

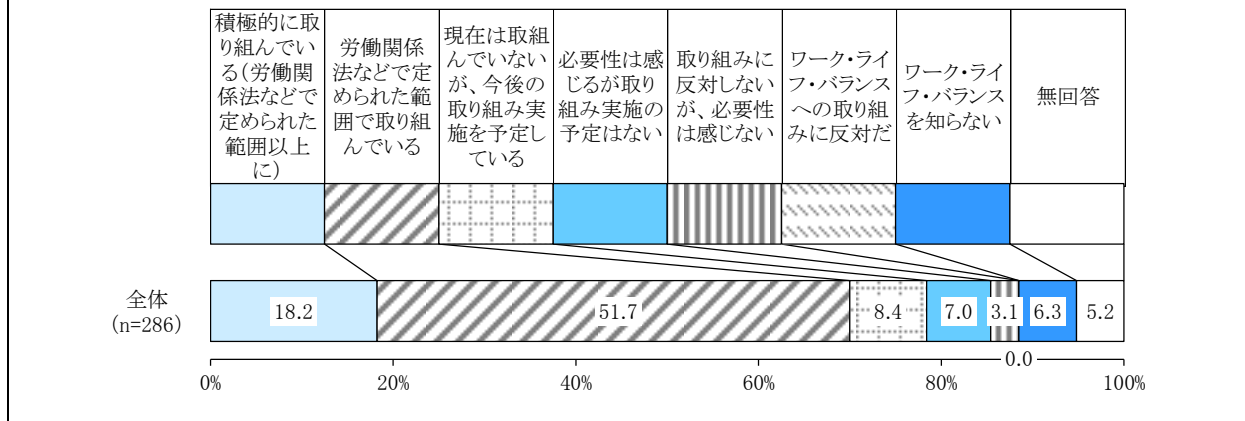
VII. 調査結果（事業所調査）

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、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、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】



<全体>（図表 1-1）

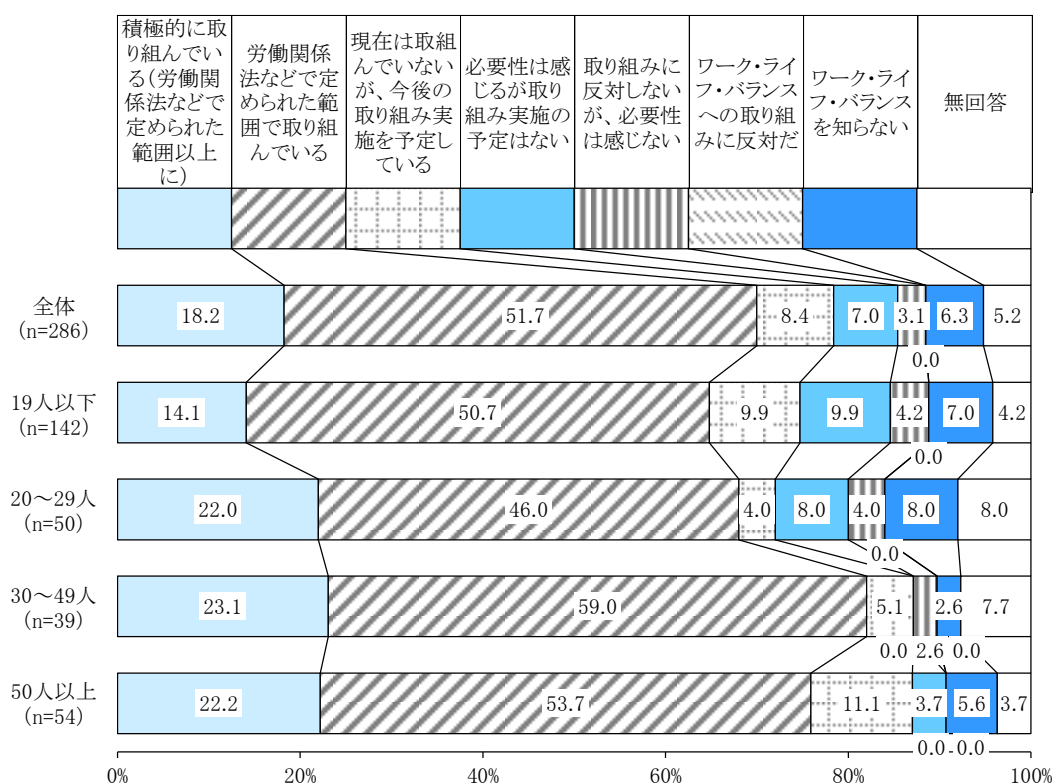
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）への取り組みについては、「労働関係法などで定められた範囲で取り組んでいる」が 51.7%で最も多く、「積極的に取り組んでいる（労働関係法などで定められた範囲以上に）」が 18.2%、「現在は取り組んでいないが、今後の取り組み実施を予定している」が 8.4%で続いている。一方、「ワーク・ライフ・バランスを知らない」が 6.3%みられた。

<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」が最も多く、「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、20人以上のすべての規模でいずれも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82.1%と最も高く、50人以上が75.9%で続いている。一方29人以下では、いずれも6割台となっている。

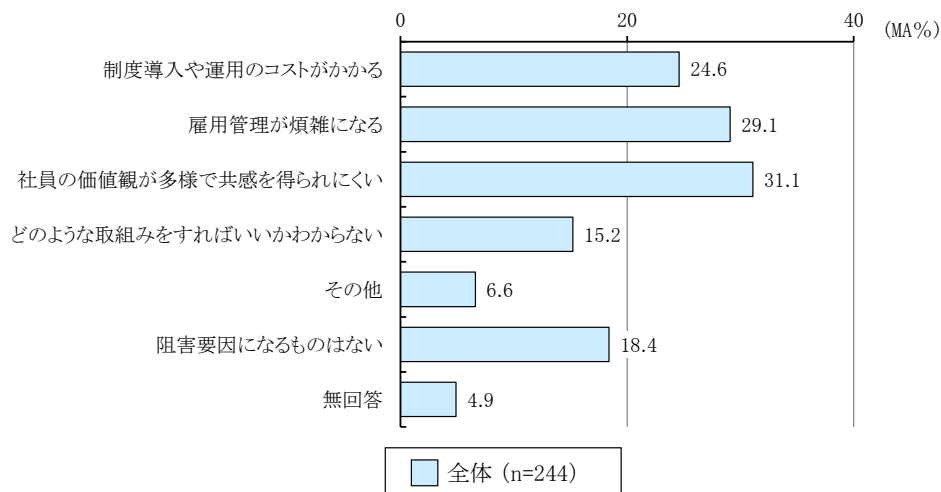
【図表 1-1-1 事業所規模別 仕事と生活の調和に関する取り組み状況】



(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 貴事業所での仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）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、「社員の価値観が多様で共感を得られにくい」が31.1%で最も多く、「雇用管理が煩雑になる」(29.1%)、「制度導入や運用のコストがかかる」(24.6%)と続いている。「阻害要因になるものはない」も18.4%みられた。

<事業所規模別> (図表 1-2-1)

19人以下では「社員の価値観が多様で共感を得られにくい」(33.3%)、20～29人では「制度導入や運用のコストがかかる」(32.5%)、30人以上では「雇用管理が煩雑になる」(30～49人：41.2%、50人以上：38.8%)と最も多くなっている。

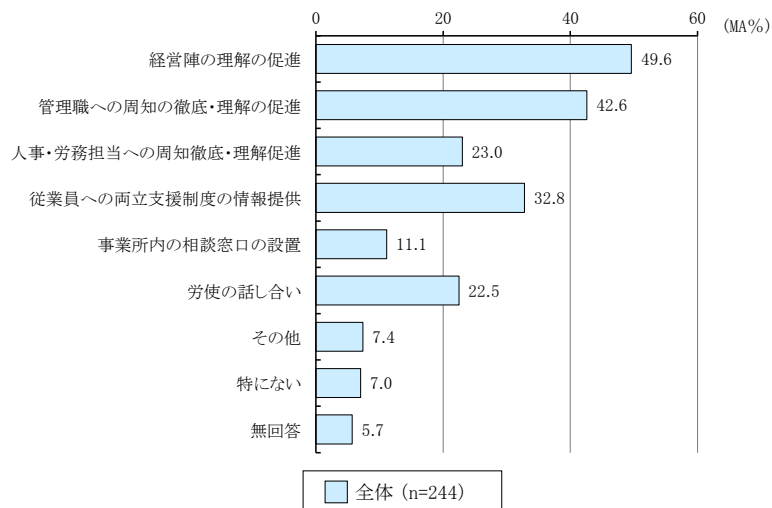
【図表 1-2-1 事業所規模別 仕事と生活の調和の取り組みを進める上での阻害要因】

		n	制度導入や運用のコストがかかる	雇用管理が煩雑になる	社員の価値観が多様で共感を得られにくい	どのような取組みをすればいいかわからない	その他	阻害要因になるものはない	無回答
全体	上段/実数	244	60	71	76	37	16	45	12
	下段/MA%	100.0	24.6	29.1	31.1	15.2	6.6	18.4	4.9
事業所規模別	19人以下	120	22	30	40	20	9	24	6
		100.0	18.3	25.0	33.3	16.7	7.5	20.0	5.0
	20～29人	40	13	8	10	5	2	10	3
		100.0	32.5	20.0	25.0	12.5	5.0	25.0	7.5
30～49人		34	8	14	9	4	1	7	2
		100.0	23.5	41.2	26.5	11.8	2.9	20.6	5.9
50人以上		49	16	19	17	8	4	4	1
		100.0	32.7	38.8	34.7	16.3	8.2	8.2	2.0

(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 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、重要だと思うものをすべてお選びください。（○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 49.6%で最も多く、「管理職への周知の徹底・理解の促進」(42.6%)、「従業員への両立支援制度の情報提供」(32.8%)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)

29人以下では「経営陣の理解の促進」、30人以上では「管理職への周知の徹底・理解の促進」が最も多い。「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 28.3%なのに対し、50人以上では 65.3%と、37ポイントの大きな差がみられた。50人以上では、いずれの項目も高くなっており、「経営陣の理解の促進」「従業員への両立支援制度の情報提供」も5割台、また「人事・労務担当者への周知徹底・理解促進」も3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取り組みを進める上で重要だと思うこと】

	n	経営陣の理解の促進	底管・理職への周知の徹底	周知人事・底・務・理担当への促進	従業員への両立支援	事業所内の相談窓口	労使の話し合い	その他	特にない	無回答
		割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合
全体	244	49.6	42.6	23.0	32.8	11.1	22.5	7.4	7.0	5.7
事業所規模別										
19人以下	120	45.8	28.3	19.2	25.8	5.8	24.2	6.7	9.2	6.7
20~29人	40	57.5	47.5	25.0	30.0	10.0	15.0	10.0	10.0	5.0
30~49人	34	44.1	52.9	20.6	32.4	17.6	23.5	2.9	5.9	11.8
50人以上	49	57.1	65.3	30.6	53.1	20.4	24.5	10.2	-	-

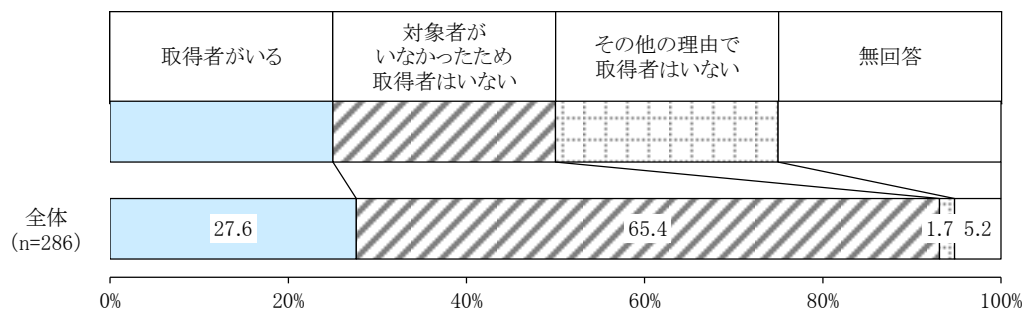
(4) 育児休業・介護休業取得状況

①取得状況

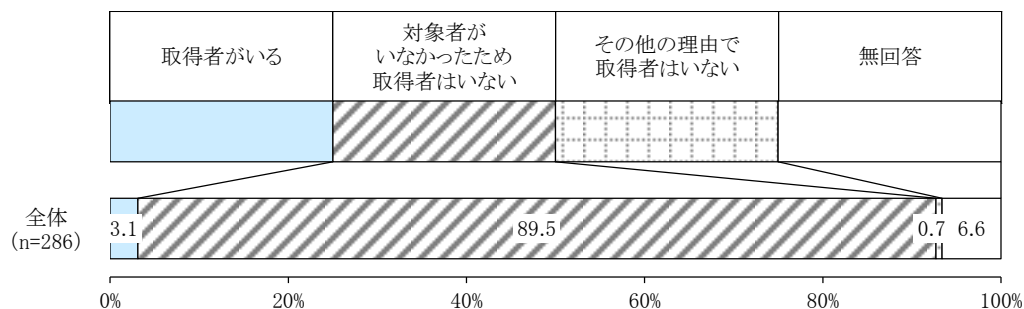
問7 貴事業所で、2019年4月～2020年3月の期間に育児休業（産前・産後休業を除きます）・介護休暇を取得した従業員はいますか。

