

第2部 企業・事業所意識調査

第2部 企業・事業所意識調査

I. 調査の概要

1. 調査の目的

古賀市における男女共同参画社会づくりを進めるために、「第2次古賀市男女共同参画計画（後期）」の策定などの検討を行うにあたっての基礎資料として活用するために企業・事業所の意識の実態調査を実施した。

2. 調査項目

- (1) 事業所の属性
- (2) 雇用管理
- (3) セクシュアル・ハラスメント
- (4) 育児・介護休業について
- (5) 行政の取り組みについて

3. 調査の性格

- (1) 調査地域 古賀市
- (2) 調査対象 企業・事業所
- (3) 抽出方法 平成24年度事業所センサスデータより、事業従事者数5人以上の事業所全880件。5人未満の事業所は、無作為抽出にて120件。合計1,000件を抽出した。
- (4) 調査方法 郵送法
- (5) 調査期間 平成27年8月1日（土）～8月20日（木）
- (6) 回収率 有効回収数311件（回収率31.1%）
- (7) 集計分析上の注意事項

- ・集計分析は、事業従事者数5人未満でかつ、事業所区分が単独事業所または本社・本店である34件を除いた277件で行った。
- ・集計は小数第二位を四捨五入しているため、回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合がある。
- ・回答が複数になる場合、その回答比率の合計は原則として100%を超える。
- ・表、グラフに示す選択肢はスペースの関係で文言を短縮または簡略して表記している場合がある。
- ・グラフとして示したものの中には、「無回答」を省略した部分がある。

- (8) 調査企画及び調査実施機関

古賀市総務部総務課男女共同参画係

(9) 分析の監修とまとめ

倉富史枝（特定非営利活動法人福岡ジェンダー研究所 理事）

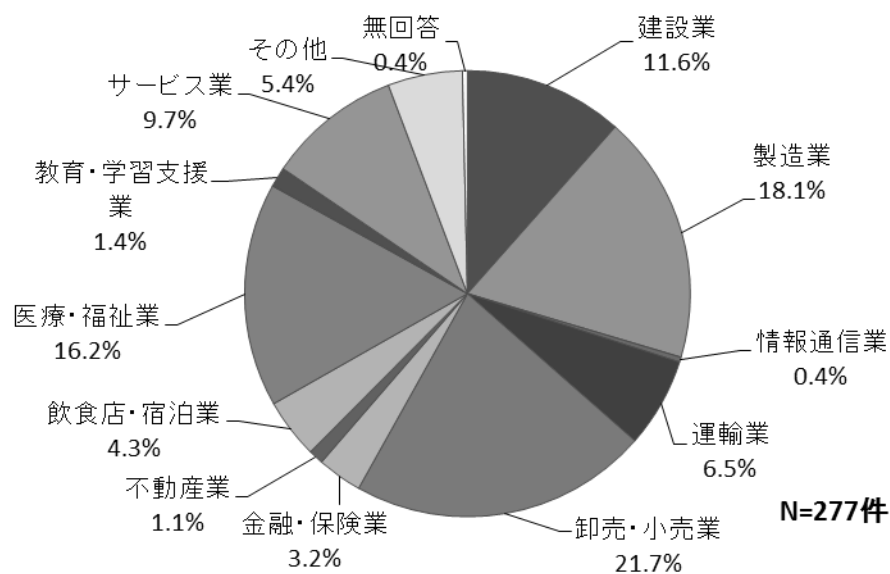
II. 調査結果の分析

1. 事業所の属性

(1) 業種

業種では「卸売・小売業」が21.7%で最も割合が高く、以下、「製造業」(18.1%)、「医療・福祉業」(16.2%)、「建設業」(11.6%)、「サービス業」(9.7%)と続いている。

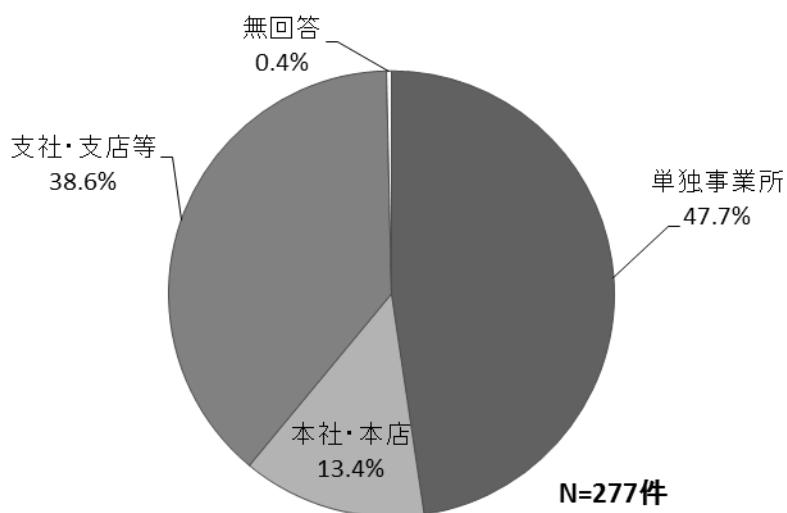
図II-1-1 事業所の業種



(2) 事業所区分

区分は「単独事業所」が47.7%で最も割合が高く、以下、「支社・支店等」(38.6%)、「本社・本店」(13.4%)と続いている。

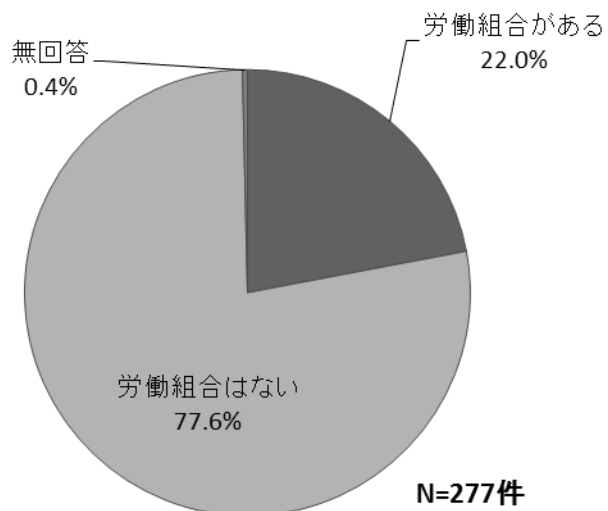
図II-1-2 事業所の区分



(3) 労働組合の有無

労働組合は、「ない」が77.6%となっている。

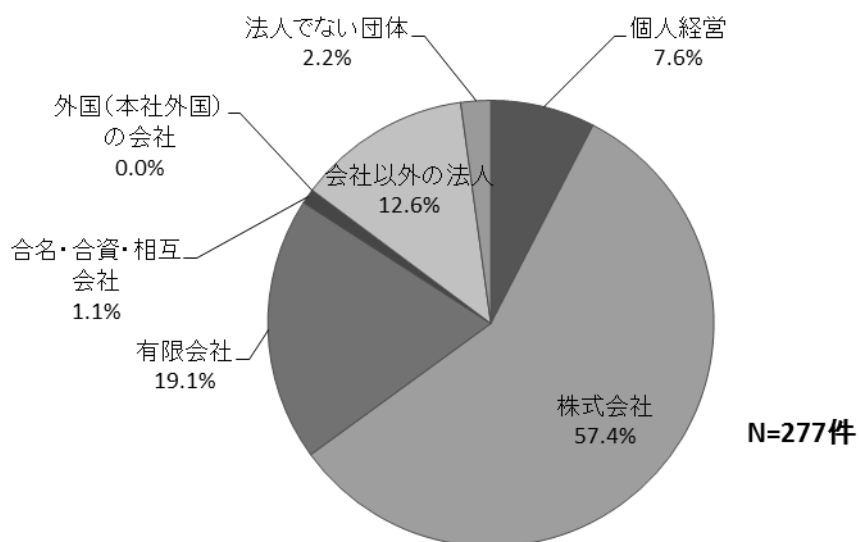
図Ⅱ- 1-3 労働組合の有無



(4) 経営組織

経営組織は、「株式会社」が57.4%で最も割合が高く、以下、「有限会社」(19.1%)、「会社以外の法人」(12.6%)、「個人経営」(7.6%)と続いている。

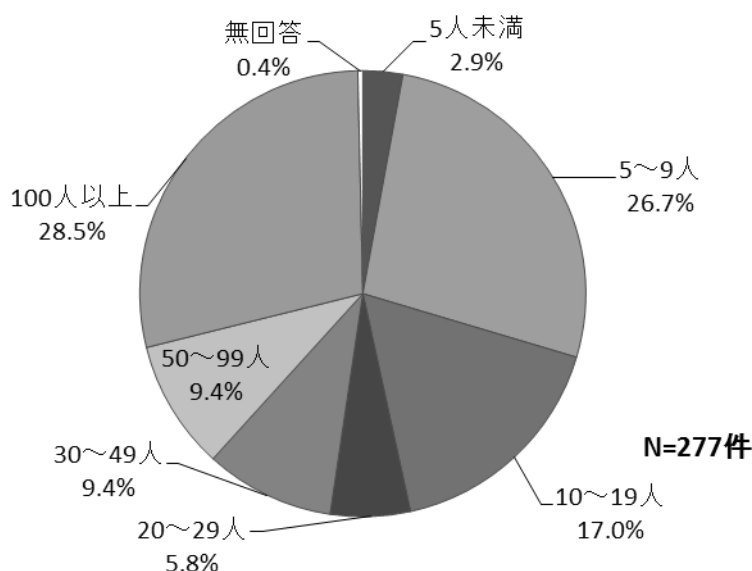
図Ⅱ- 1-4 経営組織



(5) 企業全体の常用労働者数

企業全体の常用労働者数（事業所を含めた企業全体の数）は、「100人以上」が28.5%で最も割合が高く、以下、「5人以上10人未満」が26.7%、「10人以上20人未満」が17.0%となっている。

図Ⅱ-1-5 企業全体の常用労働者数

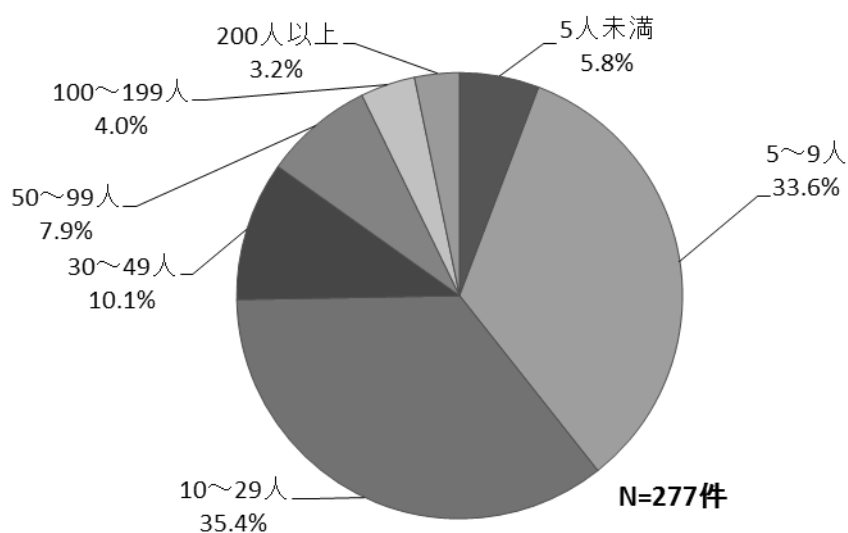


(6) 事業所の労働者数

① 事業所の従業員規模

市内にある調査対象事業所の正規従業員数と非正規従業員数を合わせた総従業員数で、事業所の規模をみると、30人以下の事業所が約4分の3を占める。

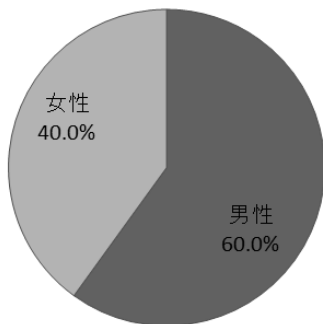
図Ⅱ-1-6 総従業員数



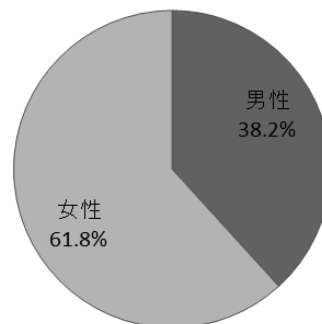
② 常用雇用者の状況

調査対象事業所の常用雇用者及び派遣・下請従業員を合計して、市内事業所全体での労働者の状況をみた。合計人数は11,382人で、男性は5,795人で50.9%、女性は5,587人で49.1%とほぼ半数ずつとなった。正規従業員を男女別にみると、男性は60.0%で、女性は40.0%、男性が大きく上回る。一方、非正規従業員では、男性は38.2%、女性は61.8%、派遣・下請従業員では、男性は44.9%、女性は55.1%と、女性が男性を上回っている。

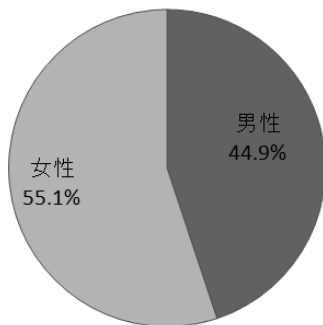
図Ⅱ- 1-7 正規従業員数男女比



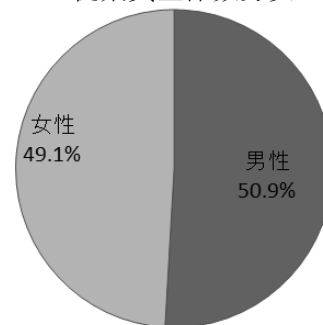
図Ⅱ- 1-8 非正規従業員数男女比



図Ⅱ- 1-9 派遣・下請従業員数男女比

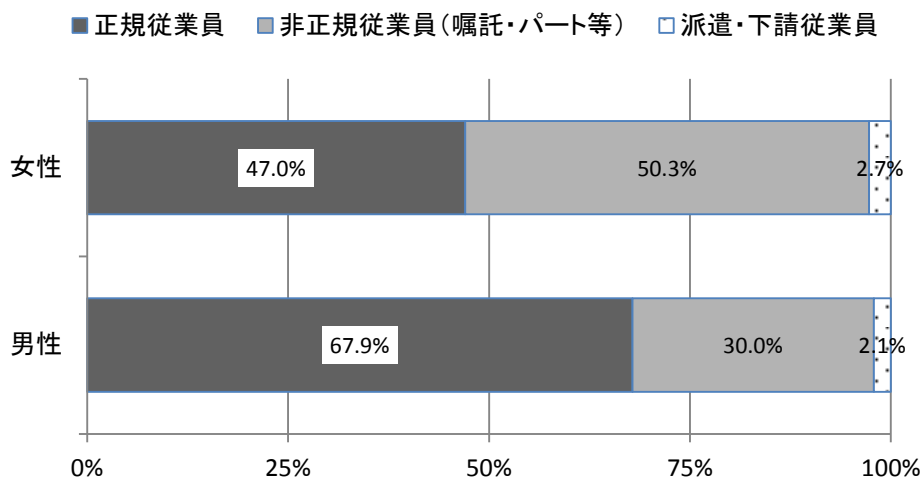


図Ⅱ- 1-10 従業員全体数男女比



男女別の雇用形態では、男性の約7割が正社員であるのに対し、女性の5割強は非正規従業員または派遣・下請従業員となっている。

図Ⅱ- 1-11 男女別雇用形態構成比



表Ⅱ- 1-1 常用雇用者の状況

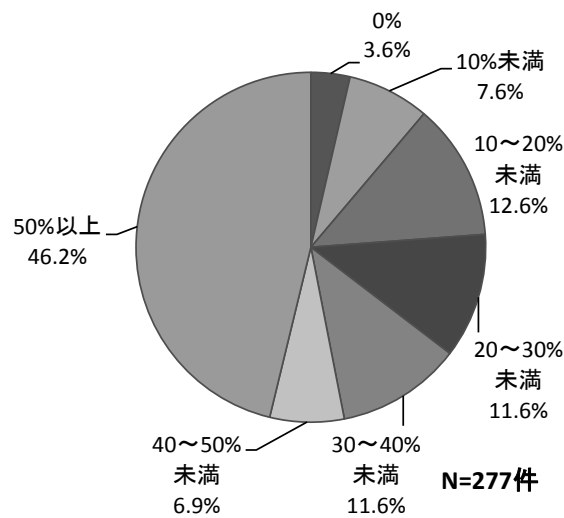
(回答総数)

| | 正規従業員 | 非正規従業員 (嘱託・パート等) | 派遣・下請 従業員 | 計 (従業員全体) |
|----|-------|---------------------|--------------|--------------|
| 男性 | 3,931 | 1,741 | 123 | 5,795 |
| 女性 | 2,624 | 2,812 | 151 | 5,587 |
| 計 | 6,555 | 4,553 | 274 | 11,382 |

③ 事業所における女性常用労働者の割合

女性常用労働者が半数以上を占める事業所は、約5割となっている。

図Ⅱ- 1-12 事業所における女性常用労働者の割合[全体]



業種別にみると、女性常用労働者が半数以上（「50%以上」）を占める事業所の割合が高いのは、医療・福祉業（100.0%）、飲食店・宿泊業（83.3%）で8割を超えている。

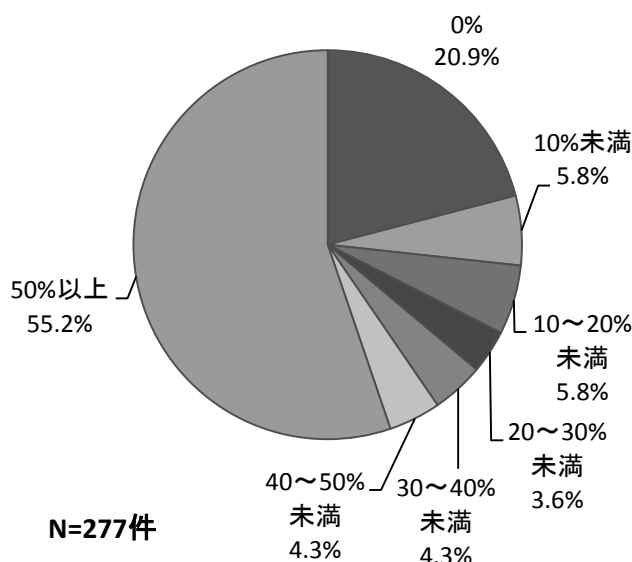
表Ⅱ- 1-2 事業所における女性常用労働者の割合[全体、業種別]

| | 調査数 | 0% | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | |
|----|----------|-----|-----|------|------|-------|-------|------|-------|
| | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| | | | % | % | % | % | % | % | |
| | | | 未満 | 未満 | 未満 | 未満 | 未満 | 以上 | |
| 全体 | | 277 | 3.6 | 7.6 | 12.6 | 11.6 | 11.6 | 6.9 | 46.2 |
| 業種 | 建設業 | 32 | 9.4 | 9.4 | 21.9 | 34.4 | 12.5 | 6.3 | 6.3 |
| | 製造業 | 50 | 2.0 | 12.0 | 24.0 | 12.0 | 10.0 | 2.0 | 38.0 |
| | 情報通信業 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 運輸業 | 18 | 5.6 | 33.3 | 22.2 | 11.1 | 5.6 | 11.1 | 11.1 |
| | 卸売・小売業 | 60 | 3.3 | 6.7 | 8.3 | 10.0 | 20.0 | 11.7 | 40.0 |
| | 金融・保険業 | 9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 11.1 | 22.2 | 66.7 |
| | 不動産業 | 3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| | 飲食店・宿泊業 | 12 | 8.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 8.3 | 83.3 |
| | 医療・福祉業 | 45 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| | 教育・学習支援業 | 4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| | サービス業 | 27 | 3.7 | 3.7 | 14.8 | 14.8 | 18.5 | 7.4 | 37.0 |
| | その他 | 15 | 6.7 | 6.7 | 20.0 | 13.3 | 20.0 | 13.3 | 20.0 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |

