

# I 調査の概要〔企業対象〕

---

## 1 調査目的

- ・ 市内企業における男女共同参画の実態について把握し、男女共同参画施策の課題、効果等を検証し、今後の施策及び新たな「男女共同参画プラン」の基礎資料とする。
- ・ 前回の調査(平成 21 年度実施)と比較し、その間の推移と現在の状況をみる。

## 2 調査設計

- |          |   |
|----------|---|
| (1) 調査対象 | 市内の常用雇用者 10 人以上の事業所   |
| (2) 調査規模 | 500 社を鳥取商工会議所の企業名簿より無作為抽出   |
| (3) 調査方法 | 郵送配布・郵送回収（葉書による督促1回）  |
| (4) 調査項目 | 男女共同参画の職場とするための積極的な改善について<br>育児・介護休業制度について<br>セクシュアル・ハラスメントなどについて<br>ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について |

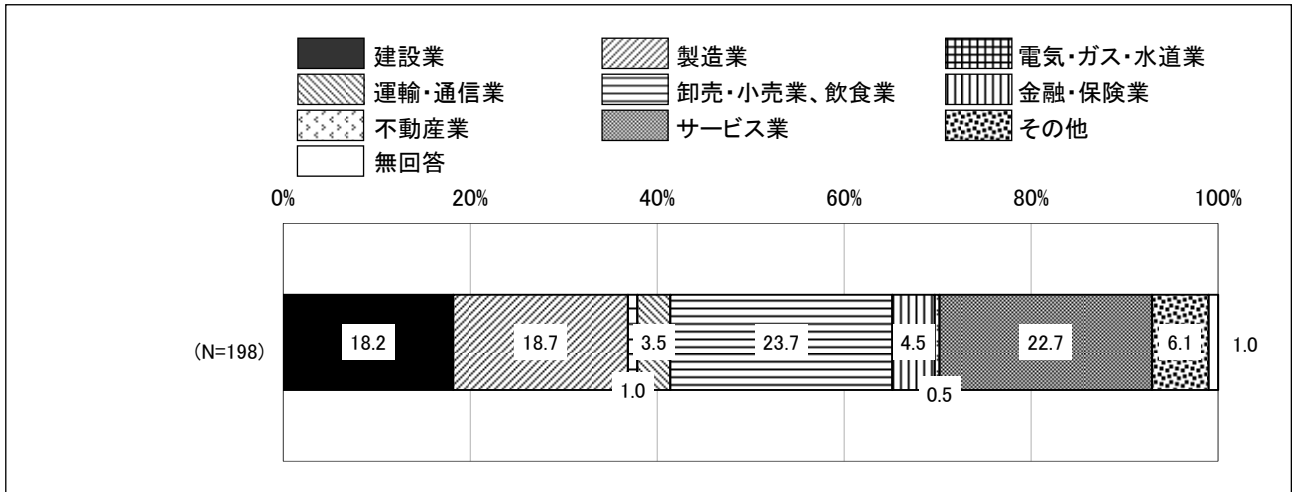
3 実施時期 平成 26年 11～12 月

4 調査主体 鳥取市（総務部人権政策監人権推進課男女共同参画室）

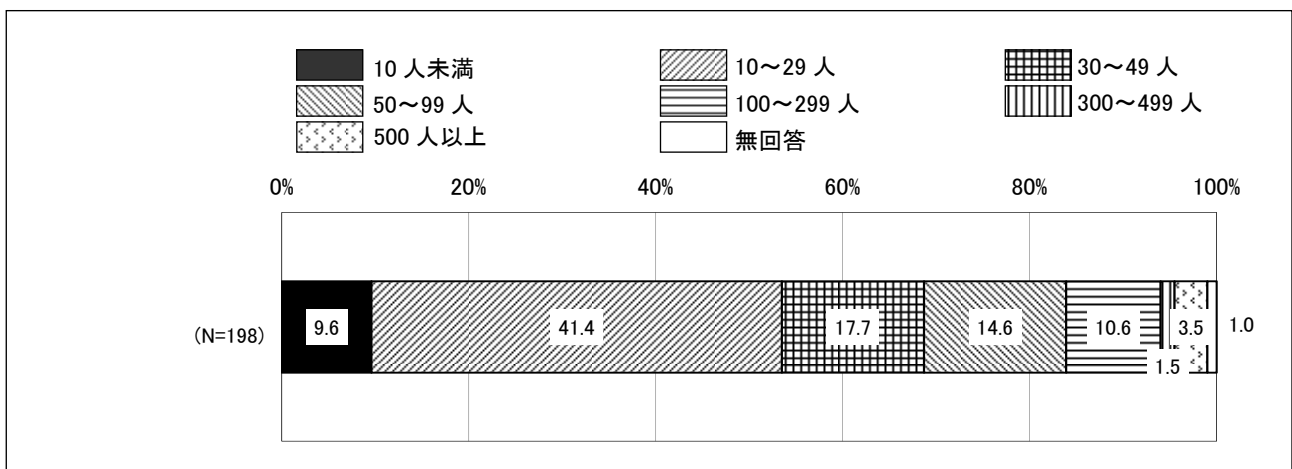
5 回収結果  
回収数 198 社  
回収率 39.6%

## 6 回答企業の属性

### (1) 業種



### (2) 従業員規模



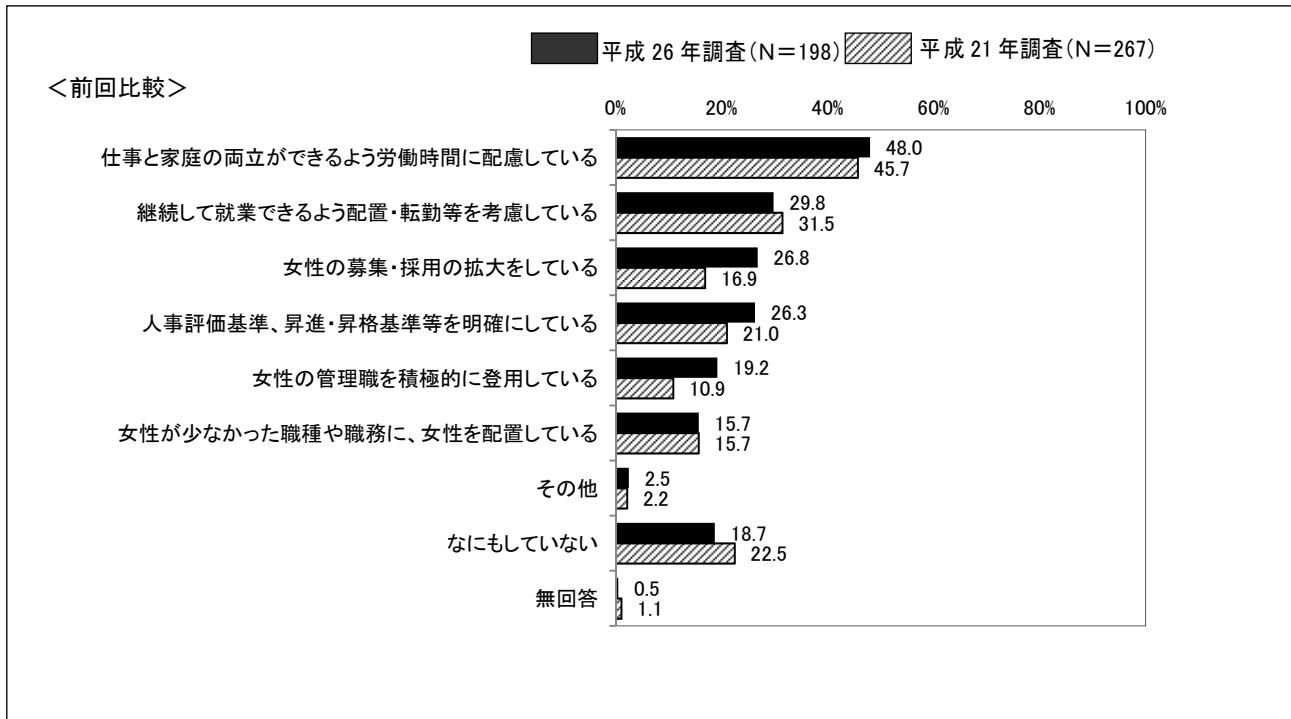
## II 調査の結果

### 1 男女共同参画の職場とするための積極的な改善について

#### (1) 積極的な改善の取組状況

##### ① 取り組まれている改善策

問 1-1 どのような改善に取り組まれていますか。(あてはまるものすべてに○)



取組みの内容については、前回調査同様「仕事と家庭の両立ができるよう労働時間に配慮している」が 48.0%と最も高い。続いて、「継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮している」が 29.8%、「女性の募集・採用の拡大をしている」が 26.8%、「人事評価基準、昇進・昇格基準等を明確にしている」が 26.3%となっている。

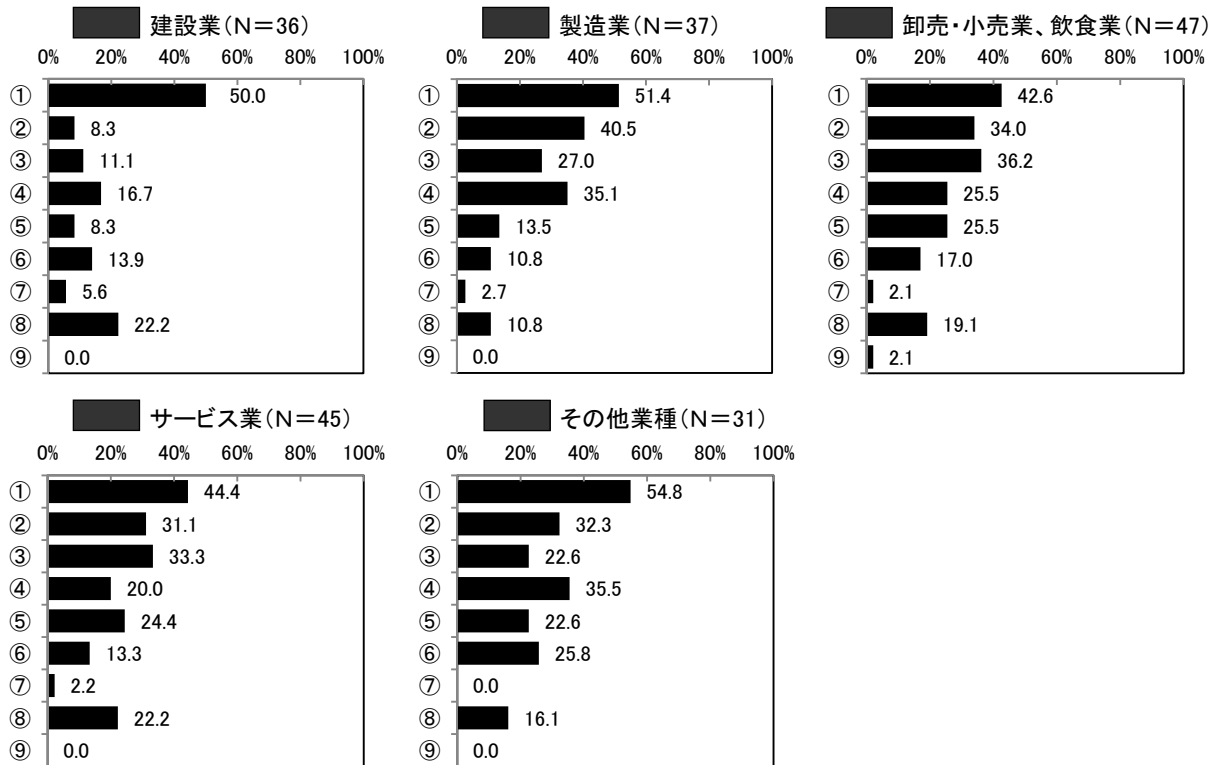
前回調査と比較すると、今回調査では、「女性の募集・採用の拡大をしている」が 9.9 ポイント、「女性の管理職を積極的に登用している」が 8.3 ポイント、「人事評価基準、昇進・昇格基準等を明確にしている」が 5.3 ポイント増加している。

業種別にみると、すべての業種において、「仕事と家庭の両立ができるよう労働時間に配慮している」がすべて 40%以上と高い。

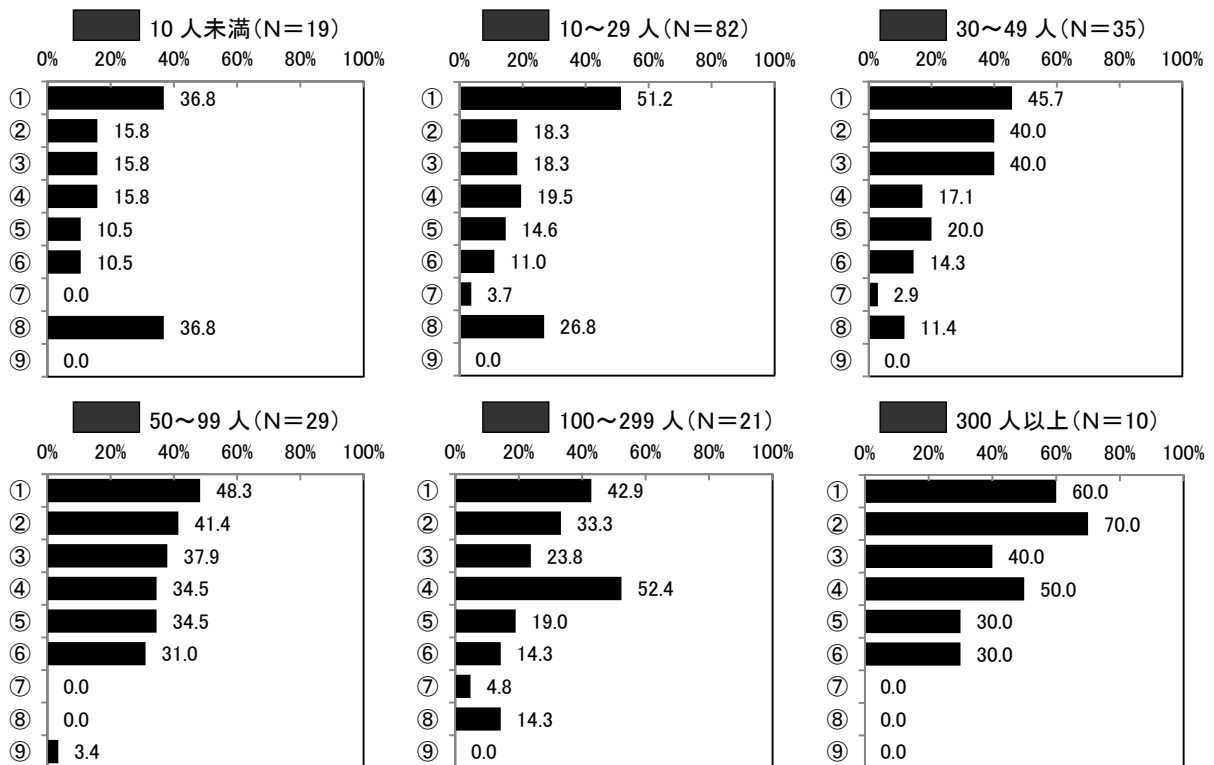
従業員規模別にみると、従業員が 300 人以上では、「継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮している」が 70.0%と高い。

- ① 仕事と家庭の両立ができるよう労働時間に配慮している
- ② 継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮している
- ③ 女性の募集・採用の拡大をしている
- ④ 人事評価基準、昇進・昇格基準等を明確にしている
- ⑤ 女性の管理職を積極的に登用している
- ⑥ 女性が少なかった職種や職務に、女性を配置している
- ⑦ その他
- ⑧ なにもしていない
- ⑨ 無回答

**【業種別結果】**

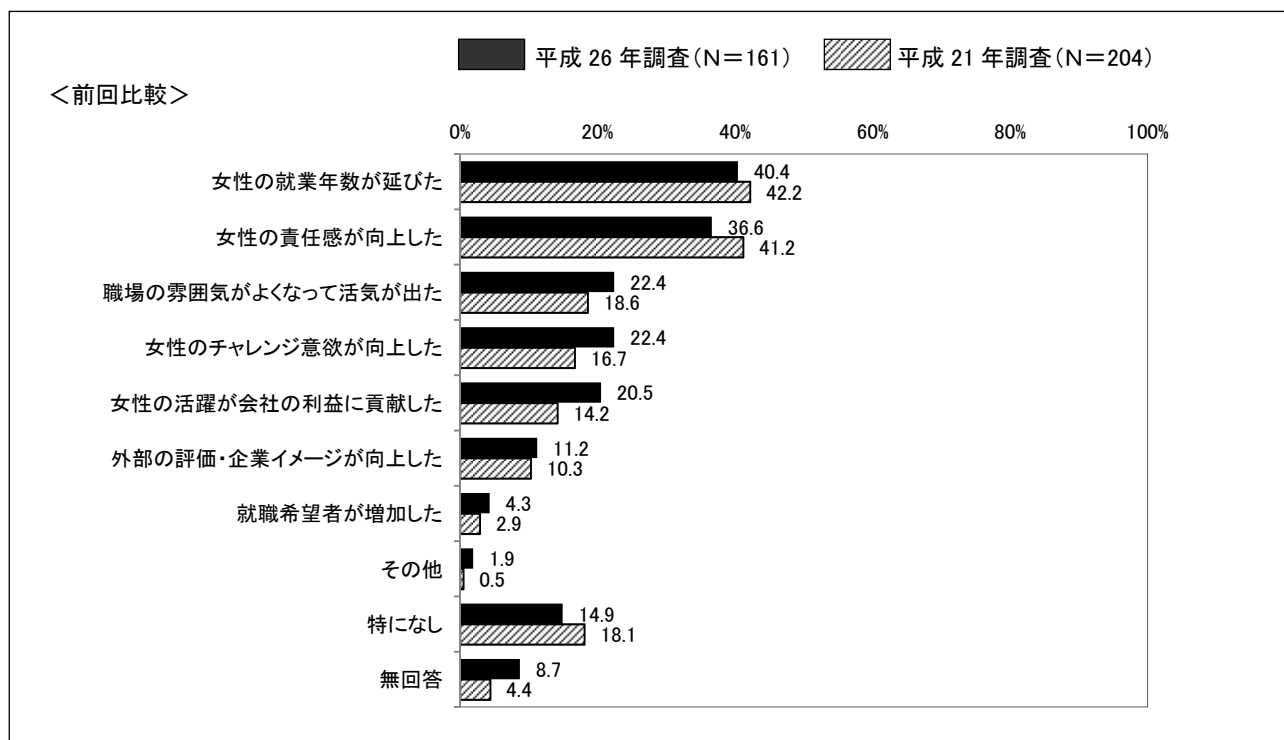


**【従業員規模別結果】**



## ② 取組の効果

問 1-2 問 1-1 で、1 から 7 までのいずれかにお答えの事業所におたずねします。改善に取り組まれた結果、どのような効果が得られましたか。（あてはまるものすべてに○）



取組の効果として「女性の就業年数が延びた」が 40.4%と最も高い。次に「女性の責任感が向上した」が 36.6%、「職場の雰囲気がよくなって活気が出た」と「女性のチャレンジ意欲が向上した」が 22.4%で続いている。

