

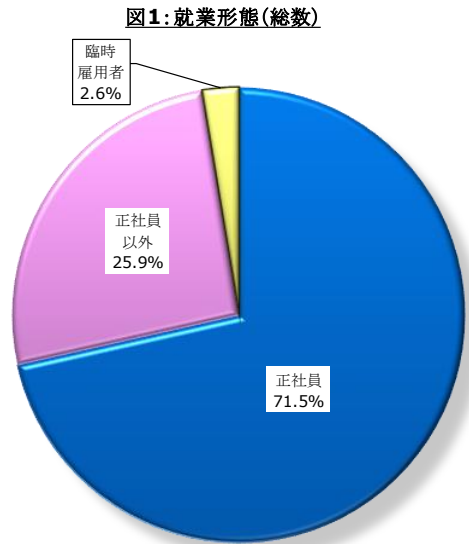
第2 調査結果

1 労働者全般の状況

(1) 就業形態

雇用労働者の就業形態をみると、「正社員」(71.5%)、「正社員以外」(25.9%)、「臨時雇用者」(2.6%)となっている(図1)。

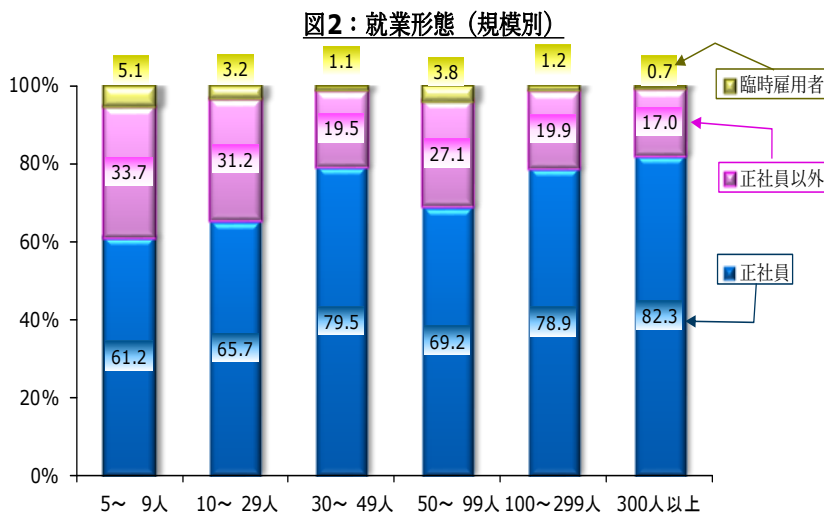
※付表1



<属性別>

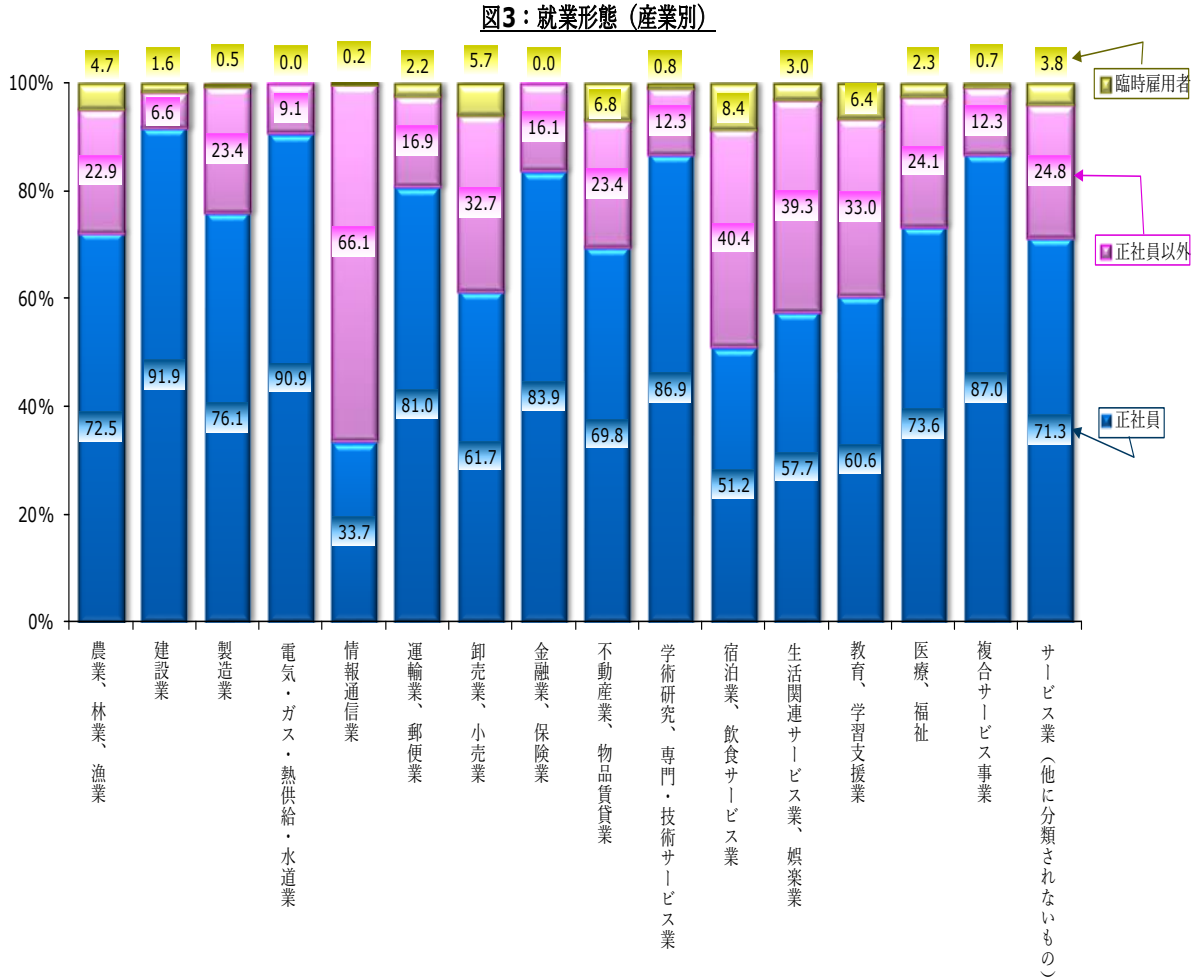
規模別にみると、『正社員』の割合が高いのは、「300人以上」(82.3%)、「30~49人」(79.5%)、「100~299人」(78.9%)などであり、逆に低いのは、「5~9人」(61.2%)、「10~29人」(65.7%)、「50~99人」(69.2%)などとなっている(図2)。

※付表1



産業別にみると、『正社員』の割合が高いのは、「建設業」(91.9%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(90.9%)、「複合サービス事業」(87.0%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(86.9%)、「金融業、保険業」(83.9%)などであり、逆に低いのは「情報通信業」(33.7%)、「宿泊業、飲食サービス業」(51.2%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(57.7%)などとなっている(図3)。

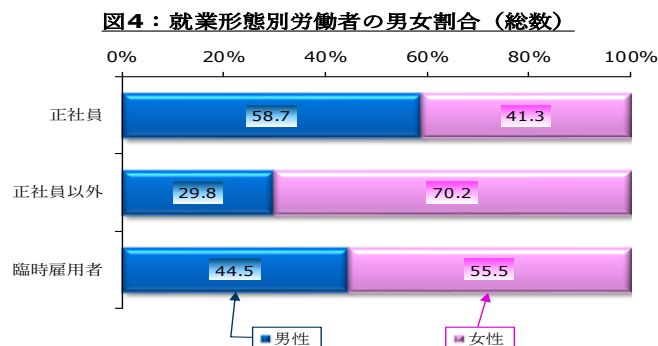
※付表1



就業形態別に男女の割合をみると、『正社員』における割合は、「男性」(58.7%)、「女性」(41.3%)と「男性」が上回っている。『正社員以外』の場合は、「男性」(29.8%)、「女性」(70.2%)と逆に女性が上回っている。

又、『臨時雇用者』についても、「男性」(44.5%)、「女性」(55.5%)と女性が上回っている(図4)。

※付表1

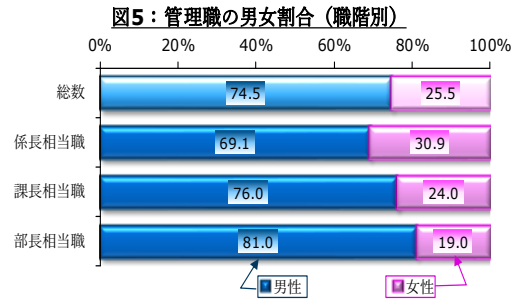


1. 労働者全般の状況

(2) 正社員の管理職登用状況

管理職の男女割合を職階別にみると、『女性』の割合は「係長相当職」と「課長相当職」では20～30%台であるが、「部長相当職」では2割に満たない。逆に男性の場合は「係長相当職」では69.1%であるが、「総数」と「課長相当職」では74%を超え、「部長相当職」では8割を超えている（図5）。

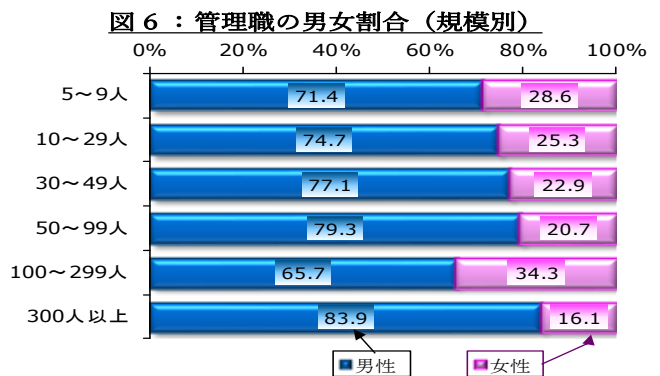
※付表2



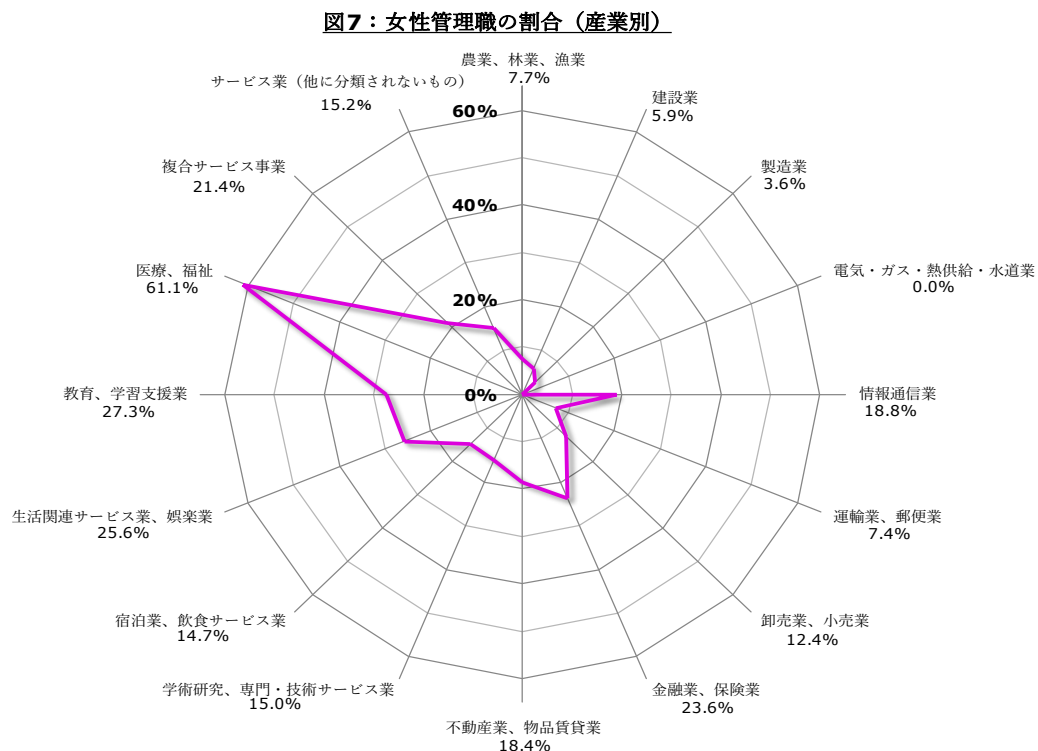
<属性別>

規模別にみると、最も女性管理職の割合が高いのは「100～299人」（34.3%）で、次いで、「5～9人」（28.6%）、「10～29人」（25.3%）などとなっている（図6）。

※付表2

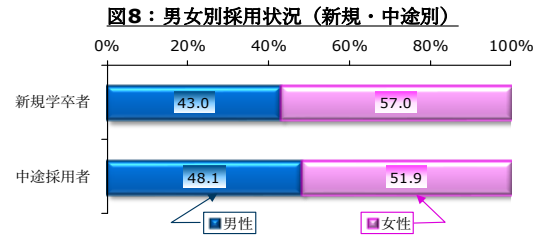


産業別にみると、女性管理職の割合は「医療、福祉」（61.1%）が過半数を超え、次いで「教育、学習支援業」（27.3%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（25.6%）、「金融業、保険業」（23.6%）などとなっている（図7）。 ※付表2



(3) 正社員の採用状況

『正社員』の採用を男女別にみると、新規学卒者では「男性」(43.0%)、「女性」(57.0%)となっており、女性の新規学卒者の採用が多くなっている。又、中途採用者でも、「男性」(48.1%)、「女性」(51.9%)となっており、女性の中途採用者が多くなっている(図8)。 ※付表3

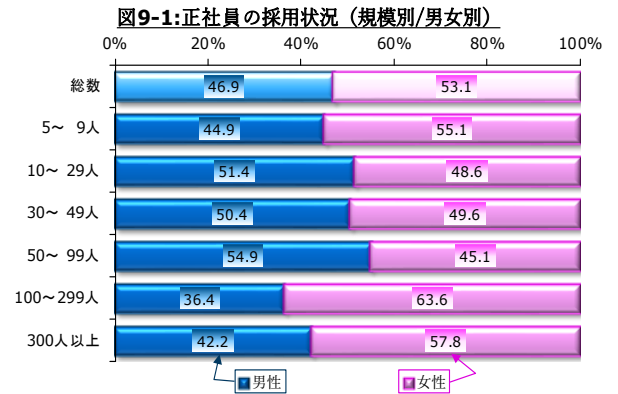


<属性別>

男女の割合を規模別にみると、『男性』の採用の割合が高いのは、「50~99人」(54.9%)、「10~29人」(51.4%)、「30~49人」(50.4%)となっている。

