令和６年度
男女共同参画に関する
事業者意識調査報告書

令和６年９月調査

令和７年１月

ASAHIKAWA
CITY

目次

Ⅰ　調査の概要

1　調査の目的　2
2　調査の設計　2
3　回収結果　2
4　調査内容　2

Ⅱ　回答事業者の属性

全体　4

Ⅲ　報告書の見方

1　記号の意味　6
2　図表内の数値　6

Ⅳ　調査結果・分析

1　女性活躍の推進
⑴ 女性の採用や継続就業のための取組　8
⑵ ポジティブ・アクションの認知度　12
⑶ 女性の管理職登用や昇進への取組　14
⑷ 女性登用における課題　17
⑸ 女性の管理職が増える見込み　18
⑹ ライフステージの節目に女性従業員が希望する就労スタイル　19
⑺ 結婚・出産・介護を理由に退職した女性従業員の復職制度　20
⑻ 女性従業員が男性従業員と同様の職務を遂行する上での課題　21
⑼ 男女が共に活躍できる職場の実現に必要な取組　22
⑽ 職場における女性の能力発揮に向けて，過去５年間で進んだこと　24

2　仕事と生活の調和
⑴ 従業員の年次有給休暇日数 27
⑵ 従業員の育児休業利用実績 30
⑶ 従業員の介護休業利用実績 31
⑷ 従業員に育児休業や介護休業制度を定着させる上での課題 32
⑸ 制度の利用者と非利用者間の不公平感是正に必要なこと 34
⑹ 従業員の時間外労働の実績 34
⑺ 従業員の仕事と生活の両立に向けた取組 35
⑻ 仕事と生活の両立支援に取り組む上での課題 37

3　職場環境
⑴ ハラスメントの防止について 39
⑵ ハラスメント対策の取組について 40
⑶ パートナーシップ宣誓制度について 42
⑷ 性的マイノリティの従業員への配慮について 43

4　男女共同参画社会づくりに関する行政の取組
⑴ 市の取組への参加意向 44
⑵ 利用したいセミナーについて 45
⑶ 男女が共に活躍できる職場の実現に向けて行政が取り組むべき事項 48
⑷ 男女が共に活躍できる職場環境 49
⑸ 費用補償について 51

Ⅴ　調査集計

1　単純集計 54

2　クロス集計 64

Ⅵ　調査票

1　調査票 96

Ⅰ　調査の概要

１　調査の目的

男女共同参画に関する事業者の意識や市内事業所の職場環境の実態を調査することで現状や新たな課題等を把握し，今後旭川市が取り組むべき男女共同参画に係る施策の検討及び，令和７年度に予定している「第２次あさひかわ男女共同参画基本計画」の中間見直しの基礎資料とするために実施した。

２　調査の設計

⑴ 調査対象　　旭川商工会議所及び旭川商工会議所議員
⑵ 標 本 数　　100 事業所
⑶ 調査方法　　郵送及びインターネットによる（配布は全て郵送，回収はいずれか）
⑷ 調査期間　　令和６年９月２日（月）～９月３０日（月）

３　回収結果

⑴ 回収数（率）　　46（46％）
⑵ 回収不能数（率）　54（54％）

４　調査内容

⑴ 女性活躍の推進
⑵ 仕事と生活の調和
　ア　各種休暇
　イ　時間外労働
　ウ　多様な働き方
⑶ 職場環境
　ア　ハラスメントの防止
　イ　性の多様性への理解促進
⑷ 男女共同参画社会づくりに関する行政の取組

Ⅱ　回答事業者の属性

属性		基数(数)	構成比(%)
全体		47	100.0
業種※１	建設業	10	21.3
	製造業	7	14.9
	情報通信業	2	4.3
	運輸業	5	10.6
	卸売・小売業	6	12.8
	金融・保険業	1	2.1
	不動産業	1	2.1
	宿泊・飲食業	2	4.3
	医療・福祉	2	4.3
	サービス業	7	14.9
	その他	4	8.5
事業所区分	単独事業所	12	25.5
	本社・本店	27	57.4
	支社・支店・営業所・工場	7	14.9
	無回答	1	2.1
従業員規模※２	１０人以下	4	8.5
	１１～５０人	19	40.4
	５１～１００人	11	23.4
	１００人以上	12	25.5
	無回答	1	2.1
就業規則等の策定状況	就業規則のみ策定	26	55.3
	就業規則及び一般事業主行動計画を策定	20	42.6
	いずれも策定していない	1	2.1

※１　業種については，アンケートにおける選択肢１６種のうち，該当のあった業種１０種のみを記載している。

※２　従業員規模については，アンケートで回答のあった正社員数と非正社員数の合計に基づき区分けしている。

III　報告書の見方

１　記号の意味

⑴　Ｎ　　：　回答総数，あるいは分類別の回答者数のこと。
⑵　Ｆ　　：　回答者の基本属性（性別，年代等）についての質問，Face Sheet の略。
⑶　ＳＡ　：　１つの回答ができる質問，Single Answer の略。
⑷　ＭＡ　：　２つ以上の回答ができる質問，Multiple Answer の略。
⑸　３ＬＡ：　回答を３つまでに制限した質問，３Limitation Answer の略。

２　図表内の数値

・　図表内の数値はＮを基数とした回答率（各回等の百分率）で算出し，小数第２位を四捨五入したため，個々の比率の合計が 100.0 にならない場合があります。

・　1.0 に満たない要素については，ラベル表示がない場合があります。

・　「３つまで」や「全て」など，１人の対象者に２つ以上の複数回答を認めた場合，比率の合計は回答者数を基数としているため，個々の比率の合計が 100％を超えることがあります。

・　クロス集計結果では，事業所区分等の不明・無回答が含まれていないため，回答者総数と全体の回答者総数は合致しません。

Ⅳ　調査結果・分析

１　女性活躍の推進

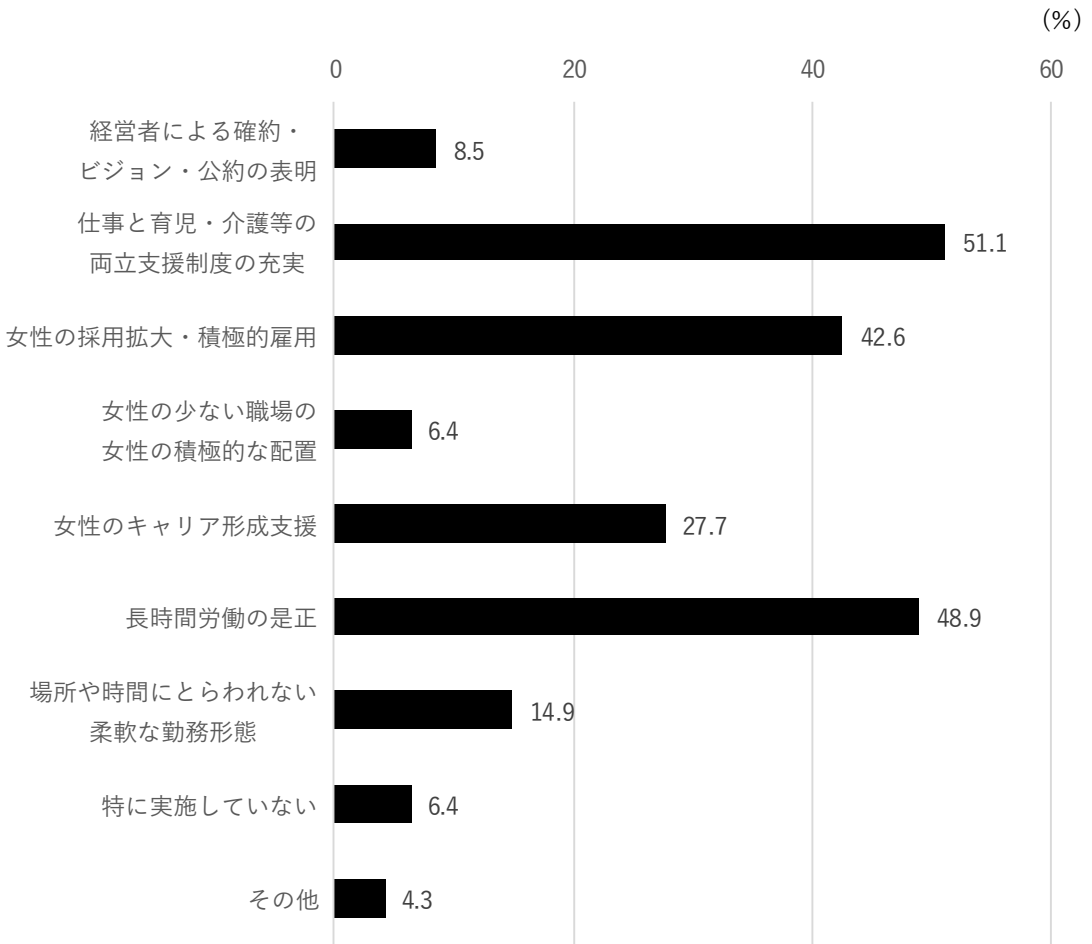
⑴ 女性の採用や継続就業のための取組

問１　女性の採用や継続就業のためにどのような取組を実施していますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

女性の採用や継続就業のために実施している取組については，「仕事と育児・介護等の両立支援制度の充実」（51.1%）が最も高く，次いで「長時間労働の是正」（48.9%），「女性の採用拡大・積極的雇用」（42.6%）の順で回答割合が高い。

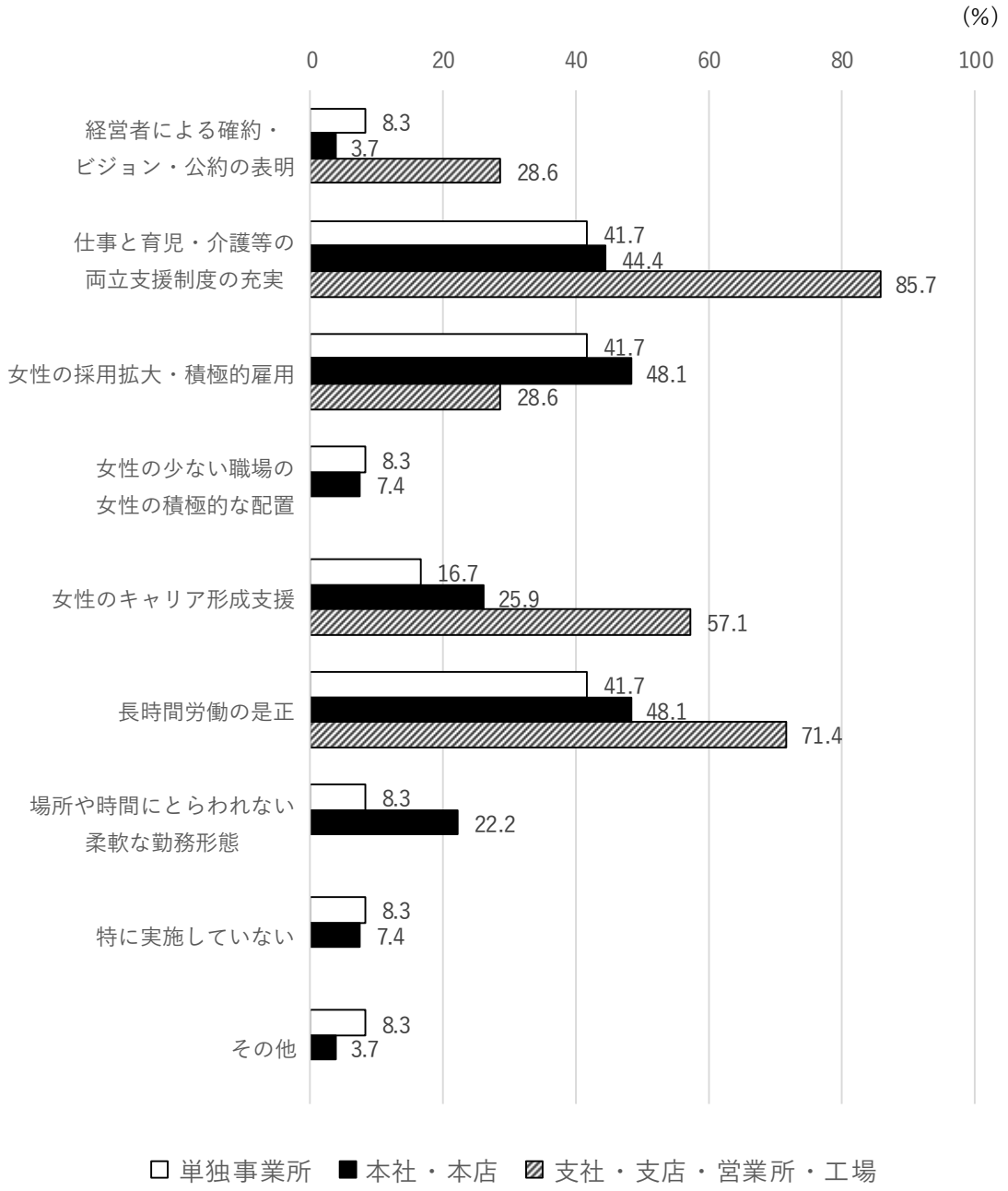
事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別で比較しても，回答の傾向に全体と大きな差はない。

図表1-1　女性の採用や継続就業のため実施している取組（全体）（N=47　MA）



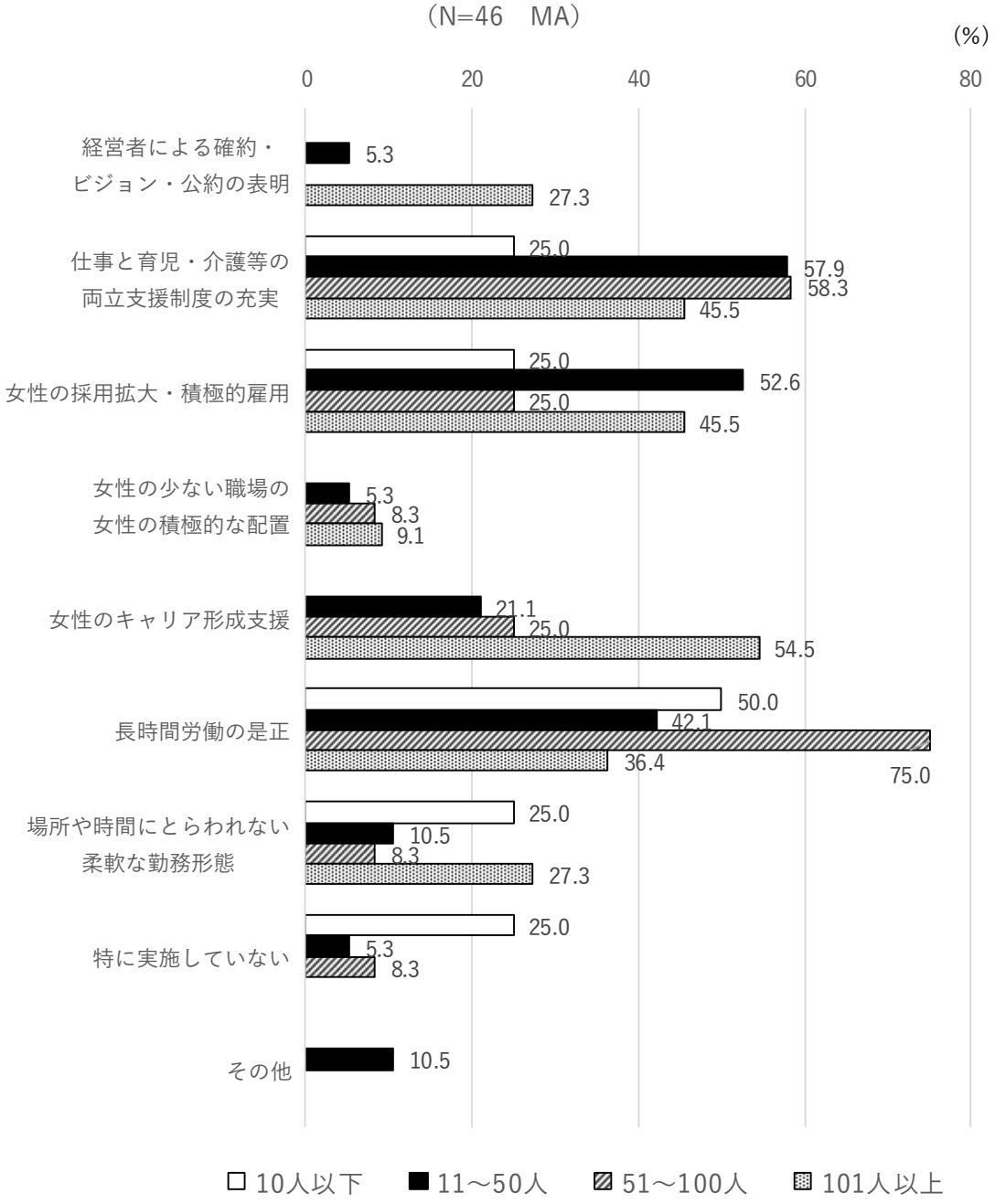
しかし特徴としては「支社・支店・営業所・工場」では取組割合がほかの区分より高いものが多く，特に「仕事と育児・介護等の両立支援制度の充実」（85.7%）で特に高い。

図表１-2　女性の採用や継続就業のため実施している取組（事業所区分別）
（N=46　MA）



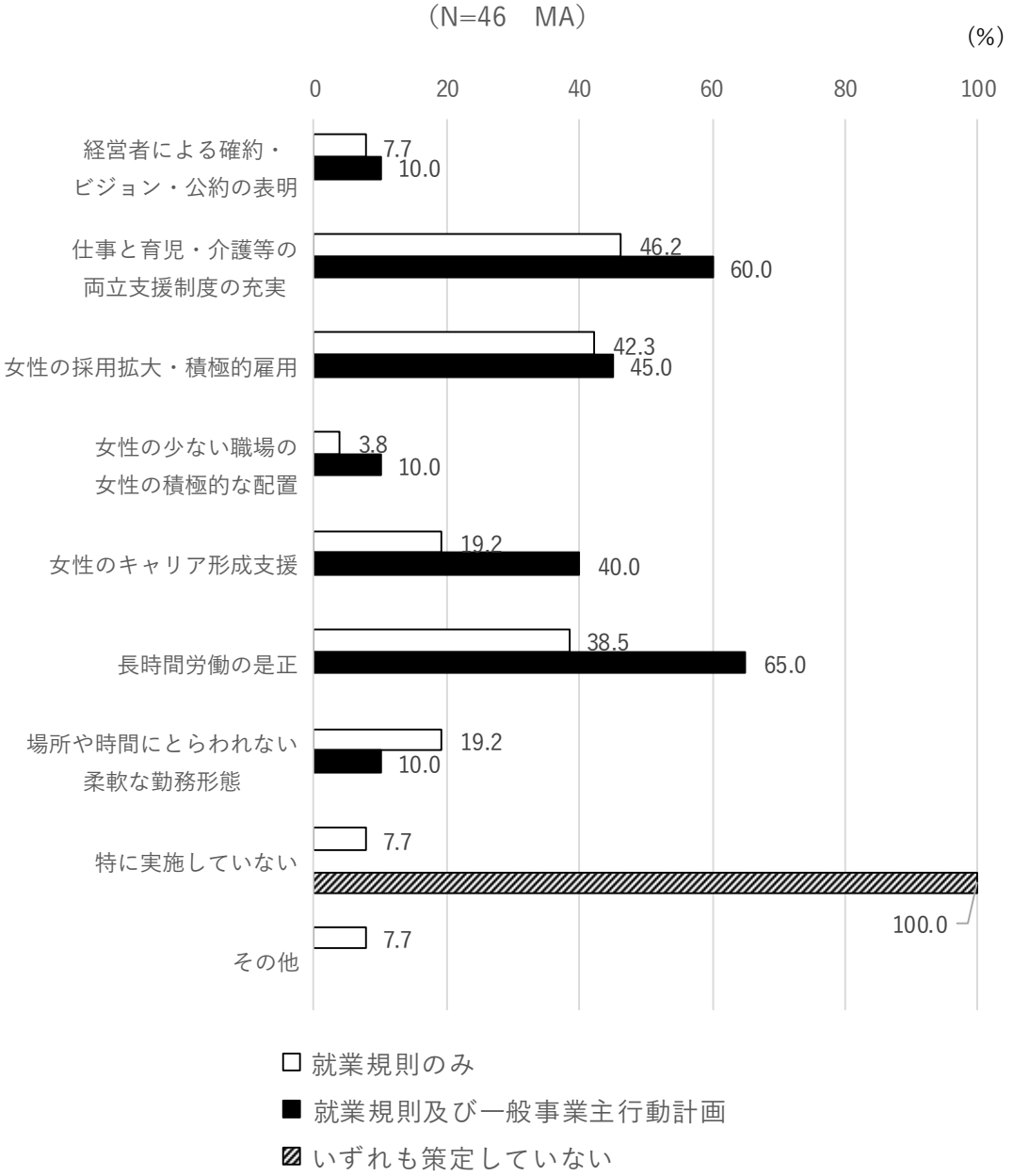
また，「従業員数 101 人以上」では「女性のキャリア形成支援」（54.5%）が他に比較して取組割合が高い。

図表１-3　女性の採用や継続就業のため実施している取組（従業員規模別）
（N=46　MA）



さらに,「就業規則及び事業主行動計画を策定している事業所」の方が「就業規則のみを策定している事業所」よりも取組割合が高い傾向がある。

図表１-4　女性の採用や継続就業のため実施している取組（計画策定状況別）
（N=46　MA）



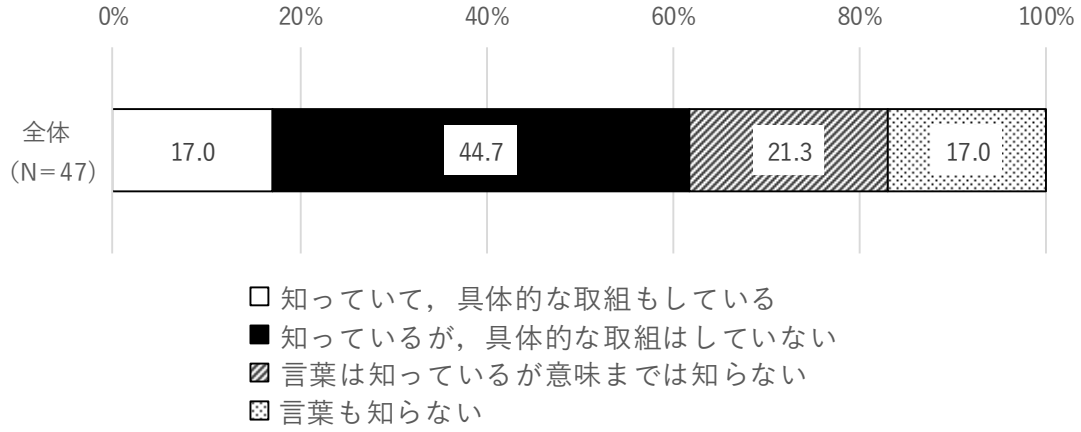
⑵ ポジティブ・アクションの認知度

問２　「ポジティブ・アクション」をご存知ですか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

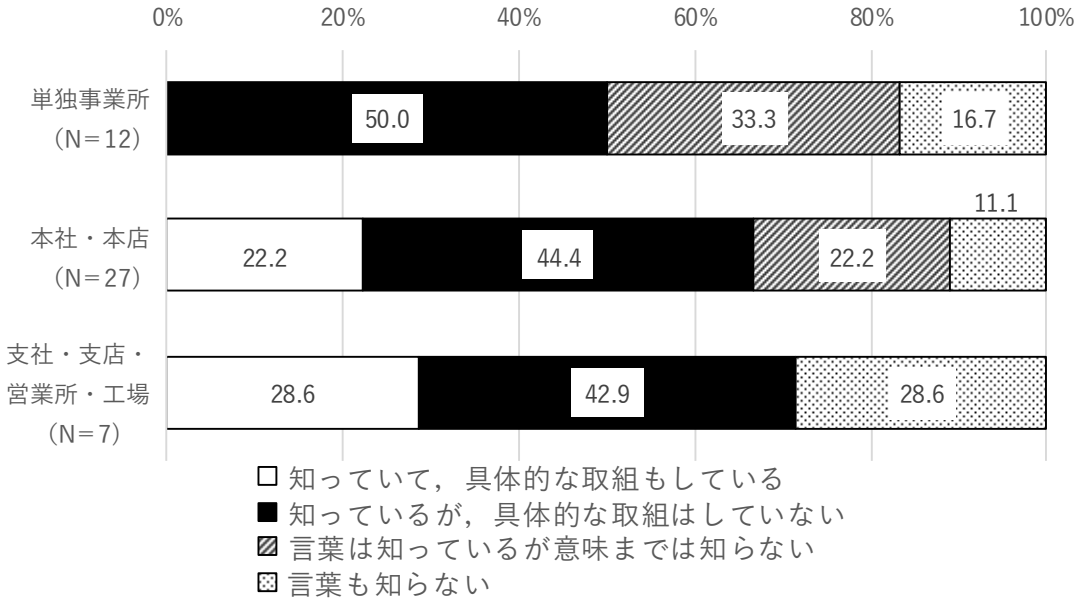
ポジティブ・アクションの認知度については，意味まで含めて知っている（「知っていて，具体的な取組もしている」「知っているが，具体的な取組はしていない」）が 61.7%，意味を知らない（「言葉は知っているが意味までは知らない」「言葉も知らない」）が 38.3%となった。「知っていて，具体的な取組もしている」は 17.0%であった。

事業所区分別で見ると，単独事業所は具体的な取組をしている事業所が 0 件であった。

図表2-1　ポジティブ・アクションの認知度（全体）（SA）



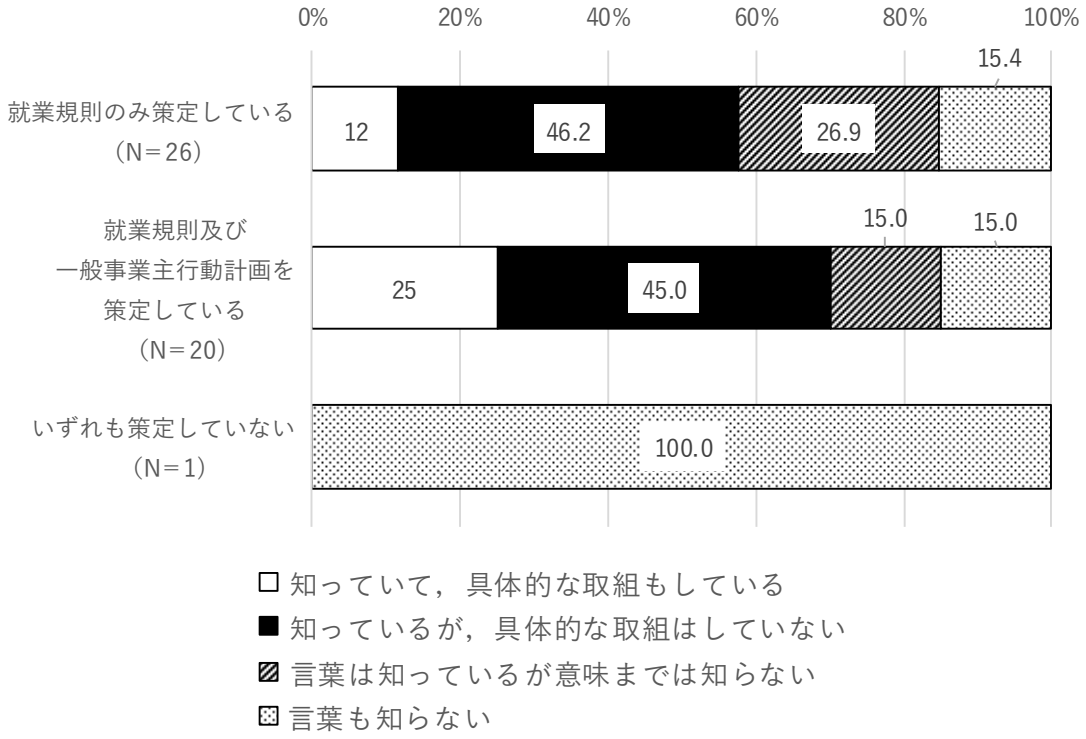
図表2-2　ポジティブ・アクションの認知度（事業所区分別）（SA）



また，従業員規模別では回答の傾向が全体結果とあまり一致しない。

一般（特定）事業主行動計画策定別で見ると，計画策定済みの事業者の方が積極的な意味の回答割合が高い。

図表2-3　ポジティブ・アクションの認知度（計画策定状況別）（SA）



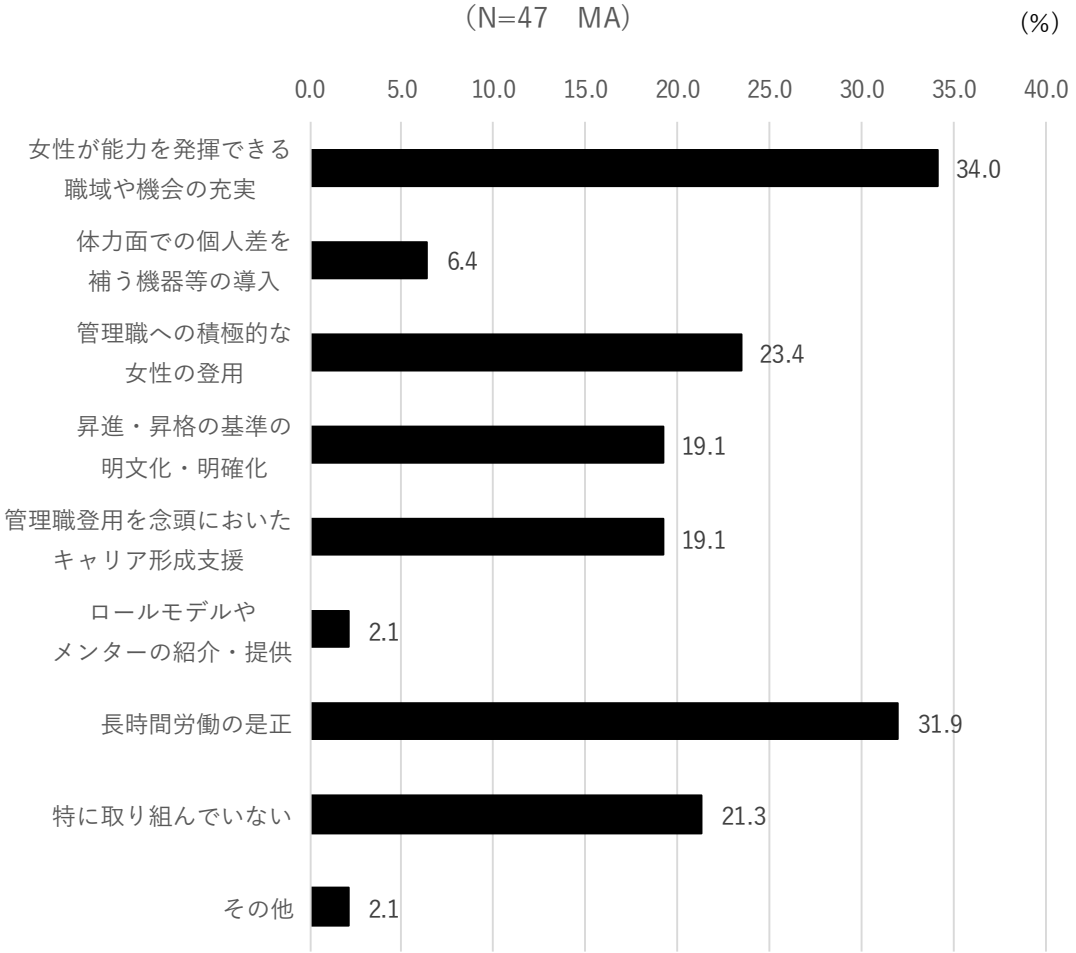
⑶ 女性の管理職登用や昇進への取組

問３　女性の管理職登用や昇進について，取り組んでいることはありますか。あてはまる番号に全て〇をつけてください。

女性の管理職登用や昇進のため実施している取組については，「女性が能力を発揮できる職域や機会の充実」（34.0%）が最も高く，次いで「長時間労働の是正」（31.9%），「管理職への積極的な女性の登用」（23.4%）の順で回答割合が高い。

