

は じ め に

すべての都民が、性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会を実現していくことは、人権が尊重される社会の確立ばかりでなく、社会の活力を維持・発展させていくためにも欠くことのできない重要な課題です。

国においても、これまで制度的な整備が進められてきました。平成11年4月に「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」「労働基準法」の改正法が施行され、6月には「男女共同参画社会基本法」が施行されました。

東京都は、平成12年3月に「東京都男女平等参画基本条例」を制定し、男女平等参画を促進していくため、総合的・計画的に施策を展開していくこととしました。

この報告書、「平成12年度 雇用の分野における男女平等参画状況について」は、条例第13条の規定に基づき事業者の取組状況について調査したものをとりまとめたものです。

大企業の集中する東京の特徴を考慮し、今回の調査では、従業員500名以上の事業所を対象に各調査項目についてアンケート調査を行いました。調査にご協力いただきました事業者のみなさまに感謝申し上げます。日本の経済の中心であり、女性が雇用者の39.5%（平成9年就業構造基本調査）を占める東京において、職場で女性が十分能力を発揮しながら働くことのできる状況をつくることは、男女平等参画の重要なポイントです。

今回の調査結果については、今後、都の施策や普及・広報等に活用させていただきます。また、事業者・都民のみなさまにおかれましても、この調査報告書をご利用いただき条例のめざす目的・理念の実現のため、より一層のご協力をお願いいたします。

東京都生活文化局女性青少年部

目 次

調査実施概要	1
(調査目的、調査対象、調査対象基準日、調査方法、回答事業所の属性)	
調査の基本的考え方と結果概要	3
1 調査の位置づけ	3
2 調査の主な視点	3
3 調査結果概要	3
正社員の雇用管理	5
1 . 採用等について	5
(1) 常用労働者数と正社員数	5
(2) 正社員の平均年齢と平均勤続年数	6
(3) 平成11年度採用状況	6
(4) 平成 7 年度採用状況	7
(5) コース別雇用管理制度について	7
2 . 配置昇進について	12
(1) 部門別男女の配置状況	12
(2) 配置転換の実施状況	13
(3) 管理職について	14
育児・介護休業制度等に関する事項	17
1 . 育児・介護休業制度	17
(1) 育児・介護休業制度の規定の有無	17
(2) 育児・介護休業制度の内容	17
(3) 育児休業制度の利用者の状況	25
(4) 介護休業制度の利用者の状況	26
2 . 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助の措置に関する事項	28
(1) 勤務時間短縮等の措置	28
3 . 働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置に関する事項	30
(1) 勤務時間短縮等の措置	30
その他	32
1 . セクシュアル・ハラスメントの防止のための取組について	32
(1) セクシュアル・ハラスメントの防止のための取組み状況	32
2 . 相談体制について	33
(1) セクシュアル・ハラスメントについての相談等の取扱い	33
(2) セクシュアル・ハラスメントの相談件数	33
3 . 女性の活用について	34
(1) 女性活用の取組み状況	34
(2) 女性管理職の登用方針	35
4 . 事業者からの自由意見	36
調査票	37

調査実施概要

1. 調査目的

平成12年3月に制定した「東京都男女平等参画基本条例」第13条の規定に基づき、雇用の分野における男女平等参画を促進するため、その状況を把握する。

2. 調査対象

平成8年「事業所・企業統計調査」における、都内全域（島しょを除く）の事業所規模500人以上の建設業、製造業、卸売・小売業・飲食店、金融・保険業、運輸・通信業、サービス業の6業種の事業所（公務機関を除く）。合計836事業所。

3. 調査対象基準日

平成12年10月1日

4. 調査方法

郵送配布・郵送回収法

5. 調査実施期間

平成12年11月1日～平成12年11月30日

6. 回収結果

- ・ 標本数 836件
- ・ 有効回収数 343件
- ・ 有効回収率 41.0%

7. 回答事業所の属性

〔業種〕

	回答事業所数	構成比(%)
建設業	28	8.1
製造業	112	32.7
卸売・小売業・飲食店	40	11.7
金融・保険業	12	3.5
運輸・通信業	19	5.5
サービス業	132	38.5
合計	343	100.0

〔 全社常用労働者数 〕

	回答事業所数	構成比 (%)
5 0 0 人 未 満	5	1.5
5 0 0 ～ 9 9 9 人	66	19.2
1,000 ～ 2,999人	107	31.1
3,000 ～ 4,999人	60	17.5
5 , 0 0 0 人 以 上	103	29.9
無 回 答	2	0.6
合 計	343	100.0

8 . 調査実施機関

株式会社 マーケティングシステムズ

―― 報告書の見方 ――

○百分率は回答者総数を100.0%として算出し、表・グラフでは小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までを示した。したがって、百分比の計が100.0%にならないこともある。また、複数回答では、全ての比率を合計すると100.0%を超えることがある。

○この報告書の中の「n」は、比率算出の母数となるもので、当該質問への回答総数をしめす。また、NAと表記してあるものは、No Answerの略で、無回答のことである。

○本文や図表中の回答選択肢の表記については、語句を短縮・簡略化している場合がある。

○本調査における平成12年度とは、平成12年4月1日から平成13年3月31日までを示す。

○法律等の略称表記

法律等について、基本的に次の略称を用いた。

- ・「男女雇用機会均等法」または「均等法」：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
- ・「育児休業・介護休業法」または「育児・介護休業法」：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
- ・「基本法」：「男女共同参画基本法」
- ・「条例」：「東京都男女平等参画基本条例」

調査の基本的考え方と結果概要

1 調査の位置づけ

東京都が平成12年3月に制定した東京都男女平等参画基本条例第13条では第1項において、「事業者は、雇用の分野において、男女平等参画を促進する責務を有する」と定め、第2項において「知事は、男女平等参画の促進に必要と認める場合、事業者に対し、雇用の分野における男女の参画状況について報告を求めることができる。」こととしている。

今回の調査は、この規定に基づいて初めて実施した事業者からの報告をとりまとめたものである。

2 調査の主な視点

今回の調査では、主に「雇用の機会均等」「仕事と家庭の両立支援」及び「セクシュアル・ハラスメントの防止」の視点から、東京の雇用の分野における男女平等参画の現状把握を図った。

東京の特徴のひとつともいえる、全国に比べ東京に集中している「大企業」の状況を把握することとし、平成8年の「事業所・企業統計」における従業員500人以上の事業所（公的機関を除く）を対象としたこと。

主に正社員の雇用管理について、採用・配置昇進の状況。

育児休業・介護休業の制度化と利用の状況。

均等法で事業主に防止が義務づけられ、条例で禁止されている「セクシュアル・ハラスメント」について、その防止や相談体制等に関する取り組み状況。

職場における女性の能力開発等の積極的な取組みの状況。

3 調査結果概要

今回の調査において特徴的な結果を次に掲げる。

女性の正社員比率が低い：

雇用管理の調査では、常用労働者に占める正社員の比率において、男性が94.9%、女性が62.1%となっており、男女に30ポイント以上の開きがあった。（表1-1）

子供のいる女性正社員の比率が1割強である：

配偶者のいる女性正社員が25.0%あるのに対し、子供のいる女性正社員は、その半分程度の12.8%となっている。（表1-3）

正社員の平均年齢と平均勤続年数で男女の間に大きな開きがある：

正社員の平均年齢と平均勤続年数について、男女を比較すると、それぞれ7.5歳、5.5年の開きがある。（表1-4）

コース別雇用管理制度については、業種により異なるが、概ね大規模事業所で導入率の高い傾向がみられた：

今回の調査した500名以上の事業所におけるコース別雇用管理制度の状況は、業種により導入率が異なっていること、事業所規模が大きいほど導入率が高いことが特徴的

であった。(図1-1)

平成11年度の採用状況について、大卒では、「男女とも採用」の比率が高いのに対し、短大卒・高専卒、高卒の技術系で「男性のみ採用」の割合が高く、短大卒・高専卒の事務・営業系で、「女性のみ採用」の割合が高くなっている。(表1-5)

男女雇用機会均等法改正前の平成7年度の採用状況についても調査したが、傾向は同様であった。(表1-6)

また、「コースあり」の事業所に、均等法改正後の平成12年度の採用状況を調査した結果では、「総合職」、「専門職」で「男女とも採用」の割合が高いのに対し、「一般職」については、「女性のみ採用」の割合が高かった。(図1-3)

女性管理職を有する事業所が増加している：

女性管理職を有する事業所の割合については、過去5年間に課長相当職へ登用した事業所割合が48.9%から59.5%へと10ポイント以上増加するなど、女性の登用が進んでいる。特に、係長相当職へは71.4%の事業所で登用している。その一方、女性管理職の占める割合は、それぞれの職階層において顕著には進んでいない。(図1-12, 13、表1-11, 12)

育児休業・介護休業制度を明文化している事業所が多い：

育児休業・介護休業制度について、規定のある事業所が大部分であったが、2～3%程度の事業所では規定がない状態である。(表2-1)

出産者数(又は配偶者が出産した者の数)に対する育児休業取得者数は、女性で55.1%、男性で0.07%となっている。(表2-5)

育児・介護休業中及び休業後の労働条件を明示している事業所は約半数であった：

育児・介護休業法では、育児・介護休業の取得者に対する休業中及び休業後の労働条件の明示を求めているが、書面で交付している事業所は約半数であった。(図2-10)

セクシュアル・ハラスメントの防止について大半の事業所が何らかの対応策を講じていた：

相談等の取り扱いは、「人事労務担当部署が相談を受ける」が77.0%、「上司が相談を受ける」が52.8%、「特別の窓口またはカウンセラーを置き相談を受ける」は35.9%となっている。(図3-1)

均等法が施行された平成11年度中の相談件数では、全く相談のなかった事業所が53.6%、1～5件の相談のあった事業所が35.0%、6件以上あった事業所が4.5%となっている。(表3-2)

女性の活用の取組み状況は、「人事考課基準を明確に定める」が最も多かった：

女性の活用の取組み状況では、「性別により評価することのないよう人事考課基準を明確に定める」が65.6%、「仕事と家庭の両立のための制度整備、利用促進」が41.7%と多かった。(図3-2)

その他の女性を活用するための積極的な取組みについては、業種によってかなりの違いが認められる。(表3-3)

正社員の雇用管理

１．採用等について

（１）常用労働者数と正社員数

常用労働者（注１）数に占める正社員数の割合をみると、男性が９４．９％であるのに対し、女性は６２．１％に止まっており、３０ポイント以上も少ない。女性に非正規労働者の割合が高く、不安定な雇用状況に置かれている実態を示している。（表１－１）

業種別内訳の比率では、母数の少ないことを考慮する必要はあるが「金融・保険業」で、女性常用労働者の約７割が正社員ではなく、他の業種に比べ特に低い結果となった。当該業種の協力を得て母数を増やし、より詳しい実態把握が必要である。（表１－２）

「子供のいる女性正社員数」は、女性正社員総数の１２．８％となっている。

（表１－３）

< 表 １－１ > 常用労働者数と正社員数（平成12年10月１日現在、全事業所平均）
（人、％）

	常用労働者数(A)	正社員数(B)	比率(B/A)
男 性	1,266.7	1,201.5	94.9
女 性	559.7	347.6	62.1

< 表 １－２ > ６業種別の比率内訳（女性の常用労働者数と正社員数の比率）
（％）

	建設業	製造業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	運輸・通信業	サービス業
比率	64.6	90.8	58.3	29.3	85.8	67.5

< 表 １－３ > 配偶者・子供のいる女性正社員

	１社あたり平均（人）	女性正社員数に対する比率（％）
配偶者のいる女性正社員	87.0	25.0
子供のいる女性正社員	44.6	12.8

（注１）常用労働者とは、以下の者をいう。

ア 期間を定めずに、又は１か月を超える期間を定めて雇われている者

イ 臨時、日雇、パートタイム労働者等で、調査日前２か月（平成１２年８月、９月）の各月にそれぞれ１８日以上雇われた者

ウ 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者

エ 上記ア、イ及びウの条件に該当する、他企業からの出向者（なお、他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除く。）

（２）正社員の平均年齢と平均勤続年数

平均年齢で 7.5 歳、平均勤続年数で 5.5 年の男女格差がある。（表 1 - 4）

上記（表 1 - 3）で示されているように、配偶者・子どものいる女性正社員の割合の少なさをあわせると、女性正社員の多くが就職して概ね 10 年程度で退職しているものと思われる。

< 表 1 - 4 > 平均年齢と平均勤続年数 （小数点第 2 位以下は四捨五入）

	平均年齢（歳）	平均勤続年数（年）
男 性	41.2	15.5
女 性	33.7	10.0

（３）平成 11 年度採用状況

平成 11 年春卒業の新規学卒者の採用及び平成 11 年 4 月 1 日から平成 12 年 3 月 31 日までの中途採用者について、学卒別・職種別の採用区分・採用状況は（表 1 - 5）のとおりである。

「男女ともに採用している」は、総じて 4 割から 7 割程度となっている。このうち短大・高専卒（事務・営業系）では、「男女とも」が 33.8% であるのに対し、「女性のみ」が 41.2% に上っている。

< 表 1 - 5 > 平成 11 年度採用区分、採用状況別事業所割合 （％）

			採用あり	採用なし						採用なし	無回答	
				いずれの職種・コースとも同じ			職種・コースにより異なる					
			男女とも採用	女性のみ採用	男性のみ採用	男女とも採用及び女性のみ採用	男女とも採用及び男性のみ採用	男女とも採用、女性のみ採用及び男性のみ採用	女性のみ採用及び男性のみ採用			
新規学卒者	四年制大学卒（大学院卒を含む）	事務・営業系	71.9 (100.0)	(69.0)	(4.0)	(10.5)	(4.4)	(1.6)	(3.2)	(7.3)	22.3	5.8
		技術	55.8 (100.0)	(61.7)	(2.1)	(22.8)	(4.1)	(2.1)	(4.7)	(2.6)	32.9	11.3
	短大・高専卒	事務・営業系	43.0 (100.0)	(33.8)	(41.2)	(1.4)	(8.1)	(0.7)	(2.0)	(12.8)	46.8	10.2
		技術	32.2 (100.0)	(46.8)	(6.3)	(30.6)	(5.4)	(0.9)	(5.4)	(4.5)	54.2	13.6
	高校卒	事務・営業系	18.1 (100.0)	(46.8)	(27.4)	(11.3)	(4.8)	(3.2)	(0.0)	(6.5)	67.9	14.0
		技術	17.5 (100.0)	(43.3)	(1.7)	(41.7)	(0.0)	(1.7)	(3.3)	(8.3)	65.9	16.6
中途採用者			65.6 (100.0)	(48.9)	(5.3)	(22.5)	(7.9)	(2.2)	(7.9)	(5.3)	27.7	6.6

なお、（表 1 - 5、表 1 - 6）で「いずれの職種・コースとも同じ」「職種・コースにより異なる」の区分の意義は、採用区分が、事務・営業系や技術などの「職種」や総合職、一般職などの「コース」に分かれている場合、男女の採用の取り扱いが同じ場合には「いずれの職種・コースとも同じ」とし、異なる場合には「職種・コースにより異なる」とした。採用状況はその下の区分に従った結果となっている。

(4) 平成 7 年度採用状況

今回の調査では、平成 7 年度の採用状況について比較のため調査したが、平成 11 年度の採用と同様の傾向であった。(表 1 - 6)

< 表 1 - 6 > 平成 7 年度採用区分採用状況別事業所割合

(%)

			採用あり							採用 なし	無回答	
			いずれの職種・コースとも同じ			職種・コースにより異なる						
			男女とも採用	女性のみ採用	男性のみ採用	男女とも採用及び女性のみ採用	男女とも採用及び男性のみ採用	男女とも採用、女性のみ採用及び男性のみ採用	女性のみ採用及び男性のみ採用			
新規学卒者	四年制大学卒（大学院卒を含む）	事務・営業系	73.5 (100.0)	(68.6)	(3.9)	(8.2)	(6.3)	(2.4)	(4.7)	(5.9)	21.0	5.5
		技術	54.4 (100.0)	(63.6)	(1.1)	(20.9)	(3.7)	(3.2)	(4.3)	(3.2)	33.7	11.9
	短大・高専卒	事務・営業系	55.2 (100.0)	(32.1)	(44.7)	(0.0)	(7.4)	(0.0)	(2.6)	(13.2)	34.6	10.2
		技術	31.5 (100.0)	(41.7)	(6.5)	(34.3)	(4.6)	(2.8)	(5.6)	(4.6)	52.8	15.7
	高校卒	事務・営業系	26.2 (100.0)	(46.7)	(27.8)	(8.9)	(6.7)	(0.0)	(1.1)	(8.9)	60.1	13.7
		技術	23.9 (100.0)	(43.9)	(2.4)	(37.8)	(1.2)	(1.2)	(4.9)	(8.5)	58.9	17.2
	中途採用者		61.8 (100.0)	(49.8)	(2.8)	(22.8)	(8.4)	(0.5)	(7.4)	(8.4)	27.9	10.3

