

男女共同参画社会形成に向けての事業所調査

調査結果報告書

平成21年3月

八千代市

— 目 次 —

I	調査の概要	2
1	調査の目的	2
2	調査の内容	2
3	調査の方法	2
	(1) 調査対象事業所	2
	(2) 調査方法	2
	(3) 調査期間	2
4	回収結果	2
II	調査の結果	4
1	事業所の属性について	4
2	従業員の状況について	5
3	仕事と家庭の両立支援の状況について	11
4	均等待遇の状況や今後の方針について	23
III	現状とまとめ	28
IV	その他	34
1	自由意見	34
2	調査票	37

I 調査の概要

I 調査の概要

I 調査の概要

1 調査の目的

男女共同参画社会は、男女共同参画社会基本法の理念に基づき、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、それにより男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会のことです。

国においては、平成 19 年 12 月に、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、個々の企業や企業を支援する自治体に、働き方の見直しの取組みが問われています。

性別に関わりなく個人の能力の発揮や自己実現の場となる働く場（職場）での雇用機会及び待遇の均等は、男女共同参画社会を形成していく上で、重要な取り組み課題です。

そこで八千代市内事業所に対して、現在の「均等待遇の状況・今後の方針」や「仕事と家庭の両立支援の状況」等について調査し、今後の情報提供や施策に反映させていくことを目的としています。

2 調査の内容

- ・ 事業所の属性について
- ・ 従業員の状況について
- ・ 仕事と家庭の両立支援の状況について
- ・ 均等待遇の状況や今後の方針について

3 調査の方法

(1) 調査対象事業所

八千代商工会議所の会員全事業所 1,932 事業所

(2) 調査方法

郵送配布・回収

(3) 調査期間

調査期間 平成 20 年 11 月 11 日～12 月 1 日

4 回収結果

有効回収数 581 件 有効回収率 30.1%

Ⅱ 調査の結果

※ 調査結果の集計について

- ・各問において有効な回答から集計しました。

※ 表・グラフ中の比率について

- ・回答の比率はすべて百分率で表し、小数点以下第 2 位を四捨五入したため、合計が 100%にならない場合があります。

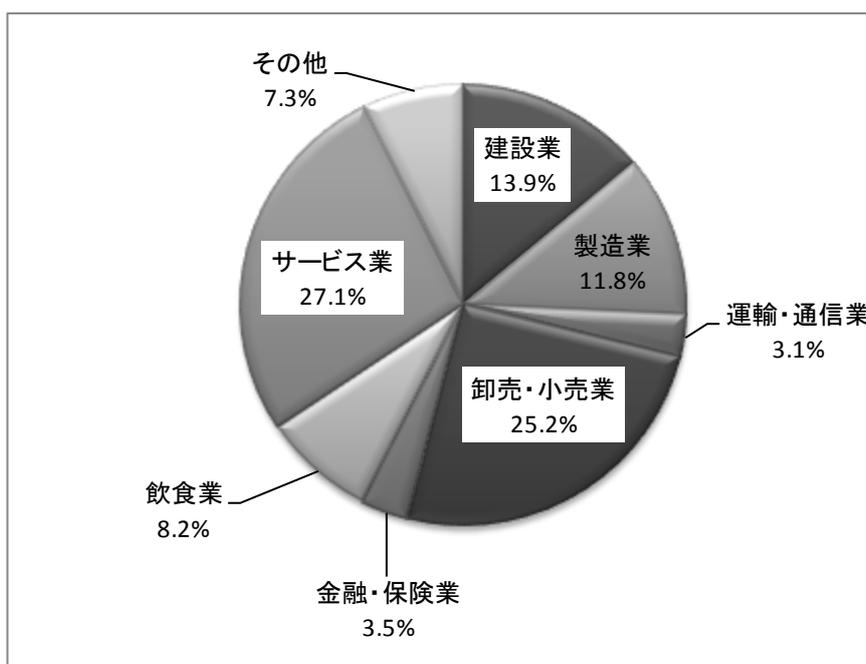
Ⅱ 調査の結果

Ⅱ 調査の結果

1 事業所の属性について

問1 業種は何ですか。

回答した 576 事業所の業種は、「サービス業」が 27.1%で最も多く、次いで「卸売・小売業」が 25.2%，建設業が 13.9%の順となっています。



業種	事業所数	構成比
建設業	80	13.9%
製造業	68	11.8%
運輸・通信業	18	3.1%
卸売・小売業	145	25.2%
金融・保険業	20	3.5%
飲食業	47	8.2%
サービス業	156	27.1%
その他	42	7.3%
合計	576	100.0%

Ⅱ 調査の結果

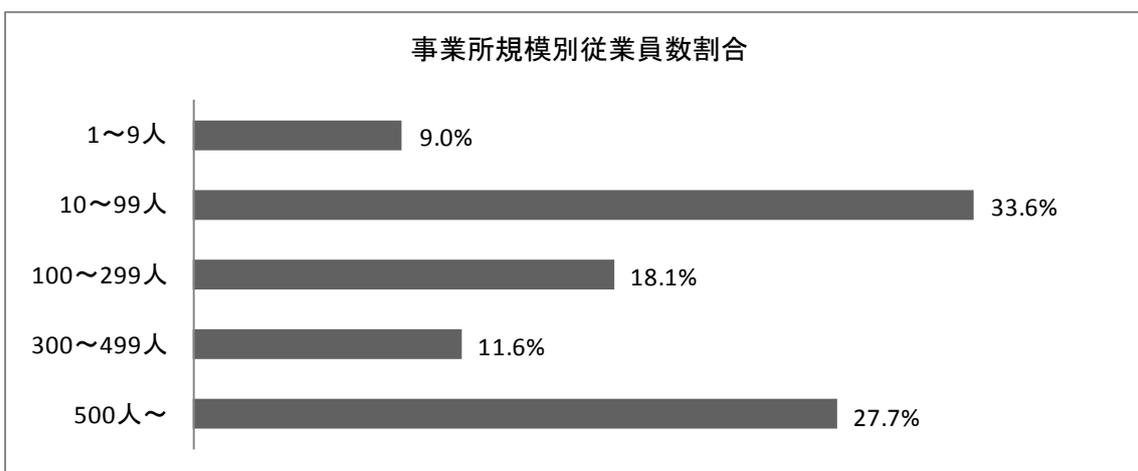
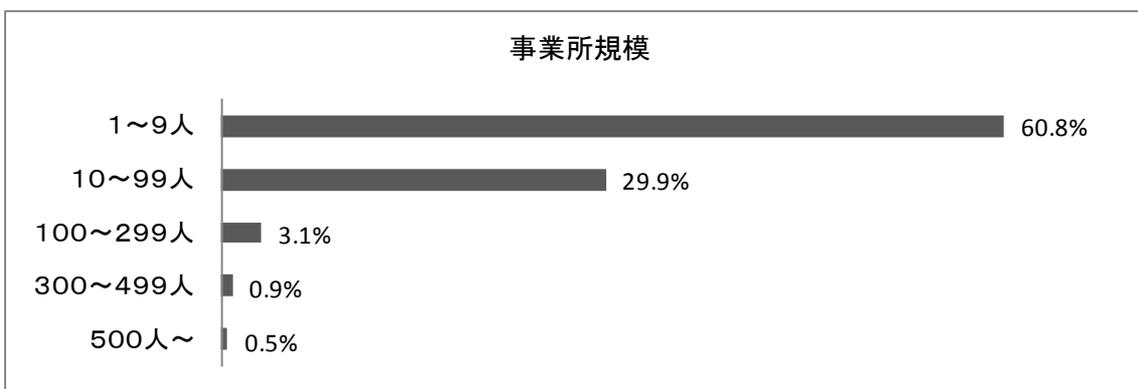
2 従業員の状況について

問2 現在の従業員の人数について、うかがいます。

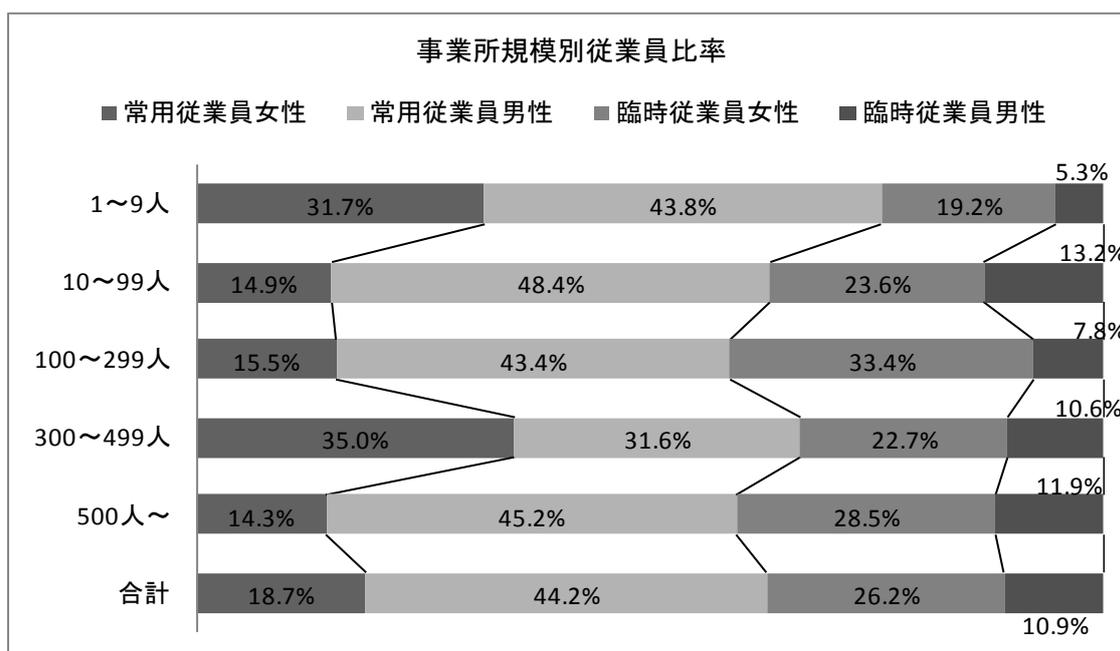
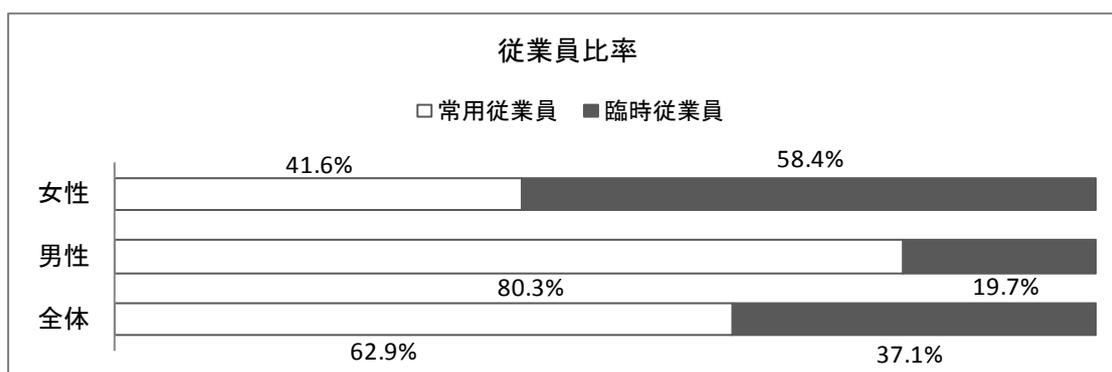
事業所の規模は、「1～9人」が最も多く60.8%、次いで「10～99人」が29.9%、「100～299人」が3.1%の順となっています。

