

17 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」

(1) 行動計画策定の有無

問 21 貴事業所では、次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」(注 24)の策定をしていますか。(○は1つ)

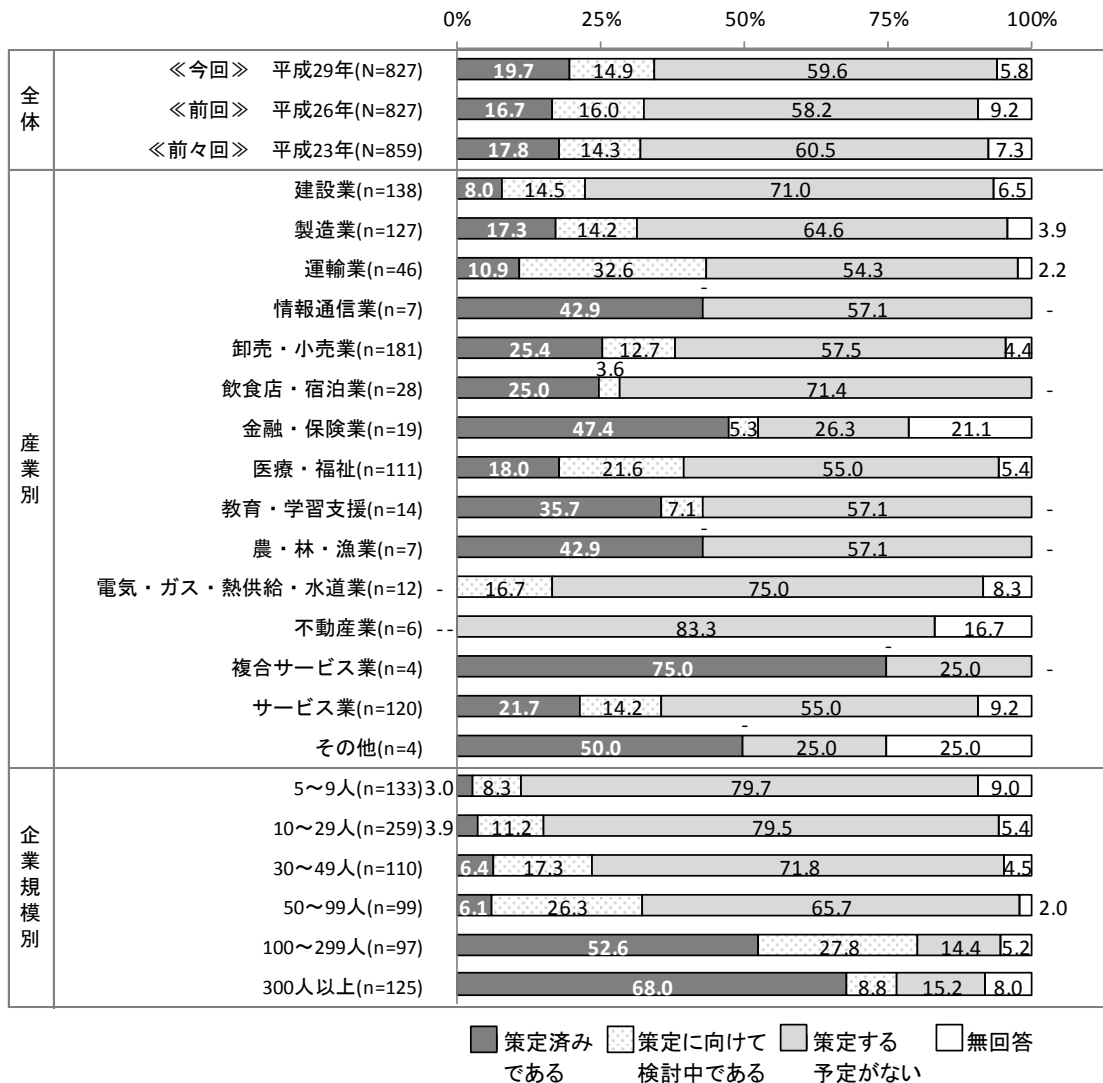
次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定状況については、全体では「策定済みである」が 19.7%、「策定に向けて検討中である」が 14.9%となっている。一方、「策定する予定がない」は 59.6%となっている。

過去の調査結果と比較すると、「策定済みである」は 2 割弱で推移しており、ほとんど差はみられない。

産業別にみると、「策定済みである」は複合サービス業で 75.0%と高く、「策定する予定がない」は不動産業で 83.3%と高くなっている。

企業規模別にみると、「策定済みである」は策定の義務がない 99 人以下では 1 割を下回っており、100 人以上では 5 割を超えている。

図 行動計画策定の有無(全体、産業別、企業規模別)



