

## IV 調査結果・分析



## 1 女性活躍の推進

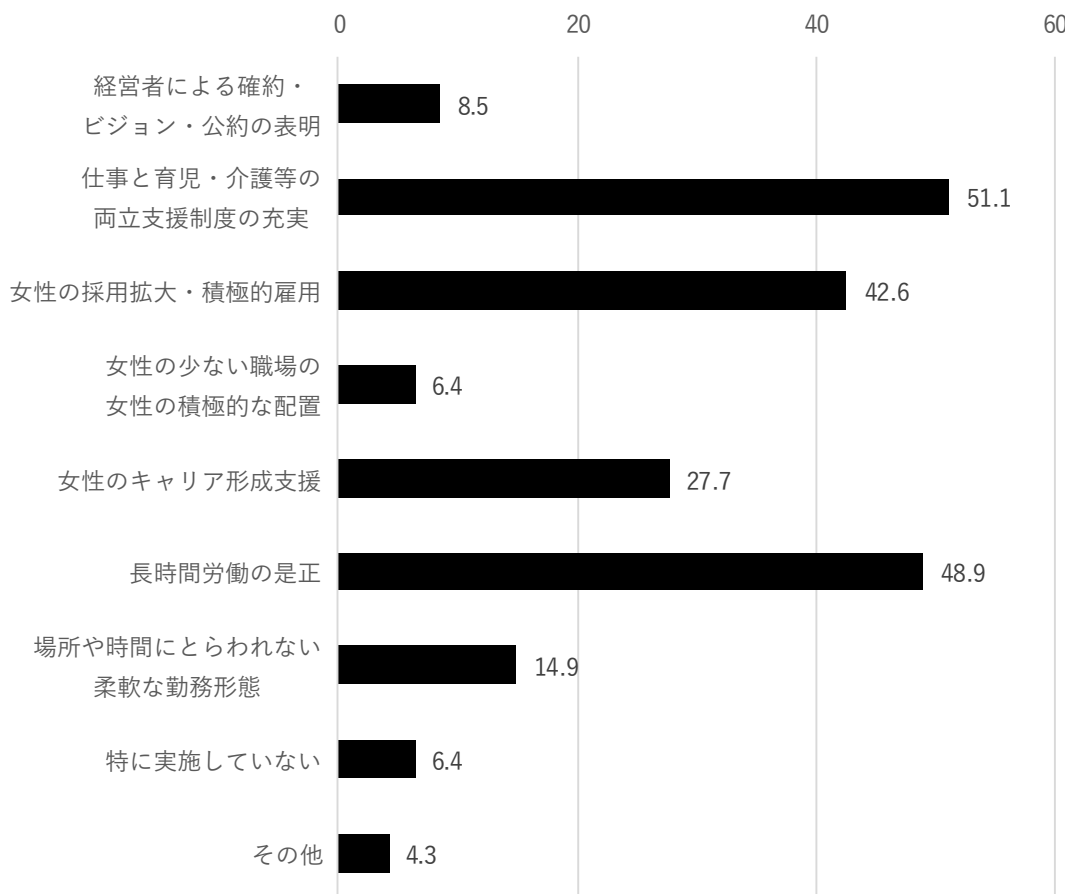
### (1) 女性の採用や継続就業のための取組

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。

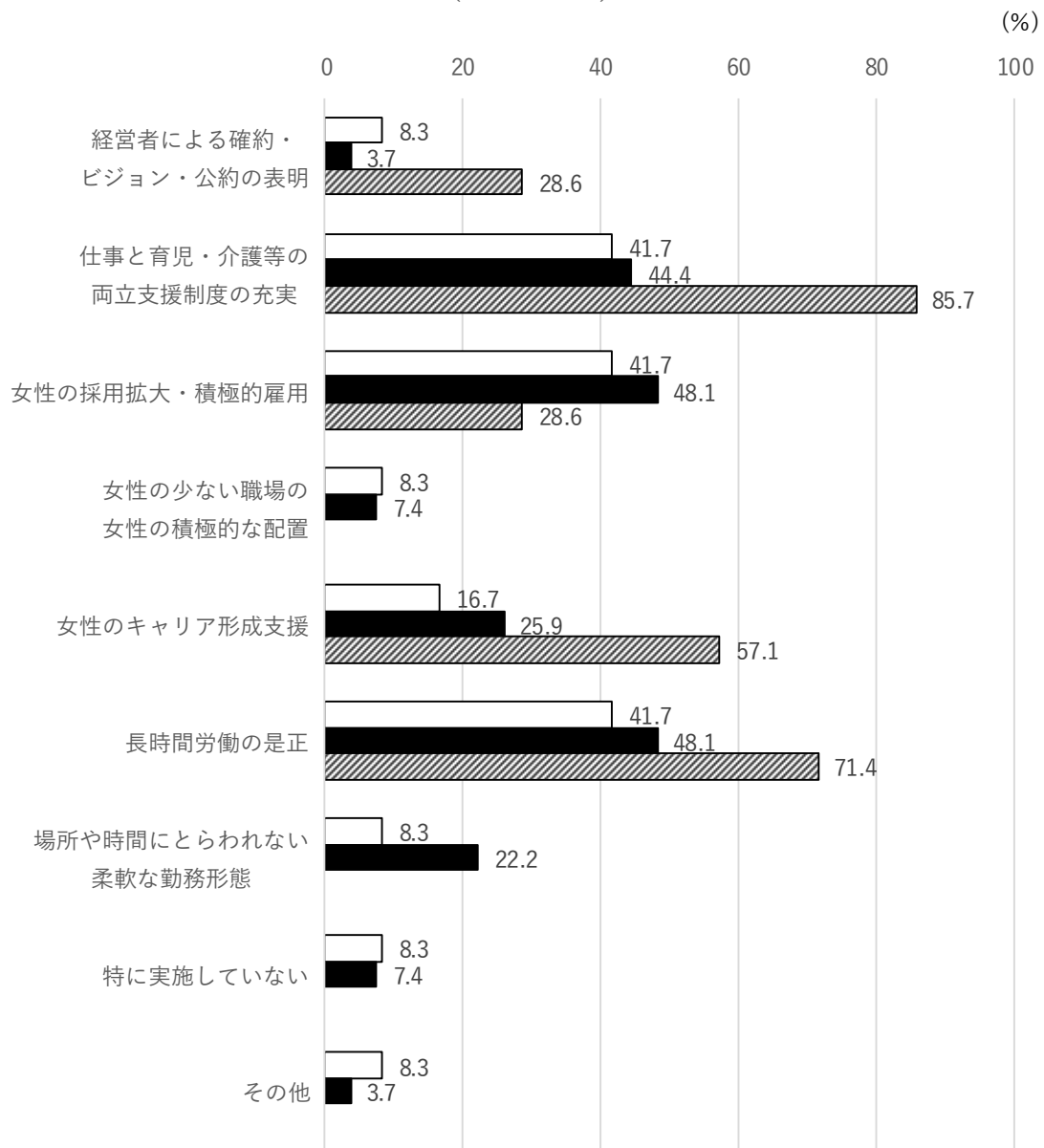
事業所区分別、従業員規模別、一般(特定)事業主行動計画策定別と比較しても、回答の傾向に全体と大きな差はない。

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も多く、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。

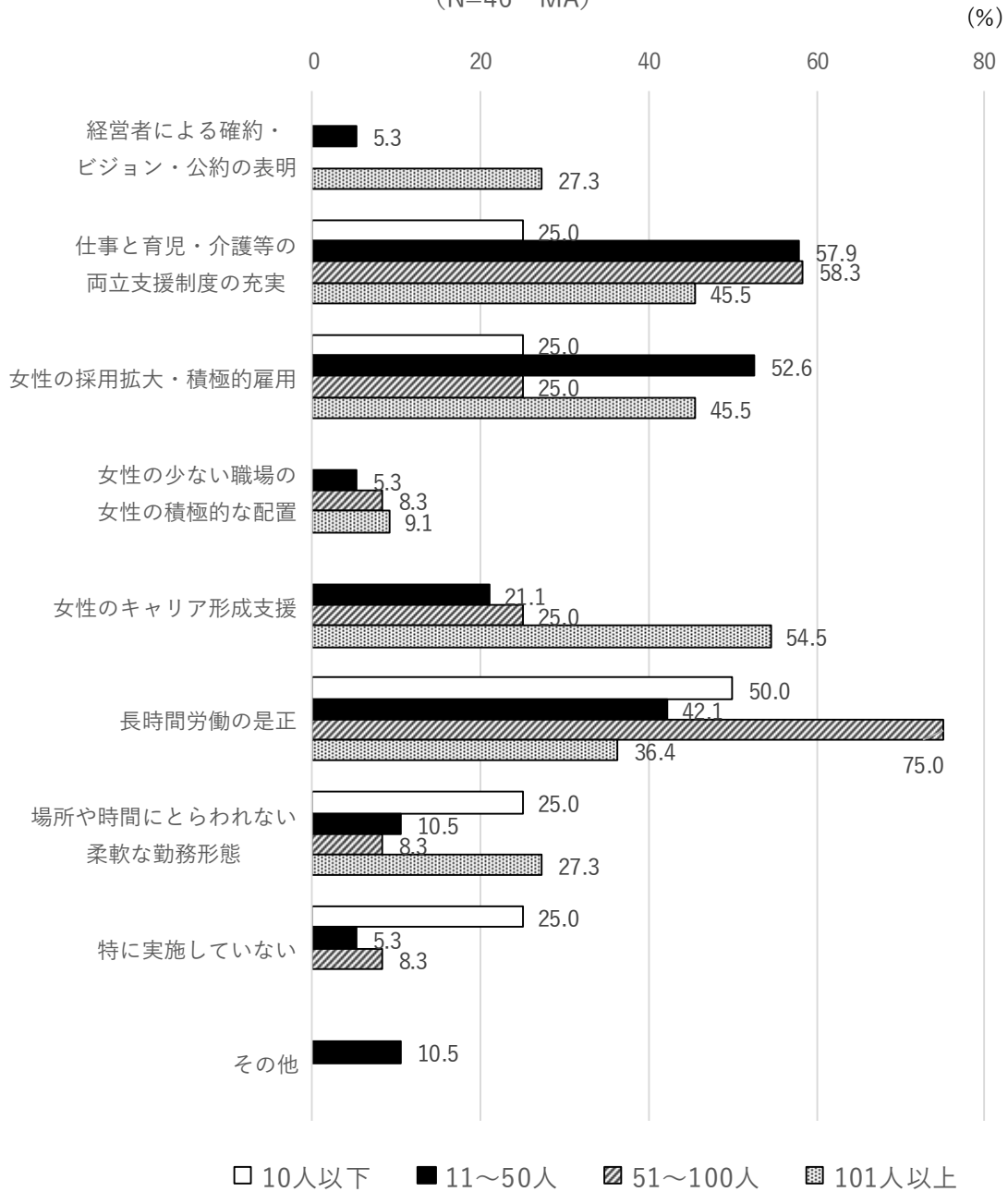
図表 1-2 女性の採用や継続就業のため実施している取組（事業所区分別）  
(N=46 MA)



□ 単独事業所 ■ 本社・本店 ▨ 支社・支店・営業所・工場

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。

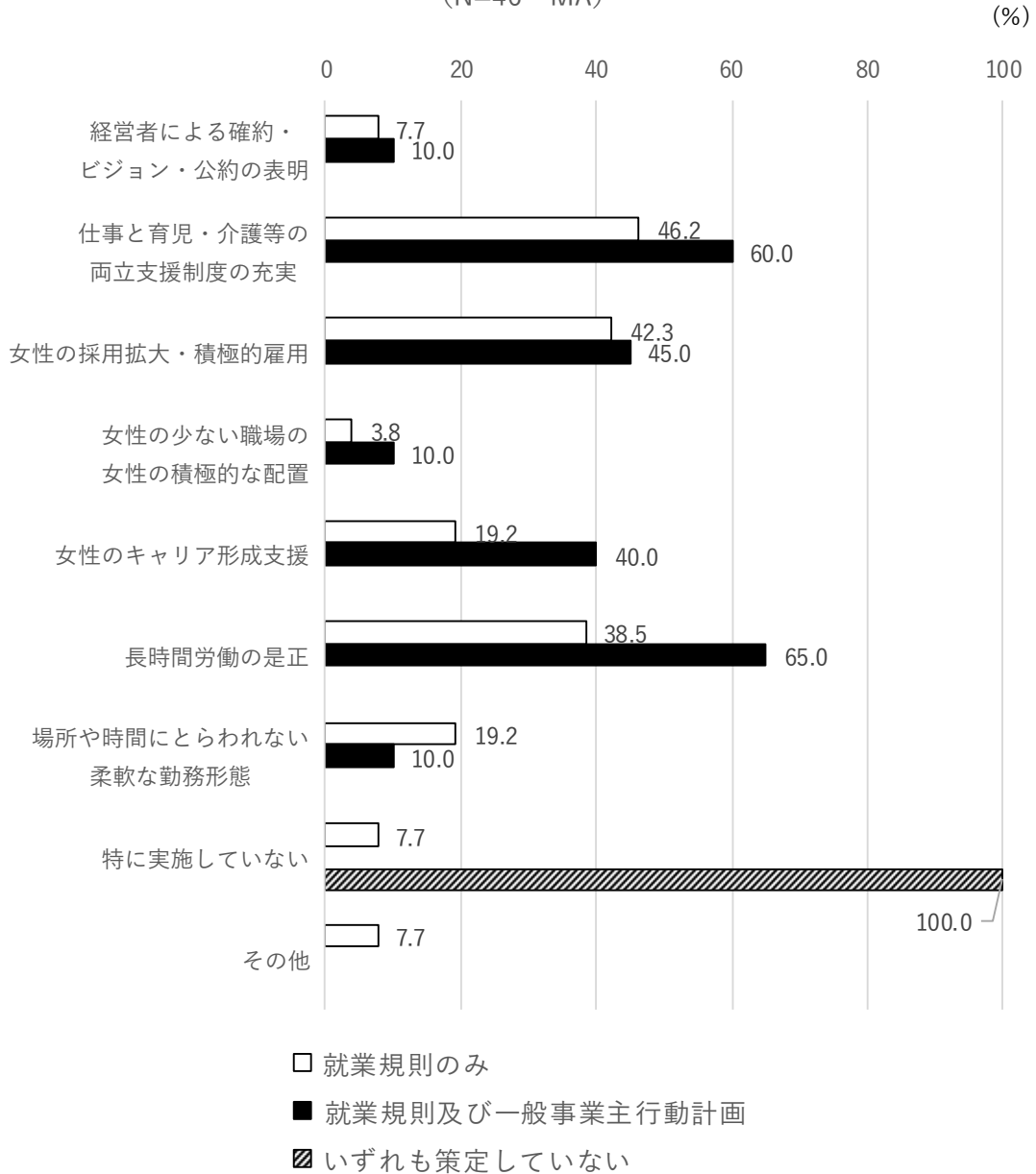
図表1-3 女性の採用や継続就業のため実施している取組(従業員規模別)  
(N=46 MA)



