

VII. 調査結果（事業所調査）

1. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

（1）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する取り組み状況

問6 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への取り組みについて、あてはまるものをすべてお選びください。（○はひとつ）

【図表 1-1 仕事と生活の調和に関する取り組み状況】

（単位：％）

- 積極的に取り組んでいる（労働関係法などで定められた範囲以上に）
- 労働関係法などで定められた範囲で取り組んでいる
- 現在は取り組んでいないが、今後の取り組み実施を予定している
- 必要性は感じるが、取り組み実施の予定はない
- 取り組みに反対しないが、必要性は感じない
- ワーク・ライフ・バランスへの取り組みに反対だ
- ワーク・ライフ・バランスを知らない
- 無回答



<全体>（図表 1-1）

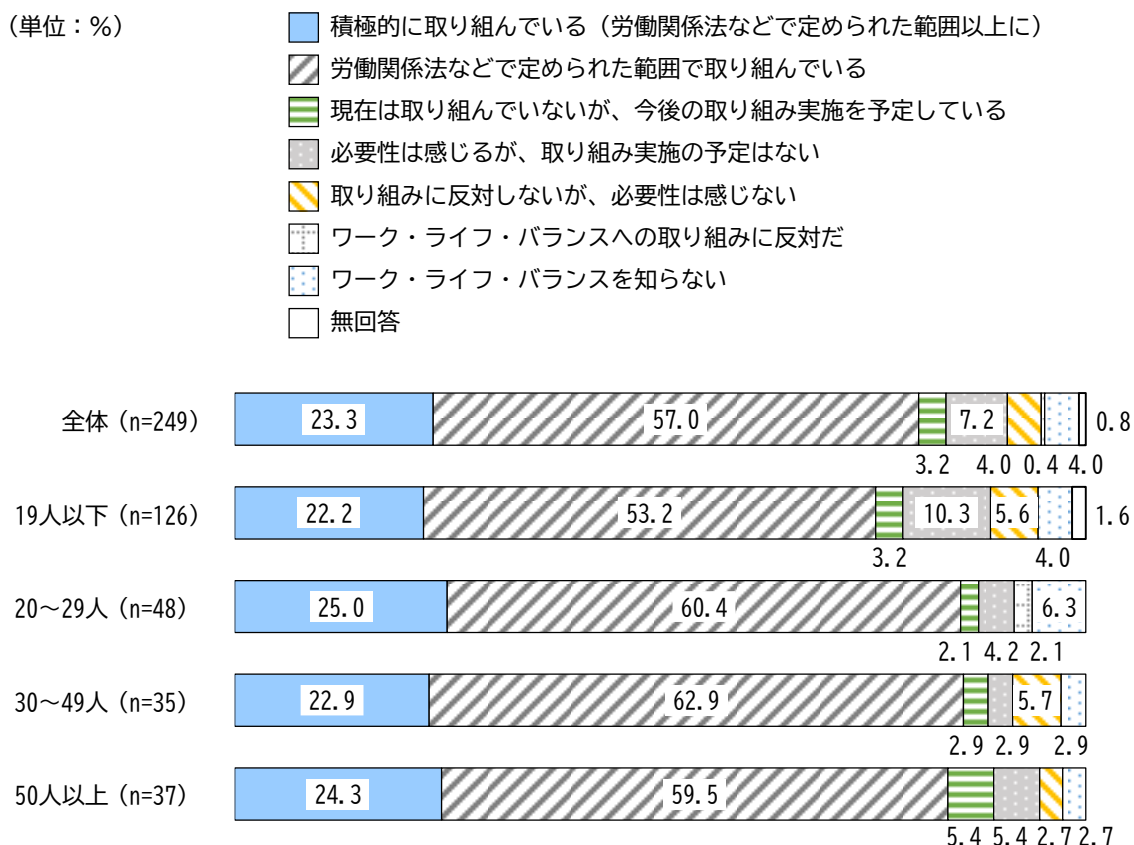
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）への取り組みについては、「労働関係法などで定められた範囲で取り組んでいる」が 57.0%で最も高く、「積極的に取り組んでいる（労働関係法などで定められた範囲以上に）」が 23.3%、「必要性は感じるが、取り組み実施の予定はない」が 7.2%で続いている。一方、「ワーク・ライフ・バランスを知らない」が 4.0%みられた。

<事業所規模別> (図表 1-1-1)

いずれの事業所規模でも、「労働関係法などで定められた範囲で取り組んでいる」が最も高く、「積極的に取り組んでいる（労働関係法などで定められた範囲以上に）」がそれに続いている。「積極的に取り組んでいる（労働関係法などで定められた範囲以上に）」は、事業所規模に関わらず2割台である。

現在、「労働関係法などで定められた範囲で取り組んでいる」と「積極的に取り組んでいる（労働関係法などで定められた範囲以上に）」を合わせた『取り組みをしている』は、30～49人で85.8%と最も高く、20～29人が85.4%と僅差で続いている。一方19人以下では75.4%となっている。

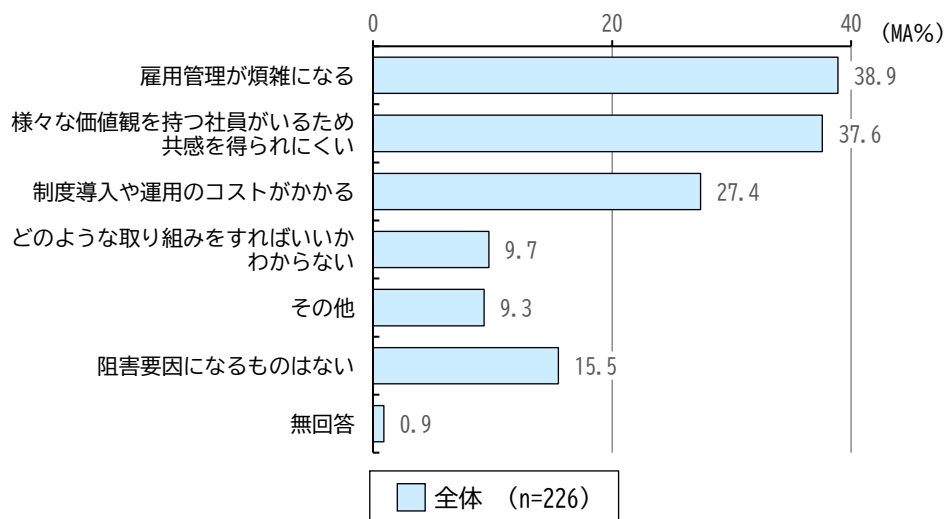
【図表 1-1-1 事業所規模別 仕事と生活の調和に関する取り組み状況】



(2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取り組みを進める上での阻害要因

問 6-1 貴事業所でのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への取り組み推進において、どのようなことが阻害要因になると思いますか。（〇はいくつでも）

【図表 1-2 仕事と生活の調和の取り組みを進める上での阻害要因】



<全体> (図表 1-2)

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取り組みを推進する上での阻害要因は、「雇用管理が煩雑になる」が 38.9%で最も高く、「様々な価値観を持つ社員がいるため共感を得られにくい」が 37.6%と僅差が続いている。次いで、「制度導入や運用のコストがかかる」が 27.4%となっている。「阻害要因になるものはない」も 15.5%みられた。

<事業所規模別> (図表 1-2-1)

19人以下では「雇用管理が煩雑になる」、20～29人や30～49人では「様々な価値観を持つ社員がいるため共感を得られにくい」が最も高くなっている。50人以上では「雇用管理が煩雑になる」と「様々な価値観を持つ社員がいるため共感を得られにくい」がともに45.7%と高い。

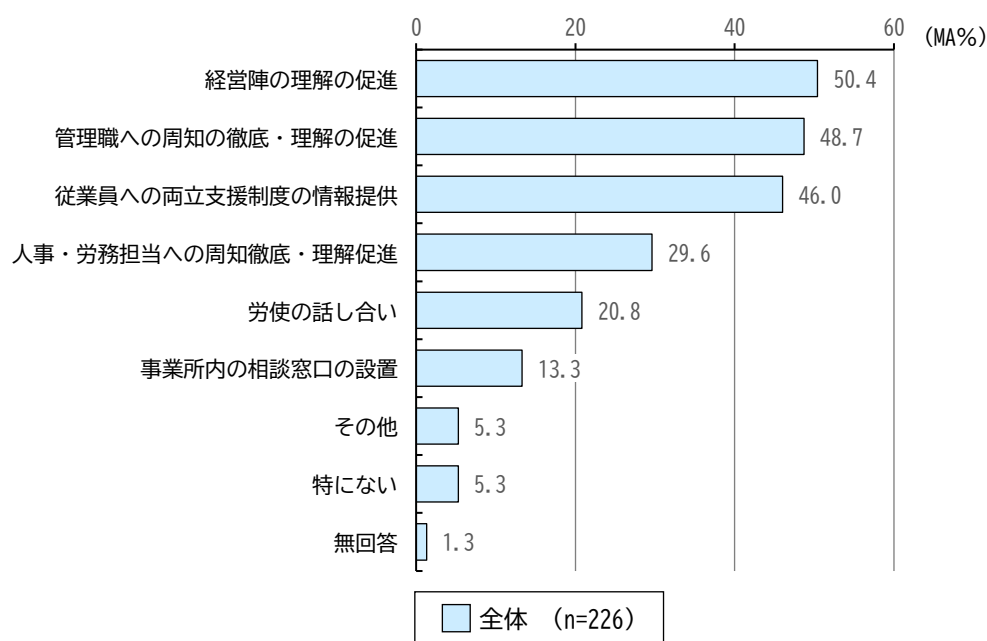
【図表 1-2-1 事業所規模別 仕事と生活の調和の取り組みを進める上での阻害要因】

	n	雇用管理が煩雑になる	様々な価値観を持つ社員がいるため共感を得られにくい	様々な価値観を持つ社員がいるため共感を得られにくい	様々な価値観を持つ社員がいるため共感を得られにくい	様々な価値観を持つ社員がいるため共感を得られにくい	様々な価値観を持つ社員がいるため共感を得られにくい	様々な価値観を持つ社員がいるため共感を得られにくい	無回答
全体	上段/実数 下段/MA%	226 100.0	88 38.9	85 37.6	62 27.4	22 9.7	21 9.3	35 15.5	2 0.9
事業所規模別	19人以下	112 100.0	44 39.3	38 33.9	29 25.9	15 13.4	10 8.9	17 15.2	- -
	20～29人	44 100.0	14 31.8	16 36.4	9 20.5	4 9.1	6 13.6	6 13.6	1 2.3
	30～49人	32 100.0	12 37.5	13 40.6	12 37.5	- -	3 9.4	4 12.5	- -
	50人以上	35 100.0	16 45.7	16 45.7	11 31.4	3 8.6	2 5.7	8 22.9	1 2.9

(3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取り組みを進める上で重要だと思うこと

問 6-2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の充実のために、重要だと思うものをすべてお選びください。（〇はいくつでも）

【図表 1-3 仕事と生活の調和の充実のために重要だと思うこと】



<全体> (図表 1-3)

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の充実のために重要だと思うことは、「経営陣の理解の促進」が50.4%で最も高く、「管理職への周知の徹底・理解の促進」（48.7%）、「従業員への両立支援制度の情報提供」（46.0%）と続いている。「人事・労務担当者への周知徹底・理解促進」と「労使の話し合い」は2割台となっている。

＜事業所規模別＞（図表 1-3-1）

「管理職への周知の徹底・理解の促進」は、従業員規模が大きくなるほど高くなっており、19人以下で38.4%なのに対し、50人以上では80.0%と、41.6ポイントの差がみられた。50人以上では、いずれの項目も高くなっており、「従業員への両立支援制度の情報提供」が62.9%、「人事・労務担当者への周知徹底・理解促進」が45.7%と、いずれも全体に比べて10ポイント以上高い。「経営陣の理解の促進」は、19人以下、20～29人、50人以上のいずれでも5割台となっている。

【図表 1-3-1 事業所規模別 仕事と生活の調和の充実のために重要だと思うこと】

		n	経営陣の理解の促進	管理職への周知の徹底	従業員への両立支援	人事・労務担当者への周知徹底	労使の話し合い	事業所内の相談窓口	その他	特にない	無回答
全体	上段/実数	226	114	110	104	67	47	30	12	12	3
	下段/MA%	100.0	50.4	48.7	46.0	29.6	20.8	13.3	5.3	5.3	1.3
事業所規模別	19人以下	112	57	43	46	26	25	10	8	7	-
		100.0	50.9	38.4	41.1	23.2	22.3	8.9	7.1	6.3	-
	20～29人	44	23	20	22	16	7	8	1	2	2
		100.0	52.3	45.5	50.0	36.4	15.9	18.2	2.3	4.5	4.5
30～49人		32	13	19	14	9	9	6	1	1	-
		100.0	40.6	59.4	43.8	28.1	28.1	18.8	3.1	3.1	-
50人以上		35	19	28	22	16	6	5	1	2	1
		100.0	54.3	80.0	62.9	45.7	17.1	14.3	2.9	5.7	2.9

(4) 育児休業・介護休業取得状況

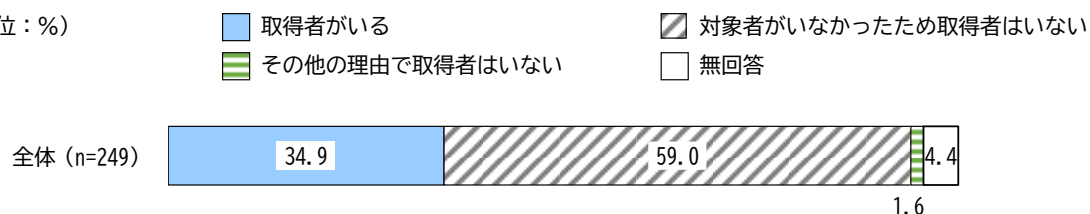
①取得状況

問7 貴事業所で、令和6年(2024年)4月～令和7年(2025年)3月の期間に育児休業(産前・産後休業を除きます)・介護休業を取得した従業員はいますか。

【図表 1-4① 取得状況】

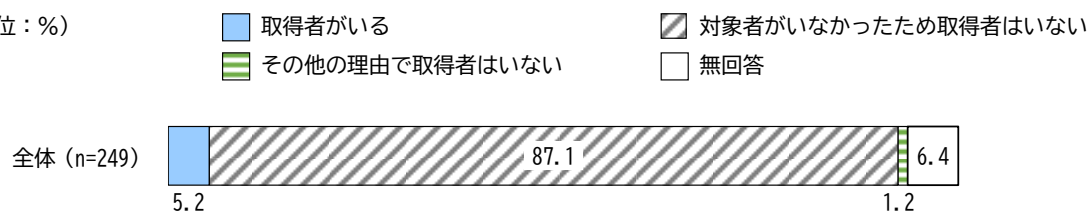
《育児休業》

(単位：%)



