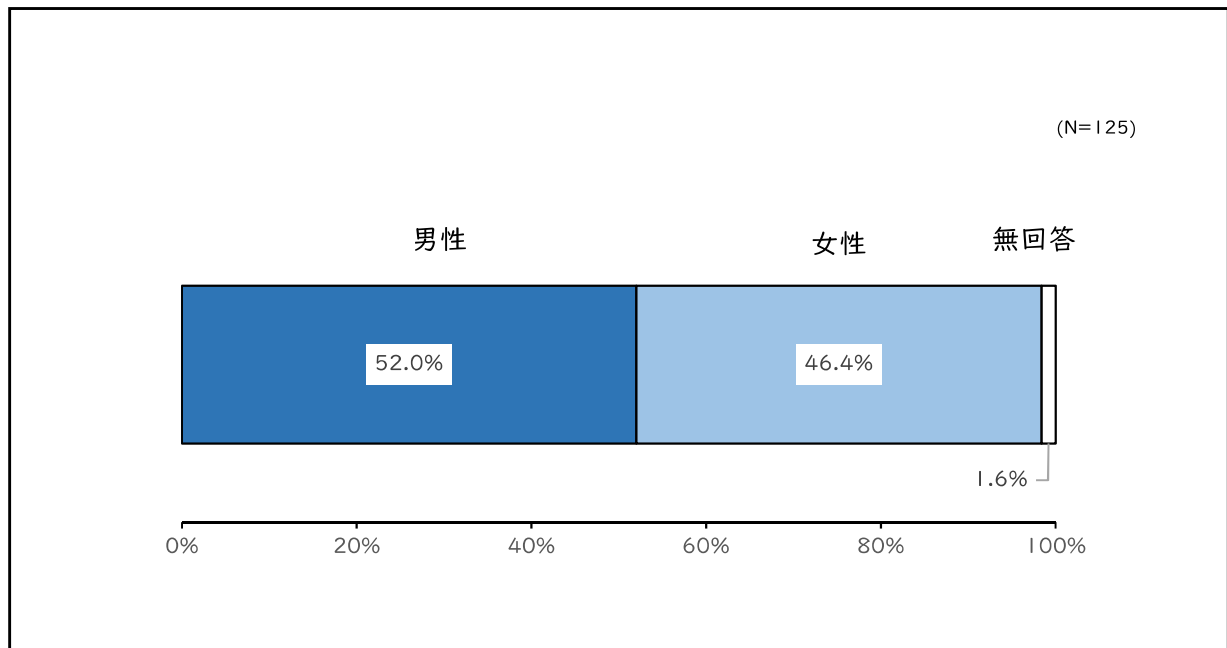


Ⅱ－２．事業所アンケート

回答者事業所の属性

〔1〕回答者の性別

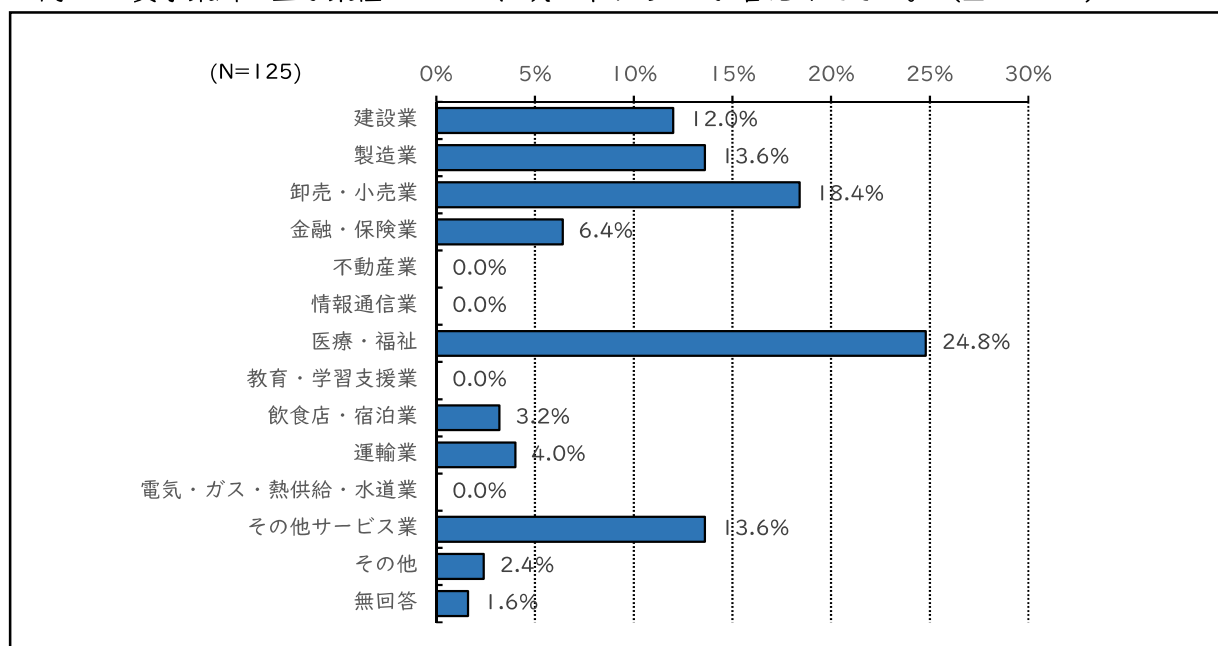
問 10 回答を記入いただく方の性別をお聞かせください。(☑ は1つ)



回答者の性別構成は、「男性」が52.0%、「女性」が46.4%、「その他」が0%、「無回答」が1.6%となっています。

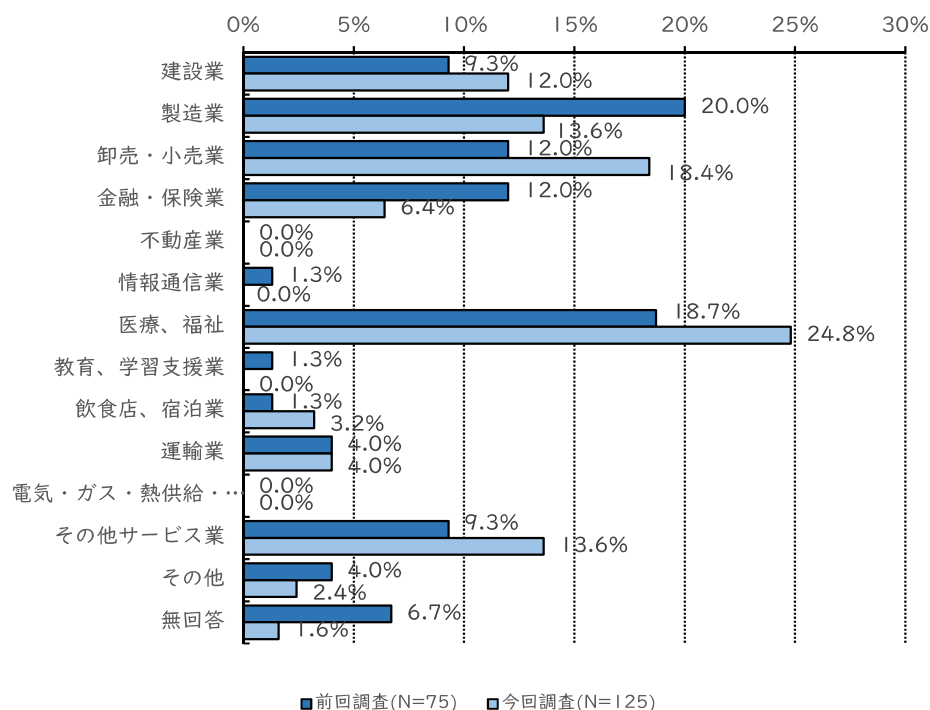
〔2〕業種

問11 貴事業所の主な業種について、次の中から1つお答えください。（☑は1つ）



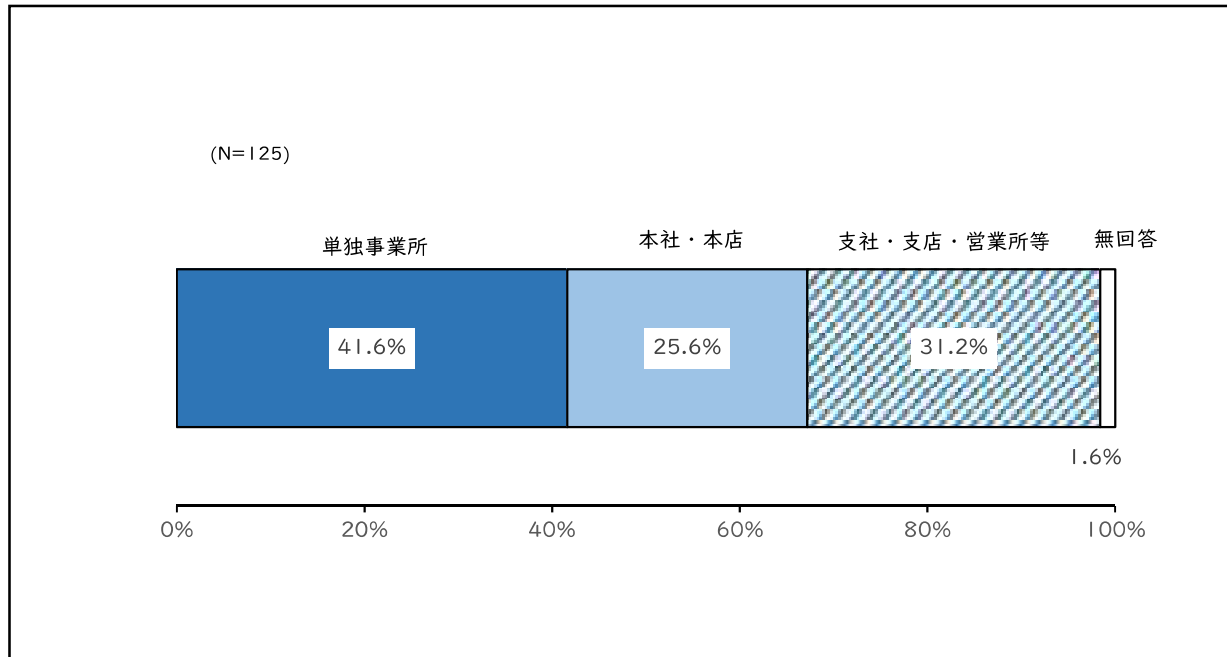
回答事業所の業種については、「医療・福祉」が24.8%、「卸売・小売業」が18.4%、「製造業」「その他サービス業」が13.6%、「建設業」が12.0%、「金融・保険業」が6.4%、「運輸業」が4.0%、「飲食店・宿泊業」が3.2%、「その他」が2.4%、「不動産業」「情報通信業」「教育・学習支援業」「電気・ガス・熱供給・水道業」が0.0%となっています。

（前回調査との比較）



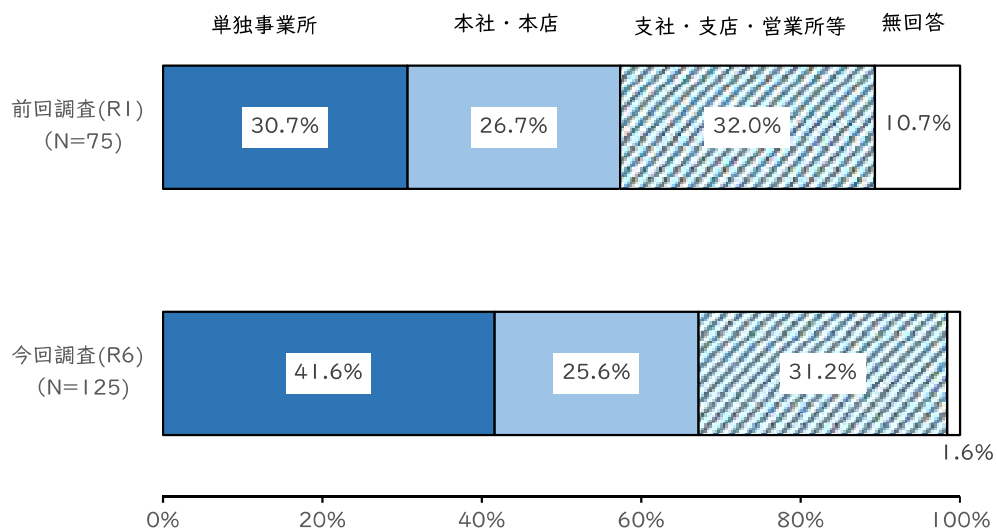
〔3〕事業所区分

問 12 貴事業所区分はどれですか。(☑ は 1 つ)



回答事業所の事業所区分は、「単独事業所」が41.6%、「支社・支店・営業所等」が31.2%、「本社・本店」が25.6%となっています。

(前回調査との比較)

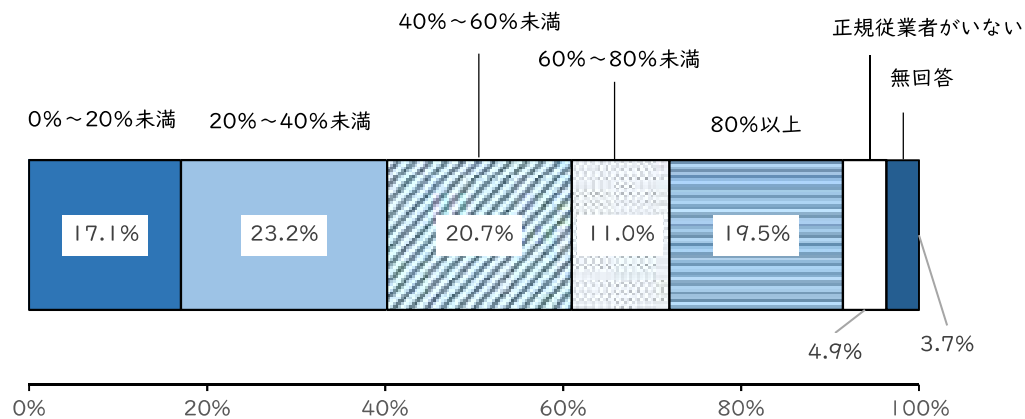


[4] 従業員数

問 13 貴事業所の従業員数を男女別で教えてください。(令和6年4月1日時点)

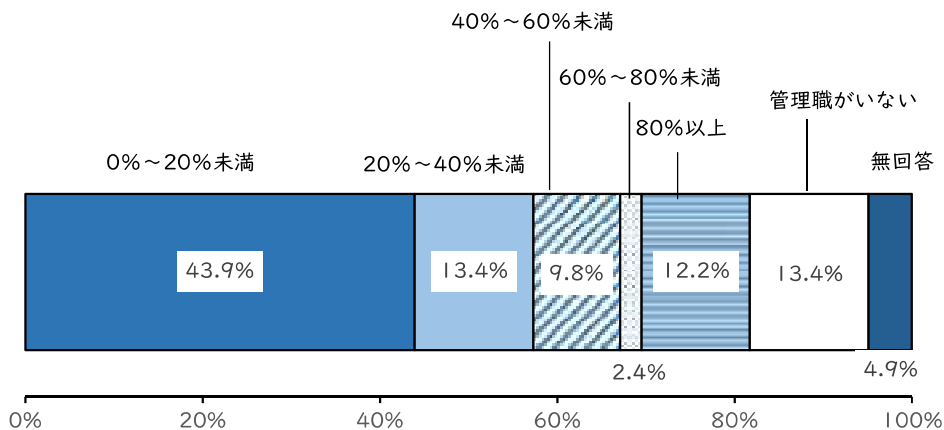
《正規従業者女性比率》

(N=82)



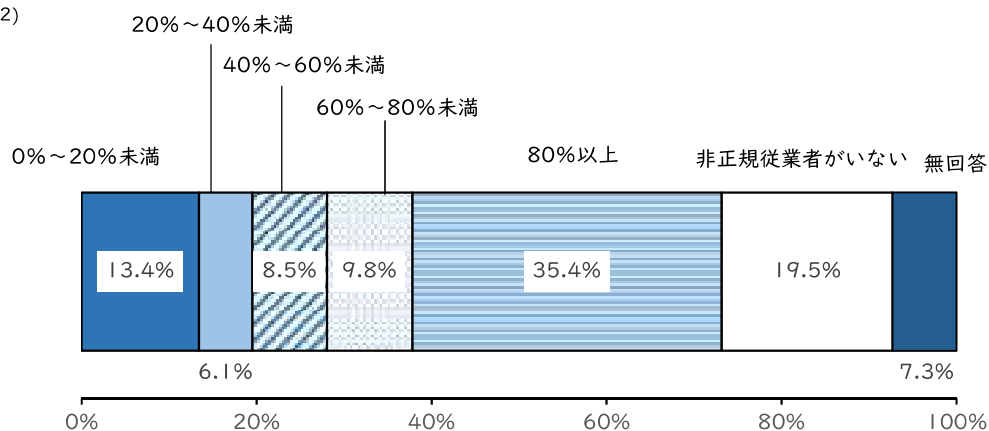
《管理職女性比率》

(N=82)



《非正規従業者女性比率》

(N=82)



正規従業員の女性比率は、「0%～20%未満」が17.1%、「20%～40%未満」が23.2%、「40%～60%未満」が20.7%、「60%～80%未満」が11.0%、「80%以上」が19.5%となっています。

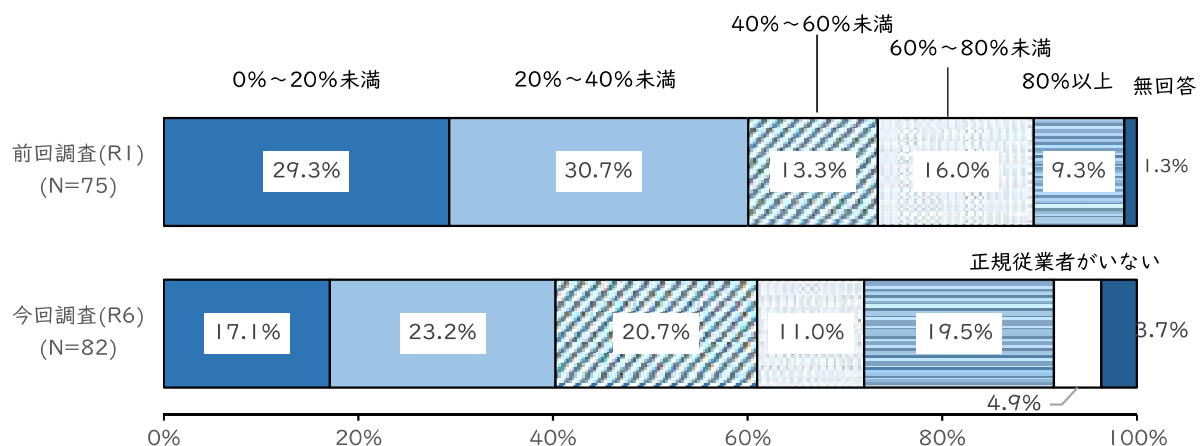
管理職の女性比率は、「0%～20%未満」が43.9%、「20%～40%未満」が13.4%、「40%～60%未満」が9.8%、「60%～80%未満」が2.4%、「80%以上」が12.2%となっています。

非正規従業員の女性比率は、「0%～20%未満」が13.4%、「20%～40%未満」が6.1%、「40%～60%未満」が8.5%、「60%～80%未満」が9.8%、「80%以上」が35.4%、となっています。

