

Ⅲ 調査結果の概要

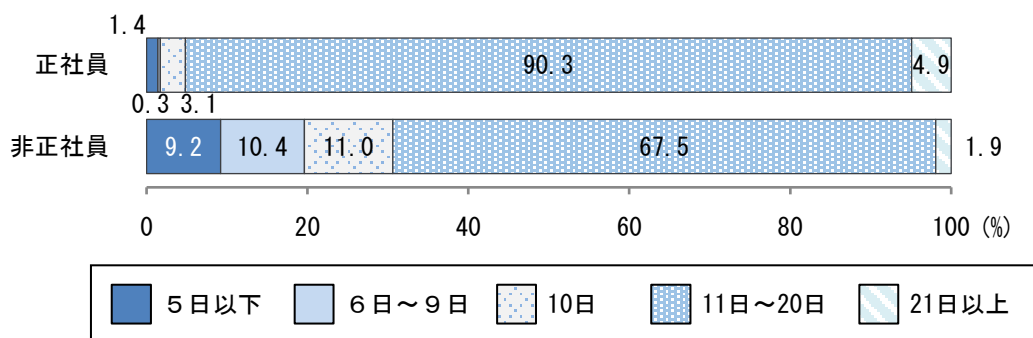
第1章 労働時間制度に関する事項

1 年次有給休暇

(1) 年次有給休暇の付与及び取得状況

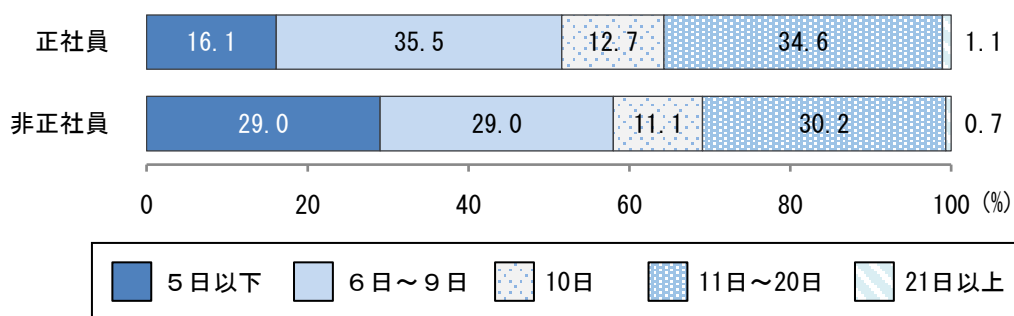
年次有給休暇の平均付与日数については、正社員では「11日～20日」が90.3%（前回90.9%）、非正社員でも「11日～20日」が67.5%（同67.1%）と、それぞれ最も高くなっている。（表2-1）

表2-1 図 年次有給休暇の付与日数



年次有給休暇の平均取得日数については、正社員では「6日～9日」が35.5%（前回26.4%）と最も高く、非正社員では「11日～20日」が30.2%（同26.6%）と最も高くなっている。（表2-2）

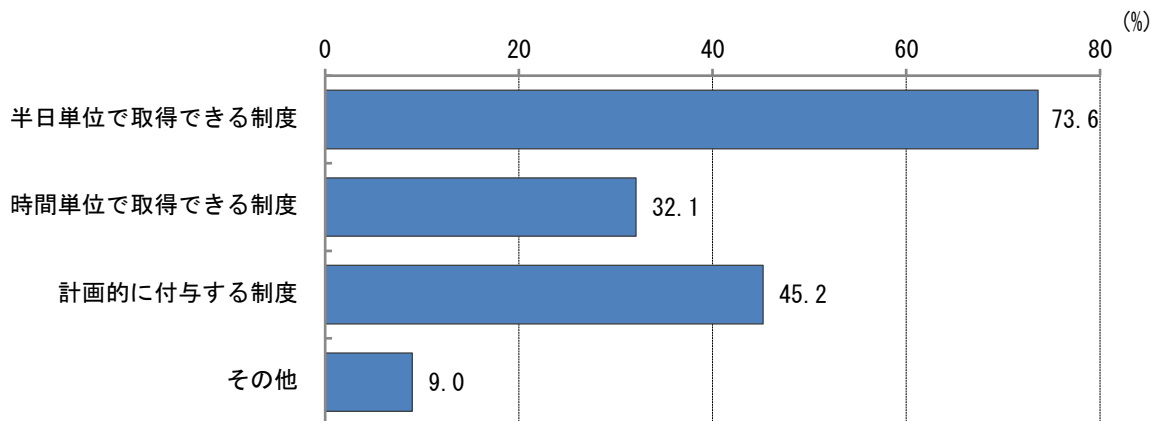
表2-2 図 年次有給休暇の取得日数



(2) 年次有給休暇の取得促進制度の導入状況

年次有給休暇の取得促進等に向けた制度の導入状況（複数回答）については、「半日単位で取得できる制度」が73.6%と最も高く、「計画的に付与する制度」45.2%、「時間単位で取得できる制度」32.1%などとなっている。（表2-3）

表2-3 図 年次有給休暇の取得促進制度の導入状況

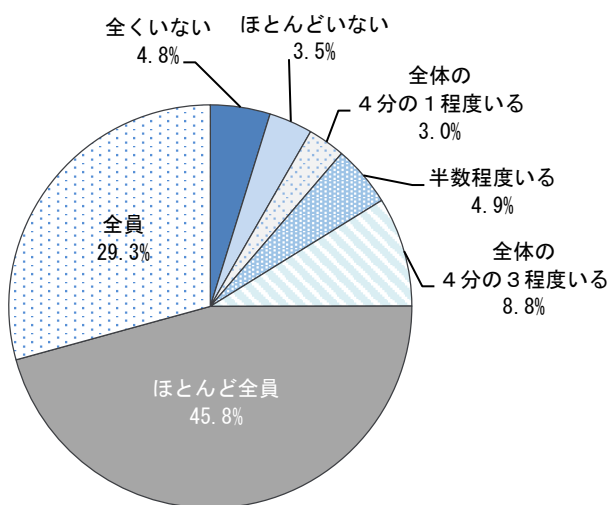


2 勤務間インターバル制度

(1) 終業から始業まで11時間以上空いている正社員の割合

1年間を通じて、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている正社員の割合については、「ほとんど全員」が45.8%（前回44.4%）と最も高く、「全員」29.3%（同24.0%）、「全体の4分の3程度いる」8.8%（同12.6%）などとなっている。（表2-4）

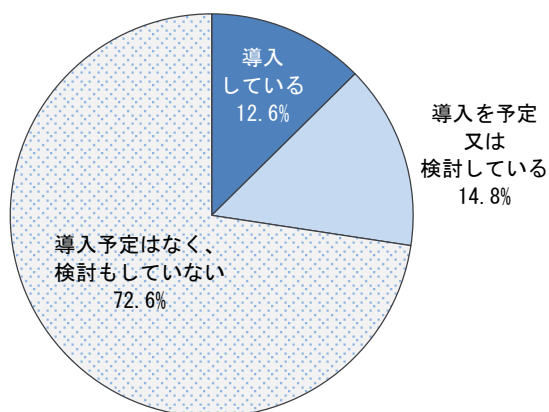
表2-4 図 終業から始業まで11時間以上空いている正社員の割合



(2) 勤務間インターバル制度の導入状況

勤務間インターバル制度の導入状況については、「導入予定はなく、検討もしていない」が72.6%（前回68.5%）と最も高く、「導入を予定又は検討している」14.8%（同21.5%）、「導入している」12.6%（同10.0%）となっている。（表2-5）

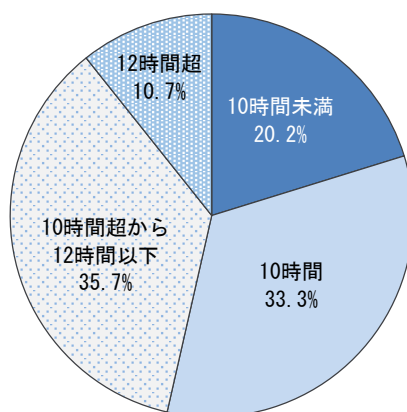
表2-5 図 勤務間インターバル制度の導入状況



(3) 勤務間インターバル制度での最短の間隔時間

勤務間インターバル制度で空けることとしている終業から始業までの時間については、「10時間超から12時間以下」が35.7%（前回45.6%）と最も高く、「10時間」33.3%（同34.2%）、「10時間未満」20.2%（同16.5%）などとなっている。（表2-6）

表2-6 図 勤務間インターバル制度での最短の間隔時間



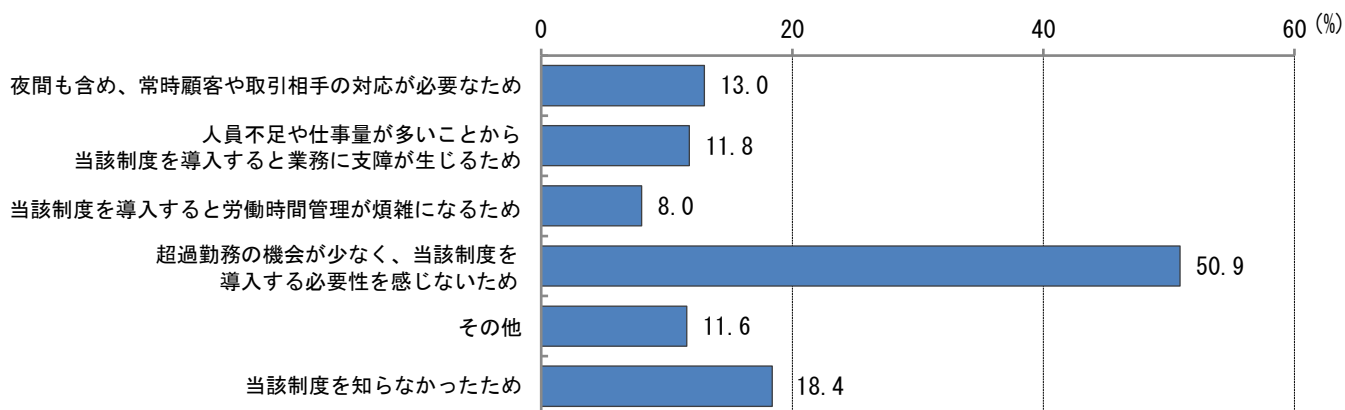
(4) 勤務間インターバル制度の未導入の理由

勤務間インターバル制度を導入していない（しなかった）理由（複数回答）については、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が50.9%（前回43.9%）と最も高く、「夜間も含め、常時顧客や取引相手の対応が必要なため」13.0%（同8.8%）などとなっている。

また、「当該制度を知らなかったため」との理由については、18.4%（同19.5%）となっている。

（表2-7）

表2-7 図 勤務間インターバル制度を導入していない（しなかった）理由



第2章 働き方改革に関する事項

1 働き方改革

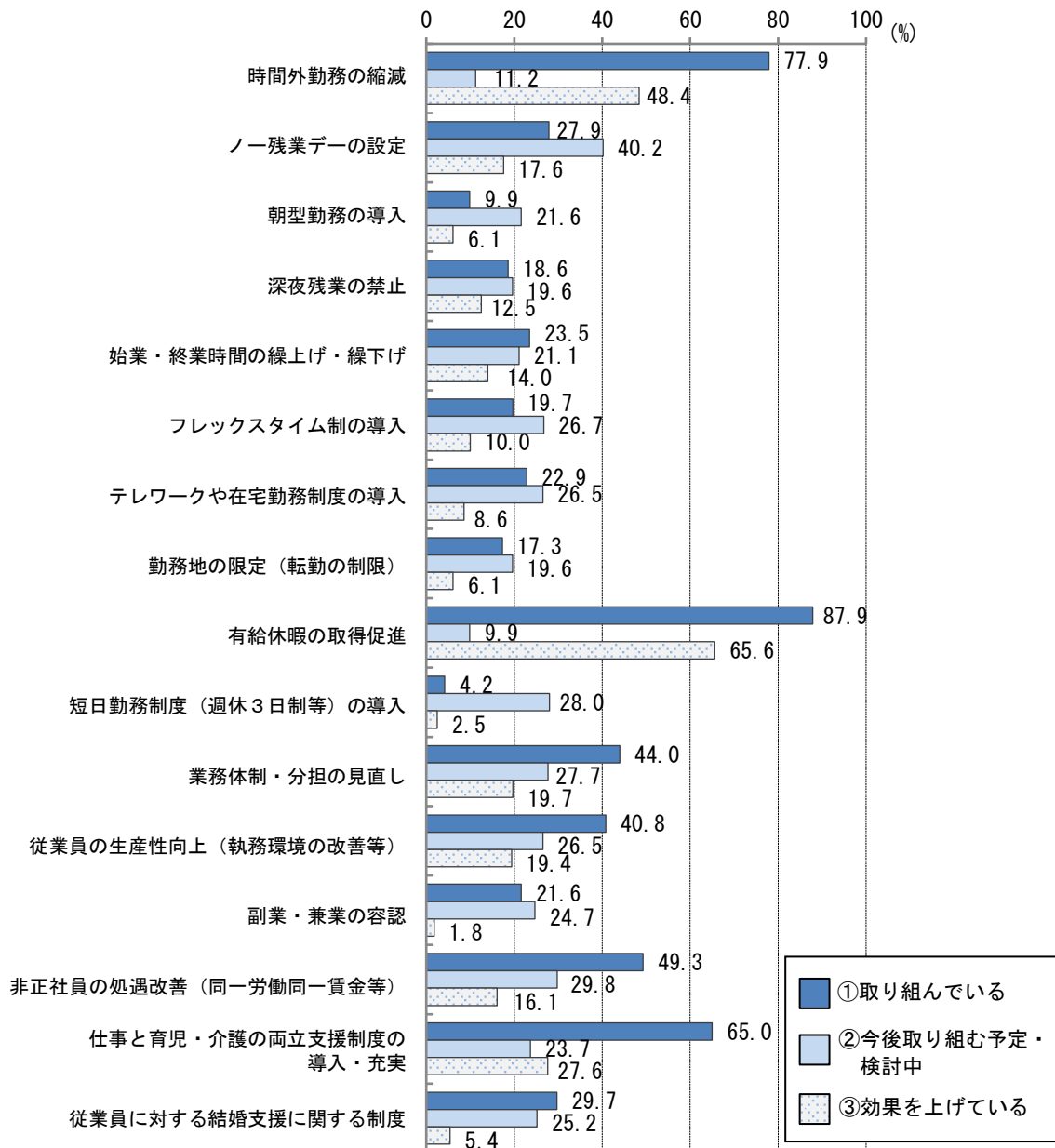
(1) 働き方改革の取組状況

自事業所における働き方改革として取り組んでいること（複数回答）については、「有給休暇の取得促進」が87.9%と最も高く、「時間外勤務の縮減」77.9%、「仕事と育児・介護の両立支援制度の導入・充実」65.0%などとなっている。また、今後取り組む予定や検討中のことについては、「ノー残業デーの設定」40.2%、「非正社員の処遇改善（同一労働同一賃金等）」29.8%、「短日勤務制度（週休3日制等）の導入」28.0%などとなっている。