事業所規模別の従業員数は、「10～99人」が最も多く33.6%、次いで「500人～」が27.7%、「100～299人」が18.1%の順となっています。

常用従業員と臨時従業員の割合は、総数で常用従業員が62.9%、臨時従業員が37.1%となっています。男女別では、男性の場合は常用従業員が80.3%、臨時従業員が19.7%、女性の場合は常用従業員が41.6%、臨時従業員が58.4%となっています。



Ⅱ 調査の結果



人数区分	事業所数 (所)	常用従業員 女性の合計(人)	常用従業員 男性の合計(人)	臨時従業員 女性の合計(人)	臨時従業員 男性の合計(人)	合計(人)
1～9人	352	439	607	266	73	1,385
10～99人	173	768	2,497	1,216	681	5,162
100～299人	18	430	1,207	929	216	2,782
300～499人	5	622	562	404	189	1,777
500人～	3	609	1,924	1,214	506	4,253
合計	551	2,868	6,797	4,029	1,665	15,359

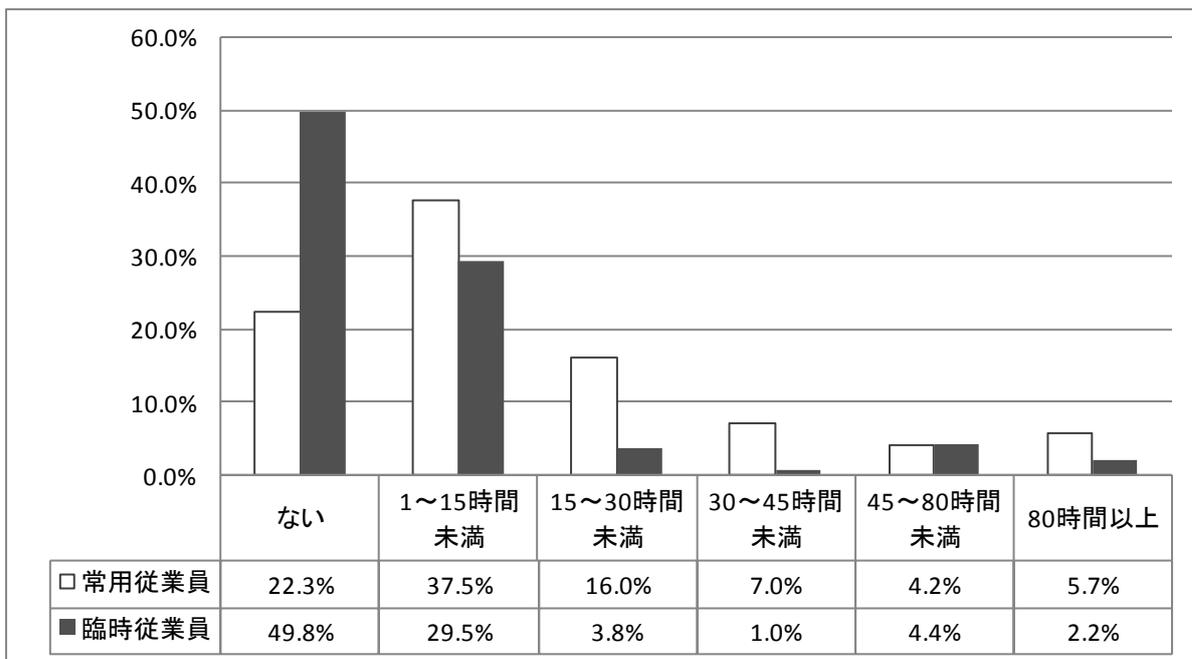
Ⅱ 調査の結果

問3 平成19年度の従業員1人あたりの平均月間時間外労働時間は、何時間ありますか。

従業員1人あたりの平均月間時間外労働時間（平成19年度）について、常用従業員では、「1～15時間未満」が37.5%で最も多く、次いで「ない」が22.3%、「15～30時間未満」が16.0%となっています。

臨時従業員では、「ない」が49.8%で最も多く、次いで「1～15時間」が29.5%となっています。

※常用従業員の集計は常用従業員がいないもの、臨時従業員の集計は臨時従業員がいないものをそれぞれが除いて集計しました。



項目	常用従業員	常用従業員 構成比(%)	臨時従業員	臨時従業員 構成比(%)
ない	118	22.3%	157	49.8%
1～15時間未満	199	37.5%	93	29.5%
15～30時間未満	85	16.0%	12	3.8%
30～45時間未満	37	7.0%	3	1.0%
45～80時間未満	22	4.2%	14	4.4%
80時間以上	30	5.7%	7	2.2%
無回答	39	7.4%	29	9.2%
合計	530	100.0%	315	100.0%

Ⅱ 調査の結果

法律・制度から

労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準は、一般労働者の場合下表のとおりです。

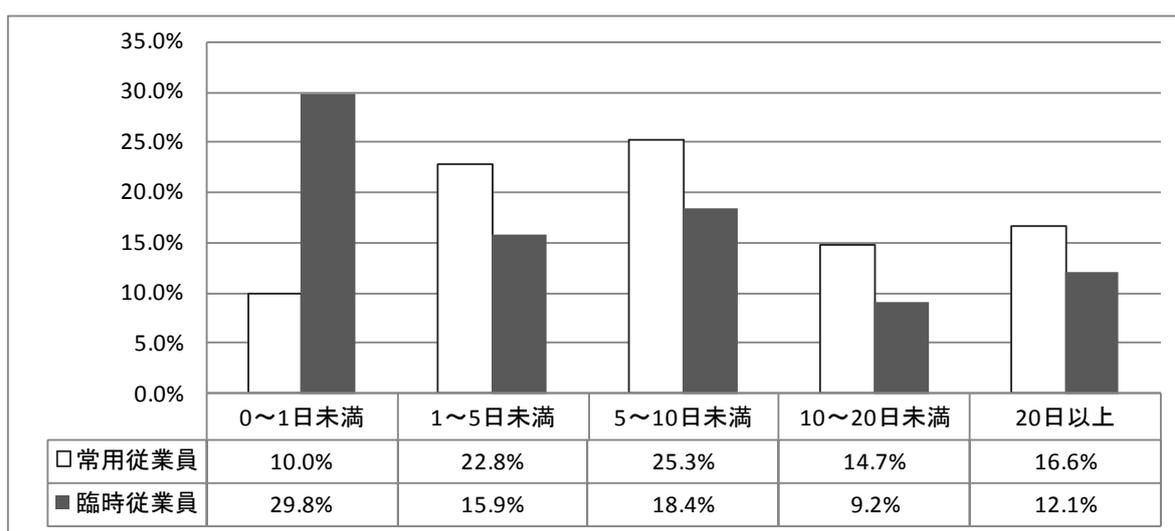
期 間	限度時間	
	一 般	変形労働時間制
1 週間	15 時間	14 時間
2 週間	27 時間	25 時間
4 週間	43 時間	40 時間
1 ヶ月	45 時間	42 時間
2 ヶ月	81 時間	75 時間
3 ヶ月	120 時間	110 時間
1 年間	360 時間	320 時間

Ⅱ 調査の結果

問 4 平成 19 年度の従業員 1 人あたりの平均年間年次休暇取得日数は、何日ですか。

従業員 1 人あたりの平均年間年次休暇取得日数（平成 19 年度）について、常用従業員では、「5～10 日未満」が 25.3%で最も多くなっています。臨時従業員では、「0～1 日未満」が 29.8%で最も多くなっています。

※常用従業員の集計は常用従業員がいないもの、臨時従業員の集計は臨時従業員がいないものをそれぞれが除いて集計しました。



項目	常用従業員	常用従業員 構成比 (%)	臨時従業員	臨時従業員 構成比 (%)
0～1日未満	53	10.0%	94	29.8%
1～5日未満	121	22.8%	50	15.9%
5～10日未満	134	25.3%	58	18.4%
10～20日未満	78	14.7%	29	9.2%
20日以上	88	16.6%	38	12.1%
無回答	56	10.6%	46	14.6%
合計	530	100.0%	315	100.0%

Ⅱ 調査の結果

法律・制度から

労働基準法第 39 条に規定されている年次休暇は下表のとおりです。

(1) 一般の労働者

勤続年数（年）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
付与日数（日）	10	11	12	14	16	18	20

(2) 週所定労働時間が 30 時間未満の労働者

週所定 労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
4 日	169 日から 216 日まで	7	8	9	10	12	13	15
3 日	121 日から 168 日まで	5	6	6	8	9	10	11
2 日	73 日から 120 日まで	3	4	4	5	6	6	7
1 日	48 日から 72 日まで	1	2	2	2	3	3	3

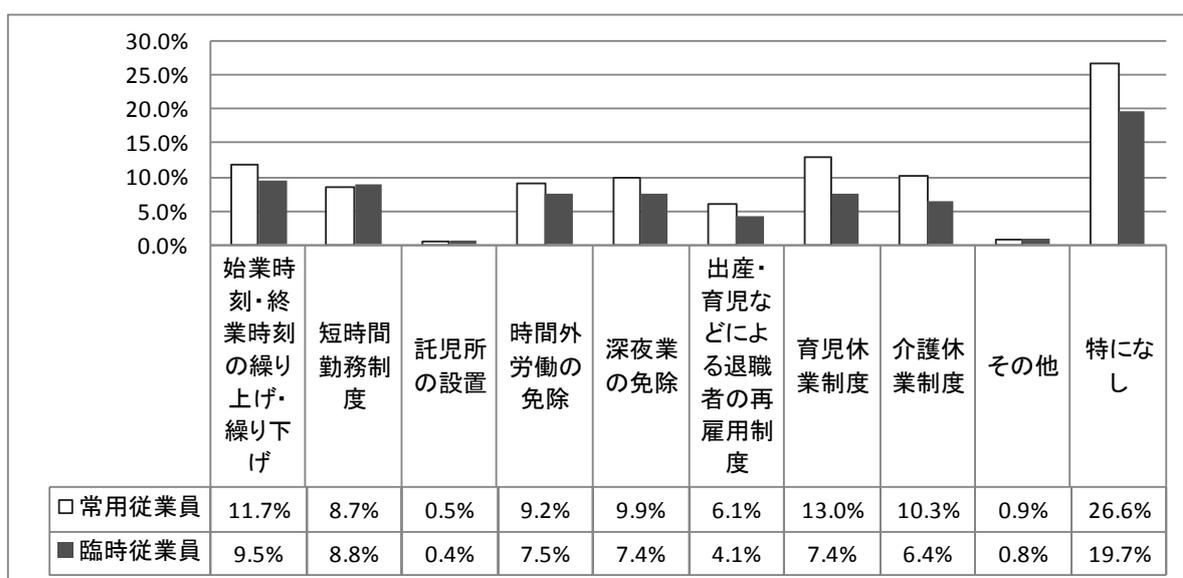
Ⅱ 調査の結果

3 仕事と家庭の両立支援の状況について

問5 育児や介護を行う従業員に対して以下の制度はありますか。

育児や介護を行う従業員に対しての制度について、常用従業員では、「育児休業制度」が13.0%で多くなっており、次いで「始業時刻・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ」が11.7%、「介護休業制度」が10.3%となっています。

