

男女共同参画に関する事業所意識調査
集計結果報告書

平成26年度
(2014年度)

高 崎 市

調査の概要

1 調査の目的

本調査は、高崎市内の事業所における、育児休業や介護休業などの制度の運用状況、女性の職域拡大や管理職への登用、セクシュアル・ハラスメント防止のための取り組みなど、男女共同参画についての制度や意識の実態について把握し、就労分野での男女共同参画や仕事と生活の調和に向けた支援などの施策を推進していくための基礎資料として活用することを目的とする。

2 調査の方法

- | | |
|----------|----------------------|
| (1) 調査対象 | 高崎市内の事業所 |
| (2) 配付数 | 383社 |
| (3) 調査方法 | 郵送による配付・回収 |
| (4) 調査期間 | 平成26年5月30日～6月20日 |
| (5) 回収結果 | 有効回収数 158社（回収率41.3%） |

3 調査内容

- (1) 事業所の従業員、管理職の状況について
- (2) 事業所の男女共同参画への取り組みについて
- (3) ポジティブ・アクションについて
- (4) セクシュアル・ハラスメントについて
- (5) 育児・介護休業制度について
- (6) 採用について
- (7) 行政の取り組みについて

4 この報告書の見方について

- (1) 図表中の「N」は、回答比率算出上の基数（各属性の総数）である。
- (2) 回答比率（%）は、すべてNを基数とした百分率で表し、小数点第2位を四捨五入している。このため、回答比率の合計が100%にならない場合がある。
- (3) 二つ以上の回答を要する（複数回答）質問の場合、その回答比率の合計は100%を超える場合がある。
- (4) SAは単一回答（一つの質問について一つだけ回答を選ぶ質問形式）、MAは複数回答（一つの質問について複数の回答を選ぶことのできる質問形式）を示す。

目次

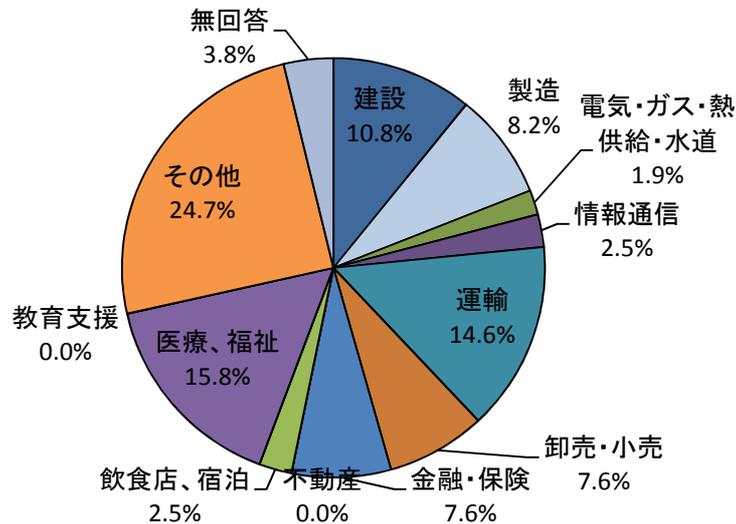
I. 事業所の従業員、管理職の状況について	1
II. 事業所の男女共同参画への取り組みについて	5
III. ポジティブ・アクションについて	8
IV. セクシュアル・ハラスメントについて	14
V. 育児・介護休業制度について	17
VI. 採用について	29
VII. 行政の取り組みについて	31
単純集計表	33
クロス集計表(従業員数).	47
調査票	73

I. 事業所の従業員、管理職の状況について

業種【SA】

「その他」が24.7%と最も高く、次いで「医療、福祉」が15.8%、「運輸」が14.6%の順になっている。

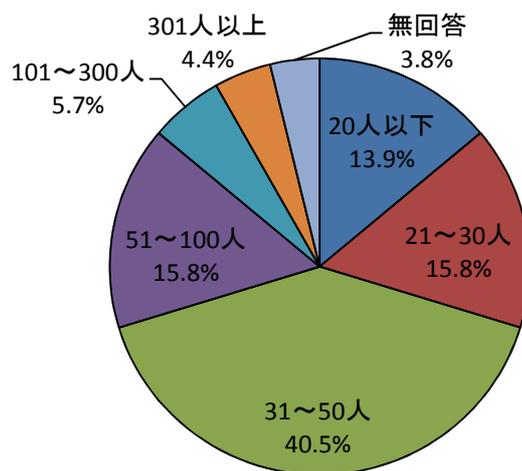
N=158



従業員数【SA】

ここでは、常用雇用者（一般労働者+パートタイマー等）の人数を尋ねている。回答した86.0%の事業所が、従業員数100人以下の事業所となっている。

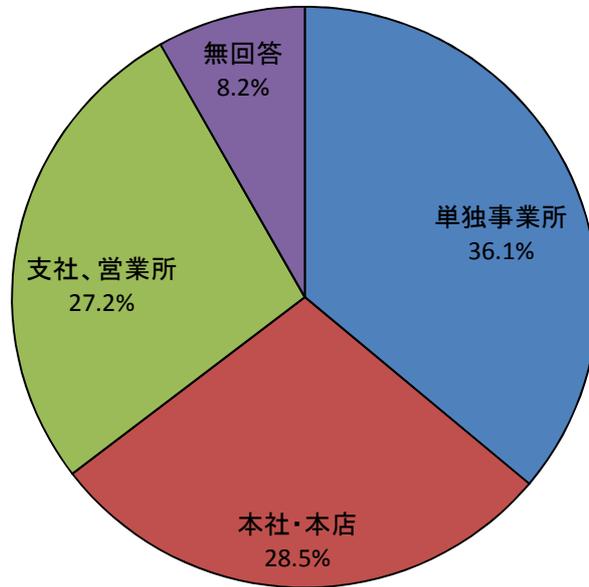
N=158



事業所の性格【SA】

「単独事業所」が36.1%と最も多く、次いで「本社・本店」が28.5%、「支社、営業所」が27.2%の順になっている。

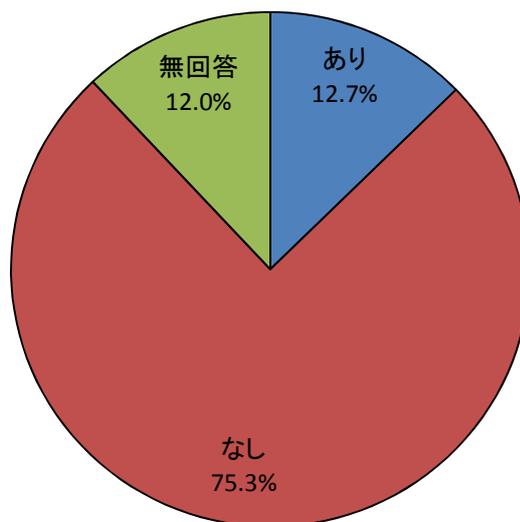
N=158



労働組合の有無【SA】

労働組合は「なし」が75.3%となっている。

N=158



常用雇用者の状況

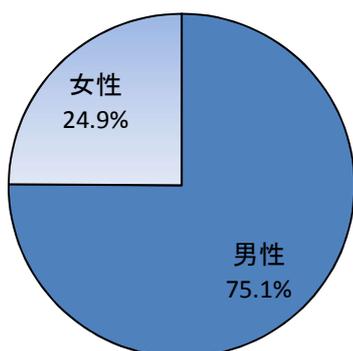
(回答総数)

	正社員	非正社員(1 カ月以上雇 用のパート・ アルバイト 等)	派遣(契 約)社員	計 (従業員全 体)	管理職
男性	6,428人	1,083人	135人	7,646人	1,575人
女性	2,136人	2,043人	157人	4,336人	96人
計	8,564人	3,126人	292人	11,982人	1,671人

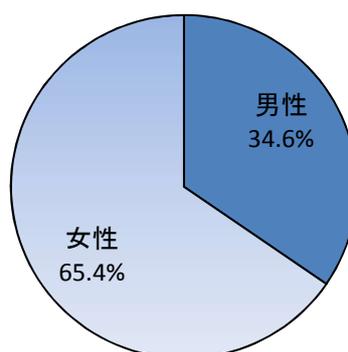
N=8,564

N=3,126

正社員



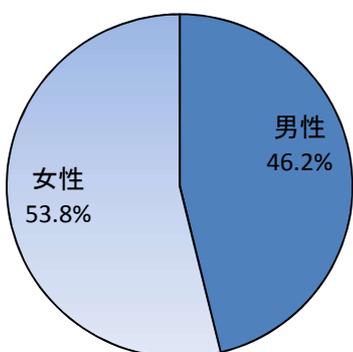
非正社員



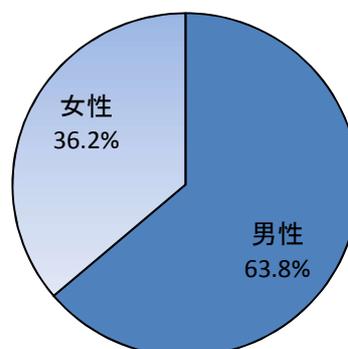
N=292

N=11,982

派遣(契約)社員



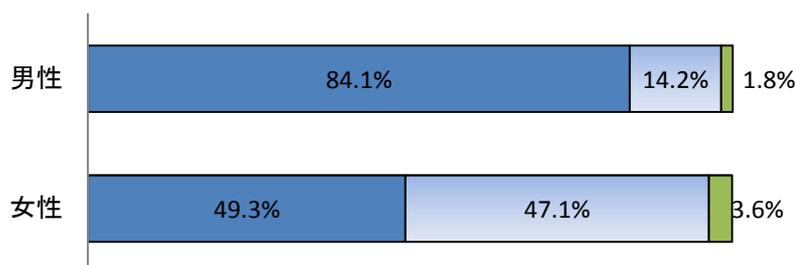
従業員全体



男女別雇用形態構成比

(男性:7,646人、女性:4,336人)

■ 正社員 □ 非正社員 ■ 派遣(契約)社員

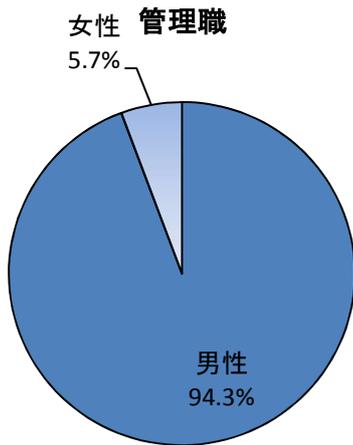


正社員の75.1%が男性で、女性は24.9%である一方、非正社員の65.4%が女性で、男性は34.6%となっている。従業員全体では、男性が63.8%、女性が36.2%となっている。

