協働環境委員会資料
令和8年11月6日提出

飯塚市女性の労働状況に関する
事業所調査結果報告書

令和８年３月

飯　塚　市

目　次

Ⅰ　調査の概要

１．調査の目的 …… 1
２．調査項目 …… 1
３．調査の性格 …… 1
４．回答事業所の属性 …… 2
５．調査結果利用上の注意 …… 4

Ⅱ　調査結果

第１章　事業所の概要について

１．事業所の常用労働者数 …… 5
２．事業所の常用労働者の平均勤続年数 …… 8
３．管理職の登用状況 …… 9

第２章　女性の活躍推進について

１．女性活躍推進への取組みについて …… 13

第３章　育児休業制度について

１．育児休業制度の規定を明示、周知の実行について …… 19
２．育児休業の取得状況 …… 22
３．育児休業取得時の賃金の取り扱い …… 23
４．女性従業員が結婚・出産を機に休職・退職することについての考え方 …… 25
５．男性の育児参加を促進するための措置 …… 27
６．育児休業あけの従業員の円滑な職場復帰を図るための措置 …… 30
７．代替要員について …… 32

第４章　介護休業制度について

１．介護休業制度の規定を明示、周知の実行について …… 35
２．介護休業の取得状況 …… 38
３．介護休業取得時の賃金の取り扱い …… 39

第５章　介護休暇制度について

１．介護休暇制度の規定を明示、周知の実行について …… 41

第６章　育児休業制度、介護休業制度の運用により生じた成果及び問題点について
１．育児休業・介護休業制度の成果 ····· 44
２．育児休業・介護休業制度の問題点 ····· 47

第７章　再雇用制度の実施状況について
１．再雇用制度の実施状況 ····· 50

第８章　女性の再就職状況について
１．女性正規従業員の中途採用の状況 ····· 53
２．中途採用を実施する際に重視する主な条件 ····· 56

第９章　女性のパートタイム労働者の雇用について
１．パートタイム労働者の雇用理由 ····· 57
２．パートタイム労働者が担当している業務の位置づけ ····· 58
３．パートタイム労働者に適用されているもの ····· 60
４．パートタイム労働者の職務と責務 ····· 62
５．パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定の整備状況····· 65

第 10 章　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・バランスの認知 ····· 67
２．ワーク・ライフ・バランス推進の取組みについて ····· 69
３．ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度について ····· 74

第 11 章　ハラスメント対策について
１．ハラスメントの問題についての取組み ····· 79
２．セクハラに関する相談等について ····· 86

第 12 章　行政の取組みについて
１．「イクボス推進事業」について ····· 89
２．男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと ····· 93

Ⅲ　調査結果のまとめ

調査結果からみえる特徴と今後の課題 ····· 97

◎参考資料
使用した調査票 ····· 105

Ⅰ　調査の概要

Ⅰ　調査の概要

１．調査の目的

この調査は、本市に所在する事業所における従業員の就業状況等を把握し、今後の「男女共同参画社会」実現に向けての施策推進の基礎資料を得ることを目的として実施した。

２．調査項目

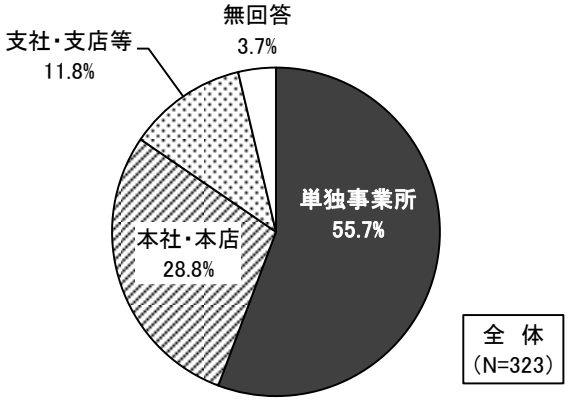
（１）事業所の概要について
（２）女性従業員の活躍推進について
（３）育児休業制度について
（４）介護休業制度について
（５）介護休暇制度について
（６）育児休業・介護休業制度の運用により生じた成果及び問題点について
（７）再雇用制度の実施状況について
（８）女性の再就職状況について
（９）女性のパートタイム労働者の雇用について
(10) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について
(11) ハラスメント対策について
(12) 行政の取組みについて

３．調査の性格

（１）調　査　地　域　　飯塚市全域
（２）調 査 対 象 者　　市内所在の事業所　１，０００社
（３）回　　収　　率　　有効回収　３２３件　　有効回収率３２．３％
（４）抽　出　方　法　　飯塚商工会議所、飯塚市商工会及び飯塚医師会の協力により抽出
（５）調　査　方　法　　郵送法（郵送による配布、郵送・WEB 併用回収、協力依頼ハガキを１回発送）
（６）調　査　期　間　　令和７年１０月１０日～１１月７日
（ただし、令和７年１１月２８日回収分までを集計に含めている。）
（７）調 査 の 企 画　　飯塚市市民協働部　男女共同参画推進課
（８）調 査 の 実 施　　特定非営利活動法人福岡ジェンダー研究所
（９）結果の分析・総括　　倉富　史枝（福岡ジェンダー研究所　理事）

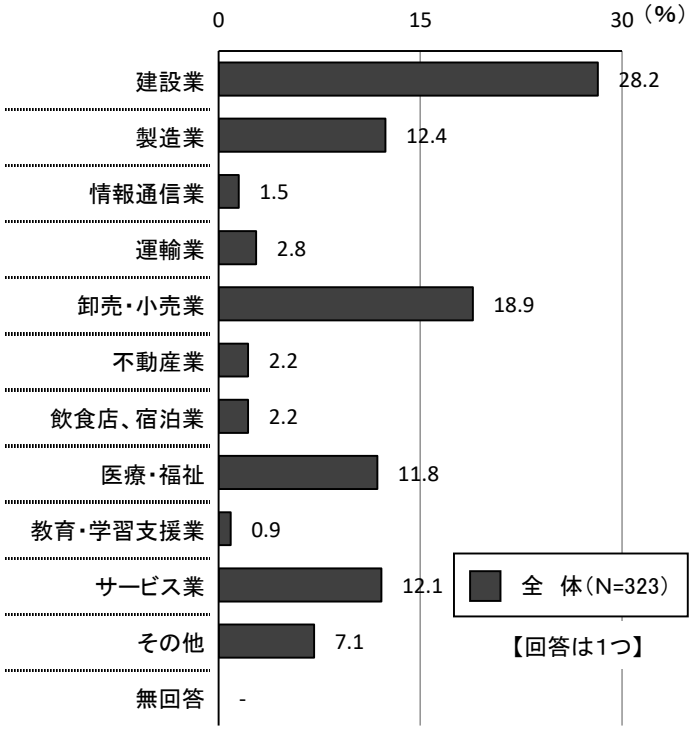
４．回答事業所の属性

◎事業所区分



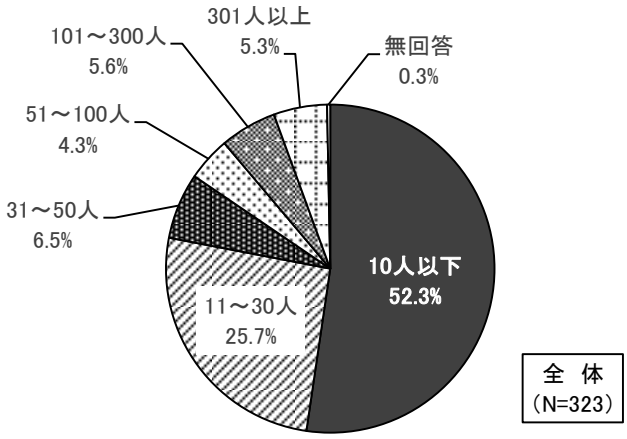
調査に回答した事業所の事業所区分は「単独事業所」が 55.7％で最も多く、次いで「本社・支店」が 28.8％、「支社・支店等」が 11.8％である。

◎業種



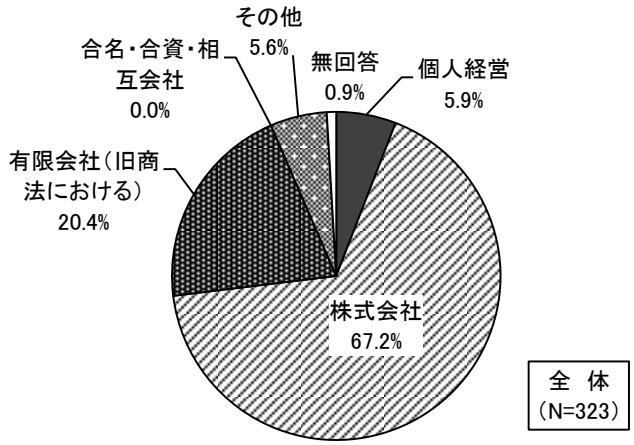
業種は、「建設業」が 28.2％と最も多く、次いで「卸売・小売業」が 18.9％、「製造業」が 12.4％、「サービス業」が 12.1％、「医療・福祉」が 11.8％となっている。「その他」については「金融・保険業」が多かった。

◎常用労働者数



常用労働者数は「10 人以下」が 52.3%と最も多く、次いで「11～30 人」が 25.7%である。

◎経営組織



経営組織は「株式会社」が 67.2%、「有限会社」が 20.4%である。「その他」は「医療法人」が多かった。

５．調査結果利用上の注意

（１）数字は、百分比の小数点以下第２位を四捨五入しているので、回答比率の合計は、必ずしも 100%になるとは限らない。

（２）２つ以上の回答を要する（複数回答）質問の場合、その回答比率の合計は、原則として 100%を超える。

（３）数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数（標本数）である。数表で、分析項目によっては対象者が限定されるため、全体の標本数と合わないことがある。

（４）問〇-〇は前問で特定の回答をした一部の回答者のみに対して続けて行った質問である。

（５）文中の選択肢の表記は「　」で行い、選択肢のうち、２つ以上のものを合計して表す場合は『　』とした。

（６）今回の調査は、次の資料と比較分析を行っている。

「飯塚市女性の労働状況に関する事業所調査」令和３年１月実施

Ⅱ　調査結果

Ⅱ　調査結果

第１章　事業所の概要について

１．事業所の常用労働者数

問１．貴事業所の常用労働者（正規従業員およびパートタイム労働者）の人数を、下記の（注）を参照しご記入ください。該当者がいない欄は、「０」を記入してください。

●市内事業所の常用労働者の男女比は男性約６割、女性約４割。そのうち「正規従業員」は男性が約３分の２、「パートタイム労働者」は女性が約３分の２を占めている状況。
●市内事業所は常用労働者が「１～10 人」規模の事業所が多い。
●正規従業員がいない割合が高い業種は男女とも「不動産業」「情報通信業」。その他、男性は「飲食店、宿泊業」「医療・福祉」、女性は「教育・学習支援業」「サービス業」。

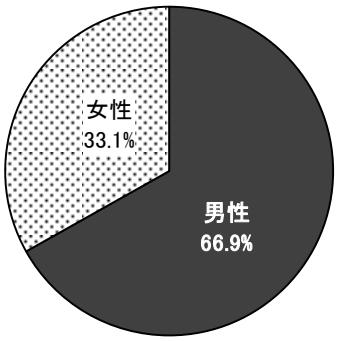
図表１－１　事業所の常用労働者数［全体、性別］

	常用労働者数（正規従業員＋パートタイム労働者数）	正規従業員数	パートタイム労働者数
全　体	9,067 人（100%）	7,151 人（100%）	1,916 人（100%）
男　性	5,394 人（59.5%）	4,782 人（66.9%）	612 人（31.9%）
女　性	3,673 人（40.5%）	2,369 人（33.1%）	1,304 人（68.1%）

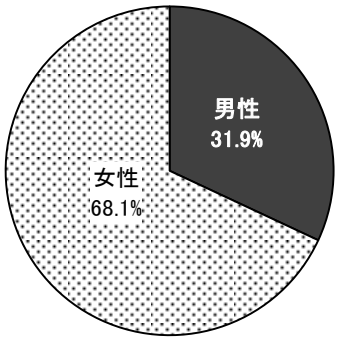
市内に所在する事業所における常用労働者の状況をみてみると、合計人数は 9,067 人で、男性は 5,394 人、女性は 3,673 人で、男女比は男性 59.5%、女性 40.5%である。

「正規従業員」の男女比をみると、男性は 66.9%、女性は 33.1%と男性が約３分の２を占めている。一方、「パートタイム労働者」の男女比は男性が 31.9%、女性が 68.1%と女性が約３分の２を占めており、「正規従業員」とは反対の状況となっている。

図表１－２　正規従業員の男女比［全体］



図表１－３　パートタイム労働者の男女比［全体］



図表１－４　事業所の常用労働者数［全体、業種別］

(%)

		標本数	【男性】常用労働者数						【女性】常用労働者数					
			0人	1～10人	11～30人	31～50人	51人以上	無回答	0人	1～10人	11～30人	31～50人	51人以上	無回答
全体		323	36	188	54	18	25	2	31	223	39	9	16	5
		100.0	11.1	58.2	16.7	5.6	7.7	0.6	9.6	69.0	12.1	2.8	5.0	1.5
業種別	建設業	91	2.2	71.4	19.8	3.3	2.2	1.1	12.1	83.5	1.1	1.1	－	2.2
	製造業	40	－	37.5	22.5	12.5	27.5	－	10.0	45.0	22.5	5.0	17.5	－
	情報通信業	5	40.0	20.0	20.0	－	20.0	－	40.0	20.0	20.0	－	20.0	－
	運輸業	9	－	－	44.4	22.2	33.3	－	－	77.8	22.2	－	－	－
	卸売・小売業	61	9.8	63.9	18.0	1.6	6.6	－	8.2	73.8	9.8	1.6	4.9	1.6
	不動産業	7	57.1	28.6	－	14.3	－	－	28.6	57.1	14.3	－	－	－
	飲食店、宿泊業	7	42.9	42.9	－	14.3	－	－	－	57.1	28.6	－	14.3	－
	医療・福祉	38	34.2	57.9	－	2.6	2.6	2.6	－	65.8	23.7	2.6	5.3	2.6
	教育・学習支援業	3	－	66.7	－	－	33.3	－	33.3	66.7	－	－	－	－
	サービス業	39	12.8	61.5	15.4	7.7	2.6	－	12.8	66.7	12.8	2.6	5.1	－
	その他	23	4.3	65.2	21.7	4.3	4.3	－	4.3	65.2	13.0	13.0	－	4.3

市内事業所の常用労働者数は男女とも「１～10 人」（男性 58.2%、女性 69.0%）の規模の事業所が多い。

図表１－５　事業所の正規従業員数［全体、業種別］

(%)

		標本数	【男性】正規従業員数						【女性】正規従業員数					
			0人	1～10人	11～20人	21～50人	51人以上	無回答	0人	1～10人	11～20人	21～50人	51人以上	無回答
全体		323	46	183	38	34	18	4	51	225	16	13	9	9
		100.0	14.2	56.7	11.8	10.5	5.6	1.2	15.8	69.7	5.0	4.0	2.8	2.8
業種別	建設業	91	2.2	70.3	15.4	7.7	2.2	2.2	15.4	79.1	－	2.2	－	3.3
	製造業	40	2.5	37.5	12.5	25.0	22.5	－	15.0	55.0	10.0	10.0	10.0	－
	情報通信業	5	40.0	20.0	20.0	－	20.0	－	40.0	40.0	20.0	－	－	－
	運輸業	9	－	－	33.3	33.3	33.3	－	－	88.9	11.1	－	－	－
	卸売・小売業	61	18.0	60.7	11.5	8.2	1.6	－	16.4	67.2	4.9	3.3	3.3	4.9
	不動産業	7	57.1	28.6	－	14.3	－	－	57.1	28.6	－	14.3	－	－
	飲食店、宿泊業	7	42.9	42.9	－	14.3	－	－	－	85.7	14.3	－	－	－
	医療・福祉	38	39.5	52.6	－	2.6	2.6	2.6	－	81.6	7.9	2.6	5.3	2.6
	教育・学習支援業	3	－	66.7	－	33.3	－	－	33.3	66.7	－	－	－	－
	サービス業	39	20.5	59.0	7.7	12.8	－	－	30.8	56.4	－	7.7	2.6	2.6
	その他	23	－	69.6	21.7	－	4.3	4.3	8.7	73.9	13.0	－	－	4.3

正規従業員が「０人」は男女とも１割台半ばで、男女とも正規従業員がいない業種は「不動産業」で同率 57.1%、「情報通信業」同率 40.0%である。その他、男性は「飲食店、宿泊業」（42.9%）、「医療・福祉」（39.5%）、女性は「教育・学習支援業」（33.3%）、「サービス業」（30.8%）で多い。

図表１－６　事業所のパートタイム労働者数［全体、業種別］

（%）

		標本数	【男性】パートタイム労働者数					【女性】パートタイム労働者数				
			0人	1～5人	6～10人	11人以上	無回答	0人	1～5人	6～10人	11人以上	無回答
全体		323	214	64	13	18	14	156	104	21	29	13
		100.0	66.3	19.8	4.0	5.6	4.3	48.3	32.2	6.5	9.0	4.0
業種別	建設業	91	86.8	8.8	－	－	4.4	76.9	18.7	－	－	4.4
	製造業	40	40.0	32.5	12.5	10.0	5.0	30.0	32.5	10.0	20.0	7.5
	情報通信業	5	60.0	20.0	20.0	－	－	40.0	20.0	－	20.0	20.0
	運輸業	9	55.6	－	11.1	33.3	－	44.4	33.3	22.2	－	－
	卸売・小売業	61	54.1	29.5	4.9	4.9	6.6	44.3	36.1	9.8	4.9	4.9
	不動産業	7	85.7	14.3	－	－	－	42.9	57.1	－	－	－
	飲食店、宿泊業	7	42.9	28.6	14.3	14.3	－	14.3	14.3	28.6	42.9	－
	医療・福祉	38	73.7	15.8	2.6	2.6	5.3	21.1	55.3	7.9	13.2	2.6
	教育・学習支援業	3	66.7	－	－	33.3	－	33.3	66.7	－	－	－
	サービス業	39	64.1	25.6	－	7.7	2.6	51.3	28.2	7.7	12.8	－
	その他	23	60.9	21.7	4.3	8.7	4.3	34.8	39.1	4.3	17.4	4.3

パートタイム労働者が「０人」は男性が 66.3%、女性が 48.3%となっており、女性のパートタイム労働者がいない業種は「建設業」で 76.9%と高い。

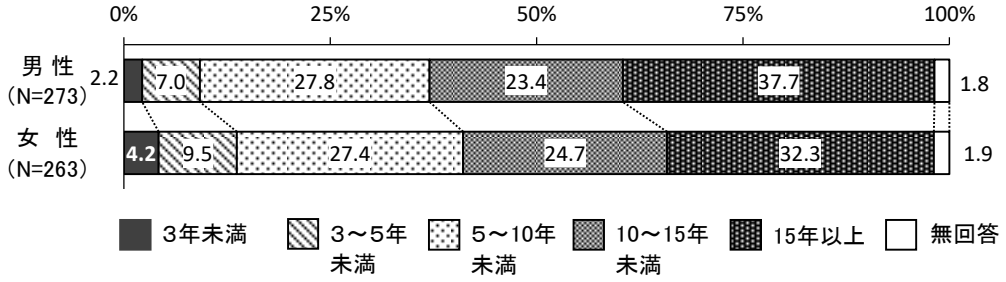
２．事業所の常用労働者の平均勤続年数

問２．貴事業所の常用労働者（正規従業員およびパートタイム労働者）の大まかな平均勤続年数としてあてはまるものにそれぞれ１つずつ○をつけてください。

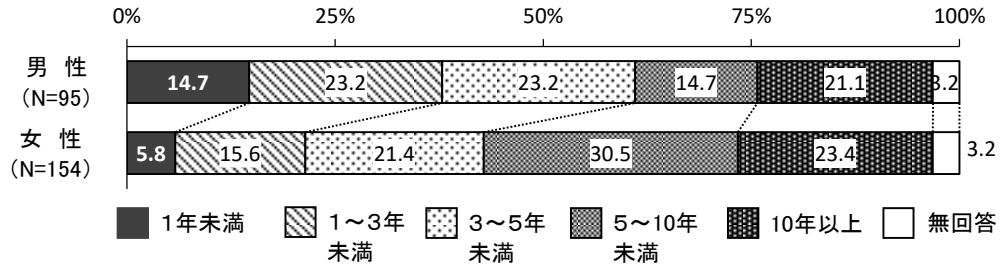
●正規従業員の勤続年数は、男女とも「15 年以上」が多い。女性は『５年未満』は男性より多い。
●パートタイム労働者の勤続年数は男性「１～３年未満」「３～５年未満」、女性は「５～10 年未満」が最も多い。男性は「１年未満」が女性より多い。

図表１－７　常用労働者の平均勤続年数［全体］

【正規従業員】



【パートタイム労働者】



正規従業員の勤続年数は男女とも「15 年以上」（男性 37.7%、女性 32.3%）が最も多いが、男性の方が 5.4 ポイント高い。女性は男性に比べて『５年未満』の割合が高い。

パートタイム労働者の勤続年数は男性が「１～３年未満」と「３～５年未満」が同率 23.2%、女性は「５～10 年未満」が 30.5%と最も多い。男性は「１年未満」が女性よりも多い。

３．管理職の登用状況

（１）管理職に占める女性の割合

問３．貴事業所で係長級以上の管理職（男女）は何人ですか。そのうち女性は何人ですか。下表に具体的な人数を記入してください。該当者がいない場合は「０」を記入してください。

●管理職全体の男女比は男性約８割、女性約２割。女性は係長相当職が約２割で最も多い。
●「医療・福祉」では女性管理職の割合が「50%以上」が約６割で最も多い。

図表１－８　管理職数［全体］

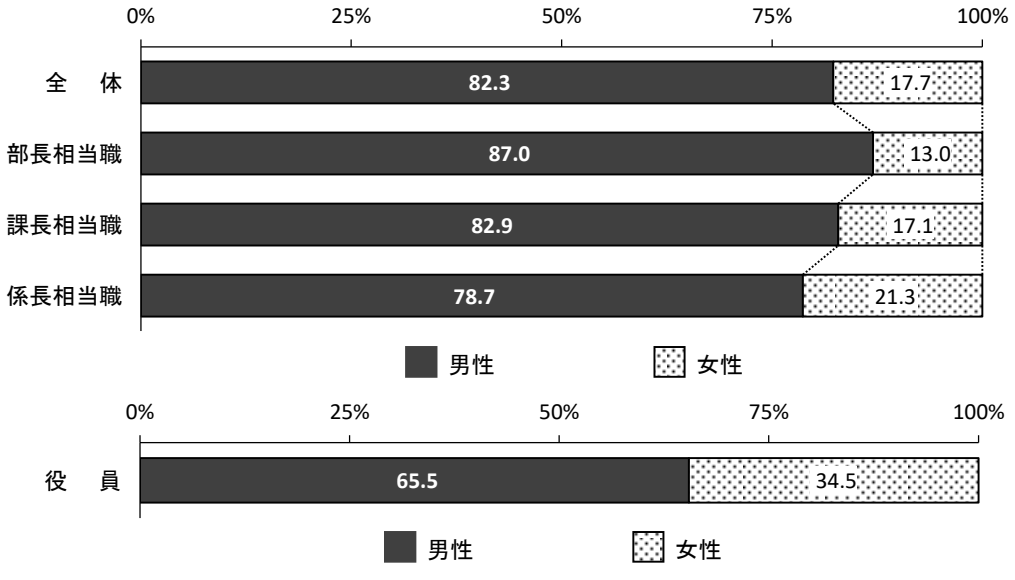
役　職	総　数	うち女性
部長相当職	385人	50人(13.0%)
課長相当職	514人	88人(17.1%)
係長相当職	586人	125人(21.3%)
合　計	1，485人	263人(17.7%)
役　員	588人	203人(34.5%)

市内に所在する事業所における係長級以上の管理職の総数は1,485人でそのうち女性は263人である。男女比は男性82.3%、女性17.7%である。

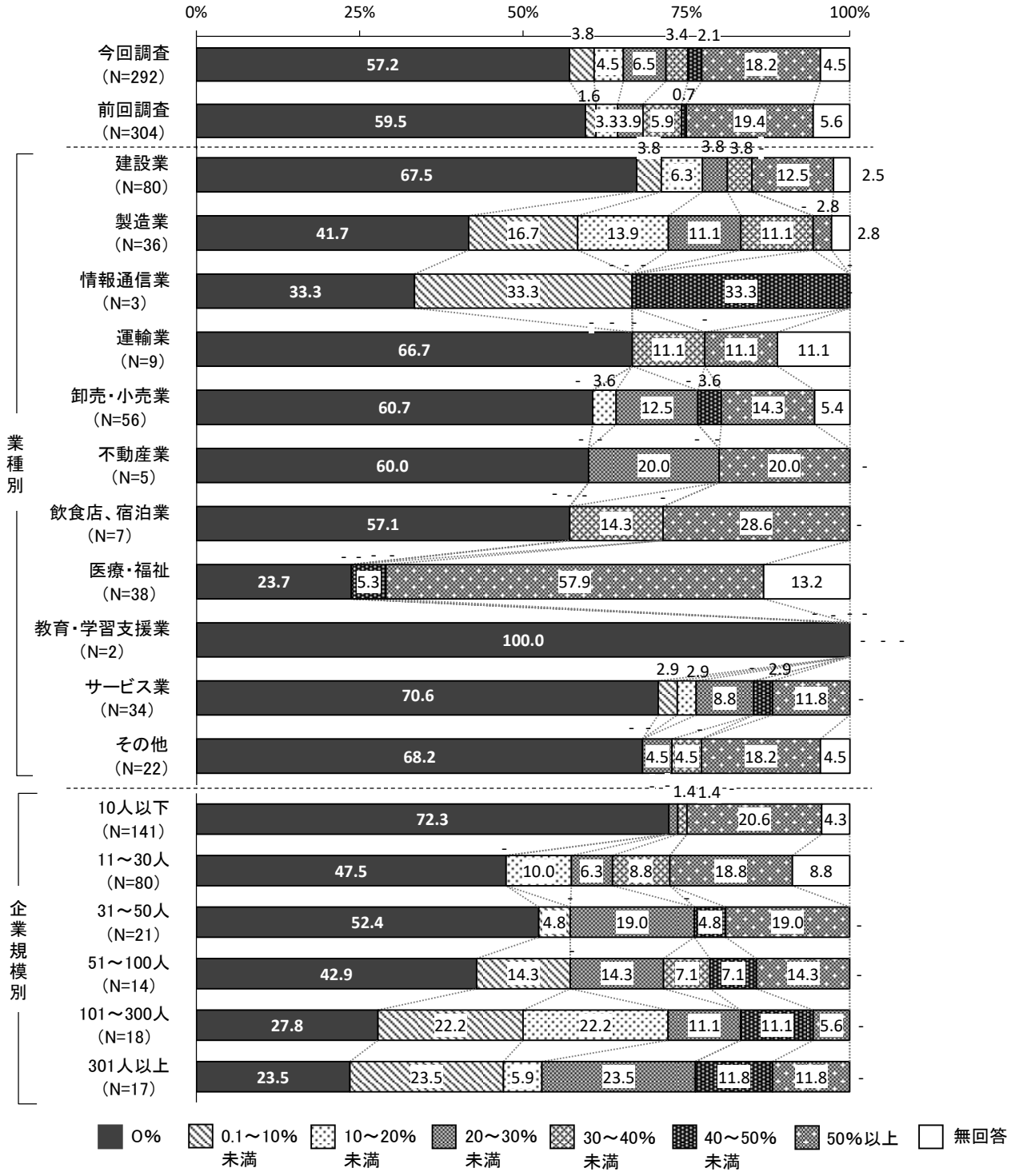
役職ごとの男女比をみると、女性は「係長相当職」が21.3%と最も高く、次いで「課長相当職」が17.1%「部長相当職」が13.0%となっている。

役員は女性が34.5%である。

図表１－９　役職別にみた管理職の男女比［全体］



図表１－10　女性管理職の割合［全体、業種別、企業規模別］（前回調査比較）



女性の常用労働者がいない事業所を除外し、各社の女性管理職の割合をみると、女性管理職の割合は「０％」が 57.2％で、「0.1～10％未満」（3.8％）をあわせた『10％未満』は 61.0％と約６割を占めている。女性管理職がいる場合は「50％以上」が 18.2％で最も多い。

令和３年４月に実施された「飯塚市女性の労働状況に関する事業所調査」（以下、前回調査という）と比べると、あまり大きな差はみられないが、『10～50％未満』でやや割合が増えている。

業種別にみると、「医療・福祉」で女性管理職が「50％以上」が 57.9％と最も高い。「製造業」「情報通信業」を除く業種では「０％」が５割を超えている。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「０％」の割合が減っている。

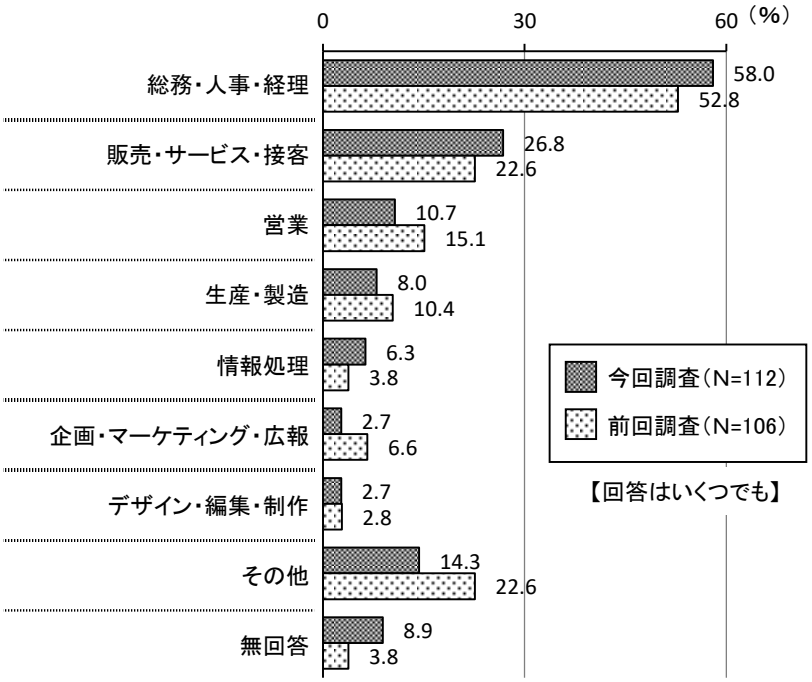
（２）女性管理職の配置部署

【問３で女性管理職がいる事業所に】

問３－１．　女性の管理職の配置部署であてはまるものすべてに○をつけ、女性管理職人数を記入してください。

●女性管理職の配置部署は「総務・人事・経理」が約６割で最も多い。次いで「販売・サービス・接客」が２割台半ば、「営業」「生産・製造」が約１割。

図表１－11　女性管理職の配置部署［全体］（前回調査比較）



女性管理職の配置部署は「総務・人事・経理」が 58.0％で最も多い。次いで「販売・サービス・接客」が 26.8％、「営業」が 10.7％、「生産・製造」が 8.0％である。「その他」では「看護」「事務」の回答が多かった。

前回調査と比べると、「総務・人事・経理」「販売・サービス・接客」が 4.2～5.2 ポイント増え、「営業」「企画・マーケティング・広報」が前回よりもやや 3.9～4.4 ポイント減っている。

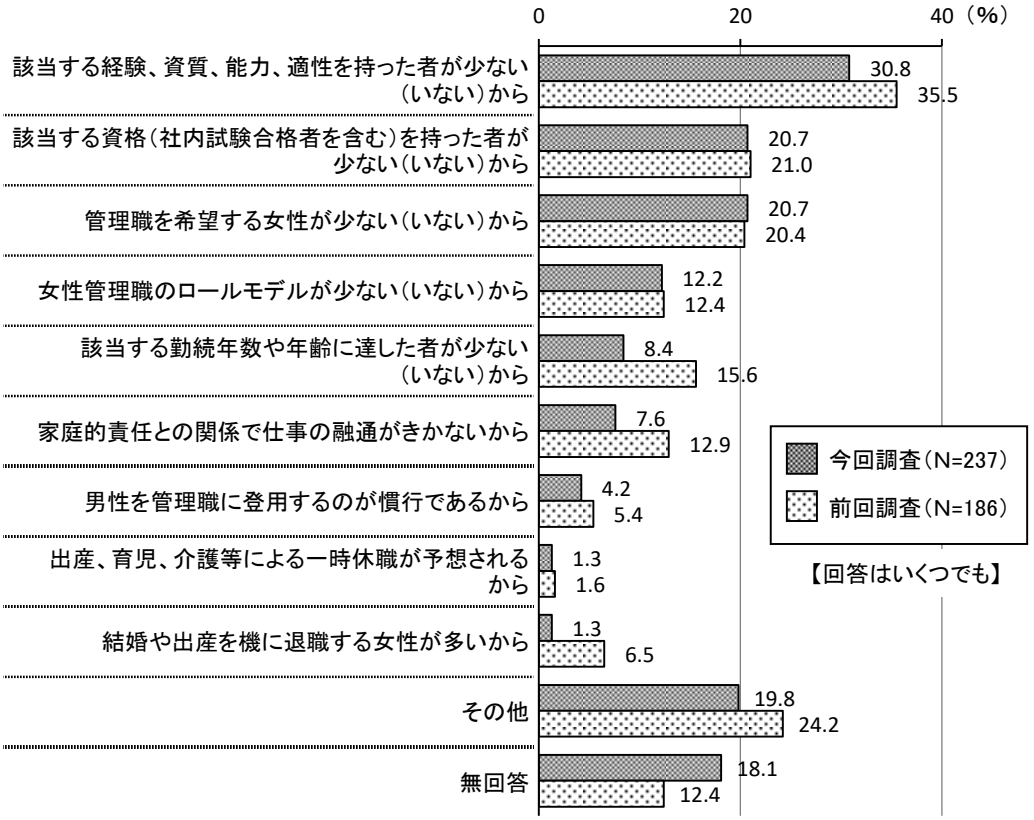
（３）女性管理職が少ない理由

【問３で女性管理職の割合が０%～３０%未満の事業所に】

問３－２．女性の管理職が少ない（あるいは全くいない）のはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●女性管理職が少ない理由は「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない（いない）から」が約３割で最も多い。

図表１－12　女性管理職が少ない理由［全体］（前回調査比較）



女性管理職の割合が 30%未満の事業所に、女性管理職が少ない（全くいない）理由をたずねた。「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない（いない）から」が 30.8%で最も多く、次いで「該当する資格（社内試験合格者を含む）を持った者が少ない（いない）から」と「管理職を希望する女性が少ない（いない）から」が同率 20.7%となっている。「その他」では「従業員の人数が少なく管理職が必要ない」「女性従業員がいない」などの回答が多かった。

前回調査では 10%未満の事業所に理由をたずねている点に留意が必要であるが、「該当する資格（社内試験合格者を含む）を持った者が少ない（いない）から」「管理職を希望する女性が少ない（いない）から」「女性管理職のロールモデルが少ない（いない）から」の割合はほとんど変わらず、その他の項目は割合が減っている。

第２章　女性の活躍推進について

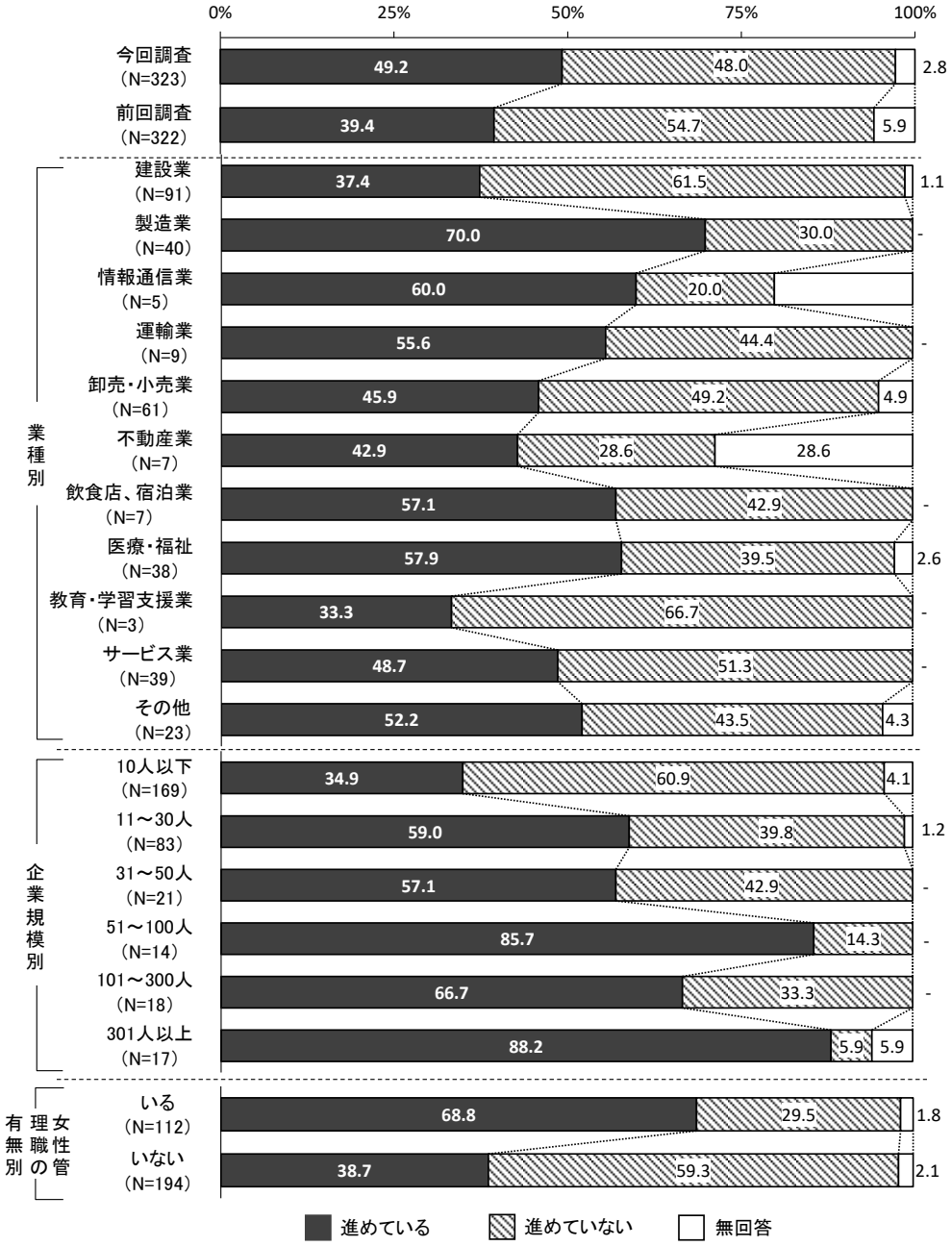
１．女性活躍推進への取組みについて

（１）女性活躍推進への取組み状況

問４．貴事業所では、女性活躍推進への取組みを進めていますか。どちらか１つに○をつけてください。

●女性活躍推進の取組みを「進めている」事業所は約５割。前回より約１割増えている。
●「製造業」及び、現在、女性管理職がいる事業所では約７割が「進めている」と回答。

図表２－１　女性活躍推進への取組み状況［全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別］
（前回調査比較）



Ⅱ　調査結果

女性活躍推進への取組みを「進めている」事業所は 49.2%、「進めていない」事業所は 48.0%である。

前回調査と比べると、「進めている」事業所は 9.8 ポイント増えている。

業種別にみると、「製造業」で「進めている」が 70.0%と最も多く、５割を超えたのは「医療・福祉」で、標本数は少ないが「情報通信業」「運輸業」「飲食店、宿泊業」「その他」も５割を超えている。「進めていない」は「建設業」では 61.5%あり、標本数は少ないが「教育・学習支援業」では６割を超えている。

企業規模別にみると、「10 人以下」では「進めている」が 34.9%と最も低く、『11 人以上』の規模では「進めている」が５割を超え、「301 人以上」は 88.2%と最も高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合は「進めている」が 68.8%といない場合（38.7%）を 30.1 ポイントと大きく上回っている。

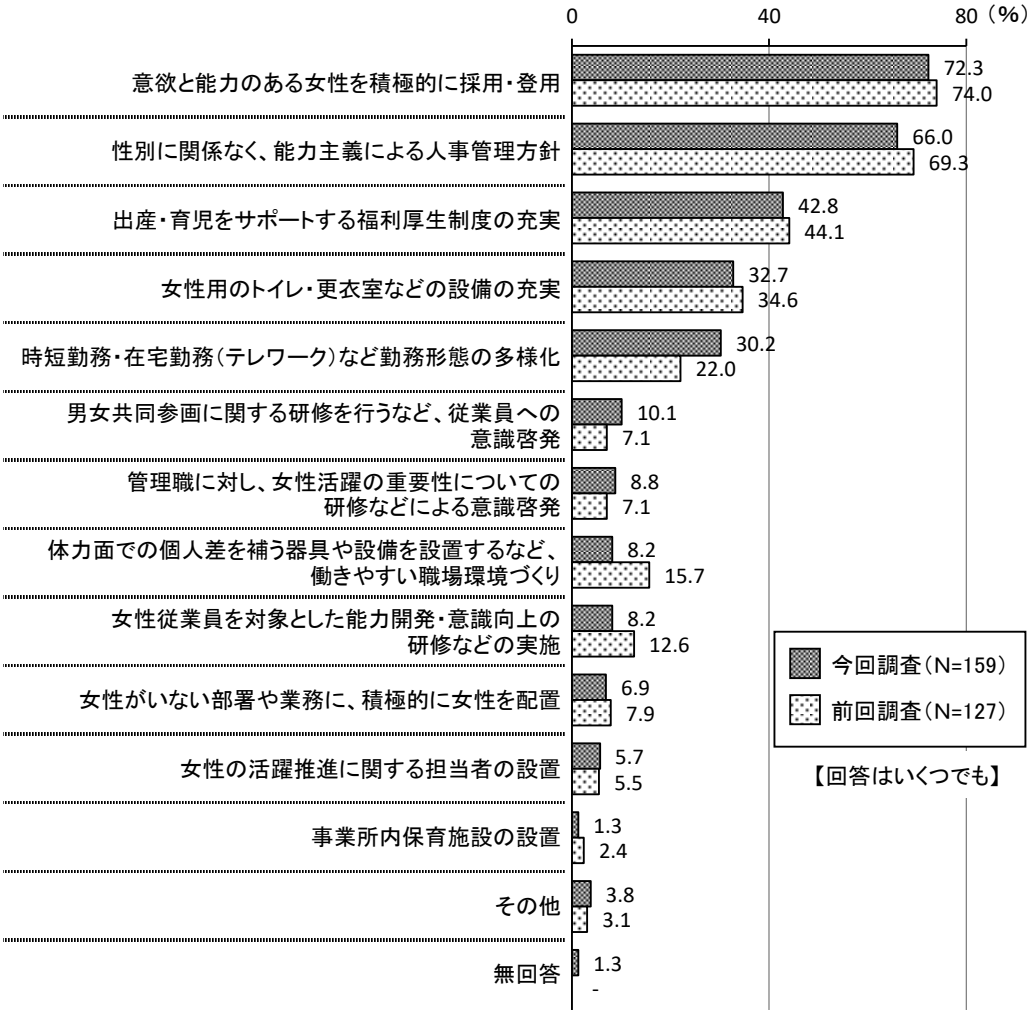
（２）女性活躍推進のための具体的取組み

【問４で１．と答えた事業所に】

問４－１．貴事業所で、進めている女性活躍推進のための具体的な取組みとして、あてはまるものすべてに○をつけてください。

●女性活躍推進のための具体的な取組みは「女性の積極的な採用・登用」が約７割で最も高い。以下、「能力主義による人事管理方針」「福利厚生制度の充実」「設備の充実」が上位４位で、前回調査と同様。
●前回調査より「勤務形態の多様化」は割合が増加、「働きやすい職場環境づくり」は減少。