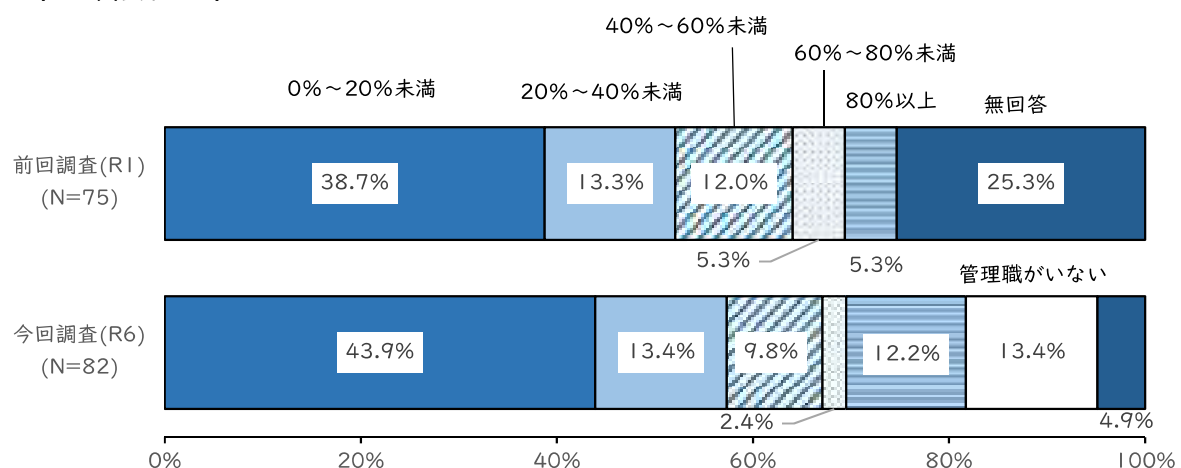
●上記の結果からは女性管理職は少ない一方で、女性の非正規従業員は多いことが読み取れます。

(前回調査との比較)

《正規従業員女性比率》

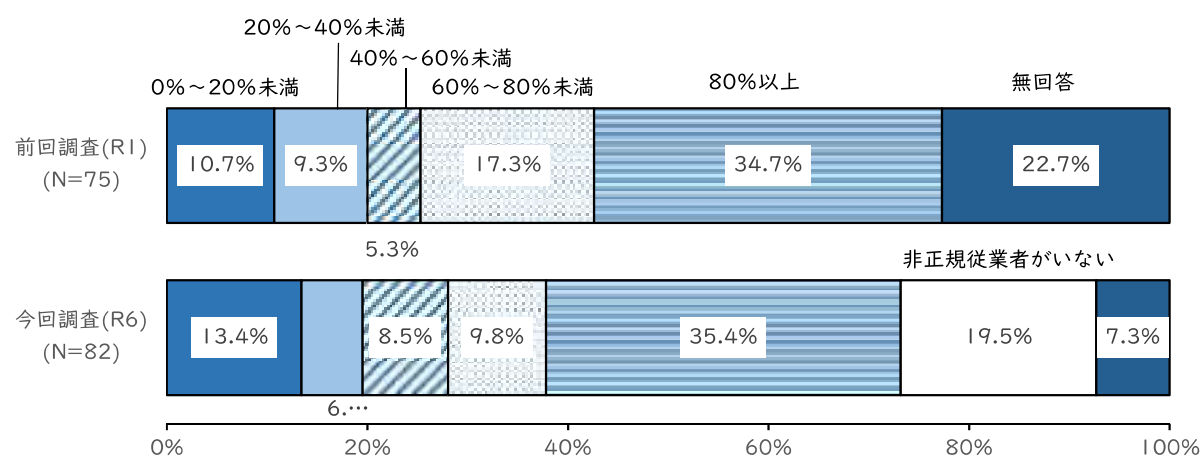


《管理職女性比率》



Ⅱ-2. 事業所アンケート

《非正規従業者女性比率》



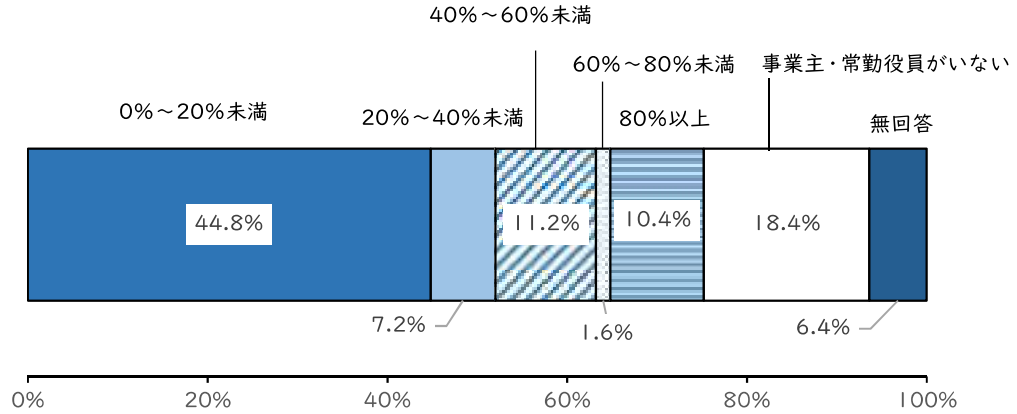
※前回（R1）調査の無回答には対象者がいない場合を含みます

[5] 事業主、管理職の男女別人数

問 15 事業主、管理職について、男女別の人数を教えてください。（令和 6 年 4 月 1 日時点）

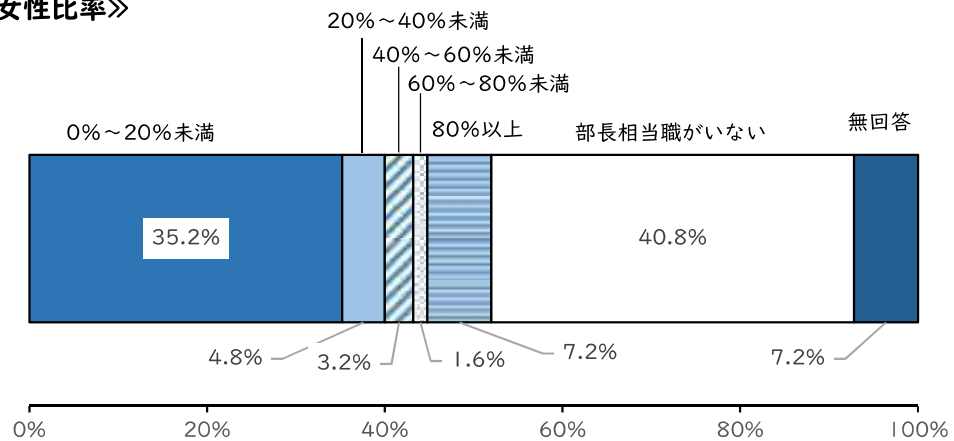
《事業主・常勤役員女性比率》

(N=125)



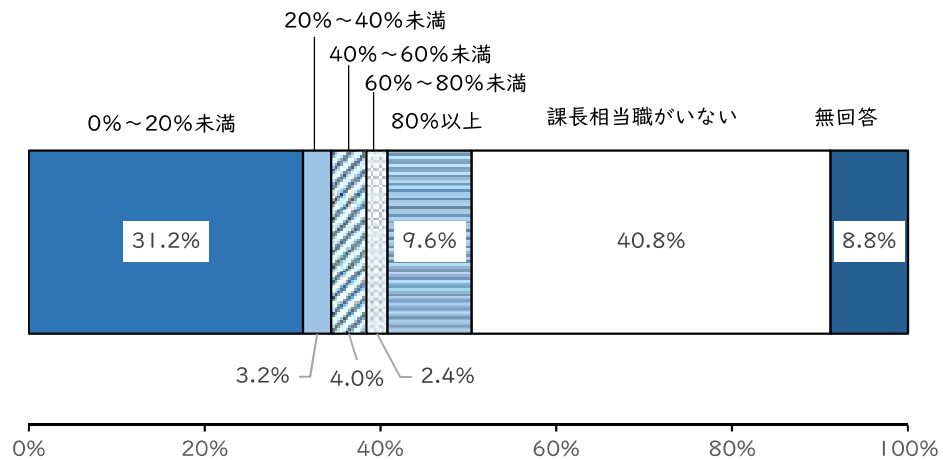
《部長相当職女性比率》

(N=125)



《課長相当職女性比率》

(N=125)



Ⅱ-2. 事業所アンケート

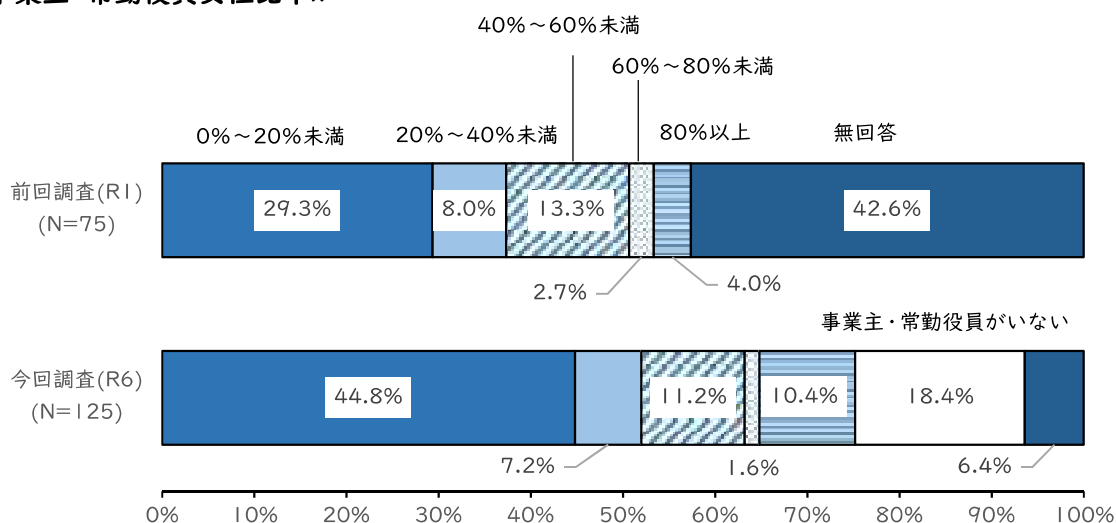
事業主・常勤役員の女性比率は、「0%～20%未満」が44.8%、「20%～40%未満」が7.2%、「40%～60%未満」が11.2%、「60%～80%未満」が1.6%、「80%以上」が10.4%となっています。

部長相当職の女性比率は「0%～20%未満」が35.2%、「20%～40%未満」が4.8%、「40%～60%未満」が3.2%、「60%～80%未満」が1.6%、「80%以上」が7.2%となっています。

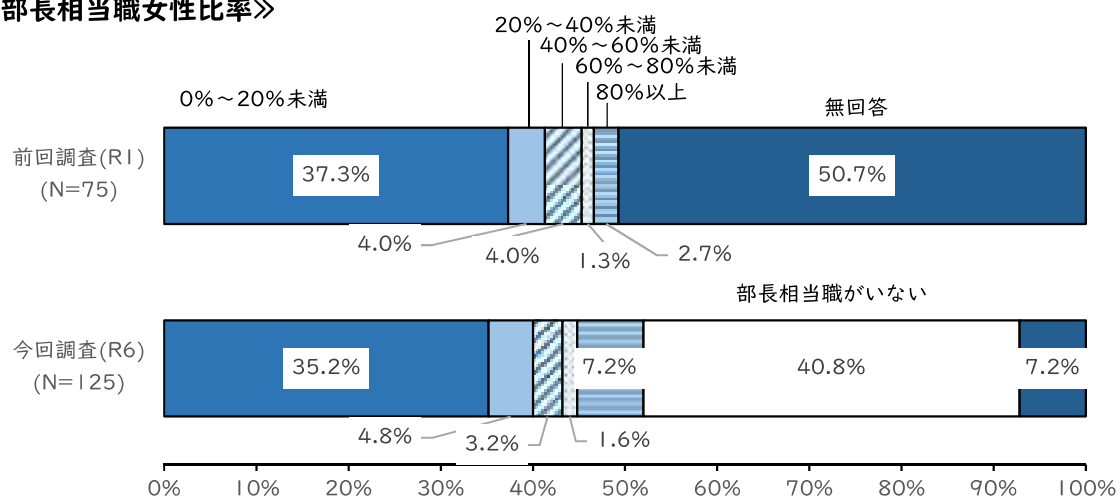
●上記の結果から、部長相当職と課長相当職の女性比率を比較すると、部長相当職の方が女性が少ないことが読み取れます。

(前回調査との比較)

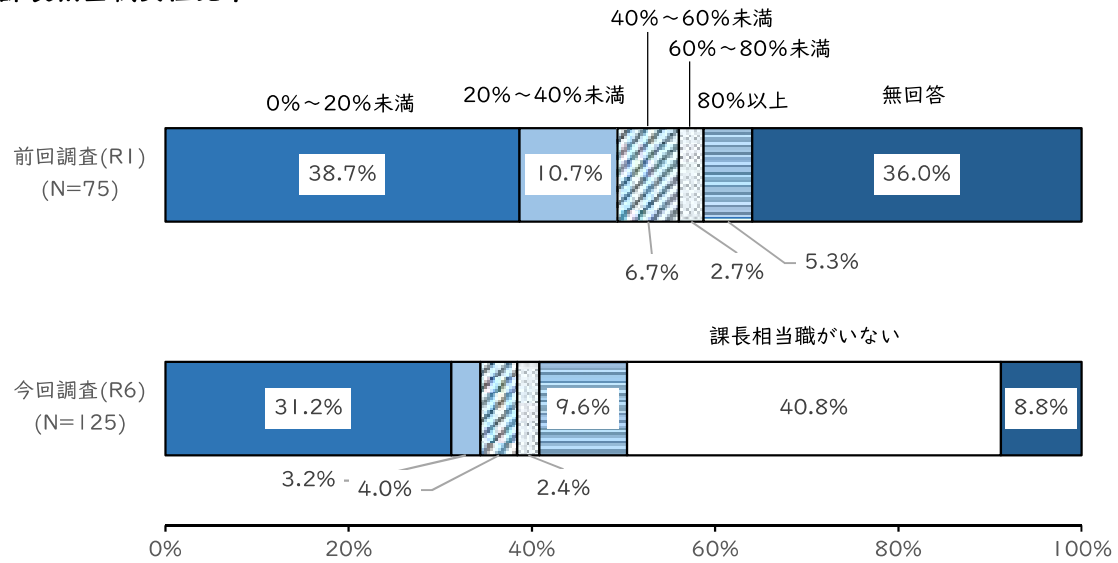
《事業主・常勤役員女性比率》



《部長相当職女性比率》



＜課長相当職女性比率＞



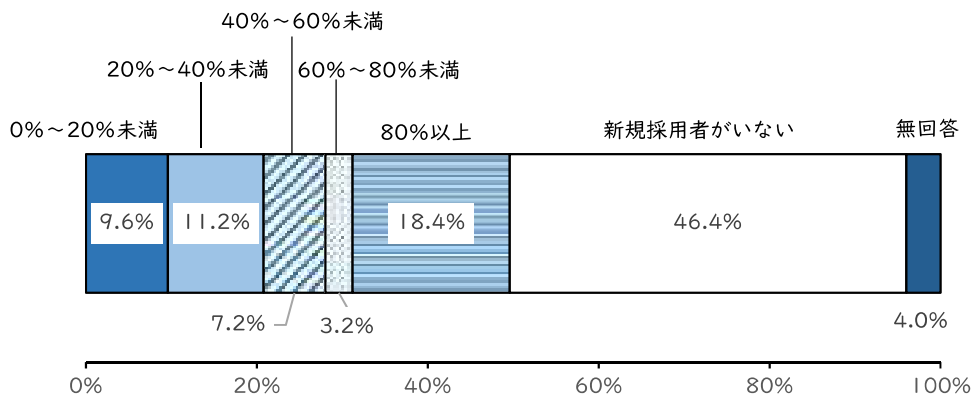
※前回調査（R1）の無回答には、男女とも0の場合も含まれます。

〔6〕正規従業員の男女別新規採用者数

問 16 正規従業員の新規採用者数を男女別に教えてください。(令和 5 年度中)

＜新規採用者数の女性比率＞

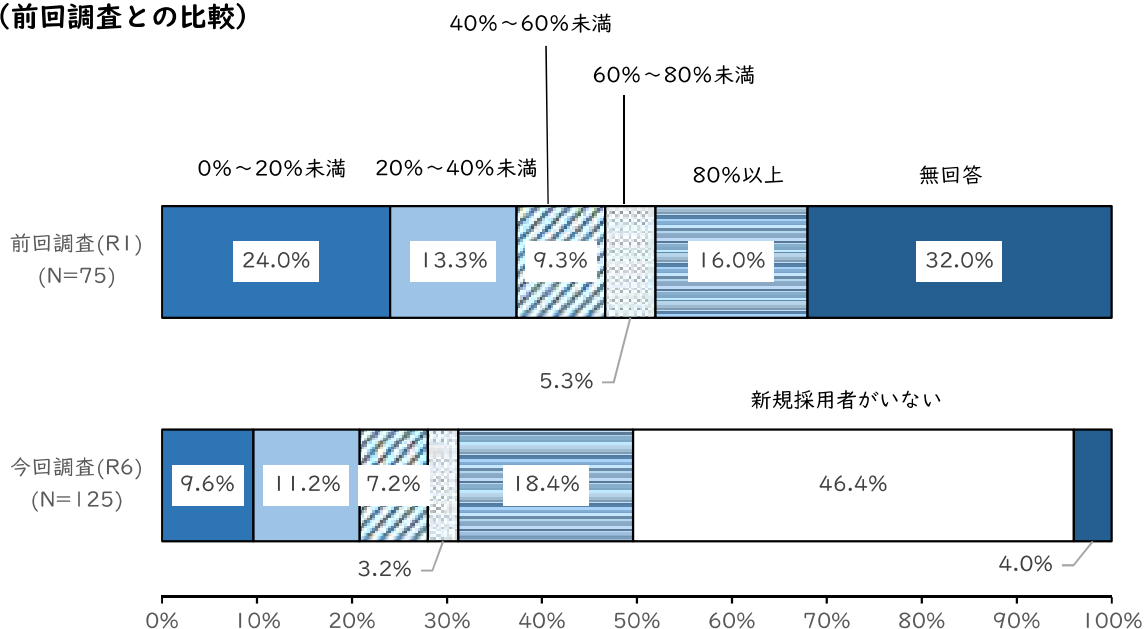
(N=125)



※無回答には男女とも 0 の場合を含む

新規採用における女性比率は、「0%～20%未満」が 9.6%、「20%～40%未満」が 11.2%、「40%～60%未満」が 7.2%、「60%～80%未満」が 3.2%、「80%以上」が 18.4%となっています。

