

ワーク・ライフ・バランス実現のための取組としては、有給休暇をとりやすい環境の整備が最も多い。

ワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットとしては、「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」と考えている事業所が最も多い。しかし、前回調査と比べるとワーク・ライフ・バランスの取組にメリットを感じている事業所が減少している。

5 セクシュアルハラスメントの防止

セクシュアルハラスメントへの取組としては、「相談窓口を設置している」が最も多く、次いで「就業規則等でセクシュアルハラスメント防止についての方針を明確にしている」であり、それぞれ約3割となっている。

セクシュアルハラスメントが起きたときの課題としては、事実確認が難しいが最も多い。プライバシーの保護が難しいという課題と併せて、実態把握が課題といえる。

6 行政に望むこと

男女共同参画を推進する上で市に望むこととしては、他の企業の取組事例の紹介が最も多く、次いで事業所向け研修会の開催となっている。

III 調査結果の分析

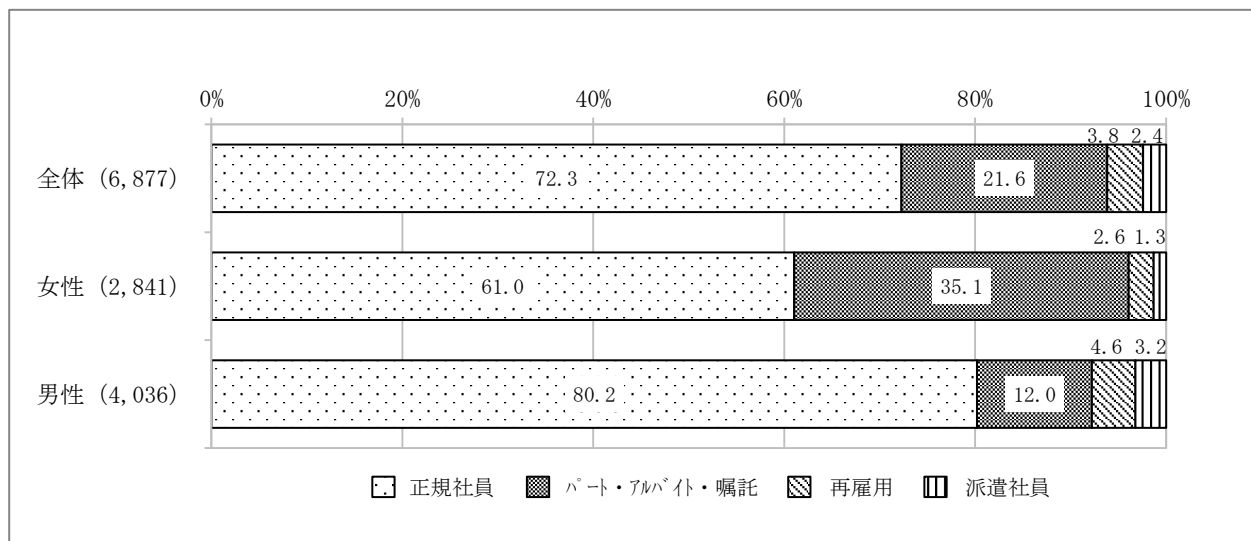
1 雇用の状況

(1) 雇用形態別の特徴

事業所従業員の雇用形態別構成比をみると、全体の72.3%が正規社員、21.6%がパート・アルバイト・嘱託、3.8%が再雇用、2.4%が派遣社員となっている。

男女別にみると、女性は正規社員61.0%、パート・アルバイト・嘱託35.1%に対して、男性は正規社員80.2%、パート・アルバイト・嘱託12.0%となっており、男女間で大きな差がある。