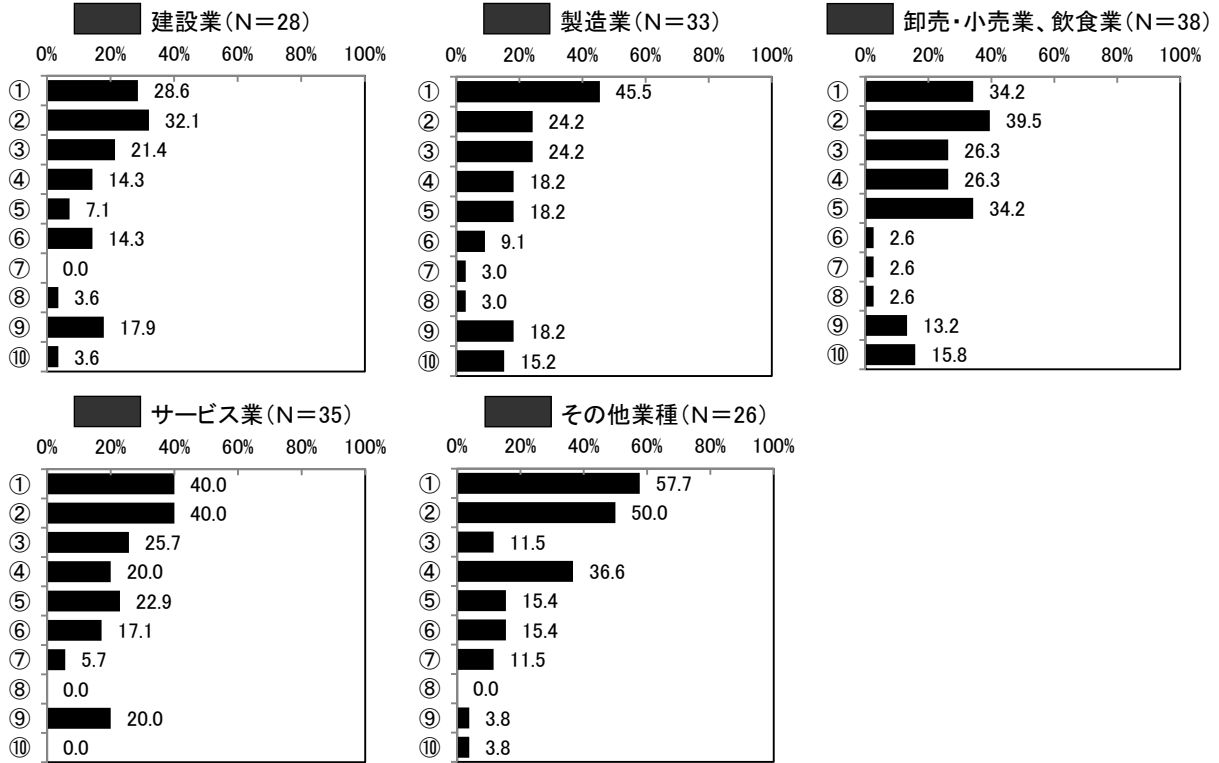
前回調査と比較すると、今回調査では上位の項目はポイントが減少しているが、下位の項目のポイントが増加しており、効果が広がっているように見える。

業種別にみると、建設業、卸売・小売業、飲食業では、「女性の責任感が向上した」、製造業、その他の業種では「女性の就業年数が延びた」の割合が最も高く、サービス業では両方の項目が同じ割合で高くなっている。

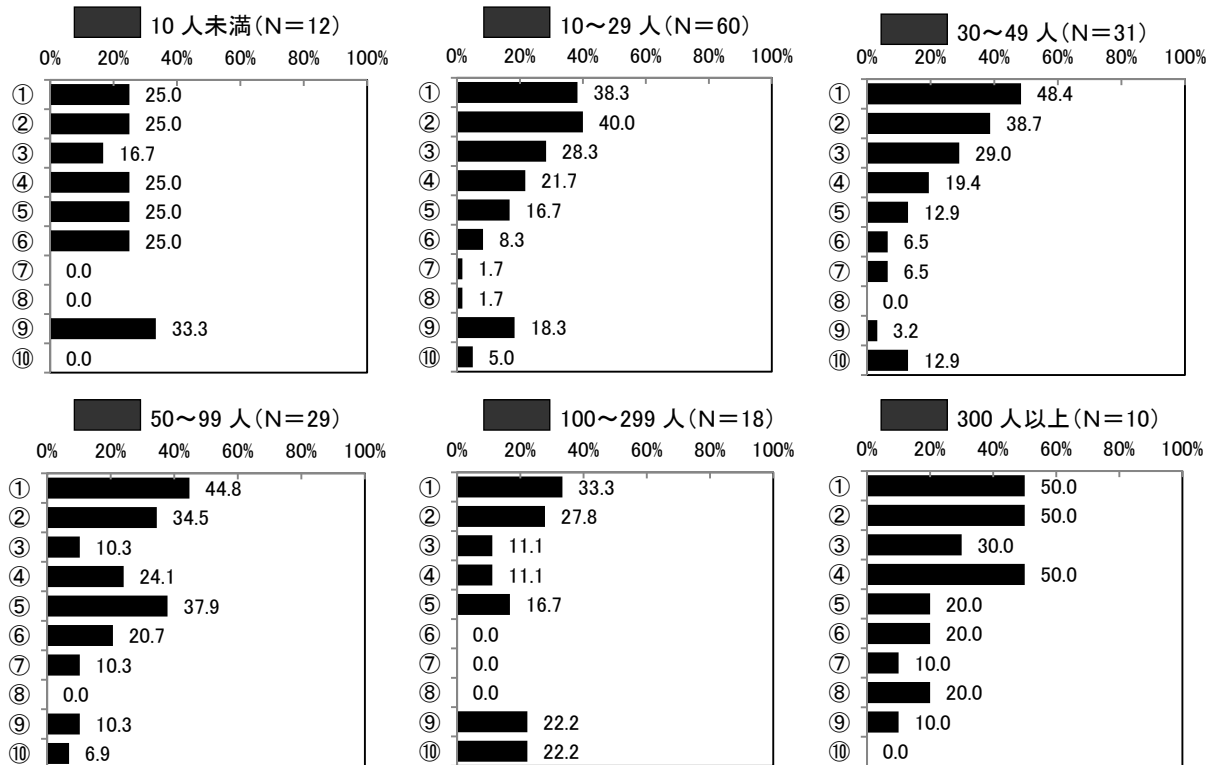
従業員規模別にみると、10～29 人では「女性の責任感が向上した」の割合が最も高いが、他の従業員規模では「女性の就業年数が延びた」が高い割合を占めている。

- ① 女性の就業年数が延びた
- ② 女性の責任感が向上した
- ③ 職場の雰囲気がよくなって活気が出了
- ④ 女性のチャレンジ意欲が向上した
- ⑤ 女性の活躍が会社の利益に貢献した
- ⑥ 外部の評価・企業イメージが向上した
- ⑦ 就職希望者が増加した
- ⑧ その他
- ⑨ 特になし
- ⑩ 無回答

【業種別結果】

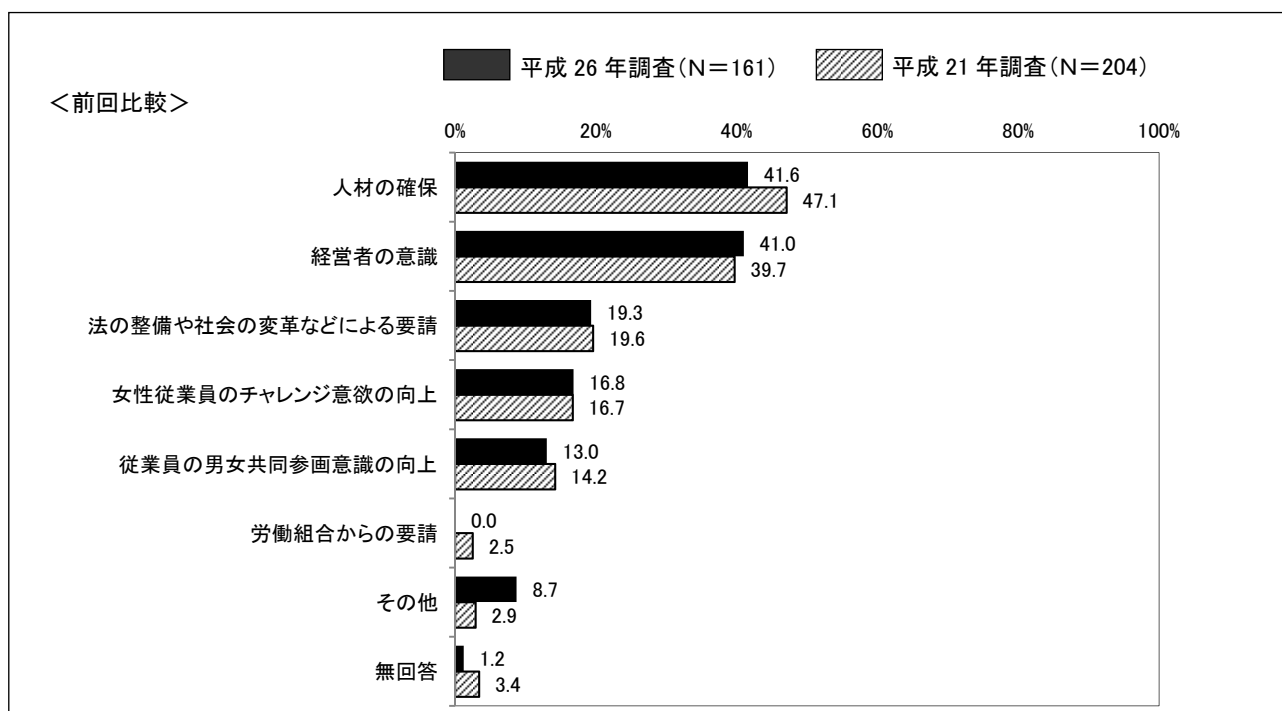


【従業員規模別結果】



### ③ 取組のきっかけ

問 1-3 問 1-1 で、1 から 7 までのいずれかにお答えの事業所におたずねします。あなたの会社で、積極的な改善策に取り組み始めたきっかけは何ですか。（○は 2 つ以内）



「人材の確保」が 41.6%と最も高く、次に「経営者の意識」が 41.0%、「法の整備や社会の変革などによる要請」が 19.3%、「女性従業員のチャレンジ意欲の向上」が 16.8%と続いている。

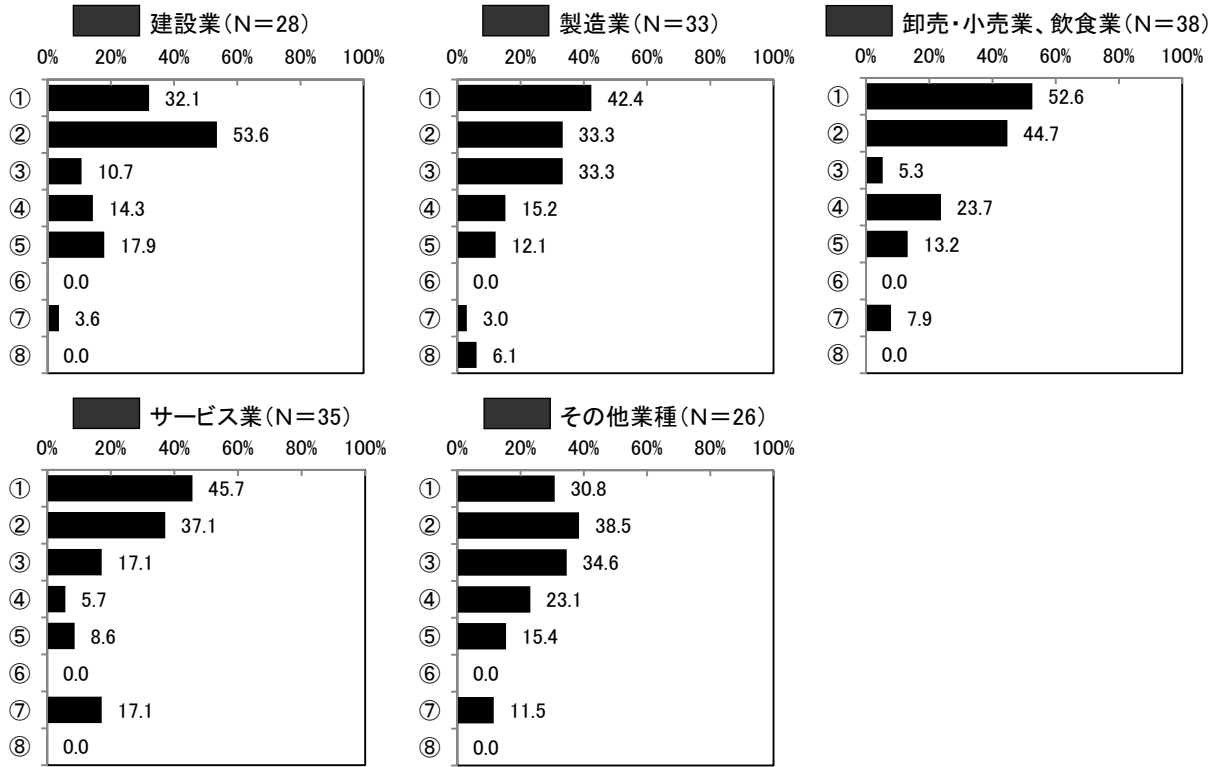
前回調査と比較すると、今回調査では「人材の確保」が 5.5 ポイント減少し、「経営者の意識」が 1.3 ポイント増加している。

業種別にみると、建設業、その他の業種では「経営者の意識」、製造業、卸売・小売業、飲食業、サービス業では「人材の確保」の割合が最も高い。

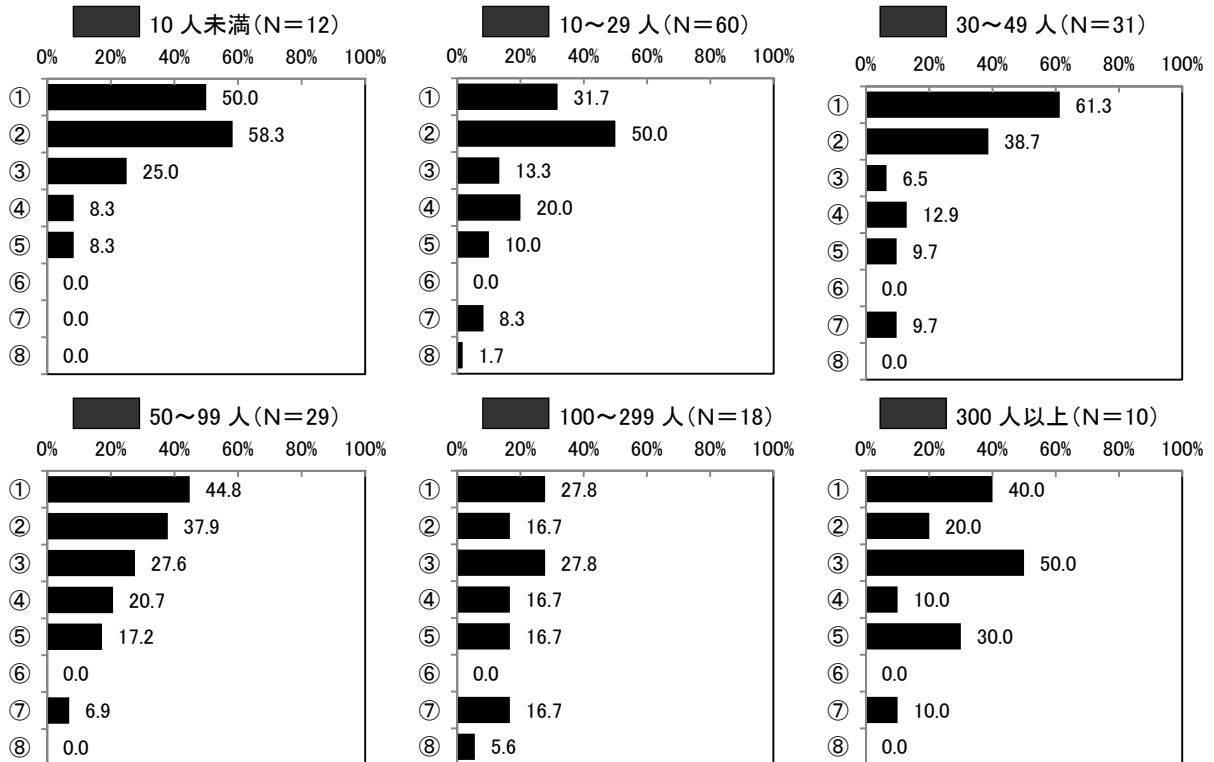
従業員規模別にみると、10 人未満、10～29 人では「経営者の意識」、30～49 人、50～99 人では「人材の確保」、300 人以上では「法の整備」が最も高い。

- ① 人材の確保
- ② 経営者の意識
- ③ 法の整備や社会の変革などによる要請
- ④ 女性従業員のチャレンジ意欲の向上
- ⑤ 従業員の男女共同参画意識の向上
- ⑥ 労働組合からの要請
- ⑦ その他
- ⑧ 無回答

