

## Ⅱ 調査結果

### 1 労働者の状況

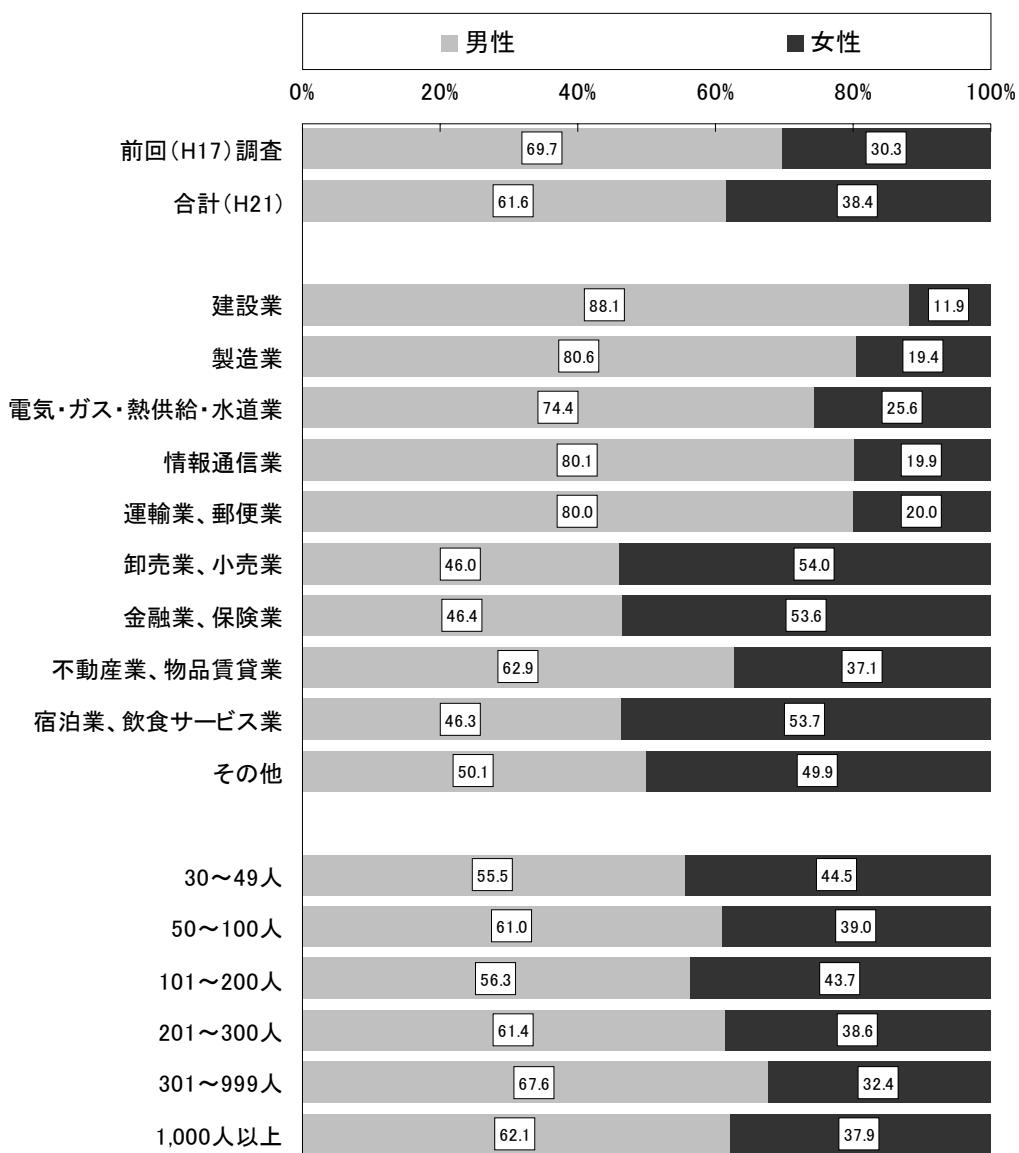
#### (1) 常用労働者に占める男女別割合

全常用労働者に占める男女別の割合を見ると、男性は 61.6%、女性は 38.4%となり、前回調査（男性 69.7%、女性 30.3%）と比べ、女性が 8.1 ポイント増加している。

業種別にみると、女性労働者の割合が高いのは「卸売業、小売業」（54.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」（53.7%）、「金融業、保険業」（53.6%）の3業種で、女性労働者の割合が5割を超えている。

企業規模でみると、女性労働者の割合が高いのは、「30～49人」（44.5%）、「101～200人」（43.7%）「50～100人以上」（39.0%）であった。

図表3 常用労働者に占める男女別割合（業種別、企業規模別）

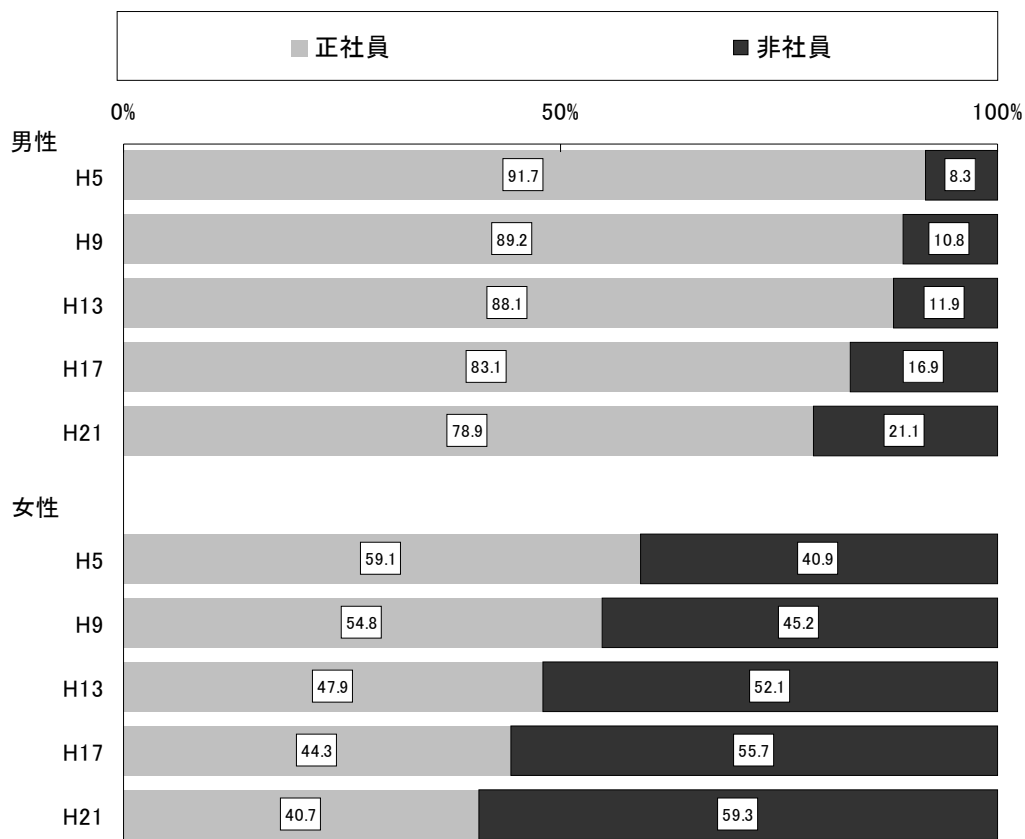


## (2) 男女別雇用形態別労働者の状況

常用労働者の男女別雇用形態をみると、男性は正社員が78.9%、非正社員が21.1%、女性は正社員が40.7%、非正社員が59.3%であった。

経年でみると、男女共に正社員の割合が減少傾向にあり、前回調査と比較すると、正社員の割合は男性で4.2ポイント、女性で3.6ポイント減少している。

図表4 男女別雇用形態別常用労働者の推移

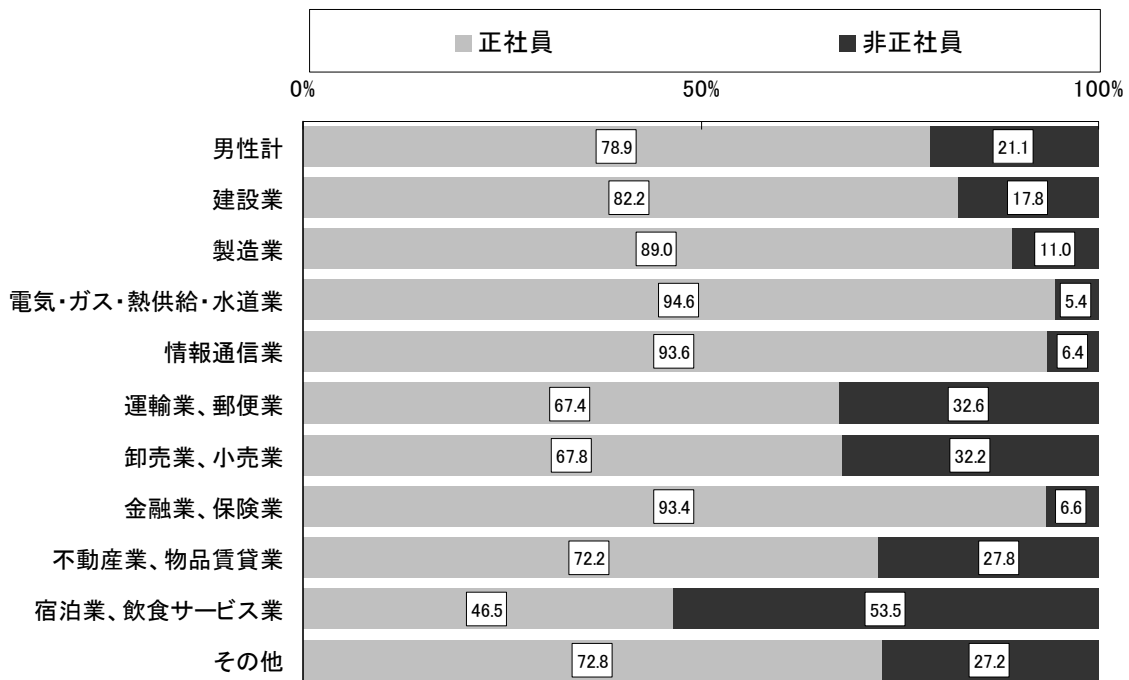


業種別の雇用形態をみると、男性労働者で最も正社員の割合が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」で94.6%、次いで「情報通信業」で93.6%となっている。

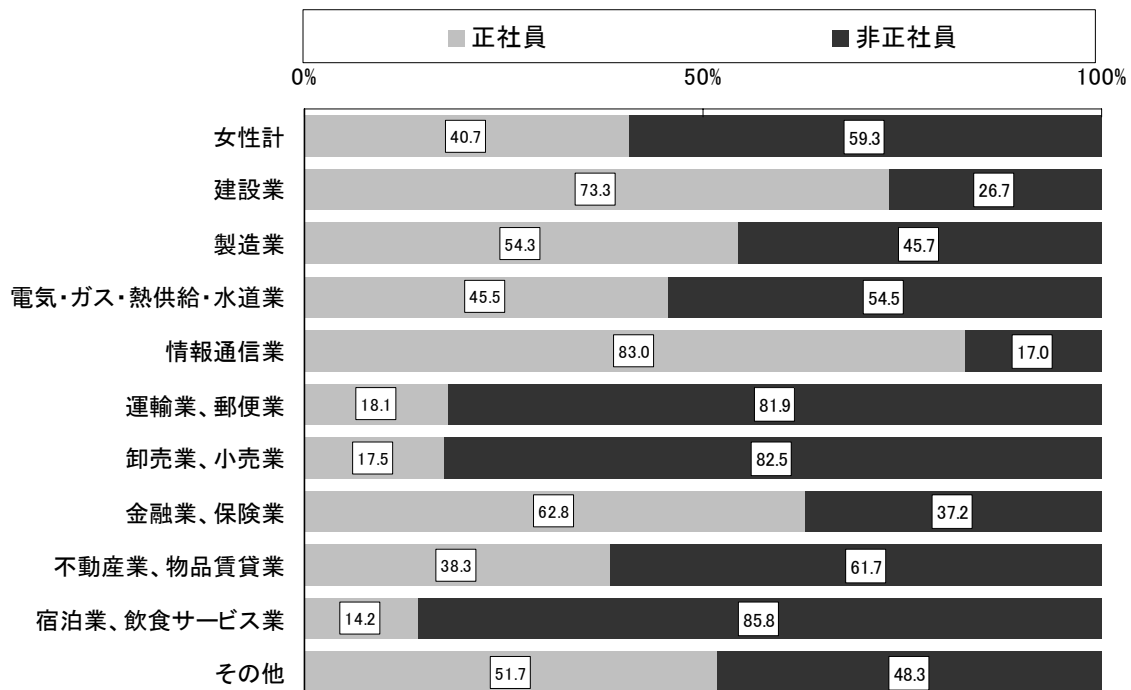
女性労働者で最も正社員の割合が高いのは、「情報通信業」の83.0%であり、次いで「建設業」が73.3%となっている。