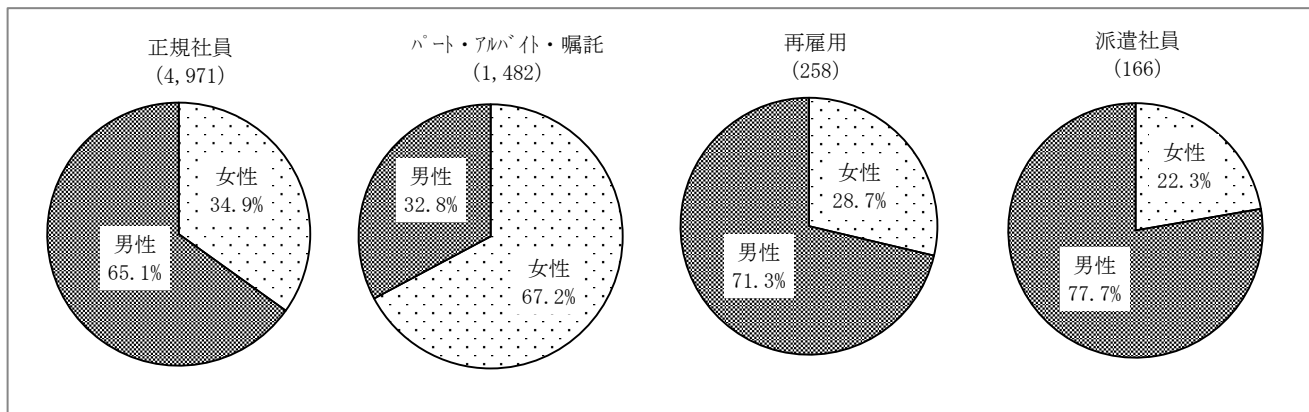
事業所従業員の雇用形態別構成比（問3）



(2) 雇用形態別にみた男女別割合

雇用形態別に男女比をみると、正規社員では男性が65.1%を占めているのに対して、パート・アルバイト・嘱託では女性が67.2%を占めている。再雇用では男性が71.3%、派遣社員では男性が77.7%を占めている。

雇用形態別にみた男女別割合（問3）



(3) 産業分類別・事業所規模別の特徴

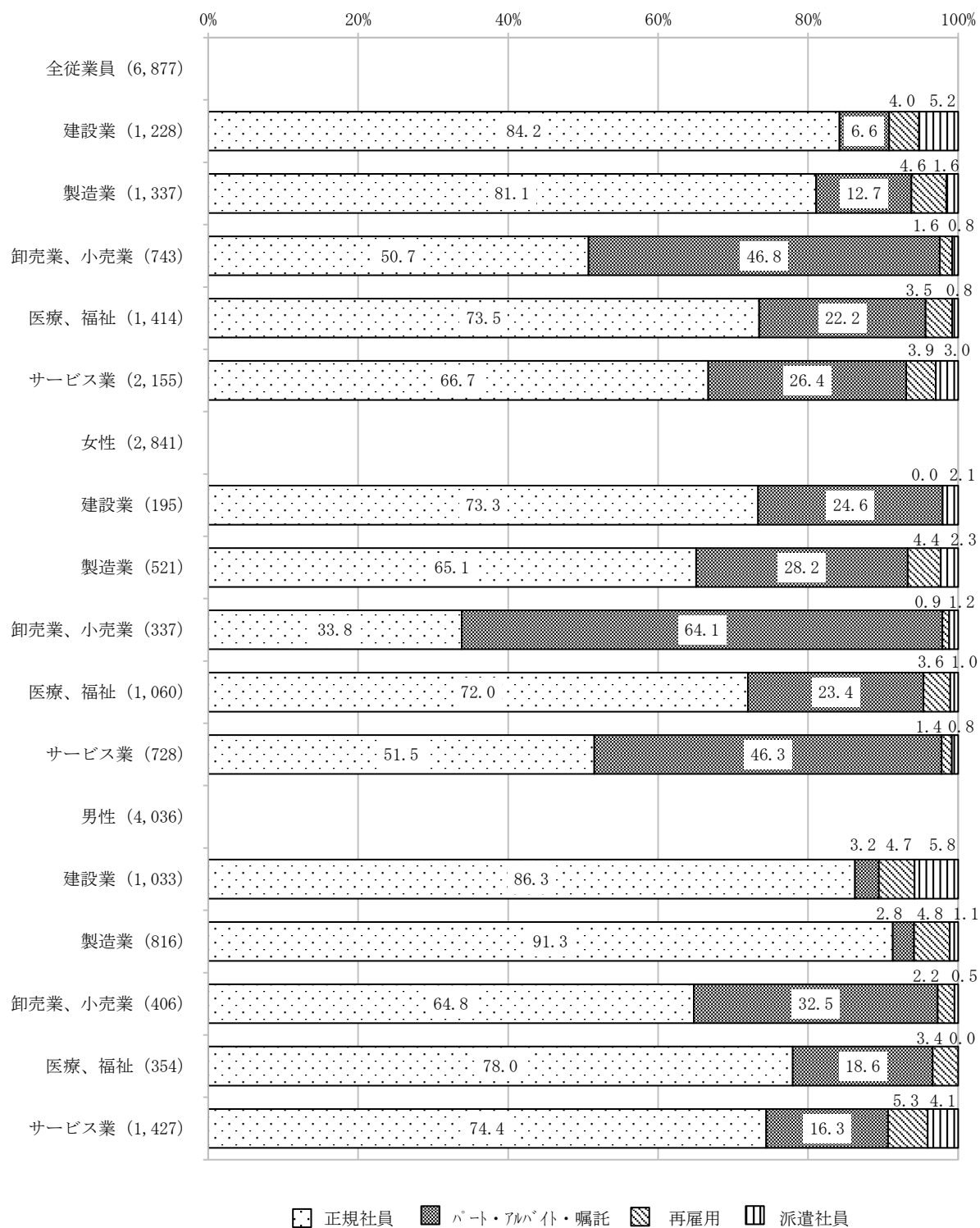
雇用形態別の構成比を産業分類別にみると、全従業員の正規社員比率は建設業（84.2%）が最も高く、次いで製造業（81.1%）、医療、福祉分野（73.5%）となっている。最も低いのは卸売業、小売業（50.7%）で、正規社員比率は約5割となっている。

