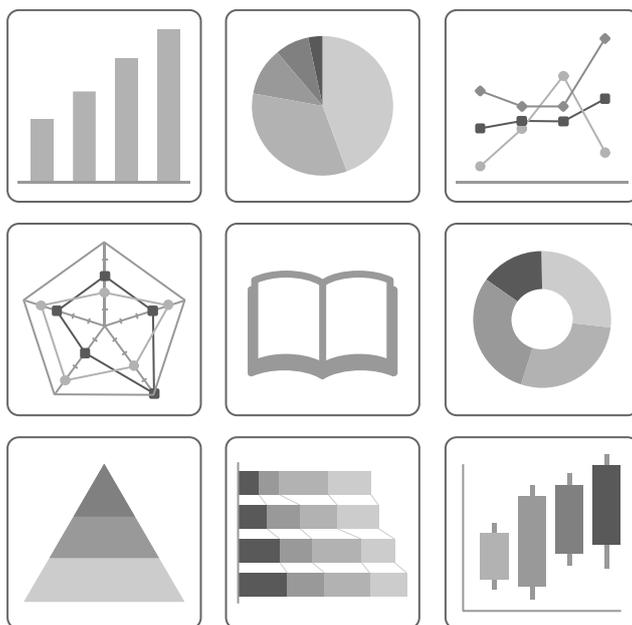


香芝市
男女共同参画に関する事業所アンケート調査
調査結果報告書



令和4年3月

香 芝 市

目次

I	調査の概要	1
1	調査の目的	1
2	調査対象	1
3	調査期間	1
4	調査方法	1
5	回収状況	1
6	調査項目	1
7	調査結果の表示方法	3
II	調査結果のまとめ	4
	【男女平等について】	4
	【女性の活用について】	4
	【仕事と家庭の両立支援について】	4
	【ハラスメントについて】	5
	【誰もが等しく活躍できる社会にするために、必要なことについて】	5
III	調査結果	6
1	貴事業所の概要等について	6
2	男女平等について	12
3	女性の活用・活躍について	22
4	仕事と家庭生活の両立支援について	30
5	ハラスメントについて	53
6	誰もが等しく活躍できる社会にするために、必要なこと	61
IV	自由回答	67
資料	調査票	68

I 調査の概要

1 調査の目的

香芝市では、性別にかかわらず全ての人が互いに認め合い、思いやりとやさしさを持って、対等な立場で責任と喜びを分かち合うことのできる社会（男女共同参画社会）の実現に向けた取組を進めております。

この「男女共同参画社会」の実現に向け、その指針となる「第3次香芝市男女共同参画プラン」の策定にあたり、事業者の皆さまから男女共同参画や、女性活躍推進に向けた取組の現状や問題点、ご意見等をお伺いし、プラン策定の基礎資料として、調査を実施するものです。

2 調査対象

香芝市内にある従業員5人以上の事業所200か所（無作為抽出）

3 調査期間

令和3年5月10日から令和3年6月14日

4 調査方法

郵送による配布・回収及び、インターネットによる回答

5 回収状況

配布数	有効回答数	有効回答率
200通	66通	33.0%

6 調査項目

調査項目	番号	質問項目
1. 事業所の概要	問1	アンケートの回答者
	問2	事業所の業種
	問3	事業所の形態
	問4	従業員数
	問5	従業員の平均勤続年数
	問6	管理職の人数
2. 男女平等について	問7 ①～⑤	男女平等の状況（「募集・採用」「賃金」「人事考課・評価」「昇進」「配置」について）
	問8 ①～④	職場の雰囲気（「補助的な仕事は女性という慣習」「雑用は女性の担当という慣習」「女性自身が責任ある仕事を望まない傾向の有無」「性別によらない適材適所の配置」について）

調査項目	番号	質問項目
3. 女性の活用について	問 9	女性を管理職に登用することについての問題点
	問 10	女性従業員に求める働き方
	問 11	女性の継続した雇用を困難にしている要因
	問 12	女性を活用するために行っている取り組み
4. 仕事と家庭の両立支援について	問 13 ①～④	(1) 就業規則や労働契約の明文化
		(2) 育児休業の内容
		(3) 介護休業の内容
		(4) 育児・介護休業制度の取り組み状況（就業規（「育児休業対象者」「育児休業対象者のうち取得または申請している人数」「介護休業対象者」「介護休業対象者のうち取得または申請している人数」について）
	問 14	育児・介護休業制度を定着させるうえでの問題
	問 15	育児・介護を行うための支援制度・措置
	問 16	仕事と家庭の両立支援策についての意向
	問 17	問 16 で両立支援策に反対と回答した理由（記述）
問 18	仕事と家庭の両立支援策の利用を促進する場合の問題点	
問 19	仕事と家庭の両立を支援するための制度の認知度（「両立支援等助成金 [奈良労働局]」「くるみん認定（行動計画に定めた目標を達成するなどの一定要件を満たした企業への認定制度）」「えるぼし認定（女性活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定制度）」「なら女性活躍推進倶楽部」について）	
問 20	仕事と家庭の両立支援策の利用を促進するために必要な行政の取り組み	
5. ハラスメントについて	問 21 ①～④	ハラスメント防止のための取り組みの有無（「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）」「パワーハラスメント（パワハラ）」「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」「パタニティ・ハラスメント（パタハラ）」について）
	問 22	各種ハラスメント対策のための具体的な取り組みの内容
	問 23	各種ハラスメント防止のための取り組みをしていない理由（記述）
6. 誰もが等しく活躍できる社会にするために、必要なこと	問 24	男女共同参画社会を実現するために必要だと思う内容
	問 25	男女共同参画社会を実現するために行政に期待すること
	問 26	男女共同参画社会の実現に関してのご意見、ご提言（記述）

7 調査結果の表示方法

- 回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（%）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- 複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- 調査結果を図表にて表示していますが、グラフ以外の表は、最も高い割合のものを■で網かけをしています。（無回答を除く）
- 回答者数が1桁の場合、回答件数による表記としています。

II 調査結果のまとめ

【男女平等について】

事業所においては、①募集・採用について、②賃金について、③人事考課・評価について、④昇進について、⑤配置について のすべての項目で「男女平等」が過半数を占めており、「③人事考課・評価」では92.4%となっていますが、各項目とも依然、男性優遇の割合は高くなっています。

職場の雰囲気については、「④性別に関係なく適材適所の配置を行っている」と回答した事業所が80%を超えているほか、「①中心的な仕事は男性、補助的な仕事は女性」や「②お茶くみなど本来の業務ではない仕事は女性の担当」「③女性自身が責任ある仕事を望まない傾向がある」は、15.2%の事業所が「はい」と回答しています。

職場における平等意識は高まっているものの、男性優遇意識が残っている部分もあり、男女の能力発揮や選択の自由を阻害する要因になっている可能性があります。性別にかかわらず、すべての人が自身の個性と能力を発揮して働くことができるよう、継続的な意識啓発が必要です。

【女性の活用について】

女性の管理職登用で問題に感じていることについて、「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求しにくい」の割合が36.4%と最も高くなっています。

また、事業所が女性従業員に求める働き方については、「勤務条件などを変えて、ずっと働いてほしい（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）」「勤務条件などを変えず、ずっと働いてほしい（育児休業、介護休業等の取得を含む）」の割合が高くなっている一方で、女性の継続した雇用を困難にしている要因については、「家事・育児・介護など、女性の負担が大きい」の割合が56.1%と最も高くなっていることから、家事・育児・介護などにおける固定的な性別役割分担意識の解消が求められます。

【仕事と家庭の両立支援について】

事業所における育児・介護休業制度の取り組みについて、就業規則や労働契約、内規などに明文化しているかについて、「育児休業も介護休業も就業規則などに明文化している」の割合が53.0%と最も高く、次いで「現在明文化していないが、慣行として認めている」の割合が27.3%となっています。しかし、育児休業の取得人数については、対象者がいる事業所でも、育児休業の取得または開始の申請をしている人数はほとんどの業種で「0人」となっています。

今後、育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に問題と思われることについては、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」の割合が65.2%と最も高く、次いで「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」の割合が高くなっています。

従業員に対して、育児や介護との両立を支援するために取り組んでいることについては、「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」の割合が40%近くを占める一方で、「特に取り組んでいることはない」の割合が24.2%となっており、業務負担を軽減させる取り組みの促進とともに、取り組んでいない事業所についての働きかけが必要です。

仕事と家庭の両立を支援するための制度の認知度について、『両立支援等助成金[奈良労働局]』で「知らない」の割合が62.1%と最も高く、次いで「聞いたことはあるが詳しくは知らない」の割合が21.2%となっています。また、『くるみん認定』『えるぼし認定』『なら女性活躍推進倶楽部』では「知らない」の割合がそれぞれ70%を超えており、特に『えるぼし認定』では78.8%となっています。

仕事と家庭の両立支援策の利用を促進するために、行政(市役所)による取り組みとして必要だと思うことについて、「両立支援策について啓発を行う」、「多様なライフスタイルに対応した子育て・介護支援策を充実させる」、「事業主に対し、両立支援策の推進に向けた働きかけを行う」の割合が高くなっており、平成28年度調査と比較すると、「事業主に対し、両立支援策の推進に向けた働きかけを行う」の割合が増加し、「多様なライフスタイルに対応した子育て・介護支援策を充実させる」の割合が減少しています。

【ハラスメントについて】

ハラスメントの防止について行っている取り組みについては、どのハラスメントについても「取り組みはしていない」と回答した事業所が半数を超えています。一方で、「取り組みをしている」では、『①セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)』『②パワーハラスメント(パワハラ)』の割合が48.5%と最も高くなっています。

ハラスメント対策の具体的な取り組みとして、「社内規定などへの明示」の割合が最も高く、次いで「苦情や相談体制の整備・充実」の割合が28.8%となっています。従業員規模別でみると、従業員数が増えるにつれ「社内規定などへの明示」「苦情や相談体制の整備・充実」「ハラスメントの相談員や担当者がある」の割合が高くなる傾向がみられる一方、規模が小さくなるほど「取り組みはしていない」の割合が増える傾向にあります。

ハラスメントに関する認識が深まるよう、市民や事業所に対する継続的な啓発活動が必要であるとともに、相談窓口の周知や対応策の情報提供が必要です。

【誰もが等しく活躍できる社会にするために、必要なことについて】

事業所として、今後、男女共同参画社会(誰もが等しく活躍できる社会)を実現するために必要なことについては、「賃金における性別による差をなくすこと」の割合が37.9%と最も高く、次いで「仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること」の割合が34.8%、「募集・採用における性別による差をなくすこと」の割合が31.8%となっています。

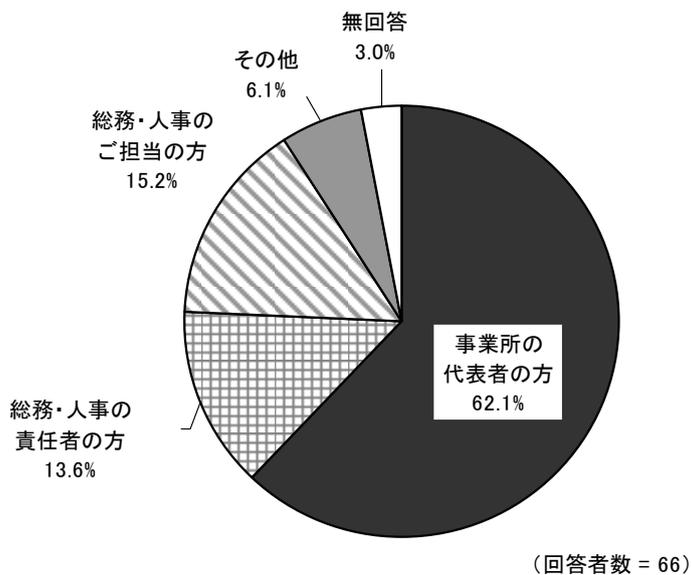
また、男女共同参画社会(誰もが等しく活躍できる社会)を実現するために、今後、行政に期待することについて、「保育施設や子育て支援サービスを充実する」「高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスや施設を充実する」の割合が高くなっており、福祉サービスの充実が必要です。

Ⅲ 調査結果

1 貴事業所の概要等について

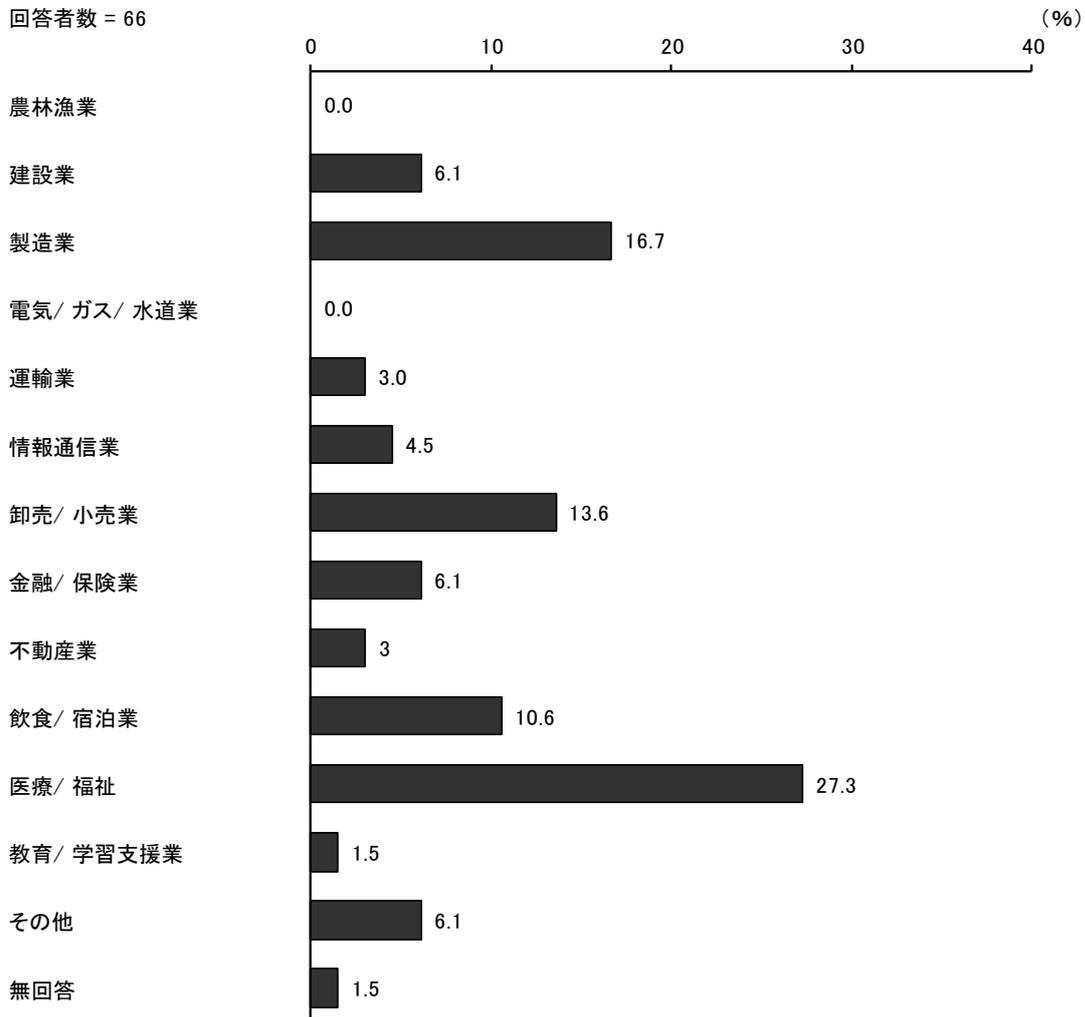
問1 このアンケートにお答えいただくのは、どなたですか。(〇は1つ)

「事業所の代表者の方」の割合が62.1%と最も高く、次いで「総務・人事のご担当の方」の割合が15.2%、「総務・人事の責任者の方」の割合が13.6%となっています。



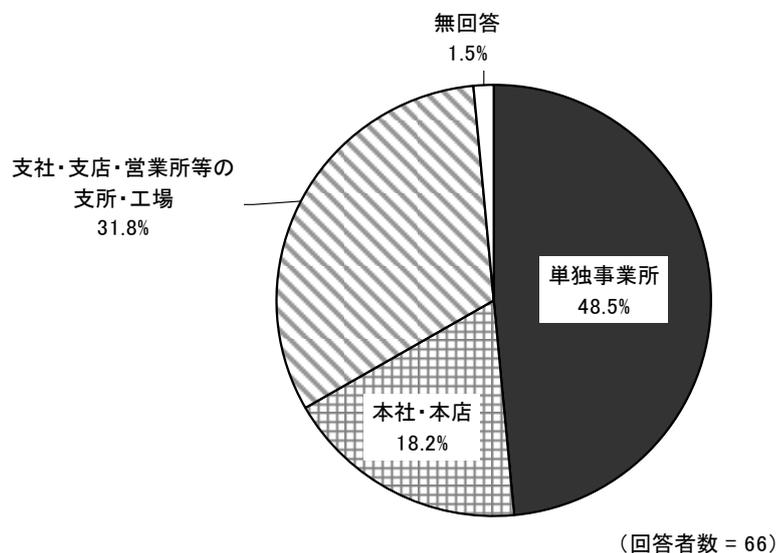
問2 貴事業所の業種をお答えください。(〇は1つ)

「医療/福祉」の割合が27.3%と最も高く、次いで「製造業」の割合が16.7%、「卸売/小売業」の割合が13.6%となっています。



問3 貴事業所の形態をお答えください。(〇は1つ)

「単独事業所」の割合が48.5%と最も高く、次いで「支社・支店・営業所等の支所・工場」の割合が31.8%、「本社・本店」の割合が18.2%となっています。



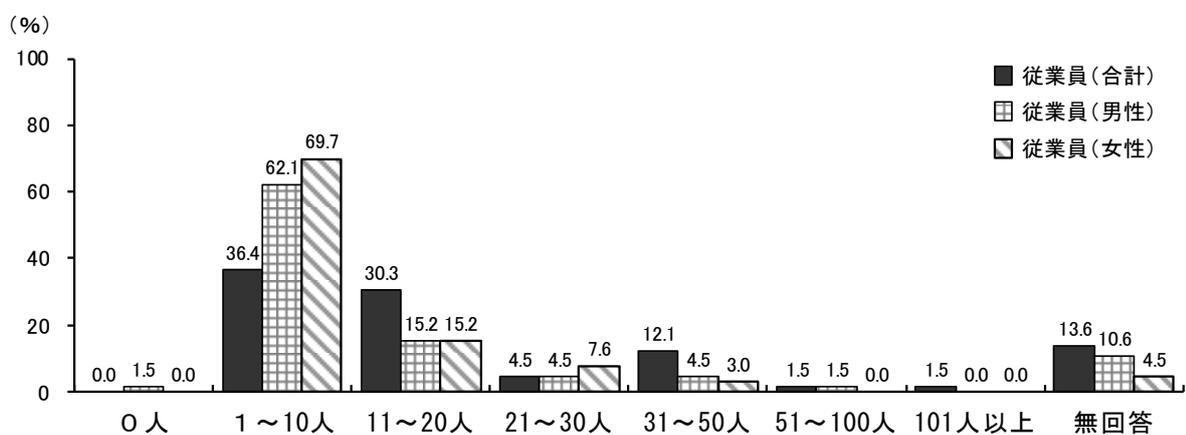
問4 貴事業所の従業員数を雇用形態別・男女別に記入してください。

正規従業員の人数は、男女従業員ともに「1～10人」の割合が最も高くなっています。女性の正規従業員が1人以上いる事業所の割合は69.7%に対し男性は84.8%で、女性従業員の割合がやや低くなっています。

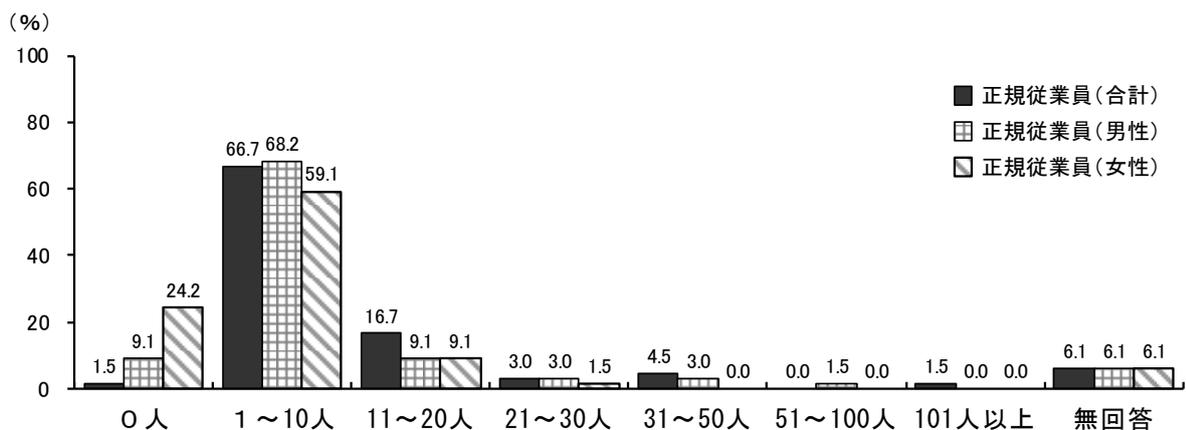
一方、正規従業員以外の従業員では、男性は「0人」の割合が40.9%と最も高く、1人以上従事している事業所は43.9%となっています。女性は「0人」の割合が12.1%となっていますが、1人以上従事している事業所が72.7%となっており、正規以外の従業員は女性の割合のほうが高くなっています。

平均人数は、正規従業員については、男性で7.15人、女性で4.26人と男性が多くなっています。また、正規従業員以外の従業員については、男性で2.29人、女性で5.61人と、女性が多くなっています。

