

平成 28 年度  
男女共同参画社会づくりに関する事業所調査  
報告書

平成 29 年 3 月

浦安市



## 目次

第1章 調査概要	1
第2章 調査結果	
1. 回答事業所の概要	
(1) 主な業種	2
(2) 事業所の性格	3
(3) 従業員数	3
(4) 管理職数	6
(5) 平均年齢・平均勤続年数	7
(6) 一般事業主行動計画策定状況	7
2. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	
(1) ワーク・ライフ・バランス推進のための取組	8
(2) ワーク・ライフ・バランス推進のための課題	9
(3) 今後のワーク・ライフ・バランス推進意向	10
3. 女性活躍推進について	
(1) 女性採用を増やすための取組状況	11
(2) 女性従業員の職域拡大や能力開発への取組状況	12
(3) 女性の管理職登用の現状・課題	13
(4) 女性管理職割合の数値目標設定の有無	15
(5) 女性活躍推進への取組状況、取り組み成果	16
(6) 女性活躍推進の今後の必要性、期待する成果、必要性を感じない理由	18
4. 育児・介護支援制度、両立支援の取組状況について	
(1) 育児休業制度・介護休業制度の導入状況、利用状況	21
(2) 出産・育児、介護を理由に退職したひとの有無	23
(3) 男性従業員の育児休業制度・介護休業制度取得支援	24
(4) 男性従業員の育児休業制度・介護休業制度取得に際しての課題	26
(5) 育児・介護等の両立支援制度（育児・介護休業制度以外）の導入状況	28
5. ハラスメントについて	
(1) 主なハラスメントの認知状況	29
(2) どういう意味で問題になるか	29
(3) ハラスメント対策の実施状況	29
6. 行政施策について	
(1) 必要な行政の取組	30
(2) 国が行う取り組みの認知状況	32
7. 自由意見	33
第3章 結果のまとめ	36
資料編（調査票、全体集計表）	39



## 第1章 調査概要

### 1. 調査目的

平成24年3月に策定した「第2次うらやす男女共同参画プラン」の改訂にあたり、市内の事業所を対象に、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進等に関する実態や意識等に関しての現状や課題等を把握し、「改訂第2次うらやす男女共同参画プラン」策定に向けた基礎資料とすることを目的に、アンケート調査を実施した。

### 2. 調査実施概要

調査実施概要は、表1のとおり。

表1. 調査実施概要

調査対象	平成26年経済センサス-基礎調査結果（総務省統計局）に掲載されている従業員数10名以上事業所 *抽出対象とした従業員数については、平成26年経済センサス-基礎調査実施時のものであり、今回のアンケート調査結果では従業員数が変化している事業所が少なからず存在することが想定される。
総発送数	1,255事業所 *平成26年経済センサス-基礎調査実施時の公務を除く常用雇用者規模が10人以上の1,367事業所から、政治・経済・文化団体、宗教法人、重複事業所等を除いた1,318事業所に対して調査票を発送した。 *発送した1,318事業所のうち74事業所は未着分であり、WEBで住所等を検索して新住所が判明した11事業所に対して、調査票を再送した。 その結果、最終的な総発送数は、1,255事業所となった。
調査方法	調査票の郵送配布・回収による自記入方式
調査実施期間	平成28年8月18日～9月9日
有効回収数	419票
有効回収率	33.4%

\*有効回収率（%）＝有効回収数÷総発送数×100

### 3. 本書の見方

- (1)集計は、小数点第二位を四捨五入しているため、数値の合計が100.0%にならない場合がある。
- (2)回答の比率（%）は、その設問の回答者数を基数として算出しているため、複数回答の設問については、全ての比率を合計すると100.0%を超える場合がある。
- (3)本文や図表中の選択肢表記は、語句を短縮・簡略化している場合がある。

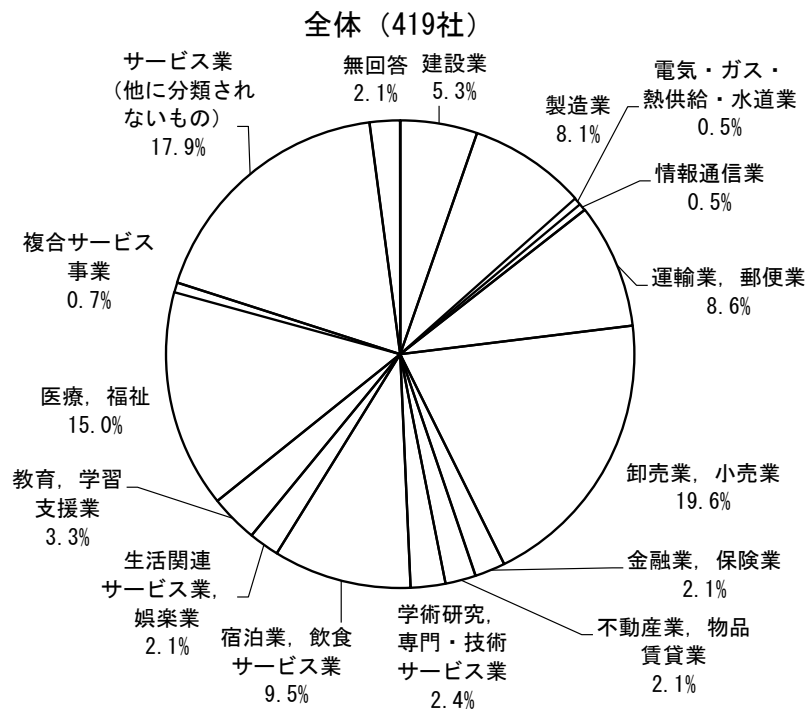
## 第2章 調査結果

### 1. 回答事業所の概要

#### (1) 主な業種

回答事業所の主な業種は、「卸売業，小売業」（19.6％）が最も高く、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」（17.9％）、「医療，福祉」（15.0％）、「宿泊業，飲食サービス業」（9.5％）、「運輸業，郵便業」（8.6％）となっている（図表1-1、図表1-2）。

図表1-1 主な業種



図表1-2 主な業種別の配布数・回収数・回収率

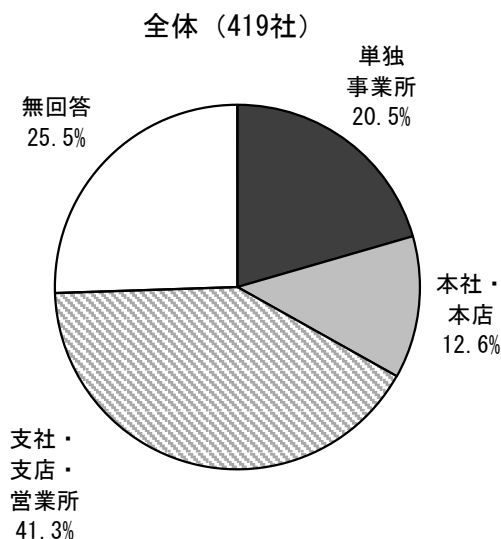
	配布数 (社)	回収数 (社)	回収率(%) : 回収数÷配布数×100
建設業	65	22	33.8
製造業	94	34	36.2
電気・ガス・熱供給・水道業	4	2	50.0
情報通信業	11	2	18.2
運輸業，郵便業	113	36	31.9
卸売業，小売業	330	82	24.8
金融業，保険業	21	9	42.9
不動産業，物品賃貸業	42	9	21.4
学術研究，専門・技術サービス業	21	10	47.6
宿泊業，飲食サービス業	215	40	18.6
生活関連サービス業，娯楽業	63	9	14.3
教育，学習支援業	54	14	25.9
医療，福祉	125	63	50.4
複合サービス事業	3	3	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	94	75	79.8
無回答	-	9	-

\* 業種無回答を除く。

## (2) 事業所の性格

事業所の性格は、「支社・支店・営業所」が41.3%、「単独事業所」が20.5%、「本社・本店」が12.6%となっている（図表1-3）。

図表1-3 事業所の性格

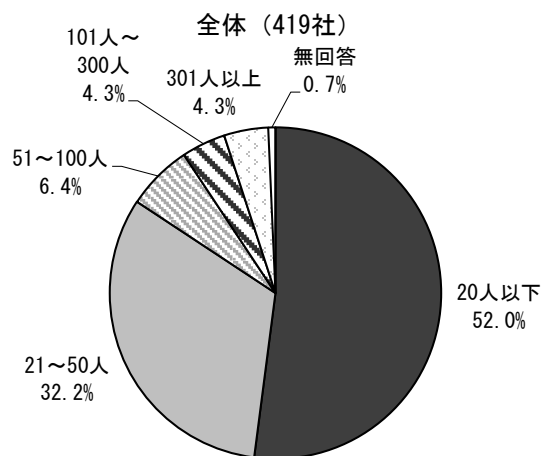


## (3) 従業員数

### ① 従業員規模・女性就業割合

従業員数は、「20人以下」が52.0%、「21～50人」が32.2%であり、50人以下が8割以上を占める（図表1-4）。

図表1-4 従業員数、従業員規模別の女性就業割合



	社	女性就業割合 (%)				
		10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～80%未満	80%以上
20人以下	218	12.4	22.5	13.3	25.7	26.1
21～50人	135	20.0	23.7	14.1	28.9	13.3
51～100人	27	22.2	14.8	7.4	37.0	18.5
101人～300人	18	22.2	0.0	16.7	61.1	0.0
301人以上	18	0.0	11.1	38.9	50.0	0.0

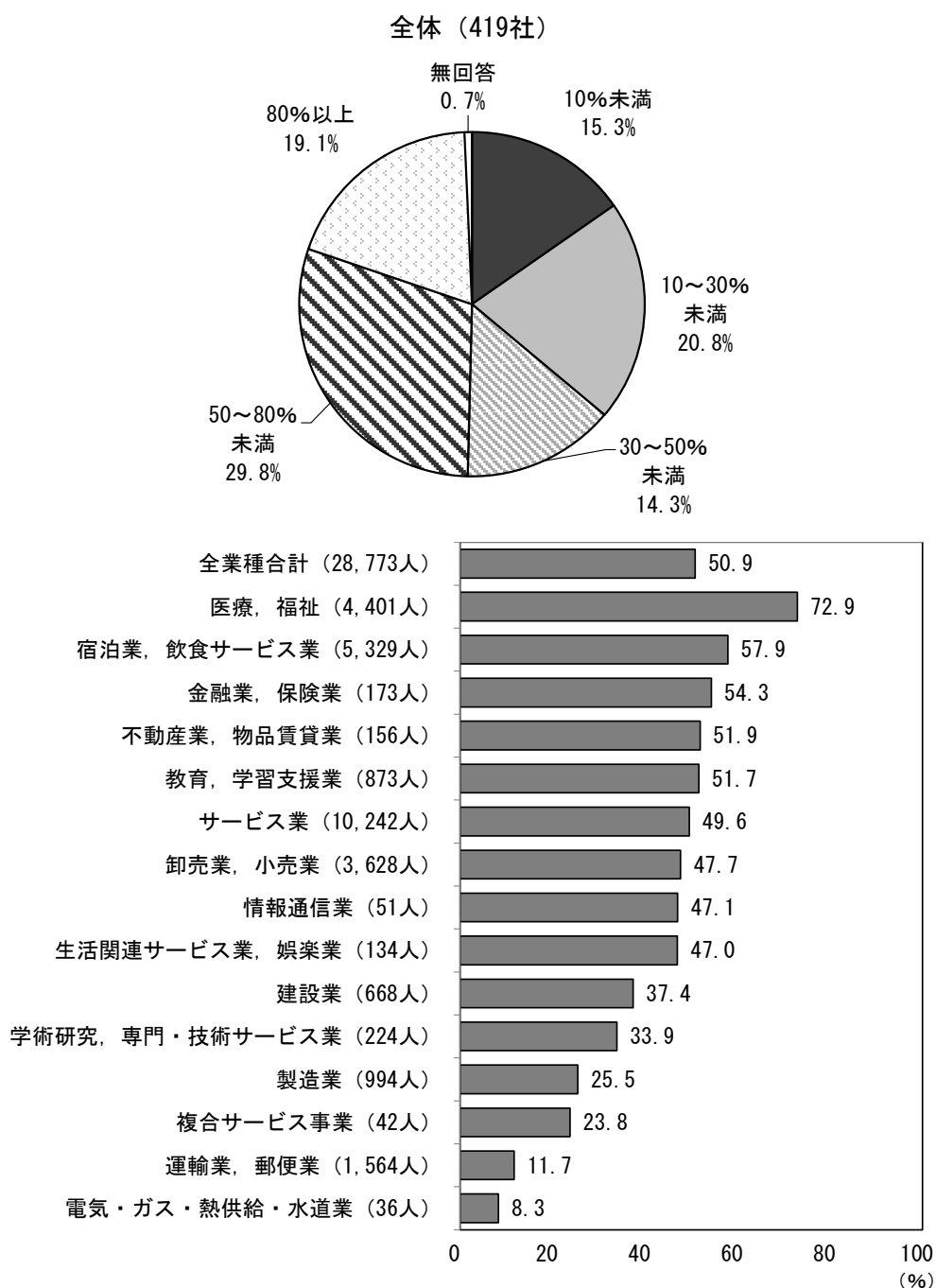
\* 無回答を除く。

## ②女性就業割合

全従業員に占める女性割合は、「50～80%未満」の事業所が 29.8%、「80%以上」の事業所が 19.1%であり、女性割合が 50%以上の事業所が約 5 割を占める。

また、業種別女性就業割合は、「医療，福祉」(72.9%) が最も高く、次いで「宿泊業，飲食サービス業」(57.9%)、「金融業，保険業」(54.3%)、「不動産業，物品賃貸業」(51.9%)、「教育，学習支援業」(51.7%) が全業種の平均を上回っている一方、「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸業，郵便業」「複合サービス事業」「製造業」は相対的に低い水準となっている（図表 1-5）。

図表 1-5 【上】女性就業割合、【下】各業種の従業員合計に占める女性従業員の割合



\* 全業種合計には、業種に無回答であった事業所分も含めて集計対象としている。以下、同様。



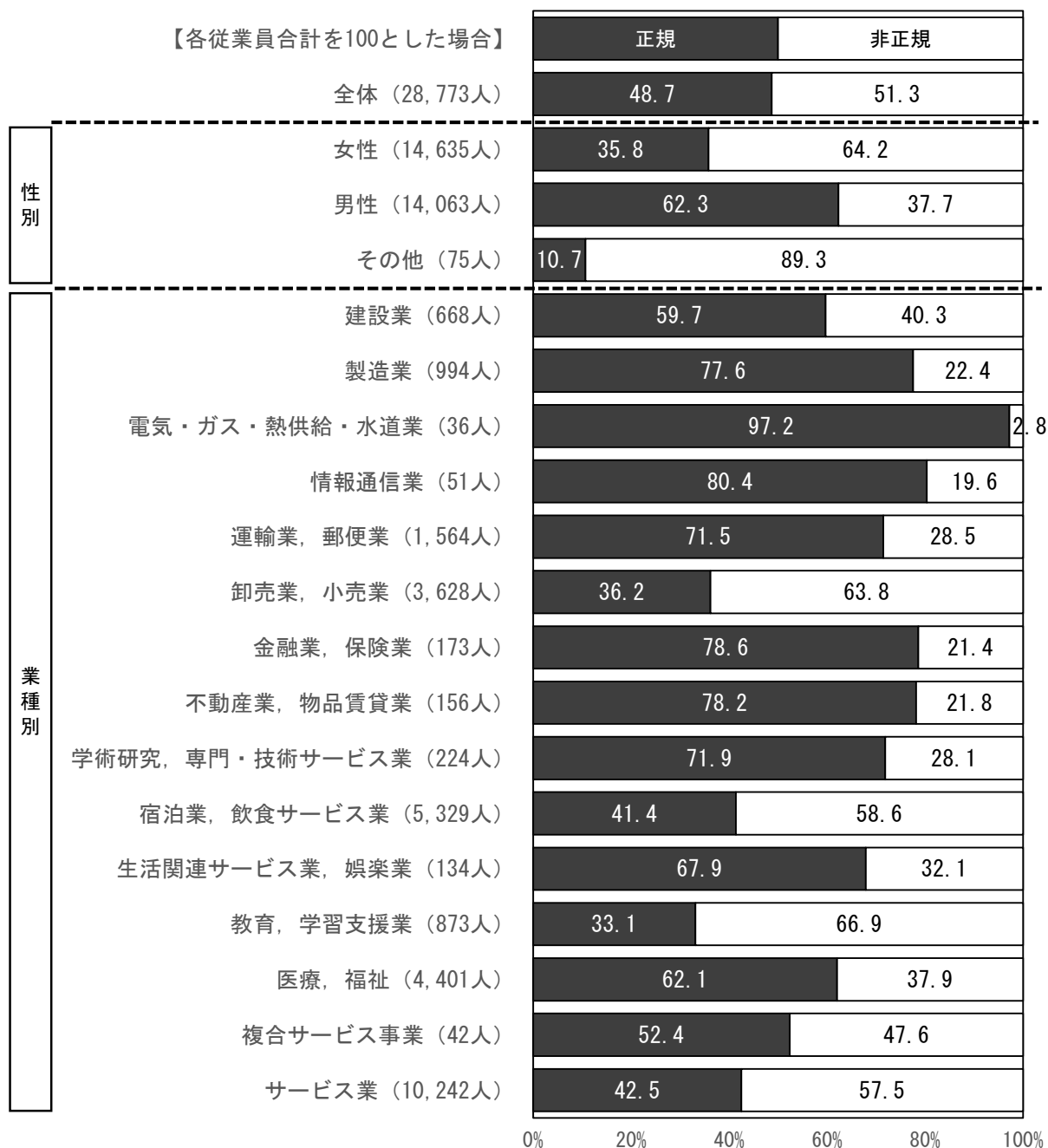
### ③就労形態

就労形態は、全体では、「正規」が48.7%、「非正規」が51.3%である。

性別で見ると、「男性」では「正規」が62.3%を占める一方、「女性」では「正規」が35.8%にとどまり、「女性」では「非正規」の就労形態の方が高い。

業種別で見ると、「教育，学習支援業」「卸売業，小売業」では「正規」が4割未満となっている（図表1-6）。

図表1-6 就労形態（全体、性別、業種別）

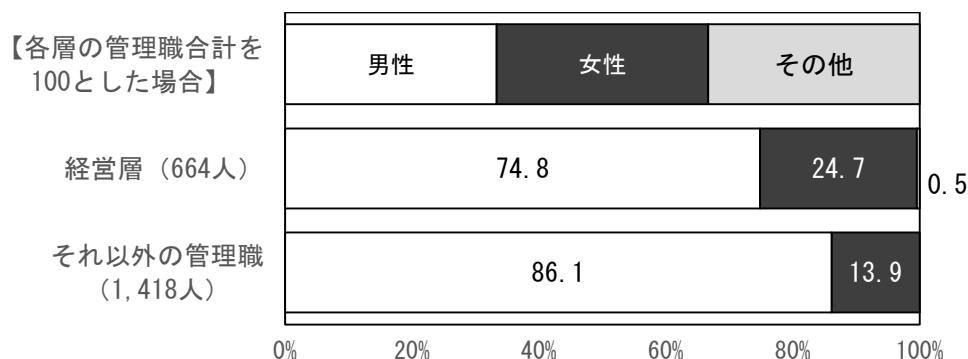


#### (4) 管理職数

管理職合計に占める女性割合については、「経営層」では24.7%、「それ以外の管理職」では13.9%にとどまっている（図表1-7）。

また、業種別でみると、女性就業割合が最も高い「医療，福祉」では、「経営層」「それ以外の管理職」ともに女性管理職割合が比較的高くなっているが、女性就業割合が比較的高い「宿泊業，飲食サービス業」「金融業，保険業」では「経営層」「それ以外の管理職」ともに女性管理職割合が低い（図表1-8）。

図表1-7 管理職の割合（性別・層別）



図表1-8 各業種の管理職合計に占める女性管理職の割合、女性就業割合

	経営層		それ以外の管理職		女性就業割合 (%)
	全体 (人)	女性割合 (%)	全体 (人)	女性割合 (%)	
全業種合計	664	24.7	1,418	13.9	50.9
建設業	55	29.1	39	17.9	37.4
製造業	62	21.0	136	3.7	25.5
電気・ガス・熱供給・水道業	6	16.7	6	0.0	8.3
情報通信業	2	0.0	4	0.0	47.1
運輸業，郵便業	46	17.4	69	2.9	11.7
卸売業，小売業	140	20.7	201	11.4	47.7
金融業，保険業	2	0.0	34	11.8	54.3
不動産業，物品賃貸業	13	23.1	13	15.4	51.9
学術研究，専門・技術サービス業	14	21.4	31	6.5	33.9
宿泊業，飲食サービス業	54	18.5	291	6.5	57.9
生活関連サービス業，娯楽業	7	14.3	13	46.2	47.0
教育，学習支援業	11	27.3	38	28.9	51.7
医療，福祉	117	45.3	168	38.7	72.9
複合サービス事業	5	40.0	1	0.0	23.8
サービス業（他に分類されないもの）	120	15.8	356	13.5	49.6