《介護休業》

(単位：%)



＜全体＞ (図表 1-4①)

育児休業の取得状況をみると、「取得者がいる」は34.9%であった。「対象者がいなかったため取得者はいない」が59.0%、「その他の理由で取得者はいない」が1.6%となっている。

介護休業については、「取得者がいる」は5.2%と少なく、「対象者がいなかったため取得者はいない」が87.1%を占めている。「その他の理由で取得者はいない」は1.2%となっている。

<事業所規模別> (図表 1-4①-1)

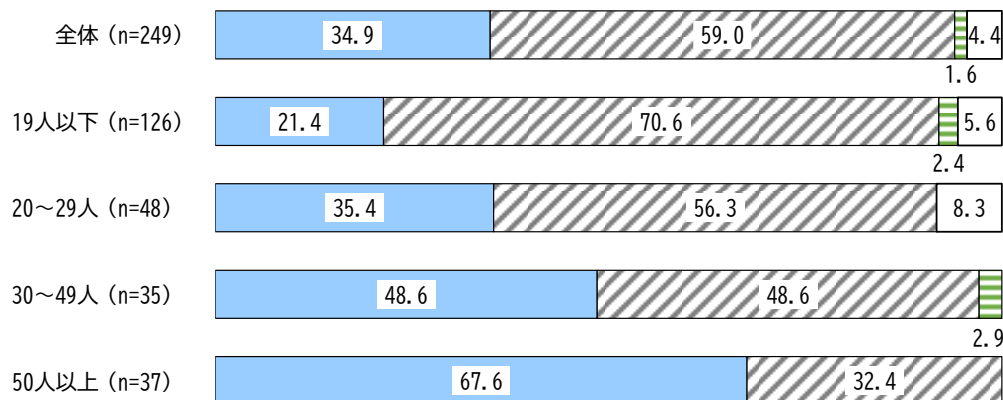
育児休業について、「取得者がいる」は、規模が大きいほど高くなっており、50人以上で67.6%である。30~49人で48.6%、20~29人で35.4%、19人以下で21.4%となっている。

介護休業について、「取得者がいる」は、概ね規模が大きいほど高くなっており、50人以上で13.5%である。30~49人で8.6%、20~29人で2.1%、19人以下で3.2%となっている。

【図表 1-4①-1 事業所規模別 取得状況】

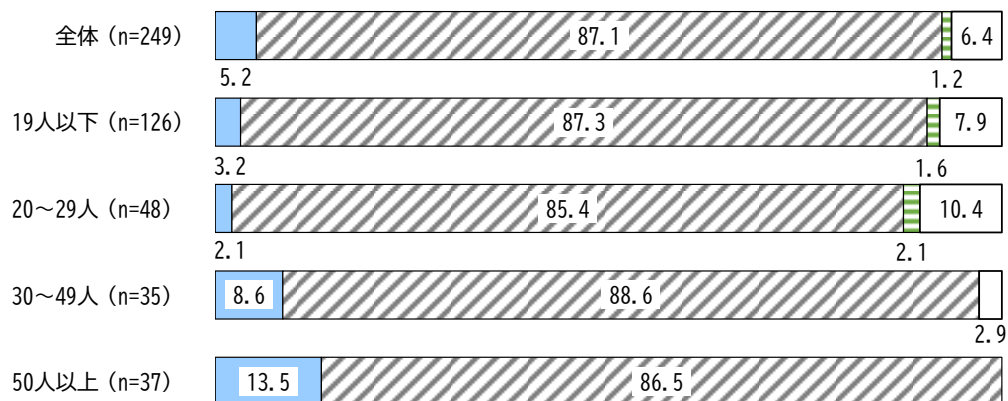
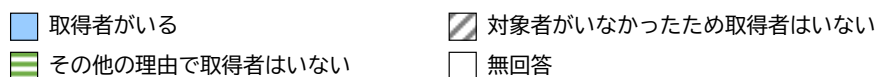
<<育児休業>>

(単位：%)



<<介護休業>>

(単位：%)



<課長職以上女性登用別> (図表 1-4①-2)

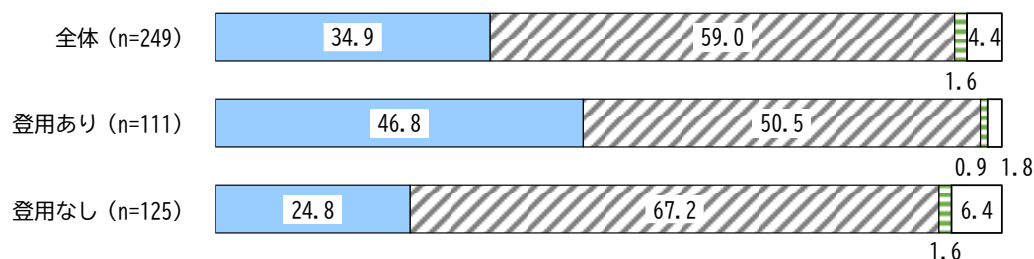
課長職以上で女性登用がある事業所とない事業所別に育児休業の取得状況を比較した。「取得者がいる」は、登用ありで46.8%、登用なしで24.8%と、22.0ポイントの差がみられた。

介護休業については、「取得者がいる」は、登用ありで7.2%、登用なしで4.0%と大きな差はみられない。

【図表 1-4①-2 課長職以上女性登用別 取得状況】

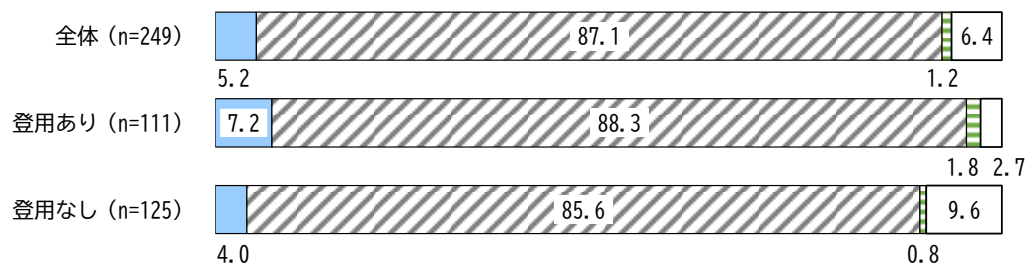
<<育児休業>>

(単位：%)



<<介護休業>>

(単位：%)



②育児休業取得者の性別構成

問7 申請中も含めて取得した人数を男女別に記入してください。

①育児休業

【図表 1-4② 育児休業取得者の性別構成】

(単位：%)



<全体> (図表 1-4②)

育児休業取得者がいる事業所 (87 件) における育児休業取得人数 190 名の性別の内訳は、「女性」が 78.4%、「男性」は 21.1%である。

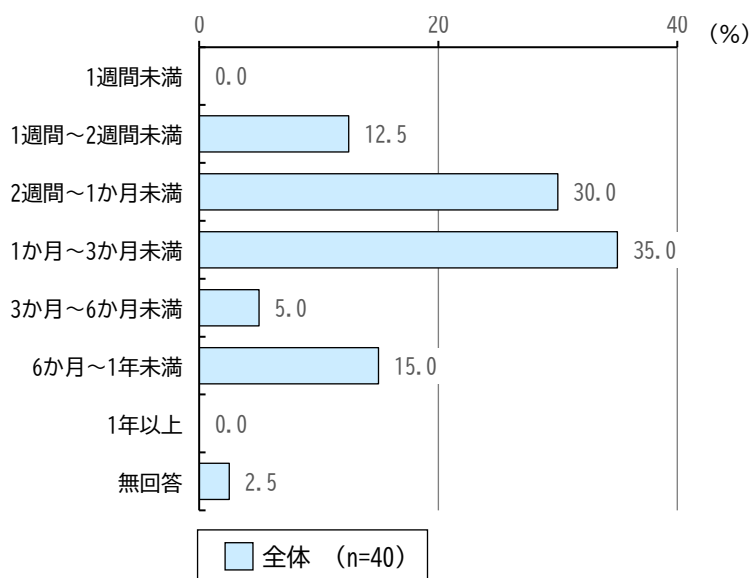
③男性従業員の育児休業取得期間

【問7で育児休業・介護休業を取得した男性従業員がいると答えた方にお聞きします。】

問8 育児休業や介護休業を取得した男性従業員の人数を、取得期間別にお聞かせください。

①育児休業

【図表 1-4③ 男性従業員の育児休業取得期間】



<全体> (図表 1-4③)

男性の育児休業取得者がいる事業所 (21 件) における育児休業を取得した男性 40 名の育児休業取得期間の内訳は、「1か月～3か月未満」が 35.0%で最も高く、「2週間～1か月未満」が 30.0%で続いている。

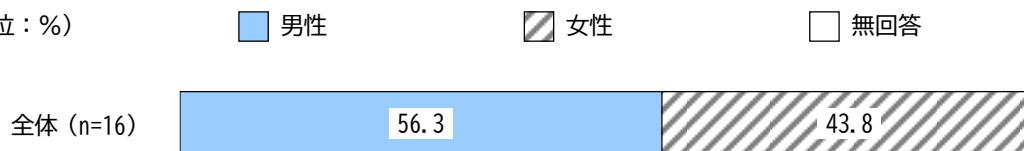
④介護休業取得者の性別構成

問7 申請中も含めて取得した人数を男女別に記入してください。

②介護休業

【図表 1-4④ 介護休業取得者の性別構成】

(単位：%)



<全体> (図表 1-4④)

介護休業取得者がいる事業所 (13 件) における介護休業取得人数は 16 名と少ないが、介護休業取得者の性別内訳は、「男性」が 56.3%、「女性」が 43.8%である。

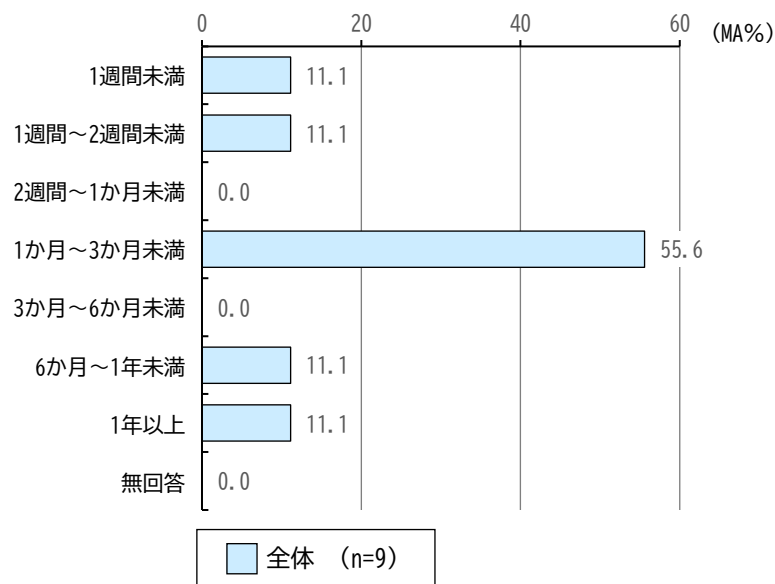
⑤男性従業員の介護休業取得期間

【問7で育児休業・介護休業を取得した男性従業員がいると答えた方にお聞きします。】

問8 育児休業や介護休業を取得した男性従業員の人数を、取得期間別にお聞かせください。

②介護休業

【図表 1-4⑤ 男性従業員の介護休業取得期間】



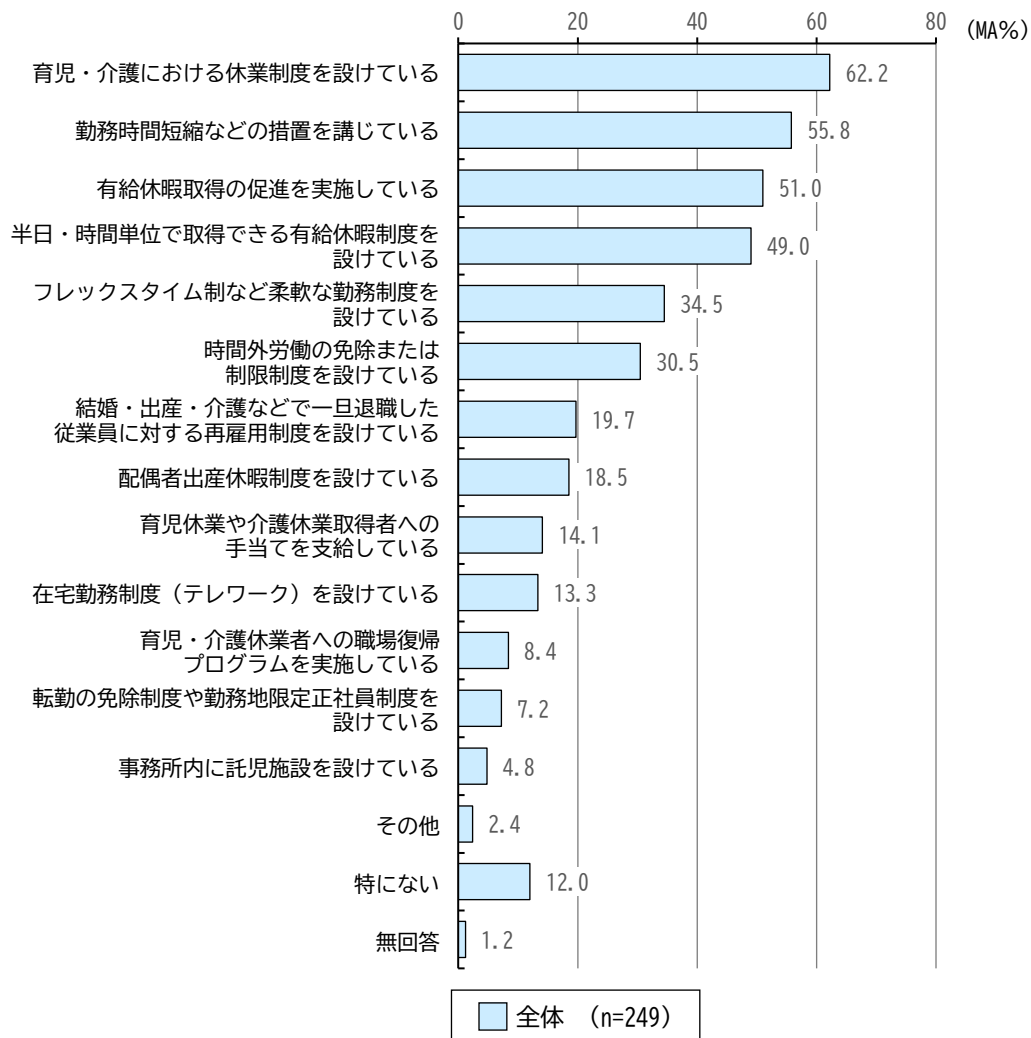
<全体> (図表 1-4⑤)