図表２－２　女性活躍推進のための具体的取組み［全体］（前回調査比較）



女性活躍推進の取組みを進めている事業所に具体的な取組みをたずねたところ、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」が 72.3％で最も高く、次いで「性別に関係なく、能力主義による人事管理方針」（66.0％）、「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」（42.8％）、「女性用のトイレ・更衣室などの設備の充実」（32.7％）などが続いている。

前回調査と比べると、上位４位にあげられている項目の順位は同じで、割合もあまり大きな変化はみられない。「時短勤務・在宅勤務（テレワーク）など勤務形態の多様化」は前回調査より 8.2 ポイント増え、「体力面での個人差を補う器具や設備を設置するなど、働きやすい職場環境づくり」は 7.5 ポイント減っている。

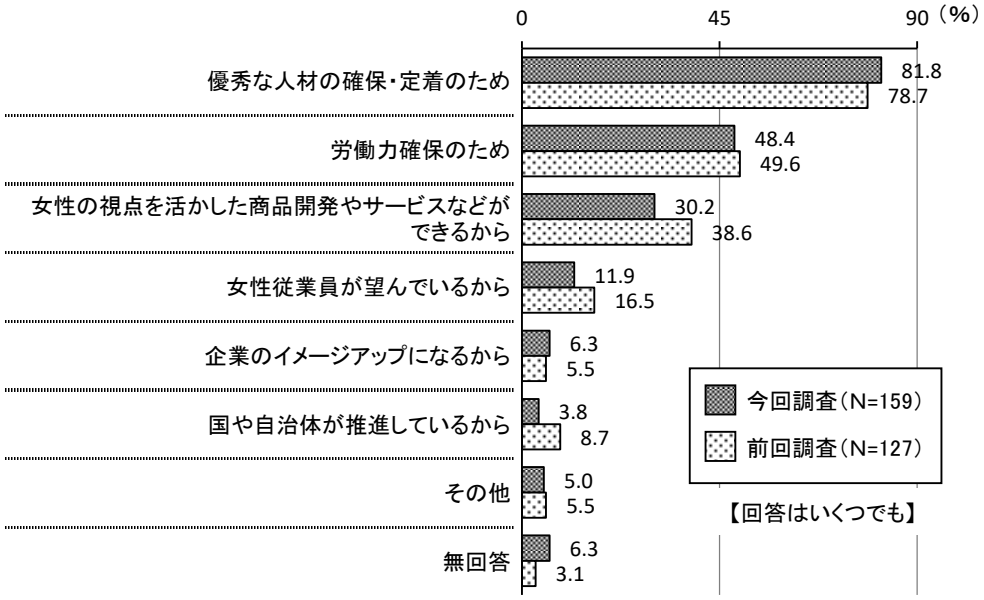
（３）女性活躍推進への取組みを進めている理由

【問４で１．と答えた事業所に】

問４－２．自社の女性活躍推進への取組みを進めている理由としてあてはまるものすべてに○をつけてください。

●女性活躍推進の取組みを進めている理由は「優秀な人材の確保・定着のため」が約８割、「労働力確保のため」が約５割、「女性の視点を生かした商品開発やサービスができる」が約３割。
●前回調査より「女性の視点を活かした商品開発やサービスなどができるから」「女性従業員が望んでいるから」「国や自治体が推進しているから」などの理由は減少。

図表２－３　女性活躍推進への取組みを進めている理由［全体］（前回調査比較）



女性活躍推進の取組みを進めている理由は「優秀な人材の確保・定着のため」が 81.8%と最も高い。次いで「労働力確保のため」(48.4%)、「女性の視点を活かした商品開発やサービスなどができるから」(30.2%) などがあげられている。

前回調査と比べると、「優秀な人材の確保・定着のため」がやや増加し、「女性の視点を活かした商品開発やサービスなどができるから」「女性従業員が望んでいるから」「国や自治体が推進しているから」などは 4.6～8.4 ポイント減っている。

図表２－４　女性活躍推進への取組みを進めている理由［全体、企業規模別］

（%）

		標本数	優秀な人材の確保・定着のため	労働力確保のため	女性従業員が望んでいるから	国や自治体が推進しているから	企業のイメージアップになるから	女性の視点を活かした商品開発やサービスなどができるから	その他	無回答
全体		159	130	77	19	6	10	48	8	10
		100.0	81.8	48.4	11.9	3.8	6.3	30.2	5.0	6.3
企業規模別	10人以下	59	66.1	33.9	6.8	1.7	1.7	23.7	3.4	13.6
	11～30人	49	87.8	51.0	14.3	2.0	4.1	32.7	8.2	4.1
	31～50人	12	91.7	58.3	25.0	8.3	8.3	41.7	8.3	－
	51～100人	12	83.3	75.0	25.0	－	8.3	25.0	8.3	－
	101～300人	12	100.0	58.3	8.3	－	－	25.0	－	－
	301人以上	15	100.0	60.0	6.7	20.0	33.3	46.7	－	－

企業規模別にみると、いずれの規模でも「優秀な人材の確保・定着のため」の割合が最も高いが、規模が大きくなるにつれ割合も高くなる傾向がみられる。

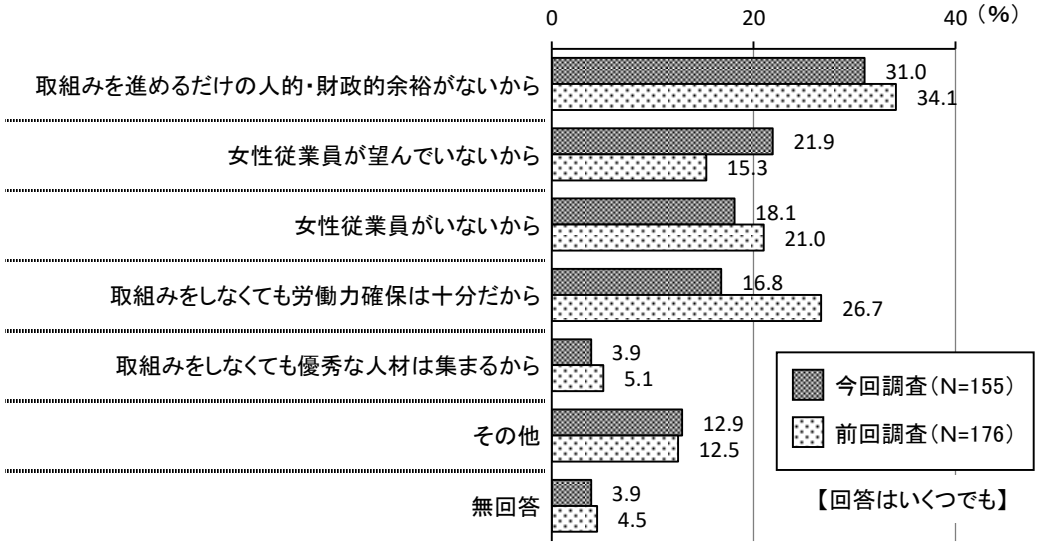
（４）女性活躍推進への取組みを進めていない理由

【問４で２．と答えた事業所に】

問４－３．自社の女性活躍推進への取組みを進めていない理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

●女性活躍推進の取組みを進めていない理由は「人的・財政的余裕がないから」が約３割で最も高い。
●「女性従業員が望んでない」は前回調査よりも 6.6 ポイント増。

図表２－５　女性活躍推進への取組みを進めていない理由［全体］（前回調査比較）



女性活躍推進の取組みを進めていない理由は、「取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから」が 31.0%で最も高く、次いで「女性従業員が望んでいないから」21.9%、「女性従業員がいないから」18.1%、「取組みをしなくても労働力確保は十分だから」16.8%と続いている。「その他」では「女性しかいないから」「職種、年齢的に女性では無理だから」などがあげられている。

前回調査と比べると、「女性従業員が望んでいないから」は 6.6 ポイント増え、その他の項目は割合が減り、特に「取組みをしなくても労働力確保は十分だから」は 9.9 ポイント減である。

図表２－６　女性活躍推進への取組みを進めていない理由［全体、企業規模別、女性管理職の有無別］

(%)

		標本数	取組みをしなくても優秀な人材は集まるから	取組みをしなくても労働力確保は十分だから	女性従業員が望んでいないから	女性従業員がいないから	取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから	その他	無回答
全体		155	6	26	34	28	48	20	6
		100.0	3.9	16.8	21.9	18.1	31.0	12.9	3.9
企業規模別	10人以下	103	1.0	11.7	20.4	21.4	33.0	13.6	4.9
	11～30人	33	3.0	30.3	27.3	18.2	15.2	12.1	3.0
	31～50人	9	11.1	11.1	11.1	－	55.6	22.2	－
	51～100人	2	50.0	50.0	－	－	50.0	－	－
	101～300人	6	16.7	33.3	33.3	－	50.0	－	－
	301人以上	1	100.0	－	－	－	－	－	－
	無回答	1	－	－	100.0	－	－	－	－
女性管理職の有無別	いる	33	9.1	15.2	24.2	15.2	24.2	18.2	3.0
	いない	115	2.6	15.7	22.6	19.1	33.0	11.3	3.5
	無回答	7	－	42.9	－	14.3	28.6	14.3	14.3

企業規模別にみると、「取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから」は標本数は少ないが 31～300 人規模の事業所で５割から５割台半ばと高い。「女性従業員が望んでいないから」は 11～30 人と 101～300 人で約３割、「女性従業員がいないから」は 30 人以下の事業所で割合が高い。「取組みをしなくても労働力確保は十分だから」は 51 人以上の規模の事業所で割合が高い。

女性管理職の有無別にみると、「取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから」はいない場合の方が 8.8 ポイント高い。いる場合もいない場合も「女性従業員が望んでいないから」は２割台と大差はない。

第３章　育児休業制度について

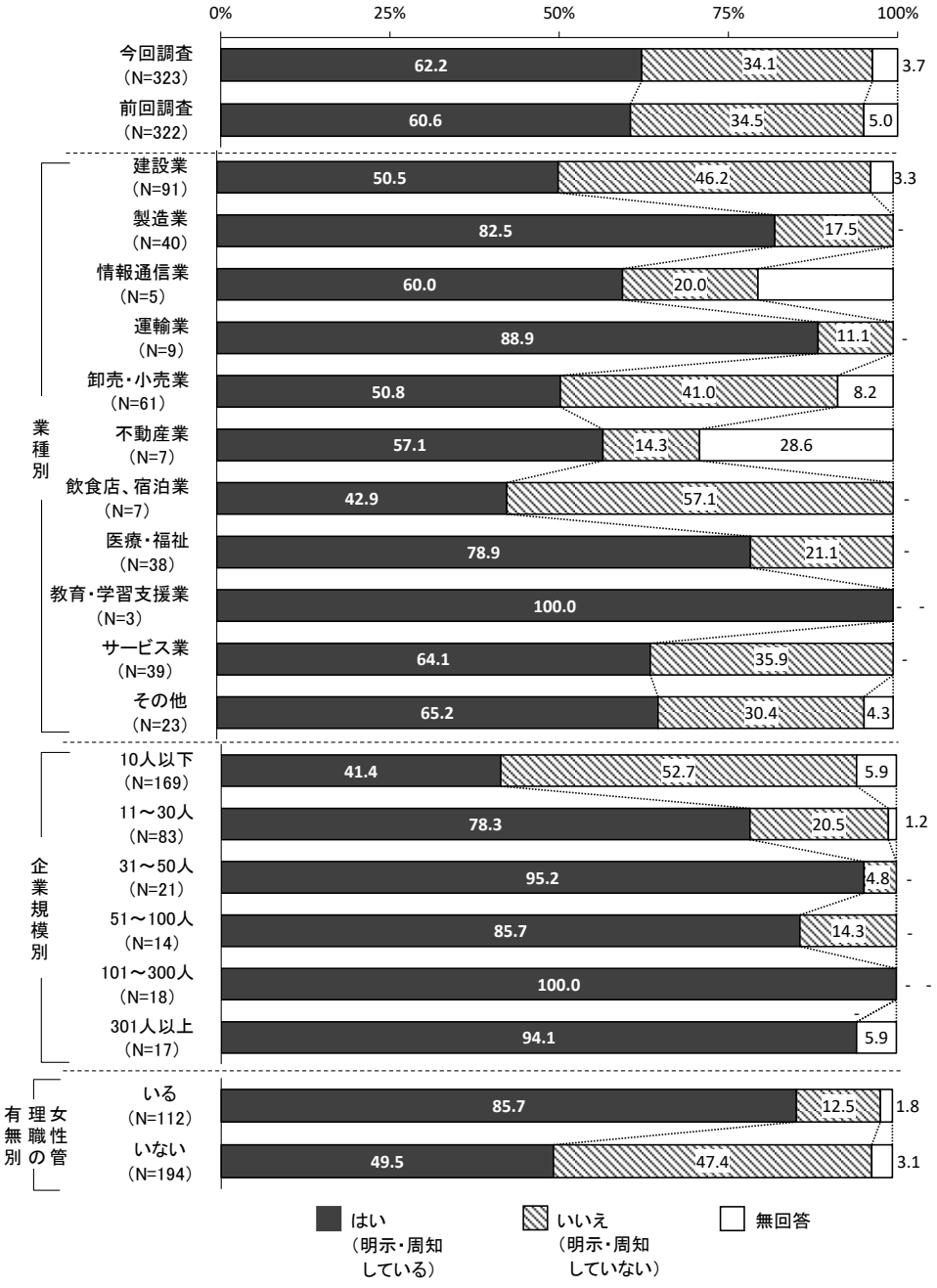
１．育児休業制度の規定を明示、周知の実行について

（１）育児休業制度の規定を明示、周知の実行の状況

問５．貴事業所では、就業規則等の文書の中で、育児休業制度についての規定を明示し、周知していますか。どちらか１つに○をつけてください。

●育児休業制度について、就業規則などに規定を明示、周知している事業所は約６割。
●女性管理職がいる事業所の方が、いない事業所より明示、周知の割合が 36.2 ポイント高い。

図表３－１　育児休業制度の規定を明示、周知の実行の状況
［全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別］（前回調査比較）



Ⅱ　調査結果

就業規則などの文書の中で、育児休業制度についての規定を明示し、周知していると回答した事業所は 62.2％で、してない事業所は 34.1％である。

前回調査と比べてもあまり大きな差はみられない。

業種別にみると、「製造業」と標本数は少ないが「運輸業」「教育・学習支援業」で明示し、周知しているが８割を超え、「医療・福祉」でも 78.9％と高い。

企業規模別にみると、11～30 人で明示し、周知している 78.3％あり、10 人以下の事業所では明示し、周知していないが 52.7％と５割を超えている。

女性管理職の有無別にみると、女性管理職がいる場合、明示し、周知しているは 85.7％に対し、いない場合は 49.5％と、いる場合の方が 36.2 ポイント高い。

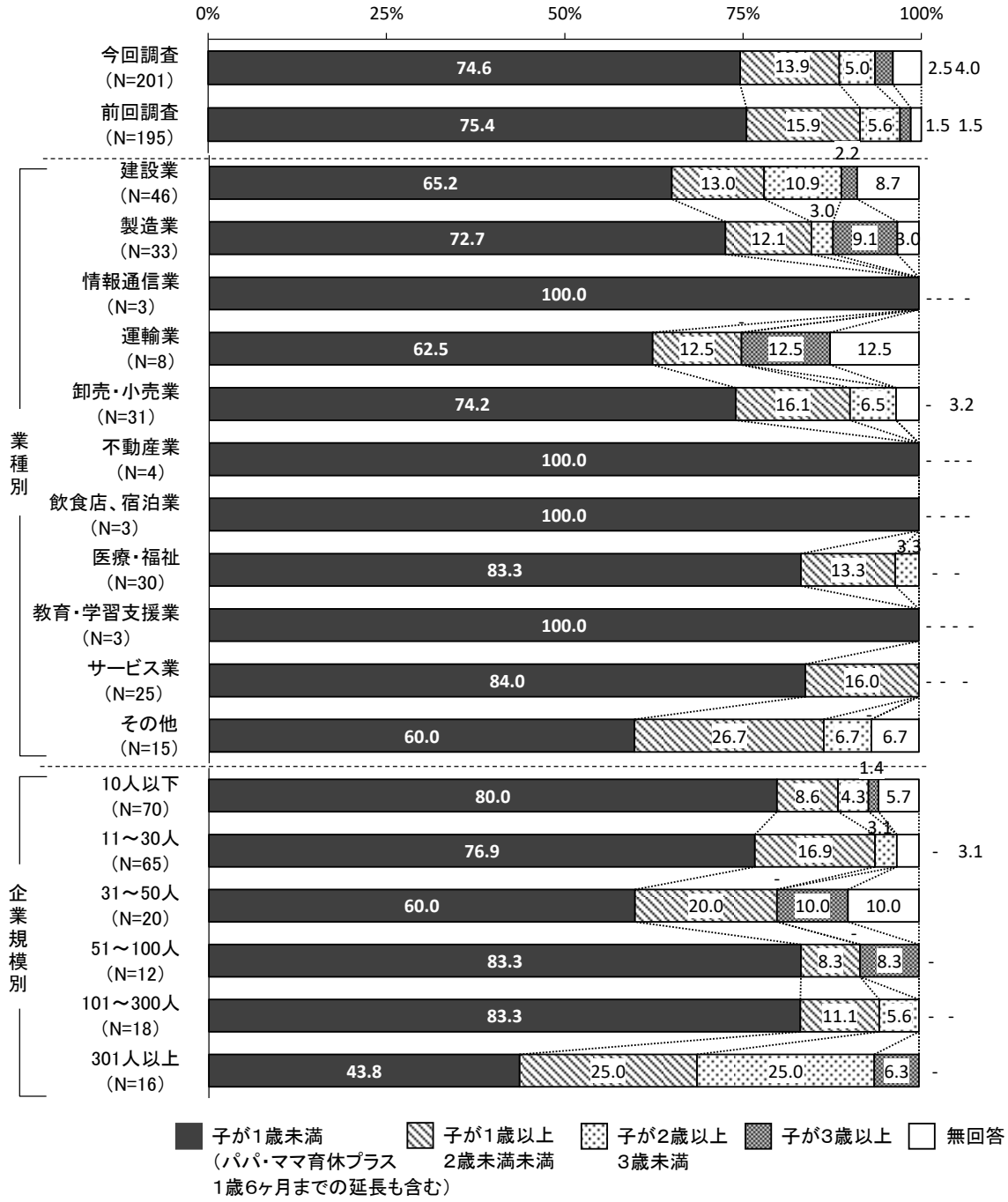
（２）育児休業期間の定め

【問５で１．と答えた事業所に】

問５－１．休業期間をどのように定めていますか（子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか）。あてはまるもの１つに○をつけてください。

●育児休業期間は「子が１歳未満」が全体の約４分３を占める。前回調査と同様の結果となっている。

図表３－２　育児休業期間の定め［全体、業種別、企業規模別］（前回調査比較）



※パパ・ママ育休プラス：父母ともに育児休業を取得する場合、子が１歳２か月に達するまでの間に１年間育児休業を取得可能とする制度。

就業規則などの文書の中で、育児休業制度についての規定を明示し、周知していると回答した事業所に休業期間の定めをたずねた。「子が１歳未満（パパ・ママ育休プラス１歳６ヶ月までの延長も含む）」が 74.6％で最も高く、次いで「子が１歳以上２歳未満」が 13.9％である。

前回調査と比べてもあまり大きな差はみられない。

業種別にみると、いずれの業種も「子が１歳未満（パパ・ママ育休プラス１歳６ヶ月までの延長も含む）」が最も高いが、「建設業」「製造業」、標本数は少ないが「運輸業」では「子が３歳以上」に該当がみられる。

企業規模別にみると、規模が大きい事業所では「子が１歳以上２歳未満」や「子が２歳以上３歳未満」「子が３歳以上」など期間が長い割合が高い。

２．育児休業の取得状況

問６．貴事業所で令和６年（令和６年１月１日～12 月 31 日）に育児休業を開始、終了した従業員の復職状況について次の区分により下表に人数をご記入ください。

●育児休業の利用は、女性は 53 事業所、男性は 19 事業所。開始した人は女性 83 人、男性 59 人で、そのうち女性は５人が退職している。

図表３－３　育児休業の取得状況［全体］

	女性	男性
育児休業を開始した人	83 人	59 人
開始した人のうち、復職した人	48 人	23 人
開始した人のうち、退職した人	5 人	0 人

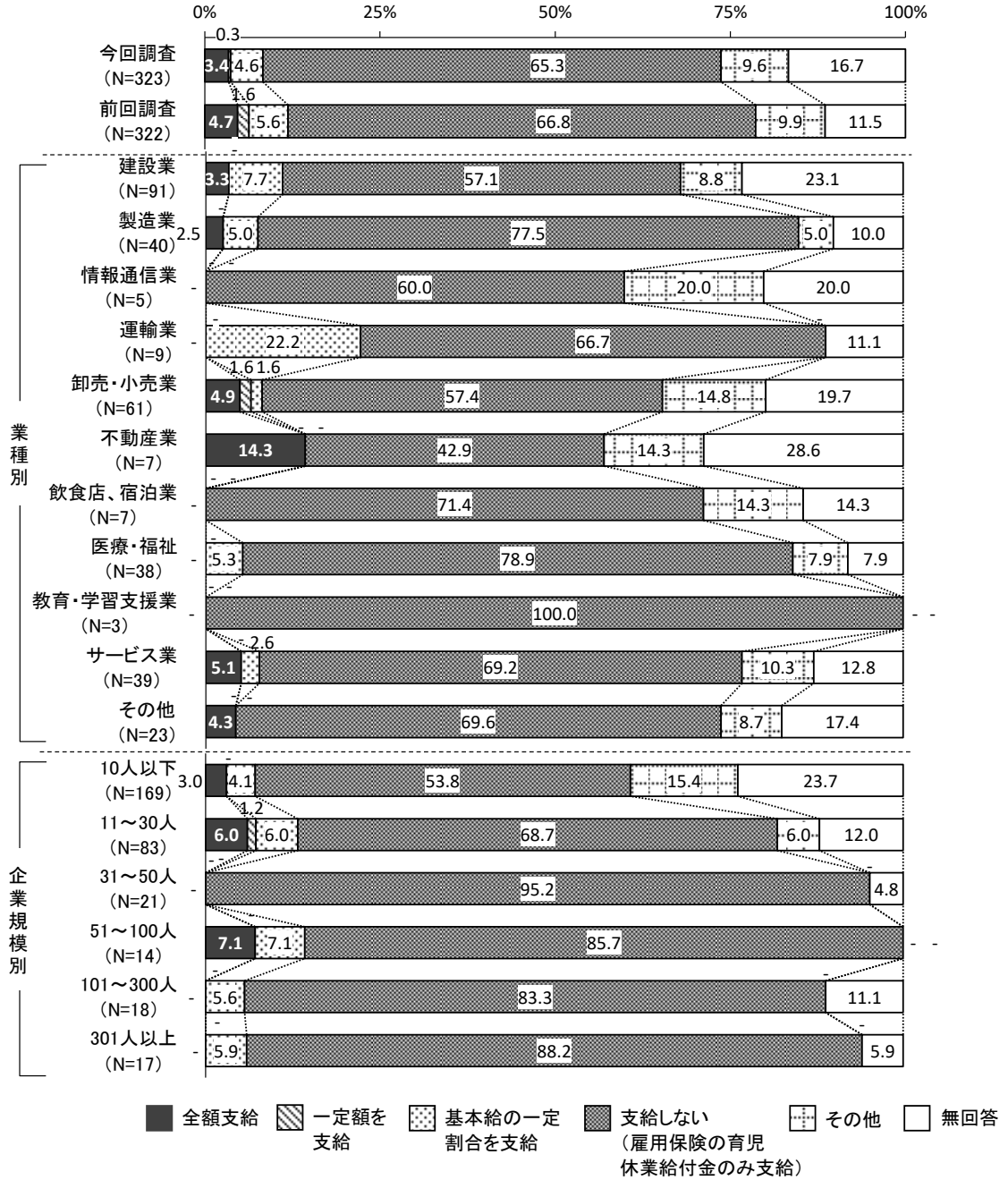
令和６年に育児休業を開始した人は、女性は 83 人、男性は 59 人である。開始した人のうち復職をした人は女性 48 人、男性 23 人、退職した人は女性５人、男性は全員が復職している。

３．育児休業取得時の賃金の取り扱い

問７．育児休業を取得した際の、賃金の取り扱いについてあてはまるもの１つに○をつけてください。「２．一定額を支給」または「３．基本給の一定割合を支給」に該当する場合、具体的な数値についてもお答えください。

●育児休業を取得した際の賃金の取り扱いは「支給しない（雇用保険の育児休業給付金のみ支給）」が６割台半ば。何らかの支給をする事業所は 8.3%。

図表３－４　育児休業取得時の賃金の取り扱い［全体、業種別、企業規模別］（前回調査比較）



育児休業を取得した際の賃金の取り扱いは「支給しない（雇用保険の育児休業給付金のみ支給）」が 65.3%と最も多く、何らかの支給をする事業所は 8.3%となっている。

また、「一定額を支給」では具体的数値の記述がなく、「基本給の一定割合を支給」では「６割」が７事業所、「6.７割」「７割」が各々２事業、「８割」が１事業所であった。

前回調査と比べると、何らかの支給をする事業所はやや減っている。「支給しない（雇用保険の育児休業給付金のみ支給）」は同程度と変わりがない。

業種別にみると、「情報通信業」「飲食店、宿泊業」「教育・学習支援業」を除く業種では何らかの支給を行っている。

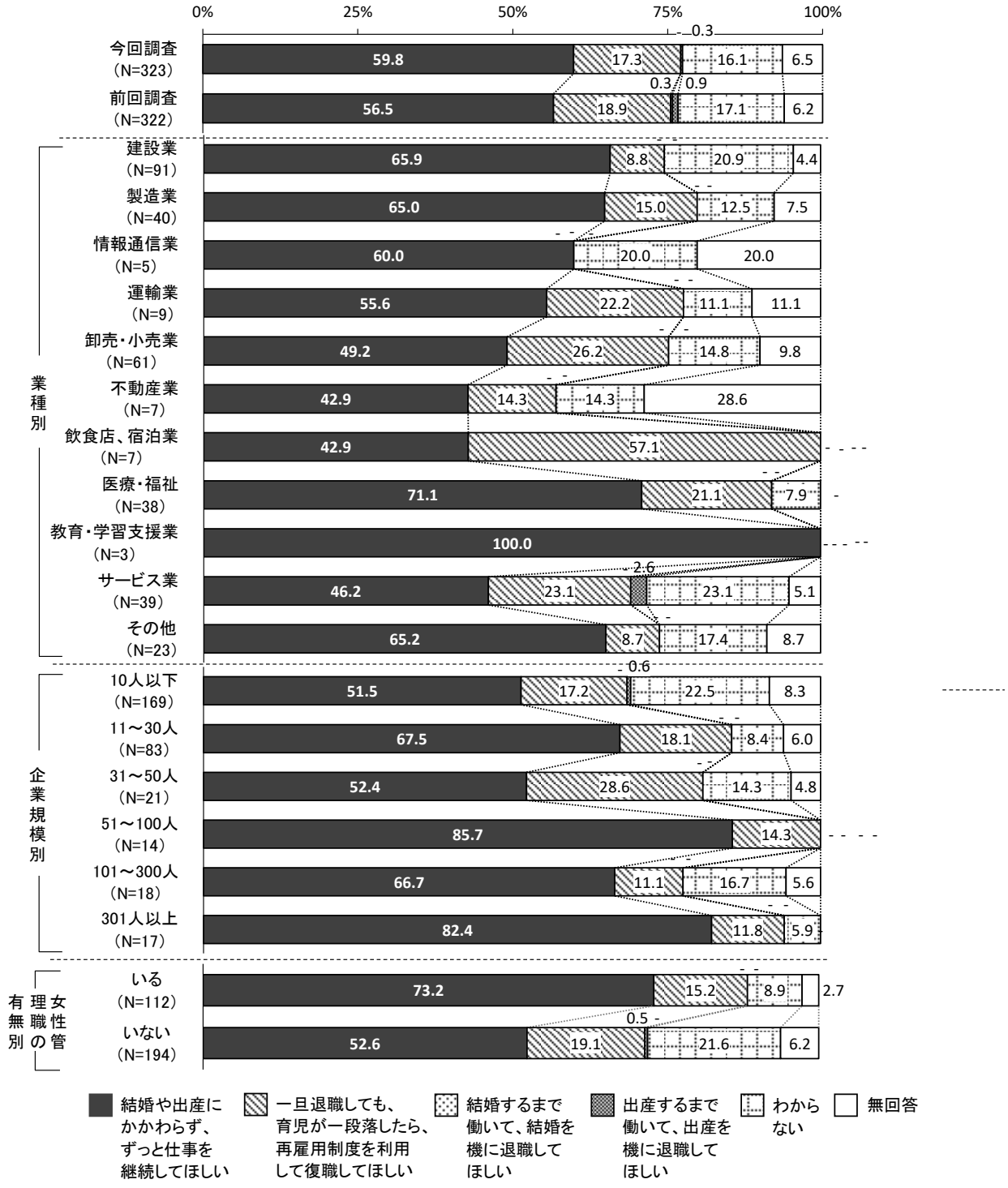
企業規模別にみると、11～30 人と 51～100 人規模の事業所では何らかの支給をする割合が１割を超えて他の規模よりも高い。

４．女性従業員が結婚・出産を機に休職・退職することについての考え方

問８．貴事業所では、女性従業員が結婚や出産をきっかけとして休職・退職することについてどのように考えられていますか。あてはまるもの１つに○をつけてください。

●女性従業員には「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が約６割。前回調査よりも 3.3 ポイント増加。51～100 人、301 人以上の規模の事業所では８割超。

図表３－５　女性従業員が結婚・出産を機に休職・退職することについての考え方
［全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別］（前回調査比較）



Ⅱ　調査結果

女性従業員が結婚や出産をきっかけとして休職・退職することについてどのように考えているかたずねたところ、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が 59.8％と最も高く、次いで「一旦退職しても、育児が一段落したら、再雇用制度を利用して復職してほしい」が 17.3％と就労継続や復職を望む考え方が多い。

前回調査と比べると、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」は 3.3 ポイント増えている。

業種別にみると、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」は「医療・福祉」と標本数は少ないが「教育・学習支援業」では７割を超え、また「建設業」「製造業」「その他」でも６割台半ばと高い。

企業規模別にみると、51～100 人と 301 人以上では「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が８割を超えて高い。

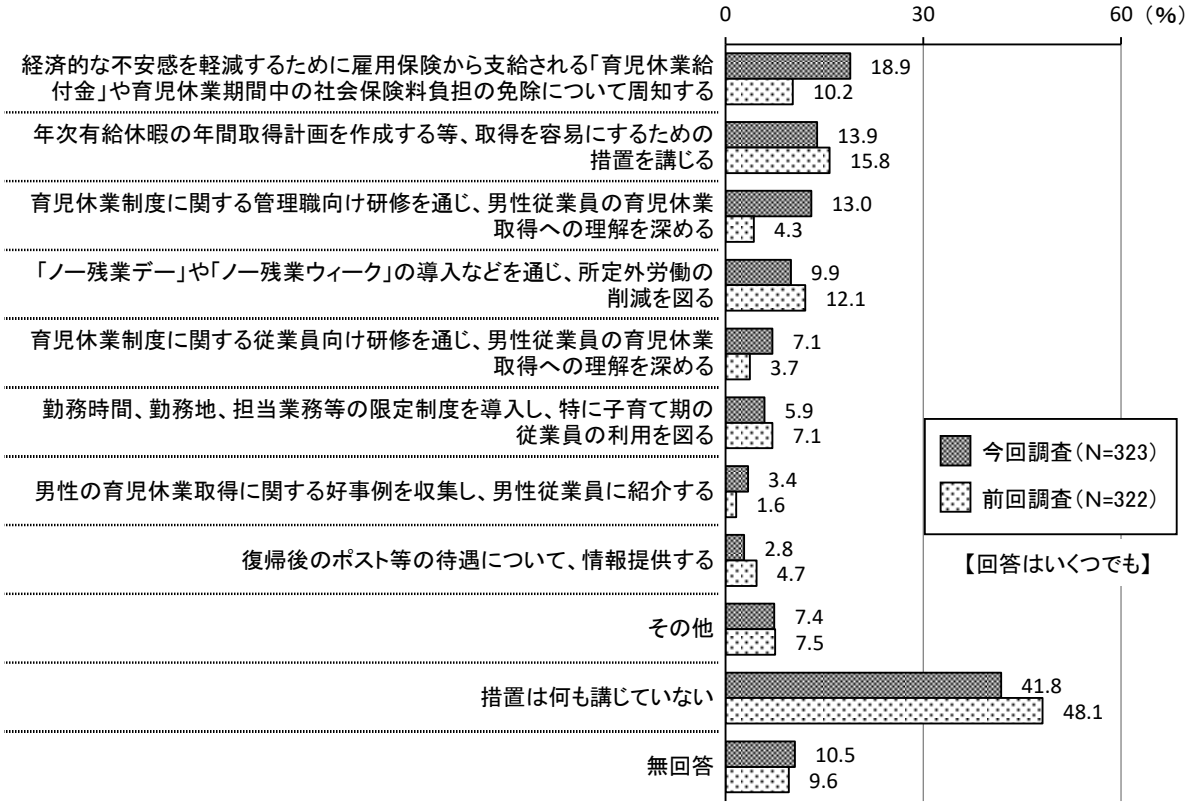
女性管理職の有無別にみると、いる場合「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が 73.2％で、いない場合（52.6％）を 20.6 ポイント上回っている。

５．男性の育児参加を促進するための措置

問９．貴事業所では、男性従業員の育児休業取得など育児参加を促進するためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●男性従業員の育児休業取得など育児参加を促進するために、「措置は何も講じていない」は約４割。
●措置としては「年次有給休暇取得を容易にするための措置」が約２割で最も高く、前回調査よりも 8.7 ポイント増加。

図表３－６　男性の育児参加を促進するための措置［全体］（前回調査比較）



男性従業員の育児休業取得など育児参加を促進するためにどのような措置をとっているかたずねたところ、「措置は何も講じていない」が 41.8%と最も高い。措置としては「経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する」が 18.9%、「年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる」が 13.9%、「育児休業制度に関する管理職向け研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める」が 13.0%である。

前回調査と比べると、「措置は何も講じていない」は 6.3 ポイント減り、「経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する」は 8.7 ポイント増え、前回調査では第３位であったが、今回は第１位へ上がっている。また、「育児休業制度に関する管理職向け研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める」も 8.7 ポイント増えている。

図表３－７　男性の育児参加を促進するための措置［全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別］

(%)

		標本数	育児休業制度に関する管理職向け研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める	育児休業制度に関する従業員向け研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める	経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する	復帰後のポスト等の待遇について、情報提供する	勤務時間、勤務地、担当業務等の限定制度を導入し、特に子育て期の従業員の利用を図る	男性の育児休業取得に関する好事例を収集し、男性従業員に紹介する	「ノー残業デー」や「ノー残業ウイーク」の導入などを通じ、所定外労働の削減を図る	年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる	その他	措置は何も講じていない	無回答
全体		323 100.0	42 13.0	23 7.1	61 18.9	9 2.8	19 5.9	11 3.4	32 9.9	45 13.9	24 7.4	135 41.8	34 10.5
業種別	建設業	91	12.1	6.6	19.8	1.1	4.4	2.2	9.9	13.2	4.4	39.6	14.3
	製造業	40	25.0	12.5	30.0	2.5	7.5	7.5	12.5	25.0	2.5	37.5	7.5
	情報通信業	5	20.0	20.0	20.0	20.0	－	－	－	20.0	20.0	60.0	－
	運輸業	9	22.2	－	44.4	22.2	11.1	22.2	22.2	－	－	33.3	11.1
	卸売・小売業	61	9.8	3.3	18.0	1.6	11.5	1.6	9.8	11.5	1.6	47.5	8.2
	不動産業	7	－	－	14.3	－	－	－	14.3	14.3	28.6	28.6	14.3
	飲食店、宿泊業	7	42.9	28.6	14.3	－	－	－	－	－	－	42.9	－
	医療・福祉	38	5.3	2.6	10.5	－	5.3	－	10.5	13.2	15.8	42.1	10.5
	教育・学習支援業	3	－	－	33.3	－	33.3	－	－	－	－	66.7	－
	サービス業	39	7.7	12.8	7.7	2.6	－	－	7.7	12.8	7.7	43.6	17.9
	その他	23	17.4	4.3	21.7	8.7	4.3	13.0	8.7	17.4	26.1	39.1	－
企業規模別	10人以下	169	13.6	7.7	14.2	1.2	5.3	2.4	7.7	10.1	7.1	45.6	11.8
	11～30人	83	4.8	1.2	18.1	3.6	4.8	－	9.6	18.1	8.4	41.0	10.8
	31～50人	21	14.3	9.5	28.6	14.3	4.8	4.8	4.8	14.3	－	33.3	19.0
	51～100人	14	28.6	21.4	28.6	－	7.1	14.3	21.4	28.6	14.3	28.6	－
	101～300人	18	22.2	16.7	22.2	5.6	11.1	11.1	11.1	16.7	11.1	44.4	5.6
	301人以上	17	23.5	5.9	47.1	－	11.8	11.8	23.5	17.6	5.9	29.4	－
	無回答	1	－	－	－	－	－	－	100.0	－	－	－	－
女性管理職の有無別	いる	112	18.8	8.9	22.3	2.7	5.4	3.6	8.0	18.8	7.1	38.4	7.1
	いない	194	10.8	6.2	17.0	3.1	6.2	3.6	11.3	11.9	7.7	44.8	10.8
	無回答	17	－	5.9	17.6	－	5.9	－	5.9	5.9	5.9	29.4	29.4

業種別にみると、標本数は少ないが「情報通信業」と「教育・学習支援業」で「措置は何も講じていない」が６割台と高い。「運輸業」は「経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する」が 44.4%、また「製造業」「教育・学習支援業」でも３割台と高い。「育児休業制度に関する管理職向け研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める」は標本数は少ないが「飲食店、宿泊業」で 42.9%と最も高く、また「製造業」「運輸業」「情報通信業」で２割台、「年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる」も「製造業」「情報通信業」で２割台と他の業種に比べて割合が高い。

企業規模別にみると、30 人以下と 101～300 人で「措置は何も講じていない」が４割台と高い。最も低いのは 301 人以上で 29.4％である。措置としては「経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する」（47.1％）、「「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入などを通じ、所定外労働の削減を図る」と「「育児休業制度に関する管理職向け研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める」が同率の 23.5％である。これらの項目は従業員規模が 51～300 人の規模でも比較的高い。

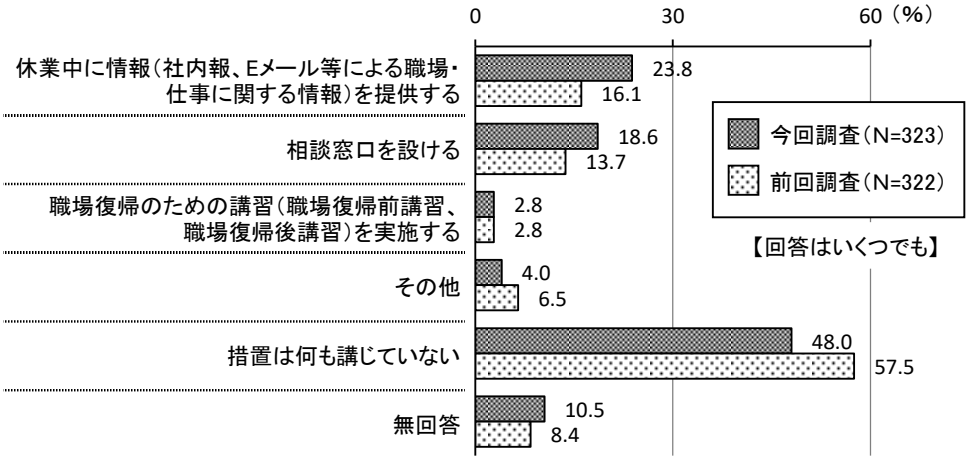
女性管理職の有無別にみると、いる場合の「措置は何も講じていない」は 38.4％で、いない場合（44.8％）よりも 6.4 ポイント低い。

６．育児休業あけの従業員の円滑な職場復帰を図るための措置

問１０．貴事業所では、育児休業中の従業員の円滑な職場復帰を図るためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●育児休業あけの従業員の円滑な職場復帰を図るために、「措置は何も講じていない」が約５割。前回調査より 9.5 ポイント減。

図表３－８　育児休業あけの従業員の円滑な職場復帰を図るための措置［全体］（前回調査比較）



育児休業中の従業員の円滑な職場復帰を図るための措置をたずねたところ、「措置は何も講じていない」が 48.0%と最も高い。措置としては「休業中に情報（社内報、Ｅメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する」（23.8%）、「相談窓口を設ける」（18.6%）などがあげられている。

前回調査と比べると、「措置は何も講じていない」が 9.5 ポイント減り、「休業中に情報（社内報、Ｅメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する」が 7.7 ポイント、「相談窓口を設ける」が 4.9 ポイント増えている。

図表３－９　育児休業あけの従業員の円滑な職場復帰を図るための措置
［全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別］