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)

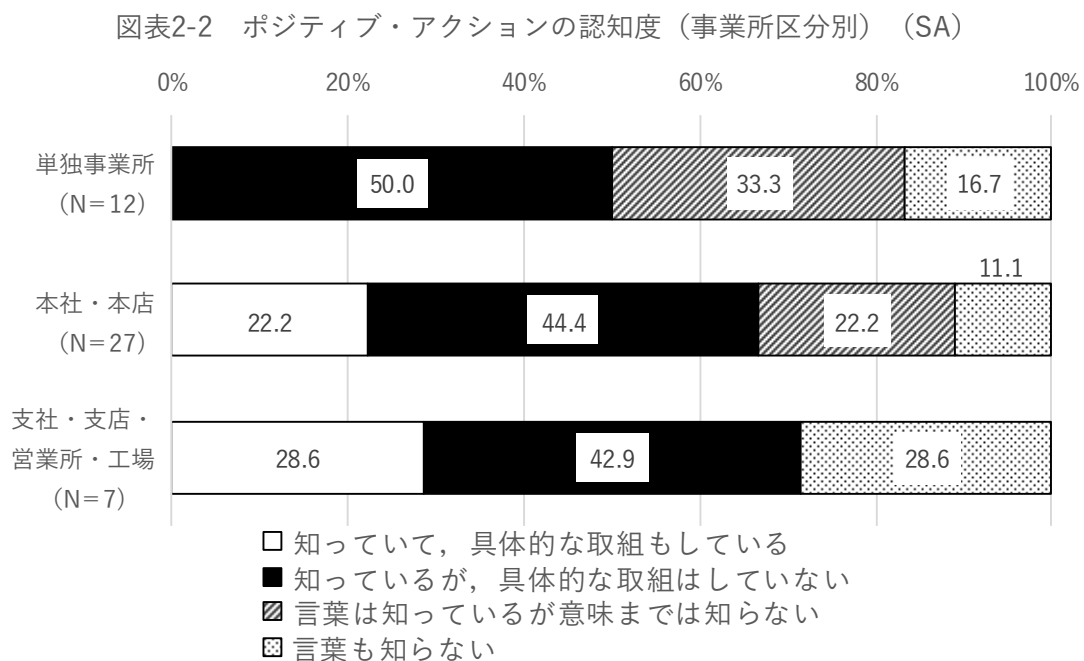
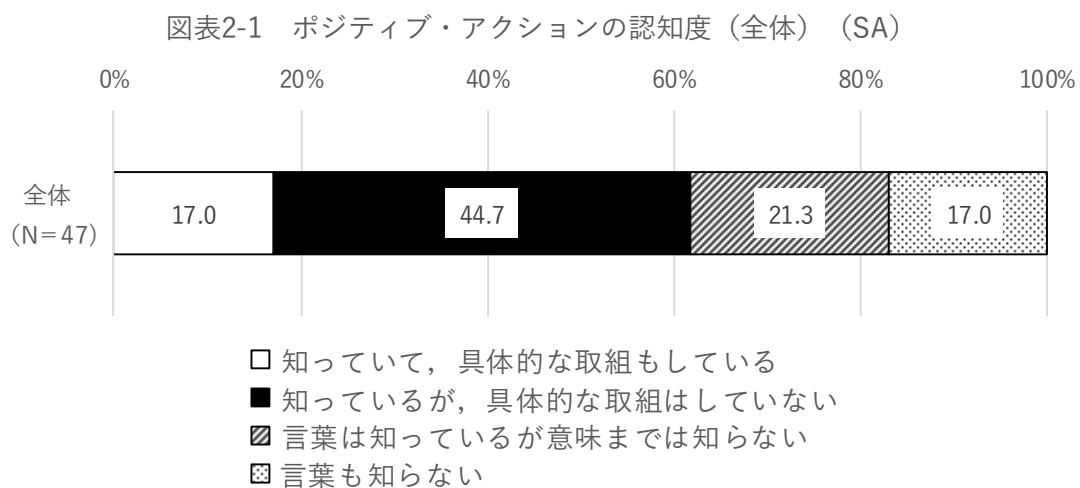


(2) ポジティブ・アクションの認知度

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。

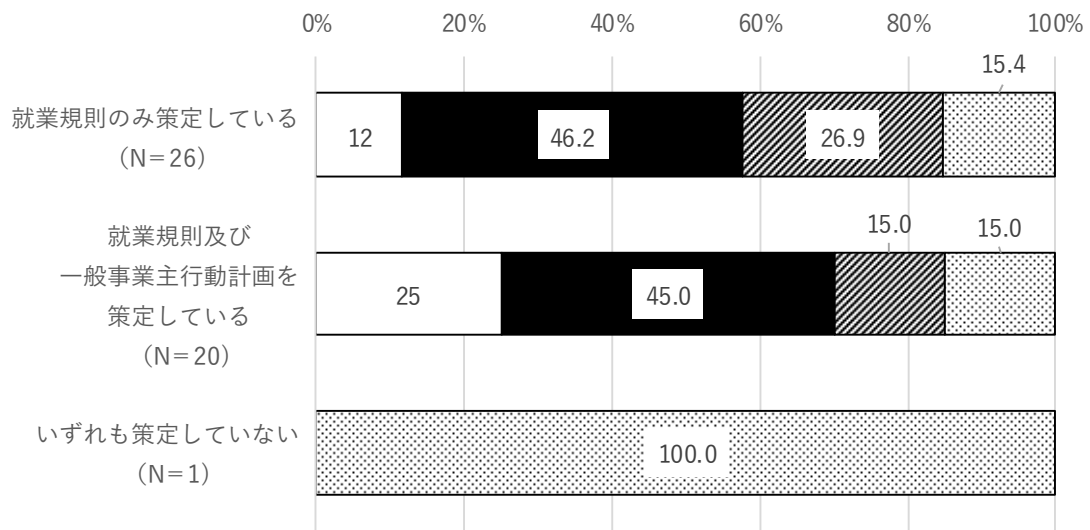
事業所区分別で見ると、単独事業所は具体的な取組をしている事業所が0件であった。



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）



- 知っている、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

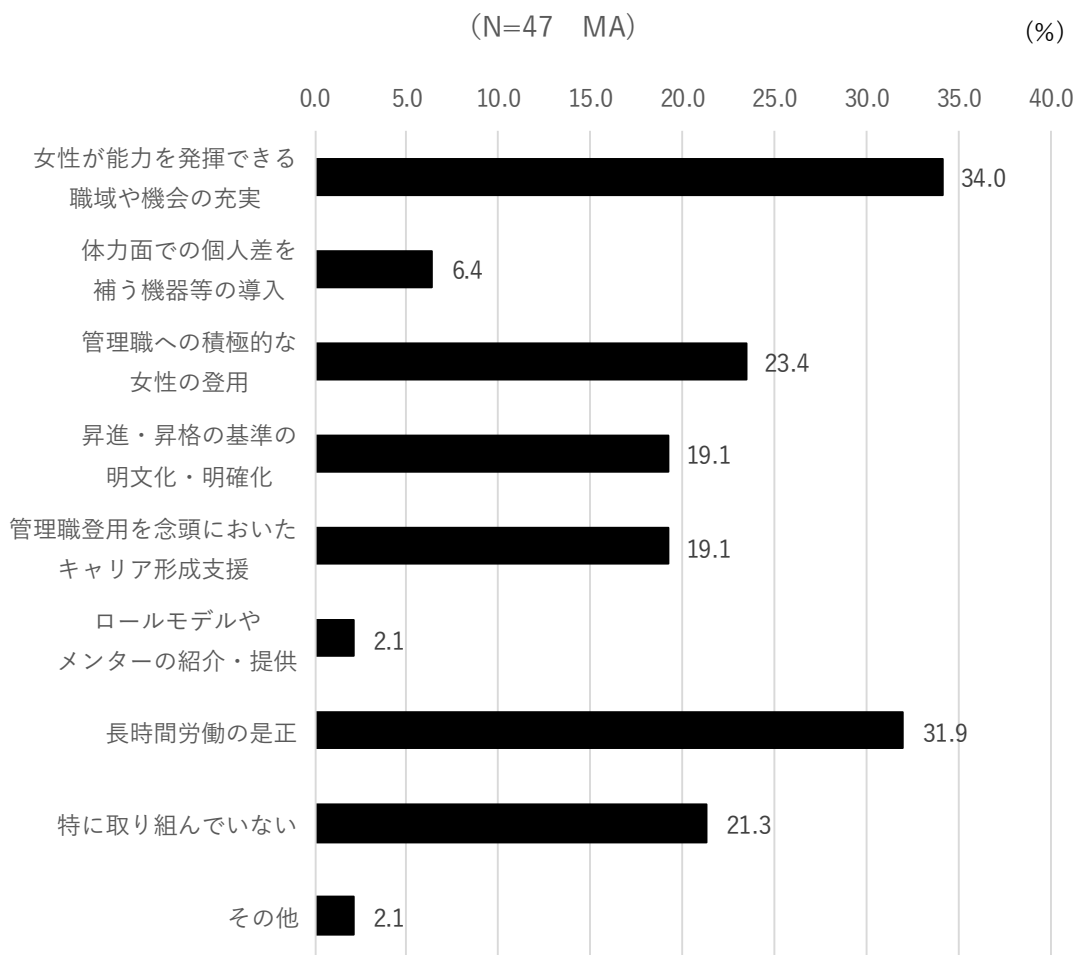
(3) 女性の管理職登用や昇進への取組

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○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。

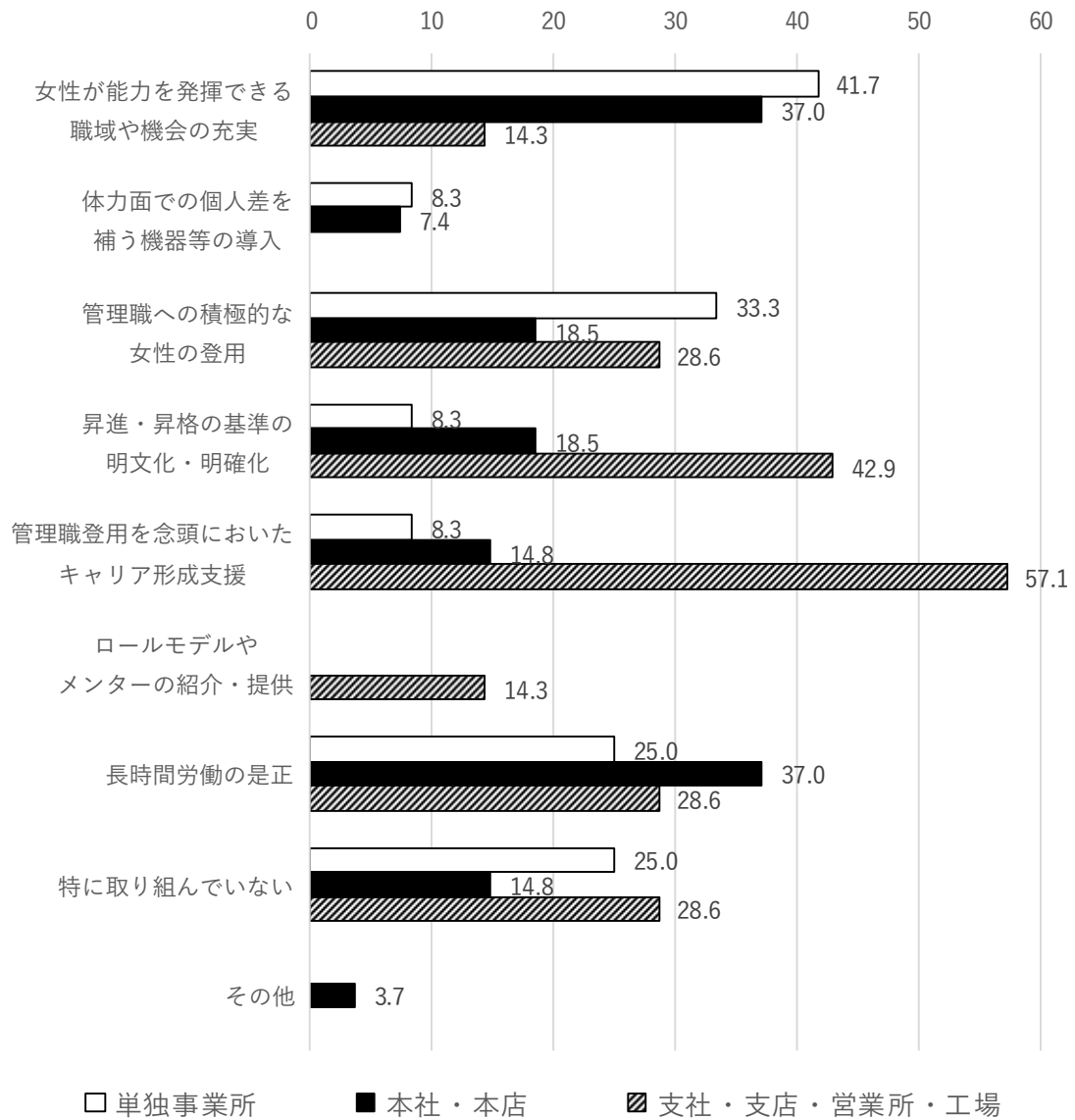
図表3-1 女性の管理職登用や昇進のため実施している取組(全体)