(2) 予定される行動計画導入方法

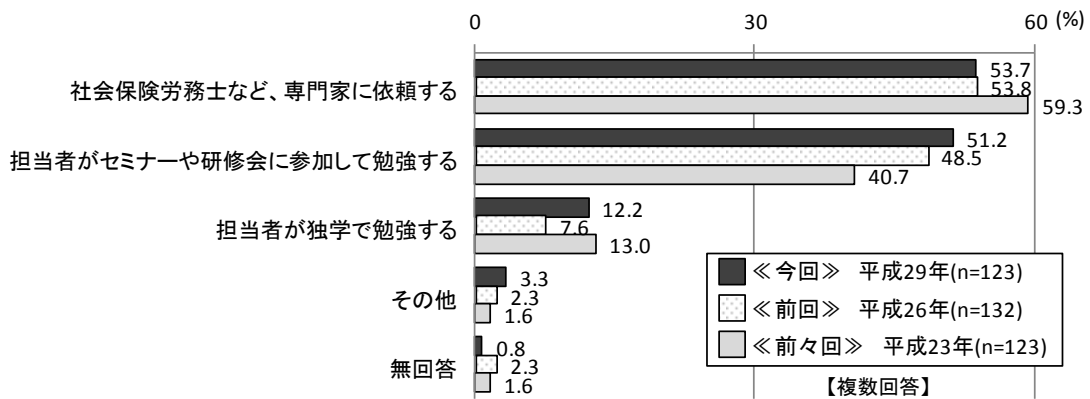
(問 21 で「2 策定に向けて検討中である」と答えた方へ)

付問 1 一般事業主行動計画は、どのような方法で導入する予定ですか。(〇はいくつでも)

次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定に向け検討中の事業所で、どのような方法で導入する予定かについては、「社会保険労務士など、専門家に依頼する」が 53.7% で最も高く、次いで「担当者がセミナーや研修会に参加して勉強する」が 51.2%、「担当者が独学で勉強する」が 12.2%となっている。

過去の調査結果と比較すると、順位は変わらないが、「担当者がセミナーや研修会に参加して勉強する」が高くなってきている。

図 予定される行動計画導入方法(全体)



(3) 行動計画を策定しない理由

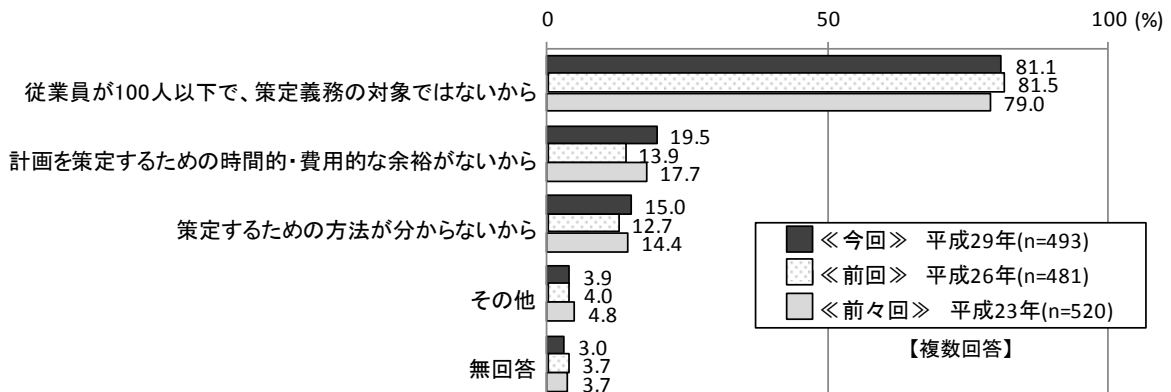
(問 21 で「3 策定する予定はない」と答えた方へ)

付問 2 一般事業主行動計画を策定しない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

一般事業主行動計画を策定する予定がない理由については、「従業員が 100 人以下で、策定義務の対象ではないから」が 81.1% で最も高く、次いで「計画を策定するための時間的・費用的な余裕がないから」が 19.5%、「策定するための方法が分からないから」が 15.0%となっている。

過去の調査結果と比較すると、「従業員が 100 人以下で、策定義務の対象ではないから」が 8 割前後で推移しており、ほとんど差はみられない。

図 行動計画を策定しない理由(全体)