（%）

		標本数	休業中に情報（社内報、Eメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する	職場復帰のための講習（職場復帰前講習、職場復帰後講習）を実施する	相談窓口を設ける	その他	措置は何も講じていない	無回答
全体		323 100.0	77 23.8	9 2.8	60 18.6	13 4.0	155 48.0	34 10.5
業種別	建設業	91	23.1	3.3	12.1	1.1	56.0	9.9
	製造業	40	25.0	5.0	32.5	5.0	37.5	7.5
	情報通信業	5	60.0	－	20.0	－	20.0	20.0
	運輸業	9	11.1	－	33.3	－	44.4	11.1
	卸売･小売業	61	19.7	－	19.7	3.3	49.2	13.1
	不動産業	7	14.3	－	－	－	57.1	28.6
	飲食店､宿泊業	7	－	－	14.3	－	85.7	－
	医療･福祉	38	31.6	2.6	21.1	7.9	39.5	10.5
	教育･学習支援業	3	33.3	33.3	－	－	33.3	－
	サービス業	39	23.1	－	15.4	5.1	51.3	10.3
	その他	23	30.4	8.7	21.7	13.0	34.8	8.7
企業規模別	10人以下	169	17.8	1.8	8.3	3.0	56.2	15.4
	11～30人	83	26.5	3.6	18.1	8.4	43.4	6.0
	31～50人	21	42.9	－	28.6	－	52.4	－
	51～100人	14	42.9	7.1	35.7	－	35.7	7.1
	101～300人	18	27.8	－	50.0	－	16.7	11.1
	301人以上	17	29.4	11.8	64.7	5.9	23.5	－
	無回答	1	－	－	－	－	100.0	－
女性管理職の有無別	いる	112	33.0	3.6	28.6	5.4	35.7	7.1
	いない	194	19.1	2.1	13.9	3.6	56.7	9.8
	無回答	17	17.6	5.9	5.9	－	29.4	41.2

業種別にみると、標本数は少ないが「情報通信業」で「休業中に情報（社内報、Ｅメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する」が 60.0%と最も高く、その他「教育・学習支援業」「医療・福祉」でも３割台と比較的高い。「相談窓口を設ける」は「製造業」「運輸業」で３割台と高い。

企業規模別にみると、31～100 人では「休業中に情報（社内報、Ｅメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する」が４割台と高い。「相談窓口を設ける」は従業員規模が大きいほど割合が高くなり、301 人以上では 64.7%と最も高い。

女性管理職の有無別にみると、女性管理職がいる場合の方が、いない場合よりも何らかの措置を行っている割合が高くなっている。

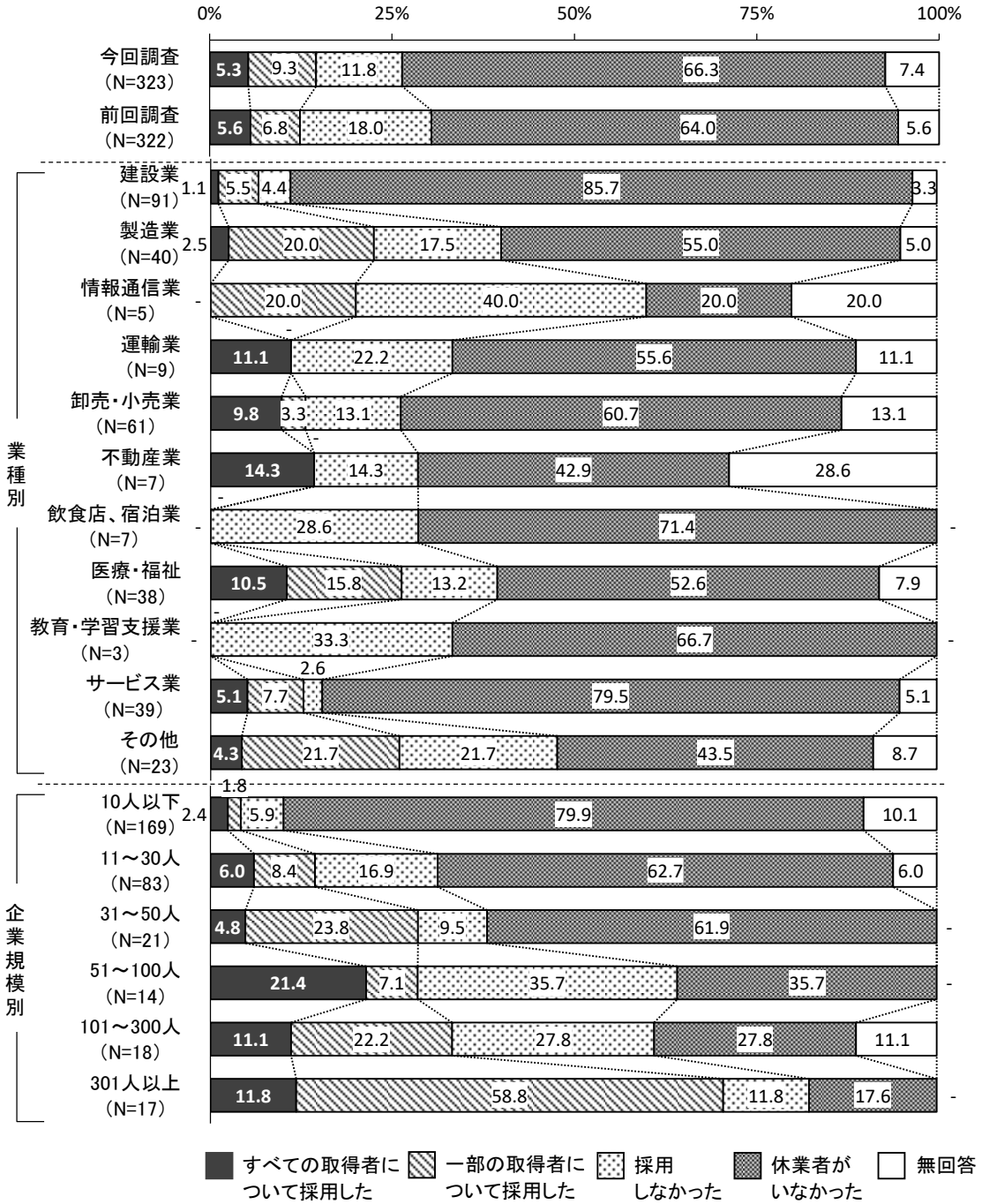
7．代替要員について

（1）代替要員の採用状況

問１１．貴事業所では最近３年間に、産前産後休暇及び育児休業中の従業員のいる職場に代替要員を採用しましたか。あてはまるもの１つに○をつけてください。

●代替要員の採用について、「採用しなかった」（11.8%）約１割。「すべての取得者について採用」（5.3%）や「一部の取得者について採用」（9.3%）は１割台半ば。

図表３－10　代替要員の採用状況［全体、業種別、企業規模別］（前回調査比較）



最近３年間に、産前産後休暇及び育児休業中の従業員のいる職場に代替要員を採用したかどうかたずねた。「休業者がいなかった」が 66.3%と最も多く、次いで「採用しなかった」が 11.8%であった。「すべての取得者について採用した」(5.3%) や「一部の取得者について採用した」(9.3%) をあわせた割合は 14.6%である。

前回調査と比べると、「採用しなかった」が 6.2 ポイント減少している。

業種別にみると、「医療・福祉」で「すべての取得者について採用した」(10.5%) や「一部の取得者について採用した」(15.8%) が 26.3%、「その他」で 26.0%、「製造業」で 22.5%、標本数は少ないが「情報通信業」が 20.0%と他の業種に比べて高くなっている。

企業規模別にみると、規模が大きくなるにつれ「すべての取得者について採用した」「一部の取得者について採用した」の割合が高くなっている。

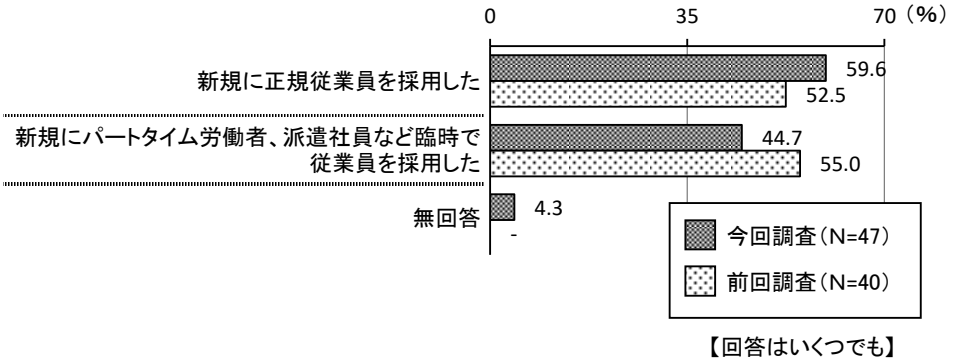
（２）採用した代替要員の内容

【問１１で１．または２．と答えた事業所に】

問１１－１．採用した代替要員の内容について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

●採用した代替要員は「正規従業員」が約６割、「パートタイムや派遣などの臨時従業員」は４割台半ば。前回調査よりも「正規従業員」が 7.1 ポイント増加。

図表３－11　採用した代替要員の内容［全体］（前回調査比較）



【回答はいくつでも】

採用した代替要員の内容は「新規に正規従業員を採用した」が 59.6%、「新規にパートタイム労働者、派遣社員など臨時で従業員を採用した」が 44.7%と新規採用が 14.9 ポイント高い。

前回調査と比べると、「新規に正規従業員を採用した」が 7.1 ポイント増え、「新規にパートタイム労働者、派遣社員など臨時で従業員を採用した」は 10.3 ポイント減っている。

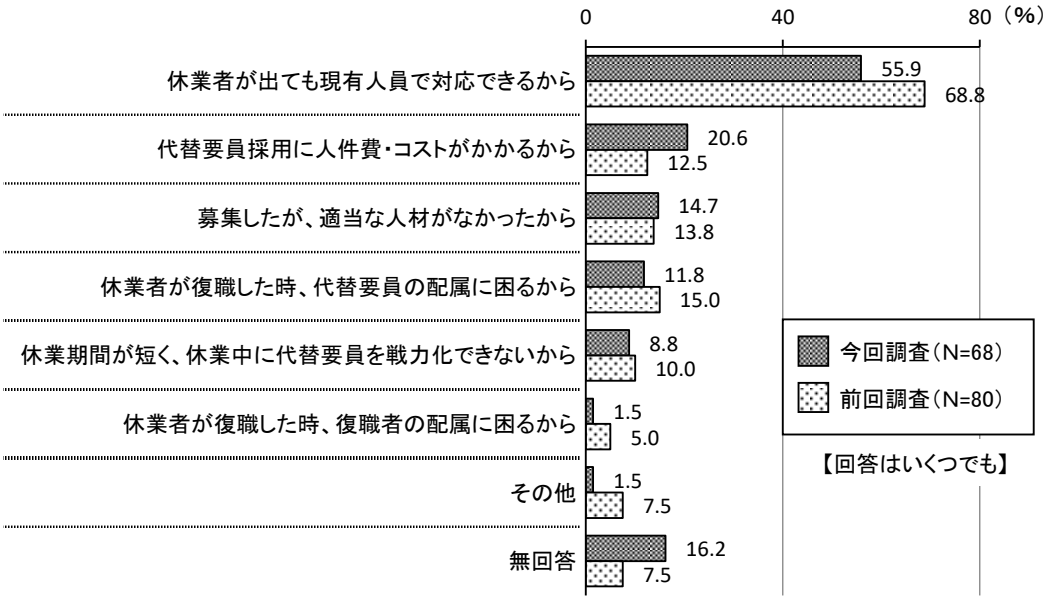
（３）代替要員を採用しなかった理由

【問１１で２．または３．と答えた事業所に】

問１１－２．代替要員（の一部）を採用しなかったのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●代替要員（の一部）を採用しなかった理由は「休業者が出ても現有人員で対応できるから」（55.9%）が最も高く、前回調査よりも 12.9 ポイント減少。「代替要員採用に人件費・コストがかかるから」（20.6%）は 8.1 ポイント増加。

図表３－12　代替要員を採用しなかった理由［全体］（前回調査比較）



代替要員（の一部）を採用しなかった理由は「休業者が出ても現有人員で対応できるから」が 55.9%で最も高い。次いで「代替要員採用に人件費・コストがかかるから」が 20.6%、「募集したが、適当な人材がなかったから」が 14.7%、「休業者が復職した時、代替要員の配属に困るから」が 11.8%である。

前回調査と比べると、「休業者が出ても現有人員で対応できるから」は 12.9 ポイント減り、「代替要員採用に人件費・コストがかかるから」が 8.1 ポイント増えている。

第４章　介護休業制度について

※介護休業制度：対象家族１人につき通算 93 日まで、３回を上限として、介護休業を分割して取得可能

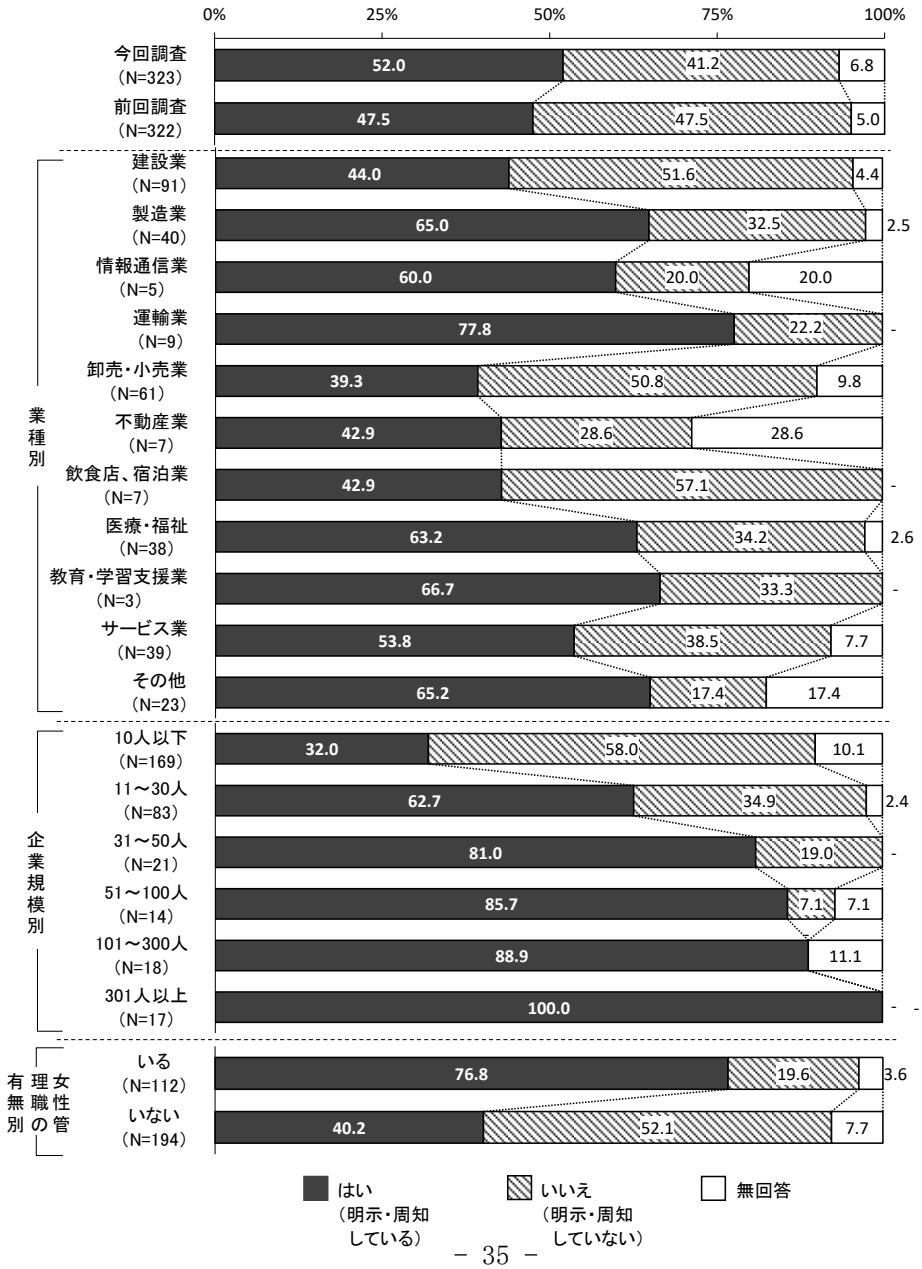
１．介護休業制度の規定を明示、周知の実行について

（１）介護休業制度の規定を明示、周知の実行の状況

問１２．貴事業所では、就業規則等の文書の中で、介護休業制度についての規定を明示し、周知していますか。どちらか１つに○をつけてください。

●介護休業制度について、就業規則などに規定を明示、周知している事業所は約５割。前回調査よりも 4.5 ポイント増加。
●育児休業制度に比べて明示、周知している事業所は 10.2 ポイント低い。

図表４－１　介護休業制度の規定を明示、周知の実行の状況
［全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別］（前回調査比較）



Ⅱ　調査結果

就業規則などの文書の中で、介護休業制度についての規定を明示し、周知していると回答した事業所は 52.0%、してないと回答した事業所は 41.2%である。育児休業（62.2%）に比べて明示し、周知している事業所は 10.2 ポイント低い。

前回調査と比べると、明示し、周知している事業所は 4.5 ポイント増加している。

業種別にみると、明示し、周知しているは、標本数は少ないが「運輸業」が 77.8%、「製造業」(65.0%)、「医療・福祉」(63.2%)、「その他」(65.2%)や標本数は少ないが「情報通信業」(60.0%)、「教育・学習支援業」（66.7%）で６割台と高い。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど明示し、周知している事業所は多くなり、「301 人以上」では 100.0%である。反対に「10 人以下」の事業所では明示し、周知していないが 58.0%と高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合明示し、周知しているは 76.8%に対し、いない場合は 40.2%と 36.6 ポイント低くなっている。

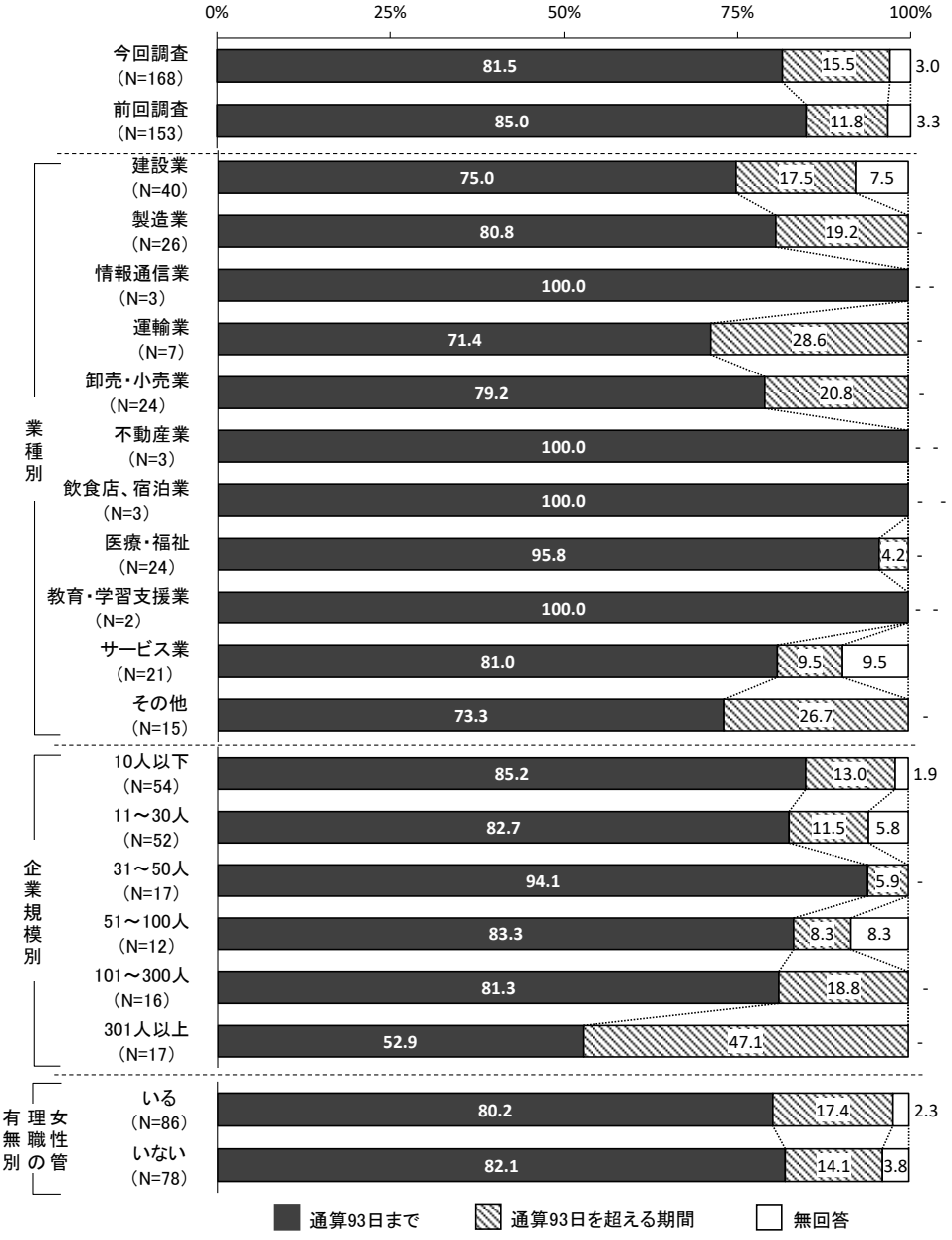
（２）介護休業期間の定め

【問１２で１．と答えた事業所に】

問１２－１．対象家族１人あたりの休業期間をどのように定めていますか。どちらか１つに○をつけてください。

●介護休業期間は育児・介護休業法で定められた「通算 93 日まで」が約８割。
●「通算 93 日を超える期間」（15.5%）は前回調査より 3.7 ポイント増加。

図表４－２　介護休業期間の定め［全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別］（前回調査比較）



対象家族１人あたりの休業期間は、育児・介護休業法で定められた「通算 93 日まで」が 81.5%、「通算 93 日を超える期間」が 15.5%となっている。

前回調査と比べると、「通算 93 日まで」が 3.5 ポイント減り、「通算 93 日を超える期間」が 3.7 ポイント増えている。

業種別にみると、標本数は少ないが「運輸業」で「通算 93 日を超える期間」が 28.6%と高く、「卸売・小売業」(20.8%)、「その他」(26.7%) でも２割台と他の業種に比べて高い。

企業規模別にみると、101 人以上になると「通算 93 日を超える期間」の割合が高くなっており、101～300 人で 18.8%、301 人以上では 47.1%と高い。31～100 人規模の事業所では「通算 93 日を超える期間」が１割に満たないのに対し、30 人以下の規模では１割台と比較的高い。

女性管理職の有無別にみても、あまり大きな差はみられない。

２．介護休業の取得状況

問１３．貴事業所で令和６年（令和６年１月１日～１２月３１日）に介護休業を開始、終了した従業員の復職状況について次の区分により下表に人数をご記入ください。

●介護休業の利用は 11 事業所で、女性は 13 人の利用。そのうち復職は９人、退職は３人。

図表４－３　介護休業制度の取得状況［全体］

	女性	男性
介護休業を開始した人	13 人	０人
開始した人のうち、復職した人	９人	０人
開始した人のうち、退職した人	３人	０人

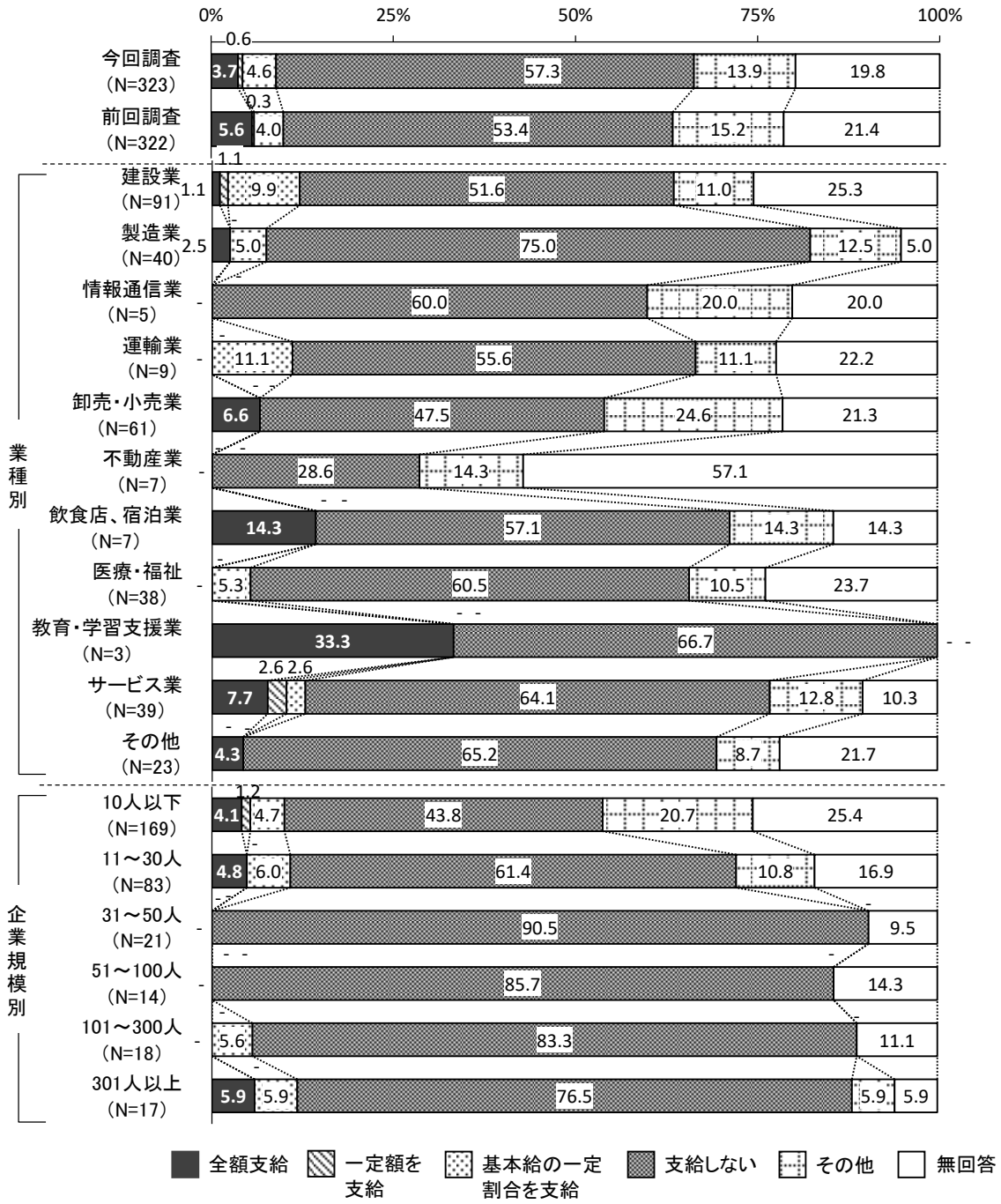
介護休業制度の取得状況は 11 事業所で女性は 13 人、そのうち復職した人は９人、退職した人は３人であった。男性の利用は無かった。

３．介護休業取得時の賃金の取り扱い

問１４．介護休業を取得した際の、賃金の取り扱いについてあてはまるもの１つに○をつけてください。「２．一定額を支給」または、「３．基本給の一定割合を支給」に該当する場合、具体的な数値についてもお答えください。

●介護休業を取得した際の賃金の取り扱いは「支給しない」が約６割。何らかの支給をする事業所は１割に満たない。

図表４－４　介護休業取得時の賃金の取り扱い［全体、業種別、企業規模別］（前回調査比較）



Ⅱ　調査結果

介護休業を取得した際の賃金の取り扱いは「支給しない」が 57.3％と最も多く、「全額支給」（3.7％）、「一定額を支給」（0.6％）、「基本給の一定割合を支給」（4.6％）など何らかの支給をする事業所は8.9％となっている。

また、「一定額を支給」では具体的数値の記述がなく、「基本給の一定割合を支給」では「６割」が６事業所、「７割」が３事業所、「８割」が１事業所であった。

前回調査と比べると、「支給しない」が 3.9 ポイント増えている。

業種別にみると、「情報通信業」「不動産業」を除く業種で何らかの支給を行っている。

企業規模別にみると、30 人以下の事業所では何らかの支給をする割合は約１割で、31～300 人規模の事業所より何らかの支給を行っている割合が高い。

第5章　介護休暇制度について

※介護休暇制度：要介護状態の対象家族が１人であれば年５日、２人以上であれば年 10 日介護休暇を取得可能

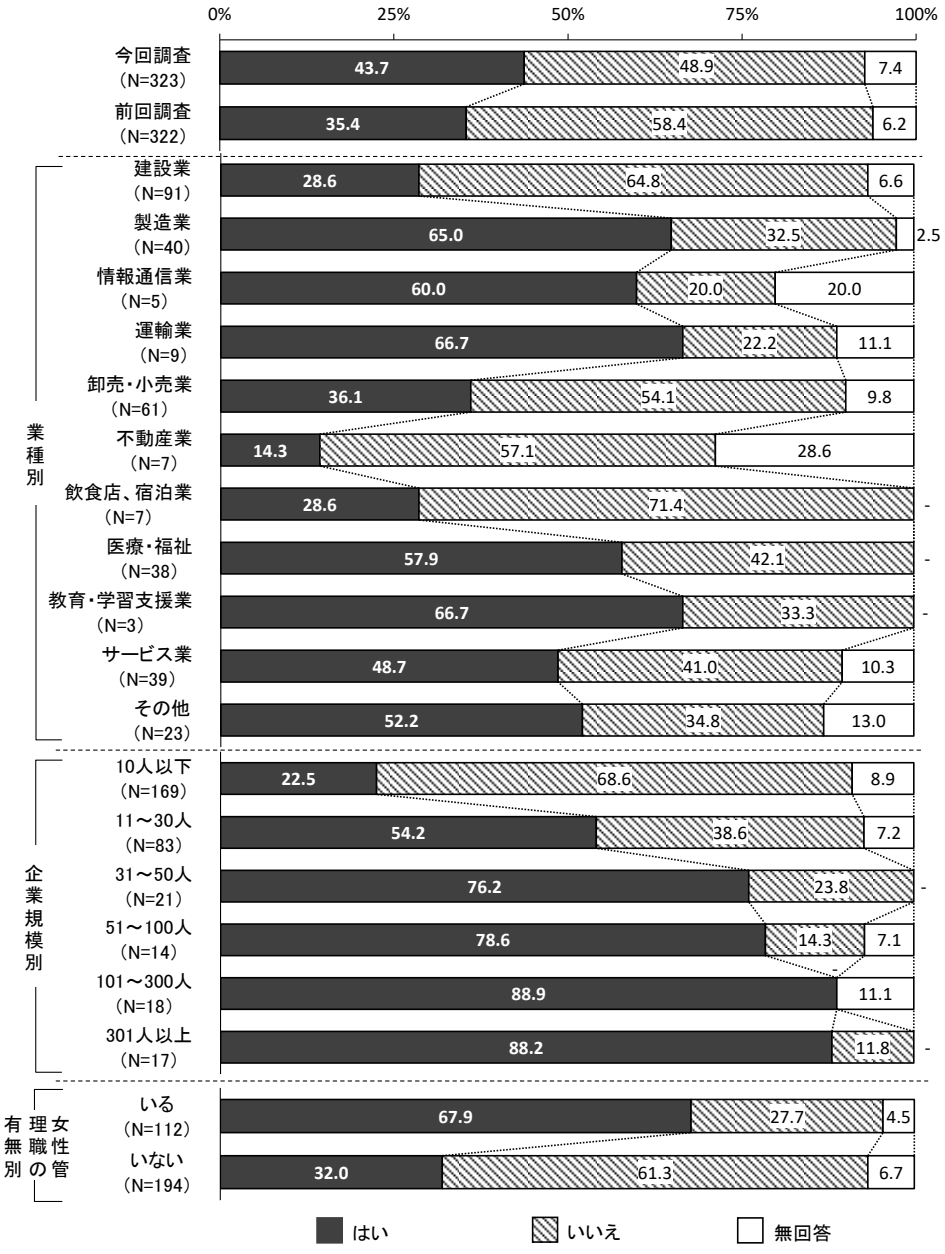
１．介護休暇制度の規定を明示、周知の実行について

（１）介護休暇制度の規定を明示、周知の実行の状況

問１５．貴事業所では、就業規則等の文書の中で、介護休暇制度についての規定を明示し、周知していますか。どちらか１つに○をつけてください。

●介護休暇制度について、就業規則などに規定を明示、周知している事業所は４割台。前回調査よりも 8.3 ポイント増加。

図表５－１　介護休暇制度の規定を明示、周知の実行の状況
［全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別］（前回調査比較）



就業規則などの文書の中で、介護休暇制度についての規定を明示し、周知していると回答した事業所は 43.7%となっている。介護休業（52.0%）に比べて明示し、周知している事業所は 8.3 ポイント低い。

前回調査と比べると、規定を明示し、周知している事業所は 8.3 ポイント増えている。

業種別にみると、「建設業」や「卸売・小売業」、標本数は少ないが「不動産業」「飲食店、宿泊業」で明示し、周知している割合が１割台半ばから３割台半ばと他の業種に比べて低いのが目立つ。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど明示し、周知している事業所は多くなる傾向があり、101 人以上では８割を超えている。10 人以下では明示し、周知しているが 22.5%、していないが 68.6%である。

女性管理職の有無別にみると、いる場合明示し、周知しているは 67.9%に対し、いない場合は 32.0%と 35.9 ポイント低くなっている。

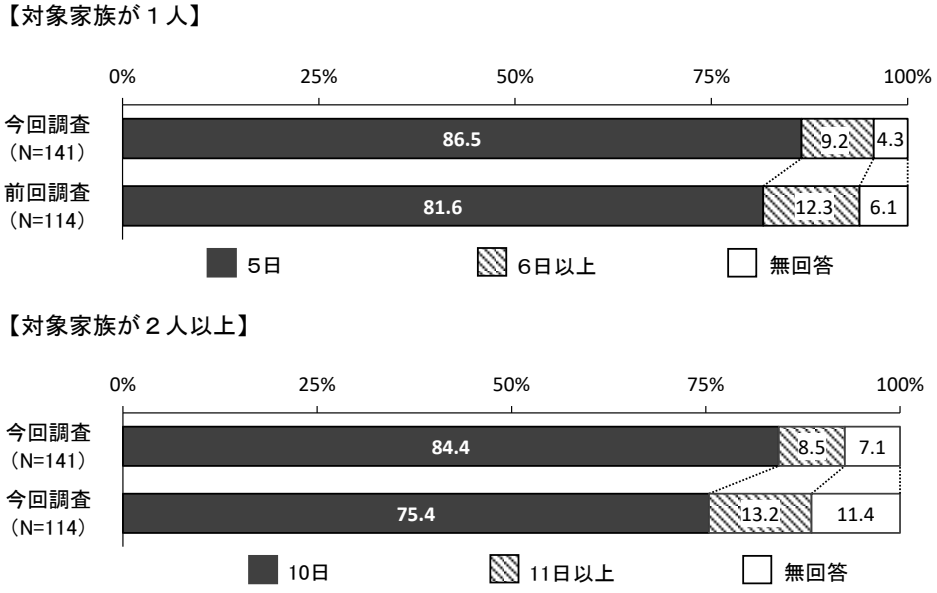
（２）介護休暇期間の定め

【問１５で１．と答えた事業所に】

問１５－１．介護休暇期間をどのように定めていますか。対象家族の人数ア及びイについて、それぞれお答えください。

●介護休暇期間は対象家族が１人の場合「５日」、対象家族が２人以上の場合「10 日」がいずれも８割台半ば。いずれもの場合も前回調査よりも期間が短い方の割合が増加。

図表５－２　介護休暇期間の定め［全体］（前回調査比較）



介護休暇期間の定めは対象家族が１人の場合、「５日」が 86.5%、「６日以上」が 9.2%である。

前回調査と比べると、「５日」が 4.9 ポイント増えている。

対象家族が２人以上の場合、休暇期間は「10 日」が 84.4%、「11 日以上」が 8.5%である。

前回調査と比べると、「10 日」が 9.0 ポイント増えている。対象家族が１人の場合でも２人以上の場合でも休暇期間が短い方の割合が高くなっている。

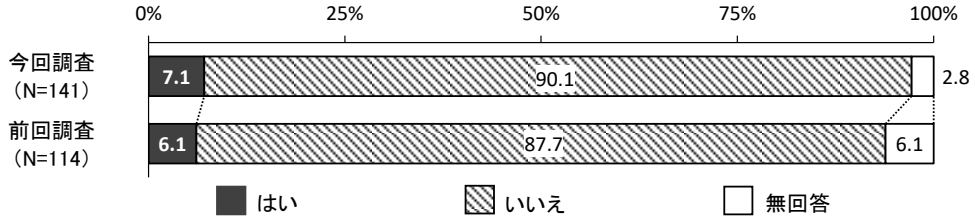
（３）介護休暇取得者の有無

【問１５で１．と答えた事業所に】

問１５－２．貴事業所で介護休暇取得者はいますか。どちらか１つに○をつけてください。

●介護休暇取得者は 7.1%で前回調査と変わらない。

図表５－３　介護休暇取得者の有無［全体］（前回調査比較）



介護休暇を取得した人がいる事業所は 7.1%で、前回調査とあまり変わらない。

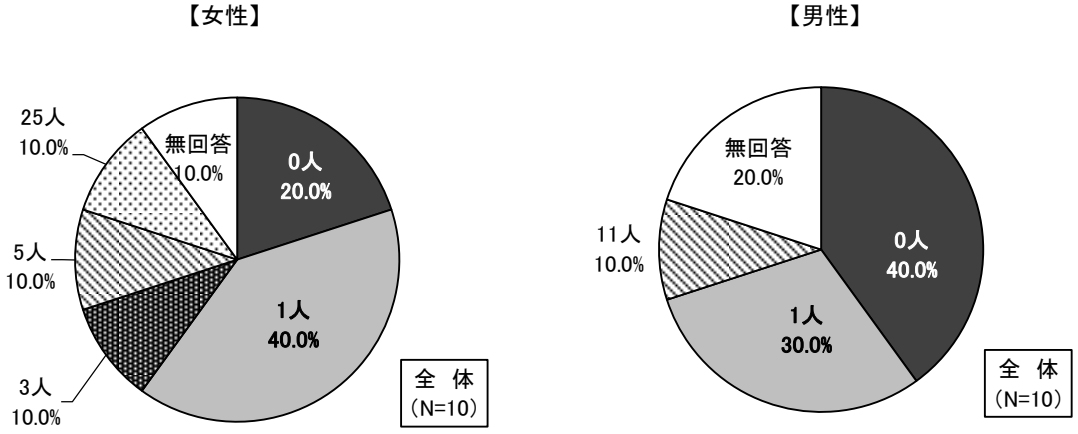
（４）介護休暇取得者数

【問１５－２で１．と答えた事業所に】

問１５－３．介護休暇取得者の人数をご記入ください。該当者がいない場合は「０」と記入してください。

●介護休暇を利用した人は女性 37 人、男性 14 人で女性の方が多い。

図表５－４　介護休暇取得者数［全体］



介護休暇の取得者がいたのは 10 事業所で、女性は「１人」が４事業所、「３人」と「５人」「25 人」が各々１事業所で 37 人の利用である。男性は「１人」が３事業所、「11 人」が１事業所で 14 人の利用である。女性の方が利用者数は多い。

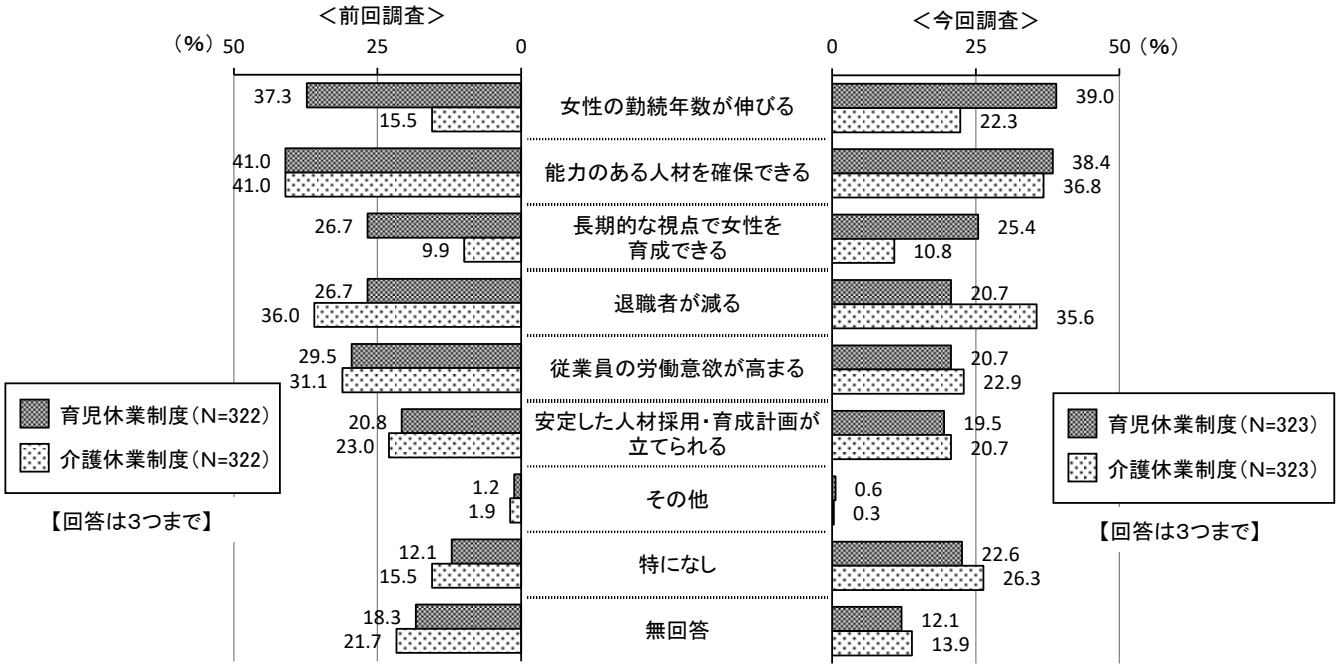
第６章　育児休業制度、介護休業制度の運用により生じた成果及び問題点について

１．育児休業・介護休業制度の成果

問１６．育児休業・介護休業制度の運用によって生じる（１）成果、（２）問題点のうち、貴事業所にあてはまるものがありますか。育児休業、介護休業のそれぞれについて、あてはまるもの（想定されるもの）を３つまで選び番号を下の枠内に記入してください。