一方、正社員の割合が最も低いのは、男女ともに「宿泊業、飲食サービス業」（男性46.5%、女性14.2%）となっている。

図表5-1 男性労働者の雇用形態（業種別）



図表5-2 女性労働者の雇用形態（業種別）

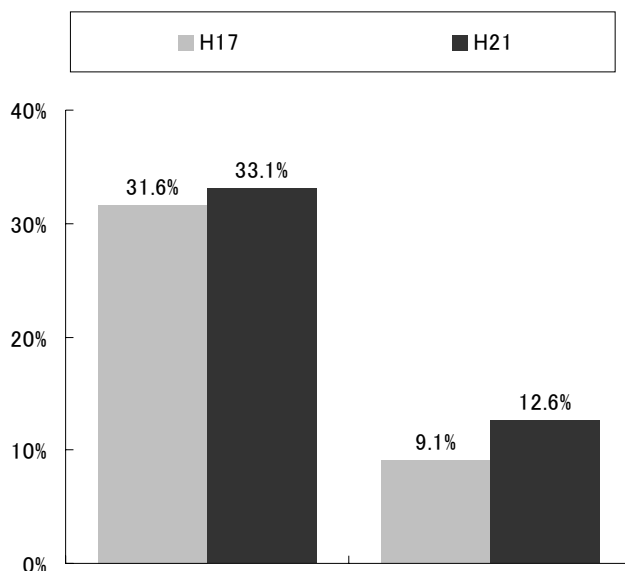


## 2 職場における女性活用の現状

### (1) 男女正社員に占める管理職の割合

正社員のうち、係長相当職以上の管理職に就いている社員の割合は、男性が33.1%、女性が12.6%、男女差20.5ポイント)となっており、前回調査(男性31.6%、女性9.1%、男女差22.5ポイント)と比較すると、男女差は2.0ポイント縮まっている。

図表6-1 男女正社員に占める管理職の割合



役職別にみると、女性管理職の割合が最も高いのは「係長相当職」(6.7%)となっている。

管理職者計を業種別でみると、女性管理職の割合が高いのは「宿泊業、飲食サービス業」(19.9%)、「不動産業、物品賃貸業」(15.4%)で、企業規模別で見ると、規模の小さい区分で女性管理職の割合が高くなっている。

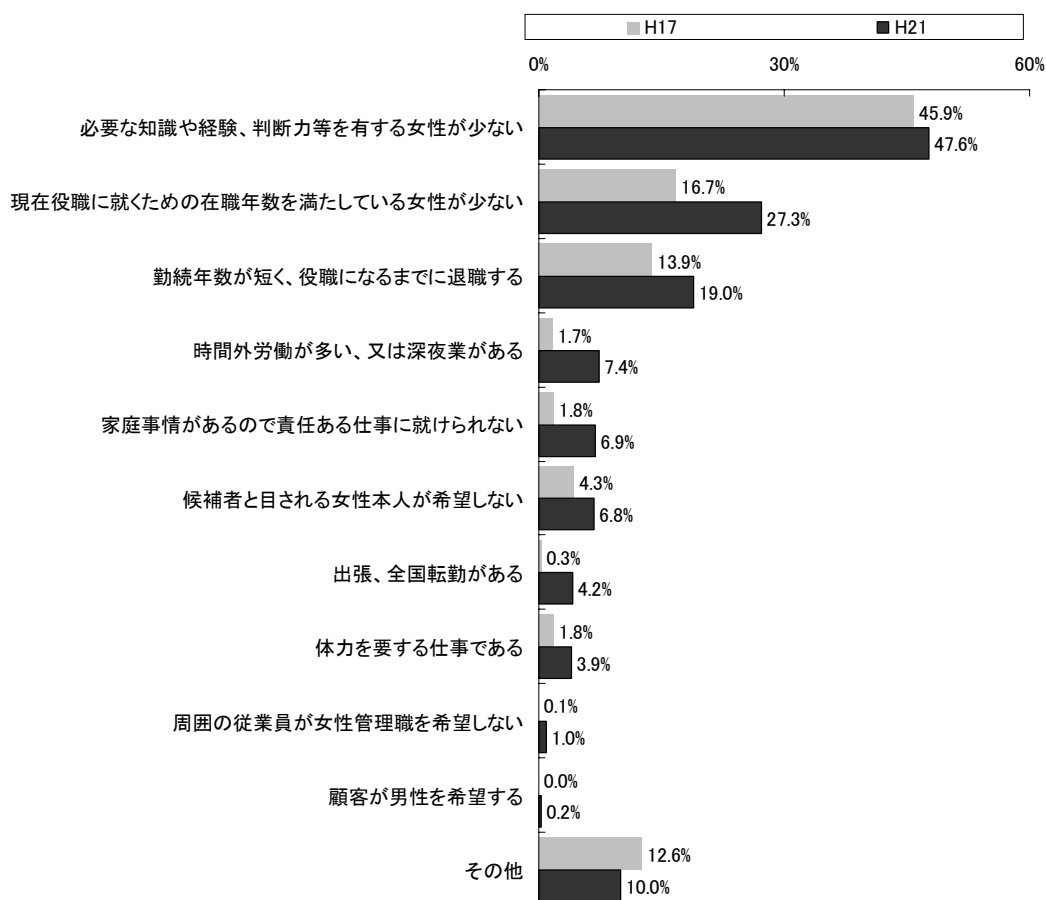
図表6-2 男女正社員に占める管理職の割合(業種別、企業規模別) (%)

| 業種・企業規模 |               | 管理職者計 |      | 役員   |      | 部長相当職 |      | 課長相当職 |     | 係長相当職 |     |
|---------|---------------|-------|------|------|------|-------|------|-------|-----|-------|-----|
|         |               | 男性    | 女性   | 男性   | 女性   | 男性    | 女性   | 男性    | 女性  | 男性    | 女性  |
| 合計      |               | 33.1  | 12.6 | 3.0  | 1.3  | 5.6   | 1.1  | 12.1  | 3.5 | 12.5  | 6.7 |
| 業種      | 建設業           | 42.7  | 9.5  | 5.1  | 2.9  | 9.2   | 0.6  | 16.2  | 1.6 | 12.2  | 4.5 |
|         | 製造業           | 35.3  | 10.0 | 2.0  | 1.2  | 5.3   | 0.9  | 13.7  | 2.2 | 14.1  | 5.7 |
|         | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 30.7  | 7.0  | 0.7  | 0.0  | 2.1   | 0.0  | 12.0  | 0.9 | 16.0  | 6.1 |
|         | 情報通信業         | 34.4  | 11.9 | 3.3  | 1.0  | 6.8   | 1.1  | 10.6  | 3.6 | 13.7  | 6.3 |
|         | 運輸業、郵便業       | 14.1  | 9.2  | 2.3  | 2.5  | 1.7   | 0.5  | 4.3   | 0.8 | 5.9   | 5.3 |
|         | 卸売業、小売業       | 34.4  | 11.8 | 3.7  | 0.7  | 5.8   | 0.3  | 13.4  | 5.0 | 11.5  | 5.9 |
|         | 金融業、保険業       | 51.3  | 11.3 | 3.2  | 0.0  | 10.7  | 0.5  | 21.1  | 2.0 | 16.2  | 8.8 |
|         | 不動産業、物品賃貸業    | 44.0  | 15.4 | 5.0  | 1.8  | 6.2   | 1.6  | 15.9  | 4.5 | 16.9  | 7.5 |
|         | 宿泊業、飲食サービス業   | 33.0  | 19.9 | 5.7  | 9.2  | 2.9   | 0.0  | 12.5  | 5.0 | 11.9  | 5.8 |
|         | その他           | 28.4  | 13.6 | 3.3  | 1.2  | 5.2   | 1.6  | 9.4   | 3.7 | 10.5  | 7.1 |
| 企業規模    | 30~49人        | 38.2  | 16.3 | 10.0 | 4.8  | 7.6   | 2.1  | 10.8  | 4.6 | 9.8   | 4.8 |
|         | 50~100人       | 38.2  | 17.1 | 7.1  | 3.0  | 7.9   | 1.2  | 11.6  | 5.3 | 11.6  | 7.5 |
|         | 101~200人      | 35.7  | 12.3 | 4.7  | 1.2  | 5.5   | 1.1  | 11.5  | 2.8 | 14.0  | 7.1 |
|         | 201~300人      | 35.2  | 14.7 | 3.2  | 1.1  | 7.9   | 2.0  | 14.1  | 5.6 | 9.9   | 6.0 |
|         | 301~999人      | 30.0  | 9.5  | 1.7  | 0.1  | 4.6   | 0.3  | 11.6  | 2.6 | 12.1  | 6.4 |
|         | 1,000人以上      | 31.2  | 10.8 | 0.7  | 0.1  | 4.7   | 0.9  | 12.5  | 2.8 | 13.3  | 7.1 |
|         | 無回答*          | 50.0  | 25.0 | 50.0 | 12.5 | 0.0   | 12.5 | 0.0   | 0.0 | 0.0   | 0.0 |

## (2) 女性管理職の割合が管理職全体の1割未満の理由

役職区分ごとの女性管理職の数が、管理職全体の1割未満の事業所にその理由をたずねたところ、最も割合が高かったのは、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない」(47.6%)、次いで「現在役職に就くための在職年数を満たしている女性が少ない」(27.3%)となっている。

図表7 女性管理職の割合が全体の管理職の1割未満の理由（複数回答）



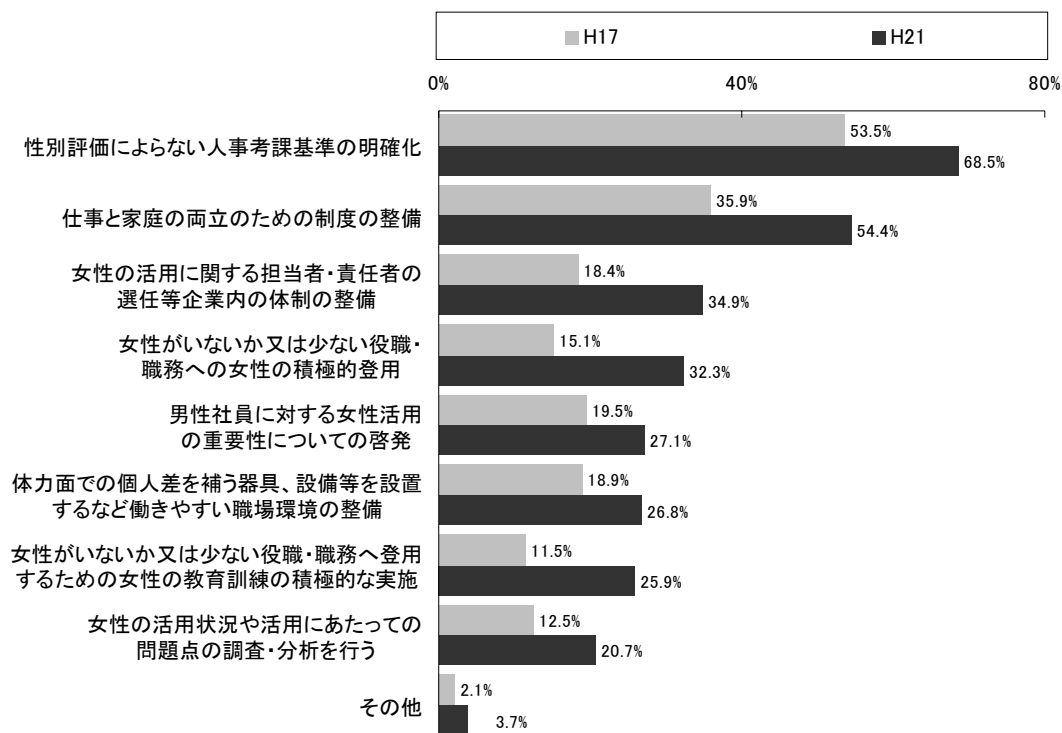
### (3) 女性の活用について

#### ア 女性活用のための取組の実施状況

女性の活用のための取組として、「実施している」と回答した割合が最も高いのは、「性別評価によらない人事考課基準の明確化」で68.5%であり、次いで、「仕事と家庭の両立のための制度の整備」で54.4%であった。

前回調査と比較すると、すべての項目において、実施している割合が増加している。

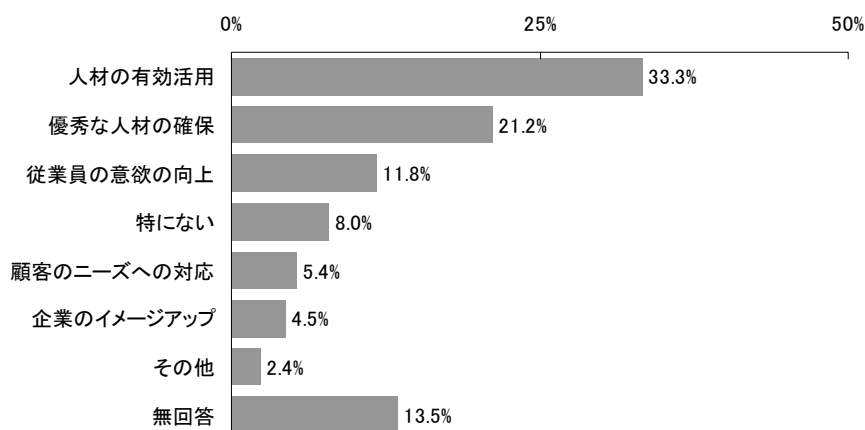
図表8 女性活用のための取組の実施状況（「実施している」と回答した事業所の割合）