\* 全業種合計には、業種に無回答であった事業所分も含めて集計対象としている。

### (5) 平均年齢・平均勤続年数

平均年齢は概ね40歳前後となっている。

また、平均勤続年数では、若干、「男性」が長い（図表1-9）。

図表1-9 平均年齢・平均勤続年数

	男性	女性	その他
平均年齢（歳）	41.3	40.7	38.8
平均勤続年数（年）	9.6	7.2	6.6

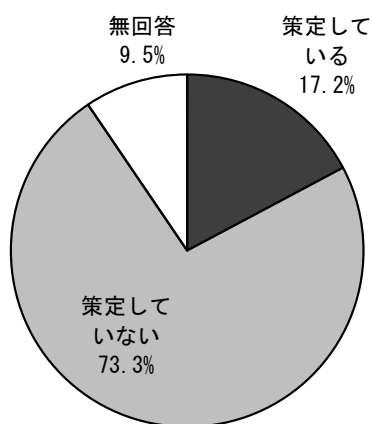
### (6) 一般事業主行動計画策定状況

一般事業主行動計画の策定状況については、次世代育成支援対策推進法に基づくものでは「策定している」が17.2%、女性活躍推進法に基づくものでは16.0%となっている。

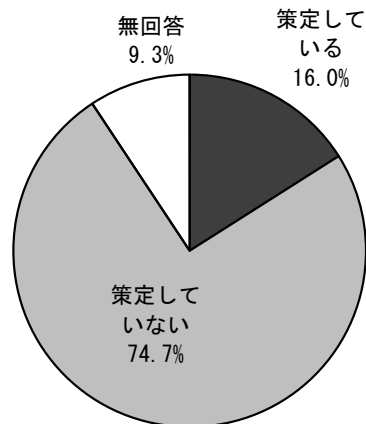
従業員規模別でみると、次世代育成支援対策推進法に基づくものでは「101人以上」が52.8%（36事業所中19事業所）、女性活躍推進法に基づくものでは「301人以上」が66.7%（18事業所中12事業所）となっている。また、両計画とも、従業員規模が「50人以下」の比較的従業員が少ない層においても約1割が「策定している」と回答している（図表1-10）。

図表1-10 一般事業主行動計画策定状況（全体、従業員規模別）

次世代育成支援対策推進法  
に基づく（419社）



女性活躍推進法  
に基づく（419社）



	社	策定している (%)
50人以下	353	13.6
51～100人	27	14.8
101人以上	36	52.8

	社	策定している (%)
20人以下	218	13.3
21～50人	135	11.9
51～100人	27	18.5
101人～300人	18	22.2
301人以上	18	66.7

## 2. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

### (1) ワーク・ライフ・バランス推進のための取組

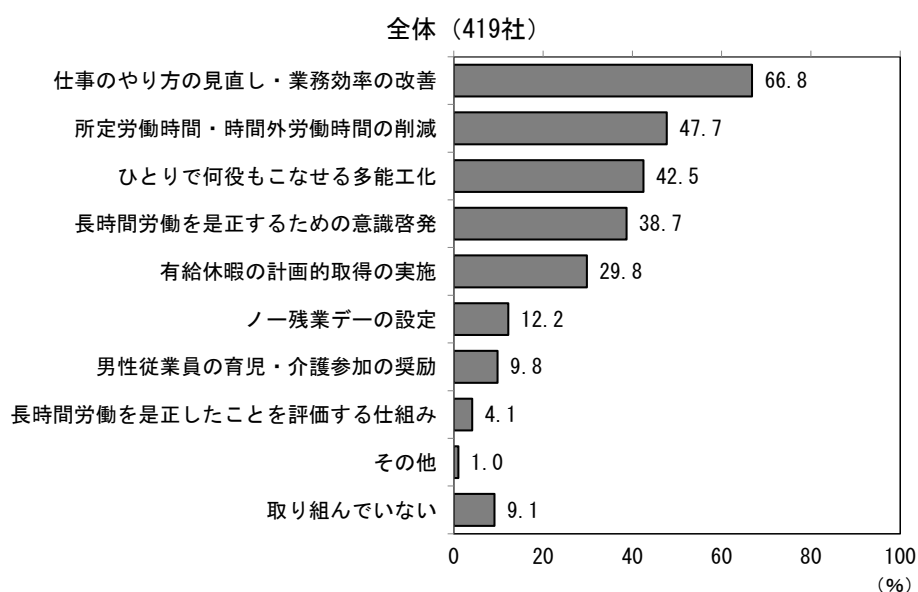
問1 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、どのような取組をしていますか。（〇はいくつでも）

ワーク・ライフ・バランス推進のための取組については、「仕事のやり方の見直し・業務効率の改善」（66.8%）が最も高く、次いで「所定労働時間・時間外労働時間の削減」（47.7%）、「ひとりで何役もこなせる多能工化」（42.5%）となっており、「取り組んでいない」は9.1%にとどまっている。また、「男性従業員の育児・介護参加の奨励」「長時間労働を是正したことを評価する仕組み」は1割未満にとどまっている（図表2-1）。

従業員規模別でみると、「20人以下」「21～50人」では「ひとりで何役もこなせる多能工化」において「51～100人」「100人以上」に比べて高いが、その他の項目については相対的に実施率が低い。

女性就業割合別でみると、「80%以上」「50～80%未満」では「仕事のやり方の見直し・業務効率の改善」「所定労働時間・時間外労働時間の削減」において50%未満の層に比べて高く、女性就業割合の高い層の実施率が全般的に高い。また、「10%未満」「10～30%未満」では、「取り組んでいない」が他の層に比べて高い（図表2-2）。

図表2-1 ワーク・ライフ・バランス推進のための取組（全体）



図表2-2 ワーク・ライフ・バランス推進のための取組（従業員規模別、女性就業割合別）

	社	取組										
		仕事のやり方の見直し・業務効率の改善	所定労働時間・時間外労働時間の削減	ひとりで何役もこなせる多能工化	長時間労働を是正するための意識啓発	有給休暇の計画的取得の実施	ノー残業デーの設定	男性従業員の育児・介護参加の奨励	長時間労働を是正したことを評価する仕組み	その他	取り組んでいない	
従業員規模	20人以下	218	65.6	43.6	44.0	32.1	29.8	10.1	10.1	5.0	1.4	9.6
	21～50人	135	65.2	48.9	44.4	40.0	27.4	12.6	8.1	0.7	0.7	9.6
	51～100人	27	81.5	55.6	40.7	44.4	22.2	22.2	14.8	11.1	0.0	3.7
	101人以上	36	69.4	58.3	27.8	63.9	44.4	16.7	8.3	2.8	0.0	8.3
女性就業割合	10%未満	64	60.9	34.4	42.2	32.8	15.6	6.3	6.3	1.6	1.6	17.2
	10～30%未満	87	58.6	40.2	39.1	29.9	21.8	14.9	4.6	1.1	0.0	14.9
	30～50%未満	60	68.3	43.3	41.7	41.7	40.0	20.0	5.0	8.3	1.7	6.7
	50～80%未満	125	69.6	56.0	43.2	43.2	36.0	12.8	16.0	4.8	0.0	5.6
	80%以上	80	75.0	55.0	46.3	41.3	32.5	7.5	11.3	3.8	2.5	3.8

## (2)ワーク・ライフ・バランス推進のための課題

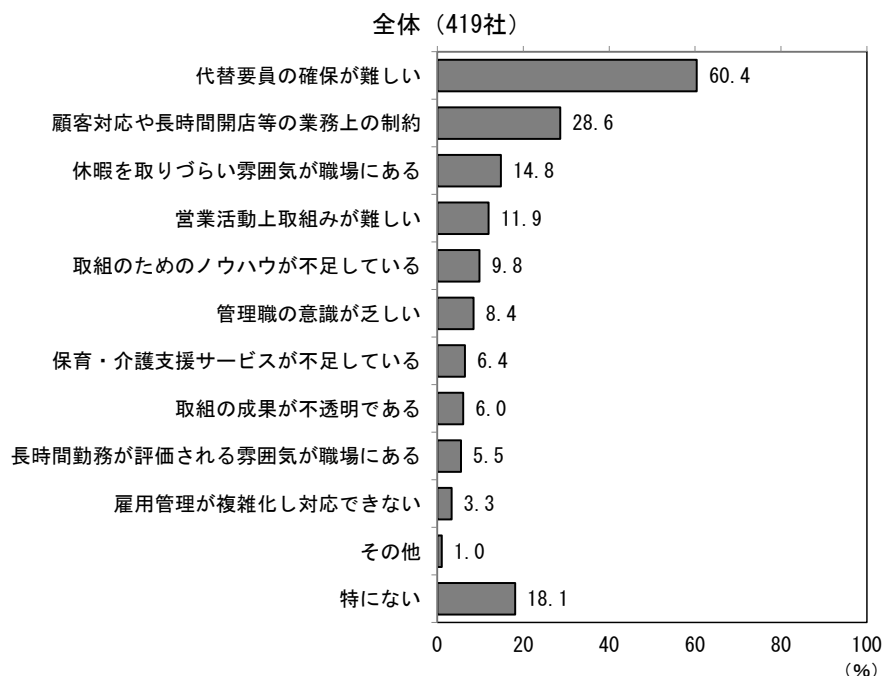
問2 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進する上で、どのような点が妨げになっていますか。（○はいくつでも）

ワーク・ライフ・バランス推進のための課題については、「代替要員の確保が難しい」（60.4%）が最も高く、次いで「顧客対応や長時間開店等の業務上の制約」（28.6%）、となっている（図表2-3）。

従業員規模別、女性就業割合別ともに、全ての層で「代替要員の確保が難しい」が最も高い。

ワーク・ライフ・バランスの推進意向別でみると、全ての層で「代替要員の確保が難しい」が最も高いが、「現在は取り組んでいないが今後取り組みたい」では「休暇を取りづらい雰囲気職場にある」が2番目の課題として挙げられている（図表2-4）。

図表2-3 ワーク・ライフ・バランス推進のための課題



図表2-4 ワーク・ライフ・バランス推進のための課題（従業員規模別、女性就業割合別、WLB推進意向別）

	社	代替要員の確保が難しい	顧客対応や長時間開店等の業務上の制約がある	休暇を取りづらい雰囲気が職場にある	営業活動上取組みが難しい	取組のためのノウハウが不足している	管理職の意識が乏しい	保育・介護支援サービス（休日・夜間保育等）が不足している
従業員規模	20人以下	218	59.2	23.9	13.8	10.1	8.3	5.5
	21～50人	135	60.7	28.9	17.8	17.0	11.1	8.1
	51～100人	27	66.7	37.0	11.1	3.7	11.1	14.8
	101人以上	36	63.9	52.8	11.1	5.6	13.9	19.4
女性就業割合	10%未満	64	57.8	31.3	20.3	12.5	10.9	4.7
	10～30%未満	87	56.3	16.1	13.8	13.8	8.0	4.6
	30～50%未満	60	63.3	30.0	21.7	15.0	20.0	11.7
	50～80%未満	125	62.4	32.0	13.6	9.6	8.0	10.4
	80%以上	80	62.5	35.0	7.5	8.8	6.3	8.8
推進意向	今後もより一層取り組みたい	130	73.1	40.8	20.8	16.9	14.6	12.3
	今後もこれまで同様に継続したい	164	57.3	24.4	7.9	7.9	5.5	4.3
	現在は取り組んでいないが今後取り組みたい	51	56.9	23.5	25.5	17.6	15.7	11.8
	取り組み予定はない	17	23.5	5.9	11.8	5.9	5.9	5.9

\* 全体での上位7項目に絞って表示（「特にない」を除く）。

### (3) 今後のワーク・ライフ・バランス推進意向

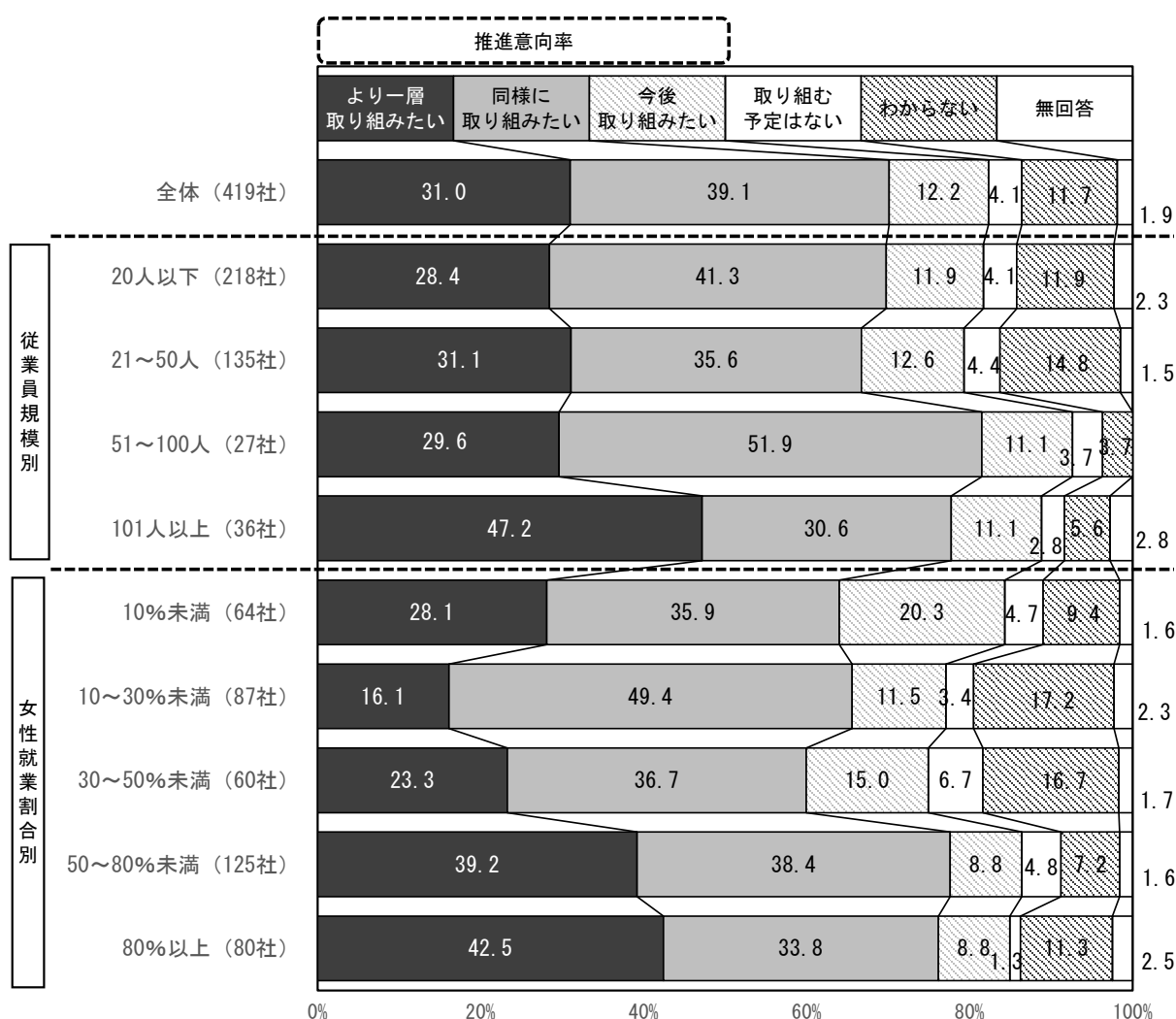
問3 貴事業所では、今後、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進することについて、どのようにお考えですか。（○は1つ）

今後のワーク・ライフ・バランス推進意向については、「今後もより一層取り組みたい」（31.0%）、「今後もこれまで同様に継続したい」（39.1%）、「現在は取り組んでいないが今後取り組みたい」（12.2%）を合わせたが推進意向率が8割を占めている。

従業員規模別でみると、「51～100人」での推進意向率が92.6%で最も高く、次いで「101人以上」が88.9%であるが、「20人以下」においても推進意向率が8割を超えている。

女性就業割合別でみると、「50～80%未満」での推進意向率が86.4%で最も高く、次いで「80%以上」が85.1%であるが、「10%未満」においても推進意向率が8割を超えている。（図表2-5）。

図表2-5 今後のワーク・ライフ・バランス推進意向（全体、従業員規模別、女性就業割合別）



### 3. 女性活躍推進について

#### (1) 女性採用を増やすための取組状況

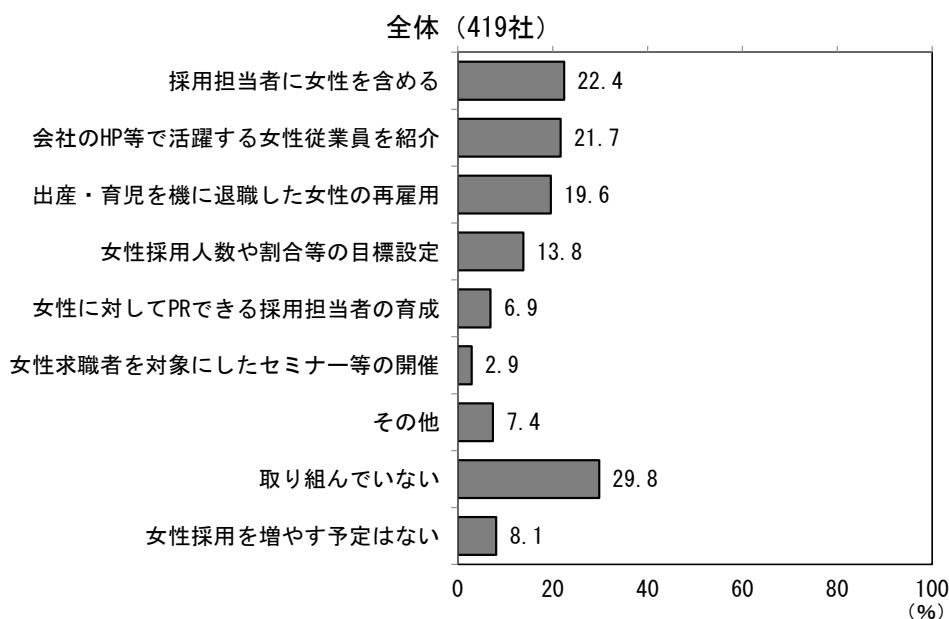
問4 貴事業所では、女性の採用を増やすために、どのような取組をしていますか。  
(〇はいくつでも)

女性採用を増やすための取組については、「取り組んでいない」(29.8%)が最も高く、次いで「採用担当者に女性を含める」(22.4%)、「会社のHP等で活躍する女性従業員を紹介」(21.7%)、「出産・育児を機に退職した女性の再雇用」(19.6%)となっている(図表3-1)。

従業員規模別で見ると、「20人以下」「21～50人」では「取り組んでいない」が最も高いが、「51～100人」では「出産・育児を機に退職した女性の再雇用」、「101人以上」では「会社のホームページ等で活躍する女性従業員を紹介」が最も高い。

女性就業割合別で見ると、「10%未満」「10～30%未満」「30～50%未満」では「取り組んでいない」が最も高いが、「50～80%未満」では「採用担当者に女性を含める」、「80%以上」では「出産・育児を機に退職した女性の再雇用」が高い(図表3-2)。

図表3-1 女性採用を増やすための取組状況



図表3-2 女性採用を増やすための取組状況(従業員規模別、女性就業割合別)

	社	採用担当者に女性を含める	会社のホームページ等で活躍する女性従業員を紹介	出産・育児を機に退職した女性の再雇用	女性採用人数や割合等の目標設定	女性に対して効果的にPRできる採用担当者の育成	女性求職者を対象にしたセミナー・説明会等の開催	その他	取り組んでいない	女性採用を増やす予定はない	
											社
従業員規模	20人以下	218	24.8	20.2	18.8	14.2	6.4	1.8	5.5	28.4	7.8
	21～50人	135	18.5	19.3	17.0	13.3	7.4	3.7	8.1	32.6	10.4
	51～100人	27	7.4	22.2	44.4	18.5	11.1	3.7	7.4	25.9	3.7
	101人以上	36	36.1	38.9	16.7	8.3	5.6	5.6	16.7	30.6	5.6
女性就業割合	10%未満	64	4.7	7.8	6.3	9.4	1.6	1.6	10.9	50.0	15.6
	10～30%未満	87	12.6	11.5	14.9	13.8	4.6	0.0	6.9	28.7	18.4
	30～50%未満	60	28.3	28.3	8.3	16.7	5.0	6.7	10.0	31.7	3.3
	50～80%未満	125	33.6	31.2	30.4	13.6	10.4	3.2	4.8	22.4	3.2
	80%以上	80	26.3	23.8	27.5	15.0	10.0	3.8	7.5	25.0	2.5

