

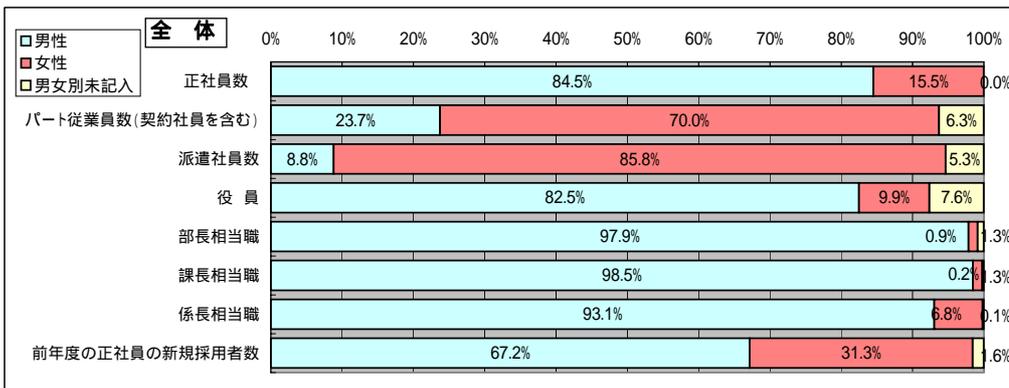
平成18年度 「ワーク・ライフ・バランス/男女雇用機会均等に関するアンケート」

1 貴事業所の概要について

業種	1. 建設業	20	2. 製造業	17	3. 運輸・通信業	11	4. 卸売・小売業、飲食店	27	9. 未記入	5
	5. 金融・保険業	15	6. 不動産業	10	7. サービス業	31	8. その他()	26		
事業所の性格	1. 本社・本店	124	2. 事業所	26	3. 未記入	12				

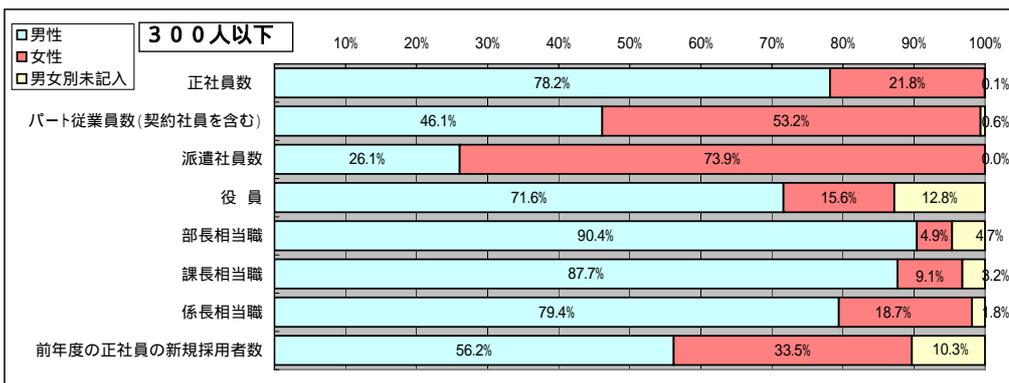
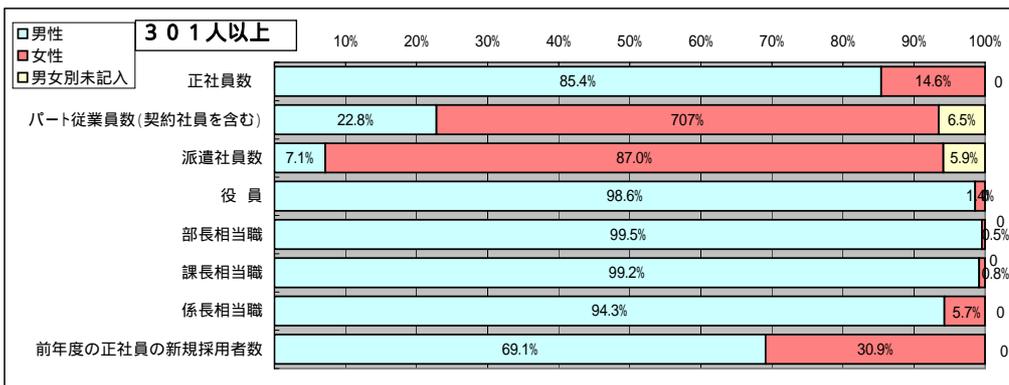
2 従業員の雇用状況について（貴社の規程に基づく）(N=162、N=22、N=140)

質問項目	総括				301人以上(22社)				300人以下(140社)			
	合計	男性	女性	男女別未記入	合計	男性	女性	男女別未記入	合計	男性	女性	男女別未記入
正社員数	32,224	27,237	4,985	2	28,469	24,302	4,167	0	3,755	2,935	818	2
パート従業員数(契約社員を含む)	27,626	6,552	19,338	1,736	26,531	6,047	18,755	1,729	1,095	505	583	7
派遣社員数	3,517	310	3,019	188	3,210	230	2,792	188	307	80	227	0
役員	708	584	70	54	285	281	4	0	423	303	66	54
部長相当職	1,869	1,829	24	16	1,525	1,518	7	0	344	311	17	16
課長相当職	7,201	7,090	97	14	6,763	6,706	57	0	438	384	40	14
係長相当職	4,667	4,343	317	7	4,288	4,042	246	0	379	301	71	7
前年度の正社員の新規採用者数	1,285	863	402	20	1,091	754	337	0	194	109	65	20



従業員数にかかわらず、正社員は圧倒的に男性が多い。女性のパート従業員（契約社員を含む）は、301人以下の事業所では53.2%であるが、全体で70.0%、301人以上では70.7%と、男性に比べ女性が多いことが分かる。

役員について、全体では708人中584人（82.5%）が、301人以上では285人中281人（98.6%）が男性であり、300人以下についても423人中303人（71.6%）が男性である。部長相当職や課長相当職、係長相当職についても、同様にほとんどが男性であり、女性の登用は進んでいない。

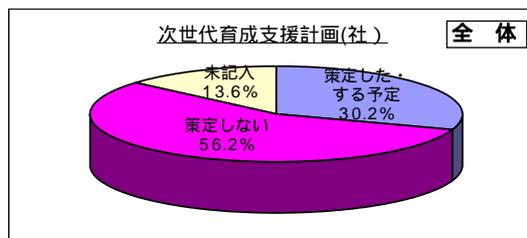


問1 次世代育成支援計画についてお聞きします。

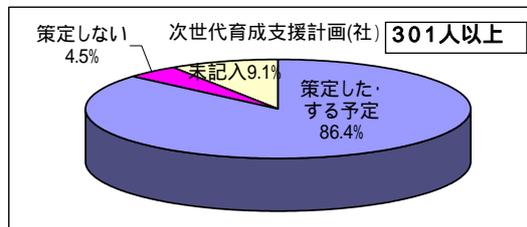
次世代育成支援計画

N=162 N=22 N=140

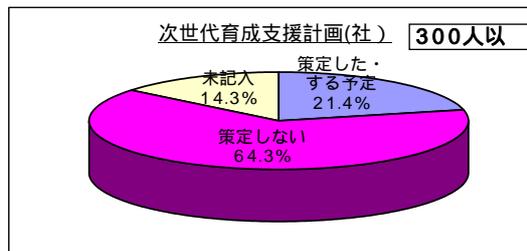
項目	件数		
	総計	301以上	300以下
策定した・する予定	49	19	30
策定しない	91	1	90
未記入	22	2	20



次世代育成支援計画の策定状況について、全体では「策定した・する予定」は162社中49社（30.2%）である。301人以上については、22社中19社（86.4%）が「策定した・する予定」と回答しており、計画の策定が進んでいるが、300人以下については、140社中30社（21.4%）という状況であり、策定が進んでいない。



