

男女共同参画に関する  
市民意識・事業所調査報告書

平成30年10月

相模原市

---

<b>I 調査の概要</b> .....	1
1. 調査の目的 .....	3
2. 調査の設計 .....	3
3. 調査項目 .....	3
4. 回収結果 .....	4
5. この報告書の見方 .....	4
6. 比較・引用した調査 .....	4
7-1. 回答者の基本属性（市民意識調査） .....	5
7-2. 回答者の基本属性（事業所調査） .....	8
8. 主な用語の解説 .....	10
<b>II 調査結果の要約</b> .....	11
市民意識調査 .....	13
事業所調査 .....	24
<b>III 男女共同参画に関する市民意識調査</b> .....	31
1. 男女平等意識 .....	33
（1）男女共同参画に関する言葉の意味や内容の認知度 .....	33
（2）男女の平等感 .....	36
（3）社会全体での男女の平等感 .....	52
（4）性別役割分担意識 .....	54
（5）性別役割分担意識の理由 .....	57
2. 家事分担の状況 .....	59
（1）家事分担の状況 .....	59
（2）一日に行っている時間 .....	76
3. 子育てに関する意識 .....	79
（1）子どもの育て方 .....	79
（2）男女平等教育で重要なこと .....	86
4. 結婚に関する意識 .....	90
（1）結婚に関する意識 .....	90
5. 出産に関する意識 .....	95
（1）出産についての考え .....	95
6. 職業に関する意識 .....	100
（1）女性が職業をもつことに対する意識 .....	100
（2）女性が出産後も働き続けるために必要なこと .....	102
（3）女性の再雇用環境対策 .....	105

# 目 次

---

(4) 働きやすい職場環境に必要な制度	109
(5) 女性が働き続けられる職場づくりの取組	114
(6) 女性の活躍推進に関する情報のうち、特に必要な情報	117
<b>7. 男女共同参画に係る人権</b>	<b>120</b>
(1) セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、 パタニティ・ハラスメントの経験	120
(2) セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、 パタニティ・ハラスメントの防止対策	124
(3) 夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚	135
(4) ドメスティック・バイオレンスを受けた経験	150
(5) ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談経験の有無	152
(6) ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談相手・機関	153
(7) ドメスティック・バイオレンスを受けたとき相談しなかった理由	155
(8) ドメスティック・バイオレンスを行った経験	158
(9) ドメスティック・バイオレンスを行ったことについての考え	159
(10) ドメスティック・バイオレンスにかかわる相談場所の認知度	160
(11) ドメスティック・バイオレンスの防止対策	163
(12) J Kビジネスのような営業への問題意識	168
(13) J Kビジネスから子どもが被害に遭うのを防ぐために必要なこと	171
<b>8. 仕事と家庭に関する意識</b>	<b>174</b>
(1) 生活に関する現実と希望	174
(2) 男性の育児休業や介護休業取得について	180
(3) 仕事と家庭の両立の条件	184
(4) 男性が家庭生活、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと	187
<b>9. 社会活動への参加</b>	<b>190</b>
(1) 社会活動への参加状況	190
(2) 社会活動に参加していない理由	194
<b>10. 男女共同参画社会</b>	<b>199</b>
(1) 男女平等のために重要なこと	199
(2) 女性の活躍が進んだときの社会・組織等の姿	204
(3) 政策決定の場に女性の参画が少ない理由	207
(4) 女性の役職や公職への進出について	211
(5) 女性が役職等への就任を依頼されたら	219
(6) 行政に対して望むこと	227

---

<b>IV 男女共同参画に関する事業所調査</b> .....	233
<b>1. 女性の職業生活における活躍</b> .....	235
(1) ポジティブ・アクションの認知度 .....	235
(2) ポジティブ・アクションについて .....	236
(3) 女性を配置していない職種 .....	237
(4) 女性を配置していない理由 .....	238
(5) 女性管理職を配置していない職種 .....	239
(6) 管理職に女性を配置していない理由 .....	240
(7) 女性を登用することについての効果やメリット .....	241
(8) 女性が働き続けられる職場づくりの取組 .....	244
(9) 女性の管理職登用について取り組んでいること .....	248
(10) 女性が働き続けられる職場づくりの課題 .....	249
(11) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況 .....	252
(12) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定予定 .....	253
(13) 経営課題としての女性活躍推進の重視度 .....	254
(14) 女性の活躍推進における課題 .....	255
(15) 女性の活躍推進のために行政に求めること .....	257
(16) セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、 パタニティ・ハラスメントに対する取組状況 .....	258
(17) セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、 パタニティ・ハラスメントの対応上難しいと考えること .....	261
<b>2. 育児や介護との両立支援</b> .....	263
(1) ワーク・ライフ・バランスについて .....	263
(2) ワーク・ライフ・バランス実現に向けての「働き方」の見直し状況 .....	264
(3) ワーク・ライフ・バランス実現に向けて進めている内容 .....	265
(4) 育児・介護休業取得状況 .....	266
(5) 育児・介護制度の規定状況 .....	267
(6) 育児・介護休業中の労働者の代替方法 .....	273
(7) 両立支援策の効果や変化 .....	275
(8) 両立支援策の利用制度 .....	282
(9) 両立支援策の利用時の問題点 .....	284
(10) 両立支援策を促進するための環境づくり .....	286
<b>事業所調査クロス集計表</b> .....	288
<b>V 調査票（回答結果）</b> .....	369
市民意識調査 .....	371
事業所調査 .....	390

# I 調査の概要



# I 調査の概要

## 1. 調査の目的

### 市民意識調査

市民の男女共同参画についての現状や意識・考え方等を把握し、男女共同参画施策の推進及び次期さがみはら男女共同参画プランの策定における基礎的資料とする。

### 事業所調査

事業所における男女共同参画についての現状や意識・考え方等を把握し、男女共同参画施策の推進及び次期さがみはら男女共同参画プランの策定における基礎的資料とする。

## 2. 調査の設計

### 市民意識調査

- (1) 調査地域 相模原市全域
- (2) 調査対象 相模原市在住の18歳以上の男女個人（外国人を含む）
- (3) 標本数 3,000人
- (4) 抽出方法 住民基本台帳からの等間隔系統抽出
- (5) 調査方法 郵送調査法（回答者は無記名）
- (6) 調査期間 平成30年6月27日～7月12日

### 事業所調査

- (1) 調査地域 相模原市全域
- (2) 調査対象 相模原商工会議所及び城山商工会、津久井商工会、相模湖商工会、藤野商工会の会員（事業主）のうち、おおむね従業員10人以上の事業所の事業主
- (3) 標本数 748事業所
- (4) 調査方法 郵送調査法（回答者は無記名）
- (5) 調査期間 平成30年6月27日～7月12日

## 3. 調査項目

### 市民意識調査

- |               |                 |
|---------------|-----------------|
| (1) 男女平等意識    | (6) 職業に関する意識    |
| (2) 家事分担の状況   | (7) 男女共同参画に係る人権 |
| (3) 子育てに関する意識 | (8) 仕事と家庭に関する意識 |
| (4) 結婚に関する意識  | (9) 社会活動への参加    |
| (5) 出産に関する意識  | (10) 男女共同参画社会   |

### 事業所調査

- (1) 女性の職業生活における活躍
- (2) 育児や介護との両立支援

#### 4. 回収結果

市民意識調査 1,193人 (回収率 39.8%)

事業所調査 284事業所 (回収率 38.0%)

#### 5. この報告書の見方

- (1) 集計は小数第2位を四捨五入して算出した。したがって、回答率を合計しても100%にならず、1%の範囲で増減することがある。
- (2) 回答の比率(%)は、その設問の回答者数を基数nとして算出した。したがって、複数回答の設問は、すべての比率を合計すると100%を超えることがある。
- (3) クロス集計の図表では、分析軸となる質問(性別、性/年齢別等)に無回答だった人については掲載していない。そのため、各層のnの合計が総数とは一致しない場合がある。
- (4) 回答者数が30に満たないものについては、図示するに留め、この報告書の中では特に取りあげていない場合がある。
- (5) クロス集計の図表のうち、「性別役割分担意識別」とは、市民意識調査の問3(あなたは、「男は仕事」、「女は家庭」という考え方についてどう思いますか。54~56ページ参照)の回答別にクロス集計を行った結果を示す。

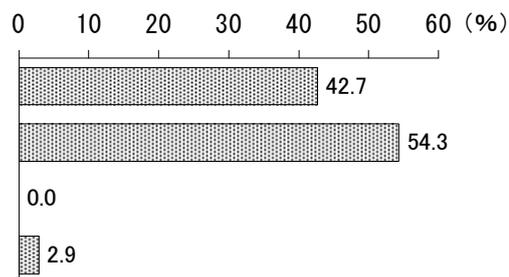
#### 6. 比較・引用した調査

調査名	調査年	対象	調査方法	有効回収数(率)
「男女共同参画社会に関する世論調査」(内閣府)	平成28年	全国の18歳以上の日本国籍を有する者5,000人	調査員による個別面接聴取	3,059人(61.2%)
「ポジティブ・アクション『見える化』事業 女性活躍推進に関する調査」 (厚生労働省)	平成27年	全国の従業員101人以上の企業10,000か所	郵送調査法 (一部は電子メールでの回収)	970企業(9.7%) うち従業員101人以上と回答した943企業(9.4%)を集計

## 7-1. 回答者の基本属性（市民意識調査）

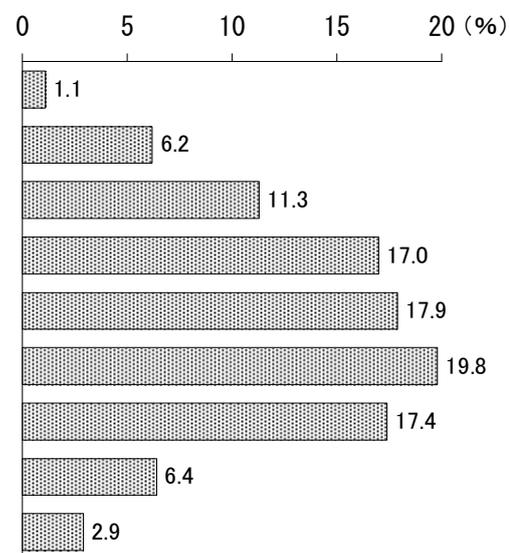
### （1）性別

	基数	構成比
男性	510	42.7%
女性	648	54.3%
その他	0	0.0%
無回答	35	2.9%
合計	1,193	100.0%



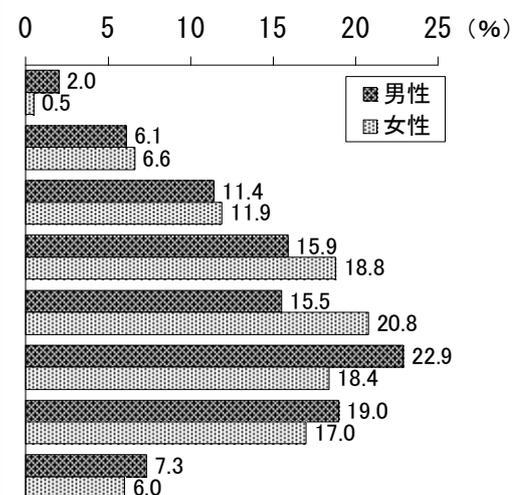
### （2）年齢

	基数	構成比
18～19歳	13	1.1%
20歳代	74	6.2%
30歳代	135	11.3%
40歳代	203	17.0%
50歳代	214	17.9%
60歳代	236	19.8%
70歳代	207	17.4%
80歳以上	76	6.4%
無回答	35	2.9%
合計	1,193	100.0%



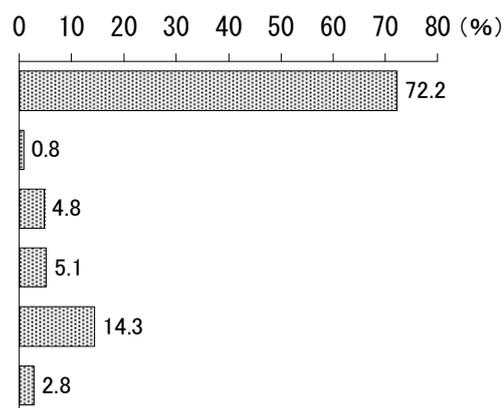
### （3）性・年齢

	男性		女性	
	基数	構成比	基数	構成比
18～19歳	10	2.0%	3	0.5%
20歳代	31	6.1%	43	6.6%
30歳代	58	11.4%	77	11.9%
40歳代	81	15.9%	122	18.8%
50歳代	79	15.5%	135	20.8%
60歳代	117	22.9%	119	18.4%
70歳代	97	19.0%	110	17.0%
80歳以上	37	7.3%	39	6.0%
合計	510	100.0%	648	100.0%



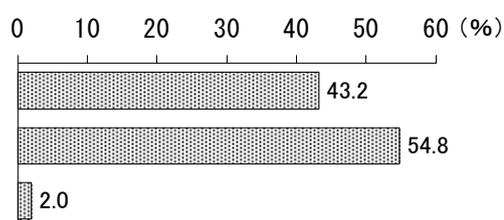
(4) 結婚の有無

	基数	構成比
結婚している	861	72.2%
結婚していないが、 パートナーと暮らしている	9	0.8
離別	57	4.8
死別	61	5.1
未婚	171	14.3
無回答	34	2.8
合計	1,193	100.0



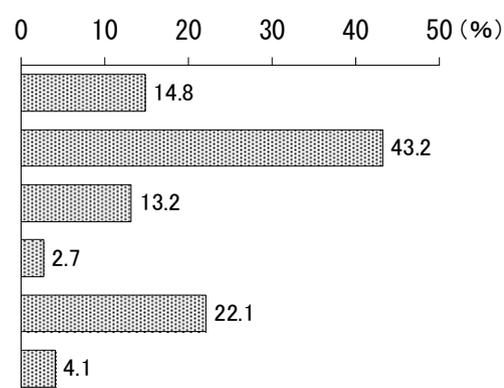
(5) 共働きの状況 (結婚している方のみ)

	基数	構成比
している	372	43.2%
していない	472	54.8
無回答	17	2.0
合計	861	100.0



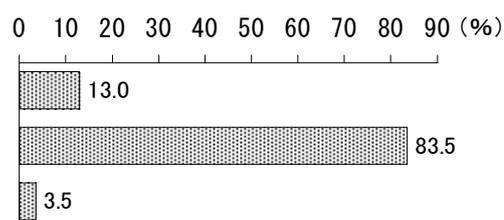
(6) 子どもの人数

	基数	構成比
1人	176	14.8%
2人	515	43.2
3人	157	13.2
4人以上	32	2.7
子どもはいない	264	22.1
無回答	49	4.1
合計	1,193	100.0



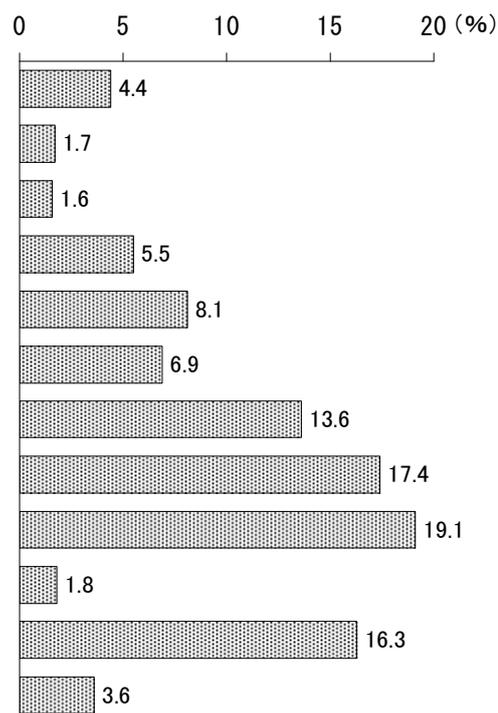
(7) 6歳未満の子どもの有無 (子どもがいる(「1人」～「4人以上」)方のみ)

	基数	構成比
いる	114	13.0%
いない	735	83.5
無回答	31	3.5
合計	880	100.0



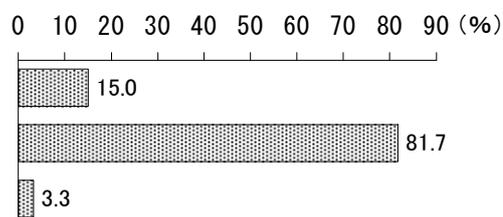
(8) 職業

		基数	構成比
自営業	事業主	53	4.4%
	家族従業	20	1.7
	自由業	19	1.6
雇 用 者	管理職（部課長等）	66	5.5
	専門技術職	97	8.1
	事務職	82	6.9
	サービス職・技術職・労務職	162	13.6
	パート・臨時	207	17.4
無職	主婦・主夫	228	19.1
	学生	21	1.8
	無職	195	16.3
無回答		43	3.6
合 計		1,193	100.0



(9) 介護・看護を必要としている家族の有無

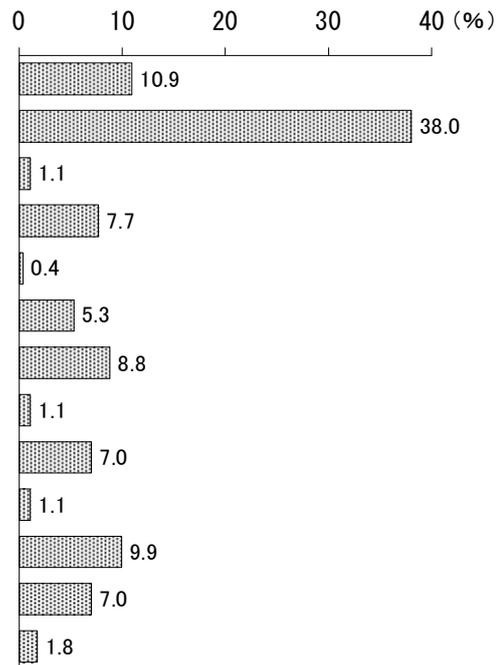
	基数	構成比
いる	179	15.0%
いない	975	81.7
無回答	39	3.3
合 計	1,193	100.0



## 7-2. 回答者の基本属性（事業所調査）

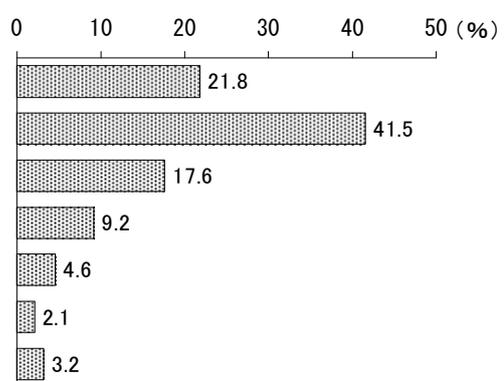
### （1）業種

	基数	構成比
建設業	31	10.9%
製造業	108	38.0
電気・ガス・熱供給・水道業	3	1.1
運輸	22	7.7
通信業	1	0.4
卸売業	15	5.3
小売業	25	8.8
飲食店	3	1.1
金融・保険業	20	7.0
不動産業	3	1.1
サービス業	28	9.9
その他	20	7.0
無回答	5	1.8
合計	284	100.0



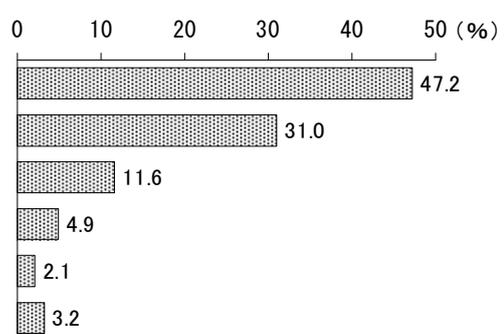
### （2）全正規従業者数

	基数	構成比
1～9人	62	21.8%
10～30人	118	41.5
31～50人	50	17.6
51～100人	26	9.2
101～300人	13	4.6
301人以上	6	2.1
無回答	9	3.2
合計	284	100.0



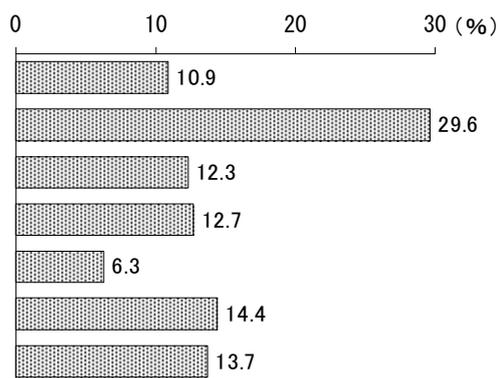
### （3）女性の正規従業者数の比率

	基数	構成比
0～19%	134	47.2%
20～39%	88	31.0
40～59%	33	11.6
60～79%	14	4.9
80～100%	6	2.1
無回答	9	3.2
合計	284	100.0



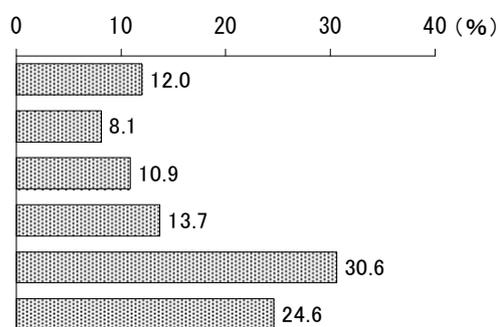
(4) 全臨時従業者数

	基数	構成比
0人	31	10.9%
1～5人	84	29.6
6～10人	35	12.3
11～30人	36	12.7
31～50人	18	6.3
51人以上	41	14.4
無回答	39	13.7
合計	284	100.0



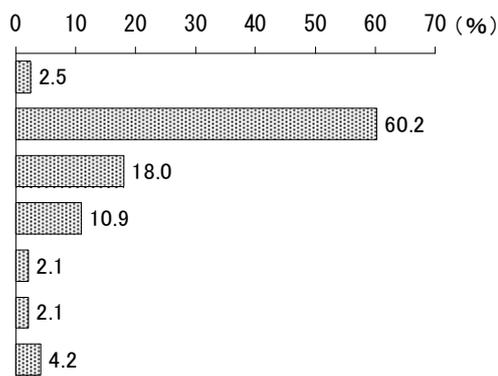
(5) 女性の臨時従業者数の比率

	基数	構成比
0～19%	34	12.0%
20～39%	23	8.1
40～59%	31	10.9
60～79%	39	13.7
80～100%	87	30.6
無回答	70	24.6
合計	284	100.0

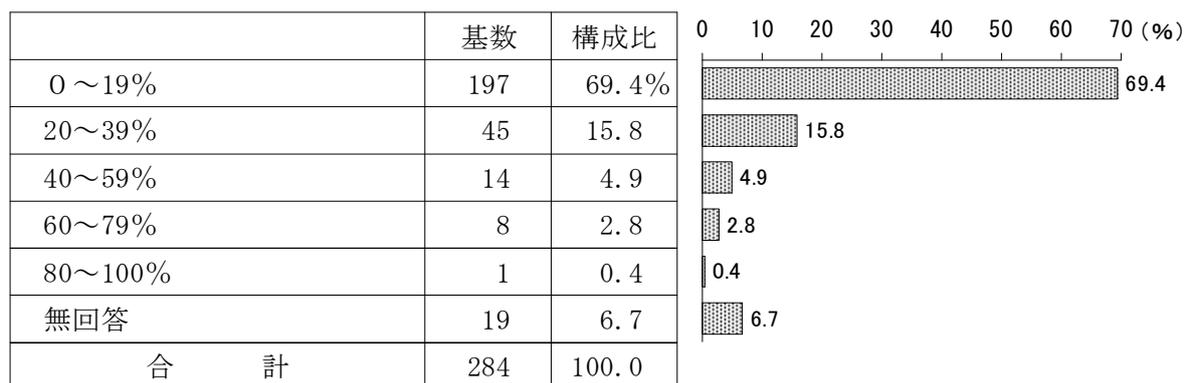


(6) 全管理職数

	基数	構成比
0人	7	2.5%
1～5人	171	60.2
6～10人	51	18.0
11～30人	31	10.9
31～50人	6	2.1
51人以上	6	2.1
無回答	12	4.2
合計	284	100.0



## (7) 女性の管理職数の比率



## 8. 主な用語の解説

- ・男女共同参画社会 ※1
- ・ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和） ※2
- ・ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別） ※3
- ・ポジティブ・アクション ※4
- ・女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律） ※5

- ※1 男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会のことを男女共同参画社会といいます。
- ※2 男女がともに人生の各段階において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らの希望に沿った形でバランスを取ることができる状態をいいます。
- ※3 人間には生まれつきの生物学的性別があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」（ジェンダー）といいます。
- ※4 女性の能力発揮を進めるためには、男女均等な取扱いだけでなく、男女間の格差を解消するための積極的な取組（例：女性管理職の目標割合を定め女性を積極的に登用する、女性の管理職候補者を対象とする研修を実施する等）が必要です。事業主が行うこの積極的取組をポジティブ・アクションといいます。
- ※5 女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）では、常時雇用する労働者が300人を超える事業主は、女性の職業生活における活躍の推進に関する行動計画を策定し、届け出なければならないと規定されています。（300人以下の事業主については努力義務）

## Ⅱ 調査結果の要約



## Ⅱ 調査結果の要約

### 市民意識調査

#### 1. 男女平等意識

##### (1) 男女共同参画に関する言葉の意味や内容の認知度

◇「知っている」が最も高いのはドメスティック・バイオレンス（DV）で8割を超える

男女共同参画に関する17項目の言葉の意味や内容の認知度を聞いたところ、「知っている」が最も高いのは(10)ドメスティック・バイオレンス（DV）（81.1%）で8割を超えており、次いで、(16)マタニティ・ハラスメント（妊娠や出産者に対して行われる嫌がらせ）（69.1%）、(7)男女雇用機会均等法（58.8%）の順となっている。

##### (2) 男女の平等感

◇『男性優遇派（計）』が最も高いのは「政治の場」で8割を超える

「平等」が最も高いのは「学校教育」で8割近く

男女の平等感について7項目に分けて聞いたところ、「男性の方が優遇」と「どちらかといえば男性優遇」を合わせた『男性優遇派（計）』が最も高いのは(7)政治の場（81.6%）で8割を超えており、次いで、(5)社会通念、習慣、しきたりなど（76.8%）、(2)職場環境（73.9%）の順となっている。

一方、「女性の方が優遇」と「どちらかといえば女性優遇」を合わせた『女性優遇派（計）』が最も高いのは(1)家庭生活（12.7%）で1割を超えている。

また、「平等」が最も高いのは(3)学校教育（78.2%）で8割近くとなっている。

##### (3) 社会全体での男女の平等感

◇『男性優遇派（計）』が8割

社会全体での男女の平等感を聞いたところ、「男性の方が優遇されている」（18.0%）と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」（62.1%）を合わせた『男性優遇派（計）』（80.1%）が8割と高くなっている。一方、「女性の方が優遇されている」（0.8%）と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」（5.4%）を合わせた『女性優遇派（計）』は6.2%となっている。

##### (4) 性別役割分担意識

◇「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に『賛成派（計）』が4割を超え、『反対派（計）』は6割近く

「男は仕事」、「女は家庭」という考え方について聞いたところ、「賛成」（4.7%）と「どちらかといえば賛成」（36.5%）を合わせた『賛成派（計）』（41.2%）が4割を超えている。一方、「反対」（19.7%）と「どちらかといえば反対」（37.3%）を合わせた『反対派（計）』（57.0%）は6割近くとなっている。

## (5) 性別役割分担意識の理由

◇「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」が6割半ば

「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した人(492人)に、その理由を聞いたところ、「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」(64.2%)が6割半ばで最も高く、次いで「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」(62.6%)、「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」(43.9%)の順となっている。

## 2. 家事分担の状況

### (1) 家事分担の状況

◇『している(計)』は、女性では「掃除」、「洗濯」、「食事の後片付け」でそれぞれ9割台  
『していない(計)』は、男性では「洗濯」と「食事の支度」でともに5割台

家事分担の状況を7項目に分けて聞いたところ、「いつもしている」と「ときどきしている」を合わせた『している(計)』は、女性では(1)掃除(90.9%)、(2)洗濯(90.4%)、(4)食事の後片付け(91.1%)でそれぞれ9割台と高くなっている。一方、「全くしていない」と「ほとんどしていない」を合わせた『していない(計)』は、男性では(2)洗濯(53.1%)と(3)食事の支度(55.5%)でともに5割台と高くなっている。

### (2) 一日に行っている時間

◇「1~30分」は「食事の後片付け」がほぼ7割、「31~60分」は「買物」が4割近く

「いつもしている」または「ときどきしている」と回答した家事について、普段1日に何分ぐらいしているか聞いたところ、「1~30分」は(4)食事の後片付け(70.6%)がほぼ7割で最も高く、次いで(1)掃除(63.1%)、(2)洗濯(48.4%)の順となっている。

「31~60分」は(5)買物(38.5%)が4割近くで最も高く、次いで(2)洗濯(34.8%)、(3)食事の支度(33.0%)の順となっている。

平均時間は、(6)育児(468.97分)が8時間近くで最も長く、次いで(7)介護・看護(170.19分)、(3)食事の支度(65.15分)の順となっている。

### 3. 子育てに関する意識

#### (1) 子どもの育て方

◇「性別にとらわれず、その子にあわせた育て方をする方がよい」の『賛成派（計）』が8割を超える

子どもの育て方について3項目に分けて聞いたところ、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた『賛成派（計）』は（3）性別にとらわれず、その子にあわせた育て方をする方がよい（81.8%）が8割を超えて最も高く、次いで（2）男の子も女の子も同じように育てた方がよい（46.9%）、（1）男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てた方がよい（43.3%）の順となっている。

一方、「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせた『反対派（計）』は3項目ともに1割台以下となっている。

#### (2) 男女平等教育で重要なこと

◇「生徒指導や進路指導において男女の区別なく能力や個性を生かせるようにする」が7割を超える

男女平等教育で重要なことを聞いたところ、「生徒指導や進路指導において男女の区別なく能力や個性を生かせるようにする」（73.3%）が7割を超えて最も高く、次いで「学習や指導の場で男女平等意識を育てていく」（59.2%）、「働くことの意味や多様な働き方などについての学習や職場体験を行う」（57.4%）の順となっている。

### 4. 結婚に関する意識

#### (1) 結婚に関する意識

◇「そう思う」は「結婚はした方がよい」と「結婚してうまくいかないときは離婚をしたほうがよい」がともに7割を超える

結婚に関する意識について4項目に分けて聞いたところ、「そう思う」は（1）結婚はした方がよい（71.9%）と（4）結婚してうまくいかないときは離婚をしたほうがよい（71.2%）がともに7割を超えて高く、次いで（3）夫婦がそれぞれ元の姓を名のってかまわない（54.9%）が5割半ばとなっている。

一方、「そうは思わない」は（2）入籍するかしないかの形式にこだわらなくてよい（48.4%）が5割近くで最も高くなっている。

## 5. 出産に関する意識

### (1) 出産についての考え

◇「そう思う」は「子どもを産むことは夫婦・パートナーがよく話し合っ  
て決めることである」が9割半ば

出産についての考えについて3項目に分けて聞いたところ、「そう思う」は(2)子どもを産むことは夫婦・パートナーがよく話し合っ  
て決めることである(95.9%)が9割半ばで最も高く、次いで(1)子どもを産むか産まないかは最終的には女性自身の考えや判断を尊重すべきである(64.0%)が6割半ばとなっている。

一方、「そうは思わない」は(3)子どもを産むか産まないかは夫婦・パートナー以外の家族の意向も尊重すべきだ(79.4%)がほぼ8割で最も高くなっている。

## 6. 職業に関する意識

### (1) 女性が職業をもつことに対する意識

◇「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が4割近く

女性が職業をもつことに対する意識を聞いたところ、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」(37.9%)が4割近くで最も高く、これと「子どもができて  
も、ずっと職業を続ける方がよい」(32.9%)を合わせた『就職志向(計)』(70.8%)がほぼ7割となっている。

一方、「女性は職業をもたない方がよい」(0.7%)、「結婚するまでは職業をもつ方がよい」(6.0%)、「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」(8.6%)の3つを合わせた『専業主婦志向(計)』(15.3%)は1割半ばとなっている。

### (2) 女性が出産後も働き続けるために必要なこと

◇「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が8割半ば

女性が出産後も働き続けるために必要なことを聞いたところ、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」(85.1%)が8割半ばで最も高く、次いで「男性の家事参加への理解・意識改革」(66.9%)、「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」(61.4%)の順となっている。

### (3) 女性の再雇用環境対策

◇「子どもや介護を必要とする人などをあずかってくれる施設の充実」と「夫の理解や家事・育児などへの参加」がともに7割を超える

女性の再雇用環境対策を聞いたところ、「子どもや介護を必要とする人などをあずかってくれる施設の充実」(73.3%)と「夫の理解や家事・育児などへの参加」(71.2%)がともに7割を超えて高く、次いで「企業等の理解、フレックスタイム制の導入や介護休業などの休暇制度の充実」(65.0%)が6割半ばとなっている。

### (4) 働きやすい職場環境に必要な制度

◇「短時間勤務制度」が7割近く

働きやすい職場環境に必要な制度を聞いたところ、「短時間勤務制度」(68.8%)が7割近くで最も高く、次いで「育児休業制度」(65.0%)と「再雇用制度」(65.0%)がともに6割半ばとなっている。

### (5) 女性が働き続けられる職場づくりの取組

◇「性別にかかわらず、個人の能力や適性に応じて登用を図る」が8割近く

女性が働き続けられる職場づくりの取組を聞いたところ、「性別にかかわらず、個人の能力や適性に応じて登用を図る」(76.9%)が8割近くで最も高く、次いで「仕事と子育ての両立ができる制度を充実させる」(68.0%)、「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する」(54.0%)の順となっている。

### (6) 女性の活躍推進に関する情報のうち、特に必要な情報

◇「保育所や幼稚園に関する情報」が7割半ば

女性の活躍推進に関する情報のうち、特に必要な情報を聞いたところ、「保育所や幼稚園に関する情報」(75.4%)が7割半ばで最も高く、次いで「仕事と育児・介護との両立支援制度に関する情報」(59.6%)、「放課後児童クラブに関する情報」(58.4%)の順となっている。

## 7. 男女共同参画に係る人権

### (1) セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、 パタニティ・ハラスメントの経験

◇「自分のまわりで経験した人はいないと思う」はセクシュアル・ハラスメントが5割半ば、マタニティ・ハラスメントが7割、パタニティ・ハラスメントが8割近く

セクシュアル・ハラスメントの経験を聞いたところ、「自分のまわりで経験した人はいないと思う」(54.4%)が5割半ばで最も高く、次いで「自分のまわりの女性で経験した人がいる」(26.0%)、「自分が直接経験したことがある」(13.2%)の順となっている。

マタニティ・ハラスメントの経験を聞いたところ、「自分のまわりで経験した人はいないと思う」(69.8%)が7割で最も高く、次いで「自分のまわりの女性で経験した人がいる」(14.7%)が1割半ばとなっている。

パタニティ・ハラスメントの経験を聞いたところ、「自分のまわりで経験した人はいないと思う」(77.2%)が8割近くで最も高く、次いで「自分のまわりの男性で経験した人がいる」が5.1%となっている。

### (2) セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、 パタニティ・ハラスメントの防止対策

◇セクシュアル・ハラスメントの防止対策は「人権の観点から見逃せない問題であることを男女とも認識する」と「セクシュアル・ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」がともに5割を超える

マタニティ・ハラスメントの防止対策、パタニティ・ハラスメントの防止対策は、ともに「ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」が5割半ば

セクシュアル・ハラスメントの防止対策を聞いたところ、「人権の観点から見逃せない問題であることを男女とも認識する」(51.6%)と「セクシュアル・ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」(51.1%)がともに5割を超えて高く、次いで、「相談機関の充実」(49.9%)が5割となっている。

マタニティ・ハラスメントの防止対策を聞いたところ、「マタニティ・ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」(54.1%)が5割半ばで最も高く、次いで「職場における休業制度等の整備」(49.1%)、「雇用主等の積極的な防止対策」(49.0%)の順となっている。

パタニティ・ハラスメントの防止対策を聞いたところ、「パタニティ・ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」(54.1%)が5割半ばで最も高く、次いで「職場における休業制度等の整備」(50.0%)、「雇用主等の積極的な防止対策」(49.9%)の順となっている。

### (3) 夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚

◇「どんな場合でも暴力にあたると思う」は「身体を傷つける可能性のある物でなぐる」と「刃物などを突きつけて、おどす」がともに9割台

夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚について14項目に分けて聞いたところ、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は（3）身体を傷つける可能性のある物でなぐる（94.8%）と（5）刃物などを突きつけて、おどす（93.3%）がともに9割台で高く、次いで（6）いやがっているのに性的な行為を強要する（84.7%）と（2）足でける（83.2%）がともに8割台となっている。

一方、「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」は（8）何を言っても長時間無視し続ける（39.2%）がほぼ4割で最も高く、次いで（4）なぐるふりをして、おどす（35.6%）、（11）大声でどなる（35.6%）の順となっている。

### (4) ドメスティック・バイオレンスを受けた経験

◇「受けたことがある」が1割半ば

ドメスティック・バイオレンスを受けた経験を聞いたところ、「受けたことがある」（16.3%）が1割半ばとなっている。一方、「受けたことはない」（79.9%）は8割となっている。

### (5) ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談経験の有無

◇「相談した」は4割近く

ドメスティック・バイオレンスを「受けたことがある」と回答した人（194人）に、相談経験の有無を聞いたところ、「相談した」（37.6%）は4割近くとなっている。一方、「相談しなかった（できなかった）」（60.8%）はほぼ6割となっている。

### (6) ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談相手・機関

◇「友人・知人」が6割半ば

ドメスティック・バイオレンスを受けたとき「相談した」と回答した人（73人）に、相談相手・機関を聞いたところ、「友人・知人」（65.8%）が6割半ばで最も高く、次いで「家族・親戚」（52.1%）、「市や県の相談窓口」（20.5%）の順となっている。

### (7) ドメスティック・バイオレンスを受けたとき相談しなかった理由

◇「相談してもむだだと思ったから」が5割近く

ドメスティック・バイオレンスを受けたとき「相談しなかった（できなかった）」と回答した人（118人）に、その理由を聞いたところ、「相談してもむだだと思ったから」（46.6%）が5割近くで最も高く、次いで「自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから」（36.4%）、「自分にも悪いところがあったと思ったから」（31.4%）の順となっている。

## (8) ドメスティック・バイオレンスを行った経験

◇「行ったことがある」が1割を超える

ドメスティック・バイオレンスを行った経験を聞いたところ、「行ったことがある」(12.2%)が1割を超えている。一方、「行ったことはない」(82.6%)は8割を超えている。

## (9) ドメスティック・バイオレンスを行ったことについての考え

◇「自分も悪かったが、相手にも原因があると思う」が4割半ば

ドメスティック・バイオレンスを「行ったことがある」と回答した人(145人)に、その行為をしたことについてどのように考えているか聞いたところ、「自分も悪かったが、相手にも原因があると思う」(44.8%)が4割半ばで最も高くなっている。「自分が悪かったと思い、その後は同じような行為はしていない」(37.9%)は4割近くとなっている。

## (10) ドメスティック・バイオレンスにかかわる相談場所の認知度

◇「警察署」が6割近く

ドメスティック・バイオレンスにかかわる相談場所の認知度を聞いたところ、認知度が最も高いのは「警察署」(58.6%)で6割近くとなっており、次いで「相模原市役所 人権・男女共同参画課」(13.3%)、「相模原市配偶者暴力相談支援センター」(11.9%)の順となっている。また、「どこも知らない」(23.6%)は2割を超えている。

## (11) ドメスティック・バイオレンスの防止対策

◇「夫婦間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発」がほぼ6割

ドメスティック・バイオレンスの防止対策を聞いたところ、「夫婦間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発」(59.2%)がほぼ6割で最も高く、次いで「被害者のための相談機関の整備」(55.8%)、「被害者のための保護施設の整備」(54.6%)の順となっている。

## (12) JKビジネスのような営業への問題意識

◇「安易に子どもの性を買う大人の問題」が7割半ば

JKビジネスのような営業への問題意識を聞いたところ、「安易に子どもの性を買う大人の問題」(74.2%)が7割半ばで最も高く、次いで「子どもの性を売り物にする事業者の問題」(63.3%)、「子どものアルバイトについて関心や危険性の認識が低い、保護者や家庭の問題」(61.4%)の順となっている。

## (13) JKビジネスから子どもが被害に遭うのを防ぐために必要なこと

◇「保護者や学校が、子どもに対して教育を行うこと」が7割

JKビジネスから子どもが被害に遭うのを防ぐために必要なことを聞いたところ、「保護者や学校が、子どもに対して教育を行うこと」(70.4%)が7割で最も高く、次いで「取締りや規制を強化すること」(63.0%)、「子どもや保護者が困ったときに相談できる窓口を設けること」(56.8%)の順となっている。

## 8. 仕事と家庭に関する意識

### (1) 生活に関する現実と希望

◇現実では、「家庭生活」が3割近く

希望では、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」が2割を超える

生活に関する現実と希望を聞いたところ、現実では、「家庭生活」(27.1%)が3割近くで最も高く、次いで「仕事」と「家庭生活」(24.0%)、「仕事」(23.0%)の順となっている。

希望では、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」(21.5%)が2割を超えて最も高く、次いで「家庭生活」(20.7%)、「家庭生活」と「地域・個人の生活」(20.3%)、「仕事」と「家庭生活」(19.7%)の順となっている。

### (2) 男性の育児休業や介護休業取得について

◇『取得に賛成派(計)』は男性の育児休業で9割、男性の介護休業で9割を超える

男性の育児休業取得について聞いたところ、「積極的に取得した方がよい」(56.2%)と「どちらかといえば取得した方がよい」(34.0%)を合わせた『取得に賛成派(計)』(90.2%)が9割と高くなっている。一方、「取得しない方がよい」(1.5%)と「どちらかといえば取得しない方がよい」(5.4%)を合わせた『取得に反対派(計)』は6.9%となっている。

男性の介護休業取得について聞いたところ、「積極的に取得した方がよい」(60.4%)と「どちらかといえば取得した方がよい」(32.6%)を合わせた『取得に賛成派(計)』(93.0%)が9割を超えて高くなっている。一方、「取得しない方がよい」(0.9%)と「どちらかといえば取得しない方がよい」(3.0%)を合わせた『取得に反対派(計)』は3.9%となっている。

### (3) 仕事と家庭の両立の条件

◇「代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」が5割半ば

仕事と家庭の両立の条件を聞いたところ、「代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」(55.6%)が5割半ばで最も高く、次いで「女性が働くことに対し家族や周囲の理解と協力があること」(40.4%)、「男性の家事や育児、介護を行う意識や能力を高めること」(33.3%)の順となっている。

### (4) 男性が家庭生活、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと

◇「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」と「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」がともに6割を超える

男性が家庭生活、地域活動に積極的に参加していくために必要なことを聞いたところ、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」(63.2%)と「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」(61.4%)がともに6割を超えて高く、次いで「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」(57.1%)が6割近くとなっている。

## 9. 社会活動への参加

### (1) 社会活動への参加状況

◇「スポーツ・趣味・親睦などのサークル活動」が3割を超える

社会活動への参加状況を聞いたところ、「スポーツ・趣味・親睦などのサークル活動」(33.0%)が3割を超えて最も高く、次いで「自治会活動」(25.1%)、「ボランティア活動」(11.3%)の順となっている。また、「何もしていない」(41.7%)は4割を超えている。

### (2) 社会活動に参加していない理由

◇「仕事が忙しくて余裕がない」が3割半ば

社会活動に参加していないと回答した人(498人)に、その理由を聞いたところ、「仕事が忙しくて余裕がない」(35.9%)が3割半ばで最も高く、次いで「きっかけがない」(31.1%)、「関心がない」(24.7%)の順となっている。

## 10. 男女共同参画社会

### (1) 男女平等のために重要なこと

◇「男性も家事や育児、介護など家庭責任を担うこと」が6割近く

男女平等のために重要なことを聞いたところ、「男性も家事や育児、介護など家庭責任を担うこと」(56.7%)が6割近くで最も高く、次いで「女性を取り巻く社会通念・しきたりの差別や偏見を改めさせること」(56.2%)、「男性の理解と協力を得ること」(46.9%)の順となっている。

### (2) 女性の活躍が進んだときの社会・組織等の姿

◇「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が6割を超える

女性の活躍が進んだときの社会・組織等の姿を聞いたところ、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」(62.6%)が6割を超えて最も高く、次いで「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」(56.6%)、「女性の声が反映されやすくなる」(49.5%)の順となっている。

### (3) 政策決定の場に女性の参画が少ない理由

◇「男性優位の組織運営になっているから」が7割近く

政策決定の場に女性の参画が少ない理由を聞いたところ、「男性優位の組織運営になっているから」(67.1%)が7割近くで最も高く、次いで「家事、育児、介護などで忙しいから」(50.1%)、「性別による男女の役割分担意識が強いから」(46.2%)の順となっている。

#### (4) 女性の役職や公職への進出について

◇「そう思う」は「市町村議会議員」、「県議会議員」、「国会議員」でそれぞれ5割を超える

女性の役職や公職への進出について、13項目に分けて聞いたところ、「そう思う」は(6)市町村議会議員(53.4%)、(7)県議会議員(51.9%)、(8)国会議員(52.3%)でそれぞれ5割を超えて高くなっている。

「どちらともいえない」が最も高いのは(9)消防団、自主防災組織の役職(58.1%)で6割近くとなっており、次いで(2)町内会長、自治会長(54.4%)、(1)PTA会長(52.6%)の順となっている。

「そうは思わない」が最も高いのは(9)消防団、自主防災組織の役職(15.2%)で1割半ばとなっている。

#### (5) 女性が役職等への就任を依頼されたら

◇「就任する」が最も高いのは「地域おこし、まちづくり、観光分野の活動団体の役職」で5割近く

「ことわる」が最も高いのは「消防団、自主防災組織の役職」で7割を超える

女性本人(男性が回答者の場合は妻)が役職等への就任を依頼されたらどうするかについて、13項目に分けて聞いたところ、「就任する」が最も高いのは(11)地域おこし、まちづくり、観光分野の活動団体の役職(47.5%)で5割近くとなっており、次いで(10)環境問題・消費者問題などの活動団体の役職(40.2%)、(12)企業の管理職(40.2%)、(5)県や市町村の審議会や委員会のメンバー(40.1%)の順となっている。

一方、「ことわる」が最も高いのは(9)消防団、自主防災組織の役職(73.5%)で7割を超えており、次いで(3)知事や市町村長(67.9%)、(2)町内会長、自治会長(66.6%)、(8)国会議員(66.6%)の順となっている。

#### (6) 行政に対して望むこと

◇「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援すること」が5割半ば

行政に対して望むことを聞いたところ、「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援すること」(55.1%)が5割半ばで最も高く、次いで「男女がともに仕事と家庭生活を両立できるような支援策として育児や介護に関するサービスの充実」(52.7%)、「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること」(52.0%)の順となっている。

## 事業所調査

### 1. 女性の職業生活における活躍

#### (1) ポジティブ・アクションの認知度

◇「よく知っていて、具体的な取組もしている」は1割を超える

ポジティブ・アクションの認知度を聞いたところ、「よく知っていて、具体的な取組もしている」(13.0%)は1割を超えている。「よく知っているが、具体的な取組はまだない」(18.7%)は2割近く、「見たり聞いたりしたことがある」(39.8%)は4割、「知らない」(28.2%)は3割近くとなっている。

#### (2) ポジティブ・アクションについて

◇「社会的にも必要な考えであり、自分達の企業でも進めていきたい」は3割半ば

ポジティブ・アクションについてどのように思うか聞いたところ、「社会的にも必要な考えであり、自分達の企業でも進めていきたい」(34.2%)は3割半ばとなっている。「社会的にも必要な考えだと思うが、現実的には難しい」(38.0%)は4割近くとなっている。

#### (3) 女性を配置していない職種

◇「営業職」が4割近く

女性を配置していない職種を聞いたところ、「営業職」(37.3%)が4割近くで最も高く、次いで「専門・技術職」(26.8%)、「製造・作業職」(21.5%)の順となっている。

#### (4) 女性を配置していない理由

◇「もともと女性が少ない(少ない)から」が4割近く

女性を配置していない職種があると回答した事業所(188事業所)に、その理由を聞いたところ、「もともと女性が少ない(少ない)から」(36.7%)が4割近くで最も高く、次いで「腕力・体力を必要とするから」(35.1%)、「適した人材が少ないから」(33.0%)の順となっている。

#### (5) 女性管理職を配置していない職種

◇「営業職」が3割を超える

女性管理職を配置していない職種を聞いたところ、「営業職」(33.5%)が3割を超えて最も高く、次いで「製造・作業職」(27.1%)、「専門・技術職」(26.8%)の順となっている。

## (6) 管理職に女性を配置していない理由

◇「管理能力の面で必要な知識・経験を有する女性がない(少ない)から」が4割半ば

管理職に女性を配置していない職種があると回答した事業所(243事業所)に、その理由を聞いたところ、「管理能力の面で必要な知識・経験を有する女性がない(少ない)から」(44.4%)が4割半ばで最も高く、次いで「もともと女性がない(少ない)から」(42.8%)、「女性自身が管理職になることを希望しないから」(22.2%)の順となっている。

## (7) 女性を登用することについての効果やメリット

◇『そう思う(計)』が最も高いのは「女性従業員の勤労意欲を高める」で7割半ば

『思わない(計)』が最も高いのは「生産性が向上する」でほぼ4割

女性を登用することについての効果やメリットを11項目に分けて聞いたところ、「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた『そう思う(計)』が最も高いのは①女性従業員の勤労意欲を高める(74.3%)で7割半ばとなっており、次いで⑤人的資源の有効活用ができる(71.8%)、⑪従業員の意識が変わる(71.5%)の順となっている。

一方、「思わない」と「あまり思わない」を合わせた『思わない(計)』が最も高いのは⑨生産性が向上する(40.8%)でほぼ4割となっている。

## (8) 女性が働き続けられる職場づくりの取組

◇「現在取り組んでいる」が最も高いのは「性別にかかわらず、個人の能力や適性に応じた登用を図っている」で6割を超える

「現在取り組んでいないが今後取り組んでいく予定」が最も高いのは「女性活躍に関するセミナー等に参加し、情報収集を図っている」でほぼ3割

女性が働き続けられる職場づくりの取組を14項目に分けて聞いたところ、「現在取り組んでいる」が最も高いのは②性別にかかわらず、個人の能力や適性に応じた登用を図っている(63.4%)で6割を超えており、次いで⑧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(55.6%)、⑨仕事と子育ての両立ができる制度を充実させている(55.6%)の順となっている。

「現在取り組んでいないが今後取り組んでいく予定」が最も高いのは⑫女性活躍に関するセミナー等に参加し、情報収集を図っている(30.6%)でほぼ3割となっており、次いで⑥積極的に女性の管理職を増やしている(29.6%)、⑦男性職員の意識啓発の研修を行い、職場内の意識改革を図っている(29.2%)の順となっている。

「取り組む考えはない」が最も高いのは⑬女性の活躍に関する担当部局・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(44.0%)で4割半ばとなっている。

### (9) 女性の管理職登用について取り組んでいること

◇「所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している」が5割半ば

女性の管理職登用に「現在取り組んでいる」と回答した事業所（40事業所）に、取り組んでいることを聞いたところ、「所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している」（55.0%）が5割半ばで最も高く、次いで「昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている」（42.5%）、「女性の管理職候補者を対象とする研修を実施している」（35.0%）の順となっている。

### (10) 女性が働き続けられる職場づくりの課題

◇『そう思う（計）』が最も高いのは「家庭責任（家事・子育てなど）を考慮しなければならない」でほぼ8割

女性が働き続けられる職場づくりの課題を10項目に分けて聞いたところ、「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた『そう思う（計）』が最も高いのは⑤家庭責任（家事・子育てなど）を考慮しなければならない（80.7%）でほぼ8割となっており、次いで⑧安全面（体力など）に配慮しなければならない（66.5%）、⑩時間外労働、深夜労働をさせにくい（64.8%）の順となっている。

一方、「思わない」と「あまり思わない」を合わせた『思わない（計）』が最も高いのは⑨女性のための就業環境（トイレや更衣室など）の整備にコストがかかる（75.7%）で7割半ばとなっており、次いで②女性の積極的登用に対して、中間管理職の男性、同僚男性の理解が不十分（65.1%）、③顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分（63.8%）の順となっている。

### (11) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況

◇「策定した」は2割近く

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況を聞いたところ、「策定した」（16.5%）は2割近くとなっている。一方、「策定していない」（76.4%）は7割半ばとなっている。

### (12) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定予定

◇「ある」は2割

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を「策定していない」と回答した事業所（217事業所）に、今後の策定予定を聞いたところ、「ある」（19.8%）は2割となっている。一方、「ない」（77.4%）は8割近くとなっている。

### (13) 経営課題としての女性活躍推進の重視度

◇『重視派（計）』が5割

経営課題としての女性活躍推進の重視度を聞いたところ、「重視している」（25.0%）と「やや重視している」（25.0%）を合わせた『重視派（計）』（50.0%）が5割となっている。一方、「重視していない」（14.1%）と「あまり重視していない」（30.3%）を合わせた『非重視派（計）』（44.4%）は4割半ばとなっている。

#### (14) 女性の活躍推進における課題

◇「女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい」が3割を超える

女性の活躍推進における課題を聞いたところ、「女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい」(33.5%)が3割を超えて最も高く、次いで「女性を採用したいが応募が少ない」(27.8%)、「部署によって女性の能力発揮機会の差が大きい」(24.3%)の順となっている。

#### (15) 女性の活躍推進のために行政に求めること

◇「子育て支援サービスの充実や相談窓口の周知」が4割を超える

女性の活躍推進のために行政に求めることを聞いたところ、「子育て支援サービスの充実や相談窓口の周知」(41.2%)が4割を超えて最も高く、次いで「女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる事業所に対する補助金等の支援制度」(33.1%)、「介護サービスの充実や相談窓口の周知」(32.4%)の順となっている。

#### (16) セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、 パタニティ・ハラスメントに対する取組状況

◇いずれも「就業規則などで、被害者に対して不利益な取り扱いを禁止している」と「就業規則などでハラスメント防止及び対応策についての方針を明確にしている」の割合が高い

セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況を聞いたところ、「実施している」が最も高いのは「③就業規則などで、被害者に対して不利益な取り扱いを禁止している」(47.2%)で5割近くとなっており、次いで「②就業規則などでハラスメント防止及び対応策についての方針を明確にしている」(45.8%)、「①相談・苦情に対処するためのプライバシーに配慮した相談窓口(担当)を設けている」(39.8%)の順となっている。

マタニティ・ハラスメントに対する取組状況を聞いたところ、「実施している」は「③就業規則などで、被害者に対して不利益な取り扱いを禁止している」(40.1%)と「②就業規則などでハラスメント防止及び対応策についての方針を明確にしている」(39.4%)でともにほぼ4割と高くなっている。

パタニティ・ハラスメントに対する取組状況を聞いたところ、「実施している」は「②就業規則などでハラスメント防止及び対応策についての方針を明確にしている」(35.9%)と「③就業規則などで、被害者に対して不利益な取り扱いを禁止している」(35.6%)でともに3割半ばと高くなっている。

#### (17) セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、 パタニティ・ハラスメントの対応上難しいと考えること

◇いずれも「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が最も高い

セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの対応上難しいと考えることを項目別に聞いたところ、3項目いずれも「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が最も高く、次いで「プライバシーの保護が難しい」の順となっている。

## 2. 育児や介護との両立支援

### (1) ワーク・ライフ・バランスについて

◇「社会的にも必要な考えであり、自分達の企業でも進めていきたい」が5割を超える

ワーク・ライフ・バランスについての考えを聞いたところ、「社会的にも必要な考えであり、自分達の企業でも進めていきたい」(51.8%)が5割を超えて最も高くなっている。「社会的にも必要な考えだと思うが、現状を維持するのがやっとなである」(27.1%)は3割近く、「社会的にも必要な考えだと思うが、現実的には難しい」(18.0%)は2割近くとなっている。

### (2) ワーク・ライフ・バランス実現に向けての「働き方」の見直し状況

◇「進めている」が5割を超える

ワーク・ライフ・バランス実現に向けての「働き方」の見直し状況を聞いたところ、「進めている」(52.5%)が5割を超えて最も高くなっている。「今後進める予定」(17.3%)は2割近くで、「進めていない」(27.5%)は3割近くとなっている。

### (3) ワーク・ライフ・バランス実現に向けて進めている内容

◇「育児休業」が7割近く

ワーク・ライフ・バランス実現に向けての「働き方」の見直しを「進めている」と回答した事業所(149事業所)に、その内容を聞いたところ、「育児休業」(68.5%)が7割近くで最も高く、次いで「勤務時間の柔軟な対応」(66.4%)、「休暇関係」(59.7%)の順となっている。

### (4) 育児・介護休業取得状況

◇育児休業を取得した人がいた事業所は女性で3割近く、男性で2.8%

介護休業を取得した人がいた事業所は女性で3.9%、男性で3.2%

平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間に育児休業を取得した人がいるか聞いたところ、「取得者がいた」は女性(27.5%)で3割近く、男性で2.8%となっている。

平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間に介護休業を取得した人がいるか聞いたところ、「取得者がいた」は女性で3.9%、男性で3.2%となっている。

## (5) 育児・介護制度の規定状況

◇育児の「制度がある」が最も高いのは「出産祝・入学祝など子への一時金の支給」で7割近く  
介護の「制度がある」が最も高いのは「解雇その他不利益な取扱いの禁止」で4割を超える

育児制度の規定状況を聞いたところ、「制度がある」が最も高いのは「⑤出産祝・入学祝など子への一時金の支給」(66.9%)で7割近くとなっており、次いで「④企業独自の家族手当や児童手当」(56.0%)、「⑮解雇その他不利益な取扱いの禁止」(53.9%)の順となっている。

介護制度の規定状況を聞いたところ、「制度がある」が最も高いのは「⑮解雇その他不利益な取扱いの禁止」(41.5%)で4割を超えており、次いで「⑧短時間勤務制度」(38.7%)、「⑥介護中の法定時間外労働の制限」(36.3%)の順となっている。

## (6) 育児・介護休業中の労働者の代替方法

◇「部署内でやりくり」が育児休業で4割を超え、介護休業で2割半ば

育児休業中の労働者の代替方法を聞いたところ、「部署内でやりくり」(43.0%)が4割を超えて最も高く、次いで「期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用」(18.7%)、「配置転換で代替」(16.5%)の順となっている。

介護休業中の労働者の代替方法を聞いたところ、「部署内でやりくり」(26.1%)が2割半ばで最も高く、次いで「配置転換で代替」(12.3%)、「期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用」(12.0%)の順となっている。

## (7) 両立支援策の効果や変化

◇育児に関わる両立支援策による効果や変化が『あった(計)』の割合が最も高いのは「従業員同士の助け合う雰囲気や一体感が醸成された」で3割

介護に関わる両立支援策による効果や変化が『あった(計)』の割合が最も高いのは「従業員同士の助け合う雰囲気や一体感が醸成された」で2割を超える

育児に関わる両立支援策の効果や変化を聞いたところ、「大きな効果や変化があった」と「ある程度の効果や変化があった」を合わせた『あった(計)』の割合が最も高いのは③従業員同士の助け合う雰囲気や一体感が醸成された(29.7%)で3割となっており、次いで①従業員の定着率が向上した(24.8%)、⑦社会的責任を果たす企業イメージが高まった(22.4%)の順となっている。

一方、「ほとんど効果や変化はなかった」と「あまり効果や変化がなかった」を合わせた『なかった(計)』の割合が最も高いのは⑩優秀な人材の確保が以前より容易になった(29.2%)がほぼ3割となっており、次いで⑥育児経験により、従業員の視野が広がりビジネスに役立った(27.2%)、⑩労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(26.8%)の順となっている。

介護に関わる両立支援策の効果や変化を聞いたところ、『あった(計)』の割合が最も高いのは③従業員同士の助け合う雰囲気や一体感が醸成された(21.6%)で2割を超えており、次いで⑧企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった(20.4%)で2割となっている。

一方、『なかった(計)』の割合が最も高いのは⑩優秀な人材の確保が以前より容易になった(25.3%)が2割半ばとなっており、次いで⑥介護経験により、従業員の視野が広がりビジネスに役立った(22.2%)、⑨総体的に見て、経営にとって効果があった(21.6%)、⑩労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(21.6%)の順となっている。

## (8) 両立支援策の利用制度

◇育児では「出産祝・入学祝など子への一時金の支給」が5割半ば  
介護では「有給休暇の時間単位での利用」が2割近く

育児に関する両立支援策の利用制度を聞いたところ、「出産祝・入学祝など子への一時金の支給」(55.3%)が5割半ばで最も高く、次いで「育児休業制度」(44.3%)、「短時間勤務制度」(36.2%)の順となっている。

介護に関する両立支援策の利用制度を聞いたところ、「有給休暇の時間単位での利用」(17.3%)が2割近くで最も高く、次いで「短時間勤務制度」(14.2%)、「介護休業制度」(11.7%)の順となっている。

## (9) 両立支援策の利用時の問題点

◇「代替要員の確保など業務体制の確保が難しい」が5割を超える

両立支援策の利用時の問題点を聞いたところ、「代替要員の確保など業務体制の確保が難しい」(53.5%)が5割を超えて最も高く、次いで「職場で周りの人の業務量が増える」(37.7%)、「社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい」(27.1%)の順となっている。

## (10) 両立支援策を促進するための環境づくり

◇事業所面では「経営トップが積極的に従業員に利用を呼びかける」と「職場ごとに、支援策を利用しやすい雰囲気醸成する」がともに3割を超える  
行政面では「保育所・学童保育等の子育て環境を整備」が4割半ば

両立支援策を促進するための環境づくりを聞いたところ、①事業所面では「経営トップが積極的に従業員に利用を呼びかける」(32.7%)と「職場ごとに、支援策を利用しやすい雰囲気醸成する」(31.7%)がともに3割を超えて高く、次いで「管理職が積極的に従業員に利用を呼びかける」(28.5%)が3割近くとなっている。

②行政面では「保育所・学童保育等の子育て環境を整備」(46.1%)が4割半ばで最も高く、次いで「両立支援に要する費用の資金的支援」(36.6%)、「社会全体の理解促進・啓発」(33.5%)の順となっている。

### Ⅲ 男女共同参画に関する市民意識調査



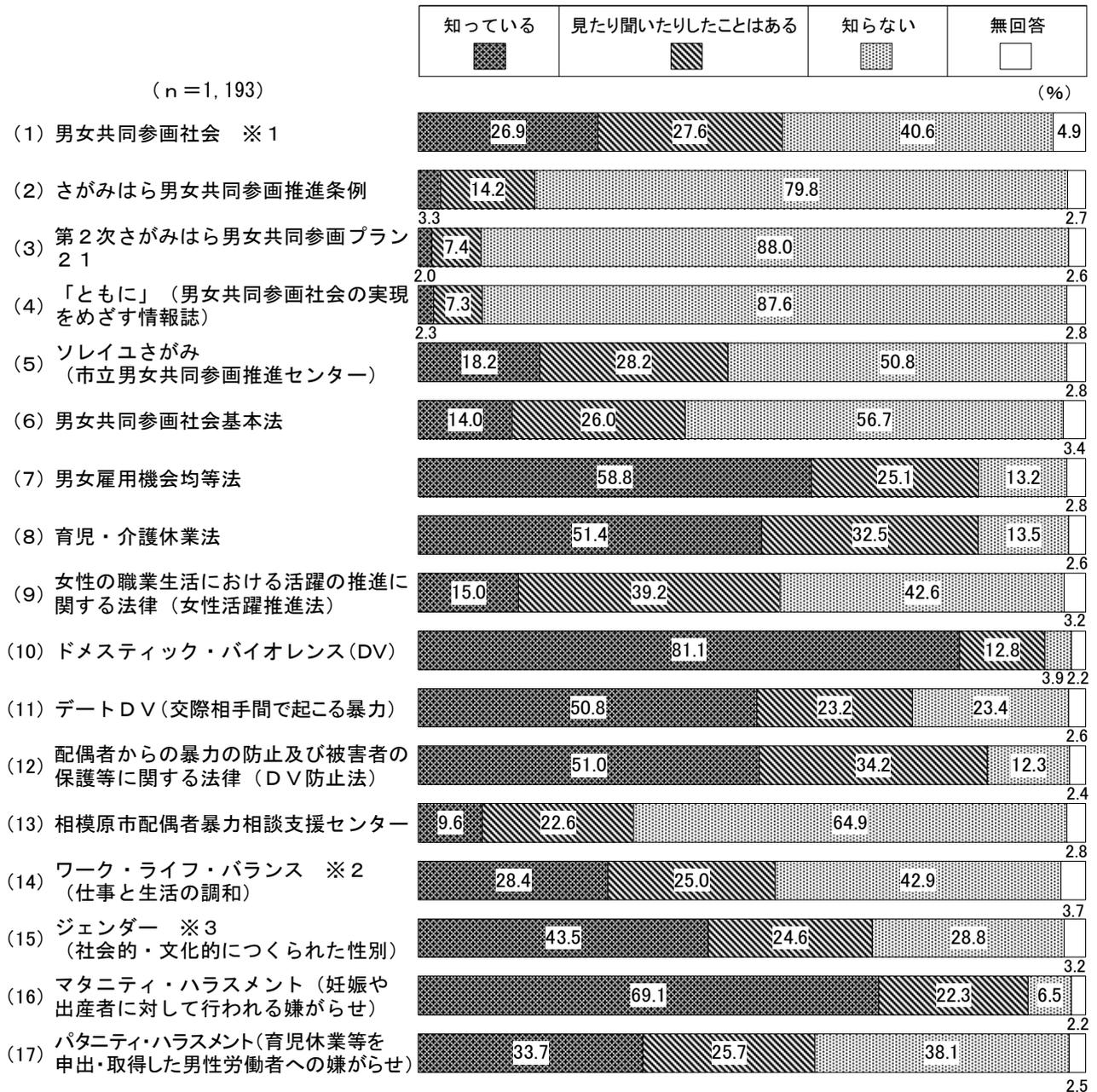
### Ⅲ 男女共同参画に関する市民意識調査

#### 1. 男女平等意識

##### (1) 男女共同参画に関する言葉の意味や内容の認知度

問1 男女共同参画に関する、次の言葉の意味や内容をご存知ですか。  
それぞれの項目について、あてはまるものを1つずつ選んでください。(○はそれぞれ1つ)

図表Ⅲ-1-1 男女共同参画に関する言葉の意味や内容の認知度

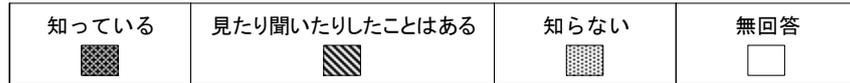


※1 男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会のことを男女共同参画社会といいます。

※2 男女がともに人生の各段階において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らの希望に沿った形でバランスを取ることができる状態をいいます。

※3 人間には生まれつきの生物学的性別があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」(ジェンダー)といいます。

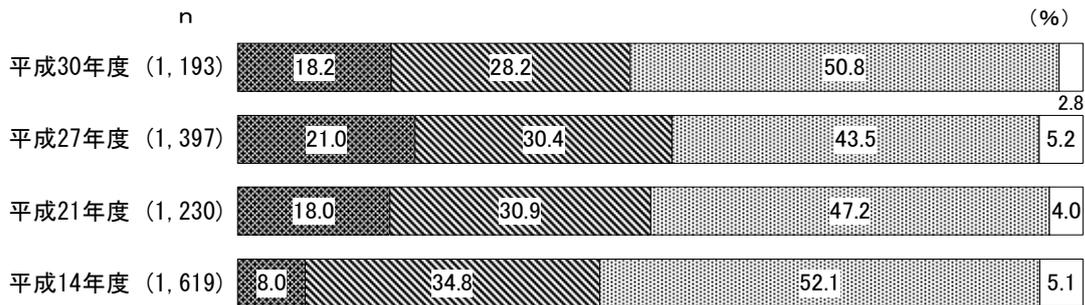
図表Ⅲ-1-2 男女共同参画に関する言葉の意味や内容の認知度—経年比較



(1) 男女共同参画社会

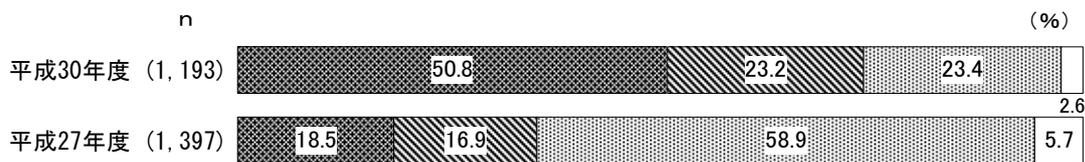


(5) ソレイユさがみ（市立男女共同参画推進センター）



(11) デートDV（交際相手間で起こる暴力）

※平成27年度では「デートDV」としていた。

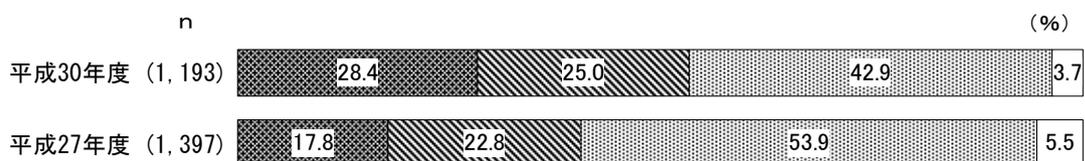


(13) 相模原市配偶者暴力相談支援センター

※平成27年度では「配偶者暴力相談支援センター」としていた。



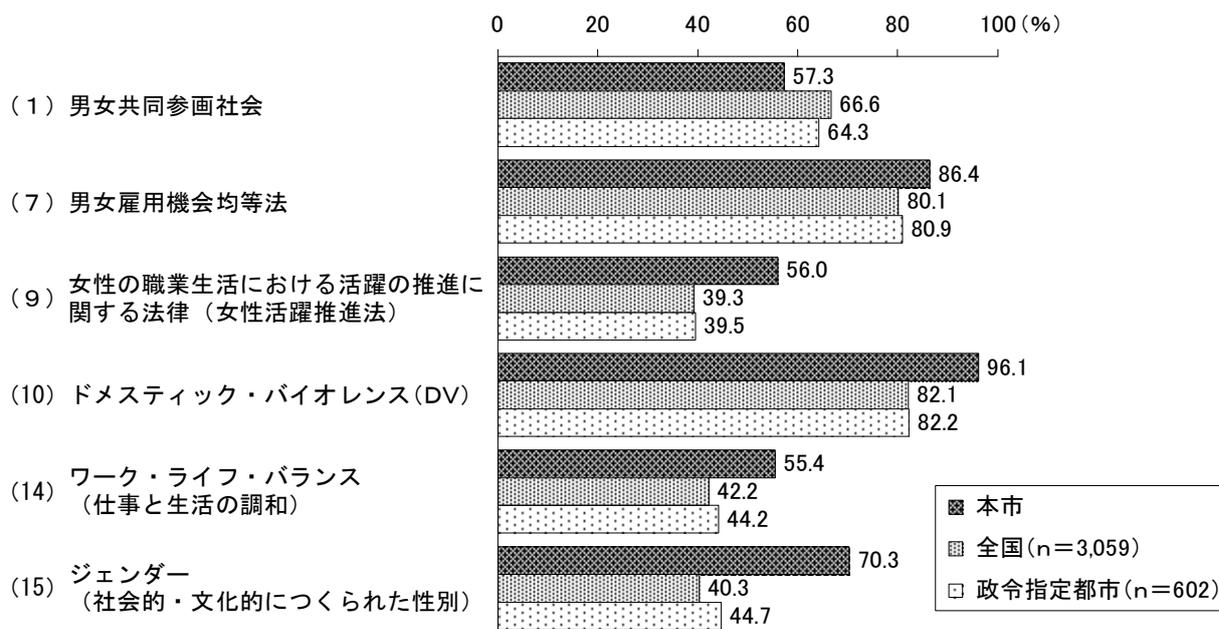
(14) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）



(15) ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）



図表Ⅲ-1-3 男女共同参画に関する言葉の意味や内容の認知度—全国・政令指定都市との比較



(内閣府：平成28年「男女共同参画社会に関する世論調査」)

※本市調査のサンプル数：男女共同参画社会 (n=1, 134)、男女雇用機会均等法 (n=1, 160)、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) (n=1, 155)、ドメスティック・バイオレンス (DV) (n=1, 167)、ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) (n=1, 149)、ジェンダー (社会的・文化的につくられた性別) (n=1, 155)

※全国、政令指定都市は「見たり聞いたりしたことがあるもの」を複数回答で選んだ値。

※本市調査の数値は各項目の「知っている」と「見たり聞いたりしたことはある」を合算した値。

※本市調査を全国調査と比較する数値は「無回答」を除くため、図表Ⅲ-1-1の数値と異なる。

※「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)」は全国調査では「女性活躍推進法」としている。

※「ドメスティック・バイオレンス (DV)」は全国調査では「配偶者などからの暴力 (DV)」としている。

### 【全体】

男女共同参画に関する17項目の言葉の意味や内容の認知度を聞いたところ、「知っている」が最も高いのは (10) ドメスティック・バイオレンス (DV) (81.1%) で8割を超えており、次いで、(16) マタニティ・ハラスメント (妊娠や出産者に対して行われる嫌がらせ) (69.1%)、(7) 男女雇用機会均等法 (58.8%) の順となっている。(図表Ⅲ-1-1)

### 【経年比較】

6項目について過去の調査と比較すると、「知っている」はデートDV (交際相手間で起こる暴力) で平成27年度より32.3ポイント、ジェンダー (社会的・文化的につくられた性別) で平成27年度より20.9ポイント、ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) で平成27年度より10.6ポイント、それぞれ増加している。一方、「知らない」は相模原市配偶者暴力相談支援センターで平成27年度より21.0ポイント増加している。(図表Ⅲ-1-2)

### 【全国・政令指定都市との比較】

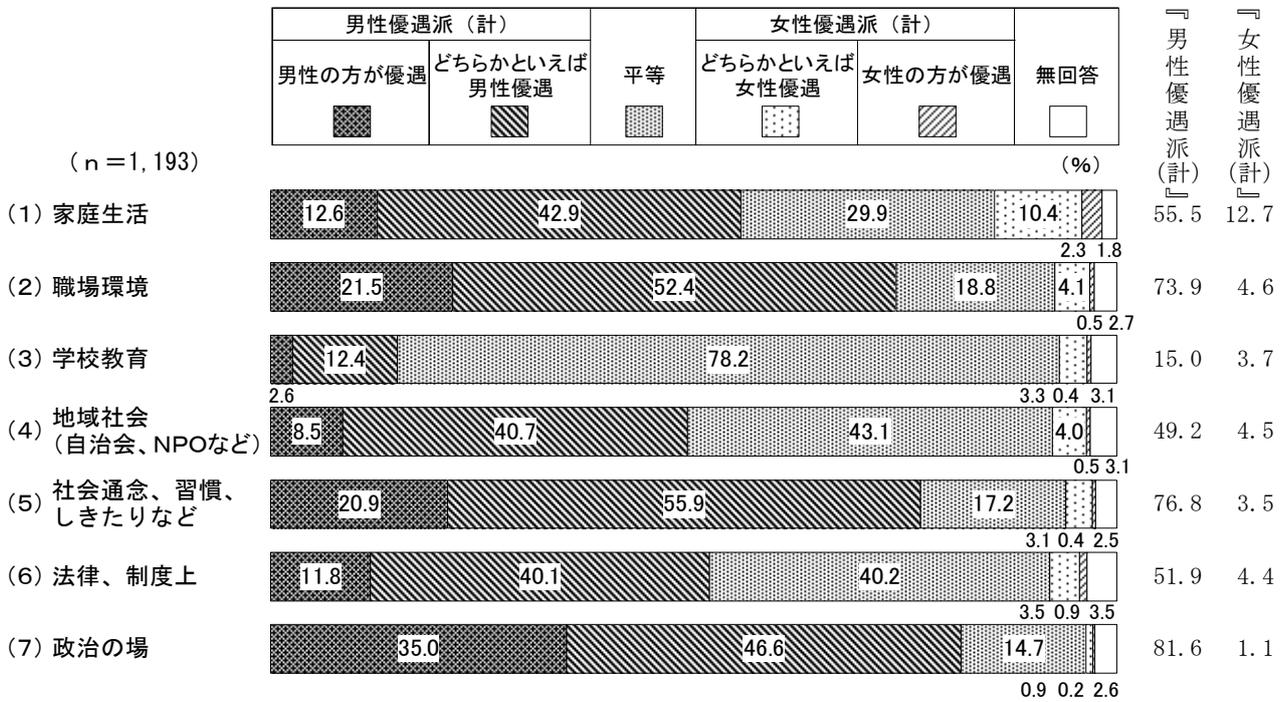
全国および政令指定都市と比較すると、「知っている」と「見たり聞いたりしたことはある」を合わせた割合はジェンダー (社会的・文化的につくられた性別) で全国より30.0ポイント、政令指定都市より25.6ポイント、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法) で全国より16.7ポイント、政令指定都市より16.5ポイント、ドメスティック・バイオレンス (DV) で全国より14.0ポイント、政令指定都市より13.9ポイント、それぞれ高くなっている。(図表Ⅲ-1-3)

(2) 男女の平等感

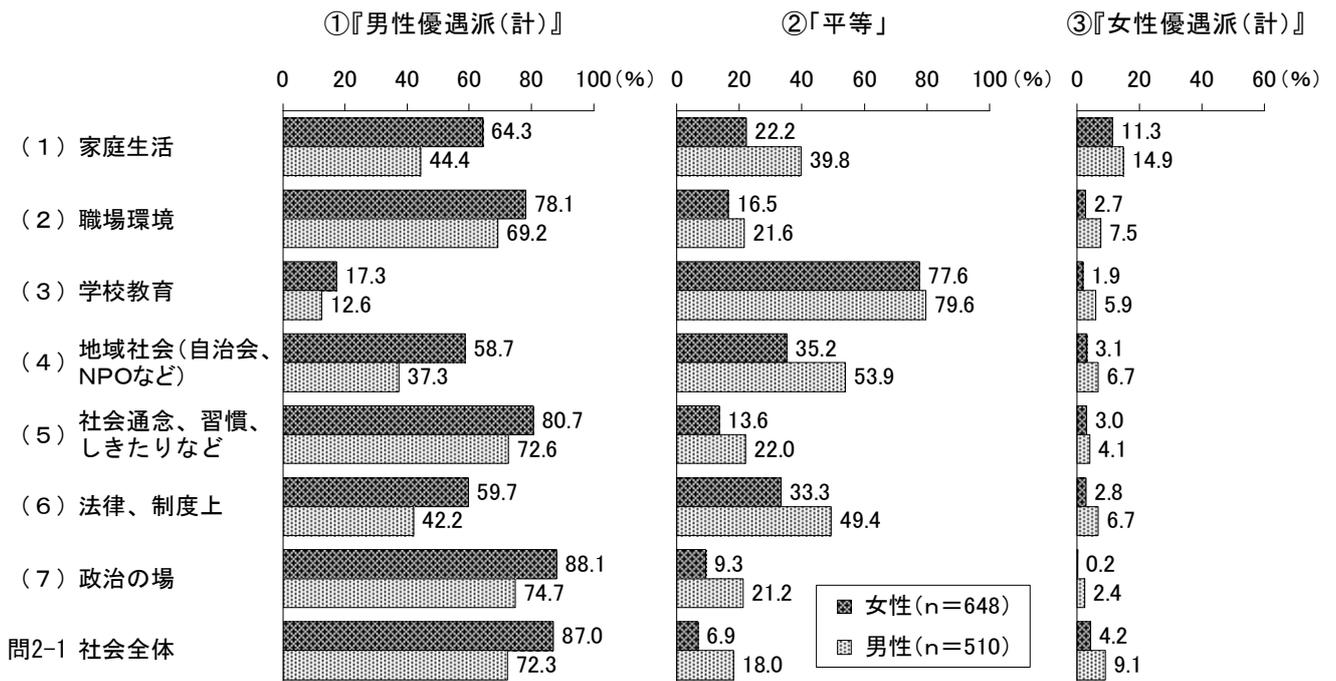
問2 次にあげる分野での男女の地位は平等になっていると思いますか。

(1)～(7)のそれぞれについて1つずつ選んでください。(○はそれぞれ1つ)

図表Ⅲ-1-4 男女の平等感



図表Ⅲ-1-5 男女の平等感(再集計:男性優遇派、平等、女性優遇派)一性別



### 【全体】

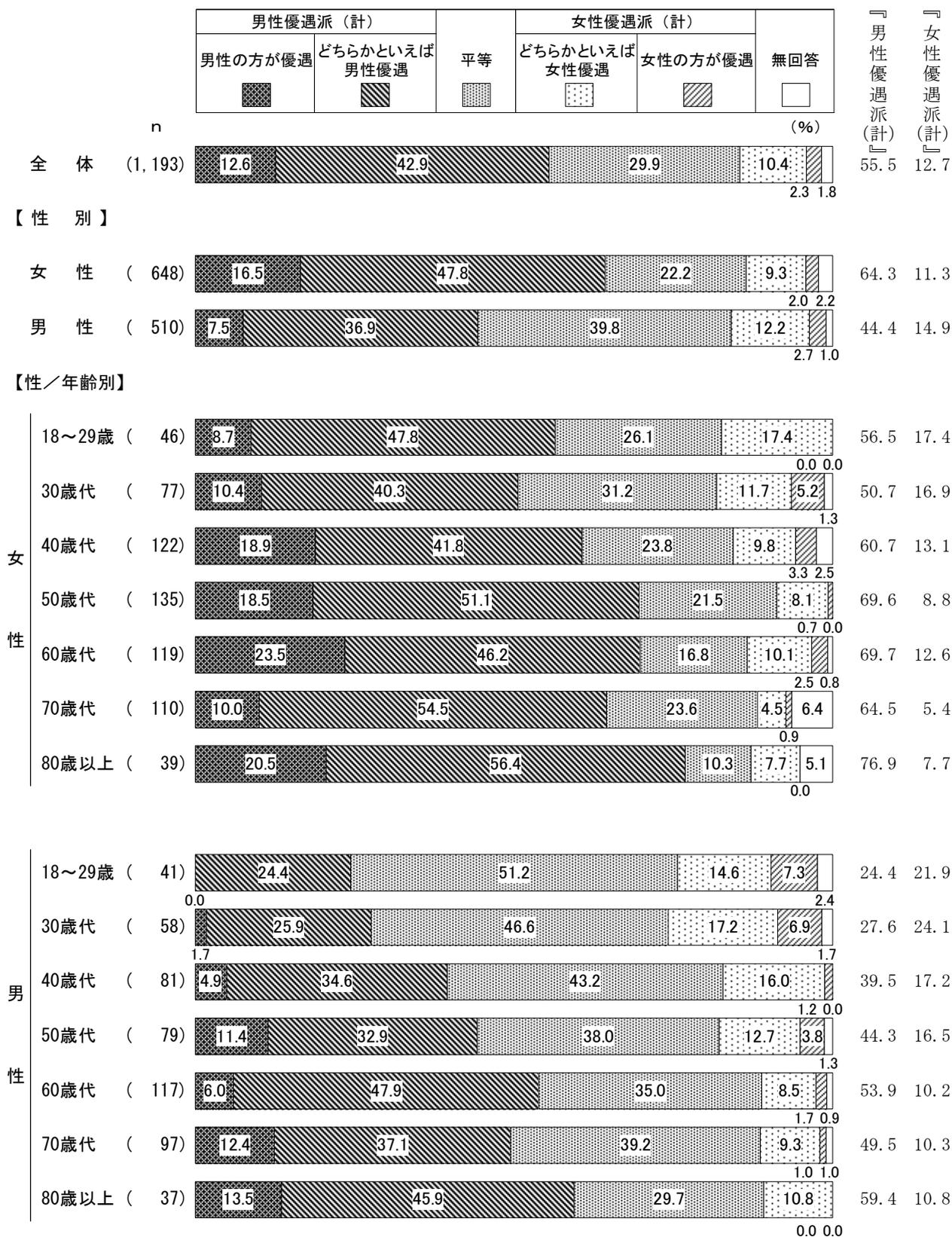
男女の平等感について7項目に分けて聞いたところ、「男性の方が優遇」と「どちらかといえば男性優遇」を合わせた『男性優遇派（計）』が最も高いのは（7）政治の場（81.6%）で8割を超えており、次いで、（5）社会通念、習慣、しきたりなど（76.8%）、（2）職場環境（73.9%）の順となっている。

一方、「女性の方が優遇」と「どちらかといえば女性優遇」を合わせた『女性優遇派（計）』が最も高いのは（1）家庭生活（12.7%）で1割を超えている。

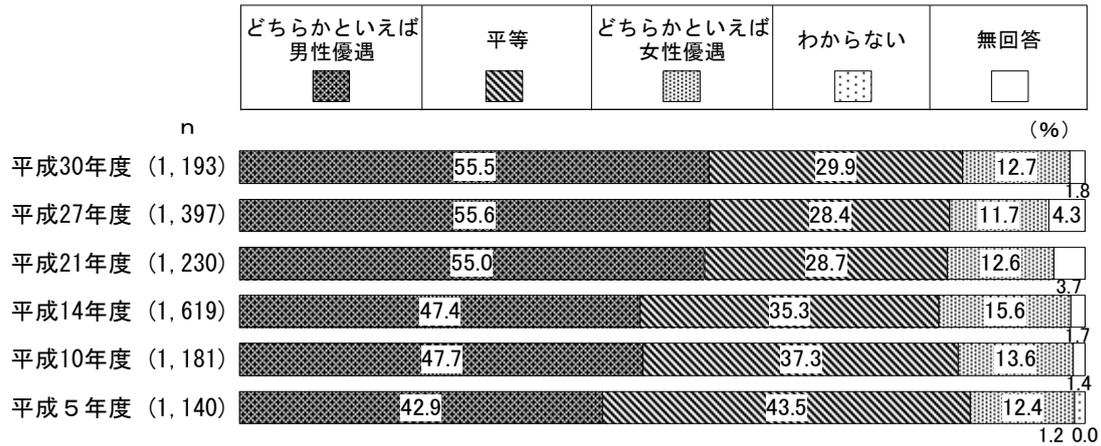
また、「平等」が最も高いのは（3）学校教育（78.2%）で8割近くとなっている。

（図表Ⅲ-1-4）

図表Ⅲ-1-6 男女の平等感（1）家庭生活—性／年齢別

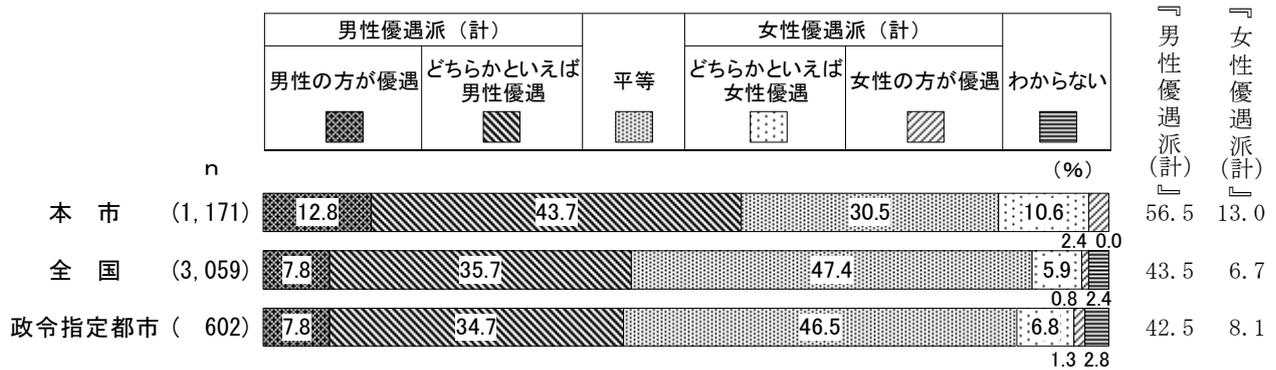


図表Ⅲ-1-7 男女の平等感（1）家庭生活—経年比較



※平成21年度以降は「男性の方が優遇」、「どちらかといえば男性優遇」を合算して『どちらかといえば男性優遇』とした。  
また、女性も同様に処理した。  
※平成5年度は「わからない」を追加していた。

図表Ⅲ-1-8 男女の平等感（1）家庭生活—全国・政令指定都市との比較



（内閣府：平成28年「男女共同参画社会に関する世論調査」）  
※全国調査では「わからない」を追加している。  
※本市調査の数値は「無回答」を除くため、図表Ⅲ-1-4の数値と異なる。

【性別】

（1）家庭生活を性別で見ると、『男性優遇派（計）』は女性（64.3%）が男性（44.4%）より19.9ポイント高くなっている。一方、「平等」は男性（39.8%）が女性（22.2%）より17.6ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-1-6）

【性／年齢別】

性／年齢別で見ると、『男性優遇派（計）』は女性80歳以上（76.9%）で8割近くと高くなっている。一方、『女性優遇派（計）』は男性30歳代（24.1%）で2割半ばと高くなっている。

（図表Ⅲ-1-6）

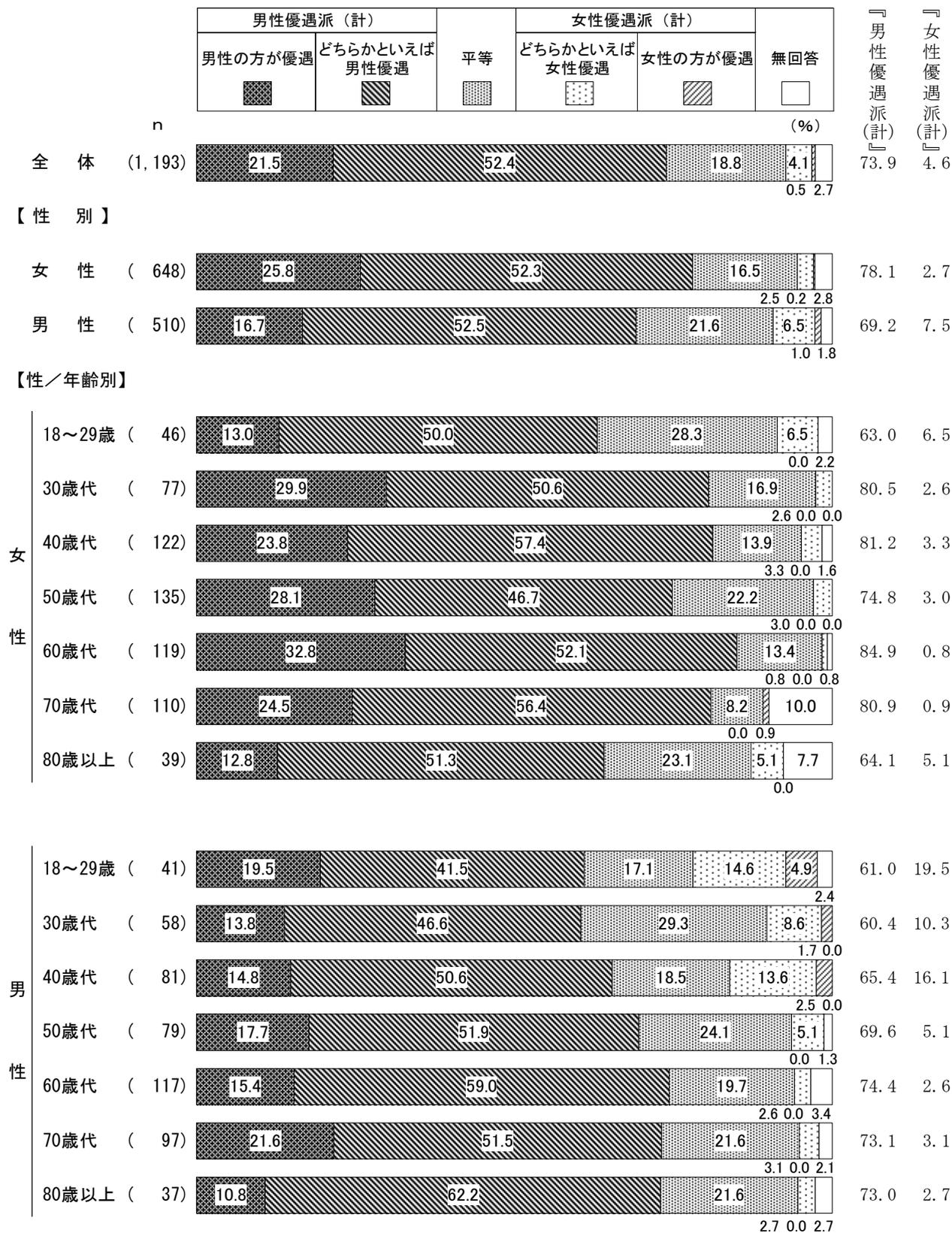
【経年比較】

過去の調査と比較すると、平成21年度以降大きな傾向の違いはみられない。（図表Ⅲ-1-7）

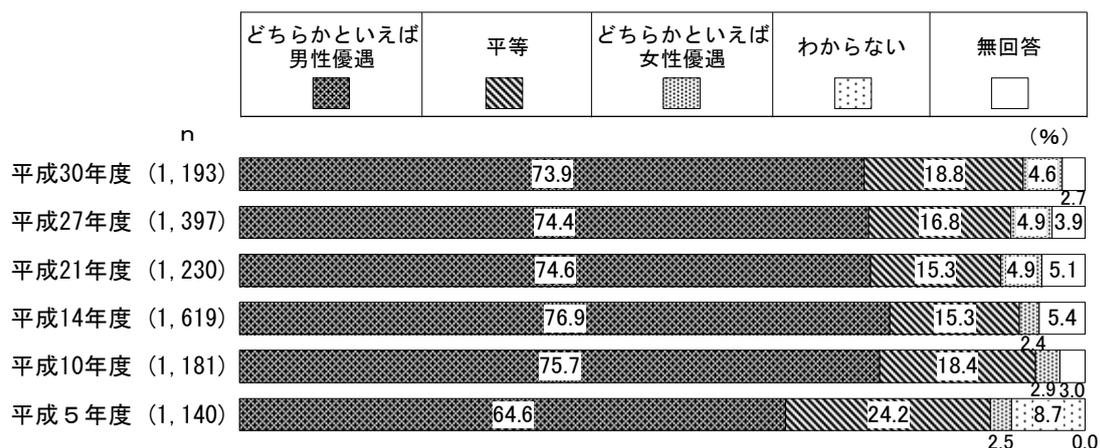
【全国・政令指定都市との比較】

全国および政令指定都市と比較すると、『男性優遇派（計）』は全国より13.0ポイント、政令指定都市より14.0ポイント高くなっている。一方、『女性優遇派（計）』は全国より6.3ポイント、政令指定都市より4.9ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-1-8）

図表Ⅲ-1-9 男女の平等感（2）職場環境－性／年齢別

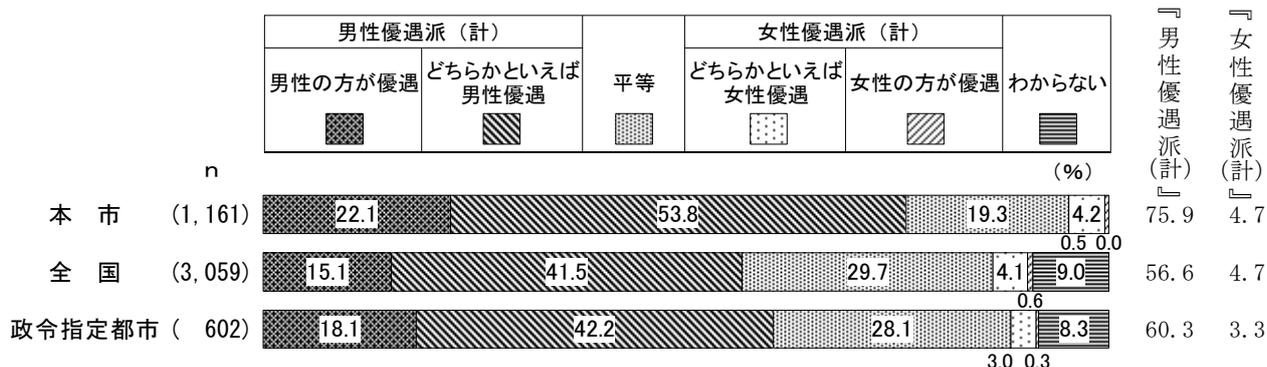


図表Ⅲ-1-10 男女の平等感（２）職場環境—経年比較



※平成21年度以降は「男性の方が優遇」、「どちらかといえば男性優遇」を合算して『どちらかといえば男性優遇』とした。  
また、女性も同様に処理した。  
※平成5年度は「わからない」を追加していた。

図表Ⅲ-1-11 男女の平等感（２）職場環境—全国・政令指定都市との比較



（内閣府：平成28年「男女共同参画社会に関する世論調査」）  
※全国調査では「わからない」を追加している。  
※本市調査の数値は「無回答」を除くため、図表Ⅲ-1-4の数値と異なる。

【性別】

（２）職場環境を性別で見ると、『男性優遇派（計）』は女性（78.1%）が男性（69.2%）より8.9ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-1-9）

【性／年齢別】

性／年齢別で見ると、『男性優遇派（計）』は女性60歳代（84.9%）で8割半ばと高くなっている。一方、『女性優遇派（計）』は男性18～29歳（19.5%）で2割と高くなっている。（図表Ⅲ-1-9）

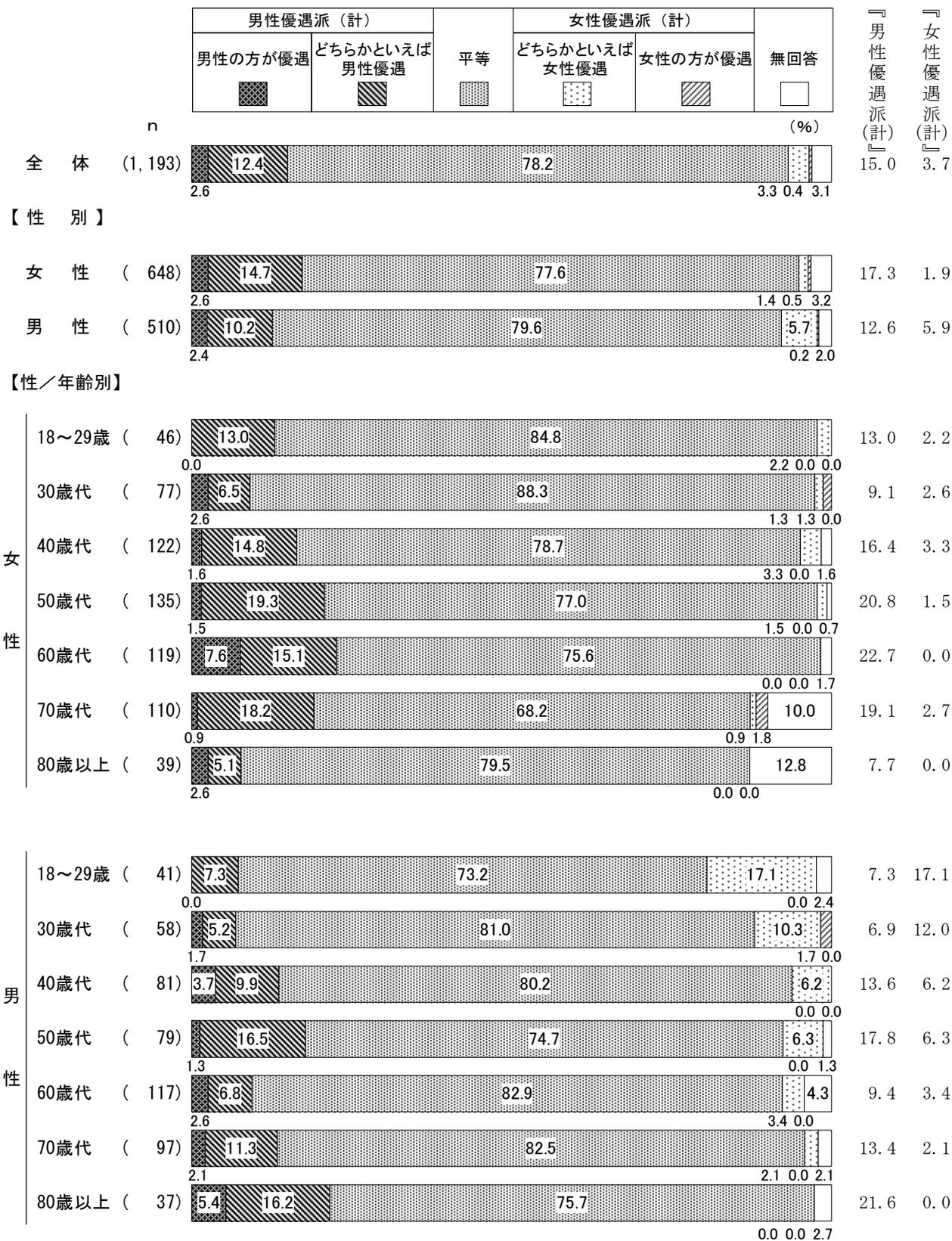
【経年比較】

過去の調査と比較すると、平成10年度以降大きな傾向の違いはみられない。（図表Ⅲ-1-10）

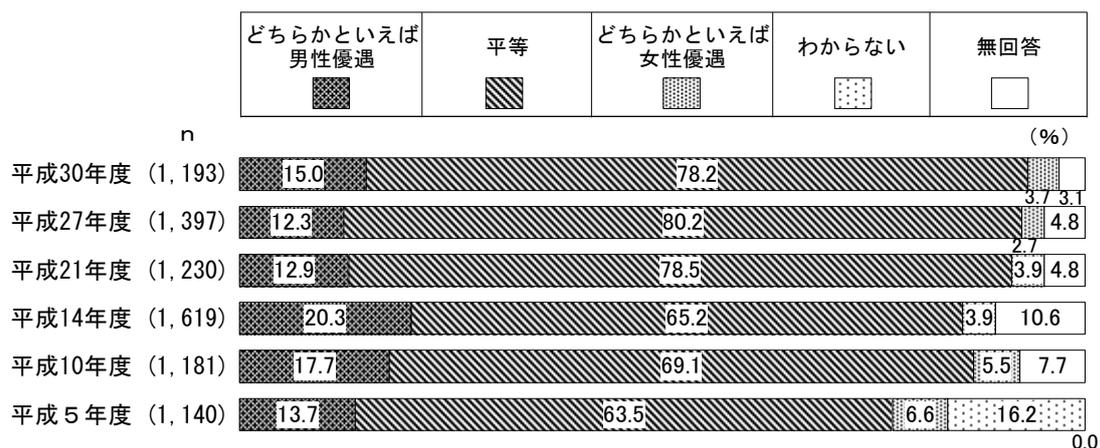
【全国・政令指定都市との比較】

全国および政令指定都市と比較すると、『男性優遇派（計）』は全国より19.3ポイント、政令指定都市より15.6ポイント高くなっている。一方、「平等」は全国より10.4ポイント、政令指定都市より8.8ポイント低くなっている。（図表Ⅲ-1-11）

図表Ⅲ-1-12 男女の平等感（3）学校教育—性／年齢別

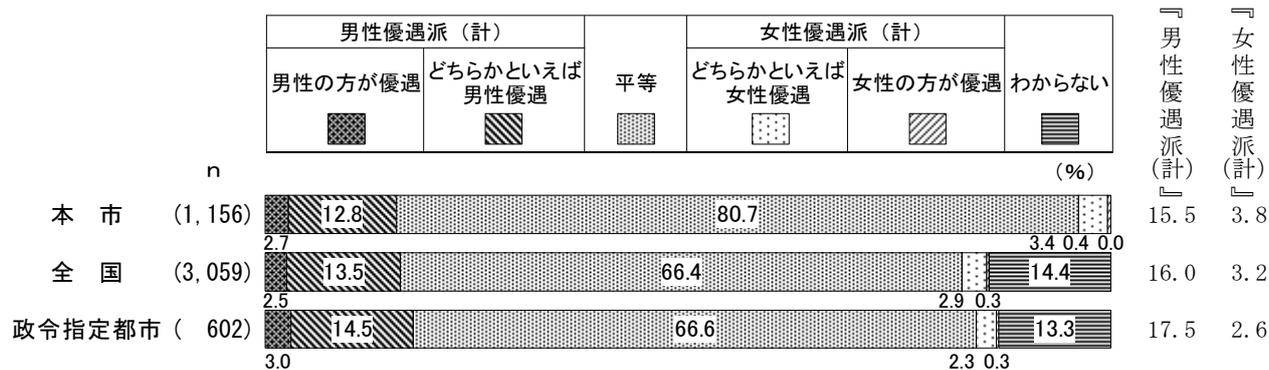


図表Ⅲ-1-13 男女の平等感（3）学校教育—経年比較



※平成21年度以降は「男性の方が優遇」、「どちらかといえば男性優遇」を合算して『どちらかといえば男性優遇』とした。  
また、女性も同様に処理した。  
※平成5年度は「わからない」を追加していた。

図表Ⅲ-1-14 男女の平等感（3）学校教育—全国・政令指定都市との比較



（内閣府：平成28年「男女共同参画社会に関する世論調査」）  
※全国調査では「わからない」を追加している。  
※本市調査の数値は「無回答」を除くため、図表Ⅲ-1-4の数値と異なる。

【性別】

（3）学校教育を性別で見ると、『男性優遇派（計）』は女性（17.3%）が男性（12.6%）より4.7ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-1-12）

【性／年齢別】

性／年齢別で見ると、『男性優遇派（計）』は女性60歳代（22.7%）と男性80歳以上（21.6%）でともに2割を超えて高くなっている。（図表Ⅲ-1-12）

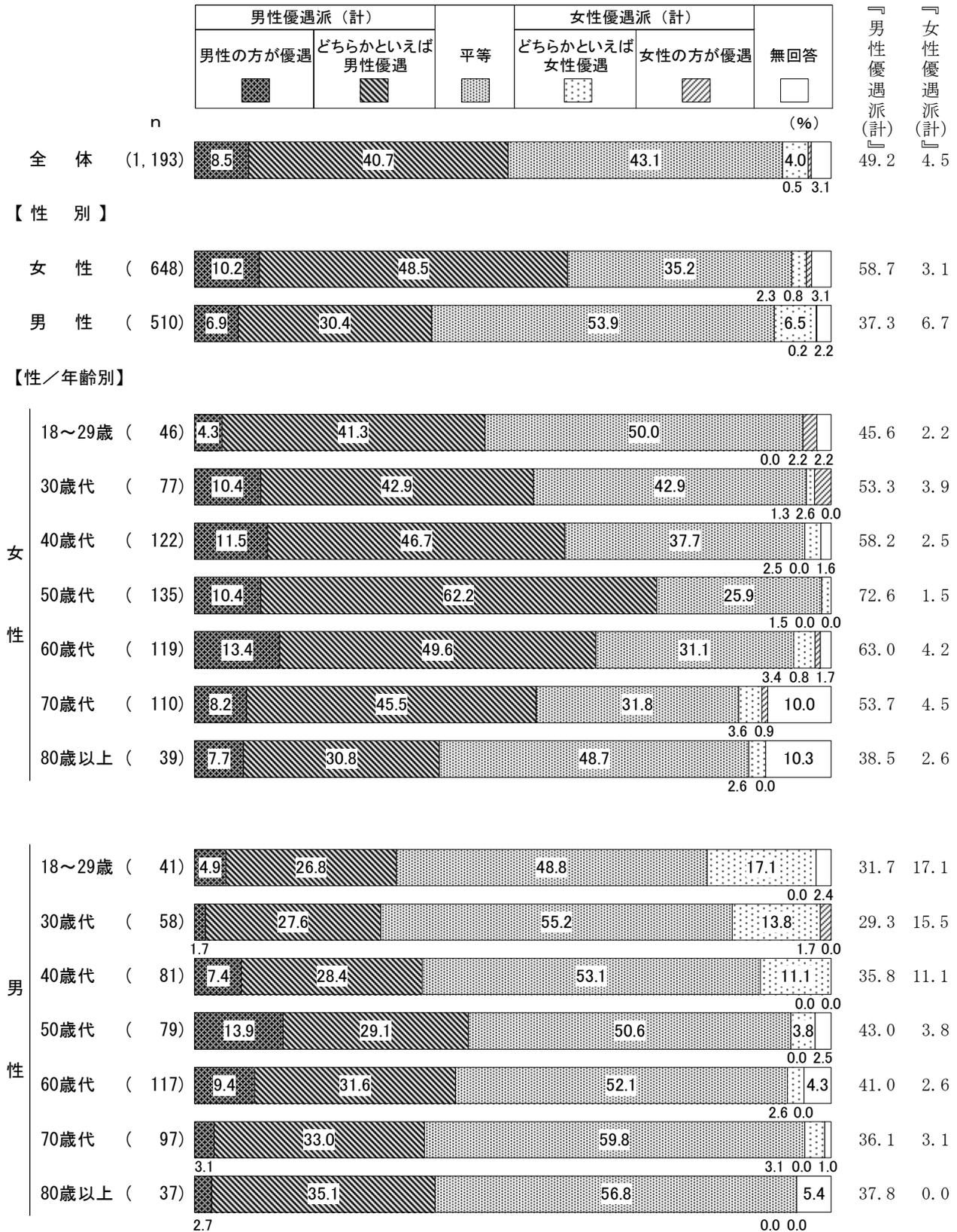
【経年比較】

過去の調査と比較すると、平成21年度以降大きな傾向の違いはみられない。（図表Ⅲ-1-13）

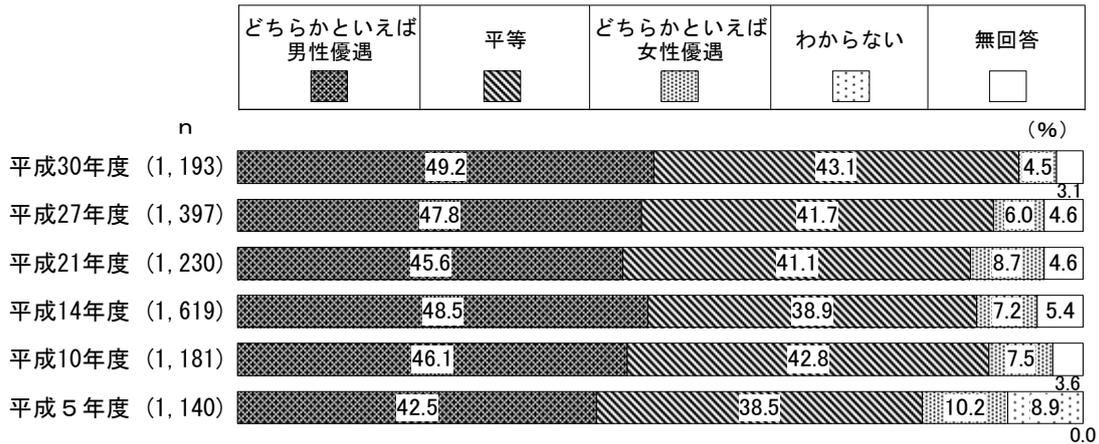
【全国・政令指定都市との比較】

全国および政令指定都市と比較すると、「平等」は全国より14.3ポイント、政令指定都市より14.1ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-1-14）

図表Ⅲ-1-15 男女の平等感（４）地域社会（自治会、NPOなど）一性／年齢別

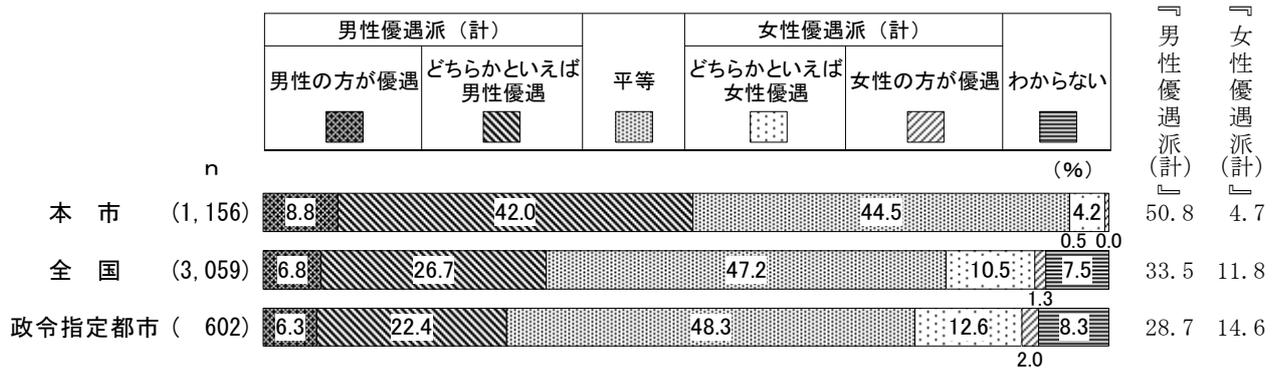


図表Ⅲ-1-16 男女の平等感（４）地域社会（自治会、NPOなど）一経年比較



※平成21年度以降は「男性の方が優遇」、「どちらかといえば男性優遇」を合算して『どちらかといえば男性優遇』とした。  
また、女性も同様に処理した。  
※平成5年度は「わからない」を追加していた。

図表Ⅲ-1-17 男女の平等感（４）地域社会（自治会、NPOなど）一全国・政令指定都市との比較



（内閣府：平成28年「男女共同参画社会に関する世論調査」）  
※全国調査では「わからない」を追加している。  
※本市調査の数値は「無回答」を除くため、図表Ⅲ-1-4の数値と異なる。

【性別】

（４）地域社会（自治会、NPOなど）を性別で見ると、『男性優遇派（計）』は女性（58.7%）が男性（37.3%）より21.4ポイント高くなっている。一方、「平等」は男性（53.9%）が女性（35.2%）より18.7ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-1-15）

【性／年齢別】

性／年齢別で見ると、『男性優遇派（計）』は女性50歳代（72.6%）で7割を超えて高くなっている。一方、『女性優遇派（計）』は男性18～29歳（17.1%）で2割近くと高くなっている。

（図表Ⅲ-1-15）

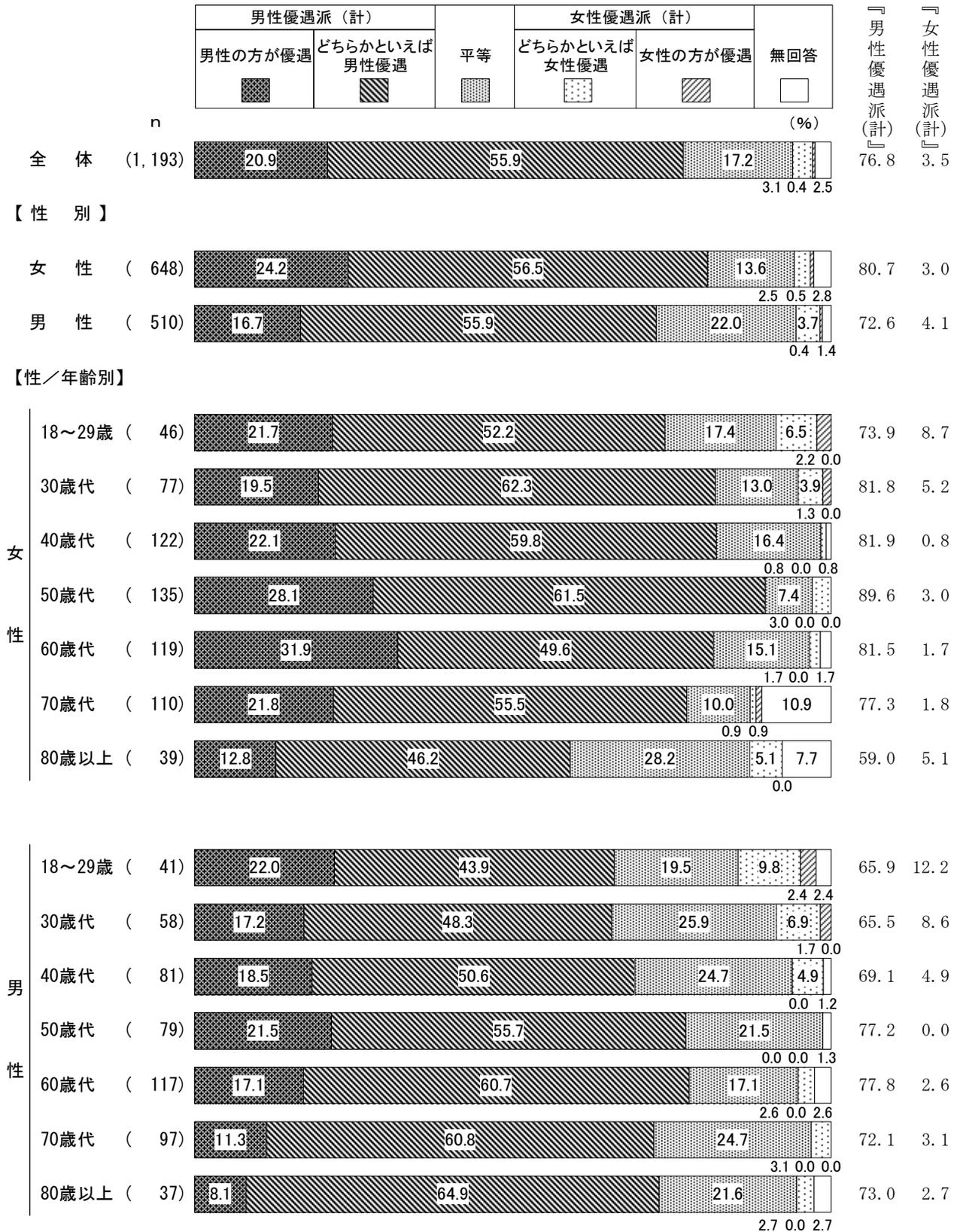
【経年比較】

過去の調査と比較すると、大きな傾向の違いはみられない。（図表Ⅲ-1-16）

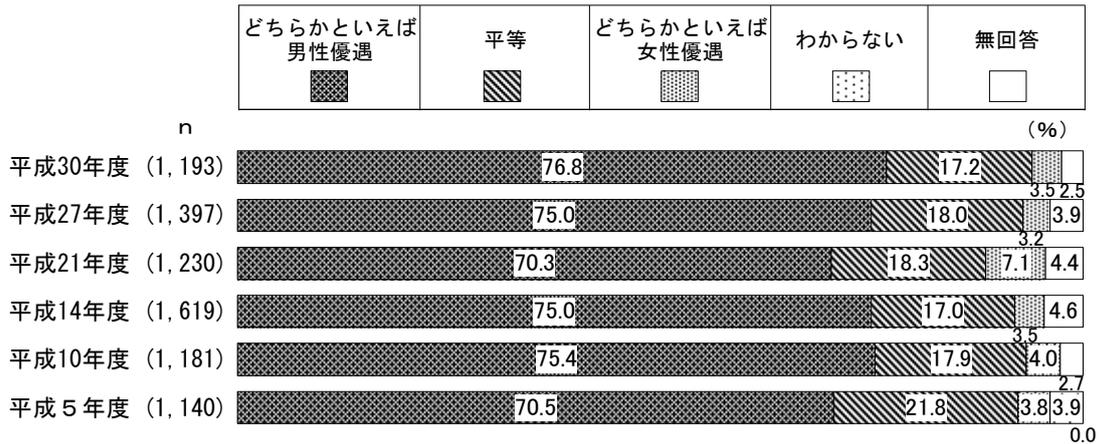
【全国・政令指定都市との比較】

全国および政令指定都市と比較すると、『男性優遇派（計）』は全国より17.3ポイント、政令指定都市より22.1ポイント高くなっている。一方、『女性優遇派（計）』は全国より7.1ポイント、政令指定都市より9.9ポイント低くなっている。（図表Ⅲ-1-17）

図表Ⅲ-1-18 男女の平等感（５）社会通念、慣習、しきたりなどー性／年齢別

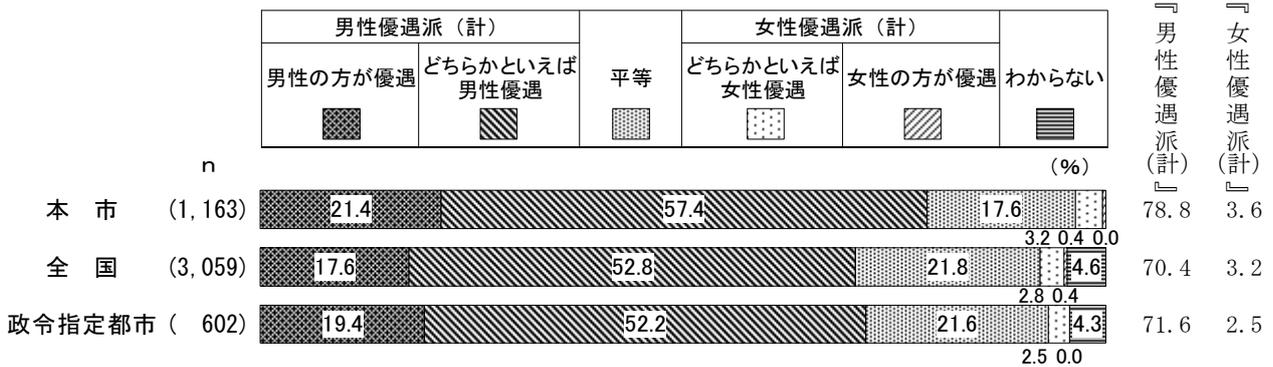


図表Ⅲ-1-19 男女の平等感（５）社会通念、慣習、しきたりなど一経年比較



※平成21年度以降は「男性の方が優遇」、「どちらかといえば男性優遇」を合算して『どちらかといえば男性優遇』とした。  
また、女性も同様に処理した。  
※平成5年度は「わからない」を追加していた。