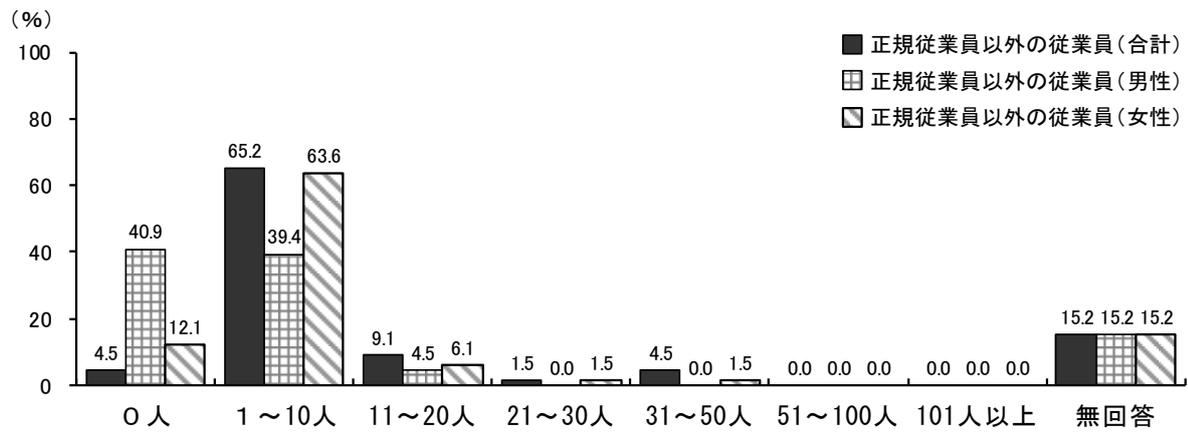
①全従業員数



②正規従業員の雇用状況



③正規従業員以外の雇用状況



◆平均人数（性別）

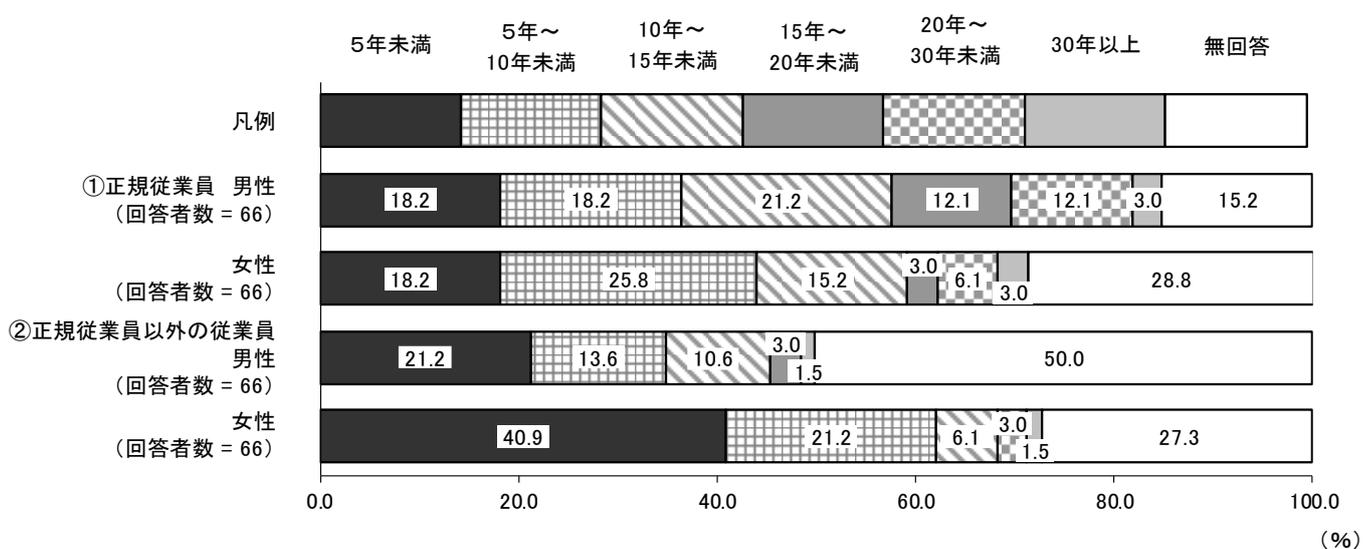
	男性	女性	合計
①正規従業員	7.15人	4.26人	10.60人
②正規従業員以外の従業員	2.29人	5.61人	7.68人

問5 貴事業所の従業員の平均勤続年数を雇用形態別・男女別に記入してください。

正規従業員の平均勤続年数は、男性では「10～15年未満」(21.2%)が、女性では、「5年～10年未満」(25.8%)がそれぞれ最も多くなっています。10年以上勤務している従業員の割合は男性が48.4%に対し、女性は27.3%で女性の割合が低くなっています。

正規以外の従業員の場合は、女性で「5年未満」の割合が高く、10年未満は男性34.8%、女性62.1%となっています。

平均勤続年数は、正規従業員では男性が11.38年、女性が9.31年、正規従業員以外の従業員では男性が6.77年、女性が5.68年と、正規従業員、正規従業員以外の従業員ともに女性より男性の方が長くなっています。



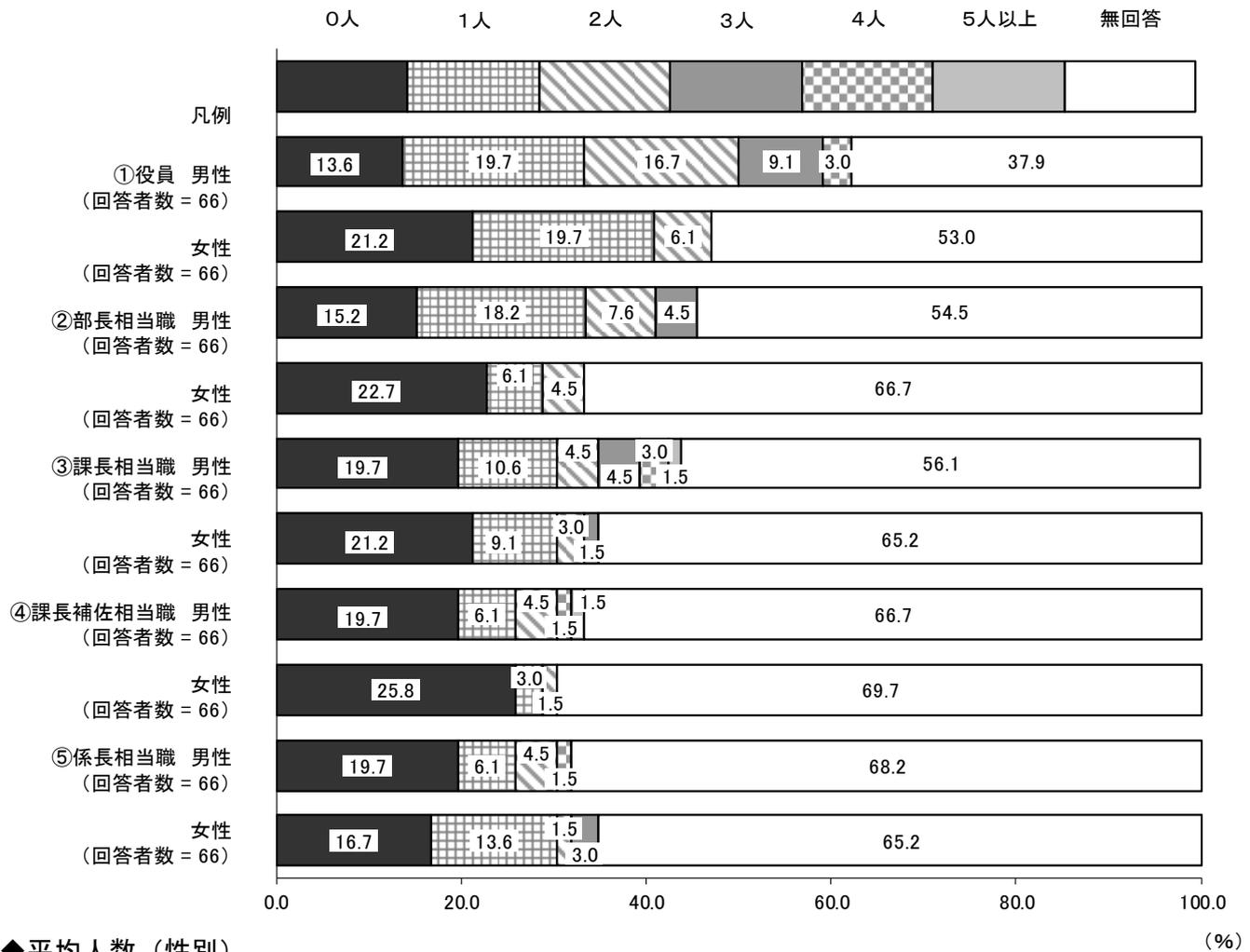
◆平均勤続年数（性別）

	男性	女性
①正規従業員	11.38年	9.31年
②正規従業員以外の従業員	6.77年	5.68年

問6 役員および係長相当職以上の管理職の人数を男女別に記入してください。

すべての役職において、女性は「0人」の割合が最も高くなっています。女性の割合が比較的高い役職は、「役員」で、「1人」が19.7%、「2人以上」が6.1%となっています。

平均人数については、①役員から④課長補佐相当職まで、女性の人数が男性に比べて少なくなっています。



◆平均人数（性別）

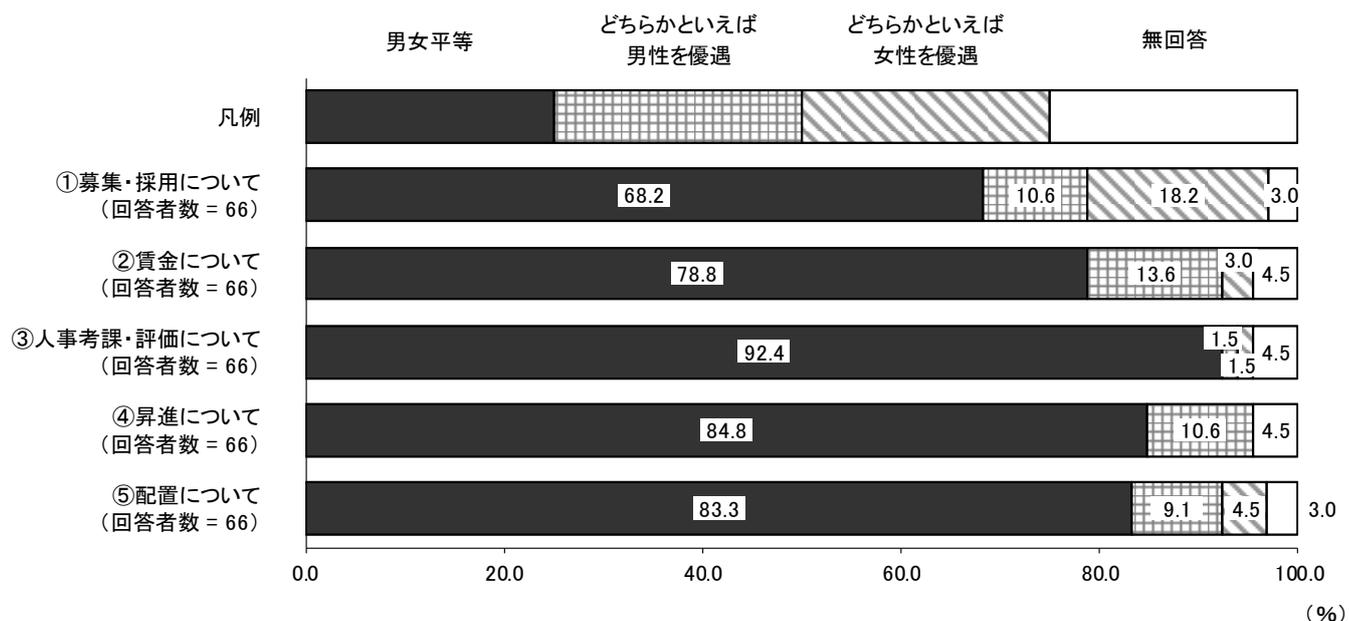
	男性	女性
①役員	1.49人	0.68人
②部長相当職	1.03人	0.45人
③課長相当職	1.24人	0.57人
④課長補佐相当職	0.95人	0.20人
⑤係長相当職	0.67人	0.74人

2 男女平等について

問7 ①～⑤について貴事業所では男女平等になっていますか。
(項目ごとに○を1つずつ)

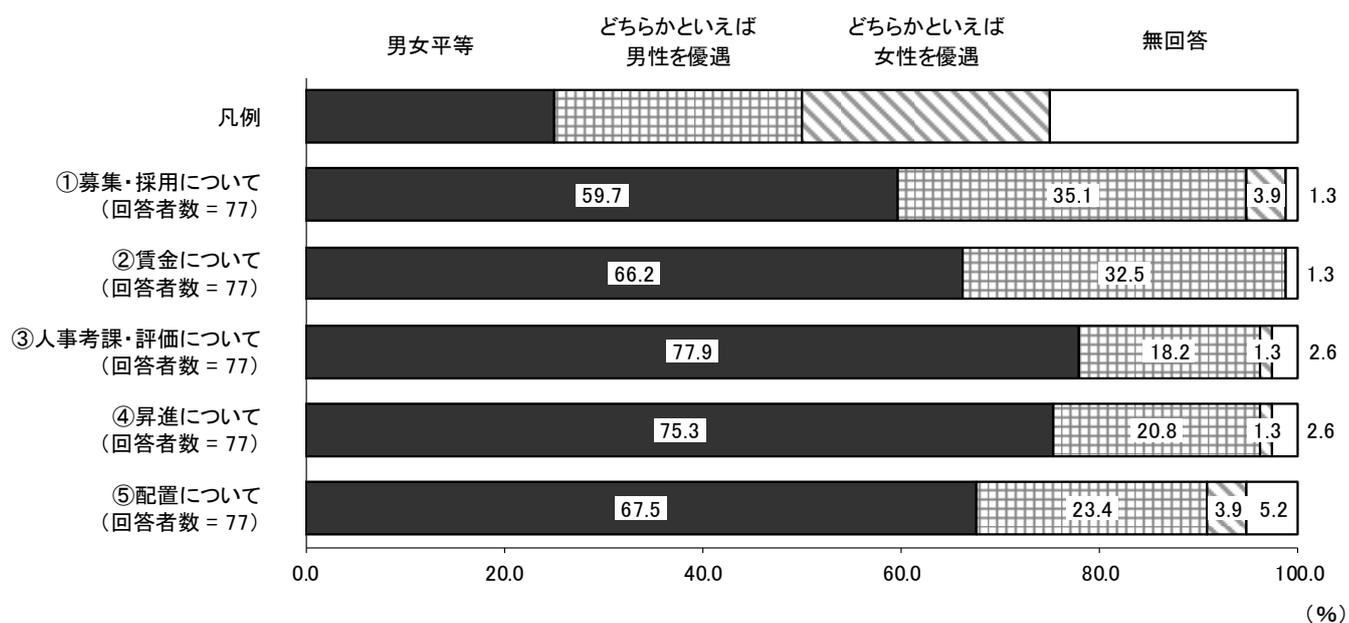
すべての項目で「男女平等」が過半数を超え「③人事考課・評価」では92.4%となっていますが、各項目とも依然、男性優遇の割合も高くなっています。

「どちらかといえば男性を優遇」の割合は、「②賃金について」が13.6%と最も高く、「どちらかといえば女性を優遇」の割合は、「①募集・採用について」が18.2%と最も高くなっています。



【前回比較】

平成28年度調査と比較すると、すべての項目で「男女平等」の割合が増えています。



【事業所形態別】

①募集・採用について

事業所形態別でみると、他に比べ、単独事業所で「どちらかといえば男性を優遇」「どちらかといえば女性を優遇」の割合が高く、「男女平等」の割合が低くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	男女平等	どちらかといえば 男性を優遇	どちらかといえば 女性を優遇	無回答
単独事業所	32	56.3	15.6	25.0	3.1
本社・本店	12	83.3	8.3	8.3	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	81.0	4.8	14.3	—

②賃金について

事業所形態別でみると、他に比べ、本社・本店で「どちらかといえば女性を優遇」の割合が高くなっています。また、支社・支店・営業所等の支所・工場で「男女平等」の割合が、単独事業所で「どちらかといえば男性を優遇」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	男女平等	どちらかといえば 男性を優遇	どちらかといえば 女性を優遇	無回答
単独事業所	32	75.0	21.9	—	3.1
本社・本店	12	75.0	8.3	16.7	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	90.5	4.8	—	4.8

③人事考課・評価について

事業所形態別でみると、大きな差異はみられません。

単位：％

区分	回答者数 (件)	男女平等	どちらかといえば 男性を優遇	どちらかといえば 女性を優遇	無回答
単独事業所	32	93.8	3.1	—	3.1
本社・本店	12	91.7	—	8.3	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	95.2	—	—	4.8

④昇進について

事業所形態別で見ると、他に比べ、支社・支店・営業所等の支所・工場で「男女平等」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	男女平等	どちらかといえば 男性を優遇	どちらかといえば 女性を優遇	無回答
単独事業所	32	81.3	15.6	—	3.1
本社・本店	12	83.3	16.7	—	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	95.2	—	—	4.8

⑤配置について

事業所形態別で見ると、他に比べ、単独事業所で「どちらかといえば男性を優遇」「どちらかといえば女性を優遇」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	男女平等	どちらかといえば 男性を優遇	どちらかといえば 女性を優遇	無回答
単独事業所	32	75.0	15.6	9.4	—
本社・本店	12	91.7	8.3	—	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	95.2	—	—	4.8

【従業員規模別】

①募集・採用について

従業員規模別で見ると、他に比べ、21～50人で「男女平等」の割合が高くなっています。また、11～20人で「どちらかといえば男性を優遇」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	男女平等	どちらかといえば 男性を優遇	どちらかといえば 女性を優遇	無回答
1～10人	24	75.0	—	20.8	4.2
11～20人	20	55.0	25.0	20.0	—
21～50人	11	81.8	—	18.2	—
51人以上	2	50.0	50.0	—	—

②賃金について

従業員規模別で見ると、他に比べ、11～20人で「どちらかといえば男性を優遇」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	男女平等	どちらかといえば 男性を優遇	どちらかといえば 女性を優遇	無回答
1～10人	24	79.2	12.5	—	8.3
11～20人	20	75.0	20.0	5.0	—
21～50人	11	81.8	9.1	9.1	—
51人以上	2	50.0	50.0	—	—

③人事考課・評価について

従業員規模別で見ると、大きな差異はみられません。

単位：％

区分	回答者数 (件)	男女平等	どちらかといえば 男性を優遇	どちらかといえば 女性を優遇	無回答
1～10人	24	91.7	—	—	8.3
11～20人	20	95.0	5.0	—	—
21～50人	11	90.9	—	9.1	—
51人以上	2	100.0	—	—	—

④昇進について

従業員規模別で見ると、他に比べ、1～10人で「男女平等」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	男女平等	どちらかといえば 男性を優遇	どちらかといえば 女性を優遇	無回答
1～10人	24	91.7	—	—	8.3
11～20人	20	80.0	20.0	—	—
21～50人	11	81.8	18.2	—	—
51人以上	2	50.0	50.0	—	—

⑤配置について

従業員規模別で見ると、大きな差異はみられません。

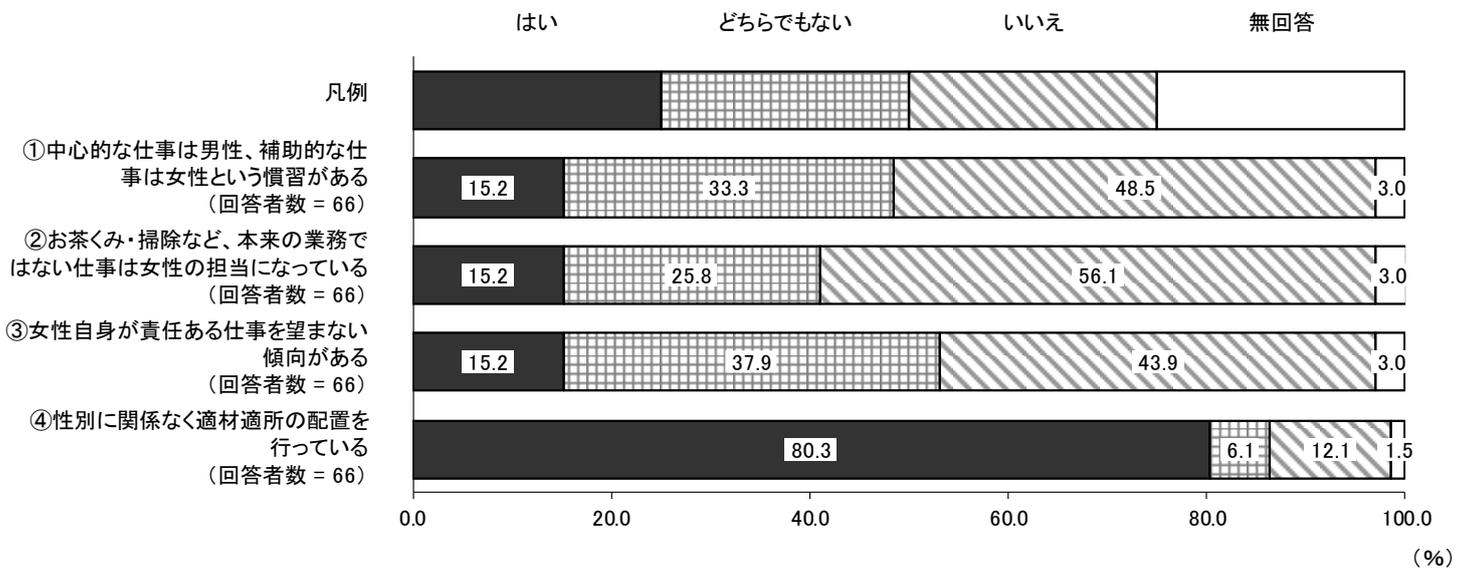
単位：％

区分	回答者数 (件)	男女平等	どちらかといえば 男性を優遇	どちらかといえば 女性を優遇	無回答
1～10人	24	83.3	8.3	4.2	4.2
11～20人	20	80.0	10.0	10.0	—
21～50人	11	100.0	—	—	—
51人以上	2	50.0	50.0	—	—