18 男女雇用機会均等法に基づく従業員の待遇

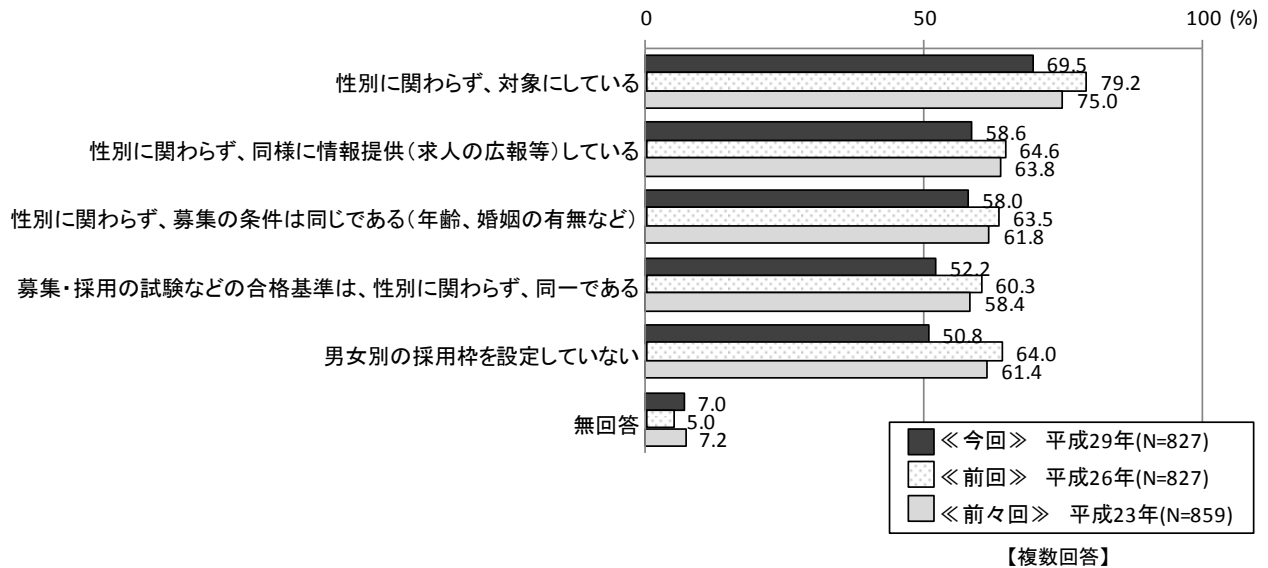
(1) 新規・中途採用の従業員募集

問 22 貴事業所では、新規又は中途採用でどのように従業員を募集していますか。(〇はいくつでも)

新規・中途採用での従業員募集については、「性別に関わらず、対象にしている」が 69.5%で最も高く、次いで「性別に関わらず、同様に情報提供(求人広告等)している」が 58.6%、「性別に関わらず、募集の条件は同じである(年齢、婚姻の有無など)」が 58.0%、「募集・採用の試験などの合格基準は、性別に関わらず、同一である」が 52.2%、「男女別の採用枠を設定していない」が 50.8%となっている。

過去の調査結果と比較すると、「男女別の採用枠を設定していない」が前回調査より 13.2 ポイント低くなり項目の順位も 3 位から 5 位に下がっている。

図 新規・中途採用の従業員募集(全体)