図表Ⅲ-1-20 男女の平等感（５）社会通念、慣習、しきたりなど一全国・政令指定都市との比較



（内閣府：平成28年「男女共同参画社会に関する世論調査」）  
※全国調査では「わからない」を追加している。  
※本市調査の数値は「無回答」を除くため、図表Ⅲ-1-4の数値と異なる。

【性別】

（５）社会通念、慣習、しきたりなどを性別で見ると、『男性優遇派（計）』は女性（80.7%）が男性（72.6%）より8.1ポイント高くなっている。一方、「平等」は男性（22.0%）が女性（13.6%）より8.4ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-1-18）

【性／年齢別】

性／年齢別で見ると、『男性優遇派（計）』は女性50歳代（89.6%）で9割と高くなっている。  
（図表Ⅲ-1-18）

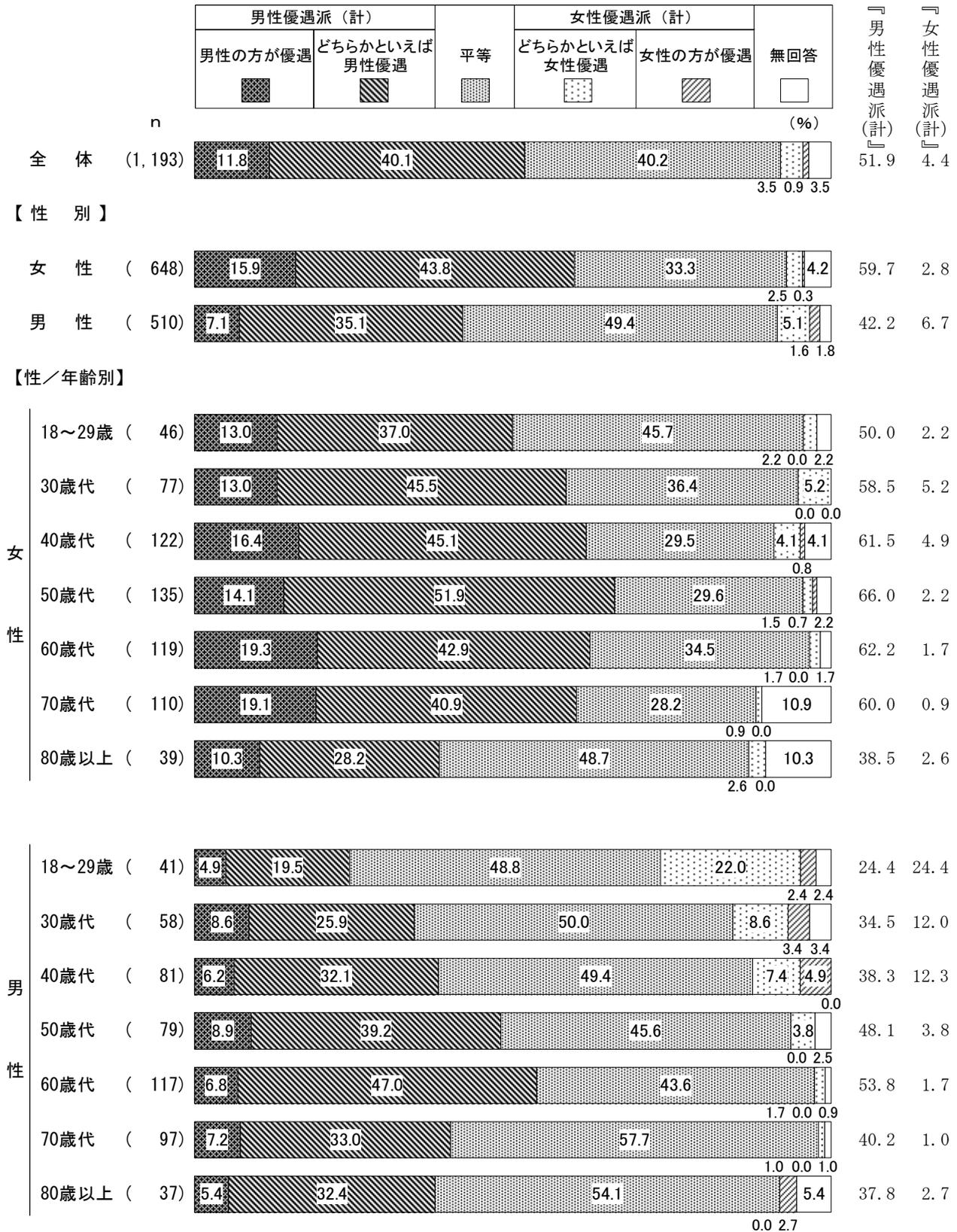
【経年比較】

過去の調査と比較すると、平成27年度と大きな傾向の違いはみられない。（図表Ⅲ-1-19）

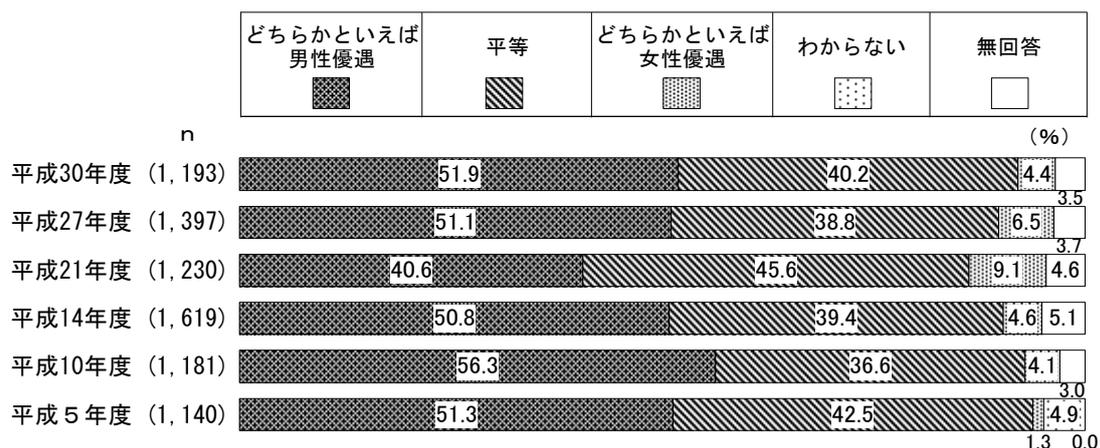
【全国・政令指定都市との比較】

全国および政令指定都市と比較すると、『男性優遇派（計）』は全国より8.4ポイント、政令指定都市より7.2ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-1-20）

図表Ⅲ-1-21 男女の平等感（6）法律、制度上一性／年齢別

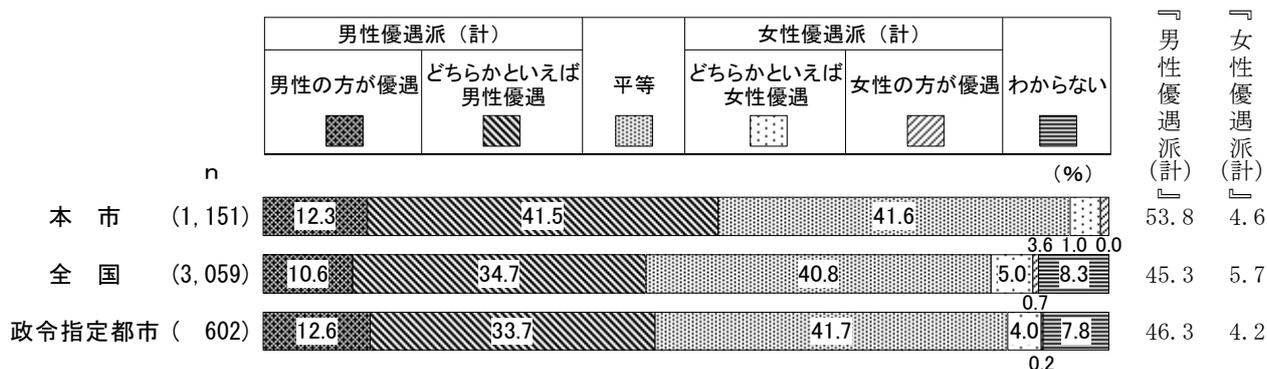


図表Ⅲ-1-22 男女の平等感（6）法律、制度上一経年比較



※平成21年度以降は「男性の方が優遇」、「どちらかといえば男性優遇」を合算して『どちらかといえば男性優遇』とした。  
また、女性も同様に処理した。  
※平成5年度は「わからない」を追加していた。

図表Ⅲ-1-23 男女の平等感（6）法律、制度上一全国・政令指定都市との比較



（内閣府：平成28年「男女共同参画社会に関する世論調査」）  
※全国調査では「わからない」を追加している。  
※本市調査の数値は「無回答」を除くため、図表Ⅲ-1-4の数値と異なる。

【性別】

（6）法律、制度上を性別で見ると、『男性優遇派（計）』は女性（59.7%）が男性（42.2%）より17.5ポイント高くなっている。一方、「平等」は男性（49.4%）が女性（33.3%）より16.1ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-1-21）

【性／年齢別】

性／年齢別で見ると、『男性優遇派（計）』は女性50歳代（66.0%）で6割半ばと高くなっている。一方、『女性優遇派（計）』は男性18～29歳（24.4%）で2割半ばと高くなっている。（図表Ⅲ-1-21）

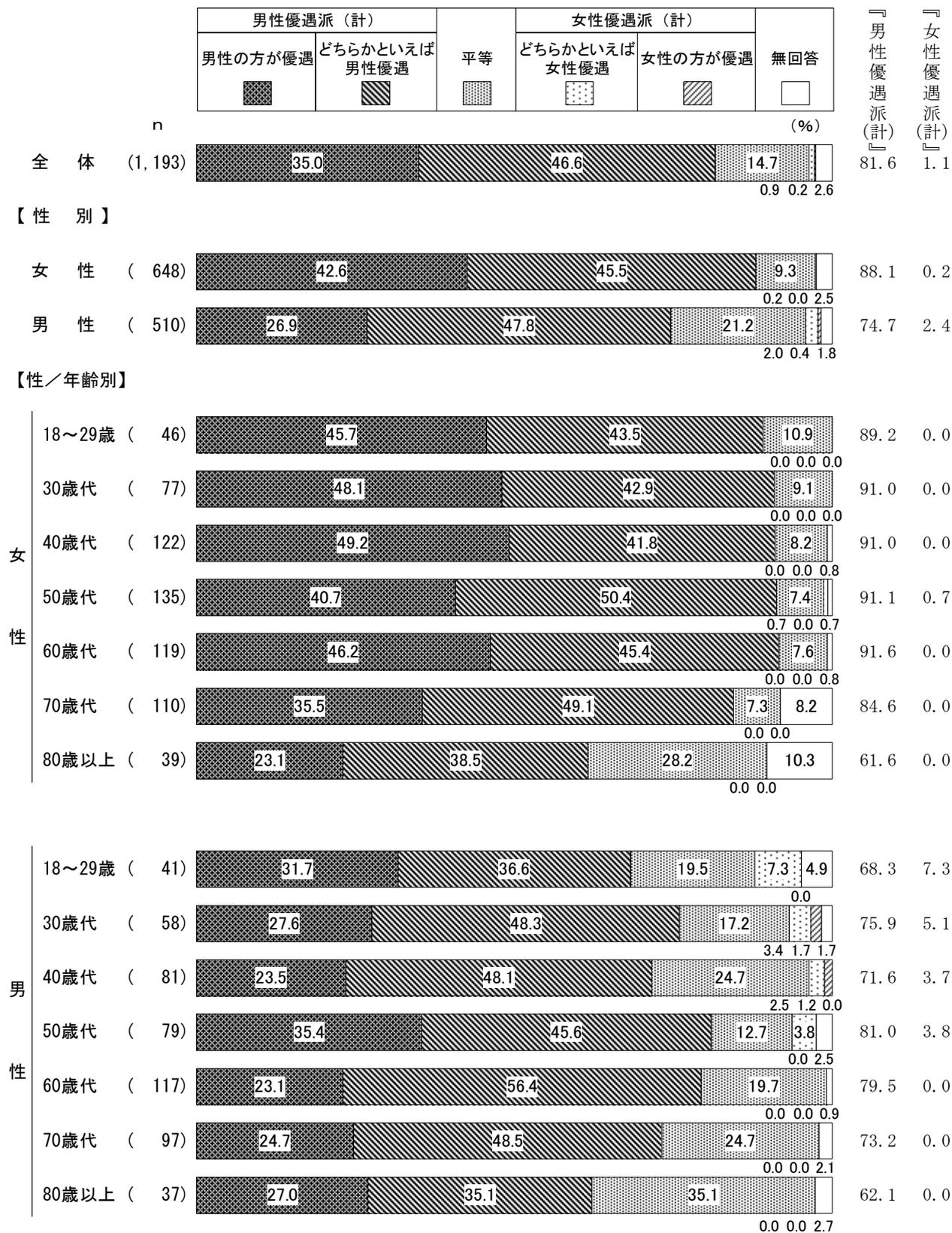
【経年比較】

過去の調査と比較すると、平成27年度と大きな傾向の違いはみられない。（図表Ⅲ-1-22）

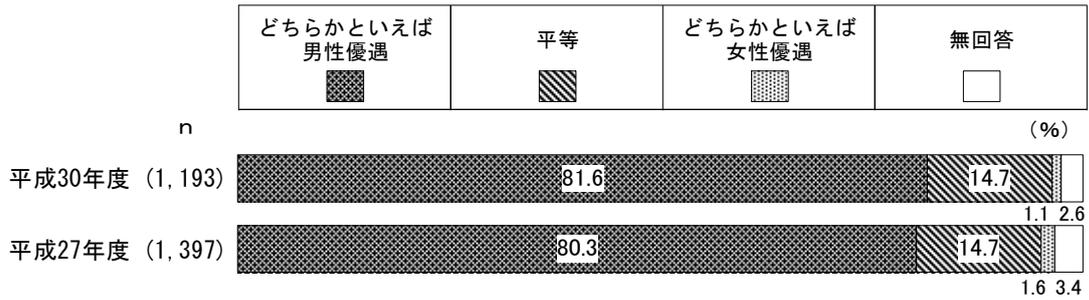
【全国・政令指定都市との比較】

全国および政令指定都市と比較すると、『男性優遇派（計）』は全国より8.5ポイント、政令指定都市より7.5ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-1-23）

図表Ⅲ-1-24 男女の平等感（7）政治の場—性／年齢別

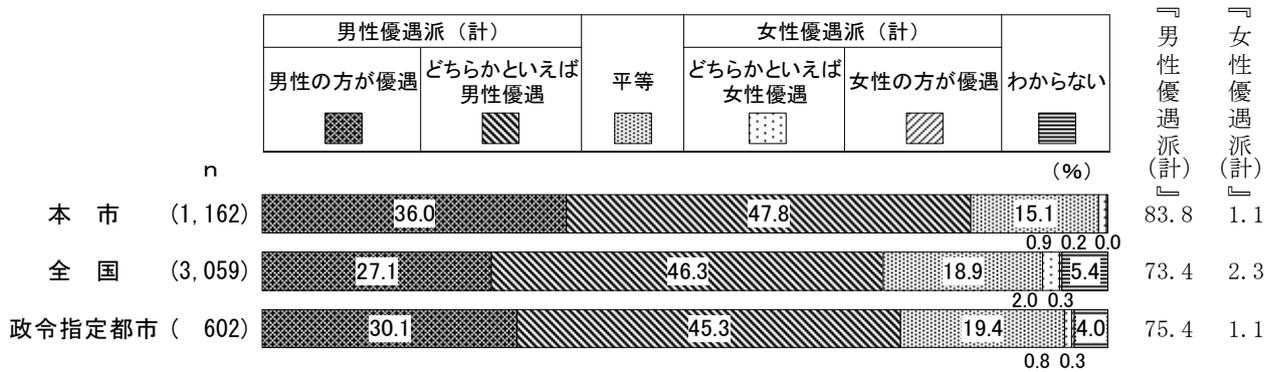


図表Ⅲ-1-25 男女の平等感（7）政治の場—経年比較



※「男性の方が優遇」、「どちらかといえば男性優遇」を合算して『どちらかといえば男性優遇』とした。また、女性も同様に処理した。

図表Ⅲ-1-26 男女の平等感（7）政治の場—全国・政令指定都市との比較



（内閣府：平成28年「男女共同参画社会に関する世論調査」）

※全国調査では「わからない」を追加している。

※本市調査の数値は「無回答」を除くため、図表Ⅲ-1-4の数値と異なる。

【性別】

（7）政治の場を性別で見ると、『男性優遇派（計）』は女性（88.1%）が男性（74.7%）より13.4ポイント高くなっている。一方、「平等」は男性（21.2%）が女性（9.3%）より11.9ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-1-24）

【性／年齢別】

性／年齢別で見ると、『男性優遇派（計）』は女性の30歳代から60歳代の年代でそれぞれ9割を超えて高くなっている。一方、「平等」は男性80歳以上（35.1%）で3割半ばと高くなっている。

（図表Ⅲ-1-24）

【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、大きな傾向の違いはみられない。（図表Ⅲ-1-25）

【全国・政令指定都市との比較】

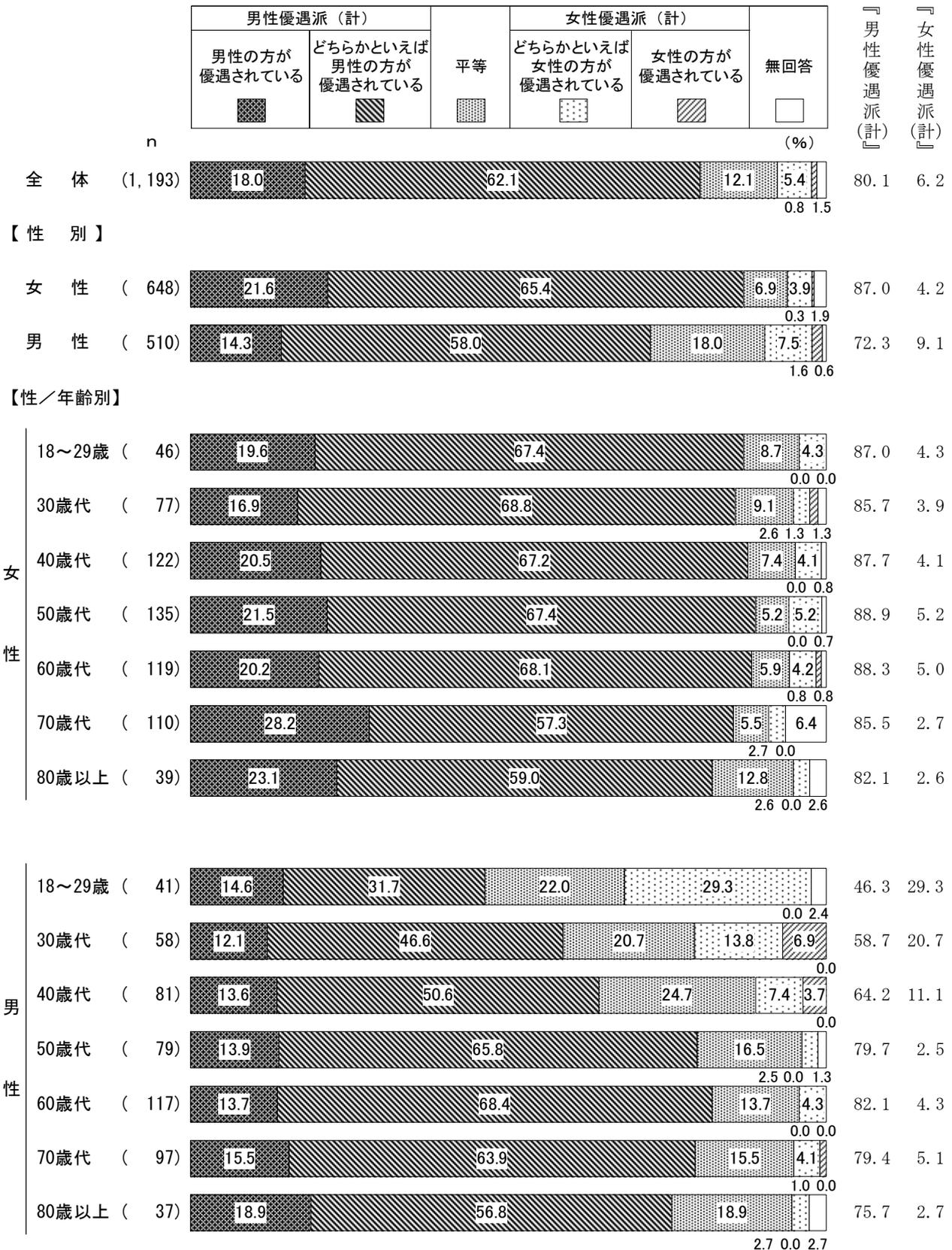
全国および政令指定都市と比較すると、『男性優遇派（計）』は全国より10.4ポイント、政令指定都市より8.4ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-1-26）

(3) 社会全体での男女の平等感

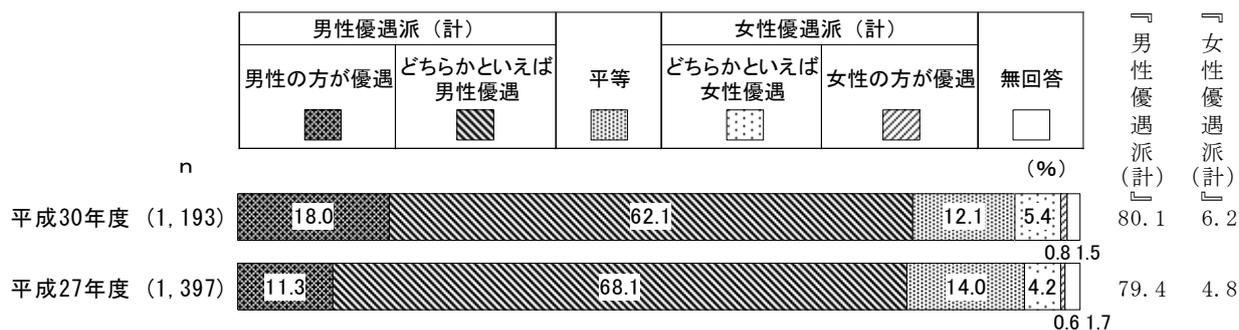
問2-1 では、社会全体でみた場合に、男女の地位は平等になっていると思いますか。

(○は1つ)

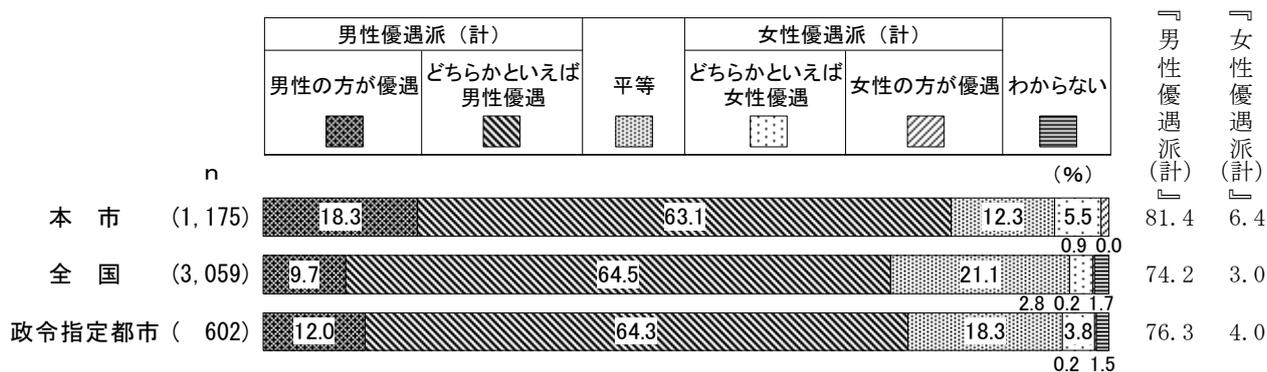
図表Ⅲ-1-27 社会全体での男女の平等感—性/年齢別



図表Ⅲ-1-28 社会全体での男女の平等感—経年比較



図表Ⅲ-1-29 社会全体での男女の平等感—全国・政令指定都市との比較



(内閣府：平成28年「男女共同参画社会に関する世論調査」)  
 ※全国調査では「わからない」を追加している。  
 ※本市調査の数値は「無回答」を除くため、図表Ⅲ-1-27の値と異なる。

【全体】

社会全体での男女の平等感を聞いたところ、「男性の方が優遇されている」(18.0%)と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(62.1%)を合わせた『男性優遇派 (計)』(80.1%)が8割と高くなっている。一方、「女性の方が優遇されている」(0.8%)と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」(5.4%)を合わせた『女性優遇派 (計)』は6.2%となっている。

(図表Ⅲ-1-27)

【性別】

性別でみると、『男性優遇派 (計)』は女性 (87.0%) が男性 (72.3%) より14.7ポイント高くなっている。一方、「平等」は男性 (18.0%) が女性 (6.9%) より11.1ポイント高くなっている。

(図表Ⅲ-1-27)

【性／年齢別】

性／年齢別でみると、『男性優遇派 (計)』はすべての年代の女性と男性60歳代 (82.1%) でそれぞれ8割台と高くなっている。一方、『女性優遇派 (計)』は男性18~29歳 (29.3%) でほぼ3割と高くなっている。(図表Ⅲ-1-27)

【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、大きな傾向の違いはみられない。(図表Ⅲ-1-28)

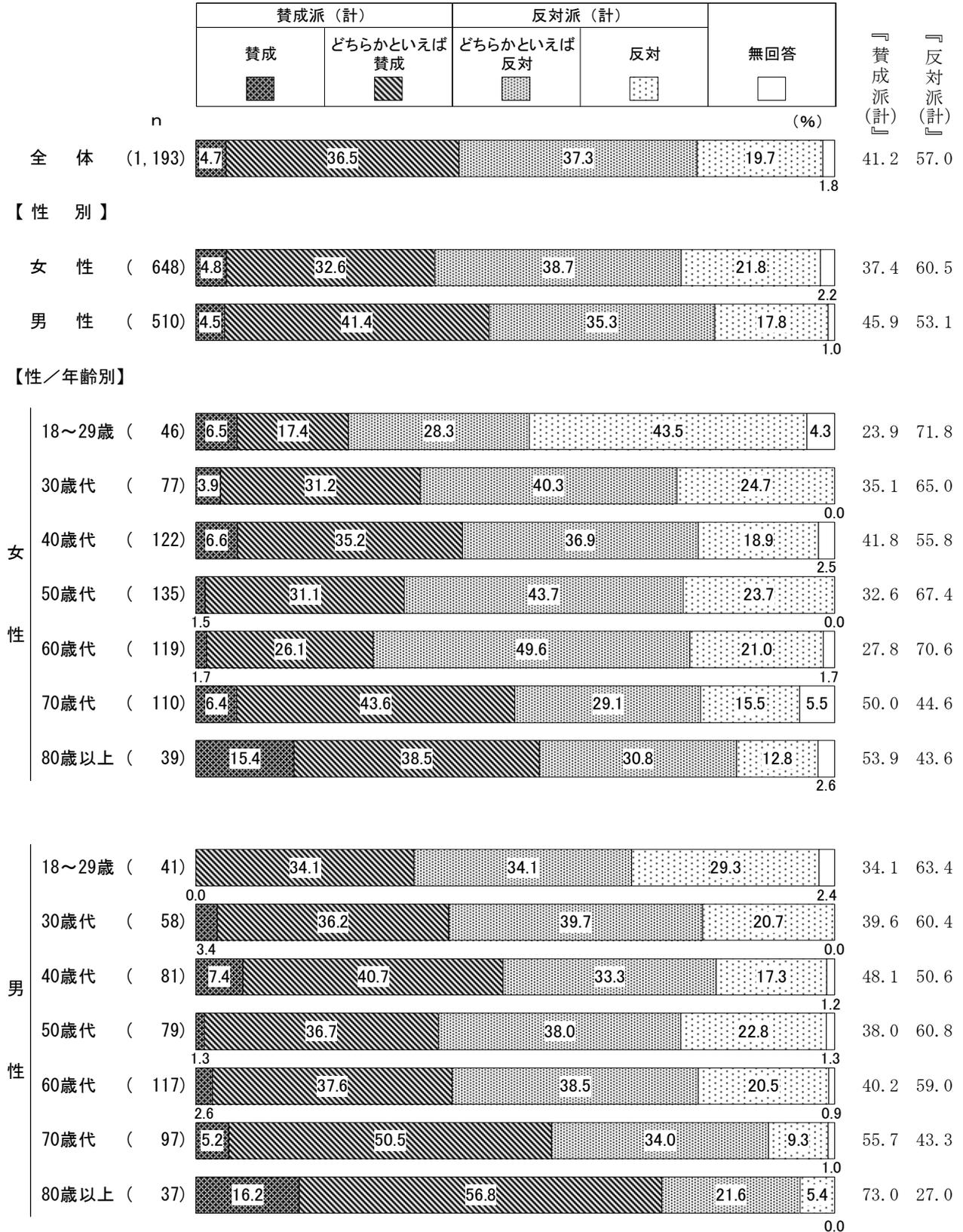
【全国・政令指定都市との比較】

全国および政令指定都市と比較すると、『男性優遇派 (計)』は全国より7.2ポイント、政令指定都市より5.1ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-1-29)

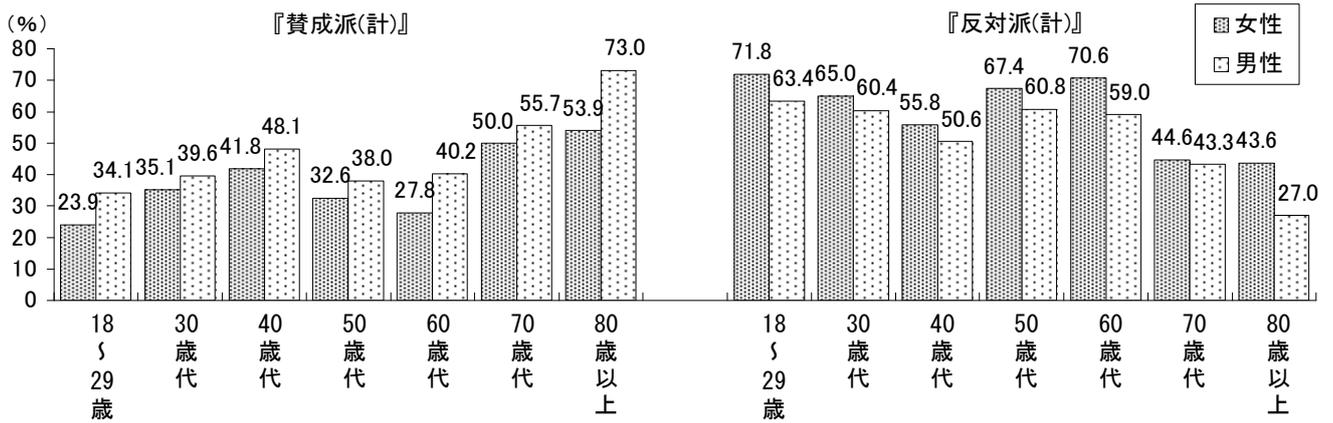
(4) 性別役割分担意識

問3 「男は仕事」、「女は家庭」という考え方についてどう思いますか。(○は1つ)

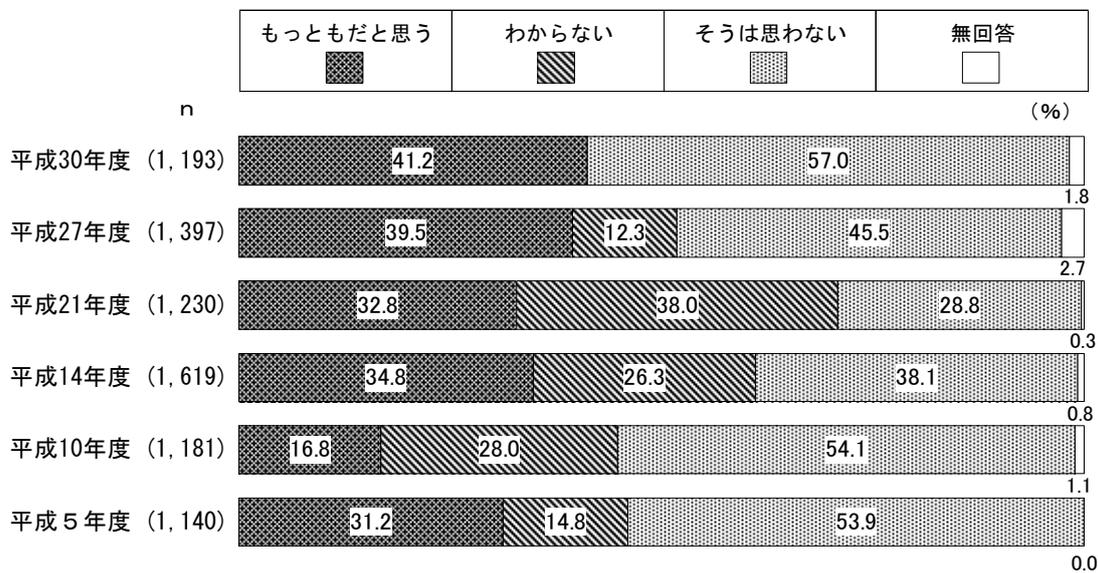
図表Ⅲ-1-30 性別役割分担意識—性／年齢別



図表Ⅲ-1-31 性別役割分担意識（再集計：賛成派、反対派）—性／年齢別

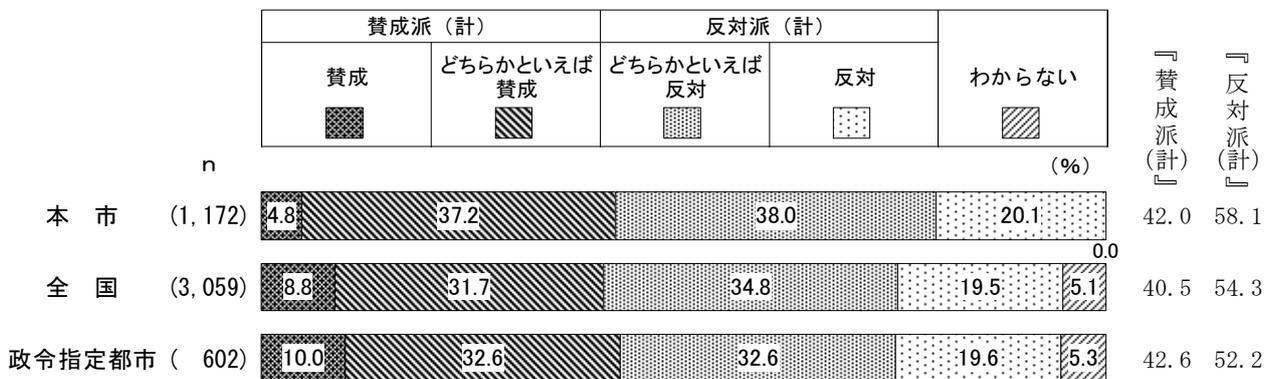


図表Ⅲ-1-32 性別役割分担意識—経年比較



※「賛成」、「どちらかといえば賛成」を合算して「もっともだと思う」、「どちらかといえば反対」、「反対」を合算して「そうは思わない」とした。  
 ※平成27年度以前は「わからない」を追加していた。また、平成21年度以前は「わからない」を「どちらともいえない」としていた。

図表Ⅲ-1-33 性別役割分担意識—全国・政令指定都市との比較



(内閣府：平成28年「男女共同参画社会に関する世論調査」)  
 ※本市調査の数値は「無回答」を除くため、図表Ⅲ-1-30の数値と異なる。

### 【全体】

「男は仕事」、「女は家庭」という考え方について聞いたところ、「賛成」(4.7%)と「どちらかといえば賛成」(36.5%)を合わせた『賛成派(計)』(41.2%)が4割を超えている。一方、「反対」(19.7%)と「どちらかといえば反対」(37.3%)を合わせた『反対派(計)』(57.0%)は6割近くとなっている。(図表Ⅲ-1-30)

### 【性別】

性別でみると、『賛成派(計)』は男性(45.9%)が女性(37.4%)より8.5ポイント高くなっている。一方、『反対派(計)』は女性(60.5%)が男性(53.1%)より7.4ポイント高くなっている。

(図表Ⅲ-1-30)

### 【性／年齢別】

性／年齢別でみると、『賛成派(計)』は男性80歳以上(73.0%)で7割を超えて高くなっている。一方、『反対派(計)』は女性の18～29歳(71.8%)と60歳代(70.6%)でともに7割台と高くなっている。(図表Ⅲ-1-30)

### 【経年比較】

過去の調査との比較は、選択肢が異なるため参考にとどまるが、「そうは思わない」は平成27年度より11.5ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-1-32)

### 【全国・政令指定都市との比較】

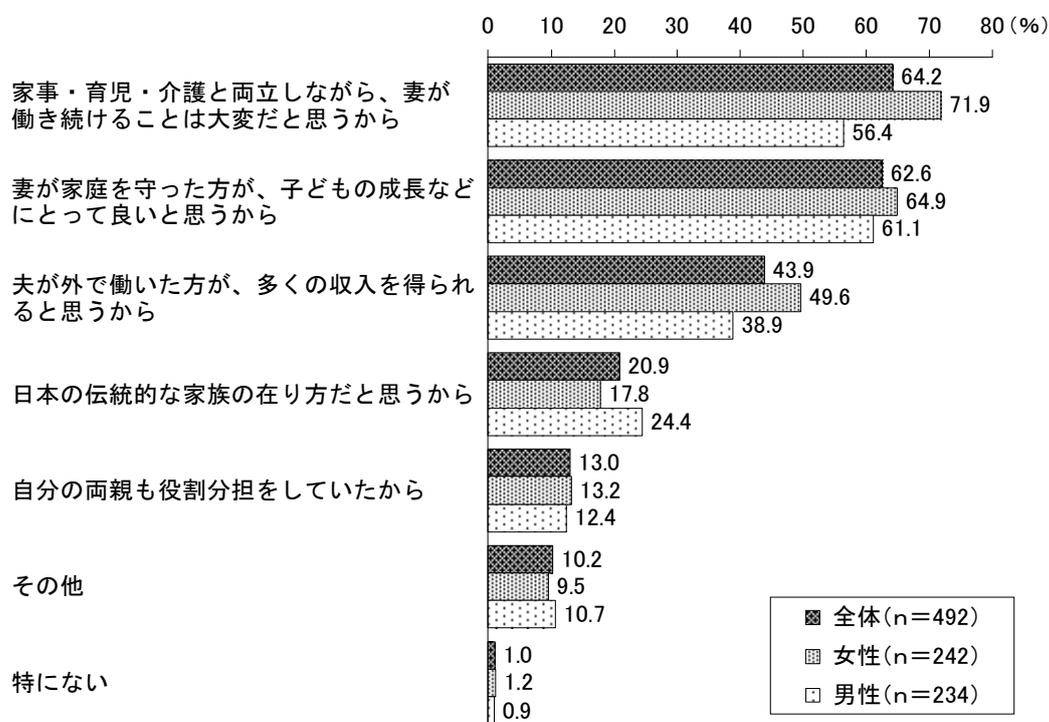
全国および政令指定都市と比較すると、『反対派(計)』は政令指定都市より5.9ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-1-33)

## (5) 性別役割分担意識の理由

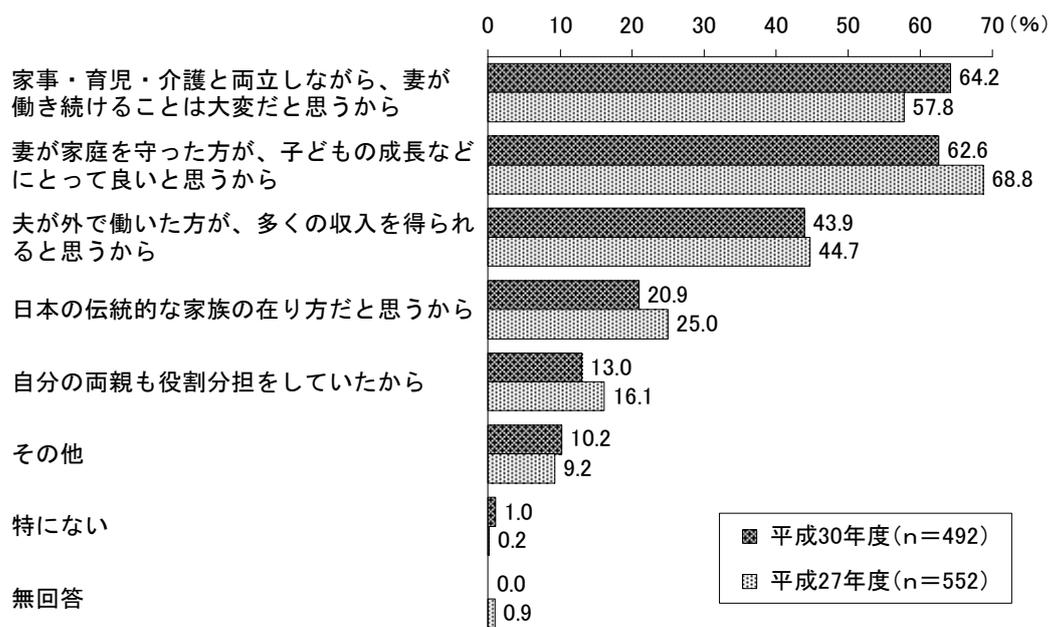
(問3で「賛成」「どちらかといえば賛成」とお答えの方に)

問3-1 それはなぜですか。この中からいくつでもあげてください。(〇はいくつでも)

図表Ⅲ-1-34 性別役割分担意識の理由—性別



図表Ⅲ-1-35 性別役割分担意識の理由—経年比較



### 【全体】

「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した人（492人）に、その理由を聞いたところ、「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」（64.2%）が6割半ばで最も高く、次いで「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」（62.6%）、「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」（43.9%）の順となっている。（図表Ⅲ-1-34）

### 【性別】

性別でみると、「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」は女性（71.9%）が男性（56.4%）より15.5ポイント高くなっている。「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」は女性（49.6%）が男性（38.9%）より10.7ポイント高くなっている。

（図表Ⅲ-1-34）

### 【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」は6.4ポイント増加している。一方、「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」は6.2ポイント減少している。（図表Ⅲ-1-35）

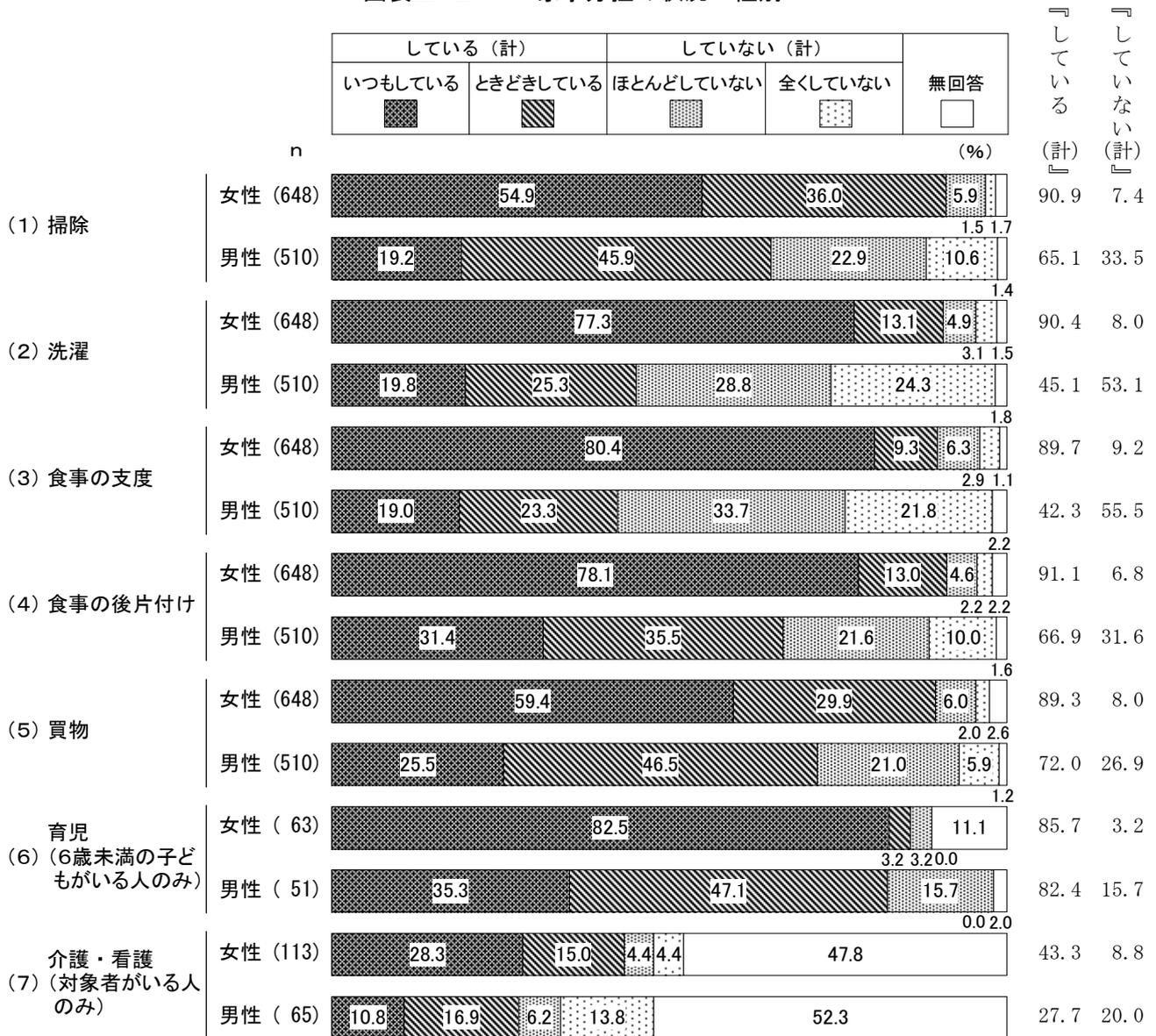
## 2. 家事分担の状況

### (1) 家事分担の状況

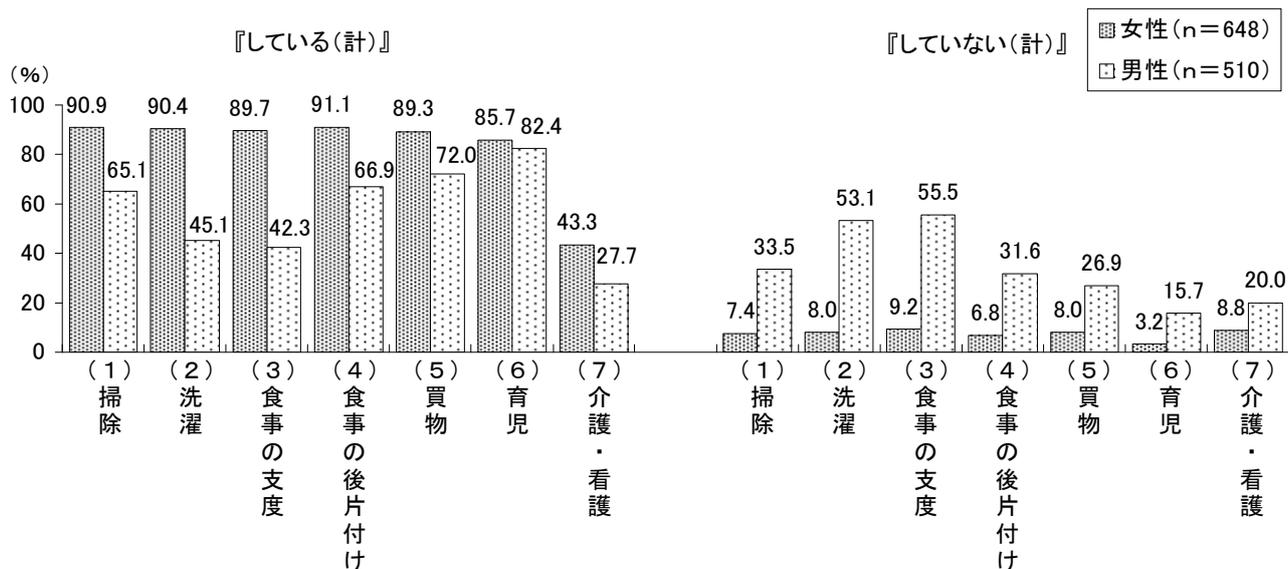
問4 家庭内で次にあげる事柄にどの程度たずさわっていますか。

(1)～(7)のそれぞれについて1つずつ選んでください。(○はそれぞれ1つ)

図表Ⅲ-2-1 家事分担の状況－性別



図表Ⅲ-2-2 家事分担の状況（再集計：している、していない）－性別

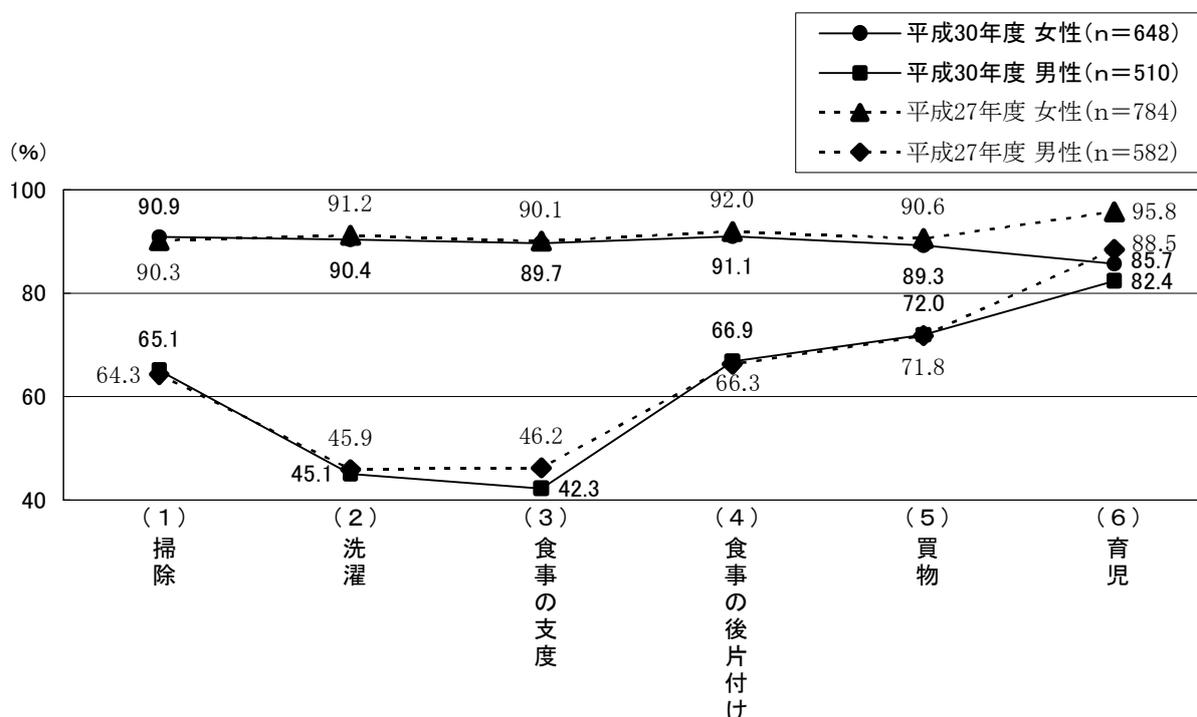


※「(6) 育児（6歳未満の子どもがいる人のみ）」と「(7) 介護・看護（対象者がいる人のみ）」のサンプル数は、図表Ⅲ-2-2で示したnと異なる。

「(6) 育児（6歳未満の子どもがいる人のみ）」女性（n=63）、男性（n=51）。

「(7) 介護・看護（対象者がいる人のみ）」女性（n=113）、男性（n=65）。

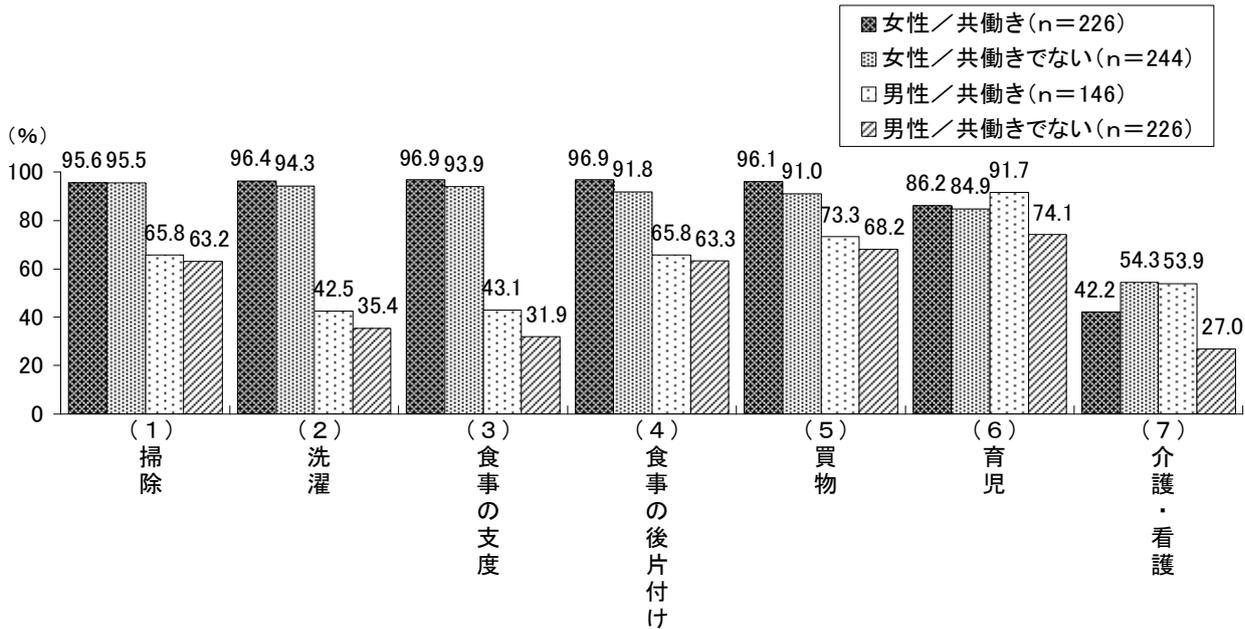
図表Ⅲ-2-3 家事分担の状況（再集計：している）－性別、経年比較



※「(6) 育児（6歳未満の子どもがいる人のみ）」のサンプル数は、図表Ⅲ-2-3で示したnと異なる。

平成30年度 女性（n=63）、平成30年度 男性（n=51）、平成27年度 女性（n=48）、平成27年度 男性（n=35）。

図表Ⅲ-2-4 家事分担の状況（再集計：している）－性別／共働きの状況別



※「(6) 育児（6歳未満の子どもがいる人のみ）」と「(7) 介護・看護（対象者がいる人のみ）」のサンプル数は、図表Ⅲ-2-4で示したnと異なる。

「(6) 育児（6歳未満の子どもがいる人のみ）」女性／共働き（n=29）、女性／共働きでない（n=33）、男性／共働き（n=24）、男性／共働きでない（n=27）。

「(7) 介護・看護（対象者がいる人のみ）」女性／共働き（n=45）、女性／共働きでない（n=46）、男性／共働き（n=13）、男性／共働きでない（n=37）。

### 【性別】

家事分担の状況を7項目に分けて聞いたところ、「いつもしている」と「ときどきしている」を合わせた『している（計）』は、女性では（1）掃除（90.9%）、（2）洗濯（90.4%）、（4）食事の後片付け（91.1%）でそれぞれ9割台と高くなっている。一方、「全くしていない」と「ほとんどしていない」を合わせた『していない（計）』は、男性では（2）洗濯（53.1%）と（3）食事の支度（55.5%）でともに5割台と高くなっている。（図表Ⅲ-2-1）

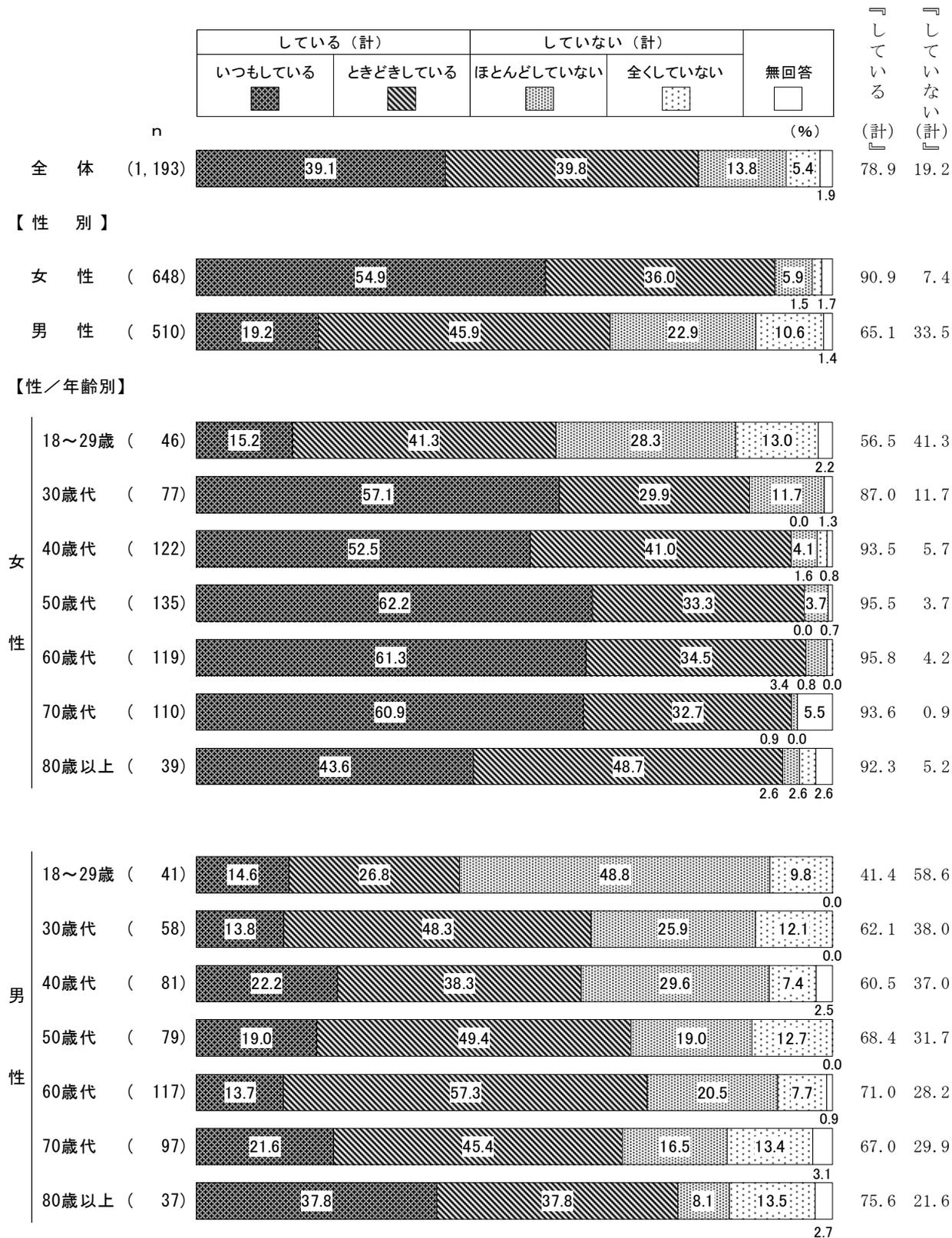
### 【性別、経年比較】

性別で『している（計）』の割合を平成27年度調査と比較すると、（6）育児は女性で10.1ポイント、男性で6.1ポイント、ともに減少している。（図表Ⅲ-2-3）

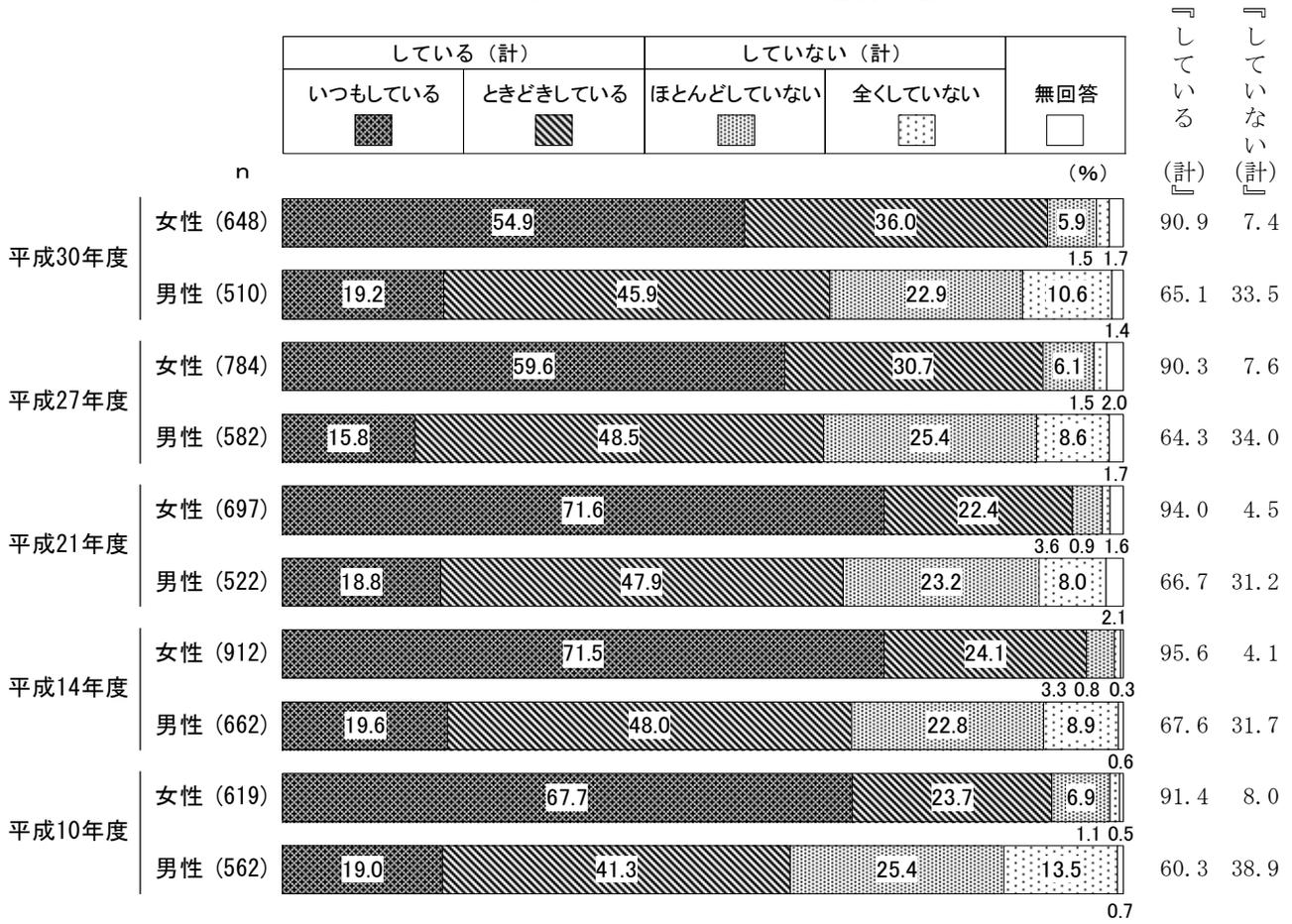
### 【性別／共働きの状況別】

性別／共働きの状況別で『している（計）』の割合をみると、男性では、いずれの項目でも共働きの人よりも共働きでない人の割合が低くなっており、（7）介護・看護で26.9ポイント、（6）育児で17.6ポイント、（3）食事の支度で11.2ポイント、それぞれ低くなっている。（図表Ⅲ-2-4）

図表Ⅲ-2-5 家事分担の状況（1）掃除－性／年齢別



図表Ⅲ-2-6 家事分担の状況（1）掃除—性別、経年比較



【性別】

（1）掃除を性別で見ると、『している（計）』は女性（90.9%）が男性（65.1%）より25.8ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-2-5）

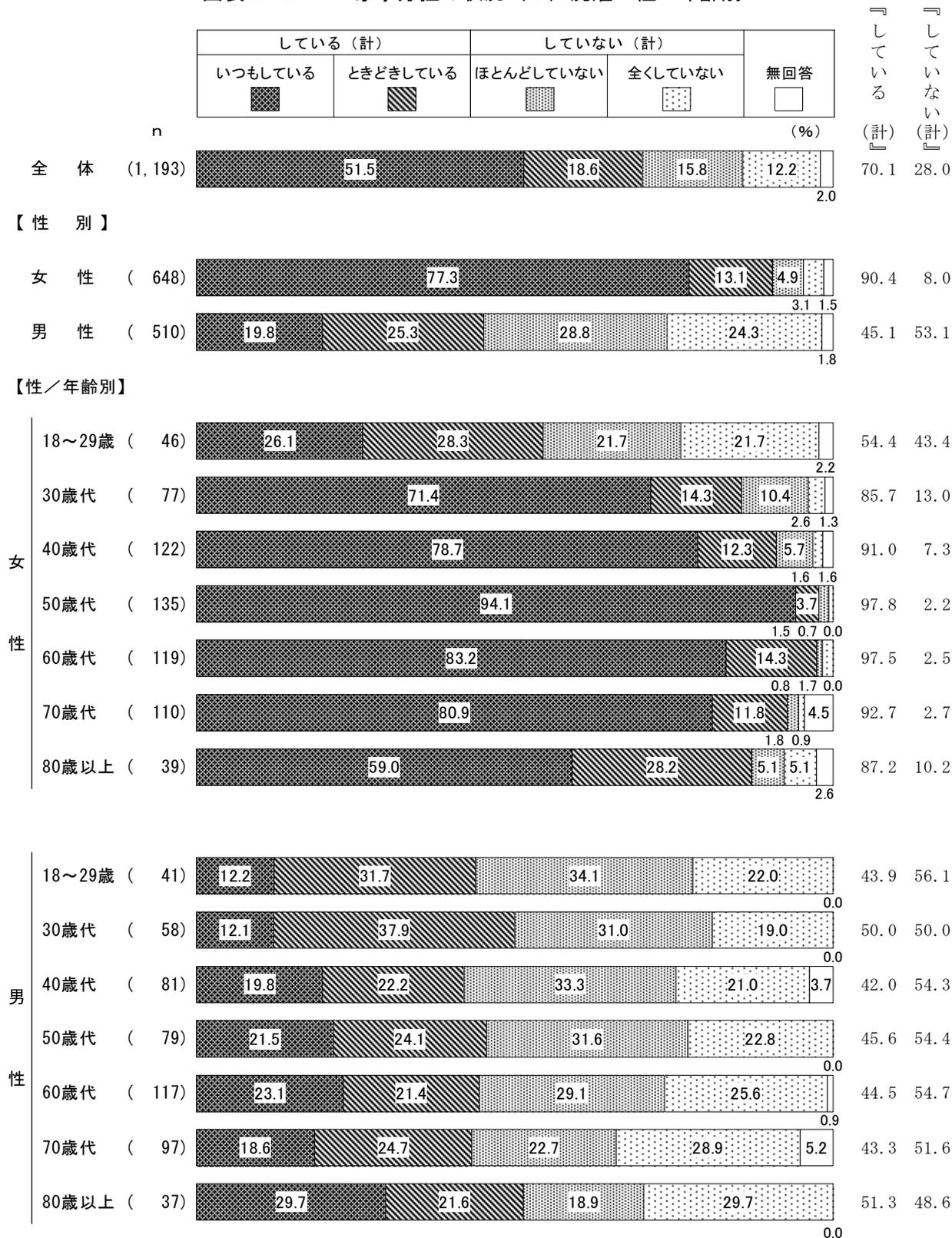
【性／年齢別】

性／年齢別で見ると、『している（計）』は女性の40歳代以上の年代でそれぞれ9割台と高くなっている。一方、『していない（計）』は男性18～29歳（58.6%）で6割近く、女性18～29歳（41.3%）で4割を超えて高くなっている。（図表Ⅲ-2-5）

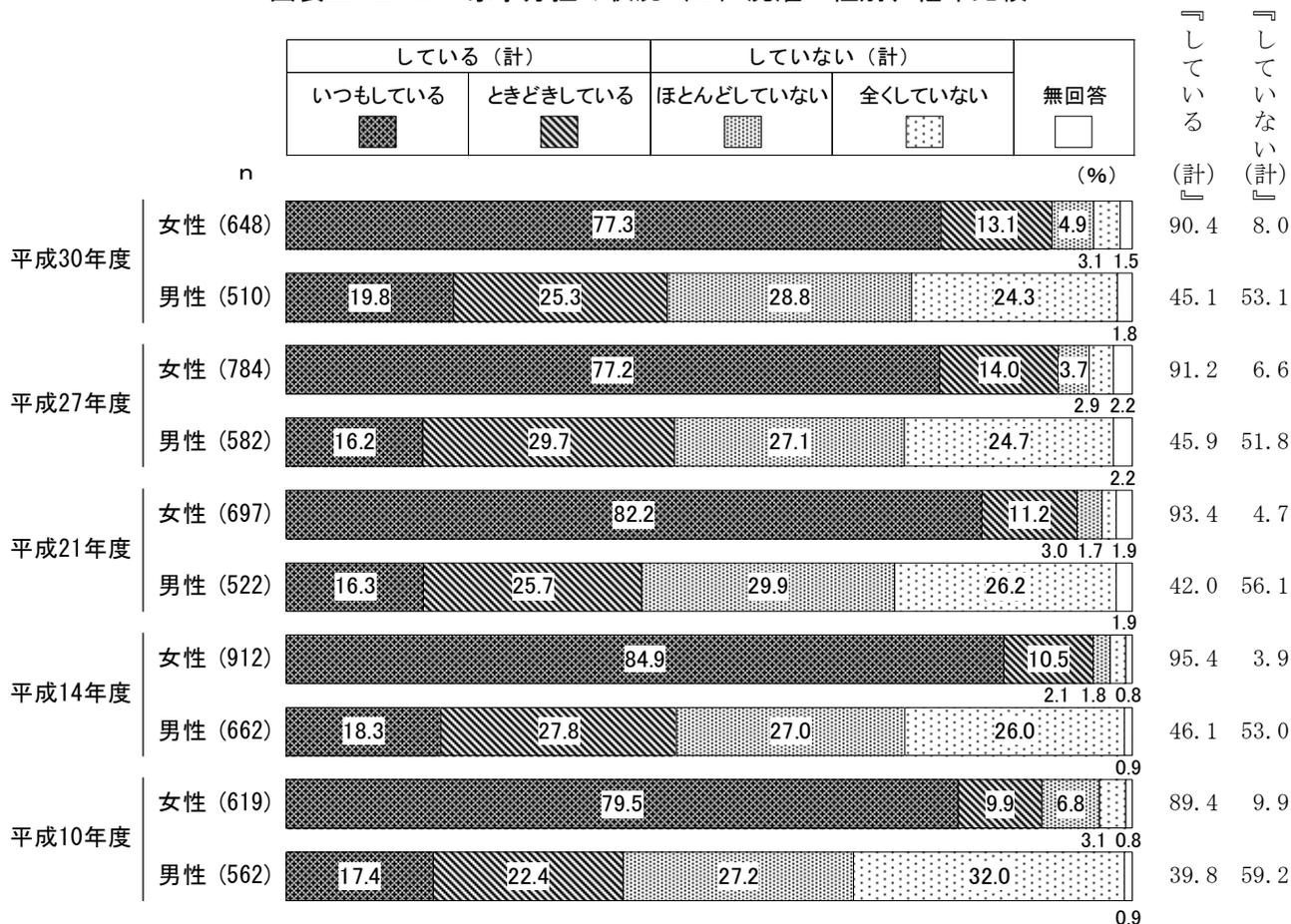
【性別、経年比較】

性別で過去の調査と比較すると、平成27年度と大きな傾向の違いはみられない。（図表Ⅲ-2-6）

図表Ⅲ-2-7 家事分担の状況（2）洗濯—性／年齢別



図表Ⅲ-2-8 家事分担の状況（2）洗濯—性別、経年比較



【性別】

（2）洗濯を性別で見ると、『している（計）』は女性（90.4%）が男性（45.1%）より45.3ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-2-7）

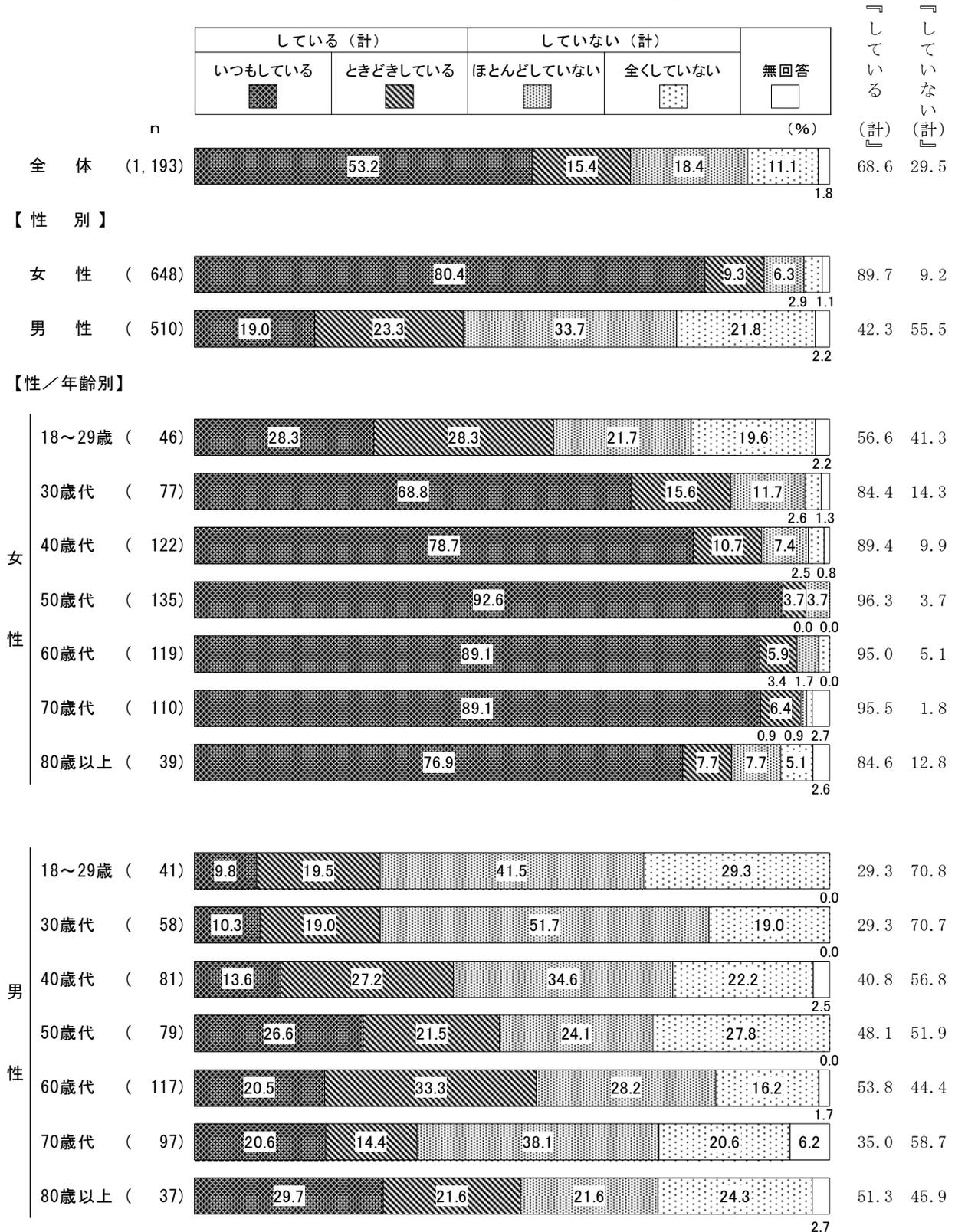
【性／年齢別】

性／年齢別で見ると、『している（計）』は女性の40歳代から70歳代の年代でそれぞれ9割台と高くなっている。一方、『していない（計）』は男性の70歳代以下の年代でそれぞれ5割台と高くなっている。（図表Ⅲ-2-7）

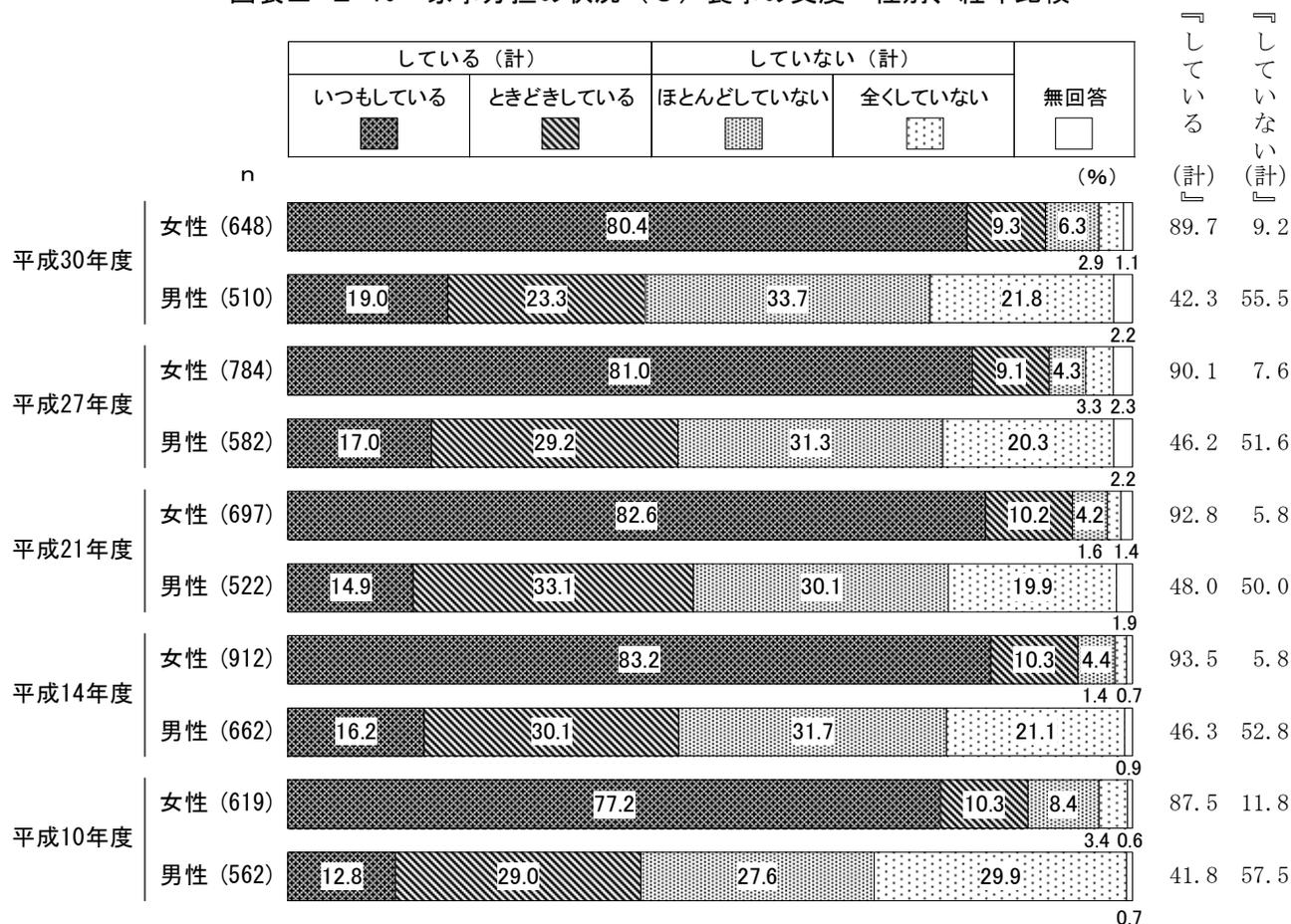
【性別、経年比較】

性別で過去の調査と比較すると、平成27年度と大きな傾向の違いはみられない。（図表Ⅲ-2-8）

図表Ⅲ-2-9 家事分担の状況（3）食事の支度一性／年齢別



図表Ⅲ-2-10 家事分担の状況（3）食事の支度－性別、経年比較



【性別】

（3）食事の支度を性別で見ると、『している（計）』は女性（89.7%）が男性（42.3%）より47.4ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-2-9）

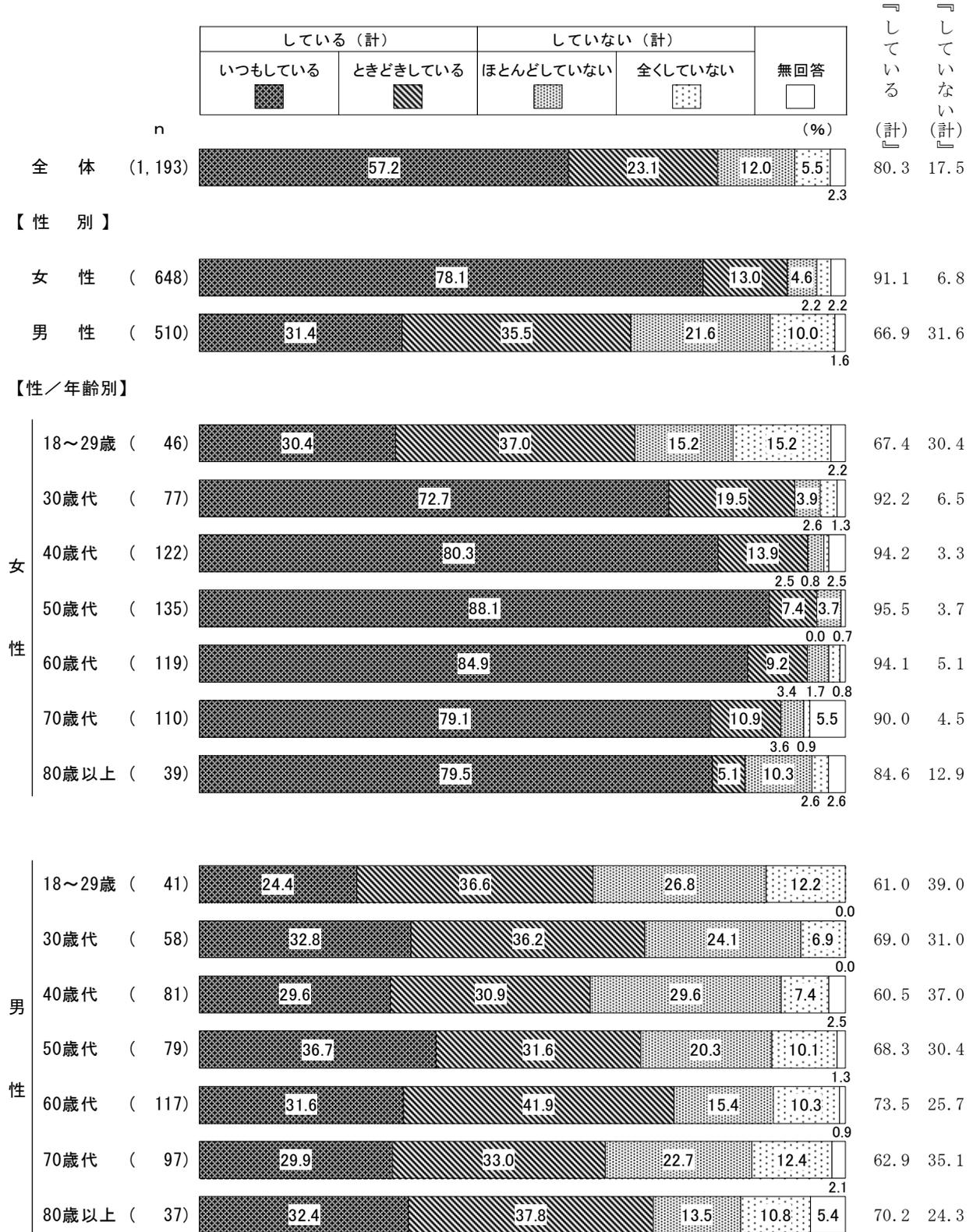
【性／年齢別】

性／年齢別で見ると、『している（計）』は女性の50歳代（96.3%）、60歳代（95.0%）、70歳代（95.5%）でそれぞれ9割半ばと高くなっている。一方、『していない（計）』は男性の18～29歳（70.8%）と30歳代（70.7%）でともにほぼ7割と高くなっている。（図表Ⅲ-2-9）

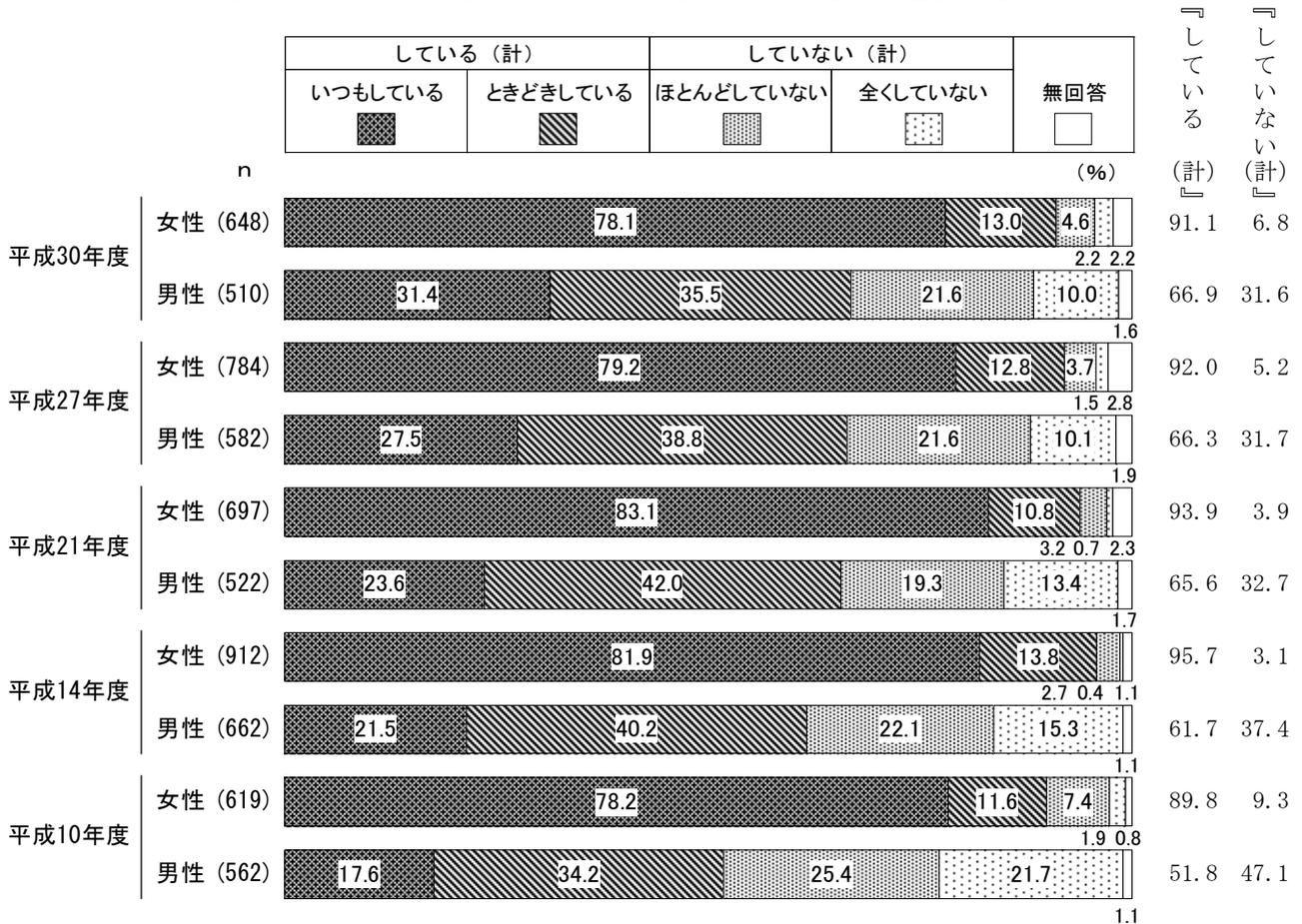
【性別、経年比較】

性別で過去の調査と比較すると、平成27年度と大きな傾向の違いはみられない。（図表Ⅲ-2-10）

図表Ⅲ-2-11 家事分担の状況（４）食事の後片付け一性／年齢別



図表Ⅲ-2-12 家事分担の状況（4）食事の後片付け－性別、経年比較



【性別】

（4）食事の後片付けを性別で見ると、『している（計）』は女性（91.1%）が男性（66.9%）より24.2ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-2-11）

【性／年齢別】

性／年齢別で見ると、『している（計）』は女性の30歳代から70歳代の年代でそれぞれ9割台と高くなっている。一方、『していない（計）』は男性18～29歳（39.0%）でほぼ4割と高くなっている。

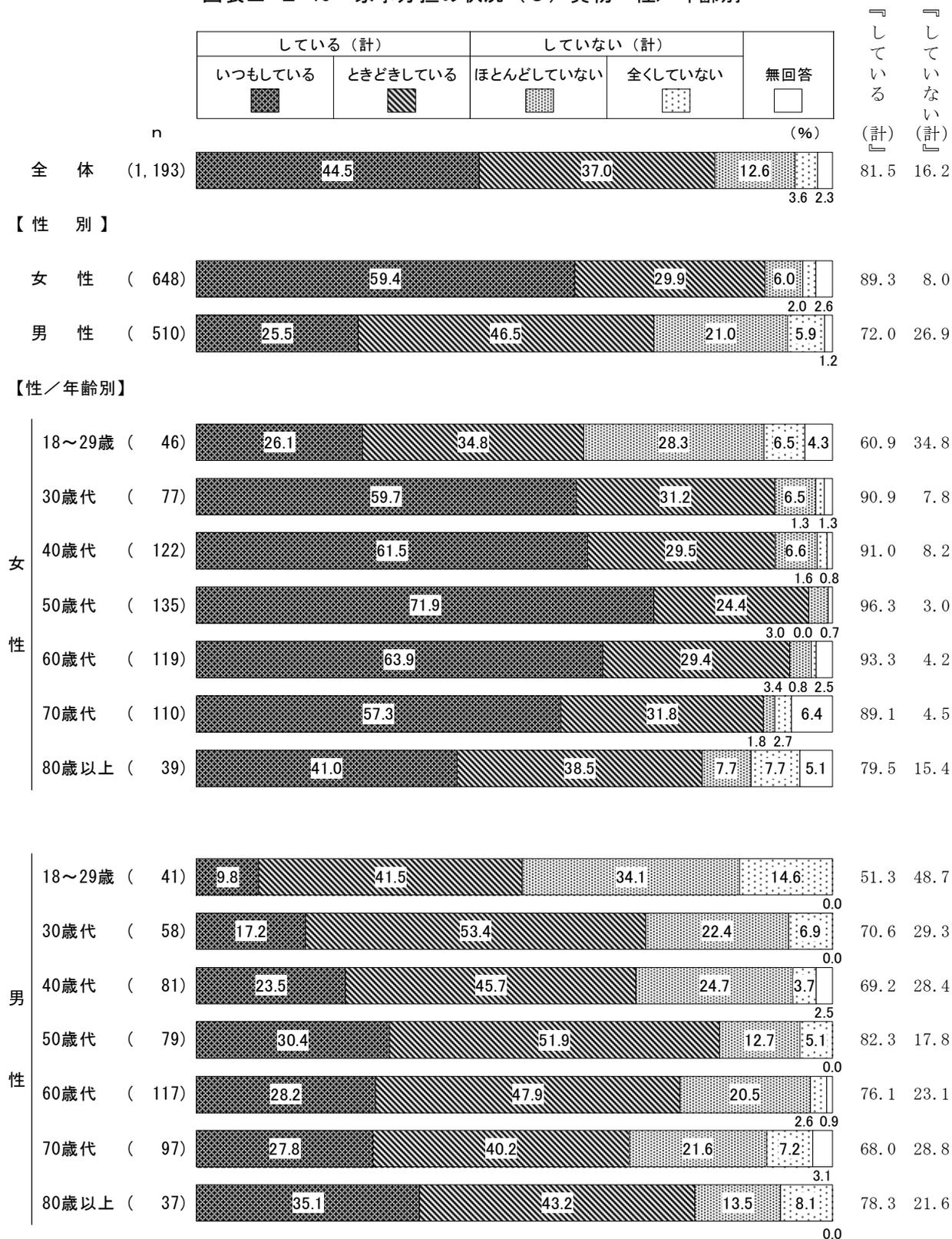
（図表Ⅲ-2-11）

【性別、経年比較】

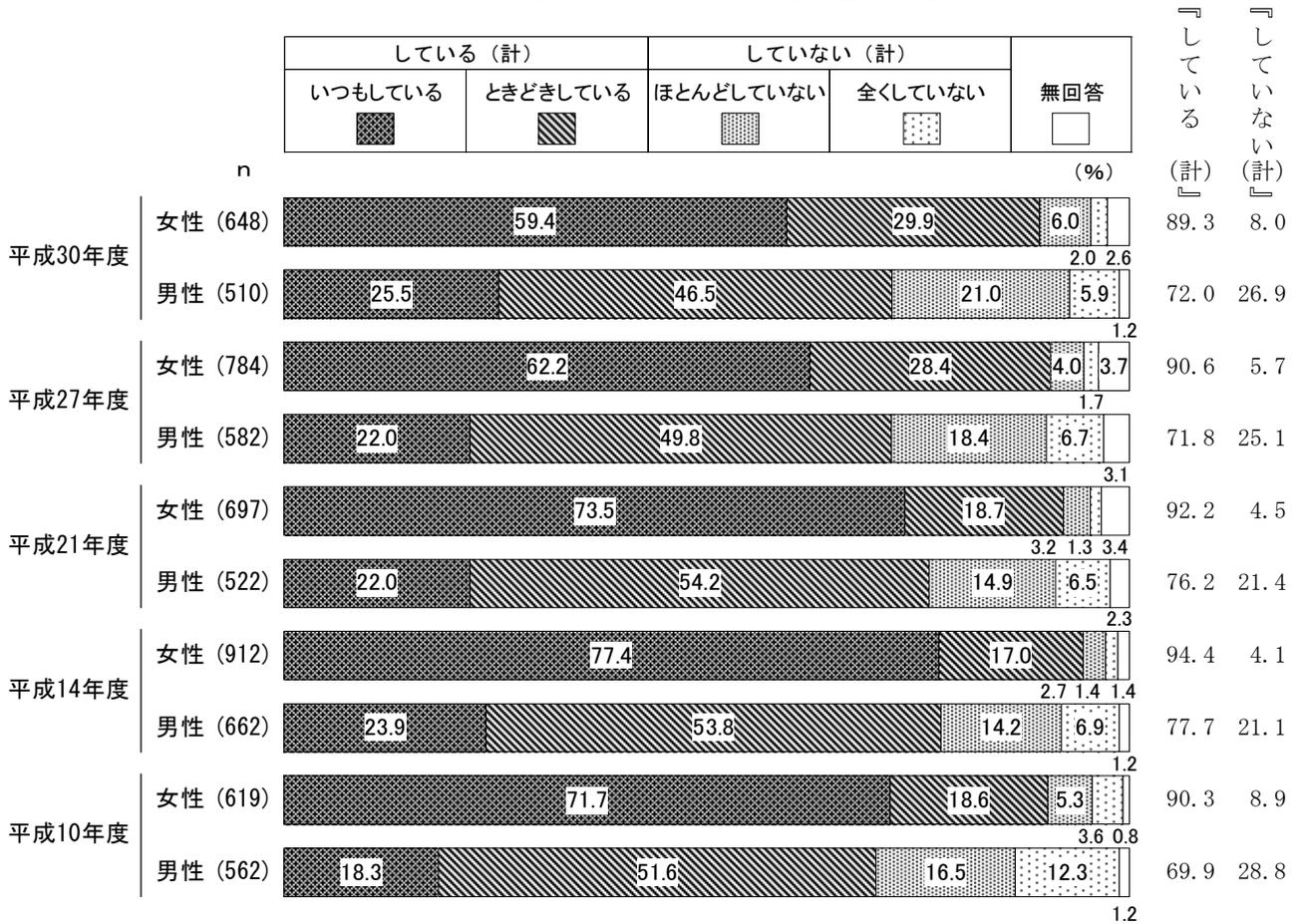
性別で過去の調査と比較すると、平成21年度以降大きな傾向の違いはみられない。

（図表Ⅲ-2-12）

図表Ⅲ-2-13 家事分担の状況（5）買物－性／年齢別



図表Ⅲ-2-14 家事分担の状況（5）買物—性別、経年比較



【性別】

（5）買物を性別で見ると、『している（計）』は女性（89.3%）が男性（72.0%）より17.3ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-2-13）

【性／年齢別】

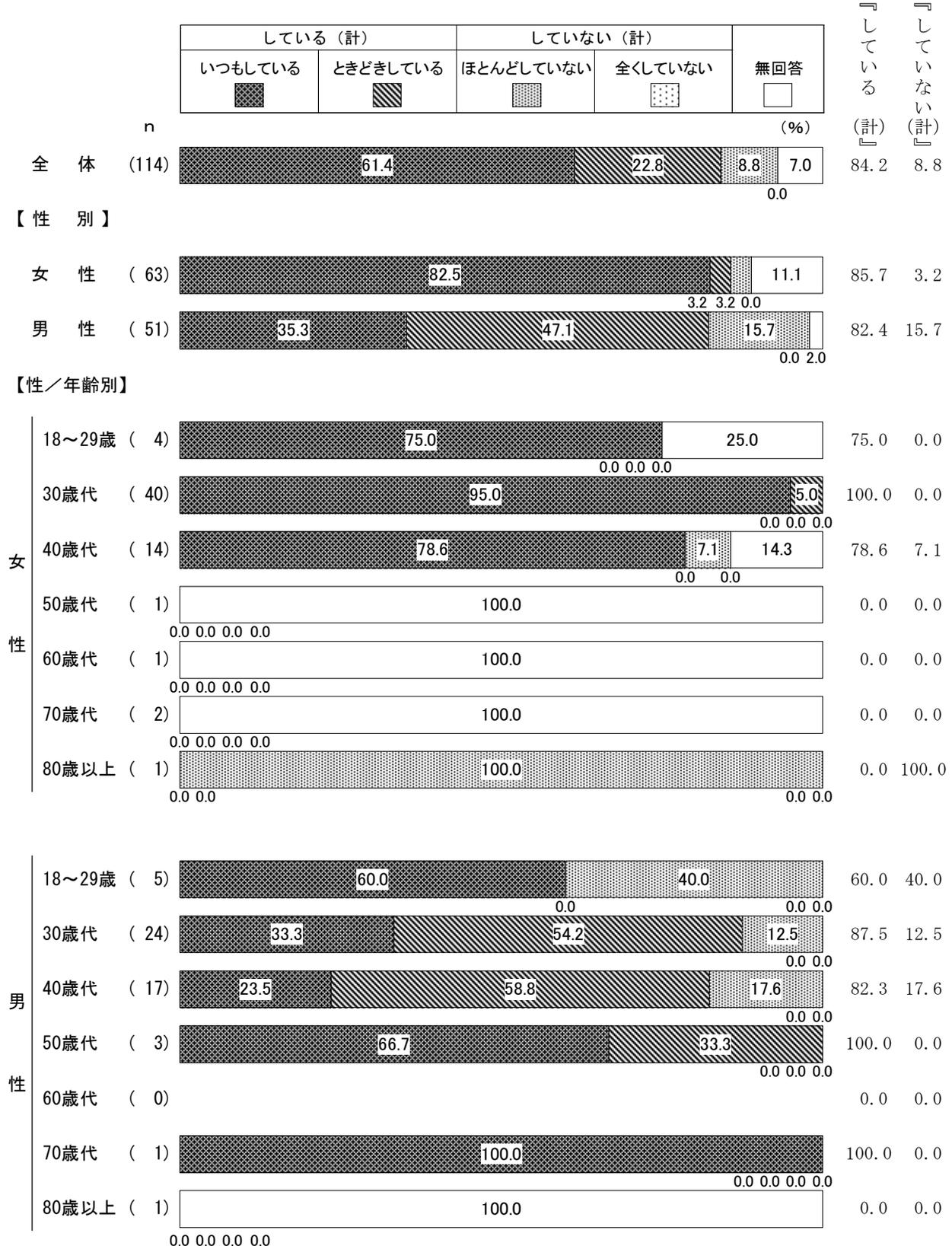
性／年齢別で見ると、『している（計）』は女性の30歳代から60歳代の年代でそれぞれ9割台と高くなっている。一方、『していない（計）』は男性18～29歳（48.7%）で5割近くと高くなっている。

（図表Ⅲ-2-13）

【性別、経年比較】

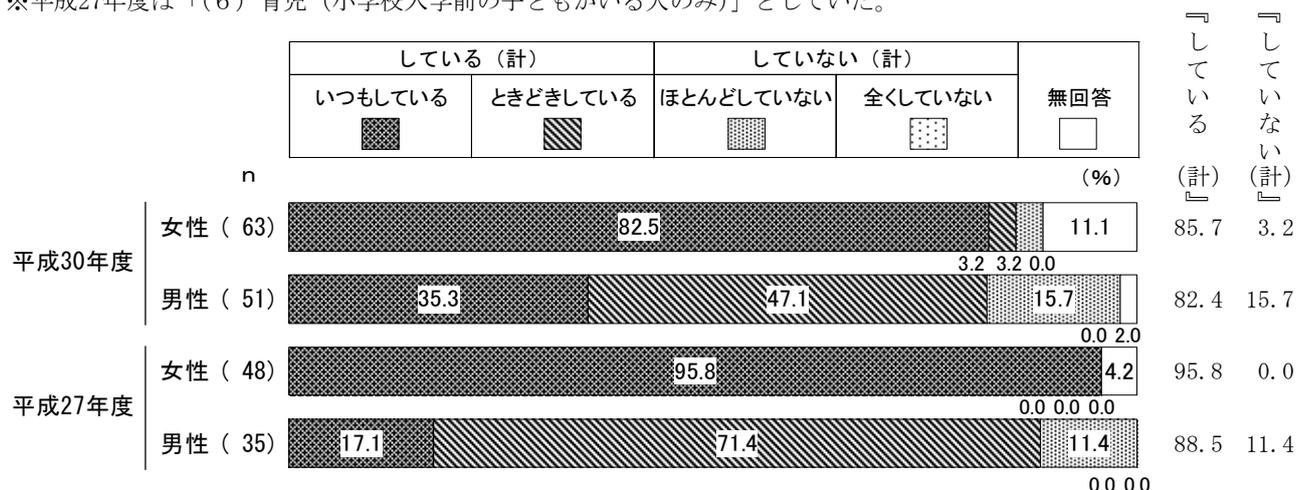
性別で過去の調査と比較すると、平成27年度と大きな傾向の違いはみられない。（図表Ⅲ-2-14）

図表Ⅲ-2-15 家事分担の状況（6）育児（6歳未満の子どもがいる人のみ）一性／年齢別



図表Ⅲ-2-16 家事分担の状況（6）育児（6歳未満の子どもがいる人のみ）一性別、経年比較

※平成27年度は「（6）育児（小学校入学前の子どもがいる人のみ）」としていた。



【性別】

（6）育児を性別で見ると、『している（計）』は女性（85.7%）が男性（82.4%）より3.3ポイント高くなっている。一方、『していない（計）』は男性（15.7%）が女性（3.2%）より12.5ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-2-15）

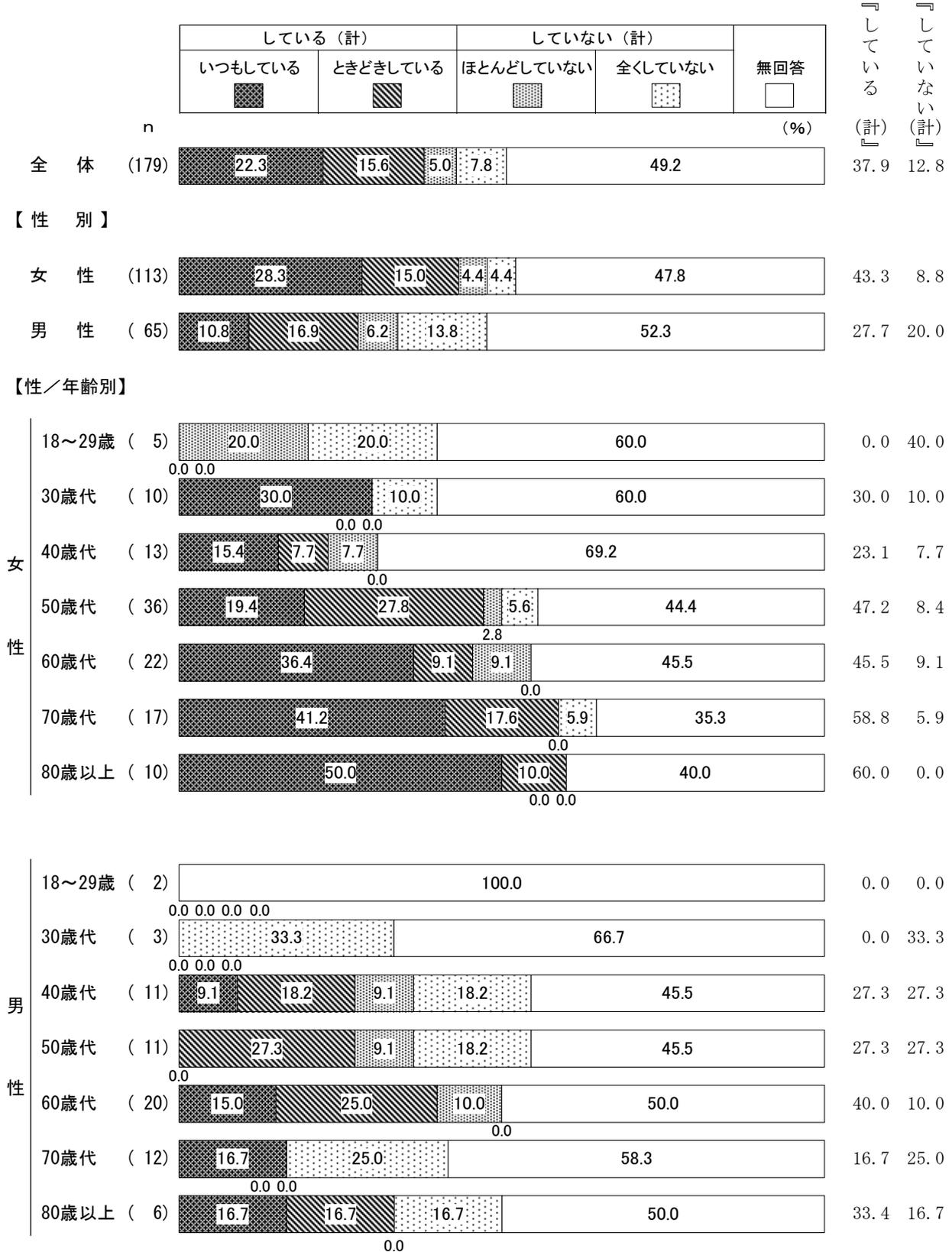
【性／年齢別】

性／年齢別で見ると、『している（計）』は女性30歳代（100.0%）で10割と高くなっている。（図表Ⅲ-2-15）

【性別、経年比較】

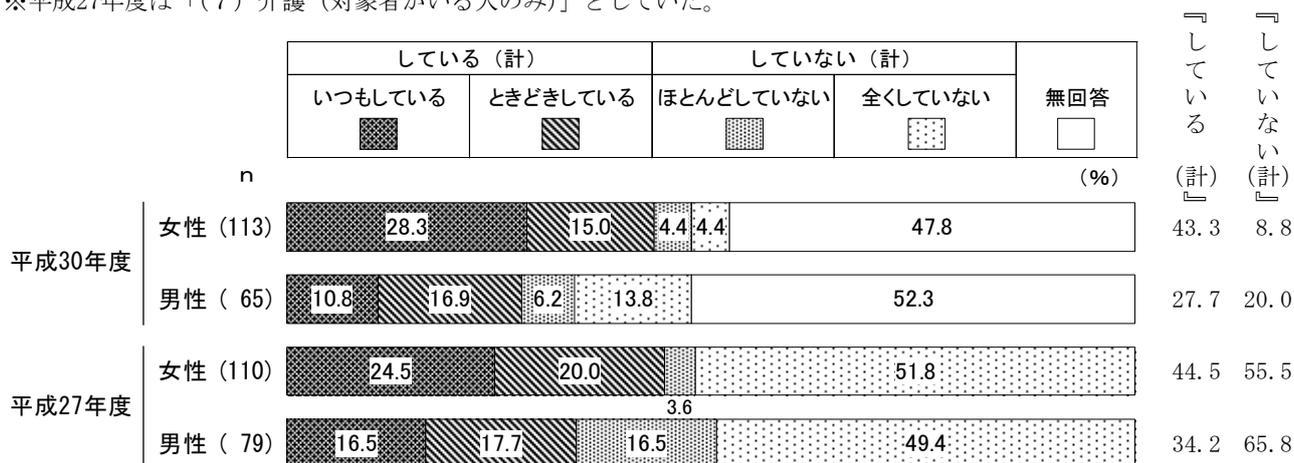
性別で平成27年度調査と比較すると、『している（計）』は女性で10.1ポイント減少している。（図表Ⅲ-2-16）

図表Ⅲ-2-17 家事分担の状況（7）介護・看護（対象者がいる人のみ）一性／年齢別



図表Ⅲ-2-18 家事分担の状況（7）介護・看護（対象者がいる人のみ）－性別、経年比較

※平成27年度は「（7）介護（対象者がいる人のみ）」としていた。



※平成30年度調査は、介護・看護を必要としている方が「いる」と回答した人に対する質問。

※平成27年度調査は、全員に対して質問し、無回答の人を母数から除外して集計している。

【性別】

（7）介護・看護を性別で見ると、『している（計）』は女性（43.3%）が男性（27.7%）より15.6ポイント高くなっている。一方、『していない（計）』は男性（20.0%）が女性（8.8%）より11.2ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-2-17）

【性／年齢別】

性／年齢別の結果は、基数（n）が少ないため参考に掲載する。（図表Ⅲ-2-17）

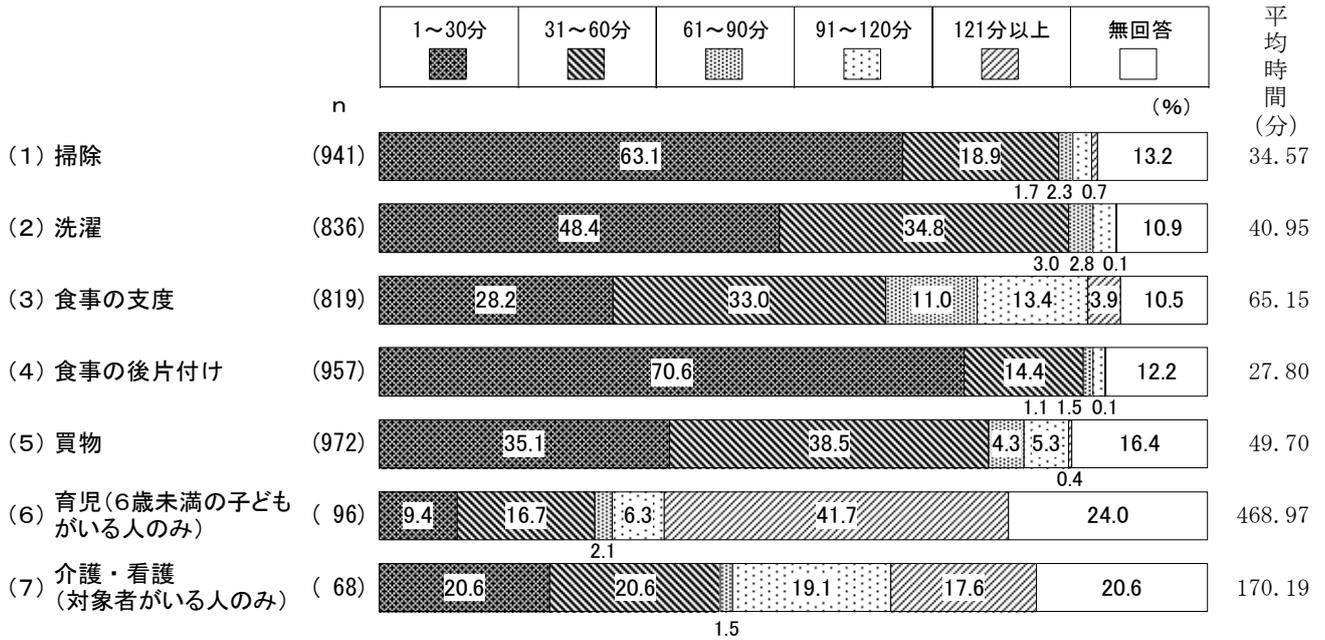
【性別、経年比較】

平成27年度調査との比較は、回答方法が異なるため参考に掲載する。（図表Ⅲ-2-18）

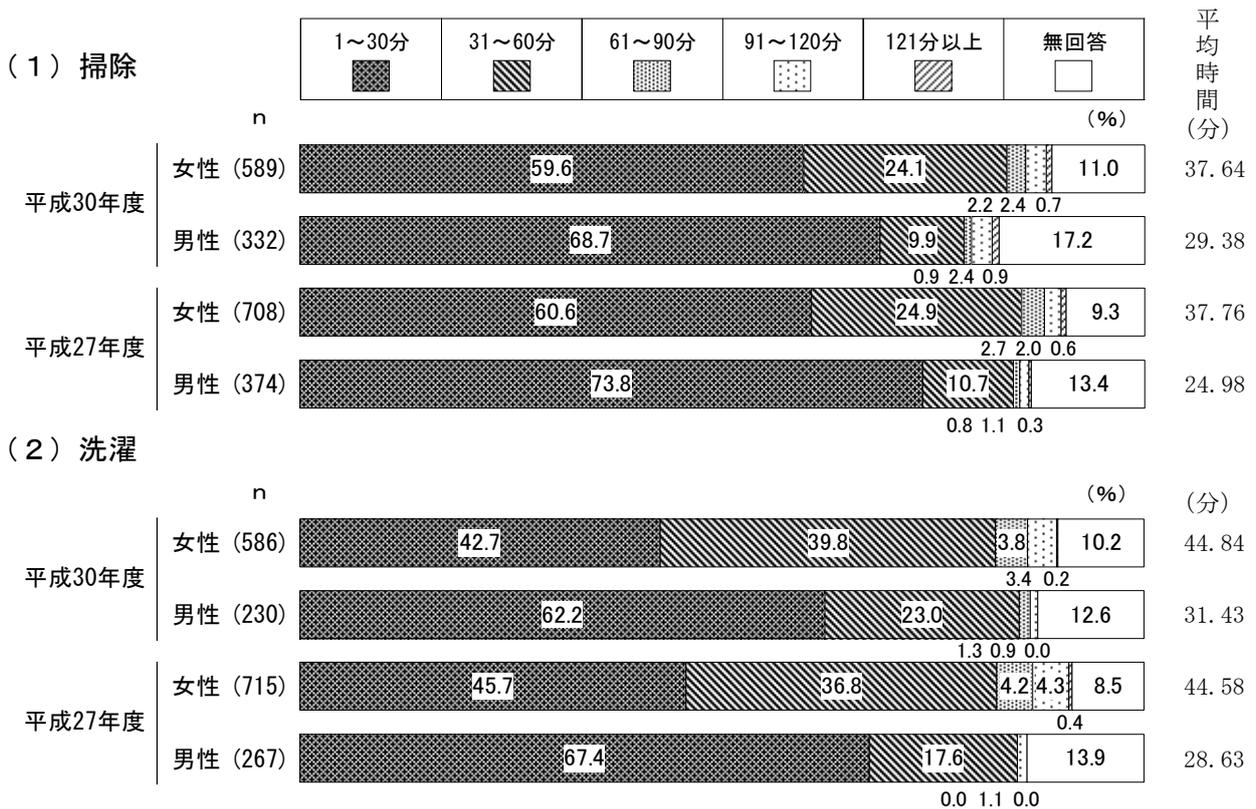
(2) 一日に行っている時間

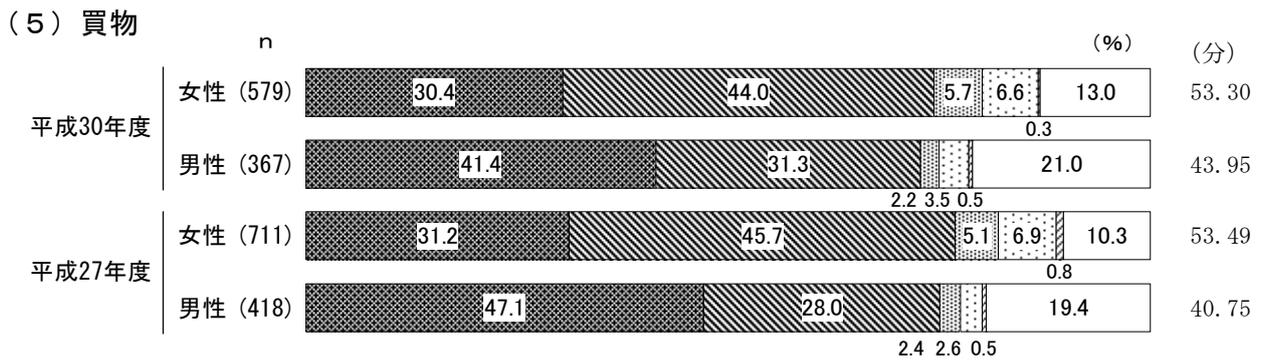
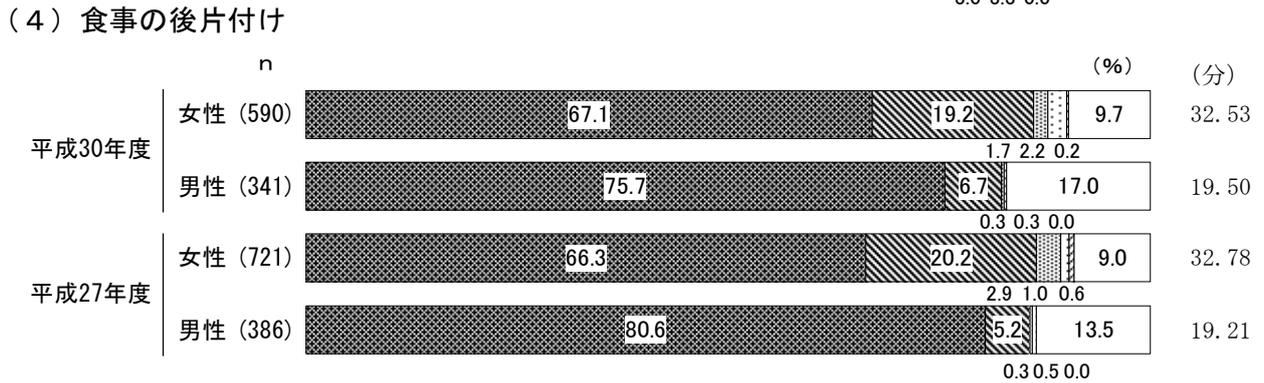
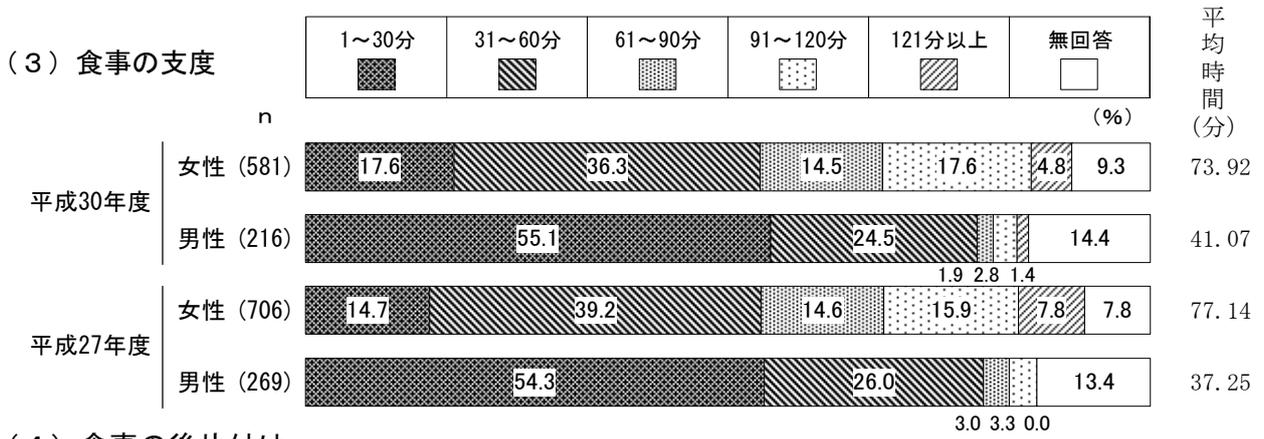
問4 家庭内で次にあげる事柄にどの程度たずさわっていますか。(1)～(7)のそれぞれについて1つずつ選んでください。(○はそれぞれ1つ)  
また、「いつもしている」「ときどきしている」と答えた方は、普段1日に何分ぐらいしているかお答えください。