(5) コース別雇用管理制度について

コース別管理制度とは、例えば「総合職」「一般職」等の区分により雇用を行うことである。今回の調査区分は下記のとおりである。

総合職：企画業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース

準総合職：上記に準ずる業務に従事するものの、転居を伴う転勤がない又は一定地域内のみの転勤があるコース

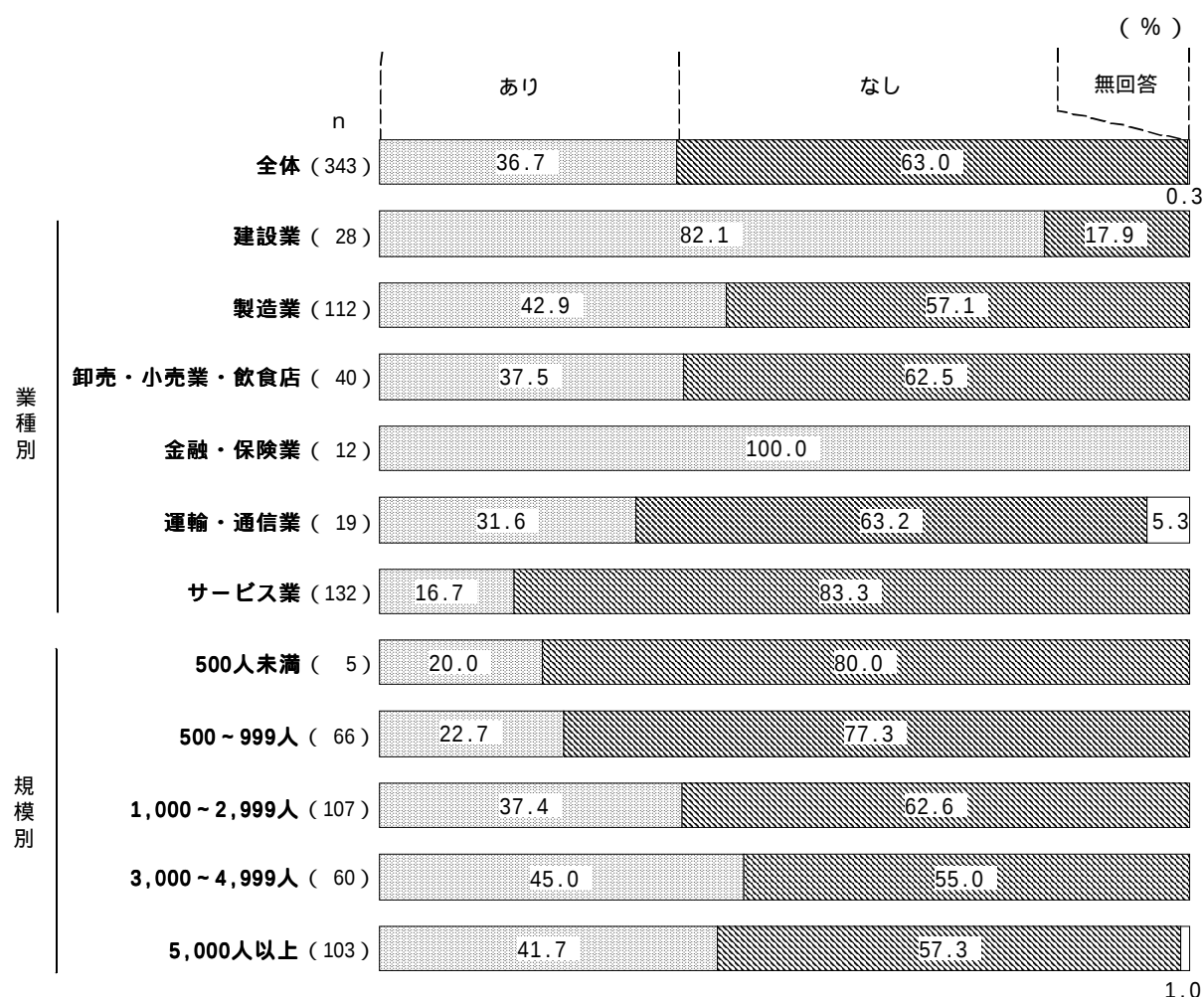
専門職：専門業務に従事するコース

一般職：定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース

ア. コース別雇用管理制度の有無（業種別 / 規模別）

コース別雇用管理制度が「ある」事業所は、36.7%となっている。業種別にみると、金融・保険業は母数が少ないが100.0%、建設業が82.1%と高く、次いで製造業が42.9%、卸売・小売業・飲食店が37.5%となっている。また、規模別では、1,000人以上規模で、「ある」とする企業割合が高くなっている。(図 1 - 1、次頁)

< 図 1 - 1 > コース別雇用管理制度の有無（業種別 / 規模別）



イ. コース別雇用管理制度がある企業におけるコースの内容

コース別雇用制度が存在する企業における、それぞれのコース内容及びコース別の平成12年度新規学卒者の採用状況について調べたところ、「コースの有無」では、総合職コースを設けている事業所が84.1%、一般職コースを設けているものが82.5%に上っており、コースが二極化している様子がうかがえる。（図1 - 2、次頁）

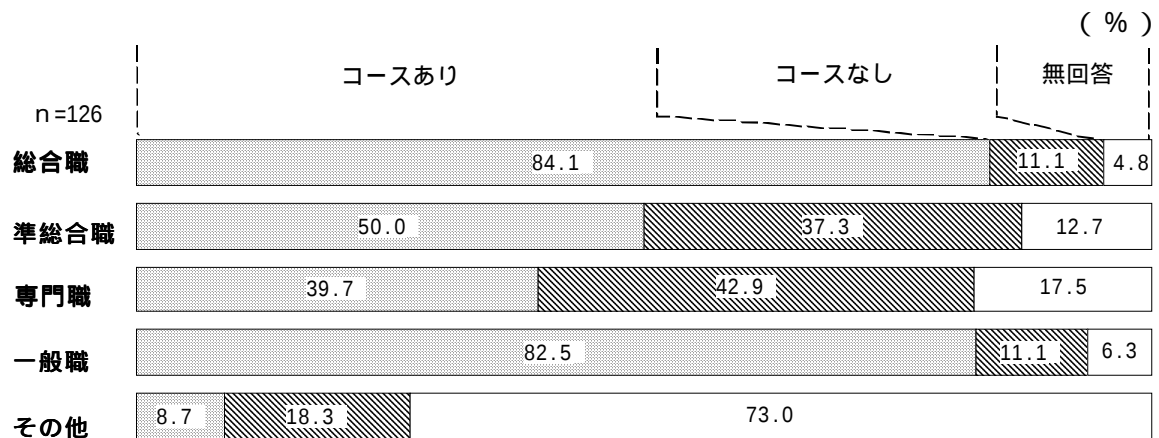
コース別雇用制度のある126社のうち、過去3年間で雇用管理制度の見直しを行った事業所は33社、検討中は26社あった。見直しの内容としては、「コースの柔軟化」が14社、各コースの処遇の見直し」が13社、「勤務地を限定したコースを追加」が6社あった。

また、採用状況では、「総合職」に「男女とも採用」が67.0%ある一方、「男性のみ採用」も19.8%に上っている。一方、「一般職」では、「女子のみ採用」が50.0%（一般職を採用した企業のうちの72.3%）に上っていることが特徴的である。（図1 - 3、次頁）

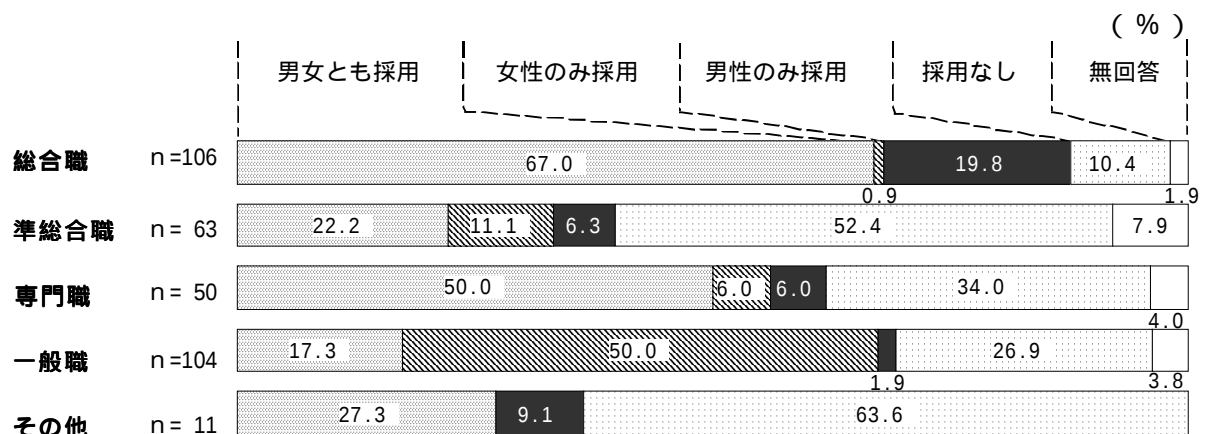
今回の調査は事業所を単位としており、男女別採用人数は調査対象でないためコース別の人数比率は不明であるが、事業所単位でみた傾向としても、「総合職」には、男女とも採用するものの、「一般職」は、女性が中心となってきたことがうかがえる。

また、「総合職」コースで、男性のみ採用した19.8%（21件）の事業所に、その理由を調べたところ、半数近くが女性の応募のなかったことをあげていた。（表1 - 7）

< 図1 - 2 > コースの有無（平成12年度春の新規学卒者の採用状況）



< 図1 - 3 > 平成12年度新規学卒者のコース別採用状況（「コースあり」の場合のみ回答）



< 表1 - 7 > 「総合職」に「男性のみ採用」をした事業所の理由

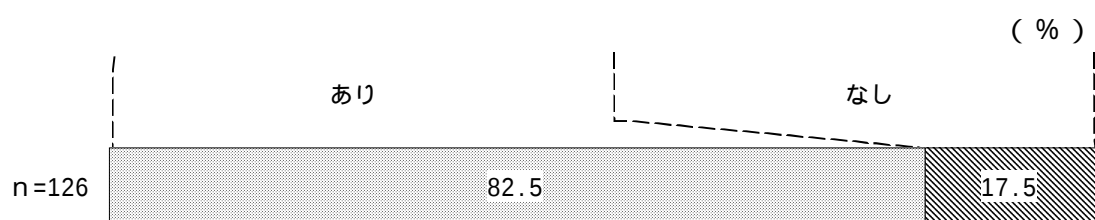
女性の応募がなかった	10 (47.6%)
女性の応募があった	9 (42.9%)
無回答	2 (9.5%)

ウ. コース転換制度の有無

コース別雇用管理制度がある事業所のうち、コース転換制度のある事業所は82.5%であり、多くの企業がコース転換制度を有していることがわかる。（図1 - 4、次頁）

調査票から業種別の状況をみると、母数の少ないことに配慮が必要ではあるが「金融・保険業」が100.0%であるのに対し、「運輸・通信業」では50.0%にとどまっている状況があった。

< 図 1 - 4 > コース転換制度の有無



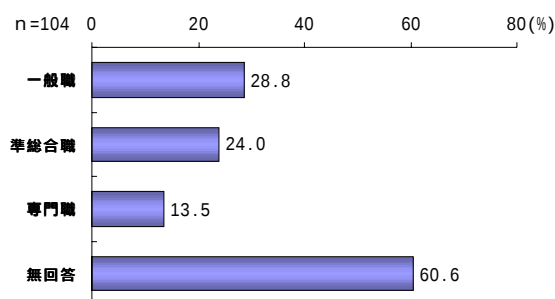
エ. コース転換の仕方

コース転換制度のある事業所における各コースからの転換状況である。「一般職」から「総合職」へ転換する事例が多いことがわかる。(図 1 - 5 ~ 1 - 8)

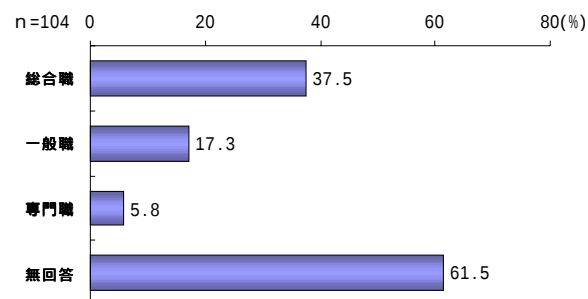
今回の調査では、「無回答」が多かった。この状況を、業種別にみると、(表 1 - 8)のとおりである。原因として、転換制度はあるものの、調査の設問に対応する区分のものがない場合や制度はあっても今回は事例がなかったという場合も考えられる。その理由や設問のあり方など事業者の協力のもと確認していく必要がある。

(コース転換の仕方)

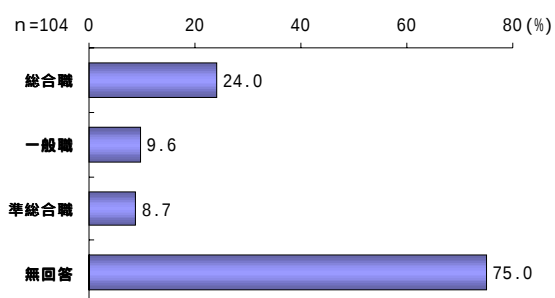
< 図 1 - 5 > 総合職からのコース転換



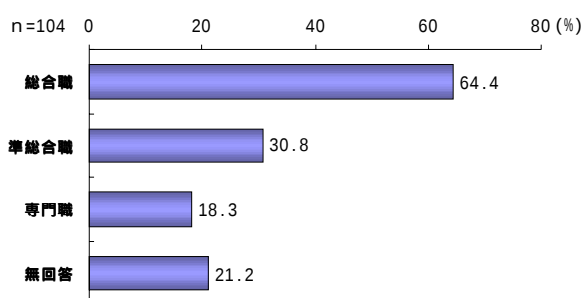
< 図 1 - 6 > 準総合職からのコース転換



< 図 1 - 7 > 専門職からのコース転換



< 図 1 - 8 > 一般職からのコース転換



< 表 1 - 8 > コース転換の仕方に関する調査項目への無回答率

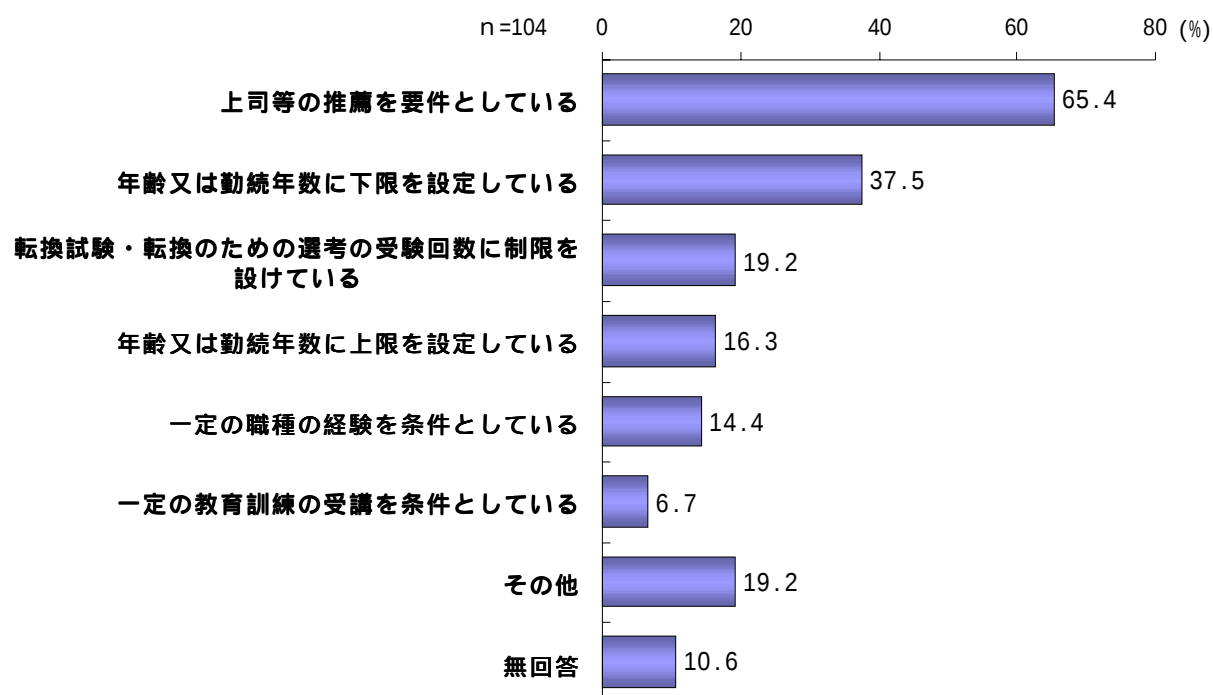
(%)

「無回答率」	建設業	製造業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	運輸・通信業	サービス業
総合職からの転換	78.9	64.1	46.2	33.3	100.0	55.6
準総合職から転換	68.4	59.0	76.9	25.0	100.0	66.7
専門職からの転換	84.2	71.8	76.9	83.3	33.3	72.2
一般職からの転換	15.8	23.1	15.4	8.3	66.7	27.8

オ.コース転換における条件

コース転換制度ありとする事業所におけるコース転換に当たっての設定条件は、「上司等の推薦を要件としている」とする事業所割合が、65.4%と最も高く、次いで「年齢又は勤続年数に下限を設定している」が37.5%、「転換試験、転換のための選考の受験回数に制限を設けている」が19.2%となっている。(図1-9)

< 図 1 - 9 > コース転換についての条件 (複数回答)



２．配置昇進について

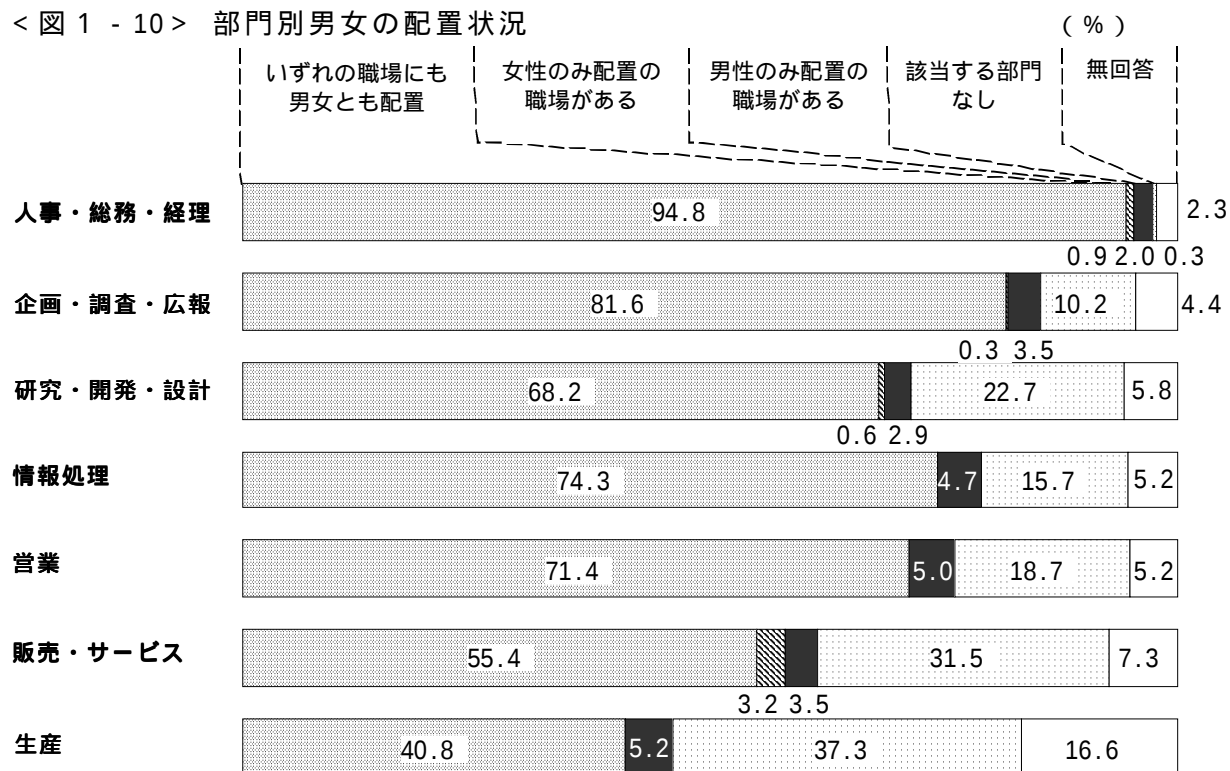
（１）部門別男女の配置状況

部門別男女の配置状況では、どの部門においても「いずれの職場にも男女とも配置」が最も多い。特に高い比率を示しているのは、「人事・総務・経理」が94.8%、次いで「企画・調査・広報」が81.6%となっている。（図１－１０）

調査票をもとにみても、業種によっては該当する「部門のない」場合もあるので、そのような場合に構成比から除いて比較すると、どの部門にも「男女とも配置」している事業所が大部分である。特徴的な部門の状況として「研究・開発・設計」と「販売・サービス」部門について、業種別の状況を（表１－９）に掲げる。

なお、部門別配置状況のうち「男性のみ配置の職場がある」場合の理由については、（表１－１０、次頁）のとおりである。

< 図１－１０ > 部門別男女の配置状況



< 表１－９ > 部門別配置状況（業種別）

(%)