## (2) 女性従業員の職域拡大や能力開発への取組状況

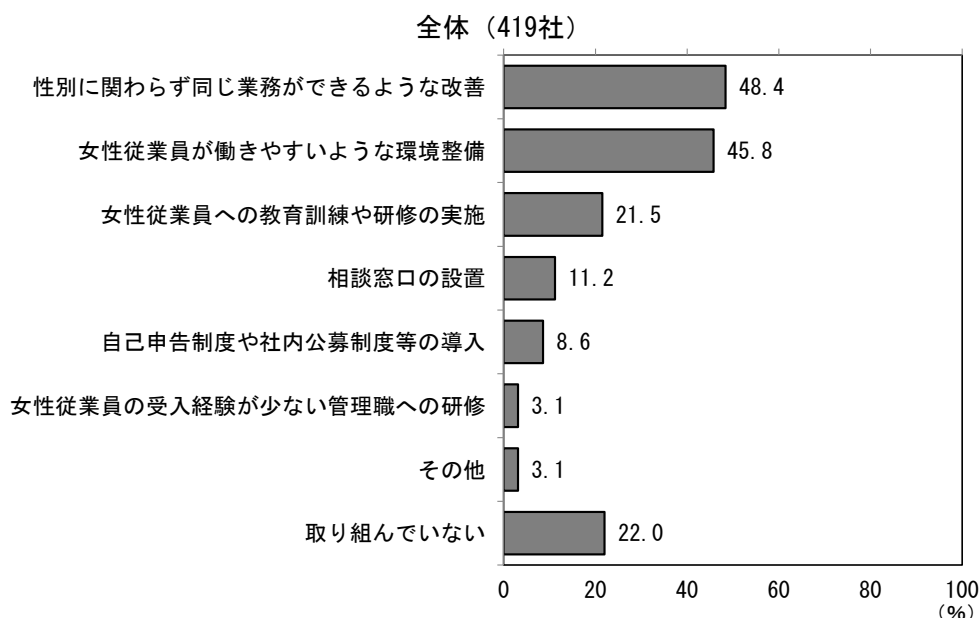
問5 貴事業所では、女性従業員の職域拡大や能力開発について、どのような取組をしていますか。(〇はいくつでも)

女性従業員の職域拡大や能力開発への取組については、「性別に関わらず同じ業務ができるような改善」(48.4%)が最も高く、次いで「女性従業員が働きやすいような環境整備」(45.8%)であり、「取り組んでいない」は22.0%となっている(図表3-3)。

従業員規模別でみると、「20人以下」では「女性従業員が働きやすいような環境整備」、「21～50人」「51～100人」「101人以上」では「性別に関わらず同じ業務ができるような改善」が最も高い。

女性就業割合別でみると、「10%未満」では「取り組んでいない」、「10～30%未満」「30～50%未満」「50～80%未満」では「性別に関わらず同じ業務ができるような改善」、「80%以上」では「女性従業員が働きやすいような環境整備」が最も高い(図表3-4)。

図表3-3 女性従業員の職域拡大や能力開発への取組状況



図表3-4 女性従業員の職域拡大や能力開発への取組状況(従業員規模別、女性就業割合別)

		社	性別に関わらず同じ業務ができるような改善	女性従業員が働きやすいような環境整備	女性従業員への教育訓練や研修の実施	相談窓口の設置	自己申告制度や社内公募制度等の導入	女性従業員の受入経験が少ない管理職への研修	その他	取り組んでいない
従業員規模	20人以下	218	45.0	47.7	23.9	9.2	6.4	2.8	2.8	20.6
	21～50人	135	48.1	40.7	17.8	11.1	8.1	3.7	2.2	26.7
	51～100人	27	55.6	51.9	22.2	3.7	11.1	0.0	0.0	18.5
	101人以上	36	63.9	50.0	22.2	27.8	22.2	5.6	11.1	13.9
女性就業割合	10%未満	64	26.6	28.1	7.8	3.1	4.7	0.0	0.0	50.0
	10～30%未満	87	41.4	35.6	13.8	1.1	4.6	1.1	1.1	29.9
	30～50%未満	60	50.0	40.0	33.3	10.0	11.7	5.0	3.3	21.7
	50～80%未満	125	65.6	55.2	23.2	20.0	12.8	4.8	4.8	10.4
	80%以上	80	45.0	61.3	30.0	15.0	7.5	3.8	5.0	8.8

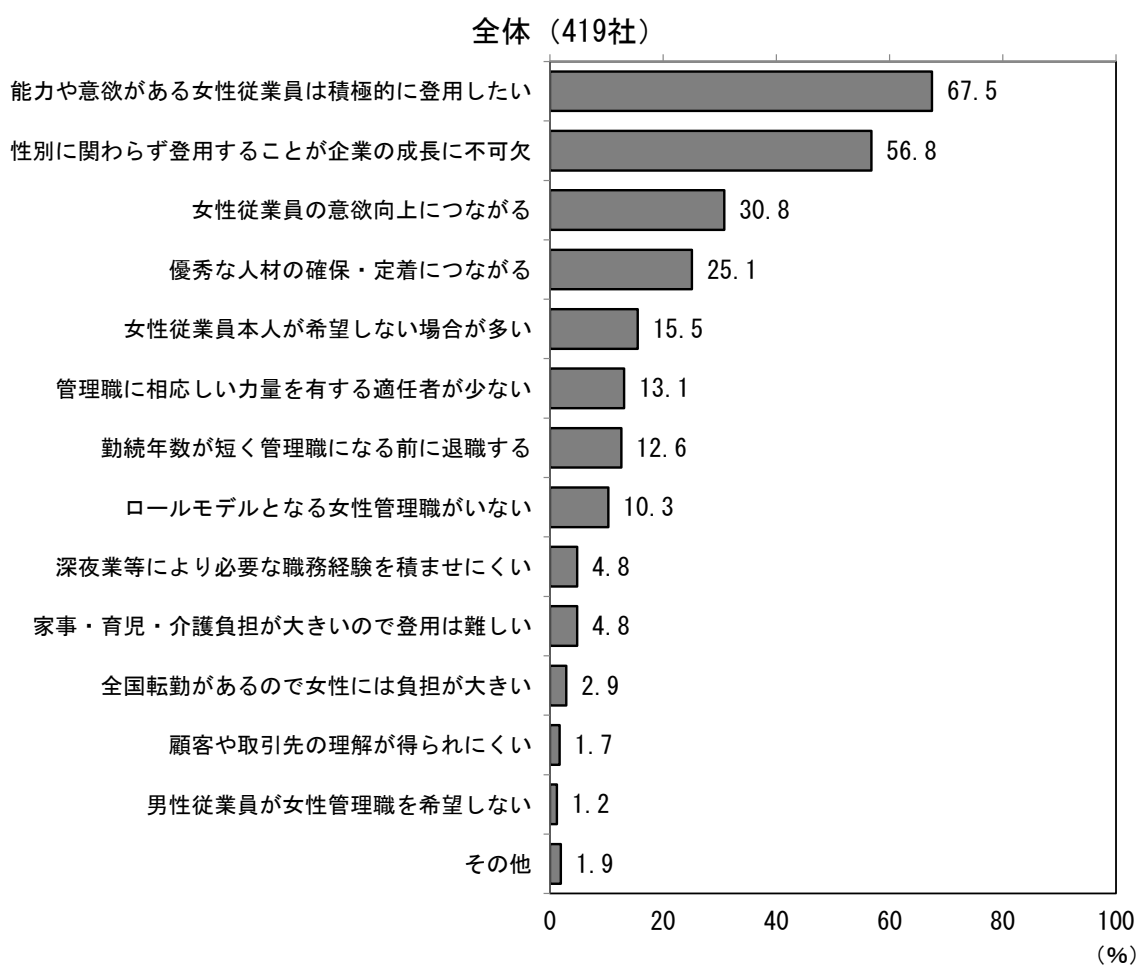


### (3) 女性の管理職登用の現状・課題

問6 貴事業所では、女性従業員の管理職登用について、どのようにお考えですか。  
(〇はいくつでも)

女性の管理職登用については、「能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい」(67.5%)が最も高く、次いで「性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠」(56.8%)、「女性従業員の意欲向上につながる」(30.8%)、「優秀な人材の確保・定着につながる」(25.1%)となっている(図表3-5)。

図表3-5 女性の管理職登用の現状・課題



従業員規模別でみると、全ての層で「能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい」が最も高く、次いで「性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠である」となっている。また、「女性管理職の登用は女性従業員の意欲向上につながる」については、「101人以上」では52.8%である一方、「20人以下」では28.9%、「21～50人」では25.9%にとどまっている。

女性就業割合別でみると、「10%未満」では「性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠である」が最も高く、「10～30%未満」「30～50%未満」「50～80%未満」「80%以上」では「能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい」が最も高い。

また、「能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい」「女性管理職の登用は女性従業員の意欲向上につながる」「女性管理職の登用は優秀な人材の確保・定着につながる」については、女性就業割合が高い層ほど回答率が高くなっている（図表3-6）。

図表3-6 女性の管理職登用の現状・課題（従業員規模別、女性就業割合別）

		社	能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい	性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠である	女性管理職の登用は女性従業員の意欲向上につながる	女性管理職の登用は優秀な人材の確保・定着につながる	能力や意欲はあるが女性従業員本人が希望しない場合が多い	管理職に相応しい力量を有する適任者が少ない	女性従業員は勤続年数が短く管理職になる前に退職することが多い
従業員規模	20人以下	218	67.4	52.3	28.9	26.6	14.7	10.1	10.1
	21～50人	135	60.0	56.3	25.9	20.0	14.8	14.8	16.3
	51～100人	27	77.8	55.6	40.7	33.3	11.1	18.5	14.8
	101人以上	36	88.9	86.1	52.8	27.8	27.8	22.2	13.9
女性就業割合	10%未満	64	42.2	43.8	12.5	10.9	7.8	14.1	7.8
	10～30%未満	87	51.7	37.9	17.2	12.6	12.6	16.1	13.8
	30～50%未満	60	71.7	55.0	33.3	26.7	18.3	16.7	21.7
	50～80%未満	125	80.0	71.2	40.0	33.6	20.0	12.8	10.4
	80%以上	80	82.5	66.3	43.8	35.0	16.3	7.5	12.5

		社	ロールモデル（豊富な職務経験を持ち模範となる人物）となる女性管理職が少ない	女性は家事・育児・介護負担が大きいので管理職登用は難しい	時間外労働・深夜業により、管理職登用に必要な職務経験を積みにくい	全国転勤があるので女性には負担が大きい	その他	顧客や取引先の理解が得られにくい	男性従業員が女性管理職を希望しない
従業員規模	20人以下	218	7.3	4.1	2.8	1.8	2.3	0.0	0.9
	21～50人	135	15.6	6.7	8.1	3.7	2.2	3.7	1.5
	51～100人	27	11.1	7.4	3.7	3.7	0.0	3.7	0.0
	101人以上	36	8.3	0.0	5.6	5.6	0.0	2.8	2.8
女性就業割合	10%未満	64	15.6	4.7	10.9	3.1	3.1	3.1	3.1
	10～30%未満	87	12.6	3.4	3.4	1.1	2.3	3.4	1.1
	30～50%未満	60	13.3	5.0	6.7	3.3	5.0	0.0	0.0
	50～80%未満	125	9.6	4.0	2.4	3.2	0.0	1.6	0.8
	80%以上	80	2.5	7.5	3.8	3.8	1.3	0.0	1.3

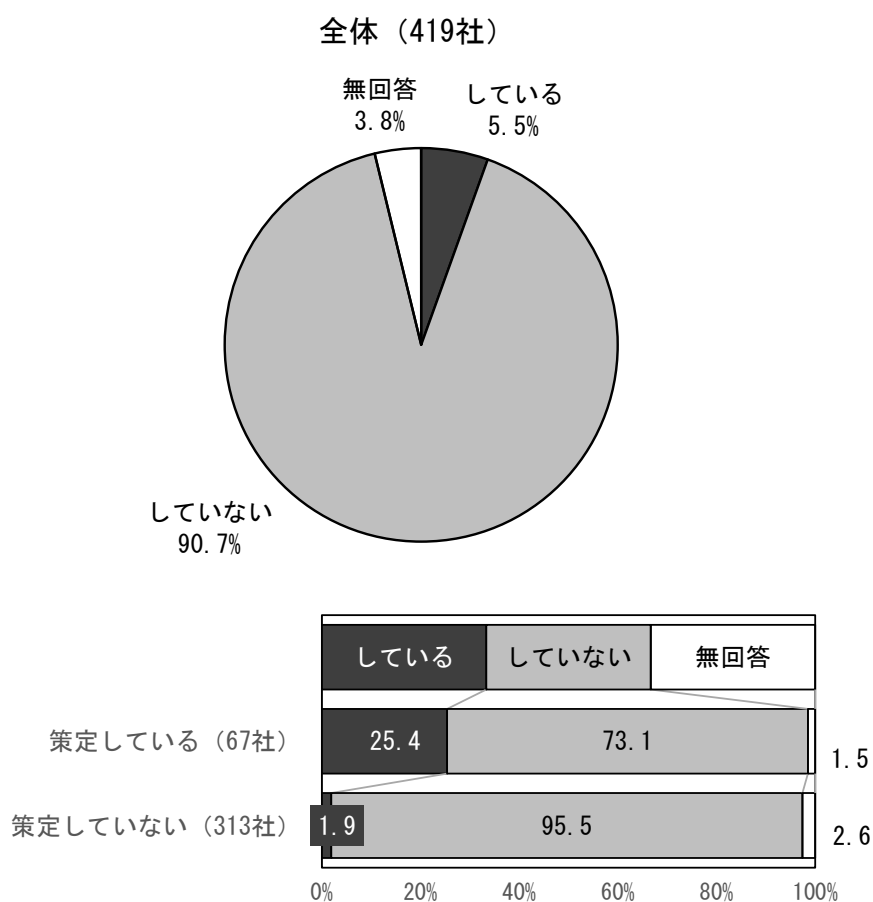
#### (4) 女性管理職割合の数値目標設定の有無

問7 貴事業所では、女性管理職割合の数値目標をしていますか。(○は1つ)

女性管理職割合の数値目標設定については、「している」が5.5%にとどまり、「していない」(90.7%)が9割を占めている。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定状況で見ると、「策定している」事業所では、女性管理職割合の数値目標設定を「している」が25.4%を占める(図表3-7)。

図表3-7 女性管理職割合の数値目標設定の有無  
(全体、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定状況別)



## (5) 女性活躍推進への取組状況、取り組み成果

### ① 女性活躍推進への取組状況

問8 貴事業所では、どの程度女性活躍推進に取り組んでいるとお考えですか。

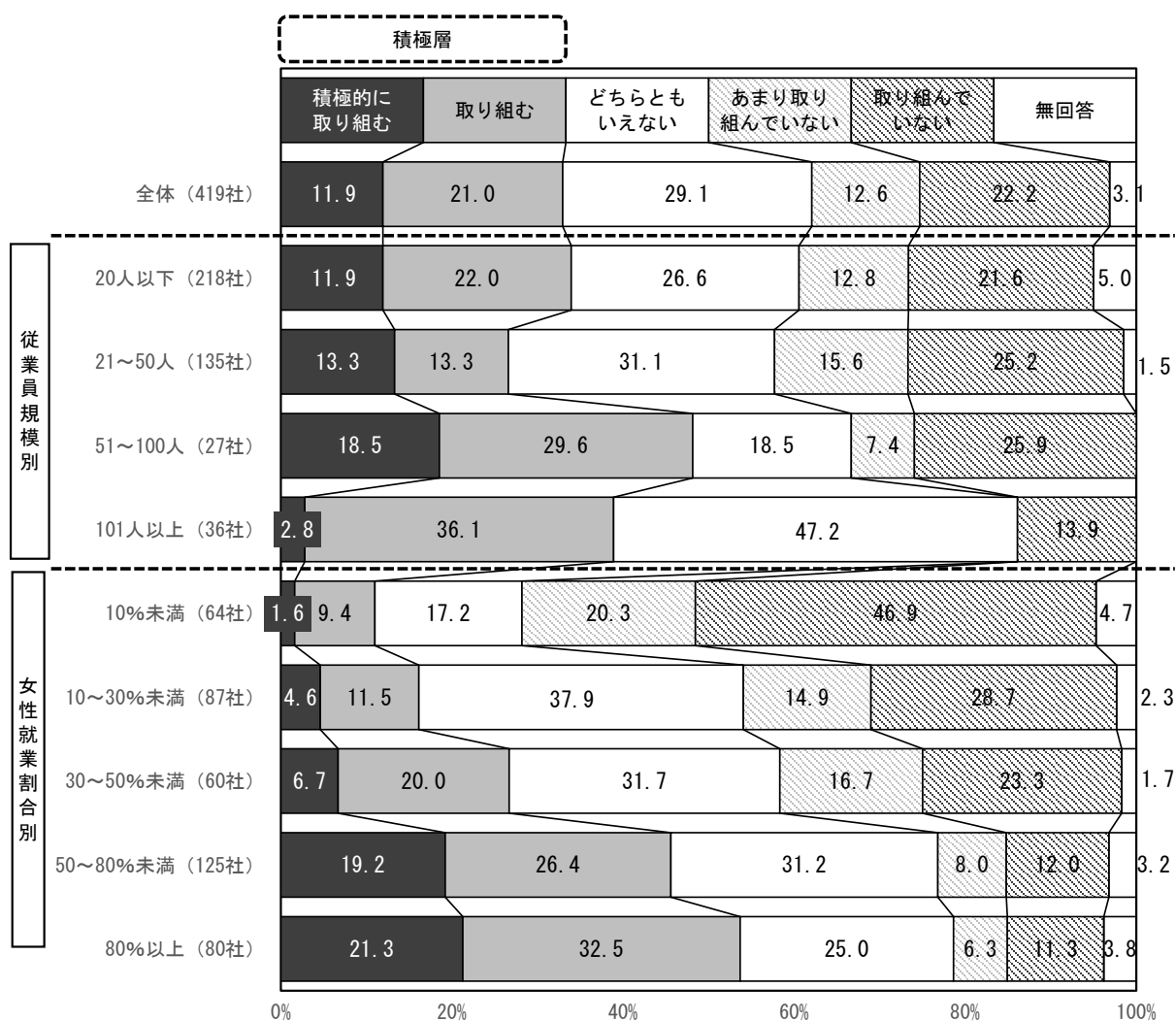
(○は1つ)

女性活躍推進への取組については、「積極的に取り組んでいる」(11.9%)、「取り組んでいる」(21.0%)を合わせた積極層が32.9%、「どちらともいえない」の中間層が29.1%、「あまり取り組んでいない」(12.6%)、「取り組んでいない」(22.2%)を合わせた消極層が34.8%となっている。

従業員規模別でみると、「51～100人」において積極層の割合が最も高く、「21～50人」において最も低い。

女性就業割合別でみると、女性就業割合が高い層ほど積極層の割合が高い(図表3-8)。

図表3-8 女性活躍推進への取組状況(全体、従業員規模別、女性就業割合別)



## ②女性活躍推進の取り組み成果

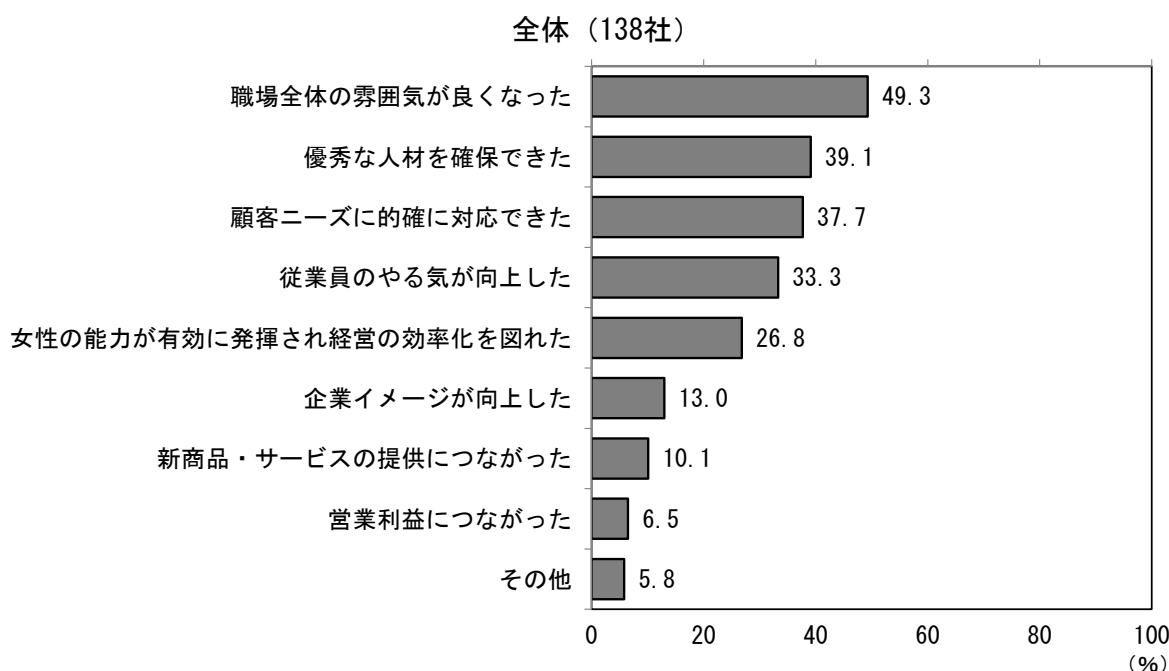
問8-1 女性活躍推進の取組により、どのような成果が得られたとお考えですか。  
(〇はいくつでも)