図表Ⅲ-2-19 一日に行っている時間



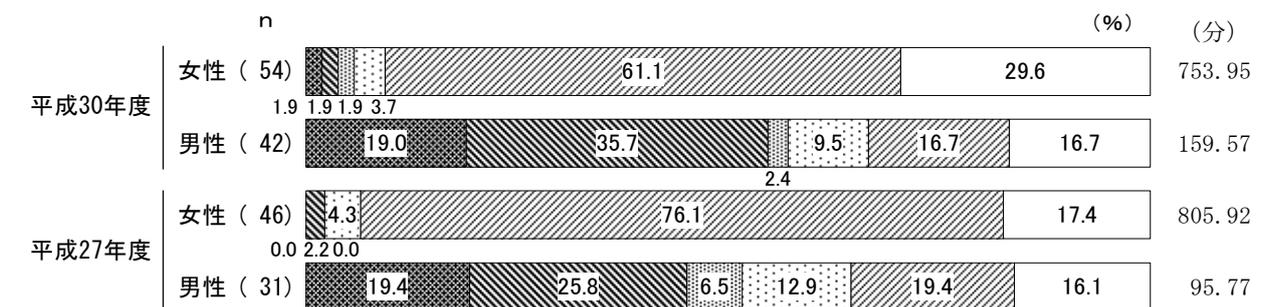
図表Ⅲ-2-20 一日に行っている時間—性別、経年比較





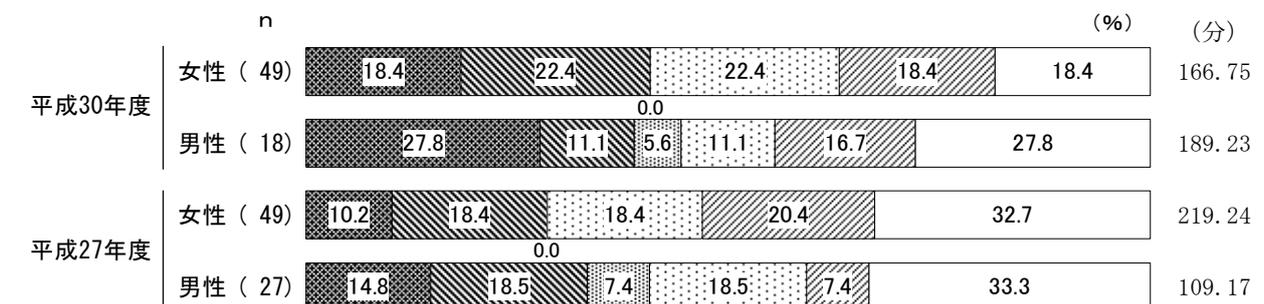
(6) 育児 (6歳未満の子どもがいる人のみ)

※平成27年度では「(6) 育児 (小学校入学前の子どもがいる人のみ)」としていた。



(7) 介護・看護 (対象者がいる人のみ)

※平成27年度は「(7) 介護 (対象者がいる人のみ)」としていた。



### 【全体】

「いつもしている」または「ときどきしている」と回答した家事について、普段1日に何分ぐらいしているか聞いたところ、「1～30分」は（4）食事の後片付け（70.6%）がほぼ7割で最も高く、次いで（1）掃除（63.1%）、（2）洗濯（48.4%）の順となっている。

「31～60分」は（5）買物（38.5%）が4割近くで最も高く、次いで（2）洗濯（34.8%）、（3）食事の支度（33.0%）の順となっている。

平均時間は、（6）育児（468.97分）が8時間近くで最も長く、次いで（7）介護・看護（170.19分）、（3）食事の支度（65.15分）の順となっている。（図表Ⅲ-2-19）

### 【性別、経年比較】

平均時間を性別で平成27年度調査と比較すると、男性では（1）掃除が4.40分、（3）食事の支度が3.82分、（5）買物が3.20分、（2）洗濯が2.80分、それぞれ増加している。一方、女性では（3）食事の支度が3.22分減少している。（図表Ⅲ-2-20）

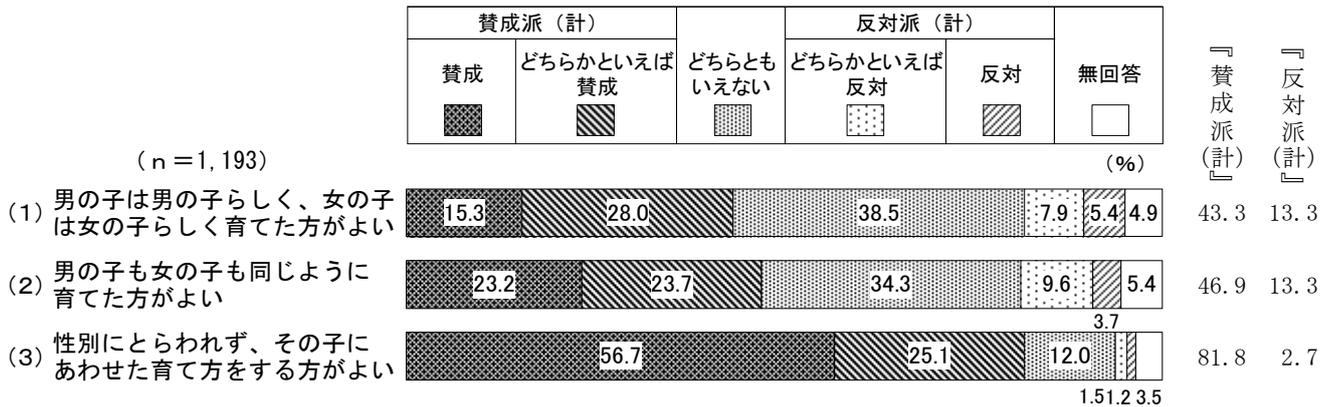
### 3. 子育てに関する意識

#### (1) 子どもの育て方

問5 子どもの育て方について、さまざまな考え方がありますが、あなたは次の意見についてどのように思いますか。(1)～(3)のそれぞれについて1つずつ選んでください。

(○はそれぞれ1つ)

図表Ⅲ-3-1 子どもの育て方



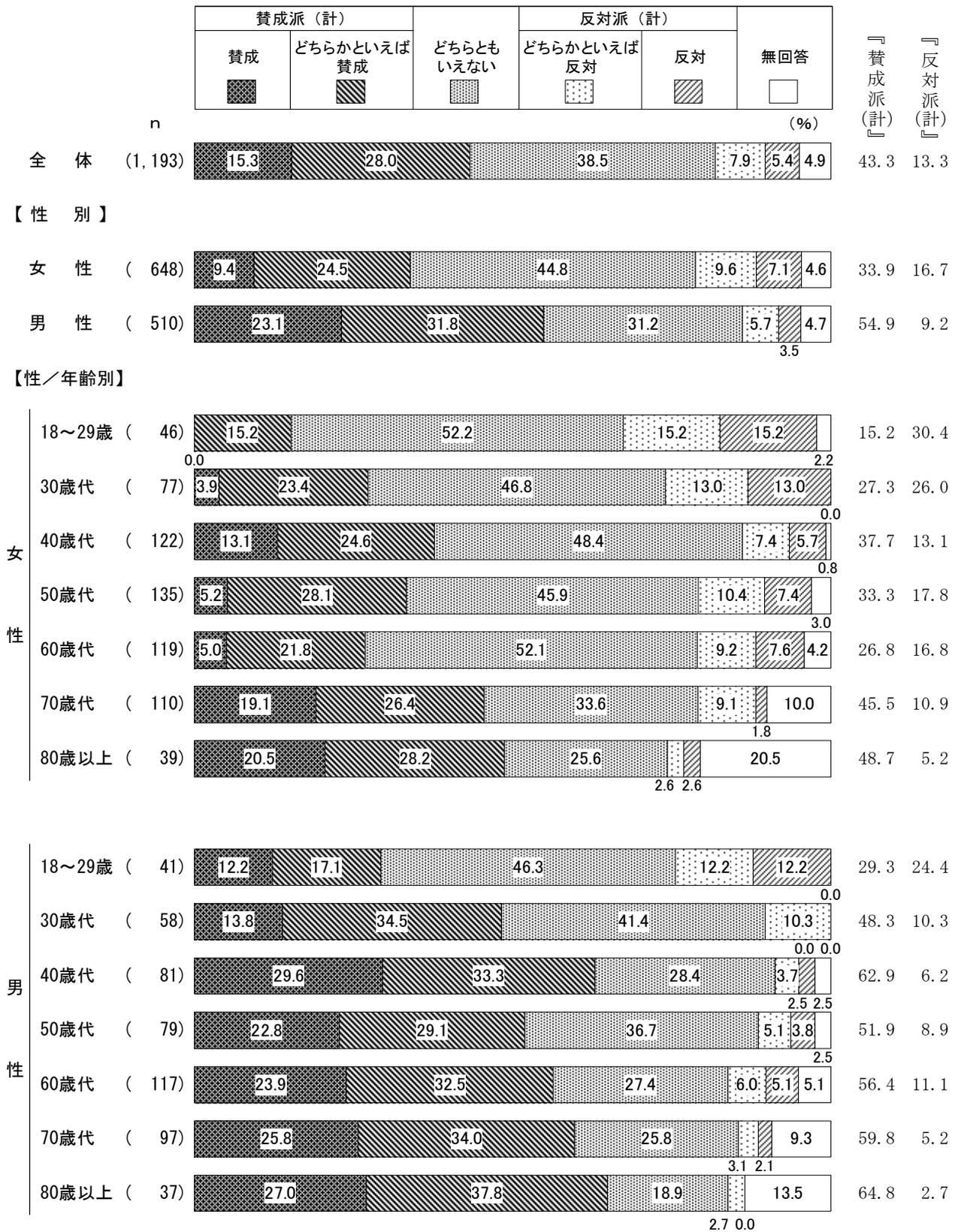
#### 【全体】

子どもの育て方について3項目に分けて聞いたところ、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた『賛成派(計)』は(3)性別にとらわれず、その子にあわせた育て方をする方がよい(81.8%)が8割を超えて最も高く、次いで(2)男の子も女の子も同じように育てた方がよい(46.9%)、(1)男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てた方がよい(43.3%)の順となっている。

一方、「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせた『反対派(計)』は3項目ともに1割台以下となっている。(図表Ⅲ-3-1)

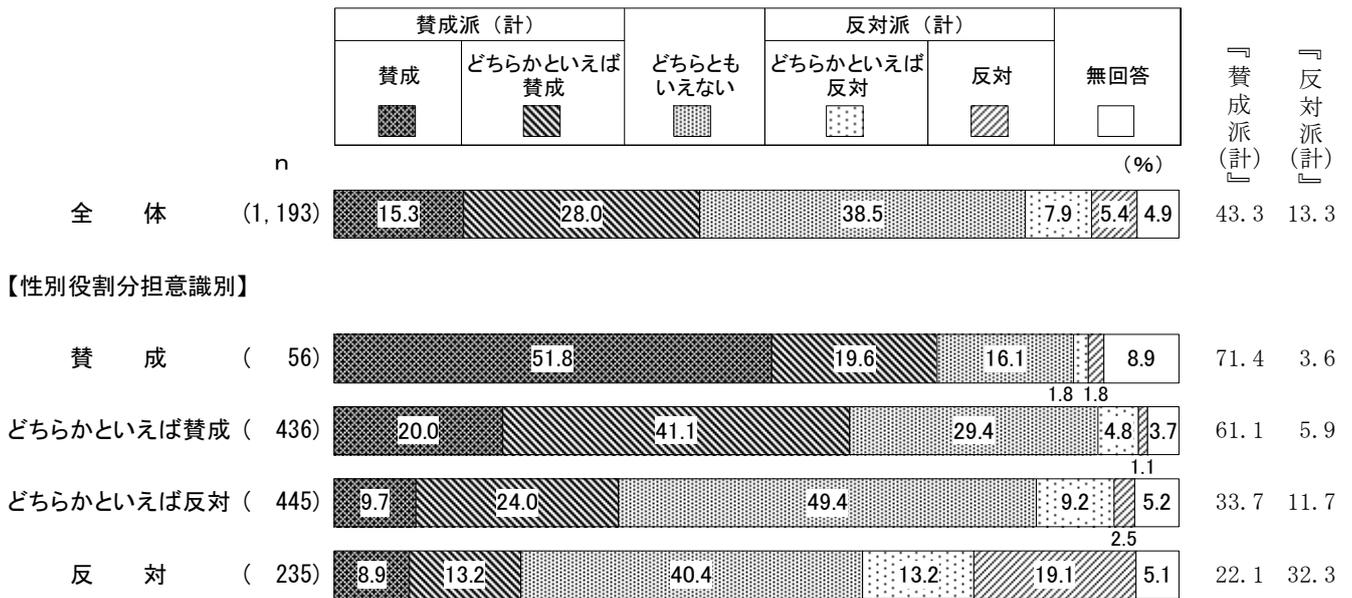
図表Ⅲ-3-2 子どもの育て方

(1) 男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てた方がよい—性／年齢別



図表Ⅲ-3-3 子どもの育て方

(1) 男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てた方がよい—性別役割分担意識別



**【性別】**

性別でみると、『賛成派 (計)』は男性 (54.9%) が女性 (33.9%) より21.0ポイント高くなっている。一方、『反対派 (計)』は女性 (16.7%) が男性 (9.2%) より7.5ポイント高くなっている。

(図表Ⅲ-3-2)

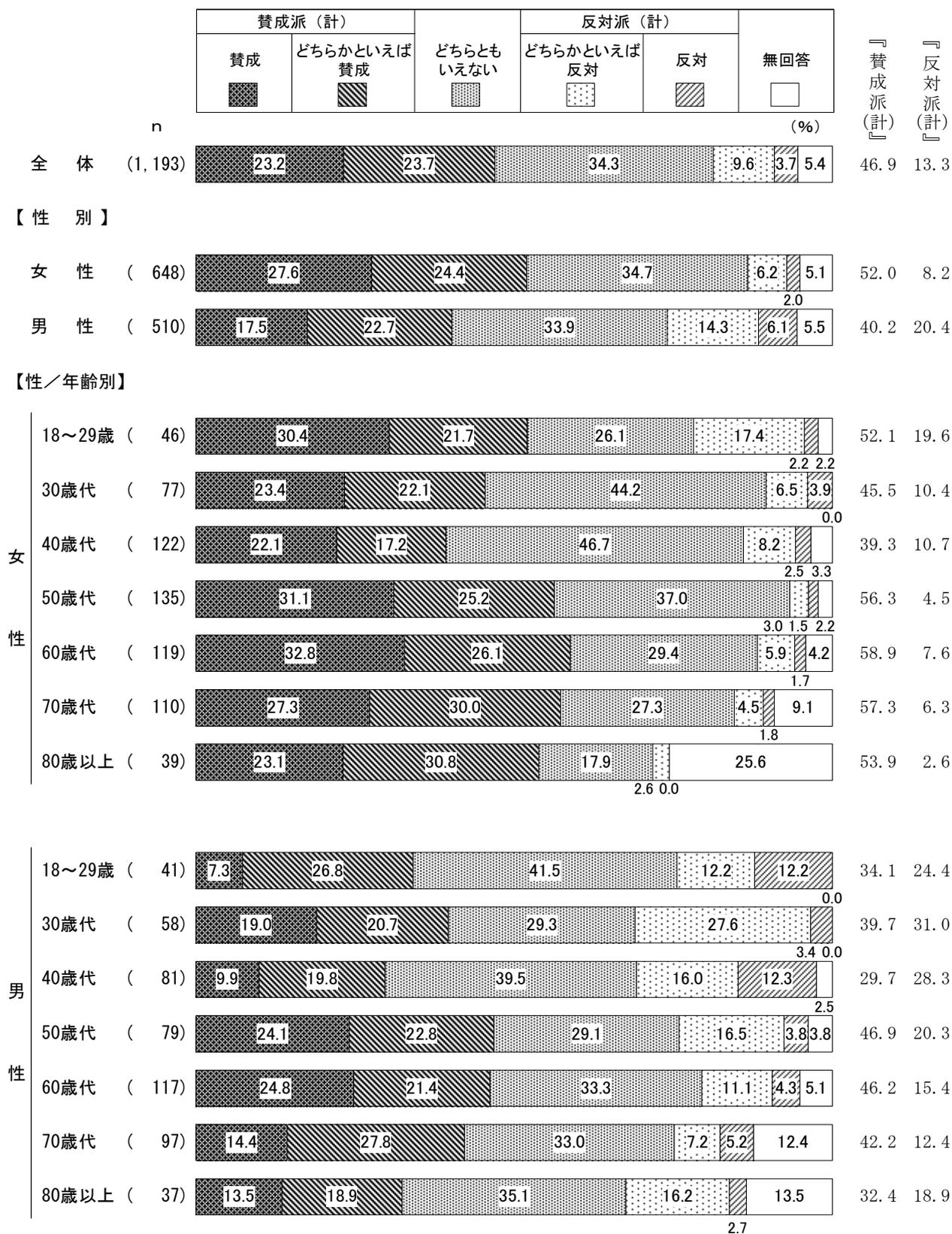
**【性／年齢別】**

性／年齢別でみると、『賛成派 (計)』は男性の40歳代 (62.9%) と80歳以上 (64.8%) でともに6割台と高くなっている。一方、『反対派 (計)』は女性18~29歳 (30.4%) で3割と高くなっている。(図表Ⅲ-3-2)

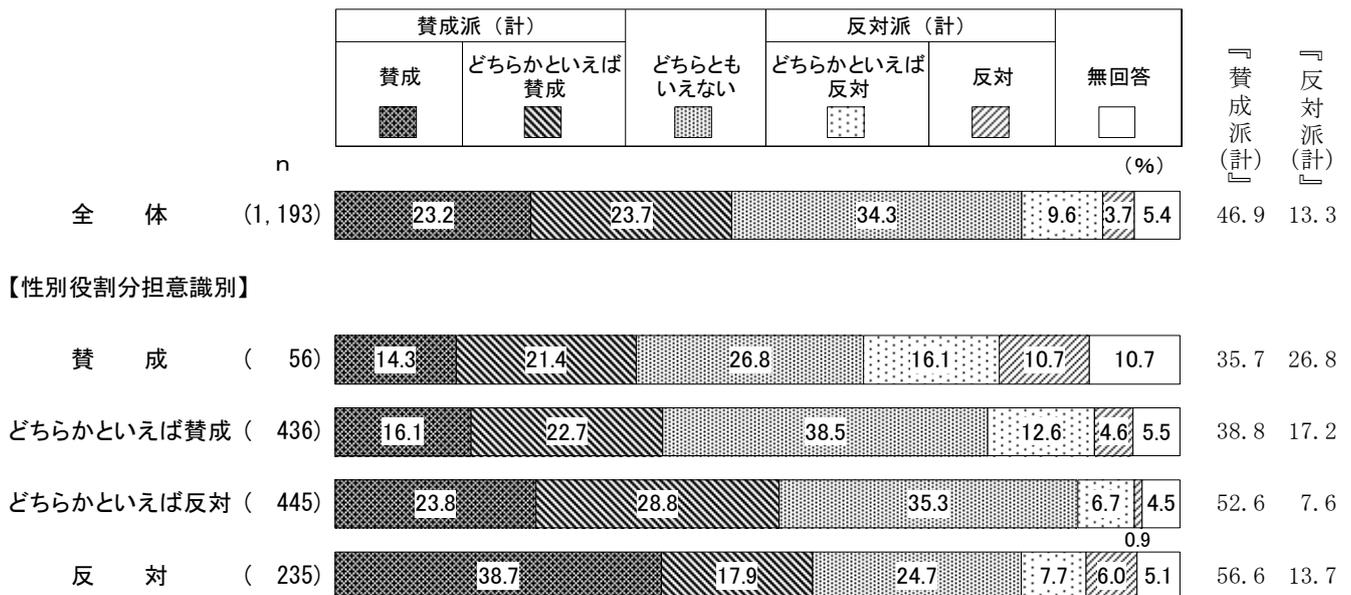
**【性別役割分担意識別】**

性別役割分担意識別でみると、『賛成派 (計)』は「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に賛成の人 (71.4%) で7割を超えて高くなっている。一方、『反対派 (計)』は「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に反対の人 (32.3%) で3割を超えて高くなっている。(図表Ⅲ-3-3)

図表Ⅲ-3-4 子どもの育て方（２）男の子も女の子も同じように育てた方がよい—性／年齢別



図表Ⅲ-3-5 子どもの育て方（2）男の子も女の子も同じように育てた方がよい—性別役割分担意識別



**【性別】**

性別でみると、『賛成派（計）』は女性（52.0%）が男性（40.2%）より11.8ポイント高くなっている。一方、『反対派（計）』は男性（20.4%）が女性（8.2%）より12.2ポイント高くなっている。

（図表Ⅲ-3-4）

**【性／年齢別】**

性／年齢別でみると、『賛成派（計）』は女性の18～29歳と50歳代以上の年代でそれぞれ5割台と高くなっている。一方、『反対派（計）』は男性30歳代（31.0%）で3割を超えて高くなっている。

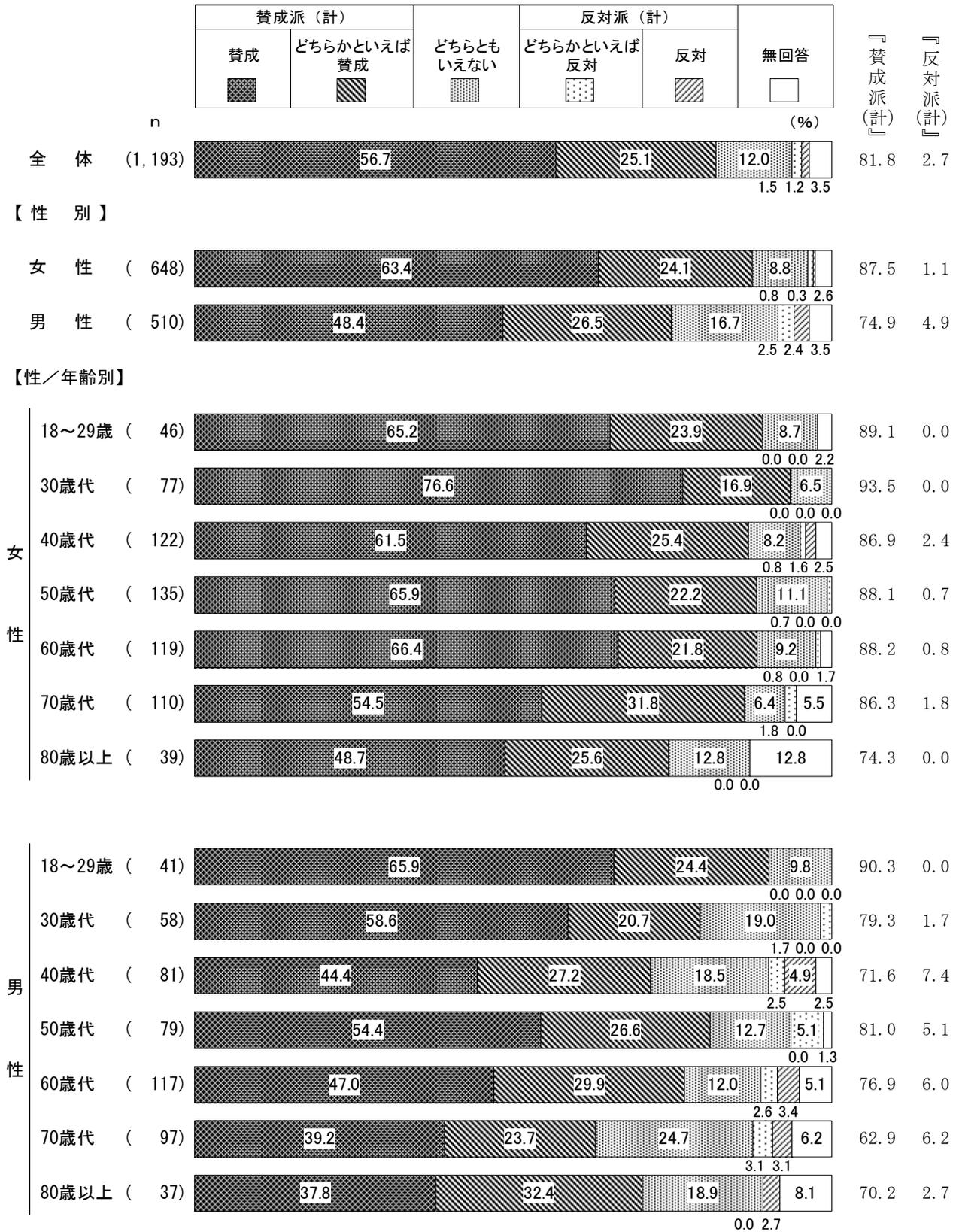
（図表Ⅲ-3-4）

**【性別役割分担意識別】**

性別役割分担意識別でみると、『賛成派（計）』は「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に反対の人（56.6%）で6割近くと高くなっている。一方、『反対派（計）』は「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に賛成の人（26.8%）で3割近くと高くなっている。（図表Ⅲ-3-5）

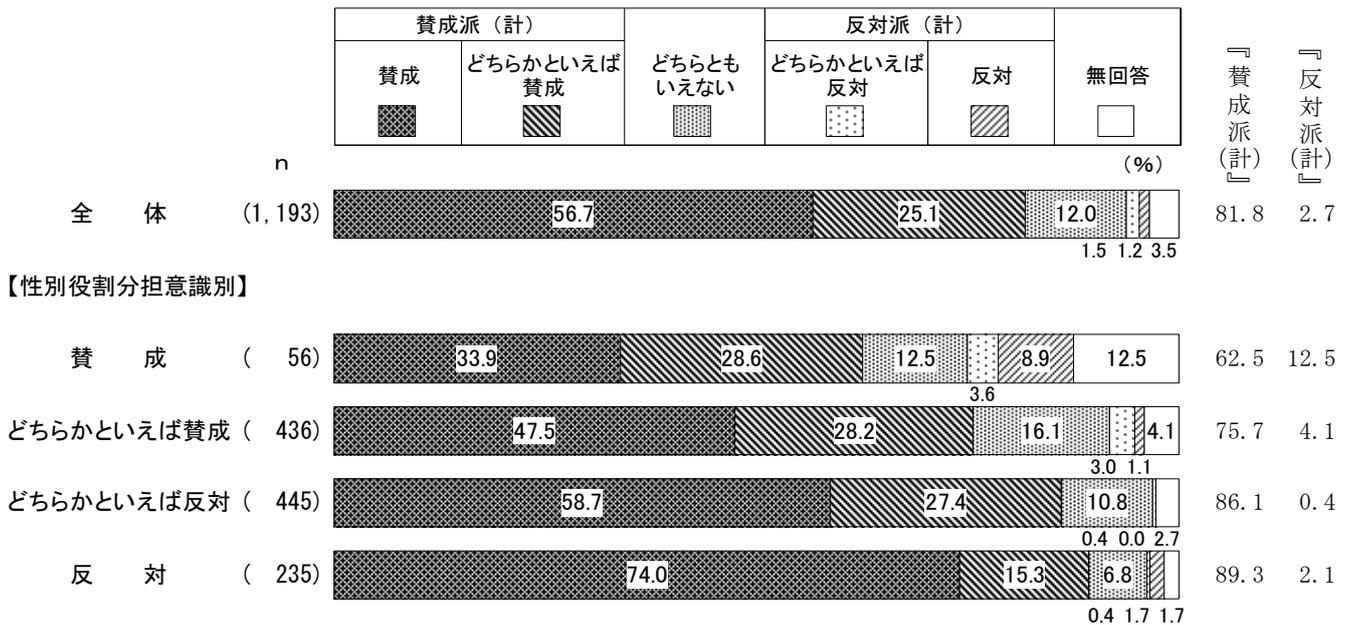
図表Ⅲ-3-6 子どもの育て方

(3) 性別にとられず、その子にあわせた育て方をする方がよい—性/年齢別



図表Ⅲ-3-7 子どもの育て方

(3) 性別にとらわれず、その子にあわせた育て方をする方がよい—性別役割分担意識別



【性別】

性別でみると、『賛成派 (計)』は女性 (87.5%) が男性 (74.9%) より12.6ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-3-6)

【性／年齢別】

性／年齢別でみると、『賛成派 (計)』は女性30歳代 (93.5%) と男性18~29歳 (90.3%) でともに9割台と高くなっている。一方、「どちらともいえない」は男性70歳代 (24.7%) で2割半ばと高くなっている。(図表Ⅲ-3-6)

【性別役割分担意識別】

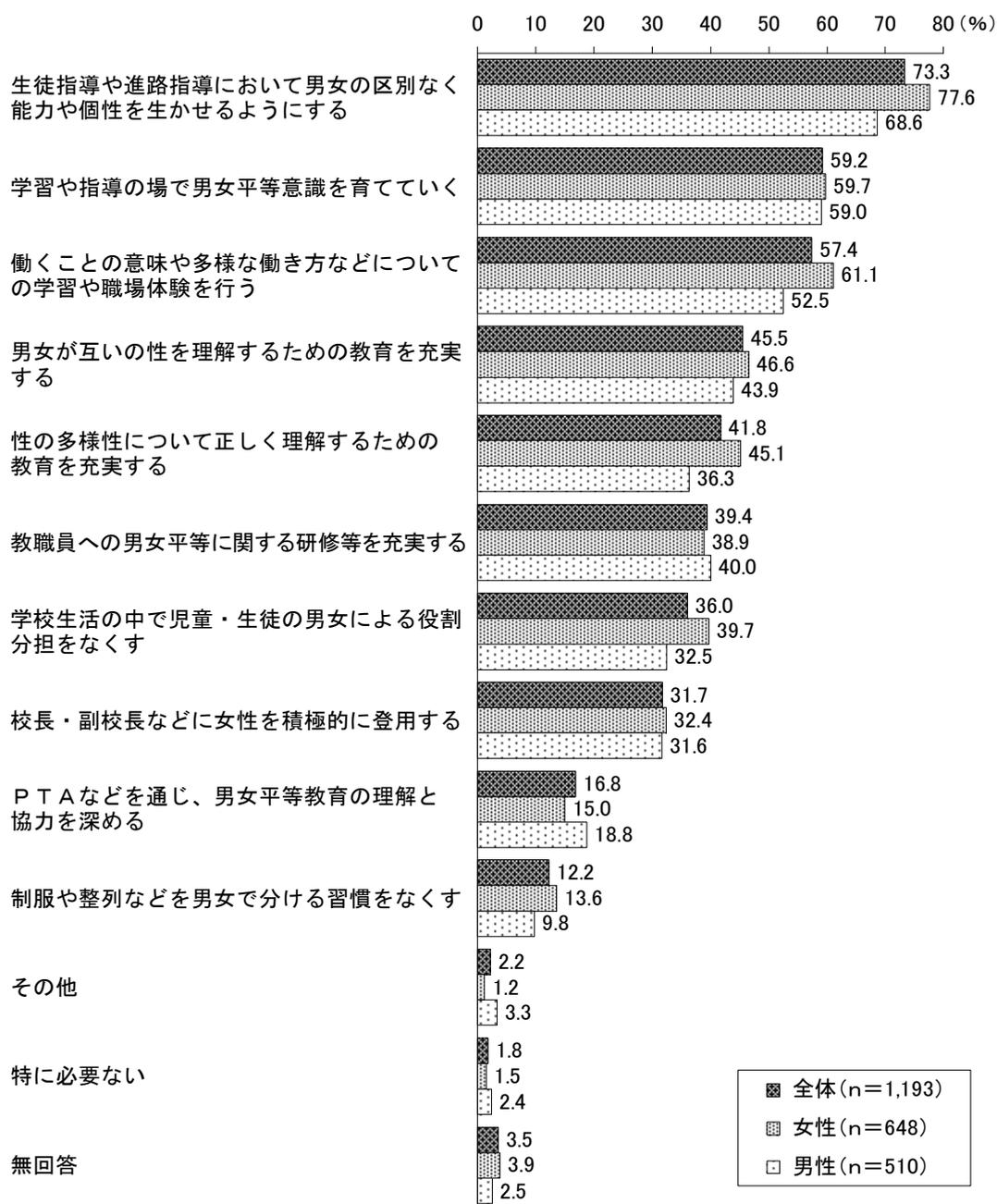
性別役割分担意識別でみると、『賛成派 (計)』は「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に反対の人 (89.3%) でほぼ9割、どちらかといえば反対の人 (86.1%) で8割半ばと高くなっている。

(図表Ⅲ-3-7)

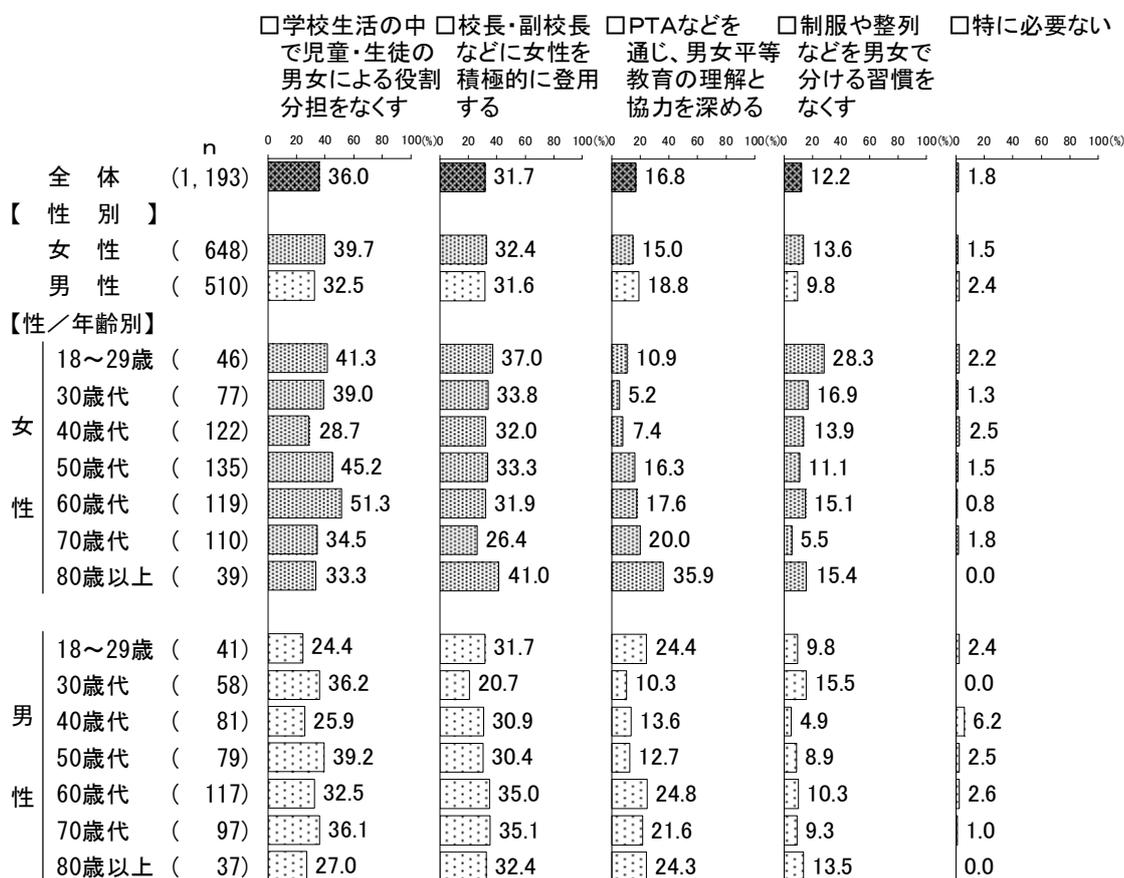
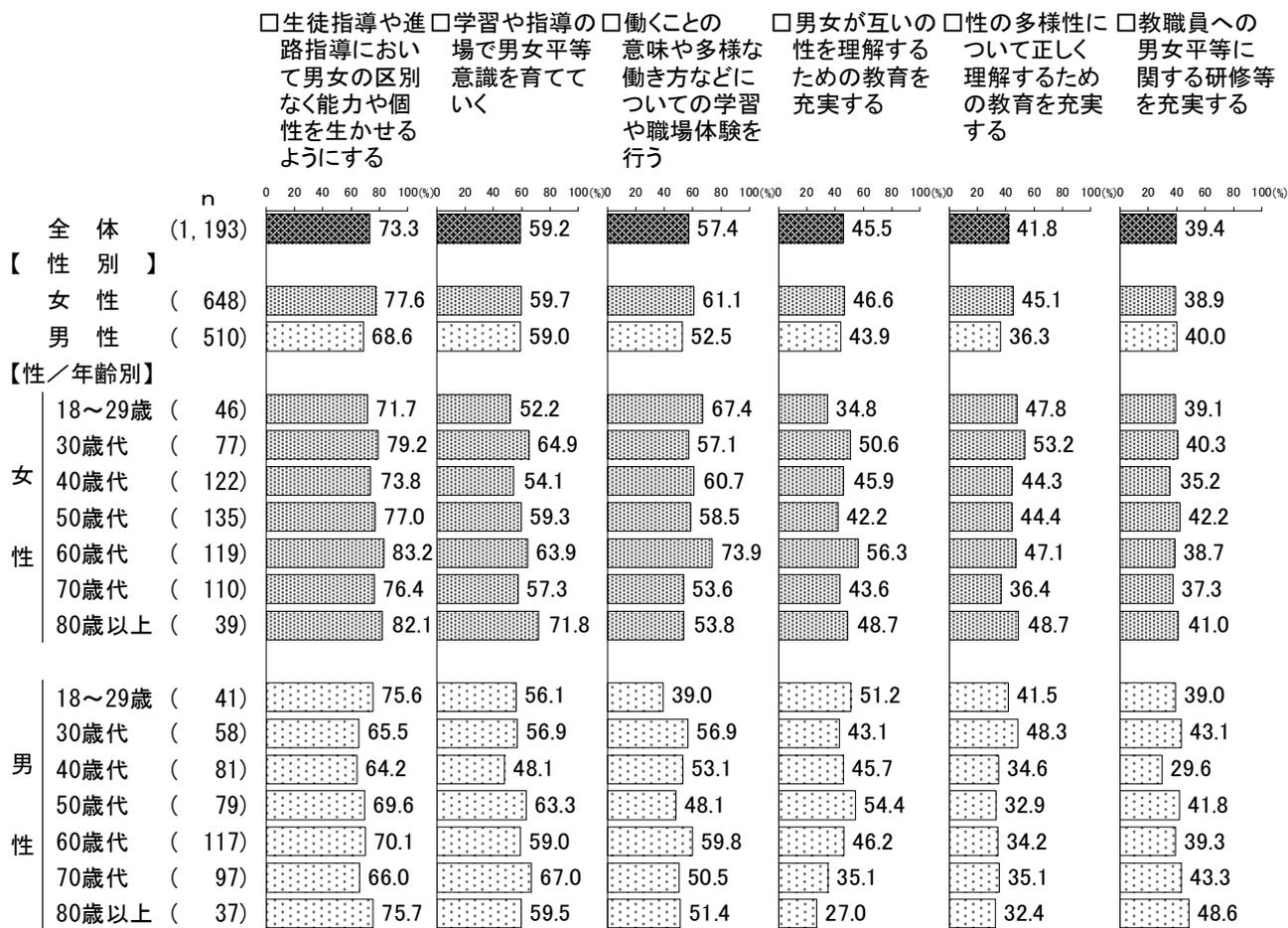
## (2) 男女平等教育で重要なこと

問6 学校での男女平等教育について、どのようなことが重要だと思いますか。  
次の中から重要だと思うものを選んでください。(〇はいくつでも)

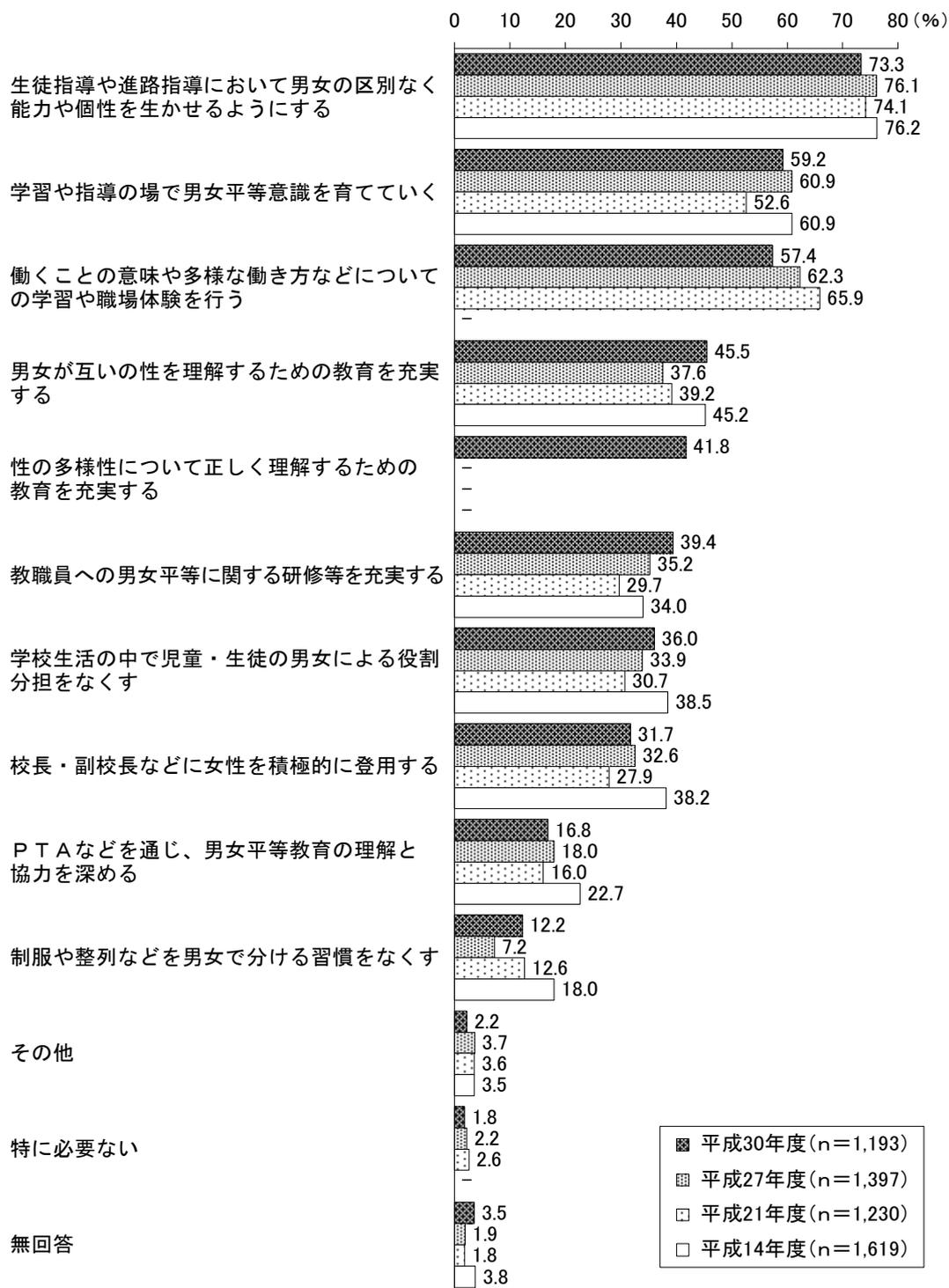
図表Ⅲ-3-8 男女平等教育で重要なことー性別



図表Ⅲ-3-9 男女平等教育で重要なこと一性／年齢別



図表Ⅲ-3-10 男女平等教育で重要なこと一経年比較



※「性の多様性について正しく理解するための教育を充実する」は平成30年度から追加された選択肢。

※平成27年度以前は「男女が互いの性を理解するための教育を充実する」を「人権尊重の立場に立った性教育を充実する」としていた。

### 【全体】

男女平等教育で重要なことを聞いたところ、「生徒指導や進路指導において男女の区別なく能力や個性を生かせるようにする」(73.3%)が7割を超えて最も高く、次いで「学習や指導の場で男女平等意識を育てていく」(59.2%)、「働くことの意味や多様な働き方などについての学習や職場体験を行う」(57.4%)の順となっている。(図表Ⅲ-3-8)

### 【性別】

性別でみると、「生徒指導や進路指導において男女の区別なく能力や個性を生かせるようにする」は女性(77.6%)が男性(68.6%)より9.0ポイント高くなっている。「性の多様性について正しく理解するための教育を充実する」は女性(45.1%)が男性(36.3%)より8.8ポイント高くなっている。「働くことの意味や多様な働き方などについての学習や職場体験を行う」は女性(61.1%)が男性(52.5%)より8.6ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-3-8)

### 【性／年齢別】

性／年齢別でみると、「生徒指導や進路指導において男女の区別なく能力や個性を生かせるようにする」は女性の60歳代(83.2%)と80歳以上(82.1%)でともに8割を超えて高くなっている。「働くことの意味や多様な働き方などについての学習や職場体験を行う」は女性60歳代(73.9%)で7割を超えて高くなっている。(図表Ⅲ-3-9)

### 【経年比較】

過去の調査と比較すると、「男女が互いの性を理解するための教育を充実する」は平成27年度より7.9ポイント増加している。「働くことの意味や多様な働き方などについての学習や職場体験を行う」は平成27年度より4.9ポイント減少している。(図表Ⅲ-3-10)

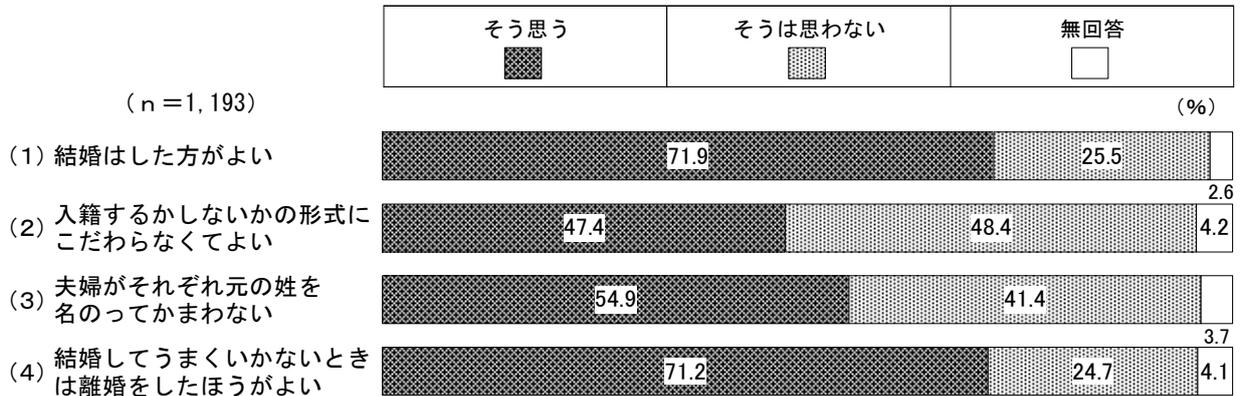
## 4. 結婚に関する意識

### (1) 結婚に関する意識

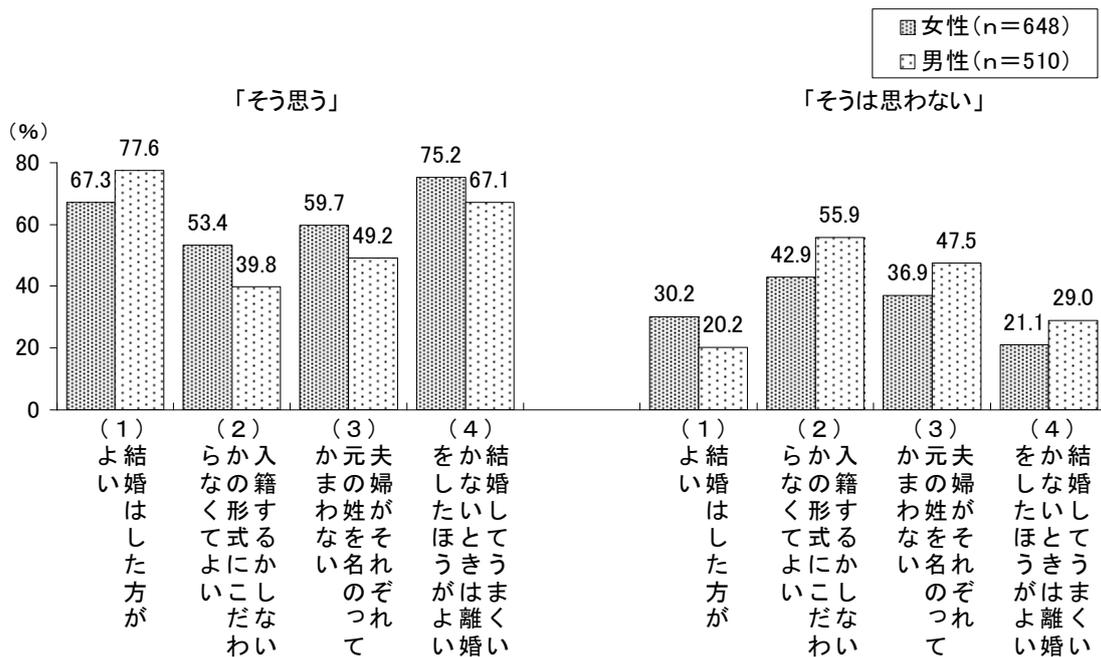
問7 結婚に関する次の考え方について、あなたはどのように思いますか。

(1)～(4)のそれぞれについて1つずつ選んでください。(○はそれぞれ1つ)

図表Ⅲ-4-1 結婚に関する意識



図表Ⅲ-4-2 結婚に関する意識—性別



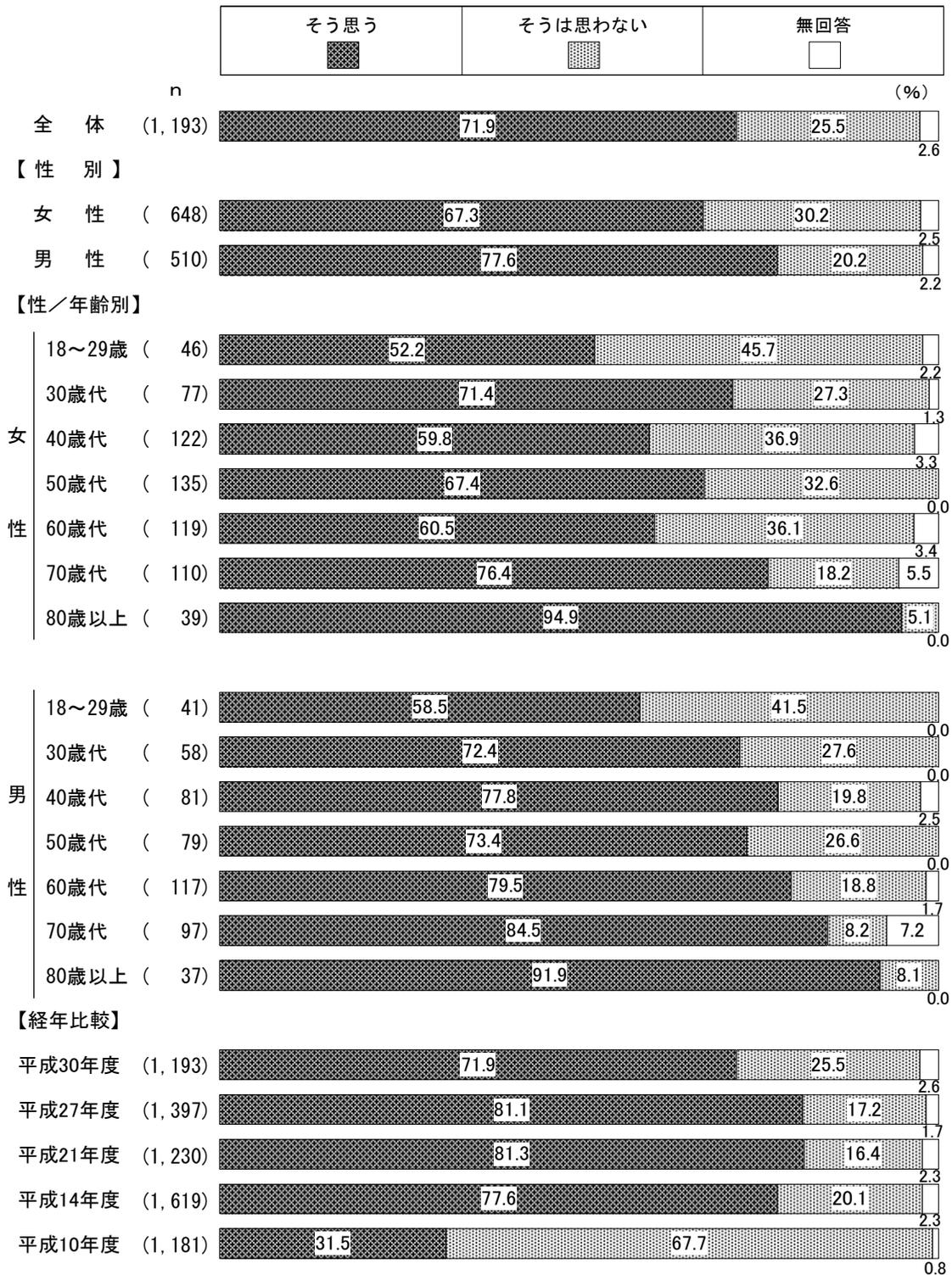
#### 【全体】

結婚に関する意識について4項目に分けて聞いたところ、「そう思う」は(1)結婚はした方がよい(71.9%)と(4)結婚してうまくいかないときは離婚をしたほうがよい(71.2%)がともに7割を超えて高く、次いで(3)夫婦がそれぞれ元の姓を名のってかまわない(54.9%)が5割半ばとなっている。

一方、「そうは思わない」は(2)入籍するかしないかの形式にこだわらなくてよい(48.4%)が5割近くで最も高くなっている。(図表Ⅲ-4-1)

図表Ⅲ-4-3 結婚に関する意識（1）結婚はした方がよい—性／年齢別、経年比較

※平成10年度は「人間の幸福は結婚にある」としていた。



**【性別】**

（1）結婚はした方がよいについて性別で見ると、「そう思う」は男性（77.6%）が女性（67.3%）より10.3ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-4-3）

**【性／年齢別】**

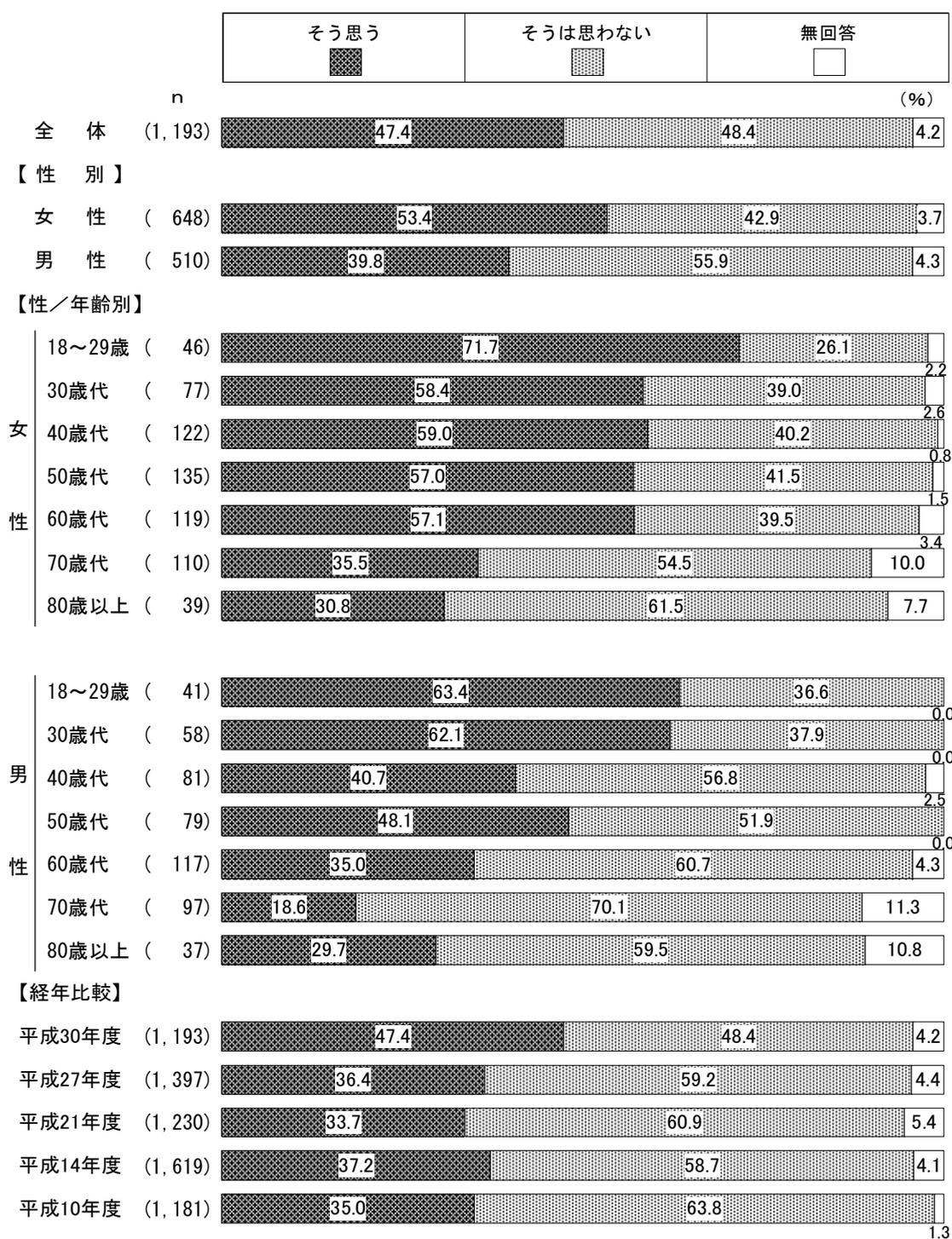
性／年齢別で見ると、「そう思う」は女性80歳以上（94.9%）と男性80歳以上（91.9%）でともに9割台と高くなっている。一方、「そうは思わない」は女性18～29歳（45.7%）で4割半ばと高くなっている。（図表Ⅲ-4-3）

**【経年比較】**

過去の調査と比較すると、「そう思う」は平成27年度より9.2ポイント減少している。（図表Ⅲ-4-3）

図表Ⅲ-4-4 結婚に関する意識

(2) 入籍するかしないかの形式にこだわらなくてよい—性/年齢別、経年比較



**【性別】**

(2) 入籍するかしないかの形式にこだわらなくてよいについて性別で見ると、「そう思う」は女性(53.4%)が男性(39.8%)より13.6ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-4-4)

**【性/年齢別】**

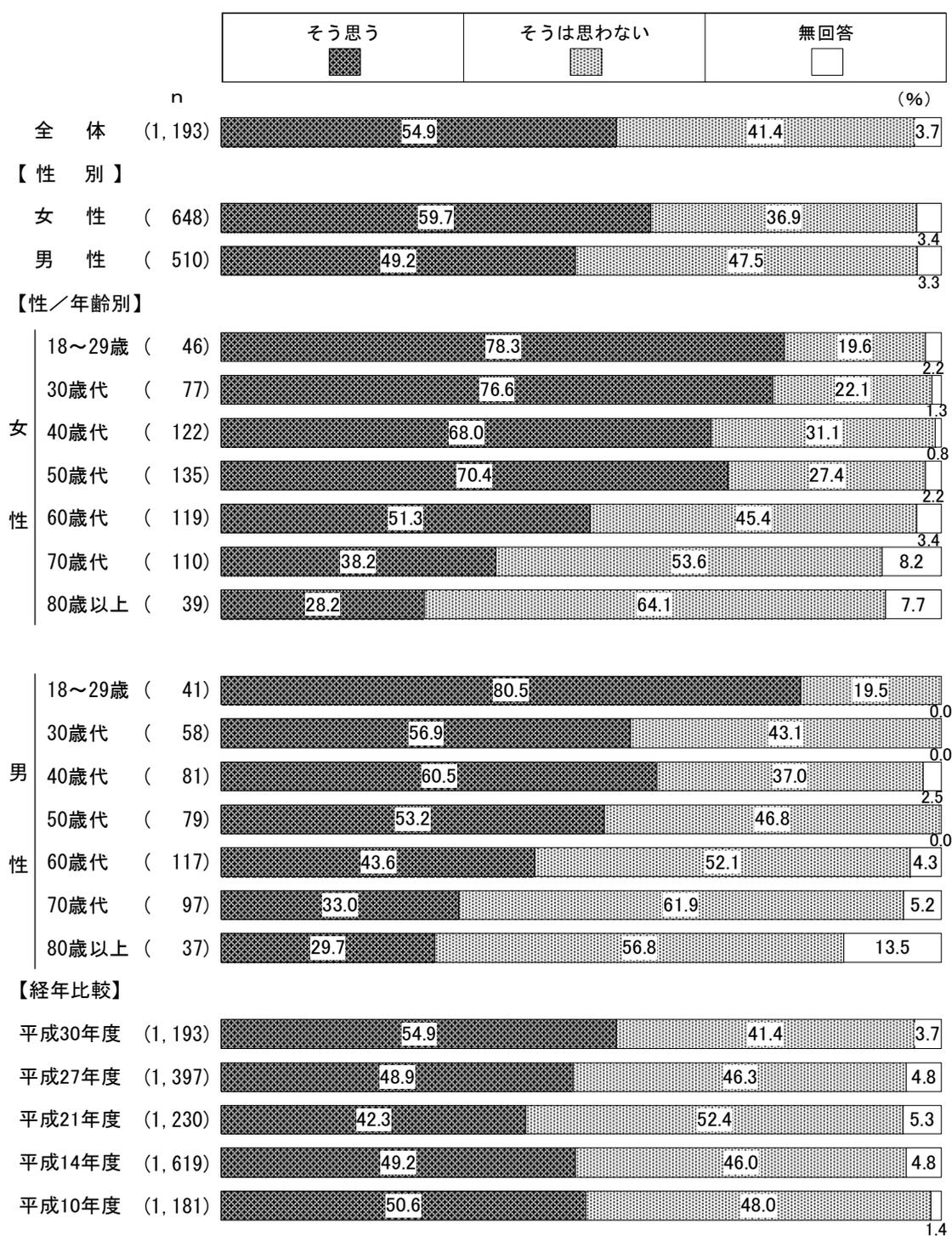
性/年齢別で見ると、「そう思う」は女性18~29歳(71.7%)で7割を超えて高くなっている。一方、「そうは思わない」は男性70歳代(70.1%)で7割と高くなっている。(図表Ⅲ-4-4)

**【経年比較】**

過去の調査と比較すると、「そう思う」は平成27年度より11.0ポイント増加している。(図表Ⅲ-4-4)

図表Ⅲ-4-5 結婚に関する意識

(3) 夫婦がそれぞれ元の姓を名のってかまわない—性／年齢別、経年比較



**【性別】**

(3) 夫婦がそれぞれ元の姓を名のってかまわないについて性別でみると、「そう思う」は女性(59.7%)が男性(49.2%)より10.5ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-4-5)

**【性／年齢別】**

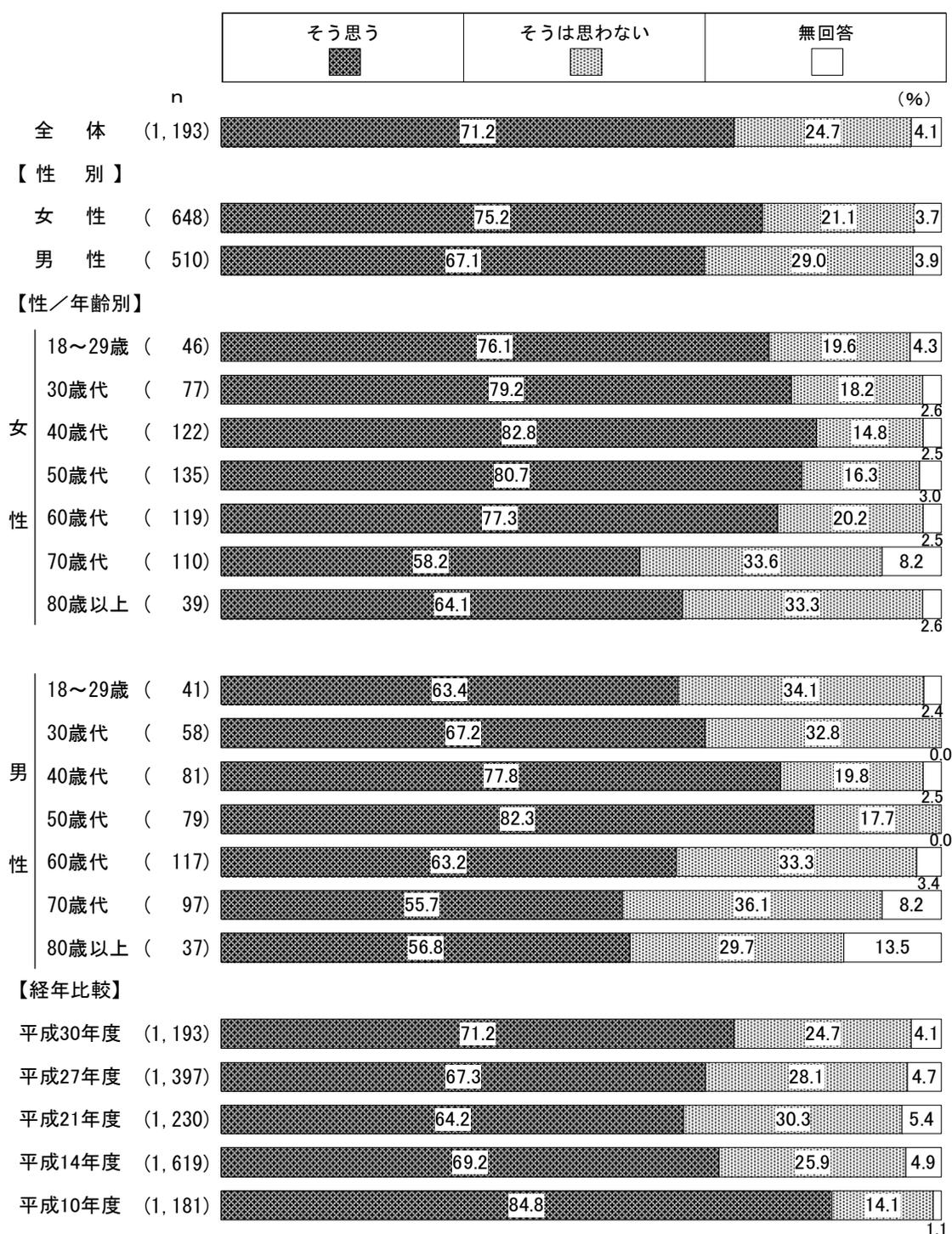
性／年齢別でみると、「そう思う」は男性18～29歳(80.5%)でほぼ8割と高くなっている。一方、「そうは思わない」は女性80歳以上(64.1%)で6割半ばと高くなっている。(図表Ⅲ-4-5)

**【経年比較】**

過去の調査と比較すると、「そう思う」は平成27年度より6.0ポイント増加している。(図表Ⅲ-4-5)

図表Ⅲ-4-6 結婚に関する意識

(4) 結婚してうまくいかないときは離婚をしたほうがよい—性／年齢別、経年比較



**【性別】**

(4) 結婚してうまくいかないときは離婚をしたほうがよいについて性別で見ると、「そう思う」は女性(75.2%)が男性(67.1%)より8.1ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-4-6)

**【性／年齢別】**

性／年齢別で見ると、「そう思う」は女性の40歳代(82.8%)、50歳代(80.7%)と男性50歳代(82.3%)でそれぞれ8割台と高くなっている。(図表Ⅲ-4-6)

**【経年比較】**

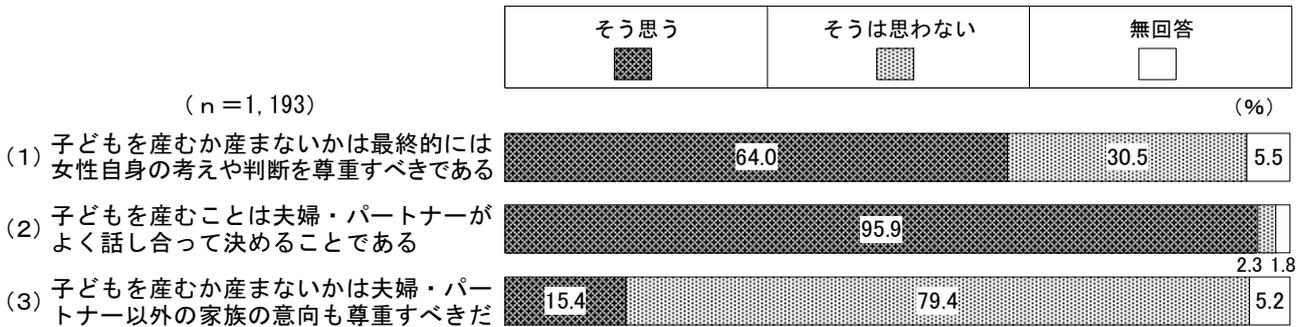
過去の調査と比較すると、「そう思う」は平成27年度より3.9ポイント増加している。(図表Ⅲ-4-6)

## 5. 出産に関する意識

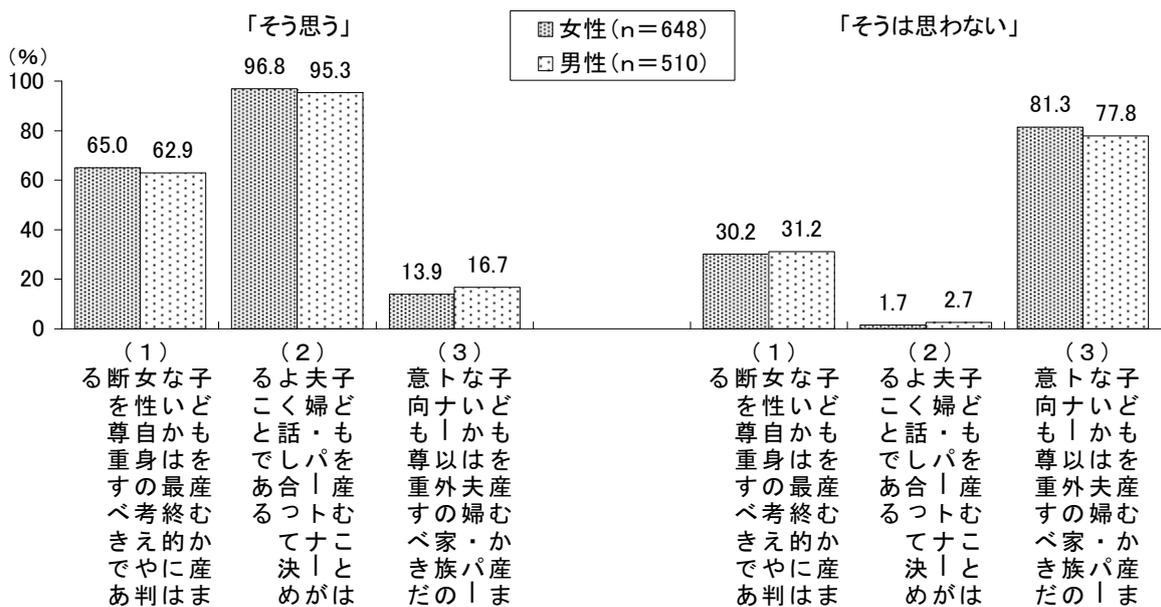
### (1) 出産についての考え

問8 女性が子どもを産むことについての次にあげる考えをあなたはどのように思いますか。  
 (1) ~ (3) のそれぞれについて1つずつ選んでください。(○はそれぞれ1つ)

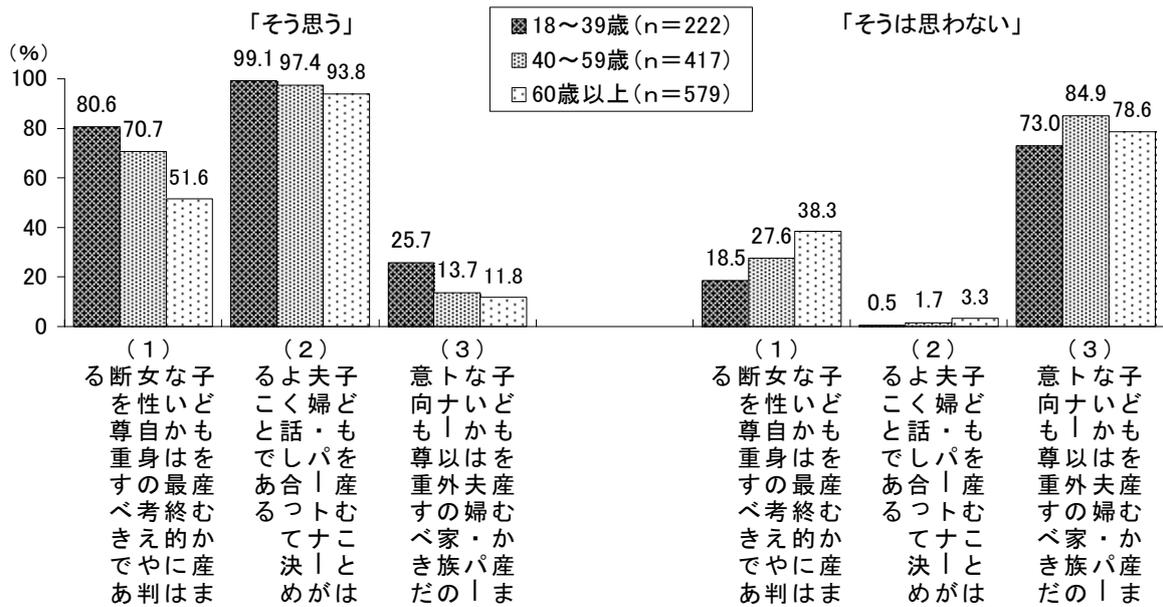
図表Ⅲ-5-1 出産についての考え



図表Ⅲ-5-2 出産についての考え—性別



図表Ⅲ-5-3 出産についての考え—年代別



【全体】

出産についての考えについて3項目に分けて聞いたところ、「そう思う」は(2)子どもを産むことは夫婦・パートナーがよく話し合っ決めて決めることである(95.9%)が9割半ばで最も高く、次いで(1)子どもを産むか産まないかは最終的には女性自身の考えや判断を尊重すべきである(64.0%)が6割半ばとなっている。

一方、「そうは思わない」は(3)子どもを産むか産まないかは夫婦・パートナー以外の家族の意向も尊重すべきだ(79.4%)がほぼ8割で最も高くなっている。(図表Ⅲ-5-1)

【性別】

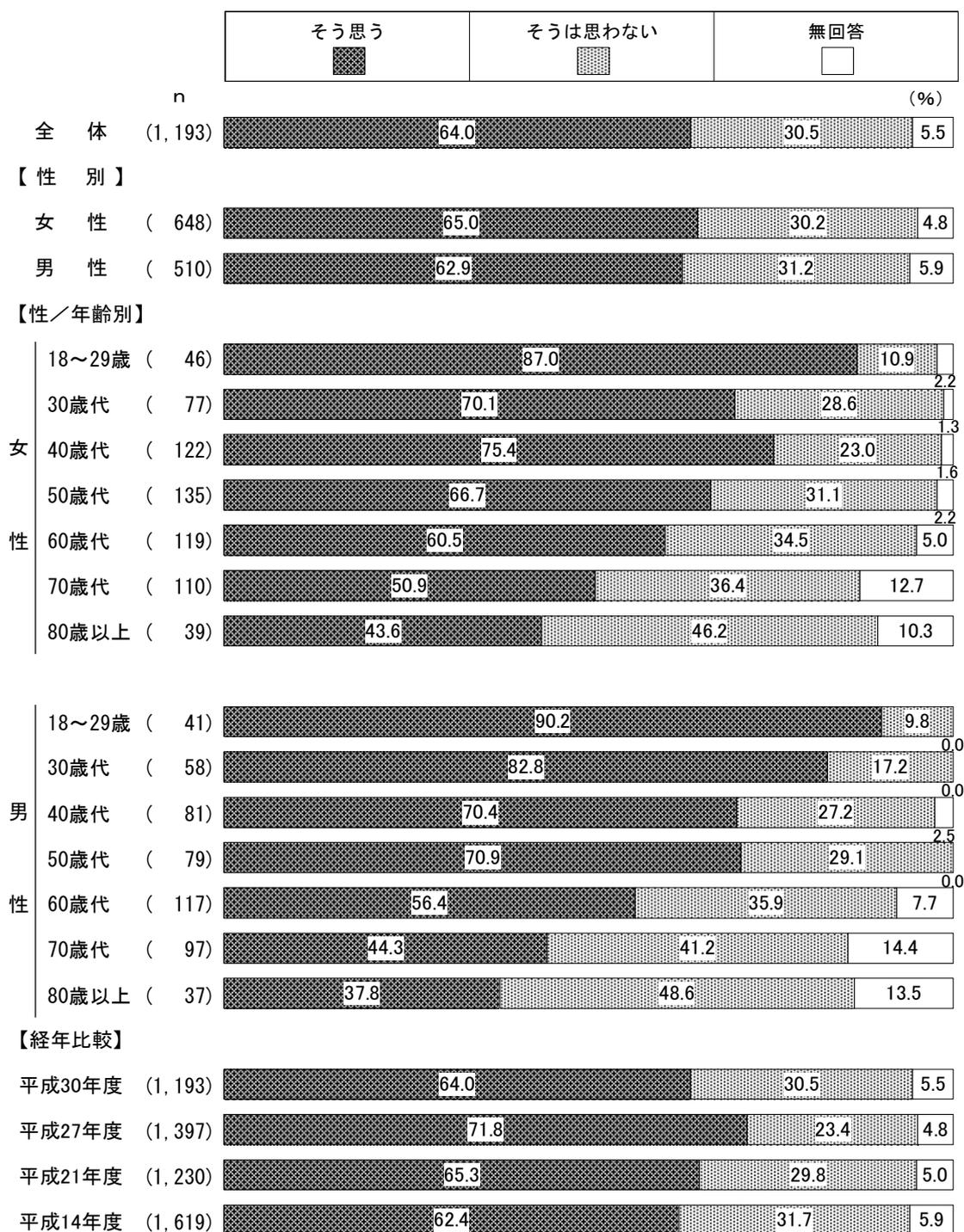
性別でみると、大きな傾向の違いはみられない。(図表Ⅲ-5-2)

【年代別】

年代別でみると、「そう思う」は、(1)子どもを産むか産まないかは最終的には女性自身の考えや判断を尊重すべきであるでは、18~39歳(80.6%)でほぼ8割と高くなっている。(3)子どもを産むか産まないかは夫婦・パートナー以外の家族の意向も尊重すべきだでは、18~39歳(25.7%)で2割半ばと高くなっている。(図表Ⅲ-5-3)

図表Ⅲ-5-4 出産についての考え

(1) 子どもを産むか産まないかは最終的には女性自身の考えや判断を尊重すべきである—性／年齢別、経年比較



【性別】

(1) 子どもを産むか産まないかは最終的には女性自身の考えや判断を尊重すべきであるについて性別でみると、大きな傾向の違いはみられない。(図表Ⅲ-5-4)

【性／年齢別】

性／年齢別でみると、「そう思う」は男性18～29歳(90.2%)で9割、女性18～29歳(87.0%)で9割近くと高くなっている。(図表Ⅲ-5-4)

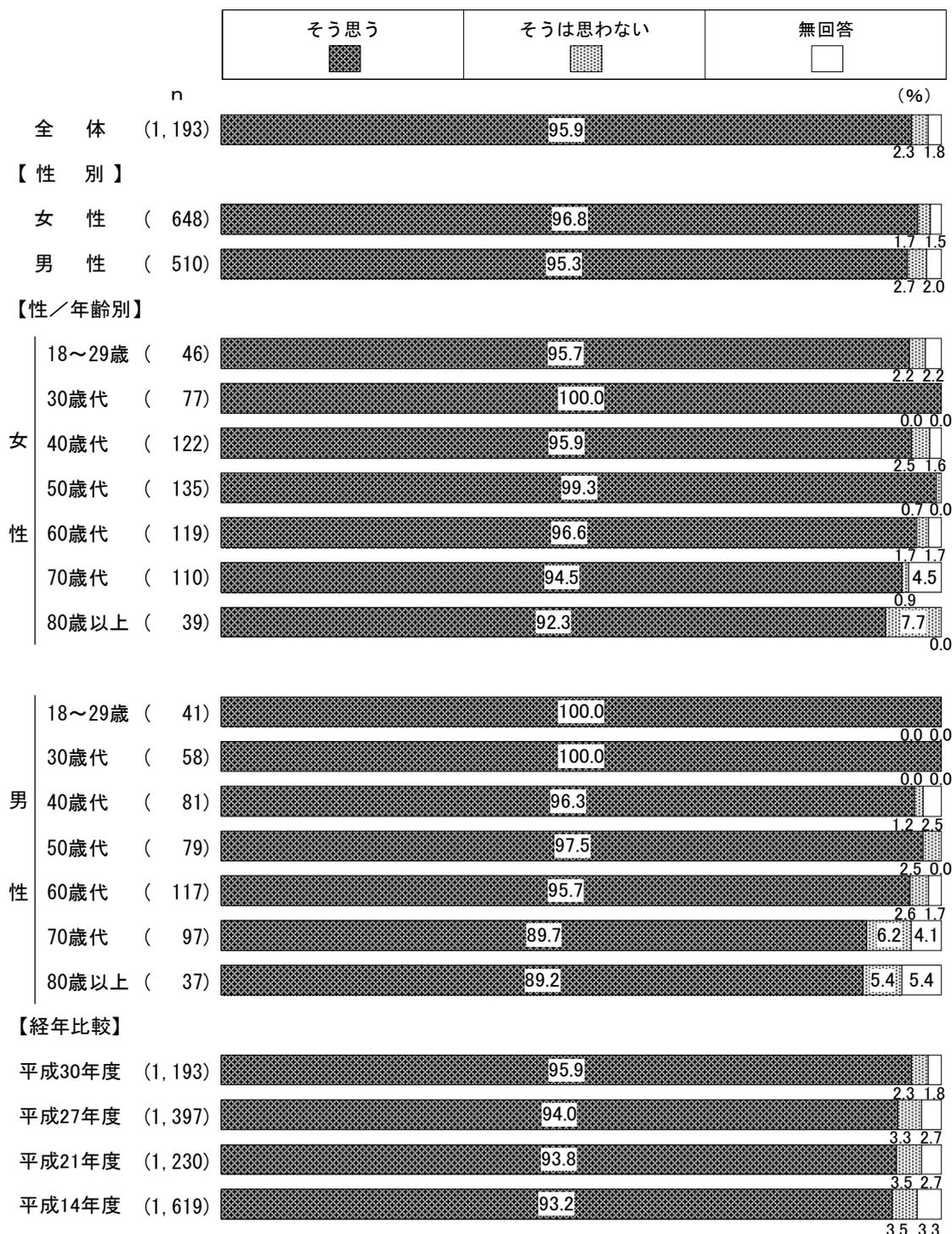
【経年比較】

過去の調査と比較すると、「そう思う」は平成27年度より7.8ポイント減少している。(図表Ⅲ-5-4)

図表Ⅲ-5-5 出産についての考え

(2) 子どもを産むことは夫婦・パートナーがよく話し合っで決めることである一性/年齢別、経年比較

※平成27年度以前は「子どもを産むことは夫婦・カップルがよく話し合っで決めることである」としていた。



【性別】

(2) 子どもを産むことは夫婦・パートナーがよく話し合っで決めることであるについて性別でみると、大きな傾向の違いはみられない。(図表Ⅲ-5-5)

【性/年齢別】

性/年齢別でみると、大きな傾向の違いはみられない。(図表Ⅲ-5-5)

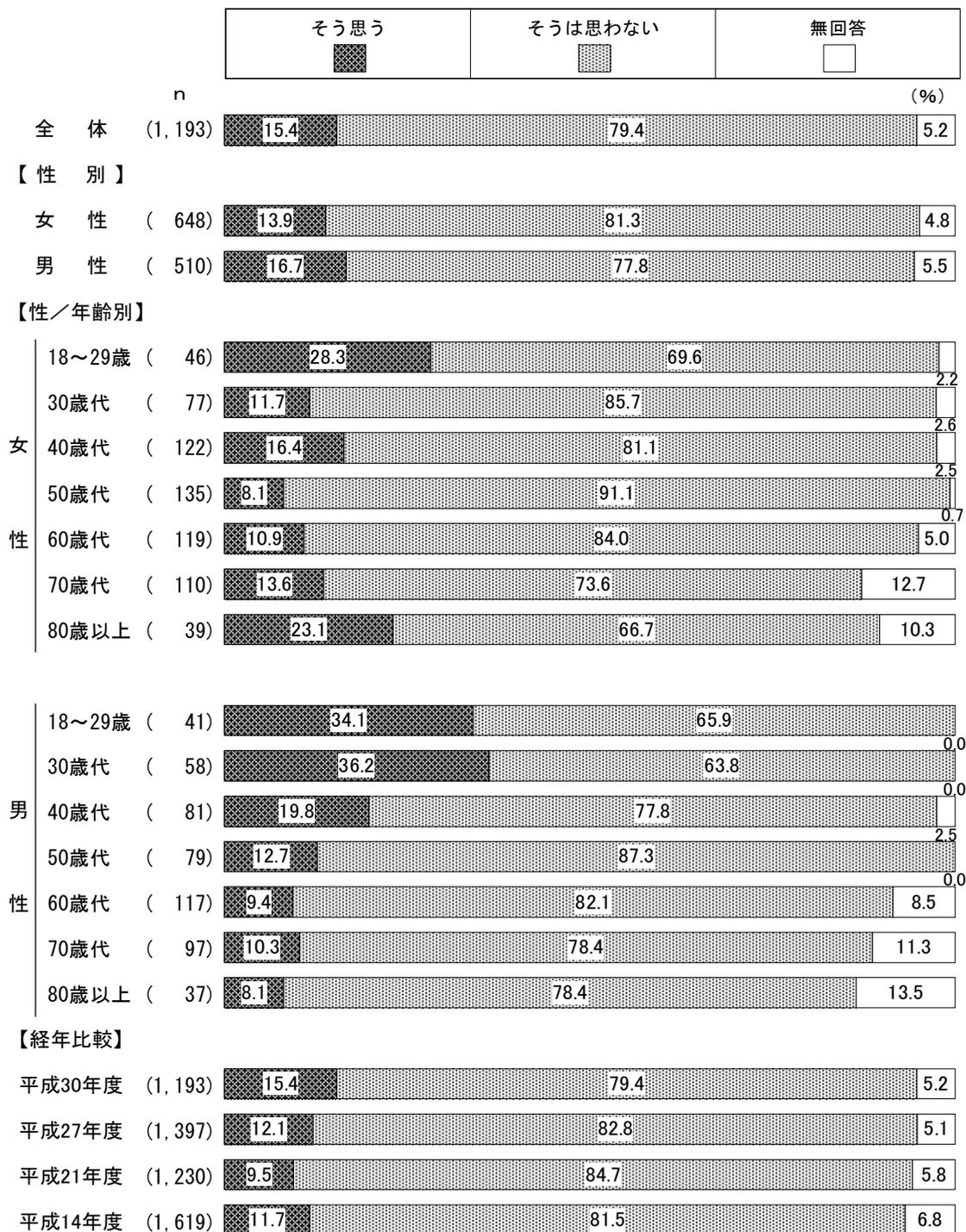
【経年比較】

過去の調査と比較すると、大きな傾向の違いはみられない。(図表Ⅲ-5-5)

図表Ⅲ-5-6 出産についての考え

(3) 子どもを産むか産まないかは夫婦・パートナー以外の家族の意向も尊重すべきだー性／年齢別、経年比較

※平成27年度以前は「子どもを産むか産まないかは夫婦・カップル以外の家族の意向も尊重すべきだ」としていた。



**【性別】**

(3) 子どもを産むか産まないかは夫婦・パートナー以外の家族の意向も尊重すべきだについて性別で見ると、大きな傾向の違いはみられない。(図表Ⅲ-5-6)

**【性／年齢別】**

性／年齢別で見ると、「そう思う」は男性の18～29歳(34.1%)と30歳代(36.2%)でともに3割半ばと高くなっている。(図表Ⅲ-5-6)

**【経年比較】**

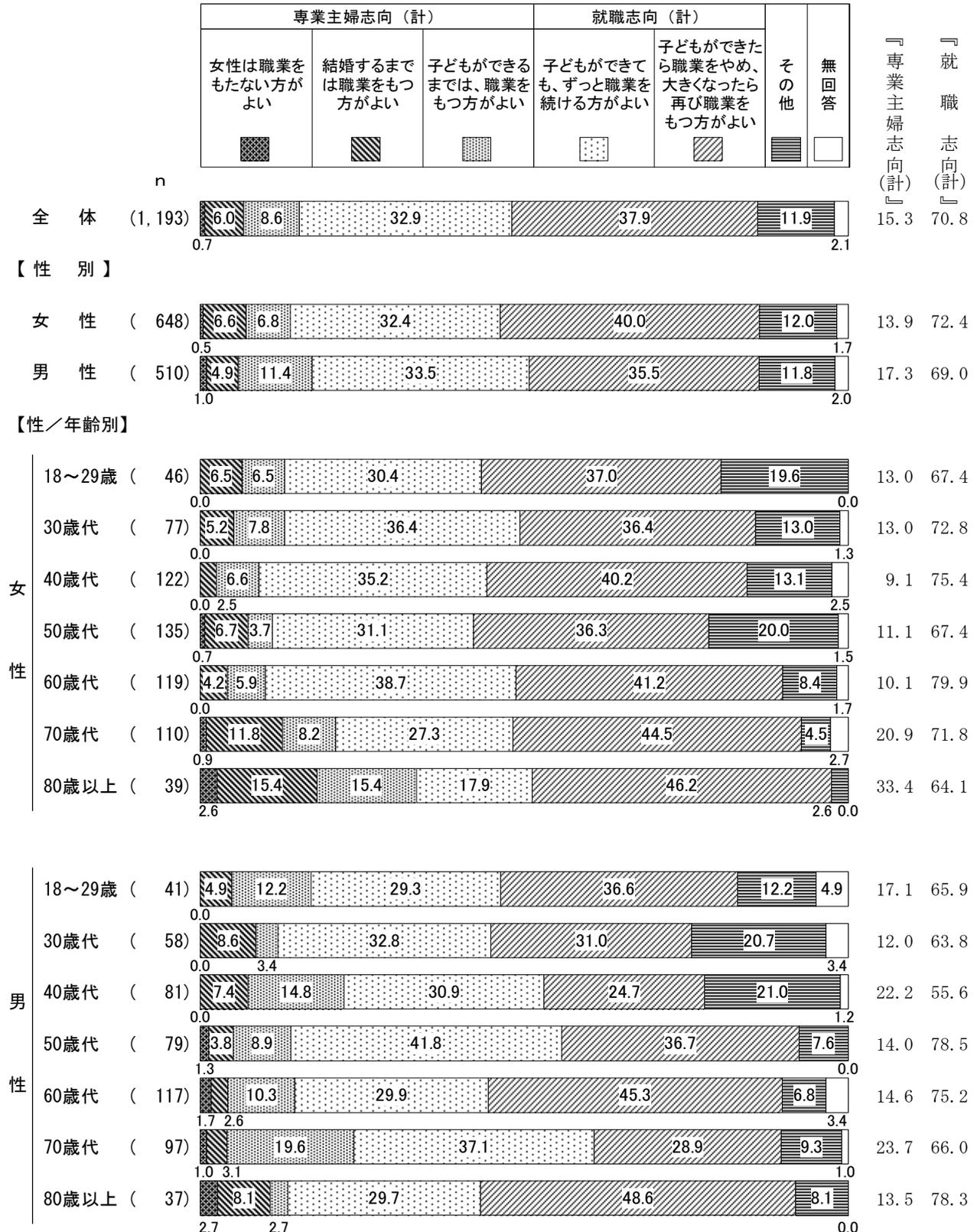
過去の調査と比較すると、「そう思う」は平成27年度より3.3ポイント増加している。(図表Ⅲ-5-6)

## 6. 職業に関する意識

### (1) 女性が職業をもつことに対する意識

問9 一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか。  
次の中からあなたのお考えに近いものを選んでください。(○は1つ)

図表Ⅲ-6-1 女性が職業をもつことに対する意識—性/年齢別



### 【全体】

女性が職業をもつことに対する意識を聞いたところ、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」(37.9%)が4割近くで最も高く、これと「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」(32.9%)を合わせた『就職志向(計)』(70.8%)がほぼ7割となっている。

一方、「女性は職業をもたない方がよい」(0.7%)、「結婚するまでは職業をもつ方がよい」(6.0%)、「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」(8.6%)の3つを合わせた『専業主婦志向(計)』(15.3%)は1割半ばとなっている。(図表Ⅲ-6-1)

### 【性別】

性別でみると、『就職志向(計)』は女性(72.4%)が男性(69.0%)より3.4ポイント高くなっている。一方、『専業主婦志向(計)』は男性(17.3%)が女性(13.9%)より3.4ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-6-1)

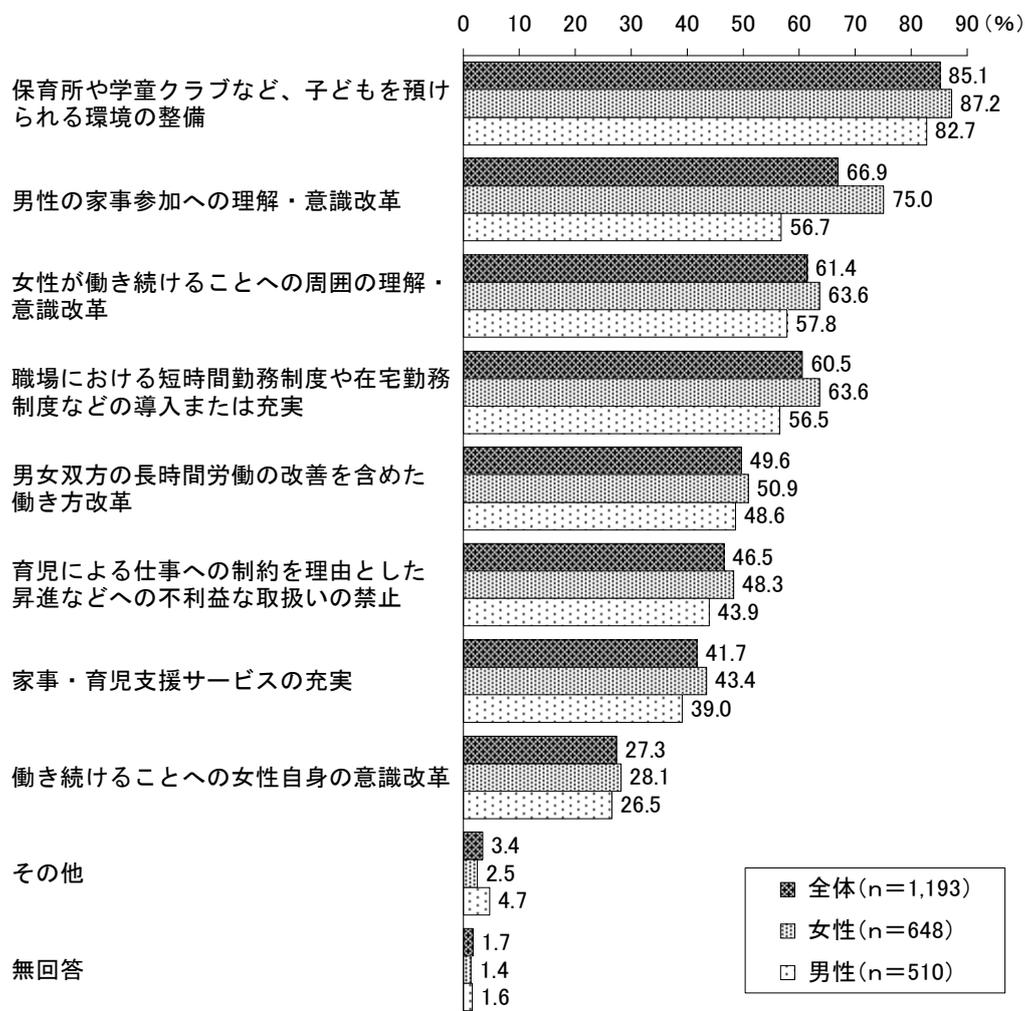
### 【性／年齢別】

性／年齢別でみると、『就職志向(計)』は女性60歳代(79.9%)で8割、男性の50歳代(78.5%)と80歳以上(78.3%)でともに8割近くと高くなっている。一方、『専業主婦志向(計)』は女性80歳以上(33.4%)で3割を超えて高くなっている。(図表Ⅲ-6-1)

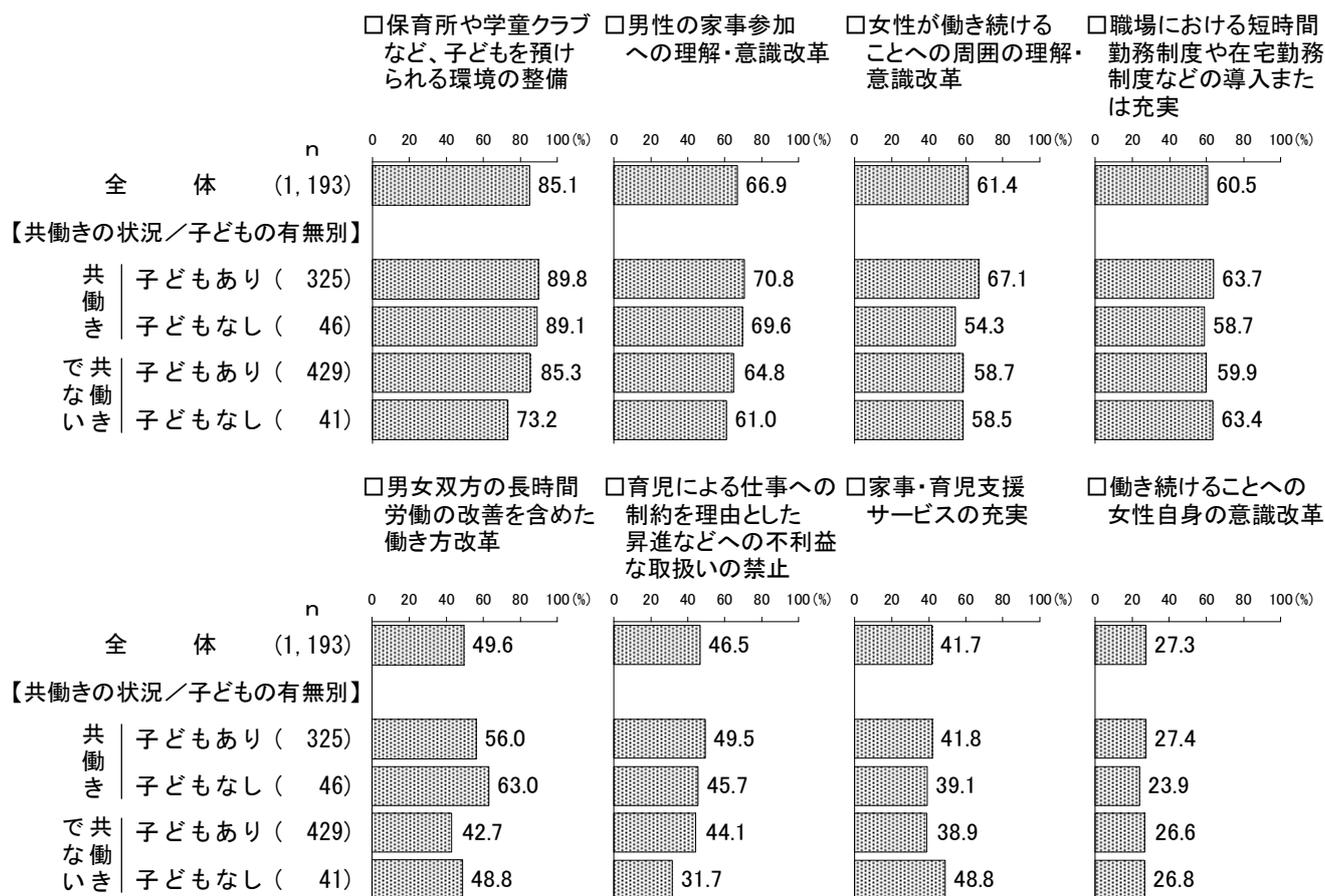
(2) 女性が出産後も働き続けるために必要なこと

問10 女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思えますか。(〇はいくつでも)

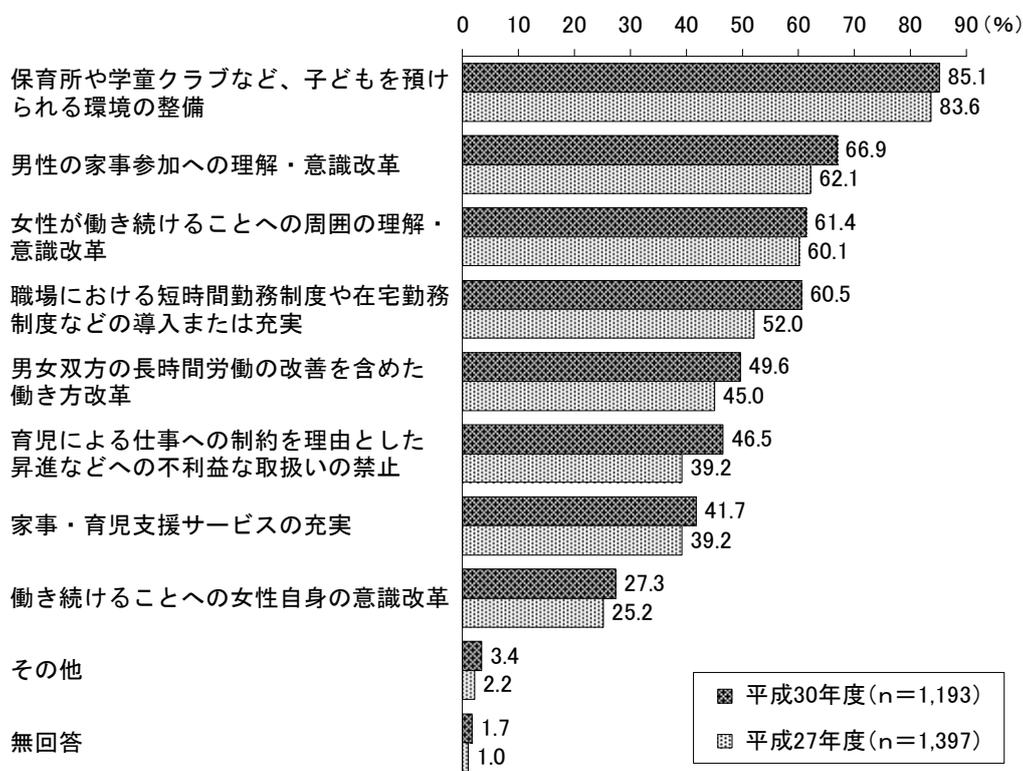
図表Ⅲ-6-2 女性が出産後も働き続けるために必要なことー性別



図表Ⅲ-6-3 女性が出産後も働き続けるために必要なことー共働きの状況／子どもの有無別



図表Ⅲ-6-4 女性が出産後も働き続けるために必要なことー経年比較



※平成27年度は「職場における短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入または充実」を「短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入」としていた。

※平成27年度は「育児による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止」を「育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止」としていた。

### 【全体】

女性が出産後も働き続けるために必要なことを聞いたところ、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」(85.1%)が8割半ばで最も高く、次いで「男性の家事参加への理解・意識改革」(66.9%)、「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」(61.4%)の順となっている。(図表Ⅲ-6-2)

### 【性別】

性別でみると、「男性の家事参加への理解・意識改革」は女性(75.0%)が男性(56.7%)より18.3ポイント高くなっている。「職場における短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入または充実」は女性(63.6%)が男性(56.5%)より7.1ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-6-2)

### 【共働きの状況／子どもの有無別】

共働きの状況／子どもの有無別でみると、「男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革」は共働きで子どもがいない人(63.0%)で6割を超えて高くなっている。(図表Ⅲ-6-3)

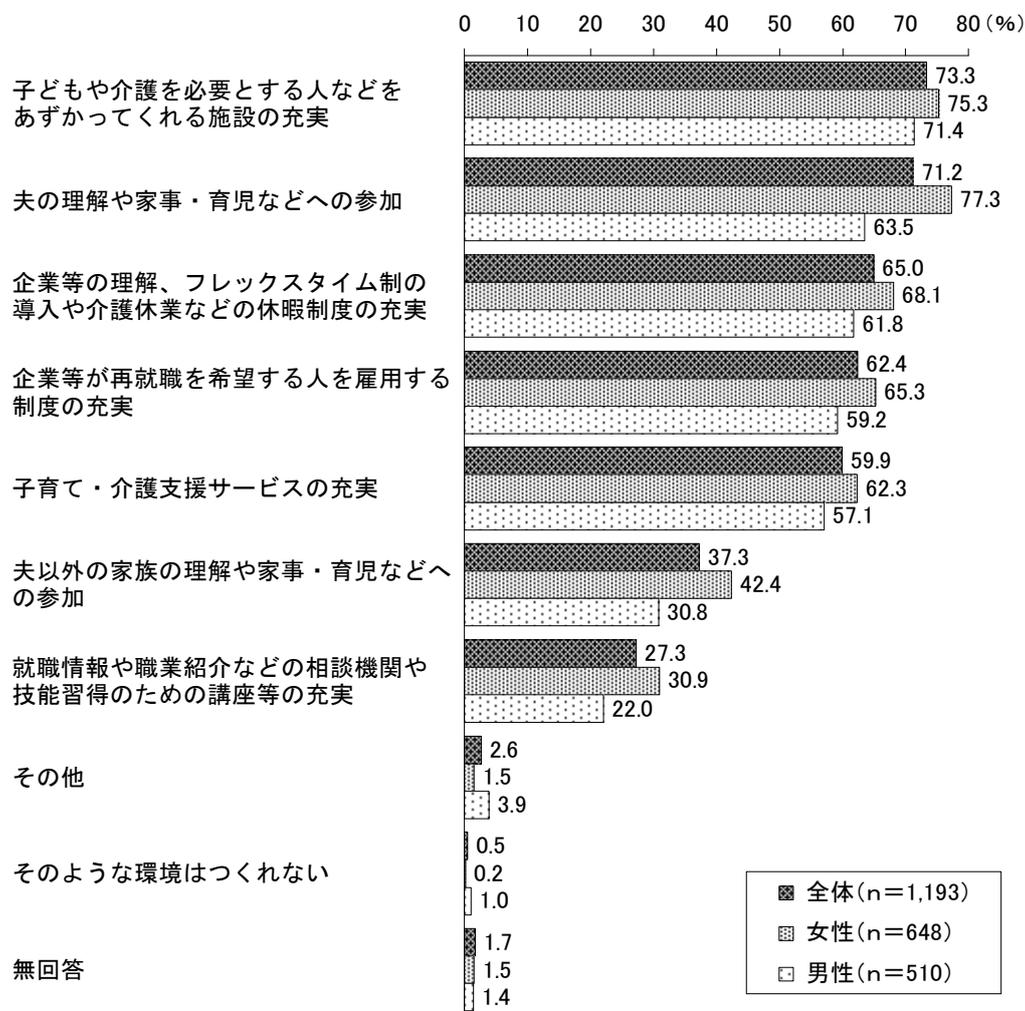
### 【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、「職場における短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入または充実」は8.5ポイント、「育児による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止」は7.3ポイント、ともに増加している。(図表Ⅲ-6-4)

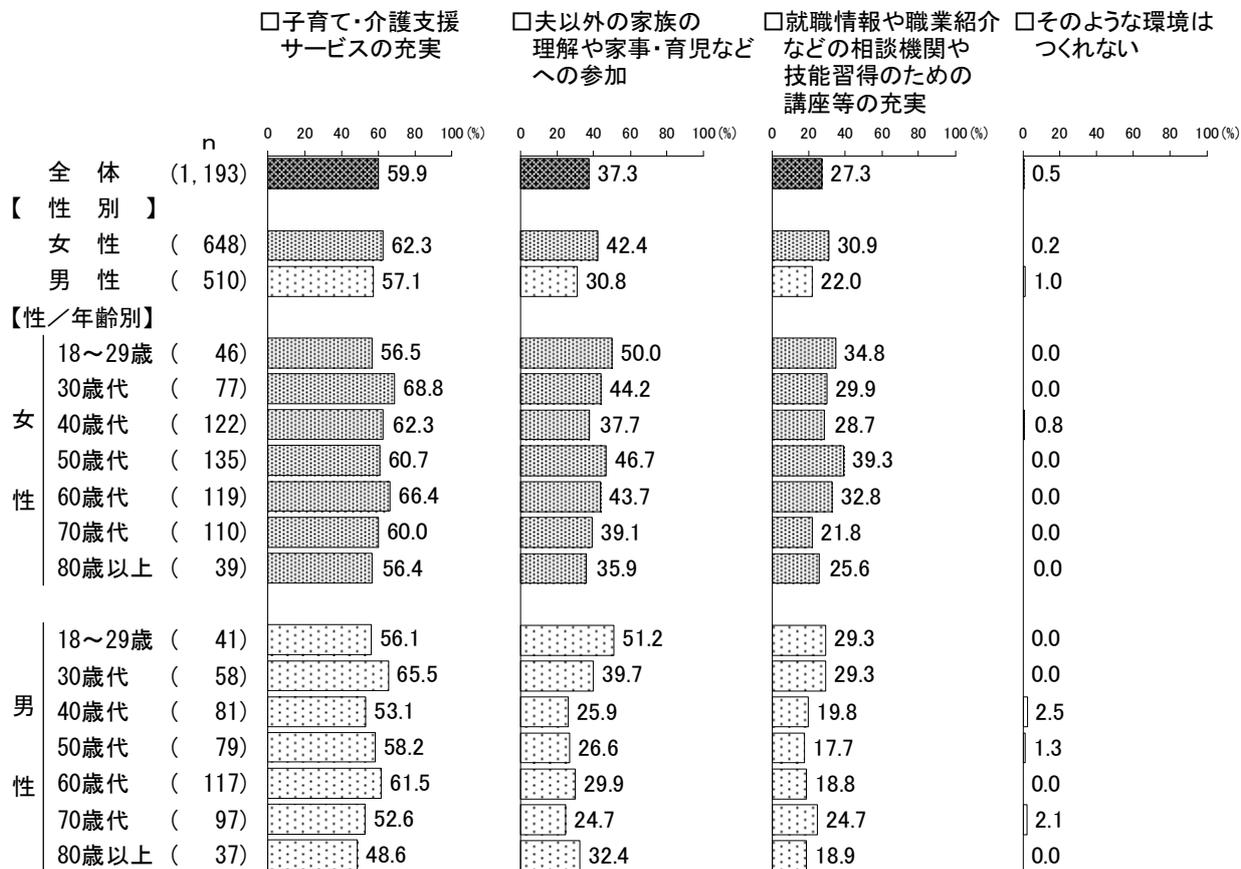
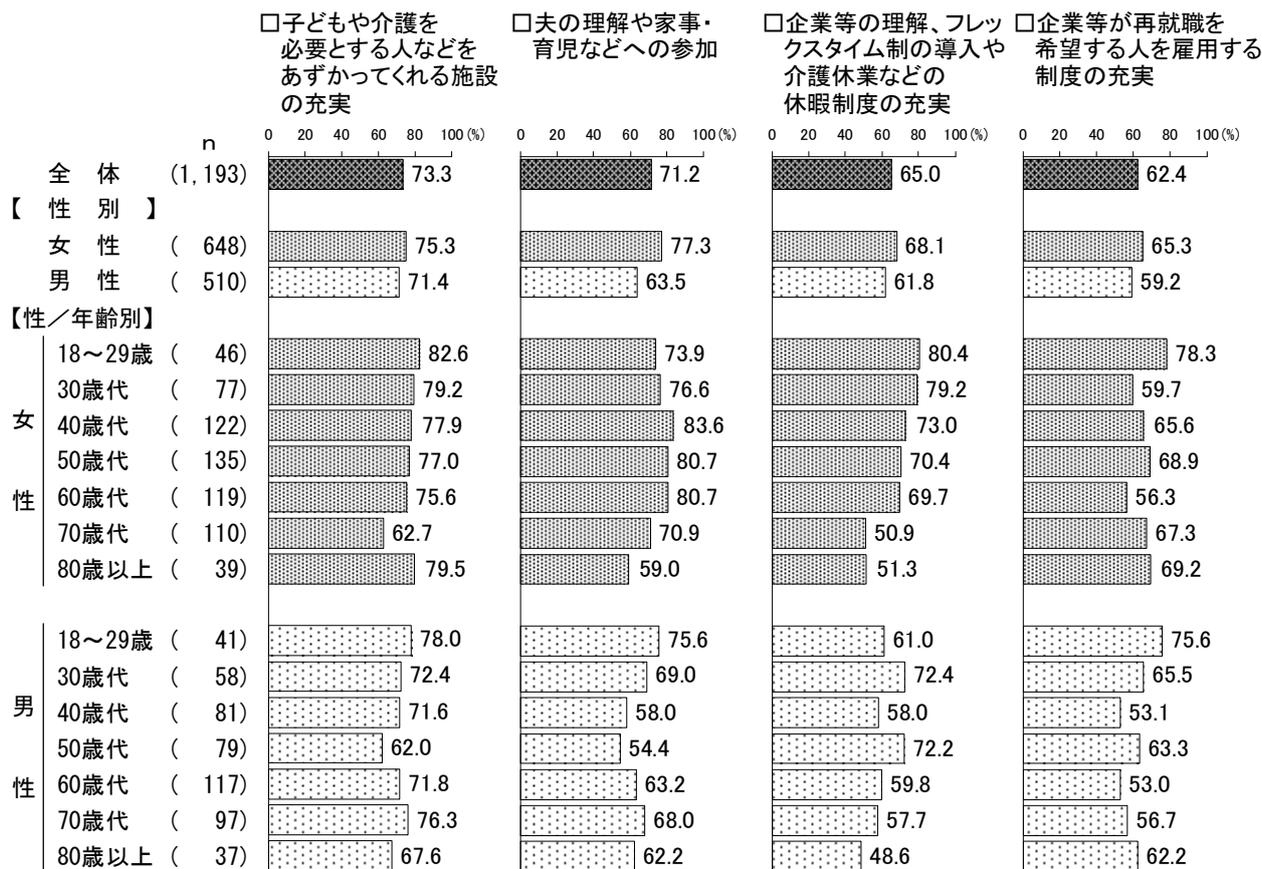
### (3) 女性の再雇用環境対策

問11 子育てや介護等でいったん仕事を中断した女性が、再就職・再起業等、再チャレンジできる環境を作るためにどのような対策が必要と考えますか。(〇はいくつでも)

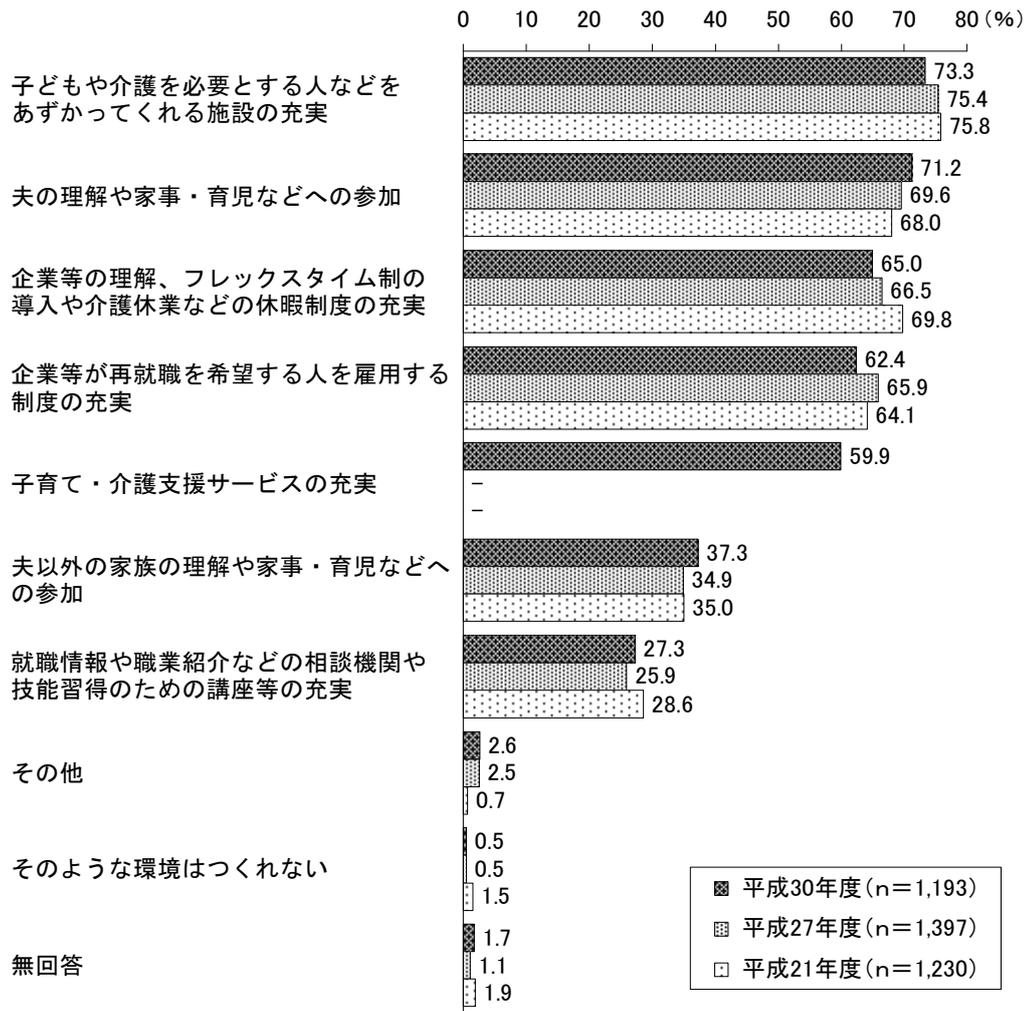
図表Ⅲ-6-5 女性の再雇用環境対策－性別



図表Ⅲ-6-6 女性の再雇用環境対策一性／年齢別



図表Ⅲ-6-7 女性の再雇用環境対策一経年比較



※「子育て・介護支援サービスの充実」は平成30年度から追加した選択肢。

※平成27年度以前は「企業等の理解、フレックスタイム制の導入や介護休業などの休暇制度の充実」を「企業等事業所の理解、フレックスタイム制の導入や介護休業などの休暇制度の充実」としていた。

### 【全体】

女性の再雇用環境対策を聞いたところ、「子どもや介護を必要とする人などをあずかってくれる施設の充実」(73.3%)と「夫の理解や家事・育児などへの参加」(71.2%)がともに7割を超えて高く、次いで「企業等の理解、フレックスタイム制の導入や介護休業などの休暇制度の充実」(65.0%)が6割半ばとなっている。(図表Ⅲ-6-5)

### 【性別】

性別でみると、「夫の理解や家事・育児などへの参加」は女性(77.3%)が男性(63.5%)より13.8ポイント高くなっている。「夫以外の家族の理解や家事・育児などへの参加」は女性(42.4%)が男性(30.8%)より11.6ポイント高くなっている。「就職情報や職業紹介などの相談機関や技能習得のための講座等の充実」は女性(30.9%)が男性(22.0%)より8.9ポイント高くなっている。

(図表Ⅲ-6-5)

### 【性／年齢別】

性／年齢別でみると、「夫の理解や家事・育児などへの参加」は女性40歳代(83.6%)で8割を超えて高くなっている。「企業等の理解、フレックスタイム制の導入や介護休業などの休暇制度の充実」は女性の18～29歳(80.4%)と30歳代(79.2%)でほぼ8割と高くなっている。「企業等が再就職を希望する人を雇用する制度の充実」は女性18～29歳(78.3%)で8割近くと高くなっている。(図表Ⅲ-6-6)