●育児休業制度の成果は「女性の勤続年数が伸びる」と「能力のある人材を確保できる」が約４割。介護休業制度の成果は「能力ある人材を確保できる」と「退職者が減る」が３割台半ば。
●前回調査より「特になし」の割合が育児休業・介護休業制度とも約 10 ポイント増加。

図表６－１　育児休業・介護休業制度の成果［全体］（前回調査比較）



育児休業・介護休業制度の運用によって生じる成果については、育児休業制度は「女性の勤続年数が伸びる」（39.0%）と「能力のある人材を確保できる」（38.4%）が約４割、次いで「長期的な視点で女性を育成できる」が 25.4%である。

介護休業制度は「能力のある人材を確保できる」（36.8%）と「退職者が減る」（35.6%）が３割台半ば、次いで「従業員の労働意欲が高まる」（22.9%）と「女性の勤続年数が伸びる」（22.3%）が続いている。

前回調査と比べると、「特になし」は育児休業・介護休業制度とも 10.5～10.8 ポイント増えている。「女性の勤続年数が伸びる」は介護休業制度で 6.8 ポイント増えているが、その他の項目は同程度が減少しており、特に「従業員の労働意欲が高まる」は育児休業・介護休業制度とも 8.2～8.8 ポイント減っている。

図表６－２　育児休業・介護休業制度の成果［全体、業種別、企業規模別］

（%）

		標本数	育児休業制度の成果								
			女性の勤続年数が伸びる	能力のある人材を確保できる	長期的な視点で女性を育成できる	退職者が減る	安定した人材採用・育成計画が立てられる	従業員の労働意欲が高まる	その他	特になし	無回答
全体		323 100.0	126 39.0	124 38.4	82 25.4	67 20.7	63 19.5	67 20.7	2 0.6	73 22.6	39 12.1
業種別	建設業	91	34.1	30.8	27.5	19.8	19.8	22.0	－	29.7	8.8
	製造業	40	52.5	40.0	32.5	25.0	27.5	22.5	2.5	7.5	12.5
	情報通信業	5	20.0	60.0	－	20.0	20.0	20.0	－	20.0	20.0
	運輸業	9	55.6	44.4	44.4	33.3	22.2	33.3	－	11.1	11.1
	卸売・小売業	61	34.4	39.3	16.4	16.4	13.1	14.8	－	23.0	19.7
	不動産業	7	14.3	14.3	14.3	－	14.3	14.3	－	42.9	28.6
	飲食店、宿泊業	7	28.6	28.6	28.6	42.9	28.6	14.3	－	42.9	－
	医療・福祉	38	42.1	47.4	23.7	26.3	18.4	26.3	－	23.7	5.3
	教育・学習支援業	3	66.7	66.7	33.3	－	－	33.3	－	33.3	－
	サービス業	39	38.5	41.0	25.6	12.8	17.9	23.1	2.6	20.5	12.8
	その他	23	47.8	43.5	30.4	30.4	26.1	13.0	－	13.0	13.0
企業規模別	10人以下	169	30.2	29.6	21.3	14.8	12.4	17.8	1.2	30.2	16.6
	11～30人	83	41.0	43.4	22.9	16.9	22.9	20.5	－	21.7	8.4
	31～50人	21	47.6	57.1	33.3	28.6	38.1	33.3	－	4.8	4.8
	51～100人	14	64.3	57.1	42.9	21.4	35.7	42.9	－	7.1	－
	101～300人	18	38.9	61.1	44.4	33.3	38.9	16.7	－	5.6	11.1
	301人以上	17	88.2	41.2	35.3	76.5	17.6	23.5	－	－	5.9
	無回答	1	－	－	－	－	－	－	－	100.0	－

		標本数	介護休業制度の成果								
			女性の勤続年数が伸びる	能力のある人材を確保できる	長期的な視点で女性を育成できる	退職者が減る	安定した人材採用・育成計画が立てられる	従業員の労働意欲が高まる	その他	特になし	無回答
全体		323 100.0	72 22.3	119 36.8	35 10.8	115 35.6	67 20.7	74 22.9	1 0.3	85 26.3	45 13.9
業種別	建設業	91	22.0	29.7	11.0	34.1	24.2	29.7	－	31.9	8.8
	製造業	40	22.5	55.0	12.5	45.0	25.0	17.5	－	12.5	15.0
	情報通信業	5	20.0	40.0	－	40.0	40.0	－	－	20.0	20.0
	運輸業	9	33.3	55.6	22.2	55.6	22.2	33.3	－	11.1	11.1
	卸売・小売業	61	24.6	34.4	8.2	31.1	11.5	16.4	－	26.2	19.7
	不動産業	7	－	－	－	14.3	14.3	14.3	－	42.9	42.9
	飲食店、宿泊業	7	14.3	42.9	－	42.9	28.6	28.6	－	42.9	－
	医療・福祉	38	26.3	39.5	13.2	39.5	15.8	26.3	－	28.9	7.9
	教育・学習支援業	3	33.3	66.7	33.3	33.3	33.3	－	－	33.3	－
	サービス業	39	15.4	28.2	7.7	35.9	20.5	25.6	2.6	28.2	12.8
	その他	23	26.1	47.8	17.4	26.1	26.1	17.4	－	17.4	26.1
企業規模別	10人以下	169	19.5	24.3	8.3	30.2	14.2	20.7	0.6	34.3	17.2
	11～30人	83	30.1	42.2	12.0	32.5	16.9	25.3	－	22.9	12.0
	31～50人	21	4.8	61.9	14.3	33.3	42.9	28.6	－	23.8	4.8
	51～100人	14	35.7	57.1	7.1	50.0	28.6	42.9	－	7.1	7.1
	101～300人	18	27.8	66.7	33.3	44.4	44.4	11.1	－	5.6	11.1
	301人以上	17	17.6	58.8	5.9	88.2	47.1	23.5	－	－	11.8
	無回答	1	－	－	－	－	－	－	－	100.0	－

Ⅱ　調査結果

育児休業制度の成果を業種別にみると、「製造業」で「特になし」が 7.5%と最も低く、また標本数は少ないが「運輸業」でも 11.1%と低い。「製造業」「運輸業」とも「女性の勤続年数が伸びる」が５割台、「長期的な視点で女性を育成できる」が３割台から４割台半ばと比較的高い。

介護休業制度の成果でも「製造業」「運輸業」の「特になし」の割合が低く、「能力のある人材を確保できる」が５割台半ば、「退職者が減る」が４割台半ばから５割台半ばと高い。

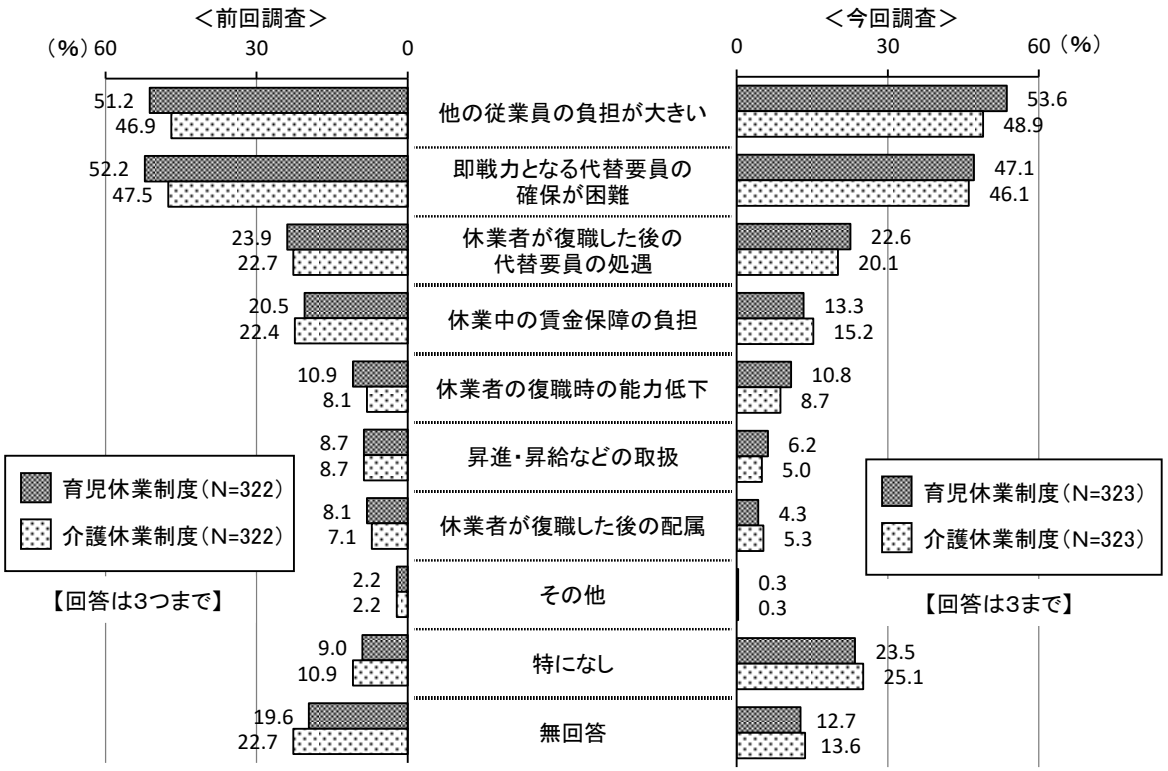
企業規模別にみると、両制度とも規模が大きくなると「特になし」の割合は低くなる傾向がみられ、育児休業制度では「女性の勤続年数が伸びる」「退職者が減る」「能力のある人材を確保できる」「長期的な視点で女性を育成できる」「安定した人材採用・育成計画が立てられる」などの割合が高い。介護休業制度では「退職者が減る」「能力のある人材を確保できる」「安定した人材採用・育成計画が立てられる」などの割合が高くなっている。

２．育児休業・介護休業制度の問題点

問１６．育児休業・介護休業制度の運用によって生じる（１）成果、（２）問題点のうち、貴事業所にあてはまるものがありますか。育児休業、介護休業のそれぞれについて、あてはまるもの（想定されるもの）を３つまで選び番号を下の枠内に記入してください。

●育児休業・介護休業制度の問題点は「他の従業員の負担が大きい」「即戦力となる代替要員の確保が困難」が４割台半ばから約５割で上位。

図表６－３　育児休業・介護休業制度の問題点［全体］（前回調査比較）



育児休業・介護休業制度の運用によって生じる問題点については、両制度とも「他の従業員の負担が大きい」（育児休業 53.6%、介護休業 48.9%）、「即戦力となる代替要員の確保が困難」（同 47.1%、46.1%）が４割台半ばから約５割で高い。

前回調査と比べると、「特になし」は育児休業・介護休業制度とも 14.2～14.5 ポイント増えている。その他の項目は同程度が減少しており、特に「即戦力となる代替要員の確保が困難」は育児休業制度で 5.1 ポイント、「休業中の賃金保障の負担」は育児休業・介護休業制度とも 7.2 ポイント減っている。

図表６－４　育児休業・介護休業制度の問題点［全体、業種別、企業規模別］

（%）

		標本数	育児休業制度の問題点									
			休業者の復職時の能力低下	他の従業員の負担が大きい	即戦力となる代替要員の確保が困難	休業者が復職した後の代替要員の処遇	休業者が復職した後の配属	昇進・昇給などの取扱	休業中の賃金保障の負担	その他	特になし	無回答
全体		323	35	173	152	73	14	20	43	1	76	41
		100.0	10.8	53.6	47.1	22.6	4.3	6.2	13.3	0.3	23.5	12.7
業種別	建設業	91	11.0	52.7	47.3	16.5	3.3	3.3	19.8	1.1	23.1	11.0
	製造業	40	12.5	65.0	47.5	32.5	－	10.0	2.5	－	25.0	10.0
	情報通信業	5	－	60.0	40.0	20.0	－	－	－	－	20.0	20.0
	運輸業	9	22.2	44.4	66.7	－	－	11.1	11.1	－	22.2	11.1
	卸売・小売業	61	3.3	49.2	47.5	31.1	9.8	4.9	13.1	－	18.0	18.0
	不動産業	7	28.6	28.6	14.3	14.3	14.3	－	14.3	－	28.6	28.6
	飲食店、宿泊業	7	－	28.6	28.6	－	－	14.3	14.3	－	57.1	14.3
	医療・福祉	38	18.4	60.5	50.0	28.9	7.9	7.9	7.9	－	21.1	7.9
	教育・学習支援業	3	33.3	33.3	66.7	33.3	33.3	－	－	－	33.3	－
	サービス業	39	12.8	43.6	43.6	15.4	－	5.1	15.4	－	33.3	12.8
	その他	23	4.3	73.9	52.2	26.1	－	13.0	17.4	－	13.0	13.0
企業規模別	10人以下	169	10.7	45.6	39.6	17.8	3.0	4.7	17.2	－	27.8	17.8
	11～30人	83	9.6	56.6	49.4	25.3	4.8	7.2	10.8	1.2	19.3	9.6
	31～50人	21	9.5	66.7	66.7	33.3	4.8	－	9.5	－	23.8	－
	51～100人	14	28.6	71.4	50.0	21.4	14.3	7.1	7.1	－	14.3	－
	101～300人	18	5.6	72.2	66.7	27.8	5.6	22.2	5.6	－	11.1	11.1
	301人以上	17	11.8	70.6	64.7	41.2	5.9	5.9	5.9	－	17.6	5.9
	無回答	1	－	－	－	－	－	－	－	－	100.0	－

		標本数	介護休業制度の問題点									
			休業者の復職時の能力低下	他の従業員の負担が大きい	即戦力となる代替要員の確保が困難	休業者が復職した後の代替要員の処遇	休業者が復職した後の配属	昇進・昇給などの取扱	休業中の賃金保障の負担	その他	特になし	無回答
全体		323	28	158	149	65	17	16	49	1	81	44
		100.0	8.7	48.9	46.1	20.1	5.3	5.0	15.2	0.3	25.1	13.6
業種別	建設業	91	12.1	51.6	49.5	15.4	2.2	2.2	25.3	1.1	23.1	8.8
	製造業	40	10.0	55.0	52.5	27.5	－	10.0	－	－	27.5	10.0
	情報通信業	5	－	60.0	40.0	20.0	－	－	－	－	20.0	20.0
	運輸業	9	11.1	44.4	66.7	－	11.1	11.1	22.2	－	22.2	11.1
	卸売・小売業	61	3.3	45.9	44.3	27.9	13.1	3.3	14.8	－	16.4	23.0
	不動産業	7	－	14.3	－	14.3	14.3	14.3	－	－	28.6	42.9
	飲食店、宿泊業	7	－	28.6	28.6	－	－	14.3	14.3	－	57.1	14.3
	医療・福祉	38	10.5	57.9	52.6	23.7	7.9	7.9	10.5	－	23.7	10.5
	教育・学習支援業	3	33.3	33.3	66.7	33.3	33.3	－	－	－	33.3	－
	サービス業	39	10.3	35.9	35.9	17.9	2.6	－	12.8	－	41.0	10.3
	その他	23	4.3	60.9	43.5	17.4	－	8.7	21.7	－	17.4	17.4
企業規模別	10人以下	169	7.7	45.0	38.5	16.6	3.6	3.6	18.9	－	29.6	17.2
	11～30人	83	8.4	47.0	47.0	20.5	7.2	6.0	13.3	1.2	19.3	13.3
	31～50人	21	9.5	61.9	71.4	33.3	4.8	－	14.3	－	23.8	－
	51～100人	14	28.6	64.3	57.1	14.3	14.3	7.1	－	－	14.3	7.1
	101～300人	18	5.6	55.6	66.7	22.2	5.6	16.7	5.6	－	22.2	11.1
	301人以上	17	5.9	64.7	58.8	41.2	5.9	5.9	11.8	－	17.6	5.9
	無回答	1	－	－	－	－	－	－	－	－	100.0	－

業種別にみると、育児休業・介護休業制度とも「卸売・小売業」と「その他」で「特になし」の割合が１割台と他の業種に比べて低い。「その他」では育児休業制度で「他の従業員の負担が大きい」が 73.9%、介護休業制度でも 60.9%と高い。

企業規模別にみると、10 人以下の事業所では育児休業・介護休業制度とも「休業中の賃金保障の負担」の割合が他の規模に比べてやや高い。51 人～100 人規模の事業所では育児休業・介護休業制度とも「他の従業員の負担が大きい」「休業者の復職時の能力低下」などの割合が他の規模に比べて高い。

第７章　再雇用制度の実施状況について

※再雇用制度：ここでは妊娠、出産、育児、介護等の理由により退職した男女従業員を、同一企業に再び雇用する制度をいいます。

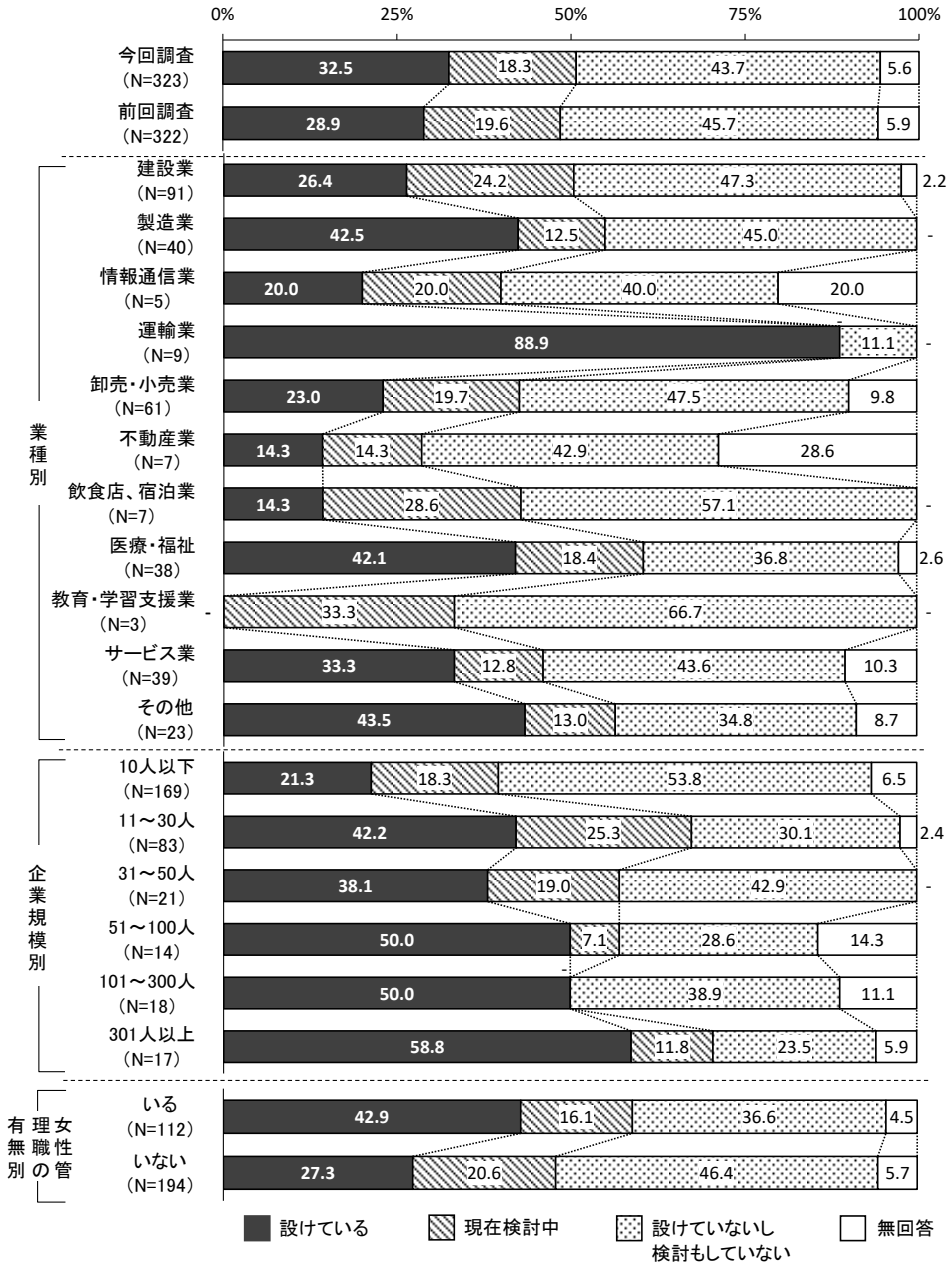
１．再雇用制度の実施状況

（１）再雇用制度の有無

問１７．貴事業所では再雇用制度を設けていますか。あてはまるもの１つに○をつけてください。

●再雇用制度を「設けている」は約３割、「現在検討中」は約２割。前回調査よりも「設けている」はやや増加。

図表７－１　再雇用制度の有無［全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別］（前回調査比較）



再雇用制度について「設けている」が 32.5%、「現在検討中」が 18.3%となっている。「設けていないし検討もしていない」は 43.7%である。

前回調査と比べると、「設けている」が 3.6 ポイント増加しているが、「現在検討中」はあまり変わらない。

業種別にみると、標本数は少ないが「運輸業」で「設けている」が 88.9%と最も高く、「製造業」「医療・福祉」「その他」でも４割台と高い。

企業規模別にみると、51 人以上の規模になると「設けている」が５割台と高い。11～30 人規模の事業所では「設けている」が 42.2%、「現在検討中」が 25.3%と 10 人以下や 31～50 人規模の事業所よりも割合が高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合「設けている」が 42.9%といない場合（27.3%）より 15.6 ポイント高い。

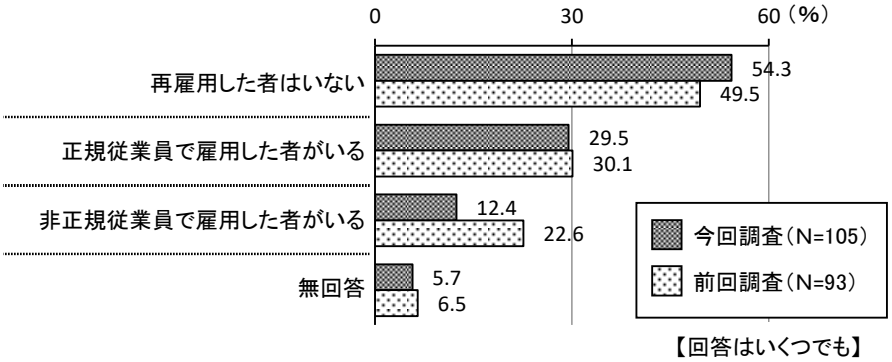
（２）再雇用した従業員の有無

【問１７で１．と答えた事業所に】

問１７－１．過去３年間に、この制度により再雇用した従業員がいますか。いる場合は、それぞれ人数もご記入ください。

●再雇用した従業員は「正規従業員で雇用」が約３割、「非正規従業員で雇用」が約１割。

図表７－２　過去３年間に再雇用した従業員の有無［全体］（前回調査比較）



再雇用制度を設けている事業所のうち「正規従業員で雇用したものがいる」は 29.5%、「非正規従業員で雇用した者がいる」は 12.4%で、「再雇用したものはいない」は 54.3%である。

前回調査と比べると、「非正規従業員で雇用した者がいる」が 10.2 ポイント減り、「正規従業員で雇用したものがいる」はあまり変わらない。「再雇用したものはいない」は 4.8 ポイント増えている。

図表７－３　過去３年間に再雇用した従業員の有無［全体、業種別、企業規模別］

（%）

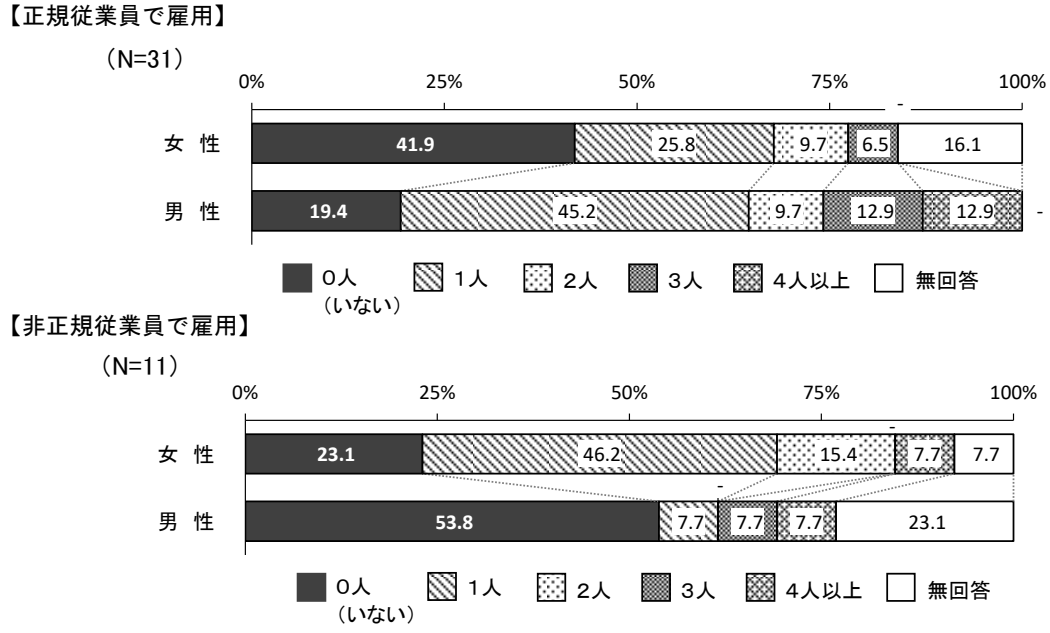
		標本数	正規従業員で雇用した者がいる	非正規従業員で雇用した者がいる	再雇用はしない	無回答
全体		105 100.0	31 29.5	13 12.4	57 54.3	6 5.7
業種別	建設業	24	25.0	12.5	45.8	16.7
	製造業	17	35.3	17.6	47.1	5.9
	情報通信業	1	－	－	100.0	－
	運輸業	8	62.5	12.5	37.5	－
	卸売・小売業	14	14.3	14.3	71.4	－
	不動産業	1	－	100.0	－	－
	飲食店、宿泊業	1	100.0	－	－	－
	医療・福祉	16	37.5	6.3	56.3	－
	教育・学習支援業	－	－	－	－	－
	サービス業	13	30.8	7.7	61.5	－
	その他	10	10.0	10.0	70.0	10.0
企業規模別	10人以下	36	22.2	8.3	63.9	5.6
	11～30人	35	25.7	14.3	54.3	5.7
	31～50人	8	37.5	－	62.5	－
	51～100人	7	42.9	28.6	28.6	－
	101～300人	9	44.4	22.2	44.4	－
	301人以上	10	40.0	10.0	40.0	20.0

業種別にみると、標本数は少ないが「運輸業」と「飲食店、宿泊業」で「正規従業員で雇用したものがいる」の割合が６割を超えて高く、また「製造業」「医療・福祉」「サービス業」でも３割台となっている。

企業規模別にみると、規模が大きい事業所では「正規従業員で雇用したものがいる」の割合が高くなる傾向がみられる。

再雇用した人数は以下のとおりで、正規・非正規従業員とも１～２人が多い。

図表７－４　再雇用した従業員の人数［全体］



第8章　女性の再就職状況について

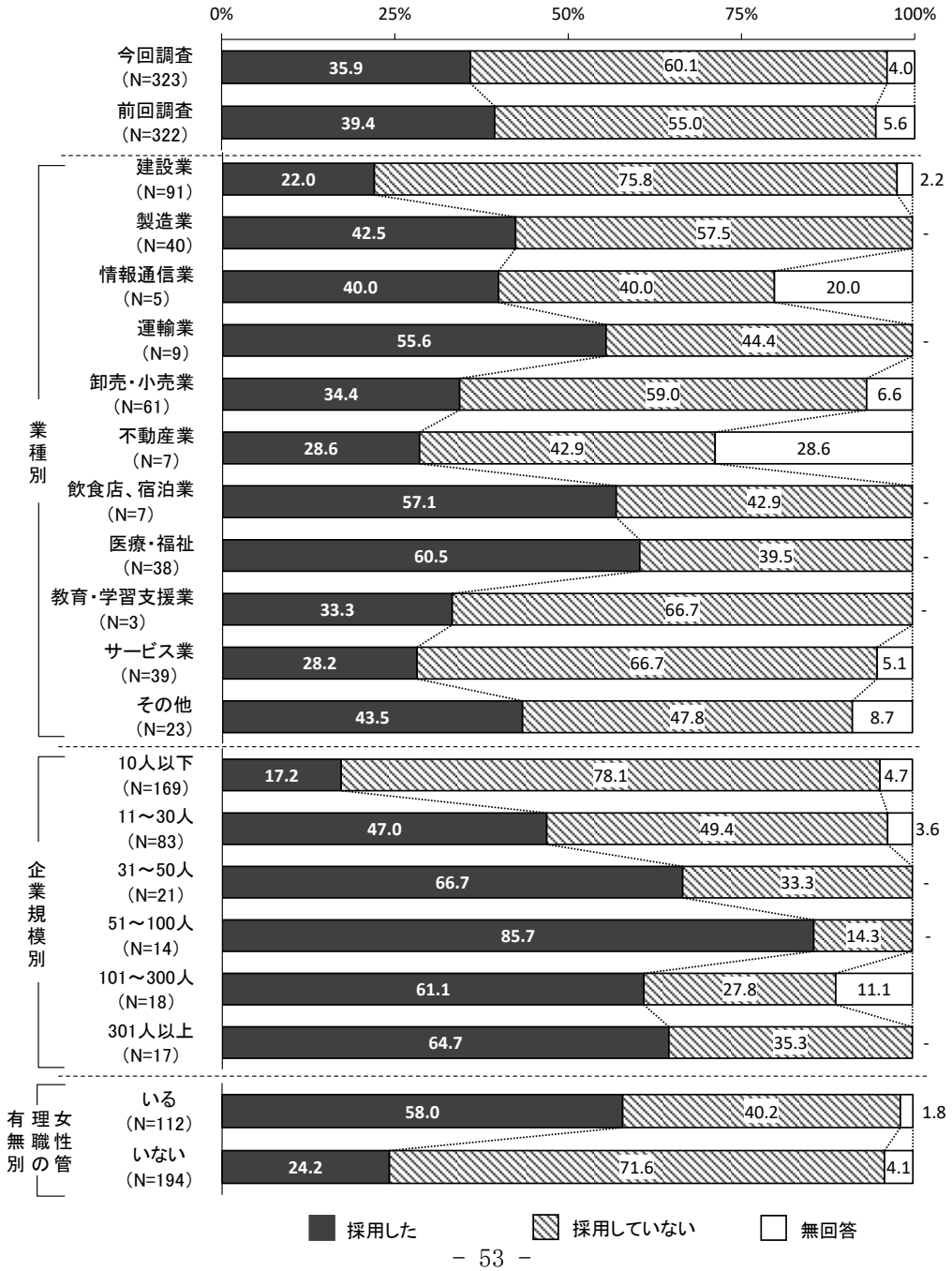
１．女性正規従業員の中途採用の状況

（１）中途採用をした女性従業員の有無

問１８．貴事業所ではこの３年間に、中途採用した女性の正規従業員がいますか。どちらか１つに○をつけてください。

●この３年間で女性の正規従業員を中途「採用した」のは３割台半ば。前回調査よりもやや減少。業種では「医療・福祉」で約６割、企業規模は 51～100 人で８割台半ば。

図表８－１　中途採用をした女性従業員の有無［全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別］（前回調査比較）



この３年間に中途採用した女性の正規従業員について、「採用した」が 35.9%、「採用していない」が 60.1%である。

前回調査と比べると、「採用していない」が 5.1 ポイント増えている。

業種別にみると、「医療・福祉」で「採用した」が 60.5%と最も高い。

企業規模別では 51～100 人の規模の事業所で「採用した」が 85.7%と最も高く、31～50 人や 101 人以上の規模の事業所でも「採用した」は６割を超えている。

女性管理職の有無別にみると、いる場合に「採用した」が 58.0%といない場合（24.2%）を 33.8 ポイント上回っている。

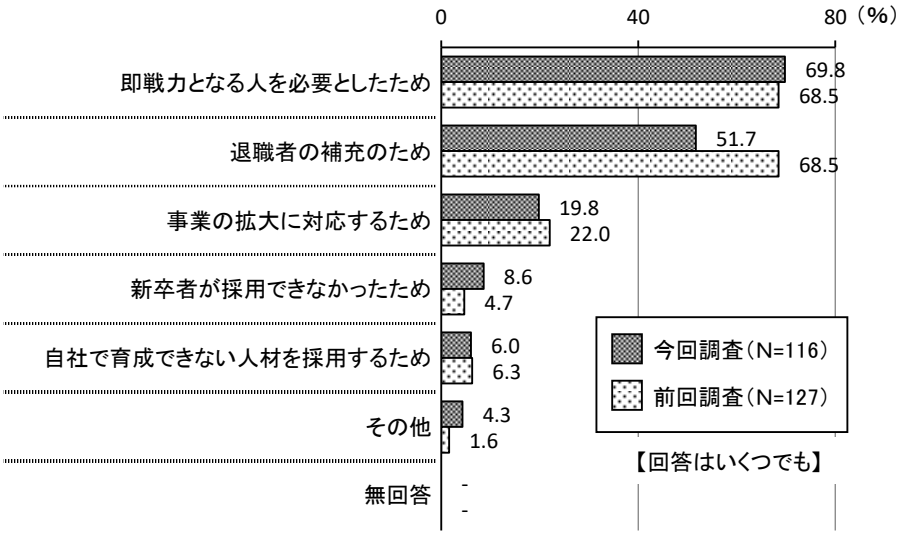
（２）女性正規従業員を中途採用した理由

【問１８で１．と答えた事業所に】

問１８－１．女性の正規従業員を中途採用したのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●女性正規従業員を中途採用した理由は「即戦力となる人を必要としたため」が約７割、「退職者の補充のため」が約５割で上位。

図表８－２　女性正規従業員を中途採用した理由［全体］（前回調査比較）



女性正規従業員を中途採用した理由は「即戦力となる人を必要としたため」が 69.8%と最も高く、次いで「退職者の補充のため」が 51.7%、「事業の拡大に対応するため」が 19.8%である。

前回調査と比べると、「即戦力となる人を必要としたため」はあまり変わらず、「退職者の補充のため」は 16.8 ポイント減っている。

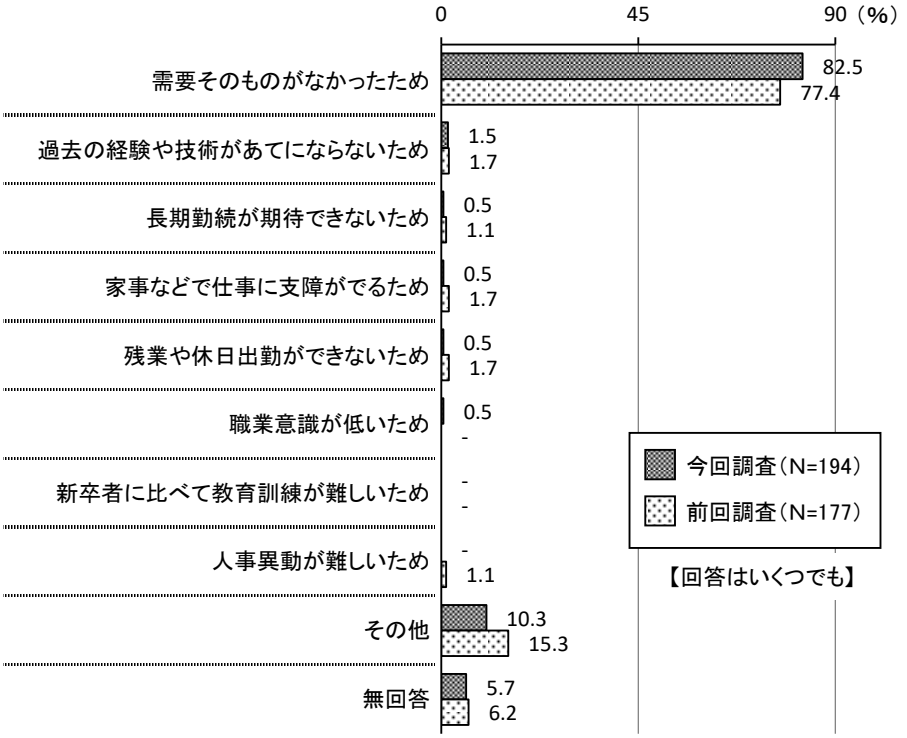
（３）女性正規従業員を中途採用しなかった理由

【問１８で２．と答えた事業所に】

問１８－２．女性の正規従業員を中途採用しなかったのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●女性正規従業員を中途採用しなかった理由は「需要そのものがなかった」が約８割で最も高い。

図表８－３　女性正規従業員を中途採用しなかった理由［全体］（前回調査比較）



女性正規従業員を中途採用しなかった理由は「需要そのものがなかったため」が 82.5%で最も高く、「過去の経験や技術があてにならないため」などのその他の理由は１割に満たない。「その他」は「募集をしても応募がないため」「新卒者で充足」「出向で対応」などの回答があった。

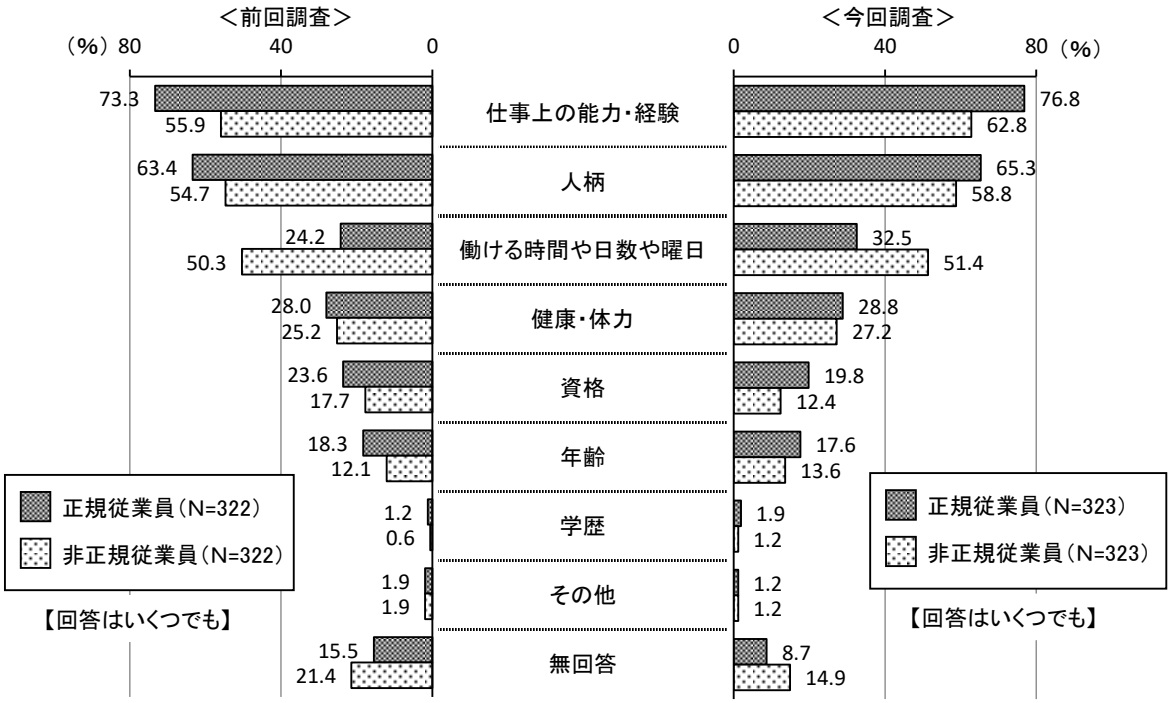
前回調査と比べると、「需要そのものがなかったため」は 5.1 ポイント増えている。

２．中途採用を実施する際に重視する主な条件

問１９．中途採用を実施する際に重視する主な条件は何ですか。女性の正規従業員、女性の非正規従業員それぞれについて、あてはまるものを３つまで選び番号を下の枠内に記入してください。過去３年間に中途採用を実施していない事業所も、考え方をお知らせください。

●女性を中途採用する際に重視する条件は正規・非正規とも「仕事上の能力・経験」「人柄」が上位。

図表８－４　中途採用を実施する際に重視する主な条件［全体］（前回調査比較）



女性を中途採用する際に重視する主な条件は、正規・非正規従業員とも「仕事上の能力・経験」（正規 76.8%、非正規 62.8%）と「人柄」（同 65.3%、58.8%）が約６割から７割台半ばで上位にあげられている。

前回調査と比べると、正規・非正規従業員とも上位４位にあげられた項目は割合が増えているか、同程度の割合となっており、特に、正規従業員では「働ける時間や日数や曜日」が 8.3 ポイント、非正規従業員では「仕事上の能力・経験」が 6.9 ポイント増えている。

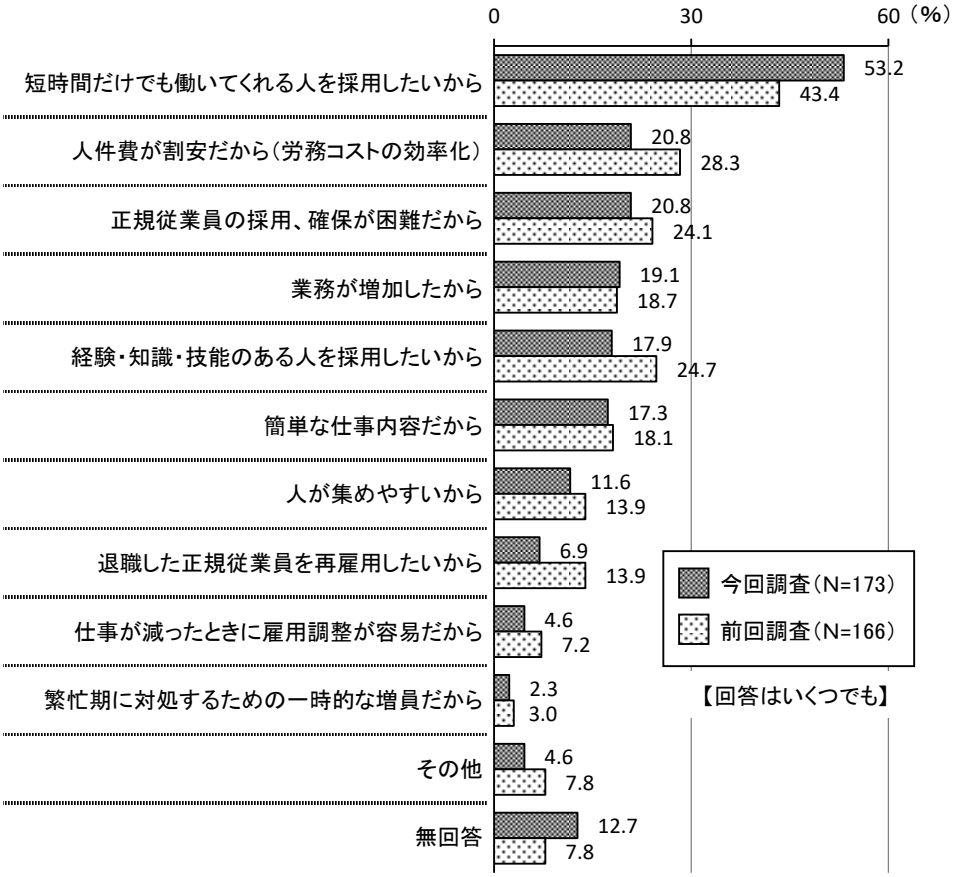
第９章　女性のパートタイム労働者の雇用について

１．パートタイム労働者の雇用理由

問２０．女性のパートタイム労働者の雇用理由は次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●パートタイム労働者を雇用している理由は「短時間だけでも働いてくれる人を採用したい」が約５割で最も高く、前回調査よりも約 10 ポイント増加。

