

平成25年度

雇用・労働基本調査報告書

石狩市

目 次

I	調査の概要	1
	表1 産業別・規模別回答状況	2
II	調査結果の概要	
1	事業所の概要	
	(1) 労働組合の組織率	3
	(2) 就業規則の有無	3
	(3) 各種保険制度の加入状況、その他の福利厚生	3
2	正規従業員構成	
	(1) 従業員構成	4
	(2) 従業員に占める石狩市民の割合	4
	(3) 障がい者の雇用状況	4
	(4) 市内居住者、障がい者、外国人を雇用している事業所の割合	4
	(5) 産業別従業員数	4
	(6) 年齢別従業員数	5
3	正規従業員の採用・離職状況	
	(1) 労働力状況	5
	(2) 新規学卒者の採用状況	5
	(3) 採用なしの理由	6
4	新規学卒採用者の離職状況	6
5	非正規従業員（臨時、パート、季節労働者）※派遣は除く	
	(1) 雇用の有無と従業員数	7
	(2) 日給・時間給	7
	(3) 雇用理由	8
	(4) 1日の平均就労時間	8
	(5) 1週間の平均就労日数	8
	(6) 平均在籍期間	8
	(7) 仕事内容	8
	(8) 就業規則	8
	(9) 雇用条件の明示	8
	(10) 労働条件	9
6	派遣社員	9
7	国の給付金について	9

8 家族従業員について	
(1) 雇用の有無	1 0
(2) 産業別雇用割合	1 0
9 賃金・諸手当	
(1) 賃金	1 1
(2) 諸手当	1 2
(3) 一時金	1 3
10 定年・退職金制度	
(1) 定年制度の有無	1 4
(2) 定年年齢について	1 5
(3) 法改正を受けての雇用確保措置の取り組み	1 5
(4) 退職金制度、活用状況	1 5
11 休日・休暇	
(1) 週休2日制度の実施状況	1 6
(2) 祝祭日	1 6
(3) 各種休暇状況	1 6
(4) 年次有給休暇	1 6
12 労働時間	
(1) 所定労働時間	1 7
(2) 時間外労働時間	1 7
(3) 労働時間短縮のための取り組み.....	1 7
13 福利厚生制度	1 8
14 就業援助制度	
(1) 育児休業制度	1 8
(2) 介護休業制度	1 8
(3) 子の看護休暇制度	1 8
(4) 事業所内保育施設の整備	1 9
(5) 女子再雇用制度	1 9
(6) 両立支援助成制度	1 9
(7) 一般事業主行動計画	2 0
15 男女雇用機会均等・男女共同参画等	
(1) 法改正による雇用管理の見直し	2 0
(2) 女性の管理職登用状況	2 0
(3) セクハラ防止対策	2 0

I 調査の概要

1 調査の概要

この調査は、市内の民間事業所における労働環境の実態と動向を把握し、今後の労働行政の施策を展開していくための基礎資料を得ることを目的としている。

2 調査時点

平成25年7月1日現在（ただし、年間データについては原則として平成24年4月1日～平成25年3月31日を対象としている。）

3 調査対象

石狩市内に所在する民間事業所のうち、1,047社を対象とした。

4 調査項目

i) 全事業所対象

- ①事業所の概要（業種、労働組合、就業規則、厚生年金、健康保険・雇用保険・労災保険の加入状況等）
- ②正規従業員（従業員数、市内居住者の割合、障がい者・外国人割合、年齢・男女別等）
- ③雇用状況（新規採用状況、新規学卒者の採用状況、次年度における新規学卒者の採用予定）
- ④新規学卒採用者の離職状況（採用後1～3年での離職状況）
- ⑤非正規従業員（雇用の有無、従業員数、賃金、就労状況、雇用理由、仕事内容等）
- ⑥派遣社員（雇用の有無、従業員数）
- ⑦国の給付金活用状況
- ⑧家族従業員

ii) 従業員5名以上の事業所対象

- ⑨賃金・諸手当（基本給、初任給、諸手当、一時金等）
- ⑩定年・退職金制度
- ⑪休日・休暇（週休2日制、祝祭日、各種休暇制度、年次有給休暇）
- ⑫労働時間（所定労働時間、時間外労働時間、労働時間短縮のための取り組み）
- ⑬福利厚生制度
- ⑭就業援助制度（育児休業、子の看護休暇、介護休業、事業所内保育施設の整備、女子再雇用等）
- ⑮男女雇用機会均等・男女共同参画等

（平成18年法改正への対応、役職付きの女性職員の登用状況、セクシャルハラスメント防止対策）

5 調査方法

調査票を対象事業所に郵送し、返信用封筒により回収した。

6 調査票の回収状況

調査対象事業所1,021社のうち、33.8%に当たる345社から回答を得た。

抽出事業所数 (郵送総数) A	対象外事業所数 B	実質対象事業所数 C=A-B	有効回答事業所数 D	回 答 率 E=D/C
1,047社	26社	1,021社	345社	33.8%

7 その他

- ・構成比(%)については、小数点第2位を四捨五入しているため、構成比の合計は必ずしも100%とはならない場合もある。
- ・データサンプルが少ないために、必ずしも平均値となっていない場合がある。
- ・回答事業所が前年調査と異なるため単純比較はできない。

表1 産業別・規模別回答状況

【単位:事業所数, ()内は全事業所中の構成比】

	合 計	0人～4人	5人～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300人以上
総 計	345 (100.0%)	167 (48.4%)	73 (21.2%)	66 (19.1%)	36 (10.4%)	2 (0.6%)	1 (0.3%)
建 設 業	71 (20.6%)	44 (12.8%)	12 (3.5%)	11 (3.2%)	4 (1.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
製 造 業	59 (17.1%)	16 (4.6%)	15 (4.3%)	18 (5.2%)	9 (2.6%)	1 (0.3%)	0 (0.0%)
運輸・通信業	33 (9.6%)	10 (2.9%)	9 (2.6%)	6 (1.7%)	8 (2.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
保険・金融業	7 (2.0%)	1 (0.3%)	2 (0.6%)	3 (0.9%)	1 (0.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
卸・小売業 飲 食 店	68 (19.7%)	39 (11.3%)	13 (3.8%)	10 (2.9%)	6 (1.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
サービス業	48 (13.9%)	28 (8.1%)	7 (2.0%)	8 (2.3%)	4 (1.2%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)
その他	59 (17.1%)	29 (8.4%)	15 (4.3%)	10 (2.9%)	4 (1.2%)	1 (0.3%)	0 (0.0%)

図1:産業別回答事業所数

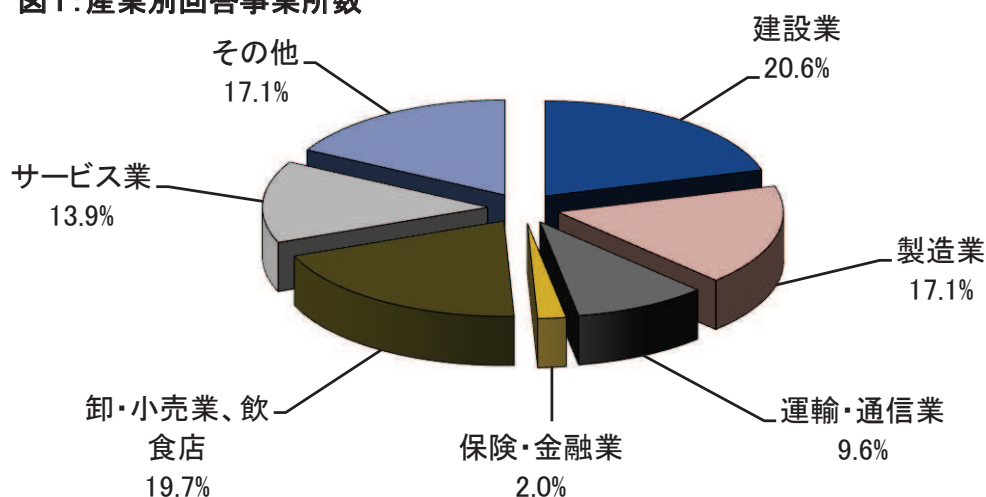
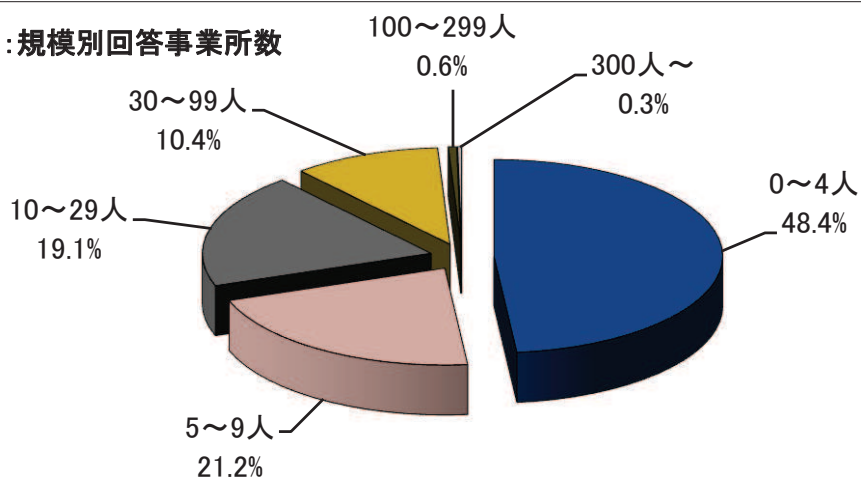