女性活躍推進への取組の積極層に対してその成果についてきいてみたところ、「職場全体の雰囲気良くなった」(49.3%)が最も高く、次いで「優秀な人材を確保できた」(39.1%)、「顧客ニーズに的確に対応できた」(37.7%)、「従業員のやる気が向上した」(33.3%)となっている(図表3-9)。

従業員規模別でみると、全ての層で「職場全体の雰囲気が良くなった」が最も高いが、「20人以下」では「顧客ニーズに的確に対応できた」が2番目に高い。

女性就業割合別でみると、「50%未満」「80%以上」では「職場全体の雰囲気が良くなった」、「50~80%未満」では「優秀な人材を確保できた」が最も高い(図表3-10)。

図表3-9 取り組み成果



図表3-10 取り組み成果(従業員規模別、女性就業割合別)

		社	職場全体の雰囲気が良くなった	優秀な人材を確保できた	顧客ニーズに的確に対応できた	従業員のやる気が向上した	女性の能力が有効に発揮され経営の効率化を図れた	企業イメージが向上した	新商品・サービスの提供につながった	営業利益につながった	その他
従業員	20人以下	74	45.9	37.8	41.9	32.4	33.8	16.2	12.2	8.1	5.4
	21~50人	36	52.8	38.9	30.6	41.7	13.9	11.1	8.3	0.0	2.8
	51人以上	27	55.6	40.7	37.0	22.2	22.2	7.4	3.7	7.4	11.1
女性割合	50%未満	37	51.4	21.6	35.1	24.3	8.1	21.6	8.1	8.1	2.7
	50~80%未満	57	47.4	49.1	38.6	29.8	36.8	8.8	8.8	5.3	5.3
	80%以上	43	51.2	39.5	39.5	44.2	27.9	11.6	11.6	4.7	9.3

\* 無回答は除く。

## (6) 女性活躍推進の今後の必要性、期待する成果、必要性を感じない理由

### ① 女性活躍推進の今後の必要性

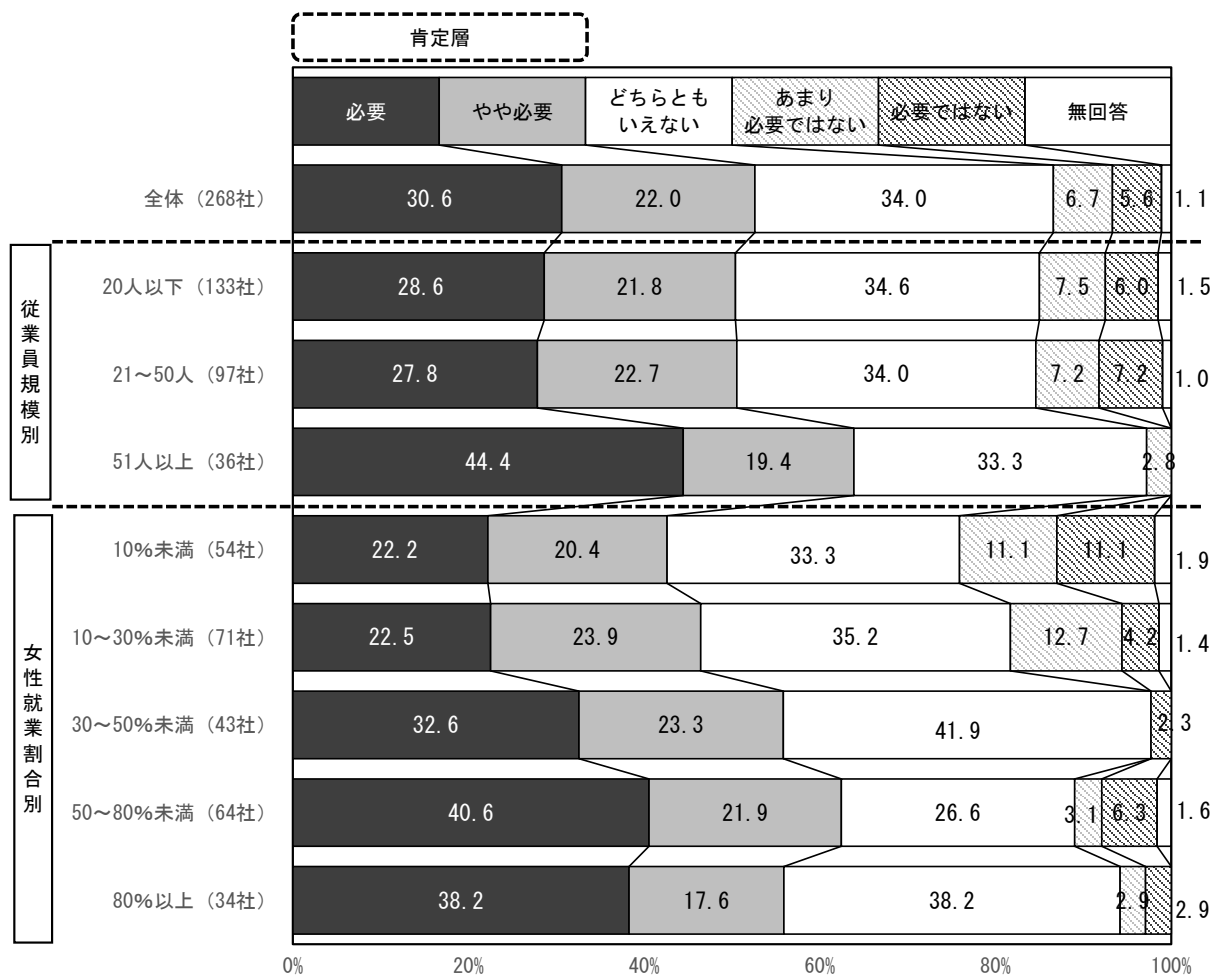
問 8-2 今後、女性活躍推進はどの程度必要だとお考えですか。(〇は1つ)

女性活躍推進への取組の中間層・消極層に対して今後の必要性についてきいてみたところ、「必要だと思う」(30.6%)、「やや必要だと思う」(22.0%)を合わせた肯定層が52.6%、「どちらともいえない」の中間層が34.0%、「あまり必要ではない」(6.7%)、「必要ではない」(5.6%)を合わせた否定層が12.3%となっている。

従業員規模別でみると、「51人以上」において肯定層が6割を超えるが、「21～50人」「20人以下」においても肯定層は約5割を占める。

女性就業割合別でみると、女性就業割合が低い層に比べて、高い層の方が肯定層の割合が高い(図表3-11)。

図表 3-11 女性活躍推進の今後の必要性(全体、従業員規模別、女性就業割合別)



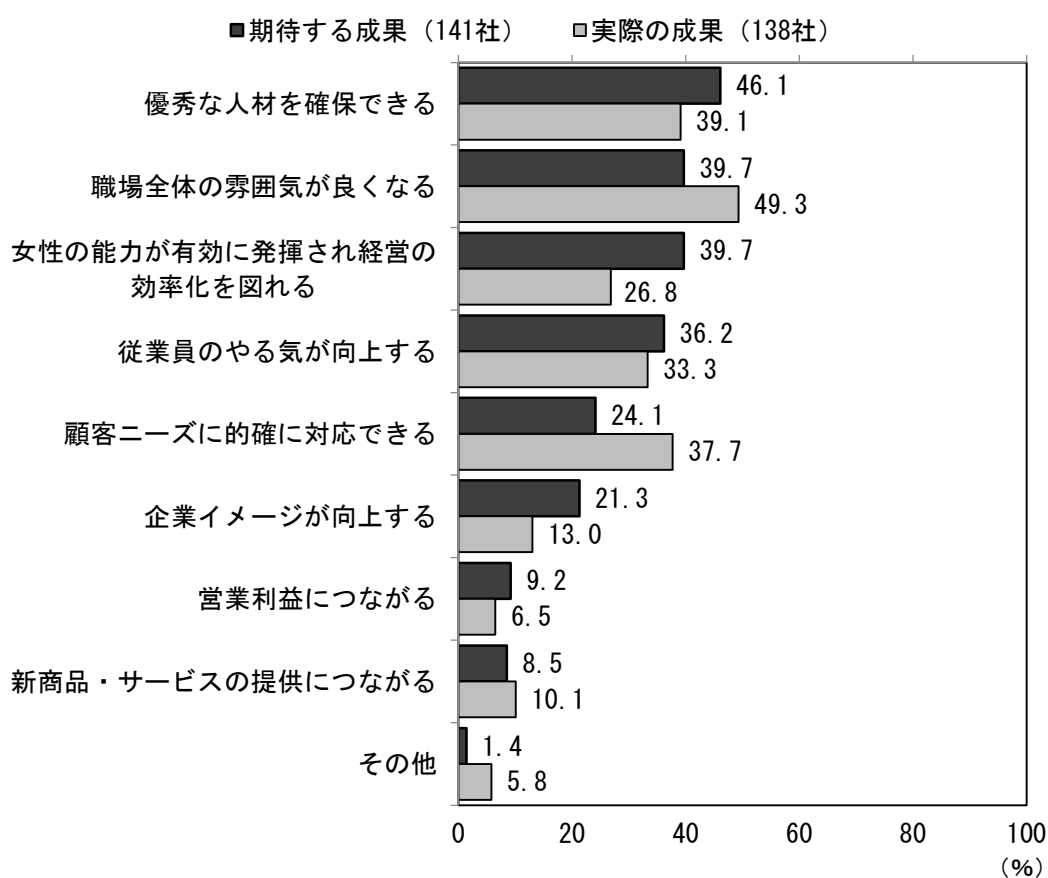
## ②女性活躍推進に期待する成果

問8-3 女性活躍推進の取組により、どのような成果を期待していますか。  
(〇はいくつでも)

女性活躍推進への今後の必要性についての回答が肯定的な層に対して期待する成果をきいたところ、「優秀な人材を確保できる」(46.1%)が最も高く、次いで「職場全体の雰囲気良くなる」「女性の能力が有効に発揮され経営の効率化を図れる」(ともに39.7%)、「従業員のやる気が向上する」(36.2%)となっている。

また、「優秀な人材を確保できる」「職場全体の雰囲気が良くなる」については、女性活躍推進への取組の積極層が実際の成果として上位に挙げている(図表3-12)。

図表3-12 期待する成果と実際の成果



\* 期待する成果の高い順に並び替え。

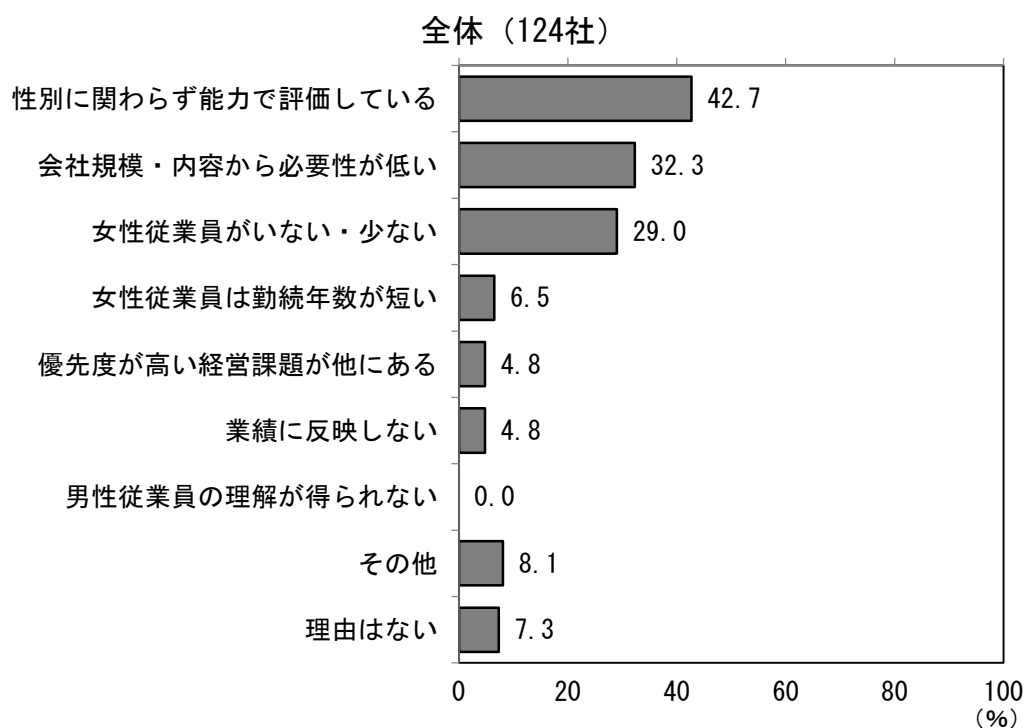
\* 実際の成果は、女性活躍推進への取組の積極層に対して聞いたもの。

### ③女性活躍推進の必要性を感じない理由

問8-4 女性活躍推進の必要性を感じない理由をお教えてください。(〇はいくつでも)

女性活躍推進への今後の必要性についての回答が中間的・否定的な層に対して女性活躍推進の必要性を感じない理由をきいたところ、「性別に関わらず能力で評価している」(42.7%)が最も高く、次いで「会社規模・内容から必要性が低い」(32.3%)、「女性従業員がいない・少ない」(29.0%)となっている(図表3-13)。

図表3-13 女性活躍推進の必要性を感じない理由





#### 4. 育児・介護支援制度、両立支援の取組状況について

##### (1) 育児休業制度・介護休業制度の導入状況、利用状況

###### ① 育児休業制度・介護休業制度の導入状況

問9 貴事業所では、就業規則に育児休業制度の規定がありますか。(○は1つ)

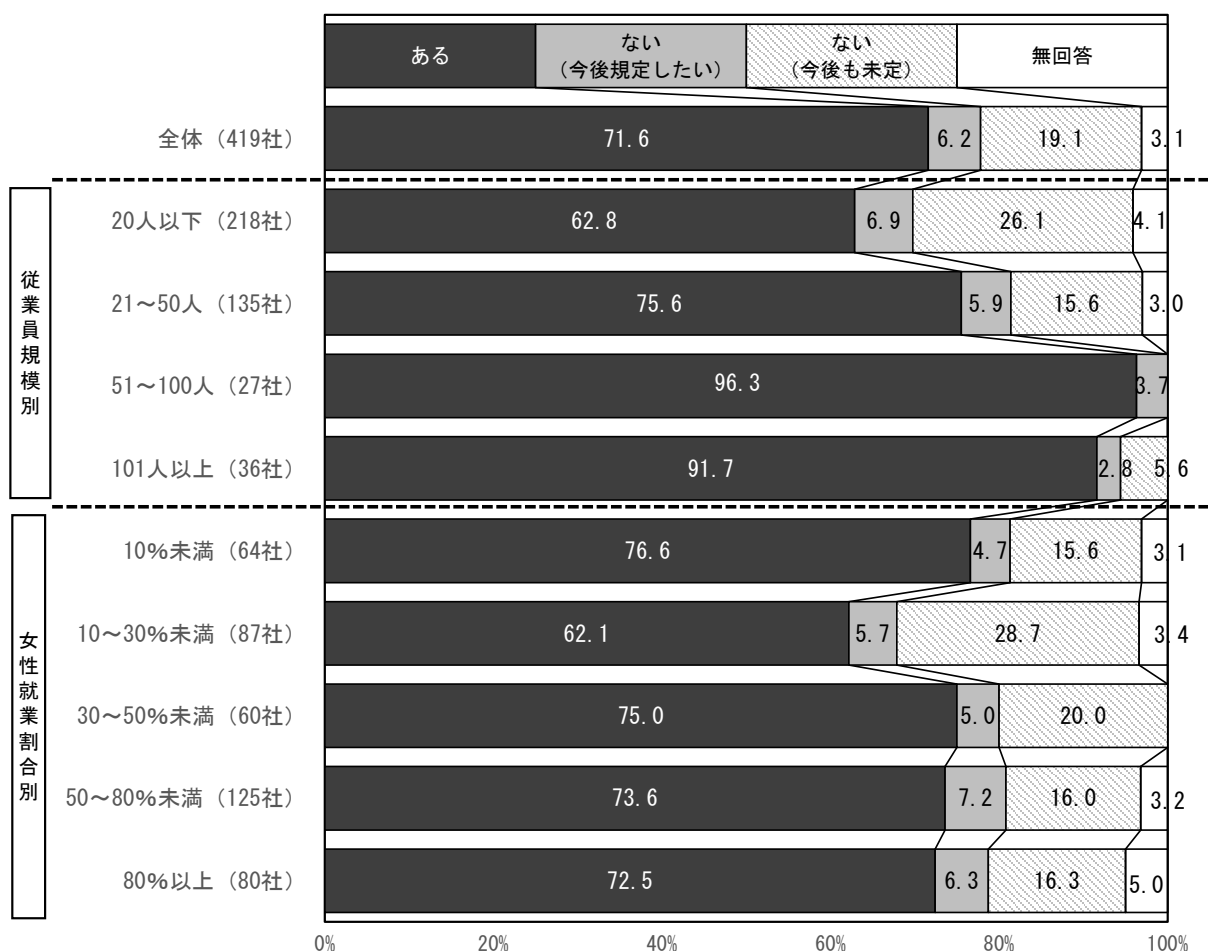
\* 問14の場合、「介護休業制度」

就業規則に育児休業制度の規定があるかどうかについては、「ある」が71.6%、「ない(今後規定したい)」が6.2%、「ない(今後も未定)」が19.1%となっている。

従業員規模別でみると、「51～100人」「101人以上」では「ある」が9割を超える一方、「21～50人」では75.6%、「20人以下」では62.8%と、従業員規模が小さい事業所での導入ありの割合が低い。

女性就業割合別でみると、「10～30%未満」では「ある」が62.1%で最も低く、それ以外の層では「ある」は7割を超えている(図表4-1)。

図表4-1 育児休業制度の導入状況(全体、従業員規模別、女性就業割合別)

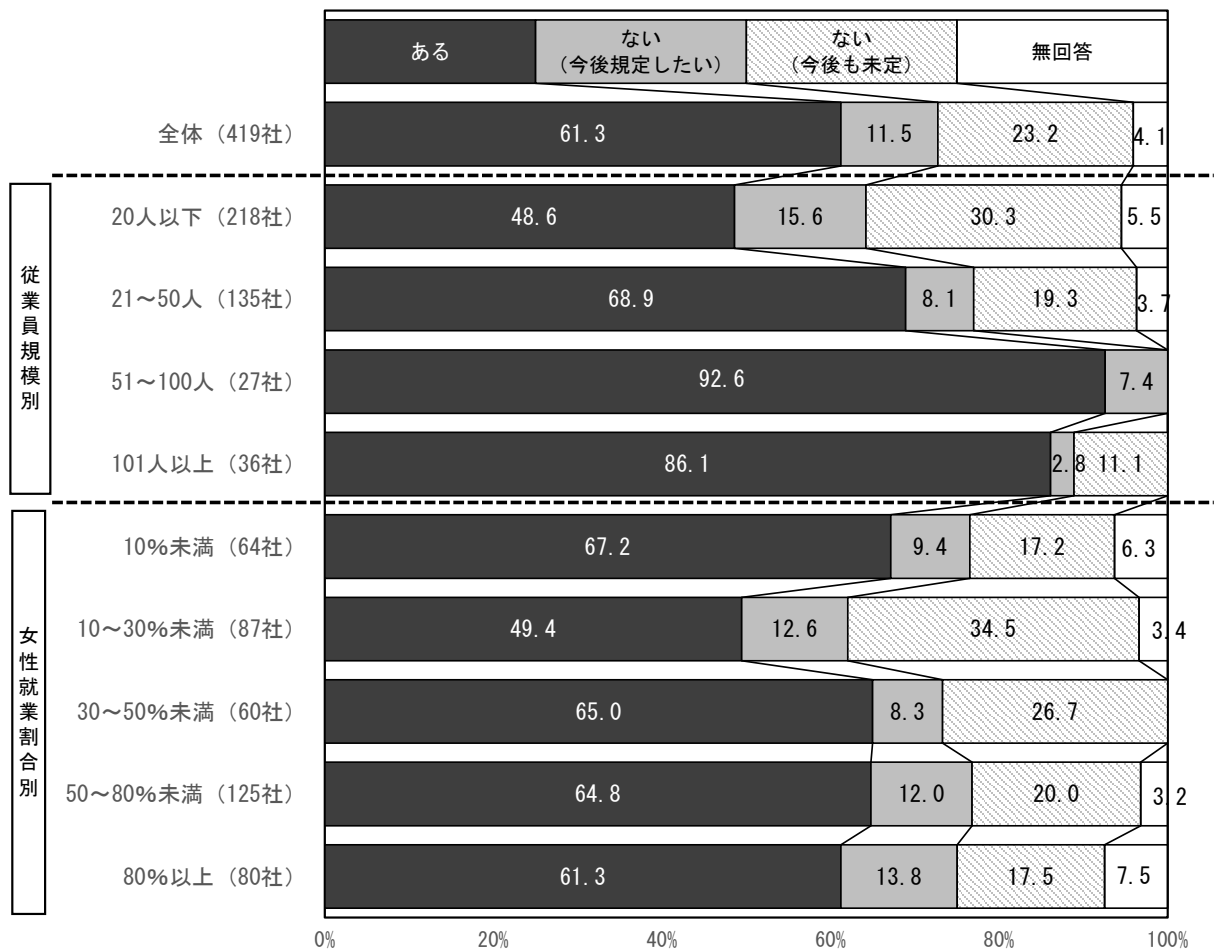


就業規則に介護休業制度の規定があるかどうかについては、「ある」が61.3%、「ない(今後規定したい)」が11.5%、「ない(今後も未定)」が23.2%となっている。