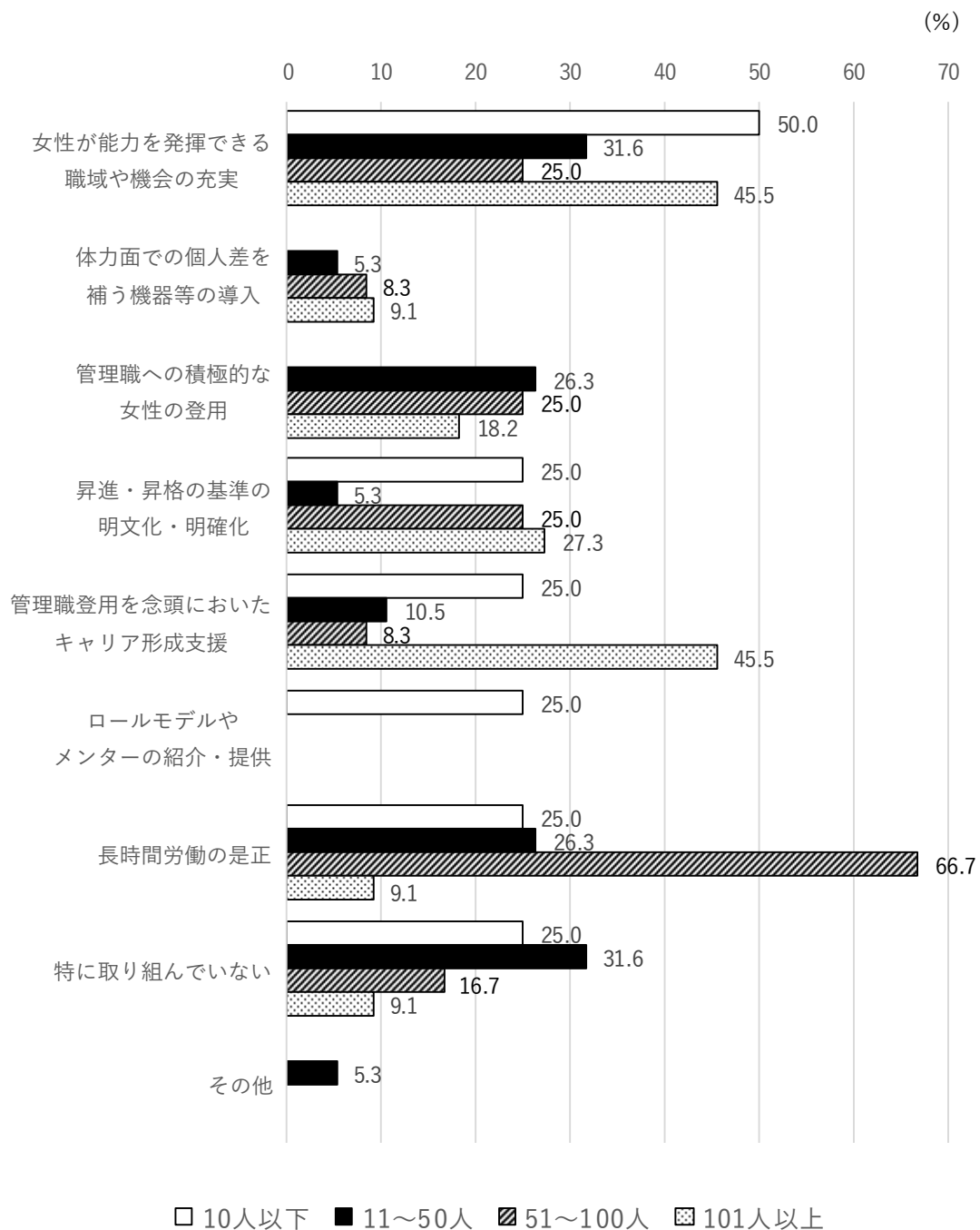
しかし「支社・支店・営業所・工場」では「管理職登用を念頭においたキャリア形成支援」(57.1%)が最も回答率が高い。

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)





(4) 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らない」（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 (1)	41.7 (1)	48.1 (1)	0.0 (7)
女性従業員本人が望まない	40.4 (1)	41.7 (1)	48.1 (1)	14.3 (3)
必要な経験・キャリアを有する女性がいらない	34.0 (3)	33.3 (3)	40.7 (3)	14.3 (3)
特に課題はない	19.1 (4)	25.0 (4)	11.1 (5)	28.6 (1)
家庭生活への配慮が求められる	14.9 (5)	8.3 (6)	18.5 (4)	14.3 (3)
既に十分な女性管理職が在職している	10.6 (6)	16.7 (5)	3.7 (7)	28.6 (1)
在籍年数が現在の登用基準を満たさない	6.4 (7)	0.0 (7)	7.4 (6)	14.3 (3)
周囲の従業員や顧客が望まない	0.0 (8)	0.0 (7)	0.0 (8)	0.0 (7)
その他	0.0 (8)	0.0 (7)	0.0 (8)	0.0 (7)

(5) 女性の管理職が増える見込み

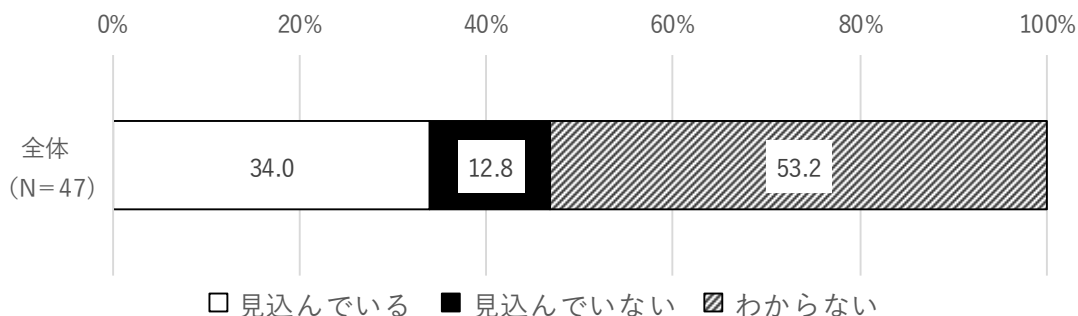
問5 貴事業所で今後、女性の管理職が増える見込みはありますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

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。

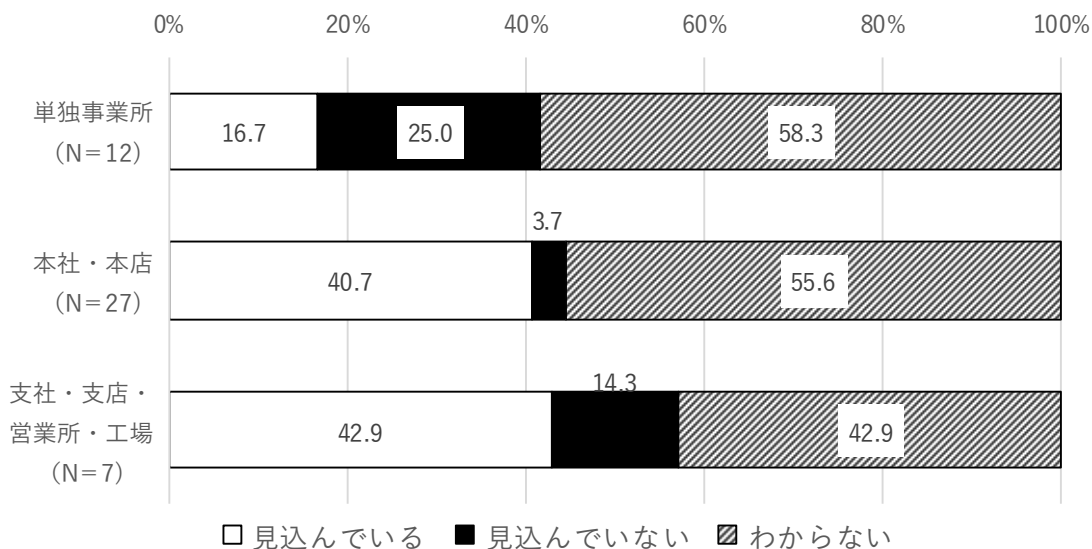
事業所区分別で見ると、回答の傾向に大きな差はないが、「見込んでいる」割合は「単独事業所」が16.7%で最も低く「支社・支店・営業所・工場」が42.9%で最も高い。一方で「単独事業所」では「見込んでいない」が25.0%と高い割合となった。

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)



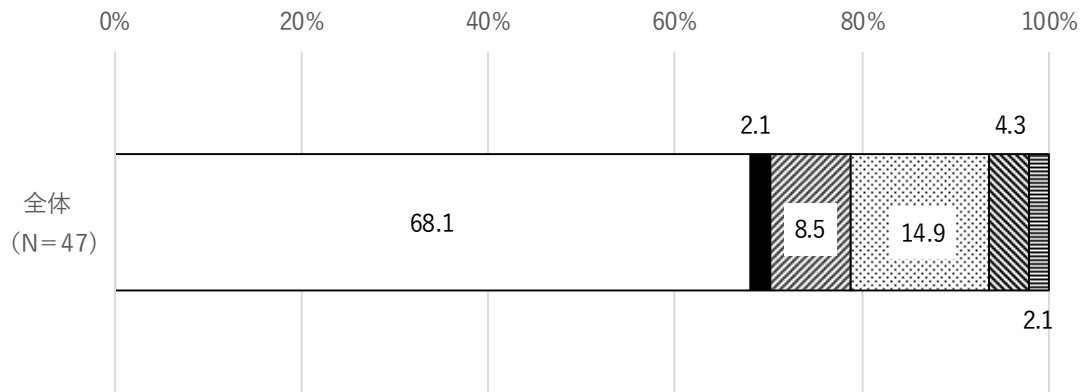
(6) ライフステージの節目に女性従業員が希望する就労スタイル

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）



- 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

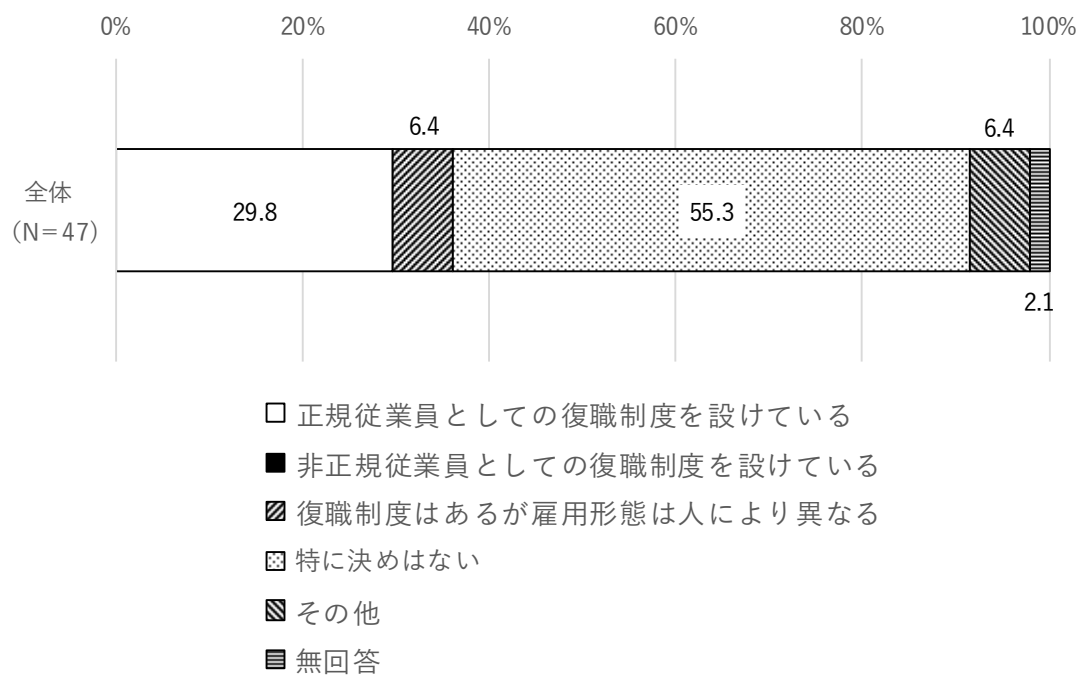
(7) 結婚・出産・介護を理由に退職した女性従業員の復職制度

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）



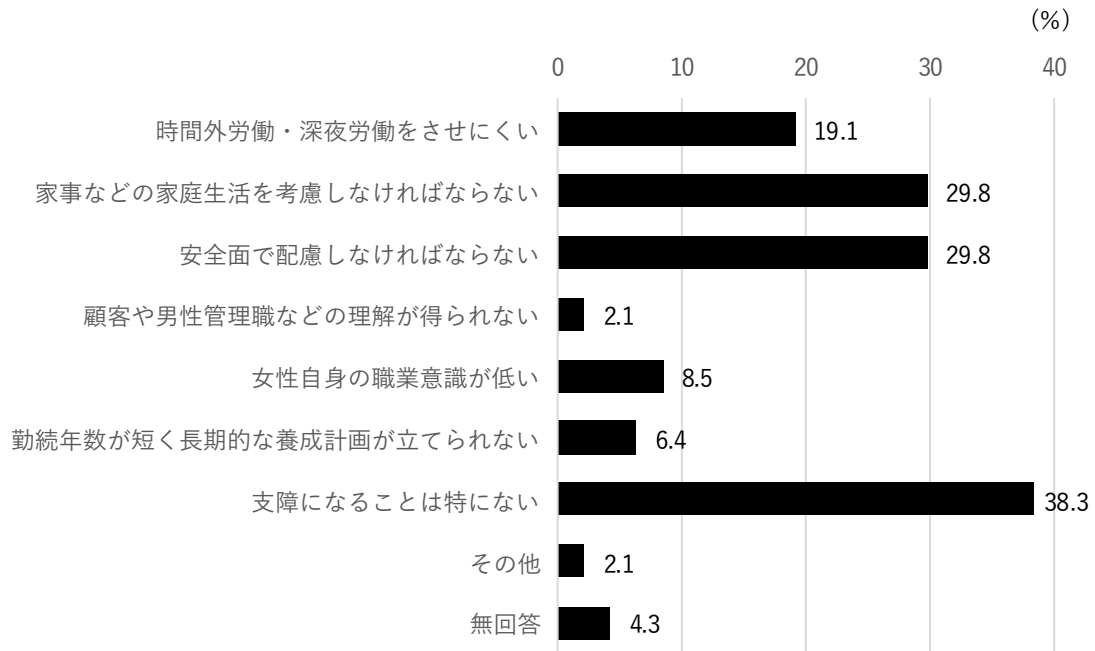
(8) 女性従業員が男性従業員と同様の職務を遂行する上での課題

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)



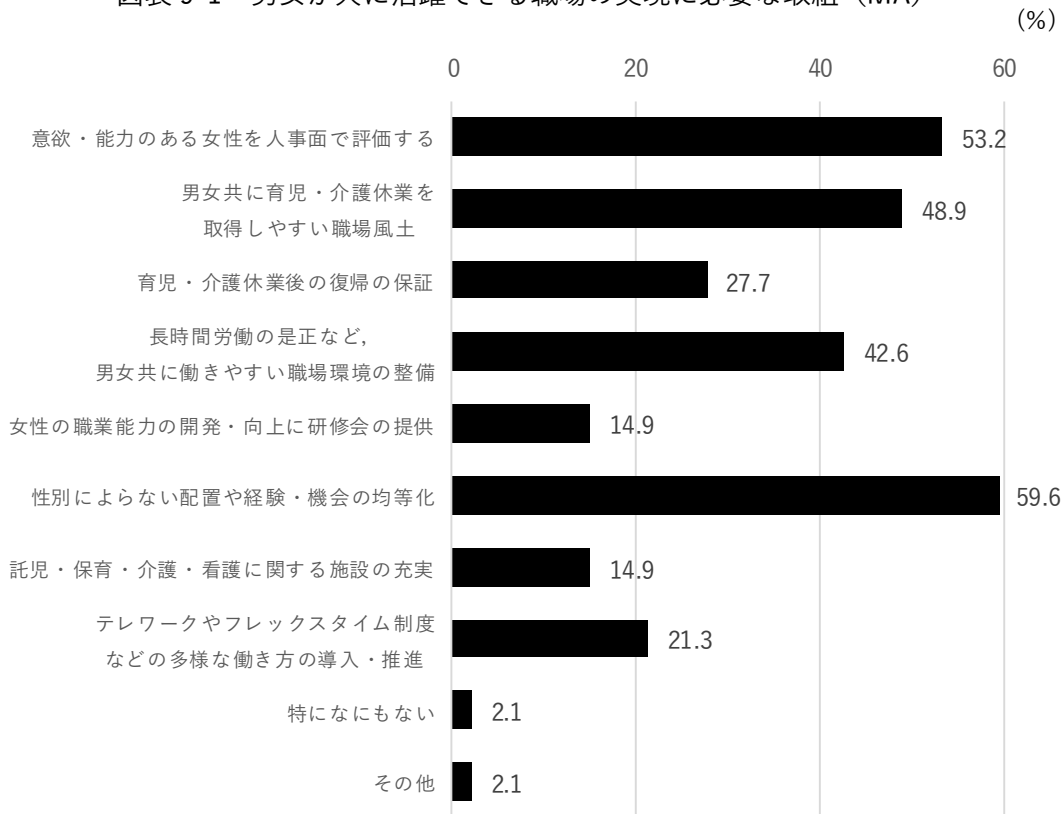


(9) 男女が共に活躍できる職場の実現に必要な取組

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)