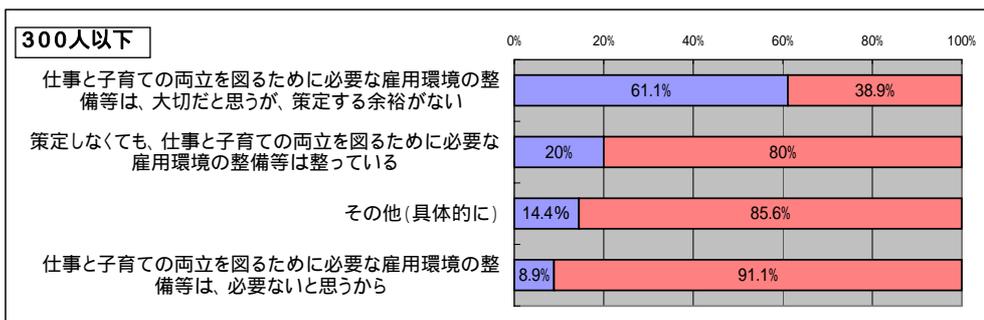
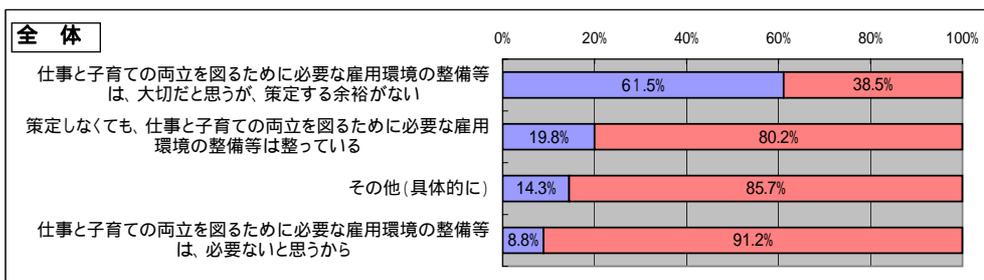
300人以下は、次世代育成支援計画は努力義務ではあるが、計画の策定に向けて働きかけることはもちろん、301人以上についても、計画の策定が義務付けられていることから、今後も策定率100%をめざし働きかける必要がある。



N=91 N=1 N=90

策定しない理由(複数回答)	件数		
	総計	301以上	300以下
仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等は、大切だと思うが、策定する余裕がない	56	1	55
策定しなくても、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等は整っている	18	0	18
その他(具体的に)	13	0	13
仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等は、必要ないと思うから	8	0	8

計画を策定していないのは、主に300人以下であるが、その理由としては、「仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等は大切だとは思うが、策定する余裕がない」が90社中55社（61.1%）、「策定しなくても、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等は整っている」が18社（20.0%）あり、「仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等は、必要ない」も8社（8.9%）ある。



問2 育児と介護の両立支援に関する仕組みについてお聞きします。

休業・休暇など

N=162 N=22 N=140

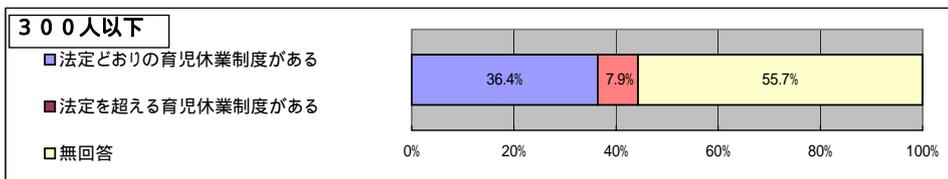
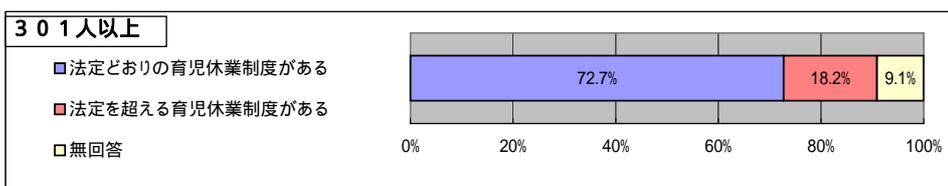
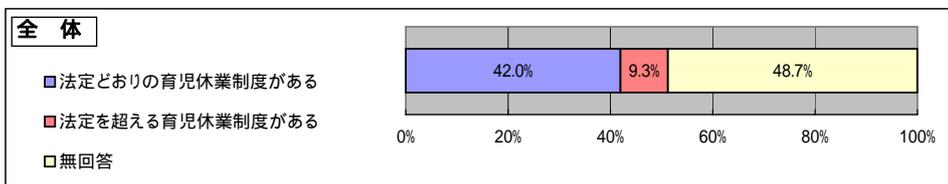
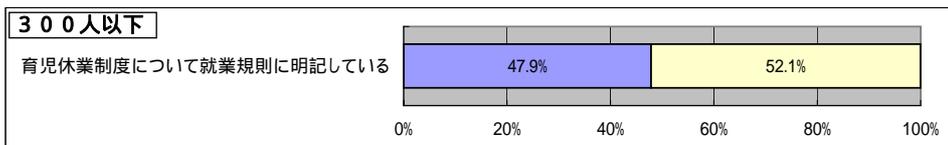
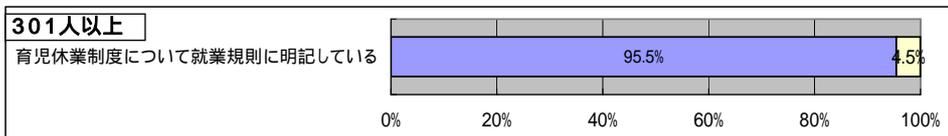
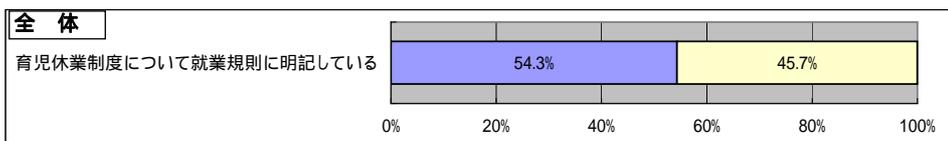
項目	育児		
	制度の有		
	総計	301以上	300以下
育児休業制度について就業規則に明記している	88	21	67
法定どおりの育児休業制度がある	68	16	51
法定を超える育児休業制度がある	15	4	11
無回答	79	2	78

育児休業制度について、就業規則に明記しているのは、全体では162社中88社（54.3%）である。301人以上では22社中21社（95.5%）が明記しているが、300人以下では明記しているのは140社中67社（47.9%）である。

制度があるかどうかについては、全体で「法定どおり育児休業制度がある」のは68社（42.0%）、「法定を超える育児休業制度がある」のは15社（9.3%）である。301人以上では、「法定どおり育児休業制度がある」が16社（72.7%）、「法定を超える育児休業制度がある」が4社（18.2%）で、ほとんどの事業所で制度が整っている。

一方、300人以下では、「法定どおり育児休業制度がある」が51社（36.4%）、「法定を超える育児休業制度がある」が11社（7.9%）であり、半数以上でまだ制度が整っていない。

育児休業制度



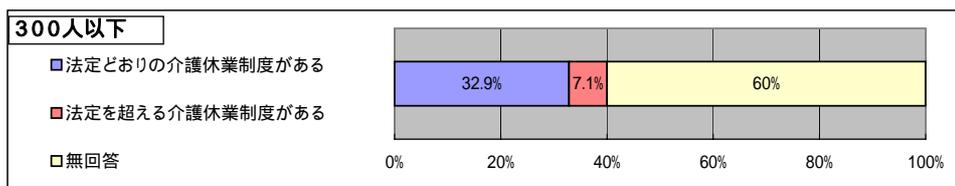
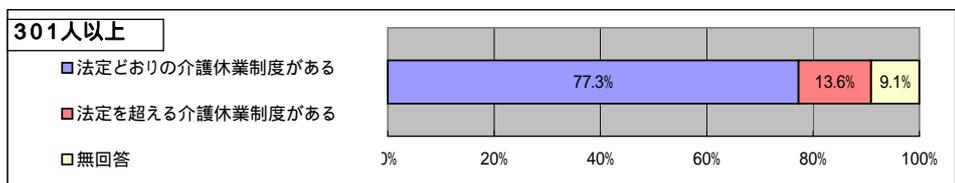
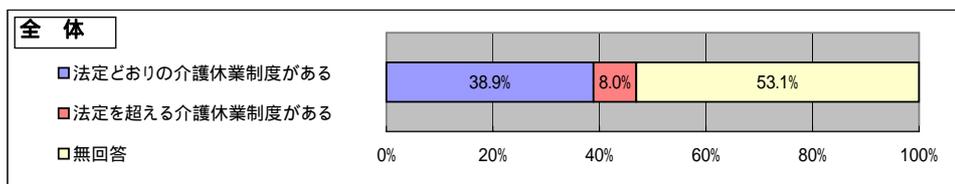
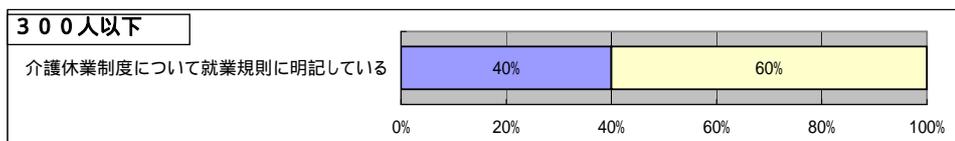
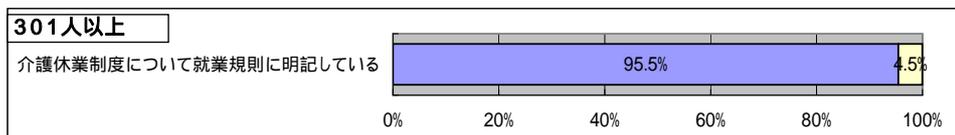
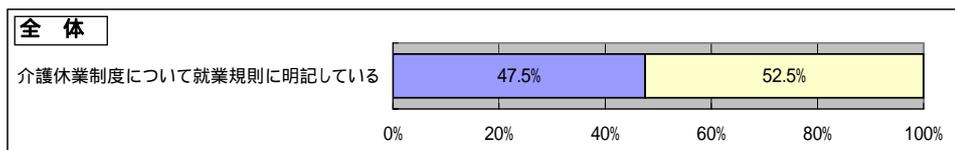
項目	介護		
	制度の有		
	総計	301以上	300以下
介護休業制度について就業規則に明記している	77	21	56
法定どおりの介護休業制度がある	63	17	46
法定を超える介護休業制度がある	13	3	10
無回答	86	2	84

