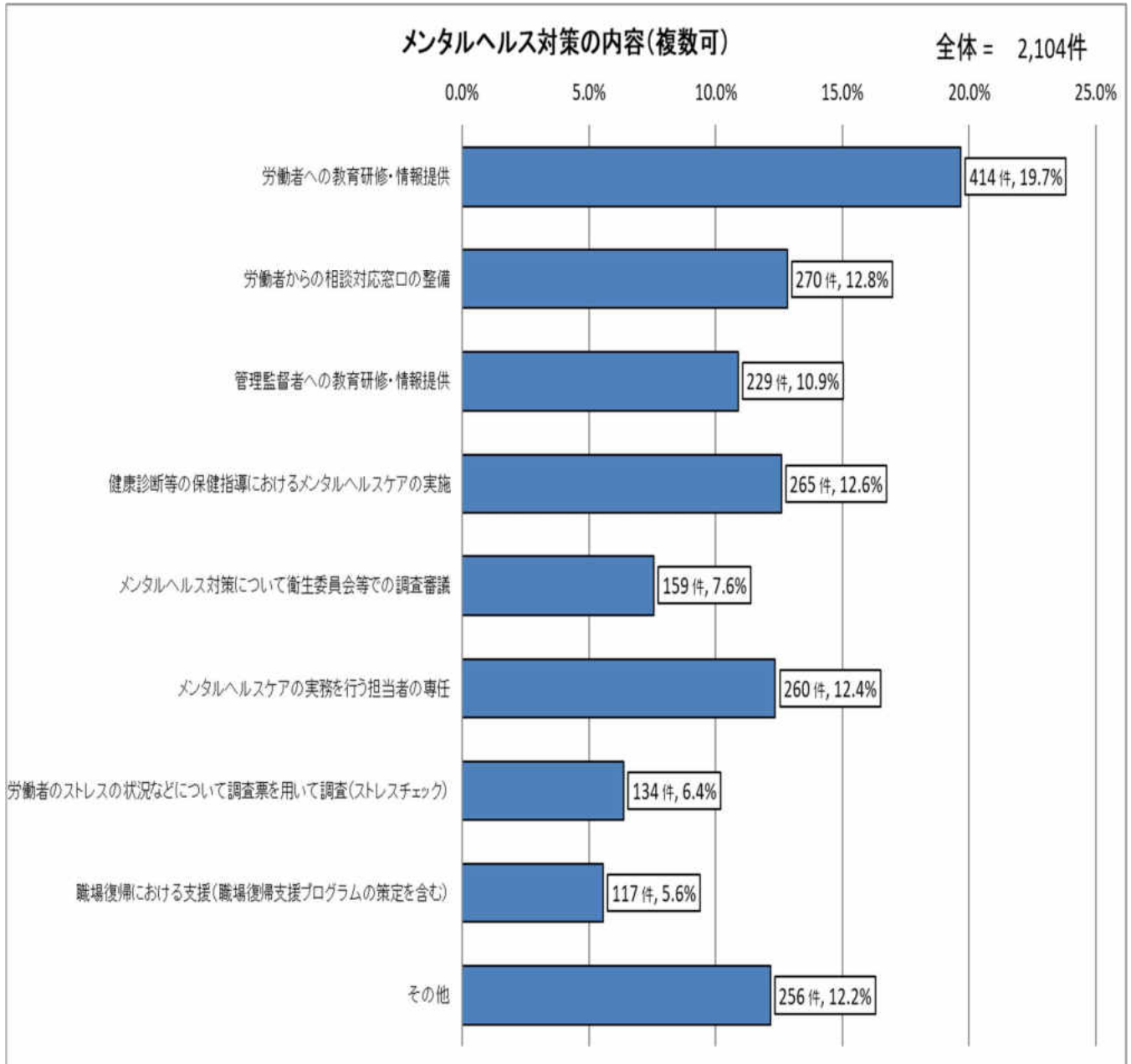


(20) メンタルヘルス対策の内容 (問24)【複数回答】

メンタルヘルス対策を実施している事業所に対して、実施した対策をたずねたところ、「労働者への研修・情報提供」(19.7%)が最も多く、次いで「労働者からの相談対応窓口の整備」(12.8%)、「健康診断等の保健指導におけるメンタルヘルスケアの実施」(12.6%)などとなっている。