従業員規模別でみると、「51～100人」では「ある」が9割を超え、「101人以上」では8割を超える一方、「21～50人」では68.9%、「20人以下」では48.6%と、従業員規模が小さい事業所での導入ありの割合が低い。

女性就業割合別でみると、「10～30%未満」では「ある」が49.4%で最も低く、それ以外の層では「ある」は6割を超えている(図表4-2)。

図表4-2 介護休業制度の導入状況(全体、従業員規模別、女性就業割合別)



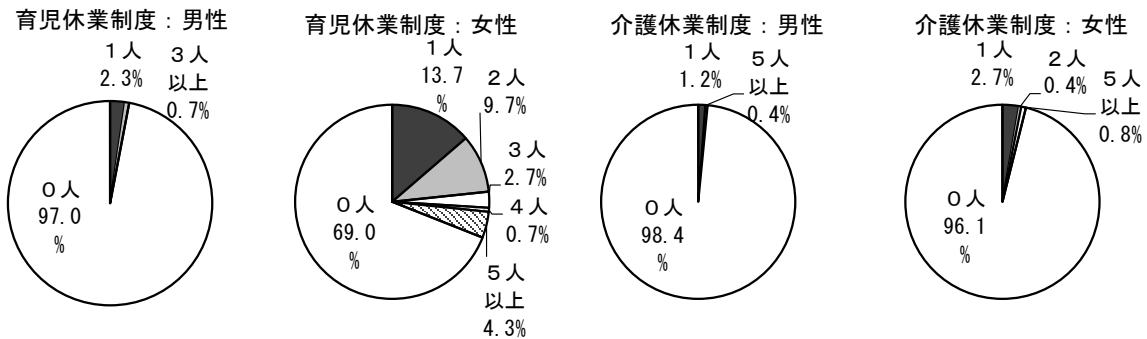
## ②育児休業制度・介護休業制度の利用状況

問9-1 【問9で「1.」に○の方が対象】①育児休業制度の対象者（○は1つ）、②平成28年4月1日までの1年間に育児休業を開始した人数、③最も多い取得期間（○はひとつ）をお教えください。\*問14-1の場合、「介護休業制度」

各制度を導入している事業所の中で直近1年間に各制度を利用して休業を開始した人が1人以上いる割合について、育児休業制度では「女性」が31.1%を占める一方、「男性」が3.0%であり、介護休業制度では「女性」が3.9%、「男性」が1.6%にとどまっている（図表4-3）。

各制度の対象者について、育児休業制度では「正規社員のみ」が49.0%、「非正規社員も含む」が41.3%であり、介護休業制度では「正規社員のみ」が45.5%、「非正規社員も含む」が44.0%である。

図表4-3 育児休業制度・介護休業制度の利用状況



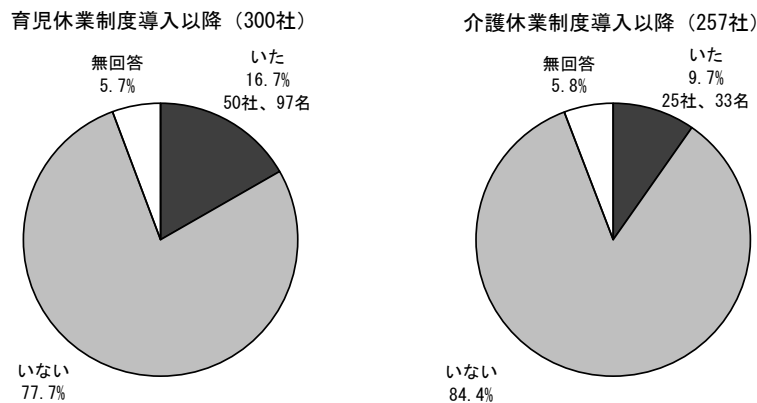
\* 制度導入状況で「ある」を回答した事業所の中で「1人」以上利用した人がいる事業所の割合。

## (2) 出産・育児、介護を理由に退職したひとの有無

問11 育児休業制度導入以降、女性従業員の中で出産・育児を理由に退職したひとはいますか。（○は1つ）\*問15の場合、「全従業員の中で介護を理由に」

各制度の導入以降に出産・育児、介護を理由に退職したひとがいるかどうかについては、育児休業制度導入以降に「いた」が16.7%であり、介護休業制度導入以降に「いた」が9.7%となっている（図表4-4）。

図表4-4 出産・育児、介護を理由に退職したひとの有無



\* 「いた」と回答した事業所の中に人数不明なものも含まれる。

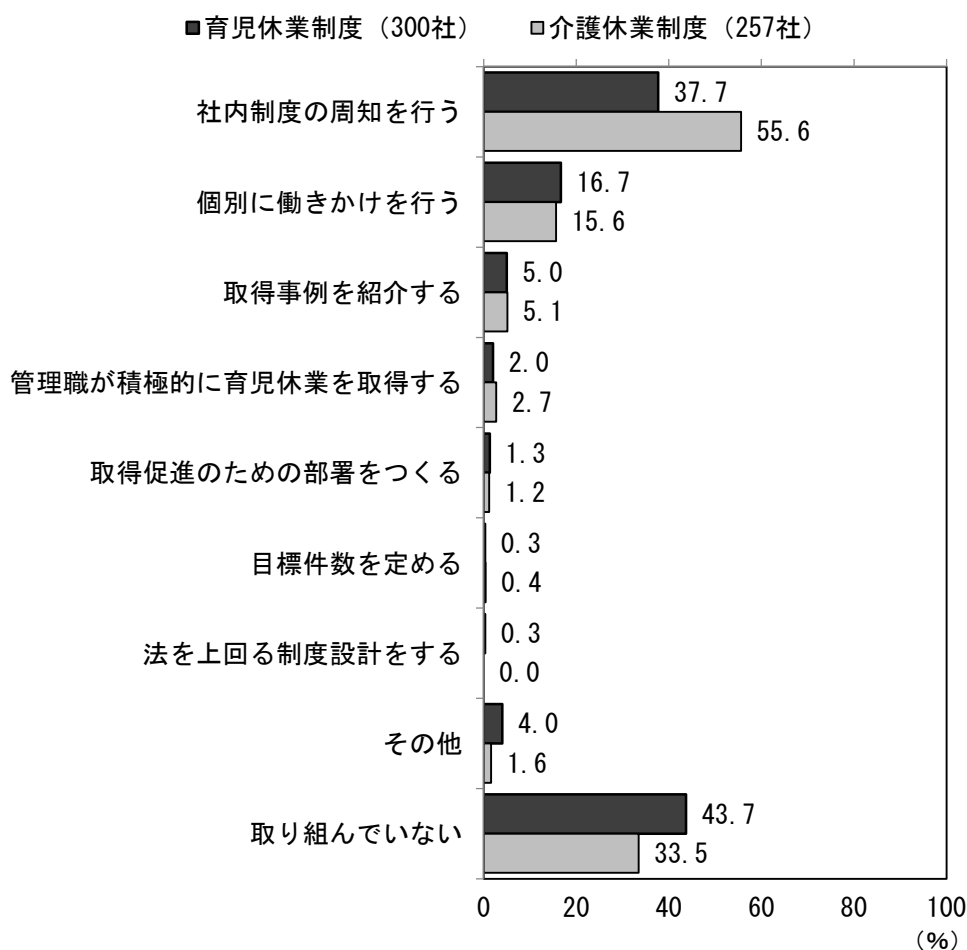
### (3) 男性従業員の育児休業制度・介護休業制度取得支援

問 12 貴事業所では、男性従業員に対して、育児休業制度の取得促進に向けてどのような取組をしていますか。(〇はいくつでも) \* 問 16 の場合、「介護休業制度」

就業規則に育児・介護休業制度の規定がある事業所を対象に男性従業員の制度取得支援についてきいたところ、育児休業制度では、「取り組んでいない」(43.7%)が最も高く、次いで「社内制度の周知を行う」(37.7%)、「個別に働きかけを行う」(16.7%)となっており、その他の項目については5%以下の低い実施率である。

介護休業制度では、「社内制度の周知を行う」(55.6%)が最も高く、次いで「取り組んでいない」(33.5%)、「個別に働きかけを行う」(15.6%)となっており、その他の項目については10%未満の低い実施率である。(図表4-5)。

図表 4-5 男性従業員の育児休業制度・介護休業制度取得支援



\* 育児休業制度の高い順に並び替え。

育児休業制度について従業員規模別でみると、全ての層で「取り組んでいない」が最も高く、次いで「社内制度の周知を行う」となっている（図表4-6）。

また、介護休業制度について従業員規模別でみると、全ての層で「社内制度の周知を行う」が最も高く、次いで「取り組んでいない」となっている（図表4-7）。

図表4-6 男性従業員の育児休業制度取得支援（従業員規模別、女性就業割合別）

		社	社内制度の周知を行う	個別に働きかけを行う	取得事例を紹介する	管理職が積極的に育児休業を取得する	取得促進のための部署をつくる	目標件数を定める	法を上回る制度設計をする	その他	取り組んでいない
従業員	20人以下	137	35.8	20.4	6.6	2.2	1.5	0.0	0.0	5.1	40.1
	21～50人	102	37.3	14.7	4.9	2.9	2.0	1.0	1.0	2.9	45.1
	51人以上	59	42.4	10.2	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4	49.2
女性就業割合	10%未満	49	44.9	20.4	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	38.8
	10～30%未満	54	37.0	13.0	0.0	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	53.7
	30～50%未満	45	24.4	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.4	60.0
	50～80%未満	92	44.6	18.5	8.7	4.3	2.2	1.1	1.1	5.4	37.0
	80%以上	58	31.0	20.7	6.9	1.7	3.4	0.0	0.0	8.6	36.2

図表4-7 男性従業員の介護休業制度取得支援（従業員規模別、女性就業割合別）

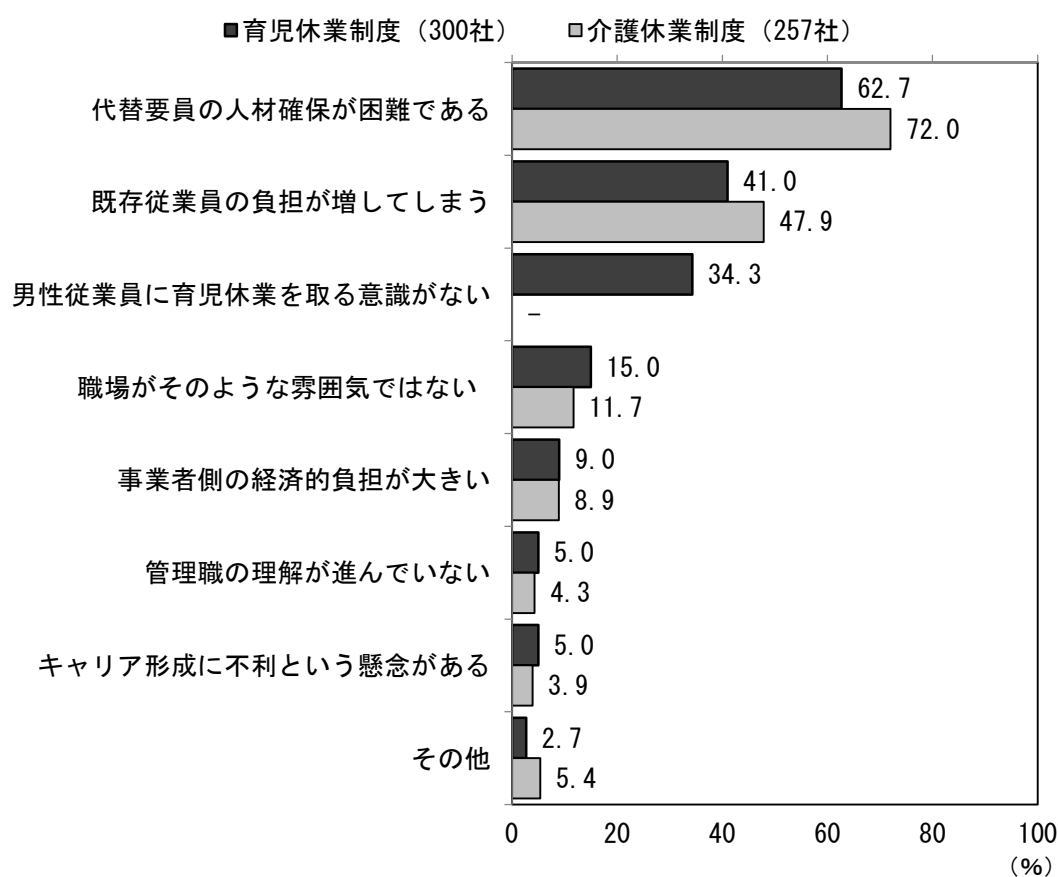
		社	社内制度の周知を行う	個別に働きかけを行う	取得事例を紹介する	管理職が積極的に介護休業を取得する	取得促進のための部署をつくる	目標件数を定める	法を上回る制度設計をする	その他	取り組んでいない
従業員	20人以下	106	58.5	16.0	4.7	3.8	0.9	0.0	0.0	0.9	26.4
	21～50人	93	51.6	15.1	7.5	3.2	2.2	1.1	0.0	1.1	38.7
	51人以上	56	57.1	14.3	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	3.6	37.5
女性就業割合	10%未満	43	55.8	20.9	4.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	34.9
	10～30%未満	43	51.2	4.7	4.7	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	46.5
	30～50%未満	39	46.2	12.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	43.6
	50～80%未満	81	59.3	17.3	9.9	6.2	2.5	1.2	0.0	2.5	25.9
	80%以上	49	61.2	18.4	2.0	2.0	2.0	0.0	0.0	2.0	24.5

#### (4) 男性従業員の育児休業制度・介護休業制度取得に際しての課題

問 13 貴事業所では、今後、男性従業員に対して、育児休業制度の取得を推進する上で、どのような点が妨げになっていますか。(〇はいくつでも)  
 \* 問 17 の場合、「介護休業制度」

就業規則に育児・介護休業制度の規定がある事業所を対象に男性従業員が制度を取得する際の課題についてきいたところ、育児休業制度・介護休業制度とも「代替要員の人材確保が困難である」が最も高く、次いで「既存従業員の負担が増してしまう」となっており、育児休業制度では、「男性従業員に育児休業を取る意識がない」が3番目に挙げられている(図表4-8)。

図表 4-8 男性従業員の育児休業制度・介護休業制度取得に際しての課題



\* 育児休業制度の高い順に並び替え。

\* 問 17 では「男性従業員～取る意識がない」と同様の選択肢はなし。

育児休業制度について従業員規模別でみると、全ての層で「代替要員の人材確保が困難である」が最も高い（図表4-9）。

また、介護休業制度について従業員規模別でみると、全ての層で「代替要員の人材確保が困難である」が最も高い（図表4-10）。

図表4-9 男性従業員の育児休業制度取得に際しての課題（従業員規模別、女性就業割合別）

		社	代替要員の 人材確保が困難 である	既存従業員の 負担が増して しまう	男性従業員に 育児休業を取 る意識がない	職場がそのよ うな雰囲気で はない	事業者側の経 済的負担が大 きい	管理職の理解 が進んでいな い	キャリア形成 に不利という 懸念がある	その他
従業員	20人以下	137	62.0	38.7	34.3	14.6	8.8	3.6	4.4	5.1
	21～50人	102	61.8	41.2	29.4	14.7	9.8	6.9	2.9	0.0
	51人以上	59	66.1	44.1	42.4	15.3	8.5	5.1	10.2	1.7
女性就業割合	10%未満	49	71.4	49.0	30.6	12.2	14.3	0.0	2.0	0.0
	10～30%未満	54	66.7	51.9	40.7	22.2	9.3	7.4	5.6	1.9
	30～50%未満	45	62.2	53.3	40.0	20.0	11.1	4.4	8.9	0.0
	50～80%未満	92	64.1	39.1	35.9	13.0	7.6	8.7	5.4	2.2
	80%以上	58	50.0	15.5	24.1	8.6	5.2	1.7	3.4	8.6

図表4-10 男性従業員の介護休業制度取得に際しての課題（従業員規模別、女性就業割合別）

		社	代替要員の 人材確保が困難 である	既存従業員の 負担が増して しまう	職場がそのよ うな雰囲気で はない	事業者側の経 済的負担が大 きい	管理職の理解 が進んでいな い	キャリア形成 に不利という 懸念がある	その他
従業員	20人以下	106	75.5	44.3	6.6	8.5	2.8	3.8	6.6
	21～50人	93	69.9	51.6	18.3	10.8	6.5	4.3	3.2
	51人以上	56	69.6	46.4	8.9	7.1	3.6	3.6	7.1
女性就業割合	10%未満	43	76.7	51.2	20.9	11.6	2.3	2.3	0.0
	10～30%未満	43	72.1	58.1	11.6	9.3	9.3	2.3	9.3
	30～50%未満	39	74.4	64.1	7.7	2.6	2.6	5.1	7.7
	50～80%未満	81	69.1	43.2	11.1	9.9	4.9	6.2	4.9
	80%以上	49	71.4	28.6	6.1	10.2	2.0	2.0	6.1

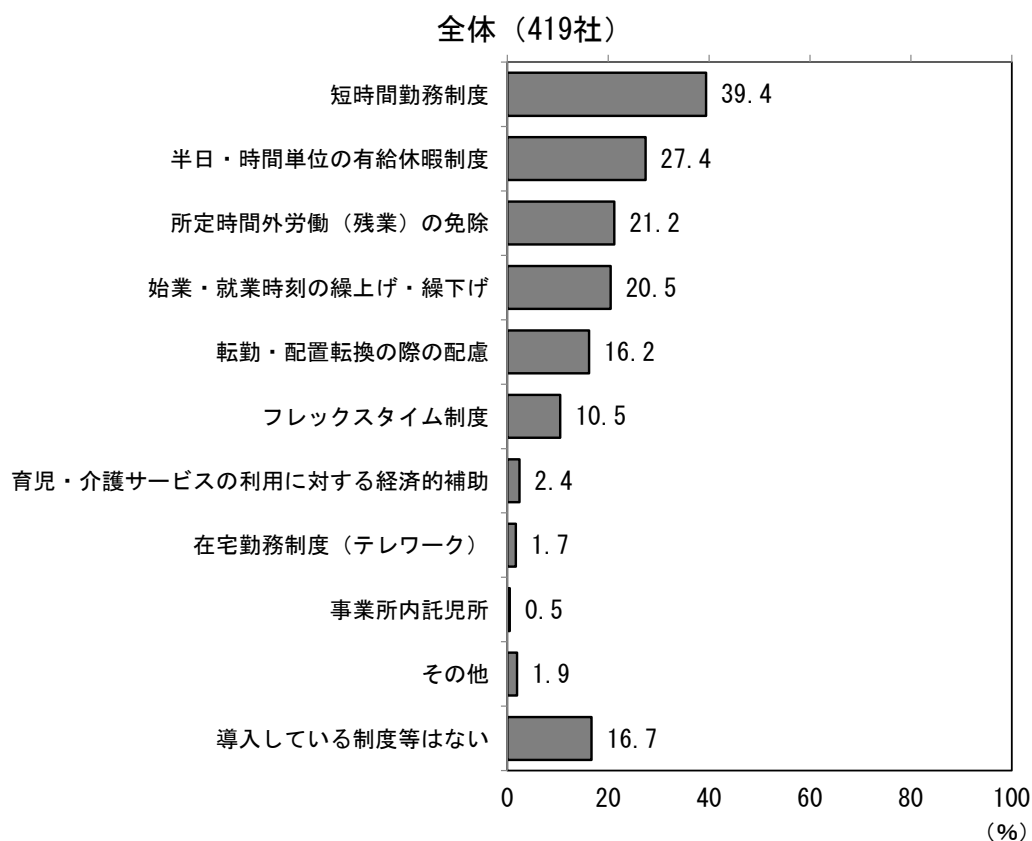
### (5) 育児・介護等の両立支援制度（育児・介護休業制度以外）の導入状況

問 18 貴事業所では、育児休業制度や介護休業制度のほかに、育児や介護を支援するための制度として導入されているものはありますか。（〇はいくつでも）

育児休業制度・介護休業制度以外の両立支援制度で導入しているものについては、「短時間勤務制度」（39.4%）が最も高く、次いで「半日・時間単位の有給休暇制度」（27.4%）、「所定時間外労働（残業）の免除」（21.2%）、「始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ」（20.5%）となっており、「導入している制度等はない」は16.7%となっている（図表4-11）。