働き方改革で効果を上げている取組については、「有給休暇の取得促進」が65.6%と最も高く、「時間外勤務の縮減」48.4%、「仕事と育児・介護の両立支援制度の導入・充実」27.6%などとなっている。

（表3-1~3）

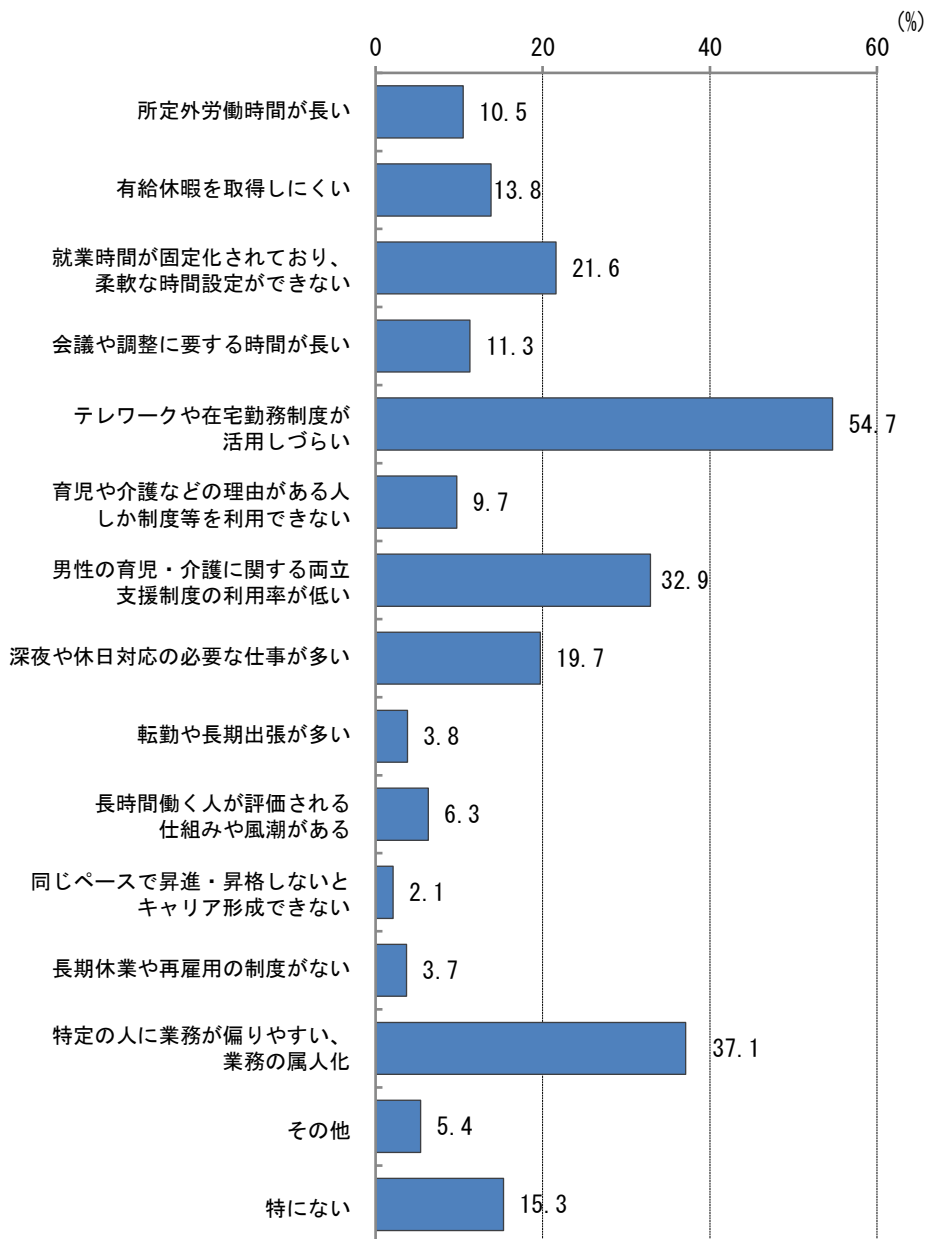
表3-1~3 図 働き方改革の取組状況



(2) 働き方改革を進める上での課題

自事業所において働き方改革を進める上での課題（複数回答）については、「テレワークや在宅勤務制度が活用しづらい」が54.7%と最も高く、「特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化」37.1%、「男性の育児・介護に関する両立支援制度の利用率が低い」32.9%などとなっている。（表3-4）

表3-4 働き方改革を進める上での課題

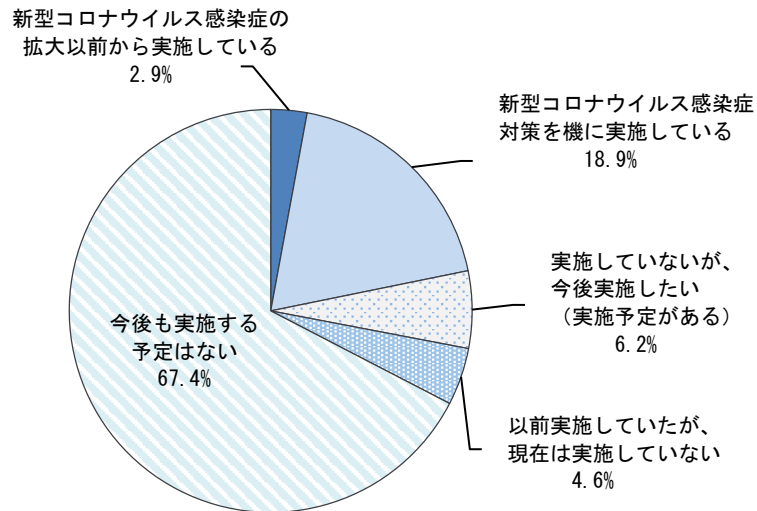


2 テレワーク

(1) テレワークの実施状況

テレワークの実施状況については、「新型コロナウイルス感染症対策を機に実施している」が18.9%、「新型コロナウイルス感染症の拡大以前から実施している」が2.9%となっており、合わせて21.8%の事業所でテレワークが実施されている。一方、「今後も実施する予定はない」が67.4%となっている。(表3-5)

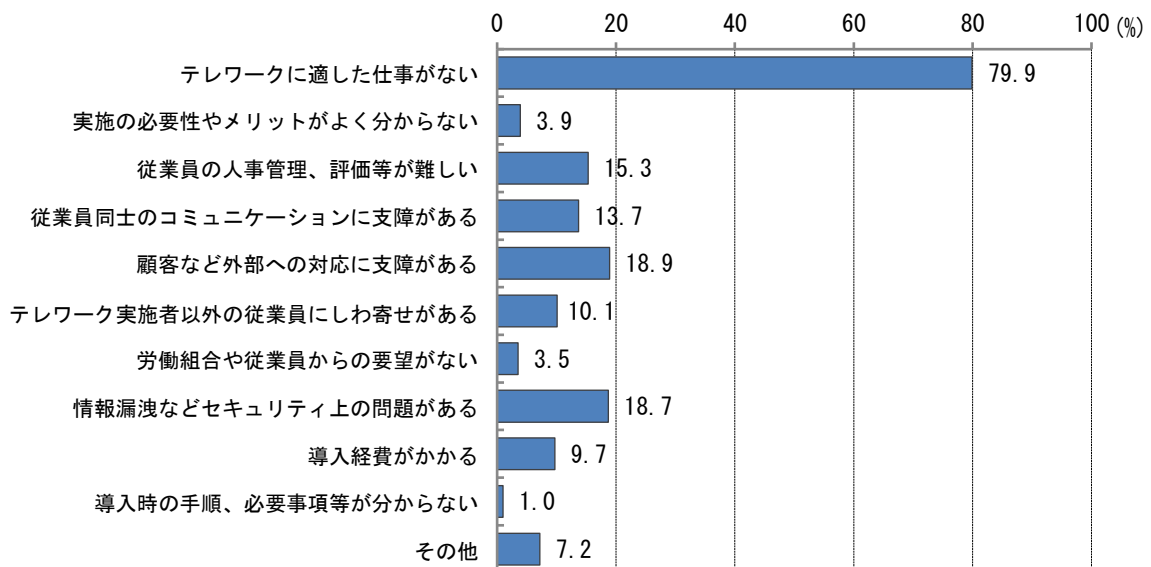
表3-5 図 テレワークの実施状況



(2) テレワークの実施における課題、テレワークを実施しない理由

テレワークの実施における課題、テレワークを実施しない理由(複数回答)については、「テレワークに適した仕事がない」が79.9%と最も高く、「顧客など外部への対応に支障がある」18.9%、「情報漏洩などセキュリティ上の問題がある」18.7%などとなっている。(表3-6)

表3-6 図 テレワークの実施における課題、テレワークを実施しない理由

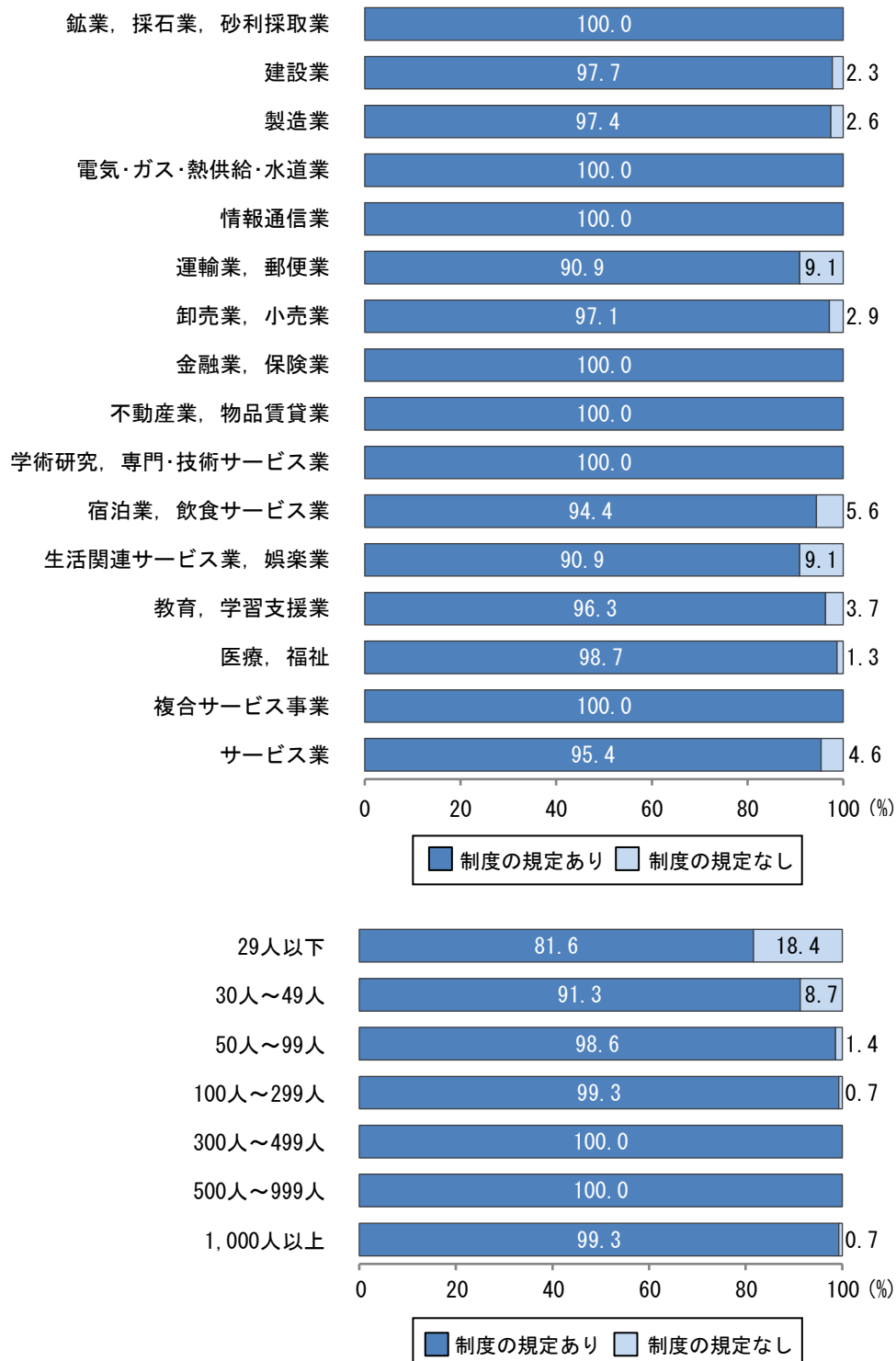


第3章 育児休業制度等に関する事項

1 育児休業制度の規定の有無

育児休業制度について、就業規則等に規定している事業所は96.9%（前回97.1%）であり、産業別では、全ての業種で90%を超えている。また、規模別では、29人以下が81.6%、30人～49人が91.3%となったが、それ以外の規模では概ね100%となっている。（表4-1）