図表28 メンタルヘルス対策の内容



(注) 集計対象はメンタルヘルス対策を行っていると回答した事業所。

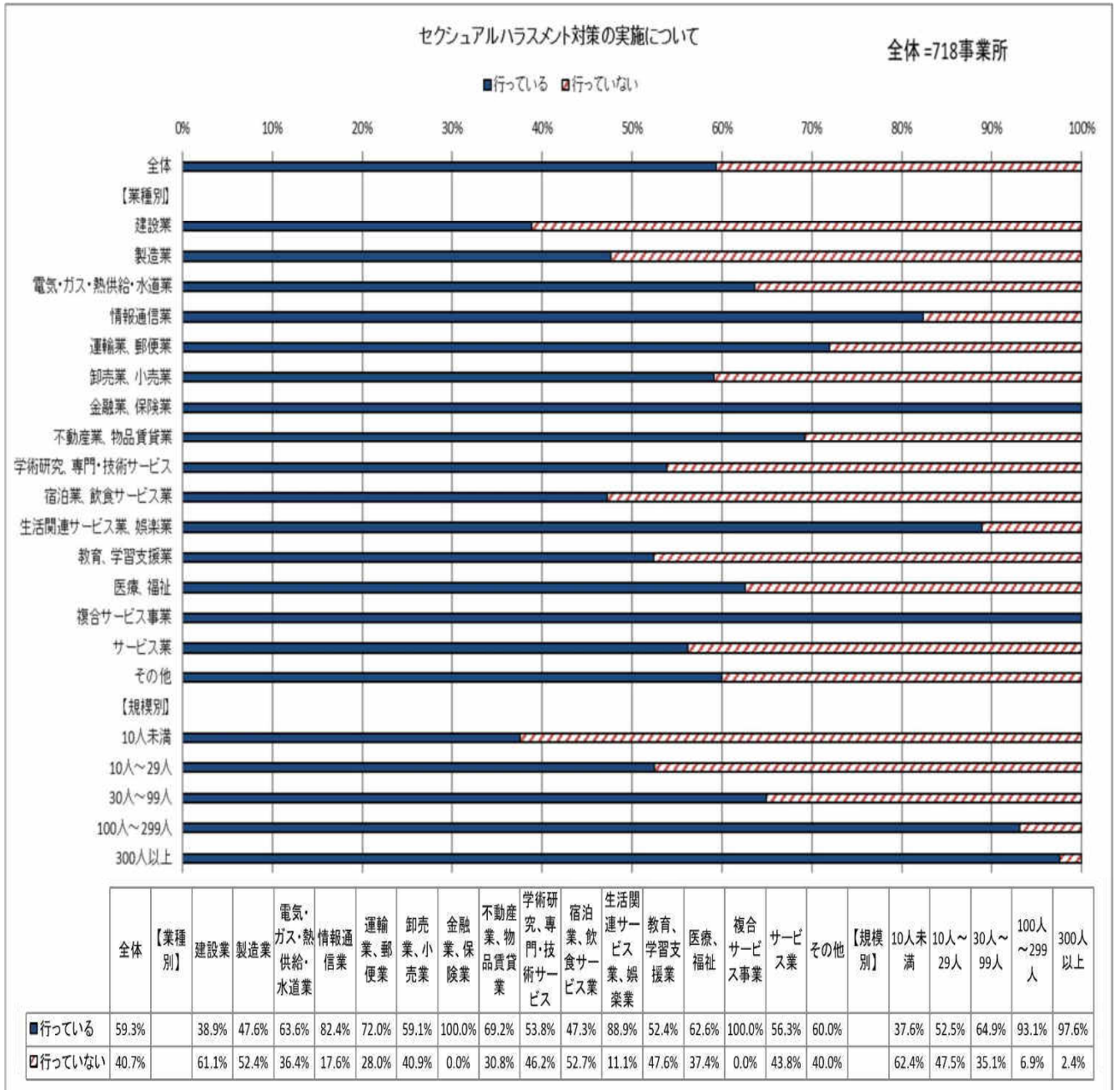
(21) セクシュアルハラスメント対策の有無（問 25）

セクシュアルハラスメント（以下、セクハラ）対策を実施している事業所は 59.3%で、実施していない事業所は 40.7%となっている。

業種別にみると、セクハラ対策を実施している事業所割合の高い業種は、「金融・保険業」、「複合サービス業」などとなっている。一方、セクハラ対策を実施している事業所割合の低い業種は、「建設業」などとなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど実施している事業所割合は高く、「10人未満」の規模では 37.6%、「300人以上」の規模では 97.6%となっている。

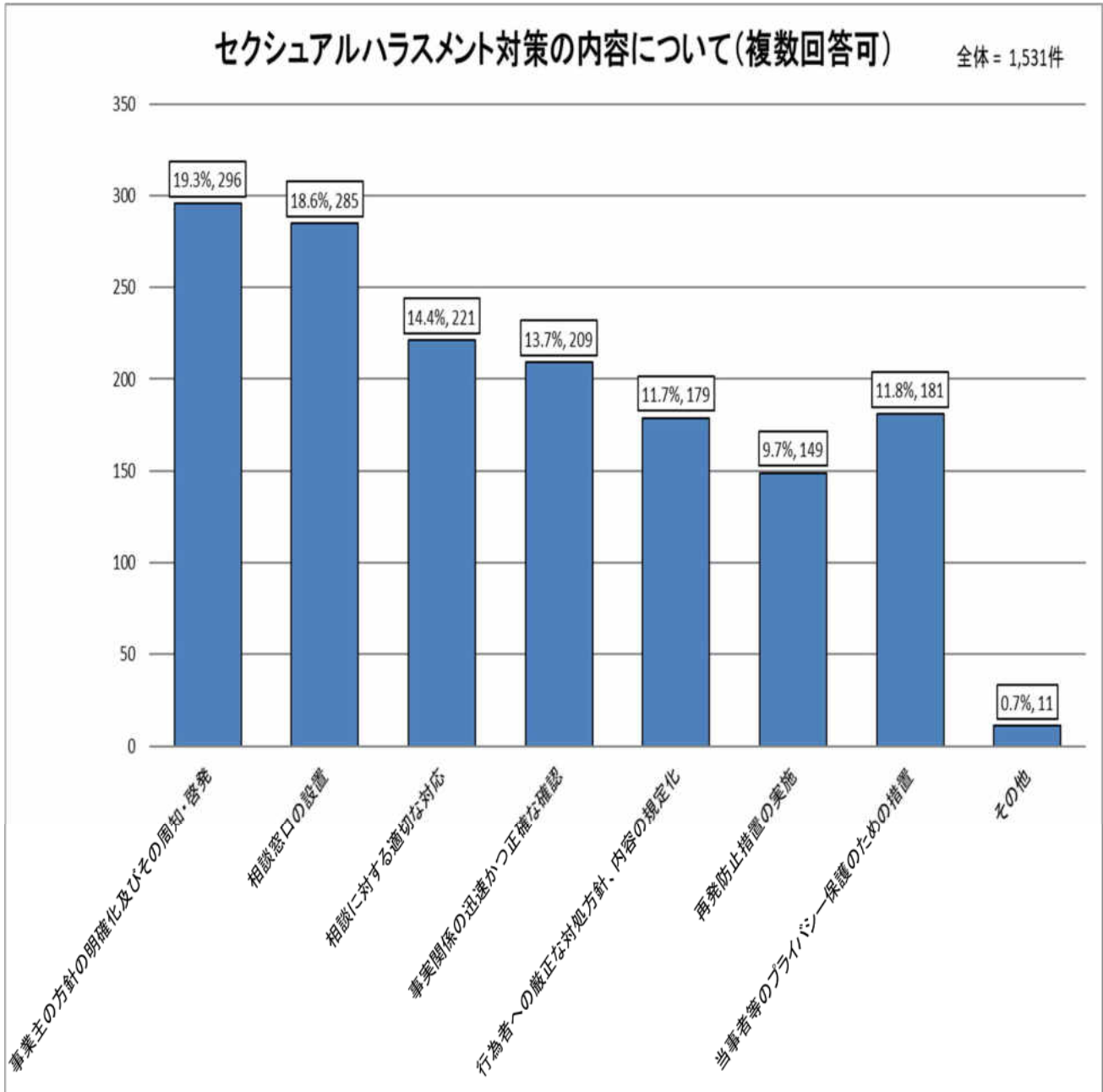
図表 29 セクシュアルハラスメント対策の実施



(22) セクシュアルハラスメント対策の内容(問26)【複数回答】

セクハラ対策を実施している事業所に対して、実施したセクハラ対策をたずねたところ、もっとも多かったのは「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」(19.3%)、次いで「相談窓口の設置」(18.6%)、「相談に対する適切な対応」(14.4%)、「事実関係の迅速かつ正確な確認」(13.7%)と続く。

