

第 1 調査の概要

第1 調査の概要

1 調査の目的

社会における少子高齢化や所得格差の拡大が進む中、職場における男女共同参画についての企業の取組状況の実態を把握し、女性が働きながら安心して子どもを産み育てることができ、また能力を十分に発揮できる環境整備への施策を検討するための基礎資料とする。

2 調査期日 平成18年8月28日

3 調査対象

建設業、製造業、卸売・小売業、飲食店、運輸業、金融・保険業、医療・福祉、サービス業（他に分類されないもの）に属する県内の事業所から、産業・規模別に抽出した2,000事業所

4 調査事項(詳細は第4 調査票のとおり)

- (ア)回答企業の属性（業種、企業全体の労働者数、労働組合の有無）
- (イ)雇用管理について（新規学卒者及び中途採用者の採用状況など）
- (ウ)育児・介護休業制度、再雇用制度等について（規定の有無及び規定期間など）
- (エ)女性の能力活用(ポジティブ・アクション)について（促進状況など）
- (オ)セクシュアルハラスメント防止対策について（防止の取組など）
- (カ)次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画について（策定義務の認知及び策定状況など）

5 調査方法 自計式郵送調査

6 有効回答数 463企業（回答率 23.2%）

7 用語の説明

- コース別雇用管理制度
企画的業務・定型的業務等の業務内容や転居を伴う転勤の有無等によって、いくつかのコースを設定して、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行う制度をいう。
- 非正規社員
常用労働者のうち、一般に「正社員」等と呼ばれている人以外で、「嘱託」「パートタイマー」「アルバイト」等と呼ばれている人をさす。
- 子の看護休暇制度
平成14年4月1日から、小学校修学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申し出に基づくその子の看護のための休暇を与えるための措置を講ずることが、事業主の努力義務とされている。
- 仕事と育児(介護)の両立を支援する事業主に対する国の助成制度
育児休業取得者の代替要員確保コース、ベビーシッター費用等補助コースなど「育児・介護雇用安定等助成金」、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が出た従業員100人以下の中小企業主に支給する「中小企業子育て支援助成金」がある。
- ポジティブアクション
過去の雇用環境や性別役割分担意識などが原因で男女労働者の間に事実上生じている格差の是正を目的として行う措置、すなわち女性の能力発揮促進のための企業の積極的取組。具体的には、女性の採用・職域拡大、女性の管理職の増加、女性の勤続年数の伸長、職場環境・風土の整備等の取組がある。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画
平成15年7月に成立・公布された「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、国や地方公共団体による取組だけでなく、301人以上の労働者を雇用する事業主は、平成16年度末までに「一般事業主行動計画」を策定し、平成17年4月1日以降、速やかに届け出なければならないとし、雇用する労働者が300人以下の事業主には、同様の努力義務があるとしている。

8 留意事項

本文中、「前回調査」は「平成14年度女性雇用環境調査」（調査期日 平成14年4月30日 県社会部実施）をいう。

グラフ中、小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%とならない場合がある。