図2:規模別回答事業所数



Ⅱ 調査結果の概要

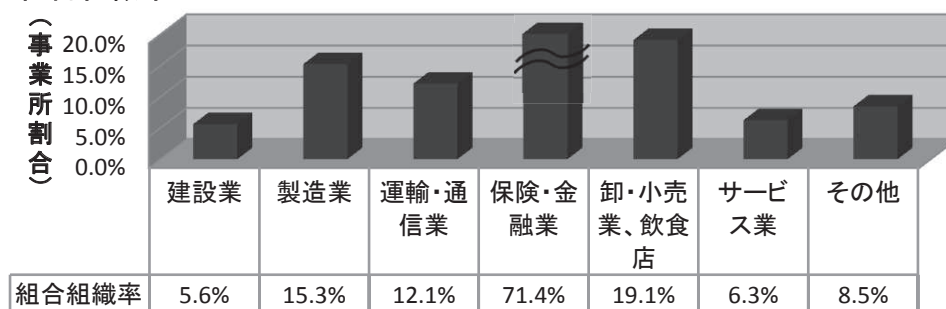
1 事業所の概要

(1)労働組合の組織率（図3）

労働組合「あり」は、有効回答事業所の12.5%となっている。

産業別では、保険・金融業が71.4%でかなり高い組織率となっている。卸・小売業・飲食店が19.1%、製造業が15.3%で比較的高い組織率となっている。

図3:労働組合組織率



(2)就業規則の有無

就業規則「あり」は、有効回答事業所の87.8%となっている。

従業員数10人以上の事業所（全105事業所）でみると、就業規則「あり」は99.0%となっている。

常時10人以上の従業員（臨時・パートを含む）を雇用する事業所の事業主は、労働基準法第89条により、就業規則作成の義務と労働基準監督署への届出義務があります。

(3)各種保険制度の加入状況およびその他の福利厚生（図4，5，6）

図4:各種保険制度の加入状況およびその他の福利厚生

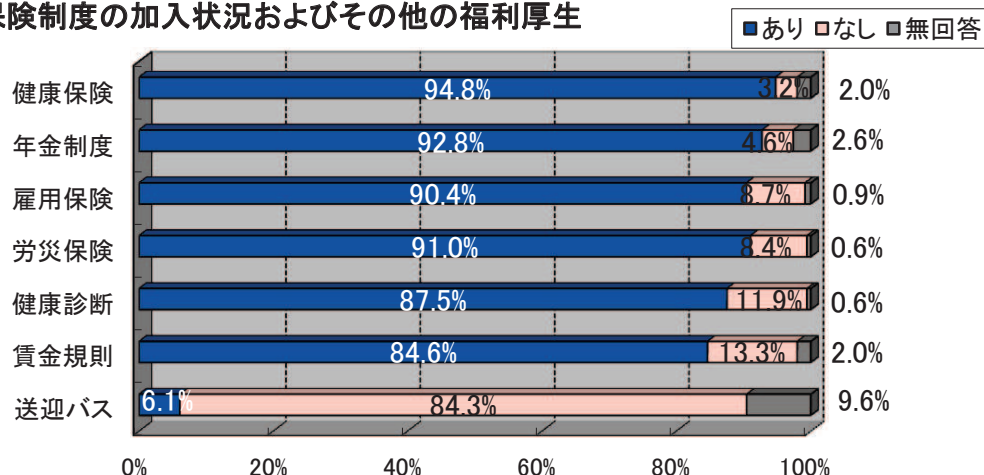


図5:健康保険の内訳（複数回答可）

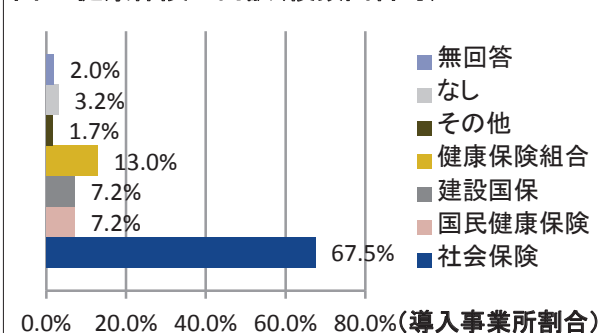
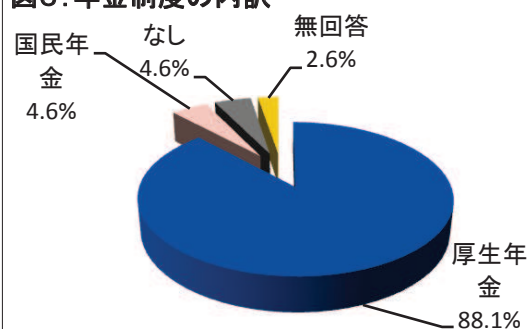


図6:年金制度の内訳



2 正規従業員構成

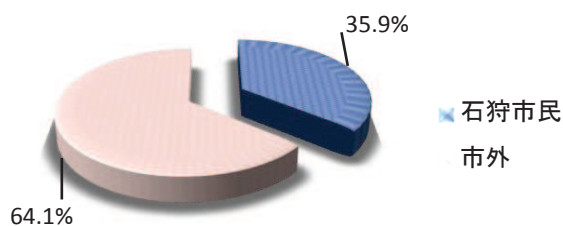
(1)従業員構成

総正規従業員数は4,208人で、男女別では、男性が3,043人(72.3%)、女性が1,165人(27.7%)となっている。

(2)従業員に占める石狩市民の割合(図7)

総正規従業員数4,208人に対し、市内居住者の総従業員数は1,509人で、35.9%の割合となっている。

図7:従業員に占める石狩市民の割合



(3)障がい者の雇用状況

総正規従業員数4,208人に対し、うち障がい者の従業員数は58人で、全体の1.4%の雇用率となっている。

また、事業所の規模別にみる雇用数は、従業員0～4人の事業所では5人、5～9人の事業所では3人、10～29人の事業所では20人、30～99人の事業所では24人、100～299人の事業所では4人、300人以上の事業所では2人となっている。

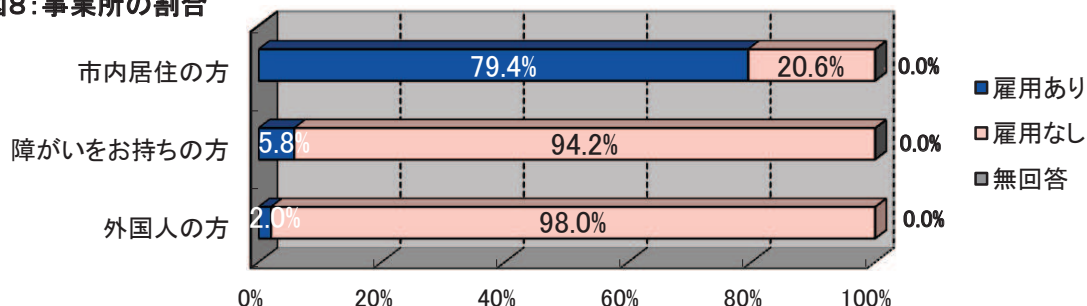
従業員50名以上を雇用する事業所に限定すると、総従業員1,239人に対し、障がい者の従業員は26人で、2.1%の雇用率となっている。

※障害者雇用促進法により、常時50人以上の従業員を雇用する事業所には、2.0%以上障がい者を雇用することが義務付けられています。

(4)市内居住者、障がい者、外国人を雇用している事業所の割合(図8)

市内居住者を雇用している事業所は274社、障がい者を雇用している事業所は20社、外国人を雇用している事業所は7社となっている。

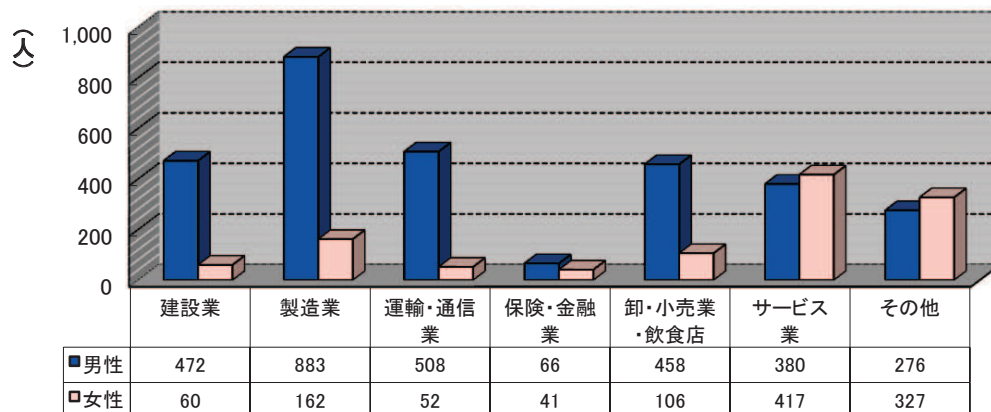
図8:事業所の割合



(5)産業別従業員数(図9)

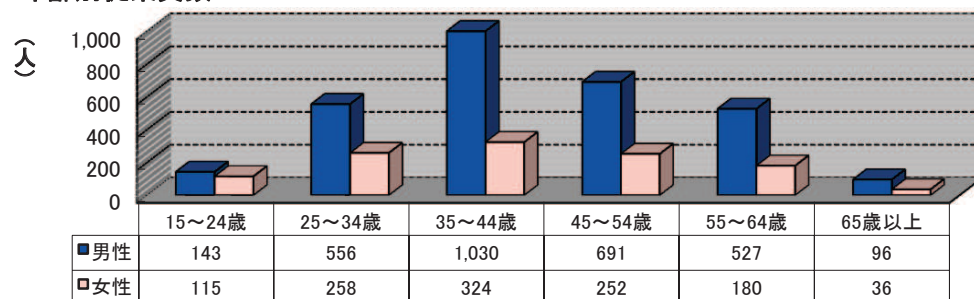
サービス業、その他の業種(医療・福祉系、各種団体等)においては、女性の従業員が男性より多いという結果となっている。

図9:産業別従業員数



(6)年齢別従業員数（図10）

図10:年齢別従業員数



3 正規従業員の採用・離職状況

(1)労働力状況（図11，12）

平成24年度中に採用された従業員は男性219人女性137人の計356人（うち石狩市民155人）、離職した従業員は男性108人女性77人の計185人（うち石狩市民64人）で、そのうち障がい者の採用は1人、離職者は1人で、外国人の採用は3人、離職者は3人となっている。

また、平成26年度中に採用予定の従業員は157人（うち石狩市民34人）、離職予定従業員は22人（うち石狩市民4人）で、障がい者・外国人ともに採用予定・離職予定0人となっている。

図11:産業別労働力状況（平成24年度）

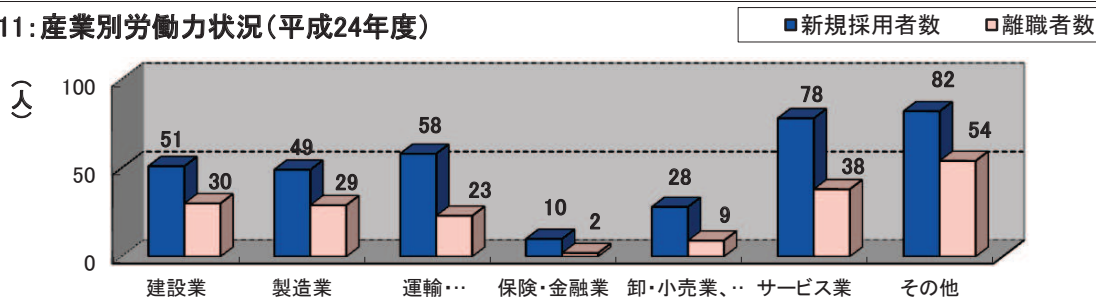
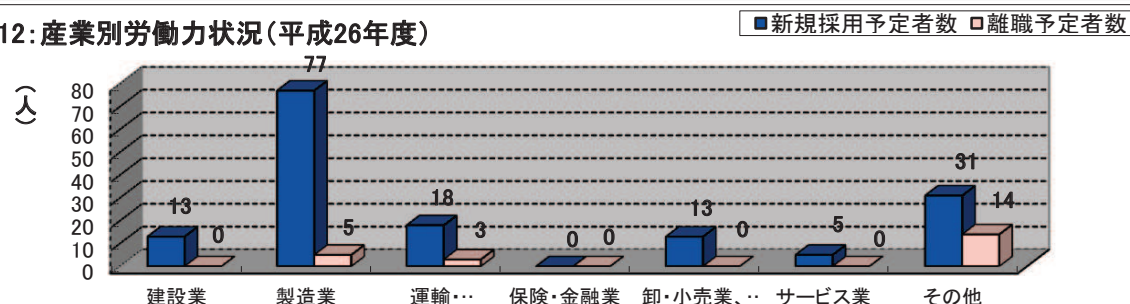


図12:産業別労働力状況（平成26年度）



(2)新規学卒者の採用状況（図13，14，15）

平成24年度に新規学卒者「採用」の事業所は、有効回答事業所の10.7%となっている。採用者の内訳は、中卒0名、高卒38名、短大・高専卒24名、大卒23名となっている。

また、平成26年度の新規学卒者「採用予定」の事業所は、有効回答事業所の9.0%となっている。採用者予定者の内訳は、中卒0名、高卒36名、短大・高専卒11名、大卒25名となっている。