介護休業制度について、就業規則に明記しているのは、全体では162社中77社（47.5%）である。301人以上では22社中21社（95.5%）が明記しているが、300人以下で明記しているのは140社中56社（40.0%）にとどまっている。

制度があるかどうかについては、全体で「法定どおり介護休業制度がある」のは63社（38.9%）、「法定を超える介護休業制度がある」のは13社（8.0%）である。301人以上では、「法定どおり介護休業制度がある」のは17社（77.3%）、「法定を超える介護休業制度がある」のは3社（13.6%）で、ほとんどの事業所で制度が整っている。

一方、300人以下では、「法定どおり介護休業制度がある」のは46社（32.9%）、「法定を超える介護休業制度がある」のは10社（7.1%）であり、半数以上でまだ制度が整っていない。

介護休業制度



労働時間・場所など

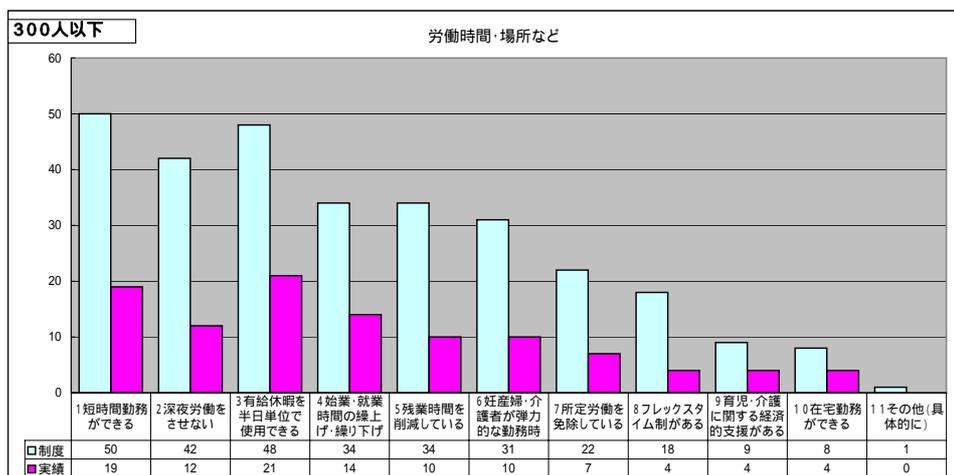
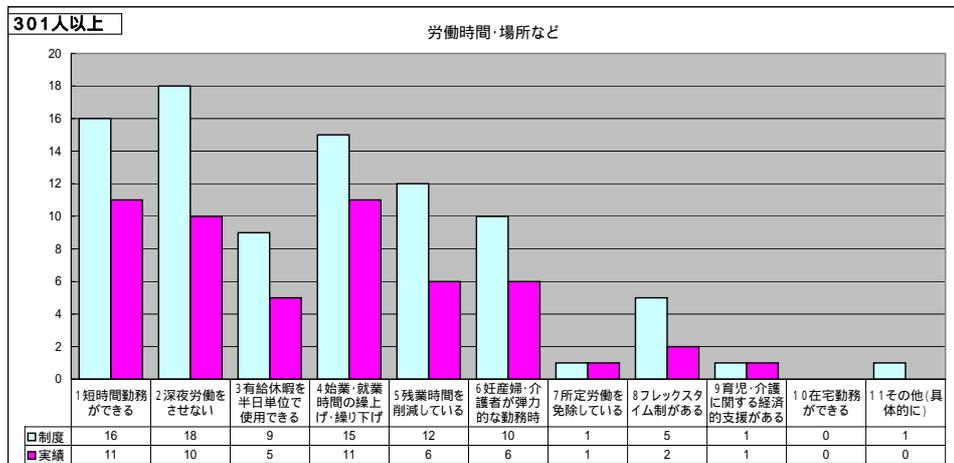
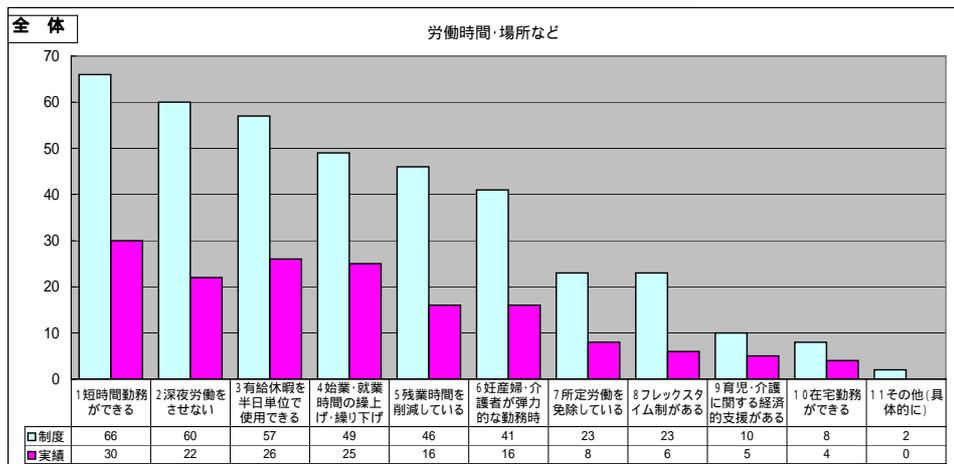
(N=162) 総数 (N=22) 301以上 (N=140) 300以下

項目	育 児					
	有無	実績	有無	実績	有無	実績
1 短時間勤務ができる	66	30	16	11	50	19
2 深夜労働をさせない	60	22	18	10	42	12
3 有給休暇を半日単位で使用できる	57	26	9	5	48	21
4 始業・就業時間の繰上げ・繰り下げをしている	49	25	15	11	34	14
5 残業時間を削減している	46	16	12	6	34	10
6 妊産婦・介護者が弾力的な勤務時間をとれる	41	16	10	6	31	10
7 所定労働を免除している	23	8	1	1	22	7
8 フレックスタイム制がある	23	6	5	2	18	4
9 育児・介護に関する経済的支援がある	10	5	1	1	9	4
10 在宅勤務ができる	8	4	0	0	8	4
11 その他(具体的に)	2	0	1	0	1	0

仕事と育児の両立支援のための取り組みとして、全体では「短時間勤務(162社中66社)」、「深夜労働をさせない(60社)」、「有給休暇を半日単位で使用できる(57社)」、「始業・就業時間の繰上げ・繰り下げ(49社)」、「残業時間を削減している(46社)」、「妊産婦が弾力的な勤務時間をとれる(41社)」を挙げている事業所が多い。また、実績については「短時間勤務(30社)」、「有給休暇を半日単位で使用できる(26社)」、「始業・就業時間の繰上げ・繰り下げ(25社)」などでの実績が多い。

301人以上では、「深夜労働をさせない(22社中18社)」、「短時間勤務(16社)」、「始業・就業時間の繰上げ・繰り下げ(15社)」、「残業時間を削減している(12社)」などの取り組みを行っている。また、「始業・就業時間の繰上げ・繰り下げ」の実績は11社で、制度に対する実績割合が高く、利用しやすい制度ということがいえる。その他では「短時間勤務(11社)」や、「深夜労働をさせない(10社)」などの実績がある。

300人以下では、「短時間勤務(140社中50社)」、「有給休暇を半日単位で使用できる(48社)」、「深夜労働をさせない(42社)」をはじめ、301人以上と比較しさまざまな制度を整備している。実績については、「有給休暇を半日単位で使用できる」が21社、「短時間勤務」が19社などの実績がある。