図表30 セクシュアルハラスメント対策の内容

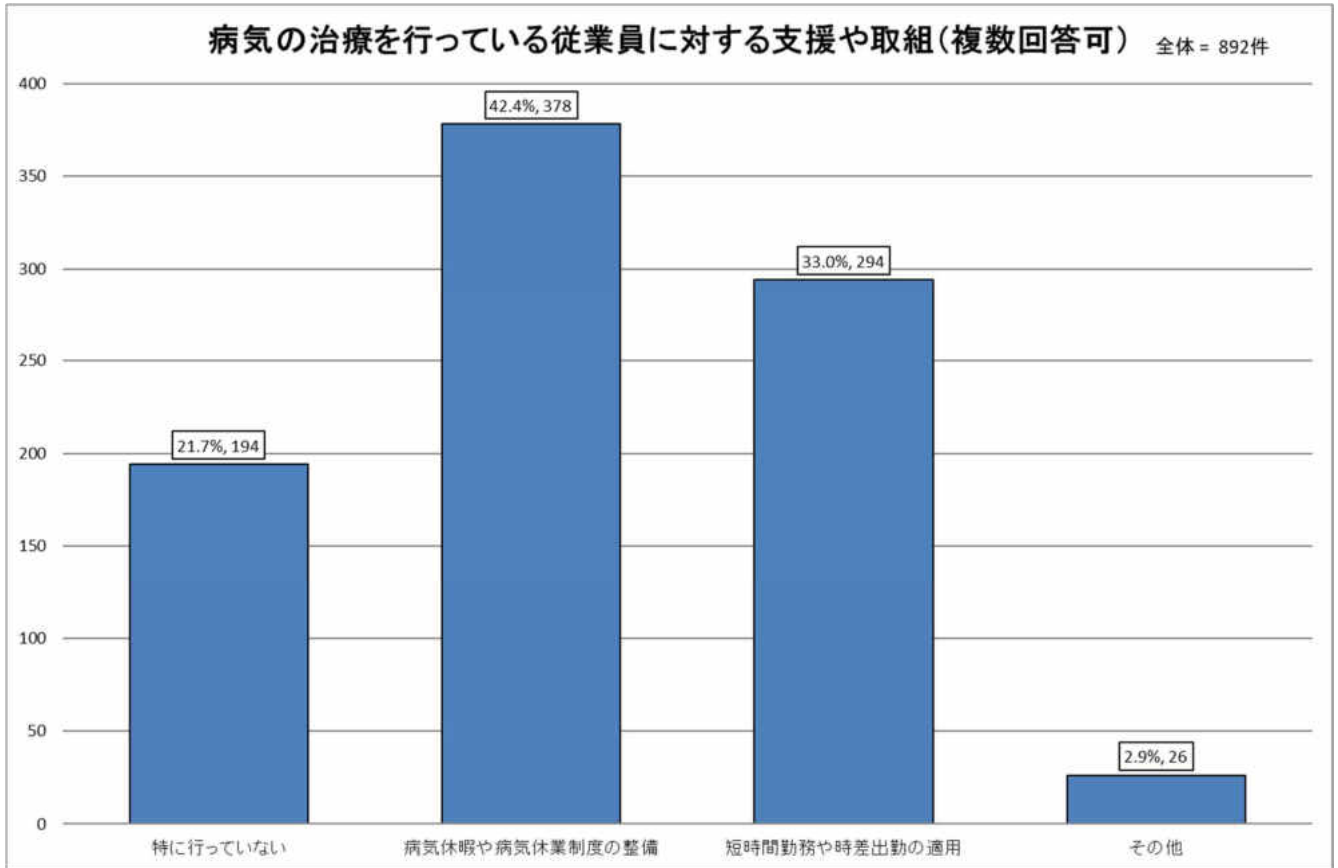


(注) 集計対象はセクハラ対策を行っていると回答した事業所。

(23) 病気の治療を行っている従業員に対する支援や取組 (問27) 【複数回答】

病気の治療を行っている従業員に対する支援や取組を実施している事業所に対して、実施した支援や取組をたずねたところ、もっとも多かったのは「病気休暇や病気休業制度の整備」(42.4%)、次いで「短時間勤務や時差出勤の適用」(33.0%)、「特に行っていない」(21.7%)と続く。

図表31 病気の治療を行っている従業員に対する支援や取組



(24) 管理職に占める女性の割合 (問28)

回答事業所のうち、女性役職者数の占める割合は全体で14.3%となっている。また、係長相当職に占める女性の割合(女性管理職割合)は30.1%となっている。課長相当職の女性管理職割合は26.3%、部長相当職の女性管理職割合は3.3%となっている。