#### イ 女性活用のメリット

女性活用の取組を行うことで見込まれる効果として、回答の割合が高かったのは、「人材の有効活用」(33.3%)、「優秀な人材の確保」(21.2%)、「従業員の意欲の向上」(11.8%)となっている。

図表9 女性活用のメリット



### 3 育児・介護休業制度等に関する状況

#### (1) 育児休業制度

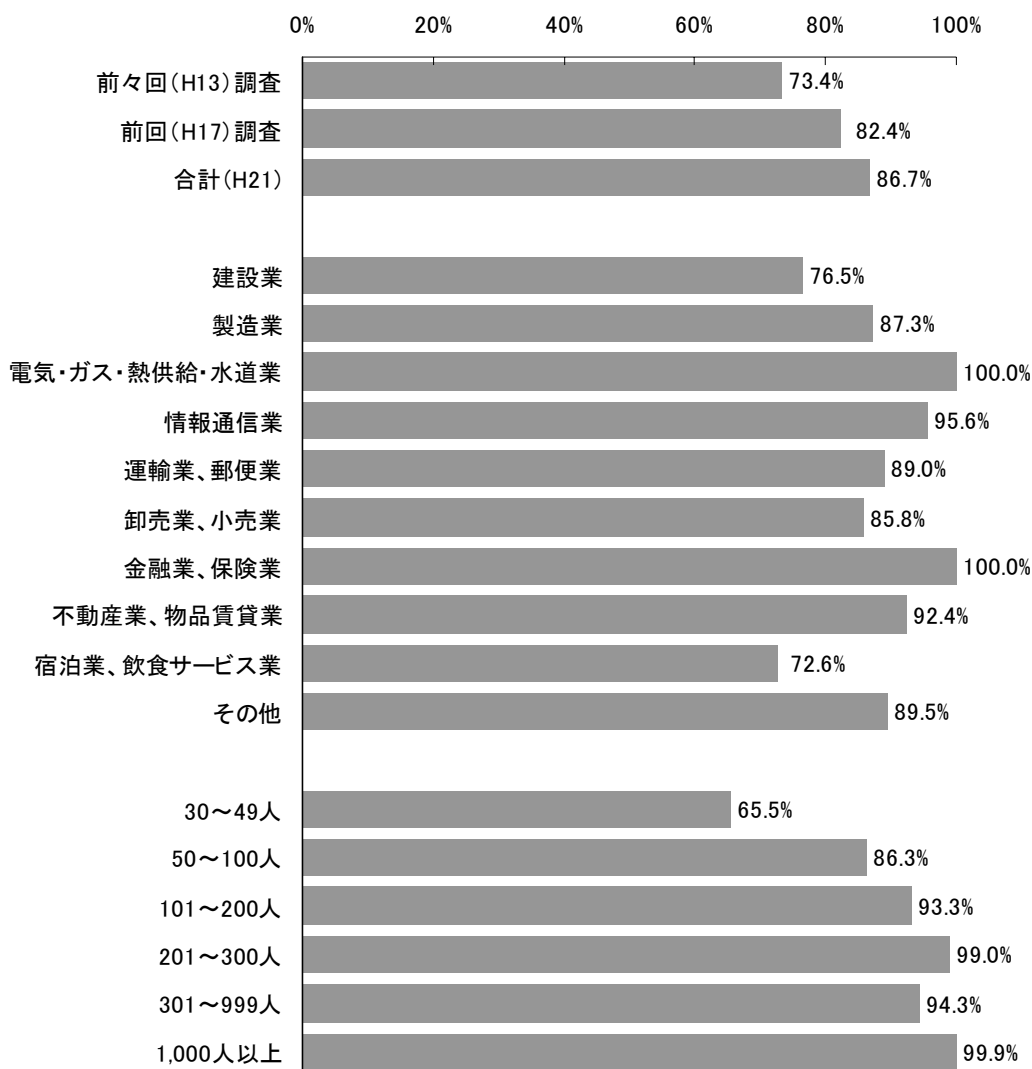
##### ア 育児休業制度の規定の有無

就業規則等の規定により、明文化されている「育児休業制度」の有無について、「ある」と回答した事業所は、全体の86.7%を占め、前回調査と比較すると、4.3ポイント増加している。

業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」はすべての事業所で規定している。また、「情報通信業」(95.6%)、「不動産業、物品賃貸業」(92.4%)では9割以上の事業所で規定している。

企業規模でみると、企業規模が50人以上の事業所では、8割を超えている。

図表10 育児休業制度の規定状況（業種別、企業規模別）  
（「規定がある」と回答した事業所）



(無回答を除いた事業所=100)

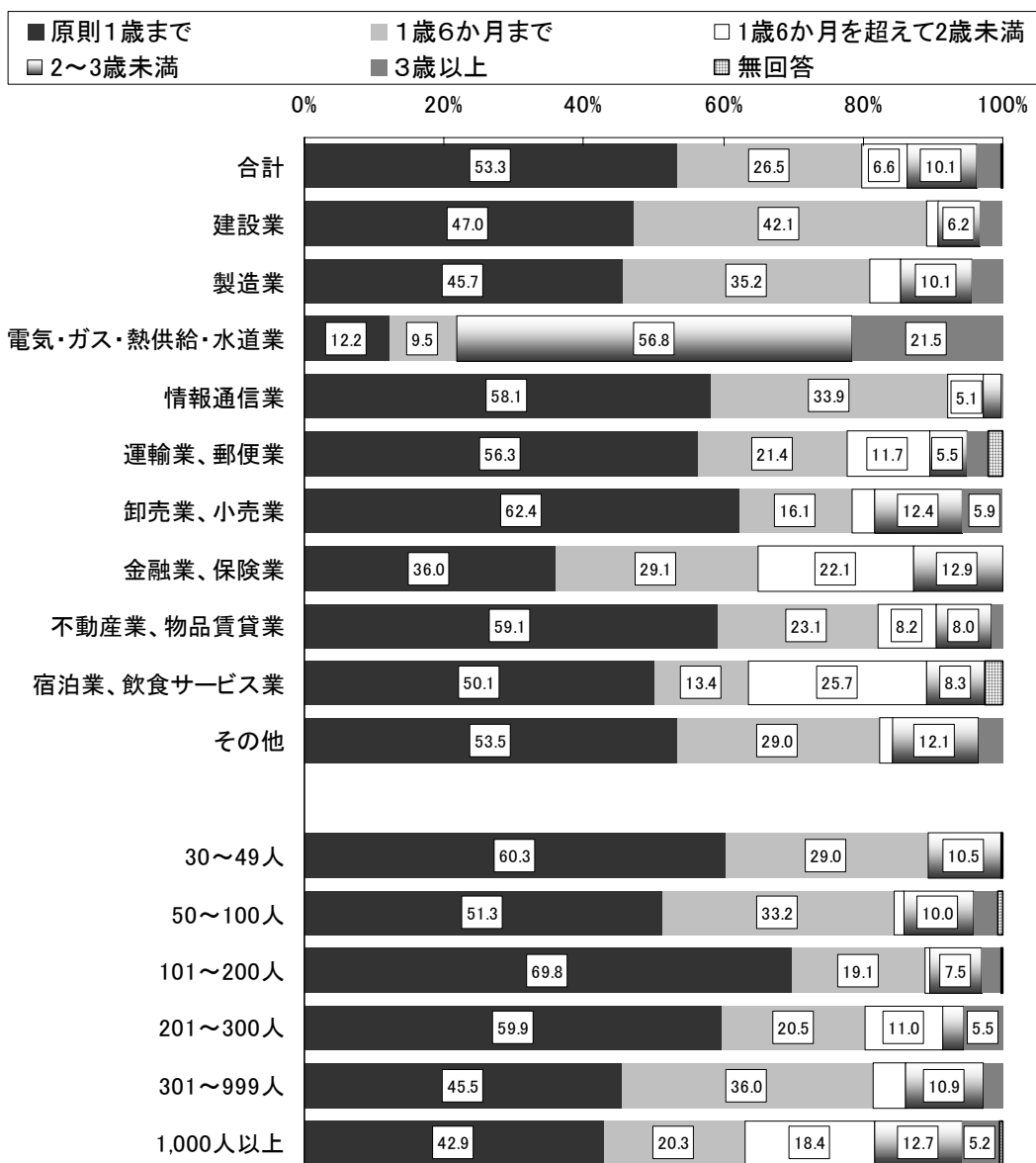
## イ 取得可能な育児休業期間

育児休業制度の規定がある事業所の休業期間について、最も割合が高いのは、法定の「1歳まで」（育児・介護休業法に規定する特定の事情がある場合に1歳6か月まで取得できる場合を含む）で、53.3%であった。また、特定の事情がなくても「1歳6か月まで」としている事業所は26.5%であった。

業種別にみると、法定以上の規定している割合が高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」で、「2～3歳未満」（56.8%）、「3歳以上」（21.5%）となっている。

企業規模でみると、「1,000人以上」で、「1歳6か月を超えて2歳未満」が18.4%、「2～3歳未満」が12.7%と他の規模よりも割合が高い。

図表 11 育児休業取得可能な子の年齢（業種別、企業規模別）



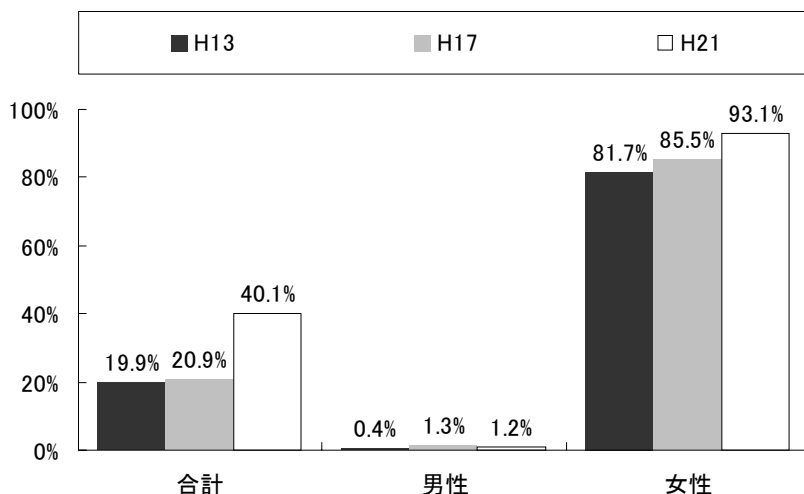
5%未満の数値はグラフ上に表示していない



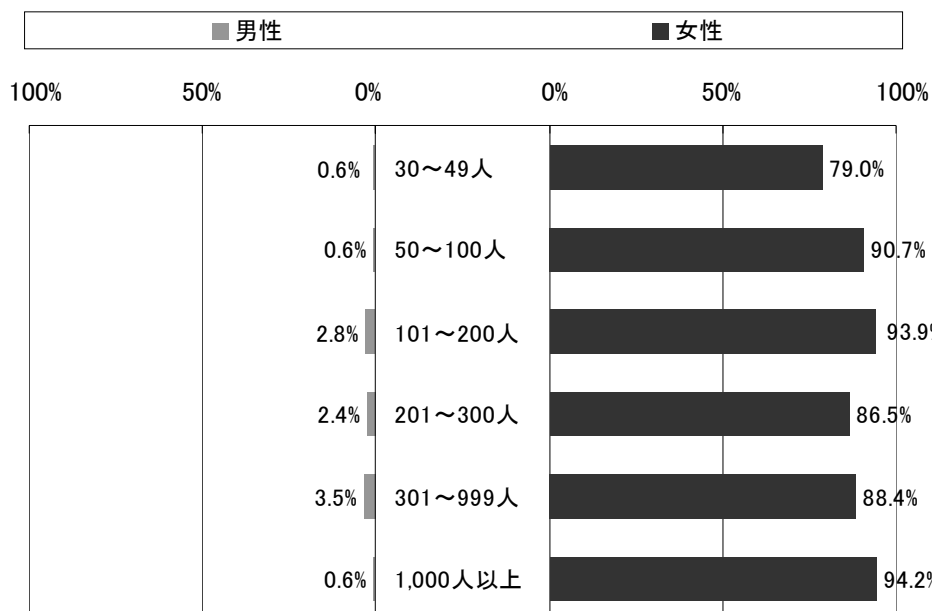
## ウ 育児休業の取得状況

出産者（男性の場合は配偶者）に占める育児休業（平成20年4月1日から平成21年3月31日までの期間に育児休業を開始した人）の割合を性別にみると、男性は1.2%、女性は93.1%となっており、前回調査と比較すると、男性は0.1ポイント減少、女性は7.6ポイント増加している。