問8 職場の雰囲気について①～④の項目ごとにお答えください。
(項目ごとに○を1つずつ)

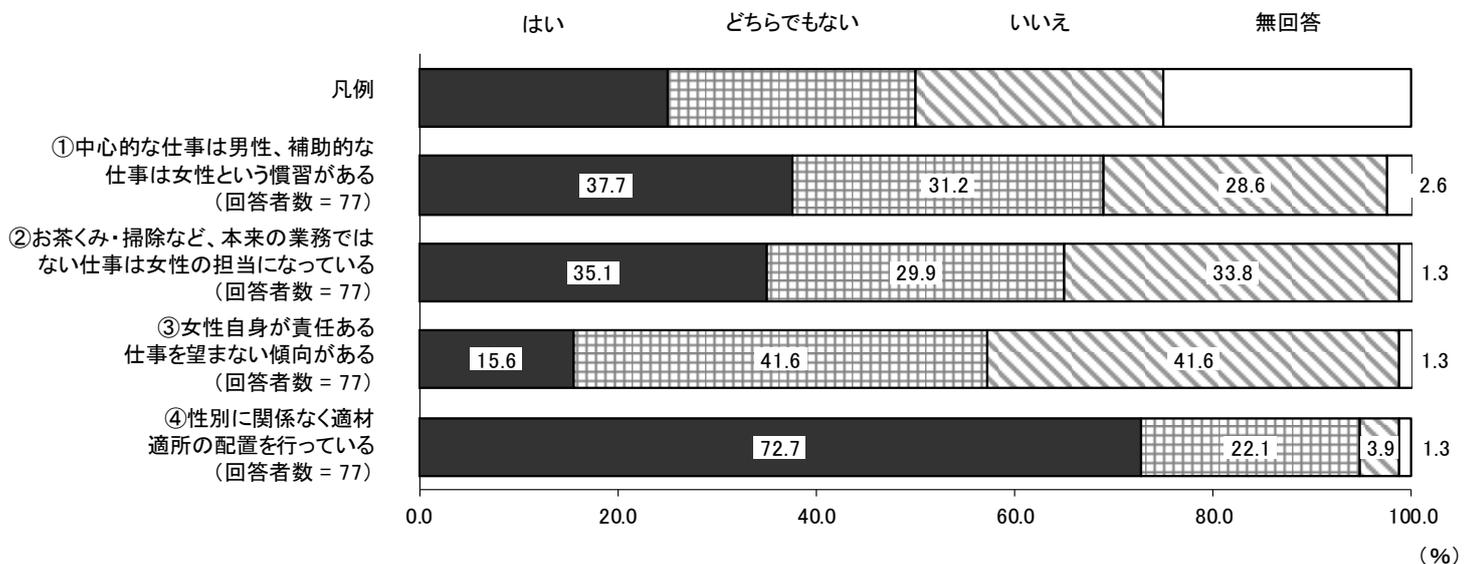
「④性別に関係なく適材適所の配置を行っている」と回答した事業所が80%を超えているほか、「①中心的な仕事は男性、補助的な仕事は女性」と「②お茶くみなど本来の業務ではない仕事は女性の担当」「③女性自身が責任ある仕事を望まない傾向がある」は、15.2%の事業所が「はい」と回答している。

否定(「いいえ」)の割合は、「②お茶くみなど本来の業務ではない仕事は女性の担当」で56.1%、「どちらでもない」は「③女性自身が責任ある仕事を望まない傾向がある」で37.9%となっています。



【前回比較】

平成28年度調査と比較すると、「①中心的な仕事は男性、補助的な仕事は女性」と「②お茶くみなど本来の業務ではない仕事は女性の担当」で「はい」の割合が減っています。



【事業所形態別】

① 中心的な仕事は男性、補助的な仕事は女性という慣習がある

事業所形態別で見ると、他に比べ、支社・支店・営業所等の支所・工場で「いいえ」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	はい	どちらでもない	いいえ	無回答
単独事業所	32	18.8	34.4	46.9	—
本社・本店	12	16.7	50.0	25.0	8.3
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	9.5	23.8	66.7	—

② お茶くみ・掃除など、本来の業務ではない仕事は女性の担当になっている

事業所形態別で見ると、他に比べ、支社・支店・営業所等の支所・工場で「いいえ」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	はい	どちらでもない	いいえ	無回答
単独事業所	32	18.8	31.3	50.0	—
本社・本店	12	16.7	25.0	50.0	8.3
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	9.5	19.0	71.4	—

③ 女性自身が責任ある仕事を望まない傾向がある

事業所形態別で見ると、他に比べ、本社・本店で「はい」の割合が高くなっています。また、単独事業所で「いいえ」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	はい	どちらでもない	いいえ	無回答
単独事業所	32	12.5	37.5	50.0	—
本社・本店	12	25.0	33.3	33.3	8.3
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	14.3	42.9	42.9	—

④性別に関係なく適材適所の配置を行っている

事業所形態別でみると、大きな差異はみられません。

単位：％

区分	回答者数 (件)	はい	どちらでもない	いいえ	無回答
単独事業所	32	78.1	9.4	12.5	—
本社・本店	12	83.3	8.3	8.3	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	85.7	—	14.3	—

【従業員規模別】

①中心的な仕事は男性、補助的な仕事は女性という慣習がある

従業員規模別でみると、他に比べ、21～50人で「いいえ」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	はい	どちらでもない	いいえ	無回答
1～10人	24	16.7	37.5	41.7	4.2
11～20人	20	20.0	40.0	40.0	—
21～50人	11	—	9.1	90.9	—
51人以上	2	50.0	50.0	—	—

②お茶くみ・掃除など、本来の業務ではない仕事は女性の担当になっている

従業員規模別で見ると、従業員規模が小さくなるにつれ「はい」の割合が高くなっています。また、他に比べ、21～50人で「いいえ」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	はい	どちらでもない	いいえ	無回答
1～10人	24	16.7	20.8	58.3	4.2
11～20人	20	15.0	30.0	55.0	—
21～50人	11	9.1	9.1	81.8	—
51人以上	2	—	100.0	—	—

③女性自身が責任ある仕事を望まない傾向がある

従業員規模別で見ると、従業員規模が小さくなるにつれ「いいえ」の割合が高くなっています。また、他に比べ、11～20人で「はい」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	はい	どちらでもない	いいえ	無回答
1～10人	24	8.3	29.2	58.3	4.2
11～20人	20	20.0	35.0	45.0	—
21～50人	11	9.1	54.5	36.4	—
51人以上	2	50.0	—	50.0	—

④性別に関係なく適材適所の配置を行っている

従業員規模別で見ると、他に比べ、21～50人で「はい」の割合が高くなっています。また、11～20人で「いいえ」の割合が高くなっています。

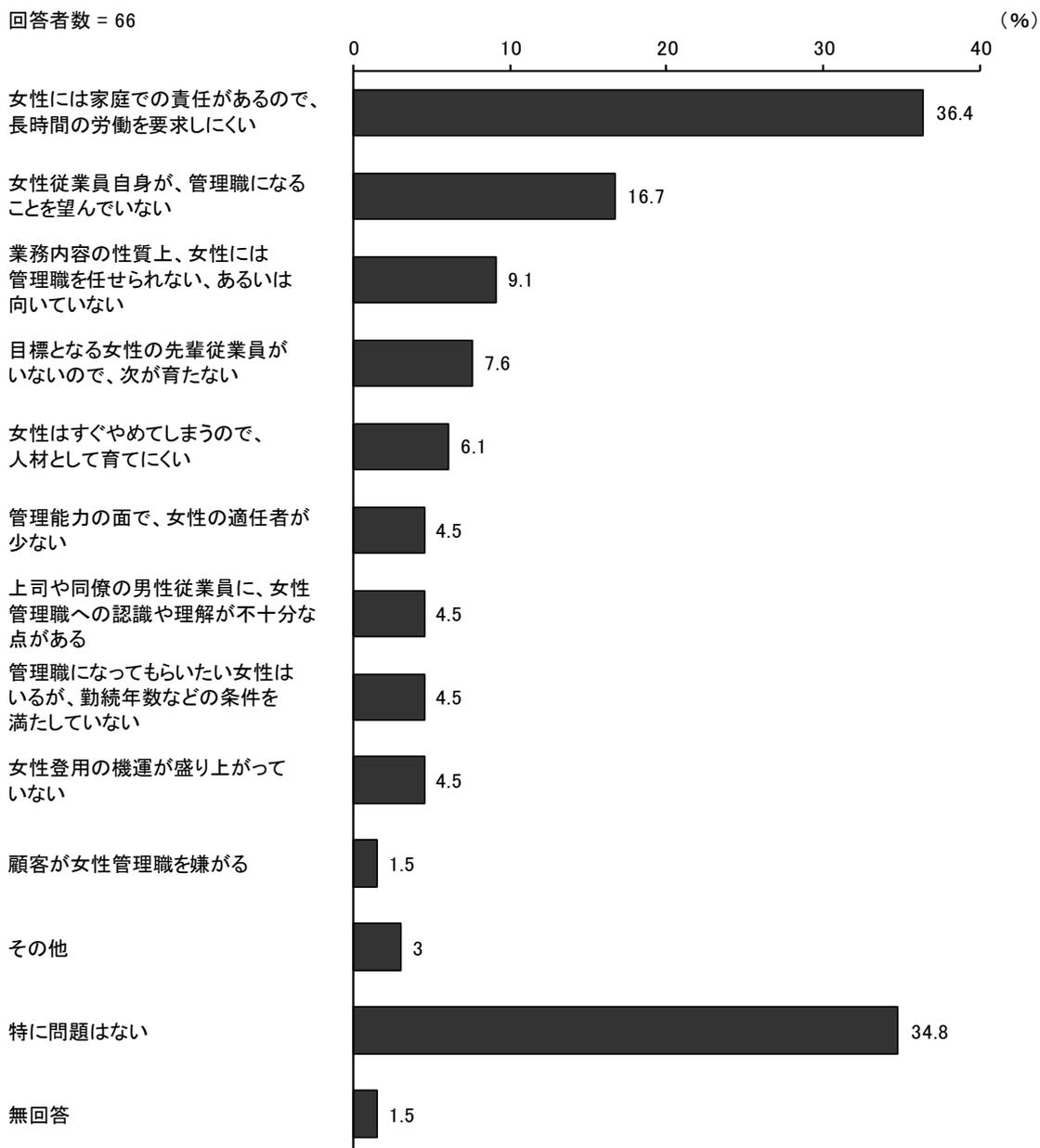
単位：％

区分	回答者数 (件)	はい	どちらでもない	いいえ	無回答
1～10人	24	91.7	—	8.3	—
11～20人	20	80.0	5.0	15.0	—
21～50人	11	100.0	—	—	—
51人以上	2	—	50.0	50.0	—

3 女性の活用・活躍について

問9 貴事業所では、女性を管理職に登用することについて、問題に感じていることはありますか。(〇はいくつでも)

「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求しにくい」の割合が36.4%と最も高く、次いで「特に問題はない」の割合が34.8%、「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」の割合が16.7%となっています。



【女性管理職の有無別】

女性管理職の有無別でみると、女性管理職がない事業所に比べ、女性管理職がいる事業所で「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求しにくい」「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」の割合が高く、特に「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求しにくい」の割合が約40%となっています。

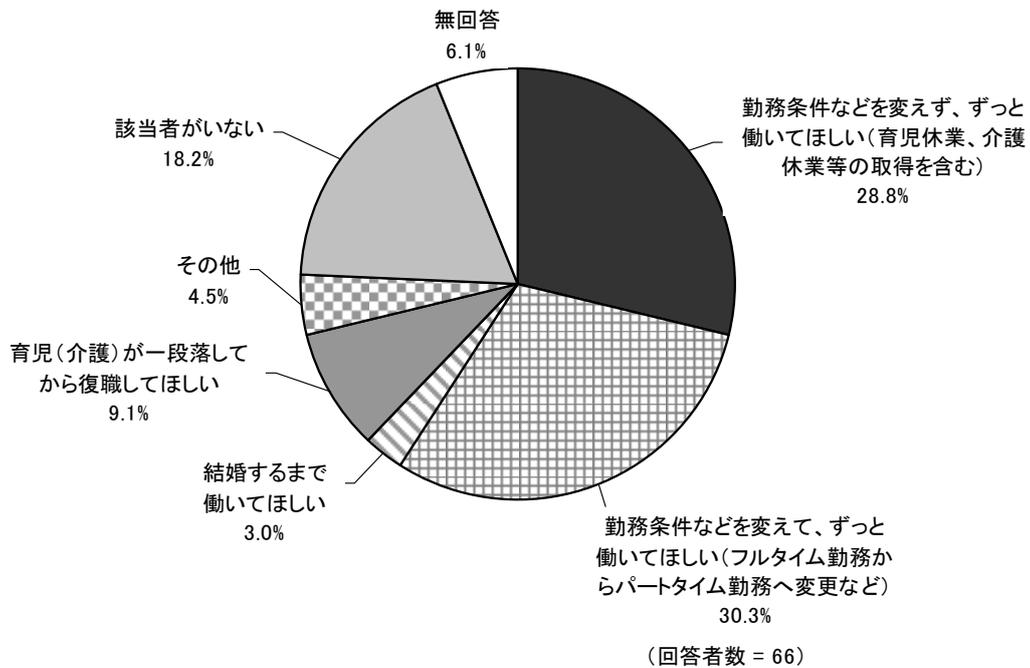
単位：%

区分	回答者数（件）	管理能力の面で、女性の適任者が少ない	女性はずぐやめてしまうので、人材として育てにくい	女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求しにくい	女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない	上司や同僚の男性従業員に、女性管理職への認識や理解が不十分な点がある	業務内容の性質上、女性には管理職を任せられない、あるいは向いていない
女性管理職がいる	33	3.0	6.1	39.4	24.2	6.1	9.1
女性管理職がない	33	6.1	6.1	33.3	9.1	3.0	9.1

区分	管理職になってもらいたいの条件を満たしていない	目標となる女性の先輩従業員がいないので、次が育たない	顧客が女性管理職を嫌がる	女性登用の機運が盛り上がっていない	その他	特に問題はない	無回答
女性管理職がいる	3.0	12.1	—	6.1	—	36.4	—
女性管理職がない	6.1	3.0	3.0	3.0	6.1	33.3	3.0

問 10 貴事業所では、女性従業員には、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方をしてほしいと思いますか。(〇は1つ)

「勤務条件などを変えて、ずっと働いてほしい(フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など)」の割合が30.3%と最も高く、次いで「勤務条件などを変えず、ずっと働いてほしい(育児休業、介護休業等の取得を含む)」の割合が28.8%、「該当者がいない」の割合が18.2%となっています。



【事業所形態別】

事業所形態別でみると、他に比べ、本社・本店で「勤務条件などを変えず、ずっと働いてほしい（育児休業、介護休業等の取得を含む）」「勤務条件を変えて、ずっと働いてほしい（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	勤務条件などを変えず、ずっと働いてほしい（育児休業、介護休業等の取得を含む）	勤務条件などを変えて、ずっと働いてほしい（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）	結婚するまで働いてほしい	妊娠するまで働いてほしい	出産するまで働いてほしい	育児（介護）が一段落してから復職してほしい	その他	該当者がいない	無回答
単独事業所	32	21.9	31.3	6.3	—	—	12.5	—	21.9	6.3
本社・本店	12	41.7	41.7	—	—	—	—	—	16.7	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	33.3	19.0	—	—	—	9.5	14.3	14.3	9.5

【従業員規模別】

従業員規模別でみると、従業員規模が小さくなるにつれ「勤務条件などを変えて、ずっと働いてほしい（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）」の割合が高くなっています。

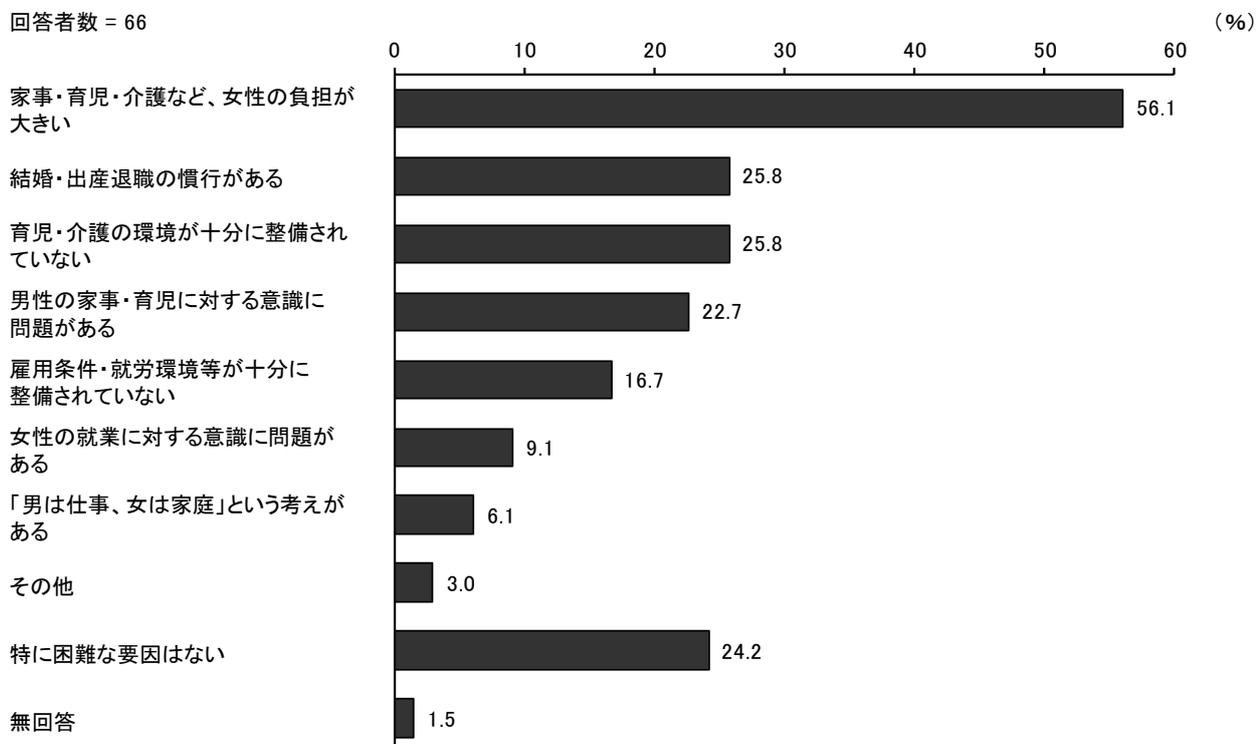
単位：％

区分	回答者数（件）	勤務条件などを変えず、ずっと働いてほしい（育児休業、介護休業等の取得を含む）	勤務条件などを変えて、ずっと働いてほしい（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）	結婚するまで働いてほしい	妊娠するまで働いてほしい	出産するまで働いてほしい	育児（介護）が一段落してから復職してほしい	その他	該当者がいない	無回答
1～10人	24	25.0	37.5	8.3	—	—	4.2	—	20.8	4.2
11～20人	20	15.0	20.0	—	—	—	15.0	10.0	30.0	10.0
21～50人	11	54.5	9.1	—	—	—	9.1	9.1	9.1	9.1
51人以上	2	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—

問 11 一般的に、女性の継続した雇用を困難にしている要因は何だと思いますか。
(〇はいくつでも)

「家事・育児・介護など、女性の負担が大きい」の割合が56.1%と最も高く、次いで「結婚・出産退職の慣行がある」、「育児・介護の環境が十分に整備されていない」の割合が25.8%となっています。

回答者数 = 66



【事業所形態別】

事業所形態別でみると、他に比べ、本社・本店で「男は仕事、女は家庭」という考えがある」「育児・介護の環境が十分に整備されていない」「男性の家事・育児に対する意識に問題がある」の割合が高くなっています。また、単独事業所で「結婚・出産退職の慣行がある」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数(件)	雇用条件・就労環境等が十分に整備されていない	「男は仕事、女は家庭」という考えがある	結婚・出産退職の慣行がある	育児・介護の環境が十分に整備されていない	家事・育児・介護など、女性の負担が大きい	女性の就業に対する意識に問題がある	男性の家事・育児に対する意識に問題がある	その他	特に困難な要因はない	無回答
単独事業所	32	18.8	3.1	31.3	28.1	53.1	6.3	15.6	3.1	18.8	—
本社・本店	12	16.7	16.7	25.0	41.7	58.3	8.3	33.3	—	16.7	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	14.3	4.8	14.3	14.3	57.1	9.5	23.8	4.8	38.1	4.8

【従業員規模別】

従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるにつれ「家事・育児・介護など、女性の負担が大きい」の割合が高くなっています。また、他に比べ、11～20人で「結婚・出産退職の慣行がある」の割合が高くなっています。