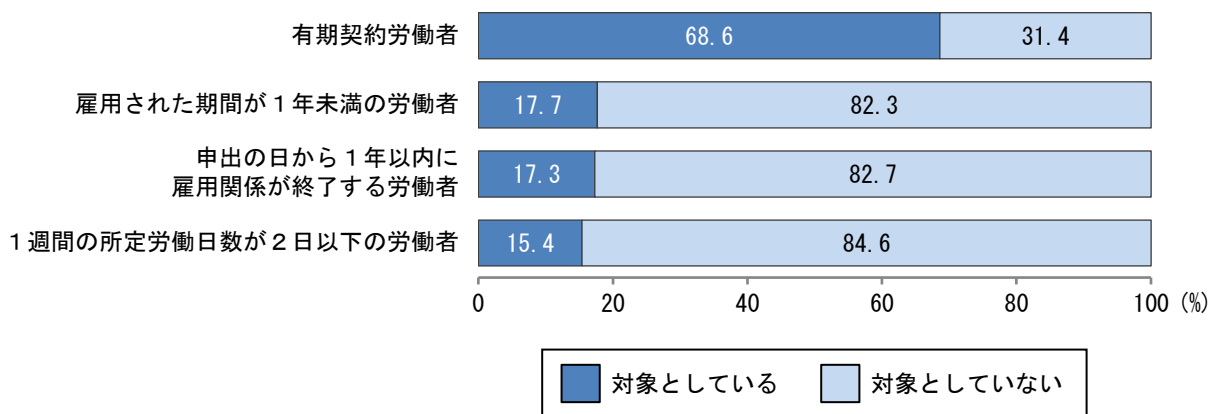
表4-1 図 育児休業制度の規定の有無



(1) 育児休業制度の対象となる労働者の範囲

育児・介護休業法で適用除外になっていたり、労使協定で除外できることになっている者について、育児休業制度の対象者としている事業所は、多い順に「有期契約労働者」68.6%（前回 64.2%）、「雇用された期間が1年未満の労働者」17.7%（同 23.8%）、「申出の日から1年以内に雇用関係が終了する労働者」17.3%（同 21.5%）、「1週間の所定労働日数が2日以下の労働者」15.4%（同 13.4%）となっている。（表 4-2）

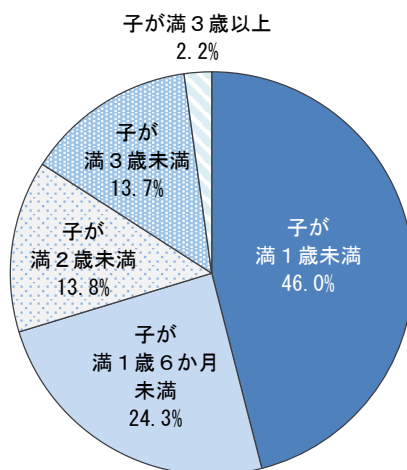
表 4-2 図 育児休業制度の対象者



(2) 育児休業制度の取得可能期間

育児休業制度の取得可能期間について、法が定める期間である「子が満1歳未満」としている事業所は46.0%（前回 39.1%）である。一方、法定以上に取得可能としている事業所については、「子が満1歳6か月未満（法律に定める要件による期間延長を除く）」24.3%（同 32.3%）、「子が満2歳未満」13.8%（同 12.0%）、「子が満3歳未満」13.7%（同 13.5%）、「子が満3歳以上」2.2%（同 3.1%）となっている。（表 4-3）

表 4-3 図 育児休業制度の取得可能期間

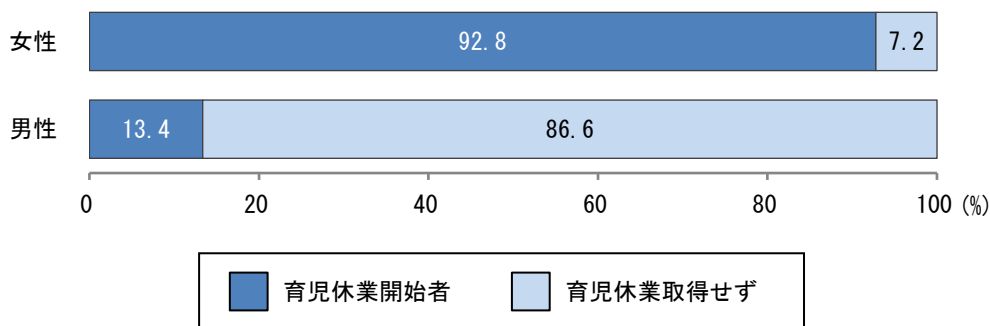


(3) 育児休業制度の取得者の状況

出産者（又は配偶者が出産した者）の数に占める育児休業取得者数の割合を性別で見ると、女性の取得者は92.8%（前回85.7%）、うち代替要員を採用したのは11.0%（同22.3%）である。また、男性の取得者は13.4%（同5.4%）、うち代替要員を採用したのは2.6%（同12.2%）である。

（表4-4）

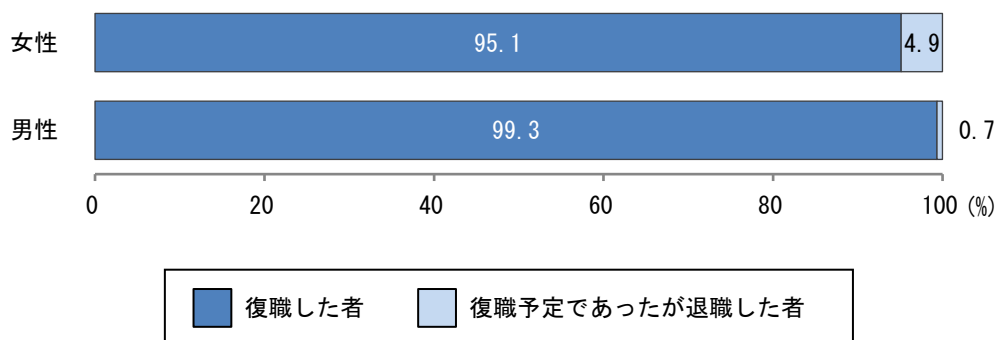
表4-4 図 育児休業制度の取得状況



(4) 育児休業終了後の復職状況

育児休業終了後の復職状況（令和2年4月1日から令和3年3月31日までに復職予定だった者）を性別で見ると、女性の復職率は95.1%（前回93.6%）、男性の復職率は99.3%（同97.1%）となっている。（表4-5）

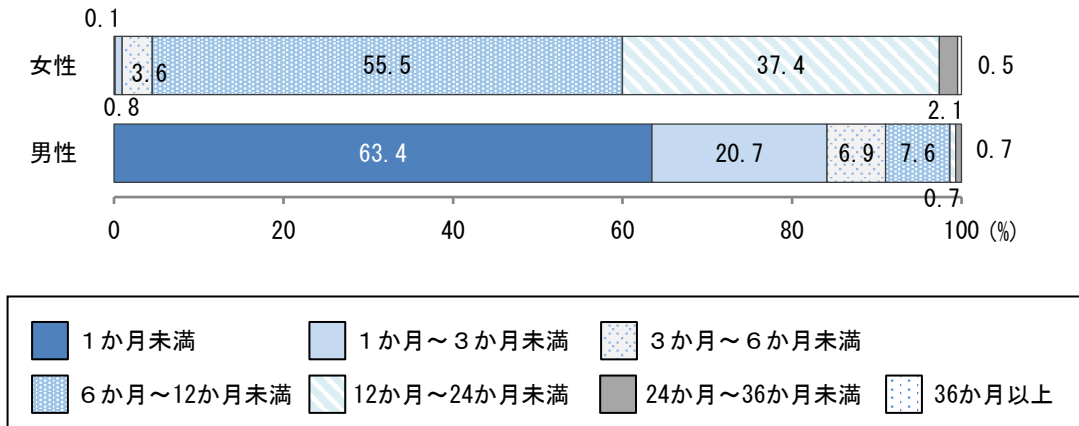
表4-5 図 育児休業終了後の復職状況



(5) 育児休業制度の取得期間

育児休業制度を利用した女性の取得期間については、「6か月～12か月未満」が55.5%（前回55.7%）と最も高く、「12か月～24か月未満」37.4%（同31.8%）、「3か月～6か月未満」3.6%（同7.3%）などとなっている。また、男性の取得期間は、「1か月未満」が63.4%（同59.4%）と最も高く、「1か月～3か月未満」20.7%（同25.0%）、「6か月～12か月未満」7.6%（同9.4%）などとなっている。（表4-6）

表4-6 図 育児休業制度の取得期間

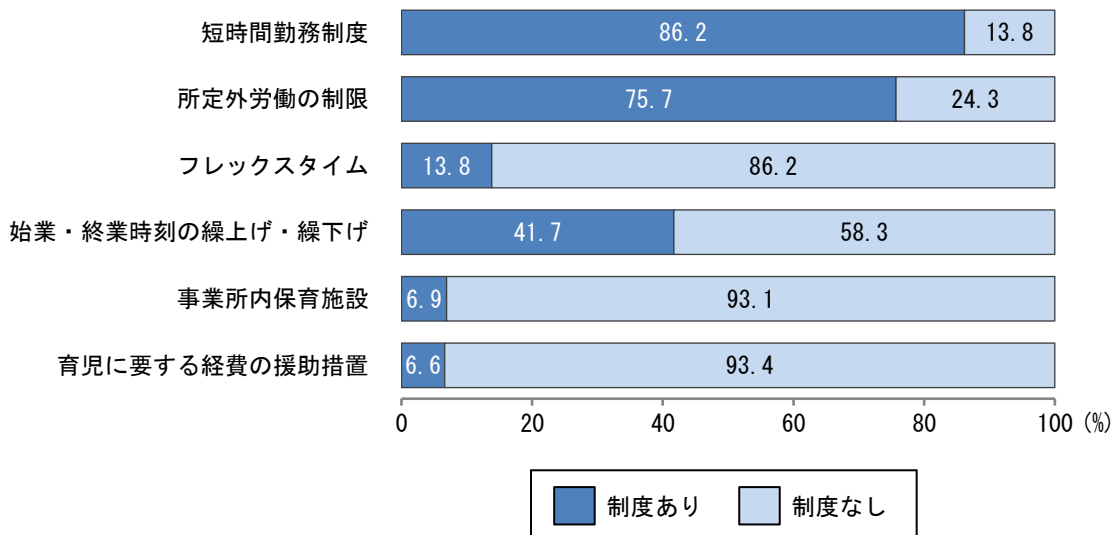


2 育児のための所定労働時間短縮等の制度

(1) 制度の導入状況

育児休業を取得せず、または育児休業終了後に、勤務しながら育児をする労働者の援助のために実施している各制度の導入状況については、多い順に「短時間勤務制度」86.2%（前回88.2%）、「所定外労働の制限」75.7%（同79.0%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」41.7%（同57.1%）、「フレックスタイム」13.8%（同11.9%）などとなっている。（表4-7）

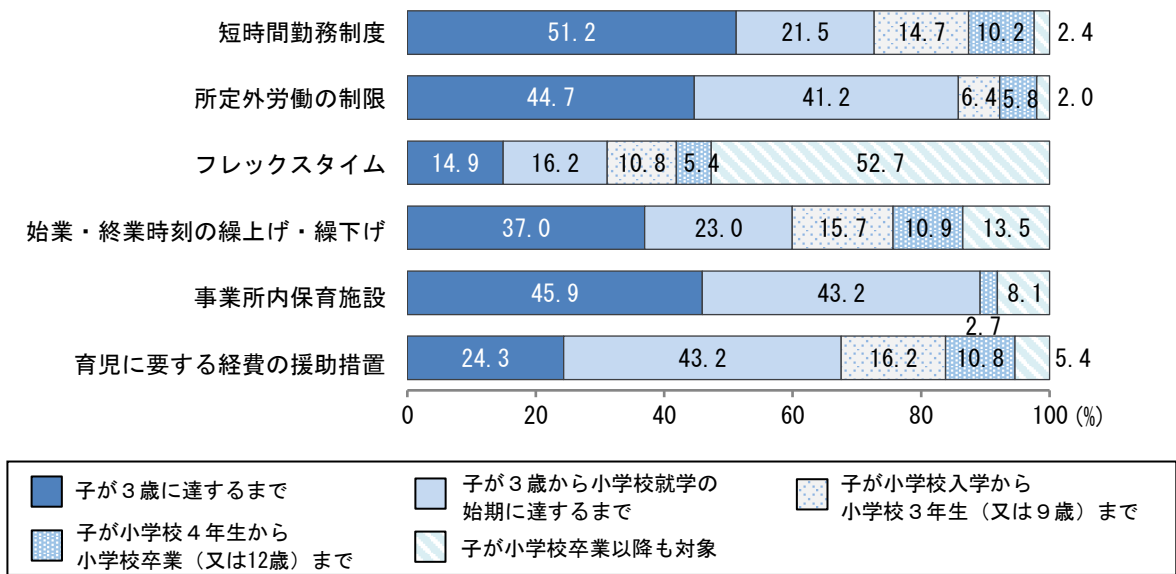
表4-7 図 育児のための所定労働時間短縮等の制度の導入状況



(2) 制度の最長利用期間

所定労働時間短縮等各制度の利用可能な子の年齢（制度の最長利用期間）について制度別にみると、「短時間勤務制度」は51.2%、「所定外労働の制限」は44.7%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は37.0%、「事業所内保育施設」は45.9%の事業所において、法で定める「子が3歳に達するまで」の制度の利用が可能として、各制度の最も高い割合となっている。その他、「フレックスタイム」は「子が小学校卒業以降も対象」が52.7%、「育児に要する経費の援助措置」は「子が3歳から小学校就学の始期に達するまで」が43.2%と、それぞれ最も高くなっている。（表4-8～13）