		建設業	製造業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	運輸・通信業	サービス業
研究・開発等	男女とも配置	82.1	91.1	45.0	66.7	52.6	55.3
	該当部門なし	7.1	5.4	52.5	33.3	21.1	31.1
販売・サービス	男女とも配置	32.1	64.3	67.5	66.7	31.6	51.5
	該当部門なし	57.1	24.1	22.5	25.0	47.4	33.3

<表 1 - 10> 「男性のみ配置」となった理由

(複数回答)

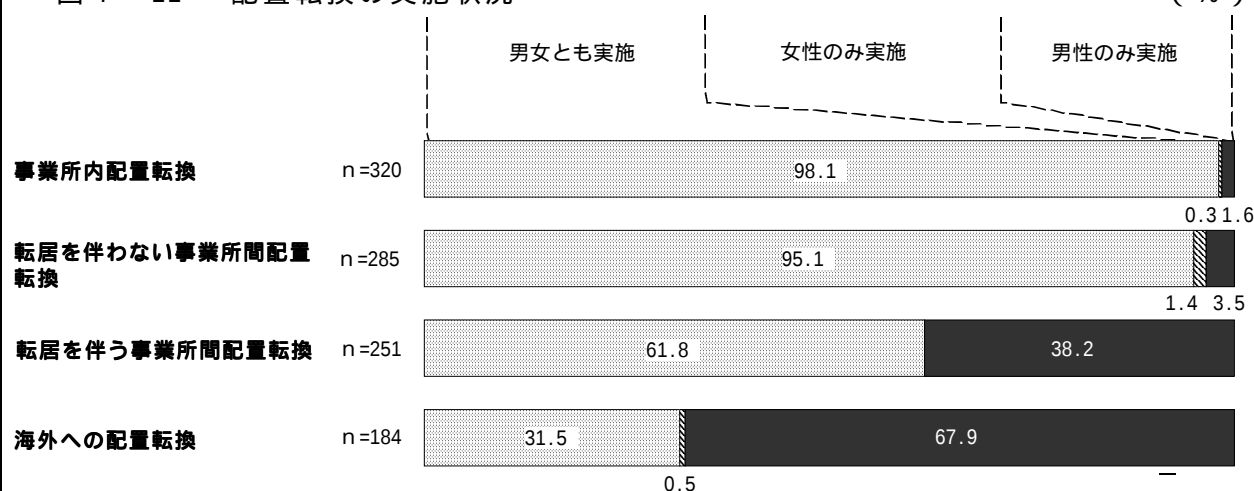
女性の適任者がいない	4 5 件
技能や資格を持つ女性がいない	2 0
配置を希望する女性がいない	1 1
法律の規制対象ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある	9
外部との折衝が多い	6
かなり高度の判断力を必要とする	6
深夜には及ばないが、時間外労働が多い	5
出張、全国転勤がある	4
当該部署が女性の配置を希望しない	4
法律で認められない重量物運搬や有害物取扱の業務がある	0
その他	1 4

(2) 配置転換の実施状況

過去 3 年間に配置転換を行った企業についてその実施状況をみると、「事業所内配置転換」、「転居を伴わない事業所間配置転換」については、「男女とも実施」とする企業割合が98.1%、95.1%と高い。「転居を伴う事業所間配置転換」については、約 4 割の企業が「男性のみ実施」としている一方、「男女ともに実施」が 6 割に上っている。「海外への配置転換」については「男性のみ実施」が67.9%と非常に多い。(図 1 - 11)

< 図 1 - 11 > 配置転換の実施状況

(%)



(3) 管理職について

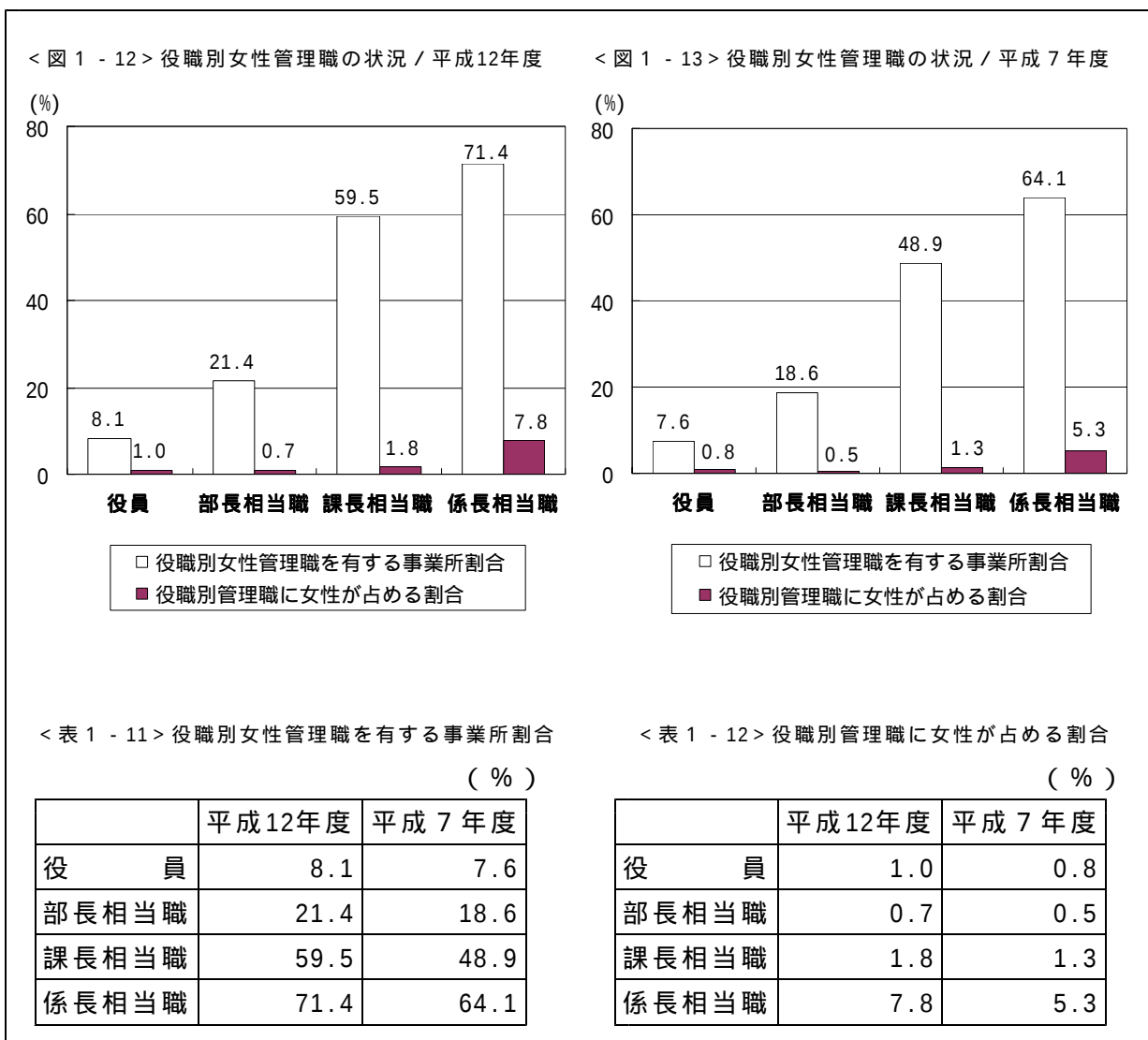
役職別に女性管理職を有する事業所割合を、平成 12 年度と平成 7 年度と比較してみると、役員は 8.1% (平成 7 年度 7.6%)、部長相当職は 21.4% (同 18.6%)、課長相当職は 59.5% (同 48.9%)、係長相当職は 71.4% (同 64.1%) とそれぞれ増加している。

(図 1 - 12、図 1 - 13、表 1 - 11)

また、役職別に管理職に占める女性の割合を、平成 12 年度と平成 7 年度と比較してみると、役員では全体の 1.0% (平成 7 年度 0.8%)、部長相当職では 0.7% (同 0.5%)、課長相当職では 1.8% (同 1.3%)、係長相当職では 7.8% (同 5.3%) となっている。

(図 1 - 12、図 1 - 13、表 1 - 12)

過去 5 年の間に課長相当職に女性が登用されている事業所が 10 ポイント以上増えて半数を超すなど、責任ある地位への女性登用が徐々に進んでいる。また、女性管理職はいずれの職層においても非常に少ない数ではあるものの、係長相当職では、この 5 年間に 2.5 ポイント増と中堅監督者層への進出が目立っている。



(注) 「役職別女性管理職を有する事業所割合」は、全調査対象事業所に占める割合である。

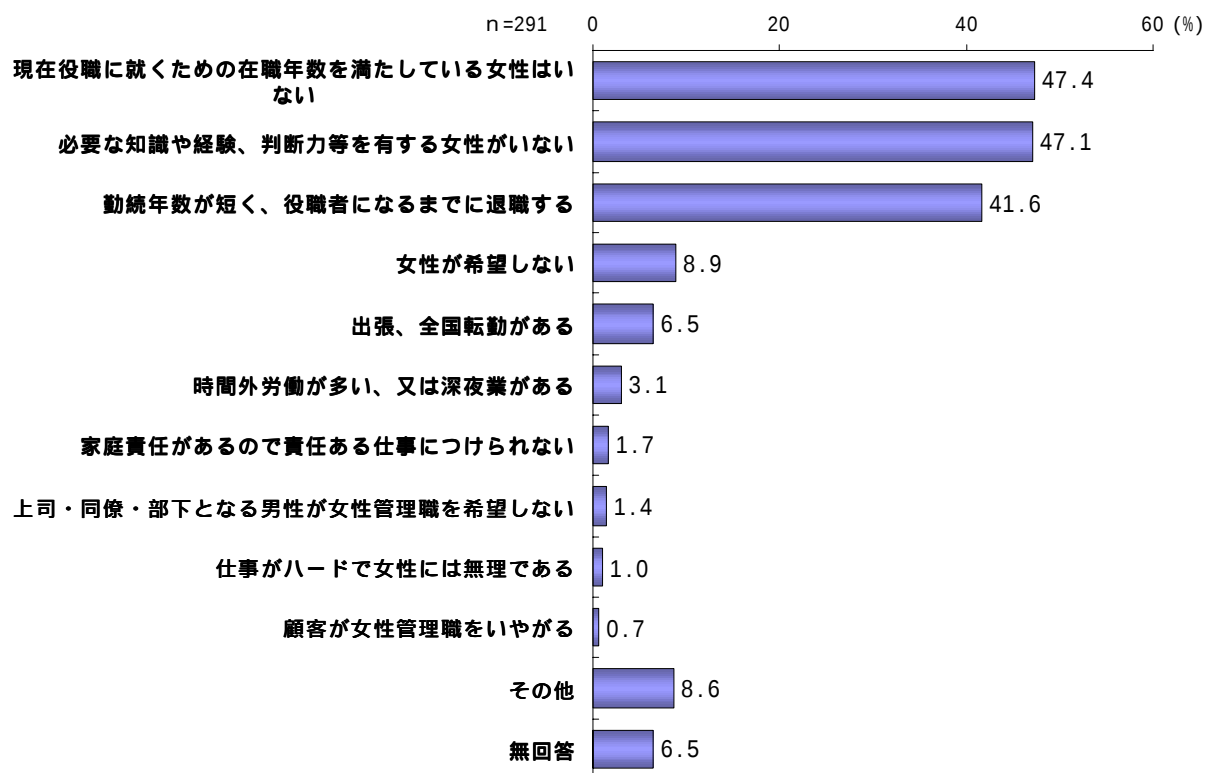
「役職別に管理職に占める女性の割合」は、該当役職がある事業所に占める割合である。

ア.女性管理職の少ない理由

女性管理職が少ない（１割未満）又は全くいない役職区分が一つでもある事業所についてその理由を調査した。調査結果、「現在役職に就くための在職年数を満たしている女性はいない」とする事業所が47.4%、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない」が47.1%、次いで「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」が41.6%となっている。（図１－14）

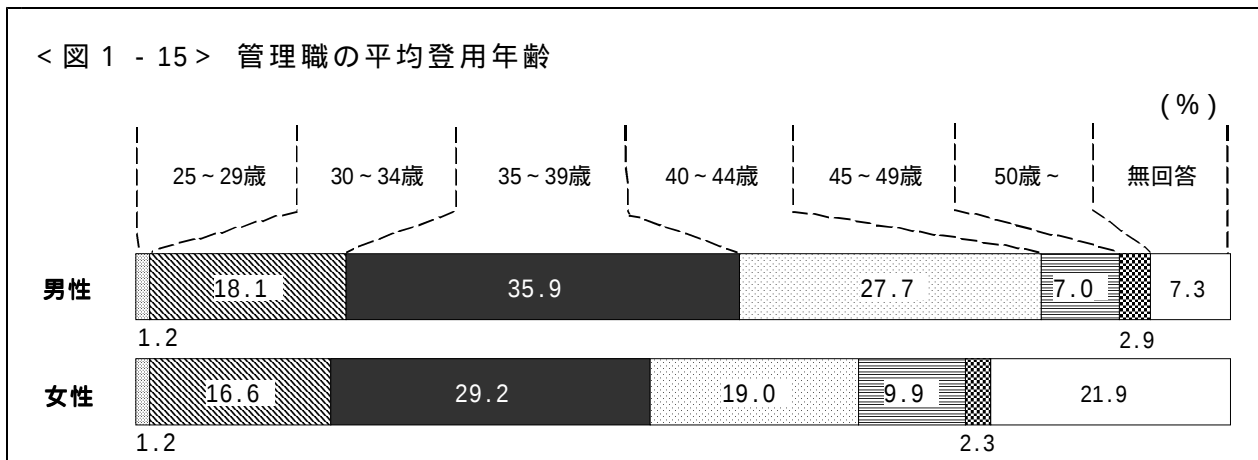
１（２）「正社員の平均年齢と平均勤続年数」でみたように、男女の勤続年数に5.5年の開きがあった。この調査項目の結果から、女性管理職が少ない理由として、勤続年数の少ないことが大きな割合を占めていることが示されている。

< 図１－14> 女性管理職が少ない（１割未満）あるいは全くいない理由（複数回答）



イ.管理職の登用年齢

無回答を除いて分析すると、平均登用年齢に男女の大きな差は認められない。このことから、女性が勤続できる環境を整えていくことが、企業の重要な取り組みといえよう。



育児・介護休業制度等に関する事項

1. 育児・介護休業制度

(1) 育児・介護休業制度の規定の有無

育児休業、介護休業制度ともに、ほとんどの事業所が「制度の規定あり」(育児休業制度97.9%、介護休業制度95.9%)となっている。(表2-1)

これは6業種とも、高い割合で制度が規定されていた。

<表2-1> 育児休業・介護休業制度の規定の有無

	(%)	
	育児休業制度	介護休業制度
制度の規定あり	97.7	95.9
制度の規定なし	2.0	3.5

(2) 育児・介護休業制度の内容

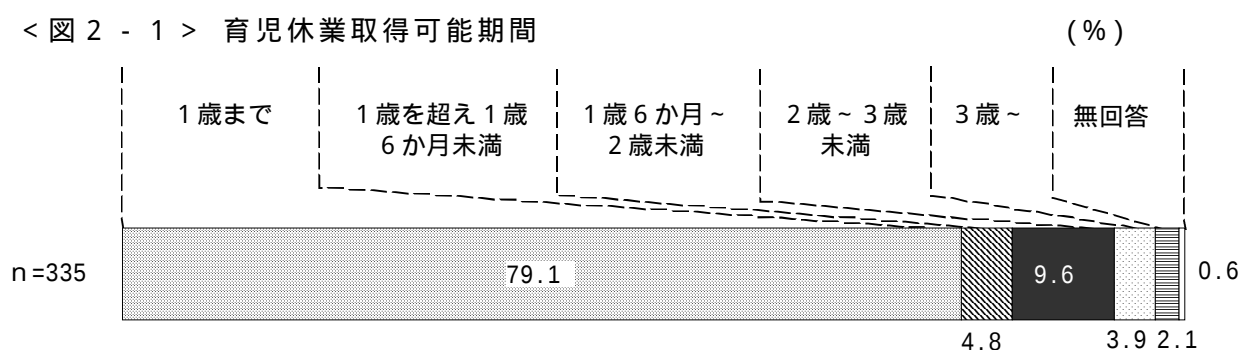
ア. 育児休業制度

育児休業取得可能期間は「1歳まで」が79.1%と大部分を占め、「1歳6か月～2歳未満まで」が9.6%、「1歳を超え1歳6か月未満まで」が4.8%となっている。(図2-1)

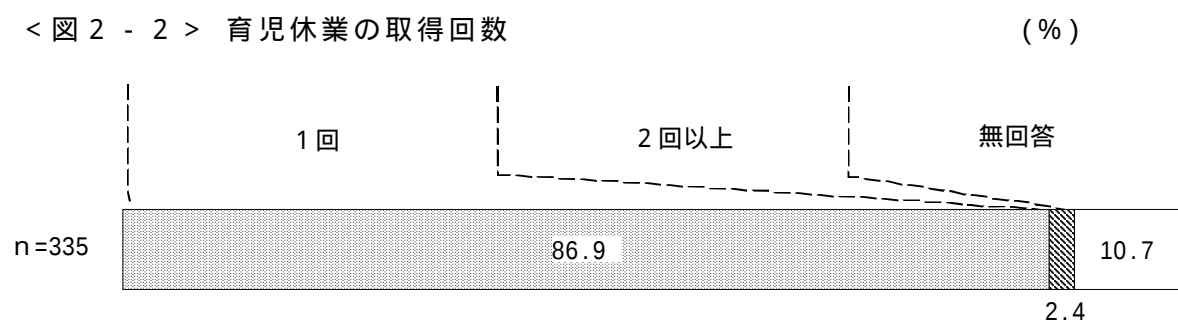
ほとんどの業種で「1歳まで」が多い。その中で「卸売・小売業・飲食店」では、1歳までが56.4%、1歳を超え1歳6か月未満が10.3%、1歳6か月～2歳が17.9%となっており、長期間の取得を可能としている事業所の割合が他の業種に比較して多い。

育児休業の取得回数は1回が最も多く、86.9%となっており、これはどの業種でも大多数となっている。(図2-2)

<図2-1> 育児休業取得可能期間



<図2-2> 育児休業の取得回数



イ.介護休業制度

介護休業制度の規定がある事業所で、介護休業制度の期間について「期間の最高限度を決めている」が96.0%と大多数を占め、「必要日数取得できる」とする事業所は3.3%となっている。6業種別とも同様である。(表2-2)

期間の最高限度を決めている事業所について、その期間をみると「1年」が50.3%と最も多く、次いで「3か月まで」が32.0%となっている。(図2-3)

育児休業・介護休業法に規定する「3か月」に準ずる事業所が約3割を占め、最長1年以内としている事業所が大多数となっていることは、各業種とも同様である。以下、どの調査項目においても、業種間に大きな差は認められず、介護休業制度が新しく導入された制度であるために、各業種ともに同様の取り扱いをしたものと考えられる。

(介護休業制度の内容：介護休業制度について「制度の規定あり」の場合)