【図表 1-4① 取得状況】

《育児休業》



《介護休業》



＜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27.6%であった。「対象者がいなかったため取得者はいない」が65.4%、「その他の理由で取得者はいない」が1.7%となっている。

介護休業については、「取得者がいる」は3.1%と少なく、「対象者がいなかったため取得者はいない」が89.5%を占めている。「その他の理由で取得者はいない」は0.7%となっている。

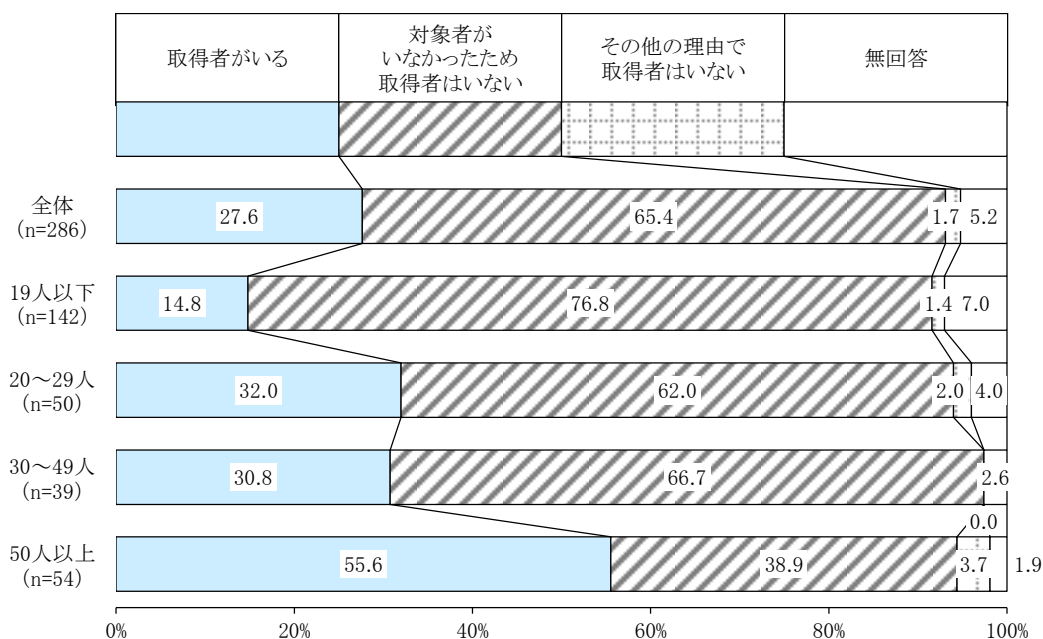
<事業所規模別> (図表 1-4①-1)

育児休業は、「取得者がいる」は、50人以上で55.6%と半数を超えている。20～29人、30～49人では3割台、19人以下で1割台と、規模が大きいほどおおむね取得率は高くなっている。

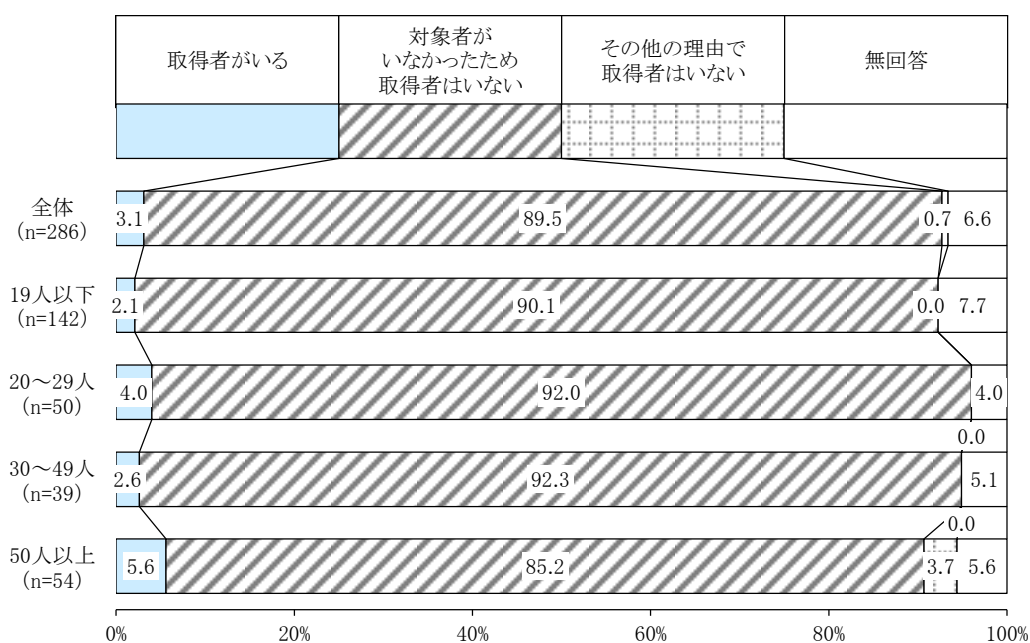
介護休業は、「取得者がいる」は、50人以上で5.6%、49人以下ではいずれも5%未満である。

【図表 1-4①-1 事業所規模別 取得状況】

<< 育児休業 >>



<< 介護休業 >>



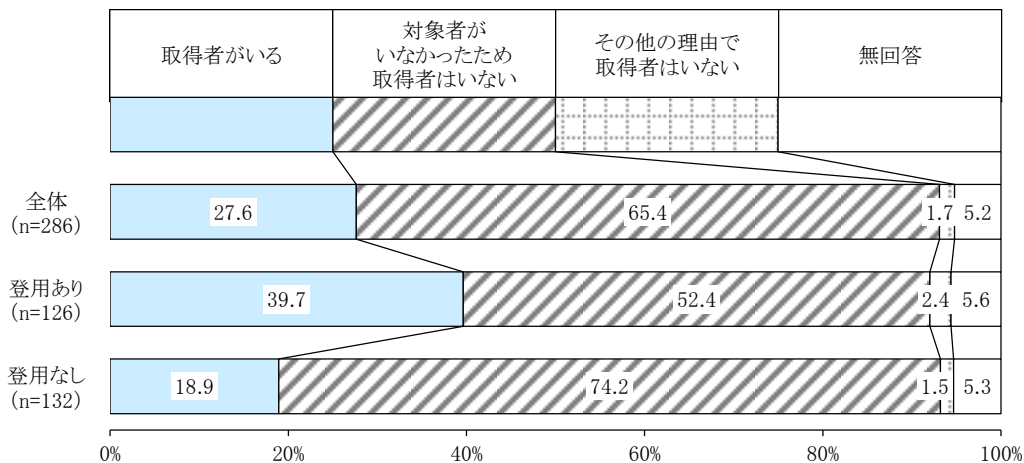
<課長職以上女性登用別> (図表 1-4①-2)

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39.7%、登用なしで18.9%となっている。

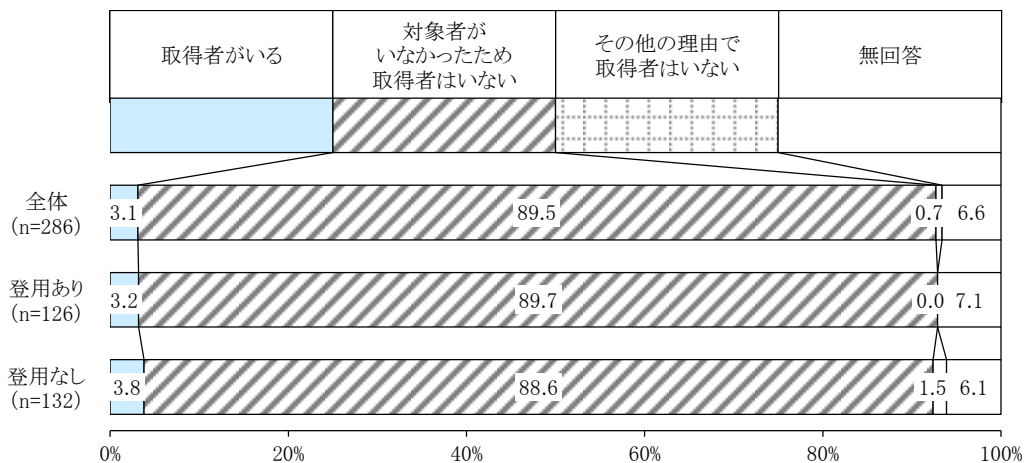
介護休業については、ほとんど差はみられない。

【図表 1-4①-2 課長職以上女性登用別 取得状況】

《育児休業》



《介護休業》

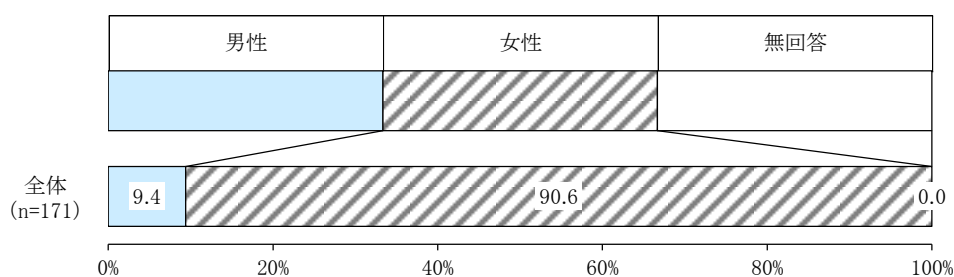


②育児休業取得者の性別構成

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】



<全体> (図表 1-4②)

育児休業取得者の性別は、「女性」が90.6%を占め、一方「男性」は9.4%であった。

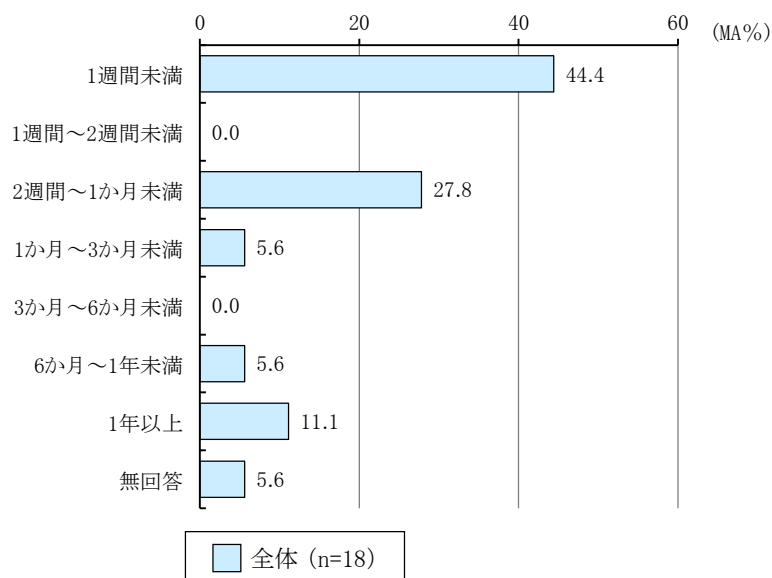
③男性従業員の育児休業取得期間

【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)

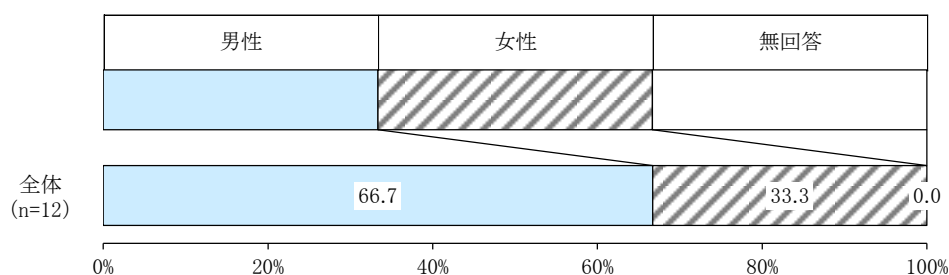
回答者数は18名と少ないが、育児休業を取得した男性の取得期間は、「1週間未満」が44.4%で最も多く、「2週間～1か月未満」が27.8%が続いている。

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】



<全体> (図表 1-4④)