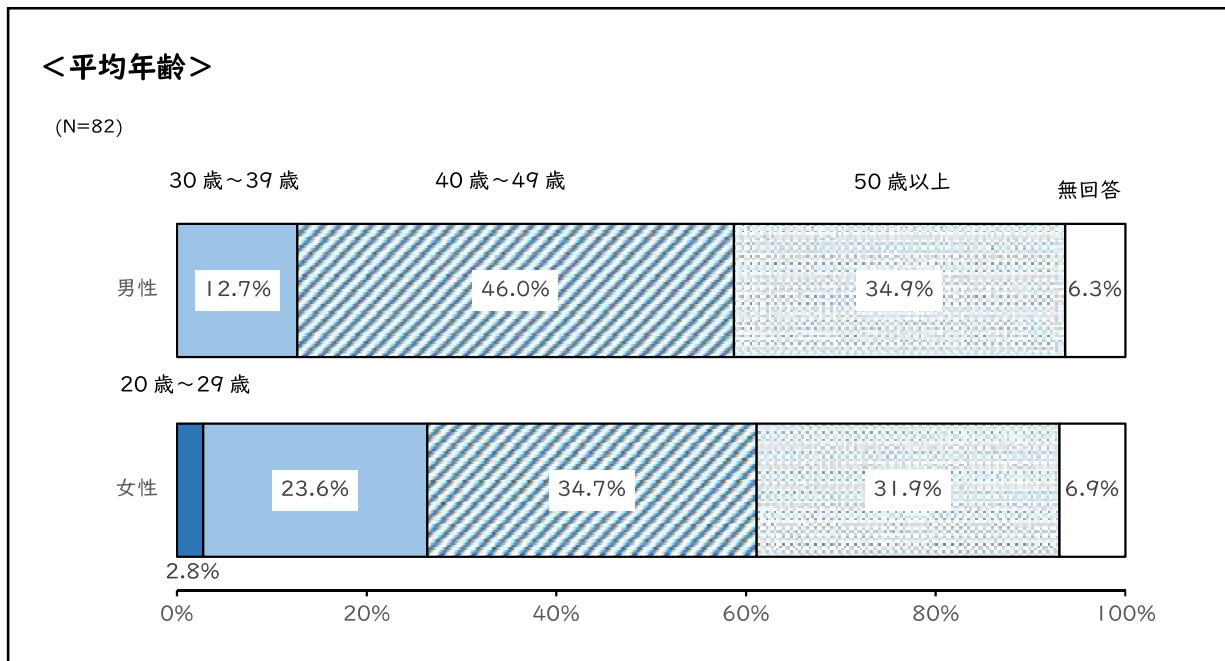
(前回調査との比較)



※前回調査(R1)の無回答には、男女とも 0 の場合も含まれます。

〔7〕正規従業員の平均年齢・勤続年数

問 14 正規従業員の平均年齢・平均勤続年数(1 年未満は四捨五入)を男女別に教えてください。
(令和 6 年 4 月 1 日時点)



正規従業員の平均年齢は、男性は「20 歳～29 歳」が 0.0%、「30 歳～39 歳」が 12.7%、「40 歳～49 歳」が 46.0%、「50 歳以上」が 34.9%となっています。

女性は「20 歳～29 歳」が 2.8%、「30 歳～39 歳」が 23.6%、「40 歳～49 歳」が 34.7%、「50 歳以上」が 31.9%となっています。

●「30 歳～39 歳」については女性の方が 10.9 ポイント高く、「40 歳～49 歳」については男性の方が 11.3 ポイント高くなっており、女性は男性よりも平均年齢が低い傾向にあることが読み取れます。

(前回調査との比較)

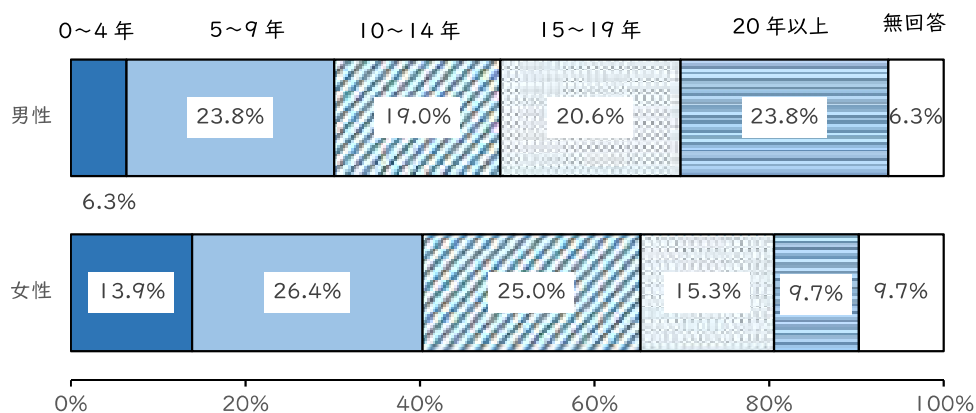
(%)

		20 歳～ 29 歳	30 歳～ 39 歳	40 歳～ 49 歳	50 歳以上	無回答
前回調査 (R1) (N=75)	男性	0.0	29.3	44.0	14.7	12.0
	女性	4.0	41.3	32.0	9.3	13.3
今回調査 (R6) (N=82)	男性	0.0	12.7	46.0	34.9	6.3
	女性	2.8	23.6	34.7	31.9	6.9

Ⅱ-2. 事業所アンケート

<平均勤続年数>

(N=82)



正規従業員の平均勤続年数は、男性は「0~4年」が6.3%、「5~9年」が23.8%、「10~14年」が19.0%、「15~19年」が20.6%、「20年以上」が23.8%となっています。

女性は、「0~4年」が13.9%、「5~9年」が26.4%、「10~14年」が25.0%、「15~19年」が15.3%、「20年以上」が9.7%となっています。

●平均勤続年数「0~4年」「5~9年」「10~14年」では女性が男性より多くなっていますが、「15~19年」「20年以上」では男性が女性より多くなっていました。女性の平均勤続年数が男性よりも短い傾向にあることが読み取れます。

(前回調査との比較)

(%)

		0~4年	5~9年	10~14年	15~19年	20年以上	無回答
前回調査 (R1) (N=75)	男性	13.3	14.7	33.3	13.3	13.3	12.0
	女性	24.0	36.0	16.0	6.7	4.0	13.3
今回調査 (R6) (N=82)	男性	6.3	23.8	19.0	20.6	23.8	6.3
	女性	13.9	26.4	25.0	15.3	9.7	9.7

Ⅰ 育児・介護休業支援について

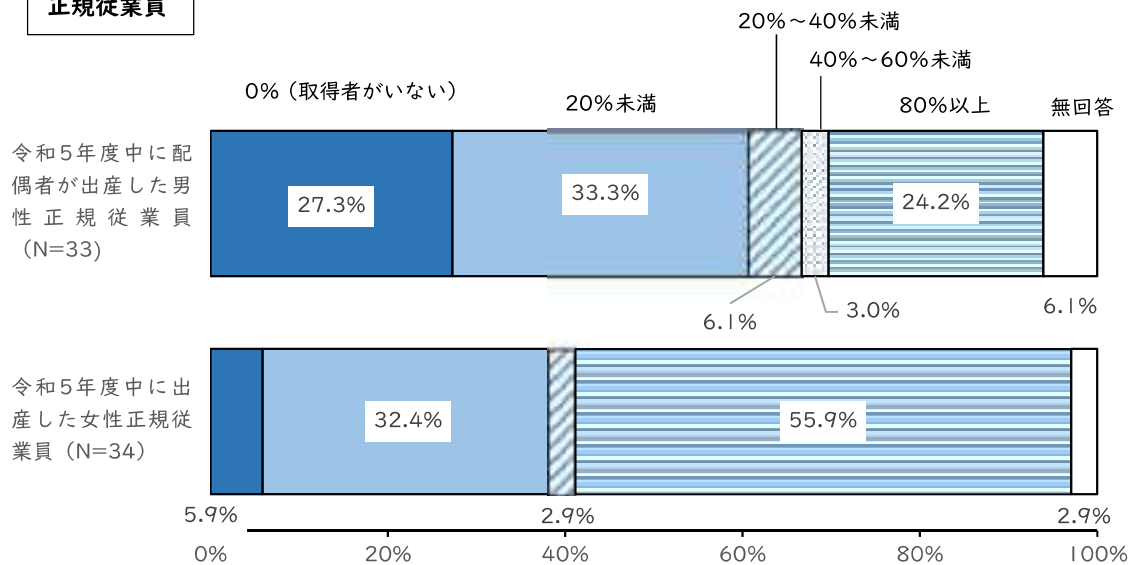
〔Ⅰ〕育児休業及び介護休業の取得状況

問 7 育児休業及び介護休業の取得状況について、男女別に教えてください。

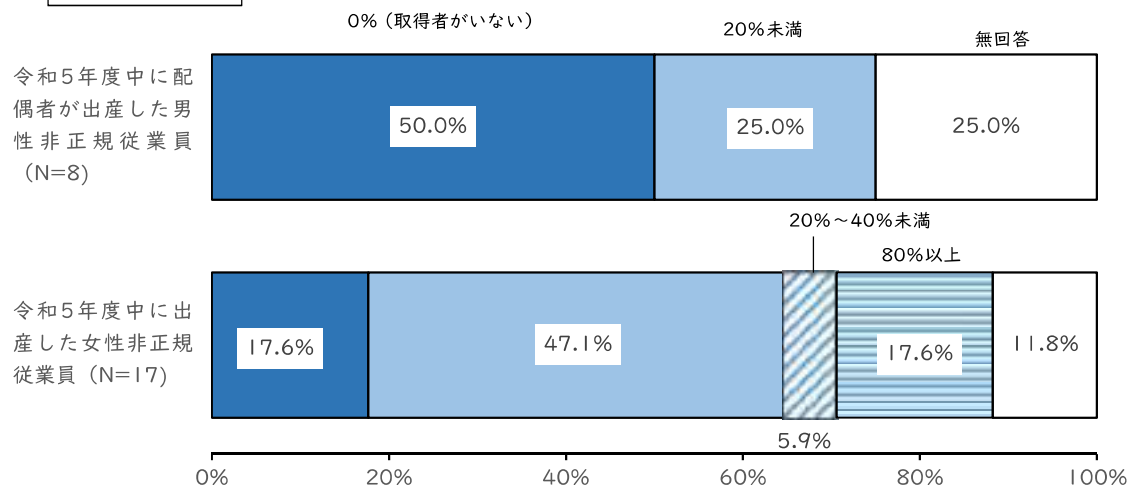
<①育児休業取得率>

※令和5年度中に配偶者または本人が出産した従業員に対する育児休業を取得した従業員数の割合
※「対象者がいない」と回答した事業所を除いて集計した。

正規従業員



非正規従業員



Ⅱ-2. 事業所アンケート

育児休業の取得状況について尋ねたところ、男性正規従業員の育児休業取得率は、「0%（取得者がいない）」が27.3%、「20%未満」が33.3%、「20%～40%未満」が6.1%、「40%～60%未満」が3.0%、「60%～80%未満」が0%、「80%以上」が24.2%となっています。

女性正規従業員では、「0%（取得者がいない）」が5.9%、「20%未満」が32.4%、「20%～40%未満」が2.9%、「40%～60%未満」「60%～80%未満」がともに0%、「80%以上」が55.9%となっています。

男性非正規従業員では「0%（取得者がいない）」が50.0%、「20%未満」が25.0%、「20%～40%未満」「40%～60%未満」「60%～80%未満」「80%以上」がともに0%となっています。

女性非正規従業員では「0%（取得者がいない）」が17.6%、「20%未満」が47.1%、「20%～40%未満」が5.9%、「40%～60%未満」「60%～80%未満」がともに0%、「80%以上」が17.6%となっています。

●正規従業員と非正規従業員を比較すると、非正規従業員は正規従業員よりも育児休業の取得率が低い傾向にあることがわかります。また、男性と女性を比較すると正規従業員と非正規従業員のどちらでも男性は女性よりも育児休業の取得率が低い傾向にあることがわかります。

（前回調査との比較）

(%)

		取得者がいない 0%	20%未満	20%～40%未満	40%～60%未満	60%～80%未満	80%以上	対象者がいない	無回答
前回調査（R1） （N=75）	男性	30.7（※1）		1.3	0.0	0.0	0.0	68.0（※2）	
	女性	0.0（※1）		0.0	0.0	0.0	36.0	64.0（※2）	
今回調査（R6） （N=125）	男性正規	7.2	8.8	1.6	0.8	0.0	6.4	73.6	1.6
	女性正規	1.6	8.8	0.8	0.0	0.0	15.2	72.8	0.8
	男性非正規	3.2	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	93.6	1.6
	女性非正規	2.4	6.4	0.8	0.0	0.0	2.4	86.4	1.6

※1 前回調査（R1）では調査項目を「0%～20%未満」としていた

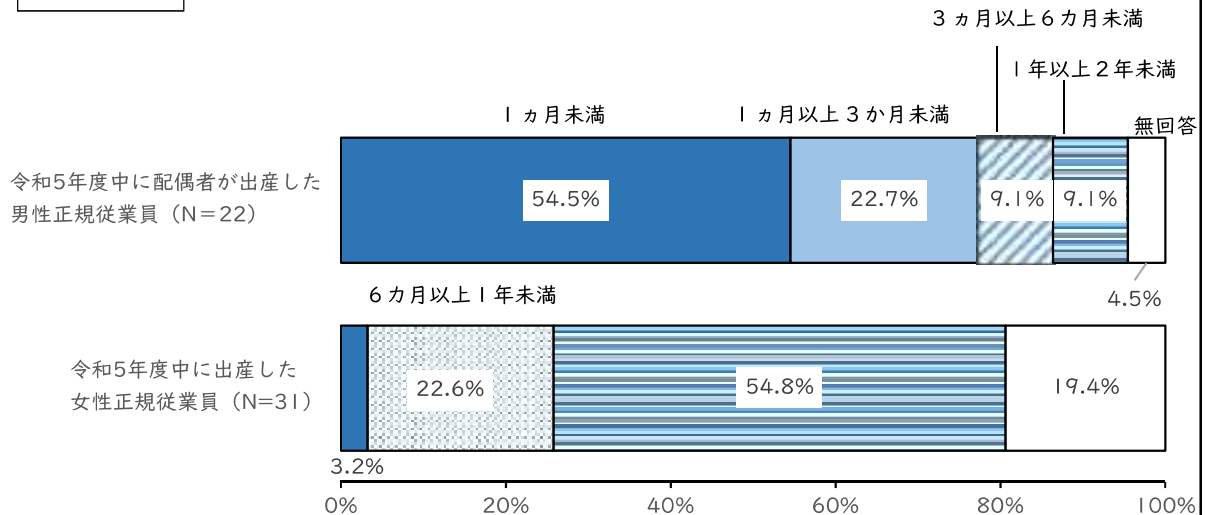
※2 前回調査（R1）では調査項目を「無回答」としていた

※3 今回調査（R6）から正規従業員と非正規従業員に分けた

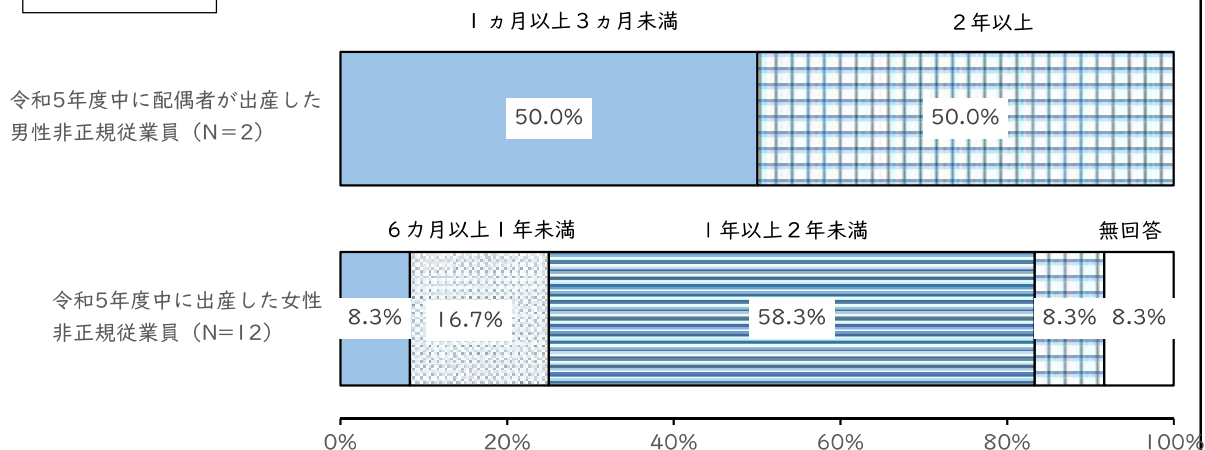
<②平均取得日数>

※<①育児休業取得率>について「対象者がいない」「0%（取得者がいない）」と回答した事業所を除いて集計した

正規従業員



非正規従業員



育児休業の平均取得日数は、男性正規従業員では「1ヶ月未満」が54.5%、「1ヶ月以上3ヶ月未満」22.7%、「3ヶ月以上6ヶ月未満」が9.1%、「6ヶ月以上1年未満」が0.0%、「1年以上2年未満」が9.1%、「2年以上」が0.0%となっています。

女性正規従業員では、「1ヶ月未満」が3.2%、「1ヶ月以上3ヶ月未満」「3ヶ月以上6ヶ月未満」がともに0.0%、「6ヶ月以上1年未満」が22.6%、「1年以上2年未満」が54.8%、「2年以上」が0%となっています。

男性非正規従業員では、「1ヶ月未満」が0.0%、「1ヶ月以上3ヶ月未満」が50.0%、「3ヶ月以上6ヶ月未満」「6ヶ月以上1年未満」がともに0.0%、「2年以上」が50.0%となっています。

女性非正規従業員では、「1ヶ月未満」が0.0%、「1ヶ月以上3ヶ月未満」が8.3%、「3ヶ月以上6ヶ月未満」が0.0%、「6ヶ月以上1年未満」が16.7%、「1年以上2年未満」が58.3%、「2年以上」が8.3%となっています。

●正規従業員の平均取得日数を性別ごとにみると、男性は「1ヶ月未満」が54.5%、女性は「1年以上2年未満」が54.8%となっており、男性の平均取得日数が女性と比較すると短い傾向にあることが読み取れます。

Ⅱ－2. 事業所アンケート

(前回調査との比較)

(%)

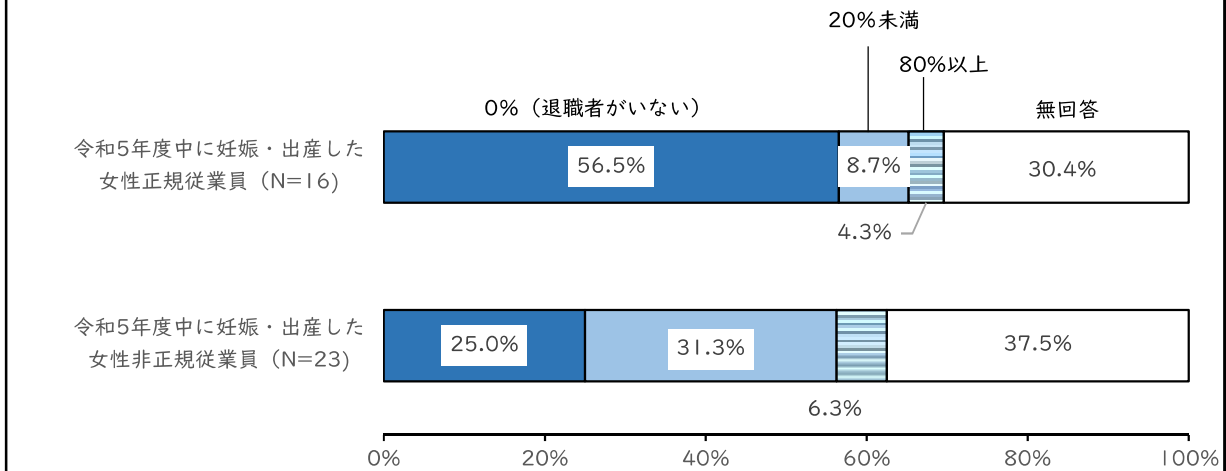
		N	1 ヶ月未 満	1 ヶ月以 上3 ヶ月未 満	3 ヶ月以 上6 ヶ月未 満	6 ヶ月以 上1 年未 満	1 年以 上2 年未 満	2 年以 上	無 回 答
前回調査 (R1)	男性	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	女性	28	3.6 (※)		3.6	17.9	57.1	3.6	14.3
今回調査 (R6)	男性正規	22	54.5	22.7	9.1	0.0	9.1	0.0	4.5
	女性正規	31	3.2	0.0	0.0	22.6	54.8	0.0	19.4
	男性非正規	2	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	女性非正規	12	0.0	8.3	0.0	16.7	58.3	8.3	8.3