労働時間・場所など

(総計 N=162) (301人以上N=22) (300人以下N=140)

項目	介護					
	有無	実績	有無	実績	有無	実績
1短時間勤務ができる	57	11	16	6	41	5
2深夜労働をさせない	53	11	17	7	36	4
3有給休暇を半日単位で使用できる	47	13	9	3	38	10
4始業・就業時間の繰上げ・繰り下げをしている	37	9	14	6	23	3
5残業時間を削減している	41	9	12	4	29	5
6妊産婦・介護者が弾力的な勤務時間をとれる	34	7	7	3	27	4
7所定労働を免除している	16	2	1	0	25	2
8フレックスタイム制がある	18	3	5	1	13	2
9育児・介護に関する経済的支援がある	8	2	0	0	8	2
10在宅勤務ができる	4	0	0	0	4	0
11その他(具体的に)	1	0	0	0	1	0

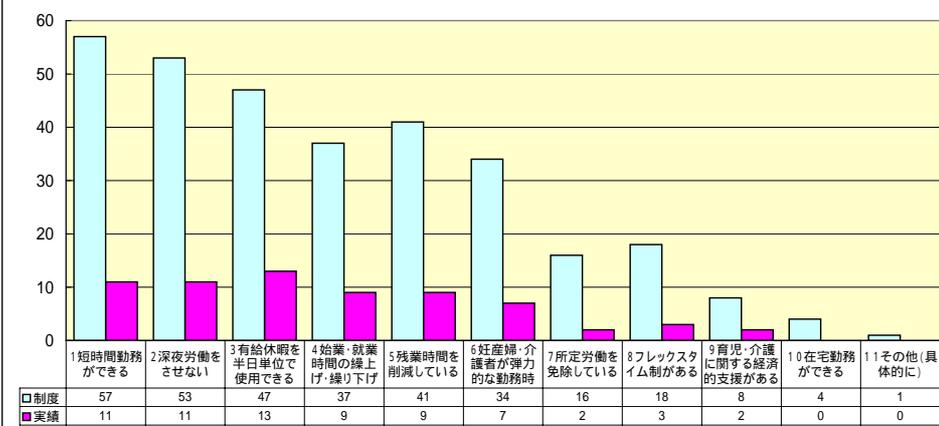
仕事と介護の両立支援のための取り組みとして、全体では「短時間勤務(162社中57社)」、「深夜労働をさせない(53社)」、「有給休暇を半日単位で使用できる(47社)」、「残業時間を削減している(41社)」、「始業・就業時間の繰上げ・繰り下げ(37社)」、「介護者が弾力的な勤務時間をとれる(34社)」を挙げている事業所が多い。また、実績についても「有給休暇を半日単位で使用できる(13社)」、「短時間勤務(11社)」、「深夜労働をさせない(11社)」などの実績が比較的多く、取り組みと比例している。

301人以上では、「深夜労働をさせない(22社中17社)」、「短時間勤務(16社)」、「始業・就業時間の繰上げ・繰り下げ(14社)」、「残業時間を削減している(12社)」などを挙げている事業所が多い。また、実績については「深夜労働をさせない(7社)」、「短時間勤務(6社)」、「始業・就業時間の繰上げ・繰り下げ(6社)」などの実績がある。

300人以下では、「短時間勤務(140社中41社)」、「有給休暇を半日単位で使用できる(38社)」、「深夜労働をさせない(36社)」が多いが、その他にも「残業時間を削減している(29社)」、「介護者が弾力的な勤務時間をとれる(27社)」、「所定労働の免除(25社)」など、勤務時間に配慮する取り組みが多く、その他には経済的支援も行なっている。実績はまだ少ないが、301人以上に比べ、さまざまな取り組みを行っている。

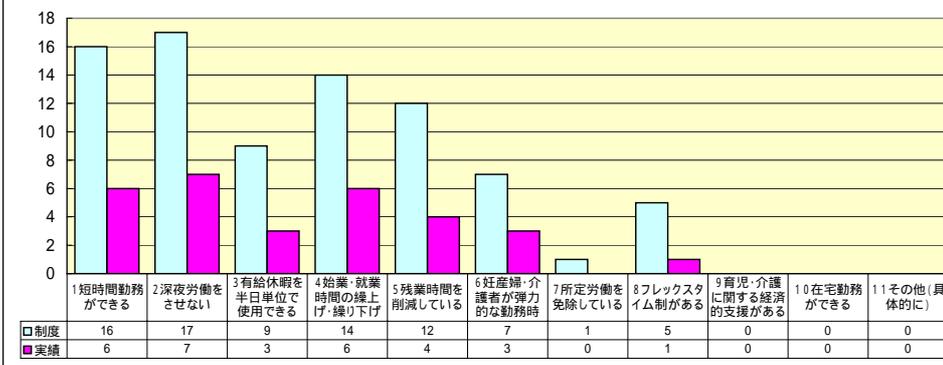
全体

(介護)



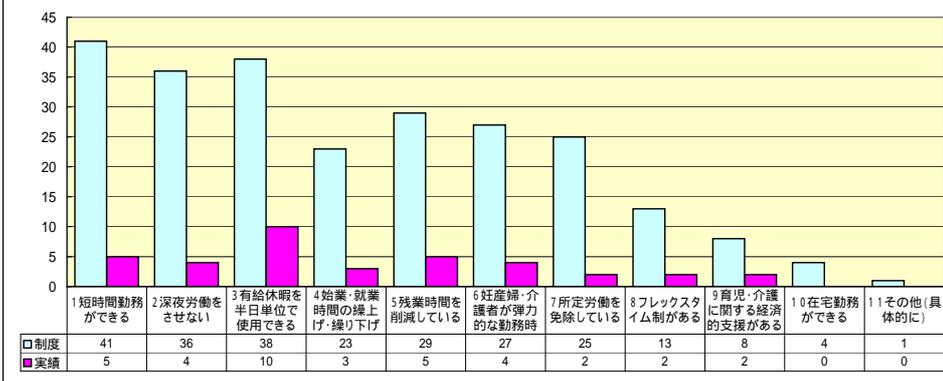
301人以上

(介護)



300人以下

(介護)



経済的支援

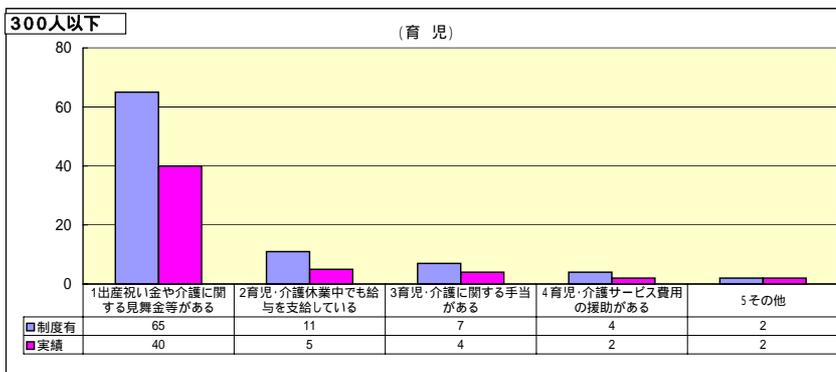
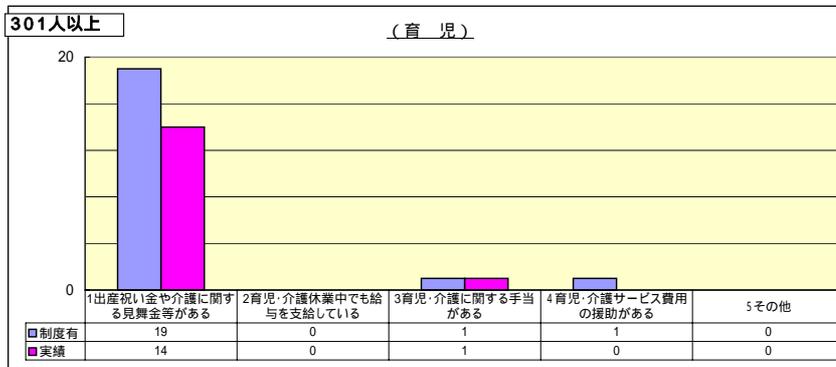
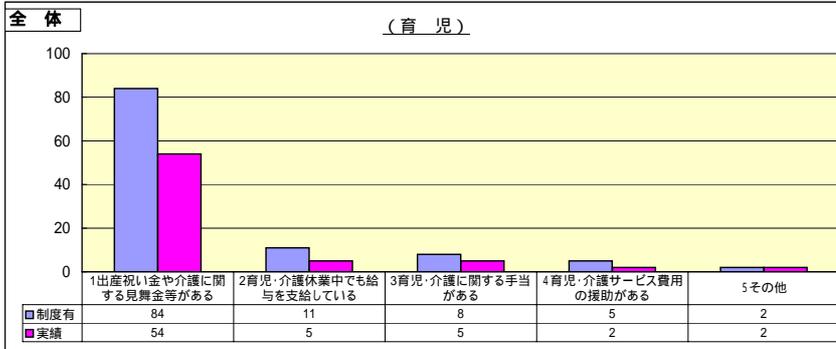
(N=162)