回答者数は12名と少ないが、介護休暇取得者の性別は、「男性」が66.7%と約3分の2を占めた。

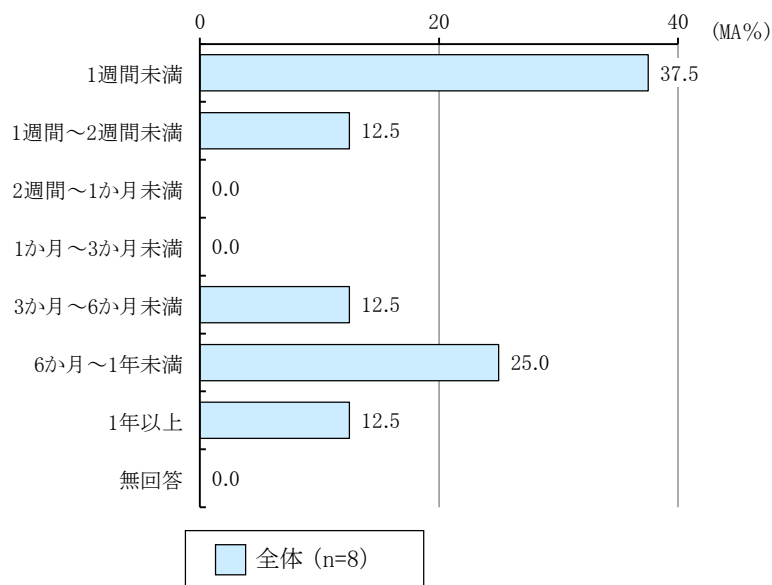
⑤男性従業員の介護休業取得期間

【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】



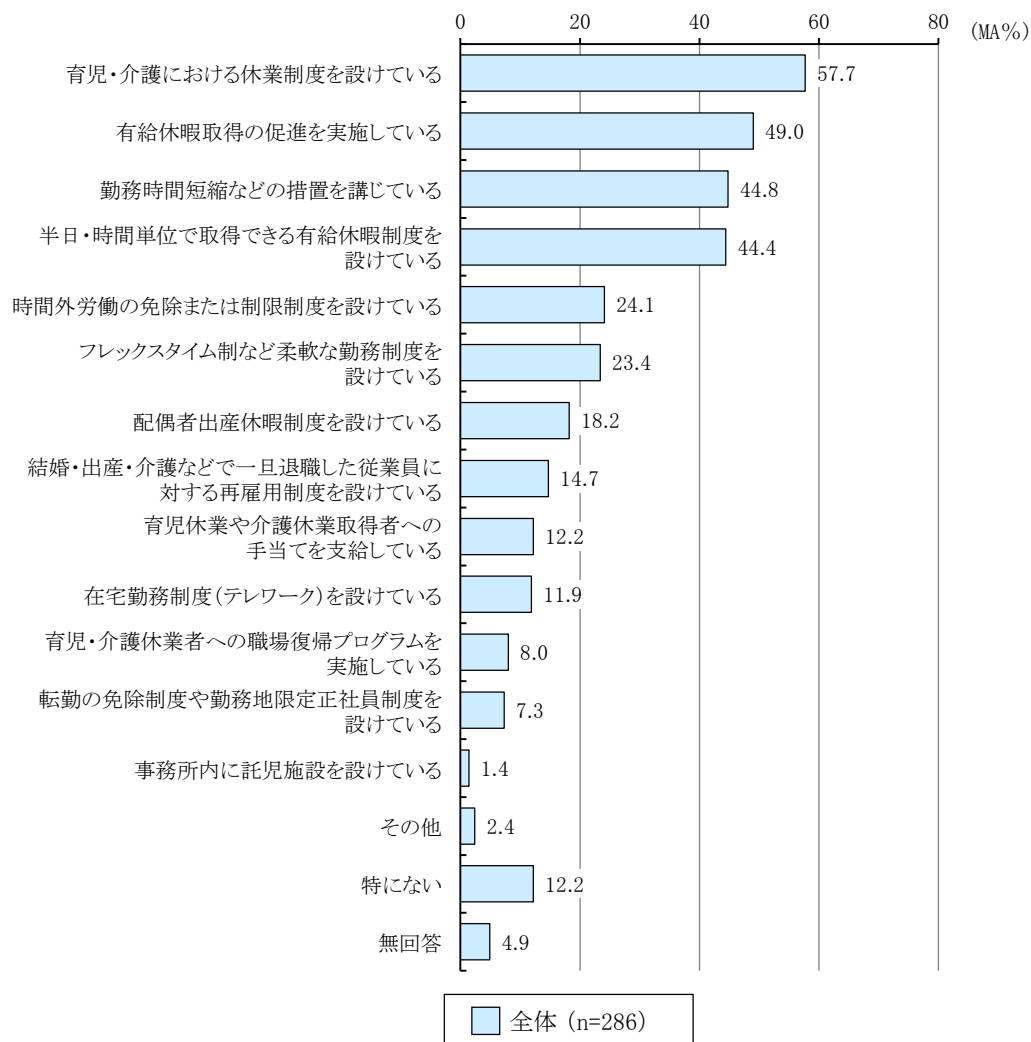
<全体> (図表 1-4⑤)

回答者数は8名と少ないが、介護休暇を取得した男性の取得期間は、「1週間未満」が37.5%と最も多く、「6か月～1年未満」が25.0%で続いている。

(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 57.7%で最も多く、「有給休暇取得の促進を実施している」(49.0%)、「勤務時間短縮などの措置を講じている」(44.8%)、「半日・時間単位で取得できる有給休暇制度を設けている」(44.4%) が4割以上で上位を占めた。

<事業所規模別> (図表 1-5-1)

20人以上では、いずれも「育児・介護における休業制度を設けている」が最も多く、50人以上で83.3%、20～29人で72.0%と高い。30～49人では、「半日・時間単位で取得できる有給休暇制度を設けている」も56.4%で並んでトップである。19人以下では、「有給休暇取得の促進を実施している」が最も高いが、その割合は44.4%と半数に満たない。全体的に、50人以上で割合が高くなっている。

<課長職以上女性登用別> (図表 1-5-1)

登用あり／登用なしに関わらず、「育児・介護における休業制度を設けている」が最も多いが、その割合は、登用ありで62.7%、登用なしで53.8%と10ポイント近い差がみられた。登用なしでは「特になし」が19.7%と、登用ありの4.8%と比べて大幅に高くなっており、「転勤の免除制度や勤務地限定正社員制度を設けている」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

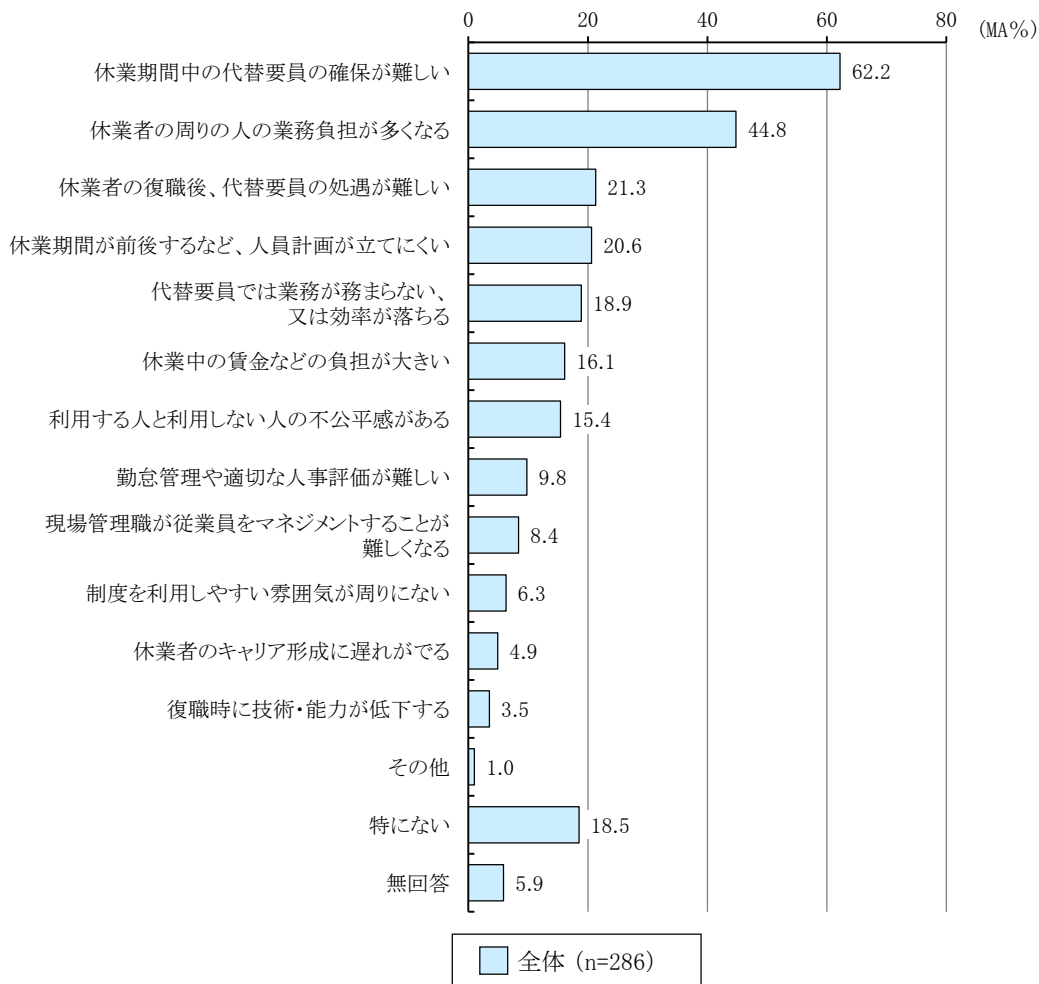
育児や介護と仕事の両立を支援するために取り組んでいること】

		n	育児・介護における休業制度を設けている	有給休暇取得の促進を実施している	勤務時間短縮などの措置を講じている	半日・時間単位で取得できる有給休暇制度を設けている	時間外労働の免除または制限制度を設けている	フレックスタイム制など柔軟な勤務制度を設けている	配偶者出産休暇制度を設けている	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	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の実施している	転勤の免除制度や勤務地限定正社員制度を設けている	事務所に託児施設を設けている	その他	特になし	無回答
全体	上段/実数	286	165	140	128	127	69	67	52	42	35	34	23	21	4	7	35	14	
	下段/MA%	100.0	57.7	49.0	44.8	44.4	24.1	23.4	18.2	14.7	12.2	11.9	8.0	7.3	1.4	2.4	12.2	4.9	
事業所規模別	19人以下	142	61	63	54	54	23	29	20	14	11	14	6	3	1	5	22	9	
		100.0	43.0	44.4	38.0	38.0	16.2	20.4	14.1	9.9	7.7	9.9	4.2	2.1	0.7	3.5	15.5	6.3	
	20～29人	50	36	21	19	17	6	8	7	7	12	4	3	3	1	-	5	3	
		100.0	72.0	42.0	38.0	34.0	12.0	16.0	14.0	14.0	24.0	8.0	6.0	6.0	2.0	-	10.0	6.0	
30～49人	39	22	21	19	22	14	14	7	9	2	7	7	4	1	1	5	1		
	100.0	56.4	53.8	48.7	56.4	35.9	35.9	17.9	23.1	5.1	17.9	17.9	10.3	2.6	2.6	12.8	2.6		
50人以上	54	45	34	35	33	26	16	17	11	10	9	7	11	1	1	3	1		
	100.0	83.3	63.0	64.8	61.1	48.1	29.6	31.5	20.4	18.5	16.7	13.0	20.4	1.9	1.9	5.6	1.9		
女性課長以上 相当職 登用別	登用あり	126	79	69	64	70	37	35	28	24	16	17	13	9	2	5	6	6	
		100.0	62.7	54.8	50.8	55.6	29.4	27.8	22.2	19.0	12.7	13.5	10.3	7.1	1.6	4.0	4.8	4.8	
	登用なし	132	71	56	52	47	28	28	19	16	14	15	7	12	1	2	26	7	
		100.0	53.8	42.4	39.4	35.6	21.2	21.2	14.4	12.1	10.6	11.4	5.3	9.1	0.8	1.5	19.7	5.3	

(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 62.2%で最も多く、「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」が 44.8%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」が最も多く、19人以下で57.0%、20人以上ではいずれも6割台となっている。

<課長職以上女性登用別> (図表 1-6-1)

登用あり/登用なしに関わらず「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が最も多く、登用ありで63.5%、登用なしで59.8%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】

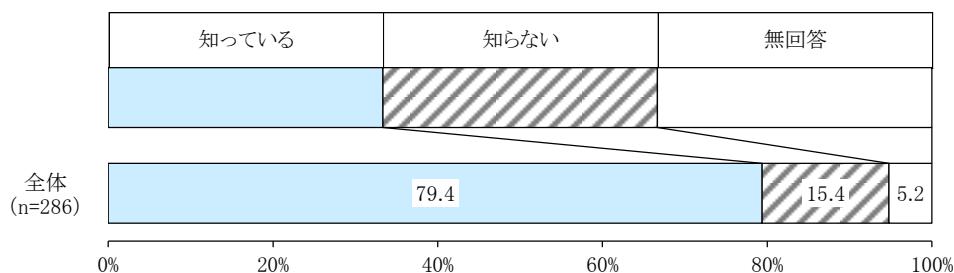
		n	が休業期間中の代替要員の確保が難しい	が休業者の周りの人の業務負担が多くなる	休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい	休業計画が立てにくい	休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい	代替要員では業務が落ちる	代替要員は効率が落ちる	休業中の賃金などの負担が大きい	不公平感がある	利用する人と利用しない人の差	勤怠管理や適切な人事評価が難しい	現場管理職が従業員をマネジメントすることが難しくなる	周りにない	制度を利用しやすい雰囲気がない	休業者のキャリア形成に遅れる	復職時に技術・能力が低下する	その他	特になし	無回答
全体	上段/実数	286	178	128	61	59	54	46	44	28	24	18	14	10	3	53	17				
	下段/MA%	100.0	62.2	44.8	21.3	20.6	18.9	16.1	15.4	9.8	8.4	6.3	4.9	3.5	1.0	18.5	5.9				
事業所規模別	19人以下	142	81	61	30	29	26	26	22	13	7	8	4	2	1	28	10				
		100.0	57.0	43.0	21.1	20.4	18.3	18.3	15.5	9.2	4.9	5.6	2.8	1.4	0.7	19.7	7.0				
	20~29人	50	34	19	13	9	10	11	9	6	5	2	2	2	-	8	4				
		100.0	68.0	38.0	26.0	18.0	20.0	22.0	18.0	12.0	10.0	4.0	4.0	4.0	-	16.0	8.0				
30~49人	39	25	21	4	7	8	7	7	7	2	3	1	2	1	9	2					
	100.0	64.1	53.8	10.3	17.9	20.5	17.9	17.9	5.1	7.7	2.6	5.1	2.6	2.6	23.1	5.1					
50人以上	54	37	27	13	14	10	2	6	7	9	7	6	5	1	8	1					
	100.0	68.5	50.0	24.1	25.9	18.5	3.7	11.1	13.0	16.7	13.0	11.1	9.3	1.9	14.8	1.9					
女性相当職別	課長以上	登用あり	126	80	59	28	30	28	20	20	14	14	8	6	1	20	8				
		100.0	63.5	46.8	22.2	23.8	22.2	15.9	15.9	11.1	11.1	6.3	7.9	4.8	0.8	15.9	6.3				
	登用なし	132	79	57	25	25	24	20	20	13	9	8	4	3	1	29	7				
		100.0	59.8	43.2	18.9	18.9	18.2	15.2	15.2	9.8	6.8	6.1	3.0	2.3	0.8	22.0	5.3				

