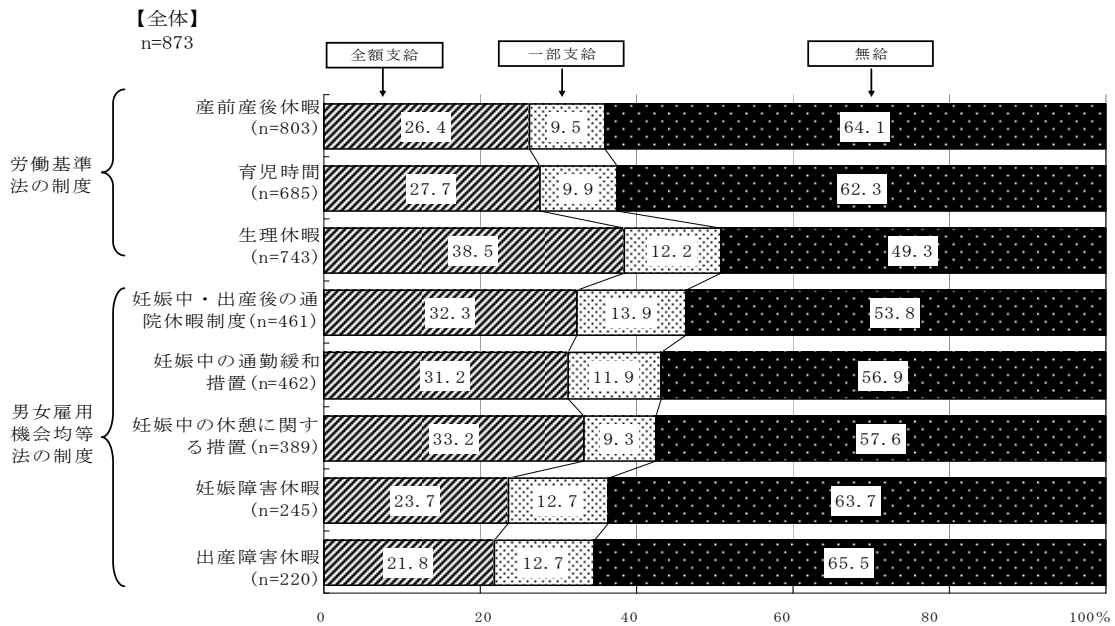
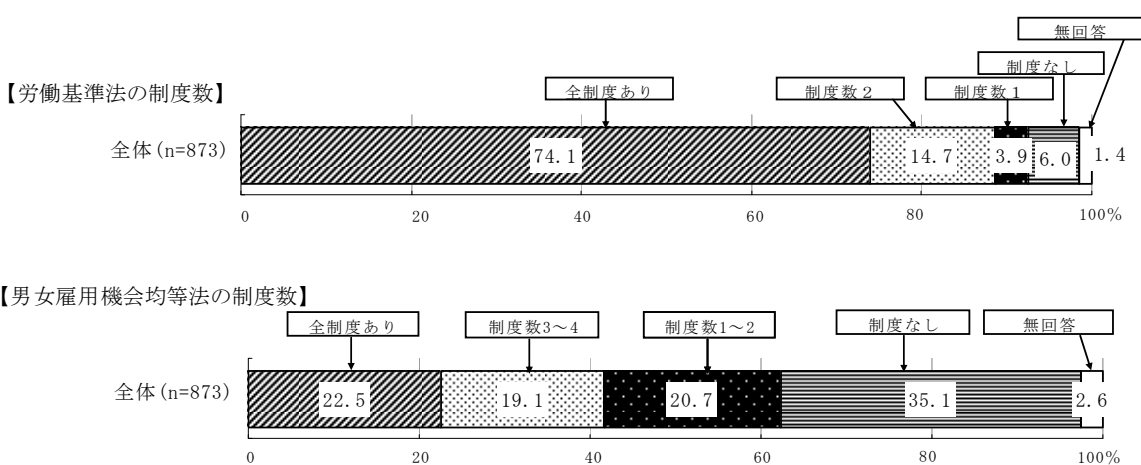


図 2-26 母性保護等に関する制度数





(3) 母性保護制度の過去1年間の利用実績

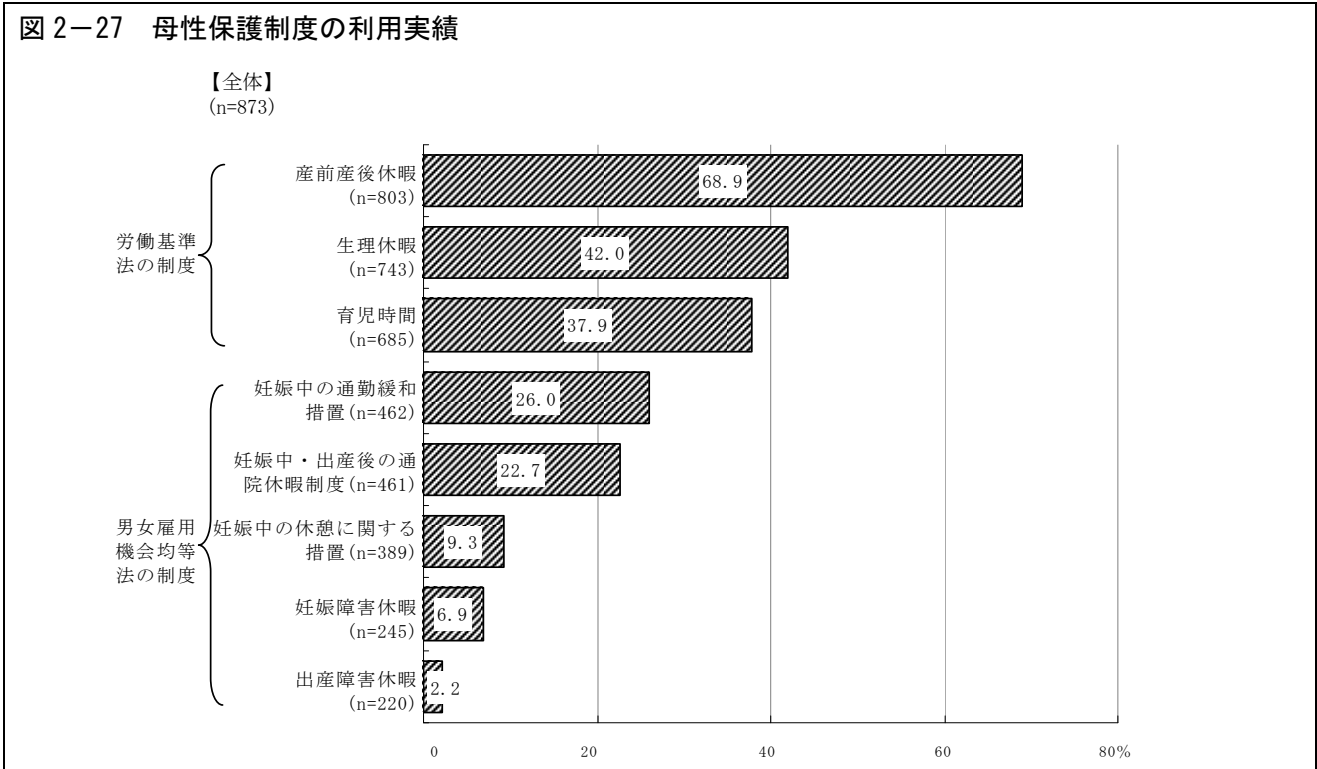
利用実績があるのは「産前産後休暇」68.9%、「生理休暇」42.0%、「育児時間」37.9%