図表９－１　パートタイム労働者の雇用理由［全体］（前回調査比較）



パートタイム労働者を雇用している 173 事業所に、雇用している理由をたずねた。「短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから」が 53.2%で最も高く、次いで「人件費が割安だから（労務コストの効率化）」と「正規従業員の採用、確保が困難だから」が同率の 20.8%である。

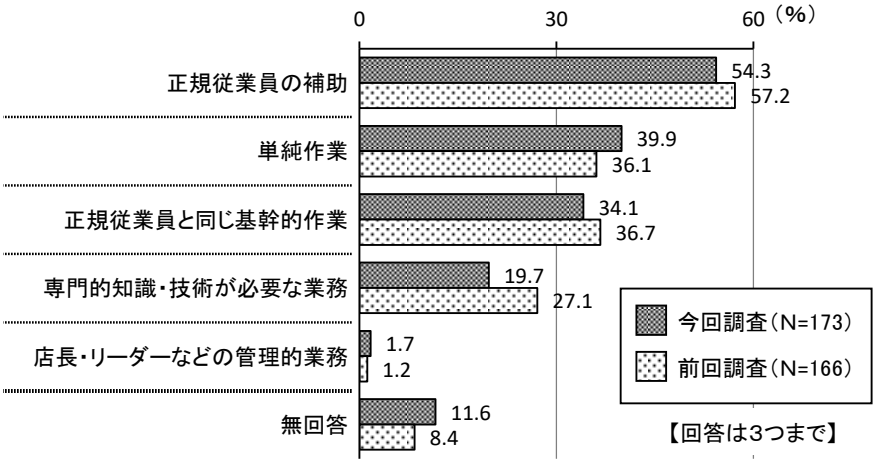
前回調査と比べると、「短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから」は 9.8 ポイント増え、「人件費が割安だから（労務コストの効率化）」や「経験・知識・技能のある人を採用したいから」「退職した正規従業員を再雇用したいから」などは 6.8～7.5 ポイント減っている。

２．パートタイム労働者が担当している業務の位置づけ

問２１．女性のパートタイム労働者が担当している業務の位置づけは次のうちどれですか。あてはまるもののうち高い割合のものを３つまで選び○をつけてください。

●パートタイム労働者の業務位置づけは「正規従業員の補助」が５割台半ばで最も高い。次いで「単純作業」が約４割、「正規従業員と同じ基幹的作業」が３割台半ば。

図表９－２　パートタイム労働者が担当している業務の位置づけ［全体］（前回調査比較）



パートタイム労働者が担当している業務の位置づけは「正規従業員の補助」が 54.3％で最も高く、次いで「単純作業」が 39.9％、「正規従業員と同じ基幹的作業」が 34.1％である。

前回調査と比べると、「単純作業」が 3.8 ポイント増えているが、その他の項目は割合が減っている。特に「専門的知識・技術が必要な業務」が 7.4 ポイント減っている。

図表９－３　パートタイム労働者が担当している業務の位置づけ［全体、業種別、企業規模別］

（%）

		標本数	正規従業員の補助	単純作業	正規従業員と同じ基幹的作業	店長・リーダーなどの管理的業務	専門的知識・技術が必要な業務	無回答
全体		173 100.0	94 54.3	69 39.9	59 34.1	3 1.7	34 19.7	20 11.6
業種別	建設業	21	47.6	33.3	19.0	－	14.3	23.8
	製造業	29	58.6	58.6	20.7	3.4	17.2	10.3
	情報通信業	3	100.0	33.3	33.3	－	－	－
	運輸業	5	80.0	40.0	20.0	－	20.0	－
	卸売・小売業	35	51.4	40.0	34.3	－	11.4	8.6
	不動産業	5	40.0	40.0	40.0	－	40.0	20.0
	飲食店、宿泊業	6	66.7	50.0	66.7	16.7	16.7	－
	医療・福祉	29	44.8	10.3	58.6	3.4	34.5	3.4
	教育・学習支援業	2	－	50.0	－	－	－	50.0
	サービス業	23	52.2	52.2	34.8	－	34.8	17.4
	その他	15	73.3	46.7	26.7	－	－	13.3
企業規模別	10人以下	67	38.8	32.8	32.8	1.5	22.4	16.4
	11～30人	51	52.9	27.5	39.2	3.9	19.6	9.8
	31～50人	15	66.7	53.3	26.7	－	13.3	13.3
	51～100人	12	75.0	41.7	41.7	－	16.7	8.3
	101～300人	12	66.7	58.3	58.3	－	8.3	－
	301人以上	15	86.7	86.7	6.7	－	26.7	6.7
	無回答	1	100.0	－	－	－	－	－

業種別にみると、「医療・福祉」と標本数は少ないが「飲食店、宿泊業」で「正規従業員と同じ基幹的作業」が約６割から６割台半ば、また「医療・福祉」「サービス業」と、標本数は少ないが「不動産業」で「専門的知識・技術が必要な業務」が３割台半ばから４割と他の業種に比べて高くなっている。

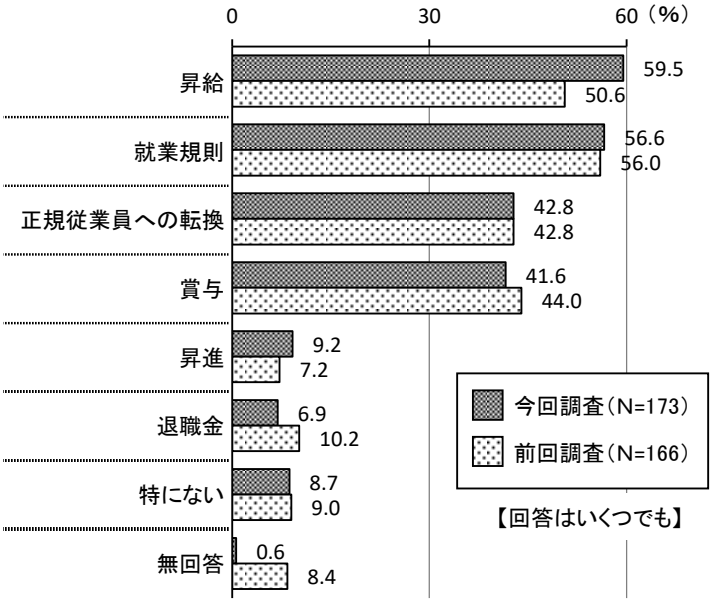
企業規模別にみると、101～300 人の規模の事業所で「正規従業員と同じ基幹的作業」が 58.3%と最も高く、11～30 人や 51～100 人規模でも約４割と比較的高い。「専門的知識・技術が必要な業務」は 301 人以上で 26.7%、10 人以下や 11～30 人規模でも約２割となっている。企業規模が大きいと「正規従業員の補助」や「単純作業」の割合が高い。

３．パートタイム労働者に適用されているもの

問２２．女性のパートタイム労働者に適用されているものすべてに○をつけてください。

●パートタイム労働者に適用されているものは、「昇給」が約６割、「就業規則」が５割台半ば、「正規従業員への転換」「賞与」が約４割。前回調査より「昇給」が 8.9 ポイント増加。

図表９－４　パートタイム労働者に適用されているもの［全体］（前回調査比較）



パートタイム労働者に適用されているものは「昇給」が 59.5%で最も高く、次いで「就業規則」が 56.6%、「正規従業員への転換」が 42.8%、「賞与」が 41.6%である。

前回調査と比べると、「昇給」が 8.9 ポイント増えている。その他の項目はあまり大きな差はみられない。

図表９－５　パートタイム労働者に適用されているもの［全体、業種別、企業規模別］

(%)

		標本数	昇給	賞与	退職金	昇進	正規従業員への転換	就業規則	特にない	無回答
全体		173 100.0	103 59.5	72 41.6	12 6.9	16 9.2	74 42.8	98 56.6	15 8.7	1 0.6
業種別	建設業	21	9.5	38.1	－	－	28.6	33.3	14.3	－
	製造業	29	72.4	55.2	10.3	6.9	37.9	58.6	3.4	－
	情報通信業	3	100.0	33.3	－	66.7	100.0	100.0	－	－
	運輸業	5	40.0	40.0	20.0	－	40.0	80.0	20.0	－
	卸売・小売業	35	65.7	45.7	8.6	17.1	48.6	54.3	11.4	－
	不動産業	5	20.0	20.0	－	－	40.0	20.0	20.0	－
	飲食店、宿泊業	6	66.7	50.0	16.7	33.3	50.0	50.0	33.3	－
	医療・福祉	29	69.0	37.9	13.8	－	44.8	75.9	3.4	－
	教育・学習支援業	2	－	－	－	－	－	50.0	－	50.0
	サービス業	23	65.2	30.4	－	8.7	34.8	56.5	8.7	－
	その他	15	80.0	46.7	－	13.3	60.0	53.3	－	－
企業規模別	10人以下	67	44.8	31.3	6.0	3.0	19.4	40.3	14.9	－
	11～30人	51	68.6	51.0	9.8	7.8	54.9	49.0	5.9	－
	31～50人	15	73.3	46.7	6.7	20.0	66.7	80.0	－	－
	51～100人	12	66.7	33.3	8.3	16.7	58.3	75.0	8.3	8.3
	101～300人	12	75.0	50.0	－	8.3	66.7	91.7	－	－
	301人以上	15	66.7	53.3	6.7	26.7	53.3	93.3	－	－
	無回答	1	－	－	－	－	－	－	100.0	－

業種別にみると、標本数は少ないが「情報通信業」で「昇給」「就業規則」「正規従業員への転換」の割合が高く、その他「製造業」では「昇給」「賞与」、「就業規則」は「医療・福祉」と標本数は少ないが「運輸業」、「正規従業員への転換」は「その他」の業種で高い。

企業規模別にみると、101～300 人、300 人以上で「昇給」「賞与」「就業規則」などが適用されている割合が高い。「正規従業員への転換」は 10 人以下を除く規模で５割を超えている。

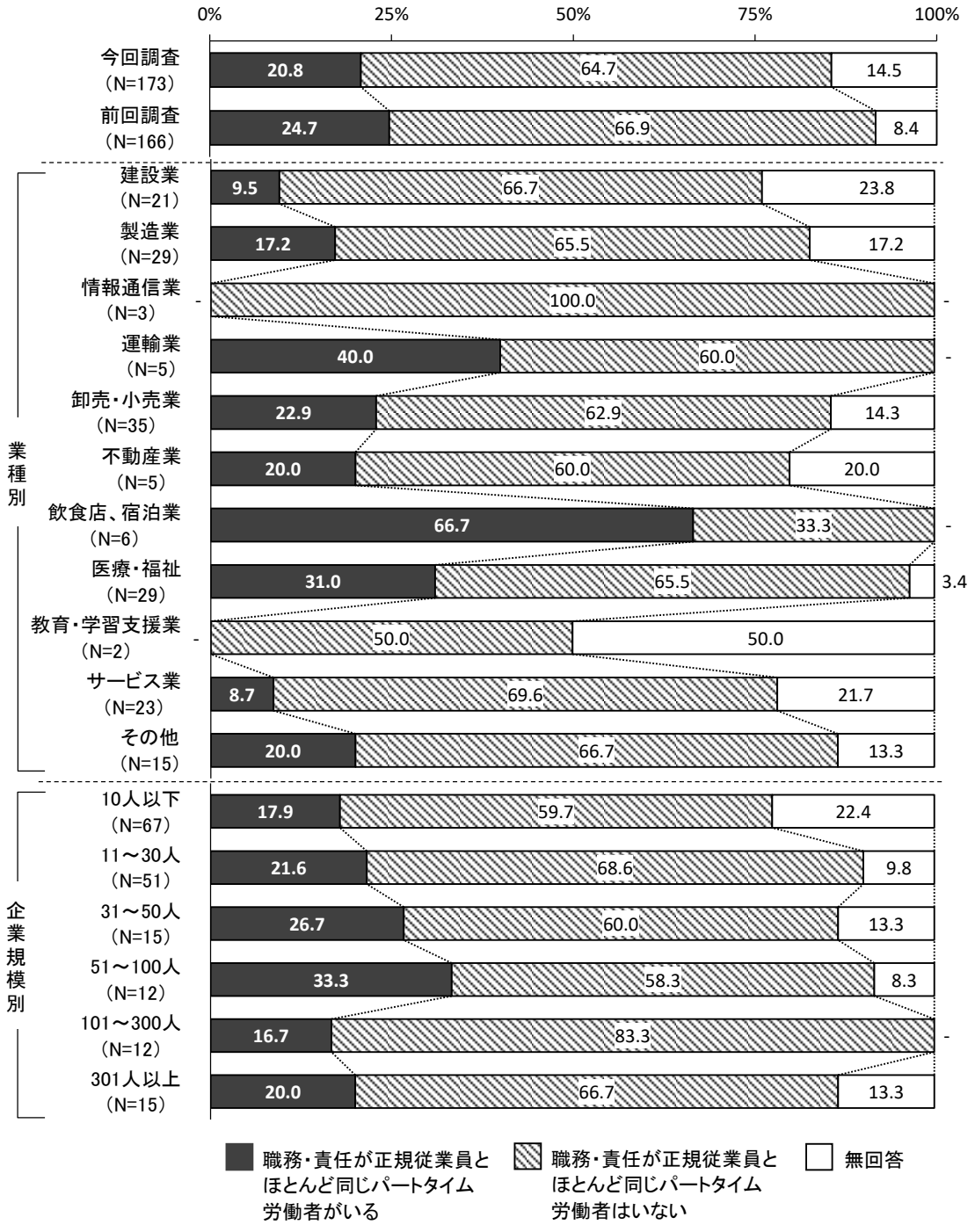
４．パートタイム労働者の職務と責務

（１）職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の有無

問２３．女性のパートタイム労働者のうち、「職務」と「責任」の両方が正規従業員とほとんど同じ者はいますか。どちらか１つに○をつけてください。

●職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる事業所は約２割。「飲食店、宿泊業」と「運輸業」、「医療・福祉」、51～100 人規模の事業所で割合が高い。

図表９－６　職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の有無［全体、業種別、企業規模別］
（前回調査比較）



「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」事業所は 20.8%、「職務・責任が正規従業員とほとんど同じ女性のパートタイム労働者はいない」は 64.7%である。

前回調査と比べると、「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」は 3.9 ポイント減っている。

業種別にみると、標本数は少ないが「飲食店、宿泊業」と「運輸業」で「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」が４割から６割台半ばと高い。また、「医療・福祉」でも 31.0%と他の業種に比べて高い。

企業規模別にみると、51～100 人規模の事業所で、「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」が 33.3%と高い。

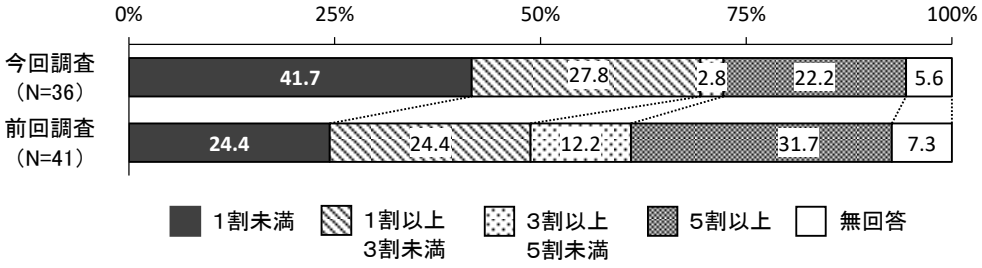
（２）職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の割合

【問２３で１．と答えた事業所に】

問２３－１．職務・責任が正規従業員とほとんど同じ女性のパートタイム労働者がパートタイム労働者全体に占める割合はどの程度ですか。あてはまるもの１つに○をつけてください。

> **●職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の割合は「１割未満」が約４割で最も高い。前回調査よりも「１割未満」は 17.3 ポイント増加、「５割以上」は 9.5 ポイント減少。**

図表９－７　職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の割合［全体］（前回調査比較）



職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の割合は「１割未満」が 41.7%と最も高い。次いで「１割以上３割未満」が 27.8%、「５割以上」が 22.2%である。

前回調査と比べると、「５割以上」が 9.5 ポイント減り、「１割未満」が 17.3 ポイント増えている。

（３）職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の賃金のバランス

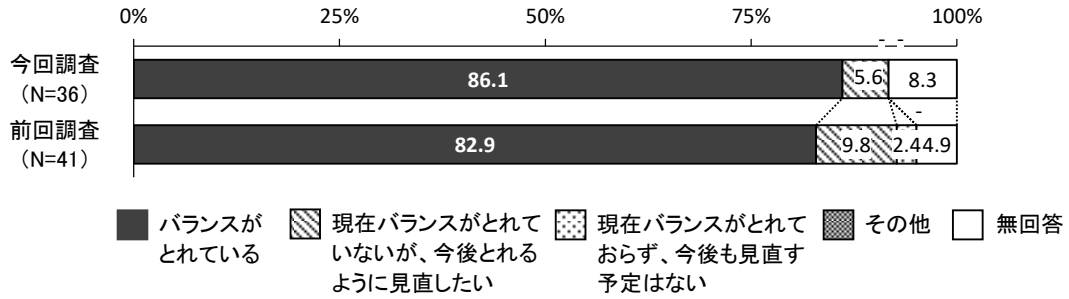
【問２３で１．と答えた事業所に】

問２３－２．職務・責任が正規従業員とほとんど同じ女性のパートタイム労働者の１時間当たりの賃金と正規従業員の１時間当たりの賃金はバランスがとれていますか。あてはまるもの１つに○をつけてください。

●職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の賃金の「バランスがとれている」は８割台半ばで、前回調査よりも 3.2 ポイント増加。

図表９－８　職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の賃金のバランス

［全体］（前回調査比較）



職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の賃金の「バランスがとれている」事業所は 86.1%、「現在バランスがとれていないが、今後とれるように見直したい」が 5.6%とほとんどの事業所では今後も含めるとバランスが取れている。

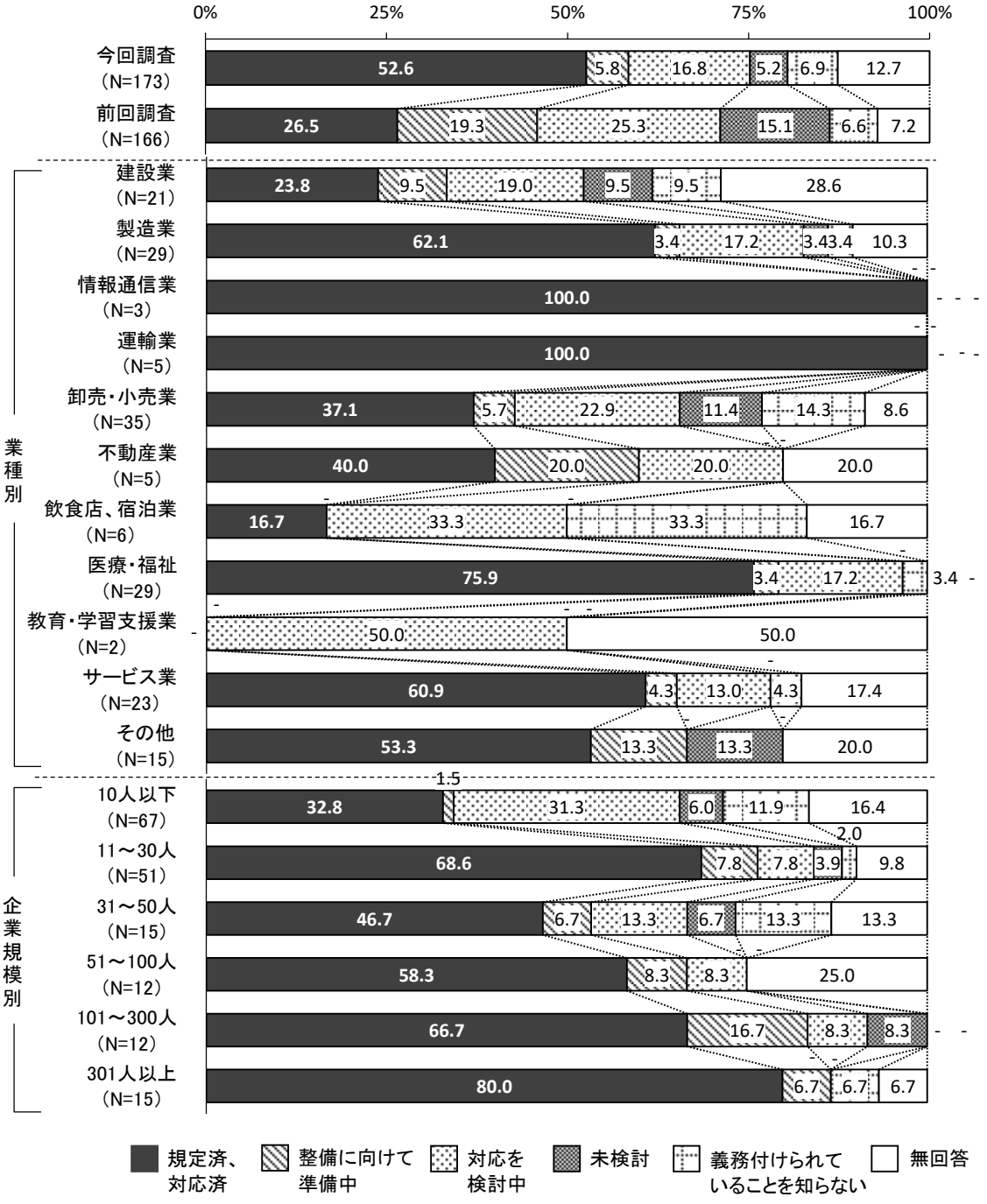
前回調査と比べると、「バランスがとれている」は 3.2 ポイント増加している。

５．パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定の整備状況

問２４．パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定の整備が義務付けられていますが、貴事業所の対応状況はいかがですか。あてはまるもの１つに○をつけてください。（施行期日：令和２年４月１日。中小企業の適用は令和３年４月１日）

●パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定への対応は「規定済、対応済」52.6%、「整備に向けて準備中」5.8%など具体的な対応をしている事業所は約６割。

図表９－９　パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定の整備状況
［全体、業種別、企業規模別］（前回調査比較）



Ⅱ　調査結果

パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定が義務づけられているが、その対応状況は「規定済、対応済」が 52.6％と最も高い。「整備に向けて準備中」が 5.8％と具体的な対応をしている事業所は 58.4％である。「対応を検討中」は 16.8％、「未検討」は 5.2％、「義務付けられていることを知らない」は 6.9％である。

前回調査と比べると、「規定済、対応済」は 26.1 ポイント増え、「整備に向けて準備中」「対応を検討中」「未検討」など 8.5～13.5 ポイント減っている。

業種別にみると、「製造業」「医療・福祉」「サービス業」と標本数は少ないが「情報通信業」「運輸業」で、「規定済、対応済」が６割を超えている。

企業規模別にみると、企業規模が大きい事業所ほど、「規定済、対応済」の割合が増える傾向にあるが、11～30 人規模の事業所では 68.6％と 31～100 人規模よりも割合が高い。

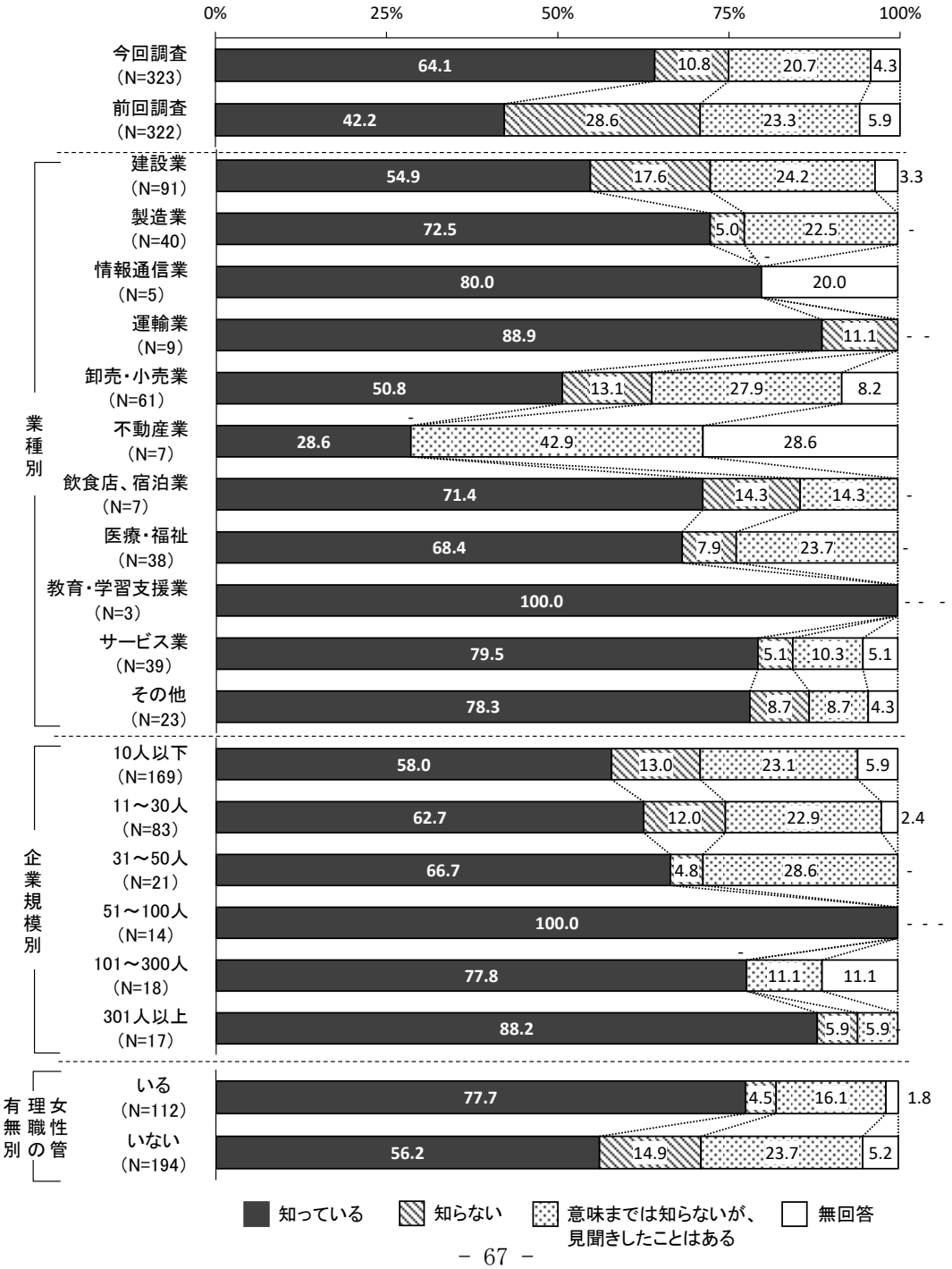
第 10 章　ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

１．ワーク・ライフ・バランスの認知

問２５.「ワーク・ライフ・バランス」の意味を知っていますか。あてはまるもの１つに○をつけてください。

●「ワーク・ライフ・バランス」の意味を「知っている」は６割台半ば、前回調査よりも約 21.9 ポイント増加。

図表 10－１　ワーク・ライフ・バランスの認知［全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別］
（前回調査比較）



Ⅱ　調査結果

「ワーク・ライフ・バランス」の意味を「知っている」事業所は 64.1％で、「意味までは知らないが、見聞きしたことはある」は 20.7％で、これらをあわせた認知は 84.8％と８割を超える。「知らない」は 10.8％である。

前回調査と比べると、「知っている」は 21.9 ポイント増え、「知らない」は 17.8 ポイント減っている。

業種別にみると、「建設業」や「卸売・小売業」、標本数は少ないが「運輸業」「飲食店、宿泊業」で「知らない」が１割台と他の業種に比べて高い。

企業規模別にみると、規模が大きい事業所で「知っている」の割合が高くなる傾向がみられる。規模が小さい事業所では「知らない」の割合が１割台と高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合「知っている」が 77.7％で、いない場合（56.2％）を 21.5 ポイント上回る。

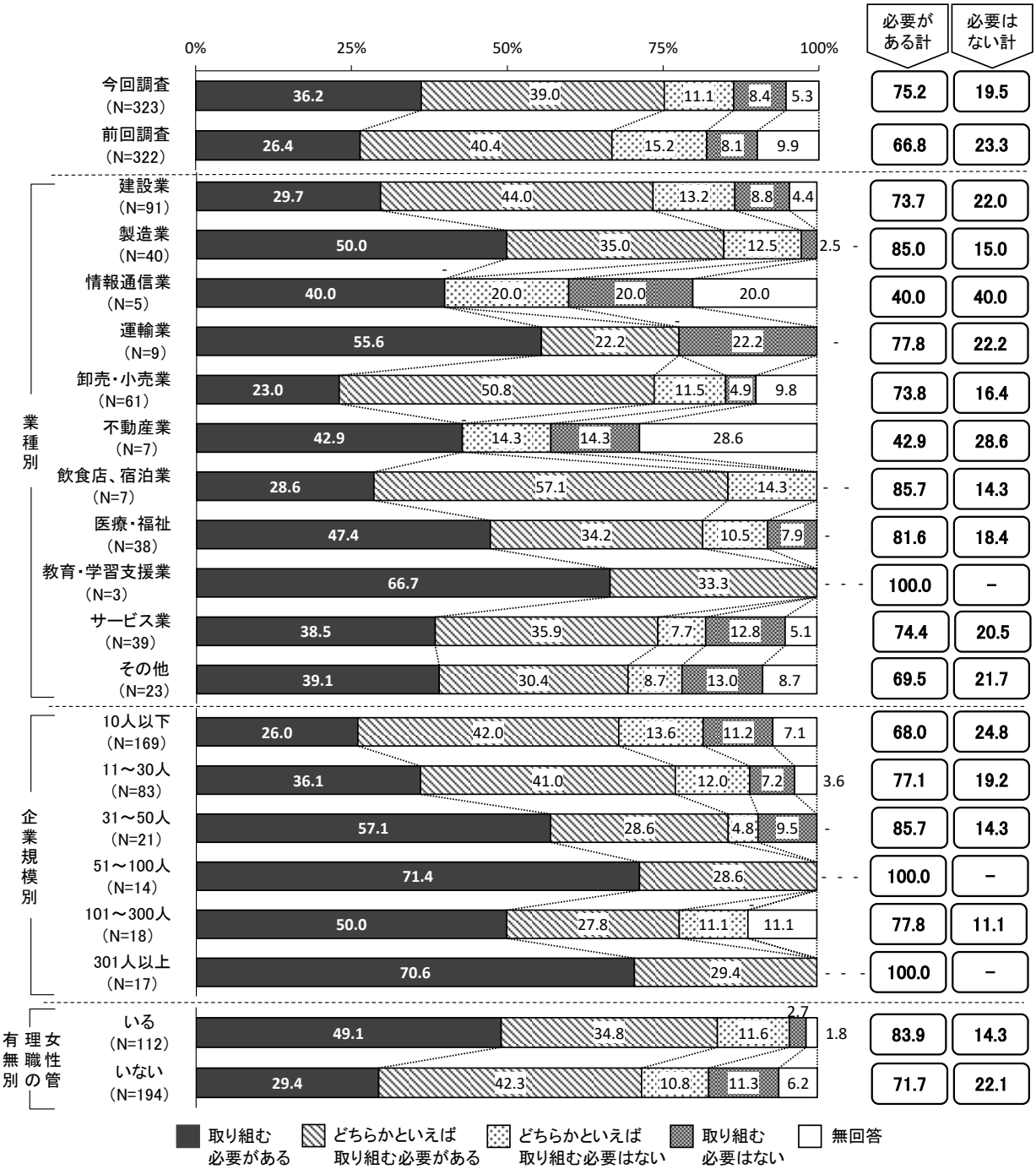
２．ワーク・ライフ・バランス推進の取組みについて

（１）ワーク・ライフ・バランス推進の取組みについての考え方

問２６.「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための取組みについて貴事業所はどう思いますか。あてはまるもの１つに○をつけてください。

●「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための取組みについて『必要がある』と考える事業所は７割台半ば。前回調査よりも 8.4 ポイント増加。

図表 10－２　ワーク・ライフ・バランス推進の取組みについての考え方
［全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別］（前回調査比較）



Ⅱ　調査結果

「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みについて「取り組む必要がある」事業所は36.2%、「どちらかといえば取り組む必要がある」は 39.0%と、これらをあわせた『必要がある』と考える事業所は 75.2%である。反対に『必要はない』(「取り組む必要はない」(8.4%) ＋「どちらかといえば取り組む必要はない」(11.1%)) と考える事業所は 19.5%である。

前回調査と比べると、『必要がある』と考える事業所は 8.4 ポイント増えている。

業種別にみると、標本数は少ないが「情報通信業」と「不動産業」で『必要がある』は４割台と他の業種に比べて低い。

企業規模別にみると、規模が大きい事業所では取り組む必要性を感じており、51～100 人や 301 人以上では『必要がある』は 100.0%である。10 人以下では『必要がある』は 68.0%あるが、そのうち積極的な「取り組む必要がある」は 26.0%、11～30 人でも 36.1%と「どちらかといえば取り組む必要がある」の割合を下回っている。

女性管理職の有無別にみると、いる場合『必要がある』は 83.9%で、いない場合 (71.7%) を 12.2 ポイント上回っている。

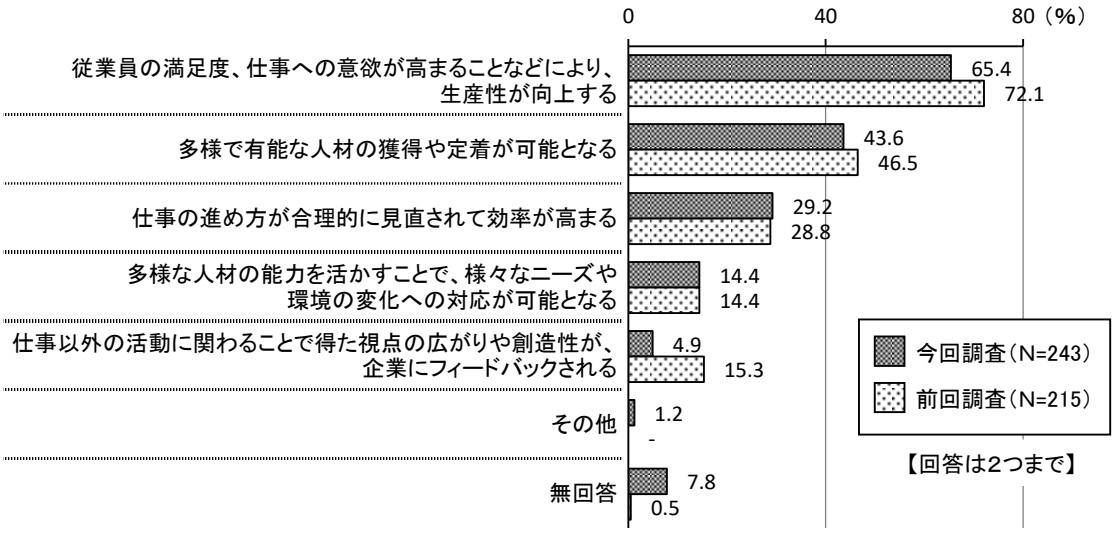
（２）ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要な理由

【問２６で１．または２．と答えた事業所に】

問２６－１．取り組む必要があるとした理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを２つまで選び○をつけてください。

●「ワーク・ライフ・バランス」推進の取組みが必要な理由は「従業員の満足度、仕事への意欲が高まり、生産性が向上する」「多様で有能な人材の獲得や定着が可能」が上位２位。
●前回調査より「従業員の満足度、仕事への意欲が高まり、生産性が向上する」は 6.7 ポイント減。

図表 10－３　ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要な理由［全体］（前回調査比較）



「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みに対して『必要がある』と回答した事業所にその理由をたずねた。「従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する」が 65.4%で最も高い理由としてあげられ、次いで「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」が 43.6%である。

前回調査と比べると、「従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する」が 6.7 ポイント減り、「仕事以外の活動に関わることで得た視点の広がりや創造性が、企業にフィードバックされる」も今回調査では 4.9%と前回調査より 10.4 ポイント減っている。

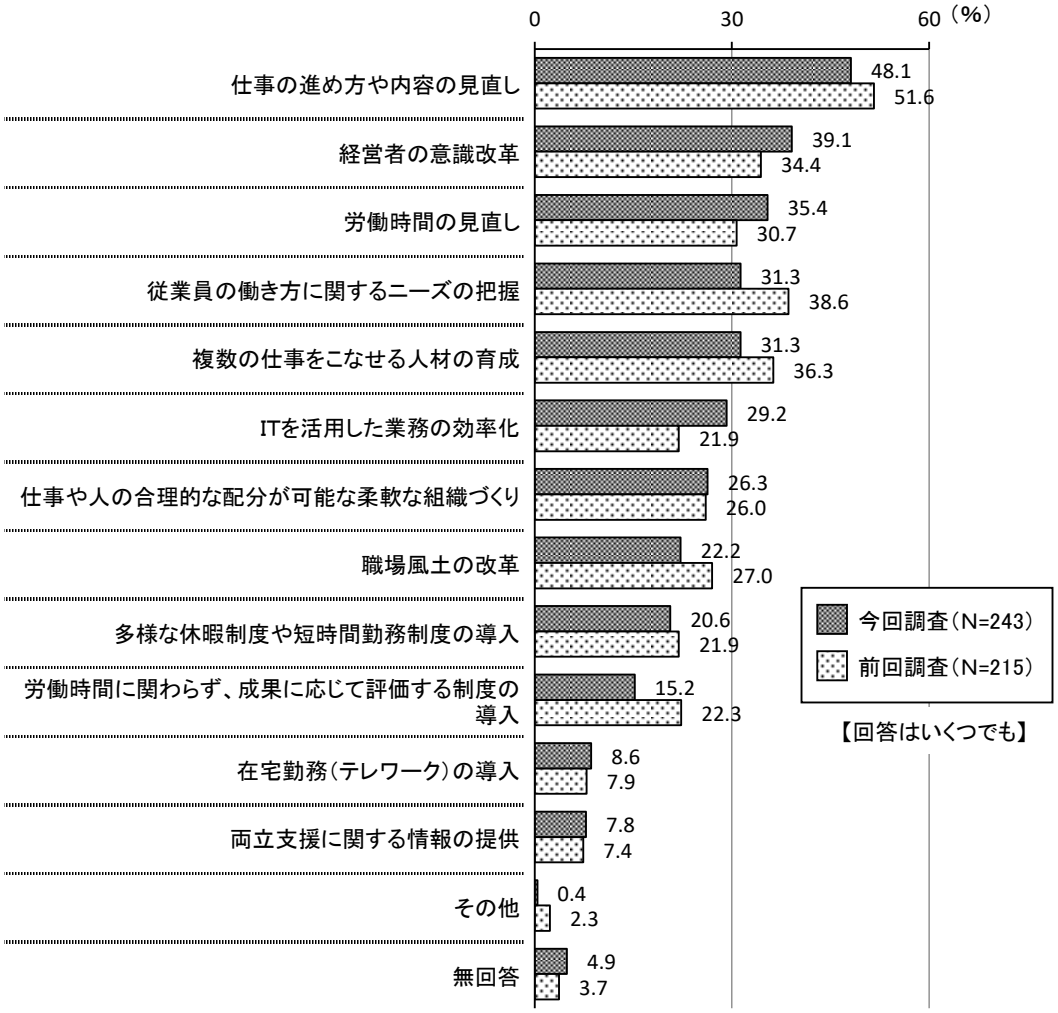
（３）ワーク・ライフ・バランス推進のための具体的な取組み

【問２６で１．または２．と答えた事業所に】

問２６－２．具体的にはどのような取組みが必要だと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●ワーク・ライフ・バランス」推進のための具体的な取組みは「仕事の進め方や内容の見直し」が約５割。
●前回調査に比べ、「ＩＴを活用した業務の効率化」や「経営者の意識改革」「労働時間の見直し」が 4.7～7.3 ポイント増加。

図表 10－４　ワーク・ライフ・バランス推進のための具体的な取組み［全体］（前回調査比較）



「ワーク・ライフ・バランス」推進のための具体的な取組みは「仕事の進め方や内容の見直し」が 48.1%で最も高く、次いで「経営者の意識改革」が 39.1%、「労働時間の見直し」が 35.4%、「従業員の働き方に関するニーズの把握」と「複数の仕事をこなせる人材の育成」が同率の 31.3%、「ＩＴを活用した業務の効率化」が 29.2%である。