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】



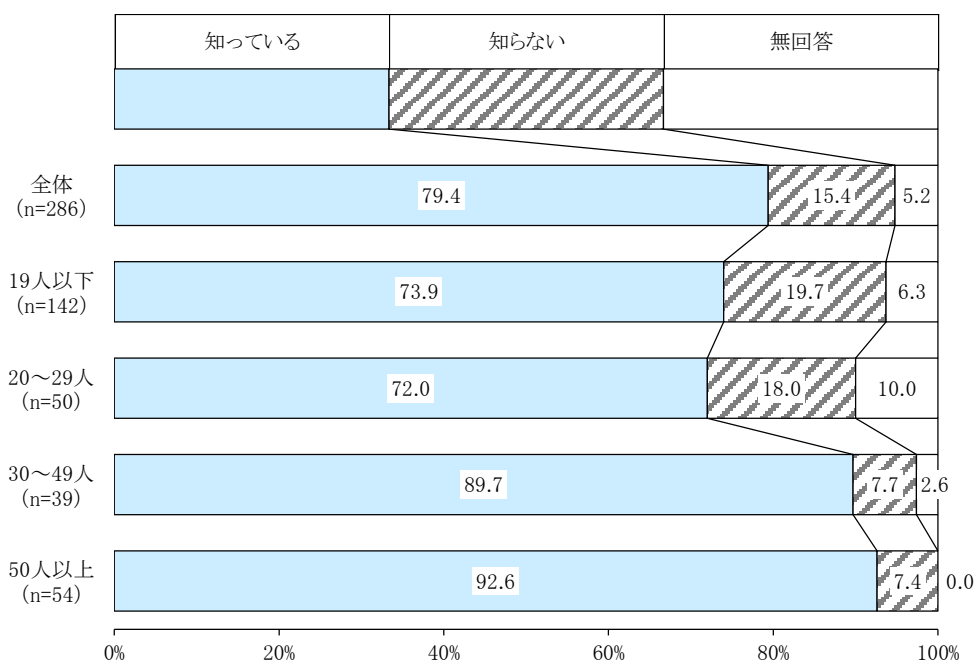
<全体> (図表 2-1)

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 79.4%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」が最も多いが、30人以上で90%前後と高く、一方29人以下では7割台となっている。また、29人以下では「知らない」が2割弱に及んでいる。

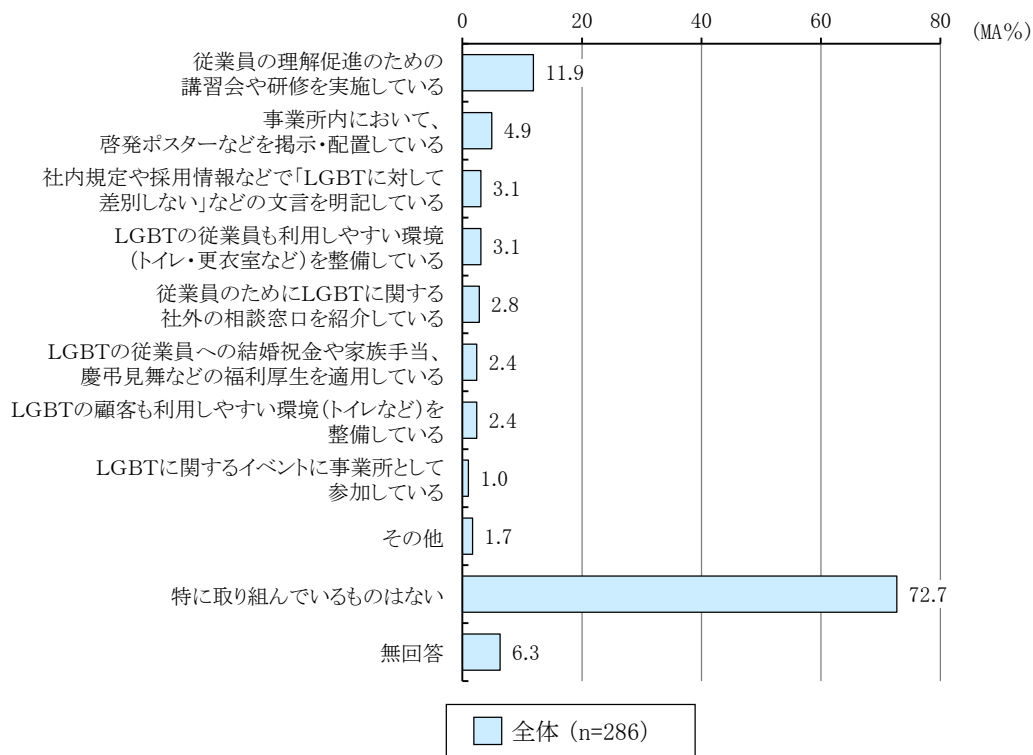
【図表 2-1-1 事業所規模別 LGBTをはじめとする性的少数者の人権問題の認識状況】



(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（LGBTをはじめとする性的マイノリティ）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11.9%で最も多く、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72.7%である。

<事業所規模別> (図表 2-2-1)

20～29人、50人以上では「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2割台と他の規模と比べて高く、30～49人では、「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」「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の従業員も利用しやすい環境（トイレ・更衣室など）を整備している」が、1割台となっている。19人以下では、「特に取り組んでいるものはない」が79.6%と高く、いずれの取り組みも4%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へに関して取り組んでいること】

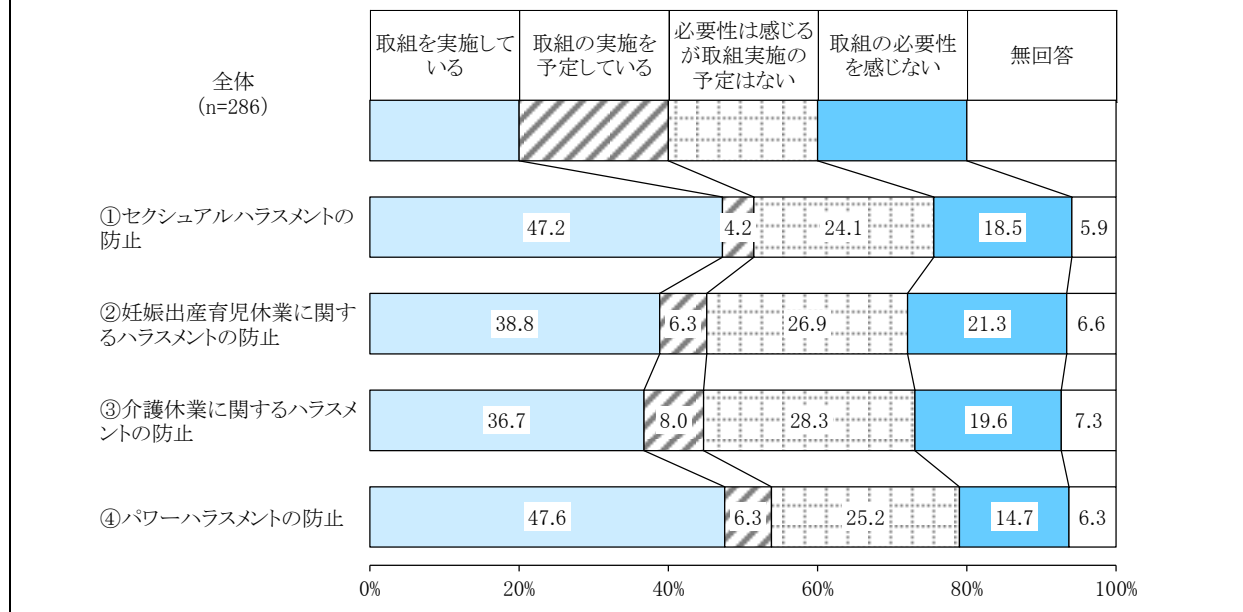
		n	従業員 の理解 促進の ための 講習 会や研 修の実 施した 割合	事業所 内にお いて、 啓発ポ スター などを 掲示・ 配置し た割合	どの文 言に対 して、 啓発ポ スター などを 掲示・ 配置し た割合	社内規 定や採 用情報 などに 「L GBT」 を記載 した割 合	環境に 配慮し た更衣 室など を整備 した割 合	LGBT の従業 員も利 用しや すい 環境に 配慮し た割 合	従業員 の相談 窓口を 紹介し ていた 割合	家族手 当、慶 弔金、 見舞金 などの 福利福 金を支 給した 割合	LGBT の顧客 も利用 しやす い環境 （トイレ など） を整備 した割 合	LGBT に関し て参加 するイ ベント を実施 した割 合	その他	特に取 組んで いるも のはい ない	無回 答
全体	上段/実数	286	34	14	9	9	8	7	7	3	5	208	18		
	下段/MA%	100.0	11.9	4.9	3.1	3.1	2.8	2.4	2.4	1.0	1.7	72.7	6.3		
事業所規模別	19人以下	142	5	2	3	1	1	2	3	1	3	113	12		
		100.0	3.5	1.4	2.1	0.7	0.7	1.4	2.1	0.7	2.1	79.6	8.5		
	20～29人	50	11	4	3	2	2	3	1	1	-	31	2		
		100.0	22.0	8.0	6.0	4.0	4.0	6.0	2.0	2.0	-	62.0	4.0		
30～49人	39	5	4	1	4	2	-	2	-	-	29	1			
	100.0	12.8	10.3	2.6	10.3	5.1	-	5.1	-	-	74.4	2.6			
50人以上	54	13	4	2	2	3	2	1	1	2	35	2			
	100.0	24.1	7.4	3.7	3.7	5.6	3.7	1.9	1.9	3.7	64.8	3.7			

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】



<全体> (図表 3-1)

ハラスメント対策を「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」「①セクシュアルハラスメントの防止」がともに 47%台で、「②妊娠出産育児休業に関するハラスメントの防止」38.8%、「③介護休業に関するハラスメントの防止」36.7%と続いている。「必要性を感じるが取組実施の予定はない」はいずれの項目でも 2 割台となっている。

<事業所規模別> (図表 3-1-1)

「取組を実施している」は、いずれの項目でも事業所規模が大きいほど高くなっており、「④パワーハラスメントの防止」「①セクシュアルハラスメントの防止」の取組率は、50人以上では7割台だが、19人以下では3割台にとどまっている。「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」の取組率は、50人以上で5割台、19人以下で3割台となっている。

「③介護休業に関するハラスメントの防止」について、19人以下で「必要性を感じるが取組実施の予定はない」が最も多くなっているが、20人以上で「取組を実施している」が最も多くなっている。