臨時従業員では、「始業時刻・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ」が9.5%で多くなっており、次いで「短時間勤務制度」が8.8%、「時間外労働の免除」が7.5%となっています。なお「特になし」の割合は、常用従業員が26.6%、臨時従業員が19.7%となっています。



項目	常用従業員	常用従業員 構成比(%)	臨時従業員	臨時従業員 構成比(%)
始業時刻・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	138	11.7%	89	9.5%
短時間勤務制度	102	8.7%	82	8.8%
託児所の設置	6	0.5%	4	0.4%
時間外労働の免除	108	9.2%	70	7.5%
深夜業の免除	116	9.9%	69	7.4%
出産・育児などによる退職者の再雇用制度	72	6.1%	38	4.1%
育児休業制度	153	13.0%	69	7.4%
介護休業制度	121	10.3%	60	6.4%
その他	11	0.9%	7	0.8%
特になし	313	26.6%	184	19.7%
無回答	37	3.1%	260	27.9%
合計	1177	100.0%	932	100.0%

Ⅱ 調査の結果

法律・制度から

「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」第23・24条に規定されている育児のための勤務時間短縮等の措置は、「事業主は、1歳（子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができる場合にあつては、1歳6か月）に満たない子を養育する労働者で育児休業をしない者については、勤務時間短縮等の措置を、1歳（同上）から3歳に達するまでの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置又は勤務時間短縮等の措置を講じなければならない」となっています。

勤務時間の短縮等の措置としては、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与があります。

また、事業主は、3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置又は勤務時間短縮等の措置を講じるよう努めなければなりません。

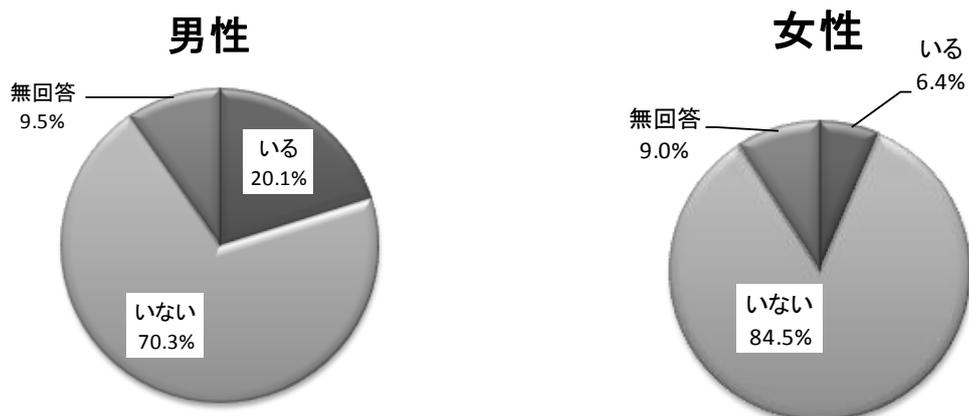
Ⅱ 調査の結果

問 6-1 平成 19 年度において、1 歳未満の子どもがいる従業員はいますか。

1 歳未満の子どもがいる従業員（平成 19 年度）について、男性では「いない」が 70.3%、「いる」が 20.1%となっています。

女性では、「いない」が 84.5%、「いる」が 6.4%となっています。

※男性の集計は男性従業員がいないもの、女性の集計は女性従業員がいないものをそれぞれが除いて集計しました。



項目	男性	男性 構成比 (%)	女性	女性 構成比 (%)
いる	97	20.1%	32	6.4%
いない	339	70.3%	421	84.5%
無回答	46	9.5%	45	9.0%
合計	482	100.0%	498	100.0%

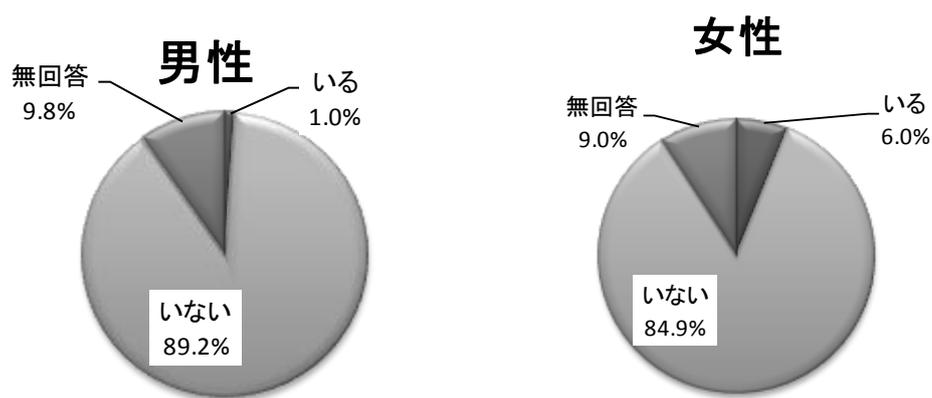
Ⅱ 調査の結果

問 6-2 平成 19 年度において、育児休業を取得した従業員はいますか。

育児休業を取得した従業員（平成 19 年度）について、男性では「いない」が 89.2%、「いる」が 1.0%となっています。

女性では、「いない」が 84.9%、「いる」が 6.0%となっています。

※男性の集計は男性従業員がいないもの、女性の集計は女性従業員がいないものをそれぞれが除いて集計しました。



項目	男性	男性 構成比(%)	女性	女性 構成比(%)
いる	5	1.0%	30	6.0%
いない	430	89.2%	423	84.9%
無回答	47	9.8%	45	9.0%
合計	482	100.0%	498	100.0%

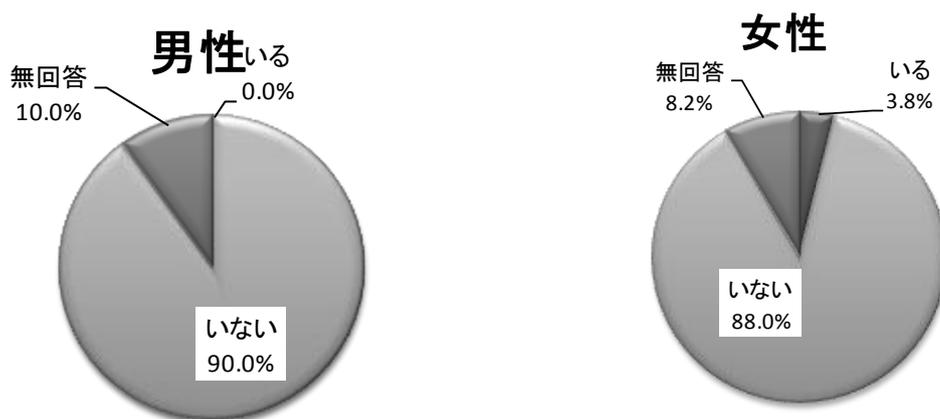
Ⅱ 調査の結果

問 6-3 平成 19 年度において、育児により退職した従業員はいますか。

育児により退職した従業員（平成 19 年度）について、男性では育児により退職した従業員がいるという回答は 0.0%となっています。

女性では育児により退職した従業員がいるという回答が 3.8%となっています。

※男性の集計は男性従業員がいないもの、女性の集計は女性従業員がいないものをそれぞれが除いて集計しました。



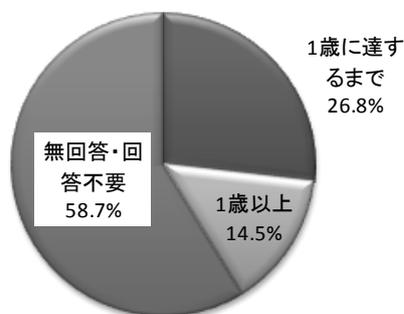
項目	男性	男性 構成比 (%)	女性	女性 構成比 (%)
いる	0	0.0%	19	3.8%
いない	434	90.0%	438	88.0%
無回答	48	10.0%	41	8.2%
合計	482	100.0%	498	100.0%