図13:新卒者採用状況（平成24年度）

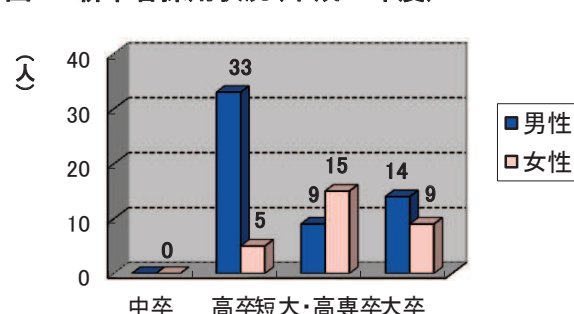


図14:新卒者採用予定（平成26年度）

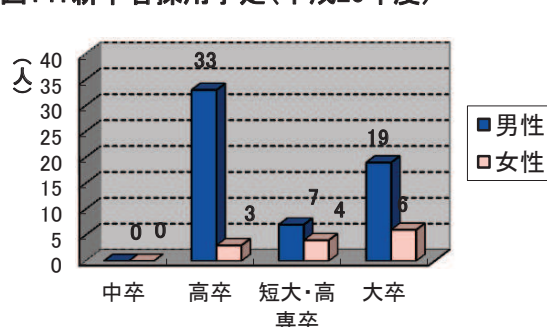
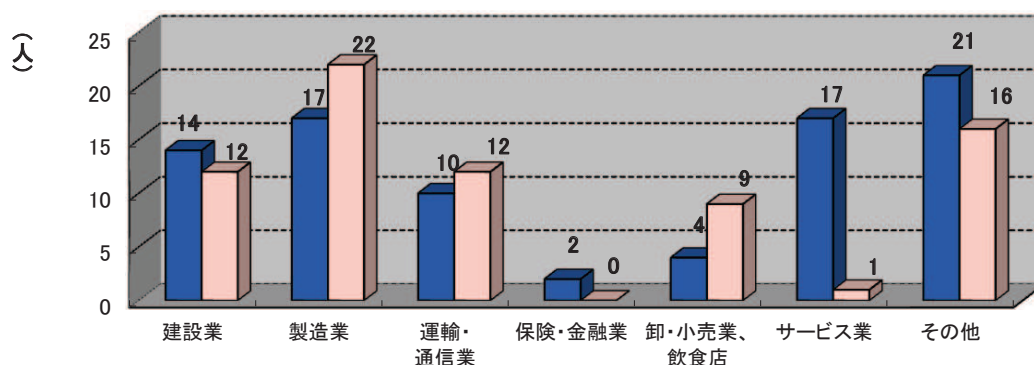


図15:産業別新規学卒者採用状況

■平成24年度 □平成26年度(予定)



(3)採用なしの理由 (図16, 17)

図16:平成24年度採用なしの理由

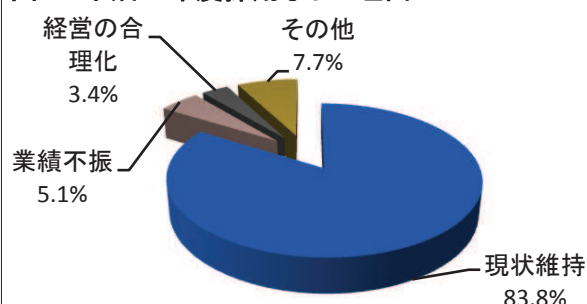
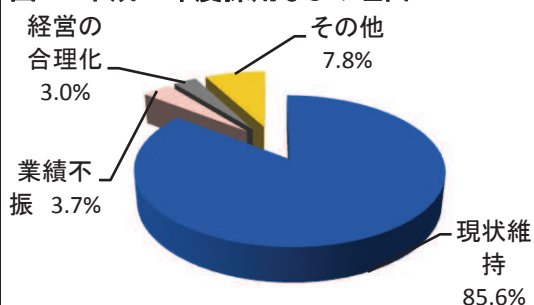


図17:平成26年度採用なしの理由

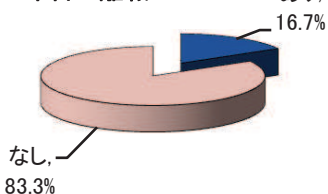


4 新規学卒採用者の離職状況(図18, 19)

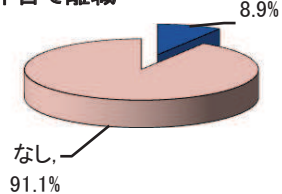
採用後3年以内に離職した従業員がいる事業所は30.2%となっている。1年目での離職者がいる事業所は、採用があった71事業所のうち16事業所(22.5%)、2年目では同64事業所のうち11事業所(17.2%)、3年目では同63事業所のうち4事業所(6.3%)となっている。

図18:中卒・高卒

1年目で離職



2年目で離職



3年目で離職

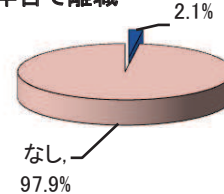
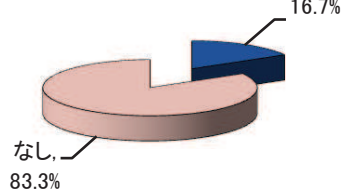
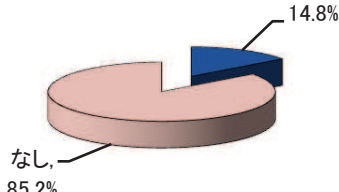


図19:高専・短大・大卒

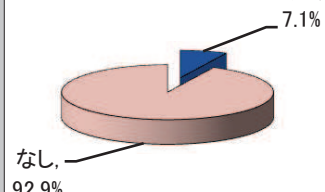
1年目で離職



2年目で離職



3年目で離職



5 非正規従業員（臨時、パート、季節労働者）※派遣は除く

(1) 雇用の有無と従業員数（図20、21、22）

非正規従業員の雇用をしているのは、183事業所（53.0%）で、従業員数は男性552人、女性1,450人の計2,002人となっている。

雇用形態の内訳は、臨時職員が333人（男性155人、女性178人）、パートが1,318人（男性209人、女性1,109人）、季節労働者が351人（男性188人、女性163人）となっている。

産業別にみると、男性は大きな偏りはなかったが、女性は卸・小売・飲食店業やサービス業、その他の業種に大きく偏った。その他の業種は、医療・福祉系や各種組合が女性の雇用数を押し上げた。

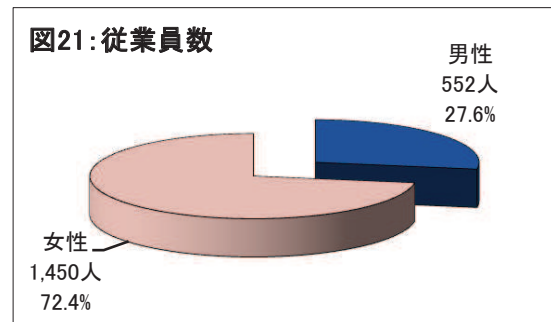
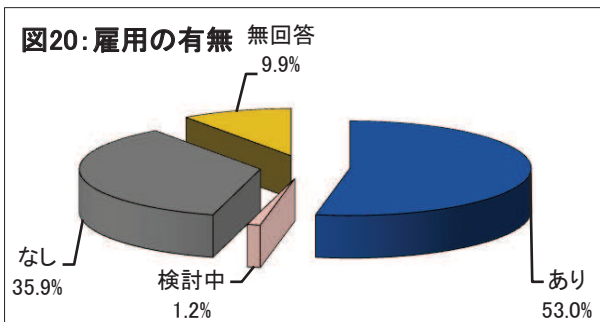
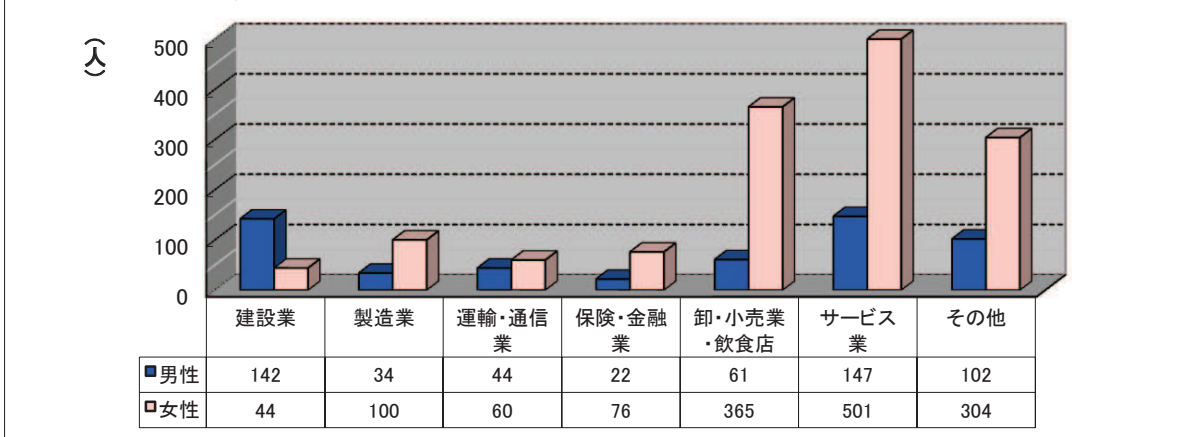


図22: 産業別非正規従業員数

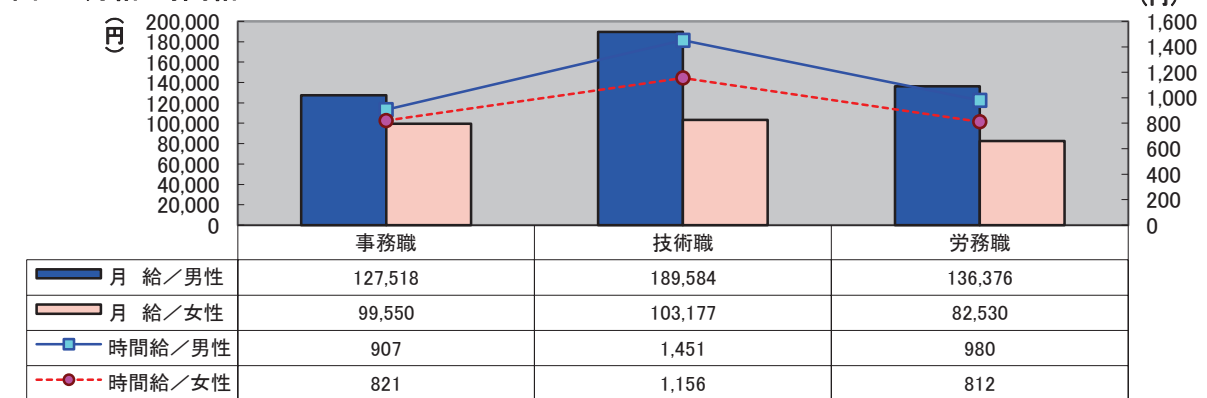


(2) 日給・時間給（図23）

全有効回答事業所の平均額は、月給が「男性:148,551円」、「女性:94,451円」、時間給が「男性:1073円」、「女性:873円」となっている。女性の月給が低い理由は、時間給が低いことに加え、就業日数や就業時間が少ないことが挙げられる。

月給・時間給ともに、技術職が高額となった。

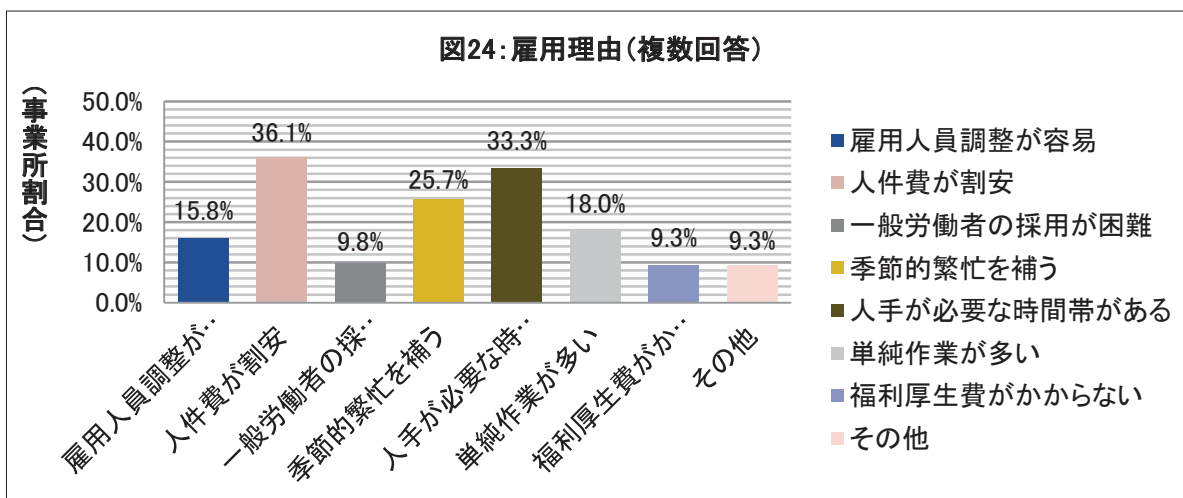
図23: 月給・時間給



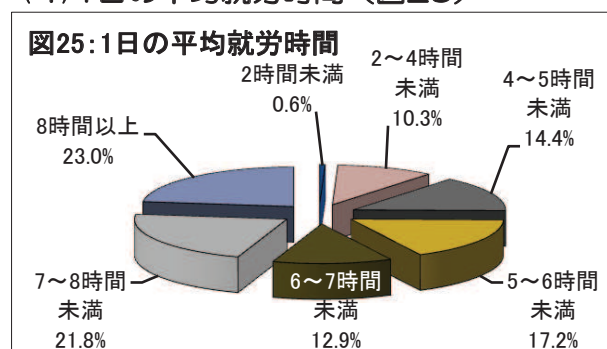
(3)雇用理由（図24）

「人件費が割安」が最も多く、次いで「人手が必要な時間帯がある」が多かった。季節労働者を雇用している事業所では、「季節的繁忙を補う」が多く、全体の数字を押し上げた。