【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】

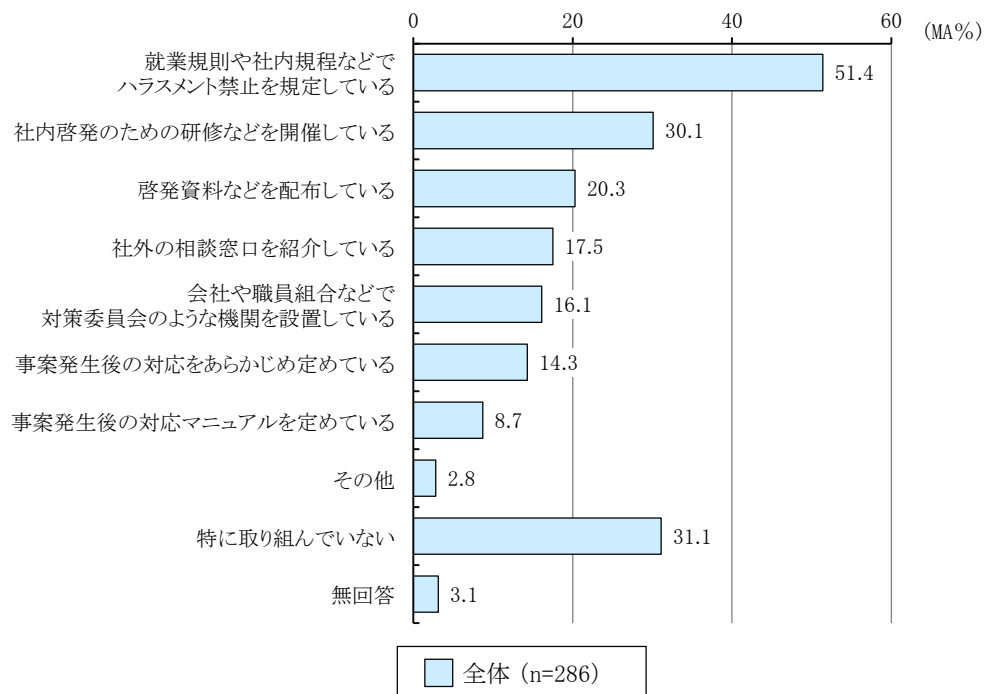
	n	①セクシュアルハラスメントの防止					②妊娠出産育児休業に関するハラスメントの防止					
		取組を実施している	て取組の実施を予定し	組必要性の感じはるが取り	ない組の必要性を感じ	無回答	取組を実施している	て取組の実施を予定し	組必要性の感じはるが取り	ない組の必要性を感じ	無回答	
全体	上段/実数 下段/MA%	286 100.0	135 47.2	12 4.2	69 24.1	53 18.5	17 5.9	111 38.8	18 6.3	77 26.9	61 21.3	19 6.6
事業所規模別	19人以下	142 100.0	49 34.5	5 3.5	42 29.6	33 23.2	13 9.2	43 30.3	8 5.6	40 28.2	36 25.4	15 10.6
	20～29人	50 100.0	24 48.0	4 8.0	12 24.0	7 14.0	3 6.0	20 40.0	5 10.0	13 26.0	9 18.0	3 6.0
	30～49人	39 100.0	21 53.8	1 2.6	6 15.4	10 25.6	1 2.6	16 41.0	2 5.1	8 20.5	12 30.8	1 2.6
	50人以上	54 100.0	40 74.1	2 3.7	9 16.7	3 5.6	-	31 57.4	3 5.6	16 29.6	4 7.4	-

	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	組必要性の感じはるが取り	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	組必要性の感じはるが取り	ない組の必要性を感じ	無回答	
全体	上段/実数 下段/MA%	286 100.0	105 36.7	23 8.0	81 28.3	56 19.6	21 7.3	136 47.6	18 6.3	72 25.2	42 14.7	18 6.3
事業所規模別	19人以下	142 100.0	40 28.2	12 8.5	43 30.3	32 22.5	15 10.6	49 34.5	11 7.7	43 30.3	25 17.6	14 9.9
	20～29人	50 100.0	18 36.0	4 8.0	15 30.0	8 16.0	5 10.0	24 48.0	6 12.0	11 22.0	6 12.0	3 6.0
	30～49人	39 100.0	15 38.5	3 7.7	9 23.1	11 28.2	1 2.6	20 51.3	1 2.6	9 23.1	8 20.5	1 2.6
	50人以上	54 100.0	31 57.4	4 7.4	14 25.9	5 9.3	-	42 77.8	-	9 16.7	3 5.6	-

(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すべてをお選びください。（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 51.4%で最も多く「社内啓発のための研修などを開催している」(30.1%)、「啓発資料などを配布している」(20.3%)と続いている。しかし、「社外の相談窓口を紹介している」「会社や職員組合などで対策委員会のような機関を設置している」「事案発生後の対応をあらかじめ定めている」といった具体的な対応での取組みは1割台となっている。

また、「特に取り組んでいない」が 31.1%である。

<事業所規模別> (図表 3-2-1)

20人以上のいずれの規模でも「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」が最も多く、特に20～29人と50人以上で6割台である。また、50人以上ではハラスメントへの具体的な対応への取組みのうち「社外の相談窓口を紹介している」「事案発生後の対応をあらかじめ定めている」が3割台となっている。一方19人以下では、「特に取り組んでいない」が40.1%で最も多くなっている。

【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】

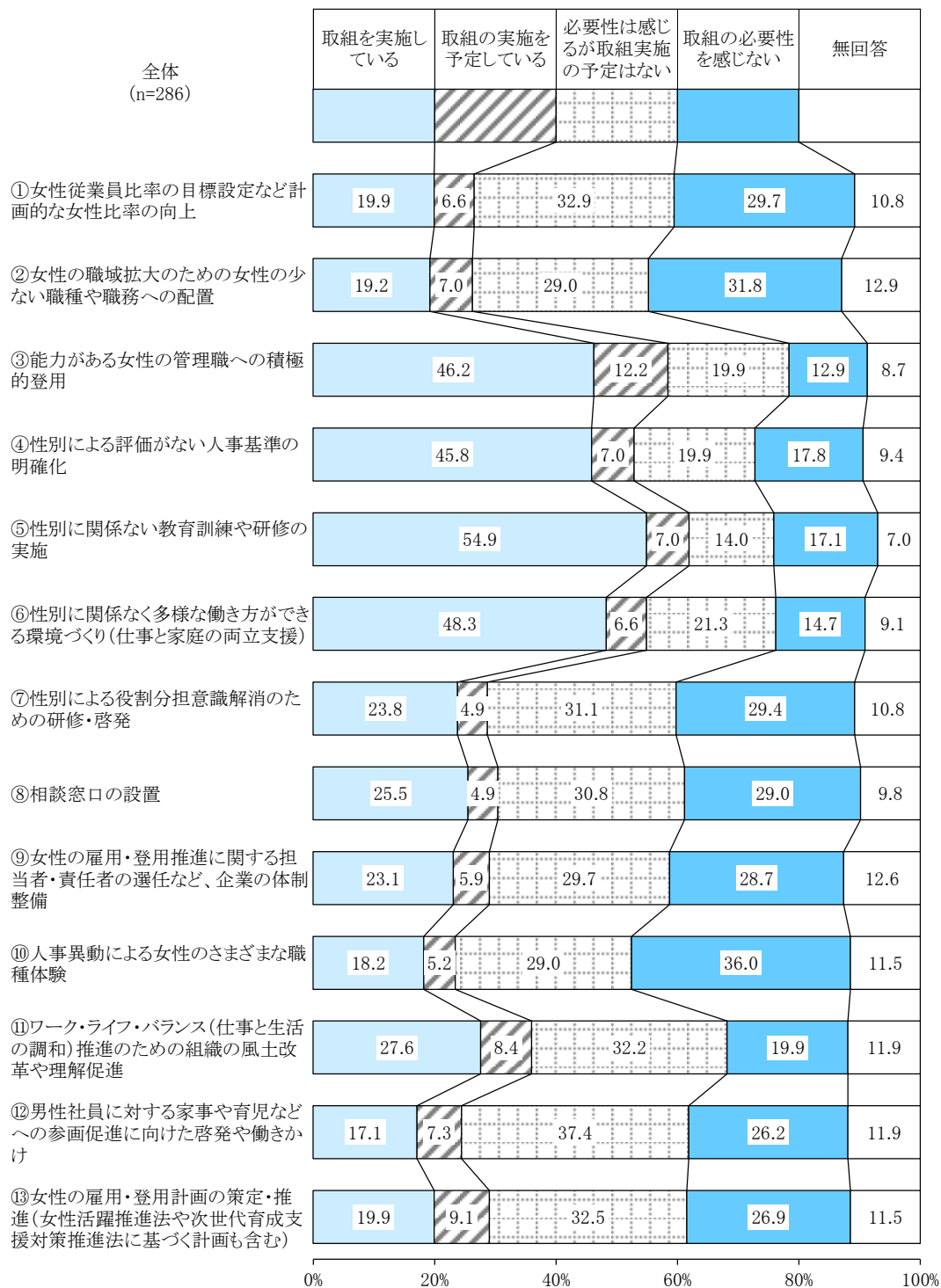
	n	就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している	社内啓発のための研修などを実施している	啓発資料などを配布している	社外の相談窓口を紹介している	会社や職員組合などでの設置している	事案発生後の対応をあらかじめ定めている	事案発生後の対応を定めている	その他	特に取り組んでいない	無回答	
全体	上段/実数 下段/MA%	286 100.0	147 51.4	86 30.1	58 20.3	50 17.5	46 16.1	41 14.3	25 8.7	8 2.8	89 31.1	9 3.1
事業所規模別	19人以下	142 100.0	56 39.4	24 16.9	19 13.4	15 10.6	15 10.6	11 7.7	6 4.2	3 2.1	57 40.1	7 4.9
	20～29人	50 100.0	32 64.0	18 36.0	17 34.0	10 20.0	10 20.0	9 18.0	8 16.0	2 4.0	11 22.0	1 2.0
	30～49人	39 100.0	21 53.8	12 30.8	9 23.1	7 17.9	8 20.5	3 7.7	2 5.1	-	12 30.8	1 2.6
	50人以上	54 100.0	37 68.5	31 57.4	13 24.1	18 33.3	13 24.1	18 33.3	9 16.7	3 5.6	9 16.7	-

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①～⑬の女性社員の活躍推進（ポジティブ・アクション）の取組みについて、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】



＜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」が最も多くなっている項目は「⑤性別に関係ない教育訓練や研修の実施」が 54.9%で最も高く、「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）」（48.3%）、「③能力がある女性の管理職への積極的登用」（46.2%）、「④性別による評価がない人事基準の明確化」（45.8%）が 4 割以上で続いている。

「必要性を感じるが取組実施の予定はない」が最も多くなっている項目は、「⑫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 37.4%で最も高く、「⑬女性の雇用・登用計画の策定・推進」（32.5%）、「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」（32.2%）が 3 割以上で続いている。

「取組の必要性を感じない」が最も多くなっている項目は、「⑩人事異動による女性のさまざまな職種体験」（36.0%）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

「必要性を感じるが取組実施の予定はない」がほぼすべての規模で最も高い割合となっており、特に 50 人以上では 40.7%で、それ以外の規模では 2 割強から 3 割台となっている。20 人以上のすべての規模では、「取組を実施している」と「取組みの必要性を感じない。」が規模によって順位の違いはあるが、20～26%台で拮抗している。19 人以下では、「取組の必要性を感じない」が 36.6%で最も多く、次いで「必要性を感じるが取組実施の予定はない」が 32.4%となっている。

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

「必要性を感じるが取組実施の予定はない」がほぼすべての規模で最も高い割合となっており、特に 50 人以上では 33.3%で、それ以外の規模では 2 割強となっている。「取組を実施している」は、20～29 人で 28.0%と最も高く、30～49 人で 23.1%と続いている。それ以外の規模では 1 割台となっている。19 人以下では、「取組の必要性を感じない」が 38.7%で最も多い。

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 5 割台であり、30～49 人で 59.0%と高めである。19 人以下で「取組を実施している」は 37.3%である。

④ 性別による評価がない人事基準の明確化

すべての規模で「取組を実施している」が最も高い割合で、特に 20～29 人、50 人以上で 56～57%と高くなっている。30～49 人で 48.7%、19 人以下で 36.6%となっている。次いで「必要性を感じるが取組実施の予定はない」がほぼすべての規模で 1 割強から 2 割で続いている。

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」が最も高い割合で、特に 20～29 人、50 人以上で 6 割台と高くなっている。また、30～49 人では 56.4%、19 人以下では 47.2%となっている。19 人以下では「取組みの必要を感じない」が 21.1%でそれに続いている。

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）

「取組を実施している」がすべての規模で最も高い割合を示していて、50%前後であり、事業所規模による取組率の差が全項目中最も小さくなっている。次いですべての規模で「必要性を感じるが取組実施の予定はない」がそれに続いており、1 割強から 2 割強となっている。

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、20～29人で36.0%と最も高く、19人以下、50人以上で2割台となっている。

⑧ 相談窓口の設置

「取組を実施している」は、50人以上で37.0%、20～29人で36.0%と各項目中最も多いあるいは同率となっており、他の規模と比べ高めである。また、この二つの規模では「必要性は感じるが取組実施の予定はない」が50人以上で37.0%、20～29人で30.0%となっている。一方「取組の必要性を感じない」が19人以下では38.0%、30～49人では28.2%と各項目中で最も多くなっている。

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、いずれの事業所規模でも2割台となっている。50人以上では「必要性は感じるが取組実施の予定はない」(44.4%)が高めである。また、「取組の必要性を感じない」では19人以下は34.5%とすべての規模中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、20～29人以上で24.0%と高め、その他の事業所規模ではいずれも1割台後半となっている。50人以上では「必要性は感じるが取組実施の予定はない」(37.0%)が高めである。また、「取組の必要性を感じない」では19人以下は40.8%とすべての規模中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、20人以上では、すべての項目中最も割合が高く3割台となっている。20人以上のすべての規模では「必要性は感じるが取組実施の予定はない」がそれに次いでおり、2割強～3割台となっている。一方19人以下では、「必要性は感じるが取組実施の予定はない」が33.1%で最も多く、「取組の必要性を感じない」(23.9%)が続いている。

⑫ 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

すべての規模で「必要性は感じるが取組実施の予定はない」が3割～4割台で最も多くなっている。50人以上では「必要性は感じるが取組実施の予定はない」48.1%だが、次いで「取組を実施している」が24.1%が続いている。一方、19人以下では「必要性は感じるが取組実施の予定はない」36.6%だが、次いで「取組の必要性を感じない」が33.8%が続いている。

⑬ 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「必要性は感じるが取組実施の予定はない」が2割強～5割で最も多く、特に50人以上では50.0%となっている。「取組を実施している」は、20～49人で2割台である。19人以下では「取組の必要性を感じない」(32.4%)が高めである。

