

**平成20年度
広島県働く男女の雇用環境実態調査結果**



仕事と家庭の両立支援
広島県登録マーク

広島県商工労働局

目次

◆ 調査の概要	1
1 雇用管理	2
2 管理職への登用	4
3 セクシュアルハラスメント	6
4 女性の能力発揮	9
5 就業意識	10
6 仕事と家庭の両立	11
7 育児休業	15
8 介護休業	19
9 子の看護休暇	21
10 パートタイム労働者	22
11 行政への要望	26

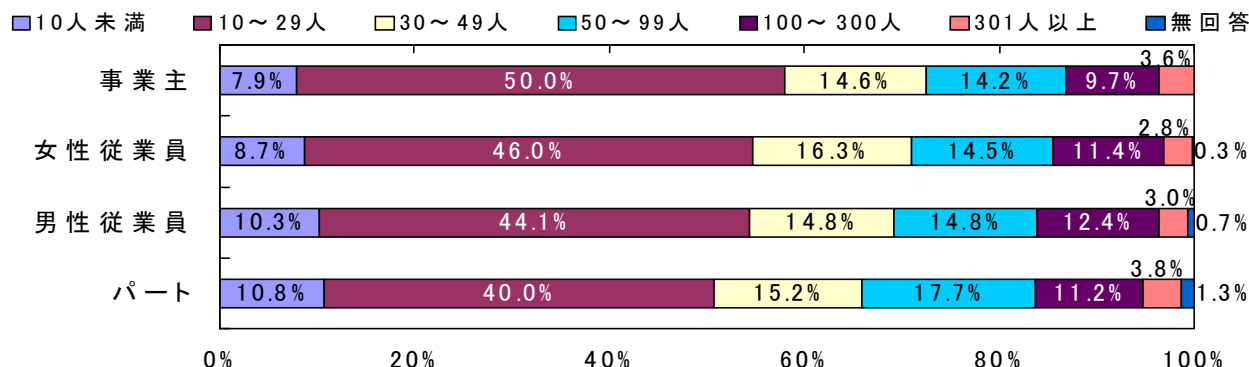
調査の概要

- 1 調査対象地域 広島県内全域
- 2 調査基準日 平成20年6月1日
- 3 調査対象 県内の本所事業所 2,500社及びそこに勤務する女性従業員、男性従業員、パートタイム従業員（以下「パート」という。）各2,500人
- 4 調査方法 郵送調査（自計申告）
- 5 有効回答数 事業主 808社（32.3%）、女性従業員 779人（31.2%）
男性従業員 710人（28.4%）、パート 520人（28.9%※）
- 6 回答者の内訳
 - ※ パート雇用事業所数（推計）1,800

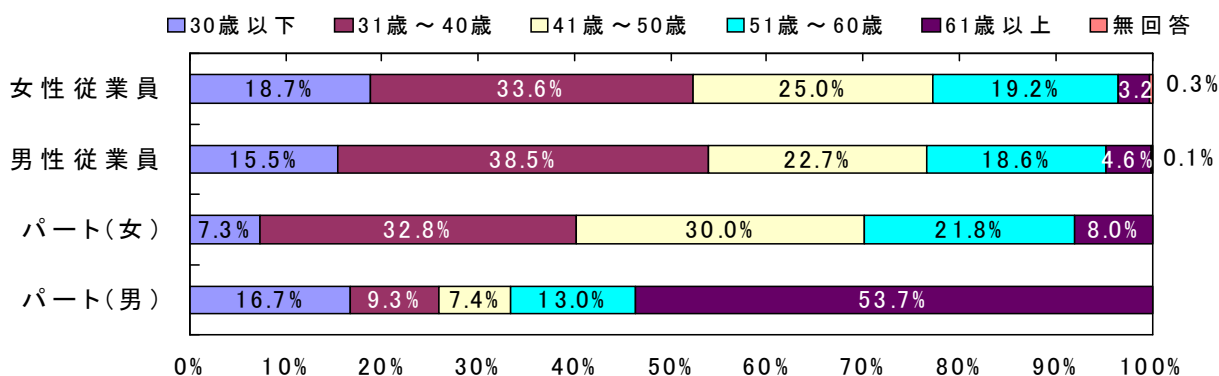
(1) 業種別

	事業主	女性従業員	男性従業員	パート
建設業	11.8%	12.6%	12.0%	5.6%
製造業	22.0%	21.2%	22.7%	18.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	1.4%	2.1%	2.8%	1.5%
情報通信業	1.4%	1.7%	1.8%	1.0%
運輸業、郵便業	5.9%	4.7%	5.8%	4.4%
卸売業、小売業	16.5%	14.5%	14.2%	16.7%
金融業、保険業	0.6%	0.8%	0.8%	0.6%
不動産業、物品賃貸業	1.0%	1.0%	1.0%	0.8%
学術研究、専門・技術サービス業	1.1%	1.3%	1.8%	1.0%
宿泊業、飲食サービス業	4.3%	3.6%	4.2%	6.3%
生活関連サービス業、娯楽業	0.9%	0.9%	0.4%	1.2%
教育、学習支援業	3.2%	17.7%	16.5%	25.0%
医療、福祉	16.6%	3.2%	2.8%	4.4%
複合サービス事業	0.9%	1.4%	1.1%	1.2%
サービス業(他に分類されないもの)	11.1%	13.1%	11.7%	11.0%
無回答	1.4%	0.4%	0.3%	0.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(2) 規模別



(3) 年齢別



7 注意事項

- (1) 百分率の合計については、四捨五入の関係で100.0%にならない場合があります。
- (2) 複数回答の設問については、百分率の合計が100.0%になりません。
- (3) 前回調査結果との比較は、「平成17年度広島県働く男女の雇用環境実態調査」と比較しています。

1 雇用管理

男女雇用機会均等法の周知状況

昭和 61 年に男女雇用機会均等法が施行されて、20 年以上経過しましたが、「内容も含めて知っている」と回答した事業主は 80.8%となっています。

従業員については、女性 42.7%、男性 47.6%となっています。

女性の配置状況

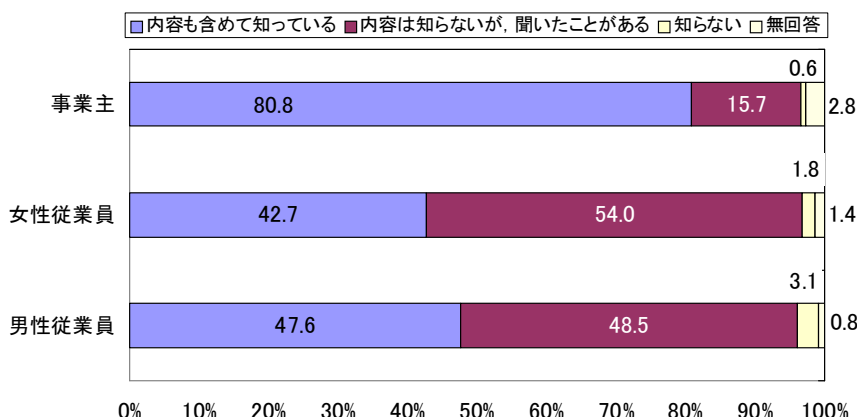
「すべての職種に女性を配置している」と回答した事業主は、52.0%と、前回調査(H17)の 43.9%より 8.1%ポイント増加しています。

女性を配置していない主な理由は、「体力が必要」(51.6%)が最も多く、次いで「女性が希望しない」(37.6%)となっています。

今後の配置予定については、「男女均等な取扱いになるよう配置予定」と回答した事業主は 14.2%となっています。

男女雇用機会均等法の周知状況

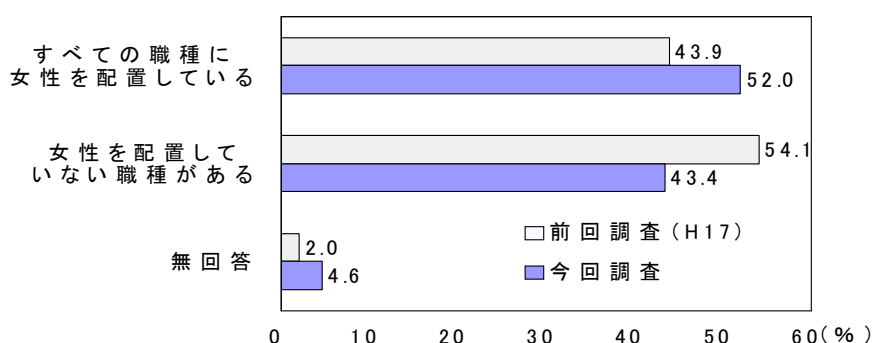
事業主・男女従業員調査



男女雇用機会均等法…募集、採用、配置・昇進等の各雇用ステージにおける性別による差別の禁止、事業主に対するセクシュアルハラスメントの防止対策の義務等が規定されています。

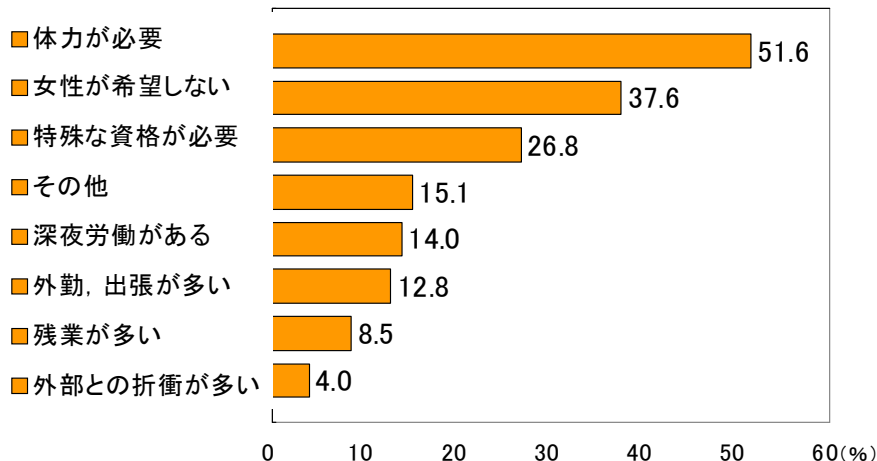
事業所における女性の配置状況

事業主調査



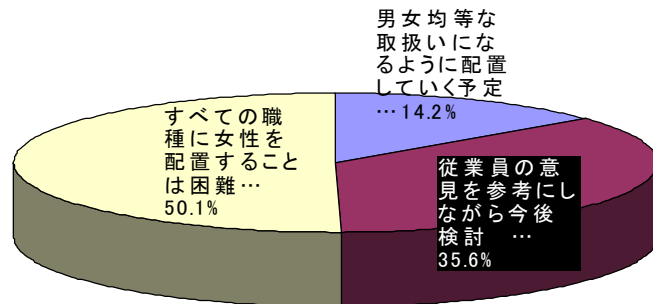
女性を配置していない理由(上位項目)

事業主調査(「女性を配置していない職種あり」と回答した事業主) 複数回答



今後の女性の配置予定

事業主調査(「女性を配置していない職種あり」と回答した事業主) 複数回答



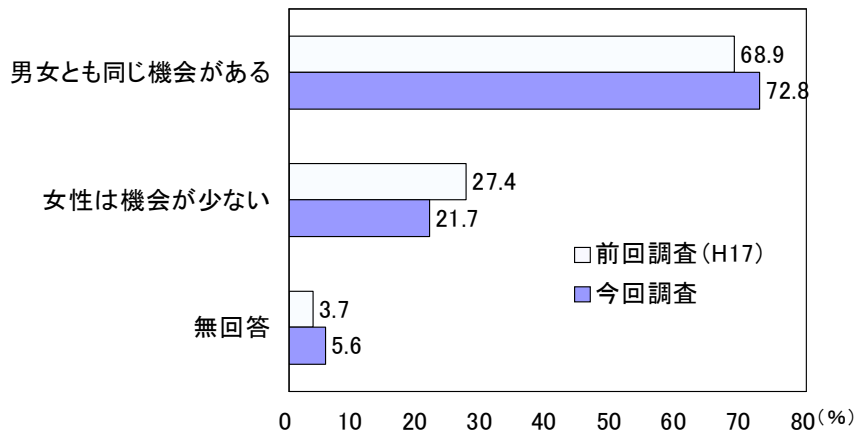
昇進・昇格の機会

昇進・昇格について「男女とも同じ機会がある」と回答した事業主は72.8%で、前回調査(H17)の68.9%より3.9ポイント上昇しています。

「男女とも同じ機会がある」と回答した事業主は72.8%

女性の昇進・昇格の機会

事業主調査

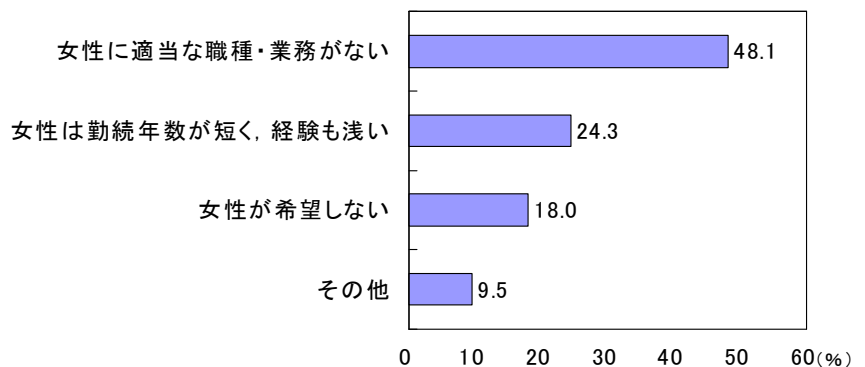


女性の昇進・昇格が少ない理由

「女性は(昇進・昇格の)機会が少ない」と回答した事業主があげた主な理由は、「女性に適切な職種・業務がない」が48.1%、「女性は勤続年数が短く、経験も浅い」が24.3%となっています。

女性の昇進・昇格の機会が少ない理由

事業主調査(「女性は機会が少ない」と回答した事業主)