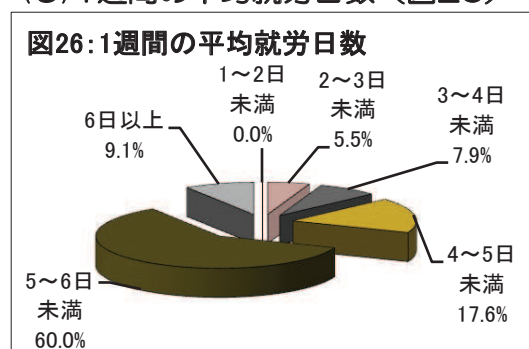
その他の内容としては、「本人の希望」という理由が多かった。



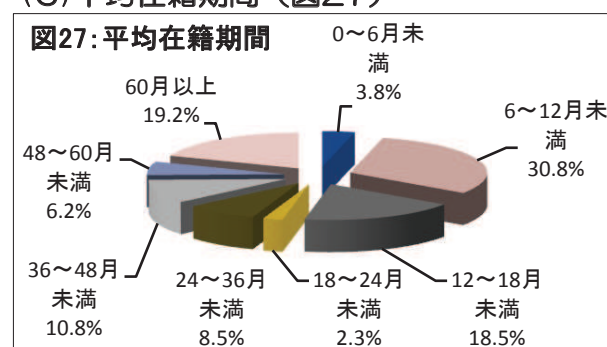
(4)1日の平均就労時間（図25）



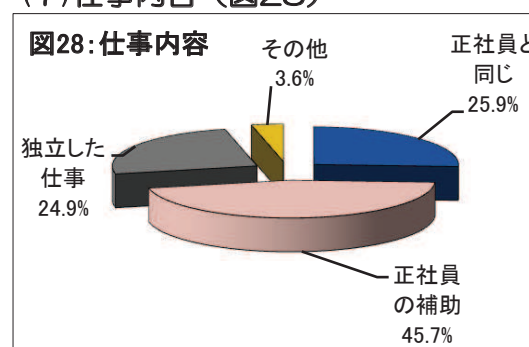
(5)1週間の平均就労日数（図26）



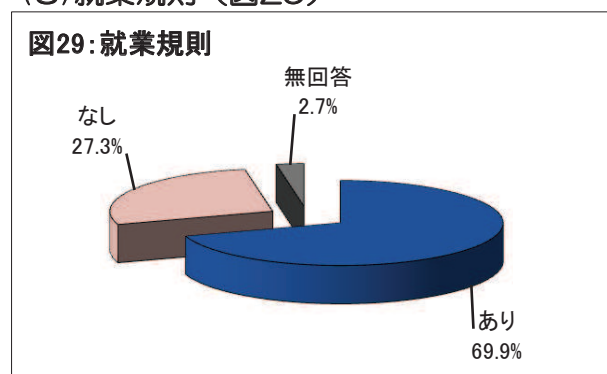
(6)平均在籍期間（図27）



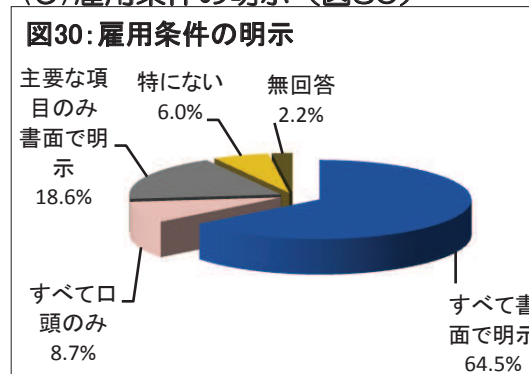
(7)仕事内容（図28）



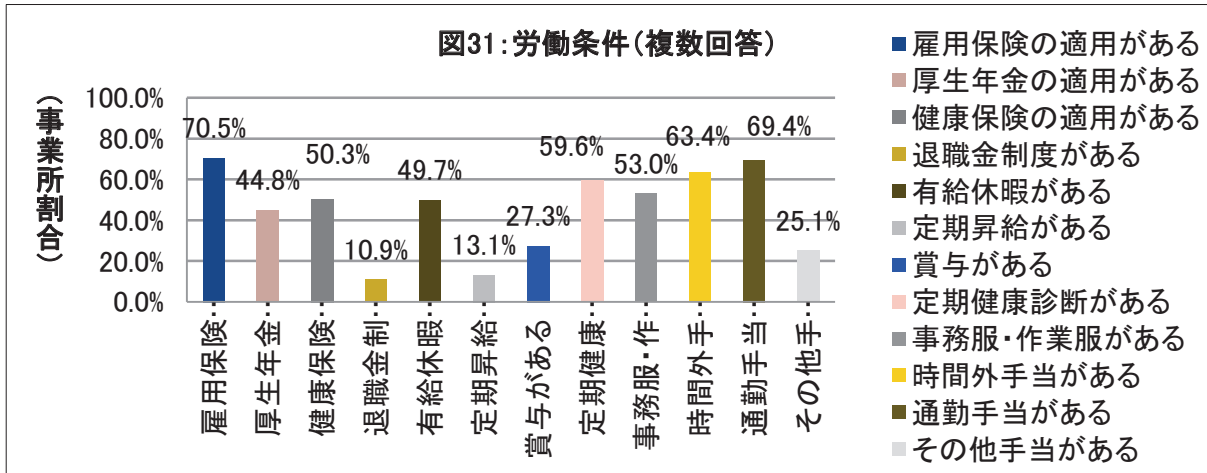
(8)就業規則（図29）



(9)雇用条件の明示（図30）



(10)労働条件（図31）



6 派遣社員

(1)派遣社員の雇用の有無と雇用数（図32、33、34）

非正規従業員の場合とは異なり、雇用数において男性(132人)が女性(35人)を上回った。

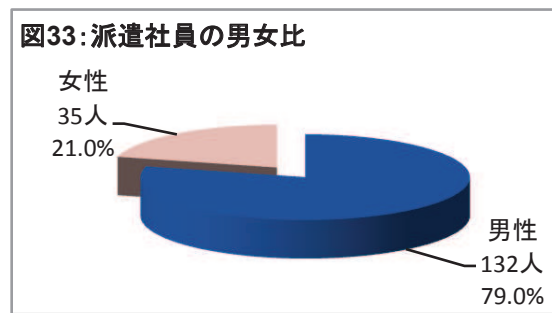
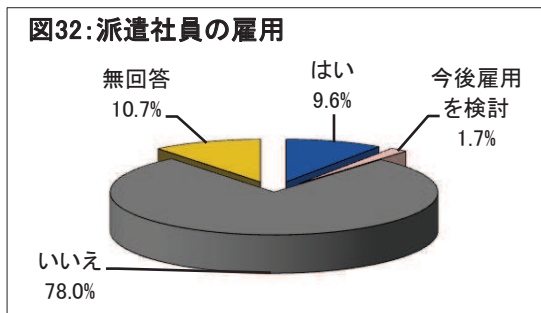
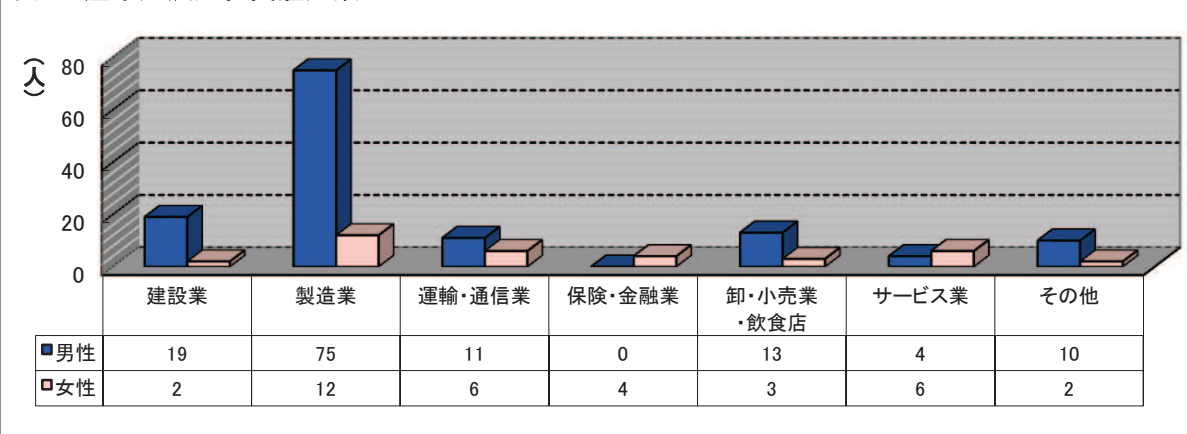
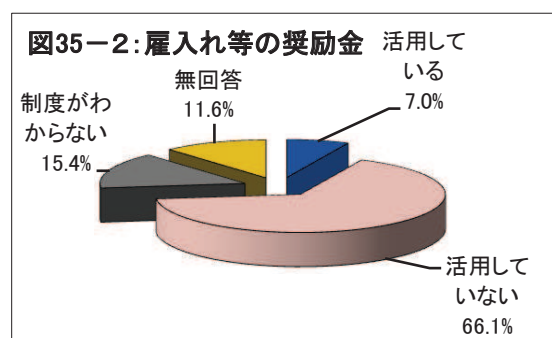
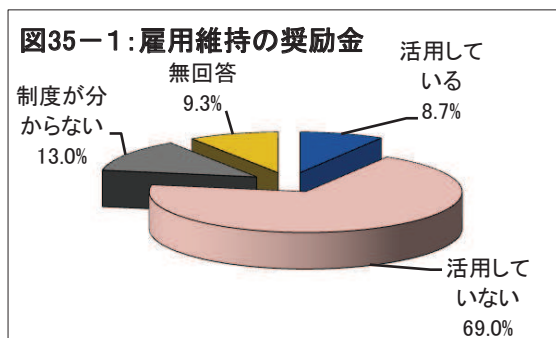


図34:産業別派遣社員雇用数



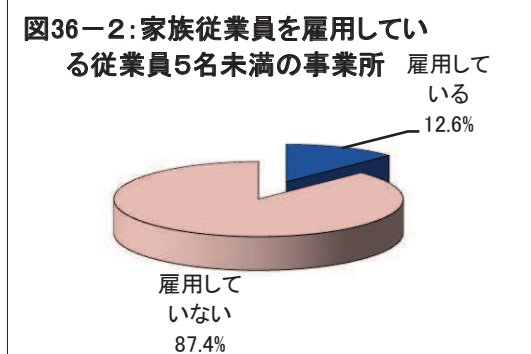
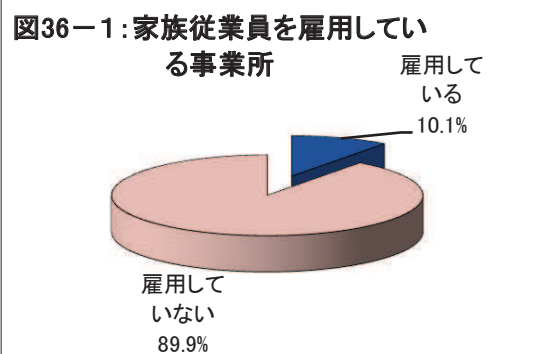
7 国の給付金について（図35-1、35-2）