母性保護制度の過去1年間の利用実績についてたずねた。

労働基準法に基づく制度の割合は、「産前産後休暇」（68.9%）、「生理休暇」（42.0%）、「育児時間」（37.9%）の順に高い。

男女雇用機会均等法に基づく制度の割合は、「妊娠中の通勤緩和措置」（26.0%）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（22.7%）、「妊娠中の休憩に関する措置」（9.3%）、「妊娠障害休暇」（6.9%）、「出産障害休暇」（2.2%）の順になっており、全体として労働基準法に基づく3制度のほうが、男女雇用機会均等法に基づく5制度よりも割合が高い。（図2-27）

図2-27 母性保護制度の利用実績



## 2 育児休業期間

法定未満（1歳以下）の期間としている事業所が2割を超える

育児休業は、原則として子が出生した日から1歳に達する日までの間で、労働者が申し出た期間です。

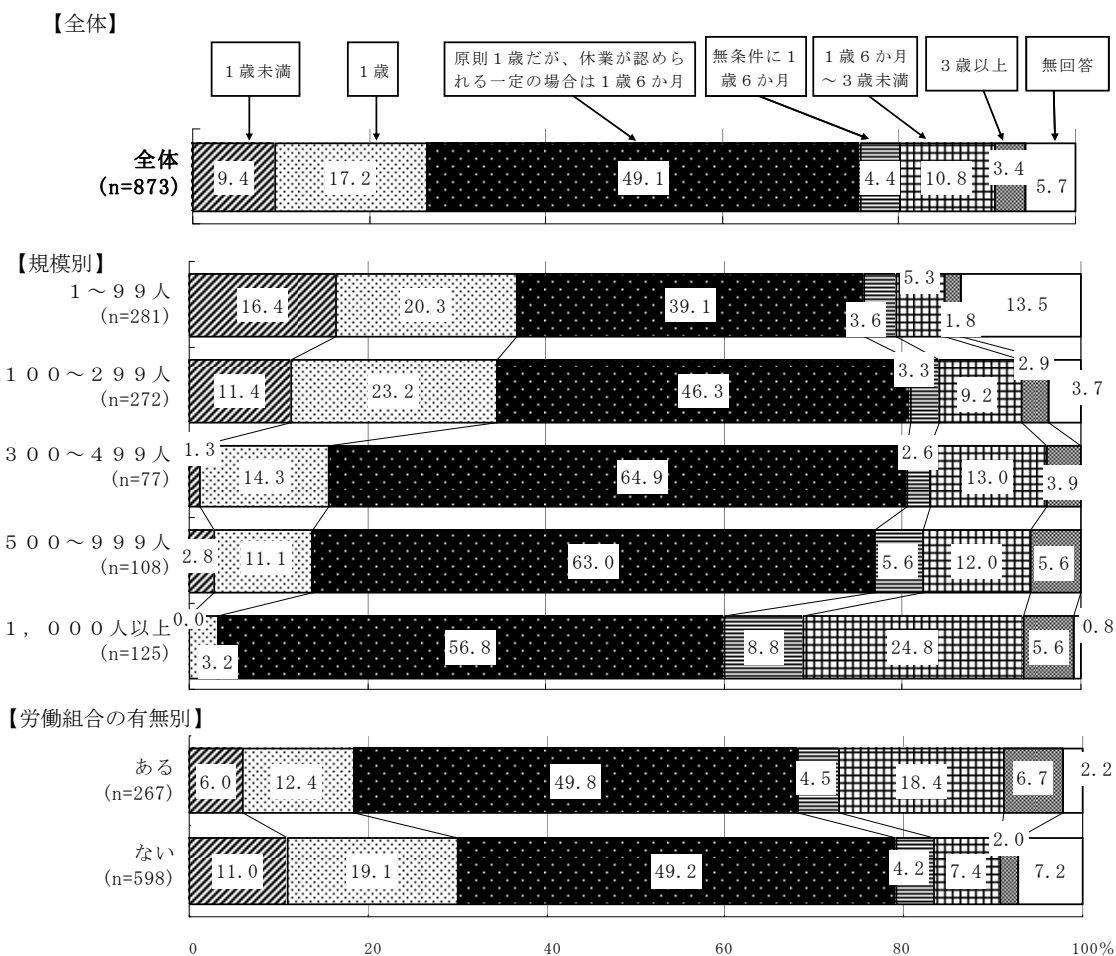
保育園に入所できない場合等、子が1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合には、子が1歳6か月に達する日まで休業を延長できます。（育児・介護休業法第9条）

育児休業を取得できる期間についてたずねたところ、法定どおり「原則1歳だが、休業が必要と認められる一定の場合は1歳6か月」までとする事業所が49.1%と最も多い。また1歳6か月を超える等、法定を上回る期間の休業が可能な事業所も合わせて18.6%あり、合わせて67.7%の事業所で法定の期間以上の休業を可能としている。

一方、改正前の法定期間の「1歳」までとする事業所は17.2%であり、「1歳未満」と合わせて26.6%の事業所が、法定未満の育児休業期間としている。

規模別にみると、規模が大きいほど1歳6か月以上の期間を定めている割合が高く、「1,000人以上」では96.0%であるが、「1～99人」では49.8%と規模による差が大きい。（図2-28）

図2-28 育児休業期間



## 「事業所調査結果」

### 3 育児休業取得率 **育児休業取得率：男性 1.1%、女性 89.3%**

過去1年間（平成20年4月1日～平成21年3月31日）に出産した女性がいた事業所は51.5%で、そのうち女性の育児休業者がいた事業所は94.4%である。また配偶者が出産した男性がいた事業所は51.4%で、そのうち男性の育児休業者がいた事業所は8.9%である。（図2-29）

育児休業取得率（注1）は男性が1.1%、女性89.3%である。（表2-3）

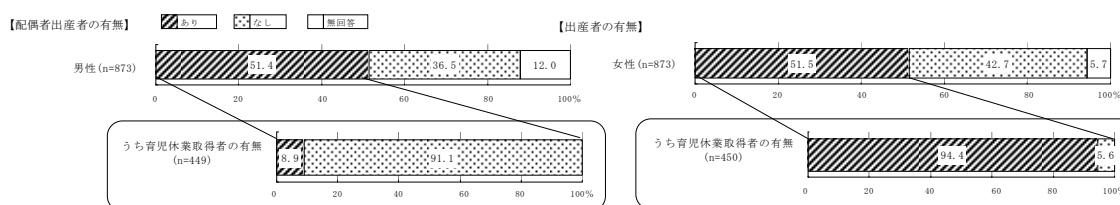
|                  | 男性     | 女性     |
|------------------|--------|--------|
| ①出産者数（男性は配偶者が出産） | 5,273人 | 2,441人 |
| ②育児休業取得者数        | 58人    | 2,181人 |
| ③育児休業取得率         | 1.1%   | 89.3%  |

注1) ③育児休業取得率=②育児休業取得者数/①出産者数×100

※①H20.4.1～H21.3.31の期間の間に出産した人数

※②上記のうち、H21.9.1までに育児休業を開始した人数

図2-29 出産者の有無・育児休業取得者の有無



### 4 育児休業取得者の代替要員

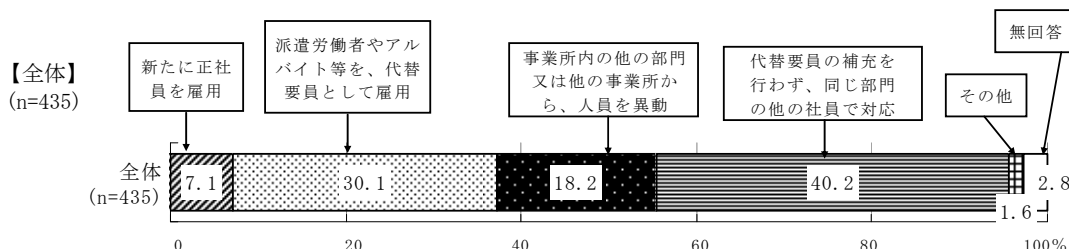
**「代替要員の補充は行わず、同じ部署の他の社員で対応した」事業所が約4割**

育児休業取得者がいた事業所（n=435）に、休業者の業務にどのように対応したかたずねた。

「代替要員の補充は行わず、同じ部署の他の社員で対応した」が40.2%で最も比率が高く、以下「派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した」（30.1%）、「事業所内の他の部門又は他の事業所から、人員を異動させた」（18.2%）、「新たに正社員を雇用した」（7.1%）と続く。（図2-30）