II 調査の結果

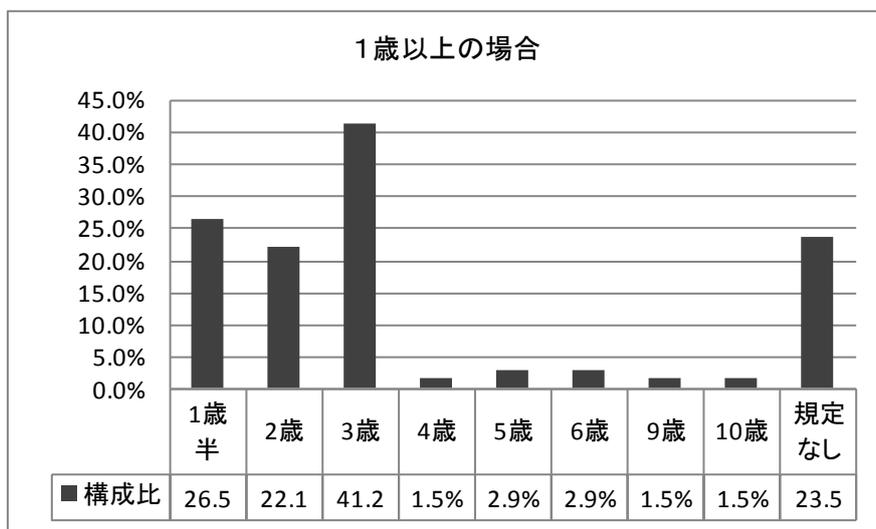
問 6-4 育児休業は、子どもが何歳のときまで取得できますか。

育児休業の取得可能期間について、法定の「1歳に達するまで」が26.8%、「1歳以上」が14.5%となっています。

なお「1歳以上」の回答の中で、何歳まで取得できるかについて、「3歳まで」が41.2%で最も多くなっています。



	事業所数(所)	構成比(%)
1歳に達するまで	156	26.8%
1歳以上	84	14.5%
無回答・回答不要	341	58.7%
合計	581	100.0%



法律・制度から

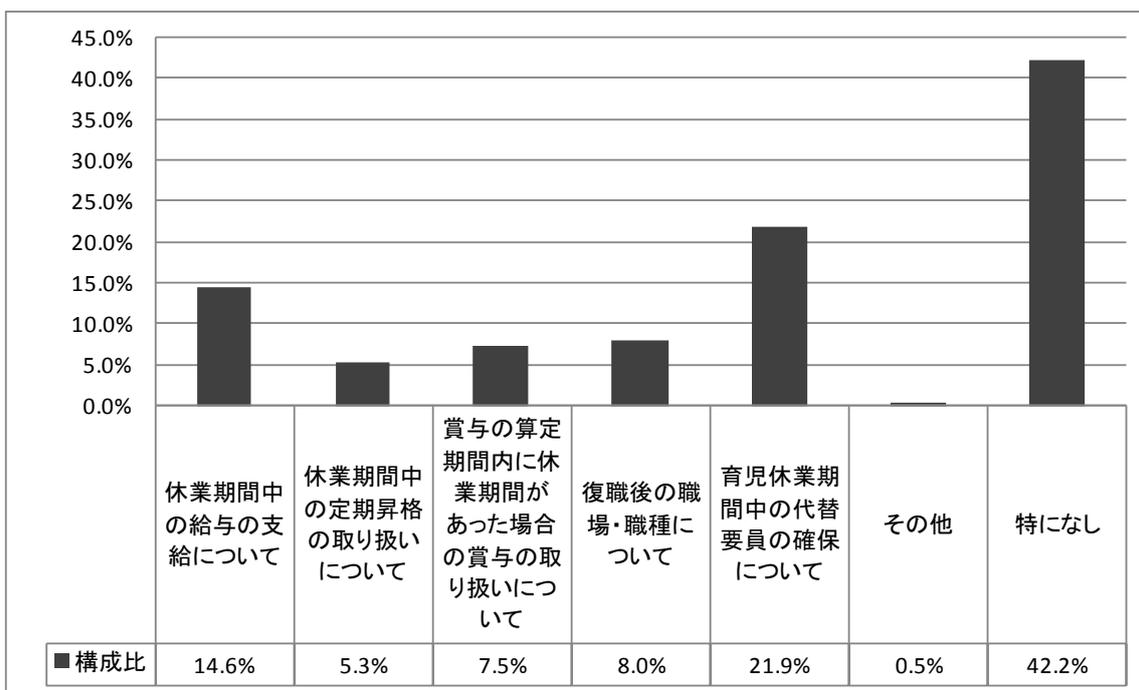
なお、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」第9条に規定されている育児休業期間は、原則「子どもが生まれてから1歳の誕生日の前日までの間」（第5条第3項の規定による申出により1年6か月まで）となっています。

Ⅱ 調査の結果

問 6-5 育児休業を進める上での問題点はありませんか。(複数回答可)

育児休業を進める上での問題点について、「育児休業期間中の代替要員の確保について」が 21.9%、「休業期間中の給与の支給について」が 14.6%、「復職後の職場・職種について」が 8.0%となっています。

なお、「特になし」は 42.2%となっています。

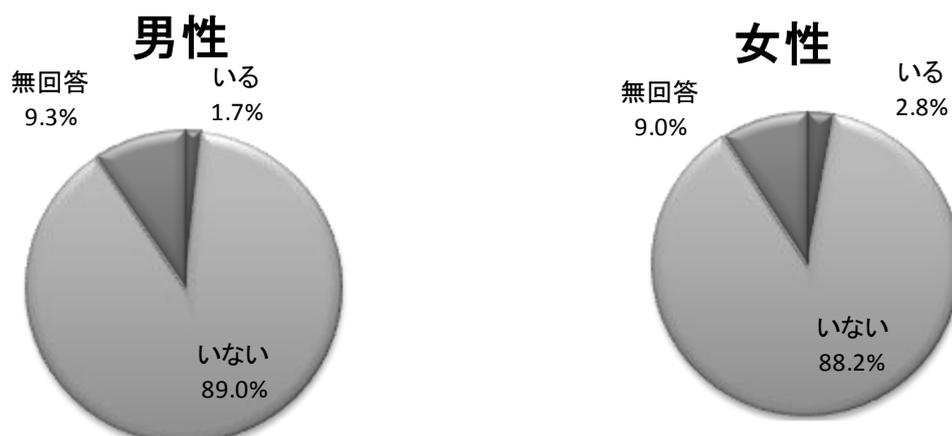


Ⅱ 調査の結果

問 7-1 平成 19 年度において、介護休業を取得した従業員はいますか。

介護休業を取得した従業員（平成 19 年度）について、男性、女性ともに「いない」が約 90%であり、「いる」が男性 1.7%、女性 2.8%となっています。

※男性の集計は男性従業員がいないもの、女性の集計は女性従業員がいないものをそれぞれが除いて集計しました。



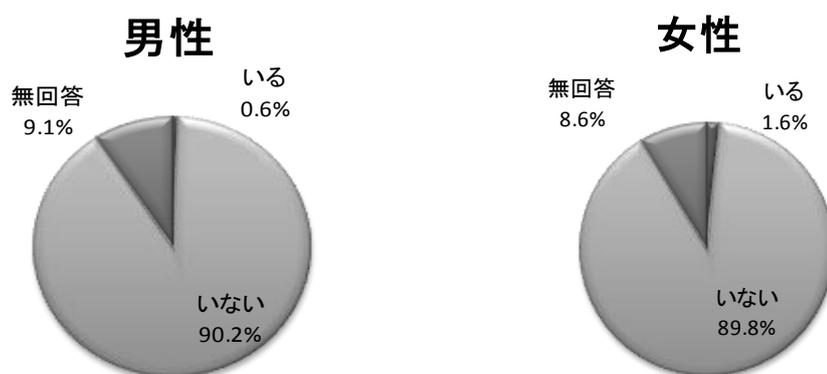
項目	男性	男性 構成比(%)	女性	女性 構成比(%)
いる	8	1.7%	14	2.8%
いない	429	89.0%	439	88.2%
無回答	45	9.3%	45	9.0%
合計	482	100.0%	498	100.0%

Ⅱ 調査の結果

問 7-2 平成 19 年度において、介護により退職した従業員はいますか。

介護により退職した従業員（平成 19 年度）について、男性、女性ともに「いない」が約 90%であり、「いる」は男性 0.6%、女性 1.6%になっています。

※男性の集計は男性従業員がいないもの、女性の集計は女性従業員がいないものをそれぞれが除いて集計しました。

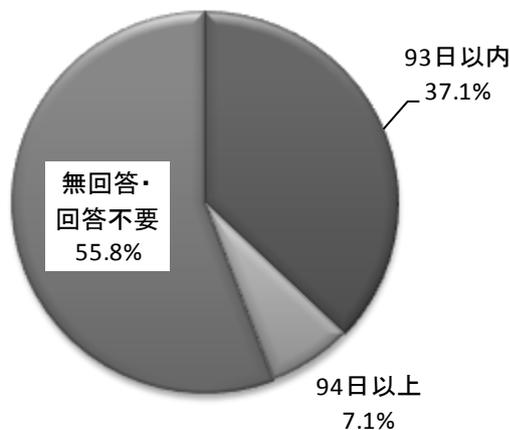


項目	男性	男性 構成比(%)	女性	女性 構成比(%)
いる	3	0.6%	8	1.6%
いない	435	90.2%	447	89.8%
無回答	44	9.1%	43	8.6%
合計	482	100.0%	498	100.0%

Ⅱ 調査の結果

問 7-3 介護休業の限度期間は、何日までですか。

介護休業の限度期間について、法定である「93日以内」は37.1%、「94日以上」は7.1%となっています。



法律・制度から

介護休業は、「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」に規定されており、就業規則に明文化されていなくても下記条件に該当する労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができ（第11条）、事業主は、労働者からの介護休業申出があったときは、当該介護休業申出を拒むことができません（第12条）。なお労働者は、介護開始予定日より2週間前までに申し出なければなりません。

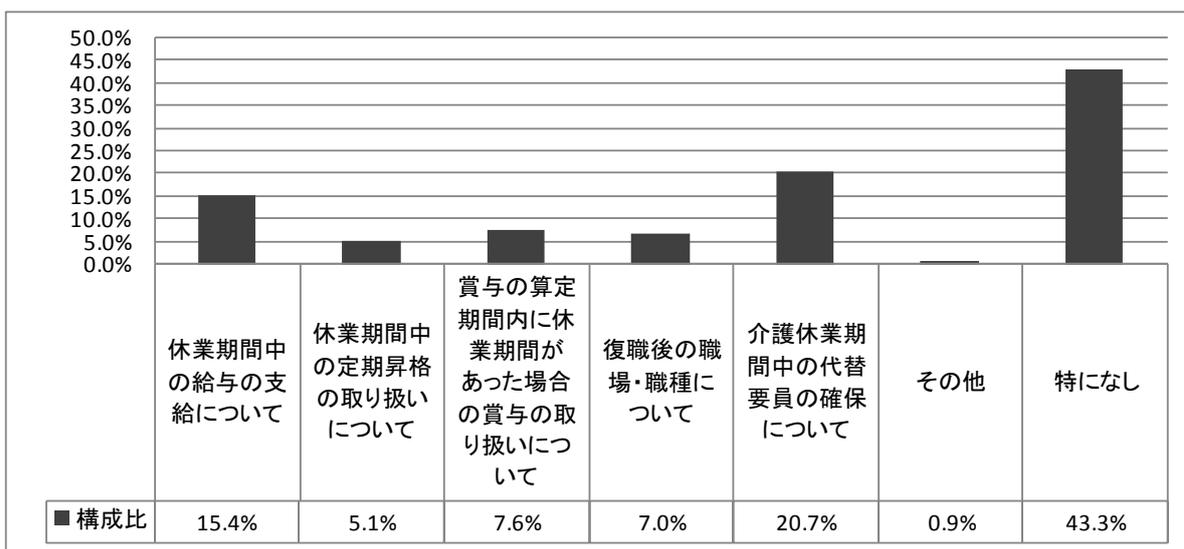
- ① 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- ② 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者

Ⅱ 調査の結果

問 7-4 介護休業を進める上での問題点はありますか。

介護休業を進める上での問題点について、「介護休業期間中の代替要員の確保について」が 20.7%と多く、「休業中の給与の支給について」が 15.4%、「賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取り扱いについて」が 7.6%となっています。