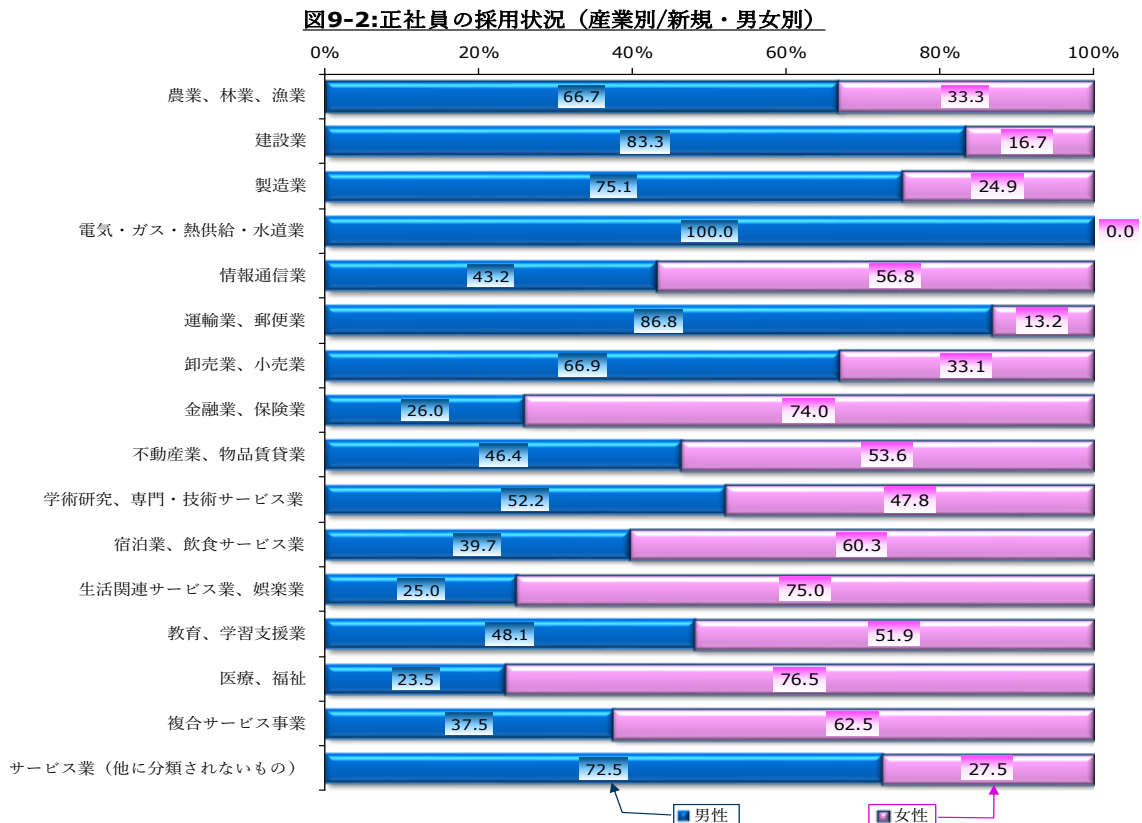
『女性』の場合は、「100~299人」(63.6%)、「300人以上」(57.8%)となっている(図9-1)。

※付表3



男女の割合を産業別にみると、『男性』では、「電気・ガス・熱供給・水道業」(100.0%)、「運輸業、郵便業」(86.8%)、「建設業」(83.3%)の割合が高く、『女性』では、「医療、福祉」(76.5%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(75.0%)、「金融業、保険業」(74.0%)の割合が高くなっている(図9-2)。

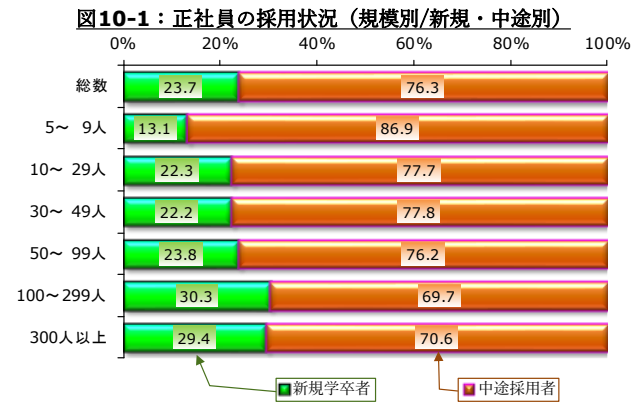
※付表3



1. 労働者全般の状況

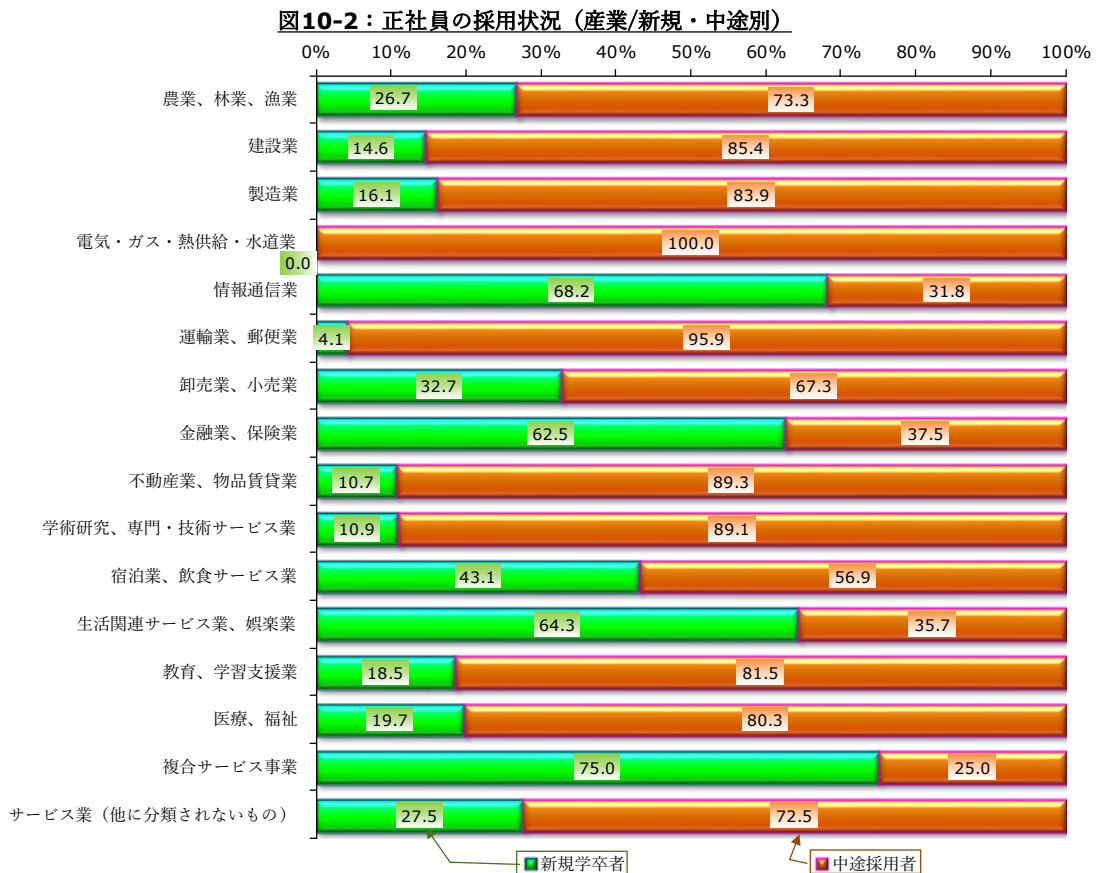
新規学卒者と中途採用者の割合を規模別にみると、『新規学卒者』の採用割合が最も高いのは、「100～299人」(30.3%)となっている。逆に、『中途採用者』の割合が最も高いのは、「5～9人」(86.9%)となっている(図10-1)。

※付表3



新規学卒者と中途採用者の割合を産業別にみると、『新規学卒者』の割合が高いのは、「複合サービス事業」(75.0%)、「情報通信業」(68.2%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(64.3%)となっている。逆に、『中途採用者』の割合が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」(100.0%)、「運輸業、郵便業」(95.9%)、「不動産業、物品賃貸業」(89.3%)となっている(図10-2)。

※付表3

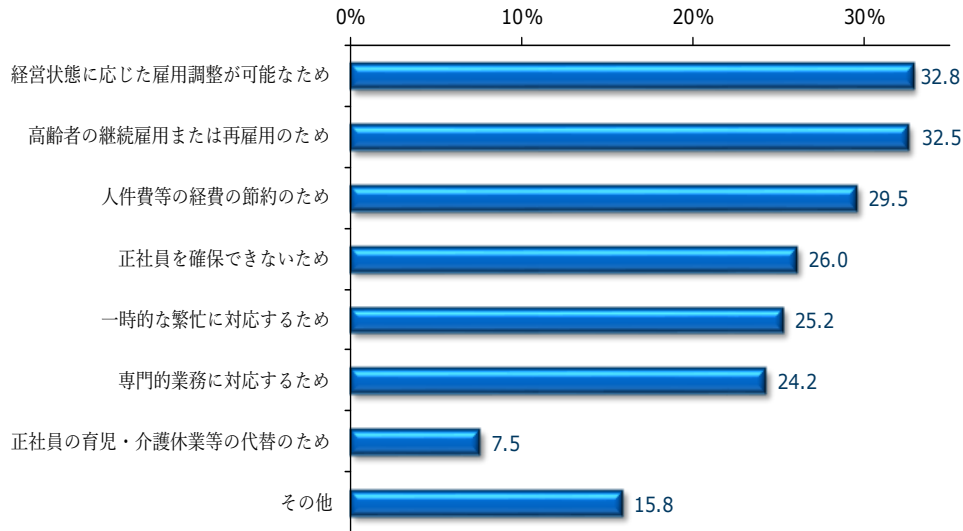


(4) 正社員以外の労働者を雇用している理由

雇用している理由をみると、「経営状態に応じた雇用調整が可能なため」(32.8%)、「高齢者の継続雇用または再雇用のため」(32.5%)、「人件費等の経費の節約のため」(29.5%)などが高くなっている(以上すべて複数回答)(図11)。

※付表 4

図11：正社員以外の労働者を雇用している理由（複数回答）



その他の回答

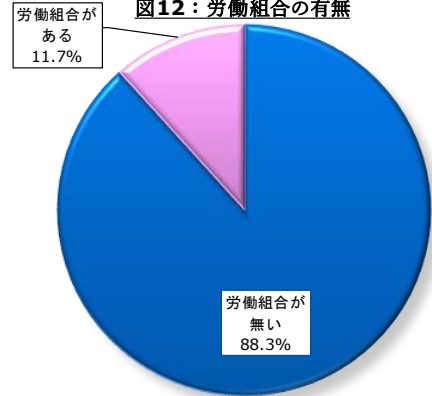
- 本人が希望しているため
(短時間勤務・扶養内勤務・育児・介護・希望時間勤務・多様な働き方のニーズなど)
- 試用期間のため
- 業務負担の軽減のため
- 忙しい時間帯の事務受付業務のため
- 土・日対応のため
- 正社員以外の定型業務に従事させるため
- 仕事に必要なため
- 正社員の条件に合致しないため
- 看護学生のアルバイトを受け入れるため
- 短時間の清掃業務のため
- 従業員のライフスタイルへの対応のため
- 障がい者就労事業所で全員が対象のため
- 非常勤講師のため
- 有資格者確保のため
- 熊本市指定管理制度による事業(指定期間5年の制限)のため
- 正社員登用を見据えた雇用のため
- 2ヶ所勤務の人を雇用しているため
- 地域採用職を転勤のない契約社員としているため
- 外国人技能実習生のため
- 求人に応募がないため

(5) 労働組合の有無

労働組合の有無割合をみると、「労働組合がある」11.7%、「労働組合が無い」89.3%となっている（図12）。

※付表5

図12：労働組合の有無

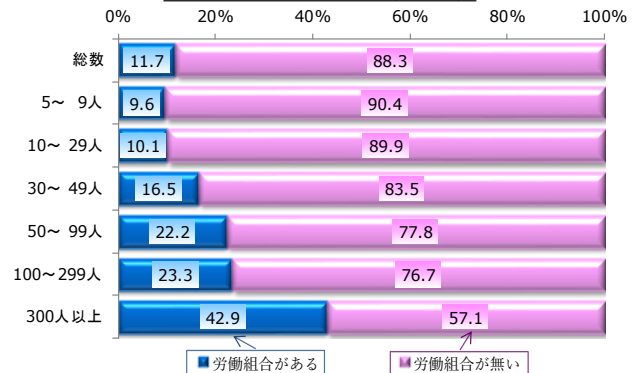


<属性別>

規模別にみると、『労働組合がある』割合が最も高いのは「300人以上」（42.9%）であり、次に「100～299人」（23.3%）、「50～99人」（22.2%）、「30～49人」（16.5%）と続いている。労働組合の組織率は、規模の大きさに比例する傾向がある（図13）。

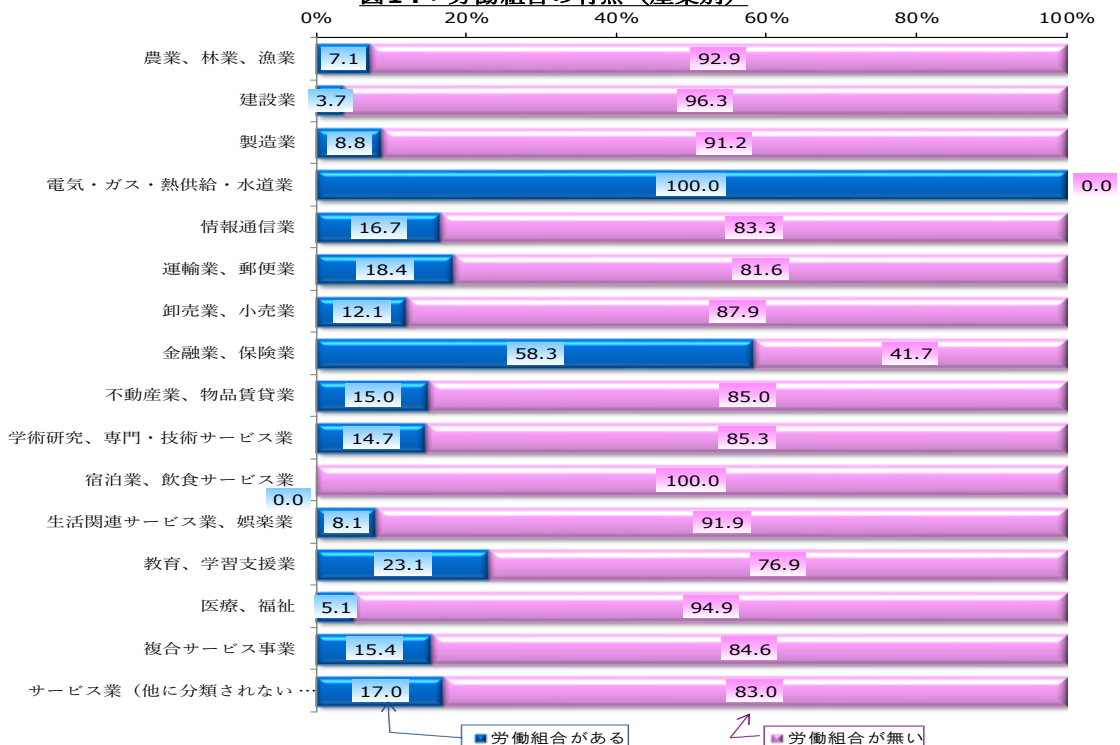
※付表5

図13：労働組合の有無（規模別）



産業別にみると、組織率が最も高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」（100.0%）で、次いで「金融業、保険業」（58.3%）、「教育、学習支援業」（23.1%）、「運輸業、郵便業」（18.4%）などとなっている（図14）。 ※付表5