2 管理職への登用

女性管理職の登用状況

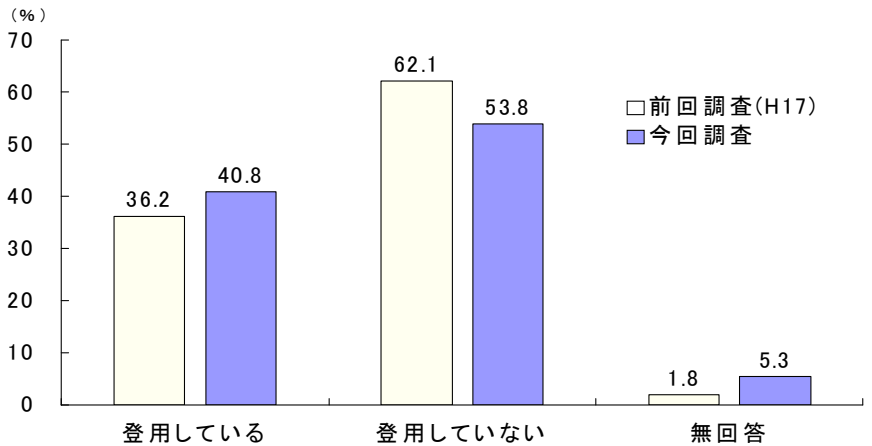
女性を管理職に登用している事業所の割合は40.8で、前回調査(H17)の36.2%より4.6ポイント増加しています。

全管理職に占める女性管理職の割合は、前回調査では「5%未満」が最多(42.6%)でしたが、今回調査では「20%以上」が最多の42.7%となっています。

女性を管理職へ登用している事業所の割合は40.8%
全管理職に占める女性管理職の割合は「20%以上」が最多

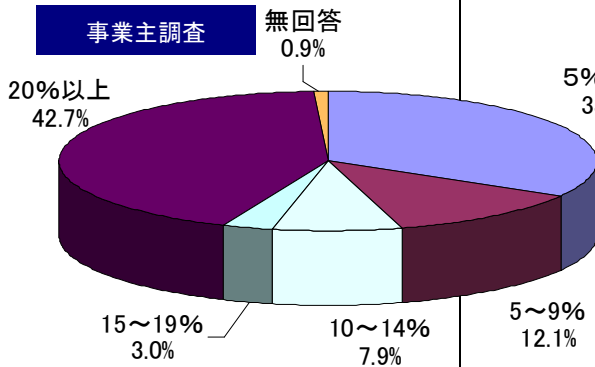
女性管理職の登用状況

事業主調査



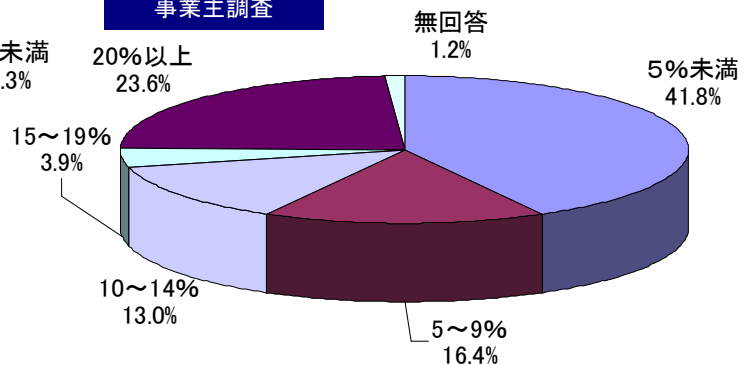
全管理職に占める女性管理職の割合

事業主調査



女性従業員に占める女性管理職の割合

事業主調査



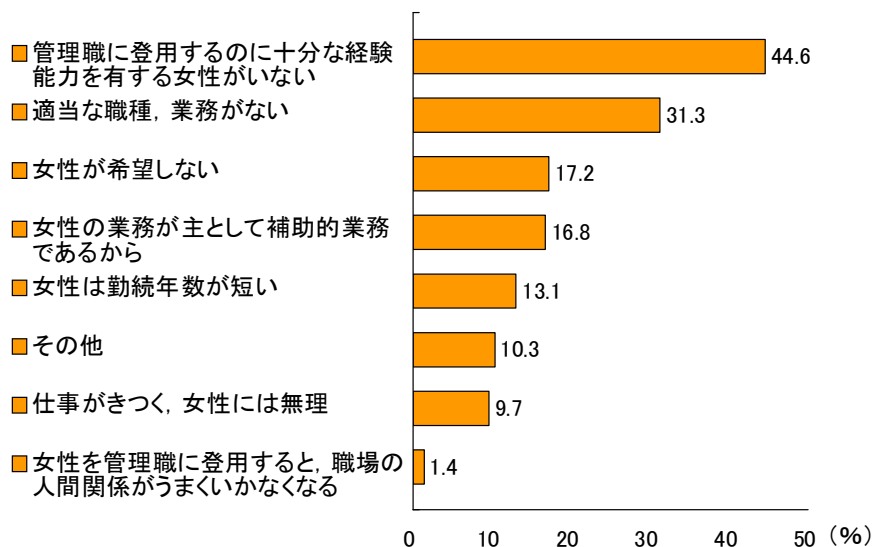
女性を管理職に登用しない理由

女性を管理職に「登用していない」事業主(53.8%)があげる主な理由は、「十分な経験・能力を有する女性がない」(44.6%)が最も多く、次いで「適当な職種・業務がない」(31.3%)となっています。

女性の職業能力開発や職域拡大等による人材育成が課題となっています。

女性を管理職に登用しない理由

事業主調査(「登用していない」と回答した事業主)複数回答



管理職への就任

女性従業員の管理職への就任希望は、既に管理職である人も含めて13.5%ですが、一方で管理職に「就きたくない」と回答した人は、40.1%となっています。

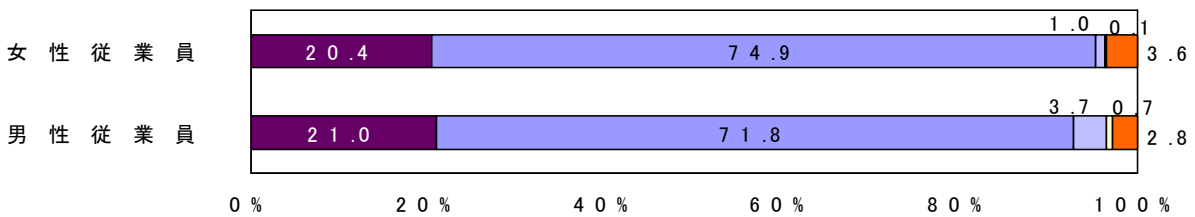
管理職に就きたくない理由は、「能力・体力に自身がない」(36.9%)が最も多く、次いで「仕事中心の生活となるおそれがある」(33.0%)、「家事・育児・介護との両立が困難になる」(30.1%)の順となっています。

女性が管理職に就くことについては、男女従業員とも、9割以上が肯定的な回答をしています。

女性が管理職に就くことについて

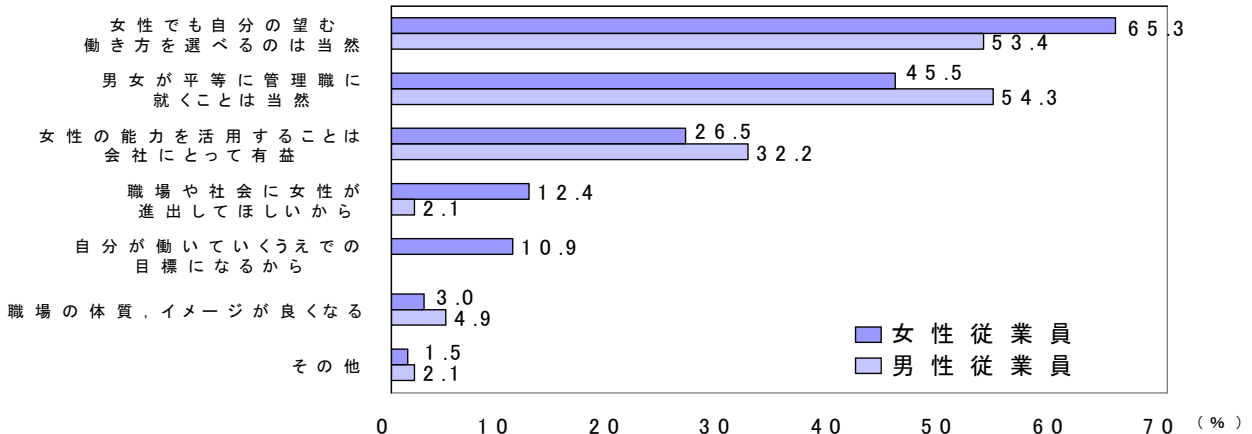
男女従業員調査

- 是非就いてほしい
- できれば就いてほしくない
- 無回答
- 本人が望むなら就いてもよい
- 絶対就いてほしくない



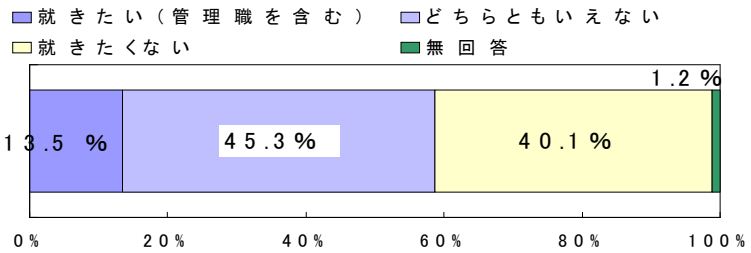
女性が管理職に就いてほしい理由

男女従業員調査（「管理職に是非就いてほしい」、「本人が望むなら就いてもよい」と回答した従業員）複数回答



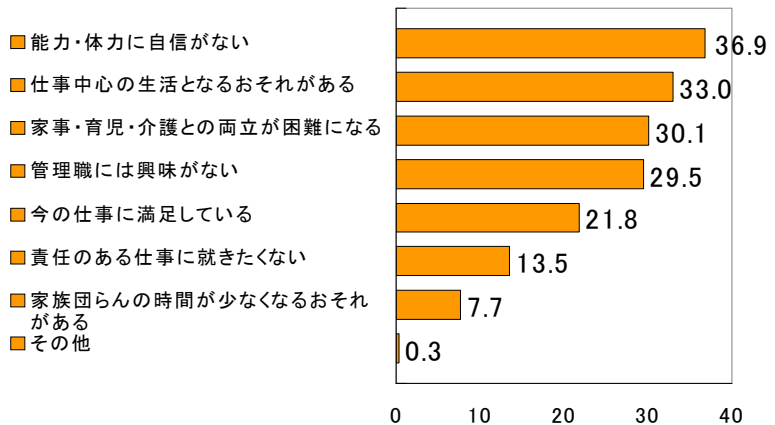
女性従業員の管理職への就任希望

女性従業員調査



管理職に就きたくない理由

女性従業員調査（「管理職に就きたくない」と回答した従業員）複数回答



3 セクシュアル ハラスメント

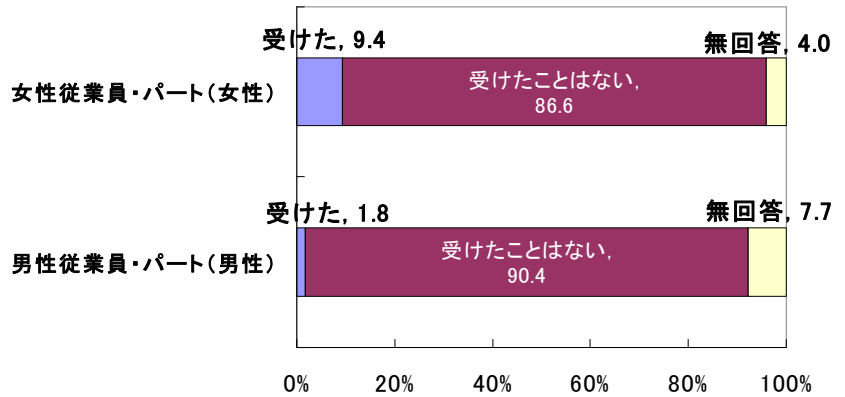
セクシュアルハラスメントの有無及び対応

パートを含む女性の9.4%及び男性の1.8%が「セクハラを受けた」と回答しています。

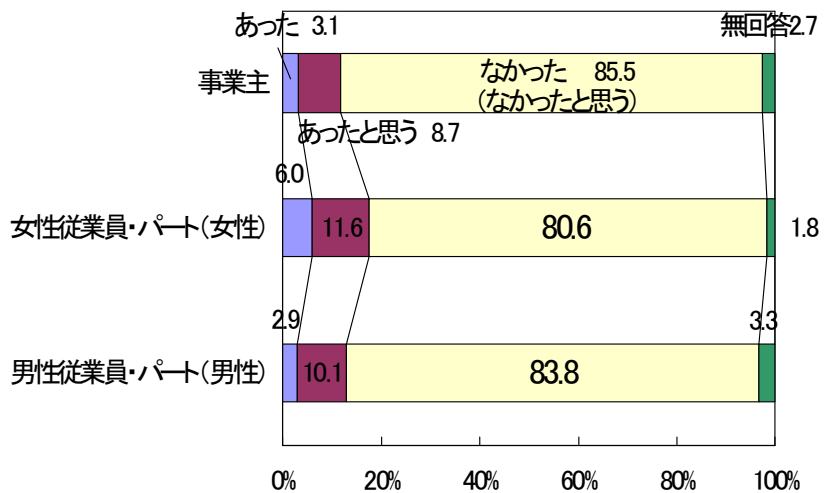
被害にあった人の対応として最も多かったのは、「自分自身で問題を解決した」でした。