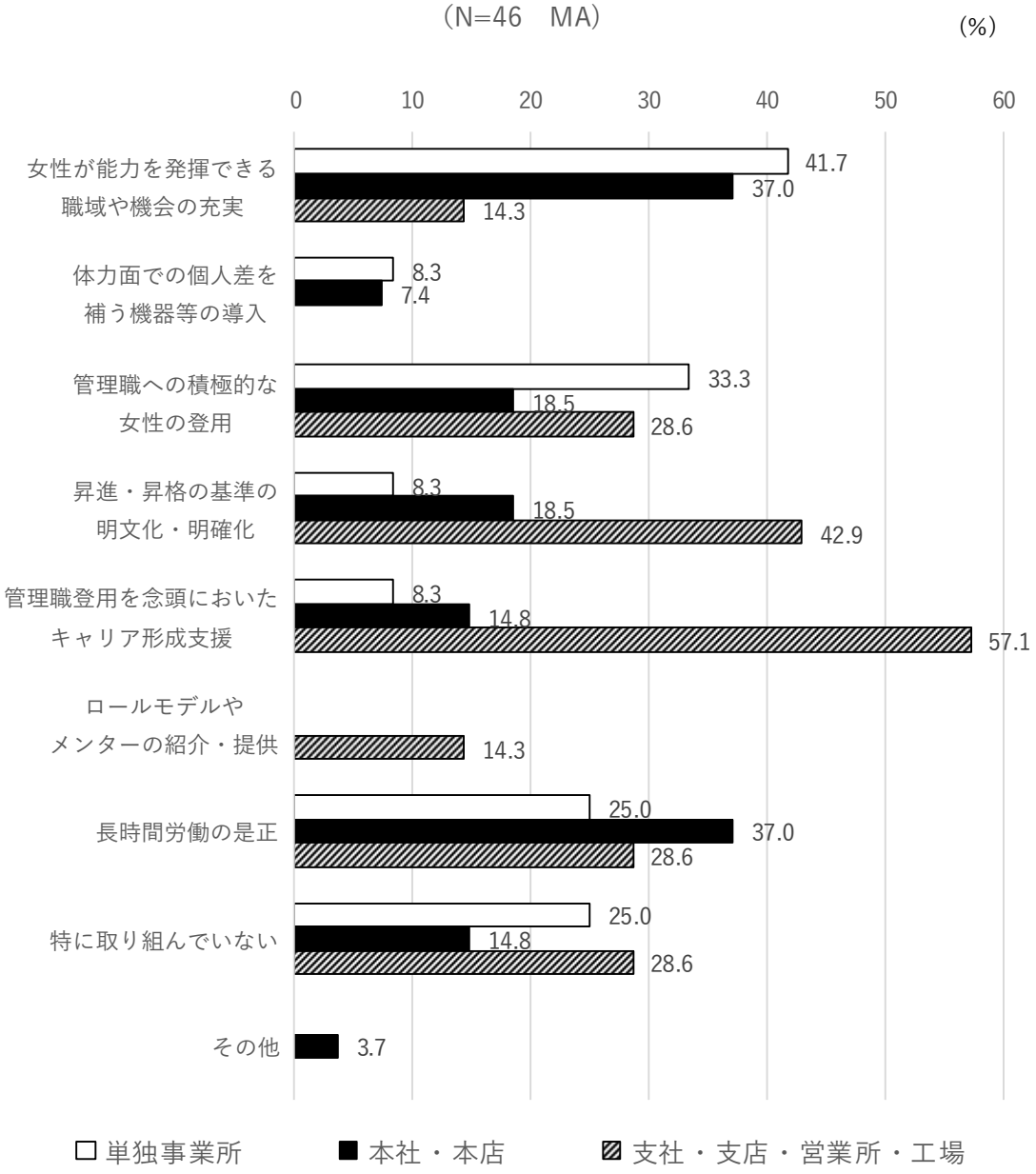
事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別で比較しても，回答の傾向に全体と大きな差はない。

図表3-1　女性の管理職登用や昇進のため実施している取組（全体）
（N=47　MA）



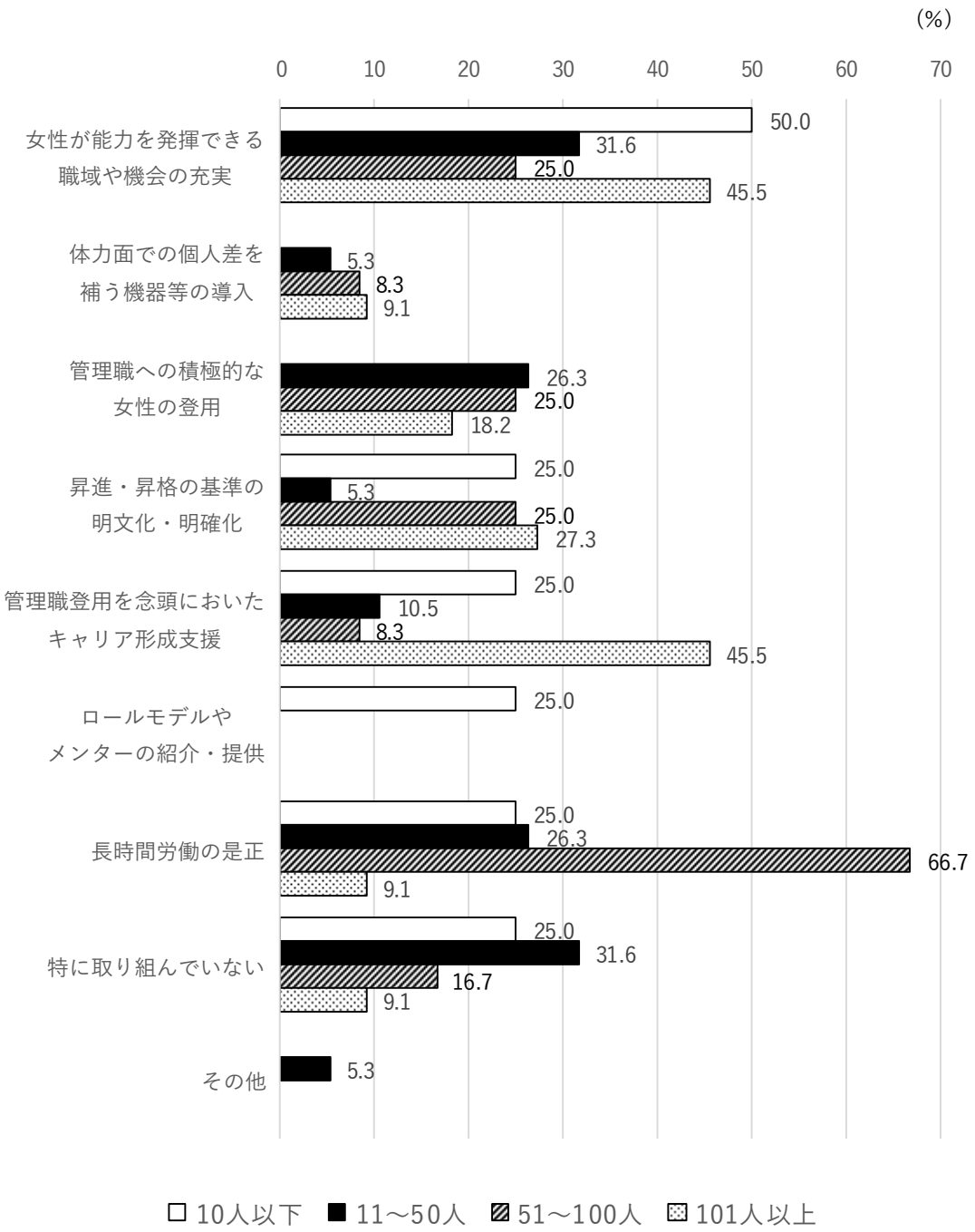
しかし「支社・支店・営業所・工場」では「管理職登用を念頭においたキャリア形成支援」（57.1%）が最も回答率が高い。

図表3-2　女性の管理職登用や昇進のため実施している取組（事業所区分別）
（N=46　MA）



また,「従業員数 101 人以上」では「管理職登用を念頭においたキャリア形成支援」(57.1%)が他に比較して取組割合が高く,「女性が能力を発揮できる職域や機会の充実」と並んで最も高い項目となった。

図表3-3　女性の管理職登用や昇進のため実施している取組（従業員規模別）
（N=46　MA）



⑷ 女性登用における課題

問４　女性の管理職登用や昇進を進めていく上で，課題はありますか。特に課題に感じているものを３つまで選び，あてはまる番号に○をつけてください。

女性の管理職登用や昇進を進めていく上での課題については，多いものから順に「女性従業員が少ない・いない」と「女性従業員本人が望まない」（ともに 40.4%），「必要な経験・キャリアを有する女性がいない」（34.0%）となった。また，「周囲の従業員や顧客が望まない」の選択肢を選んだ事業所はなかった。

事業所区分別で見ると，「単独事業所」及び「本社・本店」では上位３位までは差が無いが，「支社・支店・営業所・工場」では「特に課題はない」（28.6%）が１位であり，「女性従業員が少ない・いない」は０件となった。

従業員規模及び一般（特定）事業主行動計画計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。

図表４　女性の管理職登用や昇進を進めていく上での課題（事業所区分別）（3LA）

	全体		単独事業所		本社・本店		支社・支店・営業所・工場	
	割合％	（順位）	割合％	（順位）	割合％	（順位）	割合％	（順位）
女性従業員が少ない・いない	40.4	⑴	41.7	⑴	48.1	⑴	0.0	⑺
女性従業員本人が望まない	40.4	⑴	41.7	⑴	48.1	⑴	14.3	⑶
必要な経験・キャリアを有する女性がいない	34.0	⑶	33.3	⑶	40.7	⑶	14.3	⑶
特に課題はない	19.1	⑷	25.0	⑷	11.1	⑸	28.6	⑴
家庭生活への配慮が求められる	14.9	⑸	8.3	⑹	18.5	⑷	14.3	⑶
既に十分な女性管理職が在職している	10.6	⑹	16.7	⑸	3.7	⑺	28.6	⑴
在籍年数が現在の登用基準を満たさない	6.4	⑺	0.0	⑺	7.4	⑹	14.3	⑶
周囲の従業員や顧客が望まない	0.0	⑻	0.0	⑺	0.0	⑻	0.0	⑺
その他	0.0	⑻	0.0	⑺	0.0	⑻	0.0	⑺

⑸ 女性の管理職が増える見込み

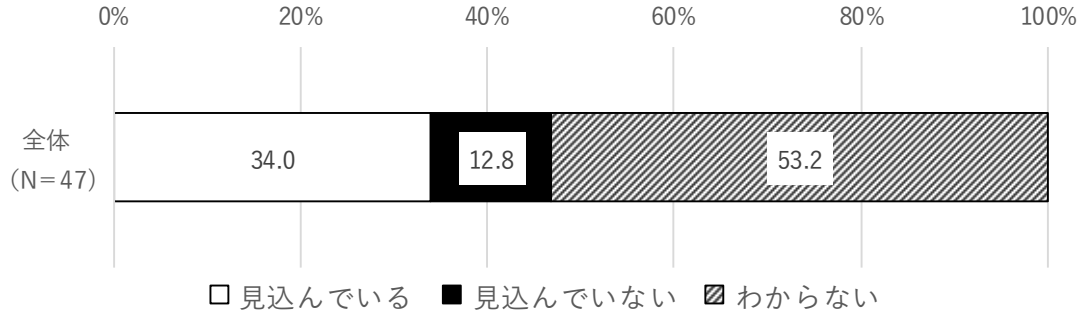
問５　貴事業所で今後，女性の管理職が増える見込みはありますか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

女性の管理職が増える見込みについては，「わからない」との回答が 53.2%と半数以上であった。残る半数弱については「見込んでいる」が 34.0%，「見込んでいない」が 12.8%であった。

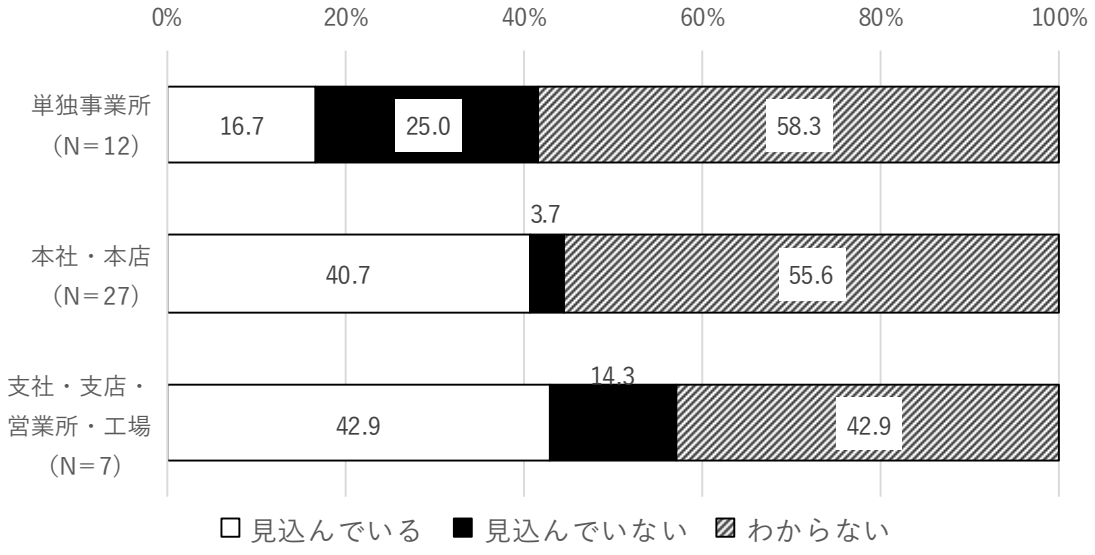
事業所区分別で見ると，回答の傾向に大きな差はないが，「見込んでいる」割合は「単独事業所」が 16.7%で最も低く「支社・支店・営業所・工場」が 42.9%で最も高い。一方で「単独事業所」では「見込んでいない」が 25.0%と高い割合となった。

従業員規模及び一般（特定）事業主行動計画計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。

図表5-1　女性の管理職が増える見込み（全体）（SA）



図表5-2　女性の管理職が増える見込み（事業所区分別）（SA）



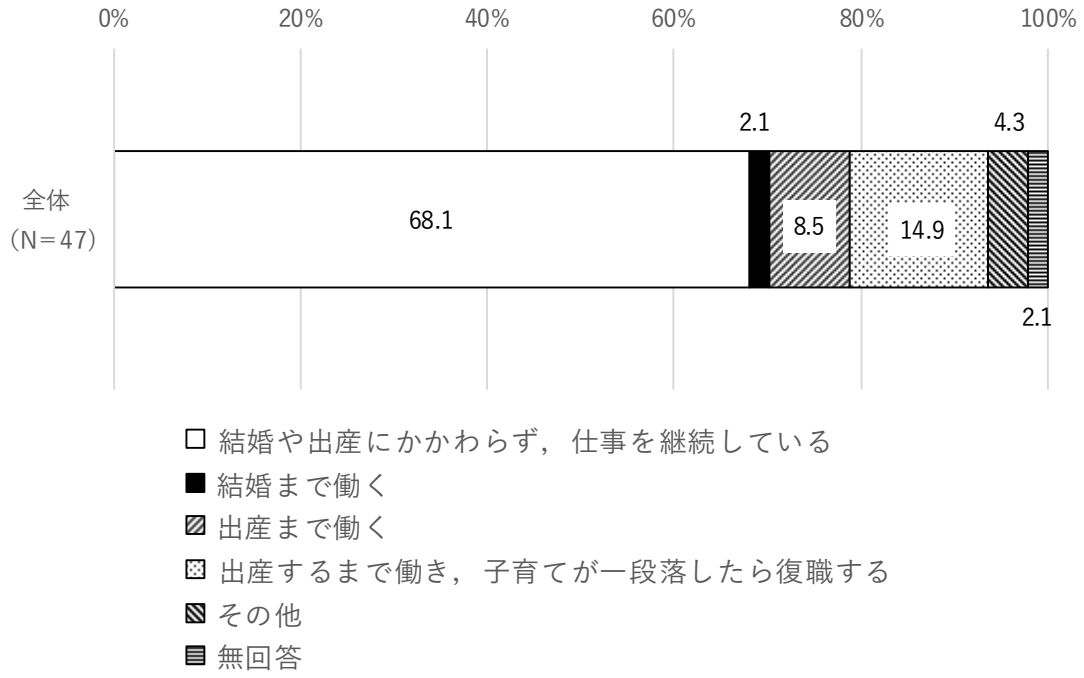
⑹ ライフステージの節目に女性従業員が希望する就労スタイル

問６　貴事業所における女性従業員は，結婚や出産などのライフステージの節目において，どのような働き方を選ぶことが多いですか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

女性従業員の選ぶ働き方については，「結婚や出産にかかわらず，仕事を継続している」との回答が 68.1％と７割近くであった。次に多いのは「出産するまで働き，子育てが一段落したら復職する」の 14.9％であった。

事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。

図表6　女性従業員の選ぶ働き方（全体）（SA）



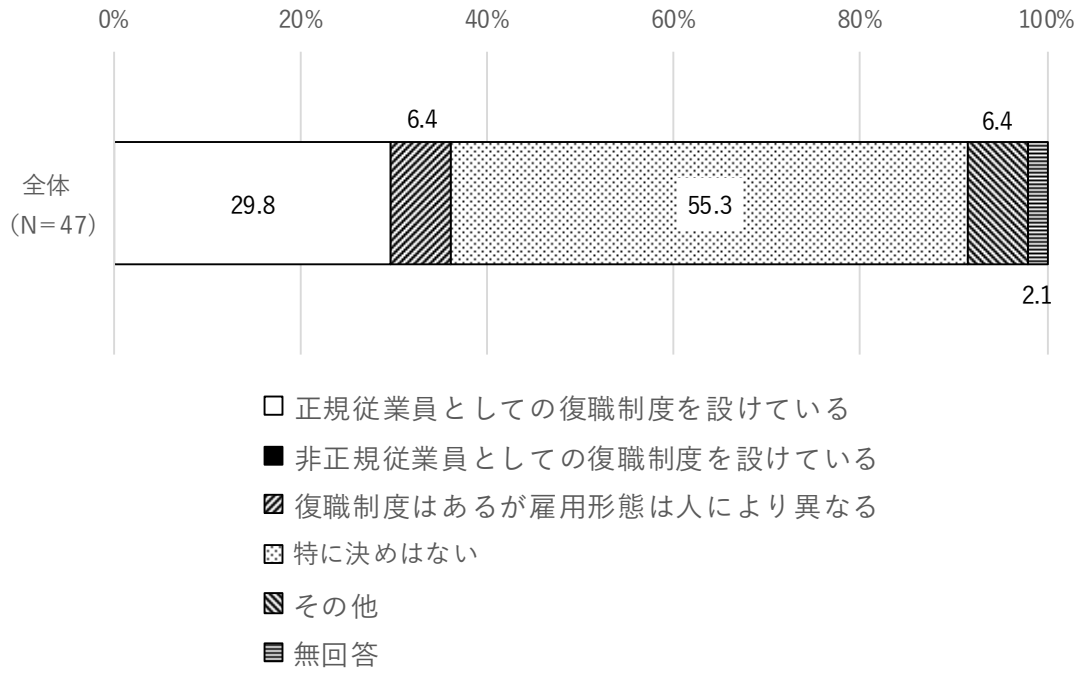
⑺ 結婚・出産・介護を理由に退職した女性従業員の復職制度

問７　貴事業所では，結婚・出産・介護を理由に退職した女性従業員を対象とした復職制度を設けていますか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

結婚・出産・介護を理由に退職した女性従業員を対象とした復職制度については，制度がある（「正規従業員としての復職制度を設けている」「復職制度はあるが雇用形態は人により異なる」）が 36.2%となった。最も多い回答は「特に決めはない」の 55.3%であった。

事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。

図表7　女性従業員の復職制度（全体）（SA）



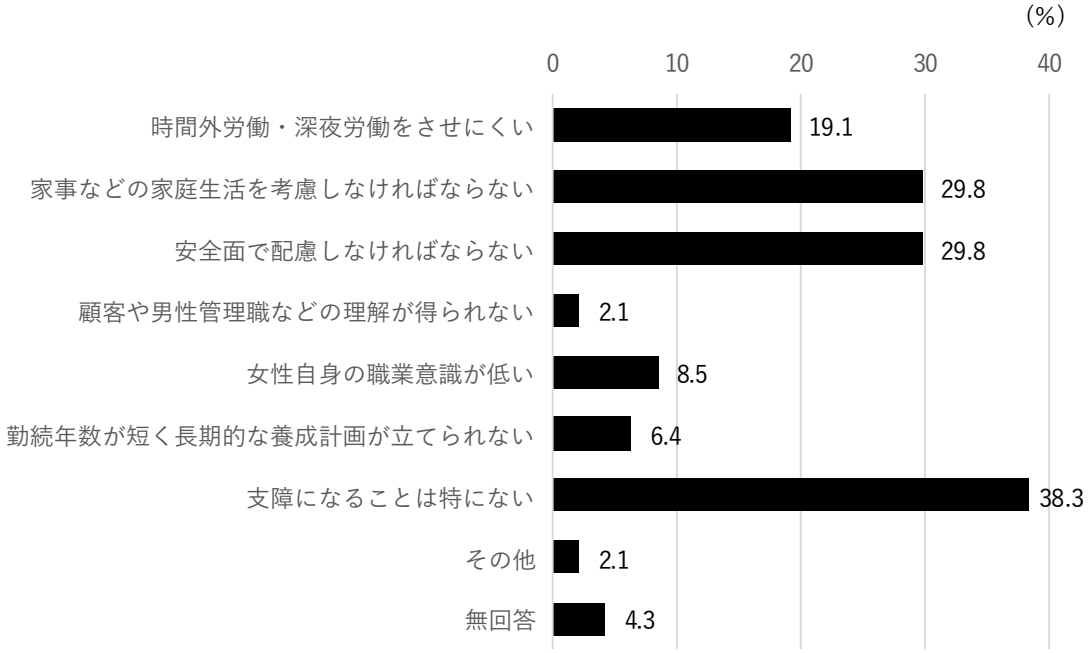
⑻ 女性従業員が男性従業員と同様の職務を遂行する上での課題

問８　女性従業員が男性従業員と同じ職務を遂行する上での課題はありますか。あてはまる番号全てに○をつけてください。

女性従業員が男性従業員と同じ職務を遂行する上での課題については，「支障になることは特にない」（38.3%）が最も高く，次いで「家事などの家庭生活を考慮しなければならない」及び「安全面で配慮しなければならない」（ともに 29.8%）の回答割合が高くなった。

事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。

図表８　女性従業員の職務遂行上の課題（MA）

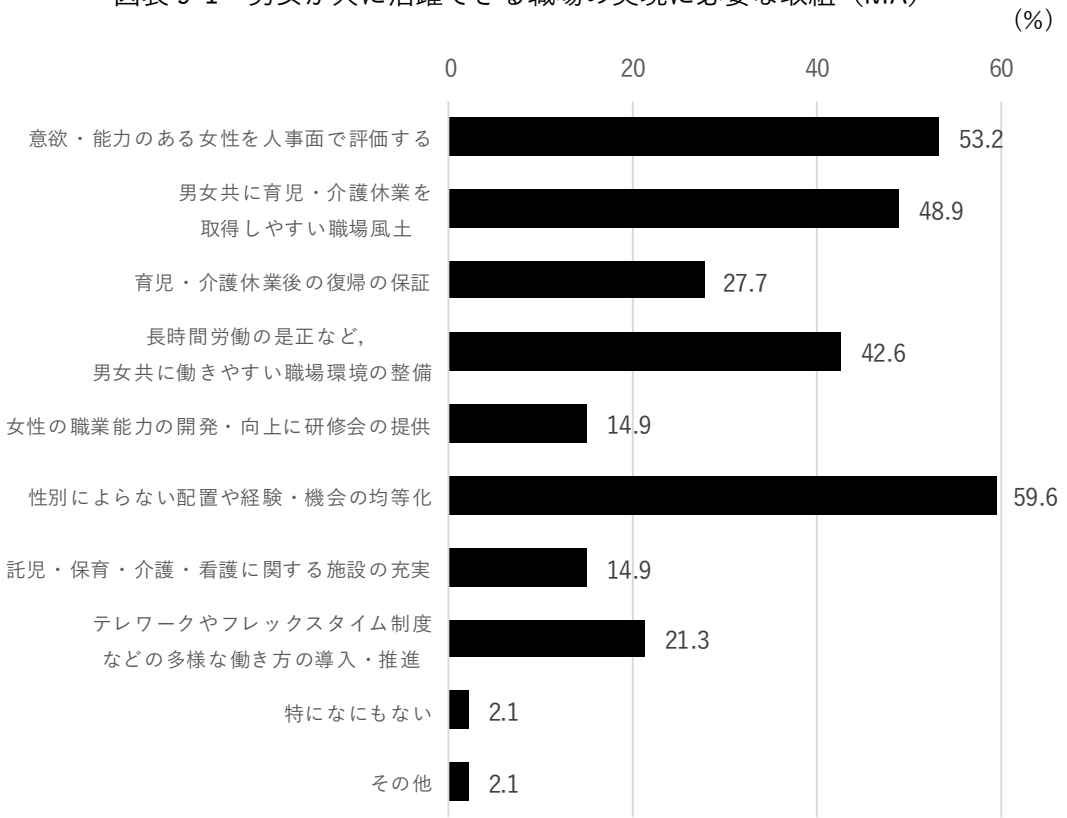


⑼ 男女が共に活躍できる職場の実現に必要な取組

問９　男女が共に活躍できる職場を実現するために必要だと思う取組は何ですか。あてはまる番号全てに○をつけてください。

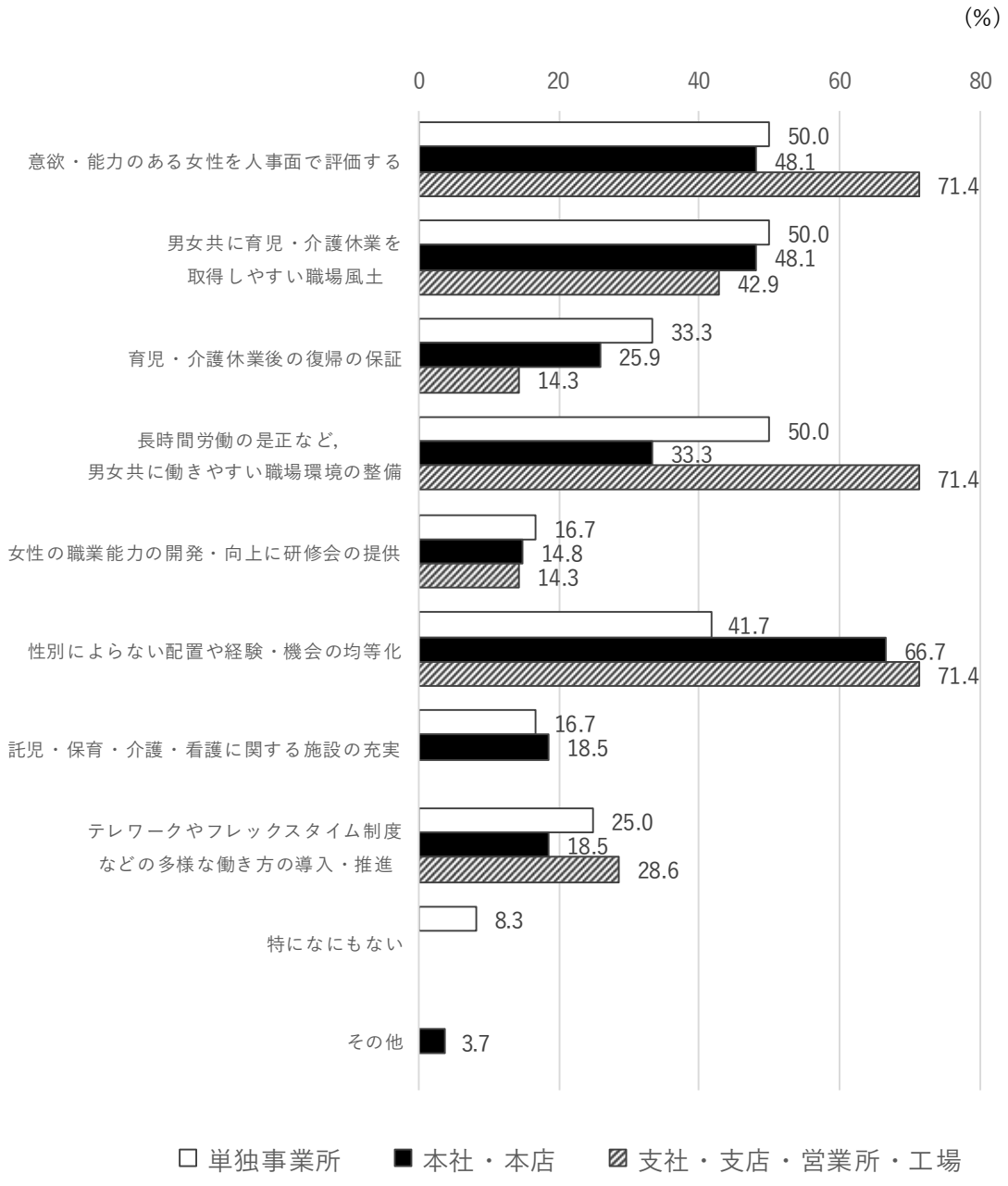
男女が共に活躍できる職場を実現するために必要だと思う取組については，「性別によらない配置や経験・機会の均等化」（59.6%）が最も高く，次いで「意欲・能力のある女性を人事面で評価する」(53.2%),「男女共に育児・介護休業を取得しやすい職場風土」(48.9%)と続く。

図表 9-1　男女が共に活躍できる職場の実現に必要な取組（MA）



事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。
しかし「支社・支店・営業所・工場」では「性別によらない配置や経験・機会の均等化」と同率で「長時間労働の是正など，男女共に働きやすい職場環境の整備」と「意欲・能力のある女性を人事面で評価する」（それぞれ71.4%）の回答率が最も高い。