単位：％

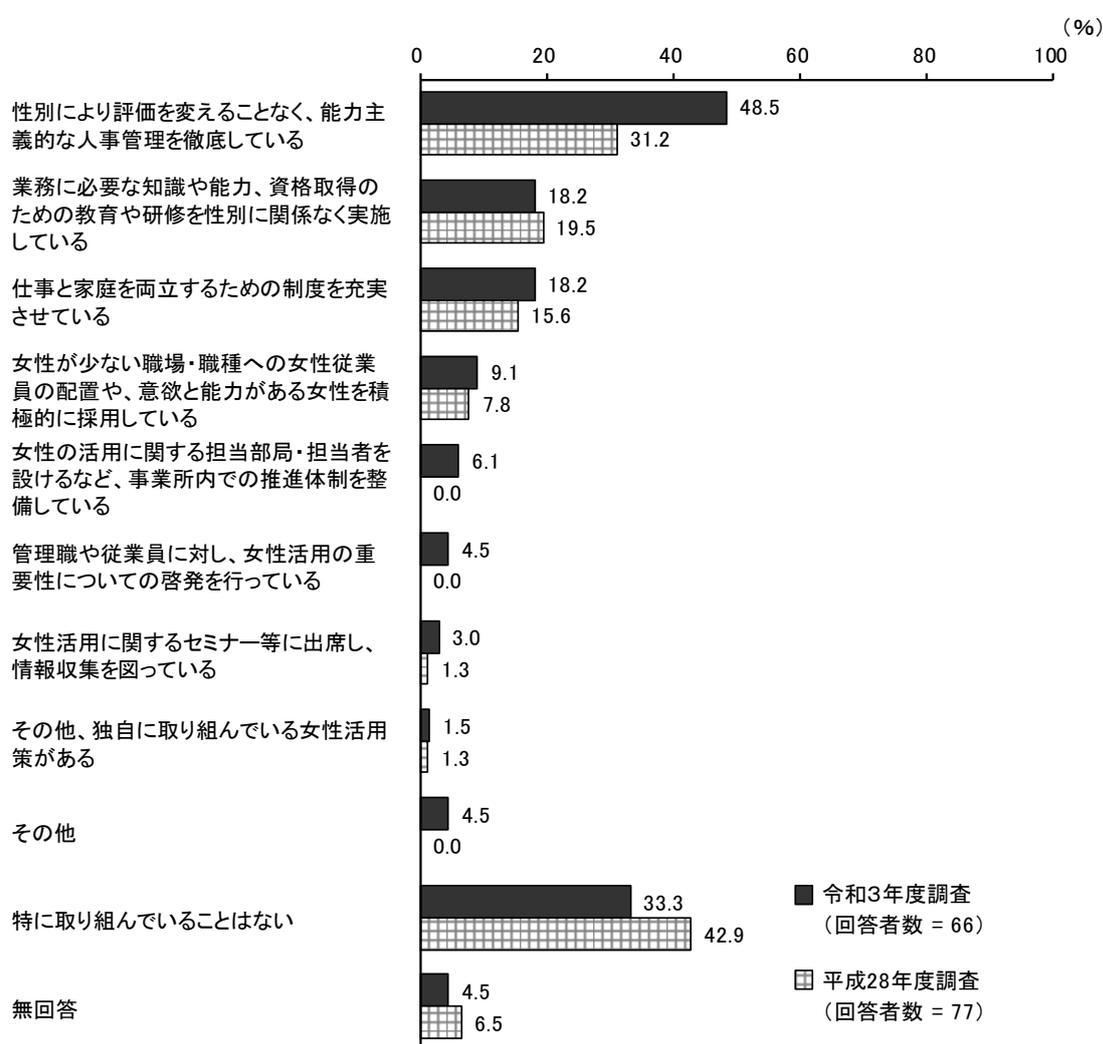
区分	回答者数(件)	雇用条件・就労環境等が十分に整備されていない	「男は仕事、女は家庭」という考えがある	結婚・出産退職の慣行がある	育児・介護の環境が十分に整備されていない	家事・育児・介護など、女性の負担が大きい	女性の就業に対する意識に問題がある	男性の家事・育児に対する意識に問題がある	その他	特に困難な要因はない	無回答
1～10人	24	12.5	8.3	12.5	25.0	45.8	—	16.7	4.2	25.0	4.2
11～20人	20	20.0	—	35.0	15.0	60.0	15.0	5.0	5.0	30.0	—
21～50人	11	18.2	—	18.2	27.3	63.6	9.1	27.3	—	36.4	—
51人以上	2	—	—	—	50.0	100.0	—	50.0	—	—	—

問 12 貴事業所では、女性を活用するために、どのようなことに取り組んでいますか。
(〇はいくつでも)

「性別により評価を変えることなく、能力主義的な人事管理を徹底している」の割合が 48.5%と最も高く、次いで「特に取り組んでいることはない」の割合が 33.3%、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を性別に関係なく実施している」、「仕事と家庭を両立するための制度を充実させている」の割合が 18.2%となっています。

【前回比較】

平成 28 年度調査と比較すると、「女性の活用に関する担当部局・担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している」「性別により評価を変えることなく、能力主義的な人事管理を徹底している」の割合が増加し、「特に取り組んでいることはない」の割合が減少しています。



【女性管理職の有無別】

女性管理職の有無別でみると、女性管理職がない事業所に比べ、女性管理職がいる事業所で「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を性別に関係なく実施している」「仕事と家庭を両立するための制度を充実させている」の割合が高くなっています。また、女性管理職がいる事業所に比べ、女性管理職がない事業所で「女性の活用に関する担当部局・担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している」「性別により評価を変えることなく、能力主義的な人事管理を徹底している」「特に取り組んでいることはない」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	女性の活用に関する担当部局・担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している	女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性を積極的に採用している	性別により評価を変えることなく、能力主義的な人事管理を徹底している	管理職や従業員に対し、女性活用の重要性についての啓発を行っている	業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を性別に関係なく実施している
女性管理職がいる	33	3.0	9.1	42.4	3.0	21.2
女性管理職がない	33	9.1	9.1	54.5	6.1	15.2

区分	仕事と家庭を両立するための制度を充実させている	女性活用に関するセミナー等に出席し、情報収集を図っている	その他、独自に取り組んでいる女性活用策がある	その他	特に取り組んでいることはない	無回答
女性管理職がいる	24.2	3.0	—	3.0	42.4	3.0
女性管理職がない	12.1	3.0	3.0	6.1	24.2	6.1

4 仕事と家庭生活の両立支援について

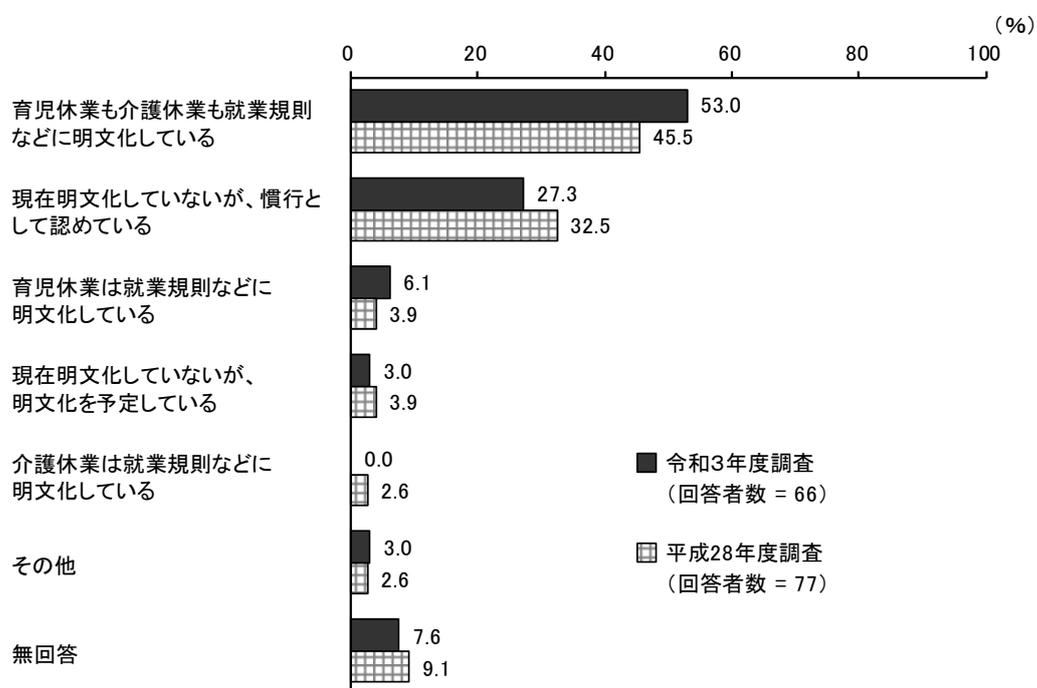
問 13 「育児・介護休業法」に規定されている育児・介護休業制度は、労働者が子育てや介護のために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所における育児・介護休業制度の取り組みについて、お答えください。

(1) 就業規則や労働契約、内規などに明文化していますか。(○は1つ)

「育児休業も介護休業も就業規則などに明文化している」の割合が53.0%と最も高く、次いで「現在明文化していないが、慣行として認めている」の割合が27.3%となっています。

【前回比較】

平成28年度調査と比較すると、「育児休業も介護休業も就業規則などに明文化している」の割合が増加し、「現在明文化していないが、慣行として認めている」の割合が減少しています。



【事業所形態別】

事業所形態別で見ると、他に比べ、単独事業所で「育児休業も介護休業も就業規則などに明文化している」の割合が低く、「現在明文化していないが、慣行として認めている」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数(件)	育児休業も介護休業も就業規則などに明文化している	育児休業は就業規則などに明文化している	介護休業は就業規則などに明文化している	現在明文化していないが、明文化を予定している	現在明文化していないが、慣行として認めている	その他	無回答
単独事業所	32	31.3	6.3	—	3.1	50.0	3.1	6.3
本社・本店	12	66.7	8.3	—	—	16.7	8.3	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	76.2	4.8	—	4.8	—	—	14.3

【従業員規模別】

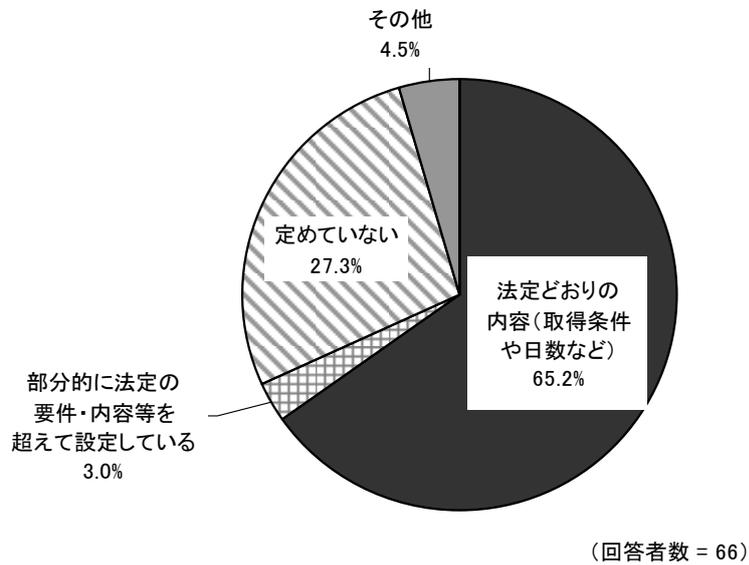
従業員規模別で見ると、従業員規模が大きくなるにつれ「育児休業も介護休業も就業規則などに明文化している」の割合が高くなる傾向がみられます。また、他に比べ、1～10人で「現在明文化していないが、慣行として認めている」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数(件)	育児休業も介護休業も就業規則などに明文化している	育児休業は就業規則などに明文化している	介護休業は就業規則などに明文化している	現在明文化していないが、明文化を予定している	現在明文化していないが、慣行として認めている	その他	無回答
1～10人	24	41.7	4.2	—	—	41.7	4.2	8.3
11～20人	20	55.0	15.0	—	5.0	15.0	—	10.0
21～50人	11	81.8	—	—	—	—	9.1	9.1
51人以上	2	100.0	—	—	—	—	—	—

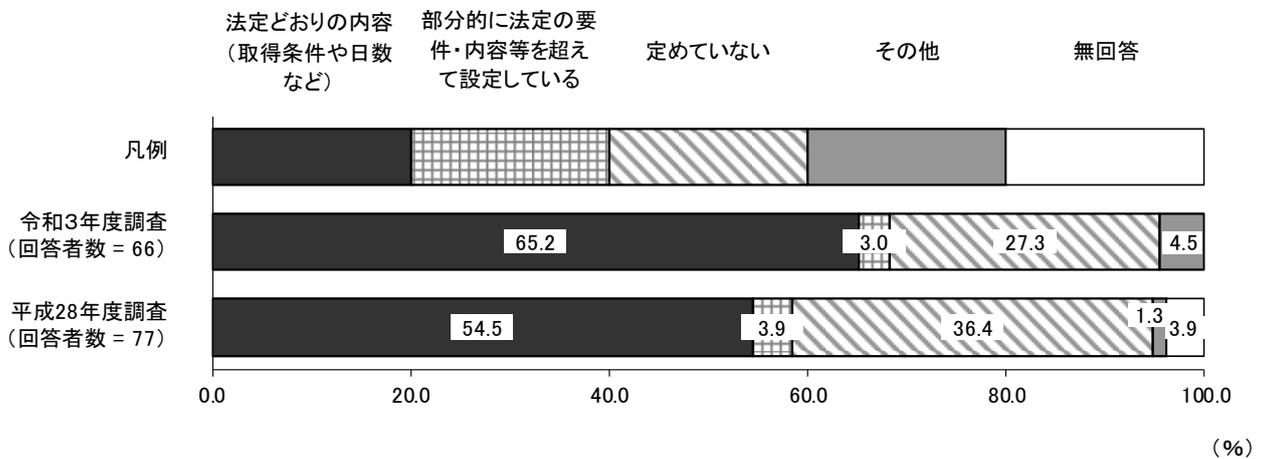
(2) 育児休業の内容はどのようなものですか。(〇は1つ)

「法定どおりの内容（取得条件や日数など）」の割合が 65.2%と最も高く、次いで「定めていない」の割合が 27.3%となっています。



【前回比較】

平成 28 年度調査と比較すると、「法定どおりの内容（取得条件や日数など）」の割合が増加し、「定めていない」の割合が減少しています。



【事業所形態別】

事業所形態別で見ると、他に比べ、単独事業所で「法定どおりの内容（取得条件や日数など）」の割合が低く、「定めていない」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	法定どおりの内容 （取得条件や日数など）	部分的に法定の要件・ 内容等を超えて設定 している	定めていない	その他	無回答
単独事業所	32	43.8	—	50.0	6.3	—
本社・本店	12	91.7	—	8.3	—	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	85.7	4.8	4.8	4.8	—

【従業員規模別】

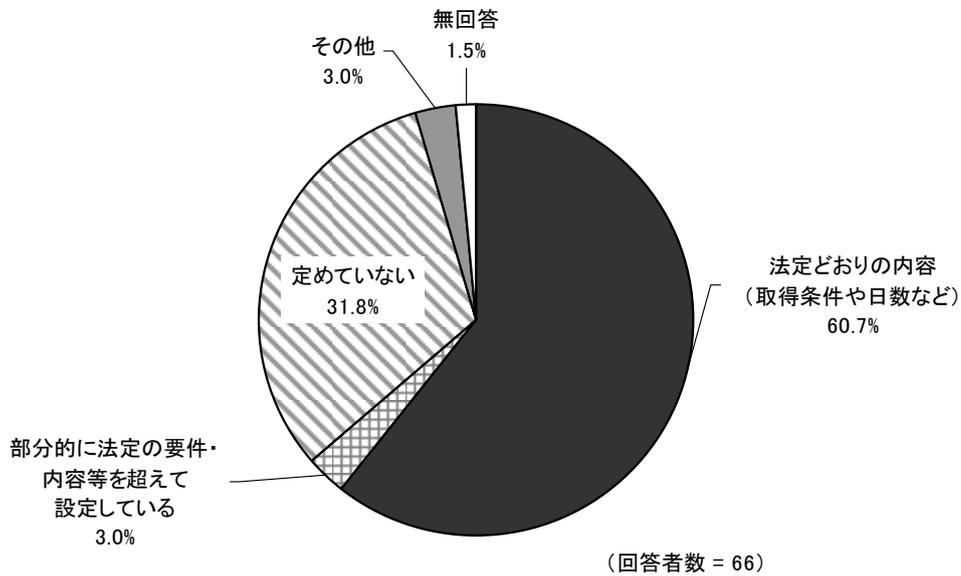
従業員規模別で見ると、従業員規模が大きくなるにつれ「法定どおりの内容（取得条件や日数など）」の割合が高くなる傾向がみられます。また、他に比べ、1～10人で「定めていない」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	法定どおりの内容 （取得条件や日数など）	部分的に法定の要件・ 内容等を超えて設定 している	定めていない	その他	無回答
1～10人	24	45.8	—	45.8	8.3	—
11～20人	20	80.0	—	20.0	—	—
21～50人	11	90.9	9.1	—	—	—
51人以上	2	100.0	—	—	—	—

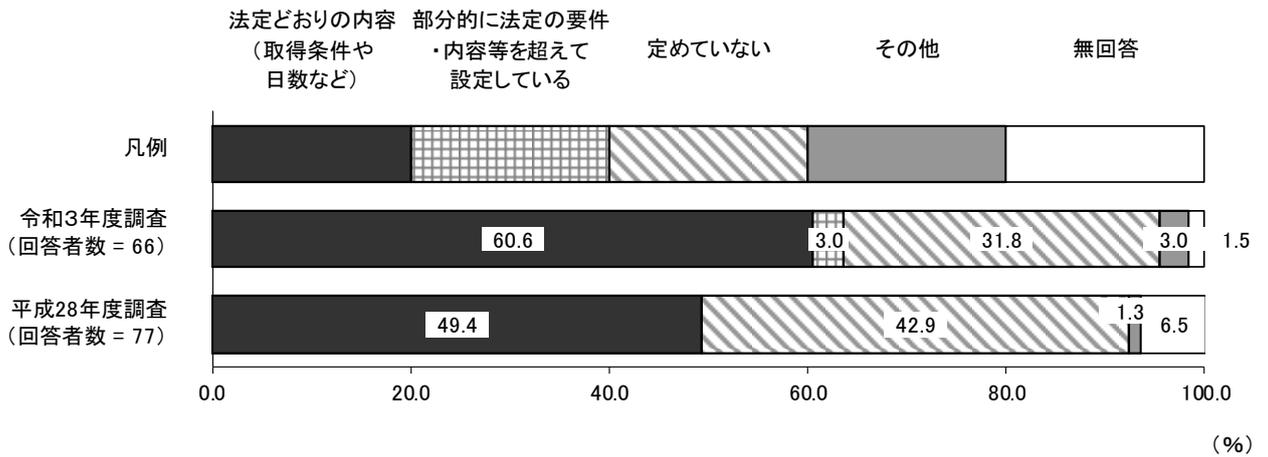
(3) 介護休業の内容はどのようなものですか。(〇は1つ)

「法定どおりの内容（取得条件や日数など）」の割合が60.7%と最も高く、次いで「定めていない」の割合が31.8%となっています。



【前回比較】

平成28年度調査と比較すると、「法定どおりの内容（取得条件や日数など）」の割合が増加し、「定めていない」の割合が減少しています。



【事業所形態別】

事業所形態別で見ると、他に比べ、単独事業所で「法定どおりの内容（取得条件や日数など）」の割合が低く、「定めていない」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	法定どおりの内容 （取得条件や日数など）	部分的に法定の要件・内容 等を超えて設定している	定めていない	その他	無回答
単独事業所	32	37.5	—	53.1	6.3	3.1
本社・本店	12	83.3	—	16.7	—	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	85.7	4.8	9.5	—	—

【従業員規模別】

従業員規模別で見ると、他に比べ、従業員規模が大きにつれ「法定どおりの内容（取得条件や日数など）」の割合が高くなる傾向がみられます。また、他に比べ、1～10人で「定めていない」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	法定どおりの内容 （取得条件や日数 など）	部分的に法定の要件・内容等を超えて 設定している	定めていない	その他	無回答
1～10人	24	45.8	—	41.7	8.3	4.2
11～20人	20	70.0	—	30.0	—	—
21～50人	11	90.9	9.1	—	—	—
51人以上	2	100.0	—	—	—	—

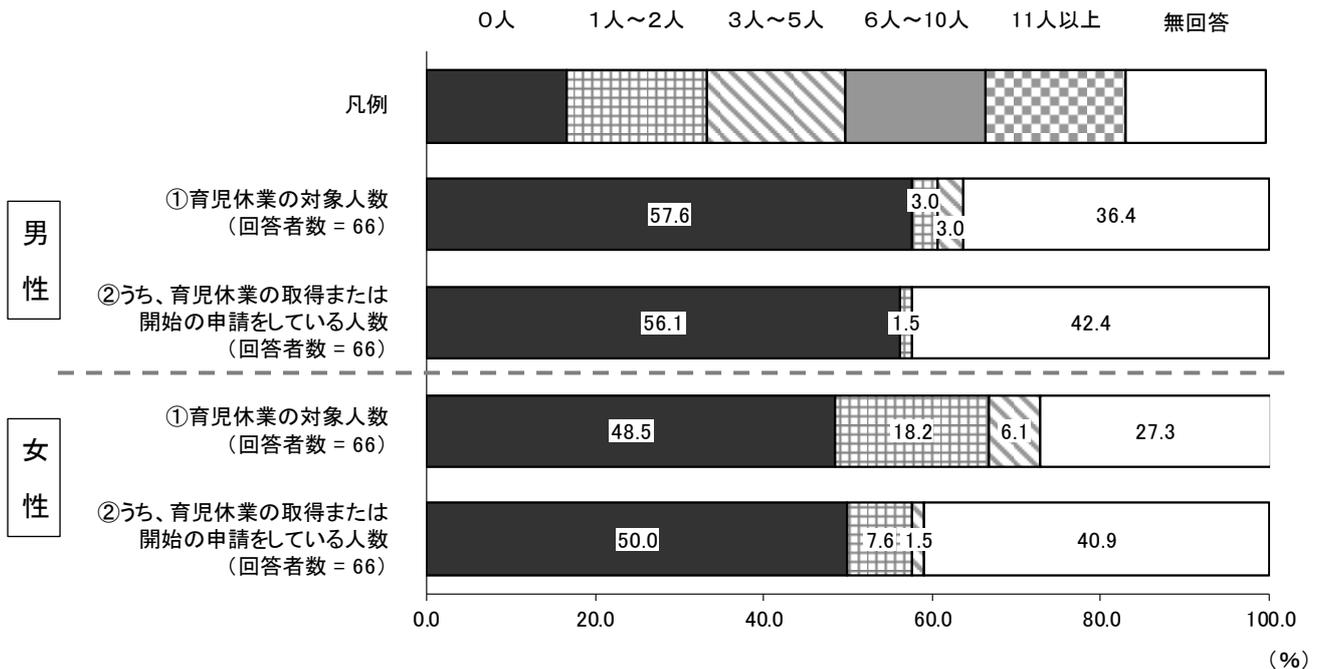
(4) 過去3年間における、①～④に該当する従業員の人数について、男女別に記入してください。

