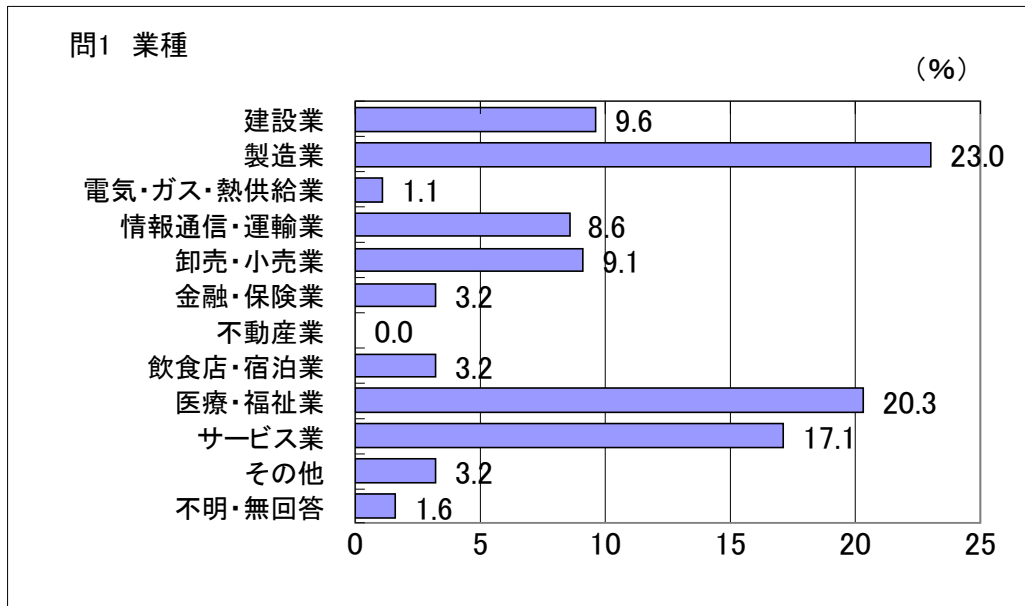


## Ⅱ 事業所実態アンケート調査の結果

# 1 事業所の状況について（平成29年8月1日現在）

## 問1 業種についてお答えください。

回答のあった業種についてみると、「製造業」が23.0%と最も高く、次いで「医療・福祉業」が20.3%、「サービス業」が17.1%となっている。



従業員数別にみると、回答のあった184事業所のうち、300人以上の事業所は、7事業所3.8%で、「製造業」、「医療・福祉業」、「サービス業」、「電気・ガス・熱供給業」のみとなっている。逆に、100人未満の事業所が全体の78.3%を占めている。

★問1 業種 × 問2 従業員総数

業種別	業種別合計	0人～99人	100人～199人	200人～299人	300人～399人	400人～499人	500人以上
建設業	18	18	0	0	0	0	0
	9.8%	9.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	43	27	11	3	0	1	1
	23.4%	14.7%	6.0%	1.6%	0.0%	0.5%	0.5%
電気・ガス・熱供給業	2	1	0	0	0	1	0
	1.1%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%
情報通信・運輸業	16	13	3	0	0	0	0
	8.7%	7.1%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売・小売業	17	14	0	3	0	0	0
	9.2%	7.6%	0.0%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	6	6	0	0	0	0	0
	3.3%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産業	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
飲食店・宿泊業	6	5	1	0	0	0	0
	3.3%	2.7%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉業	38	26	4	6	0	1	1
	20.7%	14.1%	2.2%	3.3%	0.0%	0.5%	0.5%
サービス業	32	28	1	1	1	0	1
	17.4%	15.2%	0.5%	0.5%	0.5%	0.0%	0.5%
その他	6	6	0	0	0	0	0
	3.3%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	184	144	20	13	1	3	3
	100.0%	78.3%	10.9%	7.1%	0.5%	1.6%	1.6%

## 問2 事業所の従業員数についてお答えください。

### ■女性正規従業員は10人未満の事業所が約6割

男性女性ともに『正規従業員』の「0人～9人」が最も高くなっているが、男性31.0%、女性57.8%と、女性の正規従業員が少ない事業所の割合が高い。また、女性正規従業員は、20人未満の事業所が全体の4分の3を占めている。

男性女性とも契約社員や人材派遣者は、10人未満の事業所が9割以上となっている。

#### 【正規従業員（社長・店主等含む）】

従業員数	女性		男性		合計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
0人～9人	108	57.8%	58	31.0%	23	12.3%
10人～19人	31	16.6%	29	15.5%	31	16.6%
20人～29人	16	8.6%	34	18.2%	38	20.3%
30人～49人	13	7.0%	30	16.0%	42	22.5%
50人～99人	10	5.3%	19	10.2%	25	13.4%
100人～149人	2	1.1%	9	4.8%	11	5.9%
150人～199人	2	1.1%	2	1.1%	7	3.7%
200人以上	2	1.1%	3	1.6%	7	3.7%
不明・無回答	3	1.6%	3	1.6%	3	1.6%

#### 【パートタイマー・アルバイト】

従業員数	女性		男性		合計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
0人～9人	123	65.8%	153	81.8%	100	53.5%
10人～19人	32	17.1%	16	8.6%	43	23.0%
20人～29人	10	5.3%	6	3.2%	14	7.5%
30人～49人	10	5.3%	6	3.2%	11	5.9%
50人～99人	4	2.1%	2	1.1%	9	4.8%
100人～149人	2	1.1%	0	0.0%	2	1.1%
150人～199人	1	0.5%	0	0.0%	2	1.1%
200人以上	1	0.5%	0	0.0%	2	1.1%
不明・無回答	4	2.1%	4	2.1%	4	2.1%

【契約社員】

従業員数	女性		男性		合計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
0人～9人	176	94.1%	171	91.4%	165	88.2%
10人～19人	4	2.1%	9	4.8%	9	4.8%
20人～29人	0	0.0%	1	0.5%	4	2.1%
30人～49人	2	1.1%	1	0.5%	4	2.1%
50人～99人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
100人～149人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
150人～199人	1	0.5%	1	0.5%	0	0.0%
200人以上	0	0.0%	0	0.0%	1	0.5%
不明・無回答	4	2.1%	4	2.1%	4	2.1%

【人材派遣者】

従業員数	女性		男性		合計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
0人～9人	173	92.5%	173	92.5%	167	89.3%
10人～19人	10	5.3%	5	2.7%	8	4.3%
20人～29人	1	0.5%	3	1.6%	2	1.1%
30人～49人	0	0.0%	2	1.1%	5	2.7%
50人～99人	0	0.0%	0	0.0%	1	0.5%
100人～149人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
150人～199人	0	0.0%	1	0.5%	1	0.5%
200人以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不明・無回答	3	1.6%	3	1.6%	3	1.6%

【従業員総数】

従業員数	女性		男性		合計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
0人～9人	64	34.2%	41	21.9%	5	2.7%
10人～19人	39	20.9%	26	13.9%	10	5.3%
20人～29人	20	10.7%	34	18.2%	34	18.2%
30人～49人	31	16.6%	37	19.8%	64	34.2%
50人～99人	15	8.0%	27	14.4%	31	16.6%
100人～199人	11	5.9%	15	8.0%	20	10.7%
200人～299人	2	1.1%	2	1.1%	13	7.0%
300人～399人	2	1.1%	1	0.5%	1	0.5%
400人～499人	0	0.0%	0	0.0%	3	1.6%
500人以上	0	0.0%	1	0.5%	3	1.6%
不明・無回答	3	1.6%	3	1.6%	3	1.6%

★従業員規模別に対する正規従業員の割合

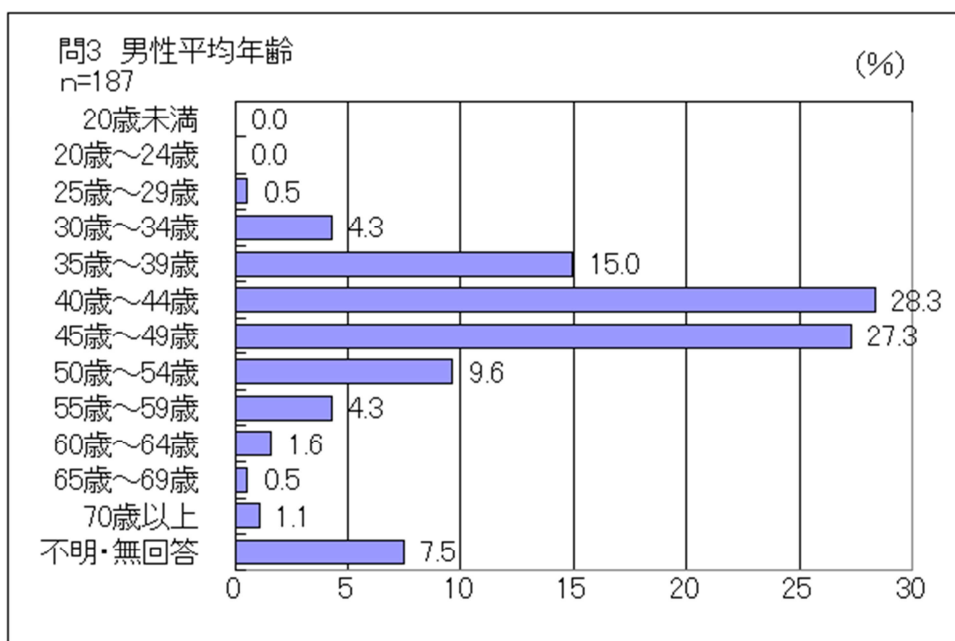
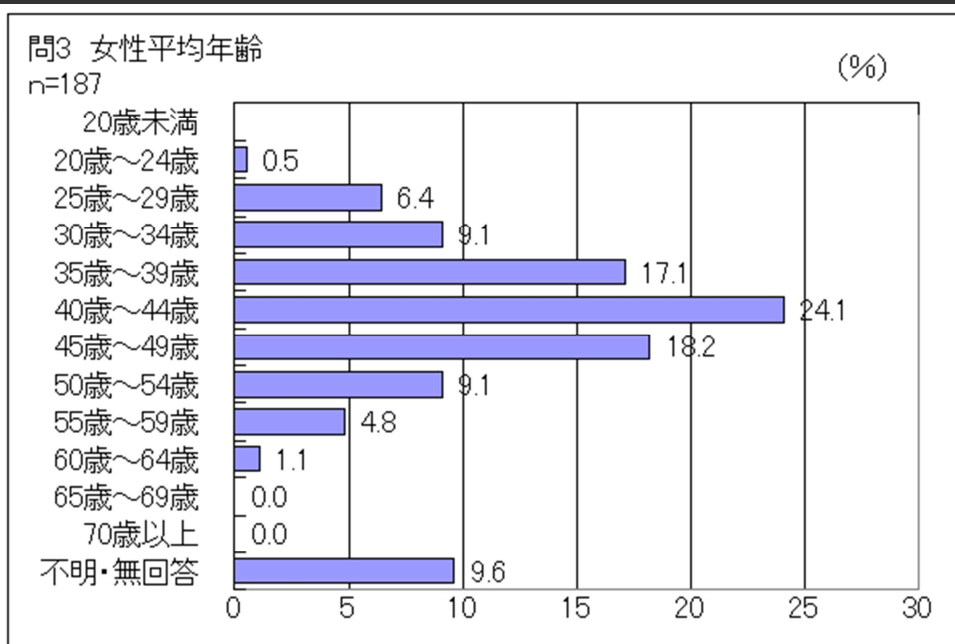
	0人～99人	100人～199人	200人～299人	300人～399人	400人～499人	500人以上	合計
10%未満	8 4.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	9 4.9%
10%～20%	5 2.7%	0 0.0%	1 0.5%	0 0.0%	1 0.5%	0 0.0%	7 3.8%
20%～30%	7 3.8%	1 0.5%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 4.9%
30%～40%	9 4.9%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 5.4%
40%～50%	9 4.9%	1 0.5%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 6.0%
50%～60%	11 6.0%	1 0.5%	2 1.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.5%	15 8.2%
60%～70%	16 8.7%	3 1.6%	3 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	22 12.0%
70%～80%	19 10.3%	3 1.6%	2 1.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	24 13.0%
80%～90%	20 10.9%	3 1.6%	1 0.5%	0 0.0%	1 0.5%	1 0.5%	26 14.1%
90%以上	40 21.7%	7 3.8%	2 1.1%	0 0.0%	1 0.5%	1 0.5%	51 27.7%
合計	144 78.3%	20 10.9%	13 7.1%	1 0.5%	3 1.6%	3 1.6%	184 100.0%

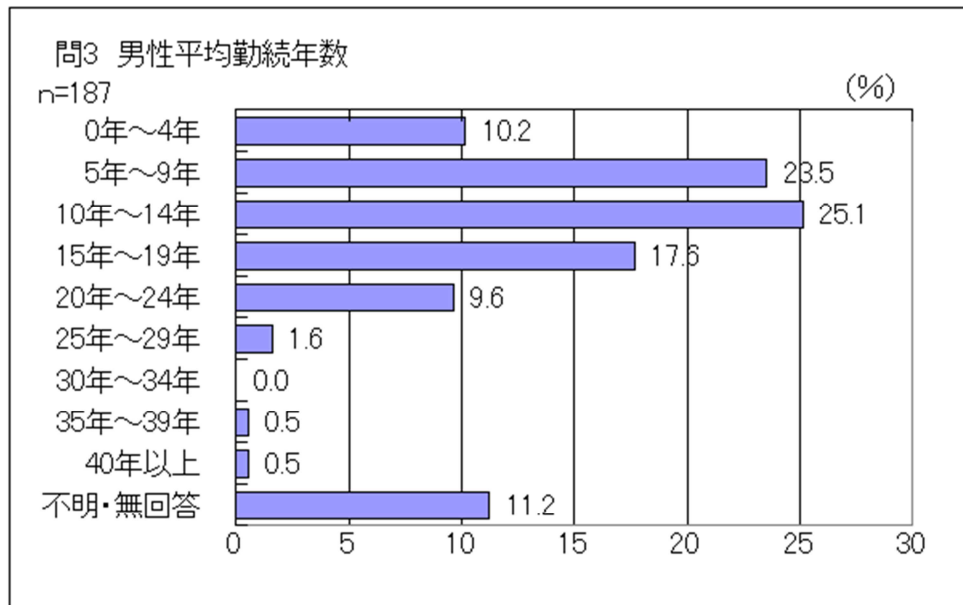
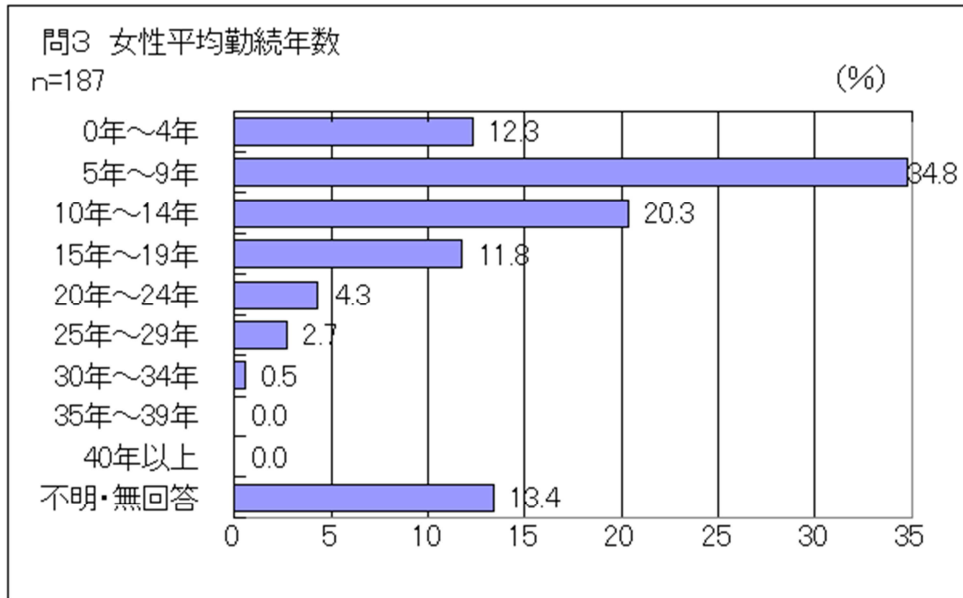
問3 貴事業所に現在在籍している正規従業員の平均年齢と平均勤続年数はどのくらいですか。四捨五入して、整数値で記入してください。

■平均年齢は、男女ともに40～44歳代の事業所の割合が最も多く、女性の平均勤続年数は5年から9年の事業所が多い

正規従業員の平均年齢について、男女それぞれの39歳までの割合を比べると、女性33.1%に対して、男性19.8%と少なく、正規従業員の中で若い年齢層が占める割合が、女性の方が高いことがうかがえる。

また、平均勤続年数についてみると、女性は「5～9年」の事業所の割合が34.8%と最も多く、次いで「10～14年」が20.3%となっている。10年前の調査と比べると、最も多かった「0～4年」が減り「5～10年」が増加した。一方、男性の平均勤続年数は「10～14年」が25.1%、「5～9年」が23.5%で、平均勤続年数が5年から14年と回答した事業所の割合が半数近くになる。