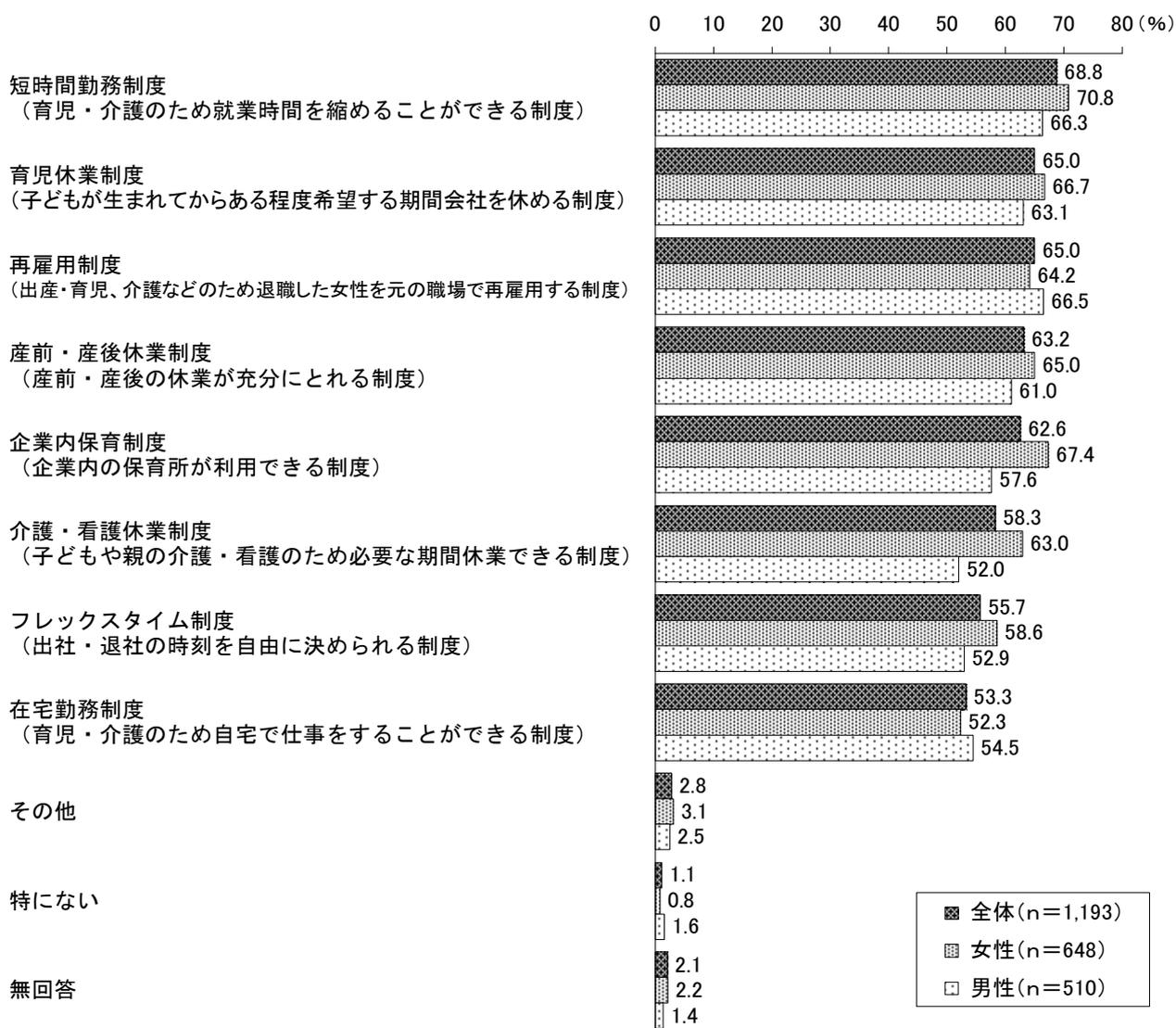
### 【経年比較】

過去の調査と比較すると、大きな傾向の違いはみられない。(図表Ⅲ-6-7)

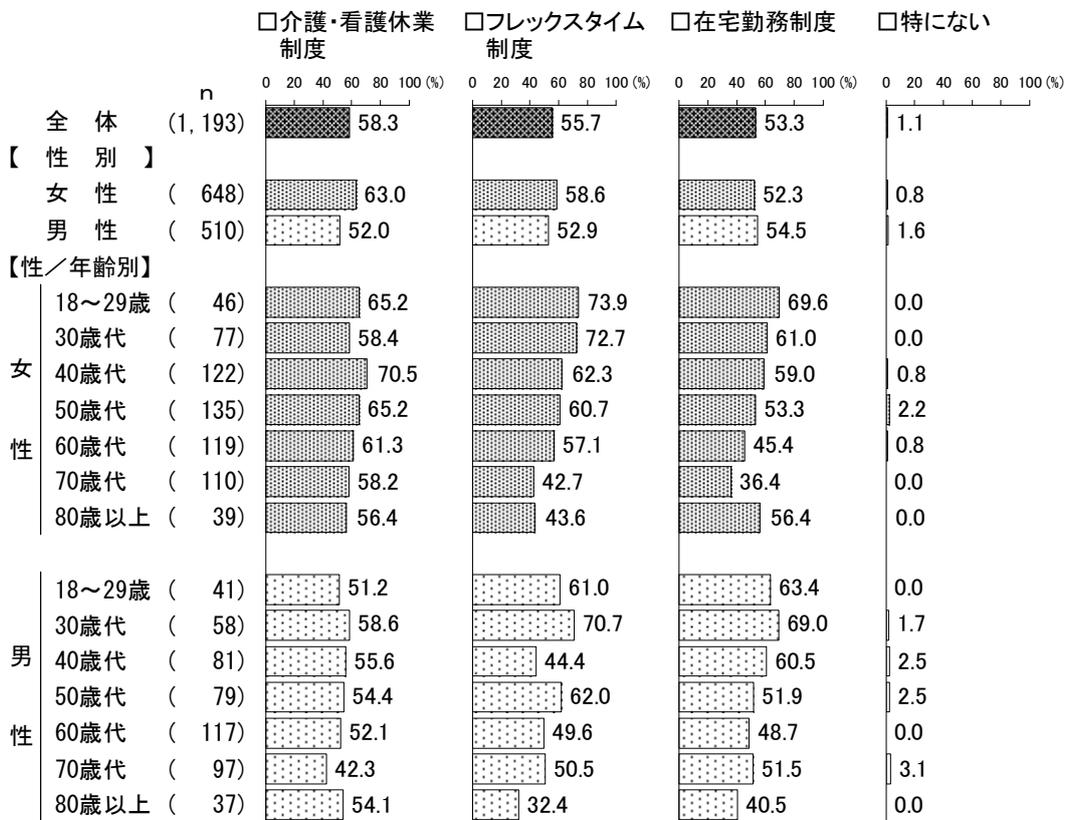
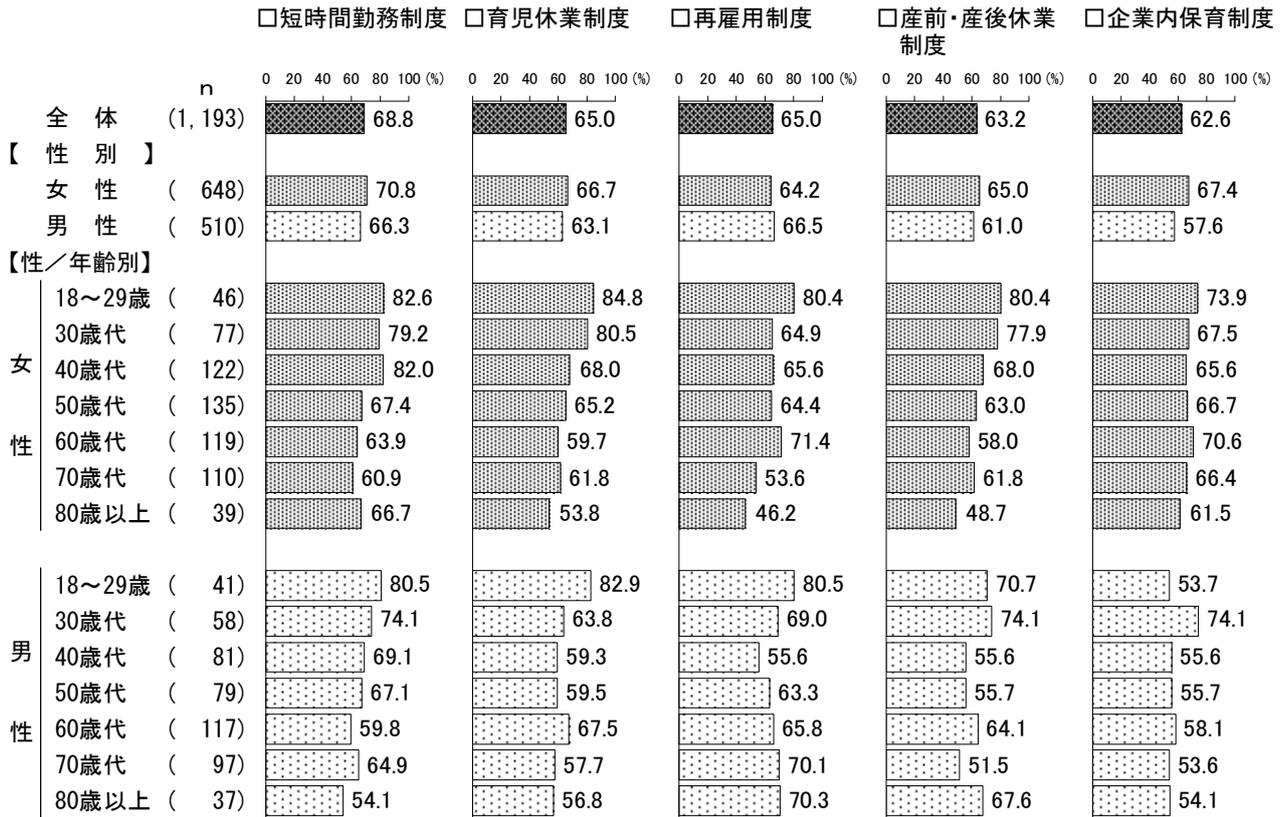
#### (4) 働きやすい職場環境に必要な制度

問12 男女が共に働きやすい職場環境を作るためにはどんな制度が必要だと思いますか。  
次の中から必要だと思うものを選んでください。(〇はいくつでも)

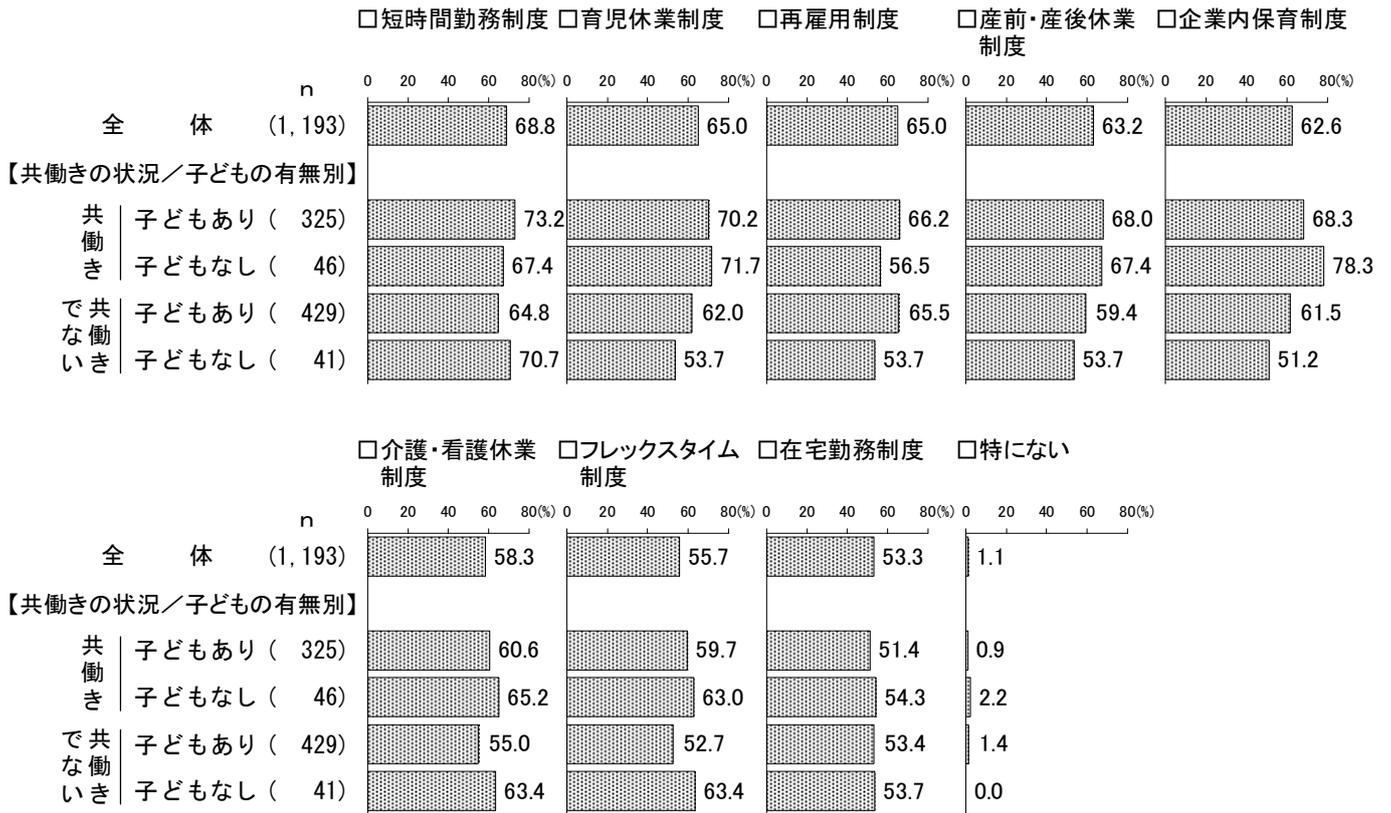
図表Ⅲ-6-8 働きやすい職場環境に必要な制度－性別



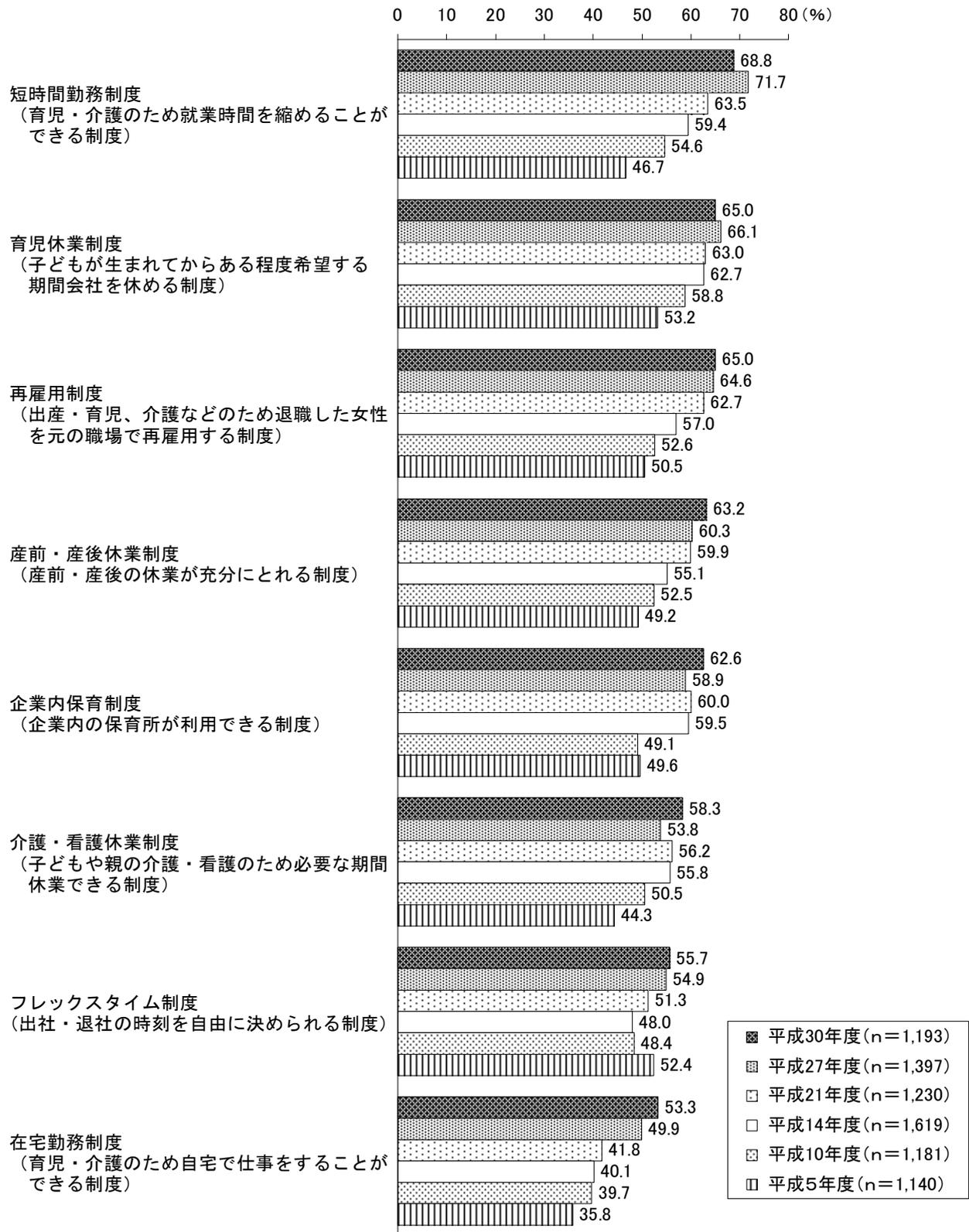
図表Ⅲ-6-9 働きやすい職場環境に必要な制度－性／年齢別



図表Ⅲ-6-10 働きやすい職場環境に必要な制度－共働きの状況／子どもの有無別



図表Ⅲ-6-11 働きやすい職場環境に必要な制度—経年比較



### 【全体】

働きやすい職場環境に必要な制度を聞いたところ、「短時間勤務制度」(68.8%)が7割近くで最も高く、次いで「育児休業制度」(65.0%)と「再雇用制度」(65.0%)がともに6割半ばとなっている。(図表Ⅲ-6-8)

### 【性別】

性別で見ると、「介護・看護休業制度」は女性(63.0%)が男性(52.0%)より11.0ポイント高くなっている。「企業内保育制度」は女性(67.4%)が男性(57.6%)より9.8ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-6-8)

### 【性／年齢別】

性／年齢別で見ると、「短時間勤務制度」は女性の18～29歳(82.6%)と40歳代(82.0%)でともに8割を超えて高くなっている。「育児休業制度」は女性18～29歳(84.8%)で8割半ばと高くなっている。「再雇用制度」は女性18～29歳(80.4%)と男性18～29歳(80.5%)でともにほぼ8割と高くなっている。(図表Ⅲ-6-9)

### 【共働きの状況／子どもの有無別】

共働きの状況／子どもの有無別で見ると、「企業内保育制度」は共働きで子どもがいない人(78.3%)で8割近くと高くなっている。(図表Ⅲ-6-10)

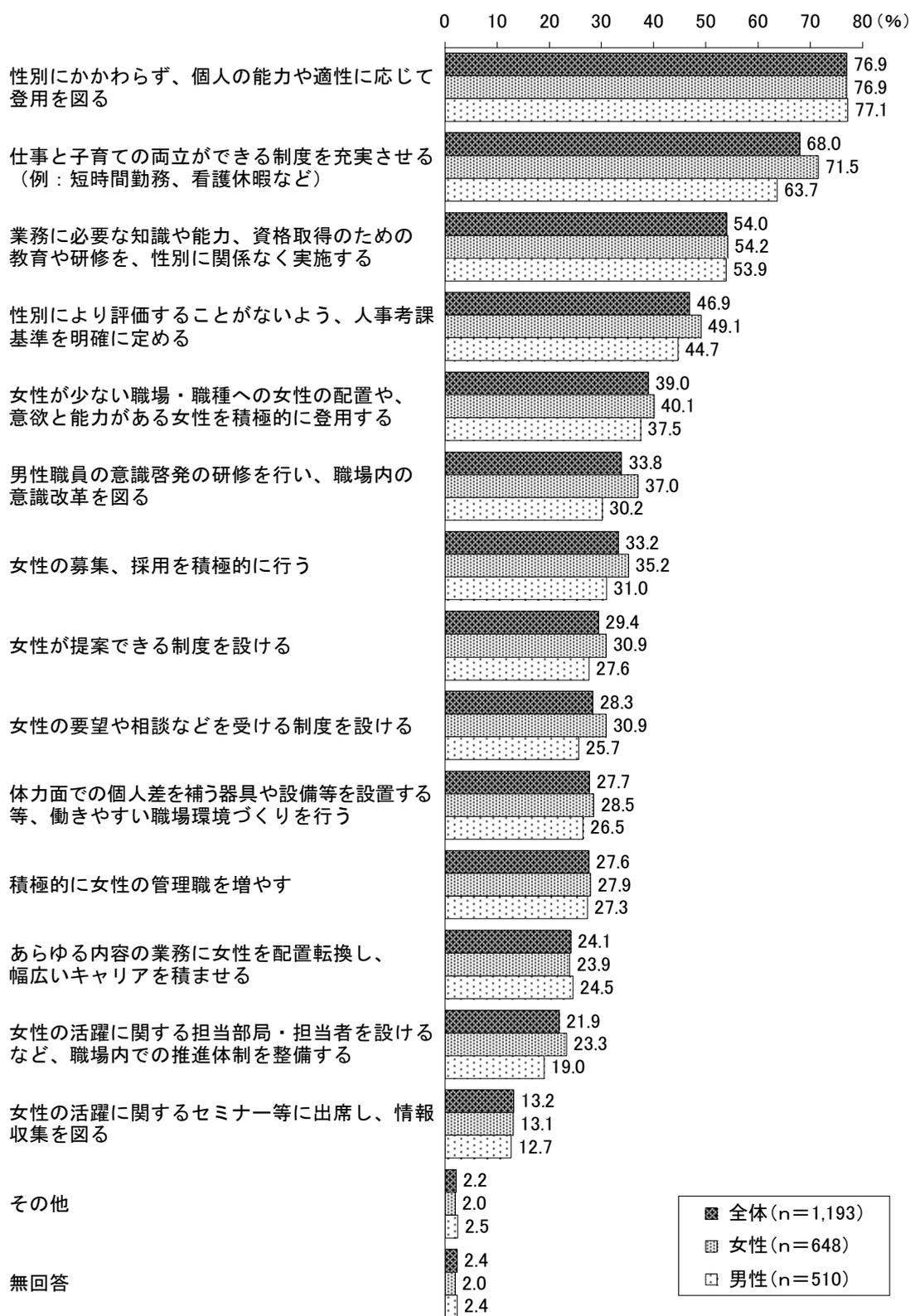
### 【経年比較】

過去の調査と比較すると、「介護・看護休業制度」は平成27年度より4.5ポイント増加している。  
(図表Ⅲ-6-11)

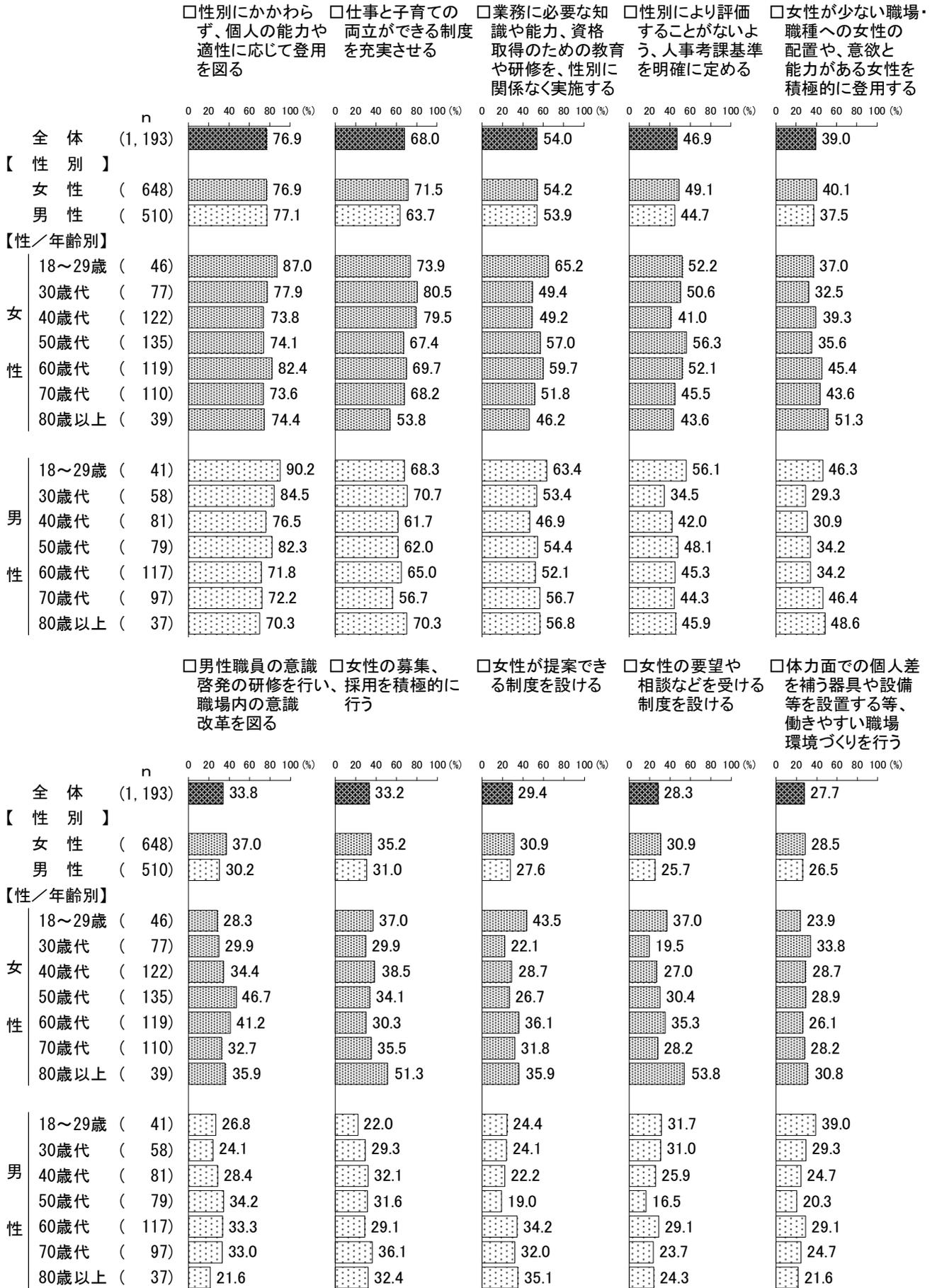
(5) 女性が働き続けられる職場づくりの取組

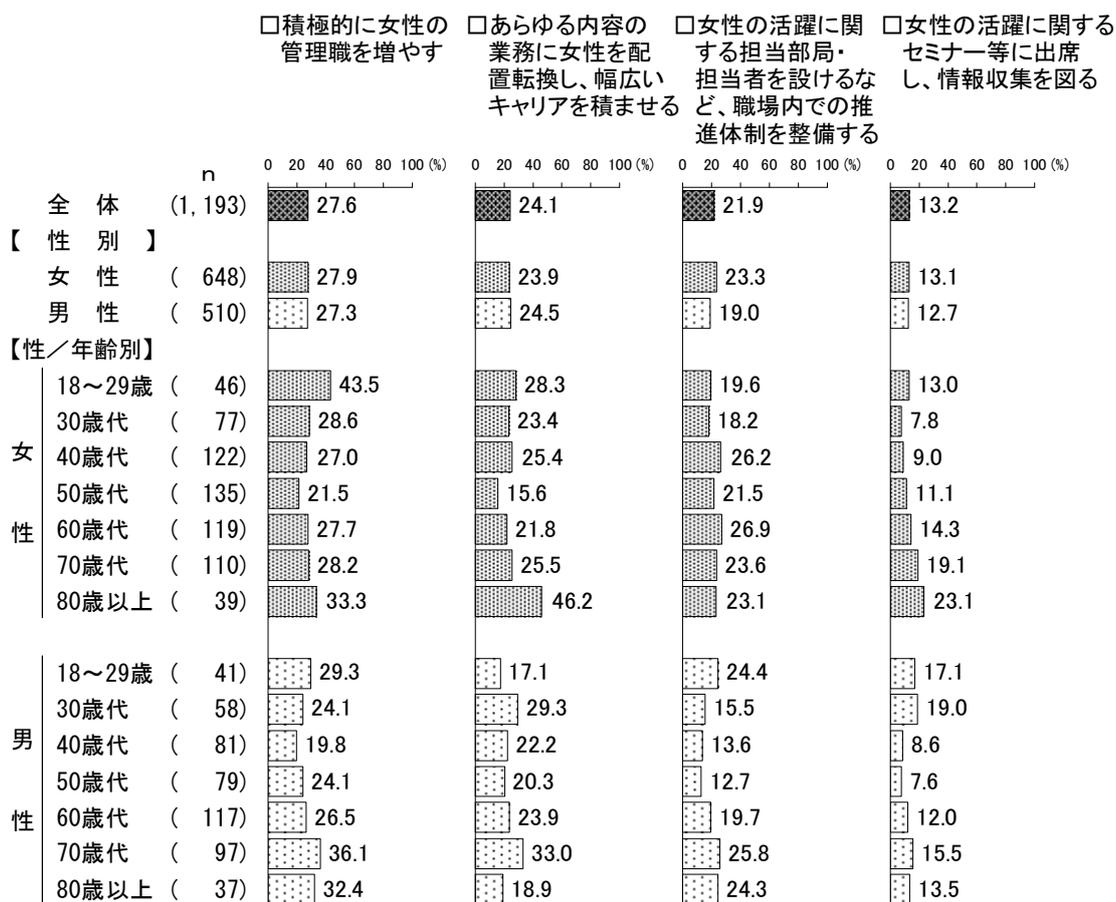
問13 女性が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのために、どのような取り組みが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

図表Ⅲ-6-12 女性が働き続けられる職場づくりの取組—性別



図表Ⅲ-6-13 女性が働き続けられる職場づくりの取組一性／年齢別





### 【全体】

女性が働き続けられる職場づくりの取組を聞いたところ、「性別にかかわらず、個人の能力や適性に応じて登用を図る」(76.9%)が8割近くで最も高く、次いで「仕事と子育ての両立ができる制度を充実させる」(68.0%)、「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する」(54.0%)の順となっている。(図表Ⅲ-6-12)

### 【性別】

性別でみると、「仕事と子育ての両立ができる制度を充実させる」は女性(71.5%)が男性(63.7%)より7.8ポイント高くなっている。「男性職員の意識啓発の研修を行い、職場内の意識改革を図る」は女性(37.0%)が男性(30.2%)より6.8ポイント高くなっている。「女性の要望や相談などを受ける制度を設ける」は女性(30.9%)が男性(25.7%)より5.2ポイント高くなっている。

(図表Ⅲ-6-12)

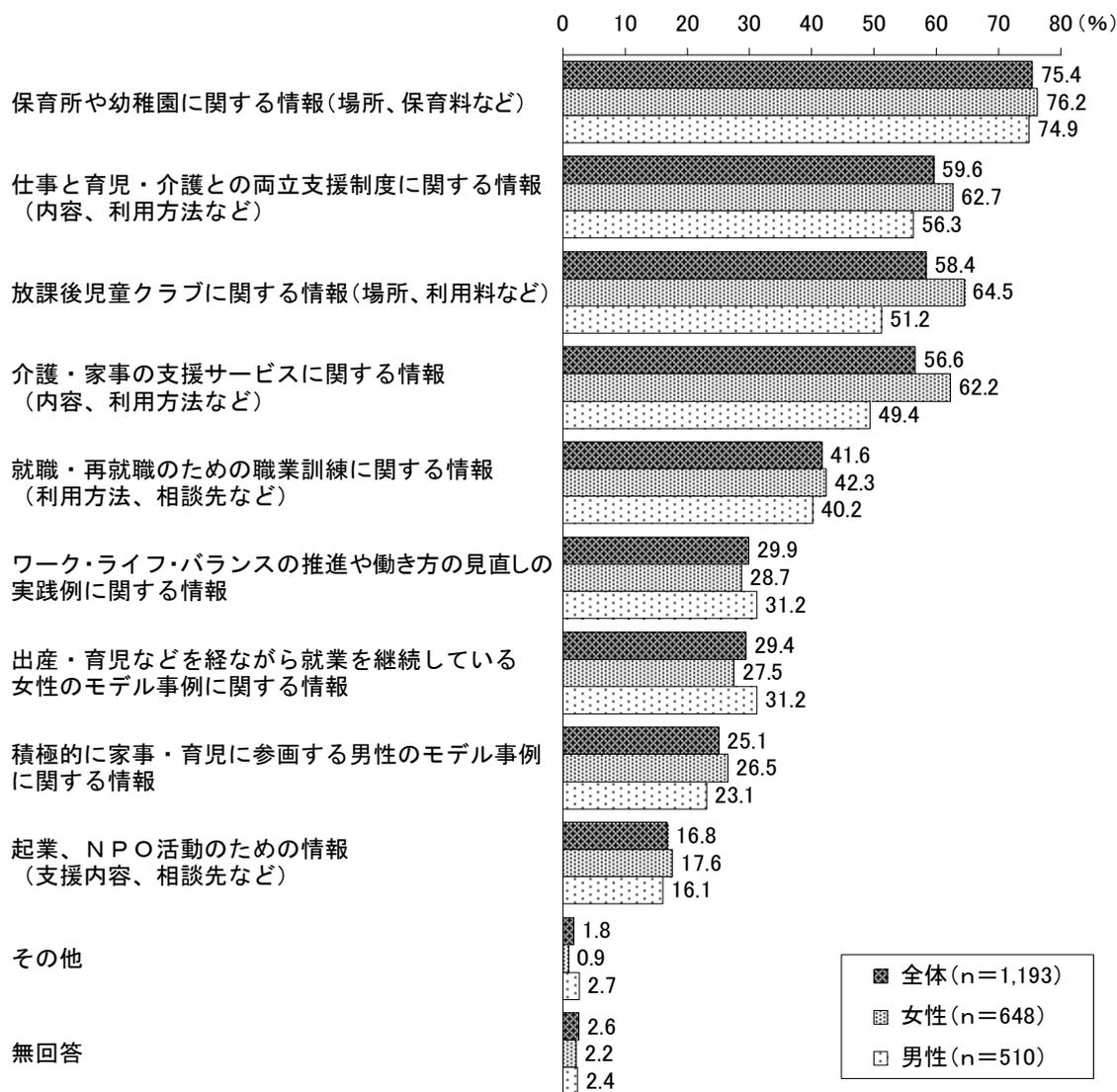
### 【性／年齢別】

性／年齢別でみると、「性別にかかわらず、個人の能力や適性に応じて登用を図る」は男性18～29歳(90.2%)で9割と高くなっている。「仕事と子育ての両立ができる制度を充実させる」は女性の30歳代(80.5%)と40歳代(79.5%)でともにほぼ8割と高くなっている。「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する」は女性18～29歳(65.2%)で6割半ばと高くなっている。(図表Ⅲ-6-13)

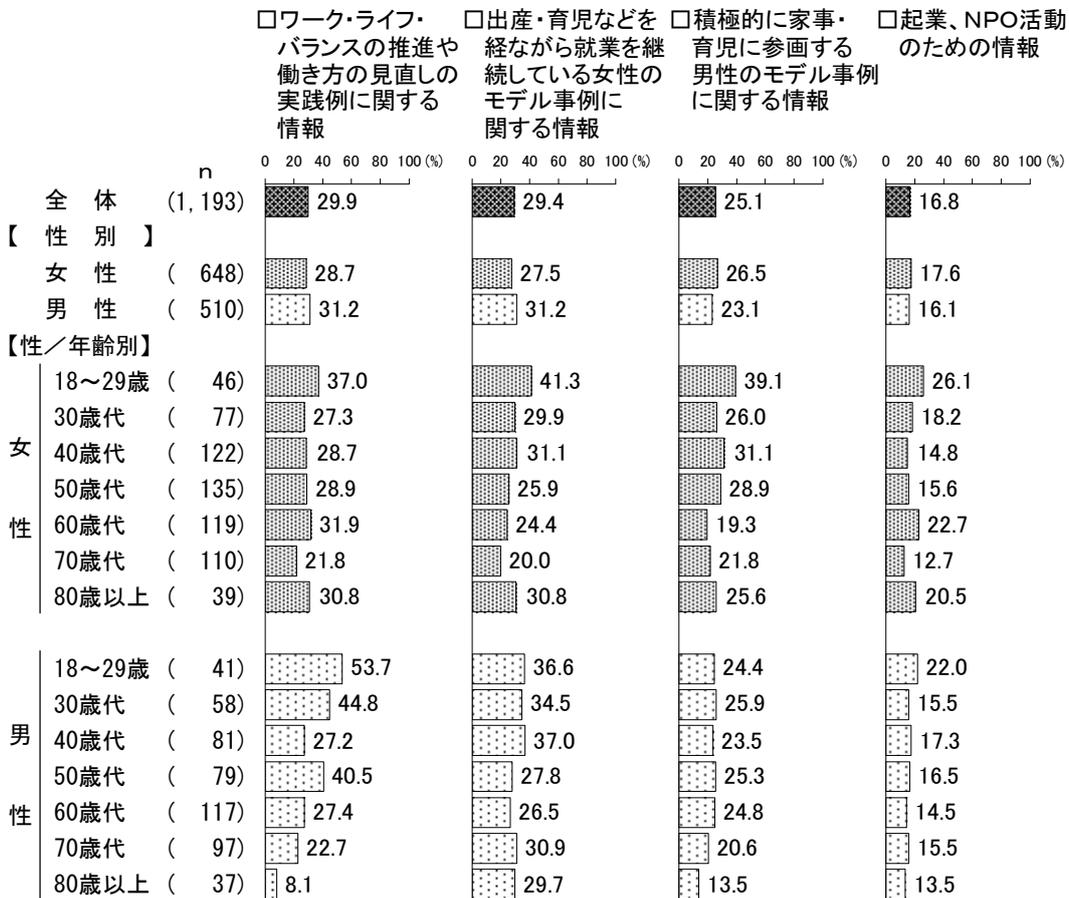
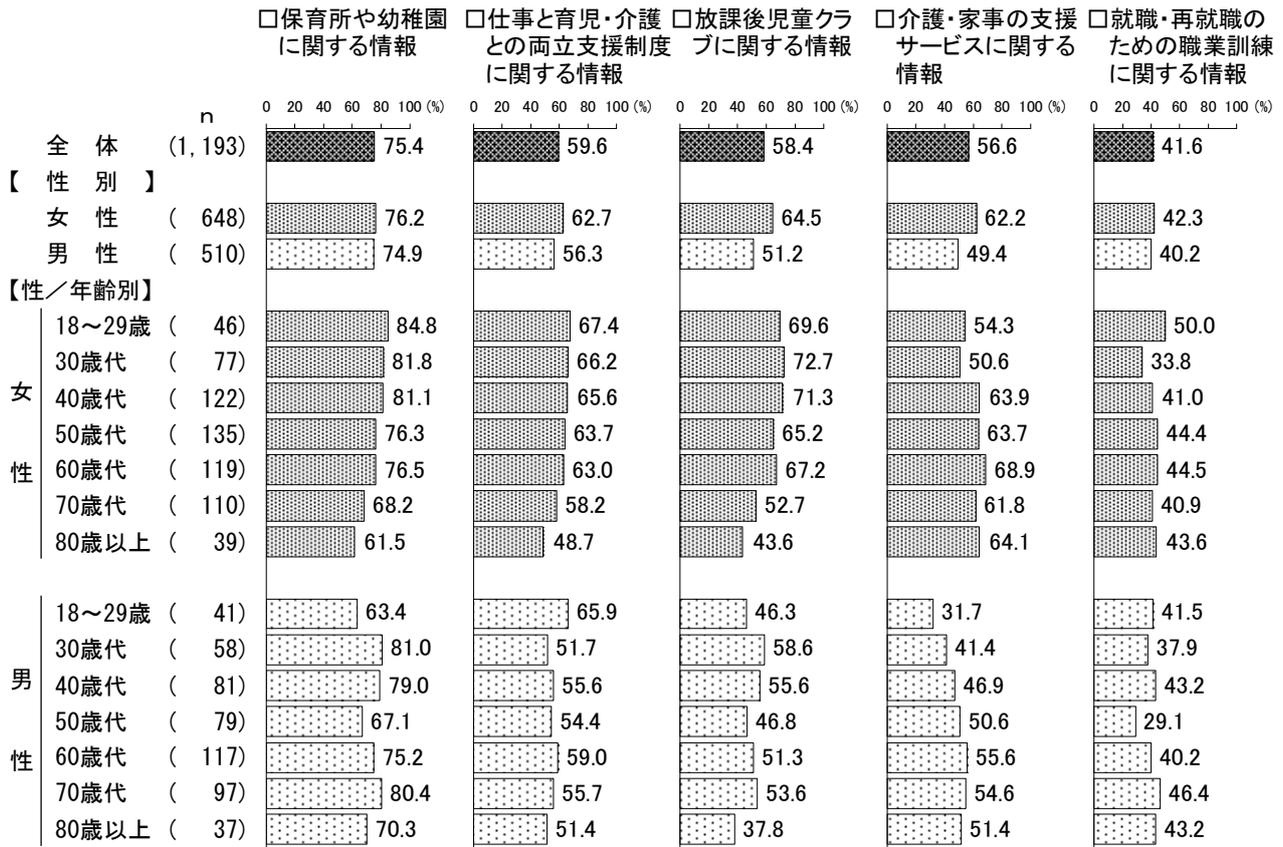
(6) 女性の活躍推進に関する情報のうち、特に必要な情報

問14 女性が仕事を続けたり、仕事で活躍するためには、どの情報が特に必要になると感じますか。  
(〇はいくつでも)

図表Ⅲ-6-14 女性の活躍推進に関する情報のうち、特に必要な情報—性別



図表Ⅲ-6-15 女性の活躍推進に関する情報のうち、特に必要な情報一性／年齢別



### 【全体】

女性の活躍推進に関する情報のうち、特に必要な情報を聞いたところ、「保育所や幼稚園に関する情報」(75.4%)が7割半ばで最も高く、次いで「仕事と育児・介護との両立支援制度に関する情報」(59.6%)、「放課後児童クラブに関する情報」(58.4%)の順となっている。(図表Ⅲ-6-14)

### 【性別】

性別でみると、「放課後児童クラブに関する情報」は女性(64.5%)が男性(51.2%)より13.3ポイント高くなっている。「介護・家事の支援サービスに関する情報」は女性(62.2%)が男性(49.4%)より12.8ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-6-14)

### 【性／年齢別】

性／年齢別でみると、「保育所や幼稚園に関する情報」は女性18～29歳(84.8%)で8割半ばと高くなっている。「放課後児童クラブに関する情報」は女性の30歳代(72.7%)と40歳代(71.3%)でともに7割を超えて高くなっている。「介護・家事の支援サービスに関する情報」は女性60歳代(68.9%)で7割近くと高くなっている。(図表Ⅲ-6-15)

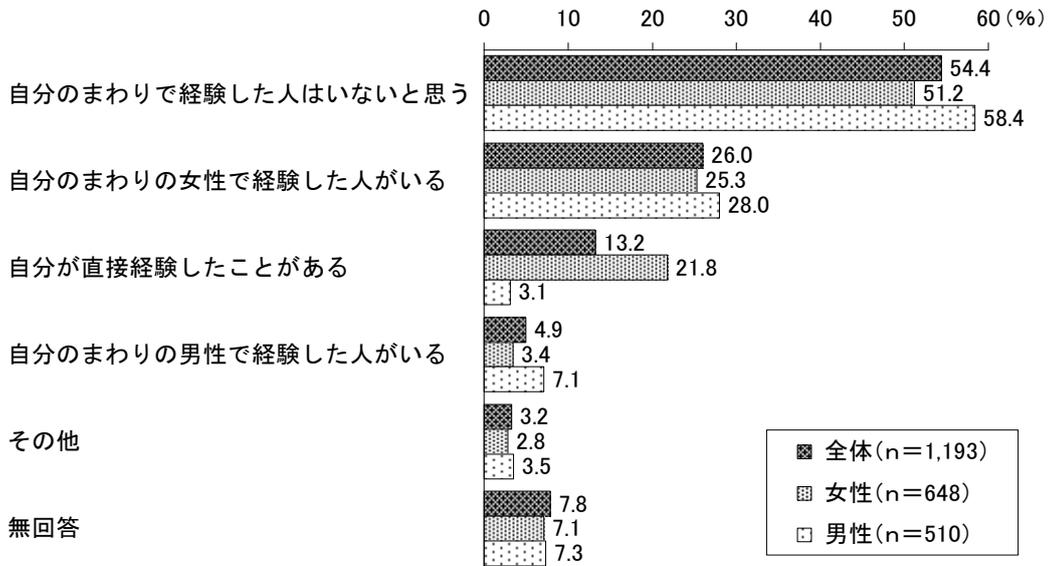
## 7. 男女共同参画に係る人権

### (1) セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの経験

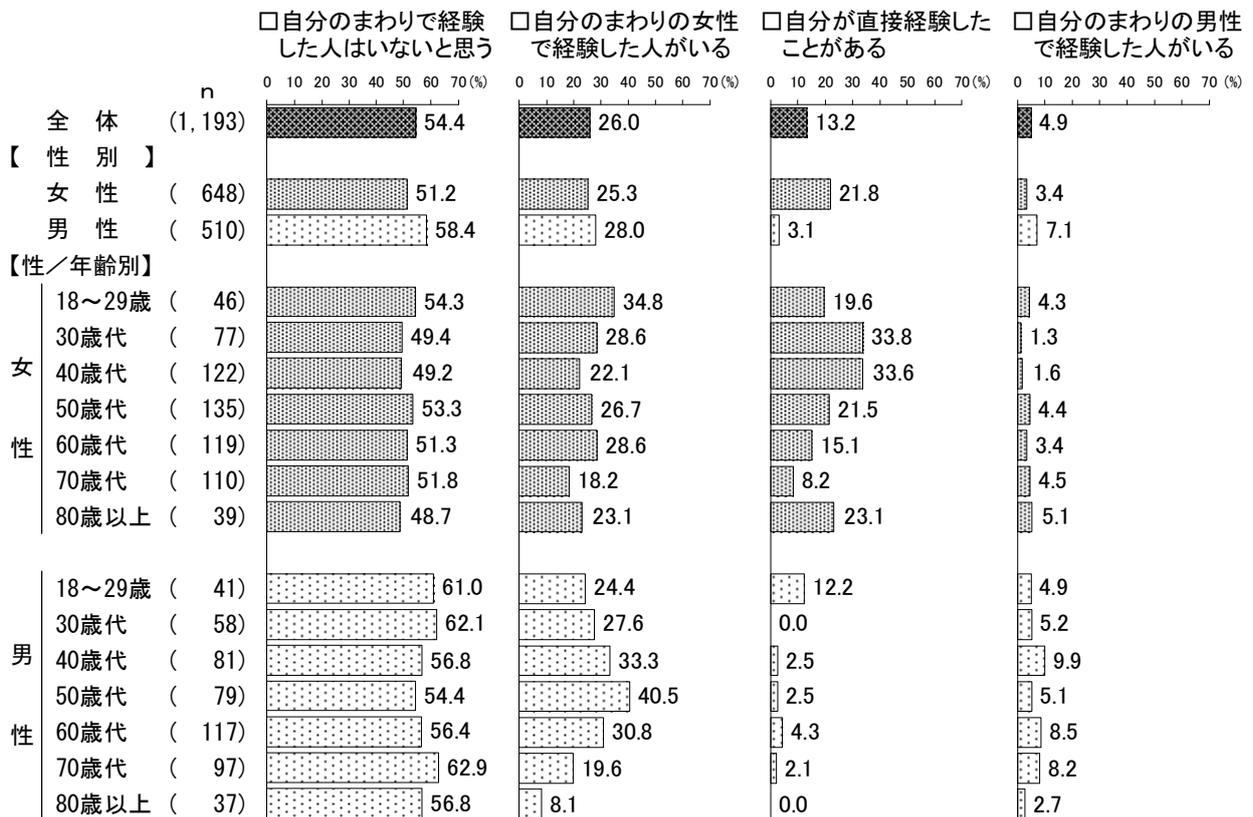
問15 職場や地域におけるセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント又はパタニティ・ハラスメントについて、次の中からあてはまるものを選んでください。

(○はそれぞれいくつでも)

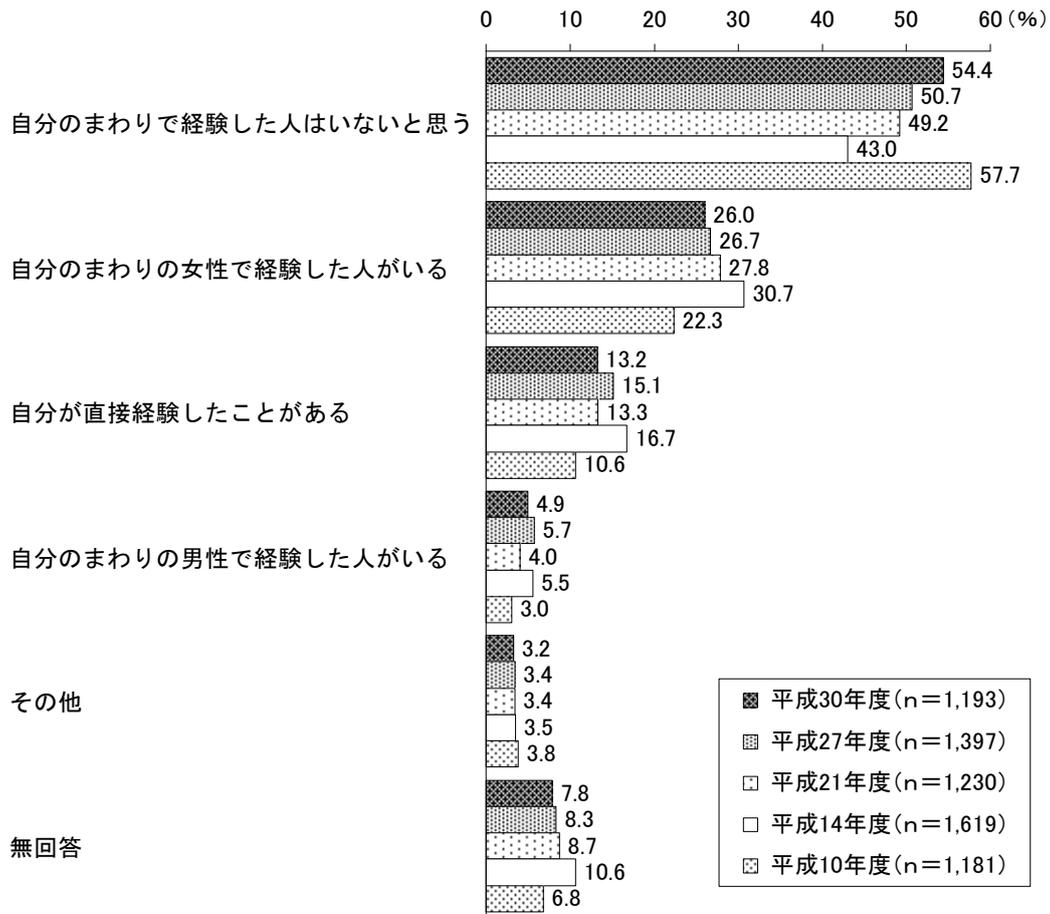
図表Ⅲ-7-1 セクシュアル・ハラスメントの経験—性別



図表Ⅲ-7-2 セクシュアル・ハラスメントの経験—性/年齢別



図表Ⅲ-7-3 セクシュアル・ハラスメントの経験—経年比較



【全体】

セクシュアル・ハラスメントの経験を聞いたところ、「自分のまわりで経験した人はいないと思う」(54.4%)が5割半ばで最も高く、次いで「自分のまわりの女性で経験した人がある」(26.0%)、「自分が直接経験したことがある」(13.2%)の順となっている。(図表Ⅲ-7-1)

【性別】

性別でみると、「自分が直接経験したことがある」は女性(21.8%)が男性(3.1%)より18.7ポイント高くなっている。「自分のまわりで経験した人はいないと思う」は男性(58.4%)が女性(51.2%)より7.2ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-7-1)

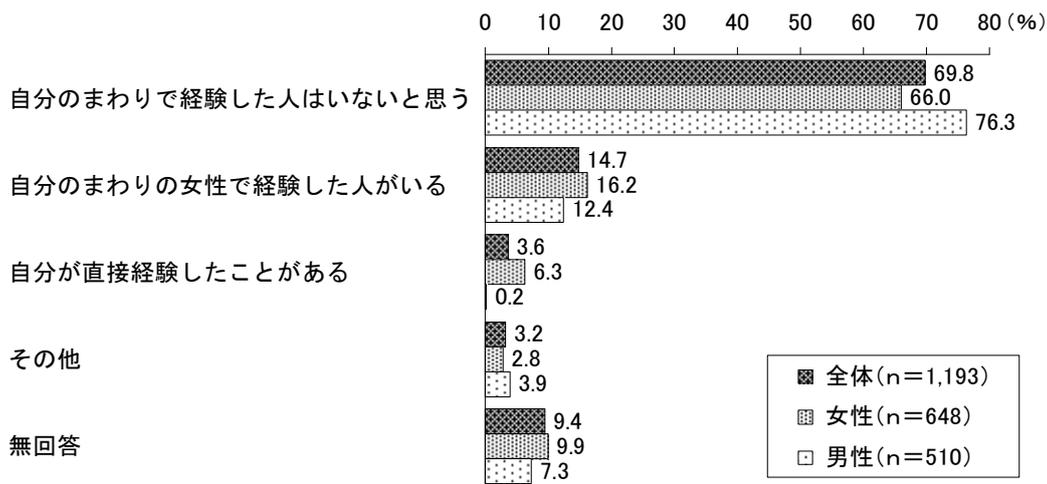
【性/年齢別】

性/年齢別でみると、「自分のまわりの女性で経験した人がある」は男性50歳代(40.5%)でほぼ4割と高くなっている。「自分が直接経験したことがある」は女性の30歳代(33.8%)と40歳代(33.6%)でともに3割を超えて高くなっている。(図表Ⅲ-7-2)

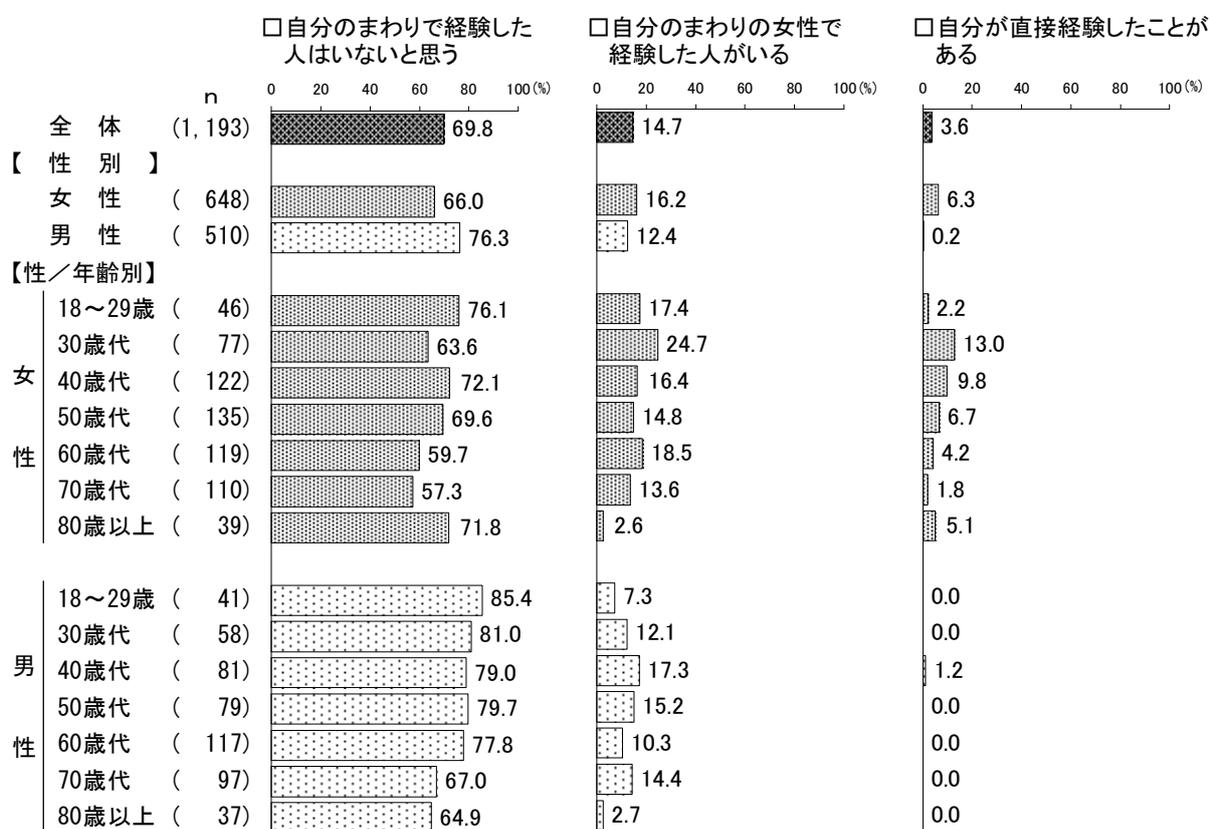
【経年比較】

過去の調査と比較すると、「自分のまわりで経験した人はいないと思う」は平成27年度より3.7ポイント増加している。(図表Ⅲ-7-3)

図表Ⅲ-7-4 マタニティ・ハラスメントの経験—性別



図表Ⅲ-7-5 マタニティ・ハラスメントの経験—性／年齢別



【全体】

マタニティ・ハラスメントの経験を聞いたところ、「自分のまわりで経験した人はいないと思う」（69.8%）が7割で最も高く、次いで「自分のまわりの女性で経験した人がある」（14.7%）が1割半ばとなっている。（図表Ⅲ-7-4）

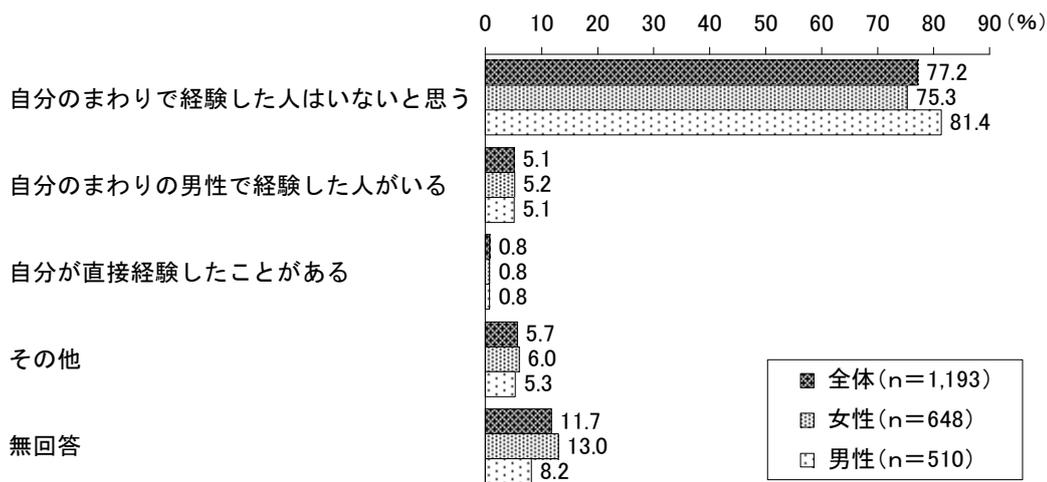
【性別】

性別でみると、「自分のまわりで経験した人はいないと思う」は男性（76.3%）が女性（66.0%）より10.3ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-7-4）

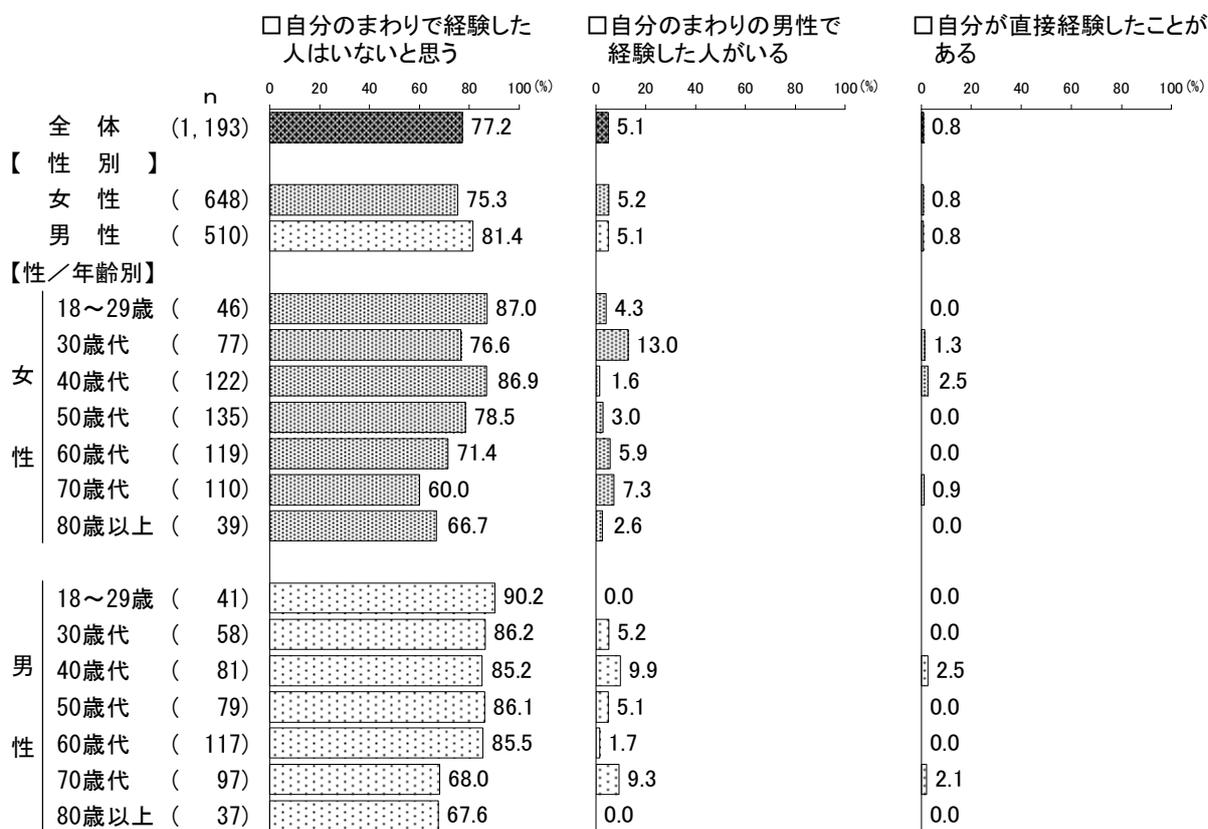
【性／年齢別】

性／年齢別でみると、「自分のまわりの女性で経験した人がある」は女性30歳代（24.7%）で2割半ばと高くなっている。「自分が直接経験したことがある」は女性30歳代（13.0%）で1割を超えている。（図表Ⅲ-7-5）

図表Ⅲ-7-6 パタニティ・ハラスメントの経験—性別



図表Ⅲ-7-7 パタニティ・ハラスメントの経験—性／年齢別



【全体】

パタニティ・ハラスメントの経験を聞いたところ、「自分のまわりで経験した人はいないと思う」(77.2%)が8割近くで最も高く、次いで「自分のまわりの男性で経験した人がある」が5.1%となっている。(図表Ⅲ-7-6)

【性別】

性別で見ると、「自分のまわりで経験した人はいないと思う」は男性(81.4%)が女性(75.3%)より6.1ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-7-6)

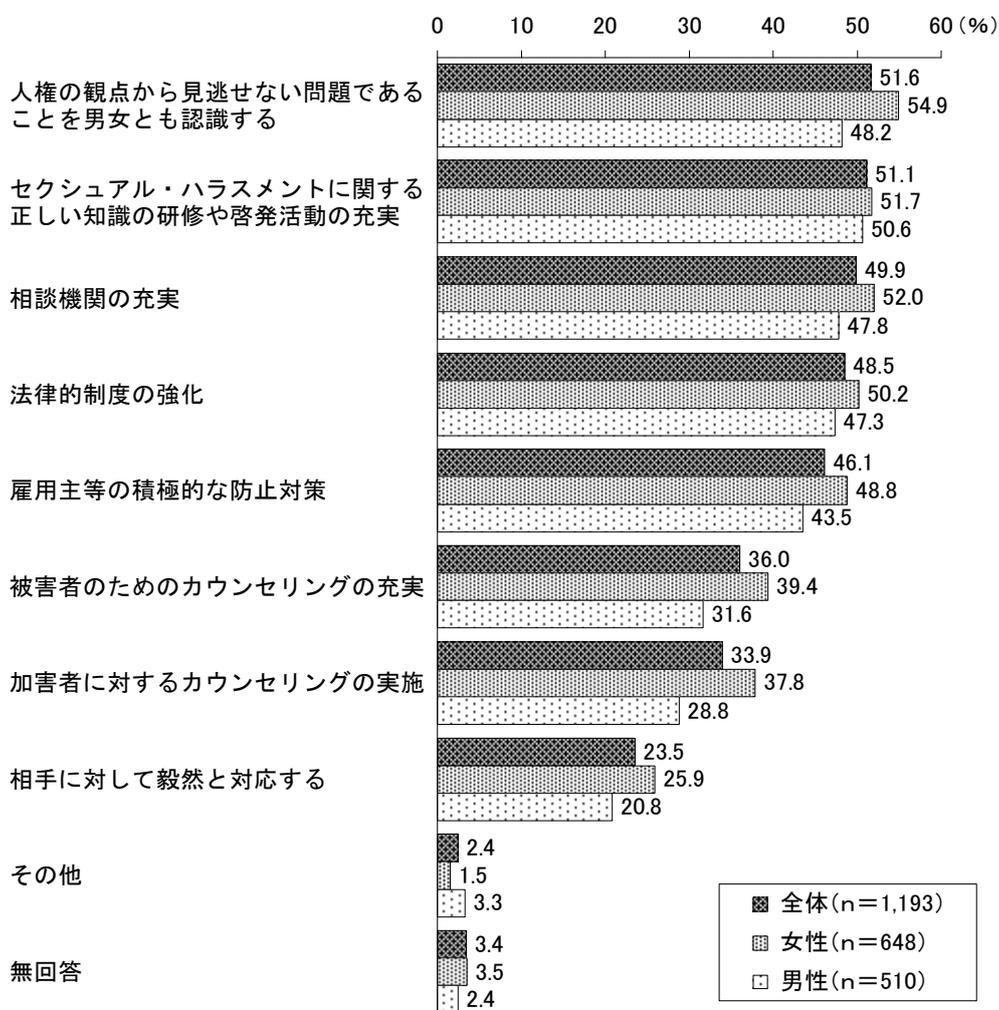
【性／年齢別】

性／年齢別で見ると、「自分のまわりの男性で経験した人がある」は女性30歳代(13.0%)で1割を超えている。(図表Ⅲ-7-7)

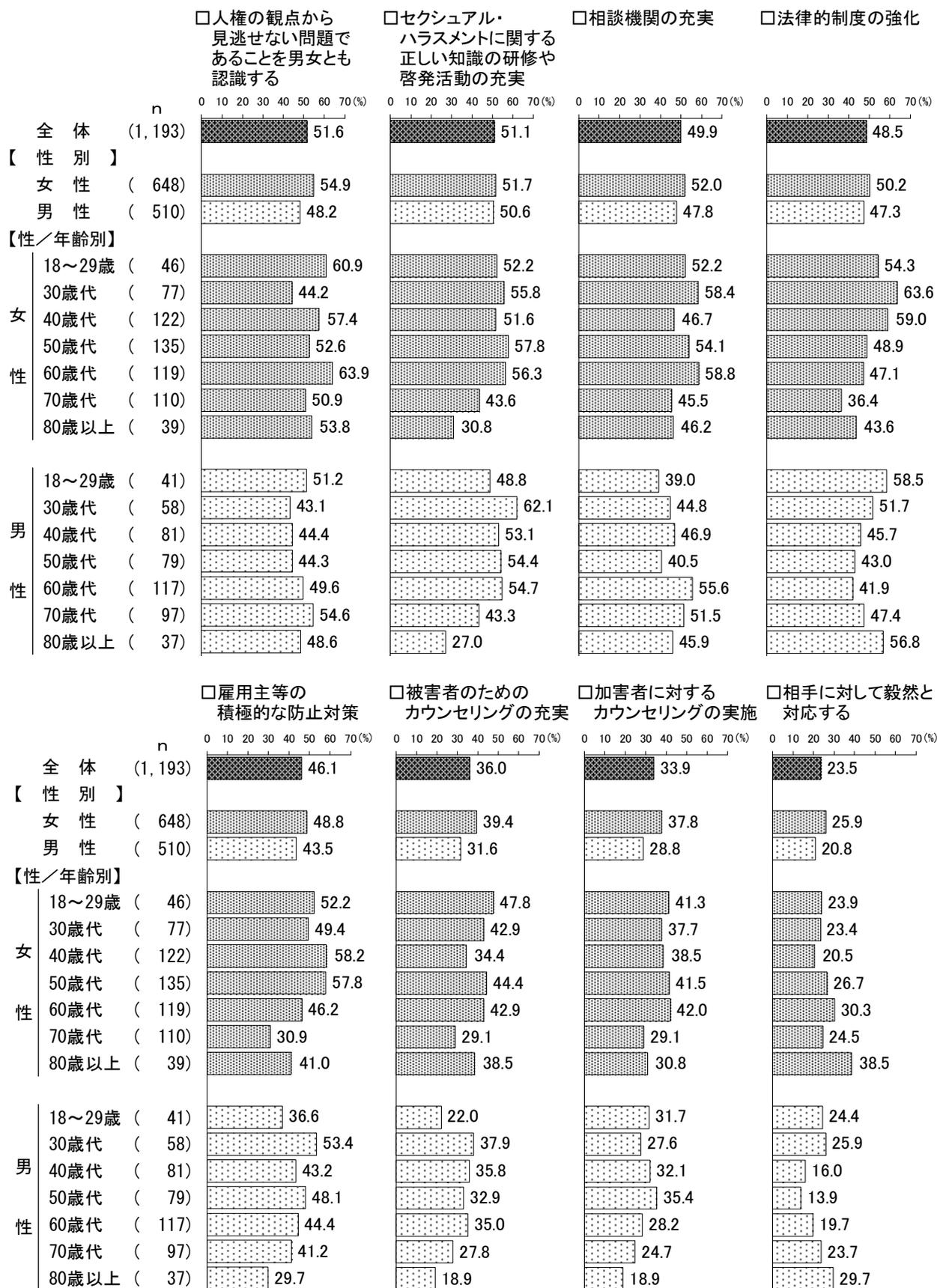
(2) セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの防止対策

問16 セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント又はパタニティ・ハラスメントをなくすためにどのような対策が必要だと考えますか。(〇はそれぞれいくつでも)

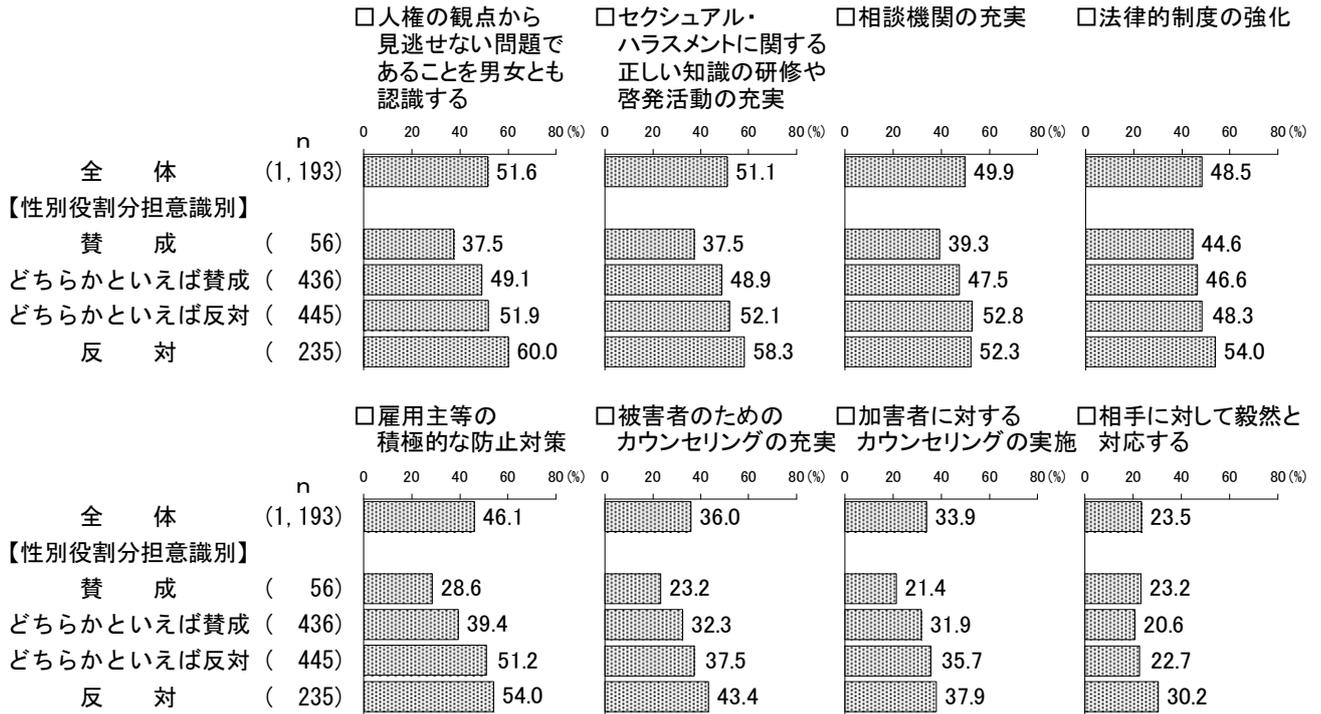
図表Ⅲ-7-8 セクシュアル・ハラスメントの防止対策—性別



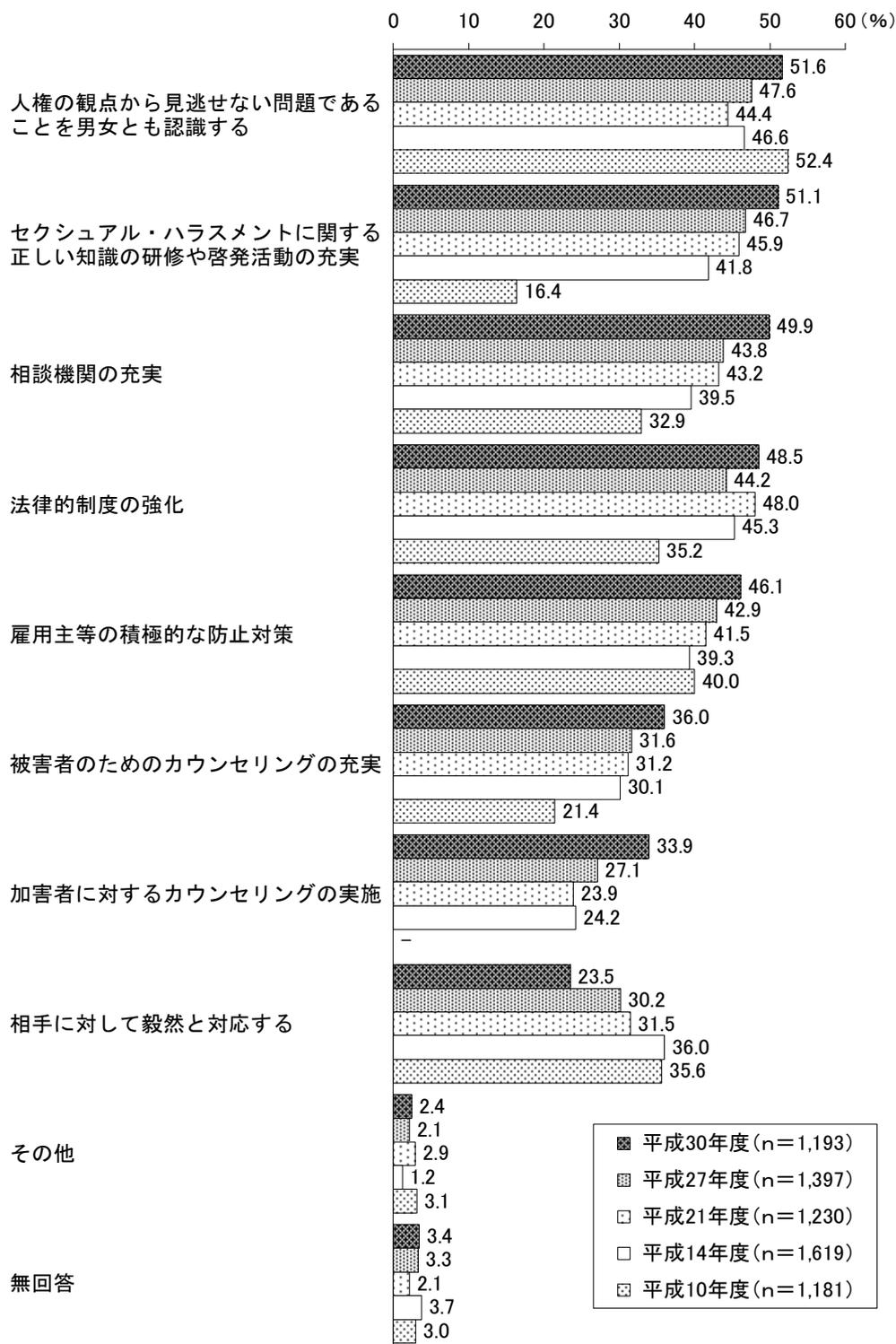
図表Ⅲ-7-9 セクシュアル・ハラスメントの防止対策一性／年齢別



図表Ⅲ-7-10 セクシュアル・ハラスメントの防止対策－性別役割分担意識別



図表Ⅲ-7-11 セクシュアル・ハラスメントの防止対策一経年比較



※平成27年度以前は「雇用主等の積極的な防止対策」を「職場の雇用主等の積極的な防止対策」としていた。

※平成10年度は「セクシュアル・ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」を「研修や啓発活動を充実させる」としていた。

※平成10年度は「相談機関の充実」を「相談機関を設置する」としていた。

※平成10年度は「相手に対して毅然と対応する」を「女性自身が毅然と対応する」としていた。

※「加害者に対するカウンセリングの実施」は平成14年度から追加された選択肢。

### 【全体】

セクシュアル・ハラスメントの防止対策を聞いたところ、「人権の観点から見逃せない問題であることを男女とも認識する」(51.6%)と「セクシュアル・ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」(51.1%)がともに5割を超えて高く、次いで、「相談機関の充実」(49.9%)が5割となっている。(図表Ⅲ-7-8)

### 【性別】

性別でみると、「加害者に対するカウンセリングの実施」は女性(37.8%)が男性(28.8%)より9.0ポイント高くなっている。「被害者のためのカウンセリングの充実」は女性(39.4%)が男性(31.6%)より7.8ポイント高くなっている。「人権の観点から見逃せない問題であることを男女とも認識する」は女性(54.9%)が男性(48.2%)より6.7ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-7-8)

### 【性／年齢別】

性／年齢別でみると、「人権の観点から見逃せない問題であることを男女とも認識する」は女性60歳代(63.9%)で6割を超えて高くなっている。「セクシュアル・ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」は男性30歳代(62.1%)で6割を超えて高くなっている。「法律的制度の強化」は女性30歳代(63.6%)で6割を超えて高くなっている。(図表Ⅲ-7-9)

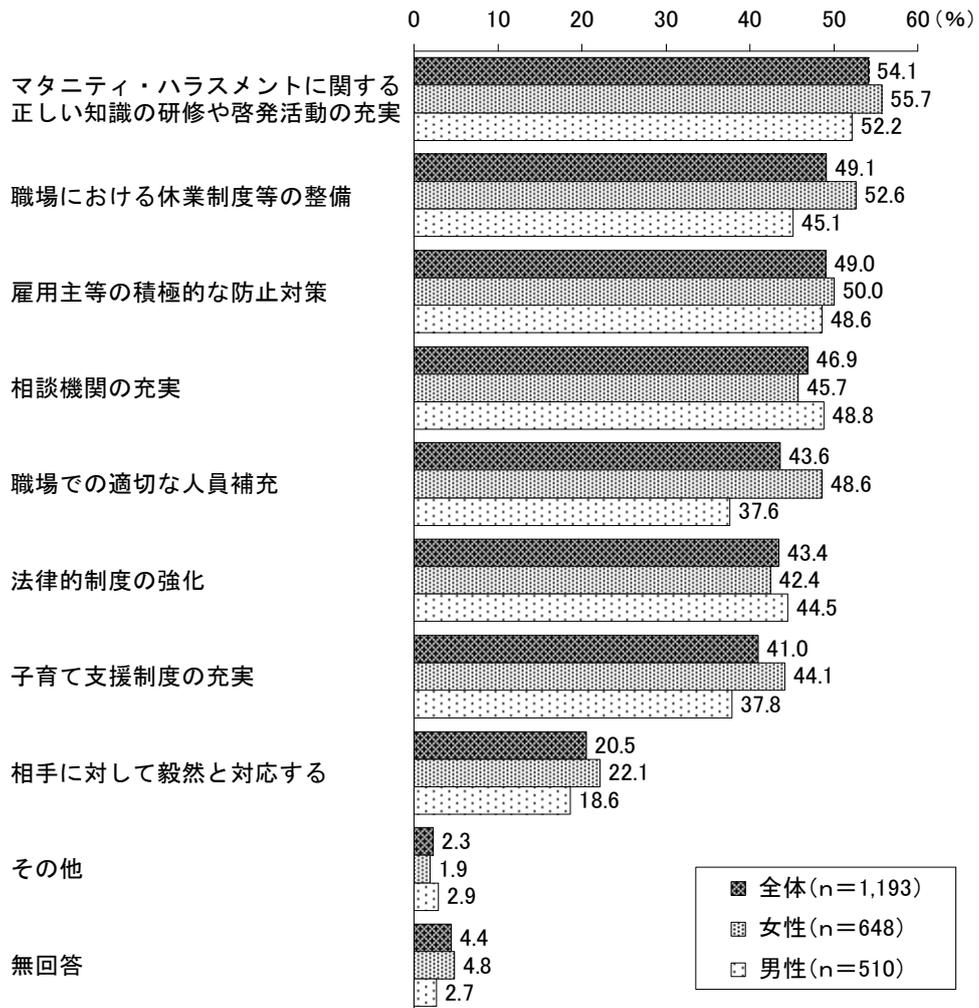
### 【性別役割分担意識別】

性別役割分担意識別でみると、「人権の観点から見逃せない問題であることを男女とも認識する」は「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に反対の人(60.0%)で6割と高くなっている。「セクシュアル・ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」は「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に反対の人(58.3%)で6割近くと高くなっている。(図表Ⅲ-7-10)

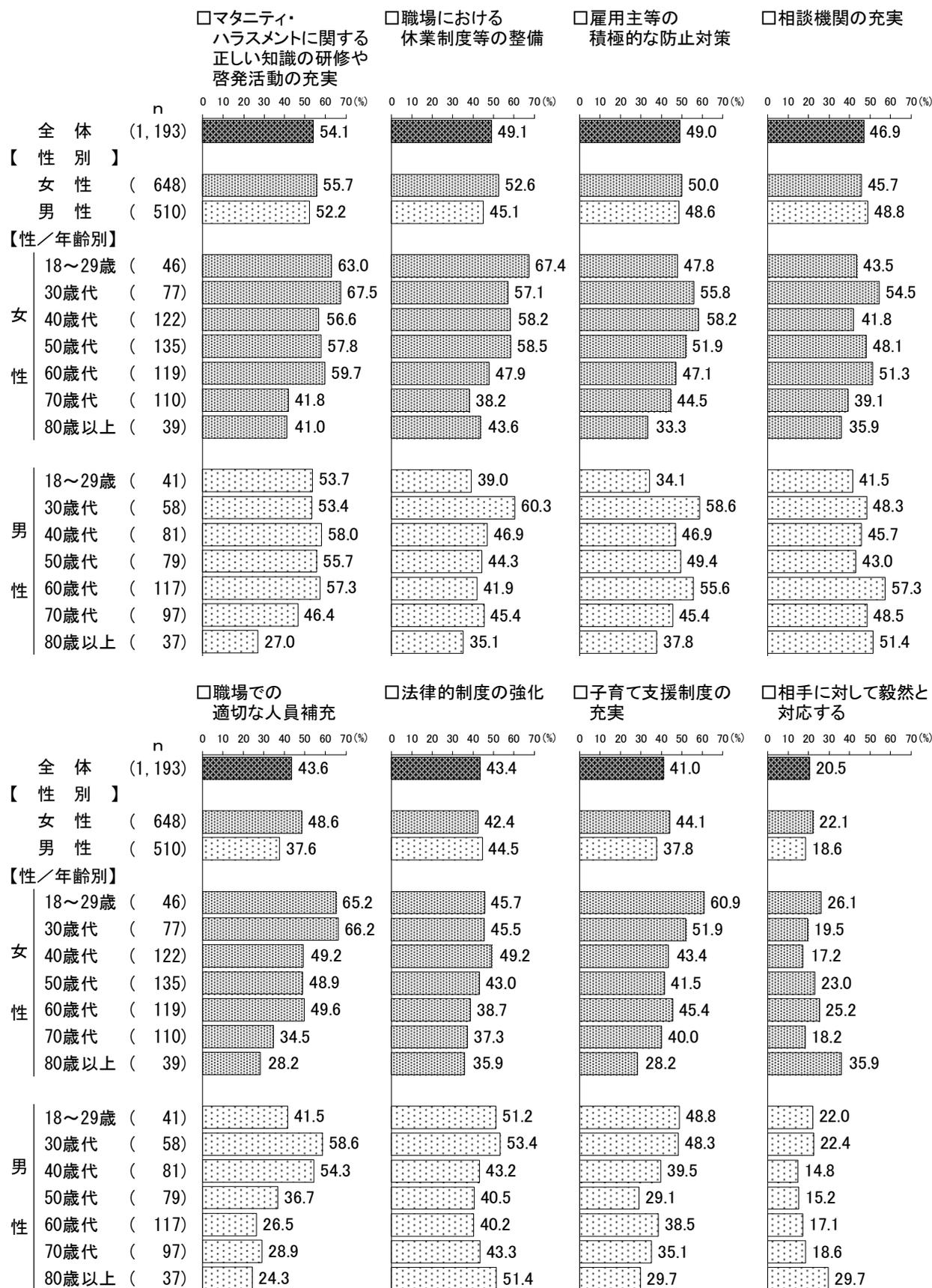
### 【経年比較】

過去の調査と比較すると、「加害者に対するカウンセリングの実施」は平成27年度より6.8ポイント増加している。「相談機関の充実」は平成27年度より6.1ポイント増加している。「相手に対して毅然と対応する」は平成27年度より6.7ポイント減少している。(図表Ⅲ-7-11)

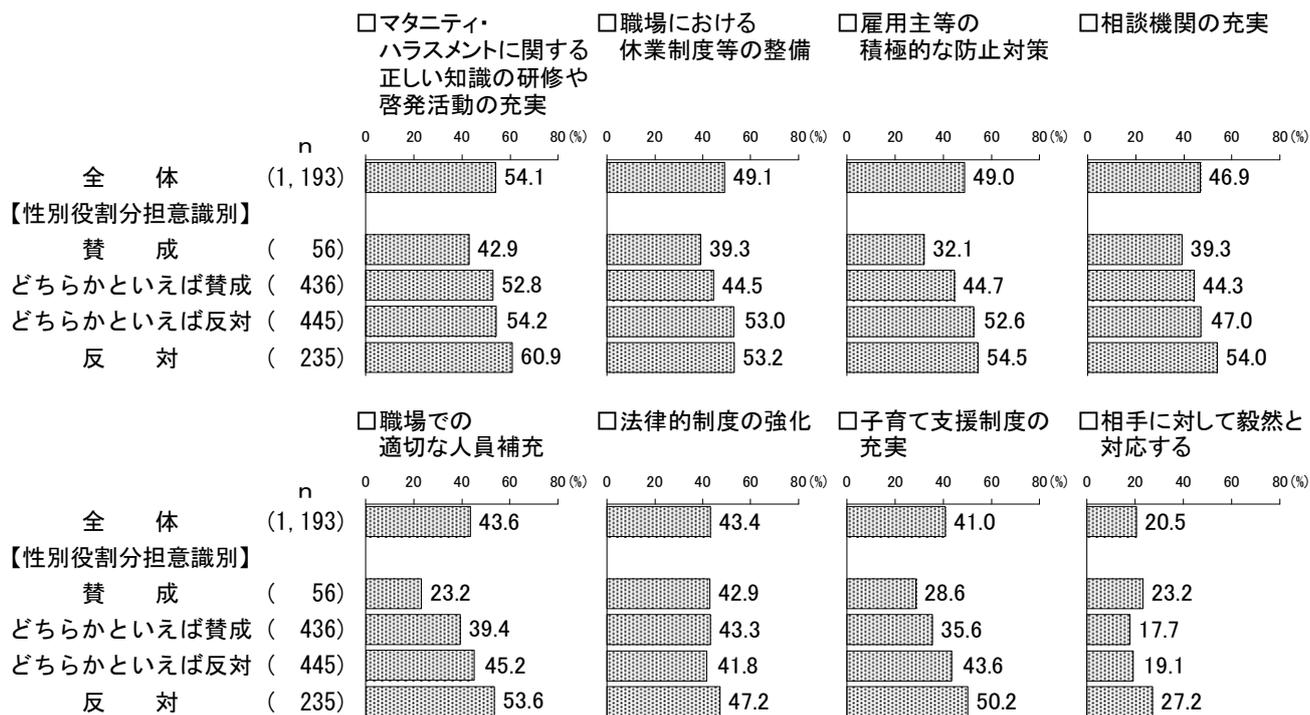
図表Ⅲ-7-12 マタニティ・ハラスメントの防止対策－性別



図表Ⅲ-7-13 マタニティ・ハラスメントの防止対策—性／年齢別



図表Ⅲ-7-14 マタニティ・ハラスメントの防止対策－性別役割分担意識別



【全体】

マタニティ・ハラスメントの防止対策を聞いたところ、「マタニティ・ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」(54.1%)が5割半ばで最も高く、次いで「職場における休業制度等の整備」(49.1%)、「雇用主等の積極的な防止対策」(49.0%)の順となっている。

(図表Ⅲ-7-12)

【性別】

性別で見ると、「職場での適切な人員補充」は女性(48.6%)が男性(37.6%)より11.0ポイント高くなっている。「職場における休業制度等の整備」は女性(52.6%)が男性(45.1%)より7.5ポイント高くなっている。「子育て支援制度の充実」は女性(44.1%)が男性(37.8%)より6.3ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-7-12)

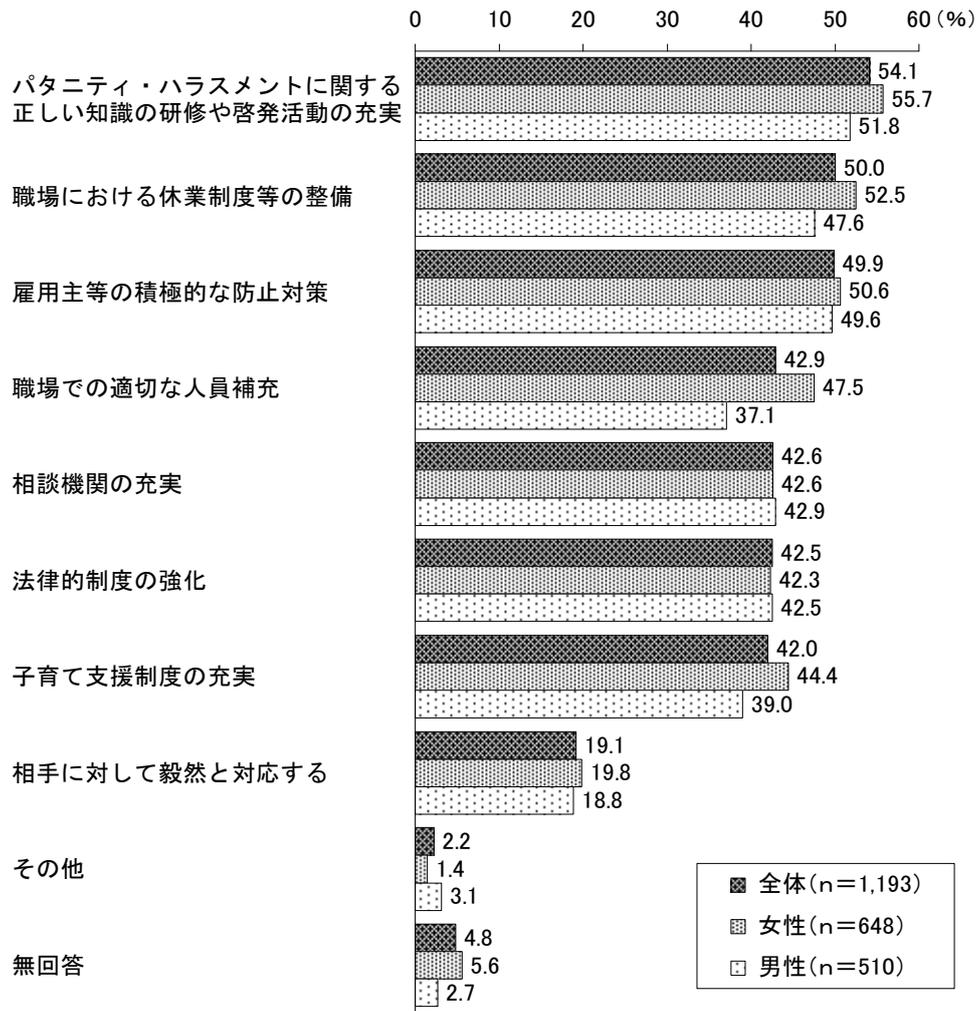
【性／年齢別】

性／年齢別で見ると、「マタニティ・ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」は女性30歳代(67.5%)で7割近くと高くなっている。「職場における休業制度等の整備」は女性18～29歳(67.4%)で7割近くと高くなっている。「職場での適切な人員補充」は女性の18～29歳(65.2%)と30歳代(66.2%)でともに6割半ばと高くなっている。(図表Ⅲ-7-13)

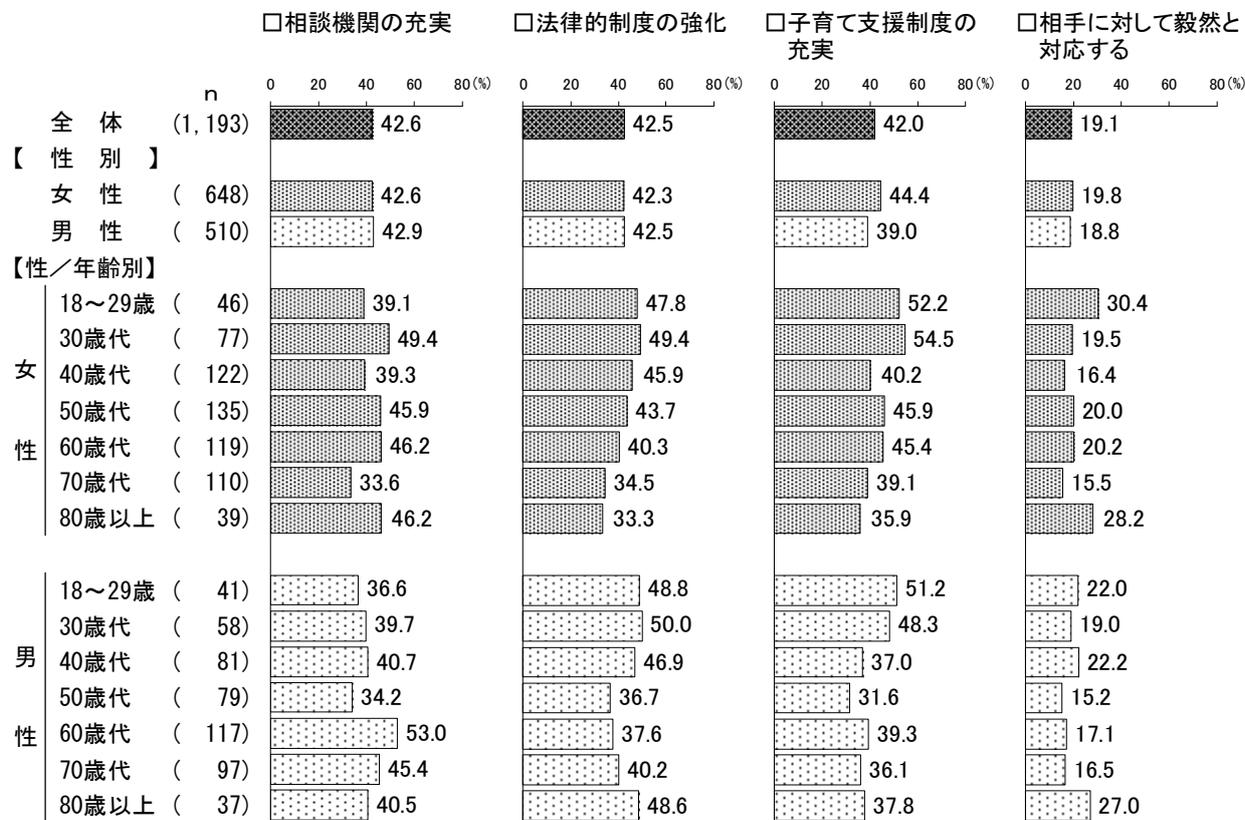
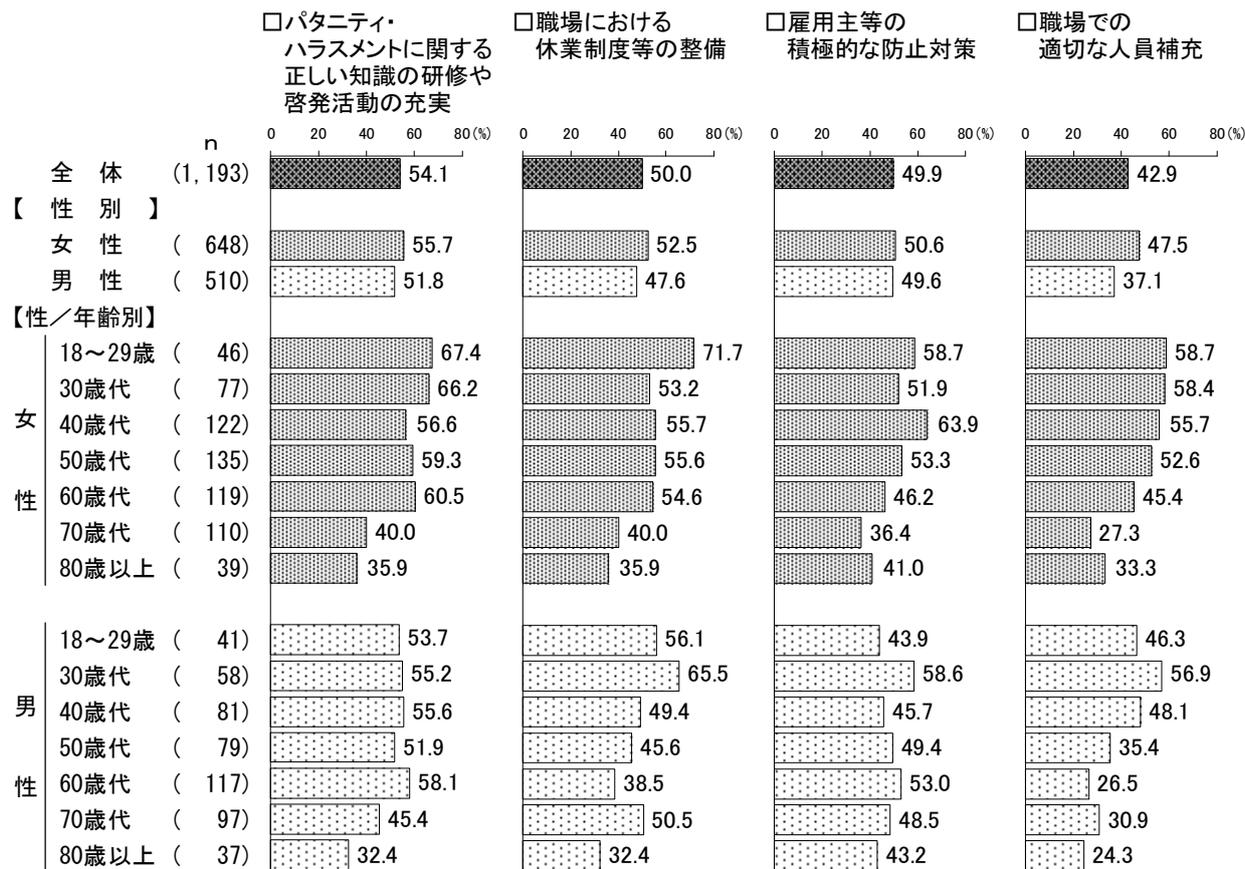
【性別役割分担意識別】

性別役割分担意識別で見ると、「マタニティ・ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」は「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に反対の人(60.9%)でほぼ6割と高くなっている。「相談機関の充実」は「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に反対の人(54.0%)で5割半ばと高くなっている。「職場での適切な人員補充」は「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に反対の人(53.6%)で5割を超えて高くなっている。(図表Ⅲ-7-14)

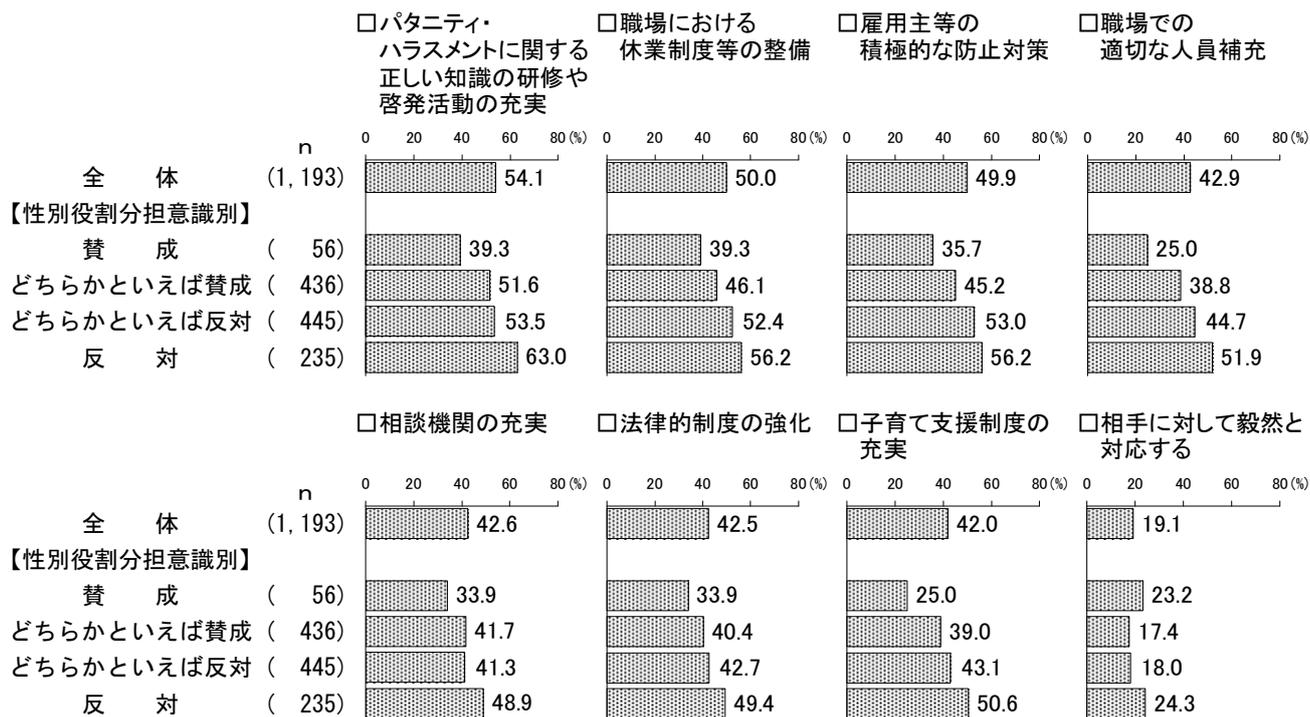
図表Ⅲ-7-15 パタニティ・ハラスメントの防止対策－性別



図表Ⅲ-7-16 パタニティ・ハラスメントの防止対策—性／年齢別



図表Ⅲ-7-17 パタニティ・ハラスメントの防止対策－性別役割分担意識別



【全体】

パタニティ・ハラスメントの防止対策を聞いたところ、「パタニティ・ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」(54.1%)が5割半ばで最も高く、次いで「職場における休業制度等の整備」(50.0%)、「雇用主等の積極的な防止対策」(49.9%)の順となっている。

(図表Ⅲ-7-15)

【性別】

性別で見ると、「職場での適切な人員補充」は女性(47.5%)が男性(37.1%)より10.4ポイント高くなっている。「子育て支援制度の充実」は女性(44.4%)が男性(39.0%)より5.4ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-7-15)

【性／年齢別】

性／年齢別で見ると、「パタニティ・ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」は女性18～29歳(67.4%)で7割近く、女性30歳代(66.2%)で6割半ばと高くなっている。「職場における休業制度等の整備」は女性18～29歳(71.7%)で7割を超えて高くなっている。「雇用主等の積極的な防止対策」は女性40歳代(63.9%)で6割を超えて高くなっている。(図表Ⅲ-7-16)

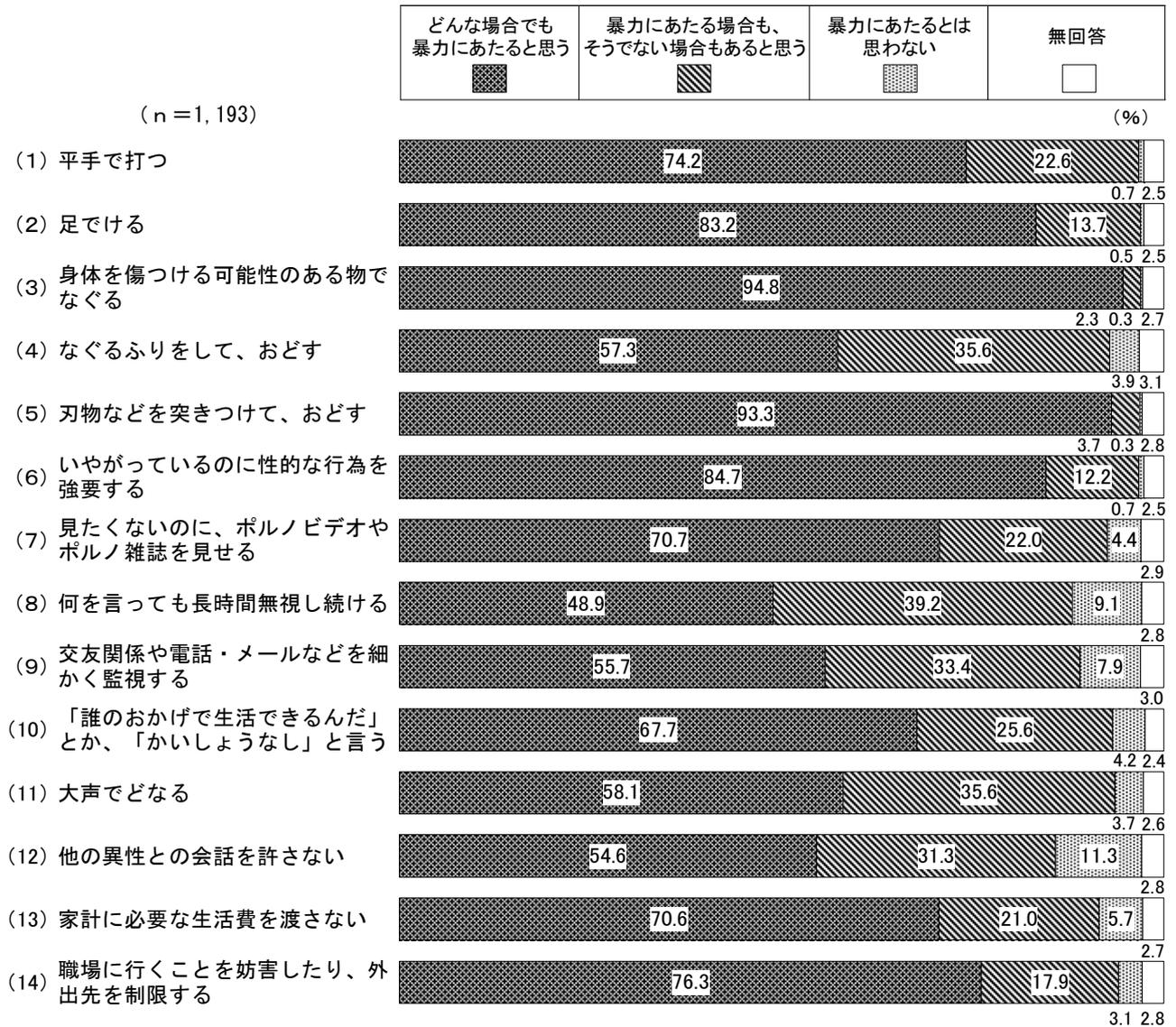
【性別役割分担意識別】

性別役割分担意識別で見ると、「パタニティ・ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」は「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に反対の人(63.0%)で6割を超えて高くなっている。「職場における休業制度等の整備」は「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に反対の人(56.2%)で5割半ばと高くなっている。「雇用主等の積極的な防止対策」は「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に反対の人(56.2%)で5割半ばと高くなっている。(図表Ⅲ-7-17)

### (3) 夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚

問17 次のようなことが、夫婦（パートナー）間・交際相手間で行われた場合、それを暴力だと思えますか。(1)～(14)のそれぞれについて1つずつ選んでください。(○はそれぞれ1つ)

図表Ⅲ-7-18 夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚



#### 【全体】

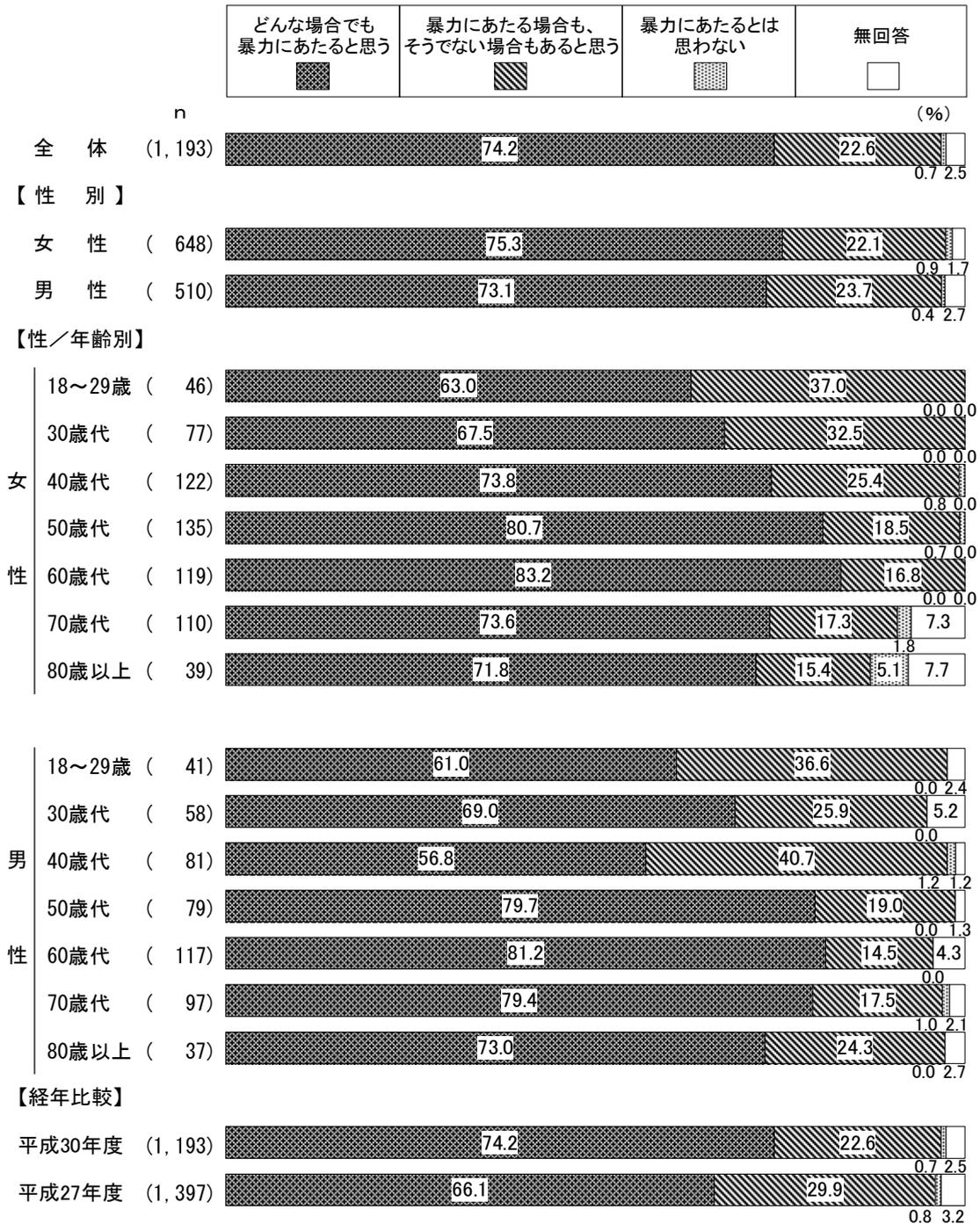
夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚について14項目に分けて聞いたところ、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は(3) 身体を傷つける可能性のある物でなぐる(94.8%)と(5) 刃物などを突きつけて、おどす(93.3%)がともに9割台で高く、次いで(6) いやがっているのに性的な行為を強要する(84.7%)と(2) 足でける(83.2%)がともに8割台となっている。

一方、「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」は(8) 何を言っても長時間無視し続ける(39.2%)がほぼ4割で最も高く、次いで(4) なぐるふりをして、おどす(35.6%)、(11) 大声でどなる(35.6%)の順となっている。(図表Ⅲ-7-18)

※以下の図表Ⅲ-7-19～図表Ⅲ-7-32では、(1)～(14)の各項目を平成27年度調査と比較した結果を掲載しているが、平成27年度の質問文は「あなたは、次のようなことが夫婦間・交際相手間で行われた場合、それを暴力だと思えますか。」(今回調査は下線部の文言を変更)としていた。

図表Ⅲ-7-19 夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚

(1) 平手で打つ—性／年齢別、経年比較



【性別】

(1) 平手で打つについて性別で見ると、大きな傾向の違いはみられない。(図表Ⅲ-7-19)

【性／年齢別】

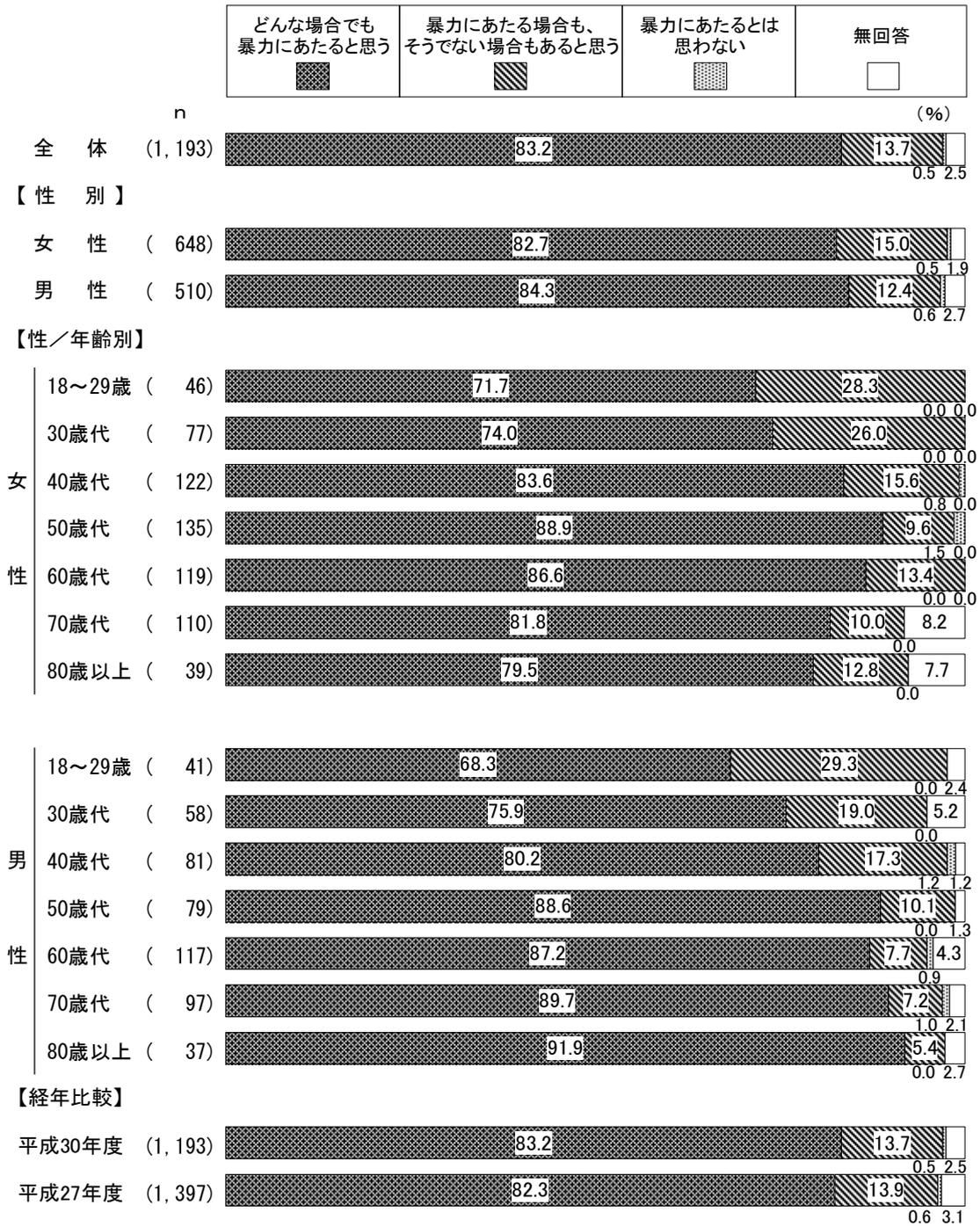
性／年齢別で見ると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性60歳代(83.2%)と男性60歳代(81.2%)でともに8割を超えて高くなっている。一方、「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」は男性40歳代(40.7%)でほぼ4割と高くなっている。(図表Ⅲ-7-19)

【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は8.1ポイント増加している。(図表Ⅲ-7-19)

図表Ⅲ-7-20 夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚

(2) 足でける一性／年齢別、経年比較



【性別】

(2) 足でけるについて性別で見ると、大きな傾向の違いはみられない。(図表Ⅲ-7-20)

【性／年齢別】

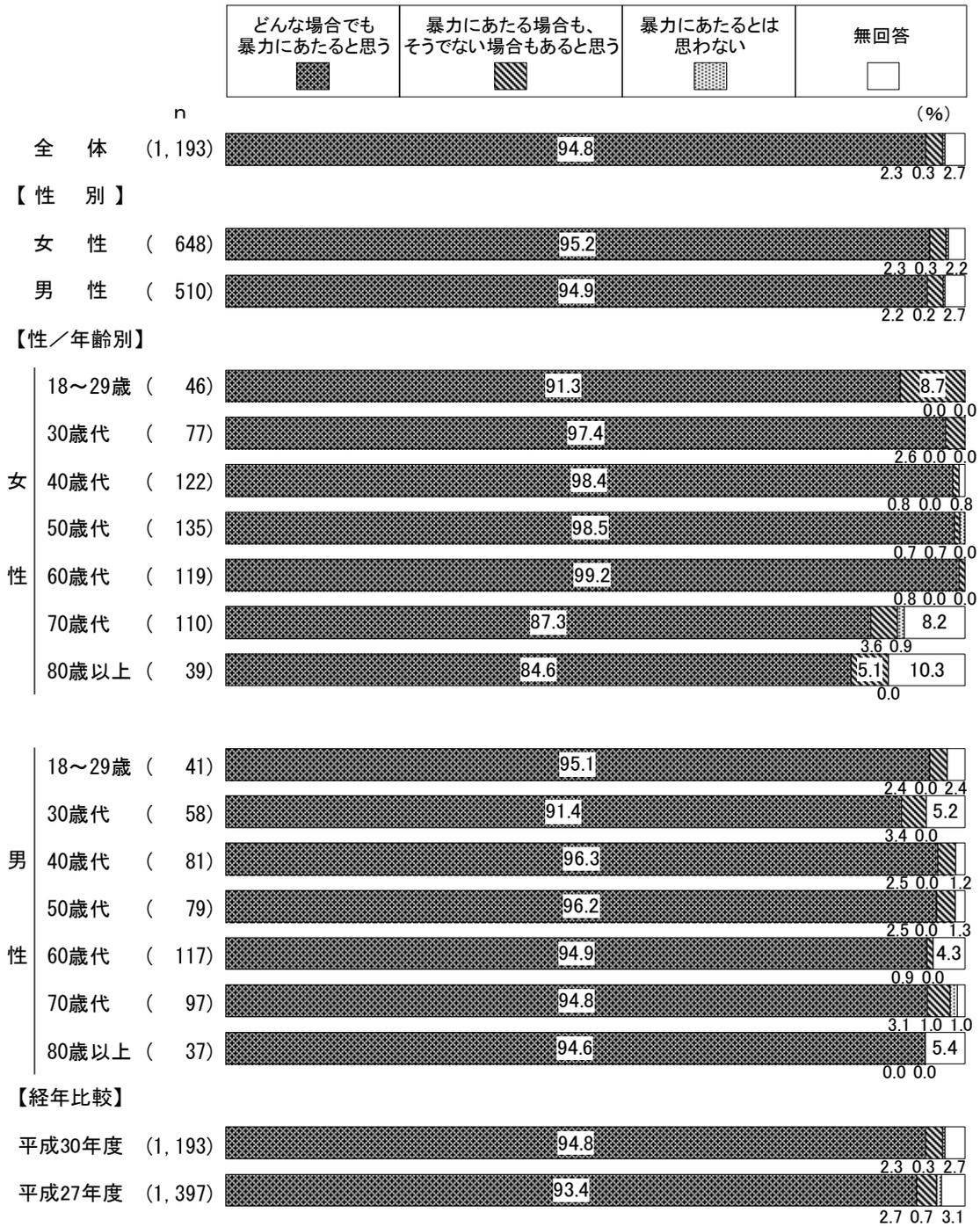
性／年齢別で見ると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は男性80歳以上(91.9%)で9割を超えて高くなっている。一方、「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」は男性18～29歳(29.3%)でほぼ3割と高くなっている。(図表Ⅲ-7-20)