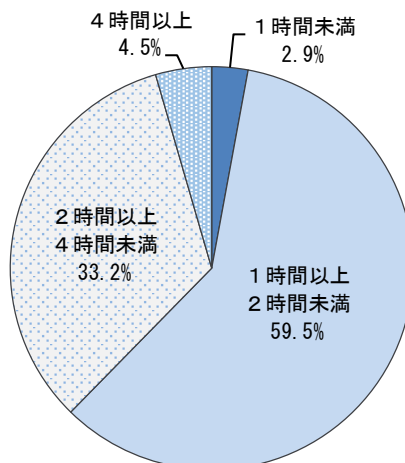
表4-8～13 図 育児のための所定労働時間短縮等の制度の最長利用期間



(3) 短時間勤務制度の短縮時間

「短時間勤務制度」で1日に短縮する時間の長さについては、所定労働時間の短縮時間が「1時間未満」が2.9%（前回3.0%）、「1時間以上2時間未満」が59.5%（同61.7%）、「2時間以上4時間未満」が33.2%（同27.6%）、「4時間以上」が4.5%（同7.6%）となっている。（表4-14）

表4-14 図 育児のための短時間勤務制度 1日の短縮時間



第4章 子の看護休暇に関する事項

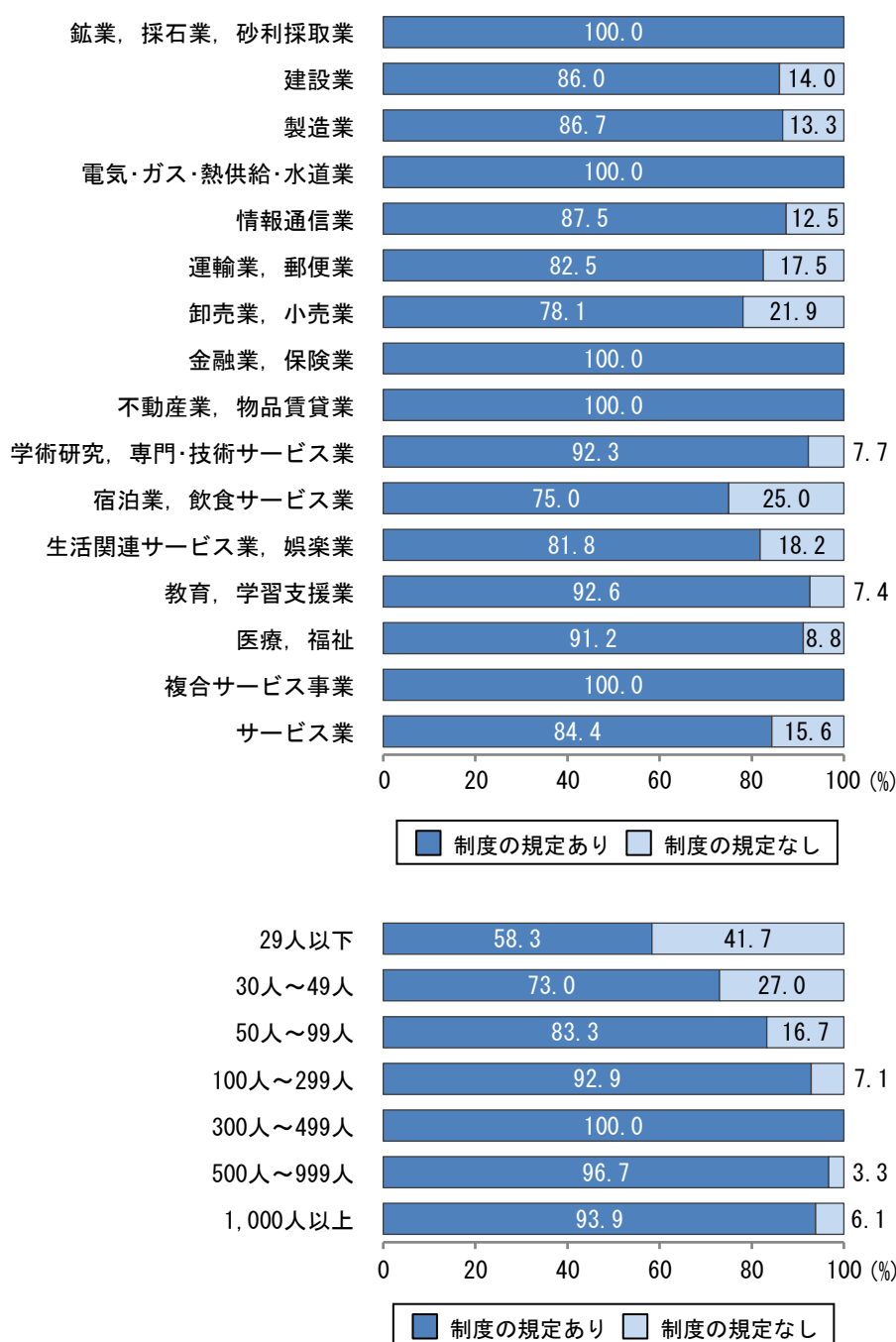
1 子の看護休暇制度の規定の有無

子の看護休暇について、就業規則等に規定している事業所は86.9%（前回85.3%）である。

産業別では、「金融業，保険業」100.0%（同90.5%）、「複合サービス事業」100.0%（同100.0%）、「教育，学習支援業」92.6%（同96.0%）、「学術研究，専門・技術サービス業」92.3%（同85.0%）、「医療，福祉」91.2%（同93.8%）などが高くなっている。

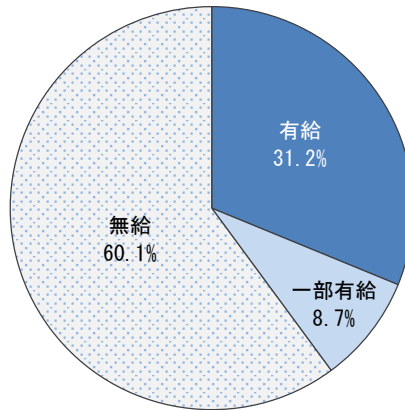
また、規模別では、29人以下が58.3%、30人～49人が73.0%、50人～99人が83.3%となっているが、それ以外の規模ではいずれも90%を超えている。（表5-1）

表5-1 図 子の看護休暇制度の規定の有無



子の看護休暇制度の給与形態については、「有給」31.2%（前回 31.7%）、「一部有給」8.7%（同 9.0%）、「無給」60.1%（同 59.3%）となっている。（表 5-2）

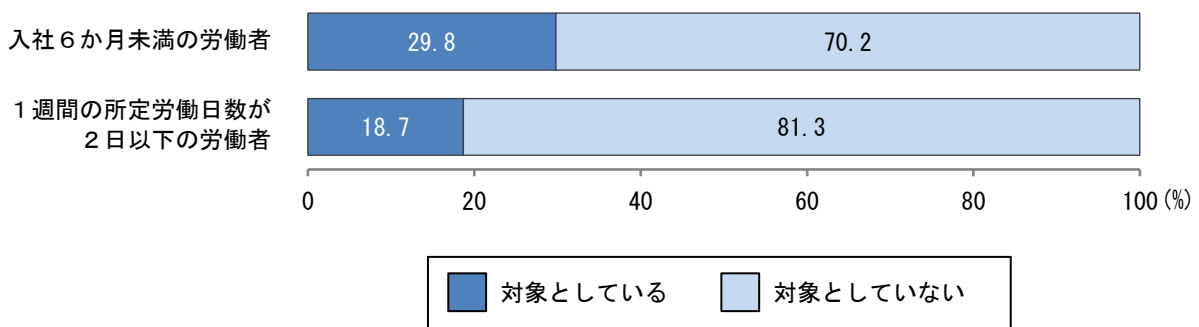
表 5-2 図 子の看護休暇制度の給与形態



(1) 子の看護休暇制度の対象となる労働者の範囲

「入社 6 か月未満の労働者」を子の看護休暇制度の対象としている事業所は 29.8%（前回 30.2%）、
「1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者」を同制度の対象としている事業所は 18.7%（同 16.4%）
となっている。（表 5-3）

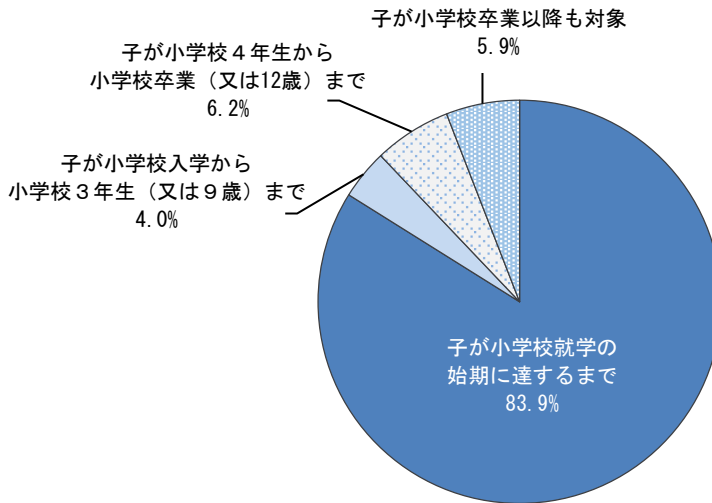
表 5-3 図 子の看護休暇制度の対象者



(2) 子の看護休暇制度の内容

子の看護休暇制度の取得可能期間については、育児・介護休業法が定める期間である「子が小学校就学の始期に達するまで」とする事業所が83.9%である。一方、法定以上に取得可能としている事業所は、「子が小学校入学から小学校3年生（又は9歳）まで」4.0%、「子が小学校4年生から小学校卒業（又は12歳）まで」6.2%、「子が小学校卒業以降も対象」5.9%となっている。（表5-4）

表5-4 図 子の看護休暇制度の取得可能期間



子の看護休暇制度の取得日数の制限の有無については、「制限あり」が93.2%、「制限なし」が6.8%となっている。また、「制限あり」のうち、「対象となる子が1人の場合」及び「対象となる子が2人以上の場合」のそれぞれで1年間に取得可能な日数については、子が1人の場合で「5日」、子が2人以上の場合で「10日」と、法定の取得日数としている事業所がいずれも90%を超えている。

（表5-5～6）

表5-6 図 子の看護休暇の取得可能日数
（子が1人の場合）

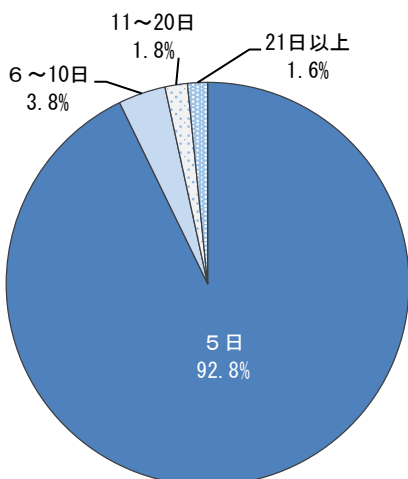
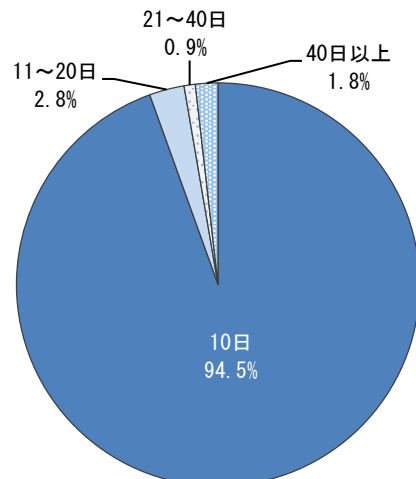