図14：労働組合の有無（産業別）



2 賃金制度

1 所定内賃金（正社員・正社員以外）と正社員の賃上げ

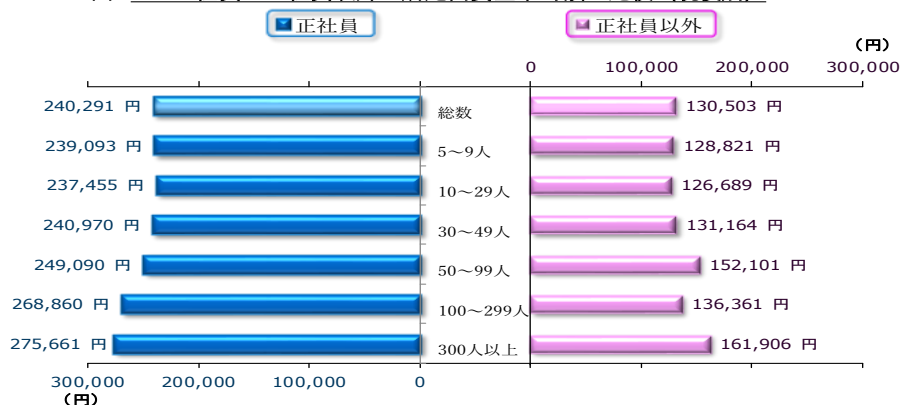
(1) 所定内賃金（正社員・正社員以外）

1人当たりの所定内賃金平均額は、『正社員』は240,291円、『正社員以外』は130,503円となっている（図15の項目「総数」）。

<属性別>

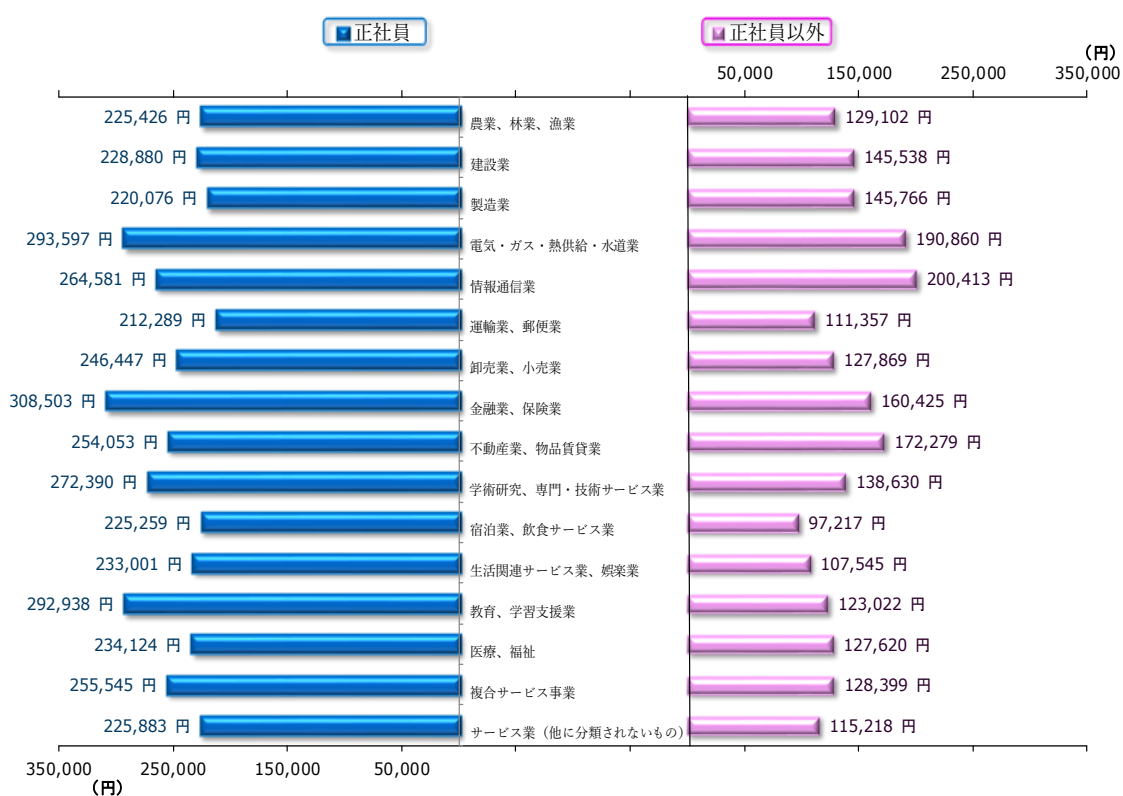
規模別にみると、『正社員』では「300人以上」（275,661円）が最も高く、『正社員以外』でも「300人以上」（161,906円）が最も高くなっている（図15）。 ※付表6

図15：正社員と正社員以外の所定内賃金平均額の比較（規模別）



産業別にみると、『正社員』では「金融業、保険業」（308,503円）が最も高く、『正社員以外』では「情報通信業」（200,413円）が最も高くなっている（図16）。 ※付表6

図16：正社員と正社員以外の所定内賃金平均額の比較（産業別）



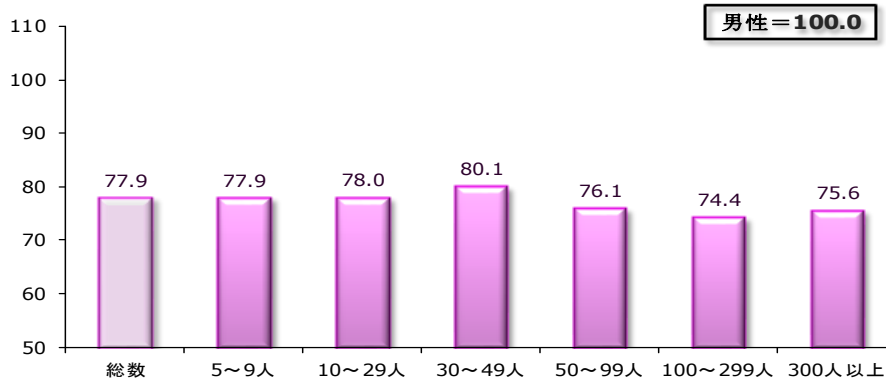
(2) 正社員の女性と男性の賃金格差

『正社員』の女性と男性の賃金格差（男性を100とした場合の女性の割合）を正社員の所定内賃金で比較すると平均で77.9となっている（図17-1の項目「総数」）。

<属性別>

規模別にみると、「30～49人」の事業所では80.1で最も格差が小さく、「100～299人」の事業所では74.4で最も格差が大きい（図17-1）。 ※付表6

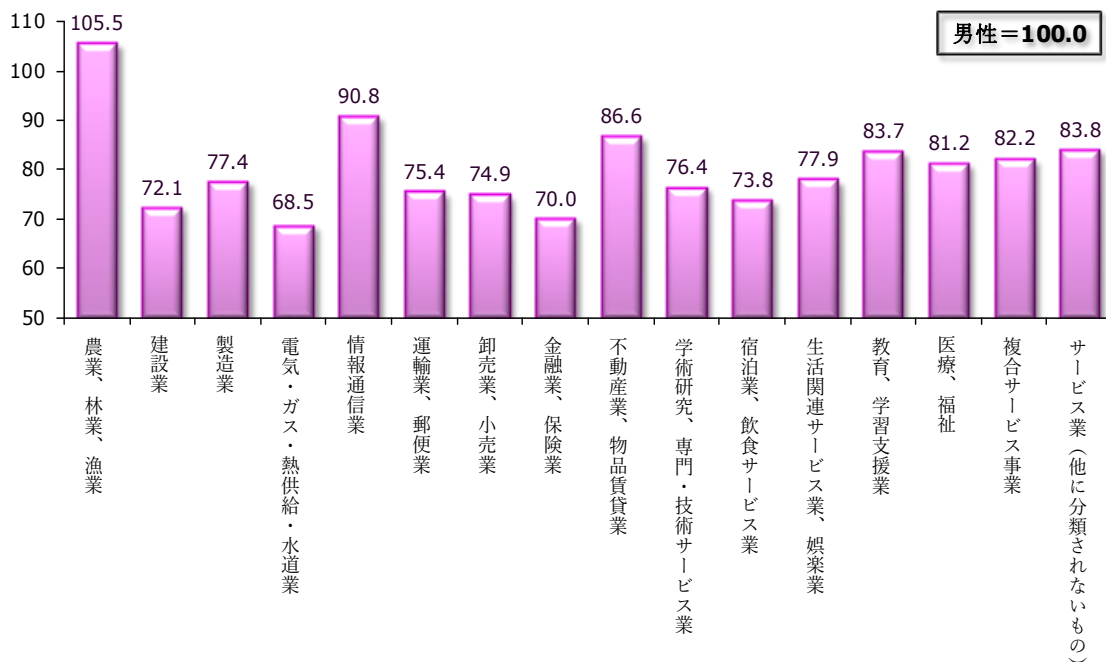
図17-1:正社員の所定内賃金の男女格差（規模別）



産業別にみると、「農業・林業・漁業」では105.5で、女性が男性を上回っている。また、その他の産業別でみると、男性が女性を上回っており、「情報通信業」が90.8と最も格差が小さく、「電気・ガス・熱供給・水道業」が68.5と最も格差が大きい（図17-2）。

※付表6

図17-2:正社員の所定内賃金の男女間格差（産業別）



(3) 正社員以外の女性と男性の賃金格差

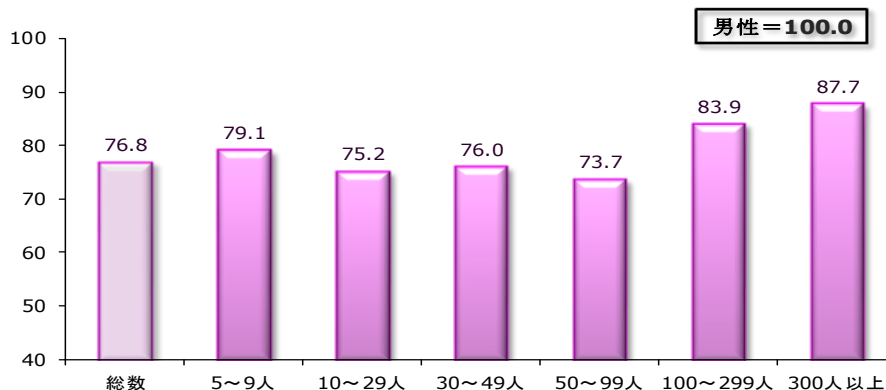
『正社員以外』の女性と男性の賃金格差（男性を100とした場合の女性の割合）を正社員以外の所定内賃金で比較すると平均で76.8となっている（図18-1の項目「総数」）。

<属性別>

規模別にみると、「300人以上」の事業所では87.7で最も格差が小さく、「50～99人」の事業所では73.7で最も格差が大きい（図18-1）。

※付表6

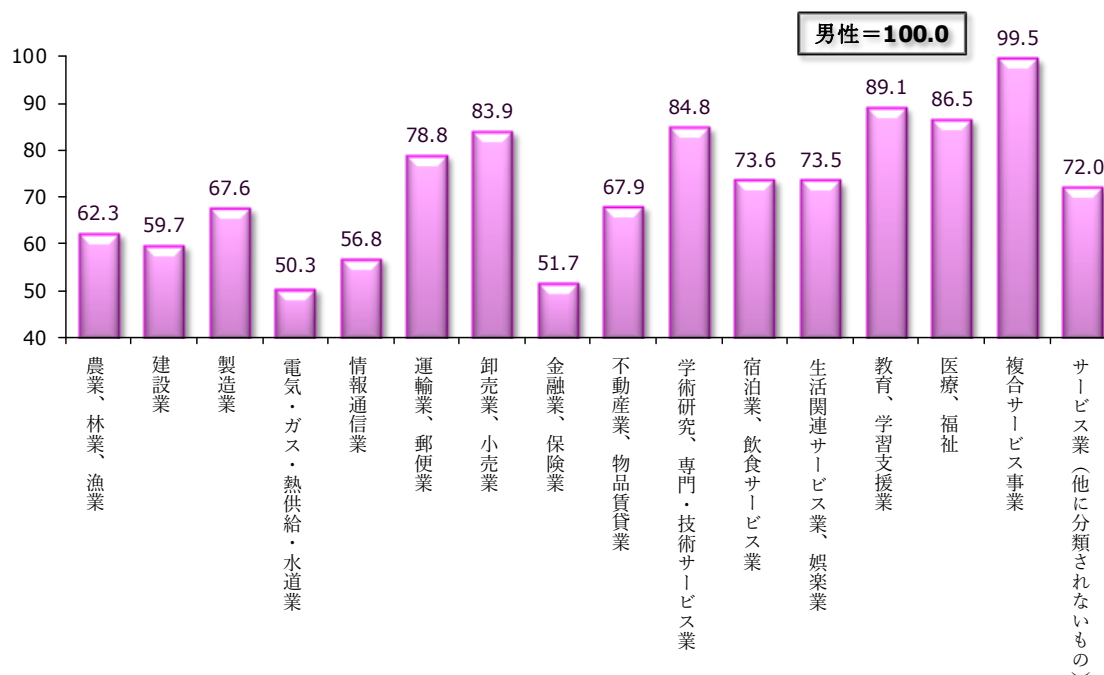
図18-1:正社員以外の所定内賃金の男女格差（規模別）



産業別にみると「複合サービス事業」が99.5と最も格差が小さく、「電気・ガス・熱供給・水道業」が50.3と最も格差が大きい（図18-2）。

※付表6

図18-2:正社員以外の所定内賃金の男女間格差（産業別）

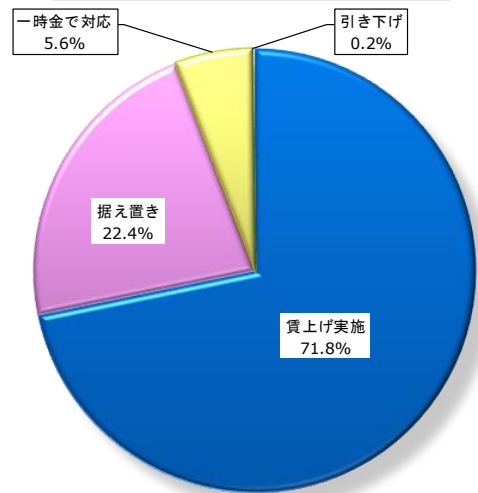


(4) 正社員の賃上げ実施状況

『正社員』の賃上げ（定期昇給を含む）の実施状況は、「賃上げを実施した」（71.8%）、「賃上げをせずに据え置いた」（22.4%）、「一時金で対応した」（5.6%）、「賃金を引き下げた」（0.2%）の順になっている（図19）。