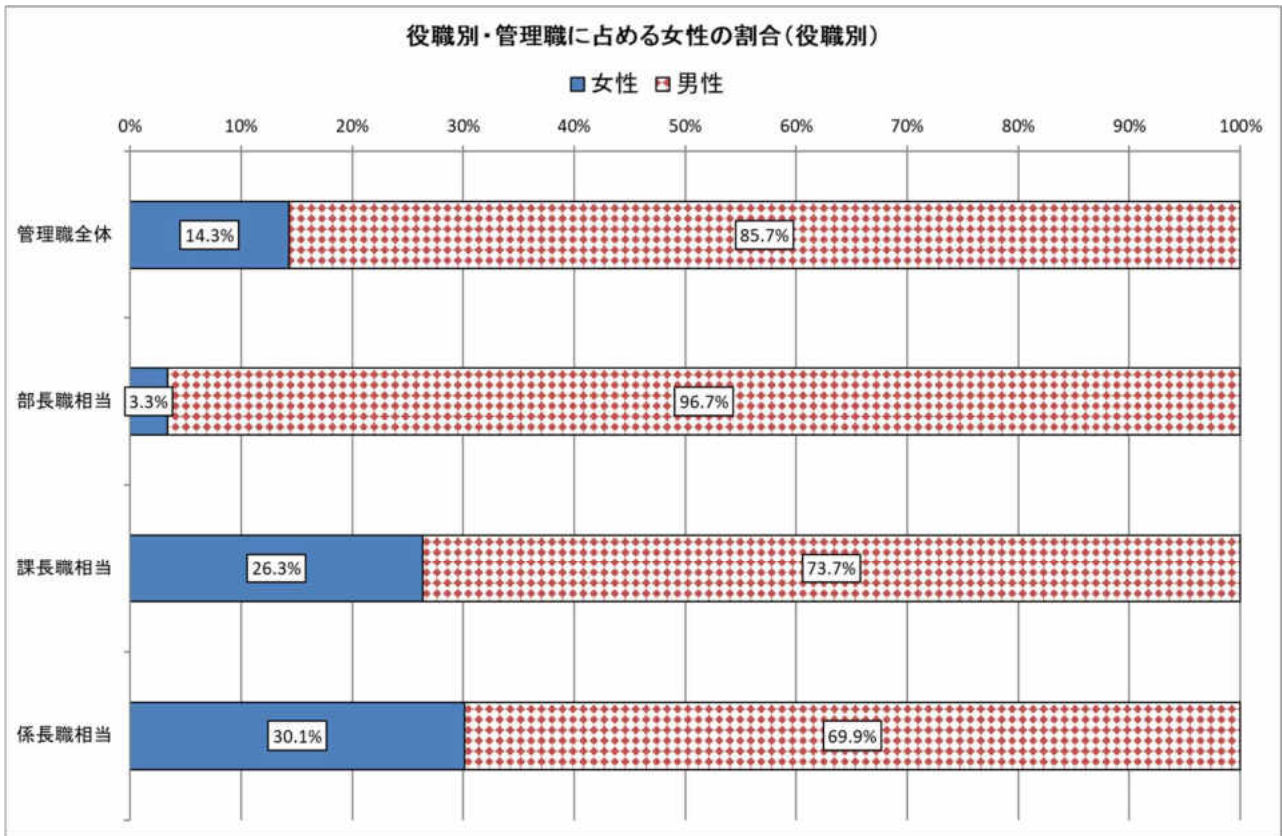
業種別にみると、係長相当職以上の女性管理職割合が高い業種は、「医療、福祉」(23.7%)、となっている。一方、女性管理職割合の低い業種は、「運輸、郵便業」、「建設業」、となっている。

図表32-1 管理職に占める女性の割合 (実数・パーセント)

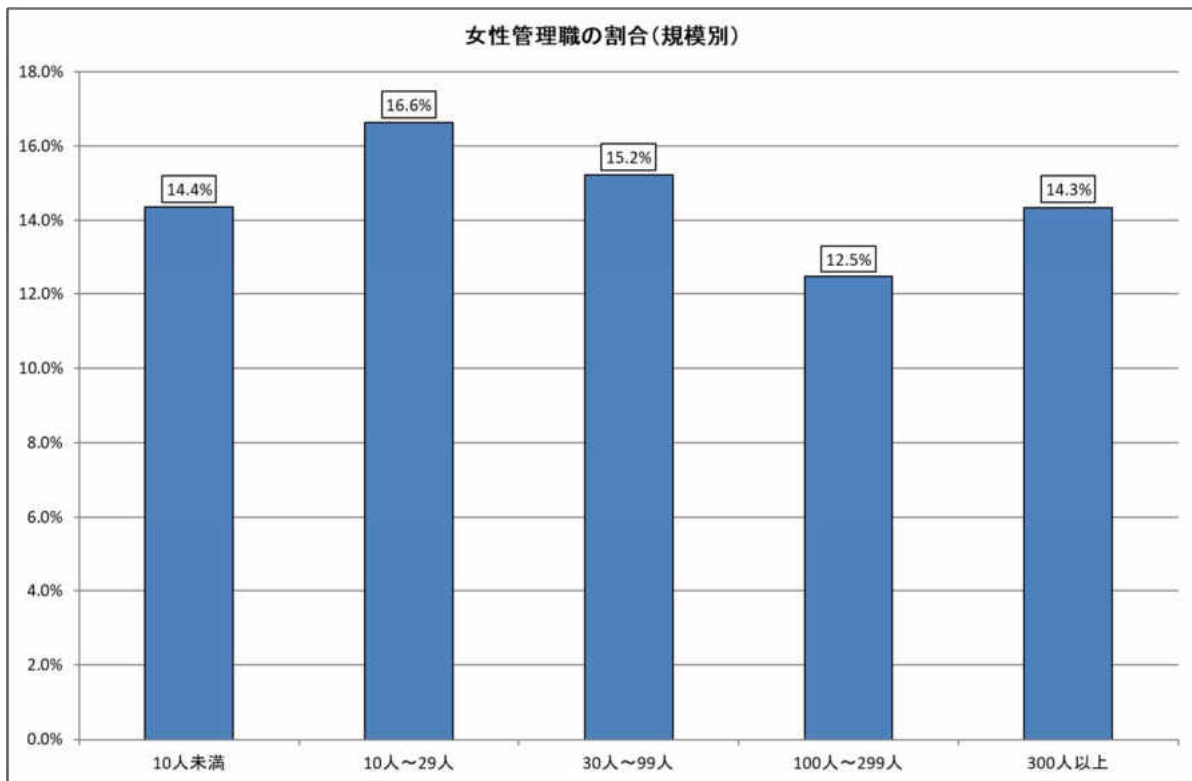
	役職者数合計	女性役職者数計	女性役職者数の占める割合	係長相当職の役職者数	係長相当職の女性の割合	係長相当職に占める女性の割合	課長相当職の役職者数	課長相当職の女性の割合	課長相当職に占める女性の割合	部長相当職の役職者数	部長相当職の女性の割合	部長相当職に占める女性の割合
(単位:人)												
全体	14,164	2,022	14.3%	3,771	1,136	30.1%	2,348	618	26.3%	8,045	268	3.3%
建設業	1,013	53	5.2%	196	19	9.7%	234	13	5.6%	583	21	3.6%
製造業	486	47	9.7%	117	30	25.6%	87	8	9.2%	282	9	3.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	727	46	6.3%	193	31	16.1%	98	13	13.3%	436	2	0.5%
情報通信業	533	71	13.3%	144	57	39.6%	54	13	24.1%	335	1	0.3%
運輸業、郵便業	537	19	3.5%	95	10	10.5%	78	6	7.7%	364	3	0.8%
卸売業、小売業	1,416	151	10.7%	382	70	18.3%	227	65	28.6%	807	16	2.0%
金融業、保険業	805	85	10.6%	220	67	30.5%	90	15	16.7%	495	3	0.6%
不動産業、物品賃貸業	122	14	11.5%	29	1	3.4%	27	10	37.0%	66	3	4.5%
学術研究、専門・技術サービス	632	37	5.9%	173	24	13.9%	110	8	7.3%	349	5	1.4%
宿泊業、飲食サービス業	839	86	10.3%	217	53	24.4%	127	22	17.3%	495	11	2.2%
生活関連サービス業、娯楽業	108	14	13.0%	31	8	25.8%	15	5	33.3%	62	1	1.6%
教育、学習支援業	173	29	16.8%	41	13	31.7%	36	10	27.8%	96	6	6.3%
医療、福祉	4,750	1,126	23.7%	1,382	606	43.8%	866	364	42.0%	2,502	156	6.2%
複合サービス事業	535	32	6.0%	147	19	12.9%	76	11	14.5%	312	2	0.6%
サービス業	126	11	8.7%	19	2	10.5%	32	5	15.6%	75	4	5.3%
その他	1,362	201	14.8%	385	126	32.7%	191	50	26.2%	786	25	3.2%
規模別												
10人未満	655	94	14.4%	131	43	32.8%	160	24	15.0%	364	27	7.4%
10人～29人	1,600	266	16.6%	355	124	34.9%	367	71	19.3%	878	71	8.1%
30人～99人	2,996	456	15.2%	764	265	34.7%	533	129	24.2%	1,699	62	3.6%
100人～299人	3,874	483	12.5%	1,059	260	24.6%	578	173	29.9%	2,237	50	2.2%
300人以上	5,039	723	14.3%	1,462	444	30.4%	710	221	31.1%	2,867	58	2.0%