集計対象者数は 9 名と少ないが、男性の取得した介護休業取得期間の内訳は、「1 か月～3 か月未満」が 55.6%と最も高くなっている。

(5) 育児や介護と仕事の両立を支援するために取り組んでいること

問9 貴事業所において、従業員が育児や介護と仕事の両立を支援するために、取り組んでいることをすべてお選びください。(〇はいくつでも)

【図表 1-5 育児や介護と仕事の両立を支援するために取り組んでいること】



<全体> (図表 1-5)

育児や介護と仕事の両立を支援するために取り組んでいることは、「育児・介護における休業制度を設けている」が 62.2%で最も高く、「勤務時間短縮などの措置を講じている」が 55.8%、「有給休暇取得の促進を実施している」が 51.0%、「半日・時間単位で取得できる有給休暇制度を設けている」が 49.0%で続いている。

<事業所規模別> (図表 1-5-1)

「育児・介護における休業制度を設けている」は、事業規模が大きくなるほど取組率が高くなっており、50人以上では81.1%と高いが、19人以下では54.8%にとどまる。全体的に、50人以上で割合が高くなっており、すべての項目で全体より5ポイント以上高くなっている。一方、19人以下では、ほとんどの項目で取組率が低く、「特にない」が19.8%と高い。20～29人と30～49人を比較すると、「半日・時間単位で取得できる有給休暇制度を設けている」では30～49人の方が取組率が高いが、その他の項目では、20～29人の方が取組率が高いか、30～49人と同等となっている。

<課長職以上女性登用別> (図表 1-5-1)

「育児・介護における休業制度を設けている」の割合は、登用ありで74.8%、登用なしで52.0%と22.8ポイントの差がみられた。登用なしでは「特にない」が18.4%と、登用ありの4.5%と比べて高くなっており、「育児・介護休業者への職場復帰プログラムを実施している」以外は、登用ありの方が高くなっている。

【図表 1-5-1 事業所規模別/課長職以上女性登用別

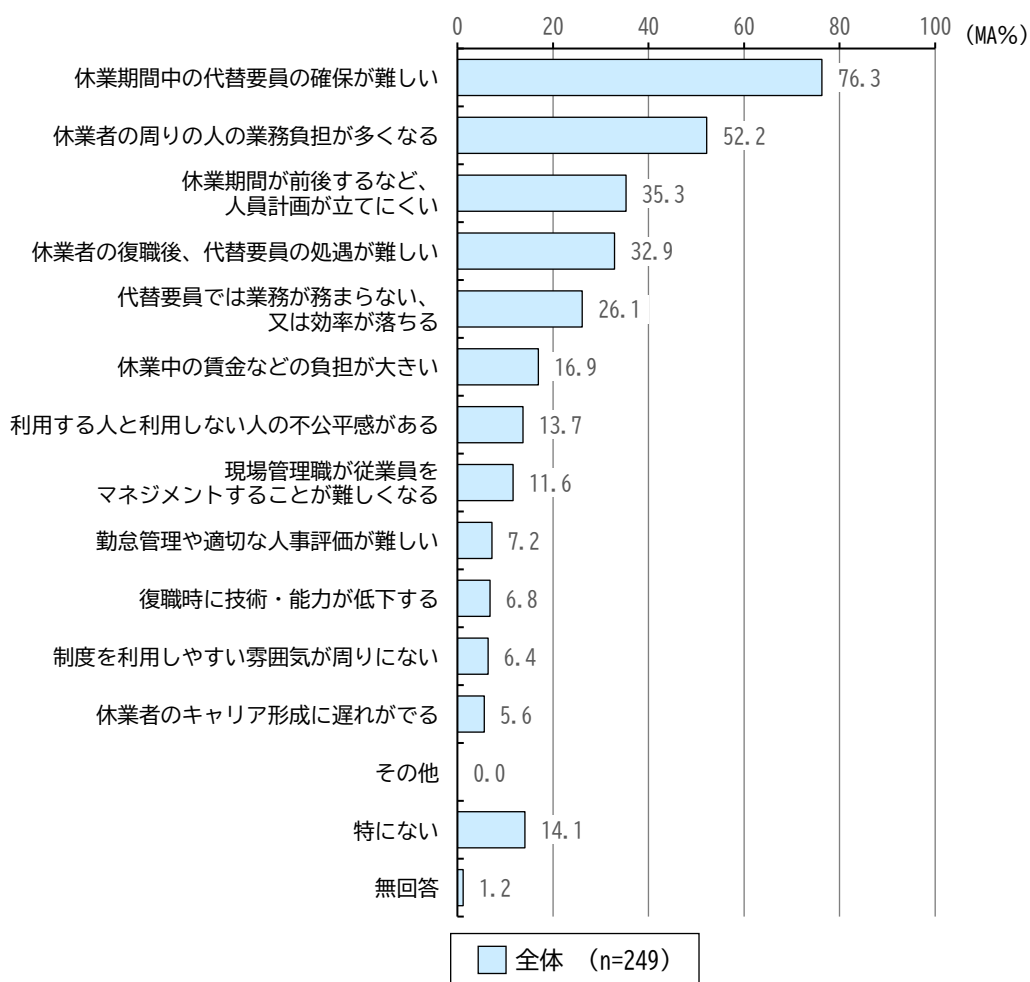
育児や介護と仕事の両立を支援するために取り組んでいること】

		n	育児・介護における休業制度を設けている	勤務時間短縮などの措置を講じている	有給休暇取得の促進を実施している	半日・時間単位で取得できる有給休暇制度を設けている	フレックスタイム制など柔軟な勤務制度を設けている	時間外労働の免除または制限制度を設けている	業務員に対する再雇用制度を設けている	結婚・出産・介護などで一旦退職した従業員に対する再雇用制度を設けている	配偶者出産休暇制度を設けている	育児休業や介護休業取得者への手当を支給している	在宅勤務制度(テレワーク)を設けている	育児・介護休業者への職場復帰プログラムを実施している	転勤の免除制度や勤務地限定正社員制度を設けている	事務所内に託児施設を設けている	その他	特にない	無回答
全体	上段/実数	249	155	139	127	122	86	76	49	46	35	33	21	18	12	6	30	3	
	下段/MA%	100.0	62.2	55.8	51.0	49.0	34.5	30.5	19.7	18.5	14.1	13.3	8.4	7.2	4.8	2.4	12.0	1.2	
事業所規模別	19人以下	126	69	57	55	55	34	22	18	16	12	12	8	5	5	2	25	1	
		100.0	54.8	45.2	43.7	43.7	27.0	17.5	14.3	12.7	9.5	9.5	6.3	4.0	4.0	1.6	19.8	0.8	
	20～29人	48	30	30	30	21	19	18	14	9	9	4	6	5	1	4	2	-	
		100.0	62.5	62.5	62.5	43.8	39.6	37.5	29.2	18.8	18.8	8.3	12.5	10.4	2.1	8.3	4.2	-	
30～49人	35	24	22	19	20	13	13	6	5	5	6	1	3	1	-	1	2		
	100.0	68.6	62.9	54.3	57.1	37.1	37.1	17.1	14.3	14.3	17.1	2.9	8.6	2.9	-	2.9	5.7		
50人以上	37	30	27	22	24	18	21	10	15	8	11	5	5	4	-	2	-		
	100.0	81.1	73.0	59.5	64.9	48.6	56.8	27.0	40.5	21.6	29.7	13.5	13.5	10.8	-	5.4	-		
女性相当職以上登用別	登用あり	111	83	71	64	60	42	41	22	20	21	18	8	9	6	6	5	1	
		100.0	74.8	64.0	57.7	54.1	37.8	36.9	19.8	18.0	18.9	16.2	7.2	8.1	5.4	5.4	4.5	0.9	
登用なし	125	65	60	56	55	38	30	23	22	11	14	11	8	4	-	23	2		
	100.0	52.0	48.0	44.8	44.0	30.4	24.0	18.4	17.6	8.8	11.2	8.8	6.4	3.2	-	18.4	1.6		

(6) 育児休業や介護休業を定着させる上での問題点

問 10 貴事業所において育児休業や介護休業制度を定着させるにあたり、どのようなことが問題になると思いますか。(〇はいくつでも)

【図表 1-6 育児休業や介護休業を定着させる上での問題点】



<全体> (図表 1-6)

育児休業や介護休業を定着させる上での問題点は、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が76.3%で最も高く、「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」が52.2%で続いている。

<事業所規模別> (図表 1-6-1)

いずれの事業所規模でも、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が最も高く、49人以下ではいずれも7割台、50人以上では86.5%となっている。50人以上では、「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」も70.3%と高い。

<課長職以上女性登用別> (図表 1-6-1)

登用の有無に関わらず「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が最も高く、登用ありで82.0%、登用なしで72.0%となっている。

【図表 1-6-1 事業所規模別/課長職以上女性登用別 育児休業や介護休業を定着させる上での問題点】

		n	が休業期間中の代替要員の確保が難しい	が休業者の周りの人の業務負担が多くなる	員休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい	休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい	代替要員では業務が落ちる、又は効率が落ちる	休業中の賃金などの負担が大きい	不利用する人と利用しない人の不公平感がある	現場管理職が従業員をマネジメントすることが難しくなる	勤怠管理や適切な人事評価が難しい	復職時に技術・能力が低下する	制度を利用しやすい雰囲気がない	休業者のキャリア形成に遅れがでる	その他	特になし	無回答
全体	上段/実数	249	190	130	88	82	65	42	34	29	18	17	16	14	-	35	3
	下段/MA%	100.0	76.3	52.2	35.3	32.9	26.1	16.9	13.7	11.6	7.2	6.8	6.4	5.6	-	14.1	1.2
事業所規模別	19人以下	126	92	57	41	44	33	23	17	11	11	9	9	7	-	22	2
		100.0	73.0	45.2	32.5	34.9	26.2	18.3	13.5	8.7	8.7	7.1	7.1	5.6	-	17.5	1.6
	20~29人	48	38	27	21	15	14	10	3	10	3	3	3	3	-	5	1
		100.0	79.2	56.3	43.8	31.3	29.2	20.8	6.3	20.8	6.3	6.3	6.3	6.3	-	10.4	2.1
30~49人	35	25	18	12	10	7	4	5	3	2	1	2	1	-	3	-	
	100.0	71.4	51.4	34.3	28.6	20.0	11.4	14.3	8.6	5.7	2.9	5.7	2.9	-	8.6	-	
50人以上	37	32	26	13	12	10	5	9	4	2	4	2	3	-	5	-	
	100.0	86.5	70.3	35.1	32.4	27.0	13.5	24.3	10.8	5.4	10.8	5.4	8.1	-	13.5	-	
女性相当職 課長以上 登用別	登用あり	111	91	58	49	35	36	18	12	11	6	11	5	7	-	10	2
		100.0	82.0	52.3	44.1	31.5	32.4	16.2	10.8	9.9	5.4	9.9	4.5	6.3	-	9.0	1.8
登用なし	125	90	67	37	42	27	21	19	15	11	6	9	7	-	22	1	
	100.0	72.0	53.6	29.6	33.6	21.6	16.8	15.2	12.0	8.8	4.8	7.2	5.6	-	17.6	0.8	

2. LGBTをはじめとする性的少数者の人権問題について

(1) LGBTをはじめとする性的少数者の人権問題の認識状況

問11 LGBTをはじめとする性的少数者に対する職場での人権問題があるということを知っていますか。(〇はひとつ)

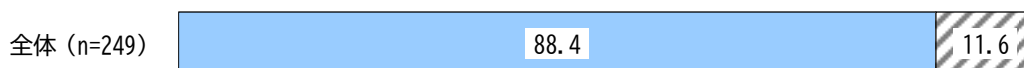
【図表 2-1 LGBTをはじめとする性的少数者の人権問題の認識状況】

(単位：%)

■ 知っている

▨ 知らない

□ 無回答



<全体> (図表 2-1)

LGBTをはじめとする性的少数者の人権問題の認知状況は、「知っている」が88.4%である。

<事業所規模別> (図表 2-1-1)