従業員規模別でみると、「短時間勤務制度」「半日・時間単位の有給休暇制度」「所定時間外労働（残業）の免除」「始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ」については、従業員規模が大きい層の導入率が高くなっている（図表4-12）。

図表4-11 育児・介護等の両立支援制度（育児・介護休業制度以外）の導入状況



図表4-12 育児・介護等の両立支援制度（育児・介護休業制度以外）の導入状況（従業員規模別、女性就業割合別）

	社	短時間勤務制度	半日・時間単位の有給休暇制度	所定時間外労働（残業）の免除	始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ	転勤・配置転換の際の配慮	フレックスタイム制度	育児・介護サービスの利用に対する経済的補助	在宅勤務制度（テレワーク）	事業所内託児所	その他	導入している制度等はない	
従業員規模	20人以下	218	31.2	21.6	17.9	17.9	16.1	10.1	0.9	2.3	0.5	0.0	18.3
	21～50人	135	41.5	30.4	17.8	21.5	12.6	13.3	3.7	0.7	0.7	3.0	17.0
	51～100人	27	55.6	48.1	25.9	22.2	7.4	3.7	0.0	3.7	0.0	0.0	11.1
	101人以上	36	69.4	36.1	50.0	33.3	38.9	8.3	8.3	0.0	0.0	11.1	8.3
女性就業割合	10%未満	64	23.4	29.7	14.1	17.2	9.4	10.9	1.6	1.6	0.0	1.6	31.3
	10～30%未満	87	27.6	18.4	10.3	20.7	13.8	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	19.5
	30～50%未満	60	41.7	40.0	26.7	20.0	10.0	8.3	1.7	1.7	0.0	6.7	10.0
	50～80%未満	125	46.4	25.6	24.8	21.6	24.0	16.8	3.2	3.2	0.8	1.6	12.0
	80%以上	80	52.5	28.8	28.8	22.5	17.5	12.5	5.0	1.3	1.3	1.3	13.8



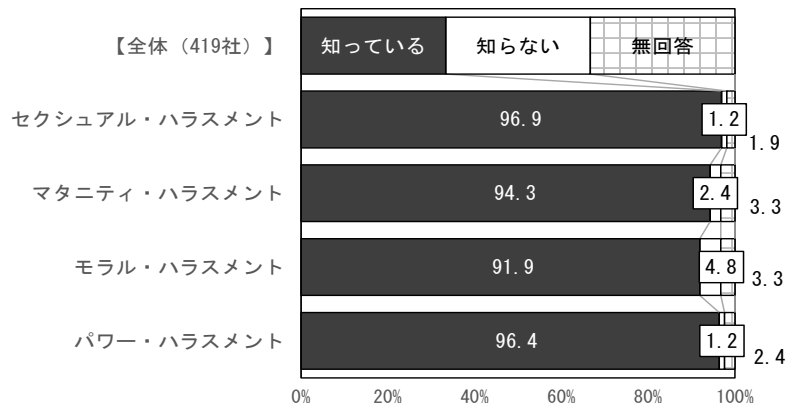
## 5. ハラスメントについて

### (1) 主なハラスメントの認知状況

問 19 以下に挙げるハラスメントを知っていますか。(それぞれ○は1つ)

主なハラスメントの認知状況については、4つのハラスメント全てで「知っている」が9割を超えている(図表5-1)。

図表5-1 主なハラスメントの認知状況

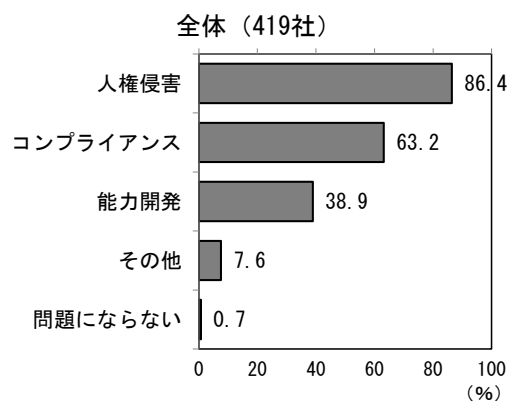


### (2) どういう意味で問題になるか

問 19 これらのハラスメントは、どういう意味で問題になると思いますか。(○はいくつでも)

ハラスメントがどういう意味で問題になるかについては、「人権侵害」(86.4%)が最も高く、次いで「コンプライアンス」(63.2%)、「能力開発」(38.9%)であり、「問題にならない」は、0.7%にとどまっている(図表5-2)。

図表5-2 どういう意味で問題になるか

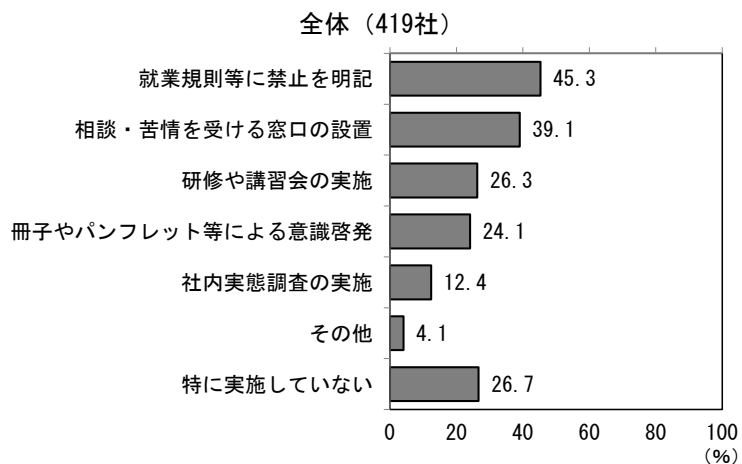


### (3) ハラスメント対策の実施状況

問 20 貴事業所では、どのようなハラスメント対策を実施していますか。(○はいくつでも)

ハラスメント対策については、「就業規則等に禁止を明記」(45.3%)が最も高く、次いで「相談・苦情を受ける窓口の設置」(39.1%)、「特に実施していない」(26.7%)となっている(図表5-3)。

図表5-3 ハラスメント対策の実施状況



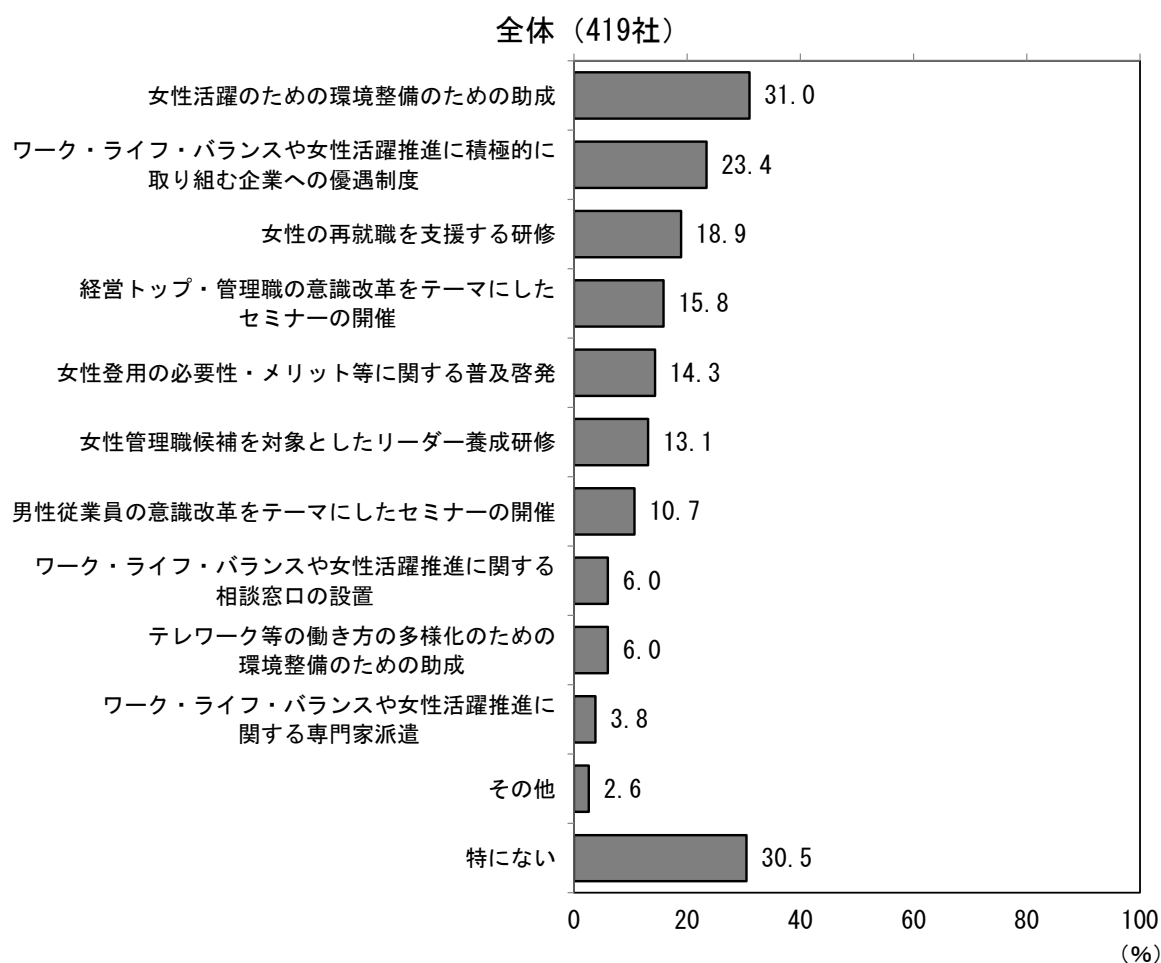
## 6. 行政施策について

### (1) 必要な行政の取組

問 21 貴事業所において、男女共同参画を推進するために、行政にどのような取組を期待しますか。(〇はいくつでも)

男女共同参画推進のために行政に期待する取組については(「特になし」を除く)、「女性活躍のための環境整備のための助成」(31.0%)が最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に積極的に取り組む企業への優遇制度」(23.4%)、「女性の再就職を支援する研修」(18.9%)、「経営トップ・管理職の意識改革をテーマにしたセミナーの開催」(15.8%)となっている(図表6-1)。

図表6-1 必要な行政の取組



従業員規模別でみると、「20人以下」では「女性活躍のための環境整備のための助成」、「21～50人」では「特にない」、「51～100人」では「女性活躍のための環境整備のための助成」「ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に積極的に取り組む企業への優遇制度」、「101人以上」では「女性の再就職を支援する研修」が最も高い。

女性就業割合別でみると、「10%未満」「10～30%未満」「30～50%未満」では「特にない」が最も高く、「50～80%未満」「80%以上」では「女性活躍のための環境整備のための助成」が最も高い。

ワーク・ライフ・バランス（WLB）推進意向別でみると、「今後もより一層取り组みたい」「今後もこれまで同様に継続したい」では「女性活躍のための環境整備のための助成」が最も高い。女性活躍推進取組状況×今後の必要性別でみると、「取組積極層」「取組消極・必要性認識が高い層」では「女性活躍のための環境整備のための助成」が最も高い（図表6-2）。

図表6-2 必要な行政の取組（従業員規模別、女性就業割合別、WLB推進意向別、女性活躍推進取組状況×今後の必要性別）

	社	女性活躍のための環境整備のための助成	ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に積極的に取り組む企業への優遇制度	女性の再就職を支援する研修	経営トップ・管理職の意識改革をテーマにしたセミナーの開催	女性登用の必要性・メリット等に関する普及啓発	女性管理職候補を対象としたリーダー養成研修	
								従業員規模
従業員規模	20人以下	218	33.5	20.6	18.3	8.3	12.8	11.5
	21～50人	135	26.7	23.7	17.8	24.4	17.0	14.1
	51～100人	27	33.3	33.3	11.1	18.5	7.4	18.5
	101人以上	36	27.8	27.8	33.3	25.0	16.7	13.9
女性就業割合	10%未満	64	21.9	14.1	9.4	12.5	14.1	7.8
	10～30%未満	87	25.3	14.9	8.0	14.9	10.3	5.7
	30～50%未満	60	33.3	18.3	11.7	21.7	20.0	18.3
	50～80%未満	125	32.0	32.0	28.0	18.4	16.0	15.2
	80%以上	80	40.0	28.8	30.0	10.0	11.3	17.5
WLB推進意向	今後もより一層取り组みたい	130	41.5	37.7	26.2	23.8	15.4	22.3
	今後もこれまで同様に継続したい	164	32.9	21.3	18.3	17.1	15.2	11.6
	現在は取り组んでいないが今後取り组みたい	51	23.5	13.7	17.6	11.8	17.6	9.8
	取り组む予定はない	17	11.8	11.8	5.9	0.0	5.9	0.0
×推進状況	取組積極層	138	44.2	37.7	26.1	15.2	15.2	21.7
	取組消極・必要性認識が高い層	142	30.3	20.4	22.5	21.8	19.0	14.8
	取組消極・必要性認識が低い層	124	20.2	12.9	8.9	11.3	8.9	3.2

	社	男性従業員の意識改革をテーマにしたセミナーの開催	ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する相談窓口の設置	テレワーク等の働き方の多様化のための環境整備のための助成	ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する専門家派遣	その他	特にない
従業員規模	20人以下	218	8.7	4.6	4.6	2.8	33.0
	21～50人	135	11.9	6.7	5.2	3.7	31.1
	51～100人	27	11.1	3.7	3.7	3.7	18.5
	101人以上	36	16.7	11.1	16.7	8.3	25.0
女性就業割合	10%未満	64	14.1	4.7	7.8	3.1	34.4
	10～30%未満	87	10.3	3.4	3.4	1.1	41.4
	30～50%未満	60	13.3	5.0	5.0	10.0	38.3
	50～80%未満	125	9.6	9.6	7.2	3.2	22.4
	80%以上	80	7.5	3.8	5.0	2.5	23.8
WLB推進意向	今後もより一層取り组みたい	130	14.6	10.8	10.8	9.2	19.2
	今後もこれまで同様に継続したい	164	11.0	4.3	4.3	2.4	27.4
	現在は取り组んでいないが今後取り组みたい	51	11.8	5.9	7.8	0.0	33.3
	取り组む予定はない	17	0.0	0.0	0.0	0.0	64.7
×推進状況	取組積極層	138	13.0	7.2	9.4	6.5	21.0
	取組消極・必要性認識が高い層	142	14.1	8.5	5.6	4.2	21.1
	取組消極・必要性認識が低い層	124	5.6	2.4	3.2	0.8	50.0

## (2)国が行う制度の認知状況

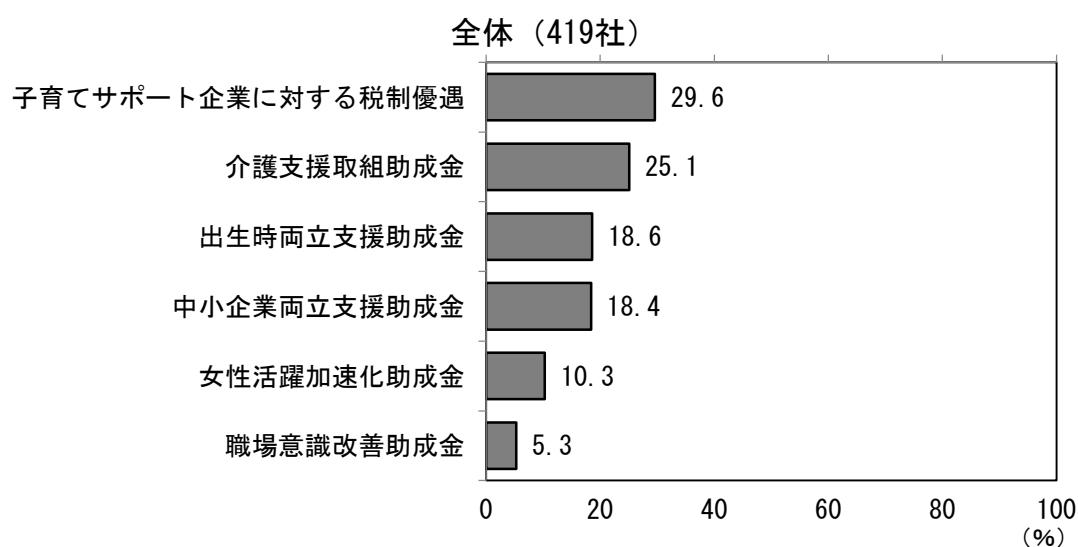
問 22 以下の国が行っている制度のうち、知っているものに○をつけてください。  
(○はいくつでも)

国が行う制度の認知状況については、「子育てサポート企業に対する税制優遇」(29.6%)が最も高く、次いで「介護支援取組助成金」(25.1%)、「出生時両立支援助成金」(18.6%)、「中小企業両立支援助成金」(18.4%)となっている(図表6-3)。

ワーク・ライフ・バランス(WLB)推進意向別でみると、「今後もより一層取り組みたい」では「子育てサポート企業に対する税制優遇」「出生時両立支援助成金」「中小企業両立支援助成金」「女性活躍加速化助成金」の認知度が他の層に比べて高くなっている。

女性活躍推進取組状況×今後の必要性別でみると、「取組積極層」において各制度に対する認知度が他の層に比べて高くなっている(図表6-4)。

図表 6-3 国が行う取り組みの認知状況



図表 6-4 国が行う取り組みの認知状況  
(WLB 推進意向別、女性活躍推進取組状況×今後の必要性別)

		社	子育てサポート企業に対する税制優遇	介護支援取組助成金	出生時両立支援助成金	中小企業両立支援助成金	女性活躍加速化助成金	職場意識改善助成金
WLB 推進意向	今後もより一層取り組みたい	130	35.4	29.2	24.6	26.9	15.4	6.2
	今後もこれまで同様に継続したい	164	32.9	25.6	20.1	17.7	11.0	7.9
	現在は取り組んでいないが今後取り組みたい	51	27.5	29.4	11.8	13.7	3.9	2.0
	取り組む予定はない	17	29.4	29.4	11.8	17.6	11.8	0.0
× 推進状況	取組積極層	138	36.2	34.8	26.1	24.6	14.5	10.1
	取組消極・必要性認識が高い層	142	35.2	24.6	17.6	20.4	12.7	2.8
	取組消極・必要性認識が低い層	124	16.1	16.9	12.9	11.3	4.0	3.2

## 7. 自由意見

業種	従業員数	主な意見
建設業	20人以下	<p>○比較的女性を早い時代から起用しており、女性を生かす利点を多く持っていると感じているが、最近のワーク・ライフ・バランス等、まだまだ改善すべき点があるので、改めていきたい。</p> <p>○業界的に難しいが女性の現場での必要性を元請になっているゼネコン等が推進してくれればいい。</p>
情報通信業	20人以下	<p>○このアンケート自体、女性だからと特別扱いを促すものであるように思えてならない。男女問わず有能な人は有能である。またその逆もしかりである。</p>
運輸業，郵便業	21～50人	<p>○中小企業は慢性的に人手不足なので、女性に活躍してもらわなければ、事業維持が難しい。当然、能力の有る者は男女に関わらず登用するが、一方では登用を望まない女性も存在する。大企業と違い少人数で人選する選択肢が少ないので、「男性だから」とか「女性だから」などと言っている場合ではない。</p> <p>○中小企業に大企業と同じ制度を適用することに無理がある、企業に求めるものが多い割に行政の努力が足りない。</p>
卸売業，小売業	20人以下	<p>○パートでシフト制なので、女性、男性特に関係が無い。管理職も存在しない。</p> <p>○あまり関係ない話し。従業員の高齢化対象となる社員がいない。</p> <p>○国や地方自治体に何かをしてもらうという考えは甘えていないか。</p> <p>○女性を採用したいが、応募が少ない。人材不足なので、人材派遣をしてもらいたい。</p>
	21～50人	<p>○情報提供を定期的にメールや冊子などで配信頂ければありがたい。</p> <p>○少人数なので男性、女性区別した事がない。ただし、どうしても女性は体力的に劣るので男性にサポートしてもらう事はある。</p> <p>○ワーク・ライフ・バランスは、中小企業でも希望する人材（女性を含む）の確保につながるのか。</p> <p>○アンケートに回答する事で、メリットはあるのか。</p> <p>○取組は、本社の定める制度をベースに、裁量が認められているため事業所ごとに対応している。</p> <p>○性別を問わずにチャンスは与えている。しかし、業務上、力仕事や長時間勤務があるため、女性側が難色を示すケースが多い。企業、就業者共に更なる理解が必要。</p>
	101人以上	<p>○女性活躍推進は「女性だから」ということを意識しすぎずに、職場環境の改善につなげていくことを基本姿勢としている。</p> <p>○育休復帰者が本年度に入って初めて輩出されたこともあり、女性の働きやすい職場作り（制度や関係など）はまだまだ個別対応をしている部分が多くある。</p> <p>○今後の世情に合わせて、より多くの優秀な人材に長く働いてもらえる環境整備へ尽力していきたい。</p>