なお「特になし」は 43.3%となっています。



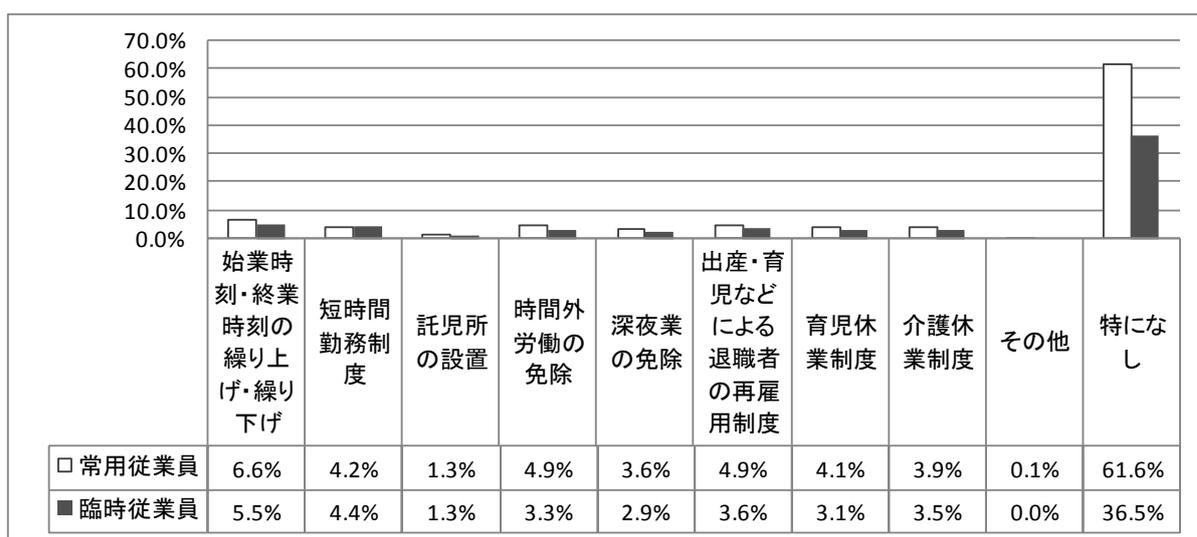
Ⅱ 調査の結果

問 8 育児や介護を行う従業員に対し、今後制定又は充実を予定している制度はありますか。

育児や介護を行う従業員に対しての今後制定又は充実を予定している制度について、常用従業員では、「始業時刻・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が 6.6%，次いで「時間外労働の免除」と「出産・育児などによる退職者の再雇用制度」が 4.9%となっています。

臨時従業員では、「始業時刻・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が 5.5%，次いで「短時間勤務制度」が 4.4%となっています。

なお「特になし」の割合は、常用従業員が 61.6%，臨時従業員が 36.5%となっています。



項目	常用従業員	常用従業員 構成比(%)	臨時従業員	臨時従業員 構成比(%)
始業時刻・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	51	6.6%	30	5.5%
短時間勤務制度	33	4.2%	24	4.4%
託児所の設置	10	1.3%	7	1.3%
時間外労働の免除	38	4.9%	18	3.3%
深夜業の免除	28	3.6%	16	2.9%
出産・育児などによる退職者の再雇用制度	38	4.9%	20	3.6%
育児休業制度	32	4.1%	17	3.1%
介護休業制度	30	3.9%	19	3.5%
その他	1	0.1%	0	0.0%
特になし	479	61.6%	201	36.5%
無回答	37	4.8%	198	36.0%
合計	777	100.0%	550	100.0%

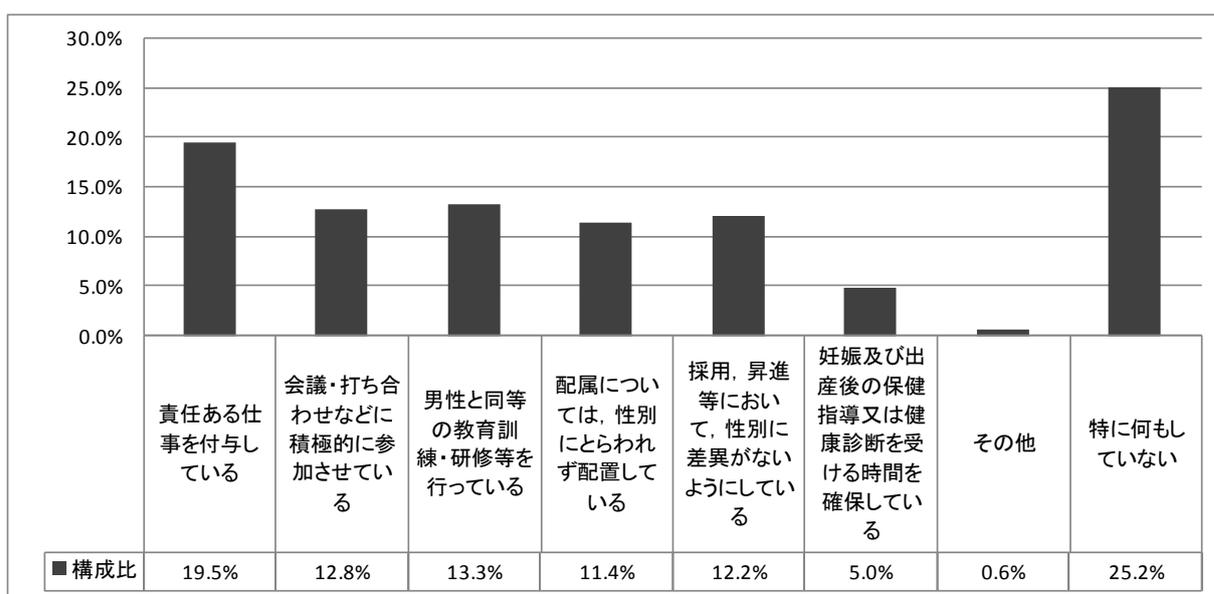
Ⅱ 調査の結果

4 均等待遇の状況や今後の方針について

問9 女性が積極的に活躍できるように、取り組んでいることはありますか。

女性が積極的に活躍できるように取り組んでいることについて、「責任ある仕事を付与している」が19.5%、次いで「男性と同等の教育訓練・研修等を行っている」が13.3%、「会議・打ち合わせなどに積極的に参加させている」が12.8%となっています。

なお「特に何もしていない」の割合は、25.2%となっています。



Ⅱ 調査の結果

問 10 貴事業所では、管理職相当のうち、女性は何人いますか。

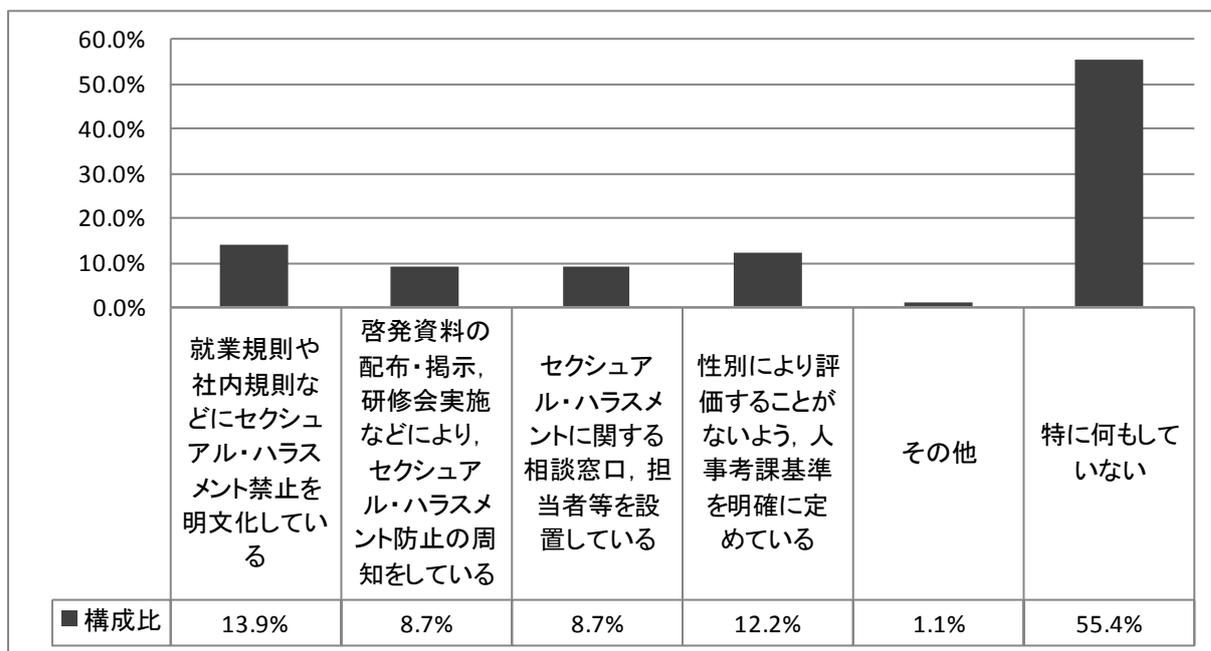
回答のあった事業所の管理職相当数 1616 人のうち、女性は 342 人、21.2%でした。

管理職相当数	うち女性	女性管理職比率(%)
1,616 人	342 人	21.2%

問 11 男女が共に働きやすい環境づくりのため、取り組んでいることはありますか。(複数回答可)

男女が共に働きやすい環境づくりのため取り組んでいることについて、「就業規則や社内規定などにセクシュアル・ハラスメント禁止を明文化している」が多く 13.9%、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」が 12.2%となっています。

なお、「特に何もしていない」の割合は、55.4%となっています。

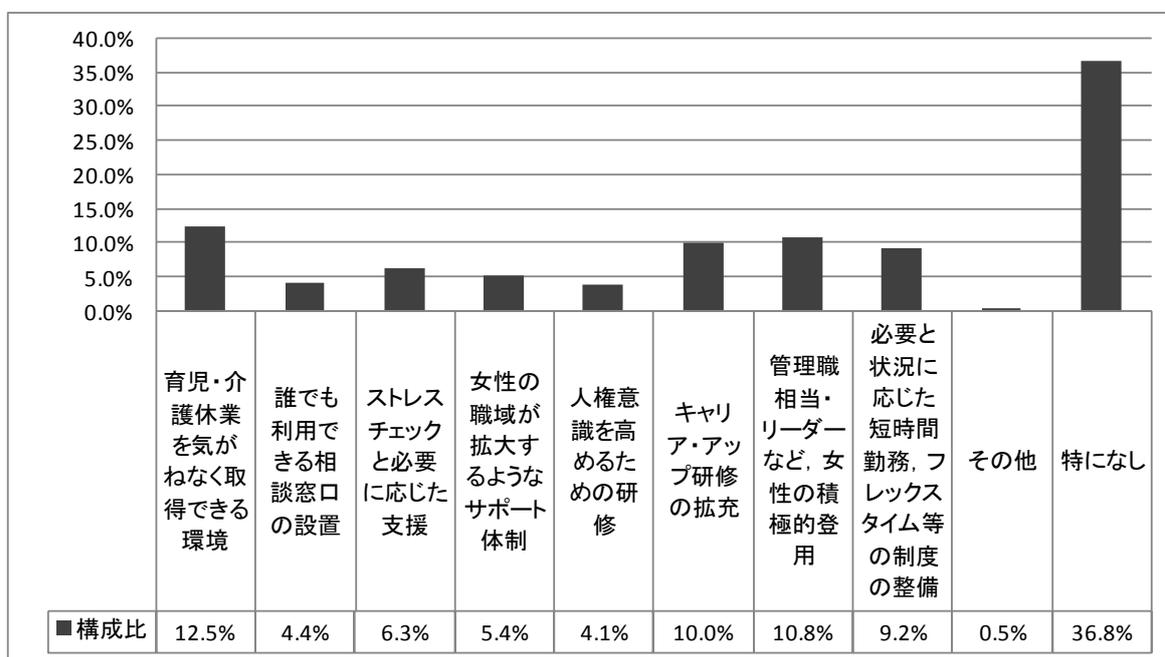


Ⅱ 調査の結果

問 12 より良い職場環境に向けて、今後実施していきたいことは何ですか。（複数回答可）

より良い職場環境に向けて今後実施していきたいことについて、「育児・介護休業を気がねなく取得できる環境」が 12.5%と多く、次いで「管理職相当・リーダーなど、女性の積極的登用」が 10.8%、「キャリア・アップ研修の拡充」が 10.0%となっています。