8 家族従業員について

(1) 雇用の有無（図36－1，36－2）

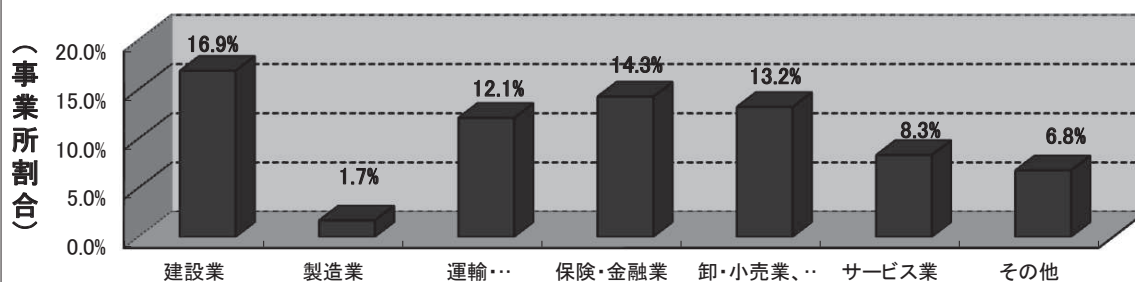
家族従業員を雇用している事業所は、345社のうち35社で10.1%となっている。従業員5人未満の事業所に限定すると、167社のうち21社で12.6%となっている。



(2) 産業別雇用割合（図37）

建設業、卸・小売・飲食店、運輸・通信業が高かった。逆に製造業は極端に少なかった。保険・金融業は比較的高い数字が出ているが、有効回答事業所が7社と少なかった。

図37：産業別家族従業員雇用割合



※ここからは、従業員5名以上の事業所のみを対象とした調査結果です

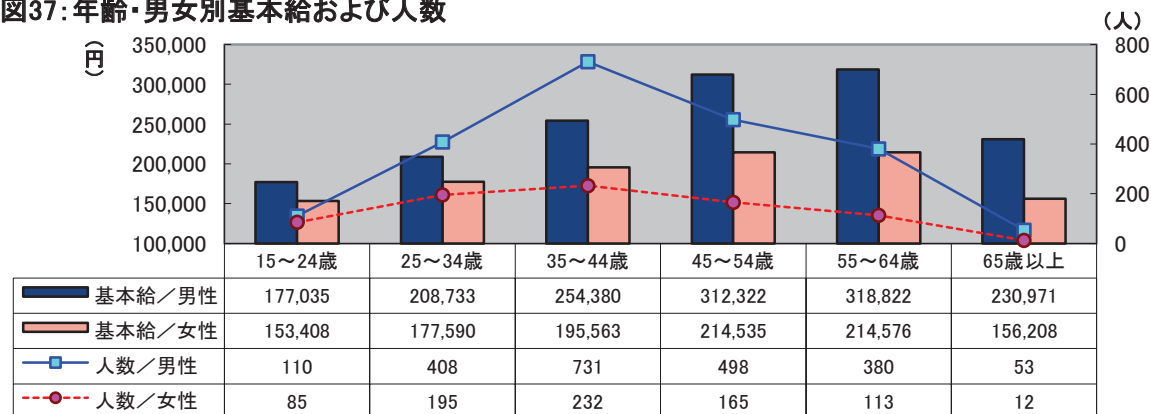
9 賃金・諸手当

(1) 賃金

① 基本給 (図37)

基本給は、男性・女性ともに年功序列的な色合いが強く、55～64歳で最も高かった。
人数は、男性・女性ともに35～44歳が最も多かった。

図37: 年齢・男女別基本給および人数



② 初任給 (図38, 39)

男女で初任給に差を設けている事業所は、有効回答事業所の12.4%で、1社を除いて全て男性の方が高額だった。産業別にみると、製造業と建設業が高かった。保険・金融業、サービス業、その他の業種は、男女の初任給格差が小さかった。

図38: 最終学歴別平均初任給額

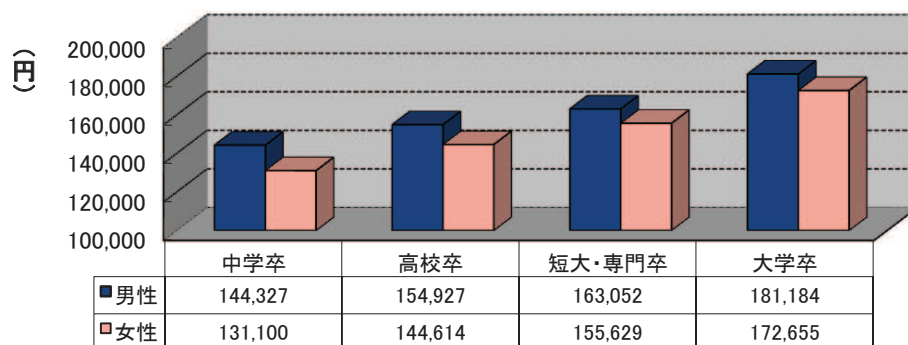
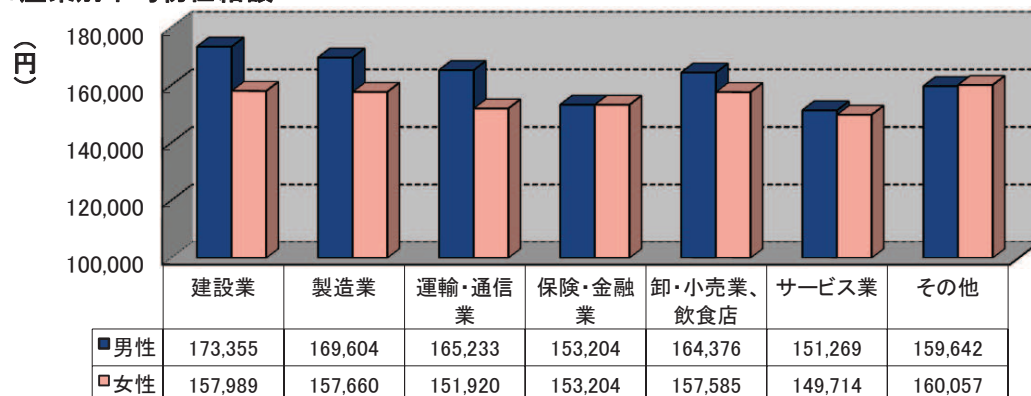


図39: 産業別平均初任給額



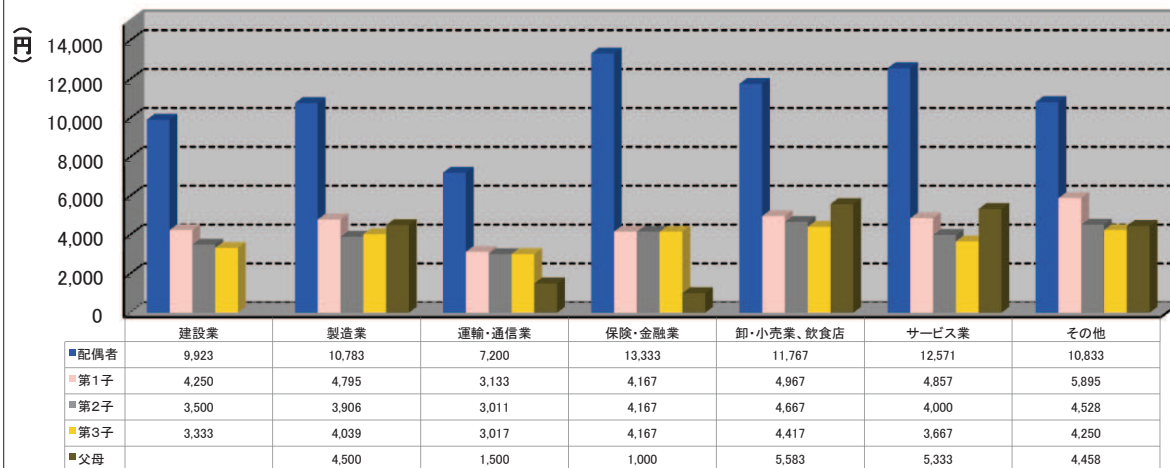
(2) 諸手当

① 家族手当 (図40)

家族手当「支給」は、有効回答事業所の68.9%となっている。

全有効回答事業所の平均支給額は、配偶者が10,659円、第1子が4,801円、第2子が4,045円、第3子が3,953円、父母が4,574円となっている。

図40: 産業別家族手当

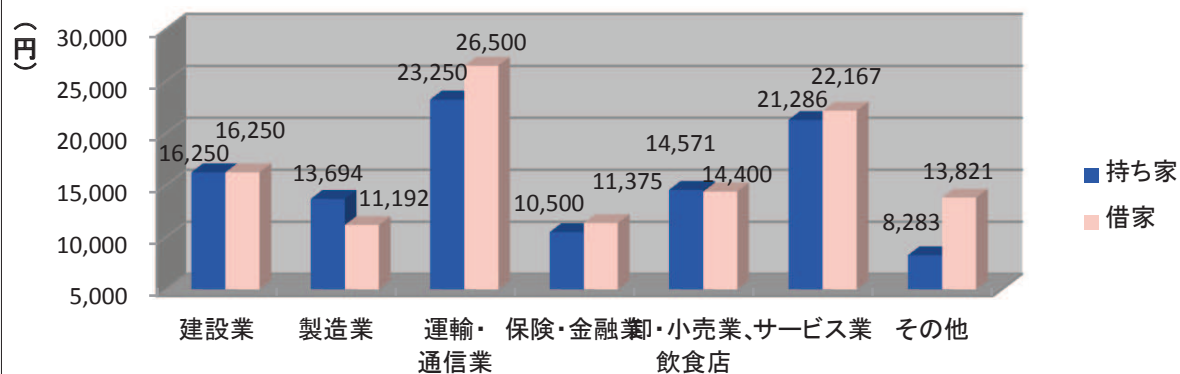


② 住宅手当 (図41)

住宅手当「支給」は、有効回答事業所の52.5%となっている。

全有効回答事業所の平均支給額は、持ち家手当14,027円、借家手当で14,628円となっている。

図41: 産業別住宅手当

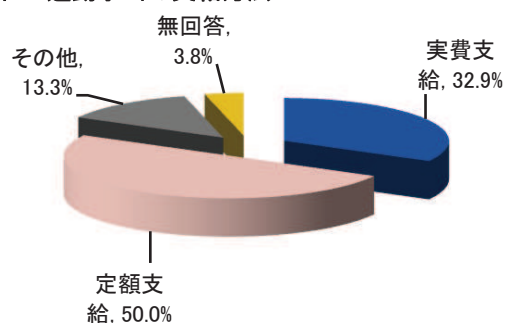


③ 通勤手当 (図42)