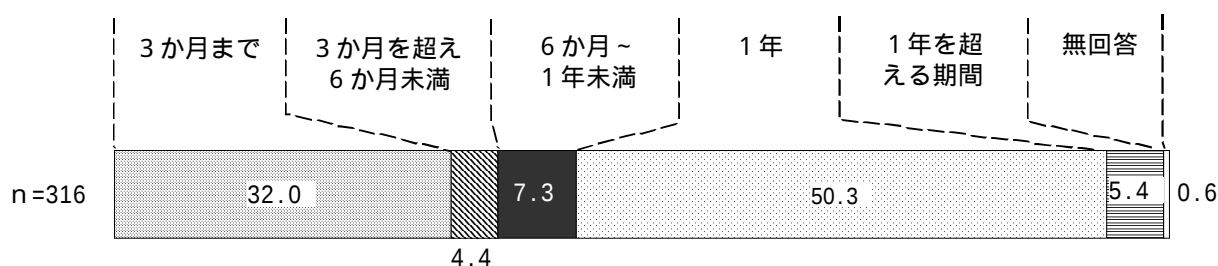
<表2-2> 介護休業期間

n = 329

(%)

期間の最高限度を決めている	96.0
期間の限度はなく、必要日数取得できる	3.3

<図2-3> 最長介護休業期間



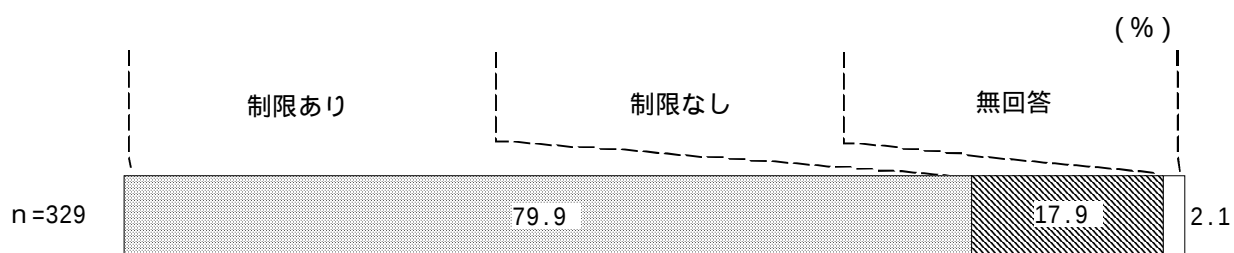
ウ.介護休業の取得基準

介護休業の取得回数について「制限あり」という事業所は 79.9%である。(図2 - 4)

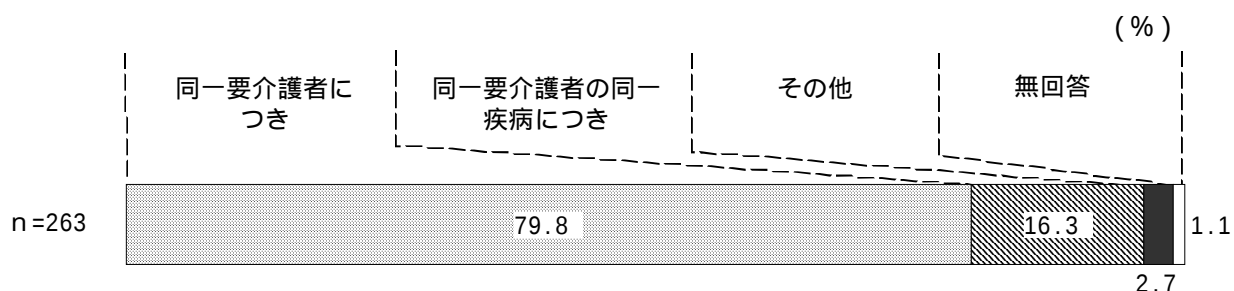
制限の内容としては、法律の規定に準じたものとなっており、「同一要介護者につき」回数制限をしている事業所が79.8%で最も多い。次いで「同一要介護者の同一疾病につき」回数制限をしている事業者が16.3%である。(図2 - 5)

取得制限の回数では、「1回」が最も多く、「同一介護者につき」が81.9%、「同一介護者の同一疾病につき」が83.7%となっている。(図2 - 6)

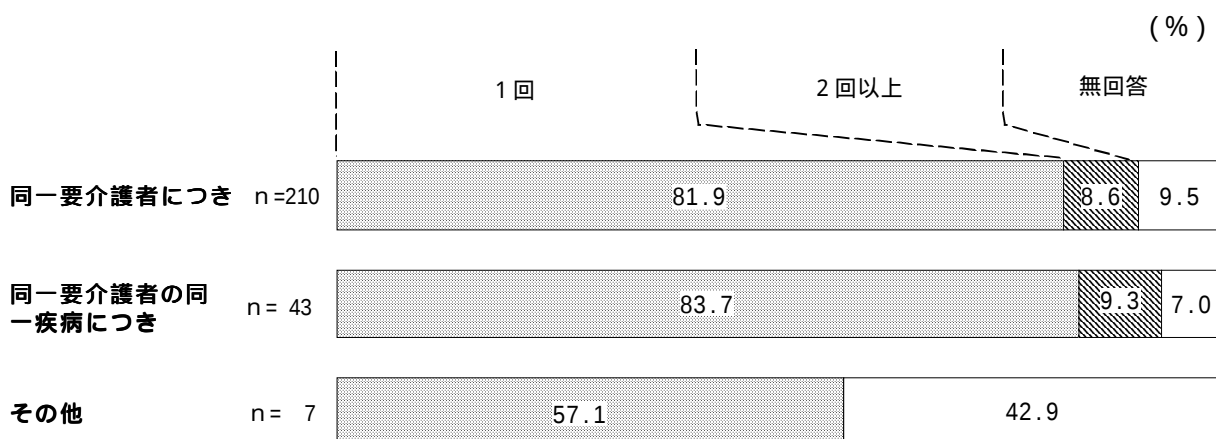
< 図2 - 4 > 介護休業の取得回数



< 図2 - 5 > 取得制限の基準

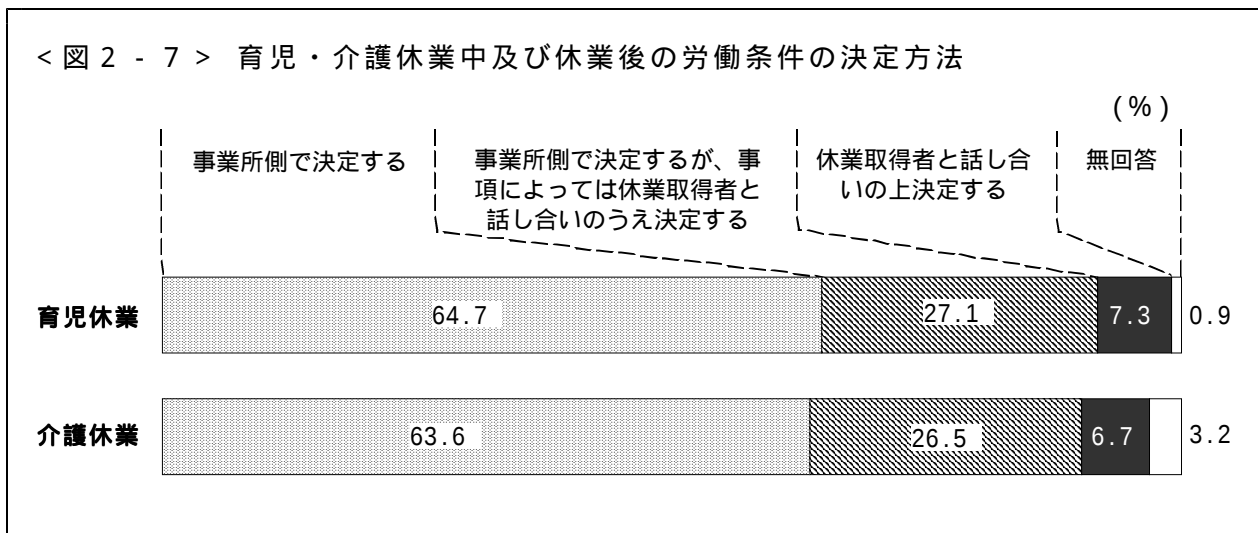


< 図2 - 6 > 取得制限の回数



エ. 育児・介護休業中及び休業後の労働条件の決定方法

育児・介護休業中及び休業後の労働条件の決定方法では、「事業所側で決定する」が最も多く、育児休業では64.7%、介護休業では63.6%となっている。次いで、「原則事業所側で決定するが、事項によっては休業取得者と話し合いのうえ決定する」が育児休業では27.1%、介護休業では26.5%となっている。(図2-7)



オ. 育児・介護休業中及び休業後の労働条件に関する規定の有無

育児・介護休業中及び休業後の労働条件に関する規定については、「規定あり」が育児休業では95.6%、介護休業では95.8%となっている。(表2-3)

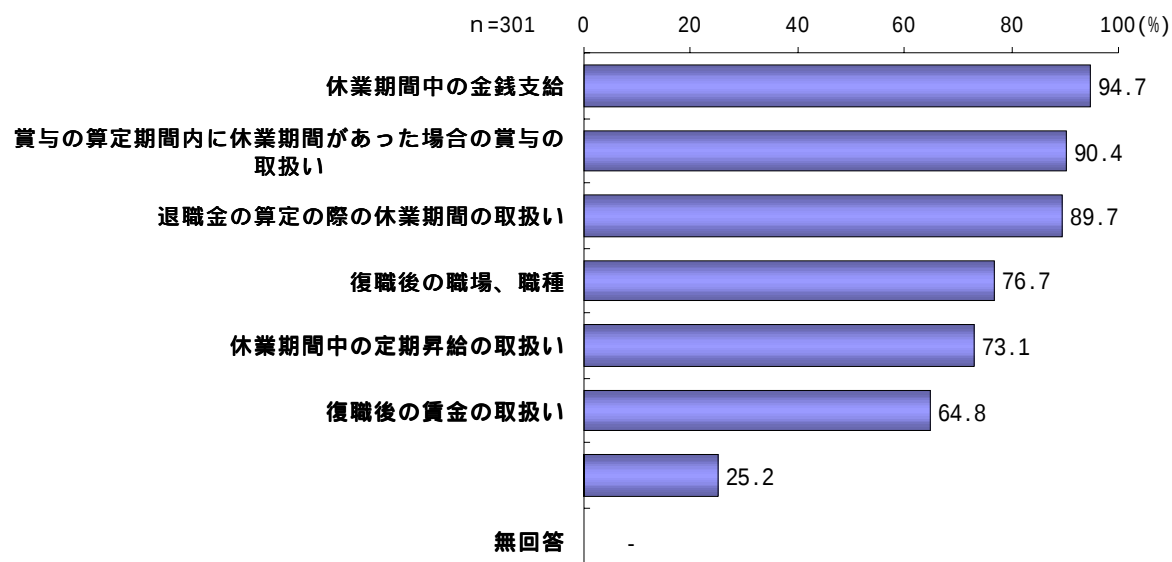
< 表 2 - 3 > 育児・介護休業中及び休業後の労働条件に関する規定の有無

	(%)	
	育児休業 (n=315)	介護休業 (n=309)
規定あり	95.6	95.8
規定なし	2.2	2.3
無回答	2.2	1.9

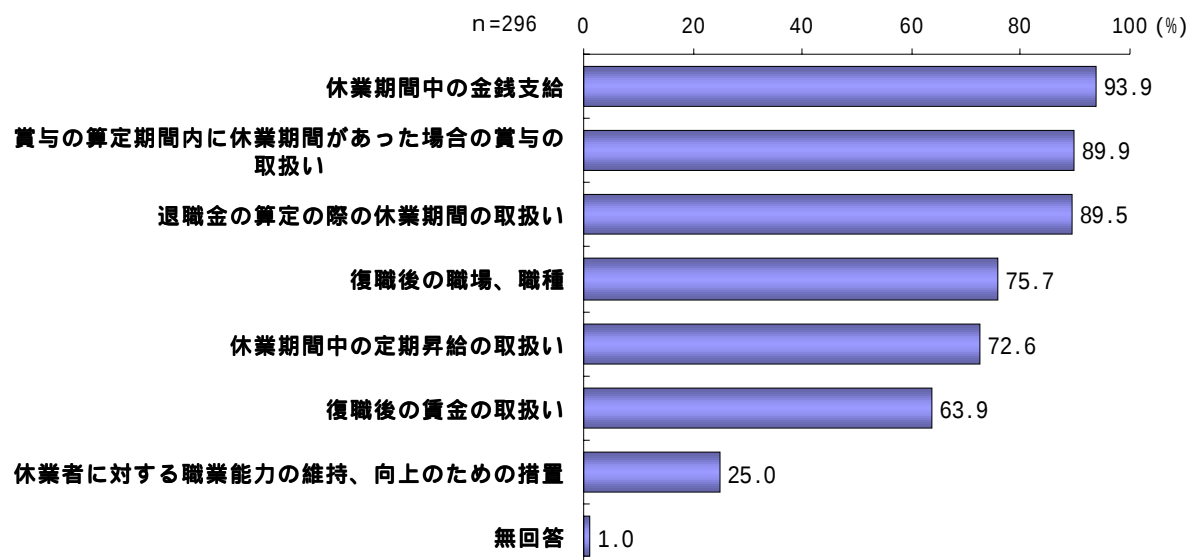
カ.育児・介護休業中及び休業後の労働条件に関する規定内容

育児休業及び介護休業ともに、「休業期間中の金銭支給」「賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取扱い」「退職金の算定の際の休業期間の取扱い」等の内容を規定している事業所が多い。(図2-8、図2-9)

< 図2-8 > 育児休業中及び休業後の労働条件に関する規定内容（複数回答）

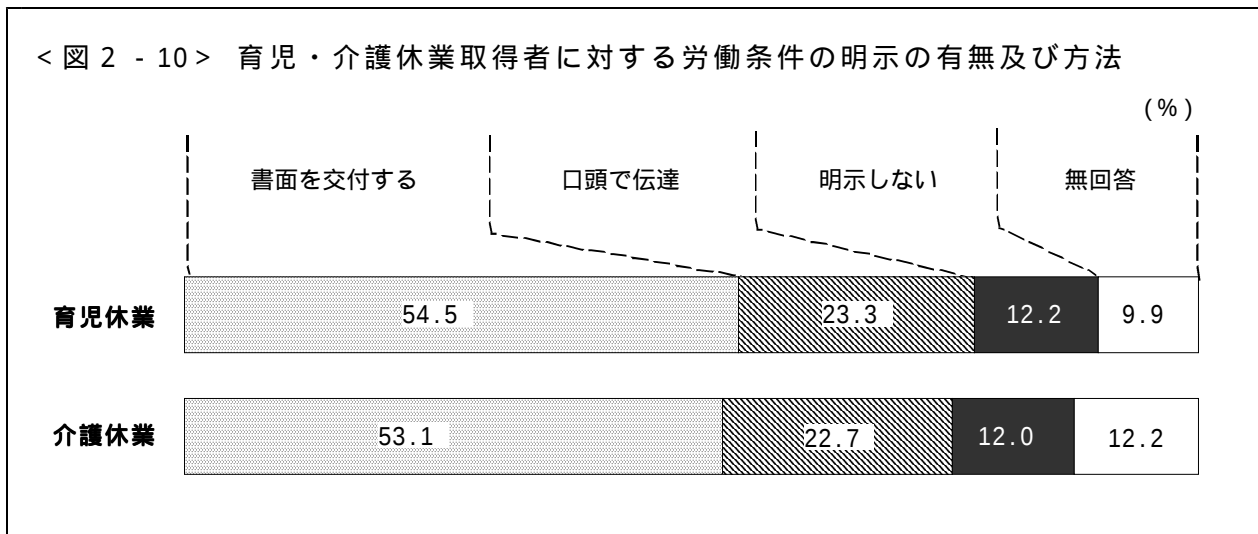


< 図2-9 > 介護休業中及び休業後の労働条件に関する規定内容（複数回答）



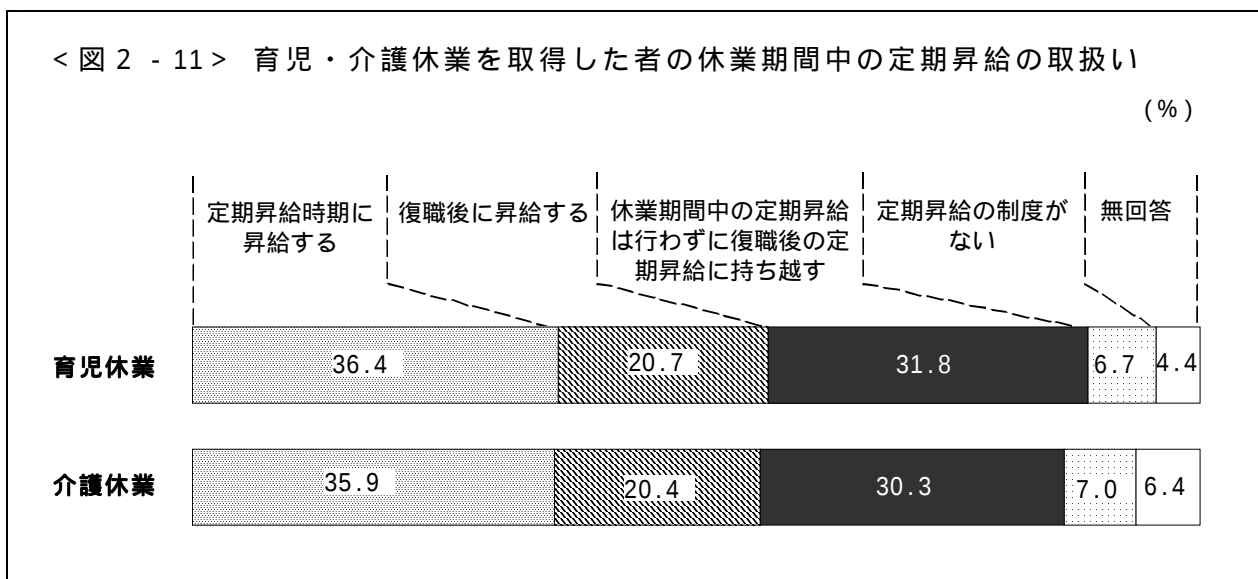
キ.育児・介護休業取得者に対する休業中及び休業後の労働条件の明示の有無及び方法

育児休業・介護休業法では、条件の明示を事業者の努力義務として求めており、明示の方法も同法施行規則及び通達により、書面で行うよう求めている。これは、育児・介護休業を取得する労働者の権利保護と復職後のトラブル防止等の観点からあらかじめ条件を定め書面で明示することが望ましいとされているものである。この点について調査したところ、育児・介護休業取得者に対する休業中及び休業後の労働条件を明示している事業所は、育児休業では77.8%、介護休業では75.8%となっている。明示の方法としては、育児休業では「書面を交付する」が54.5%、「口頭で伝達」が23.3%となっており、介護休業では「書面を交付する」が53.1%、「口頭で伝達」が22.7%となっている。（図2-10）