なお、「特になし」の割合は 36.8%となっています。



業種別に見ると、建設業、製造業、金融・保険業は、「キャリア・アップ研修の拡充」、卸売・小売業、その他の業種は「育児・介護休業を気がねなく取得できる環境」、運輸・通信業、飲食業は「育児・介護休業を気がねなく取得できる環境」、「キャリア・アップ研修の拡充」、サービス業は「育児・介護休業を気がねなく取得できる環境」、「管理職相当・リーダーなど、女性の積極的登用」の割合がそれぞれ多くなっています。

業種別

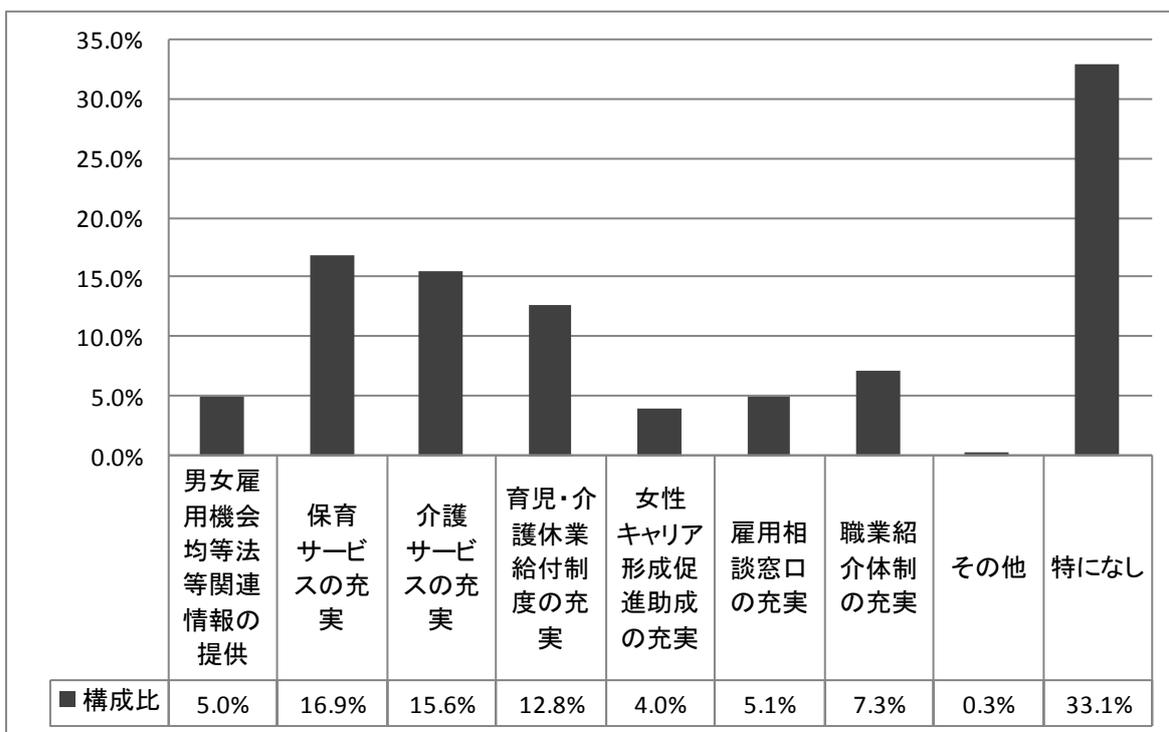
項目	建設業	製造業	運輸・通信業	卸売・小売業	金融・保険業	飲食業	サービス業	その他
育児・介護休業を気がねなく取得できる環境	11.7%	5.4%	16.7%	16.7%	9.8%	11.0%	11.6%	15.2%
誰でも利用できる相談窓口の設置	1.8%	2.2%	0.0%	4.8%	7.3%	6.8%	5.8%	3.0%
ストレスチェックと必要に応じた支援	5.4%	4.3%	3.3%	5.3%	12.2%	5.5%	7.5%	7.6%
女性の職域が拡大するようなサポート体制	6.3%	5.4%	6.7%	4.8%	4.9%	9.6%	3.7%	7.6%
人権意識を高めるための研修	2.7%	3.2%	0.0%	5.3%	4.9%	1.4%	4.1%	7.6%
キャリア・アップ研修の拡充	13.5%	12.9%	16.7%	8.8%	14.6%	11.0%	7.1%	9.1%
管理職相当・リーダーなど、女性の積極的登用	11.7%	11.8%	10.0%	11.4%	12.2%	6.8%	11.6%	6.1%
必要と状況に応じた短時間勤務、フレックスタイム等の制度の整備	11.7%	9.7%	13.3%	9.6%	9.8%	9.6%	7.5%	7.6%
その他	0.0%	1.1%	3.3%	0.0%	2.4%	0.0%	0.4%	0.0%
特になし	35.1%	44.1%	30.0%	33.3%	22.0%	38.4%	40.7%	36.4%
合計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Ⅱ 調査の結果

問 13 貴事業所で男女均等待遇を進める上で、行政や公的機関に望むことは何ですか。(複数回答可)

貴事業所で男女均等待遇を進める上で行政や公的機関に望むことについて、「保育サービスの充実」が 16.9%と多く、次いで「介護サービスの充実」が 15.6%となっています。

「特になし」の割合は 33.1%となっています。



Ⅲ 現状とまとめ

Ⅲ 現状とまとめ

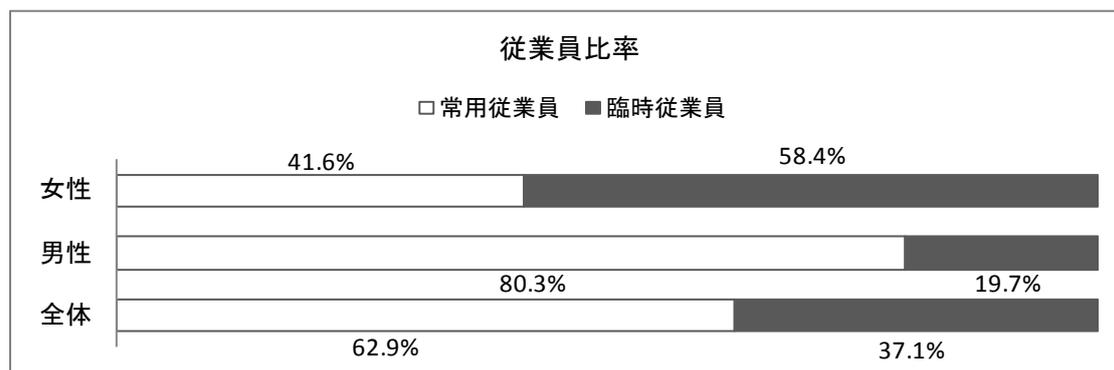
1. 事業所の属性及び従業員の状況について

(1)現在の従業員数は約1／3が臨時従業員

(2)女性の雇用形態は常用従業員よりも臨時従業員が多い

今回の調査において、事業所の業種の割合はサービス業（27.1%）が最も多く、次いで卸売・小売業（25.2%）、建設業（13.9%）の順でした。事業所の規模は、「1～9人」（60.8%）で最も多く、次いで「10～99人」（29.9%）、「100～299人」（3.1%）の順となっており、1～9人規模の小規模企業者が多くなっています。また、事業所規模別の従業員数については、「10～99人」が最も多く33.6%、次いで「500人～」が27.7%、「100～299人」が18.1%の順となっています。

従業員の常用従業員と臨時従業員の比率を見てみると、全体では常用従業員が62.9%、臨時従業員が37.1%となっています。男女で比較すると、男性の雇用形態は常用従業員が80.3%であるのに対し、女性の雇用形態は常用従業員よりも臨時従業員が多くなっており、女性の常用従業員の割合は41.6%にとどまっています。（問1・問2）



2. 仕事と家庭の両立支援の状況について

- (1)時間外労働，年次休暇取得には改善が求められる
- (2)育児・介護を行う従業員に対する支援制度がある事業所は全体的に少ない
- (3)男性の育児休業の取得は女性に比べてまだ少数
- (4)育児により退職する女性は依然として多い

時間外労働時間については，国の定める基準時間（一般労働者で 45 時間/月）以内の事業所が常用従業員では 82.8%，臨時従業員では 84.1%でしたが，基準時間を超える事業所が常用従業員では 9.9%，臨時従業員では 6.6%ありました。また，年次休暇取得日数についても常用従業員では 10.0%，臨時従業員では 29.8%が 0～1 日未満であり，改善が求められません。（問 3・問 4）

育児や介護を行う従業員に対しての制度として，全体として制度を完備している事業所は少ないですが，常用従業員では「育児休業制度」（13.0%），「始業時刻・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」（11.7%），「介護休業制度」（10.3%）を，臨時従業員では「始業時刻・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」（9.5%），「短時間勤務制度」（8.8%），「時間外労働の免除」（7.5%）などを行い，育児や介護を行いながら働き続けることができる環境整備を図っていることが今回の調査でわかりました。しかしながら，ほとんどの制度において整備されている割合は臨時従業員より常用従業員の方が高くなっています。（問 5）

また休業取得可能期間は，育児休業を 1 歳以上取得できると回答した事業所が 14.5%，介護休業を 94 日以上取得できると回答した事業所が 7.1%となっています。これらの事業所は法定以上の制度を運用し，育児を行う従業員への仕事と生活の両立支援を行っていますが，全事業所に対する割合は低くなっています。

育児休業・介護休業を取得した従業員については，男性の場合 1 歳未満の子どもがいるのは 97 事業所，育児休業を取得したのは 5 事業所，育児により退職したのは 0 事業所となっています。それに対し女性の場合，1 歳未満の子どもがいるのは 32 事業所，育児休業を取得したのは 30 事業所，育児により退職したのは 19 事業所となっています。

男性	1歳未満の子どもがいる (事業所)	育児休業を取得した (事業所)	育児により退職した (事業所)
		97	5
女性	1歳未満の子どもがいる (事業所)	育児休業を取得した (事業所)	育児により退職した (事業所)
		32	30

Ⅲ 現状とまとめ

介護休業を取得した従業員については、「いる」と回答した事業所が男性で 482 事業所中 8 事業所、女性で 498 事業所中 14 事業所となり低い水準です。今後更なる介護休業についての意識啓発や周知を行い、取得しやすい環境を整備することが必要な状況となっています。