前回調査と比べると、「ＩＴを活用した業務の効率化」は 7.3 ポイント増え、また「経営者の意識改革」「労働時間の見直し」も各々4.7 ポイント増えている。

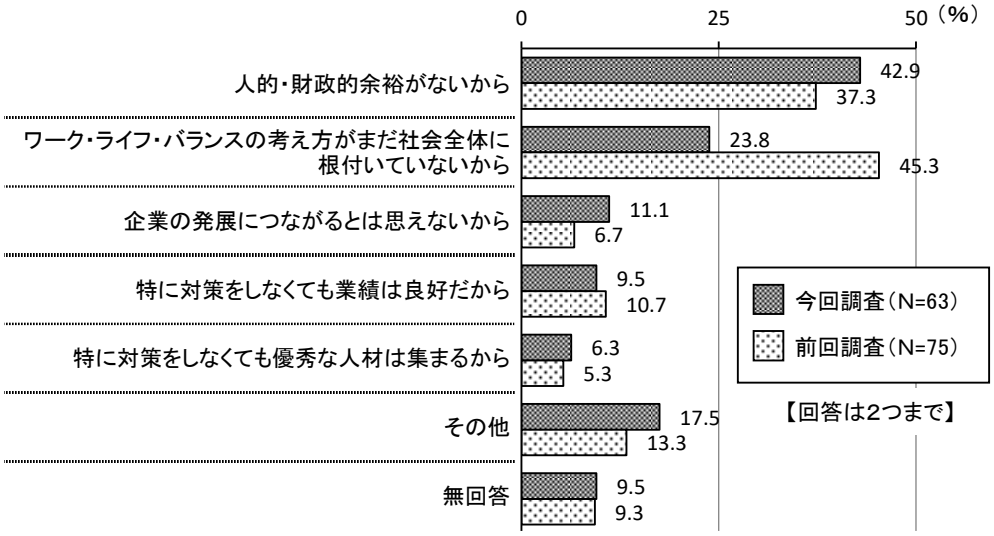
（４）ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要でない理由

【問２６で３．または４．と答えた事業所に】

問２６－３．取り組む必要がないとした理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを２つまで選び○をつけてください。

●ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要でない理由は「人的・財政的余裕がないから」が約４割で最も高い。

図表 10－５　ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要でない理由［全体］（前回調査比較）



「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みに対して『必要はない』と回答した事業所にその理由をたずねた。「人的・財政的余裕がないから」が 42.9%で最も高い。次いで「ワーク・ライフ・バランスの考え方がまだ社会全体に根付いていないから」が 23.8%である。

前回調査と比べると、「ワーク・ライフ・バランスの考え方がまだ社会全体に根付いていないから」は 21.5 ポイント減り、「人的・財政的余裕がないから」が 5.6 ポイント、「企業の発展につながるとは思えないから」が 4.4 ポイント増えている。「その他」が 4.2 ポイント増加している。「その他」の内容としては、「ふだんから休日出勤や残業がないから」「会社が融通を利かせてくれるから」「有給を消化できているから」などの旨の記述があった。

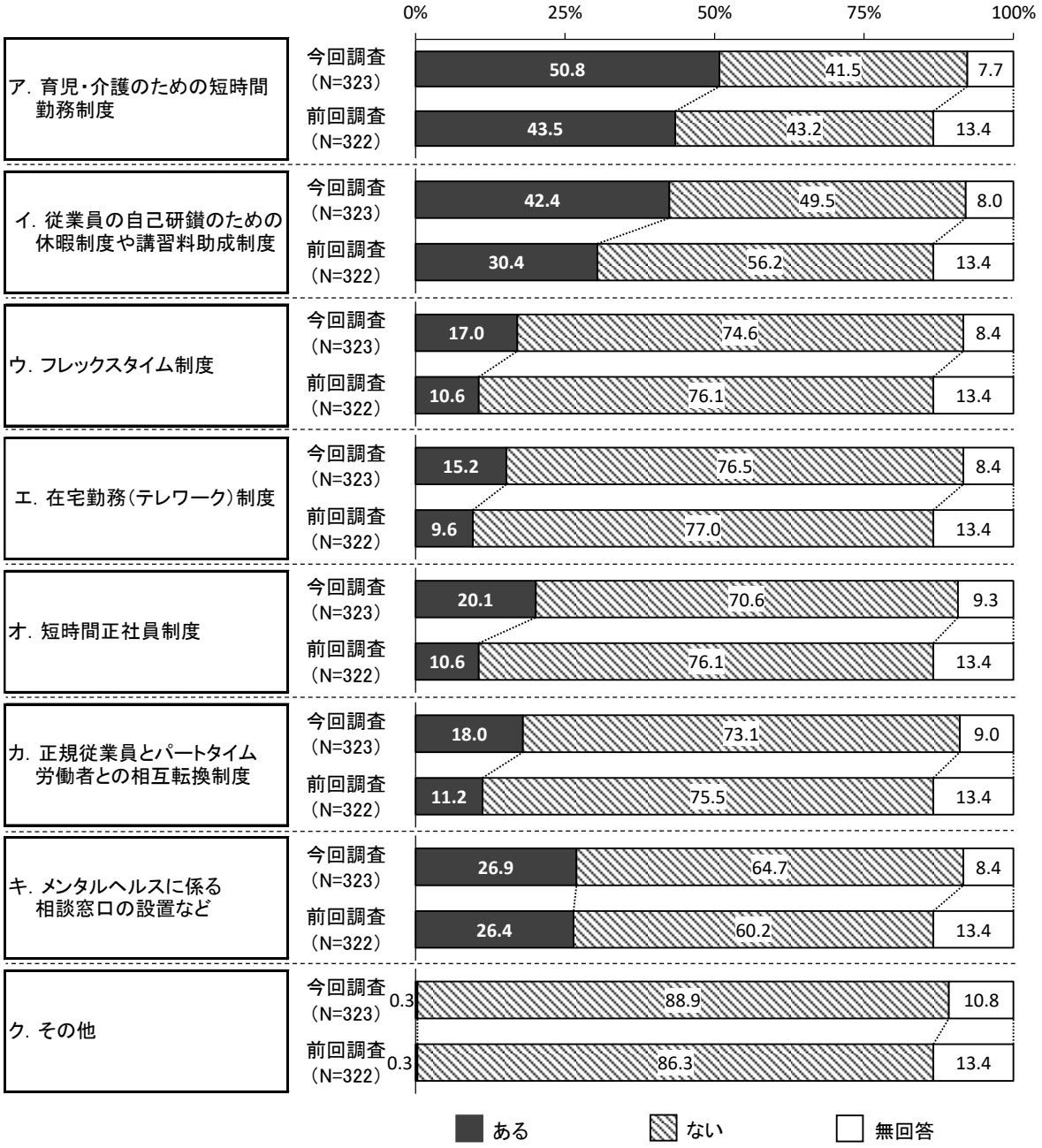
３．ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度について

（１）ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の有無

問２７．貴事業所では「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために、次のような制度を設けていますか。次のア～クについて、あてはまるものを選び番号に○をつけてください。

●「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための各種制度の有無について、「ア. 育児・介護のための短時間勤務制度」が「ある」事業所は約５割で多い。
●前回調査に比べ、ほとんどの制度は「ある」が増加。

図表 10－６　ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の有無［全体］（前回調査比較）



「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための各種制度の有無について、「ア．育児・介護のための短時間勤務制度」が 50.8%と最も高く、次いで「イ．従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」が 42.4%、「キ．メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など」が 26.9%などとなっている。

前回調査と比べると、すべての制度で「ある」の割合が同程度か増える結果となっており、特に「イ．従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」が 12.0 ポイント、「オ．短時間正社員制度」が 9.5 ポイント増加している。

業種別に制度が「ある」割合をみると、「ア.育児・介護のための短時間勤務制度」は「製造業」「その他」で約７割と高く、「イ．従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」「ウ．フレックスタイム制度」「エ．在宅勤務（テレワーク）制度」「カ．正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度」などは、標本数は少ないが「情報通信業」での割合が高い。「オ．短時間正社員制度」「キ．メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など」などは、標本数は少ないが「運輸業」、また「キ．メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など」は「製造業」でも 52.5%と５割を超えている。

企業規模別にみると、ほとんどの制度は規模が大きい事業所で「ある」の割合が高くなる傾向がみられる。

図表 10－7　ワーク・ライフ・バランスを推進するため制度の有無
［全体、業種別、企業規模別］

（%）

		標本数	ア．育児・介護のための短時間勤務制度			イ．従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度			ウ．フレックスタイム制度			エ．在宅勤務（テレワーク）制度		
			ある	ない	無回答	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
全体		323	164	134	25	137	160	26	55	241	27	49	247	27
		100.0	50.8	41.5	7.7	42.4	49.5	8.0	17.0	74.6	8.4	15.2	76.5	8.4
業種別	建設業	91	45.1	50.5	4.4	50.5	45.1	4.4	9.9	85.7	4.4	11.0	84.6	4.4
	製造業	40	72.5	25.0	2.5	50.0	45.0	5.0	17.5	77.5	5.0	30.0	65.0	5.0
	情報通信業	5	60.0	20.0	20.0	60.0	20.0	20.0	40.0	40.0	20.0	60.0	20.0	20.0
	運輸業	9	55.6	44.4	－	44.4	55.6	－	22.2	77.8	－	11.1	88.9	－
	卸売・小売業	61	37.7	45.9	16.4	31.1	52.5	16.4	16.4	65.6	18.0	8.2	73.8	18.0
	不動産業	7	42.9	14.3	42.9	14.3	42.9	42.9	14.3	42.9	42.9	14.3	42.9	42.9
	飲食店、宿泊業	7	57.1	42.9	－	14.3	85.7	－	28.6	71.4	－	－	100.0	－
	医療・福祉	38	50.0	44.7	5.3	44.7	50.0	5.3	18.4	76.3	5.3	2.6	92.1	5.3
	教育・学習支援業	3	－	100.0	－	33.3	66.7	－	33.3	66.7	－	－	100.0	－
	サービス業	39	53.8	38.5	7.7	35.9	56.4	7.7	20.5	71.8	7.7	28.2	64.1	7.7
	その他	23	69.6	26.1	4.3	47.8	47.8	4.3	26.1	69.6	4.3	21.7	73.9	4.3
企業規模別	10人以下	169	30.2	59.2	10.7	32.0	57.4	10.7	13.6	75.1	11.2	10.7	78.1	11.2
	11～30人	83	61.4	32.5	6.0	51.8	41.0	7.2	20.5	72.3	7.2	15.7	77.1	7.2
	31～50人	21	85.7	14.3	－	57.1	42.9	－	9.5	90.5	－	14.3	85.7	－
	51～100人	14	85.7	14.3	－	50.0	50.0	－	21.4	78.6	－	7.1	92.9	－
	101～300人	18	83.3	5.6	11.1	38.9	50.0	11.1	22.2	66.7	11.1	33.3	55.6	11.1
	301人以上	17	100.0	－	－	82.4	17.6	－	35.3	64.7	－	47.1	52.9	－
	無回答	1	－	100.0	－	－	100.0	－	－	100.0	－	－	100.0	－

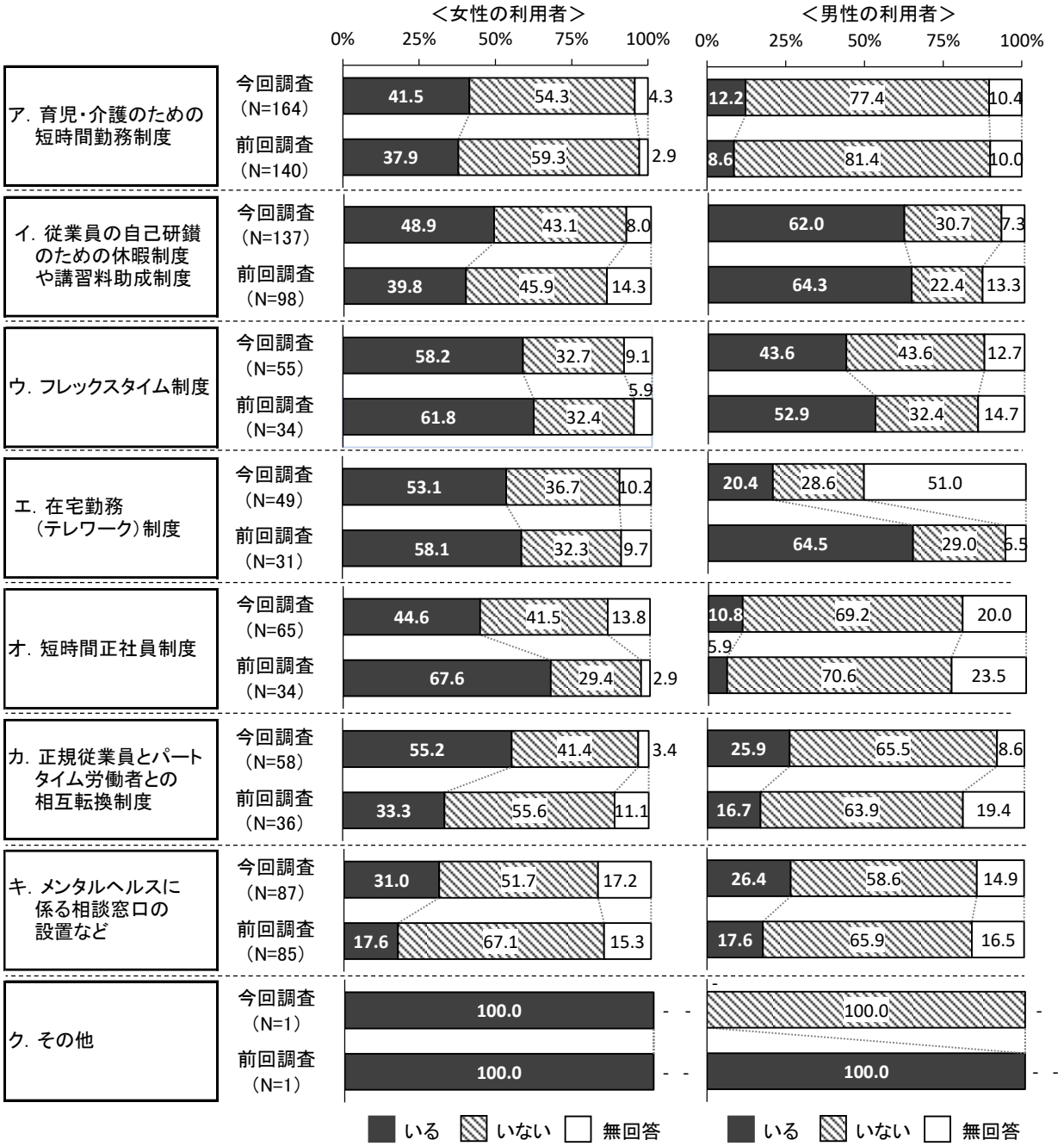
		標本数	オ．短時間正社員制度			カ．正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度			キ．メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など			ク．その他		
			ある	ない	無回答	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
全体		323	65	228	30	58	236	29	87	209	27	1	287	35
		100.0	20.1	70.6	9.3	18.0	73.1	9.0	26.9	64.7	8.4	0.3	88.9	10.8
業種別	建設業	91	16.5	78.0	5.5	13.2	81.3	5.5	18.7	76.9	4.4	1.1	95.6	3.3
	製造業	40	20.0	72.5	7.5	20.0	72.5	7.5	52.5	42.5	5.0	－	87.5	12.5
	情報通信業	5	20.0	60.0	20.0	40.0	40.0	20.0	40.0	40.0	20.0	－	80.0	20.0
	運輸業	9	55.6	44.4	－	33.3	66.7	－	55.6	44.4	－	－	100.0	－
	卸売・小売業	61	11.5	68.9	19.7	11.5	70.5	18.0	14.8	67.2	18.0	－	78.7	21.3
	不動産業	7	14.3	42.9	42.9	14.3	42.9	42.9	14.3	42.9	42.9	－	57.1	42.9
	飲食店、宿泊業	7	42.9	57.1	－	28.6	71.4	－	28.6	71.4	－	－	100.0	－
	医療・福祉	38	31.6	63.2	5.3	23.7	71.1	5.3	26.3	68.4	5.3	－	92.1	7.9
	教育・学習支援業	3	33.3	66.7	－	－	100.0	－	－	100.0	－	－	100.0	－
	サービス業	39	12.8	79.5	7.7	17.9	74.4	7.7	28.2	64.1	7.7	－	87.2	12.8
	その他	23	30.4	65.2	4.3	30.4	65.2	4.3	39.1	56.5	4.3	－	91.3	8.7
企業規模別	10人以下	169	13.6	75.1	11.2	6.5	82.2	11.2	9.5	79.3	11.2	0.6	87.6	11.8
	11～30人	83	28.9	61.4	9.6	27.7	63.9	8.4	31.3	61.4	7.2	－	90.4	9.6
	31～50人	21	23.8	76.2	－	38.1	61.9	－	52.4	47.6	－	－	81.0	19.0
	51～100人	14	42.9	57.1	－	35.7	64.3	－	71.4	28.6	－	－	92.9	7.1
	101～300人	18	16.7	66.7	16.7	33.3	50.0	16.7	61.1	27.8	11.1	－	88.9	11.1
	301人以上	17	23.5	76.5	－	29.4	70.6	－	76.5	23.5	－	－	100.0	－
	無回答	1	－	100.0	－	－	100.0	－	－	100.0	－	－	100.0	－

（２）ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の利用者の有無

問２７．また、制度が「ある」と答えた事業所は、その制度の利用者の有無（男女別）についてもお答えください。

●ワーク・ライフ・バランスを推進するため制度の利用者は「イ．従業員の自己研鑽のための短時間勤務制度」は男性、その他の制度は女性が多い。
●前回調査に比べ、「在宅勤務（テレワーク）制度」「フレックスタイム制度」は男女とも利用が減り、「短時間正社員制度」は女性の利用が減っている。

図表 10－８（１）　ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の利用者の有無［全体］
（前回調査比較）



Ⅱ　調査結果

「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための各種制度が「ある」と回答した事業所に女性と男性別に利用者の有無をたずねた。「イ．従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」の利用は女性が 48.9%、男性は 62.0%と男性の利用が多い。その他の制度は女性の利用が多く、特に「ア．育児・介護のための短時間勤務制度」（女性 41.5%、男性 12.2%）、「エ．在宅勤務（テレワーク）制度」（同 53.1%、20.4%）、「オ．短時間正社員制度」（同 44.6%、10.8%）、「カ．正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度」（同 55.2%、25.9%）などは女性の利用が男性よりも約 30 ポイント高い。

前回調査と比べると、「ウ．フレックスタイム制度」「エ．在宅勤務（テレワーク）制度」は男女とも利用が減り、「オ．短時間正社員制度」は女性の利用、「イ．従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」は男性の利用が減っている。その他の制度については男女とも利用は増えている。

第 11 章　ハラスメント対策について

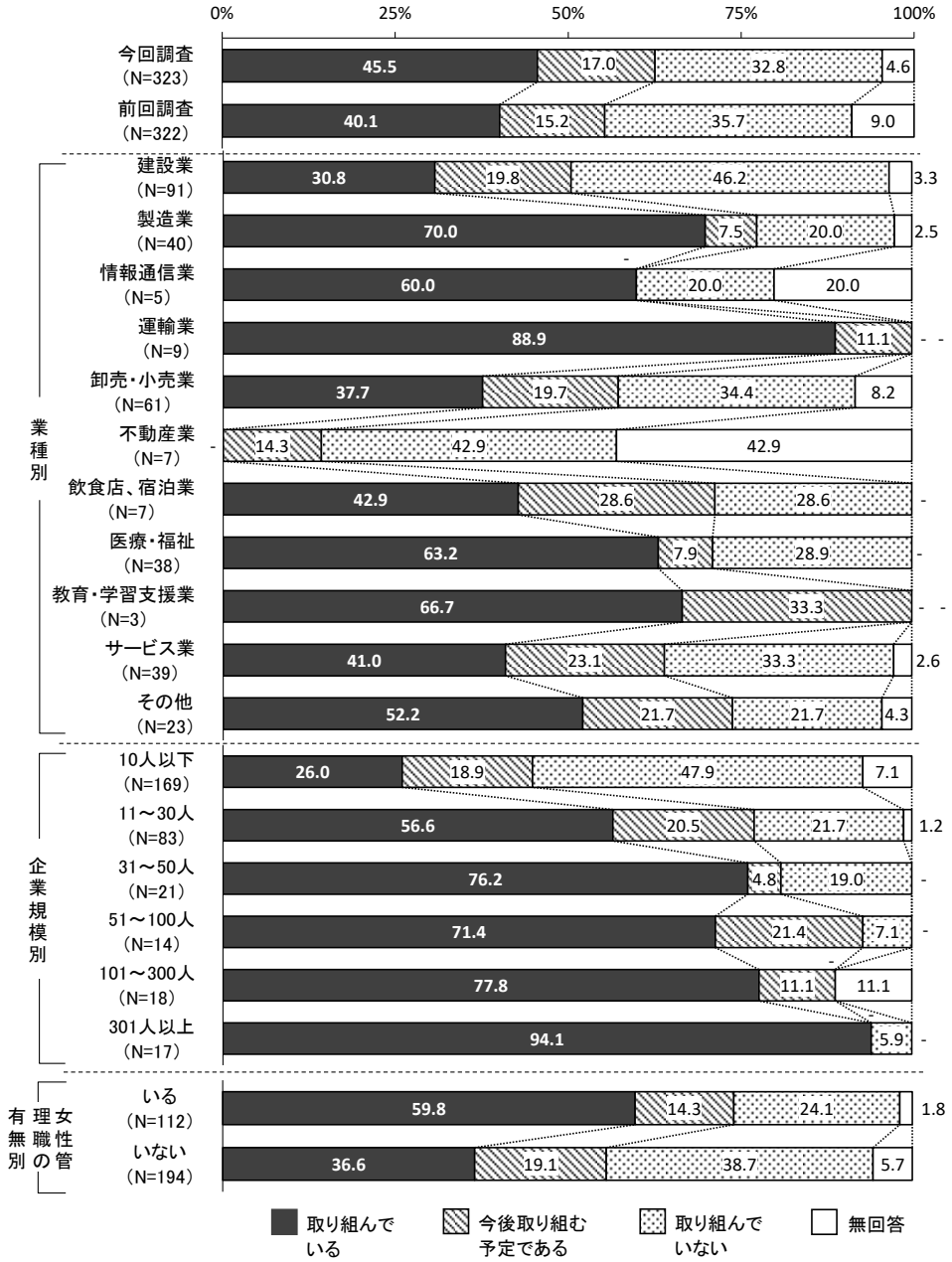
１．ハラスメントの問題についての取組み

（１）ハラスメントの問題についての取組み状況

問２８．貴事業所では職場におけるハラスメントの問題について取組みを行っていますか。ア～ウについて、あてはまる番号に○をつけてください。

●職場におけるハラスメント問題の取組みについて「セクハラ」は４割台半ば、「パワハラ」は約５割、「マタハラ」は約４割が「取り組んでいる」と回答。
●前回調査と比べ、いずれのハラスメントも「取り組んでいる」割合が 5.4～7.7 ポイント増加。

図表 11－１　セクシュアル・ハラスメントの問題についての取組み状況
［全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別］（前回調査比較）



Ⅱ　調査結果

職場におけるセクシュアル・ハラスメントの問題について「取り組んでいる」事業所は 45.5%、「今後取り組む予定である」は 17.0%、「取り組んでいない」は 32.8%である。

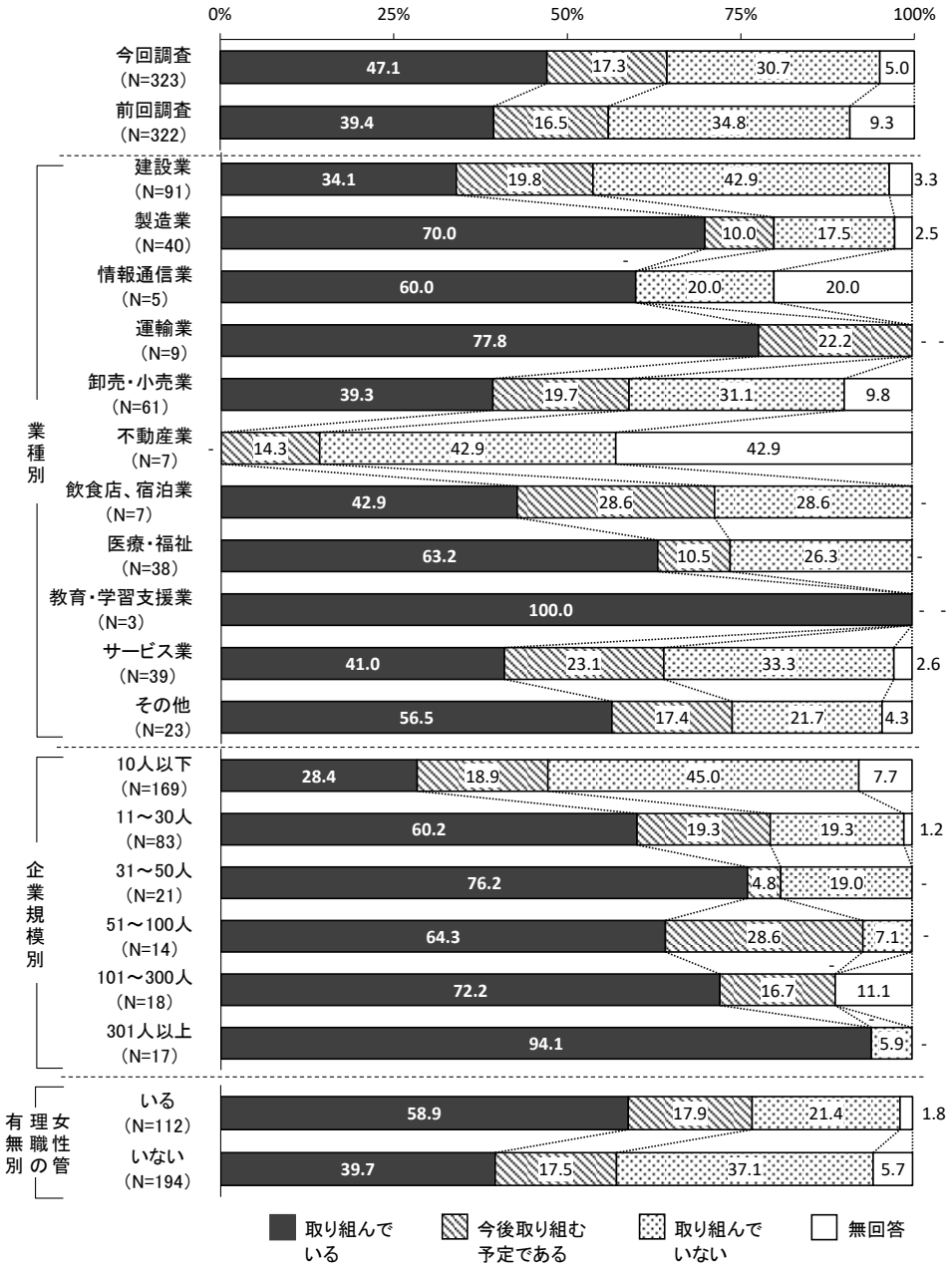
前回調査と比べると、「取り組んでいる」は 5.4 ポイント増えている。

業種別にみると、「建設業」と標本数は少ないが「不動産業」で「取り組んでいない」が４割台と高い。

企業規模別にみると、規模が小さい事業所では「取り組んでいない」の割合が高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合「取り組んでいる」が 59.8%といない場合（36.6%）を 23.2 ポイント上回っている。

図表 11－２　パワー・ハラスメントの問題についての取組み状況
［全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別］（前回調査比較）



職場におけるパワー・ハラスメントの問題について「取り組んでいる」事業所は 47.1%、「今後取り組む予定である」は 17.3%、「取り組んでいない」は 30.7%である。

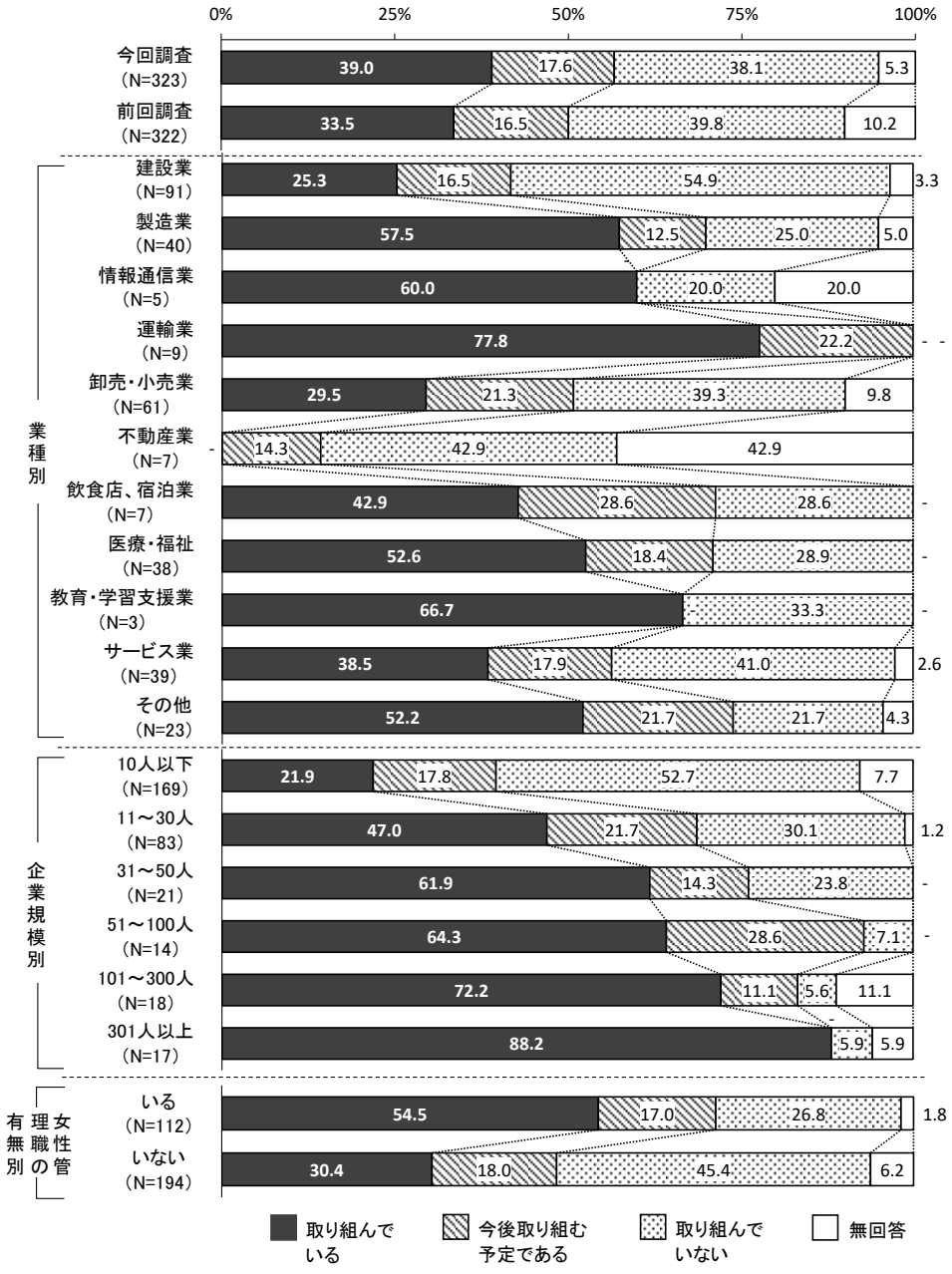
前回調査と比べると、「取り組んでいる」は 7.7 ポイント増えている。

業種別にみると、セクシュアル・ハラスメントと同様に「建設業」「不動産業」で「取り組んでいない」が４割台と高い。

企業規模別にみると、規模が小さいほど「取り組んでいない」の割合が高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合「取り組んでいる」が 58.9%といない場合（39.7%）を 19.2 ポイント上回っている。

図表 11－３　マタニティ・ハラスメントの問題についての取組み状況
［全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別］（前回調査比較）



Ⅱ　調査結果

職場におけるマタニティ・ハラスメントの問題について「取り組んでいる」事業所は 39.0%、「今後取り組む予定である」は 17.6%、「取り組んでいない」は 38.1%となっている。セクシュアル・ハラスメント（45.5%）、パワー・ハラスメント（47.1%）に比べて「取り組んでいる」割合が 6.5～8.1 ポイント低い。

前回調査と比べると、「取り組んでいる」は 5.5 ポイント増えている。

業種別にみると、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントと同様に「建設業」「不動産業」と「サービス業」で「取り組んでいない」が４割台と高い。

企業規模別にみると、規模が小さいほど「取り組んでいない」の割合が高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合「取り組んでいる」が 54.5%といない場合（30.4%）を 24.1 ポイント上回っている。

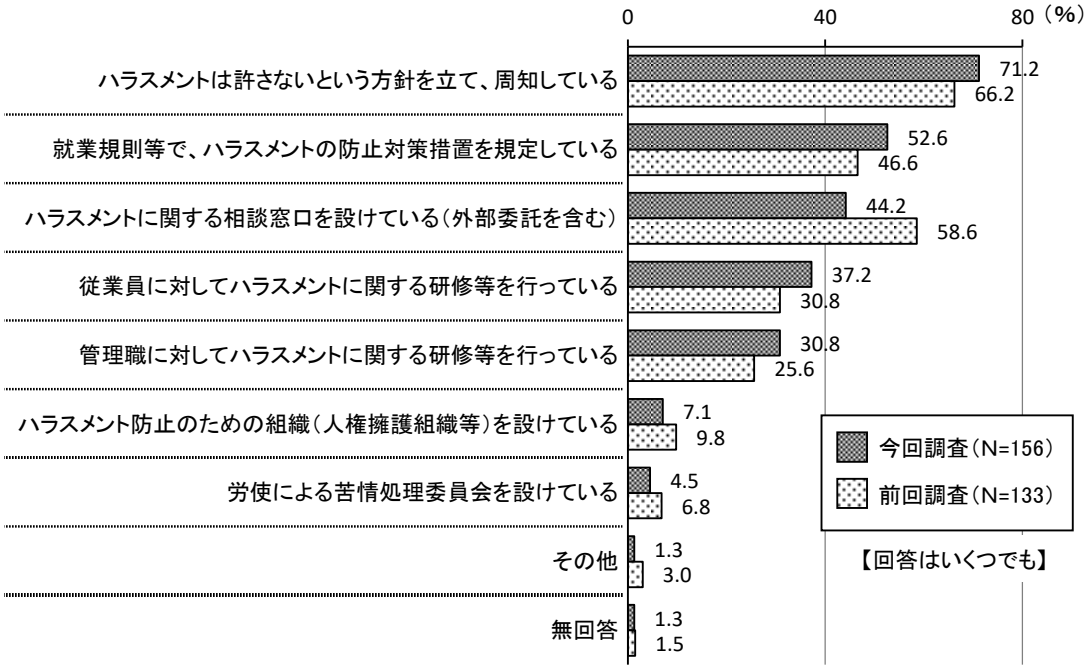
（２）ハラスメントの問題についての具体的な取組み

【問２８で１つでも「１．取り組んでいる」と答えた事業所に)】

問２８－１．具体的にどのような取組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●ハラスメントの問題についての具体的な取組みは「ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」が約７割で最も多い。
●前回調査に比べ、「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む)」は 14.4 ポイント減少、その他の上位にあげられている項目は 5.0～6.4 ポイント増加。

図表 11－４　ハラスメントの問題についての具体的な取組み［全体］（前回調査比較）



職場におけるハラスメントの問題について「取り組んでいる」事業所に具体的な取組みをたずねたところ、「ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」が 71.2%で最も高く、次いで「就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している」が 52.6%、「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む)」が 44.2%などとなっている。

前回調査と比べると、「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む)」が 14.4 ポイント低くなっているが、「従業員に対してハラスメントに関する研修等を行っている」は 6.4 ポイント、「就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している」は 6.0 ポイント、「管理職に対してハラスメントに関する研修等を行っている」は 5.2 ポイント、「ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」は 5.0 ポイント増と、上位にあげられている項目の割合は増えている。

図表 11－５　ハラスメントの問題についての具体的な取組み
［全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別］

（%）

		標本数	ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している	就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している	従業員に対してハラスメントに関する研修等を行っている	管理職に対してハラスメントに関する研修等を行っている	ハラスメント防止のための組織（人権擁護組織等）を設けている	ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）	労使による苦情処理委員会を設けている	その他	無回答
全体		156 100.0	111 71.2	82 52.6	58 37.2	48 30.8	11 7.1	69 44.2	7 4.5	2 1.3	2 1.3
業種別	建設業	31	64.5	22.6	32.3	19.4	6.5	22.6	3.2	－	－
	製造業	29	72.4	65.5	44.8	48.3	13.8	62.1	10.3	－	3.4
	情報通信業	3	66.7	100.0	33.3	33.3	－	33.3	－	－	－
	運輸業	8	100.0	87.5	50.0	25.0	12.5	50.0	－	－	－
	卸売・小売業	25	76.0	48.0	20.0	24.0	4.0	32.0	4.0	8.0	4.0
	不動産業	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	飲食店、宿泊業	3	100.0	－	66.7	33.3	－	33.3	－	－	－
	医療・福祉	24	66.7	58.3	41.7	29.2	4.2	37.5	－	－	－
	教育・学習支援業	3	100.0	33.3	－	－	－	33.3	－	－	－
	サービス業	17	58.8	52.9	35.3	29.4	－	64.7	－	－	－
	その他	13	69.2	76.9	53.8	46.2	15.4	69.2	15.4	－	－
企業規模別	10人以下	49	69.4	32.7	16.3	14.3	－	20.4	－	2.0	2.0
	11～30人	51	66.7	41.2	27.5	23.5	－	35.3	－	－	2.0
	31～50人	16	75.0	81.3	31.3	25.0	12.5	50.0	6.3	－	－
	51～100人	10	90.0	80.0	70.0	50.0	10.0	80.0	10.0	－	－
	101～300人	14	50.0	71.4	64.3	50.0	7.1	71.4	－	－	－
	301人以上	16	93.8	87.5	93.8	81.3	43.8	93.8	31.3	6.3	－
	無回答	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
女性管理職の有無別	女性管理職はいる	67	68.7	62.7	55.2	46.3	11.9	59.7	4.5	1.5	－
	女性管理職はいない	79	72.2	45.6	24.1	19.0	3.8	36.7	5.1	1.3	1.3
	無回答	10	80.0	40.0	20.0	20.0	－	－	－	－	10.0

業種別にみると、「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」は「製造業」や「サービス業」「その他」で６割を超えて高い。「管理職に対してハラスメントに関する研修等を行っている」は「製造業」と「その他」で４割台、「従業員に対してハラスメントに関する研修等を行っている」は、標本数は少ないが「運輸業」と「飲食店、宿泊業」、また「その他」でも５割を超えている。

企業規模別にみると、301 人以上の規模の事業所ではすべての項目の割合が他の規模に比べて高い。「労使による苦情処理委員会を設けている」が 31.3%、「ハラスメント防止のための組織（人権擁護組織等）を設けている」が 43.8%と他の規模では取組みの割合が低い項目でも高い。

女性管理職の有無別にみると、いる場合はいない場合よりもほとんどの項目で取組みの割合が高い。いない場合は「ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」（72.2%）の取組みの割合が高い。

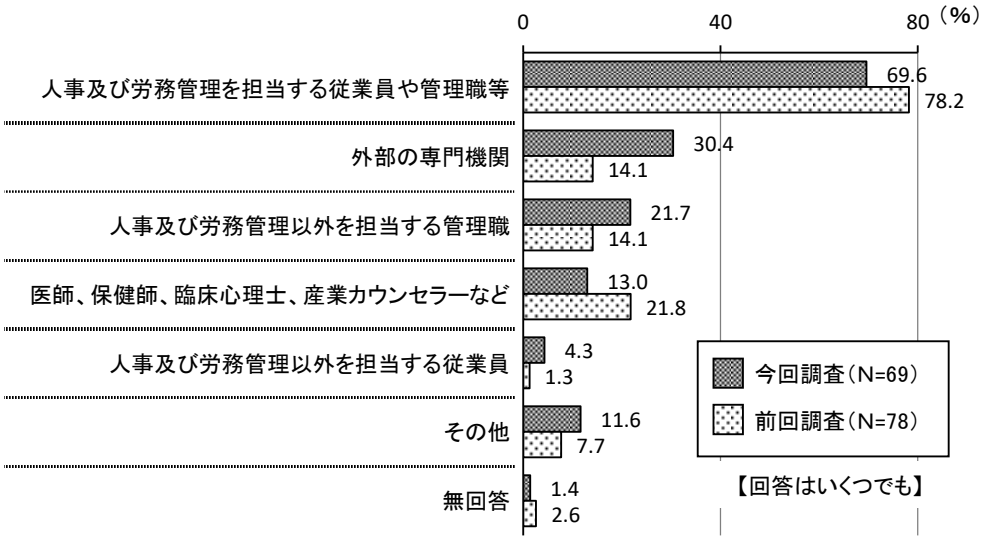
（３）ハラスメントに関する相談の対応者

【問２８－１で６．と答えた事業所に】

問２８－２．貴事業所に設置しているハラスメントに関する相談には誰が対応しますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●ハラスメントに関する相談の対応者は「人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等」が約７割で最も多い。
●前回調査に比べ、「外部の専門機関」「人事及び労務管理以外を担当する管理職」が 7.6～16.3 ポイント増加。

図表 11－６　ハラスメントに関する相談の対応者［全体］（前回調査比較）



職場におけるハラスメントの問題への取組みで「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」と回答した事業所に、相談への対応者をたずねた。「人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等」が 69.6％で最も高く、次いで「外部の専門機関」が 30.4％、「人事及び労務管理以外を担当する管理職」が 21.7％、「医師、保健師、臨床心理士、産業カウンセラーなど」が 13.0％となっている。

前回調査と比べると、「人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等」が 8.6 ポイント、「医師、保健師、臨床心理士、産業カウンセラーなど」が 8.8 ポイント減り、「外部の専門機関」は 16.3 ポイント、「人事及び労務管理以外を担当する管理職」が 7.6 ポイント増えている。