図表9-2　男女が共に活躍できる職場の実現に必要な取組（事業所区分別）（MA）

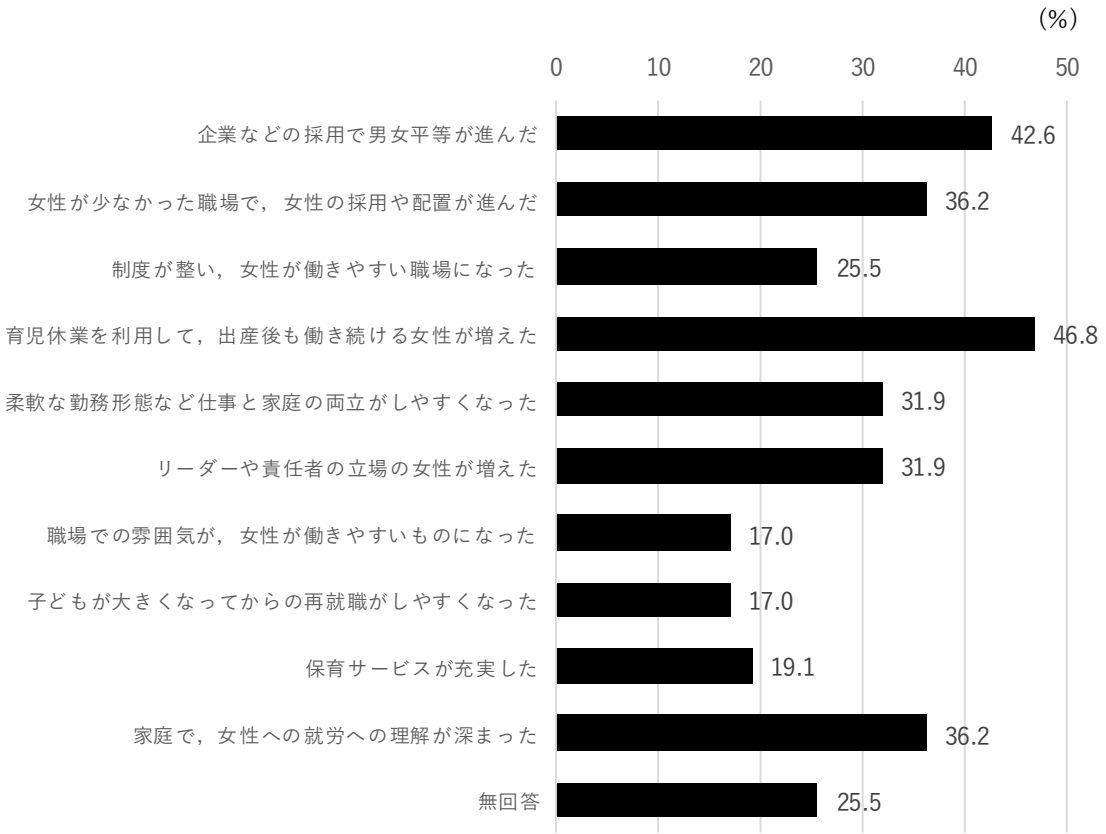


⑽ 職場における女性の能力発揮に向けて，過去５年間で進んだこと

問 10　この５年間で，一般に，職場における女性の能力発揮に向けて，どのようなことが進んだと思いますか。また，貴事業所において進んだことはありますか。一般と貴事業所のそれぞれについて，⑴から⑾のうち，あてはまると思うもの全てに○をつけてください。

５年間で職場における女性の能力発揮に向けて取組が進んだものについて，〈一般的な話〉としては，「育児休業を利用して，出産後も働き続ける女性が増えた」（46.8%）が最も高く，次が「企業などの採用で男女平等が進んだ」（42.6%），そして「女性が少なかった職場で，女性の採用や配置が進んだ」「家庭で，女性への就労への理解が深まった」（ともに 36.2%）と続く。

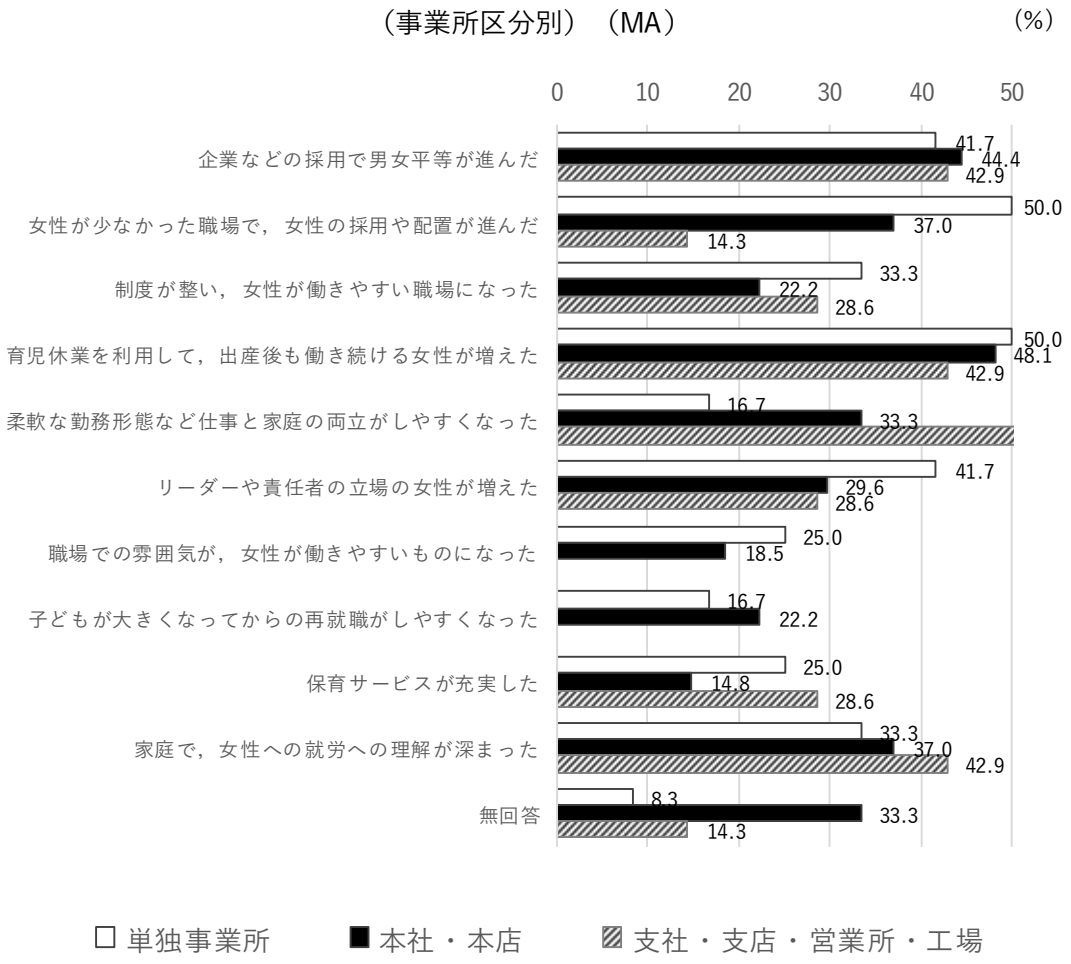
図表10⑴-1　職場における女性の能力発揮に関して進んだこと〈一般〉（MA）



事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。

しかし「支社・支店・営業所・工場」では「女性が少なかった職場で，女性の採用や配置が進んだ」（14.3%）が低く，「柔軟な勤務形態など，仕事と家庭の両立がしやすくなった」（57.1%）が最も高い。

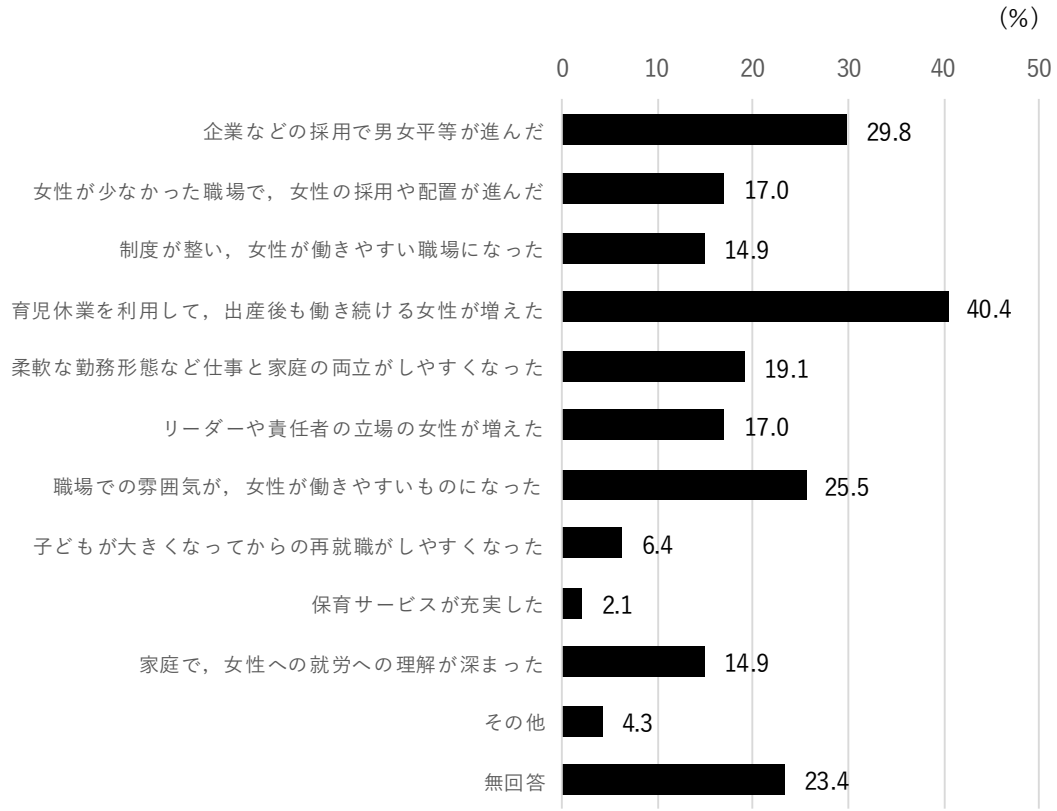
図表10(1)-2　職場における女性の能力発揮に関して進んだこと〈一般〉
（事業所区分別）（MA）



〈貴事業所の話〉としては，「育児休業を利用して，出産後も働き続ける女性が増えた」（40.4%）が最も高く，次が「企業などの採用で男女平等が進んだ」（29.8%）で上位２つは〈一般的な話〉の回答と同じだが，次に高いものは「職場での雰囲気が，女性が働きやすいものになった」（25.5%）となった。

事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別の結果は，全体とはあまり一致しない回答傾向となった。

図表10⑵　職場における女性の能力発揮に関して進んだこと〈貴事業所〉（MA）



２　仕事と生活の調和

⑴ 従業員の年次有給休暇日数

問 11　貴事業所に在籍する従業員の年次有給休暇日数（平均）について教えてください。

年次有給休暇日数（平均）については，年間付与日数は中央値，平均値ともに女性 17 日，男性 18 日となっており，男女で大きな差はない。

事業所区分別で見ると，「支社・支店・営業所・工場」では他の区分よりも全体，女性，男性いずれも 2 日多い。

従業員規模別で見ると，「51 人～100 人」で全体から比べて男女ともに 2～4 日少ない。

一般（特定）事業主行動計画策定別では大きな差はない。

図表 11⑴-1　年次有給休暇日数〈付与日数〉

（日）

	全体	女性	男性
中央値	18	17	18
平均値	17	17	18

図表 11⑴-2　年次有給休暇日数〈付与日数〉（事業所区分別）

（日）

	全体	女性	男性
単独事業所	17	16	17
本社・本店	17	16	17
支社・支店・営業所・工場	19	18	19

図表 11⑴-3　年次有給休暇日数〈付与日数〉（従業員規模別）

（日）

	全体	女性	男性
10 人以下	18	18	18
11～50 人	18	19	18
51～100 人	16	14	16
101 人以上	17	16	18

取得日数は中央値，平均値ともに全体，女性，男性いずれも約 10 日となっており，男女で大きな差はない。

事業所区分別で見ると，「支社・支店・営業所・工場」では他の区分よりも全体，女性，男性いずれも 5 日程度多く，最も差が大きいのは「単独事業所」女性の 9 日と「支社・支店・営業所・工場」女性の 16 日で 7 日となる。

従業員規模別で見ると，10 人以上の規模では全体，女性，男性いずれも 10 日程度だが，「10 人以下」では約 5 日程度と半分程度になっている。最も差が大きいのは「10 人以下」男性の 3 日と「101 人以上」男性の 10 日で 7 日となる。

一般（特定）事業主行動計画策定別では大きな差はない。

図表 11⑵-1　年次有給休暇日数〈取得日数〉

（日）

	全体	女性	男性
中央値	10	10	10
平均値	10	11	9

図表 11⑵-2　年次有給休暇日数〈取得日数〉（事業所区分別）

（日）

	全体	女性	男性
単独事業所	9	9	8
本社・本店	9	10	9
支社・支店・営業所・工場	14	16	13

図表 11⑵-3　年次有給休暇日数〈取得日数〉（従業員規模別）

（日）

	全体	女性	男性
10 人以下	7	6	3
11～50 人	10	12	9
51～100 人	9	9	9
101 人以上	10	11	10

消化割合は中央値では女性が 58.8%，全体及び男性が 55.6%となり，平均値では女性が 63.6%，全体が 56.1%及び男性が 52.0%で，どちらでも女性の方が少し高い。

事業所区分別で見ると，「支社・支店・営業所・工場」では他の区分よりも約 20%高い。最も差が大きいのは「単独事業所」女性の 56.1%と「支社・支店・営業所・工場」女性の 86.2%で 30.1%となる。

従業員規模別で見ると，「10 人以下」では全体 40.7%，女性 31.5%，男性 18.5%と低くなっている。差が最も大きいのは「10 人以下」女性の 31.5%と「101 人以上」女性の 71.3%で 39.8%となる。

一般（特定）事業主行動計画策定別では大きな差はない。

図表 11(3)-1　年次有給休暇日数〈消化割合〉

（%）

	全体	女性	男性
中央値	55.6	58.8	55.6
平均値	56.1	63.6	52.0

図表 11(3)-2　年次有給休暇日数〈消化割合〉（事業所区分別）

（%）

	全体	女性	男性
単独事業所	50.9	56.1	46.5
本社・本店	53.2	58.6	49.7
支社・支店・営業所・工場	73.5	86.2	67.0

図表 11(3)-3　年次有給休暇日数〈消化割合〉（従業員規模別）

（%）

	全体	女性	男性
10 人以下	40.7	31.5	18.5
11～50 人	55.3	64.4	51.8
51～100 人	60.2	65.2	57.9
101 人以上	58.0	71.3	55.9

⑵ 従業員の育児休業利用実績

問 12　出産に伴い育児休業を取得した従業員はいますか。利用実績を教えてください。

出産に伴い育児休業を取得した従業員について，女性従業員に関しては，出産者 30 名に対して育児休業を取得者は 29 名（96.7%）であった。ただし，さらに 4 名について回答があったが，回答項目に不足項目があるため除外する。

全体の平均取得日数は 284 日であり，事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別で比較しても，概ね日数は同じで大きな差はない。

なお，出産を機に退職した人数は 2 名だが，上記の除外した従業員に含まれる。

図表 12⑴-1　育児休業取得期間〈女性従業員〉事業所区分別

	育児休業取得者数（人）	育児休業取得期間（平均）（日）
単独事業所	9	297
本社・本店	10	303
支社・支店・営業所・工場	9	275

※1 名については事業所区分が無回答のため上記表から除外

図表 12⑴-2　育児休業取得期間〈女性従業員〉従業員規模別

	育児休業取得者数（人）	育児休業取得期間（平均）（日）
10 人以下	8	284
11～50 人	1	209
51～100 人	9	249
101 人以上	11	320

図表 12⑴-3　育児休業取得期間〈女性従業員〉計画策定状況別

	育児休業取得者数（人）	育児休業取得期間（平均）（日）
就業規則のみ策定している	13	284
就業規則及び一般（特定）事業主行動計画を策定している	16	209

配偶者が出産した男性従業員に関しては，配偶者が出産した従業員 47 名に対して育児休業を取得した従業員は 7 名（14.9%）であった。ただし，さらに 3 名について回答があったが，回答項目に不足項目があるため除外する。

全体の平均取得日数は 23 日だが，人数が少ないことから事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別の傾向等を判断することができない。

図表 12⑵-1　育児休業取得期間〈男性従業員〉事業所区分別

	育児休業取得者数（人）	育児休業取得期間（平均）（日）
単独事業所	2	25
本社・本店	4	13
支社・支店・営業所・工場	1	60

※1 名については事業所区分が無回答のため上記表から除外

図表 12⑵-2　育児休業取得期間〈男性従業員〉従業員規模別

	育児休業取得者数（人）	育児休業取得期間（平均）（日）
10 人以下	0	
11～50 人	1	30
51～100 人	2	3
101 人以上	4	31

図表 12⑵-3　育児休業取得期間〈男性従業員〉計画策定状況別

	育児休業取得者数（人）	育児休業取得期間（平均）（日）
就業規則のみ策定している	1	30
就業規則及び一般（特定）事業主行動計画を策定している	6	22

⑶ 従業員の介護休業利用実績

問 13　介護休業を取得した従業員はいますか。利用実績を教えてください。

女性取得者，男性取得者ともに実績が 2 社 2 名ずつのみであったことから，データ数が少なく傾向等は不明である。

⑷ 従業員に育児休業や介護休業制度を定着させる上での課題

問 14　従業員に対して育児休業制度や介護休業制度を定着させる上で，課題となっていることは何ですか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

従業員に育児休業制度や介護休業制度を定着させる上での課題については，「代替要員の確保」（70.2%）が最も高く，次いで「休業者の周辺者の業務負担が大きくなる」（46.8%），「人員計画を立てにくい」（27.7%）と続く。

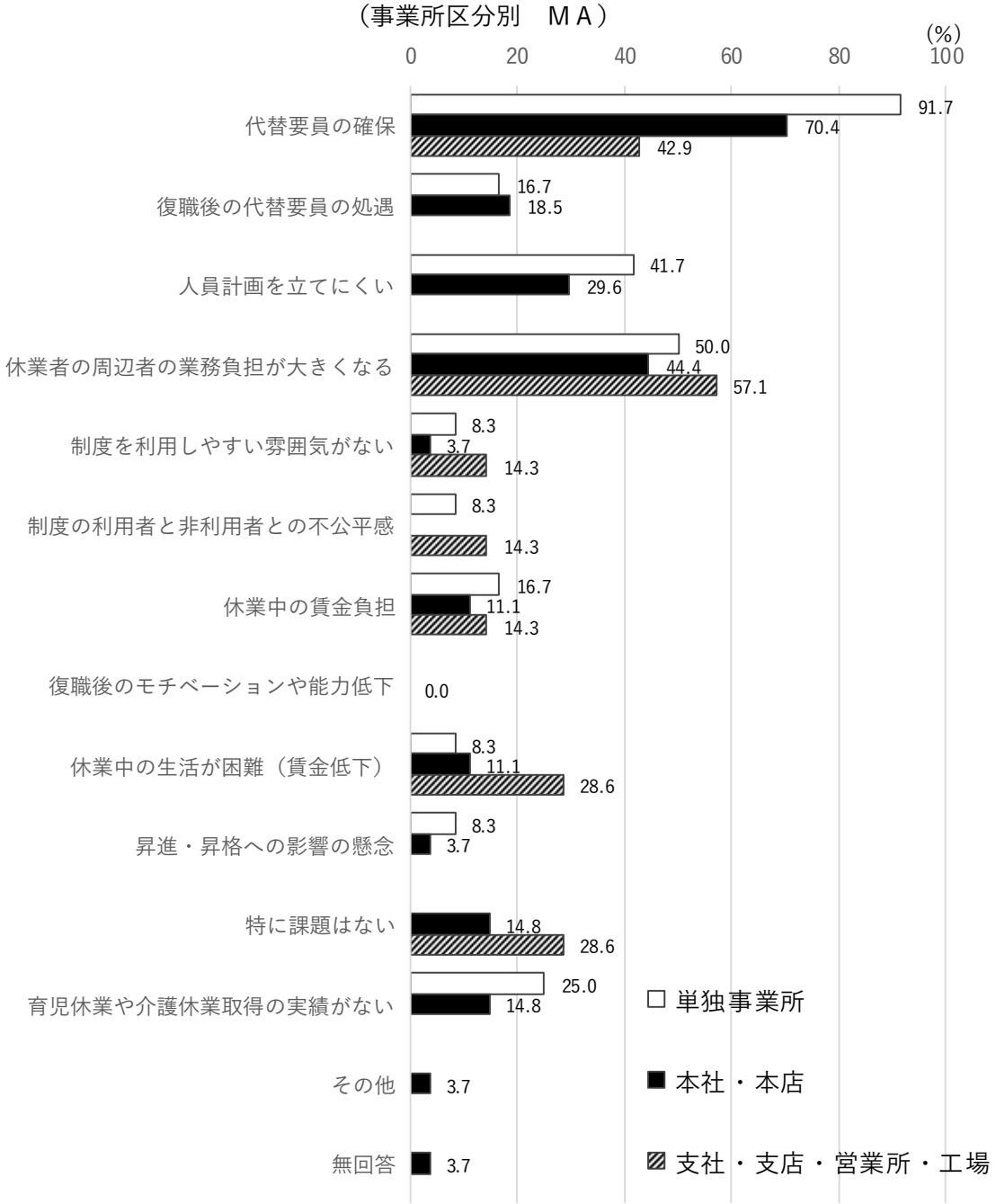
なお，次の問 15 に関連する「制度の利用者と非利用者との不公平感」（4.3%）は下から 3 番目となった。

また，「育児休業や介護休業取得の実績がない」事業所も 14.9%となっている。

図表14-1　育児休業制度や介護休業制度を定着させる上での課題（ＭＡ）

事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別で比較しても，回答の傾向に全体と大きな差はない。しかし，「単独事業場」では「代替要員の確保」（91.7%）が特に高い。

図表14-2　育児休業制度や介護休業制度を定着させる上での課題
（事業所区分別　ＭＡ）



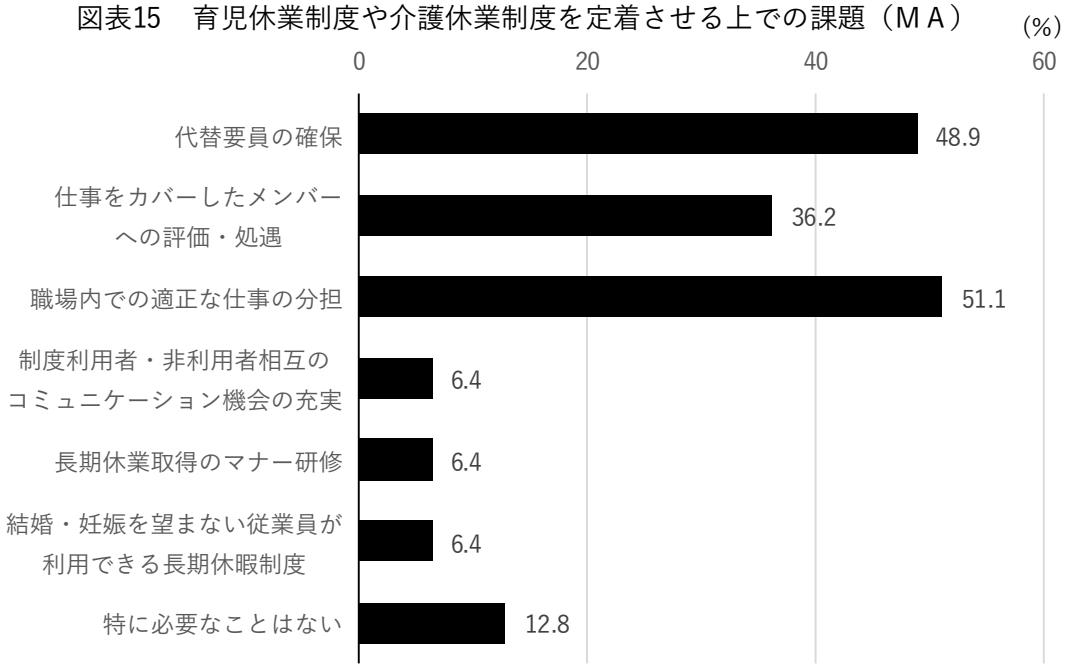
⑸ 制度の利用者と非利用者間の不公平感是正に必要なこと

問 15　制度利用者と非利用者間の不公平感を是正するために，必要と思われることは何ですか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

制度利用者と非利用者間の不公平感の是正に必要なことについては，「職場内での適正な仕事の分担」（51.1%）が最も高く，「代替要員の確保」（48.9%），「仕事をカバーしたメンバーへの評価・処遇」（36.2%）と続く。

事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。

図表15　育児休業制度や介護休業制度を定着させる上での課題（ＭＡ）



⑹ 従業員の時間外労働の実績

問 16　貴事業所に在籍する従業員の月平均時間外労働時間数（平均）について教えてください。

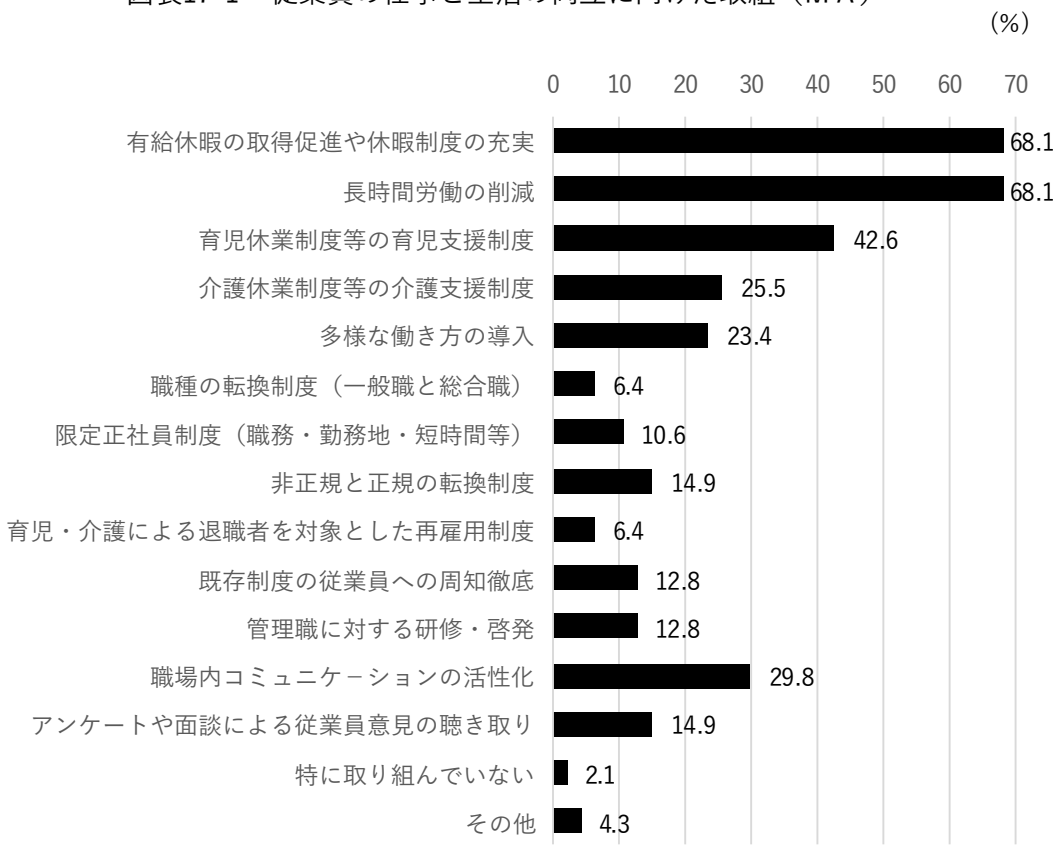
今回の回答データは回答数値が各事業所で分散した結果となっており，特に傾向などは判断できない。

⑺ 従業員の仕事と生活の両立に向けた取組

問１７　貴事業所では，従業員の仕事と生活の両立に向け，どのようなことに取り組んでいますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

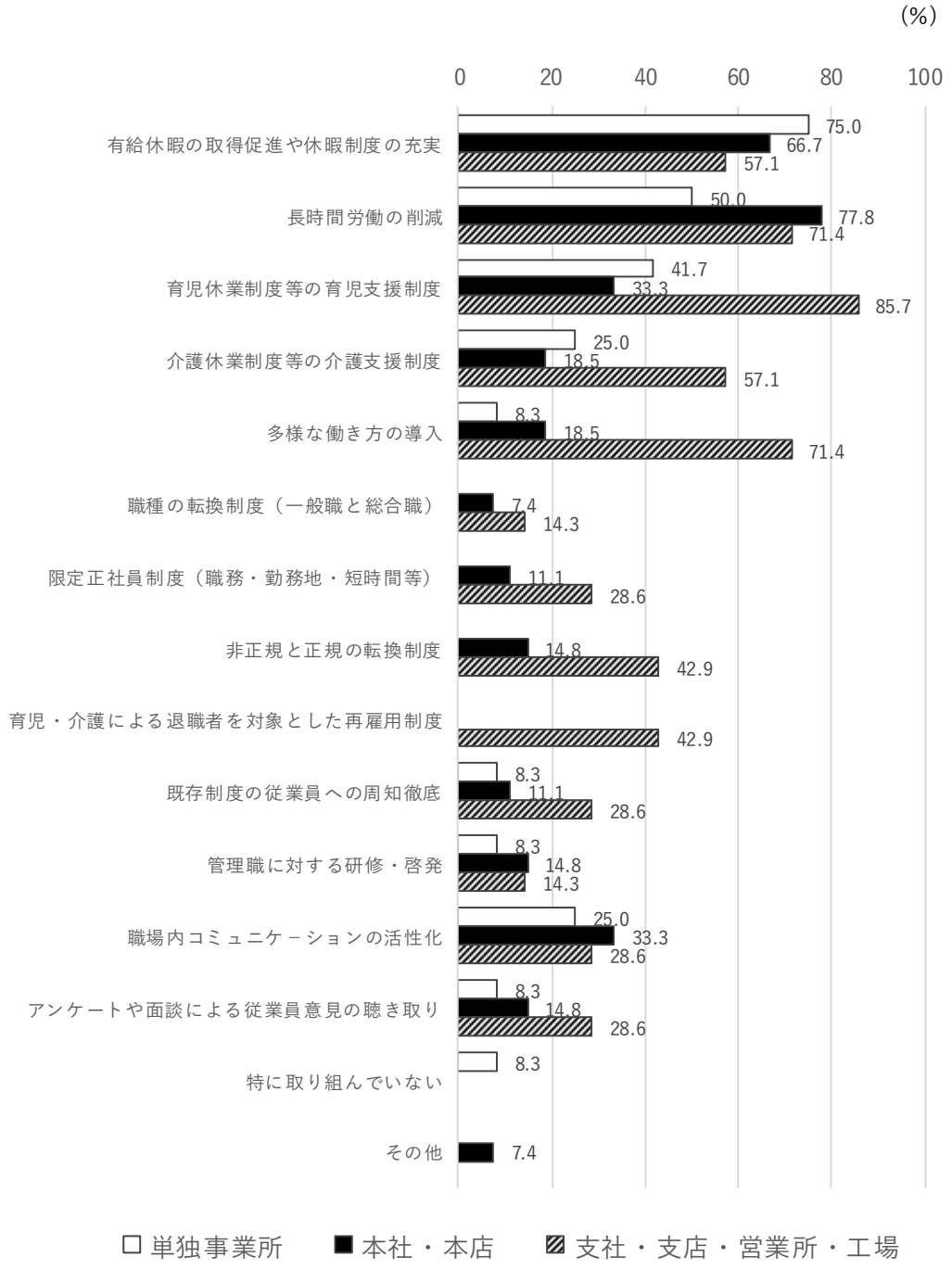
従業員の仕事と生活の両立に向けた取組については，「有給休暇の取得促進や休暇制度の充実」及び「長時間労働の削減」（ともに 68.1%）が最も高く，「育児休業制度等の育児支援制度」（42.6%）が続く。

