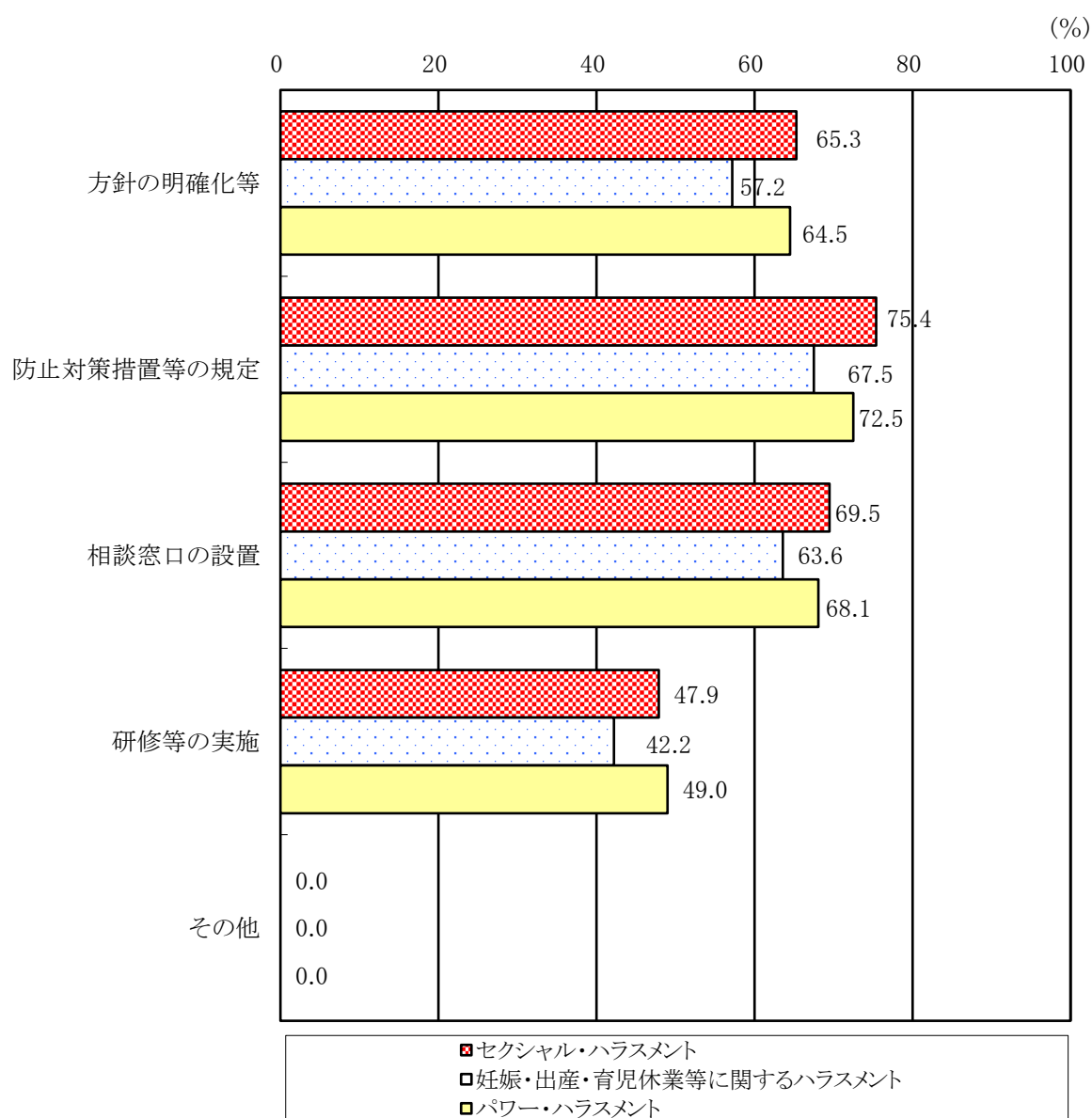


3 1 ハラスメント防止対策

セクシャル・ハラスメントにおける事業主の方針の明確化と周知・啓発に取り組んでいる割合は 65.3%

職場におけるハラスメント防止対策について調査したところ、「就業規則等での防止対策措置等の規定」の取組については、「セクシャル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」すべての項目において、取り組んでいる事業所が 60%を超えた。（図 3 4）