※前回調査 (R1) では調査項目を「3ヵ月未満」としていた

<③妊娠・出産を理由に退職した女性従業員の割合>

※「対象者がいない」と回答した事業所は除いて集計した

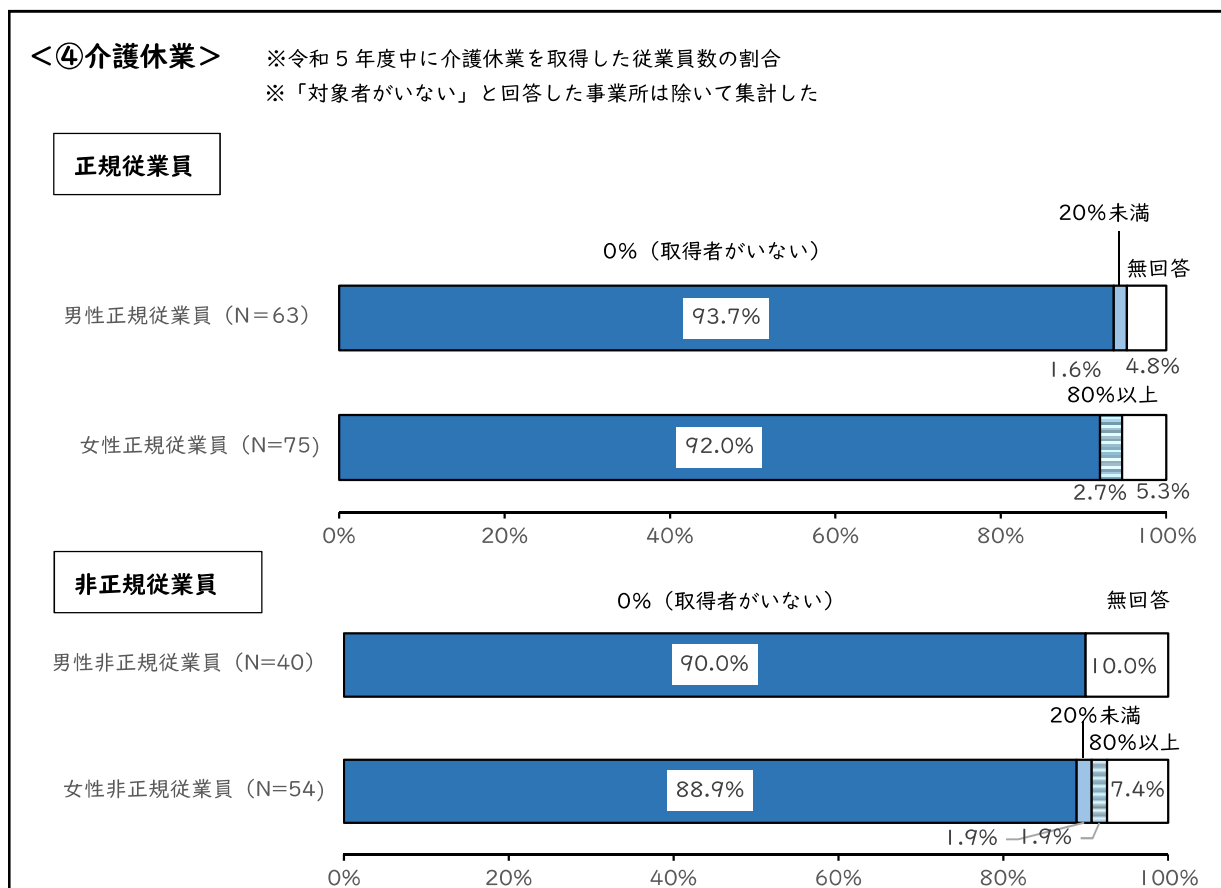
※〈①育児休業取得率〉で令和5年度中に出産した女性正規従業員と女性非正規従業員について「対象者がいない」以外を回したにも関わらず、〈③妊娠・出産を理由に退職した女性従業員の割合〉について「対象者がいない」と回答した事業者が、それぞれ17社と9社あった



妊娠・出産を理由に退職した女性従業員の割合を尋ねたところ、女性正規従業員の退職率は「0% (退職者がいない)」が56.5%、「20%未満」が8.7%、「80%以上」が4.3%となった。また、女性非正規従業員の退職率は「0% (退職者がいない)」が25.0%、「20%未満」が31.3%、「80%以上」が6.3%となった。女性正規従業員・女性非正規従業員ともに「20%～40%未満」「40%～60%未満」「60%～80%未満」は0%となった。

●女性正規従業員と女性非正規従業員を比較すると、女性非正規従業員の方が妊娠・出産を理由に退職しやすいことが読み取れます。

Ⅱ-2. 事業所アンケート



介護休業の取得状況については、男性正規従業員では「0% (取得者がいない)」が93.7%、「20%未満」が1.6%、「20%～40%未満」「40%～60%未満」「60～80%未満」「80%以上」がともに0.0%となっています。

女性正規従業員では、「0% (取得者がいない)」が92.0%、「20%未満」「20%～40%未満」「40%～60%未満」「60～80%未満」がともに0.0%、「80%以上」が2.7%となっています。

男性非正規従業員では「0% (取得者がいない)」が90.0%、「20%未満」「20%～40%未満」「40%～60%未満」「60～80%未満」「80%以上」がともに0.0%となっています。

女性非正規従業員では「0% (取得者がいない)」が88.9%、「20%未満」が1.9%、「20%～40%未満」「40%～60%未満」「60～80%未満」がともに0.0%、「80%以上」が1.9%となっています。

●性別ごとに見ると、どちらも「0% (取得者がいない)」が多くなってはいるものの、女性の方が男性よりも介護休業取得率が高くなっています。

(前回調査結果)

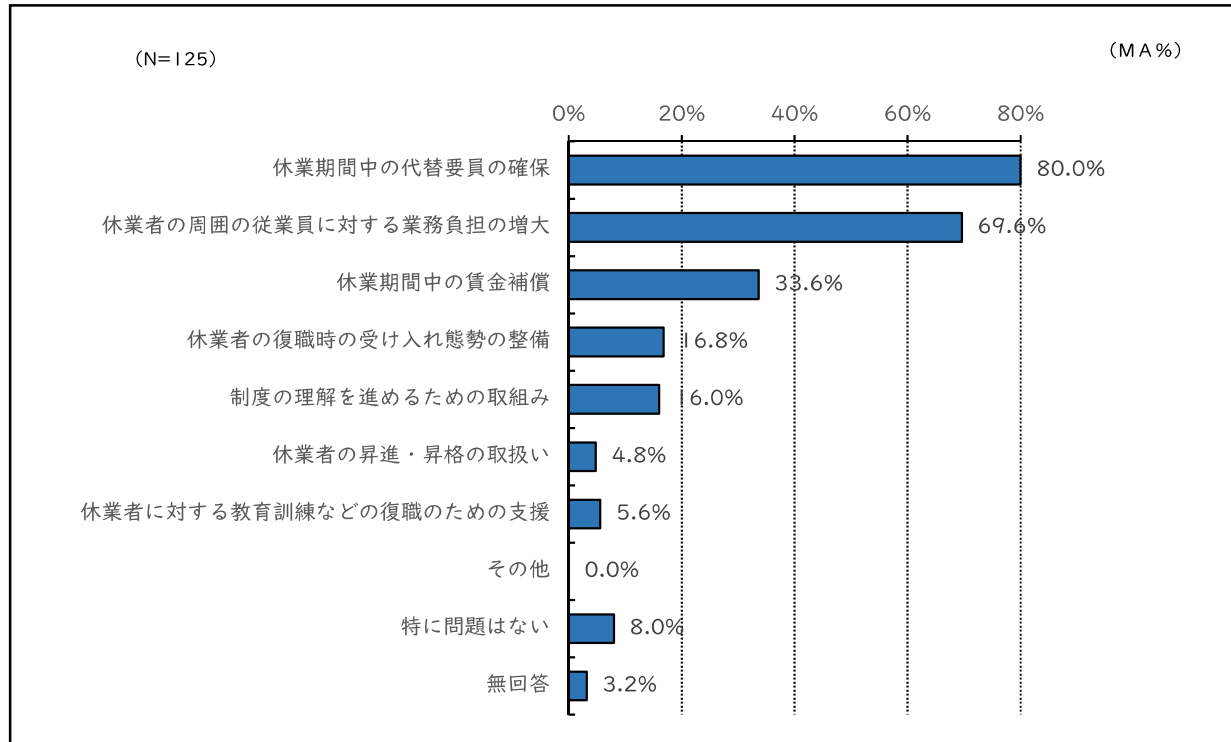
平成30年度中に介護休業を取得した従業員数

(%)

		0人	1人	2人	無回答
前回調査 (R1) (N=75)	男性	93.3	2.7	1.3	2.7
	女性	88.0	5.3	1.3	5.3

〔2〕育児・介護休業制度活用への課題

問 8 育児・介護休業制度の活用を進めていく上での課題には、どのようなことがありますか。
(☑ はいくつでも)

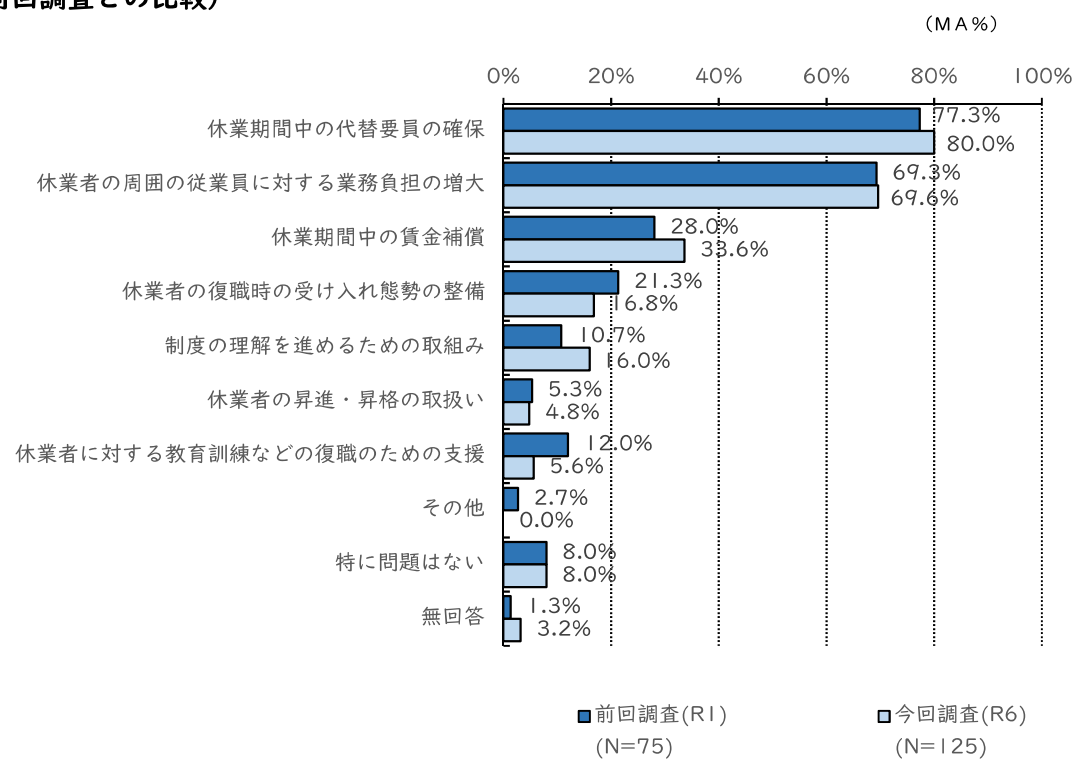


育児・介護休業制度の活用を進めていく上での課題について尋ねたところ、「休業期間中の代替要員の確保」が 80.0%と最も多く、次いで、「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」が 69.6%、「休業期間中の賃金補償」が 33.6%、「休業者の復職時の受け入れ態勢の整備」が 16.8%、「制度の理解を進めるための取組」が 16.0%、「休業者に対する教育訓練などの復職のための支援」が 5.6%、「休業者の昇進・昇格の取扱い」が 4.8%となっています。

●「休業期間中の代替要員の確保」「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」が育児・介護休業制度の活用を進めていく上での大きな課題となっていることが読み取れます。

Ⅱ-2. 事業所アンケート

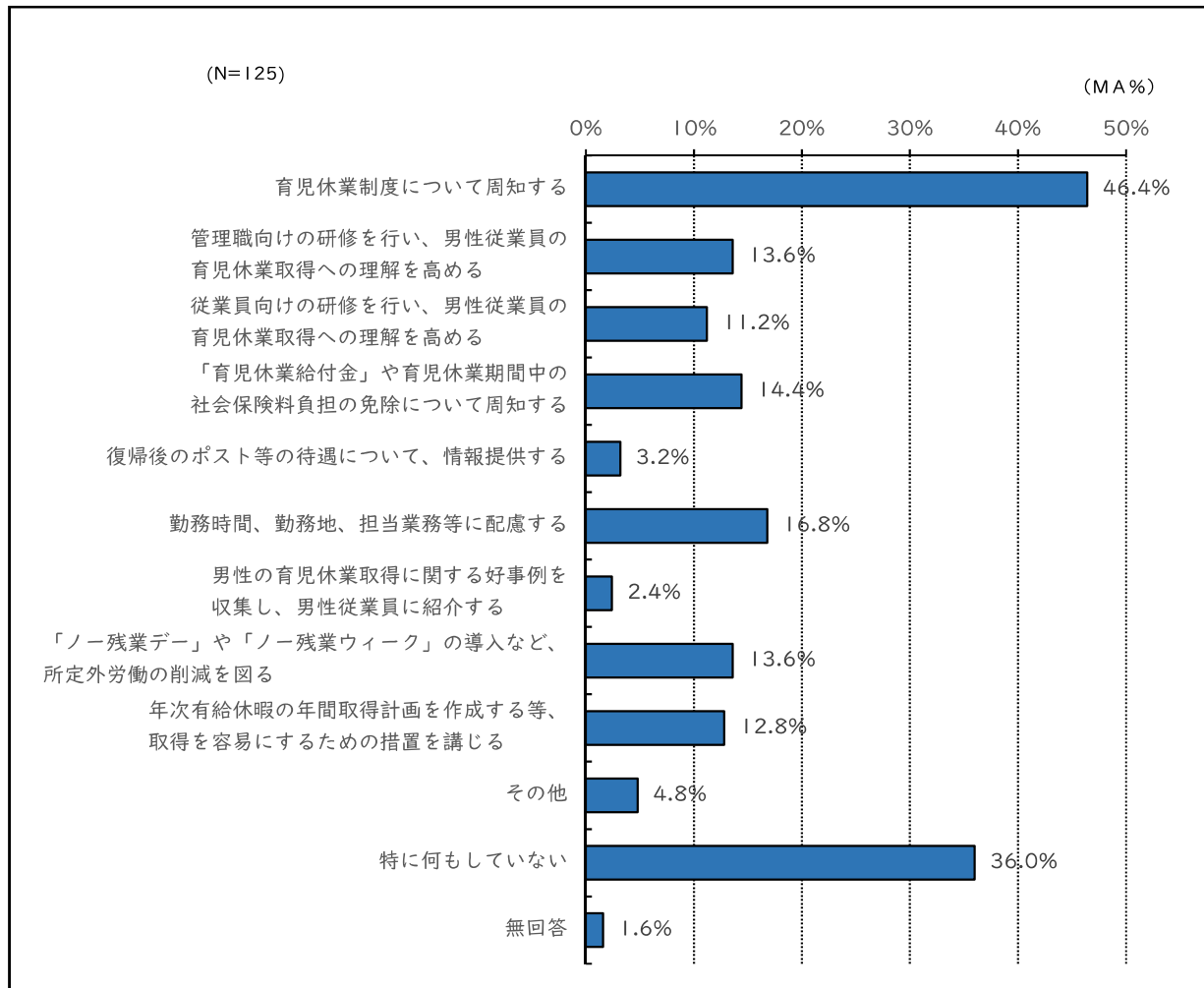
(前回調査との比較)



〔3〕男性従業員の育児参加を推進する取組

問 9 貴事業所では、下記のような男性従業員の育児参加を推進するための取組がありますか。

(☑ はい/いくつか/いいえ)