(N=22)

(N=140)

項目	育児		育児		育児	
	有無	実績	有無	実績	有無	実績
1 出産祝い金や介護に関する見舞金等がある	84	54	19	14	65	40
2 育児・介護休業中でも給与を支給している	11	5	0	0	11	5
3 育児・介護に関する手当がある	8	5	1	1	7	4
4 育児・介護サービス費用の援助がある	5	2	1	0	4	2
5 その他	2	2	0	0	2	2

育児のための経済的支援としては、301人以上、300人以下とも多くの事業所が「出産祝い金等がある」を挙げており、301人以上で22社中19社、300以下で140社中65社で、この制度が整っている。
また、この実績は、301人以上で14社、300人以下で40社である。



経済的支援

(N=162)

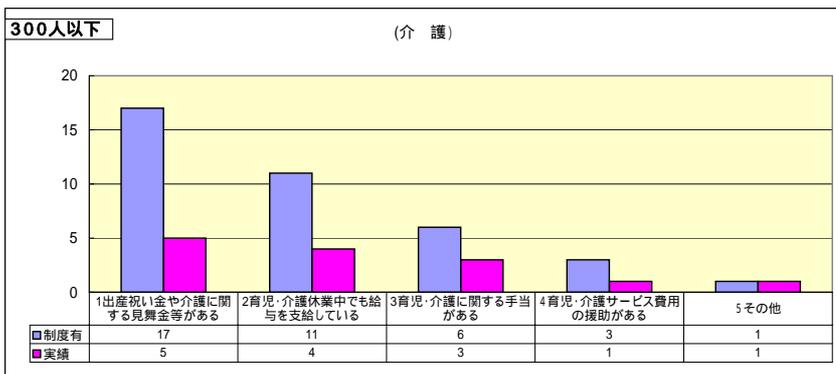
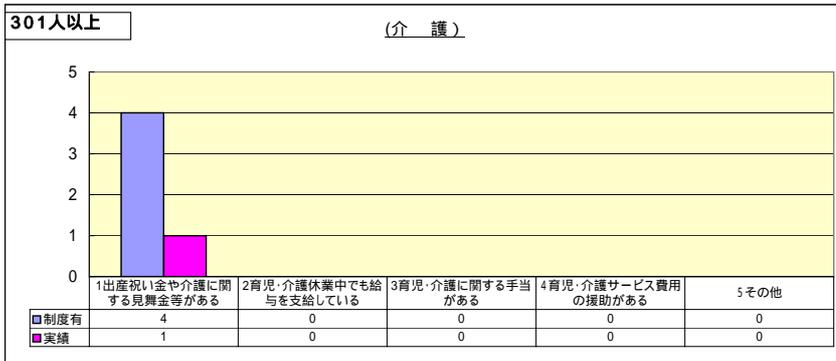
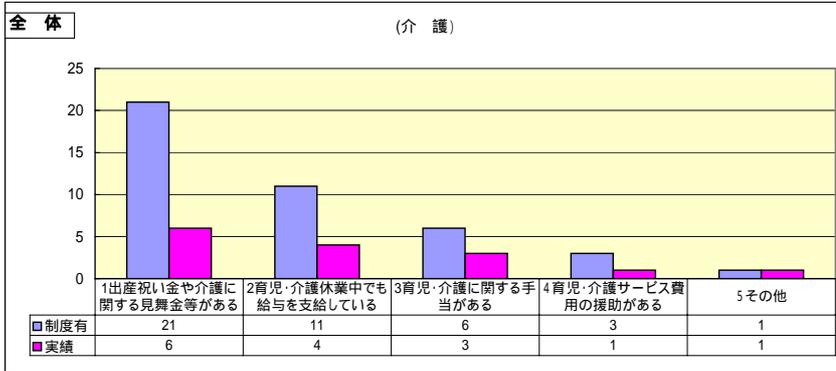
(N=22)

(N=140)

項目	介護		介護		介護	
	有無	実績	有無	実績	有無	実績
1 出産祝い金や介護に関する見舞金等がある	21	6	4	1	17	5
2 育児・介護休業中でも給与を支給している	11	4	0	0	11	4
3 育児・介護に関する手当がある	6	3	0	0	6	3
4 育児・介護サービス費用の援助がある	3	1	0	0	3	1
5 その他	1	1	0	0	1	1

介護についての経済的支援としては、「介護に関する見舞金がある」が全体で162社中21社（実績6社）、301人以上が22社中4社（実績1社）300人以下が140社中17社（実績5社）、「介護休業中でも給与を支給している」が全体では11社（実績4社）、300人以下が11社（実績4社）である。

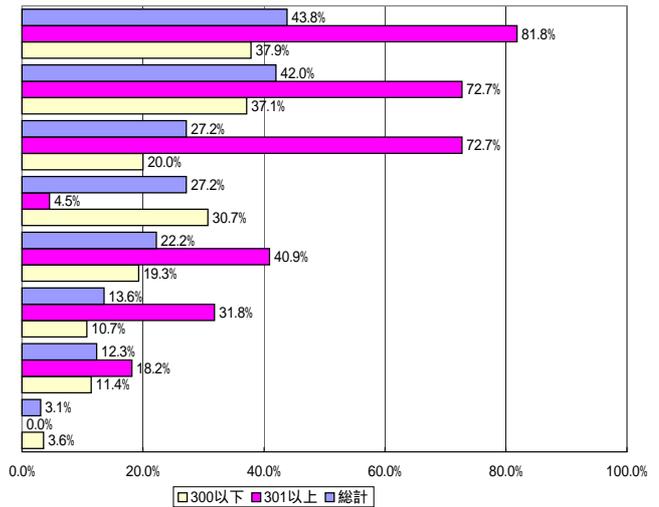
全体的に、経済的な支援をしている事業所はまだ少ないが、300人以下の事業所の方が301人以上の事業所と比較し、さまざまな経済的支援をしている。



問3 育児・介護の両立支援制度の利用促進に関する取組み状況についてお聞きします。

貴社では以下のような取組みを行っていますか。(複数回答)

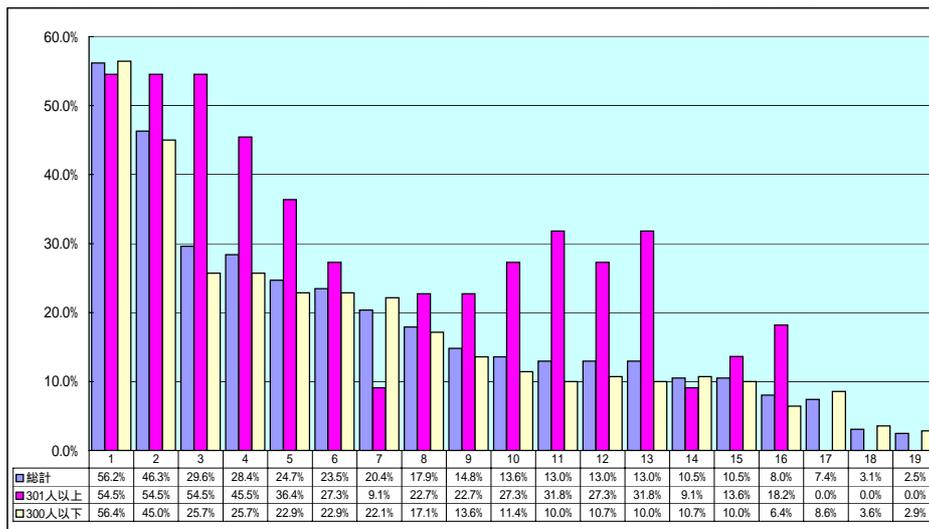
項目	(N=162) (N=22) (N=140)		
	総計	301以上	300以下
1. 育児・介護休業中の待遇や休業後の労働条件を就業規則等で定め、従業員に明示している	71	18	53
2. 全体的に時間外労働の縮減や有給休暇の取得率の向上に取り組んでいる	68	16	52
3. 育児・介護を必要とする家族のいる男女従業員に対しては、配置転換にあたって配慮している	44	16	28
4. 現状では取り組んでいない	44	1	43
5. 育児・介護休業を取得した従業員が職場復帰しやすいように支援している(職場復帰プログラムの実施など)	36	9	27
6. 男性にも育児・介護休業や短時間勤務制度などを利用するように勧めている	22	7	15
7. 育児・介護を理由に退職した従業員の再雇用制度がある	20	4	16
8. その他(具体的に)	5	0	5



