

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】

- 「労働関係法などで定められた範囲で取り組んでいる」が57.0%で最も高く、「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）」が23.3%、「必要性は感じるが、取り組み実施の予定はない」が7.2%である。

（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】

- 「雇用管理が煩雑になる」が38.9%で最も高く、「様々な価値観を持つ社員がいるため共感を得られにくい」が37.6%と僅差が続いている。
- 事業所規模別では、19人以下では「雇用管理が煩雑になる」、20～29人と30～49人では「様々な価値観を持つ社員がいるため共感を得られにくい」、50人以上では「雇用管理が煩雑になる」「様々な価値観を持つ社員がいるため共感を得られにくい」が同率で最も高くなっている。

（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】

- 「経営陣の理解の促進」が50.4%で最も高く、「管理職への周知の徹底・理解の促進」が48.7%、「従業員への両立支援制度の情報提供」が46.0%と続いている。
- 事業者規模別では、「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人以下で38.4%に対し、50人以上では80.0%に上る。50人以上では「従業員への両立支援制度の情報提供」「人事・労務担当への周知徹底・理解促進」の割合が全体に比べて高くなっている。

（4）育児休業・介護休業取得状況

①取得状況【問7】

- 育児休業は、「取得者がいる」は34.9%であった。「対象者がいなかったため取得者はいない」が59.0%、「その他の理由で取得者はいない」が1.6%である。「取得者がいる」割合は、50人以上が67.6%で、規模が小さい程おおむね取得率は低くなっている。
- 介護休業は、「取得者がいる」は5.2%と少なく、「対象者がいなかったため取得者はいない」が87.1%を占めている。「取得者がいる」割合は、50人以上が13.5%で、規模が小さい程おおむね取得率は低く、49人以下は10%を下回っている。

②取得者の性別構成および取得期間【問8】

- 育児休業取得者がいる事業所（87件）における育児休業取得人数190名の性別の内訳は、「女性」が78.4%、「男性」は21.1%である。
- 介護休業取得者がいる事業所（13件）における介護休業取得人数は16名と少ないが、性別内訳は、「男性」が56.3%、「女性」が43.8%である。

(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】

- 「育児・介護における休業制度を設けている」が62.2%で最も高く、「勤務時間短縮などの措置を講じている」「有給休暇取得の促進を実施している」が続いている。
- 事業所規模別では、「育児・介護における休業制度を設けている」は、事業規模が大きくなるほど取組率が高くなっており、50人以上では81.1%と高いが、19人以下では54.8%にとどまる。
- 課長職以上女性登用別では、「育児・介護における休業制度を設けている」の割合が、登用ありで74.8%、登用なしで52.0%と20ポイント以上の差がみられた。

(6) 育児休業や介護休業を定着させる上での問題点【問10】

- 「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が76.3%で最も高く、「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」が52.2%で続いている。
- 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」が最も高い。

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】

- 「知っている」が88.4%である。
- いずれの事業所規模でも「知っている」が80%を超えている。

(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】

- 80.7%が「特に取り組んでいるものはない」となっている。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10.4%で最も高い。
- 事業所規模別では、「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」は、事業所規模が大きくなるほど高く、50人以上では24.3%となっている。19人以下では、「特に取り組んでいるものはない」が88.1%と高く、いずれの取組みも5%未満である。

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】

- 取組を実施している割合は「パワーハラスメントの防止」が61.4%で最も高く、「セクシュアルハラスメントの防止」が58.2%、「妊娠出産育児休業に関するハラスメントの防止」「介護休業に関するハラスメントの防止」がともに45.8%である。
- 事業所規模別では、取組を実施している割合は、「セクシュアルハラスメントの防止」「妊娠出産育児休業に関するハラスメントの防止」では50人以上、「介護休業に関するハラスメントの防止」「パワーハラスメントの防止」では20～29人で高くなっている。19人以下では、いずれの取組も実施率が低めとなっている。

(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】

- 「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 63.1%で最も高く、「社内啓発のための研修などを開催している」が 38.2%、「啓発資料などを配布している」が 23.7%で続いている。
- 事業所規模別では、「就業規則や社内規定などでハラスメント禁止を規定している」「社内啓発のための研修などを開催している」「啓発資料などを配布している」は、概ね企業規模が大きくなるほど高くなっている。19 人以下ではいずれの取組も割合が低めで、「特に取り組んでいない」が 28.6%である。

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】

- 「取組を実施している」項目では「④性別に関係のない人事考課を実施している」が 66.7%で最も高く、「⑤性別に関係ない教育訓練や研修の実施」が 62.7%、「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）」が 58.2%、「③能力がある女性の管理職への積極的登用」が 50.2%で続いている。「⑧女性社員の活躍促進に関する相談窓口」は「取組の必要性を感じない」の割合が 36.1%と最も高くなっている。

(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】

- 「女性従業員の定着率が向上した」が 39.1%で最も高く、「男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ」「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」「管理職に女性を登用する機運が高まった」が続いている。

(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】

- 「家庭生活に配慮する必要がある」が 51.4%で最も高く、「女性の昇進意欲が低い」「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が 2 割台で続いている。

(4) 一般事業主行動計画策定状況

①策定状況

- 「策定済み」が 14.9%、「策定予定」が 6.8%である。一方「策定予定なし」は 36.9%、「一般事業主行動計画を知らない」が 37.8%である。

5. 男女共同参画の推進について

(1) 認証制度の認知状況【問 19】

- いずれの認証制度も「知らない」が 70%前後となっている。取得している割合は、「くるみん認定」で 6.8%と最も高く、「豊中市女性活躍推進事業者認証制度」は 2.0%となっている。

(2) 男女共同参画に関する支援意向【問 20】

- 「ぜひ受けたい」は 6.8%、「受けてみてもよい」が 49.8%、「受けたいと思わない」が 41.0%である。

(3) 利用したい男女共同参画支援内容【問 21】

- 「経済的支援（補助金や減税など）」が 39.4%で最も高く、「事業所や労働者のための相談支援の充実」「事業所（企業）の取組事例、関連情報、ノウハウの提供」「広報誌やパンフレットによる事業所への啓発」が 2 割台で続いている。
- 事業所規模別では、30～49 人以外のすべての規模で「経済的支援（補助金や減税など）」が最も高い。30～49 人では「男女共同参画推進のための講座やセミナーの実施」「事業所における研修会などへの講師派遣・支援」の割合が全体に比べて高くなっている。

(4) 関心のある講座・研修内容【問 21-1】

- 「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 71.1%で最も高く、「職場におけるハラスメント防止」「労働法関係」が 5 割台で続いている。