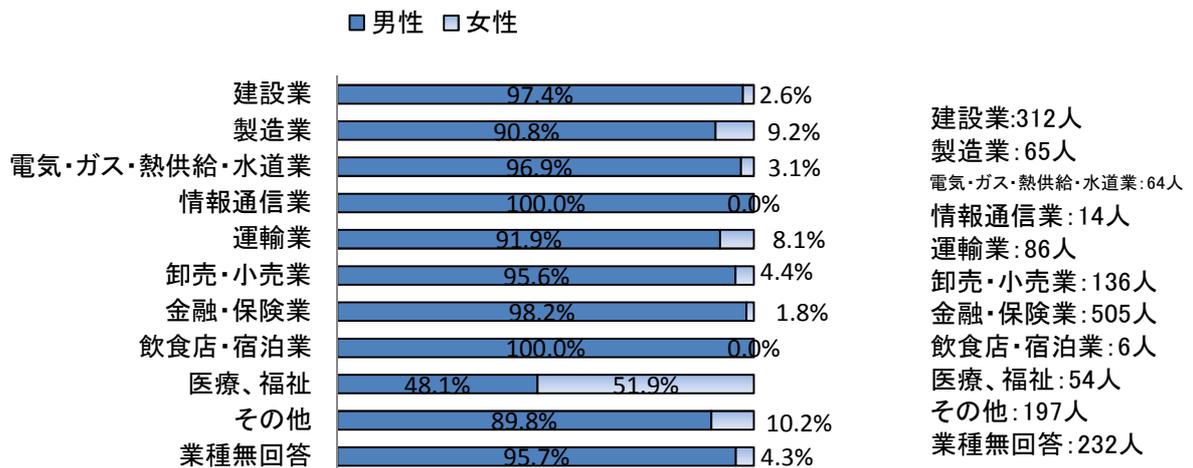
男女別の雇用形態では、男性の8割強が正社員であるのに対し、女性の5割は非正社員及び派遣(契約)社員となっている。

N=1,671

管理職数全体1,671人のうち、94.3%が男性で、女性は5.7%である。
回答のあった152社のうち、68社の女性管理職数は「ゼロ」であった。

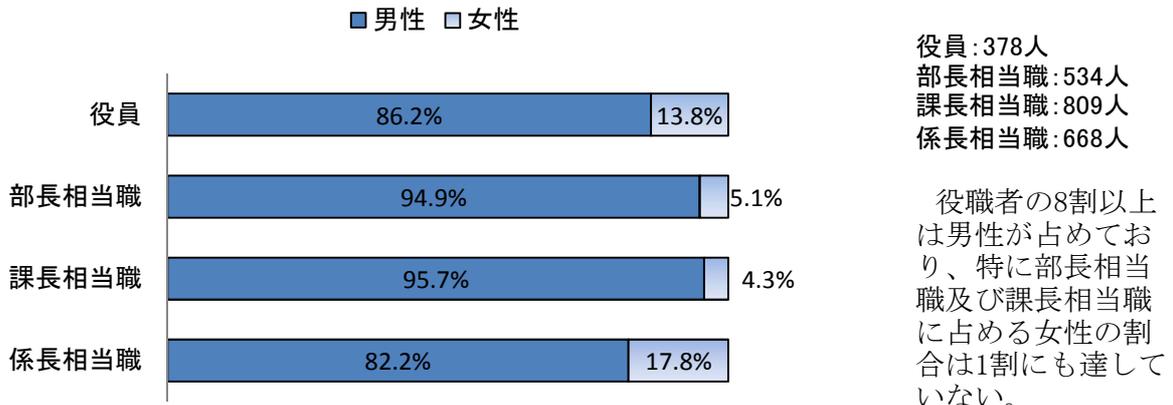


業種別管理職割合



業種別では、情報通信業と飲食店・宿泊業では女性管理職が「ゼロ」である一方、医療、福祉では女性管理職の割合が5割強となっている。その他の業種では管理職のほぼ9割以上が男性である。

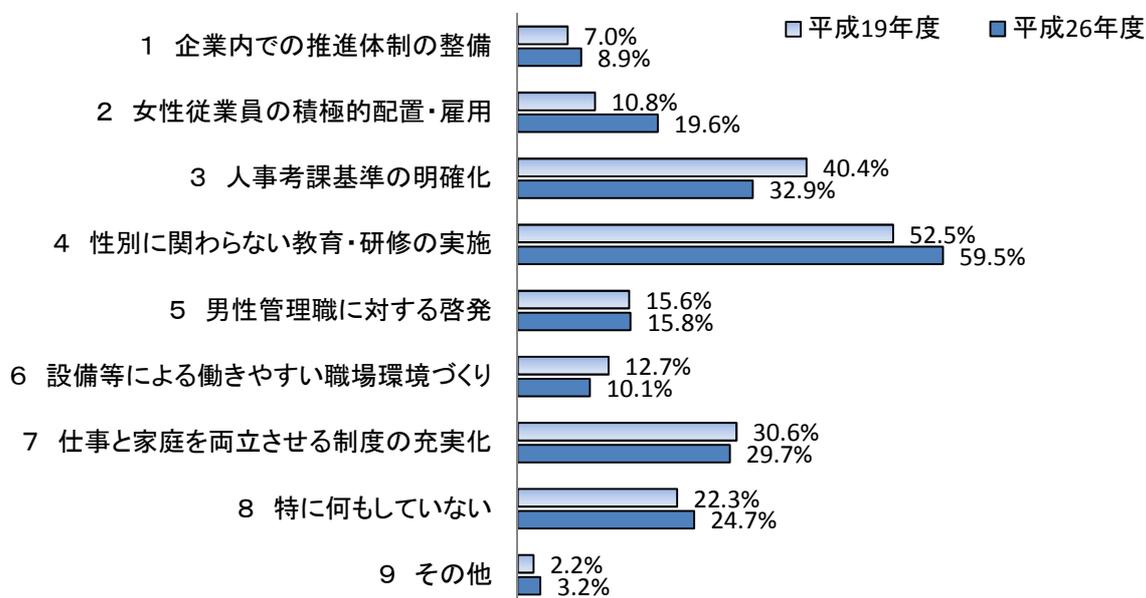
役職ごとの男女構成比



Ⅱ. 事業所の男女共同参画への取り組みについて

問1 あなたの事業所では、職場において、女性も男性も平等に働ける環境づくりに向けてどのようなことに取り組んでいますか。【MA】

平成19年度：N=314 平成26年度：N=158

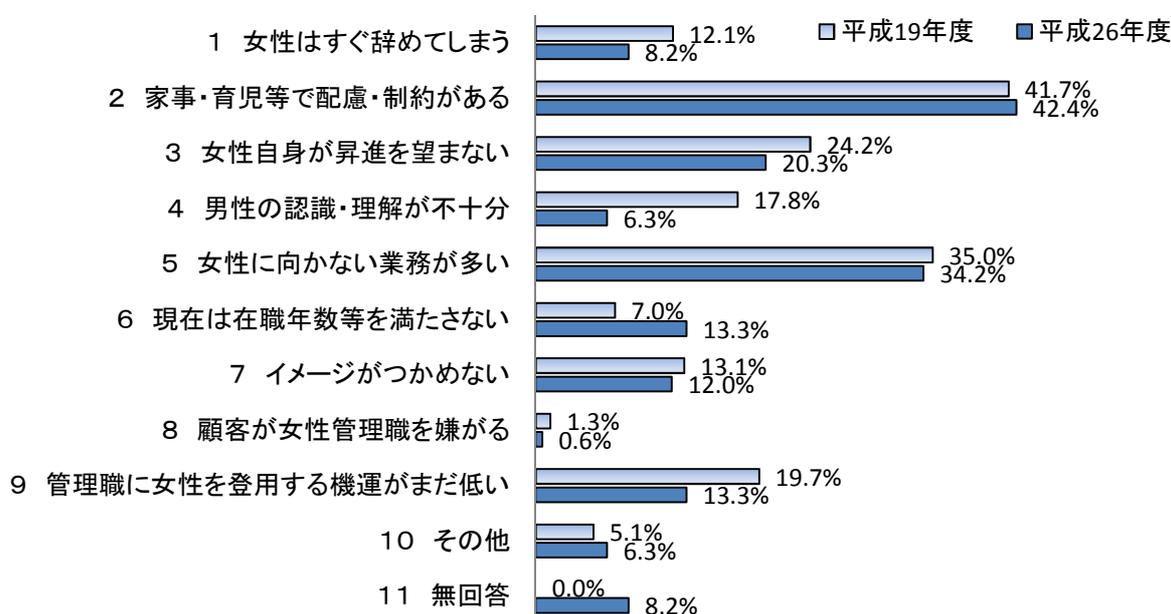


「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」という回答が59.5%で最も多く、平成19年度と比較して7ポイント増加している。次いで、「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」の32.9%となったが、平成19年度と比較して7.5ポイント減少している。「特に何もしていない」事業所が24.7%あり、平成19年度と比較して2.4ポイント増加している。

従業員数別で見ると、「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」、「男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」について、従業員数が増加すると回答率は上昇している傾向にある。また、「特に何もしていない」は、従業員数が増えるとともに減少している。

問2 事業所において、女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。【MA】

平成19年度：N=314 平成26年度：N=158



「女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある」が42.4%と最も多く、平成19年度とほぼ同じ傾向である。これは、現状においても家事・育児等が女性中心に行われていることが反映されていると考えられる。次いで、「業務の内容によっては、女性に任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い」が34.2%となっている。特に建設業・運輸業において「女性に任せられない・女性には向いていない」という回答が多いなど、業種によって女性の活用についての意識差がうかがわれる。

また、「男性の認識、理解が不十分である」は6.3%、「管理職に女性を登用する機運がまだ低い」は13.3%と、平成19年度と比較して大きく減少している。

一方、「女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない」が8.2%、「顧客が女性管理職をいやがる」が0.6%と低く、平成19年度と比較しても減少傾向にあるが、未だゼロに至っていないことには注目する必要があると考える。女性が社会で活躍することに対する偏見は減少しているが、今でも存在する問題であるといえる。

従業員数別で見ると、従業員数が多い事業所ほど「管理職に女性を登用する機運がまだ低い」が減少するのに対し、「女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である」が増加している傾向がある。

業種別クロス

(上段:実数/下段:比率)

N = 158

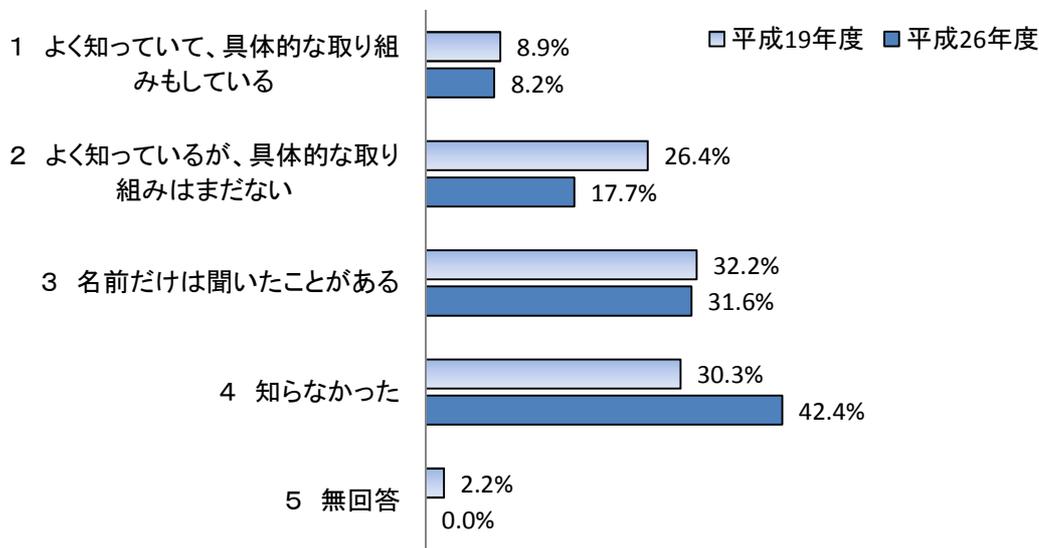
	建設業	製造業	電気・ガス・水道等	情報通信業	運輸業	卸売・小売業
女性はすぐ辞めてしまう	3 17.6%	2 15.4%		1 25.0%	1 4.3%	1 8.3%
家事・育児等で配慮・制約がある	8 47.1%	5 38.5%		2 50.0%	8 34.8%	5 41.7%
女性自身が昇進を望まない	4 23.5%	5 38.5%			2 8.7%	2 16.7%
男性の認識・理解が不十分	1 5.9%				1 4.3%	2 16.7%
女性に向かない業務が多い	12 70.6%	5 38.5%			14 60.9%	5 41.7%
現在は在職年数等を満たさない	2 11.8%	1 7.7%		2 50.0%		1 8.3%
イメージがつかめない	3 17.6%	2 15.4%			4 17.4%	3 25.0%
顧客が女性管理職を嫌がる		1 7.7%				
管理職に女性を登用する機運がまだ低い		5 38.5%	1 33.3%	1 25.0%	5 21.7%	2 16.7%
その他			1 33.3%		2 8.7%	1 8.3%
無回答	1 5.9%		1 33.3%		1 4.3%	2 16.7%
計	17 100.0%	13 100.0%	3 100.0%	4 100.0%	23 100.0%	12 100.0%