【業種別結果】



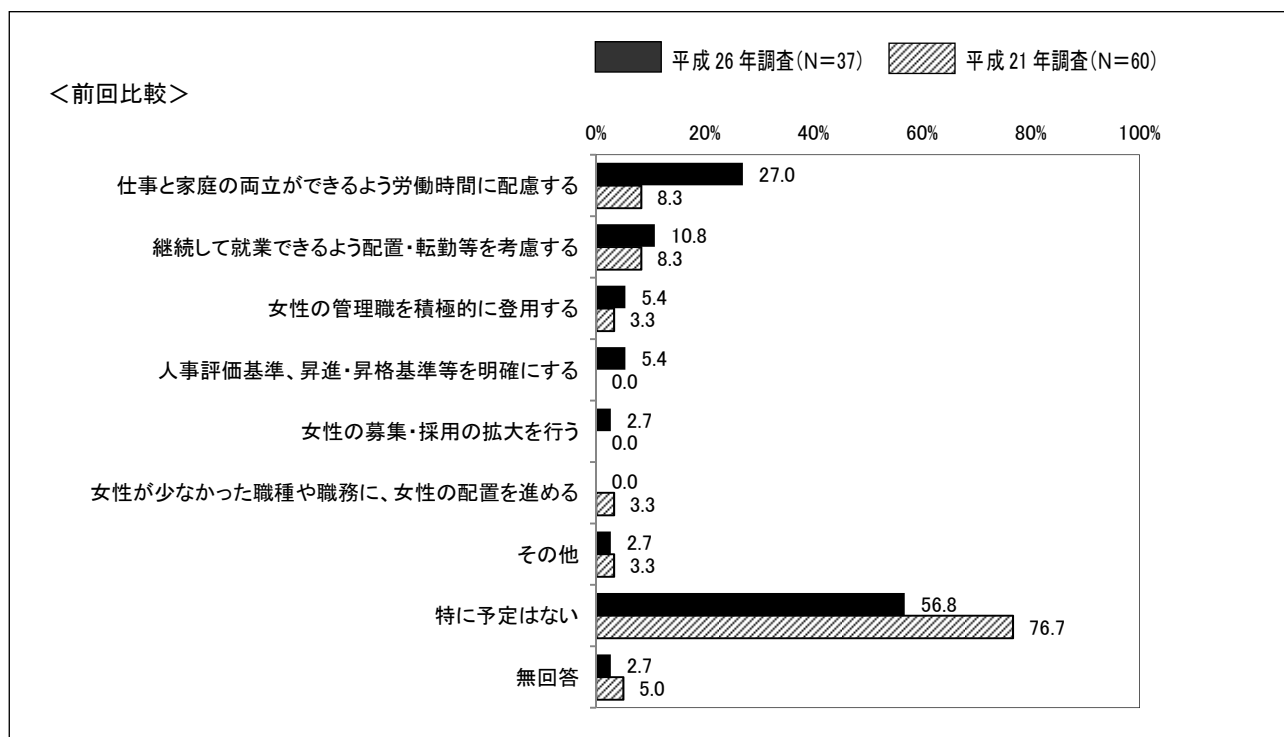
【従業員規模別結果】





#### ④ 今後に取組予定の改善策

問1-4 問1-1で「8 なにもしていない」とお答えの事業所におたずねします。今後、どのような改善に取組まれる予定ですか。（あてはまるものすべてに○）



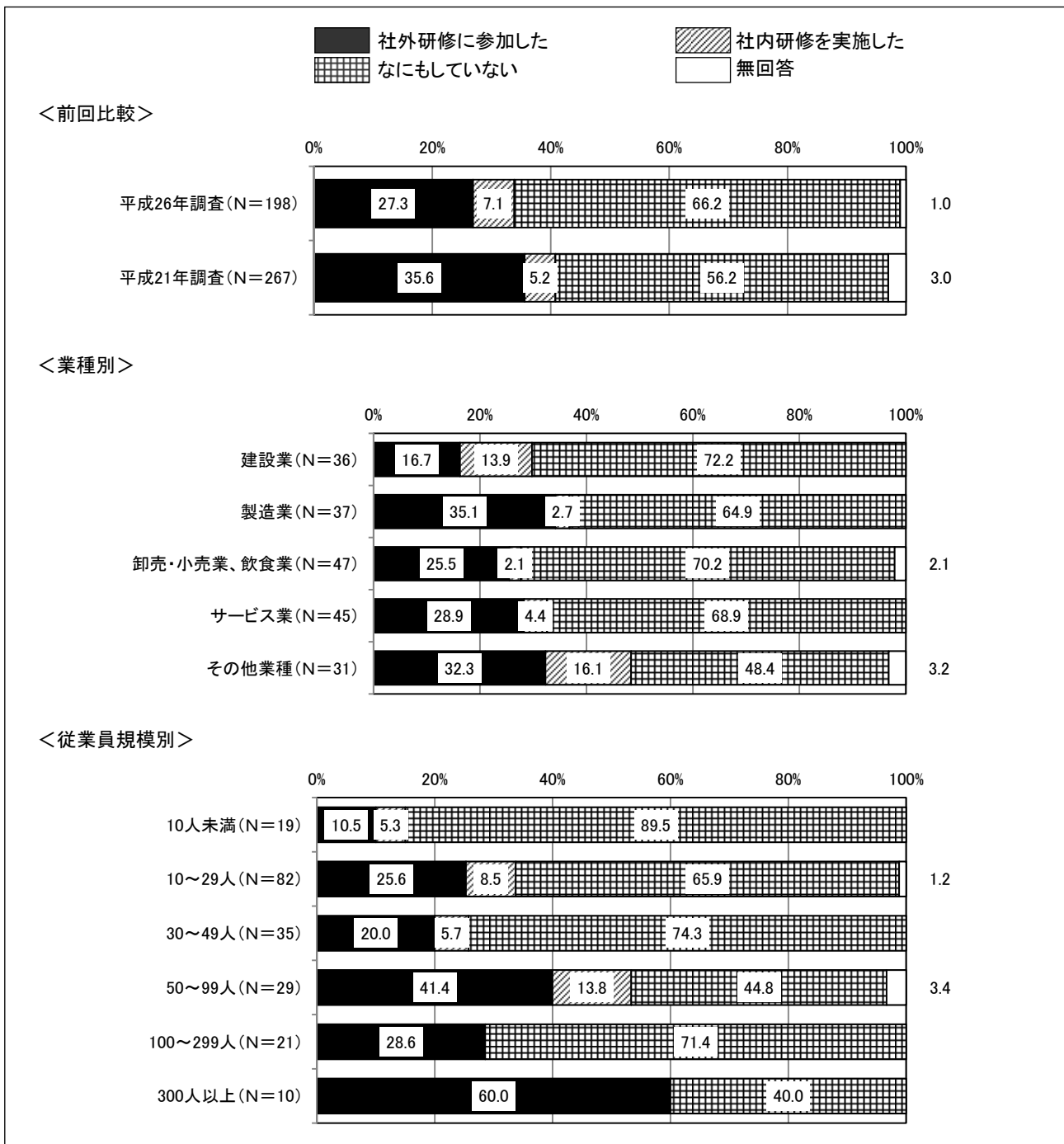
「特に予定はない」が56.8%と最も高く、次に「仕事と家庭の両立ができるよう労働時間に配慮する」が27.0%、「継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮する」が10.8%と続く。

前回調査と比較すると、今回調査では「特に予定はない」が19.9ポイント減少し、「仕事と家庭の両立ができるよう労働時間に配慮する」が18.7ポイント増加している。

## (2) 研修等の実施状況

### ① 男女共同参画に関する研修

問 2 男女共同参画に関する研修(平成 25 年)に行ったことがありますか。(あてはまるものすべてに○は1つ)



全体では「社外研修に参加した」、「社内研修を実施した」が合わせて 34.4%で、「なにもしていない」は 66.2%である。

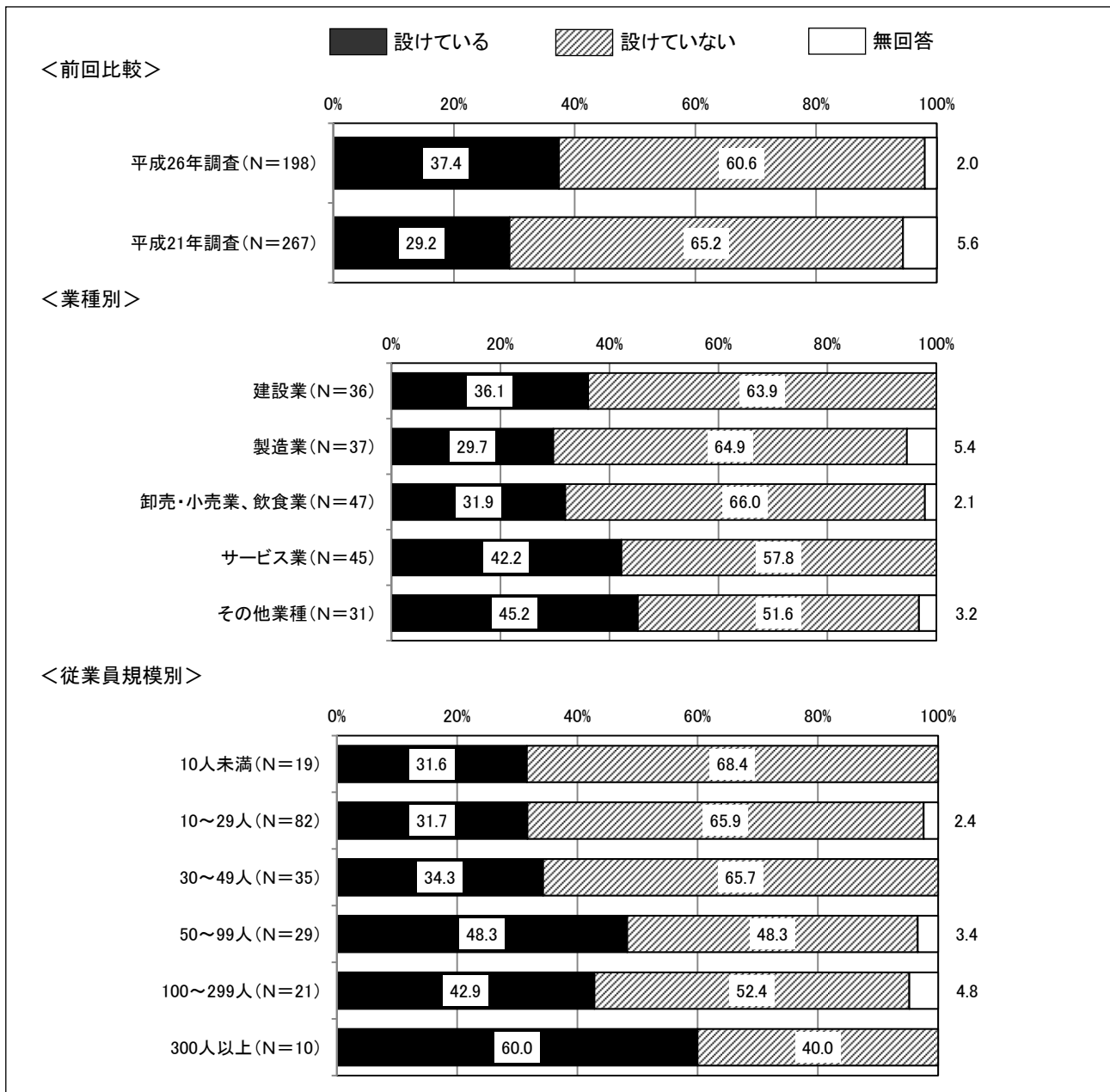
前回調査と比較すると今回調査では、「社外研修に参加した」、「社内研修を実施した」の割合は 6.4 ポイント減少し、「なにもしていない」の割合は 10.0 ポイント増加している。

業種別に見ると、「社外研修に参加した」、「社内研修を実施した」を合わせると、全体的に 30%前後である。

従業員規模別にみると、300 人以上では「社外研修に参加した」が 60.0%となっており、10 人未満、30～49 人、100～299 人では「なにもしていない」が 70%以上と高くなっている。

## ② 女性の能力開発・向上の機会

問3 女性の能力を積極的に開発・向上するための機会を設けていますか。(○は1つ)



全体では「設けている」が37.4%、「設けていない」が60.6%で「設けていない」が多い。

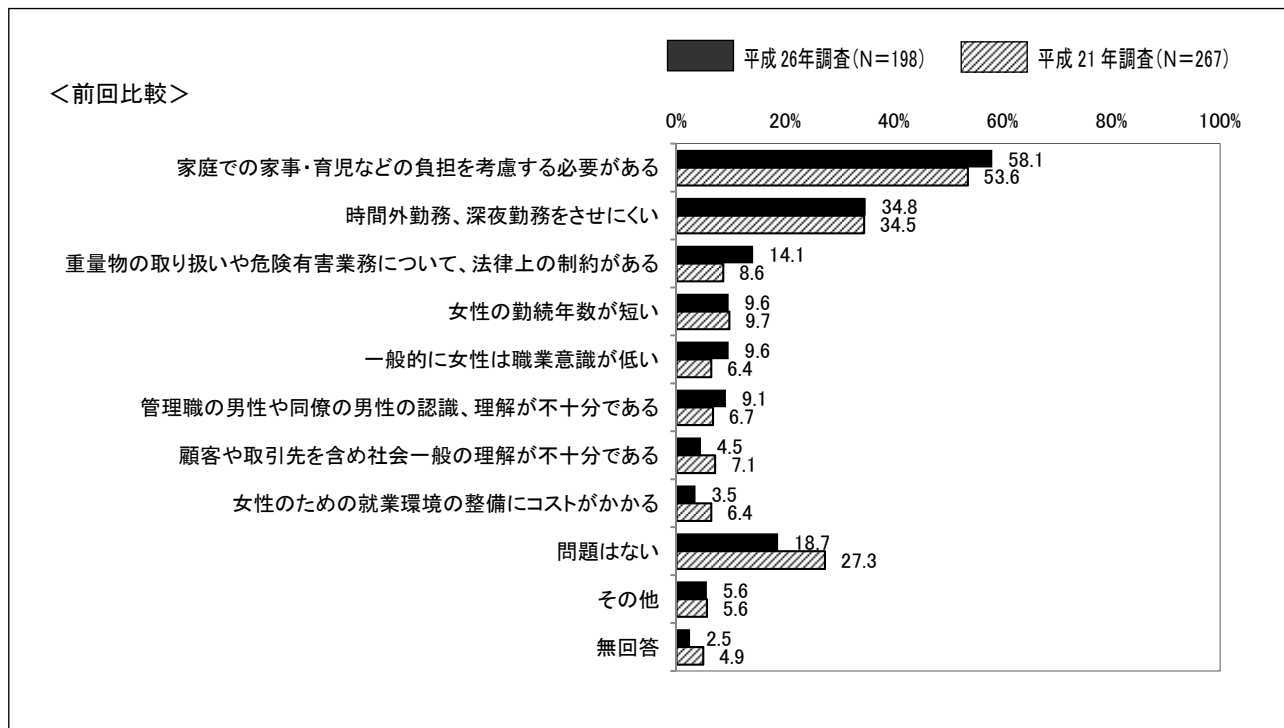
前回調査と比較すると、今回調査では「設けている」が8.2ポイント増加し、「設けていない」が4.6ポイント減少した。

業種別にみると、「設けている」がサービス業、その他業種では40%を超えている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて「設けている」割合が高くなる傾向があり、300人以上では60.0%である。

### ③ 女性を登用するうえでの問題点

問4 女性の登用を推進するうえで、どのような問題点がありますか。(あてはまるものすべてに○)



全体では、「家庭での家事・育児などの負担を考慮する必要がある」が 58.1%、次に「時間外勤務、深夜労働をさせにくい」が 34.8%、「重量物の取り扱いや危険有害業務について法律上の定めがある」14.1%、「女性の勤続年数が短い」、「一般的に女性は職業意識が低い」が共に 9.6%の順となっている。

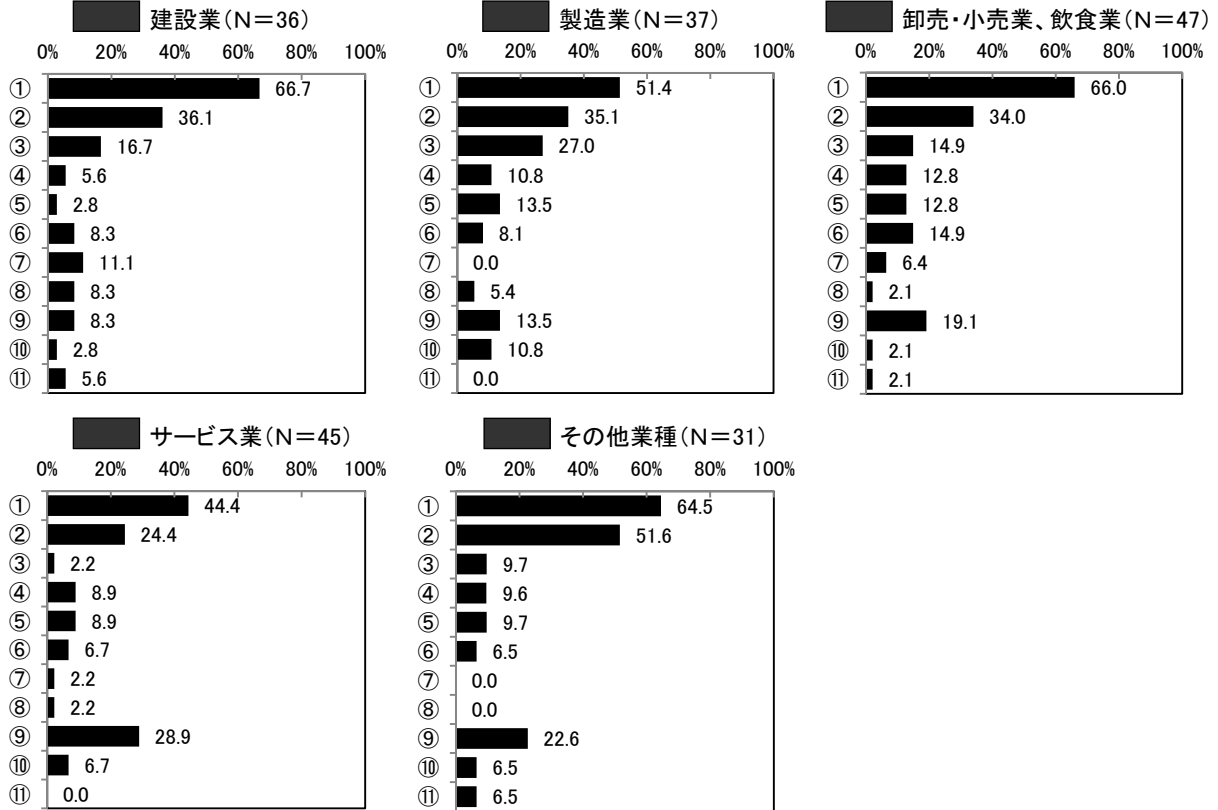
前回調査と比較すると、今回調査では「問題はない」が 8.6ポイント減少している。

業種別、従業員規模別にみても、「家庭での家事・育児などの負担を考慮する必要がある」が最も高く、次いで「時間外勤務、深夜勤務をさせにくい」となっている。

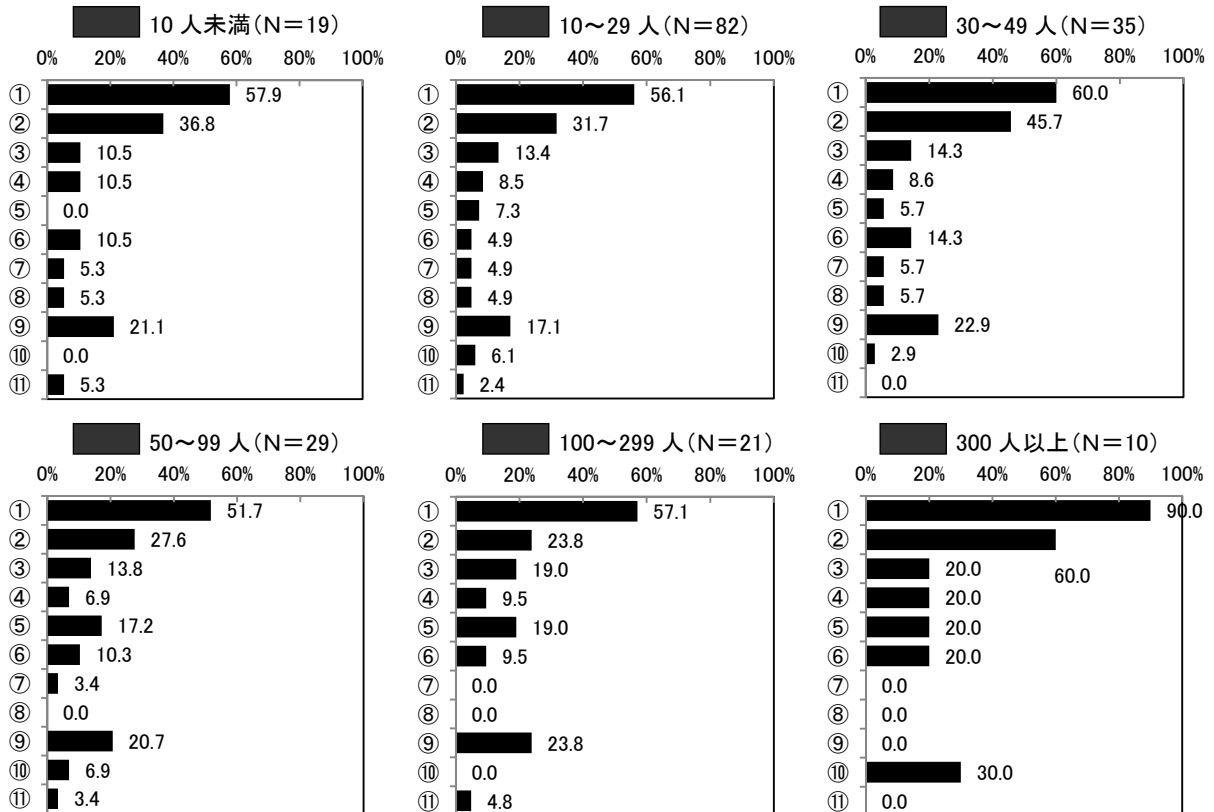
サービス業では、「問題はない」が 28.9%と他の業種に比べて高い割合となっている。

- ① 家庭での家事・育児などの負担を考慮する必要がある
- ② 時間外勤務、深夜勤務をさせにくい
- ③ 重量物の取り扱いや危険有害業務について、法律上の制約がある
- ④ 女性の勤続年数が短い
- ⑤ 一般的に女性は職業意識が低い
- ⑥ 管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である
- ⑦ 顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である
- ⑧ 女性のための就業環境の整備にコストがかかる
- ⑨ 問題はない
- ⑩ その他
- ⑪ 無回答