業種	従業員数	意見
学術研究，専門・技術サービス業	20人以下	<ul style="list-style-type: none"> <li>○小規模の事業所であるため、細かな規定を設けていないが、各自のペースにあわせて業務につけるよう、個別に対応している。</li> <li>○従業員同士でも連絡は密にとり、「知らないこと」がないようにしている。</li> </ul>
宿泊業，飲食サービス業	20人以下	<ul style="list-style-type: none"> <li>○飲食店で、元々女性従業員の比率が高い職場環境であるので、特に取組はしていない。</li> </ul>
教育，学習支援業	20人以下	<ul style="list-style-type: none"> <li>○浦安市全体が週休3日制になればいい。</li> </ul>
医療，福祉	20人以下	<ul style="list-style-type: none"> <li>○個人自業主で少人数の職場なので国の制度や政策を推進したくてもなかなか、中小、大企業とは同じようには考えられない。</li> <li>○女性ばかりの職場。気がねなくすごせるように毎日話し合いをして雰囲気作りを心がけている。</li> <li>○開業当初より女性従業員が70%強で運営している為、特に男女共同参画推進という面では深く考えていない。日々、女性の家庭内容等の希望を聞き、毎月のシフト作成時時に考慮している。</li> </ul>
	51～100人	<ul style="list-style-type: none"> <li>○長く働いてほしいと思っており、現場からの希望を聞いて、1つつ実現させようと取り組んできた。</li> <li>○優秀なパート従業員を増やし効率化を行い、さらに社員化を進め、育児をしても働ける職場作りをしているが中小企業なので資金的に限界がある。</li> <li>○ワーク・ライフ・バランスや女性雇用、同一労働同一賃金という割りには、行政の窓口が理解しておらず、中小企業を助けようという姿勢がない。制度を作りたくても各自治体が考えを一本化していない。労働局の体制、考え方、あり方、対応を考えた方が良い。</li> <li>○仕事柄、たまたま女性が多い職場で早くから取り組んでいたが、男性も女性も共にバランス良い社会意識になるよう、仕事を通じて努力している。</li> </ul>

業種	従業員数	意見
サービス業（他に分類されないもの）	20人以下	<p>○女性が働きやすい環境をつくるのが非常に大事だと感じている。</p> <p>○女性は（主婦の方）、お子さんやご主人との生活の中心となっていてはいけないので、大変だと思うし、周りの理解も必要。</p> <p>○地域に子供を安心して預かれる場所、会社でその施設を作るなどが必要だし、少子化対策にもつながる。</p> <p>○介護支援では、介護をする事になり仕事を辞めざるを得なくなり退職、その生活に苦しんでいく方が多いと聞く。会社が在宅でも働ける方法を作り出さないと、そういう人は増える時代だと思う。</p> <p>○日本の働き手がさらに減ると思う。シニアの働き場（知力）を活かせる会社が増えるというのにも必要。認知症対策にもつながる。</p>
	21～50人	<p>○「女性」「女性」と、言いすぎ。性別を意識しすぎ。逆に違和感、女性だから推進？よく分からない。能力が評価される制度に着目した方が良い。ズレてきていると思う。</p> <p>○今回のアンケート内容は、大変参考になる所が多かったが、なかなか全てを機能させる事は難しい。しかし、一つ一つ良い物は取り組んでいきたい。</p>
無回答	20人以下	<p>○子供が増えないと税金収める人がどんどん減る。</p>

### 第3章 調査結果のまとめ

#### 1. 回答事業所の概要

- 業種別女性就業割合は、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」「教育、学習支援業」が全業種の平均を上回っている一方、「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸業、郵便業」「複合サービス事業」「製造業」は相対的に低い水準となっている。
- 就労形態は、「男性」では「正規」が62.3%を占める一方、「女性」では「正規」が35.8%にとどまり、「女性」では「非正規」の就労形態の方が高い。
- 管理職合計に占める女性割合については、「経営層」では24.7%、「それ以外の管理職」では13.9%にとどまっている。業種別でみると、女性就業割合が最も高い「医療、福祉」では、「経営層」「それ以外の管理職」ともに女性管理職割合が比較的高くなっているが、女性就業割合が比較的高い「宿泊業、飲食サービス業」「金融業、保険業」では「経営層」「それ以外の管理職」ともに女性管理職割合が低く、女性就業者数の増加＝女性管理職の増加とは単純にはならない側面もある。
- 一般事業主行動計画の策定状況については、次世代育成支援対策推進法に基づくもの、女性活躍推進法に基づくものともに、従業員規模が「50人以下」においても約1割が「策定している」と回答しており、従業員規模が小さくても先進的に女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスに取り組む地域の事業者の情報を積極的に収集・発信していくことで、市域で割合が高い従業員規模が小さい事業者に対して、女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスに対する理解を深め、行動につなげるきっかけづくりをしていくことが考えられる。

#### 2. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

- ワーク・ライフ・バランス推進のための取組については、「仕事のやり方の見直し・業務効率の改善」「所定労働時間・時間外労働時間の削減」「ひとりで何役もこなせる多能工化」等、業務改善によるコスト削減等の形で事業者側にメリットがある取組が上位に挙げられている一方、「男性従業員の育児・介護参加の奨励」「長時間労働を是正したことを評価する仕組み」等、従業員側でのメリット感が強い取組は相対的に低い水準にとどまっている。こうした現状から、男性従業員の育児や介護への参加促進や長時間労働の改善に向けた事業者に対する意識啓発は、今後も重要である。
- 今後のワーク・ライフ・バランス推進意向については、「今後もより一層取り組みたい」「今後もこれまで同様に継続したい」「現在は取り組んでいないが今後取り組みたい」を合わせたが推進意向率が全体で8割を占めており、従業員規模が「20人以下」や女性就業割合「10%未満」においても、同様である。こうした事業者の意向を踏まえて、本市として、今後ともワーク・ライフ・バランスをさらに推進していくための啓発活動や事業者でのワーク・ライフ・バランスの行動を後押しするための支援を実施することが重要である。



### 3. 女性活躍推進について

- 女性採用を増やすための取組については、女性就業割合が「50%以下」では「取り組んでいない」が最も高いが、「80%以上」では「出産・育児を機に退職した女性の再雇用」が高くなっており、女性就業割合が比較的高い業種の事業者と、出産・育児等により退職し再雇用を希望する女性等をマッチングする場づくりをしていくことが考えられる。
- 女性の管理職登用については、従業員規模の大小、女性就業割合の高低にかかわらず、「能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい」「性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠」が高くなっており、管理職登用においては、あくまでも「そのひとの能力や意欲」が重視され「性別」による差異はないという結果である。しかしながら、実際の女性の管理職登用は、男性に比べ少数派であることから、こうしたギャップをうめていくための取組として、第一線で活躍する女性にスポットをあてた情報提供等を行っていくことが考えられる。
- 女性活躍推進への取組については、女性就業割合別でみると、女性就業割合が高い層ほど積極層の割合が高く、低い層ほど中間層・消極層の割合が高くなっている。
- 女性活躍推進への取組の積極層に対してその成果についてきいてみたところ、従業員規模が「20人以下」の事業者においても、「職場全体の雰囲気良くなった」「顧客ニーズに的確に対応できた」「優秀な人材を確保できた」等が成果として上位に挙げられており、こうした成功事例を広く伝えていくことで、同様の規模の事業者の取組を促進していくことが考えられる。

### 4. 育児・介護支援制度、両立支援の取組状況について

- 育児休業制度・介護休業制度の導入状況については、全体では育児休業制度の「ある」が71.6%であり、介護休業制度の「ある」が61.3%となっている。また、両制度とも従業員規模が「51～100人」「101人以上」では8～9割が導入ありと回答している一方、「21～50人」「20人以下」では、導入ありが5～7割程度と全般的に低く、従業員規模による差異が見られる。こうした点を踏まえて、従業員規模が小さな事業者においても、育児休業制度・介護休業制度の導入を促進していくための啓発事業を実施していくことが重要である。
- 男性従業員の制度取得支援について、両制度とも「取り組んでいない」が高く、取り組んでいる場合でも「社内制度の周知を行う」のみでとどまっていることが考えられることから、今後とも、両制度の男性従業員の所得促進に向けた啓発事業を実施することが重要である。

## 5. ハラスメントについて

- 主なハラスメントの認知状況については、4つのハラスメント全てで「知っている」が9割を超えており、言葉としての認知は広く浸透している。
- ハラスメントがどういう意味で問題になるかについては、「人権侵害」「コンプライアンス」が上位に挙げられている一方、「問題にならない」は0.7%にとどまっている。
- ハラスメント対策については、「就業規則等に禁止を明記」が最も高く、次いで「相談・苦情を受ける窓口の設置」であり、事業者としての対応も図られている。

## 6. 行政施策について

- 男女共同参画推進のために行政に期待する取組については、「女性活躍のための環境整備のための助成」(31.0%)が最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に積極的に取り組む企業への優遇制度」(23.4%)、「女性の再就職を支援する研修」(18.9%)、「経営トップ・管理職の意識改革をテーマにしたセミナーの開催」(15.8%)となっている(「特になし」を除く。)。今後とも、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進等に関する情報提供や普及啓発事業を通じて、事業者における男女共同参画に対する関心や理解をより深めていくとともに、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進の行動面で事業者を後押しする施策も合わせて実施しながら、本市の事業者における男女共同参画を推進していくことが重要である。

1. 資料編（調査票）

男女共同参画社会づくりに関する事業所調査 調査票

(1) 貴事業所（宛名の事業所）について

◆それぞれの項目について、ご回答ください。（選択式は、それぞれ○は1つ）

主な業種*1	1. 農業・漁業	10. 不動産業，物品賃貸業			
	2. 鉱業，採石業，砂利採取業	11. 学術研究，専門・技術サービス業			
	3. 建設業	12. 宿泊業，飲食サービス業			
	4. 製造業	13. 生活関連サービス業，娯楽業			
	5. 電気・ガス・熱供給・水道業	14. 教育，学習支援業			
	6. 情報通信業	15. 医療，福祉			
	7. 運輸業，郵便業	16. 複合サービス事業			
	8. 卸売業，小売業	17. サービス業			
	9. 金融業，保険業	(他に分類されないもの)			
事業所の性格	1. 単独事業所	2. 本社・本店	3. 支社・支店・営業所		
従業員数		男性	女性	その他	合計
	正規	人	人	人	人
	非正規 (パートタイム、アルバイト、契約社員、嘱託社員、派遣労働者等)	人	人	人	人
管理職*2数		男性	女性	その他	合計
	事業主・役員等の経営層	人	人	人	人
	それ以外の管理職	人	人	人	人
平均年齢		男性	女性	その他	
		歳	歳	歳	
平均勤続年数		年	年	年	
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定状況	1. 策定している		2. 策定していない		
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定状況	1. 策定している		2. 策定していない		

\* 1 : 事業が複数の業種にまたがる場合、売上高が最も高い業種をお選びください。

\* 2 : 本調査では、管理職とは、業務遂行上の指揮命令者をさします（以下、同様）。

## (2) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

### ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは？

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは、仕事や家庭生活、地域活動等の様々な活動について、誰もが自らが希望するバランスで展開できる状態をいいます。

問1 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、どのような取組をしていますか。（〇はいくつでも）

- |                             |                     |
|-----------------------------|---------------------|
| 1. 仕事のやり方の見直し・業務効率の改善       | 6. 男性従業員の育児・介護参加の奨励 |
| 2. ひとりで何役もこなせる多能工化          | 7. 有給休暇の計画的取得の実施    |
| 3. 長時間労働を是正するための意識啓発        | 8. ノー残業デーの設定        |
| 4. 長時間労働を是正したことを評価する<br>仕組み | 9. その他<br>(具体的に： )  |
| 5. 所定労働時間・時間外労働時間の削減        | 10. 取り組んでいない        |

問2 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを推進する上で、どのような点が妨げになっていますか。（〇はいくつでも）

- |                            |                                      |
|----------------------------|--------------------------------------|
| 1. 長時間勤務が評価される雰囲気職場<br>にある | 8. 取組の成果が不透明である                      |
| 2. 休暇を取りづらい雰囲気が職場にある       | 9. 顧客対応や長時間開店等の業務上の<br>制約がある         |
| 3. 代替要員の確保が難しい             | 10. 保育・介護支援サービス（休日・夜間<br>保育等）が不足している |
| 4. 雇用管理が複雑化し対応できない         | 11. その他<br>(具体的に： )                  |
| 5. 営業活動上取組みが難しい            | 12. 特にない                             |
| 6. 管理職の意識が乏しい              |                                      |
| 7. 取組のためのノウハウが不足している       |                                      |

問3 貴事業所では、今後、ワーク・ライフ・バランスを推進することについて、どのようにお考えですか。（〇は1つ）

- |                         |              |
|-------------------------|--------------|
| 1. 今後もより一層取り組みたい        | 4. 取り組む予定はない |
| 2. 今後もこれまで同様に継続したい      | 5. わからない     |
| 3. 現在は取り組んでいないが今後取り組みたい |              |

**(3) 女性活躍推進について**

**問4 貴事業所では、女性の採用を増やすために、どのような取組をしていますか。**

**(○はいくつでも) また、「7.」「8.」「9.」に○の場合、その理由をご記入ください。**

- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| 1. 女性採用人数や割合等の目標設定              |   |
| 2. 会社のホームページ等で活躍する女性従業員を紹介      |   |
| 3. 女性に対して効果的にPRできる採用担当者の育成      |   |
| 4. 採用担当者に女性を含める                 |   |
| 5. 女性求職者を対象にしたセミナー・説明会等の開催      |   |
| 6. 出産・育児を機に退職した女性の再雇用           |   |
| 7. その他<br>(具体的に: _____)         | ) |
| 8. 取り組んでいない<br>(理由: _____)      | ) |
| 9. 女性採用を増やす予定はない<br>(理由: _____) | ) |

**問5 貴事業所では、女性従業員の職域拡大や能力開発について、どのような取組をしていますか。(○はいくつでも)**

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| 1. 性別に関わらず同じ業務ができるような改善  |   |
| 2. 女性従業員への教育訓練や研修の実施     |   |
| 3. 女性従業員の受入経験が少ない管理職への研修 |   |
| 4. 自己申告制度や社内公募制度等の導入     |   |
| 5. 女性従業員が働きやすいような環境整備    |   |
| 6. 相談窓口の設置               |   |
| 7. その他 (具体的に: _____)     | ) |
| 8. 取り組んでいない              |   |

**問6 貴事業所では、女性従業員の管理職登用について、どのようにお考えですか。  
あてはまるものに○をしてください。(○はいくつでも)**

1. 性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠である
2. 能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい
3. 女性管理職の登用は優秀な人材の確保・定着につながる
4. 女性管理職の登用は女性従業員の意欲向上につながる
5. 女性は家事・育児・介護負担が大きいので管理職登用は難しい
6. ロールモデル（豊富な職務経験を持ち模範となる人物）となる女性管理職がない
7. 管理職に相応しい力量を有する適任者が少ない
8. 能力や意欲はあるが女性従業員本人が希望しない場合が多い
9. 女性従業員は勤続年数が短く管理職になる前に退職することが多い
10. 男性従業員が女性管理職を希望しない
11. 顧客や取引先の理解が得られにくい
12. 全国転勤があるので女性には負担が大きい
13. 時間外労働・深夜業により、管理職登用に必要な職務経験を積ませにくい
14. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

**問7 貴事業所では、女性管理職割合の数値目標を設定していますか。(○は1つ)  
また、目標設定している場合、目標値(%)をご記入ください。**

1. している⇒⇒⇒  %      2. していない

**問8 貴事業所では、どの程度女性活躍推進（例. 女性の積極的な採用や能力開発、管理職への積極登用等）に取り組んでいるとお考えですか。(○は1つ)**

- |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. 積極的に取り組んでいる（問8-1へ） | 3. どちらともいえない（問8-2へ）   |
| 2. 取り組んでいる（問8-1へ）     | 4. あまり取り組んでいない（問8-2へ） |
|                       | 5. 取り組んでいない（問8-2へ）    |

**問8-1 【問8で「1.」または「2.」に○の方が対象】女性活躍推進の取組により、  
どのような成果が得られたとお考えですか。(○はいくつでも)**

- |                            |                      |
|----------------------------|----------------------|
| 1. 優秀な人材を確保できた             | 5. 営業利益につながった        |
| 2. 従業員のやる気が向上した            | 6. 顧客ニーズに的確に対応できた    |
| 3. 職場全体の雰囲気良くなった           | 7. 新商品・サービスの提供につながった |
| 4. 女性の能力が有効に発揮され経営の効率化を図れた | 8. 企業イメージが向上した       |
|                            | 9. その他（具体的に： _____ ) |

⇒次ページ（問9）へお進みください

**問 8-2 【問 8 で「3.」「4.」「5.」のいずれかに○の方が対象】**

今後、女性活躍推進はどの程度必要だとお考えですか。(○は1つ)

1. 必要だと思う (問 8-3 へ)	3. どちらともいえない (問 8-4 へ)
2. やや必要だと思う (問 8-3 へ)	4. あまり必要ではない (問 8-4 へ)
	5. 必要ではない (問 8-4 へ)

**問 8-3 【問 8-2 で「1.」または「2.」に○の方が対象】**

女性活躍推進の取組により、どのような成果を期待していますか。

(○はいくつでも)

1. 優秀な人材を確保できる	5. 営業利益につながる
2. 従業員のやる気が向上する	6. 顧客ニーズに的確に対応できる
3. 職場全体の雰囲気が良くなる	7. 新商品・サービスの提供につながる
4. 女性の能力が有効に発揮され経営の効率化を図れる	8. 企業イメージが向上する
	9. その他 (具体的に: )

⇒問 9 へお進みください

**問 8-4 【問 8-2 で「3.」「4.」「5.」のいずれかに○の方が対象】**

女性活躍推進の必要性を感じない理由をお教えてください。(○はいくつでも)

1. 女性従業員がいない・少ない	6. 男性従業員の理解が得られない
2. 会社規模・内容から必要性が低い	7. 性別に関わらず能力で評価している
3. 優先度が高い経営課題が他にある	8. その他
4. 女性従業員は勤続年数が短い	(具体的に: )
5. 業績に反映しない	9. 理由はない

**(4) 育児・介護支援制度、両立支援の取組状況について**

**問 9 貴事業所では、就業規則に育児休業制度の規定がありますか。(○は1つ)**

1. ある	2. ない(今後規定したい) (問 14 へ)	3. ない(今後も未定) (問 14 へ)
-------	-------------------------	-----------------------

**問 9-1 【問 9 で「1.」に○の方が対象】①育児休業制度の対象者 (○は1つ)、②平成 28 年 4 月 1 日までの 1 年間に育児休業を開始した人数、③最も多い取得期間 (○はひとつ) をお教えてください。**

<b>①育児休業制度の対象者</b>	1. 正規社員のみ		2. 非正規社員も含む	
<b>②H28.4.1 までに育児休業を開始した人数</b>	<b>男性</b>	人	<b>女性</b>	人
<b>③取得期間</b>	1. 1 か月未満	3. 6 か月未満	5. 1 年以上	
	2. 3 か月未満	4. 1 年未満		

問 10 貴事業所では、平成 26 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日までの在職中に出産した女性従業員（男性従業員の場合、その配偶者が出産した者）は、何人いましたか。

出産した 女性従業員数	人	配偶者が出産し た男性従業員数	人
----------------	---	--------------------	---

問 11 育児休業制度導入以降、女性従業員の中で出産・育児を理由に退職したひとはいますか。（○は1つ）また、いた場合、人数をご記入ください。

1. いた⇒⇒⇒⇒	人	2. いない
-----------	---	--------

問 12 貴事業所では、男性従業員に対して、育児休業制度の取得促進に向けてどのような取組をしていますか。（○はいくつでも）

1. 社内制度の周知を行う	6. 取得促進のための部署をつくる
2. 取得事例を紹介する	7. 法を上回る制度設計をする
3. 目標件数を定める	8. その他
4. 管理職が積極的に育児休業を取得する（具体的に：_____）	
5. 個別に働きかけを行う	9. 取り組んでいない

問 13 貴事業所では、今後、男性従業員に対して、育児休業制度の取得を推進する上で、どのような点が妨げになっていますか。（○はいくつでも）

1. 代替要員の人材確保が困難である	5. 事業者側の経済的負担が大きい
2. 既存従業員の負担が増してしまう	6. 男性従業員に育児休業を取る意識がない
3. 管理職の理解が進んでいない	7. 職場がそのような雰囲気ではない
4. キャリア形成に不利という懸念がある	8. その他（具体的に：_____）