図2-30 育児休業者の代替要員

【育児休業「取得あり」と回答した事業所】



## 5 介護休業期間

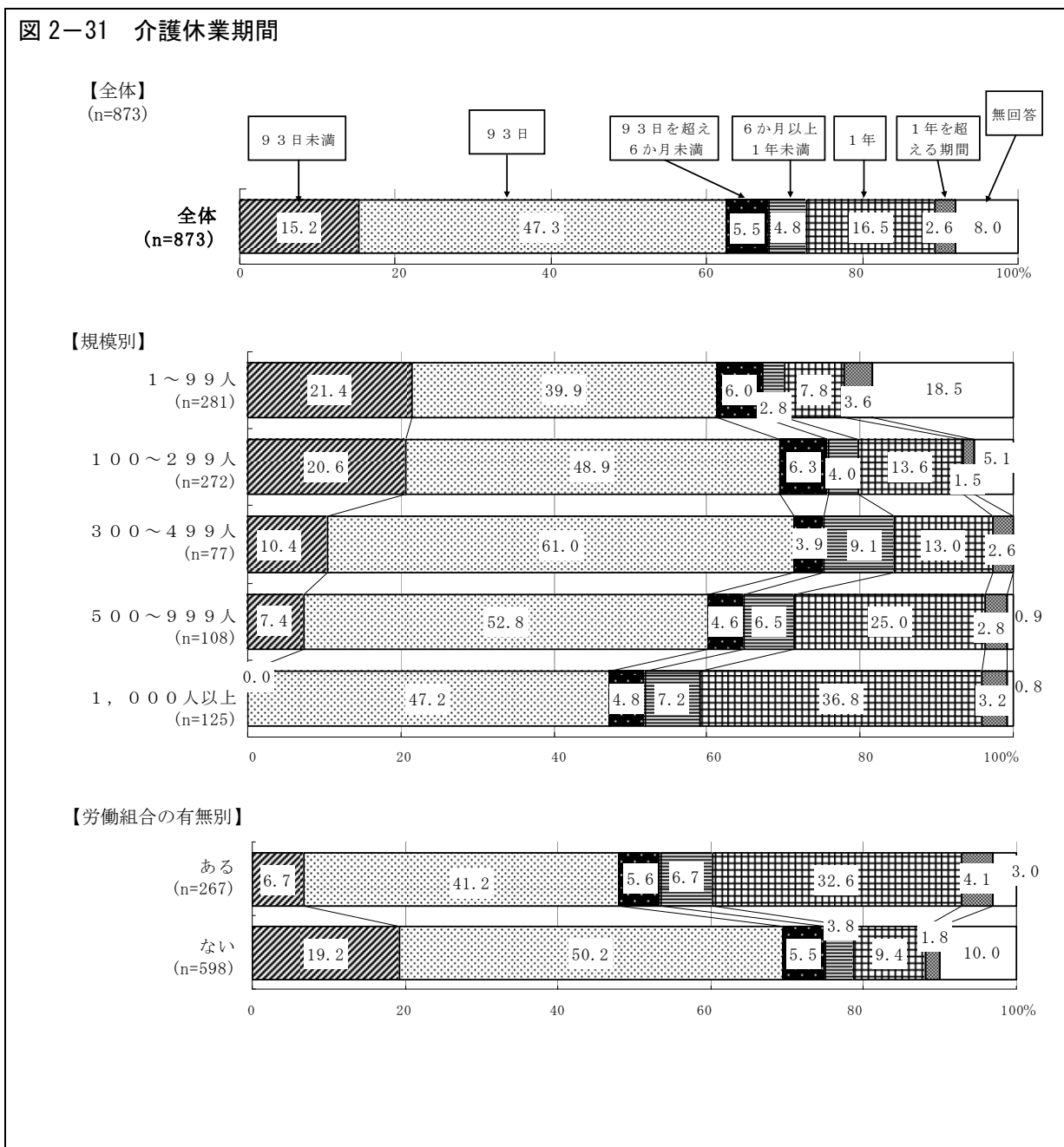
法定基準を満たしている事業所は8割弱

労働者が取得できる介護休業期間は、通算して（のべ）93日までです。（育児介護休業法15条）

介護休業を取得できる期間についてたずねたところ、法定どおり「93日」までが最も多く47.3%である。法定を上回る休業が取得できる事業所は29.4%で、合わせて76.7%の事業所が法定基準を満たしている。