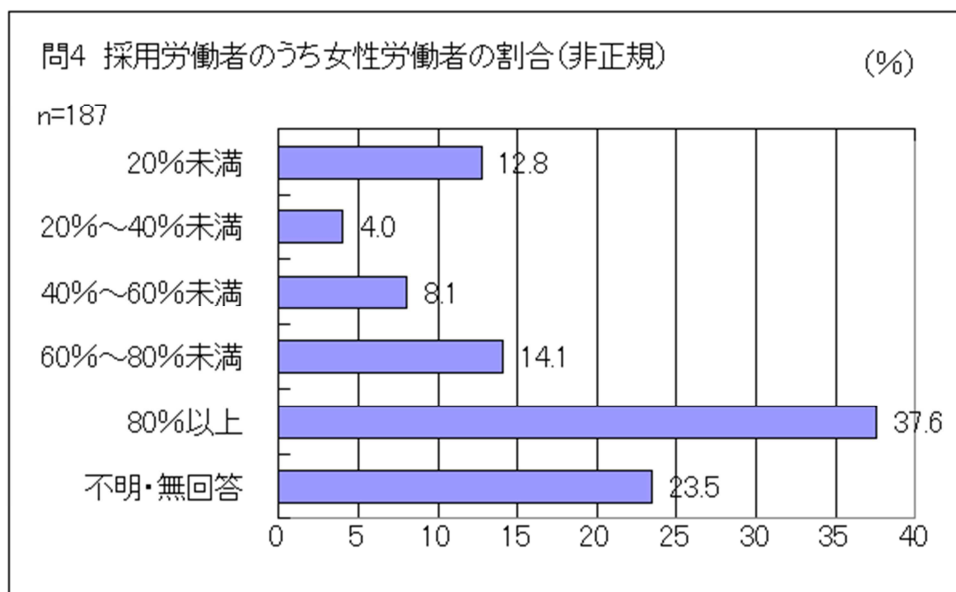
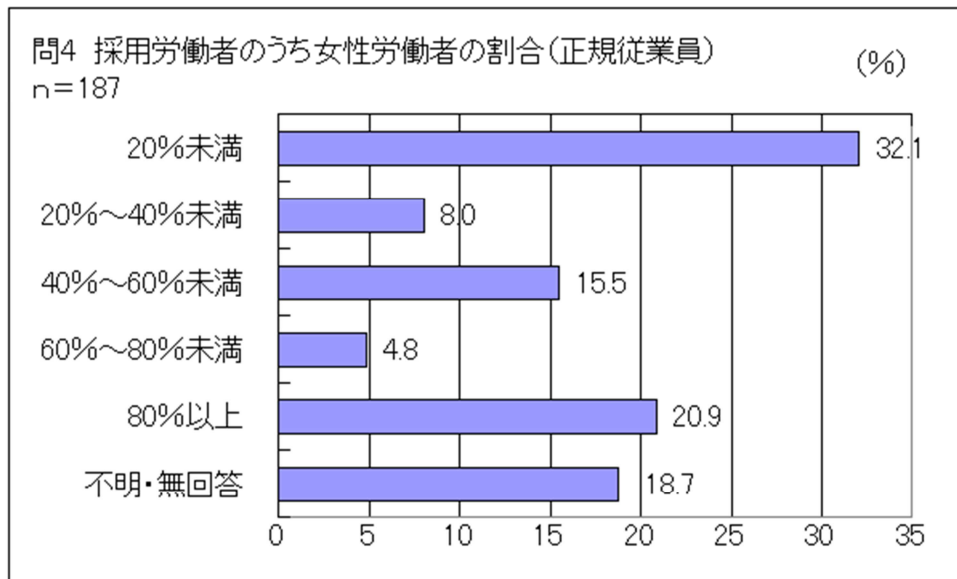


問4 採用した労働者に占める女性労働者の割合についてお答えください。

■正規従業員としての採用は、男性を多く採用した事業所の割合が多く、非正規従業員の採用は女性を多く採用した事業所の割合が多い

正規従業員において、採用労働者のうち女性労働者の割合が20%未満とする事業所が最も多く32.1%、非正規労働者においては、80%以上と回答した事業所が37.6%ある。

業種別にみると、医療・福祉業では、正規・非正規とも80%以上の事業所が多く、建設業・製造業・サービス業の正規従業員では女性の割合が低くなっている。



従業員数別にみると、100人未満の事業所では、正規従業員で採用した労働者に占める女性労働者の割合は20%未満が最も多いが、非正規従業員で採用した労働者に占める女性労働者の割合は、80%以上が最も多くなっている。

★問4 採用した労働者に占める女性労働者の割合 × 従業員総数（正規従業員）

n=184	0人～99人	100人～199人	200人～299人	300人～399人	400人～499人	500人以上	合計
20%未満	47 25.5%	9 4.9%	4 2.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	60 32.6%
20%～40%未満	11 6.0%	1 0.5%	2 1.1%	0 0.0%	1 0.5%	0 0.0%	15 8.2%
40%～60%未満	18 9.8%	4 2.2%	3 1.6%	0 0.0%	2 1.1%	2 1.1%	29 15.8%
60%～80%未満	6 3.3%	1 0.5%	2 1.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 4.9%
80%以上	34 18.5%	4 2.2%	0 0.0%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	39 21.2%
不明・無回答	28 15.2%	1 0.5%	2 1.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.5%	32 17.4%
合計	144 78.3%	20 10.9%	13 7.1%	1 0.5%	3 1.6%	3 1.6%	184 100.0%

採用した労働者に占める女性労働者の割合 × 従業員総数（非正規従業員）

n=184	0人～99人	100人～199人	200人～299人	300人～399人	400人～499人	500人以上	合計
20%未満	16 8.7%	3 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	19 10.3%
20%～40%未満	3 1.6%	1 0.5%	2 1.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 3.3%
40%～60%未満	10 5.4%	1 0.5%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	12 6.5%
60%～80%未満	12 6.5%	4 2.2%	3 1.6%	0 0.0%	2 1.1%	0 0.0%	21 11.4%
80%以上	49 26.6%	3 1.6%	1 0.5%	1 0.5%	1 0.5%	1 0.5%	56 30.4%
不明・無回答	54 29.3%	8 4.3%	6 3.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.1%	70 38.0%
合計	144 78.3%	20 10.9%	13 7.1%	1 0.5%	3 1.6%	3 1.6%	184 100.0%

業種別でみると、「医療・福祉業」では、正規・非正規ともに女性の採用率が高くなっている。建設業や製造業の正規従業員では、20%未満が多いが、非正規従業員では、製造業や卸売・小売業、金融業で採用する女性の割合が高い事業所が多い。

★問4 採用した労働者に占める女性労働者の割合 × 業種別（正規従業員）

n=184	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給業	情報・通信・運輸業	卸売・小売業	金融業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉業	サービス業	その他	合計
20%未満	11 6.0%	20 10.9%	1 0.5%	9 4.9%	3 1.6%	1 0.5%	0 0.0%	3 1.6%	1 0.5%	9 4.9%	2 1.1%	60 32.6%
20%～40%未満	2 1.1%	3 1.6%	1 0.5%	1 0.5%	3 1.6%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.5%	3 1.6%	0 0.0%	15 8.2%
40%～60%未満	2 1.1%	7 3.8%	0 0.0%	1 0.5%	4 2.2%	1 0.5%	0 0.0%	1 0.5%	7 3.8%	5 2.7%	1 0.5%	29 15.8%
60%～80%未満	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 4.3%	1 0.5%	0 0.0%	9 4.9%
80%以上	2 1.1%	6 3.3%	0 0.0%	1 0.5%	2 1.1%	2 1.1%	0 0.0%	0 0.0%	18 9.8%	7 3.8%	1 0.5%	39 21.2%
不明・無回答	1 0.5%	7 3.8%	0 0.0%	4 2.2%	5 2.7%	1 0.5%	0 0.0%	2 1.1%	3 1.6%	7 3.8%	2 1.1%	32 17.4%
合計	18 9.8%	43 23.4%	2 1.1%	16 8.7%	17 9.2%	6 3.3%	0 0.0%	6 3.3%	38 20.7%	32 17.4%	6 3.3%	184 100.0%

採用した労働者に占める女性労働者の割合 × 業種別（非正規従業員）

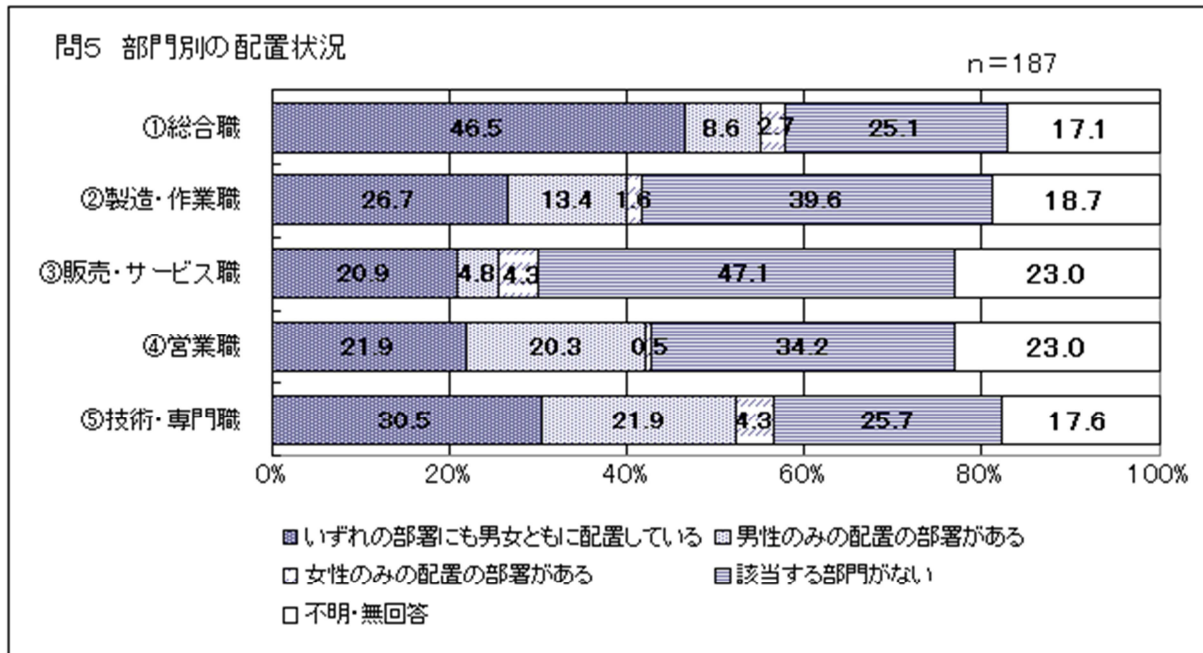
n=184	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給業	情報・通信・運輸業	卸売・小売業	金融業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉業	サービス業	その他	合計
20%未満	4 2.2%	4 2.2%	0 0.0%	4 2.2%	2 1.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.5%	4 2.2%	0 0.0%	19 10.3%
20%～40%未満	0 0.0%	2 1.1%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.5%	2 1.1%	0 0.0%	6 3.3%
40%～60%未満	0 0.0%	2 1.1%	0 0.0%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.1%	3 1.6%	2 1.1%	2 1.1%	12 6.5%
60%～80%未満	0 0.0%	5 2.7%	0 0.0%	1 0.5%	3 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.1%	7 3.8%	3 1.6%	0 0.0%	21 11.4%
80%以上	2 1.1%	11 6.0%	1 0.5%	4 2.2%	5 2.7%	3 1.6%	0 0.0%	1 0.5%	18 9.8%	8 4.3%	3 1.6%	56 30.4%
不明・無回答	12 6.5%	19 10.3%	0 0.0%	6 3.3%	7 3.8%	3 1.6%	0 0.0%	1 0.5%	8 4.3%	13 7.1%	1 0.5%	70 38.0%
合計	18 9.8%	43 23.4%	2 1.1%	16 8.7%	17 9.2%	6 3.3%	0 0.0%	6 3.3%	38 20.7%	32 17.4%	6 3.3%	184 100.0%

問5 現在、次の部門における男女の配置状況はどうなっていますか。

■『総合職』で「いずれの部署にも男女ともに配置している」事業所が約半数

「該当する部門がない」「不明・無回答」との回答割合が多い状況ではあるが、男女の配置状況についてみると、「いずれの部署にも男女ともに配置している」割合が多いのは、『総合職』で46.5%となっている。

また、『営業職』『技術職・専門職』は、ともに「男性のみの配置の部署がある」と回答した事業所が20%以上となっている。



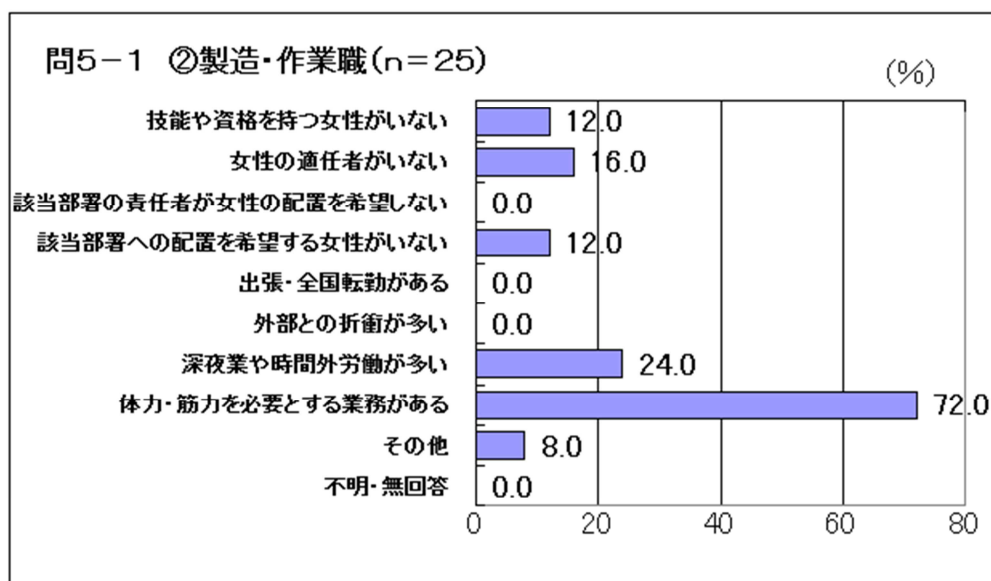
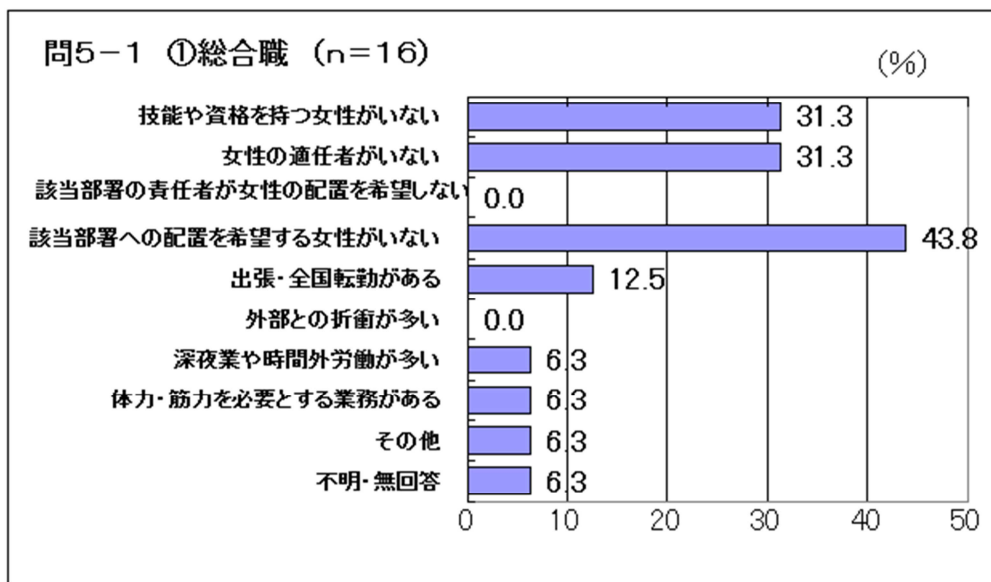
問5-1 男性のみの配置だったのはどのような理由からですか。その部門について該当する番号に○を2つまでつけてください。

■部門によって理由が異なる特徴もあるが、該当部署への配置を希望する女性がないと  
の見方が強い

男性のみの配置だった理由についてみると、『総合職』においては、「該当部署への配置を希望する女性がない」が43.8%、『製造・作業職』では、「体力・筋力を必要とする業務がある」が72.0%、『技術・専門職』では、「技能や資格を持つ女性がない」43.9%と高くなっている。