図表17-1　従業員の仕事と生活の両立に向けた取組（ＭＡ）



事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。ただし，「支社・支店・営業所・工場」では「多様な働き方の導入」（71.4%）や「介護休業制度等の介護支援制度」（57.1%）も回答割合が高い。

図表17-2　従業員の仕事と生活の両立に向けた取組（事業所区分別）（ＭＡ）

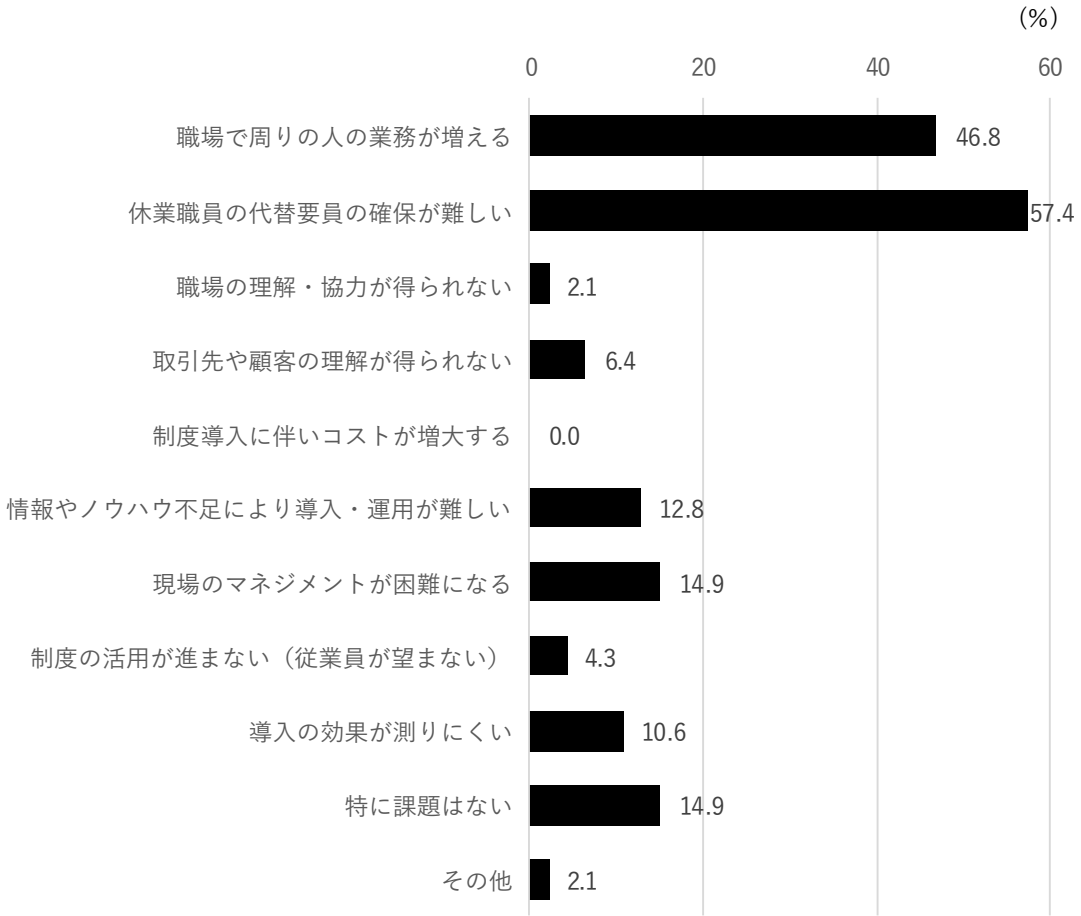


⑻ 仕事と生活の両立支援に取り組む上での課題

問 18　従業員の仕事と生活の両立支援に取り組む上で，どのような課題がありますか。
あてはまる番号に全て○をつけてください。

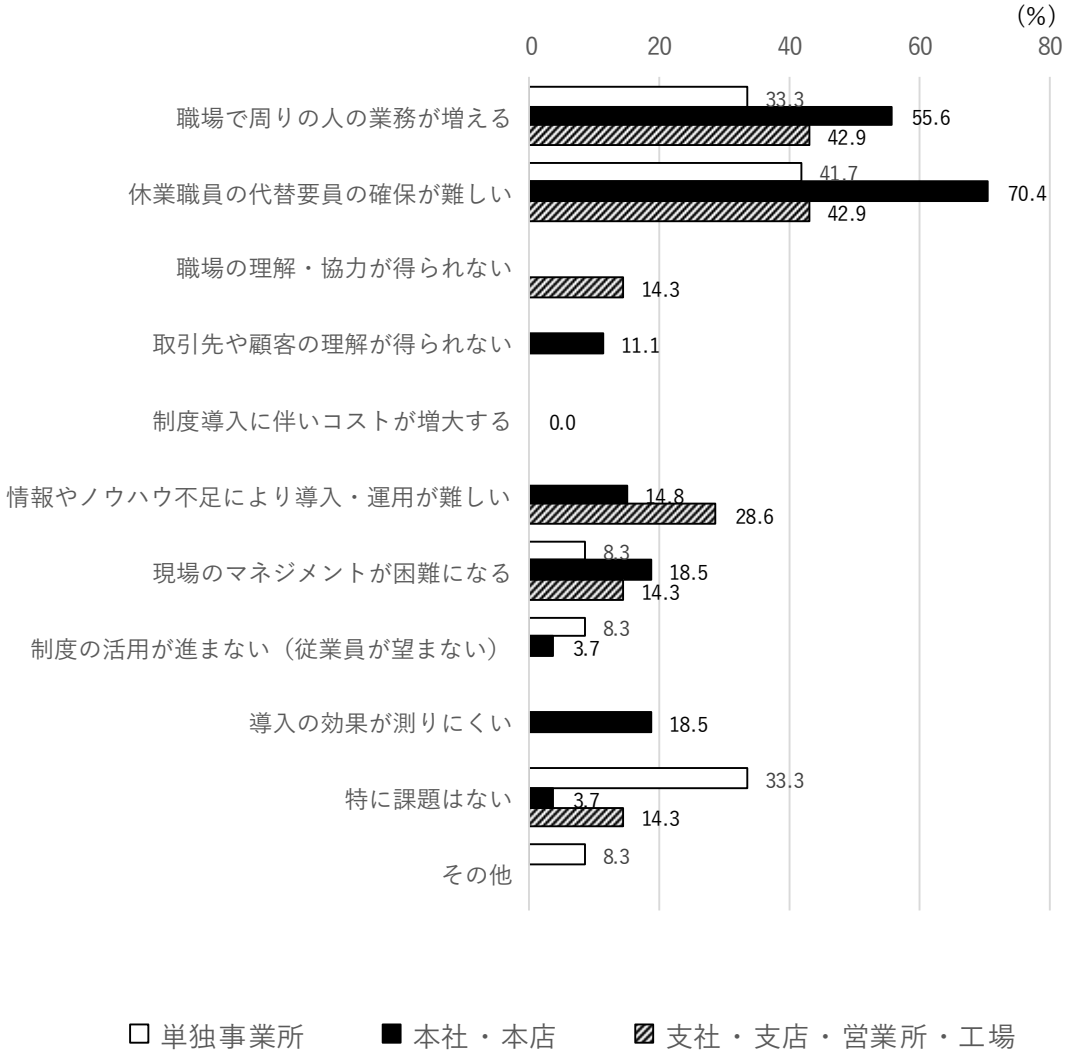
従業員の仕事と生活の両立支援における課題ついては，「休業職員の代替要員の確保が難しい」（57.4%）が最も高く，次に「職場で周りの人の業務が増える」（46.8%）が続き，この２つへの回答が多い。

図表18-1　仕事と生活の両立支援に取り組む上での課題（ＭＡ）



事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。しかし「単独事業所」では「特に課題はない」（33.3%）が「職場で周りの人の業務が増える」（33.3%）と同数で２番目に回答割合が高い。

図表18-2　仕事と生活の両立支援に取り組む上での課題（事業所区分別）（ＭＡ）



３　職場環境

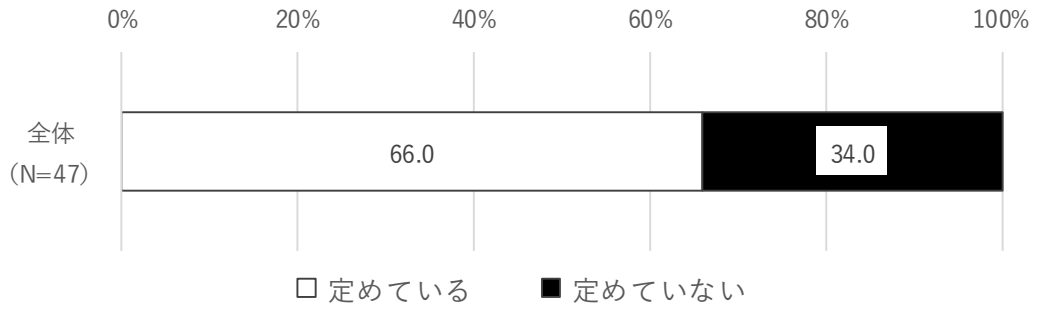
⑴ ハラスメントの防止について

問 19　貴事業所では，ハラスメント防止のための規定を定めていますか。あてはまる番号に１つ○をつけてください。

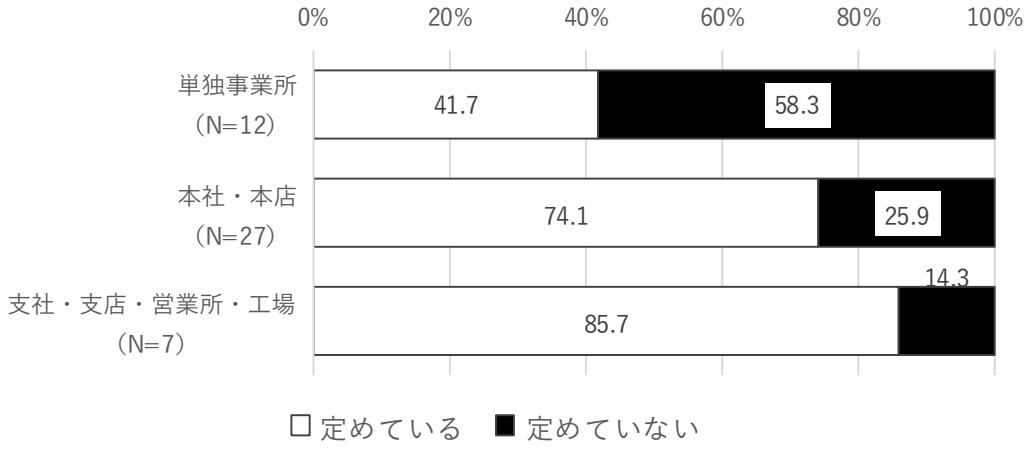
ハラスメント防止のための規定については，「定めている」が 66.0%，「定めていない」が 34.0%であった。

事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。ただし，「定めている」割合は「単独事業所」が 41.7%で最も低く「支社・支店・営業所・工場」が 85.7%で最も多い。

図表19-1　ハラスメント防止のための規定の策定状況（SA）



図表19-2　ハラスメント防止のための規定の策定状況（事業所区分別）



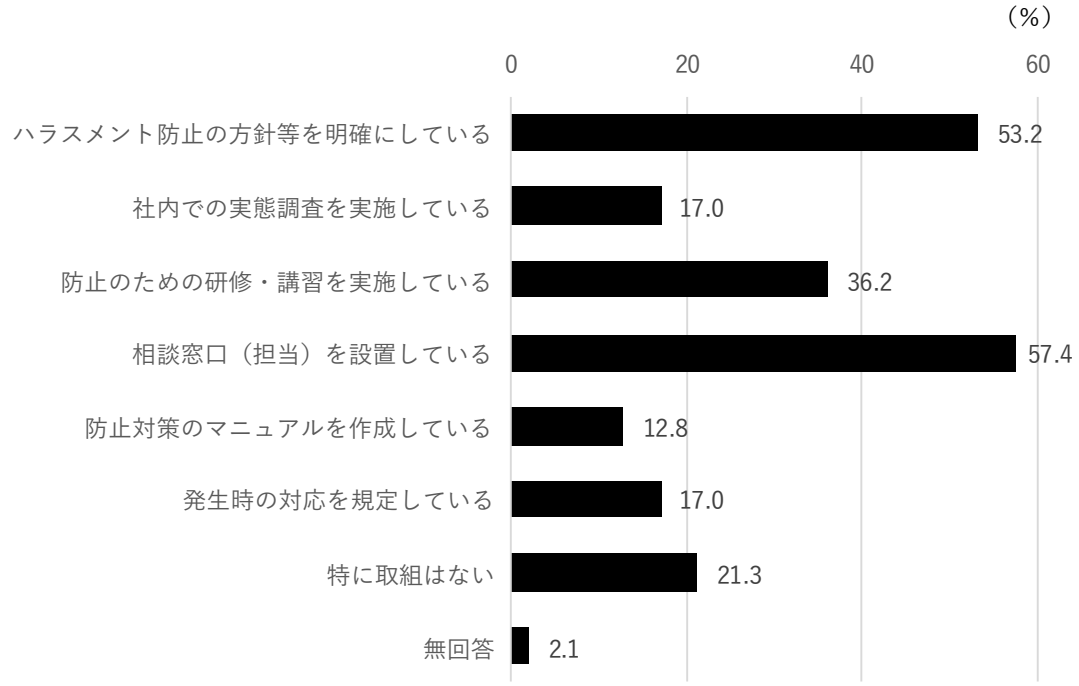
⑵ ハラスメント対策の取組について

問 20　貴事業所では，ハラスメント対策として，どのような取組を行っていますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

ハラスメント対策の取組については，「相談窓口（担当）を設置している」（57.4%）が最も高く，次に「ハラスメント防止の方針等を明確にしている」（53.2%），「防止のための研修・講習を実施している」（36.2%）と続く。

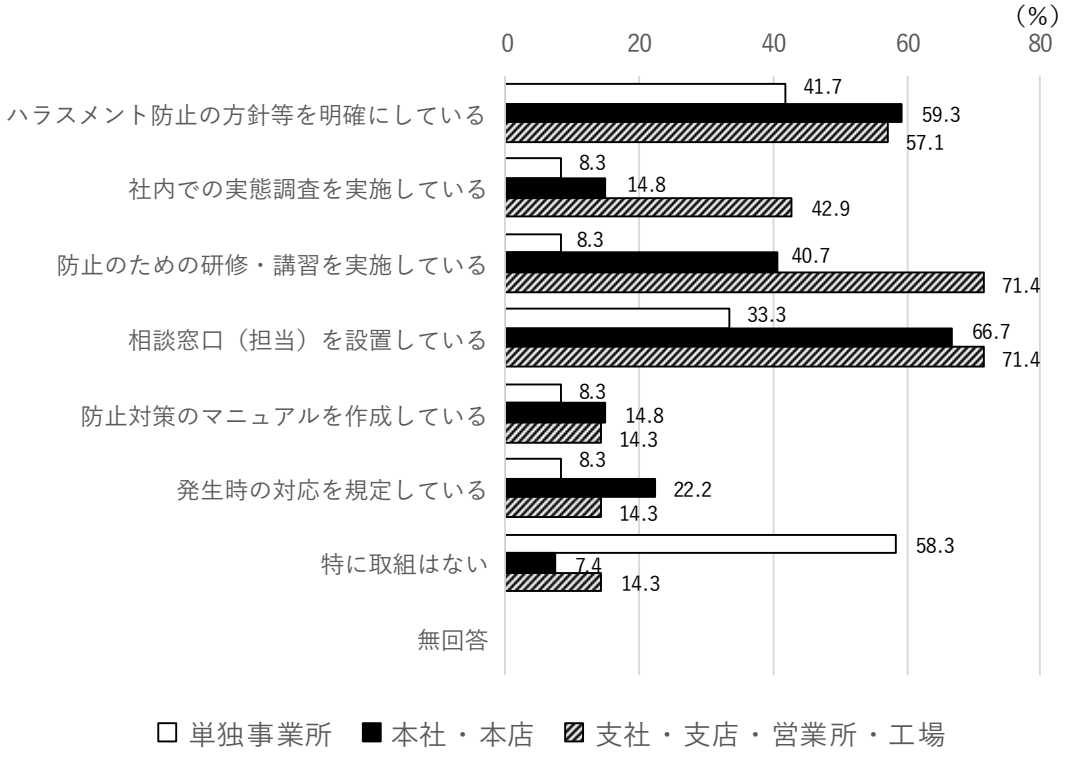
一方で「特に取組はない」の回答は 21.3%であった。

図表20-1　ハラスメント防止のための取組（MA）



事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。しかし，「単独事業所」では「特に取組はない」（58.3%）が最も回答割合が高い。

図表20-2　ハラスメント防止のための取組（事業所区分別）（MA）



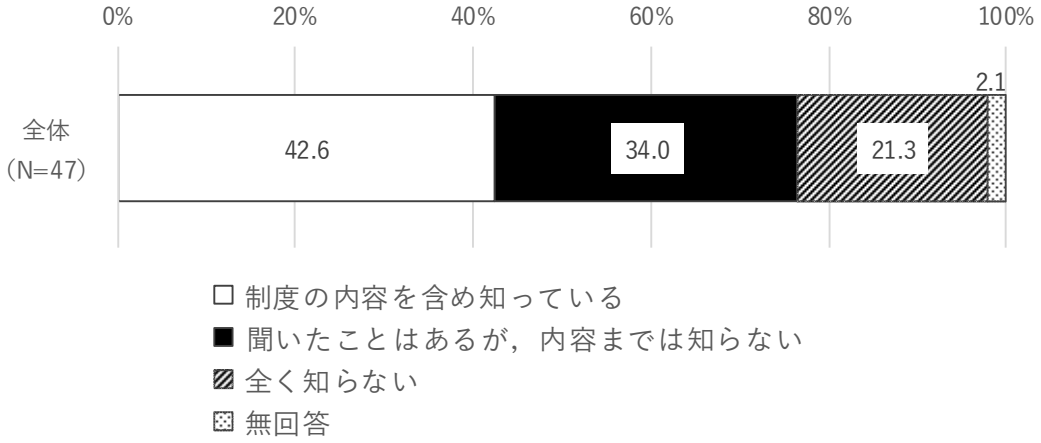
⑶ パートナーシップ宣誓制度について

問 21　パートナーシップ宣誓制度を知っていますか。（１つに○）

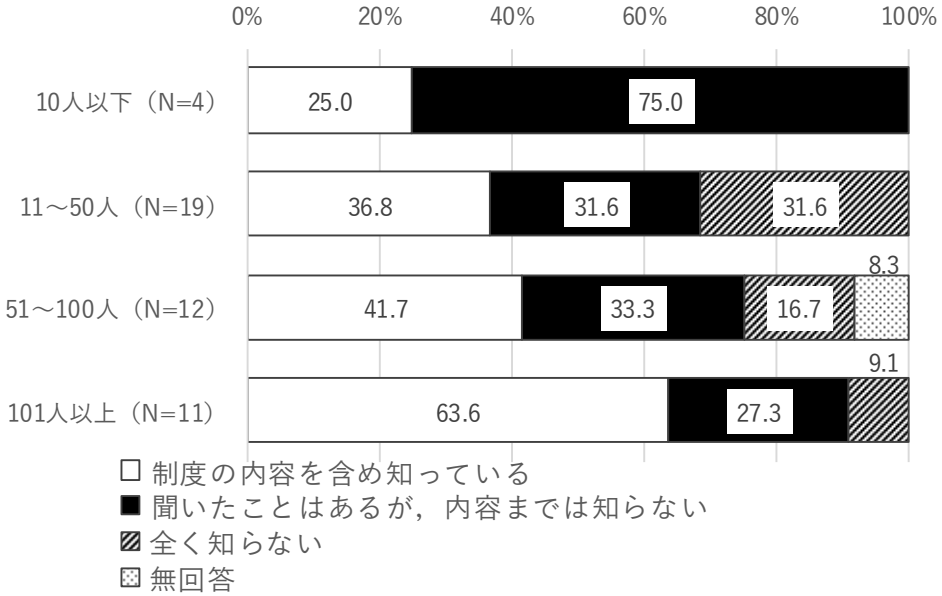
パートナーシップ宣誓制度については，名称を知っている（「制度の内容を含め知っている」「聞いたことはあるが，内容までは知らない」）が 76.6%，「全く知らない」が 21.3%となった。「制度の内容を含め知っている」は 42.6%で半数以下となった。

事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。従業員規模が大きくなるほど「制度の内容を含め知っている」の割合が増加する。

図表21-1　パートナーシップ宣誓制度の認知度



図表21-2　パートナーシップ宣誓制度の認知度（従業員規模別）



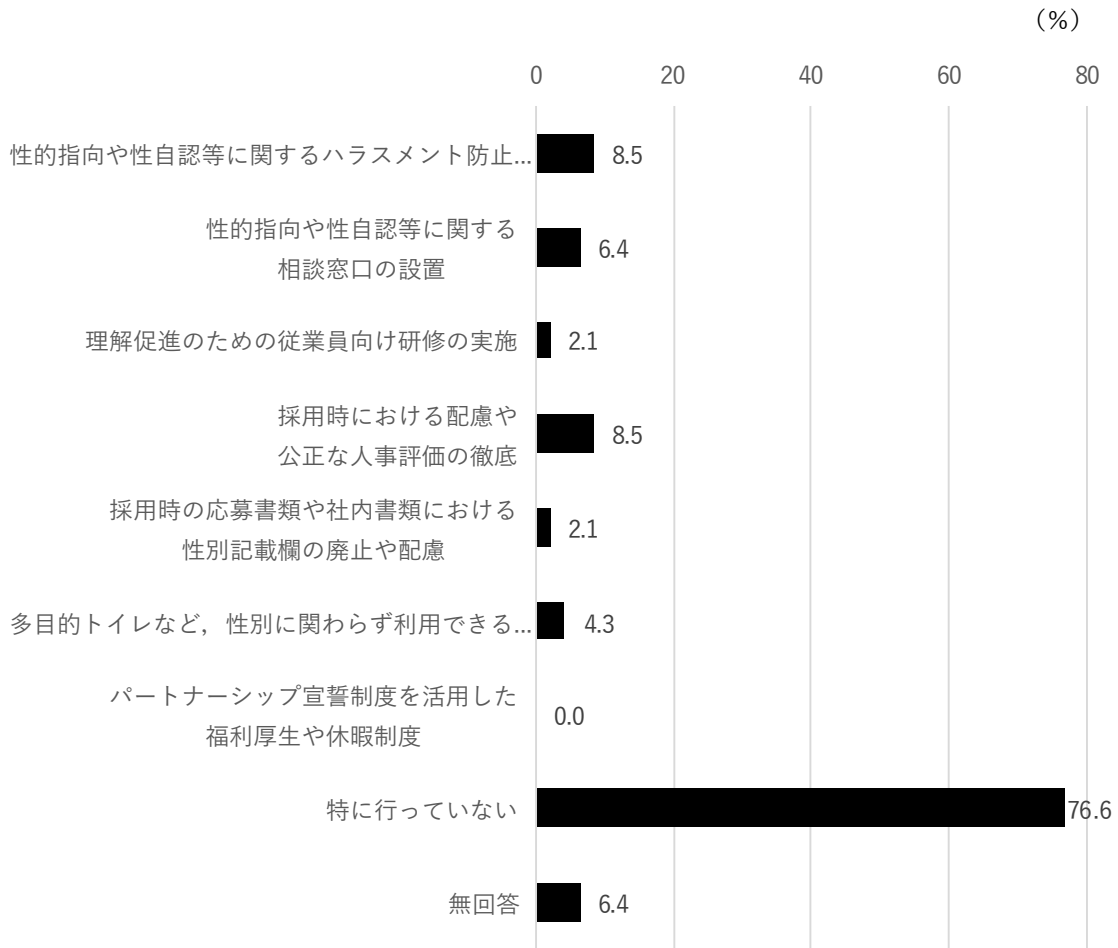
⑷ 性的マイノリティの従業員への配慮について

問 22　貴事業所では，性的マイノリティの従業員への配慮について，どのような取組を行っていますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

性的マイノリティの従業員への配慮の取組については,「特に行っていない」(76.6%）が最も高い。他の回答割合はいずれも低く，続くのは「性的指向や性自認等に関するハラスメント防止について，社内規定等を定めている」及び「採用時の応募書類や社内書類における性別記載欄の廃止や配慮」（ともに 8.5%）となる。

事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。。

図表22　性的マイノリティの従業員への配慮（MA）



４　男女共同参画社会づくりに関する行政の取組

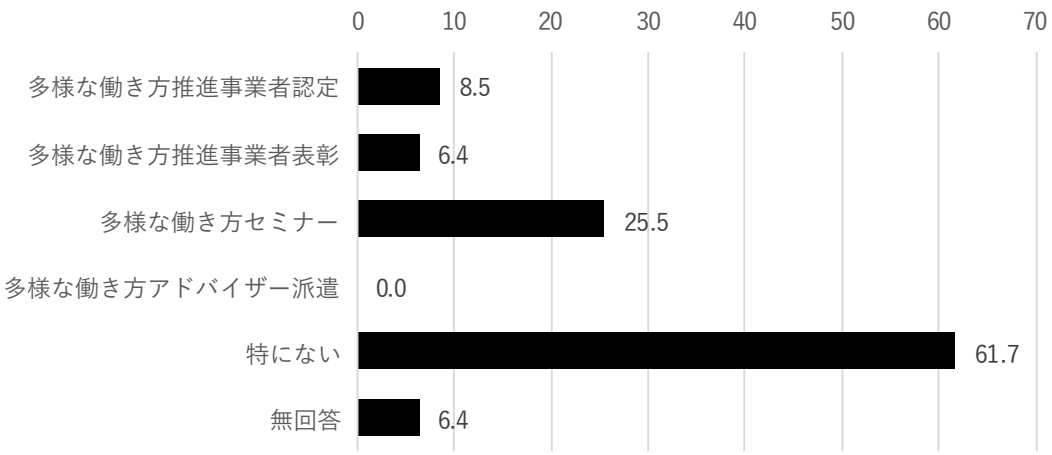
⑴ 市の取組への参加意向

問 23　市では，性別に関わらずに誰もが活躍できる職場環境づくりを促進するため，多様な働き方に取り組む事業者の認定や表彰，職場環境づくりに関するセミナーやアドバイザーの派遣を行っています。これらのうち，利用したいと思うものはどれですか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

利用したい市の事業については，「特にない」（61.7%）が最も高く，次に「多様な働き方セミナー」（25.5%）が高い。「多様な働き方アドバイザー派遣」の選択は 0%となった。

事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。

図表23　市が取り組む職場環境づくり事業の活用希望（MA）



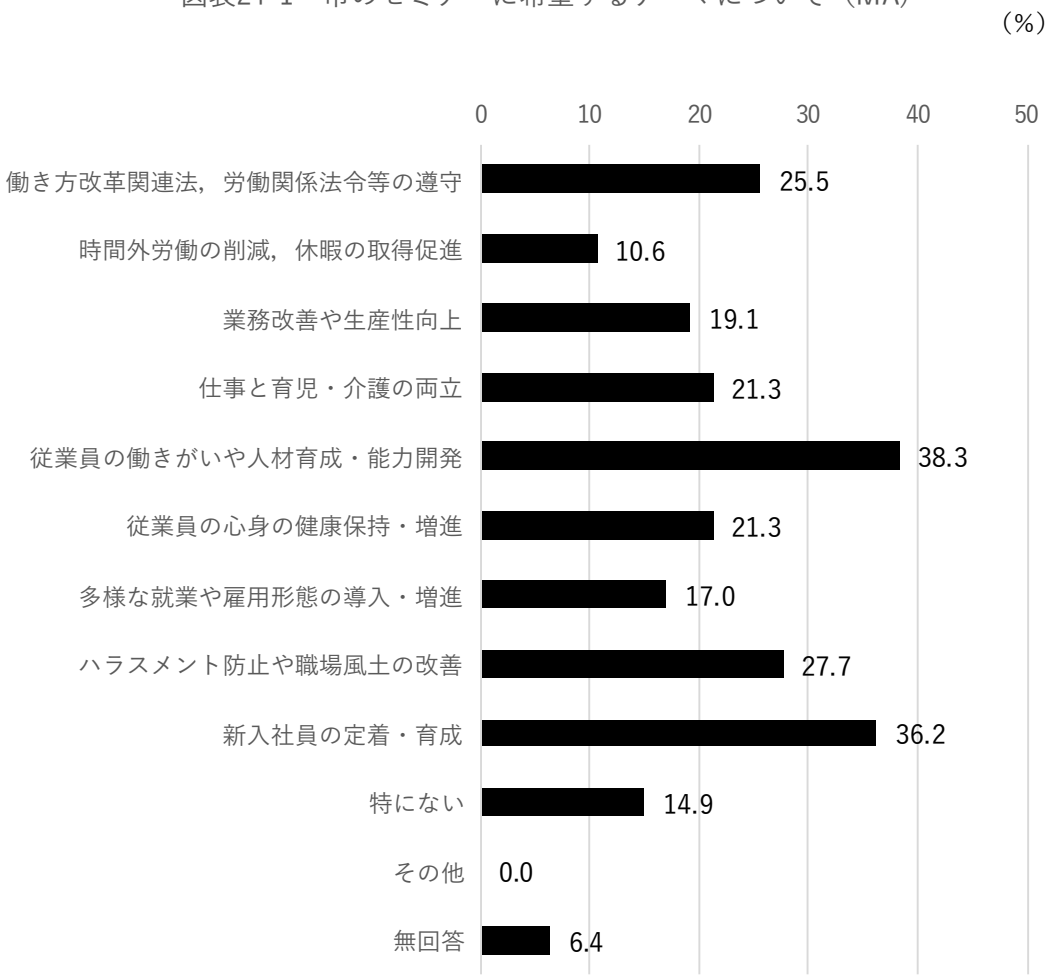
⑵ 利用したいセミナーについて

問 24　利用したいと考えるセミナーは，どのようなものですか。（全て○）

利用したいセミナーについては，「従業員の働きがいや人材育成・能力開発」（38.3%）が最も高く，次に「新入社員の定着・育成」（36.2%），「ハラスメント防止や職場風土の改善」（27.7%）と続く。