図表 12-1 育児休業の取得状況



図表 12-2 育児休業の取得状況（性別、企業規模別）

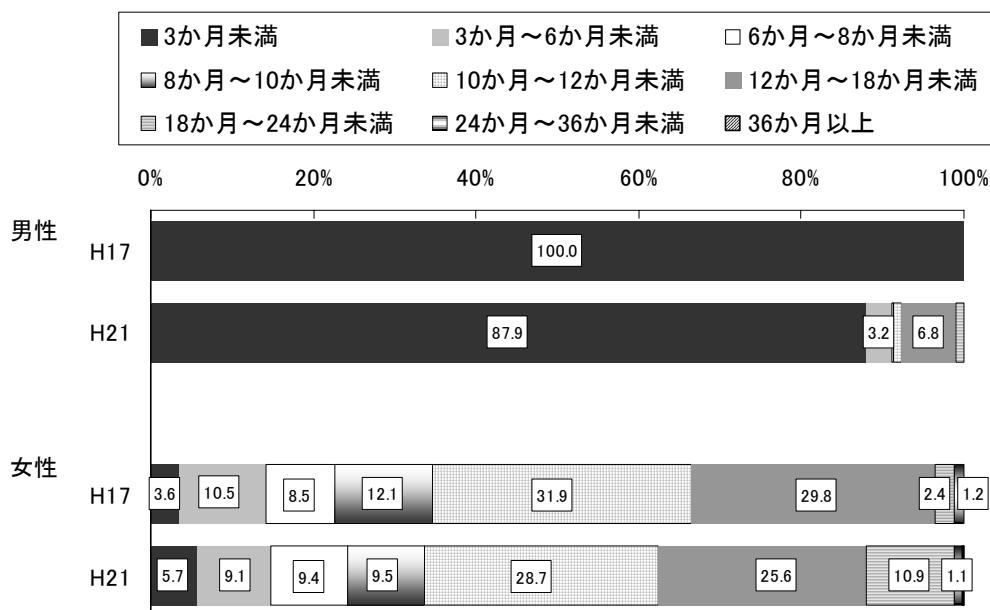


## エ 取得した育児休業の期間

平成20年4月1日から平成21年3月31日までの期間に育児休業を終了し復職した男性の休業期間は、「3か月未満」(87.9%)の割合が最も高く、次いで「12か月～18か月未満」(6.8%)の割合が高くなっている。

女性は、「10か月～12か月未満」が28.7%と最も高く、次いで「12か月～18か月未満」が25.6%と続く。

図表 13 育児休業取得者の休業期間(性別)

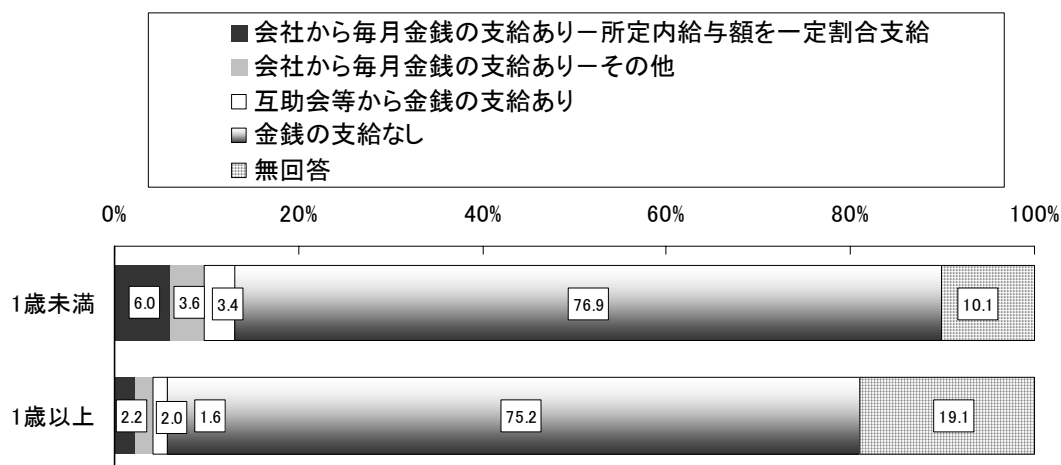


1%未満の数値はグラフ上に表示していない

## オ 育児休業中の会社等からの金銭の支給

育児休業中に、会社等から金銭の支給があるかどうかたずねたところ、1歳未満、1歳以上ともに「支給なし」が最も割合が高かった。

図表 14 育児休業中の会社等からの金銭の支給



## (2) 子の看護休暇制度

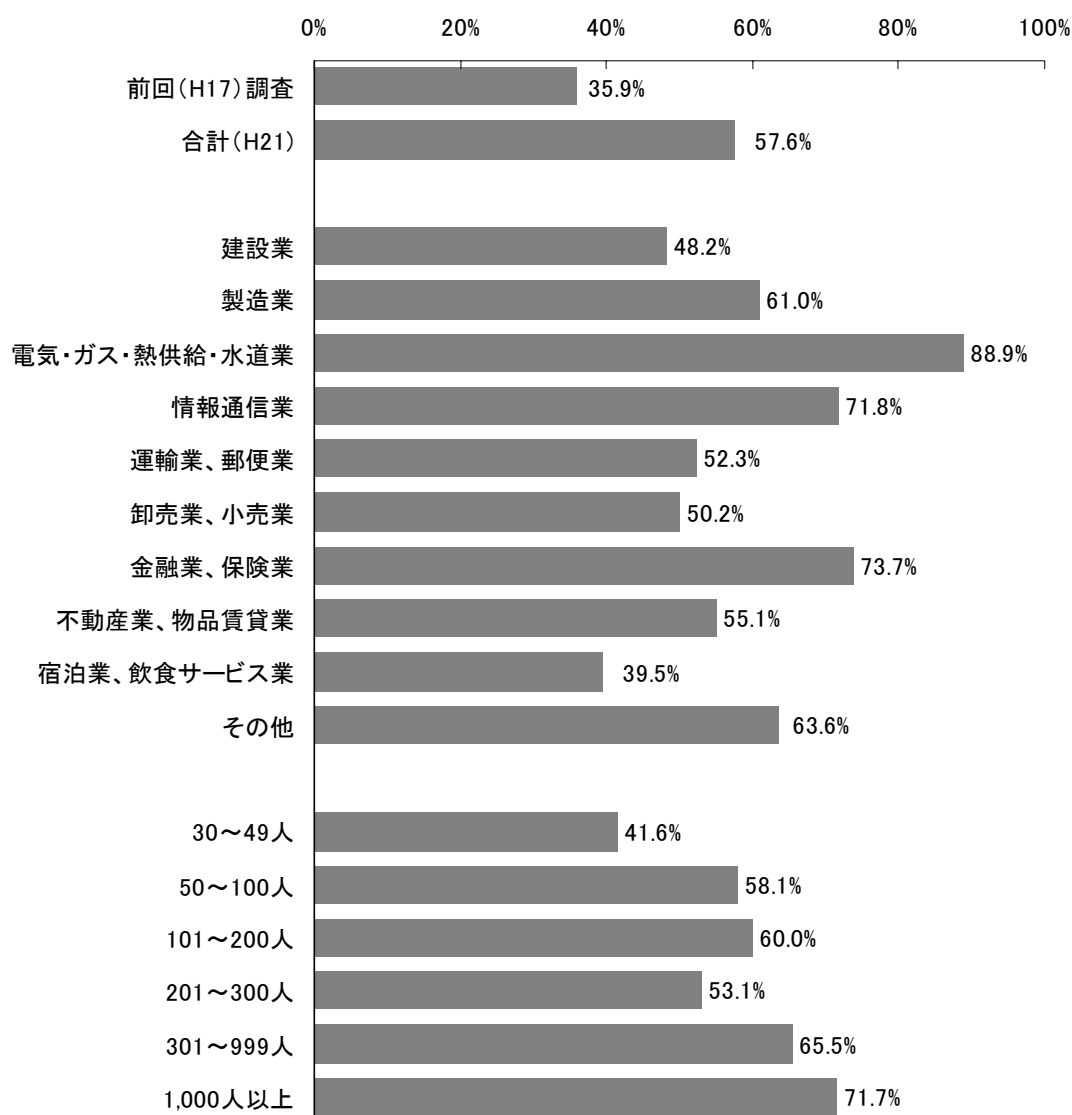
### ア 子の看護休暇の規定の有無

就業規則等の規定により明文化されている「子の看護休暇制度」の有無について、「ある」と回答した事業所の割合は、57.6%であり、前回調査より21.7ポイント増加している。

業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」(88.9%)、「金融業、保険業」(73.7%)、「情報通信業」(71.8%)の3業種では7割を超えている。

企業規模別にみると、「1,000人以上」の区分では、規定のある事業所が7割を超えている。

図表 15 子の看護休暇制度の規定状況（業種別、企業規模別）  
（「規定がある」と回答した事業所）



(無回答を除いた事業所=100)