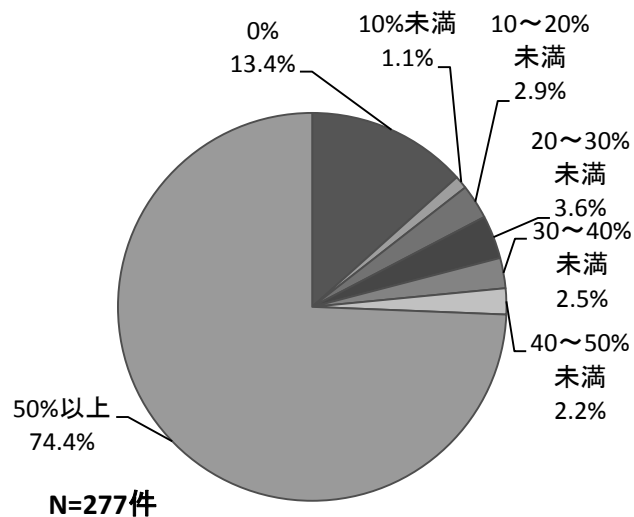
④ 常用労働者に占める正規従業員の割合

女性常用労働者のうち正規従業員が半数を占める事業所は、5割台半ばになっている。また、男性常用労働者のうち正規従業員が半数を占める事業所は、7割台半ばとなっている。

図Ⅱ-1-13 女性常用労働者に占める正規従業員の割合[全体]



図Ⅱ-1-14 男性常用労働者に占める正規従業員の割合[全体]



業種別にみると、女性常用労働者のうち正規従業員が半数以上（「50%以上」）を占める事業所の割合が高いのは、建設業（68.8%）、金融・保険業（66.7%）、医療・福祉業（66.7%）で約7割となっている。また、男性常用労働者のうち正規従業員が半数以上を占める事業所の割合は、飲食店・宿泊業以外のすべての業種で5割を超えており、いずれの業種も女性に比べて男性の正規従業員の割合は高い。

表Ⅱ-1-3 女性常用労働者に占める正規従業員の割合[全体、業種別]

| 業種 | 調査数 | 0% | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
|----------|-----|-------|------|------|------|------|------|-------|
| | | | 0%未満 | 0%未満 | 0%未満 | 0%未満 | 0%未満 | 0%以上 |
| 全体 | 277 | 20.9 | 5.8 | 5.8 | 3.6 | 4.3 | 4.3 | 55.2 |
| 建設業 | 32 | 15.6 | 0.0 | 3.1 | 3.1 | 6.3 | 3.1 | 68.8 |
| 製造業 | 50 | 14.0 | 8.0 | 10.0 | 4.0 | 6.0 | 4.0 | 54.0 |
| 情報通信業 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| 運輸業 | 18 | 27.8 | 5.6 | 0.0 | 0.0 | 5.6 | 0.0 | 61.1 |
| 卸売・小売業 | 60 | 28.3 | 11.7 | 6.7 | 1.7 | 3.3 | 3.3 | 45.0 |
| 金融・保険業 | 9 | 22.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 11.1 | 66.7 |
| 不動産業 | 3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| 飲食店・宿泊業 | 12 | 75.0 | 0.0 | 8.3 | 8.3 | 0.0 | 0.0 | 8.3 |
| 医療・福祉業 | 45 | 4.4 | 2.2 | 4.4 | 4.4 | 6.7 | 11.1 | 66.7 |
| 教育・学習支援業 | 4 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 75.0 |
| サービス業 | 27 | 14.8 | 3.7 | 11.1 | 11.1 | 3.7 | 3.7 | 51.9 |
| その他 | 15 | 33.3 | 13.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 53.3 |
| 無回答 | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

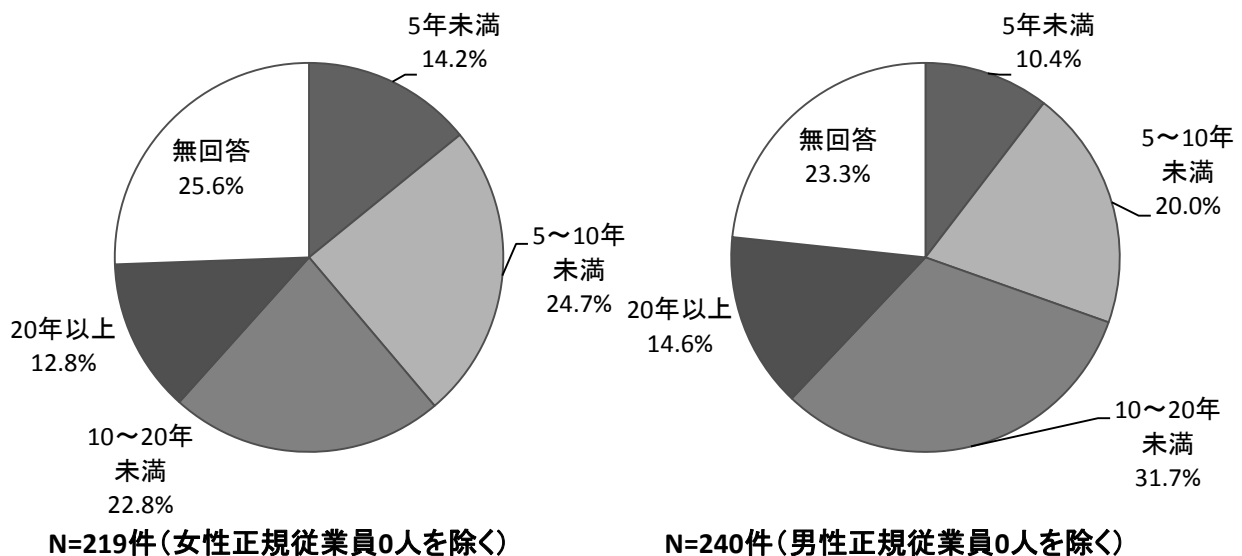
表Ⅱ- 1-4 男性常用労働者に占める正規従業員の割合[全体、業種別]

| | 調査数 | 0% | 10%未満 | 20%未満 | 30%未満 | 40%未満 | 50%未満 | 50%以上 |
|----|----------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 全体 | 277 | 13.4 | 1.1 | 2.9 | 3.6 | 2.5 | 2.2 | 74.4 |
| 業種 | 建設業 | 32 | 3.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.1 | 93.8 |
| | 製造業 | 50 | 2.0 | 0.0 | 0.0 | 4.0 | 4.0 | 88.0 |
| | 情報通信業 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| | 運輸業 | 18 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| | 卸売・小売業 | 60 | 13.3 | 3.3 | 10.0 | 5.0 | 1.7 | 65.0 |
| | 金融・保険業 | 9 | 22.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 77.8 |
| | 不動産業 | 3 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 66.7 |
| | 飲食店・宿泊業 | 12 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 0.0 | 16.7 |
| | 医療・福祉業 | 45 | 26.7 | 0.0 | 0.0 | 2.2 | 2.2 | 62.2 |
| | 教育・学習支援業 | 4 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 50.0 |
| | サービス業 | 27 | 18.5 | 3.7 | 7.4 | 0.0 | 3.7 | 66.7 |
| | その他 | 15 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |

⑤ 正規従業員平均勤続年数

女性正規従業員の平均勤続年数は、「5年以上10年未満」(24.7%)が最も高く、次いで「10年以上20年未満」(22.8%)となっている。また、男性正規従業員の平均勤続年数は、「10年以上20年未満」(31.7%)が最も高く、次いで「5年以上10年未満」(20.0%)となっている。

図Ⅱ- 1-15 女性正規従業員の平均勤続年数[全体] 図Ⅱ- 1-16 男性正規従業員の平均勤続年数[全体]



業種別にみると、女性正規従業員の平均勤続年数で「10年以上20年未満」と「20年以上」を合わせた平均勤続年数『10年以上』の事業所の割合は、運輸業（46.2%）、卸売・小売業（44.2%）、サービス業（43.5%）で4割を超えており、医療・福祉業（18.6%）は低くなっている。また、男性正規従業員の平均勤続年『10年以上』については、サービス業（59.1%）、建設業（54.8%）で5割を超えているが、女性と同様に医療・福祉業（27.3%）で低くなっている。

表Ⅱ-1-5 女性正規従業員の平均勤続年数[全体、業種別]

| | | 調査数 | 5年未満 | 5年未満 10年 | 10年未満 20年 | 20年以上 | 無回答 | 10年以上 |
|----|----------|-----|------|-------------|--------------|-------|------|-------|
| 全体 | | 219 | 14.2 | 24.7 | 22.8 | 12.8 | 25.6 | 35.6 |
| 業種 | 建設業 | 27 | 11.1 | 14.8 | 25.9 | 14.8 | 33.3 | 40.7 |
| | 製造業 | 43 | 4.7 | 20.9 | 25.6 | 14.0 | 34.9 | 39.5 |
| | 情報通信業 | 1 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 運輸業 | 13 | 15.4 | 30.8 | 38.5 | 7.7 | 7.7 | 46.2 |
| | 卸売・小売業 | 43 | 11.6 | 23.3 | 16.3 | 27.9 | 20.9 | 44.2 |
| | 金融・保険業 | 7 | 0.0 | 42.9 | 42.9 | 0.0 | 14.3 | 42.9 |
| | 不動産業 | 3 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 66.7 | 0.0 |
| | 飲食店・宿泊業 | 3 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 33.3 |
| | 医療・福祉業 | 43 | 25.6 | 30.2 | 14.0 | 4.7 | 25.6 | 18.6 |
| | 教育・学習支援業 | 3 | 0.0 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 0.0 |
| | サービス業 | 23 | 21.7 | 13.0 | 30.4 | 13.0 | 21.7 | 43.5 |
| | その他 | 10 | 10.0 | 40.0 | 30.0 | 0.0 | 20.0 | 30.0 |
| | 無回答 | 0 | - | - | - | - | - | - |

表Ⅱ-1-6 男性正規従業員の平均勤続年数[全体、業種別]

| | | 調査数 | 5年未満 | 5年未満 10年 | 10年未満 20年 | 20年以上 | 無回答 | 10年以上 |
|----|----------|-----|------|-------------|--------------|-------|-------|-------|
| 全体 | | 240 | 10.4 | 20.0 | 31.7 | 14.6 | 23.3 | 46.3 |
| 業種 | 建設業 | 31 | 3.2 | 16.1 | 38.7 | 16.1 | 25.8 | 54.8 |
| | 製造業 | 49 | 2.0 | 16.3 | 32.7 | 14.3 | 34.7 | 46.9 |
| | 情報通信業 | 1 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 運輸業 | 18 | 5.6 | 27.8 | 33.3 | 11.1 | 22.2 | 44.4 |
| | 卸売・小売業 | 52 | 13.5 | 21.2 | 26.9 | 17.3 | 21.2 | 44.2 |
| | 金融・保険業 | 7 | 0.0 | 0.0 | 71.4 | 14.3 | 14.3 | 85.7 |
| | 不動産業 | 2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |
| | 飲食店・宿泊業 | 6 | 16.7 | 33.3 | 33.3 | 0.0 | 16.7 | 33.3 |
| | 医療・福祉業 | 33 | 33.3 | 24.2 | 9.1 | 18.2 | 15.2 | 27.3 |
| | 教育・学習支援業 | 3 | 33.3 | 0.0 | 33.3 | 0.0 | 33.3 | 33.3 |
| | サービス業 | 22 | 9.1 | 18.2 | 50.0 | 9.1 | 13.6 | 59.1 |
| | その他 | 15 | 0.0 | 26.7 | 33.3 | 20.0 | 20.0 | 53.3 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |

2. 雇用管理

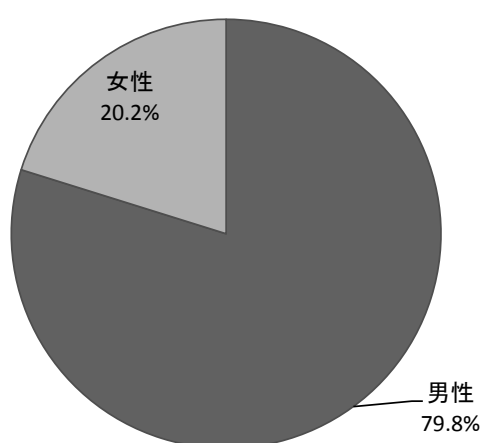
(1) 管理職数

【問2】貴事業所の管理職数をおたずねします。下表に具体的な人数を記入してください。
該当者がいない場合は、「0」を記入してください。

① 管理職数全体

管理職数全体 1,495 人のうち、79.8%が男性で、女性は 20.2%となっている。

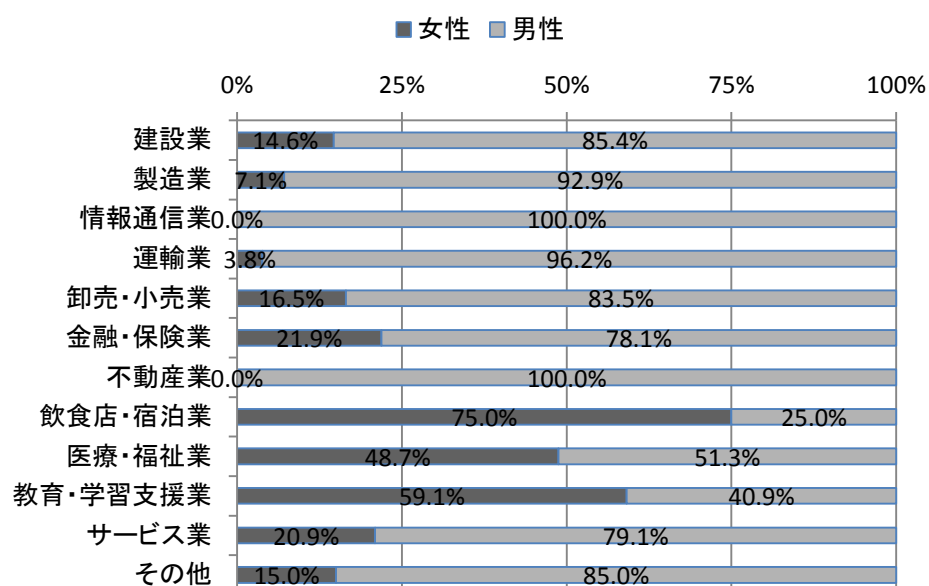
図Ⅱ- 2-1 管理職男女比 ※無回答は除く



② 業種別管理職割合

業種別における女性の管理職割合は、「飲食店・宿泊業」では、女性管理職の割合が 75.0%となっており、次いで「教育・学習支援業」(59.1%)、「医療・福祉業」(48.7%)となっている。

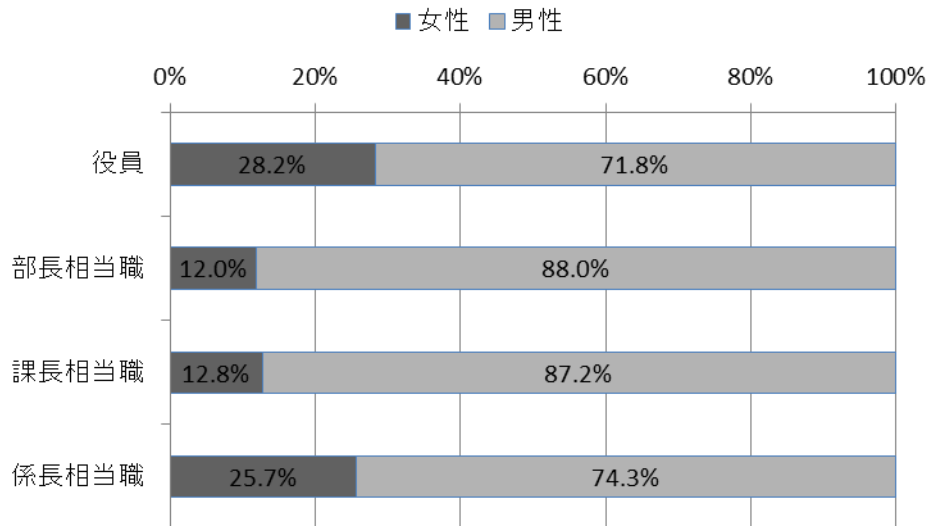
図Ⅱ- 2-2 業種別管理職割合



③ 役職ごとの男女構成比

管理職の7割以上は男性が占めており、特に部長相当職及び課長相当職に占める女性の割合は1割強となっている。

図II-2-3 役職ごとの男女構成比

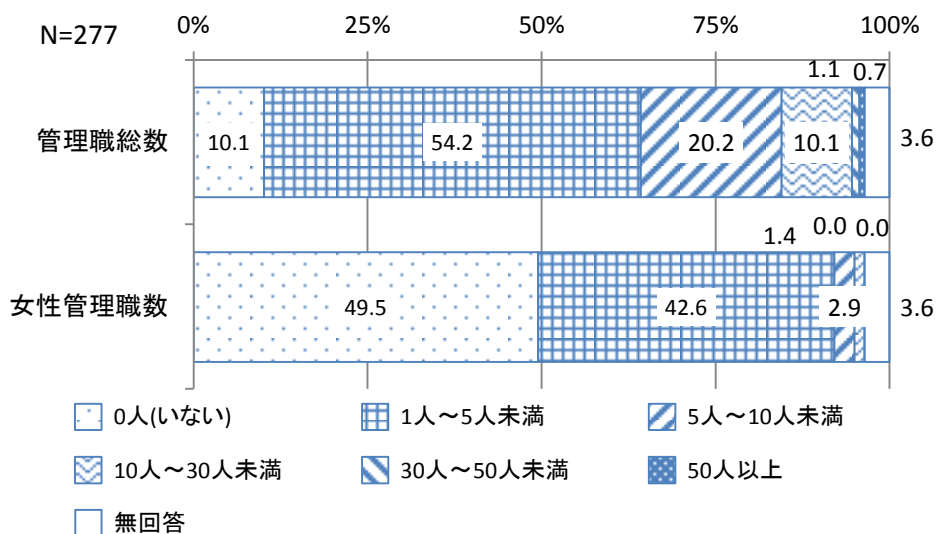


④ 管理職総数と女性管理職数

係長以上の管理職の総数は「1人以上5人未満」(54.2%)が最も高く、次いで「5人以上10人未満」(20.2%)となっている。

そのうち、女性管理職の人数は、「0人(いない)」が49.5%、次いで「1人以上5人未満」が42.6%となっている。

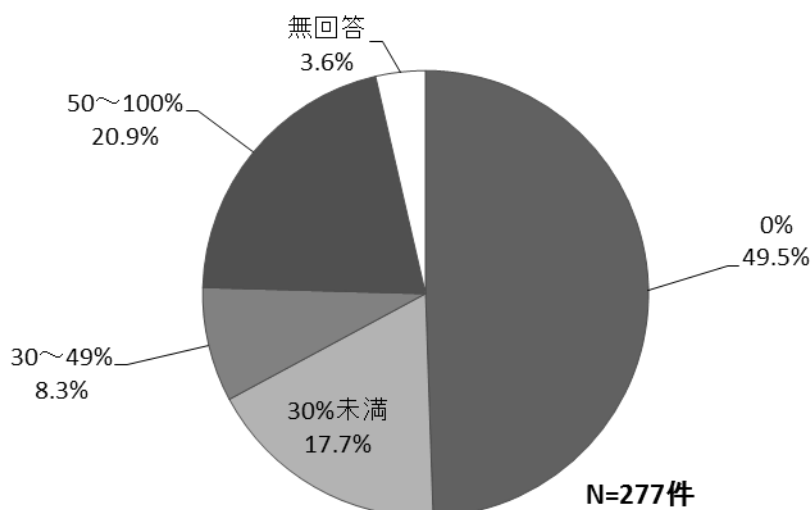
図II-2-4 管理職総数と女性管理職数



⑤ 女性管理職の割合

事業所女性管理職の割合は、「0%」が49.5%、「30%未満」が17.7%と、67.2%が女性管理職の割合が30%未満となっている。

図Ⅱ-2-5 女性管理職の割合



表Ⅱ-2-1 管理職に占める女性の割合（全体・業種別）

| | | 調査数 | 0% (いない) | 30% 未満 | 30% 54.9% | 50% 51.0% | 無回答 |
|-----|----------|-----|-------------|-----------|--------------|--------------|------|
| 全体 | | 277 | 49.5 | 17.7 | 8.3 | 20.9 | 3.6 |
| 業種別 | 建設業 | 32 | 37.5 | 31.3 | 15.6 | 15.6 | 0.0 |
| | 製造業 | 50 | 52.0 | 30.0 | 4.0 | 14.0 | 0.0 |
| | 情報通信業 | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 運輸業 | 18 | 72.2 | 27.8 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 卸売・小売業 | 60 | 53.3 | 21.7 | 1.7 | 18.3 | 5.0 |
| | 金融・保険業 | 9 | 44.4 | 22.2 | 0.0 | 33.3 | 0.0 |
| | 不動産業 | 3 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 33.3 |
| | 飲食店・宿泊業 | 12 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 16.7 | 16.7 |
| | 医療・福祉業 | 45 | 26.7 | 0.0 | 17.8 | 46.7 | 8.9 |
| | 教育・学習支援業 | 4 | 25.0 | 0.0 | 25.0 | 50.0 | 0.0 |
| | サービス業 | 27 | 55.6 | 7.4 | 14.8 | 22.2 | 0.0 |
| | その他 | 15 | 66.7 | 13.3 | 13.3 | 6.7 | 0.0 |
| | 無回答 | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