※付表 7

図19：正社員の賃上げの実施状況（総数）

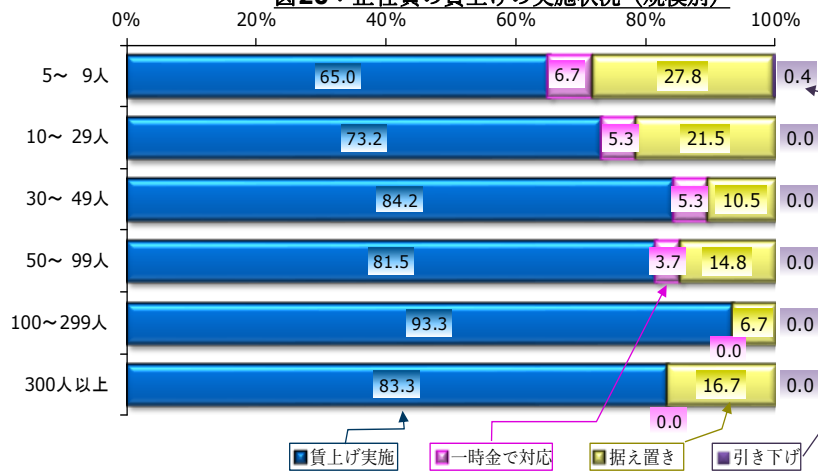


<属性別>

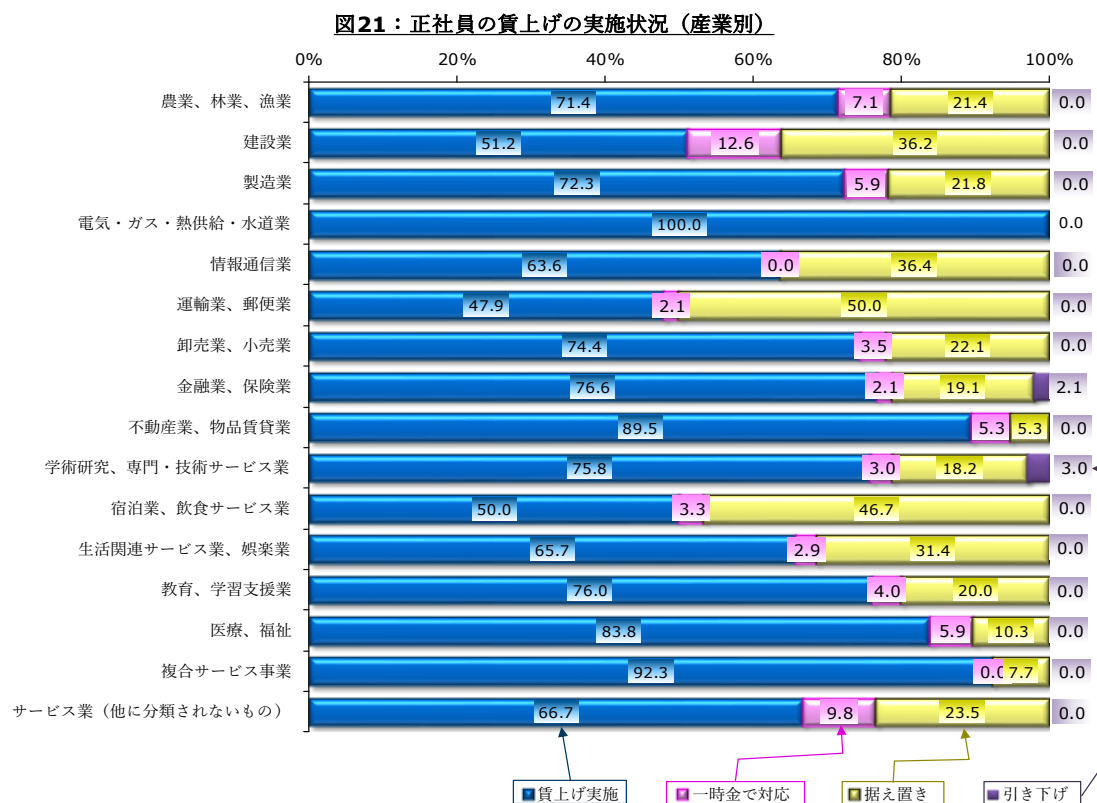
規模別にみると、『賃上げ実施』の割合が最も高いのは「100～299人」（93.3%）である（図20）。

※付表 7

図20：正社員の賃上げの実施状況（規模別）



産業別にみると、『賃上げ実施』の割合が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」（100.0%）、「複合サービス事業」（92.3%）、「不動産業、物品賃貸業」（89.5%）、「医療、福祉」（83.8%）などである。また、『一時金で対応』は「建設業」（12.6%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（9.8%）などが高く、『据え置き』は「運輸業、郵便業」（50.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」（46.7%）などが高くなっている（図21）。※付表7



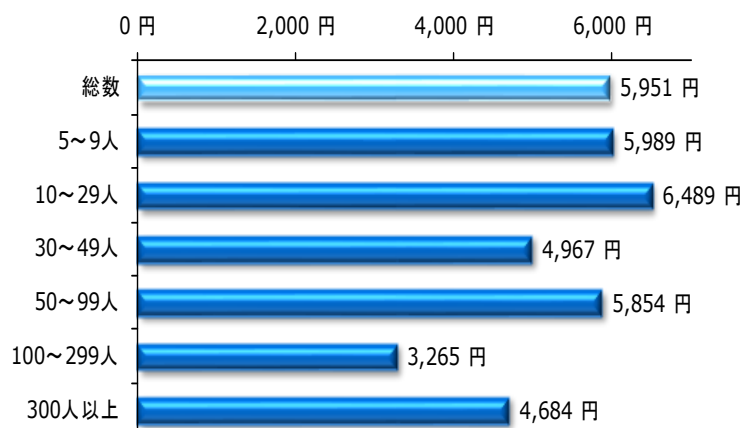
(5) 正社員の賃上げ額

『正社員』1人当たりの賃上げ額は、5,951円となっている。（図22の項目「総数」）。

<属性別>

規模別にみると、「10～29人」（6,489円）が最も高い（図22）。 ※付表8

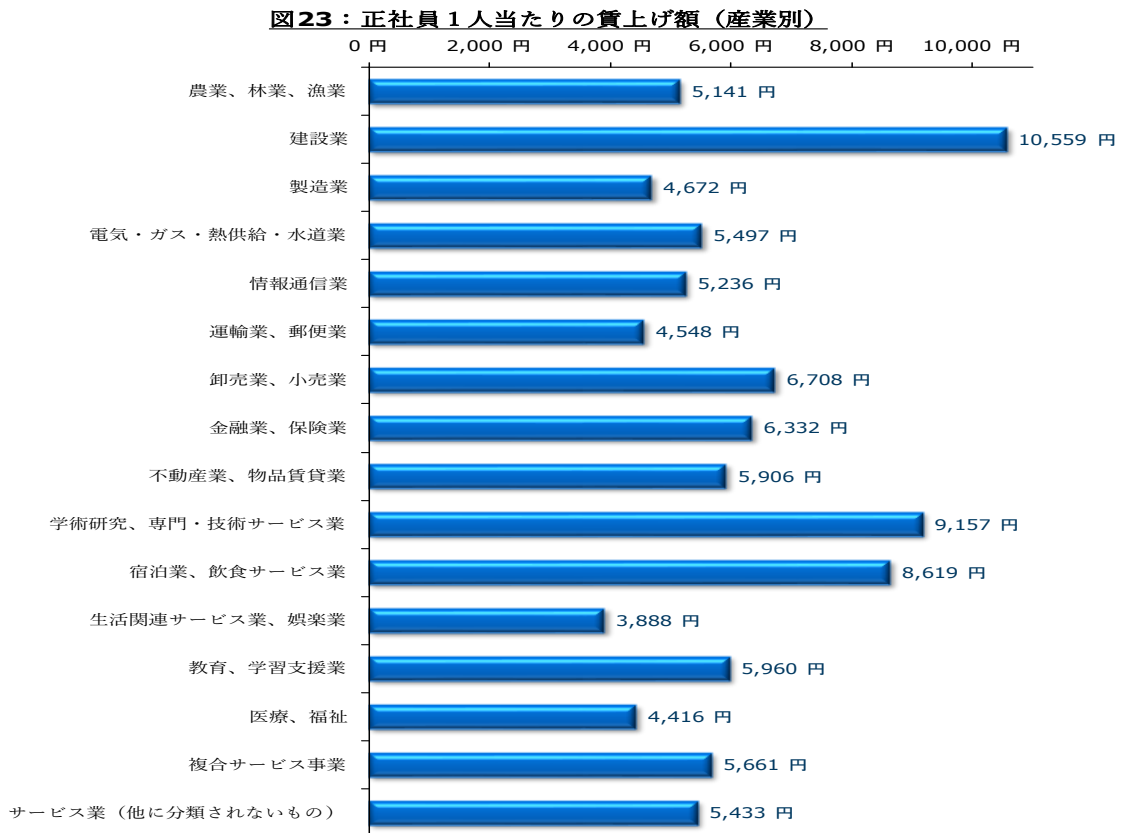
図22：正社員1人当たりの賃上げ額（規模別）



2. 賃金制度

産業別にみると、「建設業」（10,559円）が最も高く、次に「学術研究、専門・技術サービス業」（9,157円）、「宿泊業、飲食サービス業」（8,619円）などとなっている（図23）。

※付表8



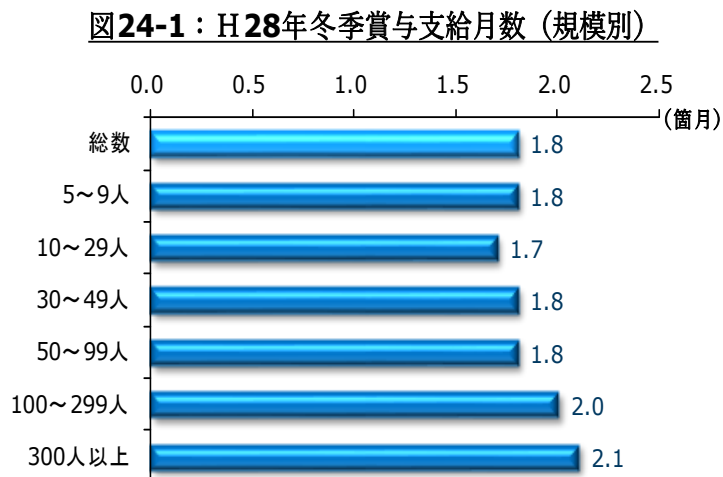
2 正社員の冬季賞与・夏季賞与

◎平成28年冬季賞与

(a)月数支給の場合

平成28年冬季賞与の全体の平均支給月数は、1.8箇月となっている（図24-1の項目「総数」）。

※付表9



<属性別>

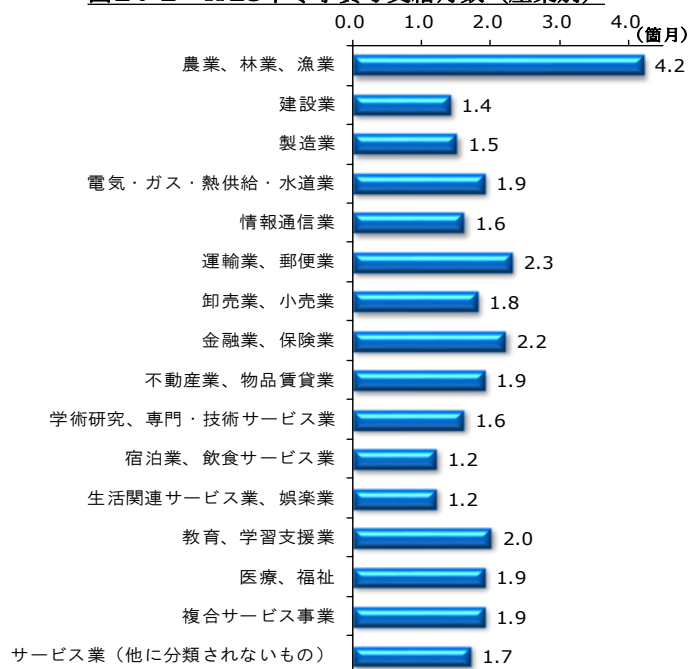
規模別にみると、「300人以上」が最も高く2.1箇月となっている。次いで「100～299人」（2.0箇月）、「5～9人」・「30～49人」・「50～99人」（いずれも1.8箇月）などとなっている（図24-1）。

※付表9

産業別にみると、「農業、林業、漁業」が最も高く4.2箇月となっている。次に「運輸業、郵便業」（2.3箇月）、「金融業、保険業」（2.2箇月）、「教育、学習支援業」（2.0箇月）などとなっている（図24-2）。

※付表9

図24-2：H28年冬季賞与支給月数（産業別）



(b)定額支給の場合

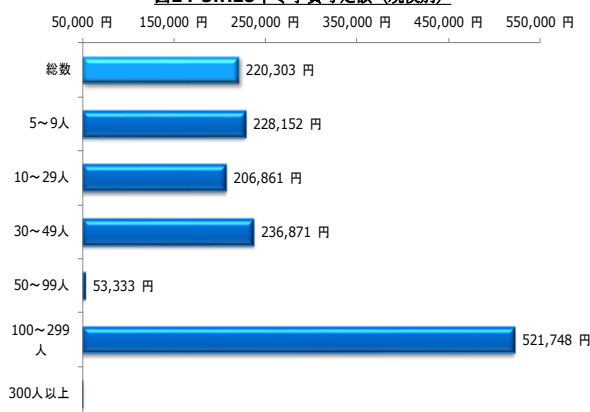
定額支給の場合、全体の平均支給額は、220,303円となっている（図24-3の項目「総数」）。

※付表10

<属性別>

規模別にみると、「100～299人」が521,748円で最も高く、次に「30～49人」（236,871円）、「10～29人」（206,861円）などとなっている（図24-3）。 ※付表10