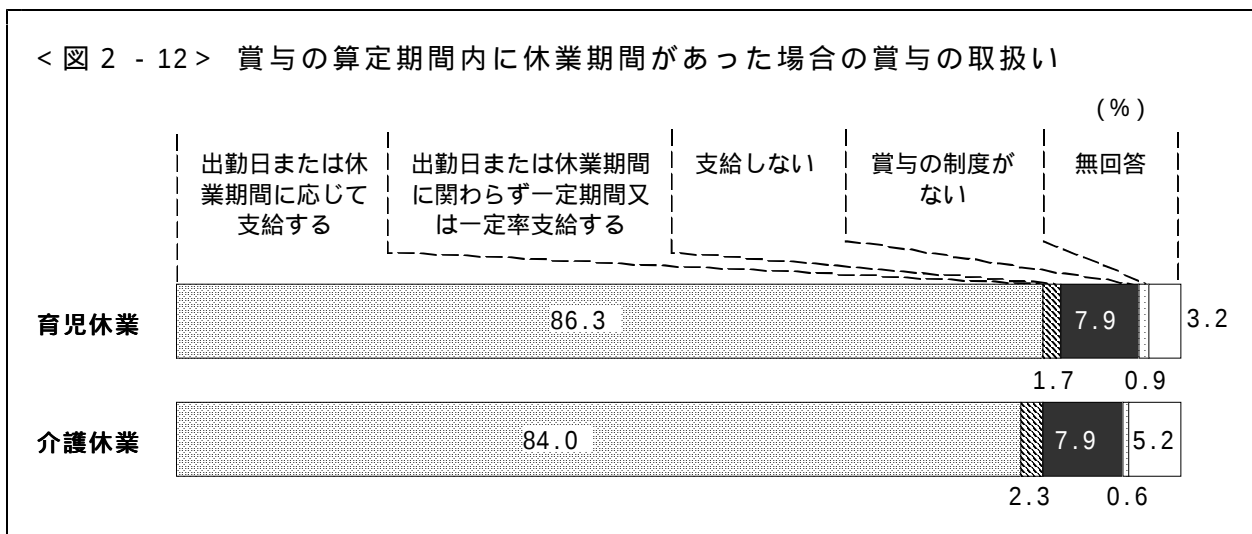
ク.育児・介護休業を取得した者の休業期間中の定期昇給の取扱い

育児・介護休業を取得した者の休業期間中の定期昇給の取扱いについては、いずれも定期昇給時等に昇給する例が3割強となっているが、復職後あるいは復職後の定期昇給時に持ち越す場合が約半数を占めている。（図2-11）



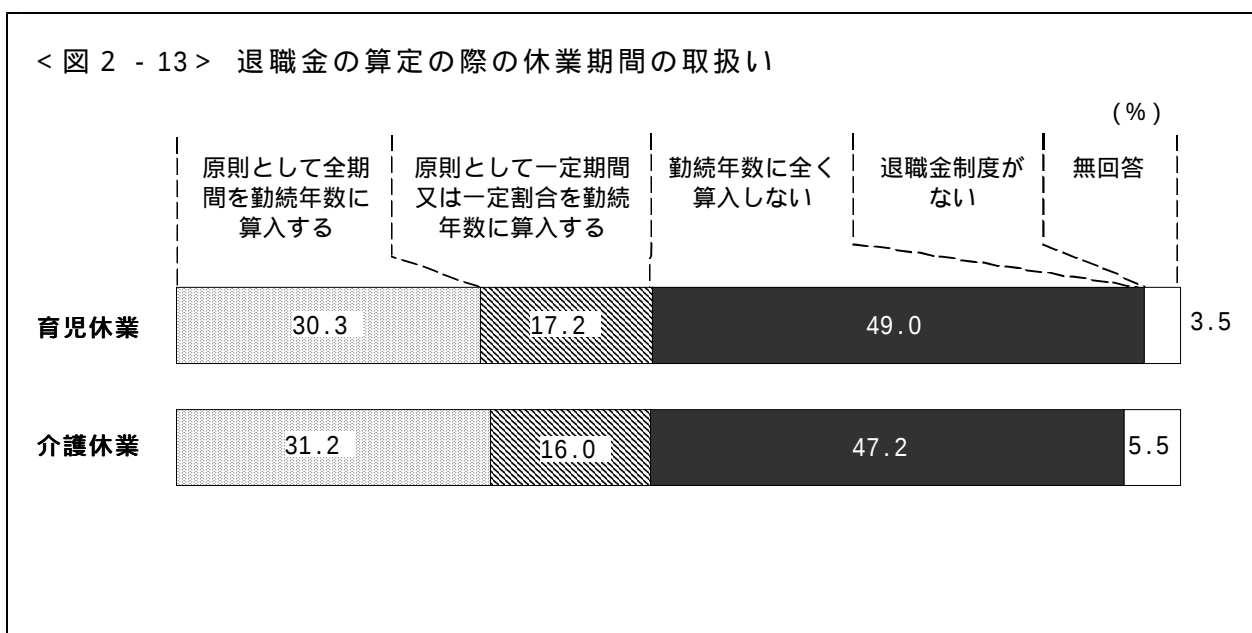
ケ.賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取扱い

賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取扱いについては、「出勤日または休業期間に応じて支給する」が大半であるが、さらに「支給しない」も約8%あり、いずれの休業の場合にも賞与に影響がある。(図2-12)



コ.退職金の算定の際の休業期間の取扱い

退職金の算定の際の休業期間の取扱いについては、いずれの休業の場合にも、「原則として全期間を勤続年数に算入する」及び「原則として一定期間又は一定割合を勤続年数に算入する」の合計が、ほぼ5割近くに上っている一方で、「勤続年数に全く算入しない」とする事業所も、5割近く存在している。(図2-13)



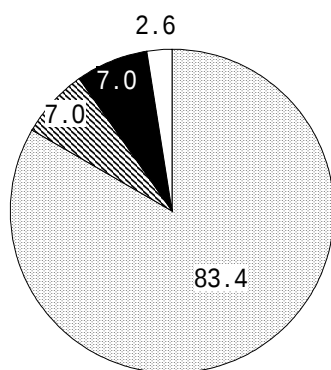
サ.復職後の職場・職種の取扱い

育児休業者及び介護休業者の復職後の職場決定については、「原則として原職復帰する」が、いずれの場合も83.4%となっている。(図2 - 14、図2 - 15)

業種別にみても、「原職復帰」が大多数となっており、指針の趣旨に従い基本的な原則として普及・定着してきているものと考えられる。(表2 - 4)

< 図2 - 14 > 育児休業者の復職後の職場・職種

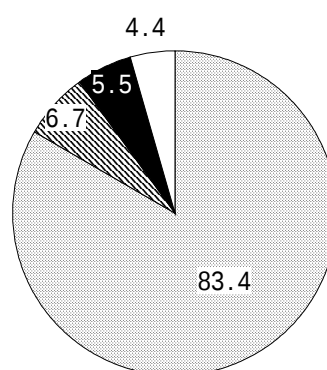
(%)



- 原則として原職復帰する
- ▨ 本人の希望を考慮し会社が決定
- 会社の人事管理者等の都合により決定
- 無回答

< 図2 - 15 > 介護休業者の復職後の職場・職種

(%)



- 原則として原職復帰する
- ▨ 本人の希望を考慮し会社が決定
- 会社の人事管理者等の都合により決定
- 無回答

< 表2 - 4 > 育児・介護休業後「原則として原職へ復帰する」の業種別の状況

(%)

	建設業	製造業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	運輸・通信業	サービス業
育児休業	85.7	80.4	82.5	91.7	78.9	85.6
介護休業	82.1	79.5	87.5	91.7	78.9	85.6

(3) 育児休業制度の利用者の状況

ア. 出産者数 (又は配偶者が出産した者の数)、育児休業者数

調査基準日 (平成12年10月 1 日) の前年度にあたる平成11年 4 月 1 日から平成12年 3 月 31日までの 1 年間に出生した女性は2,448人、配偶者が出産した男性は6,815人となっている。このうち出生後、平成12年10月 1 日 (調査基準日) までの間に育児休業を開始した者の数又は申出をしているものの数は、女性が1,349人、男性が5人となっており、育児休業の取得率は、女性が55.1%、男性が0.07%である。(表 2 - 5)

育児休業制度があっても、取得しない女性が半数近く存在している。

育児休業中の代替要員の採用状況等について、各職場での対応を複数回答により調査したところ、代替要員を採用する必要がなかったという対応が最も多かった (表 2 - 6)

< 表 2 - 5 > 出生者数または配偶者が出産した者の数、育児休業取得者数

	女性	男性
平成11年 4 月 1 日から平成12年 3 月31日までの出生者数 (男性の場合は、配偶者が出産した者の数)	2,448人	6,815人
うち平成12年10月 1 日までの間に育児休業を開始した者の数 (育児休業開始予定の申し出をしている者を含む)	うち 1,349人	5人
取得率	55.1%	0.07%

< 表 2 - 6 > 育児休業中の代替要員の採用の有無などの対応

代替要員を採用した場合	件数 (%)	代替要員を採用しなかった場合	件数 (%)
派遣労働者の利用	89(47.3)	採用する必要がなかった	116(57.1)
臨時にパート・アルバイトを採用	73(38.8)	休業者の復職時に代替要員の処遇が困難	23(11.3)
元従業員を再雇用	6(3.2)	人件費のコストが高いため	21(10.3)
その他	20(10.6)	人員確保が困難なため	20(9.9)
		その他	23(11.3)

イ. 育児休業終了後の復職状況

育児休業終了後の復職状況として、平成 1 1 年 4 月 1 日から平成 1 2 年 3 月 3 1 日までの 1 年間について、育児休業終了後、復職予定だった者で復職した者および退職した者の数を調査した。

女性で「復職した者」は1,888人、「復職予定であったが退職した者」は212人となっており、復職率は89.9%である。なお、男性では 7 人全員が復職している。(表 2 - 7)

< 表 2 - 7 > 育児休業終了後の復職状況

	女性	男性
復職した者	1,888人	7人
復職予定であったが退職した者	212人	0人
復職率	89.9%	100.0%

ウ.育児休業の利用期間

平成11年4月1日から平成12年3月31日までの間に育児休業を終了し復職した者が利用した育児休業期間の状況を調査した。(表2-7)

女性では「10か月～12か月未満」が513人(30.3%)で最も高く、次いで「6か月～8か月未満」が284人(16.8%)、「8か月～10か月未満」が260人(15.4%)、「3か月～6か月未満」が253人(15.0%)で、12か月未満の利用期間の者が85.2%を占めている。

なお、男性については、「3か月未満」が4人(57.1%)を占め、8か月未満で全員に至っている。

<表2-7> 育児休業の利用期間

(人.()内は構成比%)

	3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～8か月未満	8か月～10か月未満	10か月～12か月未満	12か月～18か月未満	18か月～24か月未満	24か月～36か月未満	36か月以上	合計
女性	131 (7.7)	253 (15.0)	284 (16.8)	260 (15.4)	513 (30.3)	186 (11.0)	42 (2.5)	18 (1.1)	4 (0.2)	1,691
男性	4 (57.1)	2 (28.6)	1 (14.3)	0	0	0	0	0	0	7

(4) 介護休業制度の利用者の状況

ア.介護休業者数の状況

介護保険制度の施行前と施行後の利用状況を比較して調査することとし、施行前の状況を「期間1」=平成8年4月1日から平成12年3月31日までの4年間、制度施行後の利用状況を「期間2」=平成12年4月1日から調査基準日の前日である平成12年9月30日までの6か月間に区分し、調査した。(表2-8)

介護休業者数は、年平均調整後でみると、「期間1」では、女性が77.5人、男性が26.3人であるのに対し、介護保険制度導入後の「期間2」では、女性が106人、男性が50人となり男女とも取得状況の増加がみられる。また、介護休業取得者の男女比についても、「期間1」では女性が74.7%、男性が25.3%であるのに対し、「期間2」では女性が67.9%、男性が32.1%と7ポイント程度ではあるが男女の取得構成比が縮小してきている。

<表2-8> 介護休業者数

	期間1		期間2	
	女性	男性	女性	男性
介護休業者数 (年平均調整後)	310人 (77.5人)	105人 (26.3人)	53人 (106人)	25人 (50人)
取得男女構成比	74.7%	25.3%	67.9%	32.1%

イ.介護休業終了後の復職状況

介護休業終了後の復職状況は、「期間 1」において「復職した者」は、女性が281人、男性が76人で、復職率では女性が89.2%、男性が88.4%となっている。これに対し「期間 2」において「復職した者」は、女性が54人、男性が14人、復職率は、女性が91.5%、男性が93.3%となっており、介護保険制度の施行前後を比較すると、男女ともに復職率の向上がみられる。(表 2 - 9)

< 表 2 - 9 > 介護休業終了後の復職状況

	期間 1		期間 2	
	女性	男性	女性	男性
復職した者	281人	76人	54人	14人
復職予定であったが退職した者	34人	10人	5人	1人
復職率	89.2%	88.4%	91.5%	93.3%

ウ.介護休業の利用期間

介護休業の利用期間は、「期間 1」では、女性は、「1 か月～3 か月未満」が最も多く、34.0%、次いで「3 か月～6 か月未満」が25.2%となっており、6 割近くが集中している。これに対し、男性は、女性の場合と同様に「1 か月～3 か月未満」が最も多く38.3%であるが、次いで多いのは「6 か月～1 年未満」の22.2%あり、女性の場合と比較し長期間の取得割合が高くなっている特徴がある。

これに対し、介護保険制度の施行後の「期間 2」では、母数が少ないことを考慮する必要はあるが、特に女性の場合、「期間 1」に比べて集中の山が崩れてきており、要介護の状態に応じて必要な期間を取得するように変化してきているものと思われる。(表 2 - 10)

なお、育児休業・介護休業法第 15 条第 1 項に定める介護休業の取得期間は、原則として一人の家族につき最長 3 か月であるが、第 20 条第 2 項において法定を上回る制度化の努力義務が規定されている。

< 表 2 - 10 > 介護休業の利用期間

(人、()内は%)

		1 週間未満	1 週間～ 2 週間未満	2 週間～ 1 か月未満	1 か月～ 3 か月未満	3 か月～ 6 か月未満	6 か月～ 1 年未満	1 年以上	合計
期間 1	女性	4 (1.9)	11 (5.3)	21 (10.2)	70 (34.0)	52 (25.2)	34 (16.5)	14 (6.8)	206
	男性	0 (0)	6 (7.4)	9 (11.1)	31 (38.3)	13 (16.0)	18 (22.2)	4 (4.9)	81
期間 2	女性	0 (0)	3 (6.7)	9 (20.0)	11 (24.4)	9 (20.0)	11 (24.4)	2 (4.4)	45
	男性	0 (0)	1 (7.1)	1 (7.1)	6 (42.9)	2 (14.3)	2 (14.3)	2 (14.3)	14

２．働きながら子の養育を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

（１）勤務時間短縮等の措置

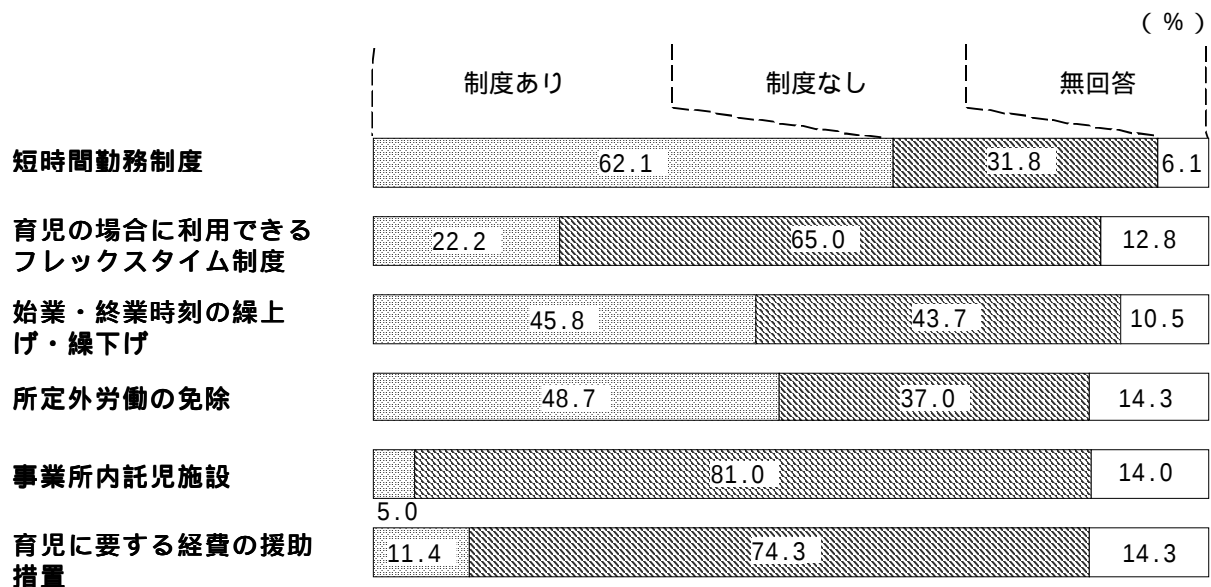
ア．制度の有無及び制度の内容

育児休業・介護休業法第１９条第１項の規定に基づき、事業主が、育児休業しないものに関して、同法施行規則に定める「勤務時間の短縮」その他の措置の制度化の状況を調査した。（調査数：３４３）

働きながら子の養育を行う労働者に対する援助制度については、「短時間勤務制度」が62.1%と多く、次いで、「所定外労働の免除」が48.7%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」45.8%となっている。（図２－１６）

なお、「制度あり」の制度化割合を業種別にみると、（表２－１１）のとおりである。

< 図２－１６ > 勤務時間短縮制度等の有無



< 表２－１１ > 業種別の制度化割合

（％）

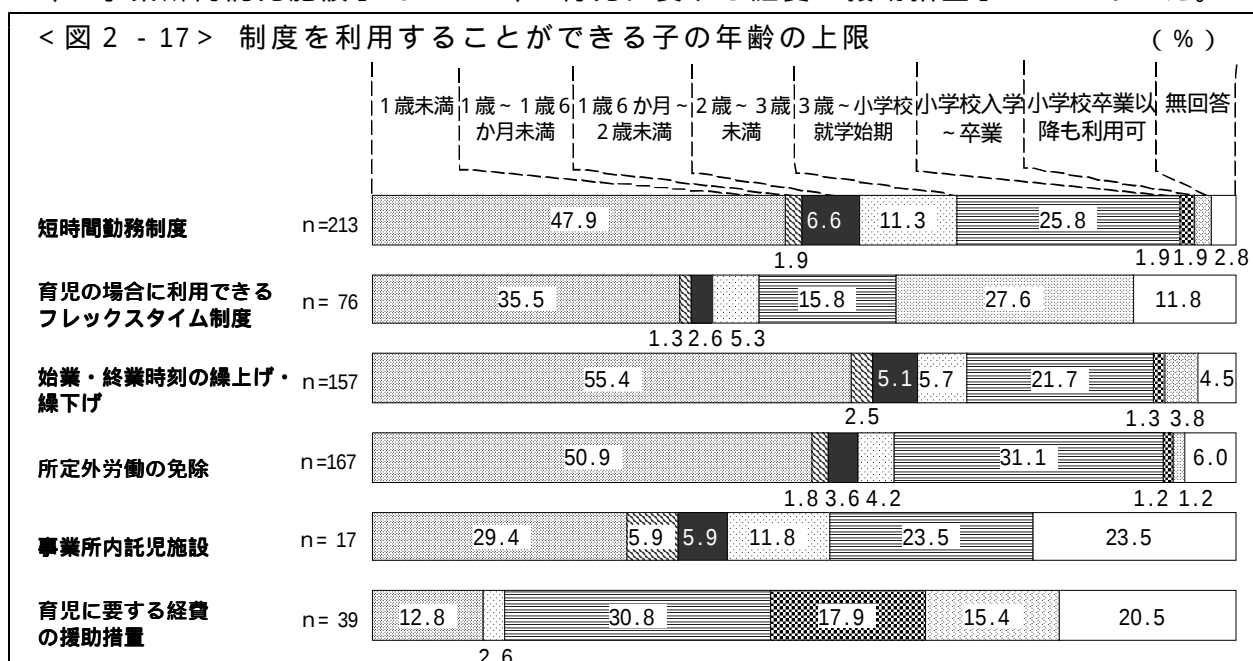
	建設業	製造業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	運輸・通信業	サービス業
短時間勤務制度	57.1	67.9	82.5	25.0	36.8	59.1
フレックスタイム	10.7	39.3	20.0	16.7	26.3	10.6
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	39.3	42.9	47.5	58.3	52.6	47.0
所定外労働の免除	42.9	56.3	57.5	83.3	36.8	39.4
事業所内託児施設	-	0.9	2.5	-	-	11.4
経費の援助措置	3.6	11.6	10.0	-	21.1	12.9