【業種別結果】



【従業員規模別結果】

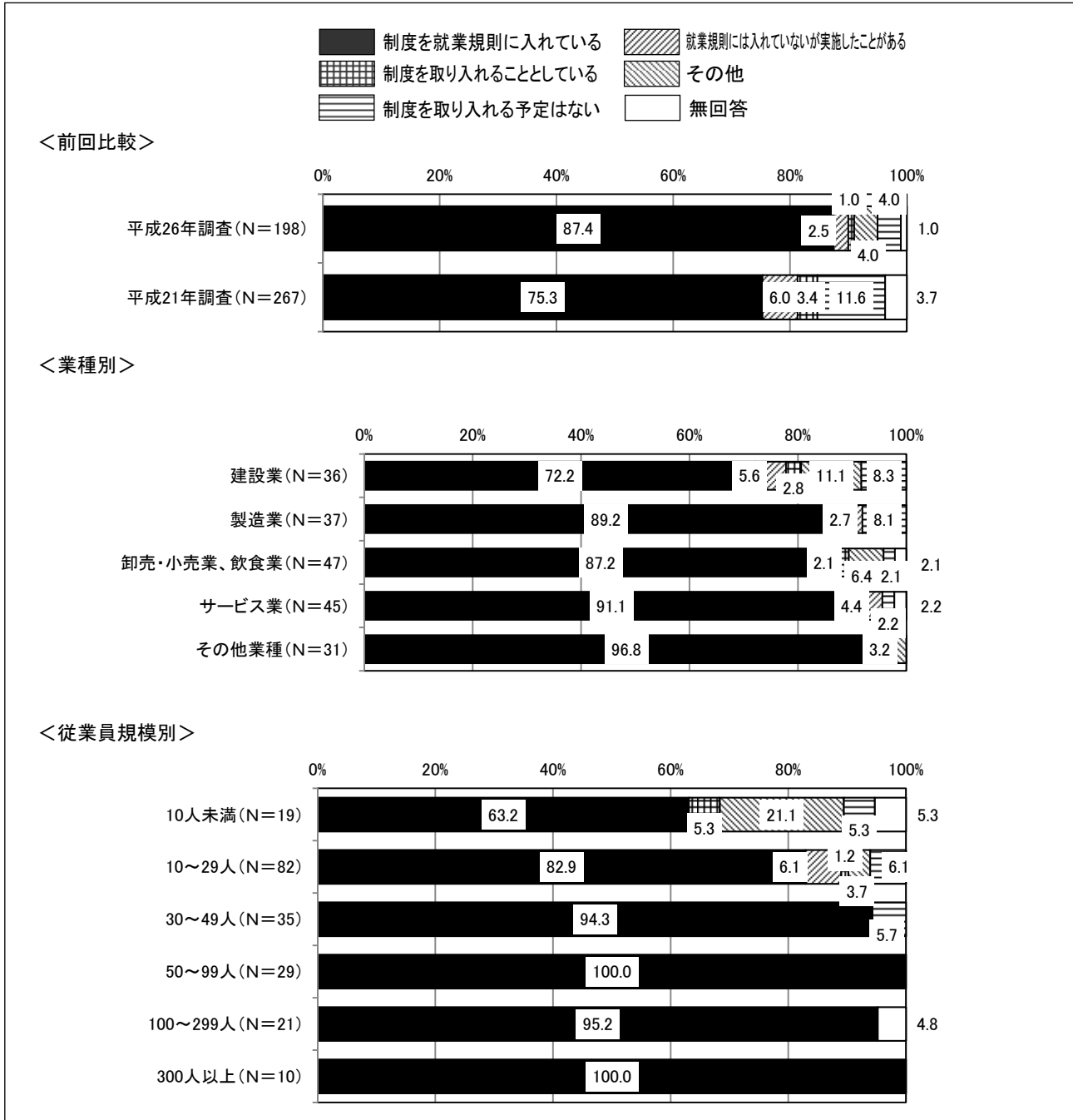


## 2 育児・介護休業制度について

### (1) 育児休業制度の設置・利用状況

#### ① 設置状況

問 5-1 育児休業制度について (○は1つ)



「制度を就業規則に入れている」は全体の 87.4%で、「制度を取り入れる予定はない」が 4.0%である。

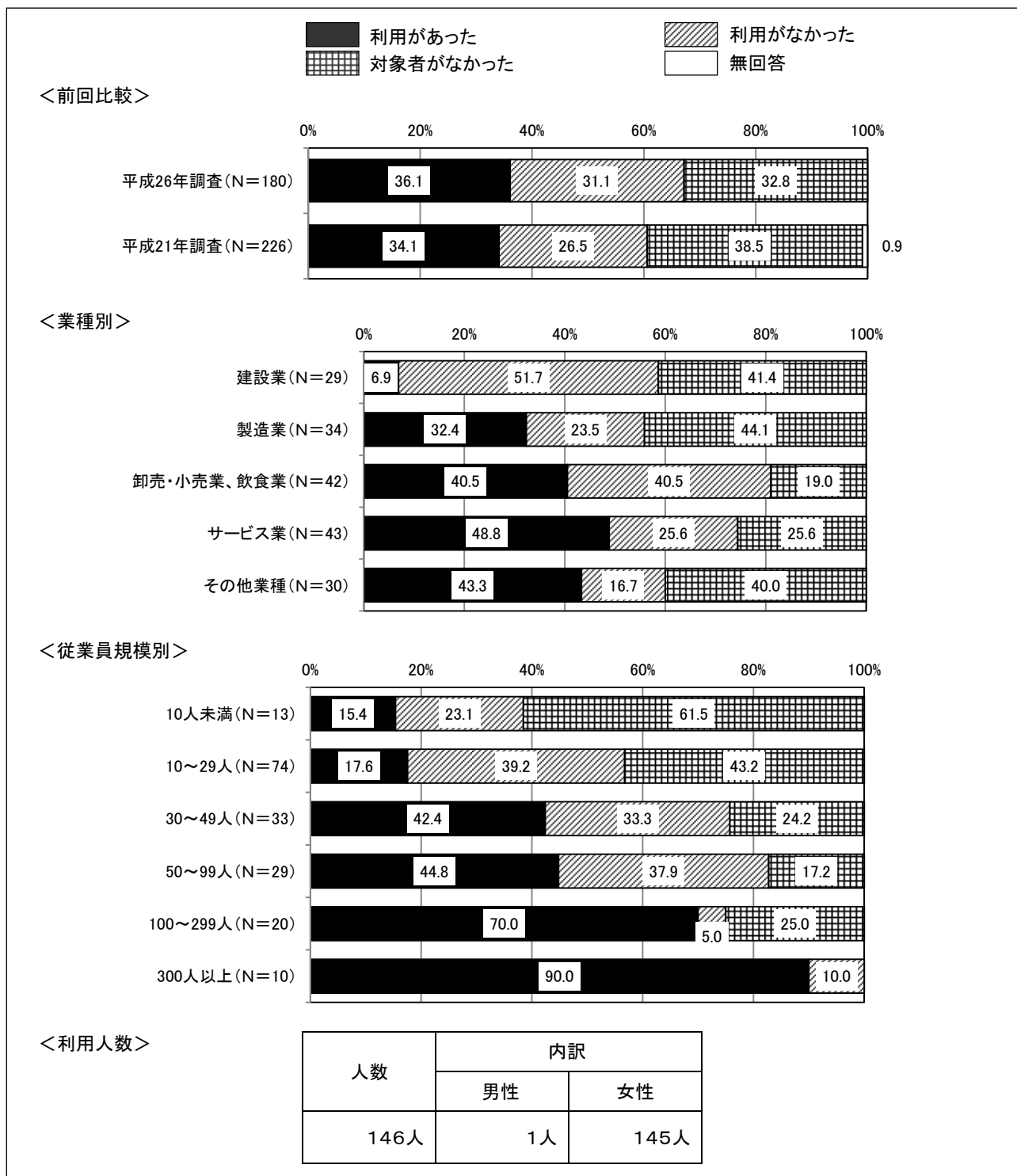
前回調査と比較すると、今回調査では「制度を就業規則に入れている」は 12.1 ポイント増加し、「制度を取り入れる予定はない」は 7.6 ポイント減少している。

業種別にみると、「制度を就業規則に入れている」の割合が、いずれの業種でも 70%以上である。

従業員規模別にみると、従業員規模別が大きくなるにつれて、制度を就業規則に入れている割合が多い。

## ② 利用状況

問 5-2 問 5-1 で1から3までのいずれかにお答えの事業所におたずねします。平成 25 年の育児休業制度の利用について（○は1つ）



「利用があった」のは36.1%である。また「利用がなかった」のは31.1%、「対象者がなかった」が32.8%である。

前回調査と比較すると、今回調査では「利用があった」が2.0ポイント、「利用がなかった」が4.6ポイント増加し、「対象者がなかった」が5.7ポイント減少している。

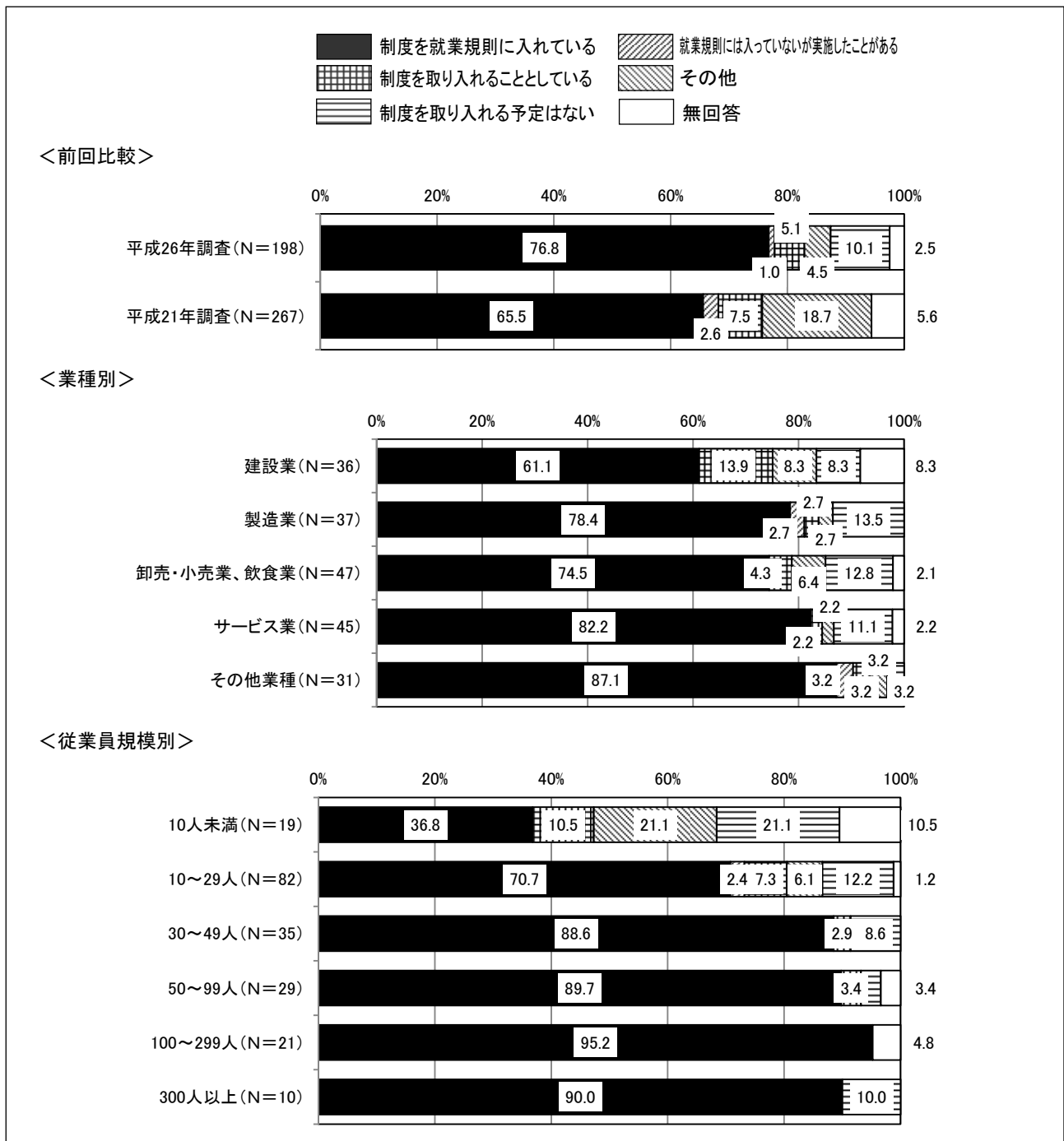
業種別にみると、「利用があった」の割合がサービス業では48.8%で最も高く、また「利用がなかった」の割合が建設業では51.7%で最も高い。

従業員規模別にみると、従業員が多いほど「利用があった」とする企業の割合が高い。特に300人以上では90.0%の企業で利用している。

## (2) 介護休業制度の設置・利用状況

### ① 設置状況

問 6-1 介護休業制度について (〇は1つ)



「制度を就業規則に入れている」は全体の 76.8%で、「制度を取り入れる予定はない」が 10.1%である。

前回調査と比較すると、今回調査では「制度を就業規則に入れている」が 11.3 ポイント増加し、「制度を取り入れる予定はない」は 8.6 ポイント減少している。

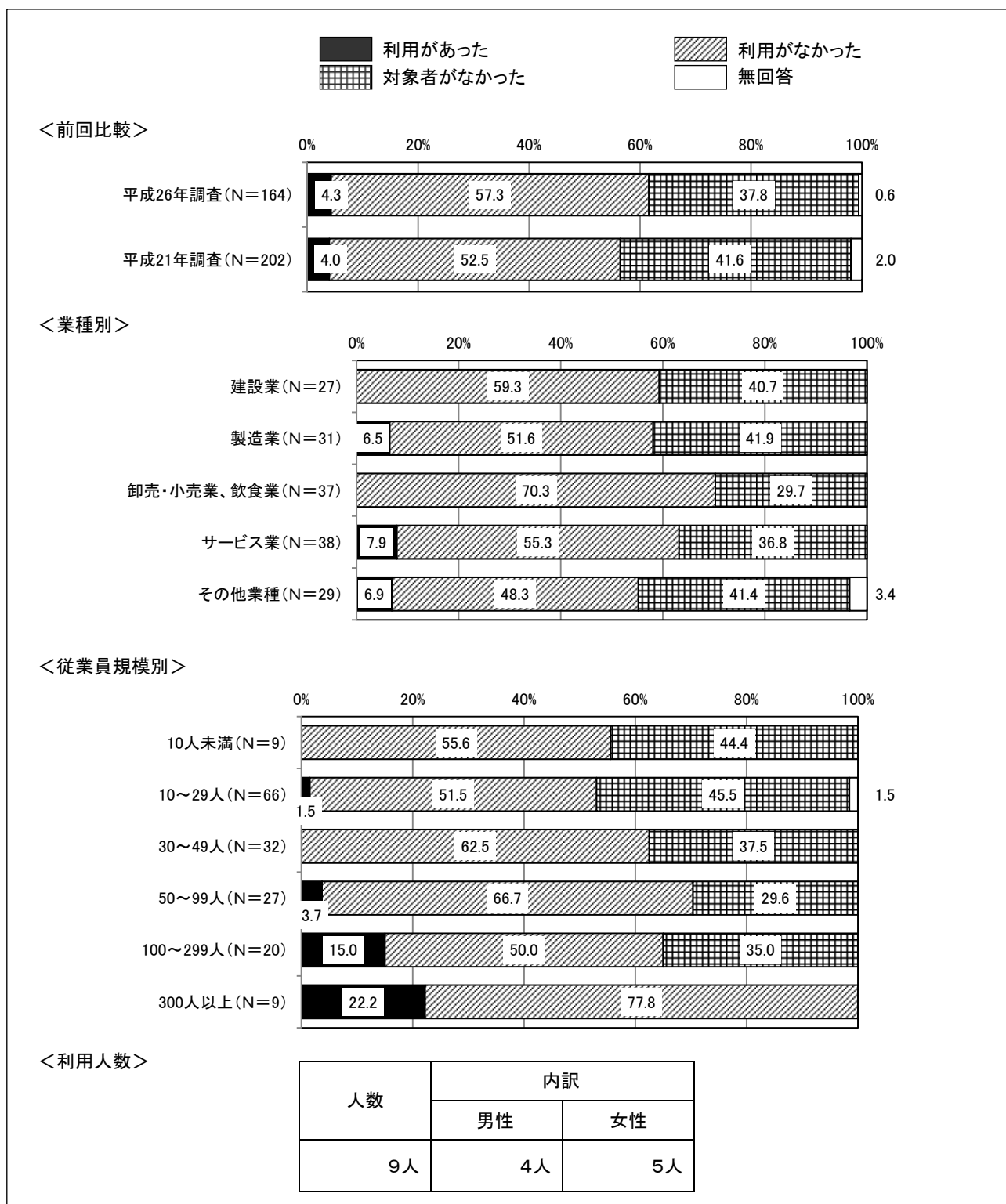
業種別にみると、「制度を就業規則に入れている」の割合がその他業種では 87.1%で最も高く、また「制度を取り入れることとしている」の割合が建設業では 13.9%で最も高い。

従業員規模別にみると、10 人未満では制度を就業規則に入れている企業は 36.8%と低くなっているが、10 人以上の企業では何れも 70%以上となっている。



## ② 利用状況

問 6-2 問 6-1 で1から3までのいずれかにお答えの事業所におたずねします。平成 25 年の介護休業制度の利用について（○は1つ）



「利用があった」のは 4.3%である。また「利用がなかった」のは 57.3%、「対象者がなかった」が 37.8%である。

前回調査と比較してもあまり大きな違いは見られない。

業種別にみると、「利用があった」のは製造業、サービス業、その他業種で、いずれも 10%未満である。

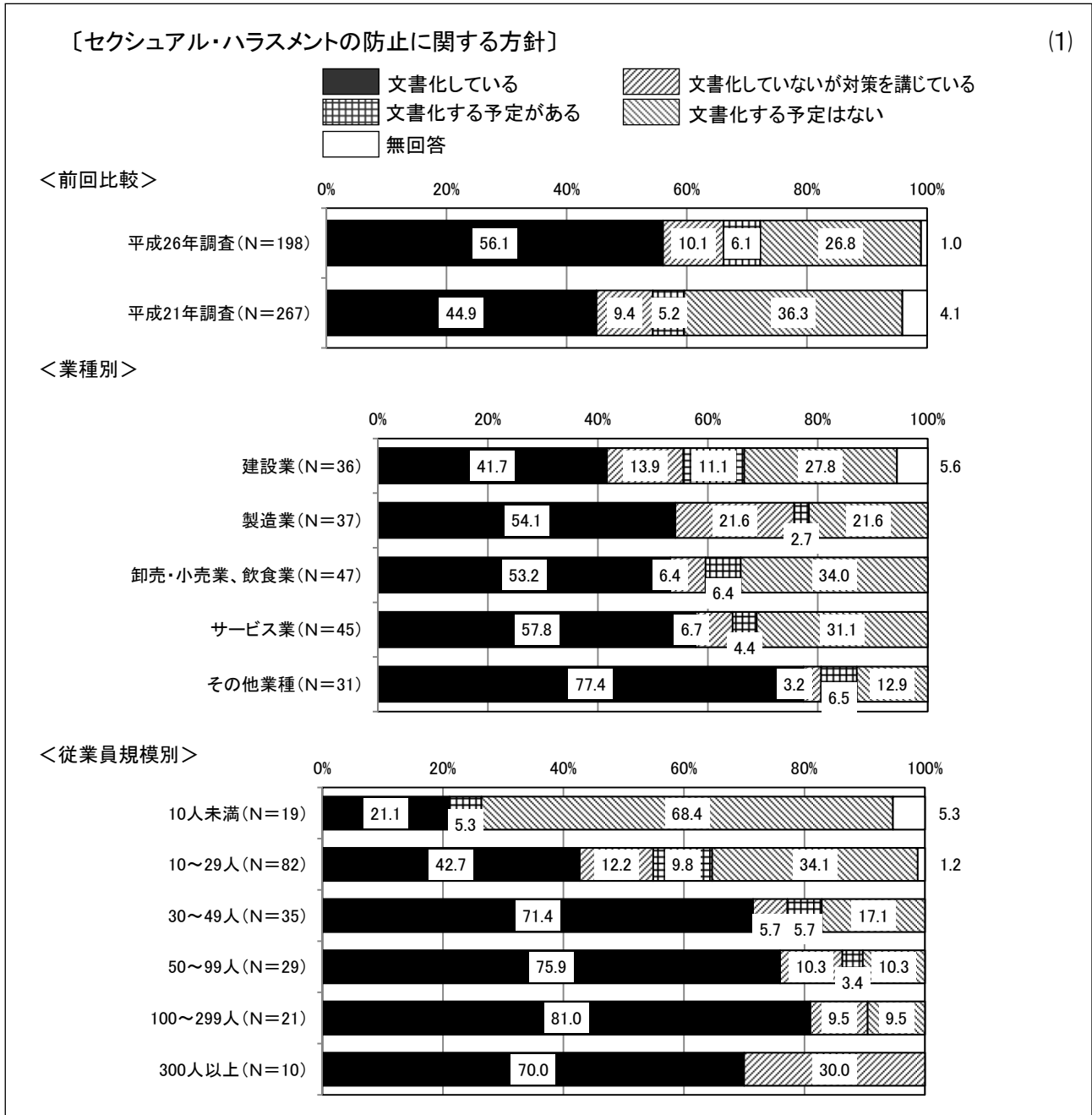
従業員規模別にみると、10人未満と30～49人では利用がなく、対象者もなかった。