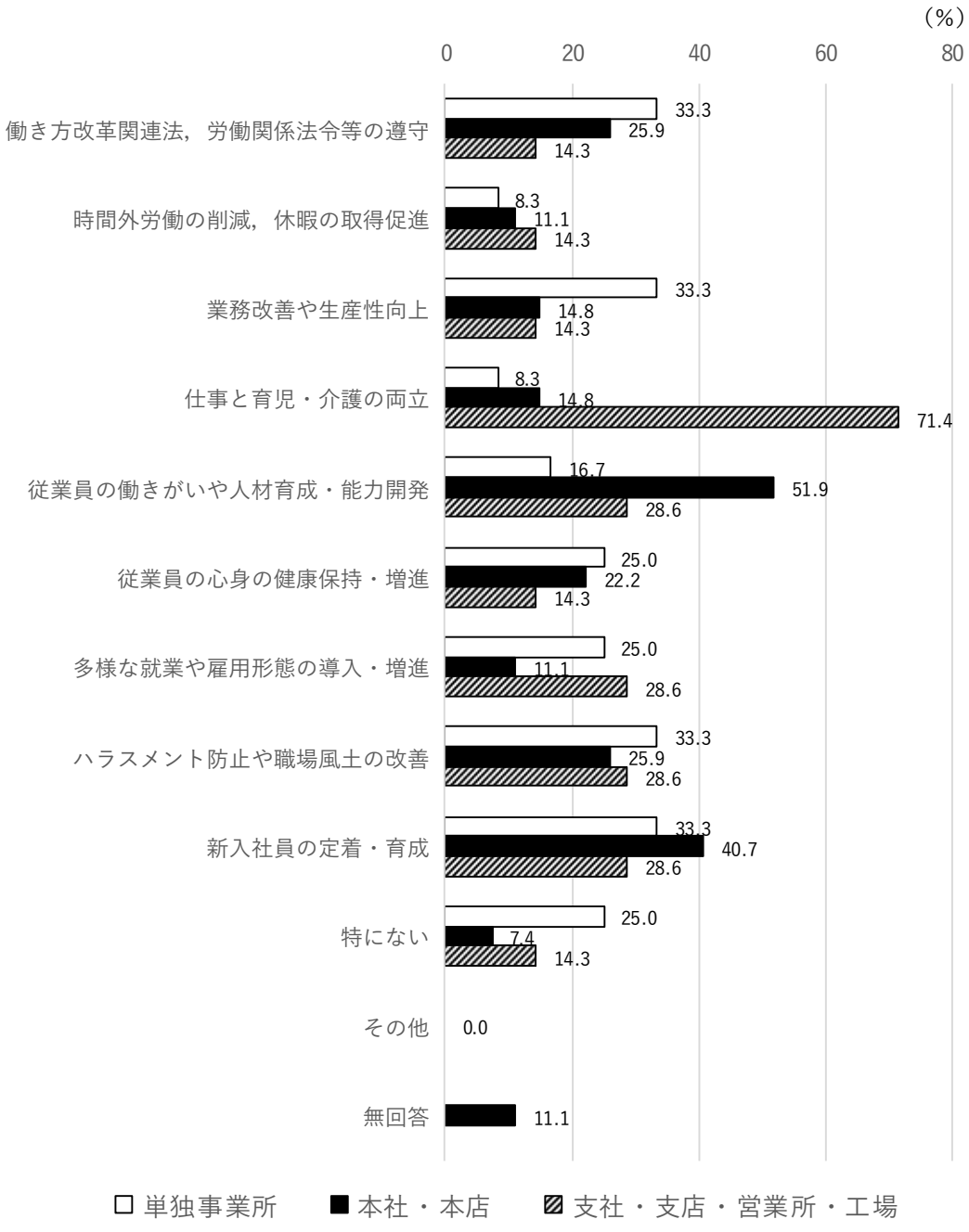
一方で「特にない」の回答も 14.9%となった。

図表24-1　市のセミナーに希望するテーマについて（MA）



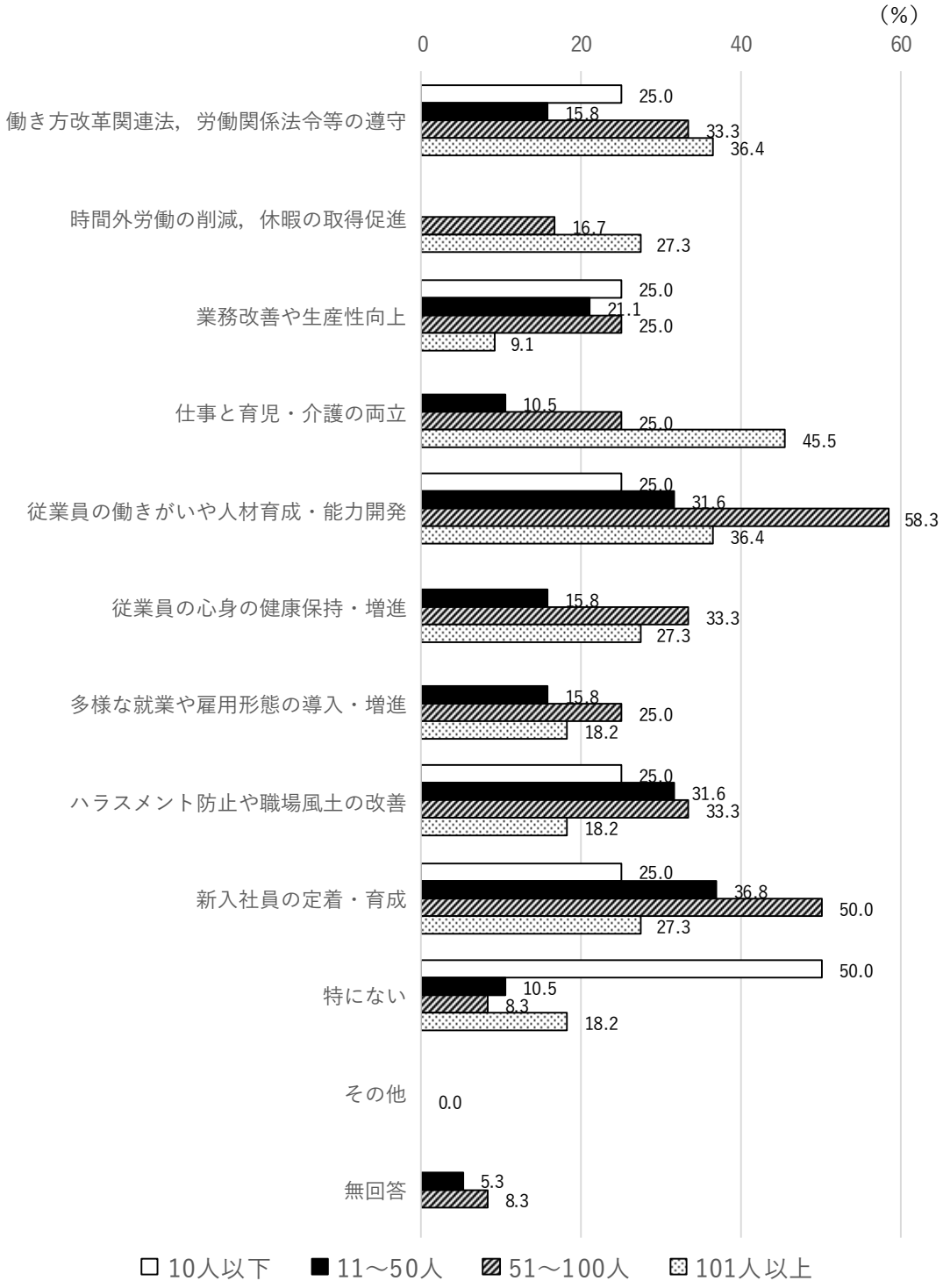
事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。特徴としては，「本社・本店」では「従業員の働きがいや人材育成・能力開発」（51.9%）が，「支社・支店・営業所・工場」では「仕事と育児・介護の両立」（71.4%）が最も回答割合が高い。

図表24-2　市のセミナーに希望するテーマについて（事業所区分別）（MA）



また，人数規模が大きくなるほど「仕事と育児・介護の両立」の回答割合が高くなる。

図表24-3　市のセミナーに希望するテーマについて（従業員規模別）（MA）



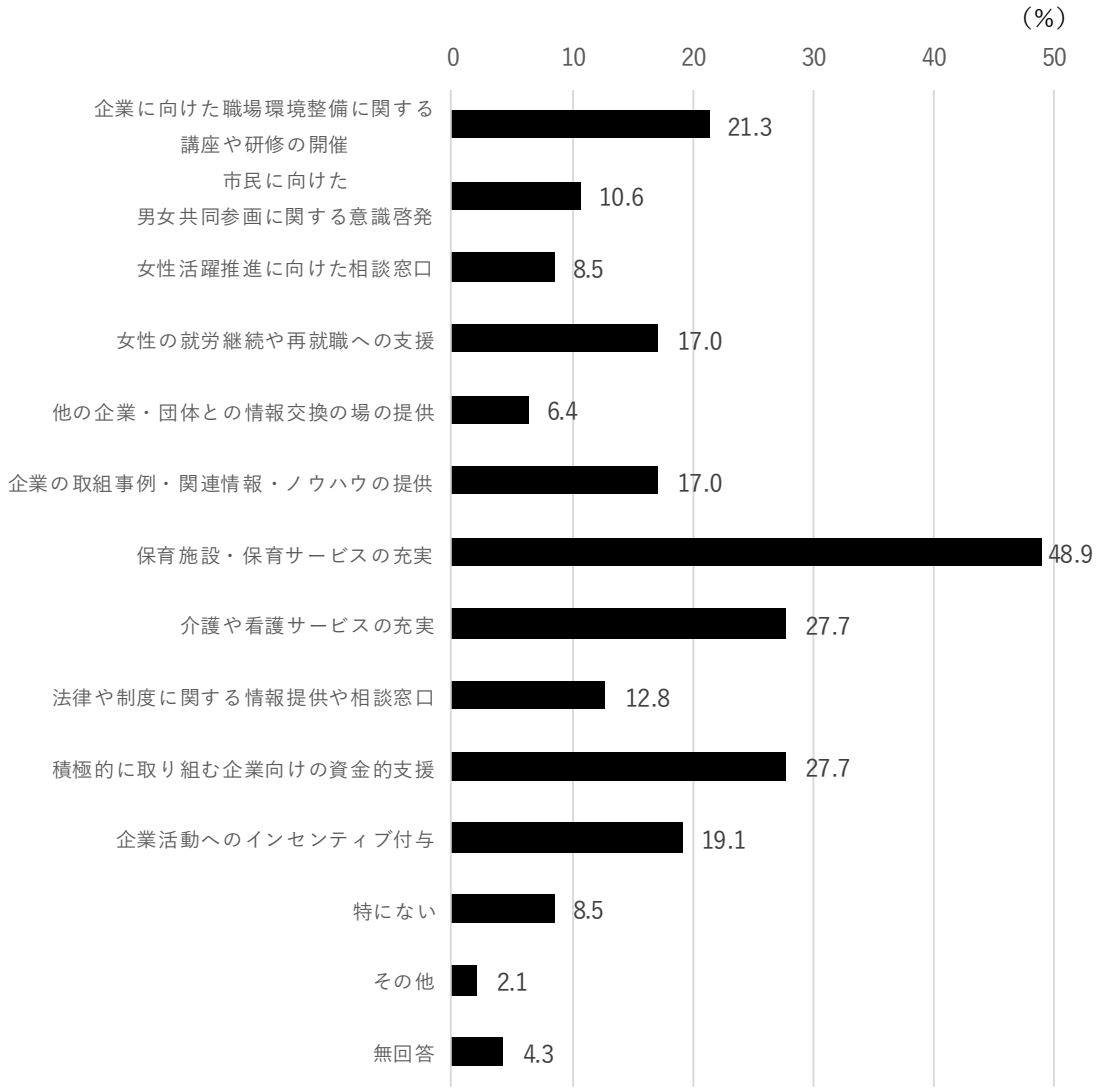
⑶ 男女が共に活躍できる職場の実現に向けて行政が取り組むべき事項

問 25　男女が共に活躍できる職場を実現するためには，今後，行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。特に必要だと思うもの３つまで選び，あてはまる番号に○をつけてください。

男女が共に活躍できる職場の実現に向けて行政が取り組むべき事項については，「保育施設・保育サービスの充実」（48.9%）が最も高く，次に「介護や看護サービスの充実」及び「積極的に取り組む企業向けの資金的支援」（ともに 27.7%），「企業に向けた職場環境整備に関する講座や研修の開催」（21.3%）と続く。

事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。

図表25-1　男女が共に活躍できる職場の実現に向けて行政が取り組むべき事項（３LA）

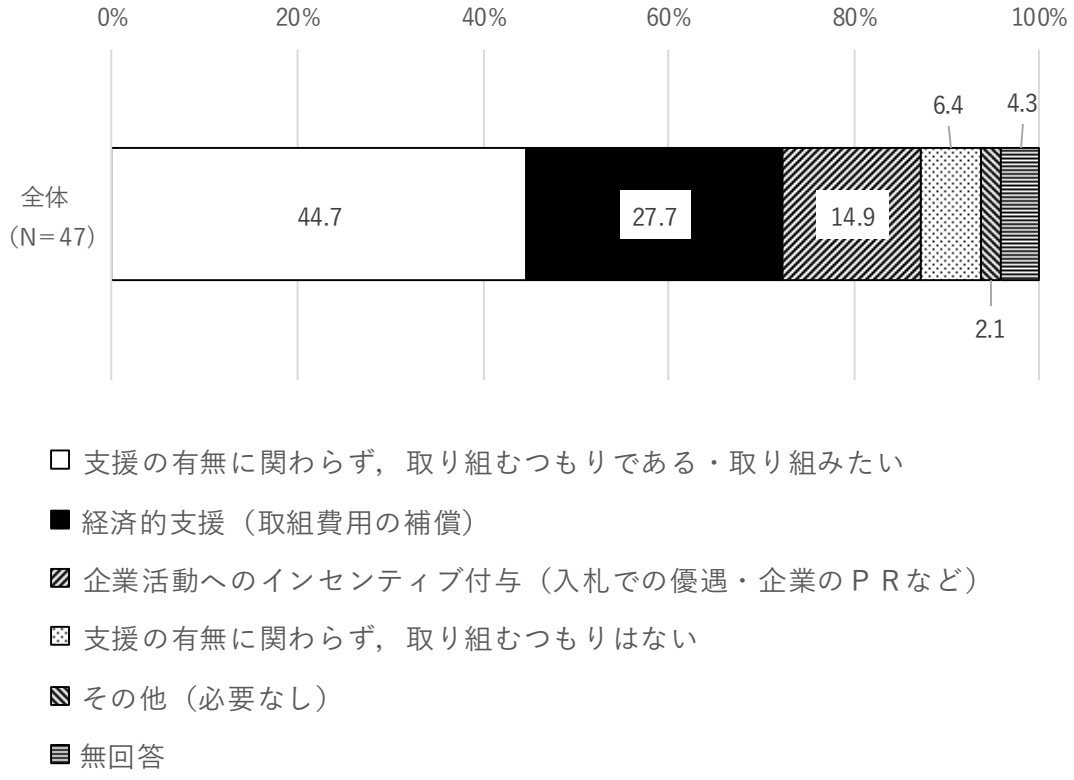


⑷ 男女が共に活躍できる職場環境

問 26　男女が共に活躍できる職場環境の実現について，市からどのような支援があれば，自社での取組を検討しますか。あてはまる番号に１つ○をつけてください。

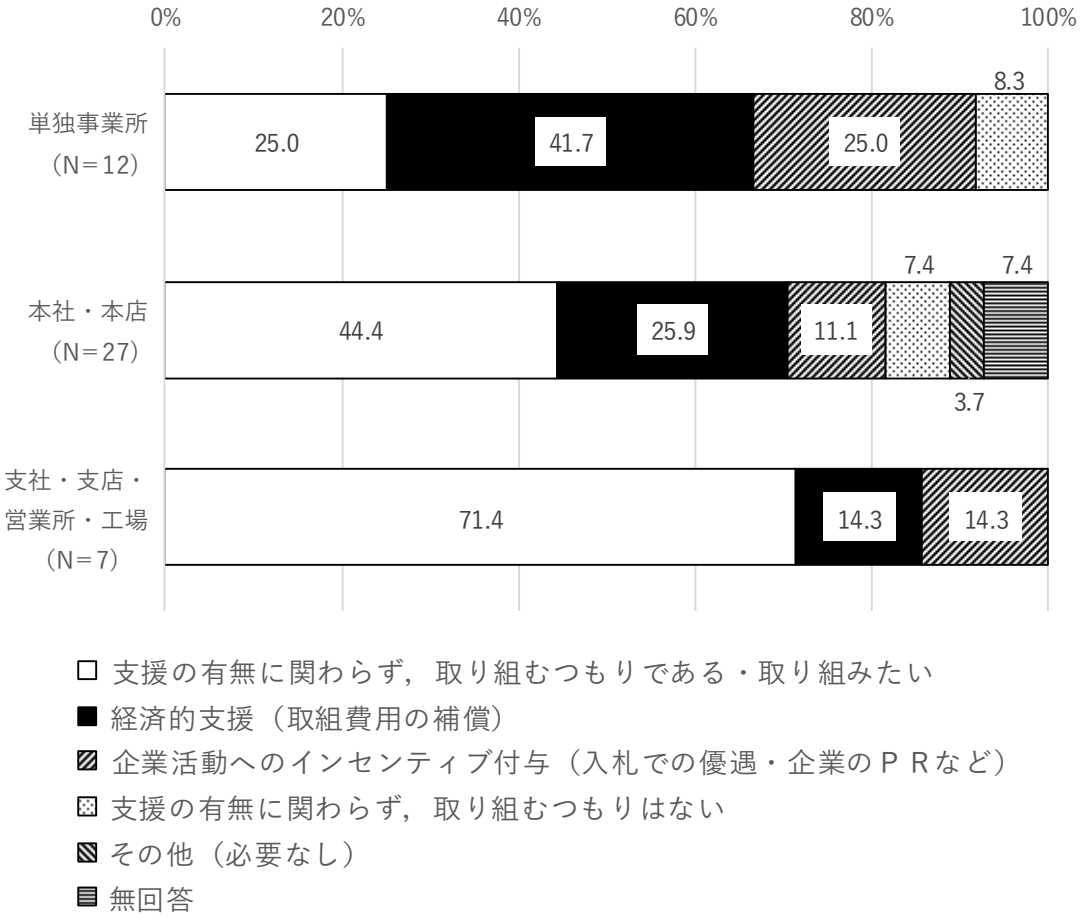
男女が共に活躍できる職場環境の実現を検討する際の市からの支援については，「支援の有無に関わらず，取り組むつもりである・取り組みたい」が 44.7%，何らかの支援があれば検討する（「経済的支援（取組費用の補償）」「企業活動へのインセンティブ付与（入札での優遇・企業のＰＲなど）」）が 42.6%であり，合わせると 87.3%となる。

図表26-1　職場環境改善に必要な市の支援について（SA）



事業所区分別，従業員規模別，一般（特定）事業主行動計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。特に「支社・支店・営業所・工場」で「支援の有無に関わらず，取り組むつもりである・取り組みたい」が 71.4%で割合が高い。

図表26-2　職場環境改善に必要な市の支援について（事業所区分別）（SA）



⑸ 費用補償について

問 27　多様で柔軟な働き方の導入や休暇制度の充実など，男女が共に活躍できる職場づくりについて，どの程度の費用補償があれば，自社での取組を検討しますか。あてはまる番号に１つ○をつけてください。

男女が共に活躍できる職場づくりに対してどの程度の費用補償あれば取組を検討するかについては，「既に取り組んでいる」と「補償がなくても取り組んでいく・いきたい」がともに 25.5%となっており，半数を超える。

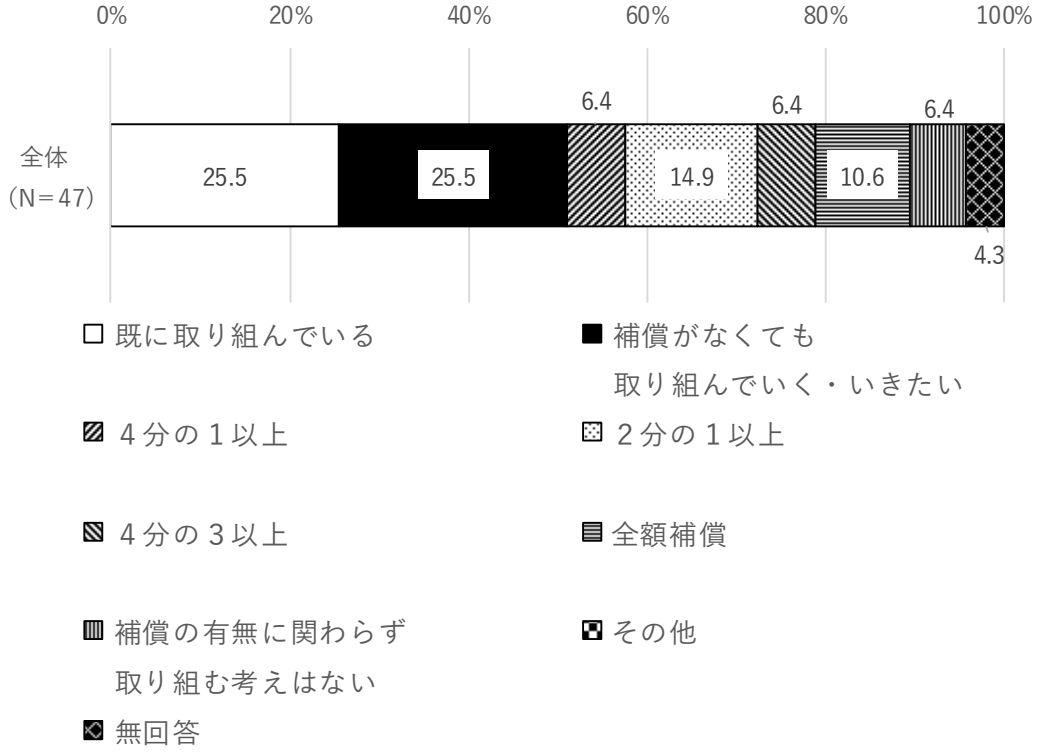
また，補償があれば取り組む（「４分の１以上」「２分の１以上」「４分の３以上」「全額補償」）は 38.3%であり，そのうち５割強（全体の 21.3%）が２分の１の補償があれば検討するとなった。

事業所区分別で見ると，「支社・支店・営業所・工場」は「既に取り組んでいる」が 71.4%で割合が高い。一方「単独事業所」は「既に取り組んでいる」と「補償がなくても取り組んでいく・いきたい」を合わせても 25.0%に留まる。

従業員規模別の結果は，全体とはあまり一致しない回答傾向となった。

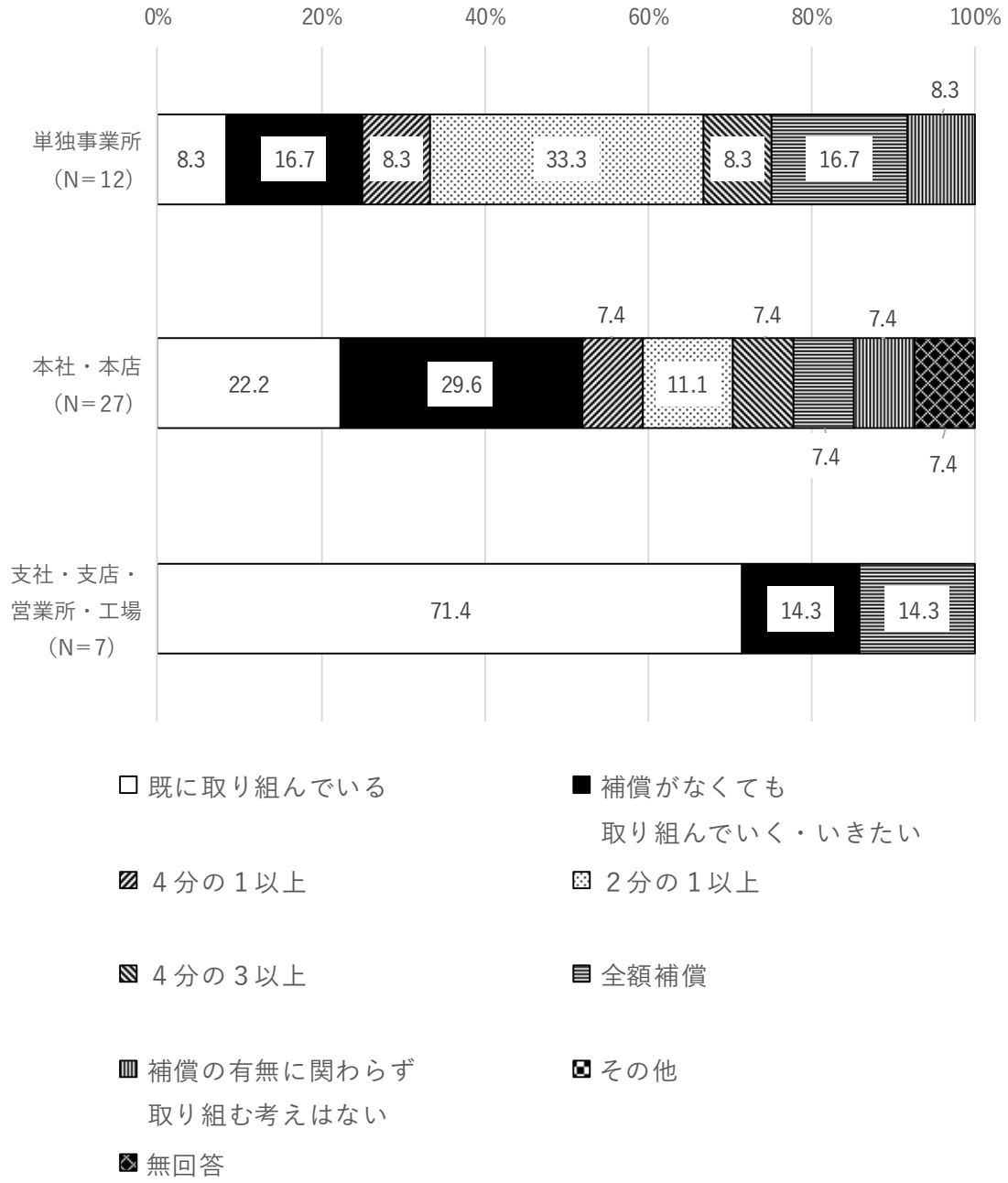
一般（特定）事業主行動計画計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。

図表27-1　多様な働き方等の取組検討に必要な市の費用補償（SA）



従業員規模別の結果は，全体とはあまり一致しない回答傾向となった。
一般（特定）事業主行動計画計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。

図表27-2　多様な働き方等の取組検討に必要な市の費用補償（事業職分別）（SA）



Ⅴ　調査集計

１　単純集計

Ｆ１　業種　N=47

1	建設業	21.3
2	製造業	14.9
3	情報通信業	4.3
4	運輸業	10.6
5	卸売・小売業	12.8
6	金融・保険業	2.1
7	不動産業	2.1
8	宿泊・飲食業	4.3
9	医療・福祉	4.3
10	サービス業	14.9
11	その他	8.5
NA	無回答	0.0

Ｆ２　事業所区分　N=47

1	単独事業所	25.5
2	本社・本店	57.4
3	支社・支店・営業所・工場	14.9
NA	無回答	2.1

Ｆ３　従業員規模　N=47

1	10 人以下	8.5
2	11～50 人	40.4
3	51～100 人	25.5
4	101 人以上	23.4
NA	無回答	2.1

Ｆ４　就業規則等の策定状況　N=47

1	就業規則のみ策定している	55.3
2	就業規則及び一般（特定）事業主行動計画を策定している	42.6
3	いずれも策定していないNA　無回答	2.1
NA	無回答	0.0

問１　女性の採用や継続就業のためにどのような取組を実施していますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。　N=47

1	経営者による確約・ビジョン・公約の表明	8.5
2	仕事と育児・介護等の両立支援制度の充実	51.1
3	女性の採用拡大・積極的雇用	42.6
4	女性の少ない職場への女性の積極的な配置	6.4
5	女性のキャリア形成支援	27.7
6	長時間労働の是正	48.9
7	場所や時間にとらわれない柔軟な勤務形態	14.9
8	特に実施していない	6.4
9	その他	4.3
NA	無回答	0.0

「その他」記載内容

製造業	11～50 人	環境整備（トイレ、更衣室）
サービス業	11～50 人	女性のみのために何かはしていない。男女関係なくしている（育休も）

問２　「ポジティブ・アクション」をご存知ですか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。　N=47

1	知っていて，具体的な取組もしている	17.0
2	知っているが，具体的な取組はしていない	4.7
3	言葉は知っているが意味までは知らない	21.3
4	言葉も知らない	17.0
NA	無回答	0.0

問３　女性の管理職登用や昇進について，取り組んでいることはありますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

1	女性が能力を発揮できる職域や機会の充実	34.0
2	体力面での個人差を補う機器等の導入	6.4
3	管理職への積極的な女性の登用	23.4
4	昇進・昇格の基準の明文化・明確化	9.1
5	管理職登用を念頭においたキャリア形成支援	19.1
6	ロールモデルやメンターの紹介・提供	2.1
7	長時間労働の是正	31.9
8	特に取り組んでいない	21.3
9	その他	2.1
NA	無回答	0.0

「その他」記載内容

サービス業	11～50 人	女性のみのために何かはしていない。男女関係なくしている（育休も）

問４　女性の管理職登用や昇進を進めていく上で，課題はありますか。特に課題に感じているものを３つまで選び，あてはまる番号に○をつけてください。

1	在籍年数等が現在の登用基準を満たさない	6.4
2	女性従業員が少ない・いない	40.4
3	女性従業員本人が望まない	40.4
4	周囲の従業員や顧客が望まない	0.0
5	必要な経験・キャリアを有する女性がいない	34.0
6	既に十分な女性管理職が在職している	10.6
7	家庭生活への配慮が求められる	14.9
8	特に課題はない	19.1
9	その他	0.0
NA	無回答	0.0

問５　貴事業所で今後，女性の管理職が増える見込みはありますか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

1	見込んでいる	34.0
2	見込んでいない	12.8
3	わからない	53.2
NA	無回答	0.0

問６　貴事業所における女性従業員は，結婚や出産などのライフステージの節目において，どのような働き方を選ぶことが多いですか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

1	結婚や出産にかかわらず，仕事を継続している	68.1
2	結婚まで働く	2.1
3	出産まで働く	8.5
4	出産するまで働き，子育てが一段落したら復職する	14.9
5	その他	4.3
NA	無回答	2.1

「その他」記載内容

建設業	11～50 人	未婚のまま、仕事を継続

問７　貴事業所では，結婚・出産・介護を理由に退職した女性従業員を対象とした復職制度を設けていますか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

1	正規従業員としての復職制度を設けている	29.8
2	非正規従業員としての復職制度を設けている	6.4
3	復職制度はあるが雇用形態は人により異なる	55.3
4	特に決めはない	6.4
5	その他	2.1
NA	無回答	0.0

「その他」記載内容

建設業	51～100 人	条件により、①と②
製造業	11～50 人	結婚・出産での退職はない。介護での退職後の復職がない。
サービス業	11～50 人	復職などはなくそのまま雇用

問８　女性従業員が男性従業員と同じ職務を遂行する上での課題はありますか。あてはまる番号全てに○をつけてください。

1	時間外労働・深夜労働をさせにくい	19.1
2	家事などの家庭生活を考慮しなければならない	29.8
3	安全面で配慮しなければならない	29.8
4	顧客や男性管理職などの理解が得られない	2.1
5	女性自身の職業意識が低い	8.5
6	勤続年数が短く長期的な養成計画が立てられない	6.4
7	支障になることは特にない	38.3
8	その他	2.1
NA	無回答	4.3

「その他」記載内容

建設業	51～100 人	職場環境の整備

問９　女性の管理職登用や昇進について，取り組んでいることはありますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