	金融・保険業	飲食店・宿泊業	医療、福祉	その他	無回答	計
女性はすぐ辞めてしまう			3 12.0%	2 5.1%		13 8.2%
家事・育児等で配慮・制約がある	7 58.3%	1 25.0%	14 56.0%	14 35.9%	3 50.0%	67 42.4%
女性自身が昇進を望まない	4 33.3%		6 24.0%	8 20.5%	1 16.7%	32 20.3%
男性の認識・理解が不十分	2 16.7%		1 4.0%	3 7.7%		10 6.3%
女性に向かない業務が多い	1 8.3%		3 12.0%	12 30.8%	2 33.3%	54 34.2%
現在は在職年数等を満たさない			5 20.0%	9 23.1%	1 16.7%	21 13.3%
イメージがつかめない	1 8.3%			6 15.4%		19 12.0%
顧客が女性管理職を嫌がる						1 0.6%
管理職に女性を登用する機運がまだ低い	2 16.7%	2 50.0%	1 4.0%	1 2.6%	1 16.7%	21 13.3%
その他	2 16.7%		4 16.0%			10 6.3%
無回答		1 25.0%	1 4.0%	6 15.4%		13 8.2%
計	12 100.0%	4 100.0%	25 100.0%	39 100.0%	6 100.0%	158 100.0%

Ⅲ. ポジティブ・アクションについて

問3 「ポジティブ・アクション」を知っていましたか。【SA】

平成19年度：N=314 平成26年度：N=158

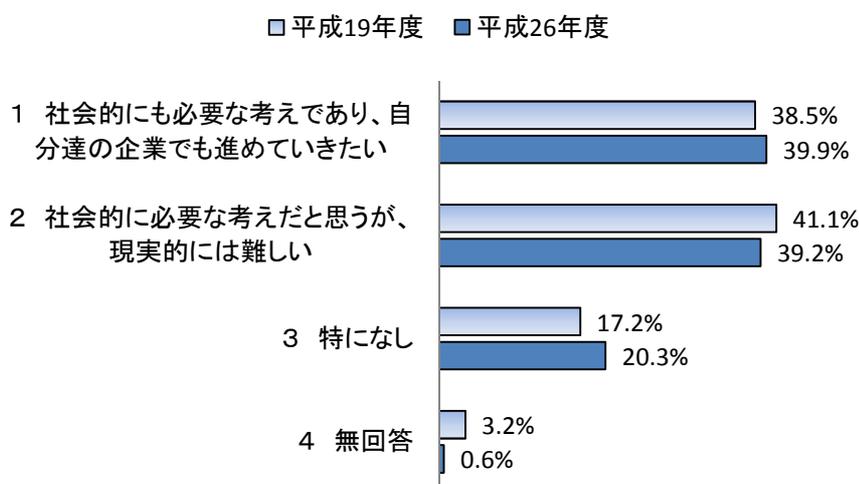


6割弱（57.5%）の事業所で「ポジティブ・アクション」という言葉は認知されており、よく知っていると回答した事業所は25.9%となっている。しかし、実際に取り組みを始めている事業所は8.2%と、全体の1割にも達していないのは平成19年度と同様である。

従業員数別で見ると、概して従業員数が増加すると「よく知っていて、具体的な取り組みもしている」が増加し、「知らなかった」は減少している。しかし、「具体的な取り組みもしている」が最も多かった101～300人の事業所でも、22.2%と2割強の数値となっている。

問4 「ポジティブ・アクション」についてどのように思いますか。【SA】

平成19年度：N=314 平成26年度：N=158



ポジティブ・アクションが社会的に必要なものである、と考える事業所は79.1%と全体の8割弱を占めていることは平成19年度と同様である。実際に進めたいという事業所（39.9%）と、現実的には難しいと考える事業所（39.2%）がほぼ拮抗しており、極わずかながら実際に進めたいという事業所のほうが多くなっている。また、「特になし」という事業所が20.3%で、平成19年度と比較して3.1ポイント増加している。

業種別で見ると、「特になし」では情報通信業と飲食店・宿泊業が50.0%と最も高く、また、「自分達の企業でも進めていきたい」では飲食店・宿泊業が0%、運輸業が17.4%と低い状況である。

業種別クロス

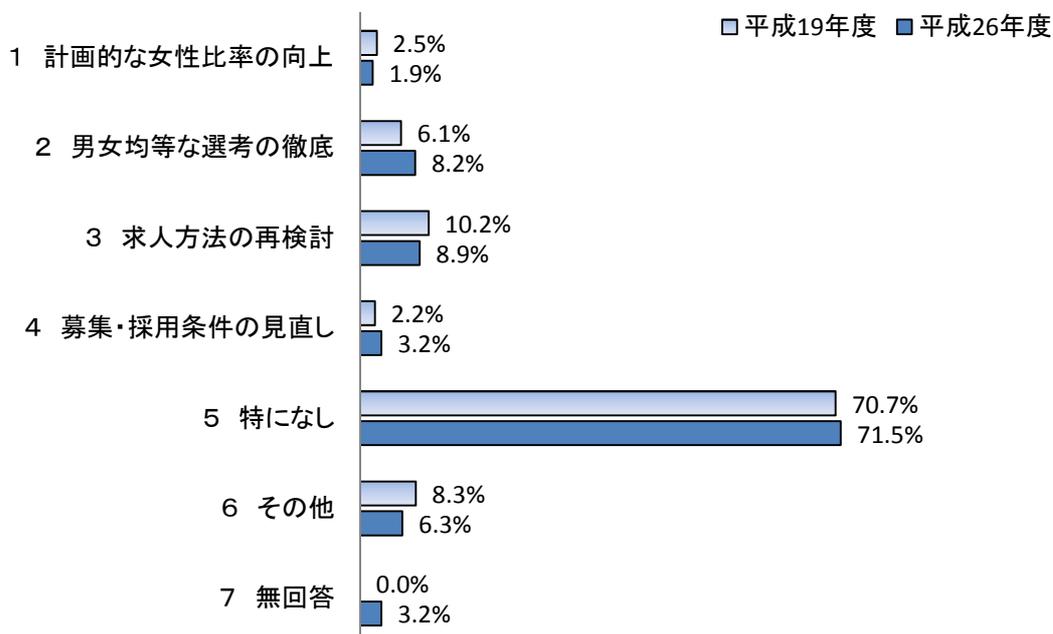
(上段:実数/下段:比率) N=158

	建設業	製造業	電気・ガス・水道等	情報通信業	運輸業	卸売・小売業
自分達の企業でも進めていきたい	4 23.5%	3 23.1%	2 66.7%	1 25.0%	4 17.4%	4 33.3%
現実的には難しい	9 52.9%	7 53.8%	1 33.3%	1 25.0%	12 52.2%	5 41.7%
特になし	4 23.5%	3 23.1%		2 50.0%	7 30.4%	3 25.0%
無回答						
計	17 100.0%	13 100.0%	3 100.0%	4 100.0%	23 100.0%	12 100.0%

	金融・保険業	飲食店・宿泊業	医療、福祉	その他	無回答	計
自分達の企業でも進めていきたい	9 75.0%		14 56.0%	17 43.6%	5 83.3%	63 39.9%
現実的には難しい	2 16.7%	2 50.0%	5 20.0%	17 43.6%	1 16.7%	62 39.2%
特になし	1 8.3%	2 50.0%	6 24.0%	4 10.3%		32 20.3%
無回答				1 2.6%		1 0.6%
計	12 100.0%	4 100.0%	25 100.0%	39 100.0%	6 100.0%	158 100.0%

問5 女性の採用を拡大する取り組みとして実施していることはありますか。【MA】

平成19年度：N=314 平成26年度：N=158

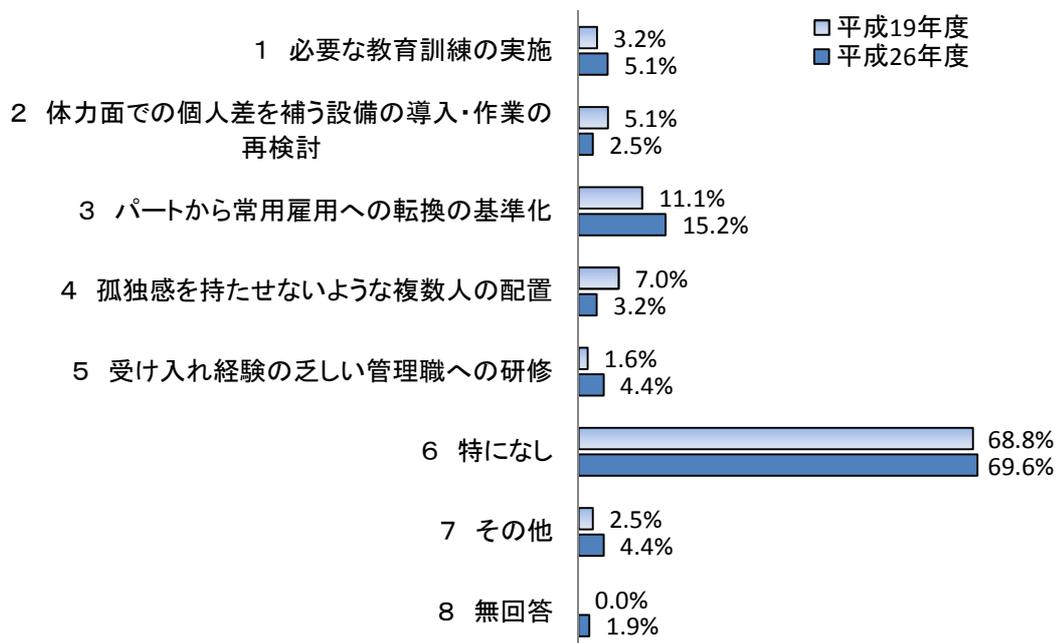


7割以上の事業所が「特になし」と回答しており、他の回答は1割にも満たないのは平成19年度とほぼ同様である。女性の採用拡大に関して積極的に取り組んでいる事業所は少ない現状である。

従業員数別で見ると、従業員数の小さい事業所ほど「特になし」という回答が増加している。取り組みを実施しているという回答は少なく、20%を超えた回答は、101～300人の事業所の「全国転勤等女性が事実上満たしにくい募集・採用条件を見直し、不必要なものについて廃止している」の22.2%のみであった。