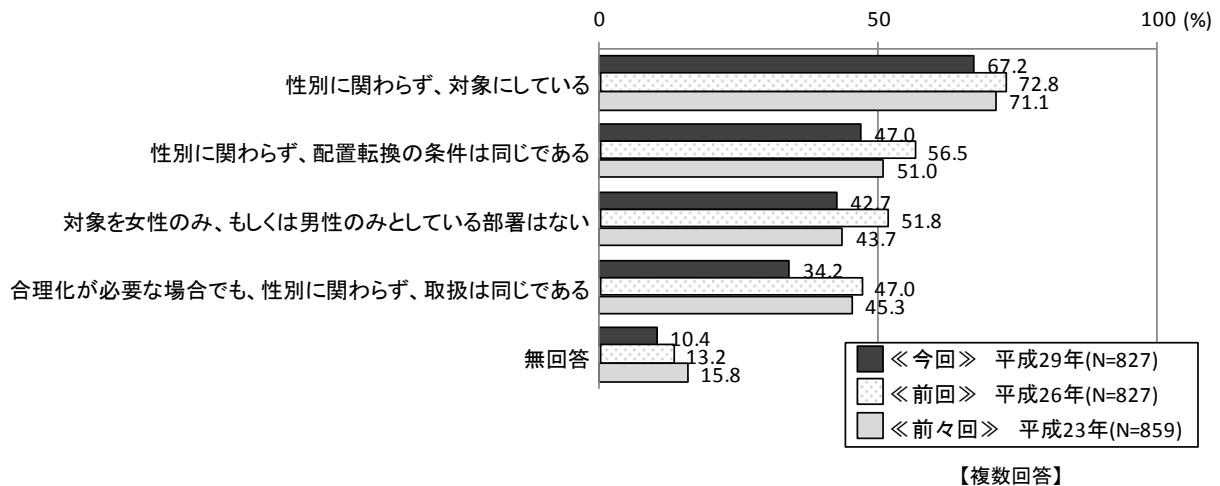
(2) 配置転換

問 23 貴事業所では、どのように従業員の配置転換をしていますか。(〇はいくつでも)

従業員の配置転換については、「性別に関わらず、対象にしている」が 67.2%で最も高く、次いで「性別に関わらず、配置転換の条件は同じである（年齢、婚姻の有無など）」が 47.0%、「対象を女性のみ、もしくは男性のみとしている部署はない（例えば、営業職は男性のみ、受付、秘書は女性のみなど）」が 42.7%、「合理化が必要な場合でも、性別に関わらず、取扱は同じである（出向など）」が 34.2%となっている。

過去の調査結果と比較すると、各項目の順位はほとんど変わらないが、どの項目も割合が前回調査より低くなっている。

図 配置転換(全体)

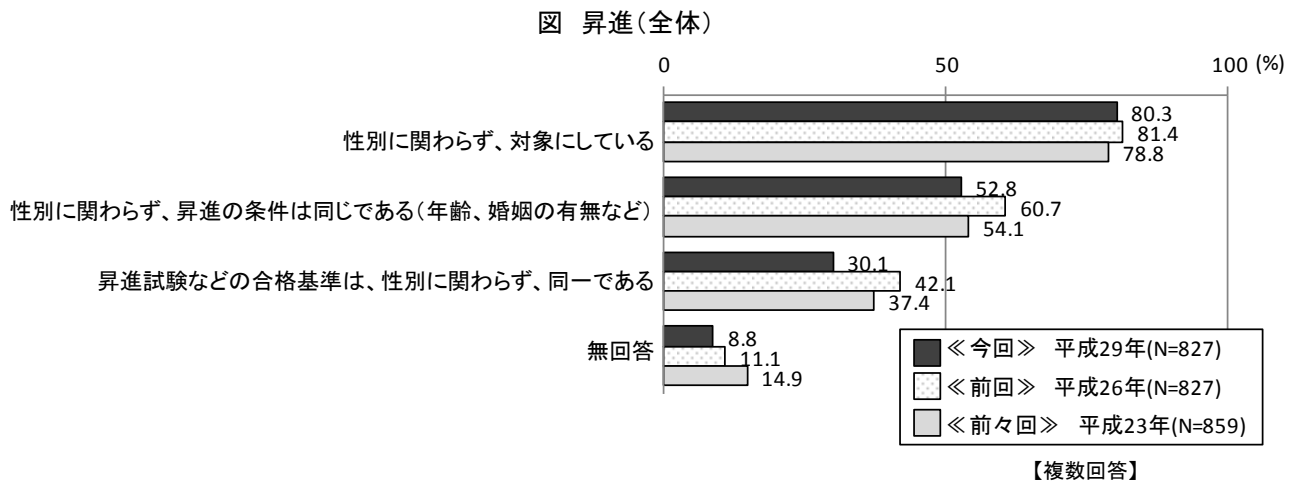


(3) 昇進

問 24 貴事業所では、どのように従業員を昇進させていますか。(〇はいくつでも)

従業員の昇進については、「性別に関わらず、対象にしている」が 80.3%で最も高く、次いで「性別に関わらず、昇進の条件は同じである(年齢、婚姻の有無など)」が 52.8%、「昇進試験などの合格基準は、性別に関わらず、同一である」が 30.1%となっている。

過去の調査結果と比較すると、各項目の順位は変わらないが、「性別に関わらず、昇進の条件は同じである(年齢、婚姻の有無など)」と「昇進試験などの合格基準は、性別に関わらず、同一である」の割合が前回調査より 10 ポイント前後低くなっている。