(2) 女性の役職者数が少ない理由

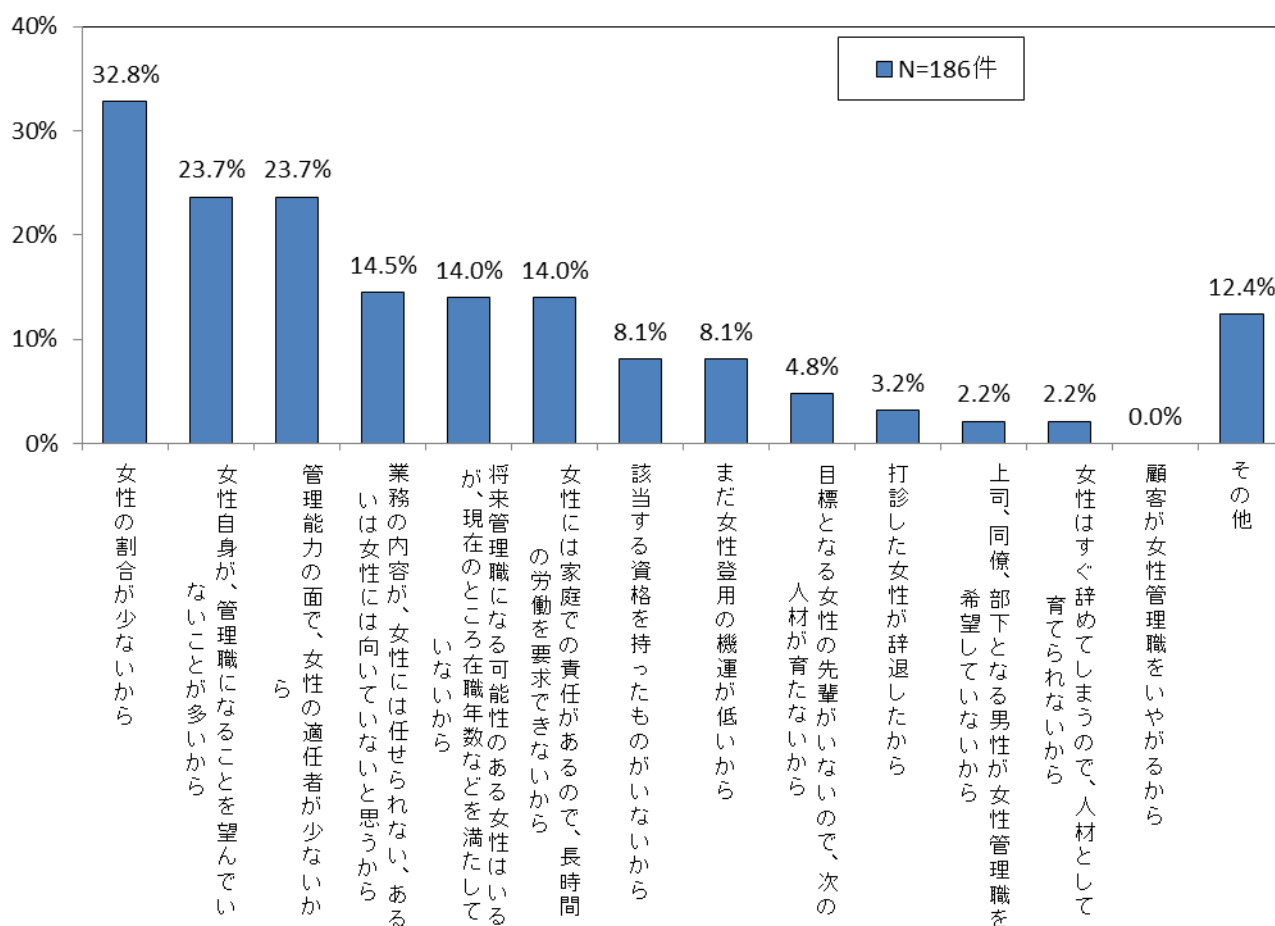
【問2-1】（問2）で女性管理職が**30%未満の事業所**にお尋ねします。

女性の管理職が少ない。（あるいは全くいない）のはどのような理由からですか。

あてはまるものいくつかでも○をつけてください。

女性の役職者数が少ない理由として、「女性の割合が少ないから」が32.8%で最も割合が高い。次いで、「管理能力の面で、女性の適任者が少ないから（いないから）」、「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから」がともに23.7%となっている。

図Ⅱ-2-6 女性の役職者数が少ない理由



表Ⅱ-2-2 女性の役職者数が少ない理由／業種別、従業員規模別

| | | (%) | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|----------|-----|-------|-----------------|---------------------------|--------------------------------|------------------------------|-------------------------------|------------------------|----------------------------|------------------------------|-----------------|----------------|-------------------|---------------|-------------|------|-----|
| | | 調査数 | 少ないから | 管理能力の面で、女性の適任者が | 女性はずいぶん少なくて、人材として育てられないから | 女性自身は家庭での責任があるから、長時間の労働を要求できない | 女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから | 上司、同僚、部下となる男性が女性管理職を希望していないから | 業務の内容が、女性には任せられないと思うから | 将来管理職になる可能性のある女性など満ちていないから | 目標となる女性の先輩がいないので、次の人材が育たないから | 顧客が女性管理職をいやがるから | まだ女性登用の機運が低いから | 該当する資格を持ったものがないから | 打診した女性が辞退したから | 女性の割合が少ないから | その他 | 無回答 |
| 全体 | | 186 | 23.7 | 2.2 | 14.0 | 23.7 | 2.2 | 14.5 | 14.0 | 4.8 | 0.0 | 8.1 | 8.1 | 3.2 | 32.8 | 12.4 | 6.5 | |
| 業種 | 建設業 | 22 | 27.3 | 0.0 | 13.6 | 9.1 | 4.5 | 22.7 | 9.1 | 9.1 | 0.0 | 4.5 | 22.7 | 4.5 | 45.5 | 4.5 | 4.5 | |
| | 製造業 | 41 | 41.5 | 2.4 | 22.0 | 26.8 | 2.4 | 24.4 | 14.6 | 2.4 | 0.0 | 4.9 | 2.4 | 0.0 | 34.1 | 2.4 | 0.0 | |
| | 情報通信業 | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | 運輸業 | 18 | 33.3 | 0.0 | 16.7 | 27.8 | 0.0 | 16.7 | 22.2 | 5.6 | 0.0 | 11.1 | 5.6 | 5.6 | 38.9 | 11.1 | 5.6 | |
| | 卸売・小売業 | 45 | 13.3 | 2.2 | 11.1 | 24.4 | 4.4 | 13.3 | 8.9 | 4.4 | 0.0 | 15.6 | 13.3 | 0.0 | 40.0 | 11.1 | 8.9 | |
| | 金融・保険業 | 6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 16.7 | 33.3 | 0.0 | 16.7 | 50.0 | 0.0 | |
| | 不動産業 | 2 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | 飲食店・宿泊業 | 8 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 12.5 | 0.0 | 12.5 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 12.5 | 25.0 | 12.5 | |
| | 医療・福祉業 | 12 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 8.3 | 33.3 | 8.3 | |
| | 教育・学習支援業 | 1 | 0.0 | 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 | 0.0 | |
| | サービス業 | 17 | 23.5 | 11.8 | 23.5 | 29.4 | 0.0 | 11.8 | 11.8 | 17.6 | 0.0 | 5.9 | 0.0 | 5.9 | 17.6 | 17.6 | 5.9 | |
| | その他 | 12 | 8.3 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 16.7 | 25.0 | |
| 無回答 | 1 | 0.0 | 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 | 0.0 | | |
| 従業員規模 | 5人未満 | 4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 0.0 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 25.0 | 0.0 | |
| | 5～9人 | 44 | 11.4 | 0.0 | 11.4 | 11.4 | 2.3 | 15.9 | 2.3 | 0.0 | 6.8 | 4.5 | 0.0 | 34.1 | 20.5 | 9.1 | | |
| | 10～19人 | 34 | 17.6 | 5.9 | 23.5 | 11.8 | 2.9 | 14.7 | 20.6 | 5.9 | 0.0 | 14.7 | 8.8 | 2.9 | 23.5 | 17.6 | 8.8 | |
| | 20～29人 | 10 | 40.0 | 0.0 | 10.0 | 20.0 | 0.0 | 20.0 | 10.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 0.0 | 20.0 | |
| | 30～49人 | 14 | 21.4 | 7.1 | 7.1 | 42.9 | 0.0 | 7.1 | 14.3 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | 7.1 | 21.4 | 35.7 | 0.0 | 0.0 | |
| | 50～99人 | 18 | 55.6 | 0.0 | 11.1 | 55.6 | 0.0 | 16.7 | 22.2 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 11.1 | 5.6 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | |
| | 100人以上 | 61 | 26.2 | 1.6 | 14.8 | 26.2 | 3.3 | 13.1 | 18.0 | 4.9 | 0.0 | 11.5 | 11.5 | 1.6 | 37.7 | 11.5 | 4.9 | |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 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 | 0.0 | |

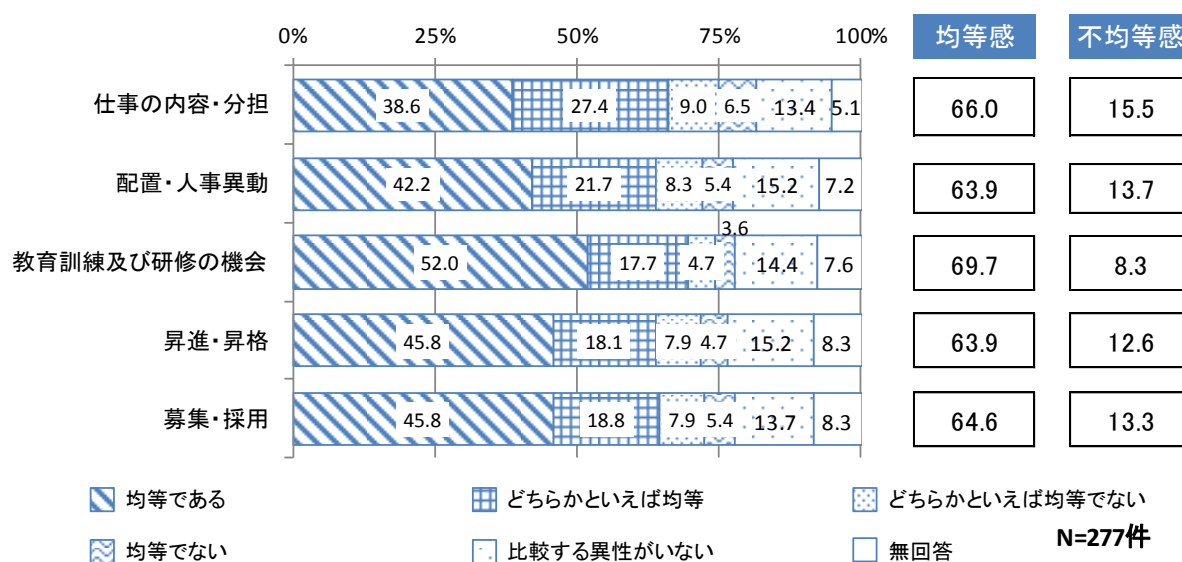
(3) 男女の取り扱いについて

【問3】貴事業所では次にあげる項目について、男女の扱いは均等になっていると思いますか。ア～エの各項目ごとに①～⑤の中から1つだけ選び○をつけてください。

「均等である」と「どちらかといえば均等」を足した『均等感』は、いずれの項目でも6割を超えている。

「どちらかといえば均等でない」と「均等でない」を足した『不均等感』は、「仕事の内容・分担」(15.5%)が他の項目に比べて高くなっている。

図Ⅱ-2-7 男女従業員の取扱いに対する均等意識

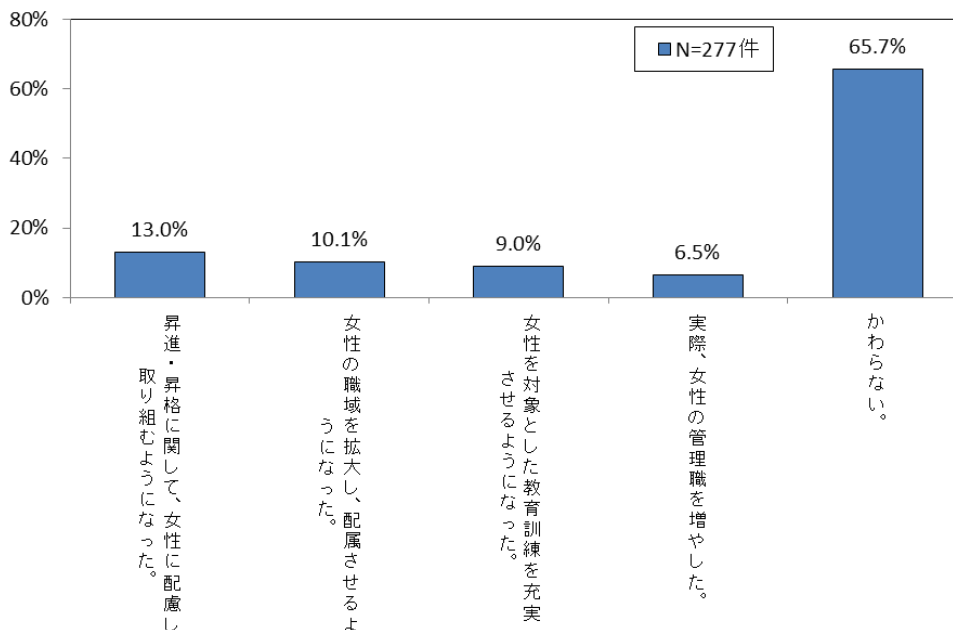


(4) 配置・昇進についての現在の状況

【問3-1】配置・昇進について、現在の状況について、あてはまるものをいくつでも○をつけてください。(3年前と比較して)

3年前と比較して、配置・昇進における現在の状況は、「かわらない」が65.7%と最も割合が高い。

図Ⅱ-2-8 配置・昇進についての現在の状況



表Ⅱ-2-3 配置・昇進の現在の状況／業種別、従業員規模別 (%)

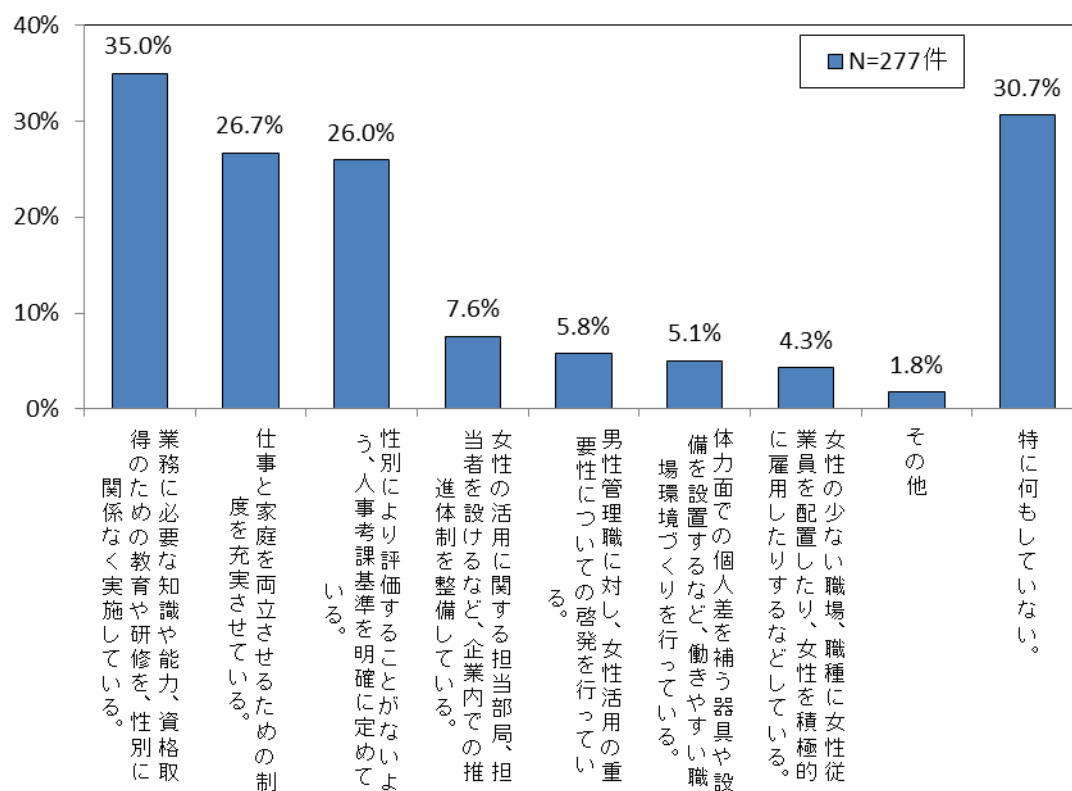
| 業種 | 調査数 | 配置・昇進の現在の状況 (%) | | | | | 無回答 (%) |
|----------|-----|------------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------|--------|---------|
| | | 女性の職域を拡大し、配属させるようになった。 | 女性を対象とした教育訓練を充実させるようになった。 | 昇進・昇格に関して、女性に配慮し取り組むようになった。 | 実際、女性の管理職を増やした。 | かわらない。 | |
| 全体 | 277 | 10.1 | 9.0 | 13.0 | 6.5 | 65.7 | 10.1 |
| 建設業 | 32 | 6.3 | 12.5 | 9.4 | 6.3 | 75.0 | 9.4 |
| 製造業 | 50 | 12.0 | 14.0 | 16.0 | 10.0 | 58.0 | 10.0 |
| 情報通信業 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |
| 運輸業 | 18 | 11.1 | 5.6 | 5.6 | 0.0 | 72.2 | 11.1 |
| 卸売・小売業 | 60 | 15.0 | 6.7 | 21.7 | 8.3 | 60.0 | 6.7 |
| 金融・保険業 | 9 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | 44.4 | 44.4 | 0.0 |
| 不動産業 | 3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |
| 飲食店・宿泊業 | 12 | 8.3 | 8.3 | 16.7 | 0.0 | 41.7 | 41.7 |
| 医療・福祉業 | 45 | 2.2 | 2.2 | 2.2 | 2.2 | 82.2 | 8.9 |
| 教育・学習支援業 | 4 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 75.0 | 0.0 |
| サービス業 | 27 | 3.7 | 14.8 | 18.5 | 0.0 | 66.7 | 3.7 |
| その他 | 15 | 13.3 | 0.0 | 0.0 | 6.7 | 53.3 | 26.7 |
| 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |
| 従業員規模 | | | | | | | |
| 5人未満 | 8 | 12.5 | 12.5 | 25.0 | 12.5 | 50.0 | 25.0 |
| 5~9人 | 74 | 2.7 | 5.4 | 5.4 | 2.7 | 74.3 | 13.5 |
| 10~19人 | 47 | 10.6 | 8.5 | 10.6 | 4.3 | 68.1 | 14.9 |
| 20~29人 | 16 | 0.0 | 6.3 | 18.8 | 6.3 | 62.5 | 12.5 |
| 30~49人 | 26 | 11.5 | 3.8 | 15.4 | 3.8 | 65.4 | 15.4 |
| 50~99人 | 26 | 7.7 | 19.2 | 7.7 | 7.7 | 65.4 | 7.7 |
| 100人以上 | 79 | 19.0 | 11.4 | 20.3 | 11.4 | 58.2 | 1.3 |
| 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

(5) 女性従業員を活用するための取り組み

【問4】女性従業員を活用するために、貴事業所ではどのような取り組みをしていますか。
あてはまるもの、いくつでも○をつけてください。

女性従業員を活用するための取り組みとして、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」が35.0%と最も割合が高くなっている。以下、「特に何もしていない」(30.7%)、「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」(26.7%)、「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ている」(26.0%)と続いている。