本人のセクハラ被害の有無

男女従業員・パート調査

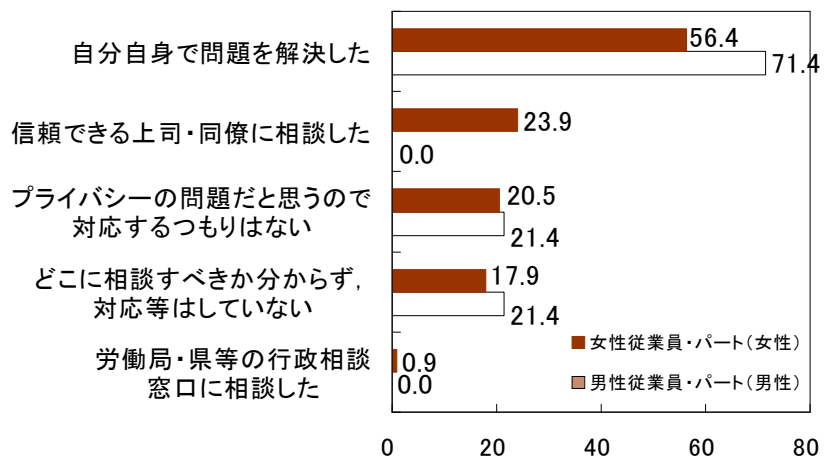


職場におけるセクハラの有無の認識



セクハラへの対応

男女従業員・パート調査 複数回答



セクシュアルハラスメントの内容

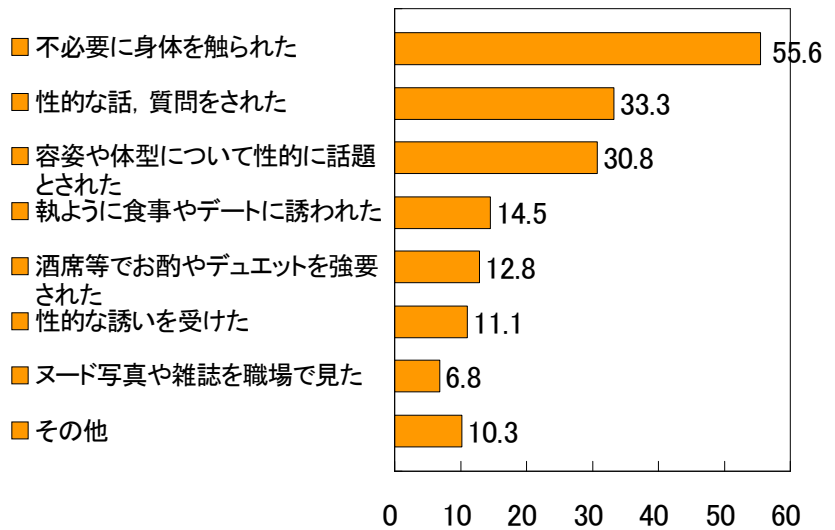
セクシュアルハラスメントには、職場において、

- ①性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受ける「対価型セクシュアルハラスメント」
- ②性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる「環境型セクシュアルハラスメント」があります。

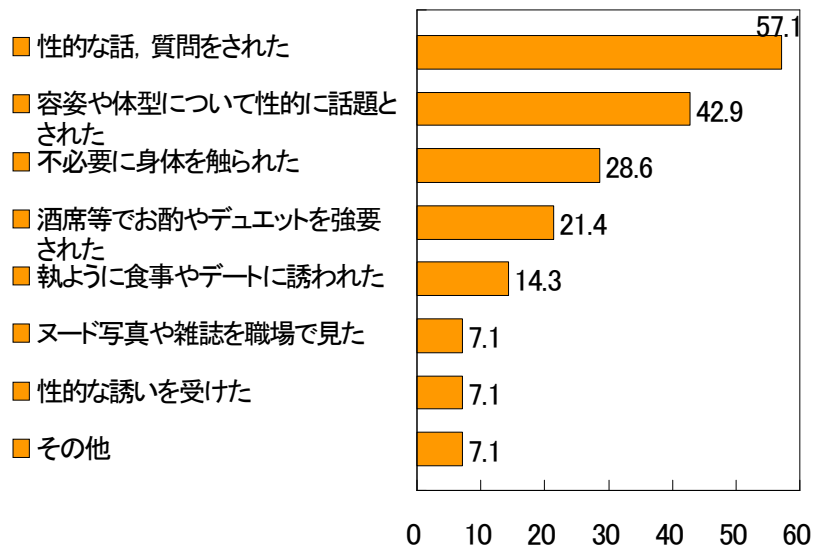
今回の調査では、女性従業員からは、「不必要に体を触られた」(55.6%)との回答が、男性従業員からは、「性的な話、質問をされた」(57.1%)との回答が最も多くなっています。

セクハラの内容

女性従業員・パート(女性)調査 複数回答
「セクハラを受けた」「セクハラがあった」「あったと思う」と回答した従業員



男性従業員・パート(男性)調査 複数回答
「セクハラを受けた」「セクハラがあった」「あったと思う」と回答した従業員



セクシュアルハラスメントの原因

セクシュアルハラスメントが生じる主な原因は、事業主・従業員ともに、「依然として男女や個人に意識の差がある」(事業主 51.9%, 女性従業員 56.7%, 男性従業員 58.5%, パート 48.5%)との回答が最も多く、次いで「性的言動を不快に思うことを分かっていない」(事業主 45.7%, 女性従業員 47.7%, 男性従業員 45.6%, パート 46.0%)となっています。

防止対策

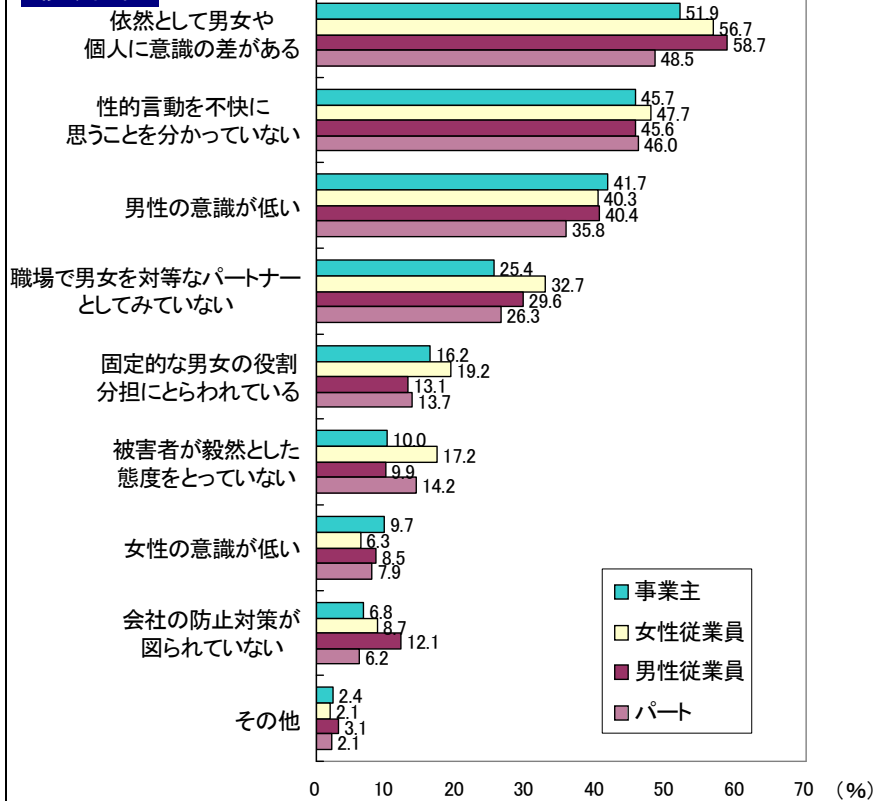
事業主は、男女雇用機会均等法により、セクシュアルハラスメント防止対策を講じるよう定められていますが、防止対策を講じている事業主は31.6%となっています。

防止対策の内容は「就業規則等への明文化」(62.4%)が最も多く、次いで相談への迅速かつ適切な対応(46.3%)となっています。

男女間や個人の意識の差が最も大きな原因

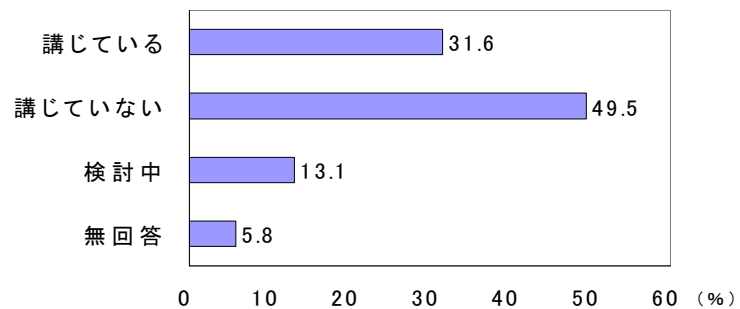
セクハラの原因

複数回答



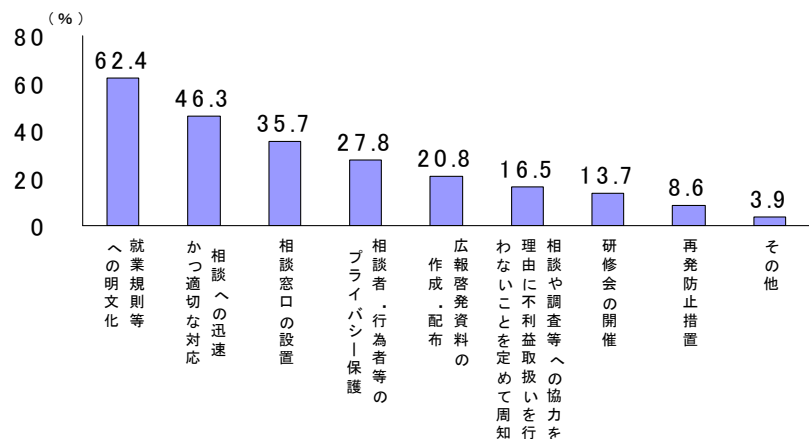
セクハラ防止対策の有無

事業主調査



防止対策の内容

事業主調査(「セクハラ防止対策を講じている」と回答した事業主) 複数回答



4 女性能力発揮の

能力発揮のための課題

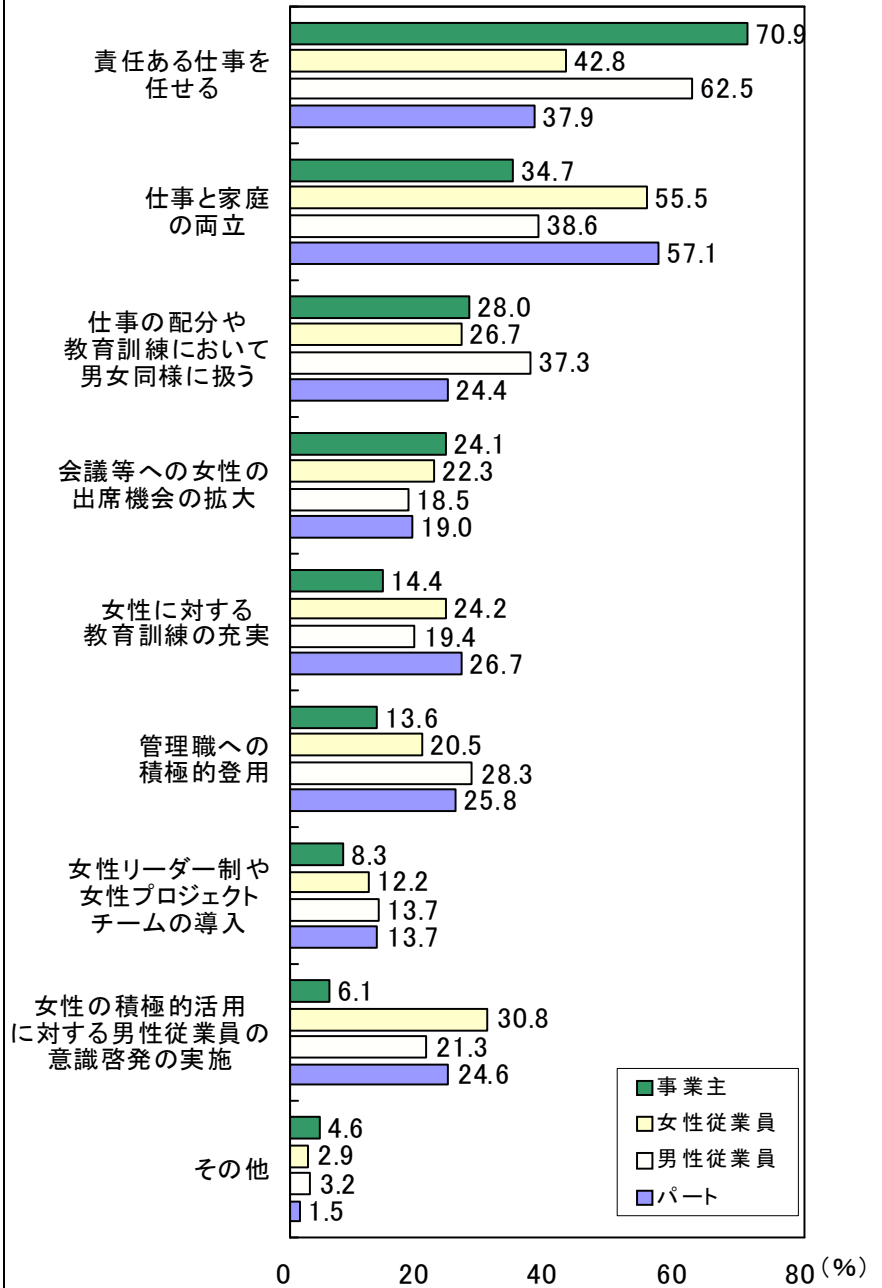
女性が能力を発揮していくための課題として、事業主、男性従業員が、「責任ある仕事を任せる」(事業主 70.9%, 男性従業員 62.5%)を最も多くあげたのに対し、女性従業員及びパートは、「仕事と家庭の両立」(女性従業員 55.5%, パート 57.1%)を最も多く挙げています。

なお、今回回答のあったパートのうち、約9割は女性です。

事業主・男性従業員と、女性従業員・パートに意識の違い

女性の能力発揮のための課題

複数回答



5 就業意識

仕事の継続

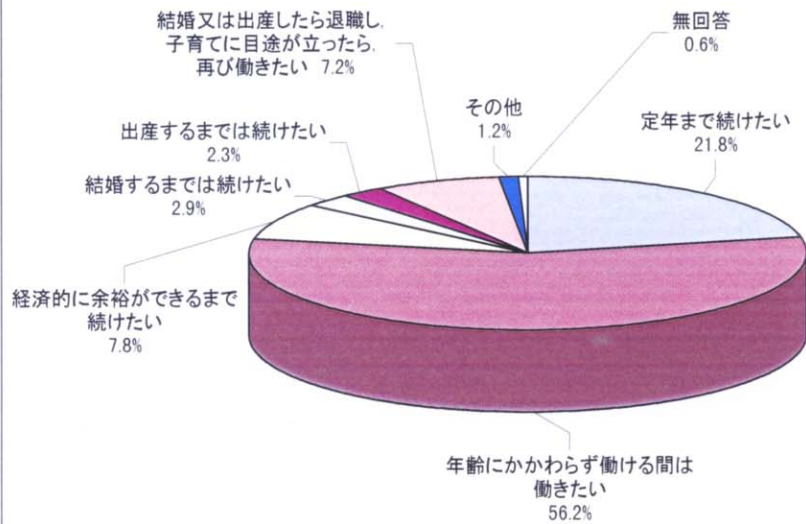
仕事の継続希望について、女性従業員からの回答は、「年齢にかかわらず働ける間は働きたい」が最も多く(56.2%)、次いで「定年まで続けたい」(21.8%)、「経済的に余裕ができるまで働きたい」(7.8%)、「結婚又は出産したら退職し、子育てに目途が立ったら再び働きたい」(7.2%)となっています。