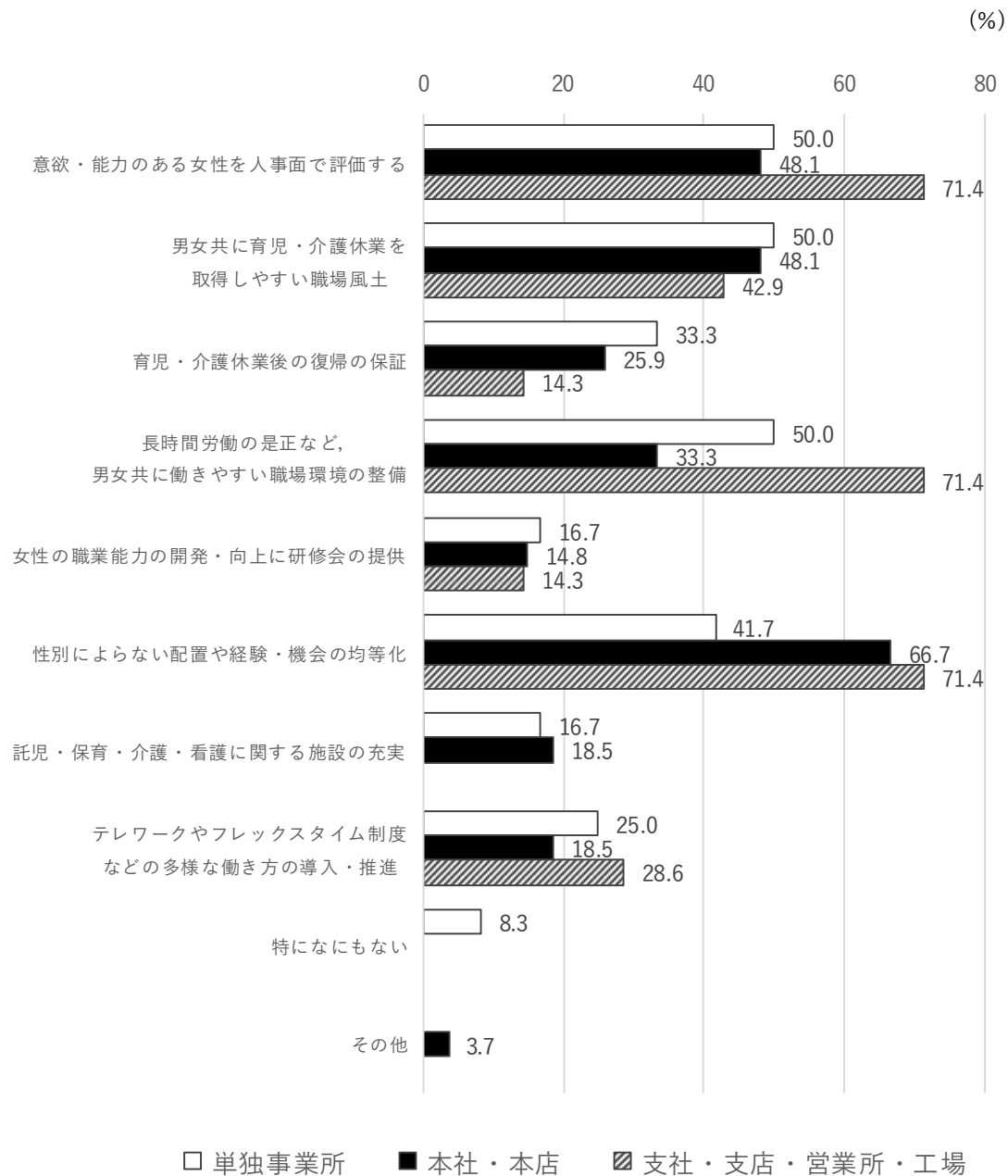




事業所区分別、従業員規模別、一般（特定）事業主行動計画策定別の結果は概ね全体と同じ回答傾向となった。

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）



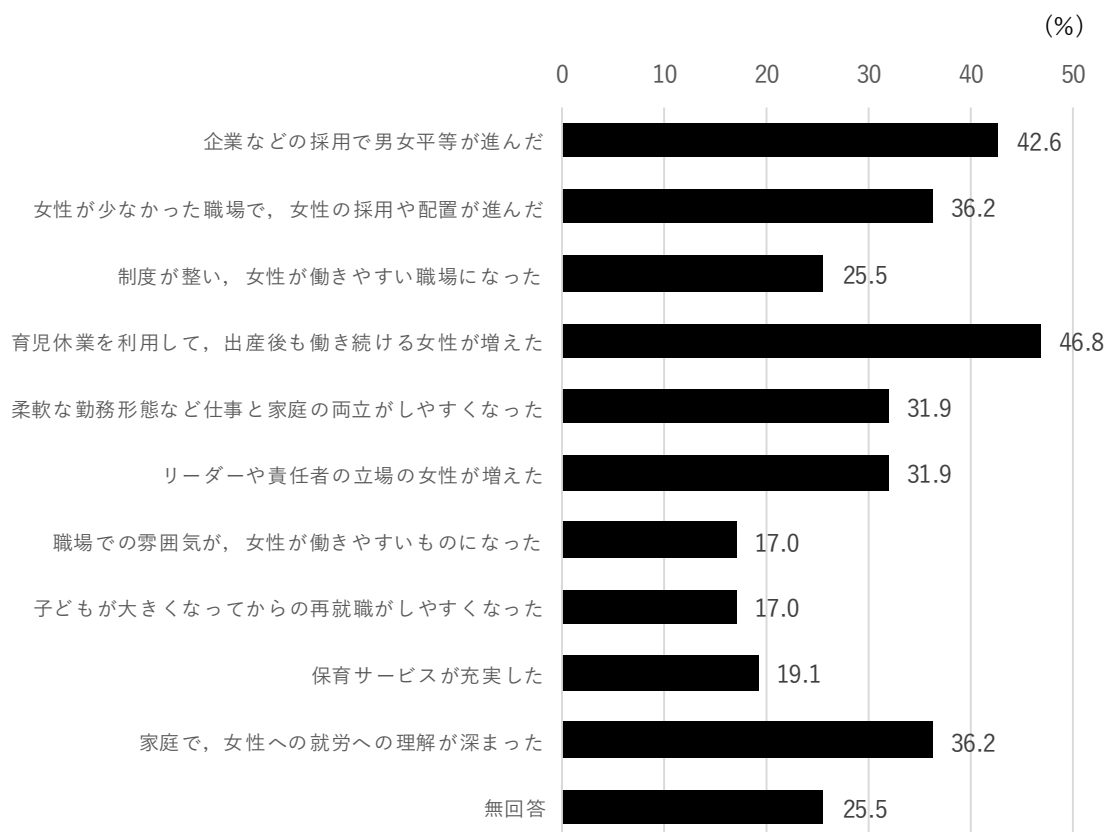


(10) 職場における女性の能力発揮に向けて、過去5年間で進んだこと

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、(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。

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。

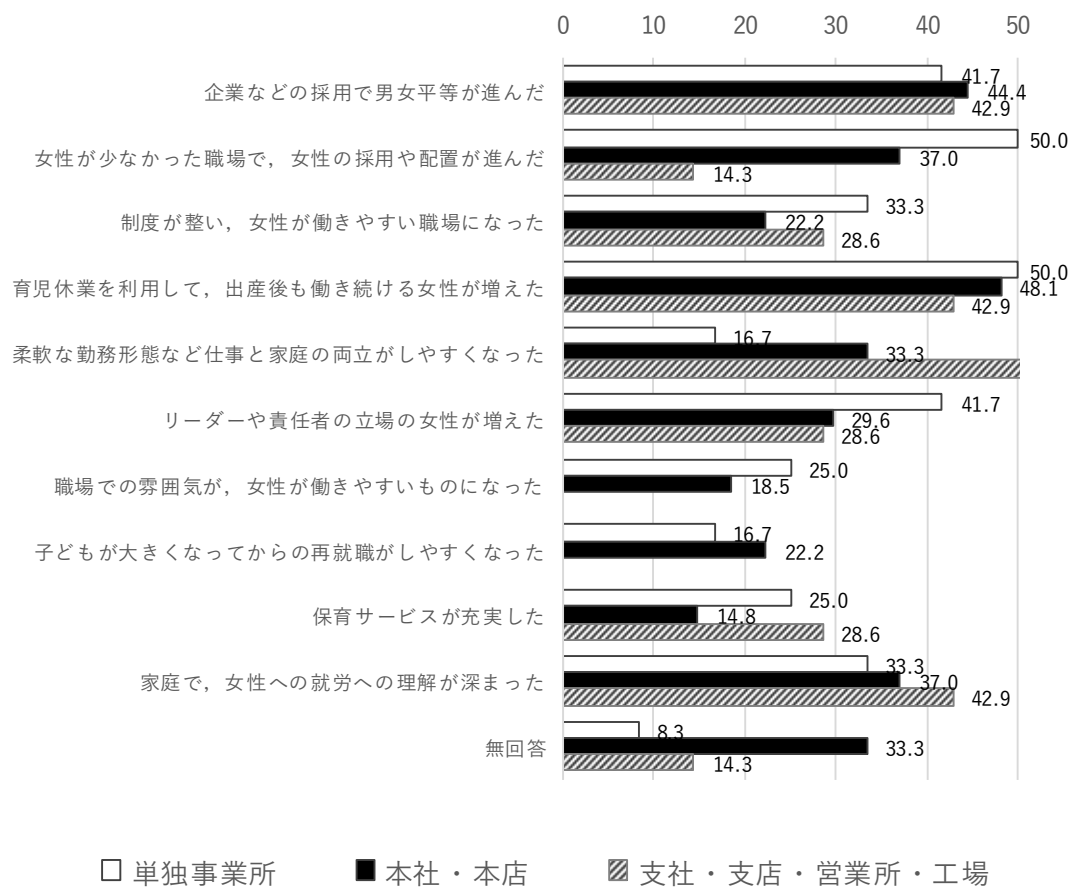
図表10(1)-1 職場における女性の能力発揮に関して進んだこと〈一般〉(MA)



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。

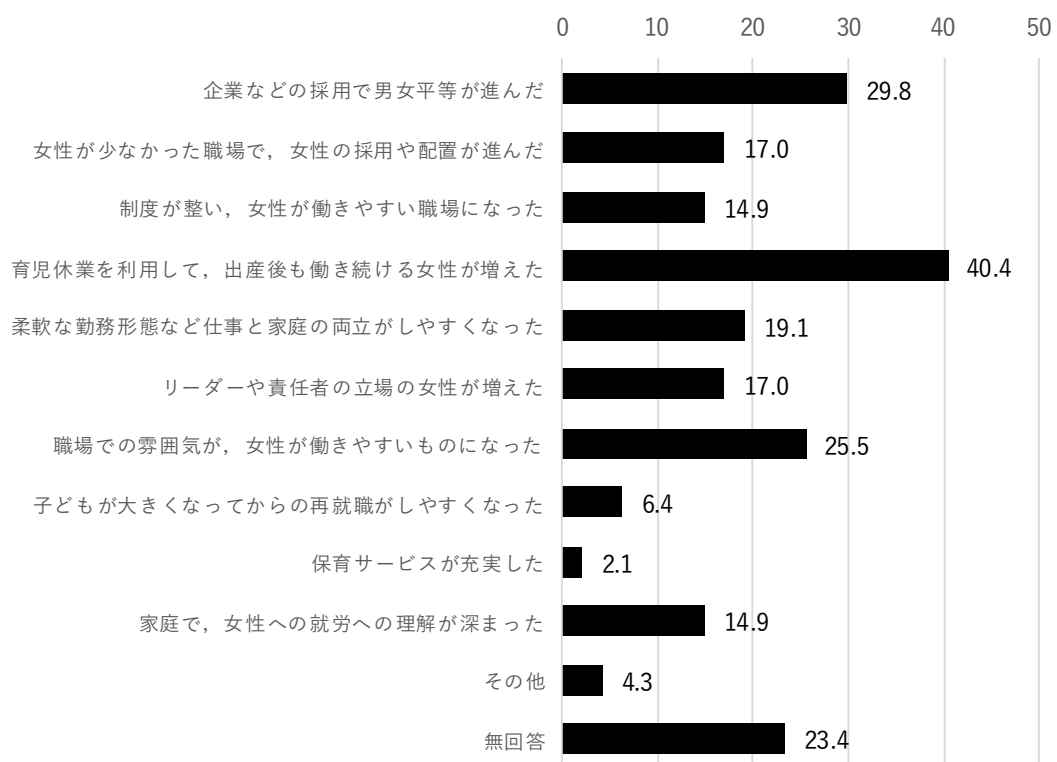
図表10(1)-2 職場における女性の能力発揮に関して進んだこと〈一般〉  
（事業所区分別）（MA）（%）



〈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10(2) 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

### (1) 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 11(1)-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 11(1)-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 11(1)-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 11(2)-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 11(2)-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 11(2)-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



(2) 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 12(1)-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 12(1)-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 12(1)-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 12(2)-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 12(2)-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 12(2)-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