問6 女性の職域拡大のために取り組んでいることはありますか。【MA】

平成19年度：N=314 平成26年度：N=158

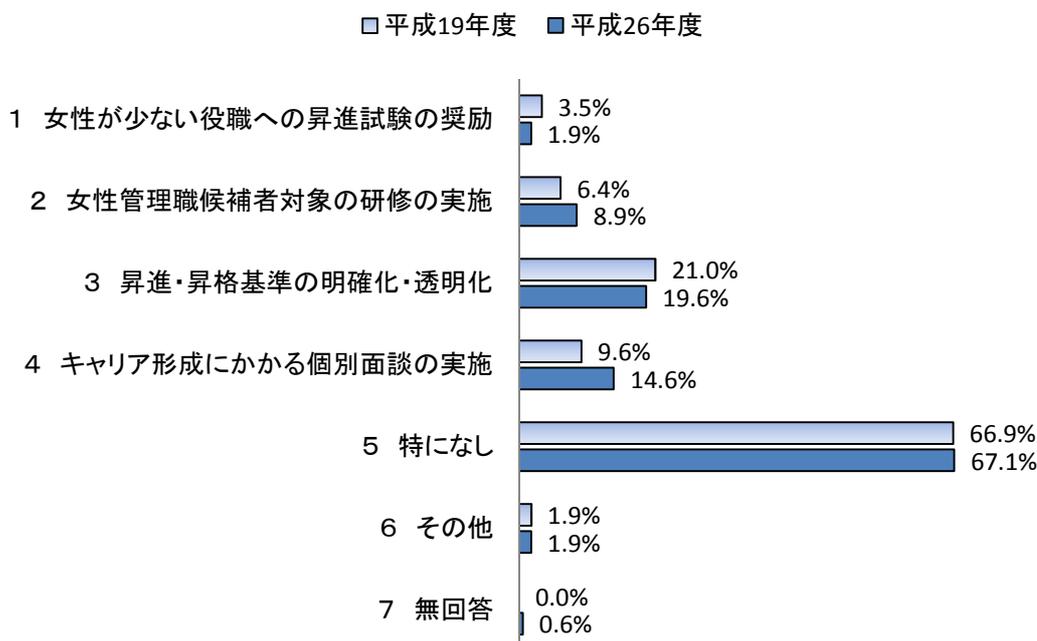


69.6%の事業所が「特になし」と回答している。「パートから常用雇用等への転換を基準化することを検討している」が15.2%となっているが、他の回答は1割以下である。傾向としては、平成19年度と大きくは変わらない。

従業員数別で見ると、従業員数無回答以外の全ての事業所において「特になし」の回答が60%以上となっている。また、その他の取り組みについては、従業員数無回答の事業所では、ほとんどの取り組みで3割強、従業員数51～100人の事業所では「パートから常用雇用等への転換を基準化することを検討している」、301人以上の事業所では「女性がいない、又は少ない職種、職域への女性の配置のために必要な教育訓練を実施している」が3割弱である他は、0～20%前後となっている。

問7 女性の管理職増加のためにしている取り組みはありますか。【MA】

平成19年度：N=314 平成26年度：N=158

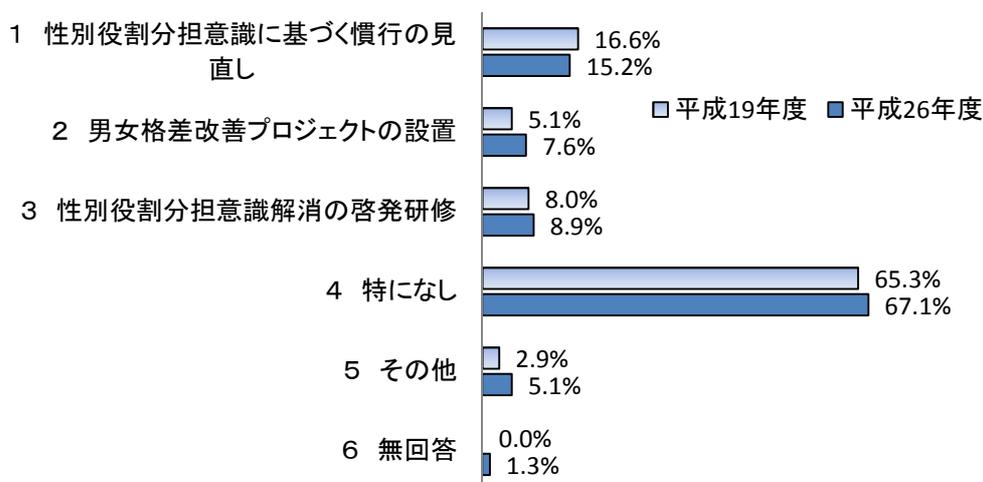


「特になし」という事業所が67.1%と最も高くなっている。次いで、「昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている」が19.6%、「所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している」が14.6%となっているが、それ以外の回答は1割にも達していない。「所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施」については、平成19年度と比較して5ポイント増加しているが、「女性がいない、又は少ない一定の役職への昇進・昇格試験を受験するように女性に対して奨励している」と「昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている」はわずかに減少している。

従業員数別で見ると、従業員数無回答の事業所を除き、「特になし」が6割以上となっている。また、その他の取り組みについては、「昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている」が概ね20%前後である以外は、ほとんどが20%未満となっている。

問8 職場環境や風土の改善として、取り組んでいることはありますか。【MA】

平成19年度：N=314 平成26年度：N=158



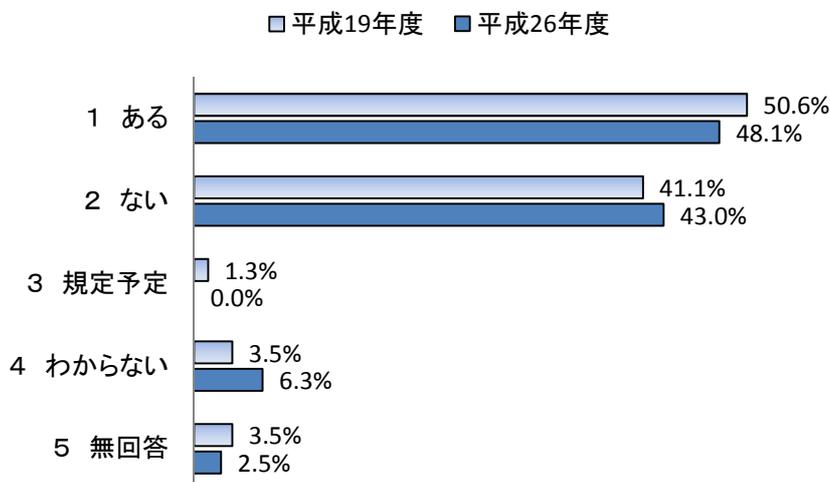
「特になし」が67.1%と最も高く、次いで、「女性のみが早めに出社して事務所の掃除を行うこと等性別役割分担意識に基づく慣行を見直している」が15.2%で、平成19年度と同様の傾向である。他の回答は1割に満たないが、平成19年度と比較して増加傾向にある。

従業員数別で見ると、どの従業員数の事業所においても「特になし」が4割以上となっている。その他の取り組みについては、21～30人、31～50人の事業所を除く事業所で「女性のみが早めに出社して事務所の清掃を行うこと等性別役割分担意識に基づく慣行を見直している」が20%以上となっている。また、301人以上の事業所では、「事実上の社内男女格差を発見し改善するための、女性メンバーも含めたプロジェクトを設置している」が28.6%と他の取り組みと比較するとやや高くなっている。

IV. セクシュアル・ハラスメントについて

問9 セクシュアル・ハラスメント防止のための規定はありますか。【SA】

平成19年度：N=314 平成26年度：N=158



回答した事業所のほぼ半数（48.1%）で規定が「ある」と回答しているが、平成19年度と比較するとわずかに減少している。一方で「ない」との回答は43.0%となっており、平成19年度と比較してわずかに増加している。

従業員数別で見ると、概して従業員数が多くなるに従って、規定があるという回答率が高くなっている。また、事業所の性格別で見ると、単独事業所で規定がないという回答が多く、支社・営業所では69.0%の事業所が規定があると回答している。

セクシュアル・ハラスメントの規定に関しては、事業所の規模や性格によって規定の必要性についての考えに差異があると考えられる。

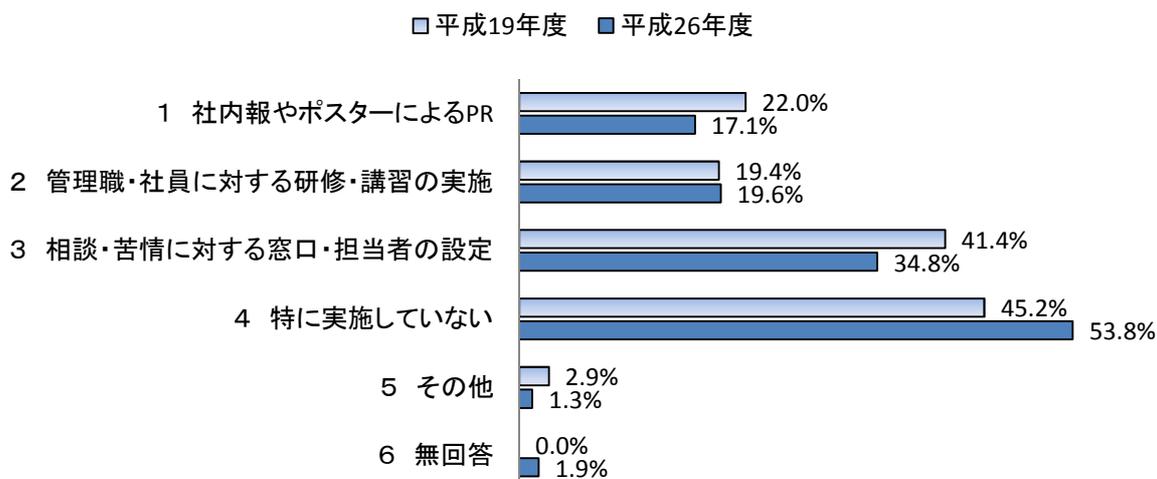
事業所性格別クロス

（上段：実数／下段：比率） N= 158

	単独事業所	本社・本店	支社・営業所	無回答	計
ある	16 28.6%	24 52.2%	29 69.0%	7 50.0%	76 48.1%
ない	33 58.9%	18 39.1%	10 23.8%	7 50.0%	68 43.0%
規定予定					
わからない	5 8.9%	2 4.3%	3 7.1%		10 6.3%
無回答	2 3.6%	2 4.3%			4 2.5%
計	56 100.0%	46 100.0%	42 100.0%	14 100.0%	158 100.0%

問10 セクシュアル・ハラスメントに対し、以下のような取り組みをしていますか。【MA】

平成19年度：N=314 平成26年度：N=158



最も多い回答は「特に実施していない」（53.8%）であり、平成19年度と比較して8.6ポイント増加している。次いで、「セクシュアル・ハラスメントに関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている」が34.8%と多いが、平成19年度と比較して6.6ポイント減少している。

従業員数別で見ると、概して従業員数が多くなると取り組みを実施しているという回答率が高くなり、「特に実施していない」は減少している。

事業所の性格別で見ると、単独事業所では「特に実施していない」が73.2%と高く、その他の取り組みについての数値は低い。支社・営業所では「特に実施していない」は35.7%と多いものの、取り組みについての数値も他に比べて高い。（順に35.7%、40.5%、52.4%）