育児・介護の両立支援制度の利用促進のための取組みで一番多いのは、「休業中の待遇や休業後の労働条件を就業規則等で明記している」で、全体では162社中71社(43.8%)、301人以上では22社中18社(81.8%)、300人以下では140社中53社(37.9%)である。次に多いのが「全体的に時間外労働の縮減や有給休暇の取得向上に取り組んでいる」で、全体では68社(42.0%)、301人以上が16社(72.7%)、300人以下では52社(37.1%)である。

「育児・介護を必要とする家族のいる従業員に対しては、配置転換に配慮している」や「職場復帰プログラムの実施など、育児・介護休業を取得した従業員が職場復帰しやすいように支援している」など、両立支援をしている事業所がある一方、「現状では取り組んでいない」事業所も全体で44社(27.2%)、300人以下で43社(30.7%)ある。

両立支援制度の利用を促進する上でどのような問題点があると思いますか。(複数回答)



両立支援制度の利用を促進する上の問題点としては、「代替要員の確保がむずかしい」が、全体では162社中91社(56.2%)、301人以上で22社中12社(54.5%)、300人以下で140社中79社(56.4%)であり、「周りの人の事務量が増える」が全体では75社(46.3%)、301人以上では12社(54.5%)、300人以下では63社(45.0%)である。代替要員の確保や事務量が増えるなどを挙げているところが多くある一方、「保育サービスの不足」といった施設整備についてや「社会通念上、男性は育児参加しにくい」といった、固定的性別役割分業意識や職場風土を問題として挙げている事業所も比較的多い。

項目	(N=162) (N=22) (N=140)		
	総計	301	300
1 代替要員の確保がむずかしい	91	12	79
2 職場で周りの人の事務量が増える	75	12	63
3 公的及び民間の保育サービスが不足している	48	12	36
4 社会通念上、男性は育児参加しにくい	46	10	36
5 ひとりあたりの業務量が多い	40	8	32
6 全体的に休暇取得率が低い	38	6	32
7 仕事と子育てや介護の両立支援策の導入に伴いコストが増大する	33	2	31
8 始業・終業時間が固定的である	29	5	24
9 営業時間の制約がある	24	5	19
10 育児・介護支援に関する一般従業員の認識が乏しい	22	6	16
11 日常的に労働時間が長い部門・事業所がある	21	7	14
12 育児・介護支援に関する管理職の認識が乏しい	21	6	15
13 継続就業してキャリア形成している例が少ない	21	7	14
14 通勤時間の長い従業員が多い	17	2	15
15 父親が家庭責任を取りにくい職場環境のため母親に負担がかかる	17	3	14
16 育児・介護に関する休暇・休業がとりづらい	13	4	9
17 特に問題になるものはない	12	0	12
18 復職に当たっての異動・配置の本人希望が通りにくい	5	0	5
19 育児・介護支援の利用が昇任・昇格に影響する	4	0	4
20 その他(具体的に)	0	0	0

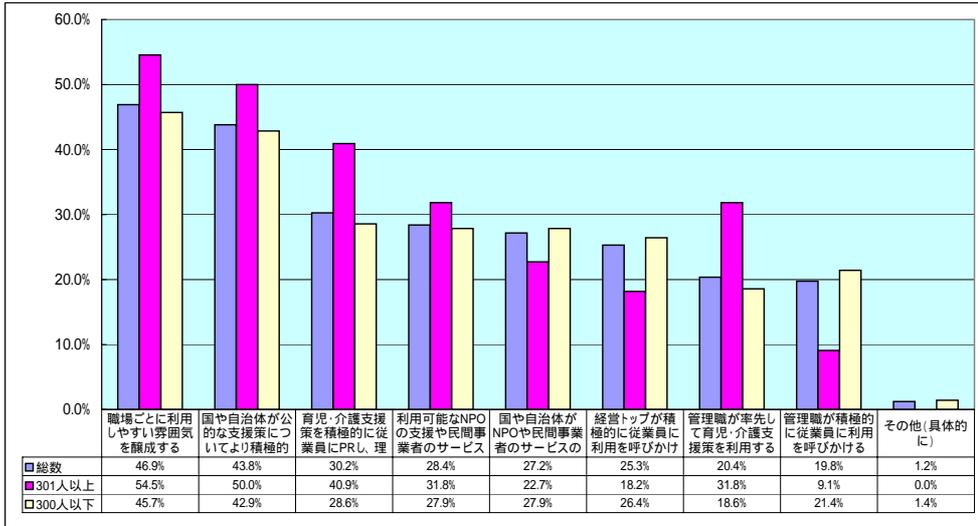
両立支援制度を利用しやすい職場環境づくりのためにはどのようなことが必要だと思いますか。（複数回答）

(N=162) (N=22) (N=140)

項目	総計	301以上	300以下
職場ごとに利用しやすい雰囲気を醸成する	76	12	64
国や自治体が公的な支援策についてより積極的にPRする	71	11	60
育児・介護支援策を積極的に従業員にPRし、理解を深める	49	9	40
利用可能なNPOの支援や民間事業者のサービスをもっと広げる	46	7	39
国や自治体がNPOや民間事業者のサービスの紹介を行う	44	5	39
経営トップが積極的に従業員に利用を呼びかける	41	4	37
管理職が率先して育児・介護支援策を利用する	33	7	26
管理職が積極的に従業員に利用を呼びかける	32	2	30
その他（具体的に）	2	0	2

両立支援制度を利用しやすい職場環境づくりのために必要なこととして、「職場ごとに利用しやすい雰囲気を醸成する」が、全体では162社中76社（46.9%）、301人以上では22社中12社（54.5%）、300人以下では140社中64社（45.7%）、「国や自治体が公的な支援策についてより積極的にPRする」が、全体で71社（43.8%）、301人以上では11社（50.0%）、300人以下では60社（42.9%）であり、301人以上、300人以下とも比較的多く挙げている。

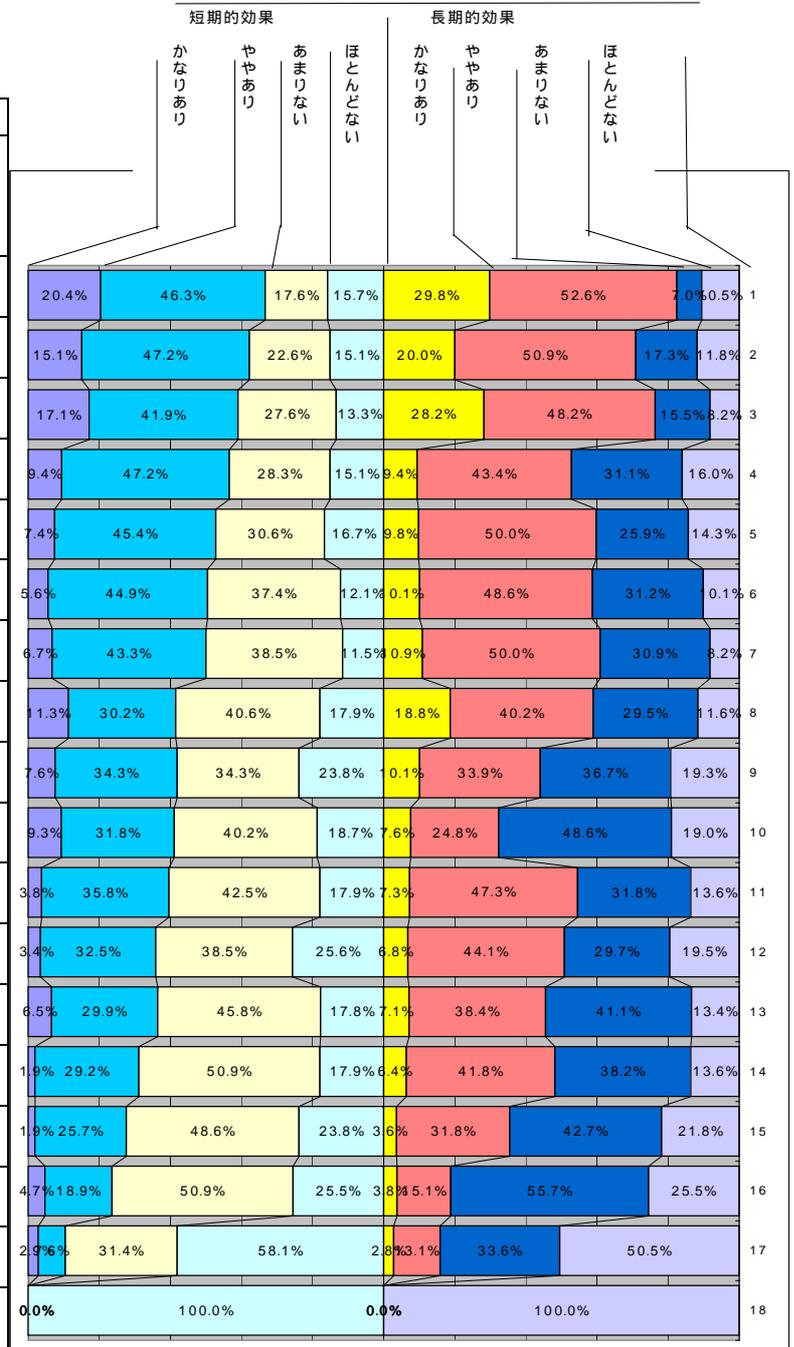
また、301人以上では300人以下と比較し、「育児・介護支援策を積極的に従業員にPRし、理解を深める」や「管理職が率先して育児・介護支援策を利用する」を挙げている割合が高い。一方、300人以下では「経営トップが積極的に従業員に利用を呼びかける」や「管理職が積極的に従業員に利用を呼びかける」を挙げており、経営者や管理職が従業員に対し働きかけをすることが必要と考えている。