いずれの事業所規模でも「知っている」が80%を超えており、30~49人で97.1%と高めである。

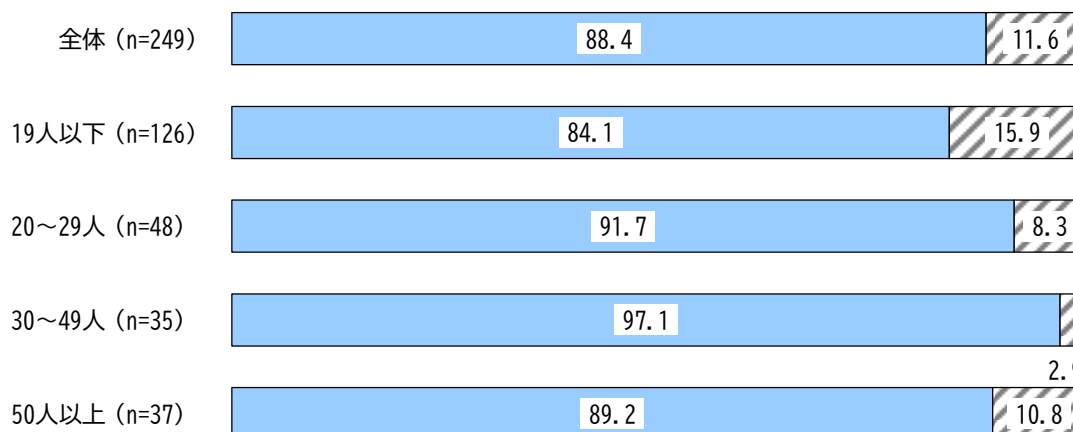
【図表 2-1-1 事業所規模別 LGBTをはじめとする性的少数者の人権問題の認識状況】

(単位：%)

■ 知っている

▨ 知らない

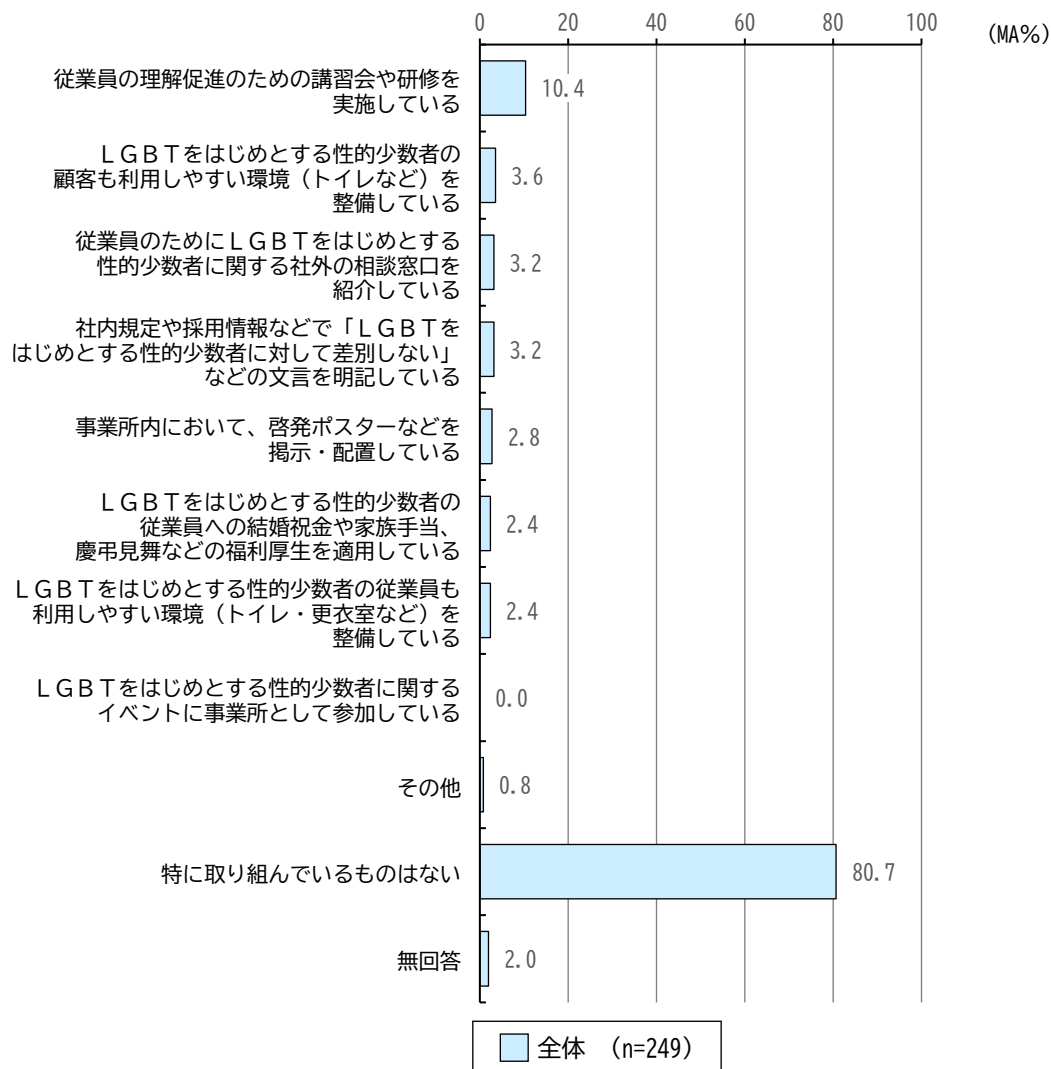
□ 無回答



(2) LGBTをはじめとする性的少数者への配慮に関して取り組んでいること

問 12 LGBTをはじめとする性的少数者への配慮に関して、貴事業所で取り組んでいるものをすべてお選びください。(〇はいくつでも)

【図表 2-2 LGBTをはじめとする性的少数者に関して取り組んでいること】



<全体> (図表 2-2)

LGBTをはじめとする性的少数者への配慮に関して取り組んでいることは、「従業員の理解促進のための講習会や研修を実施している」が 10.4%で最も高く、その他の取り組みはいずれも 5%未満となっている。

また、「特に取り組んでいるものはない」が 80.7%である。

<事業所規模別> (図表 2-2-1)

「従業員の理解促進のための講習会や研修を実施している」は、事業所規模が大きくなるほど高く、50人以上では24.3%となっている。「事業所内において、啓発ポスターなどを掲示・配置している」以外は50人以上で最も高くなっている。19人以下では、「特に取り組んでいるものはない」が88.1%と高く、いずれの取り組みも5%未満となっている。

【図表 2-2-1 事業所規模別 LGBTをはじめとする性的少数者に関して取り組んでいること】

	n	従業員 の理解 促進の ための 講習会 や研修 を実施 している	顧客も 利用し ている 環境 (トイレ など)を 配慮 している	性的少 数者の ために LGBT を相 談窓口 とする	社内規 定や採 用情報 などで LGBT を差 別し ない などの 文言を 明記し ている	事業所 内にお いて、 啓発ポ スター などを 掲示・ 配置し ている	LGBT をはじめ とする 性的少 数者の 福利厚 生を適 用して いる	LGBT をはじめ とする 性的少 数者の 見舞 いなど を実施 している	LGBT をはじめ とする 性的少 数者に 関する イベント に事業 所とし て参加 してい る	その他	特に 取り組 んでい るもの はない	無回 答	
全体	上段/実数 下段/MA%	249 100.0	26 10.4	9 3.6	8 3.2	8 3.2	7 2.8	6 2.4	6 2.4	- -	2 0.8	201 80.7	5 2.0
事業所 規模別	19人以下	126 100.0	6 4.8	2 1.6	2 1.6	3 2.4	2 1.6	1 0.8	1 0.8	- -	2 1.6	111 88.1	4 3.2
	20~29人	48 100.0	4 8.3	2 4.2	1 2.1	1 2.1	1 2.1	1 2.1	1 2.1	- -	- -	40 83.3	1 2.1
	30~49人	35 100.0	6 17.1	1 2.9	1 2.9	- -	3 8.6	2 5.7	- -	- -	- -	26 74.3	- -
	50人以上	37 100.0	9 24.3	4 10.8	4 10.8	4 10.8	1 2.7	2 5.4	4 10.8	- -	- -	22 59.5	- -

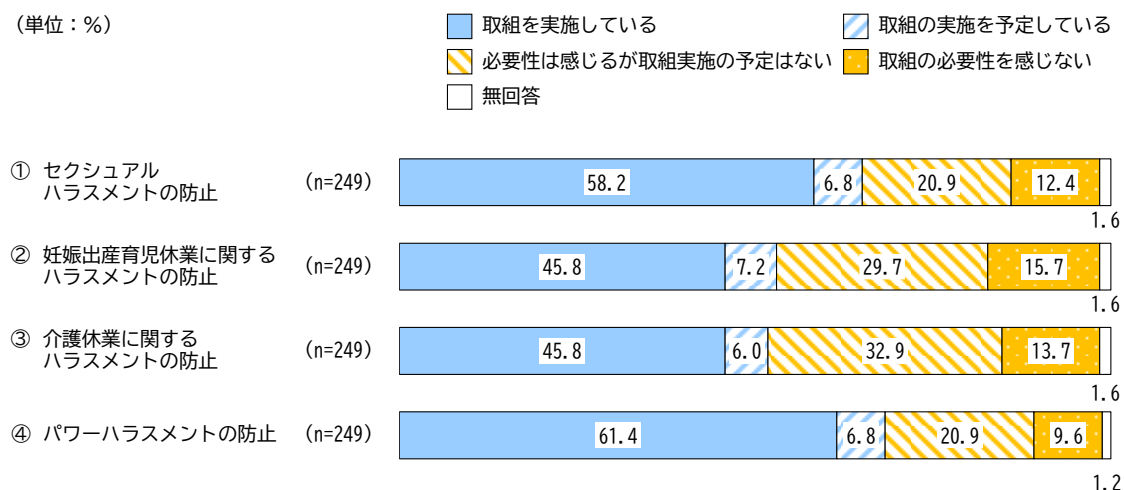
3. 各種ハラスメント（嫌がらせ）の対策について

(1) ハラスメント（嫌がらせ）対策実施状況

問 13 以下①～④のハラスメント防止の取り組みについて、貴事業所の状況をお聞かせください。（それぞれ〇はひとつずつ）

【図表 3-1 ハラスメント（嫌がらせ）対策実施状況】

(単位：%)



<全体> (図表 3-1)

ハラスメント対策の「取組を実施している」割合は、「④パワーハラスメントの防止」が61.4%で最も高く、「①セクシュアルハラスメントの防止」が58.2%、「②妊娠出産育児休業に関するハラスメントの防止」「③介護休業に関するハラスメントの防止」がともに45.8%で続いている。

<事業所規模別> (図表 3-1-1)

19 人以下は、いずれも取組率が 20 人以上の事業所に比べて低く、「①セクシュアルハラスメントの防止」「④パワーハラスメントの防止」では、他の事業所規模と 20 ポイント以上の差がみられる。

【図表 3-1-1 事業所規模別 ハラスメント（嫌がらせ）対策実施状況】

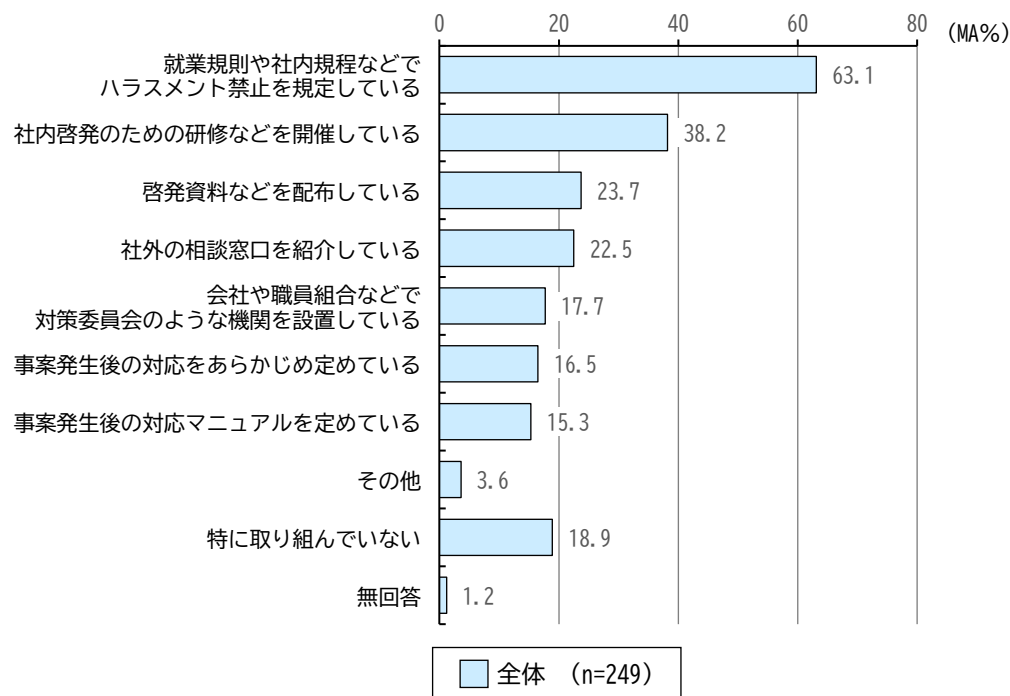
	n	①セクシュアルハラスメントの防止					②妊娠出産育児休業に関するハラスメントの防止					
		取組を実施している	て取組の実施を予定し	組必要性は予感定はるが取り	ない組の必要性を感じ	無回答	取組を実施している	て取組の実施を予定し	組必要性は予感定はるが取り	ない組の必要性を感じ	無回答	
全体	上段/実数 下段/%	249 100.0	145 58.2	17 6.8	52 20.9	31 12.4	4 1.6	114 45.8	18 7.2	74 29.7	39 15.7	4 1.6
事業所規模別	19人以下	126 100.0	57 45.2	7 5.6	34 27.0	25 19.8	3 2.4	44 34.9	8 6.3	45 35.7	25 19.8	4 3.2
	20~29人	48 100.0	33 68.8	4 8.3	6 12.5	4 8.3	1 2.1	29 60.4	5 10.4	9 18.8	5 10.4	-
	30~49人	35 100.0	24 68.6	3 8.6	7 20.0	1 2.9	-	15 42.9	3 8.6	12 34.3	5 14.3	-
	50人以上	37 100.0	28 75.7	3 8.1	5 13.5	1 2.7	-	24 64.9	2 5.4	7 18.9	4 10.8	-

	n	③介護休業に関するハラスメントの防止					④パワーハラスメントの防止					
		取組を実施している	て取組の実施を予定し	組必要性は予感定はるが取り	ない組の必要性を感じ	無回答	取組を実施している	て取組の実施を予定し	組必要性は予感定はるが取り	ない組の必要性を感じ	無回答	
全体	上段/実数 下段/%	249 100.0	114 45.8	15 6.0	82 32.9	34 13.7	4 1.6	153 61.4	17 6.8	52 20.9	24 9.6	3 1.2
事業所規模別	19人以下	126 100.0	45 35.7	8 6.3	50 39.7	20 15.9	3 2.4	61 48.4	10 7.9	34 27.0	19 15.1	2 1.6
	20~29人	48 100.0	31 64.6	3 6.3	9 18.8	5 10.4	-	37 77.1	2 4.2	6 12.5	3 6.3	-
	30~49人	35 100.0	16 45.7	1 2.9	12 34.3	5 14.3	1 2.9	25 71.4	2 5.7	6 17.1	1 2.9	1 2.9
	50人以上	37 100.0	20 54.1	3 8.1	10 27.0	4 10.8	-	27 73.0	3 8.1	6 16.2	1 2.7	-