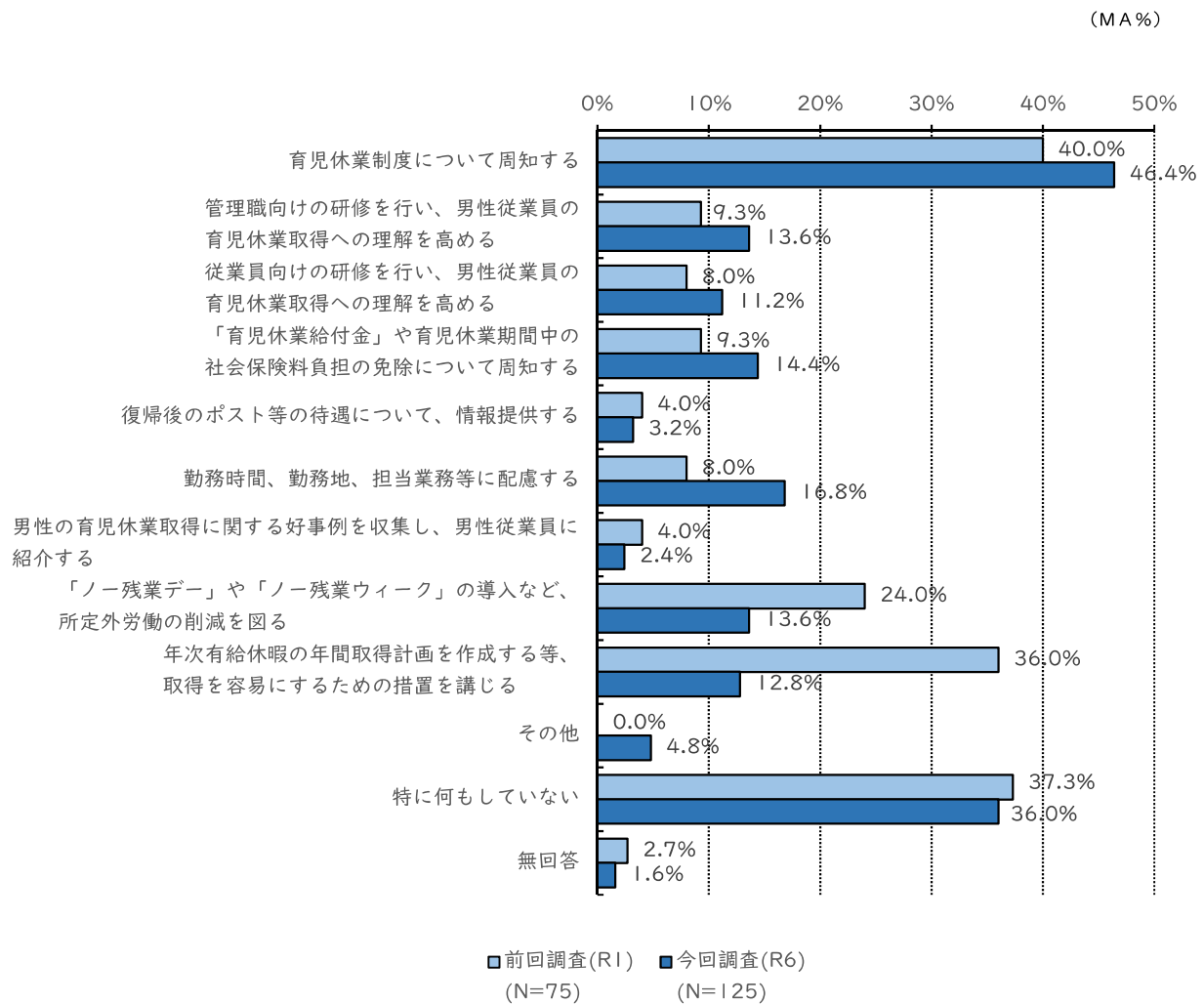


男性従業員の育児参加を推進するための取組があるかどうかについて尋ねたところ、「育児休業制度について周知する」が46.4%と最も多く、次いで、「特に何もしていない」が36.0%、「勤務時間、勤務地、担当業務等について配慮する」が16.8%、「『育児休業給付金』や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する」が14.4%、「管理職向けの研修を行い、男性従業員の育児休業取得への理解を高める」「『ノー残業デー』や『ノー残業ウィーク』の導入など、所定外労働の削減を図る」がともに13.6%、「年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる」が12.8%、「その他」が4.8%、「復帰後のポスト等の待遇について、情報提供する」が3.2%、「男性の育児休業取得に関する好事例を収集し、男性従業員に紹介する」が2.4%となっています。

●男性の育児参加を推進する取組としては「育児休業制度について周知する」が最も多くなりました。しかし、男性が育児休業制度を利用しにくい理由としては「上司の反応が良くない」「職場や顧客に迷惑がかかる」等が挙げられることが多いため、管理職や従業員が男性の育児休業取得への理解を深めることも必要です。

Ⅱ-2. 事業所アンケート

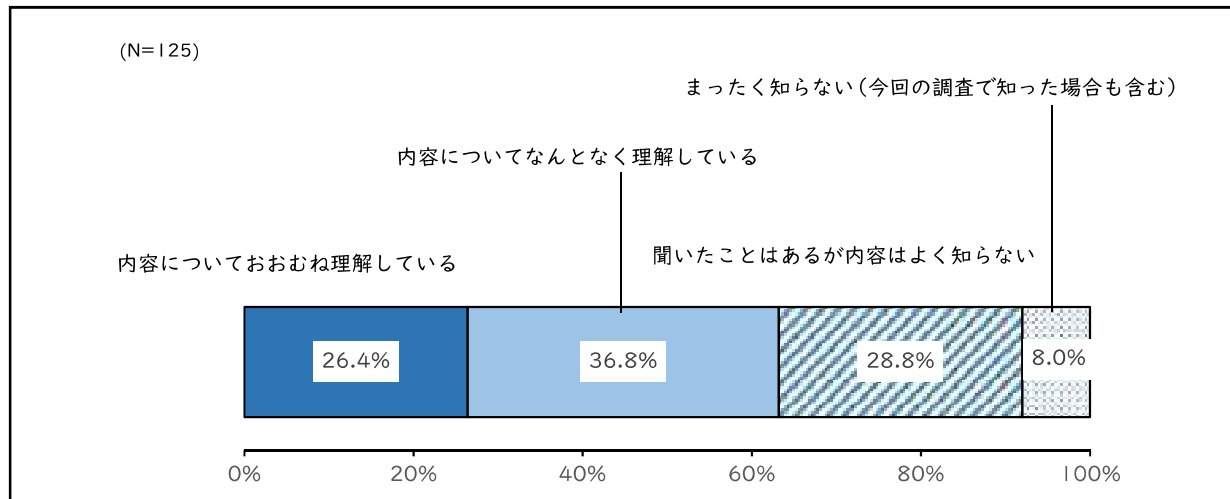
(前回調査との比較)



2 女性の能力発揮促進に関する取組について

〔1〕女性活躍推進法の認知

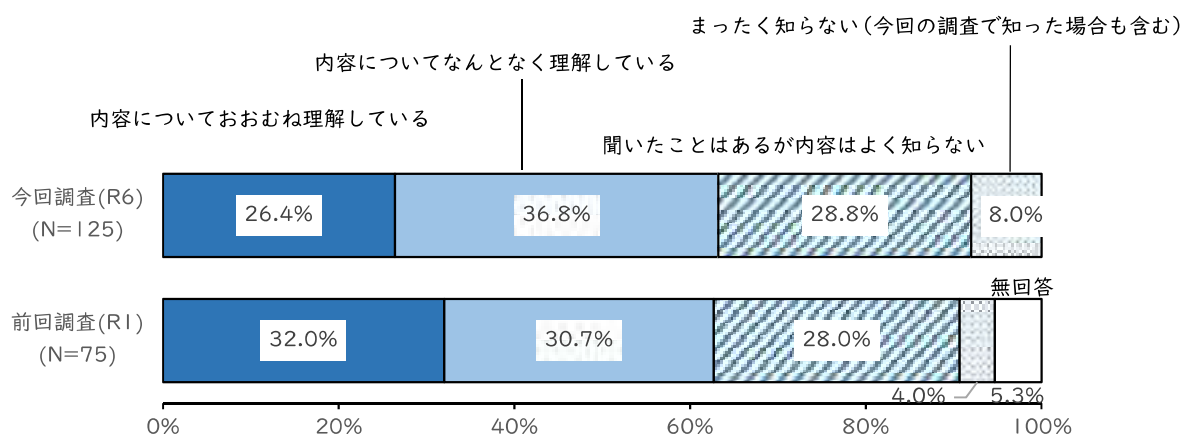
問1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法、平成27年8月28日成立、令和4年7月8日改正）」についてどの程度ご存知ですか。
（☑は1つ）



「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」についての認知を尋ねたところ、「内容についてなんとなく理解している」が36.8%と最も多く、次いで、「聞いたことはあるが内容はよく知らない」が28.8%、「内容についておおむね理解している」が26.4%、「まったく知らない（今回の調査で知った場合も含む）」が8.0%となっています。

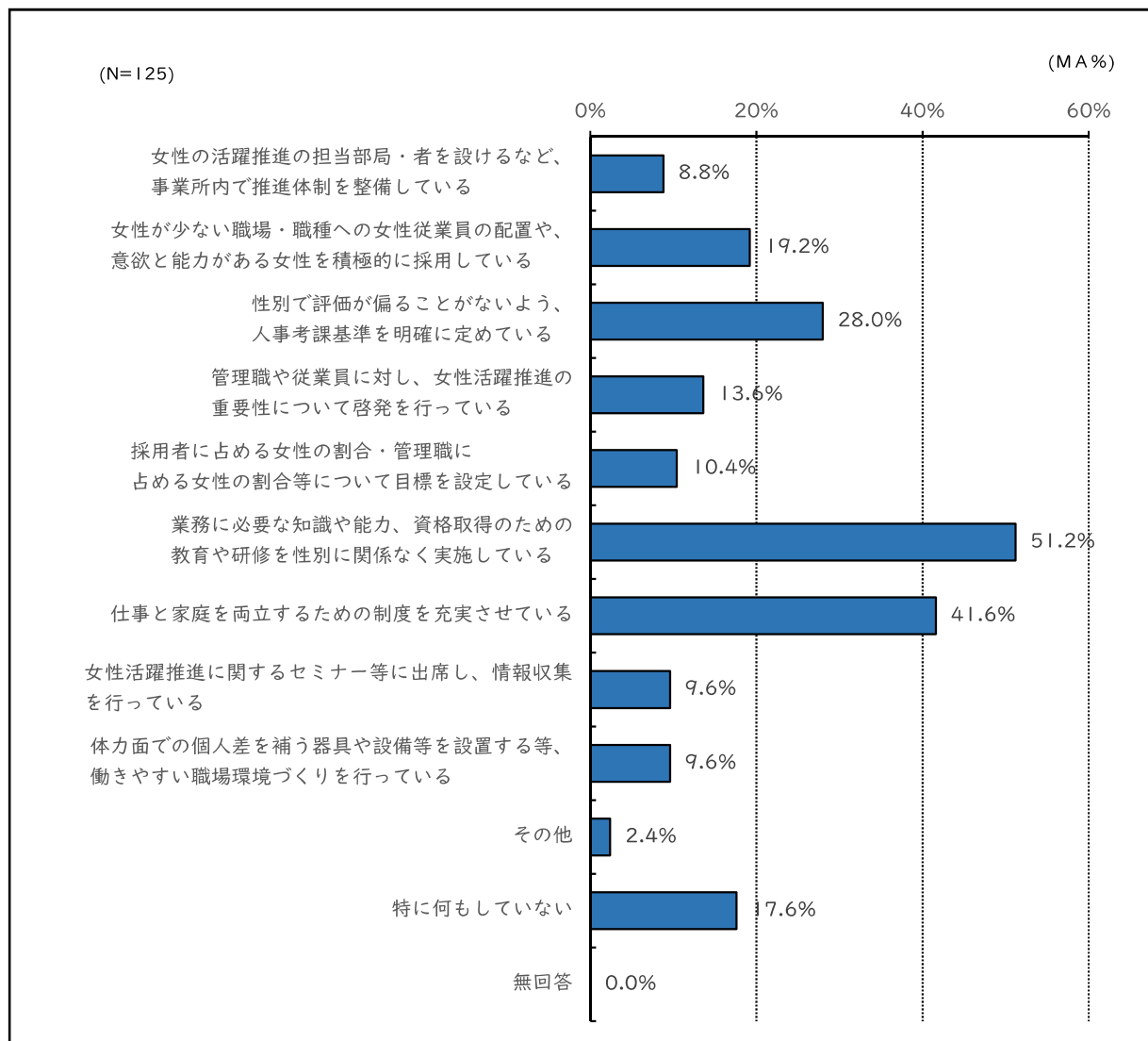
●「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」は、女性の働き方を改革して、関連情報の見える化・活用の推進を目的とした法律です。就労状況・条件の男女差を解消し、男性の暮らし方や意識改革も進めて、女性が活躍できる社会にするため導入されました。2016年4月に施行、2022年4月に改正され、労働者数101～300人以下の事業主にも行動計画の策定・公表が義務化されています。

（前回調査との比較）



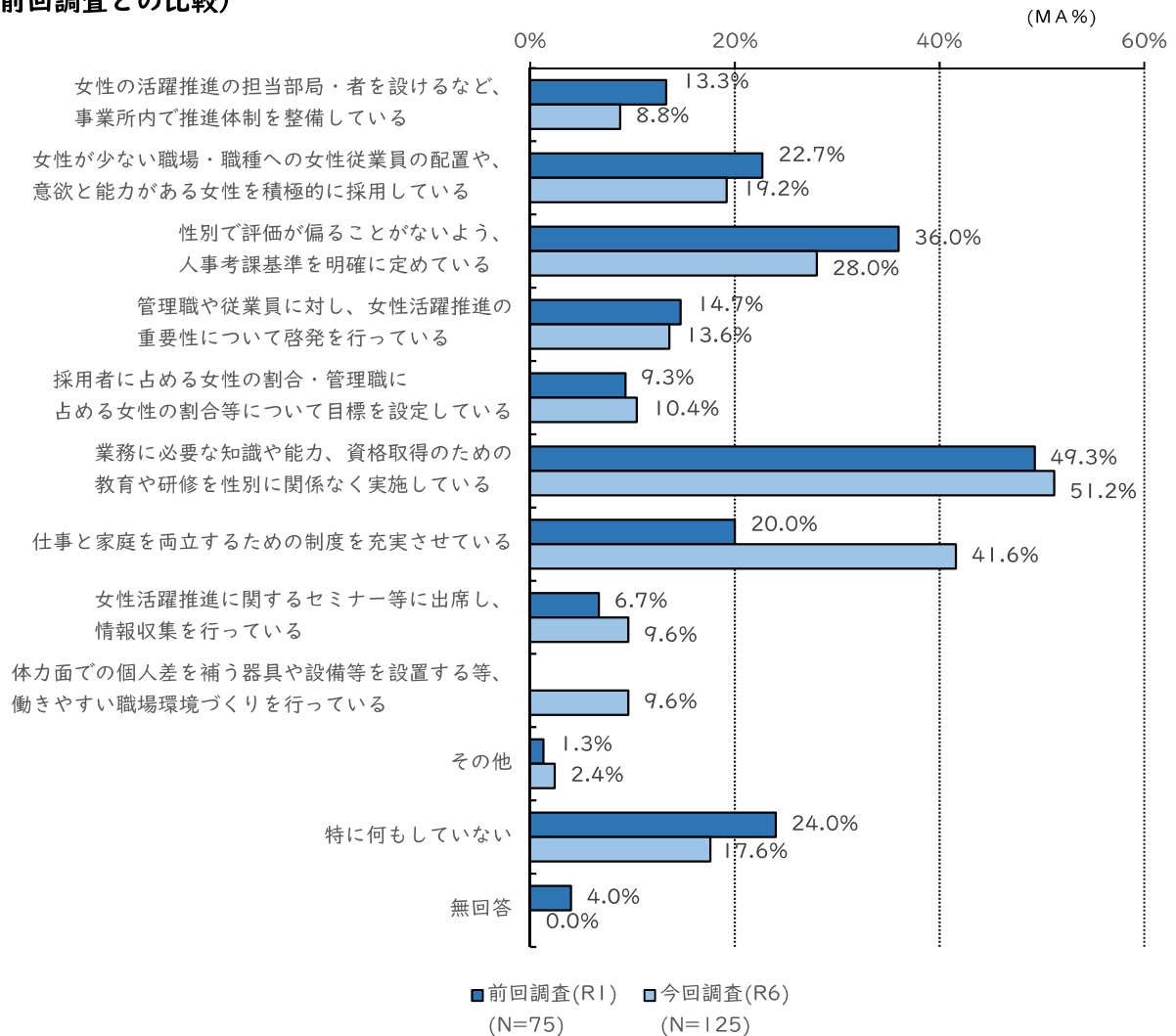
〔2〕女性の活躍推進に関して取り組んでいること

問 2 貴事業所では、女性の活躍推進に関して、何か取り組んでいることはありますか。
(☑ はいくつでも)



女性の活躍推進に関して取り組んでいることについて尋ねたところ、「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」が51.2%と最も多く、次いで、「仕事と家庭を両立するための制度を充実させている」が41.6%、「性別で評価が偏ることがないよう、人事考課基準を明確に定めている」が28.0%、「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」が19.2%、「特に何もしていない」が17.6%、「管理職や従業員に対し、女性活躍推進の重要性について啓発を行っている」が13.6%、「採用者に占める女性の割合・管理職に占める女性の割合等について目標を設定している」が10.4%、「女性活躍推進に関するセミナー等に参加し、情報収集を行っている」「体力面での個人差を補う器具や設備等を設置する等、働きやすい職場環境づくりを行っている」がともに9.6%、「女性活躍推進の担当部局・者を設けるなど、事業所内で推進体制を整備している」が8.8%、「その他」が2.4%となっています。

(前回調査との比較)

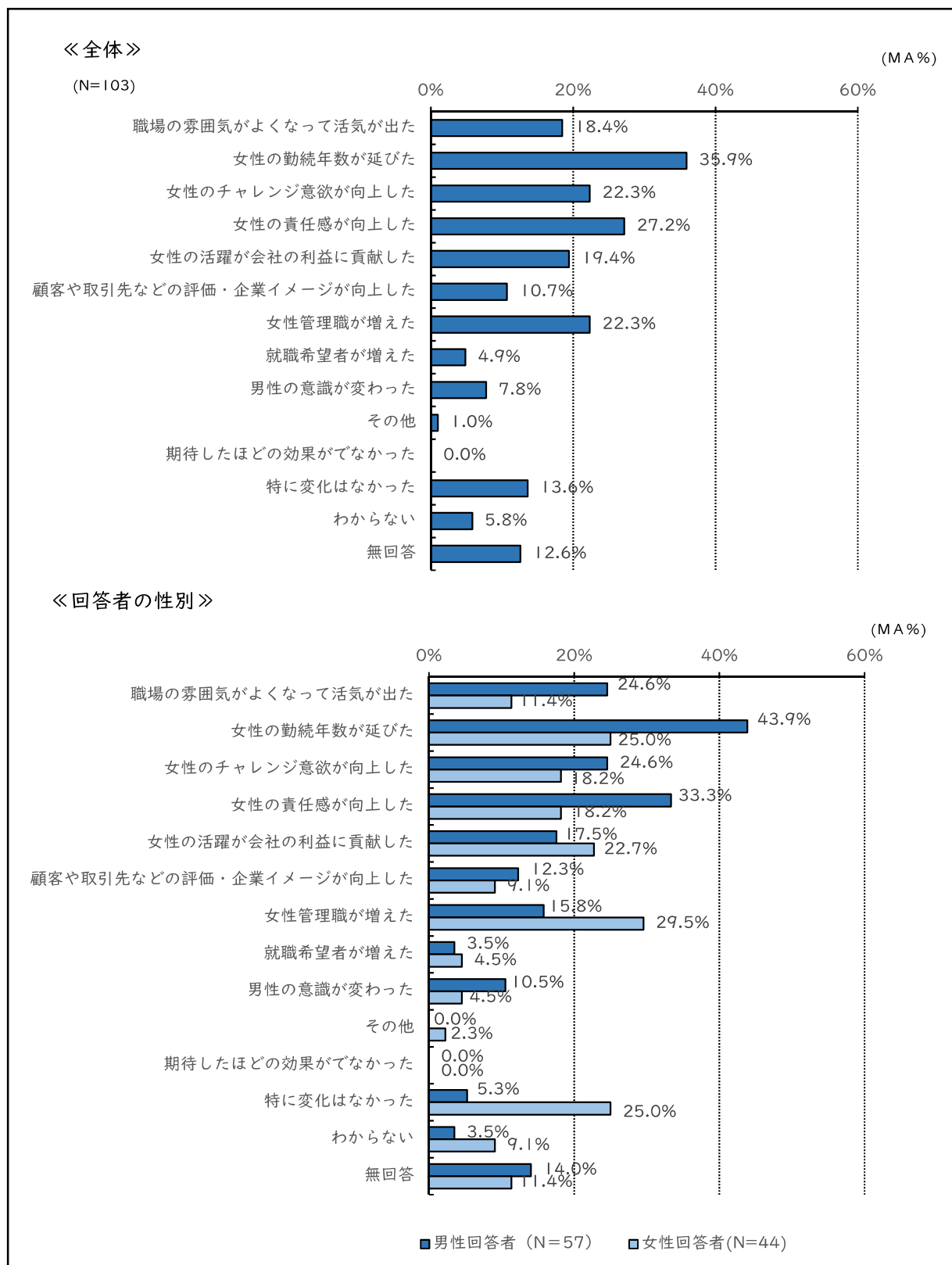


※「体力面での個人差を補う器具や設備等を設置する等、働きやすい職場環境づくりを行っている」は今回調査（R6）で追加

〔3〕女性の活躍推進の取組後の変化

「問 2 で何かしらの取組を「している」と回答された方のみ」

問 2-1 女性の活躍推進に関する取組実施の後、どのような変化がありましたか。(☑ はいくつでも)