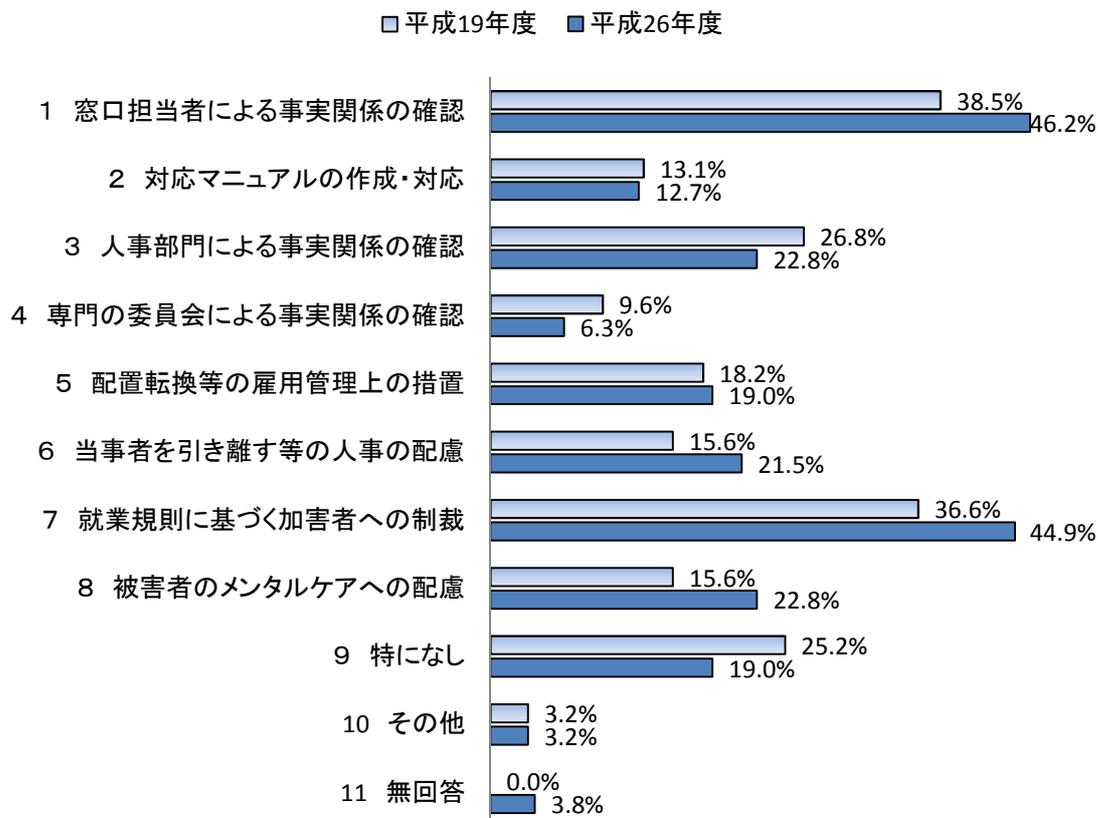
事業所性格別クロス

（上段：実数／下段：比率） N=158

	単独事業所	本社・本店	支社・営業所	無回答	計
社内報やポスターによるPR	3 5.4%	6 13.0%	15 35.7%	3 21.4%	27 17.1%
管理職・社員に対する研修・講習の実施	5 8.9%	5 10.9%	17 40.5%	4 28.6%	31 19.6%
相談・苦情に対する窓口・担当者の設定	10 17.9%	19 41.3%	22 52.4%	4 28.6%	55 34.8%
特に実施していない	41 73.2%	22 47.8%	15 35.7%	7 50.0%	85 53.8%
その他	1 1.8%			1 7.1%	2 1.3%
無回答	2 3.6%	1 2.2%			3 1.9%
計	56 100.0%	46 100.0%	42 100.0%	14 100.0%	158 100.0%

問11 セクシュアル・ハラスメントが起こった場合の対応【MA】

平成19年度：N=314 平成26年度：N=158



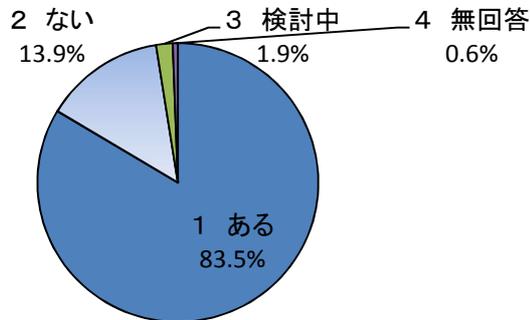
「相談や苦情を受けた場合、相談担当者が事実関係の確認をしている」が最も多く46.2%となっており、平成19年度と比較して7.7ポイント増加している。次いで、「就業規則に基づき、行為者に一定の制裁（口頭注意、停職、降格、解雇等）を課す」が44.9%となっており、平成19年度と比較して8.3ポイント増加している。「特になし」は19.0%で、平成19年度と比較して6.2ポイント減少している。

従業員数別で見ると、概して従業員数の多い事業所で対応についての回答率が上昇しており、「特になし」は減少していることから、従業員規模の大きな事業所では、セクシュアル・ハラスメントの対応策が事前に準備されていることがうかがわれる。

V. 育児・介護休業制度について

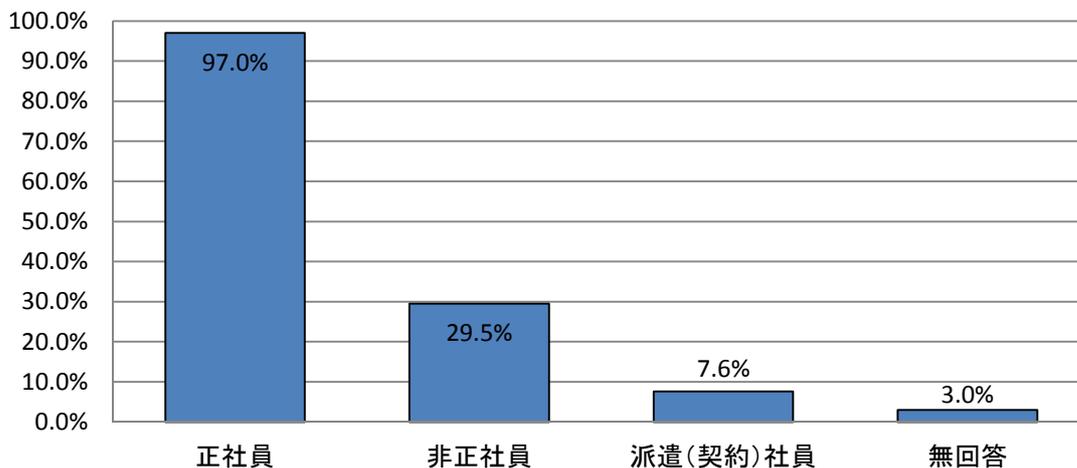
問12 貴事業所には、産前・産後休業制度の規定がありますか。【SA】

N=158



産前・産後休業の適用範囲【MA】

N=132



事業所性格別クロス

(上段:実数/下段:比率)

N=158

	単独事業所	本社・本店	支社・営業所	無回答	計
ある	44 78.6%	37 80.4%	39 92.9%	12 85.7%	132 83.5%
ない	10 17.9%	8 17.4%	2 4.8%	2 14.3%	22 13.9%
検討中	1 1.8%	1 2.2%	1 2.4%		3 1.9%
無回答	1 1.8%				1 0.6%
計	56 100.0%	46 100.0%	42 100.0%	14 100.0%	158 100.0%

産前・産後休業制度の規定が「ある」と回答した事業所は83.5%と高率となっている。適用範囲は、正社員が97.0%、非正社員が29.5%、派遣(契約)社員が7.6%となっている。

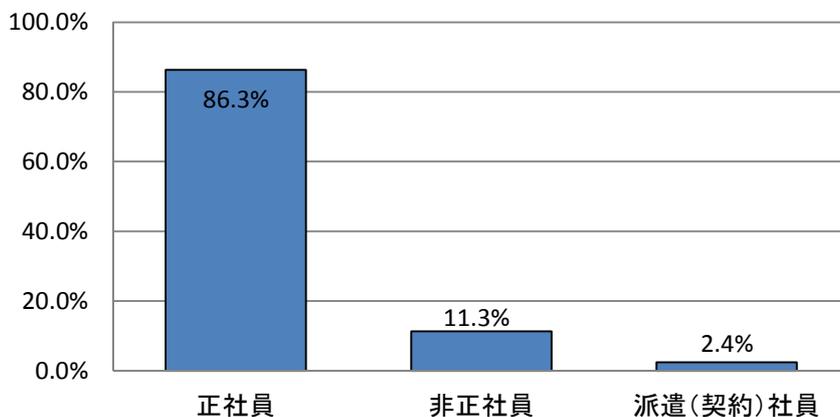
従業員数別で見ると、101~300人と301人以上の事業所では「ある」との回答が100%となっている。

事業所の性格別で見ると、支社・営業所で「ある」との回答が92.9%と、単独事業所の78.6%、本社・本店の80.4%と比較して高くなっている。

問13 問12で産前・産後休業制度の規定が「1 ある」と回答した事業所にお聞きします。
 平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間に妊娠・出産した女性従業員数と、産前・産後休業を取得した、又は取得の申し出をしている人数、妊娠・出産を機に退職した人数をお答えください。

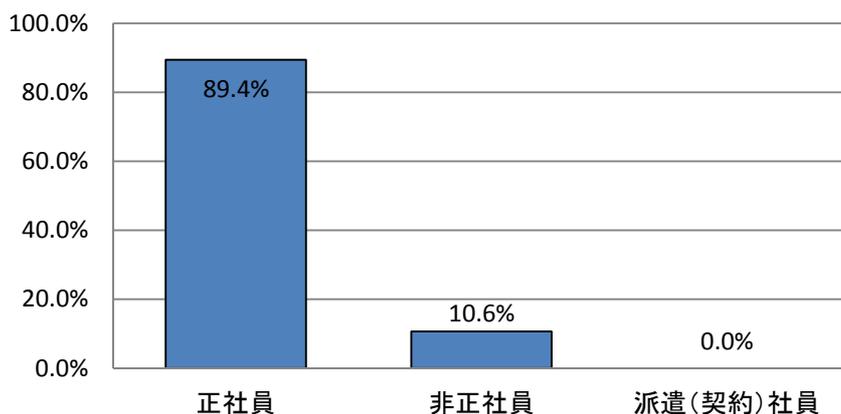
妊娠・出産した女性従業員数

N=212



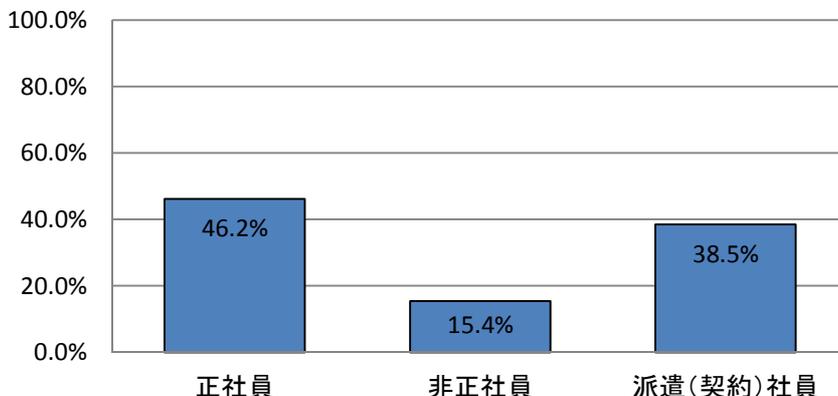
産前・産後休業を取得・申し出た女性従業員数

N=199



妊娠・出産を機に退職した女性従業員数

N=13



産前・産後休業を取得又は申し出た女性従業員の9割弱は正社員であるが、妊娠・出産を機に退職した女性従業員の5割強が非正社員や派遣（契約）社員となっている。

問14 問12で産前・産後休業制度の規定が「2 ない」又は「3 検討中」と回答した事業所にお聞きします。

平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間に妊娠・出産した女性従業員と、妊娠・出産を機に退職した女性従業員の数をお答えください。