### (3) 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。



(4) 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

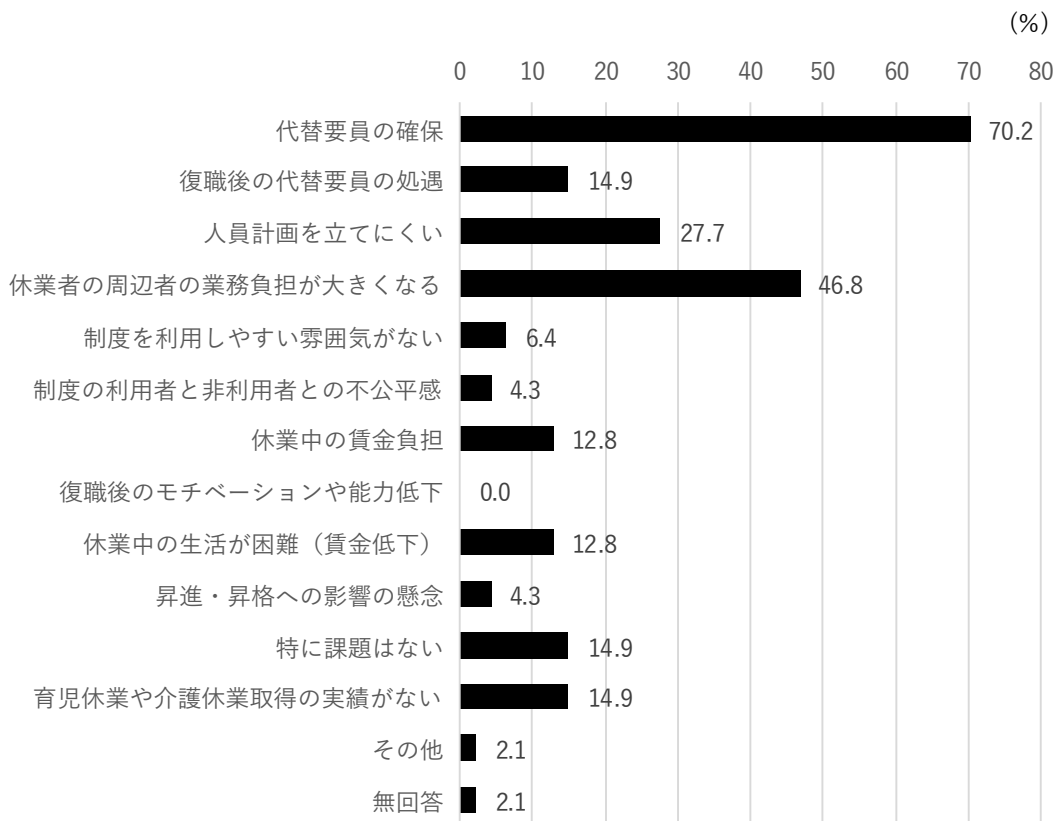
問 14 従業員に対して育児休業制度や介護休業制度を定着させる上で、課題となっていることは何ですか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

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。

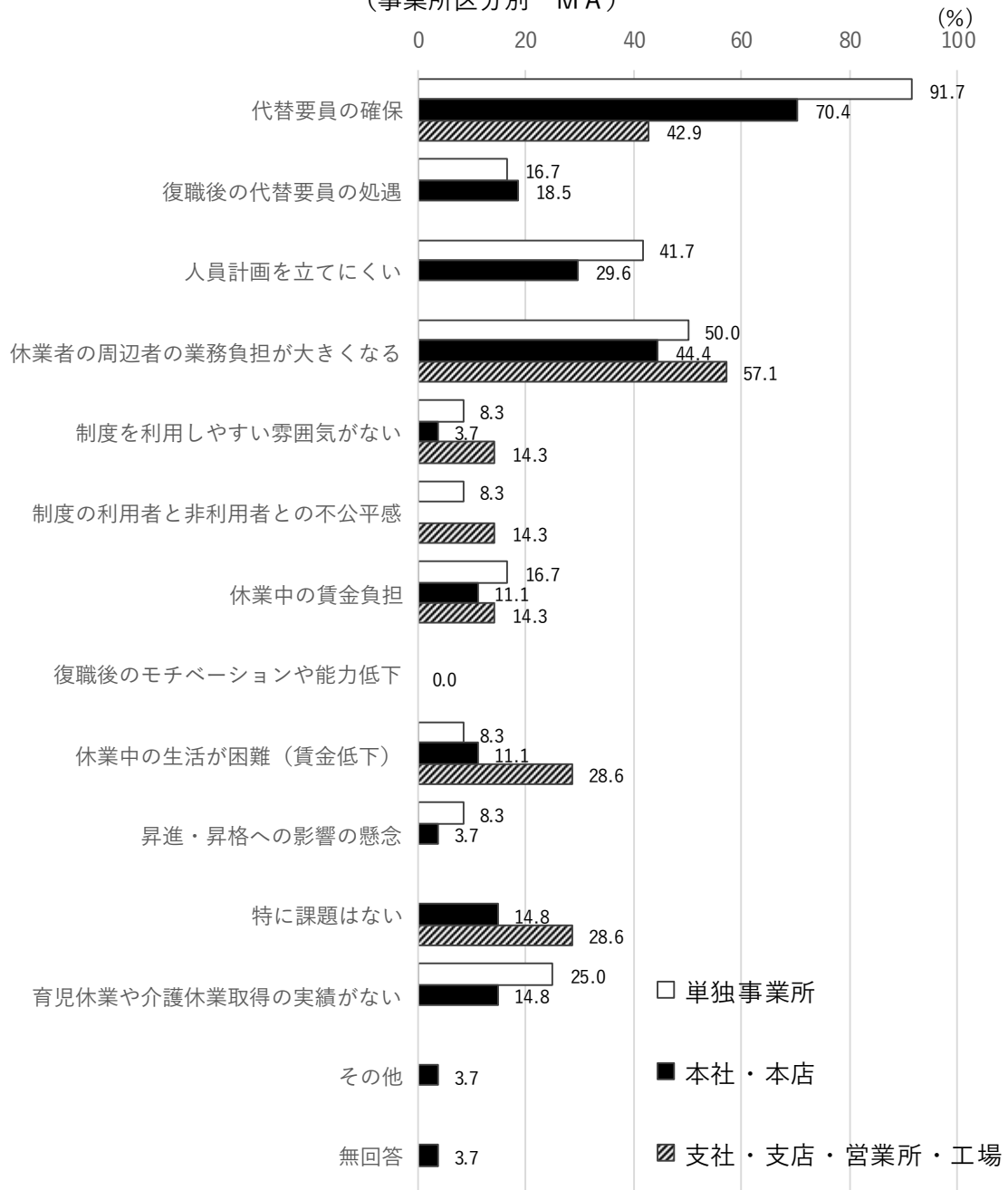
また、「育児休業や介護休業取得の実績がない」事業所も 14.9%となっている。

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 (M A)



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)





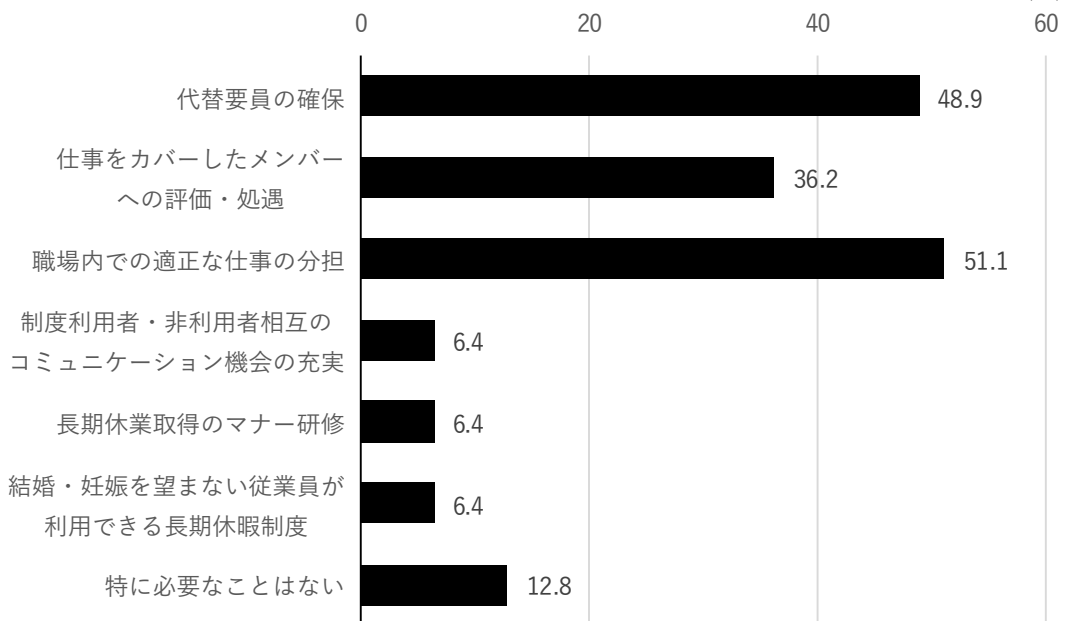
(5) 制度の利用者と非利用者間の不公平感を是正に必要なこと

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を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) (%)



(6) 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。

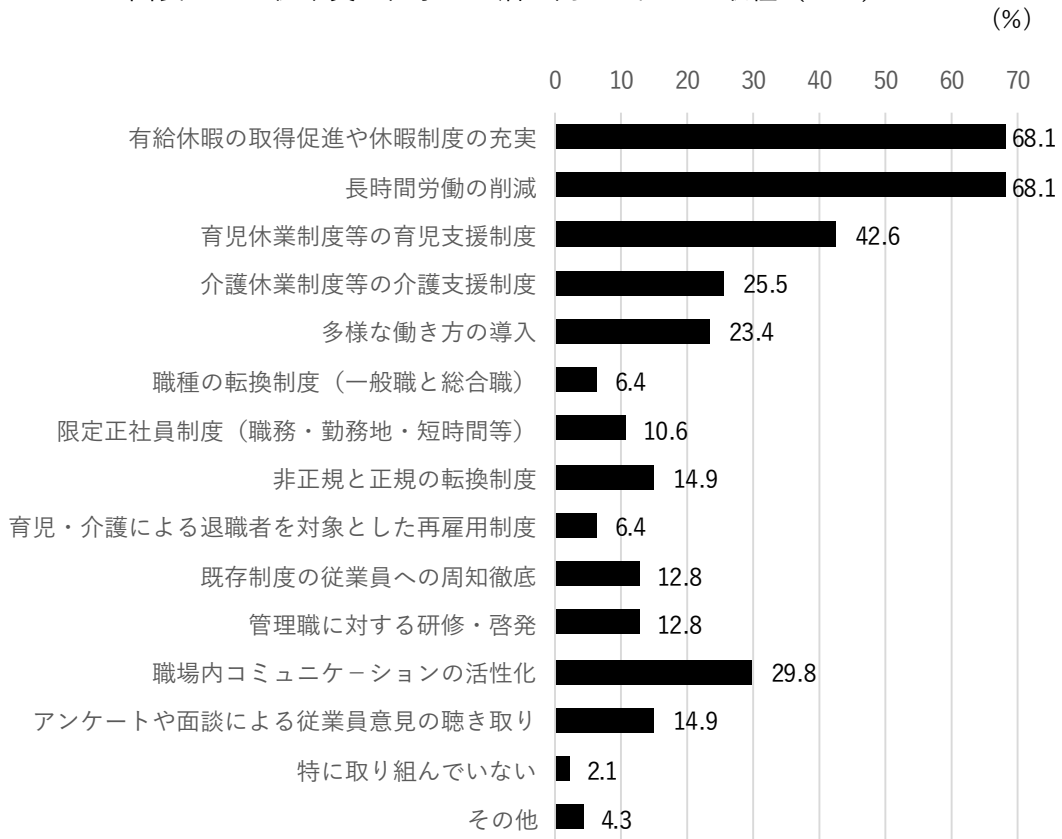
今回の回答データは回答数値が各事業所で分散した結果となっており、特に傾向などは判断できない。

(7) 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。

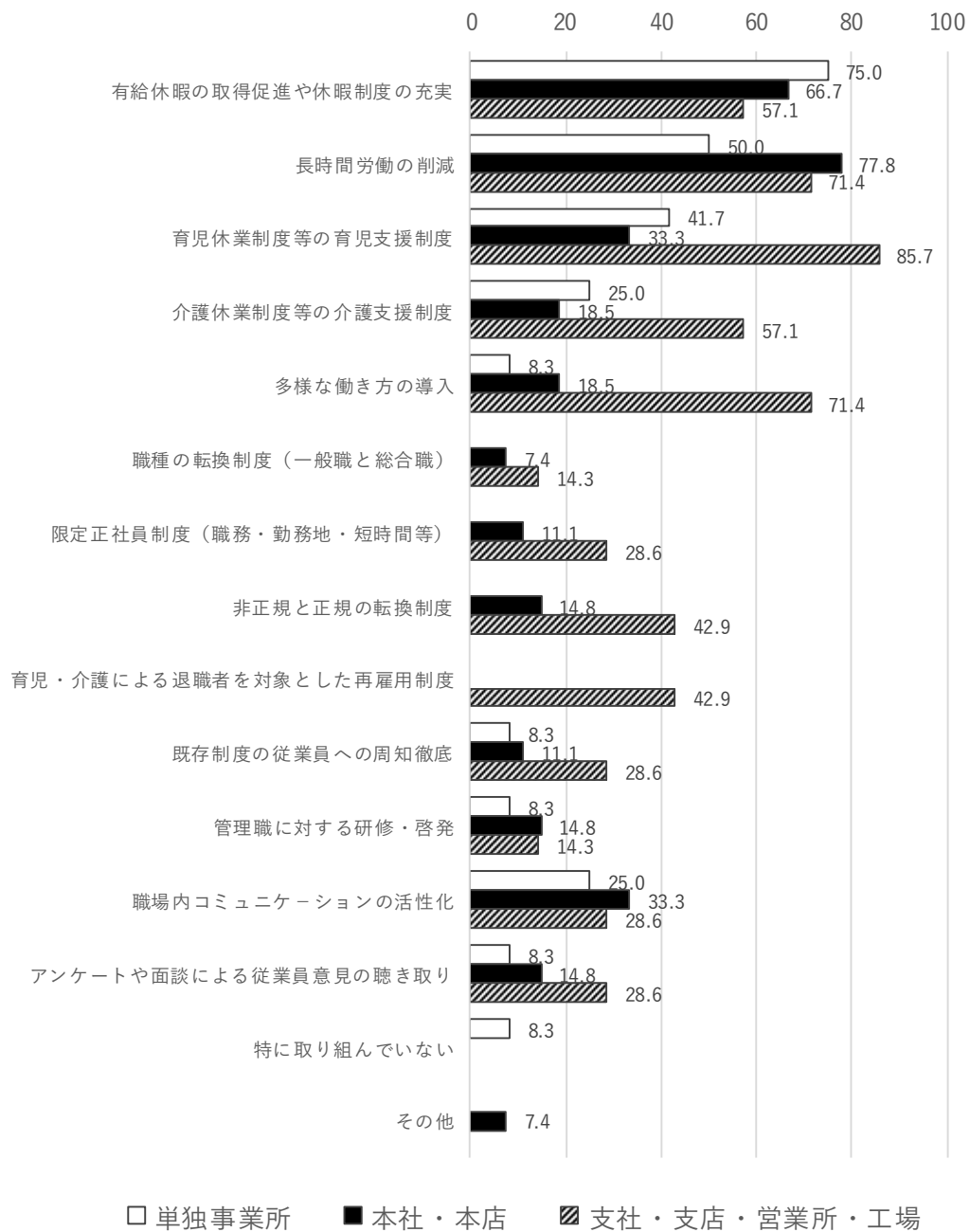
従業員の仕事と生活の両立に向けた取組については、「有給休暇の取得促進や休暇制度の充実」及び「長時間労働の削減」（ともに68.1%）が最も高く、「育児休業制度等の育児支援制度」（42.6%）が続く。