### 3 セクシュアル・ハラスメントなどについて

#### (1) セクシュアル・ハラスメントなどの防止対策の状況

##### ① 防止に関する方針の文書化の状況

問7 セクシュアル・ハラスメントなどの防止に関する方針について ((1)(2)について○は1つずつ)



「防止に関する方針を文書化している」のは全体の 56.1%であり、「方針を文書化していないが対策を講じている」が 10.1%、「方針を文書化する予定がある」が 6.1%である。「方針を文書化する予定はない」が 26.8%である。

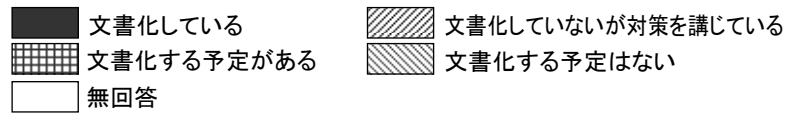
前回調査と比較すると、今回調査は「防止に関する方針を文書化している」、「方針を文書化していないが対策を講じている」、「方針を文書化する予定がある」を合わせると 12.8 ポイント増加し、「方針を文書化する予定はない」が 9.5 ポイント減少している。

業種別にみると、「方針を文書化している」の割合がその他業種で 77.4%と最も高く、次にサービス業が 57.8%である。

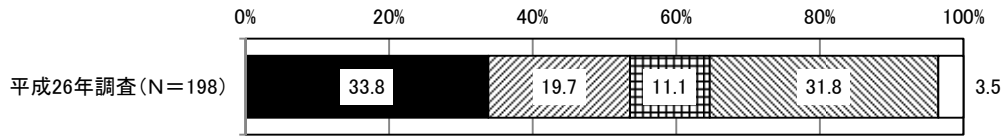
従業員規模別に見ると、10 人未満では方針を文書化している企業は 21.1%と最も低い。

〔その他のハラスメントの防止に関する方針〕

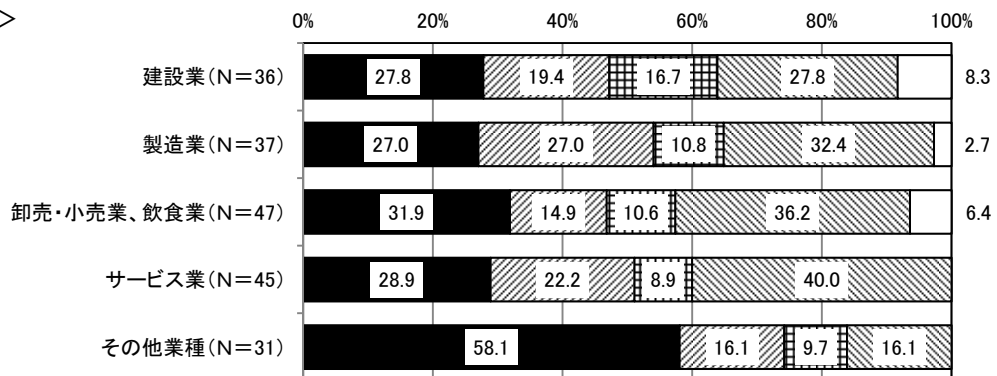
(2)



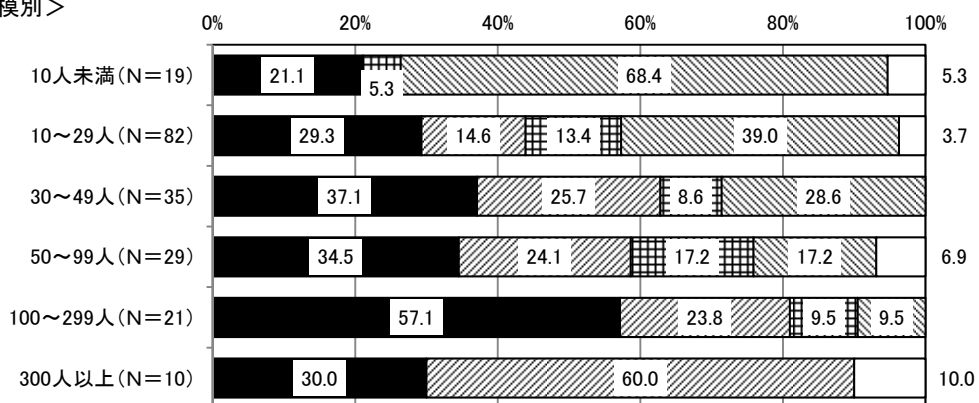
<全体>



<業種別>



<従業員規模別>



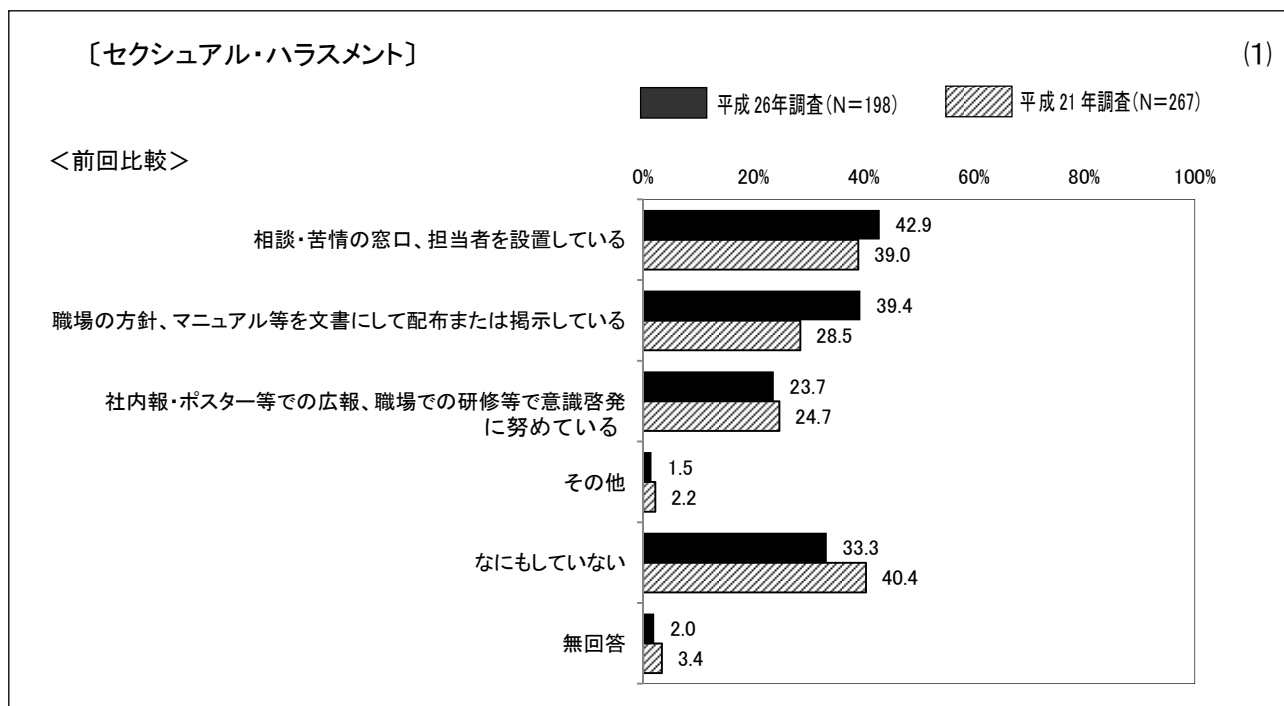
「防止に関する方針を文書化している」は全体の 33.8%であり「方針を文書化する予定はない」は 31.8%である。

業種別にみると、防止に関する方針を文書化している企業は、その他業種が 58.1%と最も高い。

従業員規模別にみると、防止に関する方針を文書化している企業は 100~299 人が 57.1%と最も高い。

## ② 防止対策の内容

問 8 セクシュアル・ハラスメントなどの防止のためにどのような対策を実施していますか。((1)(2)についてあてはまるものすべてに○)



「相談・苦情の窓口、担当者を設置している」が 42.9%と最も高く、次に「職場の方針、マニュアル等を文書にして配布または掲示している」が 39.4%、「社内報・ポスター等で広報、職場での研修等で意識啓発に努めている」が 23.7%である。

前回調査と比較すると、今回調査では「相談・苦情の窓口、担当者を設置している」が 3.9 ポイント、「職場の方針、マニュアル等を文書にして配布または掲示している」が 10.9 ポイント増加しているが、「社内報・ポスター等で広報、職場での研修等で意識啓発に努めている」が 1.0 ポイント、「なにもしていない」が 7.1 ポイントそれぞれ減少している。

業種別にみると、「相談・苦情の窓口、担当者を設置している」が製造業では 54.1%と高い。また、「なにもしていない」が建設業、サービス業では 40%以上である。

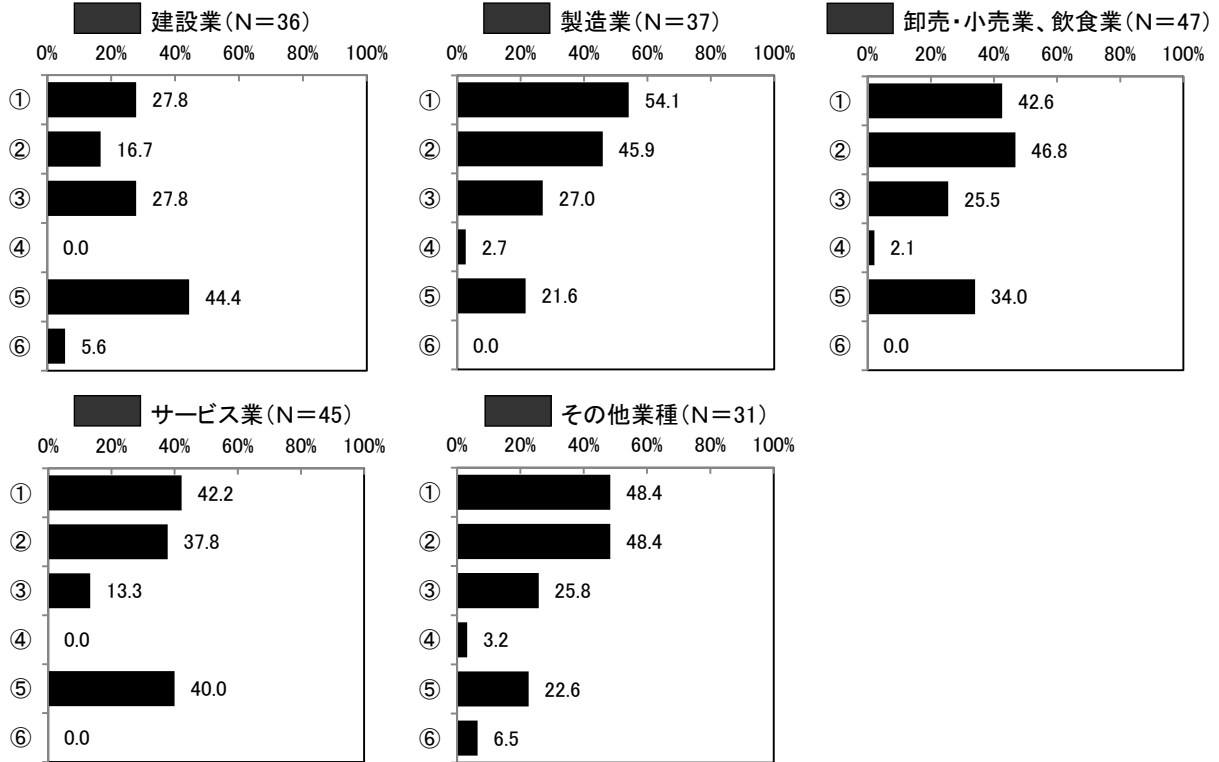
従業員規模別にみると、10 人未満では「なにもしていない」が 73.7%と高く、次いで 10～29 人が 42.7%である。50 人以上の規模では「相談・苦情の窓口、担当者を設置している」と「職場の方針、マニュアル等を文書にして配布または掲示している」が 60%以上と高くなっている。

[セクシュアル・ハラスメント]

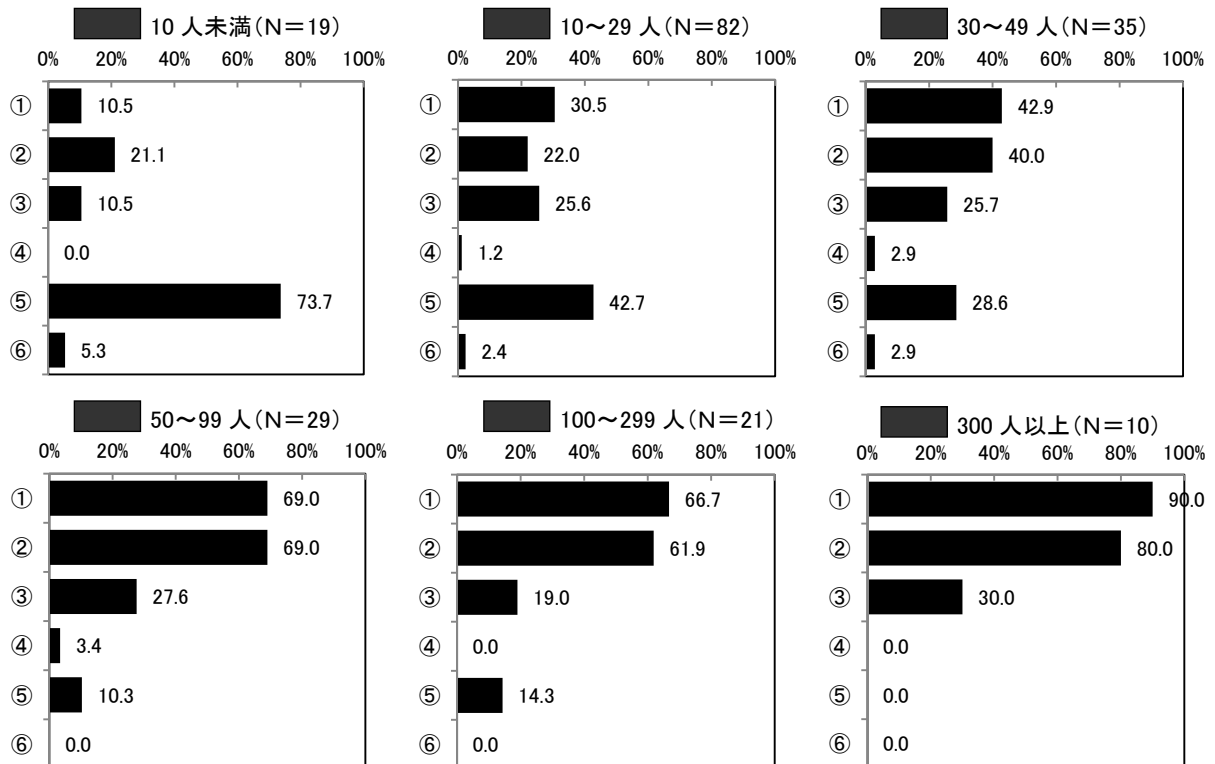
(1)

- ① 相談・苦情の窓口、担当者を設置している
- ② 職場の方針、マニュアル等を文書にして配布または掲示している
- ③ 社内報・ポスター等での広報、職場での研修等で意識啓発に努めている
- ④ その他
- ⑤ なにもしていない
- ⑥ 無回答

【業種別結果】

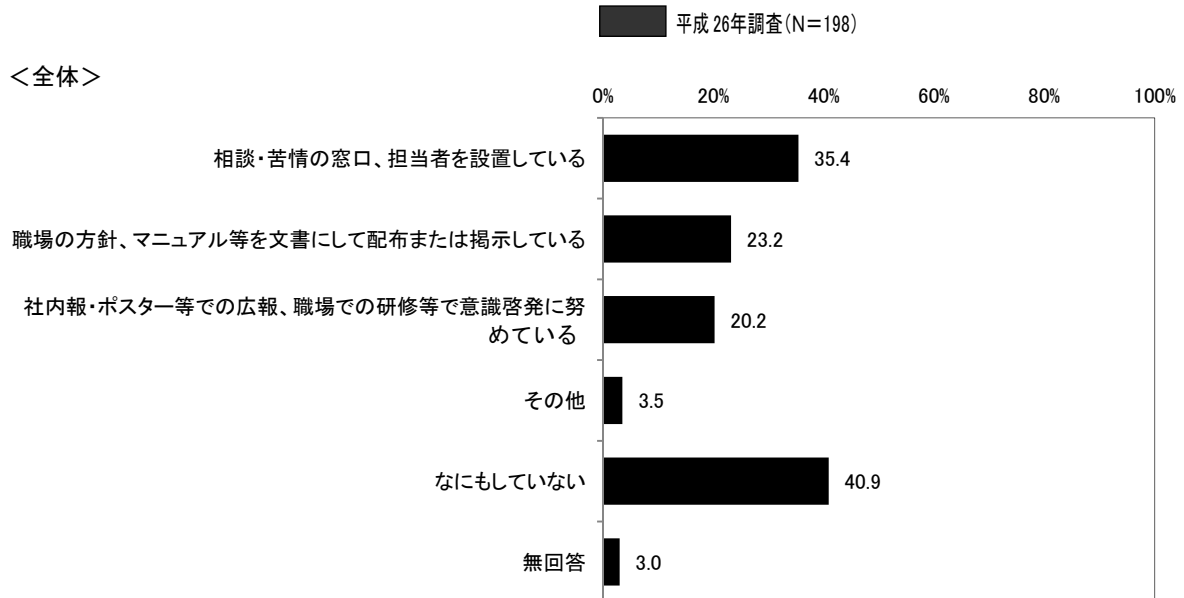


【従業員規模別結果】



〔その他のハラスメント〕

(2)



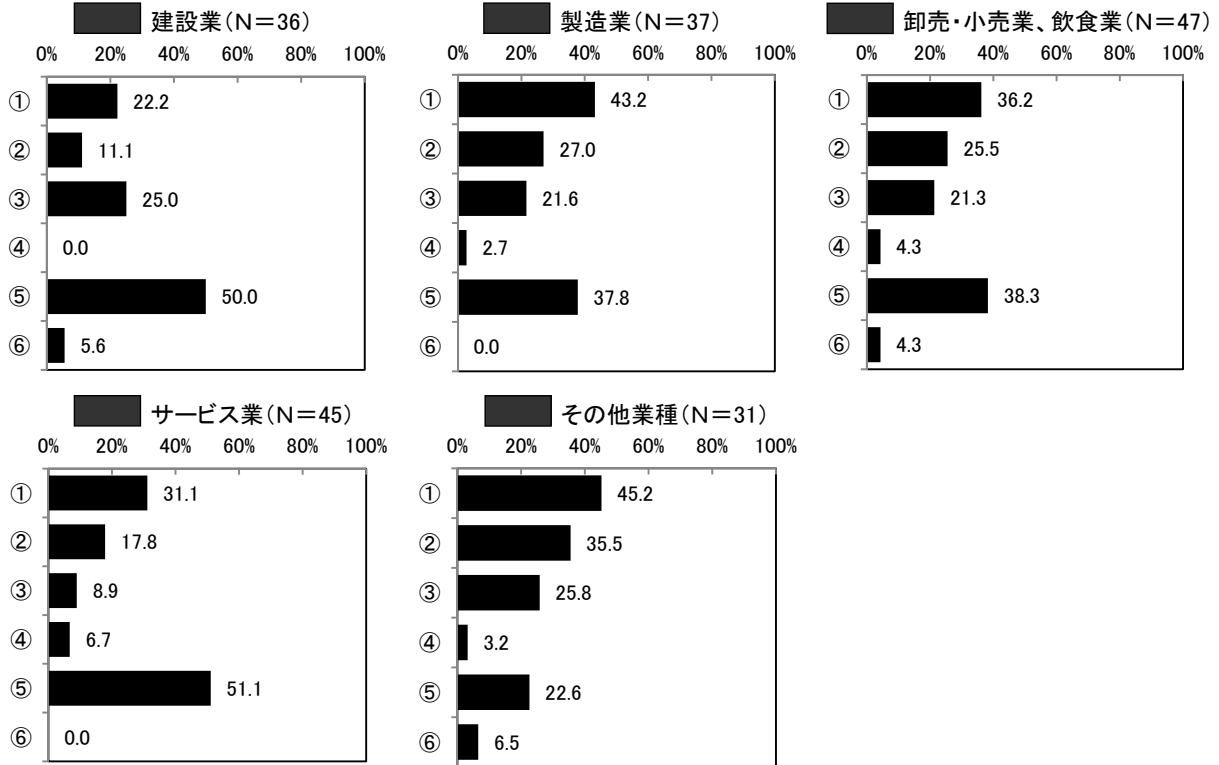
「なにもしていない」が 40.9%と最も高く、次に「相談・苦情の窓口、担当者を設置している」が 35.4%、「職場の方針、マニュアル等を文書にして配布または掲示している」が 23.2%、「社内報・ポスター等での広報、職場での研修で意識啓発に努めている」が 20.2%である。