一方、「93日未満」とした事業所は15.2%である。

規模別にみると、規模が大きいほど93日以上の休業が可能な割合が高い。（図2-31）



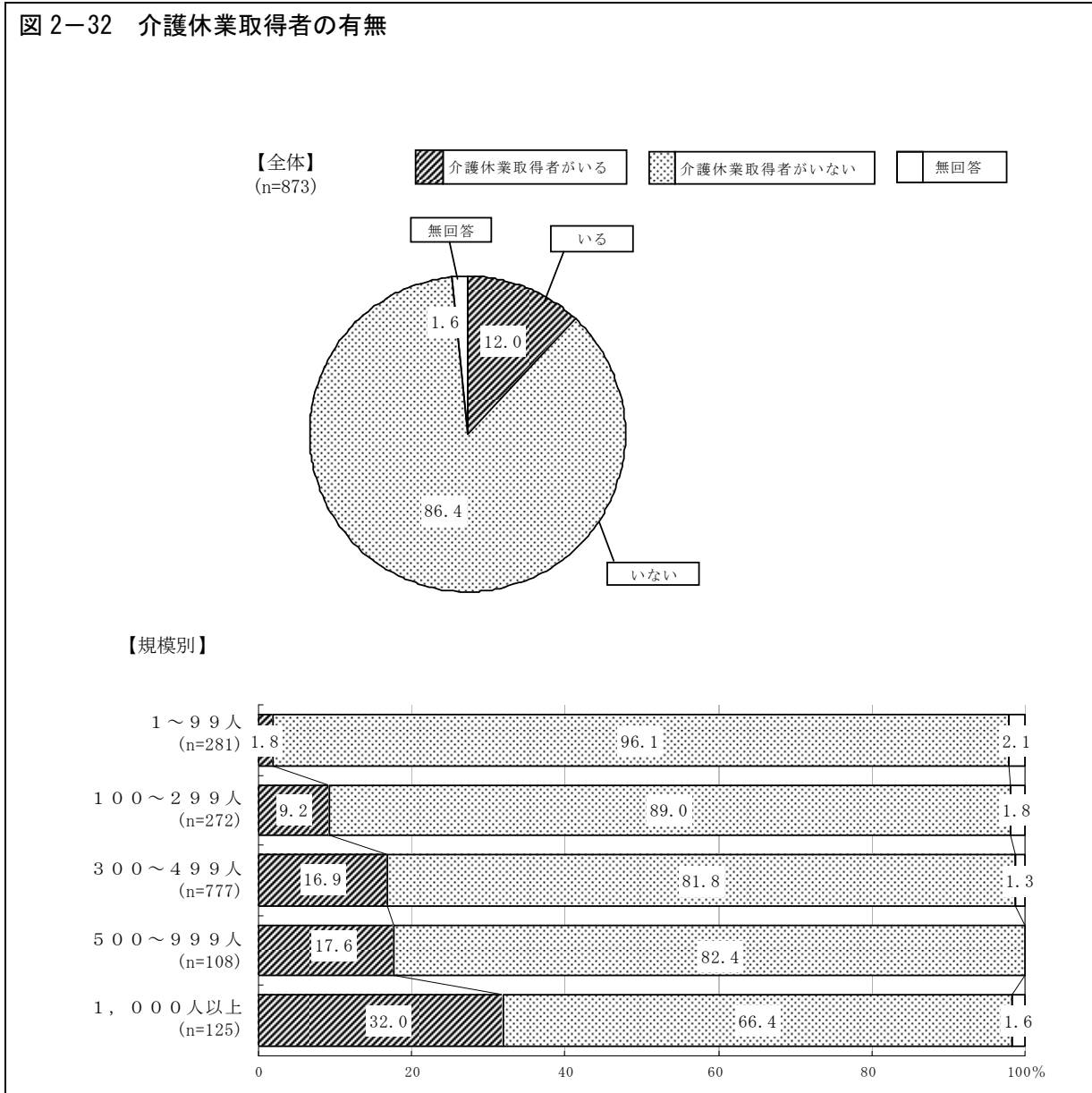
## 6 介護休業取得者の有無

### 介護休業取得者がいた事業所は、1割超

過去1年間（平成20年4月1日～平成21年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は12.0%、介護休業取得者がいない事業所は86.4%である。

規模別にみると、規模が大きいほど介護休業取得者がいる割合が高い。（図2-32）

図2-32 介護休業取得者の有無



## 7 子育て中の従業員に対する両立支援制度

### (1) 育児を行う従業員に対する制度

制度の実施率が最も高いのは「短時間勤務制度」で6割超、いずれの制度もない事業所は17.9%

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者に対して、勤務時間短縮等の措置を講ずる義務があります(育児・介護休業法第23条)。また3歳から就学前までの子を養育する労働者に対して、これに準ずる措置を講ずる努力義務があります(同法第24条)。

⇒ 育児・介護休業法が改正されます(詳細はP194をご参照ください)

育児を支援する8項目の制度を挙げて、それぞれの制度の有無をたずねた。制度がある割合が最も高いのは「短時間勤務制度」で66.3%である。次いで「所定時間外労働(残業)の免除」(51.1%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(46.5%)となっている。制度がない割合が高いのは、「事業所内保育所の設置」(89.2%)、「育児に要する経費の援助」(84.0%)となっている。(図2-33)

また、いずれの制度もない事業所は17.9%となっており、規模別にみると「1~99人」ではいずれの制度もない事業所が34.5%であるが、「1,000人以上」(1.6%)となっており、規模による差が大きい。

(図2-34)

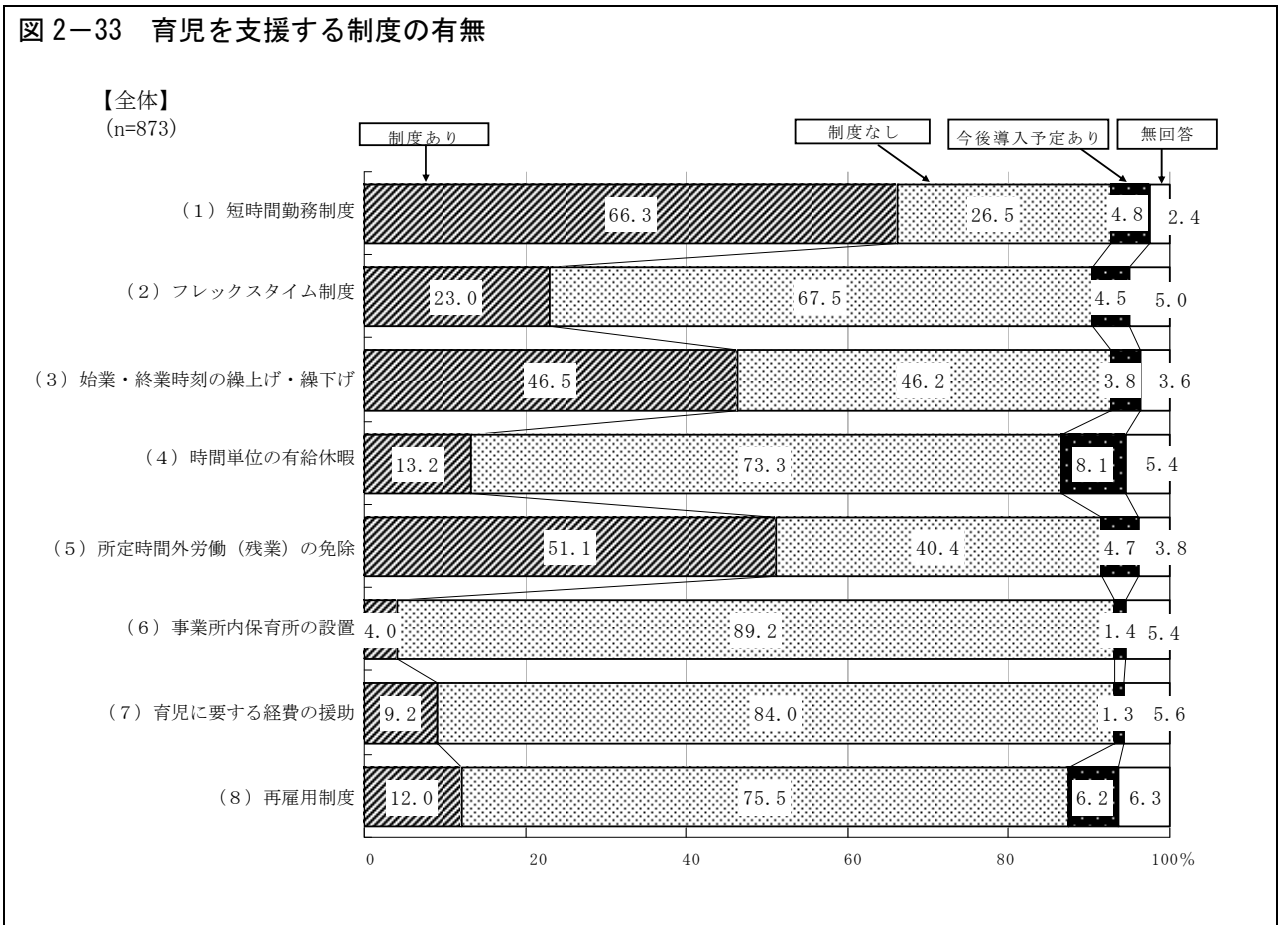
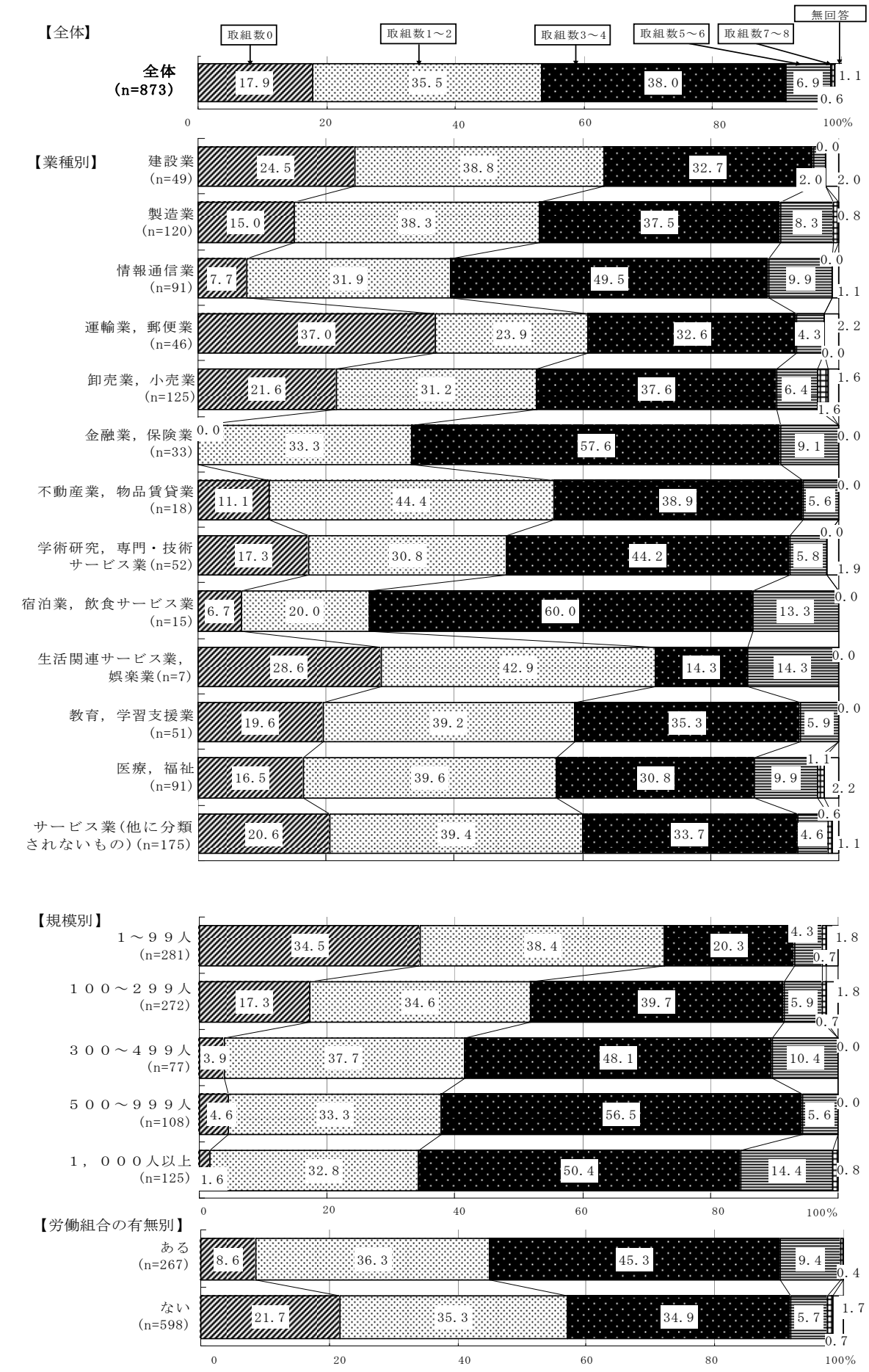