全体

問4 育児・介護の両立支援策の効果についてお聞きします。

	短期的効果				長期的効果			
	かなりあり	ややあり	あまりない	ほとんどない	かなりあり	ややあり	あまりない	ほとんどない
メリット・デメリットがあると思いますか。								
1. 女性従業員の定着率が向上する	22	50	19	17	34	60	8	12
2. 社会的責任を果たす企業のイメージが高まる	16	50	24	16	22	56	19	13
3. 意欲や能力のある女性の人材活用が進む	18	44	29	14	31	53	17	9
4. 現場管理職のマネジメントが難しくなる	10	50	30	16	10	46	33	17
5. 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まる	8	49	33	18	11	56	29	16
6. 従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が醸成される	6	48	40	13	11	53	34	11
7. 育児や介護経験により、従業員の視野が広がる	7	45	40	12	12	55	34	9
8. 優秀な人材の確保が以前より容易になる	12	32	43	19	21	45	33	13
9. 従業員のストレスが減る	8	36	36	25	11	37	40	21
10. 利用者の職場で他の従業員の不満が高まる	10	34	43	20	8	26	51	20
11. 仕事の進め方の効率化や業務改善に役立つ	4	38	45	19	8	52	35	15
12. 労働時間に対する意識が変化し生産性が高まる	4	38	45	30	8	52	35	23
13. 仕事に積極的に取り組むようになる	7	32	49	19	8	43	46	15
14. 総体的にみて、経営にとって効果がある	2	31	54	19	7	46	42	15
15. 育児・介護休業者等の仕事を引き継いだ人の能力が高まる	2	27	51	25	4	35	47	24
16. 両立支援策の利用者が孤立するようになる	5	20	54	27	4	16	59	27
17. 育児や介護経験により新商品開発や販路開拓につながる	3	8	33	61	3	14	36	54
18. その他（具体的に）	0	0	0	1	0	0	0	1



育児・介護の両立支援策についての効果について、全体では、短期的効果、長期的効果とも「女性従業員の定着率が向上する」、「社会的責任を果たす企業イメージが高まる」、「意欲や能力のある女性の人材活用が進む」を挙げている事業所が多く、「かなりあり」「ややあり」を併せると、概ね6割以上の事業所で効果があると回答しており、特に、長期的効果があるとする割合が高い。

しかし、その一方で、5割以上の事業所が短期、長期とも「現場管理職のマネジメントが難しくなる」と回答している。300人以下でも同じような傾向がある。

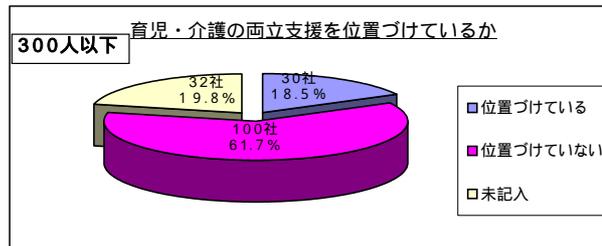
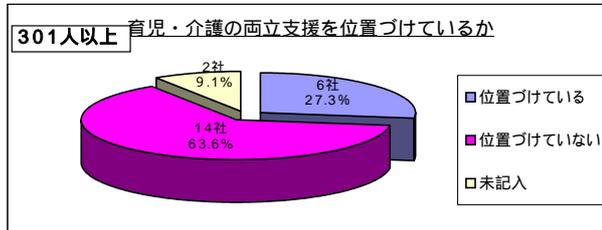
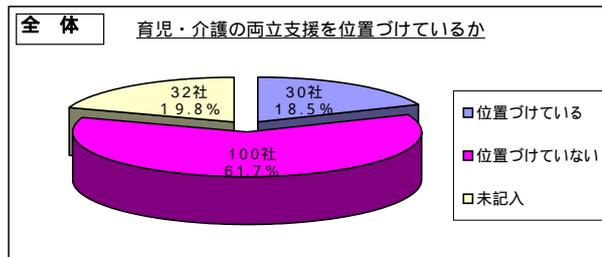
301人以上では、全体や300人以下と同じように、「女性従業員の定着率が向上する」、「社会的責任を果たす企業のイメージが高まる」、「意欲や能力のある女性の人材活用が進む」と回答している割合が高いが、その他に「育児や介護経験により従業員の視野が広がる」、「優秀な人材の確保が以前より容易になる」、「仕事に積極的に取り組むようになる」、「育児や介護経験により新商品開発や販路開拓につながる」を挙げている割合が短期、長期とも高い。また、長期的効果として、「仕事の進め方の効率化や業務改善に役立つ」を挙げている事業所が多い。

問5 経営方針における育児・介護の両立支援策の位置づけ

育児・介護の両立支援の促進を経営方針に位置づけて

項目	総計	301以上	300以下
位置づけている	30	6	24
位置づけていない	100	14	86
未記入	32	2	30

育児・介護の両立支援を促進するための経営方針への位置づけについては、全体で162社中30社、301人以上で22社中6社、300人以下で140社中24社であり、301人以上、300人以下も、6割以上の事業所で位置づけていないと回答している。

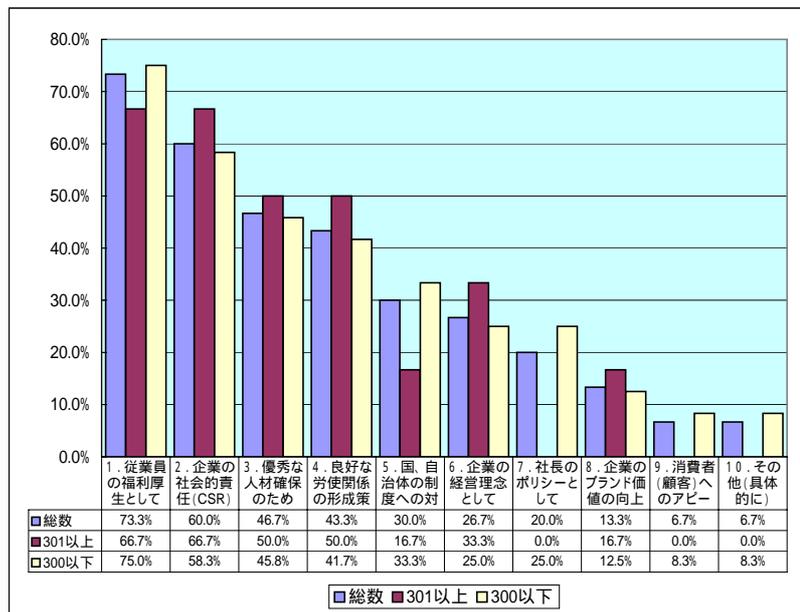


「位置づけている」場合の理由 N=30 N=6 N=24

項目	総数	301以上	300以下
1. 従業員の福利厚生として	22	4	18
2. 企業の社会的責任 (CSR) として	18	4	14
3. 優秀な人材確保のため	14	3	11
4. 良好な労使関係の形成策として	13	3	10
5. 国、自治体の制度への対応として	9	1	8
6. 企業の経営理念として	8	2	6
7. 社長のポリシーとして	6	0	6
8. 企業のブランド価値の向上のため	4	1	3
9. 消費者 (顧客) へのアピールとして	2	0	2
10. その他 (具体的に)	2	0	2

