

VI. 結果の概要（事業所調査）

1. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

（1）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する取り組み状況【問6】

- 全体では「労働関係法などで定められた範囲で取り組んでいる」が最も多く、「積極的に取り組んでいる（労働関係法などで定められた範囲以上に）」、「現在は取り組んでいないが、今後の取り組み実施を予定している」の順で続いている。
- いずれの事業所規模でも、ほぼ同様の傾向にある。

（2）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取り組みを進める上での阻害要因【問6-1】

- 全体では「社員の価値観が多様で共感を得られにくい」が最も多く、「雇用管理が煩雑になる」、「制度導入や運用のコストがかかる」の順で続いている。
- 事業所規模別では、19人以下では「社員の価値観が多様で共感を得られにくい」、20～29人では「制度導入や運用のコストがかかる」、30人以上では「雇用管理が煩雑になる」が最も多くなっている。

（3）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取り組みを進める上で重要だと思うこと【問6-2】

- 全体では「経営陣の理解の促進」が最も多く、「管理職への周知の徹底・理解の促進」、「従業員への両立支援制度の情報提供」の順で続いている。
- 事業者規模別では29人以下で「経営陣の理解の促進」、30人以上で「管理職への周知の徹底・理解の促進」が最も多い。「管理職への周知の徹底・理解の促進」は、従業員規模が大きくなるほど高くなっており、19人以下と50人以上では37ポイントの大きな差がみられる。50人以上で、いずれの項目も高くなっており、「経営陣の理解の促進」「従業員への両立支援制度の情報提供」も5割を超えている。

（4）育児休業・介護休業取得状況

①取得状況【問7】

- 全体で育児休業は、「取得者がいる」が3割弱で、「対象者がいなかったため取得者はいない」が6割台である。
- 介護休業は、「取得者がいる」が3.1%と少なく、「対象者がいなかったため取得者はいない」がほぼ9割を占めている。
- 事業所規模別で、育児休業の「取得者がいる」は、50人以上で5割を超えているが、規模が小さい程ほどおおむね取得率は低くなっている。

②取得者の性別構成および取得期間【問8】

- 全体で、育児休業取得者は、「女性」が9割を占め、「男性」は9.4%である。その男性の取得期間は、「1週間未満」が4割台で最も多く、「2週間～1か月未満」が2割強で続いている（ただし男性の回答者数は18名）。
- 介護休暇取得者は、「男性」が6割強を占め、「女性」は3割台である。男性の取得期間は、「1週間未満」が3割強、「6か月～1年未満」が2割半となっている。（ただし男性の回答者数は8名）

（5）育児や介護と仕事の両立を支援するために取り組んでいること【問9】

- 全体で「育児・介護における休業制度を設けている」が5割強で最も多く、「有給休暇取得の促進を実施している」、「勤務時間短縮などの措置を講じている」、「半日・時間単位で取得できる有給休暇制度を設けている」が4割以上で上位を占めている。
- 事業所規模別では、20人以上では、いずれの規模でも「育児・介護における休業制度を設けている」が最も多い。また、50人以上ではすべての項目で割合が高くなっている。

（6）育児休業や介護休業を定着させる上での問題点【問10】

- 全体で「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が6割台で最も多く、「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」が続いている。
- いずれの事業所規模でも、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が最も多い。

2. LGBTをはじめとする性的少数者の人権問題について

（1）LGBTをはじめとする性的少数者の人権問題の認識状況【問11】

- 全体で「知っている」がほぼ8割で最も多い。
- いずれの事業所規模でも「知っている」が最も多いが、30人以上で9割前後と高く、29人以下では7割台となっている。

（2）LGBTをはじめとする性的少数者への配慮に関して取り組んでいること【問12】

- 全体で、「特に取り組んでいるものはない」が7割台で最も多い。実際に取り組んでいることでは、「従業員の理解促進のための講習会や研修を実施している」が1割台、その他の取り組みはいずれも5%未満となっている。
- 事業所規模別では、20～29人、50人以上では「従業員の理解促進のための講習会や研修を実施している」が2割台、19人以下では、「特に取り組んでいるものはない」が8割弱と高く、いずれの取り組みも4%未満となっている。