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）  
(%)

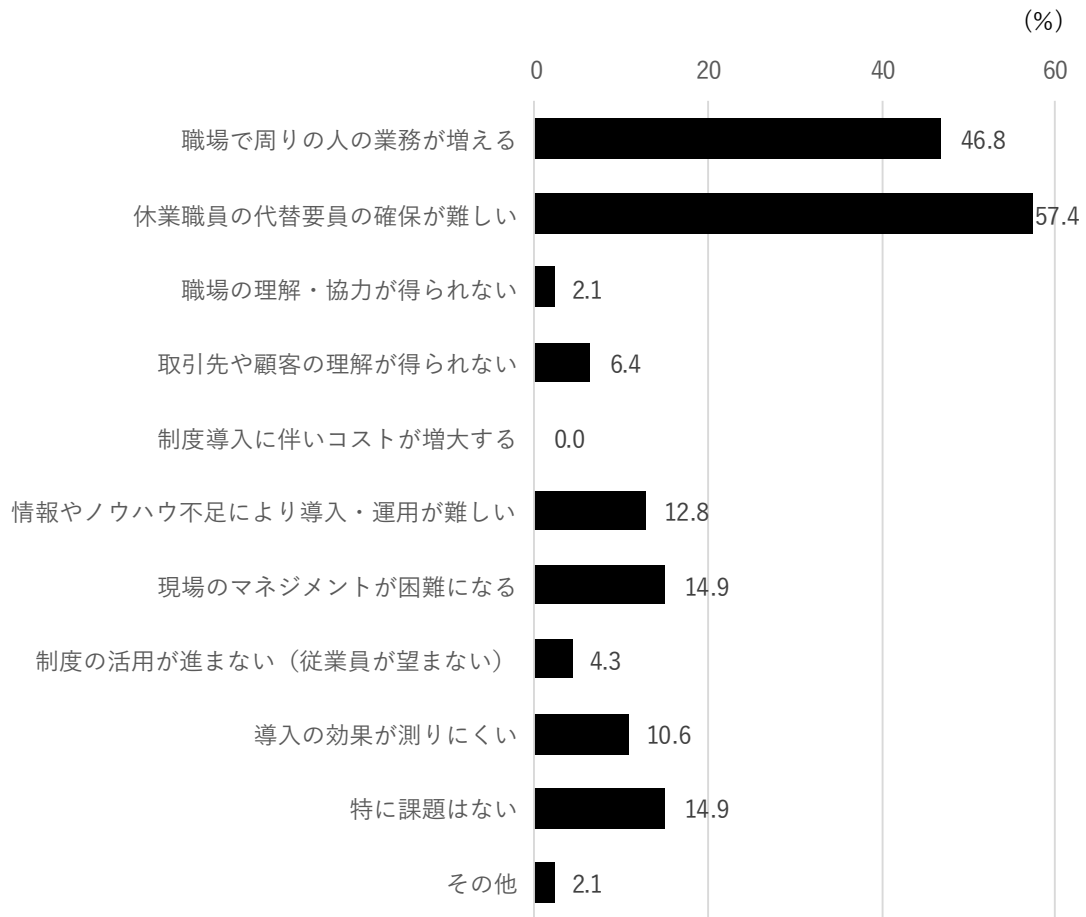


(8) 仕事と生活の両立支援に取り組む上での課題

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。

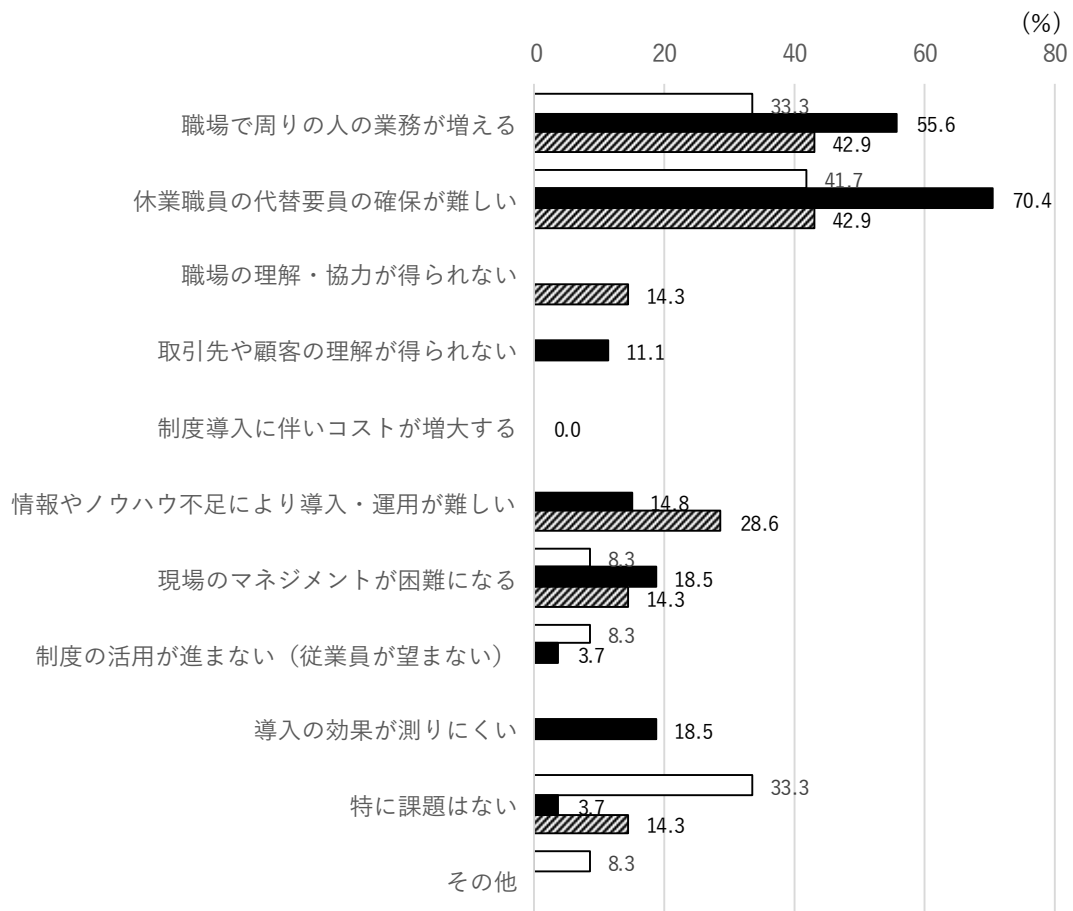
従業員の仕事と生活の両立支援における課題については、「休業職員の代替要員の確保が難しい」(57.4%) が最も高く、次に「職場で周りの人の業務が増える」(46.8%) が続き、この2つへの回答が多い。

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）



□ 単独事業所      ■ 本社・本店      ▨ 支社・支店・営業所・工場



### 3 職場環境

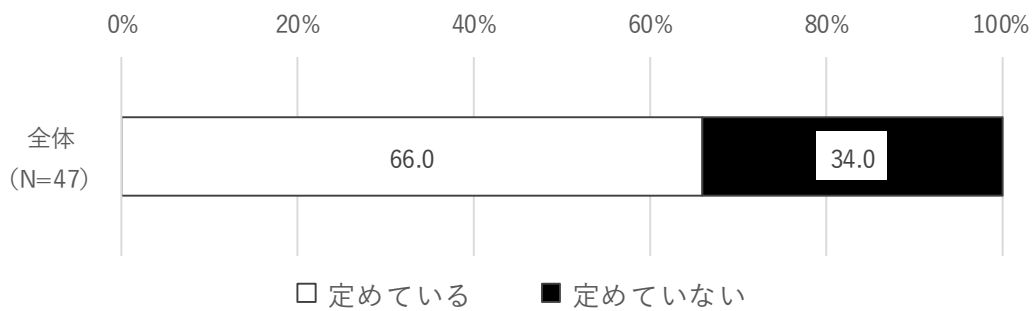
#### (1) ハラスメントの防止について

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。

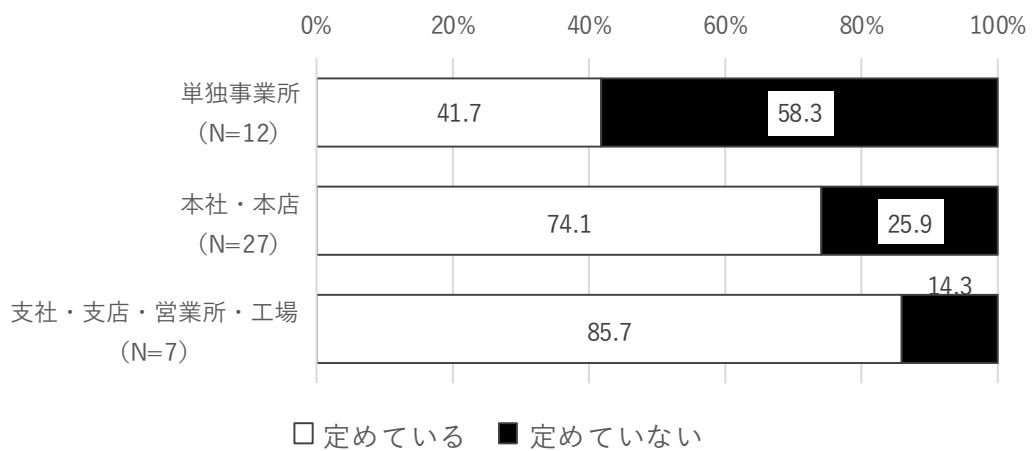
ハラスメント防止のための規定については、「定めている」が66.0%、「定めていない」が34.0%であった。

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）



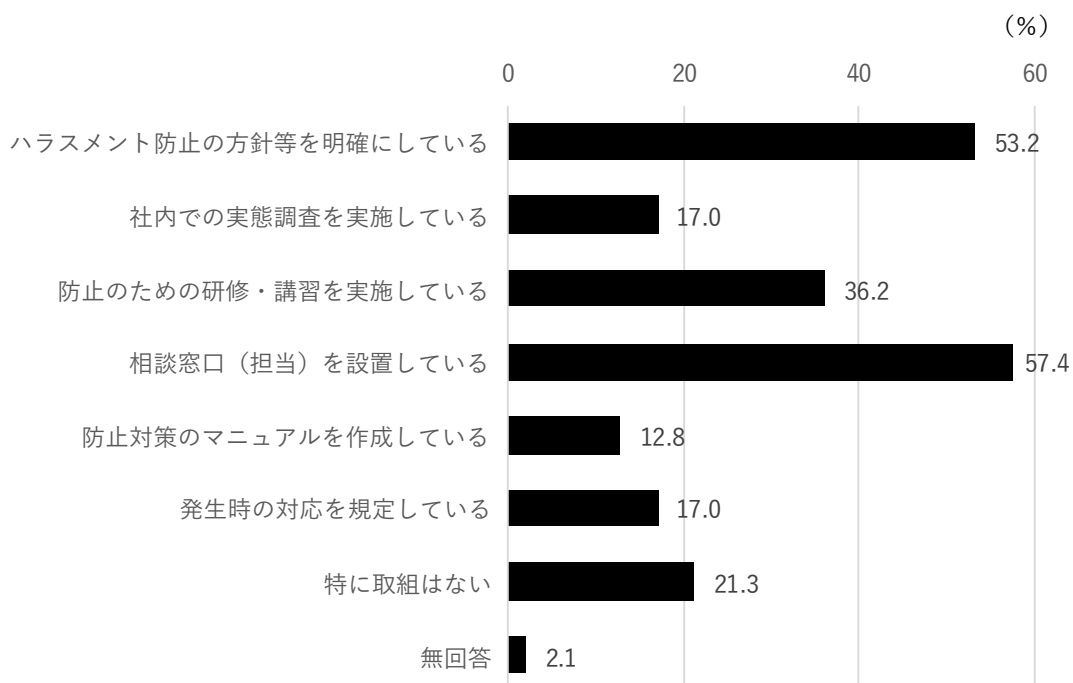
(2) ハラスメント対策の取組について

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。

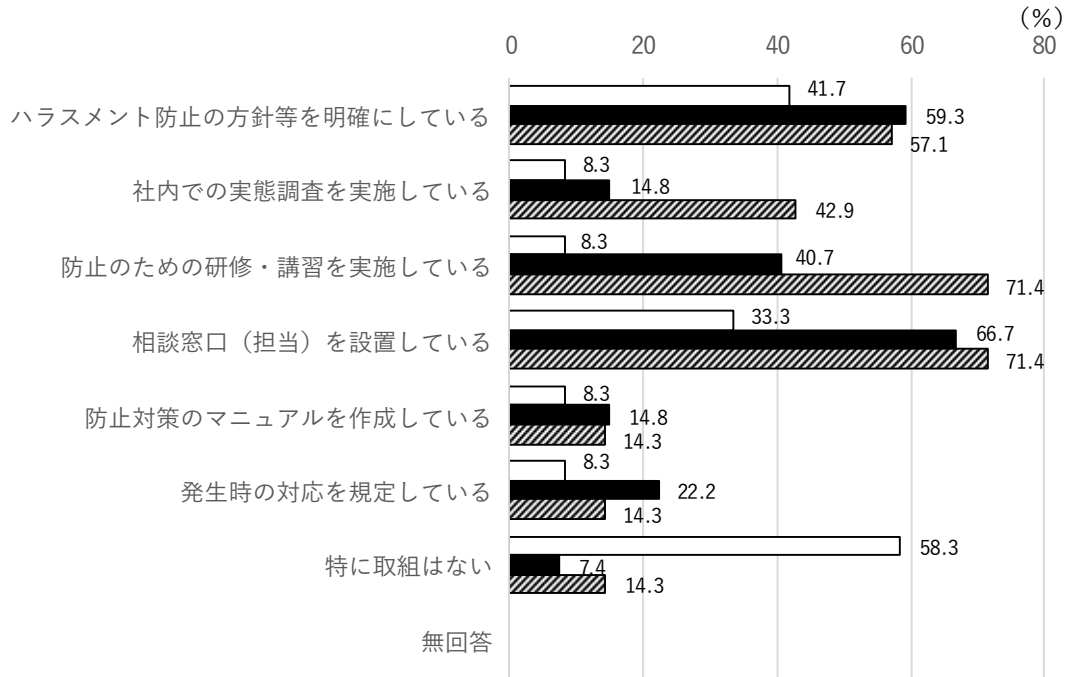
一方で「特に取組はない」の回答は21.3%であった。

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）



□ 単独事業所 ■ 本社・本店 ▨ 支社・支店・営業所・工場

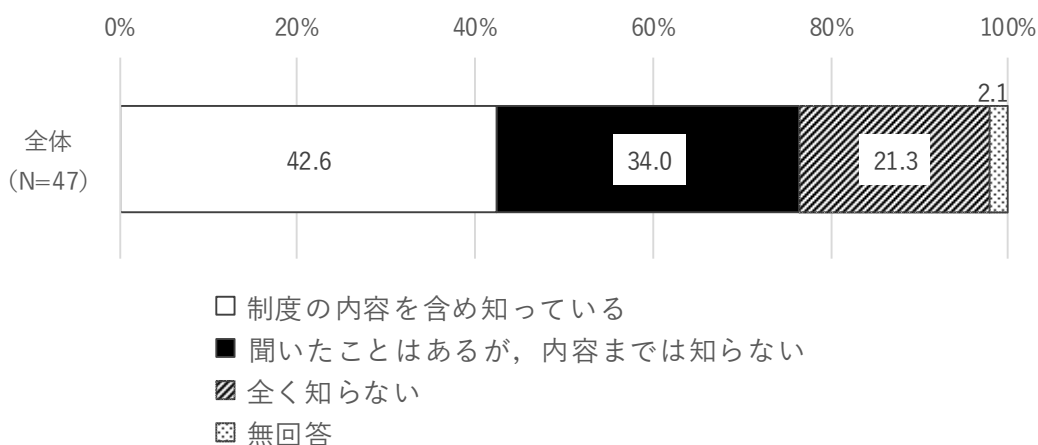
(3) パートナーシップ宣誓制度について

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○)