(2) ハラスメント（嫌がらせ）対策として取り組んでいるもの

問 14 各種ハラスメント（嫌がらせ）の対策として、貴事業所で行っているものをすべてお選びください。（〇はいくつでも）

【図表 3-2 ハラスメント（嫌がらせ）対策として取り組んでいるもの】



<全体> (図表 3-2)

ハラスメント対策として取り組んでいるものは、「就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している」が63.1%で最も高く、「社内啓発のための研修などを開催している」(38.2%)、「啓発資料などを配布している」(23.7%)、「社外の相談窓口を紹介している」(22.5%)と続いている。

また、「特に取り組んでいない」が18.9%である。

<事業所規模別> (図表 3-2-1)

「就業規則や社内規定などでハラスメント禁止を規定している」「社内啓発のための研修などを開催している」「啓発資料などを配布している」は、概ね企業規模が大きくなるほど高くなっている。19人以下ではいずれの取組も割合が低めで、「特に取り組んでいない」が28.6%と全体に比べて高くなっている。

【図表 3-2-1 事業所規模別 ハラスメント（嫌がらせ）対策として取り組んでいるもの】

	n	就業規則や社内規定でハラスメント禁止を規定している	社内啓発のための研修などを開催している	啓発資料などを配布している	社外の相談窓口を紹介している	会社や職員組合など対策委員会の設置している	事業発生の後に対応をあらかじめ定めている	事業発生の後に対応するマニュアルを定めている	その他	特に取り組んでいない	無回答	
全体	上段/実数 下段/MA%	249 100.0	157 63.1	95 38.2	59 23.7	56 22.5	44 17.7	41 16.5	38 15.3	9 3.6	47 18.9	3 1.2
事業所規模別	19人以下	126 100.0	73 57.9	29 23.0	20 15.9	23 18.3	15 11.9	14 11.1	10 7.9	5 4.0	36 28.6	2 1.6
	20~29人	48 100.0	30 62.5	20 41.7	12 25.0	13 27.1	10 20.8	10 20.8	1 2.1	7 14.6	1 2.1	1 2.1
	30~49人	35 100.0	25 71.4	21 60.0	12 34.3	7 20.0	7 20.0	5 14.3	7 20.0	- 5.7	2 5.7	- -
	50人以上	37 100.0	26 70.3	22 59.5	14 37.8	11 29.7	11 29.7	12 32.4	9 24.3	2 5.4	2 5.4	- -

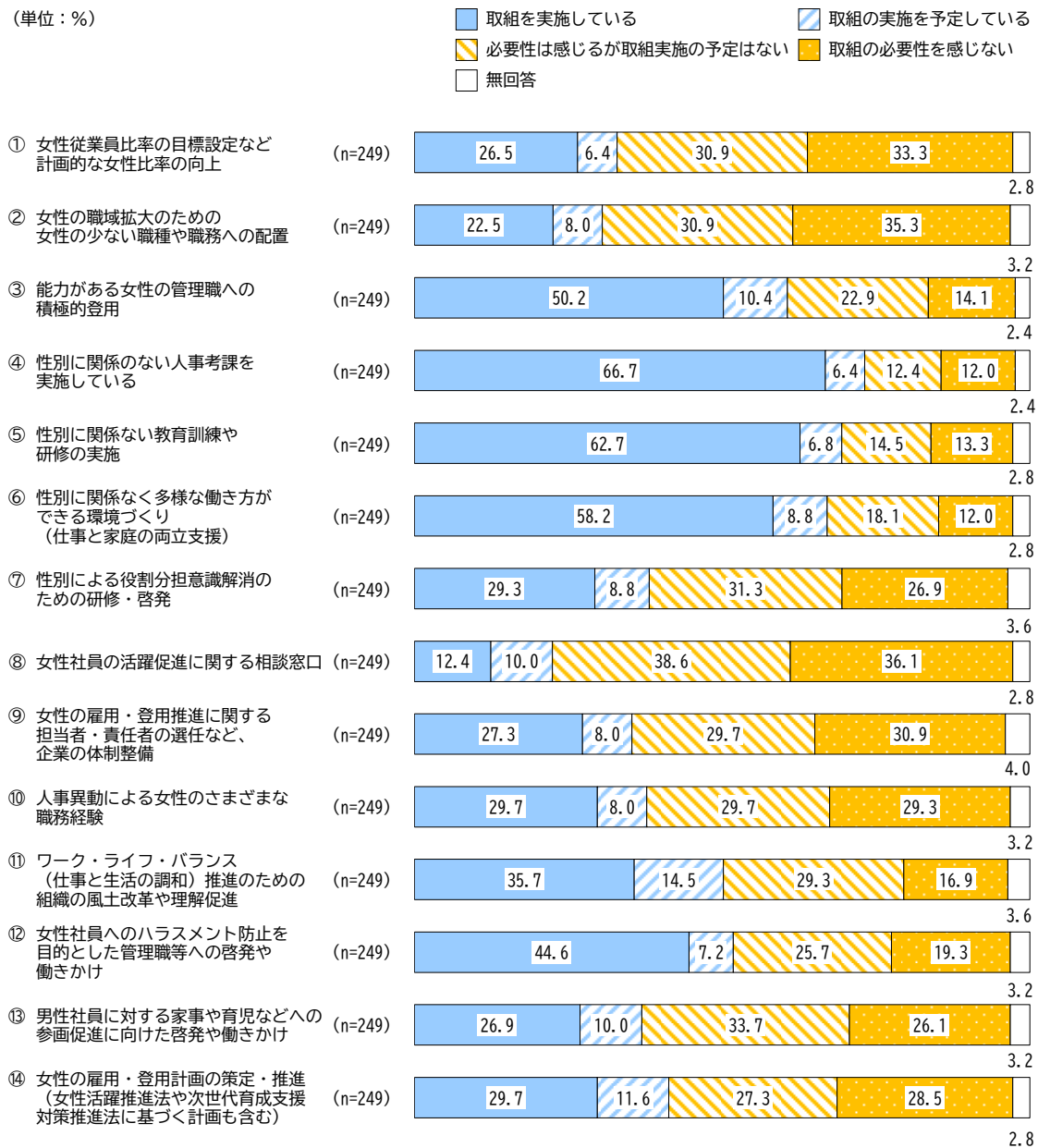
4. 女性社員の活躍推進（ポジティブ・アクション）について

（1）女性社員の活躍推進（ポジティブ・アクション）に関する取り組み状況

問 15 以下①～⑭の女性社員の活躍推進（ポジティブ・アクション）の取り組みについて、貴事業所の状況をお聞かせください。（それぞれ〇はひとつ）

【図表 4-1 女性社員の活躍推進に関する取り組み状況】

（単位：％）



<全体> (図表 4-1)

女性社員の活躍推進に関する取り組み状況をみると、「取組を実施している」は、「④性別に関係のない人事考課を実施している」が 66.7%で最も高く、「⑤性別に関係ない教育訓練や研修の実施」(62.7%)、「⑥性別に関係なく多様な働き方ができる環境づくり(仕事と家庭の両立支援)」(58.2%)、「③能力がある女性の管理職への積極的登用」(50.2%)が続いている。

「必要性を感じるが取組実施の予定はない」は、「⑧女性社員の活躍促進に関する相談窓口」が 38.6%で最も高く、「⑩男性社員に対する家事や育児などへの参画促進に向けた啓発や働きかけ」が 33.7%が続いている。

「取組の必要性を感じない」が最も高くなっている項目は、「⑧女性社員の活躍促進に関する相談窓口」(36.1%)である。

<事業所規模別> (図表 4-1-1)

① 女性従業員比率の目標設定など計画的な女性比率の向上

50人以上では「取組を実施している」が 40.5%で最も高く、30~49人では「必要性を感じるが取組実施の予定はない」が 37.1%で最も高い。20~29人では、「取組を実施している」(31.3%)と「必要性を感じるが取組実施の予定はない」(29.2%)が拮抗している。19人以下では「取組の必要性を感じない」が 41.3%で最も高い。

② 女性の職域拡大のための女性の少ない職種や職務への配置

「取組を実施している」は、20~29人、30~49人で3割台と高い。19人以下と50人以上では、「取組の必要性を感じない」が最も高い。

③ 能力がある女性の管理職への積極的登用

「取組を実施している」は、20人以上のすべての規模で6割台であり、20~29人で68.8%と高めである。19人以下では「取組を実施している」は 35.7%である。

④ 性別に関係のない人事考課を実施している

すべての規模で「取組を実施している」が最も高く、特に30人以上で8割台、20~29人でも79.2%と高くなっている。19人以下でも「取組を実施している」は 52.4%である。

⑤ 性別に関係ない教育訓練や研修の実施

すべての規模で「取組を実施している」が最も高く、特に30人以上で8割台、20~29人で72.9%と高くなっている。19人以下では「取組を実施している」は 47.6%である。

⑥ 性別に関係なく多様な働き方ができる環境づくり(仕事と家庭の両立支援)

すべての規模で「取組を実施している」が最も高くなっており、規模が大きくなるほど取組率も高い。最も取組率の高い50人以上で70.3%、取組率の低い19人以下で50.0%となっている。

⑦ 性別による役割分担意識解消のための研修・啓発

「取組を実施している」は、30人以上で4割台、20~29人で29.2%、19人以下で19.0%となっている。19人以下では、「必要性を感じるが取組実施の予定はない」(36.5%)が最も高く、「取組の必要性を感じない」(32.5%)も高い。

⑧ 女性社員の活躍促進に関する相談窓口

30人以上では「必要性を感じるが取組実施の予定はない」が最も高く、30～49人で48.6%、50人以上で37.8%となっている。20～29人では「必要性を感じるが取組実施の予定はない」と「取組の必要性を感じない」がともに35.4%、19人以下では「取組の必要性を感じない」が42.9%で最も高くなっている。

⑨ 女性の雇用・登用推進に関する担当者・責任者の選任など、企業の体制整備

「取組を実施している」は、30～49人で40.0%と高く、50人以上で32.4%。29人以下では「取組の必要性を感じない」が3割台で最も高くなっている。

⑩ 人事異動による女性のさまざまな職種体験

「取組を実施している」は、50人以上で45.9%と高く、20～29人、30～49人では3割台。19人以下では、「取組の必要性を感じない」が38.1%で最も高くなっている。

⑪ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）推進のための組織の風土改革や理解促進

「取組を実施している」は、30～49人で54.3%、50人以上で45.9%と高くなっている。20～29人では、「取組を実施している」「必要性を感じるが取組実施の予定はない」「取組の必要性を感じない」がいずれも27.1%と分散している。19人以下では、「必要性を感じるが取組実施の予定はない」が34.9%で最も高い。

⑫ 女性社員へのハラスメントの防止を目的とした管理職等への啓発や働きかけ

すべての規模で「取組を実施している」が最も高く、特に、30～49人で60.0%、50人以上で56.8%と高くなっている。

⑬ 男性社員に対する家事や育児などへの参画促進に向けた啓発や働きかけ

50人以上では「取組を実施している」が40.5%で最も高いが、その他の規模では「必要性を感じるが取組実施の予定はない」が3割台で最も高くなっている。

⑭ 女性の雇用・登用計画の策定・推進

（女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づく計画も含む）

20人以上のすべての規模で「取組を実施している」が3割台で最も高い。19人以下では、「取組の必要性を感じない」が37.3%で最も高くなっている。

【図表 4-1-1 事業所規模別 女性社員の活躍推進に関する取り組み状況①】

	n	①女性従業員比率の目標設定など計画的な女性比率の向上					②女性の職域拡大のための女性の少ない職種や職務への配置					③能力がある女性の管理職への積極的登用					
		取組を実施している	て取組の実施を予定している	組必要性は感じるが取組はしない	ない組の必要性を感じ	無回答	取組を実施している	て取組の実施を予定している	組必要性は感じるが取組はしない	ない組の必要性を感じ	無回答	取組を実施している	て取組の実施を予定している	組必要性は感じるが取組はしない	ない組の必要性を感じ	無回答	
全体	上段/実数 下段/%	249 100.0	66 26.5	16 6.4	77 30.9	83 33.3	7 2.8	56 22.5	20 8.0	77 30.9	88 35.3	8 3.2	125 50.2	26 10.4	57 22.9	35 14.1	6 2.4
事業所規模別	19人以下	126 100.0	24 19.0	6 4.8	40 31.7	52 41.3	4 3.2	17 13.5	9 7.1	42 33.3	53 42.1	5 4.0	45 35.7	15 11.9	34 27.0	27 21.4	5 4.0
	20~29人	48 100.0	15 31.3	5 10.4	14 29.2	12 25.0	2 4.2	16 33.3	4 8.3	14 29.2	12 25.0	2 4.2	33 68.8	4 8.3	8 16.7	2 4.2	1 2.1
	30~49人	35 100.0	10 28.6	2 5.7	13 37.1	9 25.7	1 2.9	12 34.3	2 5.7	11 31.4	10 28.6	-	21 60.0	4 11.4	8 22.9	2 5.7	-
	50人以上	37 100.0	15 40.5	3 8.1	10 27.0	9 24.3	-	10 27.0	5 13.5	8 21.6	13 35.1	1 2.7	24 64.9	3 8.1	7 18.9	3 8.1	-