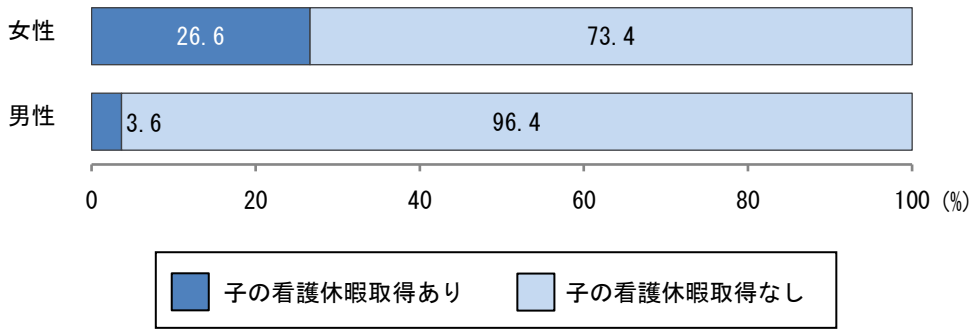
表5-6 図 子の看護休暇の取得可能日数
（子が2人以上の場合）



(3) 子の看護休暇制度の取得状況

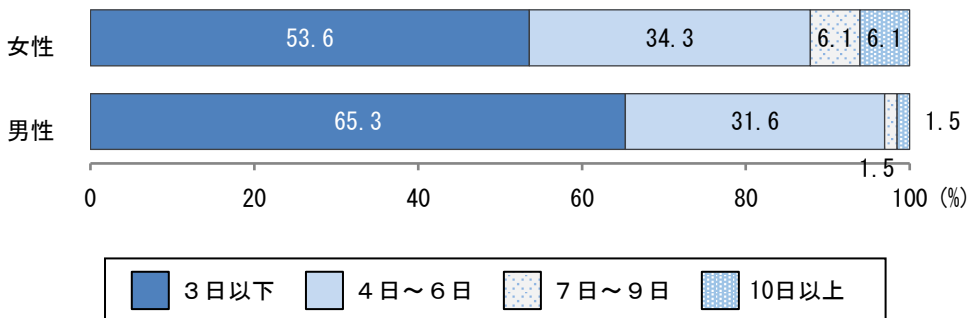
子の看護休暇制度の取得状況については、就学前の子を持つ女性労働者のうち、看護休暇を取得したのは26.6%（前回25.9%）、就学前の子を持つ男性労働者のうち、看護休暇を取得したのは3.6%（同4.8%）である。（表5-7）

表5-7 図 子の看護休暇の取得状況



令和2年4月1日から令和3年3月31日までの子の看護休暇の取得日数については、女性では「3日以下」が53.6%（前回48.7%）、「4日～6日」が34.3%（同40.6%）などとなっている。また、男性では「3日以下」が65.3%（同63.3%）、「4日～6日」が31.6%（同31.9%）などとなっている。（表5-8）

表5-8 図 子の看護休暇の取得日数



第5章 介護休業制度等に関する事項

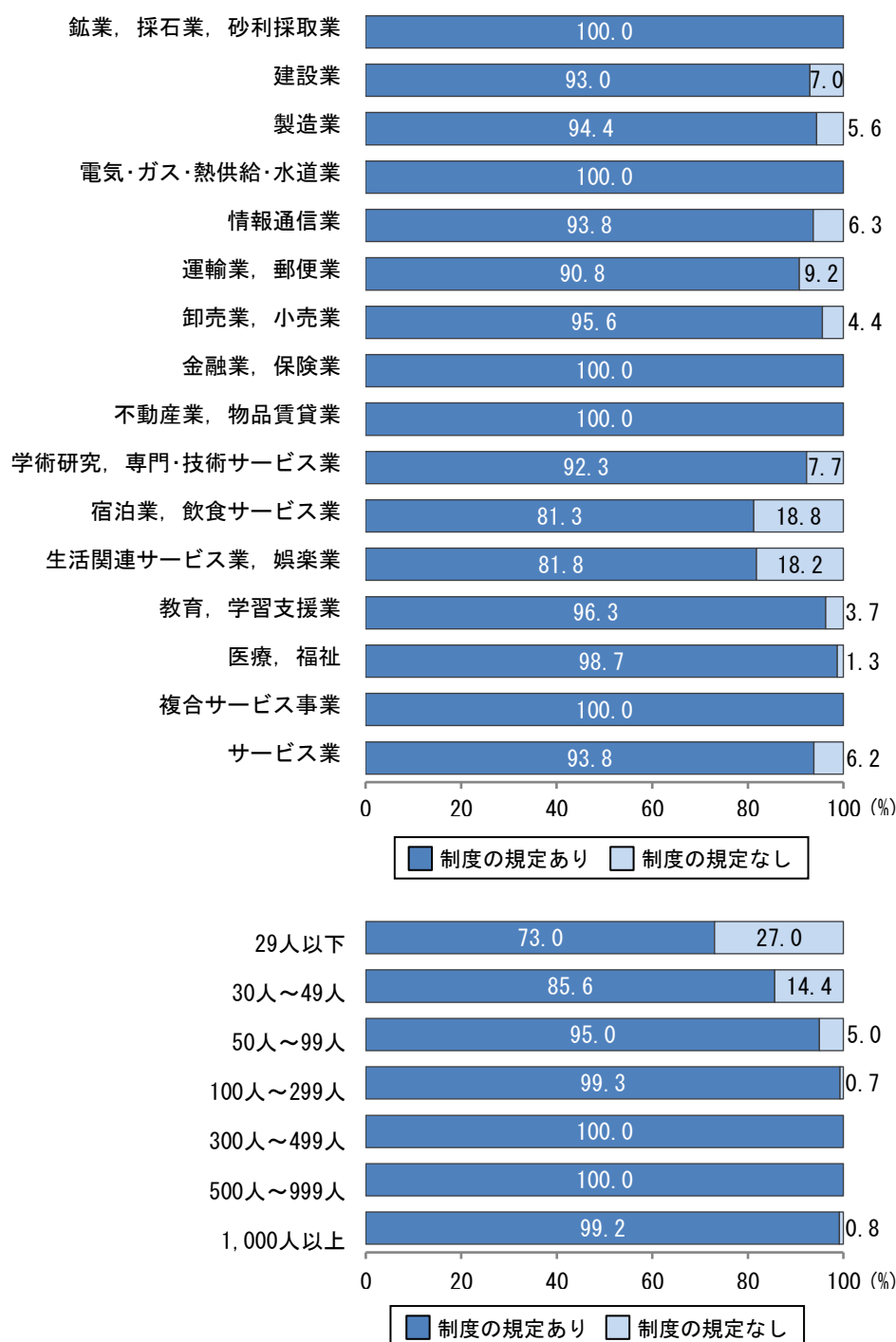
1 介護休業制度の規定の有無

介護休業制度について、就業規則等に規定している事業所は94.7%（前回93.6%）である。

産業別では、「宿泊業、飲食サービス業」81.3%（同46.7%）、「生活関連サービス業、娯楽業」81.8%（同92.9%）以外の産業では、いずれも90%を超えている。

また、規模別では、29人以下が73.0%、30人～49人が85.6%となっているが、それ以外の規模ではいずれも95%以上となっている。（表6-1）

表6-1 図 介護休業制度の規定の有無

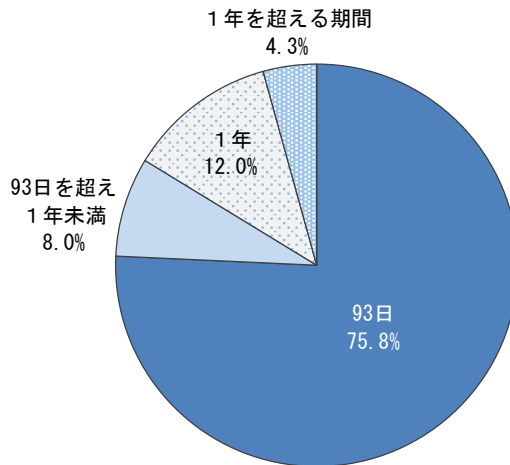


2 介護休業制度の内容

(1) 介護休業制度の付与期間

介護休業制度の付与期間については、育児・介護休業法が定める期間である「93日」の事業所が75.8%（前回70.4%）と最も高く、「93日を超え1年未満」8.0%（同8.0%）、「1年」12.0%（同13.4%）、「1年を超える期間」4.3%（同8.2%）となっている。（表6-2）

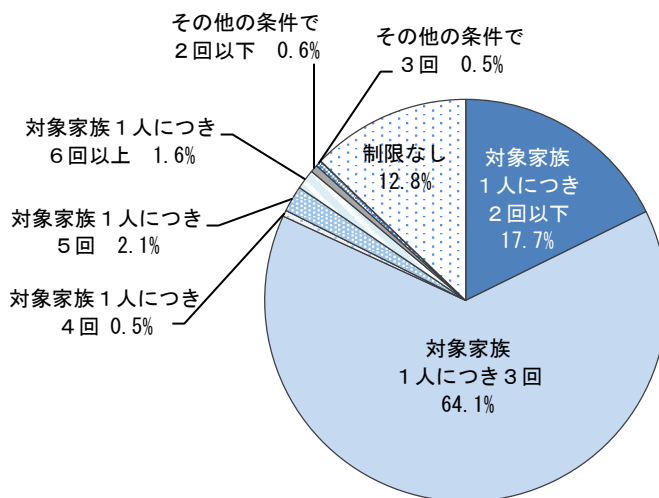
表6-2 図 介護休業制度の付与期間



(2) 介護休業制度の取得可能回数

介護休業制度の取得可能回数については、法定の「対象家族1人につき3回」の事業所が64.1%と最も高く、「対象家族1人につき2回以下」17.7%などとなっている。また、「制限なし」とする事業所は12.8%である。（表6-3）

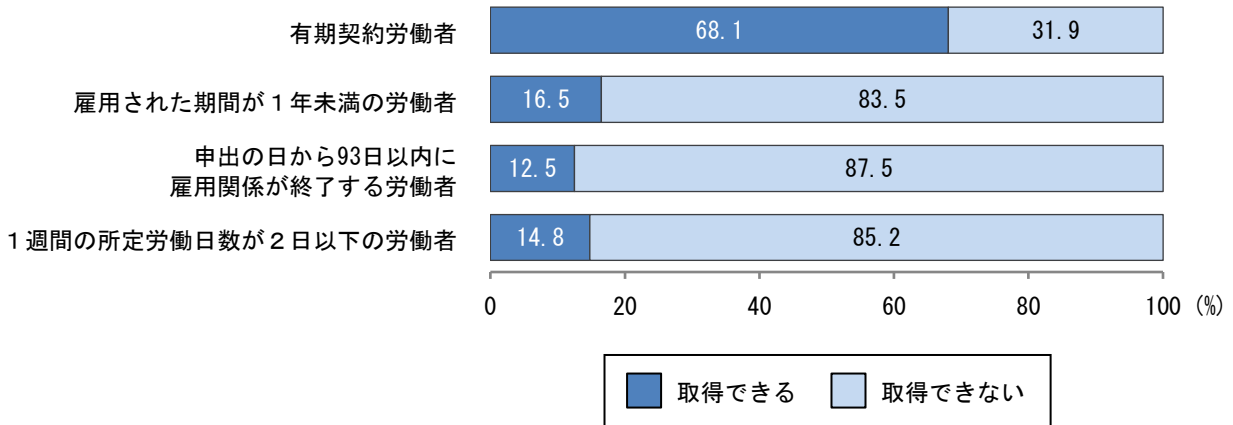
表6-3 図 介護休業制度の取得可能回数



(3) 介護休業制度の対象となる労働者の範囲

法の適用除外になっていたり、労使協定で除外できることとなっている者について、介護休業制度の対象としている事業所は、多い順に「有期契約労働者」68.1%、「雇用された期間が1年未満の労働者」16.5%、「1週間の所定労働日数が2日以下の労働者」14.8%、「申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者」が12.5%となっている。(表6-4)

表6-4 図 介護休業制度の対象者

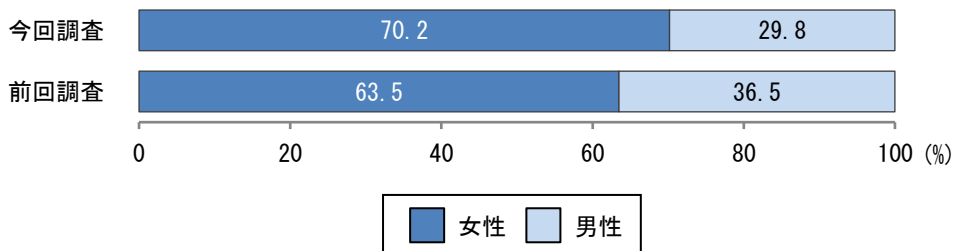


3 介護休業の取得状況

(1) 介護休業制度の取得者の状況

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に介護休業を開始した者のいた事業所は6.6% (前回8.0%) であり、介護休業取得者の男女比は女性70.2% (同63.5%)、男性29.8% (同36.5%) となっている。また、介護休業取得者のうち代替要員の採用状況については、女性が2.5%、男性が0.0%となっている。(表6-5)

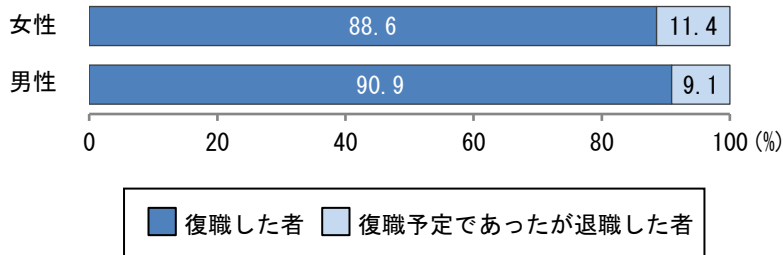
表6-5 図 介護休業制度取得者の男女比



(2) 介護休業終了後の復職状況

介護休業終了後の復職状況（令和2年4月1日から令和3年3月31日までに復職予定だった者）については、復職した者の割合は89.1%（前回94.0%）となっており、女性の復職率は88.6%（同100.0%）、男性の復職率は90.9%（同84.2%）となっている。（表6-6）