業種別にみると、サービス業で「なにもしていない」が 51.1%と高く、次いで建設業が 50.0%、卸売・小売業、飲食業が 38.3%となっている。製造業、その他の業種では「相談・苦情の窓口、担当者を設置している」が最も高く 40%を超えている。

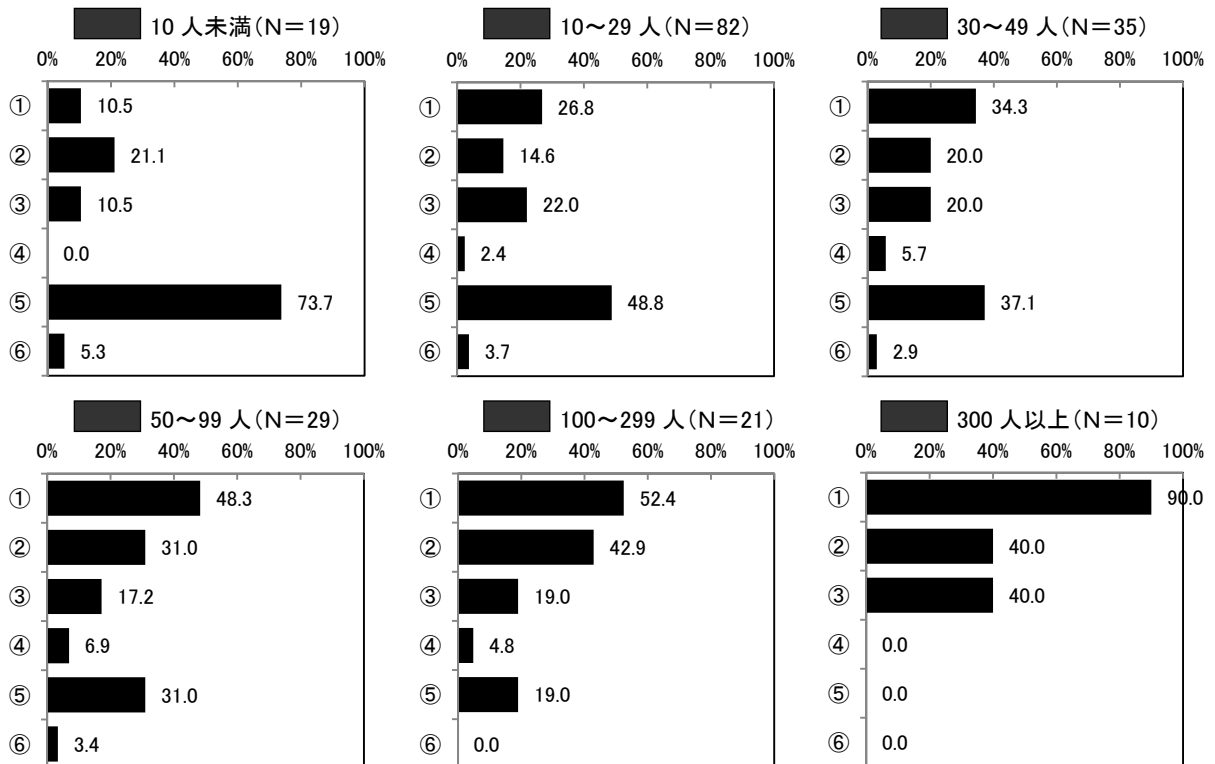
従業員規模別にみると、10 人未満、10～29 人、30～49 人で「なにもしていない」が最も高く、50～99 人、100～299 人、300 人以上では「相談・苦情の窓口、担当者を設置している」が最も高い。

- ① 相談・苦情の窓口、担当者を設置している
- ② 職場の方針、マニュアル等を文書にして配布または掲示している
- ③ 社内報・ポスター等での広報、職場での研修等で意識啓発に努めている
- ④ その他
- ⑤ なにもしていない
- ⑥ 無回答

【業種別結果】



【従業員規模別結果】

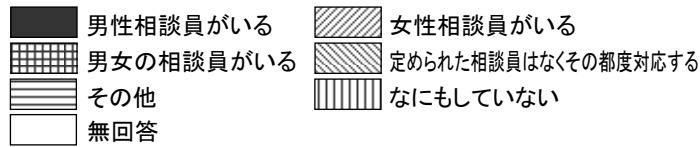


## (2) 相談・苦情に対応する相談員の状況

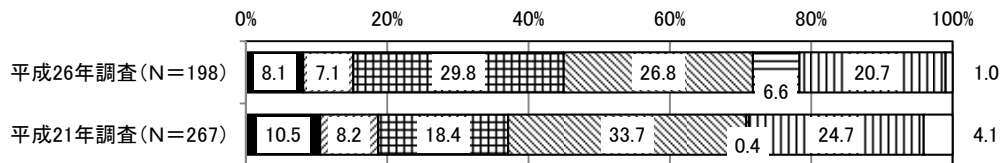
問 9 セクシュアル・ハラスメントなどの相談・苦情に対応される相談員について ((1)(2)について○は1つずつ)

〔セクシュアル・ハラスメントに対応する相談員〕

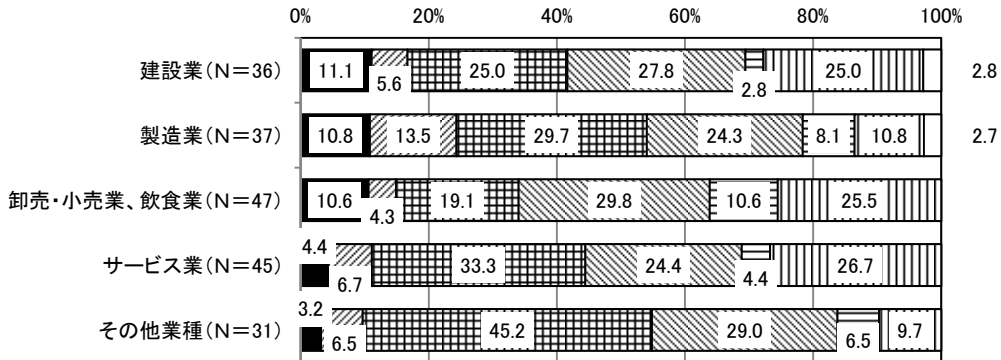
(1)



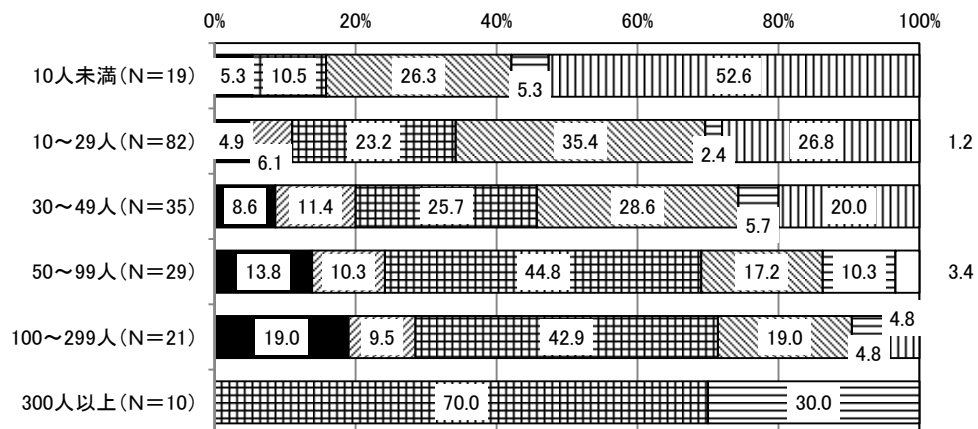
<全体>



<業種別>



<従業員規模別>



「男女の相談員がいる」が 29.8%、「男性相談員がいる」が 8.1%、「女性相談員がいる」が 7.1% 「定められた相談員はなくその都度対応する」が 26.8%、「なにもしていない」が 20.7%である。

前回調査と比較すると、今回調査では「男女の相談員がいる」が 11.4 ポイント増加し、「なにもしていない」が 4.0 ポイント減少している。

業種別にみると、「男性相談員がいる」「女性相談員がいる」「男女の相談員がいる」の割合の合計が、その他業種と製造業では 50%以上である。

従業員規模別にみると、300 人以上の企業では「男女の相談員がいる」が 70.0%と最も高い。



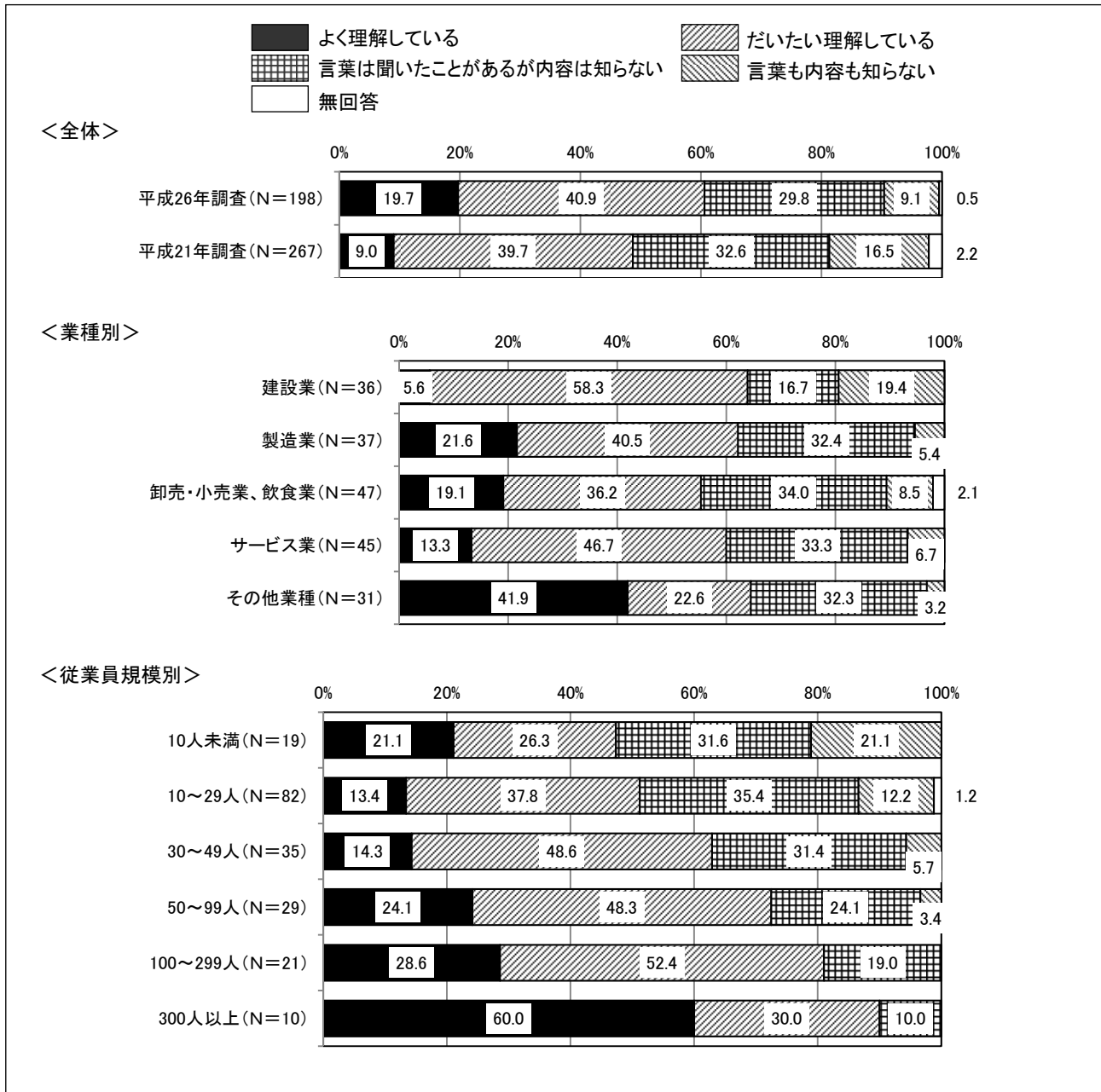


## 4 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

### (1) ワーク・ライフ・バランスの取組状況

#### ① 認知の状況

問 10 「ワーク・ライフ・バランス」について知っていますか。(○は1つ)



「だいたい理解している」が 40.9%、「言葉が聞いたことがあるが内容は知らない」が 29.8%、「よく理解している」が 19.7%、「言葉も内容も知らない」が 9.1%の順である。

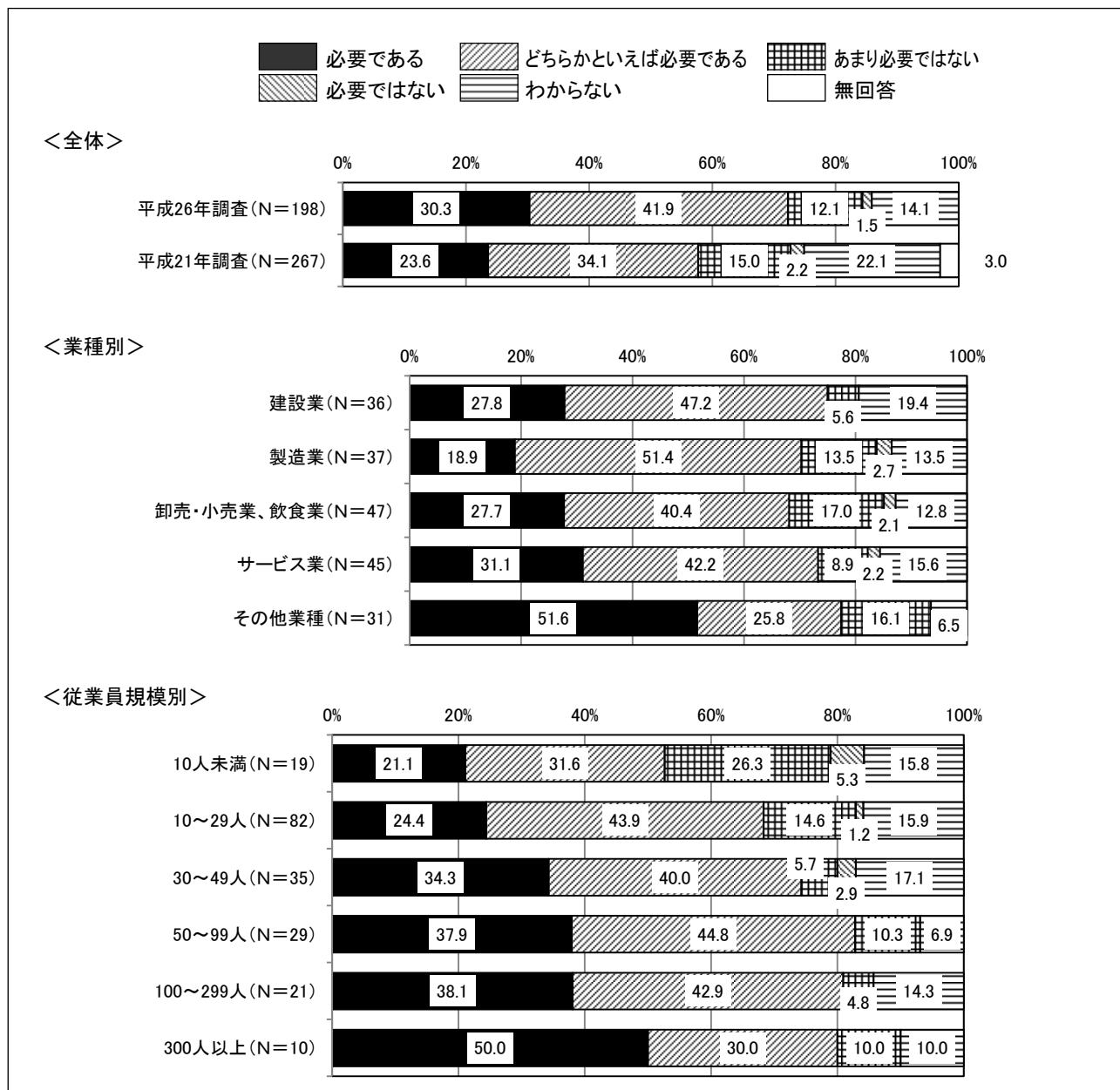
前回調査と比較すると、今回調査では「だいたい理解している」が 1.2 ポイント増加し、「よく理解している」が 10.7 ポイントの増加となっており、合計すると 60.6%である。

業種別にみると、「よく理解している」または「だいたい理解している」の割合が、いずれの業種でも 50%以上である。

従業員別規模にみると、規模が大きくなるにつれて、「よく理解している」または「だいたい理解している」の割合が高くなる傾向にある。

## ② 推進の必要性

問 11 「ワーク・ライフ・バランス」を企業で推進していくことについて（○は1つ）



「どちらかといえば必要である」が41.9%、「必要である」が30.3%で、合わせると72.2%の企業がワーク・ライフ・バランスを推進していくことについて、「必要である」、「どちらかといえば必要である」と答えている。

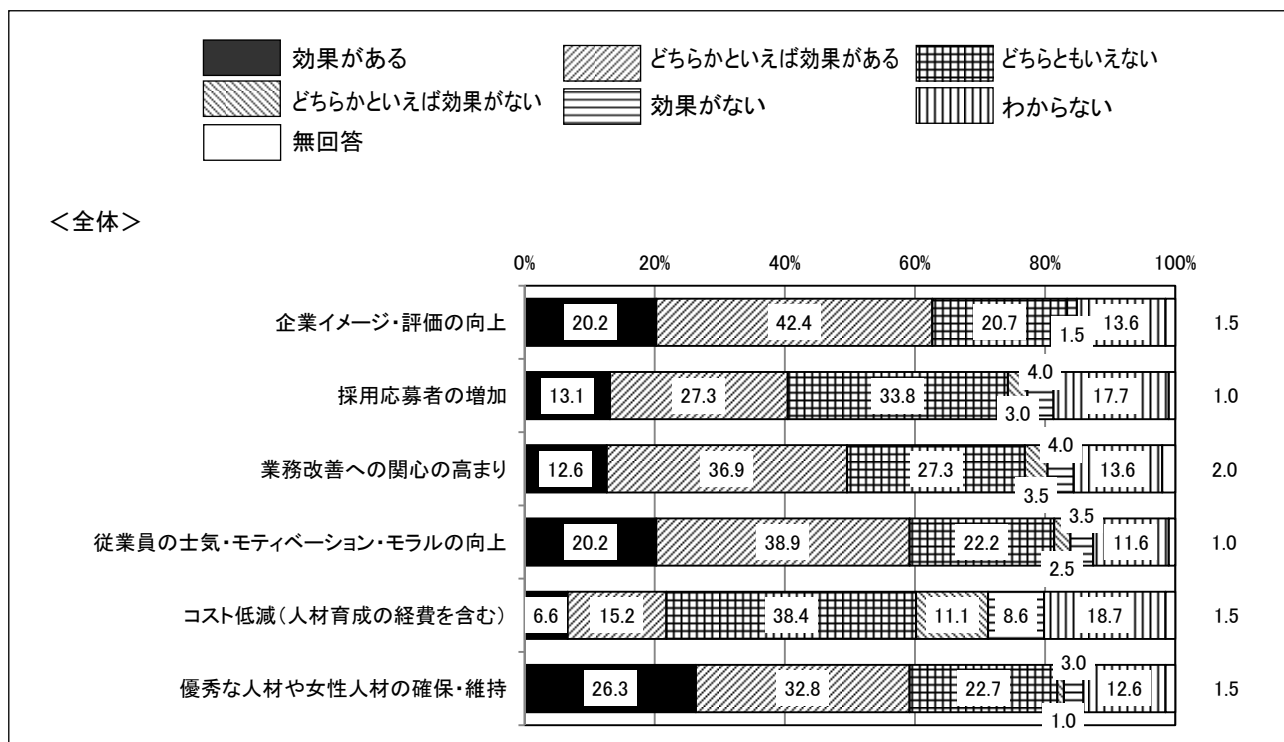
前回調査と比較すると、今回調査では「必要である」が6.7ポイント「どちらかといえば必要である」が7.8ポイント増加している。