イ. 制度を利用することができる子の年齢の上限

育児休業・介護休業法第20条では、養育する子が1歳に達した後も、小学校へ入学するまでの幼児期について、1歳未満の子を養育する労働者に関する措置に準じ、事業者に必要な措置を講ずるよう努力義務を課している。この規定に基づき事業者が講じた制度について利用できる子の年齢の上限について調査した。(図2-17)

制度を利用することができる子の年齢の上限をみると、「1歳未満」までとする措置内容として、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」(55.4%)、「所定外労働の免除」(50.9%)、「短時間勤務制度」(47.9%)、「フレックスタイム制度」(35.5%)などがある。

さらに「3歳以上小学校就学始期まで」援助措置を講じている事業者が、「短時間勤務制度」25.8%、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」21.7%、「所定外労働の免除」で31.1%、「事業所内託児施設」で23.5%、「育児に要する経費の援助措置」30.8%あった。



ウ. 制度の利用者数

ア、イのような制度整備状況がある一方で、その利用者（利用予定者を含む）は、平成11年度の出産者（女性2,448人、男性の配偶者6,815人）に対して、女性183人、男性14人とどまっている。(表2-12)

<表2-12> 制度の利用者数

	女 性	男 性
短時間勤務制度	9 6 人	3 人
フレックスタイム制度	1 0	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	4 0	0
所定外労働の免除	2 5	0
事業所内託児施設	7	2
育児に要する経費の援助措置	5	7
合 計	1 8 3	1 4

３．働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

（１）勤務時間短縮等の措置

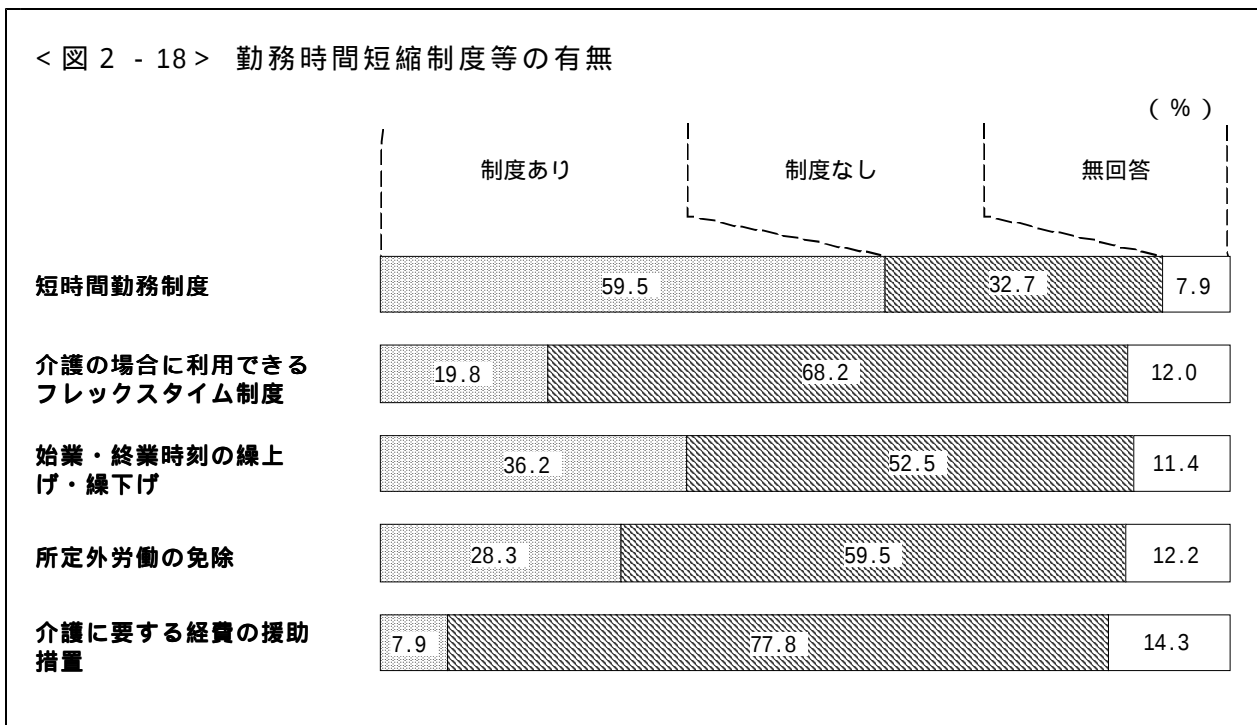
ア．制度の有無及び制度の内容

育児休業・介護休業法第１９条第２項の規定によれば、事業主は、介護休業のほかに、労働者が就業しながら要介護状態にある家族を介護することを容易にするため、次の措置のうち少なくとも一つを実施すべきものとしている。（期間は介護休業とあわせて３か月）

短時間勤務制度、（ア）フレックスタイム制、（イ）時差出勤の制度、労働者が利用する介護サービス費用の助成制度

この制度化状況について調査したところ、「短時間勤務制度」が59.5％で最も多く、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が36.2％となっている。（図２－18）

業種別の制度化の状況は、（表２－13）のとおりである。



< 表２－13 > 業種別の制度化割合

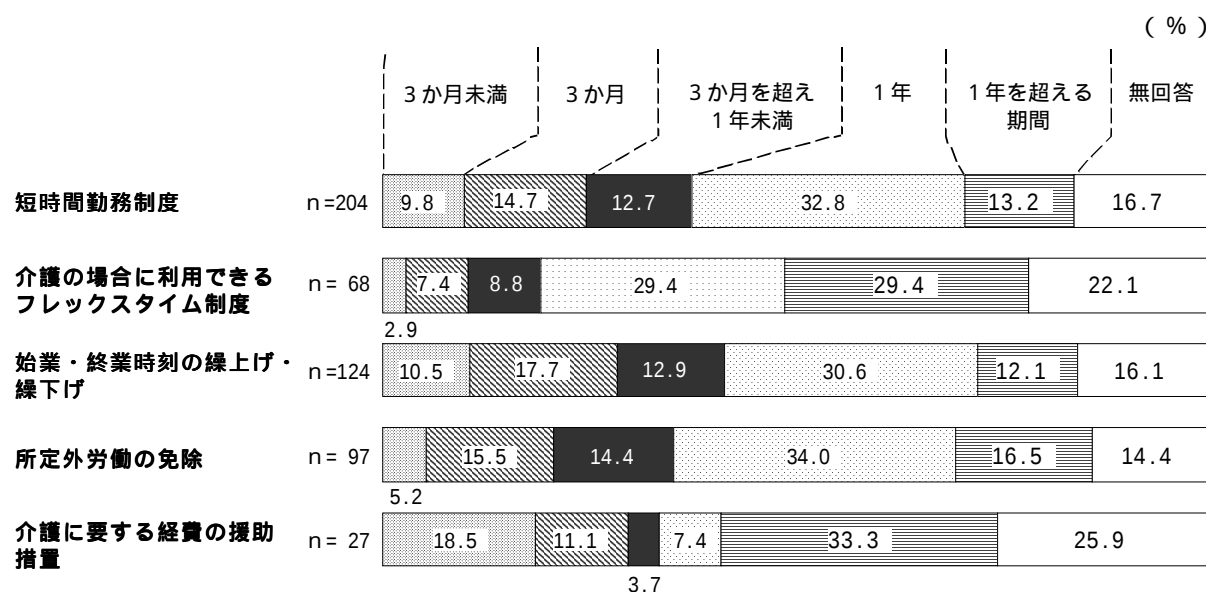
	(%)					
	建設業	製造業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	運輸・通信業	サービス業
短時間勤務制度	57.1	60.7	65.0	41.7	42.1	61.4
フレックスタイム	10.7	33.9	22.5	16.7	21.1	9.1
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	46.4	39.3	35.0	50.0	21.1	32.6
所定外労働の免除	25.0	34.8	37.5	16.7	5.3	25.0
経費の援助措置	3.6	8.9	7.5	8.3	15.8	6.8

イ.制度の最長利用期間

援助措置の期間については、育児休業・介護休業法では、介護休業とあわせて3か月とされているが、同法第20条第2項では法定を上回る制度が、事業主の努力義務が規定されており、その状況について調査した。

制度の最長利用期間をみると、法定の3か月を超える期間を制度化している事業者が多く、「介護の場合に利用できるフレックスタイム制度」では67.6%が3か月を超えており、その他の制度でも概ね4割～5割台の制度化率となっている。(図2-19)

<図2-19> 制度の最長利用期間



ウ.制度の利用者数

ア、イのような制度整備状況がある一方で、その利用者は、期間1（平成8年4月1日から平成12年3月31日）の4年間で、女性33人、男性10人であり、期間2（平成12年4月1日から9月30日）の6か月間で、女性10人、男性5人となっている。(表2-14)

<表2-14> 制度の利用者数

	期間1=8.4.1～12.3.31		期間2=12.4.1～9.30	
	女性	男性	女性	男性
短時間勤務制度	18人	4人	4人	1人
フレックスタイム制度	5	0	1	0
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	4	1	2	0
所定外労働の免除	2	2	2	1
介護に要する経費の援助措置	4	3	1	3
合 計	33	10	10	5

その他

１．セクシュアル・ハラスメントの防止のための取組について

(１) セクシュアル・ハラスメントの防止のための取組み状況

男女雇用機会均等法第 21 条第 2 項の規定では、職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するため、厚生労働大臣が事業主が配慮すべき事項についての指針を定めることとなっている。指針では、事業主が雇用管理上配慮しなければならない事項として、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談・苦情への対応、職場におけるセクシュアル・ハラスメントが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応を定めている。

調査では、セクシュアル・ハラスメントの防止のための取組み状況は、「労働者からの苦情・相談があった場合には真摯かつ迅速に対応している」について、「行っている」が 86.6%、次いで「セクシュアル・ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策等を社内規程等でとりまとめ、労働者に対して明示している」が 76.4%、「苦情・相談体制を整備し、労働者に周知している」が 74.6%となっている。(表 3 - 1)

このようにセクシュアル・ハラスメント防止のため、7 割程度の事業主が何らかの対応策を講じている。

< 表 3 - 1 > セクシュアル・ハラスメントの防止のための取組み状況

	行っている	行っていない		無回答
			うち取り組み 予定あり	
セクシュアル・ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策等を社内規定等でとりまとめ、労働者に対して明示している	76.4	19.2 (100.0)	(42.4)	4.4
労働者が留意すべき事項に関し、労働者に対し、研修等により啓発している	65.6	27.7 (100.0)	(24.2)	6.7
苦情・相談体制を整備し、労働者に周知している	74.6	19.0 (100.0)	(41.5)	6.4
労働者からの苦情・相談があった場合には真摯かつ迅速に対応している	86.6	7.3 (100.0)	(48.0)	6.1
その他	4.7	2.9 (100.0)	(20.0)	92.4

(注)「行っていない」の括弧内は、「うち取り組み予定あり」の比率

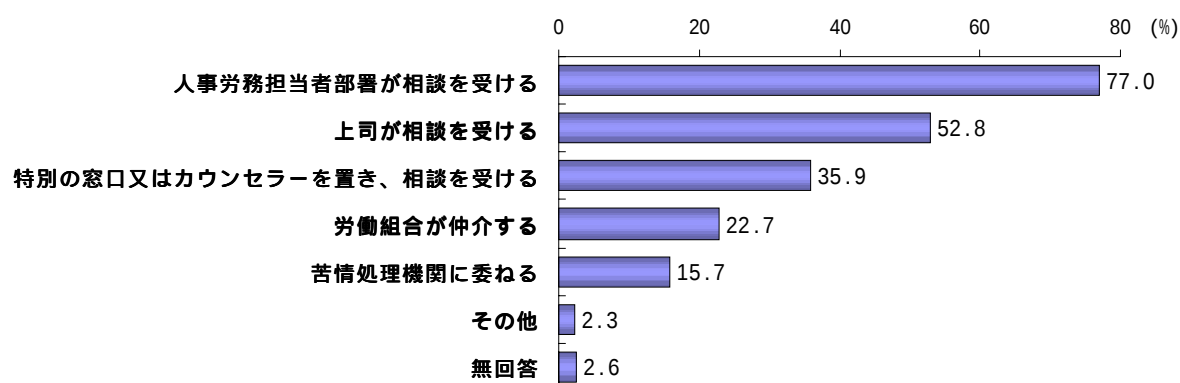
２．相談体制について

（１）セクシュアル・ハラスメントについての相談等の取扱い

セクシュアル・ハラスメントについての相談や苦情、不満の取り扱いについては、「人事労務担当部署が相談を受ける」が77.0%で最も多く、次いで「上司が相談を受ける」が52.8%、「特別の窓口又はカウンセラーを置き、相談を受ける」が35.9%となっている。

「人事労務担当部署が相談」窓口となっている場合、セクシュアル・ハラスメントの相談をすることが、「人事労務上不利な取り扱いがなされることがないだろうか」という危惧を相談者に抱かせることのないような配慮が求められる。また、「上司が相談を受ける」という対応については、上司が問題の当事者である場合、解決の窓口が他になれば、当該事業所における問題の早期解決・予防法の確立につながらず、法律の求める趣旨を満足するものではない。今後、「特別の窓口又はカウンセラーを置き、相談を受ける」という対応が普及していくよう事業所の努力が求められる。（図３－１）

< 図３－１ > セクシュアル・ハラスメントの相談等の取扱い（複数回答）



（２）セクシュアル・ハラスメントの相談件数

セクシュアル・ハラスメントの相談件数を受付事業者数別にみると、「０」件が53.6%で、次いで「１～５」件が35.0%となっている。上記(1)で多くの事業所がセクシュアル・ハラスメントへの対応を行っていることが示されたが、相談が実際になされたのは回答事業所においても事業所数でみると半数に達していない。（表３－２）

< 表３－２ > セクシュアル・ハラスメントの相談件数

（平成11年４月１日から平成12年３月31日まで）

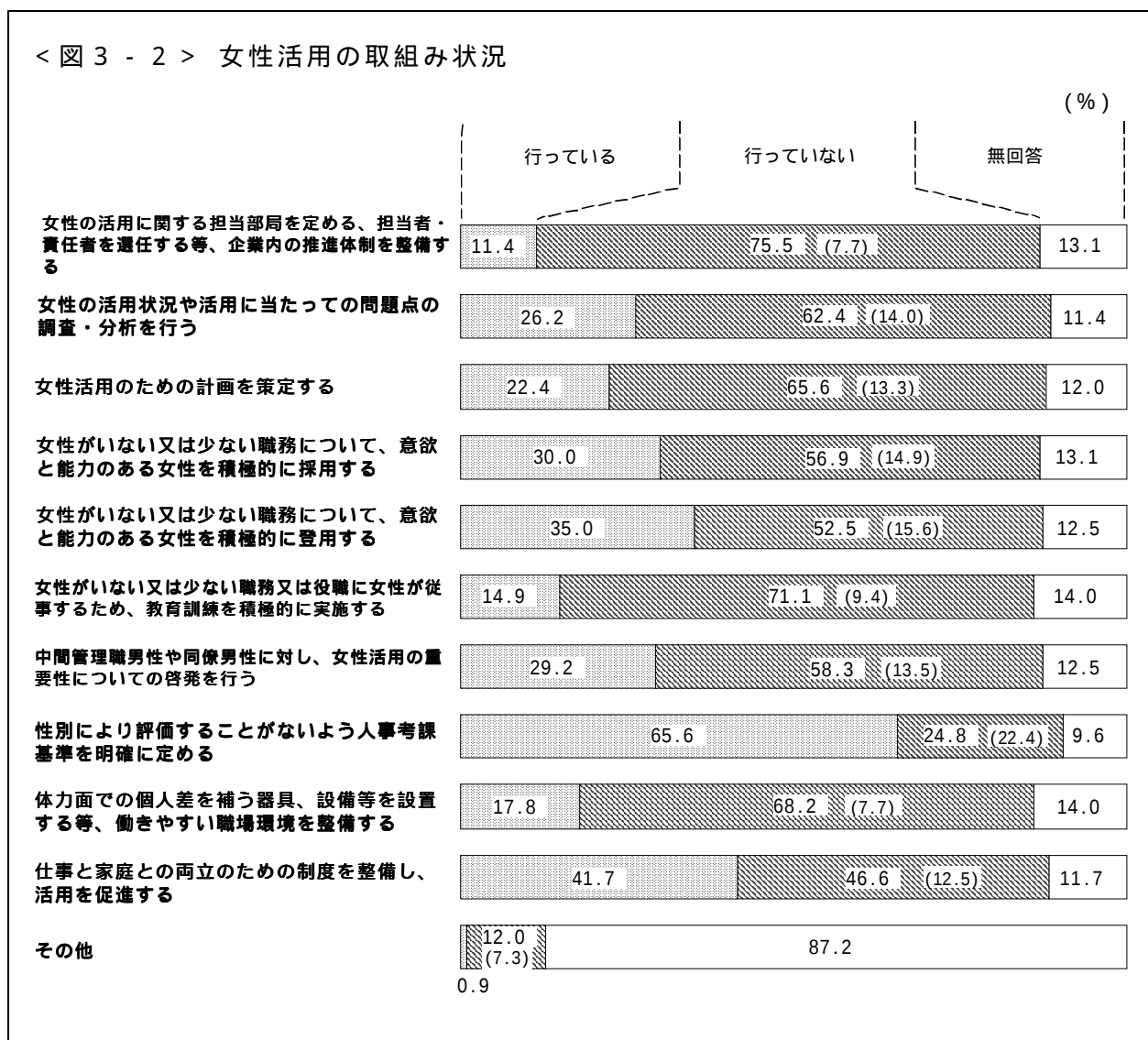
	0	1～5	6～9	10～14	15～19	20～29	30～39	40～49	50以上	無回答
事業者数 (%)	184 (53.6)	120 (35.0)	4 (1.2)	3 (0.9)	3 (0.9)	1 (0.3)	2 (0.6)	2 (0.6)	0 (0.0)	24 (7.0)