3. 各種ハラスメント（嫌がらせ）の対策について

（1）ハラスメント（嫌がらせ）対策実施状況【問13】

- 全体で「取組を実施している」は「④パワーハラスメントの防止」「①セクシュアルハラスメントの防止」がともに4割強、「②妊娠出産育児休業に関するハラスメントの防止」、「③介護休業に関するハラスメントの防止」3割強で続いている。「必要性は感じるが取組実施の予定はない」はいずれも2割台となっている。
- 「取組を実施している」は、いずれの項目の割合も事業所規模が大きいほど高くなっており、「④パ

ワーハラスメントの防止」「①セクシュアルハラスメントの防止」の取組率は、50人以上では7割台だが、19人以下では3割台となっている。「②妊娠出産育児休業に関するハラスメントの防止」「③介護休業に関するハラスメントの防止」の取組率は、50人以上で5割台、19人以下で3割台となっている。

(2) ハラスメント（嫌がらせ）対策として取り組んでいるもの【問14】

- 全体では「就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している」が5割台で最も多く「社内啓発のための研修などを開催している」3割、「啓発資料などを配布している」2割と続いている。「特に取り組んでいない」が3割に及んでいる。
- 事業所規模別では、20人以上で「就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している」が最も多いが、19人以下では、「特に取り組んでいない」が最も多くなっている。

4. 女性社員の活躍推進（ポジティブアクション）について

(1) 女性社員の活躍推進（ポジティブアクション）に関する取り組み状況【問15】

- 全体で「取組を実施している」項目では「⑤性別に関係ない教育訓練や研修の実施」が5割台で最も多く、「⑥性別に関係なく多様な働き方ができる環境づくり（仕事と家庭の両立支援）」、「③能力がある女性の管理職への積極的登用」、「④性別による評価がない人事基準の明確化」が4割以上で続いている。
- 「必要性は感じるが取組実施の予定はない」で割合が多い項目は、「⑪ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）推進のための組織の風土改革や理解促進」「⑫男性社員に対する家事や育児などへの参画促進に向けた啓発や働きかけ」「⑬女性の雇用・登用計画の策定・推進」である。
- 「取組の必要性を感じない」が最も多くなっている項目は、「⑩人事異動による女性のさまざまな職種体験」である。

(2) 女性社員の活躍推進（ポジティブアクション）に関する取り組みの成果【問16】

- 全体で「男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ」が3割強で最も多く、「女性従業員の定着率が向上した」、「管理職に女性を登用する機運が高まった」、「多様な視点を持つことにつながり、多方面へのニーズに対応できた」が2割台で続いている。

(3) 女性社員の活躍推進（ポジティブアクション）に関する取り組みにあたる問題点【問17】

- 全体で「家庭生活に配慮する必要がある」が4割台で最も多く、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」、「女性の昇進意欲が低い」が2割台で続いている。
- いずれの事業所規模でも「家庭生活に配慮する必要がある」が最も多いが、50人以上では、「女性の昇進意欲が低い」「ロールモデルとなる人間がない」も、他の規模に比べて多くなっている。

(4) 一般事業主行動計画策定状況

①策定状況

- 全体で、「策定済み」が1割台、「策定予定」が5.6%である。一方「策定予定なし」は4割台「一般事業主行動計画を知らない」が3割台である。

5. 男女共同参画の推進について

(1) 男女共同参画に関する支援意向【問 19】

- 全体で「受けてみてもよい」は4割強だが、「ぜひ受けたい」は4.9%にとどまっている。また、「受けたいと思わない」も4割に及んでいる。

(2) 利用したい男女共同参画支援内容【問 20】

- 全体で「経済的支援（補助金や減税など）」が2割強で最も多く、「事業所（企業）の取組事例、関連情報、ノウハウの提供」「男女共同参画推進のための講座やセミナーの実施」「事業所や労働者のための相談支援の充実」と続いている。
- 事業所規模別では、49人以下で「経済的支援（補助金や減税など）」が最も多く、一方50人以上では「事業所（企業）の取組事例、関連情報、ノウハウの提供」が最も多くなっている。

(3) 関心のある講座・研修内容【問 20-1】

- 全体で「女性の就業継続・キャリアアップなど女性活躍推進」、「ワーク・ライフ・バランス及びディーセントワーク（人間らしく働くこと）」が6割台で多く、次いで「労働法関係」が多くなっている。