【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、大きな傾向の違いはみられない。(図表Ⅲ-7-20)

図表Ⅲ-7-21 夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚

(3) 身体を傷つける可能性のある物でなくる一性／年齢別、経年比較



【性別】

(3) 身体を傷つける可能性のある物でなくるについて性別で見ると、大きな傾向の違いはみられない。(図表Ⅲ-7-21)

【性／年齢別】

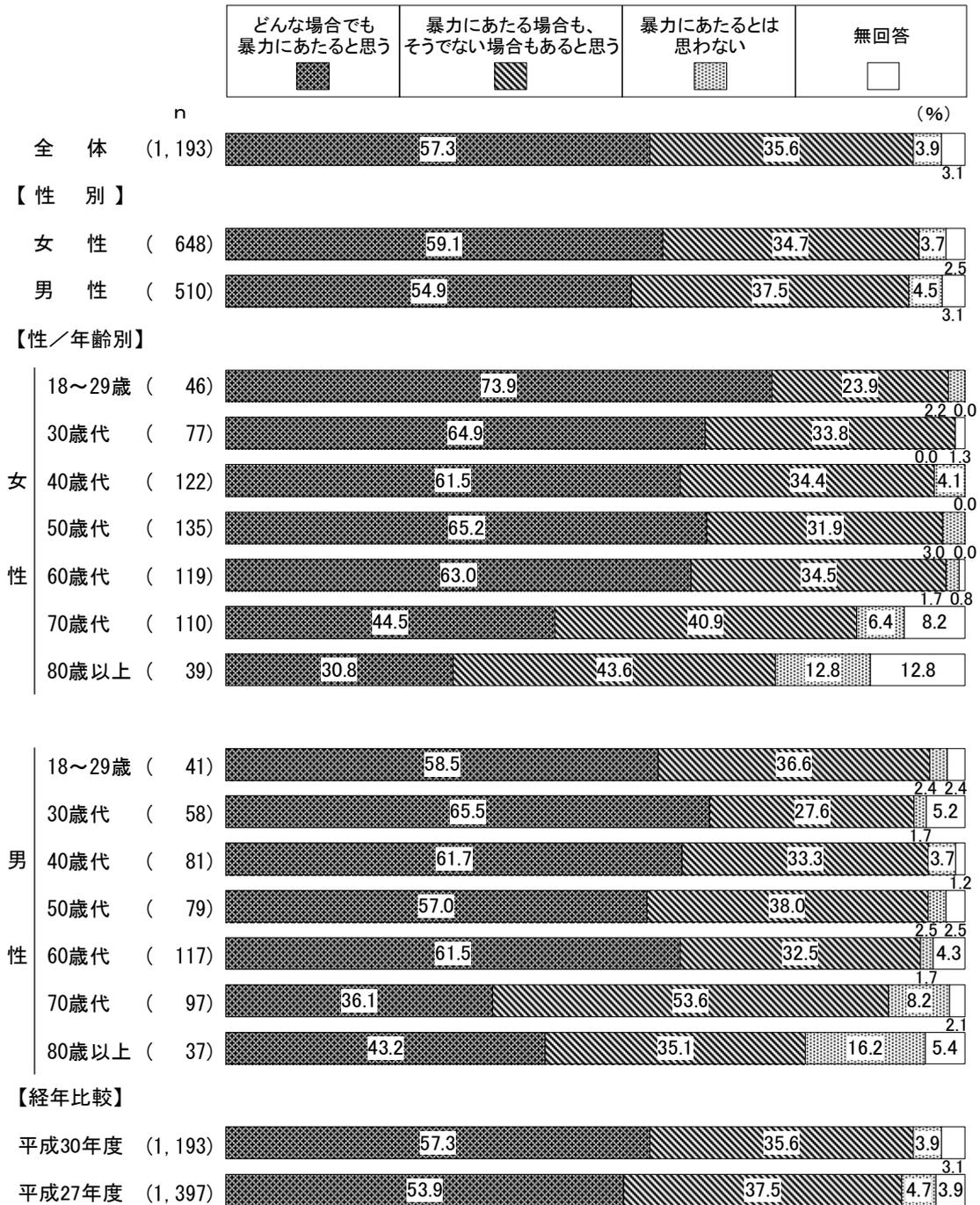
性／年齢別で見ると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性の70歳代(87.3%)と80歳以上(84.6%)を除くすべての性／年齢で9割台と高くなっている。(図表Ⅲ-7-21)

【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、大きな傾向の違いはみられない。(図表Ⅲ-7-21)

図表Ⅲ-7-22 夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚

(4) なぐるふりをして、おどす一性／年齢別、経年比較



**【性別】**

(4) なぐるふりをして、おどすについて性別で見ると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性 (59.1%) が男性 (54.9%) より4.2ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-7-22)

**【性／年齢別】**

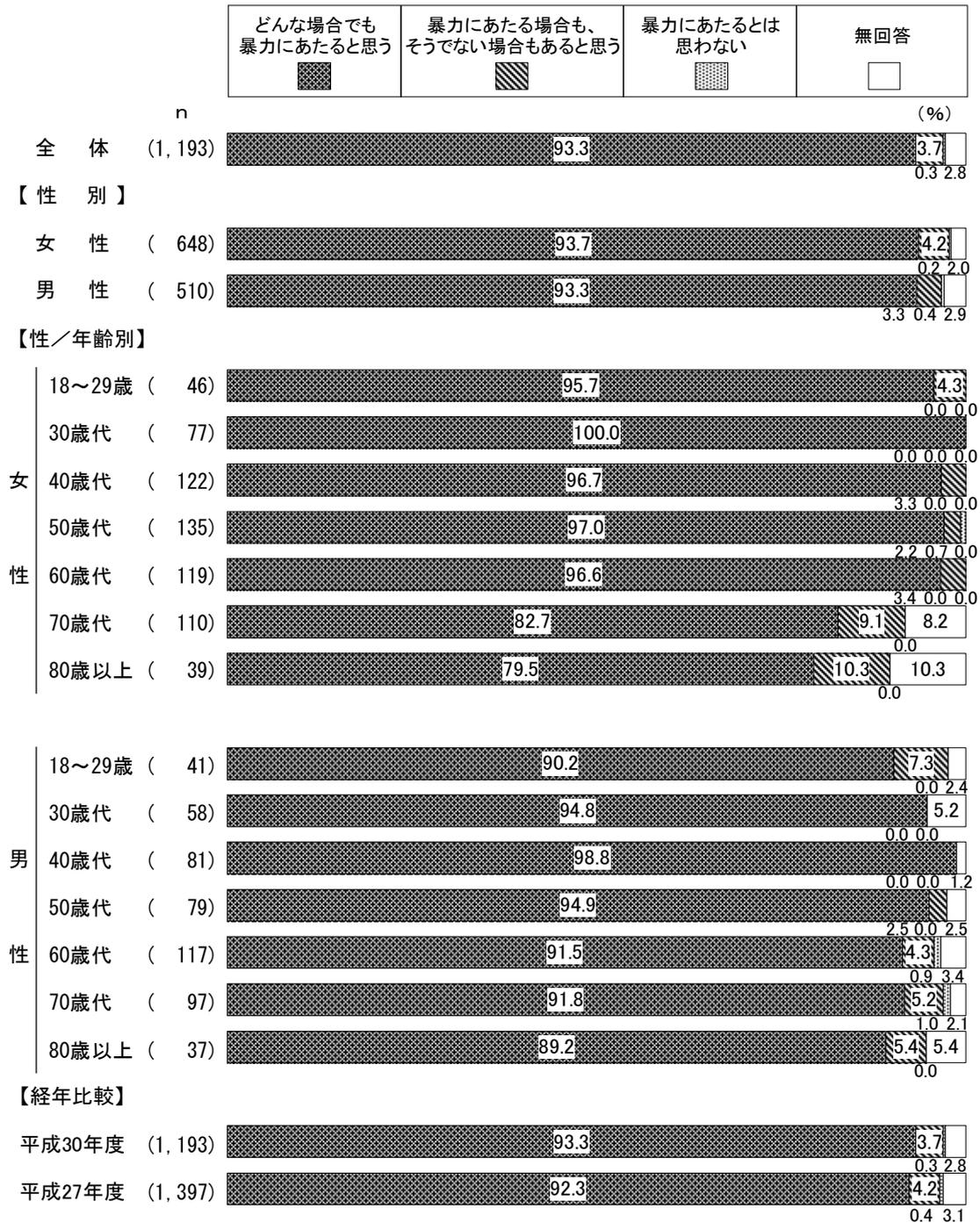
性／年齢別で見ると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性18～29歳 (73.9%) で7割を超えて高くなっている。一方、「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」は男性70歳代 (53.6%) で5割を超えて高くなっている。(図表Ⅲ-7-22)

**【経年比較】**

平成27年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は3.4ポイント増加している。(図表Ⅲ-7-22)

図表Ⅲ-7-23 夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚

(5) 刃物などを突きつけて、おどす一性／年齢別、経年比較



【性別】

(5) 刃物などを突きつけて、おどすについて性別でみると、大きな傾向の違いはみられない。

(図表Ⅲ-7-23)

【性／年齢別】

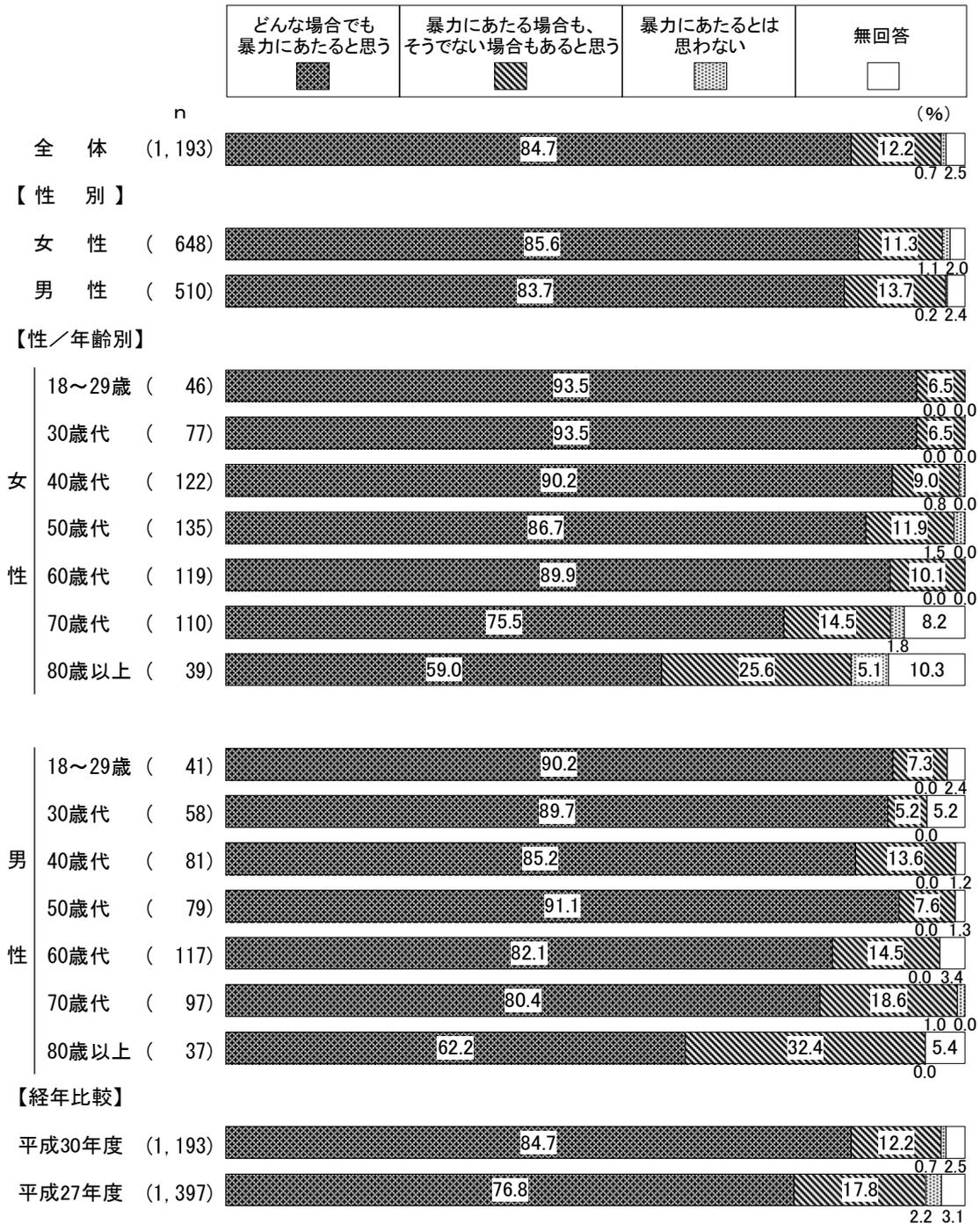
性／年齢別でみると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性の70歳代(82.7%)、80歳以上(79.5%)と男性80歳以上(89.2%)を除くすべての性／年齢で9割以上と高くなっている。

(図表Ⅲ-7-23)

【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、大きな傾向の違いはみられない。(図表Ⅲ-7-23)

図表Ⅲ-7-24 夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚  
 (6) いやがっているのに性的な行為を強要する一性／年齢別、経年比較



【性別】

(6) いやがっているのに性的な行為を強要するについて性別で見ると、大きな傾向の違いはみられない。(図表Ⅲ-7-24)

【性／年齢別】

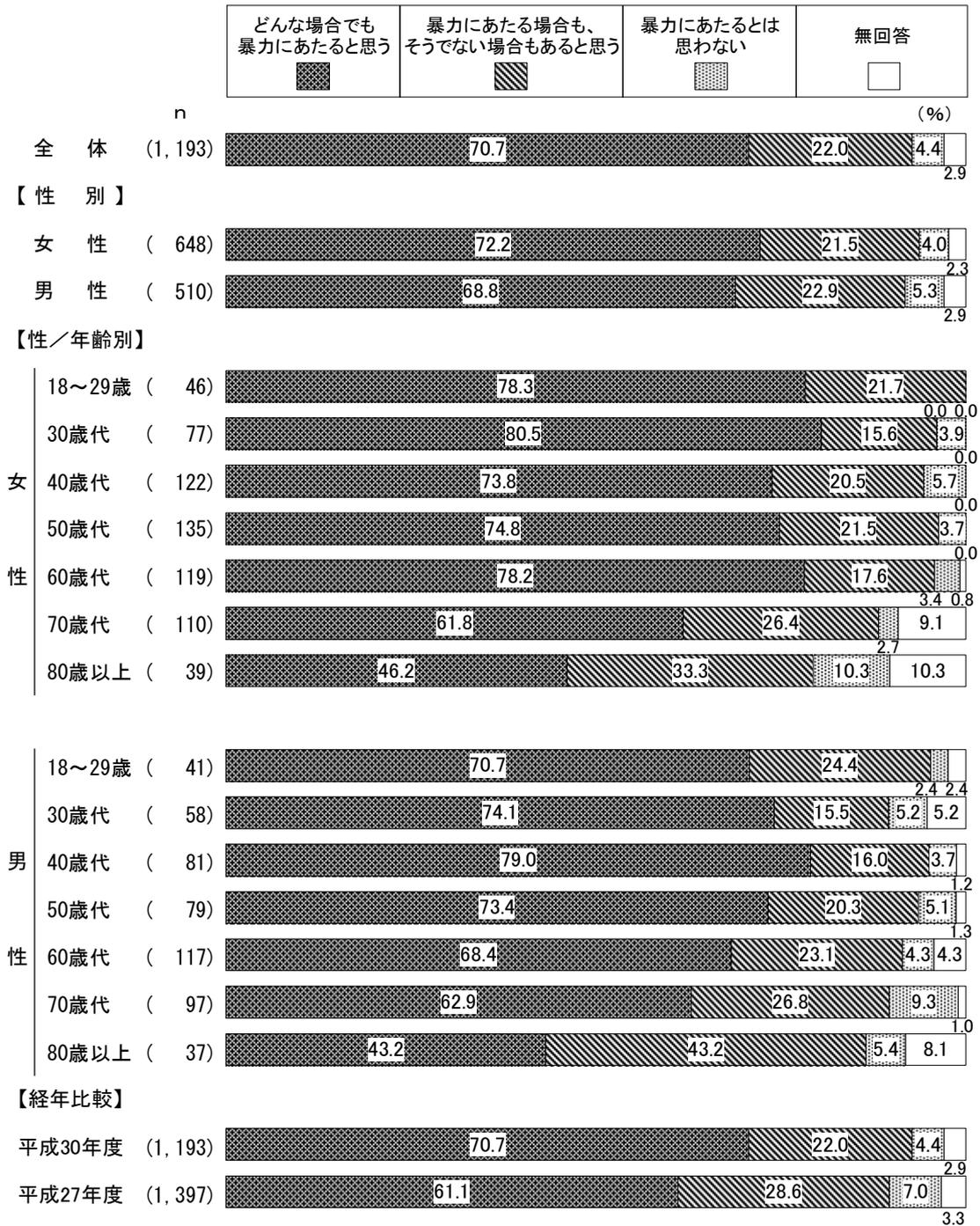
性／年齢別で見ると、「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」は男性80歳以上(32.4%)で3割を超え、女性80歳以上(25.6%)で2割半ばと高くなっている。(図表Ⅲ-7-24)

【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は7.9ポイント増加している。(図表Ⅲ-7-24)

図表Ⅲ-7-25 夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚

(7) 見たくないのに、ポルノビデオやポルノ雑誌を見せる一性／年齢別、経年比較



**【性別】**

(7) 見たくないのに、ポルノビデオやポルノ雑誌を見せるについて性別でみると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性(72.2%)が男性(68.8%)より3.4ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-7-25)

**【性／年齢別】**

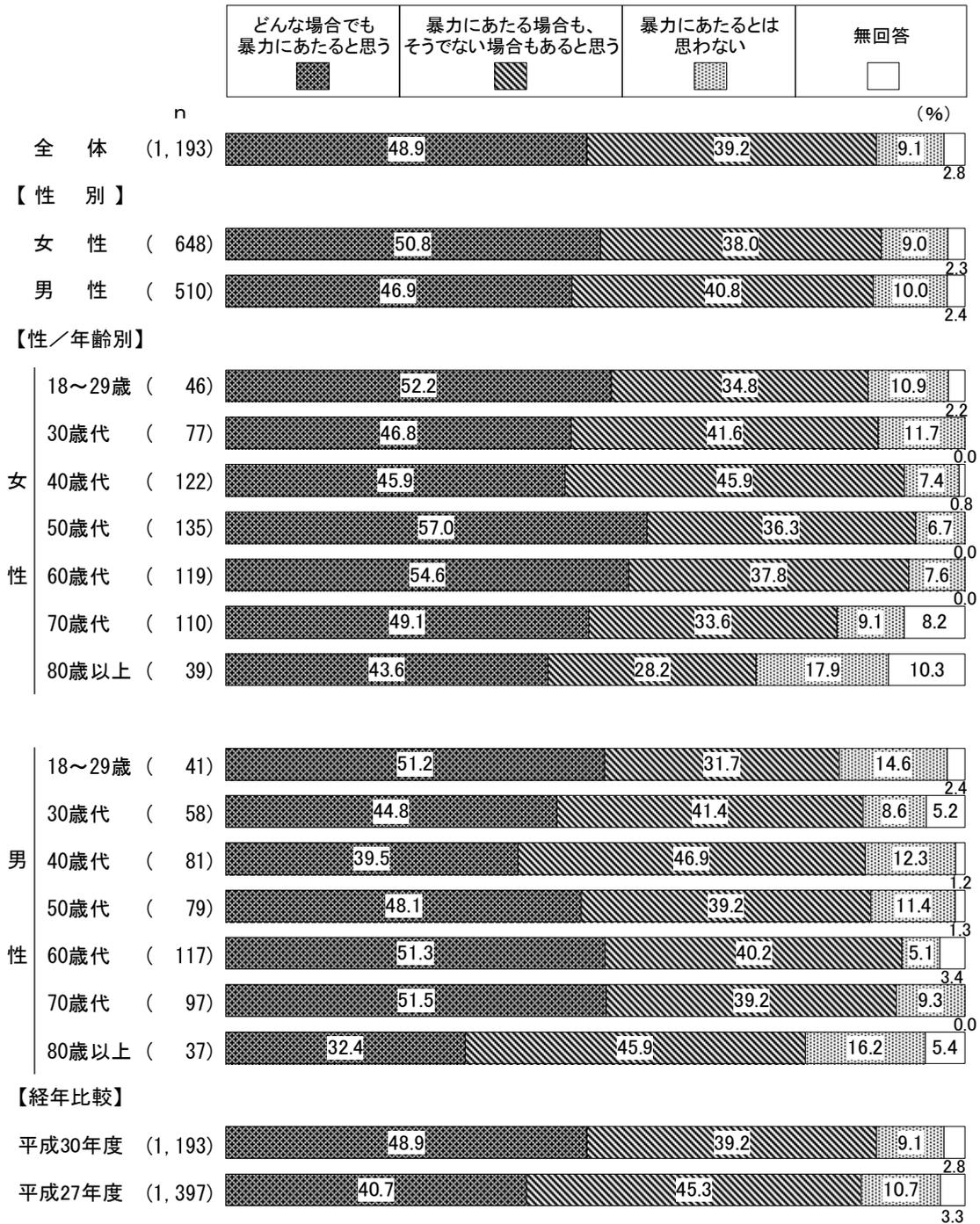
性／年齢別でみると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性30歳代(80.5%)と男性40歳代(79.0%)でともにほぼ8割と高くなっている。一方、「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」は男性80歳以上(43.2%)で4割を超えて高くなっている。(図表Ⅲ-7-25)

**【経年比較】**

平成27年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は9.6ポイント増加している。(図表Ⅲ-7-25)

図表Ⅲ-7-26 夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚

(8) 何を言っても長時間無視し続ける一性／年齢別、経年比較



**【性別】**

(8) 何を言っても長時間無視し続けるについて性別で見ると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性（50.8%）が男性（46.9%）より3.9ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-7-26）

**【性／年齢別】**

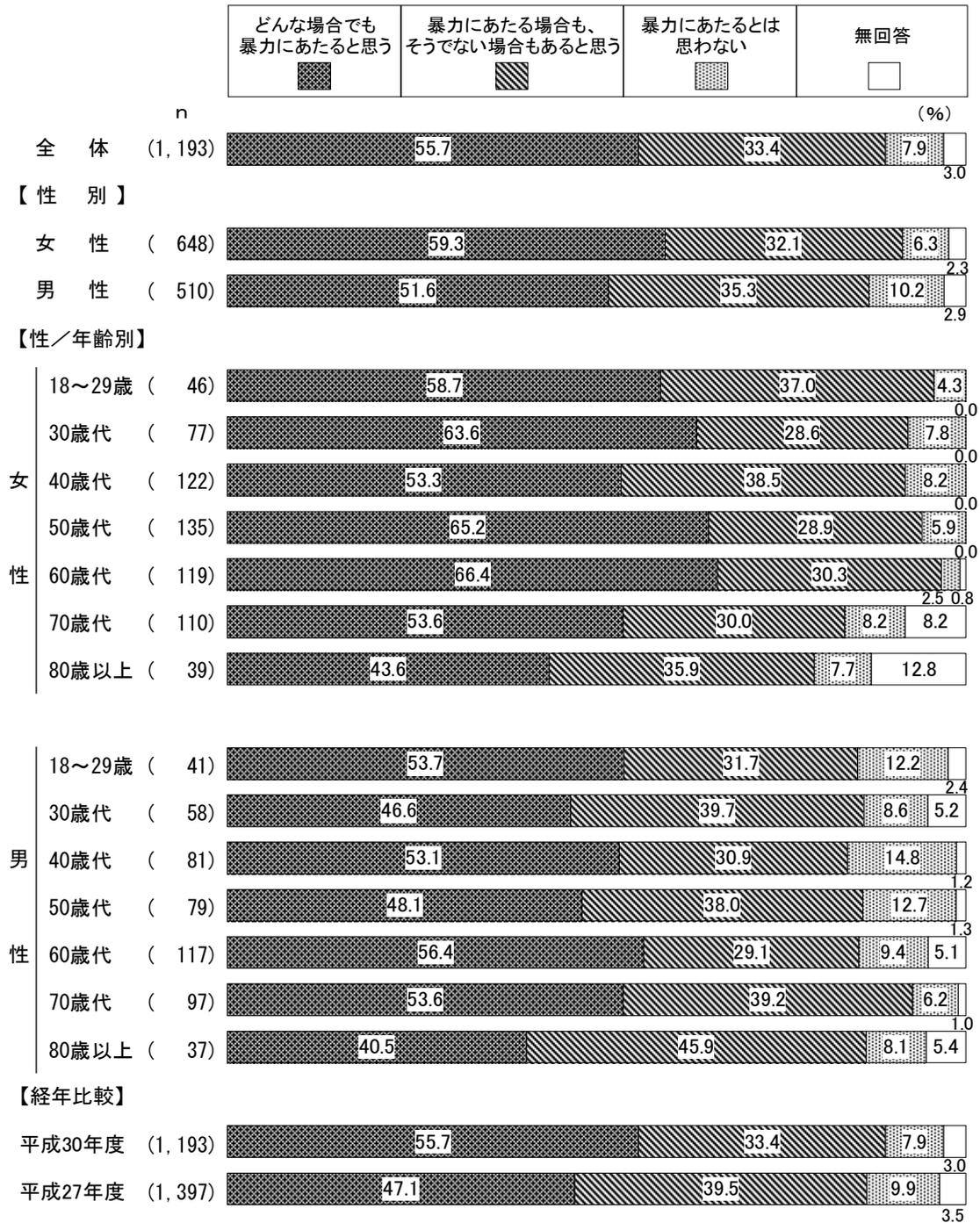
性／年齢別で見ると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性50歳代（57.0%）で6割近くと高くなっている。一方、「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」は男性40歳代（46.9%）で5割近くと高くなっている。（図表Ⅲ-7-26）

**【経年比較】**

平成27年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は8.2ポイント増加している。（図表Ⅲ-7-26）

図表Ⅲ-7-27 夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚

(9) 交友関係や電話・メールなどを細かく監視する一性／年齢別、経年比較



**【性別】**

(9) 交友関係や電話・メールなどを細かく監視するについて性別で見ると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性（59.3%）が男性（51.6%）より7.7ポイント高くなっている。

(図表Ⅲ-7-27)

**【性／年齢別】**

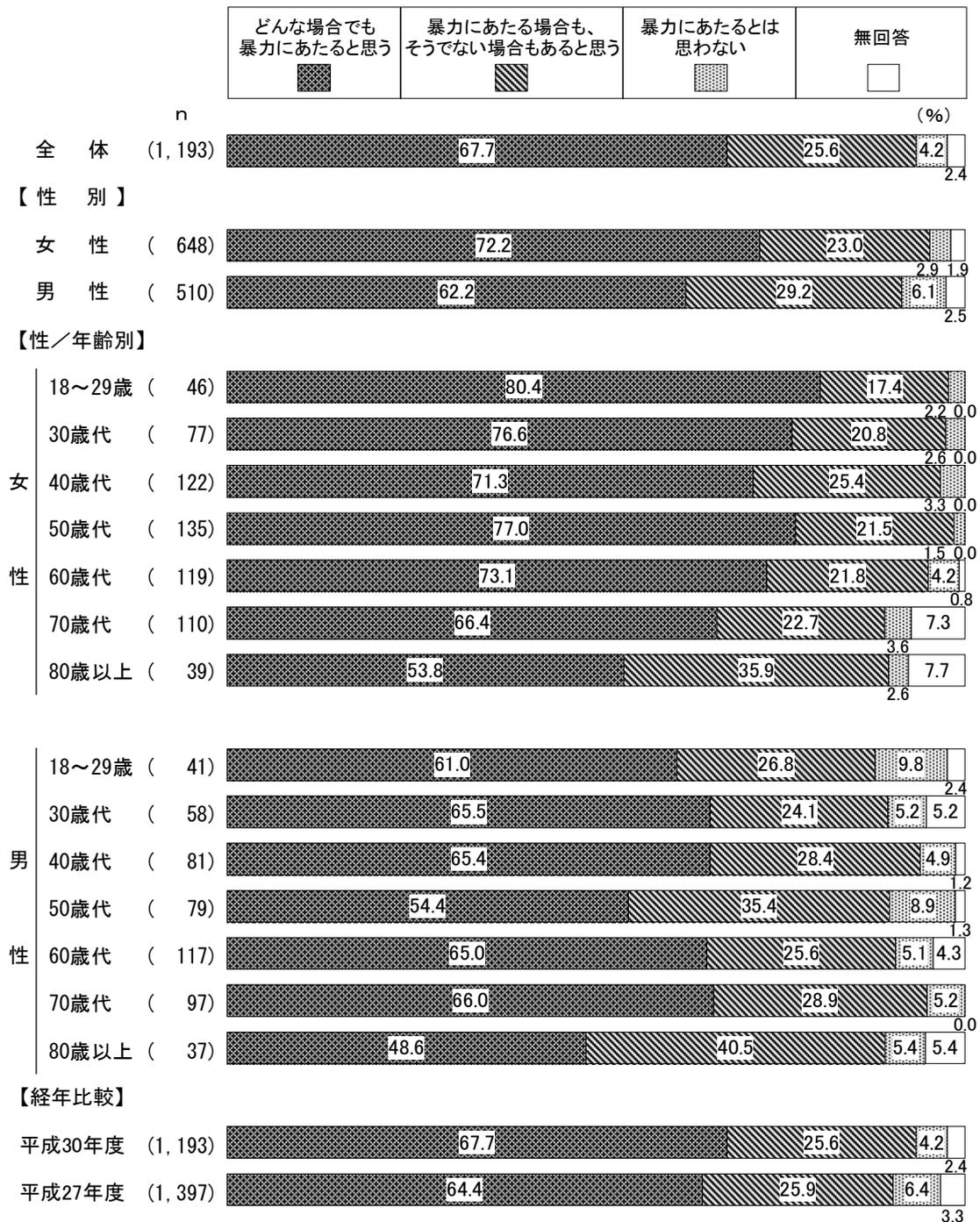
性／年齢別で見ると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性の50歳代（65.2%）と60歳代（66.4%）でともに6割半ばと高くなっている。一方、「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」は男性80歳以上（45.9%）で4割半ばと高くなっている。（図表Ⅲ-7-27）

**【経年比較】**

平成27年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は8.6ポイント増加している。（図表Ⅲ-7-27）

図表Ⅲ-7-28 夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚

(10) 「誰のおかげで生活できるんだ」とか、「かいしょうなし」と言う一性／年齢別、経年比較



**【性別】**

(10) 「誰のおかげで生活できるんだ」とか、「かいしょうなし」と言うについて性別で見ると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性（72.2%）が男性（62.2%）より10.0ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-7-28）

**【性／年齢別】**

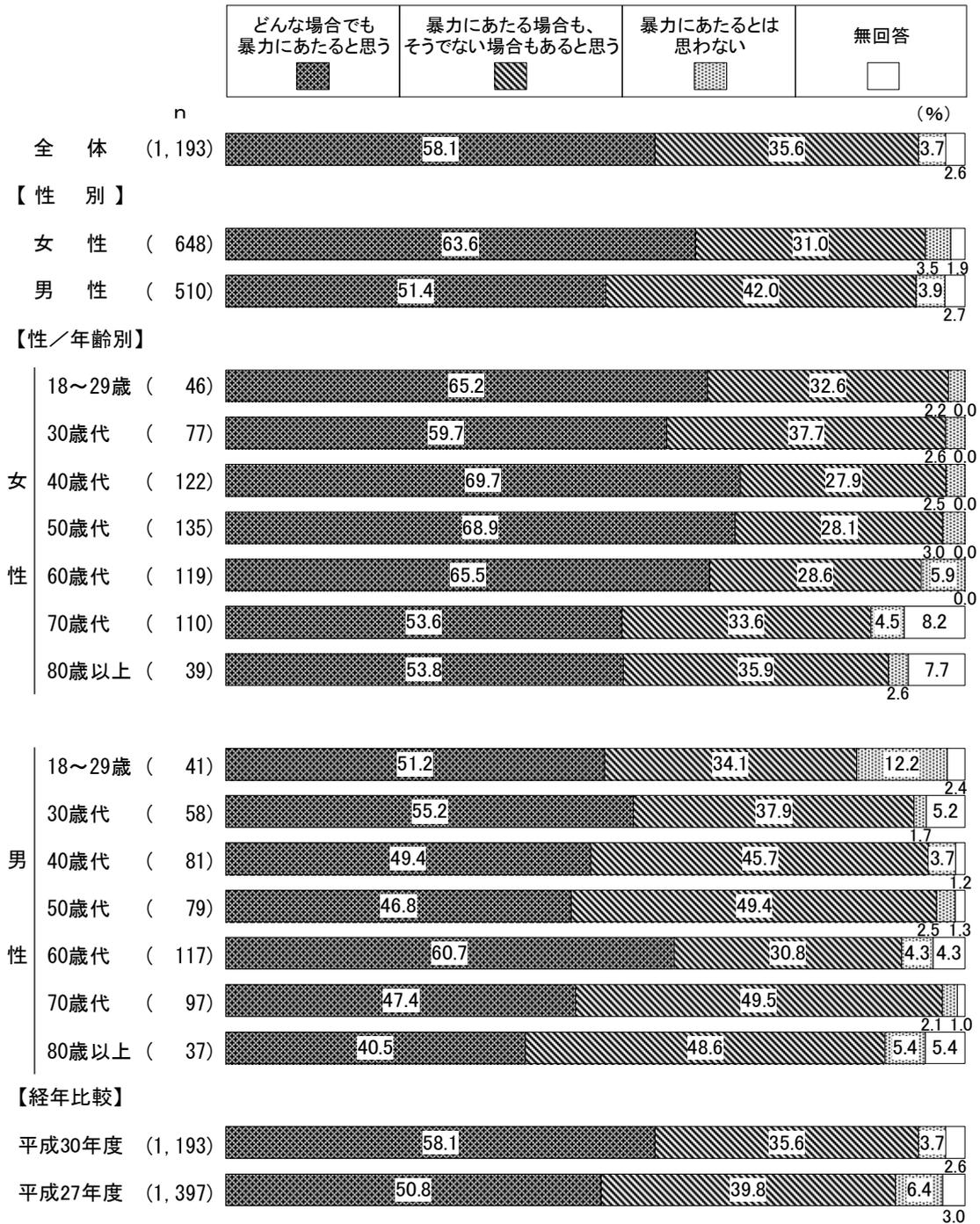
性／年齢別で見ると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性18～29歳（80.4%）で8割と高くなっている。一方、「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」は男性80歳以上（40.5%）でほぼ4割と高くなっている。（図表Ⅲ-7-28）

**【経年比較】**

平成27年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は3.3ポイント増加している。（図表Ⅲ-7-28）

図表Ⅲ-7-29 夫婦間・交際相手（パートナー）間における暴力の感覚

(11) 大声でどなる一性／年齢別、経年比較



**【性別】**

(11) 大声でどなるについて性別で見ると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性(63.6%)が男性(51.4%)より12.2ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-7-29)

**【性／年齢別】**

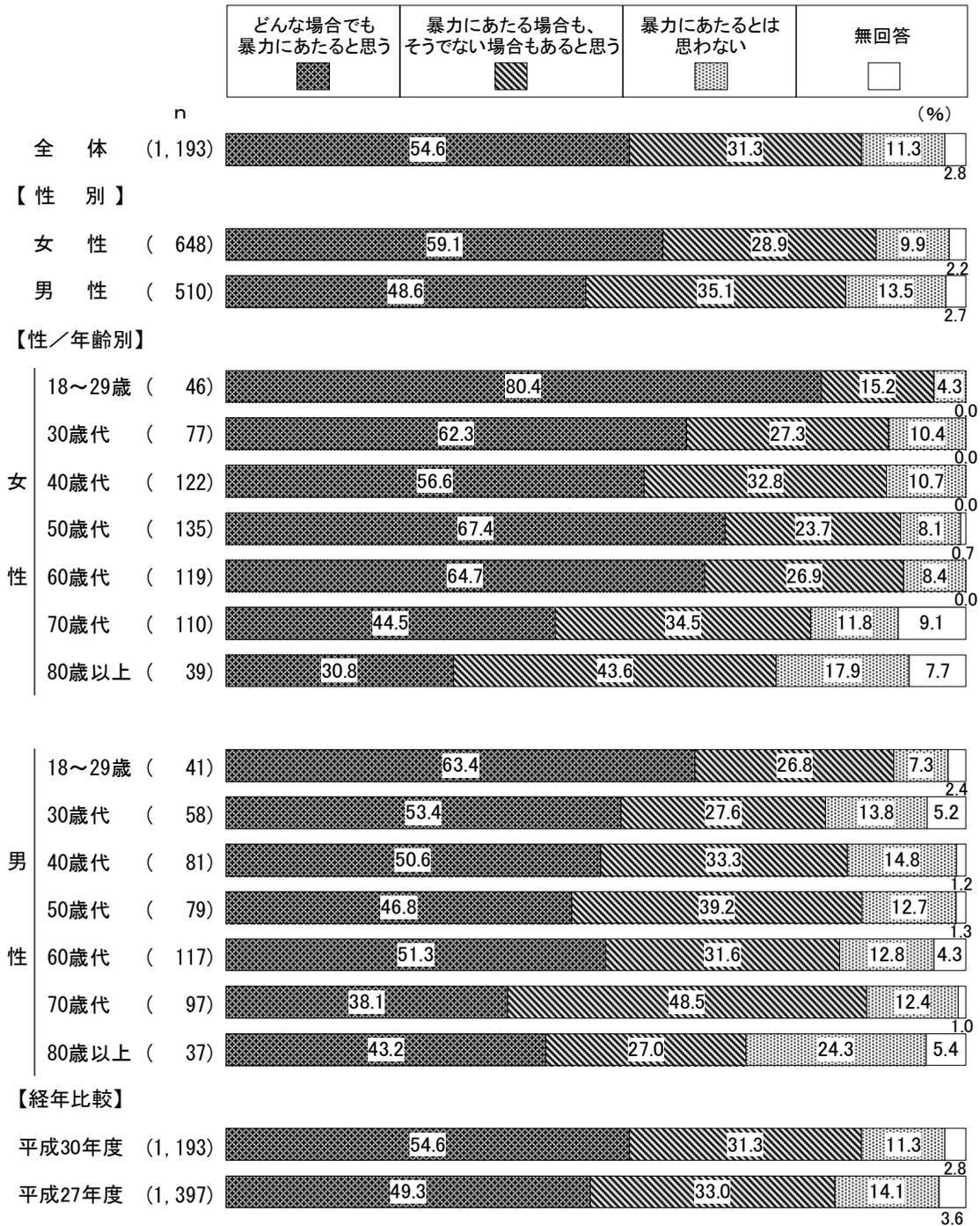
性／年齢別で見ると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性40歳代(69.7%)で7割と高くなっている。一方、「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」は男性の50歳代(49.4%)と70歳代(49.5%)でともにほぼ5割と高くなっている。(図表Ⅲ-7-29)

**【経年比較】**

平成27年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は7.3ポイント増加している。(図表Ⅲ-7-29)

図表Ⅲ-7-30 夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚

(12) 他の異性との会話を許さない—性／年齢別、経年比較



【性別】

(12) 他の異性との会話を許さないについて性別で見ると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性(59.1%)が男性(48.6%)より10.5ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-7-30)

【性／年齢別】

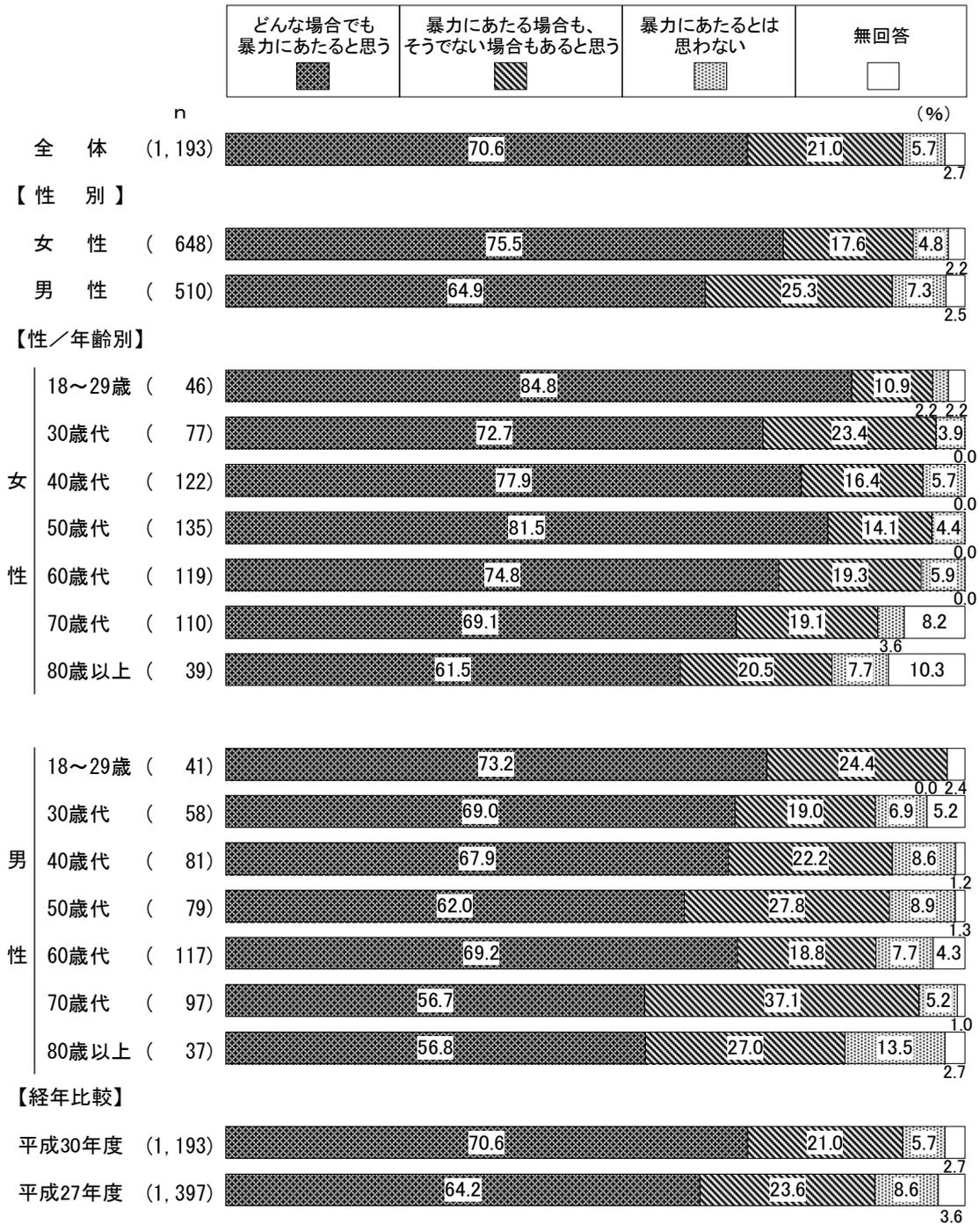
性／年齢別で見ると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性18～29歳(80.4%)で8割と高くなっている。一方、「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」は男性70歳代(48.5%)で5割近くと高くなっている。(図表Ⅲ-7-30)

【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は5.3ポイント増加している。(図表Ⅲ-7-30)

図表Ⅲ-7-31 夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚

(13) 家計に必要な生活費を渡さない—性／年齢別、経年比較



【性別】

(13) 家計に必要な生活費を渡さないについて性別で見ると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性（75.5%）が男性（64.9%）より10.6ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-7-31）

【性／年齢別】

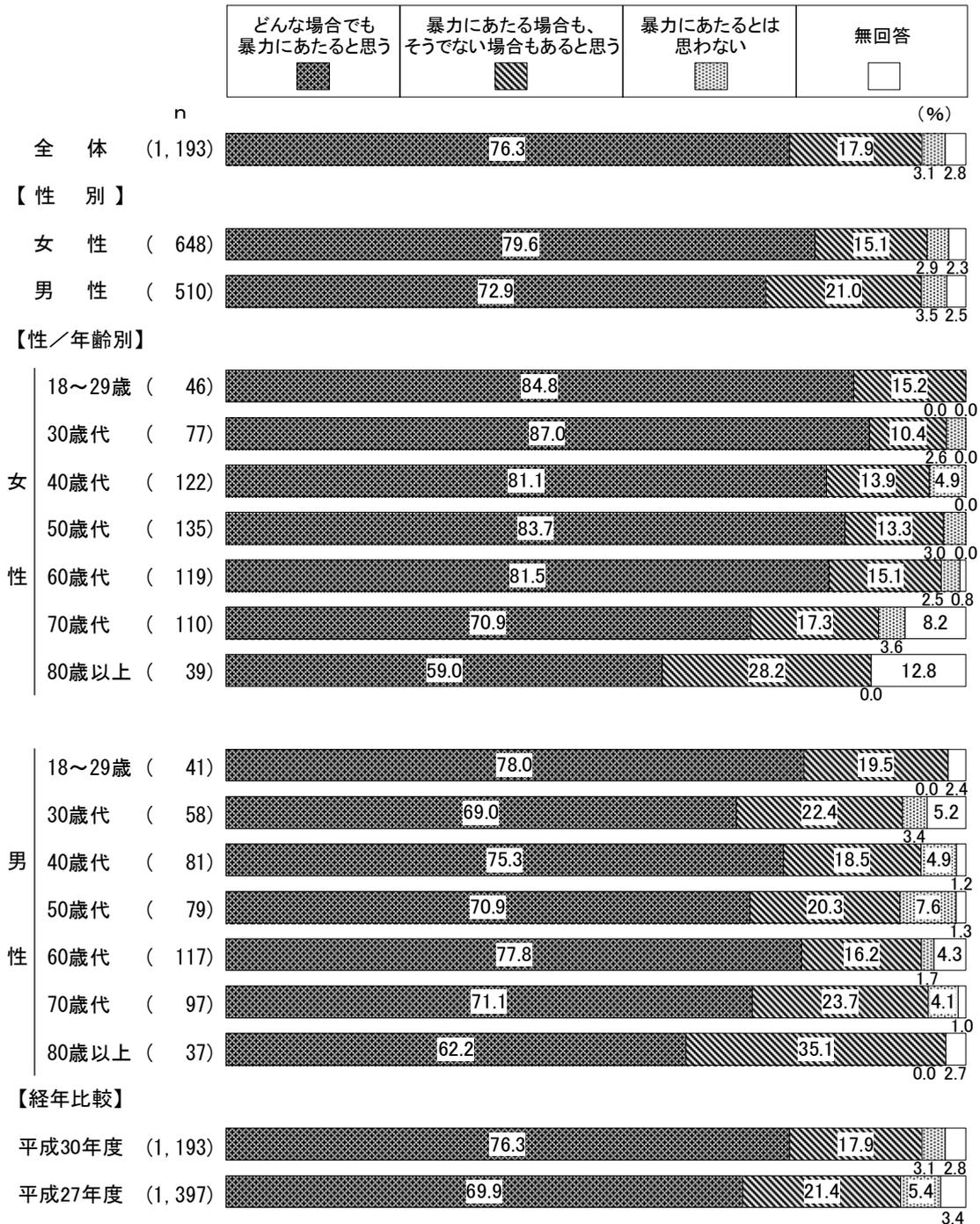
性／年齢別で見ると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性18～29歳（84.8%）で8割半ばと高くなっている。一方、「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」は男性70歳代（37.1%）で4割近くと高くなっている。（図表Ⅲ-7-31）

【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は6.4ポイント増加している。（図表Ⅲ-7-31）

図表Ⅲ-7-32 夫婦（パートナー）間・交際相手間における暴力の感覚

(14) 職場に行くことを妨害したり、外出先を制限する一性／年齢別、経年比較



**【性別】**

(14) 職場に行くことを妨害したり、外出先を制限するについて性別で見ると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性（79.6%）が男性（72.9%）より6.7ポイント高くなっている。

(図表Ⅲ-7-32)

**【性／年齢別】**

性／年齢別で見ると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は女性30歳代（87.0%）で9割近くと高くなっている。一方、「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」は男性80歳以上（35.1%）で3割半ばと高くなっている。(図表Ⅲ-7-32)

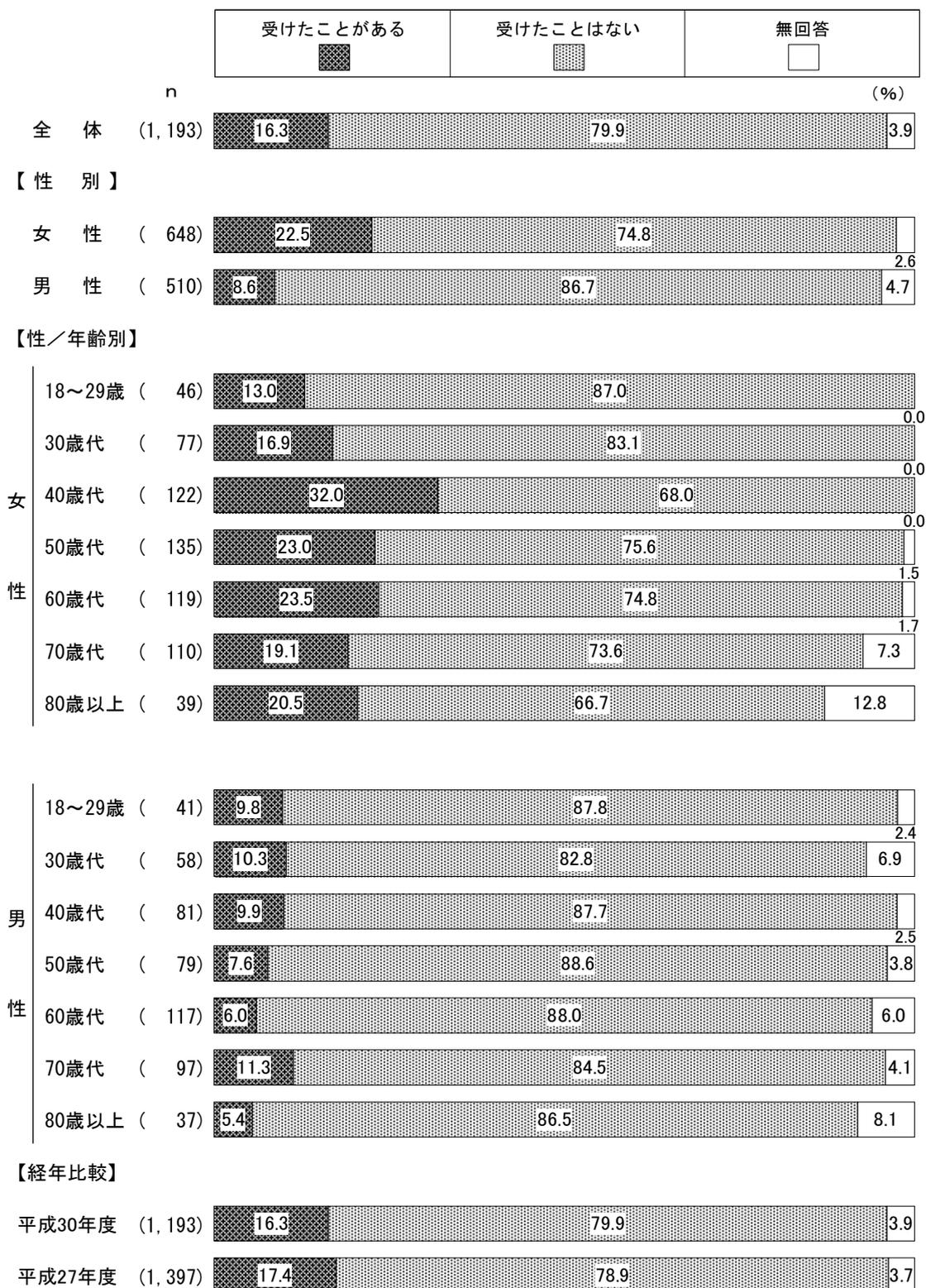
**【経年比較】**

平成27年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」は6.4ポイント増加している。(図表Ⅲ-7-32)

#### (4) ドメスティック・バイオレンスを受けた経験

問18 問17の(1)から(14)までのような身体的暴力、心理的攻撃、経済的圧迫、性的強要を配偶者(パートナー)や交際相手から受けたことがありますか。(○は1つ)

図表Ⅲ-7-33 ドメスティック・バイオレンスを受けた経験—性/年齢別、経年比較



※平成27年度の質問文は「あなたは、問17の(1)から(14)までのような身体的暴力、心理的攻撃、経済的圧迫、性的強要を受けたことがありますか。」としていた。

**【全体】**

ドメスティック・バイオレンスを受けた経験を聞いたところ、「受けたことがある」(16.3%)が1割半ばとなっている。一方、「受けたことはない」(79.9%)は8割となっている。(図表Ⅲ-7-33)

**【性別】**

性別で見ると、「受けたことがある」は女性(22.5%)が男性(8.6%)より13.9ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-7-33)

**【性／年齢別】**

性／年齢別で見ると、「受けたことがある」は女性40歳代(32.0%)で3割を超え、女性の50歳代(23.0%)と60歳代(23.5%)で2割を超えて高くなっている。(図表Ⅲ-7-33)

**【経年比較】**

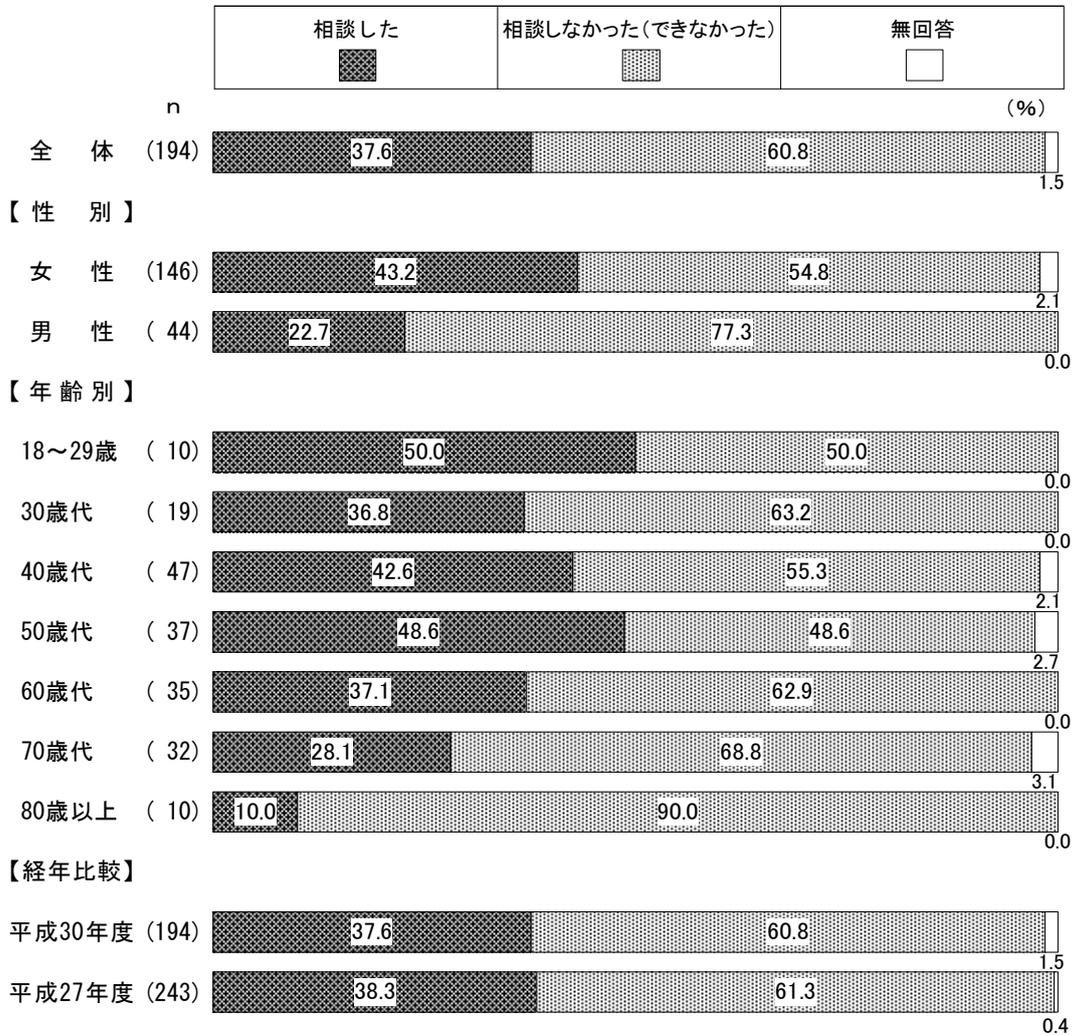
平成27年度調査と比較すると、大きな傾向の違いはみられない。(図表Ⅲ-7-33)

(5) ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談経験の有無

(問18で「受けたことがある」とお答えの方に)

問18-1 これまでに誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。(○は1つ)

図表Ⅲ-7-34 ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談経験の有無－性別、年齢別、経年比較



【全体】

ドメスティック・バイオレンスを「受けたことがある」と回答した人(194人)に、相談経験の有無を聞いたところ、「相談した」(37.6%)は4割近くとなっている。一方、「相談しなかった(できなかった)」(60.8%)はほぼ6割となっている。(図表Ⅲ-7-34)

【性別】

性別でみると、「相談しなかった(できなかった)」は男性(77.3%)が女性(54.8%)より22.5ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-7-34)

【年齢別】

性/年齢別でみると、「相談しなかった(できなかった)」は80歳以上(90.0%)で9割、70歳代(68.8%)で7割近くと高くなっている。(図表Ⅲ-7-34)

【経年比較】

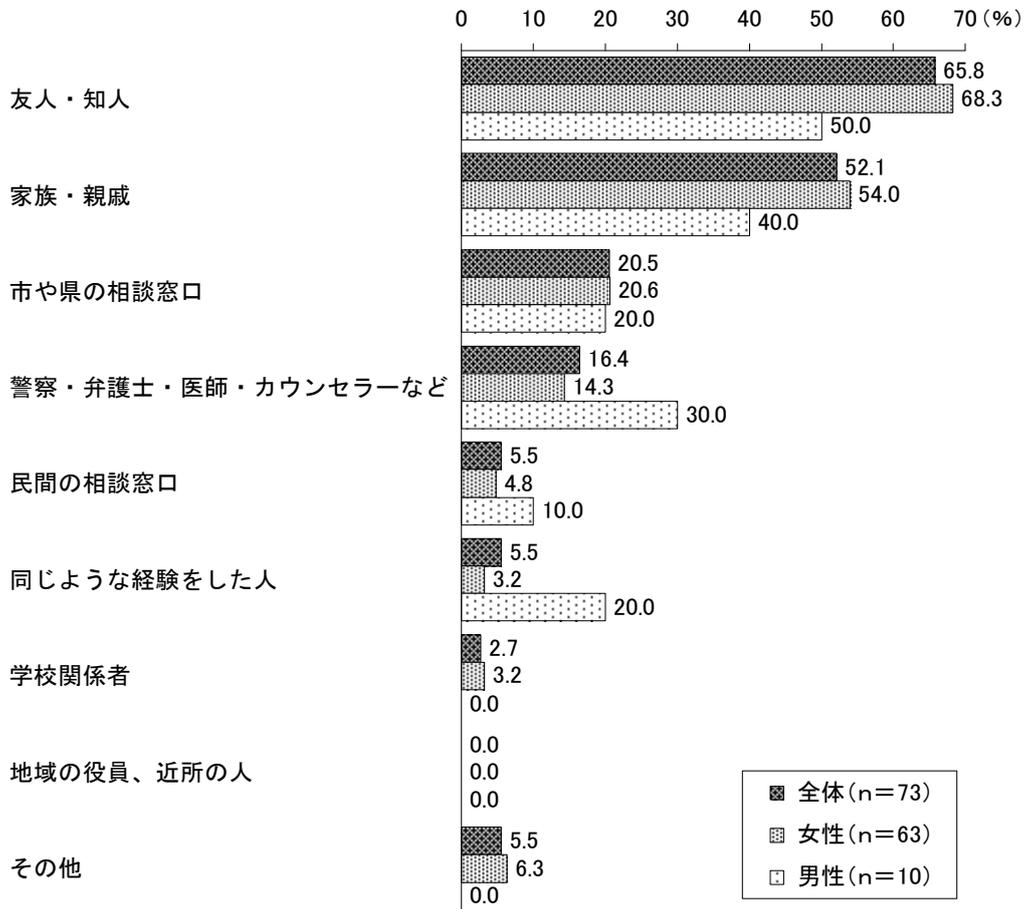
平成27年度調査と比較すると、大きな傾向の違いはみられない。(図表Ⅲ-7-34)

(6) ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談相手・機関

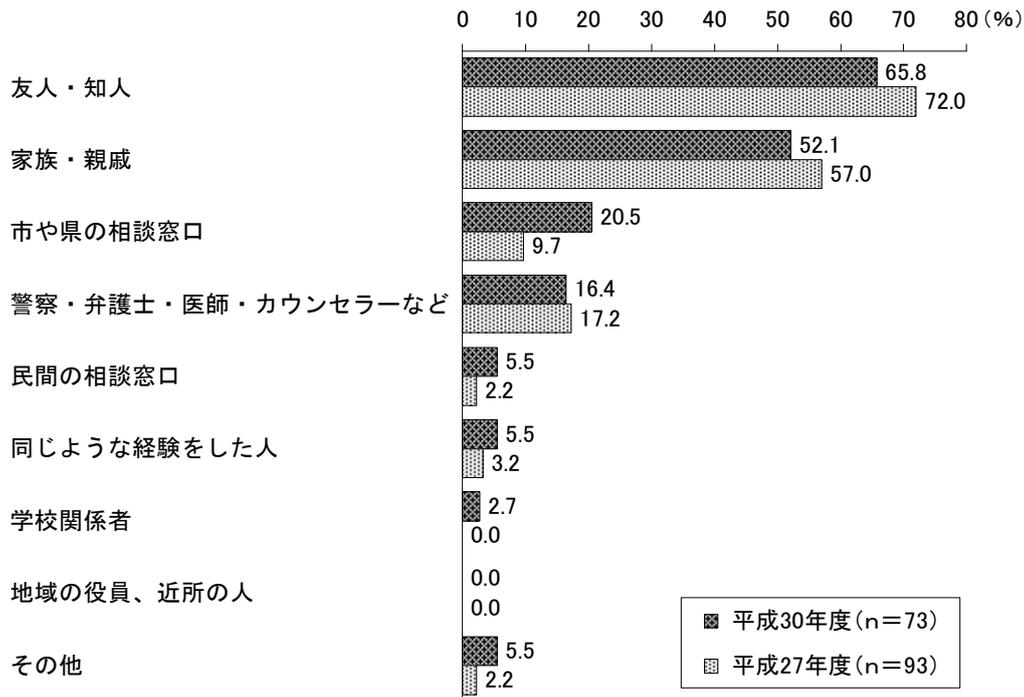
(問18-1で「相談した」とお答えの方に)

問18-2 そのとき、だれ(どこ)に相談しましたか。(〇はいくつでも)

図表Ⅲ-7-35 ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談相手・機関—性別



図表Ⅲ-7-36 ドメスティック・バイオレンスを受けたときの相談相手・機関一経年比較



※平成27年度は「同じような経験をした人」を「同じような経験をした女性」としていた。

**【全体】**

ドメスティック・バイオレンスを受けたとき「相談した」と回答した人（73人）に、相談相手・機関を聞いたところ、「友人・知人」（65.8%）が6割半ばで最も高く、次いで「家族・親戚」（52.1%）、「市や県の相談窓口」（20.5%）の順となっている。（図表Ⅲ-7-35）

**【性別】**

性別で見ると、「友人・知人」は女性（68.3%）が男性（50.0%）より18.3ポイント高くなっている。「家族・親戚」は女性（54.0%）が男性（40.0%）より14.0ポイント高くなっている。「同じような経験をした人」は男性（20.0%）が女性（3.2%）より16.8ポイント高くなっている。「警察・弁護士・医師・カウンセラーなど」は男性（30.0%）が女性（14.3%）より15.7ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-7-35）

**【経年比較】**

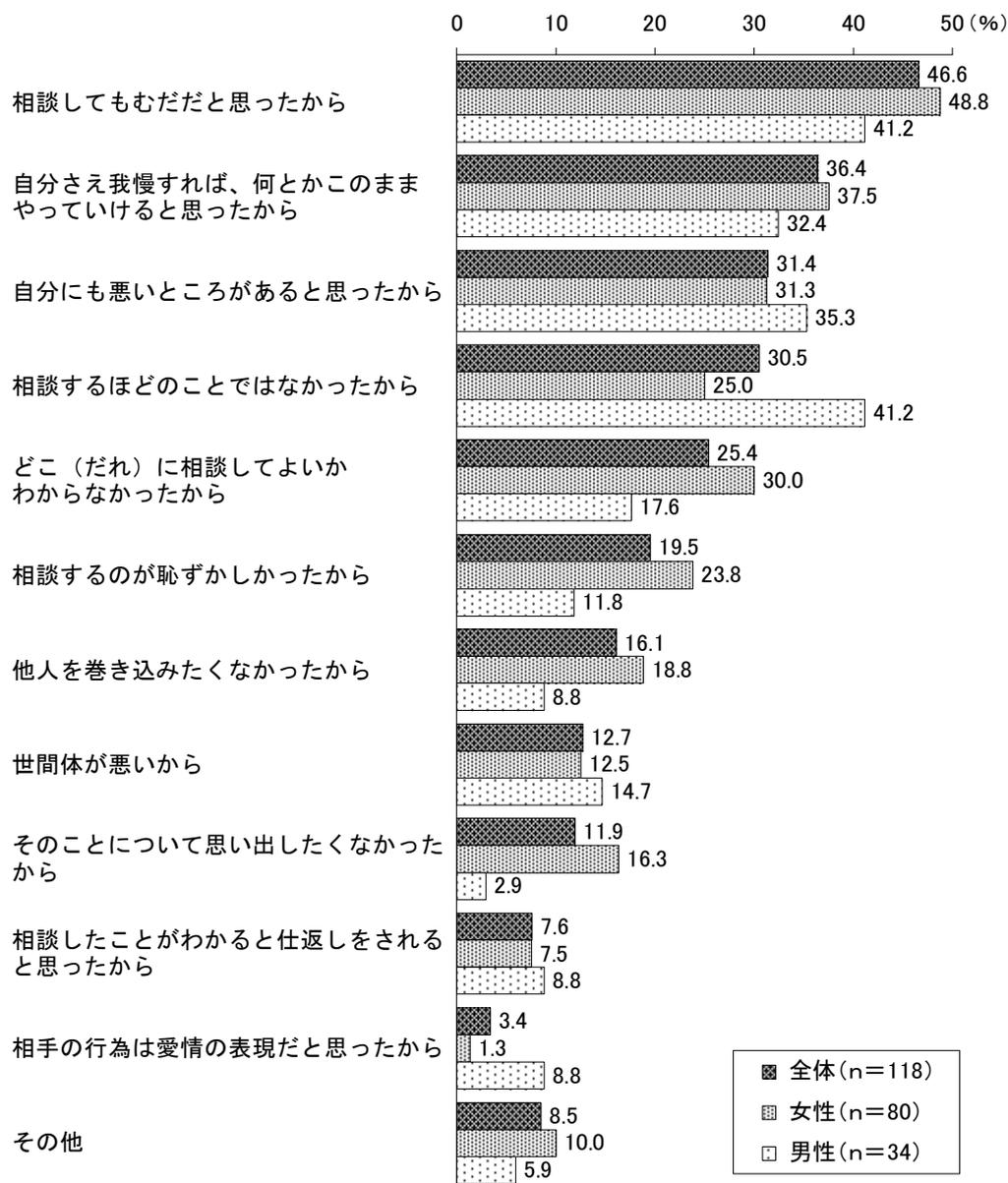
平成27年度調査と比較すると、「市や県の相談窓口」は10.8ポイント増加している。「友人・知人」は6.2ポイント減少している。（図表Ⅲ-7-36）

(7) ドメスティック・バイオレンスを受けたとき相談しなかった理由

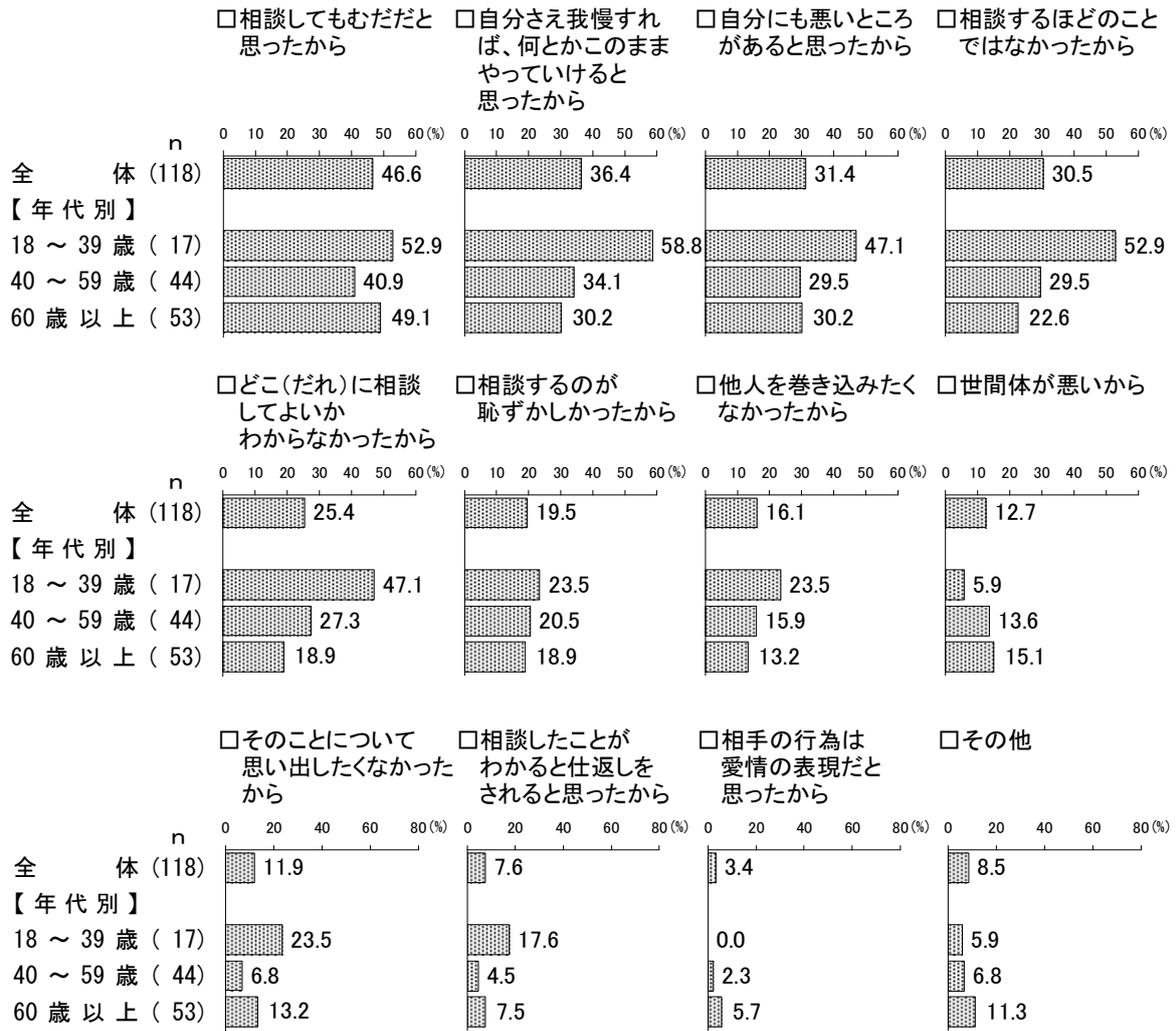
(問18-1で「相談しなかった(できなかった)」とお答えの方に)

問18-3 だれ(どこ)にも相談しなかった、できなかった理由は何ですか。(〇はいくつでも)

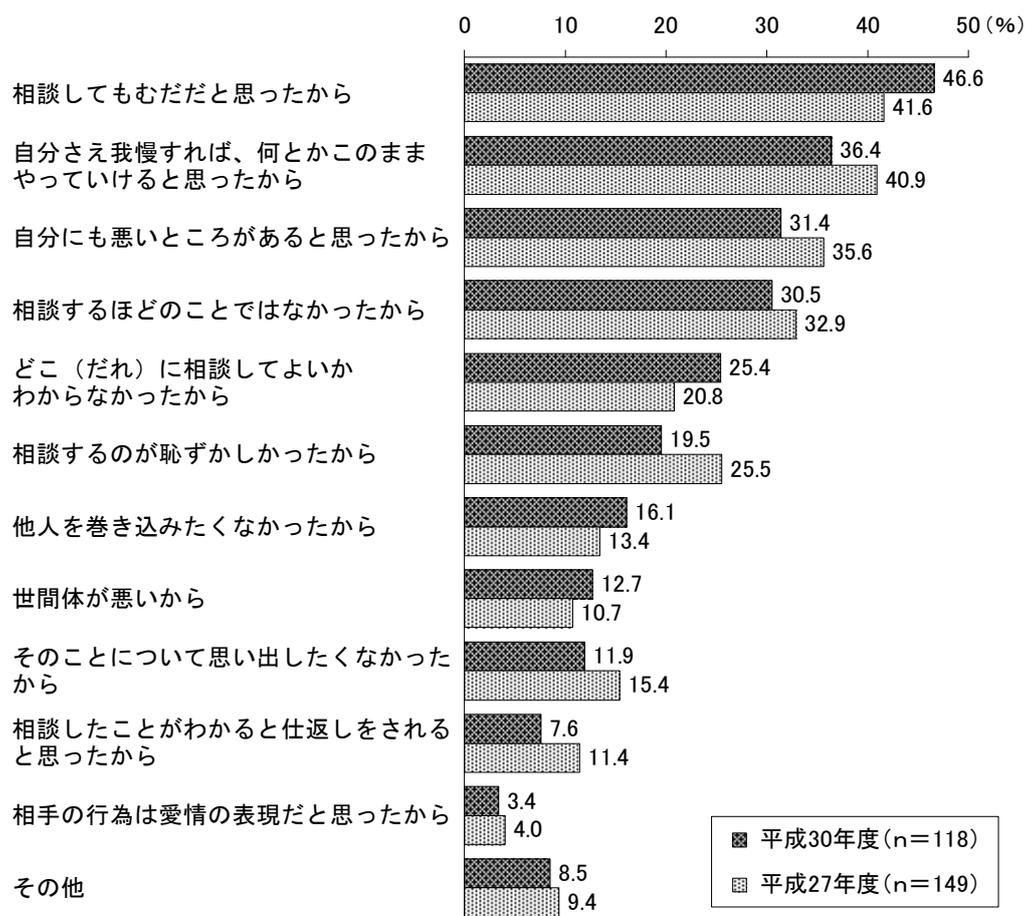
図表Ⅲ-7-37 ドメスティック・バイオレンスを受けたとき相談しなかった理由-性別



図表Ⅲ-7-38 ドメスティック・バイオレンスを受けたとき相談しなかった理由一年代別



図表Ⅲ-7-39 ドメスティック・バイオレンスを受けたとき相談しなかった理由—経年比較



【全体】

ドメスティック・バイオレンスを受けたとき「相談しなかった（できなかった）」と回答した人（118人）に、その理由を聞いたところ、「相談してもむだだと思ったから」（46.6%）が5割近くで最も高く、次いで「自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから」（36.4%）、「自分にも悪いところがあると思ったから」（31.4%）の順となっている。（図表Ⅲ-7-37）

【性別】

性別で見ると、「そのことについて思い出したくなかったから」は女性（16.3%）が男性（2.9%）より13.4ポイント高くなっている。「どこ（だれ）に相談してよいかわからなかったから」は女性（30.0%）が男性（17.6%）より12.4ポイント高くなっている。「相談するのが恥ずかしかったから」は女性（23.8%）が男性（11.8%）より12.0ポイント高くなっている。「相談するほどのことではなかったから」は男性（41.2%）が女性（25.0%）より16.2ポイント高くなっている。

（図表Ⅲ-7-37）

【年代別】

年代別で見ると、18～39歳では、「自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから」（58.8%）が6割近く、「自分にも悪いところがあると思ったから」（47.1%）が5割近く、「相談するほどのことではなかったから」（52.9%）が5割を超え、「どこ（だれ）に相談してよいかわからなかったから」（47.1%）が5割近くと高くなっている。（図表Ⅲ-7-38）

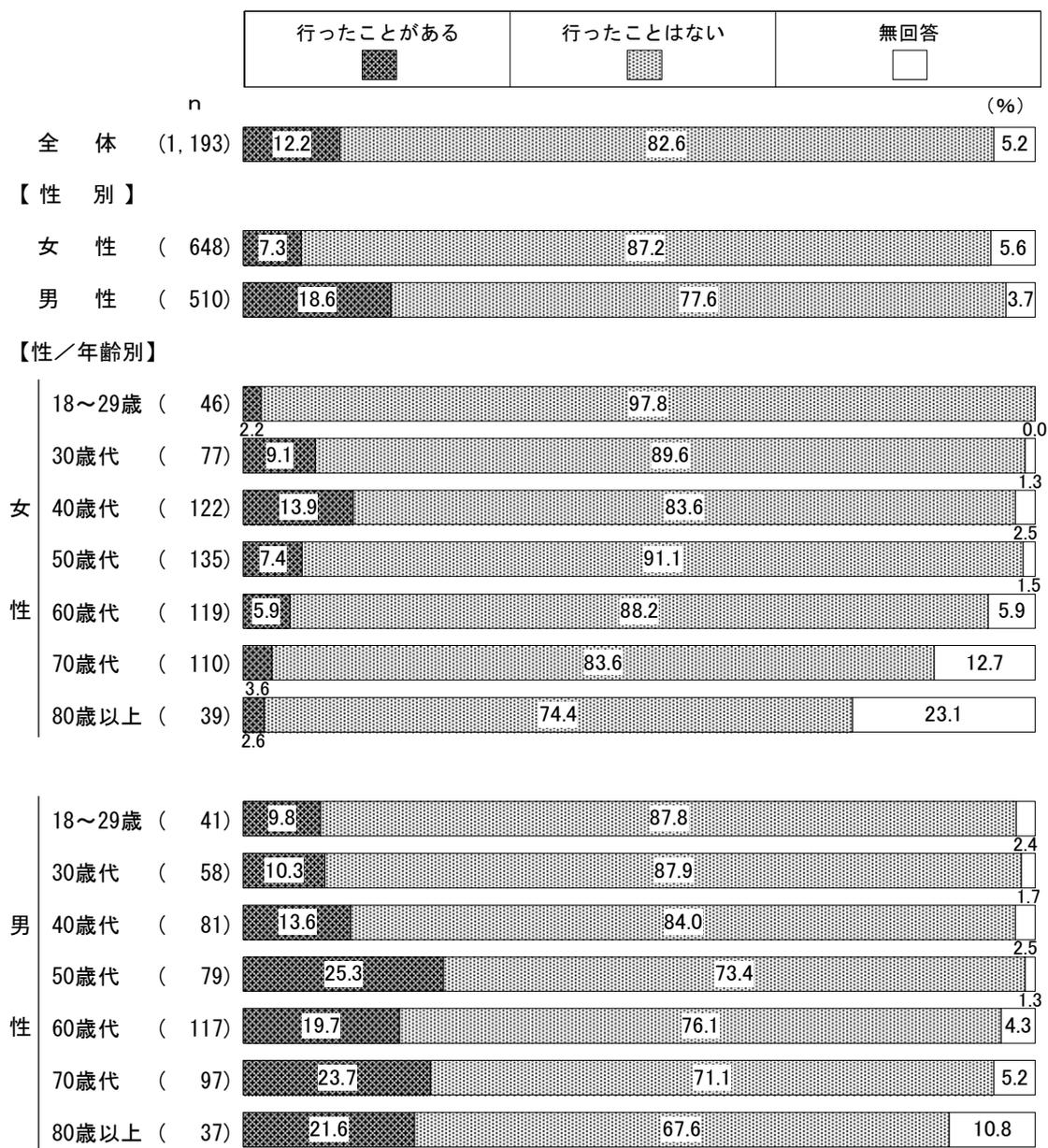
【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、「相談してもむだだと思ったから」は5.0ポイント増加している。「相談するのが恥ずかしかったから」は6.0ポイント減少している。（図表Ⅲ-7-39）

## (8) ドメスティック・バイオレンスを行った経験

問19 問17の(1)から(14)までのような身体的暴力、心理的攻撃、経済的圧迫、性的強要を配偶者(パートナー)や交際相手に対して行ったことがありますか。(○は1つ)

図表Ⅲ-7-40 ドメスティック・バイオレンスを行った経験-性/年齢別



### 【全体】

ドメスティック・バイオレンスを行った経験を聞いたところ、「行ったことがある」(12.2%)が1割を超えている。一方、「行ったことはない」(82.6%)は8割を超えている。(図表Ⅲ-7-40)

### 【性別】

性別で見ると、「行ったことがある」は男性(18.6%)が女性(7.3%)より11.3ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-7-40)

### 【性/年齢別】

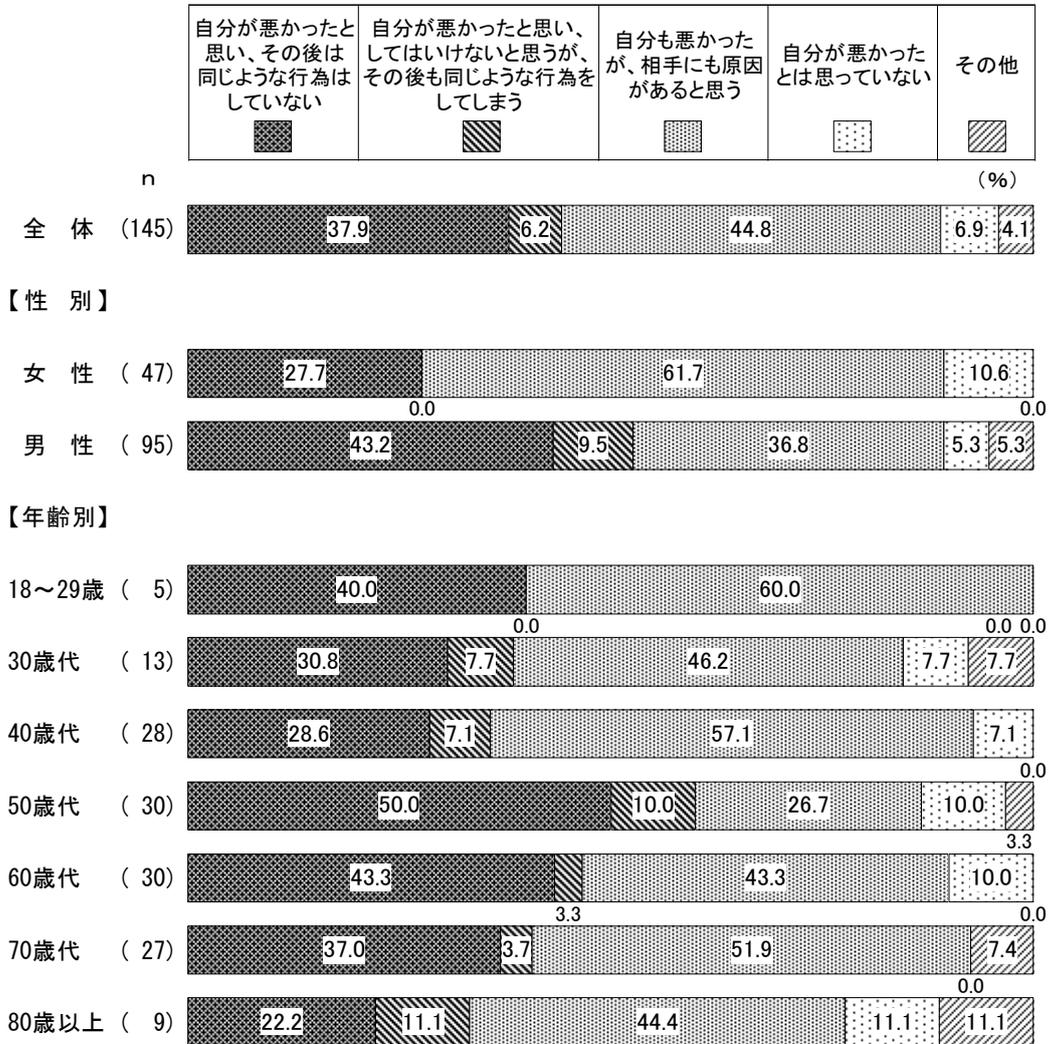
性/年齢別で見ると、「行ったことがある」は男性50歳代(25.3%)で2割半ば、男性の70歳代(23.7%)と80歳以上(21.6%)でともに2割を超えて高くなっている。(図表Ⅲ-7-40)

(9) ドメスティック・バイオレンスを行ったことについての考え

(問19で「行ったことがある」とお答えの方に)

問19-1 問17であげたような行為をしたことについて、どのように考えていますか。(○は1つ)

図表Ⅲ-7-41 ドメスティック・バイオレンスを行ったことについての考え—性別、年齢別



【全体】

ドメスティック・バイオレンスを「行ったことがある」と回答した人(145人)に、その行為をしたことについてどのように考えているか聞いたところ、「自分も悪かったが、相手にも原因があると思う」(44.8%)が4割半ばで最も高くなっている。「自分が悪かったと思、その後は同じような行為はしていない」(37.9%)は4割近くとなっている。(図表Ⅲ-7-41)

【性別】

性別で見ると、「自分が悪かったと思、その後は同じような行為はしていない」は男性(43.2%)が女性(27.7%)より15.5ポイント高くなっている。「自分も悪かったが、相手にも原因があると思う」は女性(61.7%)が男性(36.8%)より24.9ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-7-41)

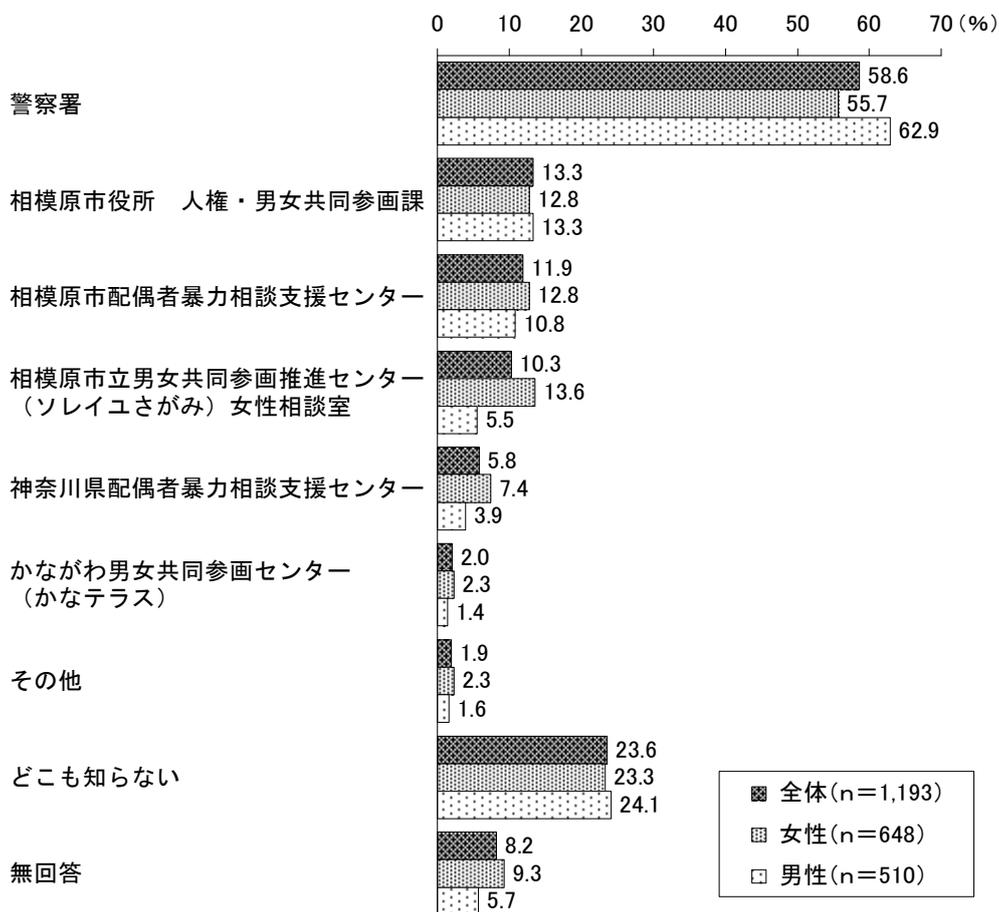
【年齢別】

年齢別で見ると、「自分が悪かったと思、その後は同じような行為はしていない」は50歳代(50.0%)で5割と高くなっている。「自分も悪かったが、相手にも原因があると思う」は40歳代(57.1%)で6割近くと高くなっている。(図表Ⅲ-7-41)

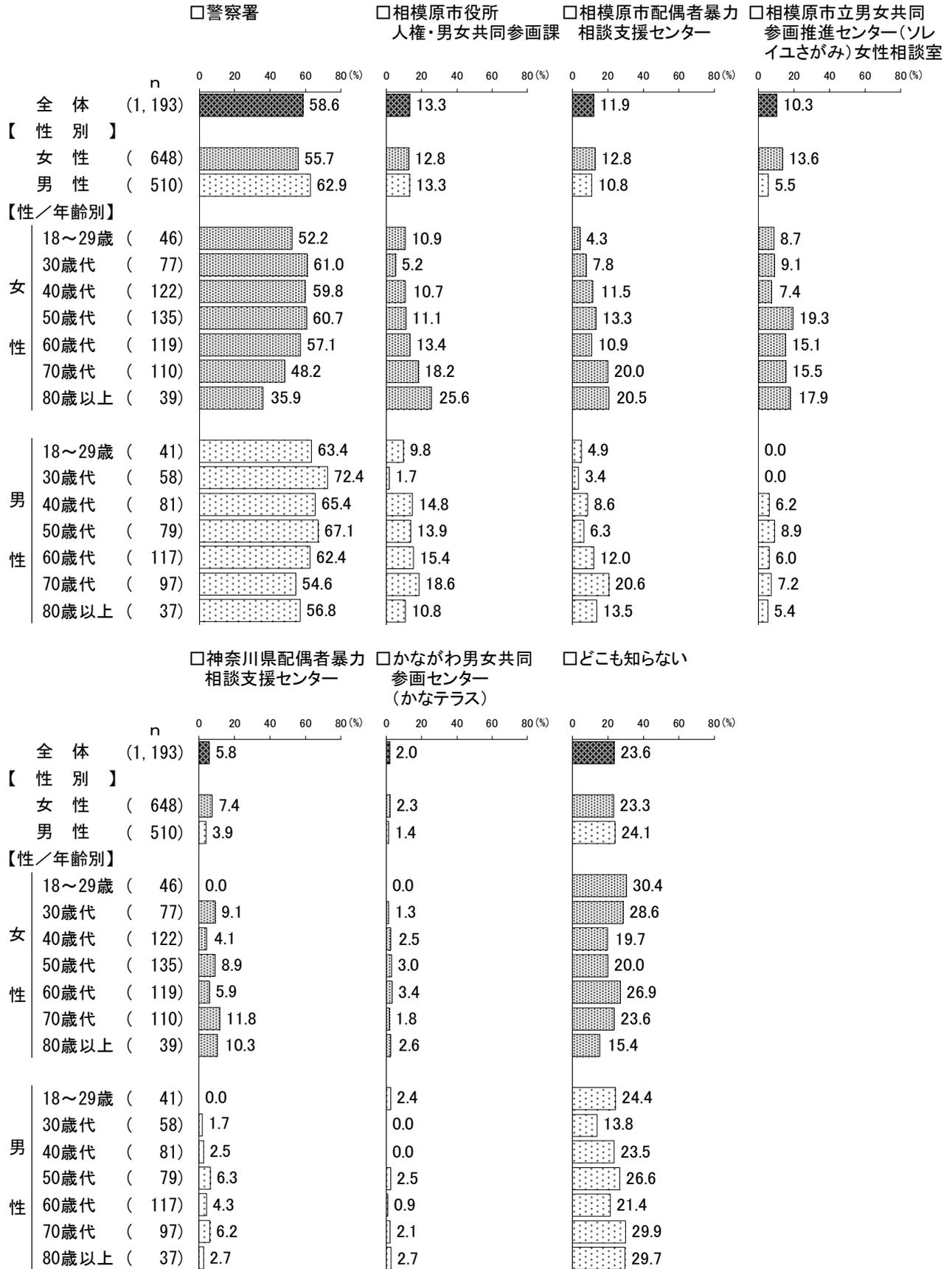
(10) ドメスティック・バイオレンスにかかわる相談場所の認知度

問20 配偶者（パートナー）や交際相手からの暴力（ドメスティック・バイオレンス）について相談するところを知っていますか。（〇はいくつでも）

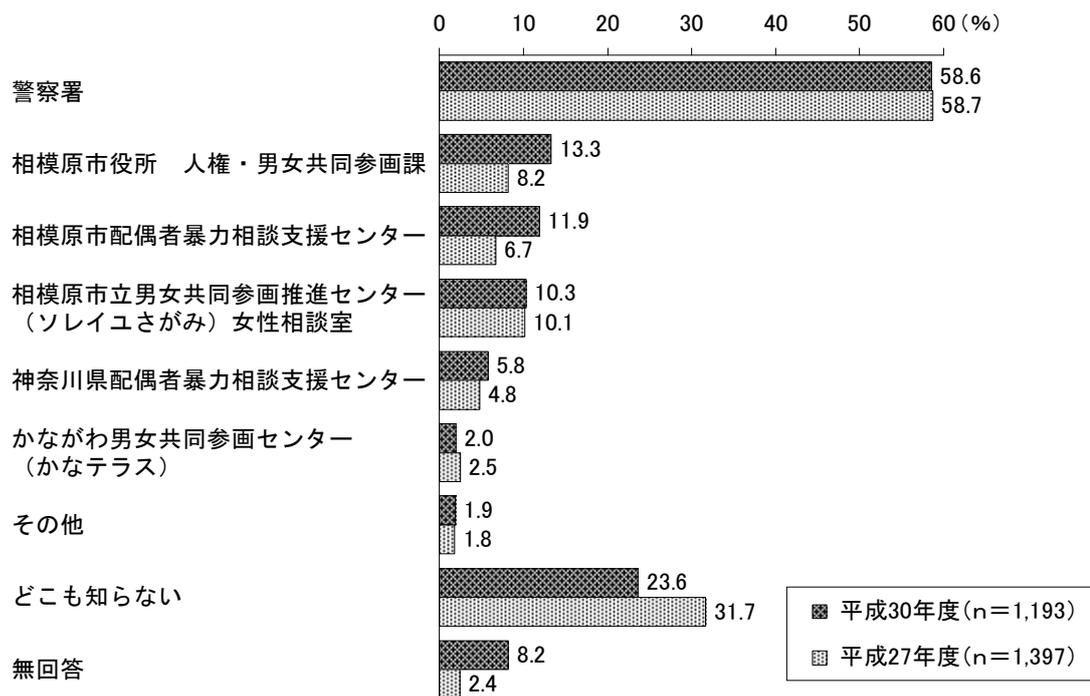
図表Ⅲ-7-42 ドメスティック・バイオレンスにかかわる相談場所の認知度－性別



図表Ⅲ-7-43 ドメスティック・バイオレンスにかかわる相談場所の認知度－性／年齢別



図表Ⅲ-7-44 ドメスティック・バイオレンスにかかわる相談場所の認知度—経年比較



※平成27年度は「相模原市役所 人権・男女共同参画課」を「相模原市役所 男女共同参画課」としていた。

### 【全体】

ドメスティック・バイオレンスにかかわる相談場所の認知度を聞いたところ、認知度が最も高いのは「警察署」(58.6%)で6割近くとなっており、次いで「相模原市役所 人権・男女共同参画課」(13.3%)、「相模原市配偶者暴力相談支援センター」(11.9%)の順となっている。

また、「どこも知らない」(23.6%)は2割を超えている。(図表Ⅲ-7-42)

### 【性別】

性別でみると、「相模原市立男女共同参画推進センター (ソレイユさがみ) 女性相談室」は女性(13.6%)が男性(5.5%)より8.1ポイント高くなっている。「警察署」は男性(62.9%)が女性(55.7%)より7.2ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-7-42)

### 【性/年齢別】

性/年齢別でみると、「警察署」は男性30歳代(72.4%)で7割を超えて高くなっている。「相模原市役所 人権・男女共同参画課」は女性80歳以上(25.6%)で2割半ばと高くなっている。「相模原市配偶者暴力相談支援センター」は女性の70歳代(20.0%)、80歳以上(20.5%)と男性70歳代(20.6%)でそれぞれほぼ2割と高くなっている。(図表Ⅲ-7-43)

### 【経年比較】

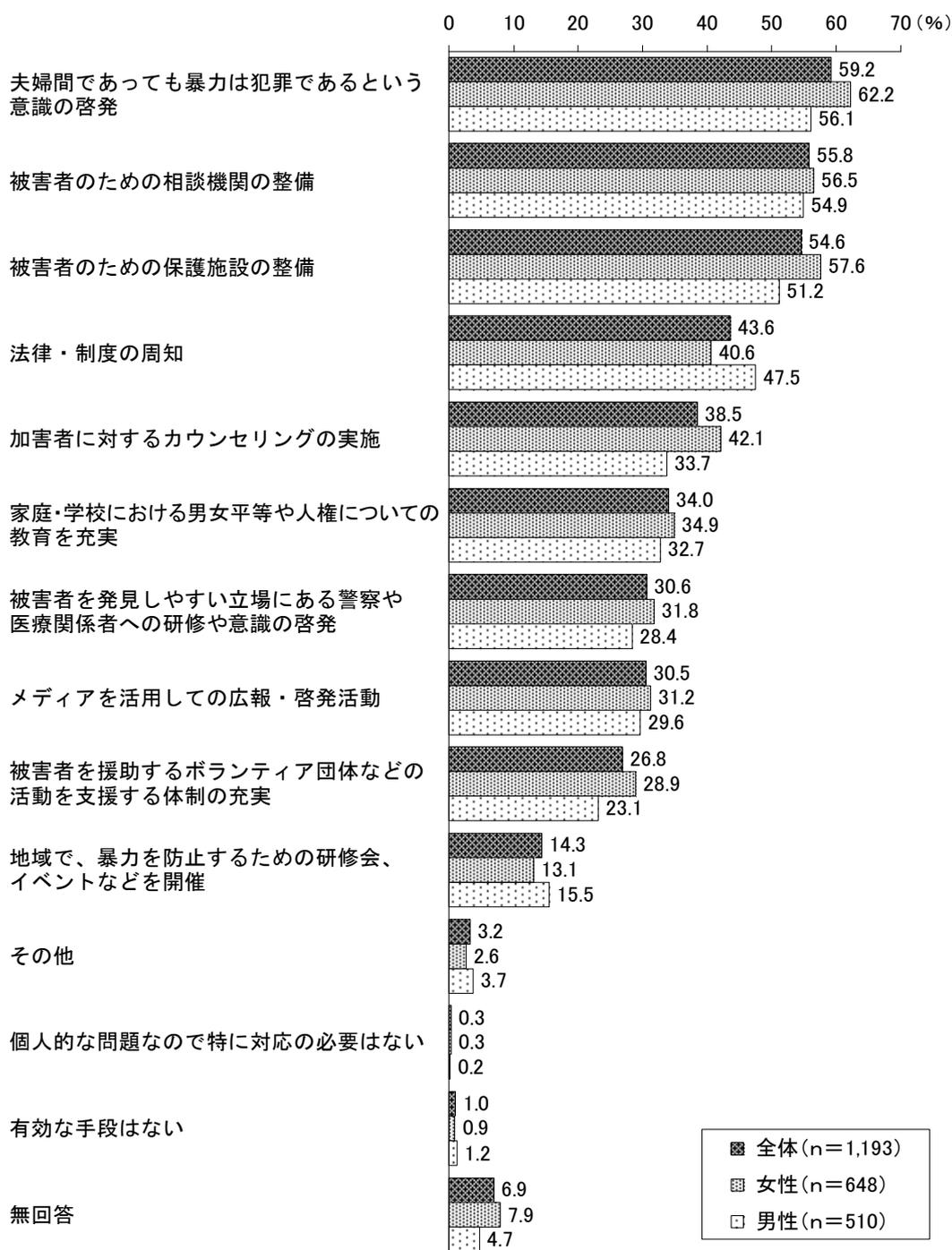
平成27年度調査と比較すると、「相模原市配偶者暴力相談支援センター」は5.2ポイント、「相模原市役所 人権・男女共同参画課」は5.1ポイント、ともに増加している。「どこも知らない」は8.1ポイント減少している。(図表Ⅲ-7-44)

(11) ドメスティック・バイオレンスの防止対策

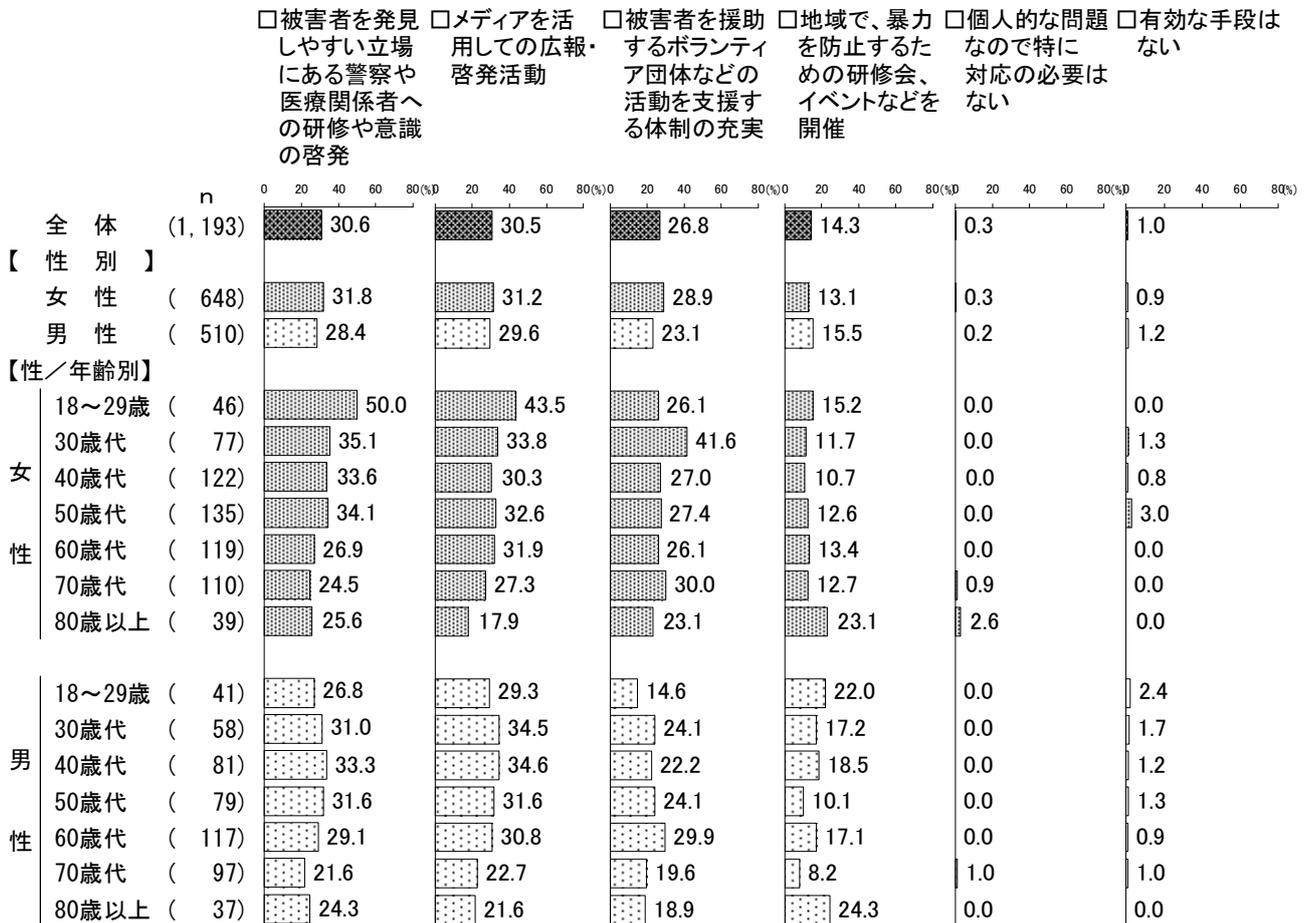
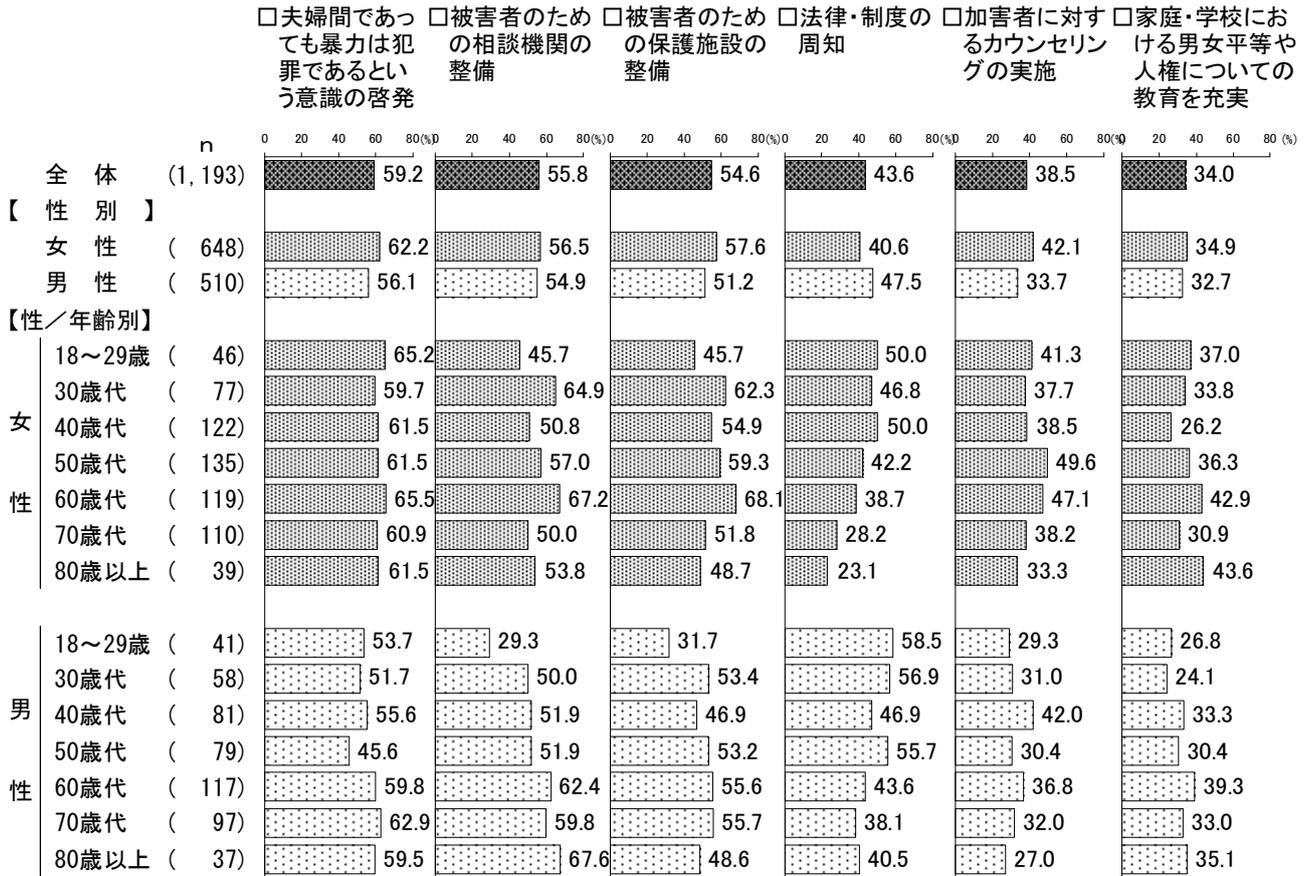
問21 ドメスティック・バイオレンスをなくすためにどのような対策が必要と考えますか。

(〇はいくつでも)

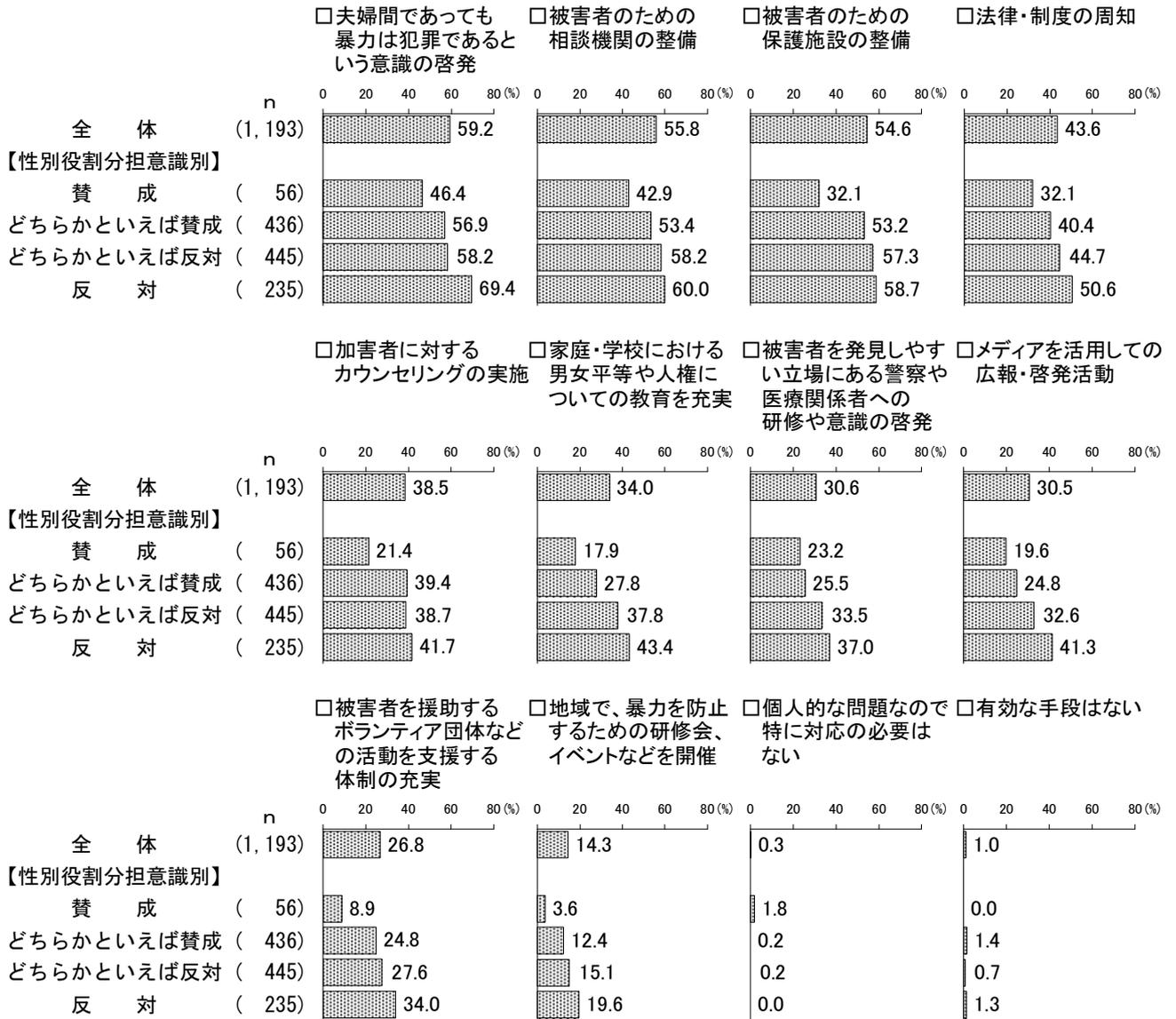
図表Ⅲ-7-45 ドメスティック・バイオレンスの防止対策－性別



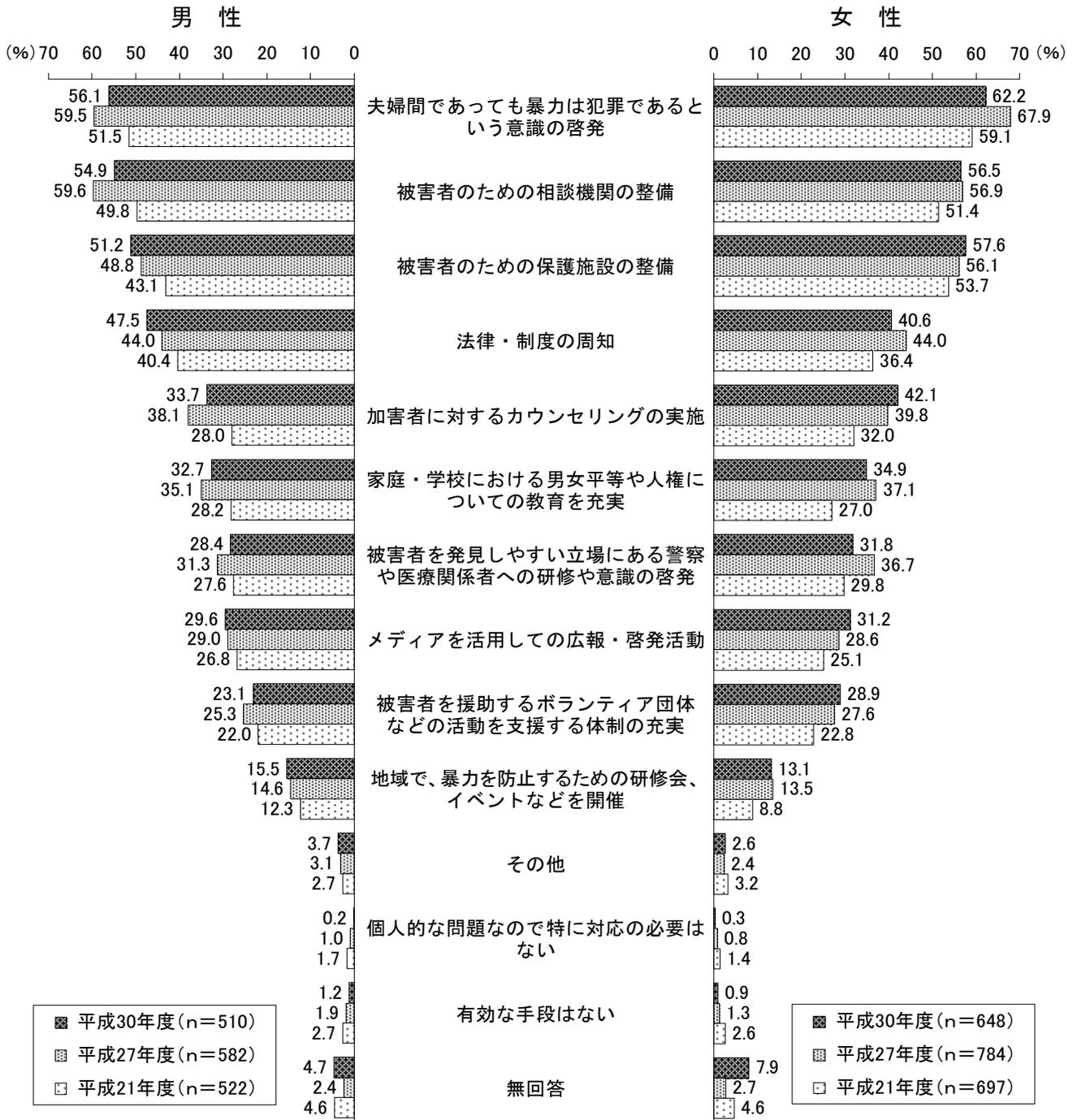
図表Ⅲ-7-46 ドメスティック・バイオレンスの防止対策一性／年齢別



図表Ⅲ-7-47 ドメスティック・バイオレンスの防止対策－性別役割分担意識別



図表Ⅲ-7-48 ドメスティック・バイオレンスの防止対策—性別、経年比較



## 【全体】

ドメスティック・バイオレンスの防止対策を聞いたところ、「夫婦間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発」（59.2%）がほぼ6割で最も高く、次いで「被害者のための相談機関の整備」（55.8%）、「被害者のための保護施設の整備」（54.6%）の順となっている。（図表Ⅲ-7-45）

## 【性別】

性別でみると、「加害者に対するカウンセリングの実施」は女性（42.1%）が男性（33.7%）より8.4ポイント高くなっている。「被害者のための保護施設の整備」は女性（57.6%）が男性（51.2%）より6.4ポイント高くなっている。「夫婦間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発」は女性（62.2%）が男性（56.1%）より6.1ポイント高くなっている。「法律・制度の周知」は男性（47.5%）が女性（40.6%）より6.9ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-7-45）

## 【性／年齢別】

性／年齢別でみると、「被害者のための相談機関の整備」は女性60歳代（67.2%）と男性80歳以上（67.6%）でともに7割近くと高くなっている。「被害者のための保護施設の整備」は女性60歳代（68.1%）で7割近くと高くなっている。「法律・制度の周知」は男性の18～29歳（58.5%）と30歳代（56.9%）でともに6割近くと高くなっている。（図表Ⅲ-7-46）

## 【性別役割分担意識別】

性別役割分担意識別でみると、「夫婦間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発」は「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に反対の人（69.4%）でほぼ7割と高くなっている。

（図表Ⅲ-7-47）

## 【性別、経年比較】

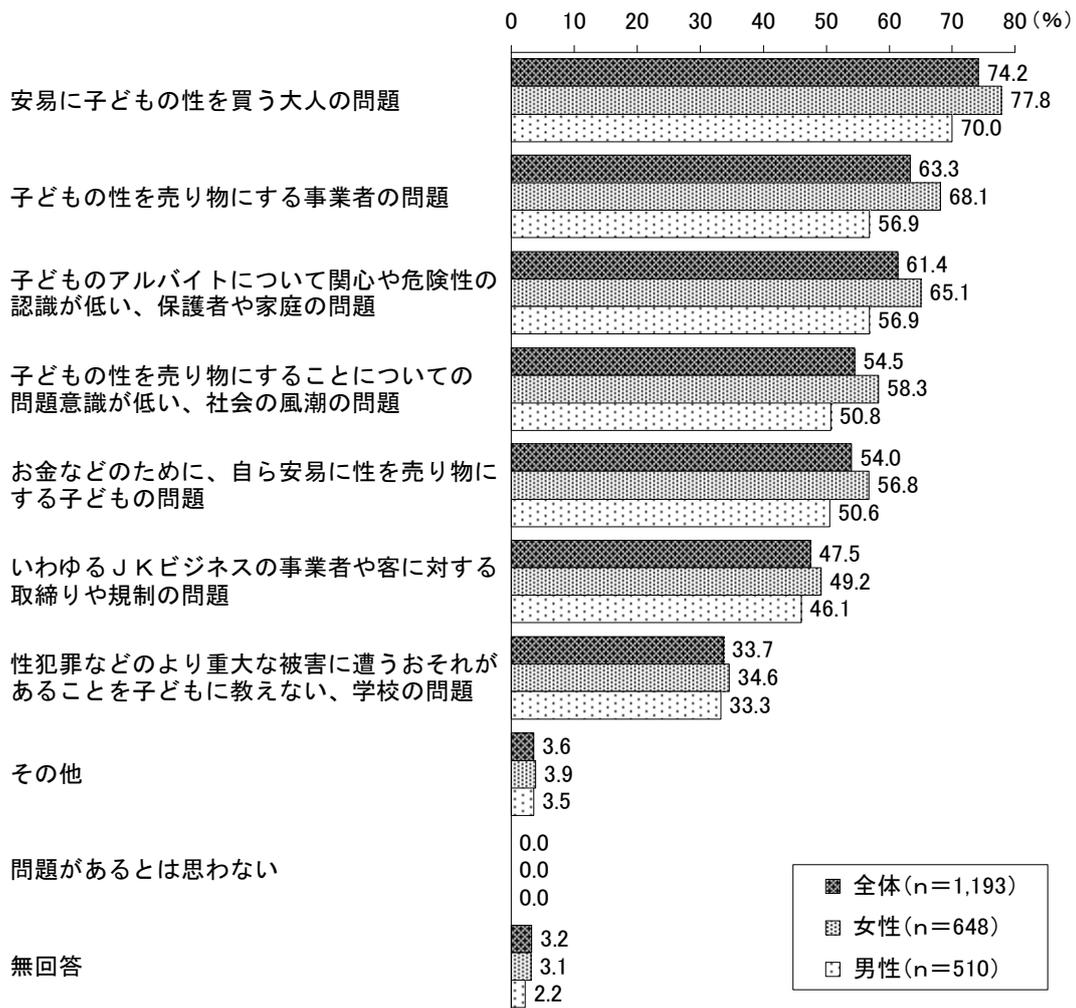
性別で過去の調査と比較すると、「夫婦間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発」は女性で平成27年度より5.7ポイント減少している。「被害者を発見しやすい立場にある警察や医療関係者への研修や意識の啓発」は女性で平成27年度より4.9ポイント減少している。「被害者のための相談機関の整備」は男性で平成27年度より4.7ポイント減少している。「加害者に対するカウンセリングの実施」は男性で平成27年度より4.4ポイント減少している。（図表Ⅲ-7-48）