再就職・再雇用にあたって必要な支援については、「保育・介護サービス等の充実」(64.4%)、「就職活動の情報提供」(33.7%)、「再就職活動支援講座」(19.9%)などがあげられています。

「年齢にかかわらず働ける間は働きたい」又は「定年まで続けたい」女性従業員は 78.0%

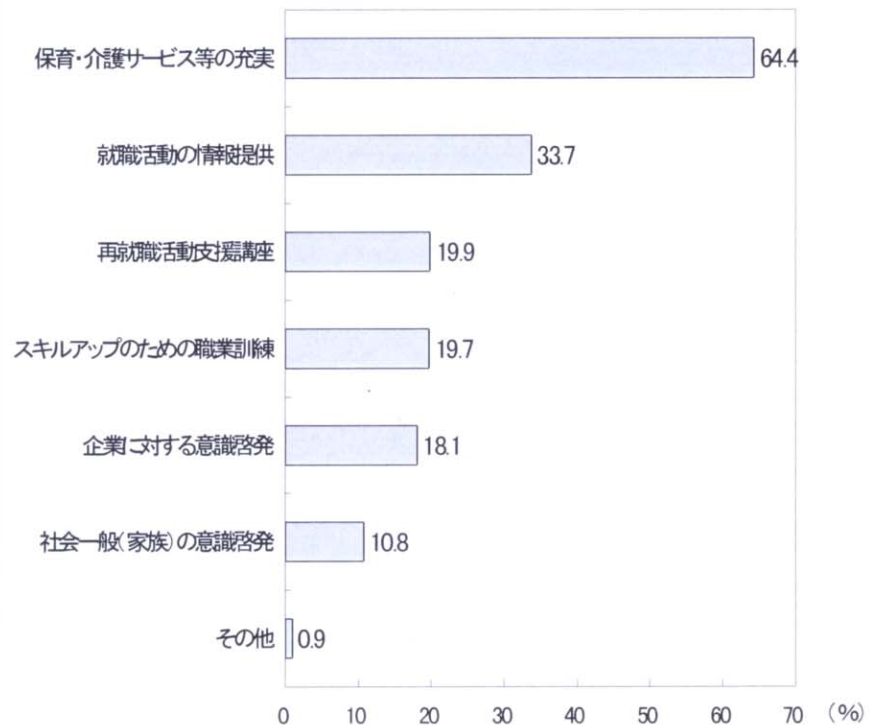
女性従業員の仕事の継続への考え

女性従業員調査



再就職に必要な支援

女性従業員調査 複数回答



6 仕事と家庭の両立

両立のために重要なこと

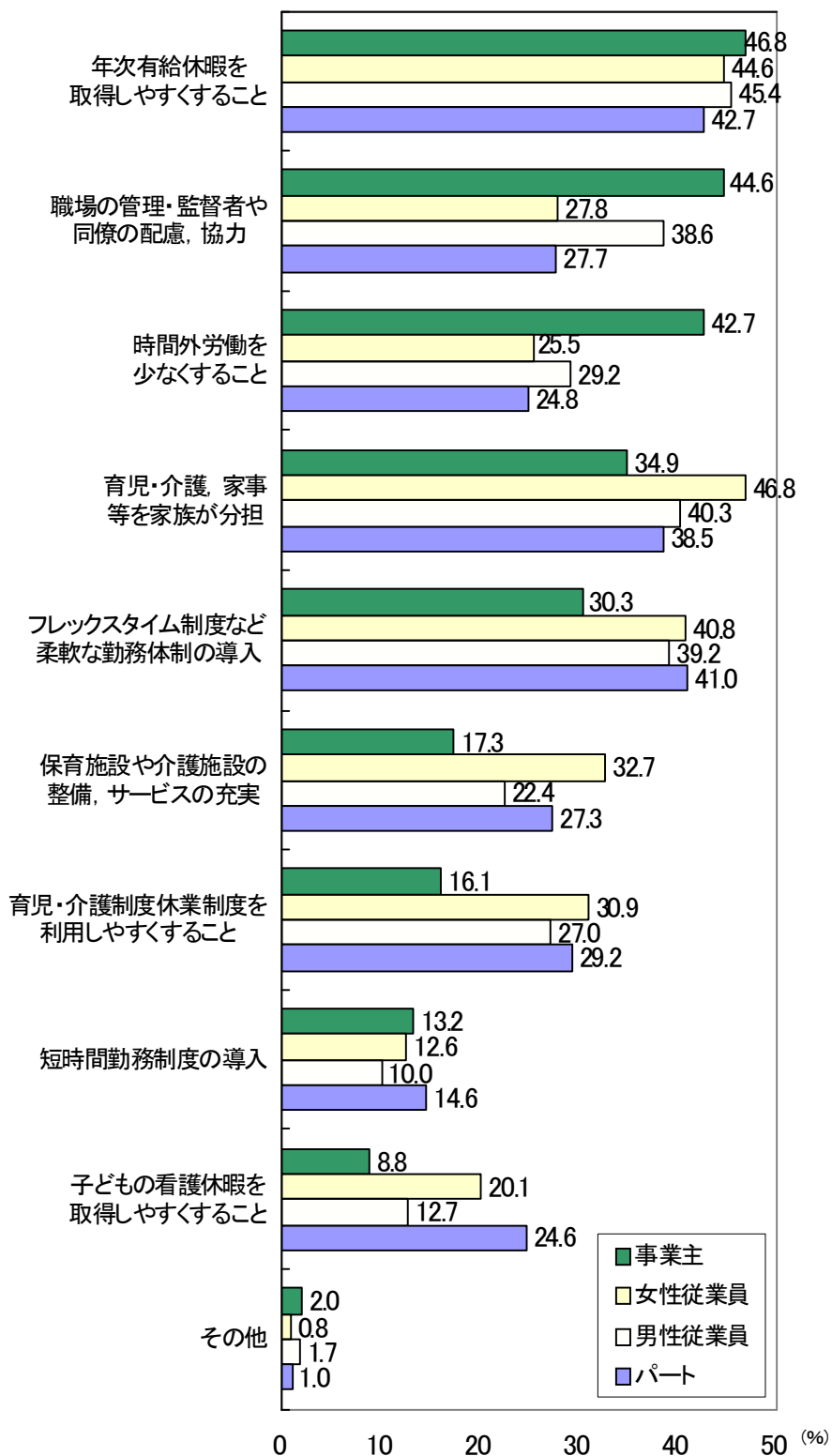
仕事と家庭の両立のために重要なこととして、事業主、男女従業員、パートともに、「年次有給休暇を取得しやすくすること」を上位にあげています。

なお、女性従業員は「育児・介護、家事等を家族が分担」が最多回答（46.8%）でした。

事業主・従業員ともに、年次有給休暇を取得しやすくすることを重要と考えている

仕事と家庭の両立のために重要なこと

複数回答



両立支援制度

仕事と育児の両立のために男女従業員が最も望む支援制度は、「子どもが病気・けがの時の休暇制度」(女性従業員 77.1%, 男性従業員 60.4%)となっています。

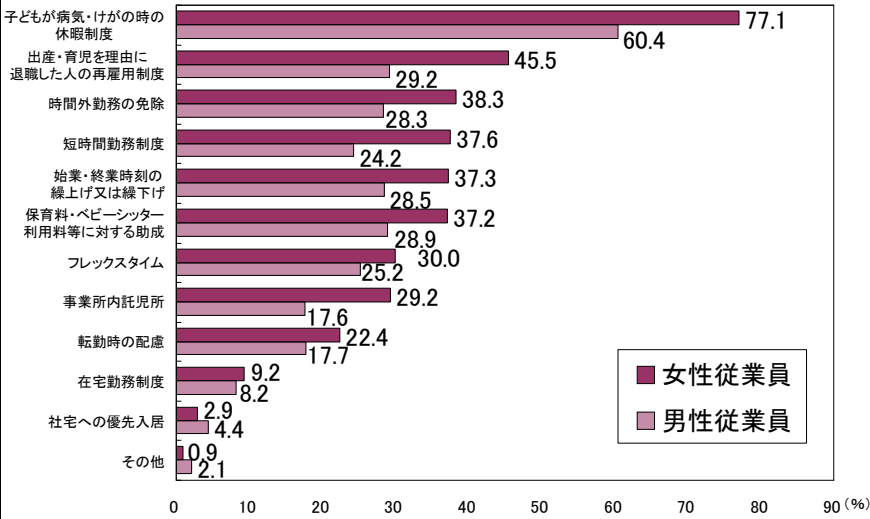
また、仕事と介護の両立のために最も望む支援制度は、女性従業員は「短時間勤務制度」(55.6%), 男性従業員は「介護サービスの費用等に対する助成」(49.2%)でした。

一方、事業主が仕事と育児・介護の両立のために実施している支援制度は、「短時間勤務制度」が最も多くなっています。(育児 25.9%, 介護 26.2%)

育児との両立には「子どもが病気・けがの時の休暇制度」、介護との両立には「短時間勤務制度」「費用等の助成」を望む

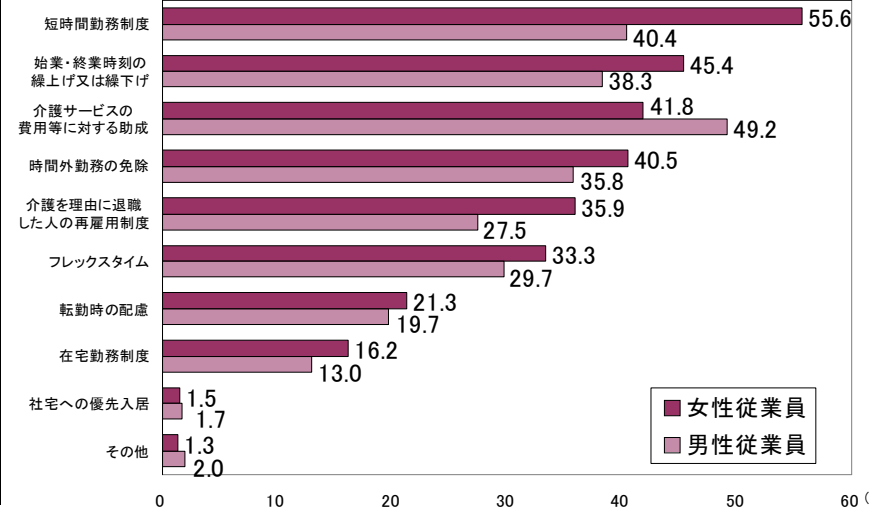
仕事と育児の両立のために望む支援制度

男女従業員調査 複数回答



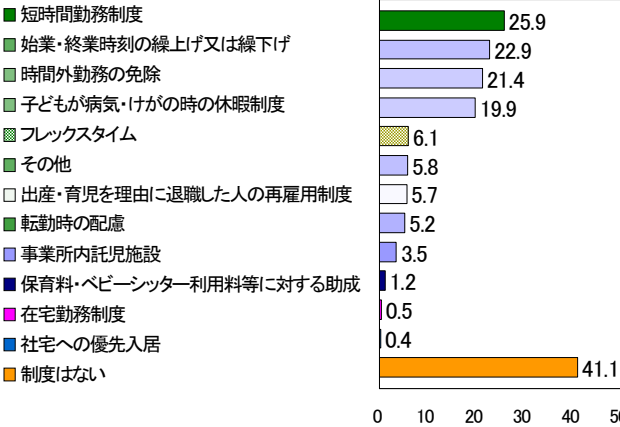
仕事と介護の両立のために望む支援制度

男女従業員調査 複数回答



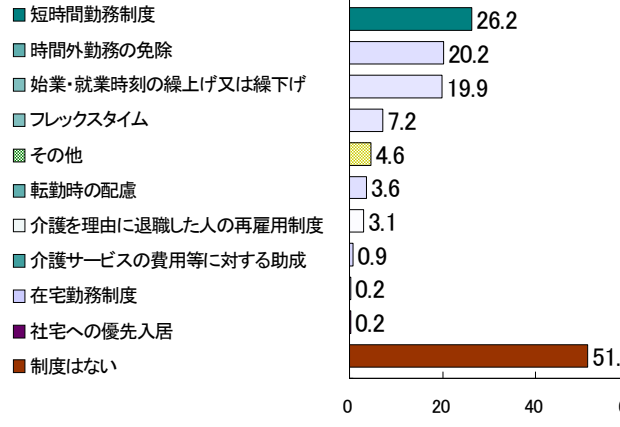
仕事と育児の両立のために実施している支援制度

事業主調査 複数回答



仕事と介護の両立のために実施している支援制度

事業主調査 複数回答



一般事業主行動計画の周知状況

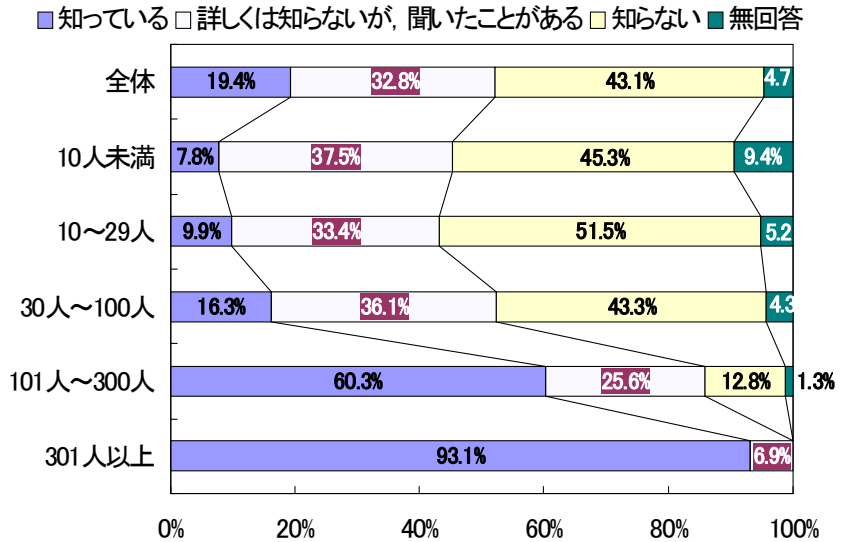
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）について「知っている」と回答した事業主は 19.4%であり、事業所規模が大きいほど周知率が高くなっています。