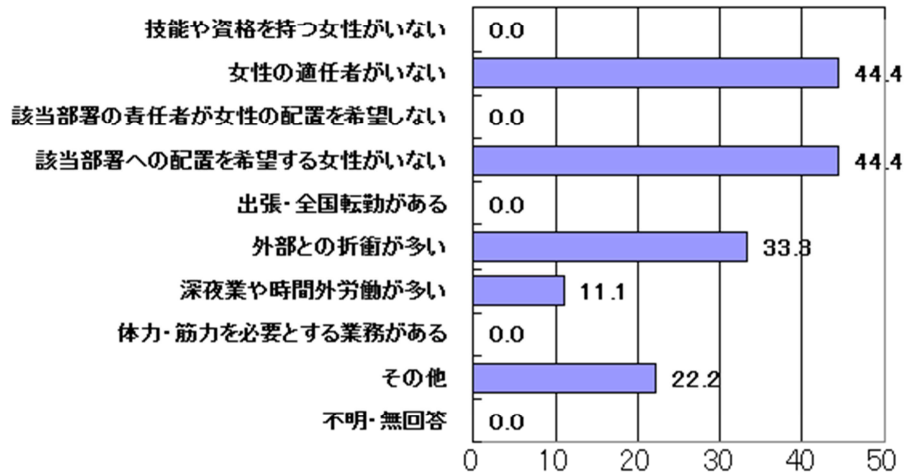
「製造・作業職」を除き「女性の適任者がいない」との回答が3割以上ある。

また、どの部門においても、「該当部署の責任者が女性の配置を希望しない」という理由をあげている事業所は存在しなかった。



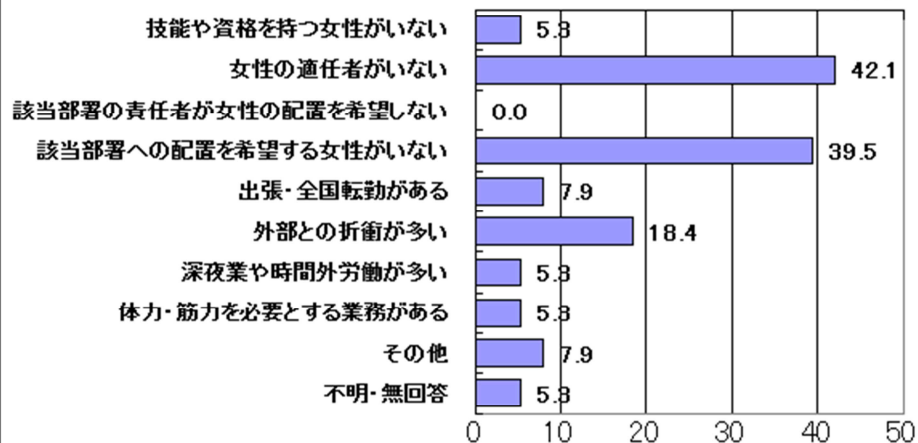
問5-1 ③販売・サービス職 (n=9)

(%)



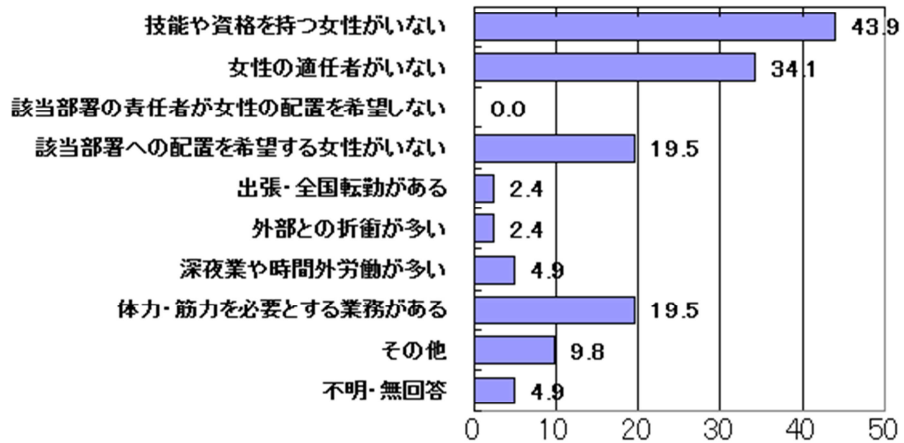
問5-1 ④営業職 (n=38)

(%)



問5-1 ⑤技術・専門職 (n=41)

(%)

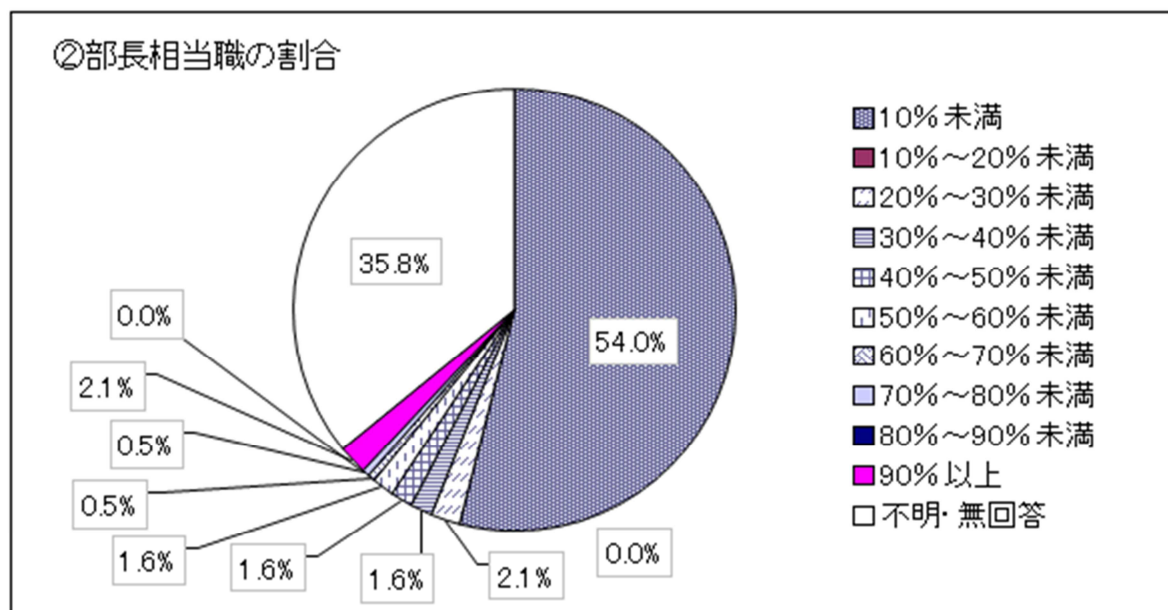
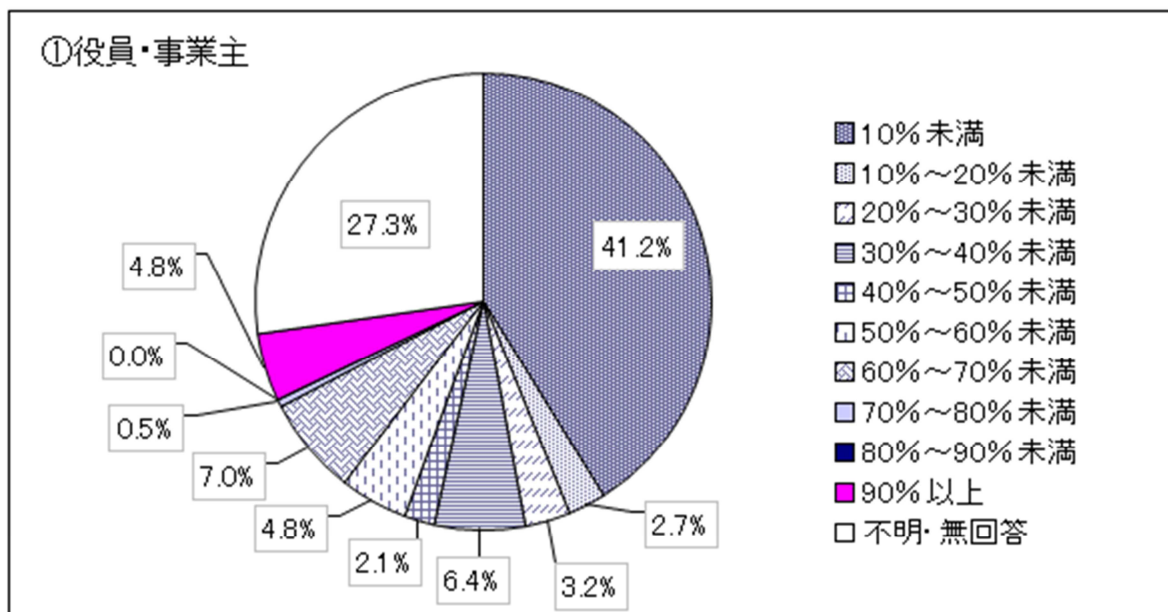


問6 係長以上の管理職は何人いますか。該当者がいない場合は0を記入してください。

**■女性管理職総数の割合が10%未満の事業所が最も多く4割を占め、30%未満の事業所が65.7%となっている**

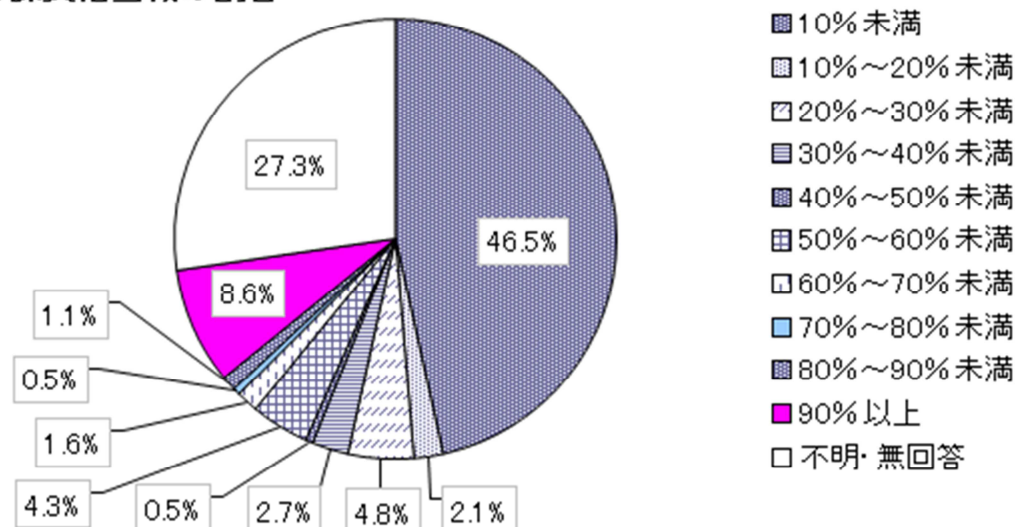
係長以上の管理職人数の割合についてみると、女性管理職総数において、「10%未満」が40.1%と最も高く、次いで「20~30%未満」が16.0%、「10~20%未満」が9.6%となっている。

女性活躍推進法で把握する基礎項目の1つ「管理職に占める女性労働者の割合（管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」についてみると、10%未満が51.9%、特に「0人」が48.7%を占めている。

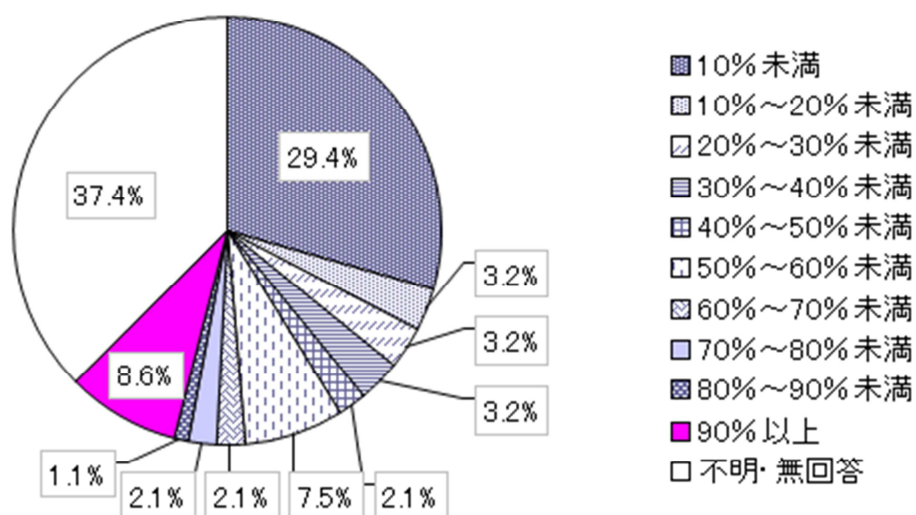




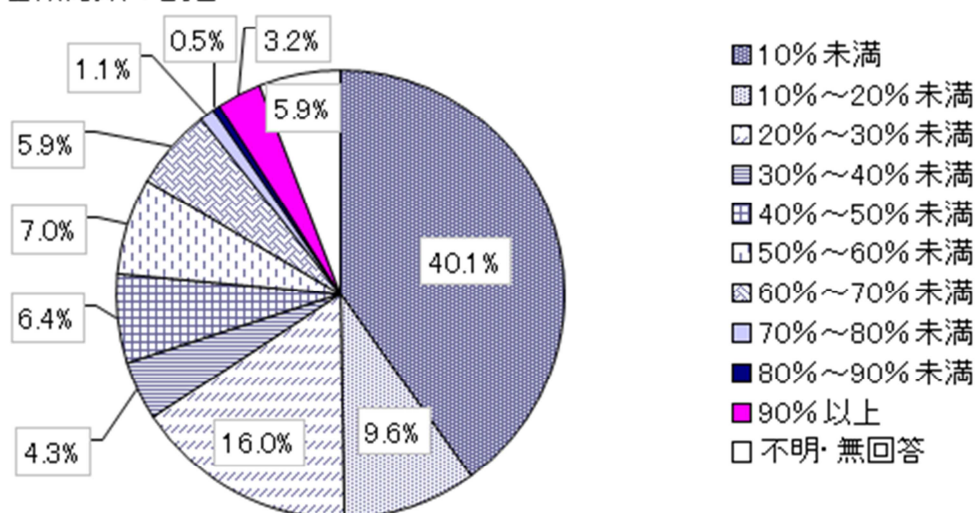
### ③課長相当職の割合



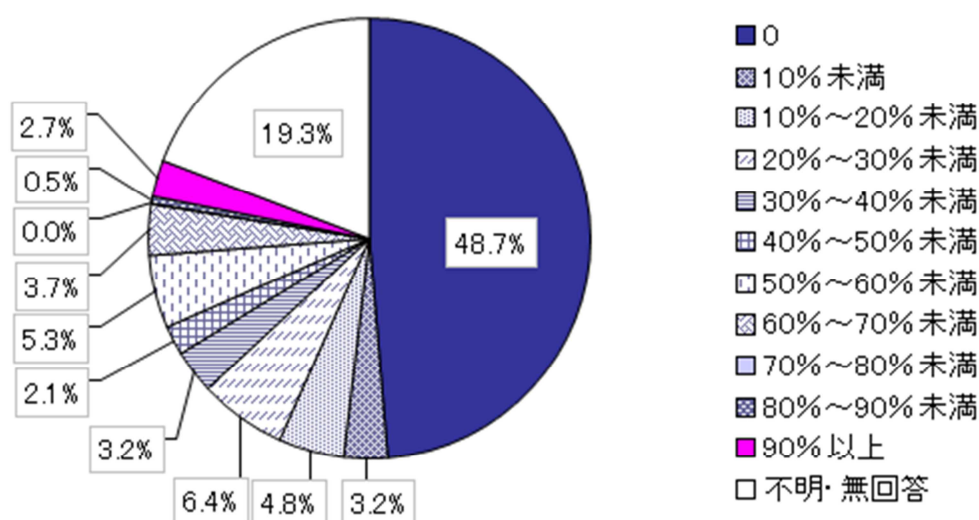
### ④係長相当職の割合



⑤管理職総数の割合



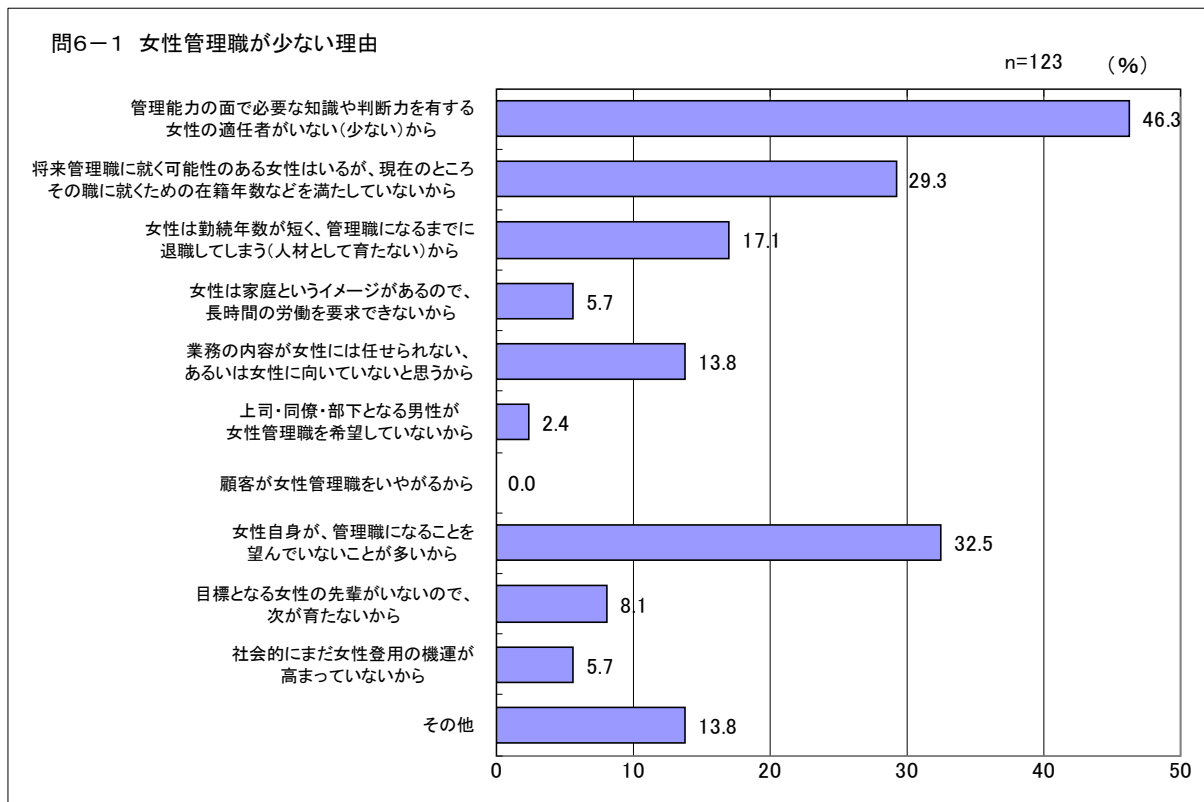
管理職(課長級+課長級より上位の役職)