問 14 貴事業所では、就業規則に介護休業制度の規定がありますか。（○は1つ）

1. ある	2. ない(今後規定したい) (問 18 へ)	3. ない(今後も未定) (問 18 へ)
-------	-------------------------	-----------------------

問 14-1 【問 14 で「1.」に○の方が対象】

①介護休業制度の対象者（○は1つ）、②昨年度の利用人数をお教えてください。

①介護休業制度の対象者	1. 正規社員のみ		2. 非正規社員も含む	
②昨年度の利用人数	男性	人	女性	人

問 15 介護休業制度導入以降、全従業員の中で介護を理由に退職したひとはいますか。（○は1つ）また、いた場合、人数をご記入ください。

1. いた⇒⇒⇒⇒	人	2. いない
-----------	---	--------



**問 16 貴事業所では、介護休業制度の取得促進に向けてどのような取組をしていますか。**  
**(○はいくつでも)**

1. 社内制度の周知を行う	6. 取得促進のための部署をつくる
2. 取得事例を紹介する	7. 法を上回る制度設計をする
3. 目標件数を定める	8. その他
4. 管理職が積極的に介護休業を取得する (具体的に: )	
5. 個別に働きかけを行う	9. 取り組んでいない

**問 17 貴事業所では、今後、介護休業制度の取得を推進する上で、どのような点が妨げになっていますか。(○はいくつでも)**

1. 代替要員の人材確保が困難である	5. 事業者側の経済的負担が大きい
2. 既存従業員の負担が増してしまう	6. 職場がそのような雰囲気ではない
3. 管理職の理解が進んでいない	7. その他
4. キャリア形成に不利という懸念がある (具体的に: )	

**問 18 貴事業所では、育児休業制度や介護休業制度のほかに、育児や介護を支援するための制度として導入されているものはありますか。(○はいくつでも)**

1. 短時間勤務制度	7. 事業所内託児所
2. フレックスタイム制度	8. 育児・介護サービスの利用に対する経済的補助
3. 在宅勤務制度 (テレワーク)	9. 転勤・配置転換の際の配慮
4. 始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ	10. その他 (具体的に: )
5. 半日・時間単位の有給休暇制度	11. 導入している制度等はない
6. 所定時間外労働 (残業) の免除	

**(5) ハラスメントについて**

**問 19 以下に挙げるハラスメントを知っていますか。(それぞれ○は1つ) また、これらのハラスメントは、どういう意味で問題になると思いますか。(○はいくつでも)**

	認知状況	問題点
セクシュアル・ハラスメント	1. 知っている 2. 知らない	1. 人権侵害 2. コンプライアンス 3. 能力開発 4. その他 5. 問題にならない
マタニティ・ハラスメント	1. 知っている 2. 知らない	
モラル・ハラスメント	1. 知っている 2. 知らない	
パワー・ハラスメント	1. 知っている 2. 知らない	

問 20 貴事業所では、どのようなハラスメント対策を実施していますか。(〇はいくつでも)

- |                      |                |
|----------------------|----------------|
| 1. 冊子やパンフレット等による意識啓発 | 5. 就業規則等に禁止を明記 |
| 2. 研修や講習会の実施         | 6. その他(具体的に: ) |
| 3. 社内実態調査の実施         | 7. 特に実施していない   |
| 4. 相談・苦情を受ける窓口の設置    | (理由: )         |

(6) 行政施策について

問 21 貴事業所において、男女共同参画を推進するために、行政にどのような取組を期待しますか。(〇はいくつでも)

- |   |
|---|
| 1. 女性管理職候補を対象としたリーダー養成研修                |
| 2. 女性登用の必要性・メリット等に関する普及啓発               |
| 3. 経営トップ・管理職の意識改革をテーマにしたセミナーの開催         |
| 4. 男性従業員の意識改革をテーマにしたセミナーの開催             |
| 5. 女性の再就職を支援する研修                        |
| 6. ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に積極的に取り組む企業への優遇制度 |
| 7. ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する専門家派遣         |
| 8. ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する相談窓口の設置       |
| 9. 女性活躍のための環境整備のための助成                   |
| 10. テレワーク等の働き方の多様化のための環境整備のための助成        |
| 11. その他(具体的に: )                         |
| 12. 特になし                                |

問 22 以下の国が行っている制度のうち、知っているものに〇をつけてください。(〇はいくつでも)。なお、各制度の詳細については、別紙を参照してください。

- |                      |                |
|----------------------|----------------|
| 1. 子育てサポート企業に対する税制優遇 | 4. 中小企業両立支援助成金 |
| 2. 出生時両立支援助成金        | 5. 女性活躍加速化助成金  |
| 3. 介護支援取組助成金         | 6. 職場意識改善助成金   |

問 23 ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進について、貴事業所独自の取組やご意見等がありましたら、ご記入ください。(自由回答)

ご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

## 2. 資料編（全体集計表）

主な業種		
（単純回答）	回答数	構成比 (%)
農業・漁業	0	0.0
鉱業，採石業，砂利採取業	0	0.0
建設業	22	5.3
製造業	34	8.1
電気・ガス・熱供給・水道業	2	0.5
情報通信業	2	0.5
運輸業，郵便業	36	8.6
卸売業，小売業	82	19.6
金融業，保険業	9	2.1
不動産業，物品賃貸業	9	2.1
学術研究，専門・技術サービス業	10	2.4
宿泊業，飲食サービス業	40	9.5
生活関連サービス業，娯楽業	9	2.1
教育，学習支援業	14	3.3
医療，福祉	63	15.0
複合サービス事業	3	0.7
サービス業（他に分類されないもの）	75	17.9
無回答	9	2.1
合計	419	100.0
事業所の性格		
（単純回答）	回答数	構成比 (%)
単独事業所	86	20.5
本社・本店	53	12.6
支社・支店・営業所	173	41.3
無回答	107	25.5
合計	419	100.0
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定状況		
（単純回答）	回答数	構成比 (%)
策定している	72	17.2
策定していない	307	73.3
無回答	40	9.5
合計	419	100.0
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定状況		
（単純回答）	回答数	構成比 (%)
策定している	67	16.0
策定していない	313	74.7
無回答	39	9.3
合計	419	100.0
問1 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために、どのような取組をしていますか。		
（複数回答）	回答数	構成比 (%)
仕事のやり方の見直し・業務効率の改善	280	66.8
ひとりで何役もこなせる多能工化	178	42.5
長時間労働を是正するための意識啓発	162	38.7
長時間労働を是正したことを評価する仕組み	17	4.1
所定労働時間・時間外労働時間の削減	200	47.7
男性従業員の育児・介護参加の奨励	41	9.8
有給休暇の計画的取得の実施	125	29.8
ノー残業デーの設定	51	12.2
その他	4	1.0
取り組んでいない	38	9.1
無回答	3	0.7
総数	419	100.0

問2 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進する上で、どのような点が妨げになっていますか。		
（複数回答）	回答数	構成比（%）
長時間勤務が評価される雰囲気が職場にある	23	5.5
休暇を取りづらい雰囲気が職場にある	62	14.8
代替要員の確保が難しい	253	60.4
雇用管理が複雑化し対応できない	14	3.3
営業活動上取組みが難しい	50	11.9
管理職の意識が乏しい	35	8.4
取組のためのノウハウが不足している	41	9.8
取組の成果が不透明である	25	6.0
顧客対応や長時間開店等の業務上の制約がある	120	28.6
保育・介護支援サービス（休日・夜間保育等）が不足している	27	6.4
その他	4	1.0
特になし	76	18.1
無回答	13	3.1
総数	419	100.0
問3 貴事業所では、今後、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進することについて、どのようにお考えですか。		
（単純回答）	回答数	構成比（%）
今後もより一層取り組みたい	130	31.0
今後もこれまで同様に継続したい	164	39.1
現在は取り組んでいないが今後取り組みたい	51	12.2
取り組む予定はない	17	4.1
わからない	49	11.7
無回答	8	1.9
合計	419	100.0
問4 貴事業所では、女性の採用を増やすために、どのような取組をしていますか。		
（複数回答）	回答数	構成比（%）
女性採用人数や割合等の目標設定	58	13.8
会社のホームページ等で活躍する女性従業員を紹介	91	21.7
女性に対して効果的にPRできる採用担当者の育成	29	6.9
採用担当者に女性を含める	94	22.4
女性求職者を対象にしたセミナー・説明会等の開催	12	2.9
出産・育児を機に退職した女性の再雇用	82	19.6
その他	31	7.4
取り組んでいない	125	29.8
女性採用を増やす予定はない	34	8.1
無回答	12	2.9
総数	419	100.0
問5 貴事業所では、女性従業員の職域拡大や能力開発について、どのような取組をしていますか。		
（複数回答）	回答数	構成比（%）
性別に関わらず同じ業務ができるような改善	203	48.4
女性従業員への教育訓練や研修の実施	90	21.5
女性従業員の受入経験が少ない管理職への研修	13	3.1
自己申告制度や社内公募制度等の導入	36	8.6
女性従業員が働きやすいような環境整備	192	45.8
相談窓口の設置	47	11.2
その他	13	3.1
取り組んでいない	92	22.0
無回答	10	2.4
総数	419	100.0

問6 貴事業所では、女性従業員の管理職登用について、どのようにお考えですか。		
(複数回答)	回答数	構成比(%)
性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠である	238	56.8
能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい	283	67.5
女性管理職の登用は優秀な人材の確保・定着につながる	105	25.1
女性管理職の登用は女性従業員の意欲向上につながる	129	30.8
女性は家事・育児・介護負担が大きいので管理職登用は難しい	20	4.8
ロールモデル(豊富な職務経験を持ち模範となる人物)となる女性管理職がいない	43	10.3
管理職に相応しい力量を有する適任者が少ない	55	13.1
能力や意欲はあるが女性従業員本人が希望しない場合が多い	65	15.5
女性従業員は勤続年数が短く管理職になる前に退職することが多い	53	12.6
男性従業員が女性管理職を希望しない	5	1.2
顧客や取引先の理解が得られにくい	7	1.7
全国転勤があるので女性には負担が大きい	12	2.9
時間外労働・深夜業により、管理職登用に必要な職務経験を積ませにくい	20	4.8
その他	8	1.9
無回答	24	5.7
総数	419	100.0
問7 貴事業所では、女性管理職割合の数値目標をしていますか。		
(単純回答)	回答数	構成比(%)
している	23	5.5
していない	380	90.7
無回答	16	3.8
合計	419	100.0
問8 貴事業所では、どの程度女性活躍推進に取り組んでいるとお考えですか。		
(単純回答)	回答数	構成比(%)
積極的に取り組んでいる	50	11.9
取り組んでいる	88	21.0
どちらともいえない	122	29.1
あまり取り組んでいない	53	12.6
取り組んでいない	93	22.2
無回答	13	3.1
合計	419	100.0
問8-1 女性活躍推進の取組により、どのような成果が得られたとお考えですか。		
(複数回答)	回答数	構成比(%)
優秀な人材を確保できた	54	39.1
従業員のやる気が向上した	46	33.3
職場全体の雰囲気が良くなった	68	49.3
女性の能力が有効に発揮され経営の効率化を図れた	37	26.8
営業利益につながった	9	6.5
顧客ニーズに的確に対応できた	52	37.7
新商品・サービスの提供につながった	14	10.1
企業イメージが向上した	18	13.0
その他	8	5.8
無回答	5	3.6
総数	138	100.0
問8-2 今後、女性活躍推進はどの程度必要だとお考えですか。		
(単純回答)	回答数	構成比(%)
必要だと思う	82	30.6
やや必要だと思う	59	22.0
どちらともいえない	91	34.0
あまり必要ではない	18	6.7
必要ではない	15	5.6
無回答	3	1.1
合計	268	100.0

問8-3 女性活躍推進の取組により、どのような成果を期待していますか。		
(複数回答)	回答数	構成比(%)
優秀な人材を確保できる	65	46.1
従業員のやる気が向上する	51	36.2
職場全体の雰囲気が良くなる	56	39.7
女性の能力が有効に発揮され経営の効率化を図れる	56	39.7
営業利益につながる	13	9.2
顧客ニーズに的確に対応できる	34	24.1
新商品・サービスの提供につながる	12	8.5
企業イメージが向上する	30	21.3
その他	2	1.4
無回答	6	4.3
総数	141	100.0
問8-4 女性活躍推進の必要性を感じない理由をお教えください。		
(複数回答)	回答数	構成比(%)
女性従業員がいない・少ない	36	29.0
会社規模・内容から必要性が低い	40	32.3
優先度が高い経営課題が他にある	6	4.8
女性従業員は勤続年数が短い	8	6.5
業績に反映しない	6	4.8
男性従業員の理解が得られない	0	0.0
性別に関わらず能力で評価している	53	42.7
その他	10	8.1
理由はない	9	7.3
無回答	3	2.4
総数	124	100.0
問9 貴事業所では、就業規則に育児休業制度の規定がありますか。		
(単純回答)	回答数	構成比(%)
ある	300	71.6
ない(今後規定したい)	26	6.2
ない(今後も未定)	80	19.1
無回答	13	3.1
合計	419	100.0
問9-1 ①雇用形態別の対象者		
(単純回答)	回答数	構成比(%)
正規社員のみ	147	49.0
非正規社員も含む	124	41.3
無回答	29	9.7
合計	300	100.0
問9-1 ③取得期間		
(単純回答)	回答数	構成比(%)
1か月未満	2	2.1
3か月未満	1	1.0
6か月未満	4	4.1
1年未満	43	44.3
1年以上	45	46.4
無回答	2	2.1
合計	97	100.0
問11 育児休業制度導入以降、女性従業員の中で出産・育児を理由に退職したひとはいますか。		
(単純回答)	回答数	構成比(%)
いた	50	16.7
いない	233	77.7
無回答	17	5.7
合計	300	100.0

問12 貴事業所では、男性従業員に対して、育児休業制度の取得促進に向けてどのような取組をしていますか。		
(複数回答)	回答数	構成比(%)
社内制度の周知を行う	113	37.7
取得事例を紹介する	15	5.0
目標件数を定める	1	0.3
管理職が積極的に育児休業を取得する	6	2.0
個別に働きかけを行う	50	16.7
取得促進のための部署をつくる	4	1.3
法を上回る制度設計をする	1	0.3
その他	12	4.0
取り組んでいない	131	43.7
無回答	16	5.3
総数	300	100.0
問13 貴事業所では、今後、男性従業員に対して、育児休業制度の取得を推進する上で、どのような点が妨げになっていますか。		
(複数回答)	回答数	構成比(%)
代替要員の人材確保が困難である	188	62.7
既存従業員の負担が増してしまう	123	41.0
管理職の理解が進んでいない	15	5.0
キャリア形成に不利という懸念がある	15	5.0
事業者側の経済的負担が大きい	27	9.0
男性従業員に育児休業を取る意識がない	103	34.3
職場がそのような雰囲気ではない	45	15.0
その他	8	2.7
無回答	35	11.7
総数	300	100.0
問14 貴事業所では、就業規則に介護休業制度の規定がありますか。		
(単純回答)	回答数	構成比(%)
ある	257	61.3
ない(今後規定したい)	48	11.5
ない(今後も未定)	97	23.2
無回答	17	4.1
合計	419	100.0
問14-1 ①雇用形態別の対象者		
(単純回答)	回答数	構成比(%)
正規社員のみ	117	45.5
非正規社員も含む	113	44.0
無回答	27	10.5
合計	257	100.0
問15 介護休業制度導入以降、全従業員の中で介護を理由に退職したひとはいますか。		
(単純回答)	回答数	構成比(%)
いた	25	9.7
いない	217	84.4
無回答	15	5.8
合計	257	100.0
問16 貴事業所では、男性従業員に対して、介護休業制度の取得促進に向けてどのような取組をしていますか。		
(複数回答)	回答数	構成比(%)
社内制度の周知を行う	143	55.6
取得事例を紹介する	13	5.1
目標件数を定める	1	0.4
管理職が積極的に介護休業を取得する	7	2.7
個別に働きかけを行う	40	15.6
取得促進のための部署をつくる	3	1.2
法を上回る制度設計をする	0	0.0
その他	4	1.6
取り組んでいない	86	33.5
無回答	10	3.9
総数	257	100.0

問17 貴事業所では、今後、男性従業員に対して、介護休業制度の取得を推進する上でどのような点が妨げになっていますか。		
(複数回答)	回答数	構成比(%)
代替要員の人材確保が困難である	185	72.0
既存従業員の負担が増してしまう	123	47.9
管理職の理解が進んでいない	11	4.3
キャリア形成に不利という懸念がある	10	3.9
事業者側の経済的負担が大きい	23	8.9
職場がそのような雰囲気ではない	30	11.7
その他	14	5.4
無回答	28	10.9
総数	257	100.0
問18 貴事業所では、育児休業制度や介護休業制度のほかに、育児や介護を支援するための制度として導入されているものはありますか。		
(複数回答)	回答数	構成比(%)
短時間勤務制度	165	39.4
フレックスタイム制度	44	10.5
在宅勤務制度(テレワーク)	7	1.7
始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ	86	20.5
半日・時間単位の有給休暇制度	115	27.4
所定時間外労働(残業)の免除	89	21.2
事業所内託児所	2	0.5
育児・介護サービスの利用に対する経済的補助	10	2.4
転勤・配置転換の際の配慮	68	16.2
その他	8	1.9
導入している制度等はない	70	16.7
無回答	110	26.3
総数	419	100.0
問19 以下に挙げるハラスメントを知っていますか。 セクシュアル・ハラスメント		
(単純回答)	回答数	構成比(%)
知っている	406	96.9
知らない	5	1.2
無回答	8	1.9
合計	419	100.0
問19 以下に挙げるハラスメントを知っていますか。 マタニティ・ハラスメント		
(単純回答)	回答数	構成比(%)
知っている	395	94.3
知らない	10	2.4
無回答	14	3.3
合計	419	100.0
問19 以下に挙げるハラスメントを知っていますか。 モラル・ハラスメント		
(単純回答)	回答数	構成比(%)
知っている	385	91.9
知らない	20	4.8
無回答	14	3.3
合計	419	100.0
問19 以下に挙げるハラスメントを知っていますか。 パワー・ハラスメント		
(単純回答)	回答数	構成比(%)
知っている	404	96.4
知らない	5	1.2
無回答	10	2.4
合計	419	100.0
問19 これらのハラスメントは、どういう意味で問題になると思いますか。		
(複数回答)	回答数	構成比(%)
人権侵害	362	86.4
コンプライアンス	265	63.2
能力開発	163	38.9
その他	32	7.6
問題にならない	3	0.7
無回答	35	8.4
総数	419	100.0



問20 貴事業所では、どのようなハラスメント対策を実施していますか。		
(複数回答)	回答数	構成比(%)
冊子やパンフレット等による意識啓発	101	24.1
研修や講習会の実施	110	26.3
社内実態調査の実施	52	12.4
相談・苦情を受ける窓口の設置	164	39.1
就業規則等に禁止を明記	190	45.3
その他	17	4.1
特に実施していない	112	26.7
無回答	13	3.1
総数	419	100.0
問21 貴事業所において、男女共同参画を推進するために、行政にどのような取組を期待しますか。		
(複数回答)	回答数	構成比(%)
女性管理職候補を対象としたリーダー養成研修	55	13.1
女性登用の必要性・メリット等に関する普及啓発	60	14.3
経営トップ・管理職の意識改革をテーマにしたセミナーの開催	66	15.8
男性従業員の意識改革をテーマにしたセミナーの開催	45	10.7
女性の再就職を支援する研修	79	18.9
ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に積極的に取り組む企業への優遇制度	98	23.4
ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する専門家派遣	16	3.8
ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する相談窓口の設置	25	6.0
女性活躍のための環境整備のための助成	130	31.0
テレワーク等の働き方の多様化のための環境整備のための助成	25	6.0
その他	11	2.6
特にない	128	30.5
無回答	33	7.9
総数	419	100.0
問22 以下の国が行っている制度のうち、知っているものに○をつけてください。		
(複数回答)	回答数	構成比(%)
子育てサポート企業に対する税制優遇	124	29.6
出生時両立支援助成金	78	18.6
介護支援取組助成金	105	25.1
中小企業両立支援助成金	77	18.4
女性活躍加速化助成金	43	10.3
職場意識改善助成金	22	5.3
無回答	220	52.5
総数	419	100.0
従業員規模①		
(単純回答)	回答数	構成比(%)
20人以下	218	52.0
21～50人	135	32.2
51～100人	27	6.4
101人～300人	18	4.3
301人以上	18	4.3
無回答	3	0.7
合計	419	100.0
女性活躍推進取組状況×今後の必要性		
(単純回答)	回答数	構成比(%)
取組積極層	138	32.9
取組消極・必要性認識が高い層	142	33.9
取組消極・必要性認識が低い層	124	29.6
無回答	15	3.6
合計	419	100.0
女性就業割合		
(単純回答)	回答数	構成比(%)
10%未満	64	15.3
10～30%未満	87	20.8
30～50%未満	60	14.3
50～80%未満	125	29.8
80%以上	80	19.1
無回答	3	0.7
合計	419	100.0