３．女性の活用について

（１）女性活用の取組み状況

女性を活用するための取り組みの状況では、「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める」が65.6%で最も多く、次いで「仕事と家庭との両立のための制度を整備し、活用を促進する」が41.7%、「女性がいらない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する」は35.0%となっている。さらに、「企業内の推進体制の整備」、「問題点の調査・分析」、「女性活用のための計画策定」、「教育訓練の積極的实施」等、女性活用を推進するための基本となる積極的な取り組みについては1割から2割程度にとどまっている。（図３－２）

なお、このうち各項目についての業種別の取組み状況は、（表３－３、次頁）のとおりである。



（注）「行っていない」の括弧内は、「うち、行う予定あり」の比率

< 表 3 - 3 > 業種別の取組状況

(%)						
「行っている」の割合	建設業	製造業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	運輸・通信業	サービス業
企業内推進体制の整備	7.1	15.2	10.0	8.3	15.8	9.1
問題点の調査・分析	25.0	33.0	35.0	33.3	31.6	16.7
女性活用計画の策定	28.6	25.9	25.0	41.7	36.8	13.6
女性を積極的に採用	25.0	29.5	40.0	33.3	31.6	28.0
女性を積極的に登用	35.7	30.4	50.0	50.0	47.4	31.1
教育訓練を実施	14.3	15.2	15.0	25.0	21.1	12.9
活用の重要性の啓発	32.1	36.6	37.5	33.3	31.6	18.9
人事考課基準を明定	64.3	79.5	80.0	75.0	57.9	50.0
職場環境の整備	17.9	23.2	17.5	8.3	26.3	12.9
仕事と家庭の両立の制度整備と活用の促進	35.9	50.9	55.0	33.3	42.1	31.8

(2) 女性管理職の登用方針

回答事業所 (3 4 3 所) における今後 3 年間の女性管理職登用方針について、調査したところ、「増やす」が30.0%、「変えない」が31.5%の回答があった。(表 3 - 4)

このうち、「増やす」と回答のあった事業所について、女性管理職の登用に向けた環境整備の状況を複数回答で調査したところ、(表 3 - 5) の回答があった。

< 表 3 - 4 > 今後 3 年間の女性管理職の登用方針

増 や す	1 0 3 事業所	3 0 . 0 %
変 え な い	1 0 8	3 1 . 5
減 ら す	0	0
そ の 他	1 1 5	3 3 . 5
無 回 答	1 7	5 . 0

< 表 3 - 5 > 女性管理職登用のための環境整備 (複数回答)

職歴開発のために女性の配置転換を行う	44	42.7%
幹部候補生として女性を採用する	33	32.0
昇進・昇格試験の女性への受験を勧める	28	27.2
男性職員の意識啓発を行う	9	8.7
女性に対して特別な研修を行う	6	5.8
女性の活用について理解ある上司へ配属する	6	5.8
その他 (6)、特に行っていない (18)、無回答 (2)	26	17.1

4．事業者からの自由意見

雇用の分野における男女平等参画について自由意見を求めたところ、事業者の取組みについて、主に次のような意見が寄せられた。

- 会社の制度は、女性が活躍するために大変充実してきている。管理職をめざす女性を積極的に採用したいと思っているが、最近は、採用数が限られていることもあり、狭き門にならざるを得ない。男女問わず、優秀な人材が応募してくれることを願っている。
(繊維関係製造業)
- 業務として、職務に関わらず、男女の差を設けていない。今後、更に主要な職務に女性の登用を活発化させたい。(百貨店業)
- 育児休業は、子どもが満1歳になったら、職場に復帰することが前提である。ところが、休業し国から給付金を貰い、社会保険料は払わず(会社は払っている)、にもかかわらず復帰しないという例が多く問題であると考えている。(機械製造業)
- 各自の性格、意志が大切にされ、生かされるようでありたい。(乳幼児器具製造業)
- 女性(家庭を持つ男性も)が働くための社会環境の整備・向上が必要と考える。
 - ・託児所、保育園等の質的・量的な充実
 - ・銀行や役所等の窓口業務時間の延長など。
- (電気機器製造業)
- 男女性別による問題は表面的あるいは軽微な問題であり、むしろ個々人の意識モチベーションの差による処が大と思う。行政側からの調査、指導は企業等の団体への啓発活動も大事ではあろうが広く個人への啓蒙活動の力を注ぐべきである。(電気機器製造業)
- 当社は生産現場で働く女性が多く、重要な戦力となっているので、今後とも女性社員が働きやすい環境を構築していきたい。また女性社員の積極採用・登用を推進していく。
(電子精密機器製造業)
- 少子高齢社会を迎え、企業の事業活動においても、男女問わず、その個性や能力を発揮できる機会の確保が重要となってきている。(建設業)
- 当社は、特に接客サービス部門において女性の能力を存分に発揮させ、他の企業に先じて管理職にも登用している。今後も引き継ぎマネジメントの一貫として男女平等の考え方を基本に雇用を考えていく。(航空運輸業)
- 育児休業について、復職の際、何が一番問題になるかということと保育園である。働く女性を支援するには、あまりにお寒い状況と思う。企業努力もさる事ながら、行政は安心して長時間子供を預ける事のできる保育園の充実に取り組んでいただきたい。
(広告代理業)
- 当社においては、配転・昇進などにおける「男・女」という概念は存在しない。人事配置に際しては、資質・能力のみで判断している。(電気機器製造業)
- 女性はじめ高齢者等の就労の必要性、出産・育児と就労の両立の必要性がある。
企業の立場でいえば、女性を優秀な労働力として確保・活用していかなければ今後立ち行かない。さらに、企業の社会的責任という観点からも積極的に取り組むべきと考える。ただし、企業の取り組みだけでは限界もあり、何でも企業にということではなく、少子化対策等も念頭に重大な問題として捉え、社会全体での仕組みづくりを政府および関係機関に強く要請する。(鉄道事業)

調 査 票

平成12年度男女平等参画状況についての報告

記入にあたってのお願い

1. 回答は、500人以上の事業所の責任者または労務管理担当者の方をお願いします。
2. 回答の範囲は、特に指定がない場合は、貴事業所に限ったお答えをご記入ください。
また、原則として、正社員（注1）を対象と考え、問1から順に回答ください。
矢印（→）では、指示に従って次問または付問等にお進みください。
3. 回答項目が用意されている質問は、該当する項目の番号に○をつけてください。
回答数（○の数）は原則として1つに限ります。ただし、別に指示がある場合は、それに従ってください。
なお、回答が「その他（ ）」に当てはまる場合は、ご面倒でも○の他に（ ）内にご記入ください。
ただし、回答欄が用意されている質問については、該当する番号を記入してください。
4. この調査は、特にことわりのない限り、平成12年10月1日現在で記入してください。
5. 記入が終わりましたら、同封の返信用封筒により、平成12年11月20日（月）までにご返送願います。

（注1） 正社員とは、貴事業所で就業規則の適用を受け、正社員・正規職員などと呼ばれている身分の者をいいます。

記入者	所属部課	
	電話番号	
	E-mailアドレス	
	フリカナ氏名	

貴事業所の概要について

貴事業所名			
所在地	〒		
電話			
業種	1 建設業 4 金融・保険業	2 製造業 5 運輸・通信業	3 卸売・小売業・飲食店 6 サービス業
貴事業所も含め 企業全体の常用 労働者数(注2)	1 500～999人 4 5,000人以上	2 1,000～2,999人	3 3,000～4,999人
労働組合	1 ある	2 ない	
貴事業所の性格	1 単独事業所 2 本社・本店・本部 都内の他の事業所数 3 支社・工場・支部・営業所		

（注2） この質問については、他に事業所・営業所・工場などがある場合は、それも含めた全体の人数でお答えください。

また、常用労働者とは、以下の者をいいます。

- ア 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
- イ 臨時、日雇、パートタイム労働者等で、調査日前2か月（平成12年8月、9月）の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- ウ 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- エ 上記ア、イ及びウの条件に該当する、他企業からの出向者（なお、他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除いてください。）

貴事業所の正社員の雇用管理

1 採用について

問1 貴事業所の平成12年10月1日現在の常用労働者数及びその内の正社員数を下欄に記入してください。該当者がいない場合には0と記入してください。

区分	常用労働者数	内正社員
男性	人	人
女性	人	人
男女計	人	人

女性正社員のうち配偶者のいる者及び子供のいる者の数を記入してください。該当者がいない場合は0と記入してください。

配偶者のいる女性正社員 人
子供のいる女性正社員 人

問2 貴事業所の正社員の平均年齢及び平均勤続年数を男女別に記入してください。（小数点以下は四捨五入）

男性 平均年齢 歳 平均勤続年数 年
女性 平均年齢 歳 平均勤続年数 年

問3 平成11年春卒業の新規学卒者を採用しましたか。また、平成11年4月1日から平成12年3月31日までに中途採用を行いましたか。採用区分ごとに該当する番号を○で囲んでください。

			採用あり							採用なし
			いずれの職種・コースとも同じ			職種・コースにより異なる				
			男女とも採用	女性のみ採用	男性のみ採用	男女とも採用及び女性のみ採用	男女とも採用及び男性のみ採用	男女とも採用、女性のみ採用及び男性のみ採用	女性のみ採用及び男性のみ採用	
新規学卒者	四年制大学卒(大学院卒を含む)	事務・営業系	1	2	3	4	5	6	7	8
		技術系	1	2	3	4	5	6	7	8
	短大・高専卒	事務・営業系	1	2	3	4	5	6	7	8
		技術系	1	2	3	4	5	6	7	8
	高校卒	事務・営業系	1	2	3	4	5	6	7	8
		技術系	1	2	3	4	5	6	7	8
中途採用者			1	2	3	4	5	6	7	8

問4 今から5年前の平成7年春卒業の新規学卒者を採用しましたか。また、平成7年4月1日から平成8年3月31日までに中途採用を行いましたか。採用区分ごとに該当する番号を○で囲んでください。

			採用あり							採用なし
			いずれの職種・コースとも同じ			職種・コースにより異なる				
			男女とも採用	女性のみ採用	男性のみ採用	男女とも採用及び女性のみ採用	男女とも採用及び男性のみ採用	男女とも採用、女性のみ採用及び男性のみ採用	女性のみ採用及び男性のみ採用	
新規学卒者	四年制大学卒(大学院卒を含む)	事務・営業系	1	2	3	4	5	6	7	8
		技術系	1	2	3	4	5	6	7	8
	短大・高専卒	事務・営業系	1	2	3	4	5	6	7	8
		技術系	1	2	3	4	5	6	7	8
	高校卒	事務・営業系	1	2	3	4	5	6	7	8
		技術系	1	2	3	4	5	6	7	8
中途採用者			1	2	3	4	5	6	7	8

問5 貴事業所において、コース別雇用管理制度（注3）はありますか。

あり	1
なし	2

（注3）コース別雇用管理制度とは、企画業務に従事し、全国的規模で転勤のあるコースや、定型的業務に従事し、転勤のないコースなど、コースに分けて雇用管理を行うもので、「一般職・総合職」「一般職・事務職」等の呼称を持つものを指します。

（コース別雇用管理制度がある企業のみ、お答えください。）

（1）下記のコースはありますか。ある場合はコースごとに平成12年度春の新規学卒者の採用状況について、該当する番号を○で囲んでください。

業務内容等	コースあり					コースなし
		男女とも採用	女性のみ採用	男性のみ採用	採用なし	
企画業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース	1	2	3	4	5	6
上記に準じる業務に従事するものの、転居を伴う転勤がない又は一定地域内のみ転勤があるコース	1	2	3	4	5	6
専門業務に従事するコース	1	2	3	4	5	6
定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース	1	2	3	4	5	6
その他（具体的には）	1	2	3	4	5	6

（2）企画業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコースで、男性のみ採用とした事業者におうかがいします。

女性の応募がなかった	1
女性の応募があった	2

(3) コース転換制度がありますか。

あり	1
なし	2

→ コース転換の仕方について、該当する番号をすべて○で囲んでください。

転換後のコース 転換前のコース	企画的業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース	左記に準ずる業務に従事するものの、転居を伴う転勤がない又は一定地域のみ転勤があるコース	専門的業務に従事するコース	定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース
企画的業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース	—	1	2	3
上記の準ずる業務に従事するものの、転居を伴う転勤がない又は一定地域内のみ転勤がある場合	1	—	2	3
専門的業務に従事するコース	1	2	—	3
定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース	1	2	3	—

→ 転換についての条件を設定していますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

年齢又は勤続年数に上限を設定している	1
年齢又は勤続年数に下限を設定している	2
上司等の推薦を要件としている	3
転換試験・転換のための選考の受験回数に制限を設けている	4
一定の教育訓練の受講を条件としている	5
一定の職種の経験を条件としている	6
その他（具体的には	7

(4) 過去3年間でコース別雇用管理制度について見直しをしましたか。

した	1
検討中	2
しなかった	3

→ コースの見直し内容について、該当する番号をすべて○で囲んでください。

勤務地を限定したコースを追加	1
コース転換の柔軟化	2
各コースの処遇の見直し	3
その他（具体的には	4

2 配置昇進について

問6 現在、次の部門における男女の配置状況はどうなっていますか。部門ごとに該当する番号を○で囲んでください。

		人事・総務・経理	企画・調査・広報	研究・開発・設計	情報処理	営業	販売・サービス	生産(注4)
現在の配置状況	いずれの職場にも男女とも配置	1	1	1	1	1	1	1
	女性のみ配置の職場がある	2	2	2	2	2	2	2
	男性のみ配置の職場がある	3	3	3	3	3	3	3
該当する部門なし		4	4	4	4	4	4	4

(注4) 「生産」には、建設、運輸、物流部門も含まれます。

(問6で「女性のみ配置の職場がある」に○を付けた部門についてお答えください。)

問7 女性のみ配置だったのは、どのような理由からですか。以下の部門に女性のみ配置を行った場合、その部門について該当する番号を2つまで○で囲んでください。

部門	人事・総務・経理	企画・調査・広報	研究・開発・設計	情報処理	営業	販売・サービス	生産
女性のみ配置の理由							
技能や資格を持つ女性がいる	1	1	1	1	1	1	1
女性の特質・感性を生かすことができる	2	2	2	2	2	2	2
男性の適任者がいない	3	3	3	3	3	3	3
当該部署が女性の配置を希望する	4	4	4	4	4	4	4
配置を希望する男性がいない	5	5	5	5	5	5	5
家庭との両立が図りやすい	6	6	6	6	6	6	6
補助的・定型的業務が多い	7	7	7	7	7	7	7
女性の職域を拡大したい	8	8	8	8	8	8	8
その他(具体的には)	9	9	9	9	9	9	9

(問6で「男性のみ配置の職場がある」に○を付けた部門についてお答えください。)

問8 男性のみ配置だったのは、どのような理由からですか。以下の部門に男性のみ配置を行った場合、その部門について該当する番号を2つまで○で囲んでください。

部門	人事・総務・経理	企画・調査・広報	研究・開発・設計	情報処理	営業	販売・サービス	生産
男性のみ配置の理由							
技能や資格を持つ男性がいない	1	1	1	1	1	1	1
女性の適任者がいない	2	2	2	2	2	2	2
当該部署が男性の配置を希望しない	3	3	3	3	3	3	3
配置を希望する男性がいない	4	4	4	4	4	4	4
出張、全国転勤がある	5	5	5	5	5	5	5
外部との折衝が多い	6	6	6	6	6	6	6
かなり高度の判断力を必要とする	7	7	7	7	7	7	7
深夜には及ばないが、時間外労働が多い	8	8	8	8	8	8	8
労働基準法で女性には認められていない重量物を運搬したり、有害物を発散する場所での業務がある(注5)	9	9	9	9	9	9	9
労働基準法上の就業制限業務ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある	10	10	10	10	10	10	10
その他(具体的には)	11	11	11	11	11	11	11

(注5)「重量物運搬業務」とは、断続作業について30kg、継続作業について20kg以上の重量物を取り扱う業務をいいます。また、「有害物を発散する場所での業務」とは、鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気、又は粉じんを発散する場所における業務をいいます。

問 9 過去 3 年間の配置転換の実施状況はどうか。配置転換の種類ごとに該当する番号を 1 つ。で
囲んでください。

配置転換の種類	配置転換の実施状況				
	男女とも 実施	女性のみ 実施	男性のみ 実施	男女とも 実施せず	該当の事 業所なし
事業所内配置転換	1	2	3	4	-
転居を伴わない事業所間配置転換	1	2	3	4	5
転居を伴う事業者間配置転換	1	2	3	4	5
海外への配置転換	1	2	3	4	5

問10 係長以上の管理職（注 6）及び女性管理職は何人いますか。該当者がいない場合は 0 を記入して
ください。また、5 年前の平成 7 年度についても記入してください。

（現在）			（平成 7 年度）		
管理職	管理職数		管理職	管理職数	
		うち女性			うち女性
役員	人	人	役員	人	人
部長相当職	人	人	部長相当職	人	人
課長相当職	人	人	課長相当職	人	人
係長相当職	人	人	係長相当職	人	人

（注 6）管理職について

- イ 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。
- ロ 部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴企業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。

（ 1 ）女性管理職が少ない（1 割未満）あるいは全くいない役職区分が 1 つでもある場合、それはどのような理由からですか。該当する番号をすべて。で囲んでください。

必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない	1
将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための在職年数を満たしている女性はいない	2
勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する	3
時間外労働が多い、又は深夜業がある	4
出張、全国転勤がある	5
顧客が女性管理職をいやがる	6
家庭責任があるので責任ある仕事につけられない	7
仕事がハードで女性には無理である	8
女性が希望しない	9
上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない	10
その他（具体的には	11

（ 2 ）管理職の平均登用年齢についておうかがいします。該当する番号を。で囲んでください。

男性	25～29歳	1	女性	25～29歳	1
	30～34歳	2		30～34歳	2
	35～39歳	3		35～39歳	3
	40～44歳	4		40～44歳	4
	45～49歳	5		45～49歳	5
	50歳～	6		50歳～	6

育児・介護休業制度等に関する事項

1 育児・介護休業制度

(育児・介護休業制度は、「育児・介護休業法」に規定する子を育てるため及び家族等介護のために、一定期間休業する制度をいい、労働基準法に規定する産前産後休業、育児時間、配偶者の出産に伴う休暇及び家族の介護のために年次有給休暇を取得することを除きます。)

問11 育児・介護休業制度の規定の有無

	育児休業制度	介護休業制度
制度の規定あり (注7)	1	1
制度の規定なし	2	2

→ 育児休業制度及び介護休業制度いずれも2に○を付けた場合は問12(3)へお進みください。

(注7)「制度の規定」とは、就業規則等により制度が明文化されているものをいいます。

問12 育児・介護休業制度の内容

(1) 育児休業制度の内容(問11で育児休業について「制度の規定あり」の場合、回答してください。)

ア 育児休業期間(子が何歳になるまで育児休業をすることができますか。)

1歳まで(法定どおり)	1歳を超え 1歳6か月未満	1歳6か月～ 2歳未満	2歳～ 3歳未満	3歳～
1	2	3	4	5

イ 育児休業の取得回数

同じ子について何回育児休業をすることができますか。 回数 回

(2) 介護休業制度の内容(問11で介護休業制度について「制度の規定あり」の場合回答してください。)