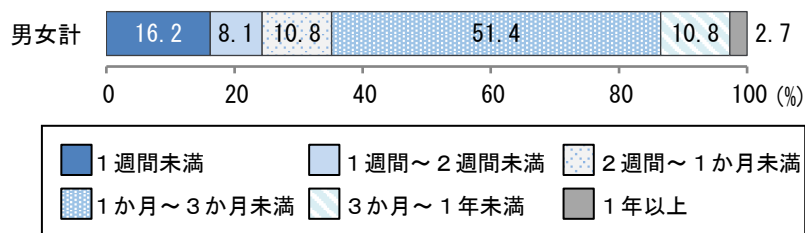
表6-6 図 介護休業終了後の復職状況



(3) 介護休業制度の取得期間

介護休業取得者の取得期間については、「1か月～3か月未満」が51.4%（前回39.5%）と最も高く、「1週間未満」16.2%（同23.3%）などとなっている。（表6-7）

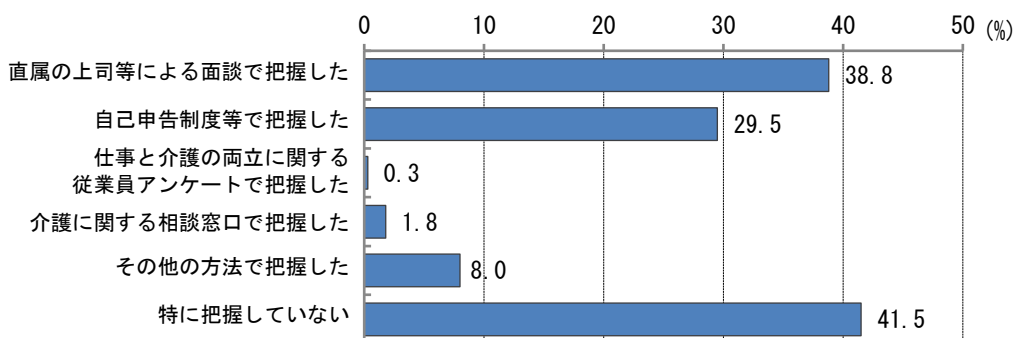
表6-7 図 介護休業制度の取得期間



4 介護の問題を抱えている従業員の把握

介護の問題を抱えている従業員の把握状況（複数回答）については、「直属の上司等による面談で把握した」が38.8%（前回36.8%）と最も高く、「自己申告制度等で把握した」29.5%（同34.0%）、「その他の方法で把握した」8.0%（同7.7%）などとなっている。一方、「特に把握していない」のは41.5%（同38.4%）となっている。（表6-8）

表6-8 図 介護の問題を抱えている従業員の把握状況

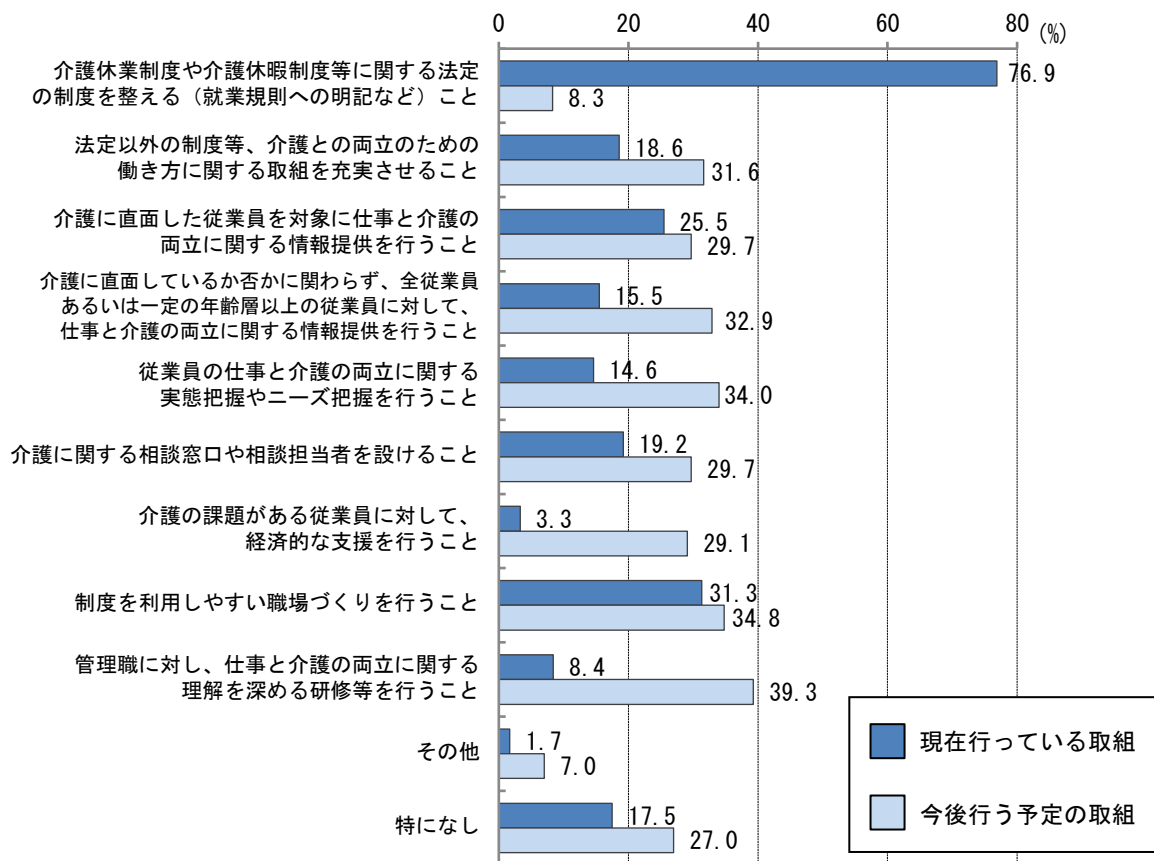


5 仕事と介護を両立しやすい職場環境整備の取組

仕事と介護を両立しやすい職場環境整備の取組（複数回答）で、現在行っている取組については、「介護休業制度や介護休暇制度等に関する法定の制度を整える（就業規則への明記など）こと」が76.9%（前回75.7%）と最も高く、「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」31.3%（同26.2%）、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」25.5%（同27.2%）などとなっている。（表6-9）

また、今後行う予定の取組については、「管理職に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修等を行うこと」が39.3%（同25.5%）と最も高く、「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」34.8%（同35.6%）、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと」34.0%（同27.0%）などとなっている。（表6-10）

表6-9～10 図 仕事と介護を両立しやすい職場環境整備の取組

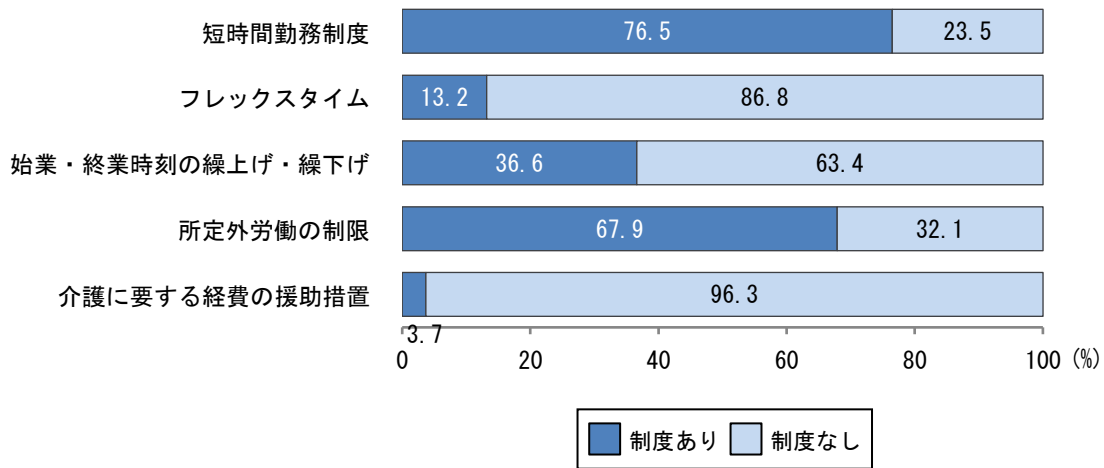


6 介護のための所定労働時間短縮等の制度

(1) 制度の導入状況

介護休業を取得せず、または介護休業終了後に、勤務しながら介護をする労働者を援助するために実施している各制度の導入状況については、多い順に「短時間勤務制度」76.5%（前回 82.7%）、「所定外労働の制限」67.9%（同 75.5%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」36.6%（同 45.6%）、「フレックスタイム」13.2%（同 11.8%）などとなっている。（表 6-11）

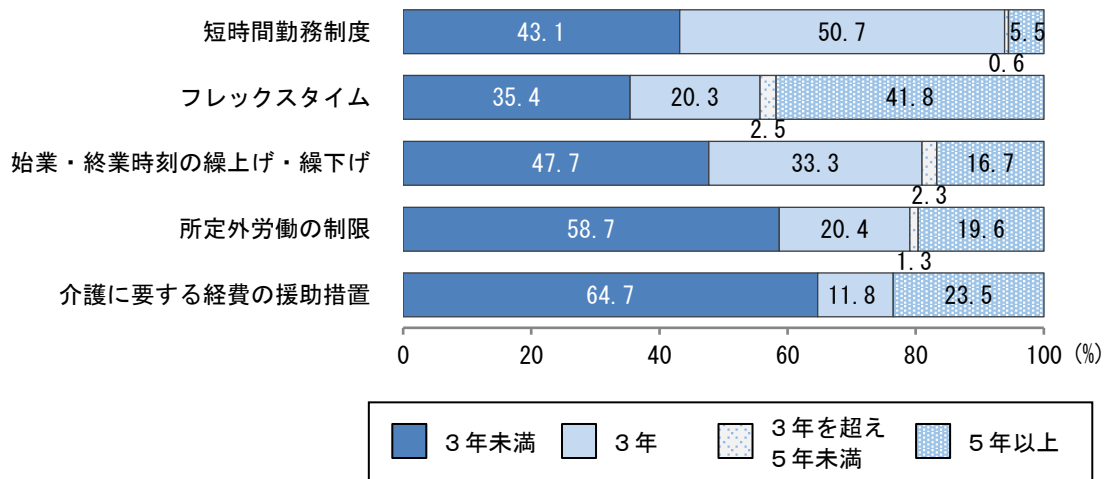
表 6-11 図 介護のための所定労働時間短縮等の制度の導入状況



(2) 制度の最長利用期間

所定労働時間短縮等各制度の最長利用期間については、「短時間勤務制度」で「3年」が50.7%、「フレックスタイム」で「5年以上」が41.8%と、それぞれ最も高くなっている。また、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」で47.7%、「所定外労働の制限」で58.7%、「介護に要する経費の援助措置」で64.7%と、「3年未満」が最も高くなっている。（表 6-12~16）

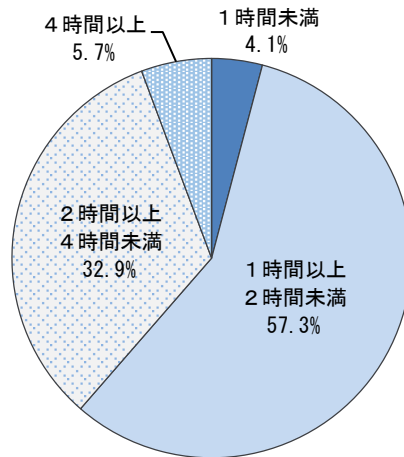
表 6-12~16 図 介護のための所定労働時間短縮等の制度の最長利用期間



(3) 短時間勤務制度の短縮時間

「短時間勤務制度」で1日に短縮する時間の長さについては、「1時間以上2時間未満」が57.3%（前回61.5%）、「2時間以上4時間未満」が32.9%（同27.4.%）などとなっている。（表6-17）

表6-17 図 介護のための短時間勤務制度 1日の短縮時間

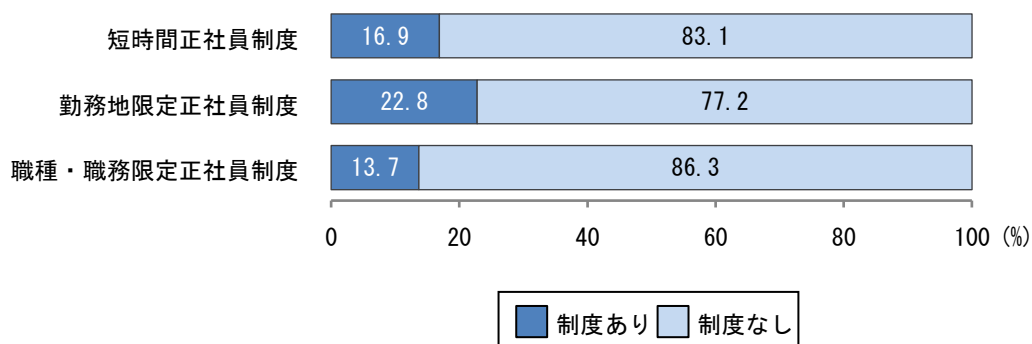


第6章 多様な正社員制度に関する事項

1 多様な正社員制度の導入状況

多様な正社員制度の導入状況については、「短時間正社員制度」が16.9%、「勤務地限定正社員制度」が22.8%、「職種・職域限定正社員制度」が13.7%となっている。(表7-1)