【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	取組の実施を予定している	組必要性は感じないが取	組必要性は感じているが取	無回答	取組を実施している	取組の実施を予定している	組必要性は感じないが取	組必要性は感じているが取	無回答	取組を実施している	取組の実施を予定している	組必要性は感じないが取	組必要性は感じているが取	無回答	
全体	上段/実数 下段/MA%	286 100.0	57 19.9	19 6.6	94 32.9	85 29.7	31 10.8	55 19.2	20 7.0	83 29.0	91 31.8	37 12.9	132 46.2	35 12.2	57 19.9	37 12.9	25 8.7
事業所規模別	19人以下	142 100.0	24 16.9	6 4.2	46 32.4	52 36.6	14 9.9	24 16.9	6 4.2	40 28.2	55 38.7	17 12.0	53 37.3	18 12.7	34 23.9	22 15.5	15 10.6
	20～29人	50 100.0	13 26.0	5 10.0	14 28.0	12 24.0	6 12.0	14 28.0	3 6.0	14 28.0	12 24.0	7 14.0	25 50.0	7 14.0	8 16.0	6 12.0	4 8.0
	30～49人	39 100.0	9 23.1	2 5.1	11 28.2	10 25.6	7 17.9	9 23.1	2 5.1	10 25.6	10 25.6	8 20.5	23 59.0	2 5.1	4 10.3	5 12.8	5 12.8
	50人以上	54 100.0	11 20.4	6 11.1	22 40.7	11 20.4	4 7.4	8 14.8	9 16.7	18 33.3	14 25.9	5 9.3	30 55.6	8 14.8	11 20.4	4 7.4	1 1.9

	n	④性別による評価がない人事基準の明確化					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	取組の実施を予定している	組必要性は感じないが取	組必要性は感じているが取	無回答	取組を実施している	取組の実施を予定している	組必要性は感じないが取	組必要性は感じているが取	無回答	取組を実施している	取組の実施を予定している	組必要性は感じないが取	組必要性は感じているが取	無回答	
全体	上段/実数 下段/MA%	286 100.0	131 45.8	20 7.0	57 19.9	51 17.8	27 9.4	157 54.9	20 7.0	40 14.0	49 17.1	20 7.0	138 48.3	19 6.6	61 21.3	42 14.7	26 9.1
事業所規模別	19人以下	142 100.0	52 36.6	11 7.7	31 21.8	31 21.8	17 12.0	67 47.2	6 4.2	26 18.3	30 21.1	13 9.2	64 45.1	4 2.8	33 23.2	27 19.0	14 9.9
	20～29人	50 100.0	28 56.0	3 6.0	9 18.0	7 14.0	3 6.0	33 66.0	4 8.0	3 6.0	7 14.0	3 6.0	28 56.0	6 12.0	8 16.0	5 10.0	3 6.0
	30～49人	39 100.0	19 48.7	1 2.6	8 20.5	7 17.9	4 10.3	22 56.4	3 7.7	4 10.3	7 17.9	3 7.7	18 46.2	4 10.3	6 15.4	5 12.8	6 15.4
	50人以上	54 100.0	31 57.4	5 9.3	9 16.7	6 11.1	3 5.6	34 63.0	7 13.0	7 13.0	5 9.3	1 1.9	27 50.0	5 9.3	14 25.9	5 9.3	3 5.6

【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	⑦性別による役割分担意識解消のための研修・啓発					⑧相談窓口の設置					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	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はしていない	組の必要性を感じない	無回答	取組を実施している	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はしていない	組の必要性を感じない	無回答	取組を実施している	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はしていない	組の必要性を感じない	無回答	
全体	上段/実数 下段/MA%	286 100.0	68 23.8	14 4.9	89 31.1	84 29.4	31 10.8	73 25.5	14 4.9	88 30.8	83 29.0	28 9.8	66 23.1	17 5.9	85 29.7	82 28.7	36 12.6
事業所規模別	19人以下	142 100.0	31 21.8	4 2.8	43 30.3	47 33.1	17 12.0	24 16.9	5 3.5	43 30.3	54 38.0	16 11.3	32 22.5	4 2.8	40 28.2	49 34.5	17 12.0
	20～29人	50 100.0	18 36.0	2 4.0	14 28.0	10 20.0	6 12.0	18 36.0	3 6.0	15 30.0	9 18.0	5 10.0	11 22.0	7 14.0	11 22.0	12 24.0	9 18.0
	30～49人	39 100.0	7 17.9	2 5.1	13 33.3	11 28.2	6 15.4	10 25.6	3 7.7	10 25.6	11 28.2	5 12.8	10 25.6	2 5.1	9 23.1	11 28.2	7 17.9
	50人以上	54 100.0	12 22.2	6 11.1	18 33.3	16 29.6	2 3.7	20 37.0	3 5.6	20 37.0	9 16.7	2 3.7	13 24.1	4 7.4	24 44.4	10 18.5	3 5.6
	全体	上段/実数 下段/MA%	286 100.0	52 18.2	15 5.2	83 29.0	103 36.0	33 11.5	79 27.6	24 8.4	92 32.2	57 19.9	34 11.9	49 17.1	21 7.3	107 37.4	75 26.2
事業所規模別	19人以下	142 100.0	24 16.9	4 2.8	39 27.5	58 40.8	17 12.0	32 22.5	10 7.0	47 33.1	34 23.9	19 13.4	16 11.3	8 5.6	52 36.6	48 33.8	18 12.7
	20～29人	50 100.0	12 24.0	4 8.0	11 22.0	16 32.0	7 14.0	16 32.0	5 10.0	15 30.0	8 16.0	6 12.0	11 22.0	6 12.0	16 32.0	9 18.0	8 16.0
	30～49人	39 100.0	7 17.9	2 5.1	12 30.8	11 28.2	7 17.9	12 30.8	3 7.7	10 25.6	8 20.5	6 15.4	8 20.5	3 7.7	13 33.3	9 23.1	6 15.4
	50人以上	54 100.0	9 16.7	5 9.3	20 37.0	18 33.3	2 3.7	19 35.2	6 11.1	19 35.2	7 13.0	3 5.6	13 24.1	4 7.4	26 48.1	9 16.7	2 3.7
	全体	上段/実数 下段/MA%	286 100.0	57 19.9	26 9.1	93 32.5	77 26.9	33 11.5	79 27.6	24 8.4	92 32.2	57 19.9	34 11.9	49 17.1	21 7.3	107 37.4	75 26.2
事業所規模別	19人以下	142 100.0	27 19.0	13 9.2	40 28.2	46 32.4	16 11.3	27 19.0	13 9.2	40 28.2	46 32.4	16 11.3	27 19.0	13 9.2	40 28.2	46 32.4	16 11.3
	20～29人	50 100.0	12 24.0	3 6.0	14 28.0	12 24.0	9 18.0	12 24.0	3 6.0	14 28.0	12 24.0	9 18.0	12 24.0	3 6.0	14 28.0	12 24.0	9 18.0
	30～49人	39 100.0	10 25.6	4 10.3	11 28.2	8 20.5	6 15.4	10 25.6	4 10.3	11 28.2	8 20.5	6 15.4	10 25.6	4 10.3	11 28.2	8 20.5	6 15.4
	50人以上	54 100.0	8 14.8	6 11.1	27 50.0	11 20.4	2 3.7	8 14.8	6 11.1	27 50.0	11 20.4	2 3.7	8 14.8	6 11.1	27 50.0	11 20.4	2 3.7
	全体	上段/実数 下段/MA%	286 100.0	57 19.9	26 9.1	93 32.5	77 26.9	33 11.5	79 27.6	24 8.4	92 32.2	57 19.9	34 11.9	49 17.1	21 7.3	107 37.4	75 26.2

	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					
		取組を実施している	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はしていない	組の必要性を感じない	無回答	取組を実施している	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はしていない	組の必要性を感じない	無回答	取組を実施している	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はしていない	組の必要性を感じない	無回答	
全体	上段/実数 下段/MA%	286 100.0	52 18.2	15 5.2	83 29.0	103 36.0	33 11.5	79 27.6	24 8.4	92 32.2	57 19.9	34 11.9	49 17.1	21 7.3	107 37.4	75 26.2	34 11.9
事業所規模別	19人以下	142 100.0	24 16.9	4 2.8	39 27.5	58 40.8	17 12.0	32 22.5	10 7.0	47 33.1	34 23.9	19 13.4	16 11.3	8 5.6	52 36.6	48 33.8	18 12.7
	20～29人	50 100.0	12 24.0	4 8.0	11 22.0	16 32.0	7 14.0	16 32.0	5 10.0	15 30.0	8 16.0	6 12.0	11 22.0	6 12.0	16 32.0	9 18.0	8 16.0
	30～49人	39 100.0	7 17.9	2 5.1	12 30.8	11 28.2	7 17.9	12 30.8	3 7.7	10 25.6	8 20.5	6 15.4	8 20.5	3 7.7	13 33.3	9 23.1	6 15.4
	50人以上	54 100.0	9 16.7	5 9.3	20 37.0	18 33.3	2 3.7	19 35.2	6 11.1	19 35.2	7 13.0	3 5.6	13 24.1	4 7.4	26 48.1	9 16.7	2 3.7
	全体	上段/実数 下段/MA%	286 100.0	57 19.9	26 9.1	93 32.5	77 26.9	33 11.5	79 27.6	24 8.4	92 32.2	57 19.9	34 11.9	49 17.1	21 7.3	107 37.4	75 26.2
事業所規模別	19人以下	142 100.0	27 19.0	13 9.2	40 28.2	46 32.4	16 11.3	27 19.0	13 9.2	40 28.2	46 32.4	16 11.3	27 19.0	13 9.2	40 28.2	46 32.4	16 11.3
	20～29人	50 100.0	12 24.0	3 6.0	14 28.0	12 24.0	9 18.0	12 24.0	3 6.0	14 28.0	12 24.0	9 18.0	12 24.0	3 6.0	14 28.0	12 24.0	9 18.0
	30～49人	39 100.0	10 25.6	4 10.3	11 28.2	8 20.5	6 15.4	10 25.6	4 10.3	11 28.2	8 20.5	6 15.4	10 25.6	4 10.3	11 28.2	8 20.5	6 15.4
	50人以上	54 100.0	8 14.8	6 11.1	27 50.0	11 20.4	2 3.7	8 14.8	6 11.1	27 50.0	11 20.4	2 3.7	8 14.8	6 11.1	27 50.0	11 20.4	2 3.7
	全体	上段/実数 下段/MA%	286 100.0	57 19.9	26 9.1	93 32.5	77 26.9	33 11.5	79 27.6	24 8.4	92 32.2	57 19.9	34 11.9	49 17.1	21 7.3	107 37.4	75 26.2

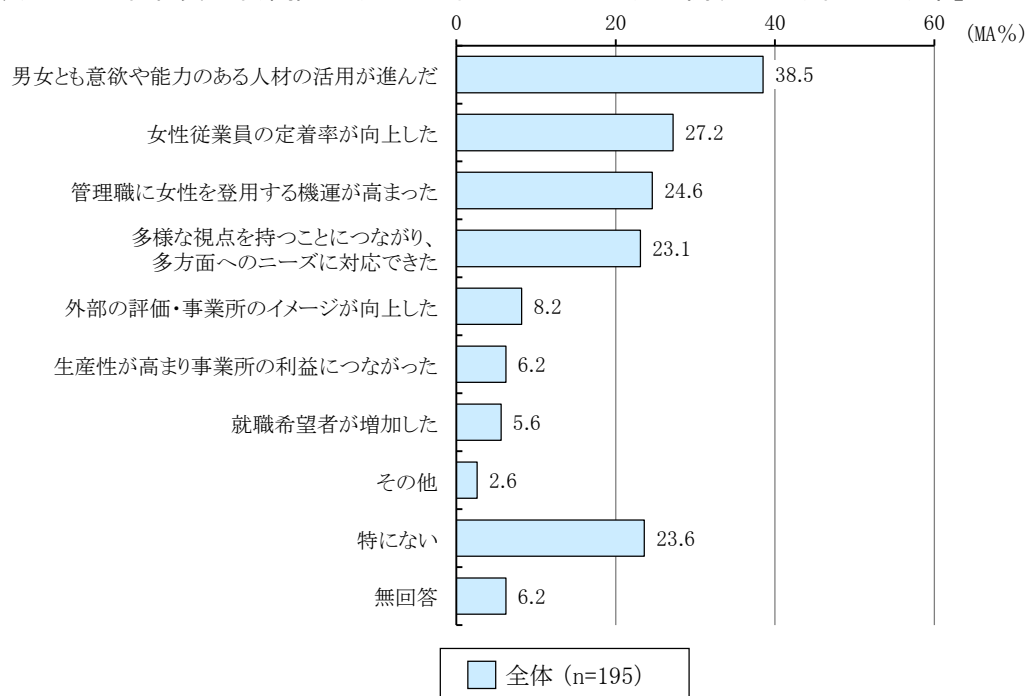
	n	⑬女性の雇用・登用計画の策定・推進(女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づく計画も含む)					
		取組を実施している	取組の実施を予定している	組必要性は感じているが取組はしていない	組の必要性を感じない	無回答	
全体	上段/実数 下段/MA%	286 100.0	57 19.9	26 9.1	93 32.5	77 26.9	33 11.5
事業所規模別	19人以下	142 100.0	27 19.0	13 9.2	40 28.2	46 32.4	16 11.3
	20～29人	50 100.0	12 24.0	3 6.0	14 28.0	12 24.0	9 18.0
	30～49人	39 100.0	10 25.6	4 10.3	11 28.2	8 20.5	6 15.4
	50人以上	54 100.0	8 14.8	6 11.1	27 50.0	11 20.4	2 3.7
	全体	上段/実数 下段/MA%	286 100.0	57 19.9	26 9.1	93 32.5	77 26.9