また介護により退職した従業員について、「いる」と回答した事業所が男性で 482 事業所中 3 事業所、女性で 498 事業所中 8 事業所となっています。これにおいても、女性の退職の割合の方が多くなっています。

育児休業や介護休業を進める上での問題点として、育児休業、介護休業ともに「休業期間中の給与の支給について」（育児休業は 14.6%、介護休業は 15.4%）、「育児・介護休業期間中の代替要員の確保について」（育児休業は 21.9%、介護休業は 20.7%）の割合が多くなっています。（問 6・問 7）

今後制定又は充実を予定している制度について割合の多い回答は、常用従業員では「始業時刻・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」（6.6%）、「時間外労働の免除」（4.9%）、「出産・育児などによる退職者の再雇用制度」（4.9%）を、臨時従業員では「始業時刻・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」（5.5%）、「短時間勤務制度」（4.4%）、「出産・育児などによる退職者の再雇用制度」（3.6%）となっており、全体に対する割合は低いものの多様な働き方を支える方向性が見られました。（問 8）

法律・制度から

一定の要件を備えた雇用保険被保険者は、育児休業を取得した場合「育児休業基本給付金」、育児休業が終了して 6 か月経過時に支給される「育児休業者職場復帰給付金」、介護休業を取得した場合に「介護休業給付金」が支給されます。これらは、事業所の所在地を管轄する公共職業安定所で手続きができます。

また、一定の要件を備えた事業主の方への給付として、「中小企業子育て支援助成金」、「両立支援レベルアップ助成金」などの制度があります。これらは、（財）21 世紀職業財団地方事務所で手続きができます。

3. 均等待遇の状況や今後の方針について

(1)女性の活躍や職域拡大の取組が行われている

(2)行政に望むことは「保育・介護サービス」が多い

女性が積極的に活躍できるように取り組んでいることとして、「責任ある仕事を付与している」(19.5%)、「男性と同等の教育訓練・研修等を行っている」(13.3%)、「会議・打ち合わせなどに積極的に参加させている」(12.8%)の割合が多くなっており、女性に対しても本人の意欲に応じて活躍できるように取り組んでいる様子が見えてきます。(問9)

今回の調査では、女性管理職の比率が21.2%で低い割合となっています。(問10)

また男性も女性も働きやすい環境づくりのため、「就業規則や社内規定などにセクシュアル・ハラスメント禁止を明文化している」(13.9%)や「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」(12.2%)などの取組みを行っている事業所の割合が多くなっています。(問11)

より良い職場環境に向けては、「育児・介護休業を気軽に取得できる環境」(12.5%)や「管理職相当・リーダーなど、女性の積極的登用」(10.8%)、「キャリア・アップ研修の拡充」(10.0%)を今後実施していきたいという割合が多く、育児・介護休業取得のための配慮や女性の職域拡大などに力を入れていく方向性が見えます。(問12)

行政や公的機関に望むこととしては、「保育サービス」(16.9%)や「介護サービス」(15.6%)の充実を望む声が多く、24時間体制の保育や介護などのサービスを充実させることで、育児や介護を行いながら働くことができる環境整備を望む意見がありました。(問13)

【今後に向けて】

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

今回の調査では男性の育児・介護休業の取得率が依然低い割合であったことから、育児休業等の制度の周知や、男女が共同して育児や介護に取り組んでいくという考えを醸成し、男性も育児休業や介護休業を取得しやすい環境を整えるとともに、行政の保育サービスや介護サービスの充実を図り、女性が出産や育児をしながら仕事を続けることができる環境整備が必要な状況であることがわかりました。加えて女性も男性も年次休暇（有給休暇）を取得しやすい環境を整備することで、一人ひとりが家庭生活や自己啓発、地域活動などの充実を図り仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進していけるようにする必要があります。

法律・制度から

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進し、すべての従業員に働きやすい職場を提供しようとする両立支援に取り組むことで、優秀な人材の確保や能力を発揮しやすい環境づくり、離職率の低下、企業イメージの向上、従業員の満足度や意欲向上、コスト削減（残業代など）、心身の健康の保持増進などが期待できます。（内閣府「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」より）

女性も活躍できるよう均等待遇に努める

女性の常用従業員や管理職の比率が低かったことから、女性常用従業員の採用を増やしたり、女性が活躍する機会を拡大したりするなどの積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を推進し均等待遇に努めるとともに、女性も男性もともに能力が発揮できるように、職場での男女共同参画の更なる拡大が必要です。

法律・制度から

積極的改善措置（ポジティブアクション）とは、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいいます。（男女共同参画社会基本法の定義より）

今回の調査では、八千代商工会議所の会員全事業所 1,932 事業所にお送りし、581 事業所にご協力いただき、回収率は 30.1%でした。みなさまのご理解、ご協力誠にありがとうございました。

IV その他

IV その他

No.	業種	自由意見欄 (仕事と家庭の両立支援や男女均等待遇に関連して、 ご意見・ご要望などがありましたらご記入ください。)	従業員の人数 (人)
1	建設業	建設業では男女均等は難しいと思う。出来るのは現場管理までではないか。現場作業では男女均等は無理だと思う。	8
2	建設業	建設業(塗装業)には女性はほとんどいません。男女雇用機会均等法は仕事上考えたことはないです。	無回答
3	建設業	親子で建築業をしていて、時間に関係なく仕事をしております。	2
4	建設業	男女均等を進めるのであれば男と同じ荷物を担いでいただかなければ均等とはできません。	4
5	製造業	当社では能力重視。女性であれ男性であれ、学歴、国籍問わず、また、年齢も関係なく、10代から75歳まで特に60歳代以上が多い。年をとっていても、責任感があり、真面目に働いてくだされば、定年は関係なく働いてもらっています。たとえ若くても責任感なくさぼってばかりいる人は当社にはいづらくなります。ただ、重い物などはやはり女性には無理な様で男の人が手伝ったりしています。それぞれにあった仕事を指導者が見極める事が大切です。	28
6	製造業	以前はフルタイム月曜日～土曜日 残業もありの稼働だったが三年前より残業なしにて製作率を余り下げず昨年より土曜日休みにした。製造業で土曜日休み残業なしはかなり厳しいが、材料の仕入れ等に工夫して努力する。	9
7	製造業	力仕事で油污れ等のため女性従業員はおりません。	15
8	卸売・小売業	9時から17時の仕事以外のサービス業(飲食・小売)だと、なかなか子育てと仕事の両立が難しいので、保育園にあずけられない等、なんとかならないかと思えます。	3
9	卸売・小売業	当事業所では男女を差別する事など考えられず、本人の能力と希望によって働く時間帯等を決定し区別をしている	24
10	卸売・小売業	重い荷物の積み下ろしがあり、女性には少々無理な職場です。	5
11	卸売・小売業	女性に対しての保護は多いが(給食費の無料や生活支援など)男性に対しての保護はないのが現状。全ての労働者が男性優位ではなく男女平等というのであれば制限は所得で考えた方が良くと思う。	8
12	卸売・小売業	うちは男性従業員がいないけれども、女性間でも子育てで優遇をすると従業員間にびみように不平等感がただよったりすることもある。世代(高齢、若齢)、子育て世代互いに順番でまわることであるので、小さいころからのけいもう活動等により不平等を、支えあいと思える心を育てていかないと、従業員をたくさんは雇えないので大変…。	7
13	卸売・小売業	少人数で会社と従業員と話し合いでお互いに歩みより来ました。今回の調査のような事が問題にならない様子供が手が離れ、親の介護のなるべく無い人に働いてもらいたいとは思っています。	9
14	金融・保険業	販売員パート全員が子育てを終えた女性で平均年齢は40代の後半です。したがって、育児の問題はなく、介護のみです。ただ介護についても週4日以内の勤務のため特に問題はないようです。	163

IV その他

15	金融・保険業	現在のところ高齢者（65才以上）のため、今後若い人を育成したいと考えております。	3
16	金融・保険業	子供にとっての家庭、夫婦（大人）にとっての家庭、社会にとっての家庭等々観点によってもまったく異なる意見・考え方になると思われます。私は、男女の性差はあるので仕事も家庭もそれぞれの特性特徴を生かした貢献が望ましい。どちらかという「均等法」そのものに対しても、変な（日本になじまない）法律と思っています。	無回答
17	飲食業	中小企業は制度が未発達・未徹底の所が多いと思います。その部分を解消するためにも、強制力のある法律や条例を整備して、事態を改善していった方が良くと思います。特に飲食業界のように、労働問題を司法の場でないと解決できないような現状を鑑みますと、その思いは切実なものではないかと強く感じます。もう「待ったなし」の状況ではないでしょうか。	16
18	飲食業	保育士を増やし、保育受け入れをたやすくし、だれでも働きに行けるように、行政の協力を。	4
19	飲食業	政治をどうにかしてほしい。経営を維持していくことが困難な状況。	2
20	サービス業	サービス業勤務者でも利用できる保育サービス充実を希望しています。	4
21	サービス業	5才のお子さんと二人で生活している女性社員は保育園に入る前の1ヶ月間子どもづれで出勤していました。我が社は家庭的な規模なので、しかもおとなしいお子さんでしたのでうまくいきましたが、現実には厳しいと思います。	7
22	サービス業	日本の社会で零細企業（家内企業）で男女均等待遇などの職場環境の状況にない。零細企業でも大企業並みに近い経済状況にならなければとても法律を作っても現実的でない	4
23	サービス業	千葉県は都内に比べるとまだまだ保育園や学童保育の数及び料金体制が遅れていると思う。働きたくても働けないお母さんが多いし、預かってくれる場所がありません。そこを充実しないと少子化が進む一方です。お年寄りに関しても同じことが言えると思う。	3
24	サービス業	高齢化社会が進み、労働力が不足してくる日本で家庭の主婦が社会に出て働きやすくするための施設や色々な条件(産休や託児所の配置等)を備えてあげれば、海外からの応援も少しは減らせると思う。	3
25	サービス業	幼児の保育条件は改善されていないようです。遠方保育園の送迎は大変なようです。	3
26	サービス業	私は自営業です。すでに子育ては終わりましたが、私共の営業時間は20時21時まででしたので、私共夫婦が子育ての中で保育園の終了時間は早く大変不便を感じ今でも忘れる事が出来ません。少子化がすでに懸念されていた社会状況の中でなぜ行政はサポートしてくれないのか大きな不満でした（時間延長など）。ちなみに事情が許せば子供はもっと欲しいと思ってました。	2
27	サービス業	保育・介護のサービスを24時間受けられる環境整備や保育・介護施設への給付金や税制優遇措置等により施設増加の下地を作してほしい。	2
28	サービス業	保育や介護のサービスを充実させて女性が働きやすい環境を作っていただけたらと思います。	12