妊娠・出産した女性従業員数

N=3



妊娠・出産を機に退職した女性従業員数

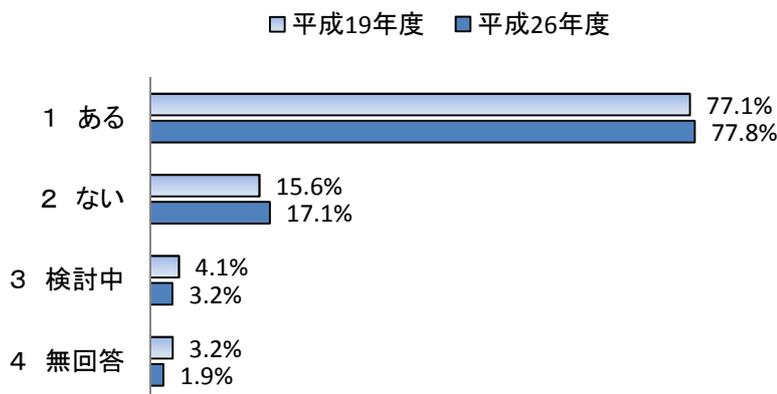
N=4



妊娠・出産した女性従業員、妊娠・出産を機に退職した女性従業員は全て正社員であった。

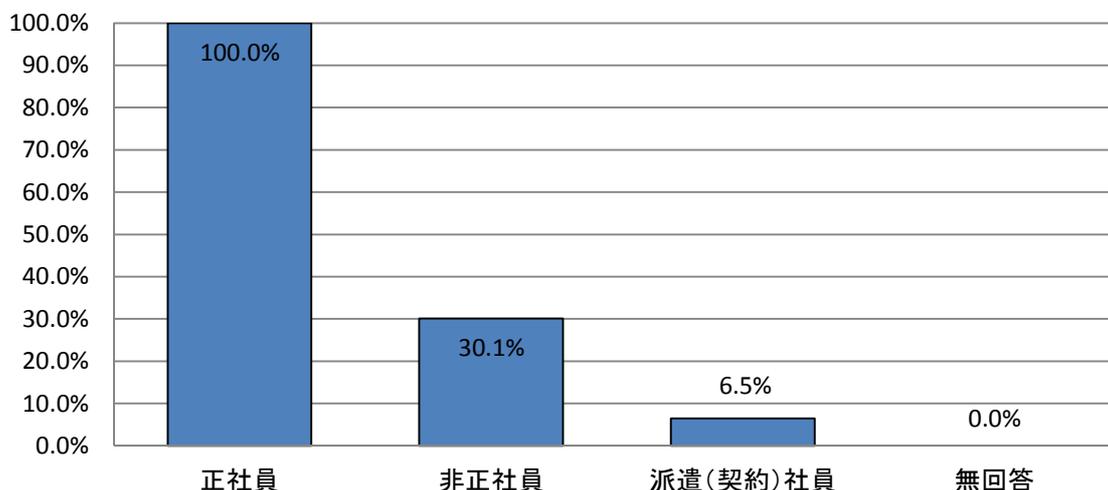
問15 貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。【SA】

平成19年度：N=314 平成26年度：N=158



育児休業の適用範囲【MA】

N=123



育児休業制度の規定が「ある」と回答した事業所は77.8%と高率となっており、平成19年度とほぼ同じである。適用範囲は、正社員が100%、非正社員が30.1%、派遣（契約）社員が6.5%となっている。

従業員数別で見ると、301人以上の事業所では「ある」との回答が100%となっている。

事業所の性格別で見ると、支社・営業所で「ある」との回答が92.9%と、単独事業所の71.4%、本社・本店の69.6%と比較して高くなっている。

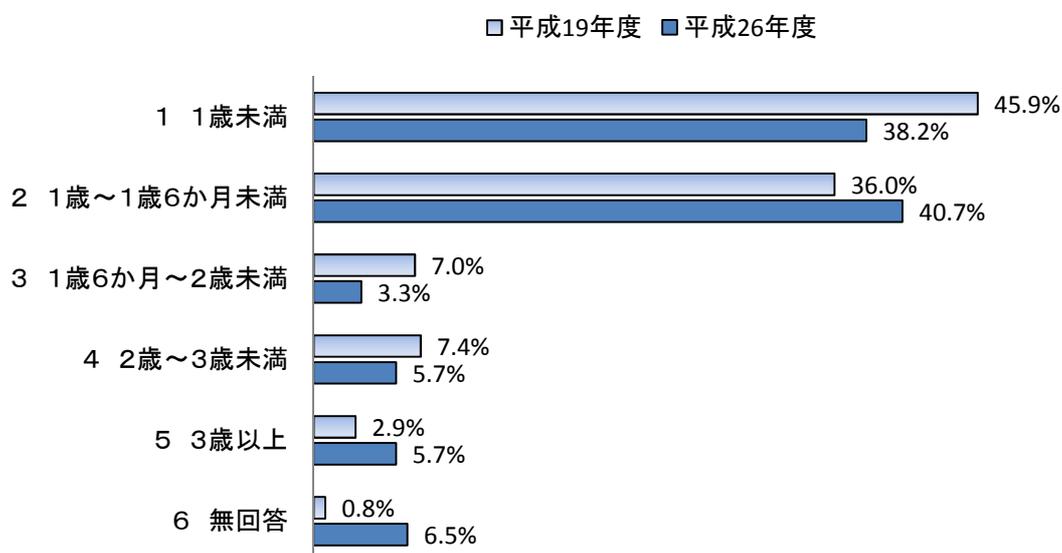
事業所性格別クロス

(上段:実数/下段:比率) N= 158

	単独事業所	本社・本店	支社・営業所	無回答	計
ある	40 71.4%	32 69.6%	39 92.9%	12 85.7%	123 77.8%
ない	13 23.2%	10 21.7%	2 4.8%	2 14.3%	27 17.1%
検討中	2 3.6%	2 4.3%	1 2.4%		5 3.2%
無回答	1 1.8%	2 4.3%			3 1.9%
計	56 100.0%	46 100.0%	42 100.0%	14 100.0%	158 100.0%

問16 問15で育児休業制度の規定が「1 ある」と回答した事業所にお聞きます。
 (1)子が何歳になるまで育児休業を取ることができますか。【SA】

平成19年度：N=242 平成26年度：N=123



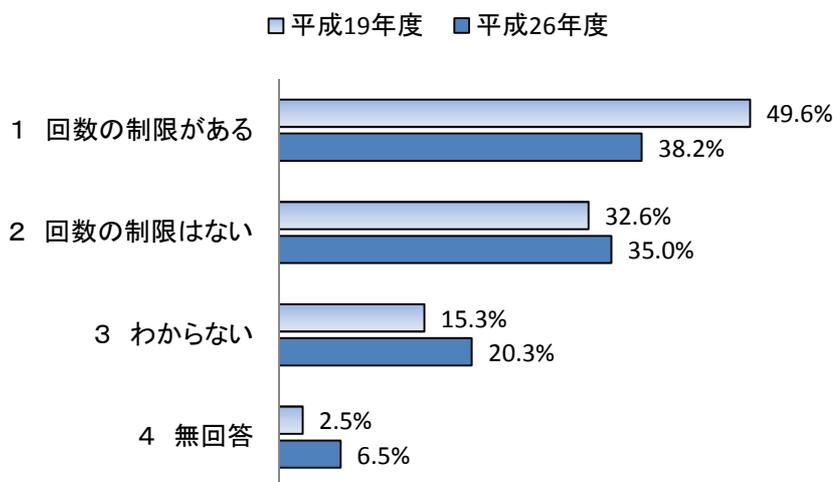
「1歳～1歳6か月未満」が最も多く40.7%となっている。次いで、「1歳未満」が38.2%となっている。平成19年度は「1歳未満」が最も多く、次いで「1歳～1歳6か月未満」の順となっていた。

「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」（平成3年法律第76号（以下「育児・介護休業法」という。））では、子が1歳に達するまでの間、保育所に入所できない等一定の場合は1歳6か月に達するまでの間、育児休業を取得できるとされている。半数以上の事業所が法定あるいはそれ以上の育児休業期間を規定している。

従業員数別で見ると、21～30人と301人以上の事業所は「1歳未満」の回答が「1歳～1歳6か月未満」の回答を上回っているが、51～100人と101人～300人の事業所では逆の傾向を示している。また、100人以下の事業所では、より長期の休業期間を規定している所も多くなっている。

(2) 同じ子について育児休業の回数の制限はありますか。【SA】

平成19年度：N=242 平成26年度：N=123



制限があるとの回答が最多で38.2%となっており、ほとんどの事業所が1回までとなっている。一方で、「回数の制限がない」と回答した事業所も35.0%となっている。平成19年度と比較すると、制限を設けている事業所は11.4ポイント減少し、逆に制限を設けていない事業所は2.4ポイント増加している。

従業員数別で見ると、概して従業員数の多い事業所で制限があるという回答率が高くなっている。また、「回数の制限がない」という回答は、21～30人の事業所で50%と他の事業所と比較すると高くなっている。

(3)平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間で、次の条件に該当する従業員数をお答えください。

(4)出産又は配偶者が出産した従業員のうち、平成26年5月末日までに育児休業を開始した、又は開始の申し出をしている人数をお答えください。

育児休業制度を利用した人数と取得率

(人)

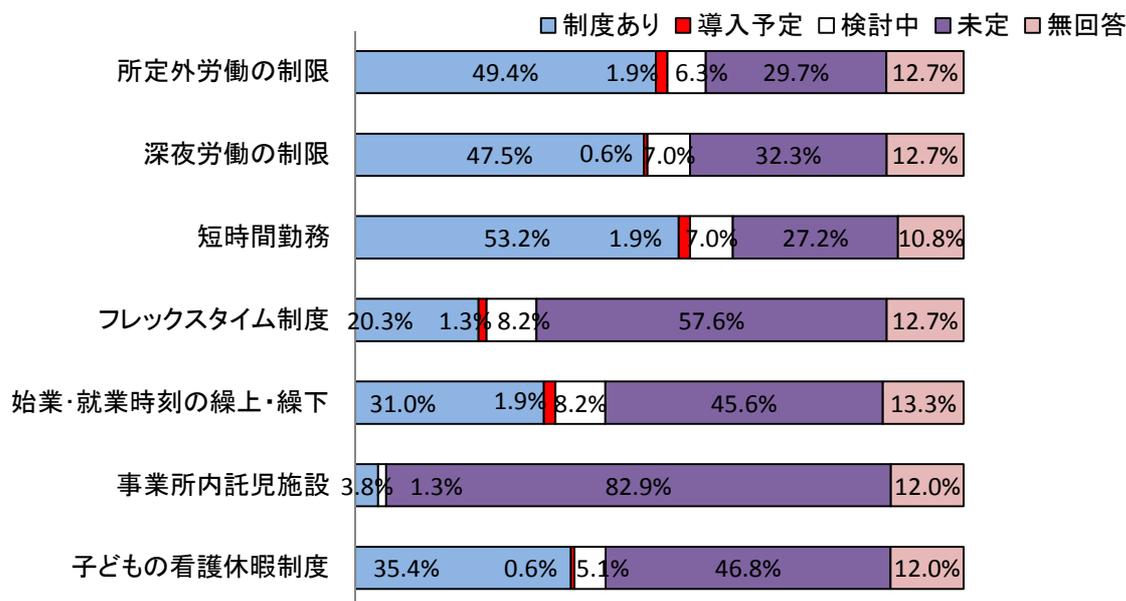
	正社員	非正社員	派遣(契約)社員	合計	取得率(%)
出産した女性従業員の人数	162	22	0	184	96.2
育児休業を取得・申し出た女性従業員の人数	155	22	0	177	
配偶者が出産した男性従業員の人数	377	4	0	381	2.1
育児休業を取得・申し出た男性従業員の人数	8	0	0	8	