## 問6-1 女性の管理職が少ない、あるいはまったくいないのはどのような理由からですか。

### ■半数近くの事業所が、女性管理職が少ない理由は「管理能力の面で必要な知識や判断力を有する女性の適任者がいない(少ない)から」と回答

女性の管理職が少ない理由についてみると、「管理能力の面で必要な知識や判断力を有する女性の適任者がいない(少ない)から」が46.3%と最も高く、次いで「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから」が32.5%、「将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在のところその職に就くための在籍年数などを満たしていないから」が29.3%となっている。

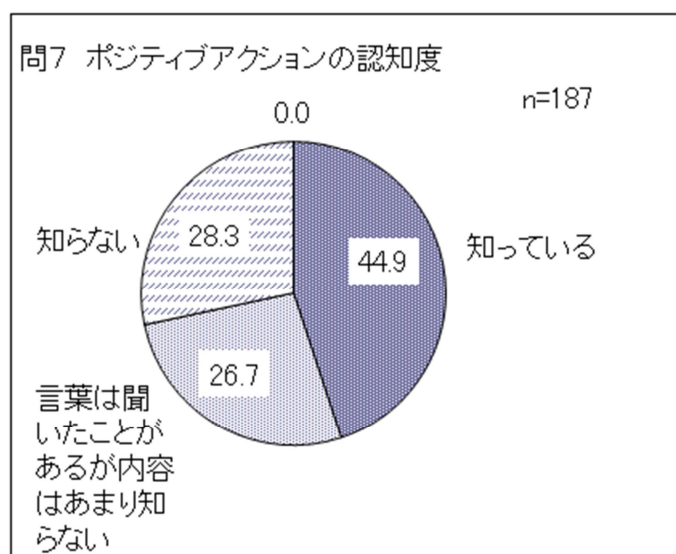


## 2 ポジティブ・アクションについて

問7 ポジティブ・アクションという言葉を知っていますか。

■ポジティブ・アクションを「知っている」と「言葉は聞いたことがあるが内容はあまり知らない」が約7割

ポジティブ・アクションの認知度についてみると、「知っている」が44.9%、「言葉は聞いたことがあるが内容はあまり知らない」が26.7%となっている。

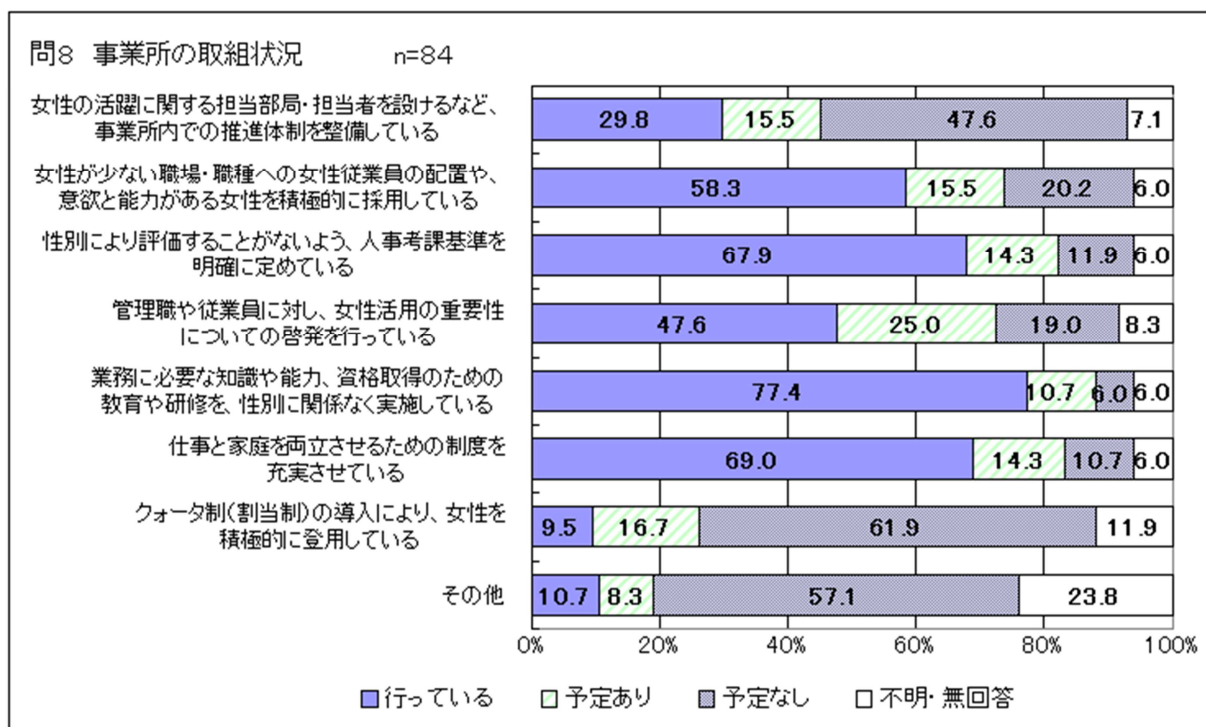


問8 貴事業所では、男女間の差を解消するためにどのようなことに取り組んでいますか。取り組み状況について項目ごとに該当する番号に○をつけてください。(○はそれぞれ1つ)

■事業所の約7割が「知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施」、「仕事と家庭を両立させるための制度の充実」、「人事考課基準を明確に定めている」に取り組んでいる

男女間の差を解消するための取組状況についてみると、『知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施』する取組が最も多く、『人事考課基準を明確に定めている』取組や『仕事と家庭を両立させるための制度を充実させる』取組を「行っている」事業所が7割程度ある。

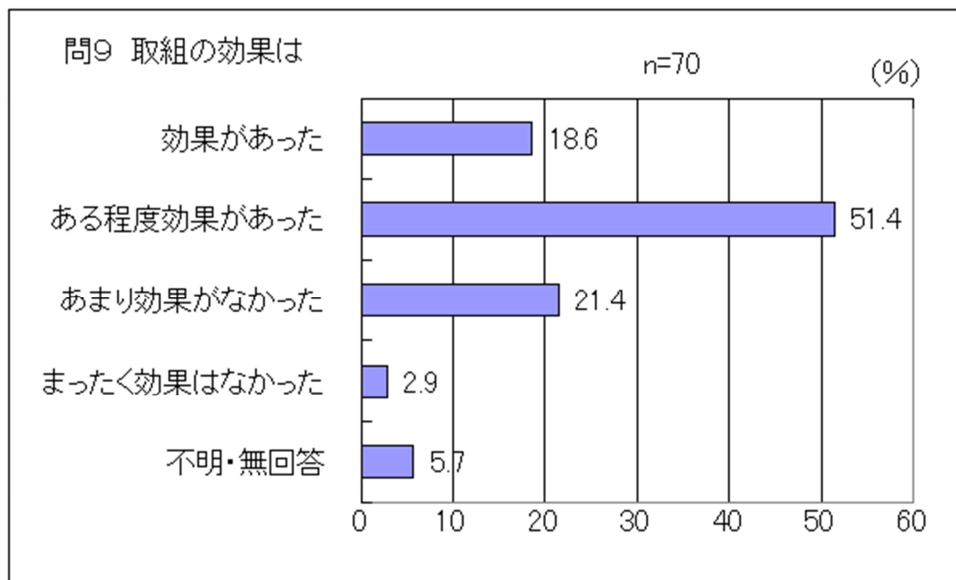
一方で、『クォーター制（割当制）の導入』や『事業所内での推進体制の整備』に「取り組む予定なし」と回答した事業所が多くなっている。



問9 ポジティブ・アクションの取り組みの効果はありましたか。(〇は1つ)

■ポジティブ・アクションの「効果があった」又は「ある程度効果があった」との回答が7割

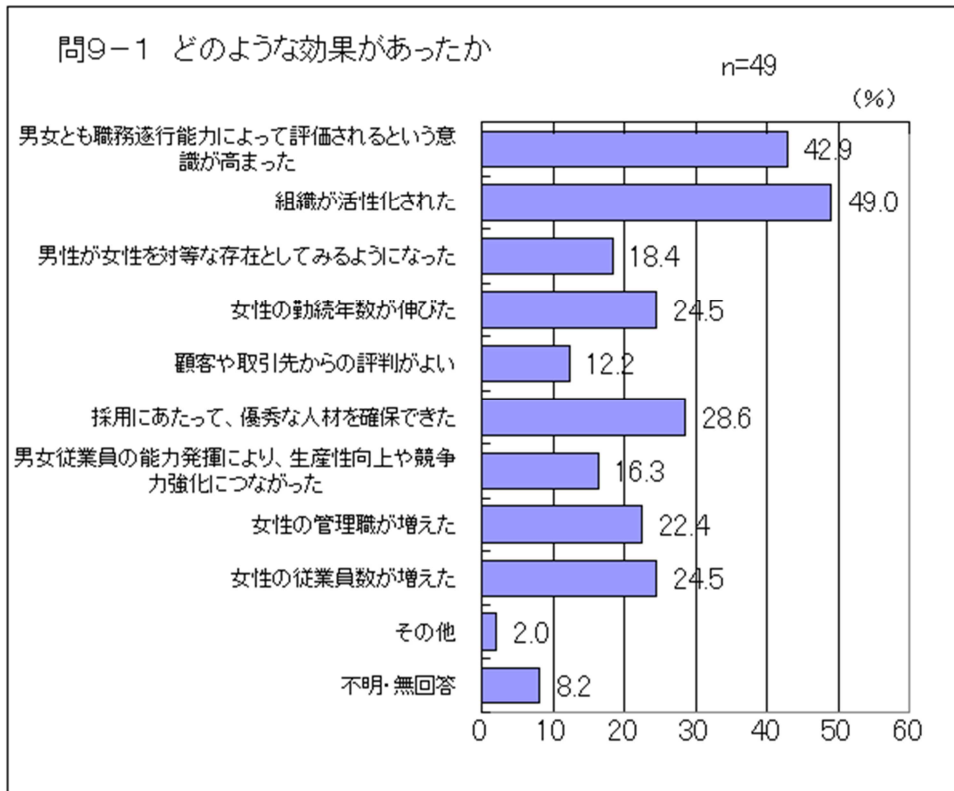
ポジティブ・アクションの取り組みを行ったと回答のあった70事業所のうち、効果についてみると、「ある程度効果があった」が51.4%と最も高く、次いで「あまり効果がなかった」が21.4%、「効果があった」が18.6%となっている。



問9-1 どのような効果がありましたか。(該当するものに○)

■ポジティブ・アクションの効果は、「組織が活性化された」、「男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」こと

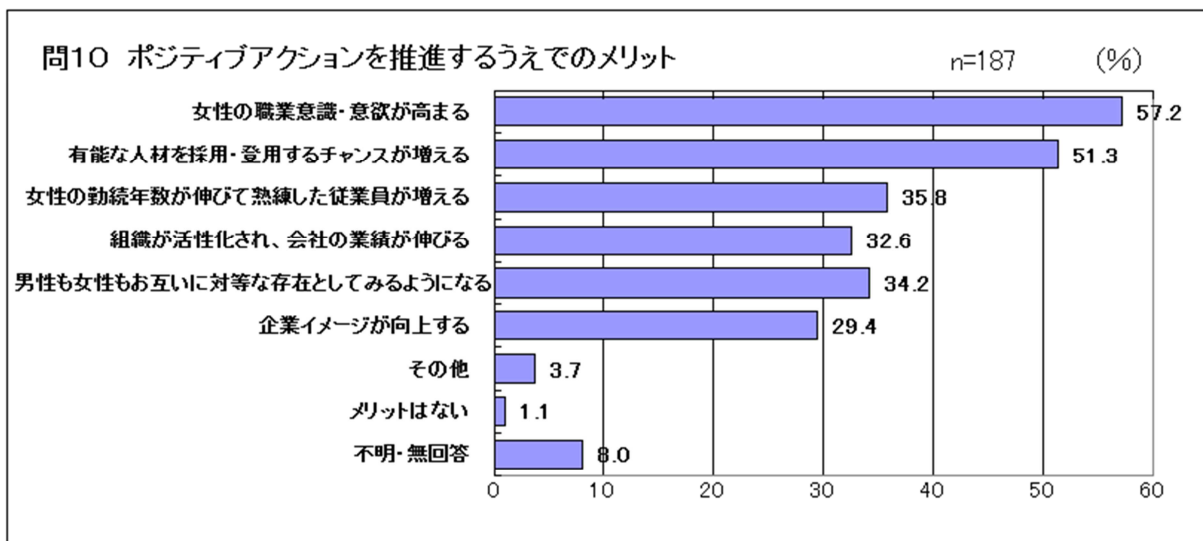
どのような効果があったかについてみると、「組織が活性化された」が49.0%と最も高く、次いで「男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」が42.9%、「採用にあたって、優秀な人材を確保できた」が、28.6%となっている。



問10 ポジティブ・アクションを推進していく上で、どのようなメリットが見込まれると思いますか。(該当するものに○)

■「女性の職業意識・意欲が高まる」「有能な人材を採用・登用するチャンスが増える」ことがポジティブ・アクション推進のメリット

ポジティブ・アクションを推進していく上で、見込まれるメリットについてみると、「女性の職業意識・意欲が高まる」が57.2%と最も高く、次いで「有能な人材を採用・登用するチャンスが増える」が51.3%、「女性の勤続年数が伸びて熟練した従業員が増える」が35.8%となっている。



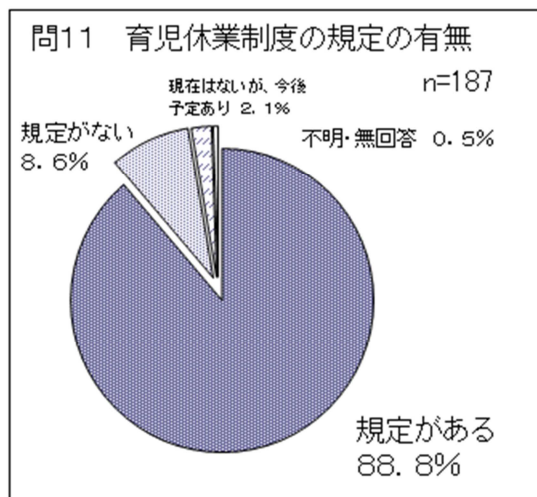


### 3 育児・介護休業制度について

問 11 貴事業所では、育児休業制度の規定がありますか。(〇は1つ)

■約9割の事業所で育児休業制度の規定あり

育児休業制度の規定の有無については、「規定がある」事業所の割合が全体の88.8%、「現在はないが、今後予定あり」が2.1%、「規定がない」は8.6%となっている。



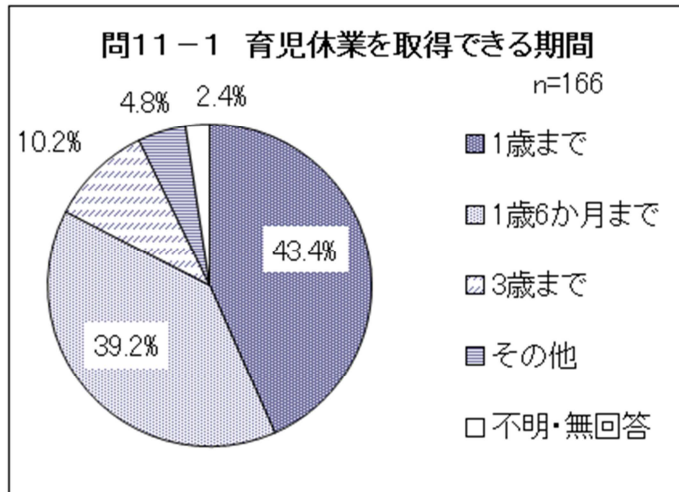
★問 11 育児休業制度の規定の有無 × 従業員総数

従業員数	合計	規定がある	現在はない	現在はないが 今後予定あり	不明・無回答
0人～99人	144 100.0%	125 86.8%	15 10.4%	4 2.8%	0 0.0%
100人～199人	20 100.0%	20 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
200人～299人	13 100.0%	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
300人～399人	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
400人～499人	3 100.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
500人以上	3 100.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
不明・無回答	3 100.0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	1 33.3%
合計	187 100.0%	166 88.8%	16 8.6%	4 2.1%	1 0.5%