1	意欲・能力のある女性を人事面で評価する	53.2
2	男女共に育児・介護休業を取得しやすい職場風土	48.9
3	育児・介護休業後の復帰の保証	27.7
4	長時間労働の是正など，男女共に働きやすい職場環境の整備	42.6
5	女性の職業能力の開発・向上に関する研修機会の提供	14.9
6	性別によらない配置や経験・機会の均等化	59.6
7	託児・保育・介護・看護に関する施設の充実	14.9
8	テレワークやフレックスタイム制度などの多様な働き方の導入・推進	21.3
9	特になにもない	2.1
10	その他	2.1
NA	無回答	0.0

「その他」記載内容

医療・福祉	101 人以上	理想を形にするための人材数の確保

問１０　女性の管理職登用や昇進について，取り組んでいることはありますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

（１）　一般

⑴	企業などの採用で男女平等が進んだ	42.6
⑵	女性が少なかった職場で，女性の採用や配置が進んだ	36.2
⑶	制度が整い，女性が働きやすい職場になった	25.5
⑷	育児休業を利用して，出産後も働き続ける女性が増えた	46.8
⑸	柔軟な勤務形態など，仕事と家庭の両立がしやすくなった	31.9
⑹	リーダーや責任者の立場の女性が増えた	31.9
⑺	職場での雰囲気が，女性がはたらきやすいものになった	17.0
⑻	子どもが大きくなってからの再就職がしやすくなった	17.0
⑼	保育サービスが充実した	19.1
⑽	家庭で，女性の就労への理解が深まった	36.2
⑾	その他	25.5
ＮＡ	無回答	0.0

（２）　貴事業所

⑴	企業などの採用で男女平等が進んだ	29.8
⑵	女性が少なかった職場で，女性の採用や配置が進んだ	17.0
⑶	制度が整い，女性が働きやすい職場になった	14.9
⑷	育児休業を利用して，出産後も働き続ける女性が増えた	40.4
⑸	柔軟な勤務形態など，仕事と家庭の両立がしやすくなった	19.1
⑹	リーダーや責任者の立場の女性が増えた	17.0
⑺	職場での雰囲気が，女性がはたらきやすいものになった	25.5
⑻	子どもが大きくなってからの再就職がしやすくなった	6.4
⑼	保育サービスが充実した	2.1
⑽	家庭で，女性の就労への理解が深まった	14.9
⑾	その他	4.3
ＮＡ	無回答	23.4

「その他」記載内容

建設業	11～50 人	進んだことはない
サービス業	11～50 人	元々やっている

問１１　貴事業所に在籍する従業員の年次有給休暇日数（平均）について教えてください。

	年間付与日数（日）			年間取得日数（日）			消化率（%）		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
平均値	17	17	18	10	11	9	56.1	63.6	52.0
中央値	18	17	18	10	10	10	55.6	58.8	55.6

注１）　令和５年４月１日から令和６年３月３１日までの実績を教えてください。

注２）　時間単位で取得した場合は，足し上げて日数に換算し，端数は四捨五入してください。

注３）　前年度繰り越し分を除く日数をお答えください。

問１２　出産に伴い育児休業を取得した従業員はいますか。利用実績を教えてください。

出産した女性従業員（全事業所合計）	34 人
うち育児休業を取得した人数（全事業所合計）	32 人
育児休業取得期間（平均）	301 日
うち出産を機に退職した人数（全事業所合計）	2 人
配偶者が出産した男性従業員（全事業所合計）	50 人
うち育児休業を取得した人数（全事業所合計）	8 人
育児休業取得期間（平均）	9 日

注１）　令和５年４月１日から令和６年３月３１日までの実績を教えてください。

注２）　平均日数は，小数点第２位を四捨五入し，小数点以下第１位まで記載してください。

問１３　介護休業を取得した従業員はいますか。利用実績を教えてください。

	介護休業取得人数（全事業所合計）	介護休業取得期間（平均）
女性従業員	2 人	18 日
男性従業員	2 人	132 日

注１）　令和５年４月１日から令和６年３月３１日までの実績を教えてください。

注２）　平均日数は，小数点第２位を四捨五入し，小数点以下第１位まで記載してください。

問１４　従業員に対して育児休業制度や介護休業制度を定着させる上で，課題となっていることは何ですか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

1　代替要員の確保	70.2
2　復職後の代替要員の処遇	14.9
3　人員計画が立てにくい	27.7
4　休業者の周辺者の業務負担が大きくなる	46.8
5　制度を利用しやすい雰囲気がない	6.4
6　制度の利用者と非利用者との不公平感	4.3
7　休業中の賃金負担	12.8
8　復職後のモチベーションや能力低下	0.0
9　休業中の生活が困難（賃金低下）	12.8
10 昇進・昇格への影響の懸念	4.3
11 特に課題はない	14.9
12 育児休業や介護休業取得の実績がない	14.9
13 その他	2.1
ＮＡ　無回答	2.1

「その他」記載内容

医療・福祉	101 人以上	育児時のメンタルメルスケア

問１５　制度利用者と非利用者間の不公平感を是正するために，必要と思われることは何ですか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

1	代替要員の確保	48.9
2	仕事をカバーしたメンバーへの評価・処遇	36.2
3	職場内での適正な仕事の分担	51.1
4	制度利用者・非利用者相互のコミュニケーション機会の充実	6.4
5	長期休業取得のマナー研修	6.4
6	結婚・妊娠を望まない従業員が利用できる長期休暇制度	6.4
7	特に必要なことはない	12.8
8	その他	0.0
NA	無回答	0.0

問１６　貴事業所に在籍する従業員の月平均時間外労働時間数（平均）について教えてください。

	従業員全体	女性従業員	男性従業員
平均値（事業所全体）	27.6 時間	15.8 時間	30.1 時間
中央値（事業所全体）	16.8 時間	6.7 時間	19.2 時間

注１）　令和５年４月１日から令和６年３月３１日までの実績を教えてください。

注２）　平均時間数は，小数点第２位を四捨五入し，小数点以下第１位まで記載してください。

問１７　貴事業所では，従業員の仕事と生活の両立に向け，どのようなことに取り組んでいますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

1	有休休暇の取得促進や休暇制度の充実	68.1
2	長時間労働の削減	68.1
3	育児休業制度等の育児支援制度	42.6
4	介護休業制度等の介護支援制度	25.5
5	多様な働き方の導入（※）	23.4
6	職種の転換制度（一般職と総合職等）	6.4
7	限定正社員制度（職務・勤務地・短時間等）	10.6
8	非正規と正規の転換制度	14.9
9	育児・介護による退職者を対象とした再雇用制度	6.4
10	既存制度の従業員への周知徹底	12.8
11	管理職に対する研修・啓発	12.8
12	職場内コミュニケーションの活性化	29.8
13	アンケートや面談による従業員意見の聴き取り	14.9
14	特に取り組んでいない	2.1
15	その他	4.3
NA	無回答	0.0

※ リモートワークやフレックスタイム制度，短時間勤務，時間差出勤など，従業員のニーズに合わせて労働時間や勤務場所を選択できる働き方

「その他」記載内容

卸売・小売業	51～100 人	育休・産休パンフレットの作成と対象者への配布

問１８　従業員の仕事と生活の両立支援に取り組む上で，どのような課題がありますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

1	職場で周りの人の業務が増える	46.8
2	休業職員の代替要員の確保が難しい	57.4
3	職場の理解・協力が得られない	2.1
4	取引先や顧客の理解が得られない	6.4
5	制度導入に伴いコストが増大する	0.0
6	情報やノウハウ不足により導入・運用が難しい	12.8
7	現場のマネジメントが困難になる	14.9
8	制度の活用が進まない（従業員が望まない）	4.3
9	導入の効果が測りにくい	10.6
10	特に課題はない	14.9
11	その他	2.1
ＮＡ	無回答	0.0

問１９　貴事業所では，ハラスメント防止のための規定を定めていますか。あてはまる番号に１つ○をつけてください。

1	定めている	66.0
2	定めていない	34.0
ＮＡ	無回答	0.0

問２０　貴事業所では，ハラスメント対策として，どのような取組を行っていますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

1	ハラスメント防止の方針等を明確にしている	53.2
2	社内での実態調査を実施している	17.0
3	防止のための研修・講習を実施している	36.2
4	相談窓口（担当）を設置している	57.4
5	防止対策のマニュアルを作成している	12.8
6	発生時の対応を規定している	17.0
7	特に取組はない	21.3
8	その他	2.1
ＮＡ	無回答	0.0

問２１　パートナーシップ宣誓制度を知っていますか。（１つに○）

1	制度の内容を含め知っている	42.6
2	聞いたことはあるが，内容までは知らない	34.0
3	全く知らない	21.3
ＮＡ	無回答	2.1

問２２　貴事業所では，性的マイノリティの従業員への配慮について，どのような取組を行っていますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

1	性的指向や性自認等に関するハラスメント防止について社内規定等を定めている	8.5
2	性的指向や性自認等に関する相談窓口の設置	6.4
3	理解促進のための従業員向け研修の実施	2.1
4	採用時における配慮や公正な人事評価の徹底	8.5
5	採用時の応募書類や社内書類における性別記載欄の廃止や配慮	2.1
6	多目的トイレなど，性別に関わらず利用できるトイレや更衣室などの環境整備や配慮	4.3
7	パートナーシップ宣誓制度を活用した福利厚生や休暇制度	0.0
8	特に行っていない	76.6
9	その他	76.6
NA	無回答	0.0

問２３　市では，性別に関わらずに誰もが活躍できる職場環境づくりを促進するため，多様な働き方に取り組む事業者の認定や表彰，職場環境づくりに関するセミナーやアドバイザーの派遣を行っています。これらのうち，利用したいと思うものはどれですか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

1	多様な働き方推進事業者認定	8.5
2	多様な働き方推進事業者表彰	6.4
3	多様な働き方セミナー	25.5
4	多様な働き方アドバイザー派遣	0.0
5	特にない	61.7
NA	無回答	6.4

問２４　利用したいと考えるセミナーは，どのようなものですか。（全て○）

1	働き方改革関連法，労働関係法令等の遵守	25.5
2	時間外労働の削減，休暇の取得促進	10.6
3	業務改善や生産性向上	19.1
4	仕事と育児や介護の両立，就労継続	21.3
5	従業員の働きがいや人材育成・能力開発	38.3
6	従業員の心身の健康保持・増進	21.3
7	多様な就業や雇用形態の導入・増進	17.0
8	ハラスメント防止や職場風土の改善	27.7
9	新入社員の定着・育成	36.2
10	特にない	14.9
11	その他	0.0
NA	無回答	6.4

問２５　男女が共に活躍できる職場を実現するためには，今後，行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。特に必要だと思うもの３つまで選び，あてはまる番号に○をつけてください。

1	企業に向けた職場環境整備に関する講座や研修の開催	21.3
2	市民に向けた男女共同参画に関する意識啓発	10.6
3	女性活躍推進に向けた相談窓口	8.5
4	女性の就労継続や再就職への支援	17.0
5	他の企業・団体との情報交換の場の提供	6.4
6	企業の取組事例・関連情報・ノウハウの提供	17.0
7	保育施設・保育サービスの充実	48.9
8	介護や看護サービスの充実	27.7
9	法律や制度に関する情報提供や相談窓口	12.8
10	積極的に取り組む企業向けの資金的支援	27.7
11	企業活動へのインセンティブ付与	19.1
12	特にない	8.5
13	その他	2.1
NA	無回答	4.3

「その他」記載内容

サービス業	11～50 人	何十年も同じことをやっているように思う。もっと先を行った政策をしてほしい。時代遅れ感が否めない。

問２６　男女が共に活躍できる職場環境の実現について，市からどのような支援があれば，自社での取組を検討しますか。あてはまる番号に１つ○をつけてください。

1	支援の有無に関わらず，取り組むつもりである・取り組みたい。	44.7
2	経済的支援（取組費用の補償）	27.7
3	企業活動へのインセンティブ付与（入札での優遇・企業の PR など）	14.9
4	支援の有無に関わらず，取り組むつもりはない	6.4
5	その他	2.1
NA	無回答	4.3

問２７　多様で柔軟な働き方の導入や休暇制度の充実など，男女が共に活躍できる職場づくりについて，どの程度の費用補償があれば，自社での取組を検討しますか。あてはまる番号に１つ○をつけてください。

1	既に取り組んでいる	25.5
2	補償がなくても取り組んでいく・いきたい	25.5
3	４分の１以上	6.4
4	２分の１以上	14.9
5	４分の３以上	6.4
6	全額補償	10.6
7	補償の有無に関わらず取り組む考えはない	6.4
8	その他	0.0
NA	無回答	4.3

２　クロス集計

問１　女性の採用や継続就業のためにどのような取組を実施していますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

	経営者による確約・ビジョン・公約の表明	仕事と育児・介護等の両立支援制度の充実	女性の採用拡大・積極的雇用	女性の少ない職場への女性の積極的な配置	女性のキャリア形成支援	長時間労働の是正	場所や時間にとらわれない柔軟な勤務形態	特に実施していない	その他
【全体】									
R1(N=47)	8.5	51.1	42.6	6.4	27.7	48.9	14.9	6.4	4.3
【業種】									
建設業(N=10)	0.0	50.0	50.0	20.0	10.0	60.0	10.0	20.0	0.0
製造業(N=7)	14.3	71.4	42.9	0.0	42.9	14.3	14.3	14.3	14.3
情報通信業(N=2)	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
運輸業(N=5)	20.0	20.0	40.0	0.0	60.0	60.0	0.0	0.0	0.0
卸売・小売業(N=6)	0.0	33.3	33.3	0.0	16.7	50.0	33.3	0.0	0.0
金融・保険業(N=1)	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
宿泊・飲食業(N=2)	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
医療・福祉(N=2)	50.0	50.0	100.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
サービス業(N=7)	14.3	85.7	28.6	0.0	28.6	71.4	14.3	0.0	14.3
その他(N=4)	0.0	50.0	50.0	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0
【事業所区分】									
単独事業所(N=12)	8.3	41.7	41.7	8.3	16.7	41.7	8.3	8.3	8.3
本社・本店(N=27)	3.7	44.4	48.1	7.4	25.9	48.1	22.2	7.4	3.7
支社・支店・営業所・工場(N=7)	28.6	85.7	28.6	0.0	57.1	71.4	0.0	0.0	0.0
無回答(N=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【従業員規模】									
10 人以下(N=4)	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0
11～50 人(N=19)	5.3	57.9	52.6	5.3	21.1	42.1	10.5	5.3	10.5
51～100 人(N=12)	0.0	58.3	25.0	8.3	25.0	75.0	8.3	8.3	0.0
101 人以上(N=11)	27.3	45.5	45.5	9.1	54.5	36.4	27.3	0.0	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【就業規則等の策定状況】									
就業規則のみ(N=26)	7.7	46.2	42.3	3.8	19.2	38.5	19.2	7.7	7.7
就業規則・一般事業主行動計画(N=20)	10.0	60.0	45.0	10.0	40.0	65.0	10.0	0.0	0.0
いずれも策定していない(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

問２　「ポジティブ・アクション」をご存知ですか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

	知っていて，具体的な取組もしている	知っているが，具体的な取組はしていない	言葉は知っているが意味までは知らない	言葉も知らない
【全体】				
R1(N=47)	17.0	44.7	21.3	17.0
【業種】				
建設業(N=10)	0.0	80.0	0.0	20.0
製造業(N=7)	14.3	57.1	14.3	14.3
情報通信業(N=2)	0.0	100.0	0.0	0.0
運輸業(N=5)	20.0	20.0	40.0	20.0
卸売・小売業(N=6)	16.7	66.7	16.7	0.0
金融・保険業(N=1)	100.0	0.0	0.0	0.0
不動産業(N=1)	0.0	0.0	100.0	0.0
宿泊・飲食業(N=2)	0.0	0.0	50.0	50.0
医療・福祉(N=2)	0.0	50.0	0.0	50.0
サービス業(N=7)	42.9	0.0	42.9	14.3
その他(N=4)	25.0	25.0	25.0	25.0
【事業所区分】				
単独事業所(N=12)	0.0	50.0	33.3	16.7
本社・本店(N=27)	22.2	44.4	22.2	11.1
支社・支店・営業所・工場(N=7)	28.6	42.9	0.0	28.6
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	100.0
【従業員規模】				
10 人以下(N=4)	0.0	25.0	50.0	25.0
11～50 人(N=19)	21.1	36.8	21.1	21.1
51～100 人(N=12)	0.0	75.0	25.0	0.0
101 人以上(N=11)	27.3	36.4	9.1	27.3
無回答(N=1)	100.0	0.0	0.0	0.0
【就業規則等の策定状況】				
就業規則のみ(N=26)	11.5	46.2	26.9	15.4
就業規則及び一般事業主行動計画(N=20)	25.0	45.0	15.0	15.0
いずれも策定していない(N=1)	0.0	0.0	0.0	100.0

問３　女性の管理職登用や昇進について，取り組んでいることはありますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

	女性が能力を発揮できる職域や機会の充実	体力面での個人差を補う機器等の導入	管理職への積極的な女性の登用	昇進・昇格の基準の明文化・明確化	管理職登用を念頭においたキャリア形成支援	ロールモデルやメンターの紹介・提供	長時間労働の是正	特に取り組んでいない	その他
【全体】									
R1(N=47)	34.0	6.4	23.4	19.1	19.1	2.1	31.9	21.3	2.1
【業種】									
建設業(N=10)	10.0	0.0	20.0	20.0	10.0	0.0	50.0	40.0	0.0
製造業(N=7)	28.6	28.6	42.9	0.0	28.6	0.0	0.0	28.6	0.0
情報通信業(N=2)	50.0	0.0	0.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0
運輸業(N=5)	20.0	0.0	20.0	20.0	80.0	0.0	40.0	20.0	0.0
卸売・小売業(N=6)	33.3	0.0	16.7	33.3	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
金融・保険業(N=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業(N=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊・飲食業(N=2)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
医療・福祉(N=2)	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業(N=7)	42.9	0.0	42.9	14.3	0.0	0.0	28.6	14.3	14.3
その他(N=4)	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	50.0	0.0
【事業所区分】									
単独事業所(N=12)	41.7	8.3	33.3	8.3	8.3	0.0	25.0	25.0	0.0
本社・本店(N=27)	37.0	7.4	18.5	18.5	14.8	0.0	37.0	14.8	3.7
支社・支店・営業所・工場(N=7)	14.3	0.0	28.6	42.9	57.1	14.3	28.6	28.6	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
【従業員規模】									
10 人以下(N=4)	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0
11～50 人(N=19)	31.6	5.3	26.3	5.3	10.5	0.0	26.3	31.6	5.3
51～100 人(N=12)	25.0	8.3	25.0	25.0	8.3	0.0	66.7	16.7	0.0
101 人以上(N=11)	45.5	9.1	18.2	27.3	45.5	0.0	9.1	9.1	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【就業規則等の策定状況】									
就業規則のみ(N=26)	38.5	11.5	23.1	11.5	7.7	3.8	30.8	23.1	3.8
就業規則・一般事業主行動計画(N=20)	30.0	0.0	25.0	30.0	35.0	0.0	35.0	15.0	0.0
いずれも策定していない(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

問４　女性の管理職登用や昇進を進めていく上で，課題はありますか。特に課題に感じているものを３つまで選び，あてはまる番号に○をつけてください。

	在籍年数が現在の登用基準を満たさない	女性従業員が少ない・いない	女性従業員本人が望まない	周囲の従業員や顧客が望まない	必要な経験・キャリアを有する女性がいない	既に十分な女性管理職が在職している	家庭生活への配慮が求められる	特に課題はない	その他
【全体】									
R1(N=47)	6.4	40.4	40.4	0.0	34.0	10.6	14.9	19.1	0.0
【業種】									
建設業(N=10)	10.0	60.0	50.0	0.0	50.0	20.0	20.0	10.0	0.0
製造業(N=7)	0.0	14.3	28.6	0.0	28.6	0.0	42.9	28.6	0.0
情報通信業(N=2)	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
運輸業(N=5)	0.0	60.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0
卸売・小売業(N=6)	16.7	66.7	50.0	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0
金融・保険業(N=1)	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
宿泊・飲食業(N=2)	0.0	50.0	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療・福祉(N=2)	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0
サービス業(N=7)	0.0	42.9	14.3	0.0	42.9	14.3	0.0	14.3	0.0
その他(N=4)	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	75.0	0.0
【事業所区分】									
単独事業所(N=12)	0.0	41.7	41.7	0.0	33.3	16.7	8.3	25.0	0.0
本社・本店(N=27)	7.4	48.1	48.1	0.0	40.7	3.7	18.5	11.1	0.0
支社・支店・営業所・工場(N=7)	14.3	0.0	14.3	0.0	14.3	28.6	14.3	28.6	0.0
無回答(N=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
【従業員規模】									
10 人以下(N=4)	0.0	0.0	50.0	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0
11～50 人(N=19)	10.5	47.4	26.3	0.0	42.1	5.3	15.8	21.1	0.0
51～100 人(N=12)	8.3	50.0	58.3	0.0	33.3	8.3	16.7	16.7	0.0
101 人以上(N=11)	0.0	36.4	36.4	0.0	27.3	18.2	9.1	18.2	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【就業規則等の策定状況】									
就業規則のみ(N=26)	7.7	38.5	42.3	0.0	38.5	3.8	15.4	23.1	0.0
就業規則・一般事業主行動計画(N=20)	5.0	40.0	40.0	0.0	30.0	20.0	10.0	15.0	0.0
いずれも策定していない(N=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0

問５　貴事業所で今後，女性の管理職が増える見込みはありますか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

	見込んでいる	見込んでいない	わからない
【全体】			
R1(N=47)	34.0	12.8	53.2
【業種】			
建設業(N=10)	40.0	20.0	40.0
製造業(N=7)	42.9	14.3	42.9
情報通信業(N=2)	50.0	0.0	50.0
運輸業(N=5)	40.0	0.0	60.0
卸売・小売業(N=6)	33.3	0.0	66.7
金融・保険業(N=1)	0.0	0.0	100.0
不動産業(N=1)	0.0	0.0	100.0
宿泊・飲食業(N=2)	0.0	50.0	50.0
医療・福祉(N=2)	50.0	0.0	50.0
サービス業(N=7)	28.6	14.3	57.1
その他(N=4)	25.0	25.0	50.0
【事業所区分】			
単独事業所(N=12)	16.7	25.0	58.3
本社・本店(N=27)	40.7	3.7	55.6
支社・支店・営業所・工場(N=7)	42.9	14.3	42.9
無回答(N=1)	0.0	100.0	0.0
【従業員規模】			
10 人以下(N=4)	25.0	0.0	75.0
11～50 人(N=19)	31.6	21.1	47.4
51～100 人(N=12)	33.3	16.7	50.0
101 人以上(N=11)	36.4	0.0	63.6
無回答(N=1)	100.0	0.0	0.0
【就業規則等の策定状況】			
就業規則のみ(N=26)	34.6	11.5	53.8
就業規則及び一般事業主行動計画(N=20)	35.0	15.0	50.0
いずれも策定していない(N=1)	0.0	0.0	100.0

問６　貴事業所における女性従業員は，結婚や出産などのライフステージの節目において，どのような働き方を選ぶことが多いですか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

	結婚や出産にかかわらず，仕事を継続している	結婚まで働く	出産まで働く	出産するまで働き，子育てが一段落したら復職する	その他	無回答
【全体】						
R1(N=47)	68.1	2.1	8.5	14.9	4.3	2.1
【業種】						
建設業(N=10)	50.0	0.0	20.0	10.0	20.0	0.0
製造業(N=7)	85.7	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0
情報通信業(N=2)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業(N=5)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
卸売・小売業(N=6)	83.3	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0
金融・保険業(N=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業(N=1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
宿泊・飲食業(N=2)	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
医療・福祉(N=2)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業(N=7)	42.9	0.0	0.0	57.1	0.0	0.0
その他(N=4)	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【事業所区分】						
単独事業所(N=12)	50.0	8.3	16.7	16.7	8.3	0.0
本社・本店(N=27)	74.1	0.0	7.4	14.8	0.0	3.7
支社・支店・営業所・工場(N=7)	71.4	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0
無回答(N=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【従業員規模】						
10 人以下(N=4)	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0
11～50 人(N=19)	73.7	5.3	5.3	10.5	5.3	0.0
51～100 人(N=12)	58.3	0.0	16.7	16.7	8.3	0.0
101 人以上(N=11)	72.7	0.0	9.1	18.2	0.0	0.0
無回答(N=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【就業規則等の策定状況】						
就業規則のみ(N=26)	73.1	3.8	11.5	11.5	0.0	0.0
就業規則及び一般事業主行動計画(N=20)	60.0	0.0	5.0	20.0	10.0	5.0
いずれも策定していない(N=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

問７　貴事業所では，結婚・出産・介護を理由に退職した女性従業員を対象とした復職制度を設けていますか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

	正規従業員としての復職制度を設けている	非正規従業員としての復職制度を設けている	復職制度はあるが雇用形態は人により異なる	特に決めはない	その他	無回答
【全体】						
R1(N=47)	29.8	0.0	6.4	55.3	6.4	2.1
【業種】						
建設業(N=10)	10.0	0.0	10.0	70.0	10.0	0.0
製造業(N=7)	42.9	0.0	0.0	42.9	14.3	0.0
情報通信業(N=2)	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
運輸業(N=5)	20.0	0.0	0.0	80.0	0.0	0.0
卸売・小売業(N=6)	33.3	0.0	16.7	50.0	0.0	0.0
金融・保険業(N=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業(N=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊・飲食業(N=2)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
医療・福祉(N=2)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業(N=7)	28.6	0.0	14.3	42.9	14.3	0.0
その他(N=4)	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0	25.0
【事業所区分】						
単独事業所(N=12)	41.7	0.0	0.0	58.3	0.0	0.0
本社・本店(N=27)	18.5	0.0	11.1	55.6	11.1	3.7
支社・支店・営業所・工場(N=7)	57.1	0.0	0.0	42.9	0.0	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
【従業員規模】						
10 人以下(N=4)	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
11～50 人(N=19)	21.1	0.0	10.5	57.9	10.5	0.0
51～100 人(N=12)	16.7	0.0	0.0	75.0	8.3	0.0
101 人以上(N=11)	54.5	0.0	9.1	36.4	0.0	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
【就業規則等の策定状況】						
就業規則のみ(N=26)	30.8	0.0	7.7	50.0	7.7	3.8
就業規則及び一般事業主行動計画(N=20)	30.0	0.0	5.0	60.0	5.0	0.0
いずれも策定していない(N=1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0

問８　女性従業員が男性従業員と同じ職務を遂行する上での課題はありますか。あてはまる番号全てに○をつけてください。

	時間外労働・深夜労働をさせにくい	家事などの家庭生活を考慮しなければならない	安全面で配慮しなければならない	顧客や男性管理職などの理解が得られない	女性自身の職業意識が低い	勤続年数が短く長期的な養成計画が立てられない	支障になることは特にない	その他	無回答
【全体】									
R1(N=47)	19.1	29.8	29.8	2.1	8.5	6.4	38.3	2.1	4.3
【業種】									
建設業(N=10)	30.0	40.0	30.0	10.0	30.0	20.0	10.0	10.0	0.0
製造業(N=7)	0.0	42.9	57.1	0.0	0.0	0.0	28.6	0.0	14.3
情報通信業(N=2)	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
運輸業(N=5)	40.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	60.0	0.0	0.0
卸売・小売業(N=6)	16.7	33.3	66.7	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0
金融・保険業(N=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
宿泊・飲食業(N=2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
医療・福祉(N=2)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
サービス業(N=7)	14.3	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	57.1	0.0	0.0
その他(N=4)	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	25.0
【事業所区分】									
単独事業所(N=12)	16.7	16.7	16.7	0.0	8.3	0.0	58.3	0.0	8.3
本社・本店(N=27)	22.2	37.0	33.3	0.0	11.1	11.1	25.9	3.7	3.7
支社・支店・営業所・工場(N=7)	14.3	28.6	42.9	14.3	0.0	0.0	42.9	0.0	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
【従業員規模】									
10 人以下(N=4)	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0
11～50 人(N=19)	15.8	42.1	26.3	0.0	5.3	5.3	36.8	0.0	5.3
51～100 人(N=12)	33.3	25.0	41.7	8.3	25.0	16.7	16.7	8.3	0.0
101 人以上(N=11)	18.2	18.2	27.3	0.0	0.0	0.0	54.5	0.0	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
【就業規則等の策定状況】									
就業規則のみ(N=26)	19.2	30.8	30.8	0.0	7.7	3.8	38.5	0.0	7.7
就業規則・一般事業主行動計画(N=20)	15.0	25.0	25.0	5.0	10.0	10.0	40.0	5.0	0.0
いずれも策定していない(N=1)	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

問９　男女が共に活躍できる職場を実現するために必要だと思う取組は何ですか。あてはまる番号全てに○をつけてください。

	意欲・能力のある女性を人事面で評価する	男女共に育児・介護休業を取得しやすい職場風土	育児・介護休業後の復帰の保証	長時間労働の是正など，男女共に働きやすい職場環境の整備	女性の職業能力の開発・向上に関する研修会の提供	性別によらない配置や経験・機会の均等化	託児・保育・介護・看護に関する施設の充実	テレワークやフレックスタイム制度などの多様な働き方の導入・推進	特になにもない	その他
【全体】										
R1(N=47)	53.2	48.9	27.7	42.6	14.9	59.6	14.9	21.3	2.1	2.1
【業種】										
建設業(N=10)	60.0	60.0	50.0	50.0	10.0	70.0	20.0	20.0	10.0	0.0
製造業(N=7)	42.9	42.9	42.9	71.4	14.3	71.4	14.3	57.1	0.0	0.0
情報通信業(N=2)	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業(N=5)	40.0	20.0	0.0	60.0	20.0	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0
卸売・小売業(N=6)	33.3	50.0	16.7	16.7	0.0	83.3	33.3	16.7	0.0	0.0
金融・保険業(N=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業(N=1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
宿泊・飲食業(N=2)	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療・福祉(N=2)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0
サービス業(N=7)	71.4	71.4	14.3	42.9	28.6	57.1	0.0	0.0	0.0	0.0
その他(N=4)	100.0	50.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0
【事業所区分】										
単独事業所(N=12)	50.0	50.0	33.3	50.0	16.7	41.7	16.7	25.0	8.3	0.0
本社・本店(N=27)	48.1	48.1	25.9	33.3	14.8	66.7	18.5	18.5	0.0	3.7
支社・支店・営業所・工場(N=7)	71.4	42.9	14.3	71.4	14.3	71.4	0.0	28.6	0.0	0.0
無回答(N=1)	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【従業員規模】										
10 人以下(N=4)	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	75.0	25.0	25.0	0.0	0.0
11～50 人(N=19)	63.2	63.2	36.8	36.8	15.8	52.6	10.5	21.1	5.3	0.0
51～100 人(N=12)	50.0	54.5	36.4	63.6	18.2	81.8	18.2	27.3	0.0	0.0
101 人以上(N=11)	36.4	41.7	0.0	33.3	16.7	50.0	16.7	16.7	0.0	8.3
無回答(N=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【就業規則等の策定状況】										
就業規則のみ(N=26)	53.8	38.5	34.6	30.8	11.5	57.7	11.5	19.2	3.8	3.8
就業規則・一般事業主行動計画(N=20)	55.0	60.0	15.0	55.0	20.0	60.0	20.0	25.0	0.0	0.0
いずれも策定していない(N=1)	0.0	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