図 2-34 育児を支援する制度の数



## 「事業所調査結果」

### (2) 育児を行う従業員に対する制度の利用実績

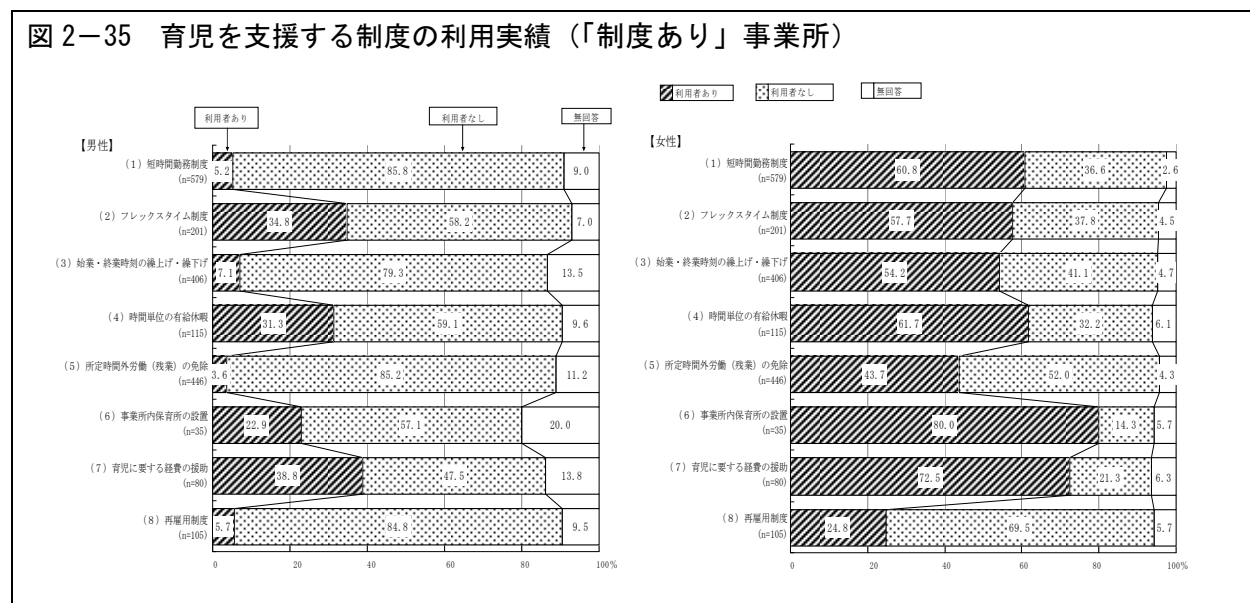
**男性は「育児に要する経費の援助」、女性は「事業所内保育所の設置」利用者の割合が高い**

「制度あり」と回答した事業所に、男女別に利用者の有無をたずねた。

「利用者あり」の割合が高いのは、男性は「育児に要する経費の援助」(38.8%)、「フレックスタイム制度」(34.8%)、「時間単位の有給休暇」(31.3%)である。

女性は「事業所内保育所の設置」(80.0%)、「育児に要する経費の援助」(72.5%)の順に割合が高い。

(図 2-35)