業種別にみると、「あまり必要でない」または「必要ではない」の割合が、卸売・小売業、飲食業では19.1%と最も高い。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるにつれて「必要である」または「どちらかといえば必要である」の割合が高くなる傾向にある。

### ③ 推進の効果

問 12 「ワーク・ライフ・バランス」を企業で推進していく効果についてどのように感じられますか。  
 ((1)~(6)について○は1つずつ)

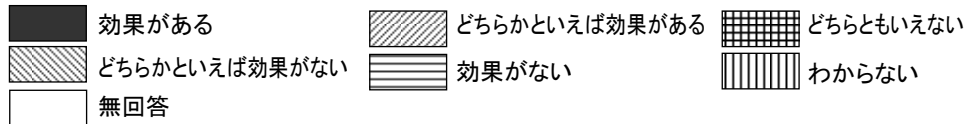


全体で見ると、企業で推進していく効果があると感じている企業は、「優秀な人材や女性人材の確保・維持」が 26.3%で、次いで「従業員の士気・モチベーション・モラルの向上」と「企業イメージ・評価の向上」が共に 20.2%である。

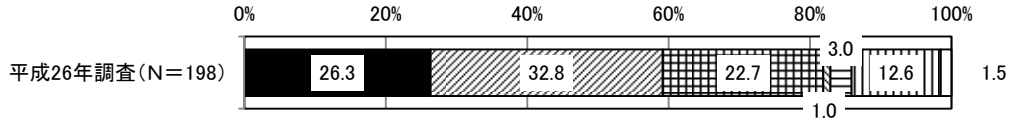
「効果がある」、「どちらかといえば効果がある」を合わせても上位の項目は変わらない。

〔優秀な人材や女性人材の確保・維持〕

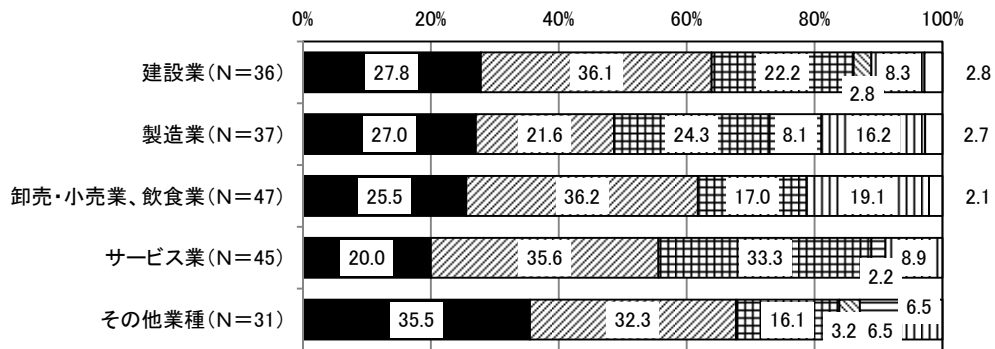
(1)



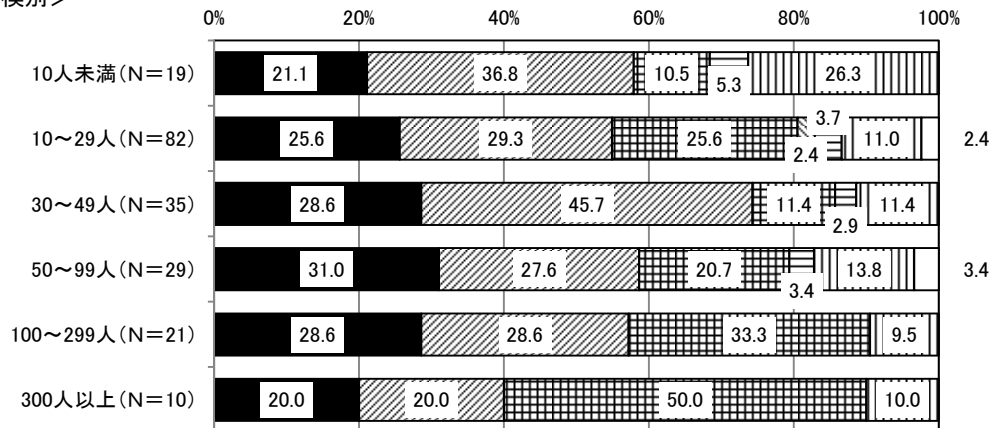
<全体>



<業種別>



<従業員規模別>



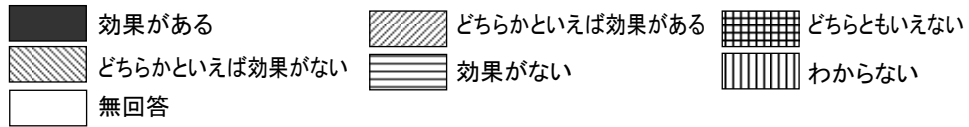
「効果がある」が 26.3%、「どちらかといえば効果がある」が 32.8%で合計 59.1%となっている。

業種別にみると、「効果がある」の割合は、その他業種が 35.5%と最も高い。

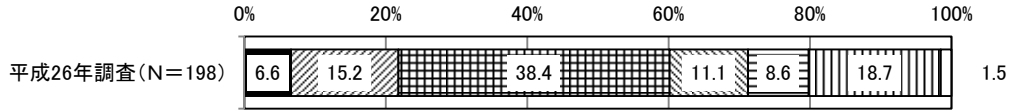
従業員規模別にみると、「どちらともいえない」が 300 人以上で 50.0%と高く、10 人未満では 10.5%と低い。

〔コスト低減(人材育成の経費を含む)〕

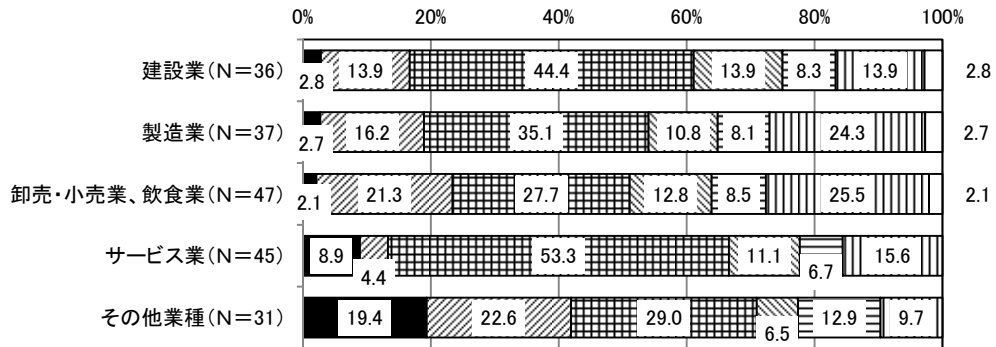
(2)



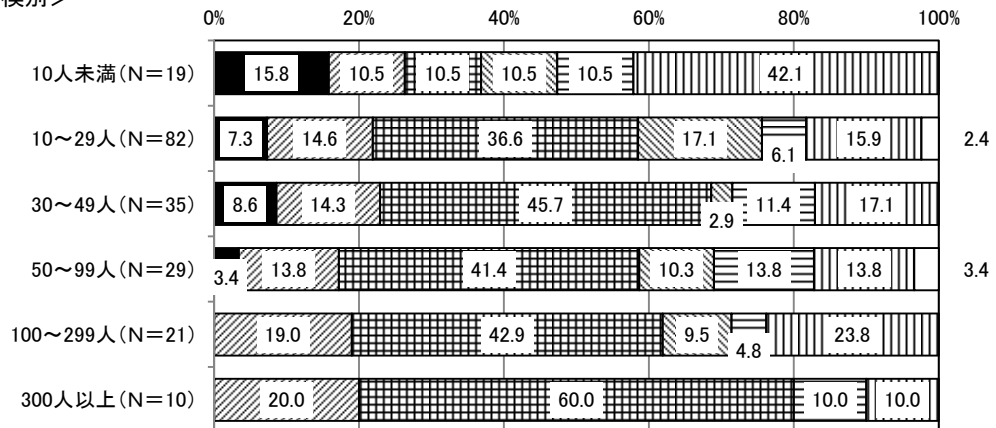
<全体>



<業種別>



<従業員規模別>

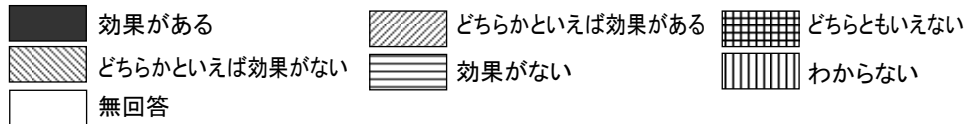


「どちらともいえない」が 38.4%、「どちらかといえば効果がない」が 11.1%、「効果がない」が 8.6%で、「効果がある」、「どちらかといえば効果がある」の合計を上回っている。

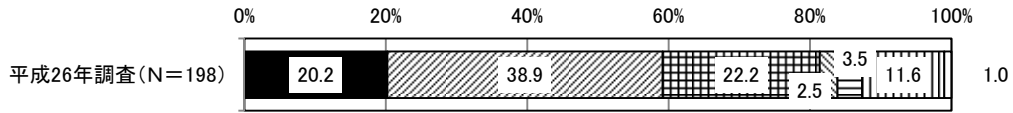
業種別、従業員規模別にみても、「どちらともいえない」の割合が高い。

〔従業員の士気・モチベーション・モラルの向上〕

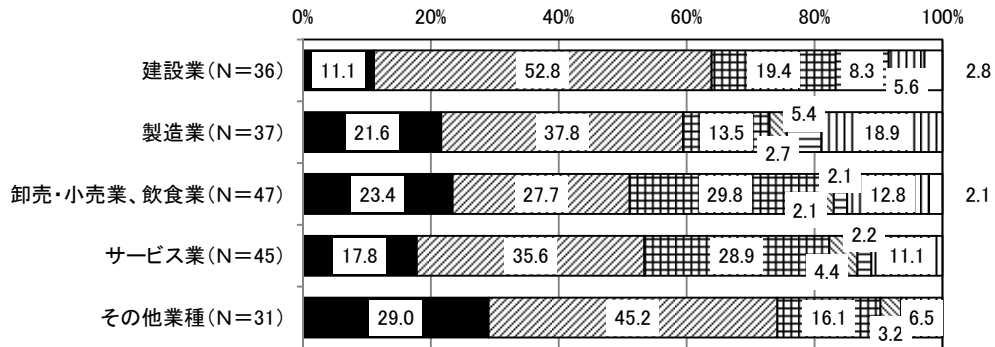
(3)



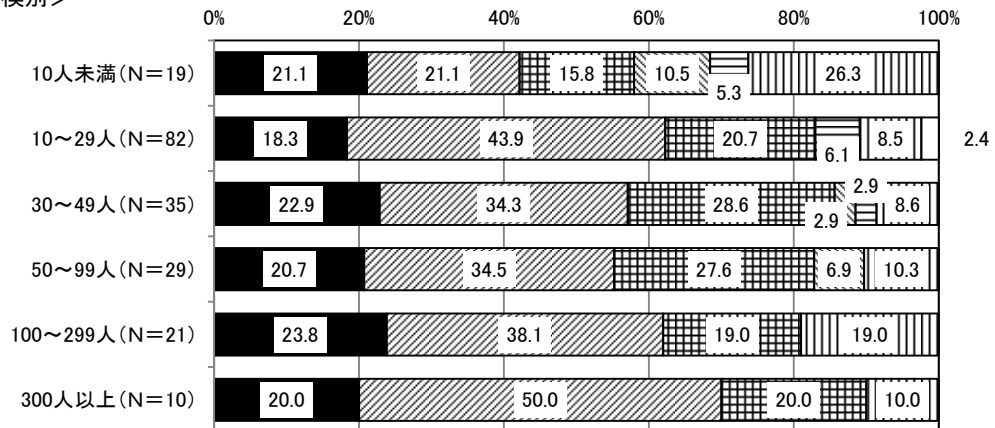
<全体>



<業種別>



<従業員規模別>



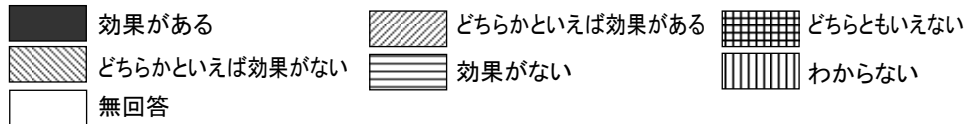
「効果がある」が20.2%、「どちらかといえば効果がある」が38.9%となっている。

業種別にみると、「効果がある」、「どちらかといえば効果がある」の割合がその他業種に続いて、建設業が高くなっている。卸売・小売業・飲食業においては、「どちらともいえない」が一番高い。

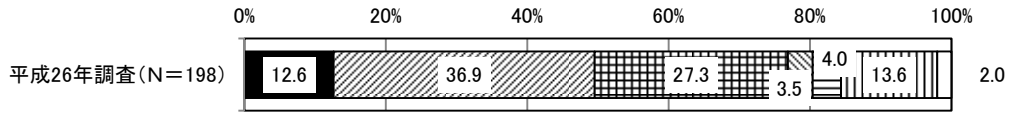
従業員規模別にみると、規模が大きくなるにつれて、「効果がある」、「どちらかといえば効果がある」の割合が高くなる傾向がある。

〔業務改善への関心の高まり〕

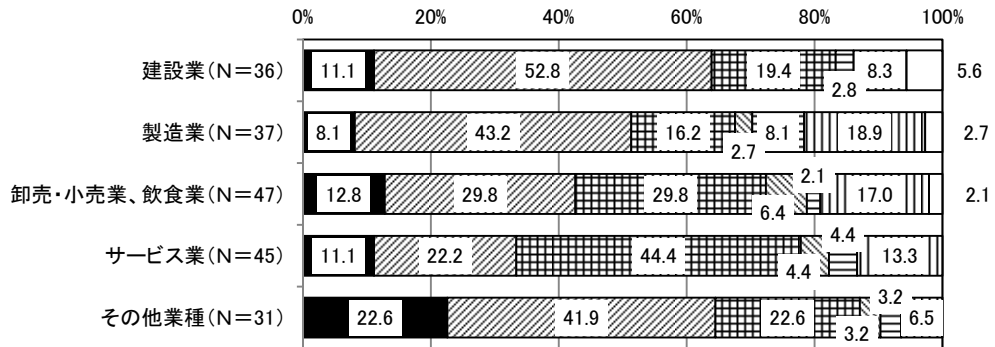
(4)



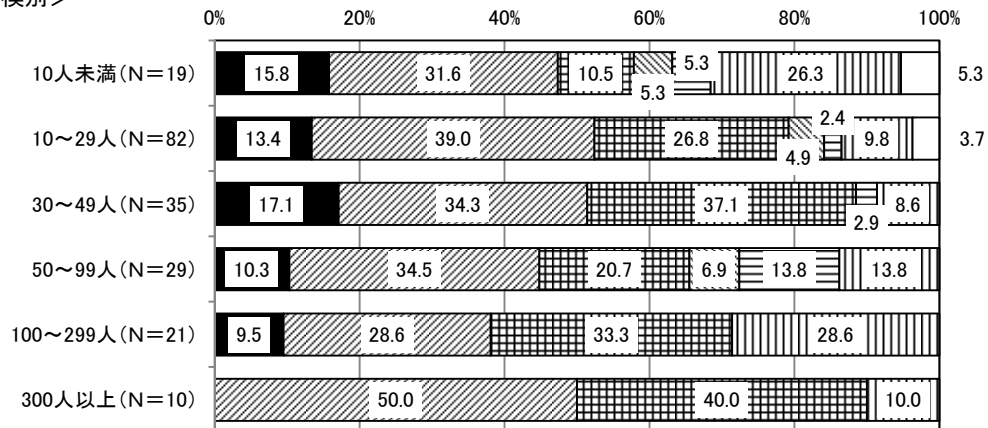
<全体>



<業種別>



<従業員規模別>



「どちらかといえば効果がある」が 36.9%、「どちらともいえない」が 27.3%と続いている。

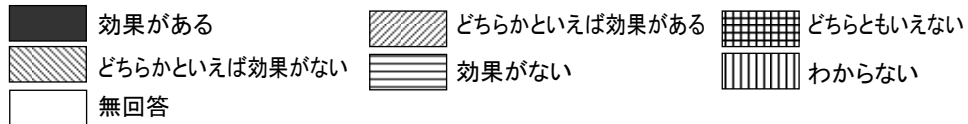
業種別にみると、「効果がある」、「どちらかといえば効果がある」の割合が、その他業種、建設業、製造業の順で高いが、サービス業は「どちらともいえない」が 44.4%と高い。

従業員規模別にみると、300人以上では、「どちらかといえば効果がある」が 50.0%、「どちらともいえない」が 40.0%、「分からない」が 10.0%と半々の結果となっている。

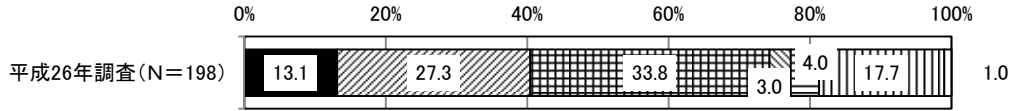


〔採用応募者の増加〕

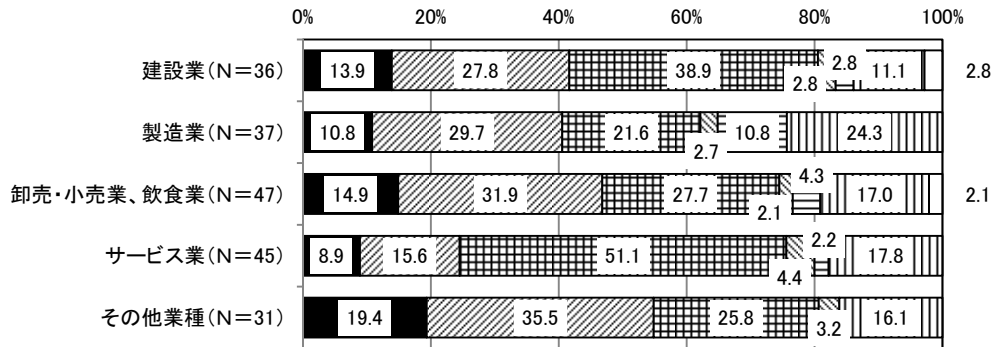
(5)