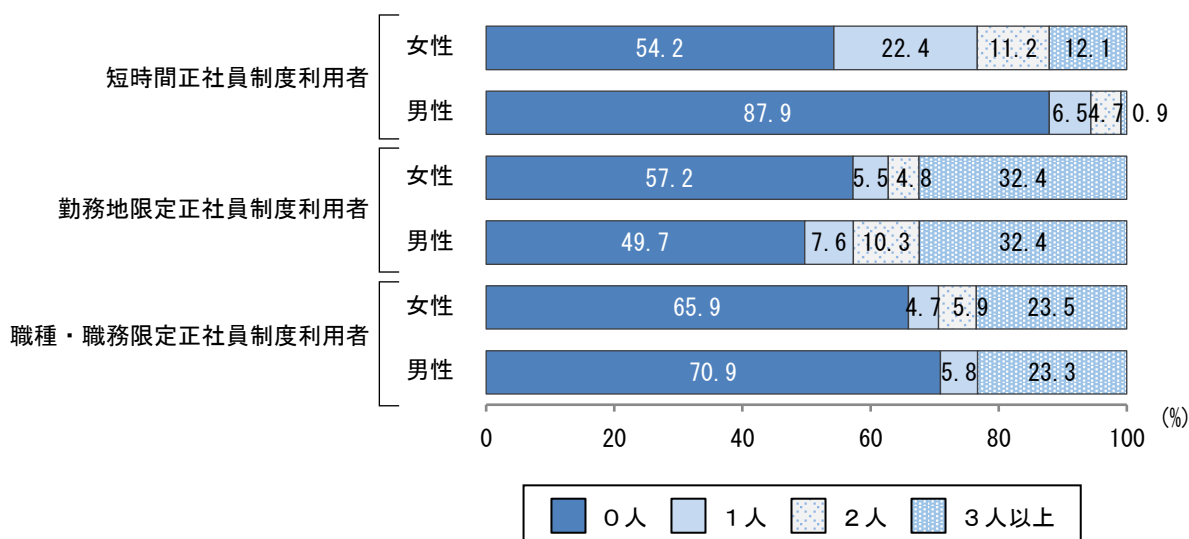
表7-1 図 多様な正社員制度の導入状況



2 多様な正社員制度の利用状況

制度のある事業所のうち、令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間、多様な正社員制度の利用者が1人以上いる事業所の割合を性別でみると、女性では「短時間正社員制度」が合わせて45.7%と最も高く、「勤務地限定正社員制度」42.7%、「職種・職務限定正社員制度」34.1%となっている。また、男性では「勤務地限定正社員制度」が合わせて50.3%と最も高く、「職種・職務限定正社員制度」29.1%、「短時間正社員制度」12.1%となっている。(表7-2~4)

表7-2~4 図 多様な正社員制度の利用状況



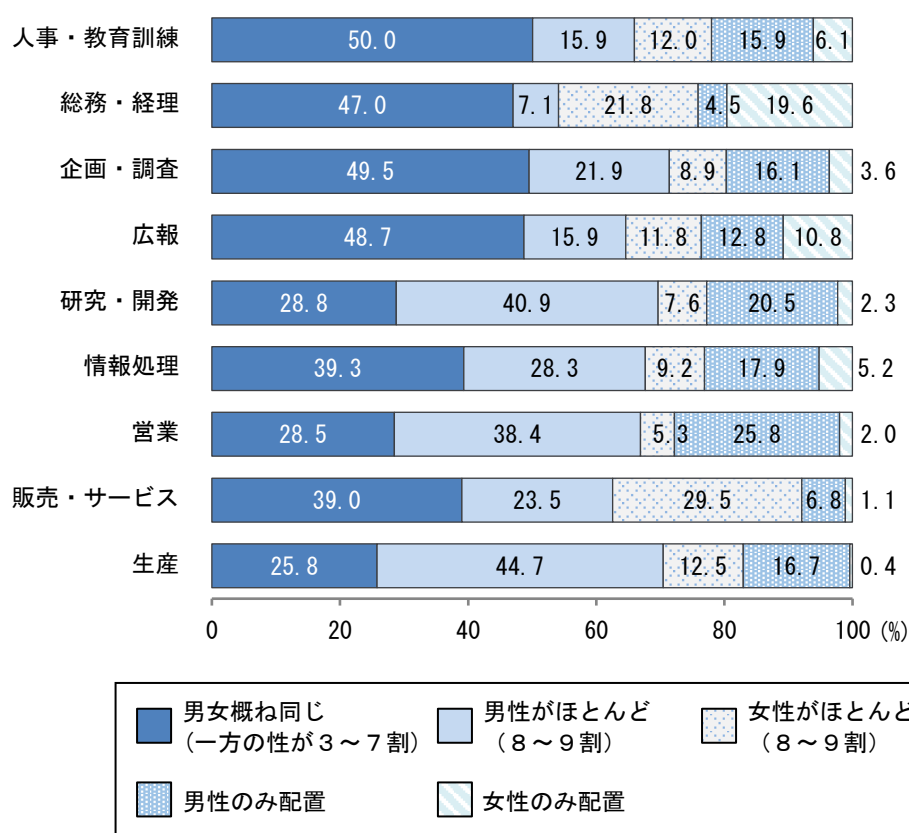
第7章 女性の活躍の推進状況に関する事項

1 男女労働者の部門別の配置状況

部門別の配置状況について、男女とも配置している割合の高い部門は、「販売・サービス」が合わせて92.0%（前回91.1%）と最も高く、「生産」83.0%（同87.7%）、「企画・調査」80.3%（同85.6%）、「人事・教育訓練」77.9%（同78.6%）、「研究・開発」77.3%（同89.1%）などとなっている。

「女性のみ配置」の割合が高いのは、「総務・経理」が19.6%（同19.6%）、「広報」が10.8%（同9.4%）などである。また、「男性のみ配置」の割合が高いのは「営業」が25.8%（同24.2%）、「研究・開発」が20.5%（同10.2%）などとなっている。（表8-1～9）

表8-1～9 図 男女労働者の部門別の配置状況

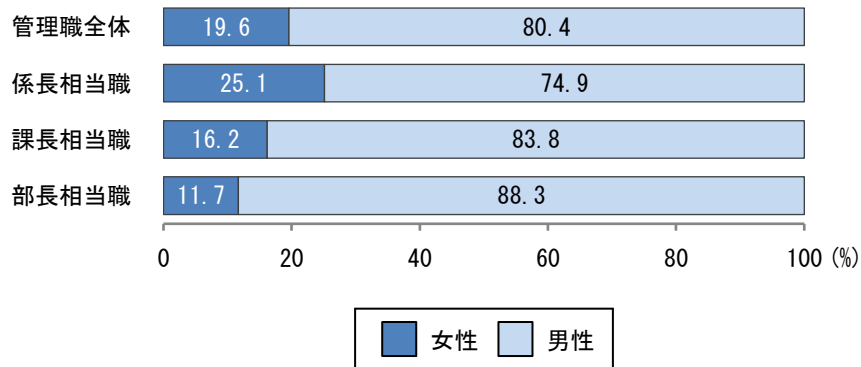


2 女性の管理職

(1) 女性の管理職の登用状況

女性管理職を有する事業所で、男女全体の係長相当職以上の管理職に占める女性の割合については19.6%（前回14.5%）となっている。役職別では、係長相当職が25.1%（同18.9%）、課長相当職が16.2%（同11.7%）、部長相当職が11.7%（同9.2%）となっている。（表8-10）

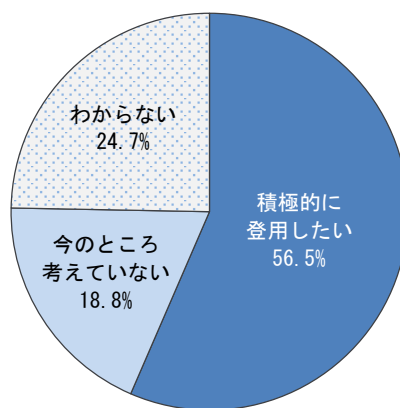
表8-10 図 管理職の状況（女性の割合）



(2) 今後の女性の管理職登用への取組方針

今後の女性の管理職登用への取組方針については、「積極的に登用したい」が56.5%（前回46.9%）と最も高く、「わからない」24.7%（同38.1%）、「今のところ考えていない」18.8%（同15.0%）となっている。（表8-11）

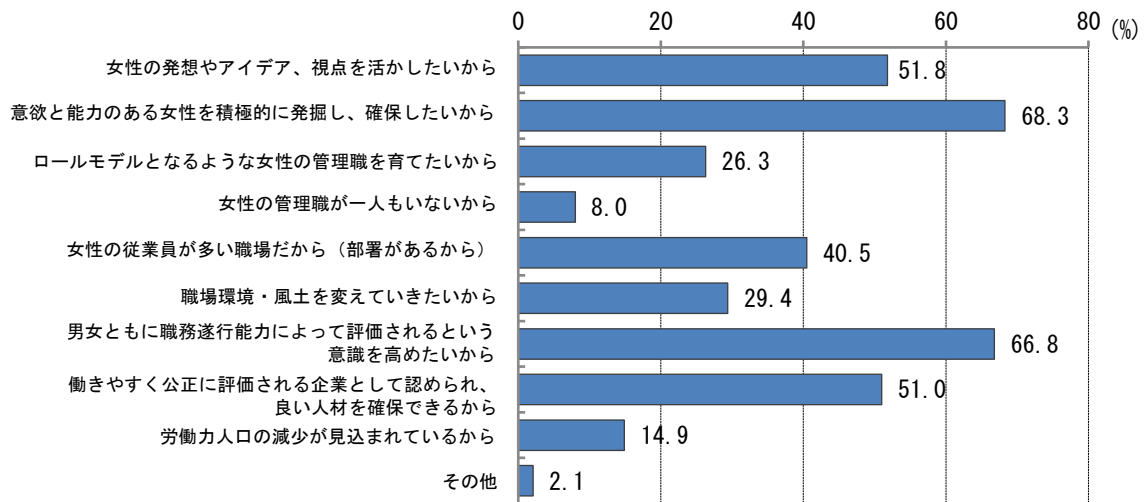
表8-11 図 今後の女性の管理職登用への取組方針



(3) 女性の管理職登用を積極的に行いたい理由

女性の管理職登用を積極的に行いたい理由（複数回答）については、「意欲と能力のある女性を積極的に発掘し、確保したいから」が68.3%（前回72.2%）と最も高く、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めたいから」66.8%（同68.9%）、「女性の発想やアイデア、視点を活かしたいから」51.8%（同58.4%）、「働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるから」51.0%（同56.2%）などとなっている。（表8-12）

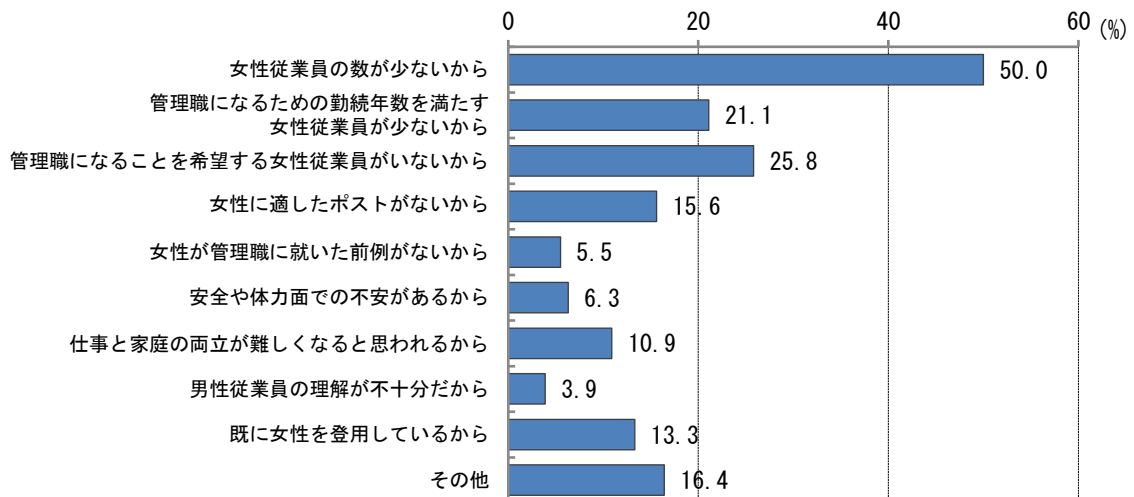
表8-12 図 女性の管理職登用を積極的に行いたい理由



(4) 女性の管理職登用を今のところ考えていない理由

女性の管理職登用を今のところ考えていない理由（複数回答）については、「女性従業員の数が少ないから」が50.0%（前回50.0%）と最も高く、「管理職になることを希望する女性従業員がいないから」25.8%（同42.1%）、「管理職になるための勤続年数を満たす女性従業員がいないから」21.1%（同20.2%）などとなっている。（表8-13）