	n	④性別に関係のない人事考課を実施している					⑤性別に関係ない教育訓練や研修の実施					⑥性別に関係なく多様な働き方ができる環境づくり（仕事と家庭の両立支援）					
		取組を実施している	て取組の実施を予定している	組必要性は感じるが取組はしない	ない組の必要性を感じ	無回答	取組を実施している	て取組の実施を予定している	組必要性は感じるが取組はしない	ない組の必要性を感じ	無回答	取組を実施している	て取組の実施を予定している	組必要性は感じるが取組はしない	ない組の必要性を感じ	無回答	
全体	上段/実数 下段/%	249 100.0	166 66.7	16 6.4	31 12.4	30 12.0	6 2.4	156 62.7	17 6.8	36 14.5	33 13.3	7 2.8	145 58.2	22 8.8	45 18.1	30 12.0	7 2.8
事業所規模別	19人以下	126 100.0	66 52.4	10 7.9	21 16.7	24 19.0	5 4.0	60 47.6	9 7.1	24 19.0	27 21.4	6 4.8	63 50.0	10 7.9	26 20.6	22 17.5	5 4.0
	20~29人	48 100.0	38 79.2	2 4.2	5 10.4	2 4.2	2.1	35 72.9	3 6.3	6 12.5	3 6.3	2.1	29 60.4	4 8.3	8 16.7	5 10.4	2 4.2
	30~49人	35 100.0	29 82.9	-	3 8.6	3 8.6	-	28 80.0	1 2.9	3 8.6	3 8.6	-	24 68.6	3 8.6	6 17.1	2 5.7	-
	50人以上	37 100.0	30 81.1	4 10.8	2 5.4	1 2.7	-	30 81.1	4 10.8	3 8.1	-	-	26 70.3	5 13.5	5 13.5	1 2.7	-

	n	⑦性別による役割分担意識解消のための研修・啓発					⑧女性社員の活躍促進に関する相談窓口					⑨女性の雇用・登用推進に関する担当者・責任者の選任など、企業の体制整備					
		取組を実施している	て取組の実施を予定している	組必要性は感じるが取組はしない	ない組の必要性を感じ	無回答	取組を実施している	て取組の実施を予定している	組必要性は感じるが取組はしない	ない組の必要性を感じ	無回答	取組を実施している	て取組の実施を予定している	組必要性は感じるが取組はしない	ない組の必要性を感じ	無回答	
全体	上段/実数 下段/%	249 100.0	73 29.3	22 8.8	78 31.3	67 26.9	9 3.6	31 12.4	25 10.0	96 38.6	90 36.1	7 2.8	68 27.3	20 8.0	74 29.7	77 30.9	10 4.0
事業所規模別	19人以下	126 100.0	24 19.0	9 7.1	46 36.5	41 32.5	6 4.8	9 7.1	10 7.9	48 38.1	54 42.9	5 4.0	27 21.4	4 3.2	42 33.3	47 37.3	6 4.8
	20~29人	48 100.0	14 29.2	7 14.6	12 25.0	13 27.1	2 4.2	6 12.5	6 12.5	17 35.4	17 35.4	2 4.2	13 27.1	7 14.6	11 22.9	15 31.3	2 4.2
	30~49人	35 100.0	17 48.6	2 5.7	8 22.9	7 20.0	2.9	7 20.0	4 11.4	17 48.6	7 20.0	-	14 40.0	4 11.4	10 28.6	6 17.1	1 2.9
	50人以上	37 100.0	16 43.2	4 10.8	12 32.4	5 13.5	-	7 18.9	4 10.8	14 37.8	12 32.4	-	12 32.4	4 10.8	11 29.7	9 24.3	1 2.7

【図表 4-1-1 事業所規模別 女性社員の活躍推進に関する取り組み状況②】

	n	⑩人事異動による女性のさまざまな職種体験					⑪ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）推進のための組織の風土改革や理解促進					⑫女性社員へのハラスメントの防止を目的とした管理職等への啓発や働きかけ					
		取組を実施している	て取組の実施を予定している	組必要性は感じているが取組の実施を予定していない	ない組の必要性を感じない	無回答	取組を実施している	て取組の実施を予定している	組必要性は感じているが取組の実施を予定していない	ない組の必要性を感じない	無回答	取組を実施している	て取組の実施を予定している	組必要性は感じているが取組の実施を予定していない	ない組の必要性を感じない	無回答	
全体	上段/実数 下段/%	249 100.0	74 29.7	20 8.0	74 29.7	73 29.3	8 3.2	89 35.7	36 14.5	73 29.3	42 16.9	9 3.6	111 44.6	18 7.2	64 25.7	48 19.3	8 3.2
事業所規模別	19人以下	126 100.0	27 21.4	7 5.6	39 31.0	48 38.1	5 4.0	37 29.4	16 12.7	44 34.9	23 18.3	6 4.8	44 34.9	7 5.6	39 31.0	31 24.6	5 4.0
	20～29人	48 100.0	16 33.3	7 14.6	11 22.9	12 25.0	2 4.2	13 27.1	7 14.6	13 27.1	13 27.1	2 4.2	22 45.8	5 10.4	10 20.8	9 18.8	2 4.2
	30～49人	35 100.0	12 34.3	3 8.6	12 34.3	7 20.0	1 2.9	19 54.3	5 14.3	8 22.9	2 5.7	1 2.9	21 60.0	1 2.9	8 22.9	4 11.4	1 2.9
	50人以上	37 100.0	17 45.9	2 5.4	12 32.4	6 16.2	-	17 45.9	8 21.6	8 21.6	4 10.8	-	21 56.8	5 13.5	7 18.9	4 10.8	-

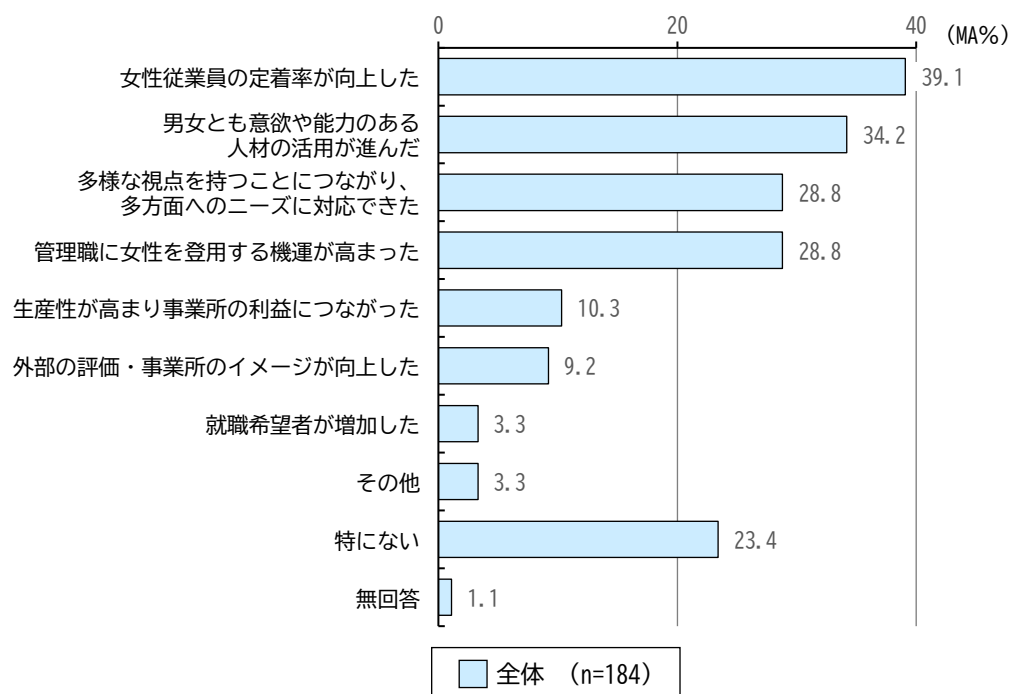
	n	⑬男性社員に対する家事や育児などへの参画促進に向けた啓発や働きかけ					⑭女性の雇用・登用計画の策定・推進（女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づく計画も含む）					
		取組を実施している	て取組の実施を予定している	組必要性は感じているが取組の実施を予定していない	ない組の必要性を感じない	無回答	取組を実施している	て取組の実施を予定している	組必要性は感じているが取組の実施を予定していない	ない組の必要性を感じない	無回答	
全体	上段/実数 下段/%	249 100.0	67 26.9	25 10.0	84 33.7	65 26.1	8 3.2	74 29.7	29 11.6	68 27.3	71 28.5	7 2.8
事業所規模別	19人以下	126 100.0	27 21.4	9 7.1	44 34.9	41 32.5	5 4.0	28 22.2	8 6.3	39 31.0	47 37.3	4 3.2
	20～29人	48 100.0	14 29.2	6 12.5	15 31.3	11 22.9	2 4.2	19 39.6	9 18.8	8 16.7	10 20.8	2 4.2
	30～49人	35 100.0	9 25.7	5 14.3	12 34.3	8 22.9	1 2.9	12 34.3	6 17.1	9 25.7	7 20.0	1 2.9
	50人以上	37 100.0	15 40.5	4 10.8	13 35.1	5 13.5	-	13 35.1	5 13.5	12 32.4	7 18.9	-

(2) 女性社員の活躍推進（ポジティブ・アクション）に関する取り組みの成果

【問 15①～④のうちひとつでも「1. 取組を実施している」と答えた方にお聞きします。】

問 16 取り組みの結果、どのような成果がありましたか。(〇はいくつでも)

【図表 4-2 女性社員の活躍推進（ポジティブ・アクション）に関する取り組みの成果】



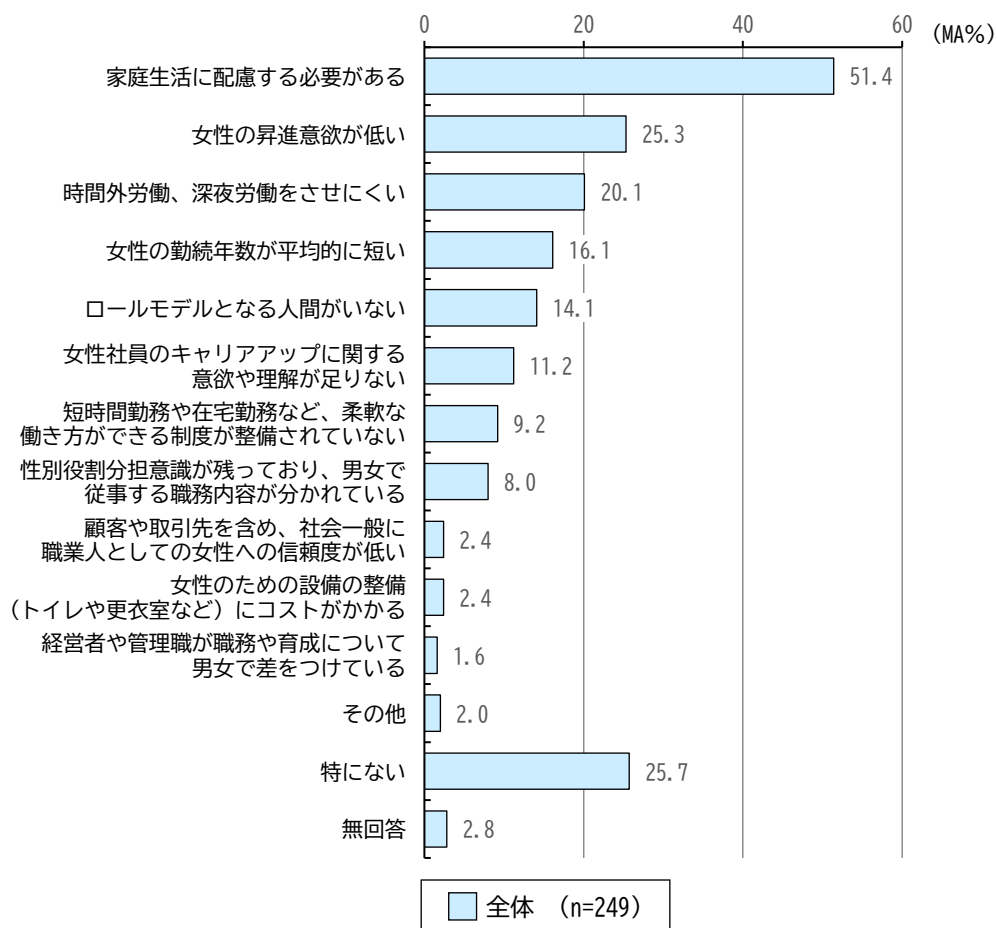
<全体> (図表 4-2)

女性社員の活躍推進に関する取り組みの成果は、「女性従業員の定着率が向上した」が39.1%で最も高く、「男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ」(34.2%)、「多様な視点を持つことにつながり、多方面へのニーズに対応できた」「管理職に女性を登用する機運が高まった」(ともに28.8%)と続いている。また、「特にない」は23.4%みられた。

(3) 女性社員の活躍推進（ポジティブ・アクション）に関する取り組みにあたる問題点

問 17 貴事業所において女性社員の活躍を推進するにあたり、どのようなことが問題になると
 思いますか。（〇はいくつでも）

【図表 4-3 女性社員の活躍推進（ポジティブ・アクション）に関する取り組みにあたる問題点】



<全体> (図表 4-3)

女性社員の活躍推進に関する取り組みにあたる問題点は、「家庭生活に配慮する必要がある」が51.4%で最も高く、「女性の昇進意欲が低い」(25.3%)、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」(20.1%)と続いている。「特にない」も25.7%みられた。

<事業所規模別> (図表 4-3-1)

いずれの事業所規模でも「家庭生活に配慮する必要がある」が最も高いが、20～29人で60.4%と特に高い。30～49人では、「女性の昇進意欲が低い」も45.7%、50人以上で「女性社員のキャリアアップに関する意欲や理解が足りない」も24.3%と、他の規模に比べて高くなっている。