## 8 介護中の従業員に対する両立支援制度

### (1) 介護を行う従業員に対する制度

制度の実施率が最も高いのは「短時間勤務制度」で約6割、いずれの制度もない事業所は26.3%

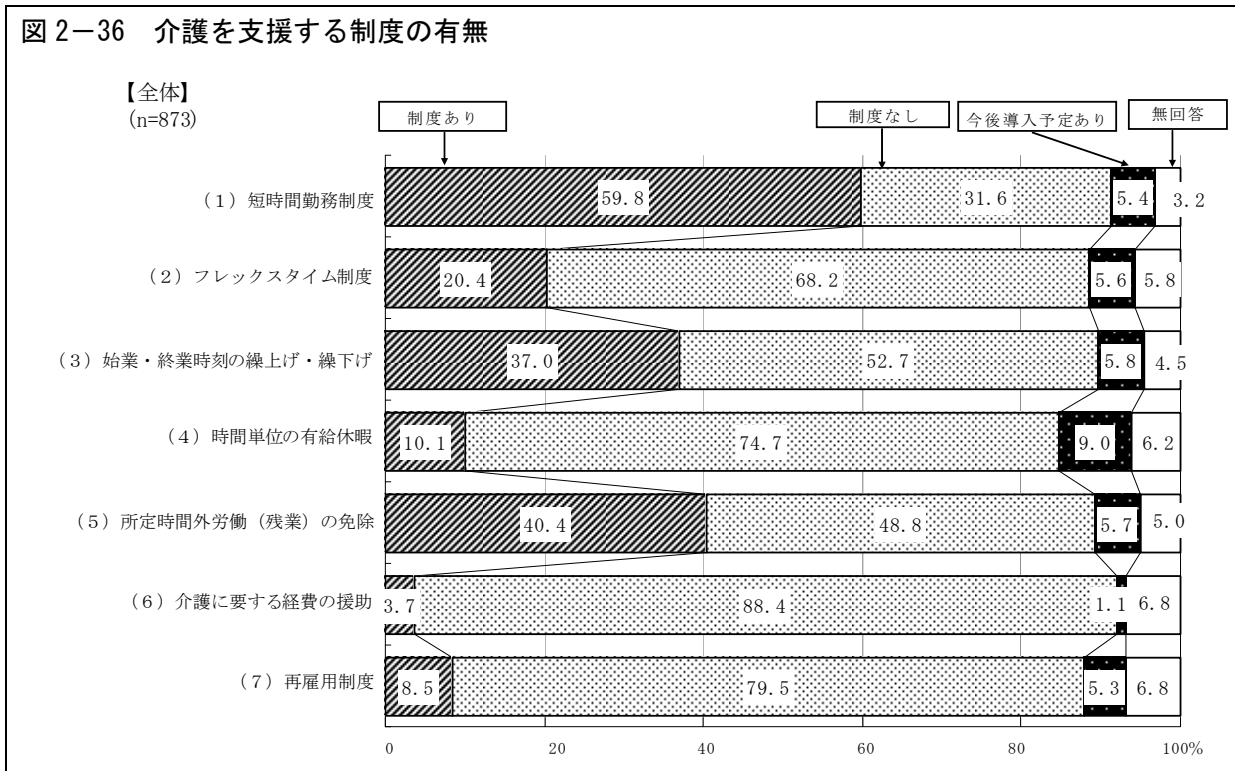
事業主は、要介護状態の家族がいる労働者に対して、勤務時間短縮等の措置を、一の要介護状態について93日以上期間講ずる義務があります。(育児・介護休業法第23条)

また家族を介護する労働者に対して、介護休業の制度または勤務時間短縮等に準ずる措置を講ずる努力義務があります(同法第24条)。

介護を支援する7項目の制度を挙げて、それぞれの制度の有無をたずねた。制度がある割合が最も高いのは「短時間勤務制度」で59.8%となっている。以下「所定時間外労働(残業)の免除」(40.4%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(37.0%)と続いている。(図2-36)

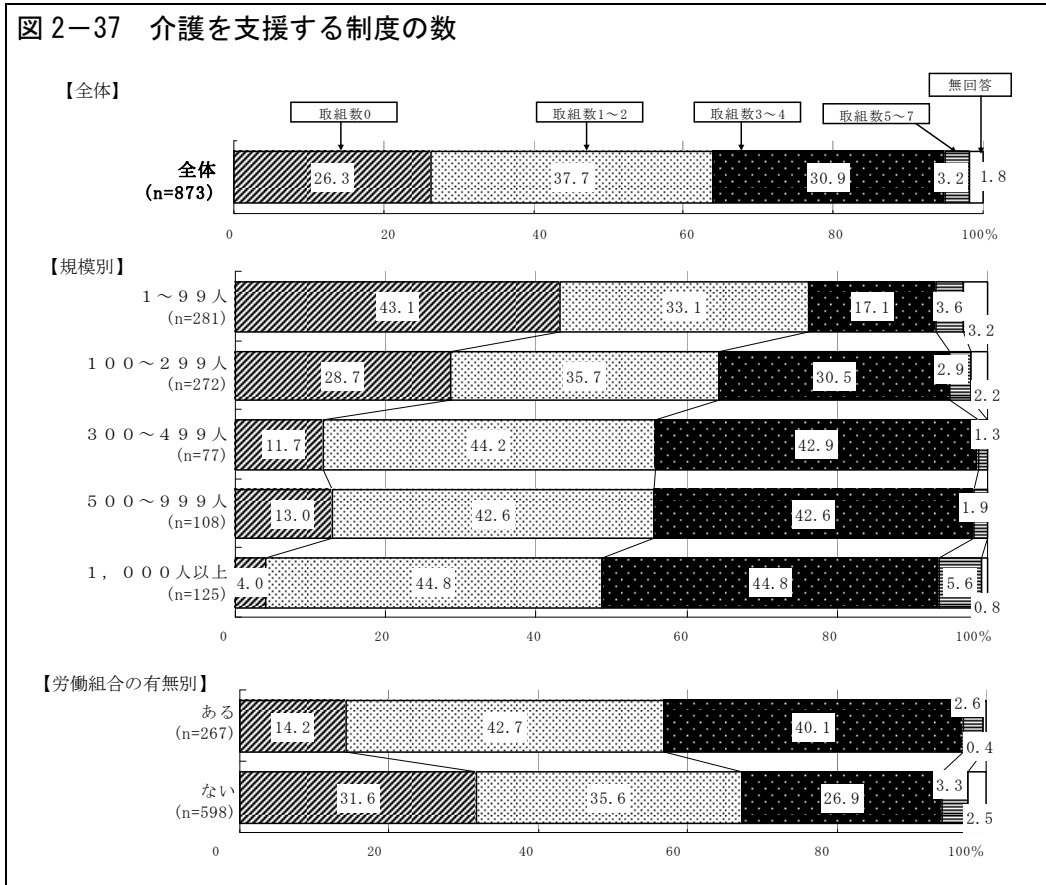
また、いずれの制度もない事業所は26.3%となっており、規模別にみると「1~99人」ではいずれの制度もない事業所が43.1%であるが、「1,000人以上」では、4.0%となっており、規模による差が大きい。(図2-37)