女性の育児休業の取得率は96.2%となっており、9割以上が育児休業制度を利用している。一方男性の取得率は2.1%と低い状況であるが、平成19年度の1.2%から0.9ポイント増加している。

平成19年に関係閣僚、経済界、労働界、地方公共団体の代表等からなる「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において策定された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、男性の育児休業取得率を2020年までに13%に引き上げることを目標としている。本調査による男性の取得率は依然として低い数値であり、育児休業を取得しやすい社会・労働環境の創出を図っていく必要がある。

問17 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【SA】

N=158



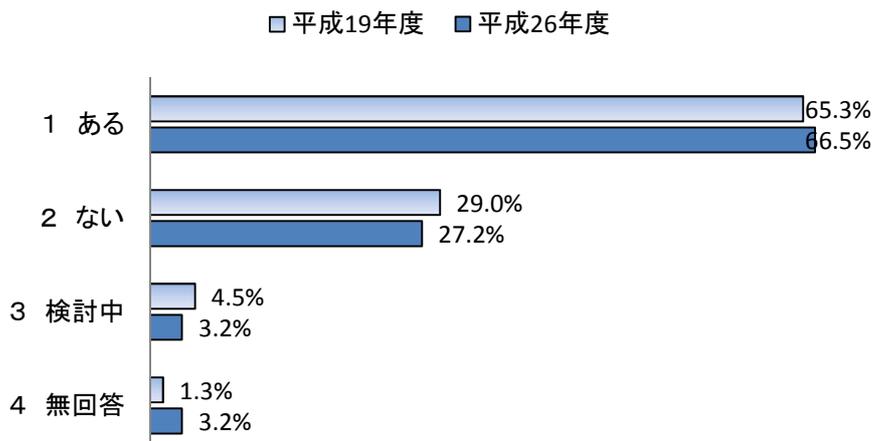
「育児中の所定外労働の制限」、「育児中の深夜労働の制限」、「育児中の短時間勤務制度」など、労働時間の柔軟な対応を制度として取り入れている事業所は、全体のほぼ半数近くとなっている。しかし、設備投資等が必要となる「事業所内託児所」の導入率は3.8%と低い結果となっている。

従業員数別で見ると、「事業所内託児施設」を除き、概して従業員数が増加すると、制度が「ある」という回答率が増加している。特に301人以上の事業所では、「育児中の所定外労働の制限」、「育児中の深夜労働の制限」、「育児中の短時間勤務制度」が「ある」という回答は100%となっている。従業員数が多い事業所において福利厚生制度が整っている状況がうかがわれるが、中小規模の事業所における育児サポート制度の充実については課題である。

育児・介護休業法で、事業主は3歳未満の子を養育する労働者に対する措置義務が定められており、その措置内容として上記設問の7項目が挙げられている。今後、従業員が育児と就労を両立させていくために、これらのサポート制度の充実がより一層必要となってくる。

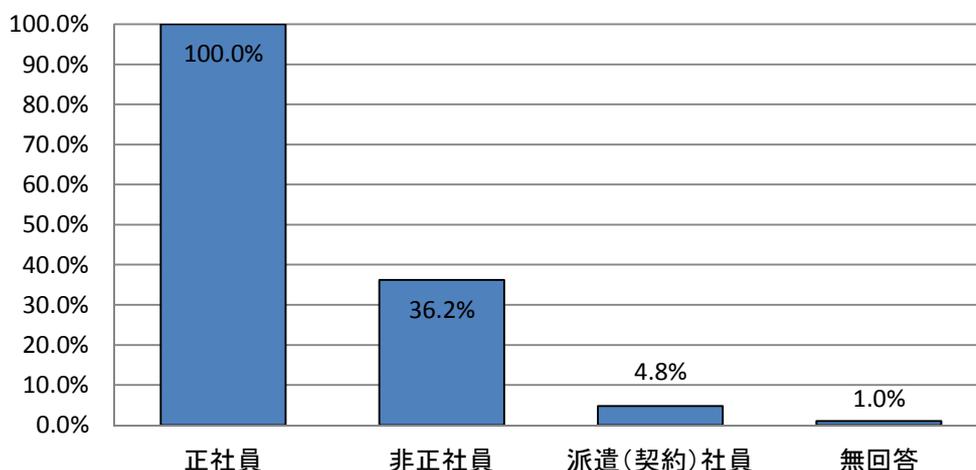
問18 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。【SA】

平成19年度：N=314 平成26年度：N=158



介護休業の適用範囲【MA】

N=105



66.5%の事業所が介護休業の規定が「ある」と回答している。「ない」と回答した事業所は3割弱であり、平成19年度と比較してわずかに減少しているが、育児休業制度と比較すると、まだ社内制度として規定されていない事業所がやや多いようである。適用範囲は正社員が100%、非正社員が36.2%、派遣（契約）社員が4.8%となっている。

従業員数別で見ると、育児休業制度と同様に、従業員数が多くなるに従って、「ある」という回答率が高くなっている。特に301人以上の事業所では、100%が「ある」と回答している。

事業所の性格別で見ると、育児休業制度と同様に支社・営業所の「ある」という回答が83.3%と、単独事業所（60.7%）や本社・本店（54.3%）と比較して高くなっている。

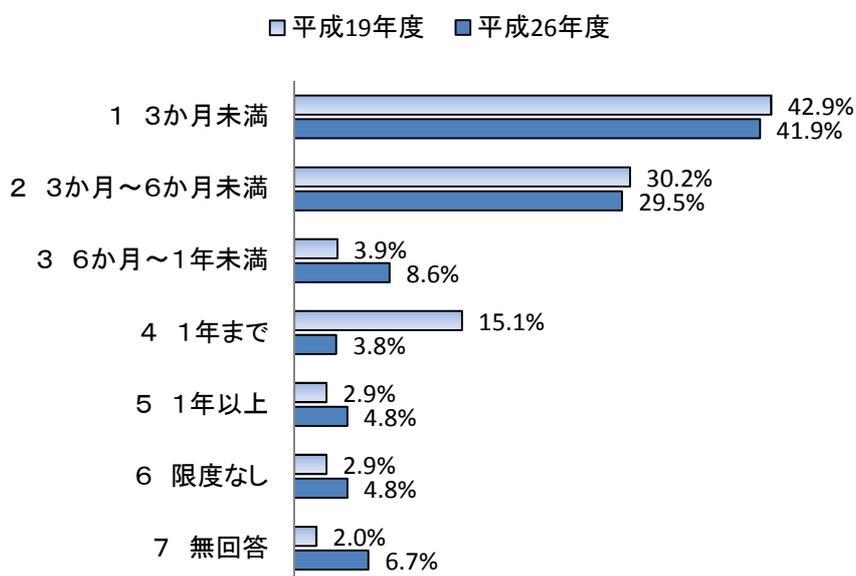
事業所性格別クロス

(上段:実数/下段:比率) N=158

	単独事業所	本社・本店	支社・営業所	無回答	計
ある	34 60.7%	25 54.3%	35 83.3%	11 78.6%	105 66.5%
ない	18 32.1%	16 34.8%	6 14.3%	3 21.4%	43 27.2%
検討中	2 3.6%	2 4.3%	1 2.4%		5 3.2%
無回答	2 3.6%	3 6.5%			5 3.2%
計	56 100.0%	46 100.0%	42 100.0%	14 100.0%	158 100.0%

問19 問18で介護休業制度の規定が「1 ある」と回答した事業所にお聞きします。
 (1)介護休業の期間の限度はいつまでですか。【SA】

平成19年度：N=205 平成26年度：N=105



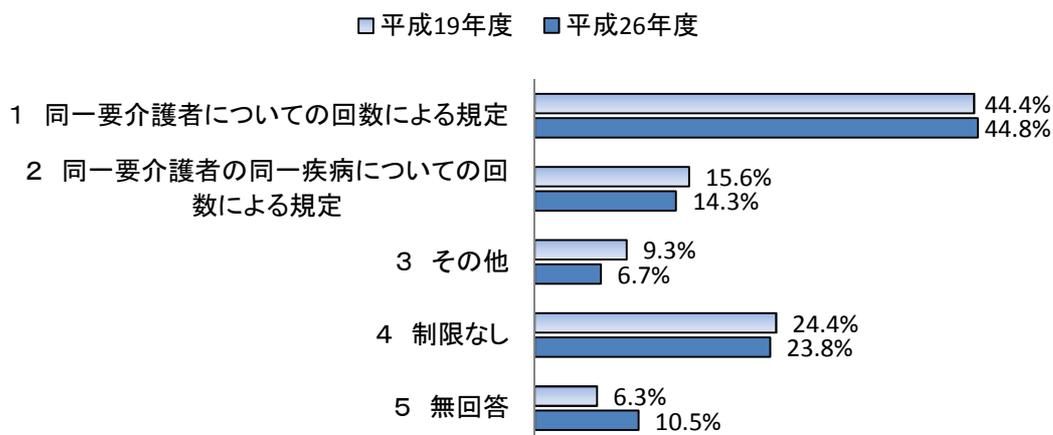
平成19年度とほぼ同様に、「3か月未満」が最も多く41.9%となっている。次いで、「3か月～6か月未満」が29.5%となっている。

育児・介護休業法では、通算93日までを上限として介護休業が認められているが、多くの事業所は、法定日数を基に社内制度を規定しているようである。他方で、約半数の事業所が、法定以上に介護休業期間を規定しているともいえる。

従業員数別で見ると、ほとんどの事業所で「3か月未満」が最も多くなっているが、概して従業員数の少ない事業所で、より長期の休業期間を設定している傾向がある。

(2) 介護休業の取得回数に制限はありますか。【SA】

平成19年度：N=205 平成26年度：N=105



平成19年度とほぼ同様に、「同一要介護者についての回数」による規定があるという回答が最も多く44.8%となっている。「制限なし」は23.8%となっている。回数については、ほとんどの事業所が同一要介護者につき1回まで、同一要介護者の同一疾病につき1回までとなっている。

従業員数別で見ると、51～100人の事業所で「同一要介護者についての回数」が68.2%と最も高く、301人以上の事業所では「同一要介護者の同一疾病についての回数」が42.9%、「制限なく何回でも取得できる」については、31～50人の事業所が41.9%と高かった。

育児・介護休業法では、同一要介護者が要介護状態に至るごとに1回、介護休業が取得できると規定されている（通算1人につき93日まで）。この規定を基にした制度を導入している事業所（「同一要介護者の同一疾病についての回数」による規定）は14.3%とまだ多くはない。

(3) 平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間に介護休業を開始した従業員数をお答えください。