【図表 4-3-1 事業所規模別

女性社員の活躍推進（ポジティブ・アクション）に関する取り組みにあたる問題点】

		n	あ家庭 生活に 配慮す る必要 が	女性 の昇進 意欲が 低い	時 間外 労働、 深夜 労働を さ	短 女の 勤続 年数が 平均的 に	口 ー ル モ デ ル と な る 人 間 が	な い 関 性 社 員 の 意 欲 や 理 解 が 足 り な い	制 度 が 柔 軟 な 働 き 方 が で き な い	短 時 間 勤 務 や 在 宅 勤 務 な ら ず	内 容 が 分 か れ て い る	お り 別 役 割 分 担 意 識 が 残 つ て	へ の 信 頼 度 が 低 い	顧 客 や 取 引 先 を 含 め 、 社 会 一 般 に 職 業 人 と し て の 女 性 社 員	コ ス ト が か か る 設 備 の 整 備 (ト イ レ や 更 衣 室 な ど) に	成 に つ い て 男 女 で 差 を つ け 育 成	経 営 者 や 管 理 職 が 職 務 や 育 成	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全体	上段/実数 下段/MA%	249 100.0	128 51.4	63 25.3	50 20.1	40 16.1	35 14.1	28 11.2	23 9.2	20 8.0	6 2.4	6 2.4	4 1.6	5 2.0	64 25.7	7 2.8				
事業 所 規 模 別	19人以下	126 100.0	61 48.4	24 19.0	23 18.3	22 17.5	20 15.9	8 6.3	10 7.9	6 4.8	3 2.4	5 4.0	2 1.6	3 2.4	36 28.6	6 4.8				
	20～29人	48 100.0	29 60.4	11 22.9	12 25.0	9 18.8	6 12.5	4 8.3	4 8.3	6 12.5	1 2.1	-	2 4.2	-	11 22.9	-				
	30～49人	35 100.0	17 48.6	16 45.7	5 14.3	5 14.3	5 14.3	6 17.1	2 5.7	3 8.6	2 5.7	-	-	-	9 25.7	1 2.9				
	50人以上	37 100.0	20 54.1	12 32.4	9 24.3	4 10.8	4 10.8	9 24.3	7 18.9	4 10.8	-	1 2.7	-	1 2.7	7 18.9	-				

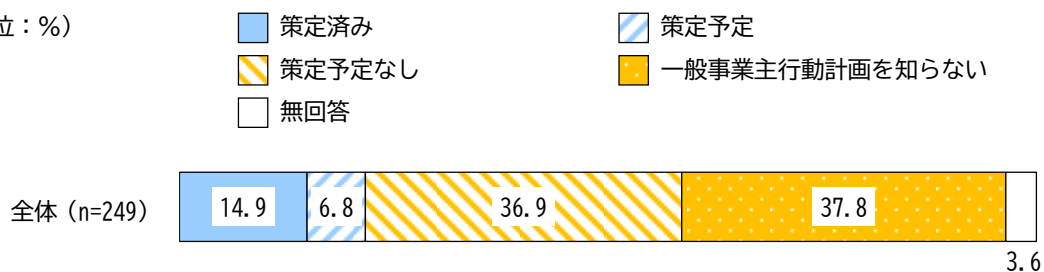
(4) 一般事業主行動計画策定状況

①策定状況

問 18 貴事業所では、女性活躍推進法における一般事業主行動計画を策定していますか。(〇はひとつ)

【図表 4-4① 策定状況】

(単位：%)



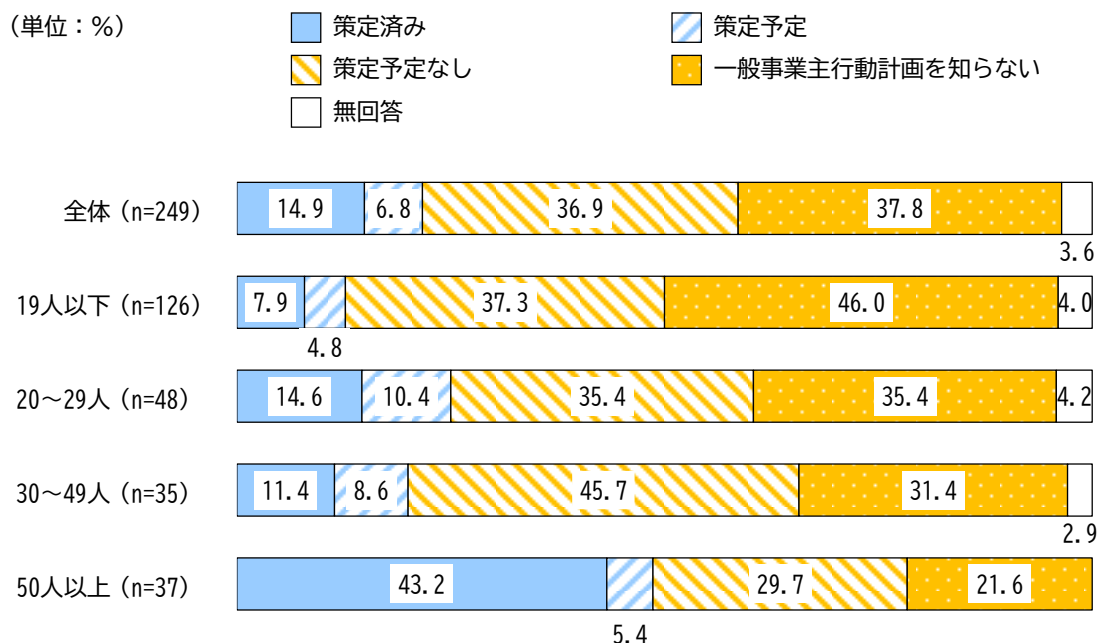
<全体> (図表 4-4①)

一般事業主行動計画の策定状況は、「一般事業主行動計画を知らない」が 37.8%で最も高く、次いで、「策定予定なし」が 36.9%で続いている、また「策定済み」は 14.9%みられた。

<事業所規模別> (図表 4-4①-1)

「策定済み」は、50人以上で43.2%と高く、その他の事業所規模では20%を下回る。規模が小さくなるほど「一般事業主行動計画を知らない」が高くなっており、19人以下では46.0%が知らないとしている。

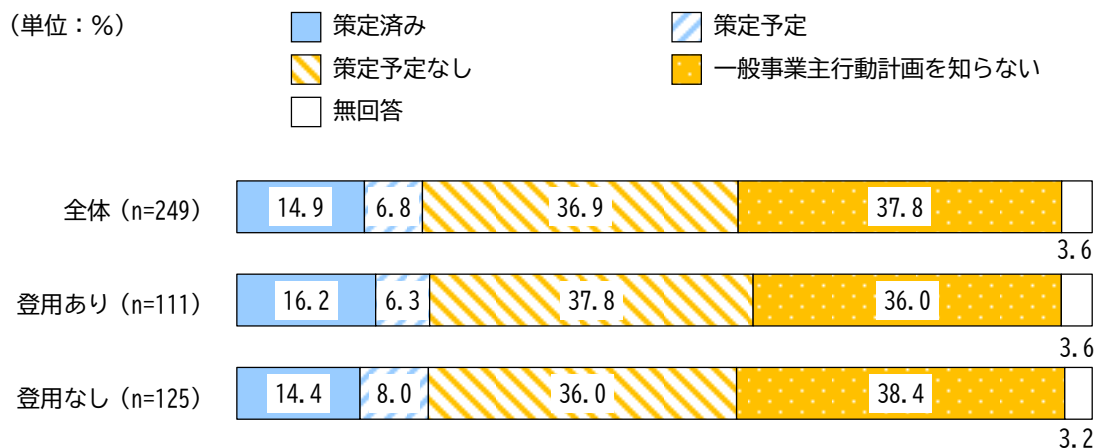
【図表 4-4①-1 事業所規模別 策定状況】



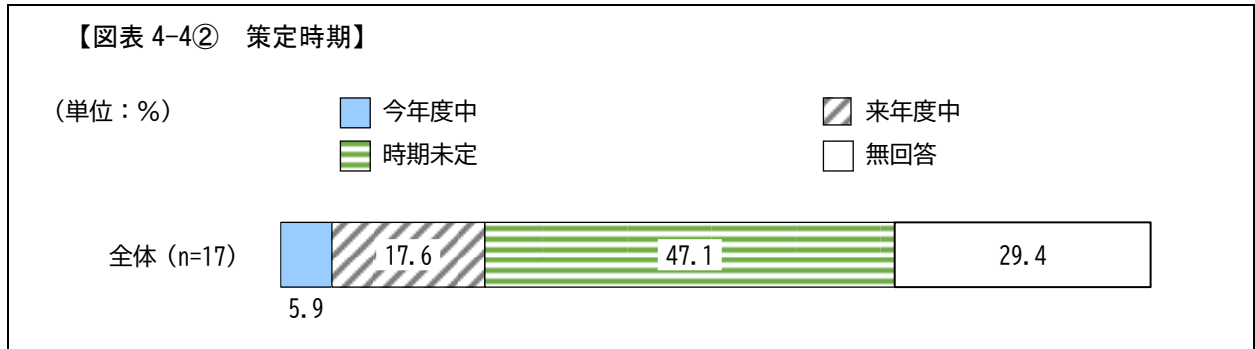
<課長職以上女性登用別> (図表 4-4①-2)

登用の有無では大きな差は見られない。

【図表 4-4①-2 課長職以上女性登用別 策定状況】



②策定時期



<全体> (図表 4-4②)

回答者数が 17 件と少ないが、策定時期は「時期未定」が 47.1%、「来年度中」が 17.6%、「今年度中」が 5.9%である。

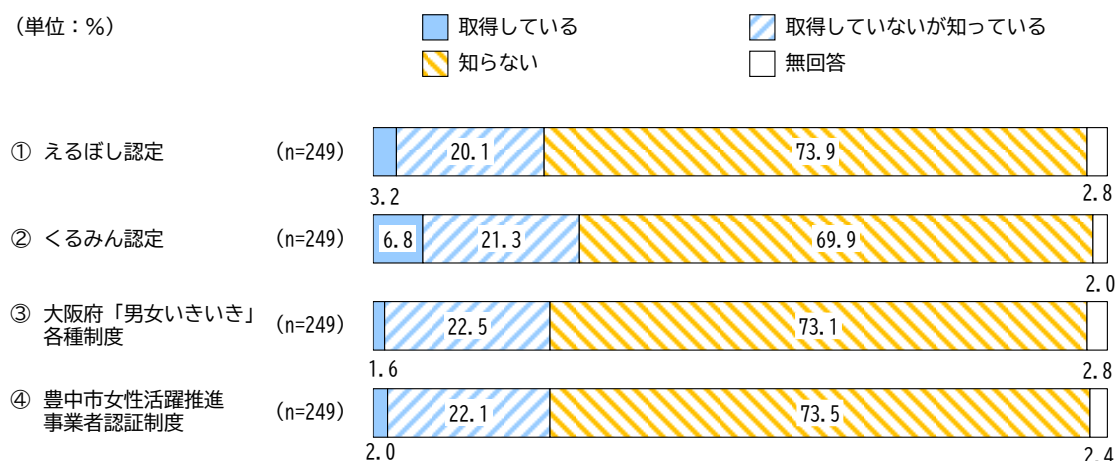
5. 男女共同参画の推進について

(1) 認証制度の認知状況

問 19 国、府、市が定めている次の認証制度等を知っていますか。(それぞれ○はひとつ)

【図表 5-1 認証制度の認知状況】

(単位：%)



<全体> (図表 5-1)

国、府、市が定めている認証制度の認知状況をみると、いずれも「知らない」が7割前後と高くなっている。「取得している」は、「②くるみん認定」で6.8%と最も高く、「①えるぼし認定」で3.2%、「④豊中市女性活躍推進事業者認証制度」で2.0%、「③大阪府『男女いきいき』各種制度」で1.6%となっている。「取得していないが知っている」はいずれも2割台。

<事業所規模別> (図表 5-1-1)

① えるぼし認定

「取得している」は50人以上で8.1%である。「取得していないが知っている」は規模が大きいくほど高くなっており、50人以上では43.2%である。29人以下では「知らない」が80%を超えている。

② くるみん認定

「取得している」は50人以上で18.9%である。「取得していないが知っている」は規模が大きいくほど高くなっており、30~49人で37.1%、50人以上では40.5%となっている。19人以下では「知らない」が80%を超えている。

③ 大阪府「男女いきいき」各種制度

「取得している」は30~49人で8.6%である。「取得していないが知っている」は、50人以上では45.9%と高いが、その他の規模では30%を下回る。19人以下では「知らない」が80%を超えている。

④ 豊中市女性活躍推進事業者認証制度

「取得している」は30~49人で8.6%である。「取得していないが知っている」は、50人以上では43.2%と高いが、その他の規模では30%を下回る。19人以下では「知らない」が80%を超えている。

【図表 5-1-1 事業所規模別 認証制度の認知状況】

	n	①えるぼし認定				②くるみん認定				
		取得している	知取 つ得 てして いる ない が	知 ら な い	無 回 答	取得している	知取 つ得 てして いる ない が	知 ら な い	無 回 答	
全体	上段/実数 下段/%	249 100.0	8 3.2	50 20.1	184 73.9	7 2.8	17 6.8	53 21.3	174 69.9	5 2.0
事業所規模別	19人以下	126 100.0	3 2.4	14 11.1	104 82.5	5 4.0	6 4.8	15 11.9	101 80.2	4 3.2
	20~29人	48 100.0	- -	8 16.7	39 81.3	1 2.1	2 4.2	8 16.7	38 79.2	- -
	30~49人	35 100.0	2 5.7	10 28.6	22 62.9	1 2.9	2 5.7	13 37.1	19 54.3	1 2.9
	50人以上	37 100.0	3 8.1	16 43.2	18 48.6	- -	7 18.9	15 40.5	15 40.5	- -

	n	③大阪府「男女いきいき」 各種制度				④豊中市女性活躍推進 事業者認証制度				
		取得している	知取 つ得 てして いる ない が	知 ら な い	無 回 答	取得している	知取 つ得 てして いる ない が	知 ら な い	無 回 答	
全体	上段/実数 下段/%	249 100.0	4 1.6	56 22.5	182 73.1	7 2.8	5 2.0	55 22.1	183 73.5	6 2.4
事業所規模別	19人以下	126 100.0	- -	18 14.3	103 81.7	5 4.0	- -	16 12.7	106 84.1	4 3.2
	20~29人	48 100.0	- -	10 20.8	37 77.1	1 2.1	2 4.2	11 22.9	34 70.8	1 2.1
	30~49人	35 100.0	3 8.6	9 25.7	22 62.9	1 2.9	3 8.6	10 28.6	21 60.0	1 2.9
	50人以上	37 100.0	1 2.7	17 45.9	19 51.4	- -	- -	16 43.2	21 56.8	- -