図Ⅱ-2-9 女性従業員を活用するための取り組み



表Ⅱ-2-4 女性従業員を活用するための取り組み／業種別、従業員規模別

(%)

| | 調査数 | 女性を積極的に活用しているなど、企業内での推進体制を整備している。 | 女性の活用に関する担当部局、担当者などを設けるなど、企業内での推進体制を整備している。 | 女性の少ない職場、職種に女性従業員を配置したり、女性を積極的に雇用したりするなどしている。 | 女性の少ない職場、職種に女性従業員を配置したり、女性を積極的に雇用したりするなどしている。 | 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ている。 | 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ている。 | 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している。 | 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している。 | 男性管理職に対し、女性活用に関する啓発を行っている。 | 男性管理職に対し、女性活用に関する啓発を行っている。 | 体力面での個人差を補う器具や設備を設置するなど、働きやすい職場環境づくりを行っている。 | 体力面での個人差を補う器具や設備を設置するなど、働きやすい職場環境づくりを行っている。 | 仕事を家庭と両立させるための制度を充実させている。 | 仕事を家庭と両立させるための制度を充実させている。 | その他 | 特に何もしていない。 | 無回答 |
|-------|----------|-----------------------------------|---|---|---|-----------------------------------|-----------------------------------|---|---|----------------------------|----------------------------|---|---|---------------------------|---------------------------|-----|------------|-----|
| 全体 | 277 | 7.6 | 4.3 | 26.0 | 35.0 | 5.8 | 5.1 | 26.7 | 1.8 | 30.7 | 7.2 | | | | | | | |
| 業種 | 建設業 | 32 | 3.1 | 0.0 | 6.3 | 21.9 | 9.4 | 3.1 | 28.1 | 3.1 | 46.9 | 3.1 | | | | | | |
| | 製造業 | 50 | 6.0 | 2.0 | 28.0 | 28.0 | 4.0 | 4.0 | 22.0 | 0.0 | 42.0 | 8.0 | | | | | | |
| | 情報通信業 | 1 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | | | | | |
| | 運輸業 | 18 | 5.6 | 0.0 | 27.8 | 22.2 | 11.1 | 0.0 | 22.2 | 0.0 | 44.4 | 5.6 | | | | | | |
| | 卸売・小売業 | 60 | 10.0 | 5.0 | 33.3 | 33.3 | 5.0 | 5.0 | 25.0 | 0.0 | 25.0 | 8.3 | | | | | | |
| | 金融・保険業 | 9 | 33.3 | 22.2 | 55.6 | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 33.3 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | | | | | | |
| | 不動産業 | 3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 0.0 | | | | | |
| | 飲食店・宿泊業 | 12 | 8.3 | 0.0 | 8.3 | 16.7 | 0.0 | 8.3 | 8.3 | 0.0 | 25.0 | 33.3 | 0.0 | | | | | |
| | 医療・福祉業 | 45 | 6.7 | 4.4 | 28.9 | 53.3 | 0.0 | 13.3 | 42.2 | 4.4 | 17.8 | 4.4 | | | | | | |
| | 教育・学習支援業 | 4 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | | | | | | |
| | サービス業 | 27 | 11.1 | 11.1 | 22.2 | 25.9 | 0.0 | 3.7 | 33.3 | 3.7 | 29.6 | 3.7 | | | | | | |
| | その他 | 15 | 0.0 | 6.7 | 26.7 | 53.3 | 20.0 | 0.0 | 13.3 | 0.0 | 20.0 | 13.3 | 0.0 | | | | | |
| 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | | | | | | | |
| 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 12.5 | 0.0 | 12.5 | 37.5 | 0.0 | 12.5 | 12.5 | 0.0 | 37.5 | 12.5 | | | | | | |
| | 5～9人 | 74 | 5.4 | 1.4 | 10.8 | 18.9 | 1.4 | 4.1 | 23.0 | 2.7 | 43.2 | 13.5 | | | | | | |
| | 10～19人 | 47 | 8.5 | 2.1 | 21.3 | 29.8 | 6.4 | 2.1 | 23.4 | 0.0 | 36.2 | 10.6 | | | | | | |
| | 20～29人 | 16 | 6.3 | 6.3 | 18.8 | 25.0 | 12.5 | 6.3 | 18.8 | 0.0 | 37.5 | 12.5 | | | | | | |
| | 30～49人 | 26 | 7.7 | 11.5 | 11.5 | 46.2 | 15.4 | 7.7 | 30.8 | 0.0 | 38.5 | 0.0 | | | | | | |
| | 50～99人 | 26 | 7.7 | 0.0 | 26.9 | 50.0 | 11.5 | 7.7 | 23.1 | 0.0 | 23.1 | 0.0 | | | | | | |
| | 100人以上 | 79 | 8.9 | 7.6 | 50.6 | 46.8 | 3.8 | 5.1 | 35.4 | 3.8 | 12.7 | 2.5 | | | | | | |
| 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | | | | | | | |

3. セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについて

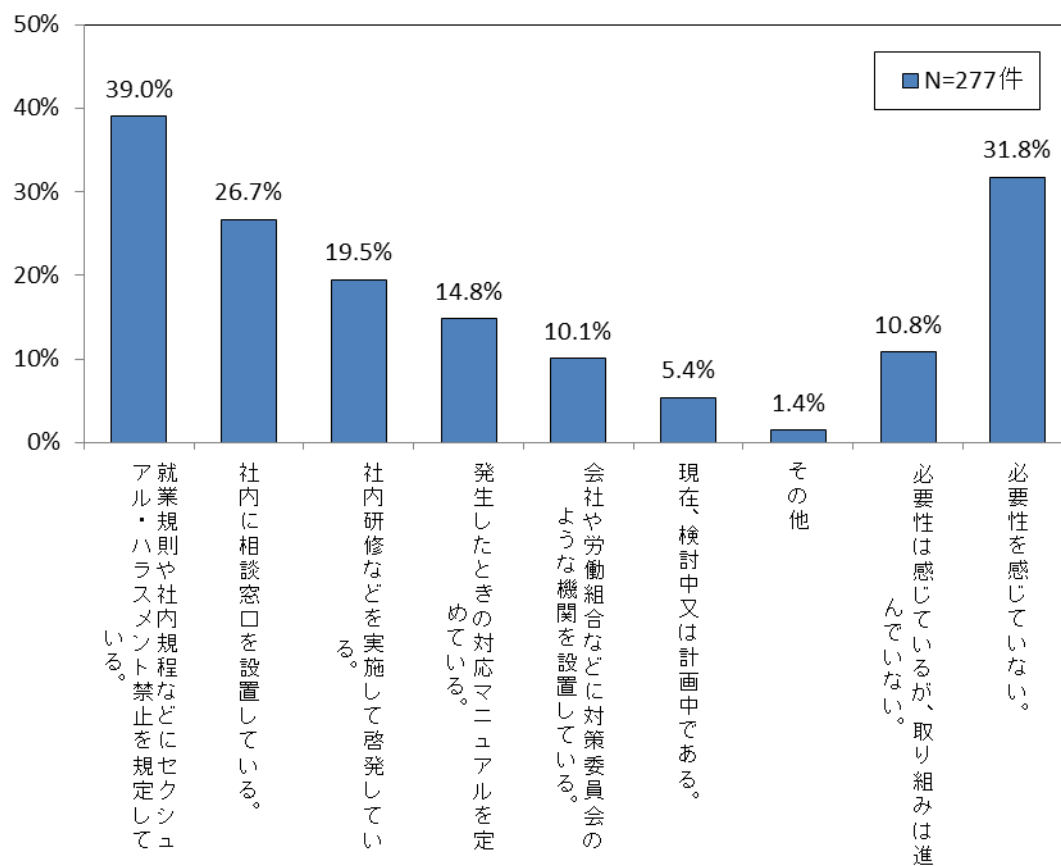
(1) セクシュアル・ハラスメントに対する取り組み

① セクシュアル・ハラスメントに対する取り組み

【問5】セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みをしていますか。取り組んでいるすべてに○をつけてください。

セクシュアル・ハラスメントの取り組みについて、「就業規則や社内規程などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している」が39.0%と最も割合が高くなっている。以下、「必要性を感じていない」(31.8%)、「社内に相談窓口を設置している」(26.7%)、「社内研修などを実施して啓発している」(19.5%)と続いている。

図Ⅱ- 3-1 セクシュアル・ハラスメントに対する取り組み



表Ⅱ- 3-1 セクシュアル・ハラスメントに対する取り組み／業種別、従業員規模別

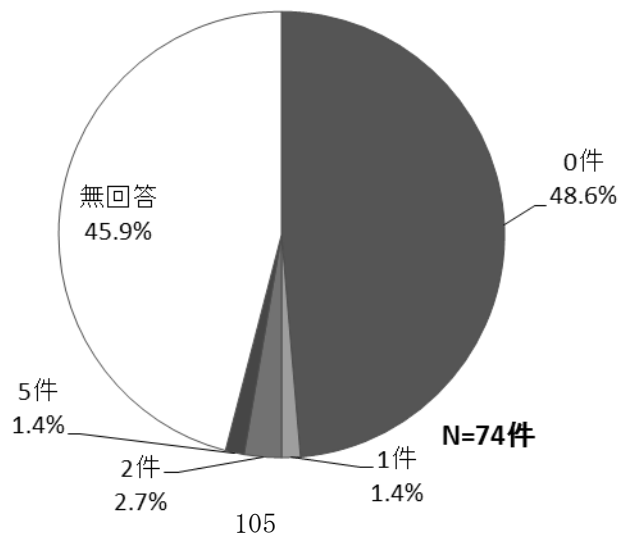
(%)

| | 調査数 | 社内に相談窓口を設置している。 | 会社や労働組合などに対策委員会のような機関を設置している。 | 社内研修などを実施して啓発している。 | 発生したときの対応マニュアルを定めている。 | 就業規則や社内規程などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している。 | 現在、検討中又は計画中である。 | その他 | 必要性を感じているが、取り組みは進んでいない。 | 必要性を感じていない。 | 無回答 | |
|-------|----------|-----------------|-------------------------------|--------------------|-----------------------|-------------------------------------|-----------------|------|-------------------------|-------------|-------|-------|
| 全体 | 277 | 26.7 | 10.1 | 19.5 | 14.8 | 39.0 | 5.4 | 1.4 | 10.8 | 31.8 | 6.9 | |
| 業種 | 建設業 | 32 | 6.3 | 3.1 | 6.3 | 6.3 | 21.9 | 6.3 | 9.4 | 12.5 | 50.0 | 3.1 |
| | 製造業 | 50 | 22.0 | 6.0 | 22.0 | 14.0 | 40.0 | 6.0 | 2.0 | 20.0 | 26.0 | 6.0 |
| | 情報通信業 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 運輸業 | 18 | 22.2 | 5.6 | 16.7 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 16.7 | 22.2 | 5.6 |
| | 卸売・小売業 | 60 | 43.3 | 16.7 | 25.0 | 28.3 | 41.7 | 5.0 | 0.0 | 5.0 | 31.7 | 6.7 |
| | 金融・保険業 | 9 | 77.8 | 44.4 | 55.6 | 44.4 | 77.8 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 不動産業 | 3 | 33.3 | 0.0 | 33.3 | 0.0 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 33.3 | 0.0 |
| | 飲食店・宿泊業 | 12 | 8.3 | 8.3 | 8.3 | 8.3 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 58.3 | 8.3 |
| | 医療・福祉業 | 45 | 22.2 | 6.7 | 11.1 | 6.7 | 35.6 | 4.4 | 0.0 | 8.9 | 28.9 | 13.3 |
| | 教育・学習支援業 | 4 | 25.0 | 25.0 | 25.0 | 25.0 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 50.0 | 0.0 |
| | サービス業 | 27 | 22.2 | 7.4 | 18.5 | 7.4 | 33.3 | 11.1 | 0.0 | 11.1 | 37.0 | 3.7 |
| | その他 | 15 | 33.3 | 13.3 | 33.3 | 26.7 | 60.0 | 6.7 | 0.0 | 6.7 | 20.0 | 6.7 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |
| 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 37.5 | 0.0 | 25.0 | 25.0 | 37.5 | 0.0 | 12.5 | 0.0 | 25.0 | 25.0 |
| | 5～9人 | 74 | 5.4 | 1.4 | 9.5 | 1.4 | 13.5 | 6.8 | 1.4 | 9.5 | 55.4 | 12.2 |
| | 10～19人 | 47 | 2.1 | 2.1 | 10.6 | 4.3 | 25.5 | 4.3 | 0.0 | 8.5 | 48.9 | 8.5 |
| | 20～29人 | 16 | 12.5 | 0.0 | 6.3 | 12.5 | 12.5 | 25.0 | 0.0 | 25.0 | 18.8 | 18.8 |
| | 30～49人 | 26 | 15.4 | 11.5 | 15.4 | 11.5 | 42.3 | 3.8 | 3.8 | 7.7 | 38.5 | 3.8 |
| | 50～99人 | 26 | 19.2 | 3.8 | 26.9 | 7.7 | 46.2 | 7.7 | 3.8 | 19.2 | 19.2 | 0.0 |
| | 100人以上 | 79 | 69.6 | 27.8 | 35.4 | 36.7 | 73.4 | 1.3 | 0.0 | 10.1 | 3.8 | 0.0 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

② セクシュアル・ハラスメントの相談件数

セクシュアル・ハラスメントに対して、社内に相談窓口を設置している事業所 74 件について、平成 26 年度中の相談件数は、「0 件」が 48.6%と最も割合が高くなっている。

図Ⅱ- 3-2 セクシュアル・ハラスメントの相談件数



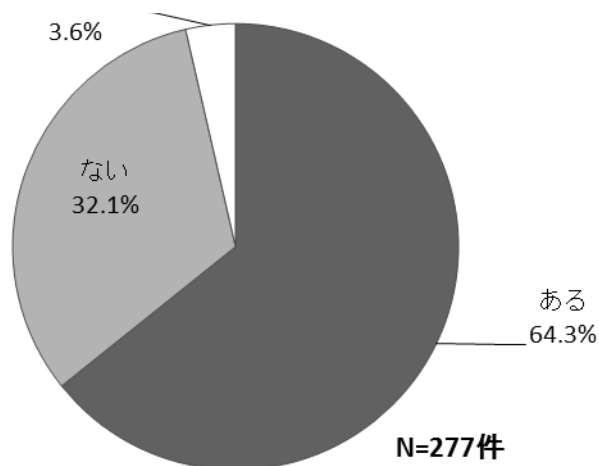
4. 育児・介護休業に関する制度について

(1) 育児休業制度の規定の有無

【問6】貴事業所には、就業規則などに育児休業制度の規定がありますか

育児休業制度の規定の有無について、「ある」が64.3%、「ない」が32.1%である。法律に基づき、育児休業は全ての労働者が請求できる権利であるにも関わらず、まだ3割の事業所は規則に定めていないことになる。

図Ⅱ- 4-1 育児休業制度の規定の有無



表Ⅱ- 4-1 育児休業制度の規定の有無／業種別、従業員規模別 (%)

| | | 調査数 | ある | ない | 無回答 |
|--------|----------|------|-------|-------|------|
| 全体 | | 277 | 64.3 | 32.1 | 3.6 |
| 業種 | 建設業 | 32 | 37.5 | 53.1 | 9.4 |
| | 製造業 | 50 | 72.0 | 26.0 | 2.0 |
| | 情報通信業 | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 運輸業 | 18 | 61.1 | 33.3 | 5.6 |
| | 卸売・小売業 | 60 | 61.7 | 38.3 | 0.0 |
| | 金融・保険業 | 9 | 88.9 | 11.1 | 0.0 |
| | 不動産業 | 3 | 33.3 | 66.7 | 0.0 |
| | 飲食店・宿泊業 | 12 | 33.3 | 41.7 | 25.0 |
| | 医療・福祉業 | 45 | 77.8 | 22.2 | 0.0 |
| | 教育・学習支援業 | 4 | 50.0 | 50.0 | 0.0 |
| | サービス業 | 27 | 70.4 | 25.9 | 3.7 |
| | その他 | 15 | 80.0 | 13.3 | 6.7 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |
| | 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 50.0 | 50.0 |
| 5~9人 | | 74 | 29.7 | 66.2 | 4.1 |
| 10~19人 | | 47 | 53.2 | 36.2 | 10.6 |
| 20~29人 | | 16 | 62.5 | 25.0 | 12.5 |
| 30~49人 | | 26 | 73.1 | 26.9 | 0.0 |
| 50~99人 | | 26 | 80.8 | 19.2 | 0.0 |
| 100人以上 | | 79 | 96.2 | 3.8 | 0.0 |
| 無回答 | | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |

(2) 育児休業の内容

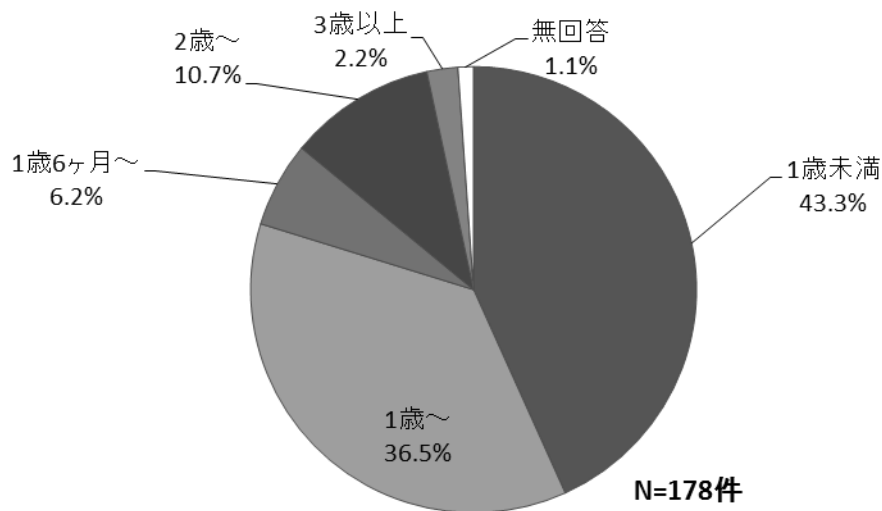
① 子どもが何歳になるまで育児休業がとれるか

【問7】問6で「1. ある」と回答した事業所におたずねします。

(1) 子が何歳になるまで育児休業をとることができますか

育児休業がとれる子どもの年齢制限について、「1歳未満」が43.3%と最も割合が高く、以下、「1歳～1歳6ヶ月未満」(36.5%)、「2歳～3歳未満」(10.7%)と続いている。

図II-4-2 子どもが何歳になるまで育児休業がとれるか



表II-4-2 子どもが何歳になるまで育児休業がとれるか／業種別、従業員規模別 (%)

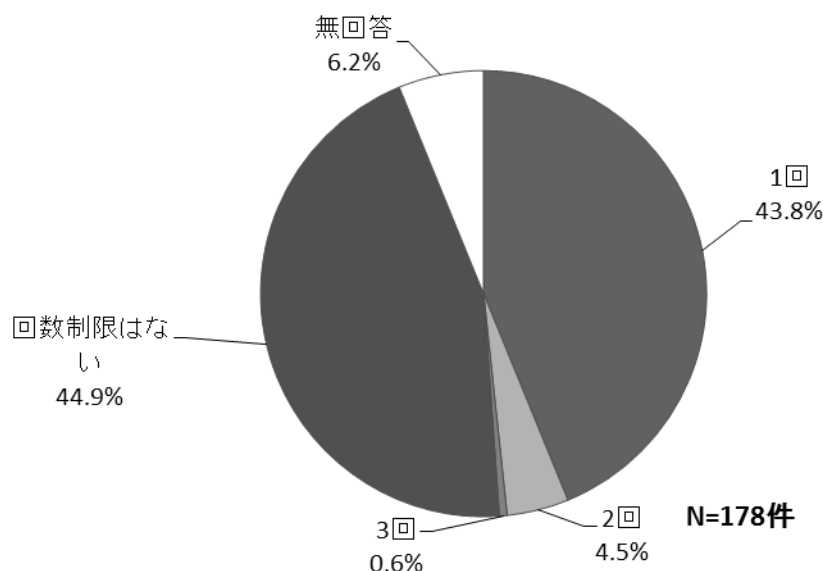
| | 調査数 | 年齢制限 (%) | | | | | | |
|-------|----------|----------|-------|--------|------|-------|------|-----|
| | | 1歳未満 | 1歳～ | 1歳6ヶ月～ | 2歳～ | 3歳以上 | 無回答 | |
| 全体 | 178 | 43.3 | 36.5 | 6.2 | 10.7 | 2.2 | 1.1 | |
| 業種 | 建設業 | 12 | 50.0 | 25.0 | 0.0 | 16.7 | 8.3 | 0.0 |
| | 製造業 | 36 | 52.8 | 36.1 | 8.3 | 2.8 | 0.0 | 0.0 |
| | 情報通信業 | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 運輸業 | 11 | 36.4 | 27.3 | 18.2 | 18.2 | 0.0 | 0.0 |
| | 卸売・小売業 | 37 | 51.4 | 32.4 | 8.1 | 5.4 | 0.0 | 2.7 |
| | 金融・保険業 | 8 | 12.5 | 37.5 | 0.0 | 37.5 | 12.5 | 0.0 |
| | 不動産業 | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 飲食店・宿泊業 | 4 | 50.0 | 25.0 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 医療・福祉業 | 35 | 34.3 | 42.9 | 2.9 | 17.1 | 2.9 | 0.0 |
| | 教育・学習支援業 | 2 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | サービス業 | 19 | 31.6 | 52.6 | 5.3 | 5.3 | 0.0 | 5.3 |
| | その他 | 12 | 33.3 | 41.7 | 0.0 | 16.7 | 8.3 | 0.0 |
| | 無回答 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 従業員規模 | 5人未満 | 4 | 75.0 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 5～9人 | 22 | 36.4 | 45.5 | 4.5 | 9.1 | 4.5 | 0.0 |
| | 10～19人 | 25 | 40.0 | 40.0 | 4.0 | 8.0 | 4.0 | 4.0 |
| | 20～29人 | 10 | 40.0 | 60.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 30～49人 | 19 | 47.4 | 47.4 | 0.0 | 5.3 | 0.0 | 0.0 |
| | 50～99人 | 21 | 61.9 | 19.0 | 9.5 | 4.8 | 0.0 | 4.8 |
| | 100人以上 | 76 | 39.5 | 32.9 | 9.2 | 15.8 | 2.6 | 0.0 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |

② 育児休業の取得回数制限

(2) 同じ子について育児休業の回数の制限はありますか

育児休業の取得回数制限について、「回数制限はない」が44.9%と最も割合が高く、次いで「1回」が43.8%となっている。

図Ⅱ-4-3 育児休業の取得回数制限



表Ⅱ-4-3 育児休業の取得回数制限／業種別、従業員規模別

| | | 調査数 | 1回 | 2回 | 3回 | 回数制限はない | 無回答 |
|-------|----------|-----|-------|-----|-----|---------|------|
| 全体 | | 178 | 43.8 | 4.5 | 0.6 | 44.9 | 6.2 |
| 業種 | 建設業 | 12 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 58.3 | 8.3 |
| | 製造業 | 36 | 52.8 | 8.3 | 0.0 | 38.9 | 0.0 |
| | 情報通信業 | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 運輸業 | 11 | 54.5 | 0.0 | 0.0 | 45.5 | 0.0 |
| | 卸売・小売業 | 37 | 40.5 | 8.1 | 0.0 | 43.2 | 8.1 |
| | 金融・保険業 | 8 | 37.5 | 0.0 | 0.0 | 62.5 | 0.0 |
| | 不動産業 | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 飲食店・宿泊業 | 4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |
| | 医療・福祉業 | 35 | 37.1 | 2.9 | 0.0 | 54.3 | 5.7 |
| | 教育・学習支援業 | 2 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 |
| | サービス業 | 19 | 47.4 | 0.0 | 0.0 | 42.1 | 10.5 |
| | その他 | 12 | 50.0 | 8.3 | 8.3 | 16.7 | 16.7 |
| | 無回答 | 0 | - | - | - | - | - |
| 従業員規模 | 5人未満 | 4 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 |
| | 5～9人 | 22 | 40.9 | 0.0 | 0.0 | 54.5 | 4.5 |
| | 10～19人 | 25 | 36.0 | 0.0 | 4.0 | 48.0 | 12.0 |
| | 20～29人 | 10 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 40.0 | 10.0 |
| | 30～49人 | 19 | 42.1 | 5.3 | 0.0 | 52.6 | 0.0 |
| | 50～99人 | 21 | 38.1 | 4.8 | 0.0 | 47.6 | 9.5 |
| | 100人以上 | 76 | 48.7 | 7.9 | 0.0 | 38.2 | 5.3 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

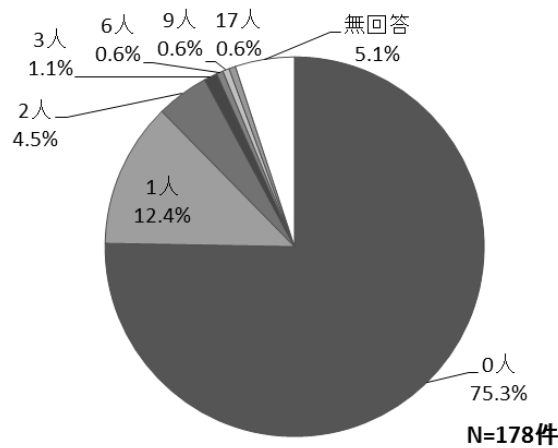
③ 出産した従業員の人数

(3) 平成26年4月1日～平成27年3月31日までの間に、子どもが生まれた従業員は何人ですか。ア. イ. いずれもご記入ください。(いない場合は0を記入ください)

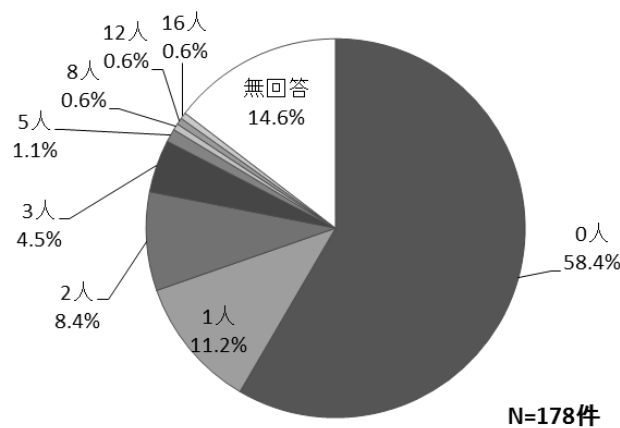
平成26年度に出産した従業員の人数について、出産した女性従業員では「0人」が75.3%、「1人」が12.4%、「2人」が4.5%となっている。

配偶者が出産した男性従業員では、「0人」が58.4%、「1人」が11.2%、「2人」が8.4%となっている。

図Ⅱ-4-4 出産した女性従業員



図Ⅱ-4-5 配偶者が出産した男性従業員



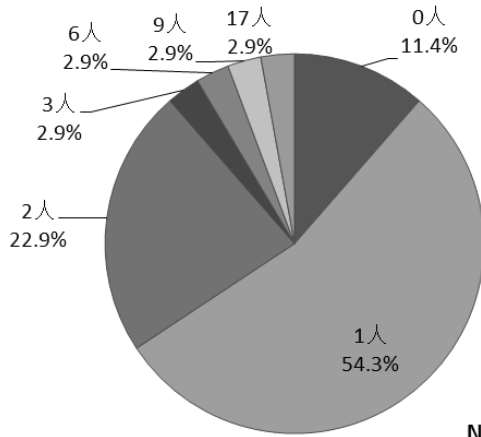
④ 育児休業を開始、申請した従業員の人数

(4) (3)のうち、調査票記入日までに育児休業を開始、又は開始の申出をしている従業員は何人ですか。ア. イ. いずれもご記入ください。(いない場合は0を記入ください)

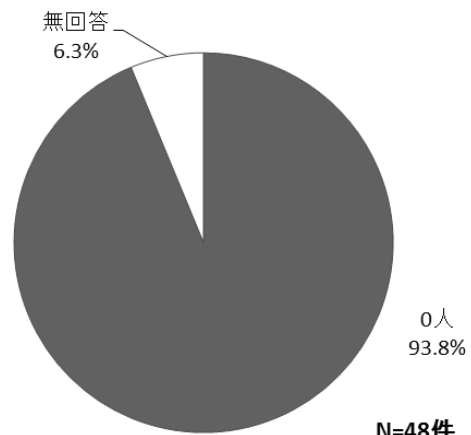
出産した女性従業員、もしくは配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業の申し出をしている従業員の数について、女性従業員では、「0人」が11.4%、「1人」が54.3%、「2人」が22.9%、男性従業員では、育児休業の申し出をしている従業員はいない。

図Ⅱ- 4-6 育児休業を申請した女性従業員数

図Ⅱ- 4-7 育児休業を申し出した男性従業員数



N=35件



N=48件

表Ⅱ- 4-4 育児休業制度の利用状況／業種別、従業員規模別

| | 女性 | | | 男性 | | |
|----------|--|---|--------|---|--|--------|
| | に平平 | を日左 | 取 | に平平 | を日左 | 取 |
| | 出成成 産22 し76 た年 従34 業月 員31 数1日 日5 | 利ま記 用での しに内 た育、 従児調 業休査 員業票 制記 度入 | 得 率 | に平平 出成成 産22 し76 た年 従34 業月 員31 数1日 日5 | を日左 利ま記 用での しに内 た育、 従児調 業休査 員業票 制記 度入 | 得 率 |
| (人) | (人) | (%) | (人) | (人) | (%) | |
| 全体 | 76 | 70 | 92.1 | 120 | 0 | 0.0 |
| 業種 | | | | | | |
| 建設業 | 3 | 1 | 33.3 | 9 | 0 | 0.0 |
| 製造業 | 9 | 9 | 100.0 | 59 | 0 | 0.0 |
| 情報通信業 | 0 | 0 | 0.0 | 3 | 0 | 0.0 |
| 運輸業 | 0 | 0 | 0.0 | 8 | 0 | 0.0 |
| 卸売・小売業 | 3 | 1 | 33.3 | 19 | 0 | 0.0 |
| 金融・保険業 | 0 | 0 | 0.0 | 1 | 0 | 0.0 |
| 不動産業 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 飲食店・宿泊業 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 医療・福祉業 | 40 | 39 | 97.5 | 15 | 0 | 0.0 |
| 教育・学習支援業 | 2 | 2 | 100.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| サービス業 | 18 | 17 | 94.4 | 6 | 0 | 0.0 |
| その他 | 1 | 1 | 100.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 無回答 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 従業員規模 | | | | | | |
| 5人未満 | 3 | 3 | 100.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 5~9人 | 7 | 6 | 85.7 | 6 | 0 | 0.0 |
| 10~19人 | 2 | 1 | 50.0 | 8 | 0 | 0.0 |
| 20~29人 | 0 | 0 | 0.0 | 3 | 0 | 0.0 |
| 30~49人 | 7 | 6 | 85.7 | 5 | 0 | 0.0 |
| 50~99人 | 5 | 5 | 100.0 | 29 | 0 | 0.0 |
| 100人以上 | 52 | 49 | 94.2 | 68 | 0 | 0.0 |
| 無回答 | 0 | 0 | 0.0 | 1 | 0 | 0.0 |

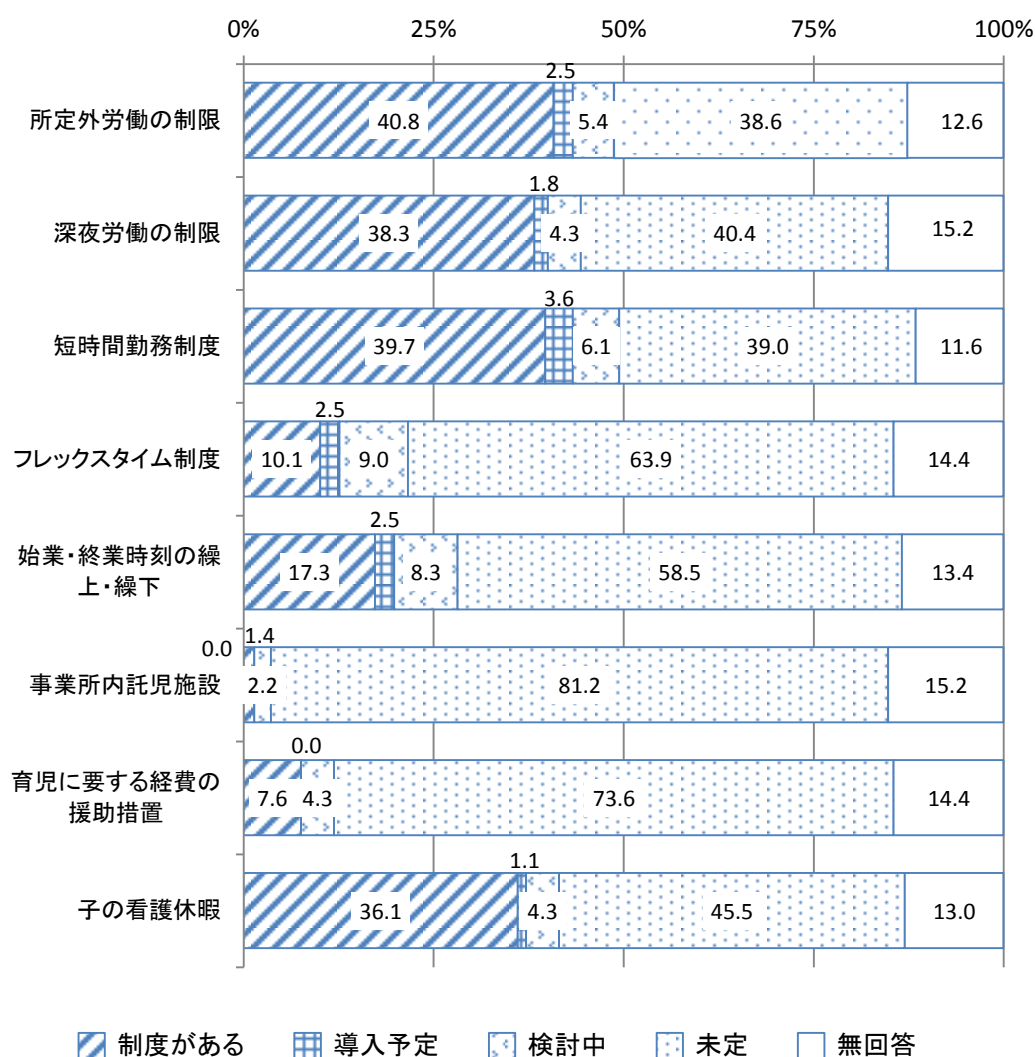
(3) 育児に関する制度の取り組み状況

【問8】働きながら子育てを行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定について、次のそれぞれの制度ごとにあてはまるものに○をつけてください。

育児に関する制度の取り組み状況について、どの制度についても4割弱から8割強が「未定」としている。特に「事業所内託児施設」については、取り組みに消極的であるといえる。

平成24年7月1日から改正育児・介護休業法が従業員数100人以下の事業主にも適用されたが、「育児中の所定外労働の制限」、「育児中の短時間勤務制度」を導入している事業所は4割程度に留まっている。

図Ⅱ-4-8 育児支援制度の導入状況



表Ⅱ- 4-5 育児中の所定外労働の制限／従業員規模別

(%)

| | | 調査数 | 制度がある | 導入予定 | 検討中 | 未定 | 無回答 |
|-------|--------|-----|-------|------|------|-------|------|
| 全体 | | 277 | 40.8 | 2.5 | 5.4 | 38.6 | 12.6 |
| 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 37.5 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 12.5 |
| | 5～9人 | 74 | 17.6 | 5.4 | 9.5 | 50.0 | 17.6 |
| | 10～19人 | 47 | 29.8 | 2.1 | 4.3 | 48.9 | 14.9 |
| | 20～29人 | 16 | 43.8 | 0.0 | 0.0 | 37.5 | 18.8 |
| | 30～49人 | 26 | 50.0 | 3.8 | 0.0 | 34.6 | 11.5 |
| | 50～99人 | 26 | 50.0 | 0.0 | 11.5 | 30.8 | 7.7 |
| | 100人以上 | 79 | 63.3 | 1.3 | 3.8 | 24.1 | 7.6 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

表Ⅱ- 4-6 育児中の深夜労働の制限／従業員規模別

(%)

| | | 調査数 | 制度がある | 導入予定 | 検討中 | 未定 | 無回答 |
|-------|--------|-----|-------|------|-----|-------|------|
| 全体 | | 277 | 38.3 | 1.8 | 4.3 | 40.4 | 15.2 |
| 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 37.5 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 12.5 |
| | 5～9人 | 74 | 16.2 | 5.4 | 6.8 | 50.0 | 21.6 |
| | 10～19人 | 47 | 25.5 | 2.1 | 4.3 | 53.2 | 14.9 |
| | 20～29人 | 16 | 37.5 | 0.0 | 6.3 | 37.5 | 18.8 |
| | 30～49人 | 26 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 38.5 | 11.5 |
| | 50～99人 | 26 | 42.3 | 0.0 | 3.8 | 34.6 | 19.2 |
| | 100人以上 | 79 | 62.0 | 0.0 | 3.8 | 25.3 | 8.9 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

表Ⅱ- 4-7 育児中の短時間勤務制度／従業員規模別

(%)

| | | 調査数 | 制度がある | 導入予定 | 検討中 | 未定 | 無回答 |
|-------|--------|-----|-------|------|------|-------|------|
| 全体 | | 277 | 39.7 | 3.6 | 6.1 | 39.0 | 11.6 |
| 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 |
| | 5～9人 | 74 | 20.3 | 5.4 | 9.5 | 50.0 | 14.9 |
| | 10～19人 | 47 | 23.4 | 6.4 | 4.3 | 51.1 | 14.9 |
| | 20～29人 | 16 | 31.3 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 18.8 |
| | 30～49人 | 26 | 42.3 | 3.8 | 3.8 | 38.5 | 11.5 |
| | 50～99人 | 26 | 53.8 | 3.8 | 11.5 | 23.1 | 7.7 |
| | 100人以上 | 79 | 63.3 | 1.3 | 5.1 | 22.8 | 7.6 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

表Ⅱ- 4-8 育児中のフレックスタイム制度／従業員規模別

(%)

| | | 調査数 | 制度がある | 導入予定 | 検討中 | 未定 | 無回答 |
|-------|--------|-----|-------|------|------|-------|------|
| 全体 | | 277 | 10.1 | 2.5 | 9.0 | 63.9 | 14.4 |
| 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 75.0 | 12.5 |
| | 5～9人 | 74 | 13.5 | 5.4 | 12.2 | 54.1 | 14.9 |
| | 10～19人 | 47 | 4.3 | 2.1 | 8.5 | 70.2 | 14.9 |
| | 20～29人 | 16 | 6.3 | 0.0 | 6.3 | 68.8 | 18.8 |
| | 30～49人 | 26 | 15.4 | 0.0 | 0.0 | 69.2 | 15.4 |
| | 50～99人 | 26 | 11.5 | 0.0 | 26.9 | 53.8 | 7.7 |
| | 100人以上 | 79 | 8.9 | 2.5 | 5.1 | 68.4 | 15.2 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

表Ⅱ- 4-9 育児中の始業・終業時刻の繰上・繰下の制度／従業員規模別

(%)

| | | 調査数 | 制度がある | 導入予定 | 検討中 | 未定 | 無回答 |
|-------|--------|-----|-------|------|------|-------|------|
| 全体 | | 277 | 17.3 | 2.5 | 8.3 | 58.5 | 13.4 |
| 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 62.5 | 12.5 |
| | 5～9人 | 74 | 16.2 | 2.7 | 12.2 | 52.7 | 16.2 |
| | 10～19人 | 47 | 6.4 | 4.3 | 10.6 | 63.8 | 14.9 |
| | 20～29人 | 16 | 6.3 | 0.0 | 6.3 | 68.8 | 18.8 |
| | 30～49人 | 26 | 26.9 | 0.0 | 0.0 | 57.7 | 15.4 |
| | 50～99人 | 26 | 23.1 | 0.0 | 15.4 | 53.8 | 7.7 |
| | 100人以上 | 79 | 21.5 | 3.8 | 5.1 | 59.5 | 10.1 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

表Ⅱ- 4-10 事業所内の託児施設／従業員規模別

(%)

| | | 調査数 | 制度がある | 導入予定 | 検討中 | 未定 | 無回答 |
|-------|--------|-----|-------|------|-----|-------|------|
| 全体 | | 277 | 1.4 | 0.0 | 2.2 | 81.2 | 15.2 |
| 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 87.5 | 12.5 |
| | 5～9人 | 74 | 2.7 | 0.0 | 2.7 | 77.0 | 17.6 |
| | 10～19人 | 47 | 0.0 | 0.0 | 2.1 | 83.0 | 14.9 |
| | 20～29人 | 16 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 81.3 | 18.8 |
| | 30～49人 | 26 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 80.8 | 19.2 |
| | 50～99人 | 26 | 0.0 | 0.0 | 3.8 | 88.5 | 7.7 |
| | 100人以上 | 79 | 2.5 | 0.0 | 2.5 | 81.0 | 13.9 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