女性の活躍推進に関して何か取り組んでいることがあると回答した事業所に、取組の実施後、どのような変化があったかを尋ねたところ、「女性の勤続年数が延びた」が35.9%と最も多く、次いで、「女性の責任感が向上した」が27.2%、「女性のチャレンジ意欲が向上した」「女性管理職が増えた」がそれぞれ22.3%、「女性の活躍が会社の利益に貢献した」が19.4%、「職場の雰囲気がよくなって活気が出た」が18.4%、「特に変化はなかった」がそれぞれ13.6%、「顧客や取引先などの評価・企業イメージが向上した」が10.7%、「男性の意識が変わった」が7.8%、「就職希望者が増えた」が4.9%、「その他」が1.0%となっています。

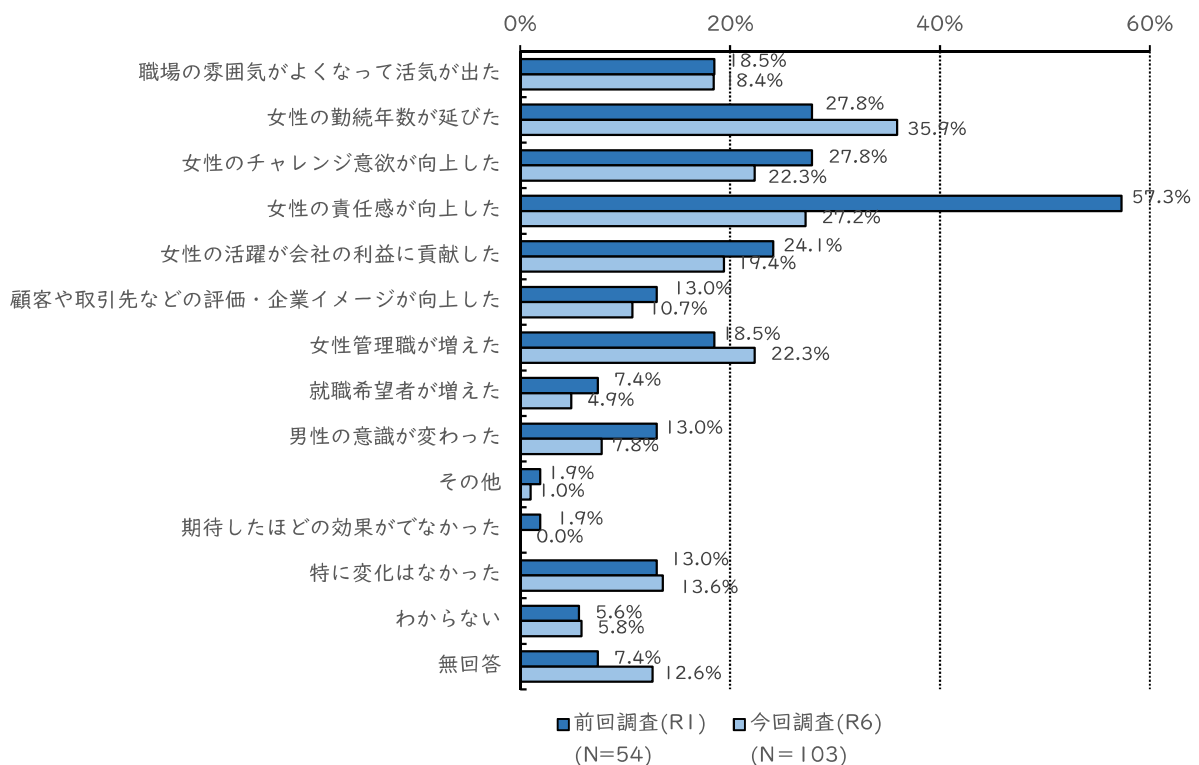
性別ごとに見てみると、男性回答者は「女性の勤続年数が延びた」が43.9%と最も多く、次いで「女性の責任感が向上した」が33.3%、「職場の雰囲気がよくなって活気が出た」「女性のチャレンジ意欲が向上した」がともに24.6%、「女性が会社の利益に貢献した」が17.5%、「女性の管理職が増えた」が15.8%、「顧客や取引先などの評価・企業イメージが向上した」が12.3%、「男性の意識が変わった」が10.5%、「特に変化はなかった」が5.3%、「就職希望者が増えた」が3.5%となっています。

女性回答者は、「女性管理職が増えた」が29.5%と最も多く、次いで「女性の勤続年数が延びた」「特に変化はなかった」が25.0%、「女性が会社の利益に貢献した」が22.7%、「女性のチャレンジ意欲が向上した」「女性の責任感が向上した」がともに18.2%、「職場の雰囲気がよくなって活気が出た」が11.4%、「顧客や取引先などの評価・企業イメージが向上した」が9.1%、「就職希望者が増えた」「男性の意識が変わった」が4.5%、「その他」が2.3%となっています。

●性別ごとにみると「職場の雰囲気がよくなって活気が出た」は男性が女性よりも13.2ポイント高く、「特に変化はなかった」は女性が男性よりも19.7ポイント高くなっており、男性と女性では女性の活躍推進に関する取組実施の後の変化について感じ方が異なると考えられます。

(前回調査との比較)

(MA%)

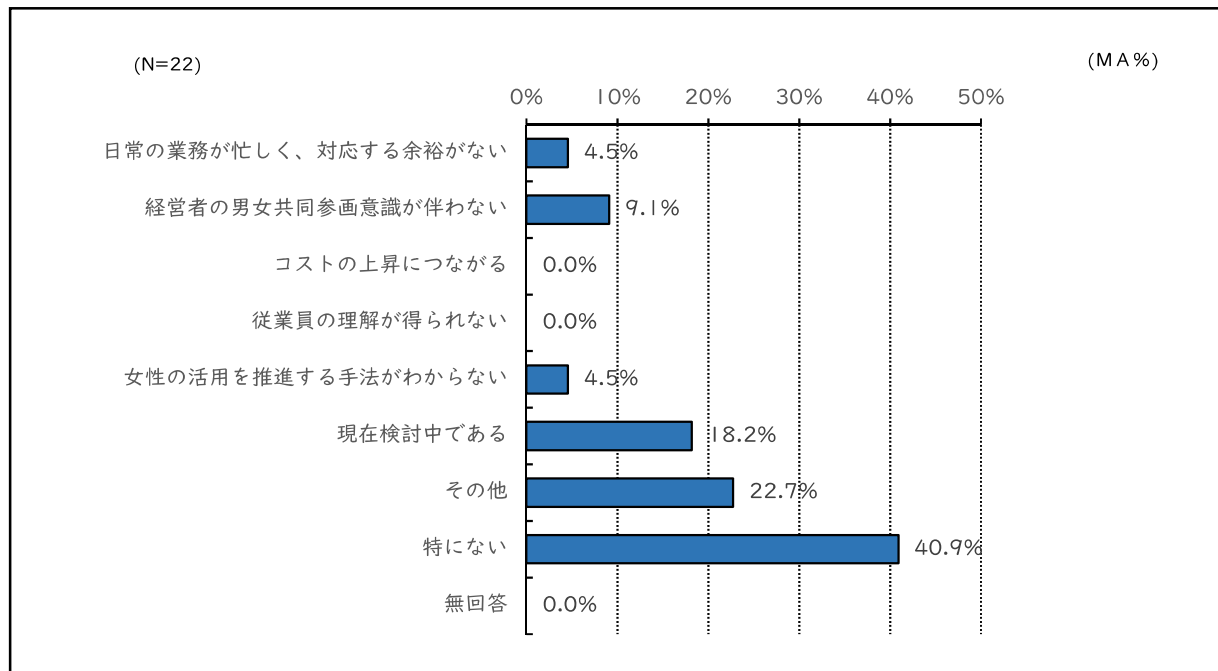


※前回調査(R1)では選べる選択肢を3つまで制限していた

〔4〕女性の活躍推進に取り組んでいない理由

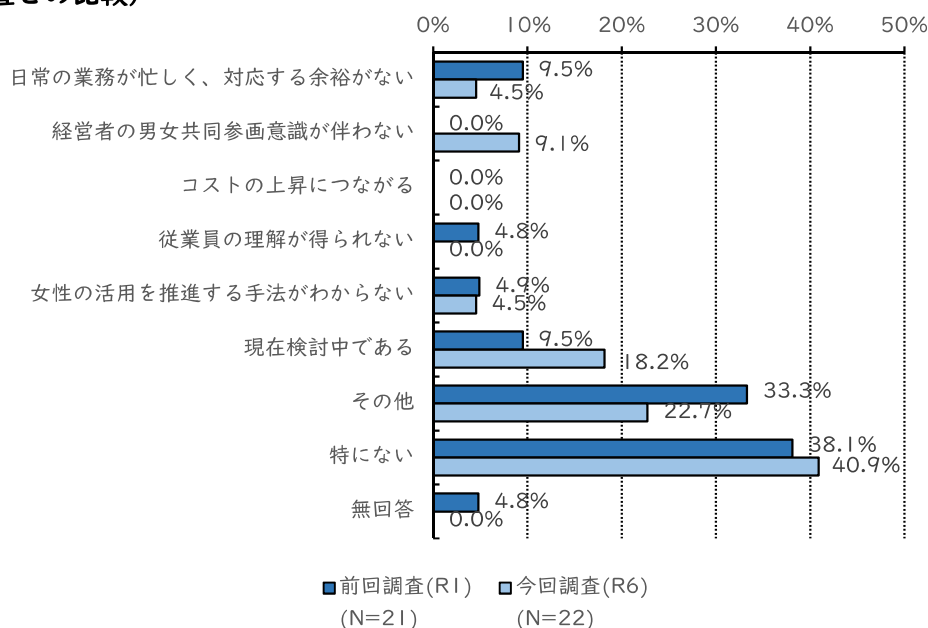
「問 2 で「特に何もしていない」と回答された方のみ」

問 2-2 女性の活躍推進に取り組んでいない理由は何ですか。(☑ はいくつでも)



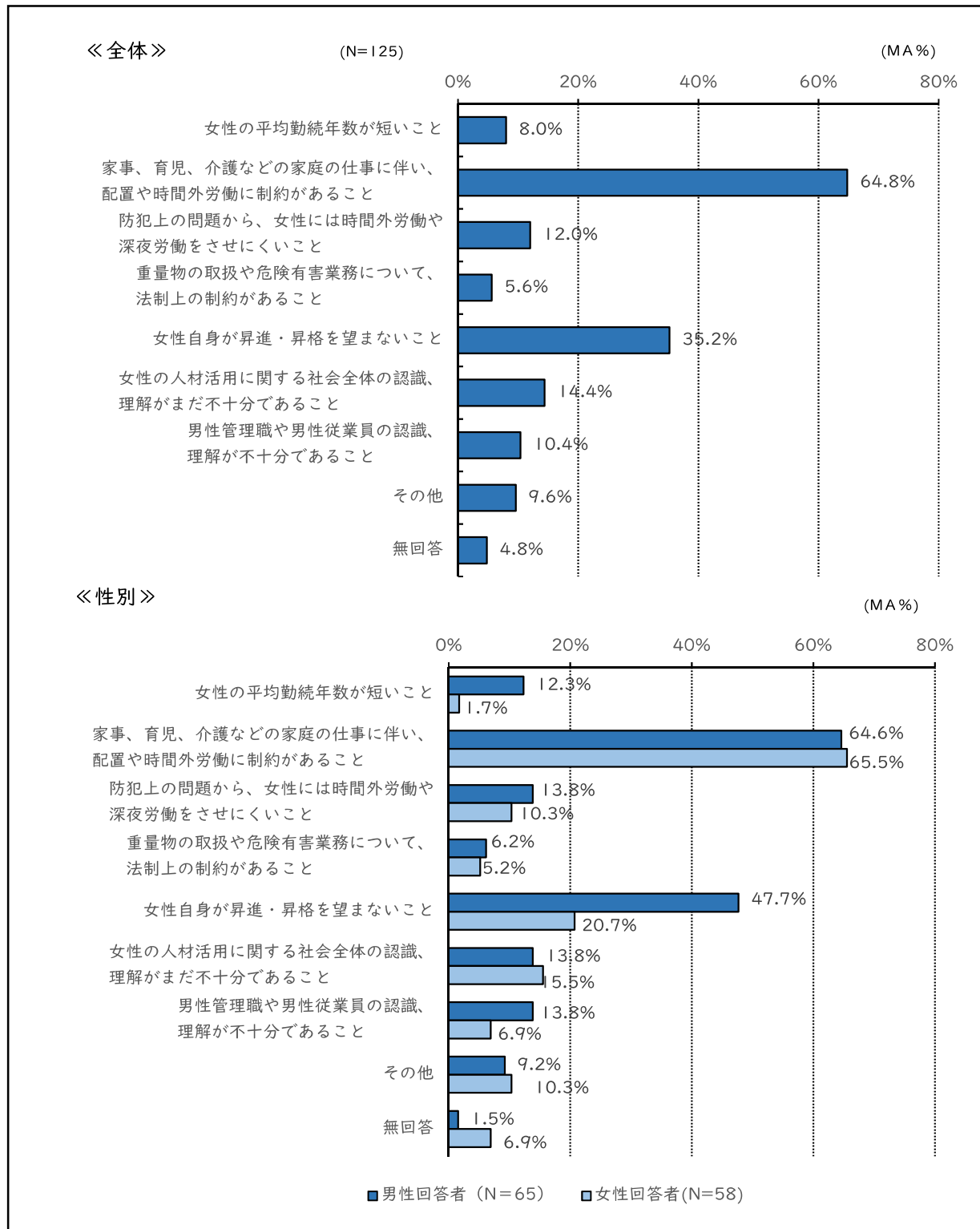
女性の活躍推進に取り組んでいないと回答した事業所に、その理由を尋ねたところ、「その他」が 22.7%と最も多く、次いで「現在検討中である」が 18.2%、「経営者の男女共同参画意識が伴わない」が 9.1%、「日常の業務が忙しく、対応する余裕がない」「女性の活用を推進する手法がわからない」がともに 4.5%、「コストの上昇につながる」「従業員の理解が得られない」がともに 0.0%となっています。一方で、「特にない」という回答も 40.9%と多くなっています。

(前回調査との比較)



〔5〕女性の活躍推進の取組の支障となること

問3 女性の活躍推進に取り組むにあたって、支障となることはどのようなことだと思いますか。
(☑ はいくつでも)



Ⅱ-2. 事業所アンケート

女性の活躍推進に取り組むにあたって、支障になることについて尋ねたところ、「家事、育児、介護などの家庭の仕事に伴い、配置や時間外労働に制約があること」が 64.8%と最も多く、次いで、「女性自身が昇進・昇格を望まないこと」が 35.2%、「女性の人材活用に関する社会全体の認識、理解がまだ不十分であること」が 14.4%、「防犯上の問題から、女性には時間外労働や深夜労働をさせにくいこと」が 12.0%、「男性管理職や男性従業員の認識、理解が不十分であること」が 10.4%、「その他」が 9.6%、「女性の平均勤続年数が短いこと」が 8.0%、「重量物の取扱や危険有害業務について、法制上の制約があること」がそれぞれ 5.6%となっています。

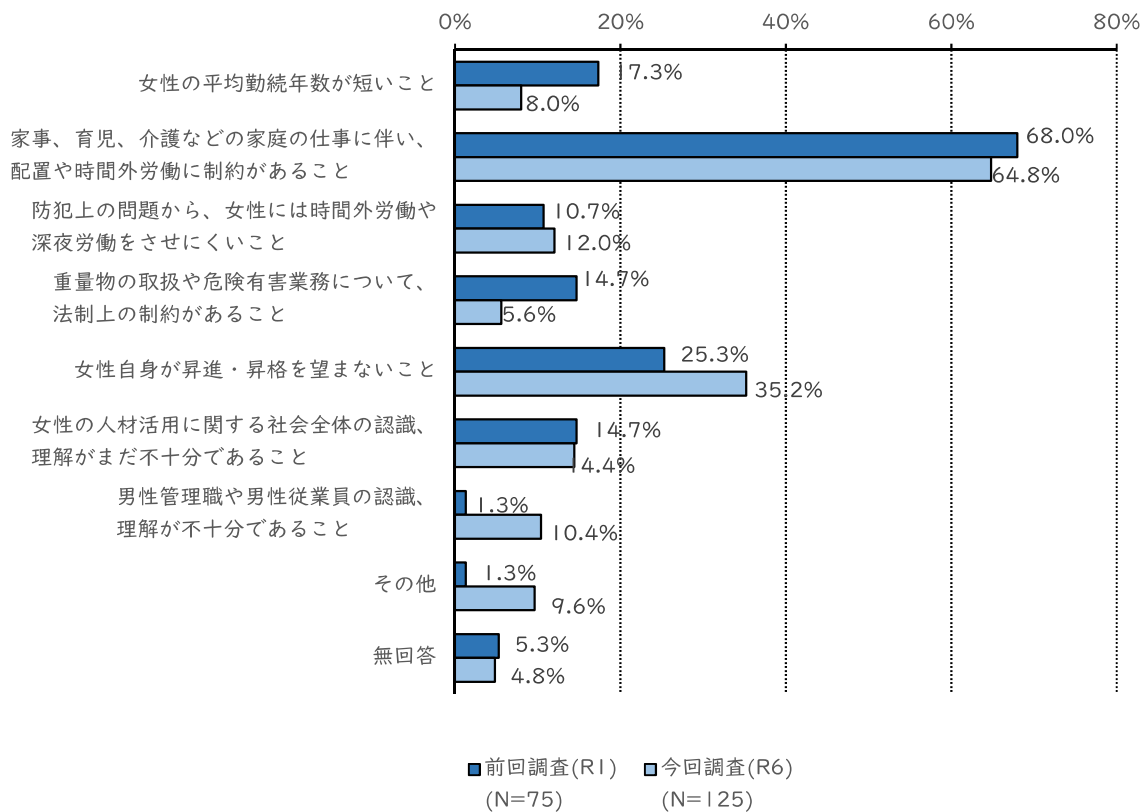
性別ごとに見てみると、男性回答者では「家事、育児、介護などの家庭の仕事に伴い、配置や時間外労働があること」が 64.6%と最も多く、次いで「女性自身が昇進・昇格を望まないこと」が 47.4%、「防犯上の問題から、女性には時間外労働や深夜労働をさせにくいこと」「女性の人材活用に関する社会全体の認識、理解がまだ不十分であること」「男性管理職や男性従業員の認識、理解が不十分であること」がともに 13.8%、「女性の平均勤続年数が短いこと」が 12.3%、「その他」が 9.2%となっています。