通勤手当「支給」は、有効回答事業所の89.3%となっている。

なお、その他の内容は、「公共交通機関は実費支給で、自家用車等は定額支給」、「定期代相当額を支給」、「ガソリン価格に連動して変動支給」等があった。

図42: 通勤手当の支給方法

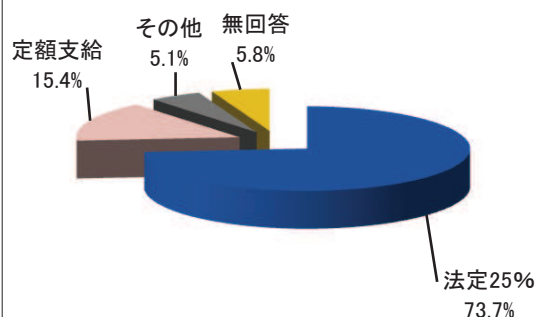


③時間外手当（図43）

時間外手当「支給」は、有効回答事業所の88.1%となっている。

なお、その他の内容は、「法定25%より多く支給（30～35%）」、「各個人の給与をベースに決定」、「全職員一律残業時間×4899円」等があった。

図43: 時間外手当の支給方法

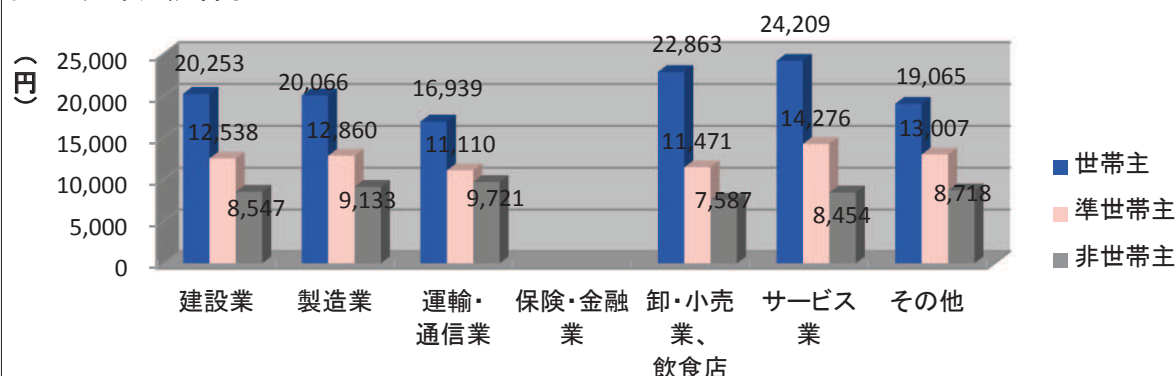


④燃料手当（図44）

燃料手当「あり」は、有効回答事業所の59.9%で、全有効回答事業所の1ヶ月の平均支給額（1ヶ月の灯油換算）は「世帯主」が20,316円（362%）、「準世帯主」が12,566円（211%）、「非世帯主」が8,719円（125%）となっている。

なお、保険・金融業の回答事業所は、全て灯油換算で支給していた。

図44: 産業別燃料手当



(3)一時金（図45, 46, 47, 48）

有効回答事業のうち、夏期手当「支給」は70.6%、年末手当「支給」は71.8%、決算手当「支給」は21.5%となっている。

全有効回答事業の支給率、支給額の平均は、夏期手当が1.5ヶ月324,034円、年末手当が1.8ヶ月388,471円、期末手当が1.2ヶ月221,553円となっている。

図45: 一時金支給状況

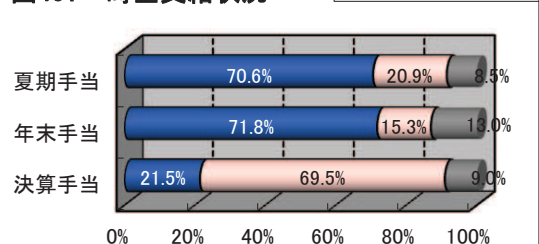


図46: 産業別一時金支給事業所割合

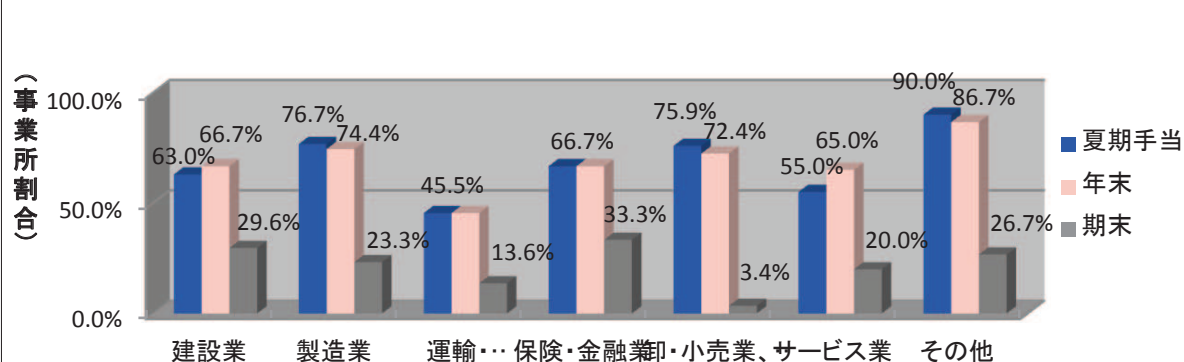


図47:産業別一時金支給率

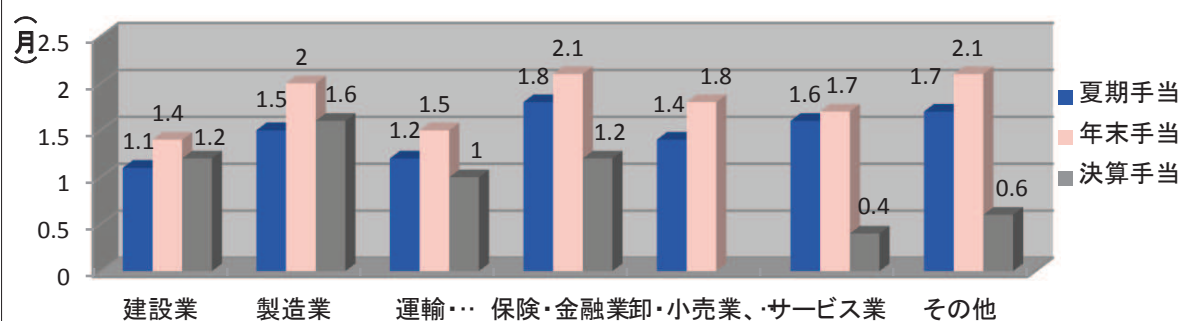
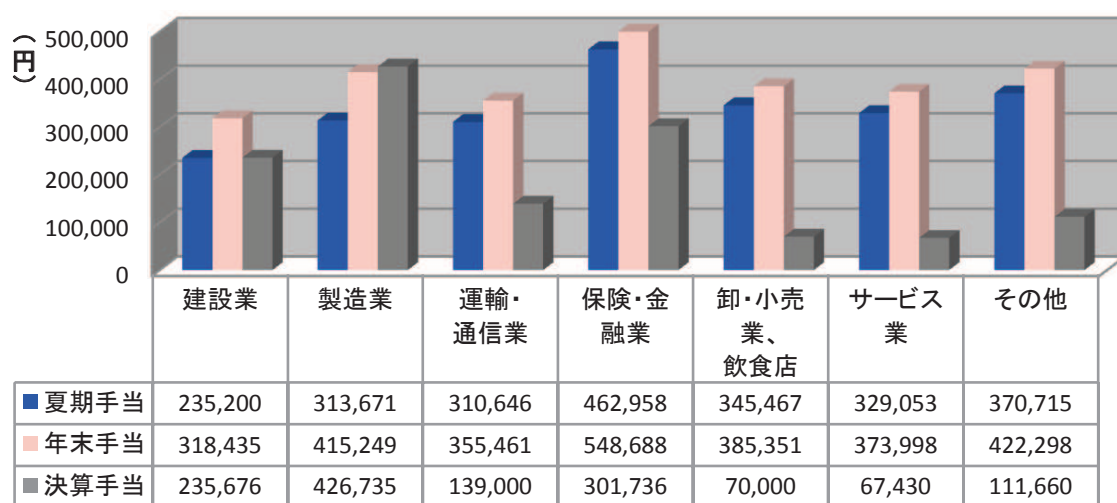


図48:産業別一時金支給額



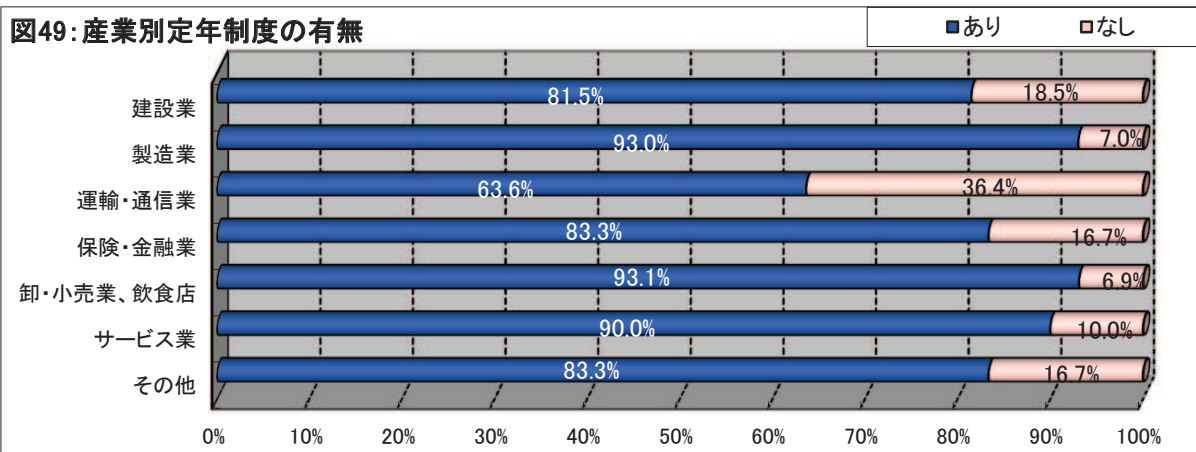
10 定年・退職金制度

(1) 定年制度の有無 (図49)

定年制度「あり」は、有効回答事業所の85.3%となっている。

定年制度「なし」の事業所のうち、「導入予定あり」は21.4%、「導入予定なし」は50.0%、無回答が28.6%となっている。

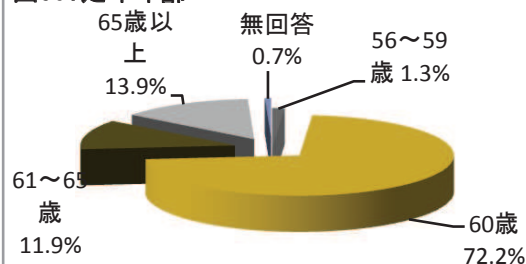
図49:産業別定年制度の有無



(2)定年年齢について（図50）

定年制度「あり」とした事業所の72.2%が60歳を定年年齢としていた。55歳以下の定年年齢を定めた事業所はなかった。

図50:定年年齢



(3)法改正を受けての雇用確保措置の取り組み（図51、52、53）

高齢者雇用安定法の改正により、平成25年4月1日から、①定年を65歳まで引き上げる、②継続雇用制度の導入、③定年制度の廃止の3つの措置のうちいずれかを導入し、希望する労働者を65歳まで雇い入れることが事業主に義務付けられました。

図51:雇用確保措置の導入

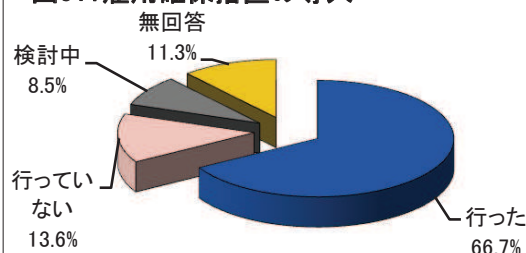


図52:導入した制度の内容

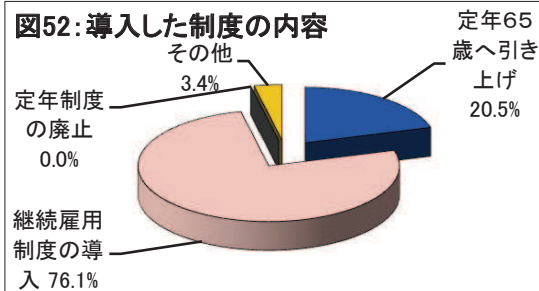
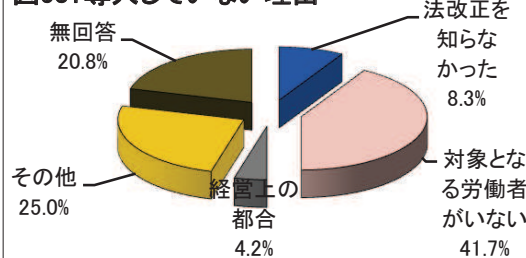