表Ⅱ- 4-11 育児に要する経費の援助措置／従業員規模別

(%)

| | | 調査数 | 制度がある | 導入予定 | 検討中 | 未定 | 無回答 |
|-------|--------|-----|-------|------|------|-------|------|
| 全体 | | 277 | 7.6 | 0.0 | 4.3 | 73.6 | 14.4 |
| 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 0.0 | 0.0 | 12.5 | 75.0 | 12.5 |
| | 5～9人 | 74 | 4.1 | 0.0 | 5.4 | 74.3 | 16.2 |
| | 10～19人 | 47 | 4.3 | 0.0 | 4.3 | 76.6 | 14.9 |
| | 20～29人 | 16 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 81.3 | 18.8 |
| | 30～49人 | 26 | 15.4 | 0.0 | 0.0 | 69.2 | 15.4 |
| | 50～99人 | 26 | 7.7 | 0.0 | 7.7 | 76.9 | 7.7 |
| | 100人以上 | 79 | 12.7 | 0.0 | 3.8 | 69.6 | 13.9 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

表Ⅱ- 4-12 子の看護休暇制度／従業員規模別

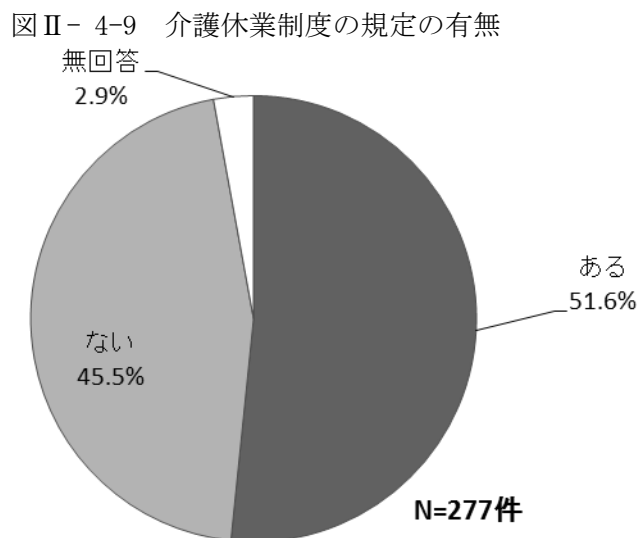
(%)

| | | 調査数 | 制度がある | 導入予定 | 検討中 | 未定 | 無回答 |
|-------|--------|-----|-------|------|------|-------|------|
| 全体 | | 277 | 36.1 | 1.1 | 4.3 | 45.5 | 13.0 |
| 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 37.5 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 12.5 |
| | 5～9人 | 74 | 20.3 | 4.1 | 5.4 | 54.1 | 16.2 |
| | 10～19人 | 47 | 23.4 | 0.0 | 2.1 | 61.7 | 12.8 |
| | 20～29人 | 16 | 37.5 | 0.0 | 6.3 | 37.5 | 18.8 |
| | 30～49人 | 26 | 38.5 | 0.0 | 0.0 | 46.2 | 15.4 |
| | 50～99人 | 26 | 38.5 | 0.0 | 19.2 | 34.6 | 7.7 |
| | 100人以上 | 79 | 57.0 | 0.0 | 1.3 | 31.6 | 10.1 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

(4) 介護休業制度の規定の有無

【問9】貴事業所には、就業規則などに介護休業制度の規定がありますか

就業規則等の介護休業制度の規定の有無について、「ある」が51.6%、「ない」が45.5%である。法律に基づき、介護休業は全ての労働者が請求できる権利であるにも関わらず、まだ4割半ばの事業所は規則に定めていないことになる。



表Ⅱ-4-13 介護休業制度の規定の有無／業種別、従業員規模別

(%)

| | | 調査数 | ある | ない | 無回答 |
|--------|----------|------|-------|-------|------|
| 全体 | | 277 | 51.6 | 45.5 | 2.9 |
| 業種 | 建設業 | 32 | 25.0 | 68.8 | 6.3 |
| | 製造業 | 50 | 60.0 | 38.0 | 2.0 |
| | 情報通信業 | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 運輸業 | 18 | 55.6 | 44.4 | 0.0 |
| | 卸売・小売業 | 60 | 51.7 | 46.7 | 1.7 |
| | 金融・保険業 | 9 | 77.8 | 22.2 | 0.0 |
| | 不動産業 | 3 | 33.3 | 66.7 | 0.0 |
| | 飲食店・宿泊業 | 12 | 16.7 | 75.0 | 8.3 |
| | 医療・福祉業 | 45 | 57.8 | 42.2 | 0.0 |
| | 教育・学習支援業 | 4 | 25.0 | 50.0 | 25.0 |
| | サービス業 | 27 | 51.9 | 44.4 | 3.7 |
| | その他 | 15 | 80.0 | 13.3 | 6.7 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |
| | 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 37.5 | 62.5 |
| 5～9人 | | 74 | 18.9 | 78.4 | 2.7 |
| 10～19人 | | 47 | 38.3 | 55.3 | 6.4 |
| 20～29人 | | 16 | 68.8 | 25.0 | 6.3 |
| 30～49人 | | 26 | 46.2 | 50.0 | 3.8 |
| 50～99人 | | 26 | 57.7 | 38.5 | 3.8 |
| 100人以上 | | 79 | 88.6 | 11.4 | 0.0 |
| 無回答 | | 1 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

(5) 介護休業の内容

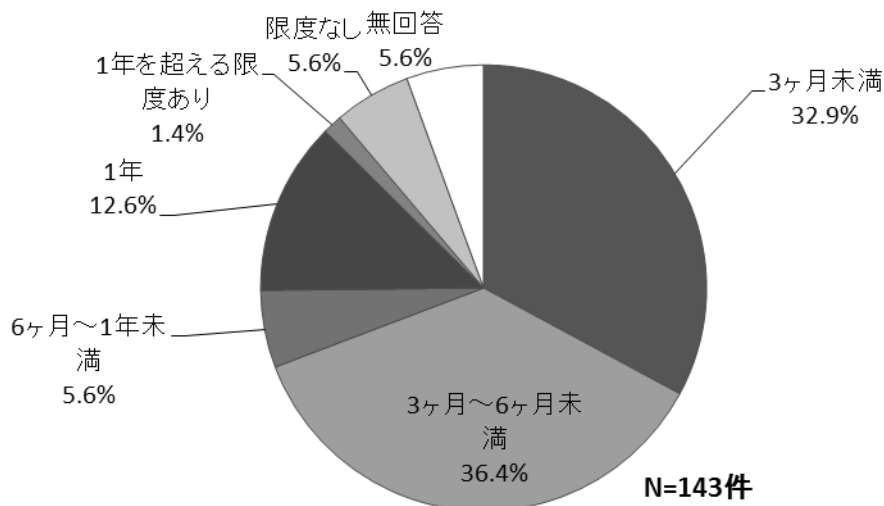
① 介護休業制度の最長期間

【問10】問9で「1. ある」と回答した事業所におたずねします。

(1) 介護休業の最長期間は

介護休業の最長期間は、「3ヶ月～6ヶ月未満」が36.4%と最も割合が高く、以下、「3ヶ月未満」(32.9%)、「1年」(12.6%)、「6ヶ月～1年未満」(5.6%)となっている。

図Ⅱ-4-10 介護休業の最長期間



表Ⅱ-4-14 介護休業の最長期間／業種別、従業員規模別

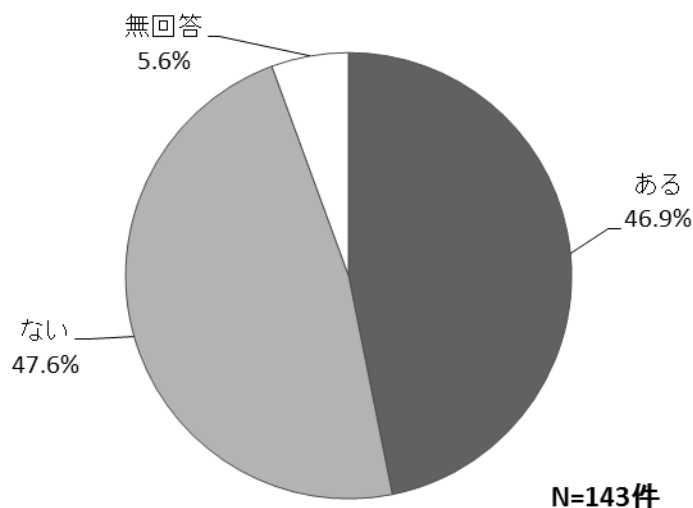
| | | 調査数 | 3ヶ月未満 | 3ヶ月～6ヶ月未満 | 6ヶ月～1年未満 | 1年 | 1年を超える限度あり | 限度なし | 無回答 |
|-------|----------|-----|-------|-----------|----------|------|------------|------|------|
| 全体 | | 143 | 32.9 | 36.4 | 5.6 | 12.6 | 1.4 | 5.6 | 5.6 |
| 業種 | 建設業 | 8 | 50.0 | 12.5 | 0.0 | 12.5 | 12.5 | 12.5 | 0.0 |
| | 製造業 | 30 | 46.7 | 23.3 | 6.7 | 13.3 | 0.0 | 3.3 | 6.7 |
| | 情報通信業 | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 運輸業 | 10 | 30.0 | 20.0 | 0.0 | 40.0 | 0.0 | 10.0 | 0.0 |
| | 卸売・小売業 | 31 | 38.7 | 32.3 | 6.5 | 12.9 | 0.0 | 0.0 | 9.7 |
| | 金融・保険業 | 7 | 0.0 | 42.9 | 0.0 | 14.3 | 14.3 | 14.3 | 14.3 |
| | 不動産業 | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 飲食店・宿泊業 | 2 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 医療・福祉業 | 26 | 23.1 | 50.0 | 3.8 | 11.5 | 0.0 | 11.5 | 0.0 |
| | 教育・学習支援業 | 1 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | サービス業 | 14 | 14.3 | 57.1 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | 7.1 | 14.3 |
| | その他 | 12 | 33.3 | 58.3 | 8.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 無回答 | 0 | - | - | - | - | - | - | - |
| 従業員規模 | 5人未満 | 3 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 33.3 |
| | 5～9人 | 14 | 21.4 | 42.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 14.3 | 21.4 |
| | 10～19人 | 18 | 44.4 | 27.8 | 5.6 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | 11.1 |
| | 20～29人 | 11 | 45.5 | 18.2 | 9.1 | 0.0 | 0.0 | 18.2 | 9.1 |
| | 30～49人 | 12 | 25.0 | 58.3 | 0.0 | 8.3 | 0.0 | 8.3 | 0.0 |
| | 50～99人 | 15 | 40.0 | 46.7 | 0.0 | 13.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 100人以上 | 70 | 30.0 | 35.7 | 8.6 | 17.1 | 2.9 | 4.3 | 1.4 |
| | 無回答 | 0 | - | - | - | - | - | - | - |

② 介護休業の取得回数制限

(2) 介護休業の取得回数に制限はありますか

介護休業の取得回数制限について、「ない」が47.6%、「ある」が46.9%となっている。

図Ⅱ- 4-11 介護休業の取得回数制限



表Ⅱ- 4-15 介護休業の取得回数制限／業種別、従業員規模別

| | | 調査数 | ある (%) | ない (%) | 無回答 (%) |
|--------|----------|------|--------|--------|---------|
| 全体 | | 143 | 46.9 | 47.6 | 5.6 |
| 業種 | 建設業 | 8 | 50.0 | 50.0 | 0.0 |
| | 製造業 | 30 | 50.0 | 46.7 | 3.3 |
| | 情報通信業 | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 運輸業 | 10 | 40.0 | 50.0 | 10.0 |
| | 卸売・小売業 | 31 | 48.4 | 48.4 | 3.2 |
| | 金融・保険業 | 7 | 28.6 | 57.1 | 14.3 |
| | 不動産業 | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 飲食店・宿泊業 | 2 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |
| | 医療・福祉業 | 26 | 42.3 | 57.7 | 0.0 |
| | 教育・学習支援業 | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |
| | サービス業 | 14 | 50.0 | 35.7 | 14.3 |
| | その他 | 12 | 50.0 | 33.3 | 16.7 |
| | 無回答 | 0 | - | - | - |
| | 従業員規模 | 5人未満 | 3 | 100.0 | 0.0 |
| 5～9人 | | 14 | 35.7 | 42.9 | 21.4 |
| 10～19人 | | 18 | 44.4 | 50.0 | 5.6 |
| 20～29人 | | 11 | 27.3 | 54.5 | 18.2 |
| 30～49人 | | 12 | 50.0 | 50.0 | 0.0 |
| 50～99人 | | 15 | 53.3 | 46.7 | 0.0 |
| 100人以上 | | 70 | 48.6 | 48.6 | 2.9 |
| 無回答 | | 0 | - | - | - |

③ 介護休業を開始した従業員の人数

(3) 平成 26 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日までの間に介護休業を開始した従業員は何人ですか。(いない場合は 0 を記入してください)

平成 26 年度に介護休業を開始した人数について、女性従業員では、「0 人」が 97.2%、「1 人」が 1.4%、「2 人」が 0.7%となっているが。男性従業員では、介護休業を開始した人はいない。

図 II- 4-12 女性従業員

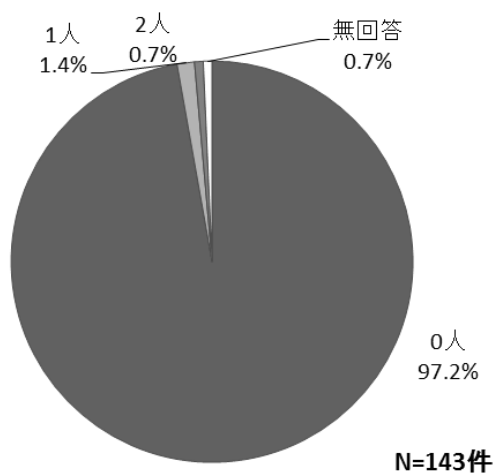
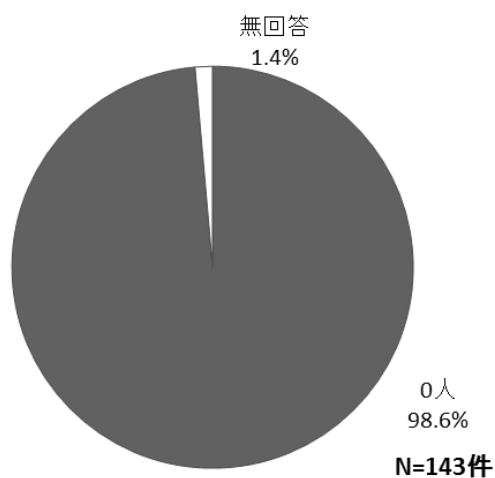


図 II- 4-13 男性従業員



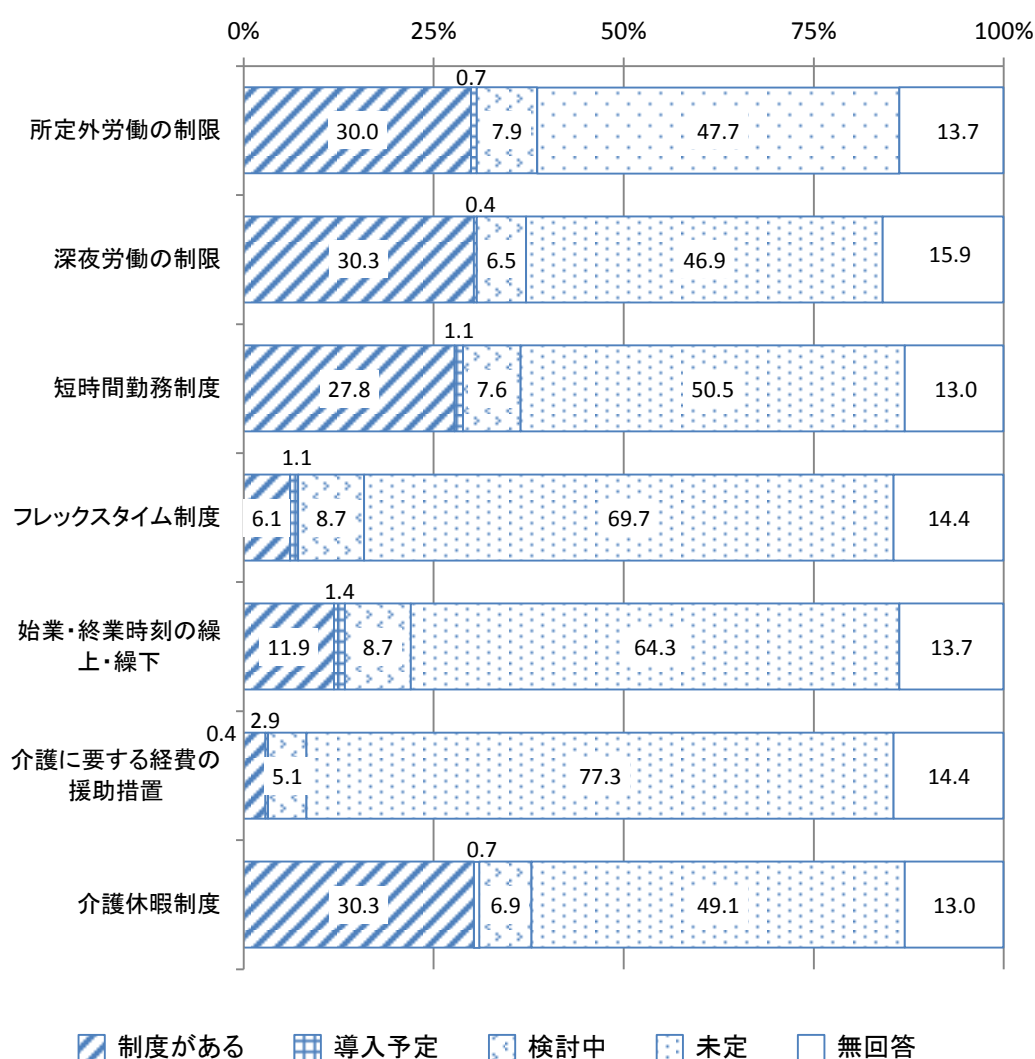
(6) 介護に関する制度の取り組み状況

【問 1 1】働きながら家族の介護を行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定について、次のそれぞれの制度ごとにあてはまるものに○をつけてください。

介護に関する制度の取り組み状況について、どの制度についても4割台半ばから8割弱が「未定」としている。特に「介護に要する経費の援助措置」や「介護中のフレックスタイム制度」については、取り組みに消極的であるといえる。

改正育児・介護休業法で義務付けられている「介護休暇制度」を導入している事業所は3割程度に留まっている。

図Ⅱ- 4-14 介護支援制度の導入状況



表Ⅱ- 4-16 介護中の所定外労働の制限／従業員規模別

(%)

| | | 調査数 | 制度がある | 導入予定 | 検討中 | 未定 | 無回答 |
|-------|--------|-----|-------|------|------|-------|------|
| 全体 | | 277 | 30.0 | 0.7 | 7.9 | 47.7 | 13.7 |
| 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 37.5 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 12.5 |
| | 5～9人 | 74 | 9.5 | 1.4 | 12.2 | 58.1 | 18.9 |
| | 10～19人 | 47 | 19.1 | 0.0 | 8.5 | 63.8 | 8.5 |
| | 20～29人 | 16 | 37.5 | 0.0 | 6.3 | 43.8 | 12.5 |
| | 30～49人 | 26 | 34.6 | 0.0 | 7.7 | 42.3 | 15.4 |
| | 50～99人 | 26 | 46.2 | 0.0 | 11.5 | 34.6 | 7.7 |
| | 100人以上 | 79 | 46.8 | 1.3 | 3.8 | 34.2 | 13.9 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