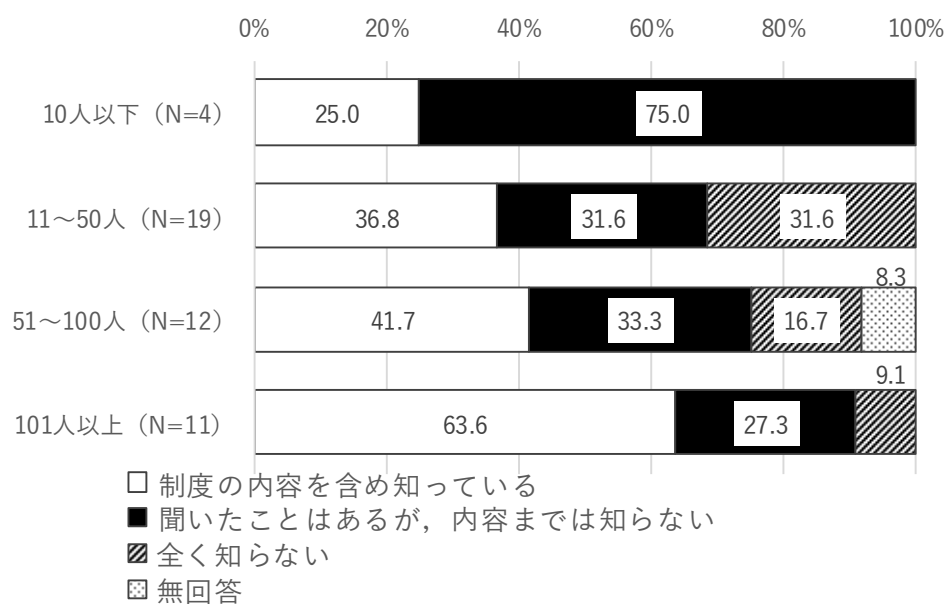
パートナーシップ宣誓制度については、名称を知っている（「制度の内容を含め知っている」「聞いたことはあるが、内容までは知らない」）が76.6%、「全く知らない」が21.3%となった。「制度の内容を含め知っている」は42.6%で半数以下となった。

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）



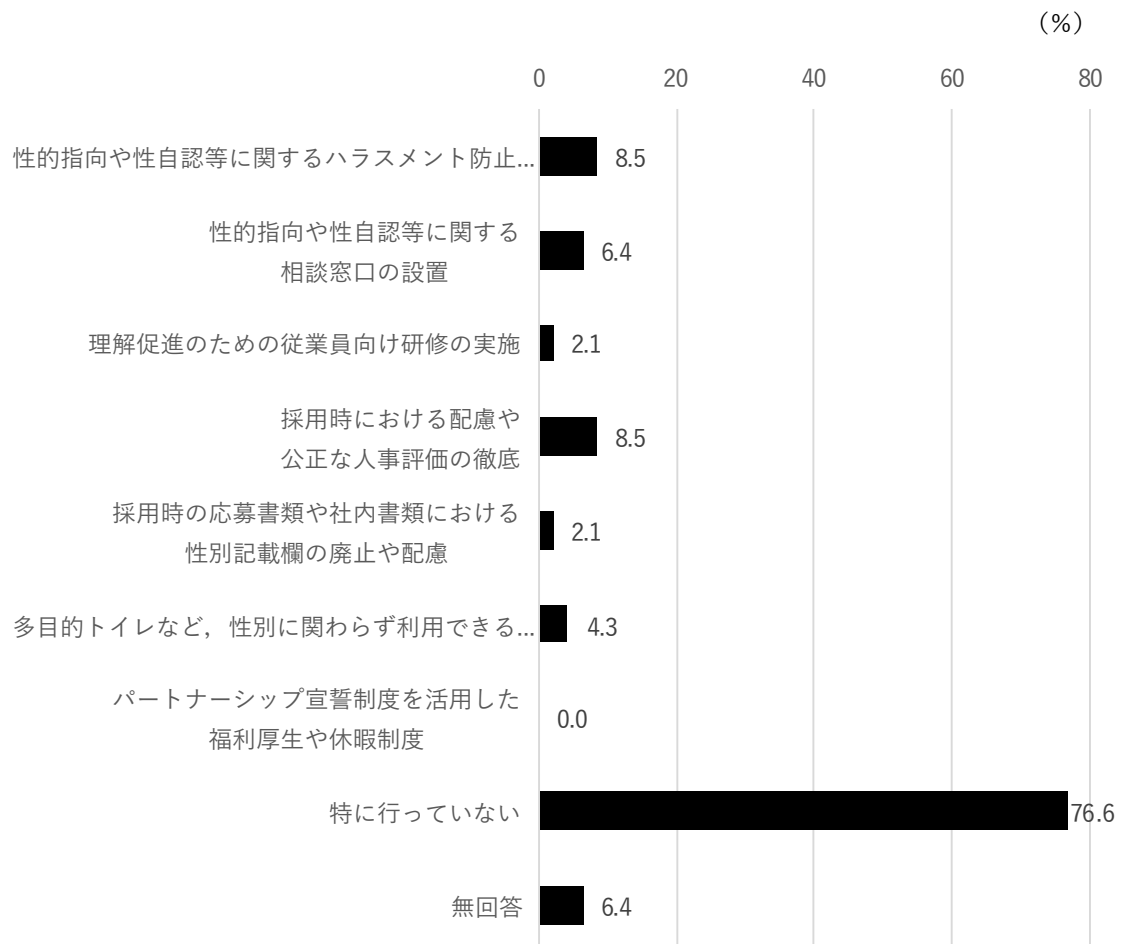
(4) 性的マイノリティの従業員への配慮について

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

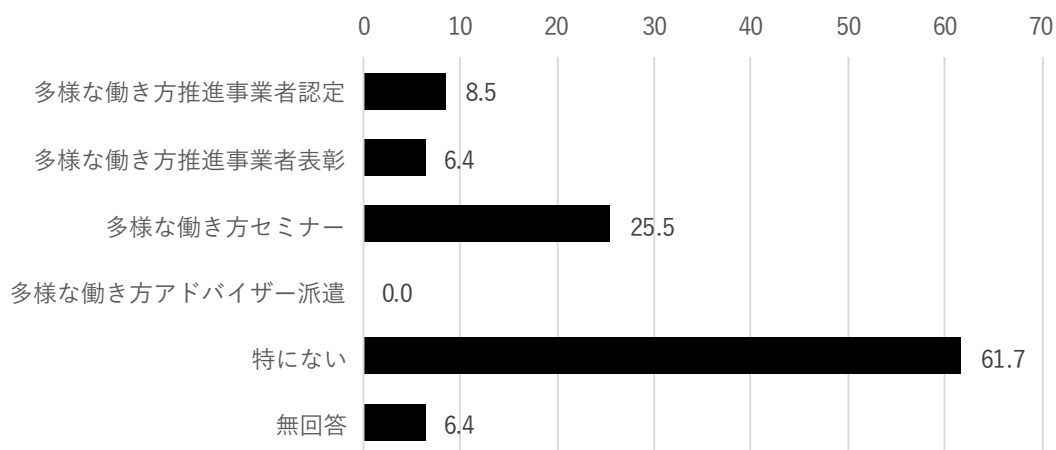
##### (1) 市の取組への参加意向

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) (%)



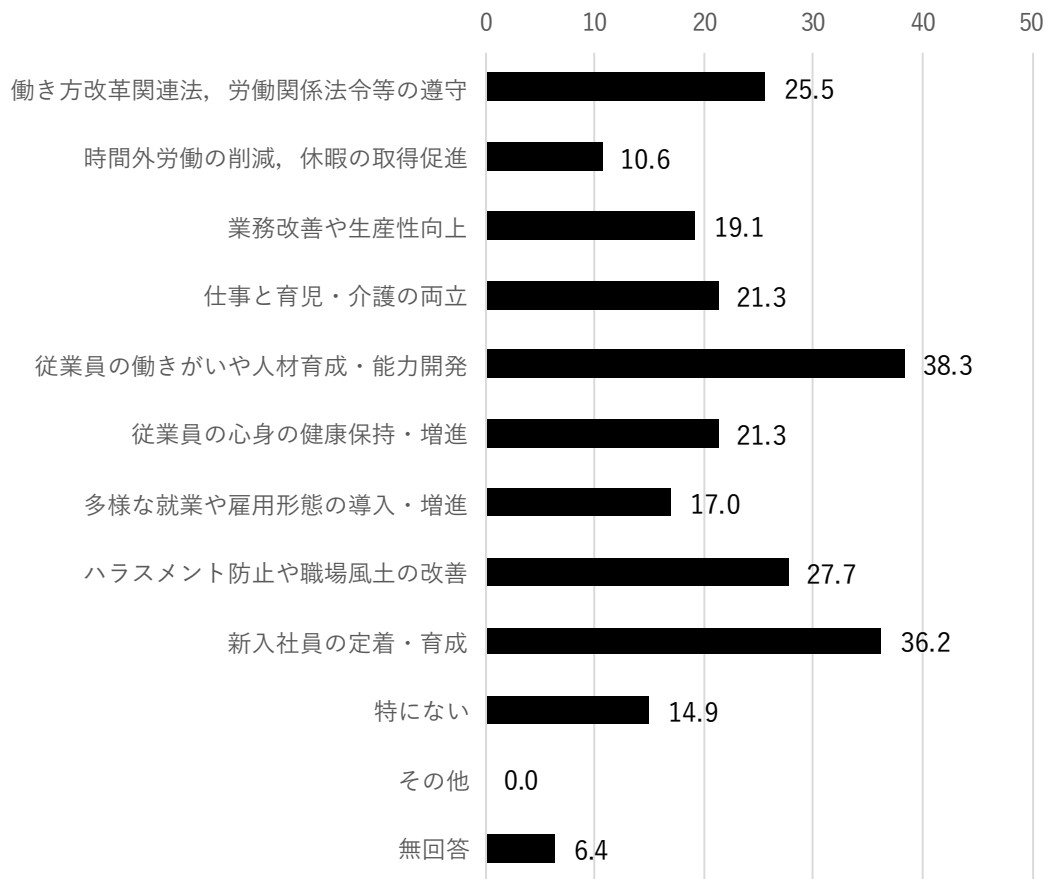
(2) 利用したいセミナーについて

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。

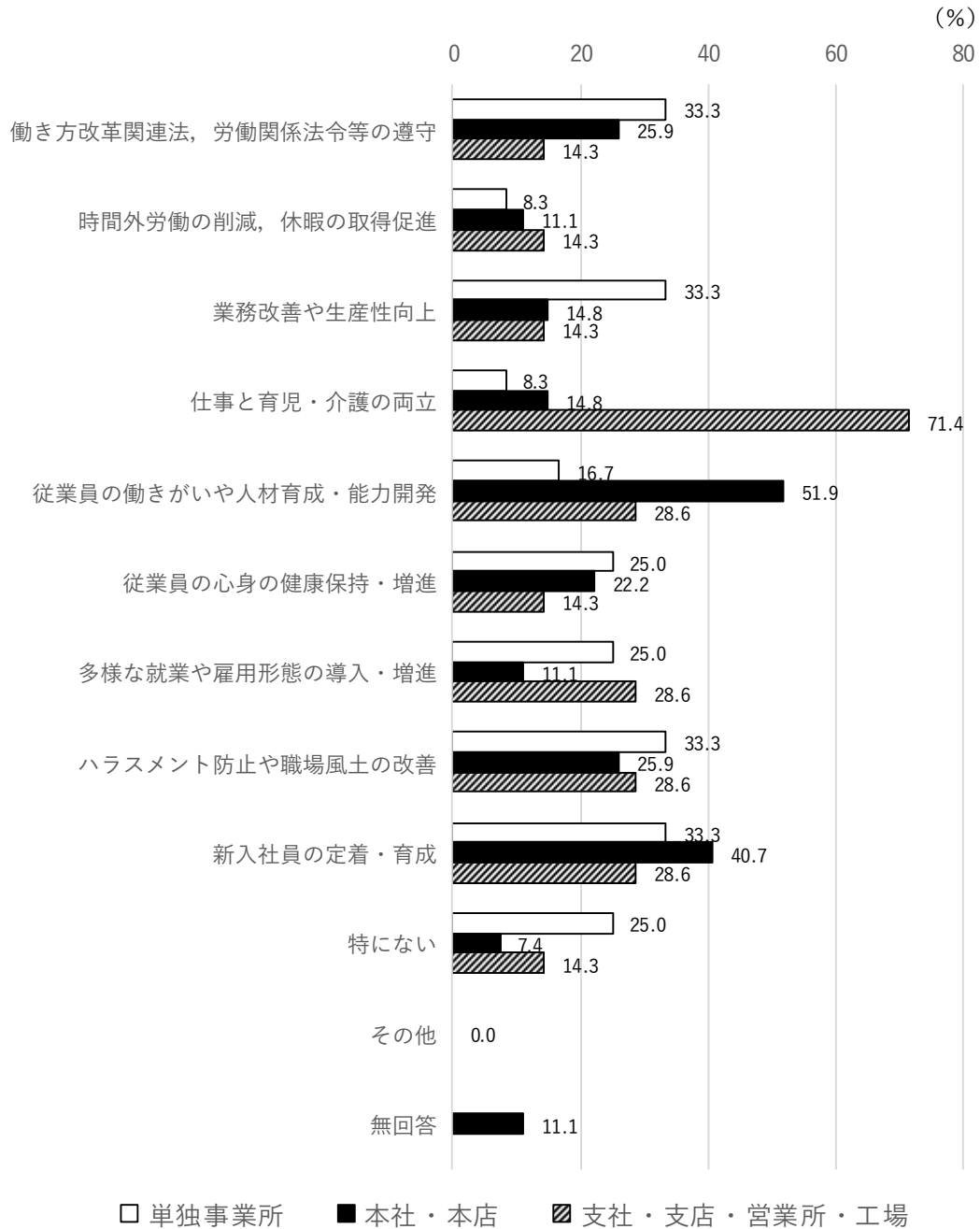
図表24-1 市のセミナーに希望するテーマについて (MA) (%)