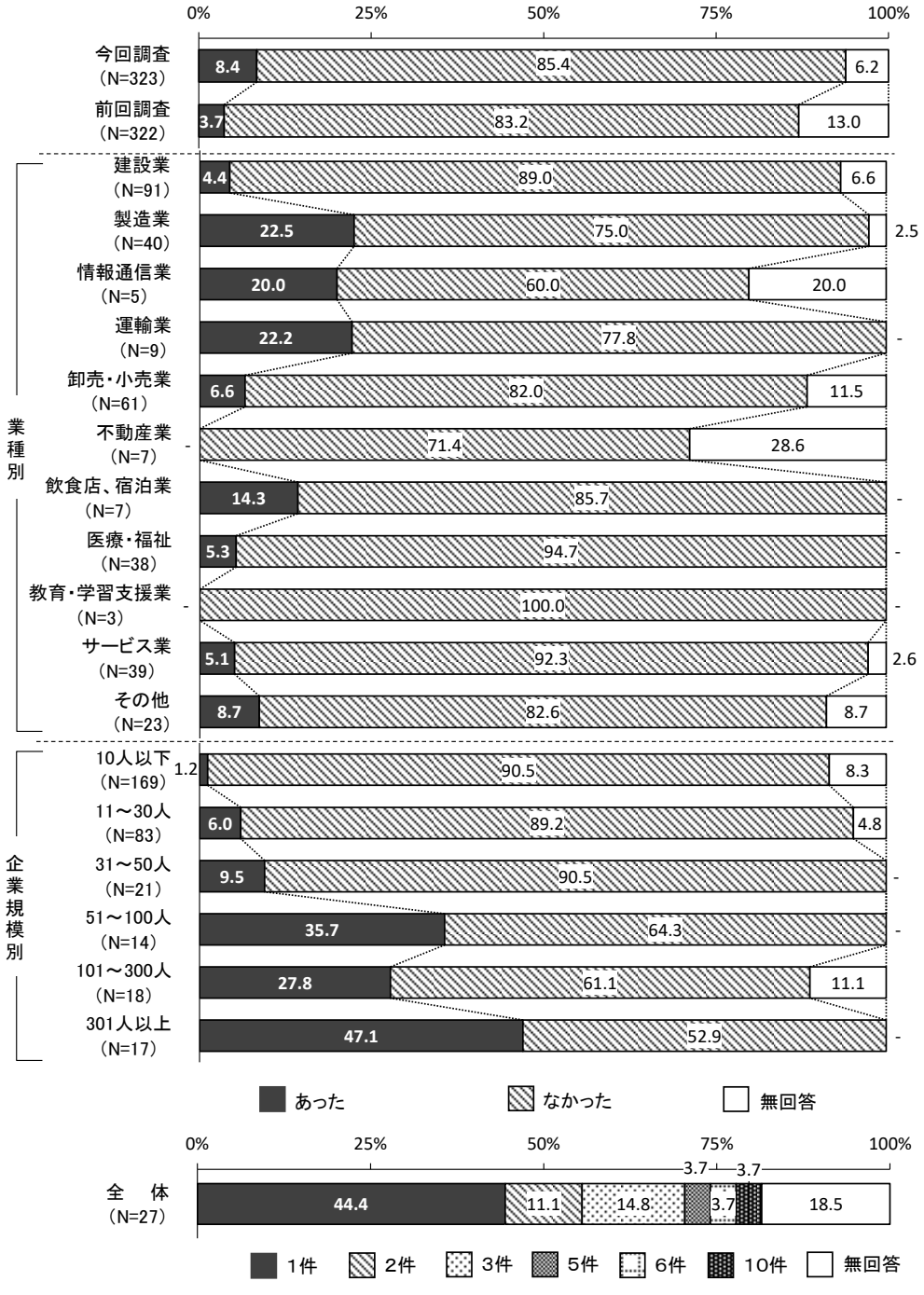
２．セクハラに関する相談等について

（１）セクハラ相談の有無

問２９．貴事業所では過去３年間に、ハラスメントに関する相談等がありましたか。どちらか１つに○をつけてください。また、「１．あった」と答えた事業所は、件数もご記入ください。

●過去３年間にセクハラ相談等が「あった」事業所は 8.4%（27 事業所）。件数は１～３件が多い。
●前回調査よりも「あった」は増加。

図表 11－７　セクハラ相談の有無［全体、業種別、企業規模別］（前回調査比較）



過去３年間に、セクハラに関する相談等が「あった」事業所は 8.4%（27 事業所）で、件数は１件が 12 事業所、２件が３事業所、３件が４事業所、５件、６件、10 件が各々１事業所である。

前回調査と比べると、「あった」は前回の 12 事業所から 15 事業所増えている。

業種別にみると、「製造業」や標本数は少ないが「情報通信業」「運輸業」で「あった」が２割台と高く、「不動産業」「教育・学習支援業」を除く業種で回答がみられる。

企業規模別にみると、規模が大きいで相談等が「あった」とする割合が高い傾向がみられる。

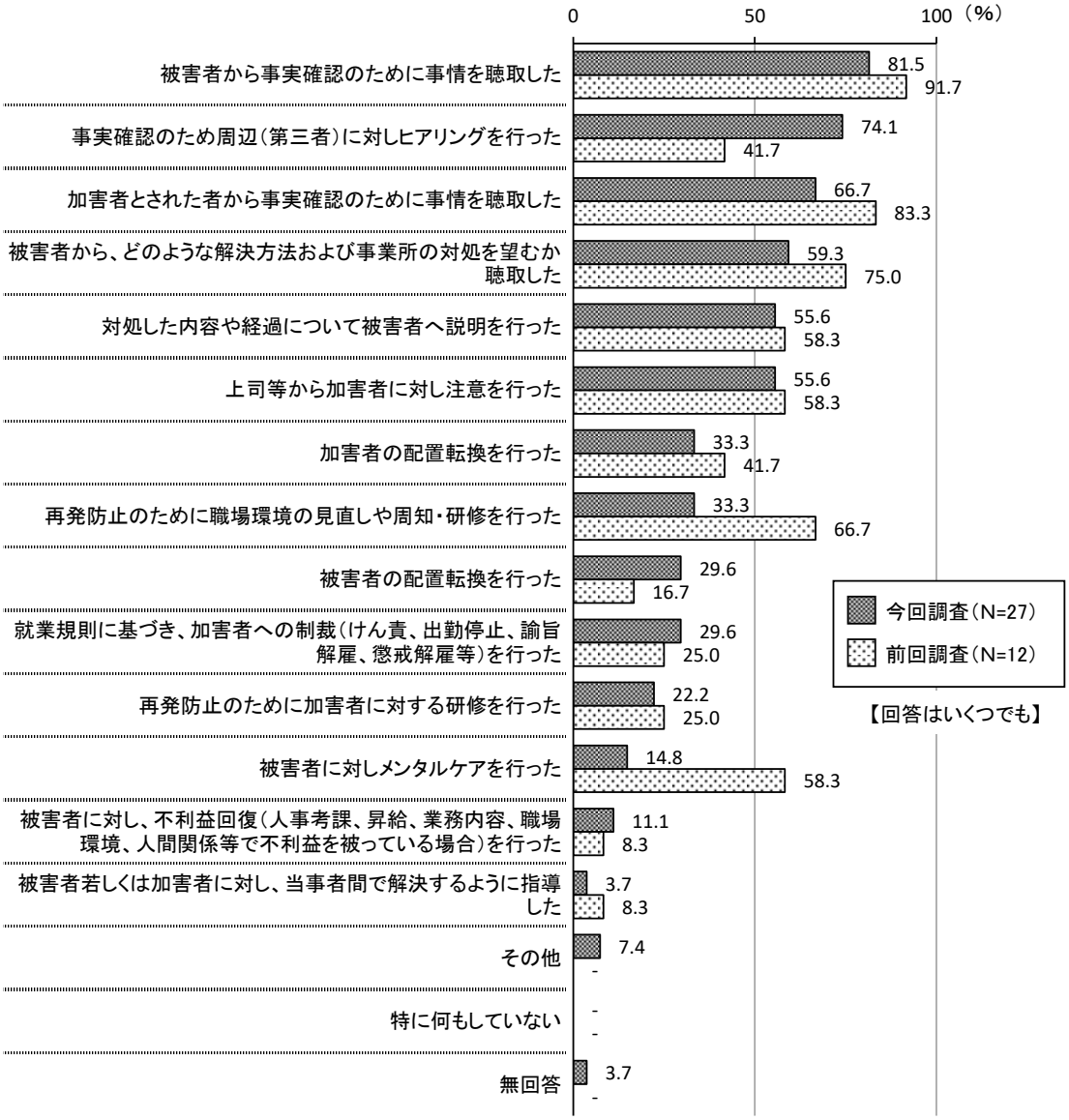
（２）セクハラが起こった後の対応

【問２９で１．と答えた事業所に】

問２９－１．ハラスメントが起こった後に、どのような対応をしましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

●セクハラが起こった後の対応は、「被害者からの事実確認のために事情を聴取した」「事実確認のため周辺（第三者）に対しヒアリングを行った」が上位２位。その他多岐にわたってあげられている。

図表 11－８　セクハラが起こった後の対応［全体］（前回調査比較）



Ⅱ　調査結果

セクハラに関する相談等が「あった」事業所にその後の対応をたずねた。「被害者から事実確認のために事情を聴取した」が 22 事業所、「事実確認のため周辺（第三者）に対しヒアリングを行った」が 20 事業所、「加害者とされた者から事実確認のために事情を聴取した」が 18 事業所、「被害者から、どのような解決方法および事業所の対処を望むか聴取した」が 16 事業所、「対処した内容や経過について被害者へ説明を行った」「上司等から加害者に対し注意を行った」が各々15 事業所と多岐にわたっている。「特に何もしていない」は該当がなかった。

前回調査と比べると、「事実確認のため周辺（第三者）に対しヒアリングを行った」「被害者の配置転換を行った」「就業規則に基づき、加害者への制裁（けん責、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇等）を行った」「被害者に対し、不利益回復（人事考課、昇給、業務内容、職場環境、人間関係等で不利益を被っている場合）を行った」などの対応が増えている。

図表 11－９　セクハラが起こった後の対応［事業所数］

	標本数	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から、どのような解決方法および事業所の対処を望むか聴取した	加害者とされた者から事実確認のために事情を聴取した	事実確認のため周辺（第三者）に対しヒアリングを行った	被害者に対し、不利益回復（人事考課、昇給、業務内容、職場環境、人間関係等で不利益を被っている場合）を行った	被害者に対しメンタルケアを行った	加害者の配置転換を行った	被害者の配置転換を行った	対処した内容や経過について被害者へ説明を行った
事業所数	27	22	16	18	20	3	4	9	8	15

	標本数	上司等から加害者に対し注意を行った	就業規則に基づき、加害者への制裁（けん責、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇等）を行った	再発防止のために加害者に対する研修を行った	再発防止のために職場環境の見直しや周知・研修を行った	被害者若しくは加害者に対し、当事者間で解決するように指導した	その他	特に何もしていない	無回答
事業所数	27	15	8	6	9	1	2	－	1

第 12 章　行政の取組みについて

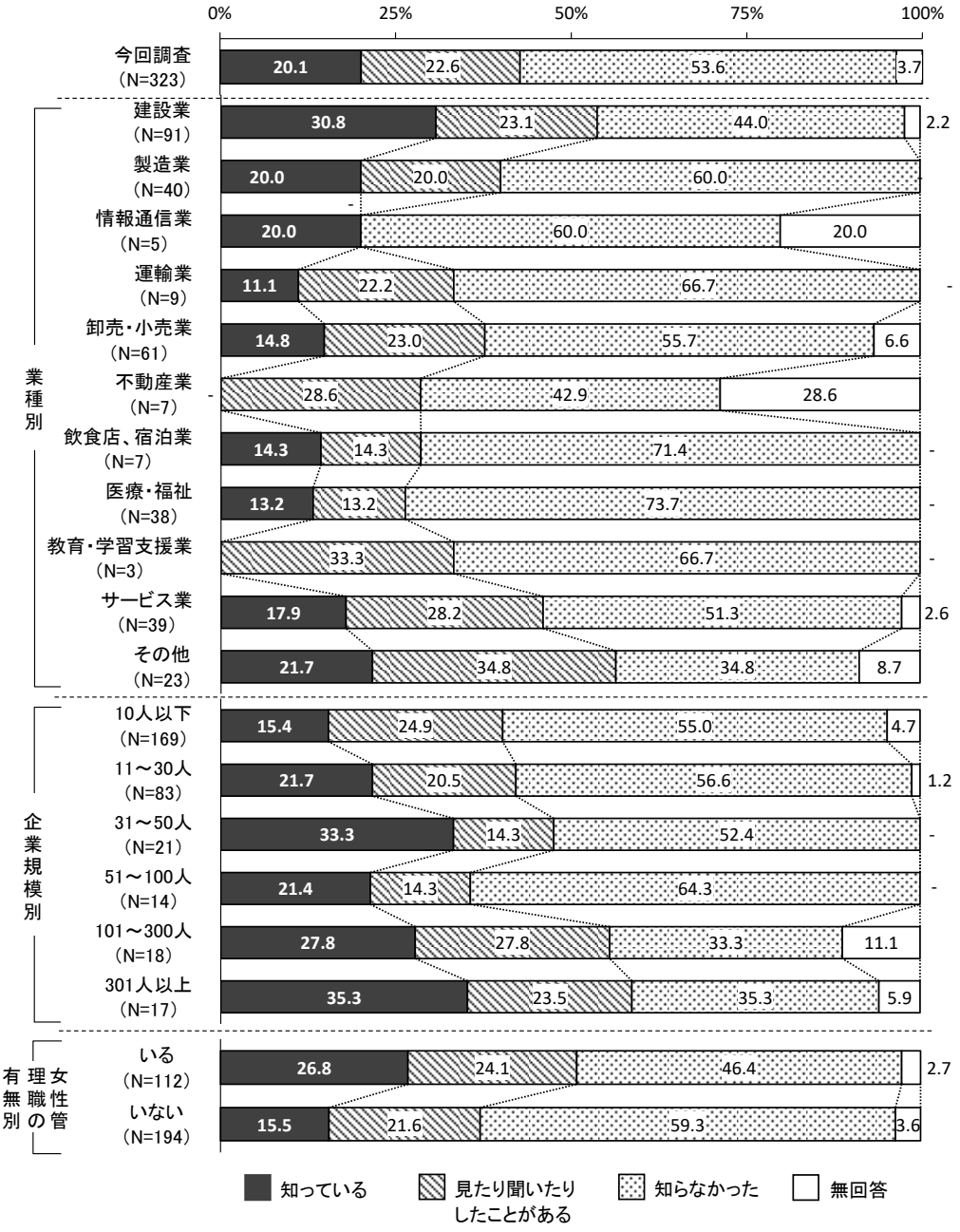
１.「イクボス推進事業」について

（１）「イクボス推進事業」の認知

問３０. 飯塚市では市内の事業者を対象に、「イクボス※推進事業」（企業向け研修の実施・「イクボス宣言」の募集など）を実施しています。この取組みを知っていますか。あてはまるもの１つに○をつけてください。

●「イクボス推進事業」の取組みについて、「知っている」「見たり聞いたりしたことがある」は各々約２割、「知らなかった」は約５割。「知らなかった」が上回っている。

図表 12－１　「イクボス推進事業」の認知［全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別］



Ⅱ　調査結果

市内の事業者を対象にした「イクボス推進事業」（企業向け研修の実施・「イクボス宣言」の募集など）の取組みの認知について、「知っている」は 20.1%、「見たり聞いたりしたことがある」は 22.6%、「知らなかった」は 53.6%である。

業種別にみると、「建設業」で「知っている」が 30.8%、「見たり聞いたりしたことがある」が 23.1%とこれらをあわせた認知は 53.9%と５割を超え、また「その他」でも認知（「知っている」21.7%＋「見たり聞いたりしたことがある」34.8%）は５割を超えている。

企業規模別にみると、31～50 人と 301 人以上の規模の事業所で「知っている」が３割台と高い。「見たり聞いたりしたことがある」を含めた認知は、101 人以上の規模の事業所で５割を超えている。

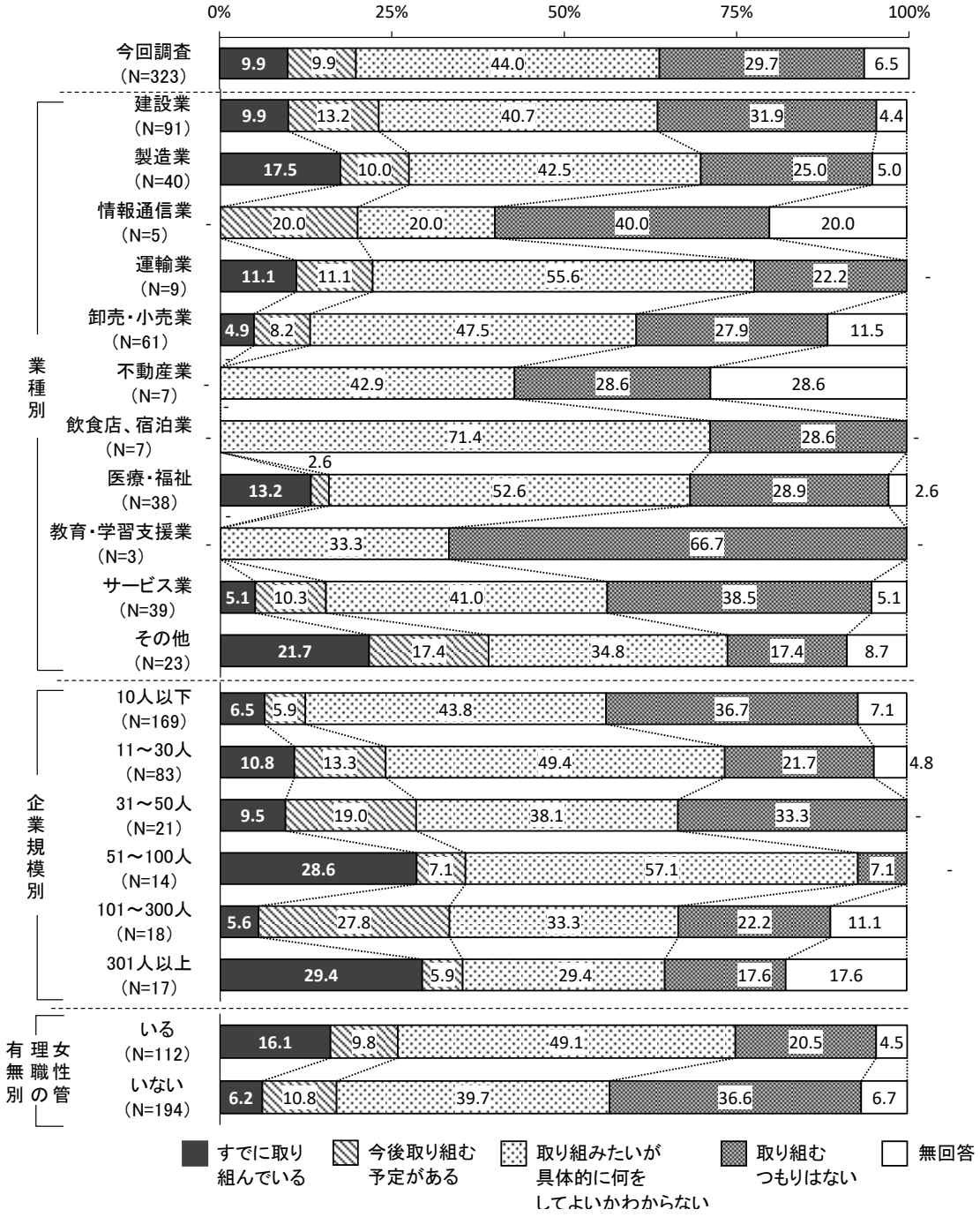
女性管理職の有無別にみると、いる場合は「知っている」が 26.8%、「見たり聞いたりしたことがある」が 24.1%と認知は 50.9%でいない場合よりも高い。

（２）「イクボス推進事業」の取組み意向

問３１．貴事業所では、今後イクボス推進に取り組みたいと思いますか。あてはまるもの１つに○をつけてください。

●「イクボス推進事業」に「すでに取り組んでいる」「今後取り組む予定がある」は各々約１割。

図表 12－２　「イクボス推進事業」の取組み意向［全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別］



Ⅱ　調査結果

今後イクボス推進事業に取組み意向があるかどうかたずねた。「取り組みたいが具体的に何をしてよいかわからない」が 44.0％で最も高い。「すでに取り組んでいる」と「今後取り組む予定がある」は同率の 9.9％で、「取り組むつもりはない」は 29.7％で意向のない事業所が 9.9 ポイント上回っている。

業種別にみると、「その他」で「すでに取り組んでいる」が 21.7％と最も高く、「製造業」（17.5％）と「医療・福祉」（13.2％）、標本数は少ないが「運輸業」（11.1％）などで１割台と他の業種に比べて高い。

企業規模別にみると、51～100 人と 301 人以上の規模の事業所で「すでに取り組んでいる」が約３割と高い。また、51～100 人では「取り組みたいが具体的に何をしてよいかわからない」57.1％と最も高くなっている。

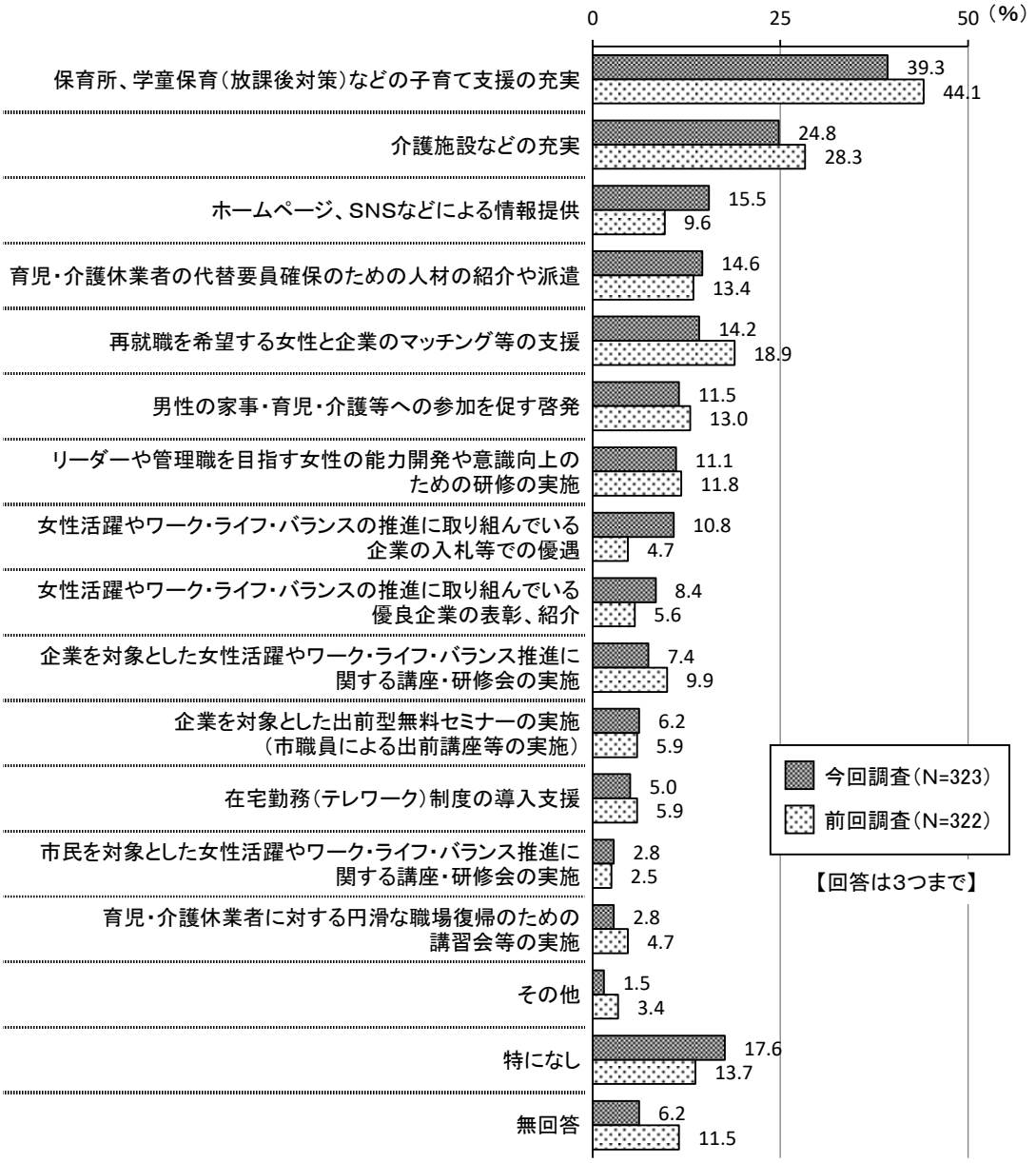
女性管理職の有無別にみると、いる場合は「すでに取り組んでいる」（16.1％）や「取り組みたいが具体的に何をしてよいかわからない」（49.1％）などの割合がいない場合よりも 9.4～9.9 ポイント高く、いない場合は「取り組むつもりはない」（36.6％）がいる場合（20.5％）よりも 16.1 ポイント高い。

２．男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと

問３２．男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを３つまで選び○をつけてください。

●男女が共に活躍できる職場づくりのために行政に望むことは「子育て支援の充実」「介護施設の充実」「ホームページ、ＳＮＳなどによる情報提供」が上位３位。

図表 12－３　男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと［全体］（前回調査比較）



男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政に望むことは「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」が 39.3%で最も高く、次いで「介護施設などの充実」(24.8%)、「ホームページ、ＳＮＳなどによる情報提供」(15.5%) が上位３位で以下、「育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣」(14.6%)、「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」(14.2%) などがあげられている。

Ⅱ　調査結果

前回調査と比べると、上位２位にあげられている項目については 3.5～4.8 ポイント割合が減少し、前回調査で第３位であった「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」も 4.7 ポイント減少している。「ホームページ、ＳＮＳなどによる情報提供」は 5.9 ポイント増え、今回調査では第３位にあげられている。全体の割合は低いが、「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業の入札等での優遇」が 6.1 ポイント増えている。

図表 12－４（１）　男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと
［全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別］

（%）

		標本数	女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰、紹介	女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業の入札等での優遇	企業を対象とした出前型無料セミナーの実施（市職員による出前講座等の実施）	リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施	企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施	市民を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施	ホームページ、ＳＮＳなどによる情報提供	男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発	再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援
全　体		323 100.0	27 8.4	35 10.8	20 6.2	36 11.1	24 7.4	9 2.8	50 15.5	37 11.5	46 14.2
業種別	建設業	91	4.4	18.7	3.3	11.0	6.6	1.1	15.4	11.0	9.9
	製造業	40	10.0	10.0	10.0	17.5	15.0	－	15.0	2.5	20.0
	情報通信業	5	－	20.0	－	－	－	－	－	－	－
	運輸業	9	22.2	11.1	－	22.2	－	－	33.3	11.1	22.2
	卸売・小売業	61	11.5	－	1.6	8.2	3.3	1.6	16.4	9.8	13.1
	不動産業	7	－	14.3	－	14.3	－	14.3	28.6	42.9	14.3
	飲食店、宿泊業	7	14.3	－	－	－	－	－	14.3	14.3	－
	医療・福祉	38	13.2	－	21.1	13.2	10.5	13.2	10.5	18.4	15.8
	教育・学習支援業	3	－	－	－	－	33.3	－	33.3	33.3	－
	サービス業	39	－	15.4	5.1	10.3	7.7	2.6	20.5	12.8	20.5
	その他	23	17.4	21.7	8.7	8.7	8.7	－	4.3	8.7	17.4
企業規模別	10人以下	169	4.7	8.9	3.6	8.9	5.9	3.6	17.2	12.4	14.8
	11～30人	83	8.4	13.3	7.2	9.6	4.8	2.4	15.7	9.6	12.0
	31～50人	21	9.5	23.8	9.5	9.5	14.3	－	9.5	4.8	23.8
	51～100人	14	35.7	14.3	14.3	14.3	14.3	－	21.4	21.4	7.1
	101～300人	18	11.1	11.1	5.6	27.8	22.2	－	5.6	11.1	5.6
	301人以上	17	17.6	－	17.6	23.5	5.9	5.9	11.8	11.8	23.5
	無回答	1	－	－	－	－	－	－	－	－	－
女性管理職の有無別	女性管理職はいる	112	11.6	10.7	9.8	15.2	9.8	5.4	17.0	12.5	15.2
	女性管理職はいない	194	6.7	11.3	3.6	9.3	6.2	1.5	14.4	11.3	13.9
	無回答	17	5.9	5.9	11.8	5.9	5.9	－	17.6	5.9	11.8

図表 12－４（２）　男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと
［全体、業種別、企業規模別、女性管理職の有無別］

（%）

		標本数	育児・介護休業者に対する円滑な職場復帰のための講習会等の実施	育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣	在宅勤務（テレワーク）制度の導入支援	保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実	介護施設などの充実	その他	特になし	無回答
全体		323	9	47	16	127	80	5	57	20
		100.0	2.8	14.6	5.0	39.3	24.8	1.5	17.6	6.2
業種別	建設業	91	3.3	15.4	5.5	36.3	28.6	1.1	23.1	3.3
	製造業	40	5.0	22.5	7.5	45.0	32.5	－	15.0	2.5
	情報通信業	5	－	－	20.0	60.0	40.0	－	20.0	20.0
	運輸業	9	11.1	－	－	33.3	44.4	－	11.1	－
	卸売・小売業	61	3.3	8.2	3.3	44.3	29.5	1.6	18.0	8.2
	不動産業	7	－	－	－	28.6	14.3	－	－	28.6
	飲食店、宿泊業	7	－	－	－	14.3	－	－	57.1	－
	医療・福祉	38	2.6	21.1	2.6	42.1	15.8	2.6	10.5	5.3
	教育・学習支援業	3	－	－	33.3	66.7	－	－	33.3	－
	サービス業	39	－	15.4	7.7	28.2	12.8	2.6	12.8	12.8
	その他	23	－	21.7	－	47.8	21.7	4.3	13.0	4.3
企業規模別	10人以下	169	1.8	13.6	4.7	33.7	24.9	2.4	20.1	8.3
	11～30人	83	2.4	19.3	4.8	48.2	25.3	－	16.9	3.6
	31～50人	21	－	14.3	－	33.3	28.6	4.8	19.0	－
	51～100人	14	7.1	7.1	－	35.7	21.4	－	7.1	7.1
	101～300人	18	5.6	5.6	11.1	33.3	16.7	－	16.7	11.1
	301人以上	17	11.8	17.6	11.8	70.6	29.4	－	－	－
	無回答	1	－	－	－	－	－	－	100.0	－
女性管理職の有無別	女性管理職はいる	112	4.5	17.9	5.4	37.5	24.1	0.9	13.4	3.6
	女性管理職はいない	194	1.5	12.9	5.2	41.2	26.3	2.1	21.1	6.2
	無回答	17	5.9	11.8	－	29.4	11.8	－	5.9	23.5

業種別にみると、「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」は、標本数は少ないが「情報通信業」と「教育・学習支援業」で６割台、その他「製造業」「卸売・小売業」「医療・福祉」「その他」で４割台と高い。「介護施設などの充実」は、標本数は少ないが「情報通信業」と「運輸業」で４割台、「ホームページ、ＳＮＳなどによる情報提供」は、標本数は少ないが「運輸業」「教育・学習支援業」「不動産業」で約３割と高い。その他「育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣」は「製造業」「医療・福祉」「その他」で２割台と他の業種に比べて高い。

企業規模別にみると、51～100 人規模の事業所では「特になし」が 7.1%と最も低く、「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰、紹介」（35.7%）や「ホームページ、ＳＮＳなどによる情報提供」「男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発」（同率 21.4%）などの割合が他の規模よりも高い。301 人以上の規模の事業所では「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」（70.6%）、「介護施設などの充実」（29.4%）の割合が特に高く、また、101～300 人では「企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施」（22.2%）、101 人以上では「リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施」が２割台と他の業種に比べて高い。

女性管理職の有無別にみると、いない場合「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」(41.2%) や「介護施設などの充実」(26.3%) などの割合がいる場合に比べてやや高いが、「特になし」は 21.1%といる場合（13.4%）を 7.7 ポイント上回っている。

Ⅲ　調査結果のまとめ

調査結果からみえる特徴と今後の課題

はじめに

飯塚市男女共同参画推進条例第８条には「事業者等の責務」が定められ、事業者等は「男女共同参画社会の形成について理解を深め、その事業又は活動に関し、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進を阻害する要因を除去するよう努めるとともに、市が実施する参画施策に協力するよう努めなければならない」と定められている。また、同第 14 条「女性の労働環境改善のための支援」では、「派遣労働及びパートタイム労働を含む就労の場における男女格差はなお大きく、家事、育児、介護等に加え女性労働の負担が重いことにかんがみ、市は、男性の家庭責任の共有を促進するとともに、女性の労働環境の改善について必要な支援を行うものとする」と定められている。

本調査はこれらの条例の規定に基づき、市内にある事業所に対して男女共同参画推進状況をたずねたものである。また、2021 年に同様の調査を実施しており、前回の調査と比較することで、この５年間の市内事業所における女性労働状況の変化を把握し、今後の市の男女共同参画施策に反映させることができる。本調査結果より、市内事業所の現状と課題を述べる。

１．事業所の概要について

今回調査の調査票を回収した事業所の内訳をみると、業種では、「建設業」が約３割、「卸売・小売業」が約２割、「製造業」「サービス業」「医療・福祉」が約１割で続く。

従業員規模は、「10 人以下」が半数を超え最も多く、「11～30 人」の 25.7％を合わせると、「30 人以下」で約８割を占め、全体に事業所規模は小さい。経営組織は、株式会社が約７割、有限会社が約２割となっている。

事業所すべての従業員数の合計で男女比をみると、女性対男性は 40.5％対 59.5％で女性は男性を下回る。しかし、パートタイム労働者の男女比をみると、女性対男性は 68.1％対 31.9％で女性は男性を大きく上回り、非正規雇用者では女性の比率が高い。

パートタイム労働者の勤続年数は、「５～10 年未満」では女性が男性を約 16 ポイント上回る。『５年未満』では男性が女性を上回る。これらのことより、女性は働くとしても、非正規雇用が中心で、その勤続期間も長く、男性よりも不安定な雇用状態に長くとどまっていることがわかる。

２．女性の活躍推進について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」）の基本原則では、女性の活躍のためには男女間に格差がある現状をふまえ、採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更など女性に機会を積極的に提供すること、女性の活躍を阻む固定的な性別役割分担が反映された職場の慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮すること、また、男女がともに職業生活と家庭生活とを円滑かつ継続的に両立できる環境整備が求められている。

市内事業所における女性管理職の登用状況をみてみる。

事業所すべての役職者（係長以上）数の合計に占める女性の比率をみると、女性管理職がいる比率は 17.7％で、正規従業員員数の女性比率より低く、また職階では係長相当職が最も高く、全くいない比率は約６割に上り、前回調査と比べても女性管理職の登用は進んでいない。業種別にみると、「医療・福祉」では、女性管理職割合（「50％以上」が 57.9％）は男性を上回っている。

女性管理職の配置部署については、「総務・人事・経理」が約６割と高い。これ以外では「販売・

サービス・接客」が２割半ばで比較的高く、他の部署は低い。女性管理職の配置部署は偏っている傾向が伺える。

女性の管理職が 30%未満の事業所に対して女性管理職が少ない理由を尋ねたところ、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない（いない）から」が最も高く３割を占める。これ以外では、「該当する資格（社内試験合格者を含む）を持った者が少ない（いない）から」「管理職を希望する女性が少ない（いない）から」が約２割となっている。前回調査と比べると、あまり変化がみられないが、「家庭的責任との関係で仕事の融通がきかないから」「結婚や出産を機に退職する女性が多いから」が減少している。家庭責任や結婚・出産など家庭の事情をあげる事業所が減少していることは、両立支援策が機能している傾向もうかがえる。

次に、女性活躍推進の取組み状況をみてみる。

女性活躍推進への取組みを進めているかどうかについては、「進めている」「進めていない」のどちらも約５割で拮抗しているが、「進めている」は前回調査よりも約 10 ポイント高くなっている。女性管理職のいる事業所は「進めている」割合は、女性管理職のいない事業所を約 30 ポイントと大きく上回っている。女性活躍の推進の取組みと女性管理職の有無は関連していることがわかる。

実施している取組みの内容は、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」「性別に関係なく、能力主義による人事管理方針」の能力に関わる２項目が７割前後で高く、次いで、「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」「女性用のトイレ・更衣室などの設備の充実」の環境整備に関わる項目が続いている。前回調査と比べると、大きな違いはないが、「時短勤務・在宅勤務（テレワーク）など勤務形態の多様化」が増加していた。

取組みを進めている理由は、「優秀な人材の確保・定着のため」が約８割、「労働力確保のため」が約５割、「女性の視点を活かした商品開発やサービスなどができるから」が約３割と高い。前回調査と比べると、「女性の視点を活かした商品開発やサービスなどができるから」が低くなっている以外では大きな違いはみられない。依然として、人材や労働力確保が女性活躍を進める理由となっている。

女性活躍推進の取組みを進めていない理由は、「取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから」が３割を超えて最も高く、「女性従業員が望んでいないから」が約２割で２番目に高い。前回調査と比べると、「取組みをしなくても労働力確保は十分だから」は 10 ポイント下がっており、労働力確保は課題としても女性活躍に取り組む余裕がない事業所もあることが推測される。

以上のことより、女性管理職登用については、あまり進んでおらず配置も偏っているが、女性活躍推進の取組みとの相関関係がうかがえ、女性活用のための取組みはやや進んでいることが分かった。労働力確保が女性活躍推進の要因となっており、労働力不足の深刻化が予測される社会状況において、女性活躍は必須となるため、事業所へは国や県の事業や制度などについて情報提供していくことは重要で、結果的には女性管理職比率向上につながるといえる。

３．育児休業制度・介護休業制度・介護休暇制度について

育児休業と介護休業は、「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」（以下、育児・介護休業法とする）に基づき、全ての労働者が事業主に対して請求できる権利と定められている。同法指針には、「育児休業及び介護休業については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること」と制度化が求められている。また、就業規則の記載事項の中で「休暇」に関する項目は必須事項であり、育児休業、介護休業のみならず、介護休暇の規定は掲載しなければならない。さらに、雇用される立場では職場に規定がなければ制度を活用しづらく、制度化は必要である。

今回調査で就業規則などに育児休業制度の規定を明示し周知しているかについては、「はい」は６割を超えるが、前回調査からはほとんど増えていない。「はい」は「製造業」「医療・福祉」「運輸業」で８割前後と高く、女性管理職がいる事業所では８割台半ばでと女性管理職のいない事業所を約 36 ポイントと大きく上回る。企業規模別では、明示していないのは企業規模が小さくなるほど高くなる傾向があり、「10 人以下」の事業所で５割を超える。

今回調査の育児休業制度の規定がある事業所に対して育児休業期間をたずねたところ、法定基準の「１歳未満」が４分の３を占めており、前回調査から変化はみられない。

女性従業員が結婚や出産で休職・退職することに対して、事業所としてどう考えているかについては、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が約６割と高く、２位の「一旦退職しても、育児が一段落したら、再雇用制度を利用して復職してほしい」を合わせると８割台半ばは出産に関わらず女性の就業継続を求めており、また、「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」は女性管理職のいる事業所ではいない事業所よりも約 20 ポイント高く、「医療・福祉」「建設業」「製造業」でも高くなっている。

男性の育児休業取得を促進するための措置については、「何も講じていない」が４割を超えていた。措置の内容では、「経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される『育児休業給付金』や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する」が２割で最も高く、前回調査よりも高くなっていた。

育児休業明けの従業員の円滑な職場復帰については、「何も講じていない」が約５割を占めており、また、女性管理職のいない事業所では高い。前回調査と比べると、「何も講じていない」は約 10 ポイント低くなっており、取組みが進んでいる状況がうかがえる。

従業員が産前産後休暇や育児休業を取得した場合の代替要員の採用については、「採用しなかった」が約１割で前回調査より低くなっている。代替要員は「新規に正規従業員を採用した」が約６割と高く、前回調査と比べると正規従業員が増え、パートタイムなどの非正規従業員は減っている。

介護休業制度について、就業規則などに規定を明示し周知しているかどうかをたずねたところ、「はい」が半数を超えて前回調査よりも高くなっているが、前回調査と同様に育児休業制度と比べると 10 ポイント以上低い。「はい」は育児休業と同じ特徴があり、業種別では「運輸業」「医療・福祉」「製造業」が高く、女性管理職がいる事業所では女性管理職のいない事業所を大きく上回り、企業規模別では、規模が小さくなるほど低く「30 人以下」では３分の１にとどまる。

介護休業制度を規定している事業所に、介護休業期間をたずねた。介護休業の最長期間は、「通算 93 日まで」と法定内が約８割と高く、前回調査から大きな変化はない。

介護休暇については、就業規則などに規定を明示し周知している事業所は約４割で、介護休業よりも低く、女性管理職がいる事業所では女性管理職のいない事業所を約 36 ポイントも上回り、企業規模が小さくなるほど低く「10 人以下」では２割強にとどまる。

介護休暇制度を規定している事業所の介護休暇期間については、対象家族が１人の場合も２人の場合も法定内の期間が８割台半ばで高いが、前回調査よりもどちらの場合も高くなっており、法定内に収める傾向が進んでいるといえる。介護休暇を取得した人のいる事業所は 7.1％と低い。また、取得した人の性別をみると女性の方が男性より多くなっていた。

育児休業制度と介護休業の制度の運用による成果と問題点をたずねた。

成果では、育児休業制度は「女性の勤続年数が伸びる」「能力のある人材を確保できる」が約４割で高く、次いで「長期的な視点で女性を育成できる」が２割半ばとなった。介護休業制度は「能力のある人材を確保できる」「退職者が減る」が３割台半ばで高い。育児休業・介護休業制度とも「特になし」は前回調査より約 10 ポイント高い。また、規模が大きくなるほど「特になし」の割合は低くなる傾向がみられた。

問題点については、育児休業制度も介護休業制度とも「他の従業員の負担が大きい」「即戦力となる代替要員の確保が困難」が５割前後で高く、「特になし」は２割台半ばであった。前回調査と比べると、両制度とも「特になし」は約 14 ポイント増えており、「他の従業員の負担が大きい」以外の項目は減少していた。両制度とも、10 人以下の事業所では「休業中の賃金保障の負担」の割合がやや高く、51 人～100 人規模の事業所では「他の従業員の負担が大きい」「休業者の復職時の能力低下」などの割合が他の規模に比べて高い。

以上の結果から、労働力不足を背景に女性従業員への就労継続が望まれている一方で、前回調査と比べると市内事業所において子育てと就労を継続するための両立支援制度の推進状況は進んでいるとはいえない。特に、企業規模が小さくなると取組みが遅れている。女性管理職のいる場合には、制度の整備は進んでいることも示唆された。成果としては、労働力や人材の確保があげられる一方で、問題点は他の従業員の負担や賃金保障の負担があげられている。高齢化率の上昇による要介護者の増加に伴い、今後は、男女を問わず介護休業対象者が増える可能性は高い。国は中小企業対象に「両立支援等助成金」など助成金制度を進めている。休業制度を就業規則に明文化することや助成金制度に関しての情報提供も重要である。また、両立支援制度推進における女性管理職の意義も伝える必要がある。事業所へのさらなる情報提供と啓発が求められる。