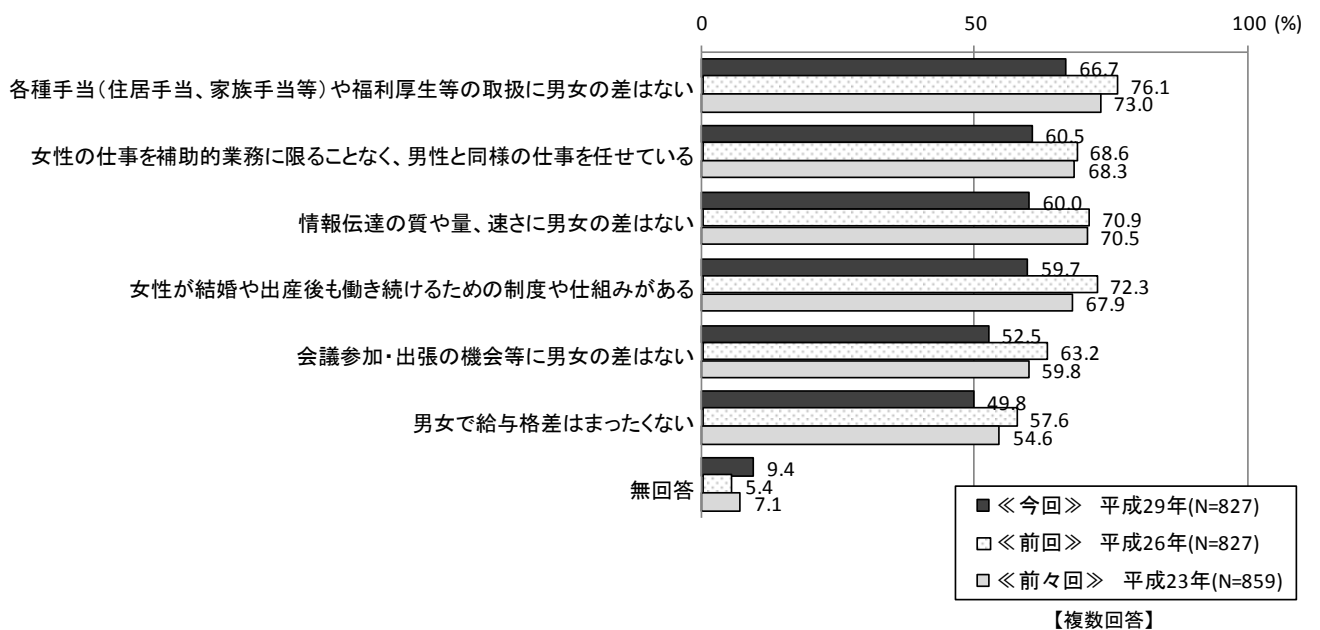


(4) 雇用管理上の取り扱い

問 26 貴事業所での雇用管理上の男女の取扱についておたずねします。(○はいくつでも)

雇用管理上の男女の取扱については、「各種手当（住居手当、家族手当等）や福利厚生等の取扱に男女の差はない」が66.7%で最も高く、次いで「女性の仕事を補助的業務に限ることなく、男性と同様の仕事を任せている」が60.5%、「情報伝達の質や量、速さに男女の差はない」が60.0%、「女性が結婚や出産後も働き続けるための制度や仕組みがある」が59.7%となっている。過去の調査結果と比較すると、すべての項目で割合が前回調査より低くなっている。

図 雇用管理上の取り扱い(全体)