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。

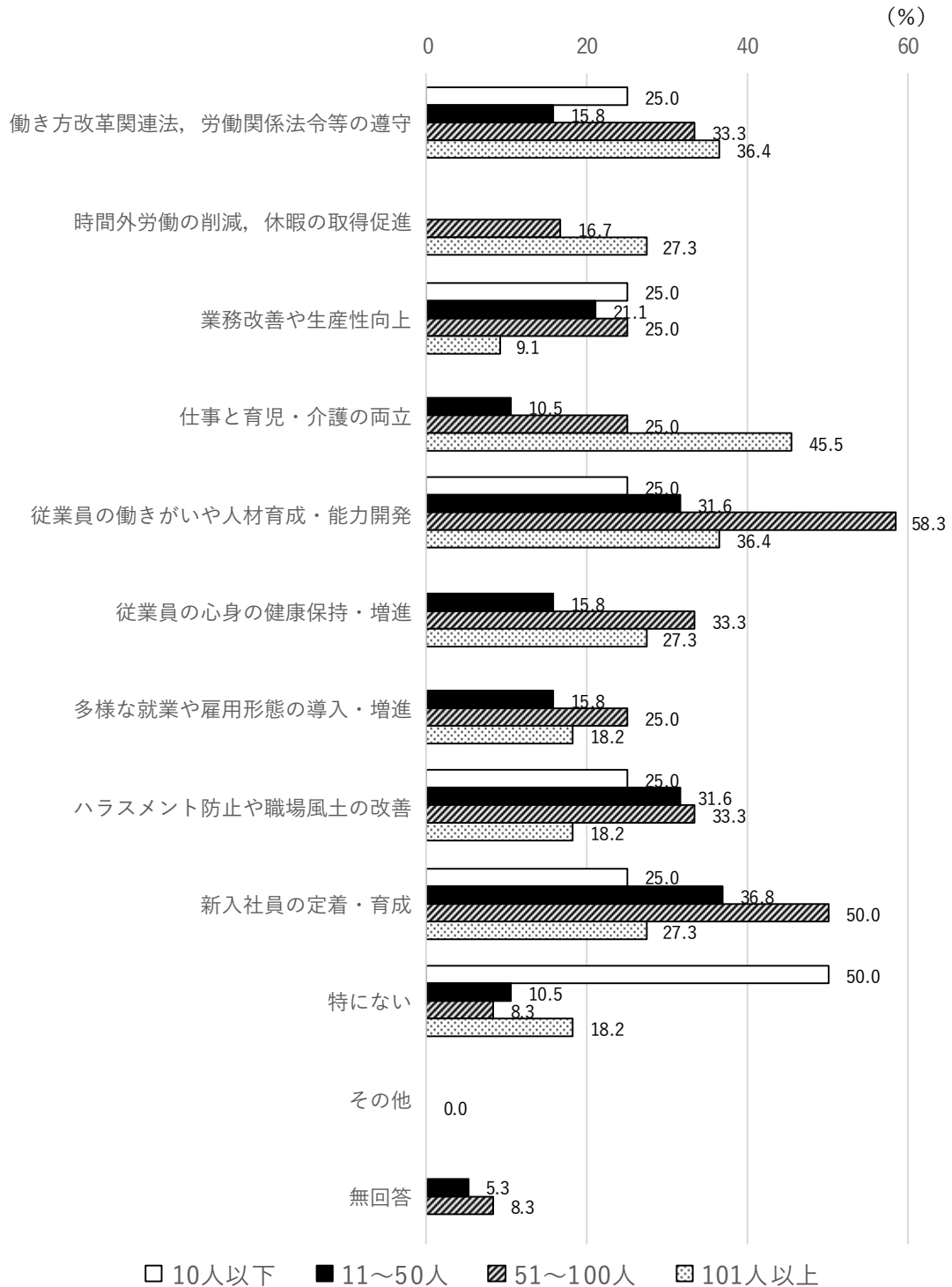
図表24-2 市のセミナーに希望するテーマについて（事業所区分別）（MA）





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）



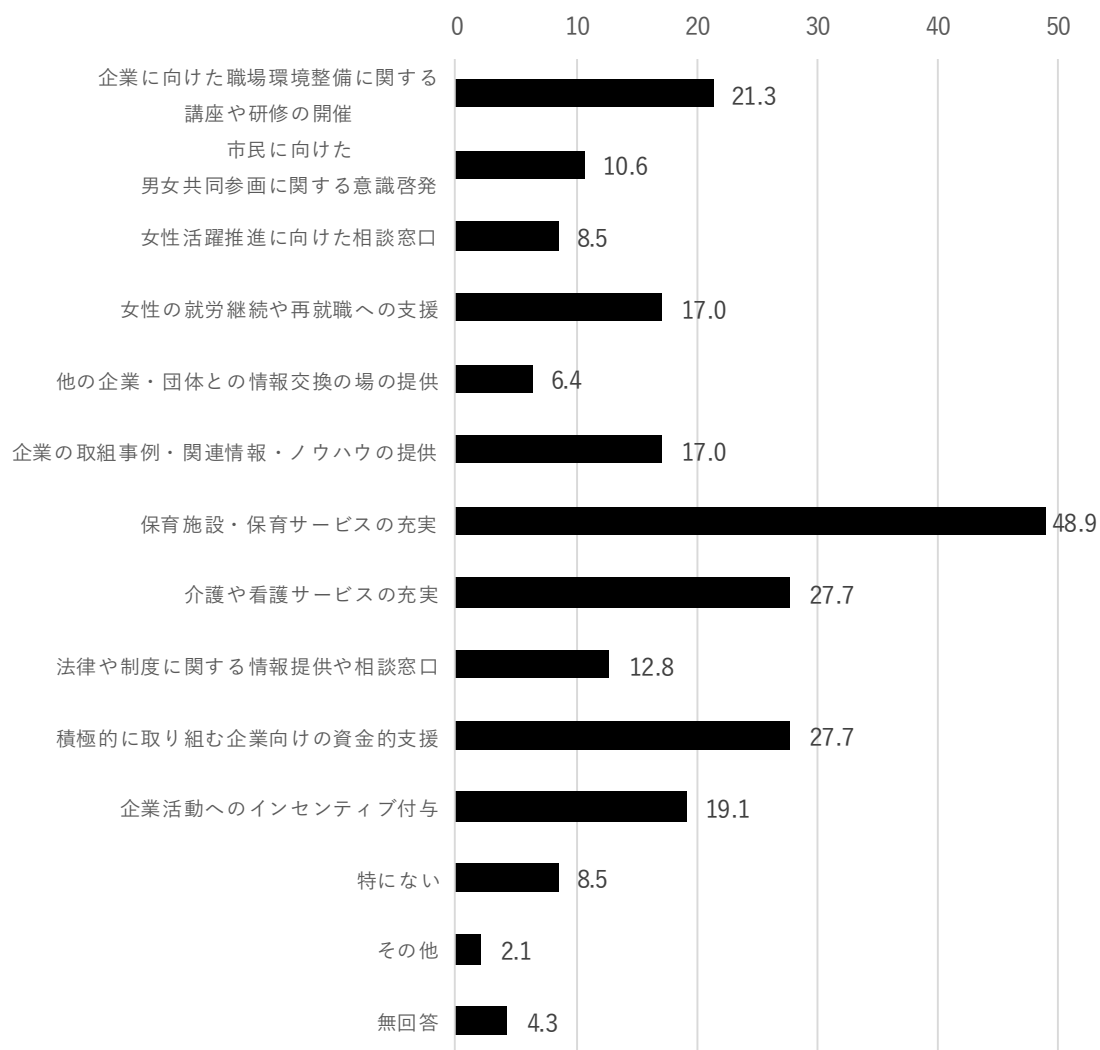
(3) 男女が共に活躍できる職場の実現に向けて行政が取り組むべき事項

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 (3 LA)  
(%)

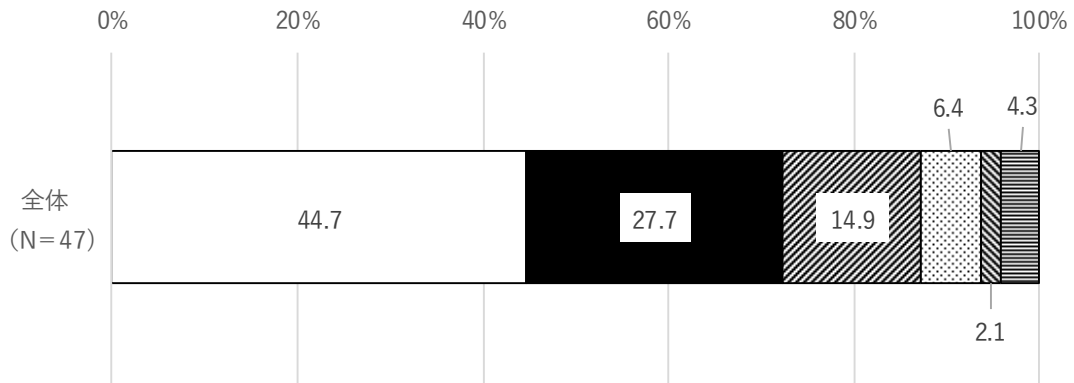


(4) 男女が共に活躍できる職場環境

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。

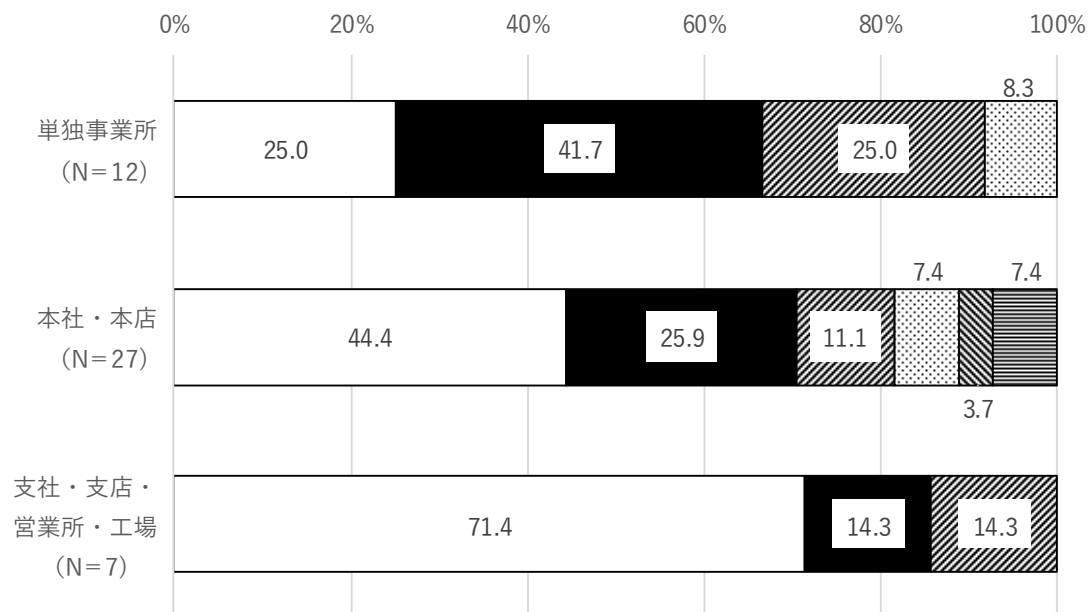
図表26-1 職場環境改善に必要な市の支援について（SA）



- 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

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）



- 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

(5) 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。

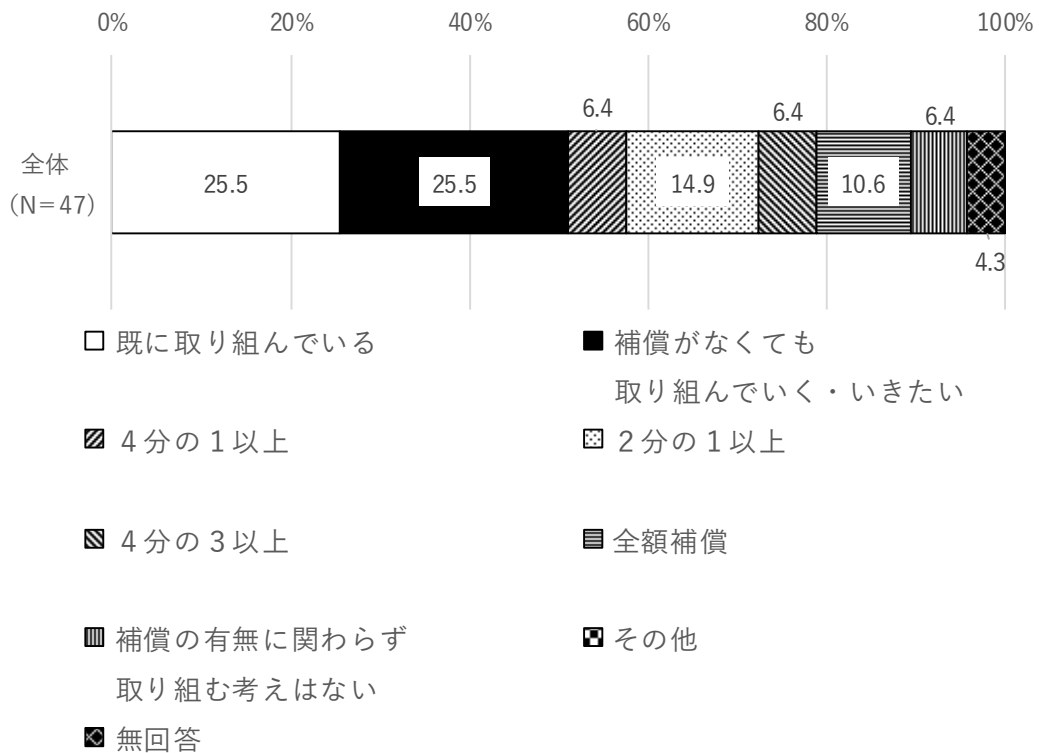
また、補償があれば取り組む（「4分の1以上」「2分の1以上」「4分の3以上」「全額補償」）は38.3%であり、そのうち5割強（全体の21.3%）が2分の1の補償があれば検討するとなった。

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）