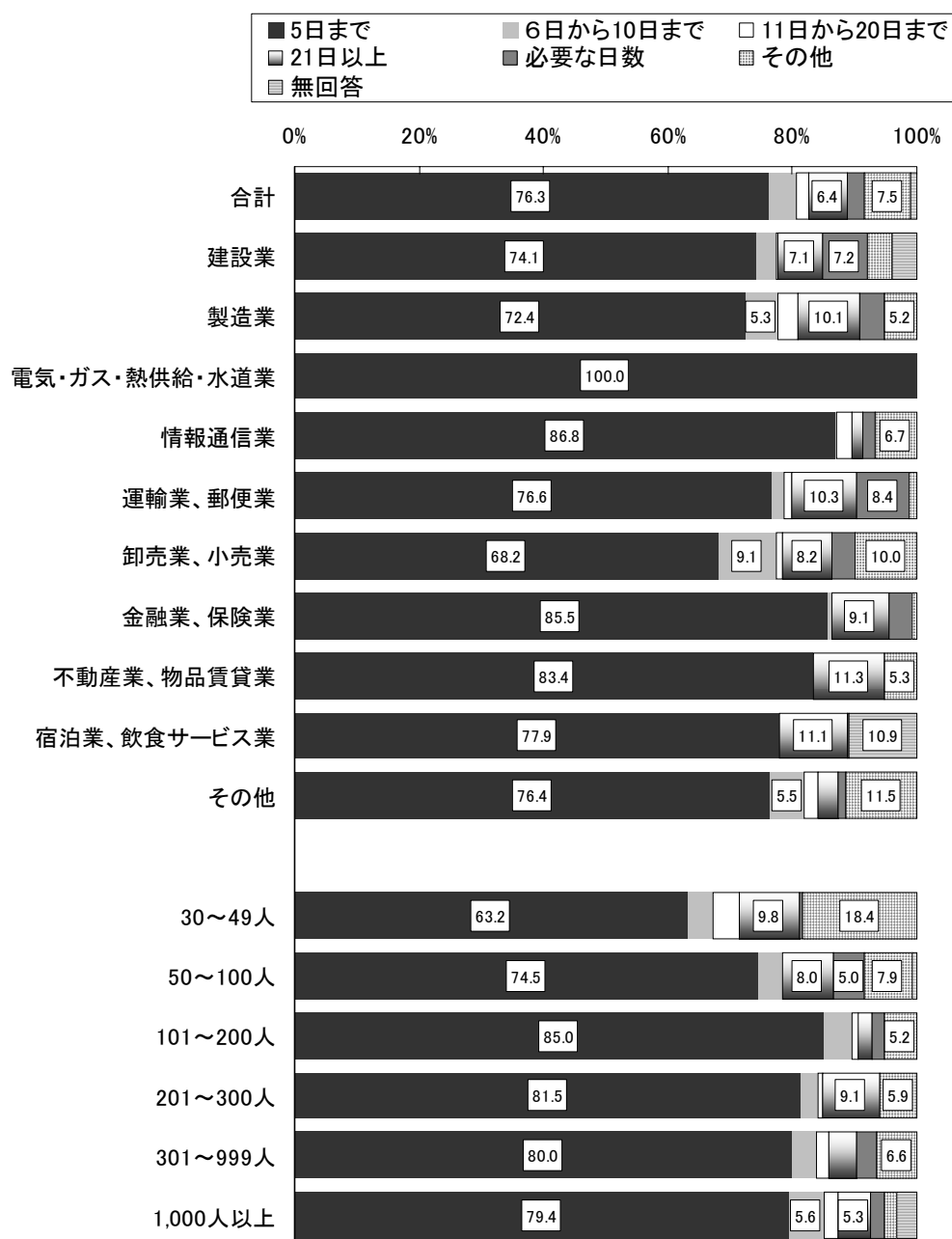
## イ 取得可能な子の看護休暇日数

子の看護休暇制度の規定がある事業所の休暇期間について、法定の「5日まで」とする事業所の割合が最も高く、76.3%を占めている。

業種別でみると、「不動産業、物品賃貸業」で法定以上の「21日以上」（11.3%）と規定する割合が高くなっている。

企業規模別でみると、「30～49人」の区分で、法定以上の「21日以上」（9.8%）と規定する割合が高くなっている。

図表 16 取得可能な子の看護休暇日数（業種別、企業規模別）



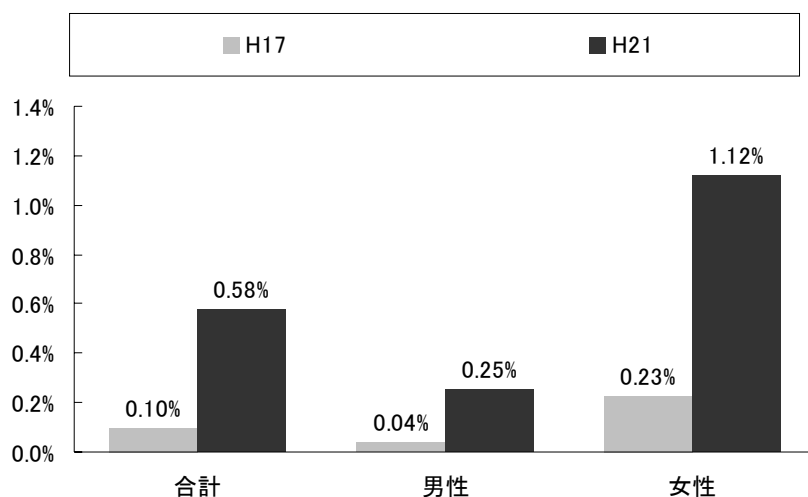
5%未満の数値はグラフ上に表示していない

## ウ 子の看護休暇の取得状況

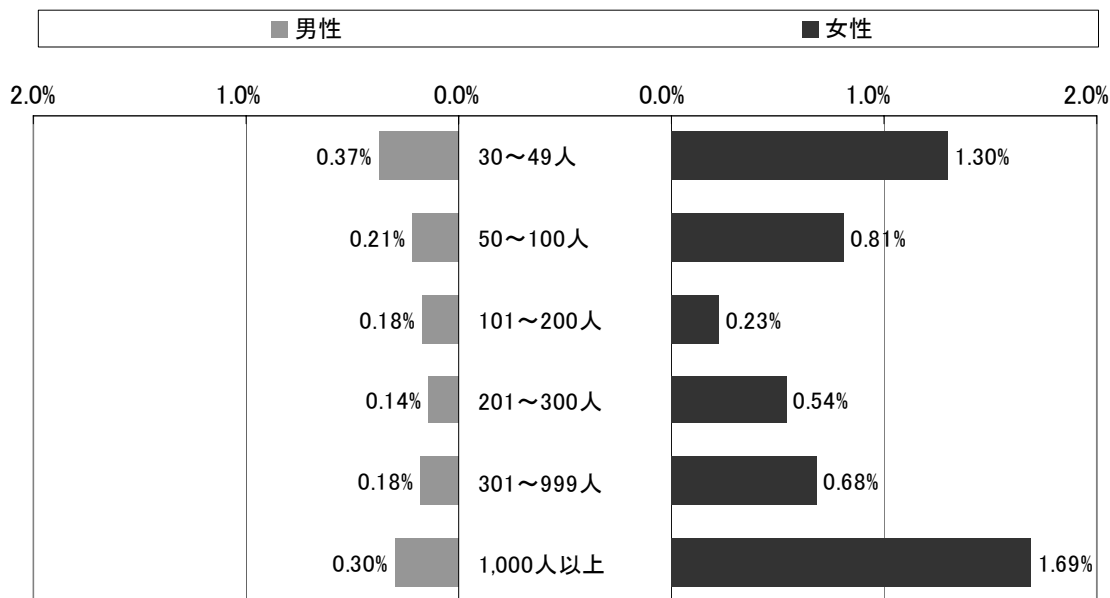
常用労働者に占める平成21年4月1日から平成21年9月30日までの期間に子の看護休暇を取得した方の割合は、男性が0.25%、女性が1.12%であった。

前回調査と比較すると、男性が0.21ポイント、女性が0.89ポイント増加しているが、いずれも僅少である。

図表 17-1 子の看護休暇の取得状況



図表 17-2 子の看護休暇の取得状況（性別、企業規模別）

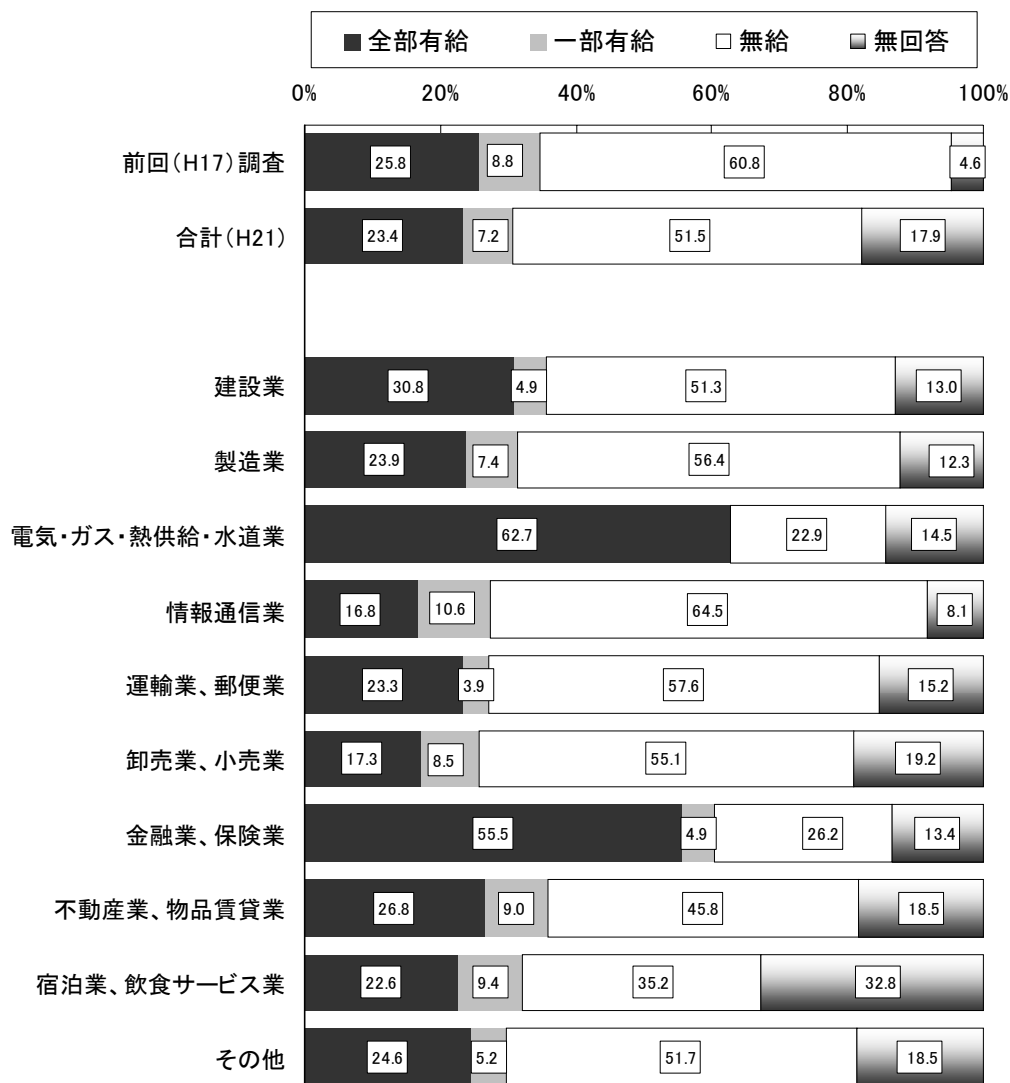


## エ 子の看護休暇中の賃金の取扱い

子の看護休暇を取得した場合の賃金の取扱いをみると、「無給」が51.5%、「全部有給」が23.4%、「一部有給」が7.2%となっている。

業種別にみると、「全部有給」の割合が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」(62.7%)、次いで「金融業、保険業」(55.5%)となっている。

図表 18 子の看護休暇中の賃金の取扱い(業種別)



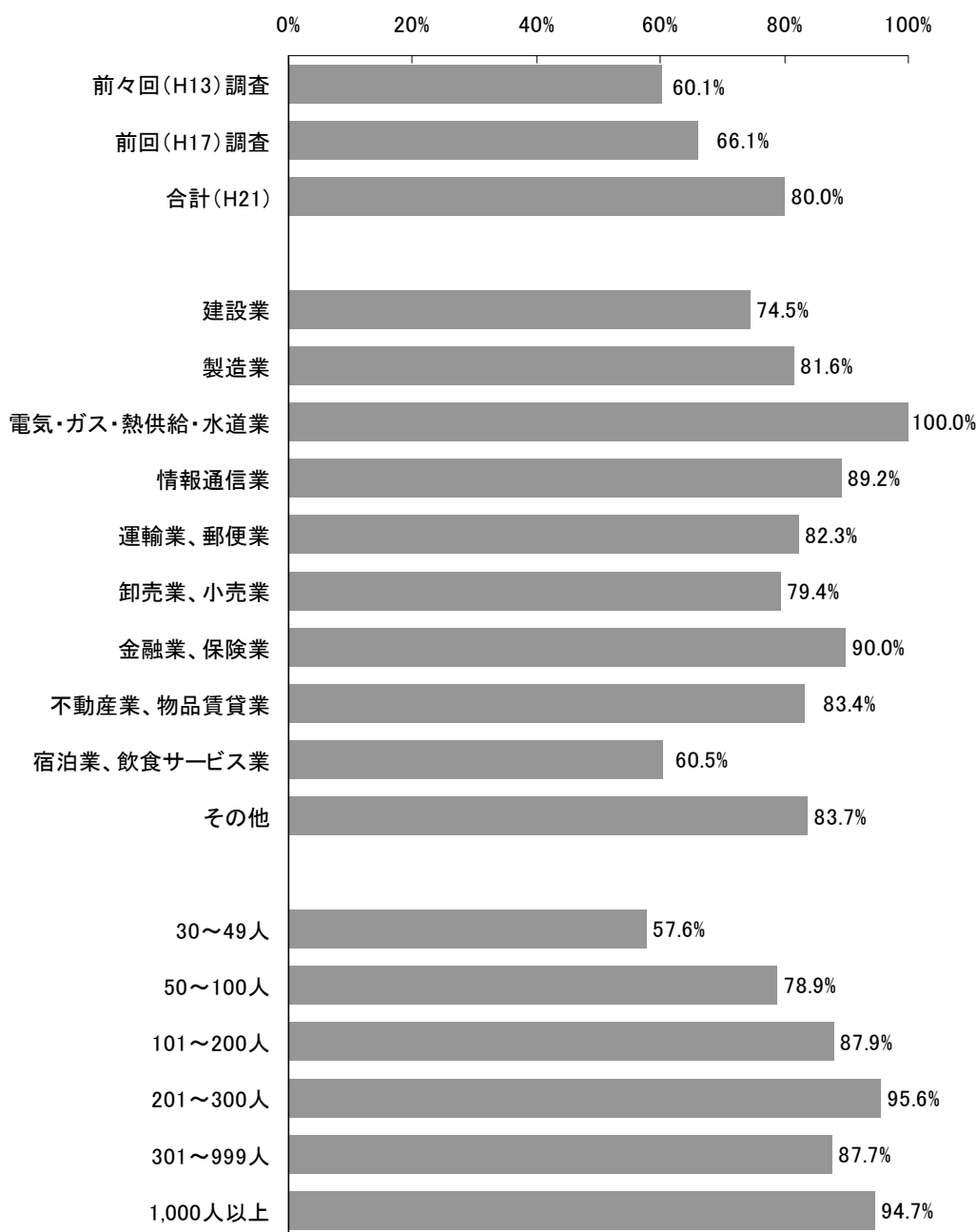
### (3) 介護休業制度

#### ア 介護休業制度の規定の有無

就業規則等の規定により明文化されている「介護休業制度」の有無について、「ある」と回答した事業所は80.0%であり、前回調査より13.9ポイント増加している。

業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」はすべての事業所で規定しており、「金融業、保険業」(90.0%)も9割を超えている。

図表 19 介護休業制度の規定状況（業種別、企業規模別）  
（「規定がある」と回答した事業所）



(無回答を除いた事業所=100)