(12) JKビジネスのような営業への問題意識

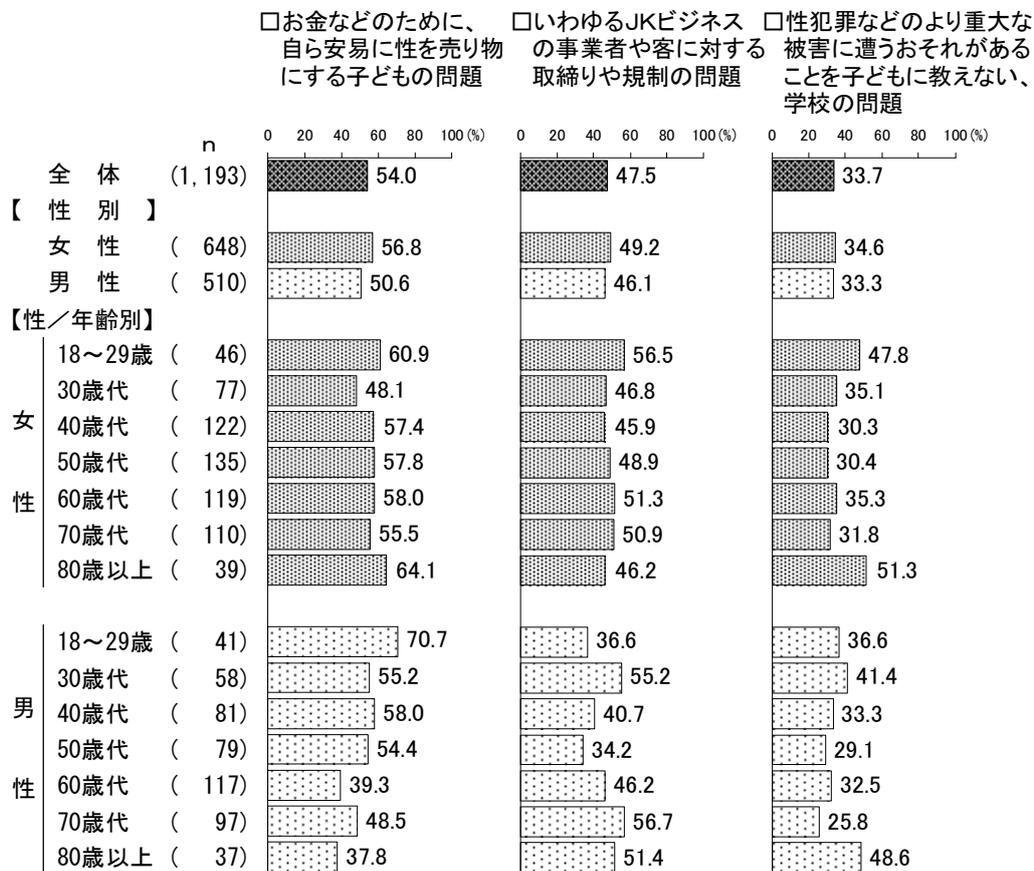
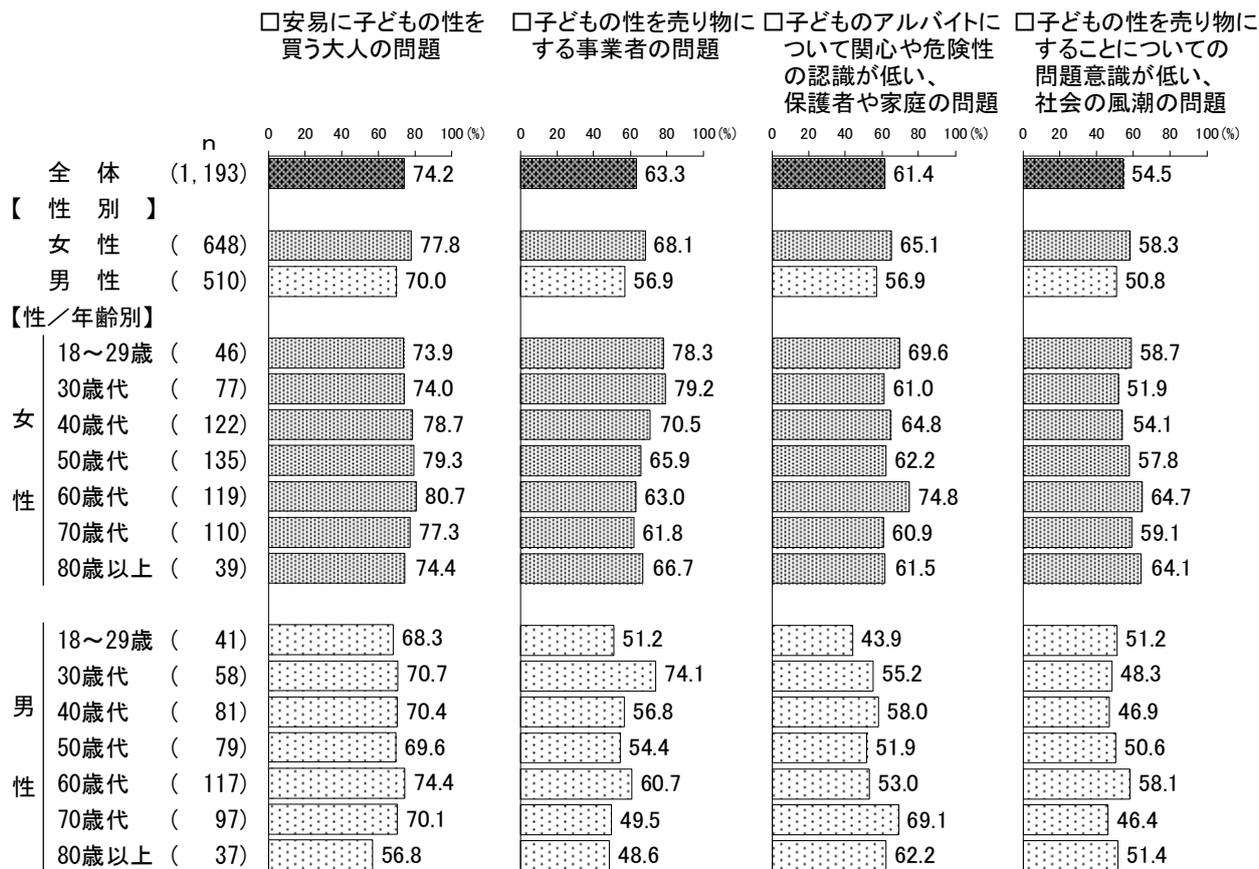
問22 いわゆるJKビジネスのような子どもの性を売り物にする営業による問題は、何が原因と考えられますか。(〇はいくつでも)

いわゆるJKビジネスとは、女子高生などの子どもの性を売り物とする形態の営業です。例えば、「リフレ」などと称してマッサージや添い寝をしたり、「散歩」などと称して客と2人きりで出かけるなど、さまざまな形態の営業が出現しています。児童買春などの温床になっているとの指摘もなされています。

図表Ⅲ-7-49 JKビジネスのような営業への問題意識－性別



図表Ⅲ-7-50 JKビジネスのような営業への問題意識—性／年齢別



### 【全体】

J Kビジネスのような営業への問題意識を聞いたところ、「安易に子どもの性を買う大人の問題」(74.2%)が7割半ばで最も高く、次いで「子どもの性を売り物にする事業者の問題」(63.3%)、「子どものアルバイトについて関心や危険性の認識が低い、保護者や家庭の問題」(61.4%)の順となっている。(図表Ⅲ-7-49)

### 【性別】

性別でみると、「子どもの性を売り物にする事業者の問題」は女性(68.1%)が男性(56.9%)より11.2ポイント高くなっている。「子どものアルバイトについて関心や危険性の認識が低い、保護者や家庭の問題」は女性(65.1%)が男性(56.9%)より8.2ポイント高くなっている。「安易に子どもの性を買う大人の問題」は女性(77.8%)が男性(70.0%)より7.8ポイント高くなっている。「子どもの性を売り物にすることについての問題意識が低い、社会の風潮の問題」は女性(58.3%)が男性(50.8%)より7.5ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-7-49)

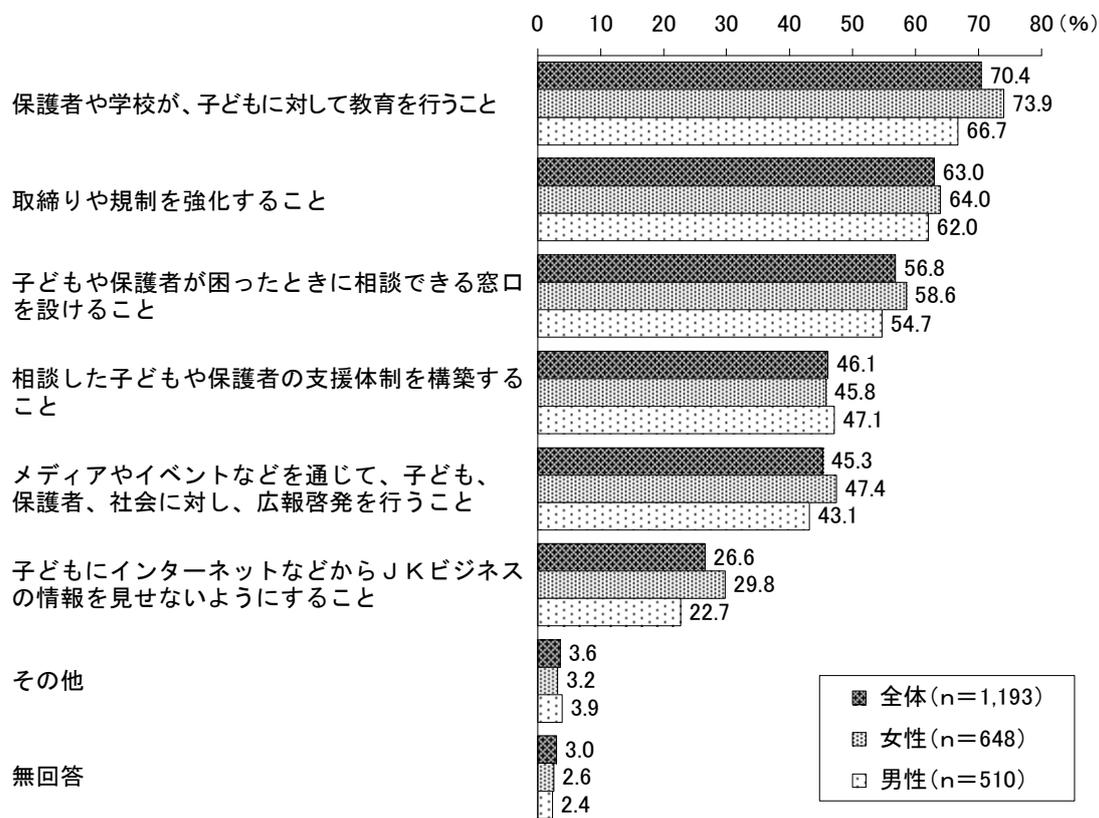
### 【性／年齢別】

性／年齢別でみると、「子どもの性を売り物にする事業者の問題」は女性30歳代(79.2%)でほぼ8割と高くなっている。「子どものアルバイトについて関心や危険性の認識が低い、保護者や家庭の問題」は女性60歳代(74.8%)で7割半ばと高くなっている。(図表Ⅲ-7-50)

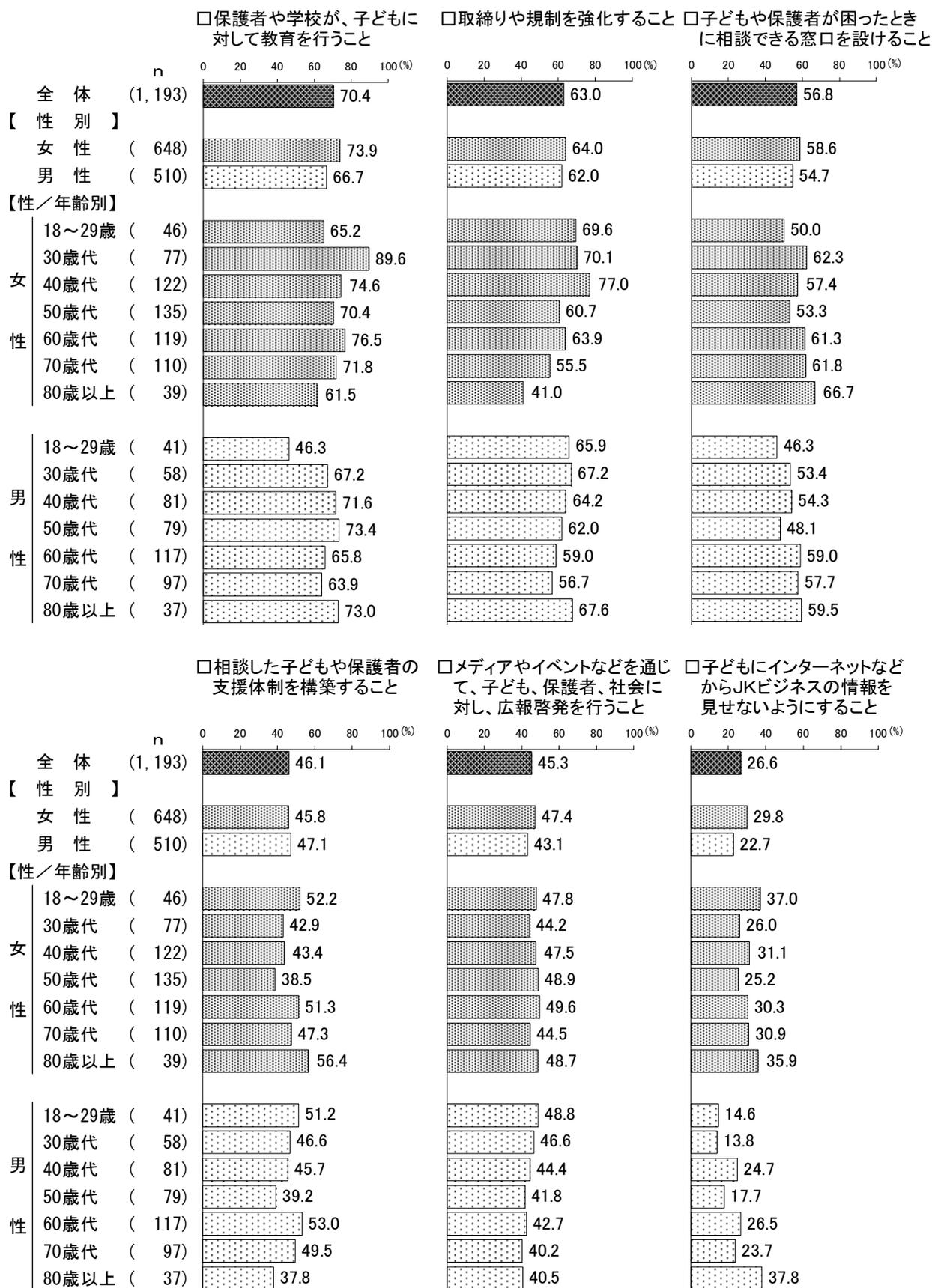
(13) JKビジネスから子どもが被害に遭うのを防ぐために必要なこと

問23 いわゆるJKビジネスにより、子どもが犯罪の被害に遭うのを防止するためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

図表Ⅲ-7-51 JKビジネスから子どもが被害に遭うのを防ぐために必要なことー性別



図表Ⅲ-7-52 JKビジネスから子どもが被害に遭うのを防ぐために必要なことー性／年齢別



### 【全体】

J Kビジネスから子どもが被害に遭うのを防ぐために必要なことを聞いたところ、「保護者や学校が、子どもに対して教育を行うこと」(70.4%)が7割で最も高く、次いで「取締りや規制を強化すること」(63.0%)、「子どもや保護者が困ったときに相談できる窓口を設けること」(56.8%)の順となっている。(図表Ⅲ-7-51)

### 【性別】

性別でみると、「保護者や学校が、子どもに対して教育を行うこと」は女性(73.9%)が男性(66.7%)より7.2ポイント高くなっている。「子どもにインターネットなどからJ Kビジネスの情報を見せないようにすること」は女性(29.8%)が男性(22.7%)より7.1ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-7-51)

### 【性／年齢別】

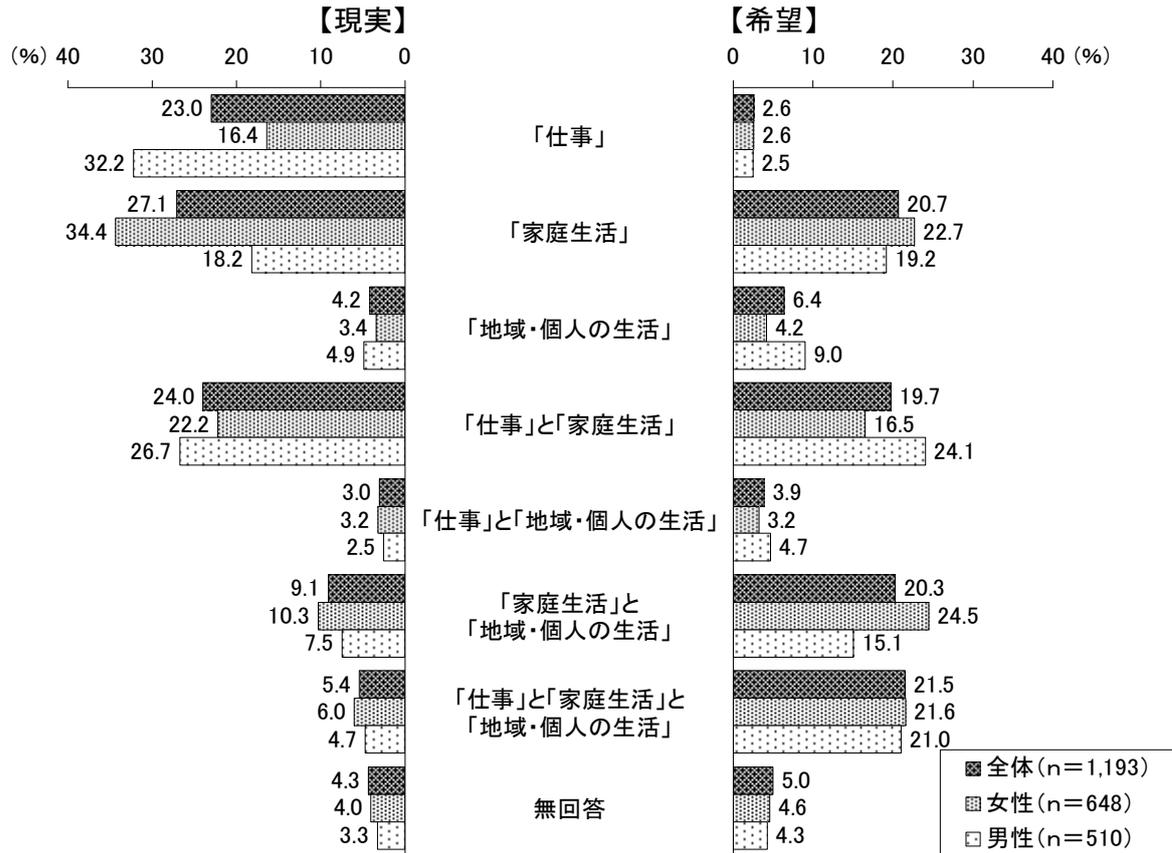
性／年齢別でみると、「保護者や学校が、子どもに対して教育を行うこと」は女性30歳代(89.6%)で9割と高くなっている。「取締りや規制を強化すること」は女性40歳代(77.0%)で8割近くと高くなっている。(図表Ⅲ-7-52)

## 8. 仕事と家庭に関する意識

### (1) 生活に関する現実と希望

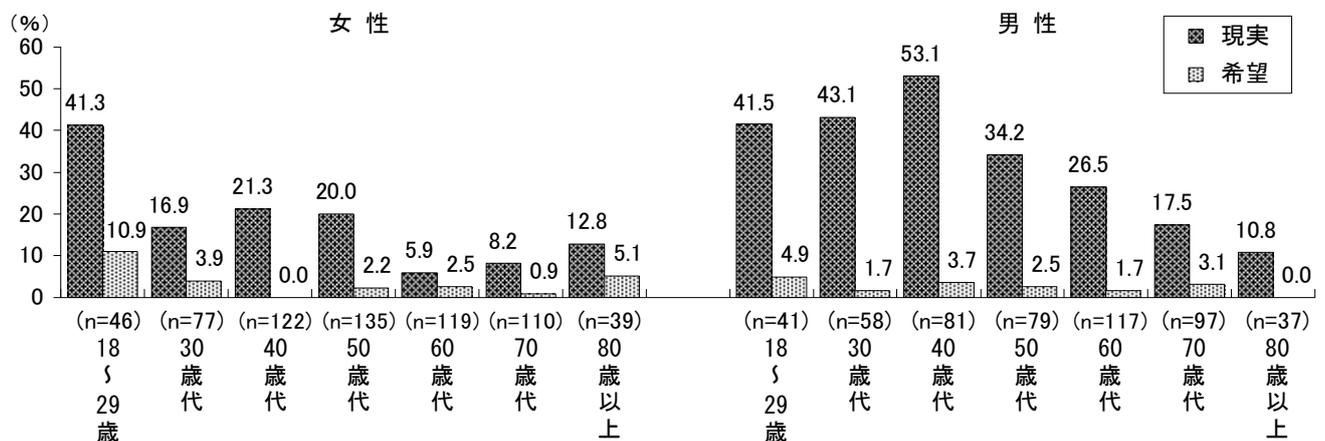
問24 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、地域活動・学習・趣味・付き合いなど「地域・個人の生活」の優先度についてお伺いします。あなたは、「現実（現状）」では何を優先していますか。また、「希望」では何を優先したいですか。（○はそれぞれ1つ、重複可）

図表Ⅲ-8-1 生活に関する現実と希望－性別

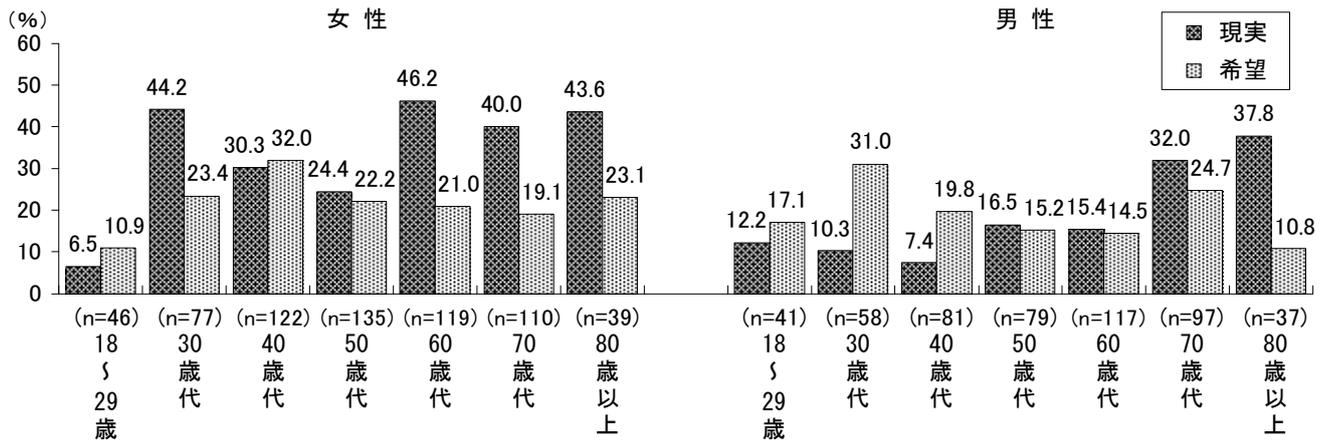


図表Ⅲ-8-2 生活に関する現実と希望－性／年齢別

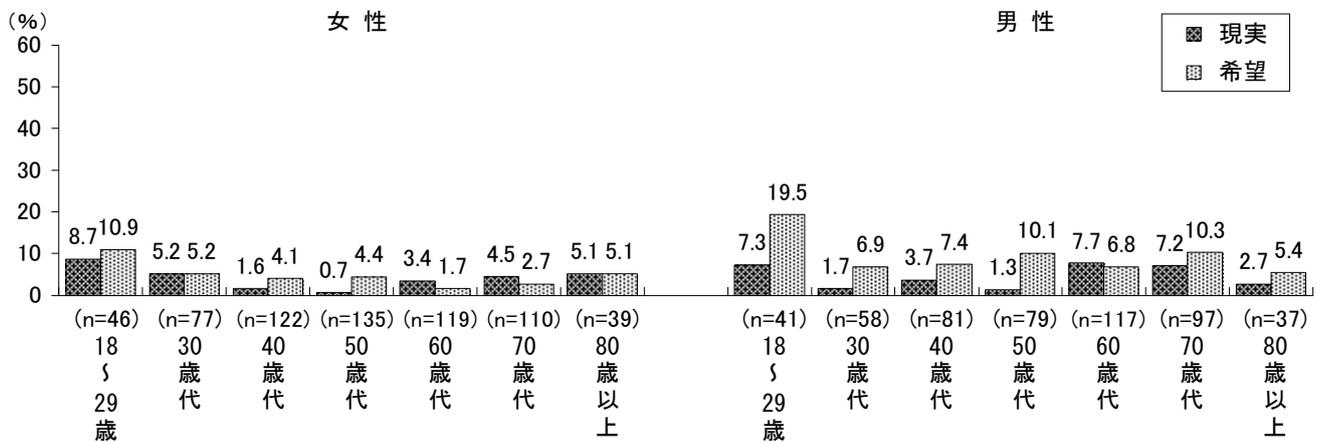
#### ① 「仕事」



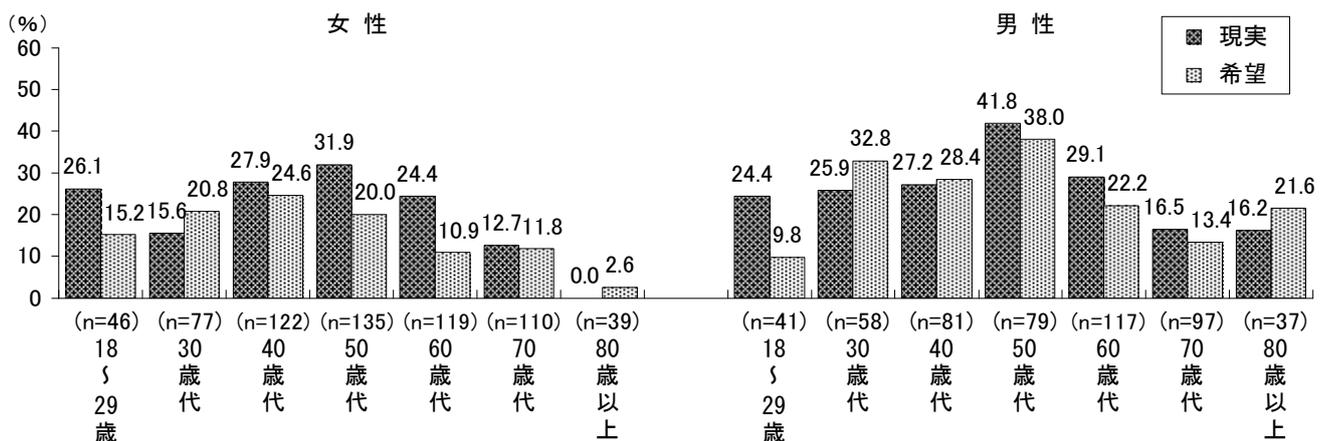
② 「家庭生活」



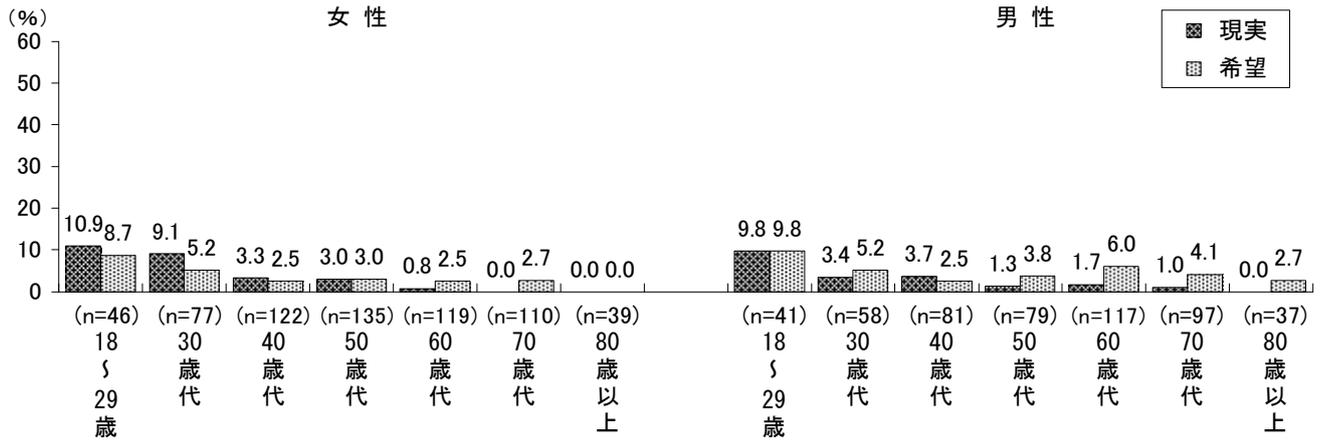
③ 「地域・個人の生活」



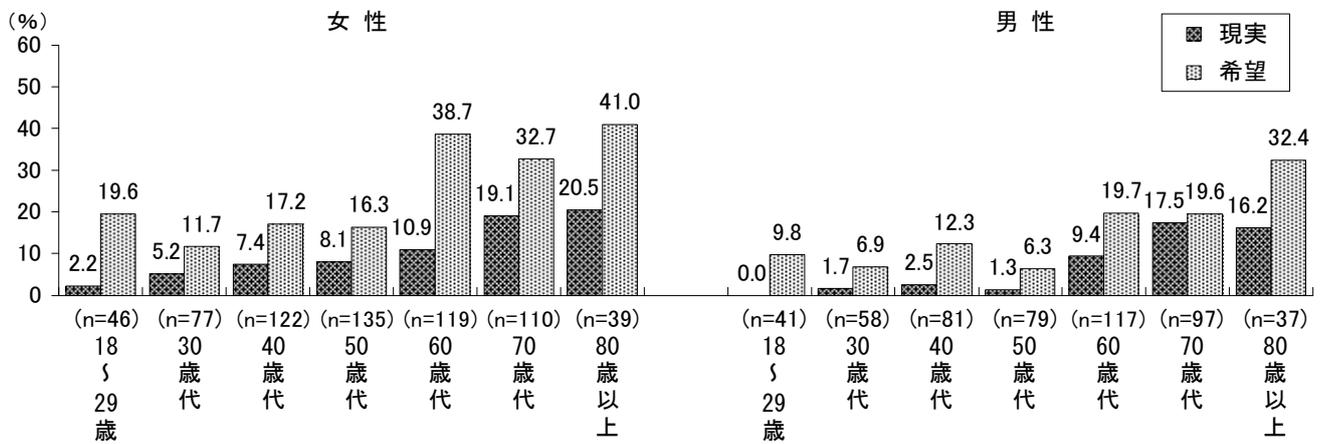
④ 「仕事」と「家庭生活」



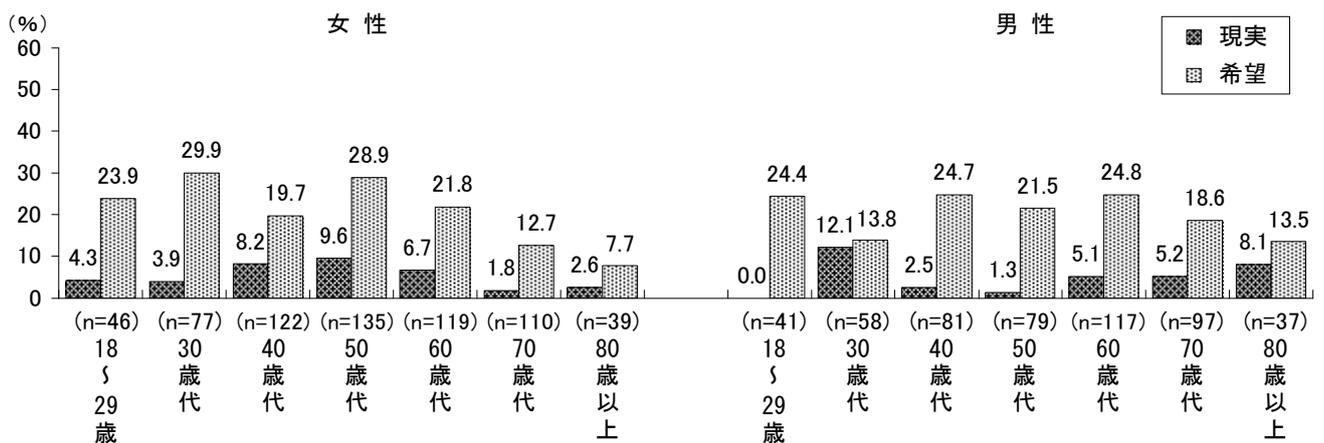
⑤ 「仕事」と「地域・個人の生活」



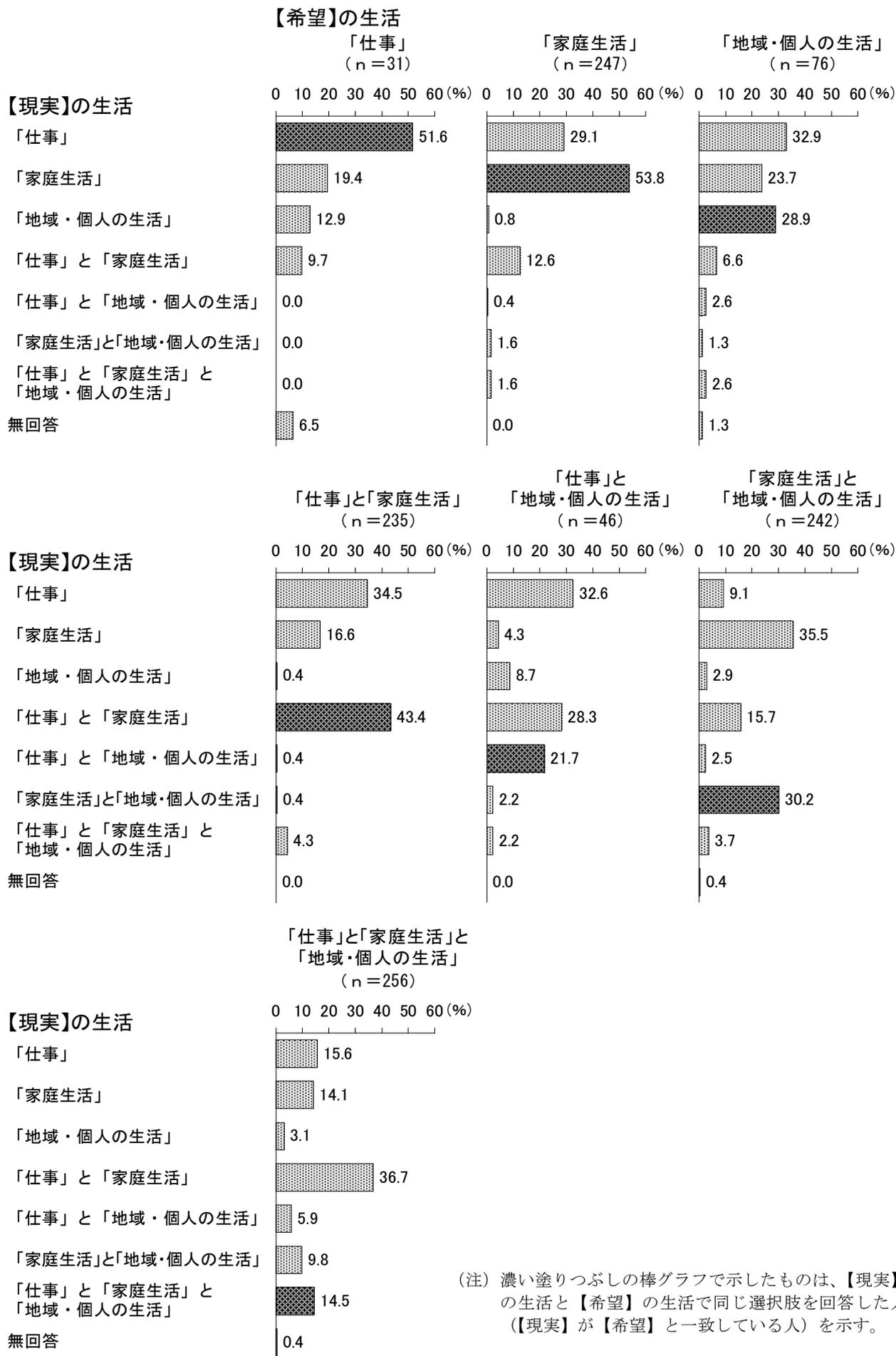
⑥ 「家庭生活」と「地域・個人の生活」



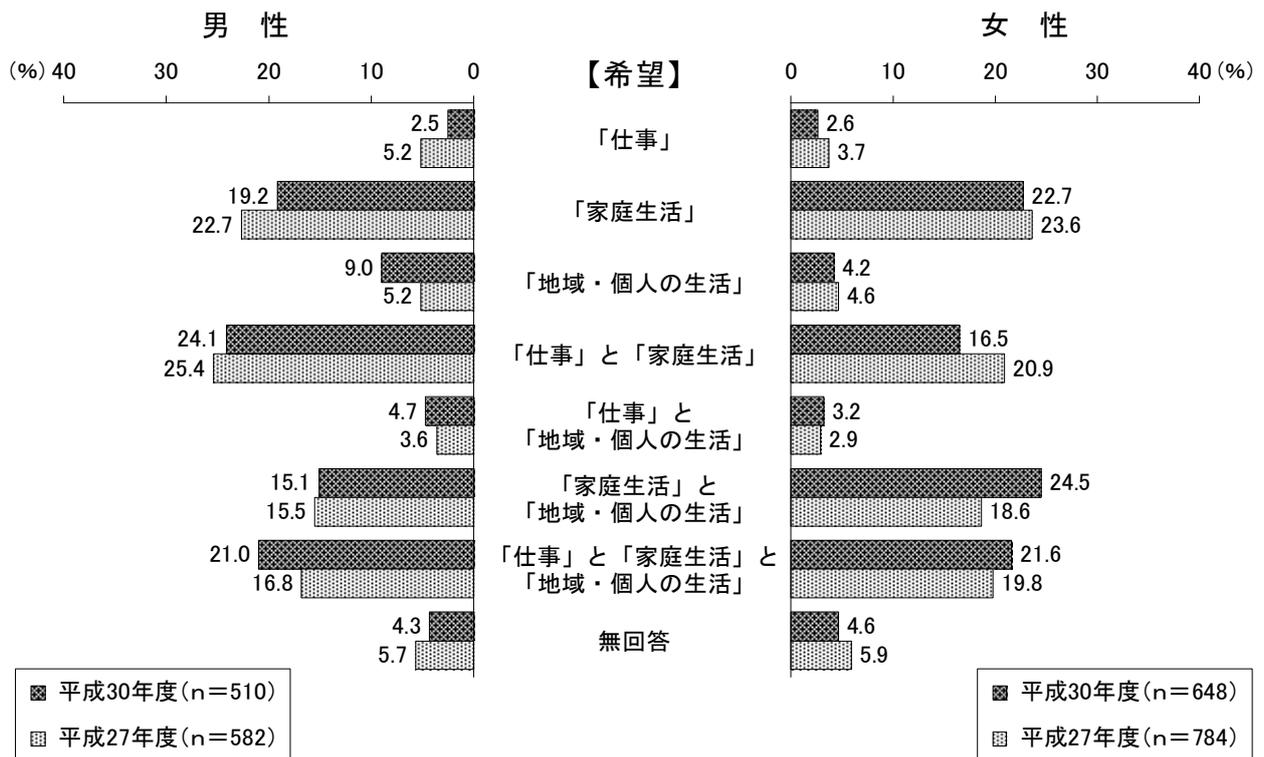
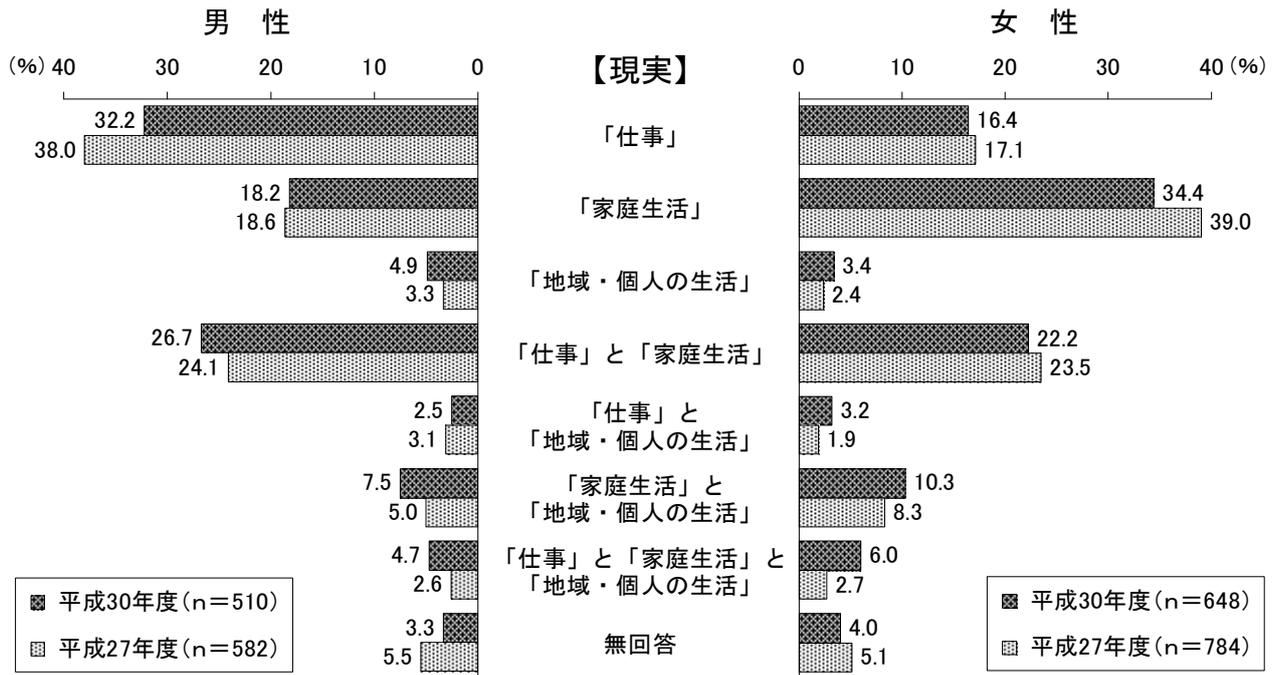
⑦ 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」



図表Ⅲ-8-3 生活に関する現実と希望—希望の生活で回答した選択肢別にみる現実の生活



図表Ⅲ-8-4 生活に関する現実と希望—性別、経年比較



## 【全体】

生活に関する現実と希望を聞いたところ、現実では、「家庭生活」(27.1%)が3割近くで最も高く、次いで「仕事」と「家庭生活」(24.0%)、「仕事」(23.0%)の順となっている。

希望では、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」(21.5%)が2割を超えて最も高く、次いで「家庭生活」(20.7%)、「家庭生活」と「地域・個人の生活」(20.3%)、「仕事」と「家庭生活」(19.7%)の順となっている。(図表Ⅲ-8-1)

## 【性別】

性別でみると、現実では、「家庭生活」は女性(34.4%)が男性(18.2%)より16.2ポイント高くなっている。「仕事」は男性(32.2%)が女性(16.4%)より15.8ポイント高くなっている。

希望では、「家庭生活」と「地域・個人の生活」は女性(24.5%)が男性(15.1%)より9.4ポイント高くなっている。「仕事」と「家庭生活」は男性(24.1%)が女性(16.5%)より7.6ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-8-1)

## 【性／年齢別】

性／年齢別でみると、現実では、「仕事」は男性40歳代(53.1%)で5割を超えて高くなっている。「家庭生活」は女性の30歳代(44.2%)と60歳代(46.2%)でともに4割半ばと高くなっている。「仕事」と「家庭生活」は男性50歳代(41.8%)で4割を超えて高くなっている。

希望では、「家庭生活」と「地域・個人の生活」は女性80歳以上(41.0%)で4割を超えて高くなっている。「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」は女性30歳代(29.9%)で3割と高くなっている。(図表Ⅲ-8-2)

## 【希望の生活で回答した選択肢別にみる現実の生活】

希望の生活で回答した選択肢別にみる現実の生活をみると、現実の生活が希望の生活と一致している人(図表Ⅲ-8-3の棒グラフの濃い塗りつぶし部分)の割合は、「家庭生活」(53.8%)、「仕事」(51.6%)の2項目で5割を超えており、次いで「仕事」と「家庭生活」(43.4%)が4割を超えている。これらの3項目を除く、「地域・個人の生活」を希望の生活に含めている人では、4項目ともに、現実の生活が希望の生活と一致していない人(図表Ⅲ-8-3の棒グラフの薄い塗りつぶし部分の合計)の割合が高い傾向にある。(図表Ⅲ-8-3)

## 【性別、経年比較】

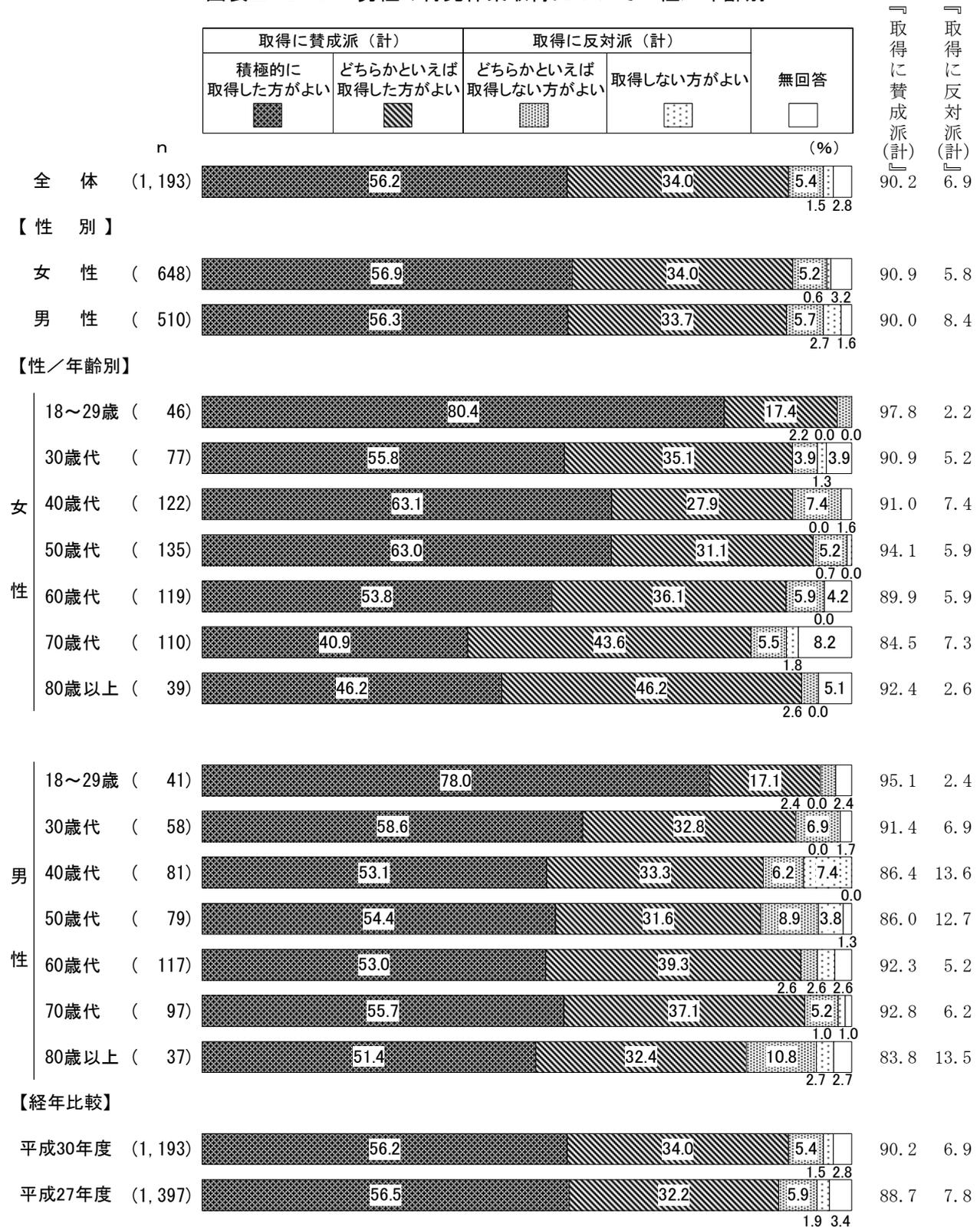
性別で平成27年度調査と比較すると、現実では、「仕事」は男性で5.8ポイント減少している。「家庭生活」は女性で4.6ポイント減少している。

希望では、「家庭生活」と「地域・個人の生活」は女性で5.9ポイント増加している。「仕事」と「家庭生活」は女性で4.4ポイント減少している。「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」は男性で4.2ポイント増加している。(図表Ⅲ-8-4)

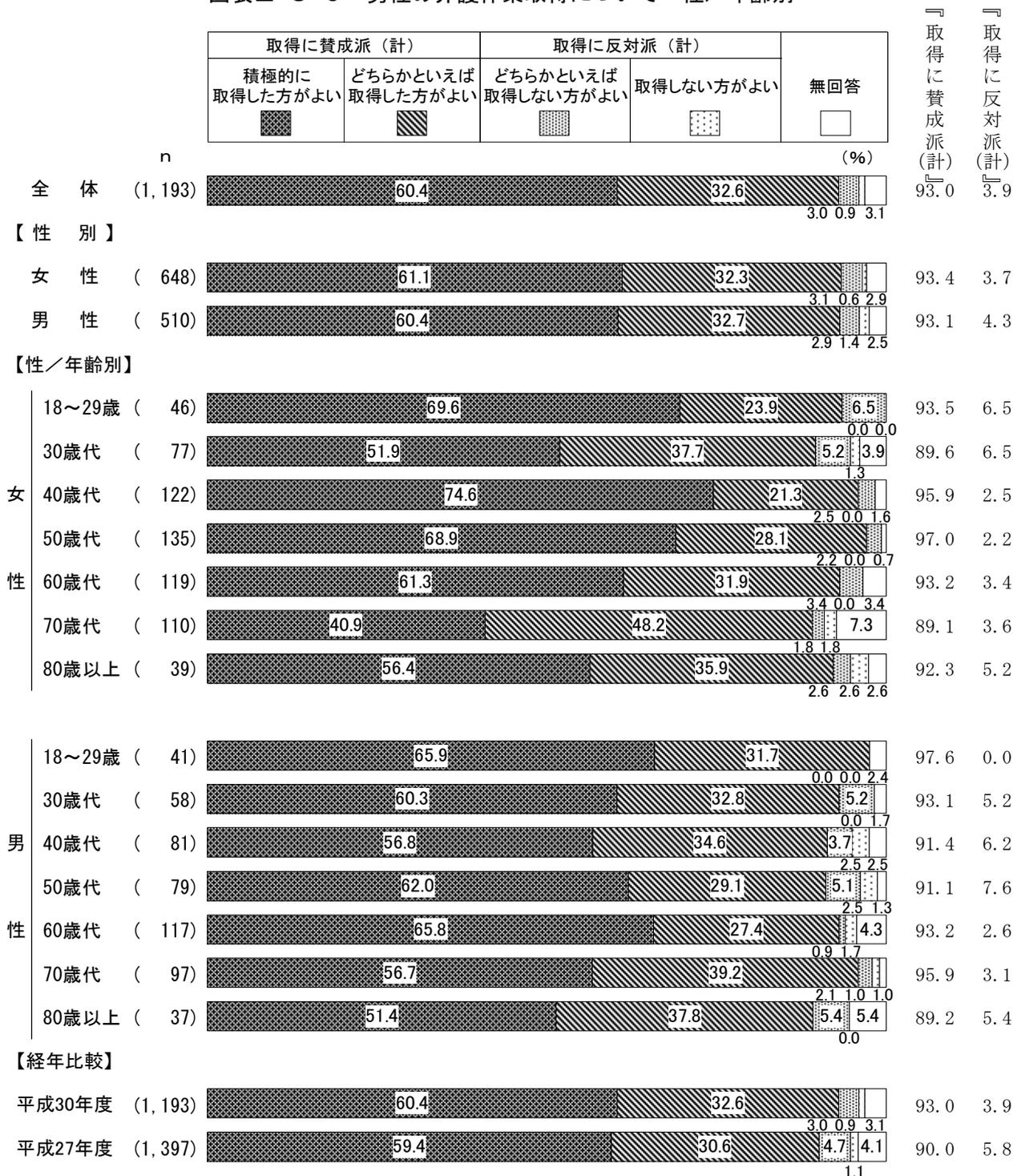
(2) 男性の育児休業や介護休業取得について

問25 育児や家族介護を行うために、法律に基づき育児休業や介護休業を取得できる制度があります。この制度を活用して、男性が育児休業や介護休業を取得することについてどう思いますか。  
(○はそれぞれ1つ)

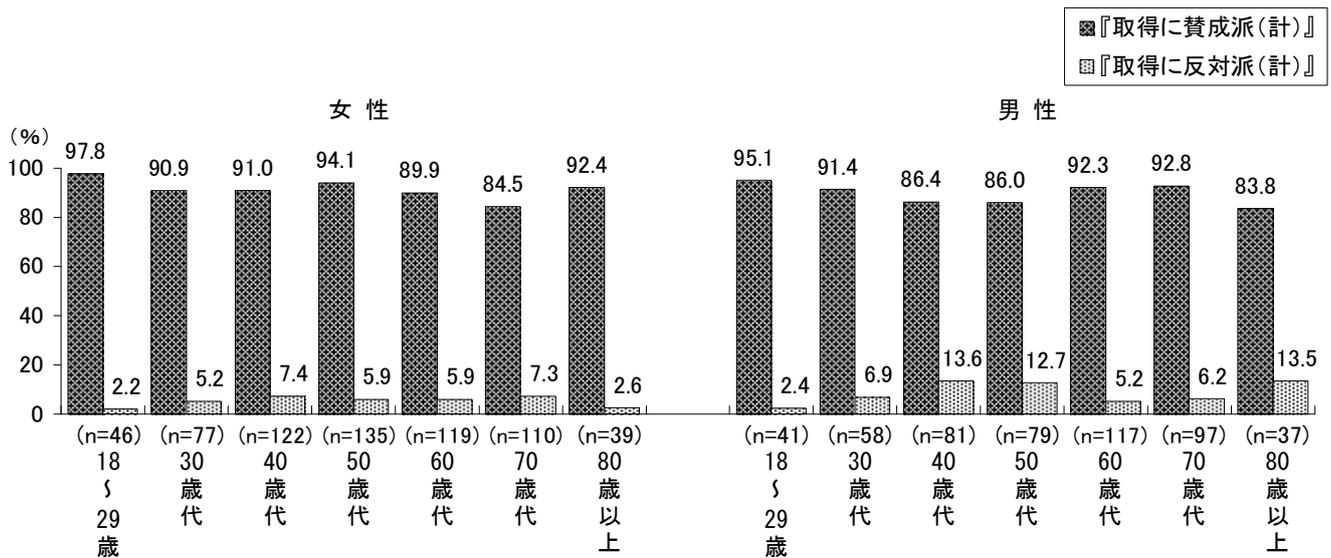
図表Ⅲ-8-5 男性の育児休業取得について—性/年齢別



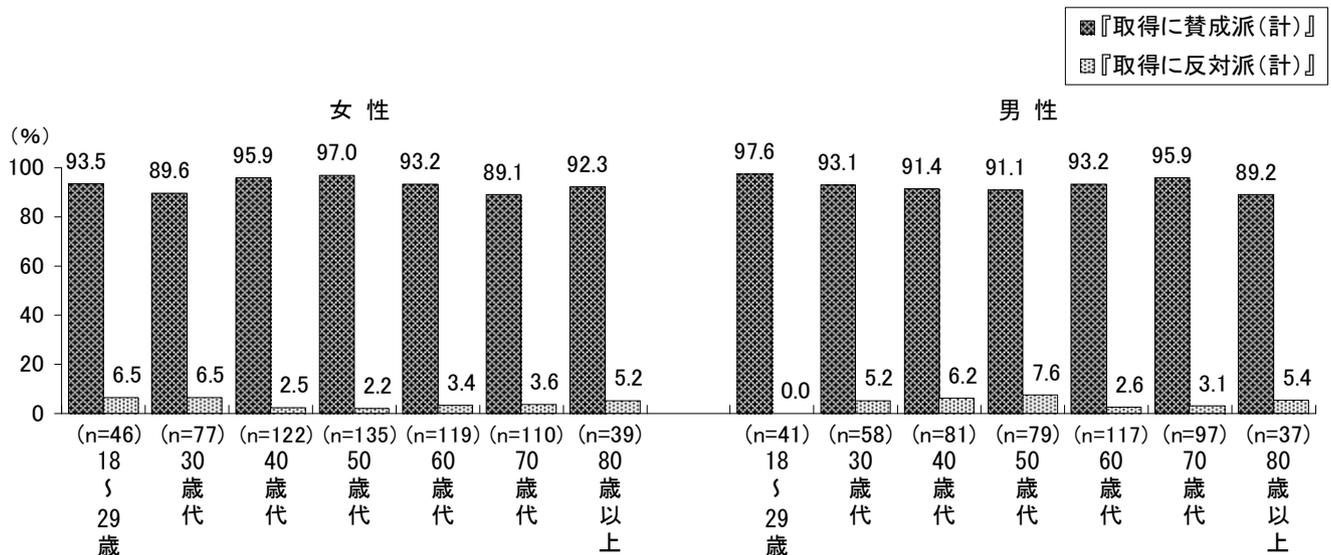
図表Ⅲ-8-6 男性の介護休業取得について－性／年齢別



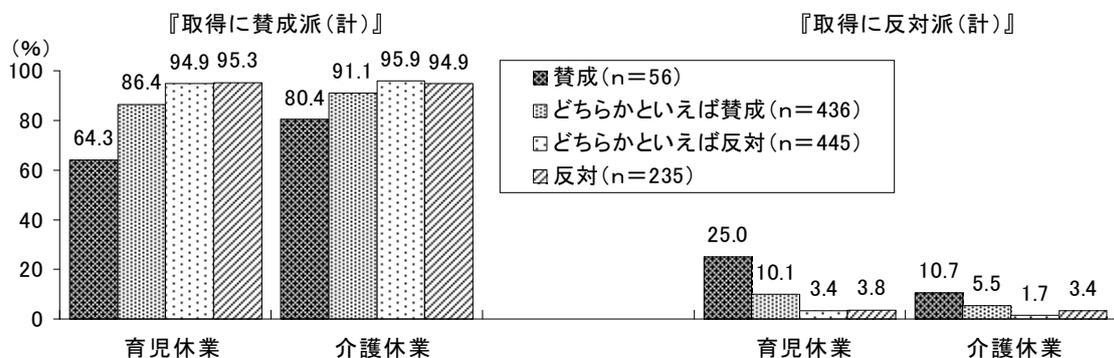
図表Ⅲ-8-7 男性の育児休業取得について（再集計：取得に賛成派、取得に反対派）一性／年齢別



図表Ⅲ-8-8 男性の介護休業取得について（再集計：取得に賛成派、取得に反対派）一性／年齢別



図表Ⅲ-8-9 男性の育児休業や介護休業取得について（再集計：取得に賛成派、取得に反対派）一性別役割分担意識別



### 【全体】

男性の育児休業取得について聞いたところ、「積極的に取得した方がよい」(56.2%)と「どちらかといえば取得した方がよい」(34.0%)を合わせた『取得に賛成派(計)』(90.2%)が9割と高くなっている。一方、「取得しない方がよい」(1.5%)と「どちらかといえば取得しない方がよい」(5.4%)を合わせた『取得に反対派(計)』は6.9%となっている。(図表Ⅲ-8-5)

男性の介護休業取得について聞いたところ、「積極的に取得した方がよい」(60.4%)と「どちらかといえば取得した方がよい」(32.6%)を合わせた『取得に賛成派(計)』(93.0%)が9割を超えて高くなっている。一方、「取得しない方がよい」(0.9%)と「どちらかといえば取得しない方がよい」(3.0%)を合わせた『取得に反対派(計)』は3.9%となっている。(図表Ⅲ-8-6)

### 【性別】

性別でみると、男性の育児休業取得、男性の介護休業取得ともに大きな傾向の違いはみられない。  
(図表Ⅲ-8-5、図表Ⅲ-8-6)

### 【性／年齢別】

男性の育児休業取得について性／年齢別でみると、「積極的に取得した方がよい」は女性18～29歳(80.4%)で8割、男性18～29歳(78.0%)で8割近くと高くなっている。(図表Ⅲ-8-5)

男性の介護休業取得について性／年齢別でみると、「積極的に取得した方がよい」は女性40歳代(74.6%)で7割半ばと高くなっている。(図表Ⅲ-8-6)

### 【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、男性の育児休業取得、男性の介護休業取得ともに大きな傾向の違いはみられない。(図表Ⅲ-8-5、図表Ⅲ-8-6)

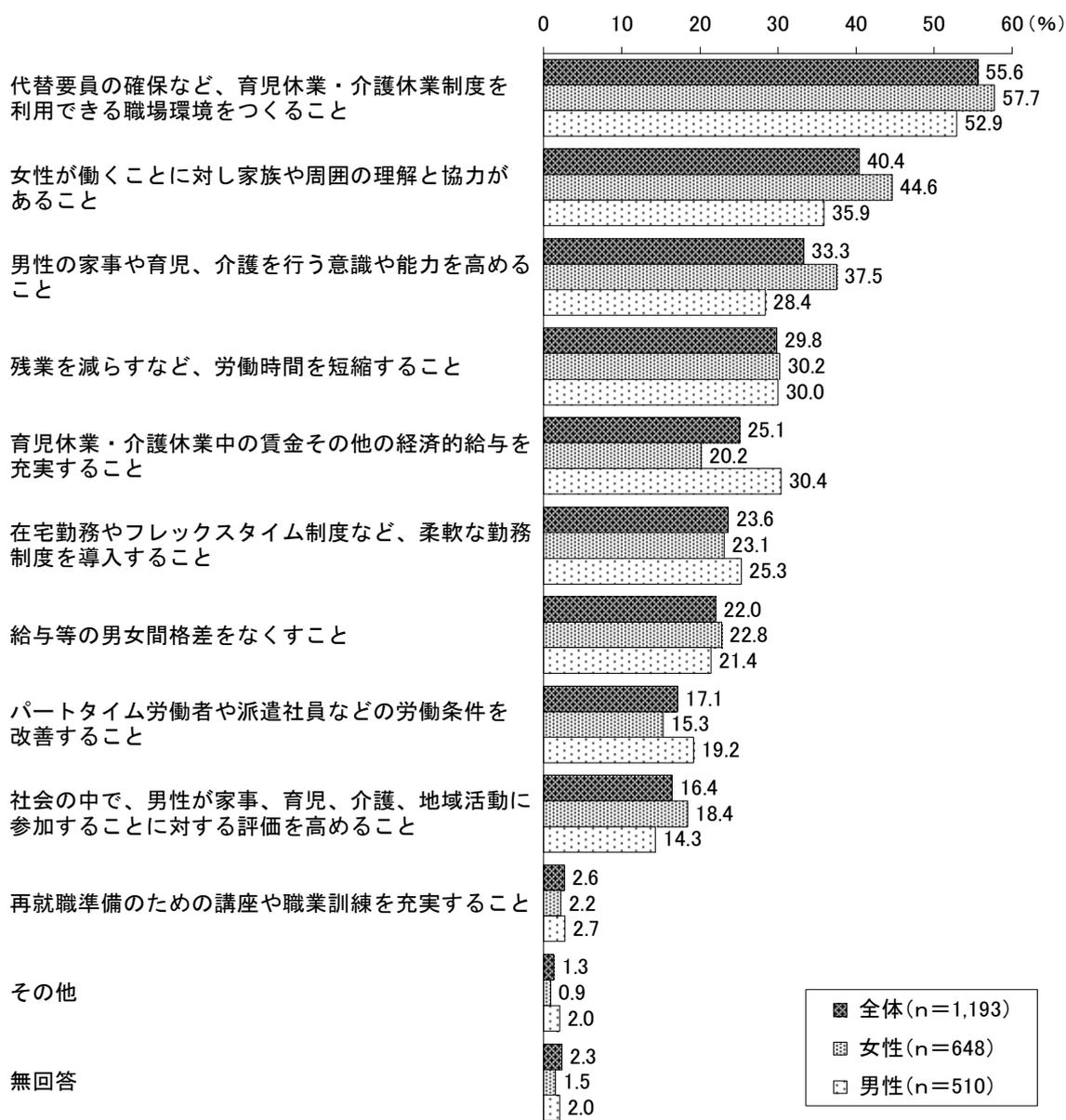
### 【性別役割分担意識別】

性別役割分担意識別でみると、男性の育児休業取得、男性の介護休業取得ともに、『取得に賛成派(計)』は「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に反対の人、およびどちらかといえば反対の人でそれぞれ9割半ばと高くなっている。(図表Ⅲ-8-9)

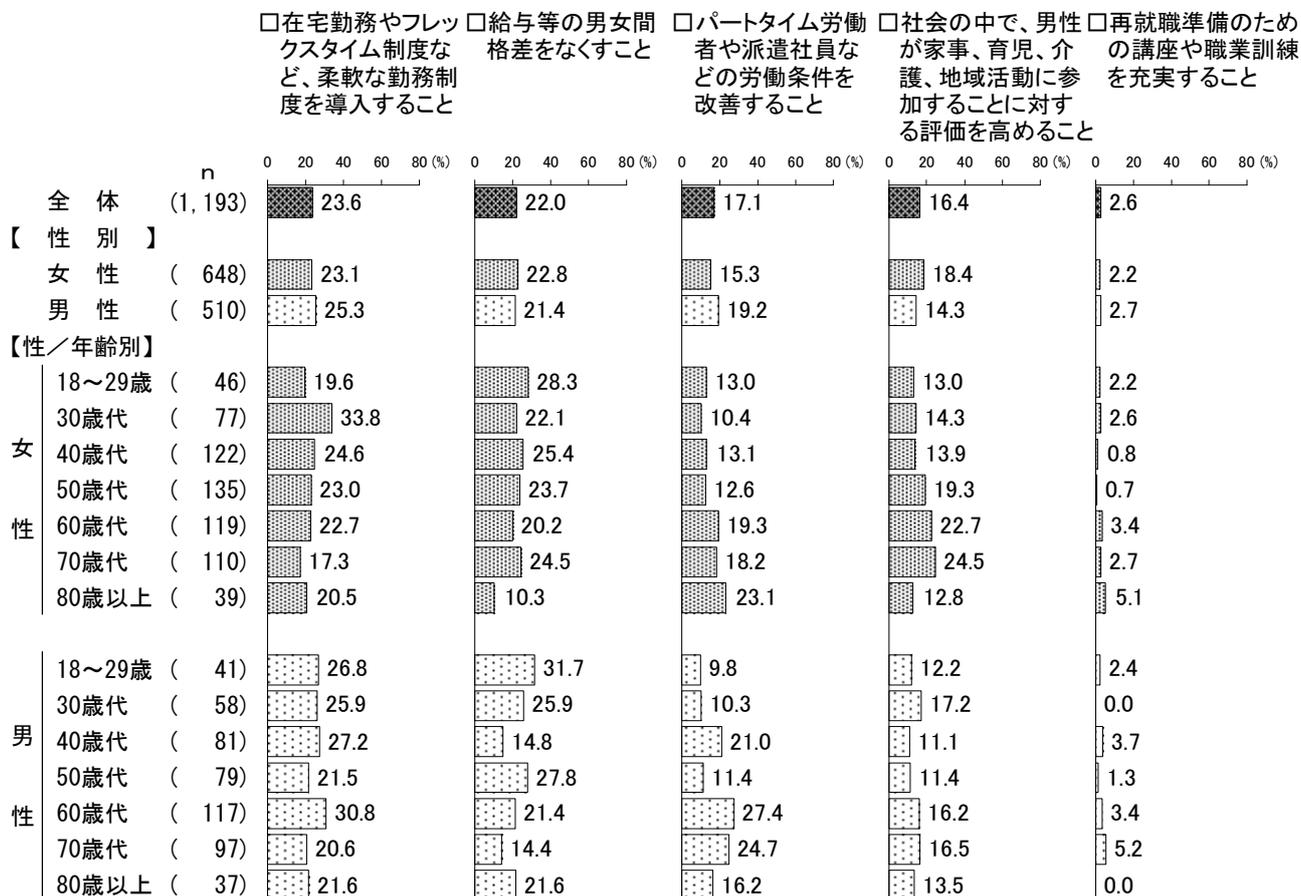
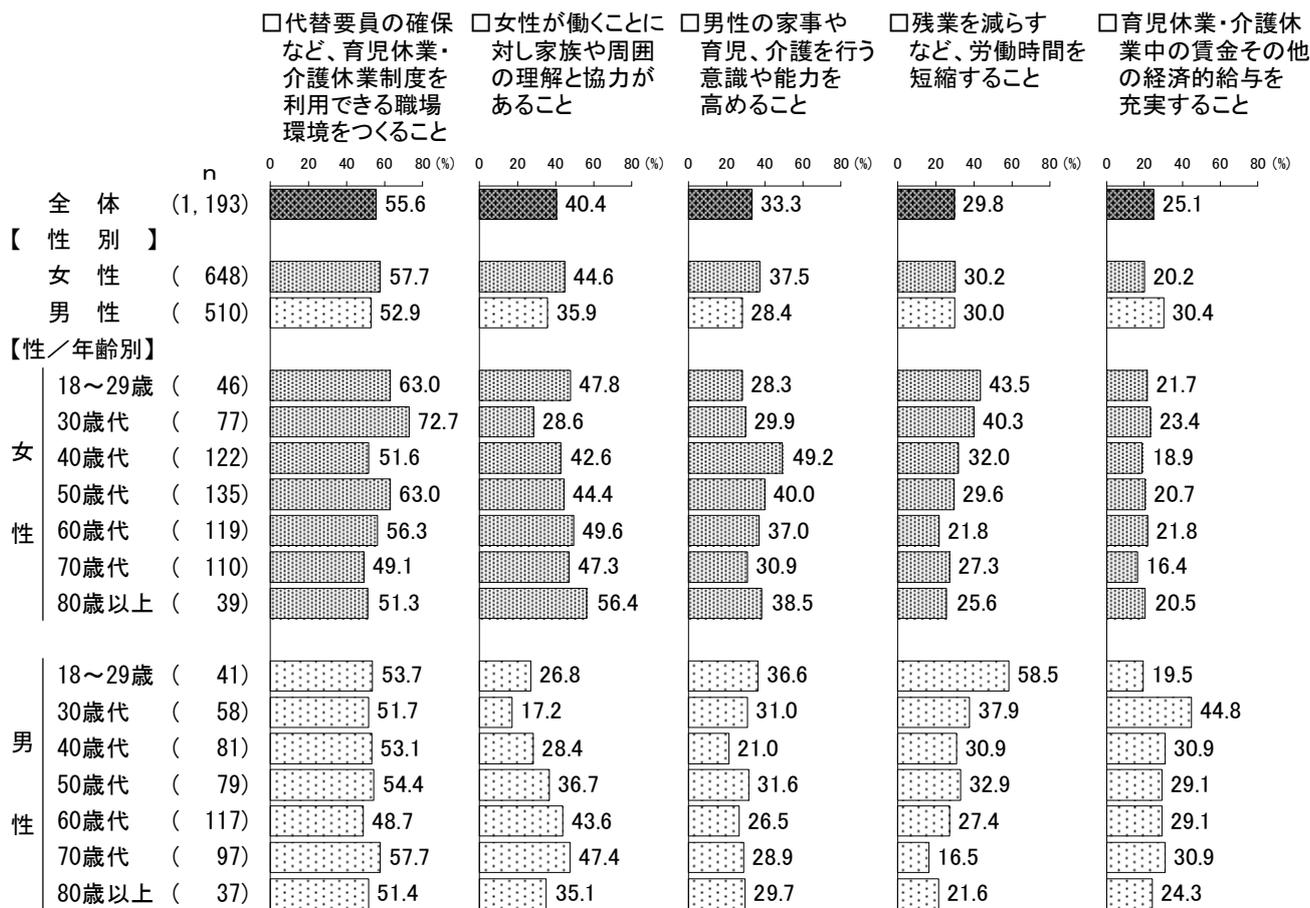
### (3) 仕事と家庭の両立の条件

問26 男女が共に仕事と家庭の両立をしていくためには、どのような条件が必要だと思いますか。  
(○は3つまで)

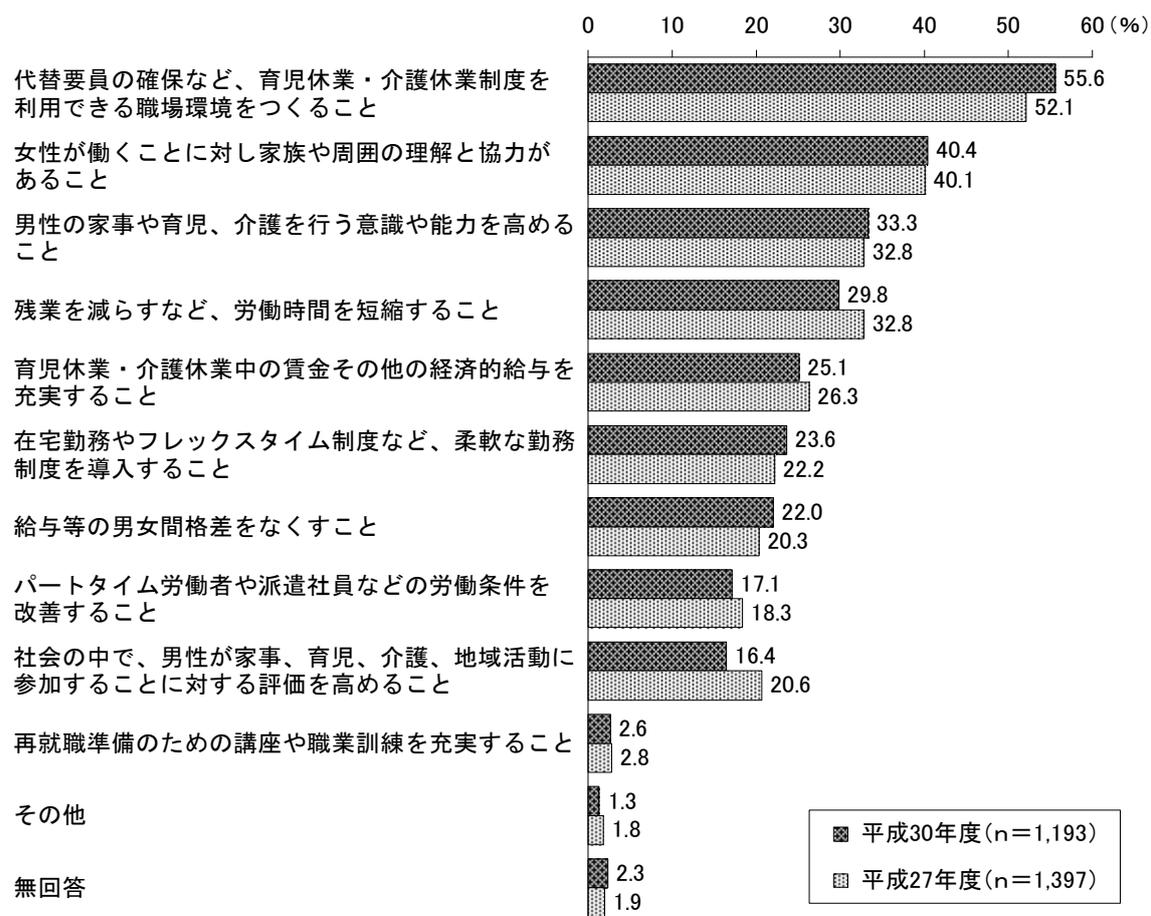
図表Ⅲ-8-10 仕事と家庭の両立の条件－性別



図表Ⅲ-8-11 仕事と家庭の両立の条件—性／年齢別



図表Ⅲ-8-12 仕事と家庭の両立の条件—経年比較



【全体】

仕事と家庭の両立の条件を聞いたところ、「代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」(55.6%)が5割半ばで最も高く、次いで「女性が働くことに対し家族や周囲の理解と協力があること」(40.4%)、「男性の家事や育児、介護を行う意識や能力を高めること」(33.3%)の順となっている。(図表Ⅲ-8-10)

【性別】

性別で見ると、「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること」は男性(30.4%)が女性(20.2%)より10.2ポイント高くなっている。「男性の家事や育児、介護を行う意識や能力を高めること」は女性(37.5%)が男性(28.4%)より9.1ポイント高くなっている。「女性が働くことに対し家族や周囲の理解と協力があること」は女性(44.6%)が男性(35.9%)より8.7ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-8-10)

【性/年齢別】

性/年齢別で見ると、「代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」は女性30歳代(72.7%)で7割を超えて高くなっている。「女性が働くことに対し家族や周囲の理解と協力があること」は女性80歳以上(56.4%)で5割半ばと高くなっている。「残業を減らすなど、労働時間を短縮すること」は男性18~29歳(58.5%)で6割近くと高くなっている。(図表Ⅲ-8-11)

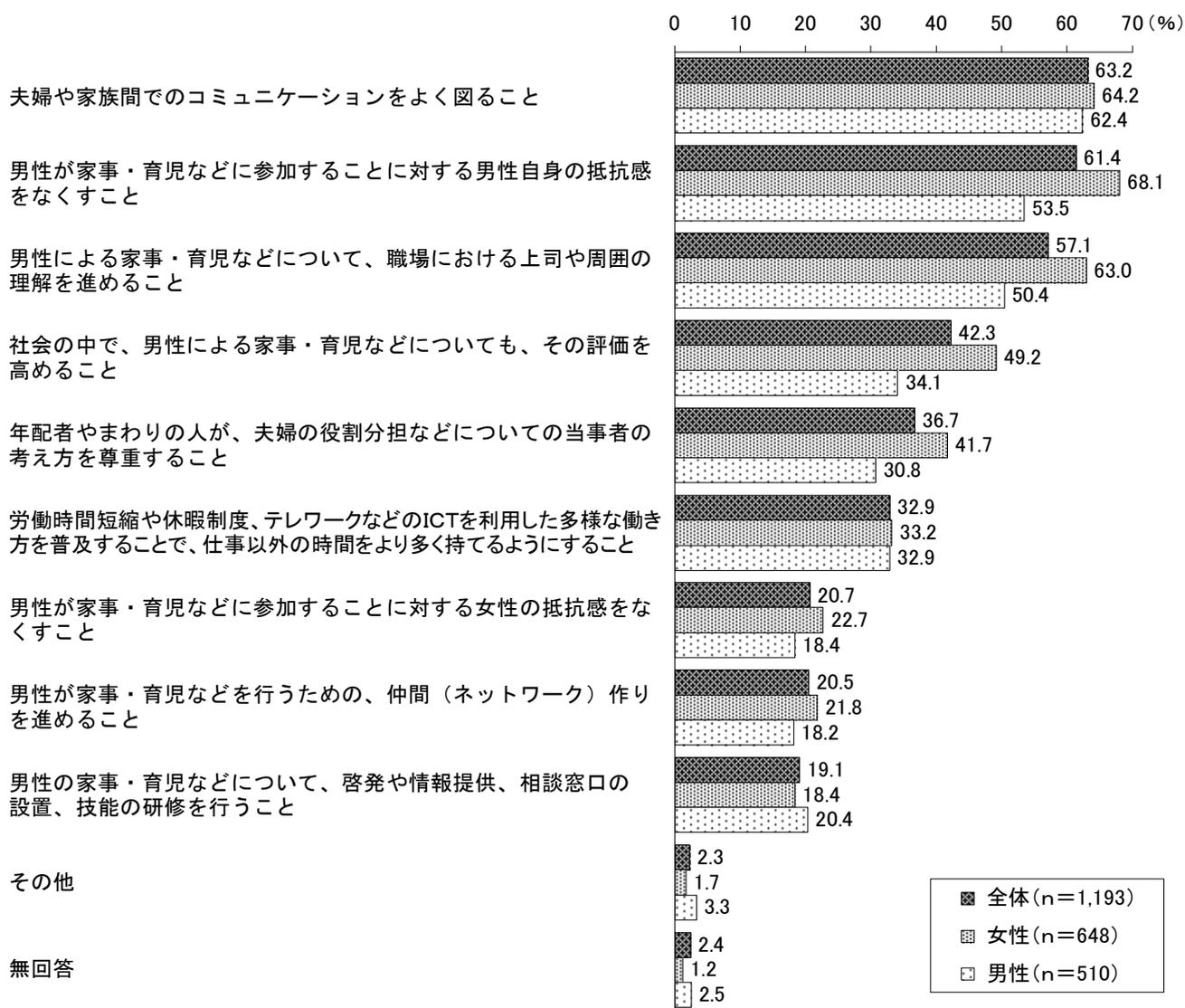
【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、「社会の中で、男性が家事、育児、介護、地域活動に参加することに対する評価を高めること」は4.2ポイント減少している。(図表Ⅲ-8-12)

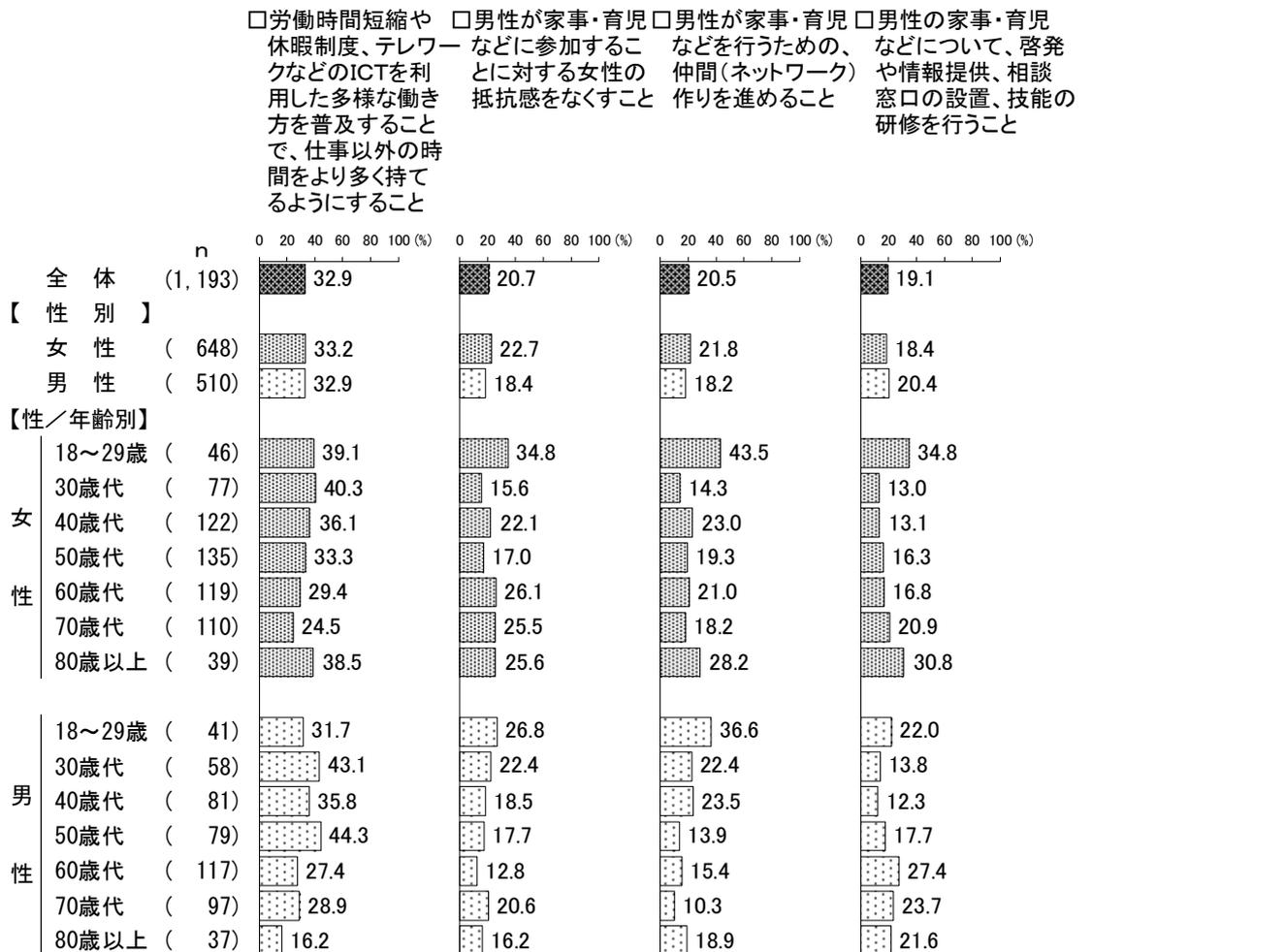
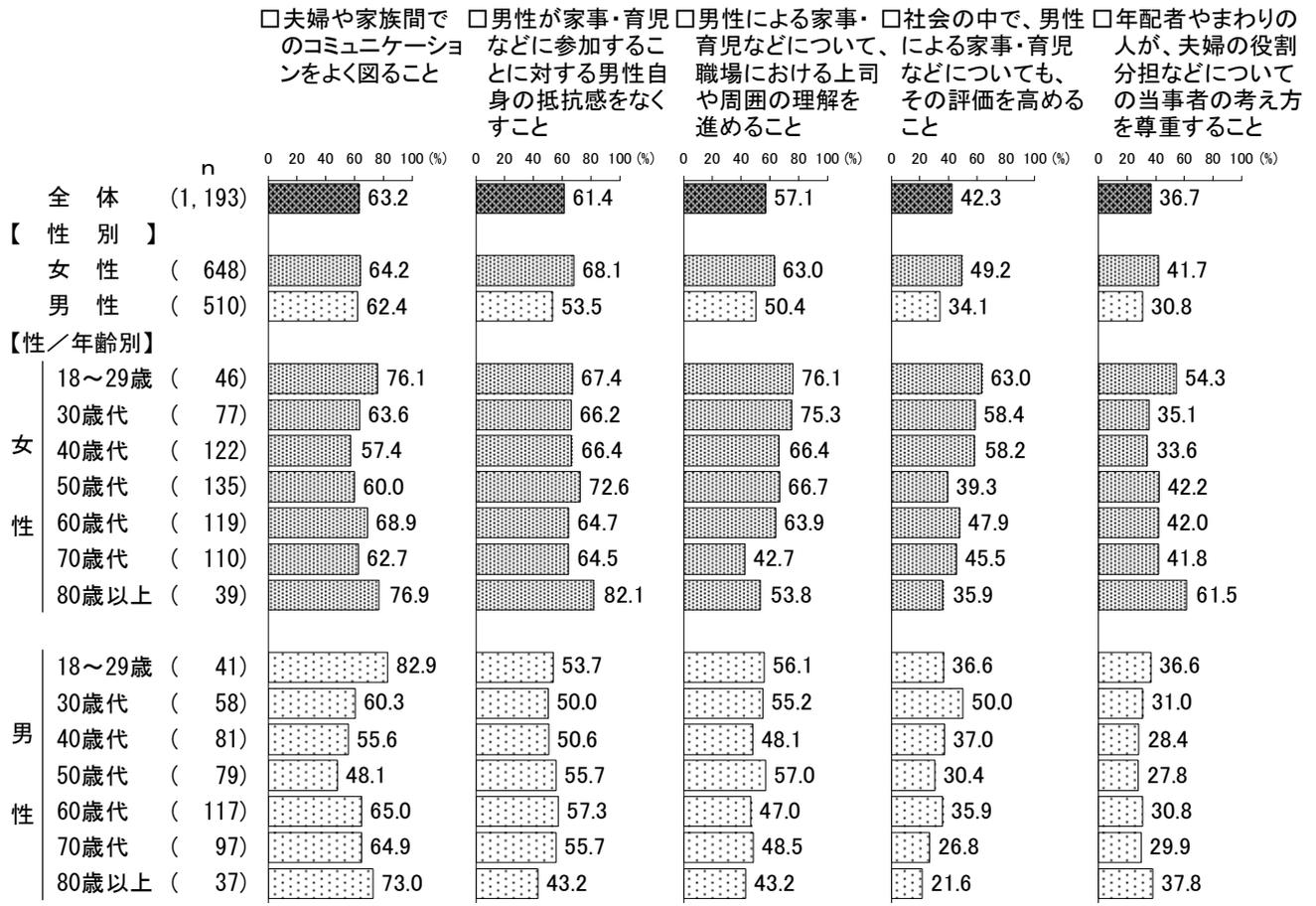
#### (4) 男性が家庭生活、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと

問27 今後、男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

図表Ⅲ-8-13 男性が家庭生活、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと一性別



図表Ⅲ-8-14 男性が家庭生活、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと一性／年齢別



### 【全体】

男性が家庭生活、地域活動に積極的に参加していくために必要なことを聞いたところ、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」(63.2%)と「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」(61.4%)がともに6割を超えて高く、次いで「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」(57.1%)が6割近くとなっている。(図表Ⅲ-8-13)

### 【性別】

性別でみると、「社会の中で、男性による家事・育児などについても、その評価を高めること」は女性(49.2%)が男性(34.1%)より15.1ポイント高くなっている。「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」は女性(68.1%)が男性(53.5%)より14.6ポイント高くなっている。「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」は女性(63.0%)が男性(50.4%)より12.6ポイント高くなっている。

(図表Ⅲ-8-13)

### 【性／年齢別】

性／年齢別でみると、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」は男性18～29歳(82.9%)で8割を超えて高くなっている。「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」は女性80歳以上(82.1%)で8割を超えて高くなっている。「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」は女性の18～29歳(76.1%)と30歳代(75.3%)でともに7割半ばと高くなっている。(図表Ⅲ-8-14)

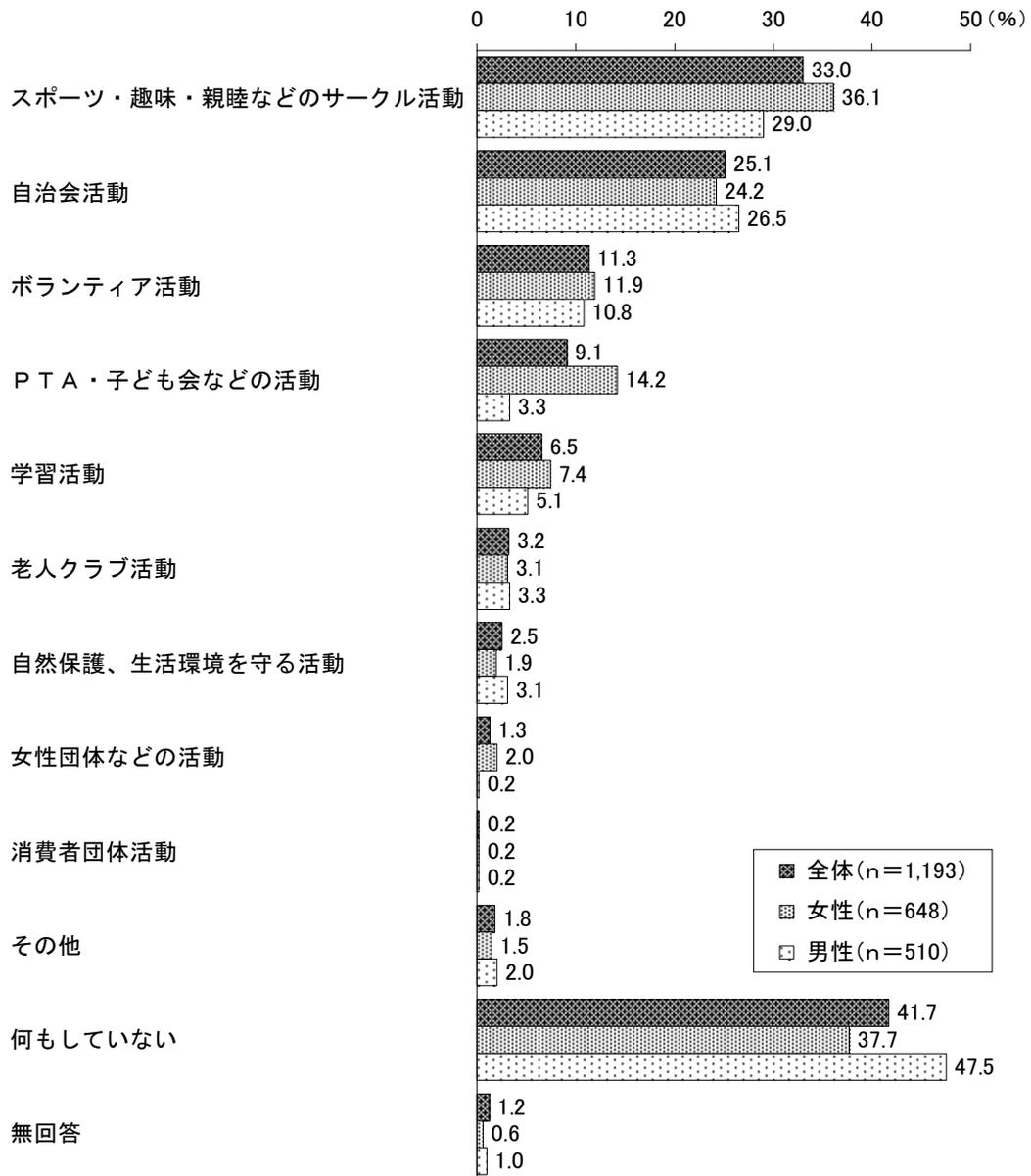
## 9. 社会活動への参加

### (1) 社会活動への参加状況

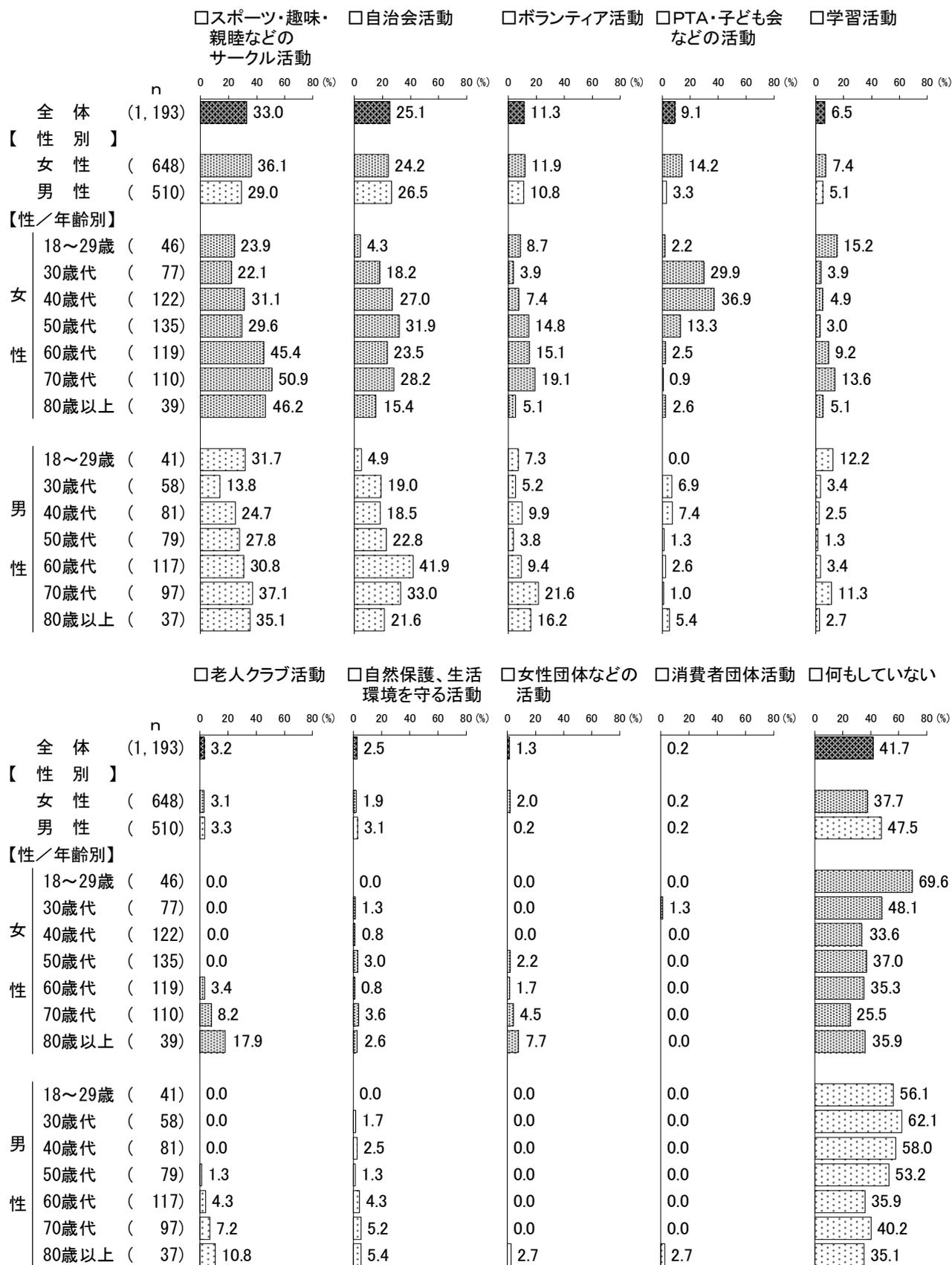
問28 日頃どのような社会活動に参加していますか。

次の中からあなたが参加しているものを選んでください。(〇はいくつでも)

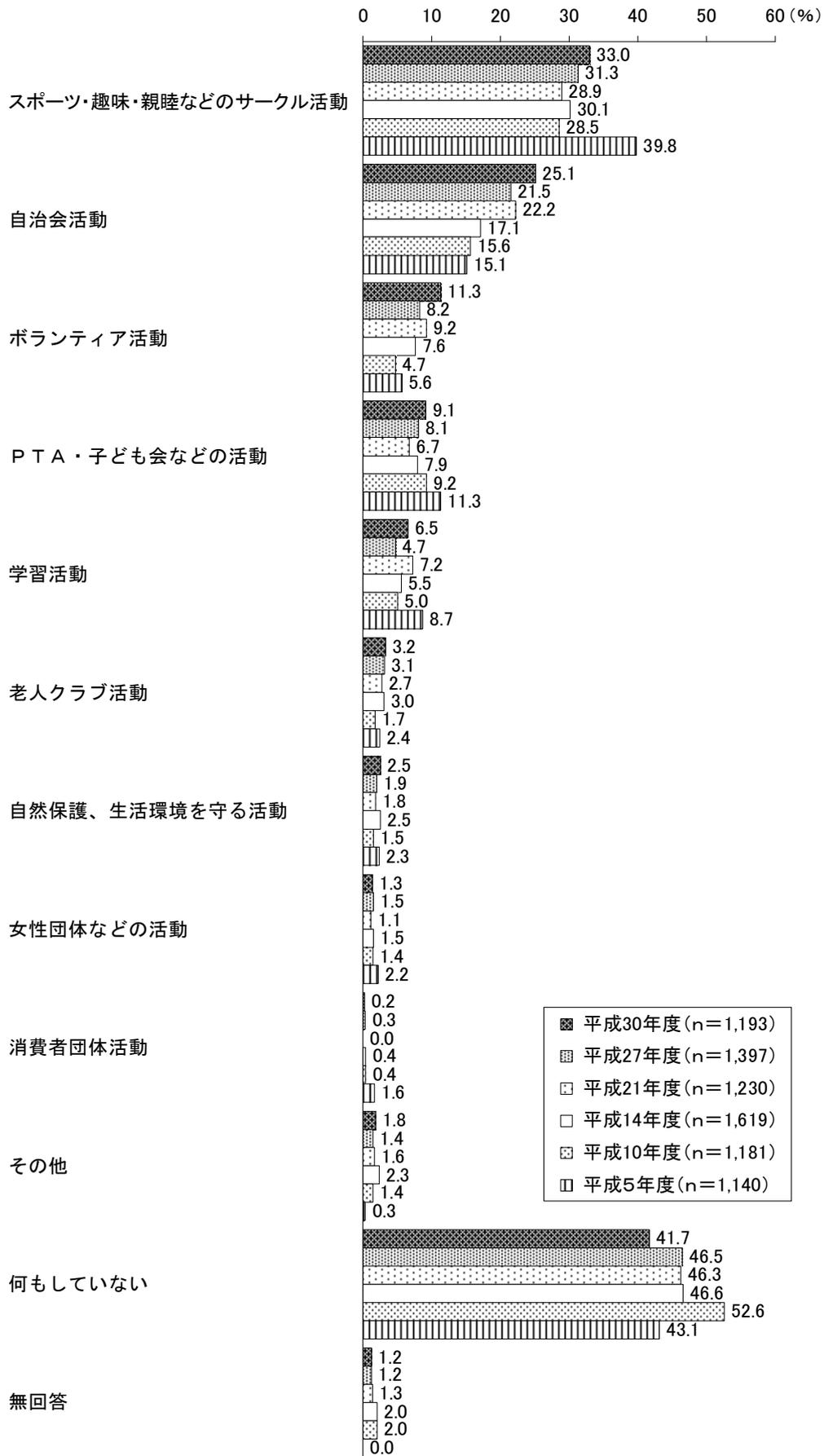
図表Ⅲ-9-1 社会活動への参加状況－性別



図表Ⅲ-9-2 社会活動への参加状況－性／年齢別



図表Ⅲ-9-3 社会活動への参加状況－経年比較



### 【全体】

社会活動への参加状況を聞いたところ、「スポーツ・趣味・親睦などのサークル活動」(33.0%)が3割を超えて最も高く、次いで「自治会活動」(25.1%)、「ボランティア活動」(11.3%)の順となっている。また、「何もしていない」(41.7%)は4割を超えている。(図表Ⅲ-9-1)

### 【性別】

性別で見ると、「PTA・子ども会などの活動」は女性(14.2%)が男性(3.3%)より10.9ポイント高くなっている。「スポーツ・趣味・親睦などのサークル活動」は女性(36.1%)が男性(29.0%)より7.1ポイント高くなっている。「何もしていない」は男性(47.5%)が女性(37.7%)より9.8ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-9-1)

### 【性／年齢別】

性／年齢別で見ると、「スポーツ・趣味・親睦などのサークル活動」は女性70歳代(50.9%)でほぼ5割と高くなっている。「自治会活動」は男性60歳代(41.9%)で4割を超えて高くなっている。「PTA・子ども会などの活動」は女性40歳代(36.9%)で4割近くと高くなっている。

(図表Ⅲ-9-2)

### 【経年比較】

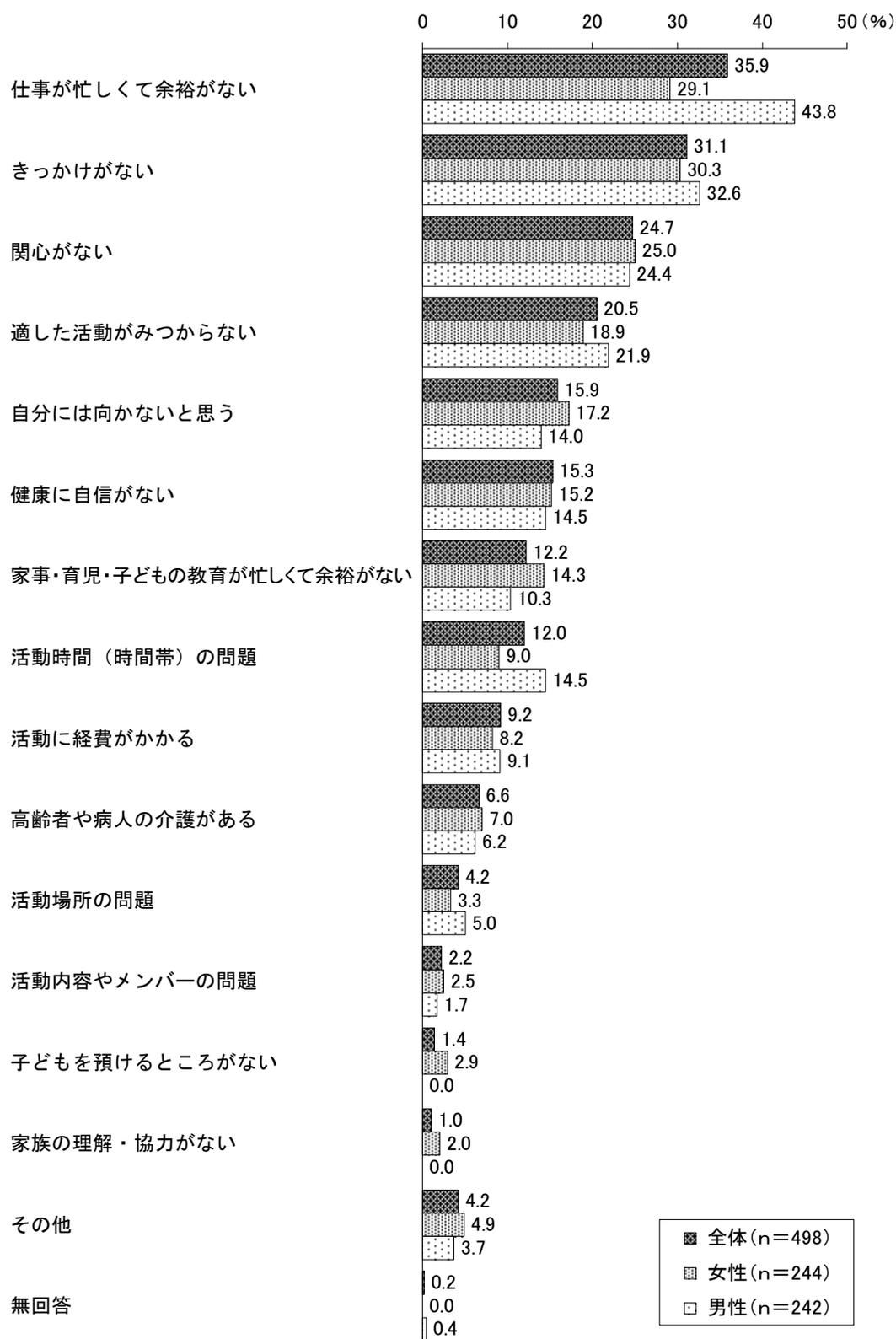
過去の調査と比較すると、「自治会活動」は平成27年度より3.6ポイント増加している。「ボランティア活動」は平成27年度より3.1ポイント増加している。「何もしていない」は平成27年度より4.8ポイント減少している。(図表Ⅲ-9-3)

## (2) 社会活動に参加していない理由

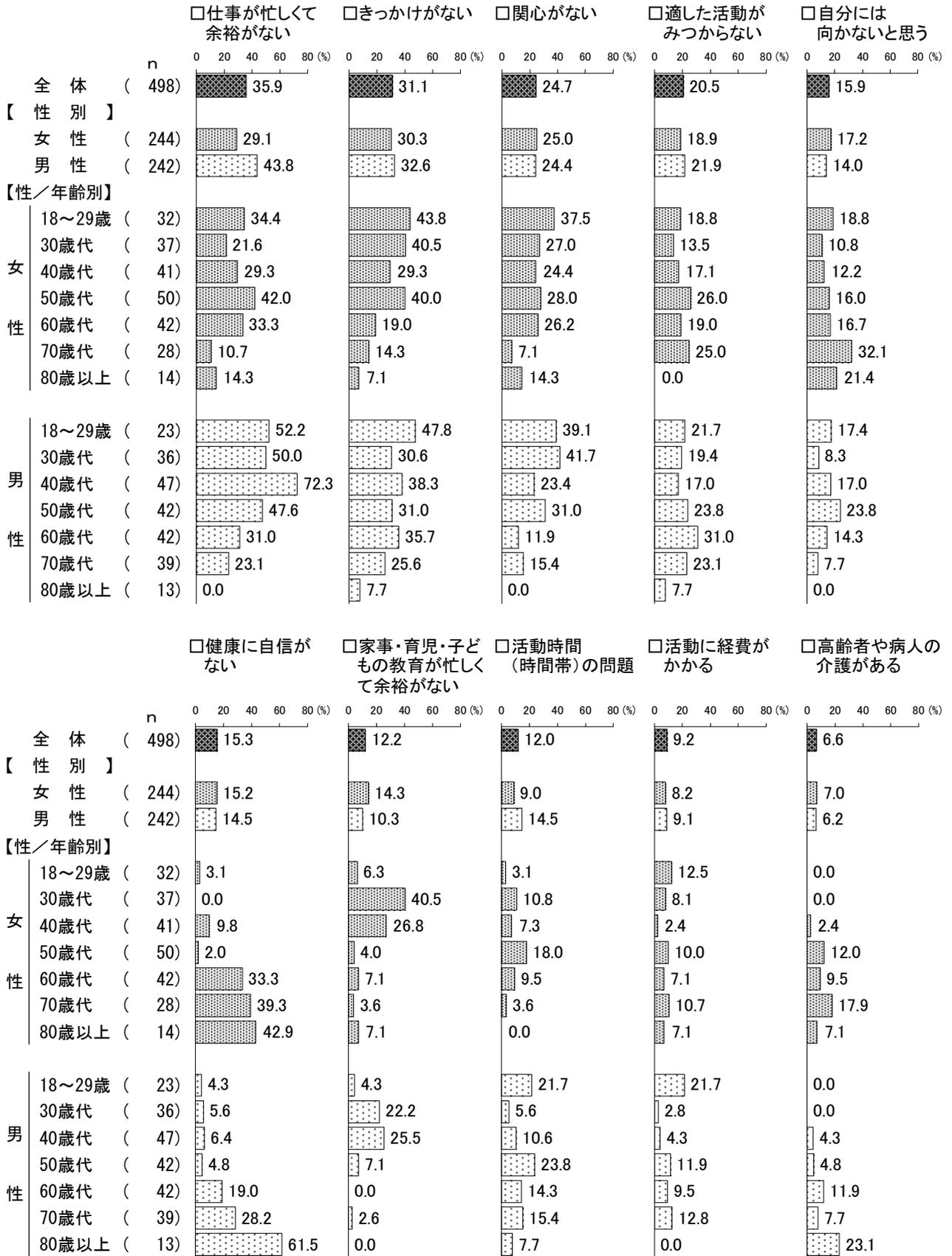
(問28で「何もしていない」とお答えの方に)

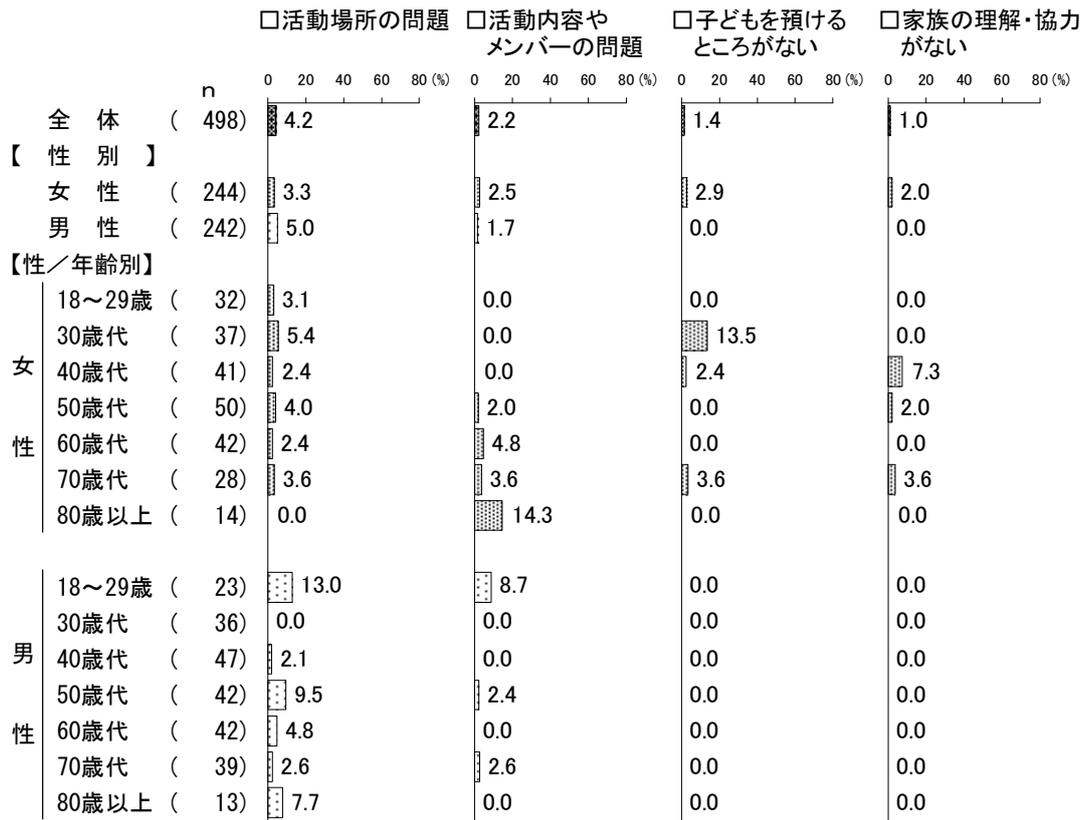
問28-1 その理由は何ですか。次の中からあてはまるものを選んでください。(〇はいくつでも)

図表Ⅲ-9-4 社会活動に参加していない理由-性別

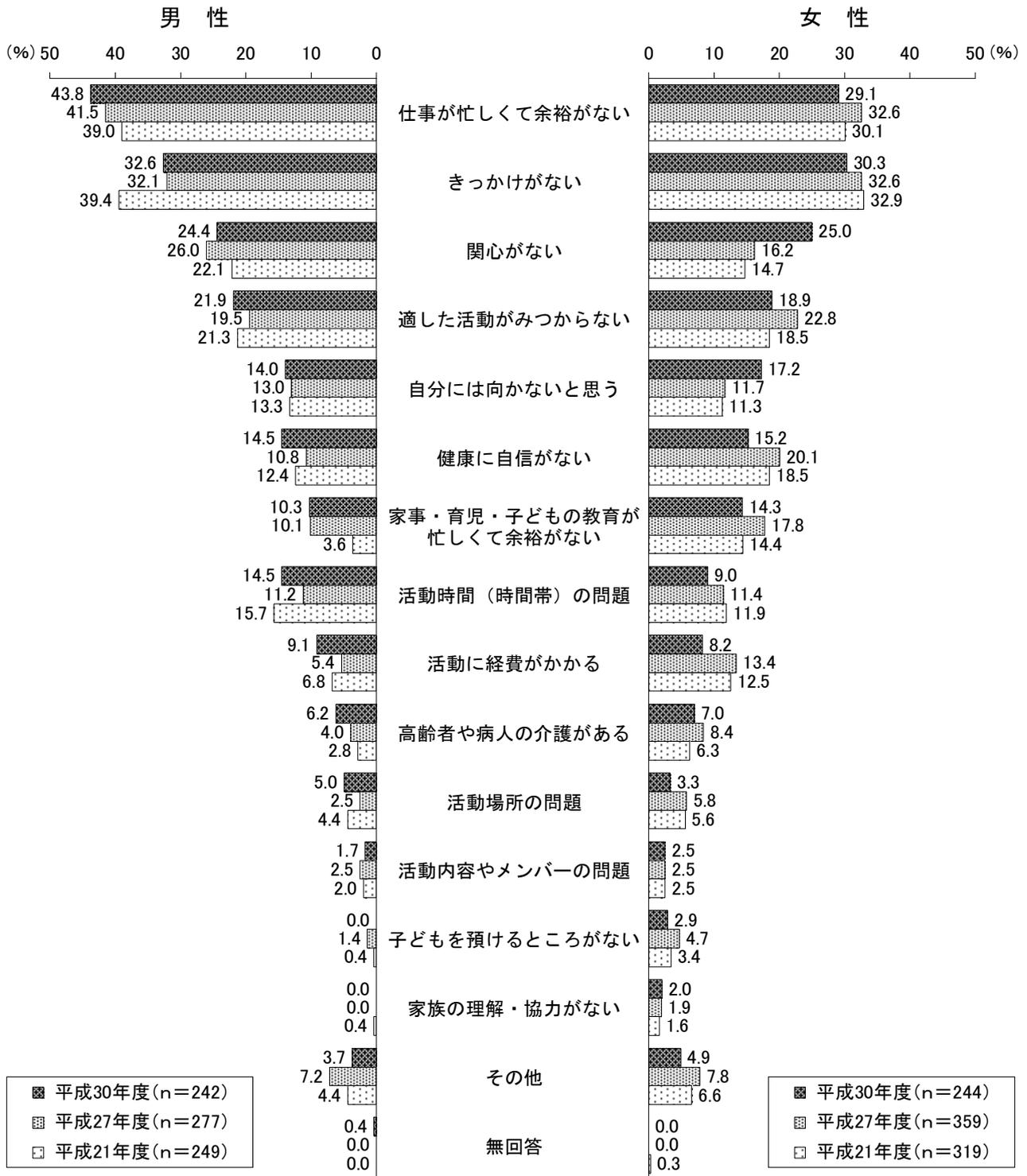


図表Ⅲ-9-5 社会活動に参加していない理由—性／年齢別





図表Ⅲ-9-6 社会活動に参加していない理由—性別、経年比較



### 【全体】

社会活動に参加していないと回答した人（498人）に、その理由を聞いたところ、「仕事が忙しくて余裕がない」（35.9%）が3割半ばで最も高く、次いで「きっかけがない」（31.1%）、「関心がない」（24.7%）の順となっている。（図表Ⅲ-9-4）

### 【性別】

性別で見ると、「仕事が忙しくて余裕がない」は男性（43.8%）が女性（29.1%）より14.7ポイント高くなっている。「活動時間（時間帯）の問題」は男性（14.5%）が女性（9.0%）より5.5ポイント高くなっている。（図表Ⅲ-9-4）

### 【性／年齢別】

性／年齢別で見ると、「仕事が忙しくて余裕がない」は男性40歳代（72.3%）で7割を超えて高くなっている。「家事・育児・子どもの教育が忙しくて余裕がない」は女性30歳代（40.5%）でほぼ4割と高くなっている。（図表Ⅲ-9-5）

### 【性別、経年比較】

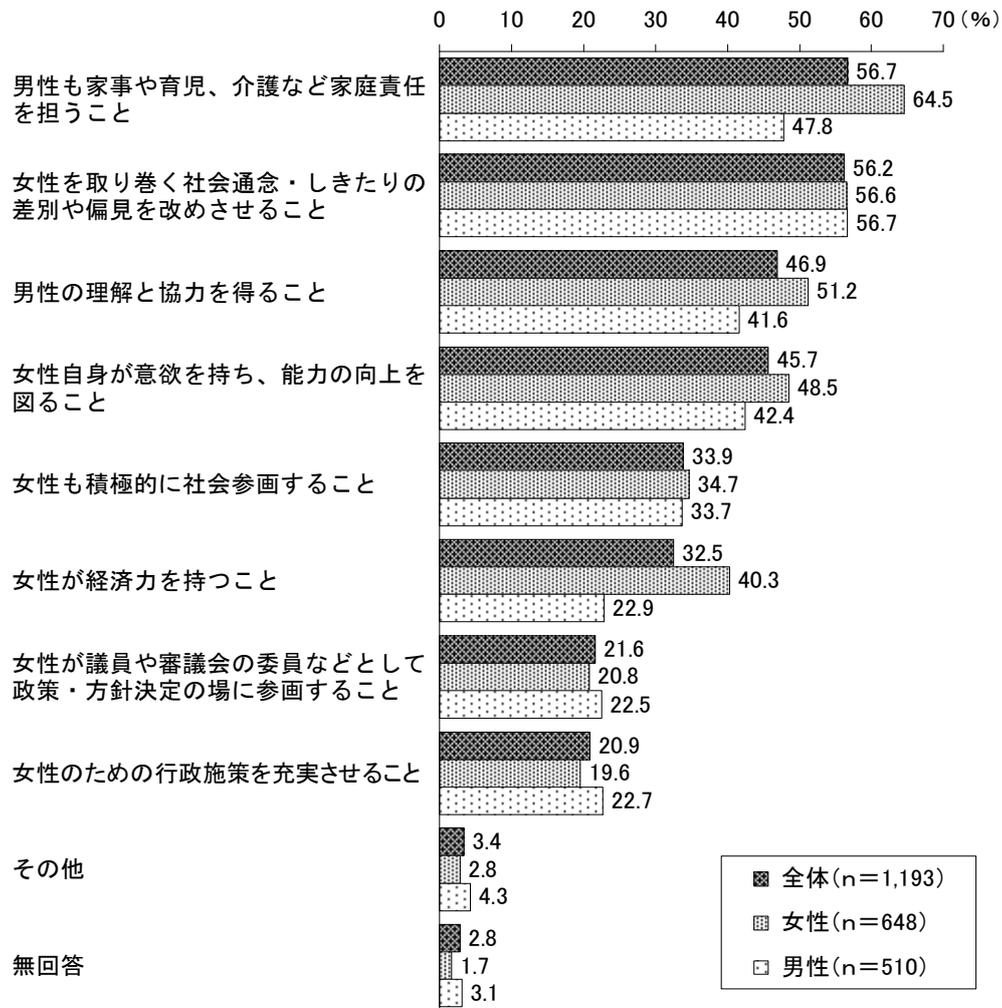
性別で過去の調査と比較すると、「関心がない」は女性で平成27年度より8.8ポイント増加している。「自分には向かないと思う」は女性で平成27年度より5.5ポイント増加している。「活動に経費がかかる」は女性で平成27年度より5.2ポイント減少している。（図表Ⅲ-9-6）