問 11-1 育児休業を取得できる期間はどのくらいですか。(〇は1つ)

■育児休業の取得できる期間は、「1歳まで」と「1歳6か月まで」合わせて8割以上

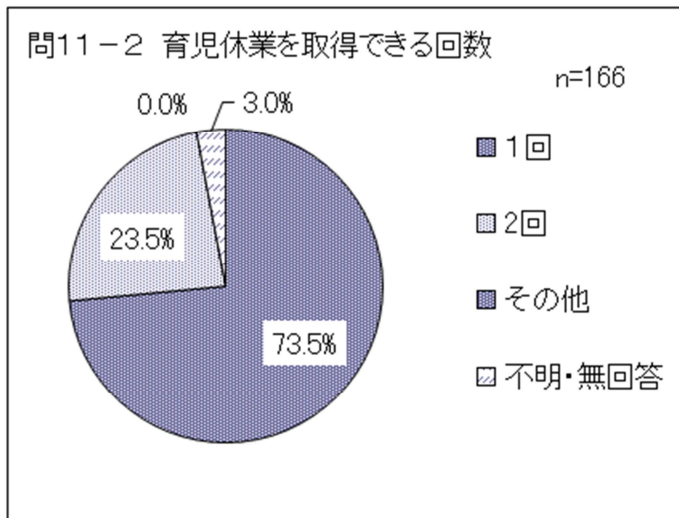
育児休業制度の規定がある事業所において、子が何歳まで取得できるかについてみると、「1歳まで」が43.4%と最も高くなっており、次いで、「1歳6か月まで」が39.2%、「3歳まで」が10.2%の順となっている。



★問 11-1 育児休業を取得できる期間 × 従業員数別

従業員数	合計	1歳まで	1歳6か月まで	3歳まで	その他	不明・無回答
0人～99人	125	60	43	14	6	2
	100.0%	48.0%	34.4%	11.2%	4.8%	1.6%
100人～199人	20	5	12	0	1	2
	100.0%	25.0%	60.0%	0.0%	5.0%	10.0%
200人～299人	13	4	7	2	0	0
	100.0%	30.8%	53.8%	15.4%	0.0%	0.0%
300人～399人	1	0	1	0	0	0
	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
400人～499人	3	2	0	0	1	0
	100.0%	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
500人以上	3	0	2	1	0	0
	100.0%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
不明・無回答	1	1	0	0	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	166	72	65	17	8	4
	100.0%	43.4%	39.2%	10.2%	4.8%	2.4%

問 11-2 子 1 人につき、取得できる回数はどのくらいですか。(〇は 1 つ)



★問 11-2 育児休業を取得できる回数 × 従業員数別

従業員数	合計	1回	2回	不明・無回答
0人～99人	125 100.0%	89 71.2%	33 26.4%	3 2.4%
100人～199人	20 100.0%	16 80.0%	2 10.0%	2 10.0%
200人～299人	13 100.0%	10 76.9%	3 23.1%	0 0.0%
300人～399人	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
400人～499人	3 100.0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%
500人以上	3 100.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
不明・無回答	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
合計	166 100.0%	122 73.5%	39 23.5%	5 3.0%

問 11-3 育児休業の取得状況についてお答えください。

■育児休業の取得率は、女性 82.2%、男性では 3.6%

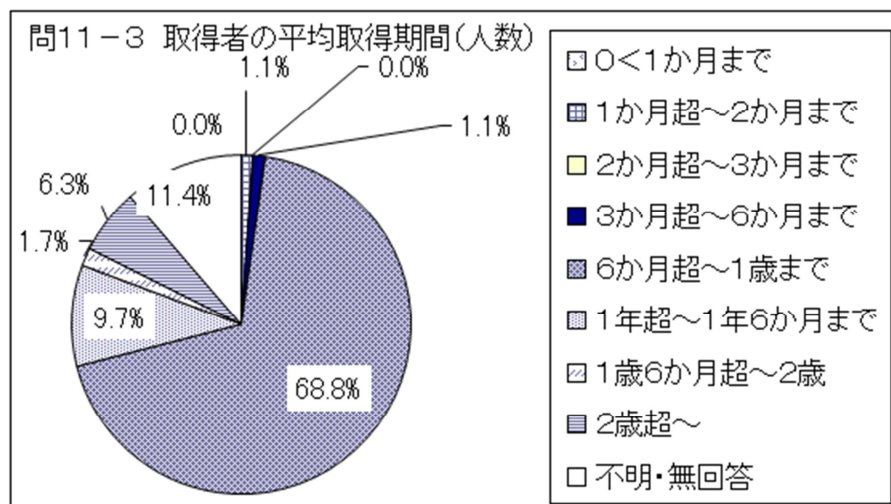
育児休業の取得期間については、女性では子が1歳まで取得する人が最も多く、一部には、平均で子が3歳まで取得できる事業所もある。

一方、男性の育児休業取得については、「取得者あり」と回答した事業所は2件のみで、1件は平均取得期間が5日、他の1件は期間の回答が無かった。

★業種別 × 対象者・取得者数・取得率

	女性			男性		
	対象者人数	取得者数	取得率	対象者人数	取得者数	取得率
建設業	5	5	100.0%	1	0	0.0%
製造業	46	31	67.4%	29	2	6.9%
電気・ガス・熱協供給業	4	3	75.0%	0	0	0.0%
情報通信・運輸業	4	3	75.0%	13	1	7.7%
卸売・小売業	12	12	100.0%	1	0	0.0%
金融・保険業	8	8	100.0%	2	0	0.0%
不動産業	0	0	0.0%	0	0	0.0%
飲食店・宿泊業	1	1	100.0%	0	0	0.0%
医療・福祉業	106	87	82.1%	27	0	0.0%
サービス業	27	25	92.6%	10	0	0.0%
その他	1	1	100.0%	0	0	0.0%
不明・無回答	0	0	0.0%	0	0	0.0%
合計(全体)	214	176	82.2%	83	3	3.6%

取得者の平均取得期間	女性		男性	
	人数	割合	人数	割合
0<1か月まで	0	0.0%	2	66.7%
1か月超～2か月まで	2	1.1%	0	0.0%
2か月超～3か月まで	0	0.0%	0	0.0%
3か月超～6か月まで	2	1.1%	0	0.0%
6か月超～1歳まで	121	68.8%	0	0.0%
1年超～1年6か月まで	17	9.7%	0	0.0%
1歳6か月超～2歳	3	1.7%	0	0.0%
2歳超～	11	6.3%	0	0.0%
不明・無回答	20	11.4%	1	33.3%
合計	176	100.0%	3	100.0%



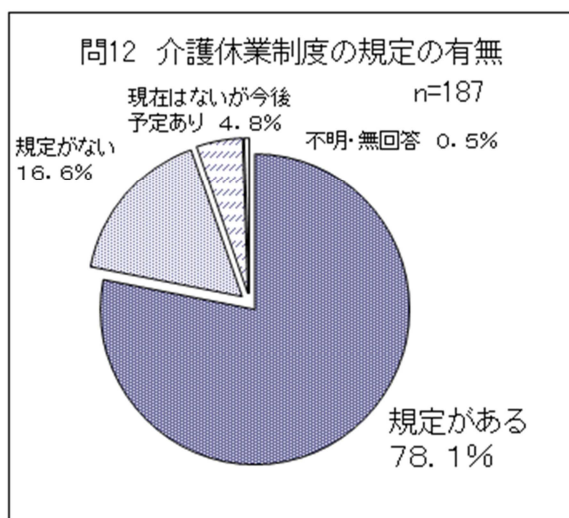
問12 貴事業所では、介護休業制度の規定がありますか。(〇は1つ)

■約8割の事業所で介護休業制度の規定あり

介護休業制度の規定の有無についてみると、「規定がある」事業所の割合が全体の78.1%、現在はないが「今後予定あり」とする事業所も4.8%、「規定がない」は16.6%、となっている。

従業員数別にみると、100人以上の事業所では、ほとんどの事業所が「規定がある」と回答しているが、「0～99人」では、「規定がない」が2割ある。

また、業種別にみると、「建設業」、「卸売・小売業」、「サービス業」などが「規定がある」の割合が低いようである。



★問12 介護休業制度の規定あり × 従業員総数

従業員数	合計	規定がある	現在はない	現在はないが今後予定あり	不明・無回答
0人～99人	144	107	29	7	1
	100.0%	74.3%	20.1%	4.9%	0.7%
100人～199人	20	20	0	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
200人～299人	13	12	0	1	0
	100.0%	92.3%	0.0%	7.7%	0.0%
300人～399人	1	1	0	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
400人～499人	3	2	0	1	0
	100.0%	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%
500人以上	3	3	0	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不明・無回答	3	1	2	0	0
	100.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%
合計	187	146	31	9	1
	100.0%	78.1%	16.6%	4.8%	0.5%

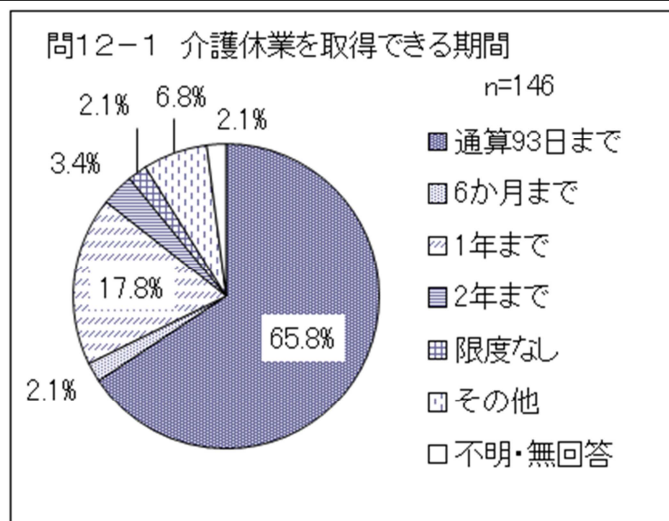
★問 12 介護休業制度の規定あり × 業種

業種別	業種別合計	規定がある	現在はない	現在はないが 今後予定あり	不明・無回答
建設業	18	11	5	2	0
	100.0%	61.1%	27.8%	11.1%	0.0%
製造業	43	34	5	4	0
	100.0%	79.1%	11.6%	9.3%	0.0%
電気・ガス・熱協供給業	2	2	0	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
情報・運輸業	16	13	3	0	0
	100.0%	81.3%	18.8%	0.0%	0.0%
卸売・小売業	17	12	5	0	0
	100.0%	70.6%	29.4%	0.0%	0.0%
金融・保険業	6	6	0	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産業	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
飲食店・宿泊業	6	4	1	1	0
	100.0%	66.7%	16.7%	16.7%	0.0%
医療・福祉業	38	34	3	1	0
	100.0%	89.5%	7.9%	2.6%	0.0%
サービス業	32	24	6	1	1
	100.0%	75.0%	18.8%	3.1%	3.1%
その他	6	5	1	0	0
	100.0%	83.3%	16.7%	0.0%	0.0%
不明・無回答	3	1	2	0	0
	100.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%
合計	187	146	31	9	1
	100.0%	78.1%	16.6%	4.8%	0.5%

問 12-1 対象家族 1 人につき介護休業を取得できる期間はどれくらいですか。(○は 1 つ)

■介護休業を取得できる期間は「通算 93 日まで」、次いで「1 年まで」が多い

介護休業を取得できる期間についてみると、「通算 93 日まで」が 65.8%、次いで「1 年まで」が 17.8%となっている。



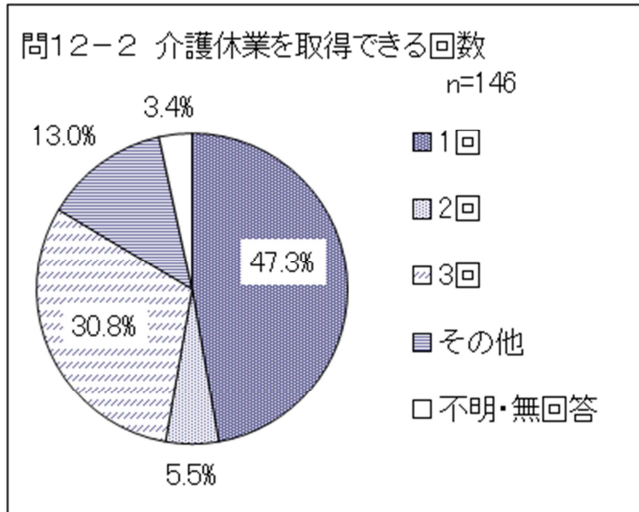
★問 12-1 介護休業を取得できる期間 × 従業員総数

従業員数	合計	通算93日まで	6か月まで	1年まで	2年まで	限度なし	その他	不明・無回答
0人～99人	107	69	3	19	3	3	8	2
	100.0%	64.5%	2.8%	17.8%	2.8%	2.8%	7.5%	1.9%
100人～199人	20	13	0	4	1	0	1	1
	100.0%	65.0%	0.0%	20.0%	5.0%	0.0%	5.0%	5.0%
200人～299人	12	9	0	2	1	0	0	0
	100.0%	75.0%	0.0%	16.7%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%
300人～399人	1	1	0	0	0	0	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
400人～499人	2	1	0	0	0	0	1	0
	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
500人以上	3	2	0	1	0	0	0	0
	100.0%	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不明・無回答	1	1	0	0	0	0	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	146	96	3	26	5	3	10	3
	100.0%	65.8%	2.1%	17.8%	3.4%	2.1%	6.8%	2.1%

問 12-2 対象家族 1 人につき介護休業を取得できる回数はいくつですか。(○は1つ)

■介護休業を取得できる回数は「1回」、次いで「3回」が多い

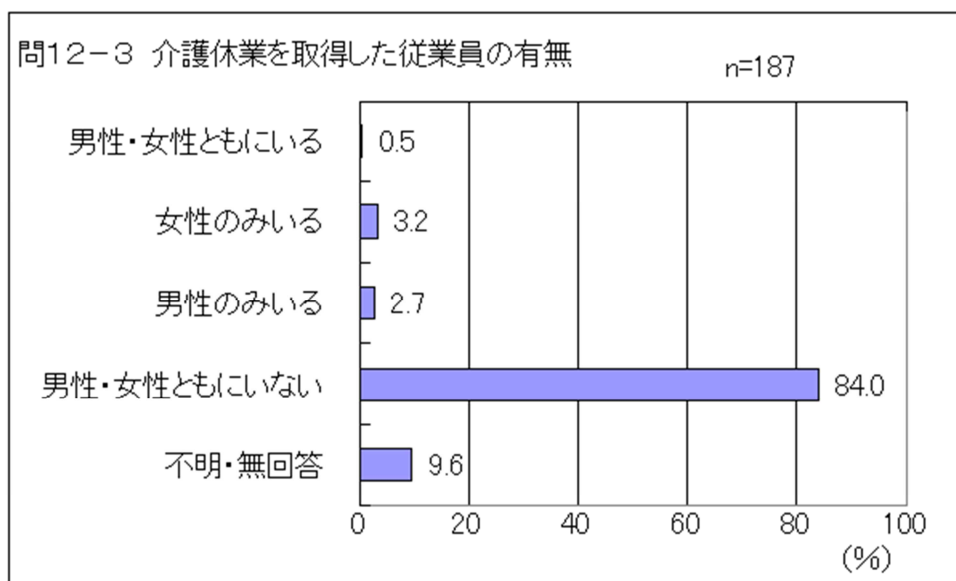
介護休業を取得できる回数についてみると、「1回」が47.3%、次いで「3回」が30.8%となっている。



問 12-3 直近の事業年度において、介護休業を取得した従業員はいますか。

■直近の事業年度において介護休業を取得した従業員についてみると、「男性・女性ともいない」事業所が最も多い

過去1年間で介護休業を取得した従業員の有無についてみると、「男性・女性ともいない」が84.0%と最も高く、取得者がいる割合は、合計で、全体の6.4%となる。

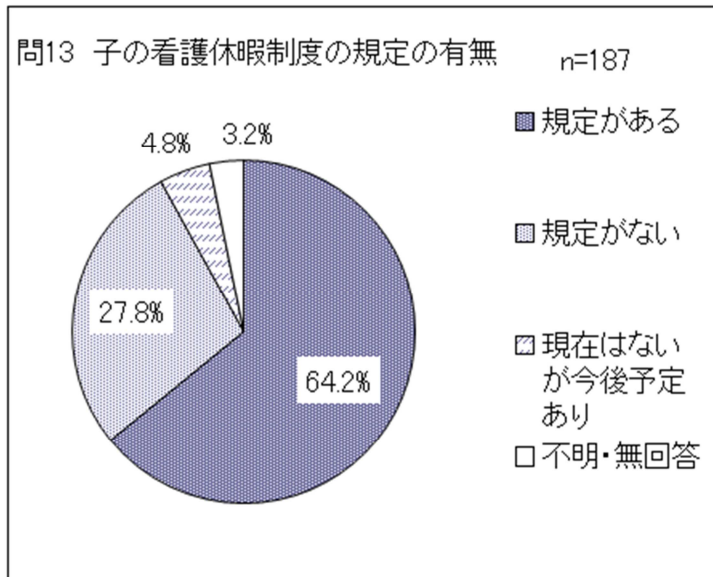




問 13 貴事業所では、子の看護休暇制度の規定がありますか。(○は1つ)