(注) 集計対象は各役職者数を回答した事業所。

図表 3 2 - 2 管理職に占める女性の割合（役職別）



図表 3 2 - 3 管理職に占める女性の割合（規模別）

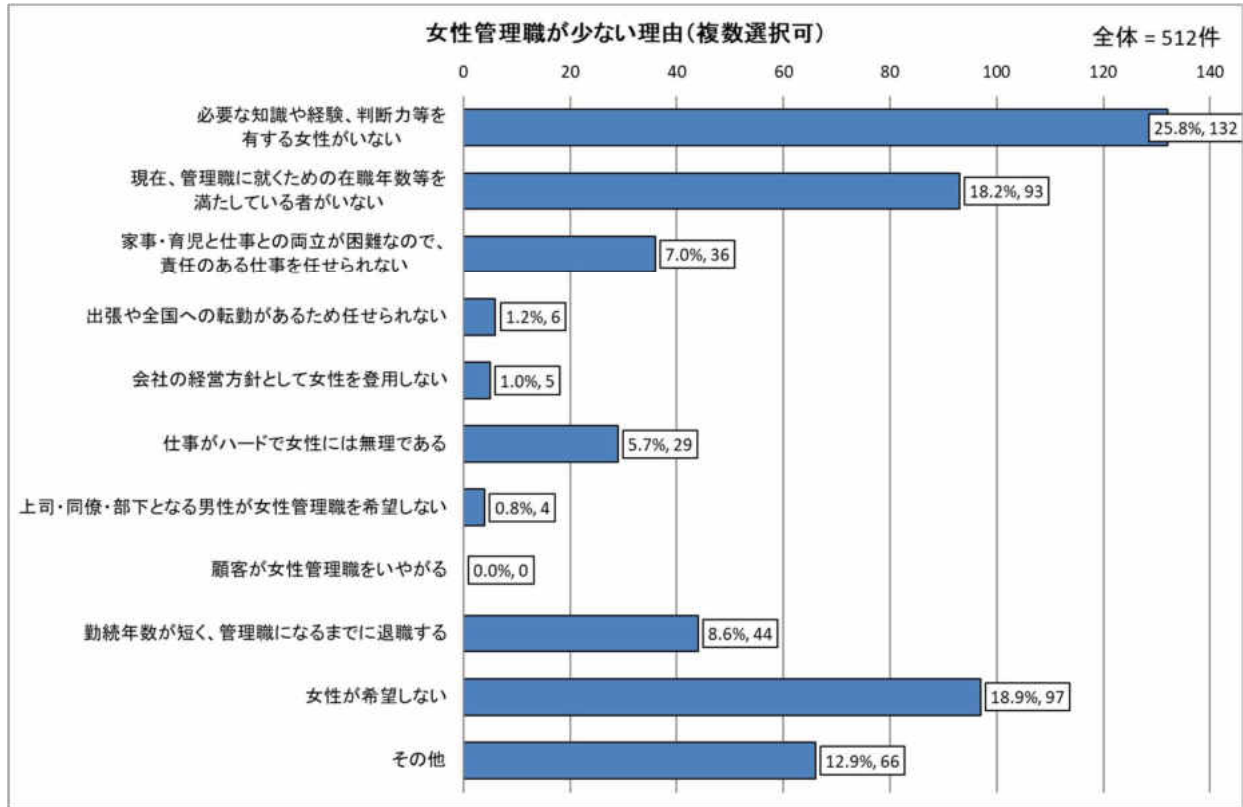


（注）集計対象は各役職者数を回答した事業所。

(25) 女性管理職が少ない理由 (問 29) 【複数回答】

女性管理職がない、あるいは少ない事業所 (係長相当職以上の女性管理職割合が 10%未満) に対してその理由をたずねたところ、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」が最も多く 25.8%、「女性が希望しない」が 18.9%、「現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者がいない」18.2%、「その他」が 12.9%などとなっている。