図53:導入していない理由



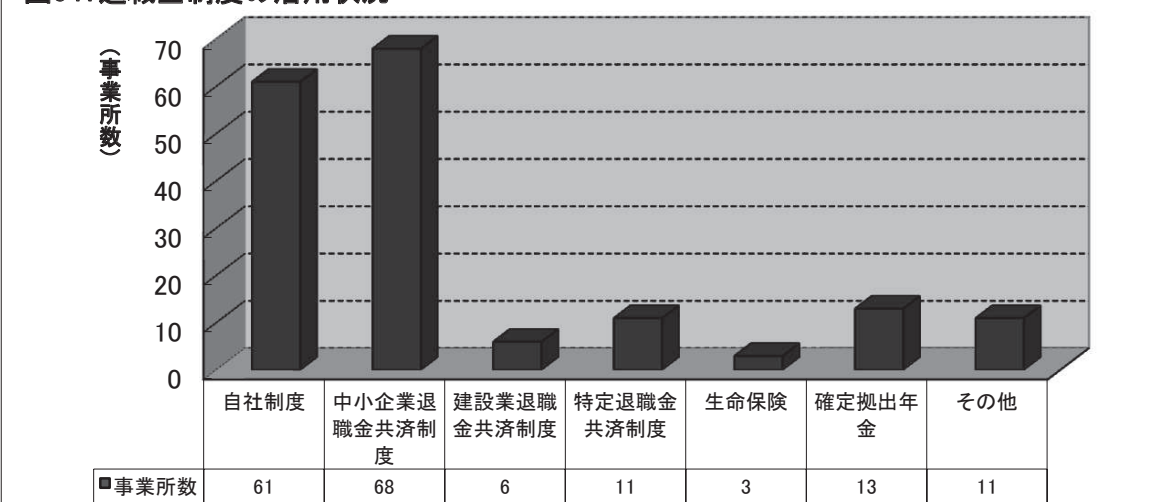
(4)退職金制度、活用状況（図54）

退職金制度「あり」は、有効回答事業所の80.8%となっている。

複数の制度を利用しているのは、退職金制度「あり」の事業所の18.2%となっている。

その他の内容は「確定給付年金」が多かった。

図54:退職金制度の活用状況

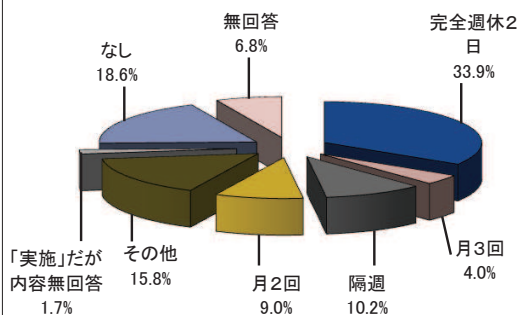


11 休日・休暇

(1) 週休2日制の実施状況 (図55)

週休2日制「実施」は、有効回答事業所の74.6%で、「実施していない」は18.6%、無回答が6.8%となっている。

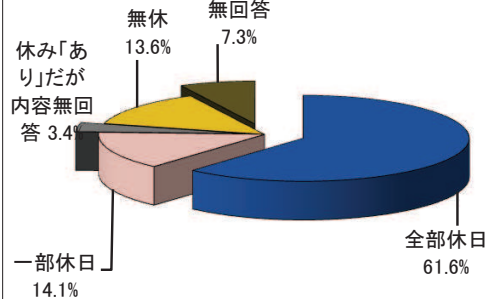
図55: 週休2日制の実施状況



(2) 祝祭日 (図56)

祝祭日の休み「あり」は、有効回答事業所の79.1%、休み「なし」は13.6%、無回答が7.3%となっている。

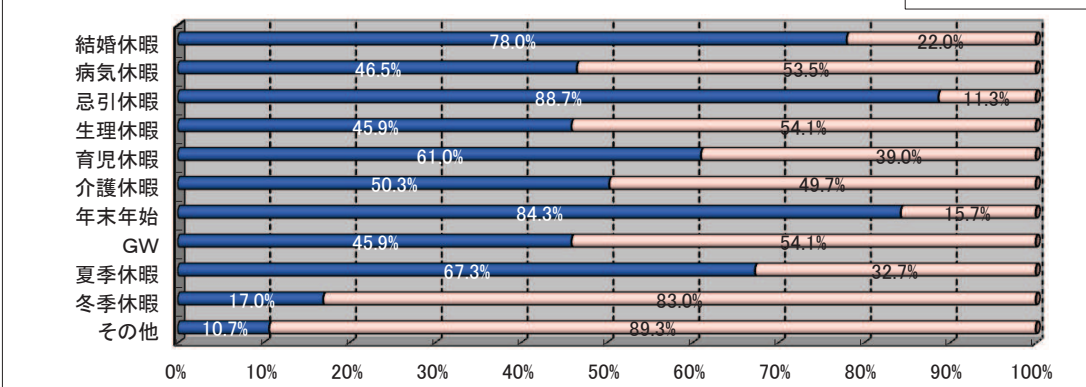
図56: 祝祭日



(3) 各種休暇制度 (図57)

有効回答事業所の89.8%が、下記の少なくともいずれか1つの休暇制度を導入していた。その他の内容は、「リフレッシュ休暇」「誕生日休暇」「盆休」「アニバーサリー休暇」等があった。

図57: 各種休暇制度



(4) 年次有給休暇 (図58, 59)

年休制度「あり」は、有効回答事業所の88.7%、「なし」が4.0%、無回答が7.3%となっている。

図58: 1人平均付与日数

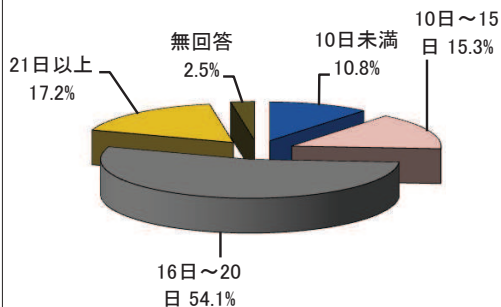
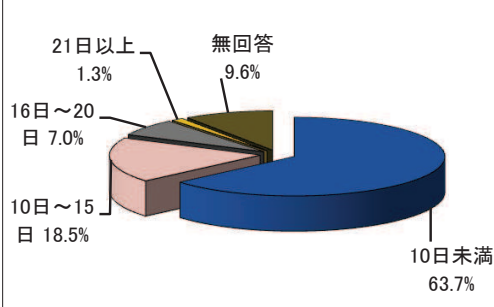


図59: 1人平均取得日数



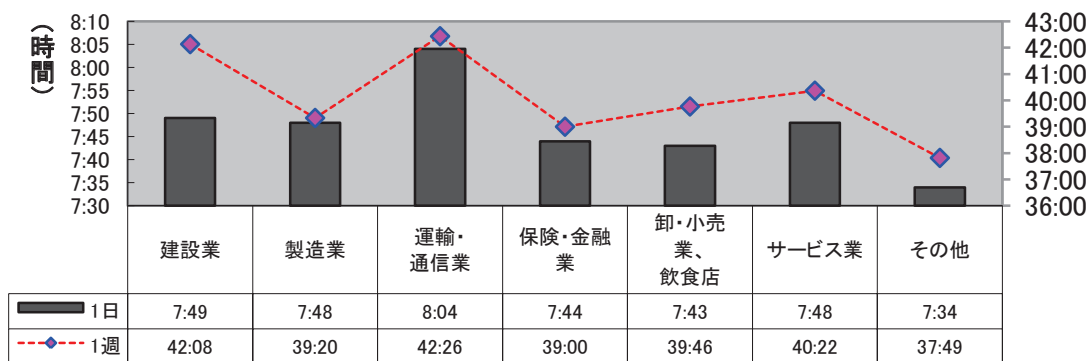
12 労働時間

(1) 所定労働時間（図60）

全有効回答事業所の1日の所定労働時間の平均は7時間44分、1週間の所定労働時間の平均は40時間01分となっている。

労働基準法第32条により「使用者は労働者に休憩時間を除き、1週間について40時間を超えて労働させてはならない。」とされています。（同法36条所定の協定を届け出ている場合はこの限りではありません。）

図60: 産業別所定労働時間

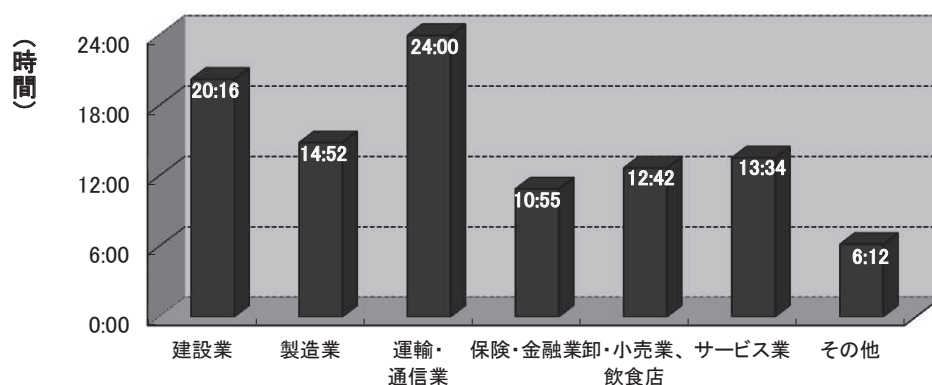


(2) 時間外労働時間（図61）

時間外労働「あり」は、有効回答事業所の79.1%となっている。

全有効回答事業所の1ヶ月の平均時間外労働時間（1人あたり）は、15時間14分となっている。

図61: 産業別1ヶ月平均時間外労働時間（1人あたり）

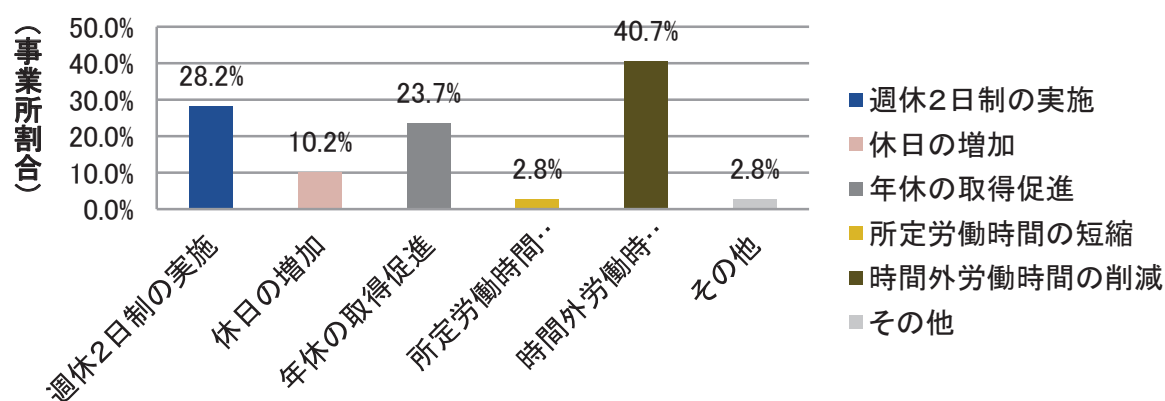


(3) 労働時間短縮のための取り組み（図62）

労働時間短縮のための取り組み「あり」は、有効回答事業所の66.1%となっている。

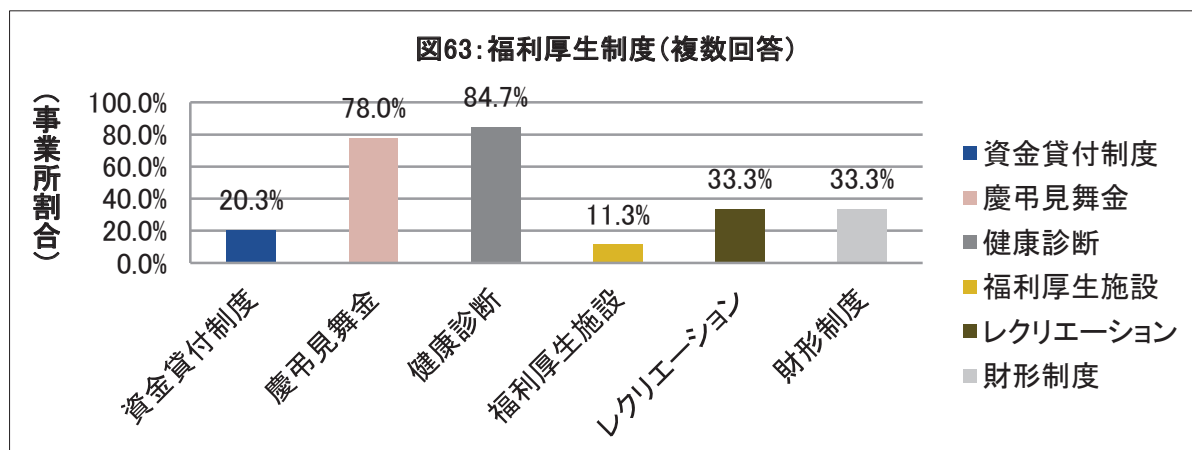
「その他」の内容は、「ノー残業デーを定める」「業務の効率化の推進」等があった。

図62: 労働時間短縮のための取り組み（複数回答）



13 福利厚生制度(図63)