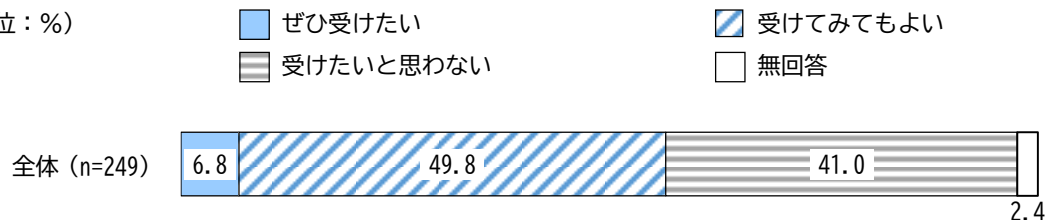
(2) 男女共同参画に関する支援意向

問 20 男女共同参画に関する事業所向けの支援などがあれば受けたいと思いますか。

(○はひとつ)

【図表 5-2 男女共同参画に関する支援意向】

(単位：%)



<全体> (図表 5-2)

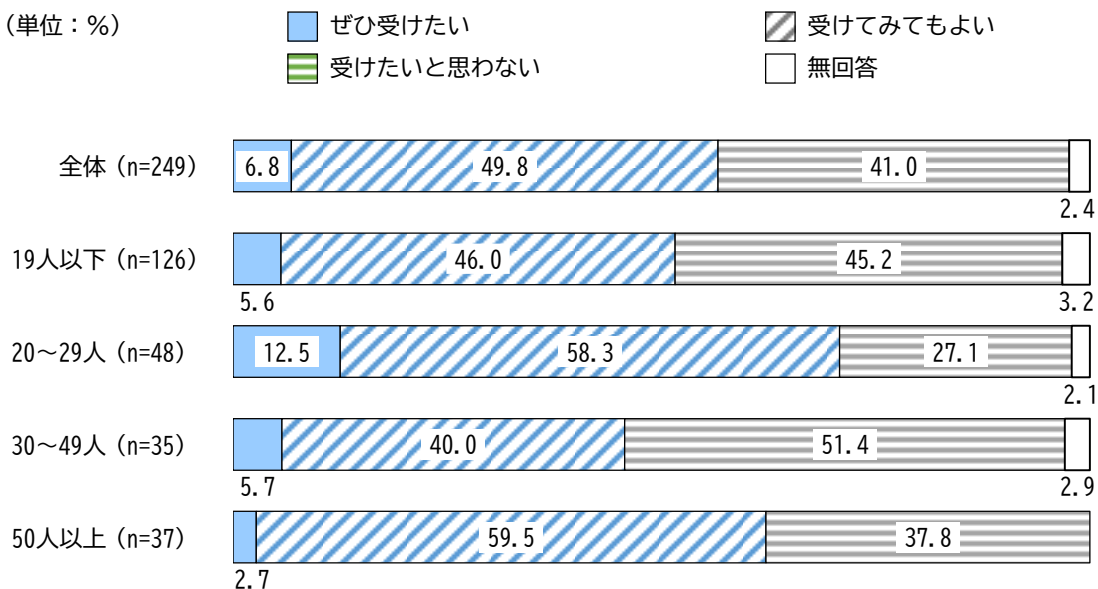
男女共同参画に関する支援意向は、「ぜひ受けたい」は6.8%、「受けてみてよい」が49.8%、「受けたいと思わない」が41.0%である。

<事業所規模別> (図表 5-2-1)

「ぜひ受けたい」は20～29人で最も高く、12.5%となっている。「受けてみてよい」は、50人以上で59.5%、20～29人で58.3%と半数を超えている。

【図表 5-2-1 事業所規模別 男女共同参画に関する支援意向】

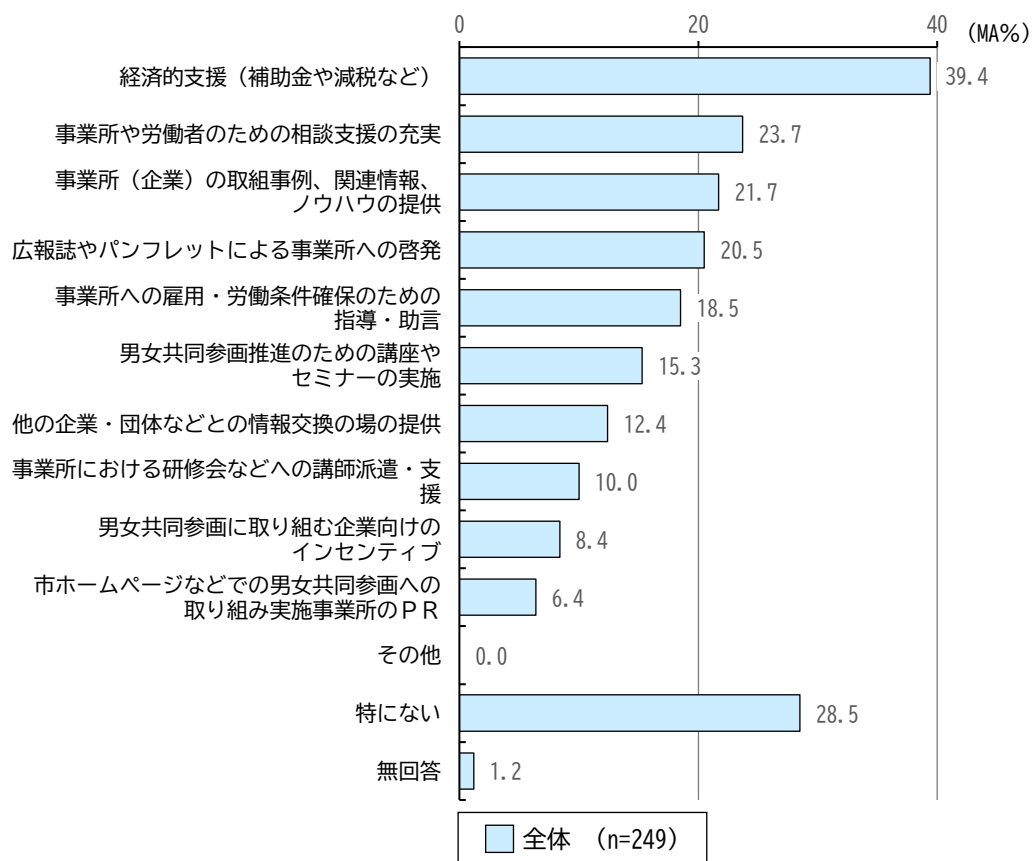
(単位：%)



(3) 利用したい男女共同参画支援内容

問 21 豊中市が、事業所における男女共同参画推進のために以下のような取り組みを実施する
とした場合、利用したいと思うものをすべてお選びください。(〇はいくつでも)

【図表 5-3 利用したい男女共同参画支援内容】



<全体> (図表 5-3)

利用したい男女共同参画支援内容は、「経済的支援 (補助金や減税など)」が 39.4%で最も高く、以下、「事業所や労働者のための相談支援の充実」が 23.7%、「事業所 (企業) の取組事例、関連情報、ノウハウの提供」が 21.7%、「広報誌やパンフレットによる事業所への啓発」が 20.5%と続いている。また、「特にない」が 28.5%みられた。

<事業所規模別> (図表 5-3-1)

利用したい支援内容では、30～49人以外のすべての規模で「経済的支援(補助金や減税など)」が最も高く、特に50人以上で54.1%と全体に比べて高い。30～49人で「男女共同参画推進のための講座やセミナーの実施」「事業所における研修会などへの講師派遣・支援」の割合が全体に比べて10ポイント以上高くなっている。

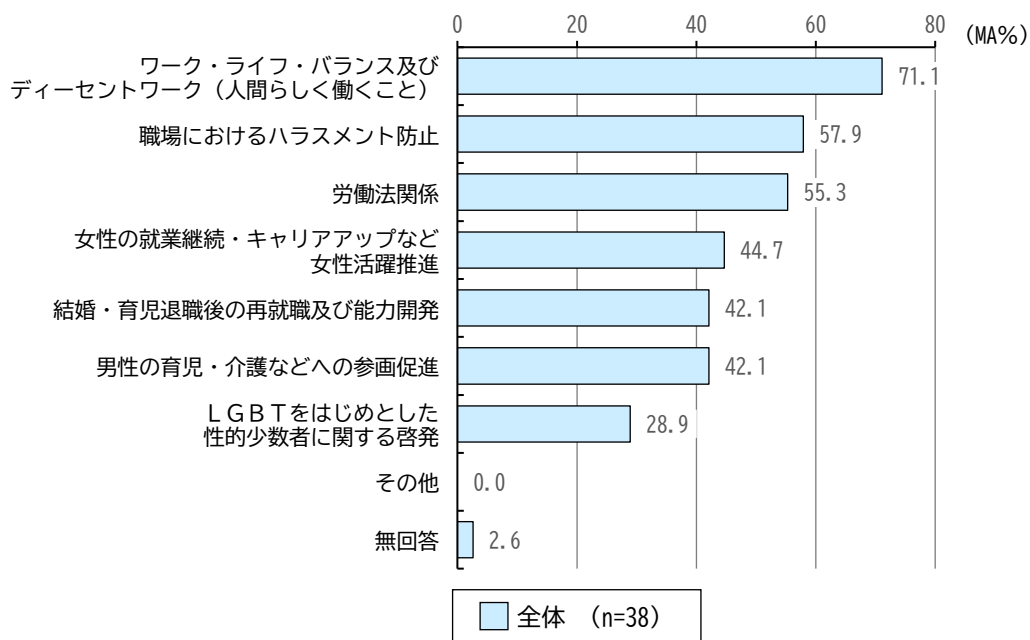
【図表 5-3-1 事業所規模別 利用したい男女共同参画支援内容】

	n	経済的支援(補助金や減税など)	事業所や労働者のための相談支援の充実	事例、事業所(企業)の提供、関連情報、ノウハウの取組	広報誌やパンフレットによる事業所への啓発	事件、事業所への雇用指導・助言	男女共同参画推進のための講座やセミナーの実施	情報交換の場、団体などの提供	事業所における派遣・研修会など	企業向けセミナー、イベント	男女共同参画の推進	市ホームページなどでの掲載	その他	特になし	無回答
全体	上段/実数 下段/MA%	249 100.0	98 39.4	59 23.7	54 21.7	51 20.5	46 18.5	38 15.3	31 12.4	25 10.0	21 8.4	16 6.4	- -	71 28.5	3 1.2
事業所規模別	19人以下	126 100.0	47 37.3	28 22.2	28 22.2	22 17.5	17 13.5	15 11.9	13 10.3	10 7.9	8 6.3	9 7.1	- -	46 36.5	2 1.6
	20～29人	48 100.0	21 43.8	13 27.1	10 20.8	10 20.8	12 25.0	8 16.7	10 20.8	6 12.5	4 8.3	3 6.3	- -	10 20.8	- -
	30～49人	35 100.0	8 22.9	7 20.0	10 28.6	10 28.6	8 22.9	9 25.7	4 11.4	7 20.0	3 8.6	2 5.7	- -	9 25.7	1 2.9
	50人以上	37 100.0	20 54.1	9 24.3	6 16.2	8 21.6	7 18.9	5 13.5	4 10.8	1 2.7	5 13.5	2 5.4	- -	5 13.5	- -

(4) 関心のある講座・研修内容

【問 21 で「6. 男女共同参画推進のための講座やセミナーの実施」と答えた方にお聞きします。】
 問 21-1 どのような内容の講座や研修会に興味・関心がありますか。(〇はいくつでも)

【図表 5-4 関心のある講座・研修内容】



<全体> (図表 5-4)

関心のある講座・研修内容は、「ワーク・ライフ・バランス及びディーセントワーク (人間らしく働くこと)」が71.1%で最も高く、「職場におけるハラスメント防止」が57.9%、「労働法関係」が55.3%で続いている。

(5) 自由回答一覧

問 22 男女共同参画社会の実現に向けたご意見、ご要望がありましたらお聞かせください。

(1) 男女共同参画実現に向けて必要なこと

男女共同参画の実現に向けて必要な取り組みや考え方に関する記述は計3件であった。

記述内容	回答数
会社や企業だけに整備を求めるのではなく女性に対しても教育の機会を行政が行うべきだと思う	1
制度が右往左往しないで欲しい	1
男女共同参画社会の実現は不必要	1
計	3

(2) 男女共同参画実現に対する所感・意見、その他所感・意見

男女共同参画の実現に対する所感や意見は計16件であった。

記述内容	回答数
実現に向けて取り組みを前向きに考えたい	3
男女と分けて考える考え方自体に問題がある	1
女性社員にだけ寄り添うような政策は長続きしないと思う	1
やりたくない男性に押し付けなくても、やりたい女性に補助金や制度を整えた方が早く、上手く社会が回る	1
福祉のお仕事で男女同じく役割分担して活躍している	1
意識が低い内容が多いことを改めて感じた。学ぶことが大切だと思いました	1
女性が多い職場で男性の方が肩身が狭い思いをしているケースも存在する事を知っておいて頂きたい	1
課題を感じることも少なくない。難しい時代だと常に感じています	1
女性職員の比率が高いが、環境整備が進んで責任ある立場に就こうとする方が増えてほしい	1
企業側の負担が大きく、中小企業にはハードルが高い	1
年齢や性別に関係なく、自分を大切にするように相手も重んじることだと考える	1
既に共同参画が確立している業種	1
みんながこれまでの枠組みや常識にとらわれず自由に生きれば良いと思う	1
現段階では、ある一定の理解はしておりますが直面したことがない	1
計	16