平成 23 年 4 月 1 日から行動計画の策定・届出等が義務化される 101 人～300 人の事業所では、「知っている」又は「詳しくは知らないが、聞いたことがある」が 85.9%となっています。

301 人以上の事業所は、「知っている」又は「聞いたことがある」が 100%を占める
101 人以上 300 人以下の事業所は、「知っている」が6割強

一般事業主行動計画の周知状況

事業主調査



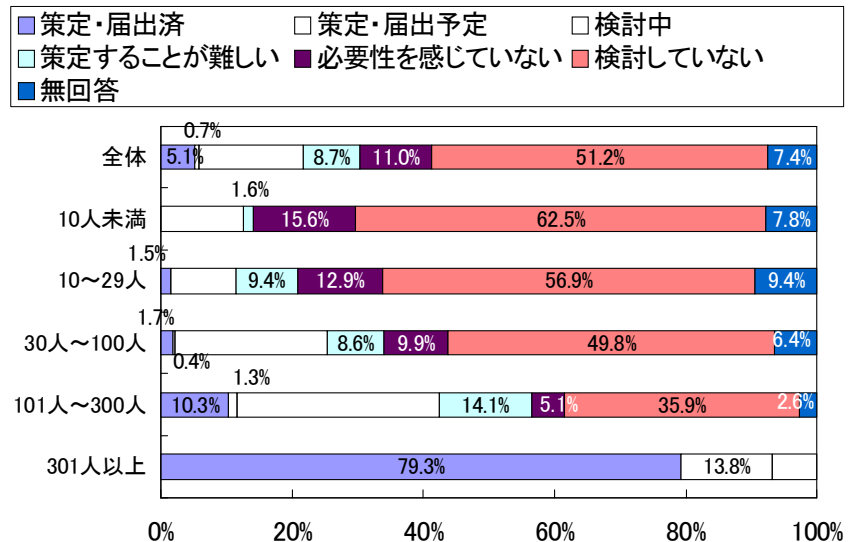
行動計画の策定状況

行動計画を「策定・届出済」と回答した事業主は 5.1%となっています。

301 人以上の事業所では「策定・届出済」が 79.3%であるのに対し、101 人～300 人の事業所では 10.3%、10 人～100 人の事業所では 1%台となっています。

一般事業主行動計画の策定・届出状況

事業主調査



策定について当たったの問題点

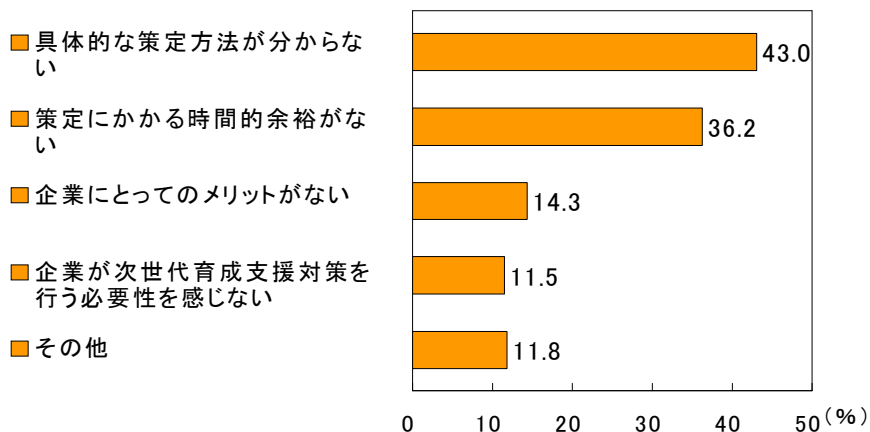
行動計画の策定に当たったの問題点・課題について、「具体的な策定方法がわからない」が 43.0%、「策定にかかる時間的余裕がない」が 36.2% となっており、企業に対して策定方法のアドバイス等を行うことが効果的と考えられます。

行動計画策定の効果

行動計画の策定効果(期待も含む)については、「職場の活性化による労働意欲の向上」が 52.1%、「優秀な人材の確保・定着」が 50.0%、「働き方の見直しによる業務の効率化」が 47.9%、「企業のイメージアップ」が 39.6% でした。

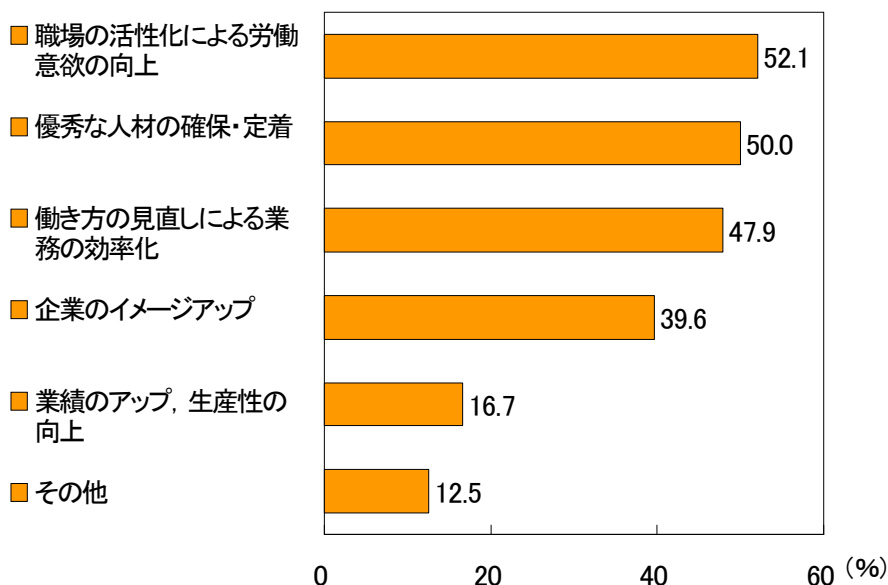
一般事業主行動計画の策定に当たったの問題点・課題

事業主調査（行動計画の策定を「検討中」「策定することが難しい」「必要性を感じていない」「検討していない」と回答した事業主）複数回答



一般事業主行動計画の策定の効果(期待も含む)

事業主調査（行動計画を「策定・届出済」「策定・届出予定」と回答した事業主）複数回答



ポイント

次世代育成支援対策推進法が改正され、①行動計画の公表・従業員への周知や、②行動計画の策定・届出義務企業が段階的に拡大されることになりました。詳細は、次の厚生労働省のホームページを御覧ください。

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/ikusei/dl/reef.pdf>)

7 育 児 休 業

改正育児・介護休業法の周知状況

平成 17 年 4 月から、改正育児・介護休業法が施行されました。改正のポイントは、①育児休業・介護休業の対象を一定の要件を満たす期間雇用に拡大、②育児休業期間の延長、③介護休業の取得回数の緩和、④子の看護休暇の創設です。

事業主全体では、「改正内容を含めて知っている」が 67.0%、「内容は知らないが、聞いたことはある」が 29.0%であり、両者を合わせると、96.0%になります。

また、従業員 300 人以上の事業所では「知っている」が 100%であるのに対し、30 人未満の事業所では、6 割未満となっています。

制度の整備状況

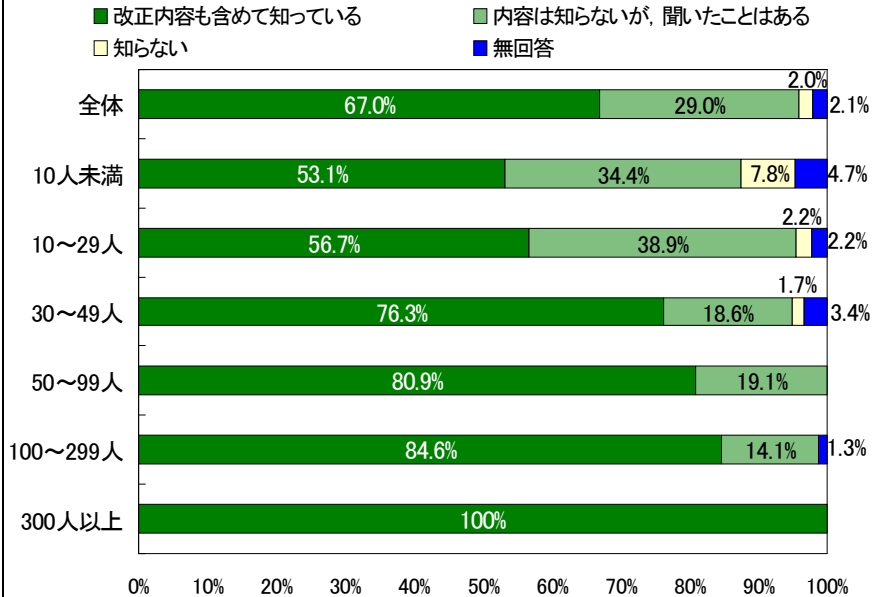
育児休業制度は、6 割強(62.4%)の事業所で就業規則等に規定されています。

従業員規模の大きい事業所ほど、整備率は高くなっています。

「改正内容を含めて知っている」が7割弱
「内容は知らないが、聞いたことはある」が3割弱

改正育児・介護休業法の周知状況

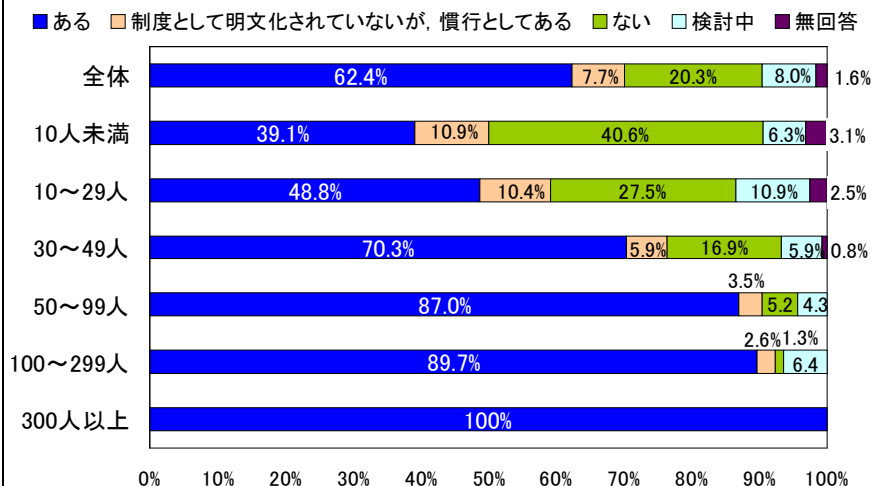
事業主調査



全体では6割強の事業所が育児休業制度の規定を整備規模が大きくなるほど整備率が上昇

育児休業制度の規定の有無

事業主調査



育児休業制度の周知状況

育児休業制度を内容も含めて知っている従業員は、女性 61.0%、男性 46.2%、パート 36.5%となっています。

取得状況

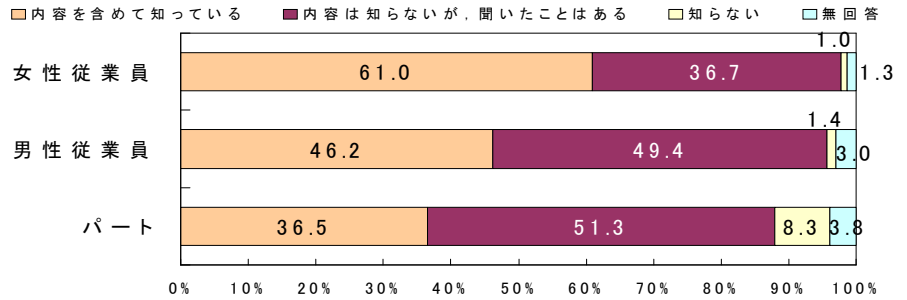
育児休業制度は、平成7年4月から全事業所に適用となっていますが、従業員の育児休業の取得状況については、女性 87.2%、男性 0.6%となっています。

規模別にみると、従業員 100～299人の規模の事業所で 96.4%と最も高くなっています。

また、実際に育児休業を取得した期間は「6ヶ月～1年未満」(68.6%)が最も多く、次いで「1年～2年未満」(22.5%)となっています。

育児休業制度の周知状況

従業員調査

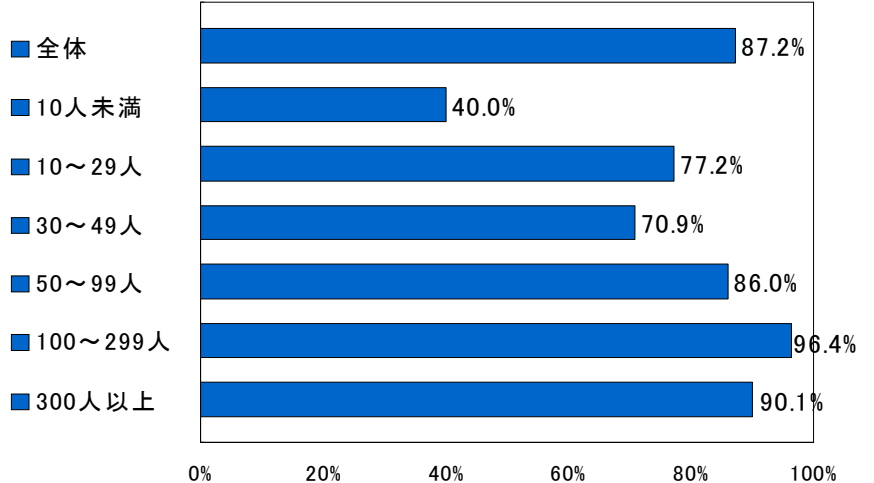


育児休業の取得率は、女性従業員 87.2%、男性従業員 0.6%

女性従業員の育児休業の取得率

事業主調査

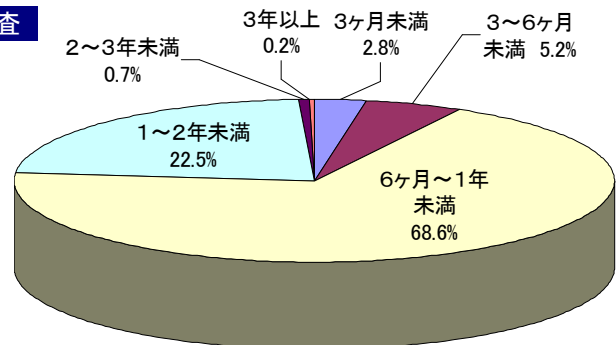
(調査対象期間は、平成19年4月1日から平成20年3月31日まで)