ア 介護休業期間

期間の最高限度を決めている。	1	→	3ヶ月まで	3か月を超え 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年	1年を超える期間
期間の限度はなく、必要日数取得できる。	2		1	2	3	4	5

イ 介護休業の取得回数

制限あり	1	→	同一要介護者につき	1	回数 ↓ 回
制限なし	2		同一要介護者の同一疾病につき	2	
			その他	3	

ウ 介護休業の対象となる家族の範囲(該当する番号すべてを○でかこんでください。)

制限あり	1	→	育児・介護休業法の対象家族(注8)	労働者が同居していない			労働者が扶養していない			その他
制限なし	2			祖父母(注9)	兄弟姉妹	孫	祖父母	兄弟姉妹	孫	
			1	2	3	4	5	6	7	8

(注8) 育児・介護休業法の対象家族とは、配偶者、父母、子、これらに準ずる者(労働者が同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫)及び配偶者の父母をいいます。

(注9)「祖父母」「兄弟姉妹」には、配偶者の祖父母、兄弟姉妹を対象としている場合も含まれます。

(3) 育児・介護休業中及び休業後の労働条件等の取扱い

ア 育児・介護休業中及び休業後の労働条件の決定方法

	育児休業	介護休業
事業所側で決定する。	1	1
原則事業所側で決定するが、事項によっては休業取得者と話し合いのうえ決定する。	2	2
休業取得者と話し合いの上決定する。	3	3

育児休業、介護休業いずれも3に付けた場合はウへお進みください。
それ以外は、イにお進みください。

イ 育児・介護休業中及び休業後の労働条件に関する規定の有無（アで1又は2に○を付けた場合はお答えください。）

			規定内容（該当する番号すべてを○で囲んでください。）		
	育児休業	介護休業		育児休業	介護休業
規定あり(注10)	1	1	「規定あり」の場合	休業期間中の金銭支給	1
規定なし	2	2		休業期間中の定期昇給の取扱い	2
				賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取扱い	3
				復職後の賃金の取扱い	4
				退職金の算定の際の休業期間の取扱い	5
				休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置	6
				復職後の職場、職種	7

(注10)
規定ありとは、就業規則等により制度が明文化されている場合をいいます。

ウ 育児・介護休業取得者に対する、休業中及び休業後の労働条件の明示の有無及び方法

		育児休業	介護休業
明示する	書面を交付	1	1
	口頭で伝達	2	2
明示しない		3	3

(4) 会社や共済会から育児・介護休業中に支給される金銭の有無

ア 会社からの金銭支給（該当する番号すべてを○で囲んでください。）

雇用保険により支給される育児・介護保険給付は含みません。介護休業については、事業主が労働者負担分の社会保険料を負担する場合を含みます。

		育児休業期間中		介護休業期間中
		子が1歳未満の休業期間中	子が1歳以上の休業期間中	
毎月金銭の支給あり	所定内給与額の60%以上を支給	1	1	1
	所定内給与額の20%～60%未満を支給	2	2	2
	所定内給与額の20%未満を支給	3	3	3
	定額を支給	4	4	4
	労働者負担分の社会保険料相当額	-	-	5
	その他	5	5	6
一時金の支給あり		6	6	7
金銭の支給なし		7	7	8

イ 共済会等からの金銭支給

(ア) 育児休業期間中

金銭支給あり	子が1歳未満の休業期間中のみ	1
	子が1歳以上の休業期間中のみ	2
	子の年齢に関わらず休業期間中に支給	3
金銭支給なし		4

(イ) 介護休業期間中

金銭支給あり	1
金銭支給なし	2

(5) 介護休業期間中の労働者負担分の社会保険料の支払方法

毎月会社、共済会等が労働者負担分の保険料を負担する又は支給する金銭から差し引く	1
労働者が毎月支払う（会社に保険料を持参する又は会社の指定した口座に保険料を振り込む）	2
会社、共済会等が介護休業終了時まで立て替える	3
その他	4

▶ 復職後の返済免除制度の有無

復職後一定期間勤務すれば全額免除される	1
復職後一定期間勤務すれば一部免除される	2
返済は免除されない	3

(6) 育児・介護休業を取得した者の休業期間中の定期昇給の取扱い

	育児休業	介護休業
定期昇給時期に昇給する	1	1
復職後に昇給する	2	2
休業期間中の定期昇給は行わずに復職後の定期昇給に持ち越す	3	3
定期昇給の制度がない	4	4

(7) 賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取扱い

	育児休業	介護休業
出勤日または休業期間に応じて支給する	1	1
出勤日または休業期間に関わらず一定期間又は一定率支給する	2	2
支給しない	3	3
賞与の制度がない	4	4

(8) 復職後の賃金の取扱い

	育児休業	介護休業
休業前の賃金又はそれ以上の額を保障する	1	1
休業前の額を下回ることもある	2	2
その他	3	3

(9) 退職金の算定の際の休業期間の取扱い

	育児休業	介護休業
原則として全期間を勤続年数に算入する	1	1
原則として一定期間又は一定割合を勤続年数に算入する	2	2
勤続年数に全く算入しない	3	3
退職金制度がない	4	4

(10) 育児・介護休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置

	育児休業	介護休業
講じている	1	1
講じていない	2	2

「講じている」場合、措置の内容（該当する番号すべてを○で囲んでください）

	育児休業	介護休業
休業中の情報提供（社内報、職場、仕事に関する情報）	1	1
職場復帰のための講習	2	2
その他	3	3

(11) 復職後の職場・職種

	育児休業	介護休業
原則として原職復帰する	1	1
本人の希望を考慮し会社が決定	2	2
会社の人事管理等の都合により決定	3	3

問13 育児休業制度の利用者の状況

(1) 出産者数（又は配偶者が出産した者の数）、育児休業者数

平成11年4月1日から平成12年3月31日までの出産者数（男性 の場合は、配偶者が出産した者の数）	女性 人	男性 人
うち平成11年10月1日までの間に育児休業を開始した者の 数（育児休業開始予定の申し出をしている者を含む）	うち 人	うち 人

(2) 育児休業中の代替要員の採用状況（該当する番号すべてを○で囲んでください。）

（平成11年4月1日から平成12年3月31日までの間に育児休業を開始した労働者についてお答えください。代替要員を採用した育児休業者と採用しなかった育児休業者がともにいる場合は、ア、イ両方とも回答してください。）

ア 代替要員を採用した場合、採用の方法

臨時的にパート・アルバイトを （有期雇用）採用	1
派遣労働者の利用	2
元従業員を再雇用	3
その他	4

イ 代替要員を採用しなかった場合、その理由

人件費のコストが高いため	1
人員確保が困難なため	2
休業者が復職した場合の代替要員の処遇が 難しいため	3
採用する必要がなかった	4
その他	5

(3) 育児休業終了後の復職状況（平成11年4月1日から平成12年3月31日までに復職予定だった者について、復職した者および退職した者の数を記入してください。）

復職した者	女性	人	男性	人
復職予定であったが退職した者	女性	人	男性	人

(4) 育児休業の利用期間(注11)（平成11年4月1日から平成12年3月31日までに育児休業を終了し復職した者について記入してください。）

	3か月 未満	3か月 ～6か 月未満	6か月～ 8か月未 満	8か月～ 10か月 未満	10か月 ～12か 月未満	12か月 ～18か 月未満	18か月 ～24か 月未満	24か月 ～36か 月未満	36か月 以上
女性	人	人	人	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人	人	人	人

（注11）利用期間とは、子の月齢ではなく、実際に育児休業を利用した期間をいい、労働基準法に規定する産前産後休業期間は含みません。

問14 介護休業制度の利用者の状況

(1) 介護休業者数（介護休業を開始した者の人数をお答えください。その際、平成8年4月1日から平成12年3月31日まで（以下「期間1」といいます。）と平成12年4月1日から平成12年9月30日まで（以下「期間2」といいます。）に分けてお答えください。）

注12

	期間1	期間2
女性	人	人
男性	人	人

（注12）同一労働者が期間内に2回利用した場合は、2人として計上してください。
ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は1回として計上してください。

(2) 介護休業中の代替要員の採用状況

(平成8年4月1日から平成12年3月31日までに介護休業を開始した労働者についてお答えください。)

ア 代替要員を採用した場合、採用の方法

イ 代替要員を採用しなかった場合その理由

(該当する番号すべてを○で囲んでください)

(該当する番号すべてを○で囲んでください)

臨時的にパート・アルバイトを (有期雇用)採用	1
派遣労働者の利用	2
元従業員を再雇用	3
その他	4

人件費のコストが高いため	1
人員確保が困難なため	2
休業者が復職した場合の代替要員の処遇が 難しいため	3
採用する必要がなかった	4
その他	5

(3) 介護休業終了後の復職状況 (期間1については、平成8年4月1日から平成12年3月31日までの間に復職予定だった者で復職した者及び退職した者の数を記入してください。期間2については、平成12年9月30日までの期間の該当人数をお答えください。)

	期間1				期間2			
復職した者	女性	人	男性	人	女性	人	男性	人
復職予定であつたが退職した者	女性	人	男性	人	女性	人	男性	人

(4) 介護休業の利用期間 (期間1については、平成8年4月1日から平成12年3月31日までの間に復職予定だった者で復職した者及び退職した者の数を記入してください。期間2については、平成12年9月30日までの期間の該当人数をお答えください。)

		1週間未満	1週間～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年以上
期間1	女性	人	人	人	人	人	人	人
	男性	人	人	人	人	人	人	人
期間2	女性	人	人	人	人	人	人	人
	男性	人	人	人	人	人	人	人

2 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

問15 勤務時間短縮等の措置

(1) 制度の有無(それぞれの制度についてお答えください。)及び制度の内容(「制度あり」のものについてお答えください。)

	制度		制度を利用することができる子の年齢の上限(制度の最長利用期間)						
	なし	あり	1歳未満	1歳～1歳6か月未満	1歳6か月～2歳未満	2歳～3歳未満	3歳～小学校就学始期	小学校入学～卒業	小学校卒業以降も利用可
短時間勤務制度(注13・注14)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6	7	8	9
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6	7	8	9
所定外労働の免除	1	2	3	4	5	6	7	8	9
事業所内託児施設	1	2	3	4	5	6	7	8	9
育児に要する経費の援助措置(注15)	1	2	3	4	5	6	7	8	9

→ 短時間勤務制度について「制度あり」と回答した場合は、平均 1 日に短縮する時間をお答えください。

時間

(注13)

短時間勤務制度とは、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、労働基準法に規定する育児時間は含みません。

(注14)

週単位あるいは月単位で短縮する時間を定めている場合は、1 日平均の短縮時間としてお答えください。また、職種等により短縮する時間が異なる場合は、短縮する時間が最も長いものについてお答えください。

(注15)

育児に要する経費の援助措置とは、労働者がベビーシッター等外部の業者によるサービス等を利用した場合にその経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主がベビーシッター会社等育児に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度等をいいます。

(2) 制度の利用者数

平成11年4月1日から平成12年3月31日までの出産者（又は配偶者が出産した者）について、平成12年10月1日までの間に育児のために制度の利用を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数を記入してください。（注16）

	女性	男性
短時間勤務制度	人	人
フレックスタイム制度	人	人
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	人	人
所定外労働の免除	人	人
事業所内託児施設	人	人
育児に要する経費の援助措置	人	人

(注16)

同一労働者が期間内に 2 回利用した場合は、2 人として計上してください。ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は 1 回として計上してください。

同一労働者が 2 つ以上の制度を利用した場合には、それぞれに 1 人として計上してください。

3 働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

問16 勤務時間短縮等の措置

(1) 制度の有無（それぞれの制度についてお答えください。）及び制度の内容（「制度あり」のものについてお答えください。）

	制度		制度の最長利用期間				
	なし	あり	3 か月未満	3 か月	3 か月を超え 1 年未満	1 年	1 年を超える期間
短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6	7
介護の場合に利用できるフレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6	7
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6	7
所定外労働の免除	1	2	3	4	5	6	7
介護に要する経費の援助措置(注17)	1	2	3	4	5	6	7

→ 短時間勤務制度について「制度あり」と回答した場合は、平均 1 日に短縮する時間をお答えください。

	時間
--	----

(注17)

介護に要する経費の援助措置とは、労働省がホームヘルパー等外部の業者によるサービス等を利用した場合にその経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主が介護に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度をいいます。

(2) 制度の利用者数

(期間 1 については平成 8 年 4 月 1 日から平成12年 3 月31日までの間に制度の利用を開始した人数を記入してください。期間 2 については平成12年 4 月 1 日から平成12年 9 月30日までの期間の該当人数をお答えください。) (注18)

	期間 1		期間 2	
	女性	男性	女性	男性
短時間勤務制度	人	人	人	人
フレックスタイム制度	人	人	人	人
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	人	人	人	人
所定外労働の免除	人	人	人	人
介護に要する経費の援助措置	人	人	人	人

(注18)

同一労働者が期間内 2 回利用した場合は、2 人として計上してください。ただし、同一労働者が期間を延長した場合は、1 回として計上してください。

同一労働者が 2 つ以上の制度を利用した場合は、それぞれに 1 人として計上してください。

その他

1 セクシュアル・ハラスメントの防止のための取組について (注19)

問17 職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために貴社ではどのようなことに取り組んでいますか。取組状況について事項ごとに該当する番号を○で囲んでください。また、今後、取り組む予定があるものについても、○で囲んでください。

	行っている	行っていない	うち、取り組む予定あり
セクシュアル・ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策等を社内規程等でとりまとめ、労働者に対して明示している	1	2	3
労働者が留意すべき事項に関し、労働者に対し、研修等により啓発している	1	2	3
苦情・相談体制を整備し、労働者に周知している	1	2	3
労働者からの苦情・相談があった場合には真摯かつ迅速に対応している	1	2	3
その他 ()	1	2	3

(注19)

本調査でセクシュアル・ハラスメントとは、職場において、相手方の意に反した、性的な言動を行い、それに対することによって仕事をする上で一定の不利益を与えたり、又はそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させることをいいます。

2 相談体制について

問18 女性が仕事をする上での相談や苦情、不満について企業内ではどのように取り扱っていますか。セクシュアル・ハラスメントについて該当する番号をすべて○で囲んでください。

	セクシュアル・ハラスメントについて
人事労務担当者部署が相談を受ける	1
特別の窓口又はカウンセラーを置き、相談を受ける	2
苦情処理機関（注20）に委ねる	3
上司が相談を受ける	4
労働組合が仲介する	5
その他	6 （具体的には
	）

（注20）

苦情処理機関とは、事業主及び労働者の代表者を構成員とし、労働者の苦情を処理することを目的とする企業内の機関をいいます。

問19 セクシュアル・ハラスメントの防止のための統括責任者の所属部課・役職名をご記入ください。

所属部課・役職名	
----------	--

問20 平成11年4月1日から平成12年3月31日までのセクシュアル・ハラスメントの相談件数を該当するものを○で囲んでください。

件数		件数	
0	1	20～29	6
1～5	2	30～39	7
6～9	3	40～49	8
10～14	4	50～59	9
15～19	5	60以上	10

→ 10と答えの方は件数をご記入ください

	件
--	---

3 女性の活用について

問21 女性を活用するために、貴事業所では積極的な取り組み（ポジティブアクション注21）を行っていますか。取組状況について事項ごとに該当する番号を○で囲んでください。また、今後、取り組む予定があるものについて○で囲んでください。

（注21）

ポジティブアクションとは、女性が能力を十分に発揮できるように企業が進める積極的な取り組みのことです

取組事項	取組状況		
	行っている	行っていない	うち、行う予定
女性の活用に関する担当部局を定める、担当者・責任者を選任する等、企業内の推進体制を整備する	1	2	3
女性の活用状況や活用にあたっての問題点の調査・分析を行う	1	2	3
女性活用のための計画を策定する	1	2	3
女性がいらない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する	1	2	3
女性がいらない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する	1	2	3
女性がいらない又は少ない職務又は役職に女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施する	1	2	3
中間管理職男性や同僚男性に対し、女性活用の重要性についての啓発を行う	1	2	3
性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める	1	2	3
体力面での個人差を補う器具、設備等を設置する等、働きやすい職場環境を整備する	1	2	3
仕事と家庭との両立のための制度を整備し、活用を促進する	1	2	3
その他（具体的には	1	2	3

問22 女性管理職について、今後3年程度の登用方針について、該当する番号を○で囲んでください。

増やす	1
変えない	2
減らす	3
その他	4

▶ 女性を管理職に登用するために、どのような環境整備を行っていますか。特に重点をおいている方法について、該当する番号に2つまで○で囲んでください。

幹部候補生として女性を採用する	1
昇進・昇格試験の女性への受験を勧める	2
職歴開発のために女性の配置転換を行う	3
女性に対して特別な研修（注22）を実施する	4
女性の活用について理解ある上司の下へ配属する	5
男性社員の意識啓発を行う	6
その他（具体的に	7
特に行っていない	8

（注22）

特別な研修とは、女性を管理職に登用するために、管理職昇進のために必要な知識・技能を付与する教育訓練をいいます。

4 教育訓練について

問23 同一職種のあるいは同一コースの正社員を対象として行う研修の実施状況についてお聞きします。
それぞれの区分毎に該当する番号1つを○で囲んでください。

(1)

		男性の対 象者は多 いが参加 者は少な い	男性の対 象者は多 くそのほ とんどが 参加する	男性の対 象者は少 なく、参 加者も少 ない	男性の対 象者は少 ないが、 そのほと んどが参 加する	男性の対 象者はい ない
新入社員研修	接客研修などマナー研修	1	2	3	4	5
	基礎的知識・技能の付与	1	2	3	4	5
	全職場の仕事を体験する等の計画されたOJT	1	2	3	4	5
中堅社員研修	現在の業務に必要な知識・技能の付与	1	2	3	4	5
	管理職への昇進のために必要な知識の付与	1	2	3	4	5
	配転等により経験・知識をつける計画的なOJT	1	2	3	4	5

(2)

		女性の対 象者は多 いが参加 者は少な い	女性の対 象者は多 くそのほ とんどが 参加する	女性の対 象者は少 なく、参 加者も少 ない	女性の対 象者は少 ないが、 そのほと んどが参 加する	女性の対 象者はい ない
新入社員研修	接客研修などマナー研修	1	2	3	4	5
	基礎的知識・技能の付与	1	2	3	4	5
	全職場の仕事を体験する等の計画されたOJT	1	2	3	4	5
中堅社員研修	現在の業務に必要な知識・技能の付与	1	2	3	4	5
	管理職への昇進のために必要な知識の付与	1	2	3	4	5
	配転等により経験・知識をつける計画的なOJT	1	2	3	4	5

5 その他

問24 雇用の分野における男女平等参画について、ご意見・ご要望を自由にお書きください。

平成 12 年度
雇用の分野における男女
平等参画状況について

- 事業者からの報告 -

登 録 番 号
(1 2) 1 4 8

編集・発行 東京都生活文化局女性青少年部男女平等参画課
〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目 8 番 1 号
電 話 03 (5388) 3189 (直通)

(注記) 編集・発行の組織名については、平成 13 年 4 月の組織改正により、
「東京都生活文化局総務部男女平等参画室」と名称変更されます。