IV その他

29	サービス業	男女均等待遇について充実した内容を取り入れるには、保育サービスが充実していないと難しいと思います。中小企業では託児所を設けることは無理なので、保育を県や市で充実させていただく事で女性が無理なく働くことができる条件が満たされると思います。その上で均等を考えることができると思います。	6
30	サービス業	短時間で女性の採用をしたいのですが、採算を考えると実行に移せません。その辺のところでは助成金などのサポートがあると助かります。	30
31	サービス業	仕事を出産後に考えていても、就職先が決まっていなくて保育園に入れないう状況がやはりおかしいなと思っています。保育園が混んでいてなかなか入れないということが改善されればいいのではと考えています。	1
32	サービス業	肉体労働の環境整備に心がける	4
33	不動産業	今までに出産で育児休業を取った社員が1名いますが、代替社員を入れたので、復職はできなくなりました。会社に2名受け入れるだけの余裕がない為です。小さい会社なので話し合いはできていると思います。	12
34	医療業	当職場では少人数のためワークシェアや時間短縮は推進していませんが、一般的には、これらを推し進めていかなければ女性が仕事をつづけていくことは出来ないでしょう。	2

男女共同参画社会形成に向けての事業所調査 調査票

貴事業所の業種について、うかがいます。

問1 業種は何ですか。(〇は1つ)

- | | |
|--|---|
| 1. 建設業 (13.9%)
(注文又は自己によって建設工事を施工する事業所等)
2. 製造業 (11.8%)
(物質に物理的・化学的变化を加え新たな製品を製造し、これを卸売する事業所等)
3. 運輸・通信業 (3.1%)
(貨物の運送業、倉庫業、運輸に附帯するサービス業を営む事業所・情報の提供などのサービスを行う事業所等)
4. 卸売・小売業 (25.2%)
(物品を購入して販売する事業所等) | 5. 金融業・保険業 (3.5%)
(金融業又は保険業を営む事業所)
6. 飲食業 (8.2%)
(調理した飲食料品、その他の食料品又は飲料を飲食させる事業所等)
7. サービス業 (27.1%)
(各種のサービスを提供する事業所等、例：法律事務所、広告業、獣医業、洗濯業、旅行業、映画館、廃棄物処理業、自動車整備業、職業紹介・労働者派遣業、政治・経済・文化団体、宗教等)
8. その他1～7に該当しない業種 (7.3%) |
|--|---|

従業員の状況について、うかがいます。

問2 現在の従業員の人数について、うかがいます。(人数を記入・事業主も含む)

区 分	女 性	男 性
1. 常用従業員	(2,868) 人	(6,797) 人
2. 臨時従業員	(4,029) 人	(1,665) 人

(注) 該当者がいない場合は、「0」を記入してください。

「常用従業員」とは、いわゆる正社員・正職員で、期間を定めずに雇われている従業員を指します。
「臨時従業員」とは、パートタイム労働者、アルバイト、派遣社員等を指します。

問3 平成19年度の従業員1人あたりの平均月間時間外労働時間は、何時間ありますか。(〇は1つ)

常用従業員

1. ない (22.3%)
2. 1～15時間未満 (37.5%)
3. 15～30時間未満 (16.0%)
4. 30～45時間未満 (7.0%)
5. 45～80時間未満 (4.2%)
6. 80時間以上 (5.7%)

臨時従業員

1. ない (49.8%)
2. 1～15時間未満 (29.5%)
3. 15～30時間未満 (3.8%)
4. 30～45時間未満 (1.0%)
5. 45～80時間未満 (4.4%)
6. 80時間以上 (2.2%)

問4 平成19年度の従業員1人あたりの平均年間年次休暇取得日数は、何日ですか。(〇は1つ)

常用従業員

1. 0～1日未満 (10.0%)
2. 1～5日未満 (22.8%)
3. 5～10日未満 (25.3%)
4. 10～20日未満 (14.7%)
5. 20日以上 (16.6%)

臨時従業員

1. 0～1日未満 (29.8%)
2. 1～5日未満 (15.9%)
3. 5～10日未満 (18.4%)
4. 10～20日未満 (9.2%)
5. 20日以上 (12.1%)

仕事と家庭の両立支援の状況について、うかがいます。

問5 育児や介護を行う従業員に対して以下の制度はありますか。(あてはまるものすべてに〇)

区 分	常用従業員	臨時従業員
1. 始業時刻・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	11.7%	9.5%
2. 短時間勤務制度	8.7%	8.8%
3. 託児所の設置	0.5%	0.4%
4. 時間外労働の免除	9.2%	7.5%
5. 深夜業の免除	9.9%	7.4%
6. 出産・育児などによる退職者の再雇用制度	6.1%	4.1%
7. 育児休業制度	13.0%	7.4%
8. 介護休業制度	10.3%	6.4%
9. その他 ()	0.9%	0.8%
10. 特になし	26.6%	19.7%

IV その他

問6 育児休業の状況について、うかがいます。

問6-1 平成19年度において、1歳未満の子どもがいる従業員はいますか。(〇は1つ)

男性

1. いる (20.1%)
2. いない (70.3%)

女性

1. いる (6.4%)
2. いない (84.5%)

問6-2 平成19年度において、育児休業を取得した従業員はいますか。(〇は1つ)

男性

1. いる (1.0%)
2. いない (89.2%)

女性

1. いる (6.0%)
2. いない (84.9%)

問6-3 平成19年度において、育児により退職した従業員はいますか。(〇は1つ)

男性

1. いる (0.0%)
2. いない (90.0%)

女性

1. いる (3.8%)
2. いない (88.0%)

問6-4 育児休業は、子どもが何歳のときまで取得できますか。(〇は1つ)

1. 1歳に達するまで (26.8%)
2. 1歳以上(歳まで) (14.5%)

問6-5 育児休業を進める上での問題点はありますか。(あてはまるものすべてに〇)

1. 休業期間中の給与の支給について (14.6%)
2. 休業期間中の定期昇格の取り扱いについて (5.3%)
3. 賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取り扱いについて (7.5%)
4. 復職後の職場・職種について (8.0%)
5. 育児休業期間中の代替要員の確保について (21.9%)
6. その他((0.5%))
7. 特になし (42.2%)

問7 介護休業の状況について、うかがいます。

問7-1 平成19年度において、介護休業を取得した従業員はいますか。(〇は1つ)

男性

1. いる (1.7%)
2. いない (89.0%)

女性

1. いる (2.8%)
2. いない (88.2%)

問7-2 平成19年度において、介護により退職した従業員はいますか。(〇は1つ)

男性

1. いる (0.6%)
2. いない (90.2%)

女性

1. いる (1.6%)
2. いない (89.8%)

問7-3 介護休業の限度期間は、何日までですか。(〇は1つ)

1. 93日以内(法定内) (37.1%)
2. 94日以上(法定以上) (7.1%)

IV その他

問7-4 介護休業を進める上での問題点はありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 休業期間中の給与の支給について (15.4%)
2. 休業期間中の定期昇格の取り扱いについて (5.1%)
3. 賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取り扱いについて (7.6%)
4. 復職後の職場・職種について (7.0%)
5. 介護休業期間中の代替要員の確保について (20.7%)
6. その他 () (0.9%)
7. 特になし (43.3%)

問8 育児や介護を行う従業員に対し、今後制定又は充実を予定している制度はありますか。

(あてはまるものすべてに○)

区 分	常用従業員	臨時従業員
1. 始業時刻・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	(6.6%)	(5.5%)
2. 短時間勤務制度	(4.2%)	(4.4%)
3. 託児所の設置	(1.3%)	(1.3%)
4. 時間外労働の免除	(4.9%)	(3.3%)
5. 深夜業の免除	(3.6%)	(2.9%)
6. 出産・育児などによる退職者の再雇用制度	(4.9%)	(3.6%)
7. 育児休業制度	(4.1%)	(3.1%)
8. 介護休業制度	(3.9%)	(3.5%)
9. その他 ()	(0.1%)	(0.0%)
10. 特になし	(61.6%)	(36.5%)

均等待遇の状況や今後の方針について、うかがいます。

問9 女性が積極的に活躍できるように、取り組んでいることはありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 責任ある仕事を付与している (19.5%)
2. 会議・打ち合わせなどに積極的に参加させている (12.8%)
3. 男性と同等の教育訓練・研修等を行っている (13.3%)
4. 配属については、性別にとらわれず配置している (11.4%)
5. 採用、昇進等において、性別に差異がないようにしている (12.2%)
6. 妊娠及び出産後の保健指導又は健康診断を受ける時間を確保している (5.0%)
7. その他 () (0.6%)
8. 特に何もしていない (25.2%)

問10 貴事業所では、管理職相当のうち、女性は何人いますか。

管理職相当数	うち女性
(1,616) 人	(342) 人

裏面の回答もお願いいたします。⇒

IV その他

- 問1 1 男女が共に働きやすい環境づくりのため、取り組んでいることはありますか。(あてはまるものすべてに○)
1. 就業規則や社内規定などにセクシュアル・ハラスメント禁止を明文化している (13.9%)
 2. 啓発資料の配布・掲示、研修会実施などにより、セクシュアル・ハラスメント防止の周知をしている (8.7%)
 3. セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口、担当者等を設置している (8.7%)
 4. 性別により評価することがないように、人事考課基準を明確に定めている (12.2%)
 5. その他 () (1.1%)
 6. 特に何もしていない (55.4%)

- 問1 2 より良い職場環境に向けて、今後実施していきたいことは何ですか。(あてはまるものすべてに○)
1. 育児・介護休業を気軽に取得できる環境 (12.5%)
 2. 誰でも利用できる相談窓口の設置 (4.4%)
 3. ストレスチェックと必要に応じた支援 (6.3%)
 4. 女性の職域が拡大するようなサポート体制 (5.4%)
 5. 人権意識を高めるための研修 (4.1%)
 6. キャリア・アップ研修の拡充 (10.0%)
 7. 管理職相当・リーダーなど、女性の積極的登用 (10.8%)
 8. 必要と状況に応じた短時間勤務、フレックスタイム等の制度の整備 (9.2%)
 9. その他 () (0.5%)
 10. 特になし (36.8%)

- 問1 3 貴事業所で男女均等待遇を進める上で、行政や公的機関に望むことは何ですか。(あてはまるものすべてに○)
1. 男女雇用機会均等法等関連情報の提供 (5.0%)
 2. 保育サービスの充実 (16.9%)
 3. 介護サービスの充実 (15.6%)
 4. 育児・介護休業給付制度の充実 (12.8%)
 5. 女性キャリア形成促進助成の充実 (4.0%)
 6. 雇用相談窓口の充実 (5.1%)
 7. 職業紹介体制の充実 (7.3%)
 8. その他 (0.3%)
 9. 特になし (33.1%)

仕事と家庭の両立支援や男女均等待遇に関連して、ご意見・ご要望などがありましたらご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

同封の返信用封筒に入れて、**12月1日までに**ポストに投函してください。

男女共同参画社会形成に向けての事業所調査

調査結果報告書

発行：平成 21 年 3 月

八千代市生涯学習部男女共同参画課
八千代市八千代台南 1-11-6 047(485)7088