## 10. 男女共同参画社会

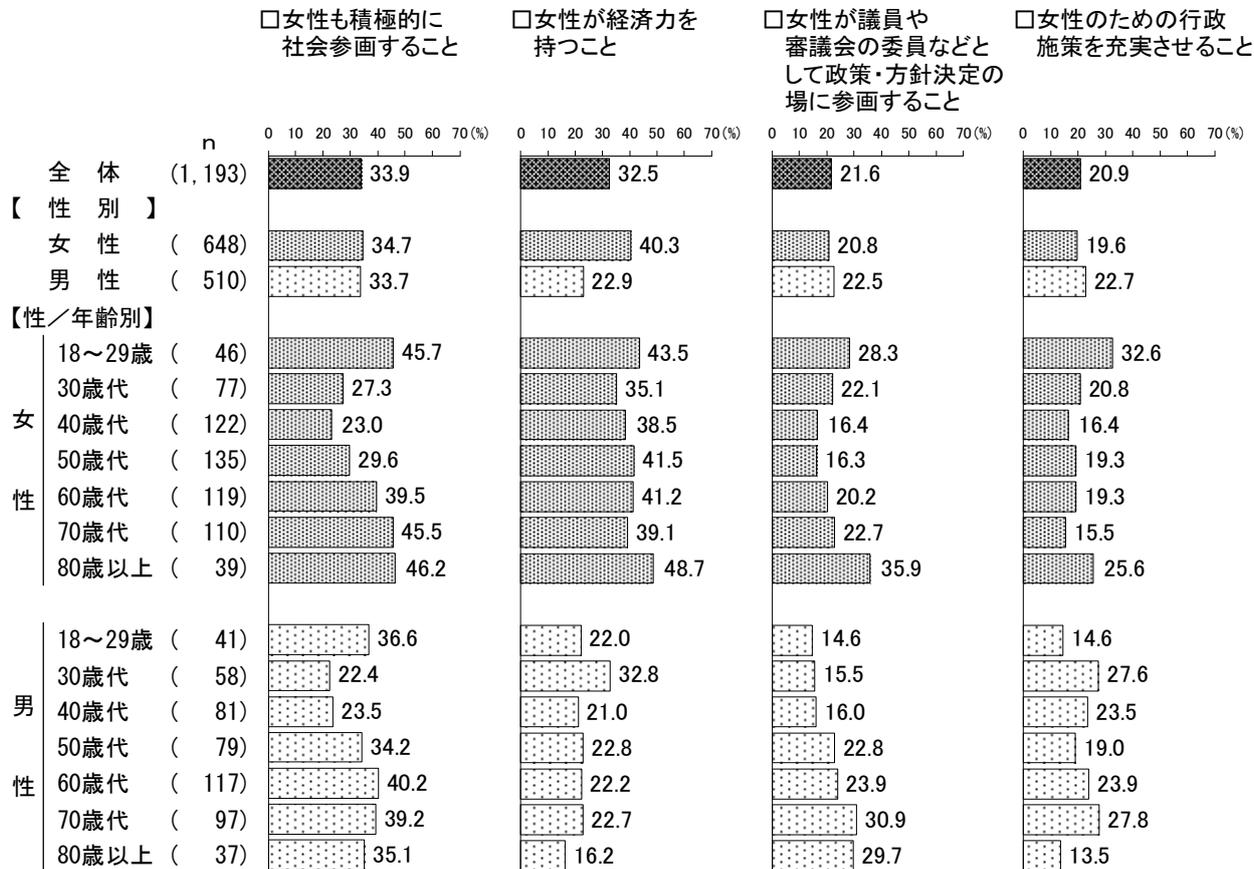
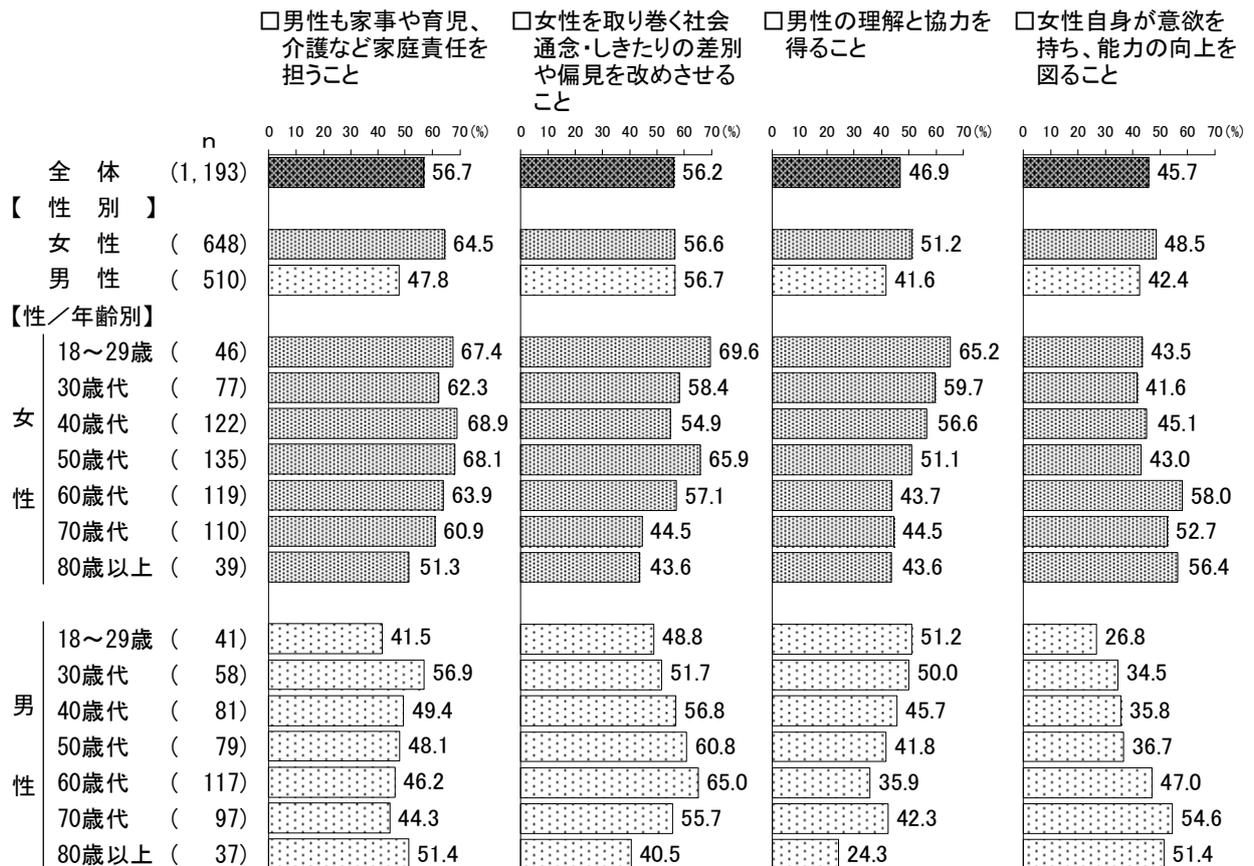
### (1) 男女平等のために重要なこと

問29 今後、男女が社会のあらゆる分野で平等になるためには、どのようなことが重要だと思いますか。あなたの考えに近いものを次の中から選んでください。(〇はいくつでも)

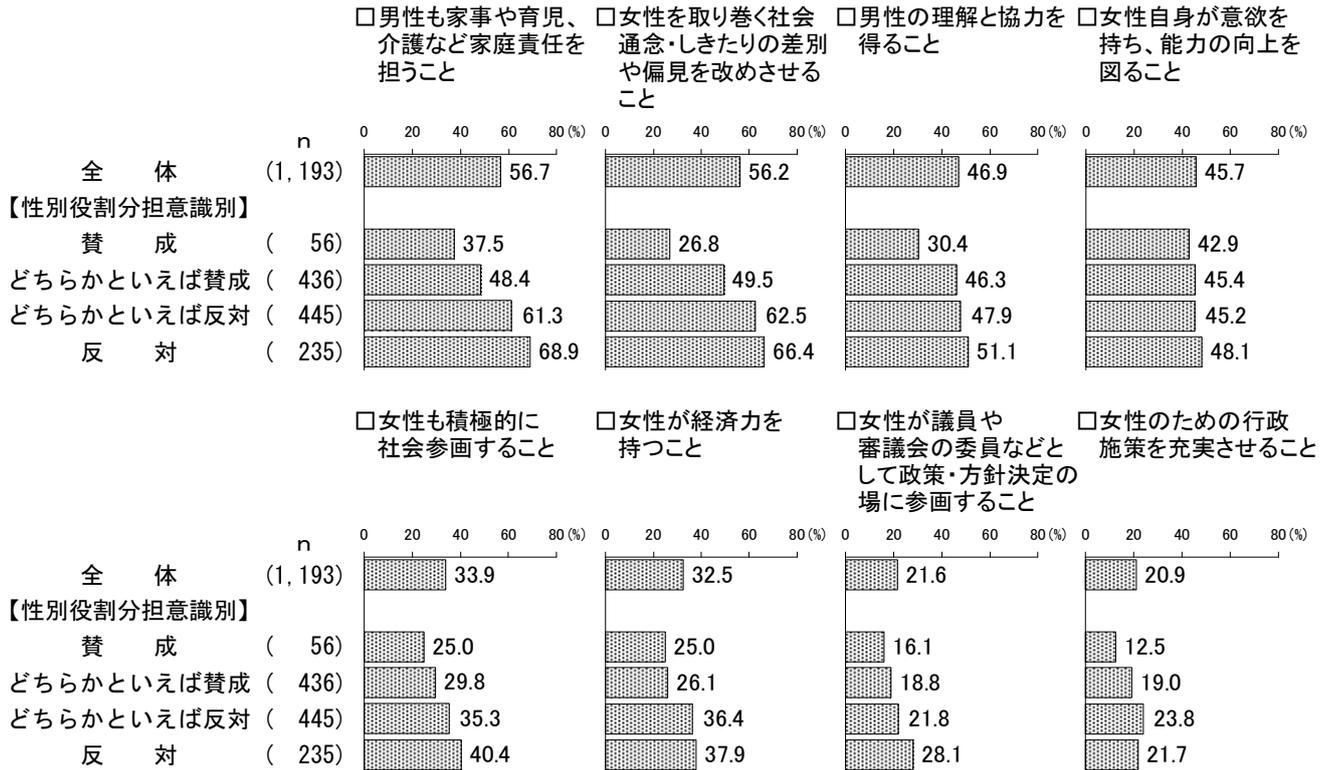
図表Ⅲ-10-1 男女平等のために重要なこと一性別



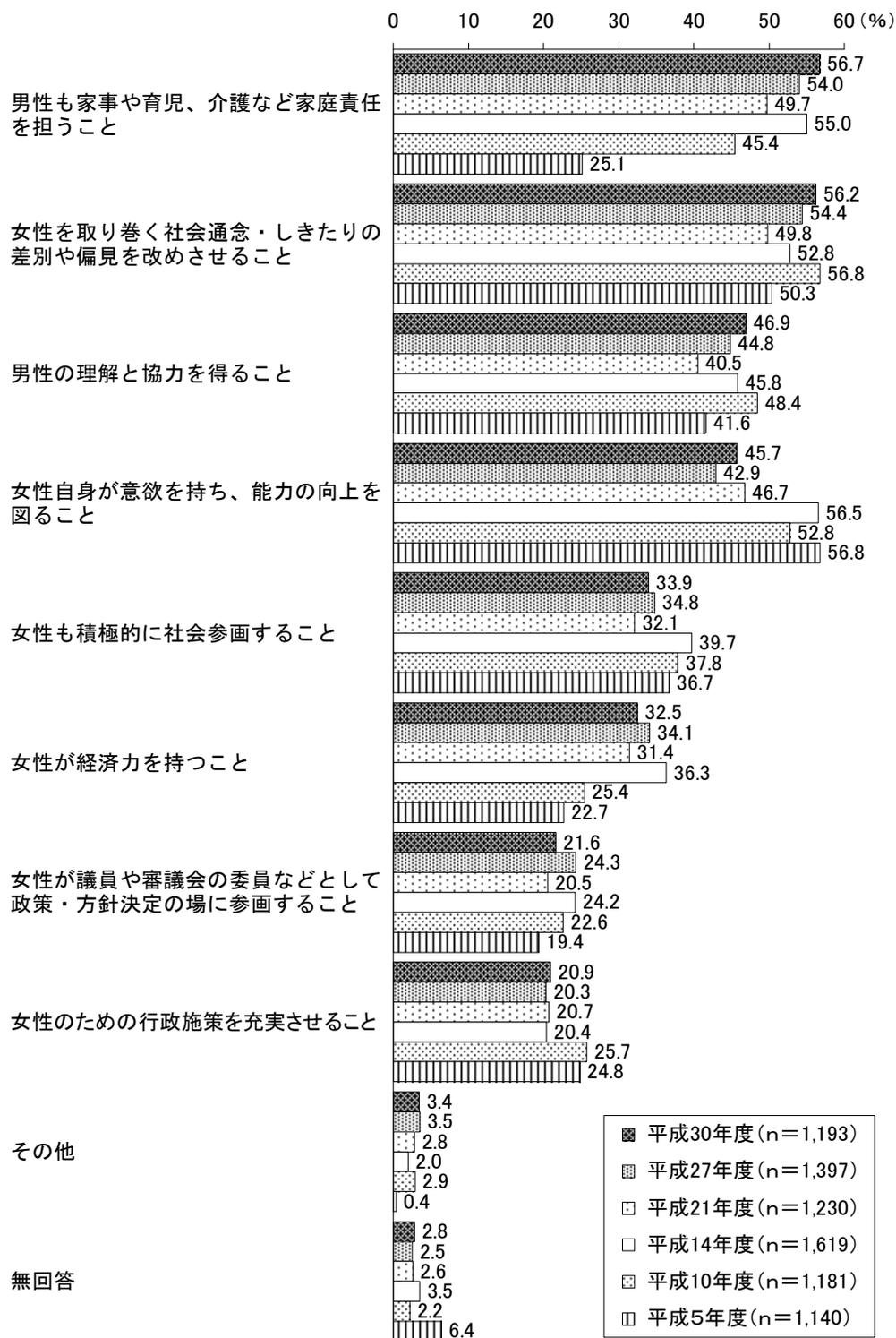
図表Ⅲ-10-2 男女平等のために重要なこと－性／年齢別



図表Ⅲ-10-3 男女平等のために重要なこと一性別役割分担意識別



図表Ⅲ-10-4 男女平等のために重要なこと一経年比較



### 【全体】

男女平等のために重要なことを聞いたところ、「男性も家事や育児、介護など家庭責任を担うこと」(56.7%)が6割近くで最も高く、次いで「女性を取り巻く社会通念・しきたりの差別や偏見を改めさせること」(56.2%)、「男性の理解と協力を得ること」(46.9%)の順となっている。

(図表Ⅲ-10-1)

### 【性別】

性別でみると、「女性が経済力を持つこと」は女性(40.3%)が男性(22.9%)より17.4ポイント高くなっている。「男性も家事や育児、介護など家庭責任を担うこと」は女性(64.5%)が男性(47.8%)より16.7ポイント高くなっている。「男性の理解と協力を得ること」は女性(51.2%)が男性(41.6%)より9.6ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-10-1)

### 【性／年齢別】

性／年齢別でみると、「男性も家事や育児、介護など家庭責任を担うこと」は女性の18～29歳(67.4%)、40歳代(68.9%)、50歳代(68.1%)でそれぞれ7割近くと高くなっている。「女性を取り巻く社会通念・しきたりの差別や偏見を改めさせること」は女性18～29歳(69.6%)で7割と高くなっている。「男性の理解と協力を得ること」は女性18～29歳(65.2%)で6割半ばと高くなっている。(図表Ⅲ-10-2)

### 【性別役割分担意識別】

性別役割分担意識別でみると、「男性も家事や育児、介護など家庭責任を担うこと」は「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に反対の人(68.9%)で7割近くと高くなっている。「女性を取り巻く社会通念・しきたりの差別や偏見を改めさせること」は「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に反対の人(66.4%)で6割半ばと高くなっている。(図表Ⅲ-10-3)

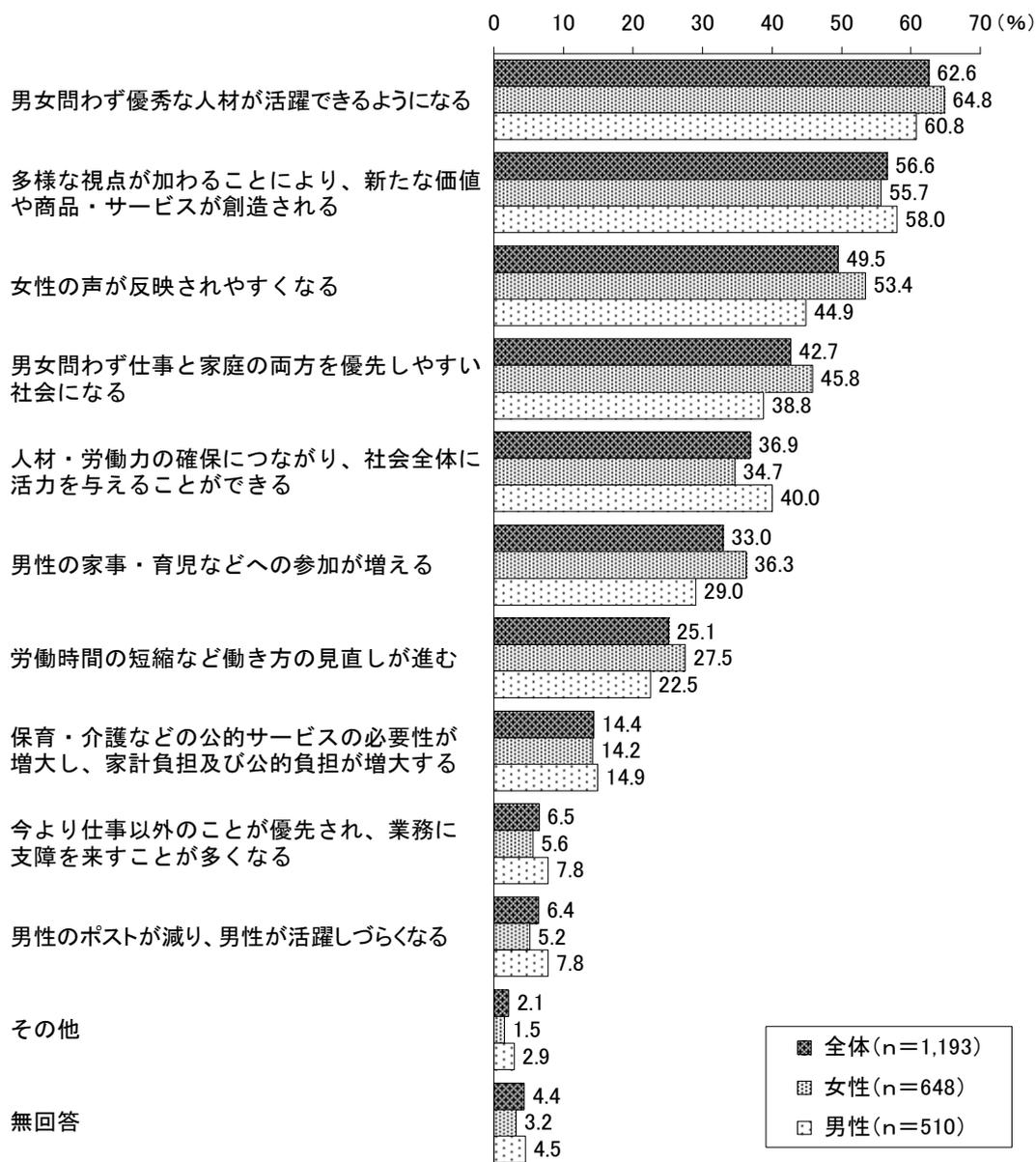
### 【経年比較】

過去の調査と比較すると、平成27年度と大きな傾向の違いはみられない。(図表Ⅲ-10-4)

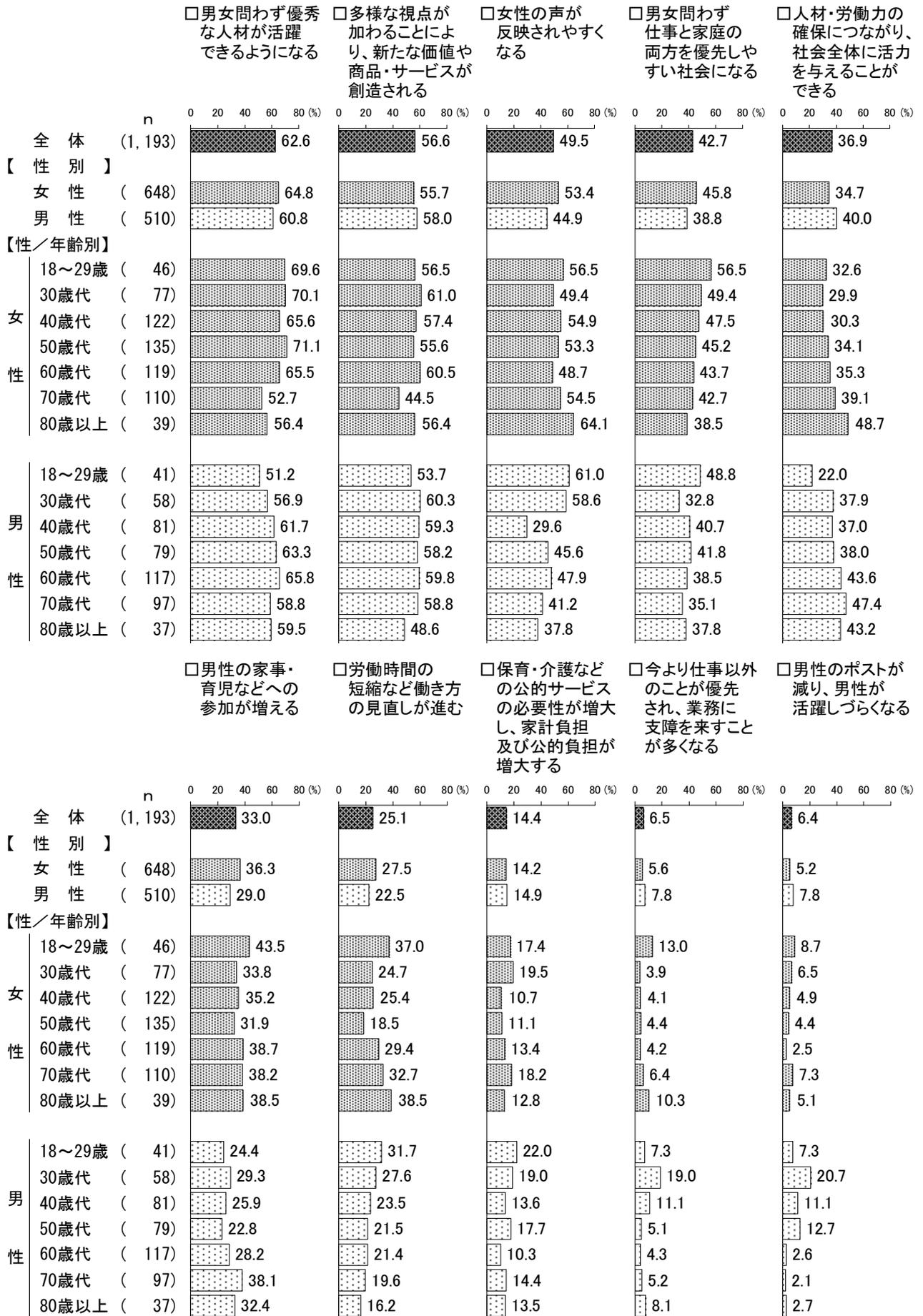
## (2) 女性の活躍が進んだときの社会・組織等の姿

問30 政治・経済・地域などの各分野で、女性の参加が進み、女性のリーダーが増えるとどのような影響があると思いますか。(〇はいくつでも)

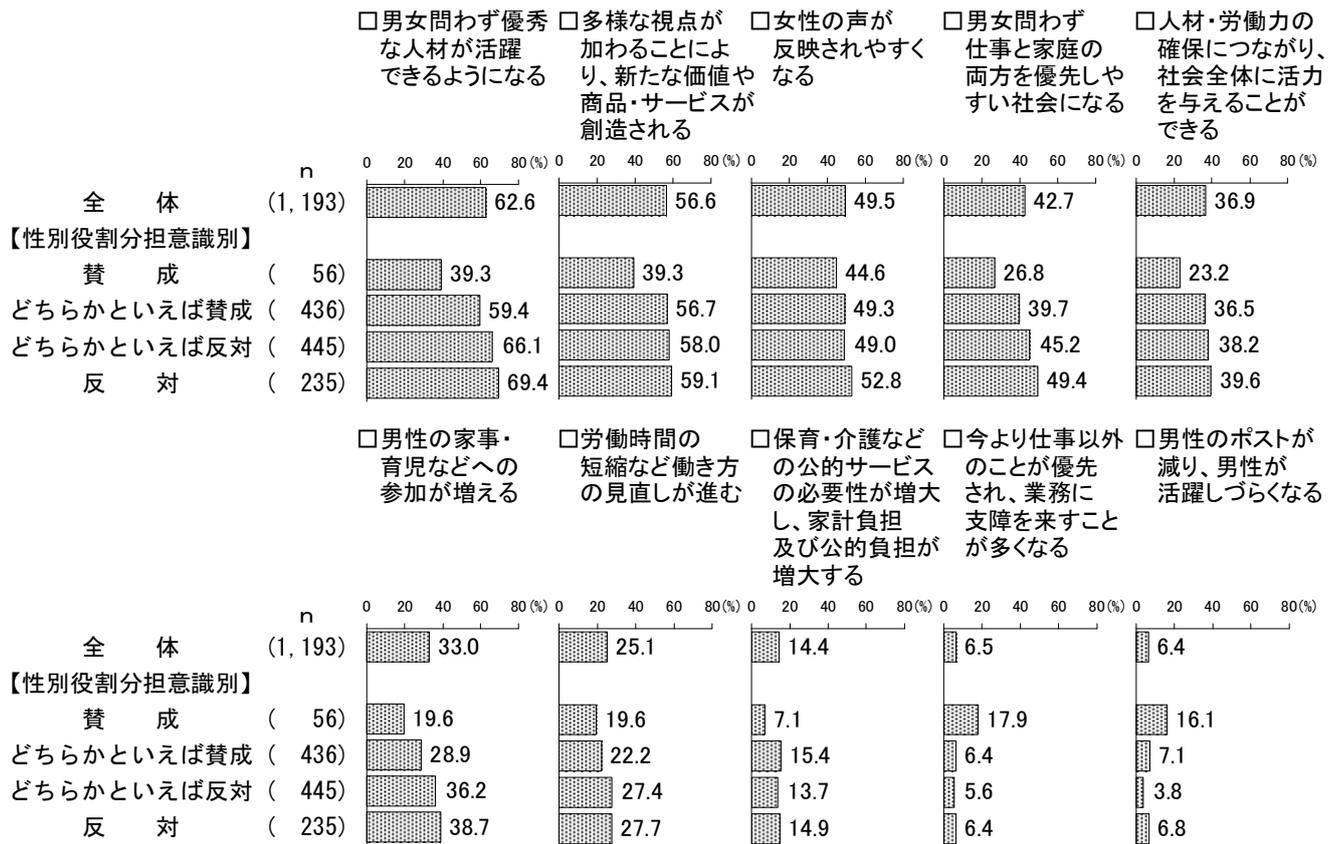
図表Ⅲ-10-5 女性の活躍が進んだときの社会・組織等の姿—性別



図表Ⅲ-10-6 女性の活躍が進んだときの社会・組織等の姿一性／年齢別



図表Ⅲ-10-7 女性の活躍が進んだときの社会・組織等の姿—性別役割分担意識別



【全体】

女性の活躍が進んだときの社会・組織等の姿を聞いたところ、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」(62.6%)が6割を超えて最も高く、次いで「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」(56.6%)、「女性の声が反映されやすくなる」(49.5%)の順となっている。(図表Ⅲ-10-5)

【性別】

性別でみると、「女性の声が反映されやすくなる」は女性(53.4%)が男性(44.9%)より8.5ポイント高くなっている。「男性の家事・育児などへの参加が増える」は女性(36.3%)が男性(29.0%)より7.3ポイント高くなっている。「男女問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる」は女性(45.8%)が男性(38.8%)より7.0ポイント高くなっている。「人材・労働力の確保につながり、社会全体に活力を与えることができる」は男性(40.0%)が女性(34.7%)より5.3ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-10-5)

【性／年齢別】

性／年齢別でみると、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」は女性50歳代(71.1%)で7割を超えて高くなっている。「女性の声が反映されやすくなる」は女性80歳以上(64.1%)で6割半ばと高くなっている。「男女問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる」は女性18～29歳(56.5%)で6割近くと高くなっている。(図表Ⅲ-10-6)

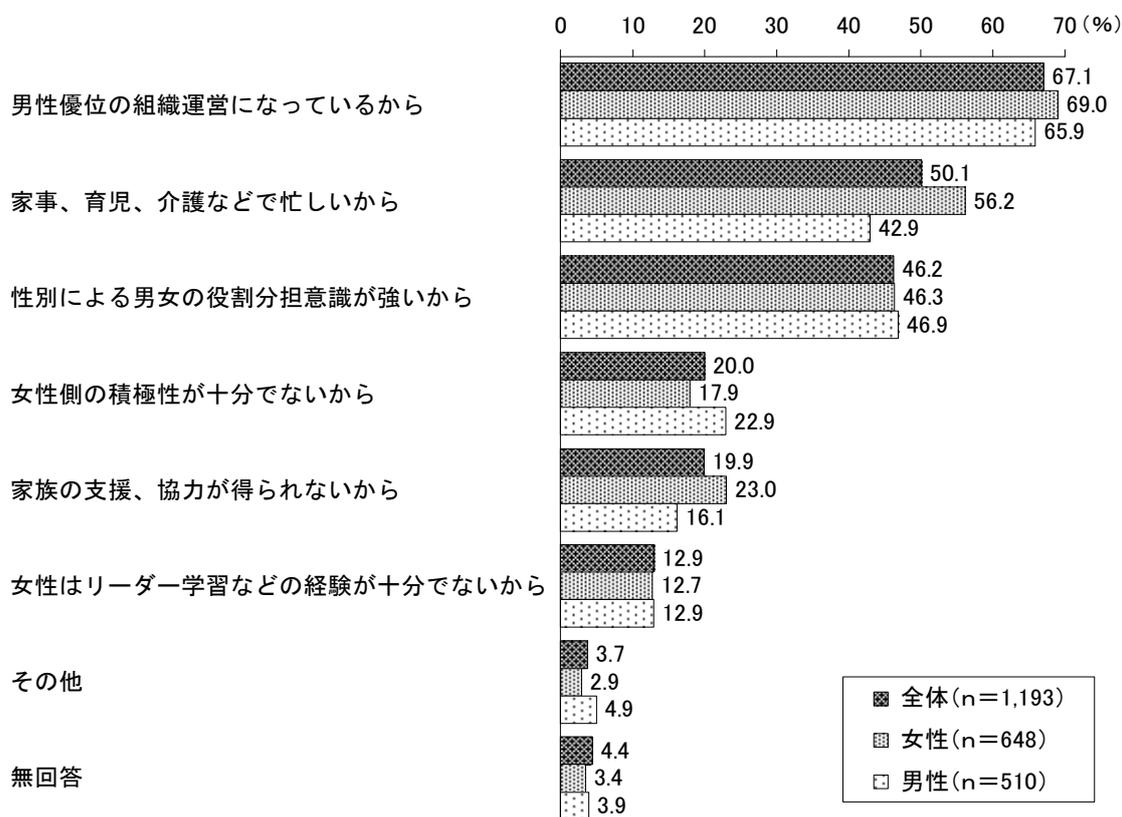
【性別役割分担意識別】

性別役割分担意識別でみると、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」は「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に反対の人(69.4%)でほぼ7割と高くなっている。(図表Ⅲ-10-7)

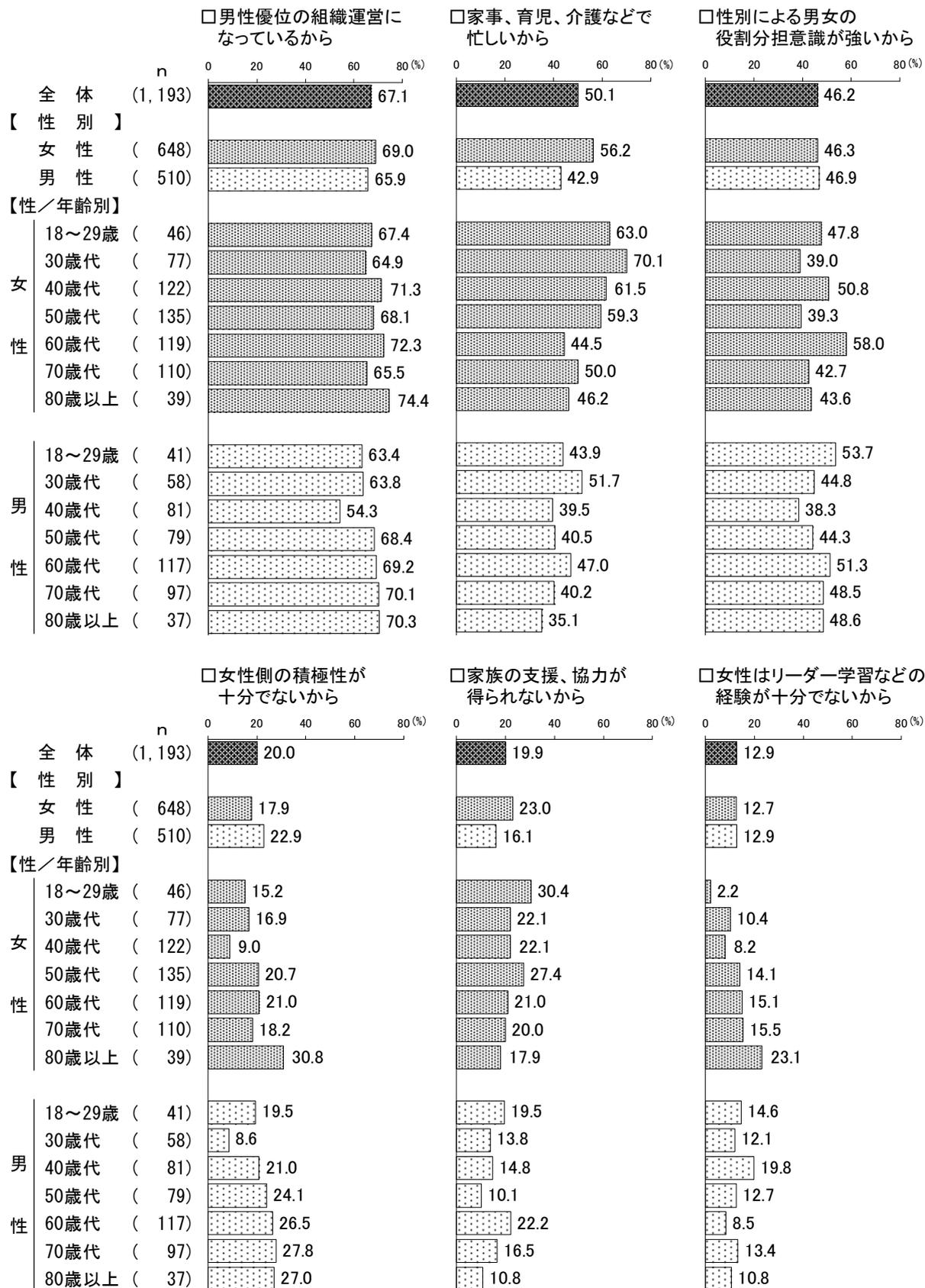
### (3) 政策決定の場に女性の参画が少ない理由

問31 女性の社会進出は進んでいますが、職場、地域活動等の場において、女性の管理職や役員などはまだまだ少ないのが現状です。このように政策決定の場に女性の参画が少ない理由について、あなたはどのように思いますか。(〇は3つまで)

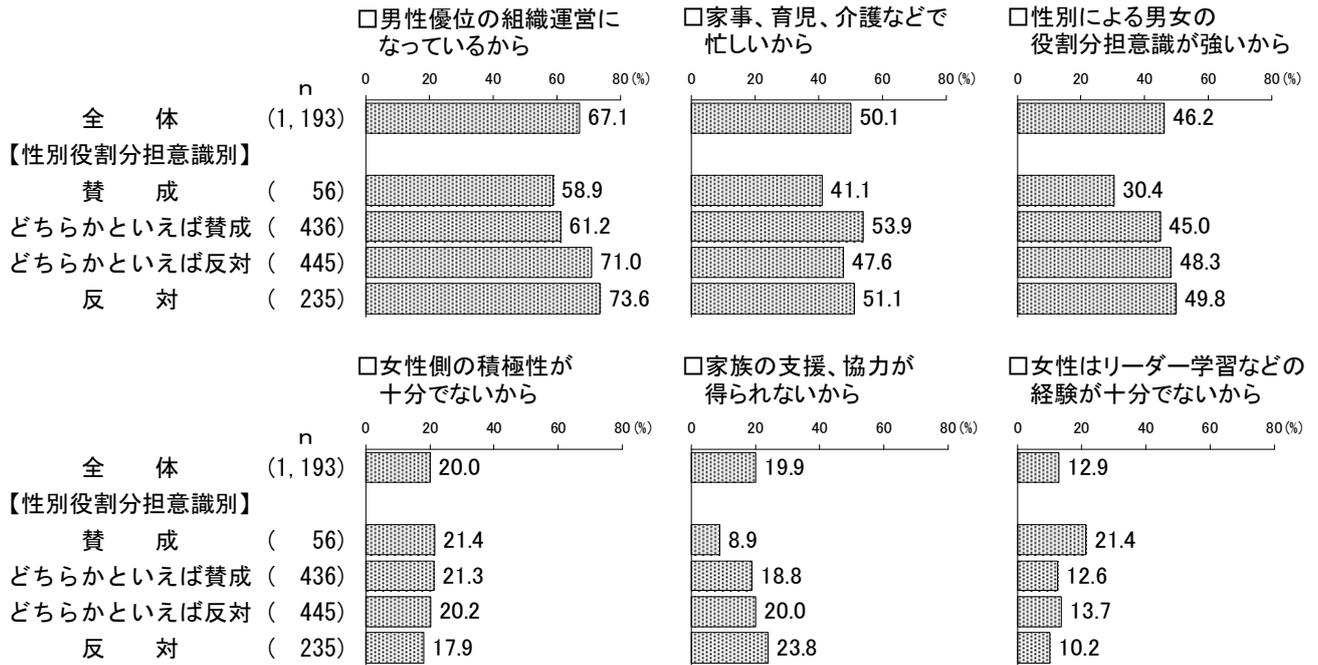
図表Ⅲ-10-8 政策決定の場に女性の参画が少ない理由－性別



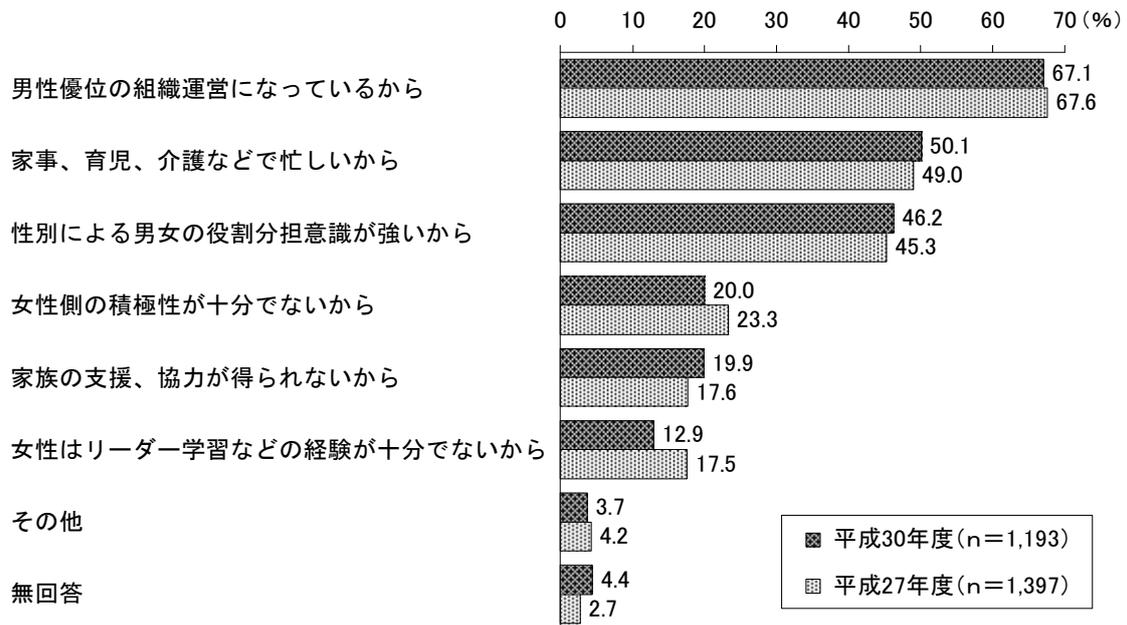
図表Ⅲ-10-9 政策決定の場に女性の参画が少ない理由一性／年齢別



図表Ⅲ-10-10 政策決定の場に女性の参画が少ない理由－性別役割分担意識別



図表Ⅲ-10-11 政策決定の場に女性の参画が少ない理由－経年比較



### 【全体】

政策決定の場に女性の参画が少ない理由を聞いたところ、「男性優位の組織運営になっているから」(67.1%)が7割近くで最も高く、次いで「家事、育児、介護などで忙しいから」(50.1%)、「性別による男女の役割分担意識が強いから」(46.2%)の順となっている。(図表Ⅲ-10-8)

### 【性別】

性別で見ると、「家事、育児、介護などで忙しいから」は女性(56.2%)が男性(42.9%)より13.3ポイント高くなっている。「家族の支援、協力が得られないから」は女性(23.0%)が男性(16.1%)より6.9ポイント高くなっている。「女性側の積極性が十分でないから」は男性(22.9%)が女性(17.9%)より5.0ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-10-8)

### 【性／年齢別】

性／年齢別で見ると、「男性優位の組織運営になっているから」は女性80歳以上(74.4%)で7割半ばと高くなっている。「家事、育児、介護などで忙しいから」は女性30歳代(70.1%)で7割と高くなっている。「性別による男女の役割分担意識が強いから」は女性60歳代(58.0%)で6割近くと高くなっている。(図表Ⅲ-10-9)

### 【性別役割分担意識別】

性別役割分担意識別で見ると、「男性優位の組織運営になっているから」は「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に反対の人(73.6%)、どちらかといえば反対の人(71.0%)でともに7割を超えて高くなっている。(図表Ⅲ-10-10)

### 【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、「女性はリーダー学習などの経験が十分でないから」は4.6ポイント減少している。(図表Ⅲ-10-11)

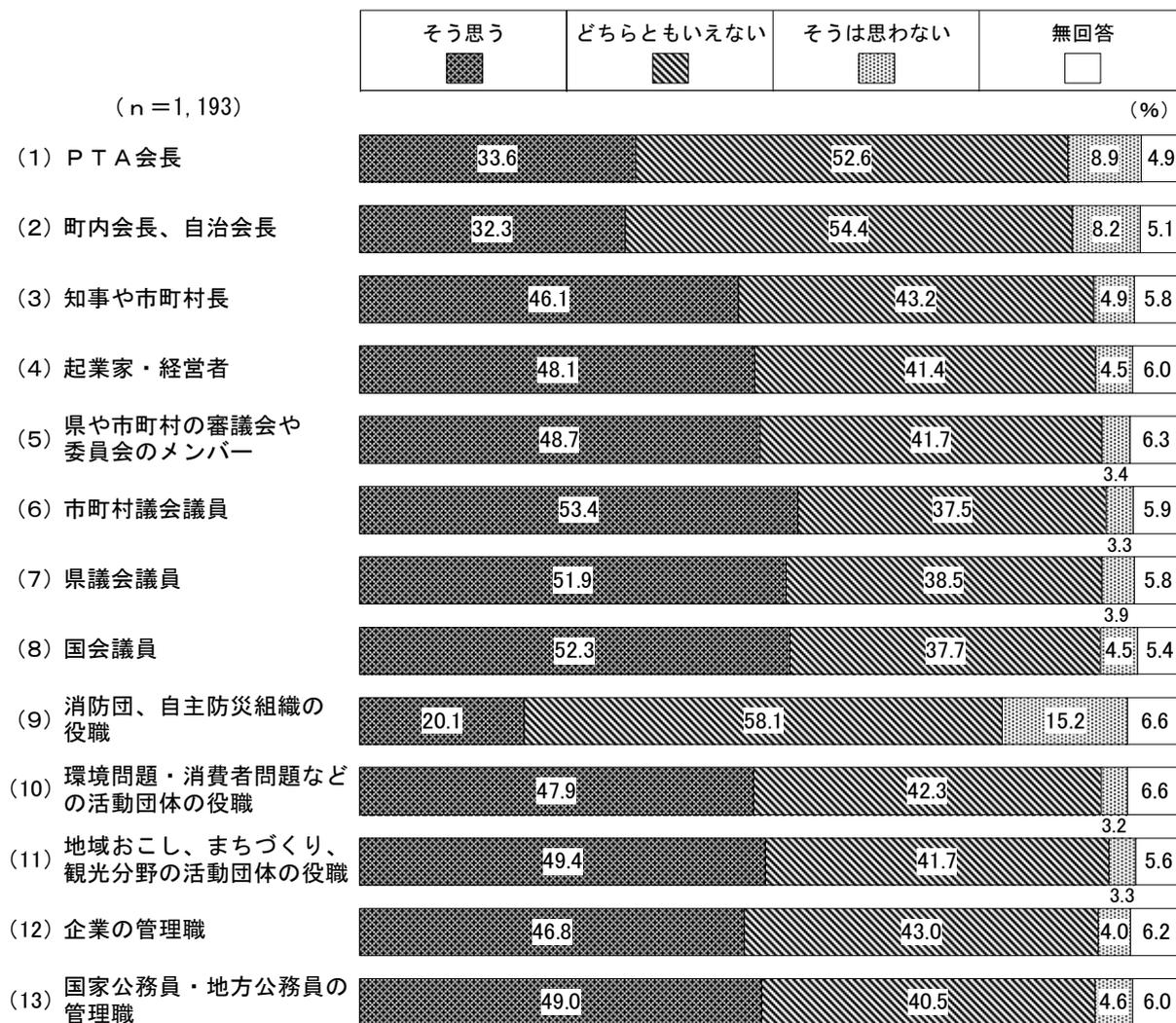
#### (4) 女性の役職や公職への進出について

問32 女性が、次にあげるような役職や公職に「もっと増える方がよい」と思いますか。

(1)～(13)のそれぞれについてあなたの考えに近いものを1つずつ選んでください。

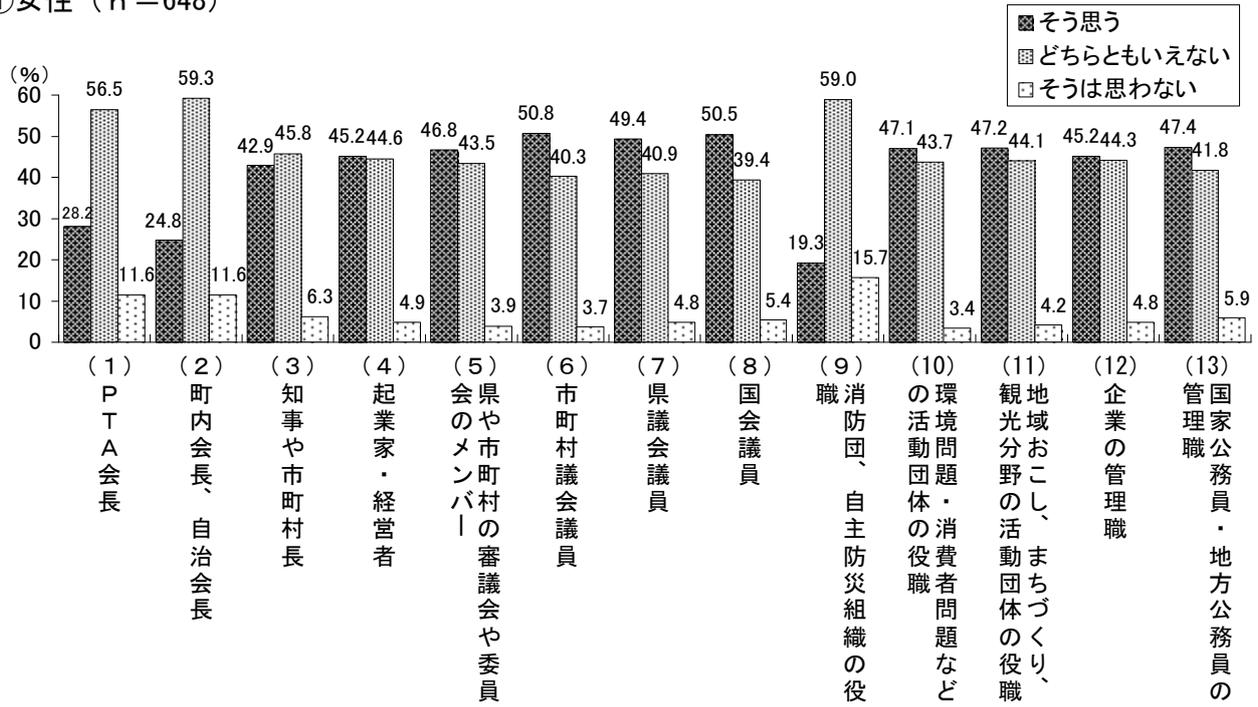
(○はそれぞれ1つ)

図表Ⅲ-10-12 女性の役職や公職への進出について

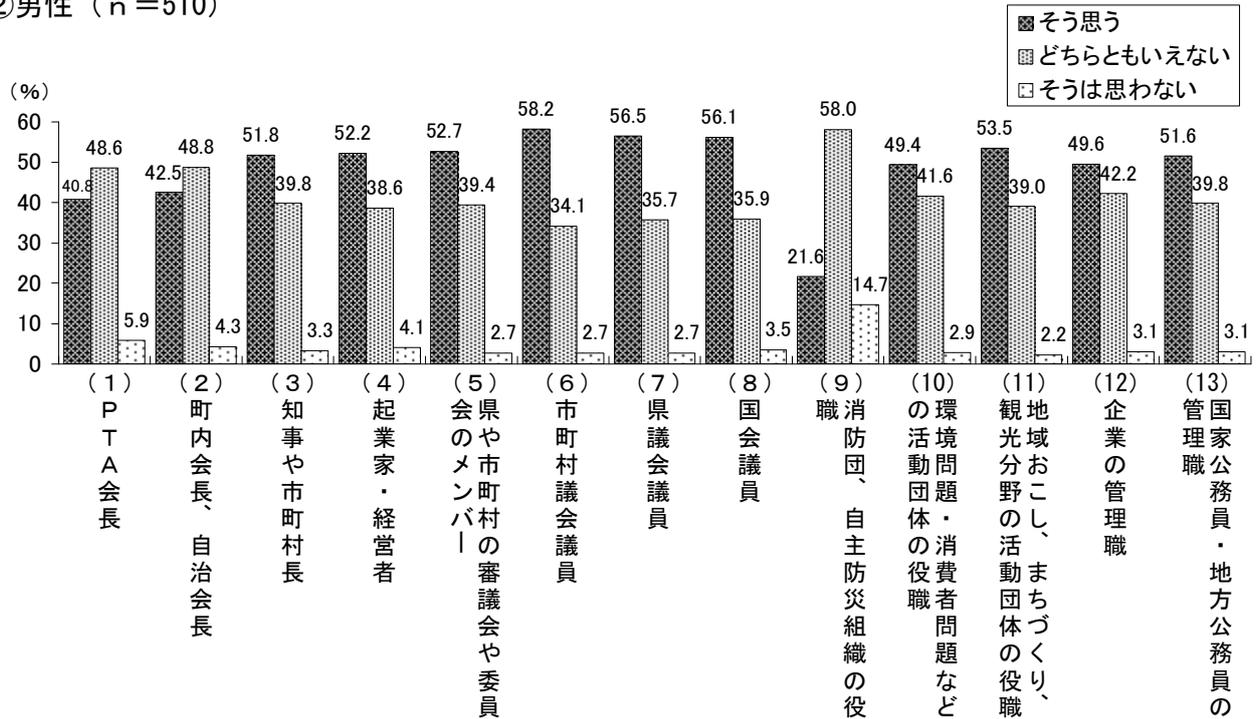


図表Ⅲ-10-13 女性の役職や公職への進出について－性別

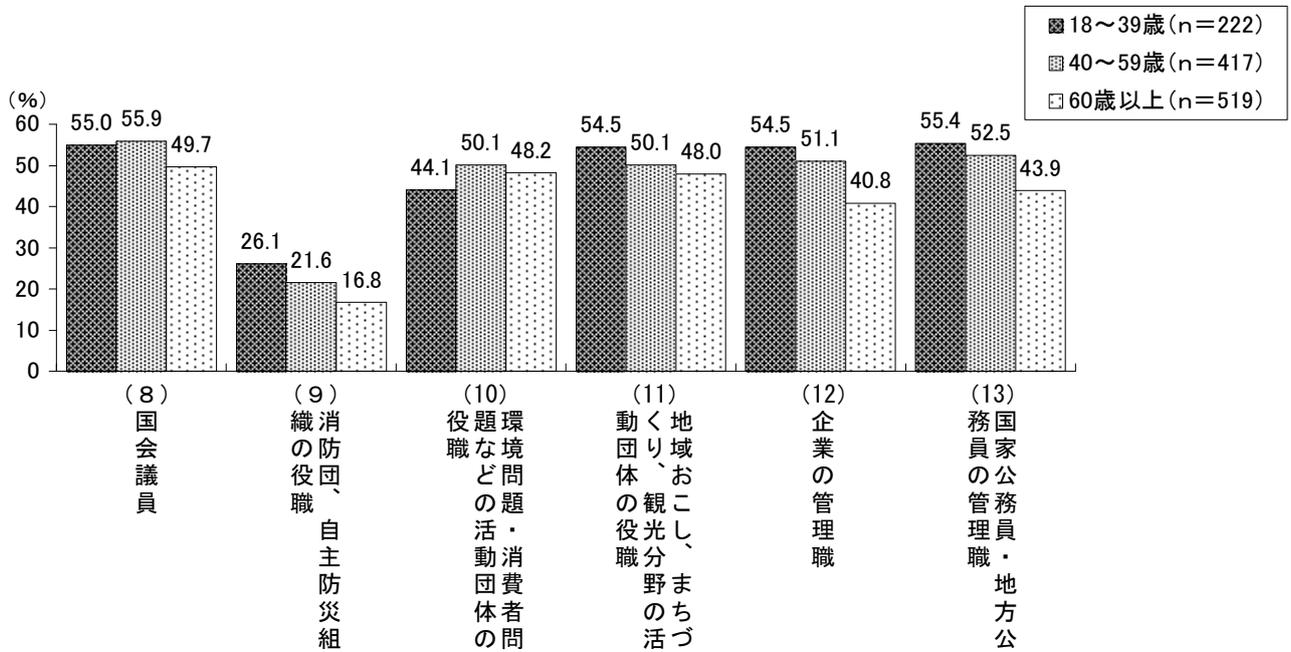
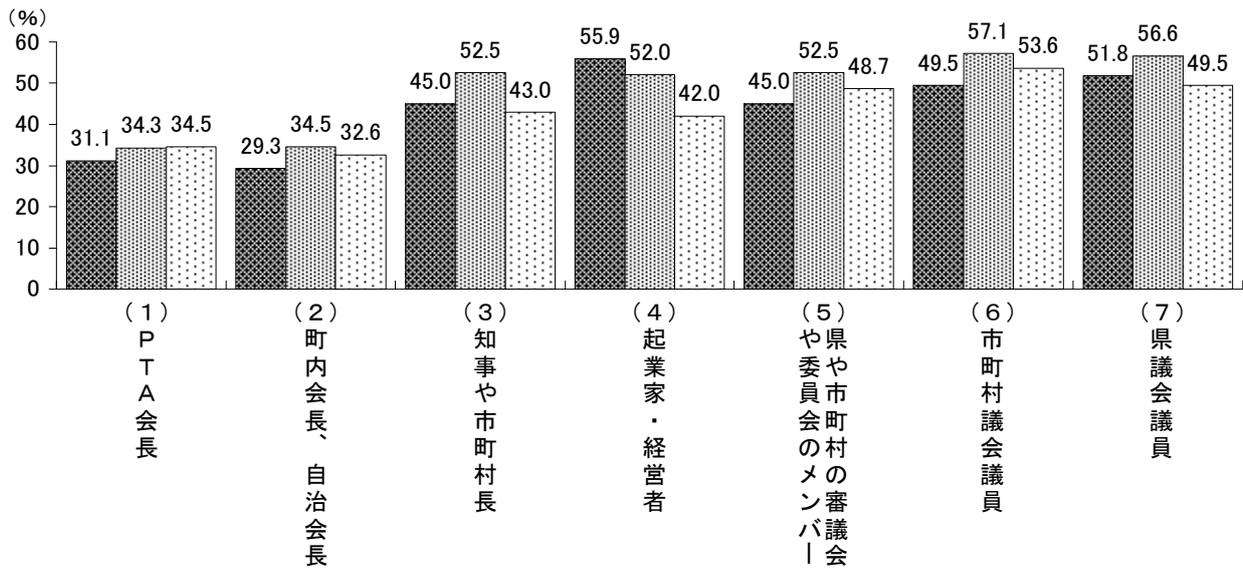
①女性 (n=648)



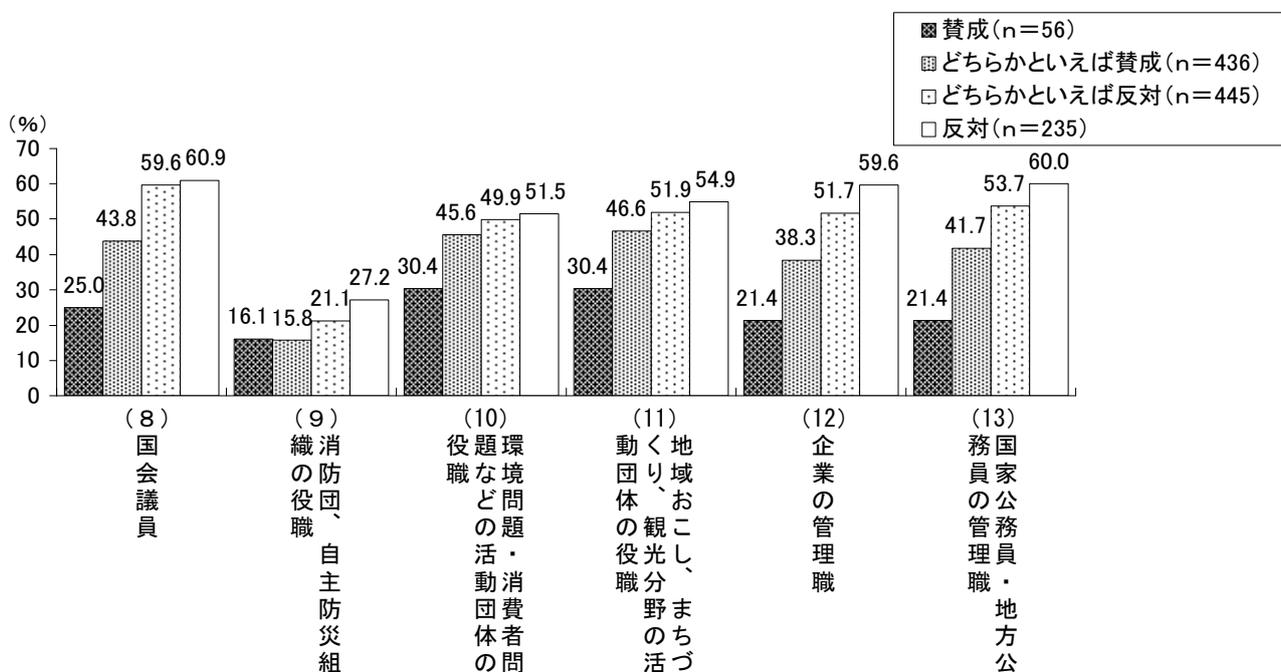
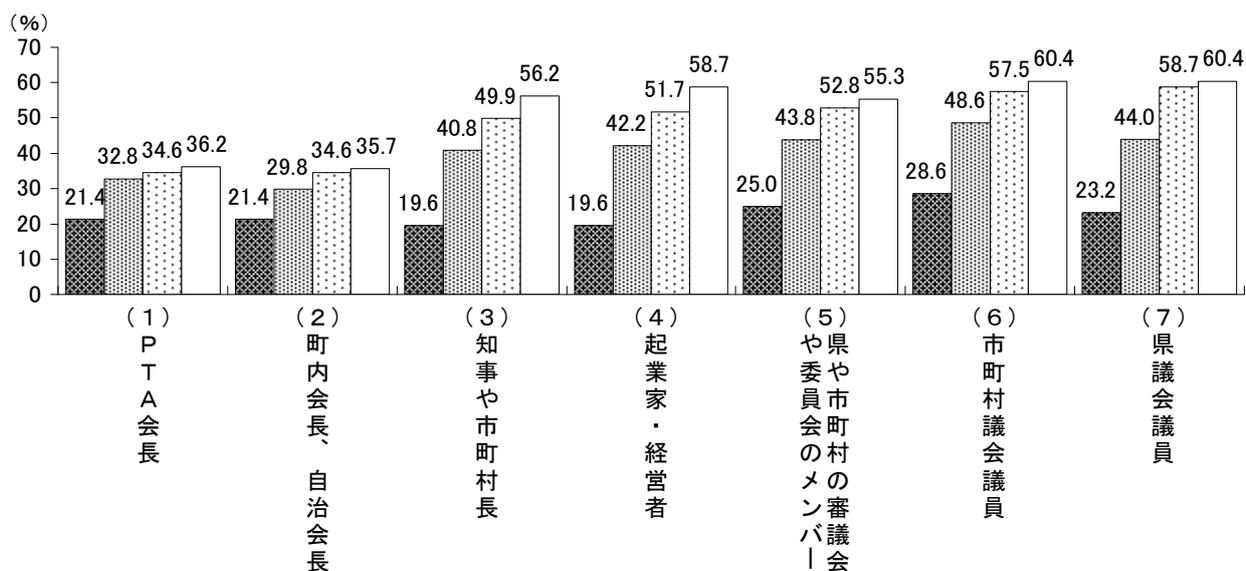
②男性 (n=510)



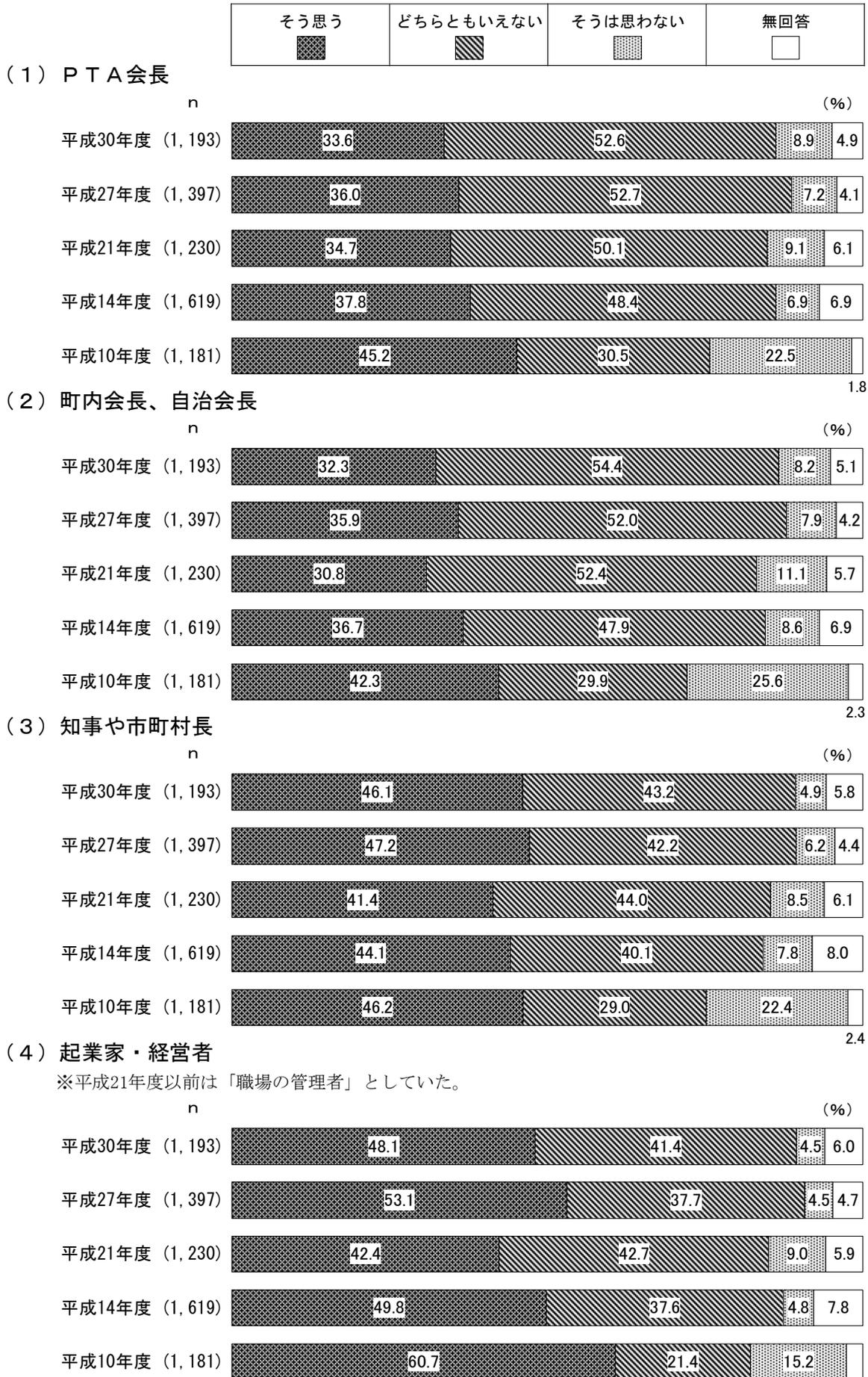
図表Ⅲ-10-14 女性の役職や公職への進出について（再集計：そう思う）一年代別



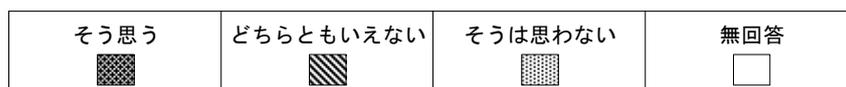
図表Ⅲ-10-15 女性の役職や公職への進出について（再集計：そう思う）－性別役割分担意識別



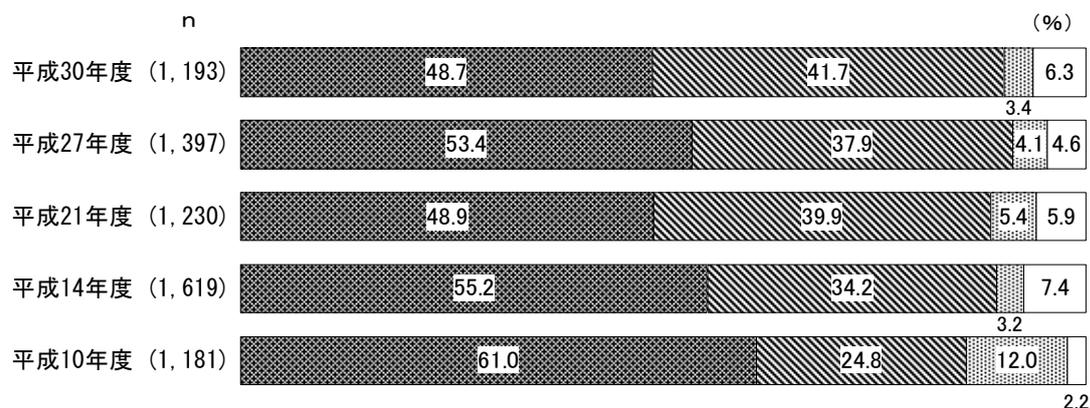
図表Ⅲ-10-16 女性の役職や公職への進出について一経年比較



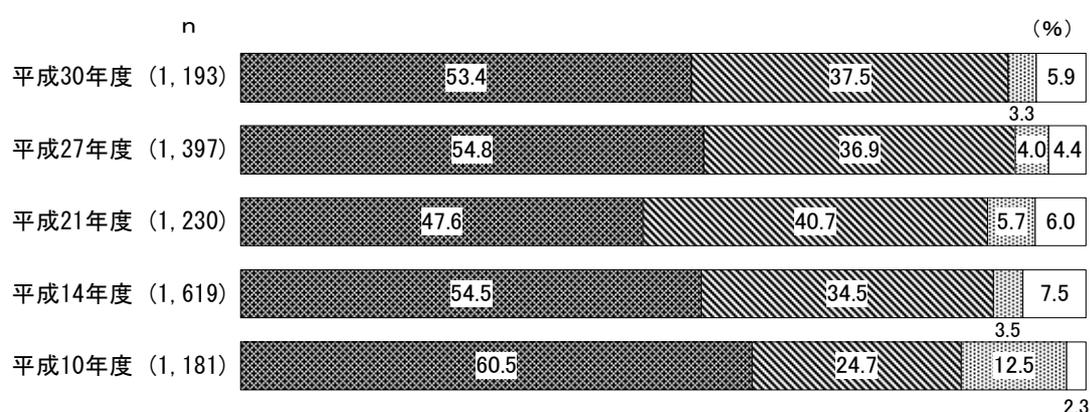
※平成10年度は「どちらともいえない」を「わからない」としていた。



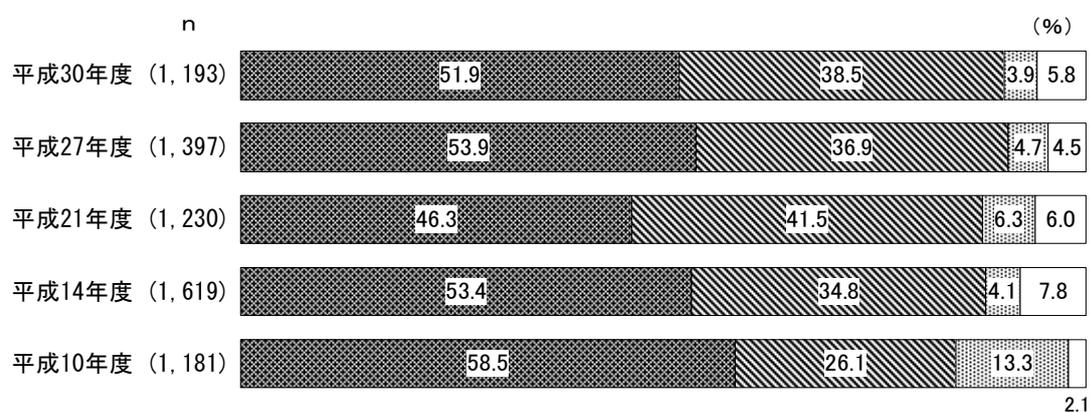
(5) 県や市町村の審議会や委員会のメンバー



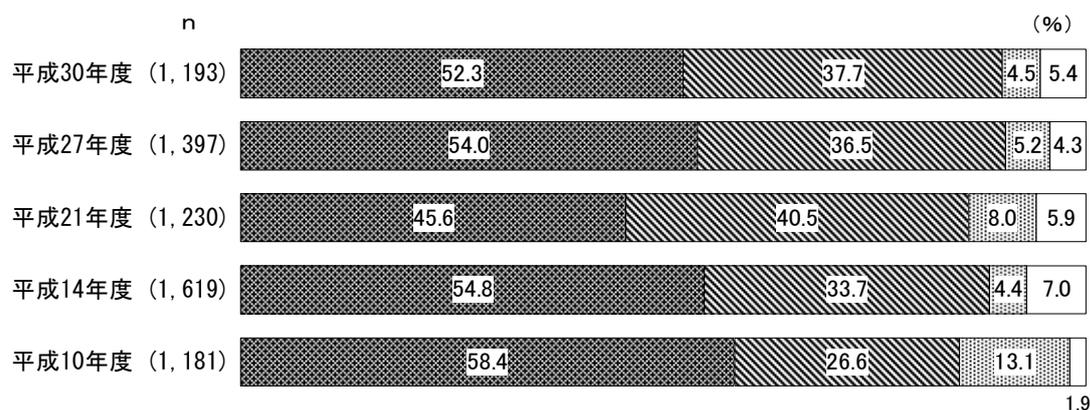
(6) 市町村議会議員



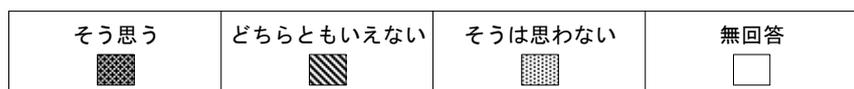
(7) 県議会議員



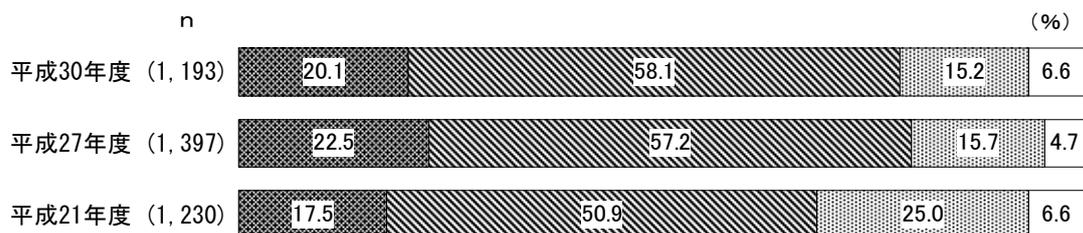
(8) 国会議員



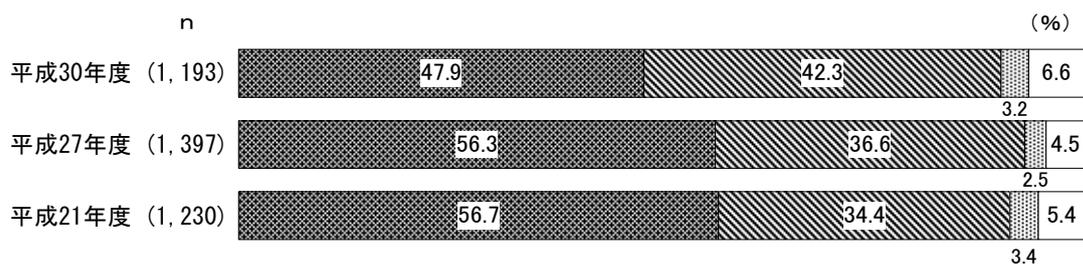
※平成10年度は「どちらともいえない」を「わからない」としていた。



(9) 消防団、自主防災組織の役職

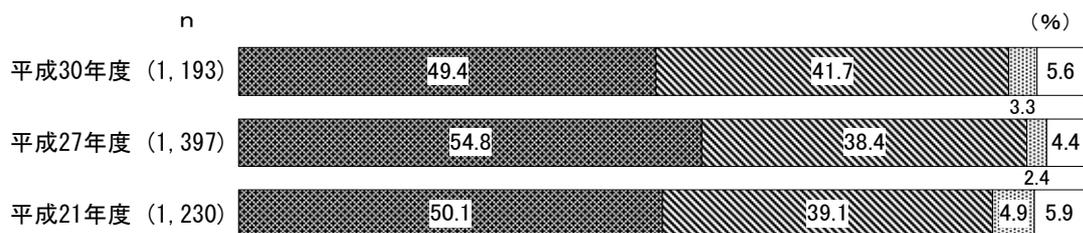


(10) 環境問題・消費者問題などの活動団体の役職



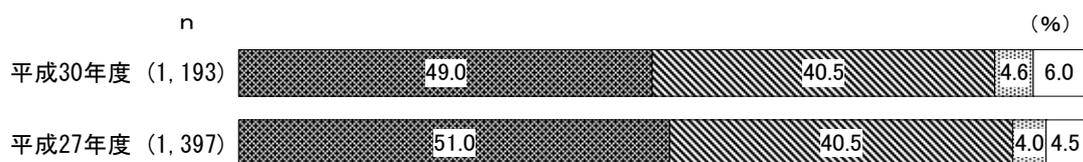
(11) 地域おこし、まちづくり、観光分野の活動団体の役職

※平成27年度以前は「地域おこし、まちづくりの活動団体の役職」としていた。



(13) 国家公務員・地方公務員の管理職

※平成27年度は「地方公務員の管理職」としていた。



※ (12) 企業の管理職は平成30年度調査で追加された項目。

### 【全体】

女性の役職や公職への進出について、13項目に分けて聞いたところ、「そう思う」は（6）市町村議会議員（53.4%）、（7）県議会議員（51.9%）、（8）国会議員（52.3%）でそれぞれ5割を超えて高くなっている。

「どちらともいえない」が最も高いのは（9）消防団、自主防災組織の役職（58.1%）で6割近くとなっており、次いで（2）町内会長、自治会長（54.4%）、（1）PTA会長（52.6%）の順となっている。

「そうは思わない」が最も高いのは（9）消防団、自主防災組織の役職（15.2%）で1割半ばとなっている。（図表Ⅲ-10-12）

### 【性別】

性別でみると、女性で「そう思う」が高いのは（6）市町村議会議員（50.8%）、（8）国会議員（50.5%）、（7）県議会議員（49.4%）の順となっている。

男性で「そう思う」が高いのは（6）市町村議会議員（58.2%）、（7）県議会議員（56.5%）、（8）国会議員（56.1%）の順となっている。（図表Ⅲ-10-13）

### 【年代別】

年代別でみると、18～39歳で「そう思う」が高いのは（4）起業家・経営者（55.9%）、（13）国家公務員・地方公務員の管理職（55.4%）、（8）国会議員（55.0%）の順となっている。

40～59歳で「そう思う」が高いのは（6）市町村議会議員（57.1%）、（7）県議会議員（56.6%）、（8）国会議員（55.9%）の順となっている。（図表Ⅲ-10-14）

### 【性別役割分担意識別】

性別役割分担意識別でみると、すべての項目で「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に反対の人の割合が最も高くなっており、（6）市町村議会議員（60.4%）、（7）県議会議員（60.4%）、（8）国会議員（60.9%）、（12）企業の管理職（59.6%）、（13）国家公務員・地方公務員の管理職（60.0%）でそれぞれほぼ6割となっている。（図表Ⅲ-10-15）

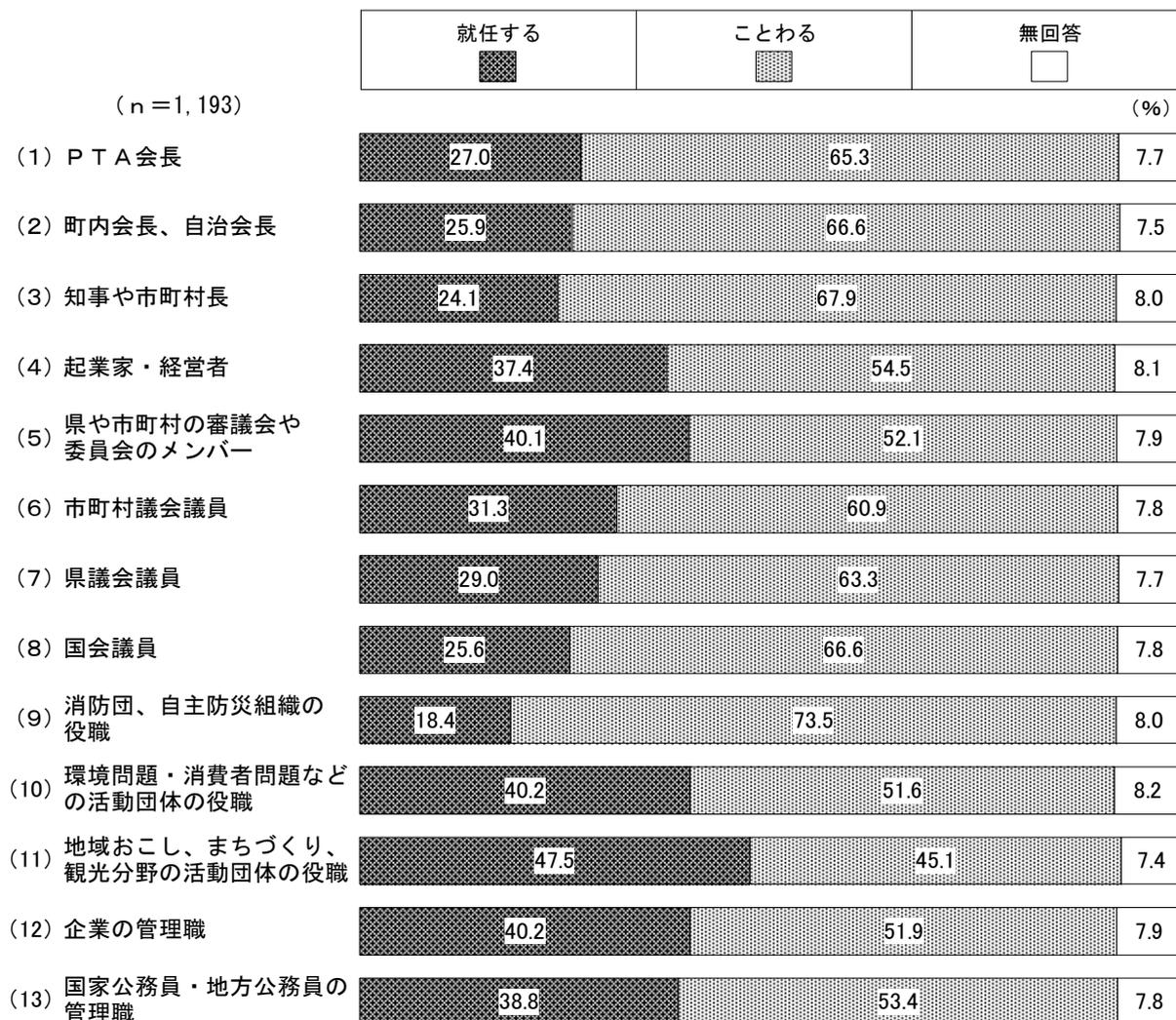
### 【経年比較】

過去の調査と比較すると、「そう思う」は（10）環境問題・消費者問題などの活動団体の役職で平成27年度より8.4ポイント、（11）地域おこし、まちづくり、観光分野の活動団体の役職で平成27年度より5.4ポイント、（4）起業家・経営者で平成27年度より5.0ポイント、それぞれ減少している。（図表Ⅲ-10-16）

(5) 女性が役職等への就任を依頼されたら

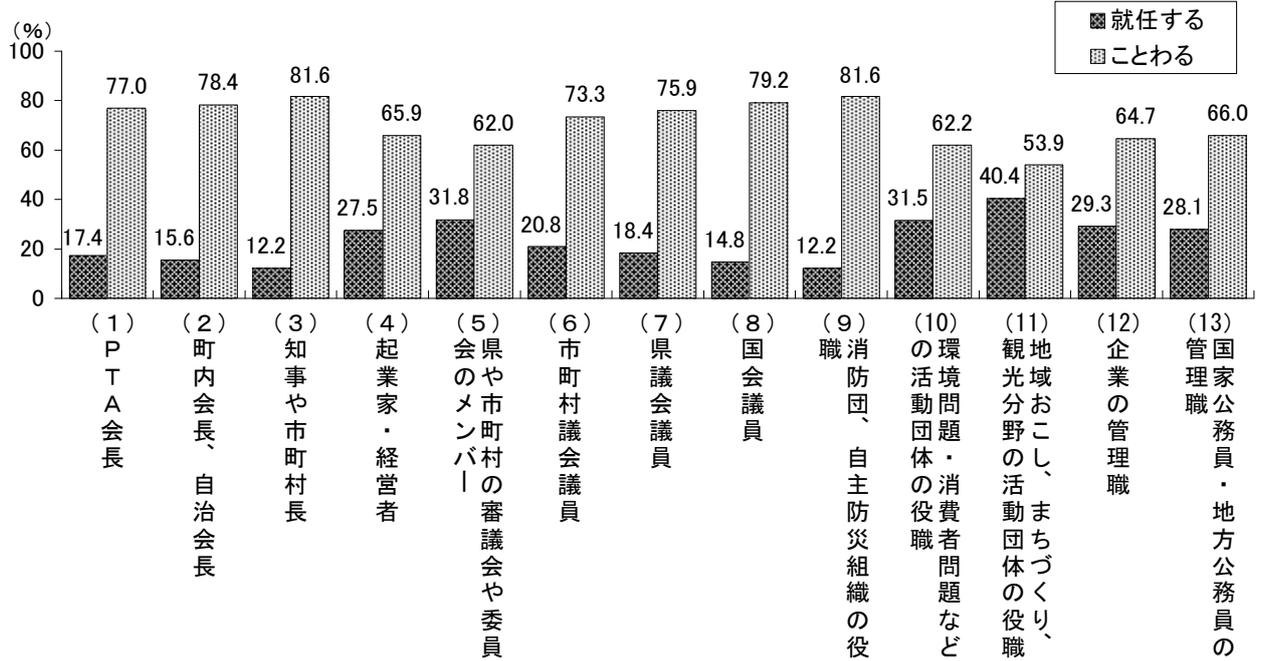
問33 もしあなたご自身（女性の場合）やあなたの妻が次にあげる役職等への就任を依頼されたらどうしますか。（1）～（13）のそれぞれについて、1つずつ選んでください。  
妻がない方は、いることを想定してお答えください。（○はそれぞれ1つ）

図表Ⅲ-10-17 女性が役職等への就任を依頼されたら

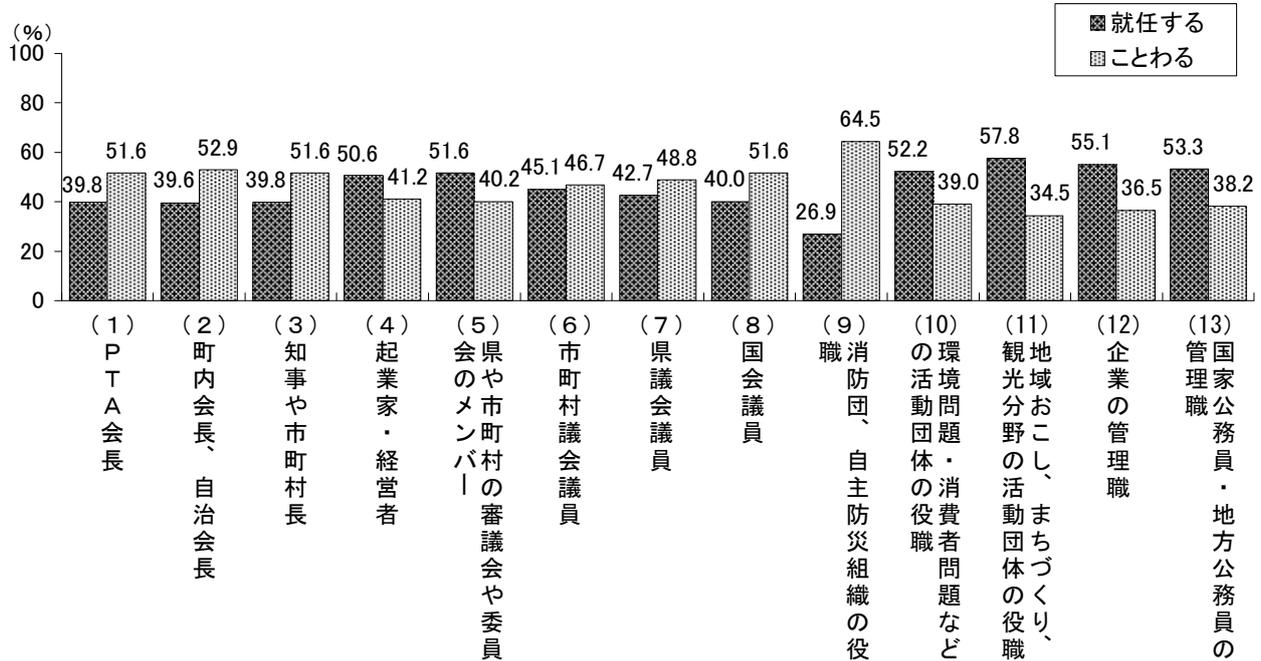


図表Ⅲ-10-18 女性が役職等への就任を依頼されたら一性別

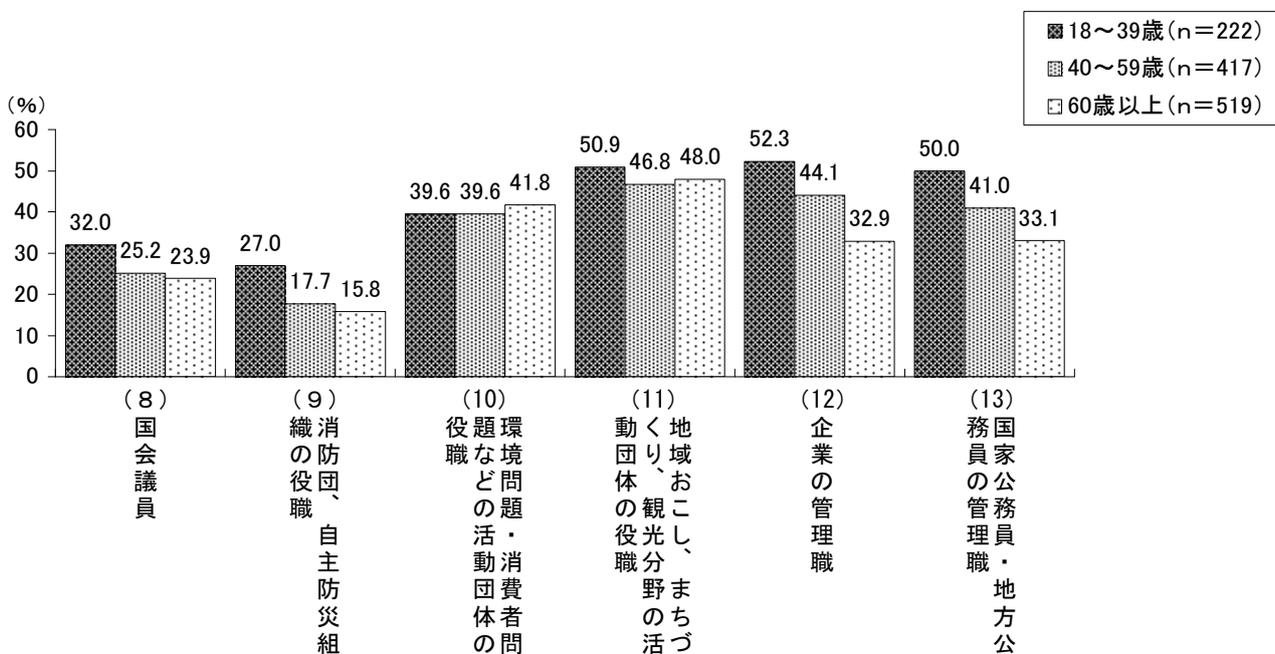
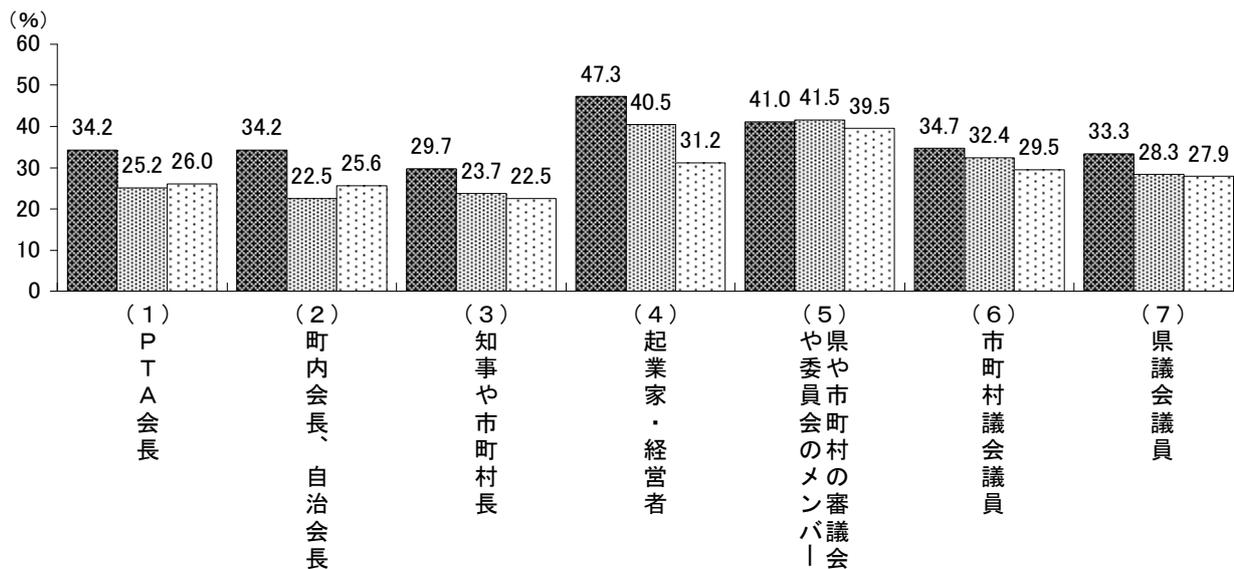
①女性 (n=648)



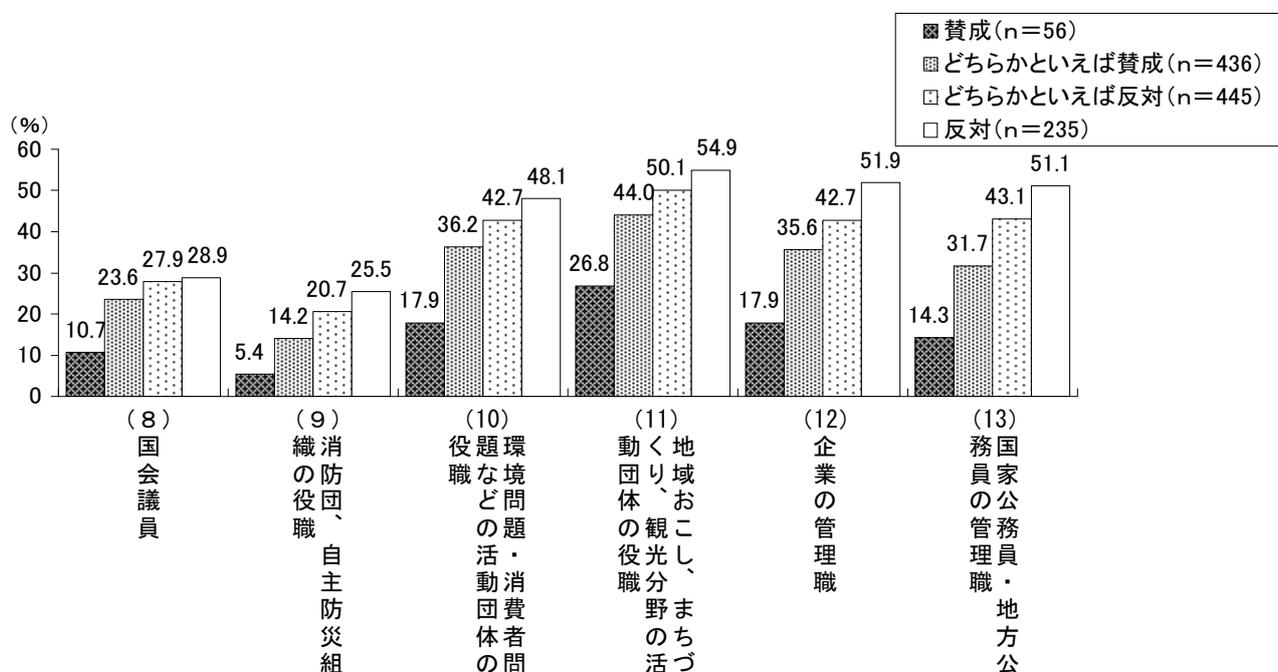
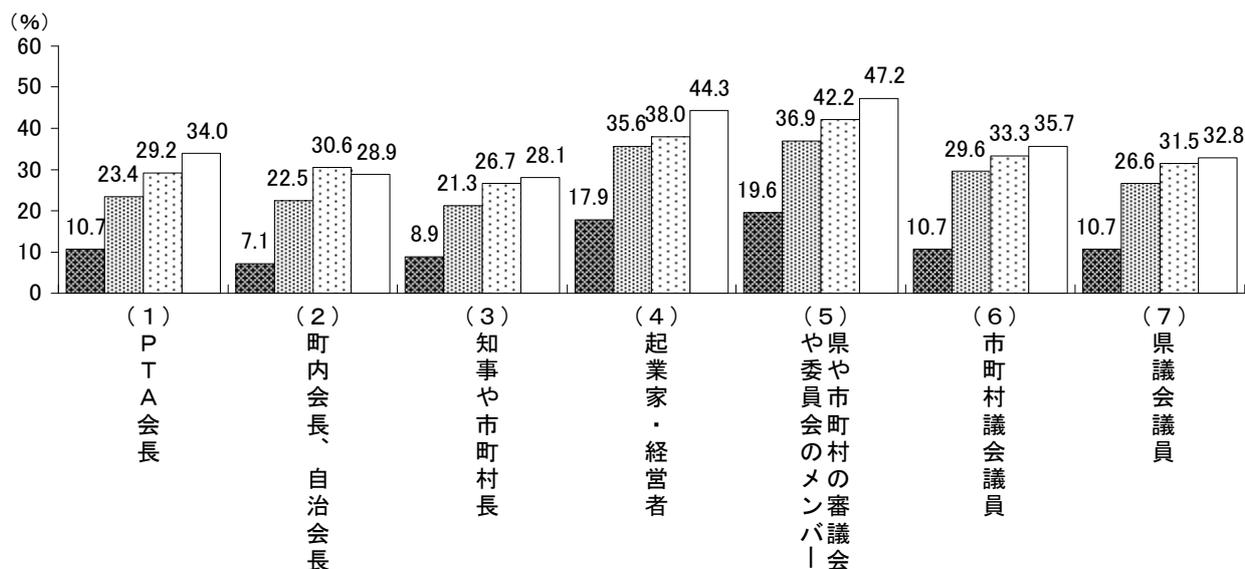
②男性 (n=510)



図表Ⅲ-10-19 女性が役職等への就任を依頼されたら（再集計：就任する）一年代別



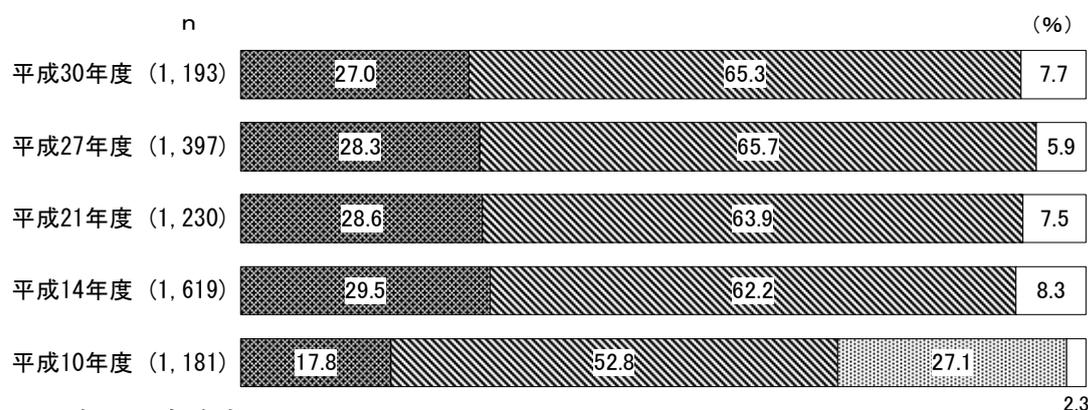
図表Ⅲ-10-20 女性が役職等への就任を依頼されたら（再集計：就任する）－性別役割分担意識別



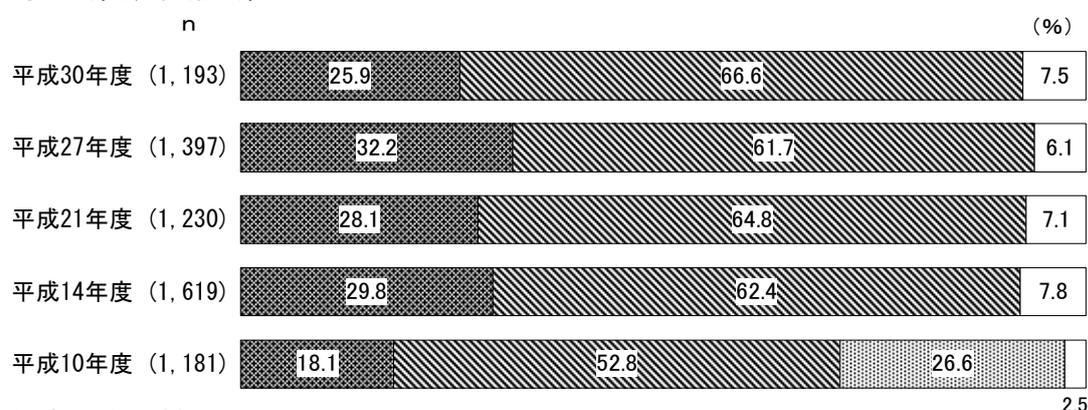
図表Ⅲ-10-21 女性が役職等への就任を依頼されたら一経年比較



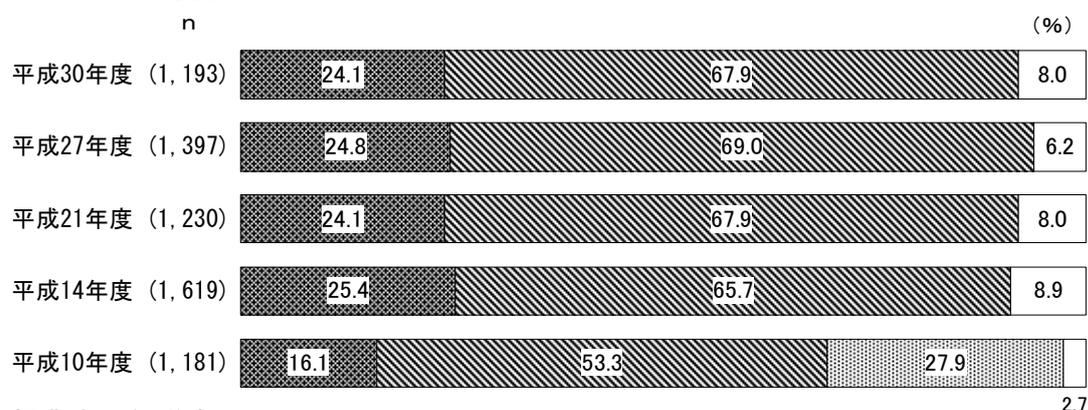
(1) P T A 会長



(2) 町内会長、自治会長

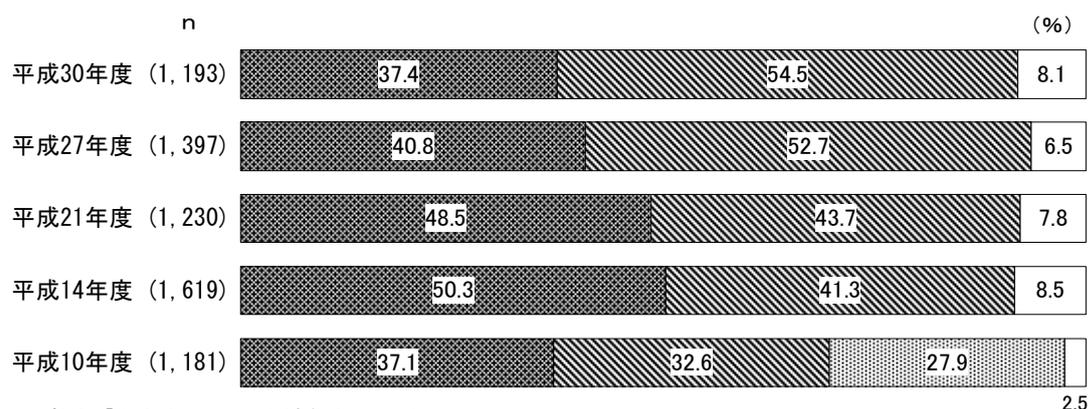


(3) 知事や市町村長



(4) 起業家・経営者

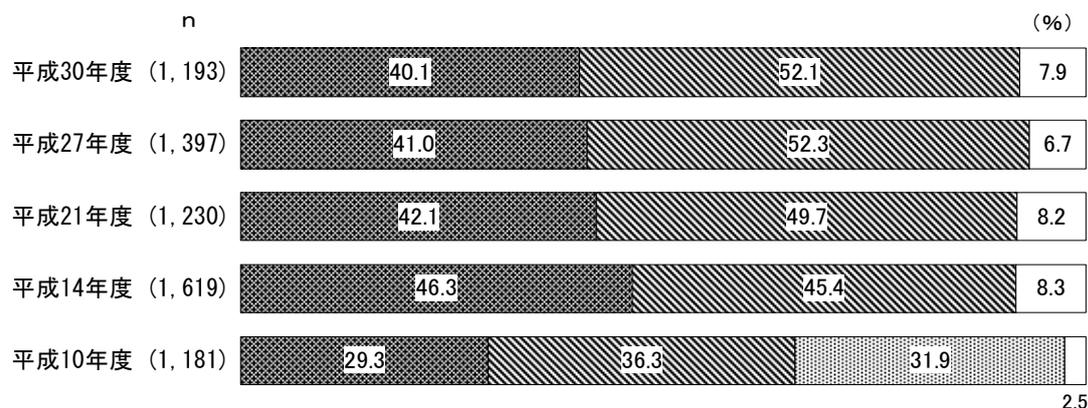
※平成21年度以前は「職場の管理者」としていた。



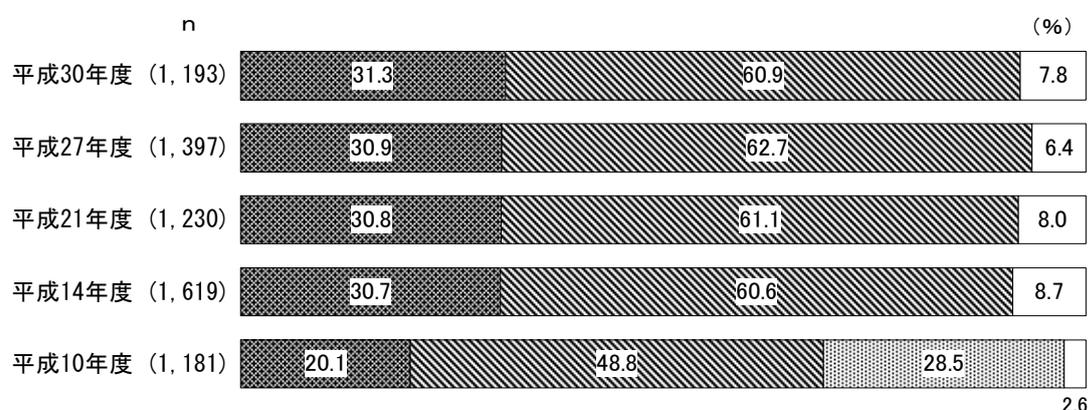
※平成10年度は「わからない」を追加していた。



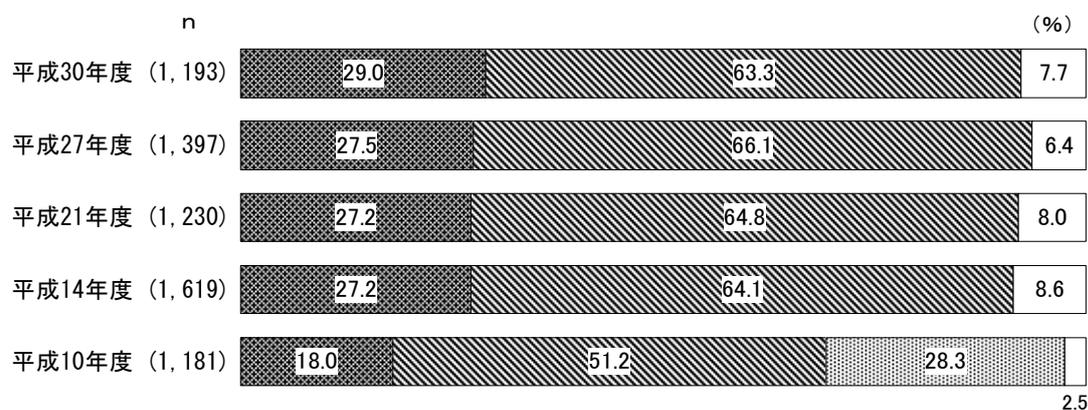
(5) 県や市町村の審議会や委員会のメンバー



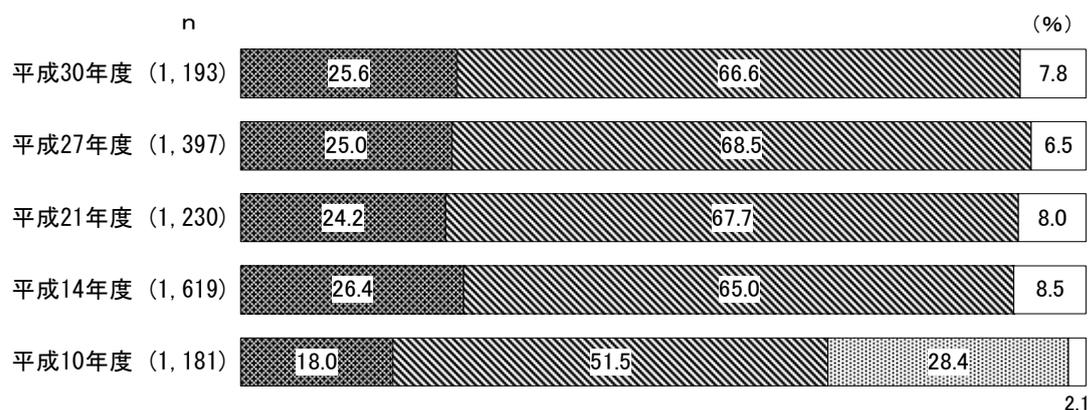
(6) 市町村議会議員



(7) 県議会議員



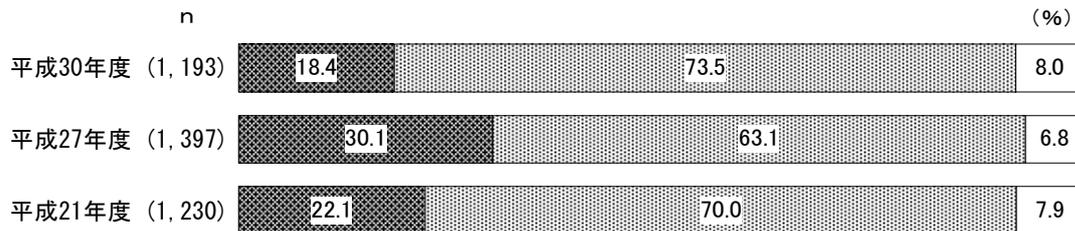
(8) 国会議員



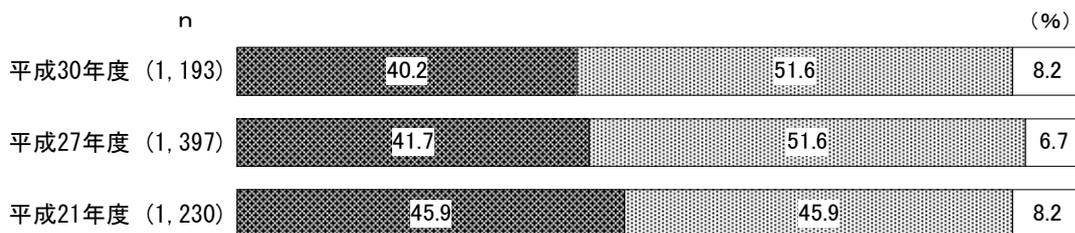
※平成10年度は「わからない」を追加していた。

就任する 	ことわる 	無回答 
-------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

(9) 消防団、自主防災組織の役職

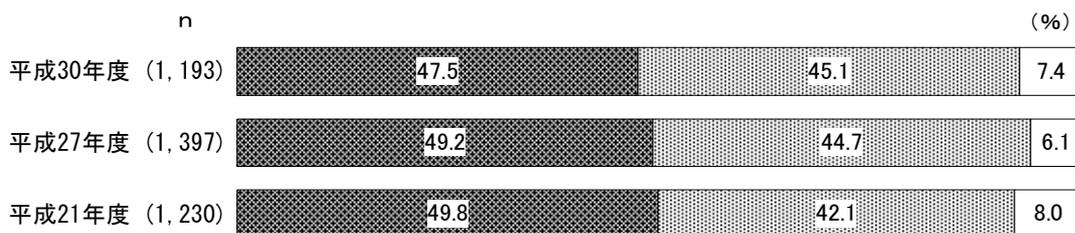


(10) 環境問題・消費者問題などの活動団体の役職



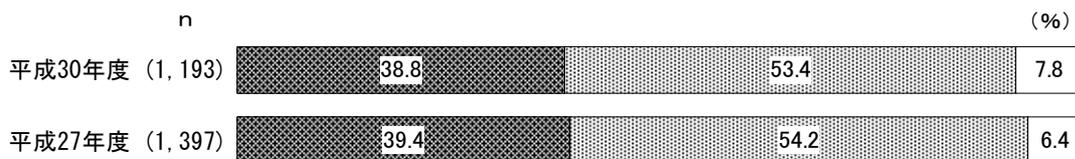
(11) 地域おこし、まちづくり、観光分野の活動団体の役職

※平成27年度以前は「地域おこし、まちづくりの活動団体の役職」としていた。



(13) 国家公務員・地方公務員の管理職

※平成27年度は「地方公務員の管理職」としていた。



※ (12) 企業の管理職は平成30年度調査で追加された項目。

## 【全体】

女性本人（男性が回答者の場合は妻）が役職等への就任を依頼されたらどうするかについて、13項目に分けて聞いたところ、「就任する」が最も高いのは（11）地域おこし、まちづくり、観光分野の活動団体の役職（47.5%）で5割近くとなっており、次いで（10）環境問題・消費者問題などの活動団体の役職（40.2%）、（12）企業の管理職（40.2%）、（5）県や市町村の審議会や委員会のメンバー（40.1%）の順となっている。

一方、「ことわる」が最も高いのは（9）消防団、自主防災組織の役職（73.5%）で7割を超えており、次いで（3）知事や市町村長（67.9%）、（2）町内会長、自治会長（66.6%）、（8）国会議員（66.6%）の順となっている。（図表Ⅲ-10-17）

## 【性別】

性別でみると、女性で「就任する」が最も高いのは（11）地域おこし、まちづくり、観光分野の活動団体の役職（40.4%）で4割となっており、次いで（5）県や市町村の審議会や委員会のメンバー（31.8%）、（10）環境問題・消費者問題などの活動団体の役職（31.5%）の順となっている。

男性で「就任する」が最も高いのは（11）地域おこし、まちづくり、観光分野の活動団体の役職（57.8%）で6割近くとなっており、次いで（12）企業の管理職（55.1%）、（13）国家公務員・地方公務員の管理職（53.3%）の順となっている。（図表Ⅲ-10-18）

## 【年代別】

年代別でみると、18～39歳で「就任する」が最も高いのは（12）企業の管理職（52.3%）で5割を超えており、次いで（11）地域おこし、まちづくり、観光分野の活動団体の役職（50.9%）、（13）国家公務員・地方公務員の管理職（50.0%）の順となっている。

40～59歳で「就任する」が最も高いのは（11）地域おこし、まちづくり、観光分野の活動団体の役職（46.8%）で5割近くとなっており、次いで（12）企業の管理職（44.1%）、（5）県や市町村の審議会や委員会のメンバー（41.5%）の順となっている。

60歳以上で「就任する」が最も高いのは（11）地域おこし、まちづくり、観光分野の活動団体の役職（48.0%）で5割近くとなっており、次いで（10）環境問題・消費者問題などの活動団体の役職（41.8%）が4割を超えている。（図表Ⅲ-10-19）

## 【性別役割分担意識別】

性別役割分担意識別でみると、「就任する」は（2）町内会長、自治会長以外のすべての項目で「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に反対の人の割合が最も高くなっており、（11）地域おこし、まちづくり、観光分野の活動団体の役職（54.9%）、（12）企業の管理職（51.9%）、（13）国家公務員・地方公務員の管理職（51.1%）でそれぞれ5割台となっている。（図表Ⅲ-10-20）

## 【経年比較】

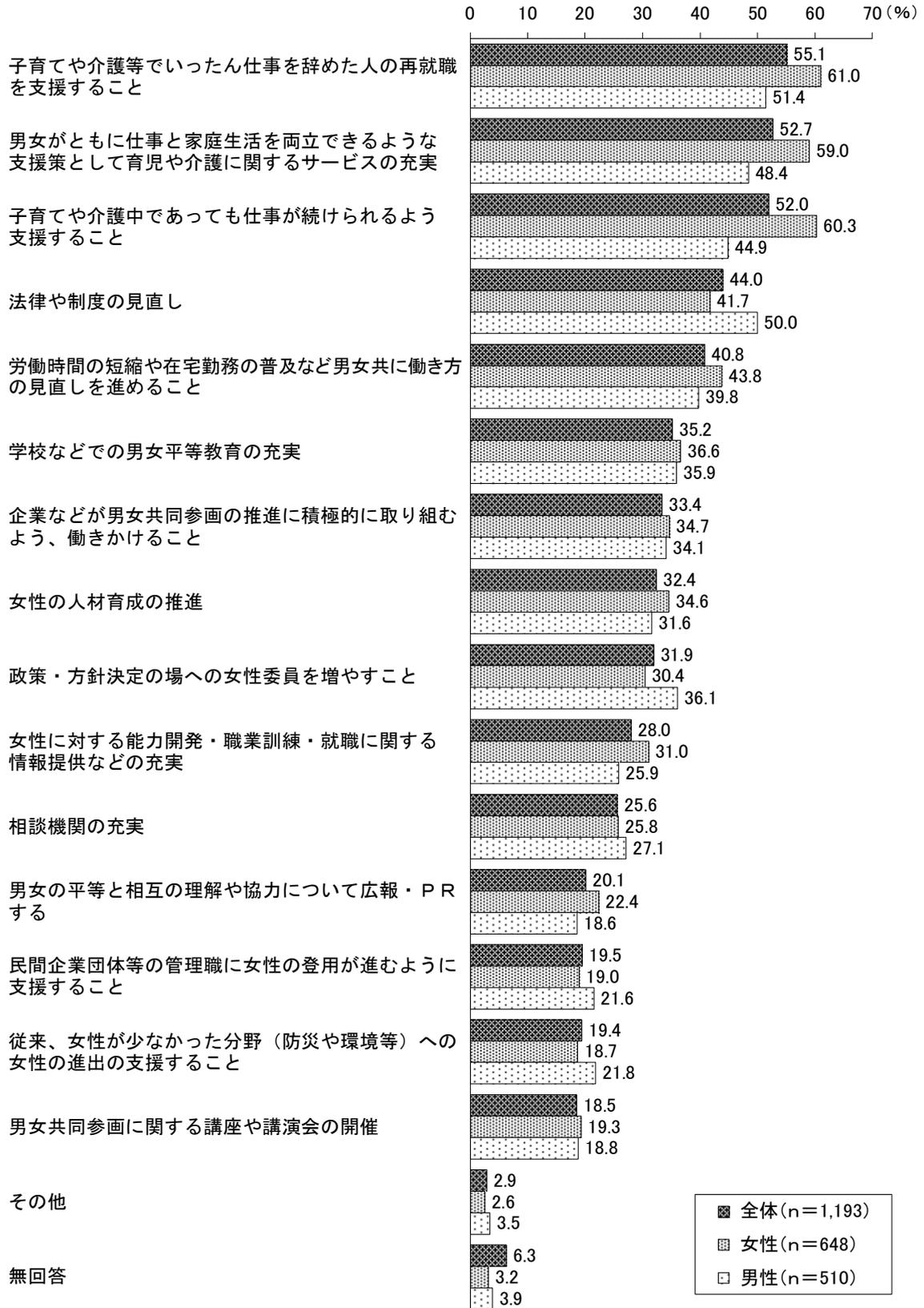
過去の調査と比較すると、「就任する」は（9）消防団、自主防災組織の役職で平成27年度より11.7ポイント、（2）町内会長、自治会長で平成27年度より6.3ポイント、ともに減少している。