図2-36 介護を支援する制度の有無



「事業所調査結果」

図 2-37 介護を支援する制度の数



(2) 介護を行う従業員に対する制度の利用実績

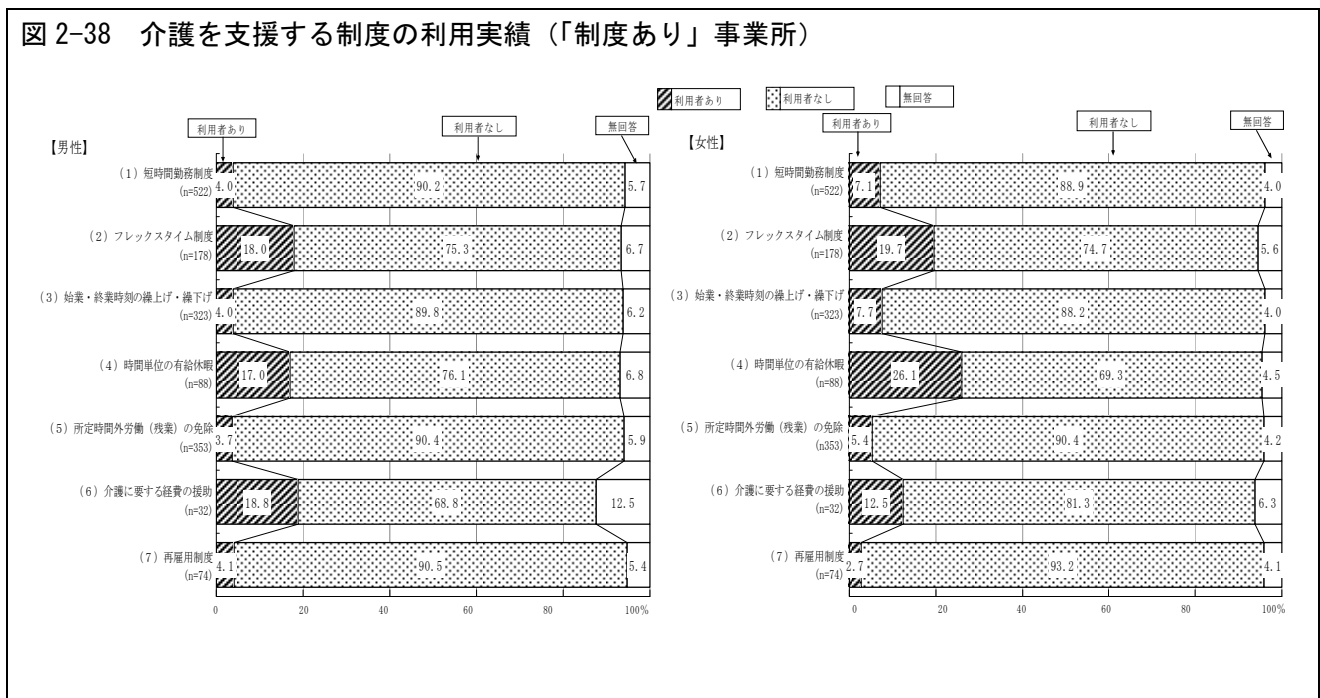
男性は「介護に要する経費の援助」、女性は「時間単位の有給休暇」の利用が多い

「制度あり」と回答した事業所に、男女別に利用者の有無をたずねた。

「利用者あり」の割合が高いのは、男性は「介護に要する経費の援助」(18.8%)、「フレックスタイム制度」(18.0%)、「時間単位の有給休暇」(17.0%)となっている。

女性は「時間単位の有給休暇」(26.1%)、「フレックスタイム制度」(19.7%)となっている。(図 2-38)

図 2-38 介護を支援する制度の利用実績（「制度あり」事業所）



## 9 人事評価

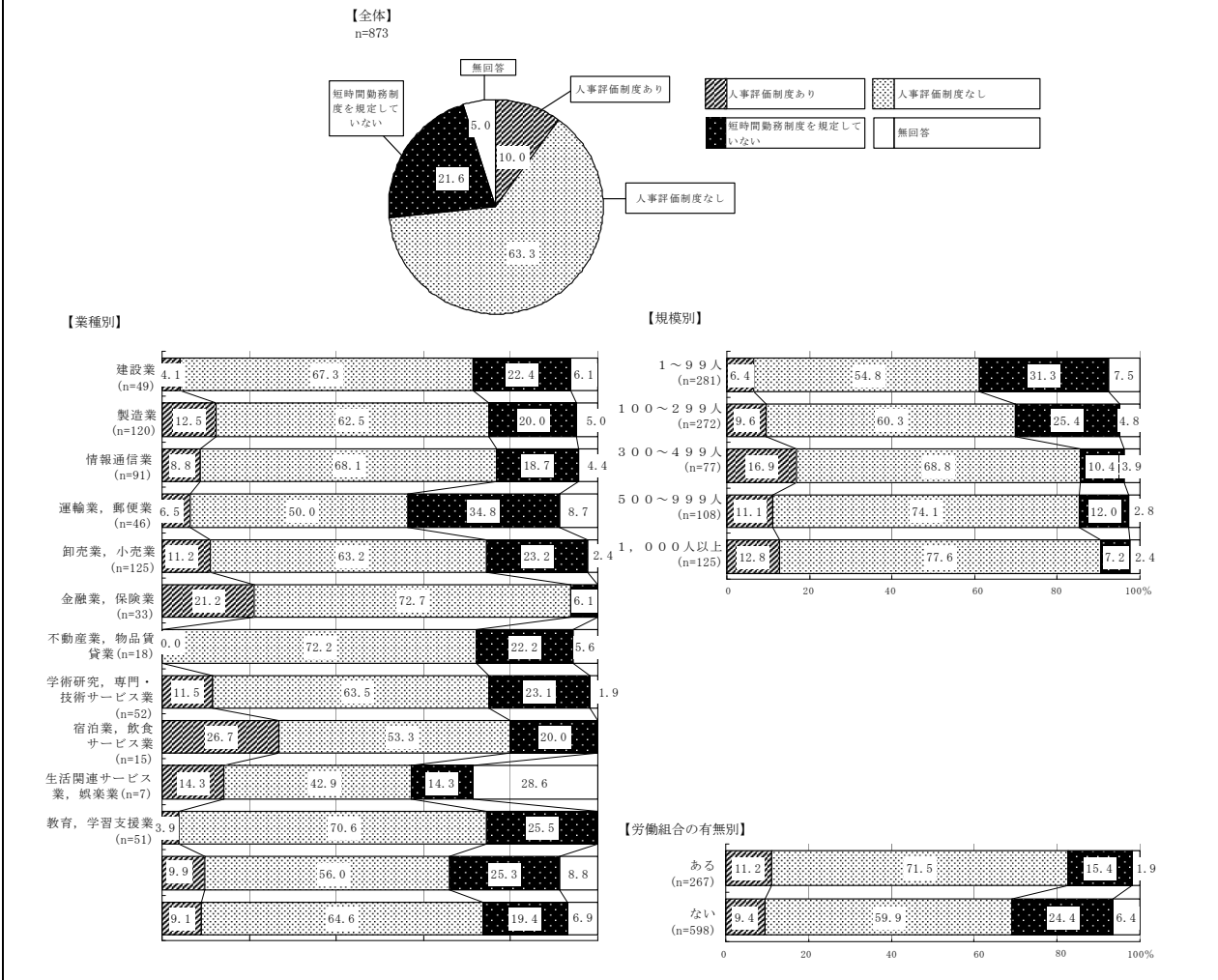
### (1) 短時間勤務者用の人事評価制度の有無 「人事評価制度なし」の事業所が6割強

育児・介護等によりフルタイム勤務ができない短期間勤務者用の人事評価制度の有無についてたずねた。「人事評価制度あり」の事業所は10.0%、「人事評価制度なし」の事業所は63.3%となっている。

業種別にみると、「人事評価制度あり」の割合が最も高いのは「宿泊業，飲食サービス業」で26.7%、最も低いのは「不動産業，物品賃貸業」で0.0%である。

規模別にみると、「人事評価制度あり」の割合は「300～499人」の事業所が16.9%と高く、「1～99人」、「100～299人」の事業所では1割以下と低い。(図2-39)