下記のいずれか一つでも福利厚生制度「あり」は、有効回答事業所の91.0%となっている。



14 就業援助制度

(1) 育児休業制度(図64、65)

制度「あり」は、有効回答事業所の46.9%で、有給が14.5%、無給が79.5%、無回答が6.0%となっている。

制度を利用した人数は23人で、全て女性となっている。取得期間は、3カ月未満が2人、3～6カ月未満が7人、6～12か月未満が13人、1年以上が1人となっている。

(2) 介護休業制度(図64、65)

(2) 介護休業制度(図64、65)

制度「あり」は、有効回答事業所の37.3%で、有給が15.2%、無給が69.7%、無回答が15.2%となっている。

制度を利用した労働者はいなかった。

(3) 子の看護休暇制度(図64、65)

制度「あり」は、有効回答事業所の36.7%で、取得対象期間は小学校就学前が89.2%、中学校就学前が3.1%、無回答が7.7%となっている。

有給が23.1%で無給が72.3%、無回答が4.6%となっている。

制度を利用した人数は8人で、全て女性となっている。取得期間は、1日が0人、2日は1人、3日は1人、4日は0人、5日は5人、6日以上は1人となっている。

図64: 就業援助制度の有無

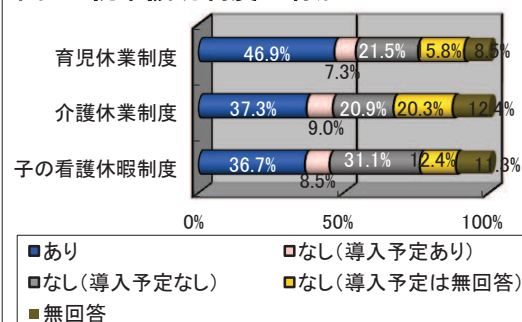
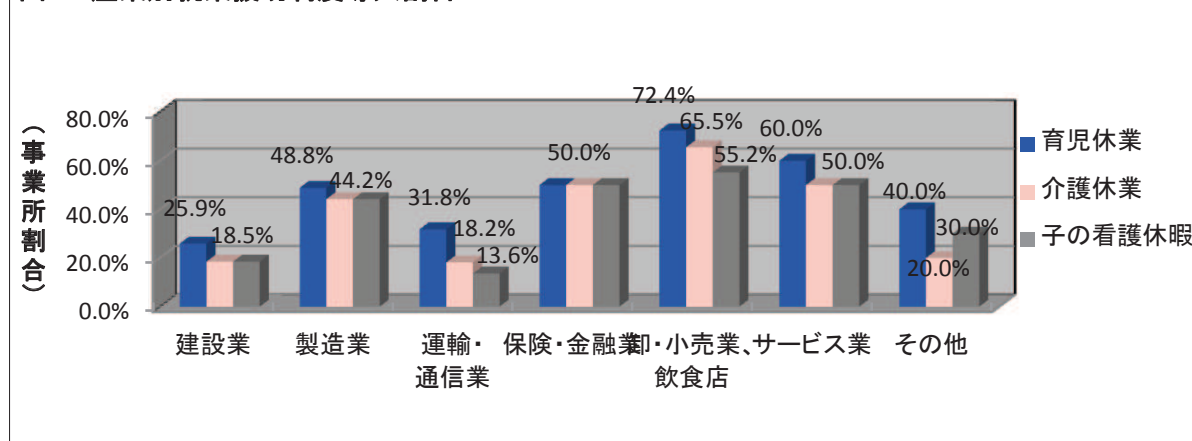


図65: 産業別就業援助制度導入割合



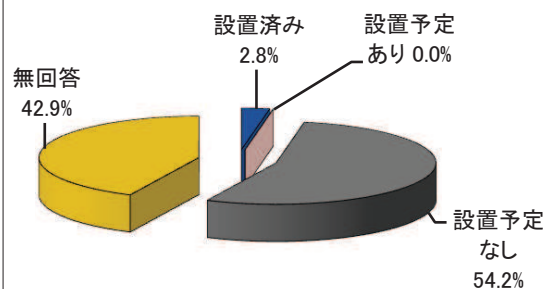
(4)事業所内保育施設の整備 (図66)

事業所内保育所「設置済み」は、5事業所で前年の調査より1事業所増加した。

設置「予定あり」の事業所はなかった。

設置「予定なし」は、有効回答事業所の54.2%となっている。

図66:事業所内保育施設の整備



(5)女子再雇用制度 (図67, 68)

制度「あり」は、有効回答事業所の19.2%となっている。

産業別に見ると、サービス業が高く、保険・金融業が低かったが、それ以外の業種にはあまり差はなかった。

図67:女子再雇用制度

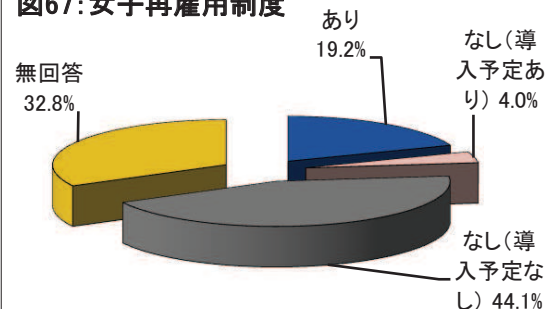
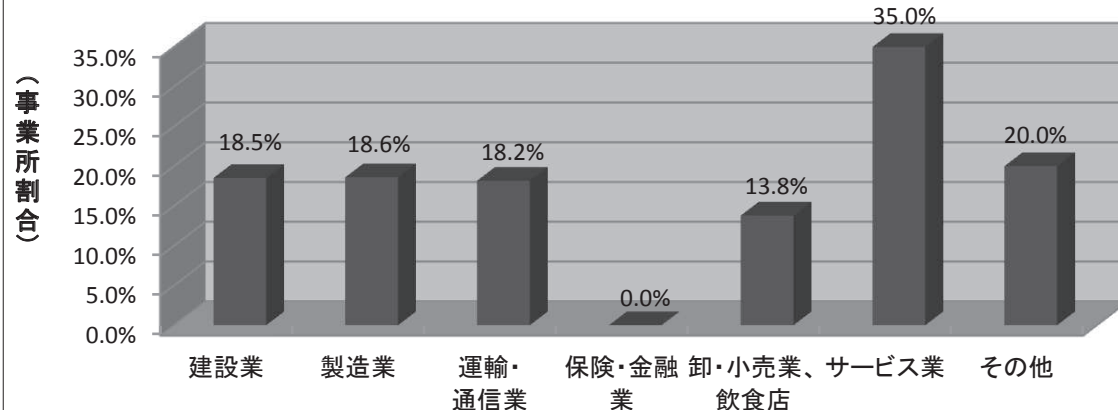


図68:産業別女子再雇用制度導入割合

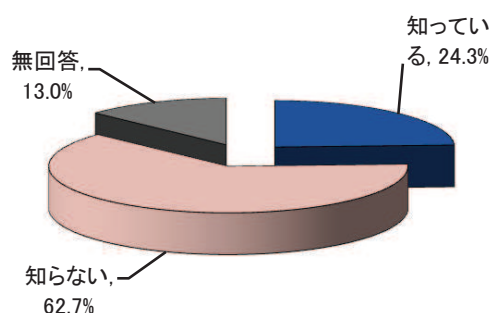


(6)両立支援助成制度 (図69)

両立支援制度とは・・・仕事と家庭の両立を図るための助成制度のこと。

例、両立支援助成金、中小企業両立支援助成金など

図69:両立支援助成制度



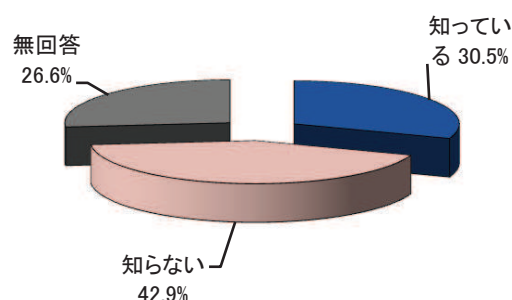
(7)一般事業主行動計画（図70，71）

101人以上の労働者を雇用する事業主は、一般事業主行動計画を策定し、各労働局に届け出る義務があります。

①一般事業主行動計画の策定義務（図70）

以下のグラフのとおりとなっている。なお、101人以上雇用している該当事業所3社は、全て「知っている」と回答している。

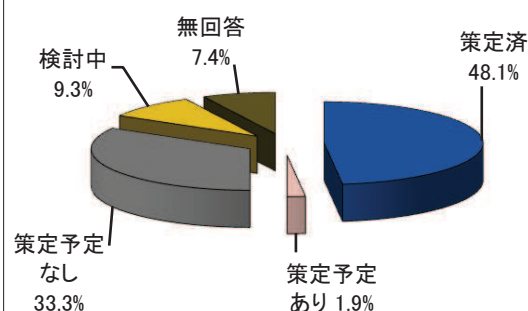
図70: 策定義務について



②一般事業主行動計画の対応状況(図71)

「知っている」と回答した事業所の対応状況は以下のグラフのとおりである。なお、該当事業所3社は、全て「策定済」と回答している。

図71: 対応状況について

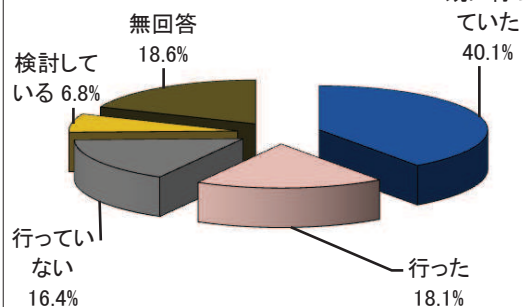


15 男女雇用機会均等・男女共同参画等

(1)法改正による雇用管理の見直し（図72）

平成18年に雇用機会均等法の大きな改正がありました。主な内容は、①差別禁止規定の強化、②妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止、となっています。

図72: 雇用管理の見直し

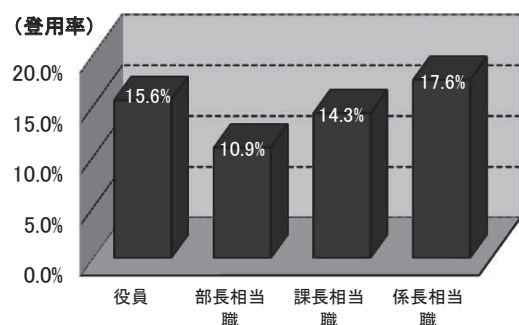


(2)女性の管理職登用状況（図73）

有効回答事業所の全管理職のうち、女性の割合は15.3%となっている。

従業員50名以上の比較的規模の大きい事業所に限ると、管理職の女性の割合は20.4%となっている。

図73: 女性の管理職登用状況



(3)セクハラ防止対策（図74）

セクハラ防止対策「実施」は、有効回答事業所の49.2%となっている。

「実施していない」事業所で、「導入予定あり」は9.9%、「導入予定なし」は71.8%、無回答は18.3%となっている。

図74: セクハラ防止対策内訳