※ 男性の育児休業取得率は 0.6%

従業員の育児休業取得期間

事業主調査



制度導入後のメリットと課題

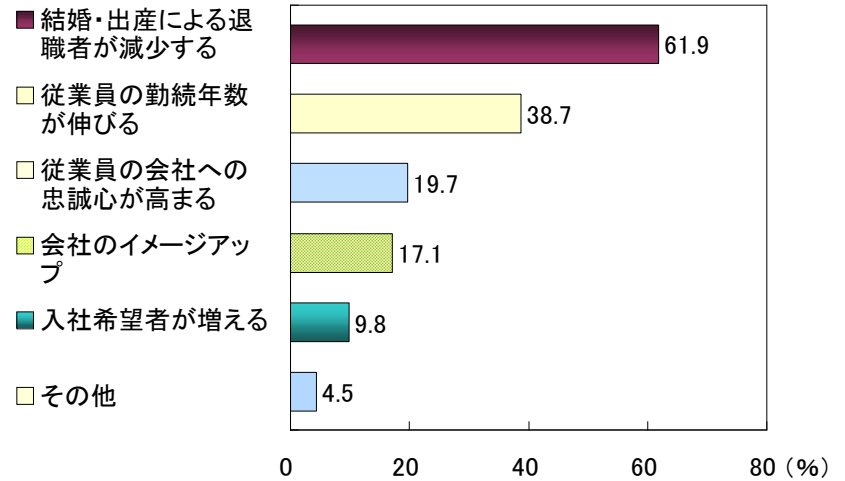
事業主は、育児休業制度導入後のメリットとして、「結婚・出産による退職者が減少する」(61.9%)、「従業員の勤続年数が伸びる」(38.7%)などをあげています。

課題としては、「代替要員の確保が困難」(58.3%)、「他の従業員の負担が増える」(49.1%)となっています。

メリットは「退職者の減少」、課題は「代替要員の確保」

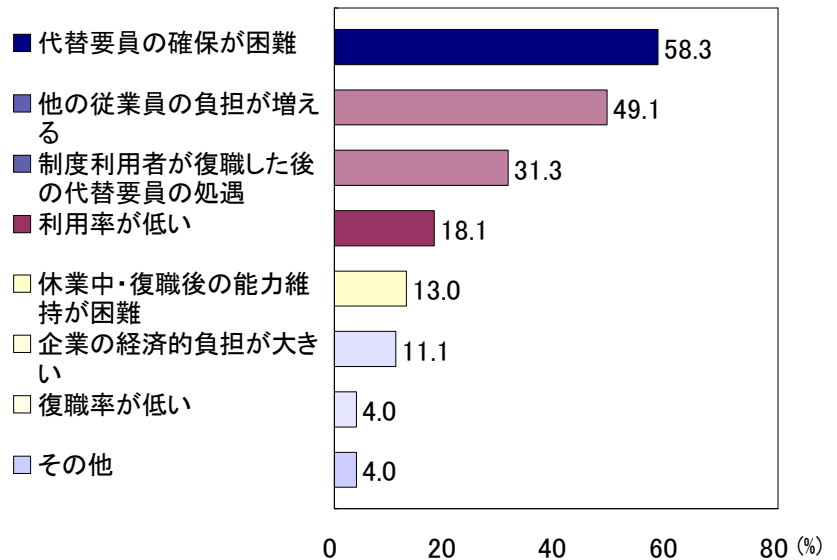
育児休業制度導入のメリット

事業主調査・複数回答



育児休業制度導入後の課題

事業主調査・複数回答



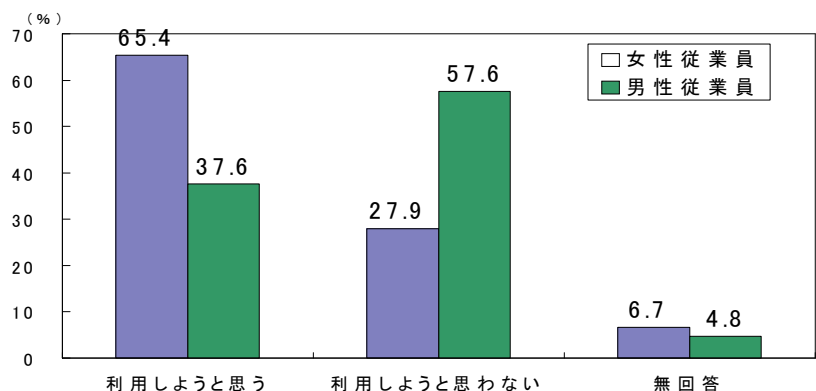
制度の利用希望

女性従業員の65.4%が、今後出産したときに、育児休業制度を「利用しようと思う」と回答していますが、「利用しようと思わない」と回答した人も27.9%に達しています。

一方、男性従業員は「利用しようと思わない」と回答した人が57.6%となっています。

育児休業制度の利用希望

男女従業員調査



制度を利用しない理由

育児休業制度を利用しない主な理由として、女性従業員は「上司や同僚に気兼ねする」(34.9%)や「会社の制度が整備されていないので申請しにくい」(28.9%)などをあげており、取得しやすい環境づくりが必要であると思われま

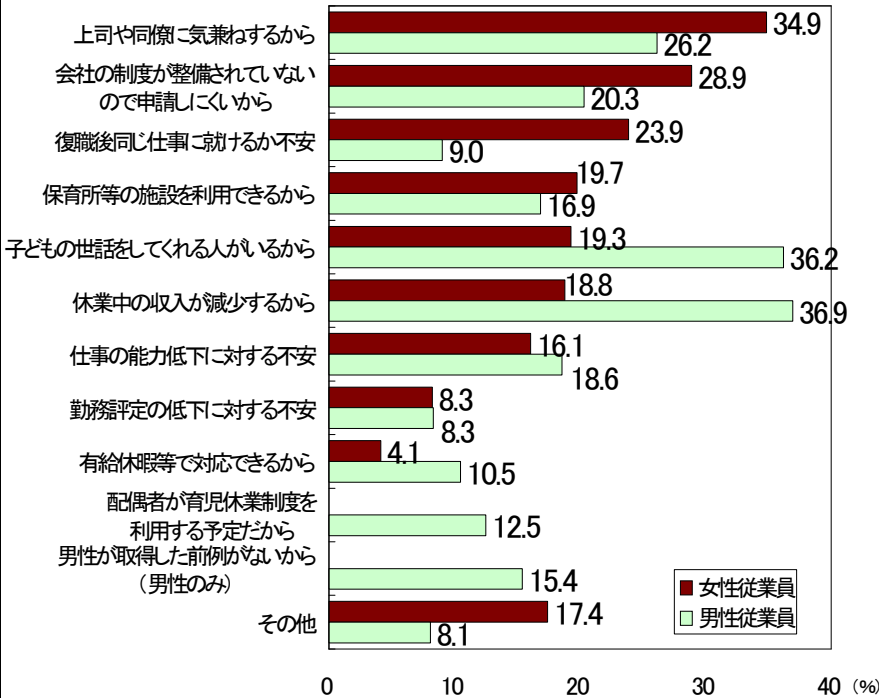
す。一方、男性従業員が利用しない主な理由は「休業中の収入が減少する」(36.9%)、「子どもの世話をしてくれる人がいる」(36.2%)などとなっています。

男性の育児休業

男性の育児休業制度利用に対して、従業員は「当然取得してもよい」(女性従業員 38.6%, 男性従業員 32.3%, パート 32.3%)、「できれば取得した方がよい」(女性従業員 35.6%, 男性従業員 36.5%, パート 41.5%)と肯定的な考え方が約7割を占めています。

育児休業制度を利用しない理由

男女従業員調査(「利用しない」と回答した従業員) 複数回答

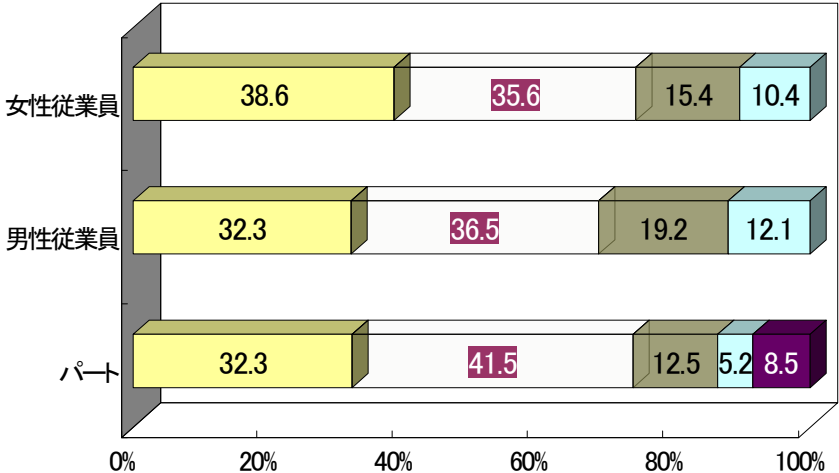


従業員の7割以上が男性の育児休業について肯定

男性の育児休業制度利用に対する考え

従業員調査

- 当然取得してもよいと思う
- できれば取得した方がよいと思う
- 取得しない方がよいと思う
- その他
- 無回答



8 介護休業

制度の周知状況

介護休業制度を、「内容を含めて知っている」従業員は、女性 25.1%、男性 23.7%、パート 9.6%となっています。

制度の整備状況

介護休業制度は、約5割(50.7%)の事業所で規定が整備されています。

また、従業員規模の大きい事業所ほど、整備率は高くなっています。

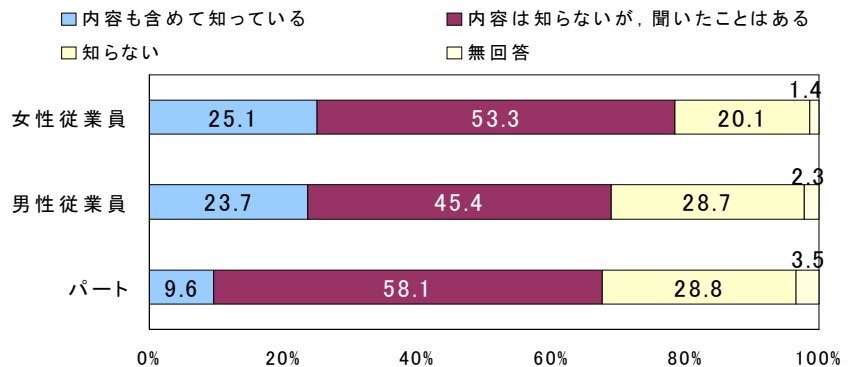
利用状況

全事業所のうち、介護休業の利用者が「いた」と回答したのは 3.5%(内訳は、利用者が「男性のみ」0.5%、「女性のみ」2.8%、「男女とも」0.2%)となっています。

利用者の取得期間は、「93日以下」が 84.6%となっています。「93日」とは、育児・介護休業法で認められた取得可能期間です。

介護休業制度の周知状況

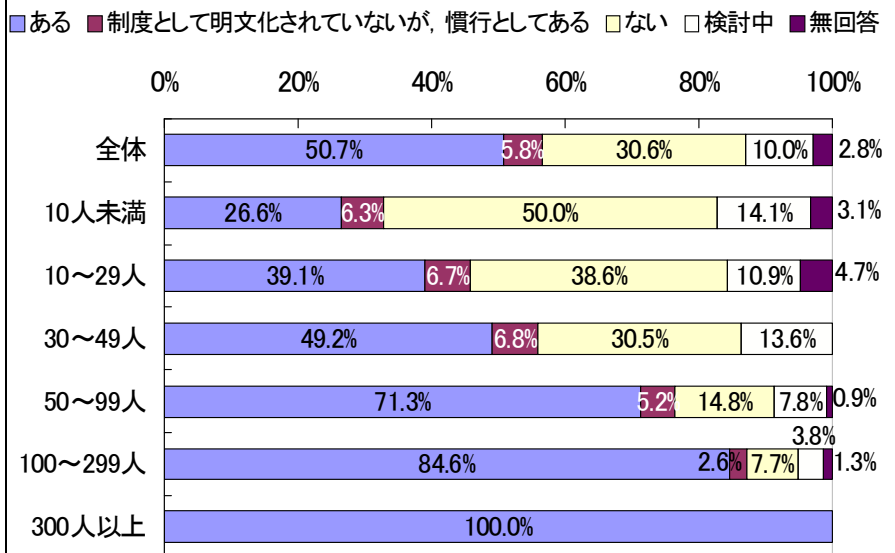
従業員調査



約5割の事業所が介護休業の規定を整備

介護休業制度の規定の有無

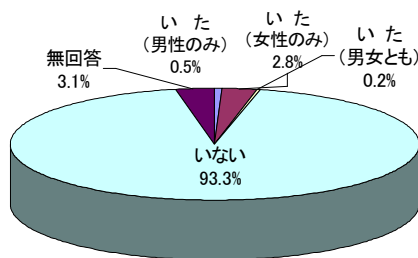
事業主調査



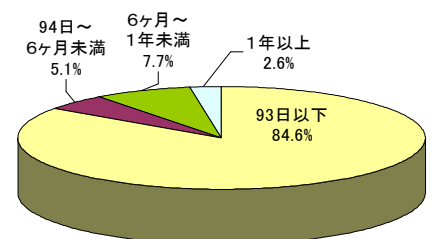
介護休業制度の利用状況

事業主調査

(調査対象期間は、平成19年4月1日から平成20年3月31日まで)



利用日数



介護休業制度…一定の要件を満たす労働者が、事業主に申し出ることにより、「要介護状態」(注1)にある「対象家族」(注2)1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに、1回の介護休業(通算93日が限度)をすることができる制度。なお、事業主は介護休業の申し出を拒むことはできません。

注 1……負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。

注 2……配偶者・父母・子・配偶者の父母と、労働者が同居しかつ扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫をいいます。

制度導入後の課題

事業主は、介護休業制度導入後の課題として、「代替要員の確保が困難」(55.9%)、「他の従業員の負担が増える」(45.3%)などをあげています。

利用希望

今後、介護が必要になった場合、介護休業制度を利用したいと考える従業員は、女性が69.9%、男性が60.3%となっています。

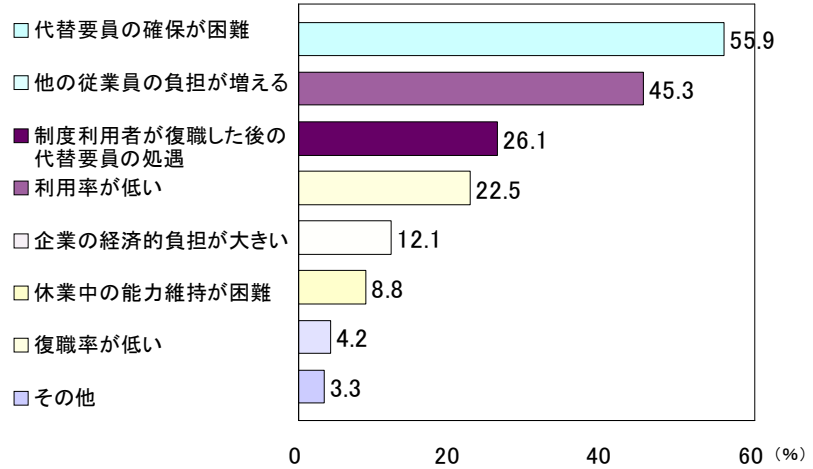
女性従業員のうち、「利用しない」と回答したのは27.2%で、その理由は「会社で介護休業をとった例がない」(44.8%)、「上司や同僚に気兼ねする」(40.1%)の順となっています。

男性従業員のうち、「利用しない」と回答したのは35.9%で、その理由は「介護してくれる人がいる」(36.1%)、「休業中の収入が減少する」(32.5%)の順となっています。

課題は「代替要員確保が困難」、「他の従業員の負担増」

介護休業制度導入後の課題

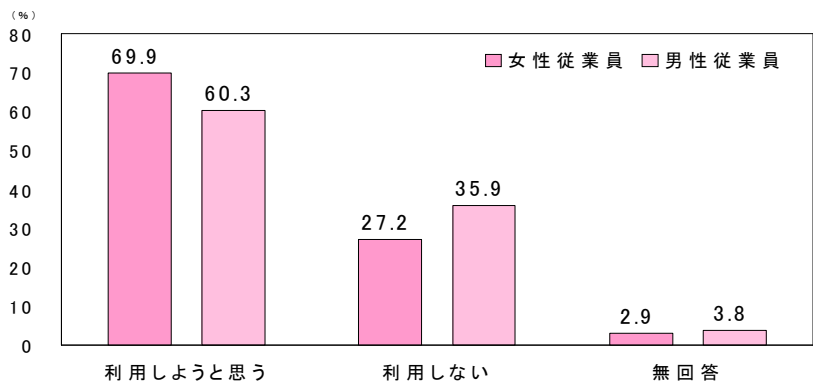
事業主調査 複数回答



男女従業員ともに6割を超える利用希望率

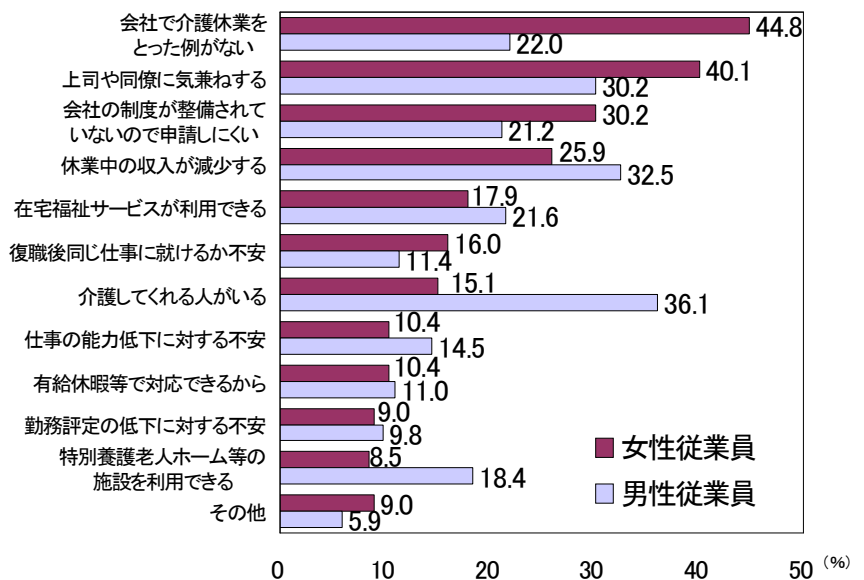
介護休業制度の利用希望

男女従業員調査



介護休業制度を利用しない理由

男女従業員調査(「利用しない」と回答した従業員) 複数回答



9 子の看護休暇

制度の整備状況

平成17年4月に施行された改正育児・介護休業法により、小学校就学前の子を養育する労働者は、病気やけがをした子の看護のために、1年に5日まで休暇を取得できるようになっています。

就業規則等でこの休暇制度を整備している事業所は、全体では36.6%と、前回調査の28.0%より8.6ポイント増加しています。

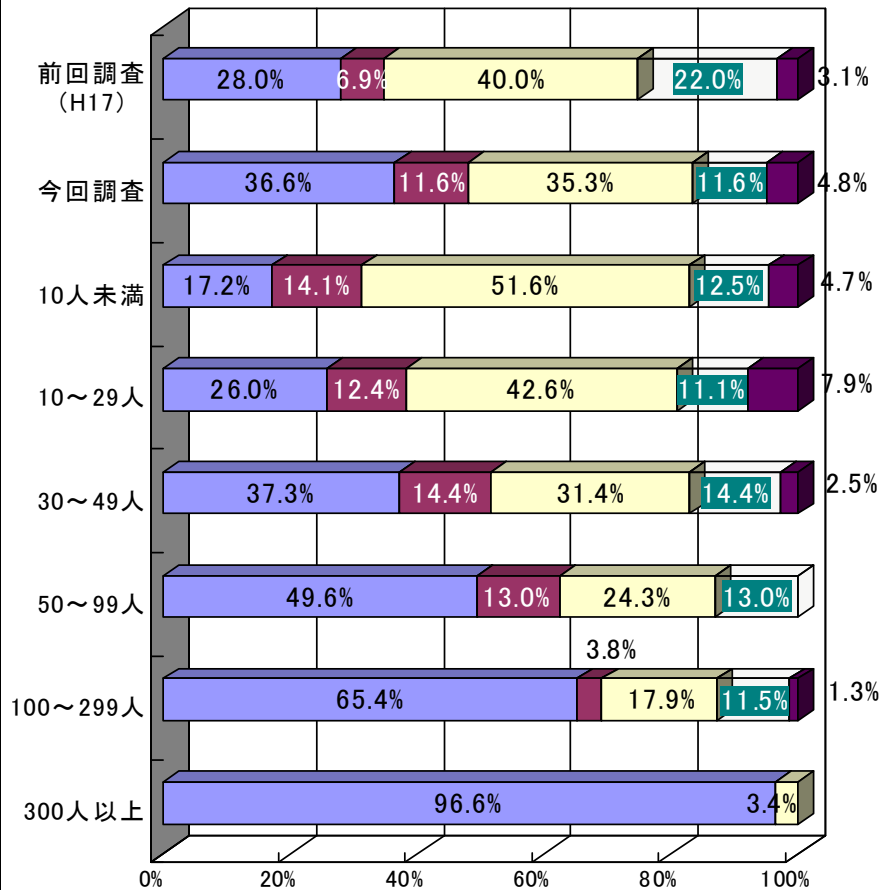
また、従業員規模の大きい事業所ほど、整備率は高くなっています。

36.6%の事業所が子の看護休暇の規定を整備

子の看護休暇制度の規定の有無

事業主調査

■ある ■制度として明文化されていないが慣行としてある □ない □検討中 ■無回答



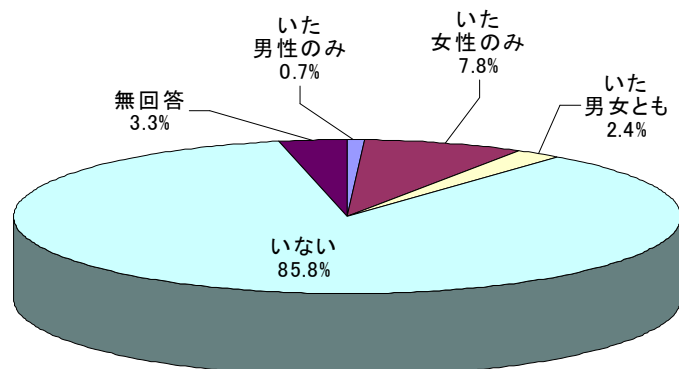
利用状況

全事業所のうち、子の看護休暇の利用者が「いた」と回答したのは10.9%（内訳は、利用者が「男性のみ」0.7%、「女性のみ」7.8%、「男女とも」2.4%）となっています。

子の看護休暇制度の利用状況

事業主調査

（調査対象期間は、平成19年4月1日から平成20年3月31日まで）



10 パートタイム労働者

改正パートタイム労働法の周知状況

平成20年4月から、改正パートタイム労働法が施行されました。改正のポイントは、①パートタイム労働者の雇入れの際、労働条件を文書などで明示することが義務化、②雇入れ後も、パートタイム労働者から求めがあったときは、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明することが義務化、③パートタイム労働者の待遇はその働き方に応じて決定することなどです。

「内容も含めて知っている」と回答したのは、事業主が61.5%、パートが12.5%となっています。

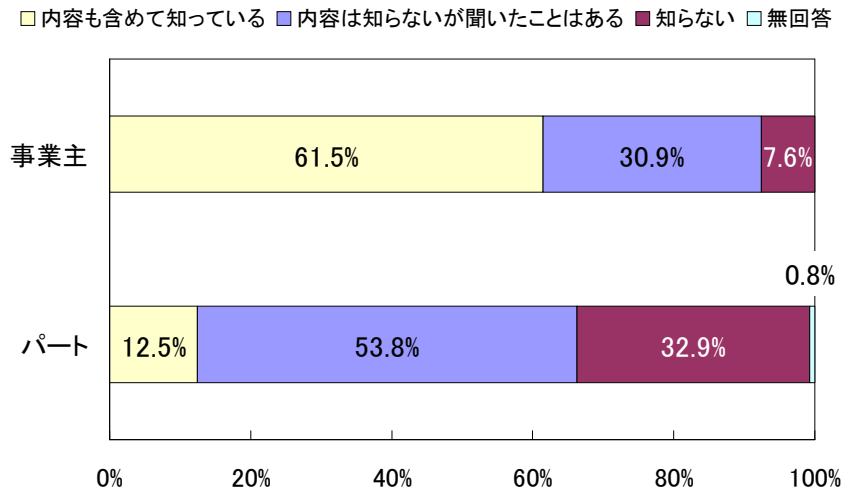
パートを雇用する理由

パートを雇用する理由は、「人件費節約」が48.5%と最も多く、次いで「1日の業務量の変化に対応」(41.0%)、「臨時的な業務量の変化に対応」(34.1%)となっています。

「改正内容を含めて知っている」事業主は61.5%だが、パートは12.5%しか知らない

改正パートタイム労働法の周知状況

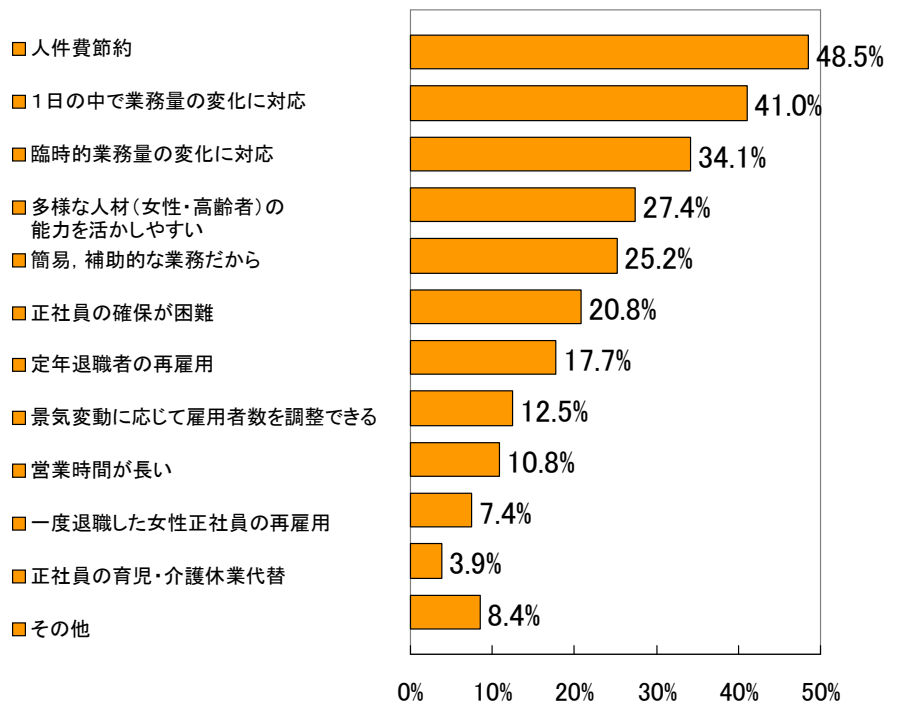
事業主調査(パートを雇用している事業主)・パート調査



「人件費節約」が一番の理由、次いで「業務量の変化」への対応

パートを雇用する理由

事業主調査(パートを雇用している事業主)