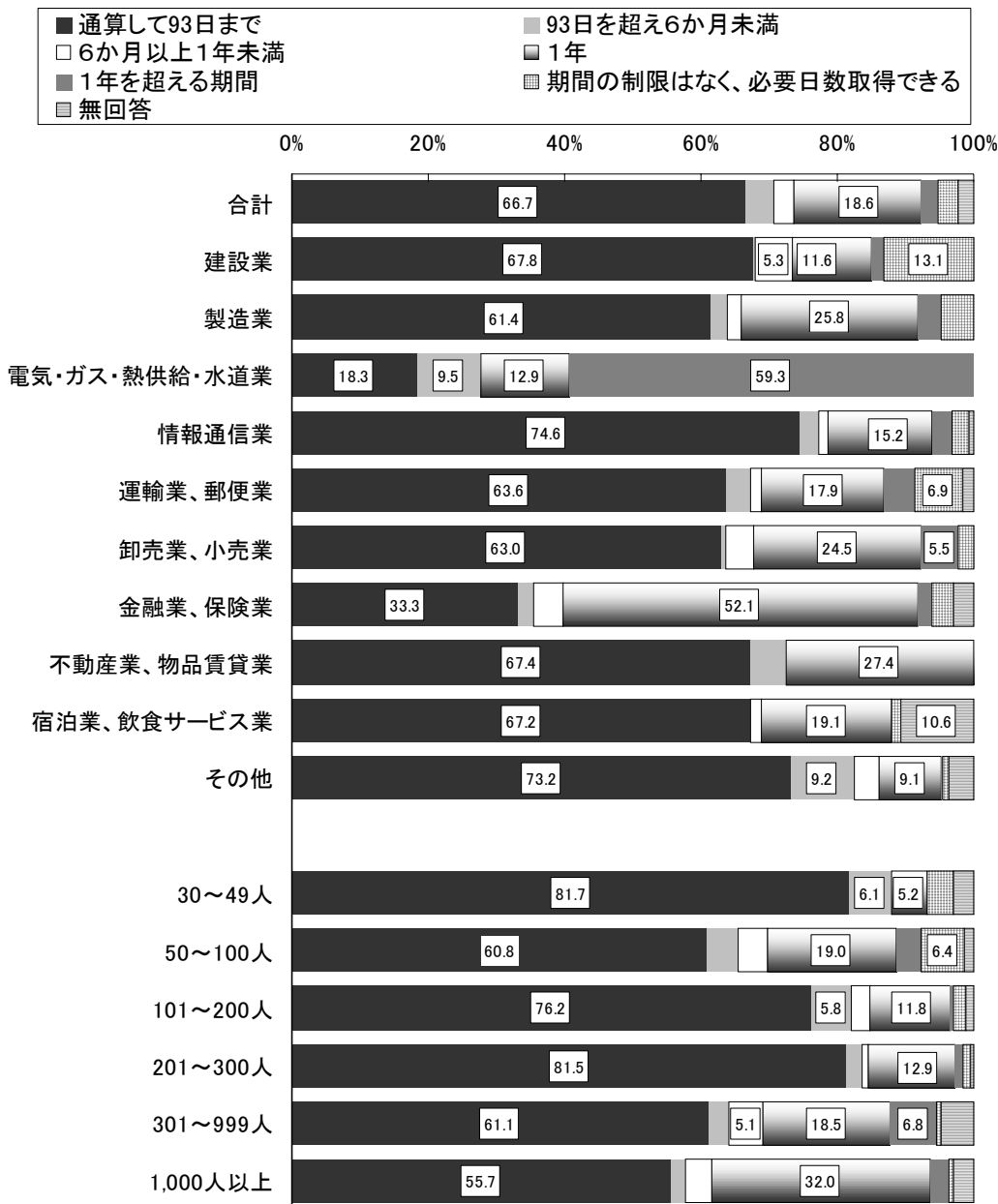
## イ 取得可能な介護休業期間

介護休業制度の規定がある事業所の休業期間は、法定の「93日まで」とする事業所の割合が最も高く、66.7%となっている。

業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」では、「1年を超える期間」が59.3%、「金融業、保険業」においては「1年」が52.1%と、法定以上の期間を設定している事業所の割合が高くなっている。

企業規模でみると、「1,000人以上」の事業所で32.0%が「1年」と回答しており、法定以上の休業期間を設定している割合が高い。

図表 20 取得可能な介護休業期間（業種別、企業規模別）



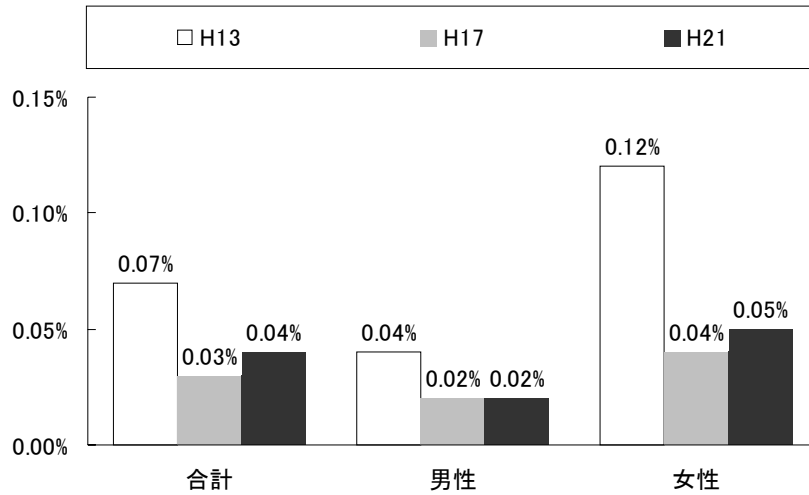
5%未満の数値はグラフ上に表記していない



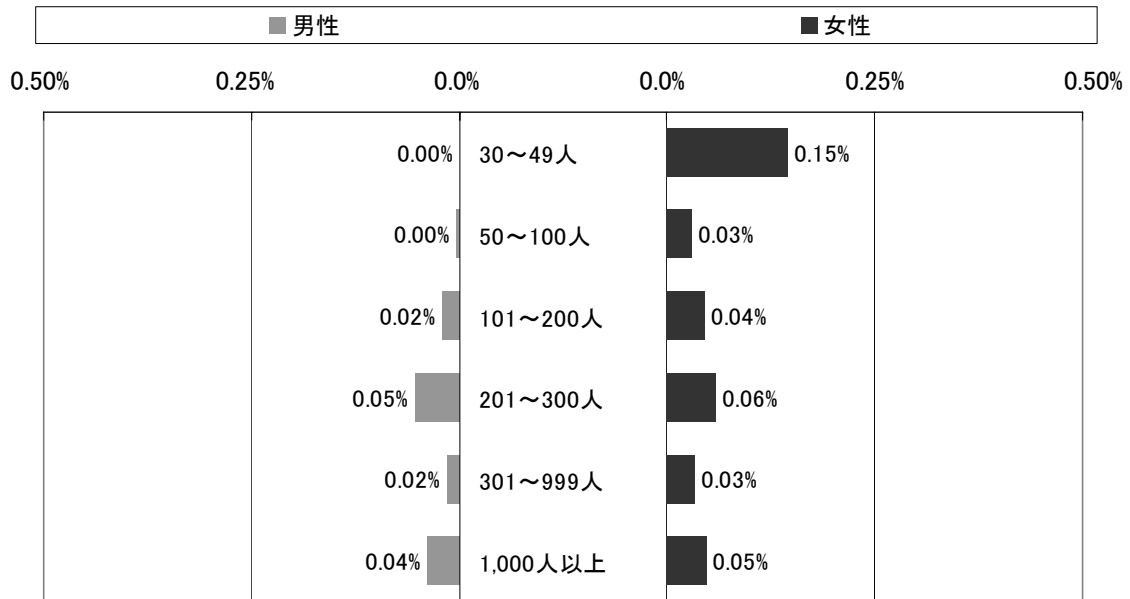
## ウ 介護休業の取得状況

常用労働者に占める介護休業取得者（平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間に介護休業を開始した方）の割合を性別で見ると、男性が0.02%、女性が0.05%で前回調査と比較すると、女性が0.01ポイント増加しているが、いずれも僅少である。

図表 21-1 介護休業の取得状況



図表 21-2 介護休業の取得状況（性別、企業規模別）

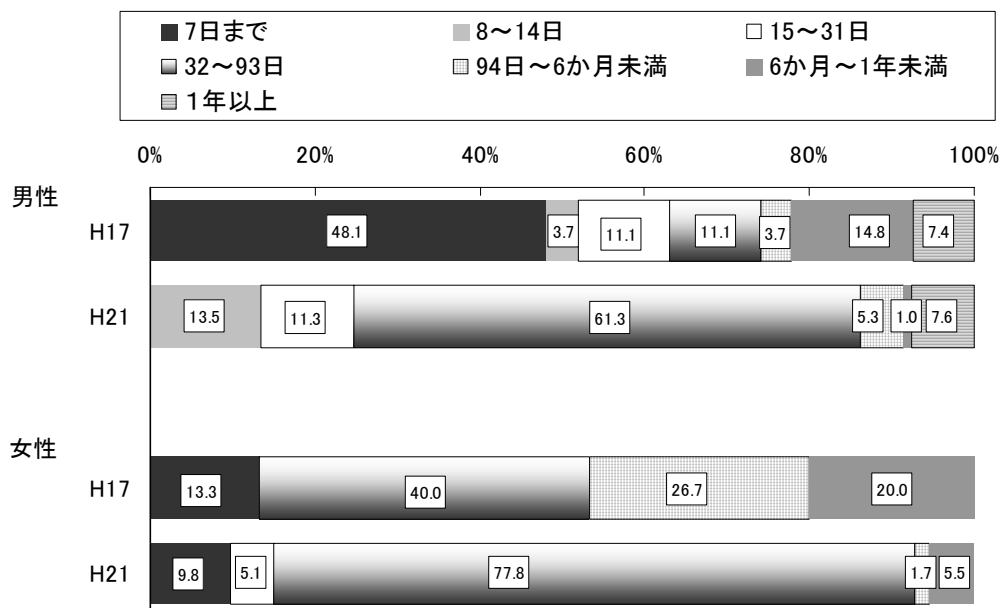


## エ 取得した介護休業の期間

平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間に介護休業を終了し復職した方の休業期間は、男女共に「32～93日まで」と回答した割合が最も高い（男性：61.3%、女性：77.8%）。

男性は、「32～93日まで」と回答した割合が、前回調査の11.1%から大幅に増加している。

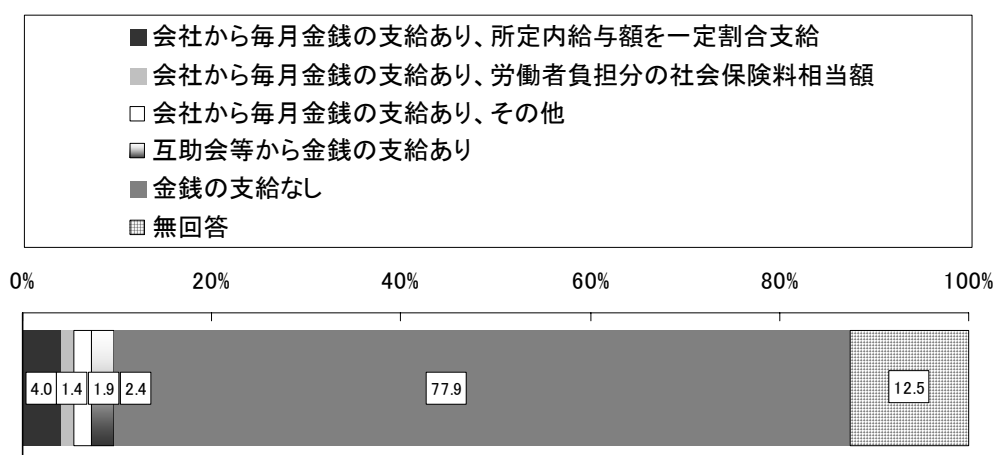
図表 22 介護休業取得者の休業期間(性別)