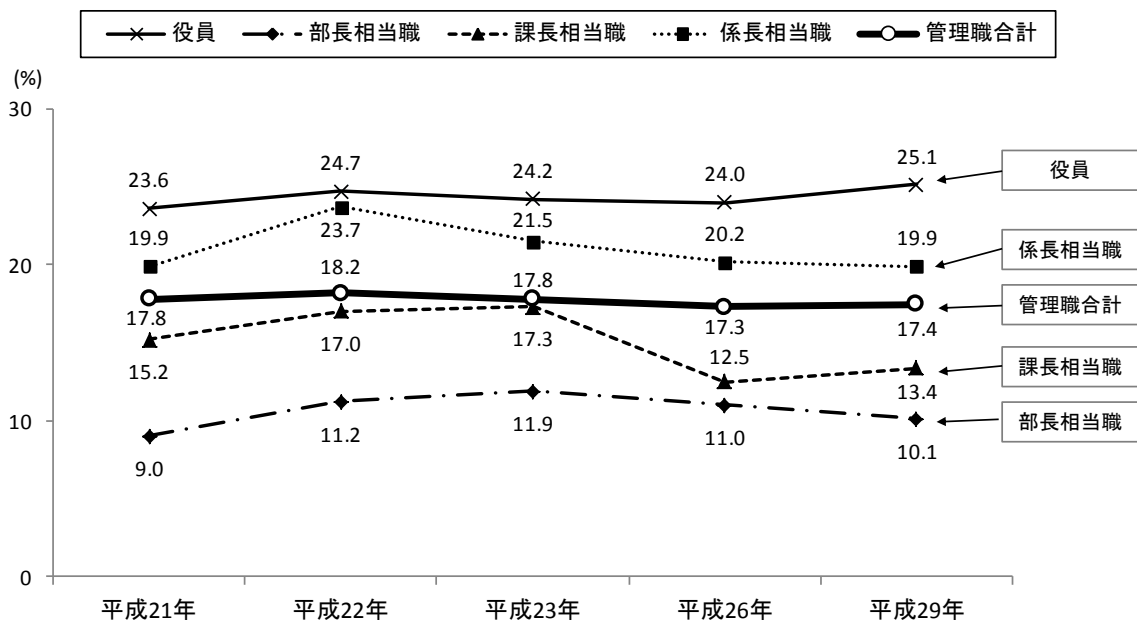
(5) 管理職全体に占める女性管理職等の割合

問 25 管理職等の人数について、①～④の職位ごとにそれぞれ具体的な人数を記入してください。

平成 21 年以降の管理職に占める女性の割合は、18%前後で推移している。

職位別にみると、役員での女性の割合は 25.1%で今回調査が最も高く、平成 21 年より 1.5 ポイント高くなっている。部長相当職での女性の割合は、今回調査では 10.1%で最も高かった平成 23 年より 1.8 ポイント低くなっている。課長相当職での女性の割合は、今回調査では 13.4%で、最も高かった平成 23 年より 3.9 ポイント低くなっている。係長相当職での女性の割合は、今回調査では 19.9%で、最も高かった平成 22 年より 3.8 ポイント低くなっている。

図 管理職全体に占める女性管理職等の割合(経年推移)



管理職全体に占める女性の割合は、産業別では医療・福祉で47.0%と高くなっており、企業規模別では規模が小さいほど女性の割合が高くなっている。

役員での女性の割合は、産業別では農・林・漁業で41.7%と高くなっており、企業規模別では規模が小さいほど女性の割合が高くなっている。部長相当職での女性の割合は、産業別では医療・福祉、教育・学習支援で4割台半ばと高くなっており、企業規模別では30～49人で17.9%とやや高くなっている。課長相当職での女性の割合は、産業別では医療・福祉で41.4%と高くなっており、企業規模別では規模が小さいほど女性の割合が高くなる傾向になっている。係長相当職での女性の割合は、産業別では医療・福祉、教育・学習支援で5割を超え高くなっており、企業規模別では規模が小さいほど女性の割合が高くなる傾向になっている。

表 管理職全体に占める女性管理職等の割合(全体、産業別、企業規模別)

	管理職合計		役員		部長相当職		課長相当職		係長相当職		
	事業所数	女性の割合(人数)	事業所数	女性の割合(人数)	事業所数	女性の割合(人数)	事業所数	女性の割合(人数)	事業所数	女性の割合(人数)	
全体	747	17.4%	582	25.1%	461	10.1%	481	13.4%	380	19.9%	
産業別	建設業	128	15.4%	116	26.0%	81	1.9%	60	8.4%	40	17.3%
	製造業	117	11.2%	100	24.4%	83	4.6%	87	4.7%	68	13.1%
	運輸業	43	8.7%	37	17.5%	20	2.2%	22	2.7%	19	7.2%
	情報通信業	6	5.7%	6	9.1%	4	-	4	10.5%	4	3.6%
	卸売・小売業	164	10.1%	112	26.7%	85	5.2%	106	4.6%	83	10.0%
	飲食店・宿泊業	21	15.2%	15	33.3%	10	7.4%	10	16.9%	12	8.9%
	金融・保険業	17	14.2%	9	3.8%	13	-	14	3.4%	10	24.8%
	医療・福祉	93	47.0%	71	38.3%	59	44.6%	60	41.4%	53	62.7%
	教育・学習支援	14	39.9%	13	28.2%	12	44.4%	11	32.7%	10	51.5%
	農・林・漁業	7	21.3%	5	41.7%	3	20.0%	5	-	4	25.0%
	電気・ガス・熱供給・水道業	12	12.1%	10	15.6%	7	-	9	-	5	25.0%
	不動産業	6	15.4%	6	15.8%	3	-	4	22.2%	4	25.0%
	複合サービス業	4	8.4%	※	※	4	-	3	7.7%	3	10.0%
	サービス業	109	15.8%	78	22.6%	75	7.7%	81	10.0%	62	20.9%
その他	4	17.6%	※	※	※	※	3	-	3	30.0%	
企業規模別	5～9人	110	28.1%	103	32.5%	39	8.9%	29	19.5%	16	33.3%
	10～29人	238	25.4%	209	30.4%	136	14.8%	117	21.3%	78	27.6%
	30～49人	102	24.0%	86	26.0%	68	17.9%	79	19.7%	61	32.2%
	50～99人	97	21.3%	85	24.5%	81	13.4%	81	16.2%	70	28.6%
	100～299人	92	16.5%	69	17.0%	74	9.1%	83	13.5%	77	21.8%
	300人以上	104	12.1%	27	6.1%	61	4.7%	90	10.3%	75	15.7%