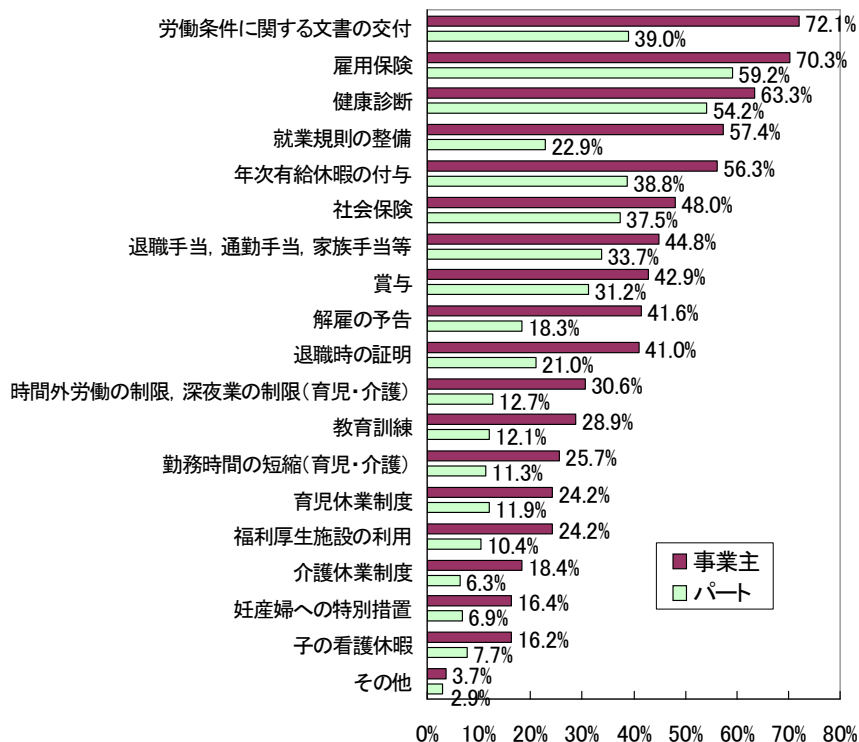
パートが利用できる制度

パートが利用できる制度の導入状況は、事業主調査では、「労働条件に関する文書の交付」(72.1%)をはじめ、雇用保険(70.3%)、健康診断(63.3%)など様々な制度が導入されているという回答ですが、パートはいずれの制度についても利用できるという認識が低く、事業主とは大きな差がありました。

パートが利用できる制度の周知と処遇改善が必要

パートが利用できる各種制度の導入状況

事業主調査(パートを雇用している事業主)・パート調査



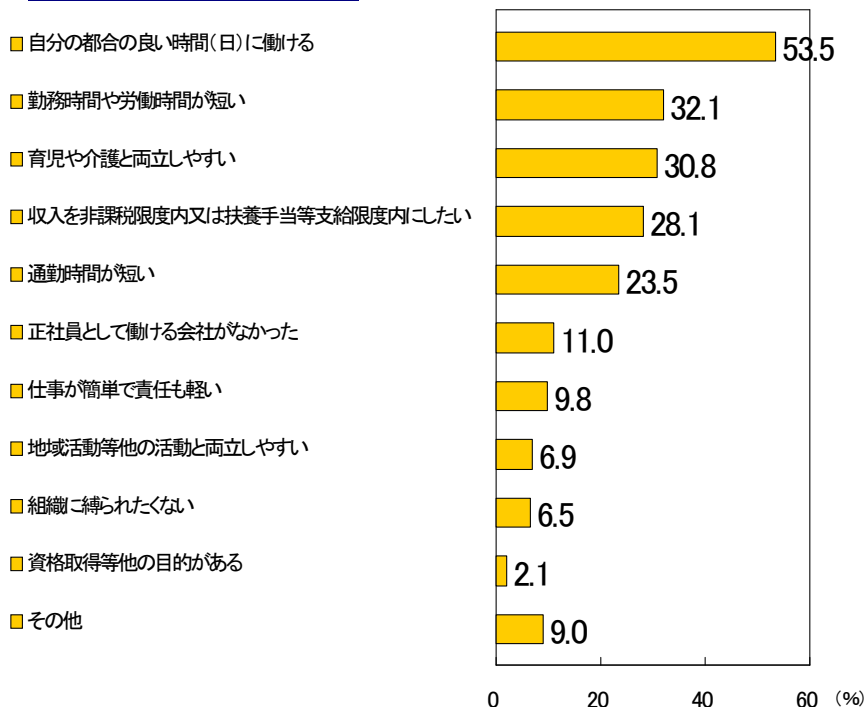
パートとして働く理由

パートとして働く理由は、「自分の都合の良い時間(日)に働ける」(53.5%)が最も多く、次いで、「勤務時間や労働時間が短い」(32.1%)、「育児や介護と両立しやすい」(30.8%)の順になっています。

最も多い理由は「自分の都合の良い時間(日)に働ける」

パートとして働く理由

パート調査 複数回答



パート収入調整の状況

収入調整の状況は、「非課税限度額等は気にせず」が 37.9%と最も多くなっていますが、「非課税限度額、健康保険の被扶養者の範囲内」(29.6%)、「配偶者等の扶養手当の範囲内」(10.6%)、「公的年金の支給に配慮」(2.9%)となっており、4割を超える人が収入調整をしている状況がうかがえます。

パートの正社員等への転換

パートが正社員になれる措置を講じている事業所は、「試験制度を設けるなど、転換制度を導入」が 6.7%、「正社員を募集する場合、その内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知」が 24.1%、「正社員のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募の機会を与えている」が 23.0%となっており、5割強の事業所が何らかの措置を講じています。

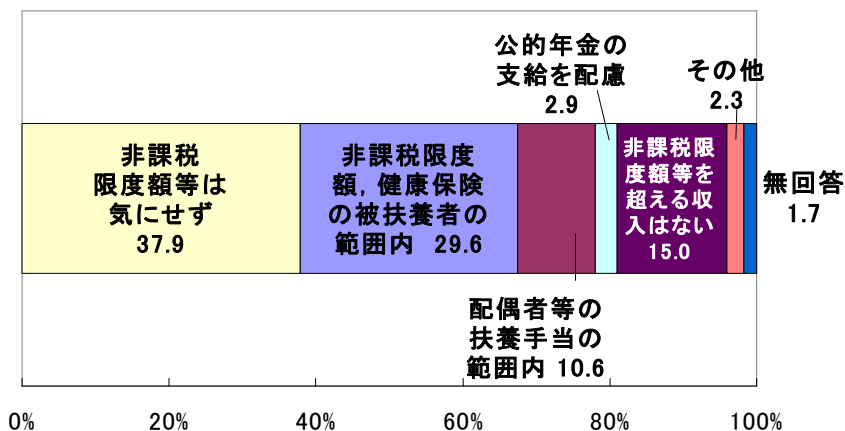
正社員等への転換制度の利用希望

パートに対し、「あなたの事業所に正社員や役職等への昇格の制度がある場合、積極的に利用したいと思いますか」と質問したところ、「利用したい」が 24.2%、「利用したくない」が 70.2%でした。

4割を超える人が収入調整をしている

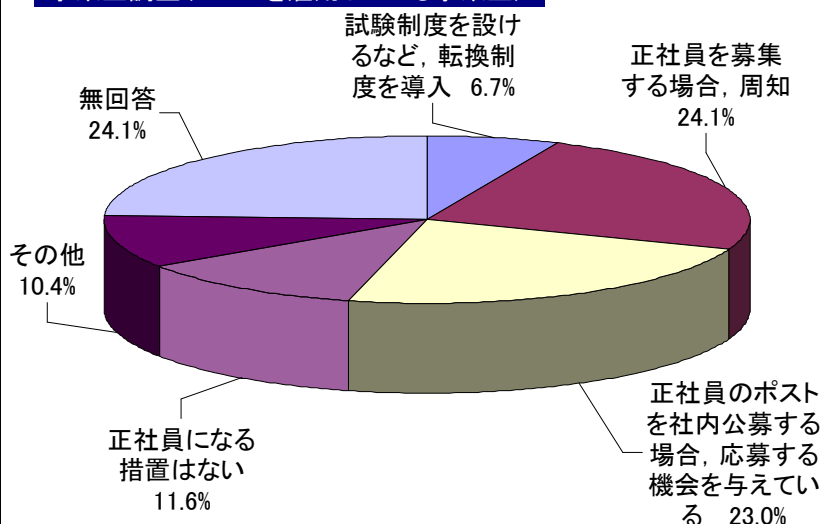
収入調整の状況

パート調査



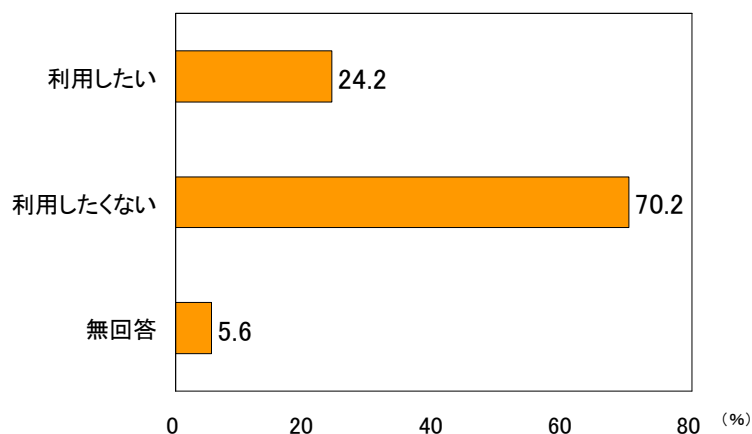
パートの正社員等への転換制度

事業主調査(パートを雇用している事業主)



昇任・昇格制度の利用希望

パート調査



昇任昇格制度を利用しない理由

パートが昇任・昇格制度を利用したくない主な理由は、「家事、育児・介護との両立が困難になる」が56.4%で、次いで「仕事中心の生活となるおそれがある」が37.0%、「能力、体力に自信がない」が30.1%となっています。

パートとして働くうえでの不安

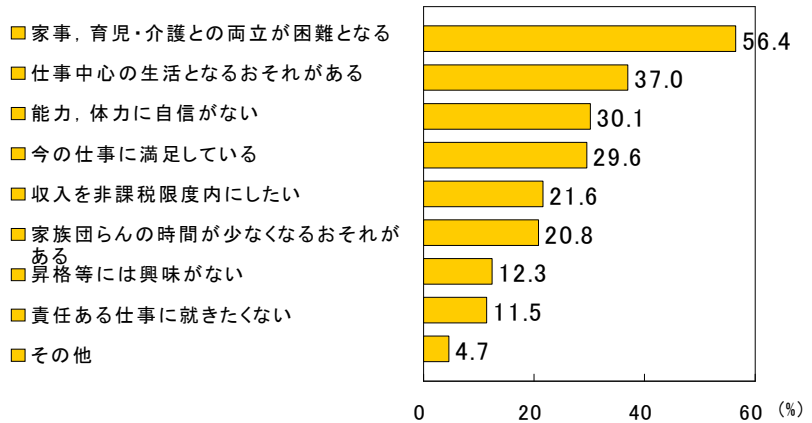
パートとして働くうえでの不満や不安は、39.0%が「ない」と答えています。また、「給料、収入が少ない」(29.8%)、「仕事の質や量に比べて、正社員と賃金格差が大きい」(16.5%)などの処遇に関することもあげられています。

環境整備・行政への要望

パートが働きやすい環境整備のために行政に望むことは、「労働条件向上の取組に対する企業等への支援」(39.8%)、「非課税限度額の引上げ」(38.1%)などとなっています。

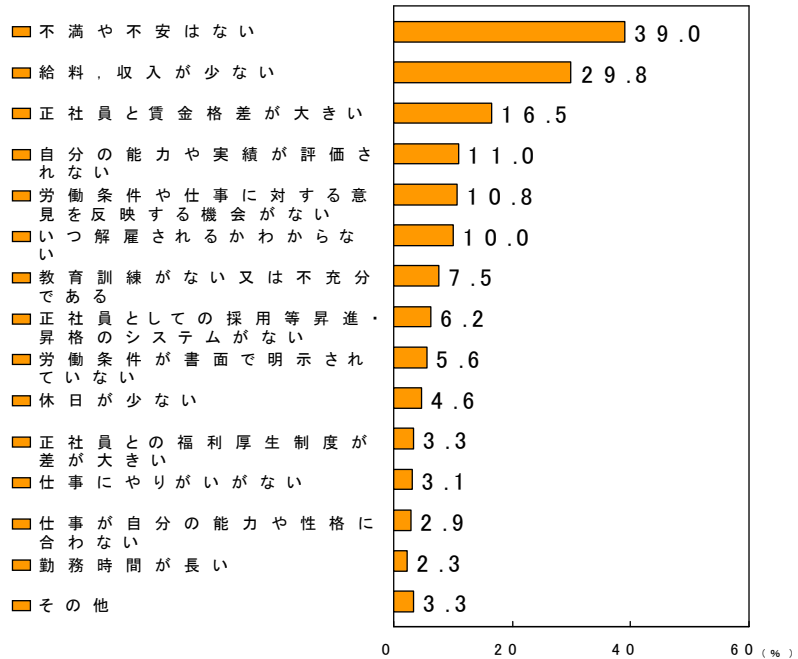
昇任・昇格制度を利用しない理由

パート調査(「昇任・昇格制度を利用したくない」と回答したパート) 複数回答



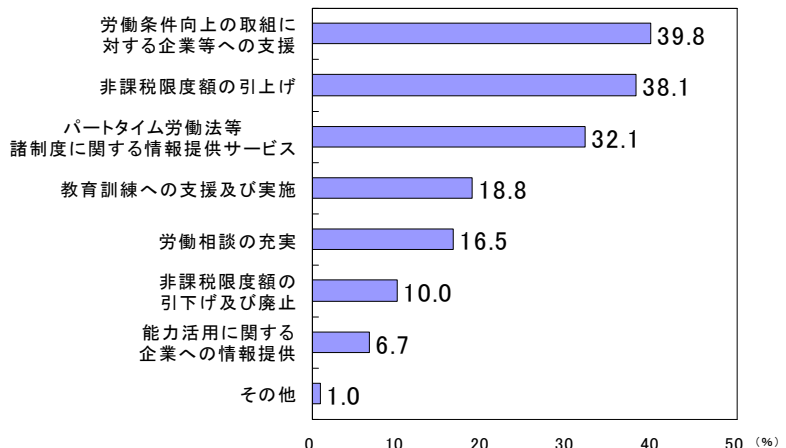
パートで働くうえでの不満や不安

パート調査 複数回答



パートが働きやすい環境整備のために行政に望むこと

パート調査 複数回答



11 行政への要望

男女がともに働きやすい環境整備のためには、事業主・従業員とも、「保育所、学童保育の充実」(事業主 62.6%、女性従業員 70.5%、男性従業員 60.0%、パート 67.9%)を望んでいます。

その他、従業員は、「育児・介護休業制度の充実」、「高齢者の介護施設の充実」、「完全週休2日制の普及啓発」、「労働者に対する助成制度(財政的支援)の拡充」などを望んでいます。

男女がともに働きやすい環境整備のために最も多く望まれているのは「保育所・学童保育の充実」

行政への要望

複数回答