## オ 介護休業中の会社等からの金銭の支給

介護休業中の会社等からの金銭の支給についてたずねたところ、最も割合が高かったのは、「支給なし」で77.9%となっている。

図表 23 介護休業中の会社等からの金銭の支給



## 4 労働環境の状況

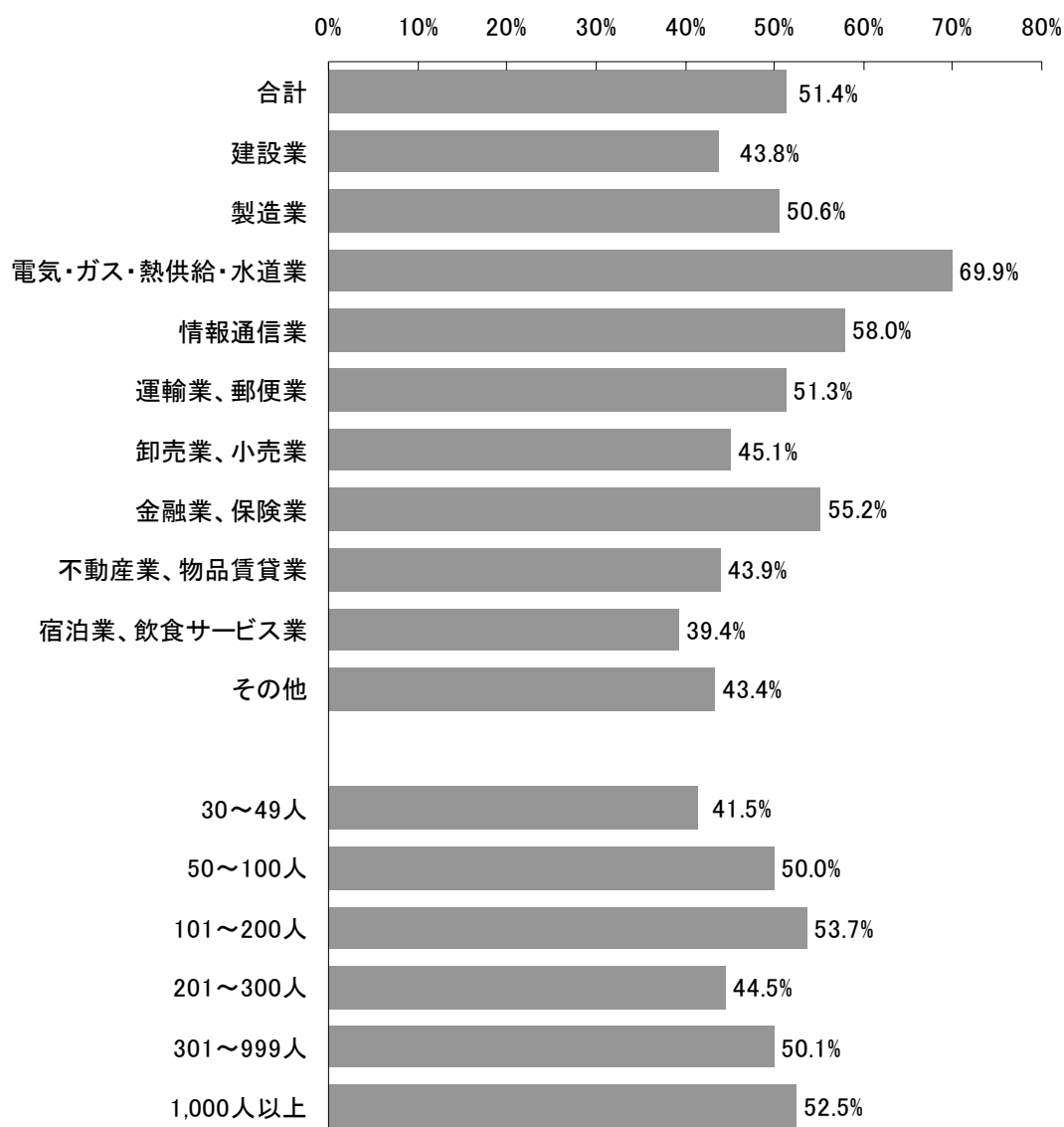
### (1) 年次有給休暇の平均取得率

正社員の年次有給休暇の平均取得率は、51.4%となっている。

業種別にみると、最も取得率が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」(69.9%)で、7割近くとなっている。

一方、最も低いのは、「宿泊業、飲食サービス業」(39.4%)となっている。

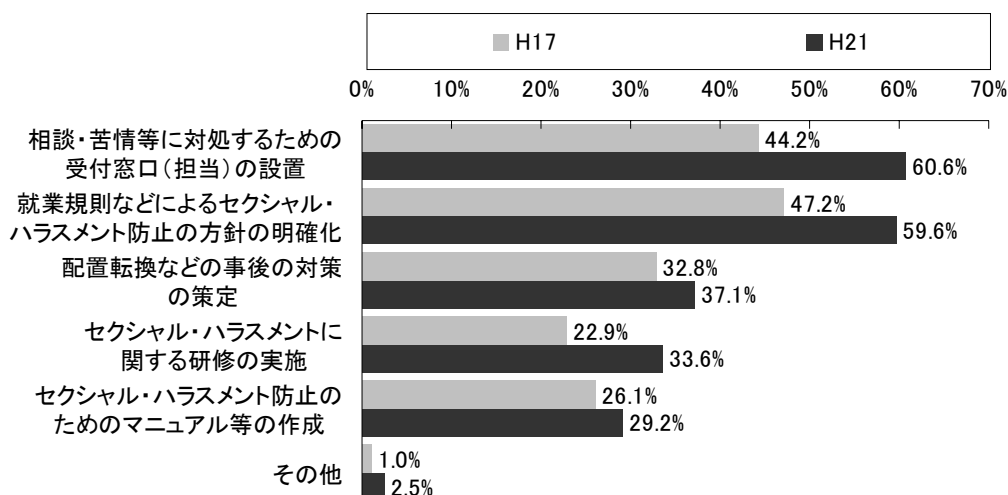
図表 24 年次有給休暇の平均取得率（業種別、企業規模別）



## (2) セクシャル・ハラスメント防止の取組の実施状況

セクシャル・ハラスメントを防止するための取組として、「実施している」と回答した割合が高いのは、「相談・苦情等に対処するための受付窓口（担当）の設置」（60.6%）、「就業規則などによるセクシャル・ハラスメント防止の方針の明確化」（59.6%）である。なお、全ての取組において、「実施している」と回答した割合が向上している。

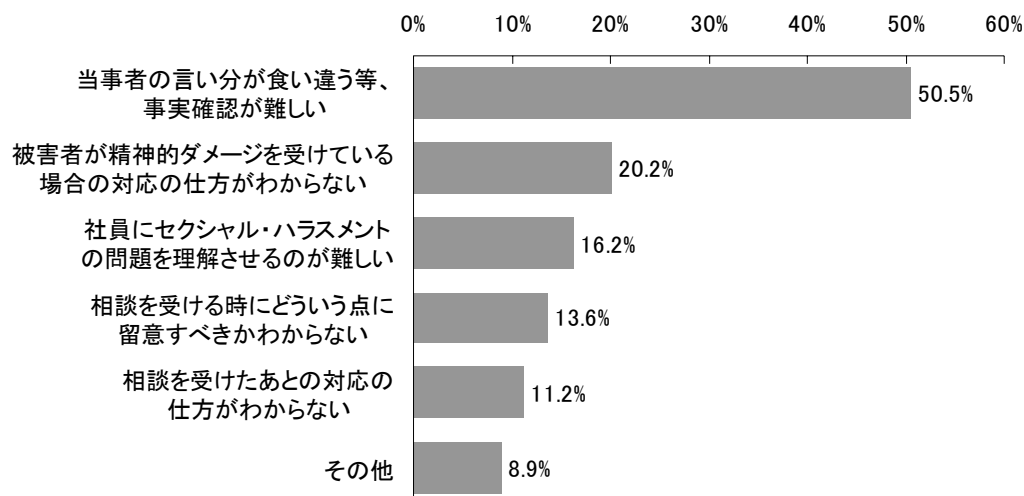
図表 25 セクシャル・ハラスメント防止の取組の実施状況  
（「実施している」と回答した事業所の割合）



## (3) セクシャル・ハラスメント防止策を進める上での課題

セクシャル・ハラスメント防止の取組にあたって困難と感じていることについてたずねたところ、最も回答の割合が高いのは、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」で、50.5%となっている。

図表 26 セクシャル・ハラスメント防止策を進める上での課題（複数回答）

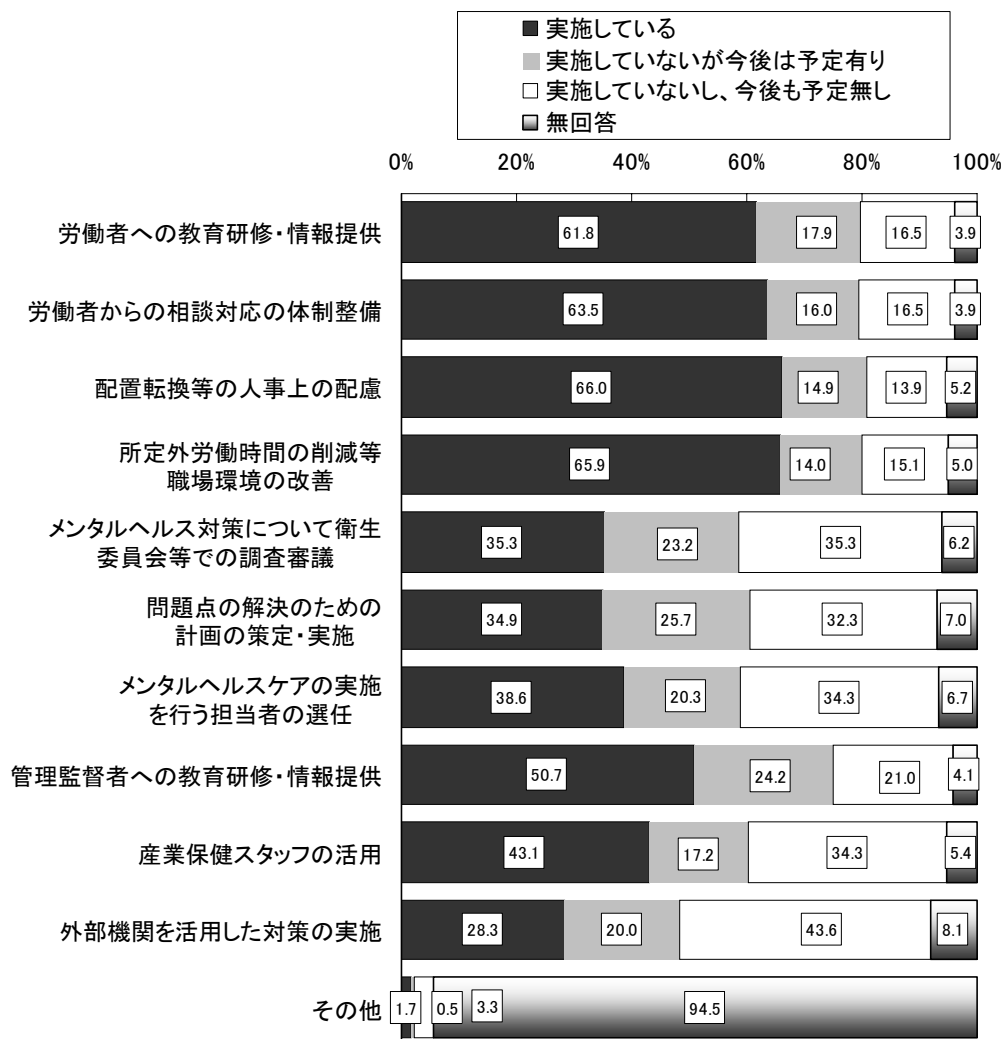


#### (4) メンタルヘルスケアの取組の実施状況

メンタルヘルスケアの取組として「実施している」と回答した割合が高いのは、「配置転換等の人事上の配慮」(66.0%)、「所定外労働時間の削減等職場環境の改善」(65.9%)、「労働者からの相談対応の体制整備」(63.5%)となっている。

一方、「現在実施していないし、今後の実施も無し」の割合が高いのは、「外部機関を活用した対策の実施」(43.6%)で、4割を超えている。

図表 27 メンタルヘルスケアの取組の実施状況



## 5 ワーク・ライフ・バランスの状況について

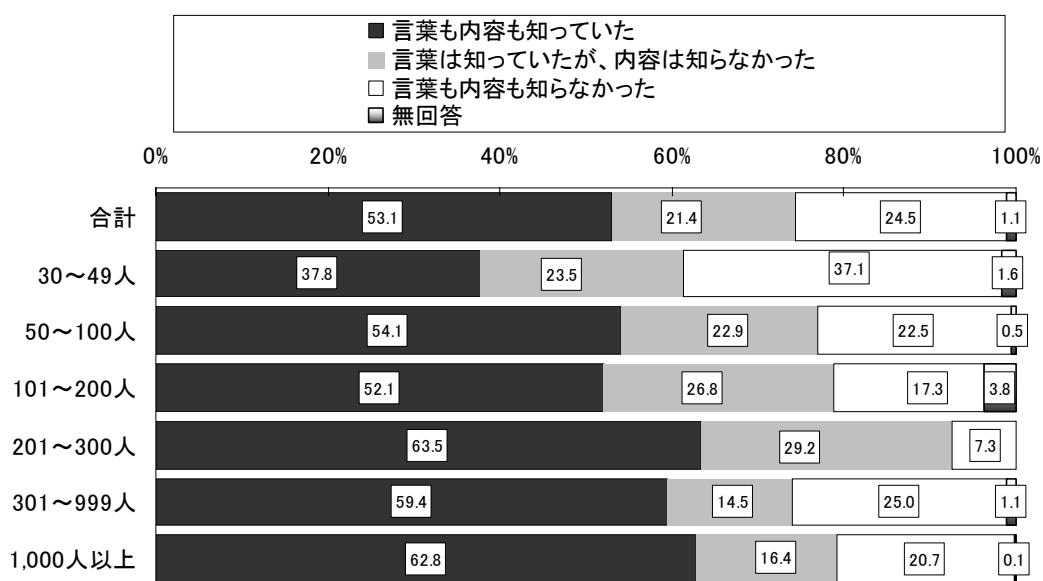
### (1) ワーク・ライフ・バランスの認知状況等

#### ア ワーク・ライフ・バランスの認知状況

調査票回答記入者（人事労務管理担当責任者）に、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っているかどうかたずねたところ、53.1%がワーク・ライフ・バランスの内容まで知っていると回答した。