※は回答事業所が2件以下のため秘匿としている。

19 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」

(1) 行動計画策定の有無

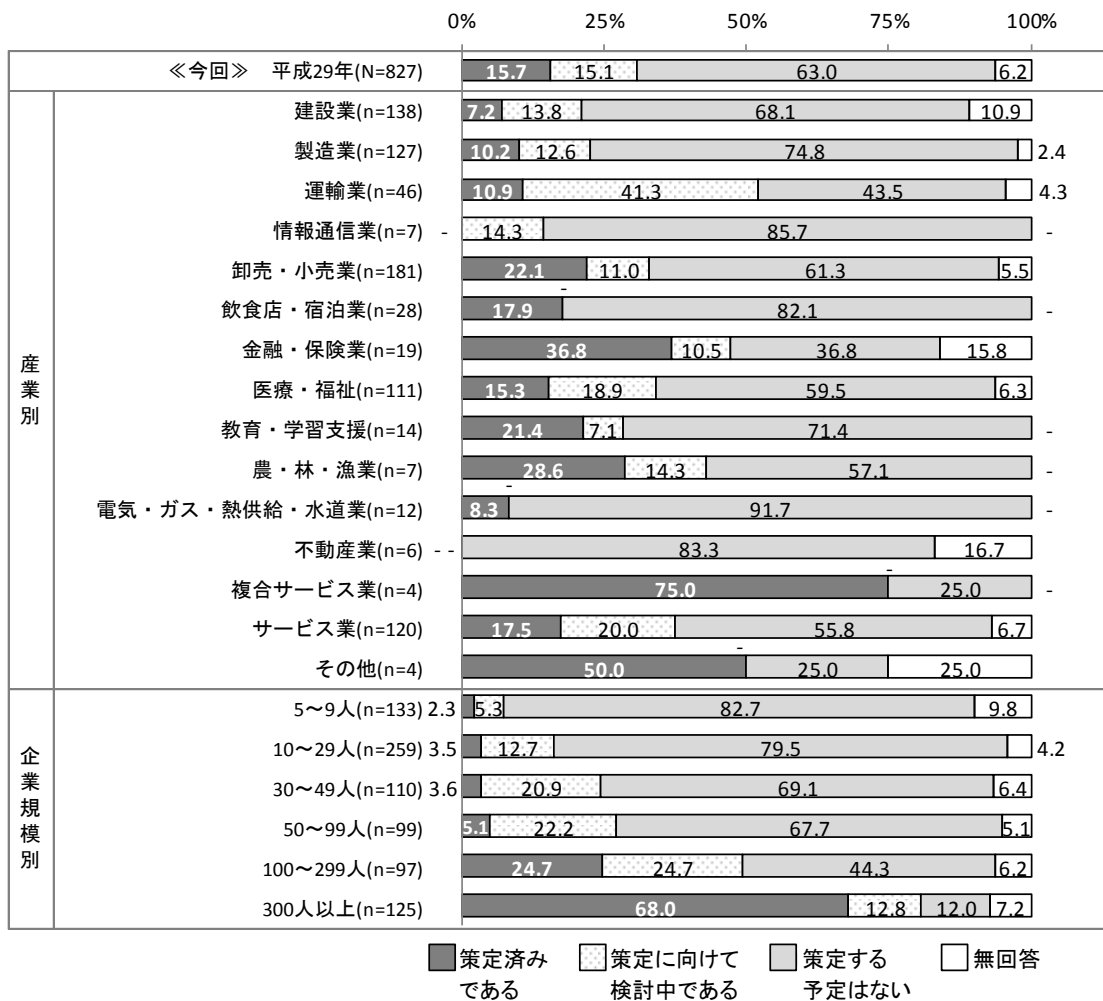
問 27 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」(注 26)を策定していますか。(〇は1つ)