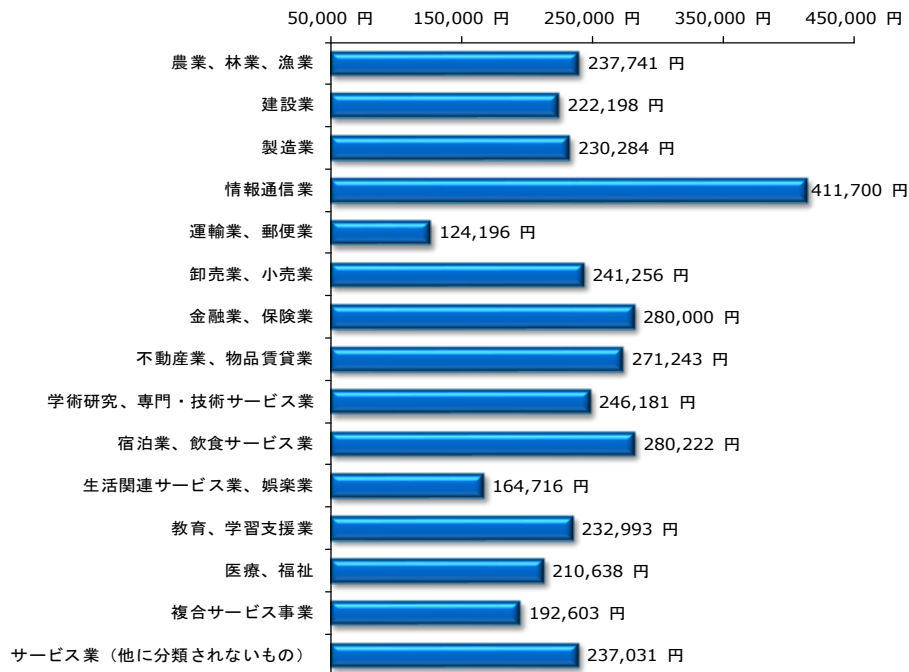
図24-3：H28年冬季賞与定額（規模別）



産業別にみると、「情報通信業」が411,700円で最も高く、次に「宿泊業、飲食サービス業」(280,222円)、「金融業、保険業」(280,000円)などとなっている(図24-4)。

※付表10

図24-4：H28年冬季賞与定額（産業別）



◎平成29年夏季賞与

(a)月数支給の場合

平成29年夏季賞与の全体の平均支給月数は、1.6箇月となっている(図25-1の項目「総数」)。

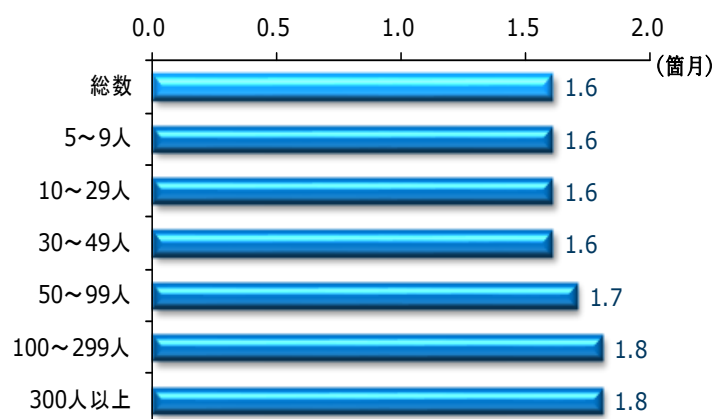
※付表9

<属性別>

規模別にみると、「300人以上」・「100～299人」が最も高く共に1.8箇月となっている。次いで「50～99人」(1.7箇月)、「5～9人」・「10～29人」・「30～49人」(いずれも1.6箇月)となっている(図25-1)。

※付表9

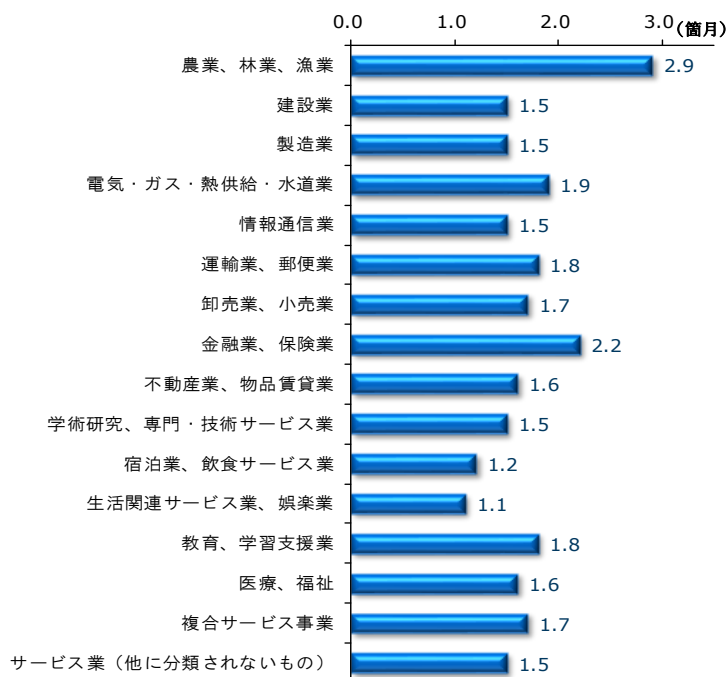
図25-1：H29年夏季賞与支給月数（規模別）



産業別にみると、「農業、林業、漁業」が最も高く2.9箇月となっている。次に「金融業、保険業」(2.2箇月)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(1.9箇月)、「運輸業、郵便業」・「教育、学習支援業」(各々1.8箇月)などとなっている(図25-2)。

※付表9

図25-2：H29年夏季賞与支給月数(産業別)



(b)定額支給の場合

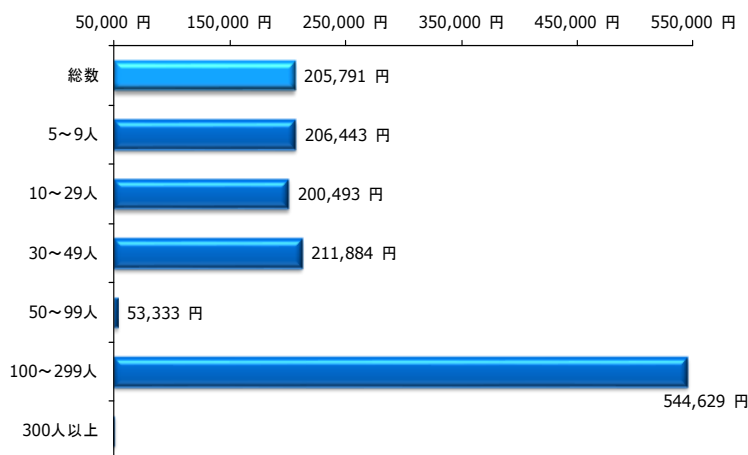
定額支給の場合、全体の平均支給額は、205,791円となっている(図25-3の項目「総数」)。

※付表10

<属性別>

規模別にみると、「100~299人」が544,629円で最も高く、次に「30~49人」(211,884円)、「5~9人」(206,443円)などとなっている(図25-3)。 ※付表10

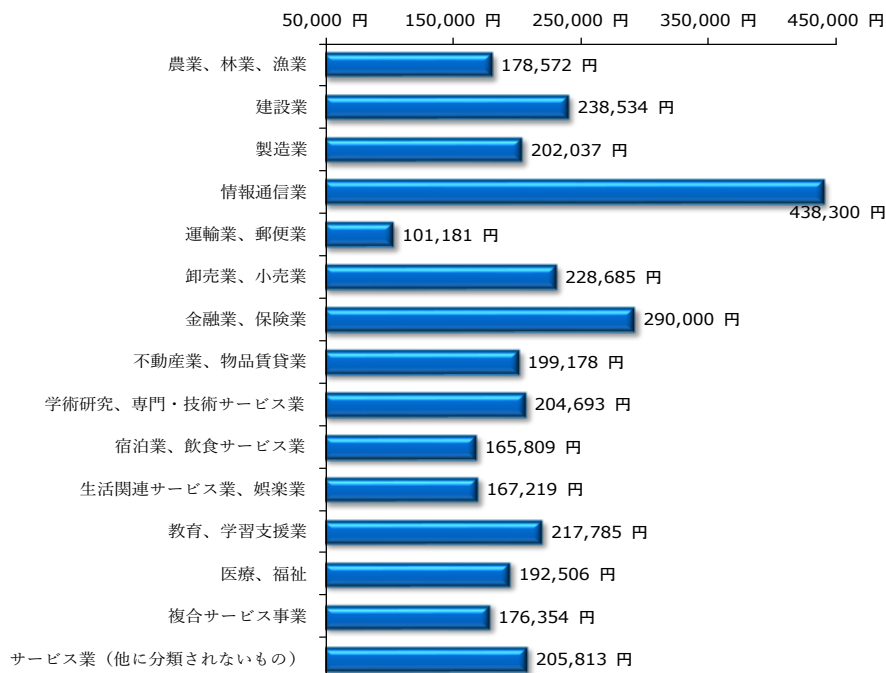
図25-3:H29年夏期賞与定額(規模別)



産業別にみると、「情報通信業」が438,300円で最も高く、次に「金融業、保険業」(290,000円)、「建設業」(238,534円)、「卸売業、小売業」(228,685円)などとなっている(図25-4)。

※付表10

図25-4：H29年夏季賞与定額（産業別）



3 労働時間

1 正社員の所定労働時間

(1) 1日の所定労働時間

『正社員』の1日の所定労働時間は、7時間47分となっている(図27の項目「総数」)。

※付表 11

【所定労働時間】

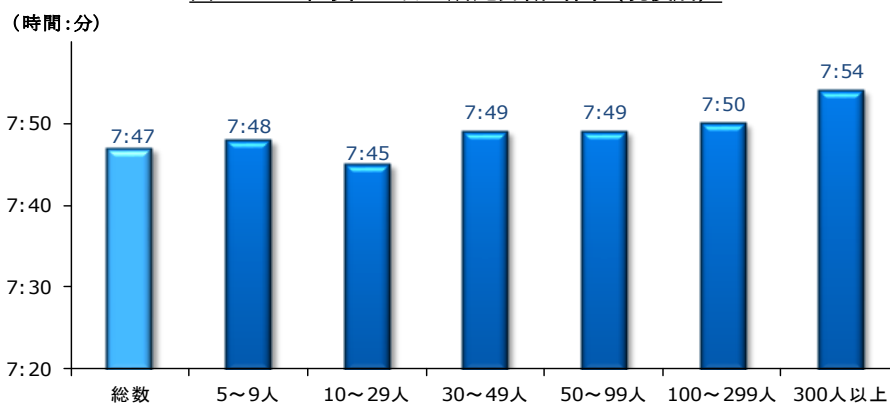
就業規則で定められている始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間

<属性別>

規模別にみると、最も短いのは「10～29人」(7時間45分)で、逆に最も長いのは「300人以上」(7時間54分)となっている(図27)。

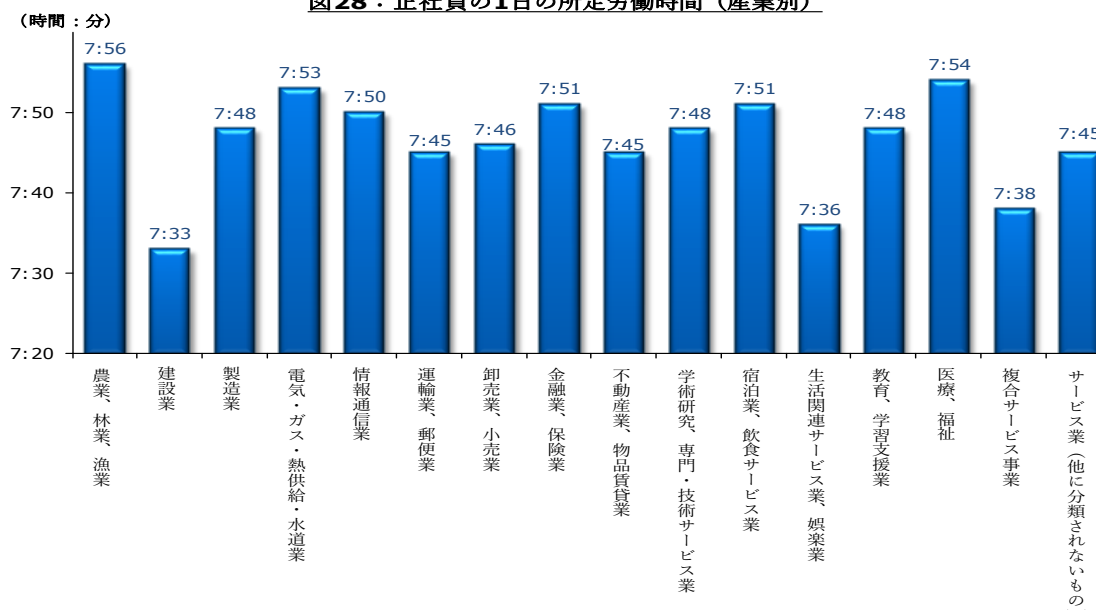
※付表 11

図27：正社員の1日の所定労働時間（規模別）



産業別にみると、最も短いのは「建設業」(7時間33分)であり、最も長いのは「農業、林業、漁業」(7時間56分)となっている(図28)。 ※付表 11

図28：正社員の1日の所定労働時間（産業別）



(2) 1週の所定労働時間

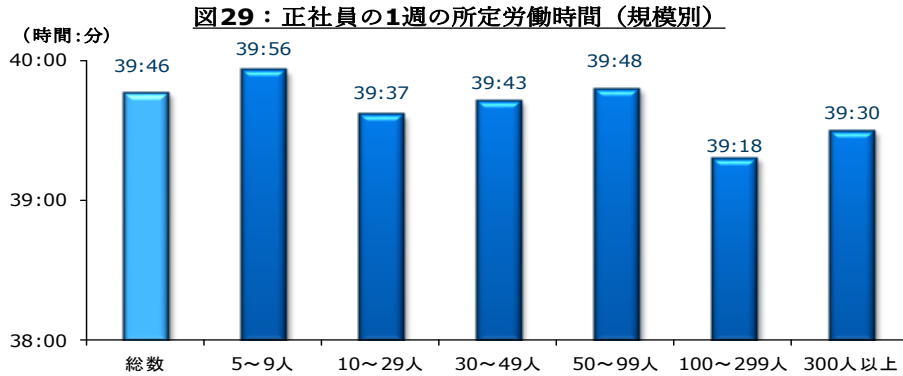
『正社員』の1週の所定労働時間は、39時間46分となっている（図29の項目「総数」）。