表Ⅱ- 4-17 介護中の深夜労働の制限／従業員規模別

(%)

| | | 調査数 | 制度がある | 導入予定 | 検討中 | 未定 | 無回答 |
|-------|--------|-----|-------|------|------|-------|------|
| 全体 | | 277 | 30.3 | 0.4 | 6.5 | 46.9 | 15.9 |
| 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 37.5 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 12.5 |
| | 5～9人 | 74 | 10.8 | 0.0 | 9.5 | 58.1 | 21.6 |
| | 10～19人 | 47 | 21.3 | 0.0 | 6.4 | 61.7 | 10.6 |
| | 20～29人 | 16 | 37.5 | 0.0 | 6.3 | 43.8 | 12.5 |
| | 30～49人 | 26 | 34.6 | 0.0 | 3.8 | 42.3 | 19.2 |
| | 50～99人 | 26 | 34.6 | 0.0 | 11.5 | 34.6 | 19.2 |
| | 100人以上 | 79 | 49.4 | 1.3 | 3.8 | 32.9 | 12.7 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

表Ⅱ- 4-18 介護中の深夜労働の制限／業種別、従業員規模別

(%)

| | | 調査数 | 制度がある | 導入予定 | 検討中 | 未定 | 無回答 |
|-------|--------|-----|-------|------|------|-------|------|
| 全体 | | 277 | 27.8 | 1.1 | 7.6 | 50.5 | 13.0 |
| 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 37.5 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 12.5 |
| | 5～9人 | 74 | 9.5 | 1.4 | 12.2 | 59.5 | 17.6 |
| | 10～19人 | 47 | 14.9 | 0.0 | 8.5 | 68.1 | 8.5 |
| | 20～29人 | 16 | 37.5 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 12.5 |
| | 30～49人 | 26 | 19.2 | 0.0 | 7.7 | 57.7 | 15.4 |
| | 50～99人 | 26 | 38.5 | 0.0 | 15.4 | 38.5 | 7.7 |
| | 100人以上 | 79 | 49.4 | 2.5 | 2.5 | 32.9 | 12.7 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

表Ⅱ- 4-19 介護中のフレックスタイム制度／従業員規模別

(%)

| | | 調査数 | 制度がある | 導入予定 | 検討中 | 未定 | 無回答 |
|-------|--------|-----|-------|------|------|-------|------|
| 全体 | | 277 | 6.1 | 1.1 | 8.7 | 69.7 | 14.4 |
| 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 75.0 | 12.5 |
| | 5～9人 | 74 | 8.1 | 1.4 | 10.8 | 62.2 | 17.6 |
| | 10～19人 | 47 | 6.4 | 0.0 | 8.5 | 76.6 | 8.5 |
| | 20～29人 | 16 | 6.3 | 0.0 | 6.3 | 75.0 | 12.5 |
| | 30～49人 | 26 | 7.7 | 0.0 | 3.8 | 73.1 | 15.4 |
| | 50～99人 | 26 | 7.7 | 0.0 | 26.9 | 57.7 | 7.7 |
| | 100人以上 | 79 | 2.5 | 2.5 | 3.8 | 73.4 | 17.7 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

表Ⅱ- 4-20 介護中の始業・終業時刻の繰上・繰下の制度／従業員規模別

(%)

| | | 調査数 | 制度がある | 導入予定 | 検討中 | 未定 | 無回答 |
|-------|--------|-----|-------|------|------|-------|------|
| 全体 | | 277 | 11.9 | 1.4 | 8.7 | 64.3 | 13.7 |
| 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 75.0 | 12.5 |
| | 5～9人 | 74 | 6.8 | 1.4 | 10.8 | 63.5 | 17.6 |
| | 10～19人 | 47 | 6.4 | 0.0 | 10.6 | 74.5 | 8.5 |
| | 20～29人 | 16 | 12.5 | 0.0 | 6.3 | 68.8 | 12.5 |
| | 30～49人 | 26 | 19.2 | 0.0 | 7.7 | 57.7 | 15.4 |
| | 50～99人 | 26 | 23.1 | 0.0 | 15.4 | 53.8 | 7.7 |
| | 100人以上 | 79 | 13.9 | 3.8 | 5.1 | 62.0 | 15.2 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

表Ⅱ- 4-21 介護に要する経費の援助措置／従業員規模別

(%)

| | | 調査数 | 制度がある | 導入予定 | 検討中 | 未定 | 無回答 |
|-------|--------|-----|-------|------|------|-------|------|
| 全体 | | 277 | 2.9 | 0.4 | 5.1 | 77.3 | 14.4 |
| 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 0.0 | 0.0 | 12.5 | 75.0 | 12.5 |
| | 5～9人 | 74 | 5.4 | 0.0 | 6.8 | 68.9 | 18.9 |
| | 10～19人 | 47 | 0.0 | 2.1 | 8.5 | 80.9 | 8.5 |
| | 20～29人 | 16 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 87.5 | 12.5 |
| | 30～49人 | 26 | 3.8 | 0.0 | 7.7 | 73.1 | 15.4 |
| | 50～99人 | 26 | 0.0 | 0.0 | 7.7 | 84.6 | 7.7 |
| | 100人以上 | 79 | 3.8 | 0.0 | 0.0 | 79.7 | 16.5 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

表Ⅱ- 4-22 介護休暇制度／従業員規模別

(%)

| | | 調査数 | 制度がある | 導入予定 | 検討中 | 未定 | 無回答 |
|-------|--------|-----|-------|------|------|-------|------|
| 全体 | | 277 | 30.3 | 0.7 | 6.9 | 49.1 | 13.0 |
| 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 37.5 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 12.5 |
| | 5～9人 | 74 | 10.8 | 1.4 | 9.5 | 60.8 | 17.6 |
| | 10～19人 | 47 | 19.1 | 0.0 | 8.5 | 66.0 | 6.4 |
| | 20～29人 | 16 | 37.5 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 12.5 |
| | 30～49人 | 26 | 34.6 | 0.0 | 7.7 | 42.3 | 15.4 |
| | 50～99人 | 26 | 38.5 | 0.0 | 19.2 | 34.6 | 7.7 |
| | 100人以上 | 79 | 49.4 | 1.3 | 1.3 | 34.2 | 13.9 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

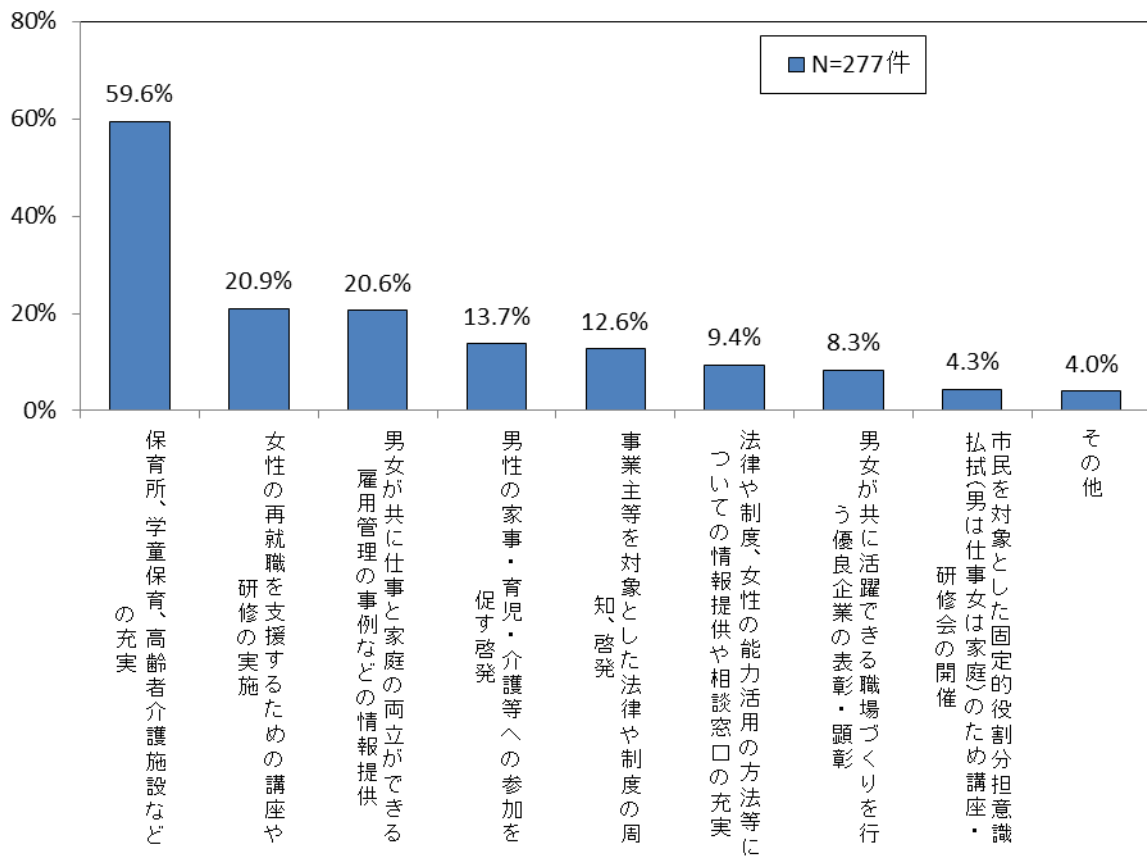
5. 行政の取り組みについて

(1) 男女共同参画について古賀市に望むこと

【問12】職場における男女共同参画を推進するために、企業・事業所の立場から古賀市にどのようなことを希望しますか あてはまるものに○をつけてください
(○印は3つまで)

男女共同参画について古賀市に望むことは、「保育所、学童保育、高齢者介護施設などの充実」が59.6%と最も割合が高く、以下、「女性の再就職を支援するための講座や研修の実施」(20.9%)、「男女が共に仕事と家庭の両立ができる雇用管理の事例などの情報提供」(20.6%)と続いている。

図Ⅱ-5-1 男女共同参画について古賀市に望むこと



表Ⅱ- 5-1 男女共同参画について古賀市に望むこと／業種別、従業員規模別

| | | (%) | | | | | | | | | | | |
|-------|----------|-----|--------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|-------------|-------------|-------------------------|------------------------|-----------------------|-------|-----|
| | | 調査数 | 男女が共に活躍できる職場の表彰・顕彰 | 男女が共に仕事と家庭の両立ができる情報提供 | 男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発 | 活用方法や相談窓口の充実 | 法律や制度の周知、啓発 | 事業主等を対象とした法 | 市民を対象とした固定的役割分担意識の払拭のため | 女性の再就職を支援するための講座や研修の実施 | 保育所、児童保育、高齢者介護施設などの充実 | その他 | 無回答 |
| 全体 | | 277 | 8.3 | 20.6 | 13.7 | 9.4 | 12.6 | 4.3 | 20.9 | 59.6 | 4.0 | 14.8 | |
| 業種 | 建設業 | 32 | 6.3 | 12.5 | 15.6 | 15.6 | 21.9 | 3.1 | 25.0 | 59.4 | 6.3 | 9.4 | |
| | 製造業 | 50 | 8.0 | 16.0 | 2.0 | 10.0 | 16.0 | 4.0 | 14.0 | 64.0 | 2.0 | 14.0 | |
| | 情報通信業 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | |
| | 運輸業 | 18 | 5.6 | 27.8 | 16.7 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 16.7 | 72.2 | 0.0 | 22.2 | |
| | 卸売・小売業 | 60 | 10.0 | 25.0 | 13.3 | 5.0 | 11.7 | 3.3 | 25.0 | 56.7 | 1.7 | 16.7 | |
| | 金融・保険業 | 9 | 33.3 | 33.3 | 44.4 | 11.1 | 0.0 | 11.1 | 0.0 | 55.6 | 11.1 | 11.1 | |
| | 不動産業 | 3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 66.7 | 0.0 | 33.3 | |
| | 飲食店・宿泊業 | 12 | 16.7 | 25.0 | 33.3 | 0.0 | 8.3 | 0.0 | 41.7 | 58.3 | 16.7 | 0.0 | |
| | 医療・福祉業 | 45 | 4.4 | 20.0 | 17.8 | 15.6 | 15.6 | 8.9 | 22.2 | 64.4 | 6.7 | 2.2 | |
| | 教育・学習支援業 | 4 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 25.0 | 50.0 | 0.0 | 25.0 | 50.0 | 0.0 | 25.0 | |
| | サービス業 | 27 | 7.4 | 22.2 | 18.5 | 0.0 | 3.7 | 7.4 | 22.2 | 55.6 | 0.0 | 18.5 | |
| | その他 | 15 | 6.7 | 13.3 | 0.0 | 6.7 | 13.3 | 0.0 | 20.0 | 46.7 | 6.7 | 40.0 | |
| 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | | |
| 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 0.0 | 12.5 | 0.0 | 12.5 | 12.5 | 0.0 | 37.5 | 62.5 | 0.0 | 12.5 | |
| | 5～9人 | 74 | 5.4 | 23.0 | 12.2 | 14.9 | 8.1 | 1.4 | 24.3 | 55.4 | 8.1 | 16.2 | |
| | 10～19人 | 47 | 10.6 | 8.5 | 17.0 | 4.3 | 10.6 | 4.3 | 19.1 | 51.1 | 2.1 | 29.8 | |
| | 20～29人 | 16 | 6.3 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 31.3 | 6.3 | 37.5 | 50.0 | 0.0 | 12.5 | |
| | 30～49人 | 26 | 11.5 | 19.2 | 7.7 | 11.5 | 11.5 | 3.8 | 15.4 | 65.4 | 3.8 | 19.2 | |
| | 50～99人 | 26 | 0.0 | 23.1 | 7.7 | 15.4 | 19.2 | 11.5 | 23.1 | 57.7 | 0.0 | 7.7 | |
| | 100人以上 | 79 | 12.7 | 25.3 | 21.5 | 6.3 | 12.7 | 5.1 | 15.2 | 68.4 | 3.8 | 6.3 | |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | |

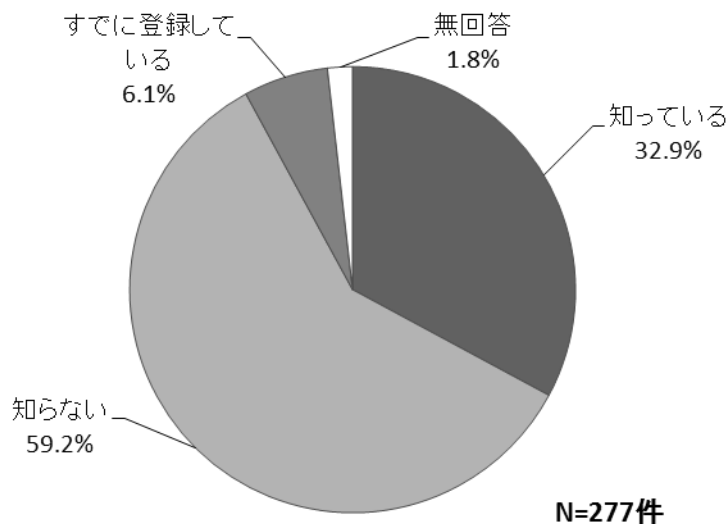
(2) 子育てに関する制度の認知度

① 子育て応援宣言登録制度

【問13】福岡県が取り組む「子育て応援宣言登録制度」をご存知ですか

「子育て応援宣言登録制度」の認知について、「知らない」が59.2%、「知っている」が32.9%、「すでに登録している」が6.1%となっている。

図Ⅱ-5-2 子育て応援宣言制度



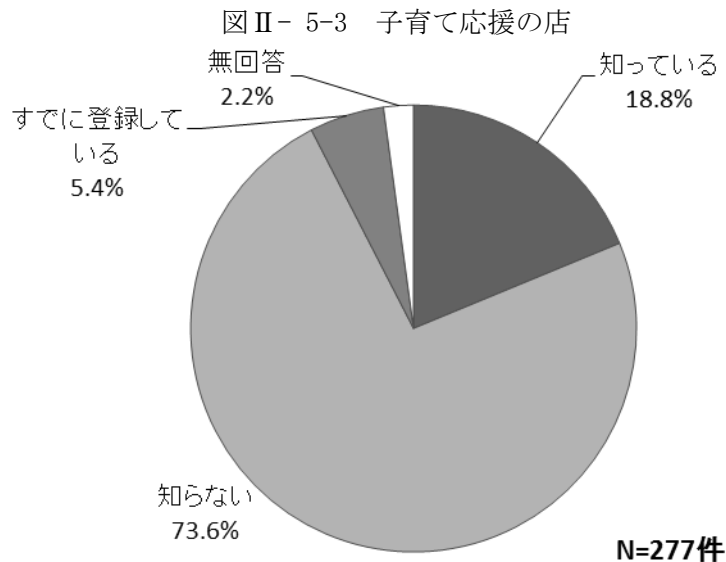
表Ⅱ-5-2 子育て応援宣言登録制度／業種別、従業員規模別

| | | 調査数 | 知っている | 知らない | すでに登録している | 無回答 |
|-------|----------|-----|-------|-------|-----------|-----|
| 全体 | | 277 | 32.9 | 59.2 | 6.1 | 1.8 |
| 業種 | 建設業 | 32 | 46.9 | 37.5 | 9.4 | 6.3 |
| | 製造業 | 50 | 34.0 | 60.0 | 4.0 | 2.0 |
| | 情報通信業 | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 運輸業 | 18 | 5.6 | 83.3 | 11.1 | 0.0 |
| | 卸売・小売業 | 60 | 36.7 | 61.7 | 0.0 | 1.7 |
| | 金融・保険業 | 9 | 55.6 | 33.3 | 11.1 | 0.0 |
| | 不動産業 | 3 | 33.3 | 66.7 | 0.0 | 0.0 |
| | 飲食店・宿泊業 | 12 | 33.3 | 66.7 | 0.0 | 0.0 |
| | 医療・福祉業 | 45 | 24.4 | 62.2 | 13.3 | 0.0 |
| | 教育・学習支援業 | 4 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 |
| | サービス業 | 27 | 29.6 | 70.4 | 0.0 | 0.0 |
| | その他 | 15 | 26.7 | 46.7 | 20.0 | 6.7 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |
| 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 62.5 | 37.5 | 0.0 | 0.0 |
| | 5～9人 | 74 | 29.7 | 63.5 | 4.1 | 2.7 |
| | 10～19人 | 47 | 25.5 | 68.1 | 2.1 | 4.3 |
| | 20～29人 | 16 | 50.0 | 37.5 | 6.3 | 6.3 |
| | 30～49人 | 26 | 53.8 | 38.5 | 7.7 | 0.0 |
| | 50～99人 | 26 | 26.9 | 65.4 | 7.7 | 0.0 |
| | 100人以上 | 79 | 27.8 | 62.0 | 10.1 | 0.0 |
| | 無回答 | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

② 子育て応援の店

【問14】(財)福岡県地域福祉財団¹が取り組む「子育て応援の店」推進事業をご存知ですか

「子育て応援の店」の認知について、「知らない」が73.6%、「知っている」が18.8%、「すでに登録している」が5.4%となっている。



表Ⅱ-5-3 子育て応援の店／業種別、従業員規模別 (%)

| | | 調査数 | 知っている | 知らない | すでに登録している | 無回答 |
|-------|----------|-----|-------|-------|-----------|------|
| 全体 | | 277 | 18.8 | 73.6 | 5.4 | 2.2 |
| 業種 | 建設業 | 32 | 12.5 | 78.1 | 6.3 | 3.1 |
| | 製造業 | 50 | 20.0 | 78.0 | 0.0 | 2.0 |
| | 情報通信業 | 1 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 運輸業 | 18 | 0.0 | 94.4 | 5.6 | 0.0 |
| | 卸売・小売業 | 60 | 18.3 | 78.3 | 1.7 | 1.7 |
| | 金融・保険業 | 9 | 33.3 | 33.3 | 22.2 | 11.1 |
| | 不動産業 | 3 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 飲食店・宿泊業 | 12 | 16.7 | 66.7 | 16.7 | 0.0 |
| | 医療・福祉業 | 45 | 26.7 | 60.0 | 11.1 | 2.2 |
| | 教育・学習支援業 | 4 | 25.0 | 75.0 | 0.0 | 0.0 |
| | サービス業 | 27 | 25.9 | 70.4 | 3.7 | 0.0 |
| | その他 | 15 | 13.3 | 73.3 | 6.7 | 6.7 |
| | 無回答 | 1 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |
| 従業員規模 | 5人未満 | 8 | 37.5 | 62.5 | 0.0 | 0.0 |
| | 5～9人 | 74 | 16.2 | 75.7 | 4.1 | 4.1 |
| | 10～19人 | 47 | 17.0 | 76.6 | 4.3 | 2.1 |
| | 20～29人 | 16 | 25.0 | 62.5 | 6.3 | 6.3 |
| | 30～49人 | 26 | 34.6 | 61.5 | 3.8 | 0.0 |
| | 50～99人 | 26 | 7.7 | 80.8 | 11.5 | 0.0 |
| | 100人以上 | 79 | 16.5 | 75.9 | 6.3 | 1.3 |
| | 無回答 | 1 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