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定状況については、全体では「策定済みである」が 15.7%、「策定に向けて検討中である」が 15.1%となっている。一方、「策定する予定はない」は 63.0%となっている。

産業別にみると、「策定済みである」は複合サービス業で 75.0%と高く、「策定する予定はない」は情報通信業、飲食店・宿泊業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業で 8割を超え高くなっている。

企業規模別にみると、「策定済みである」は策定の義務がない 299 人以下の規模では 3割を下回り、特に 99 人以下では 1割に満たず低くなっている。一方、300 人以上では 7割弱となっている。

図 行動計画策定の有無(全体、産業別、企業規模別)



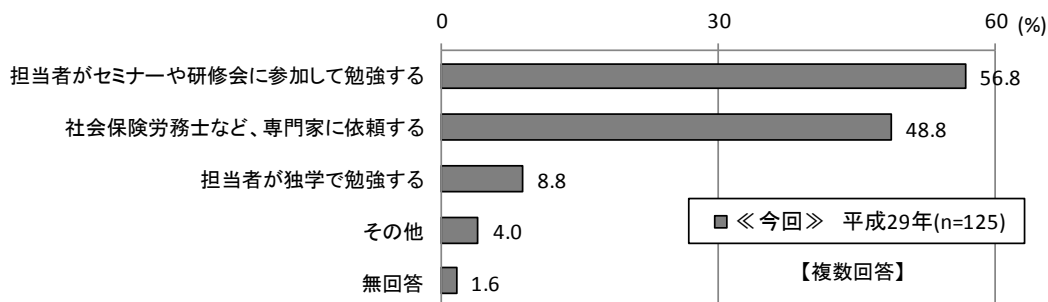
(2) 予定される行動計画導入方法

(問 27 で「2 策定に向けて検討中である」と答えた方へ)

付問 1 事業主行動計画は、どのような方法で導入する予定ですか。(〇はいくつでも)

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定に向け検討中の事業所で、どのような方法で計画を導入する予定かについては、「担当者がセミナーや研修会に参加して勉強する」が 56.8%で最も高く、次いで「社会保険労務士など、専門家に依頼する」が 48.8%、「担当者が独学で勉強する」が 8.8%となっている。

図 予定される行動計画導入方法(全体)



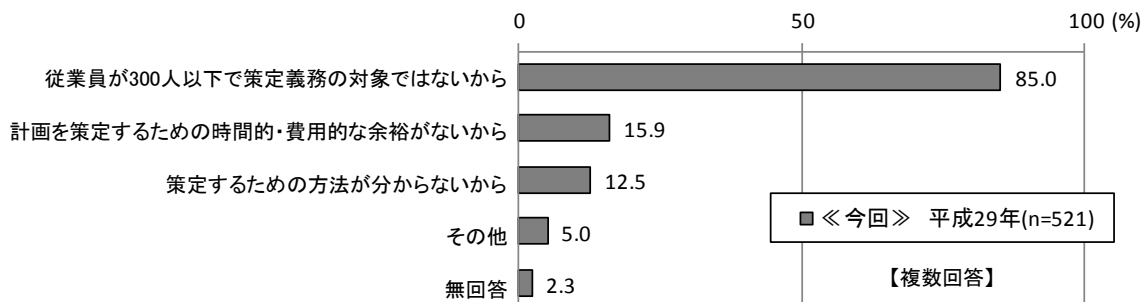
(3) 行動計画を策定しない理由

(問 27 で「3 策定する予定はない」と答えた方へ)

付問 2 事業主行動計画を策定しない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

一般事業主行動計画を策定しない理由については、「従業員が 300 人以下で策定義務の対象ではないから」が 85.0%で最も高く、次いで「計画を策定するための時間的・費用的な余裕がないから」が 15.9%、「策定するための方法が分からないから」が 12.5%となっている。

図 行動計画を策定しない理由(全体)



(4) 女性の活躍推進のための取り組み

問 28 女性従業員の活躍を推進するために、貴事業所では以下のような取り組みを行っていますか。(〇はいくつでも)

女性の活躍を推進するための取り組みについては、「女性活躍推進に当たっての問題点の調査・分析」が 17.5%で最も高く、次いで「女性活躍推進のための担当者・責任者を選任するなど取り組み推進体制の整備」が 12.1%、「女性活躍推進のための取り組み計画の作成」が 10.3%となっている。

図 女性の活躍推進のための取り組み(全体)