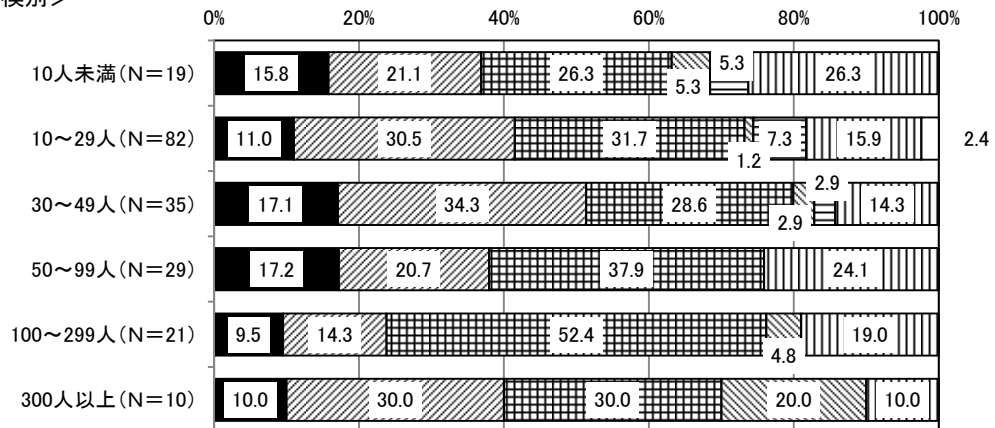
<全体>



<業種別>



<従業員規模別>



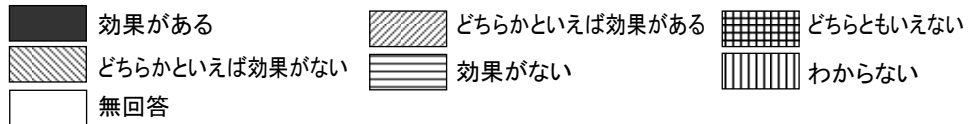
「どちらともいえない」が33.8%と最も高く、「どちらかといえば効果がある」が27.3%、「分からない」が17.7%の順である。

業種別にみると、サービス業では「どちらともいえない」が51.1%と高く、「効果がある」は、他の業種では、10%以上あるところが8.9%と低い。

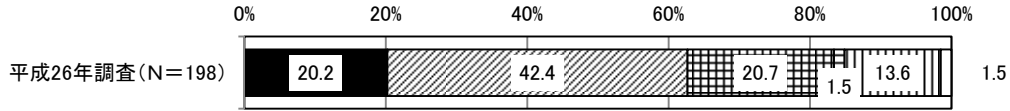
従業員規模別にみると、100人~299人では、「どちらともいえない」が52.4%と高い。

〔企業イメージ・評価の向上〕

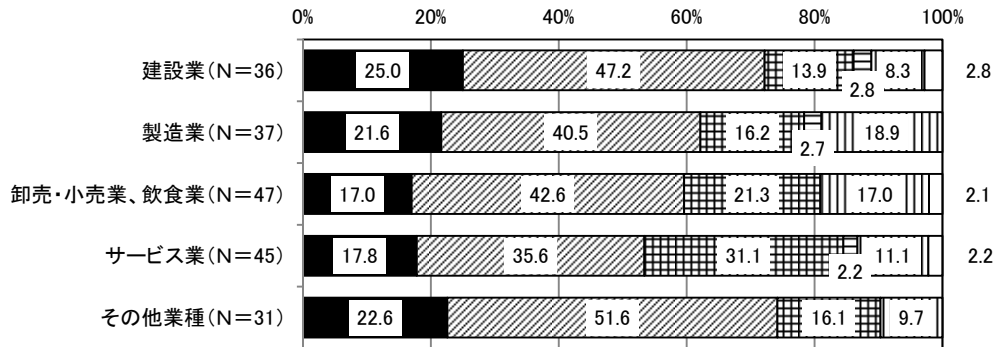
(6)



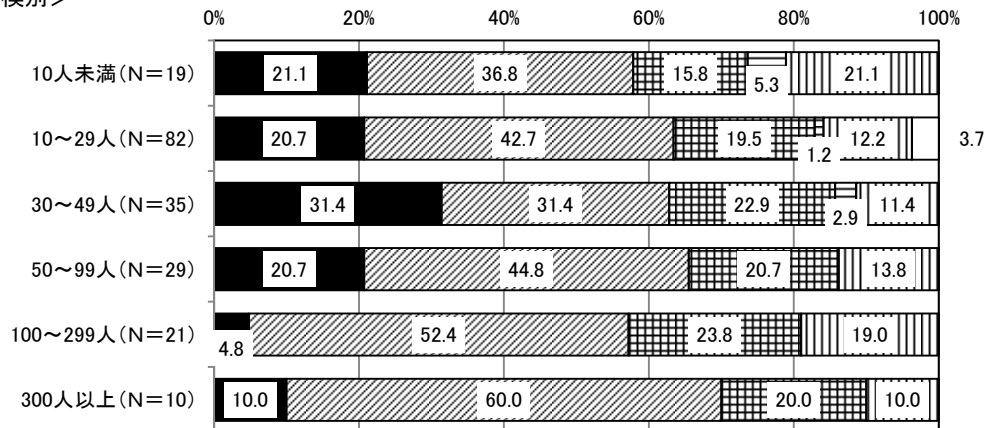
<全体>



<業種別>



<従業員規模別>



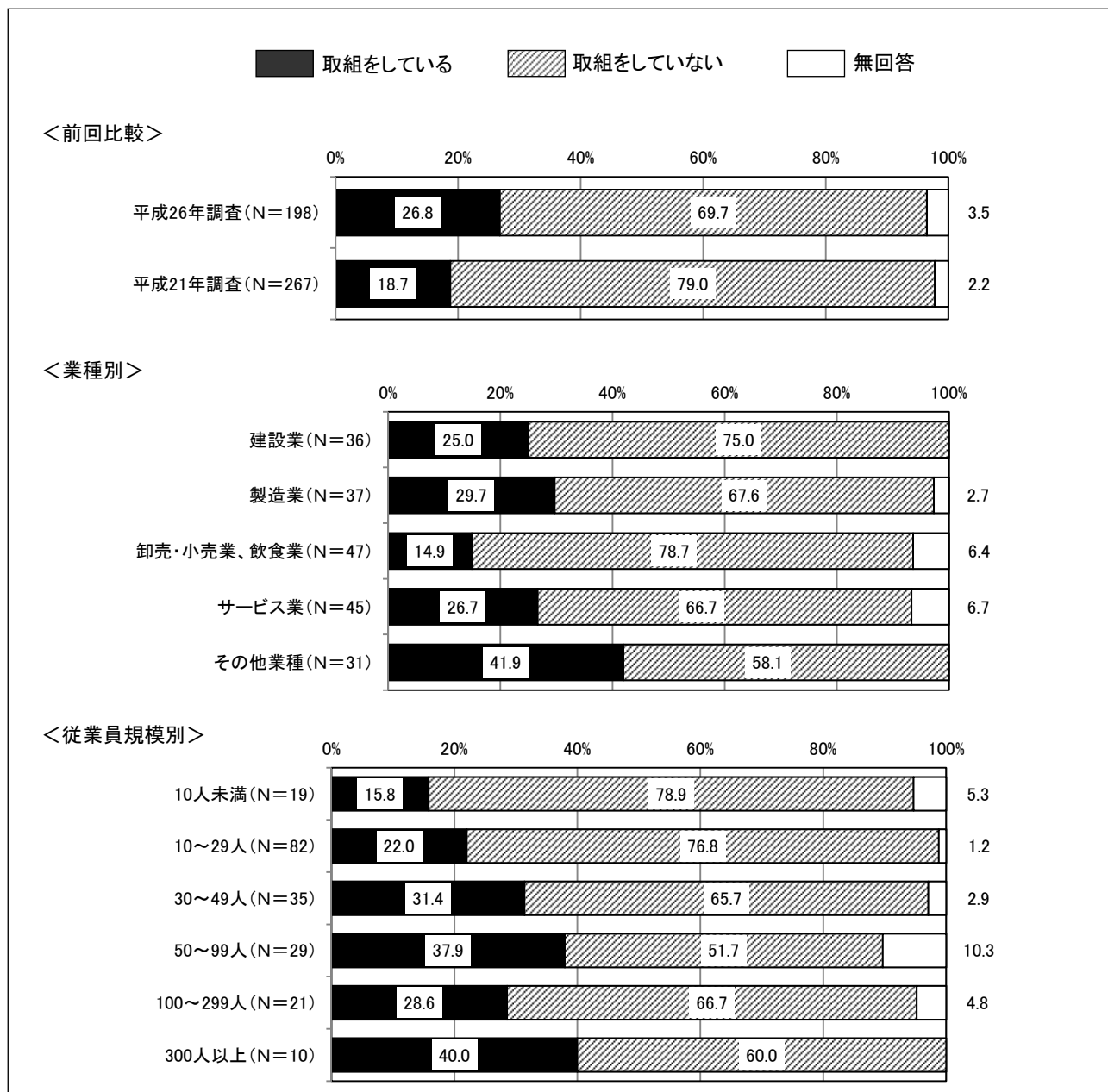
「どちらかといえば効果がある」が 42.4%と最も高く、次いで「どちらともいえない」が 20.7%、「効果がある」が 20.2%の順となっている。

業種別にみると、その他業種、建設業、製造業の順に「効果がある」、「どちらかといえば効果がある」の合計の割合が高く 60%を超えている。

従業員規模別にみると、「効果がある」、「どちらかといえば効果がある」の合計の割合が 60%を超えているのは、10~29 人、30~49 人、50~99 人、300 人以上である。

#### ④ 取組の有無

問 13 「ワーク・ライフ・バランス」について何か取り組みをしていますか。(○は1つ)



「取組をしている」が26.8%で「取組をしていない」が69.7%である。

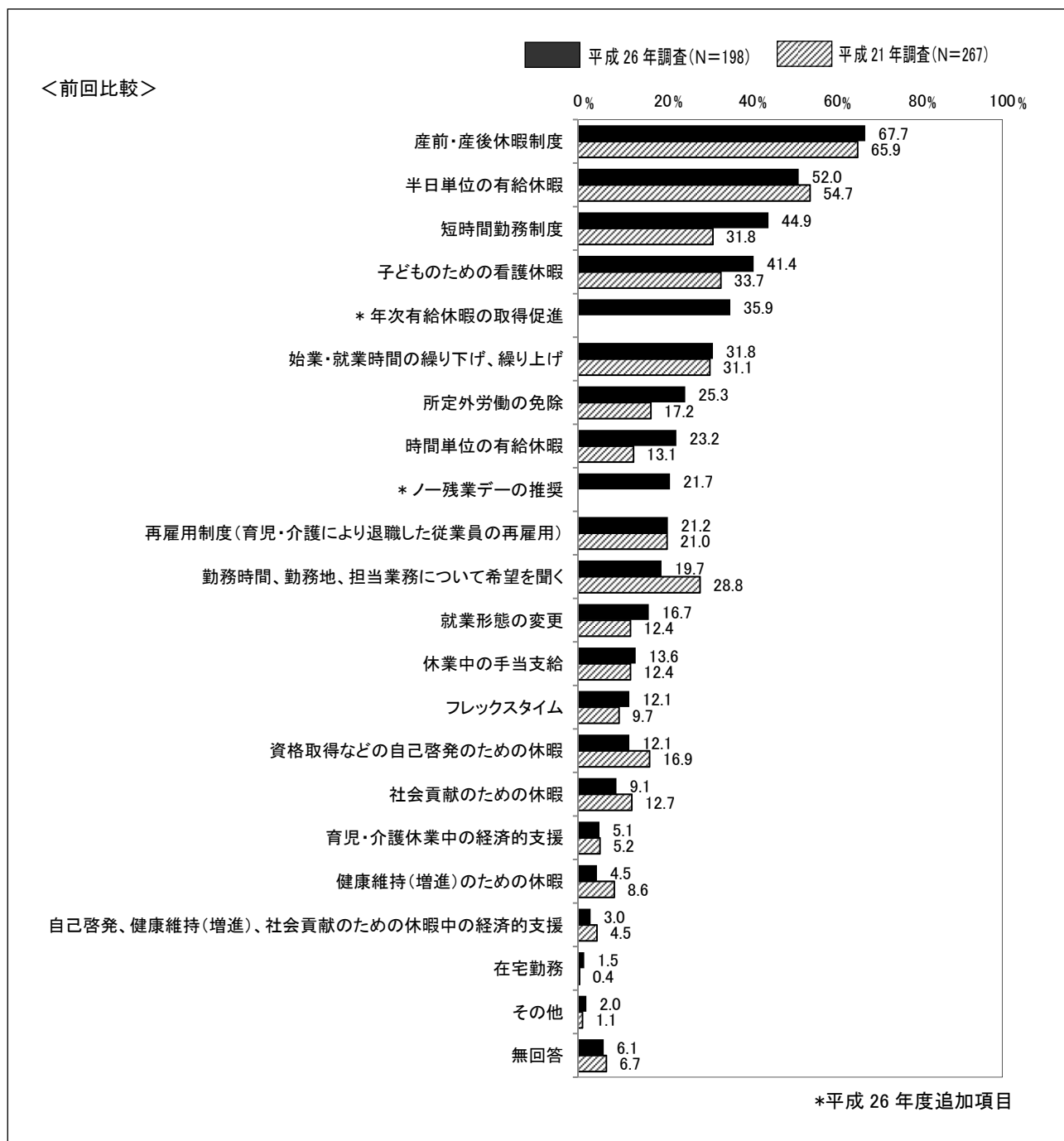
前回調査と比較すると、今回調査では「取組をしている」が8.1ポイント高くなっていて、「取組をしていない」が9.3ポイント低くなっている。

業種別にみると、「取組をしている」がその他業種、製造業、サービス業の順に高い。

従業員規模別にみると、「取組をしている」が300人以上、50~99人、30~49人の順に高い。

## ⑤ 具体的な取組

問 14 貴社(事業所)で次の取り組みをしていますか。(あてはまるものすべてに○)



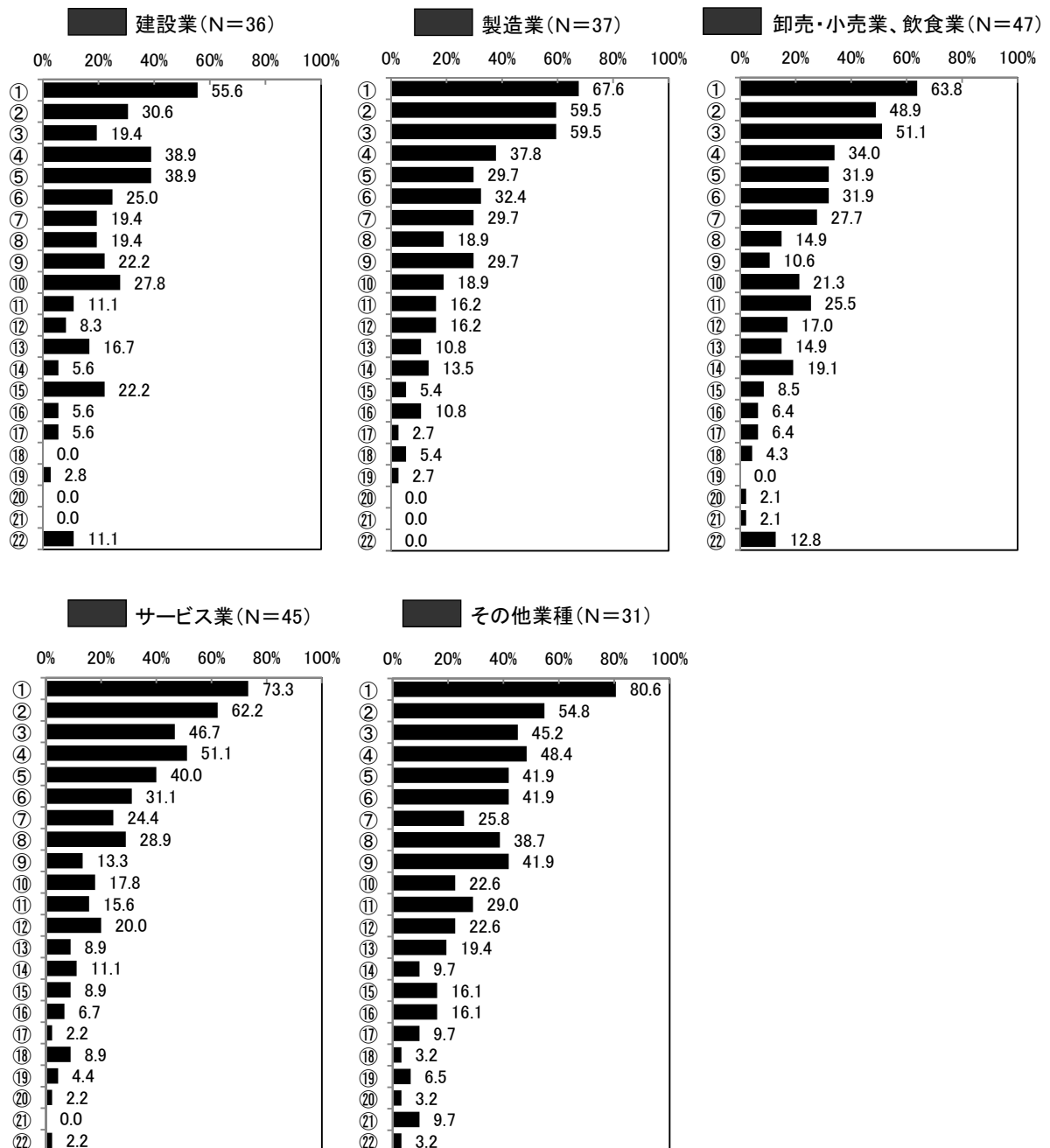
「産前・産後休暇制度」が前回調査同様、67.7%と最も高く、続いて「半日単位の有給休暇」52.0%、「短時間勤務制度」が44.9%となっている。

業種別にみると、どの業種も「産前・産後休暇制度」が50%越えと高い。

従業員規模別にみると、どの規模でも「産前・産後休暇制度」、「半日単位の有給休暇」、「短時間勤務制度」の割合が高い。

【業種別結果】

- ① 産前・産後休暇制度
- ② 半日単位の有給休暇
- ③ 短時間勤務制度
- ④ 子どものための看護休暇
- ⑤ 年次有給休暇の取得促進
- ⑥ 始業・就業時間の繰り下げ、繰り上げ
- ⑦ 所定外労働の免除
- ⑧ 時間単位の有給休暇
- ⑨ ノー残業デーの推奨
- ⑩ 再雇用制度(育児・介護により退職した従業員の再雇用)
- ⑪ 勤務時間、勤務地、担当業務について希望を聞く
- ⑫ 就業形態の変更
- ⑬ 休業中の手当支給
- ⑭ フレックスタイム
- ⑮ 資格取得などの自己啓発のための休暇
- ⑯ 社会貢献のための休暇
- ⑰ 育児・介護休業中の経済的支援
- ⑱ 健康維持(増進)のための休暇
- ⑲ 自己啓発、健康維持(増進)、社会貢献のための休暇中の経済的支援
- ⑳ 在宅勤務
- ㉑ その他
- ㉒ 無回答



【従業員規模別結果】

- ① 産前・産後休暇制度
- ② 半日単位の有給休暇
- ③ 短時間勤務制度
- ④ 子どものための看護休暇
- ⑤ 年次有給休暇の取得促進
- ⑥ 始業・就業時間の繰り下げ、繰り上げ
- ⑦ 所定外労働の免除
- ⑧ 時間単位の有給休暇
- ⑨ ノー残業デーの推奨
- ⑩ 再雇用制度(育児・介護により退職した従業員の再雇用)
- ⑪ 勤務時間、勤務地、担当業務について希望を聞く
- ⑫ 就業形態の変更
- ⑬ 休業中の手当支給
- ⑭ フレックスタイム
- ⑮ 資格取得などの自己啓発のための休暇
- ⑯ 社会貢献のための休暇
- ⑰ 育児・介護休業中の経済的支援
- ⑱ 健康維持(増進)のための休暇
- ⑲ 自己啓発、健康維持(増進)、社会貢献のための休暇中の経済的支援
- ⑳ 在宅勤務
- ㉑ その他
- ㉒ 無回答