図表 3 3 女性管理職が少ない理由

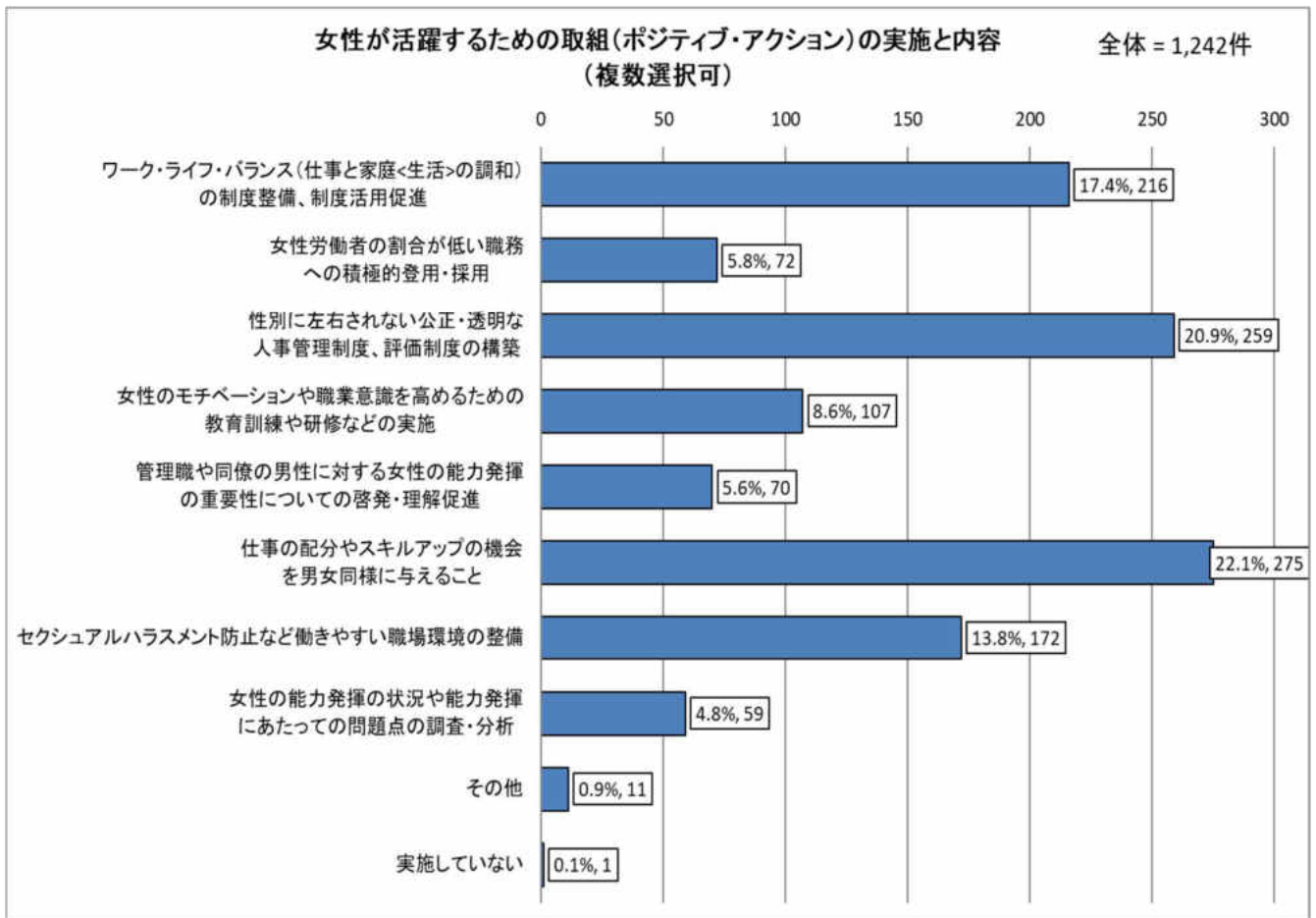


(注) 集計対象は役職者数合計に対して女性管理職数割合が 10%未満あるいは全くいない役職区分が 1 つでもある事業所。

(26) 女性が活躍するための取組（ポジティブ・アクション）の実施と内容（問30）【複数回答】

女性が活躍するための取組（ポジティブ・アクション）の実施についてたずねたところ、「仕事の配分やスキルアップの機会を男女同様に与えること」（22.1%）が最も多く、次いで「性別に左右されない公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築」（20.9%）、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭〈生活〉の調和）の制度整備、制度活用促進」（17.4%）となっている。

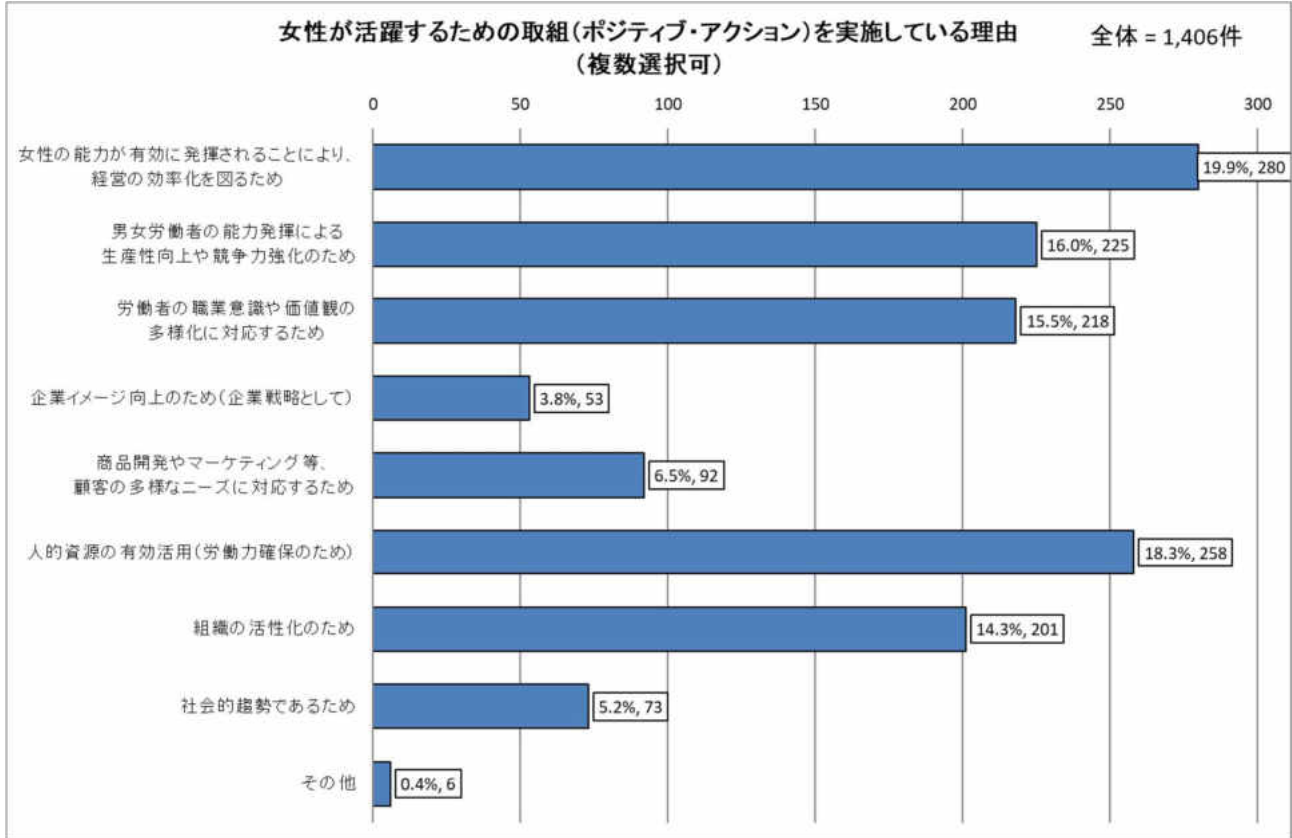
図表34 女性が活躍するための取組（ポジティブ・アクション）の実施と内容



(27) ポジティブ・アクションを実施している理由 (問31) 【複数回答】

ポジティブ・アクションを実施している事業所に実施している理由をたずねたところ、「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」(19.9%)が最も多く、次いで「人的資源の有効活用(労働力確保のため)」(18.3%)、「男女労働者の能力発揮による生産性向上や競争力強化のため」(16.0%)と続いている。