女性回答者では、「家事、育児、介護などの家庭の仕事に伴い、配置や時間外労働があること」が 65.5%と最も多く、次いで「女性自身が昇進・昇格を望まないこと」が 20.7%、「女性の人材活用に関する社会全体の認識、理解がまだ不十分であること」が 15.5%、「防犯上の問題から、女性には時間外労働や深夜労働をさせにくいこと」「その他」がともに 10.3%、「男性管理職や男性従業員の認識、理解が不十分であること」が 6.9%、「重量物の取扱や危険有害業務について、法制上の制約があること」が 5.2%、「女性の平均勤続年数が短いこと」が 1.7%となっています。

●性別ごとにみると、「女性自身が昇進・昇格を望まないこと」は男性が女性よりも 27.0 ポイント高くなりました。女性が昇進・昇格を望まない理由としては、仕事の負担が重くなり家庭との両立が難しくなることや、ロールモデルがないこと等がよく挙げられます。

家庭よりも仕事を優先することが管理職に強く求められる状況では、家庭よりも仕事を優先する男性が管理職に就くことが多くなり、結果的に家庭における女性の負担がさらに強化されます。女性活躍を推進するためには、管理職の業務の負担を見直すだけでなく、男性のワーク・ライフ・バランスを確保し、男性の家庭への参画を推進することが必要です。

(前回調査との比較)

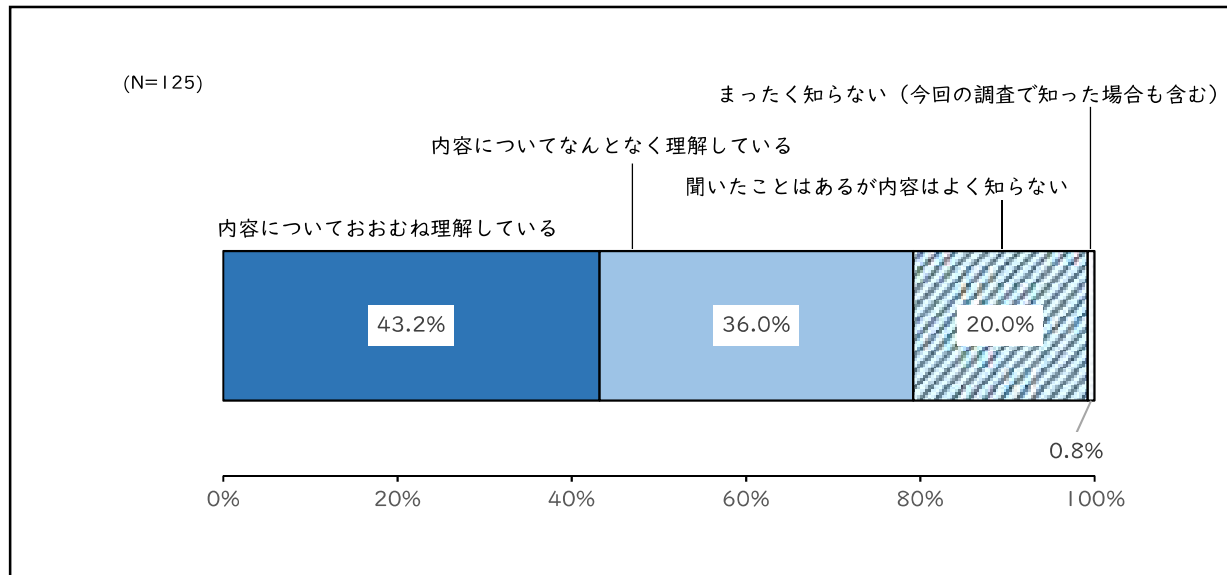


※前回調査（R1）では選べる選択肢を3つまで制限していた

3 男女がともに働きやすい環境づくりについて

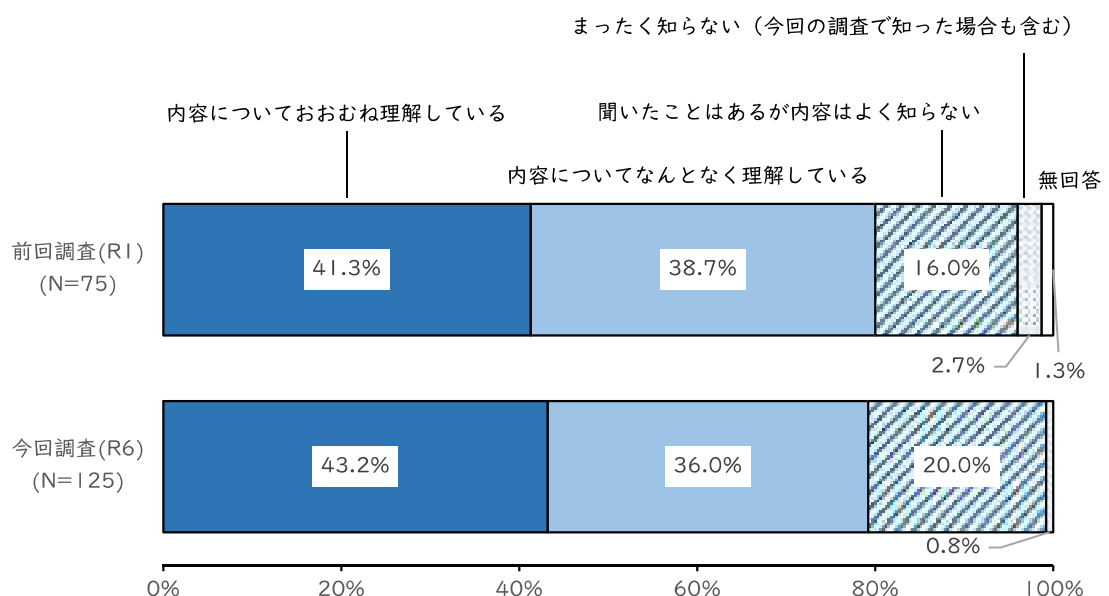
〔1〕「ワーク・ライフ・バランス」の認知

問4 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」についてどの程度ご存知ですか。
（☑ は1つ）



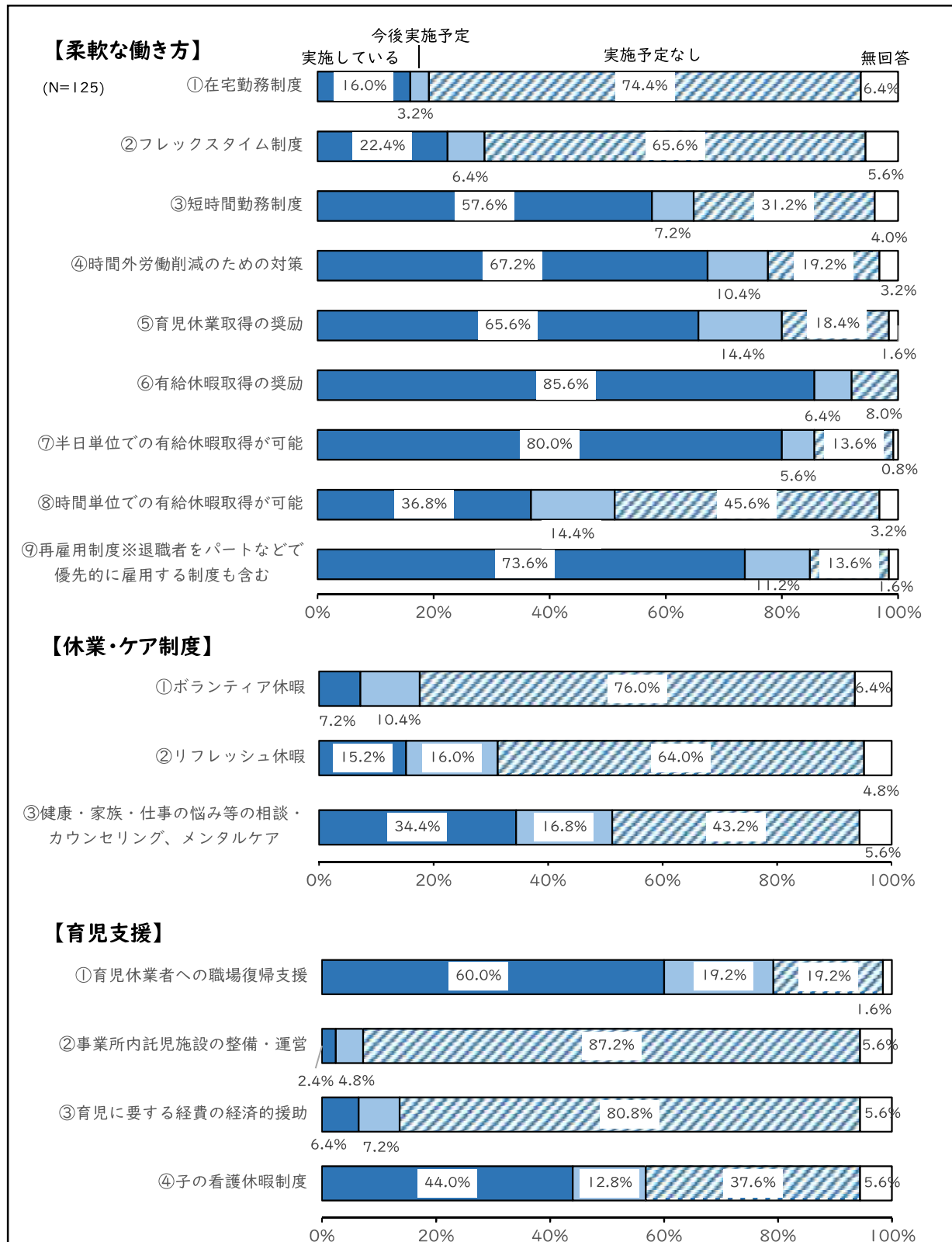
「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の認知について尋ねたところ、「内容についておおむね理解している」が43.2%、「内容についてなんとなく理解している」が36.0%、「聞いたことはあるが内容はよく知らない」が22.0%、「まったく知らない（今回の調査で知った場合も含む）」が0.8%となっています。

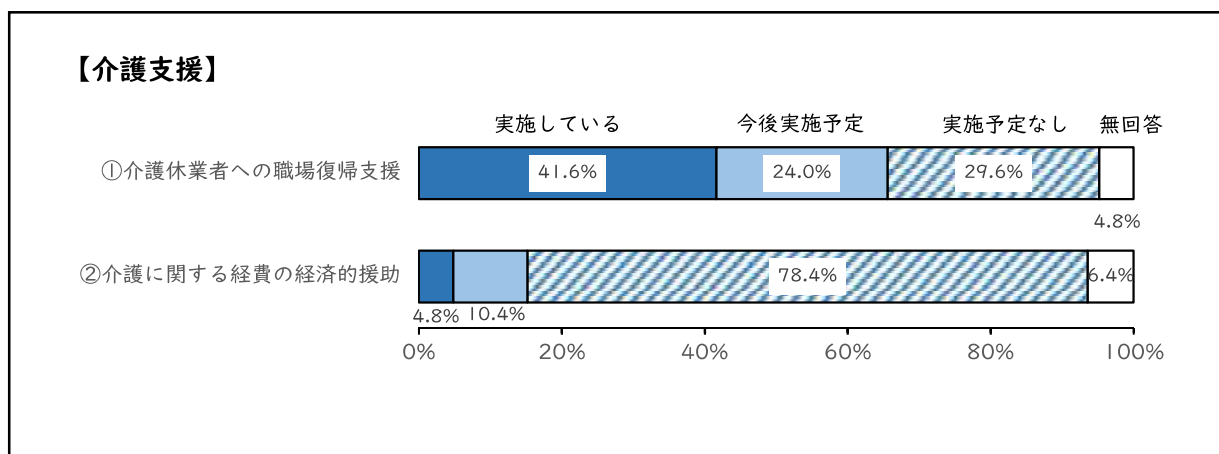
（前回調査との比較）



[2]「ワーク・ライフ・バランス」推進の取組状況

問 5 貴事業所での「ワーク・ライフ・バランス」の推進に関する取組状況をお答えください。
(それぞれの番号について、☑ は1つ)





「ワーク・ライフ・バランス」の推進に関する取組状況について尋ねたところ、「実施している」での割合は、「柔軟な働き方⑥有給休暇取得の奨励」が 85.6%と最も多く、次いで、「柔軟な働き方⑦半日単位での有給休暇取得が可能」が 80.0%、「柔軟な働き方⑨再雇用制度（退職者やパートなどで優先的に雇用する制度も含む）」が 73.6%、「柔軟な働き方④時間外労働削減のための対策」が 67.2%、「柔軟な働き方⑤育児休業取得の奨励」が 65.6%となっています。

「今後実施予定」の割合は、「介護支援①介護休業者への職場復帰支援」が 24.0%と最も多く、次いで、「育児支援①育児休業者への職場復帰支援」が 19.2%、「休業・ケア制度③健康・家族・仕事の悩み等の相談・カウンセリング、メンタルケア」が 16.8%、「休業・ケア制度②リフレッシュ休暇」が 16.0%、「柔軟な働き方⑥育児休業取得の奨励」「柔軟な働き方⑧時間単位での有給休暇取得が可能」がともに 14.4%となっています。

「実施予定なし」の割合は、「育児支援②事業所内託児施設の整備・運営」が 87.2%と最も多く、次いで、「育児支援③育児に要する経費の経済的援助」が 80.8%、「介護支援②介護に関する経費の経済的援助」が 78.4%、「休業・ケア制度①ボランティア休暇」が 76.0%、「柔軟な働き方①在宅勤務制度」が 74.4%となっています。

●「育児支援①育児休業者への職場復帰支援」と「介護支援①介護休業者への職場復帰支援」を比較すると、介護休業者への職場復帰支援が少ないことがわかります。

少子高齢化社会の到来により、家族の介護は多くの世帯が直面する課題となっています。現役世代が介護の負担を抱えれば、仕事との両立が難しくなり、それまで培ってきたキャリアを断念せざるを得ず介護離職する可能性もあります。ワーク・ライフ・バランスを確保し、仕事と家庭を両立できる環境を整備するためには、介護をしている人への支援も必要です。

(前回調査との比較)

(%)

			N	実施している	今後実施予定	実施予定なし	無回答
柔軟な働き方	①在宅勤務制度	前回調査 (R1)	75	4.0	4.0	82.7	9.3
		今回調査 (R6)	125	16.0	3.2	74.4	6.4
	②フレックスタイム制度	前回調査 (R1)	75	17.3	8.0	64.0	10.7
		今回調査 (R6)	125	22.4	6.4	65.6	5.6
	③短時間勤務制度	前回調査 (R1)	75	54.7	6.7	33.3	5.3
		今回調査 (R6)	125	57.6	7.2	31.2	4.0
	④時間外労働削減のための対策	前回調査 (R1)	75	70.7	12.0	10.7	6.7
		今回調査 (R6)	125	67.2	10.4	19.2	3.2
	⑤育児休業取得の奨励	前回調査 (R1)	75	65.3	10.7	17.3	6.7
		今回調査 (R6)	125	65.6	14.4	18.4	1.6
	⑥有給休暇取得の奨励	前回調査 (R1)	75	88.0	4.0	5.3	2.7
		今回調査 (R6)	125	85.6	6.4	8.0	0.0
	⑦半日単位での有給休暇取得が可能	前回調査 (R1)	75	81.3	2.7	12.0	4.0
		今回調査 (R6)	125	80.0	5.6	13.6	0.8
	⑧時間単位での有給休暇取得が可能	前回調査 (R1)	75	26.7	12.0	49.3	12.0
		今回調査 (R6)	125	36.8	14.4	45.6	3.2
	⑨再雇用制度（退職者をパートなどで優先的に雇用する制度も含む）	前回調査 (R1)	75	77.3	9.3	9.3	4.0
		今回調査 (R6)	125	73.6	11.2	13.6	1.6
	⑩その他	前回調査 (R1)	75	0.0	0.0	17.3	82.7
		今回調査 (R6)	125	今回調査 (R6) では削除			

Ⅱ-2. 事業所アンケート

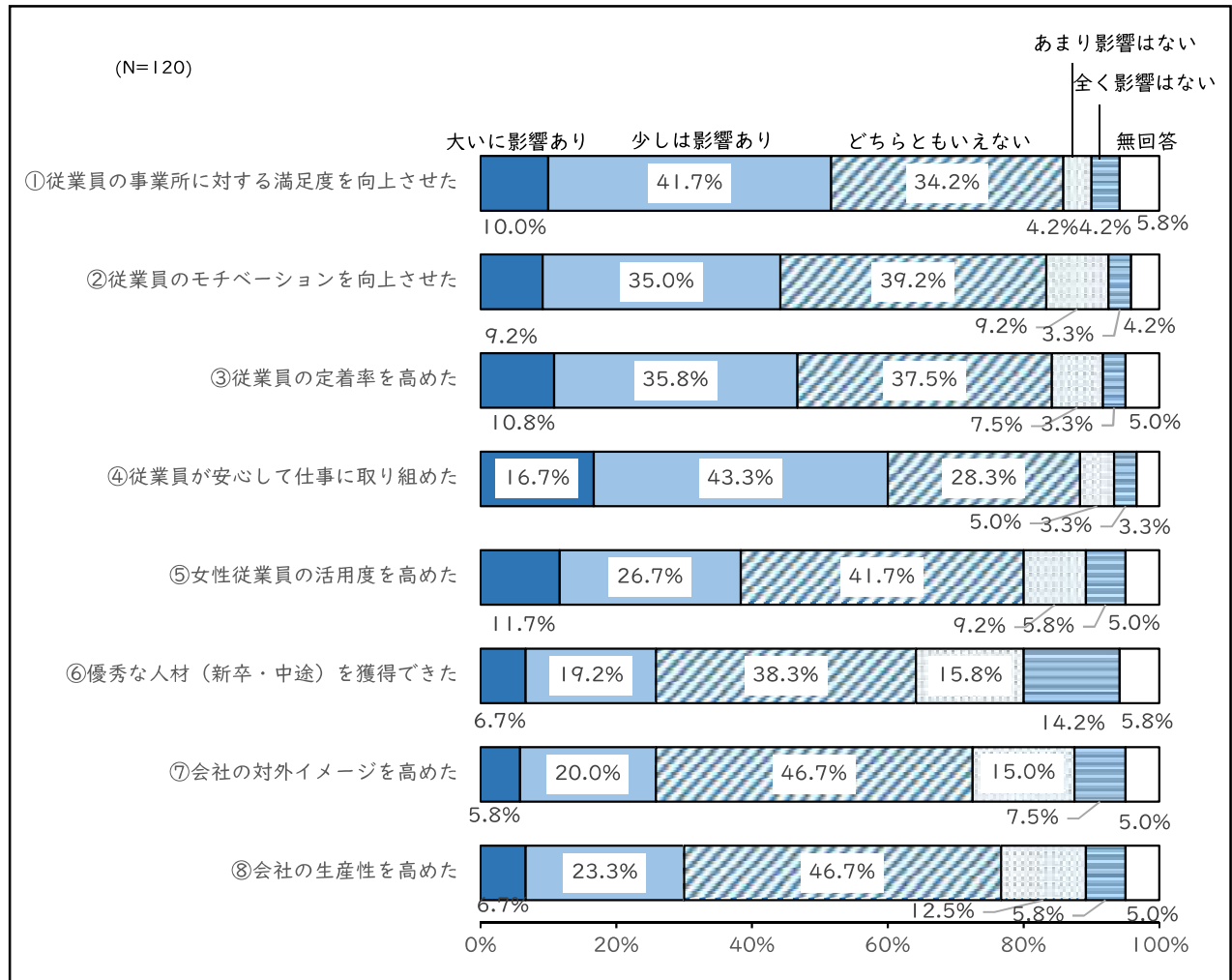
(%)