問１０　男女が共に活躍できる職場を実現するために必要だと思う取組は何ですか。あてはまる番号全てに○をつけてください。

（１）一般

	企業などの採用で男女平等が進んだ	女性が少なかった職場で，女性の採用や配置が進んだ	制度が整い，女性が働きやすい職場になった	育児休業を利用して，出産後も働き続ける女性が増えた	柔軟な勤務形態など，仕事と家庭の両立がしやすくなった	リーダーや責任者の立場の女性が増えた	職場での雰囲気が，女性が働きやすいものになった	子どもが大きくなってからの再就職がしやすくなった	保育サービスが充実した	家庭で，女性への就労への理解が深まった	無回答
【全体】											
R1(N=47)	42.6	36.2	25.5	46.8	31.9	31.9	17.0	17.0	19.1	36.2	25.5
【業種】											
建設業(N=10)	60.0	70.0	30.0	50.0	20.0	30.0	20.0	30.0	20.0	40.0	30.0
製造業(N=7)	57.1	28.6	14.3	71.4	57.1	28.6	0.0	28.6	42.9	57.1	14.3
情報通信業(N=2)	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業(N=5)	60.0	40.0	20.0	20.0	40.0	20.0	20.0	20.0	60.0	60.0	20.0
卸売・小売業(N=6)	66.7	33.3	16.7	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	50.0	16.7
金融・保険業(N=1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
不動産業(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
宿泊・飲食業(N=2)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
医療・福祉(N=2)	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	50.0	50.0
サービス業(N=7)	14.3	28.6	42.9	57.1	57.1	42.9	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3
その他(N=4)	25.0	0.0	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0
【事業所区分】											
単独事業所(N=12)	41.7	50.0	33.3	50.0	16.7	41.7	25.0	16.7	25.0	33.3	8.3
本社・本店(N=27)	44.4	37.0	22.2	48.1	33.3	29.6	18.5	22.2	14.8	37.0	33.3
支社・支店・営業所・工場(N=7)	42.9	14.3	28.6	42.9	57.1	28.6	0.0	0.0	28.6	42.9	14.3
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
【従業員規模】											
10 人以下(N=4)	25.0	0.0	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	50.0
11～50 人(N=19)	26.3	36.8	26.3	42.1	21.1	31.6	10.5	10.5	5.3	21.1	26.3
51～100 人(N=12)	66.7	58.3	33.3	66.7	41.7	41.7	41.7	41.7	33.3	50.0	16.7
101 人以上(N=11)	54.5	27.3	27.3	45.5	36.4	36.4	9.1	9.1	36.4	54.5	18.2
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
【就業規則等の策定状況】											
就業規則のみ(N=26)	34.6	34.6	19.2	34.6	23.1	23.1	15.4	19.2	11.5	26.9	30.8
就業規則・一般事業主行動計画(N=20)	55.0	40.0	35.0	65.0	45.0	45.0	20.0	15.0	30.0	50.0	15.0
いずれも策定していない(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

（２）貴事業所

	企業などの採用で男女平等が進んだ	女性が少なかった職場で，女性の採用や配置が進んだ	制度が整い，女性が働きやすい職場になった	育児休業を利用して，出産後も働き続ける女性が増えた	柔軟な勤務形態など，仕事と家庭の両立がしやすくなった	リーダーや責任者の立場の女性が増えた	職場での雰囲気が，女性が働きやすいものになった	子どもが大きくなってからの再就職がしやすくなった	保育サービスが充実した	家庭で，女性への就労への理解が深まった	その他	無回答
【全体】												
R1(N=47)	29.8	17.0	14.9	40.4	19.1	17.0	25.5	6.4	2.1	14.9	4.3	23.4
【業種】												
建設業(N=10)	30.0	30.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	10.0	10.0	40.0
製造業(N=7)	14.3	0.0	14.3	71.4	42.9	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0	14.3
情報通信業(N=2)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業(N=5)	60.0	20.0	40.0	40.0	20.0	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
卸売・小売業(N=6)	66.7	33.3	16.7	83.3	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	66.7	0.0	16.7
金融・保険業(N=1)	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
不動産業(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
宿泊・飲食業(N=2)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療・福祉(N=2)	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
サービス業(N=7)	14.3	0.0	14.3	28.6	28.6	28.6	28.6	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0
その他(N=4)	25.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0
【事業所区分】												
単独事業所(N=12)	16.7	16.7	0.0	25.0	8.3	8.3	25.0	0.0	8.3	8.3	8.3	25.0
本社・本店(N=27)	33.3	18.5	14.8	44.4	18.5	14.8	25.9	7.4	0.0	22.2	3.7	25.9
支社・支店・営業所・工場(N=7)	42.9	14.3	42.9	57.1	42.9	42.9	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
【従業員規模】												
10 人以下(N=4)	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
11～50 人(N=19)	15.8	15.8	10.5	42.1	15.8	5.3	21.1	5.3	5.3	15.8	10.5	26.3
51～100 人(N=12)	33.3	33.3	8.3	33.3	16.7	8.3	33.3	0.0	0.0	16.7	0.0	25.0
101 人以上(N=11)	63.6	9.1	36.4	54.5	36.4	36.4	27.3	18.2	0.0	18.2	0.0	9.1
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
【就業規則等の策定状況】												
就業規則のみ(N=26)	19.2	15.4	3.8	34.6	15.4	7.7	19.2	7.7	3.8	15.4	3.8	34.6
就業規則・一般事業主行動計画(N=20)	45.0	20.0	30.0	50.0	25.0	30.0	35.0	5.0	0.0	15.0	5.0	5.0
いずれも策定していない(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

問１１　貴事業所に在籍する従業員の年次有給休暇日数（平均）について教えてください。

	年間付与日数（日）			年間取得日数（日）			消化率（%）		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
【全体】N=42									
中央値	18	17	18	10	10	10	55.6	58.8	55.6
平均値	17	17	18	10	11	9	56.1	63.6	52.0
【業種】									
建設業(N=10)	17	15	18	10	11	10	59.5	71.1	58.2
製造業(N=2)	16	15	16	10	11	10	66.1	72.2	62.5
情報通信業(N=1)	14	14	14	8	7	5	57.1	50.0	35.7
運輸業(N=5)	18	16	18	10	11	10	58.4	69.5	54.3
卸売・小売業(N=6)	18	16	18	9	10	8	49.5	62.1	44.9
金融・保険業(N=1)	19	19	20	15	15	15	78.9	78.9	75.0
不動産業(N=0)	－	－	－	－	－	－	－	－	－
宿泊・飲食業(N=2)	16	14	17	10	8	5	61.3	55.6	30.3
医療・福祉(N=2)	15	15	15	6	7	6	41.4	44.8	41.4
サービス業(N=5)	20	22	20	8	8	8	40.0	38.0	39.8
その他(N=3)	19	21	18	11	17	10	60.7	79.7	56.4
【事業所区分】									
単独事業所(N=10)	17	16	17	9	9	8	50.9	56.1	46.5
本社・本店(N=25)	17	16	17	9	10	9	53.2	58.6	49.7
支社・支店・営業所・工場(N=6)	19	18	19	14	16	13	73.5	86.2	67.0
無回答(N=1)	20	28	19	13	25	12	65.0	89.3	63.2
【従業員規模】									
10 人以下(N=3)	18	18	18	7	6	3	40.7	31.5	18.5
11～50 人(N=17)	18	19	18	10	12	9	55.3	64.4	51.8
51～100 人(N=12)	16	14	16	9	9	9	60.2	65.2	57.9
101 人以上(N=10)	17	16	18	10	11	10	58.0	71.3	55.9
無回答(N=0)	－	－	－	－	－	－	－	－	－
【就業規則等の策定状況】									
就業規則のみ(N=22)	16	16	17	9	10	8	53.9	60.5	49.6
就業規則及び一般事業主行動計画(N=19)	18	17	18	11	11	10	60.1	67.5	55.7
いずれも策定していない(N=1)	31	29	31	12	17	12	38.7	58.6	38.7

問１２　出産に伴い育児休業を取得した従業員はいますか。利用実績を教えてください。

（１）女性従業員（N=17）

業種

属性(N:該当事業者数)	出産した女性従業員	うち育児休業取得者数	育児休業取得期間（平均）	うち出産を機に退職した人数
建設業(N=1)	5	5	284	0
製造業(N=3)	7	7	300	0
	1	1	無回答	0
	1	1	無回答	1
情報通信業(N=2)	1	1	209	0
	1	1	169	0
運輸業(N=2)	1	0	0	0
	2	2	365	0
卸売・小売業(N=2)	2	2	267	0
	1	1	225	0
金融・保険業(N=1)	4	4	308	0
医療・福祉(N=2)	1	1	365	0
	1	1	730	0
サービス業(N=3)	2	1	無回答	1
	2	2	154	0
	1	1	152	0
その他(N=1)	1	1	60	0
合計	34	32		2
平均			284	

事業所区分

属性(N:該当事業者数)	出産した女性従業員	うち育児休業取得者数	育児休業取得期間（平均）	うち出産を機に退職した人数
単独事業所(N=4)	7	7	300	0
	1	1	無回答	0
	1	1	209	0
	1	1	365	0
本社・本店(N=8)	1	1	無回答	1
	1	0	0	0
	2	2	267	0
	1	1	225	0
	4	4	308	0
	1	1	730	0
	2	1	無回答	1
	2	2	154	0
支社・支店・営業所・工場(N=4)	5	5	284	0
	1	1	169	0
	2	2	365	0
	1	1	152	0
無回答(N=1)	1	1	60	0
合計	34	32		2
平均			284	

従業員規模

属性(N:該当事業者数)	出産した女性従業員	うち育児休業取得者数	育児休業取得期間（平均）	うち出産を機に退職した人数
10 人以下(N=2)	7	7	300	0
	1	1	169	0
11～50 人 (N=4)	1	1	無回答	0
	1	1	無回答	1
	1	1	209	0
	2	1	無回答	1
51～100 人(N=4)	1	1	60	0
	5	5	284	0
	2	2	267	0
	1	1	225	0
101 人以上(N=7)	1	0	0	0
	2	2	365	0
	4	4	308	0
	1	1	365	0
	1	1	730	0
	2	2	154	0
	1	1	152	0
	7	7	300	0
合計	34	32		2
平均			284	

就業規則等の策定状況

属性(N:該当事業者数)	出産した女性従業員	うち育児休業取得者数	育児休業取得期間（平均）	うち出産を機に退職した人数
就業規則のみ策定	7	7	300	0
(N=9)	1	1	無回答	0
	1	1	無回答	1
	1	1	209	0
	1	1	169	0
	2	2	267	0
	1	1	730	0
	2	1	無回答	1
	1	1	60	0
就業規則及び一般事業主行動計画	5	5	284	0
(N=8)	1	0	0	0
	2	2	365	0
	1	1	225	0
	4	4	308	0
	1	1	365	0
	2	2	154	0
	1	1	152	0
合計	34	32		2
平均			284	

（２）男性従業員(N=14)

業種

属性(N:該当事業者数)	配偶者が出産した男性従業員	うち育児休業取得者数	育児休業取得期間（平均）
建設業(N=4)	2	無回答	無回答
	3	0	0
	2	2	3
	2	0	0
製造業(N=2)	1	0	0
	6	1	60
運輸業(N=1)	3	0	0
卸売・小売業(N=2)	2	0	0
	1	0	0
金融・保険業(N=1)	7	1	15
医療・福祉(N=2)	4	2	25
	13	0	0
サービス業(N=3)	1	1	30
	2	0	0
	1	1	無回答
合計	50	8	
平均			23

事業者区分

属性(N:該当事業者数)	配偶者が出産した男性従業員	うち育児休業取得者数	育児休業取得期間（平均）
単独事業所(N=2)	1	0	0
	4	2	25
本社・本店(N=11)	2	無回答	無回答
	3	0	0
	2	2	3
	2	0	0
	3	0	0
	2	0	0
	1	0	0
	7	1	15
	13	0	0
	1	1	30
	2	0	0
支社・支店・営業所・工場(N=2)	6	1	60
	1	1	無回答
合計	50	8	
平均			23

従業員規模

属性(N:該当事業者数)	配偶者が出産した男性従業員	うち育児休業取得者数	育児休業取得期間（平均）
11～50 人(N=2)	2	無回答	無回答
	1	1	30
51～100 人(N=6)	2	0	0
	3	0	0
	2	2	3
	1	0	0
	2	0	0
	1	0	0
101 人以上(N=7)	2	0	0
	6	1	60
	3	0	0
	7	1	15
	4	2	25
	13	0	0
	2	0	0
合計	50	8	
平均			23

就業規則等の策定状況

属性(N:該当事業者数)	配偶者が出産した男性従業員	うち育児休業取得者数	育児休業取得期間（平均）
就業規則のみ(N=5)	2	0	0
	2	無回答	無回答
	1	0	0
	13	0	0
	1	1	30
就業規則及び一般事業主行動計画(N=9)	2	0	0
	2	0	0
	3	0	0
	6	1	60
	1	0	0
	7	1	15
	3	0	0
	2	2	3
	1	1	無回答
	4	2	25
合計	50	8	
平均			23

問１３　介護休業を取得した従業員はいますか。利用実績を教えてください。

⑴　女性従業員

業種	事業所区分	従業員規模	就業規則等の策定状況	介護休業取得人数（人）	介護休業取得日数（日）
建設業	本社・本店	51～100 人	就業規則及び一般事業主行動計画	1	2
医療・福祉	単独事業所	101 人以上	就業規則及び一般事業主行動計画	1	33

⑵　男性従業員

業種	事業所区分	従業員規模	就業規則等の策定状況	介護休業取得人数（人）	介護休業取得日数（日）
サービス業	本社・本店	101 人以上	就業規則及び一般事業主行動計画	1	254
医療・福祉	本社・本店	101 人以上	就業規則のみ	1	20

問１４　従業員に対して育児休業制度や介護休業制度を定着させる上で，課題となっていることは何ですか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

	代替要員の確保	復職後の代替要員の処遇	人員計画を立てにくい	休業者の周辺者の業務負担が大きくなる	制度を利用しやすい雰囲気がない	制度の利用者と非利用者との不公平感	休業中の賃金負担	復職後のモチベーションや能力低下	休業中の生活が困難（賃金低下）	昇進・昇格への影響の懸念	特に課題はない	育児休業や介護休業取得の実績がない	その他	無回答
【全体】														
R1(N=47)	70.2	14.9	27.7	46.8	6.4	4.3	12.8	0.0	12.8	4.3	14.9	14.9	2.1	2.1
【業種】														
建設業(N=10)	70.0	10.0	30.0	40.0	10.0	0.0	30.0	0.0	30.0	0.0	10.0	40.0	0.0	10.0
製造業(N=7)	85.7	28.6	28.6	85.7	14.3	28.6	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0
情報通信業(N=2)	50.0	0.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
運輸業(N=5)	60.0	40.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0
卸売・小売業(N=6)	83.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
金融・保険業(N=1)	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業(N=1)	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊・飲食業(N=2)	100.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療・福祉(N=2)	100.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
サービス業(N=7)	42.9	0.0	14.3	42.9	0.0	0.0	14.3	0.0	14.3	0.0	42.9	0.0	0.0	0.0
その他(N=4)	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
【事業所区分】														
単独事業所(N=12)	91.7	16.7	41.7	50.0	8.3	8.3	16.7	0.0	8.3	8.3	0.0	25.0	0.0	0.0
本社・本店(N=27)	70.4	18.5	29.6	44.4	3.7	0.0	11.1	0.0	11.1	3.7	14.8	14.8	3.7	3.7
支社・支店・営業所・工場(N=7)	42.9	0.0	0.0	57.1	14.3	14.3	14.3	0.0	28.6	0.0	28.6	0.0	0.0	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
【従業員規模】														
10 人以下(N=4)	75.0	50.0	50.0	100.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0
11～50 人(N=19)	73.7	5.3	21.1	36.8	0.0	5.3	15.8	0.0	5.3	0.0	21.1	15.8	0.0	0.0
51～100 人(N=12)	58.3	16.7	33.3	58.3	16.7	0.0	8.3	0.0	25.0	8.3	8.3	16.7	0.0	8.3
101 人以上(N=11)	72.7	18.2	18.2	36.4	9.1	0.0	9.1	0.0	18.2	9.1	18.2	9.1	9.1	0.0
無回答(N=1)	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【就業規則等の策定状況】														
就業規則のみ(N=26)	76.9	15.4	30.8	42.3	3.8	3.8	11.5	0.0	0.0	3.8	15.4	7.7	3.8	0.0
就業規則・一般事業主行動計画(N=20)	60.0	15.0	20.0	50.0	10.0	5.0	15.0	0.0	30.0	5.0	15.0	20.0	0.0	5.0
いずれも策定していない(N=1)	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0

問１５　制度利用者と非利用者間の不公平感を是正するために，必要と思われることは何ですか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

	代替要員の確保	仕事をカバーしたメンバーへの評価・処遇	職場内での適正な仕事の分担	制度利用者・非利用者相互のコミュニケーション機会の充実	長期休業取得のマナー研修	結婚・妊娠を望まない従業員が利用できる長期休暇制度	特に必要なことはない
【全体】							
R1(N=47)	48.9	36.2	51.1	6.4	6.4	6.4	12.8
【業種】							
建設業(N=10)	70.0	40.0	50.0	20.0	10.0	0.0	0.0
製造業(N=7)	28.6	42.9	85.7	0.0	28.6	14.3	0.0
情報通信業(N=2)	50.0	50.0	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0
運輸業(N=5)	60.0	40.0	60.0	0.0	0.0	20.0	20.0
卸売・小売業(N=6)	50.0	33.3	33.3	0.0	0.0	16.7	16.7
金融・保険業(N=1)	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業(N=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊・飲食業(N=2)	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
医療・福祉(N=2)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業(N=7)	28.6	28.6	57.1	0.0	0.0	0.0	14.3
その他(N=4)	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
【事業所区分】							
単独事業所(N=12)	33.3	41.7	50.0	8.3	8.3	8.3	8.3
本社・本店(N=27)	55.6	37.0	51.9	7.4	3.7	7.4	11.1
支社・支店・営業所・工場(N=7)	57.1	28.6	57.1	0.0	14.3	0.0	14.3
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
【従業員規模】							
10 人以下(N=4)	50.0	25.0	75.0	0.0	25.0	25.0	0.0
11～50 人(N=19)	36.8	36.8	47.4	5.3	5.3	0.0	21.1
51～100 人(N=12)	58.3	25.0	58.3	16.7	8.3	8.3	8.3
101 人以上(N=11)	63.6	45.5	45.5	0.0	0.0	9.1	9.1
無回答(N=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【就業規則等の策定状況】							
就業規則のみ(N=26)	46.2	26.9	38.5	3.8	3.8	3.8	19.2
就業規則・一般事業主行動計画(N=20)	50.0	45.0	65.0	10.0	10.0	10.0	5.0
いずれも策定していない(N=1)	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

問１６　貴事業所に在籍する従業員の月平均時間外労働時間数（平均）について教えてください。

	月平均時間外労働時間数					
	平均値			中央値		
	従業員全体	女性従業員	男性従業員	従業員全体	女性従業員	男性従業員
【業種】						
建設業(N=10)	22.5	7.4	23.8	23.2	6.4	24.7
製造業(N=6)	6.8	2.5	7.3	6.1	1.7	7.1
情報通信業(N=1)	―	―	―	―	―	―
運輸業(N=5)	28.1	18.0	34.6	22.8	20.7	37.1
卸売・小売業(N=6)	9.7	5.5	12.1	9.6	4.5	10.0
金融・保険業(N=1)	―	―	―	―	―	―
不動産業(N=0)	―	―	―	―	―	―
宿泊・飲食業(N=2)	―	―	―	―	―	―
医療・福祉(N=2)	―	―	―	―	―	―
サービス業(N=6)	13.5	7.0	18.5	9.4	7	11.8
その他(N=4)	22.5	10	22.5	22.5	10	22.5
【事業所区分】						
単独事業所(N=9)	16.6	4.7	17.8	10.6	3.0	10.9
本社・本店(N=27)	26.2	12.3	29.1	16.8	7.5	19.2
支社・支店・営業所・工場(N=6)	18.0	10.8	23.3	17.1	9.2	20.4
無回答(N=1)	―	―	―	―	―	―
【従業員規模】						
10 人以下(N=2)	―	―	―	―	―	―
11～50 人(N=18)	21.4	13.1	22.7	13.7	5.9	16.7
51～100 人(N=12)	17.3	7.7	19.3	16.9	6.4	19.0
101 人以上(N=10)	13.9	8.5	16.4	15.4	4.6	13.4
無回答(N=1)	―	―	―	―	―	―
【就業規則等の策定状況】						
就業規則のみ(N=23)	30.8	22.9	31.9	15.8	7.9	19.9
就業規則及び一般事業主行動計画(N=19)	14.8	7.1	18.1	16.8	5.8	18.8
いずれも策定していない(N=1)	―	―	―	―	―	―

※　全体での平均値及び中央値は算出ができないため計算していない。

問１７　貴事業所では，従業員の仕事と生活の両立に向け，どのようなことに取り組んでいますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

	有給休暇の取得促進や休暇制度の充実	長時間労働の削減	育児休業制度等の育児支援制度	介護休業制度等の介護支援制度	多様な働き方の導入	職種の転換制度（一般職と総合職）	限定正社員制度（職務・勤務地・短時間等）	非正規と正規の転換制度	育児・介護による退職者を対象とした再雇用制度	既存制度の従業員への周知徹底	管理職に対する研修・啓発	職場内コミュニケーションの活性化	アンケートや面談による従業員意見の聴き取り	特に取り組んでいない	その他
【全体】															
R1(N=47)	68.1	68.1	42.6	25.5	23.4	6.4	10.6	14.9	6.4	12.8	12.8	29.8	14.9	2.1	4.3
【業種】															
建設業(N=10)	100.0	90.0	50.0	50.0	20.0	0.0	10.0	20.0	0.0	30.0	10.0	30.0	10.0	0.0	0.0
製造業(N=7)	71.4	42.9	57.1	28.6	42.9	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	28.6	0.0	14.3	0.0
情報通信業(N=2)	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
運輸業(N=5)	60.0	80.0	20.0	20.0	20.0	20.0	40.0	40.0	20.0	40.0	40.0	20.0	20.0	0.0	0.0
卸売・小売業(N=6)	50.0	66.7	33.3	16.7	16.7	16.7	33.3	33.3	0.0	0.0	16.7	16.7	16.7	0.0	16.7
金融・保険業(N=1)	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
不動産業(N=1)	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊・飲食業(N=2)	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
医療・福祉(N=2)	50.0	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0
サービス業(N=7)	42.9	85.7	42.9	28.6	14.3	14.3	0.0	14.3	14.3	0.0	0.0	28.6	14.3	0.0	14.3
その他(N=4)	75.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0
【事業所区分】															
単独事業所(N=12)	75.0	50.0	41.7	25.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	8.3	25.0	8.3	8.3	0.0
本社・本店(N=27)	66.7	77.8	33.3	18.5	18.5	7.4	11.1	14.8	0.0	11.1	14.8	33.3	14.8	0.0	7.4
支社・支店・営業所・工場(N=7)	57.1	71.4	85.7	57.1	71.4	14.3	28.6	42.9	42.9	28.6	14.3	28.6	28.6	0.0	0.0
無回答(N=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【従業員規模】															
10 人以下(N=4)	50.0	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0
11～50 人(N=19)	78.9	78.9	36.8	26.3	15.8	10.5	5.3	5.3	5.3	0.0	5.3	31.6	10.5	0.0	5.3
51～100 人(N=12)	83.3	66.7	50.0	33.3	16.7	0.0	16.7	16.7	0.0	33.3	16.7	33.3	8.3	0.0	8.3
101 人以上(N=11)	45.5	63.6	45.5	27.3	45.5	9.1	18.2	36.4	18.2	18.2	27.3	18.2	27.3	0.0	0.0
無回答(N=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0
【就業規則等の策定状況】															
就業規則のみ(N=26)	65.4	61.5	30.8	7.7	15.4	7.7	3.8	7.7	0.0	7.7	11.5	34.6	11.5	3.8	3.8
就業規則・一般事業主行動計画(N=20)	70.0	75.0	60.0	50.0	35.0	5.0	20.0	25.0	15.0	20.0	15.0	25.0	20.0	0.0	5.0
いずれも策定していない(N=1)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

問１８　従業員の仕事と生活の両立支援に取り組む上で，どのような課題がありますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

	職場で周りの人の業務が増える	休業職員の代替要員の確保が難しい	職場の理解・協力が得られない	取引先や顧客の理解が得られない	制度導入に伴いコストが増大する	情報やノウハウ不足により導入・運用が難しい	現場のマネジメントが困難になる	制度の活用が進まない（従業員が望まない）	導入の効果が測りにくい	特に課題はない	その他
【全体】											
R1(N=47)	46.8	57.4	2.1	6.4	0.0	12.8	14.9	4.3	10.6	14.9	2.1
【業種】											
建設業(N=10)	60.0	80.0	10.0	0.0	0.0	30.0	20.0	10.0	30.0	10.0	0.0
製造業(N=7)	42.9	57.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6	14.3
情報通信業(N=2)	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
運輸業(N=5)	40.0	80.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
卸売・小売業(N=6)	33.3	50.0	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	16.7	16.7	0.0	0.0
金融・保険業(N=1)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業(N=1)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊・飲食業(N=2)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
医療・福祉(N=2)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業(N=7)	28.6	42.9	0.0	14.3	0.0	28.6	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0
その他(N=4)	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
【事業所区分】											
単独事業所(N=12)	33.3	41.7	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	8.3	0.0	33.3	8.3
本社・本店(N=27)	55.6	70.4	0.0	11.1	0.0	14.8	18.5	3.7	18.5	3.7	0.0
支社・支店・営業所・工場(N=7)	42.9	42.9	14.3	0.0	0.0	28.6	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
【従業員規模】											
10 人以下(N=4)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0
11～50 人(N=19)	42.1	47.4	0.0	5.3	0.0	5.3	10.5	5.3	15.8	21.1	0.0
51～100 人(N=12)	50.0	58.3	8.3	8.3	0.0	16.7	16.7	8.3	16.7	16.7	0.0
101 人以上(N=11)	45.5	72.7	0.0	9.1	0.0	27.3	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答(N=1)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【就業規則等の策定状況】											
就業規則のみ(N=26)	38.5	46.2	0.0	7.7	0.0	3.8	7.7	0.0	3.8	26.9	3.8
就業規則・一般事業主行動計画(N=20)	55.0	70.0	5.0	5.0	0.0	20.0	25.0	10.0	15.0	0.0	0.0
いずれも策定していない(N=1)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0

問１９　貴事業所では，ハラスメント防止のための規定を定めていますか。あてはまる番号に１つ○をつけてください。

	定めている	定めていない
【全体】		
R1(N=47)	66.0	34.0
【業種】		
建設業(N=10)	70.0	30.0
製造業(N=7)	42.9	57.1
情報通信業(N=2)	100.0	0.0
運輸業(N=5)	60.0	40.0
卸売・小売業(N=6)	100.0	0.0
金融・保険業(N=1)	0.0	100.0
不動産業(N=1)	0.0	100.0
宿泊・飲食業(N=2)	50.0	50.0
医療・福祉(N=2)	100.0	0.0
サービス業(N=7)	71.4	28.6
その他(N=4)	50.0	50.0
【事業所区分】		
単独事業所(N=12)	41.7	58.3
本社・本店(N=27)	74.1	25.9
支社・支店・営業所・工場(N=7)	85.7	14.3
無回答(N=1)	0.0	100.0
【従業員規模】		
10 人以下(N=4)	50.0	50.0
11～50 人(N=19)	57.9	42.1
51～100 人(N=12)	75.0	25.0
101 人以上(N=11)	72.7	27.3
無回答(N=1)	100.0	0.0
【就業規則等の策定状況】		
就業規則のみ(N=26)	61.5	38.5
就業規則及び一般事業主行動計画(N=20)	75.0	25.0
いずれも策定していない(N=1)	0.0	100.0

問２０　貴事業所では，ハラスメント対策として，どのような取組を行っていますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

	ハラスメント防止の方針等を明確にしている	社内での実態調査を実施している	防止のための研修・講習を実施している	相談窓口（担当）を設置している	防止対策のマニュアルを作成している	発生時の対応を規定している	特に取組はない	無回答
【全体】								
R1(N=47)	53.2	17.0	36.2	57.4	12.8	17.0	21.3	2.1
【業種】								
建設業(N=10)	60.0	20.0	30.0	50.0	0.0	0.0	20.0	0.0
製造業(N=7)	42.9	14.3	42.9	42.9	0.0	0.0	42.9	0.0
情報通信業(N=2)	100.0	0.0	0.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0
運輸業(N=5)	40.0	20.0	40.0	40.0	20.0	40.0	20.0	0.0
卸売・小売業(N=6)	33.3	16.7	33.3	100.0	33.3	16.7	0.0	0.0
金融・保険業(N=1)	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
宿泊・飲食業(N=2)	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
医療・福祉(N=2)	100.0	100.0	50.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0
サービス業(N=7)	57.1	14.3	71.4	57.1	0.0	28.6	14.3	0.0
その他(N=4)	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0
【事業所区分】								
単独事業所(N=12)	41.7	8.3	8.3	33.3	8.3	8.3	58.3	0.0
本社・本店(N=27)	59.3	14.8	40.7	66.7	14.8	22.2	7.4	0.0
支社・支店・営業所・工場(N=7)	57.1	42.9	71.4	71.4	14.3	14.3	14.3	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
【従業員規模】								
10 人以下(N=4)	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
11～50 人(N=19)	52.6	10.5	36.8	47.4	10.5	15.8	31.6	5.3
51～100 人(N=12)	50.0	16.7	41.7	58.3	8.3	0.0	8.3	0.0
101 人以上(N=11)	54.5	36.4	45.5	72.7	18.2	36.4	9.1	0.0
無回答(N=1)	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0
【就業規則等の策定状況】								
就業規則のみ(N=26)	46.2	11.5	23.1	46.2	19.2	15.4	30.8	3.8
就業規則・一般事業主行動計画(N=20)	65.0	25.0	55.0	75.0	5.0	20.0	5.0	0.0
いずれも策定していない(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

問２１　パートナーシップ宣誓制度を知っていますか。（１つに○）

	制度の内容を含め知っている	聞いたことはあるが，内容までは知らない	全く知らない	無回答
【全体】				
R1(N=47)	42.6	34.0	21.3	2.1
【業種】				
建設業(N=10)	40.0	20.0	40.0	0.0
製造業(N=7)	28.6	57.1	14.3	0.0
情報通信業(N=2)	100.0	0.0	0.0	0.0
運輸業(N=5)	60.0	20.0	20.0	0.0
卸売・小売業(N=6)	50.0	33.3	0.0	16.7
金融・保険業(N=1)	0.0	100.0	0.0	0.0
不動産業(N=1)	0.0	100.0	0.0	0.0
宿泊・飲食業(N=2)	0.0	50.0	50.0	0.0
医療・福祉(N=2)	50.0	50.0	0.0	0.0
サービス業(N=7)	57.1	14.3	28.6	0.0
その他(N=4)	25.0	50.0	25.0	0.0
【事業所区分】				
単独事業所(N=12)	41.7	25.0	33.3	0.0
本社・本店(N=27)	40.7	37.0	18.5	3.7
支社・支店・営業所・工場(N=7)	57.1	28.6	14.3	0.0
無回答(N=1)	0.0	100.0	0.0	0.0
【従業員規模】				
10 人以下(N=4)	25.0	75.0	0.0	0.0
11～50 人(N=19)	36.8	31.6	31.6	0.0
51～100 人(N=12)	41.7	33.3	16.7	8.3
101 人以上(N=11)	63.6	27.3	9.1	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	100.0	0.0
【就業規則等の策定状況】				
就業規則のみ(N=26)	38.5	34.6	23.1	3.8
就業規則及び一般事業主行動計画(N=20)	50.0	35.0	15.0	0.0
いずれも策定していない(N=1)	0.0	0.0	100.0	0.0