図2-39 短時間勤務者用の人事評価制度の有無

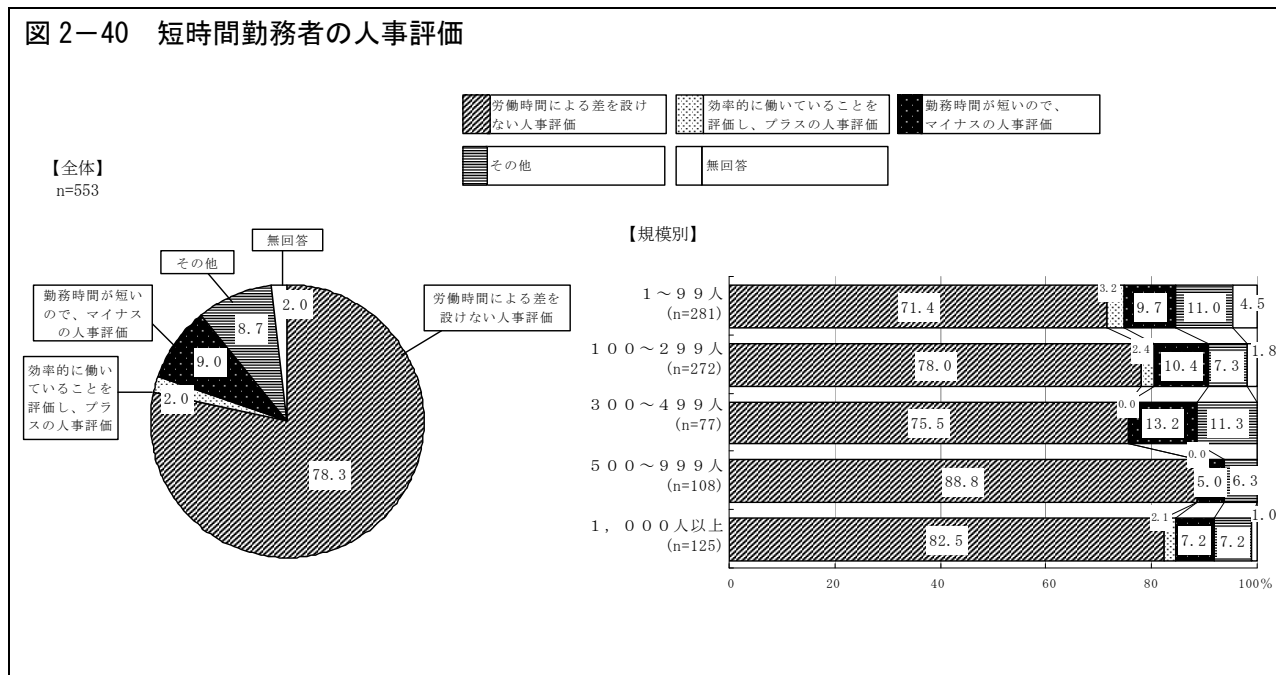


「事業所調査結果」

(2) 短時間勤務者の人事評価 「労働時間による差を設けない人事評価」が78.3%

短時間勤務者用の「人事評価制度なし」と回答した事業所 (n=553) に、短時間勤務者の人事評価についてたずねた。「フルタイム社員と同等の評価基準を用いているが、労働時間による差を設けない人事評価をしている」が78.3%で最も割合が高い。

規模別にみると、300～499人、100～299人では「フルタイム社員より勤務時間が短いので、マイナスの人事評価をしている」が1割以上と高い。(図2-40)



## 「事業所調査結果」

### IV 自由意見（事業所（回答していただいた人事労務担当者の意見））

事業所調査の回答者（873件）のうち、91件（回答者の10.4%）の自由意見が寄せられた。内容別に分類すると、「男女雇用平等に関すること」が33件と最も多く、次いで「保育所に関することが22件、「行政に望むこと」が21件、「ポジティブ・アクションの推進に関すること」が12件等となっている。本項では、寄せられた意見から代表的なものを抽出し、掲載している。

#### 1 男女雇用平等に関すること

- ◆ 弊社は元々男女間の評価差のない会社であるが、男性と比べ女性の勤続年数が低いことについて懸念していた。ここ数年、産休、育休などの復職者が増えており、大変喜ばしいことだと思っている。今後は、ワーキングマザーだけではなく、会社全体として効率的な働き方を支援していきたいと考えている。  
(サービス業(他に分類されないもの) 1000人以上)
- ◆ 経営者が労働者を性差別している実態は確かにある。経営者が会社（職場）は社会の為、働く者の為という理念がないからだ。豊かな社会とは、能力を生かしあい、楽しく生活する事だ。  
(生活関連サービス業、娯楽業 1～99人)
- ◆ 当職場の管理者として男女ともに注意をはらっている。特にセクハラ及び職務内容について、チェック、気配りをしている。相対的に一般労働者における女性社員が少ないため、諸制度の整備が遅れている点があるが、賃金等については同規模程度の他社と比較しても見劣りしていないと考えている。  
(教育・学習支援業 1～99人)

#### 2 ポジティブ・アクションの推進に関すること

- ◆ 当社がポジティブ・アクションを具現化する施策として重要視しているのは、「女性社員の管理職登用」である。しかし、現実的には登用スキルを要していない、又はそもそも女性社員が管理職登用を希望していないなど、会社の取組と女性社員の意識との間にギャップを感じる事が多くある。女性社員の教育という視点で会社（チーム）運営を牽引できる女性リーダーの育成が急務と感じている。  
(宿泊業、飲食サービス業 500～999人)
- ◆ 女性労働者の一人としては是非推進して行きたいものだが、人事部員の一人としてこれを推し進めるのは、今ひとつ決め手に欠ける。なんだかんだ言っても目先の利益は重要で、ポジティブ・アクションを行わない損失が具体的に見えにくいのが現状だと思う。ポジティブ・アクションを導入すると何が良くなるかは見かけるが、導入しなければ何がまずいのか、なかなか見ない気がする。こういった点を啓蒙していくべきだ。  
(サービス業(他に分類されないもの) 300～499人)
- ◆ 当社の話ではないが、以下のことを聞く。男女平等に取り組むことが求められるため、女性の管理職を何が何でも増やす企業がある。そのため、男女間で能力が逆転してしまう役職となってしまうことがあるようだ。  
(金融業、保険業 300～499人)

## 「事業所調査結果」

### 3 育児・介護休業に関すること

- ◆ 育児休業を取得する女性職員が増えているが、復帰する際に、仕事に対する不安を抱えている人が少なくないと感じる。育児休業取得者に対する支援を充実させることが事業主として重要だと思う。  
(金融業, 保険業 1000人以上)
- ◆ 当社は法を上回る育児・介護休業制度を導入しているが、結婚後、継続勤務を希望するケースが激増し、結婚退社が事実上ない状況となっている。その結果、産休・育児休業の社員が増え、その補充に派遣社員を起用するも、良い人材にあらず、苦戦の連続といった状況である。結果、そのしわ寄せは残った社員にいき、職場が大変となっている実態である。(金融業, 保険業 100~299人)

### 4 行政に望むこと

- ◆ 女性中心の職場の場合、どうしても出産、育児で人材不足になりやすい。臨時で雇用しても、負担が増加してしまうので、その部分の援助があると少し楽になる。(医療, 福祉 1~99人)
- ◆ 補助や助成金の制度が分かりにくい。もっと利用しやすく、分かりやすくなると良い。制度を利用すれば、会社としても、従業員に良い条件で働いてもらえる。また、男女差を意識しない職場を作れると思う。(情報通信業 1~99人)
- ◆ 経営者に対する「意識改革セミナー」を希望する。  
(サービス業(他に分類されないもの) 500~999人)
- ◆ 介護現場は女性が多いので、男女平等の意識は日常的であり、特に問題はないと思っている。だが、介護サービス利用者(特に女性)から同性介護を望まれる事が多く、男女平等という立場を優先するか人道的立場を優先するか難しい課題である。夜勤も含む交替勤務の職場においては、出産前後の休暇及び育児・介護休暇は大変に取りにくいので、勤務を長く続けるために、介護保険制度の中でなんらかの優遇助成制度を設置していただきたい。(医療, 福祉 300~499人)

### 5 保育所に関すること

- ◆ 「保育所等の拡充」につきる。(医療, 福祉 1~99人)(情報通信業 100~299人)
- ◆ 現在、育児休業中の女性社員がおり、子どもが1才未満のため預ける先がなく復職できない状況である。東京23区の場合、区によって保育施設の整備状況が異なり、整備されている所とされていない所がある。(製造業 100~299人)
- ◆ 待機児童問題が社員の復職の障害となっている。すでに取り組んでいるだろうが、更なる拡充をお願いしたい。  
また、地下鉄にベビーカー or 乳幼児連れ優先車両を作ってみてはどうだろうか。女性専用車両に乗せてよいと言われても、かえって同性の目が厳しいという声もあり、車両の半分でも優先車両を設けたら良いと思う。(卸売業・小売業 1000人以上)