位置づけていると回答した30社 (301人以上は6社、300人以下は24社) のうち、その理由として多いのは、順番に「従業員の福利厚生として (全体22社(73.3%)・301人以上4社(66.7%)・300人以下18社(75.0%))」、「企業の社会的責任 = CSR (全体18社(60.0%)・301人以上4社(66.7%)・300人以下14社(58.2%))」、「優秀な人材確保のため (全体14社(46.7%)・301人以上3社(50.0%)・300人以下11社(45.8%))」などである。

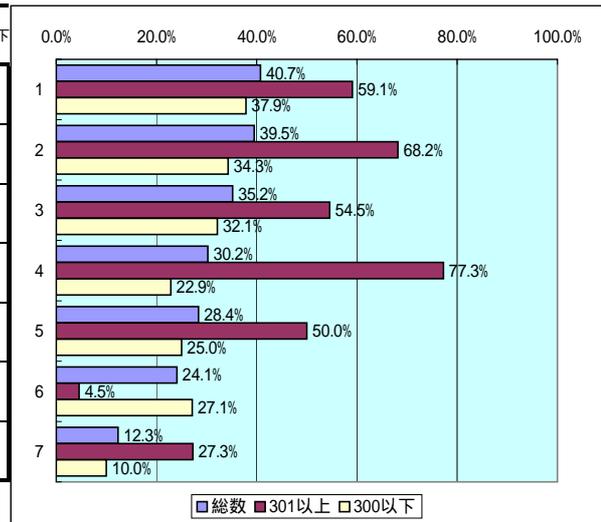
また、300人以下では「社長のポリシーとして」や「消費者 (顧客) へのアピールとして」というものがある。



問6 男女ともに働きやすい職場環境・風土づくりについて

N=162 N=22 N=140

項目	総数	301以上	300以下
1. 職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受入れる態勢を整えている	66	13	53
2. 女性用の休憩室・トイレ、ロッカー等の整備をしている	64	15	48
3. 結婚後も希望すれば旧姓使用を認めている	57	12	45
4. セクシュアル・ハラスメントを防止するために就業規則に禁止を定めたり、従業員への研修や意識啓発、相談窓口の設置を行っている	49	17	32
5. お茶くみ、雑用、「ちゃんづけ」など男女の役割分担意識に基づく慣行を見直している	46	11	35
6. 特に取組みはしていない	39	1	38
7. 男女の役割分担意識の解消のため、管理職や従業員に対する研修を行っている	20	6	14



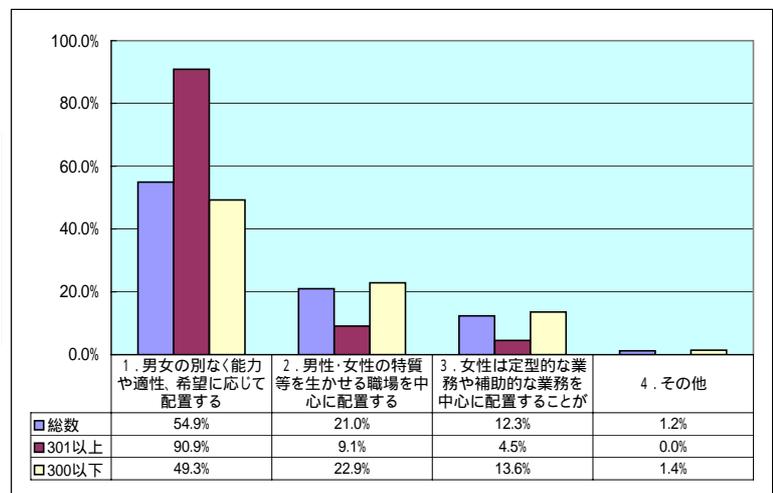
働きやすい職場環境・風土づくりについては、300人以上では「セクシュアル・ハラスメントを防止するために就業規則に禁止を定めたり、従業員への研修や意識啓発、相談窓口の設置を行っている（22社中17社・77.3%）」、「女性用の休憩室・トイレ、ロッカー等の整備をしている（15社・68.2%）」、「職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受入れる態勢を整えている（13社・59.1%）」など、さまざまな取組みをしており、「特に取組みはしていない」のは1社のみである。

しかし、全体や300人以下では、一番多い取組みでも「職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受入れる態勢を整えている」で、全体では162社中66社（40.7%）、300人以下では140社中53社（37.9%）である。また、「特に取組みはしていない」は、全体では39社（24.1%）、300人以下では38社（27.1%）と、4社に1社が特に何の取組みもしていないという現状である。

問7 従業員の配置方針について

N=162 N=22 N=140

項目	総数	301以上	300以下
1. 男女の別なく能力や適性、希望に応じて配置する	89	20	69
2. 男性・女性の特徴等を生かせる職場を中心に配置する	34	2	32
3. 女性は定型的な業務や補助的な業務を中心に配置することが多い	20	1	19
4. その他	2	0	2



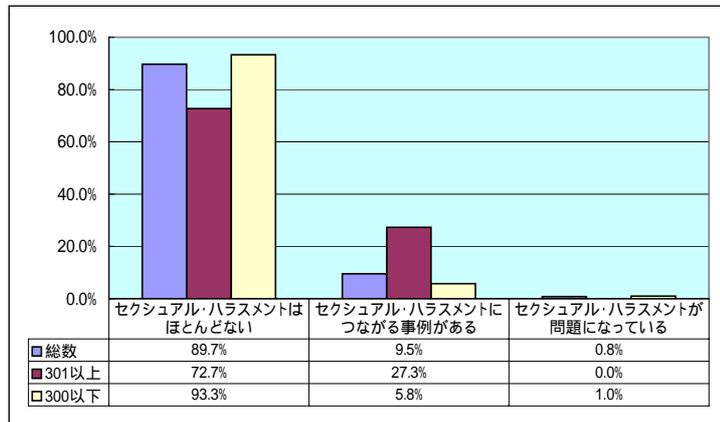
従業員の配置方針については、全体、301人以上、300人以下とも、「男女の別なく能力や適性、希望に応じて配置する」を挙げており、特に301人以上では、22社中20社（90.0%）が取組んでいる。

問8 セクシュアル・ハラスメントの状況について

セクシュアル・ハラスメントの状況

N=126 N=22 N=104

項目	総数	301以上	300以下
セクシュアル・ハラスメントはほとんどない	113	16	97
セクシュアル・ハラスメントにつながる事例がある	12	6	6
セクシュアル・ハラスメントが問題になっている	1	0	1

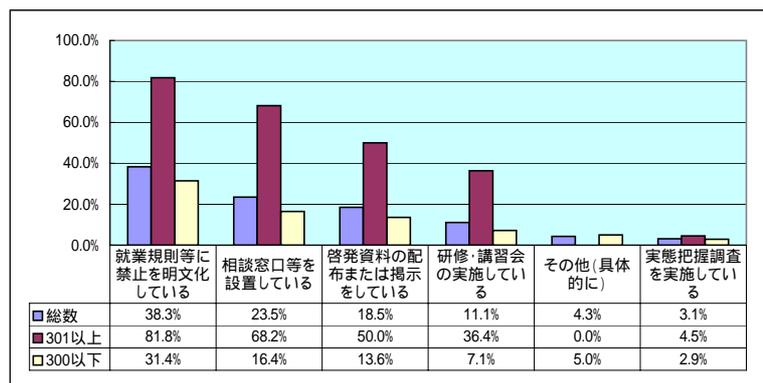


セクシュアル・ハラスメントの状況については、全体では126社中113社（89.7%）が、301人以上では22社中16社（72.9%）が、300人以下では104社中97社（93.3%）で「ほとんどない」と回答している。一方、301人以上では6社（27.3%）が、「セクシュアル・ハラスメントにつながる事例がある」と回答しており、300人以下では1社が「問題になっている」と回答している。

セクシュアル・ハラスメント防止の取り組み状況

N=162 N=22 N=140

項目	総数	301以上	300以下
就業規則等に禁止を明文化している	62	18	44
相談窓口等を設置している	38	15	23
啓発資料の配布または掲示をしている	30	11	19
研修・講習会の実施している	18	8	10
その他（具体的に）	7	0	7
実態把握調査を実施している	5	1	4



セクシュアル・ハラスメント防止の取り組み状況については、301人以上では、「就業規則等に禁止を明文化している」が18社（81.8%）など、さまざまな取り組みを行っているが、300人以下では、一番多く回答があった「就業規則等に禁止を明文化している」でも、140社中44社（31.4%）にすぎない。今後も、300人以下ともセクシュアル・ハラスメント防止に向けた取り組みについて働きかける必要がある。