問２２　貴事業所では，性的マイノリティの従業員への配慮について，どのような取組を行っていますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

	性的指向や性自認等に関するハラスメント防止について，社内規定等を定めている	性的指向や性自認等に関する相談窓口の設置	理解促進のための従業員向け研修の実施	採用時における配慮や公正な人事評価の徹底	採用時の応募書類や社内書類における性別記載欄の廃止や配慮	多目的トイレなど，性別に関わらず利用できるトイレや更衣室などの環境整備や配慮	パートナーシップ宣誓制度を活用した福利厚生や休暇制度	特に行っていない	無回答
【全体】									
R1(N=47)	8.5	6.4	2.1	8.5	2.1	4.3	0.0	76.6	6.4
【業種】									
建設業(N=10)	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	90.0	0.0
製造業(N=7)	28.6	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	71.4	0.0
情報通信業(N=2)	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
運輸業(N=5)	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	80.0	0.0
卸売・小売業(N=6)	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	66.7	16.7
金融・保険業(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
不動産業(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
宿泊・飲食業(N=2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
医療・福祉(N=2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
サービス業(N=7)	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	85.7	0.0
その他(N=4)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
【事業所区分】									
単独事業所(N=12)	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	91.7	0.0
本社・本店(N=27)	3.7	0.0	0.0	7.4	0.0	7.4	0.0	77.8	7.4
支社・支店・営業所・工場(N=7)	28.6	28.6	14.3	28.6	14.3	0.0	0.0	57.1	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
【従業員規模】									
10 人以下(N=4)	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0
11～50 人(N=19)	5.3	5.3	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	84.2	5.3
51～100 人(N=12)	16.7	8.3	0.0	8.3	0.0	8.3	0.0	66.7	8.3
101 人以上(N=11)	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	0.0	81.8	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
【就業規則等の策定状況】									
就業規則のみ(N=26)	3.8	3.8	0.0	7.7	0.0	3.8	0.0	73.1	11.5
就業規則・一般事業主行動計画(N=20)	15.0	10.0	5.0	10.0	5.0	5.0	0.0	80.0	0.0
いずれも策定していない(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

問２３　市では，性別に関わらずに誰もが活躍できる職場環境づくりを促進するため，多様な働き方に取り組む事業者の認定や表彰，職場環境づくりに関するセミナーやアドバイザーの派遣を行っています。これらのうち，利用したいと思うものはどれですか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

	多様な働き方推進事業者認定	多様な働き方推進事業者表彰	多様な働き方セミナー	多様な働き方アドバイザー派遣	特にない	無回答
【全体】						
R1(N=47)	8.5	6.4	25.5	0.0	61.7	6.4
【業種】						
建設業(N=10)	10.0	0.0	20.0	0.0	90.0	0.0
製造業(N=2)	0.0	0.0	14.3	0.0	85.7	0.0
情報通信業(N=1)	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
運輸業(N=5)	0.0	0.0	20.0	0.0	80.0	0.0
卸売・小売業(N=6)	0.0	16.7	33.3	0.0	50.0	16.7
金融・保険業(N=1)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業(N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
宿泊・飲食業(N=2)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
医療・福祉(N=2)	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
サービス業(N=5)	14.3	0.0	42.9	0.0	42.9	0.0
その他(N=3)	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
【事業所区分】						
単独事業所(N=10)	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0
本社・本店(N=25)	14.8	7.4	25.9	0.0	59.3	7.4
支社・支店・営業所・工場(N=6)	0.0	14.3	14.3	0.0	71.4	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
【従業員規模】						
10 人以下(N=3)	0.0	25.0	25.0	0.0	50.0	0.0
11～50 人(N=17)	5.3	5.3	21.1	0.0	68.4	5.3
51～100 人(N=12)	8.3	0.0	33.3	0.0	66.7	8.3
101 人以上(N=11)	18.2	9.1	27.3	0.0	54.5	0.0
無回答(N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
【就業規則等の策定状況】						
就業規則のみ(N=22)	7.7	7.7	23.1	0.0	53.8	11.5
就業規則及び一般事業主行動計画(N=19)	10.0	5.0	30.0	0.0	70.0	0.0
いずれも策定していない(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

問２４　利用したいと考えるセミナーは，どのようなものですか。（全て○）

	働き方改革関連法，労働関係法令等の遵守	時間外労働の削減，休暇の取得促進	業務改善や生産性向上	仕事と育児・介護の両立	従業員の働きがいや人材育成・能力開発	従業員の心身の健康保持・増進	多様な就業や雇用形態の導入・増進	ハラスメント防止や職場風土の改善	新入社員の定着・育成	特にない	その他	無回答
【全体】												
R1(N=47)	25.5	10.6	19.1	21.3	38.3	21.3	17.0	27.7	36.2	14.9	0.0	6.4
【業種】												
建設業(N=10)	30.0	0.0	10.0	30.0	60.0	20.0	20.0	40.0	60.0	10.0	0.0	0.0
製造業(N=7)	28.6	14.3	14.3	28.6	28.6	14.3	14.3	28.6	28.6	14.3	0.0	14.3
情報通信業(N=2)	0.0	0.0	100.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
運輸業(N=5)	40.0	20.0	20.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0
卸売・小売業(N=6)	16.7	16.7	16.7	16.7	50.0	16.7	33.3	16.7	50.0	16.7	0.0	16.7
金融・保険業(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
宿泊・飲食業(N=2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
医療・福祉(N=2)	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
サービス業(N=7)	14.3	14.3	28.6	14.3	28.6	28.6	28.6	57.1	28.6	0.0	0.0	0.0
その他(N=4)	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	25.0
【事業所区分】												
単独事業所(N=12)	33.3	8.3	33.3	8.3	16.7	25.0	25.0	33.3	33.3	25.0	0.0	0.0
本社・本店(N=27)	25.9	11.1	14.8	14.8	51.9	22.2	11.1	25.9	40.7	7.4	0.0	11.1
支社・支店・営業所・工場(N=7)	14.3	14.3	14.3	71.4	28.6	14.3	28.6	28.6	28.6	14.3	0.0	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
【従業員規模】												
10 人以下(N=4)	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0
11～50 人(N=19)	15.8	0.0	21.1	10.5	31.6	15.8	15.8	31.6	36.8	10.5	0.0	5.3
51～100 人(N=12)	33.3	16.7	25.0	25.0	58.3	33.3	25.0	33.3	50.0	8.3	0.0	8.3
101 人以上(N=11)	36.4	27.3	9.1	45.5	36.4	27.3	18.2	18.2	27.3	18.2	0.0	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
【就業規則等の策定状況】												
就業規則のみ(N=26)	23.1	3.8	19.2	0.0	26.9	11.5	11.5	19.2	26.9	19.2	0.0	11.5
就業規則・一般事業主行動計画(N=20)	30.0	20.0	20.0	45.0	50.0	35.0	25.0	35.0	45.0	10.0	0.0	0.0
いずれも策定していない(N=1)	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0

問２５　男女が共に活躍できる職場を実現するためには，今後，行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。特に必要だと思うもの３つまで選び，あてはまる番号に○をつけてください。

	企業に向けた職場環境整備に関する講座や研修の開催	市民に向けた男女共同参画に関する意識啓発	女性活躍推進に向けた相談窓口	女性の就労継続や再就職への支援	他の企業・団体との情報交換の場の提供	企業の取組事例・関連情報・ノウハウの提供	保育施設・保育サービスの充実	介護や看護サービスの充実	法律や制度に関する情報提供や相談窓口	積極的に取り組む企業向けの資金的支援	企業活動へのインセンティブ付与	特にない	その他	無回答
【全体】														
R1(N=47)	21.3	10.6	8.5	17.0	6.4	17.0	48.9	27.7	12.8	27.7	19.1	8.5	2.1	4.3
【業種】														
建設業(N=10)	40.0	10.0	20.0	20.0	20.0	0.0	70.0	30.0	10.0	20.0	30.0	10.0	0.0	0.0
製造業(N=7)	28.6	0.0	14.3	28.6	0.0	28.6	57.1	57.1	14.3	42.9	14.3	0.0	0.0	0.0
情報通信業(N=2)	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業(N=5)	40.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0	40.0	20.0	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0
卸売・小売業(N=6)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	33.3	33.3	16.7	16.7	33.3	16.7	0.0	16.7
金融・保険業(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
宿泊・飲食業(N=2)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
医療・福祉(N=2)	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
サービス業(N=7)	0.0	0.0	0.0	28.6	0.0	28.6	57.1	28.6	14.3	42.9	14.3	0.0	14.3	0.0
その他(N=4)	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
【事業所区分】														
単独事業所(N=12)	33.3	8.3	8.3	16.7	8.3	16.7	25.0	33.3	16.7	25.0	8.3	16.7	0.0	0.0
本社・本店(N=27)	14.8	11.1	7.4	18.5	7.4	14.8	59.3	25.9	7.4	29.6	25.9	7.4	3.7	7.4
支社・支店・営業所・工場(N=7)	28.6	14.3	14.3	14.3	0.0	28.6	42.9	28.6	28.6	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【従業員規模】														
10 人以下(N=4)	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
11～50 人(N=19)	15.8	5.3	5.3	5.3	10.5	31.6	57.9	36.8	5.3	26.3	21.1	5.3	5.3	0.0
51～100 人(N=12)	41.7	16.7	8.3	25.0	8.3	8.3	41.7	16.7	16.7	41.7	16.7	8.3	0.0	8.3
101 人以上(N=11)	9.1	18.2	18.2	27.3	0.0	0.0	63.6	36.4	18.2	27.3	27.3	0.0	0.0	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
【就業規則等の策定状況】														
就業規則のみ(N=26)	23.1	7.7	0.0	15.4	7.7	19.2	34.6	15.4	7.7	26.9	15.4	11.5	3.8	7.7
就業規則・一般事業主行動計画(N=20)	15.0	15.0	15.0	20.0	0.0	15.0	65.0	40.0	20.0	30.0	25.0	5.0	0.0	0.0
いずれも策定していない(N=1)	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

問２６　男女が共に活躍できる職場環境の実現について，市からどのような支援があれば，自社での取組を検討しますか。あてはまる番号に１つ○をつけてください。

	支援の有無に関わらず，取り組むつもりである・取り組みたい	経済的支援（取組費用の補償）	企業活動へのインセンティブ付与（入札での優遇・企業のＰＲなど）	支援の有無に関わらず，取り組むつもりはない	その他（必要なし）	無回答
【全体】						
R1(N=47)	44.7	27.7	14.9	6.4	2.1	4.3
【業種】						
建設業(N=10)	70.0	10.0	20.0	0.0	0.0	0.0
製造業(N=2)	42.9	42.9	14.3	0.0	0.0	0.0
情報通信業(N=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業(N=5)	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0
卸売・小売業(N=6)	33.3	16.7	16.7	16.7	0.0	16.7
金融・保険業(N=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業(N=0)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
宿泊・飲食業(N=2)	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
医療・福祉(N=2)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業(N=5)	28.6	14.3	42.9	0.0	14.3	0.0
その他(N=3)	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0
【事業所区分】						
単独事業所(N=10)	25.0	41.7	25.0	8.3	0.0	0.0
本社・本店(N=25)	44.4	25.9	11.1	7.4	3.7	7.4
支社・支店・営業所・工場(N=6)	71.4	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0
無回答(N=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【従業員規模】						
10 人以下(N=3)	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0
11～50 人(N=17)	47.4	26.3	21.1	0.0	5.3	0.0
51～100 人(N=12)	50.0	25.0	8.3	8.3	0.0	8.3
101 人以上(N=11)	45.5	45.5	9.1	0.0	0.0	0.0
無回答(N=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
【就業規則等の策定状況】						
就業規則のみ(N=22)	34.6	30.8	15.4	7.7	3.8	7.7
就業規則及び一般事業主行動計画(N=19)	60.0	20.0	15.0	5.0	0.0	0.0
いずれも策定していない(N=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

問２７　多様で柔軟な働き方の導入や休暇制度の充実など，男女が共に活躍できる職場づくりについて，どの程度の費用補償があれば，自社での取組を検討しますか。あてはまる番号に１つ○をつけてください。

	既に取り組んでいる	補償がなくても取り組んでいく・いきたい	4分の1以上	2分の1以上	4分の3以上	全額補償	補償の有無に関わらず取り組む考えはない	その他	無回答
【全体】									
R1(N=47)	25.5	25.5	6.4	14.9	6.4	10.6	6.4	0.0	4.3
【業種】									
建設業(N=10)	10.0	50.0	0.0	30.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0
製造業(N=7)	42.9	28.6	0.0	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業(N=2)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業(N=5)	40.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0
卸売・小売業(N=6)	16.7	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7
金融・保険業(N=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
宿泊・飲食業(N=2)	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
医療・福祉(N=2)	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
サービス業(N=7)	28.6	14.3	28.6	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0
その他(N=4)	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0
【事業所区分】									
単独事業所(N=12)	8.3	16.7	8.3	33.3	8.3	16.7	8.3	0.0	0.0
本社・本店(N=27)	22.2	29.6	7.4	11.1	7.4	7.4	7.4	0.0	7.4
支社・支店・営業所・工場(N=7)	71.4	14.3	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0
無回答(N=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【従業員規模】									
10 人以下(N=4)	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
11～50 人(N=19)	31.6	15.8	10.5	26.3	5.3	10.5	0.0	0.0	0.0
51～100 人(N=12)	8.3	58.3	0.0	0.0	16.7	0.0	8.3	0.0	8.3
101 人以上(N=11)	36.4	18.2	9.1	9.1	0.0	27.3	0.0	0.0	0.0
無回答(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
【就業規則等の策定状況】									
就業規則のみ(N=26)	23.1	19.2	11.5	15.4	7.7	7.7	7.7	0.0	7.7
就業規則・一般事業主行動計画(N=20)	30.0	35.0	0.0	10.0	5.0	15.0	5.0	0.0	0.0
いずれも策定していない(N=1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Ⅵ　調査票

令和６年度　旭川市男女共同参画に関する事業者意識調査

旭川商工会議所議員　各位

旭川市長　今　津　寛　介

旭川市では，性別にとらわれることなく，誰もがその能力や個性を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指し，第２次あさひかわ男女共同参画基本計画を基に，様々な取組を進めており，令和７年度には，施策のより一層の推進を図るため，関係計画を包括した新たな男女共同参画基本計画として，（仮称）男女共同参画プランの策定を予定しております。

そこで，新たなプラン策定の基礎資料とするため，市内の事業者の皆様を対象として，男女共同参画に関する意識調査を実施いたします。

調査の実施に当たりましては，旭川商工会議所に御協力いただき，会議所議員と会議所の合計 100 者を対象として，調査票を送付しております。

回答は無記名方式で，調査結果は全て統計処理をした上で活用するため，事業所が特定されたり，個別の回答が公表されたりすることはありません。

御多忙中誠に恐縮ですが，本意識調査の趣旨に御理解を賜り，御回答くださいますようお願い申し上げます。

御記入に当たって

1　調査票の回答は，経営者（代表者）または人事・労務担当の方が回答ください。

2　事業所を複数持つ企業の方は，企業全体ではなく，貴事業所について回答してください。

3　調査日は，令和６年８月１日です。

4　回答は，設問ごとの説明にしたがって，あてはまる番号（数字）に○をつけてください。

5　回答は，次のいずれかの方法で，**９月３０日（月）**までにお願いいたします。

○　御記入いただいた調査票を，同封の返信用封筒を使用して返送

○　右記の二次元コードから回答フォームに入力して送信　**電子フォームでの回答はこちらから**

6　お問合せ先　旭川市女性活躍推進部女性活躍推進課

〒０７０－８５２５　旭川市７条通９丁目４６番地 総合庁舎６階

電話（0166）25−9785　FAX（0166）24−7833

貴事業所の概要について

はじめに，貴事業所の概要について教えてください。

１．貴事業所の業種を選び，あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

１　農業	２　林業	３　水産業
４　畜産業	５　建設業	６　製造業
７　電気・ガス・熱供給・水道業	８　情報通信業	９　運輸業
１０ 卸売・小売業	１１ 金融・保険業	１２ 不動産業
１３ 宿泊・飲食業	１４ 教育・学習支援業	１５ 医療・福祉
１６ サービス業	１７ その他（　　）	

２．貴事業所の事業所区分を選び，あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

１　単独事業所	２　本社・本店	３　支社・支店・営業所・工場

３．貴事業所の従業員数等を下記に記入してください。（令和６年８月１日現在）

	女性	男性
(1) 正社員	人	人
うち管理職	人	人
(2) 非正社員（パート・アルバイト・派遣（契約）社員等）	人	人

４．貴事業所に在席している「正社員・正職員」の平均勤続年数はどのくらいですか。全体，男女別それぞれについて計算し，小数点第２位を四捨五入し，小数点第１位まで記入してください。

従業員全体	女性従業員	男性従業員
．　年	．　年	．　年

５．就業規則及び一般（特定）事業主行動計画を策定していますか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

１　就業規則のみ策定している
２　就業規則及び一般（特定）事業主行動計画を策定している
３　いずれも策定していない

Ⅰ　女性活躍の推進

【問１】女性の採用や継続就業のためにどのような取組を実施していますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

1	経営者による確約・ビジョン・公約の表明	2	仕事と育児・介護等の両立支援制度の充実
3	女性の採用拡大・積極的雇用	4	女性の少ない職場への女性の積極的な配置
5	女性のキャリア形成支援	6	長時間労働の是正
7	場所や時間にとらわれない柔軟な勤務形態	8	特に実施していない
9	その他（　　）		

【問２】「ポジティブ・アクション」をご存知ですか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

1	知っていて，具体的な取組もしている	2	知っているが，具体的な取組はしていない
3	言葉は知っているが意味までは知らない	4	言葉も知らない

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）とは

固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から，男女労働者の間に事実上生じている差があるとき，それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと。単に女性だからという理由だけで女性を優遇するためのものではなく，これまでの慣行や性別による固定的役割分担意識などが原因で，女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合，こうした状況を是正するための取組。

【問３】女性の管理職登用や昇進について，取り組んでいることはありますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

1	女性が能力を発揮できる職域や機会の充実	2	体力面での個人差を補う機器等の導入
3	管理職への積極的な女性の登用	4	昇進・昇格の基準の明文化・明確化
5	管理職登用を念頭においたキャリア形成支援	6	ロールモデルやメンターの紹介・提供
7	長時間労働の是正	8	特に取り組んでいない
9	その他（　　）		

【問４】女性の管理職登用や昇進を進めていく上で，課題はありますか。特に課題に感じているものを３つまで選び，あてはまる番号に○をつけてください。

1	在籍年数等が現在の登用基準を満たさない	2	女性従業員が少ない・いない
3	女性従業員本人が望まない	4	周囲の従業員や顧客が望まない
5	必要な経験・キャリアを有する女性がいない	6	既に十分な女性管理職が在職している
7	家庭生活への配慮が求められる	8	特に課題はない
9	その他（　　）		

【問５】貴事業所で今後，女性の管理職が増える見込みはありますか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

1	見込んでいる	2	見込んでいない	3	わからない

【問６】貴事業所における女性従業員は，結婚や出産などのライフステージの節目において，どのような働き方を選ぶことが多いですか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

1	結婚や出産にかかわらず，仕事を継続している	2	結婚まで働く	3	出産まで働く
4	出産するまで働き，子育てが一段落したら復職する	5	その他（　　）		

【問７】貴事業所では，結婚・出産・介護を理由に退職した女性従業員を対象とした復職制度を設けていますか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

１　正規従業員としての復職制度を設けている	２　非正規従業員としての復職制度を設けている
３　復職制度はあるが雇用形態は人により異なる	４　特に決めはない
５　その他（　　）	

【問８】女性従業員が男性従業員と同じ職務を遂行する上での課題はありますか。あてはまる番号全てに○をつけてください。

１　時間外労働・深夜労働をさせにくい	２　家事などの家庭生活を考慮しなければならない
３　安全面で配慮しなければならない	４　顧客や男性管理職などの理解が得られない
５　女性自身の職業意識が低い	６　勤続年数が短く長期的な養成計画が立てられない
７　支障になることは特にない	８　その他（　　）

【問９】男女が共に活躍できる職場を実現するために必要だと思う取組は何ですか。あてはまる番号全てに○をつけてください。

１　意欲・能力のある女性を人事面で評価する
２　男女共に育児・介護休業を取得しやすい職場風土
３　育児・介護休業後の復帰の保証
４　長時間労働の是正など，男女共に働きやすい職場環境の整備
５　女性の職業能力の開発・向上に関する研修機会の提供
６　性別によらない配置や経験・機会の均等化
７　託児・保育・介護・看護に関する施設の充実
８　テレワークやフレックスタイム制度などの多様な働き方の導入・推進
９　特になにもない
１０ その他（　　）

【問 10】この５年間で，一般に，職場における女性の能力発揮に向けて，どのようなことが進んだと思いますか。また，貴事業所において進んだことはありますか。一般と貴事業所のそれぞれについて，(1)から(11)のうち，あてはまると思うもの全てに○をつけてください。

	一般	貴事業所
(1) 企業などの採用で男女平等が進んだ		
(2) 女性が少なかった職場で，女性の採用や配置が進んだ		
(3) 制度が整い，女性が働きやすい職場になった		
(4) 育児休業を利用して，出産後も働き続ける女性が増えた		
(5) 柔軟な勤務形態など，仕事と家庭の両立がしやすくなった		
(6) リーダーや責任者の立場の女性が増えた		
(7) 職場での雰囲気が，女性がはたらきやすいものになった		
(8) 子どもが大きくなってからの再就職がしやすくなった		
(9) 保育サービスが充実した		
(10) 家庭で，女性の就労への理解が深まった		
(11) その他（　　）		

Ⅱ　仕事と生活の調和

１　各種休暇

【問 11】貴事業所に在籍する従業員の年次有給休暇日数（平均）について教えてください。

	従業員全体	女性従業員	男性従業員
年間付与日数（合計）	日	日	日
年間取得日数（合計）	日	日	日

注１）令和５年４月１日から令和６年３月３１日までの実績を教えてください。
注２）時間単位で取得した場合は，足し上げて日数に換算し，端数は四捨五入してください。
注３）前年度繰り越し分を除く日数をお答えください。

【問 12】出産に伴い育児休業を取得した従業員はいますか。利用実績を教えてください。

出産した女性従業員	人
うち育児休業を取得した人数	人
育児休業取得期間（平均）	．　日
うち出産を機に退職した人数	人
配偶者が出産した男性従業員	人
うち育児休業を取得した人数	人
育児休業取得期間（平均）	．　日

注１）令和５年４月１日から令和６年３月３１日までの実績を教えてください。
注２）平均日数は，小数点第２位を四捨五入し，小数点以下第１位まで記載してください。

【問 13】介護休業を取得した従業員はいますか。利用実績を教えてください。

	介護休業取得人数	介護休業取得期間（平均）
女性従業員	人	．　日
男性従業員	人	．　日

注１）令和５年４月１日から令和６年３月３１日までの実績を教えてください。
注２）平均日数は，小数点第２位を四捨五入し，小数点以下第１位まで記載してください。

【問 14】従業員に対して育児休業制度や介護休業制度を定着させる上で，課題となっていることは何ですか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

１　代替要員の確保	２　復職後の代替要員の処遇
３　人員計画が立てにくい	４　休業者の周辺者の業務負担が大きくなる
５　制度を利用しやすい雰囲気がない	６　制度の利用者と非利用者との不公平感
７　休業中の賃金負担	８　復職後のモチベーションや能力低下
９　休業中の生活が困難（賃金低下）	１０ 昇進・昇格への影響の懸念
１１ 特に課題はない	１２ 育児休業や介護休業取得の実績がない
１３ その他（　　）	

【問 15】制度利用者と非利用者間の不公平感を是正するために，必要と思われることは何ですか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

1　代替要員の確保	2　仕事をカバーしたメンバーへの評価・処遇
3　職場内での適正な仕事の分担	4　制度利用者･非利用者相互のコミュニケーション機会の充実
5　長期休業取得のマナー研修	6　結婚・妊娠を望まない従業員が利用できる長期休暇制度
7　特に必要なことはない	8　その他（　　）

2　時間外労働

【問 16】貴事業所に在籍する従業員の月平均時間外労働時間数（平均）について教えてください。

従業員全体	女性従業員	男性従業員
．　時間	．　時間	．　時間

注１）令和５年４月１日から令和６年３月３１日までの実績を教えてください。
注２）平均時間数は，小数点第２位を四捨五入し，小数点以下第１位まで記載してください。

3　多様な働き方

【問 17】貴事業所では，従業員の仕事と生活の両立に向け，どのようなことに取り組んでいますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

1　有休休暇の取得促進や休暇制度の充実	2　長時間労働の削減
3　育児休業制度等の育児支援制度	4　介護休業制度等の介護支援制度
5　多様な働き方の導入（※）	6　職種の転換制度（一般職と総合職等）
7　限定正社員制度（職務・勤務地・短時間等）	8　非正規と正規の転換制度
9　育児・介護による退職者を対象とした再雇用制度	10 既存制度の従業員への周知徹底
11 管理職に対する研修・啓発	12 職場内コミュニケーションの活性化
13 アンケートや面談による従業員意見の聴き取り	14 特に取り組んでいない
15 その他（　　）	

※ リモートワークやフレックスタイム制度，短時間勤務，時間差出勤など，従業員のニーズに合わせて労働時間や勤務場所を選択できる働き方

【問 18】従業員の仕事と生活の両立支援に取り組む上で，どのような課題がありますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

1　職場で周りの人の業務が増える	2　休業職員の代替要員の確保が難しい
3　職場の理解・協力が得られない	4　取引先や顧客の理解が得られない
5　制度導入に伴いコストが増大する	6　情報やノウハウ不足により導入・運用が難しい
7　現場のマネジメントが困難になる	8　制度の活用が進まない（従業員が望まない）
9　導入の効果が測りにくい	10 特に課題はない
11 その他（　　）	

Ⅲ　職場環境

１　ハラスメントの防止

【問 19】貴事業所では，ハラスメント防止のための規定を定めていますか。あてはまる番号に１つ○をつけてください。

１　定めている	２　定めていない

【問 20】貴事業所では，ハラスメント対策として，どのような取組を行っていますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

１　ハラスメント防止の方針等を明確にしている	２　社内での実態調査を実施している
３　防止のための研修・講習を実施している	４　相談窓口（担当）を設置している
５　防止対策のマニュアルを作成している	６　発生時の対応を規定している
７　特に取組はない	８　その他（　　）

２　性の多様性への理解促進

【問 21】パートナーシップ宣誓制度を知っていますか。（１つに○）

１　制度の内容を含め知っている	２　聞いたことはあるが，内容までは知らない
３　全く知らない	

パートナーシップ宣誓制度とは

一方又は双方が性的マイノリティであり，互いを人生のパートナーとすることを誓った二者に対し，自治体がその誓約を受理したことを証する制度。旭川市では令和６年１月から導入している。

【問 22】貴事業所では，性的マイノリティの従業員への配慮について，どのような取組を行っていますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

１　性的指向や性自認等に関するハラスメント防止について社内規定等を定めている
２　性的指向や性自認等に関する相談窓口の設置
３　理解促進のための従業員向け研修の実施
４　採用時における配慮や公正な人事評価の徹底
５　採用時の応募書類や社内書類における性別記載欄の廃止や配慮
６　多目的トイレなど，性別に関わらず利用できるトイレや更衣室などの環境整備や配慮
７　パートナーシップ宣誓制度を活用した福利厚生や休暇制度
８　特に行っていない
９　その他（　　）

Ⅳ　男女共同参画社会づくりに関する行政の取組

【問 23】市では，性別に関わらずに誰もが活躍できる職場環境づくりを促進するため，多様な働き方に取り組む事業者の認定や表彰，職場環境づくりに関するセミナーやアドバイザーの派遣を行っています。これらのうち，利用したいと思うものはどれですか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

１　多様な働き方推進事業者認定	２　多様な働き方推進事業者表彰
３　多様な働き方セミナー	４　多様な働き方アドバイザー派遣
５　特にない	

【問 24】利用したいと考えるセミナーは，どのようなものですか。（全て○）

1　働き方改革関連法，労働関係法令等の遵守	2　時間外労働の削減，休暇の取得促進
3　業務改善や生産性向上	4　仕事と育児や介護の両立，就労継続
5　従業員の働きがいや人材育成・能力開発	6　従業員の心身の健康保持・増進
7　多様な就業や雇用形態の導入・増進	8　ハラスメント防止や職場風土の改善
9　新入社員の定着・育成	10 特にない
11 その他（　　）	

【問 25】男女が共に活躍できる職場を実現するためには，今後，行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。特に必要だと思うもの３つまで選び，あてはまる番号に○をつけてください。

1　企業に向けた職場環境整備に関する講座や研修の開催
2　市民に向けた男女共同参画に関する意識啓発
3　女性活躍推進に向けた相談窓口
4　女性の就労継続や再就職への支援
5　他の企業・団体との情報交換の場の提供
6　企業の取組事例・関連情報・ノウハウの提供
7　保育施設・保育サービスの充実
8　介護や看護サービスの充実
9　法律や制度に関する情報提供や相談窓口
10 積極的に取り組む企業向けの資金的支援
11 企業活動へのインセンティブ付与
12 特にない
13 その他（　　）

【問 26】男女が共に活躍できる職場環境の実現について，市からどのような支援があれば，自社での取組を検討しますか。あてはまる番号に１つ○をつけてください。

1　支援の有無に関わらず，取り組むつもりである・取り組みたい。
2　経済的支援（取組費用の補償）
3　企業活動へのインセンティブ付与（入札での優遇・企業の PR など）
4　支援の有無に関わらず，取り組むつもりはない
5　その他（　　）

【問 27】多様で柔軟な働き方の導入や休暇制度の充実など，男女が共に活躍できる職場づくりについて，どの程度の費用補償があれば，自社での取組を検討しますか。あてはまる番号に１つ○をつけてください。

1　既に取り組んでいる	2　補償がなくても取り組んでいく・いきたい
3　４分の１以上	4　２分の１以上
5　４分の３以上	6　全額補償
7　補償の有無に関わらず取り組む考えはない	8　その他（　　）

以上でアンケートは終了です。御協力ありがとうございました。
同封の返信用封筒に封入し投函するか，調査票１ページ目の二次元コードから回答を入力してください。

令和６年度 旭川市男女共同参画に関する事業者意識調査 報告書

編集・発行
旭川市女性活躍推進部女性活躍推進課
〒070-8525　旭川市７条通９丁目
TEL　0166-25-9785
FAX　0166-24-7833
E-Mail　joseikatsuyaku@city.asahikawa.lg.jp

令和７年１月発行