４．女性の再就職状況・パートタイム労働者の雇用について

子育てや介護で離職した女性に対して、企業の採用状況などをたずねた。

育児や介護等の理由で退職した男女従業員の再雇用制度については、設けているのは約３割で、規模が小さい事業所では「現在検討中」の割合が高い。女性管理職のいる事業所では設けている割合が高い。実際の再雇用の状況は、正規雇用した従業員は約３割、非正規雇用した従業員は約１割で、前回調査より非正規雇用が約 10 ポイント減少している。企業規模が大きくなると正規での再雇用が高くなる傾向がある。

次に、女性の正規従業員の中途採用については、この３年間で「採用した」事業所は３割台半ばであった。採用した割合が高いのは、業種では「医療・福祉」、女性管理職がいる事業所で約６割あった。女性正規従業員を中途採用した理由は「即戦力となる人を必要としたため」で最も高く、「退職者の補充のため」も５割を超えるが前回調査よりも約 16 ポイント低くなっている。女性を中途採用する場合に重視する主な条件は、正規雇用では「仕事上の能力・経験」「人柄」が高い項目だが、非正規では「働ける時間や日数や曜日」が正規より高くなっている。

女性のパートタイム労働者の雇用について、パート労働者を雇用している事業所の調査結果をみてみる。なお、女性割合の高いパートタイム労働の待遇については、「パートタイム・有期雇用労働法」で正社員との均等待遇の確保のための措置が義務化されている。

今回調査では、パートタイム労働者を雇用している理由は、「短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから」が５割を超えて最も高く前回調査より高くなっている。次いで「人件費が割安だから（労務コストの効率化）」「正規従業員の採用、確保が困難だから」は約２割で前回調査より低くなっている。

パートタイム労働者が担当している業務は、「正規従業員の補助」が５割台半ば、「単純作業」が約４割で補助的・定型的仕事が中心ではあるが、「正規従業員と同じ基幹的作業」も３割台半ばとなっている。これらは前回調査とほぼ同じである。「正規従業員と同じ基幹的作業」は、「医療・福祉」「飲食店、宿泊業」では高くなっていた。

パートタイム労働者に適用されているものは「昇給」「就業規則」が６割近く、「賞与」「正規従業員への転換」が約４割で高い。これらは前回調査とほぼ同じである。業種別では、正規従業員と同

じ基幹的作業が半数を占める「医療・福祉」では、「就業規則」「昇給」「正規従業員への転換」などが高くなっていた。企業規模別では、「101～300 人」「300 人以上」で「就業規則」「正規従業員への転換」「賞与」「昇給」などが適用されている割合が高い。正規従業員と同じ業務を担当させている場合には待遇をよくする傾向が伺える。

女性のパートタイム労働者で「職務と責務が正規従業員と同じ」事業所は約２割で、事業所規模が大きくなるほど高くなり「51～100 人」では３割を超えるが、101 人以上になると割合は低くなる。さらに、「職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者がいる」場合に、パートタイム労働者全体のどの程度を占めているかについては、「１割未満」が 41.7%と最も高く、前回調査より増えている。「５割以上」は約２割であるが前回調査より減っている。また、このような職務と責務が正規従業員と同じパートタイム労働者の賃金について、「バランスがとれている」事業所は約８割台半ばで前回調査よりやや高くなっている。

パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定が法律で義務づけられているが、「規定済み」は５割を超え、前回調査より約 26 ポイント増え、「未検討」は約 10 ポイント減少し、待遇差をなくす規定の取りくみは進んできていることがわかる。業種別では、「正規従業員と同じ基幹的作業」の高かった「医療・福祉」で規定済みが高い。「規定済」は企業規模が大きくなるほど高くなっているが、11～30 人規模の小規模の事業所では約７割と高い。

以上のことより、再雇用の場合に正規での雇用が増えており、また、パートタイム労働者への待遇改善は、「医療・福祉」「飲食店・サービス業」など労働者不足が大きな課題となっている職種を中心に進みつつある。正規従業員と同じ業務を遂行するパートタイム労働者に対しての均等待遇は進んでいる傾向がうかがえる。とはいえ、10 人以上の事業所では従業員への就業規則は義務付けられているが、このような法律で定められたことへの取組みの割合は低いといえる。今後とも事業所に対しては、女性の再雇用や非正規雇用労働者の均等待遇などについて情報提供していくことが求められる。

５．ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

ワーク・ライフ・バランスについては、2007（平成 19）年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定されて以来、国、県や市では実現に向けて取組みが進められてきた。

ワーク・ライフ・バランスの認知について、「知っている」は６割台半ばで、前回調査より約 20 ポイント増え、認知は向上している。「知っている」は規模が大きい事業所ほど割合が高くなる傾向があり、女性の管理職がいる事業所では高い。

「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みについて、「必要がある」という回答は３割台半ばで「どちらかといえば取り組む必要がある」をあわせた『必要がある』と考える事業所は７割台半ばとなり、前回調査より約８ポイント増えている。また、規模が大きい事業所ほど割合が高くなる傾向があり、女性の管理職がいる事業所では高く、認知度と同じ傾向がうかがえる。『必要はない』と回答は約２割で前回調査よりやや低くなっている。取組みが『必要ではない』理由は「人的・財政的余裕がないから」が約４割で最も高く、前回調査よりやや増えており、「ワーク・ライフ・バランスの考え方がまだ社会全体に根付いていないから」は約２割で、前回調査より 21.5 ポイント減り、社会に考え方は定着しているという認識は高まっている。

「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みが必要と考える事業所のその理由については、第１位は「従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する」は６割台半ばで高く、第２位の「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」が４割台半ばで、前回調査とあまりかわらない。

「ワーク・ライフ・バランス」推進のための具体的な取組みについては、「仕事の進め方や内容の見直し」が約５割で高い。次いで高い項目は「経営者の意識改革」「労働時間の見直し」で、これらの項目は前回調査よりも高くなっていた。「ＩＴを活用した業務の効率化」は約３割で、前回調査より約７ポイント増えていた項目であった。

「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために導入されている制度としては、「育児・介護のための短時間勤務制度」が５割で最も高く、次いで「従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」が４割を超え「短時間正社員制度」が約２割で続く。前回調査と比べると、すべての項目で割合が増加していた。ほとんどの制度は規模が大きい事業所で「ある」の割合が高くなる傾向がみられる。

さらに、従業員の制度の利用状況を性別でみると、ほとんどの制度は女性の方が男性よりも利用が多い。特に女性の利用が多い制度は、「育児・介護のための短時間勤務制度」「在宅勤務（テレワーク）制度」「短時間正社員制度」「正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度」は男性を約 30 ポイント上回る。前回調査と比べると、男性の「在宅勤務（テレワーク）制度」は 44.1 ポイント低く、女性の「短時間正社員制度」は 23.0 ポイント低くなっていた。「正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度」は女性で約 20 ポイント、男性で約 10 ポイント増えていた。

以上のことから、市内事業所ではワーク・ライフ・バランスの取りくみは進んでいる状況がうかがえ、４項でみたように育児休業や介護休業取得に向けた取組みの推進に伴い両立支援策が進んでいることから当然ともいえる。一方、短時間正社員制度や正規従業員への転換制度なども高く、女性管理職率の高い職場では特にワーク・ライフ・バランスが推進されており、働きやすい職場は女性の活躍に結びつくことが分かる。規模の小さな事業所での模範事例を示すなどして、ワークライフバラスの効果を広く示していくことも今後重要といえる。

６．ハラスメント対策について

職場におけるハラスメント対策については、「パワハラ」が約５割で高く、「セクハラ」も４割台半ば、「マタハラ」は約４割で、いずれも前回調査よりも割合が増加していた。取り組んでいない割合は、事業規模の小さいほど高く、女性管理職がいない場合に高くなっていた。

ハラスメント対策の具体的な取組みとしては、「ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」が約７割で高く、次いで「就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している」が５割を超えて高かった。「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」が４割台半ばあるものの、前回調査よりも 14.4 ポイント減少していた。これ以外の項目は殆ど前回調査よりも増加しており、多様な取組みが進んでいる状況がうかがえる。

企業規模別にみると、301 人以上の規模の事業所ではすべての項目の割合が他の規模に比べて高い。女性管理職の有無別にみると、いる場合はいない場合よりもほとんどの項目で取組みの割合が高い。「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」は、「製造業」「運輸業」「サービス業」で高くなっていた。

「ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」事業所で、相談を受けているのは、「人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等」が約７割にのぼる。「外部の専門機関」は約３割で前回調査よりも増えているが、「医師、保健師、臨床心理士、産業カウンセラーなど」は約１割強で前回調査よりも減っている。

過去３年間に、セクハラに関する相談等が「あった」事業所は 8.4%（27 事業所）で、前回調査よりも増えている。相談があった事業所にその後の対応をたずねたところ、最も高いのは「被害者から事実確認のために事情を聴取した」で、次いで「事実確認のため周辺（第三者）に対しヒアリ

ングを行った」が７割台半ばあり、前回調査よりも大幅に高くなっていた。３番目の「加害者とされた者から事実確認のために事情を聴取した」は、前回調査よりも 16.6 ポイント減少している。また、「特に何もしていない」は該当がなかった。前回調査と比べると「「被害者の配置転換を行った」「就業規則に基づき、加害者への制裁（けん責、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇等）を行った」「被害者に対し、不利益回復（人事考課、昇給、業務内容、職場環境、人間関係等で不利益を被っている場合）を行った」などの対応が増えている。

以上のことより、ハラスメント対策に取り組んでいる割合は半数以下ではあるが、以前より進んでいる状況もうかがえる。とはいえ、規模の小さな事業所では取組みが進んでいない。また、相談窓口の設置が低くなっており、内部に偏る傾向があるのは課題である。被害者支援のための取組みは進んでおり、当事者以外の周辺の第三者に対するヒアリングなどの取組みも増えており、今後は、被害者の立場や心理を理解できるような研修を従業員全員が受けられるような体制が求められる。行政の相談窓口の周知を高め、ハラスメント対策のための研修機会を提供していく工夫が必要である。

７．行政の取組みについて

飯塚市では市内の事業者を対象に、「イクボス推進事業」を実施しており、この事業の認知については、「知っている」「見たり聞いたりしたことがある」を合わせて約４割だが、「知らなかった」が約５割と高い。今後イクボス推進事業に取組む意向については、「取り組みたいが具体的に何をしてよいかわからない」が４割を超えて最も高かった。「取り組むつもりはない」は約３割あった。

男女が共に活躍できる職場づくりのために、行政に望むことは「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」が約４割で最も高く、集中している。「介護施設などの充実」が２割台半ばで、３位は「ホームページ、ＳＮＳなどによる情報提供」で、以下１割台で「育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣」、「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」が続く。前回調査と比べると、上位２位にあげられている項目については割合が減少し、前回調査で第３位であった「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」も減少している。「ホームページ、ＳＮＳなどによる情報提供」は増えている。

職場での両立支援やワーク・ライフ・バランス制度が整備されつつあることから、行政の福祉施策はより就労の実情にあった内容が求められることや国や県の最新の制度や法改正などＩＴを活用した情報提供が高まることも予測される。特に、小規模事業所では経営者の意識が反映されることから、トップへの研修と情報提供は重要である。残念ながら、イクボス推進事業の認知は低かったが、今後は、この事業を現場でどう生かすかを踏まえて周知を高めることが求められる。また、前回調査と同じく、女性管理職のいる事業所では非正規雇用女性の待遇改善や両立支援のための環境整備が進んでいることが明白であった。今後とも、女性管理職の意義を広く周知し、市内のモデルとなる事業所を広報することはよい影響を与えるといえよう。

■自由意見について

本調査の最後に男女共同参画推進に関する意見を自由記述でたずねたところ、14 件の回答があり、「中小零細企業では取組みが難しいため、安心して取り組める環境づくりを推進してほしい」「経営者の意識改革が必要」「市のセミナー等の時間帯を考慮してほしい」、その他様々なご意見をいただきました。これらのご意見は、今後の男女共同参画施策推進に係る基礎資料とさせていただきます。ご協力ありがとうございました。

◎参考資料
使用した調査票

飯塚市女性の労働状況に関する事業所調査

【調査ご協力のお願い】

日頃から本市の男女共同参画の推進に多大なご協力をいただき、厚くお礼を申し上げます。

本市では、市民一人ひとりが性別にかかわりなく、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するために、「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」を策定し、「あらゆる分野における女性の活躍推進」を掲げて、様々な取組みを進めているところです。

このプランの最終年にあたる令和8年度には見直しを行い、「第3次飯塚市男女共同参画プラン」を策定することとしています。そこで、本市に所在する事業所における従業員のみなさまの就業状況をお伺いするとともに、ご意見をお聴きし、施策に反映させたいと考えております。

ご回答いただいた内容は統計的に処理し、御社が特定される形で公表されることはありません。お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査にご協力くださいますようお願いいたします。

令和7年 10 月

飯塚市長　武井 政一

○アンケート調査票は、記入後、同封しております封筒（切手不要）に入れて、**11 月 7 日（金）**までにご返送ください。

○インターネットによる回答をご希望の方は、右に記載の二次元コードの読み取りまたは、下記 URL にアクセスしてください。

https://questant.jp/q/iizukajigyosho

（郵送とインターネット両方での回答はできません。）

【記入にあたってのお願い】

1. このアンケートのご記入は、**経営者（代表者）もしくは人事担当者（責任者）の方**にお願いします。
2. 回答の記入は、各質問の指示に従って、該当する番号に○印もしくは所定の記入欄に数字をご記入ください。
3. 各質問のご回答は、特に説明がないかぎり、あてはまる項目の番号に○をおつけください。質問文に「1つ」、「すべて」など指定がある場合は、その指示に従ってお答えください。
4. 質問によっては回答していただく方が限られる場合がありますので、案内にそってお答えください。
5. 「その他」を選ばれたときは、お手数ですがその内容を（　）の中に具体的に記入してください。
6. 回答は、**令和 7 年 10 月 1 日**現在にてご記入ください。

〔お問合せ先〕 飯塚市役所 市民協働部 男女共同参画推進課

電話 0948(96)8543（直通）

◎参考資料

貴事業所の概要についておたずねします。

◎以下の各項目につき、該当するものに**それぞれ１つずつ**○をつけてください。

事業所区分	１．単独事業所　　２．本社・本店　　３．支社・支店等
業　　種	１．建設業　　５．卸売・小売業　　９．教育・学習支援業 ２．製造業　　６．不動産業　　10．サービス業 ３．情報通信業　　７．飲食店、宿泊業　　11．その他（具体的に：　　） ４．運輸業　　８．医療・福祉
貴社の 常用労働者数	※本社（本店）、支社（支店）等、全体を含めた常用労働者数に○をつけてください １．10 人以下　　３．31～50 人　　５．101～300 人 ２．11～30 人　　４．51～100 人　　６．301 人以上
経営組織	１．個人経営　　４．合名・合資・相互会社 ２．株式会社　　５．その他（具体的に：　　） ３．有限会社（旧商法における）

※常用労働者数は問１の（注）をご参照ください。

問１．貴事業所の常用労働者（正規従業員およびパートタイム労働者）の人数を、下記の（注）を参照しご記入ください。該当者がいない欄は、「０」を記入してください。

	常用労働者数 （正規従業員＋パートタイム労働者）	正規従業員数	パートタイム労働者数
男性	人	人	人
女性	人	人	人

（注）・「常用労働者」とは①期間を決めずに、または１ヵ月を超える期間を決めて雇われている者、②臨時、日雇い、パートタイム等の労働者で前２ヵ月（８月、９月）の各月にそれぞれ 18 日以上雇われている者をいいます。
・「正規従業員」とは、いわゆる正社員で期間を定めずに雇われている者をいいます。
・役員は正規従業員数に含めないでください。

問２．貴事業所の常用労働者（正規従業員およびパートタイム労働者）の大まかな平均勤続年数としてあてはまるものに**それぞれ１つずつ**○をつけてください。

	正規従業員	パートタイム労働者
男性	１．３年未満　　４．10～15 年未満 ２．３～５年未満　５．15 年以上 ３．５～10 年未満	１．１年未満　　４．５～10 年未満 ２．１～３年未満　５．10 年以上 ３．３～５年未満
女性	１．３年未満　　４．10～15 年未満 ２．３～５年未満　５．15 年以上 ３．５～10 年未満	１．１年未満　　４．５～10 年未満 ２．１～３年未満　５．10 年以上 ３．３～５年未満

問３．貴事業所で係長級以上の管理職（男女）は何人ですか。そのうち女性は何人ですか。
下表に具体的な人数を記入してください。該当者がいない場合は「０」を記入してください。

役職	総数	うち女性
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人
計	A 人	B 人

役　　員	人	人

（注）管理職について
・管理職には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。
・部長・課長等の役職名を採用していない場合や、役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

◎貴事業所の女性管理職の割合

B／A	（%）

（女性計／総数計×100）
※小数点第１位まで（小数点第２位を四捨五入）
・女性管理職がいない（０%）の事業所　→**問３－２へ**
・女性管理職の割合が３０%未満の事業所→**問３－１、３－２へ**
・女性管理職の割合が３０%以上の事業所→**問３－１へ**

【問３で女性管理職がいる事業所に】

問３－１．　女性の管理職の配置部署であてはまるものすべてに○をつけ、女性管理職人数を記入してください。

１．総務・人事・経理	人	５．販売・サービス・接客	人
２．企画・マーケティング・広報	人	６．デザイン・編集・制作	人
３．情報処理	人	７．生産・製造	人
４．営業	人	８．その他（具体的に：　　）	人

【問３で女性管理職の割合が０%～３０%未満の事業所に】

問３－２．女性の管理職が少ない（あるいは全くいない）のはどのような理由からですか。
あてはまるものすべてに○をつけてください。

１．該当する資格（社内試験合格者を含む）を持った者が少ない（いない）から
２．該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない（いない）から
３．該当する勤続年数や年齢に達した者が少ない（いない）から
４．管理職を希望する女性が少ない（いない）から
５．家庭的責任との関係で仕事の融通がきかないから
６．出産、育児、介護等による一時休職が予想されるから
７．結婚や出産を機に退職する女性が多いから
８．男性を管理職に登用するのが慣行であるから
９．女性管理職のロールモデルが少ない（いない）から
10．その他（具体的に：　　）

◎参考資料

女性従業員の活躍推進についておたずねします。

問４．貴事業所では、女性活躍推進への取組みを進めていますか。どちらか**１つ**に○をつけてください。

１．進めている　**→ 問４－１、問４－２へ**	２．進めていない　**→ 問４－３へ**

【問４で１．と答えた事業所に】

問４－１．貴事業所で、進めている女性活躍推進のための具体的な取組みとして、あてはまるもの**すべて**に○をつけてください。

１．意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用
２．性別に関係なく、能力主義による人事管理方針
３．出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実
４．女性用のトイレ・更衣室などの設備の充実
５．事業所内保育施設の設置
６．女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置
７．体力面での個人差を補う器具や設備を設置するなど、働きやすい職場環境づくり
８．女性の活躍推進に関する担当者の設置
９．男女共同参画に関する研修を行うなど、従業員への意識啓発
10．管理職に対し、女性活躍の重要性についての研修などによる意識啓発
11．女性従業員を対象とした能力開発・意識向上の研修などの実施
12．時短勤務・在宅勤務（テレワーク）※など勤務形態の多様化
13．その他（具体的に：　　）

※在宅勤務（テレワーク）：情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。
従業員は自宅等で勤務し、会社とはパソコンとインターネット、電話等で連絡を取る。

【問４で１．と答えた事業所に】

問４－２．自社の女性活躍推進への取組みを進めている理由としてあてはまるもの**すべて**に○をつけてください。

１．優秀な人材の確保・定着のため
２．労働力確保のため
３．女性従業員が望んでいるから
４．国や自治体が推進しているから
５．企業のイメージアップになるから
６．女性の視点を活かした商品開発やサービスなどができるから
７．その他（具体的に：　　）

【問４で２．と答えた事業所に】

問４－３．自社の女性活躍推進への取組みを進めていない理由として、あてはまるもの**すべて**に○をつけてください。

１．取組みをしなくても優秀な人材は集まるから
２．取組みをしなくても労働力確保は十分だから
３．女性従業員が望んでいないから
４．女性従業員がいないから
５．取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから
６．その他（具体的に：　　）

育児休業制度についておたずねします。

問５．貴事業所では、就業規則等の文書の中で、育児休業制度についての規定を明示し、周知していますか。どちらか１つに○をつけてください。

１．はい　**→ 問５－1へ**	２．いいえ　**→ 問６へ**

【問５で１．と答えた事業所に】

問５－１．休業期間をどのように定めていますか（子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか）。あてはまるもの**１つ**に○をつけてください。

１．子が１歳未満（パパ・ママ育休プラス※、１歳６ヶ月までの延長も含む）	３．子が２歳以上３歳未満
２．子が１歳以上２歳未満	４．子が３歳以上

（注）子どもの年齢ではなく年数で決めている場合は、子どもの年齢に換算してお答えください。

※パパ・ママ育休プラス：父母ともに育児休業を取得する場合、子が１歳２か月に達するまでの間に１年間育児休業を取得可能とする制度。

問６．貴事業所で令和６年（令和６年１月１日～12 月 31 日）に育児休業を開始、終了した従業員の復職状況について次の区分により下表に人数をご記入ください。

	女　性	男　性
（１）育児休業を開始した人	人	人
（２）（１）のうち、復職した人	人	人
（３）（１）のうち、復職予定であったが退職した人	人	人

（注）同一の従業員が期間内に複数の対象家族について利用した場合は、その対象家族の人数を計上してください。該当者がいない場合は「０」と記入してください。

◎参考資料

問７．育児休業を取得した際の、賃金の取り扱いについてあてはまるもの１つに○をつけてください。「２．一定額を支給」または「３．基本給の一定割合を支給」に該当する場合、具体的な数値についてもお答えください。

１．全額支給
２．一定額を支給　　⇒（　　）円
３．基本給の一定割合を支給　　⇒（　　）割
４．支給しない（雇用保険の育児休業給付金のみ支給）
５．その他（具体的に：　　）

問８．貴事業所では、女性従業員が結婚や出産をきっかけとして休職・退職することについてどのように考えられていますか。あてはまるもの１つに○をつけてください。

１．結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい
２．一旦退職しても、育児が一段落したら、再雇用制度を利用して復職してほしい
３．結婚するまで働いて、結婚を機に退職してほしい
４．出産するまで働いて、出産を機に退職してほしい
５．わからない

問９．貴事業所では、男性従業員の育児休業取得など育児参加を促進するためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

１．育児休業制度に関する管理職向け研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める
２．育児休業制度に関する従業員向け研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める
３．経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する
４．復帰後のポスト等の待遇について、情報提供する
５．勤務時間、勤務地、担当業務等の限定制度を導入し、特に子育て期の従業員の利用を図る
６．男性の育児休業取得に関する好事例を収集し、男性従業員に紹介する
７．「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入などを通じ、所定外労働の削減を図る
８．年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる
９．その他（具体的に：　　）
10．措置は何も講じていない

問１０．貴事業所では、育児休業中の従業員の円滑な職場復帰を図るためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

１．休業中に情報（社内報、Eメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する
２．職場復帰のための講習（職場復帰前講習、職場復帰後講習）を実施する
３．相談窓口を設ける
４．その他（具体的に：　　）
５．措置は何も講じていない

問１１．貴事業所では最近３年間に、産前産後休暇及び育児休業中の従業員のいる職場に代替要員を採用しましたか。あてはまるもの１つに○をつけてください。

１．すべての取得者について採用した　→ **問１１－１へ**
２．一部の取得者について採用した　→ **問１１－１、問１１－２へ**
３．採用しなかった　→ **問１１－２へ**
４．休業者がいなかった　→ **問１２へ**

【問１１で１．または２．と答えた事業所に】

問１１－１．採用した代替要員の内容について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

１．新規に正規従業員を採用した
２．新規にパートタイム労働者、派遣社員など臨時で従業員を採用した

【問１１で２．または３．と答えた事業所に】

問１１－２．代替要員（の一部）を採用しなかったのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

１．休業者が出ても現有人員で対応できるから
２．募集したが、適当な人材がなかったから
３．代替要員採用に人件費・コストがかかるから
４．休業期間が短く、休業中に代替要員を戦力化できないから
５．休業者が復職した時、代替要員の配属に困るから
６．休業者が復職した時、復職者の配属に困るから
７．その他（具体的に：　　）

介護休業制度※についておたずねします。

※介護休業制度：対象家族１人につき通算 93 日まで、３回を上限として、介護休業を分割して取得可能。

問１２．貴事業所では、就業規則等の文書の中で、介護休業制度についての規定を明示し、周知していますか。どちらか１つに○をつけてください。

１．はい　→ **問１２－1へ**　　２．いいえ　→ **問１３へ**

【問１２で１．と答えた事業所に】

問１２－１．対象家族１人あたりの休業期間をどのように定めていますか。どちらか**１つ**に○をつけてください。

１．通算 93 日まで	２．通算 93 日を超える期間

問１３．貴事業所で令和６年（令和６年１月１日～12 月 31 日）に介護休業を開始、終了した従業員の復職状況について次の区分により下表に人数をご記入ください。

	女　性	男　性
（1）介護休業を開始した人	人	人
（2）（1）のうち、復職した人	人	人
（3）（1）のうち、復職予定であったが退職した人	人	人

（注）同一の従業員が期間内に複数の対象家族について利用した場合は、その対象家族の人数を計上してください。該当者がいない場合は「０」と記入してください。

問１４．介護休業を取得した際の、賃金の取り扱いについてあてはまるもの**１つ**に○をつけてください。「２．一定額を支給」または、「３．基本給の一定割合を支給」に該当する場合、具体的な数値についてもお答えください。

１．全額支給
２．一定額を支給　⇒（　　）円
３．基本給の一定割合を支給　⇒（　　）割
４．支給しない
５．その他（具体的に：　　）

介護休暇制度※についておたずねします。

※介護休暇制度：要介護状態の対象家族が１人であれば年５日、２人以上であれば年 10 日介護休暇を取得可能。

問１５．貴事業所では、就業規則等の文書の中で、介護休暇制度についての規定を明示し、周知していますか。どちらか**１つ**に○をつけてください。

１．はい　**→ 問１５－１、問１５－２へ**	２．いいえ　**→ 問１６へ**

【問１５で１．と答えた事業所に】

問１５－１．介護休暇期間をどのように定めていますか。対象家族の人数ア及びイについて、それぞれお答えください。

ア．対象家族が１人	１．５日	２．６日以上
イ．対象家族が２人以上	１．１０日	２．１１日以上

【問１５で１．と答えた事業所に】

問１５－２．貴事業所で介護休暇取得者はいますか。どちらか**１つ**に○をつけてください。

１．はい　**→ 問１５－３へ**	２．いいえ　**→ 問１６へ**

【問１５－２で１．と答えた事業所に】

問１５－３．介護休暇取得者の人数をご記入ください。該当者がいない場合は「０」と記入してください。

１．女性　（　　人）	２．男性　（　　人）

育児休業制度、介護休業制度の運用により生じた成果及び問題点についておたずねします。

問１６．育児休業・介護休業制度の運用によって生じる（１）成果、（２）問題点のうち、貴事業所にあてはまるものがありますか。育児休業、介護休業のそれぞれについて、あてはまるもの（想定されるもの）を**３つまで**選び番号を下の枠内に記入してください。

（１）成果

１．女性の勤続年数が伸びる	５．安定した人材採用・育成計画が立てられる
２．能力のある人材を確保できる	６．従業員の労働意欲が高まる
３．長期的な視点で女性を育成できる	７．その他（具体的に：　　）
４．退職者が減る	８．特になし

○育児休業制度 ⟶ | | | |

○介護休業制度 ⟶ | | | |

（２）問題点

１．休業者の復職時の能力低下	６．昇進・昇給などの取扱
２．他の従業員の負担が大きい	７．休業中の賃金保障の負担
３．即戦力となる代替要員の確保が困難	８．その他（具体的に：　　）
４．休業者が復職した後の代替要員の処遇	９．特になし
５．休業者が復職した後の配属	

○育児休業制度 ⟶ | | | |

○介護休業制度 ⟶ | | | |

◎参考資料

再雇用制度※の実施状況についておたずねします。

※再雇用制度：ここでは妊娠、出産、育児、介護等の理由により退職した男女従業員を、同一企業に再び雇用する制度をいいます。

問１７．貴事業所では再雇用制度を設けていますか。あてはまるもの**１つ**に○をつけてください。

１．設けている　→ **問１７－１へ**
２．現在検討中　→ **問１８へ**
３．設けていないし検討もしていない　→ **問１８へ**

【問１７で１．と答えた事業所に】

問１７－１．過去３年間に、この制度により再雇用した従業員がいますか。いる場合は、それぞれ人数もご記入ください。

１．正規従業員で雇用した者がいる　→　女性（　　）人　男性（　　）人
２．非正規従業員で雇用した者がいる　→　女性（　　）人　男性（　　）人
３．再雇用した者はいない

女性の再就職状況についておたずねします。

問１８．貴事業所ではこの３年間に、中途採用した女性の正規従業員がいますか。どちらか**１つ**に○をつけてください。

１．採用した　→ **問１８－１へ**
２．採用していない　→ **問１８－２へ**

【問１８で１．と答えた事業所に】

問１８－１．女性の正規従業員を中途採用したのはどのような理由からですか。あてはまるもの**すべて**に○をつけてください。

１．即戦力となる人を必要としたため
２．自社で育成できない人材を採用するため
３．退職者の補充のため
４．事業の拡大に対応するため
５．新卒者が採用できなかったため
６．その他（具体的に：　　）

【問１８で２．と答えた事業所に】

問１８－２．女性の正規従業員を中途採用しなかったのはどのような理由からですか。
あてはまるもの**すべて**に○をつけてください。

１．需要そのものがなかったため	６．人事異動が難しいため
２．長期勤続が期待できないため	７．職業意識が低いため
３．家事などで仕事に支障がでるため	８．過去の経験や技術があてにならないため
４．残業や休日出勤ができないため	９．その他
５．新卒者に比べて教育訓練が難しいため	（具体的に：　　）

問１９．中途採用を実施する際に重視する主な条件は何ですか。女性の正規従業員、女性の非正規従業員それぞれについて、あてはまるものを**３つまで**選び番号を下の枠内に記入してください。過去３年間に中途採用を実施していない事業所も、考え方をお知らせください。

１．仕事上の能力・経験	５．人柄
２．資格	６．健康・体力
３．学歴	７．働ける時間や日数や曜日
４．年齢	８．その他（具体的に：　　）

○女性の正規従業員 ⟶ | | | |

○女性の非正規従業員 ⟶ | | | |

女性のパートタイム労働者の雇用についておたずねします。

令和７年 10 月１日現在、女性のパートタイム労働者を雇用している事業所のみお答えください。
女性のパートタイム労働者を雇用していない事業所は問２５へお進みください。

「パートタイム労働者」とは、次のいずれかの条件を満たす人です。
○１週間の所定労働時間が通常の労働者（正規従業員）よりも短い労働者
○事業所において「パート」「パートタイマー」「定時社員」「契約社員」「準社員」「アルバイト」等の名称の如何を問わず、常用労働者の中で正規従業員以外の労働者として処遇されている人をさしています。ただし、学生アルバイトと派遣社員は除きます。

◎参考資料

問２０．女性のパートタイム労働者の雇用理由は次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

１．人件費が割安だから（労務コストの効率化）
２．業務が増加したから
３．正規従業員の採用、確保が困難だから
４．人が集めやすいから
５．繁忙期に対処するための一時的な増員だから
６．短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから
７．経験・知識・技能のある人を採用したいから
８．簡単な仕事内容だから
９．仕事が減ったときに雇用調整が容易だから
10．退職した正規従業員を再雇用したいから
11．その他（具体的に：　　）

問２１．女性のパートタイム労働者が担当している業務の位置づけは次のうちどれですか。あてはまるもののうち高い割合のものを３つまで選び○をつけてください。

１．正規従業員の補助
２．単純作業
３．正規従業員と同じ基幹的作業
４．店長・リーダーなどの管理的業務
５．専門的知識・技術が必要な業務

問２２．女性のパートタイム労働者に適用されているものすべてに○をつけてください。

１．昇給
２．賞与
３．退職金
４．昇進
５．正規従業員への転換
６．就業規則
７．特にない

問２３．女性のパートタイム労働者のうち、「職務」と「責任」の両方が正規従業員とほとんど同じ者はいますか。どちらか１つに○をつけてください。

１．職務・責任が正規従業員とほとんど同じ女性のパートタイム労働者がいる
→ 問２３－１、問２３－２へ
２．職務・責任が正規従業員とほとんど同じ女性のパートタイム労働者はいない　**→ 問２４へ**

【問２３で１．と答えた事業所に】

問２３－１．職務・責任が正規従業員とほとんど同じ女性のパートタイム労働者がパートタイム労働者全体に占める割合はどの程度ですか。あてはまるもの１つに○をつけてください。

１．１割未満
２．１割以上３割未満
３．３割以上５割未満
４．５割以上

【問２３で１．と答えた事業所に】

問２３－２．職務・責任が正規従業員とほとんど同じ女性のパートタイム労働者の１時間当たりの賃金と正規従業員の１時間当たりの賃金はバランスがとれていますか。
あてはまるもの**１つ**に○をつけてください。

１．バランスがとれている
２．現在バランスがとれていないが、今後とれるように見直したい
３．現在バランスがとれておらず、今後も見直す予定はない
４．その他（具体的に：　　）

問２４．パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定の整備が義務付けられていますが、貴事業所の対応状況はいかがですか。あてはまるもの**１つ**に○をつけてください。
（施行期日：令和２年４月１日。中小企業の適用は令和３年４月１日）

１．規定済、対応済
２．整備に向けて準備中
３．対応を検討中
４．未検討
５．義務付けられていることを知らない

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についておたずねします。

問２５．「ワーク・ライフ・バランス」の意味を知っていますか。あてはまるもの**１つ**に○をつけてください。

１．知っている
２．知らない
３．意味までは知らないが、見聞きしたことはある

問２６．「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための取組みについて貴事業所はどう思いますか。
あてはまるもの**１つ**に○をつけてください。

１．取り組む必要がある　→ **問２６－１、問２６－２へ**
２．どちらかといえば取り組む必要がある　→ **問２６－１、問２６－２へ**
３．どちらかといえば取り組む必要はない　→ **問２６－３へ**
４．取り組む必要はない　→ **問２６－３へ**

◎参考資料

【問２６で１．または２．と答えた事業所に】

問２６－１．取り組む必要があるとした理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを２つまで選び○をつけてください。

１．多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる
２．従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する
３．仕事の進め方が合理的に見直されて効率が高まる
４．多様な人材の能力を活かすことで、様々なニーズや環境の変化への対応が可能となる
５．仕事以外の活動に関わることで得た視点の広がりや創造性が、企業にフィードバックされる
６．その他（具体的に：　　）

【問２６で１．または２．と答えた事業所に】

問２６－２．具体的にはどのような取組みが必要だと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

１．経営者の意識改革
２．労働時間の見直し
３．在宅勤務（テレワーク）の導入
４．仕事の進め方や内容の見直し
５．ＩＴを活用した業務の効率化
６．労働時間に関わらず、成果に応じて評価する制度の導入
７．従業員の働き方に関するニーズの把握
８．多様な休暇制度や短時間勤務制度の導入
９．複数の仕事をこなせる人材の育成
10．仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり
11．職場風土の改革
12．両立支援に関する情報の提供
13．その他（具体的に：　　）

【問２６で３．または４．と答えた事業所に】

問２６－３．取り組む必要がないとした理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを２つまで選び○をつけてください。

１．特に対策をしなくても優秀な人材は集まるから
２．特に対策をしなくても業績は良好だから
３．人的・財政的余裕がないから
４．企業の発展につながるとは思えないから
５．ワーク・ライフ・バランス※の考え方がまだ社会全体に根付いていないから
６．その他（具体的に：　　）

※ワーク・ライフ・バランス：「仕事と生活の調和」のことをいい、「仕事と生活の調和」が実現した社会では、『一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる』とされています。飯塚市では、ワーク・ライフ・バランスを推進しています。

問２７．貴事業所では「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために、次のような制度を設けていますか。次のア～クについて、あてはまるものを選び番号に○をつけてください。
また、制度が「ある」と答えた事業所は、その制度の利用者の有無（男女別）についてもお答えください。

（注）制度が「ある」とは就業規則等、文書で規定されていることや、慣行としてあることをいいます。

	制度の有無		利用者の有無			
			女　性		男　性	
	ある	ない	いる	いない	いる	いない
ア．育児・介護のための短時間勤務制度	1	2	1	2	1	2
イ．従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度	1	2	1	2	1	2
ウ．フレックスタイム制度	1	2	1	2	1	2
エ．在宅勤務（テレワーク）制度	1	2	1	2	1	2
オ．短時間正社員制度	1	2	1	2	1	2
カ．正規従業員とパートタイム労働者との相互転換制度	1	2	1	2	1	2
キ．メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など	1	2	1	2	1	2
ク．その他（具体的に：　　）	1	2	1	2	1	2

ア．短時間勤務制度：通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいい（原則６時間）、労働基準法に基づく「育児時間」は含まない。

ウ．フレックスタイム制度：１ヵ月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、従業員がその範囲内で各日の始業及び就業の時刻を自由に選択して働くことができる制度。

オ．短時間正社員：フルタイム（１日の所定労働時間が８時間程度で週５日勤務を基本とする）の正社員と比べて、１日の所定労働時間又は１週間の所定労働日数が短い正社員のこと。

キ．メンタルヘルスケア：事業所において事業者が講ずるよう務めるべき従業員の心の健康の保持増進のための措置のこと。

◎参考資料

ハラスメント対策についておたずねします。

問２８．貴事業所では職場におけるハラスメントの問題について取組みを行っていますか。ア～ウについて、あてはまる番号に○をつけてください。

	取り組んでいる	今後取り組む予定である	取り組んでいない
ア．セクシュアル・ハラスメント	1	2	3
イ．パワー・ハラスメント	1	2	3
ウ．マタニティ・ハラスメント	1	2	3

ア．セクシュアル・ハラスメント：「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されること。

イ．パワー・ハラスメント：職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為のこと。

ウ．マタニティ・ハラスメント：上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されること。

【問２８で１つでも「１．取り組んでいる」と答えた事業所に）】

問２８－１．具体的にどのような取組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

１．ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している
２．就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している
３．従業員に対してハラスメントに関する研修等を行っている
４．管理職に対してハラスメントに関する研修等を行っている
５．ハラスメント防止のための組織（人権擁護組織等）を設けている
６．ハラスメントに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）　→ **問２８－２へ**
７．労使による苦情処理委員会を設けている
８．その他（具体的に：　　）

【問２８－１で６．と答えた事業所に】

問２８－２．貴事業所に設置しているハラスメントに関する相談には誰が対応しますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

１．人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等
２．人事及び労務管理以外を担当する管理職
３．人事及び労務管理以外を担当する従業員
４．医師、保健師、臨床心理士、産業カウンセラーなど
５．外部の専門機関
６．その他（具体的に：　　）

（注）１．２．３．については、他の職務との兼務を含む。

問２９．貴事業所では過去３年間に、ハラスメントに関する相談等がありましたか。どちらか１つに○をつけてください。また、「１．あった」と答えた事業所は、件数もご記入ください。

１．あった　（件数：　　件）→ **問２９－１へ**　　２．なかった → **問３０へ**

【問２９で１．と答えた事業所に】

問２９－１．ハラスメントが起こった後に、どのような対応をしましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

１．被害者から事実確認のために事情を聴取した
２．被害者から、どのような解決方法および事業所の対処を望むか聴取した
３．加害者とされた者から事実確認のために事情を聴取した
４．事実確認のため周辺（第三者）に対しヒアリングを行った
５．被害者に対し、不利益回復（人事考課、昇給、業務内容、職場環境、人間関係等で不利益を被っている場合）を行った
６．被害者に対しメンタルケアを行った
７．加害者の配置転換を行った
８．被害者の配置転換を行った
９．対処した内容や経過について被害者へ説明を行った
10．上司等から加害者に対し注意を行った
11．就業規則に基づき、加害者への制裁（けん責、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇等）を行った
12．再発防止のために加害者に対する研修を行った
13．再発防止のために職場環境の見直しや周知・研修を行った
14．被害者若しくは加害者に対し、当事者間で解決するように指導した
15．その他（具体的に：　　）
16．特に何もしていない

行政の取組みについておたずねします。

問３０．飯塚市では市内の事業者を対象に、「イクボス※推進事業」（企業向け研修の実施・「イクボス宣言」の募集など）を実施しています。この取組みを知っていますか。あてはまるもの１つに○をつけてください。

１．知っている	２．見たり聞いたりしたことがある	３．知らなかった

問３１．貴事業所では、今後イクボス推進に取り組みたいと思いますか。あてはまるもの１つに○をつけてください。

１．すでに取り組んでいる	３．取り組みたいが具体的に何をしてよいかわからない
２．今後取り組む予定がある	４．取り組むつもりはない

※イクボスとは、職場で共に働く部下、スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことの出来る上司（経営者・管理職）のこと。　飯塚市のイクボス推進事業の詳細はこちら→

◎参考資料

問３２．男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。
特に希望するものを**３つまで**選び○をつけてください。

１．女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰、紹介
２．女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業の入札等での優遇
３．企業を対象とした出前型無料セミナーの実施（市職員による出前講座等の実施※）
４．リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施
５．企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施
６．市民を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施
７．ホームページ、ＳＮＳなどによる情報提供
８．男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発
９．再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援
10．育児・介護休業者に対する円滑な職場復帰のための講習会等の実施
11．育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣
12．在宅勤務（テレワーク）制度の導入支援
13．保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実
14．介護施設などの充実
15．その他（具体的に：　　）
16．特になし

※飯塚市男女共同参画推進センター（サンクス）では、男女共同参画への理解を深めるため、「職場や家庭での男女共同参画」「アンコンシャスバイアスって？」などをテーマに職員を講師として派遣する「出前講座」を実施しています。研修会や勉強会などでお気軽にご利用ください。詳細はこちらをご覧ください。→

◎最後に、男女共同参画の推進に関し、ご意見等ありましたら、自由にお書きください。

～ ご協力いただき、誠にありがとうございました ～
ご回答後は、同封の返信用封筒に入れ（切手不要）、
11 月 7 日（金）までにご返送ください。

飯塚市女性の労働状況に関する事業所調査結果報告書

令和8年3月

発　　行　　福岡県飯塚市
企画・編集　　飯塚市市民協働部　男女共同参画推進課

〒820-8501　　福岡県飯塚市新立岩５番５号
TEL　（０９４８）９６-８５４３
FAX　（０９４８）２２-５５２６