(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 15①～⑬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】



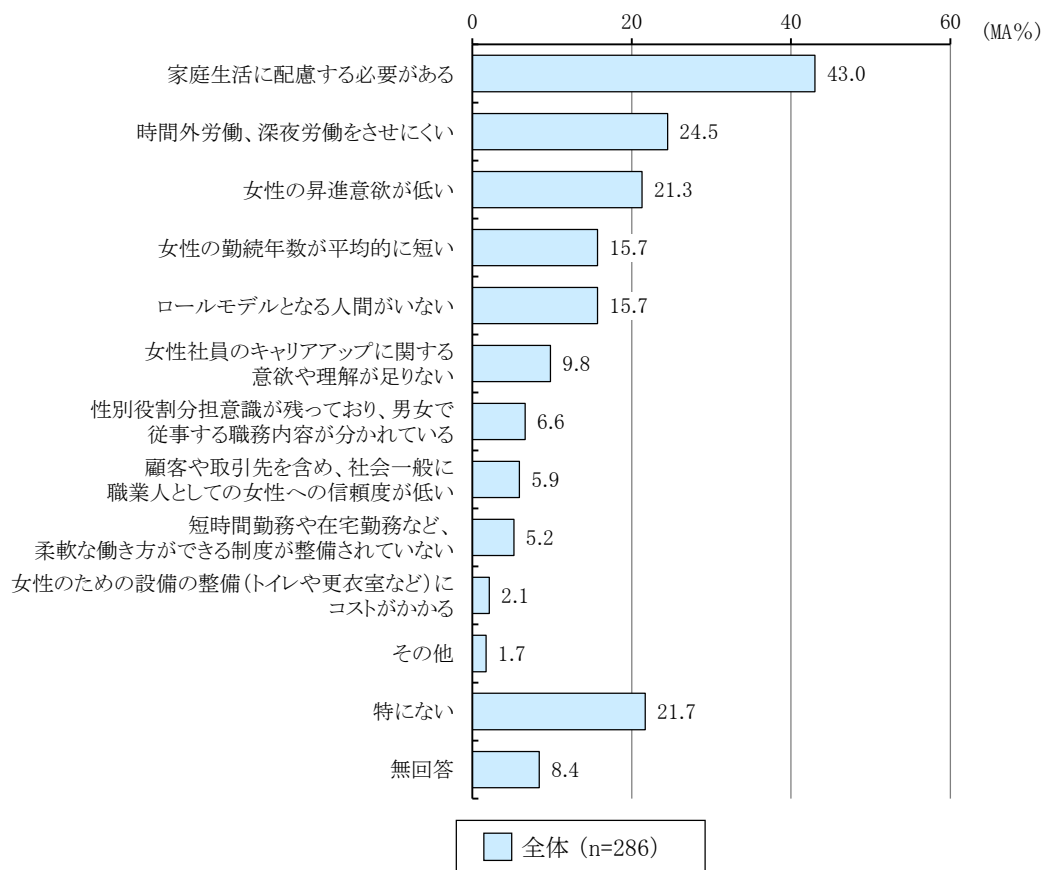
<全体> (図表 4-2)

女性社員の活躍推進に関する取り組みの成果は、「男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ」が38.5%で最も多く、「女性従業員の定着率が向上した」(27.2%)、「管理職に女性を登用する機運が高まった」(24.6%)、「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」(23.1%)と続いている。また、「特にない」は23.6%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43.0%で最も多く、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」(24.5%)、「女性の昇進意欲が低い」(21.3%)と続いている。「特にない」も21.7%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」が最も多いが、30～49人で56.4%と特に高い。50人以上では、「女性の昇進意欲が低い」「ロールモデルとなる人間がいない」も、他の規模に比べて高くなっている。20～29人では「特にない」が34.0%と高い。

【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】

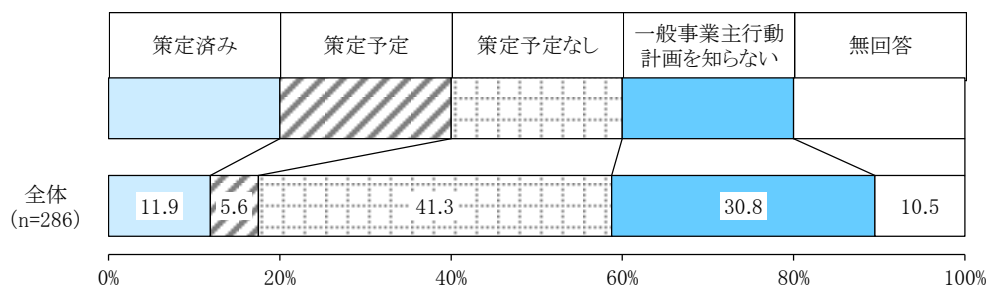
	n	家庭生活に配慮する必要がある	時間に外労働、深夜労働をさせたい	女性の昇進意欲が低い	女性の勤続年数が平均的に短い	ロールモデルとなる人間がいない	女性社員のキャリアアップに関する理解が足りず	内容が分かれていたり残る職務	性別役割分担意識が強い	一般職に引かれない	顧客や取引先を含めた女性社会	制度が整備されていない	柔軟な働き方ができる	コスト削減や更替の設備整備	女性のための設備の整備	その他	特にない	無回答
全体	286	123	70	61	45	45	28	19	17	15	6	5	62	24				
上段/実数	100.0	43.0	24.5	21.3	15.7	15.7	9.8	6.6	5.9	5.2	2.1	1.7	21.7	8.4				
下段/MA%																		
事業所規模別	19人以下	142	61	42	28	20	20	10	11	8	10	2	3	28	16			
		100.0	43.0	29.6	19.7	14.1	14.1	7.0	7.7	5.6	7.0	1.4	2.1	19.7	11.3			
	20～29人	50	16	6	6	6	5	5	3	4	2	2	1	17	4			
		100.0	32.0	12.0	12.0	12.0	10.0	10.0	6.0	8.0	4.0	4.0	2.0	34.0	8.0			
30～49人	39	22	11	8	8	4	3	1	4	-	2	-	7	3				
	100.0	56.4	28.2	20.5	20.5	10.3	7.7	2.6	10.3	-	5.1	-	17.9	7.7				
50人以上	54	23	11	19	11	16	9	4	1	3	-	1	10	1				
	100.0	42.6	20.4	35.2	20.4	29.6	16.7	7.4	1.9	5.6	-	1.9	18.5	1.9				

(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。
(○はひとつ)

【図表 4-4① 策定状況】



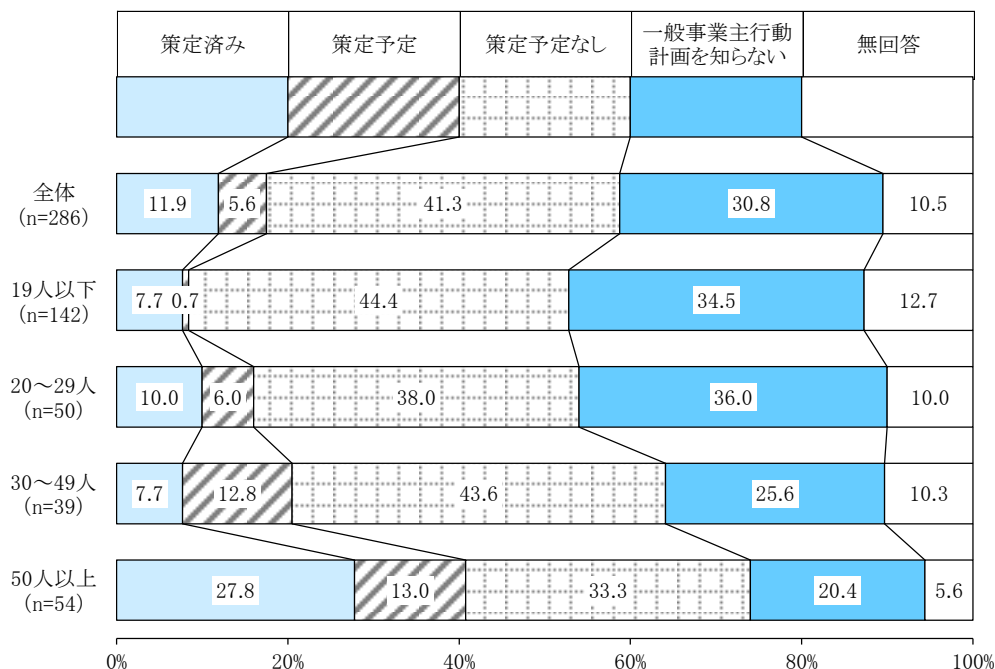
<全体> (図表 4-4①)

一般事業主行動計画の策定状況は、「策定予定なし」が41.3%で最も多く、次いで「一般事業主行動計画を知らない」30.8%と続いている、また「策定済み」が11.9%である。

<事業所規模別> (図表 4-4①-1)

「策定済み」は、50人以上で27.8%、その他の事業所規模では1割以下である。「策定予定」は、規模が大きくなるほど高くなっている。29人以下では、「一般事業主行動計画を知らない」が3割台と高めである。

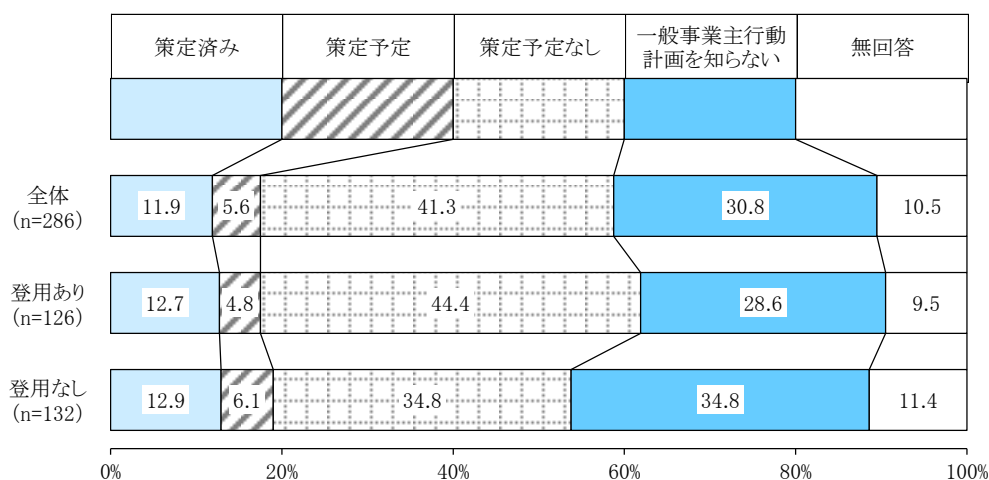
【図表 4-4①-1 事業所規模別 策定状況】



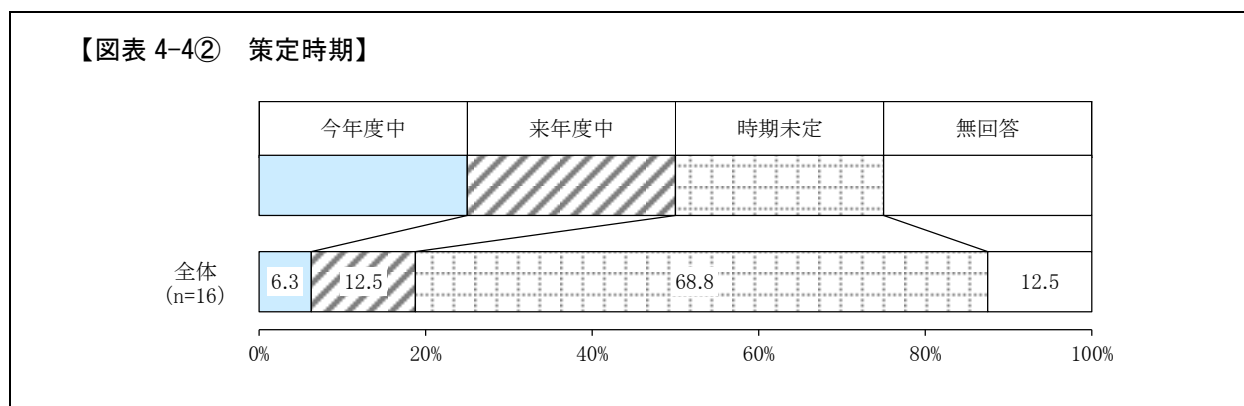
<課長職以上女性登用別> (図表 4-4①-2)

登用あり／登用なしにかかわらず「策定済み」は12%程、「策定予定」が5%前後で大きな差はみられない。「一般事業主行動計画を知らない」は登用なしが34.8%と登用あり(28.6%)に比べて6.2ポイント高い。

【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)