企業規模別にみると、「201～300人」の事業所では63.5%、「1,000人以上」の事業所では62.8%が「言葉も内容も知っていた」と回答している。

図表 28 ワーク・ライフ・バランスの認知状況（企業規模別）

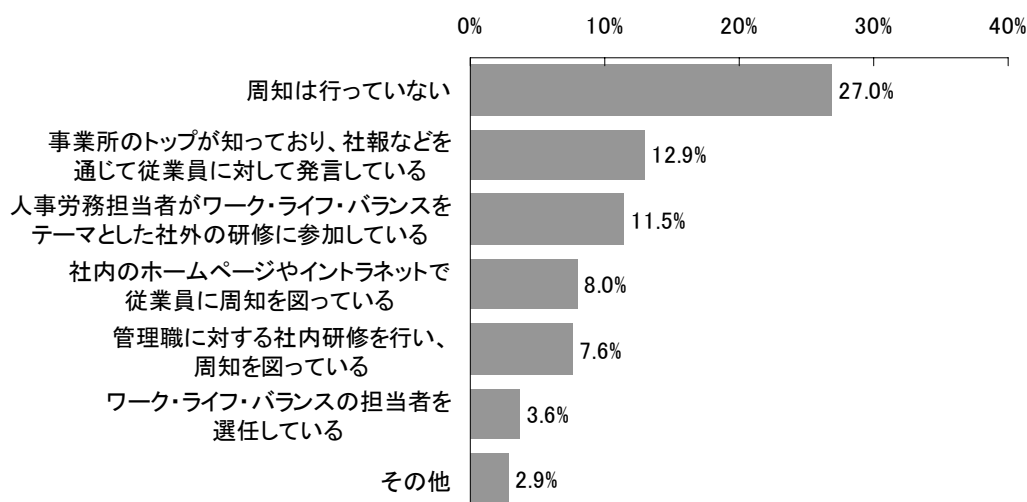


#### イ ワーク・ライフ・バランスの周知状況

「周知を行っていない」と回答した企業が27.0%で最も割合が高い。

周知を行っている項目の中では、「事業所のトップが知っており、社報などを通じて従業員に対して発言している」（12.9%）が最も割合が高い。

図表 29 ワーク・ライフ・バランスの周知状況（複数回答）



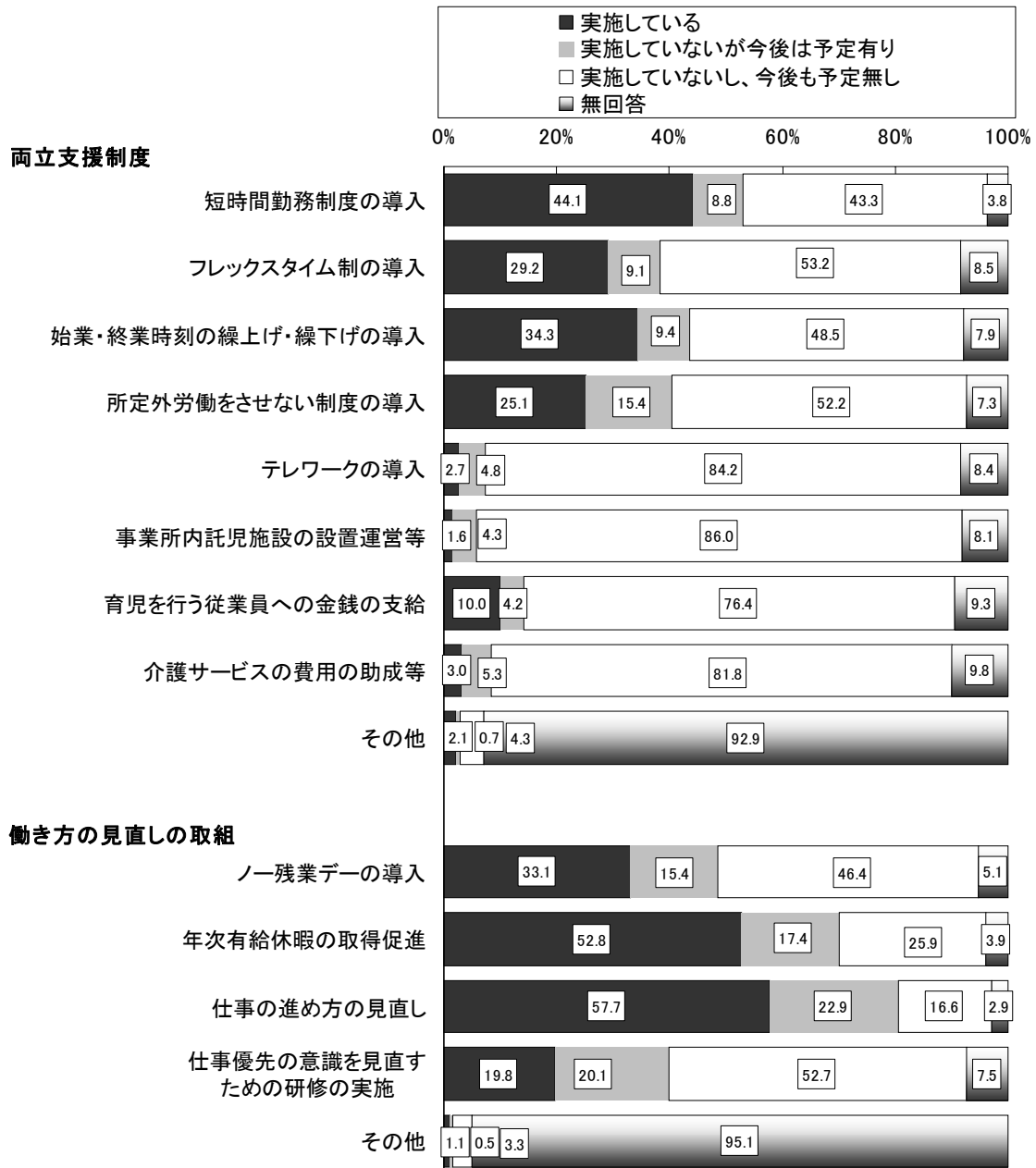
(2) ワーク・ライフ・バランスのための制度及び取組の実施状況

両立支援制度で「実施している」と回答した割合が高いのは、「短時間勤務制度の導入」(44.1%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの導入」(34.3%)となっている。

働き方の見直しの取組で「実施している」と回答した割合が高いのは、「仕事の進め方の見直し」(57.7%)、「年次有給休暇の取得促進」(52.8%)で、6割近くになっている。

一方、「現在実施していないし、今後の実施も無し」の割合が高いのは、「仕事優先の意識を見直すための研修の実施」(52.7%)で、5割を超えている。

図表 30 ワーク・ライフ・バランスのための制度及び取組の実施状況

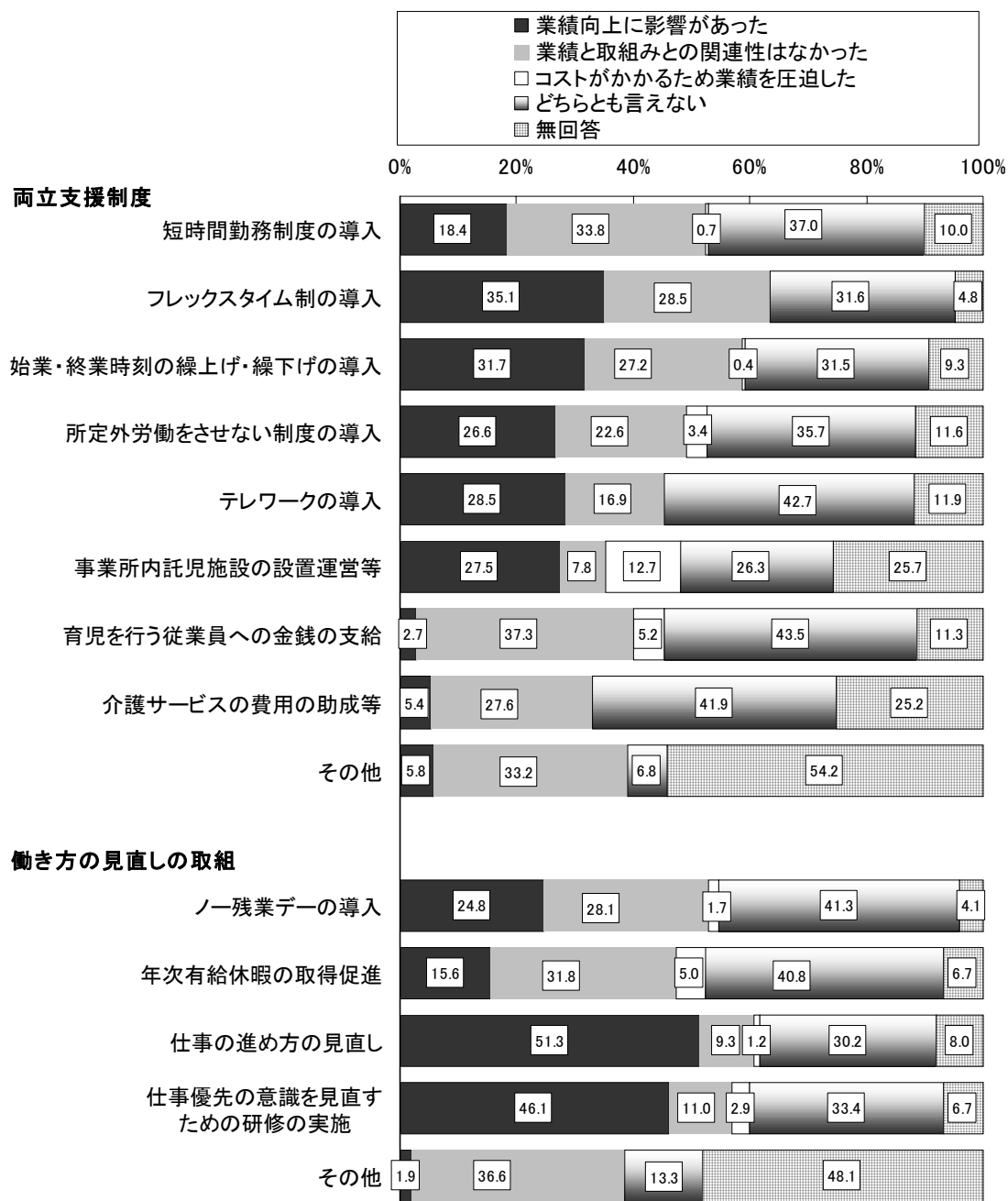


(3) ワーク・ライフ・バランスと企業業績との関連性

両立支援制度で「業績向上に影響がある」と回答した割合が高いのは、「フレックスタイム制の導入」(35.1%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの導入」(31.7%)、「テレワークの導入」(28.5%)である。

働き方の見直しの取組で「業績向上に影響がある」との回答した割合が高いのは、「仕事の進め方の見直し」(51.3%)、「仕事優先の意識を見直すための研修の実施」(46.1%)であった。

図表 31 ワーク・ライフ・バランスと企業業績との関連性

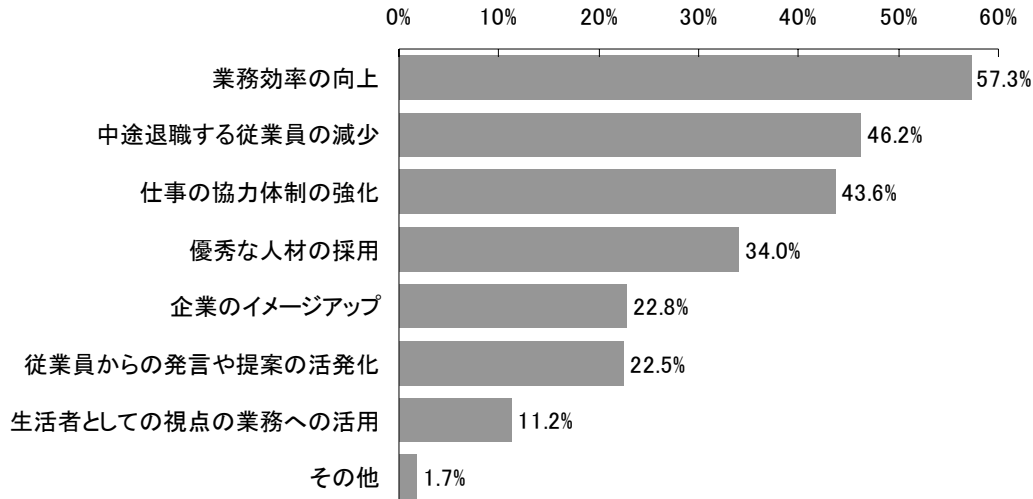




#### (4) ワーク・ライフ・バランスの取組のメリット

ワーク・ライフ・バランスの取組のメリットがあると回答した割合が高いのは、「業務効率の向上」(57.3%)、「中途退職する従業員の減少」(46.2%)、「仕事の協力体制の強化」(43.6%)となっている。

図表 32 ワーク・ライフ・バランスの取組のメリット(複数回答)



#### (5) ワーク・ライフ・バランスの取組の課題

ワーク・ライフ・バランスの取組を進める上での課題をみると、「人的な余裕がない」(64.5%)、「資金的な余裕がない」(43.6%)の割合が高い。

図表 33 ワーク・ライフ・バランスの取組の課題(複数回答)