※付表 11

<属性別>

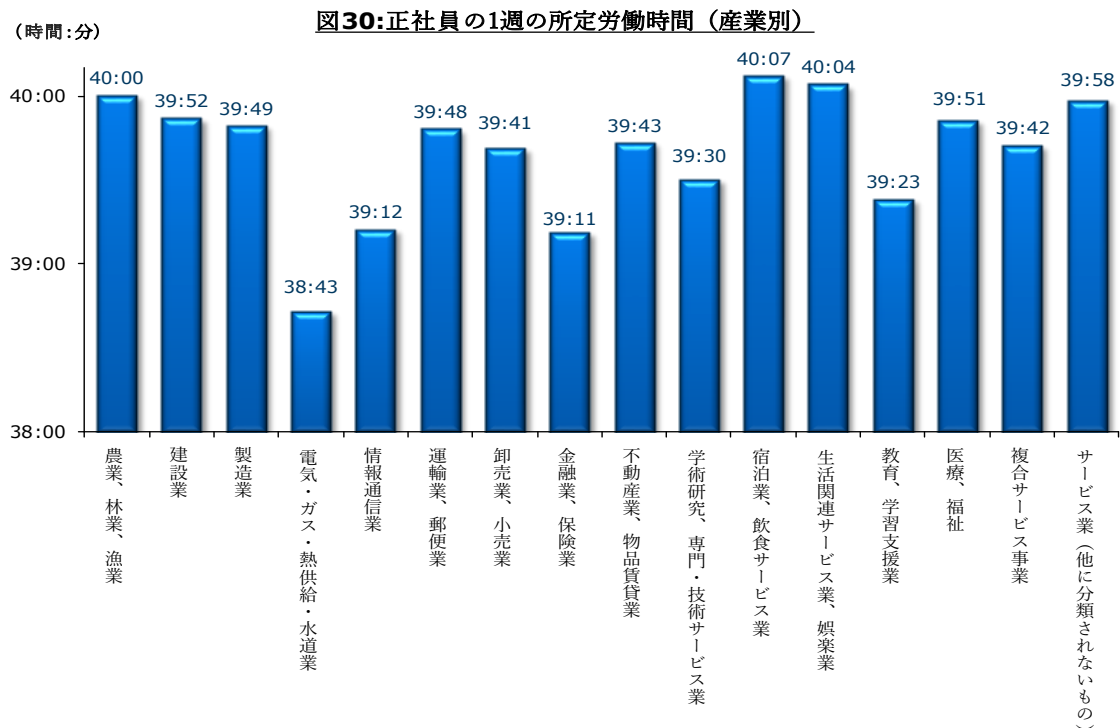
規模別にみると、最も短いのは「100～299人」（39時間18分）、逆に最も長いのは「5～9人」（39時間57分）となっている（図29）。

※付表 11



産業別にみると、1週の所定労働時間が短いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」（38時間43分）、「金融業、保険業」（39時間11分）、「情報通信業」（39時間12分）などで、逆に長いのは「宿泊業、飲食サービス業」（40時間07分）、「生活関連サービス業、娯楽業」（40時間04分）、「農業、林業、漁業」（40時間00分）などとなっている（図30）。

※付表 11



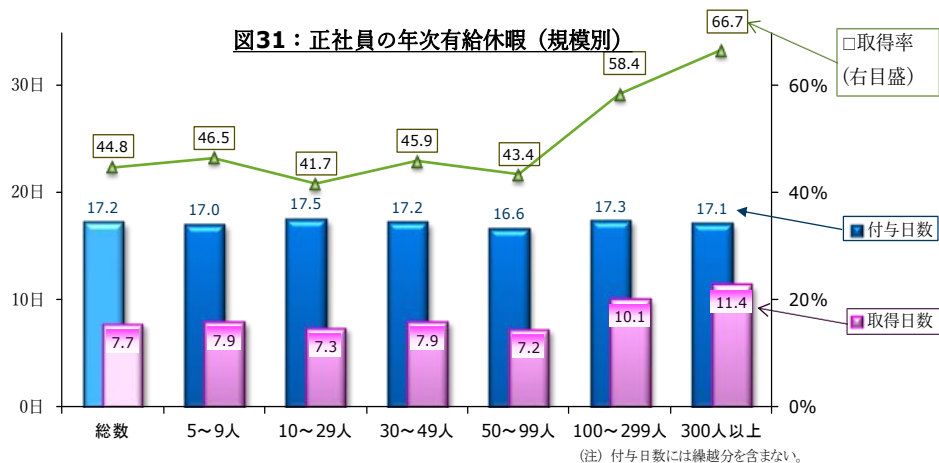
2 正社員の年次有給休暇

(1) 正社員の年次有給休暇付与日数

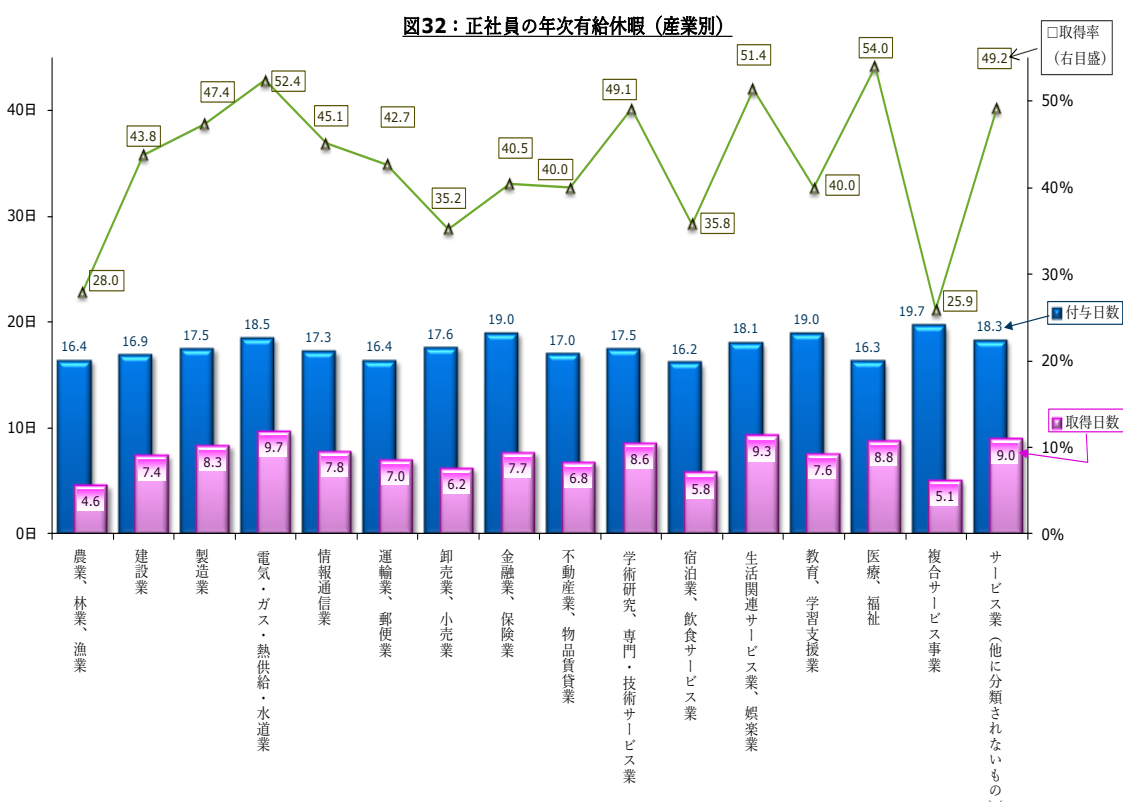
『正社員』の年次有給休暇付与日数（前年からの繰越分を除く）の平均は17.2日、取得日数は7.7日、取得率は44.8%となっている（図31の項目「総数」）。 ※付表12

<属性別>

規模別にみると、『付与日数』では「10～29人」（17.5日）が最も多い。『取得日数』では「300人以上」（11.4日）が最も多く、『取得率』でも「300人以上」（66.7%）が最も高くなっている（図31）。 ※付表12



産業別にみると、『付与日数』では「複合サービス事業」（19.7日）が最も多い。『取得日数』では「電気・ガス・熱供給・水道業」（9.7日）が最も多く、『取得率』では「医療、福祉」（54.0%）が最も高くなっている（図32）。 ※付表12



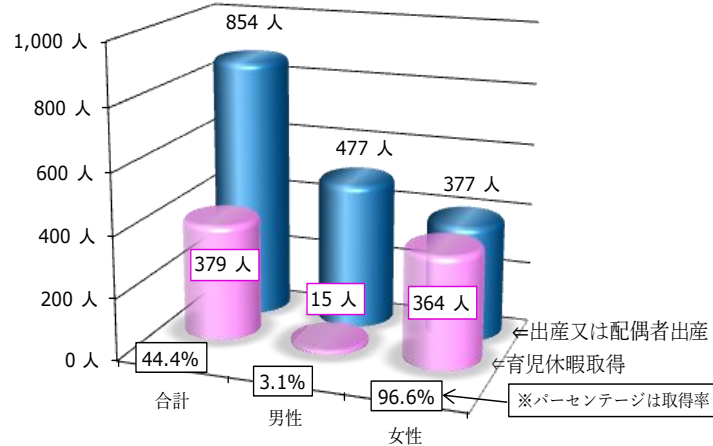
3 正社員の育児休業

(1) 正社員の育児休業取得状況

『正社員』の育児休業取得状況をみると、「平成28年7月から平成29年6月までの間に出産又は配偶者が出産した正社員」は854人、そのうち「育児休業を取得した正社員」は379人で、「取得率」は44.4%となっている。性別でみると、『女性』の取得率96.6%に対し、『男性』の取得率は3.1%となっている（図33）。

※付表 13

図33:正社員の育児休業取得状況

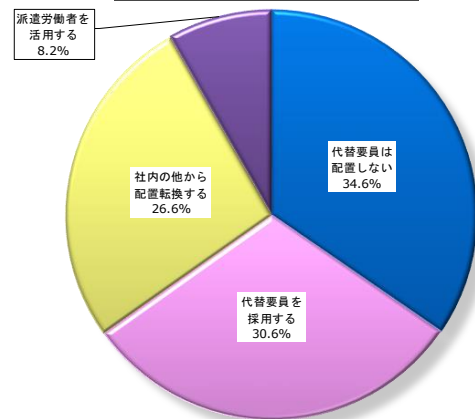


(2) 育児休業者の代替

育児休業者の代替要員についてみると、「代替要員は配置しない」(34.6%)が最も多く、次いで「代替要員を採用する」(30.6%)と続き、「派遣労働者を活用する」(8.2%)が最も少なくなっている（図34）。

※付表 14

図34:育児休業中の代替要員の採用・配置



4 誰もが働きやすい職場環境づくり

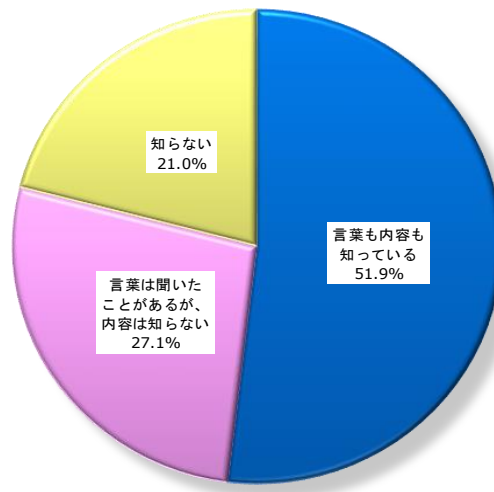
1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

(1) ワーク・ライフ・バランスの認知状況

ワーク・ライフ・バランスの認知状況については、「言葉も内容も知っている」51.9%、「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」27.1%、「知らない」21.0%となっている（図35）。

※付表15

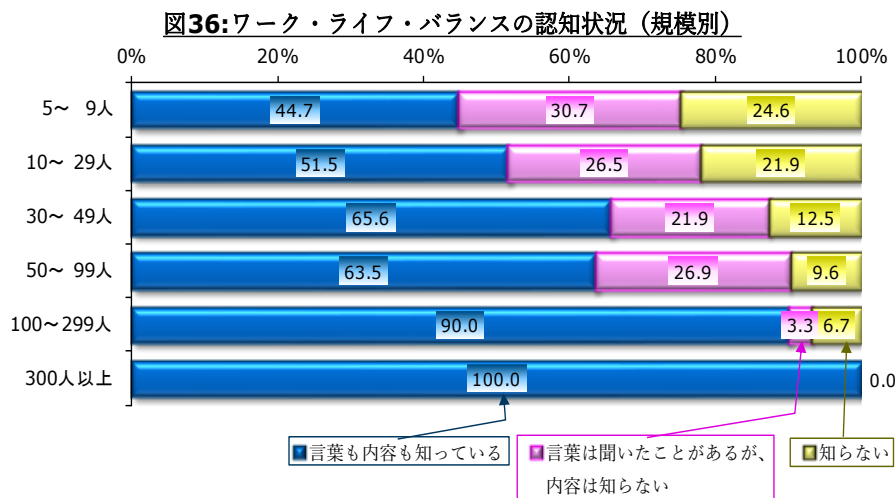
図35：ワーク・ライフ・バランスの認知状況（総数）



<属性別>

事業所の規模別で見ると、『言葉も内容も知っている』は「300人以上」の事業所では100.0%で最も高く、次いで「100～299人」（90.0%）、「30～49人」（65.6%）となっている（図36）。

※付表15

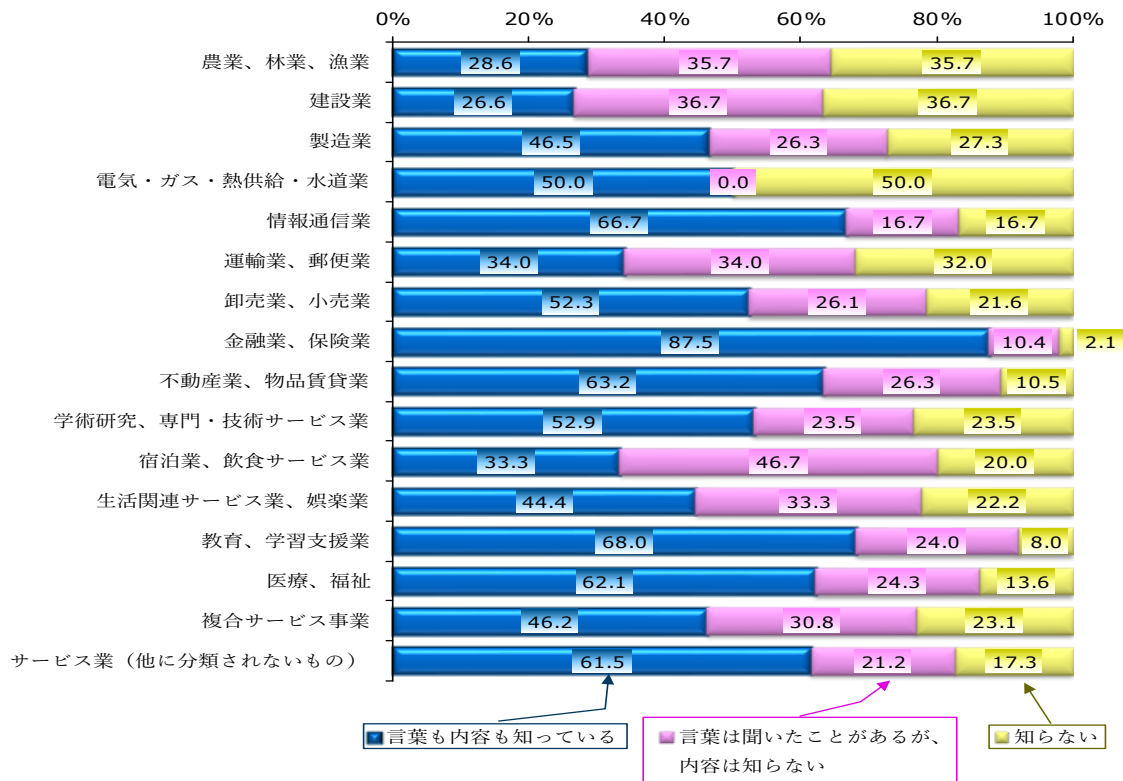


4. 誰もが働きやすい職場環境づくり

産業別で見ると、『言葉も内容も知っている』は「金融業・保険業」(87.5%)で最も高く、次いで「教育、学習支援業」(68.0%)、「情報通信業」(66.7%)などとなっている。逆に、『知らない』が「電気・ガス・熱供給・水道業」(50.0%)、「建設業」(36.7%)、「農業、林業、漁業」(35.7%)などとなっている(図37)。