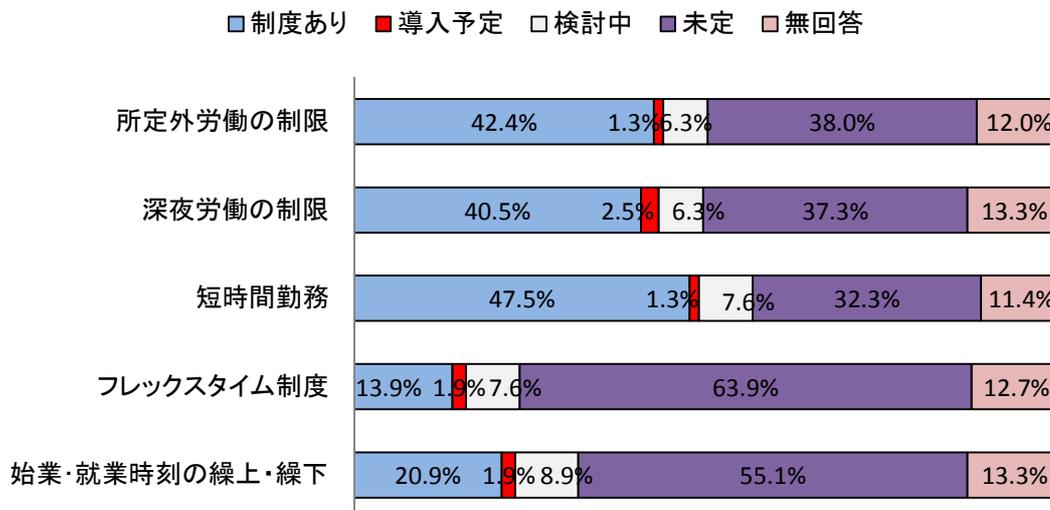
(人)

	正社員	非正社員	派遣(契約)社員	合計
女性従業員	1	0	0	1
男性従業員	2	0	0	2

実際に介護休業制度を利用した従業員は、事業所全体で女性従業員が1名、男性従業員が2名となった。

問20 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。【SA】

N=158



「介護中の所定外労働の制限」、「介護中の深夜労働の制限」、「介護中の短時間勤務制度」などの労働時間に関する制度は導入率が4割以上となっているが、「介護中のフレックスタイム制度」の導入は13.9%と低い数値であった。

従業員数別で見ると、概して従業員数が多くなると、制度が「ある」という回答率が高くなっており、介護休業制度においても事業所規模による福利厚生制度の差が現れている。介護休業制度についても、中小規模の事業所におけるサポート制度の充実が課題である。

介護休業においても育児休業と同様に、育児・介護休業法で事業主には、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者に対する措置を講ずるよう求められており、その措置内容として上記設問の5項目が挙げられている。

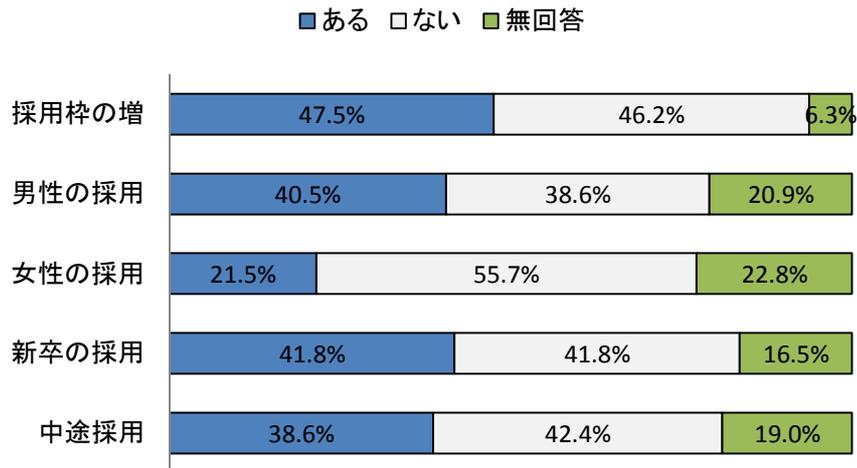
高齢化が進展する中で、介護のサポート制度は育児支援と同様に重視する必要があるため、今後の導入率の推移に注意を払う必要がある。

VI. 採用について

問21 採用についてお聞きします。【SA】

- 1 平成27年度は採用枠を増やす予定はありますか。
- 2 どちらかといえば男性を採用したいと思っっていますか。
- 3 どちらかといえば女性を採用したいと思っっていますか。
- 4 どちらかといえば新卒を採用したいと思っっていますか。
- 5 どちらかといえば中途採用を望んでいますか。

N=158



採用枠の増については、増やす予定の事業所（47.5%）と増やさない予定の事業所（46.2%）でほぼ同じ数値となった。

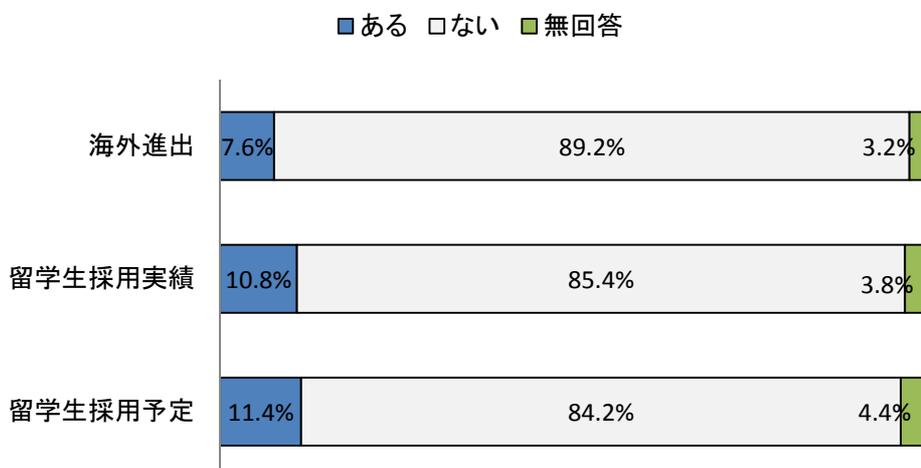
また、男性（40.5%）に比べ女性（21.5%）の採用意向は低くなっている。無回答の割合も高いため一概には言えないが、男女平等な雇用機会の創出には今後も継続的な取り組みが必要であると考えられる。

従業員数別で見ると、女性の採用についてはどの事業所においても「ない」の回答が40%を超えている。また、新卒の採用については301人以上の事業所の85.7%が「ある」と回答しているのに対し、20人以下の事業所では22.7%の回答率となっている。中途採用については、101～300人の事業所の66.7%が「ある」と回答して

問22 高崎市にある大学には留学生の男女が多く学んでいます。留学生の採用についてお聞きします。【SA】

- 1 海外に工場や営業所などはありますか。
- 2 留学生を採用した実績はありますか。
- 3 今後、留学生を採用する予定はありますか。

N=158



ほとんどの事業所は海外進出をしていないと回答している。留学生の採用実績については、「ない」という回答が85.4%となっており、今後も採用する予定がないという回答も84.2%と大多数を占めている。高崎市には大学が多く、留学生も多数居住しているが、就職においては厳しい状況がうかがわれる。

問23 問22 3 留学生の採用予定が「1 ある」と回答した事業所にお聞きします。留学生を採用するにあたり、女性の採用を考えていますか。

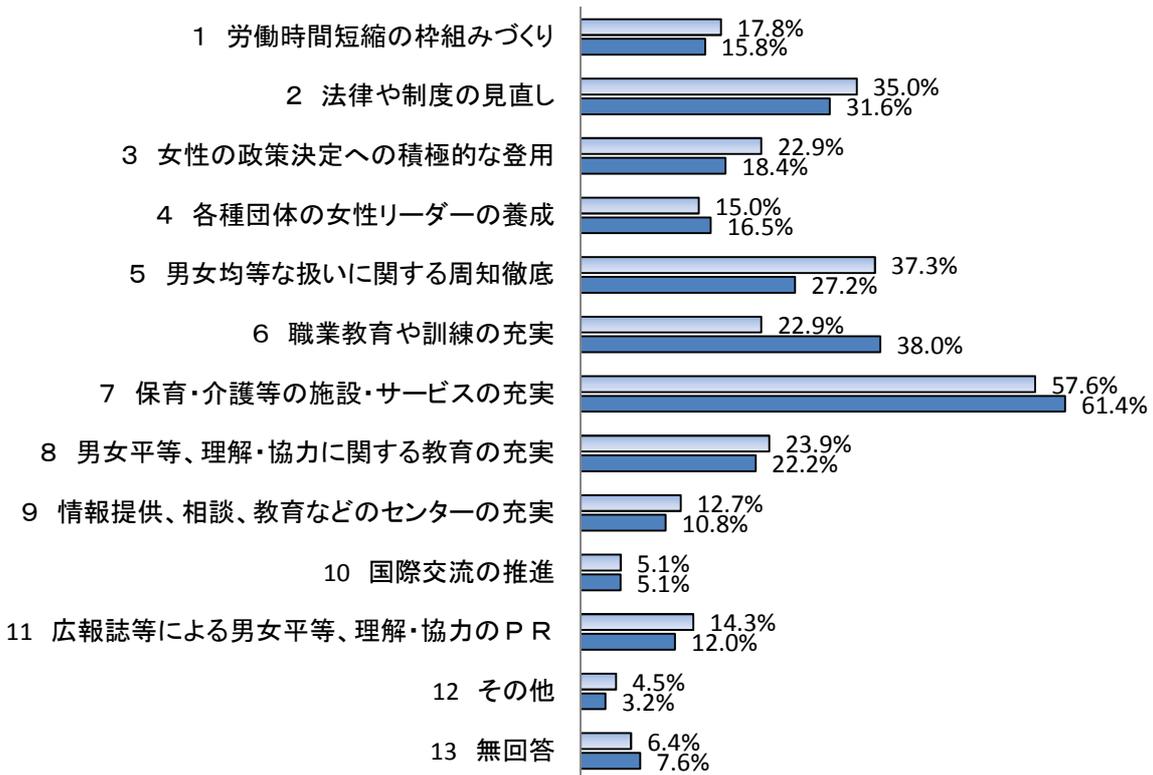
留学生の採用予定があると回答した事業所（18社）のうち、女性の採用を考えているとした事業所は16社（88.9%）となっている。絶対数が少ないため確実には言えないが、留学生を採用する予定がある事業所においては、男女の格差は小さいようである。

Ⅶ. 行政の取り組みについて

問24 男女共同参画社会を形成していくため、今後、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。【MA】

平成19年度：N＝314 平成26年度：N＝158

□ 平成19年度 ■ 平成26年度



「保育の施設・サービスや、高齢者や病人のための施設、介護サービスを充実させる」が最も多く、61.4%の事業所があげており、平成19年度と比較しても3.8ポイント増加している。

次いで、「女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野等へ女性の進出を促進するため、職業教育や職業訓練を充実させる」（38.0%）が、平成19年度と比較して15.1ポイント増加しているのが顕著である。「法律や制度面で見直しを行う」は、平成19年度より3.4ポイント減少しているが、31.6%となっており、ある程度の強制力のある運用を行わないと男女共同参画社会の形成は難しいと考える事業所が多いようである。

従業員数別で見ると、ややばらつきがあるが、どの規模の事業所においても「保育の施設・サービスや、高齢者や病人のための施設、介護サービスを充実させる」が他の項目と比べて高い数値となっている。それに続く回答として、概して従業員数の多い事業所で「法律や制度の面で見直しを行う」や「労働時間短縮の枠組みづくりを進める」が多く、中小規模の事業所で、「女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野等へ女性の進出を促進するため、職業教育や職業訓練を充実させる」や「職場における男女の均等な取り扱いについて、周知徹底を行う」といった回答が多くなっている。