図表35 ポジティブ・アクションを実施している理由

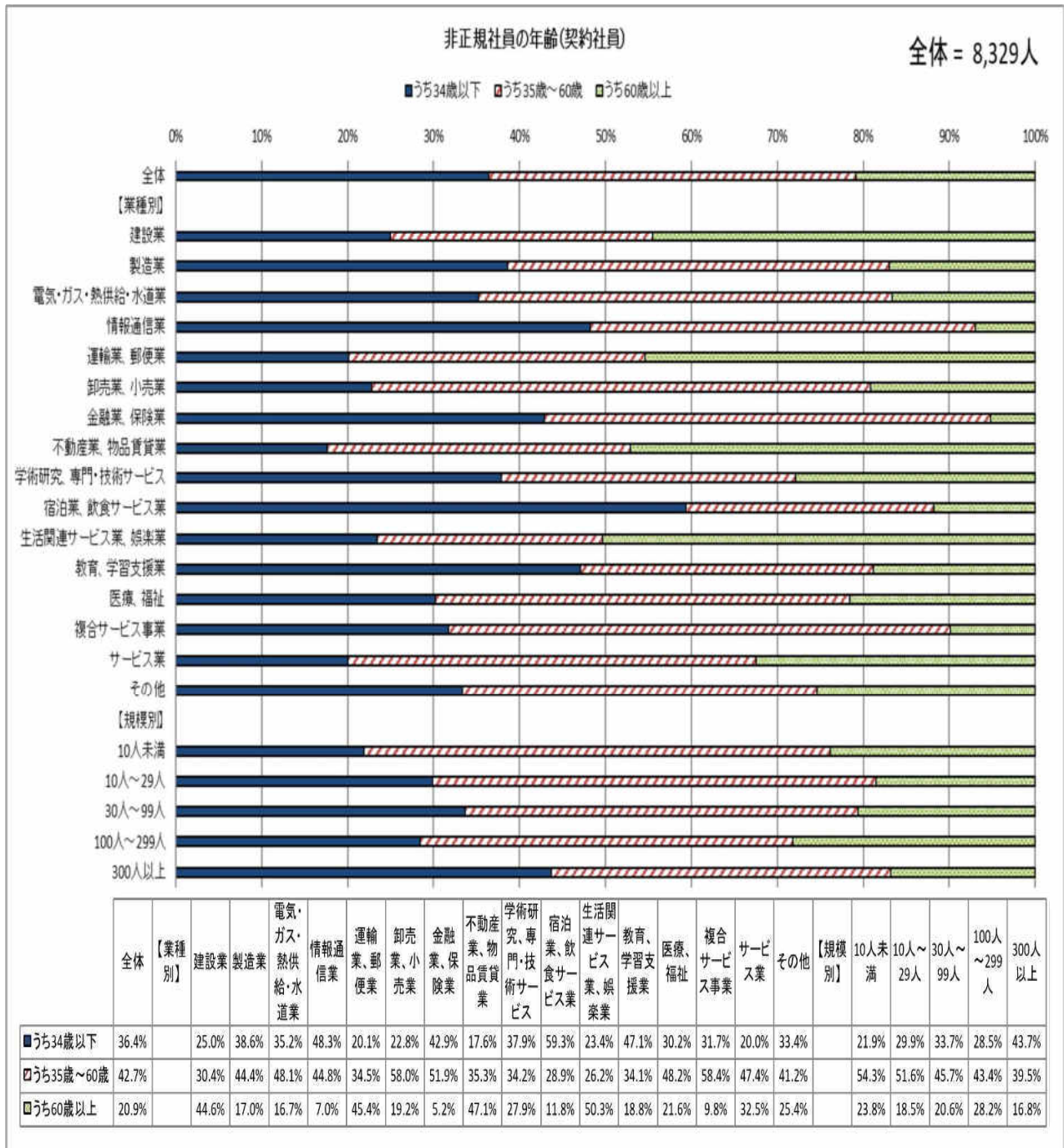


(28) 非正規社員の雇用形態別年齢 (問 32)

	うち34歳以下	うち35歳～60歳	うち60歳以上	合計人数
契約社員	3,031	3,560	1,738	8,329
パートタイム労働者	2,544	5,058	2,627	10,229
派遣労働者	336	390	66	792
その他	756	545	196	1,497