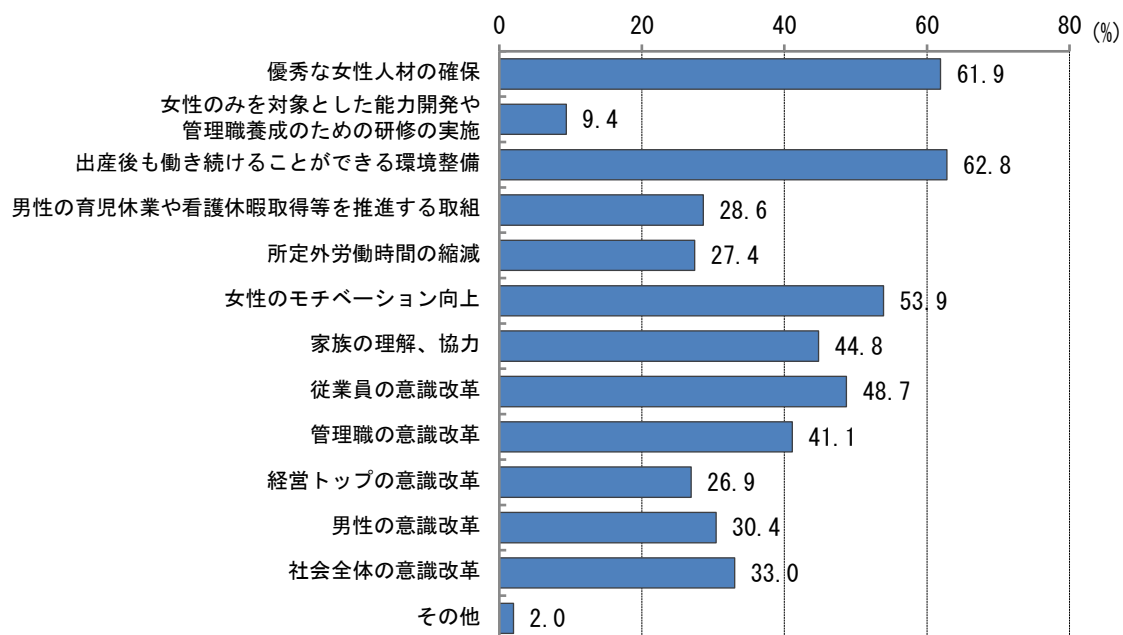
表8-13 図 女性の管理職登用を今のところ考えていない理由



(5) 女性の管理職登用にあって重要なこと

女性の管理職登用にあって重要なこと（複数回答）については、「出産後も働き続けることができる環境整備」が62.8%（前回63.0%）と最も高く、「優秀な女性人材の確保」61.9%（同59.4%）、
「女性のモチベーション向上」53.9%（同60.8%）、「従業員の意識改革」48.7%（同53.3%）などとなっている。（表8-14）

表8-14 図 女性の管理職登用にあって重要なこと

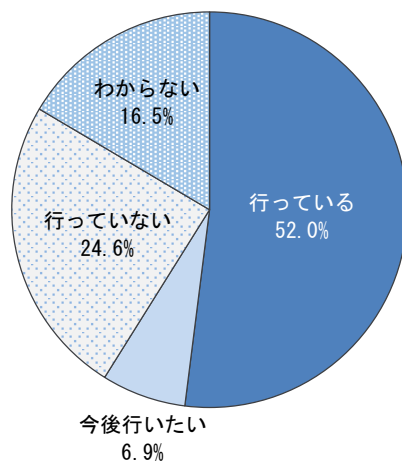


3 女性の活躍推進の取組

(1) 女性の活躍推進への取組状況

女性の活躍推進への取組状況については、「行っている」が52.0%（前回42.0%）と最も高く、「行っていない」24.6%（同23.8%）、「わからない」16.5%（同17.9%）、「今後行いたい」6.9%（同16.3%）となっている。（表8-15）

表8-15 図 女性の活躍推進への取組状況

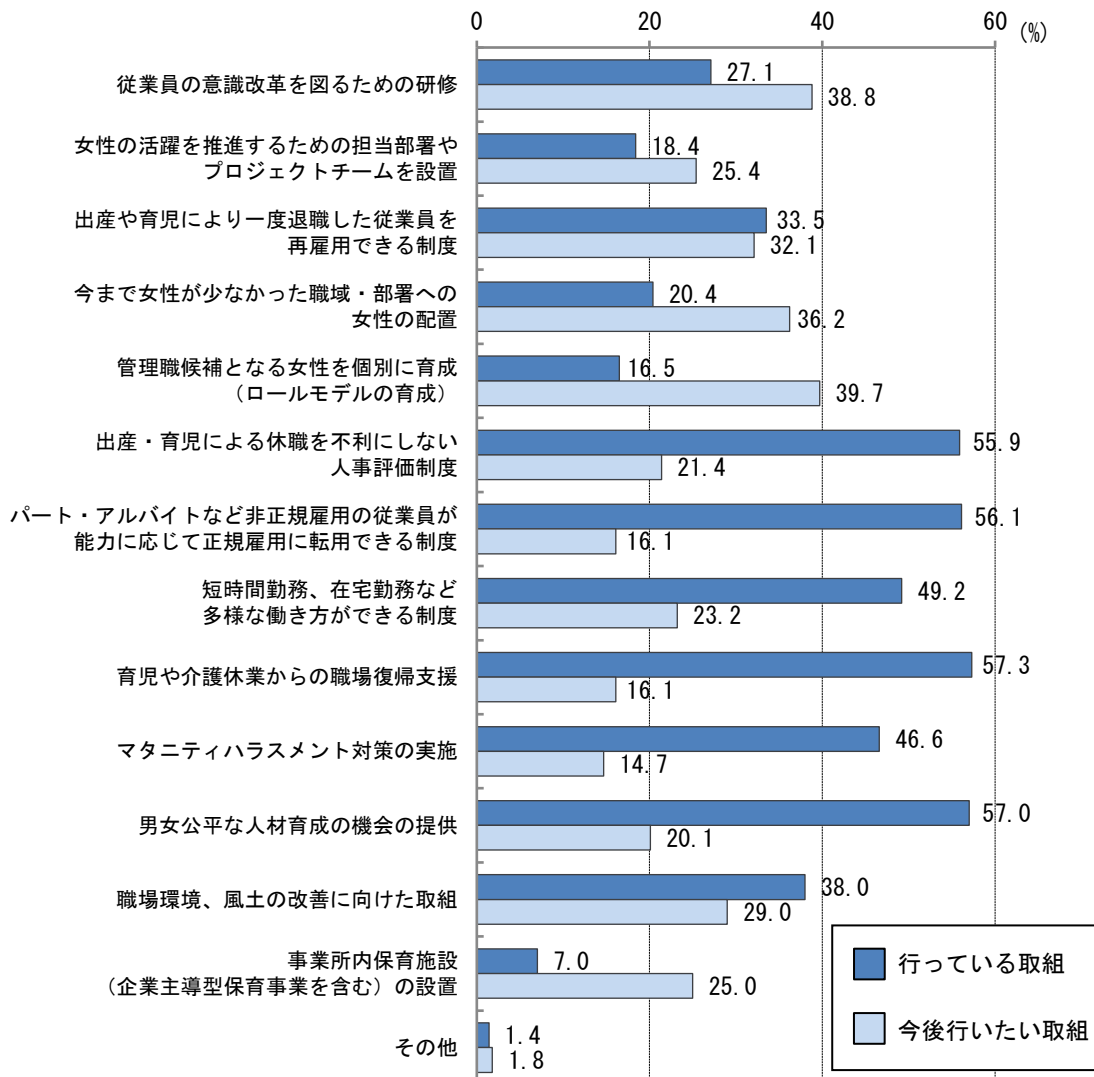


(2) 女性の活躍推進のためにやっている取組と今後行いたい取組

女性の活躍推進のためにやっている取組（複数回答）については、「育児や介護休業からの職場復帰支援」が57.3%（前回52.7%）と最も高く、「男女公平な人材育成の機会の提供」57.0%（同53.9%）、「パート・アルバイトなど非正規雇用の従業員が能力に応じて正規雇用に転用できる制度」56.1%（同60.8%）、「出産・育児による休職を不利にしない人事評価制度」55.9%（同49.9%）などとなっている。（表8-16）

また、女性の活躍推進のために今後行いたい取組（複数回答）については、「管理職候補となる女性を個別に育成（ロールモデルの育成）」が39.7%（同29.2%）と最も高く、「従業員の意識改革を図るための研修」38.8%（同42.4%）、「今まで女性が少なかった職域・部署への女性の配置」36.2%（同34.6%）、「出産や育児により一度退職した従業員を再雇用できる制度」32.1%（同28.8%）などとなっている。（表8-17）

表8-16～17 図 女性の活躍推進のためにやっている取組と今後行いたい取組

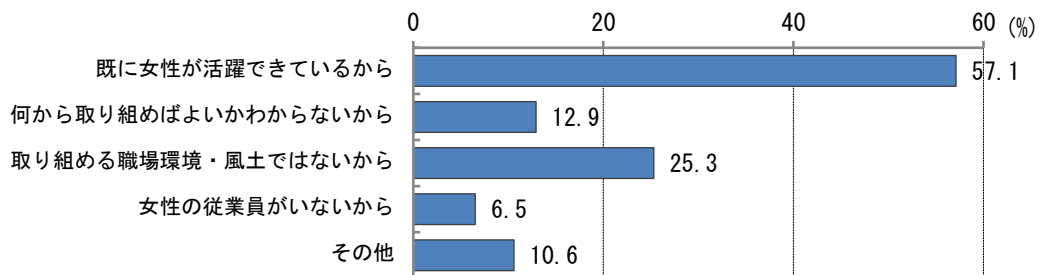


(3) 女性の活躍推進への取組を行っていない理由

女性の活躍推進への取組を行っていない理由（複数回答）については、「既に女性が活躍できているから」が57.1%（前回44.0%）と最も高く、「取り組める職場環境・風土ではないから」25.3%（同40.0%）、「何から取り組めばよいかわからないから」12.9%（同8.0%）などとなっている。

（表8-18）

表8-18 図 女性の活躍推進への取組を行っていない理由

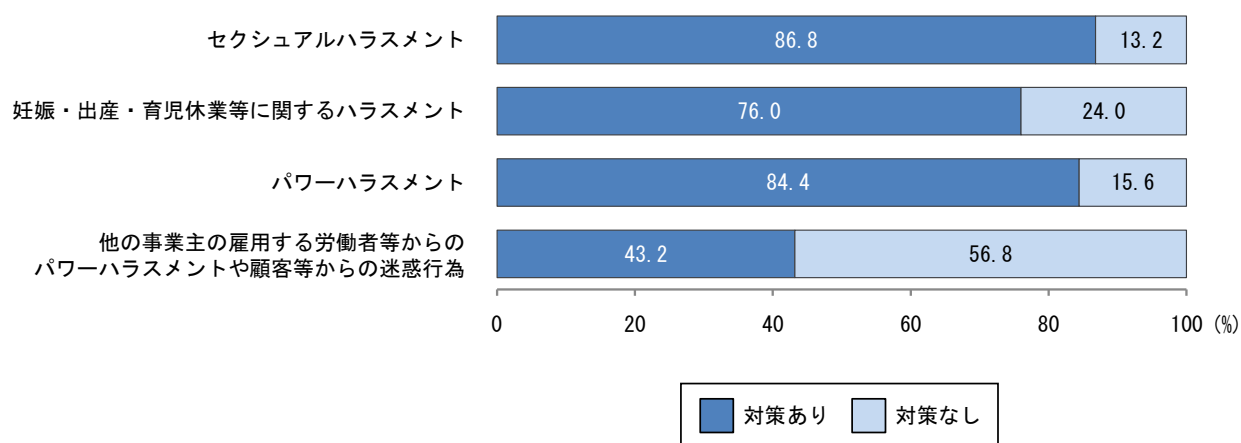


第8章 ハラスメント対策に関する事項

1 ハラスメント防止対策の有無、内容

ハラスメントの防止対策の有無については、「セクシュアルハラスメント」が86.8%、「パワーハラスメント」が84.4%、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」が76.0%、「他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの迷惑行為」が43.2%で、それぞれ「対策あり」となっている。(表9-1)

表9-1 図 ハラスメント防止対策の有無



また、対策の内容（複数回答）については、いずれも「就業規則等での事業主の方針の明確化、周知」、「行為者に対する厳正な対処方針・対処の内容の就業規則等への規定、周知」、「相談・苦情対応窓口の設置」、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」など、国が定める指針において事業主が講ずべき措置等とされている対策が多く行われている。(表9-2~5)

表9-2~5 図 ハラスメント防止対策の内容

	セクシュアルハラスメント	妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	パワーハラスメント	他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの迷惑行為
就業規則等での事業主の方針の明確化、周知	88.9	87.1	86.0	64.7
行為者に対する厳正な対処方針・対処の内容の就業規則等への規定、周知	73.6	72.1	71.8	53.1
相談・苦情対応窓口の設置	86.6	84.8	87.0	80.1
相談・苦情対応窓口担当者が相談の内容・状況に応じ適切に対応するための体制整備	63.1	64.6	64.1	63.0
相談・苦情対応窓口担当者に対する研修等	38.7	38.6	39.8	36.3
相談があった場合の迅速かつ適切な対応	71.6	71.7	71.3	76.7
事実が確認できた場合の当事者への適正な措置の実施	66.4	66.9	66.8	64.4
再発防止措置の実施	59.5	60.3	60.2	58.6
当事者等のプライバシー保護への措置、周知	69.3	70.6	69.0	66.1
相談、調査への協力等を理由に不利益な取扱いをしないことを定め、周知	65.4	66.3	64.9	62.3
その他	1.1	0.9	1.0	0.7