女性従業員の正規社員比率をみると、すべての産業分野において男性従業員より低くなっており、特に、卸売業、小売業（33.8%）において低くなっている。

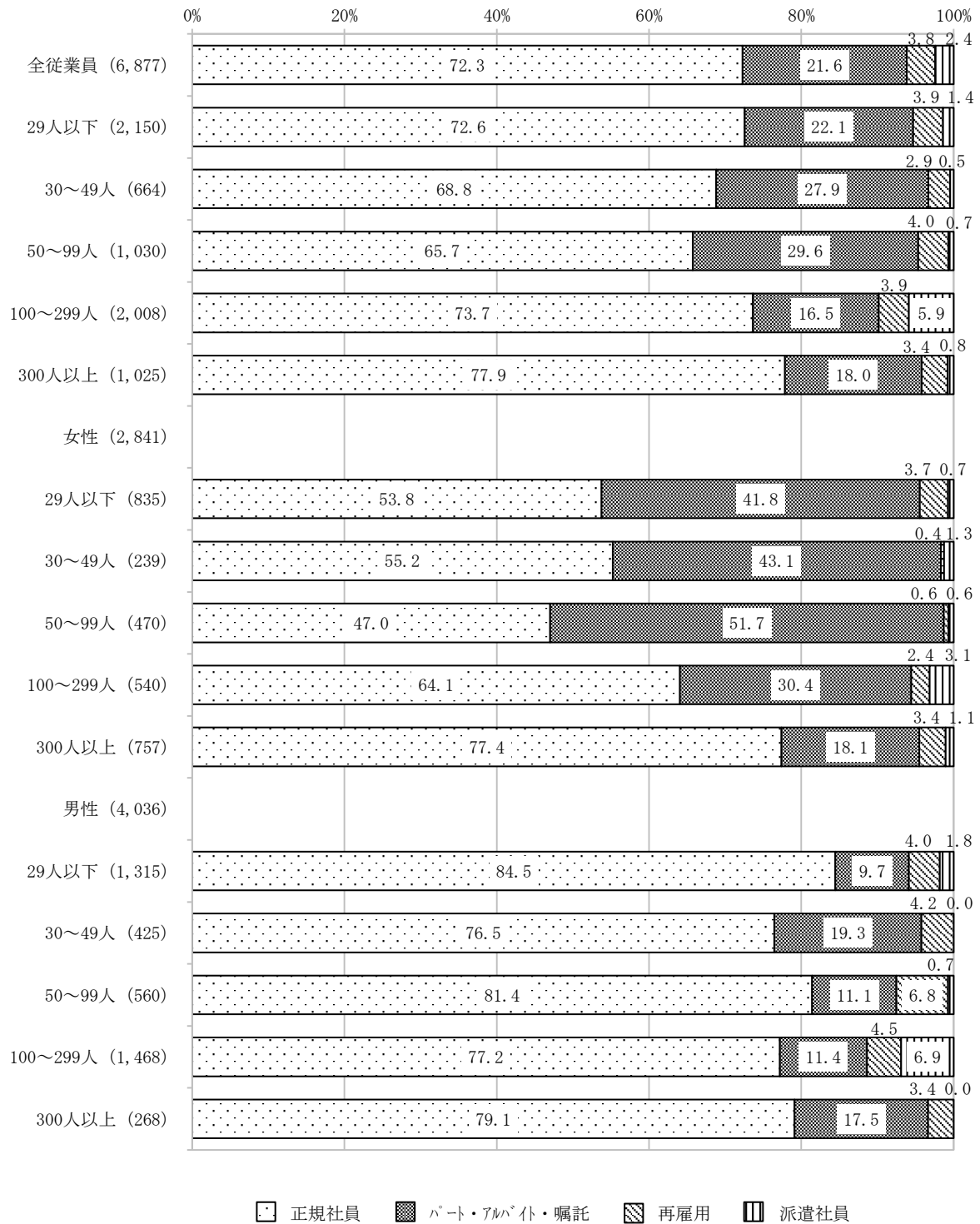
事業所従業員規模別にみると、全従業員の正規社員比率は300人以上（77.9%）が最も高くなっている。従業員50～99人の事業所では女性従業員の正規社員比率が5割以下となっている。

全従業員の男女別比を産業分類別にみると、医療、福祉分野で女性従業員の割合が75.0%と高くなっている。事業所従業員規模別にみると、事業所規模が大きい300人以上の事業所において、女性従業員の割合が73.9%と他の規模の事業所より高くなっている。

男女別にみた従業員の雇用形態別構成比（産業分類別）（問3）



男女別にみた従業員の雇用形態別構成比（事業所従業員規模別）（問3）



従業員の男女別比（産業分類別・事業所従業員規模別）（問3）