1. 育児休業

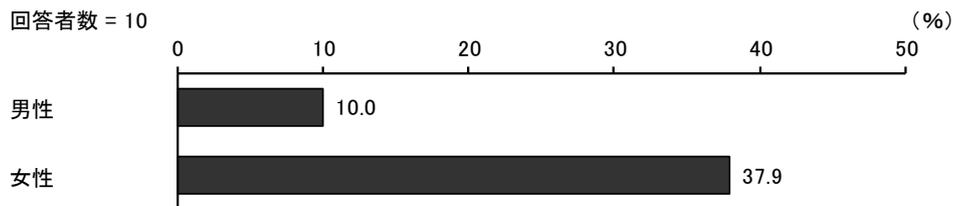
育児休業の取得または開始の申請をしている人については、男性では、「0人」の割合が56.1%となっています。

女性では、育児休業の取得または開始の申請をしている人については、「0人」の割合が50.0%、「1人～2人」の割合が7.6%となっています。

育児休業の取得割合については、男性では10.0%、女性では37.9%となっています。



<育児休業の取得割合>

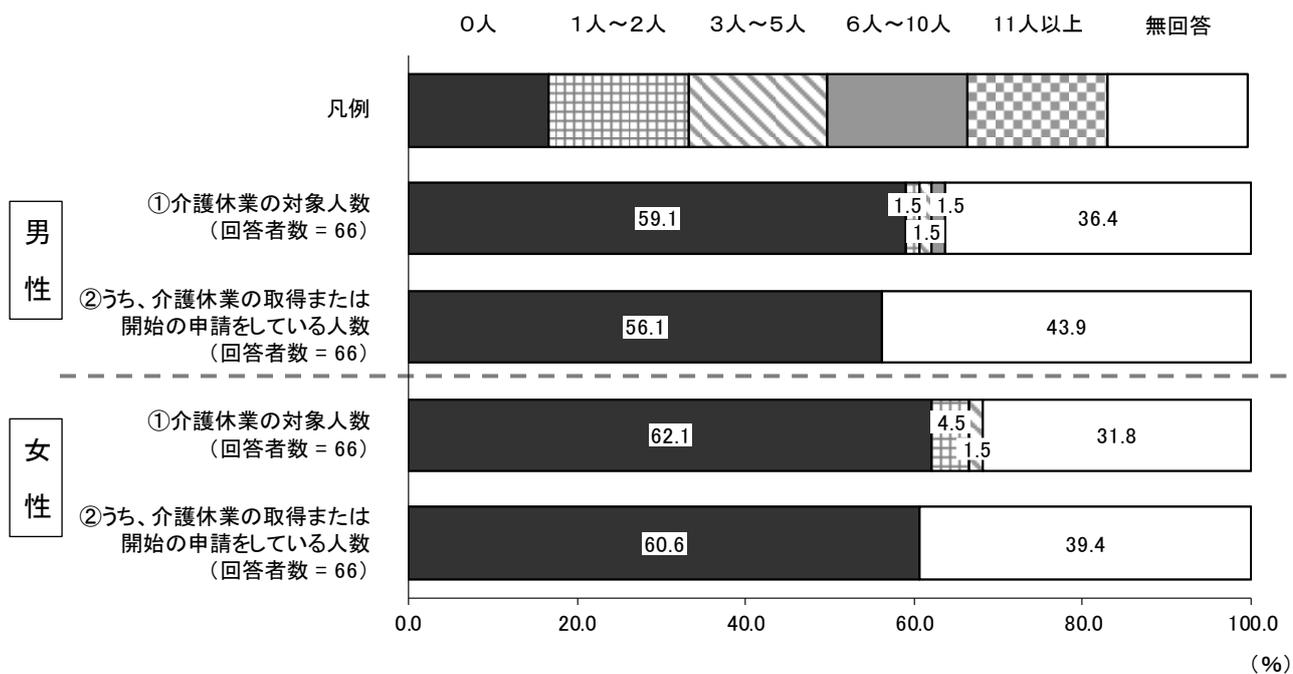


2. 介護休業

介護休業の取得または開始の申請をしている人については、男性では、「0人」の割合が56.1%となっています。

女性では、介護休業の取得または開始の申請をしている人については、「0人」の割合が60.6%となっています。

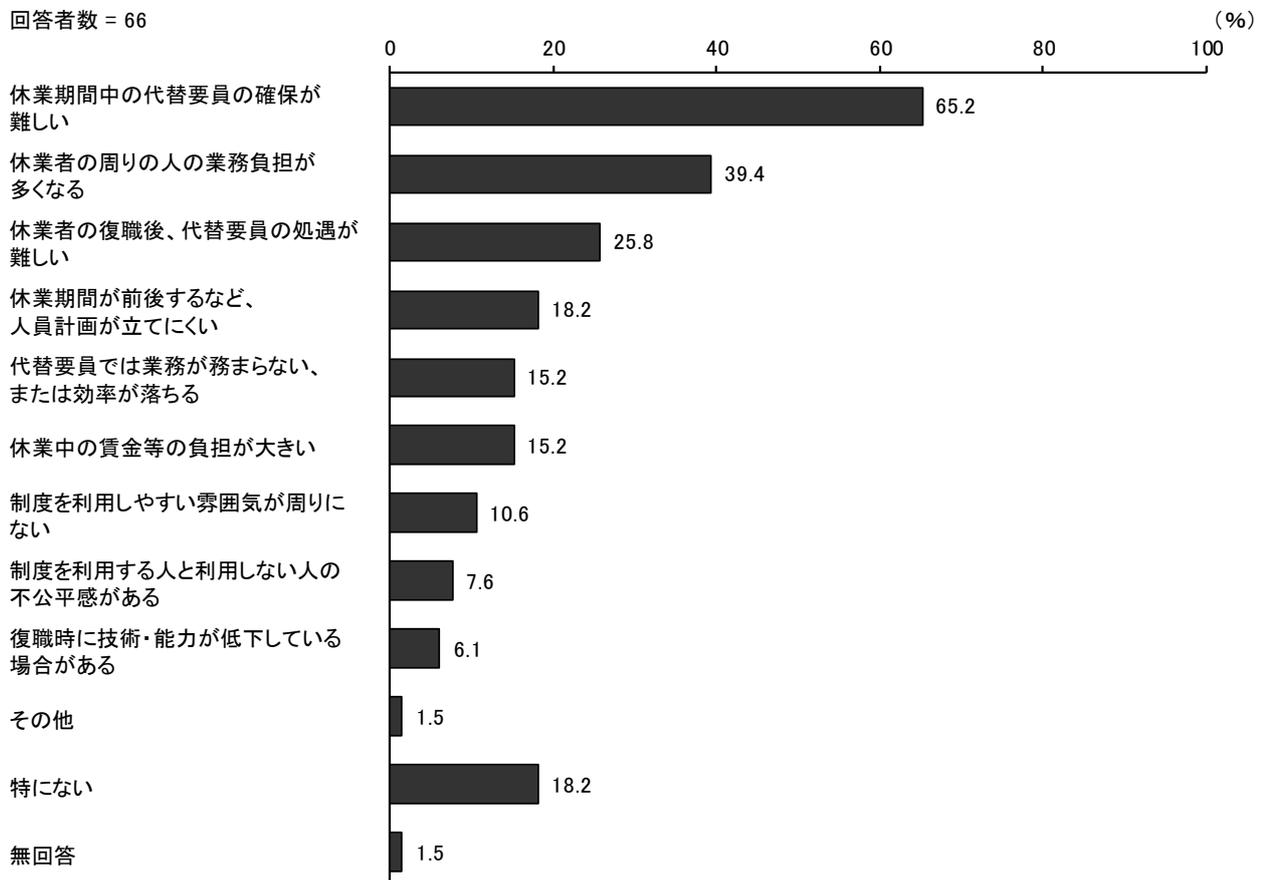
介護休業の取得割合については、男性、女性とも0.0%となっています。



問 14 貴事業所において、今後、育児休業や介護休業制度を定着させるうえで、特に問題と思われることは何ですか。(〇はいくつでも)

「休業期間中の代替要員の確保が難しい」の割合が 65.2%と最も高く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」の割合が 39.4%、「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」の割合が 25.8%となっています。

回答者数 = 66



【事業所形態別】

事業所形態別でみると、他に比べ、支社・支店・営業所等の支所・工場で「休業期間中の代替要員の確保が難しい」の割合が高くなっています。また、本社・本店で「代替要員では業務が務まらない、または効率が落ちる」「休業中の賃金等の負担が大きい」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	休業期間中の代替要員の確保が難しい	休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい	休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい	休業者の周りの人の業務負担が多くなる	代替要員では業務が務まらない、または効率が落ちる	制度を利用しやすい雰囲気がない	制度を利用する人と利用しない人の不公平感がある	休業中の賃金等の負担が大きい	復職時に技術・能力が低下している場合がある	その他	特になし	無回答
単独事業所	32	50.0	21.9	15.6	40.6	15.6	18.8	9.4	9.4	6.3	3.1	18.8	3.1
本社・本店	12	75.0	33.3	25.0	41.7	25.0	8.3	8.3	25.0	8.3	—	25.0	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	81.0	28.6	19.0	38.1	9.5	—	4.8	14.3	4.8	—	14.3	—

【従業員規模別】

従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるにつれ「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」の割合が高くなっています。また、他に比べ、11～20人で「休業期間中の代替要員の確保が難しい」の割合が高くなっています。

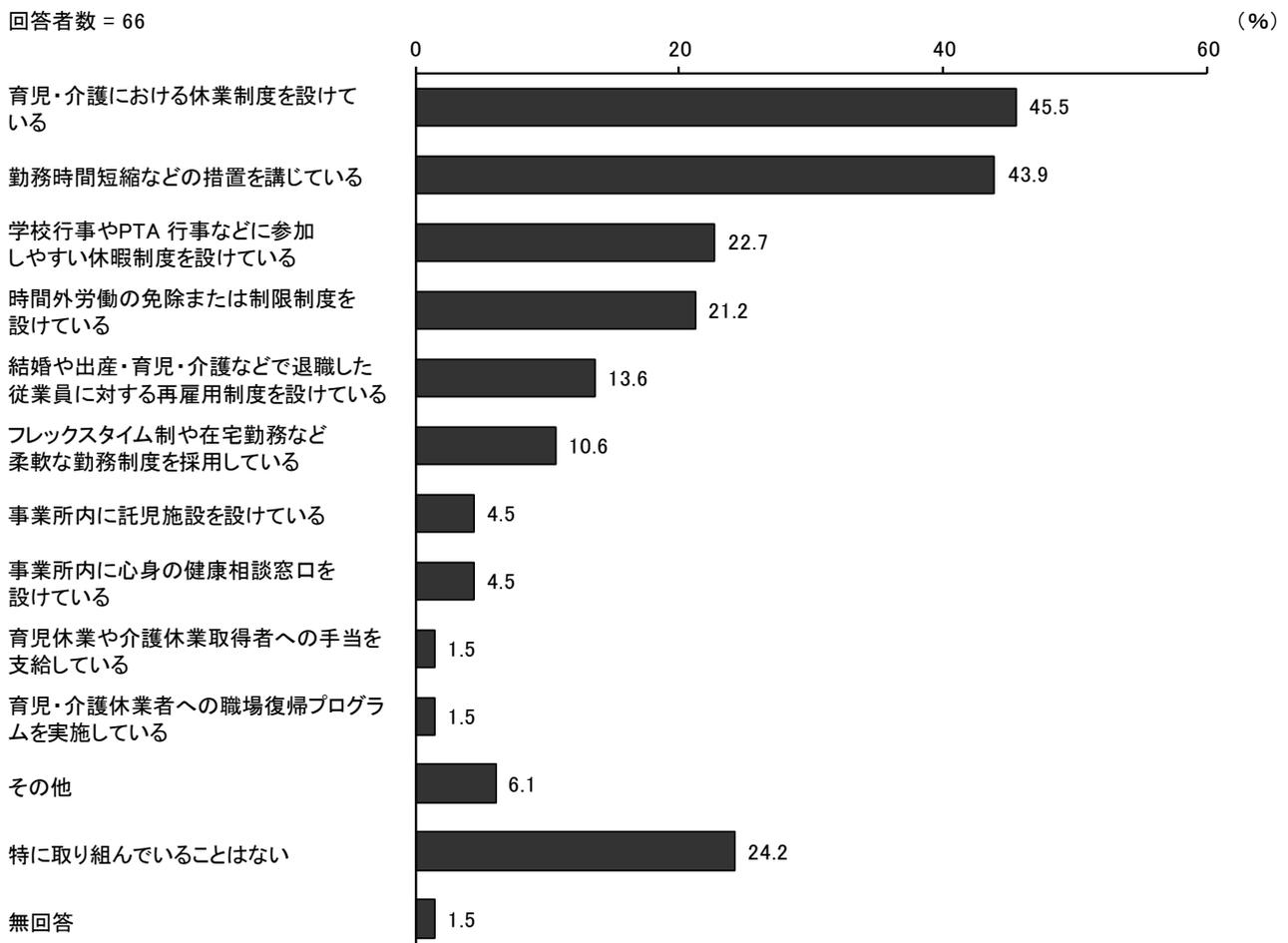
単位：％

区分	回答者数（件）	休業期間中の代替要員の確保が難しい	休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい	休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい	休業者の周りの人の業務負担が多くなる	代替要員では業務が務まらない、または効率が落ちる	制度を利用しやすい雰囲気がない	制度を利用する人と利用しない人の不公平感がある	休業中の賃金等の負担が大きい	復職時に技術・能力が低下している場合がある	その他	特になし	無回答
1～10人	24	62.5	16.7	16.7	37.5	20.8	4.2	4.2	12.5	8.3	4.2	20.8	—
11～20人	20	70.0	25.0	10.0	40.0	5.0	20.0	15.0	10.0	—	—	10.0	—
21～50人	11	63.6	36.4	36.4	54.5	27.3	9.1	—	18.2	9.1	—	27.3	—
51人以上	2	100.0	50.0	—	50.0	—	—	—	—	—	—	—	—

問 15 貴事業所では、従業員に対して、育児や介護との両立を支援するために取り組んでいることはありますか。(〇はいくつでも)

「育児・介護における休業制度を設けている」の割合が 45.5%と最も高く、次いで「勤務時間短縮などの措置を講じている」の割合が 43.9%、「特に取り組んでいることはない」の割合が 24.2%となっています。

回答者数 = 66



【事業所形態別】

事業所形態別でみると、他に比べ、支社・支店・営業所等の支所・工場で「育児・介護における休業制度を設けている」の割合が高くなっています。また、単独事業所で「特に取り組んでいることはない」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数(件)	育児・介護における休業制度を設けている	育児休業や介護休業取得者への手当を支給している	勤務時間短縮などの措置を講じている	時間外労働の免除または制限制度を設けている	柔軟な勤務制度を採用している	フレックスタイム制や在宅勤務などを実施している	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	事業所内に託児施設を設けている	事業所内に心身の健康相談窓口を設けている	学校行事やPTA行事などに参加しやすい休暇制度を設けている	従業員に対する再雇用制度を設けている	結婚や出産・育児・介護などで退職した従業員に対する再雇用制度を設けている	その他	特に取り組んでいることはない	無回答
単独事業所	32	25.0	—	25.0	12.5	6.3	—	—	—	25.0	6.3	9.4	37.5	3.1	—	—
本社・本店	12	58.3	—	58.3	33.3	25.0	—	8.3	—	16.7	16.7	—	16.7	—	—	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	66.7	4.8	61.9	28.6	9.5	4.8	9.5	14.3	23.8	23.8	4.8	9.5	—	—	—

【従業員規模別】

従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるにつれ「育児・介護における休業制度を設けている」の割合が高くなっています。また、他に比べ、11～20人で「特に取り組んでいることはない」の割合が高くなっています。

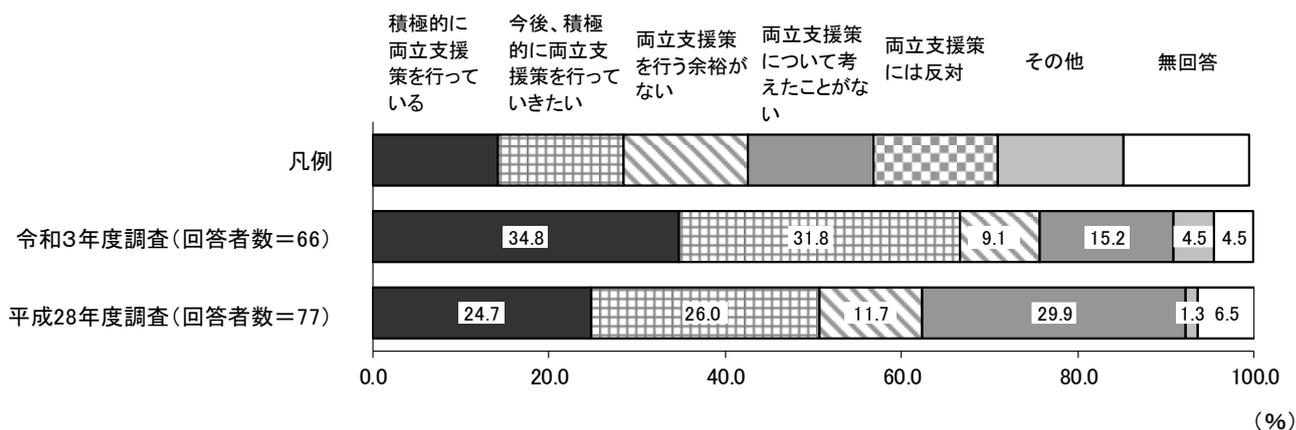
単位：％

区分	回答者数(件)	育児・介護における休業制度を設けている	育児休業や介護休業取得者への手当を支給している	勤務時間短縮などの措置を講じている	時間外労働の免除または制限制度を設けている	柔軟な勤務制度を採用している	フレックスタイム制や在宅勤務などを実施している	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	事業所内に託児施設を設けている	事業所内に心身の健康相談窓口を設けている	学校行事やPTA行事などに参加しやすい休暇制度を設けている	従業員に対する再雇用制度を設けている	結婚や出産・育児・介護などで退職した従業員に対する再雇用制度を設けている	その他	特に取り組んでいることはない	無回答
1～10人	24	33.3	—	33.3	16.7	8.3	—	—	4.2	25.0	12.5	12.5	20.8	—	—	—
11～20人	20	40.0	5.0	30.0	15.0	10.0	—	10.0	5.0	15.0	20.0	—	40.0	—	—	—
21～50人	11	90.9	—	81.8	45.5	18.2	9.1	9.1	9.1	27.3	9.1	9.1	9.1	—	—	—
51人以上	2	100.0	—	50.0	50.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

問 16 仕事と家庭の両立支援策についての貴事業所の意向をお答えください。
(○は1つ)

「積極的に両立支援策を行っている」の割合が 34.8%と最も高く、次いで「今後、積極的に両立支援策を行っていききたい」の割合が 31.8%、「両立支援策について考えたことがない」の割合が 15.2%となっています。

平成 28 年度調査と比較すると、「積極的に両立支援策を行っている」が増加し、「両立支援策について考えたことがない」が減少しています。



【事業所形態別】

事業所形態別で見ると、他に比べ、単独事業所で「両立支援策について考えたことがない」の割合が、本社・本店で「今後、積極的に両立支援策を行っていききたい」の割合が高くなっています。また、支社・支店・営業所等の支所・工場で「積極的に両立支援策を行っている」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数 (件)	積極的に両立支援策を行っている	今後、積極的に両立支援策を行っていききたい	両立支援策を行う余裕がない	両立支援策について考えたことがない	両立支援策には反対	その他	無回答
単独事業所	32	25.0	25.0	15.6	25.0	—	3.1	6.3
本社・本店	12	33.3	50.0	—	8.3	—	8.3	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	52.4	28.6	4.8	4.8	—	4.8	4.8

【従業員規模別】

従業員規模別で見ると、他に比べ、11～20人で「両立支援策について考えたことがない」の割合が高くなっています。また、21～50人で「積極的に両立支援策を行っている」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	積極的に両立支援策を行っている	今後、積極的に両立支援策を行っていききたい	両立支援策を行う余裕がない	両立支援策について考えたことがない	両立支援策には反対	その他	無回答
1～10人	24	29.2	37.5	16.7	8.3	—	4.2	4.2
11～20人	20	30.0	30.0	5.0	30.0	—	5.0	—
21～50人	11	63.6	9.1	—	18.2	—	9.1	—
51人以上	2	—	100.0	—	—	—	—	—