¹ 現在は、「一般社団法人 エイムアテイン」が福岡県から委託を受けて展開している。

(3) 男女共同参画社会の実現に向けて

【問15】男女共同参画社会の実現に向けたまちづくりについて、ご意見、ご要望などがありましたら何でもご自由に記入してください。

- 待機児童問題は正他地域での子育てを支援する制度の充実を図ってほしい
- 保育の充実(2人目出産後、1人目も入所できなくなることで、職場復帰の妨げになる)
- 当店では今回の調査内容には該当しないが、子育て支援は今からの社会にとって、とても大事な事だと思う。諸外国と比べても、遅れをとっている日本。その遅れの解決策のモデルケースとして古賀市から発信できればと思う。
- 女性だけの職場のため男性と比べることができない。土・日曜日に子ども預かっていたく場所がたくさんあると良い。それにかかわる料金がかからないようにしてほしい。
- 産前・産後休暇、育児休暇の充実と制度の明瞭化(健康保険・雇用保険)二重になり複雑になり、わかりづらい
- 古賀市の小中学校は、何故、土曜日に体育祭を行うのか。働くお母さんも増えている中、土曜日まで勤めている方が大変多い。一人でお弁当を食べている子どももいる。土曜日だと、両親そろう家庭はそんな多くはない。職場だけでなく、教育委員会の方も考えてほしい。
- 育児休業後に仕事復帰しやすい職場がなかなか会社側も休業中の穴埋めに苦労しているので現実的にはむずかしい所もある。
- 中小企業にはハードルが高い。
- 今の社会には(構造上?)全く「ゆとり」がない週40時間労働週休2日を実行できるのはごく一部の企業。ほとんどの企業は少ない職員で仕事をまかなっている現状を改善するには、利益をあげるしかないと思うが、現行の医療制度の中ではムリ。
- 男性(父・祖父)に女性の職場体験(保育所等)を通して、子育ての楽しさや子どもの成長(発達)を深く知る意識を養う等、実践を通じた事業の取り組み等を提案する。
- 市役所でHP技術向上研修、各資格講習などを、事業所として古賀市入札参加資格手続きの流れ等の講習を低額または無料で行ってほしい。
- 出産後、社会復帰されずにいる、又、そのキッカケを失っている方に、広報・研修、紹介を活動(母体)が必要と考える。市にその役を担っていただきたいと考える。
- 企業の努力と休暇制度の十分な説明。
- 地域コミュニティの充実。サンコスモ内の公的扶助のみでなく、民間企業(カフェなど)を誘致し、山・海などの自然を活かしてほしい。
- 女性だけの職場にやっと男性職員を雇用して2年目。専門の職能としての業務ですので、男女の区別なくお互いを尊重して良い雰囲気の仕事ができている。この状態を維持したいと思う。
- もう一つの重大な視点。老若男女共同参画社会の実現こそ高齢化社会の取り組むべき大きな課題ではないか。
- 古賀市、男女平等か?それよりも、一番優先は、育てる親側の教育、学校の在り方。箱だけをきれいにしても中味の無い人間関係、ネットに振り回される大人!!やるべきは、

幼いころからの本来のしつけ!!

- 男女共同参画について市役所まで足を運べばパンフレットや案内など目新しいものがある事を感じたが、困っている方ほど足を運ぶ時間も限られてくるので「こがっち」等の情報誌のように事業所にも配布してもらいもっと沢山の方々に情報を目にしてもらいたい。
- 現在、問題になっている DV の被害者が相談できる窓口をしっかりと作ってほしい。まだまだ認知されておらず、悲しい思いをしている方々が多いと思う。DV 被害者が加害者による被害もさることながら、周囲の人達の無理解により二次 DV の被害者になっている現状がある。
- 今現在 2 名時短の方がおられますが、ローテーションを組むときに、他の方へ負担がかかっている現状がある。とって短期間の雇用もむずかしく、例えば公的な人材派遣の組織があるとありがたい。
- いわゆる (103 万円の壁) について、自治体からも声を上げてほしいと思う。そうでなければ、中々女性の就業促進は厳しいと思う。
- 当社は女性比率が高い為、育児、介護制度は利用率が高いが、反面男性の利用率が低い。男性の家事・育児・介護への参加を啓発してほしい。

III. 調査結果からみえる現状と課題

特定非営利活動法人福岡ジェンダー研究所 理事 倉富 史枝

1. 事業所の属性

調査対象事業所の業種別の比率をみると、第1位「卸売・小売業」(21.7%)、第2位「製造業」(18.1%)、第3位「医療・福祉業」(16.2%)が上位にあり、「建設業」(11.6%)、「サービス業」(9.7%)、「運輸業」(6.5%)と続いている。

労働組合のある事業所は22.0%で、算出法が異なるので参考にとどまるが、全国の労働組合の推定組織率(『平成27年労働組合基礎調査』厚生労働省)17.4%よりは高い。経営組織は、「株式会社」が約6割、「有限会社」が約2割で、これらを合計した『会社』が8割を占め、社会福祉法人、学校法人、医療法人などの会社以外の法人は1割強であった。

事業所区分は、「単独事業所」が約5割、「支社・支店等」が約4割で、「本社・本店」は1割強にとどまった。

企業全体の常用労働者数について、調査対象事業所が支社・支店等の場合は本社・本店を含むすべての支社・支店の合計数となる。また、調査対象事業所は、古賀市内にある5人以上の事業所だが、支社・支店等の場合は5人未満の事業所を含んでいる。「100人以上」が約3割あるが、『10人未満』は29.6%、これに「10~19人」(17.0%)、「20~29人」(5.8%)を合わせた『30人未満』は52.4%で小規模の事業所が半数を超えている。

調査対象事業所の常用労働者数については、「10~29人」が35.4%で最も割合が高く、「5~9人」(33.6%)、「5人未満」(5.8%)を合わせた『30人未満』が約4分の3を占め、従業員規模の小さい事業所が中心である。

調査対象事業所の常用雇用者及び派遣・下請従業員の全てを合計して、市内事業所全体での労働者の状況をみる、労働者の男女比は、半数ずつで拮抗していた。しかし、正規従業員比率を男女別みると、男性は約6割、女性は約4割で、正規雇用の割合は男性が上回る。一方、非正規従業員では、男性は約4割、女性は約6割、さらに派遣・下請従業員では、男性は4割半ば、女性は5割半ばであり、非正規雇用の割合は女性が男性を上回っている。これらを雇用形態構成比で見ると、正規雇用率は男性67.9%、女性47.0%となる。女性の方に非正規雇用化が進んでいることがわかる。ただし、2014年の国民基礎生活基礎調査によると、国全体の正規雇用の男女別比率は、男性では77.8%、女性43.0%で、古賀市の方が男性の正規雇用率が低いといえる。

調査対象事業所の常用雇用者の女性比率については、比率の高い「50%以上」が4割半ば、比率の低い『30%未満』は3割半ばであった。業種別にみると、「50%以上」は医療・福祉業、教育・学習支援、不動産業、飲食店・宿泊業で高く、『30%未満』は運輸業、建設業で高かった。

常用労働者のうち正規従業員の比率を男女別にみると、「50%以上」は女性では55.2%、男性では74.4%で、女性が19.2ポイント下回る。一方『30%未満』は女性では36.1%、男性では21.0%で、女性が16.1ポイント上回る。正規雇用の比率は女性の方が明らかに低い。女性の正規雇用比率が高い業種は医療・福祉業で、低い業種は、製造業、卸売・小売業、飲

酒店・宿泊業、サービス業となっていた。女性正規従業員の平均勤続年数については、「5年以上10年未満」(24.7%)と「5年未満」(14.2%)を合計した『10年未満』は約4割で、男性では『10年未満』は約3割であった。女性の方が平均勤続年数は短い。業種別では、女性の平均勤続年数『10年以上』は運輸業、卸売・小売業、サービス業では4割を超えて高く、医療・福祉業では低かった。女性の正規雇用比率が高い業種で勤続年数が短いという傾向がうかがえるものの、男性でも医療・福祉業では、正規従業員の平均勤続年『10年以上』が低く、勤続年数が短いのは職種の特徴ともいえる。

2. 雇用管理

調査対象事業所の管理職の全てを合計して、市内事業所全体での管理職の男女比をみると、男性は8割、女性は2割で、女性の管理職の比率は低い。平成25年度雇用均等基本調査(以下、基本調査とする)では、従業員規模が小さくなるほど女性管理職の比率は高くなるという結果が出ている。今回調査では『30人未満』の事業所が4分の3を占めていることから、基本調査の10~29人規模の事業所の結果と比べると、係長相当職以上の女性管理職割合は17.7%(課長相当職以上は16.5%)であり、全国的な数値と大きな違いはないといえる。

女性の管理職の比率が高い業種は、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業、医療・福祉業で、これらは先述したように常用労働者の女性比率が高い業種である。女性の平均勤続年数『10年以上』の割合の高い運輸業、卸売・小売業では管理職比率が低く、これらの業種では、勤続年数の長さが管理職への登用とつながっていない傾向がうかがえる。

管理職の役職ごとの男女比をみると、最も職階の高い「役員」が28.2%で女性の比率が他の役職より高かった。企業規模が小さいと家族経営が多くなるため、男性経営者の妻や娘が役員になっている場合も多いことが推測される。また、部長相当職12.0%、課長相当職12.8%、係長相当職が25.7%となっており、基本調査と比較すると10~29人規模事業所では部長相当職9.3%、課長相当職12.3%、係長相当職23.2%で、古賀市では部長職がやや高い。係長相当職が就業を継続すれば、今後は、課長職、部長職の割合が高くなる可能性はある。

女性管理職の割合は、「0%」が49.5%と半数を占め、『30%未満』は3分の2を占める。なお、基本調査では、女性管理職(係長相当職以上)がない企業の割合は46.1%(課長職相当以上51.2%)であり、全国と大きな違いはないといえる。

女性の役職者数が少ない理由として、「女性の割合が少ないから」が32.8%で最も高い。先述したように正規従業員の女性の割合が男性よりも低い現状を反映しているといえる。次いで、「管理能力の面で、女性の適任者が少ないから(いないから)」「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから」がともに23.7%となっていたが、これらの課題は、教育訓練や仕事の分担の男女の均等待遇が改善され、さらに、従業員の家庭責任が男女の別なく均等になるなら可能性がある。

そこで、男女の均等な取扱いについて、男女雇用機会均等法(以下、均等法とする)で「性別を理由とする差別の禁止(第5条・第6条)」に該当する4項目で尋ねた結果をみってみる。均等であるという意識『均等感』は、いずれの項目でも6割を超えたが、法律で禁止されている事項であることを考えると、いっそうの改善が求められる。「教育訓練及び研修の機会」は最も均等感の高い項目であった。「仕事の内容・分担」は『均等感』が2番目に高かったが、

『不均等感』も1番高く、事業所によって職域の偏りは状況が分かれるものといえる。

3年前と比較して、配置・昇進における現在の状況は、「かわらない」が65.7%と割合が高いが、従業員規模の100人以上のところでは低く、規模の大きいところでは何らかの取り組みの変化があったことがわかる。「昇進・昇格に関して、女性に配慮し取り組むようになった」が13.0%で最も高く、特に、金融・保険業、卸売り・小売業で高かった。

また、女性従業員を活用するための取り組みとして、「特に何もしていない」は3割で、従業員規模の100人以上では12.7%と低かった。取り組みの内容は順に、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」が35.0%、「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」(26.7%)、「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ている」(26.0%)で高かった。金融・保険業では各項目の比率が高く、基本調査でもポジティブアクションに取り組んでいる比率は、全体平均20.8%に対し金融・保険業は52.1%と高く、業務の特徴が市内の事業所にも反映されていることがわかる。

この4月より「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下、女性活躍推進法とする)が施行され、正規非正規雇用を問わず職場での女性の活躍の推進及び女性の管理職登用に向けて事業主の努力が求められ、地方自治体には推進計画の策定が定められている。法律の目的は、女性差別的な慣習の解消にあり、雇用主が法に基づいて実効性の高い取り組みをするよう、行政も協力していかなければならない。

3. セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについて

セクシュアル・ハラスメント対策については、男女雇用機会均等法(以下、均等法とする)第11条で対策を講じることは事業主の義務となっており、均等法の指針には「事業主が雇用管理上講ずべき措置」が10項目定められている。今回調査では10項目の中からこれらに該当する5つについて実施されているかをたずねている。法的な義務にもかかわらず、「必要性を感じていない」が3割に上り、『5~19人』の小規模の事業所では5割前後と高かった。小規模でも5人未満の事業所では25%にとどまっており、5人未満の事業所は支社・支店の比率が高いため本社での取り組みが進んでいることが推察される。実施している取り組みでは、「就業規則や社内規程などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している」が最も割合が高いものの約4割で、「社内に相談窓口を設置している」(26.7%)、「社内研修などを実施して啓発している」(19.5%)は3割にも満たなかった。国や県ではセクシュアル・ハラスメント対策の雇用主の義務については情報提供しているが、本市の事業所においては、十分には周知されていない状況が判明した。法律に罰則規定がないという問題も大きい。従業員が性的な人権を保障された就労環境整備のために、雇用主への啓発がさらに必要といえる。

セクシュアル・ハラスメント相談窓口を社内に設置している74事業所の前年度の相談件数については、「0件」が48.6%、無回答が45.9%という結果であった。全国の雇用均等室への相談(2014年発表)で最も高いのは「セクシュアル・ハラスメント」で36.3%、「妊娠・出産を理由とする不利益取り扱」が19.3%である。この比率と比較すると、本市の事業所の相談窓口は設置されていても機能しているとはいいがたく、被害が潜在化している可能性が高い。相談窓口は、事案が発生した場合の組織の対応などが明確になっていないと、被害者

は不安が高く利用できないことを配慮して相談窓口の整備が求められる。

4. 育児・介護休業に関する制度について

育児休業制度と介護休業制度は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下、育児・介護休業法とする）の平成24年の改正により、常時100人以下の事業所においても、全ての労働者が事業主に対して請求できる権利と定められた。また、同法指針には、「育児休業及び介護休業については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること」となっている。

育児休業制度の規定があるか尋ねたところ、「ない」が3割以上にのぼり、法律が浸透していないことがわかる。また、従業員規模別にみると5人以上では、規模が大きくなるほど「ある」の割合が高くなる傾向がうかがえる。

育児休業がとれる子どもの年齢制限について、育児・介護休業法では1歳未満が原則で、保育所に入所できない場合などには1歳6か月未満の延長が認められ、これ以上は各企業での努力義務となるが、3歳までなら社会保障費は免除されるとなっている。調査結果をみると、法的に認められた「1歳～1歳6ヶ月未満」は36.5%で、原則である「1歳未満」が4割を超えて高くなっていた。従業員規模の小さなところでは、各従業員の実情に応じて柔軟に対応している可能性があるとしても、法律で認められた1歳6か月は規則に定めることが望ましい。

育児休業の取得回数制限について、育児・介護休業法では原則1回であるが、必要に応じて2回以上取得することができる。今回調査では、「回数制限はない」が44.9%と最も割合が高いが、原則通りの「1回」も43.8%と同程度あり、今後は原則を外れた場合についても規定に入れることが望ましいであろう。

平成26年度に出産した女性従業員がいる割合と配偶者が出産した男性従業員がいる割合を尋ねたところ、どちらも約2割であった。人数については、女性では「1人」が最も高く12.4%、次に「2人」が4.5%で、男性では「1人」が最も高く11.2%、次に「2人」が8.4%にとどまる。調査対象の事業所は従業員規模30人未満が4分の3を占めているため、各事業所での出産した従業員の人数も少なくなったといえる。このうち、育児休業の申し出をしている女性従業員は、「0人」は11.4%にとどまり、女性では、出産したら9割近くが育児休業を申し出ることがわかるが、男性従業員では全くいなかった。育児休業が女性のための制度となっている状況がうかがえる。

育児・介護休業法で、すべての雇用主に義務付けられている育児支援制度は「育児中の所定外労働の制限」「深夜労働の制限」「育児中の短時間勤務制度」「子の看護休業休暇」4つである。今回調査では、これらの制度を導入している事業所は、4割程度に留まっている。また、努力義務である育児支援制度では、「始業・就業時刻の繰上・繰下」が17.3%あるが、「フレックスタイム制度」「育児に要する経費の援助措置」は1割前後と低い。育児支援は各事業所の実情に応じた形での取り組みとなっていることが推測されるが、義務化されている制度についてはさらなる啓発が必要といえる。

介護休業制度についてみると、介護休業制度の規定が「ない」が45.5%にのぼり、育児休

業制度よりさらに定められていないことがわかる。特に、「5～9人」の従業員規模では約8割にのぼっていた。

介護休業制度の規定がある143の事業所に介護休業制度の最長期間を尋ねた。育児・介護休業法では、最長期間は93日までと定められているが、今回調査では法定内の「3ヶ月未満」は約3割、93日を超える「3ヶ月～6ヶ月未満」が36.4%と最も割合が高く、「1年」(12.6%)、「6ヶ月～1年未満」(5.6%)と続いた。制度を導入している事業所では、法律より長い期間を定めている事業所が半数近くあった。

また、介護休業の取得回数制限について、「ない」が47.6%、「ある」が46.9%となっている。介護休業の取得回数は、要介護者の要介護状態が応じて2回以上取得できるが、これを制度化している事業所は半数にとどまっていた。

平成26年度に介護休業を開始した人数について、女性従業員では、「0人」が97.2%、「1人」が1.4%、「2人」が0.7%、男性従業員では、介護休業を開始した人はいない。育児休業以上に、介護休業の利用者は少ない。

介護に関する制度の取り組み状況について、改正育児・介護休業法では「所定外労働の制限」「深夜労働の制限」「介護休暇制度」が事業主に義務づけられ、「短時間勤務制度」「フレックスタイム制」「始業・終業時刻の繰り上げ下げ」「介護費用の援助措置」のいずれかの措置を講ずることと定められている。今回調査では、「所定外労働の制限」「深夜労働の制限」「介護休暇制度」を導入している事業所は、3割程度に留まっている。「短時間勤務制度」は約3割、「始業・就業時刻の繰上・繰下」が約1割とやや高いものの「フレックスタイム制度」「育児に要する経費の援助措置」は低い。育児支援制度と比べ、介護支援に関する制度の導入が進んでいないことがわかる。

5. 行政の取り組みについて

福岡県では、平成15年から「子育て応援宣言登録制度」を実施している。経営トップ自らが従業員の仕事と子育てを応援することを宣言することによって、子育てと仕事との両立可能な社会を目指している制度である。この制度の認知を尋ねたところ、「知らない」が6割にのぼり認知は高いとはいえないものの、「すでに登録している」が6.1%あった。この制度では、宣言登録すると、県の建設工事の入札参加資格審査で評価点が加算されるが、建設業では「知っている」が46.9%、「登録している」が9.4%と平均より高く、加点制度の効果がうかがえる。

また、福岡県では平成18年から「子育て応援の店」推進事業を実施している。様々な「子育て応援サービス」を提供する店舗を増やすことによって、社会全体で子育てを応援する気運を高めるとともに、18歳未満の子どもがいる子育て家庭を支援する事業である。この事業の認知を尋ねたところ、「知らない」が7割を超え、「知っている」は18.8%にとどまり、「すでに登録している」は5.4%で、「子育て応援宣言登録制度」よりも認知が低かった。

職場における男女共同参画を推進するために古賀市に望むことを8項目で尋ねたところ、「保育所、学童保育、高齢者介護施設などの充実」が約6割と最も高く、両立支援のための施設の充実は強く求められていることがわかる。しかし、それ以外では「女性の再就職を支援するための講座や研修の実施」「男女が共に仕事と家庭の両立ができる雇用管理の事例など

の情報提供」が2割しかなく、他の項目はさらに低かった。また、女性の能力活用については国や県は近年キャンペーンを実施してきたが、「法律や制度、女性の能力活用の方法等についての情報提供や相談窓口の充実」は9.4%にとどまり、本市の事業所では行政への要望は低いことがわかる。

女性活躍推進法では、女性の活躍推進のための行動計画策定が労働者301人以上の大企業には新たに義務づけられ、300人以下の企業では努力目標とされている。しかしながら、今回調査結果からは、職場の女性活躍推進への関心は高いといえない。市は行政として、国や県の制度や情報提供を活用しつつ、事業所への啓発を進める必要がある。