■育児休業・介護休業制度に比べ、子の看護休暇制度の「規定がある」事業所の割合は低い

子の看護休暇制度の規定の有無についてみると、「規定がある」が64.2%、「規定がない」が27.8%となっている。



★問 13 子の看護休暇制度の規定あり × 従業員総数

従業員数	合計	規定がある	現在はない	現在はないが今後予定あり	不明・無回答
0人～99人	144 100.0%	84 58.3%	48 33.3%	9 6.3%	3 2.1%
100人～199人	20 100.0%	19 95.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.0%
200人～299人	13 100.0%	12 92.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%
300人～399人	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
400人～499人	3 100.0%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%
500人以上	3 100.0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%
不明・無回答	3 100.0%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
合計	187 100.0%	120 64.2%	52 27.8%	9 4.8%	6 3.2%

★問 13 子の看護休暇制度の規定あり × 業種

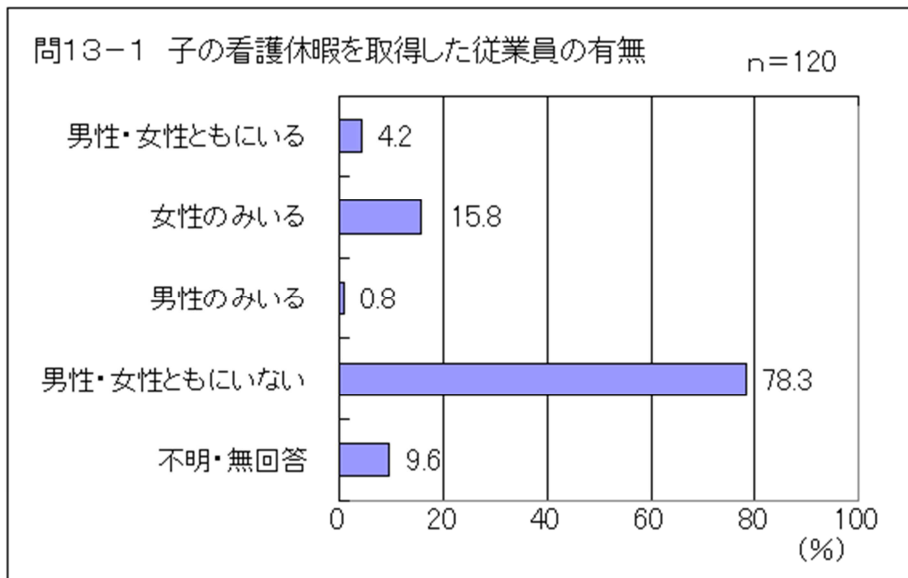
業種別	業種別合計	規定がある	現在はない	現在はないが 今後予定あり	不明・無回答
建設業	18	11	5	1	1
	100.0%	61.1%	27.8%	5.6%	5.6%
製造業	43	30	8	3	2
	100.0%	69.8%	18.6%	7.0%	4.7%
電気・ガス・熱協供給業	2	2	0	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
情報通信・運輸業	16	10	6	0	0
	100.0%	62.5%	37.5%	0.0%	0.0%
卸売・小売業	17	7	9	1	0
	100.0%	41.2%	52.9%	5.9%	0.0%
金融・保険業	6	6	0	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産業	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
飲食店・宿泊業	6	3	3	0	0
	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉業	38	32	5	0	1
	100.0%	84.2%	13.2%	0.0%	2.6%
サービス業	32	15	11	4	2
	100.0%	46.9%	34.4%	12.5%	6.3%
その他	6	4	2	0	0
	100.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
不明・無回答	3	0	3	0	0
	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
合計	187	120	52	9	6
	100.0%	64.2%	27.8%	4.8%	3.2%

**問 13-1 直近の事業年度において、子の看護休暇を取得した従業員はいますか。**

---

「男性・女性ともにいない」が78.3%と最も高いが、規定のある事業所のうちの20.8%が取得した従業員がいると回答している。

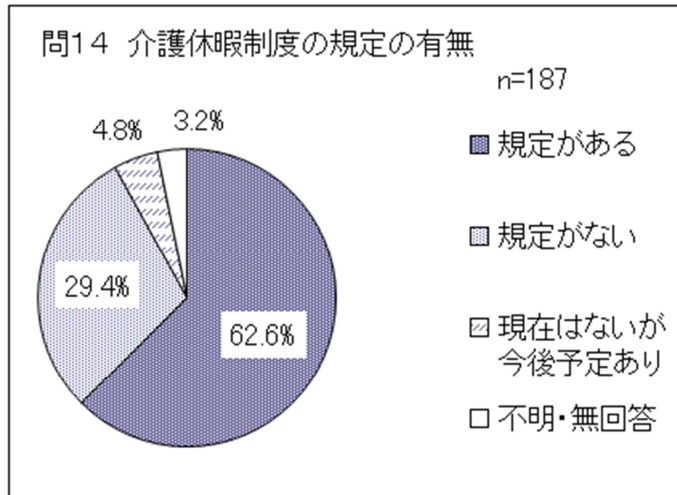
---



問 14 貴事業所では、介護休暇制度の規定がありますか。(〇は1つ)

■育児・介護休業制度に比べ、介護休暇制度の「規定がある」事業所の割合は低い

介護休暇制度の規定の有無についてみると、「規定がある」が62.6%、「規定がない」が29.4%となっている。



★問 14 介護休暇制度の規定あり × 従業員総数

従業員数	合計	規定がある	現在はない	現在はないが 今後予定あり	不明・無回答
0人～99人	144 100.0%	81 56.3%	51 35.4%	9 6.3%	3 2.1%
100人～199人	20 100.0%	18 90.0%	1 5.0%	0 0.0%	1 5.0%
200人～299人	13 100.0%	12 92.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%
300人～399人	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
400人～499人	3 100.0%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%
500人以上	3 100.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
不明・無回答	3 100.0%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
合計	187 100.0%	117 62.6%	55 29.4%	9 4.8%	6 3.2%

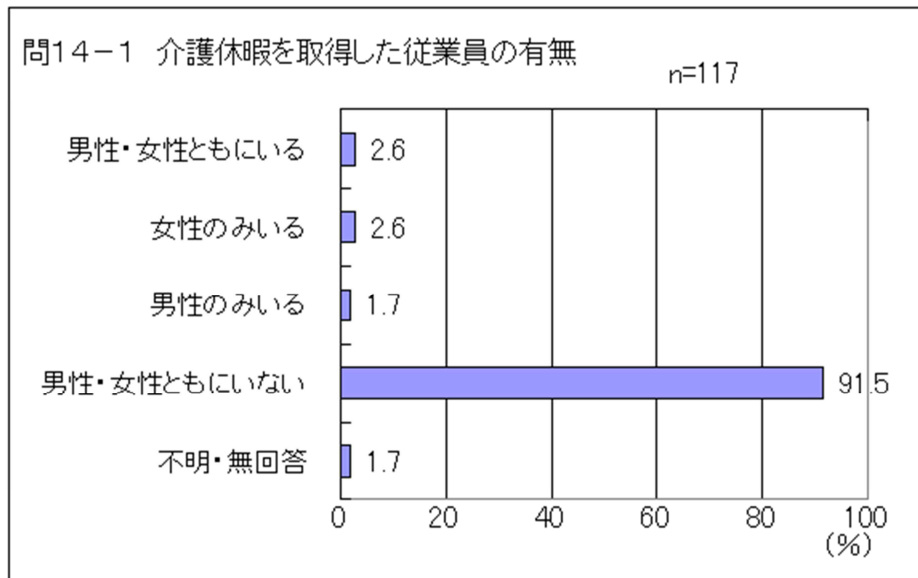
★問 14 介護休暇制度の規定あり × 業種

業種別	業種別合計	規定がある	現在はない	現在はないが 今後予定あり	不明・無回答
建設業	18	9	6	2	1
	100.0%	50.0%	33.3%	11.1%	5.6%
製造業	43	28	10	3	2
	100.0%	65.1%	23.3%	7.0%	4.7%
電気・ガス・熱協供給業	2	2	0	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
情報・運輸業	16	11	4	0	1
	100.0%	68.8%	25.0%	0.0%	6.3%
卸売・小売業	17	10	6	1	0
	100.0%	58.8%	35.3%	5.9%	0.0%
金融・保険業	6	5	1	0	0
	100.0%	83.3%	16.7%	0.0%	0.0%
不動産業	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
飲食店・宿泊業	6	2	3	1	0
	100.0%	33.3%	50.0%	16.7%	0.0%
医療・福祉業	38	26	11	0	1
	100.0%	68.4%	28.9%	0.0%	2.6%
サービス業	32	20	9	2	1
	100.0%	62.5%	28.1%	6.3%	3.1%
その他	6	4	2	0	0
	100.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
不明・無回答	3	0	3	0	0
	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
合計	187	117	55	9	6
	100.0%	62.6%	29.4%	4.8%	3.2%

問 14-2 直近の事業年度で、介護休暇を取得した従業員はいますか。

■介護休暇を取得した従業員は男女ともにいない事業所が 85%

介護休暇を取得した従業員の有無についてみると、「男性・女性ともにいない」が 91.5%と顕著に高く、取得者がいたとの回答は、合計で 6.9%となっている。



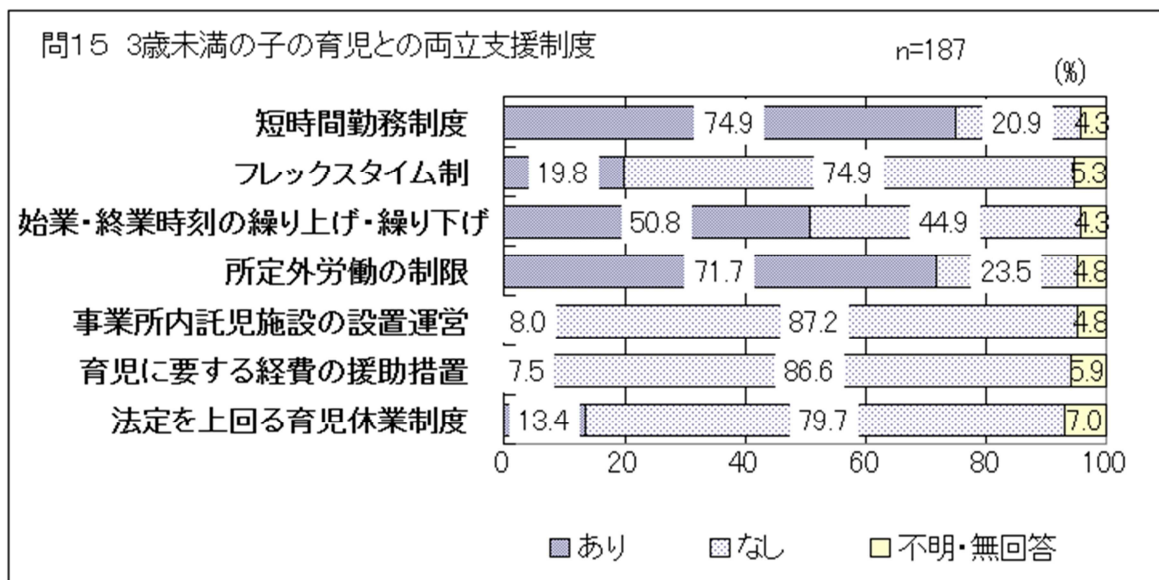
## 4 仕事と家庭の両立支援について

問 15 事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。貴事業所には以下のような制度はありますか。

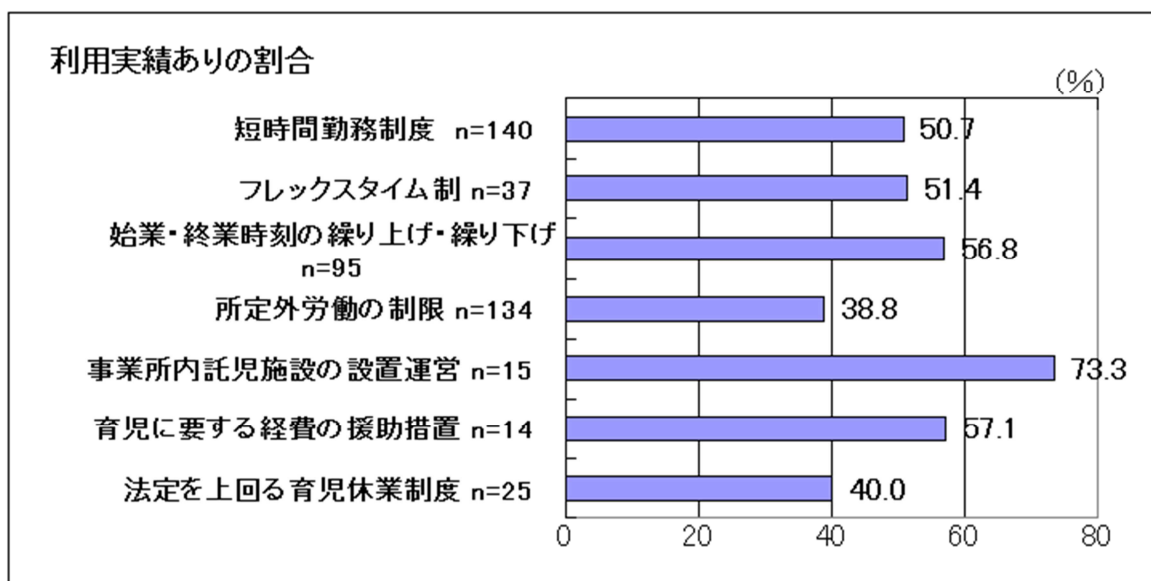
### ■事業所内託児施設の設置運営がある事業所は1割未満だが、利用実績の割合は最も高い

3歳未満の子を養育する労働者に配慮した制度の規定の有無についてみると、『短時間勤務制度』の規定が「ある」事業所が74.9%、次いで『所定外労働の制限』が71.7%、『始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ』が50.8%の順に多くなっている。逆に、『事業所内託児施設』があるのは1割未満となっている。

また、制度の利用実績の有無についてみると、『事業所内託児施設』の利用が73.3%と最も多く、『育児に要する経費の援助』が57.1%、『始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ』が56.8%、『フレックスタイム制』が51.4%など、利用実績が高くなっている。



各制度の利用状況別事業所割合

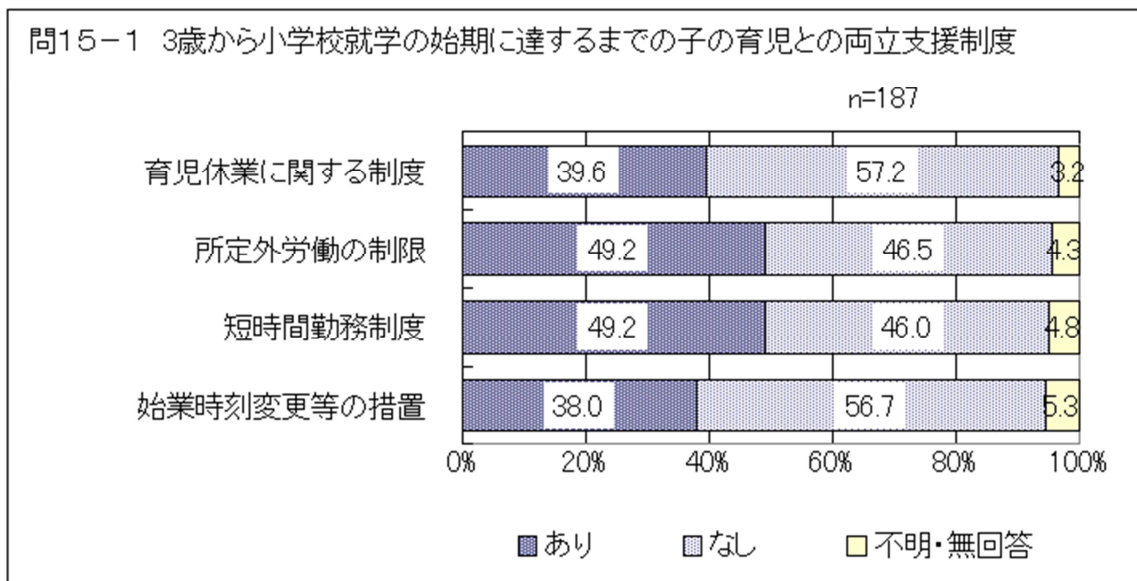


問 15-1 また、3歳から小学校の就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対して以下のような制度はありますか。