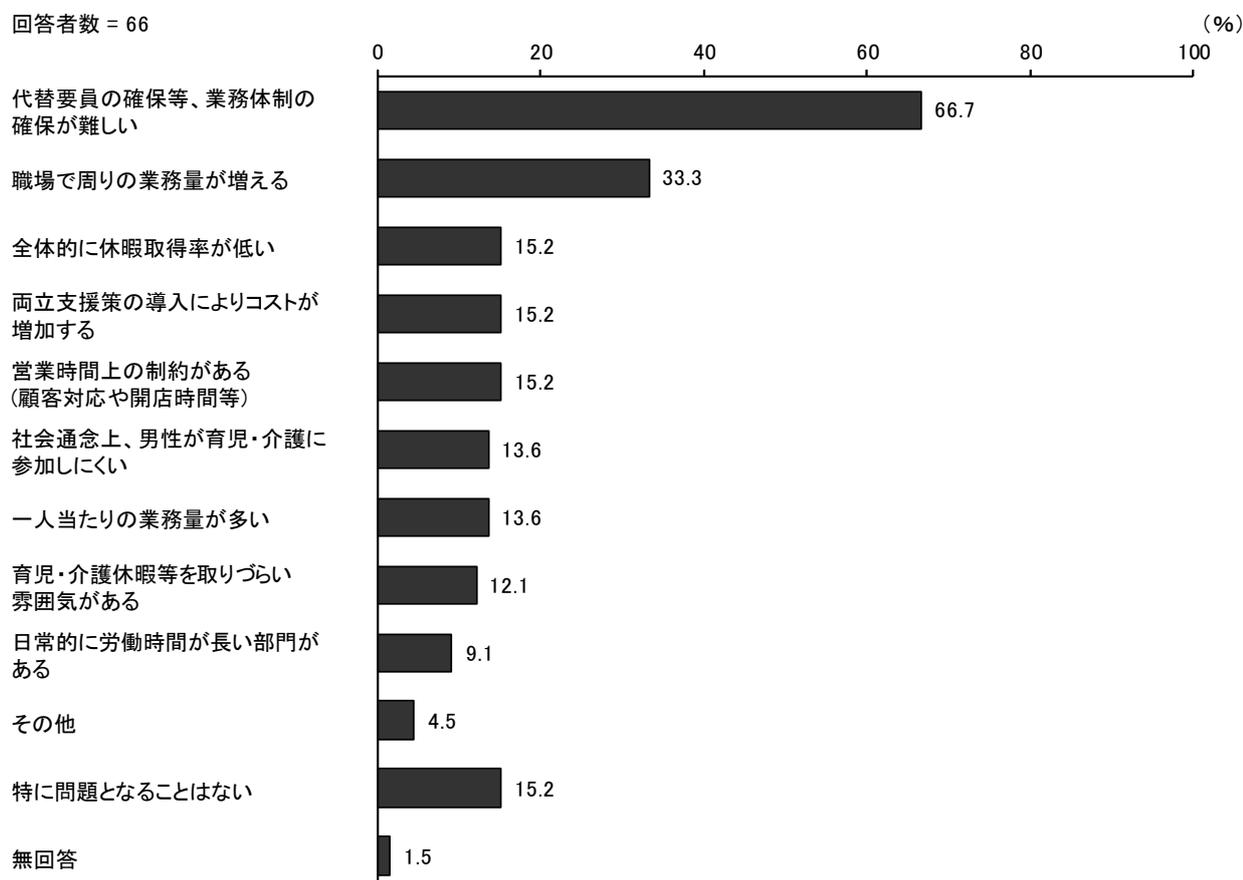
問17 問16で「5 両立支援策には反対」と回答された事業所にお伺いします。仕事と家庭の両立支援策に反対される理由をご記入ください。

意見はありませんでした。

問 18 仕事と家庭の両立支援策の利用を促進する場合、一般的にどのような問題があると思いますか。(〇はいくつでも)

「代替要員の確保等、業務体制の確保が難しい」の割合が 66.7%と最も高く、次いで「職場で周りの業務量が増える」の割合が 33.3%、「全体的に休暇取得率が低い」、「両立支援策の導入によりコストが増加する」「営業時間上の制約がある(顧客対応や開店時間等)」の割合が 15.2%となっています。

回答者数 = 66



【事業所形態別】

事業所形態別でみると、他に比べ、本社・本店で「代替要員の確保等、業務体制の確保が難しい」「育児・介護休暇等を取りづらい雰囲気がある」「両立支援策の導入によりコストが増加する」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	代替要員の確保等、業務体制の確保が難しい	職場で周りの業務量が増える	全体的に休暇取得率が低い	社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい	育児・介護休暇等を取りづらい雰囲気がある	日常的に労働時間が長い部門がある	両立支援策の導入によりコストが増加する	1人当たりの業務量が多い	営業時間上の制約がある（顧客対応や開店時間等）	その他	特に問題となることはない	無回答
単独事業所	32	56.3	25.0	12.5	12.5	9.4	6.3	—	9.4	9.4	6.3	18.8	3.1
本社・本店	12	83.3	41.7	8.3	16.7	25.0	8.3	33.3	16.7	25.0	—	8.3	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	71.4	42.9	19.0	14.3	9.5	14.3	23.8	19.0	19.0	4.8	14.3	—

【従業員規模別】

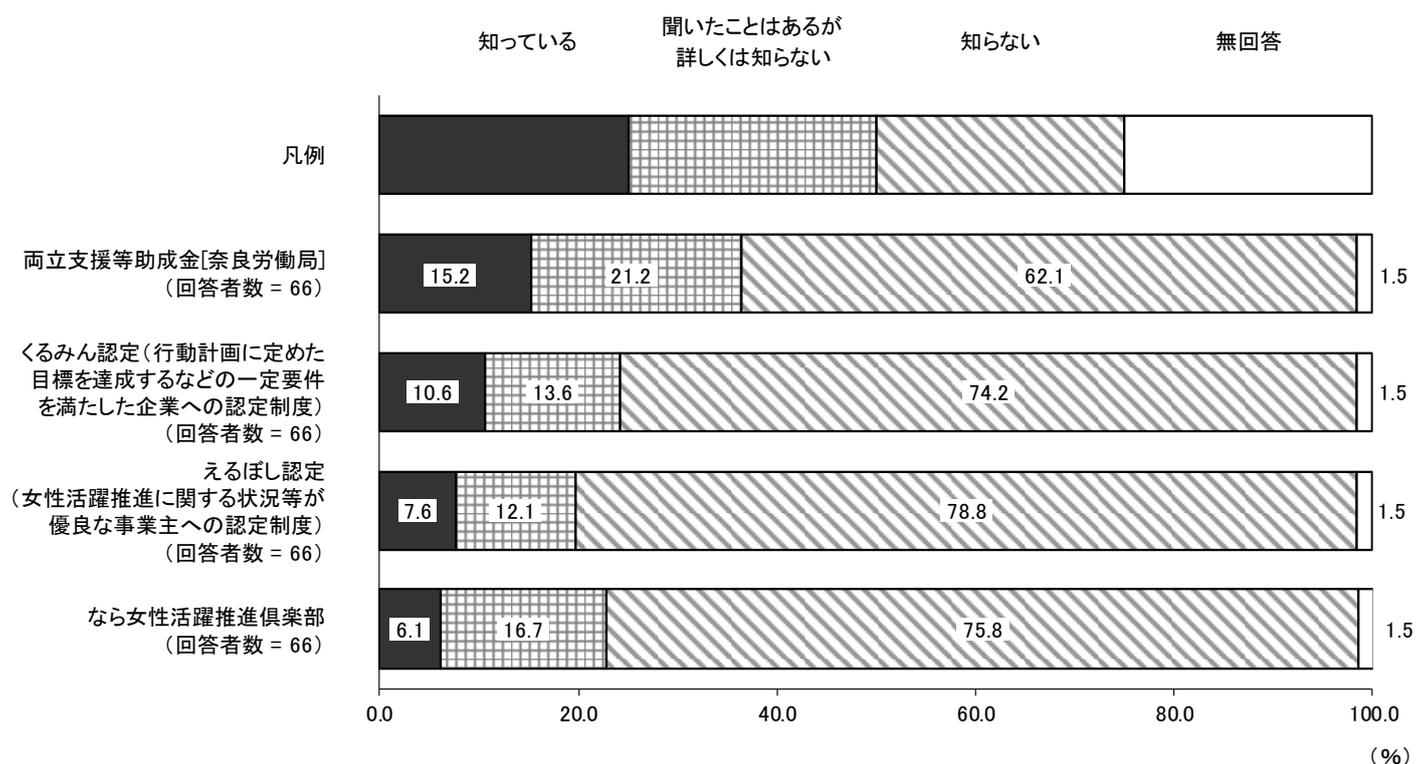
従業員規模別でみると、他に比べ、21～50人で「代替要員の確保等、業務体制の確保が難しい」「職場で周りの業務量が増える」「日常的に労働時間が長い部門がある」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	代替要員の確保等、業務体制の確保が難しい	職場で周りの業務量が増える	全体的に休暇取得率が低い	社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい	育児・介護休暇等を取りづらい雰囲気がある	日常的に労働時間が長い部門がある	両立支援策の導入によりコストが増加する	1人当たりの業務量が多い	営業時間上の制約がある（顧客対応や開店時間等）	その他	特に問題となることはない	無回答
1～10人	24	66.7	25.0	—	12.5	8.3	—	4.2	16.7	20.8	4.2	16.7	—
11～20人	20	60.0	30.0	25.0	15.0	10.0	10.0	20.0	5.0	5.0	10.0	15.0	—
21～50人	11	72.7	63.6	27.3	9.1	18.2	27.3	18.2	18.2	27.3	—	18.2	—
51人以上	2	100.0	50.0	—	—	50.0	—	—	—	—	—	—	—

問 19 次にあげる仕事と家庭の両立を支援するための制度をご存知ですか。
 (項目ごとに○を1つつつ)

『両立支援等助成金[奈良労働局]』で「知らない」の割合が62.1%と最も高く、次いで「聞いたことはあるが詳しくは知らない」の割合が21.2%となっています。また、『くるみん認定(行動計画に定めた目標を達成するなどの一定要件を満たした企業への認定制度)』『えるぼし認定(女性活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定制度)』『なら女性活躍推進倶楽部』では「知らない」の割合がそれぞれ70%を超えており、特に『えるぼし認定(女性活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定制度)』では78.8%となっています。



【事業所形態別】

1. 両立支援等助成金[奈良労働局]

事業所形態別で見ると、他に比べ、本社・本店で「知っている」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数 (件)	知っている	聞いたことはあるが 詳しくは知らない	知らない	無回答
単独事業所	32	6.3	21.9	68.8	3.1
本社・本店	12	41.7	25.0	33.3	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	14.3	14.3	71.4	—

2. くるみん認定

事業所形態別で見ると、他に比べ、単独事業所で「知らない」の割合が高くなっています。また、本社・本店で「知っている」「聞いたことはあるが詳しくは知らない」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数 (件)	知っている	聞いたことはあるが 詳しくは知らない	知らない	無回答
単独事業所	32	3.1	9.4	84.4	3.1
本社・本店	12	25.0	25.0	50.0	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	14.3	9.5	76.2	—

3. えるぼし認定

事業所形態別で見ると、他に比べ、単独事業所で「知らない」の割合が高くなっています。また、本社・本店で「知っている」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	知っている	聞いたことはあるが 詳しくは知らない	知らない	無回答
単独事業所	32	—	9.4	87.5	3.1
本社・本店	12	25.0	16.7	58.3	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	9.5	14.3	76.2	—

4. なら女性活躍推進倶楽部

事業所形態別で見ると、他に比べ、本社・本店で「知っている」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	知っている	聞いたことはあるが 詳しくは知らない	知らない	無回答
単独事業所	32	—	18.8	78.1	3.1
本社・本店	12	16.7	8.3	75.0	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	9.5	19.0	71.4	—

【従業員規模別】

1. 両立支援等助成金[奈良労働局]

従業員規模別で見ると、従業員規模が大きくなるにつれ「知っている」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数(件)	知っている	聞いたことはあるが詳しくは知らない	知らない	無回答
1～10人	24	8.3	25.0	66.7	—
11～20人	20	10.0	20.0	70.0	—
21～50人	11	18.2	27.3	54.5	—
51人以上	2	100.0	—	—	—

2. くるみん認定

従業員規模別で見ると、従業員規模が大きくなるにつれ「知っている」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数(件)	知っている	聞いたことはあるが詳しくは知らない	知らない	無回答
1～10人	24	4.2	20.8	75.0	—
11～20人	20	5.0	10.0	85.0	—
21～50人	11	27.3	—	72.7	—
51人以上	2	50.0	—	50.0	—

3. えるぼし認定

従業員規模別で見ると、従業員規模が大きくなるにつれ「知っている」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数(件)	知っている	聞いたことはあるが詳しくは知らない	知らない	無回答
1～10人	24	—	20.8	79.2	—
11～20人	20	5.0	10.0	85.0	—
21～50人	11	18.2	—	81.8	—
51人以上	2	50.0	—	50.0	—

4. なら女性活躍推進倶楽部

従業員規模別で見ると、他に比べ、21～50人で「知らない」の割合が高くなっています。

単位：％

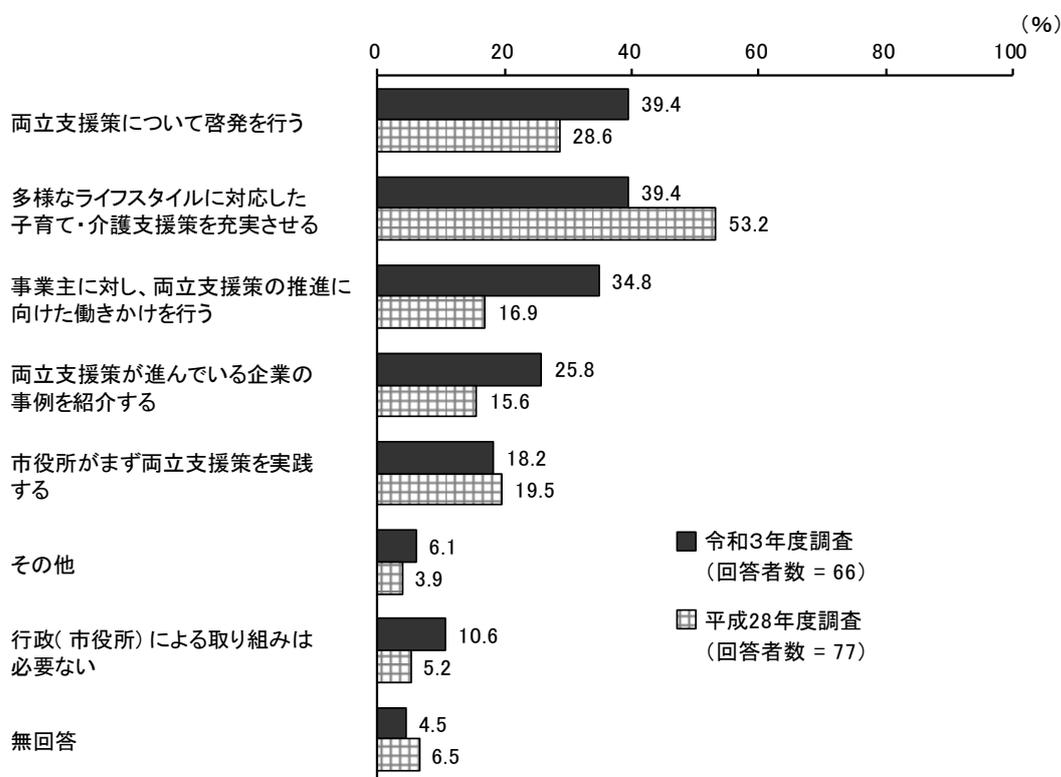
区分	回答者数(件)	知っている	聞いたことはあるが詳しくは知らない	知らない	無回答
1～10人	24	—	20.8	79.2	—
11～20人	20	5.0	25.0	70.0	—
21～50人	11	9.1	—	90.9	—
51人以上	2	50.0	—	50.0	—

問 20 仕事と家庭の両立支援策の利用を促進するために、行政（市役所）による取り組みとして何が必要だと思いますか。（特に必要だと思うもの3つまでに○）

「両立支援策について啓発を行う」、「多様なライフスタイルに対応した子育て・介護支援策を充実させる」の割合が39.4%と最も高く、次いで「事業主に対し、両立支援策の推進に向けた働きかけを行う」の割合が34.8%となっています。

【前回比較】

平成28年度調査と比較すると、「両立支援策について啓発を行う」「事業主に対し、両立支援策の推進に向けた働きかけを行う」「両立支援策が進んでいる企業の事例を紹介する」「行政（市役所）による取り組みは必要ない」の割合が増加し、「多様なライフスタイルに対応した子育て・介護支援策を充実させる」の割合が減少しています。



【事業所形態別】

事業所形態別でみると、他に比べ、単独事業所で「両立支援策について啓発を行う」の割合が高くなっています。また、本社・本店で「多様なライフスタイルに対応した子育て・介護支援策を充実させる」「行政(市役所)による取り組みは必要ない」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数(件)	両立支援策について啓発を行う	事業主に対し、両立支援策の推進に向けた働きかけを行う	多様なライフスタイルに対応した子育て・介護支援策を充実させる	両立支援策が進んでいる企業の事例を紹介する	市役所がまず両立支援策を実践する	その他	行政(市役所)による取り組みは必要ない	無回答
単独事業所	32	62.5	31.3	43.8	21.9	21.9	3.1	6.3	3.1
本社・本店	12	33.3	33.3	50.0	33.3	8.3	—	25.0	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	9.5	38.1	23.8	28.6	19.0	14.3	9.5	9.5

【従業員規模別】

従業員規模別でみると、従業員規模が小さくなるにつれ「両立支援策について啓発を行う」の割合が高くなっています。また、他に比べ、11～20人で「両立支援策が進んでいる企業の事例を紹介する」の割合が高くなっています。

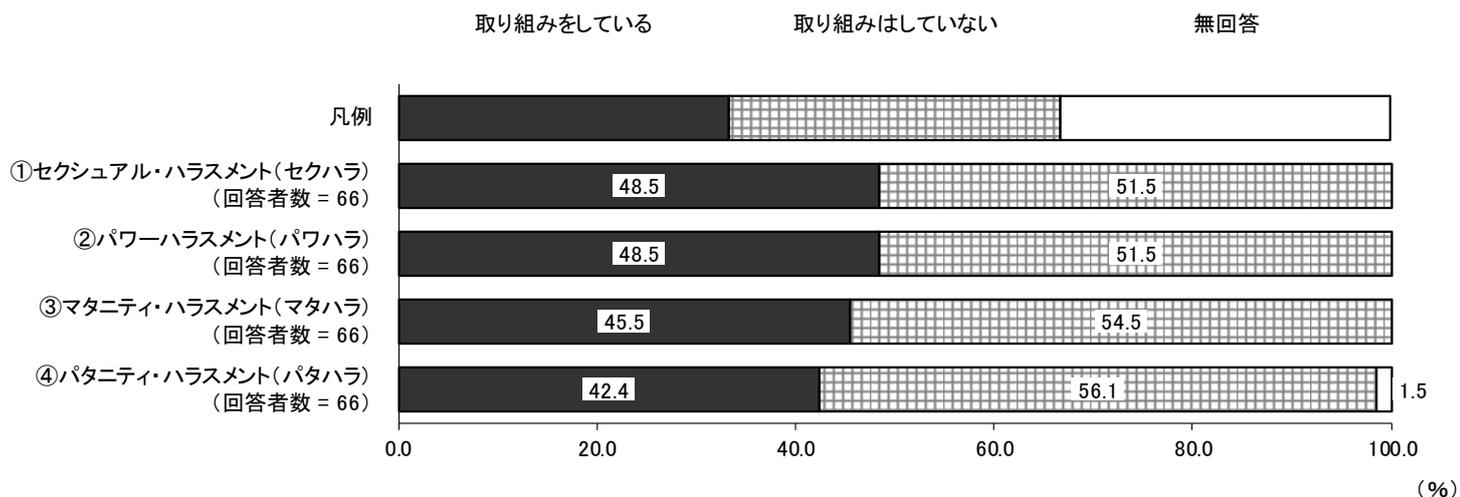
単位：％

区分	回答者数(件)	両立支援策について啓発を行う	事業主に対し、両立支援策の推進に向けた働きかけを行う	多様なライフスタイルに対応した子育て・介護支援策を充実させる	両立支援策が進んでいる企業の事例を紹介する	市役所がまず両立支援策を実践する	その他	行政(市役所)による取り組みは必要ない	無回答
1～10人	24	50.0	33.3	41.7	25.0	29.2	8.3	8.3	—
11～20人	20	40.0	40.0	20.0	35.0	10.0	10.0	15.0	5.0
21～50人	11	36.4	18.2	45.5	9.1	18.2	—	18.2	9.1
51人以上	2	—	50.0	100.0	100.0	—	—	—	—

5 ハラスメントについて

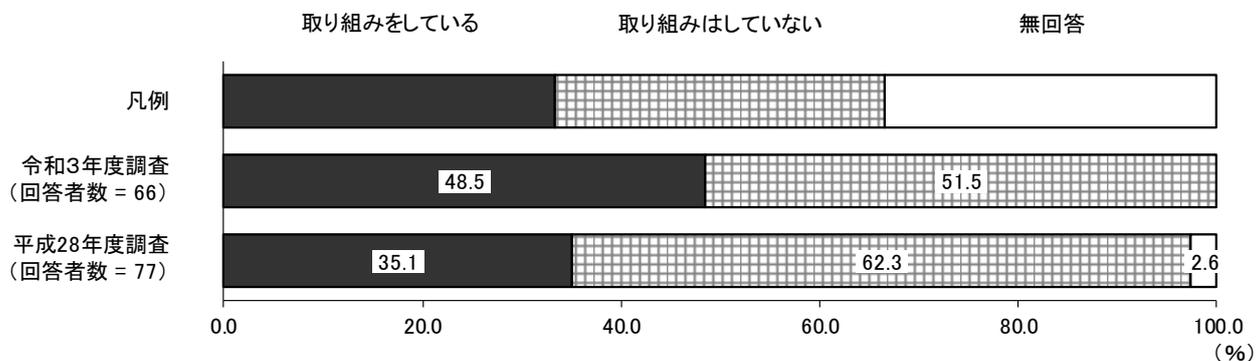
問 21 貴事業所ではハラスメントの防止について何らかの取り組みをしていますか。
(項目ごとに○を1つずつ)