※付表 15

図37：ワーク・ライフ・バランスの認知状況（産業別）

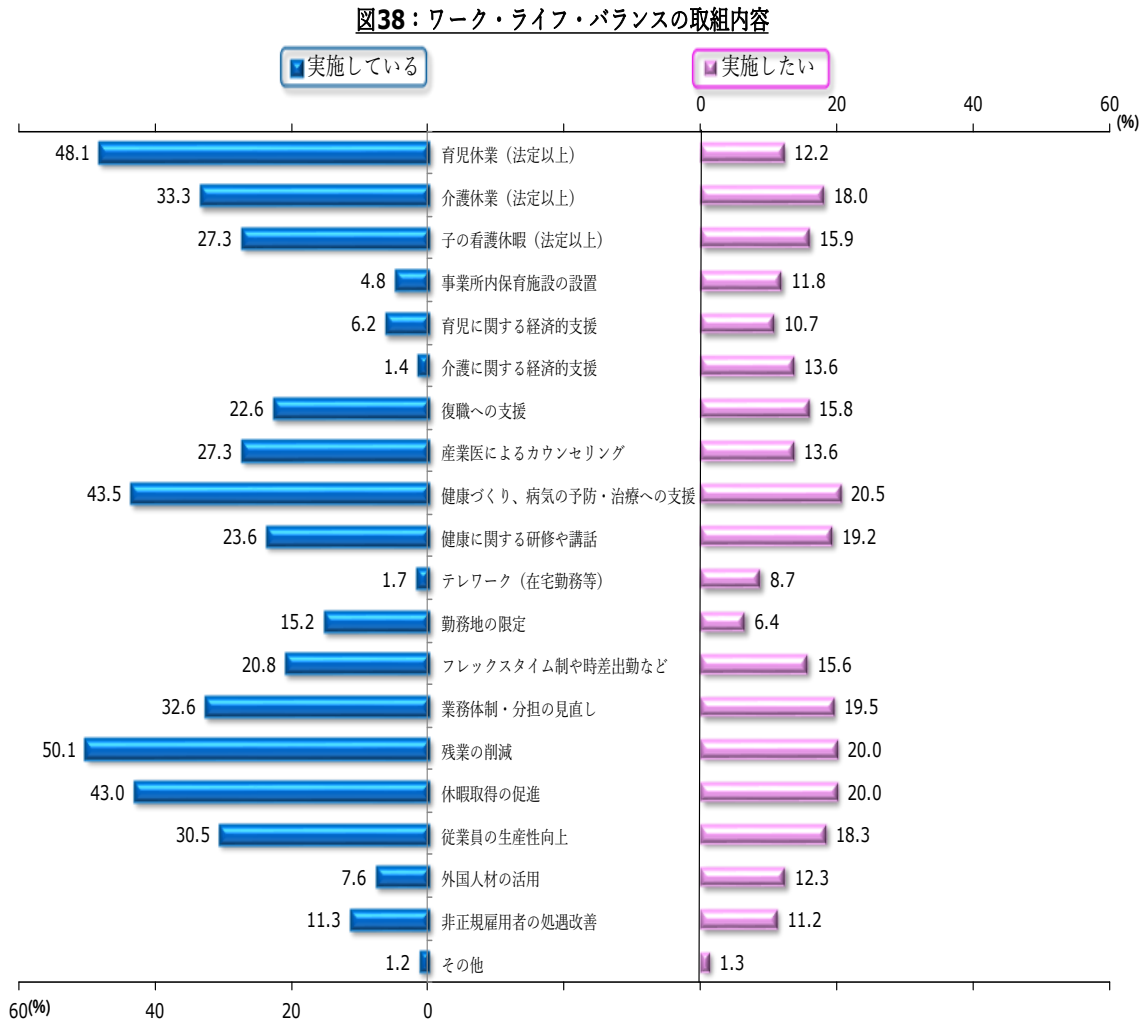


(2) ワーク・ライフ・バランスの実施内容

ワーク・ライフ・バランスの実施内容について『実施している』内容については、「残業の削減」(50.1%)が最も高く、次いで、「育児休業(法定以上)」(48.1%)、「健康づくり、病気の予防・治療への支援」(43.5%)、「休暇取得の促進」(43.0%)などとなっている。

さらに、『今後実施したい』内容については、「健康づくり、病気の予防・治療への支援」(20.5%)が最も高く、次いで「残業の削減」・「休暇取得の促進」(各々20.0%)、「業務体制・分担の見直し」(19.5%)などとなっている(以上すべて複数回答)(図38)。

※付表 16-1、16-2



その他の回答 <実施していること>

- 様々な勤務時間のパターンを組み合わせ、シフトを作成している
- 連続休暇制度、旅行補助制度、育児・介護短時間勤務制度、ノー残業デー
- ファミリー転勤制度、ジョブリターン制度、コース変更制度
- 資格支援制度(社員個々の成長を支援することを目的とし、資格取得費用の一部を補助)

<実施したいこと>

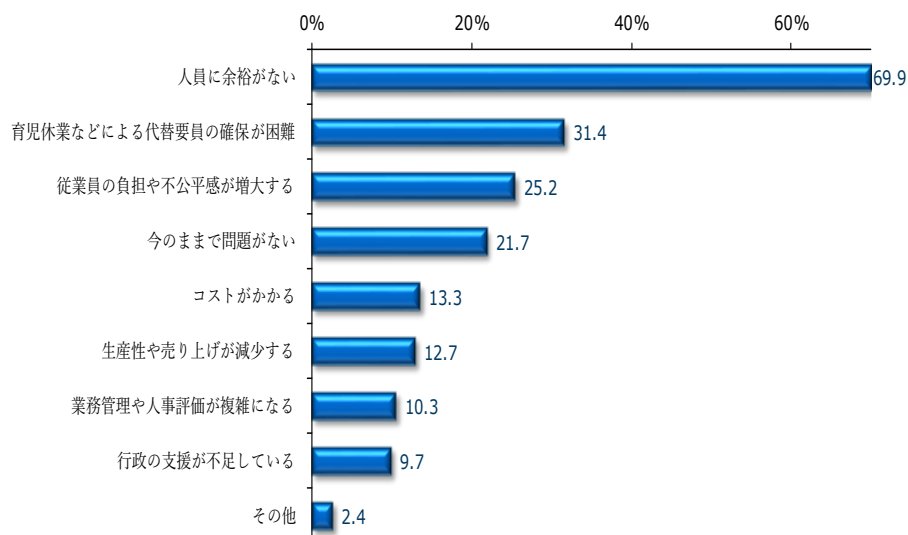
- 完全週休2日制

(3) ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題

ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題については、「人員に余裕がない」が69.9%と最も高く、次いで「育児休業などによる代替要員の確保が困難」(31.4%)、「従業員の負担や不公平感が増大する」(25.2%)、「今のままで問題がない」(21.7%)などとなっている(以上すべて複数回答)(図39)。

※付表17

図39：ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題（複数回答）



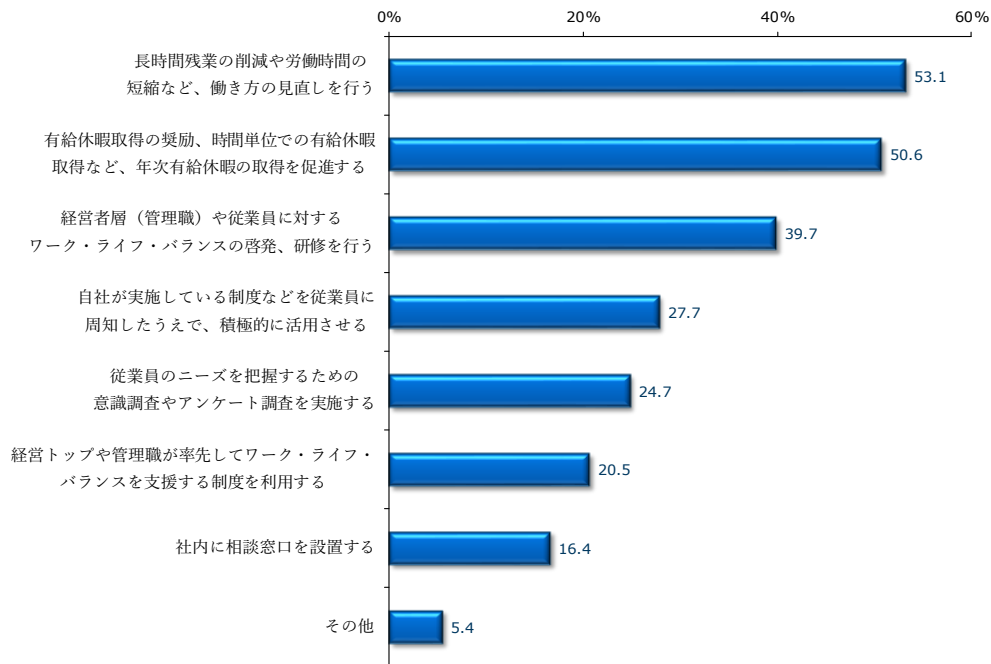
- その他の回答
- 管理職や役員が新しい（現代の）働き方に順応できないこと
 - 社員の認識不足
 - 収入・資金に余裕がないこと
 - 仕事や職責に対する意識が多様化して存在することもあり、規則として標準化するのに難があること
 - 内容を理解していないこと
 - 個人休暇を認めすぎると勤務に支障が出ること

(4) ワーク・ライフ・バランス実現（又は推進）のための必要事項

ワーク・ライフ・バランスを『実現（又は推進）するために必要だと思う』ことでは、「長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直しを行う」（53.1%）が最も高く、次に「有給休暇取得の奨励、時間単位での有給休暇取得など、年次有給休暇の取得を推進する」（50.6%）が続いている（以上すべて複数回答）（図40）。

※付表18

図40：ワーク・ライフ・バランスを実現（又は推進）するために必要だと思う（複数回答）



その他の回答

- 経営者の感性や観察力・コミュニケーション能力を高めるための取組
- AIを活用した業務の見直し
- 育児・介護に限らず、すべての従業員が必要に応じて同じ様に（平等に）休暇を取得できるようになる制度・環境作り
- 相談しやすい環境作りを行い、個人個人の生活設計を把握しながら可能な限り、就業規則等周知徹底を行い、クリアな環境をすること
- 経営状況の改善
- 経営者と従業員、および従業員どうしのコミュニケーションを取り、お互いを思いやる体制作り
- 社員自身の生産性向上やスキルアップの必要性を認識すること
- 産後の職場復帰時の保育園の受入態勢
- 行政との連携、行政の支援
- 人員基準の見直し、介護報酬のアップ
- 社会的な制度の確立（子育て支援の制度等）
- 福祉・介護職の社会的評価の向上と報酬の増、技術者の地位向上

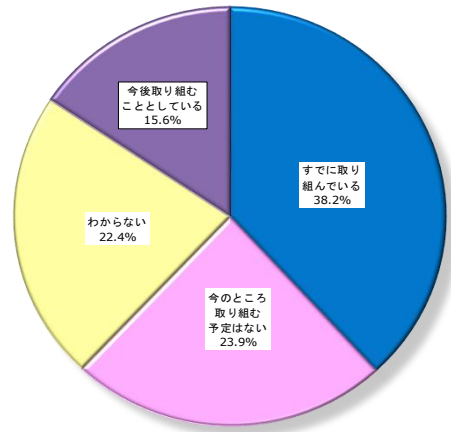
2 女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）

(1) ポジティブ・アクションの取組状況

ポジティブ・アクションの取組状況については、「すでに取り組んでいる」（38.2%）が最も高く、「今のところ取り組む予定はない」（23.9%）、「わからない」（22.4%）、「今後取り組むこととしている」（15.6%）となっている（図41）。

※付表19

図41：ポジティブアクションの取組状況（総数）



【ポジティブ・アクション】

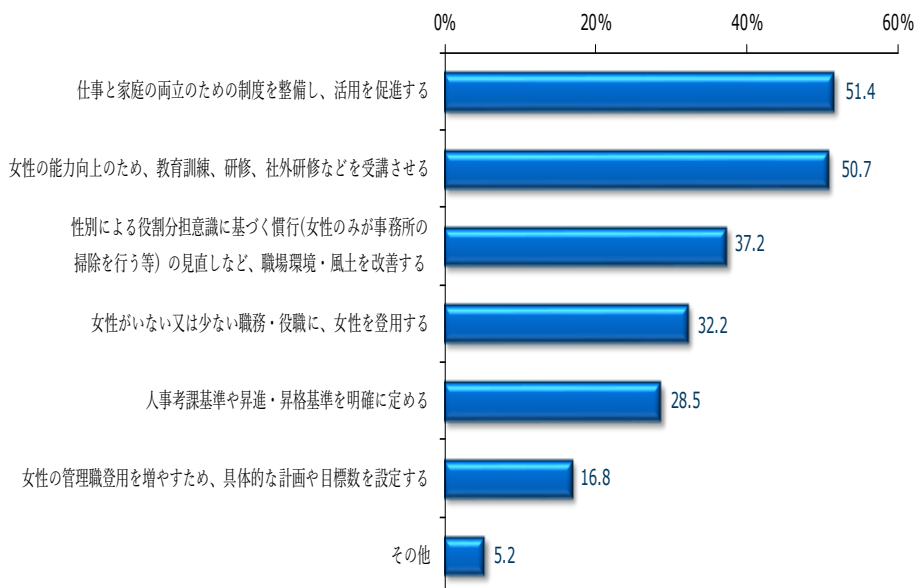
職場で男女の間に生じている格差を解消するために、企業が自主的、積極的に行う取組。