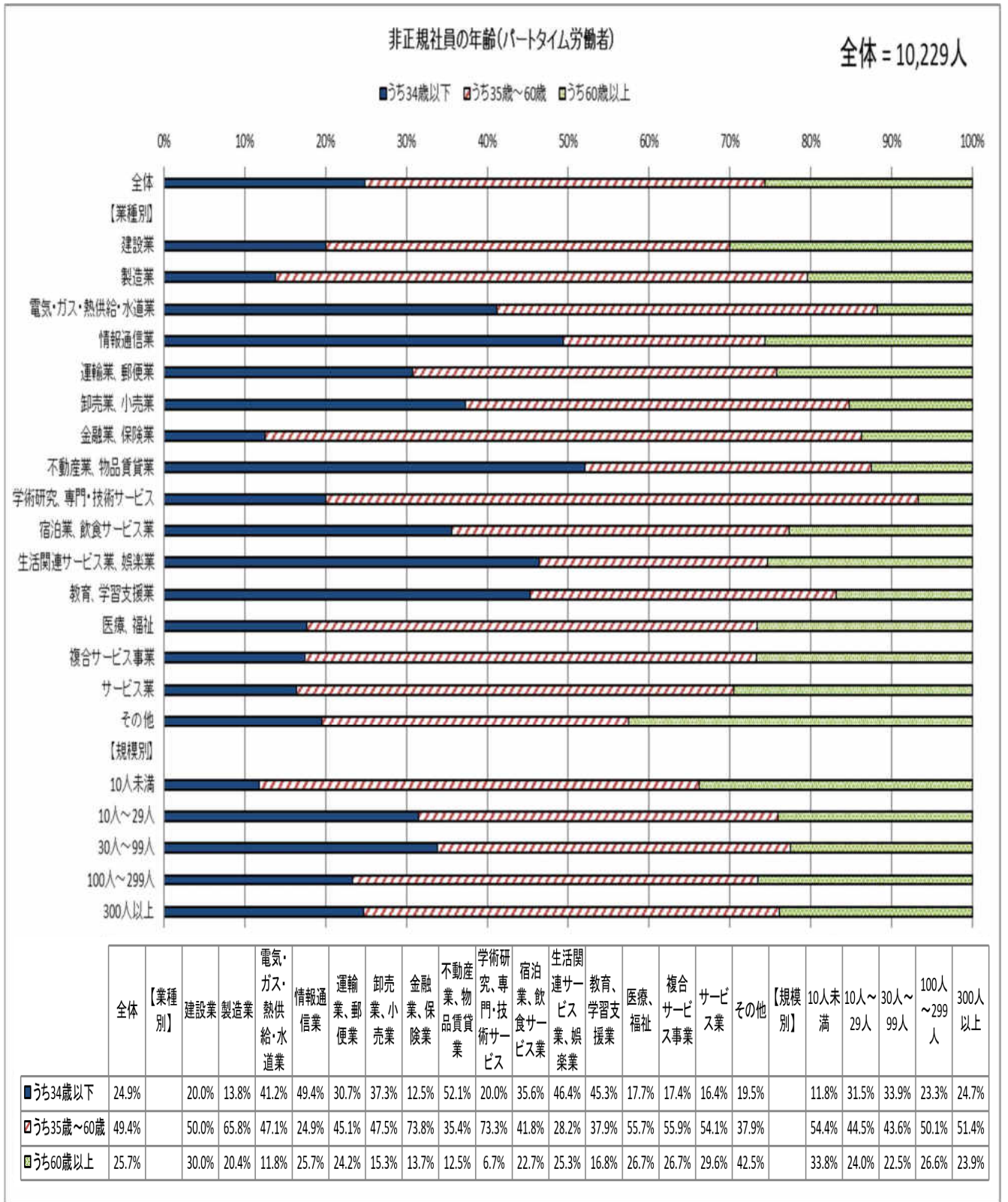
※記入があった数字を記載

図表36-1 非正規社員の雇用形態別年齢 (契約社員)



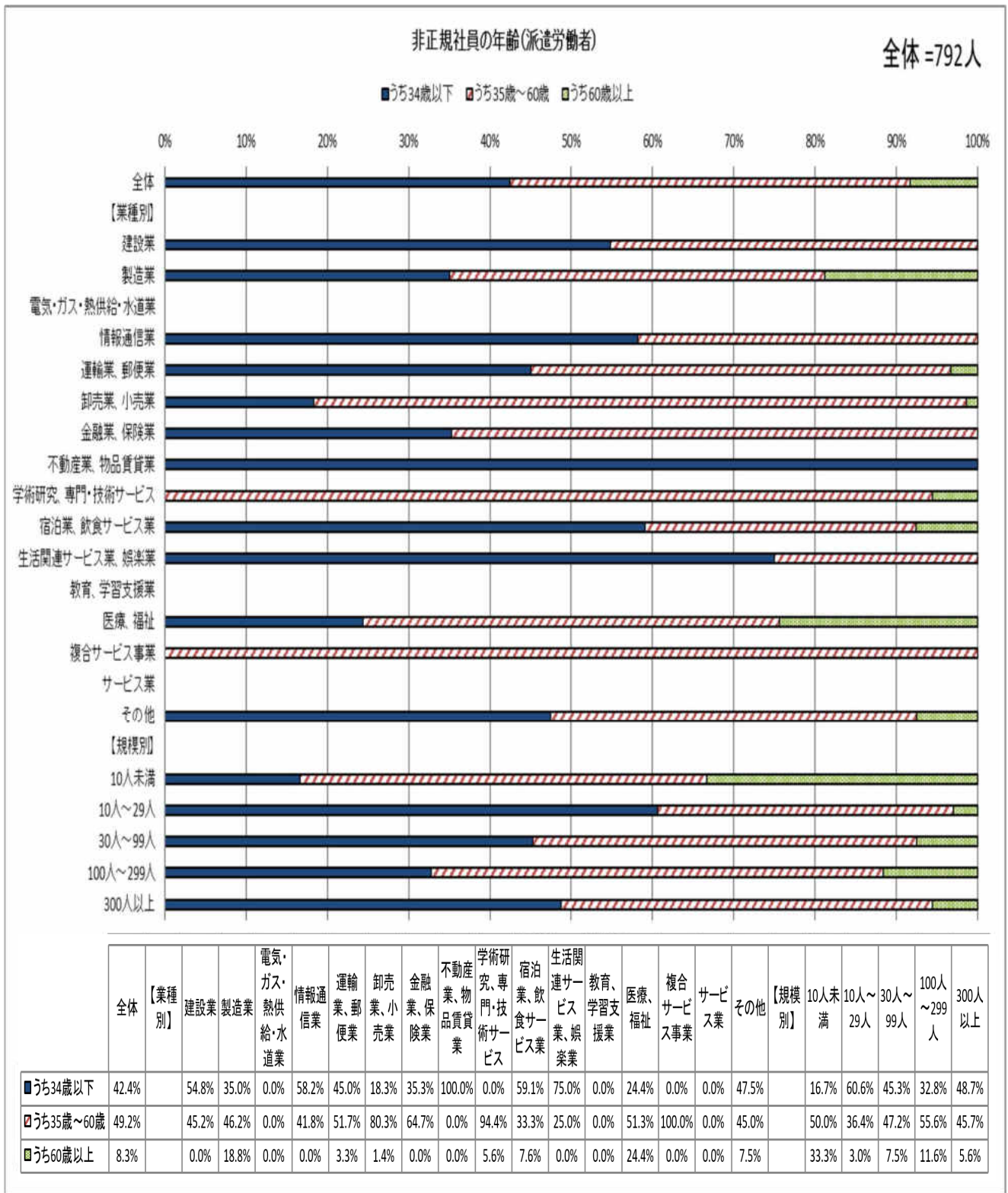
(注) 集計対象は非正規社員を雇用している事業所のうち、当該設問に回答があった事業所。

図表36-2 非正規社員の雇用形態別年齢（パートタイム労働者）



(注) 集計対象は非正規社員を雇用している事業所のうち、当該設問に回答があった事業所。

図表 3 6 - 3 非正規社員の雇用形態別年齢（派遣労働者）



(注) 集計対象は非正規社員を雇用している事業所のうち、当該設問に回答があった事業所。