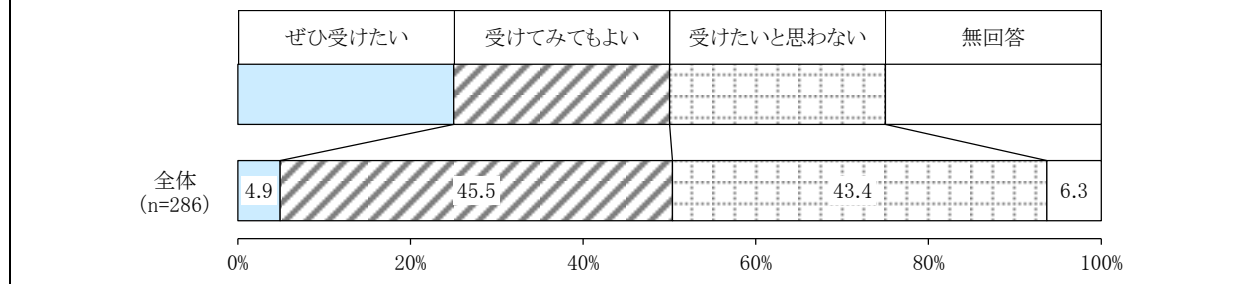
回答者数が 16 事業所と少ないが、策定時期は「時期未定」が 68.8%、「来年度中」が 12.5%、「今年度中」が 6.3%である。

5. 男女共同参画の推進について

(1) 男女共同参画に関する支援意向

問 19 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 5-1 男女共同参画に関する支援意向】



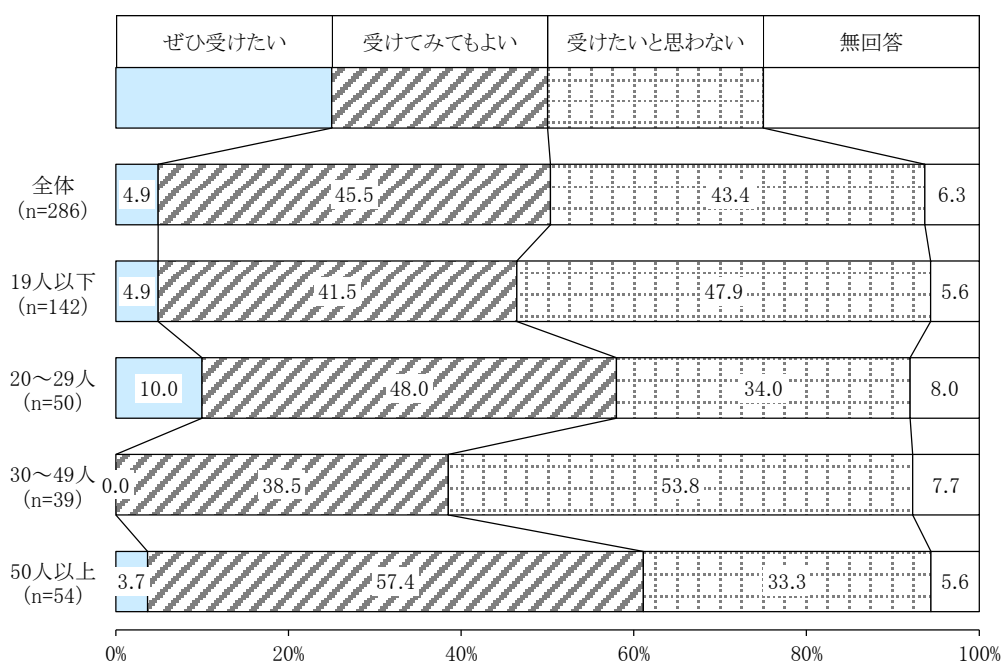
<全体> (図表 5-1)

男女共同参画に関する支援意向は、「受けてみてもよい」が45.5%で最も多く、「受けたいと思わない」が43.4%で続いている。また、「ぜひ受けたい」は4.9%となっている。

<事業所規模別> (図表 5-1-1)

「ぜひ受けたい」は20～29人で最も高く、10.0%となっており、19人以下が4.9%で続いている。50人以上は「受けてみてもよい」が57.4%と半数を超えている。一方30～49人では「受けたいと思わない」が53.8%と半数を超えている。

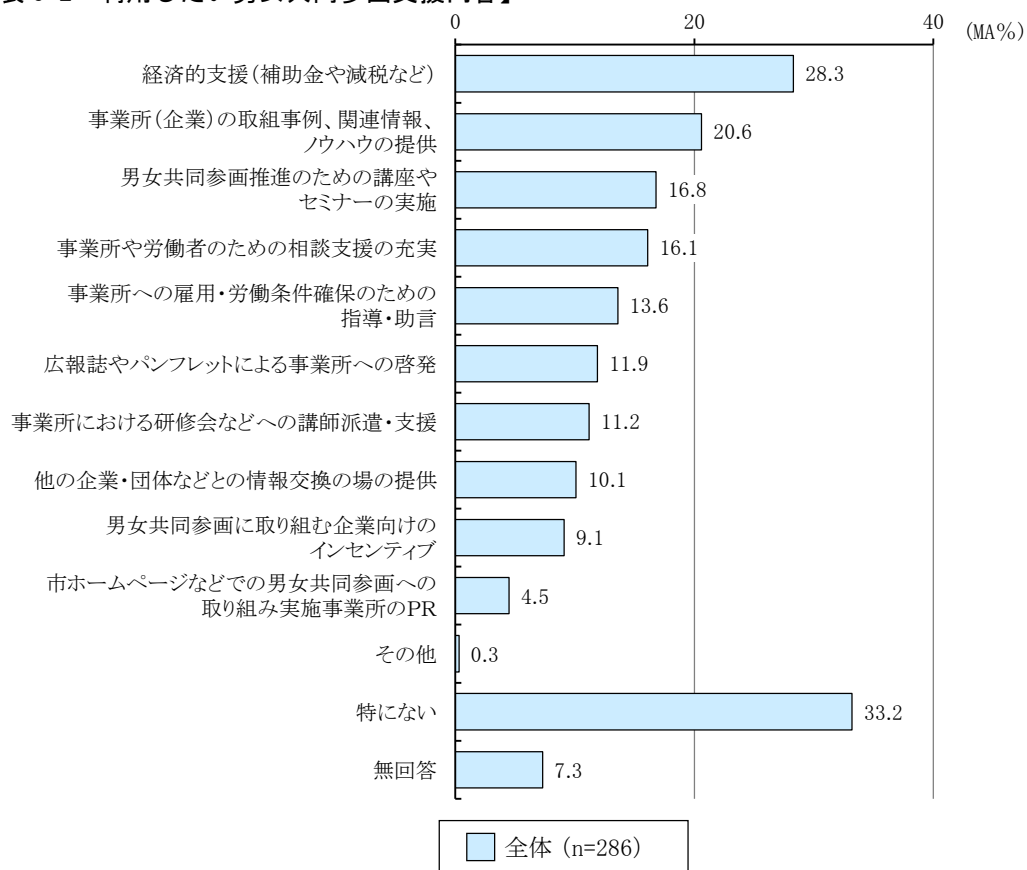
【図表 5-1-1 事業所規模別 男女共同参画に関する支援意向】



(2) 利用したい男女共同参画支援内容

問 20 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 5-2 利用したい男女共同参画支援内容】



<全体> (図表 5-2)

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28.3%で最も多く、次いで「事業所(企業)の取組事例、関連情報、ノウハウの提供」20.6%、「男女共同参画推進のための講座やセミナーの実施」「事業所や労働者のための相談支援の充実」16%台が続いている。また、「特にない」が33.2%に及んでいる。

<事業所規模別> (図表 5-2-1)

利用したい支援内容では、49 人以下のすべての規模では「経済的支援（補助金や減税など）」が 2 割強～3 割台で最も多く、特に 20～29 人で 36.0%と高い。一方 50 人以上では「事業所（企業）の取組事例、関連情報、ノウハウの提供」が 40.7%で最も多くなっている。ただし、49 人以下のすべての規模では「特にない」が 3 割台～4 割台となっている。

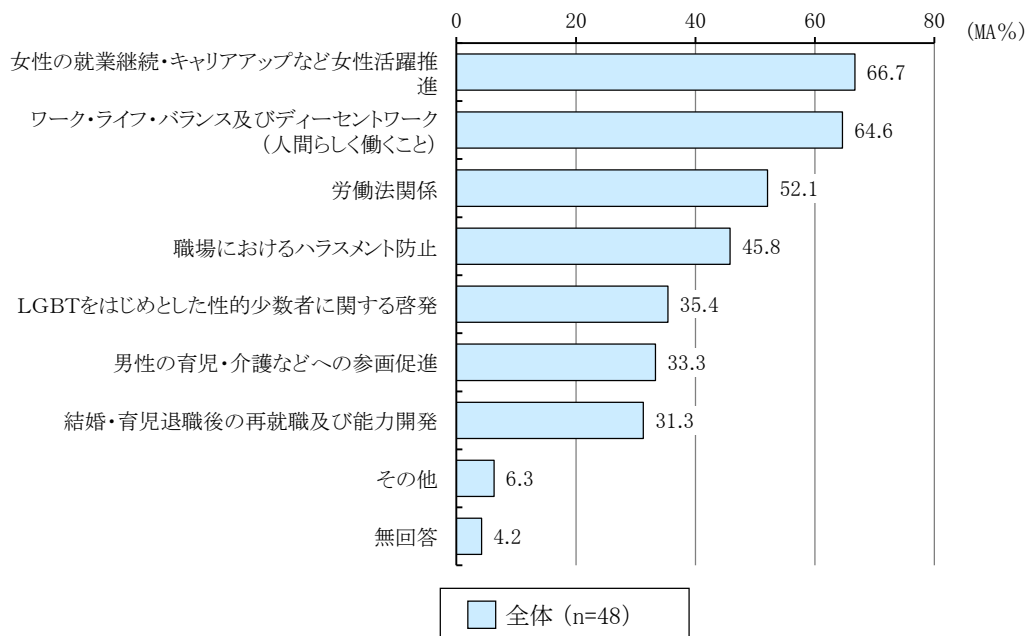
【図表 5-2-1 事業所規模別 利用したい男女共同参画支援内容】

	n	経済的支援（補助金や減税など）	例、事業所（企業）の取組事例の提供	男女共同参画推進のためのセミナーの実施	相談支援の充実にあつたため	事業所への雇用・労働者のための指・導・助	事件業所へのための指・導・助	よる報誌やパンフレットに	ど事業所における派遣・研修会	情の交換の場の提供	他の企業・団体の提供	企業向け共同セミナー	男女共同参画の取組	市ホームページなど	その他	特にない	無回答
全体	286	81	59	48	46	39	34	32	29	26	13	1	95	21			
上段/実数	100.0	28.3	20.6	16.8	16.1	13.6	11.9	11.2	10.1	9.1	4.5	0.3	33.2	7.3			
下段/MA%																	
事業所規模別	19人以下	142	39	25	23	20	14	16	14	12	5	1	49	13			
		100.0	27.5	17.6	16.2	14.1	9.9	11.3	9.9	8.5	3.5	0.7	34.5	9.2			
	20～29人	50	18	9	9	11	12	7	8	5	2	-	16	3			
		100.0	36.0	18.0	18.0	22.0	24.0	14.0	16.0	10.0	4.0	-	32.0	6.0			
30～49人	39	10	3	3	6	4	6	3	3	5	-	16	2				
	100.0	25.6	7.7	7.7	15.4	10.3	15.4	7.7	7.7	-	12.8	-	41.0	5.1			
50人以上	54	14	22	13	8	9	5	7	9	6	1	-	14	3			
	100.0	25.9	40.7	24.1	14.8	16.7	9.3	13.0	16.7	11.1	1.9	-	25.9	5.6			

(3) 関心のある講座・研修内容

【問 20 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ます。】
問 20-1 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 5-3 関心のある講座・研修内容】



<全体> (図表 5-3)

関心のある講座・研修内容は、働き方全般に関するテーマである「女性の就業継続・キャリアアップなど女性活躍推進」(66.7%)、「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)」(64.6%)、「労働法関係」(52.1%) が5割～6割で上位を占めているが、それに次いで「職場におけるハラスメント防止」(45.8%)、「LGBTをはじめとした性的少数派に関する啓発」(35.4%)「男性の育児・介護などへの参画促進」(33.3%)が続いている。

(4) 自由回答一覧

問 21 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 11 件であった。

記述内容	回答数
取組事例など情報共有、セミナー案内等をお願いしたい	2
区別と差別の客観的判断基準が必要である	2
何事も教育訓練や学ぶ機会を増やす必要がある	1
LGBT等に関する配布資料を市のホームページなどに掲載して欲しい	1
手当などの改善には経営陣の理解がないとどうにもならない	1
人的な問題ではなく社会構造的な課題であるとの共通認識を地域で育んでいくことが必要	1
制度や環境を整える前に、働く女性の意識改革も必要	1
個人の能力や資質が社会に発揮されれば良い	1
行政の中に資格をもつ人材をストックして他の業務も行いながら不足の時には派遣してほしい	1
計	11

(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 17 件であった。

記述内容	回答数
男女の区別はしていない	4
男女共同参画等について協議の上対応している	2
本部での取り組み状況はわからない	2
この機に改めて取り組んでいきたい	1
男女問わず助け合うことが大事	1
そもそも人材確保が難しい	1
零細企業は生き残るだけで精一杯	1
女性が多数の職場である	1
意欲のある女性なら受け入れてもよい	1
この機にワークライフバランス・LGBTを勉強していきたい	1
同調圧力を感じない、感じさせない居心地の良い働きやすい職場とは	1
ありがとうございました	1
計	17