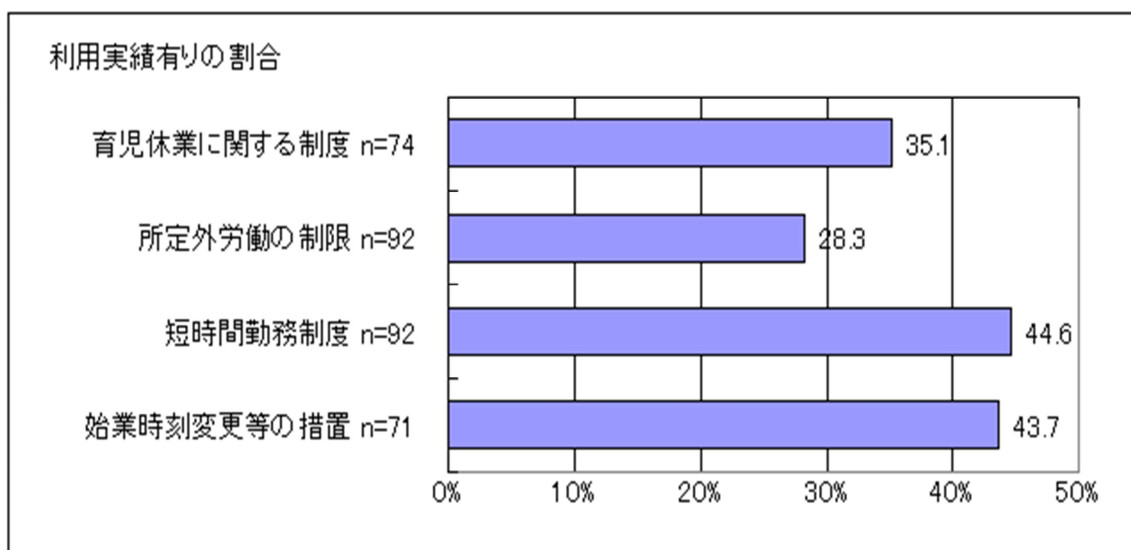
■ 3歳から小学校の就学の始期に達するまでの子の育児との両立支援制度があるのは半数以下

3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に配慮した制度の規定の有無についてみると、『短時間勤務制度』『所定外労働の制限』の規定がある事業所が49.2%と同数で多くなっている。

また、制度の利用実績の有無についてみると、『短時間勤務制度』44.6%、『始業時刻変更等の措置』43.7%の利用実績が多くなっている。



各制度の利用状況別事業所割合



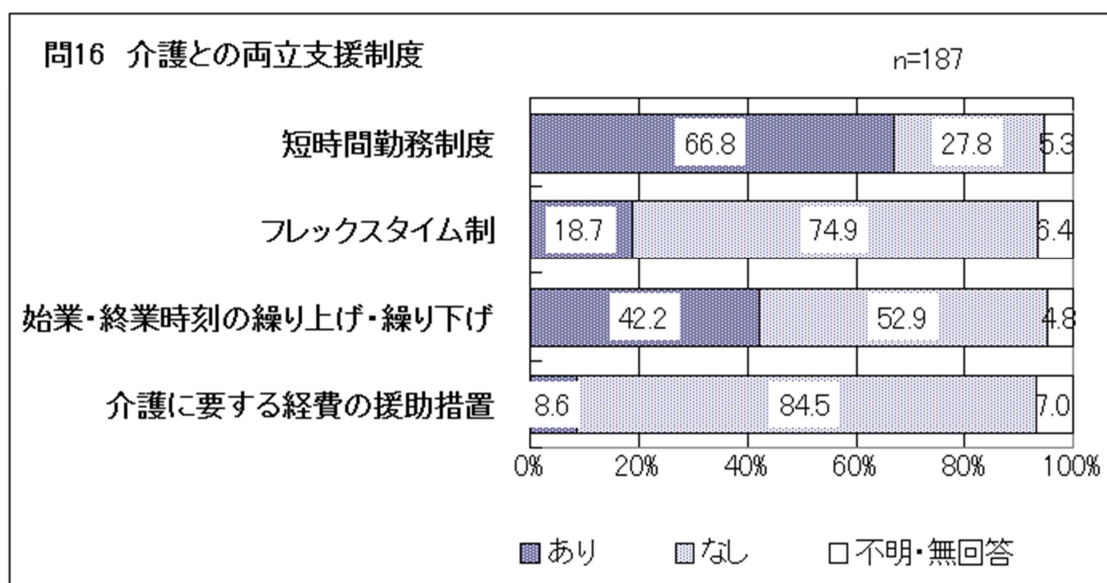


**問 16 要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、貴事業所には以下のような制度はありますか。**

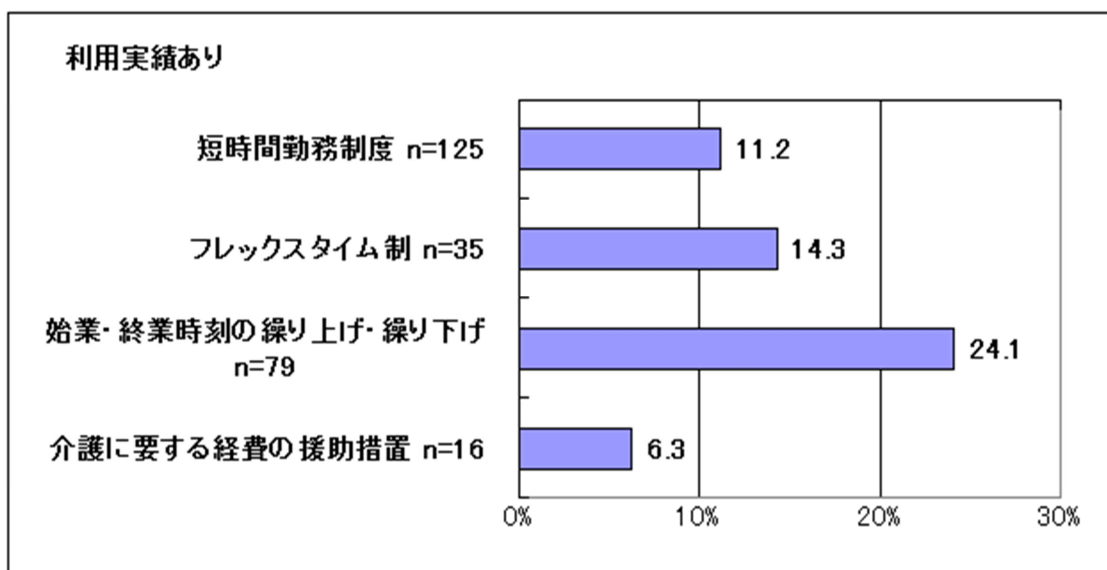
**■介護との両立支援で最も多い制度規定は『短時間勤務制度』**

要介護の家族がいる従業員が利用できる制度の規定の有無についてみると、『短時間勤務制度』がある事業所が 66.8%で最も高く、次いで『始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ』が 42.2%、『フレックスタイム制』が 18.7%となっている。

一方、利用実績の有無についてみると、『始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ』が 24.1%と高く、次いで『フレックスタイム制』が 14.3%、『短時間勤務制度』が 11.2%となっている。



**各制度の利用状況別事業所割合**

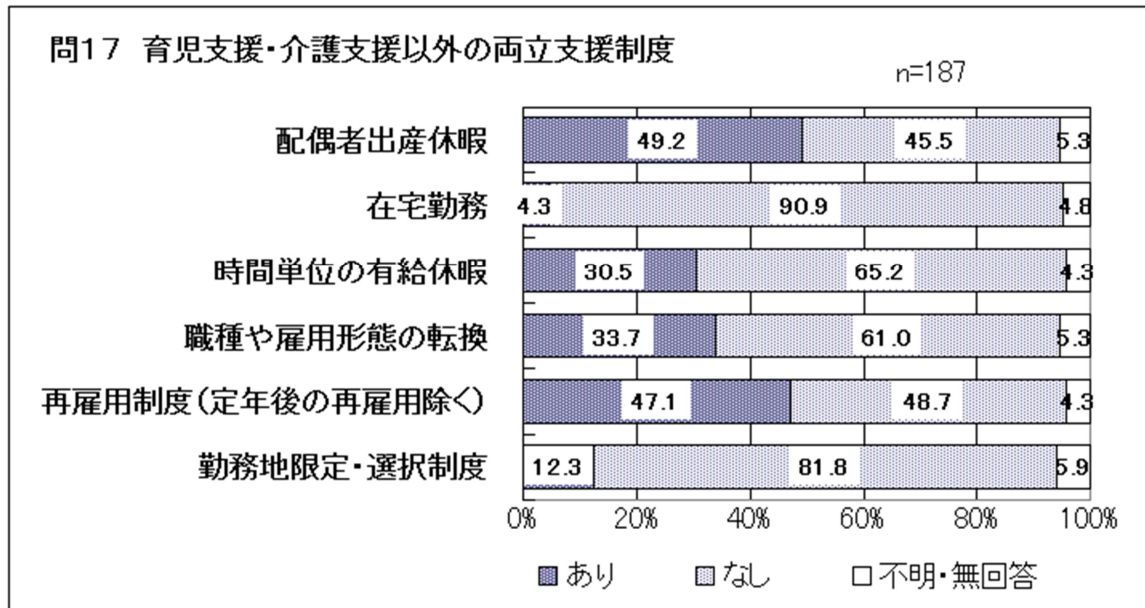


問17 育児支援や介護支援の他に、仕事と家庭の両立のための支援制度を設けていますか。

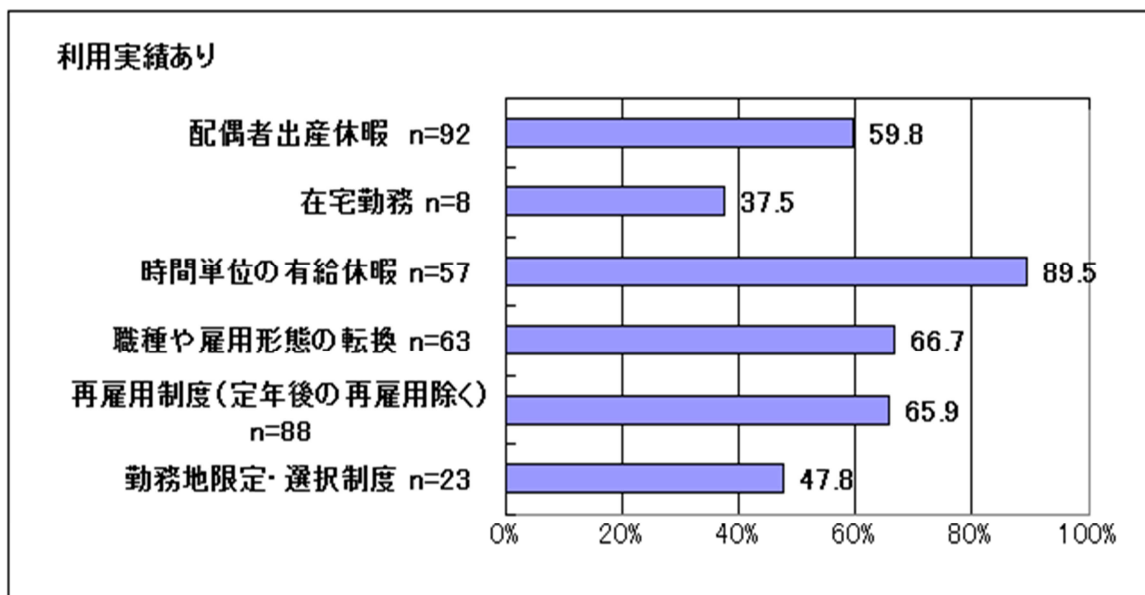
■『在宅勤務』『勤務地限定・選択制度』を除く、すべての規定の利用実績が半数以上

仕事と家庭の両立のための支援制度の規定の有無についてみると、『配偶者出産休暇』が49.2%、『再雇用制度』が47.1%と相対的に高くなっているが、規定がある事業所は全体の半数未満となっている。

なお、利用実績の有無についてみると、『時間単位の有給休暇』が89.5%と最も高く、次いで『職種や雇用形態の転換』が66.7%、『再雇用制度』が65.9%となっている。



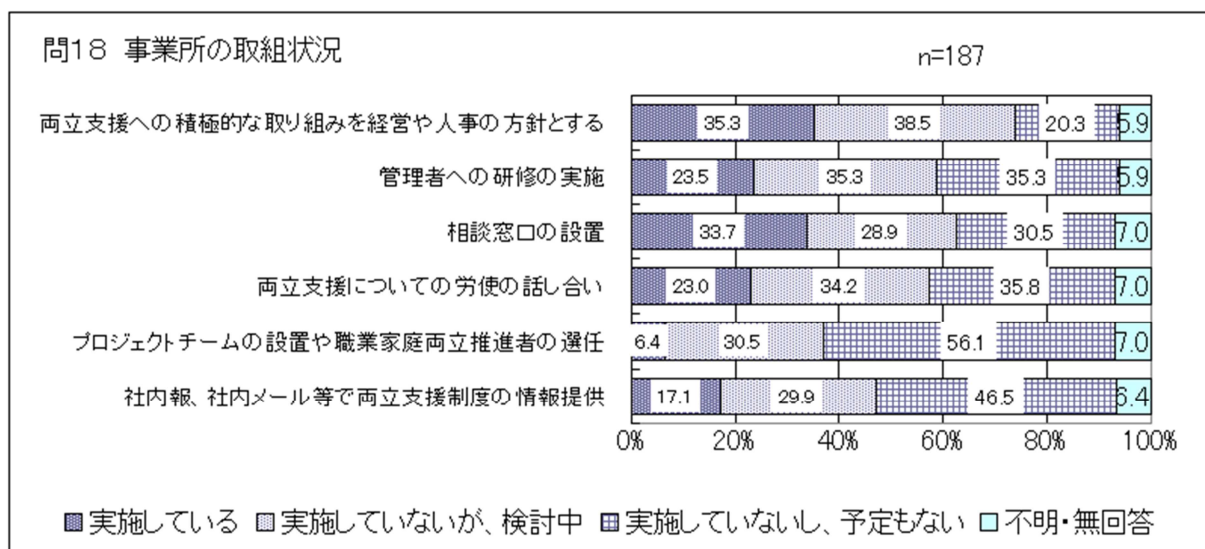
各制度の利用状況別事業所割合



問 18 育児や介護を行っている従業員にとって働きやすい環境づくりのための取組として、実施していることはありますか。(〇はそれぞれ1つずつ)

■『両立支援への積極的な取組を経営や人事の方針とする』ことを「実施している」か「検討している」事業所が約7割

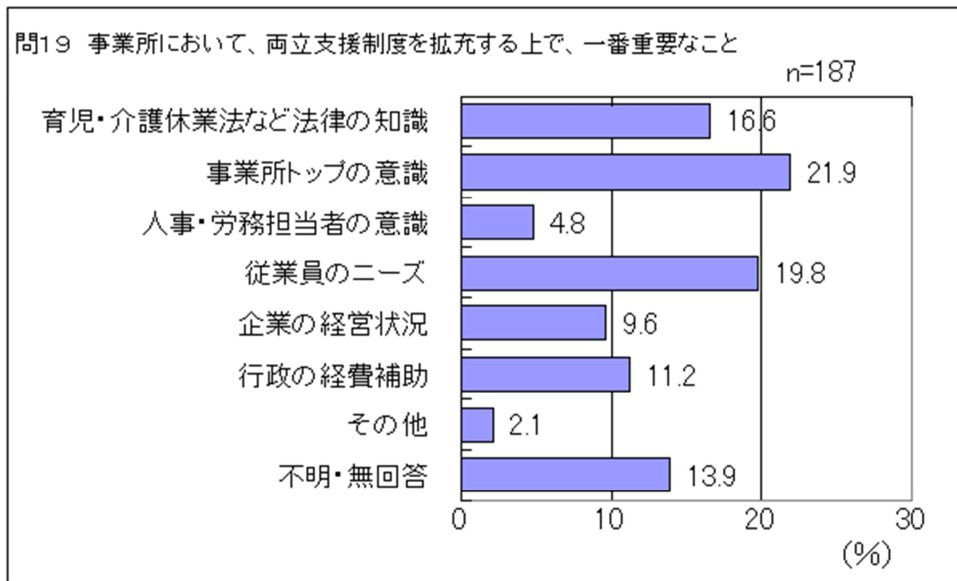
育児、介護中の従業員が働きやすい環境づくりの取組状況についてみると、2割以上の事業所が『両立支援への積極的な取組を経営や人事の方針とする』、『相談窓口の設置』、『管理者への研修の実施』、『両立支援についての労使の話し合い』のような取組を実施しているが、過半数の事業所が『プロジェクトチームの設置や職業家庭両立推進者の選任』については、「実施していないし、実施する予定もない」と回答している。