全てのハラスメントについて、「取り組みはしていない」の割合が50%を超え、特に『④パタニティ・ハラスメント(パタハラ)』の割合が56.1%と最も高くなっています。また、「取り組みをしている」では、他に比べ、『①セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)』『②パワーハラメント(パワハラ)』の割合が48.5%と最も高くなっています。



【前回比較】セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)

平成28年度調査と比較すると、「取り組みをしている」の割合が増えています。



【事業所形態別】

①セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

事業所形態別でみると、他に比べ、単独事業所で「取り組みをしている」の割合が低くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	取り組みを している	取り組みは していない	無回答
単独事業所	32	31.3	68.8	—
本社・本店	12	58.3	41.7	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	71.4	28.6	—

②パワーハラスメント（パワハラ）

事業所形態別でみると、他に比べ、単独事業所で「取り組みをしている」の割合が低くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	取り組みを している	取り組みは していない	無回答
単独事業所	32	31.3	68.8	—
本社・本店	12	58.3	41.7	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	71.4	28.6	—

③ マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

事業所形態別で見ると、他に比べ、単独事業所で「取り組みはしていない」の割合が高くなっています。また、支社・支店・営業所等の支所・工場で「取り組みをしている」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	取り組みを している	取り組みは していない	無回答
単独事業所	32	28.1	71.9	—
本社・本店	12	50.0	50.0	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	71.4	28.6	—

④ パタニティ・ハラスメント（パタハラ）

事業所形態別で見ると、他に比べ、単独事業所、本社・本店で「取り組みはしていない」の割合が高くなっています。また、支社・支店・営業所等の支所・工場で「取り組みをしている」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	取り組みを している	取り組みは していない	無回答
単独事業所	32	28.1	71.9	—
本社・本店	12	41.7	58.3	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	66.7	28.6	4.8

【従業員規模別】

①セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

従業員規模別で見ると、従業員数が増えるにつれ「取り組みをしている」の割合が高くなる傾向がみられます。

単位：％

区分	回答者数 (件)	取り組み している	取り組み していない	無回答
1～10人	24	37.5	62.5	—
11～20人	20	45.0	55.0	—
21～50人	11	72.7	27.3	—
51人以上	2	100.0	—	—

②パワーハラスメント（パワハラ）

従業員規模別で見ると、従業員数が増えるにつれ「取り組みをしている」の割合が高くなる傾向がみられます。

単位：％

区分	回答者数 (件)	取り組み している	取り組み していない	無回答
1～10人	24	37.5	62.5	—
11～20人	20	45.0	55.0	—
21～50人	11	72.7	27.3	—
51人以上	2	100.0	—	—

③ マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

従業員規模別で見ると、従業員数が増えるにつれ「取り組みをしている」の割合が高くなる傾向がみられます。

単位：％

区分	回答者数 (件)	取り組みを している	取り組みは していない	無回答
1～10人	24	37.5	62.5	—
11～20人	20	40.0	60.0	—
21～50人	11	72.7	27.3	—
51人以上	2	50.0	50.0	—

④ パタニティ・ハラスメント（パタハラ）

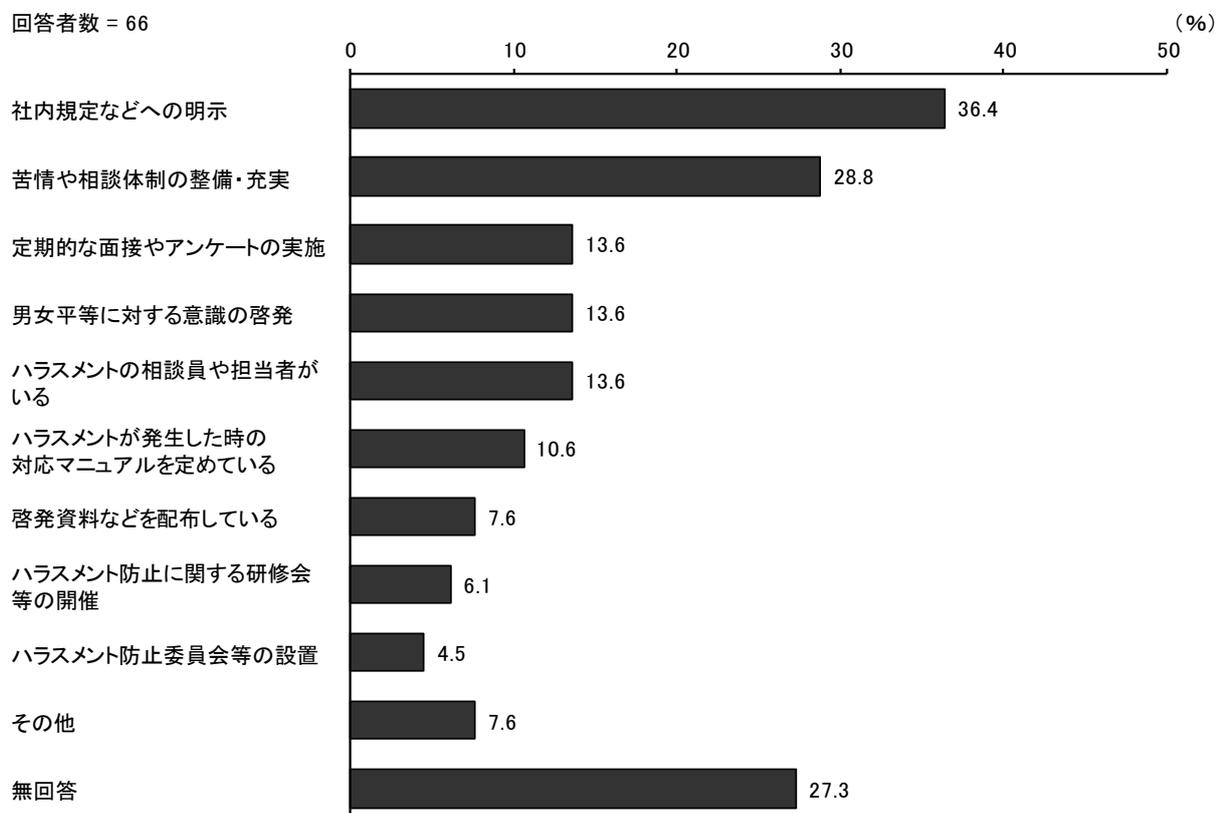
従業員規模別で見ると、他に比べ、1～10人、11～20人で「取り組みはしていない」の割合が高くなっています。また、21～50人で「取り組みをしている」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	取り組みを している	取り組みは していない	無回答
1～10人	24	29.2	66.7	4.2
11～20人	20	40.0	60.0	—
21～50人	11	72.7	27.3	—
51人以上	2	50.0	50.0	—

問 22 各種ハラスメントの対策として、具体的にどのような取り組みをしていますか。
(〇はいくつでも)

「社内規定などへの明示」の割合が 36.4%と最も高く、次いで「苦情や相談体制の整備・充実」の割合が 28.8%、「定期的な面接やアンケートの実施」、「男女平等に対する意識の啓発」「ハラスメントの相談員や担当者がある」の割合が 13.6%となっています。



【事業所形態別】

事業所形態別でみると、他に比べ、支社・支店・営業所等の支所・工場で「社内規定などへの明示」「男女平等に対する意識の啓発」「ハラスメントが発生した時の対応マニュアルを定めている」の割合が高くなっています。また、本社・本店で「苦情や相談体制の整備・充実」「ハラスメントの相談員や担当者がある」「啓発資料などを配布している」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	社内規定などへの明示	定期的な面接やアンケートの実施	苦情や相談体制の整備・充実	男女平等に対する意識の啓発	設置 ハラスメント防止委員会等の	修会等の開催 ハラスメント防止に関する研	者がいる ハラスメントの相談員や担当	対応マニュアルを定めている ハラスメントが発生した時の	啓発資料などを配布している	その他	無回答
単独事業所	32	15.6	9.4	18.8	9.4	3.1	—	3.1	3.1	—	9.4	40.6
本社・本店	12	50.0	16.7	41.7	8.3	8.3	8.3	33.3	8.3	25.0	8.3	8.3
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	57.1	19.0	33.3	19.0	4.8	14.3	19.0	23.8	9.5	4.8	19.0

【従業員規模別】

従業員規模別でみると、従業員数が増えるにつれ「社内規定などへの明示」「苦情や相談体制の整備・充実」「ハラスメントの相談員や担当者がある」の割合が高くなる傾向がみられます。また、他に比べ、11～20人で「定期的な面接やアンケートの実施」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	社内規定などへの明示	定期的な面接やアンケートの実施	苦情や相談体制の整備・充実	男女平等に対する意識の啓発	設置 ハラスメント防止委員会等の	修会等の開催 ハラスメント防止に関する研	者がいる ハラスメントの相談員や担当	対応マニュアルを定めている ハラスメントが発生した時の	啓発資料などを配布している	その他	無回答
1～10人	24	12.5	4.2	8.3	12.5	—	4.2	8.3	—	4.2	12.5	41.7
11～20人	20	40.0	25.0	45.0	10.0	5.0	5.0	15.0	20.0	10.0	—	20.0
21～50人	11	63.6	18.2	45.5	18.2	9.1	9.1	18.2	9.1	—	9.1	18.2
51人以上	2	100.0	—	50.0	—	—	—	50.0	—	—	—	—

問 23 問 21 の①～④の項目で「2 取り組みはしていない」と回答された事業所にお伺います。取り組みをしていない理由をご記入ください。

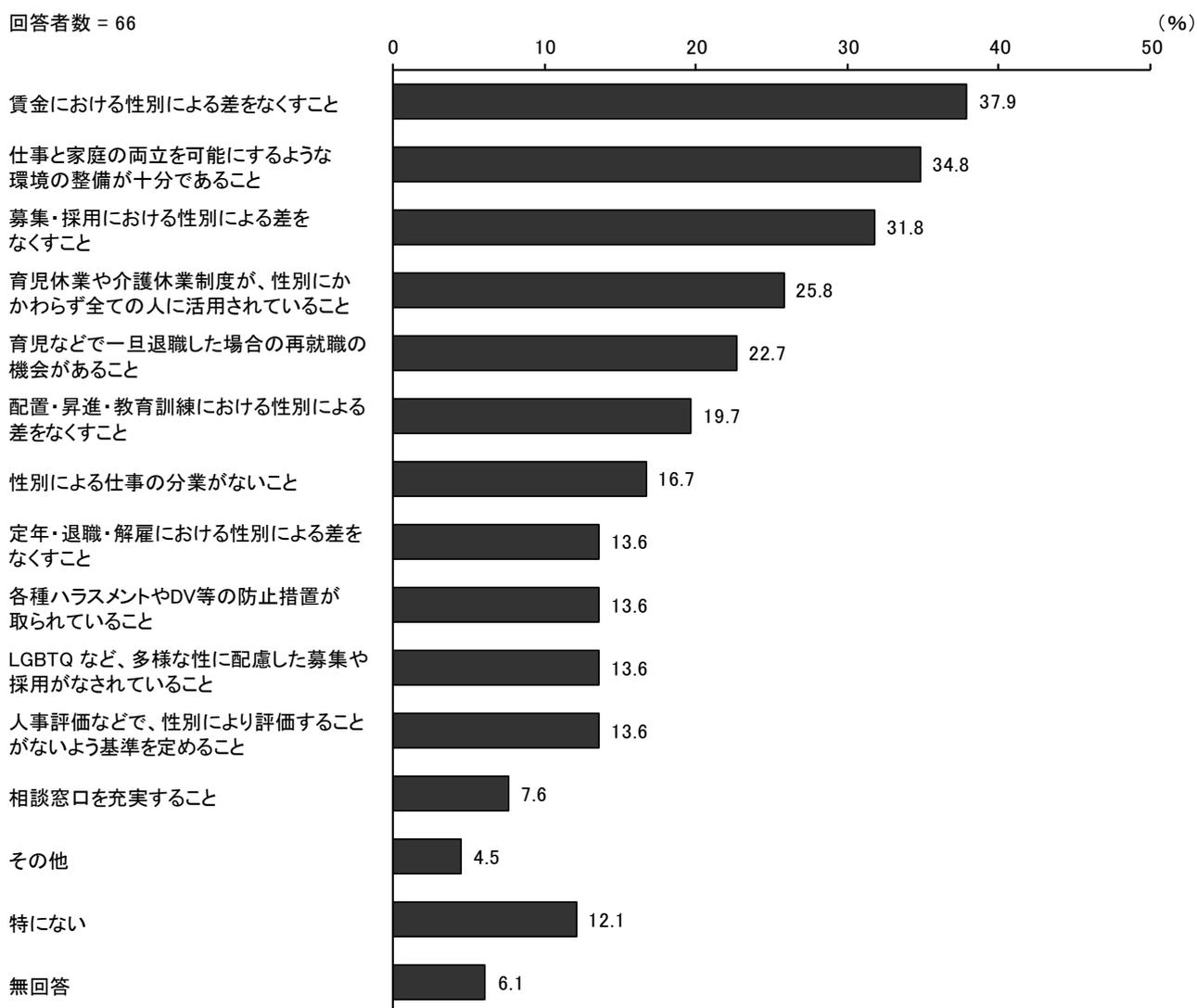
- ・ 必要性がないから。
- ・ 今までに相談をうけたことがないから。
- ・ 特に必要と感じないため。
- ・ 取り組むべき具体策が判らない。
- ・ 取り組みになるのかが明確でないため 2 を選択しました。問 22 にあるように年間 4 回程度社長との個人面談(1 対 1)を実施しており、主として社員からの悩みや苦情を聞いて解決に努力しています。また、社風として「チームワーク」「一枚岩」を目指しており、アットホームな雰囲気会社です。「各種のハラスメント」や「いじめ的な問題」は当社にとって無縁のものと思っております。
- ・ 何が(どういう事例が)ハラスメントなのか全員が理解していないがハラスメントの問題があるとも思えない。
- ・ 工事の仕事なので、事務関係の仕事を女性がしていて、合う時がないので、問題がおきない。
- ・ 現在女性中心の職場で、双方の関係が非常に良好である為。
- ・ 具体的な取り組みはしていないが、定期的に個々に面接をしている。
- ・ 日中の業務は女性中心で行っており、現在までに大きなトラブルが発生しておらず、個人個人の意識を高く持つ事が大事と考えている。
- ・ 従業員と定期的に個別面談を行い、そういう報告がないので。
- ・ 特に必要性が無い為。
- ・ 少人数の会社で、ハラスメントを感じる事が少ない。社会的に各種ハラスメントをしてはいけない事を皆が自覚しているので。
- ・ ハラスメントを行う人間がいない為。
- ・ 特に考えたことがなく、社内では問題がおきていない。
- ・ 行う余裕がない。
- ・ 対象者がいない。
- ・ 現在大きな問題がない為。
- ・ 必要ないから。

6 誰もが等しく活躍できる社会にするために、必要なこと

問 24 貴事業所として、今後、男女共同参画社会（誰もが等しく活躍できる社会）を実現するために、どのようなことが必要だと思いますか。
（特に必要だと思うもの5つまでに○）

「賃金における性別による差をなくすこと」の割合が 37.9%と最も高く、次いで「仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること」の割合が 34.8%、「募集・採用における性別による差をなくすこと」の割合が 31.8%となっています。

回答者数 = 66



【事業所形態別】

事業所形態別でみると、他に比べ、本社・本店で「募集・採用における性別による差をなくすこと」「LGBTQ など、多様な性に配慮した募集や採用がなされていること」「仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること」「性別による仕事の分業がないこと」の割合が高くなっています。また、支社・支店・営業所等の支所・工場で「育児休業や介護休業制度が、性別にかかわらず全ての人に活用されていること」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数(件)	募集・採用における性別による差をなくすこと	配置・昇進・教育訓練における性別による差をなくすこと	賃金における性別による差をなくすこと	定年・退職・解雇における性別による差をなくすこと	各種ハラスメントやDV等の防止措置が取られていること	LGBTQなど、多様な性に配慮した募集や採用がなされていること	育児休業や介護休業制度が、性別にかかわらず全ての人に活用されていること
単独事業所	32	34.4	21.9	31.3	9.4	9.4	3.1	25.0
本社・本店	12	41.7	25.0	41.7	8.3	16.7	33.3	8.3
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	19.0	9.5	42.9	19.0	14.3	19.0	38.1

区分	仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること	育児などで一旦退職した場合の再就職の機会があること	人事評価などで、性別により評価することがないよう基準を定めること	性別による仕事の分業がないこと	相談窓口を充実すること	その他	特にない	無回答
単独事業所	31.3	31.3	15.6	12.5	6.3	3.1	15.6	9.4
本社・本店	50.0	8.3	16.7	33.3	—	—	—	8.3
支社・支店・営業所等の支所・工場	33.3	19.0	9.5	14.3	14.3	9.5	14.3	—

【従業員規模別】

従業員規模別で見ると、他に比べ、1～10人で「募集・採用における性別による差をなくすこと」「配置・昇進・教育訓練における性別による差をなくすこと」「性別による仕事の分業がないこと」の割合が高くなっています。

単位：％

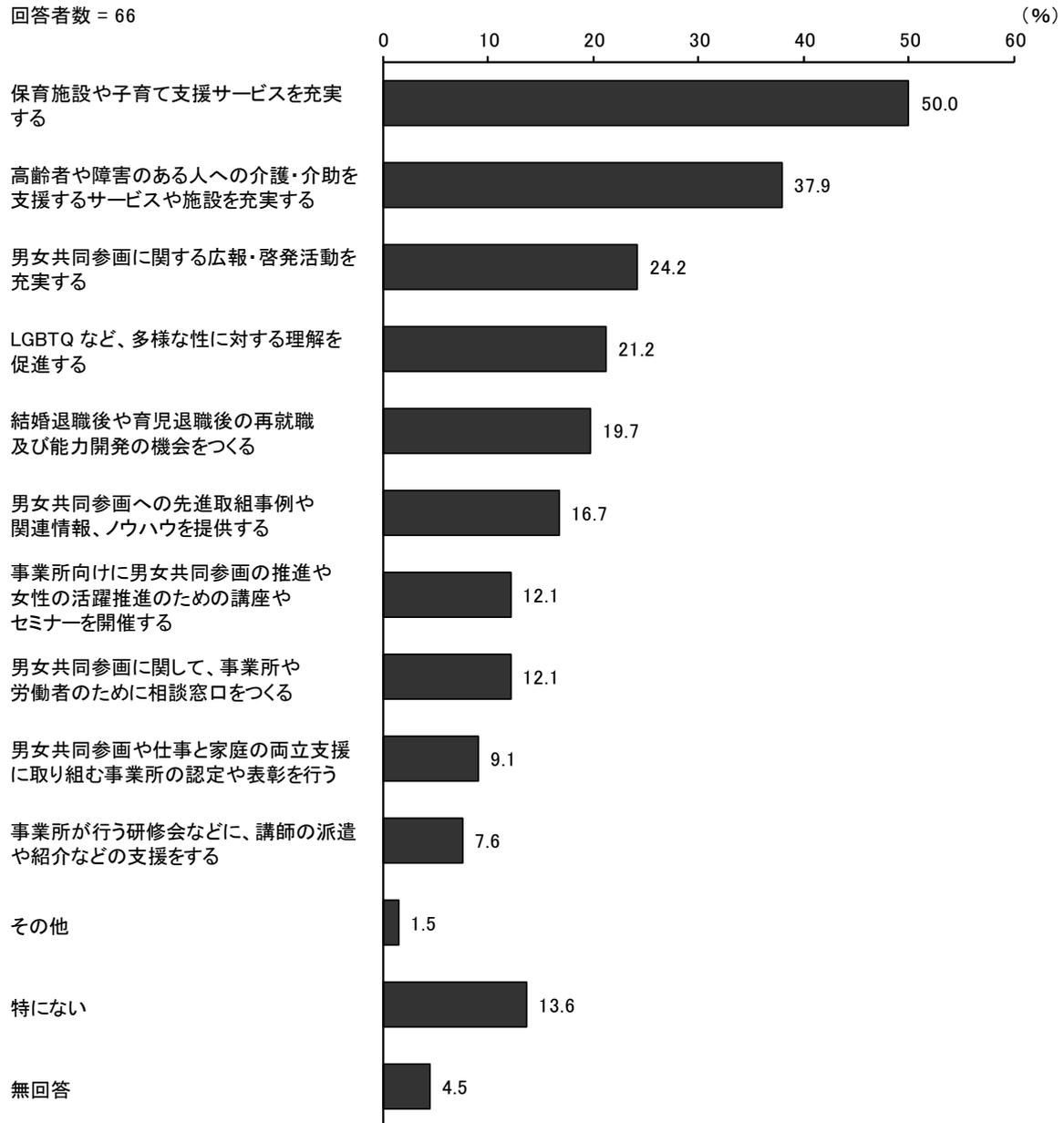
区分	回答者数(件)	募集・採用における性別による差をなくすこと	配置・昇進・教育訓練における性別による差をなくすこと	賃金における性別による差をなくすこと	定年・退職・解雇における性別による差をなくすこと	各種ハラスメントやDV等の防止措置が取られていること	LGBTQなど、多様な性に配慮した募集や採用がなされていること	育児休業や介護休業制度が、性別にかかわらず全ての人に活用されていること
1～10人	24	50.0	29.2	37.5	16.7	8.3	8.3	12.5
11～20人	20	20.0	10.0	40.0	5.0	5.0	10.0	40.0
21～50人	11	18.2	9.1	18.2	9.1	27.3	27.3	36.4
51人以上	2	50.0	50.0	100.0	—	—	—	50.0