			N	実施している	今後実施予定	実施予定なし	無回答
休業・ケア制度	①ボランティア休暇	前回調査（R1）	75	13.3	8.0	69.3	9.3
		今回調査（R6）	125	7.2	10.4	76.0	6.4
	②リフレッシュ休暇	前回調査（R1）	75	25.3	8.0	56.0	10.7
		今回調査（R6）	125	15.2	16.0	64.0	4.8
	③健康・家庭・仕事の悩み等の相談 カウンセリング、メンタルケア	前回調査（R1）	75	36.0	13.3	42.7	8.0
		今回調査（R6）	125	34.4	16.8	43.2	5.6
	④その他	前回調査（R1）	75	2.7	1.3	22.7	73.3
		今回調査（R6）	125	今回調査（R6）では削除			
育児支援	①育児休業者への職場復帰支援	前回調査（R1）	75	52.0	10.7	29.3	8.0
		今回調査（R6）	125	60.0	19.2	19.2	1.6
	②事業所内託児施設の整備・運営	前回調査（R1）	75	5.3	4.0	80.0	10.7
		今回調査（R6）	125	2.4	4.8	87.2	5.6
	③育児に要する経費の経済的援助	前回調査（R1）	75	10.7	6.7	70.7	12.0
		今回調査（R6）	125	6.4	7.2	80.8	5.6
	④子の看護休暇制度	前回調査（R1）	75	48.0	10.7	36.0	5.3
		今回調査（R6）	125	44.0	12.8	37.6	5.6
	⑤その他	前回調査（R1）	75	0.0	1.3	22.7	76.0
		今回調査（R6）	125	今回調査（R6）では削除			
介護支援	①介護休業者への職場復帰支援	前回調査（R1）	75	32.0	14.7	42.7	10.7
		今回調査（R6）	125	41.6	24.0	29.6	4.8
	②介護に関する経費の経済的援助	前回調査（R1）	75	5.3	6.7	76.0	12.0
		今回調査（R6）	125	4.8	10.4	78.4	6.4
	③その他	前回調査（R1）	75	1.3	1.3	22.7	72.0
		今回調査（R6）	125	今回調査（R6）では削除			

[3]「ワーク・ライフ・バランス」推進の効果・影響

「問 5 で、1 つでも「実施している」を選択された方のみ」

問 5-1 「ワーク・ライフ・バランス」の推進に取り組むことで、どのような効果や影響がありましたか。(それぞれの番号について、☑ は 1 つ)



「ワーク・ライフ・バランス」の推進に関する取組を 1 つでも「実施している」と回答した事業所に、「ワーク・ライフ・バランス」の推進に取り組むことで、どのような効果や影響があったか尋ねたところ、「大いに影響あり」と「少しは影響あり」を合わせた『影響あり』では、「④従業員が安心して仕事に取り組めた」が 60.0%と最も多く、次いで、「①従業員の事業所に対する満足度を向上させた」が 51.7%、「③従業員の定着率を高めた」が 46.6%、「②従業員のモチベーションを向上させた」が 44.2%、「⑤女性従業員の活用度を高めた」が 38.4%となっています。

「どちらともいえない」では、「⑦会社の対外イメージを高めた」「⑧会社の生産性を高めた」がともに 46.7%と最も多く、次いで、「⑤女性従業員の活用度を高めた」が 41.7%、「②従業員のモチベーションを向上させた」が 39.2%、「⑥優秀な人材（新卒・中途）を獲得できた」が 38.3%、「③従業員の定着率を高めた」が 37.5%となっています。

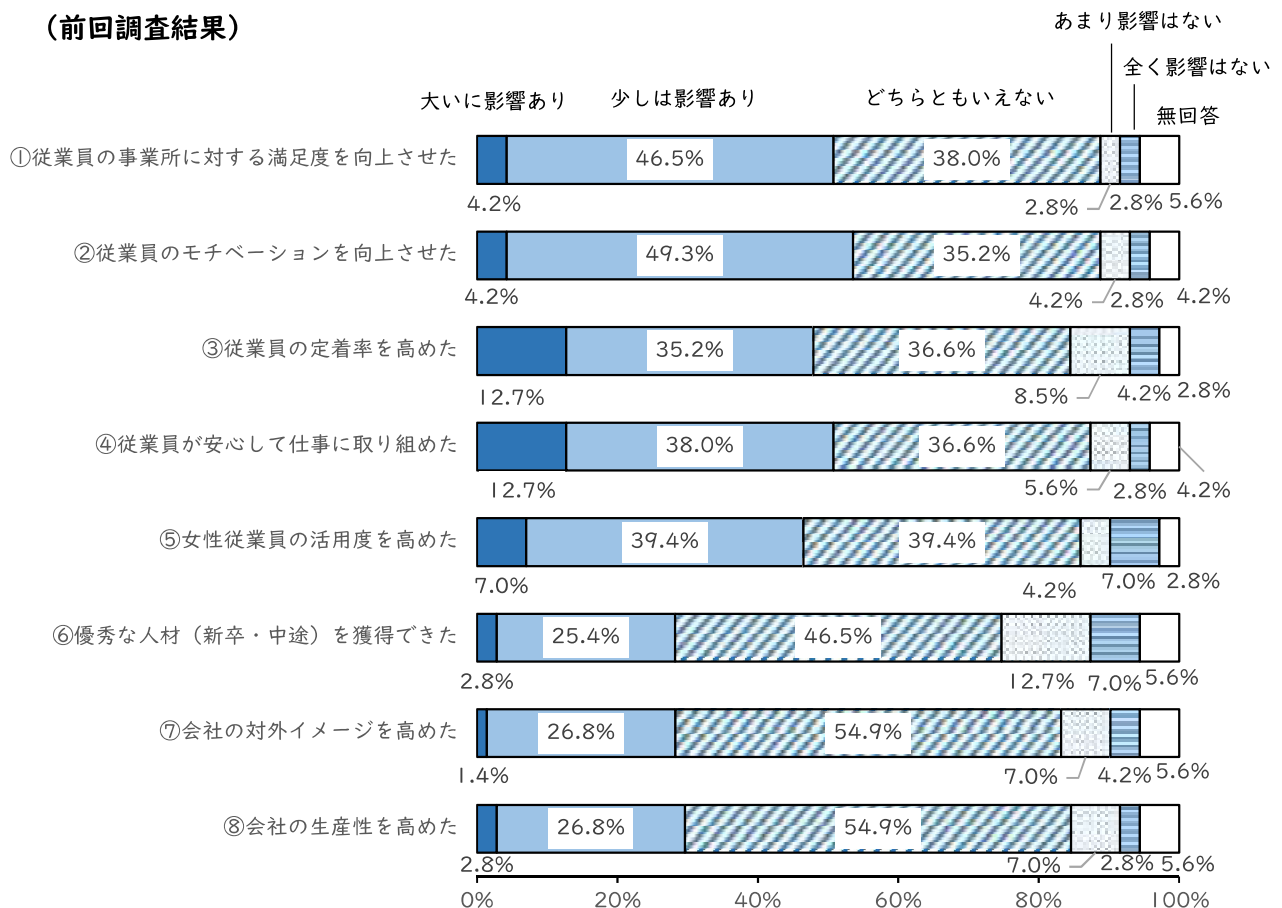
「全く影響はない」と「あまり影響はない」を合わせた『影響なし』では、「⑥優秀な人材（新卒・中途）を獲得できた」が 30.0%と最も多く、次いで、「⑦会社の対外イメージを高めた」が 22.5%、

Ⅱ-2. 事業所アンケート

「⑧会社の生産性を高めた」が18.3%、「⑤女性従業員の活用度を高めた」が15.0%、「②従業員のモチベーションを向上させた」が12.5%となっています。

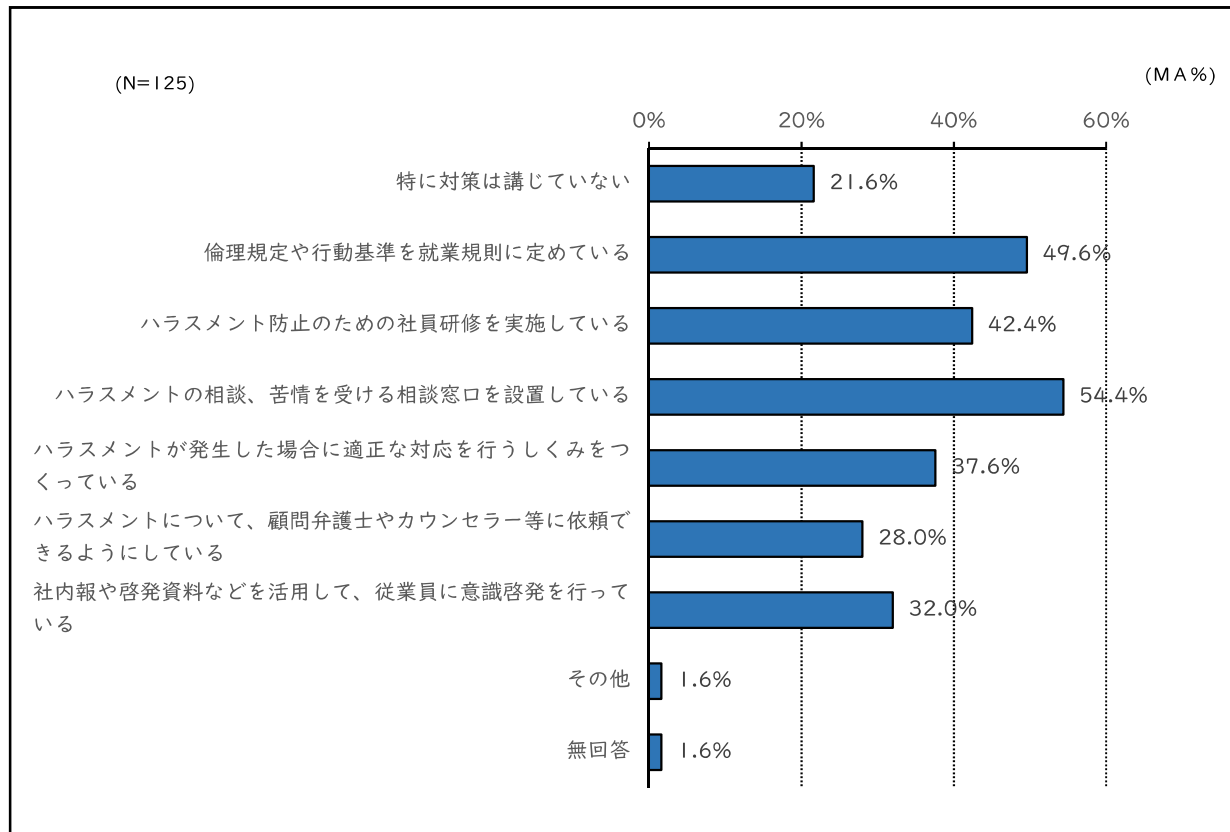
●『影響あり』からはワーク・ライフ・バランスの推進が従業員の事業所への満足度や安心感に影響していることが読み取れます。

(前回調査結果)



[4] ハラスメントへの対策

問6 貴事業所ではハラスメント（セクシュアル・ハラスメントや出産・育児・介護に関するハラスメント）に対する対策を講じていますか。（☑ はいくつでも）



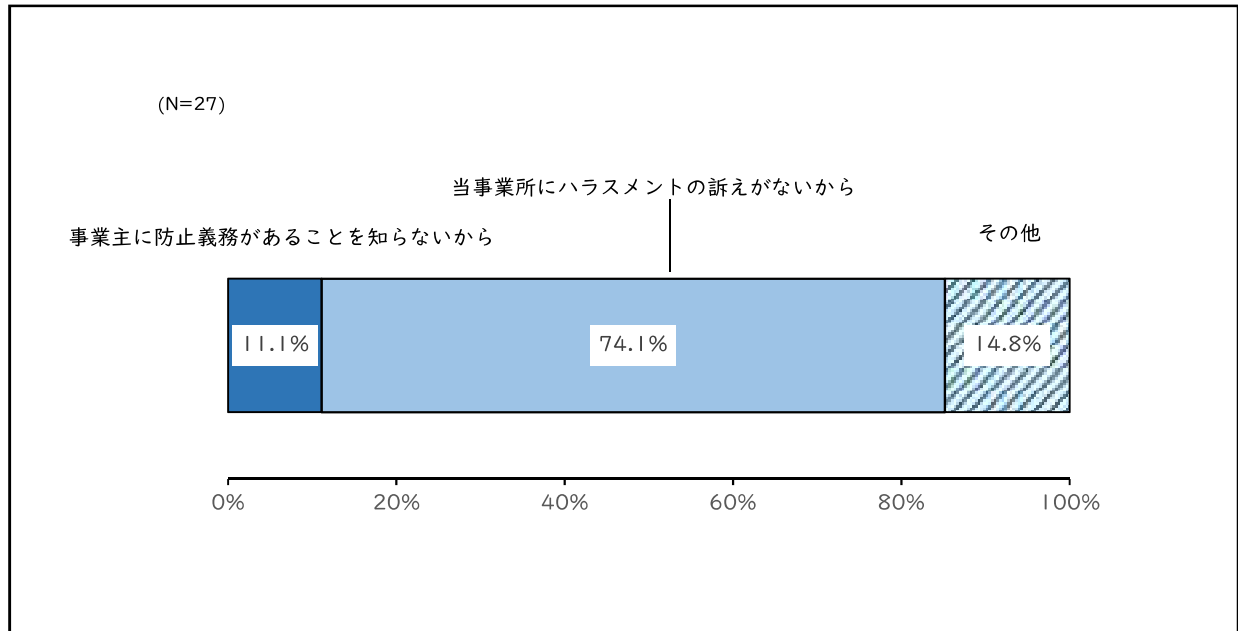
ハラスメント（セクシュアル・ハラスメントや出産・育児・介護に関するハラスメント）に対する対策について尋ねたところ、「ハラスメントの相談、苦情を受ける相談窓口を設置している」が54.4%と最も多く、次いで、「倫理規定や行動基準を就業規則に定めている」が49.6%、「ハラスメント防止のための社員研修を実施している」が42.4%、「ハラスメントが発生した場合に適正な対応を行うしくみをつくっている」が37.6%、「社内報や啓発資料などを活用して、従業員に意識啓発を行っている」が32.0%となっています。

●「特に対策は講じていない」は21.6%ありました。男女雇用機会均等法は、事業主に対して職場でのセクシャルハラスメント防止措置を取ることを義務付けています。

〔5〕ハラスメントへの対策をしない理由

「問 6 で、「特に対策は講じていない」を選択された方のみ」

問 6-1 その理由はなんですか（☑ は主なもの 1 つ）



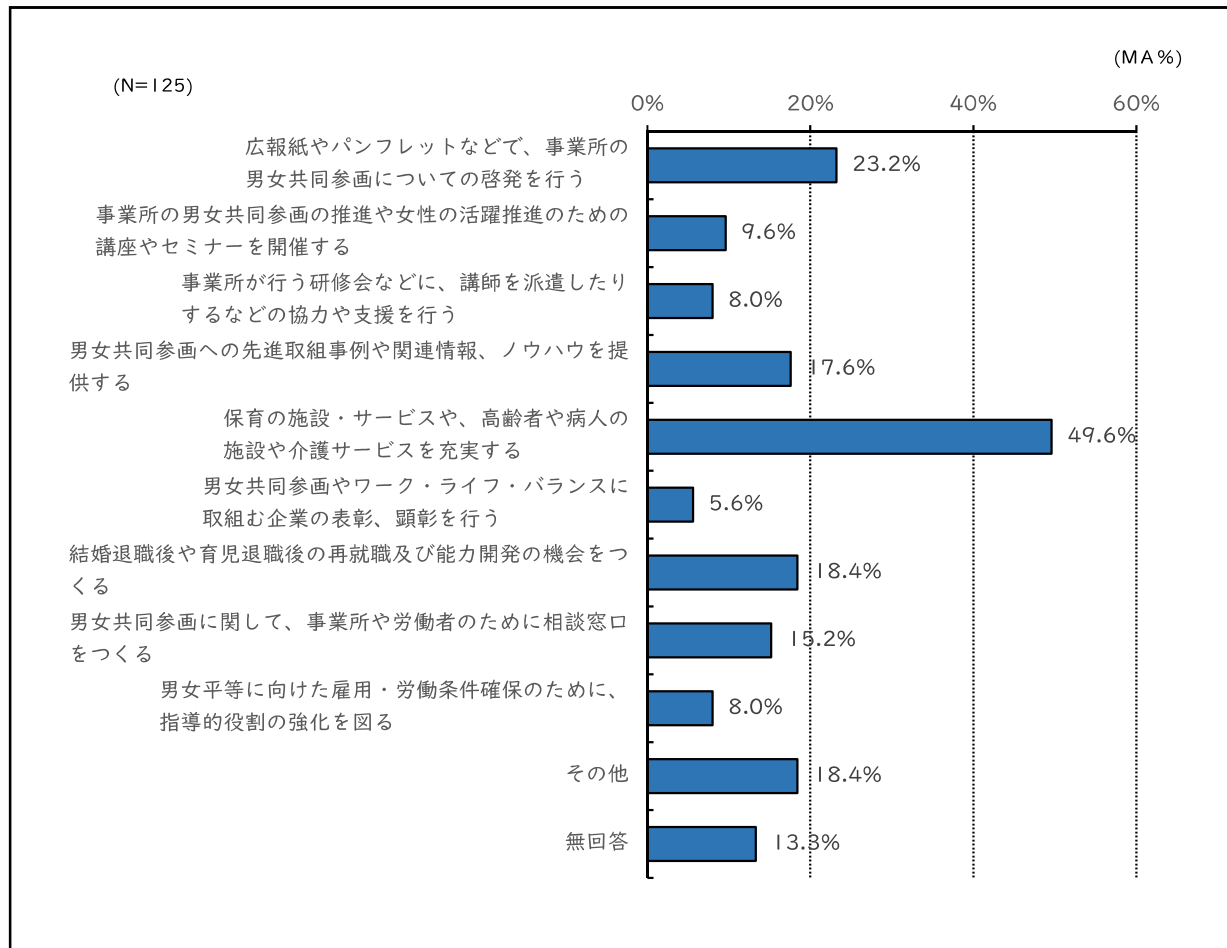
ハラスメント（セクシュアル・ハラスメントや出産・育児・介護に関するハラスメント）に対する対策を特に講じていないと回答した事業所に、その理由を尋ねたところ、「当事業所にハラスメントの訴えがないから」が74.1%と最も多く、次いで、「事業主に防止義務があることを知らないから」が11.1%となっています。

●ハラスメントの被害者は加害者から報復されるなど、相談することによって不利益をこうむることを恐れて、ハラスメントについて相談することができない場合があります。ハラスメントの訴えない場合でも、ハラスメントについて相談しやすい環境を整備することは大切です。

4 男女共同参画全般について

〔1〕行政に期待すること

問 17 事業所における「男女共同参画」や「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために、行政に期待することがありますか。(☑ はいくつでも)



事業所における「男女共同参画」や「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために、行政に期待することを尋ねたところ、「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する」が49.6%と最も多く、次いで、「広報紙やパンフレットなどで、事業所の男女共同参画についての啓発を行う」が23.2%、「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」「その他」がともに18.4%、「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」が17.6%、「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」が15.2%となっています。