(2) ポジティブ・アクションの取組実施（又は予定）内容

ポジティブ・アクションの取組内容については、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進する」（51.4%）が最も高く、次いで、「女性の能力向上のため、教育訓練、研修、社外研修などを受講させる」（50.7%）、「性別による役割分担意識に基づく慣行（女性のみが事務所の掃除を行う等）の見直しなど、職場環境・風土を改善する」（37.2%）などとなっている（以上すべて複数回答）（図42）。

※付表20

図42：ポジティブ・アクションの取組実施(又は予定)内容（複数回答）

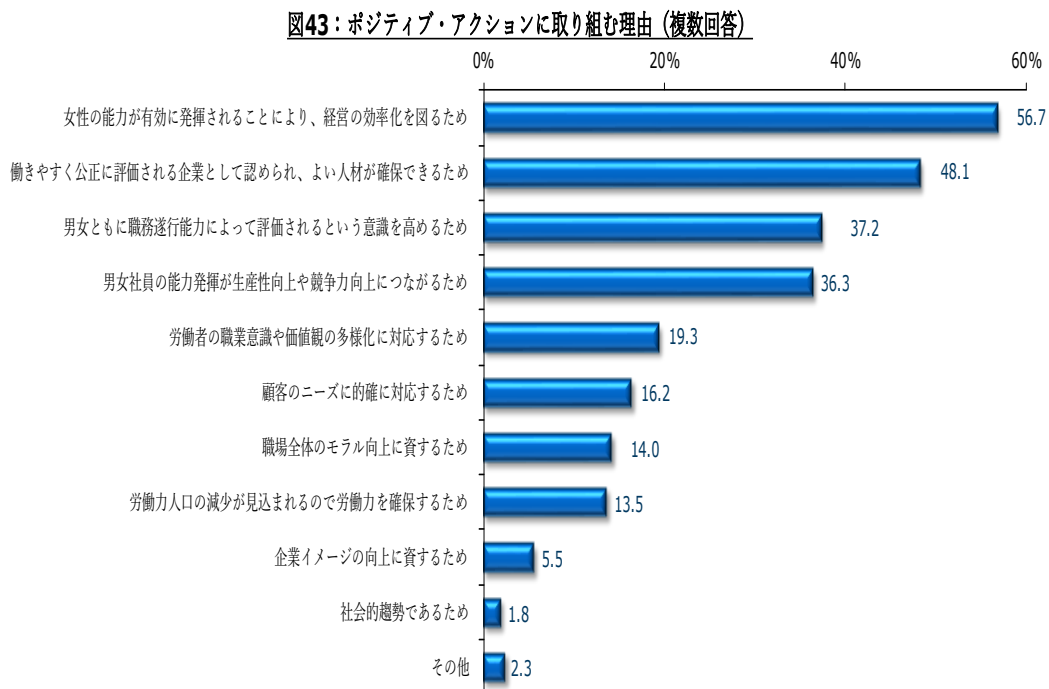


- その他の回答
- 女性管理職養成研修・異業種交流会
 - 女性活躍推進ガイドラインを設け、女性が出産後も働きやすい制度を整備
 - 女性リーダーを任命
 - 管理職登用に性別を意識しない
 - 仕事と家庭の両立ばかりではなく、仕事とプライベート共に充実でき、スキルアップできる様な仕組み作りをしている

(3) ポジティブ・アクションに取り組む理由

ポジティブ・アクションに取り組む理由をみると、「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」(56.7%)が最も高く、続いて「働きやすく公正に評価される企業として認められ、よい人材が確保できるため」(48.1%)、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」(37.2%)、「男女社員の能力発揮が生産性向上や競争力向上につながるため」(36.3%)などとなっている(以上すべて複数回答)(図43)。

※付表 21



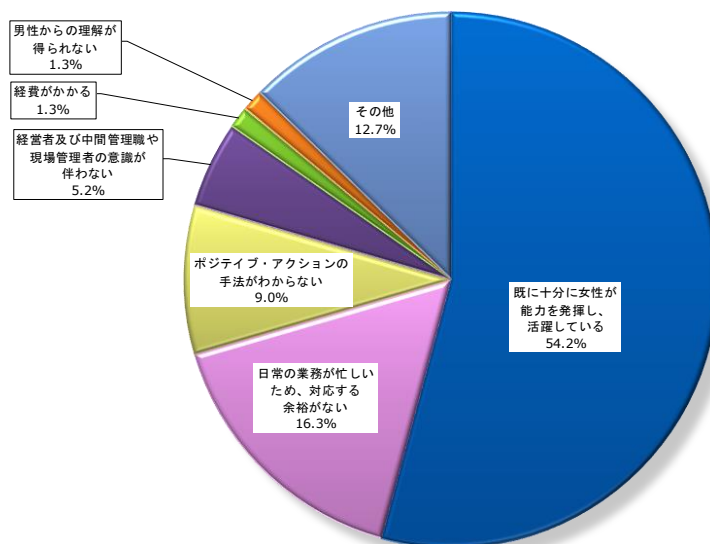
- その他の回答
- 女性が中心の職場のため
 - 女性が活躍している職種のため
 - 院長自身、子育てをしながら医師を続けており従業員を家族のように考えているため
 - 経営者が女性のため、男女の能力差を感じていないため

(4) ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由

ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由をみると、「既に十分に女性が能力を発揮し、活躍している」(54.2%)が最も高く、続いて「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」(16.3%)、「その他」(12.7%)などとなっている(図44)。

※付表 22

図44：ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由



その他の回答

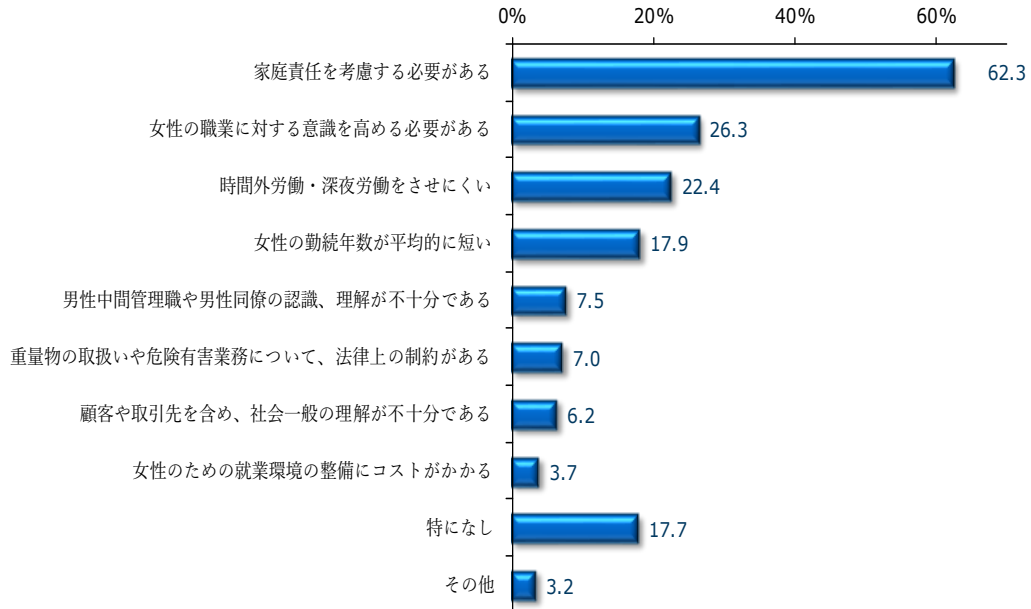
- 女性社員がいないため
- 女性社員が少ないため
- 職員のほとんどが女性のため
- 取引先からの理解を得にくい
- 女性自身の意識改革が必要
- 本社が決定することのため
- 今のところ必要性を感じない
- 女性従業員が望んでない
- 現状では女性が出来る職種ではない
- 女性だからといって、特に対応する事自体疑問を感じる
- 女性の活躍推進を経営者も意識し取り組んでいるが、「ポジティブ・アクション」という言葉に該当しているかどうか分からない

(5) 女性の活躍を推進するうえでの課題

ポジティブ・アクションに取り組むうえでの課題については、「家庭責任を考慮する必要がある」62.3%、「女性の職業に対する意識を高める必要がある」26.3%、「時間外労働・深夜労働をさせにくい」22.4%、「女性の勤続年数が平均的に短い」17.9%などとなっている（以上すべて複数回答）（図45）。

※付表23

図45：女性の活躍を推進するうえでの課題（複数回答）



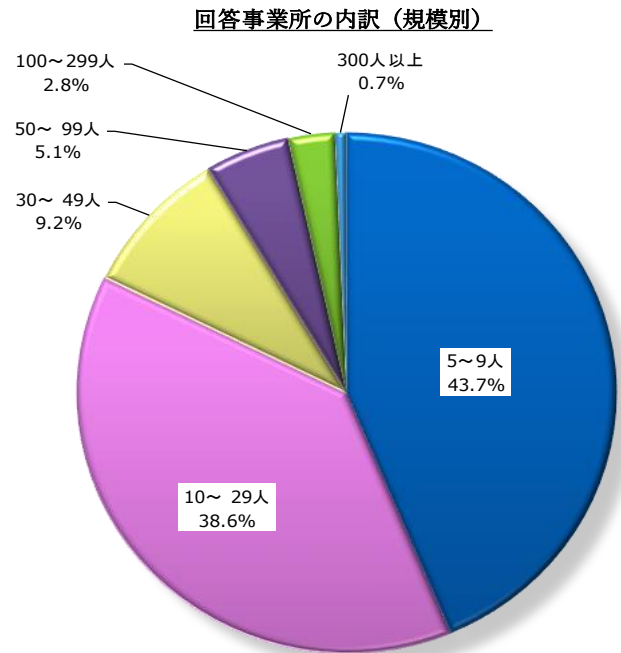
その他の回答

- 仕組・体制が不十分なこと
- 職種が女性に不向き。危険作業が多いこと
- 配偶者や家族等の理解力と協力体制
- 男性の家庭生活での意識、男尊女卑的な考え方
- 専門職と事務職では将来に対する思いが違うこと
- 産休などでキャリアが止まること
- 賃金が低いこと
- 病児・病後児を含む子供の預け先の確保
- 配偶者控除、税制のために働く能力・時間があっても働かない女性が多いこと
- 職場の設備等の改善
- 育児休業などによる代替要員の確保がなかなか厳しいことなど経営上の問題等

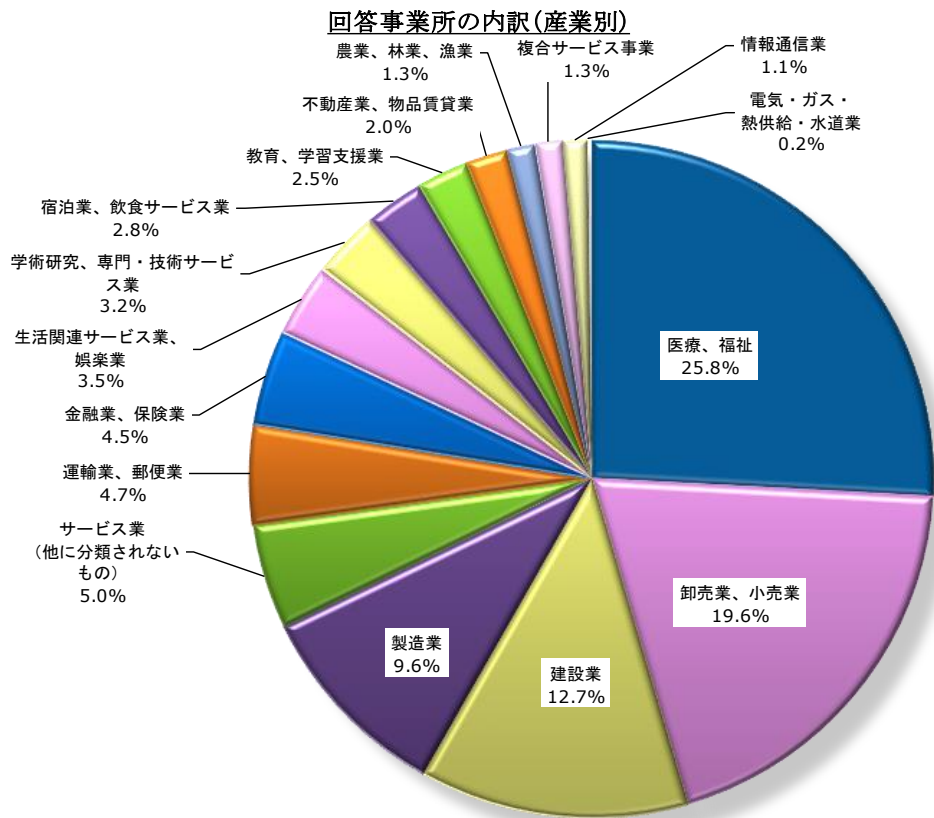
5 回答事業所の内訳

(1) 規模別・産業別内訳

■規模別



■産業別



第3 統計表

この統計表は、事業所規模が7区分、産業分類の大区分が17区分（さらに、製造業を8つの中分類にそれぞれ区分）で構成されている。

日本標準産業分類（平成25年10月改定）

本書における 分類記号	分類項目	日本標準産業 分類番号	分類項目詳細
A,B	農業、林業、漁業		
C	鉱業、採石業、砂利採取業		
D	建設業		
E	製造業		
E1	食料品・たばこ	09	食料品製造業
		10	飲料・たばこ・飼料製造業
E2	繊維工業	11	繊維工業
E3	木材・木製品、家具	12	木材・木製品製造業
		13	家具・装備品製造業
E4	印刷	15	印刷・同関連業
E5	窯業・土石製品	21	窯業・土石製品製造業
E6	鉄鋼、非鉄金属、金属製品	22	鉄鋼業
		23	非鉄金属製造業
		24	金属製品製造業
E7	はん用機械、生産用機械、 業務用機械、電気機械、 情報通信機械、輸送用機械	25	はん用機械器具製造業
		26	生産用機械器具製造業
		27	業務用機械器具製造業
		28	電子部品・デバイス・ 電子回路製造業
		29	電気機械器具製造業
		30	情報通信機械器具製造業
		31	輸送用機械器具製造業
E8	その他の製造業	14,16~20,32	パルプ・紙・紙加工品、化学工業、 石油製品・石炭製品、プラスチック 製品、ゴム製品、なめし革・同製品・ 毛皮製造業、その他
F	電気・ガス・熱供給・水道業		
G	情報通信業		
H	運輸業、郵便業		
I	卸売業、小売業		
J	金融業、保険業		
K	不動産業、物品賃貸業		
L	学術研究、専門・技術サービス業		
M	宿泊業、飲食サービス業		
N	生活関連サービス業、娯楽業		
O	教育、学習支援業		
P	医療、福祉		
Q	複合サービス事業		
R	サービス業（他に分類されないもの）		