区分	仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること	育児などで一旦退職した場合の再就職の機会があること	人事評価などで、性別により評価することがないよう基準を定めること	性別による仕事の分業がないこと	相談窓口を充実すること	その他	特になし	無回答
1～10人	33.3	29.2	20.8	33.3	4.2	4.2	4.2	4.2
11～20人	20.0	20.0	15.0	5.0	15.0	10.0	25.0	—
21～50人	27.3	27.3	—	9.1	9.1	—	9.1	18.2
51人以上	100.0	—	50.0	—	—	—	—	—

問 25 男女共同参画社会（誰もが等しく活躍できる社会）を実現するために、今後、行政に期待することはどのようなことですか。
 （特に必要だと思うもの5つまでに○）

「保育施設や子育て支援サービスを充実する」の割合が50.0%と最も高く、次いで「高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスや施設を充実する」の割合が37.9%、「男女共同参画に関する広報・啓発活動を充実する」の割合が24.2%となっています。

回答者数 = 66



【事業所形態別】

事業所形態別でみると、他に比べ、単独事業所で「結婚退職後や育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる」の割合が、支社・支店・営業所等の支所・工場で「事業所向けに男女共同参画の推進や女性の活躍推進のための講座やセミナーを開催する」の割合が高くなっています。また、本社・本店で「特になし」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	男女共同参画に関する広報・啓発活動を充実する	LGBTQなど、多様な性に対する理解を促進する	事業所向けに男女共同参画の推進や女性の活躍推進のための講座やセミナーを開催する	事業所が行う研修会などに、講師の派遣や紹介などの支援をする	男女共同参画への先進取組事例や関連情報、ノウハウを提供する	保育施設や子育て支援サービスを充実する
単独事業所	32	28.1	12.5	9.4	3.1	15.6	53.1
本社・本店	12	33.3	25.0	8.3	16.7	16.7	50.0
支社・支店・営業所等の支所・工場	21	9.5	28.6	19.0	9.5	19.0	47.6

区分	高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスや施設を充実する	男女共同参画や仕事と家庭の両立支援に取り組む事業所の認定や表彰を行う	結婚退職後や育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる	男女共同参画に関して、事業所や労働者のために相談窓口をつくる	その他	特になし	無回答
単独事業所	43.8	9.4	28.1	12.5	—	9.4	6.3
本社・本店	41.7	16.7	16.7	8.3	—	33.3	—
支社・支店・営業所等の支所・工場	28.6	—	9.5	9.5	4.8	9.5	4.8

【従業員規模別】

従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるにつれ「高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスや施設を充実する」の割合が高くなっています。また、他に比べ、1～10人で「保育施設や子育て支援サービスを充実する」の割合が、11～20人で「男女共同参画に関する広報・啓発活動を充実する」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数(件)	男女共同参画に関する広報・啓発活動を充実する	LGBTQなど、多様な性に対する理解を促進する	事業所向けに男女共同参画の推進や女性の活躍推進のための講座やセミナーを開催する	事業所が行う研修会などに、講師の派遣や紹介などの支援をする	男女共同参画への先進取組事例や関連情報、ノウハウを提供する	保育施設や子育て支援サービスを充実する
1～10人	24	25.0	16.7	8.3	12.5	20.8	58.3
11～20人	20	30.0	25.0	10.0	—	10.0	35.0
21～50人	11	9.1	27.3	18.2	—	9.1	45.5
51人以上	2	—	—	—	50.0	50.0	100.0

区分	高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスや施設を充実する	男女共同参画や仕事と家庭の両立支援に取り組む事業所の認定や表彰を行う	結婚退職後や育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる	男女共同参画に関して、事業所や労働者のために相談窓口をつくる	その他	特にない	無回答
1～10人	29.2	12.5	20.8	8.3	—	8.3	8.3
11～20人	30.0	5.0	20.0	15.0	5.0	25.0	—
21～50人	45.5	—	18.2	9.1	—	18.2	9.1
51人以上	100.0	—	—	50.0	—	—	—

IV 自由回答

男女共同参画の考え方について

- ・ 当社は女性のほうが多く、管理職も女性が多いので逆に「女性のために」といわれると違和感を感じております。「男女共同参画」は逆に男女と差別化しているように思います。歩みよる姿勢が必要であるし、実力、能力を重視したいです。雇用人数は収支上ある程度決まってくるので税金の使い方を考えて参画社会を実現するための補助金をください。ならば他社の雇用も増えると思います。

子育て、子どもの教育について

- ・ 子育てしやすい環境を充実させて欲しい。保育園を増やすだけでなく、通園時に荷物が多いので預かってくれたり、駅まで自転車を貸してくれるなど。ベビーカーを止めておける所を、駅に設けるとか。

社会問題、政治について

- ・ このコロナ禍において未来が見えず、皆が不安になっている。こういう時にお金と時間をかけてアンケート調査をされることすら疑問に思う。また質問内容も“義務的にこういう調査をします”感がアリアリで市政の熱意が伝わらない。また、行政側がどこまで本質的に理解されているのかが不明。今、皆が大変な時期だからこそ行政側が本気を出して市民の声を聞きよりよい社会にリードしていくことが大切と思う。無記名でよいのならばめてアンケートに答える人の男女、もしくは答えたくない人を記すべきではないのか。

男女共同参画に関する事業所アンケート調査

—ご協力をお願い—

事業者の皆さまには、日頃から市政にご理解とご協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

本市では、性別にかかわらず全ての人が互いに認め合い、思いやりとやさしさを持って、対等な立場で責任と喜びを分かち合うことのできる社会(男女共同参画社会)の実現に向けた取り組みを進めております。

今回、この「男女共同参画社会」の実現に向け、その指針となる「第3次香芝市男女共同参画プラン」の策定にあたり、事業者の皆さまから男女共同参画や、女性活躍推進に向けた取組の現状や問題点、ご意見等をお伺いし、プラン策定の基礎資料とするため、本調査を実施いたします。実施にあたって、市内にある、従業員5人以上の事業所から無作為に抽出し、調査票を送付させていただきました。

調査は無記名で、すべて統計的に処理いたしますので、事業所名が明らかになることはありません。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、ご協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

令和3年5月

香芝市長 福岡 憲宏

ご記入にあたってのお願い

- 本調査票に特に記載のあるもの以外は、質問ごとにあてはまる番号に○を付けてください。
- ご記入は黒のボールペン、または濃い鉛筆でお願いいたします。
- 令和3(2021)年4月1日時点を基準としてご回答ください。
- 「その他」にあてはまる場合は、お手数ですが、()内になるべく具体的にその内容をご記入ください。
- 回答後は本調査票を同封の返信用封筒に入れ、令和3年5月31日(月)までにご投函ください。(切手は不要です)
- 本調査はインターネットからも回答できます。[回答期間:令和3年5月31日(月)まで]

[URL: https://s-kantan.jp/kashiba-nara-u/offer/offerList_detail.action?tempSeq=24138]

※インターネットで回答される場合は本調査票の返送は不要です。



お問い合わせ先

香芝市 市民環境部 地域振興局 市民協働課

TEL:0745-44-3314(受付時間:月~金 8:30~17:15)

【本調査では、以下のことについてご質問します。】

1. 貴事業所の概要等について
2. 男女平等について
3. 女性の活用について
4. 仕事と家庭生活の両立支援について
5. ハラスメントについて
6. 誰もが等しく活躍できる社会の実現のために必要なこと

1. 貴事業所の概要等についてお聞きします

問1 このアンケートにお答えいただくのは、どなたですか。(○は1つ)

1. 事業所の代表者の方	2. 総務・人事の責任者の方
3. 総務・人事のご担当の方	4. その他()

問2 貴事業所の業種をお答えください。(○は1つ)

1. 農林漁業	2. 建設業	3. 製造業	4. 電気/ガス/水道業
5. 運輸業	6. 情報通信業	7. 卸売/小売業	8. 金融/保険業
9. 不動産業	10. 飲食/宿泊業	11. 医療/福祉	12. 教育/学習支援業
13. その他()			

問3 貴事業所の形態をお答えください。(○は1つ)

1. 単独事業所(他の場所に本社、支社などを持たない事業所)
2. 本社・本店(他の場所に支社などを持ち、それらを統括する事業所)
3. 支社・支店・営業所等の支所・工場(他の場所にある本社などの統括を受けている事業所)

問4 貴事業所の従業員数を雇用形態別・男女別に記入してください。

	男性	女性	合計
①正規従業員	人	人	人
②正規従業員以外の従業員	人	人	人

問5 貴事業所の従業員の平均勤続年数を雇用形態別・男女別に記入してください。

	男性		女性	
①正規従業員	約	年	約	年
②正規従業員以外の従業員	約	年	約	年

問6 役員および係長相当職以上の管理職の人数を男女別に記入してください。

	男性	女性
①役員	人	人
②部長相当職	人	人
③課長相当職	人	人
④課長補佐相当職	人	人
⑤係長相当職	人	人

2. 男女平等についてお聞きします

問7 ①～⑤について貴事業所では男女平等になっていますか。(項目ごとに○を1つずつ)

	男女平等	どちらかといえは 男性を優遇	どちらかといえは 女性を優遇
①募集・採用について	1	2	3
②賃金について	1	2	3
③人事考課・評価について	1	2	3
④昇進について	1	2	3
⑤配置について	1	2	3

問8 職場の雰囲気について①～④の項目ごとにお答えください。(項目ごとに○を1つずつ)

	はい	どちらでもない	いいえ
①中心的な仕事は男性、補助的な仕事は女性という慣習がある	1	2	3
②お茶くみ・掃除など、本来の業務ではない仕事は女性の担当になっている	1	2	3
③女性自身が責任ある仕事を望まない傾向がある	1	2	3
④性別に関係なく適材適所の配置を行っている	1	2	3

3. 女性の活用・活躍についてお聞きします

問9 貴事業所では、女性を管理職に登用することについて、問題に感じていることはありますか。
(○はいくつでも)※女性従業員がいない事業所の場合は、一般的な見解として回答できる範囲
でお答えください。

1. 管理能力の面で、女性の適任者が少ない
2. 女性はすぐやめてしまうので、人材として育てにくい
3. 女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求しにくい
4. 女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない
5. 上司や同僚の男性従業員に、女性管理職への認識や理解が不十分な点がある
6. 業務内容の性質上、女性には管理職を任せられない、あるいは向いていない
7. 管理職になってもらいたい女性はいるが、勤続年数などの条件を満たしていない
8. 目標となる女性の先輩従業員がいないので、次が育たない
9. 顧客が女性管理職を嫌がる
10. 女性登用の機運が盛り上がっていない
11. その他(具体的に: _____)
12. 特に問題はない

問10 貴事業所では、女性従業員には、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方をしてほしいと思いますか。(○は1つ)

1. 勤務条件などを変えず、ずっと働いてほしい(育児休業、介護休業等の取得を含む)
2. 勤務条件などを変えて、ずっと働いてほしい(フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など)
3. 結婚するまで働いてほしい
4. 妊娠するまで働いてほしい
5. 出産するまで働いてほしい
6. 育児(介護)が一段落してから復職してほしい
7. その他(具体的に: _____)
8. 該当者がいない

問11 一般的に、女性の継続した雇用を困難にしている要因は何であると思いますか。(○はいくつでも)

1. 雇用条件・就労環境等が十分に整備されていない
2. 「男は仕事、女は家庭」という考えがある
3. 結婚・出産退職の慣行がある
4. 育児・介護の環境が十分に整備されていない
5. 家事・育児・介護など、女性の負担が大きい
6. 女性の就業に対する意識に問題がある
7. 男性の家事・育児に対する意識に問題がある
8. その他(具体的に: _____)
9. 特に困難な要因はない

問12 貴事業所では、女性を活用するために、どのようなことに取り組んでいますか。(〇はいくつでも)

1. 女性の活用に関する担当部局・担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している
2. 女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性を積極的に採用している
3. 性別により評価を変えることなく、能力主義的な人事管理を徹底している
4. 管理職や従業員に対し、女性活用の重要性についての啓発を行っている
5. 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を性別に関係なく実施している
6. 仕事と家庭を両立するための制度を充実させている
7. 女性活用に関するセミナー等に参加し、情報収集を図っている
8. その他、独自に取り組んでいる女性活用策がある
9. その他(具体的に:)
10. 特に取り組んでいることはない

4. 仕事と家庭生活の両立支援についてお聞きします

問13 「育児・介護休業法」に規定される育児・介護休業制度は、労働者が子育てや介護のために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所における育児・介護休業制度の取り組みについて、お答えください。

(1)就業規則や労働契約、内規などに明文化していますか。(〇は1つ)

1. 育児休業も介護休業も就業規則などに明文化している
2. 育児休業は就業規則などに明文化している
3. 介護休業は就業規則などに明文化している
4. 現在明文化していないが、明文化を予定している
5. 現在明文化していないが、慣行として認めている
6. その他(具体的に:)

(2)育児休業の内容はどのようなものですか。(〇は1つ)

1. 法定どおりの内容(取得条件や日数など)
2. 部分的に法定の要件・内容等を超えて設定している
3. 定めていない
4. その他(具体的に:)

(3)介護休業の内容はどのようなものですか。(〇は1つ)

1. 法定どおりの内容(取得条件や日数など)
2. 部分的に法定の要件・内容等を超えて設定している
3. 定めていない
4. その他(具体的に:)

(4)過去3年間における、①～④に該当する従業員の人数について、男女別に記入してください。

	男性	女性
① 育児休業の対象人数	人	人
② ①のうち、育児休業の取得または開始の申請をしている人数	人	人
③ 介護休業の対象人数	人	人
④ ③のうち、介護休業の取得または開始の申請をしている人数	人	人

問14 貴事業所において、今後、育児休業や介護休業制度を定着させるうえで、特に問題と思われることは何ですか。(〇はいくつでも)

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 休業期間中の代替要員の確保が難しい 2. 休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい 3. 休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい 4. 休業者の周りの人の業務負担が多くなる 5. 代替要員では業務が務まらない、または効率が落ちる 6. 制度を利用しやすい雰囲気が周りにない 7. 制度を利用する人と利用しない人の不公平感がある 8. 休業中の賃金等の負担が大きい 9. 復職時に技術・能力が低下している場合がある 10. その他(具体的に:) 11. 特にない |
|--|

問15 貴事業所では、従業員に対して、育児や介護との両立を支援するために取り組んでいることはありますか。(〇はいくつでも)

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 育児・介護における休業制度を設けている 2. 育児休業や介護休業取得者への手当を支給している 3. 勤務時間短縮などの措置を講じている 4. 時間外労働の免除または制限制度を設けている 5. フレックスタイム制や在宅勤務など柔軟な勤務制度を採用している 6. 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 7. 事業所内に託児施設を設けている 8. 事業所内に心身の健康相談窓口を設けている 9. 学校行事やPTA行事などに参加しやすい休暇制度を設けている 10. 結婚や出産・育児・介護などで退職した従業員に対する再雇用制度を設けている 11. その他(具体的に:) 12. 特に取り組んでいることはない |
|--|

問16 仕事と家庭の両立支援策についての貴事業所の意向をお答えください。(○は1つ)

1. 積極的に両立支援策を行っている
2. 今後、積極的に両立支援策を行っていきたい
3. 両立支援策を行う余裕がない
4. 両立支援策について考えたことがない
5. 両立支援策には反対
6. その他(具体的に:)

問17 問16で「5 両立支援策には反対」と回答された事業所にお伺いします。

仕事と家庭の両立支援策に反対される理由をご記入ください。

問18 仕事と家庭の両立支援策の利用を促進する場合、一般的にどのような問題があると思いますか。(○はいくつでも)

1. 代替要員の確保等、業務体制の確保が難しい
2. 職場で周りの業務量が増える
3. 全体的に休暇取得率が低い
4. 社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい
5. 育児・介護休暇等を取りづらい雰囲気がある
6. 日常的に労働時間が長い部門がある
7. 両立支援策の導入によりコストが増加する
8. 一人当たりの業務量が多い
9. 営業時間上の制約がある(顧客対応や開店時間等)
10. その他(具体的に:)
11. 特に問題となることはない

問19 次にあげる仕事と家庭の両立を支援するための制度をご存知ですか。(項目ごとに○を1つずつ)

	知っている	聞いたことはあるが 詳しくは知らない	知らない
両立支援等助成金[奈良労働局]	1	2	3
くるみん認定 (行動計画に定めた目標を達成する などの一定要件を満たした企業へ の認定制度)	1	2	3
えるぼし認定 (女性活躍推進に関する状況等が優 良な事業主への認定制度)	1	2	3
なら女性活躍推進倶楽部	1	2	3

問20 仕事と家庭の両立支援策の利用を促進するために、行政(市役所)による取り組みとして何が
必要だと思いますか。(特に必要だと思うもの3つまでに○)

1. 両立支援策について啓発を行う 2. 事業主に対し、両立支援策の推進に向けた働きかけを行う 3. 多様なライフスタイルに対応した子育て・介護支援策を充実させる 4. 両立支援策が進んでいる企業の事例を紹介する 5. 市役所がまず両立支援策を実践する 6. その他(具体的に:) 7. 行政(市役所)による取り組みは必要ない
--

5. ハラスメントについてお聞きします

用語の解説
<p><u>*セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)</u></p> <p>職場などにおいて、相手の望まない性的な言動(性的な嫌がらせ)のことをいいます。相手は異性に限らず、同性同士でも起こる場合があります。</p>
<p><u>*パワーハラスメント(パワハラ)</u></p> <p>職場などにおいて行われる①優越的な関係を背景にした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。</p>
<p><u>*マタニティ・ハラスメント(マタハラ)</u></p> <p>・職場などにおいて、働く女性が妊娠や出産を理由に、精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為のことをいいます。</p> <p>・妊娠や出産を理由とした解雇、雇用契約の変更などもマタハラにあたります。相手は異性だけに限らず、同性同士でも起こる場合があります。</p>
<p><u>*パタニティ・ハラスメント(パタハラ)</u></p> <p>職場などにおいて、男性が育児をするために育児休業や時短勤務などの制度を希望、あるいは利用したときに、同僚や上司などから嫌がらせ行為をされたり、制度利用を邪魔されたりすることをいいます。</p>

問21 貴事業所ではハラスメントの防止について何らかの取り組みをしていますか。(項目ごとに○を1つずつ)

	取り組みをしている	取り組みはしていない
①セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)	1	2
②パワーハラスメント(パワハラ)	1	2
③マタニティ・ハラスメント(マタハラ)	1	2
④パタニティ・ハラスメント(パタハラ)	1	2

問22 各種ハラスメントの対策として、具体的にどのような取り組みをしていますか。(〇はいくつでも)

1. 社内規定などへの明示
2. 定期的な面接やアンケートの実施
3. 苦情や相談体制の整備・充実
4. 男女平等に対する意識の啓発
5. ハラスメント防止委員会等の設置
6. ハラスメント防止に関する研修会等の開催
7. ハラスメントの相談員や担当者がある
8. ハラスメントが発生した時の対応マニュアルを定めている
9. 啓発資料などを配布している
10. その他(具体的に: _____)

問23 問21の①～④の項目で「2 取り組みはしていない」と回答された事業所にお伺います。

取り組みをしていない理由をご記入ください。

6.最後に、誰もが等しく活躍できる社会にするために、必要なことをお聞きします

用語の解説

*LGBTQ

性的マイノリティの一部である「レズビアン(同性に魅かれる女性)」「ゲイ(同性に魅かれる男性)」「バイセクシュアル(同性にも異性にも魅かれる人)」「トランスジェンダー(出生時と異なる性別で生きる人)」「クエスチョニング(自分の性的指向や性自認がはっきりしていない人・わからない人)」の頭文字を並べた略称です。

*性的マイノリティ

性的指向、性自認、性別表現において「典型」あるいは「多数」とは異なる性のありようをもつ人たちの総称です。

問24 貴事業所として、今後、男女共同参画社会(誰もが等しく活躍できる社会)を実現するために、どのようなことが必要だと思いますか。(特に必要だと思うもの5つまでに○)

1. 募集・採用における性別による差をなくすこと
2. 配置・昇進・教育訓練における性別による差をなくすこと
3. 賃金における性別による差をなくすこと
4. 定年・退職・解雇における性別による差をなくすこと
5. 各種ハラスメントやDV等の防止措置が取られていること
6. LGBTQなど、多様な性に配慮した募集や採用がなされていること
7. 育児休業や介護休業制度が、性別にかかわらず全ての人に活用されていること
8. 仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること
9. 育児などで一旦退職した場合の再就職の機会があること
10. 人事評価などで、性別により評価することがないよう基準を定めること
11. 性別による仕事の分業がないこと
12. 相談窓口を充実すること
13. その他(具体的に:)
14. 特にない

問25 男女共同参画社会(誰もが等しく活躍できる社会)を実現するために、今後、行政に期待することはどのようなことですか。(特に必要だと思うもの5つまでに○)

1. 男女共同参画に関する広報・啓発活動を充実する
2. LGBTQ など、多様な性に対する理解を促進する
3. 事業所向けに男女共同参画の推進や女性の活躍推進のための講座やセミナーを開催する
4. 事業所が行う研修会などに、講師の派遣や紹介などの支援をする
5. 男女共同参画への先駆取組事例や関連情報、ノウハウを提供する
6. 保育施設や子育て支援サービスを充実する
7. 高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスや施設を充実する
8. 男女共同参画や仕事と家庭の両立支援に取り組む事業所の認定や表彰を行う
9. 結婚退職後や育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる
10. 男女共同参画に関して、事業所や労働者のために相談窓口をつくる
11. その他(具体的に:)
12. 特にない

問 26 男女共同参画社会(誰もが等しく活躍できる社会)の実現に関してご意見、ご提言などございましたら、ご自由にご記入ください。

※アンケートのご協力、ありがとうございました。本調査票を同封の返信用封筒に入れ、**令和3年5月31日(月)**までに郵便ポストにご投函ください。