図 3 4 ハラスメント防止対策（N=337・複数回答）

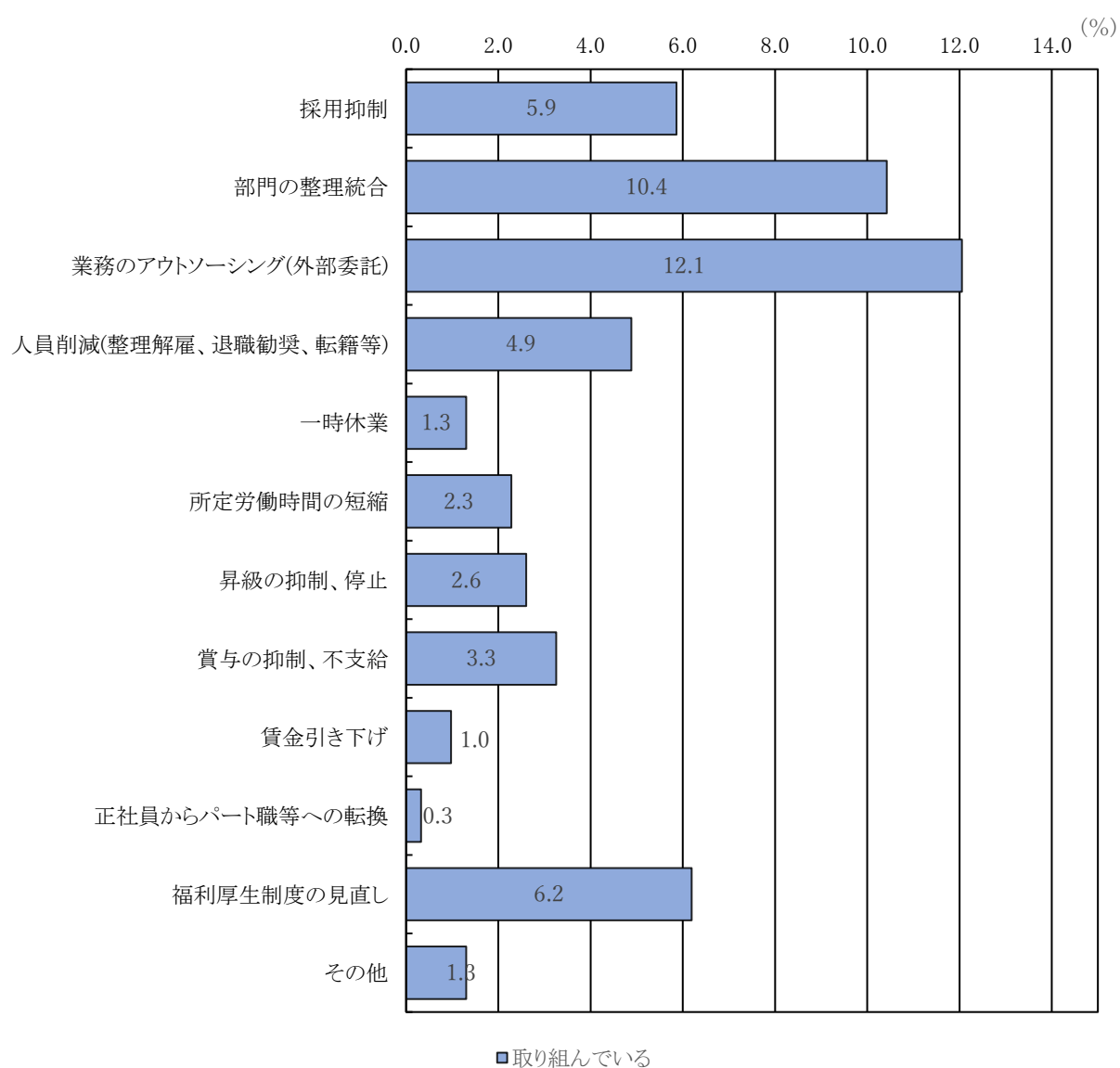


3 2 経営改善措置

業務のアウトソーシングが 12.1%、部門の整理統合が 10.4%、福利厚生制度の見直しが 6.2%

最近 3 年間に行った経営改善措置について調査した結果、「業務のアウトソーシング」が最も多く 12.1%、次いで「部門の整理統合」10.4%、「福利厚生制度の見直し」6.2%の措置を行っている事業所が多い。（図 3 5）

図 3 5 最近 3 年間の経営改善措置 (N=307・事業所割合)



3 3 副業・兼業

副業・兼業に関する規定について、「規定がない」が35.3%

副業・兼業に関する就業規則については「規定がない」が最も多く35.3%(前年34.1%)であった。

「就業規則での規定がある」と回答した事業所のうち、「就業規則で禁止している」が25.1%で、禁止する理由が多い順で、「長時間労働・過重労働を助長」が21.5%、「労働時間の管理・把握が困難」が18.7%、「情報漏えいのリスク」が10.0%となっている。(表2 3、図3 6)

表2 3 副業・兼業に関する規定の有無 (N=331)

(単位: %)

ある			ない
規則で禁止している	届出制・許可制	手続きを定めていない	
25.1	33.8	4.5	35.3

図3 6 副業・兼業を禁止している理由 (N=331・事業所割合)