問19 貴事業所において両立支援制度を拡充する上で、一番重要なことは何ですか。

■両立支援制度を拡充する上で、「事業所トップの意識」が一番重要

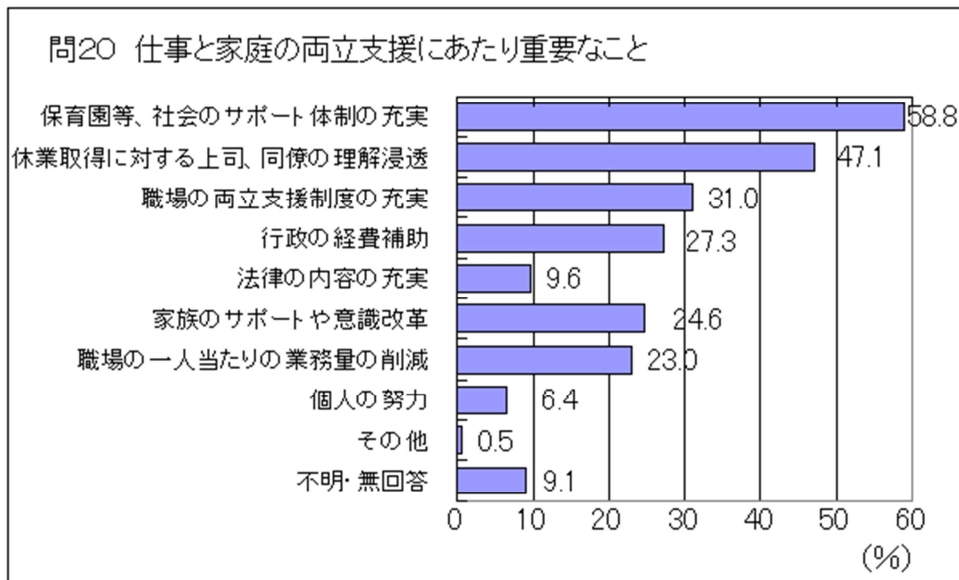
両立支援制度を拡充する上で重要なことの方針についてみると、「事業所トップの意識」が21.9%と最も高く、次いで「従業員のニーズ」が19.8%、「育児・介護休業法など法律の知識」が16.6%となっている。



問 20 仕事と家庭の両立にあたり、重要だと思うことは何ですか。(〇は3つまで)

■仕事と家庭の両立には、社会のサポート体制と職場環境の改善が不可欠

仕事と家庭の両立にあたり、重要だと思うことについてみると、「保育園等、社会のサポート体制の充実」が58.8%と最も高く、次いで「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」が47.1%、「職場の両立支援制度の充実」が31.0%となっている。



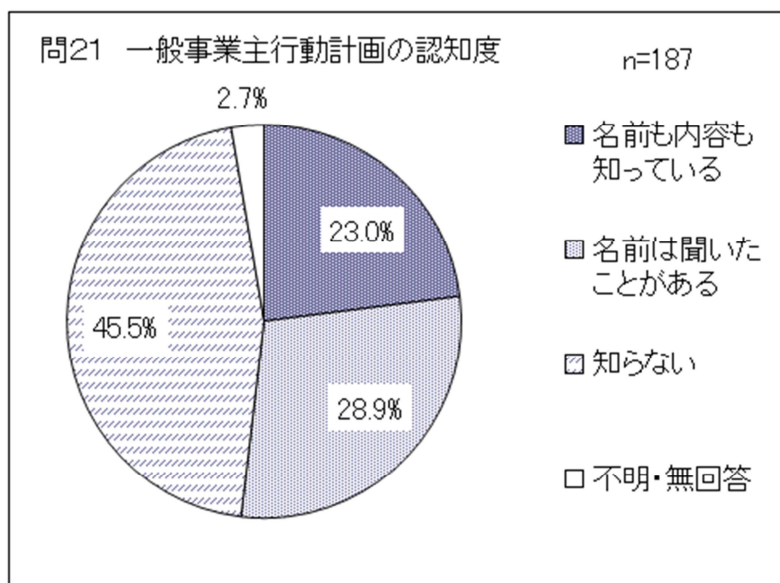
## 5 一般事業主行動計画について

### 問 21 「一般事業主行動計画」を知っていますか。

#### ■約半数が「一般事業主行動計画」の名前は知っている

「一般事業主行動計画」の認知度についてみると、「知らない」が45.5%と最も高く、次いで「名前は聞いたことがある」が28.9%、「名前も内容も知っている」が23.0%となっている。

従業員数別にみると、一般事業主行動計画の「名前も内容も知っている」と答えた事業所数は、300人未満の事業所の22.0%、300人以上の事業所の57.1%となっている。



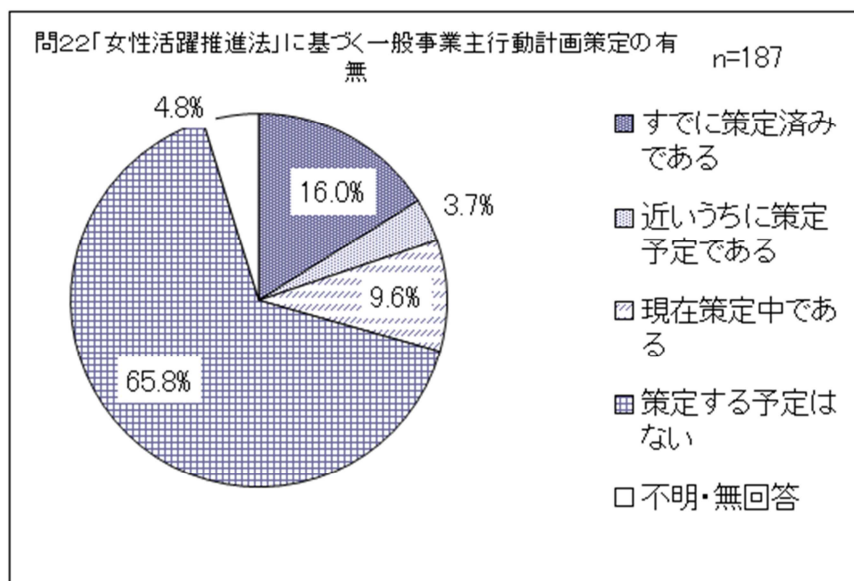
#### ★問 21 一般事業主行動計画の認知度 × 従業員総数

従業員数	合計	名前も内容も知っている	名前は聞いたことがある	知らない	不明・無回答
0人～99人	144	23	42	76	3
	100.0%	16.0%	29.2%	52.8%	2.1%
100人～199人	20	9	5	6	0
	100.0%	45.0%	25.0%	30.0%	0.0%
200人～299人	13	7	5	1	0
	100.0%	53.8%	38.5%	7.7%	0.0%
300人～399人	1	1	0	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
400人～499人	3	2	0	0	1
	100.0%	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%
500人以上	3	1	2	0	0
	100.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%
不明・無回答	3	0	0	2	1
	100.0%	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%
合計	187	43	54	85	5
	100.0%	23.0%	28.9%	45.5%	2.7%

問 22 貴事業所では、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」を策定していますか。また、今後に策定する予定はありますか。

■ 65%以上の事業所で「一般事業主行動計画」を策定する予定はない

301人以上の労働者を雇用する事業主には「一般事業主行動計画」の策定が義務づけられ、300人以下の事業主には努力義務とされているが、策定の有無についてみると、「策定する予定はない」が65.8%と最も高く、「すでに策定済みである」が16.0%、「近いうちに策定予定である」が9.6%、「現在策定中である」と「現在策定中」を加えると、策定に前向きなのは約3割である。



★問 22 一般事業主行動計画の策定 × 従業員総数

従業員数	合計	すでに策定済みである	近いうちに策定予定である	現在策定中である	策定する予定はない	不明・無回答
0人～99人	144 100.0%	16 11.1%	5 3.5%	13 9.0%	105 72.9%	5 3.5%
100人～199人	20 100.0%	7 35.0%	1 5.0%	1 5.0%	11 55.0%	0 0.0%
200人～299人	13 100.0%	3 23.1%	1 7.7%	2 15.4%	5 38.5%	2 15.4%
300人～399人	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
400人～499人	3 100.0%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%
500人以上	3 100.0%	2 66.7%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%
不明・無回答	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%
合計	187 100.0%	30 16.0%	7 3.7%	18 9.6%	123 65.8%	9 4.8%

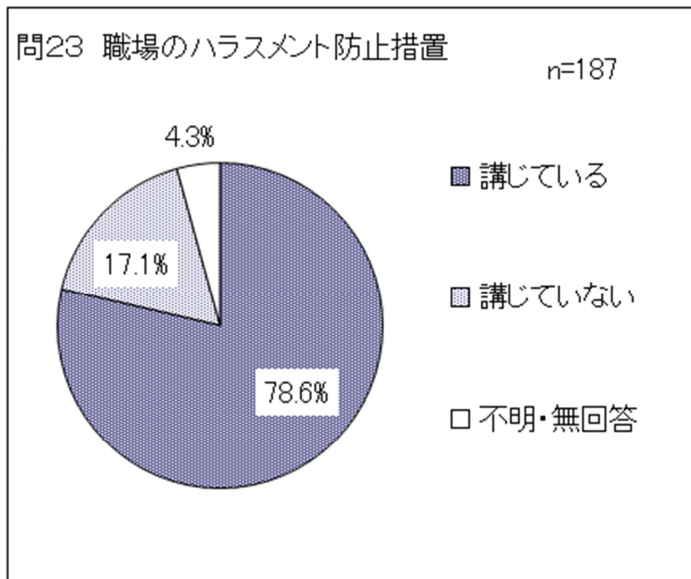
## 6 職場におけるハラスメントの防止について

問 23 貴事業所では、ハラスメントに対する何らかの防止措置を講じていますか。

■職場における各種ハラスメントの防止に対する取り組みを「行っている」事業所は、約8割

従業員総数別にみると、全ての規模の事業所で「行っている」の割合が高くなっている。300人以上の事業所では「行っていない」と答えた事業所は無かったのに対し、100人未満の事業所のうち31件が取組を「行っていない」と回答している。

また、業種別にみると、「建設業」「情報・運輸業」などで防止措置を講じていない事業所が多く見受けられる。



★問 23 職場のハラスメント防止措置の有無 × 従業員総数

従業員数	合計	講じている	講じていない	不明・無回答
0人～99人	144	106	31	7
	100.0%	73.6%	21.5%	4.9%
100人～199人	20	19	1	0
	100.0%	95.0%	5.0%	0.0%
200人～299人	13	13	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
300人～399人	1	1	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
400人～499人	3	2	0	1
	100.0%	66.7%	0.0%	33.3%
500人以上	3	3	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
不明・無回答	3	3	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
合計	187	147	32	8
	100.0%	78.6%	17.1%	4.3%

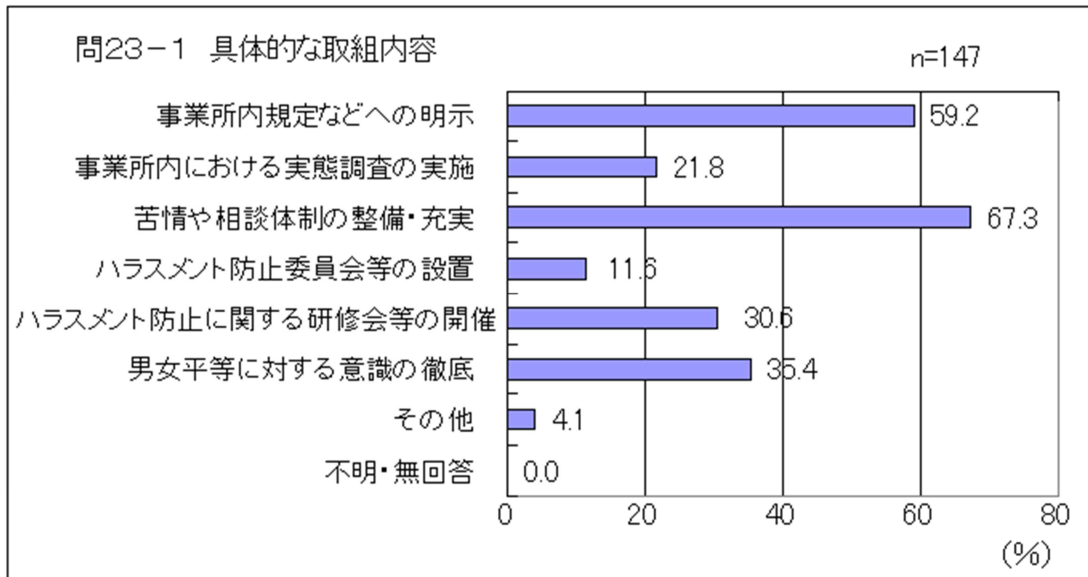


★問 23 職場のハラスメント防止措置の有無 × 業種

業種別	業種別合計	講じている	講じていない	不明・無回答
建設業	18	11	6	1
	100.0%	61.1%	33.3%	5.6%
製造業	43	35	6	2
	100.0%	81.4%	14.0%	4.7%
電気・ガス・熱協供	2	2	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
情報通信・運輸業	16	11	4	1
	100.0%	68.8%	25.0%	6.3%
卸売・小売業	17	13	4	0
	100.0%	76.5%	23.5%	0.0%
金融・保険業	6	6	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
不動産業	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
飲食店・宿泊業	6	4	2	0
	100.0%	66.7%	33.3%	0.0%
医療・福祉業	38	33	3	2
	100.0%	86.8%	7.9%	5.3%
サービス業	32	25	5	2
	100.0%	78.1%	15.6%	6.3%
その他	6	4	2	0
	100.0%	66.7%	33.3%	0.0%
不明・無回答	3	3	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
合計	187	147	32	8
	100.0%	78.6%	17.1%	4.3%

問 23-1 具体的にどのような取組を行っていますか。(該当するものすべてに○)

具体的な取組では、「苦情や相談体制の整備・充実」が67.3%と最も多く、次いで「事業所内規定などへの明示」が59.2%、「男女平等に対する意識の徹底」35.4%、「ハラスメント防止に関する研修会等の開催」30.6%が続いている。



## 7 自由記述

サービス業	妊娠したら辞めてしまうと考える女子職員が多い。
医療・福祉 (100～199人)	女性主体の事業所であるため、ポジティブアクションの質問は裏返しの回答になる。 管理職が少ないのは、在籍年数が少ないためである。介護休業制度については、もう少し勉強させてほしい。
サービス業 (～99人)	事業所の規模と業種により制度の導入と実施できるかどうかは難しい問題である。国の制度が大企業向けのもが多く、社会の基盤は中小企業(零細企業が多い)で成り立っているため、小さくても収益を上げている企業に対して税の軽減等の措置が欲しい。つぶれてもおかしくない企業に金銭の支援ばかりしているのが実態。我が社は女性が頑張っている社会に貢献している企業の一つである。 また、事業所で、両立支援制度を拡充するうえで重要なのは、現場の負担の有無と現場の理解である。
建設業 (～99人)	当社は埼玉県「多様な働き方実践企業」プラチナ認定を受け、男女共働きやすい職場環境を目指しております。 土木事業部、建設事業部に女性事業者が在籍しており、女性管理職も在籍しております。育児や介護等家庭の事情に配慮し、短時間勤務制度の利用や休暇も取りやすくなっています。熊谷市男女共同参画推進計画に賛同いたします。
医療・福祉 (400～499人)	女性の活躍の場を広げるための施策だけでは、片手落ちと考えている。 家庭と仕事の両立を実現させるには、男性が家事・育児にかかわることが最重要であり、そのためには企業、上司・同僚、男性本人の意識が変わり、育休を取得できたり残業なしで帰宅できたりすることが当たり前になることが必要だと思う。
建設業 (～99人)	必要に応じて対応を考えている。
発送代行業 (～99人)	零細企業にこのようなアンケートは不向きです。
医療・福祉 (～199人)	アンケートの主旨はわかるが、記入の時間にどのくらいの時間がかかるか考慮いただきたい。 例えば、50人以上の企業、1000人以上の企業で内容を変えることや、統計に時間がかからないように概数でよいことにするなど。 このようにしないと回収率が下がり、人的に余裕のある結果しか集計されず、実態が掴めないと思います。
建設業 (～99人)	理想と現実のギャップを埋めることの難しさを感じます。
サービス業 (～99人)	男女平等の取組や意識が社会で認められればよいと思います。
建設業 (～99人)	地方の中小零細企業では、法の知識も認識もない企業が多いと思われる。 一部の大企業や国の方針に沿うことは、企業として成り立たないのが現状であると思われる。 消費税の滞納や、社会保険、厚生年金未加入企業も多くみられる中、当面このような課題に向き合える企業は限定的である。根本的改革をなさない限り我が国が西欧諸国に肩を並べるには無理がありそうだ。
建設業 (～99人)	すべては本業の業績次第と思います。 周辺自治体では、リフォームに関する助成金などが多く、市外の業者が入る余地のないほどの所も1つや2つではありません。例えば、深谷市程度の助成金策定のためには私たち熊谷市民は何をしたらよいのでしょうか。
専門学校	スキル・経験をもつ就職希望者情報の収集と提供を望む(ハローワークに求人を出しても応募者が少ない) 一歩踏み出すための支援をお願いします。
金融業 (～99人)	施策等については本部にて策定している。当事務所においては、各自への規定の周知と利用しやすい環境づくりを努力している。
不明	夜間現場での監督業務がメインのため女性は従事しづらい環境です。