（図表Ⅲ-10-21）

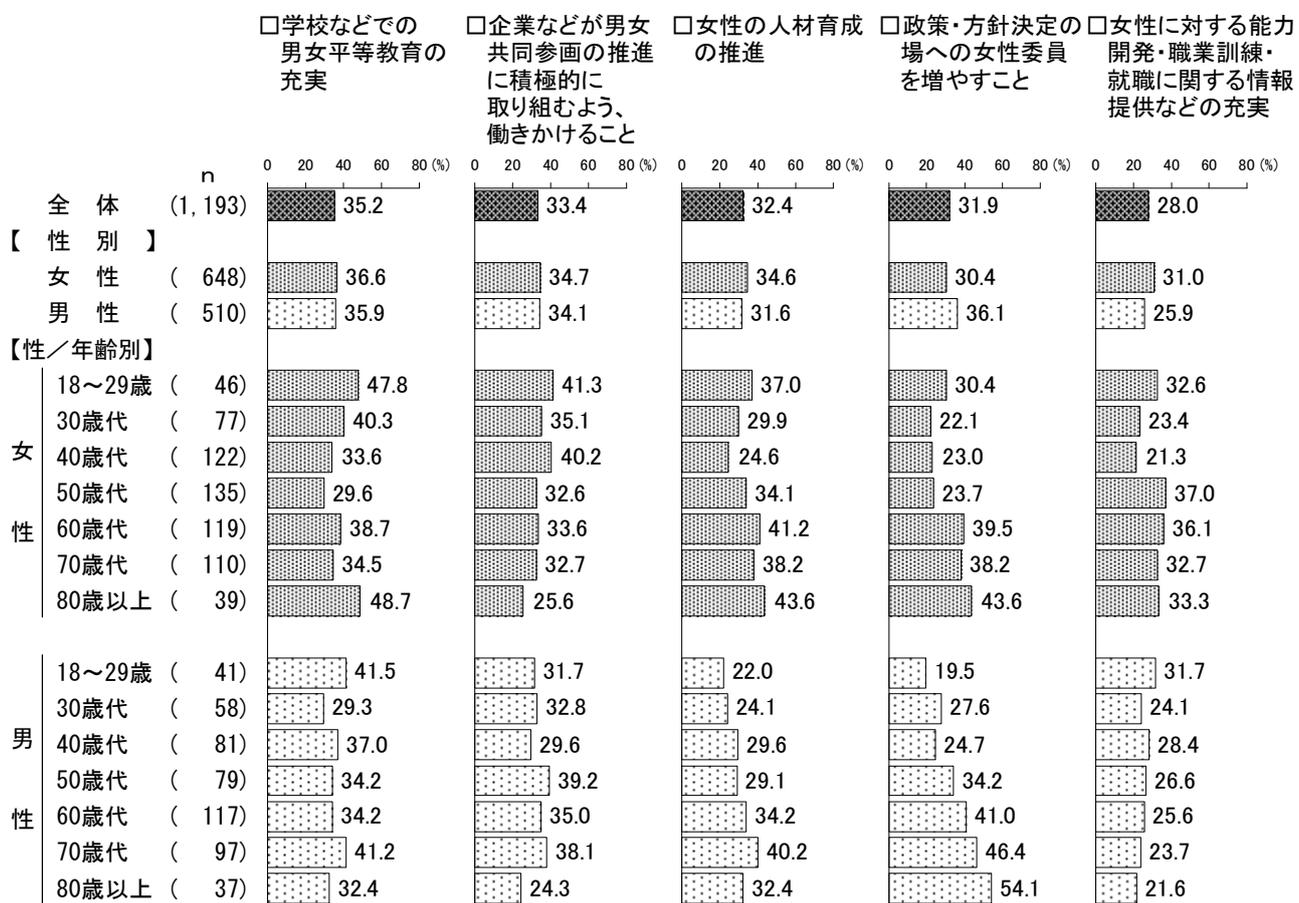
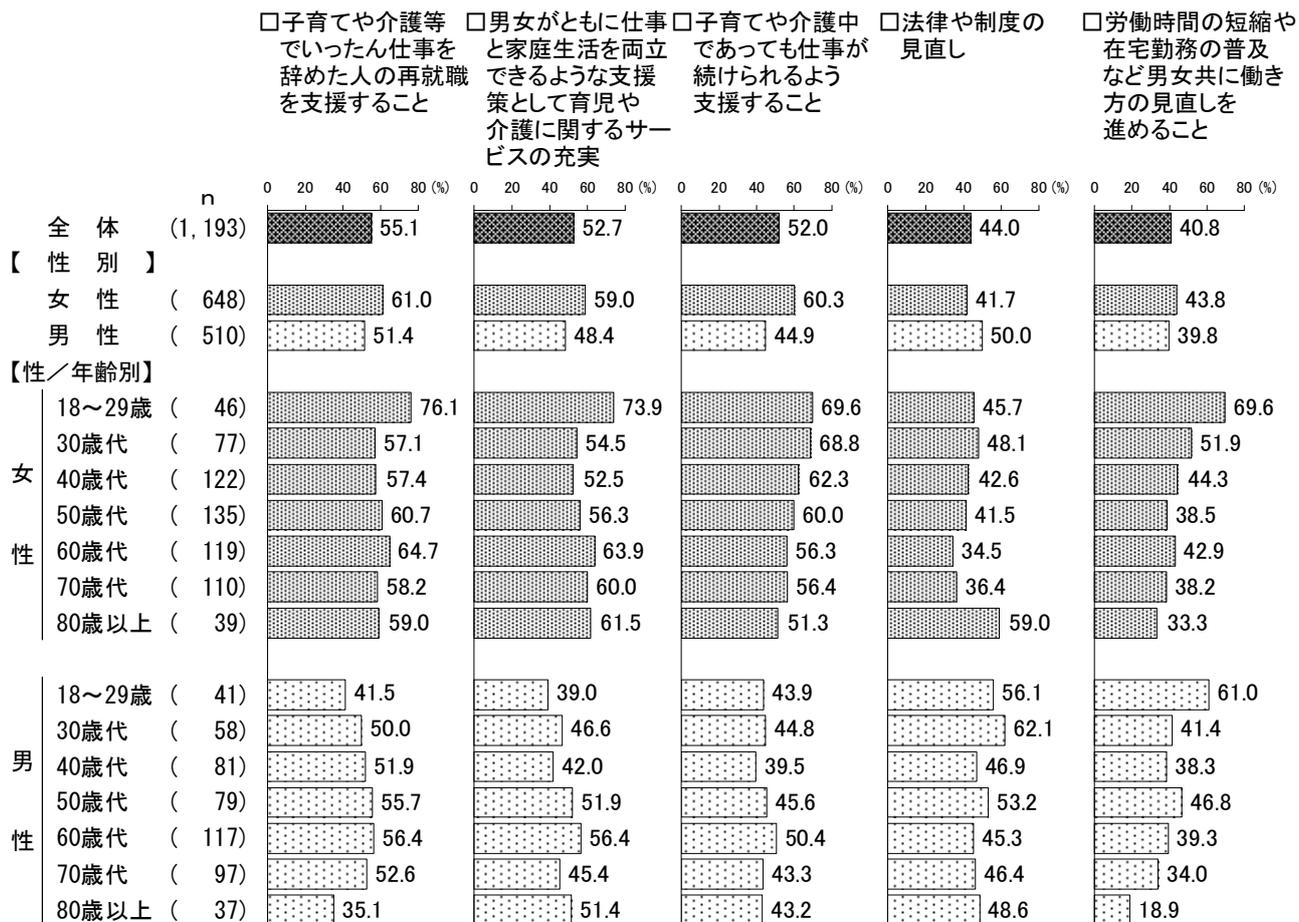
(6) 行政に対して望むこと

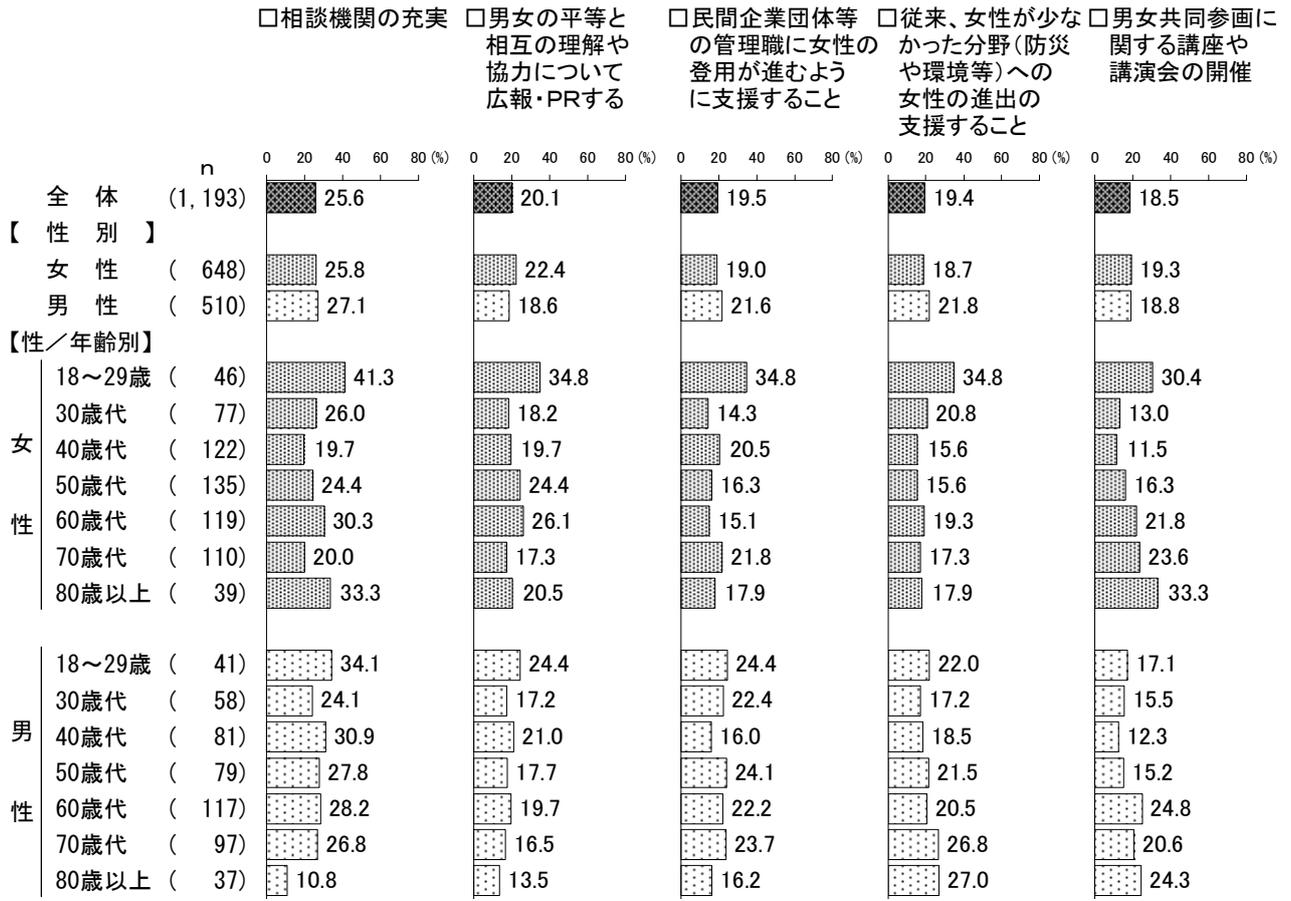
問34 男女共同参画社会を実現していくために、あなたは行政に対してどのようなことを望みますか。(〇はいくつでも)

図表Ⅲ-10-22 行政に対して望むことー性別

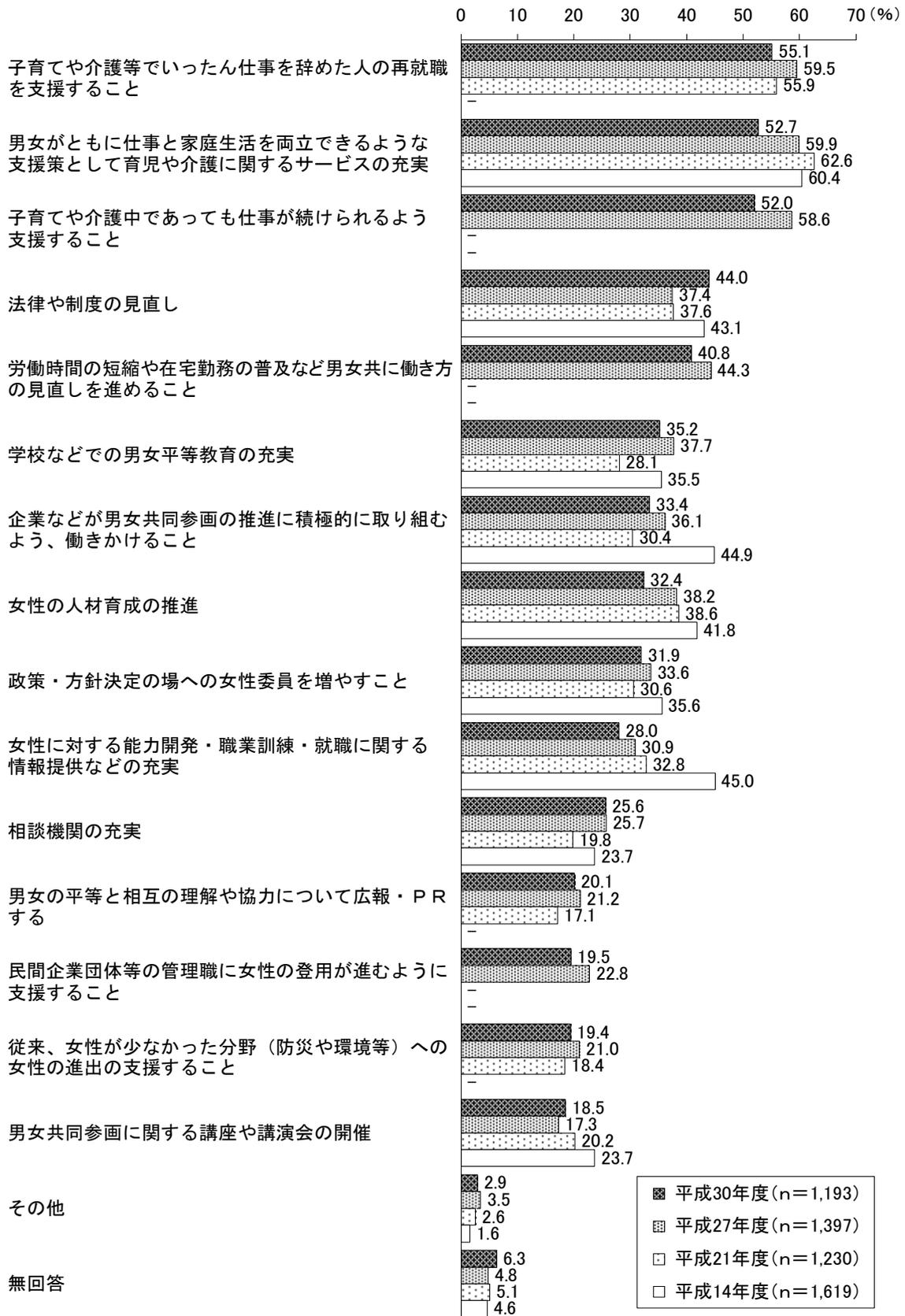


図表Ⅲ-10-23 行政に対して望むこと一性／年齢別





図表Ⅲ-10-24 行政に対して望むこと一経年比較



※「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること」、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進めること」、「民間企業団体等の管理職に女性の登用が進むように支援すること」は平成27年度から追加された選択肢。

※「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援すること」、「男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする」、「従来、女性が少なかった分野（防災や環境等）への女性の進出を支援すること」は平成21年度から追加された選択肢。

### 【全体】

行政に対して望むことを聞いたところ、「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援すること」(55.1%)が5割半ばで最も高く、次いで「男女がともに仕事と家庭生活を両立できるような支援策として育児や介護に関するサービスの充実」(52.7%)、「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること」(52.0%)の順となっている。(図表Ⅲ-10-22)

### 【性別】

性別でみると、「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること」は女性(60.3%)が男性(44.9%)より15.4ポイント高くなっている。「男女がともに仕事と家庭生活を両立できるような支援策として育児や介護に関するサービスの充実」は女性(59.0%)が男性(48.4%)より10.6ポイント高くなっている。「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援すること」は女性(61.0%)が男性(51.4%)より9.6ポイント高くなっている。「法律や制度の見直し」は男性(50.0%)が女性(41.7%)より8.3ポイント高くなっている。(図表Ⅲ-10-22)

### 【性／年齢別】

性／年齢別でみると、「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援すること」は女性18～29歳(76.1%)で7割半ばと高くなっている。「男女がともに仕事と家庭生活を両立できるような支援策として育児や介護に関するサービスの充実」は女性18～29歳(73.9%)で7割を超えて高くなっている。「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること」は女性18～29歳(69.6%)で7割と高くなっている。「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進めること」は女性18～29歳(69.6%)で7割と高くなっている。(図表Ⅲ-10-23)

### 【経年比較】

過去の調査と比較すると、「法律や制度の見直し」は平成27年度より6.6ポイント増加している。「男女がともに仕事と家庭生活を両立できるような支援策として育児や介護に関するサービスの充実」は平成27年度より7.2ポイント、「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること」は平成27年度より6.6ポイント、ともに減少している。(図表Ⅲ-10-24)

## IV 男女共同参画に関する事業所調査



## IV 男女共同参画に関する事業所調査

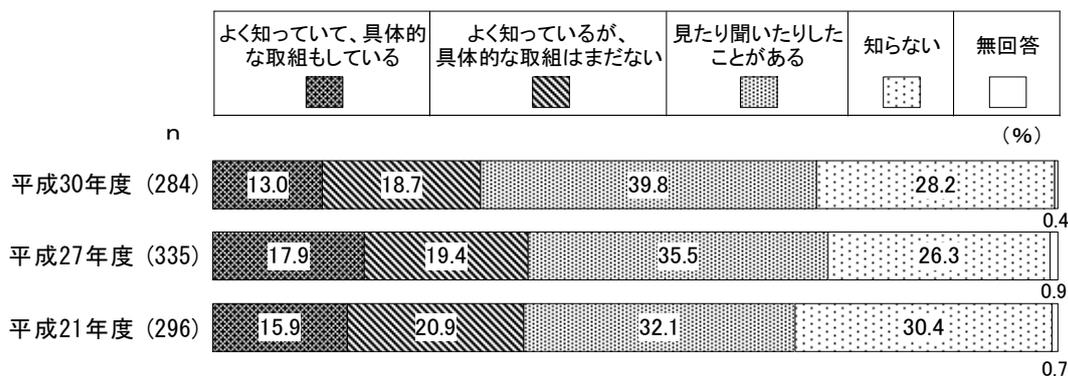
### 1. 女性の職業生活における活躍

#### (1) ポジティブ・アクションの認知度

問3 ポジティブ・アクションをご存知ですか。(○は1つ)

【ポジティブ・アクション：女性の能力発揮を進めるためには、男女均等な取扱いだけでなく、男女間の格差を解消するための積極的な取組（例：女性管理職の目標割合を定め女性を積極的に登用する、女性の管理職候補者を対象とする研修を実施する等）が必要です。事業主が行うこの積極的取組をポジティブ・アクションといいます。】

図表IV-1-1 ポジティブ・アクションの認知度—経年比較



#### 【全体】

ポジティブ・アクションの認知度を聞いたところ、「よく知っていて、具体的な取組もしている」(13.0%)は1割を超えている。「よく知っているが、具体的な取組はまだない」(18.7%)は2割近く、「見たり聞いたりしたことがある」(39.8%)は4割、「知らない」(28.2%)は3割近くとなっている。(図表IV-1-1)

#### 【経年比較】

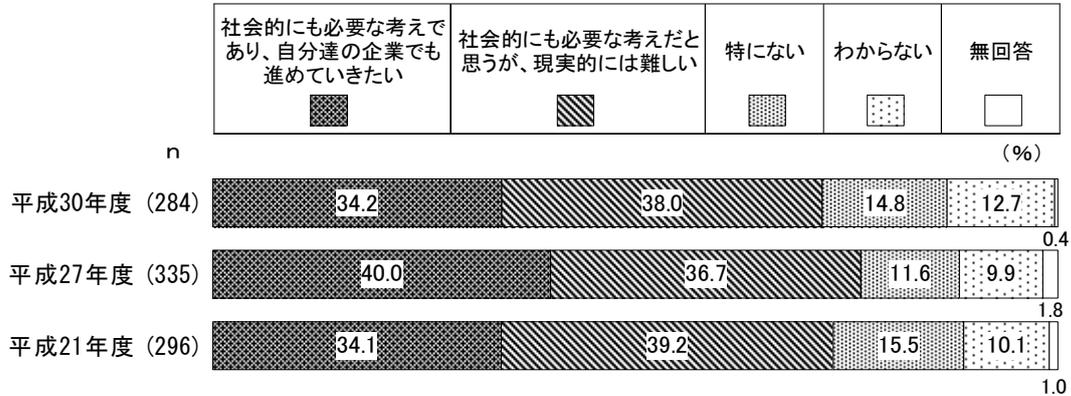
過去の調査と比較すると、「よく知っていて、具体的な取組もしている」は平成27年度より4.9ポイント減少している。「見たり聞いたりしたことがある」は4.3ポイント増加している。

(図表IV-1-1)

## (2) ポジティブ・アクションについて

問4 「ポジティブ・アクション」についてどのように思いますか。(〇は1つ)

図表Ⅳ-1-2 ポジティブ・アクションについて一経年比較



### 【全体】

ポジティブ・アクションについてどのように思うか聞いたところ、「社会的にも必要な考えであり、自分達の企業でも進めていきたい」(34.2%)は3割半ばとなっている。「社会的にも必要な考えだと思うが、現実的には難しい」(38.0%)は4割近くとなっている。(図表Ⅳ-1-2)

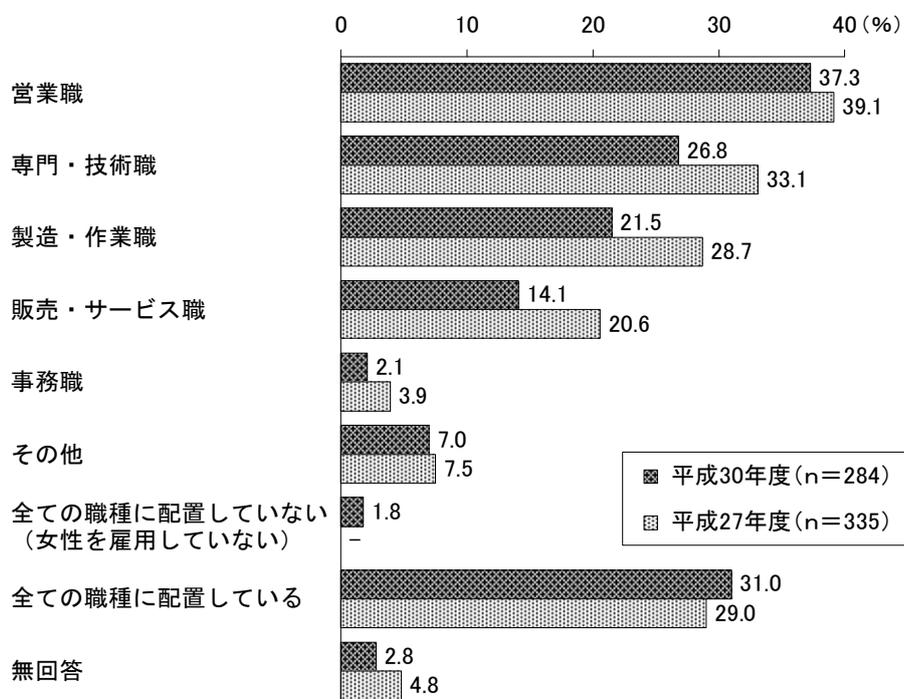
### 【経年比較】

過去の調査と比較すると、「社会的にも必要な考えであり、自分達の企業でも進めていきたい」は平成27年度より5.8ポイント減少している。(図表Ⅳ-1-2)

### (3) 女性を配置していない職種

問5 貴事業所において、女性を配置していない職種はどれですか。(〇はいくつでも)

図表IV-1-3 女性を配置していない職種－経年比較



※「全ての職種に配置していない（女性を雇用していない）」は平成30年度で追加した選択肢。

#### 【全体】

女性を配置していない職種を聞いたところ、「営業職」（37.3%）が4割近くで最も高く、次いで「専門・技術職」（26.8%）、「製造・作業職」（21.5%）の順となっている。（図表IV-1-3）

#### 【経年比較】

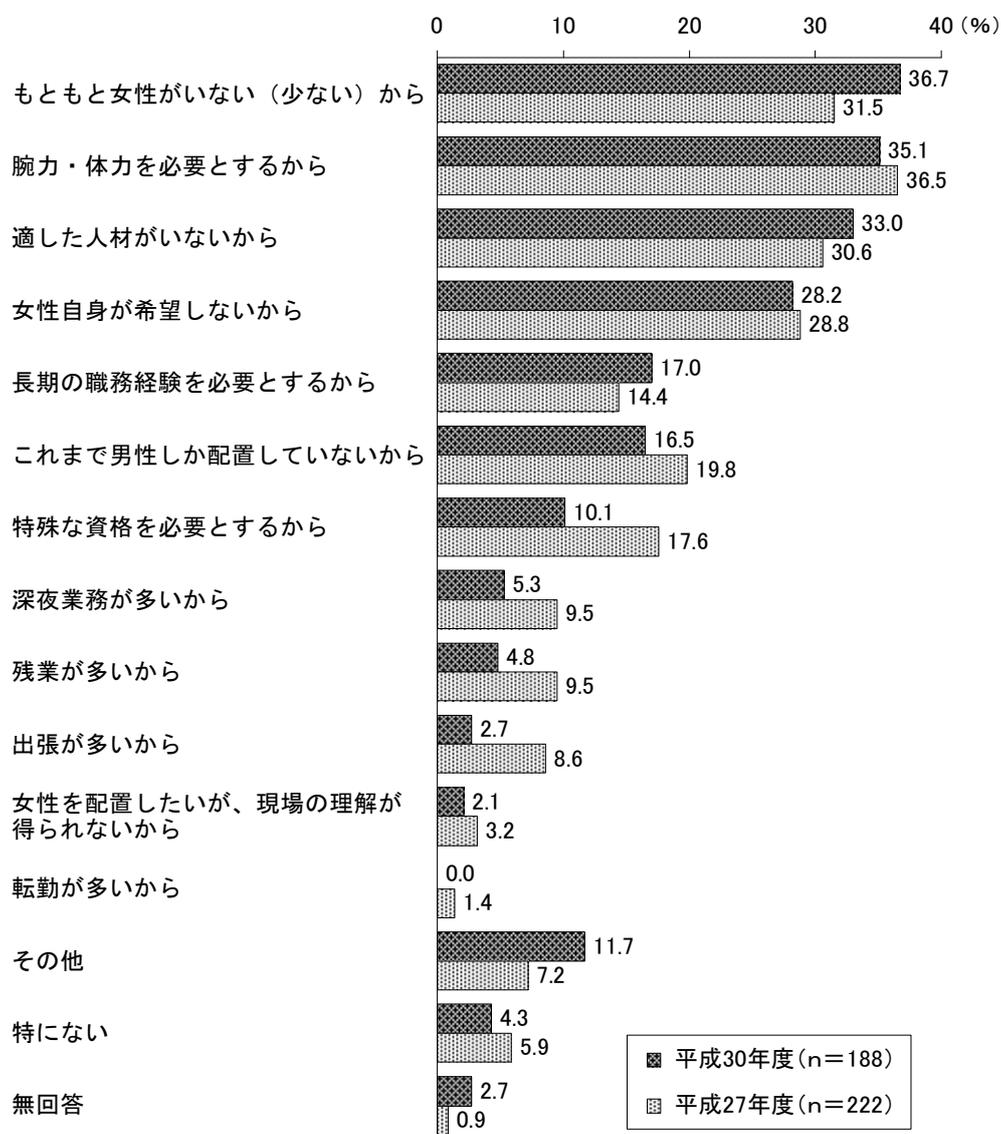
平成27年度調査と比較すると、「製造・作業職」は7.2ポイント、「販売・サービス職」は6.5ポイント、「専門・技術職」は6.3ポイント、それぞれ減少している。（図表IV-1-3）

#### (4) 女性を配置していない理由

(問5で「女性を配置していない職種がある」と回答した場合)

問5-1 問5で○をつけた職種に女性を配置していない理由は何ですか。(○はいくつでも)

図表IV-1-4 女性を配置していない理由—経年比較



#### 【全体】

女性を配置していない職種があると回答した事業所 (188事業所) に、その理由を聞いたところ、「もともと女性が少ない (少ない) から」(36.7%) が4割近くで最も高く、次いで「腕力・体力を必要とするから」(35.1%)、「適した人材がないから」(33.0%) の順となっている。

(図表IV-1-4)

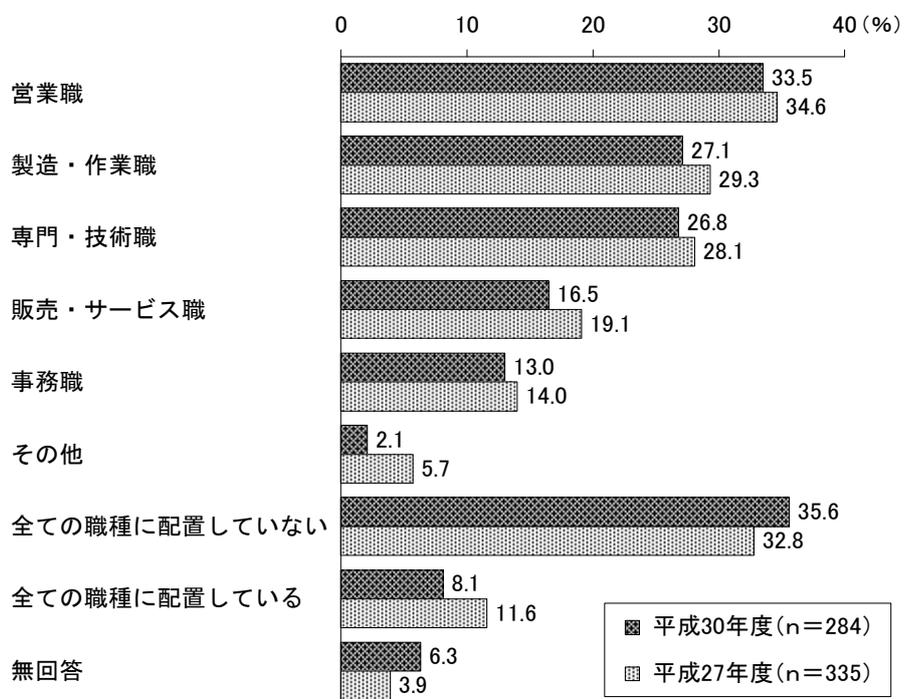
#### 【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、「もともと女性が少ない (少ない) から」は5.2ポイント増加している。「特殊な資格を必要とするから」は7.5ポイント、「出張が多いから」は5.9ポイント、ともに減少している。(図表IV-1-4)

(5) 女性管理職を配置していない職種

問6 貴事業所において、女性管理職を配置していない職種はどれですか。(〇はいくつでも)

図表IV-1-5 女性管理職を配置していない職種—経年比較



【全体】

女性管理職を配置していない職種を聞いたところ、「営業職」(33.5%)が3割を超えて最も高く、次いで「製造・作業職」(27.1%)、「専門・技術職」(26.8%)の順となっている。(図表IV-1-5)

【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、「全ての職種に配置している」は3.5ポイント減少している。

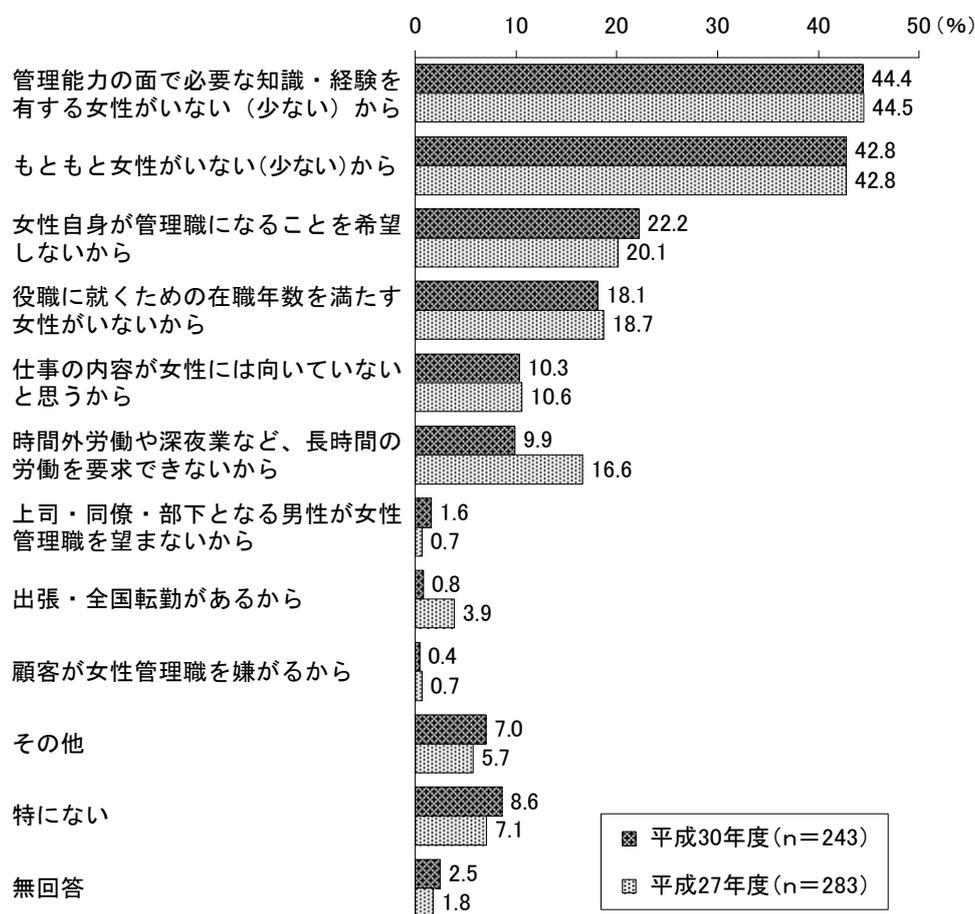
(図表IV-1-5)

## (6) 管理職に女性を配置していない理由

(問6で「女性管理職を配置していない職種がある」と回答した場合)

問6-1 問6で○をつけた管理職に女性を配置していない理由は何ですか。(○はいくつでも)

図表IV-1-6 管理職に女性を配置していない理由—経年比較



### 【全体】

管理職に女性を配置していない職種があると回答した事業所(243事業所)に、その理由を聞いたところ、「管理能力の面で必要な知識・経験を有する女性がない(少ない)から」(44.4%)が4割半ばで最も高く、次いで「もともと女性がない(少ない)から」(42.8%)、「女性自身が管理職になることを希望しないから」(22.2%)の順となっている。(図表IV-1-6)

### 【経年比較】

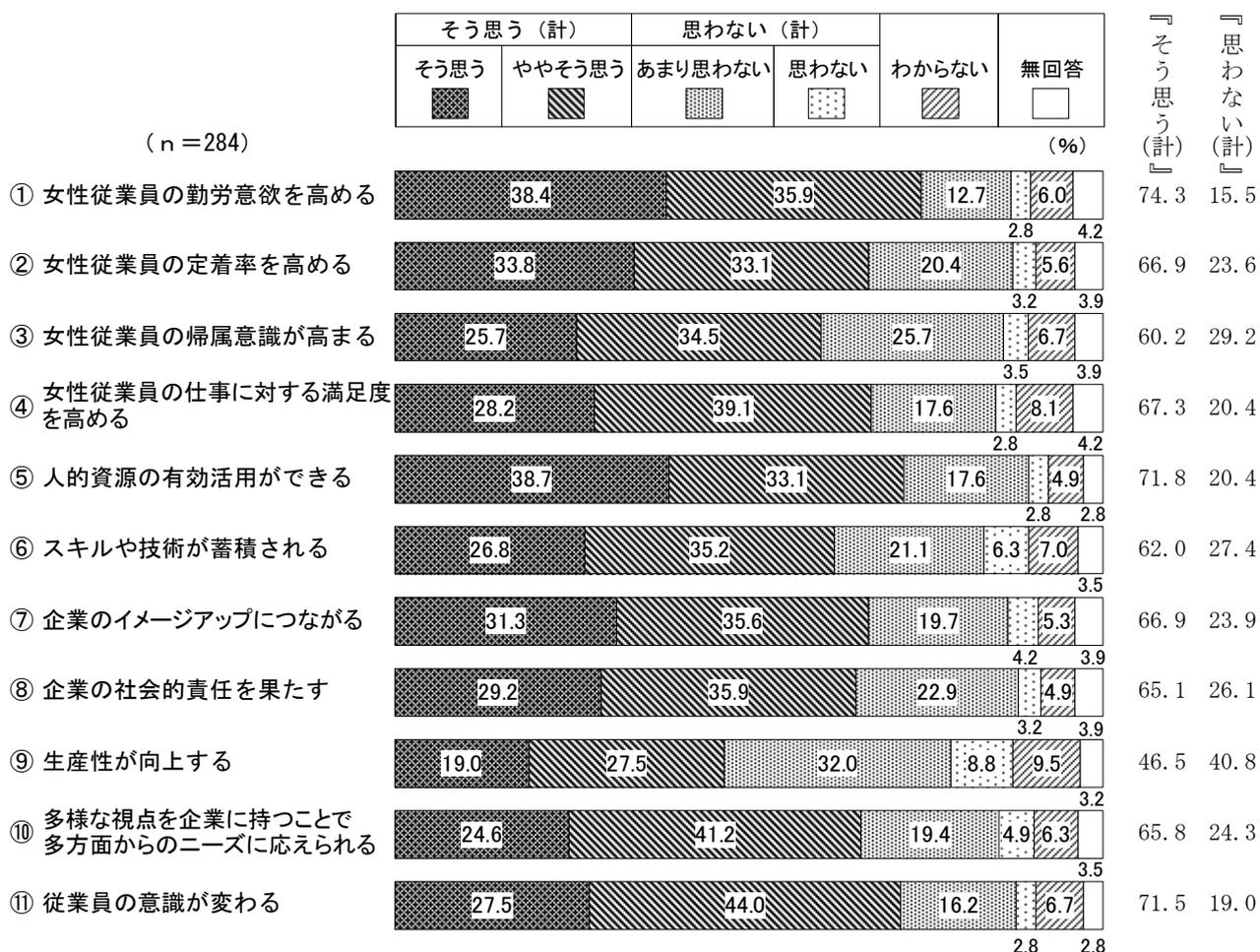
平成27年度調査と比較すると、「時間外労働や深夜業など、長時間の労働を要求できないから」は6.7ポイント減少している。(図表IV-1-6)

## (7) 女性を登用することについての効果やメリット

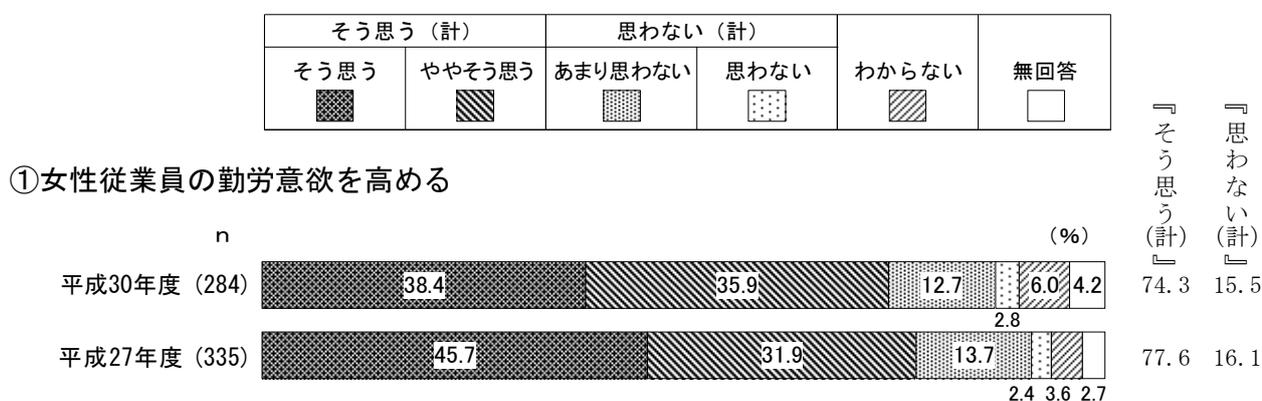
問7 女性を登用することについて、効果やメリットと思われることはありますか。

①～⑪のそれぞれについて1つずつ選んでください。(○はそれぞれ1つ)

図表IV-1-7 女性を登用することについての効果やメリット



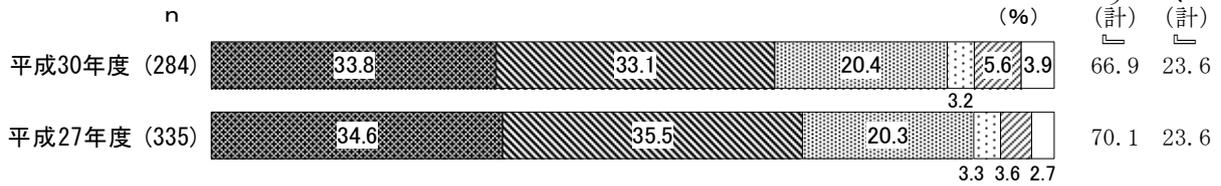
図表IV-1-8 女性を登用することについての効果やメリットー経年比較



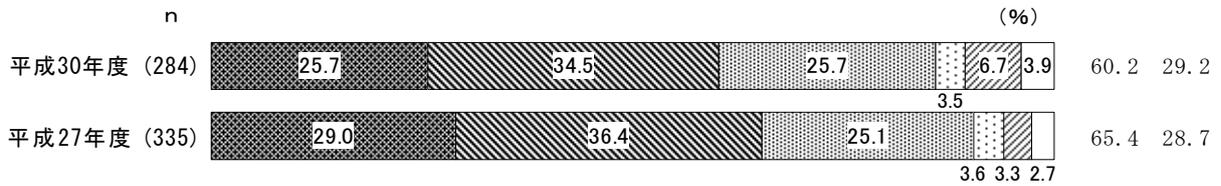
そう思う (計)		思わない (計)		わからない	無回答
そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない		

『  
そう  
思う  
(計)  
』  
『  
思わ  
ない  
(計)  
』

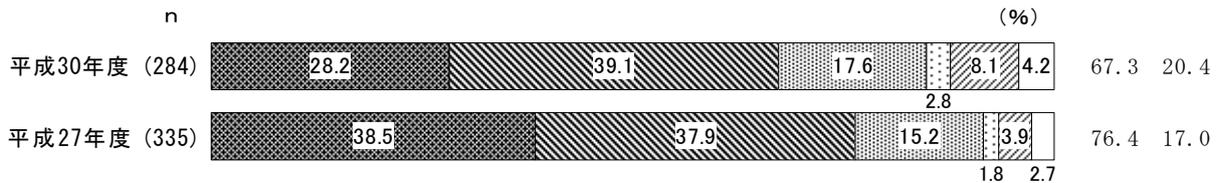
②女性従業員の定着率を高める



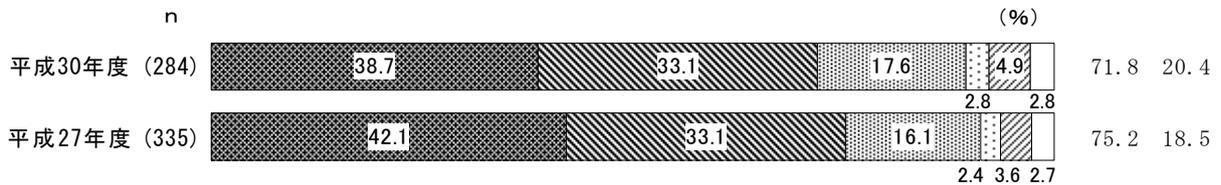
③女性従業員の帰属意識が高まる



④女性従業員の仕事に対する満足度を高める



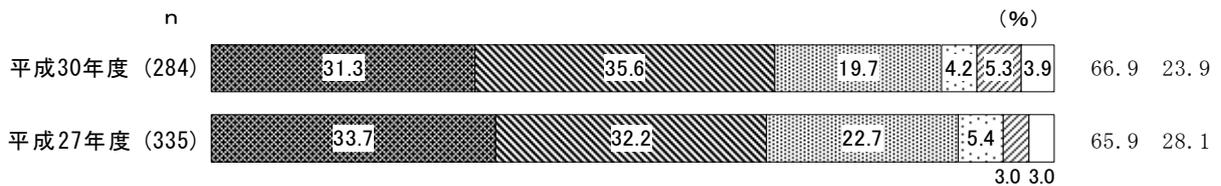
⑤人的資源の有効活用ができる



⑥スキルや技術が蓄積される

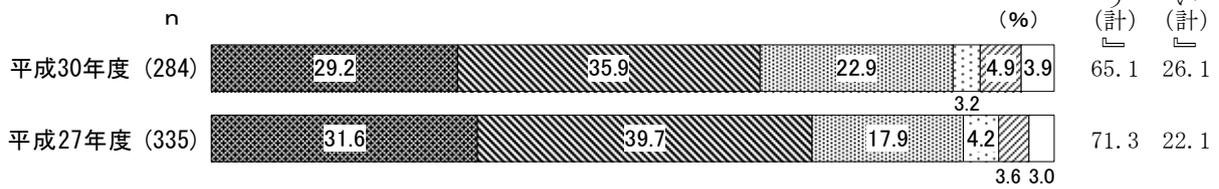


⑦企業のイメージアップにつながる

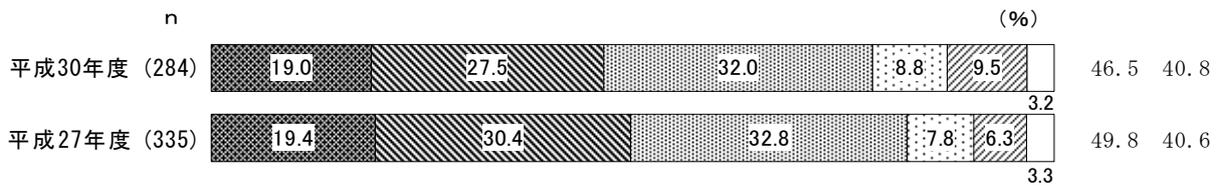


『 』 『 』 『 』 『 』 『 』 『 』		『 』 『 』 『 』 『 』 『 』 『 』		『 』 『 』 『 』 『 』 『 』 『 』	『 』 『 』 『 』 『 』 『 』 『 』
『 』 『 』 『 』 『 』 『 』 『 』					
『 』 『 』 『 』 『 』 『 』 『 』					

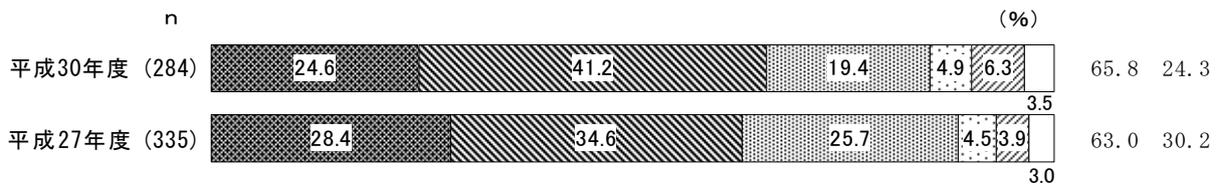
⑧企業の社会的責任を果たす



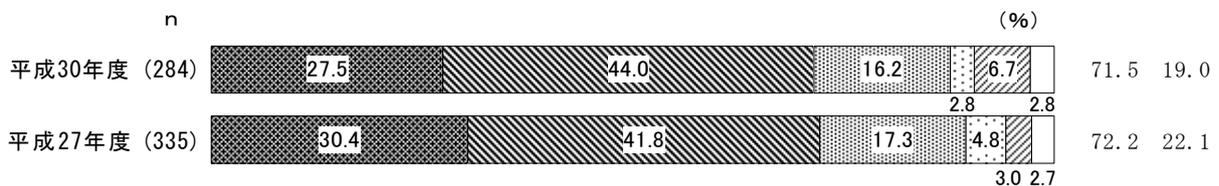
⑨生産性が向上する



⑩多様な視点を企業に持つことで多方面からのニーズに応えられる



⑪従業員の意識が変わる



【全体】

女性を登用することについての効果やメリットを11項目に分けて聞いたところ、「思う」と「やや思う」を合わせた『思う（計）』が最も高いのは①女性従業員の勤労意欲を高める（74.3%）で7割半ばとなっており、次いで⑤人的資源の有効活用ができる（71.8%）、⑪従業員の意識が変わる（71.5%）の順となっている。

一方、「思わない」と「あまり思わない」を合わせた『思わない（計）』が最も高いのは⑨生産性が向上する（40.8%）でほぼ4割となっている。（図表IV-1-7）

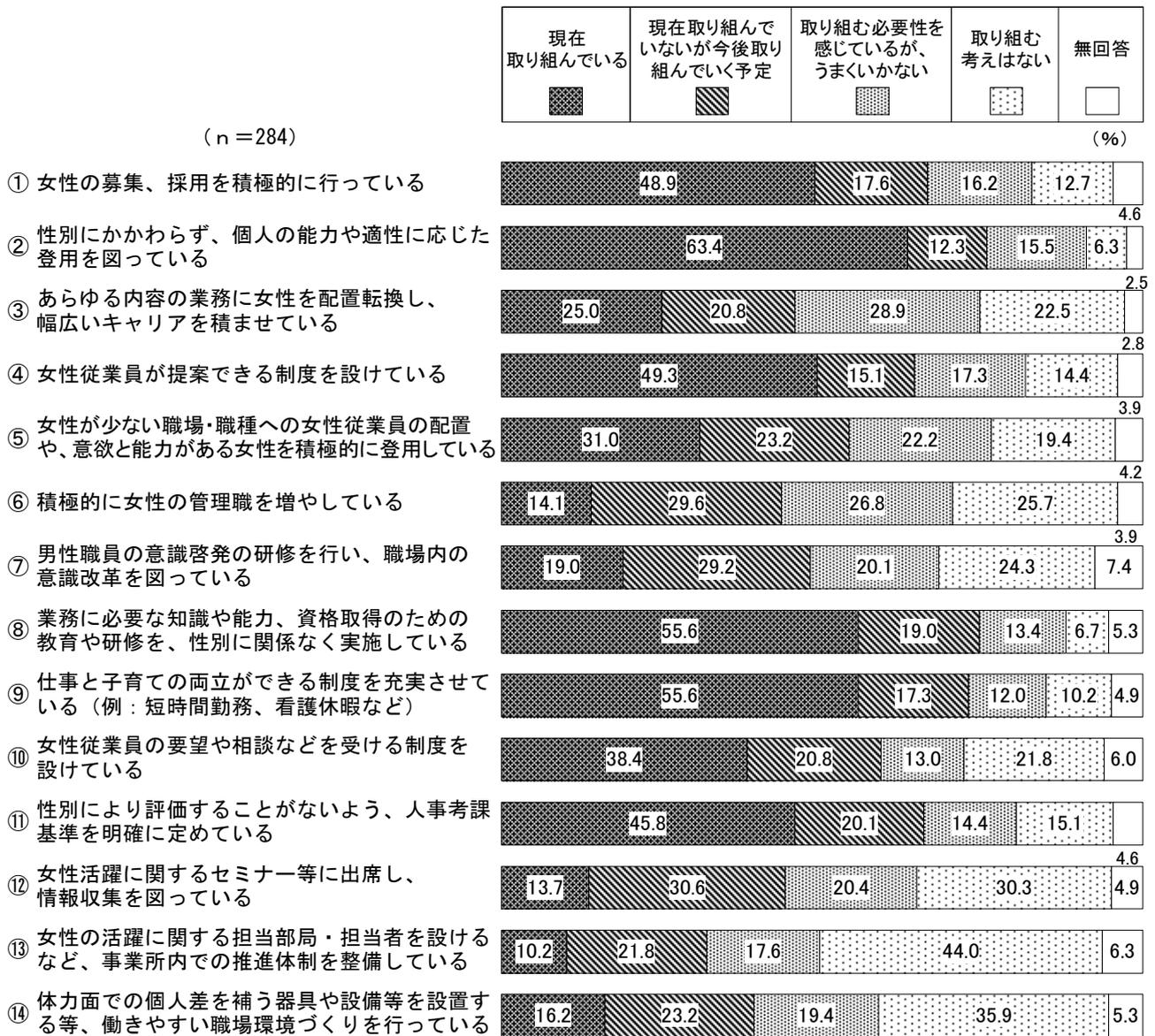
【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、『思う（計）』は④女性従業員の仕事に対する満足度を高めるで9.1ポイント、⑧企業の社会的責任を果たすで6.2ポイント、③女性従業員の帰属意識が高まるで5.2ポイント、それぞれ減少している。（図表IV-1-8）

(8) 女性が働き続けられる職場づくりの取組

問8 貴事業所において、女性従業員が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのために、どのような取組をしていますか。又は実施予定ですか。(〇はそれぞれ1つ)

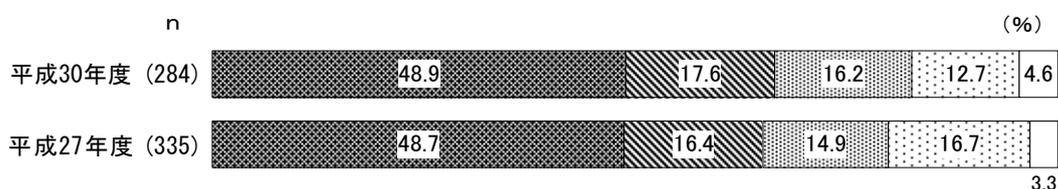
図表Ⅳ-1-9 女性が働き続けられる職場づくりの取組



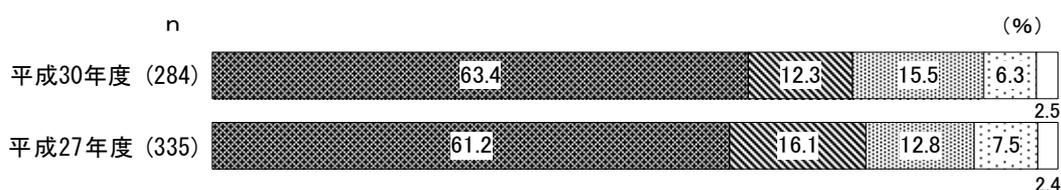
図表Ⅳ-1-10 女性が働き続けられる職場づくりの取組—経年比較

現在取り組んでいる	現在取り組んでいないが今後取り組んでいく予定	取り組む必要性を感じているが、うまくいかない	取り組む考えはない	無回答

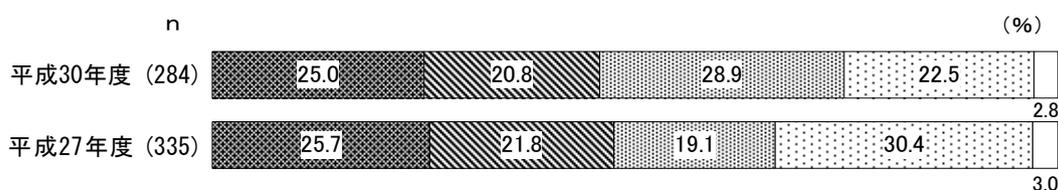
①女性の募集、採用を積極的に行っている



②性別にかかわらず、個人の能力や適性に応じた登用を図っている



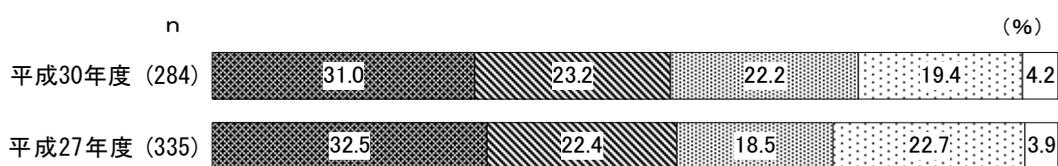
③あらゆる内容の業務に女性を配置転換し、幅広いキャリアを積ませている



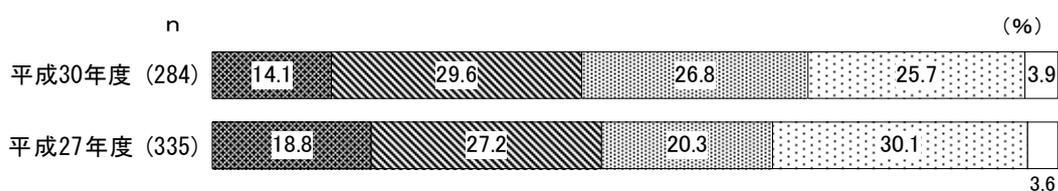
④女性従業員が提案できる制度を設けている



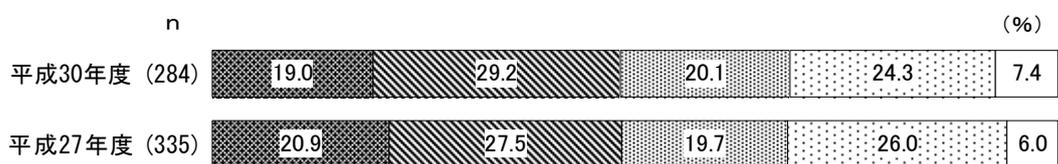
⑤女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性を積極的に登用している

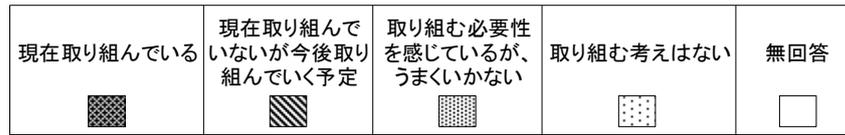


⑥積極的に女性の管理職を増やしている

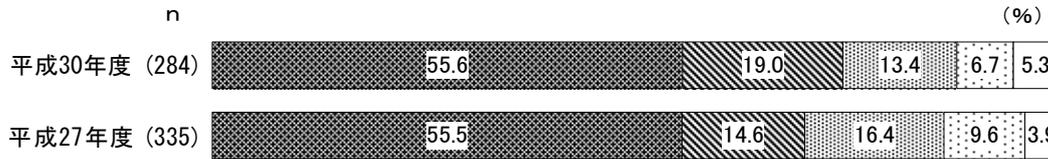


⑦男性職員の意識啓発の研修を行い、職場内の意識改革を図っている

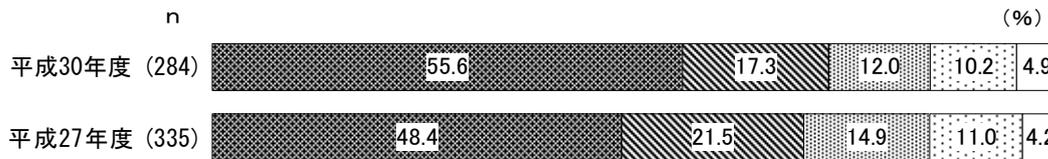




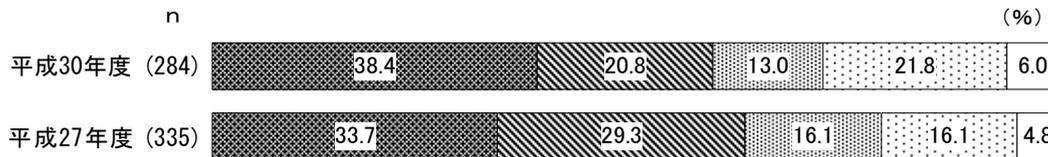
⑧業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している



⑨仕事と子育ての両立ができる制度を充実させている（例：短時間勤務、看護休暇など）



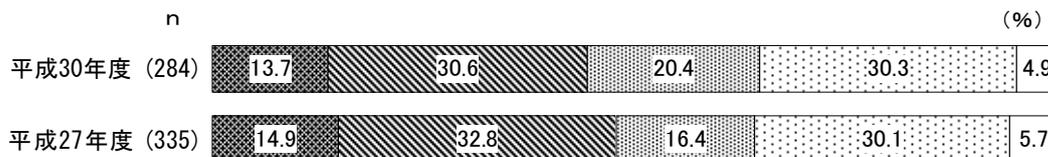
⑩女性従業員の要望や相談などを受ける制度を設けている



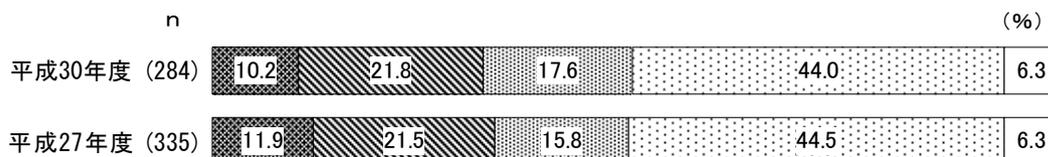
⑪性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている



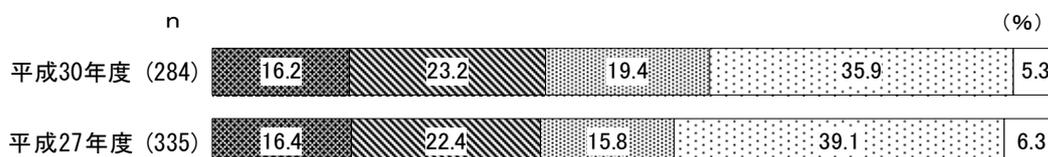
⑫女性活躍に関するセミナー等に参加し、情報収集を図っている



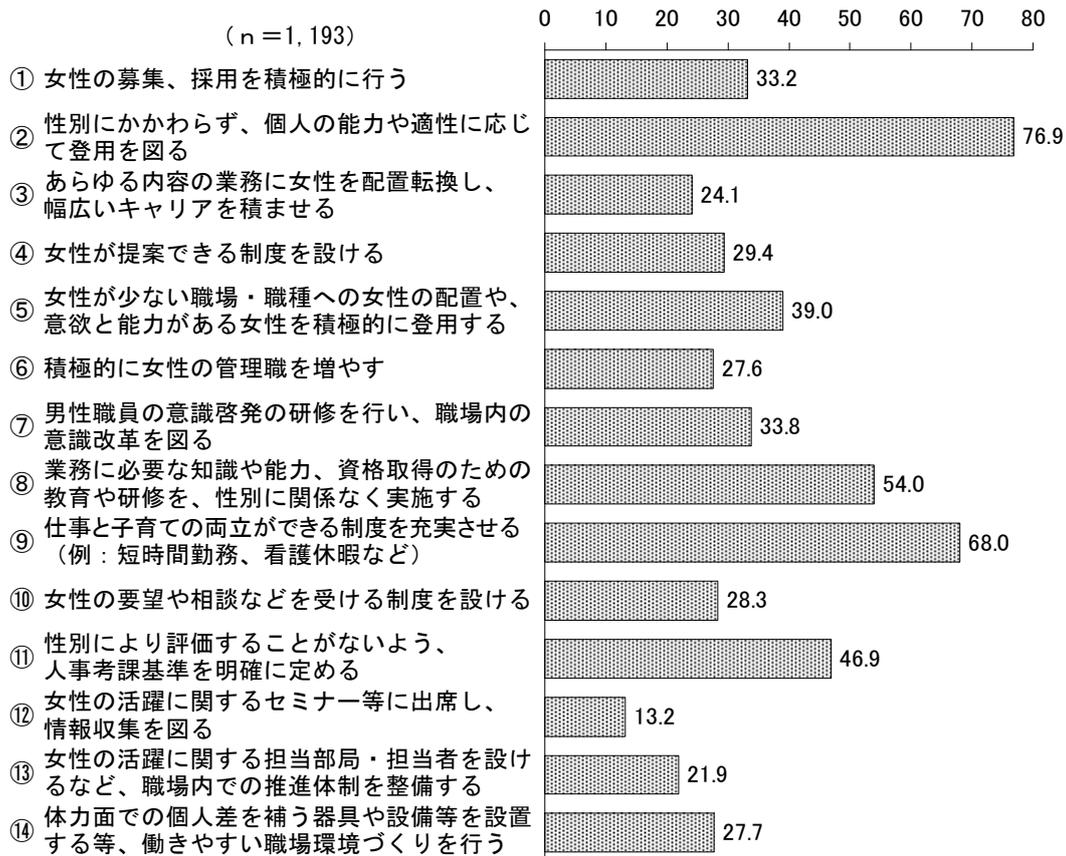
⑬女性の活躍に関する担当部局・担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している



⑭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



図表Ⅳ-1-11 【参考資料】女性が働き続けられる職場づくりの取組（本報告書 市民意識調査 問13）



### 【全体】

女性が働き続けられる職場づくりの取組を14項目に分けて聞いたところ、「現在取り組んでいる」が最も高いのは②性別にかかわらず、個人の能力や適性に合った登用を図っている（63.4%）で6割を超えており、次いで⑧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（55.6%）、⑨仕事と子育ての両立ができる制度を充実させている（55.6%）の順となっている。

「現在取り組んでいないが今後取り組んでいく予定」が最も高いのは⑫女性活躍に関するセミナー等に参加し、情報収集を図っている（30.6%）でほぼ3割となっており、次いで⑥積極的に女性の管理職を増やしている（29.6%）、⑦男性職員の意識啓発の研修を行い、職場内の意識改革を図っている（29.2%）の順となっている。

「取り組む考えはない」が最も高いのは⑬女性の活躍に関する担当部局・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（44.0%）で4割半ばとなっている。（図表Ⅳ-1-9）

### 【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、「現在取り組んでいる」は⑨仕事と子育ての両立ができる制度を充実させているで7.2ポイント、⑩女性従業員の要望や相談などを受ける制度を設けているで4.7ポイント、ともに増加している。一方、⑥積極的に女性の管理職を増やしているで4.7ポイント減少している。

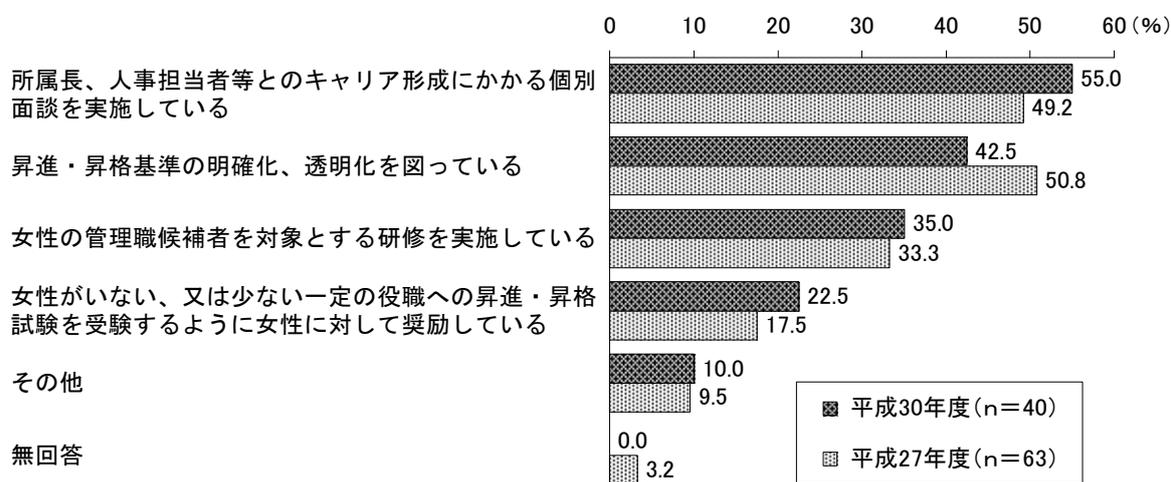
「現在取り組んでいないが今後取り組んでいく予定」は⑧業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施しているで4.4ポイント増加している。一方、⑩女性従業員の要望や相談などを受ける制度を設けているで8.5ポイント、⑨仕事と子育ての両立ができる制度を充実させているで4.2ポイント、ともに減少している。（図表Ⅳ-1-10）

## (9) 女性の管理職登用について取り組んでいること

(問8の⑥で「現在取り組んでいる」と回答した場合)

問8-1 (女性管理職の登用について) どのような取組をされていますか。(〇はいくつでも)

図表IV-1-12 女性の管理職登用について取り組んでいること—経年比較



### 【全体】

女性の管理職登用に「現在取り組んでいる」と回答した事業所(40事業所)に、取り組んでいることを聞いたところ、「所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している」(55.0%)が5割半ばで最も高く、次いで「昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている」(42.5%)、「女性の管理職候補者を対象とする研修を実施している」(35.0%)の順となっている。

(図表IV-1-12)

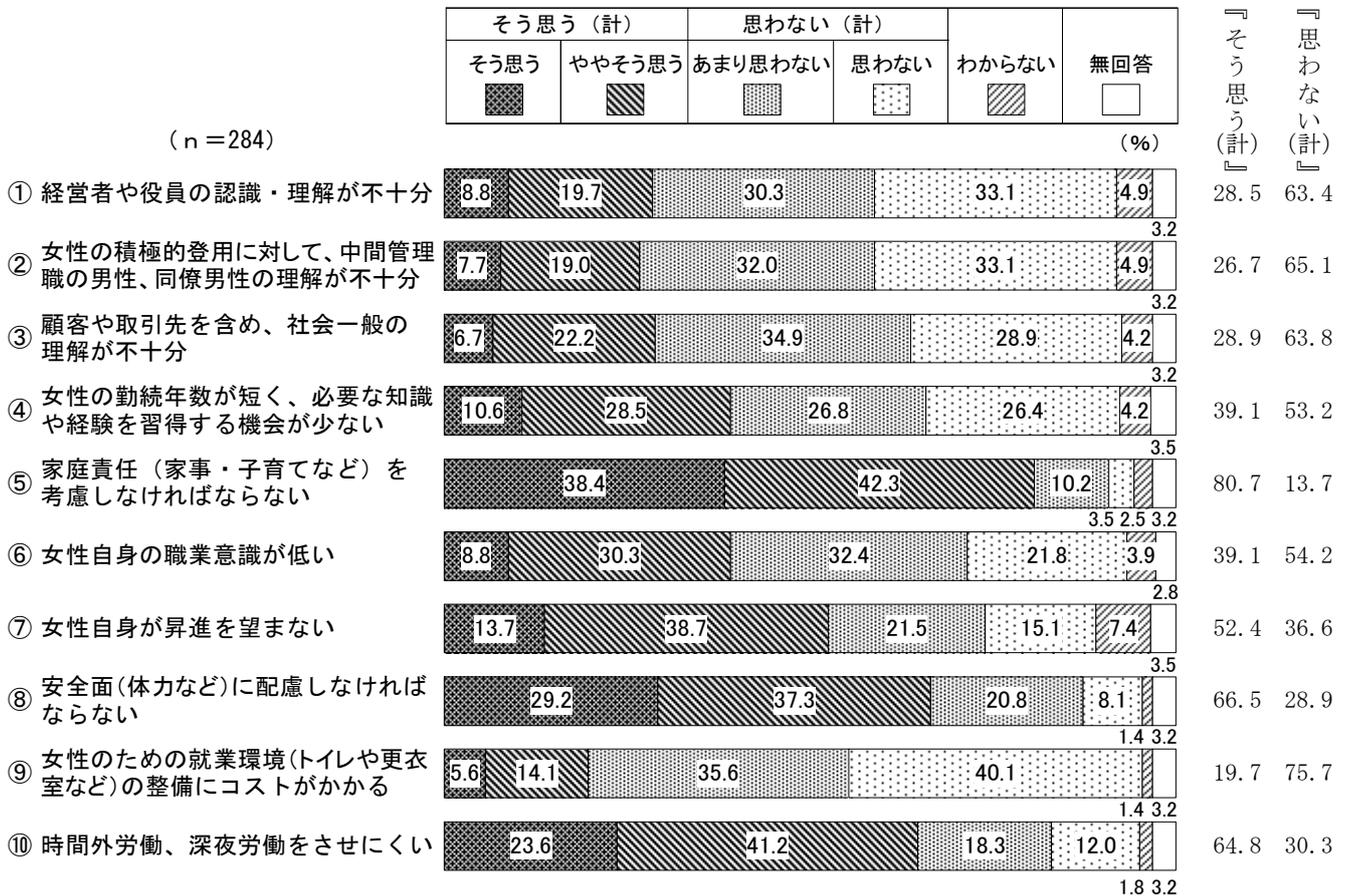
### 【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、「所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している」は5.8ポイント、「女性がない、又は少ない一定の役職への昇進・昇格試験を受験するように女性に対して奨励している」は5.0ポイント、ともに増加している。「昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている」は8.3ポイント減少している。(図表IV-1-12)

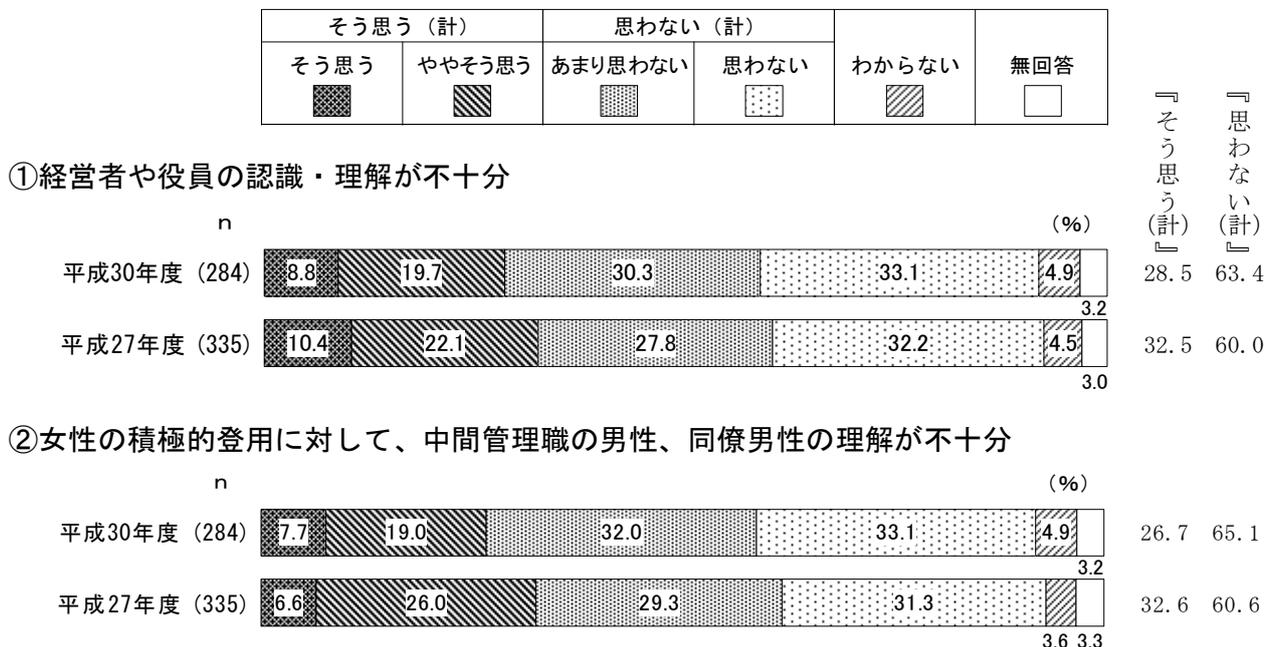
(10) 女性が働き続けられる職場づくりの課題

問9 貴事業所において、女性も男性も同じように働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。(〇はそれぞれ1つ)

図表Ⅳ-1-13 女性が働き続けられる職場づくりの課題



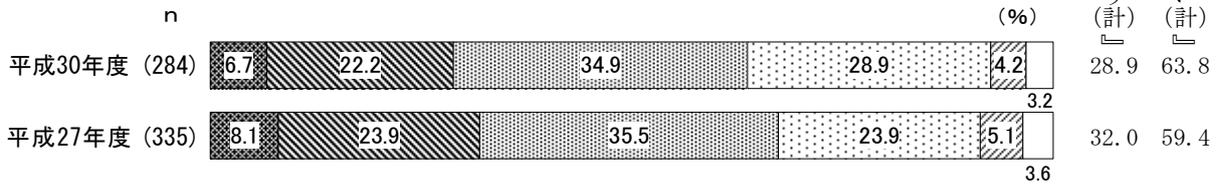
図表Ⅳ-1-14 女性が働き続けられる職場づくりの課題—経年比較



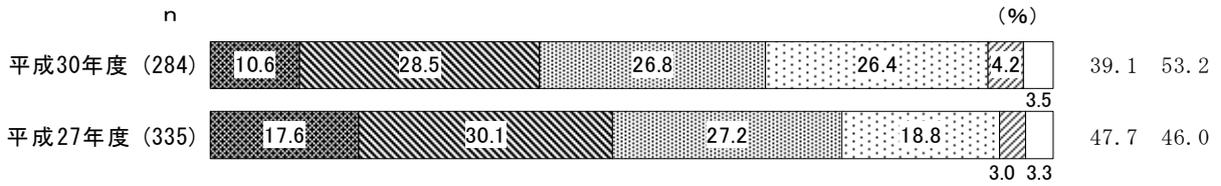
「思う」(計)		「思わない」(計)		わからない	無回答
思う	やや思う	あまり思わない	思わない		

『思う』(計)  
『思わない』(計)

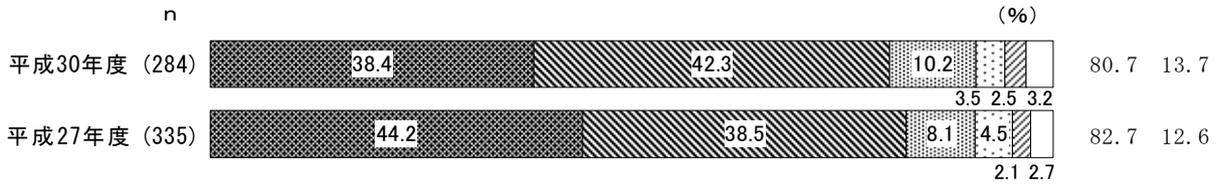
③顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分



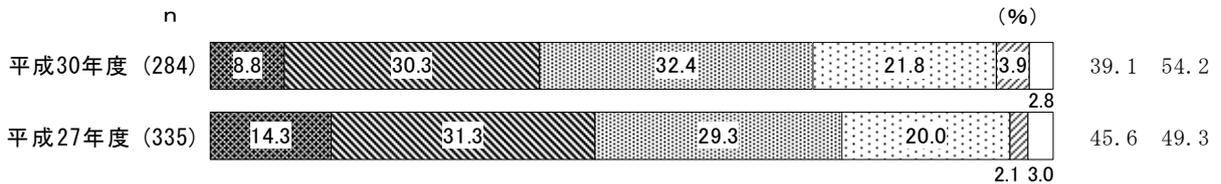
④女性の勤続年数が短く、必要な知識や経験を習得する機会が少ない



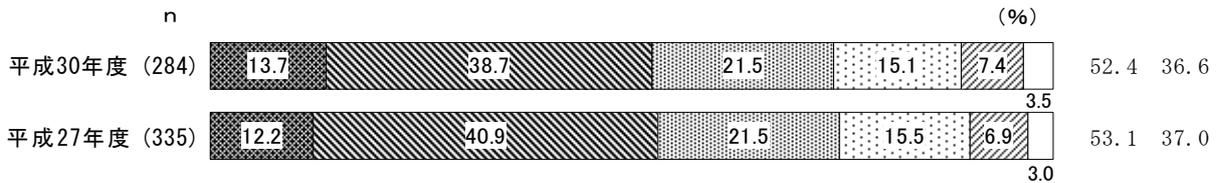
⑤家庭責任（家事・子育てなど）を考慮しなければならない



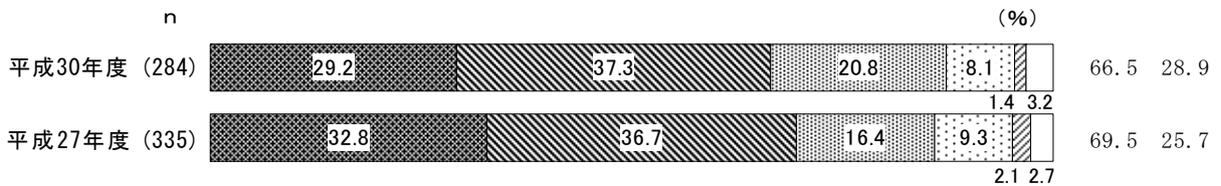
⑥女性自身の職業意識が低い



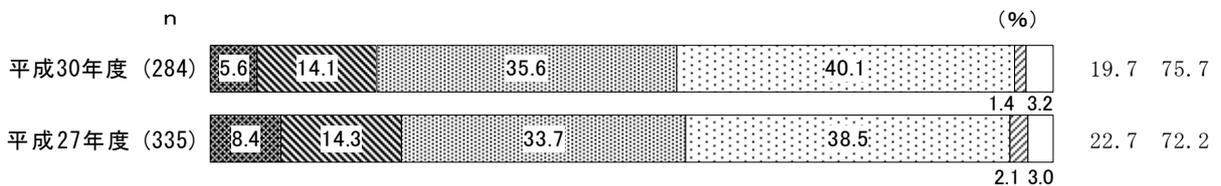
⑦女性自身が昇進を望まない



⑧安全面（体力など）に配慮しなければならない

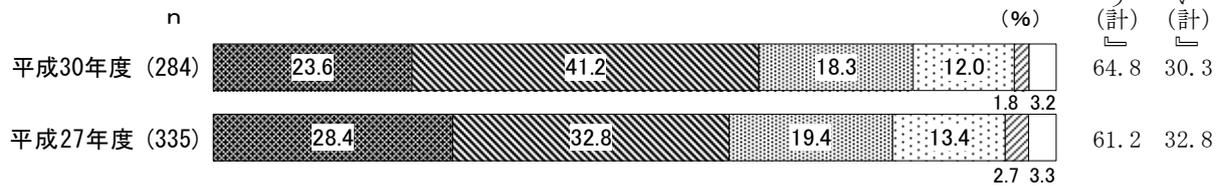


⑨女性のための就業環境（トイレや更衣室など）の整備にコストがかかる



『 』 『 そう 思う (計) 』		『 』 『 思 わ な い (計) 』		わからない	無回答
『 』 『 そう 思う (計) 』	『 』 『 やや そう 思う (計) 』	『 』 『 あ ま り 思 わ な い (計) 』	『 』 『 思 わ な い (計) 』		
『 』 『 そう 思う (計) 』	『 』 『 やや そう 思う (計) 』	『 』 『 あ ま り 思 わ な い (計) 』	『 』 『 思 わ な い (計) 』	わからない	無回答

⑩時間外労働、深夜労働をさせにくい



【全体】

女性が働き続けられる職場づくりの課題を10項目に分けて聞いたところ、「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた『そう思う (計)』が最も高いのは⑤家庭責任 (家事・子育てなど) を考慮しなければならない (80.7%) でほぼ8割となっており、次いで⑧安全面 (体力など) に配慮しなければならない (66.5%)、⑩時間外労働、深夜労働をさせにくい (64.8%) の順となっている。

一方、「思わない」と「あまり思わない」を合わせた『思わない (計)』が最も高いのは⑨女性のための就業環境 (トイレや更衣室など) の整備にコストがかかる (75.7%) で7割半ばとなっており、次いで②女性の積極的登用に対して、中間管理職の男性、同僚男性の理解が不十分 (65.1%)、③顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分 (63.8%) の順となっている。(図表IV-1-13)

【経年比較】

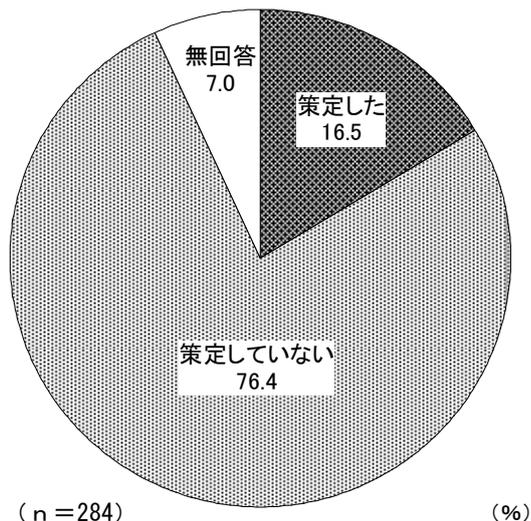
平成27年度調査と比較すると、『そう思う (計)』は④女性の勤続年数が短く、必要な知識や経験を習得する機会が少ないで8.6ポイント、⑥女性自身の職業意識が低いで6.5ポイント、②女性の積極的登用に対して、中間管理職の男性、同僚男性の理解が不十分で5.9ポイント、それぞれ減少している。(図表IV-1-14)

## (11) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況

問10 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましたか。(○は1つ)

※女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）では、常時雇用する労働者が300人を超える事業主は、女性の職業生活における活躍の推進に関する行動計画を策定し、届け出なければならないと規定されています。(300人以下の事業主については努力義務)

図表IV-1-15 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況



### 【全体】

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況を聞いたところ、「策定した」(16.5%)は2割近くとなっている。一方、「策定していない」(76.4%)は7割半ばとなっている。

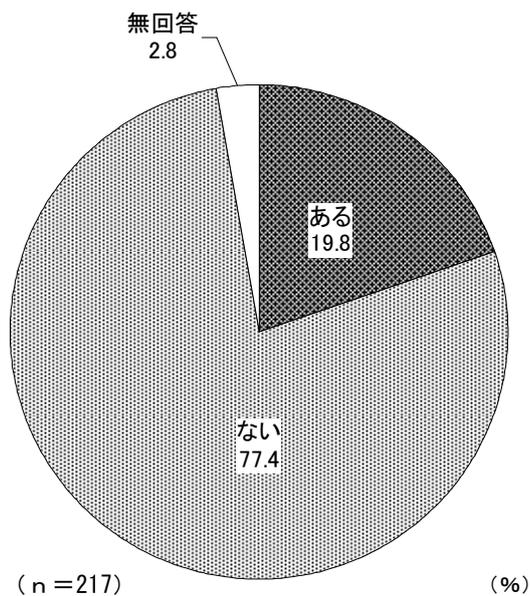
(図表IV-1-15)

## (12) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定予定

(問10で「策定していない」と回答した場合)

問10-1 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について、今後、策定する予定はありますか。(〇は1つ)

図表IV-1-16 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定予定



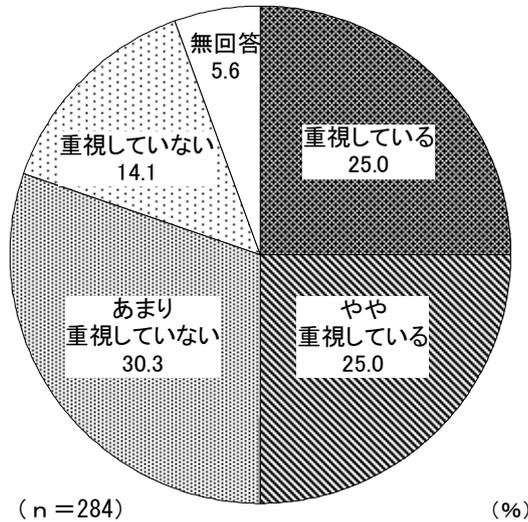
### 【全体】

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を「策定していない」と回答した事業所(217事業所)に、今後の策定予定を聞いたところ、「ある」(19.8%)は2割となっている。一方、「ない」(77.4%)は8割近くとなっている。(図表IV-1-16)

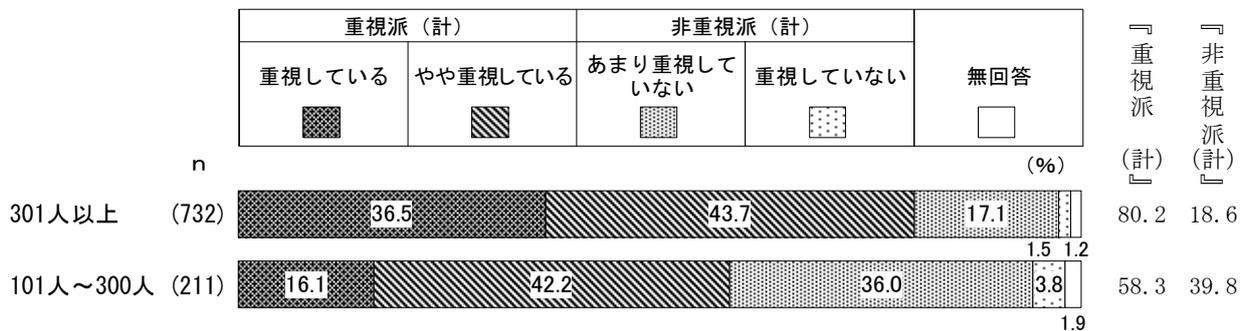
(13) 経営課題としての女性活躍推進の重視度

問11 貴事業所では、女性の活躍推進を経営課題として、どの程度重視していますか。(〇は1つ)

図表IV-1-17 経営課題としての女性活躍推進の重視度



図表IV-1-18 【参考資料】経営課題としての女性活躍推進の重視度 (全国)



(厚生労働省：平成27年「ポジティブ・アクション『見える化』事業 女性活躍推進に関する調査」)  
 ※全国調査は従業員数101人以上の事業所を対象とした調査。

【全体】

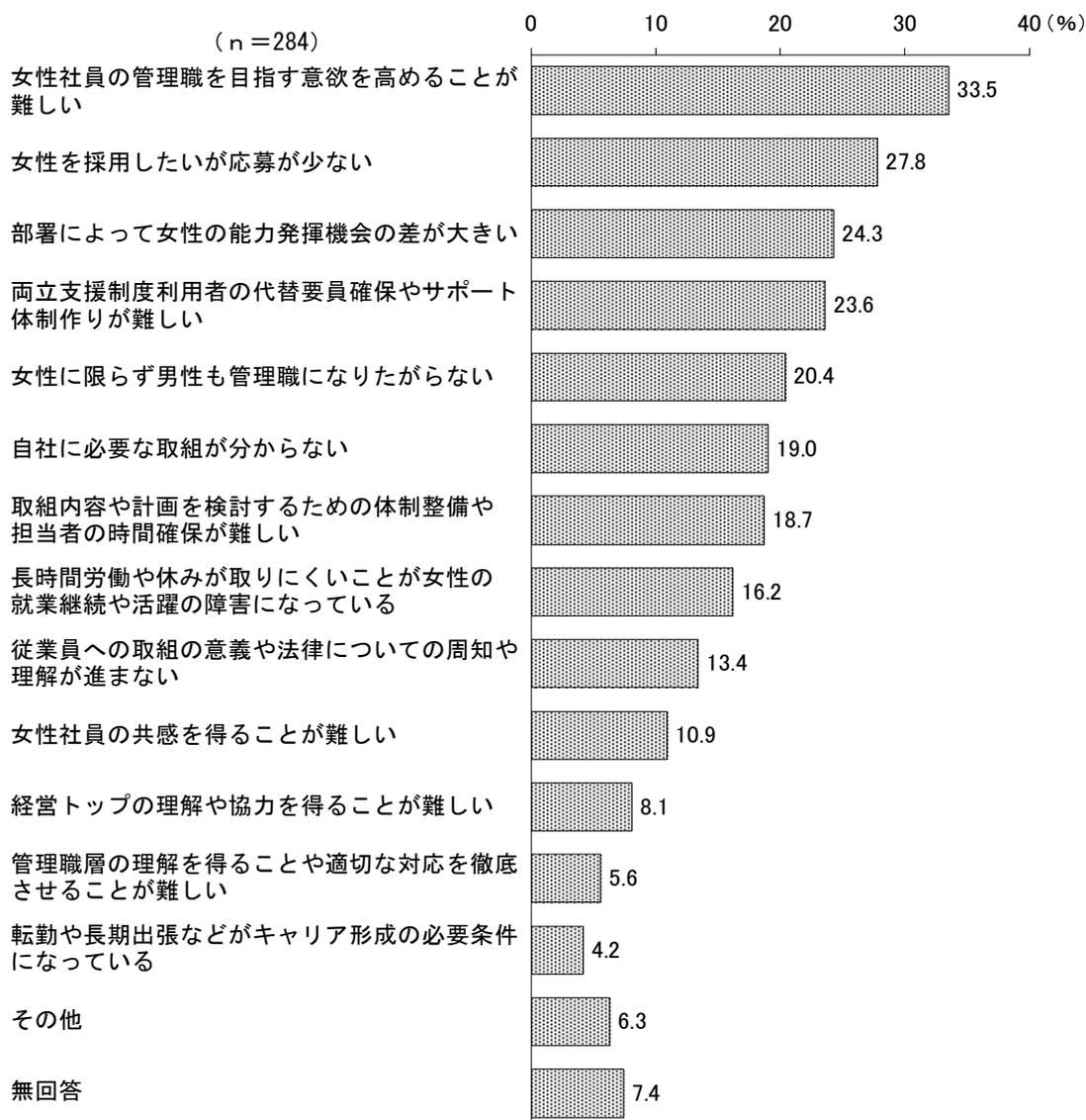
経営課題としての女性活躍推進の重視度を聞いたところ、「重視している」(25.0%)と「やや重視している」(25.0%)を合わせた『重視派(計)』(50.0%)が5割となっている。一方、「重視していない」(14.1%)と「あまり重視していない」(30.3%)を合わせた『非重視派(計)』(44.4%)は4割半ばとなっている。(図表IV-1-17)

(14) 女性の活躍推進における課題

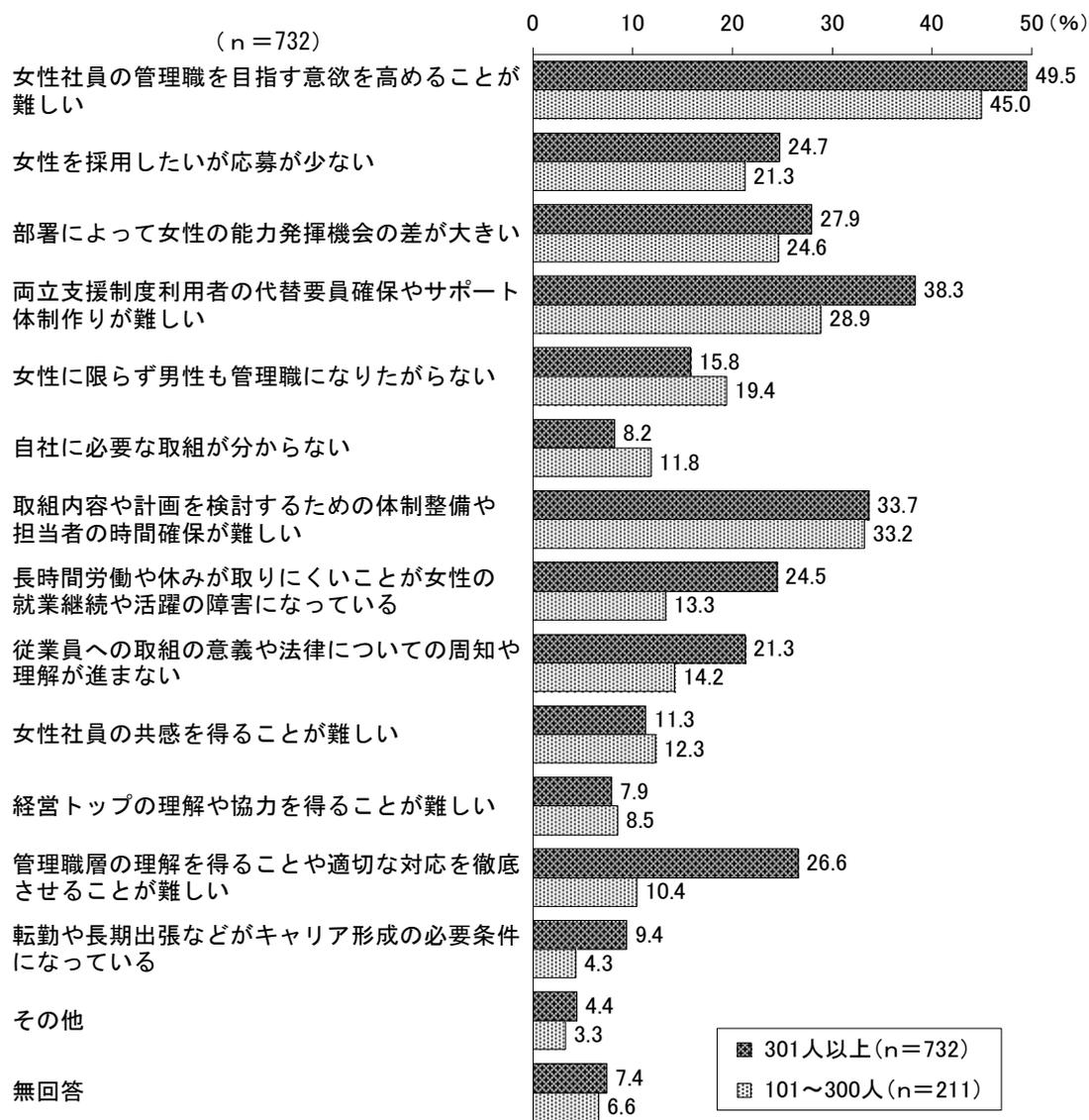
問12 貴事業所における、女性の活躍推進についての課題と考えるものは何ですか。

(〇はいくつでも)

図表IV-1-19 女性の活躍推進における課題



図表IV-1-20 【参考資料】女性の活躍推進における課題（全国）



（厚生労働省：平成27年「ポジティブ・アクション『見える化』事業 女性活躍推進に関する調査」）  
 ※全国調査は従業員数101人以上の事業所を対象とした調査。

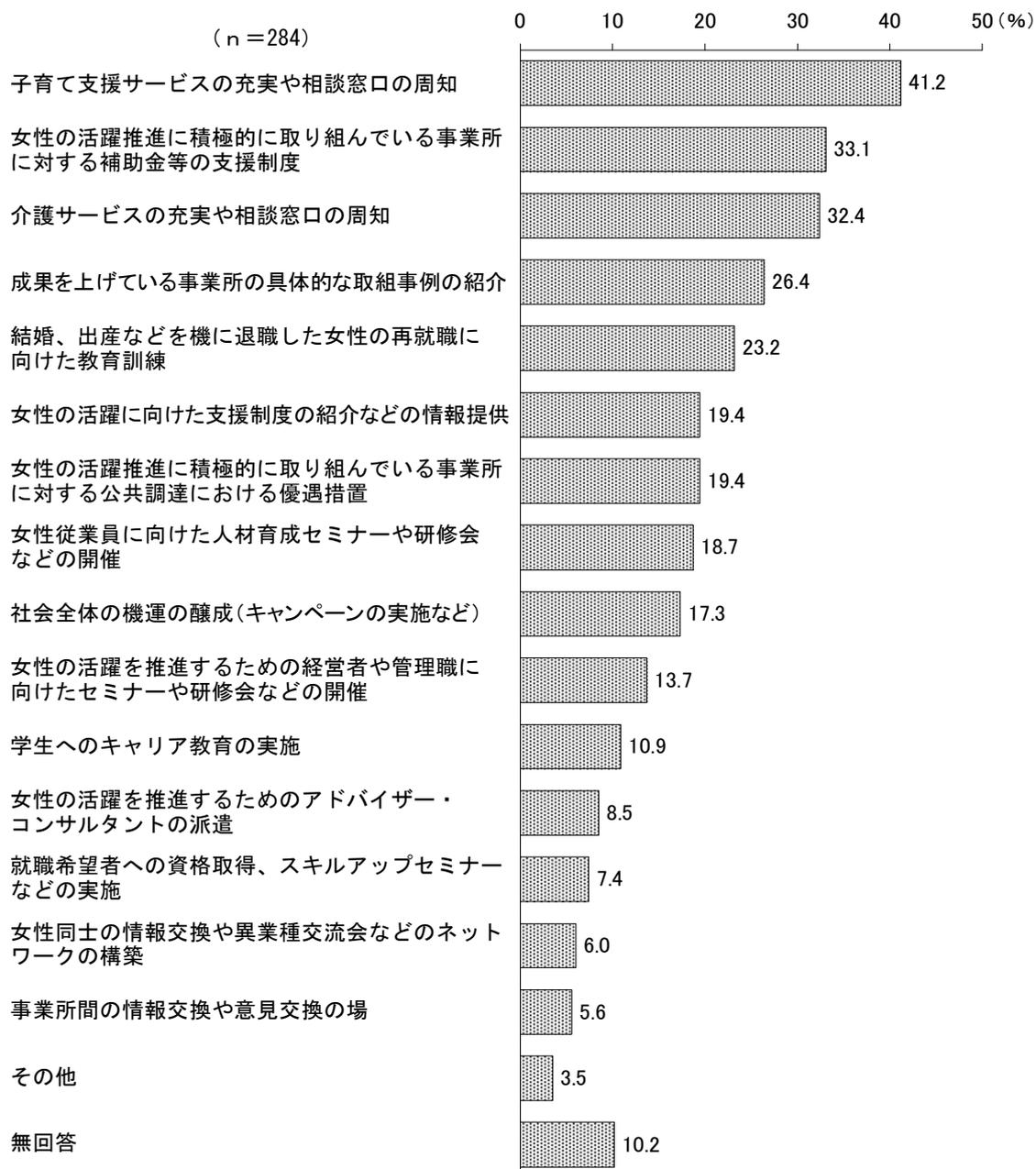
【全体】

女性の活躍推進における課題を聞いたところ、「女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい」（33.5%）が3割を超えて最も高く、次いで「女性を採用したいが応募が少ない」（27.8%）、「部署によって女性の能力発揮機会の差が大きい」（24.3%）の順となっている。（図表IV-1-19）

(15) 女性の活躍推進のために行政に求めること

問13 女性の活躍推進のために、行政に求めるものは何ですか。(〇はいくつでも)

図表IV-1-21 女性の活躍推進のために行政に求めること



【全体】

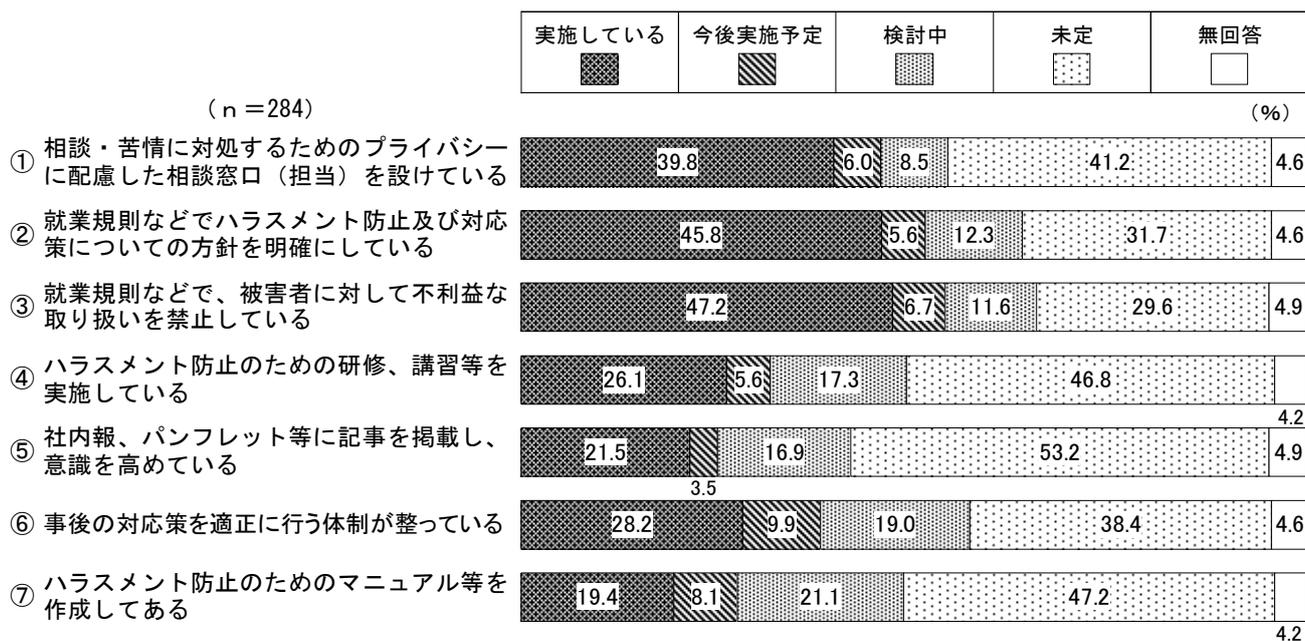
女性の活躍推進のために行政に求めることを聞いたところ、「子育て支援サービスの充実や相談窓口の周知」(41.2%)が4割を超えて最も高く、次いで「女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる事業所に対する補助金等の支援制度」(33.1%)、「介護サービスの充実や相談窓口の周知」(32.4%)の順となっている。(図表IV-1-21)

(16) セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントに対する取組状況

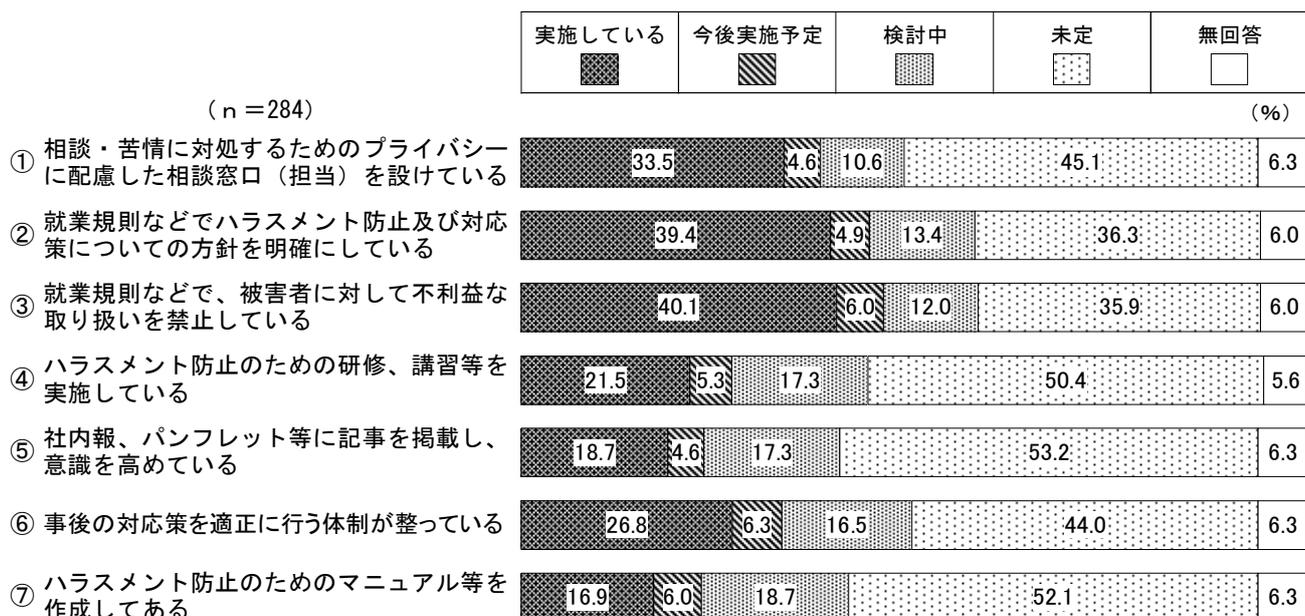
問14 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント又はパタニティ・ハラスメントに対してどのような取組を行っていますか、あるいは取り組む予定ですか。

(○はそれぞれ1つ)

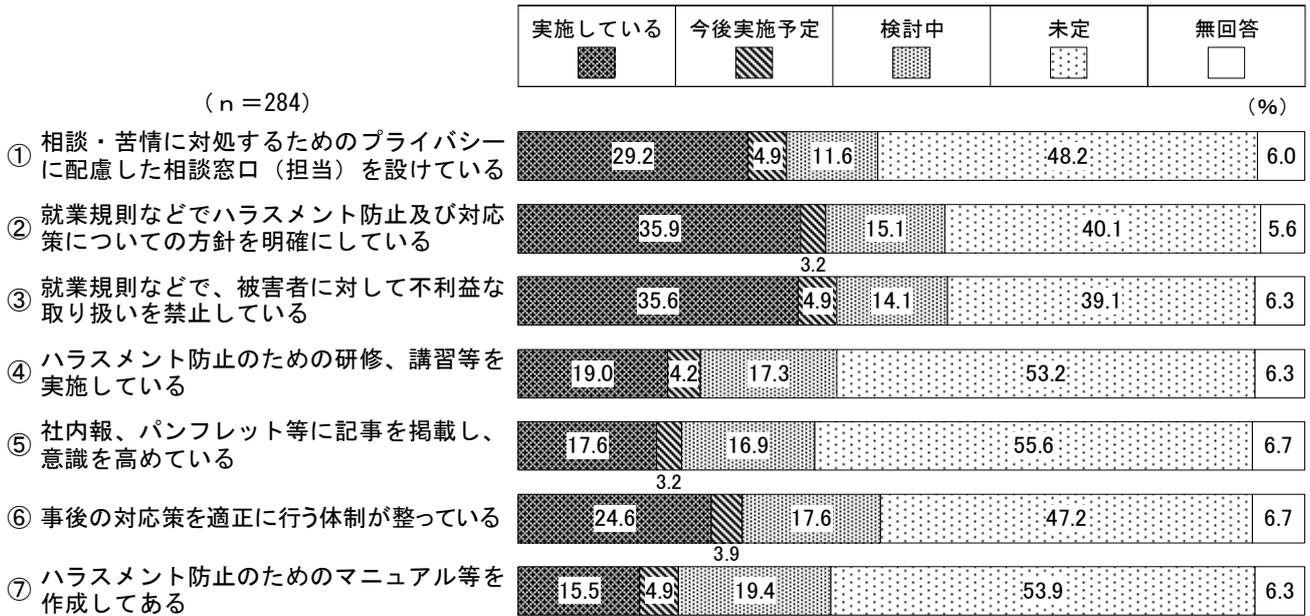
図表IV-1-22 セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況



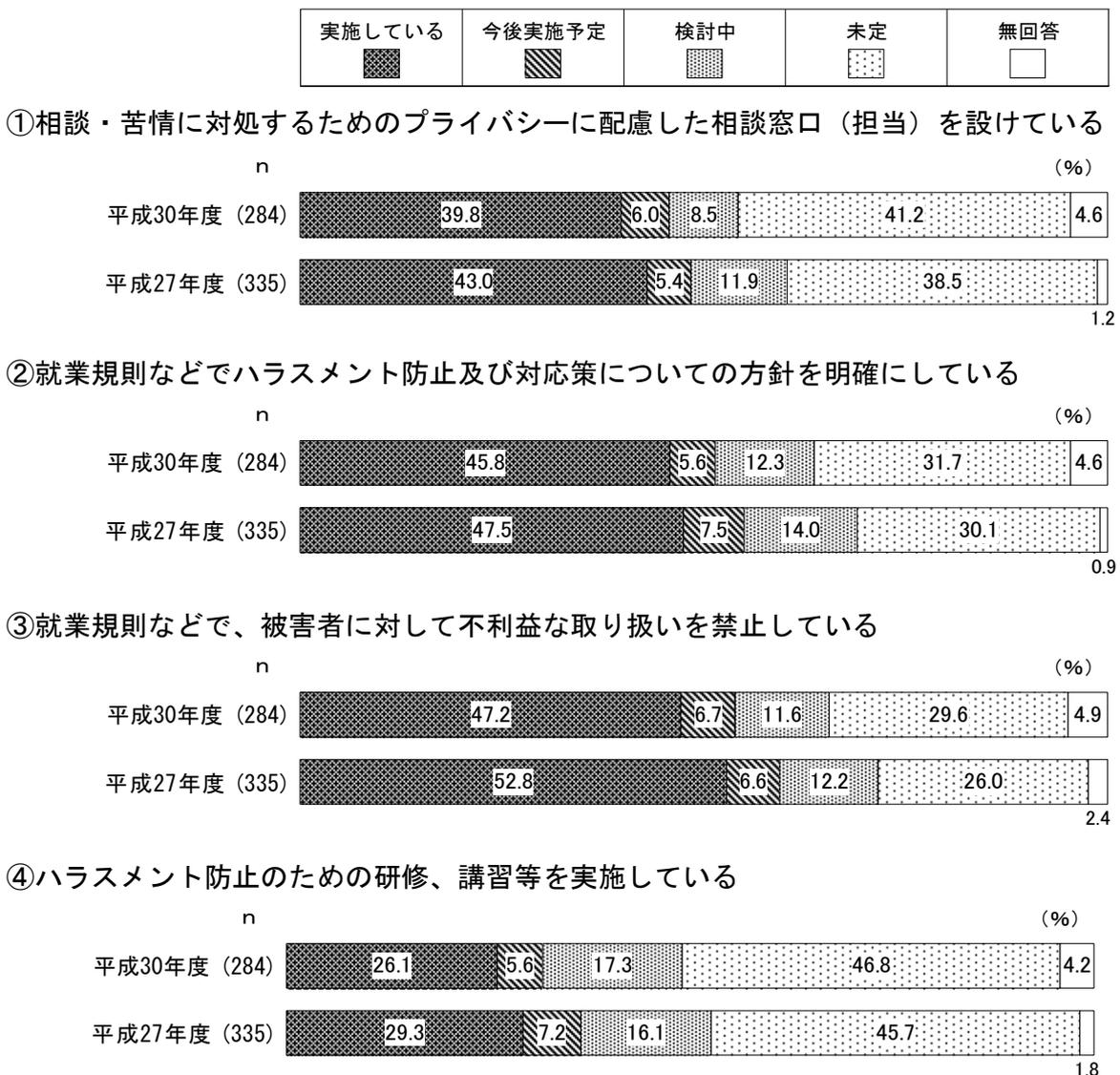
図表IV-1-23 マタニティ・ハラスメントに対する取組状況



図表Ⅳ-1-24 パタニティ・ハラスメントに対する取組状況

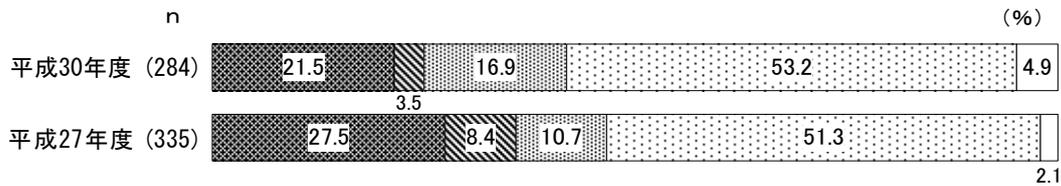


図表Ⅳ-1-25 セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況－経年比較

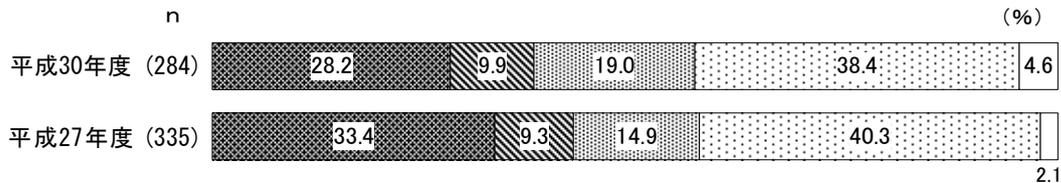


実施している ■	今後実施予定 ▨	検討中 ▤	未定 ▦	無回答 □
-------------	-------------	----------	---------	----------

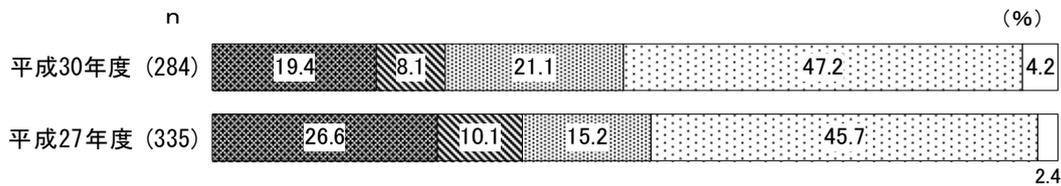
⑤社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高めている



⑥事後の対応策を適正に行う体制が整っている



⑦ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成してある



※平成27年度はセクシュアル・ハラスメントに対する取組状況のみを質問した。マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントに対する取組状況は質問していない。

【全体】

セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況を聞いたところ、「実施している」が最も高いのは「③就業規則などで、被害者に対して不利益な取り扱いを禁止している」(47.2%)で5割近くとなっており、次いで「②就業規則などでハラスメント防止及び対応策についての方針を明確にしている」(45.8%)、「①相談・苦情に対処するためのプライバシーに配慮した相談窓口(担当)を設けている」(39.8%)の順となっている。(図表IV-1-22)

マタニティ・ハラスメントに対する取組状況を聞いたところ、「実施している」は「③就業規則などで、被害者に対して不利益な取り扱いを禁止している」(40.1%)と「②就業規則などでハラスメント防止及び対応策についての方針を明確にしている」(39.4%)でともにほぼ4割と高くなっている。(図表IV-1-23)

パタニティ・ハラスメントに対する取組状況を聞いたところ、「実施している」は「②就業規則などでハラスメント防止及び対応策についての方針を明確にしている」(35.9%)と「③就業規則などで、被害者に対して不利益な取り扱いを禁止している」(35.6%)でともに3割半ばと高くなっている。(図表IV-1-24)

【経年比較】

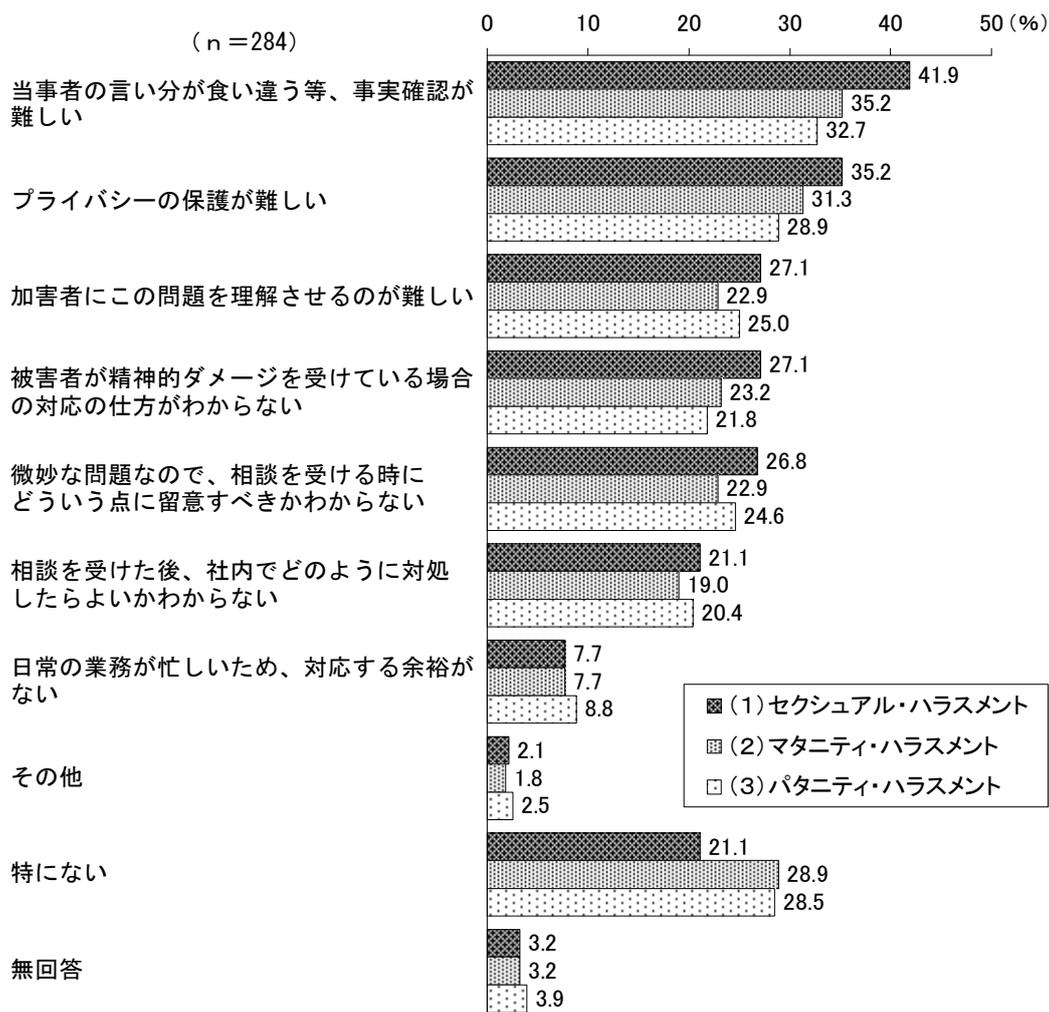
セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況を平成27年度調査と比較すると、「実施している」は「⑦ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成してある」で7.2ポイント、「⑤社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高めている」で6.0ポイント、「③就業規則などで、被害者に対して不利益な取り扱いを禁止している」で5.6ポイント、それぞれ減少している。

(図表IV-1-25)

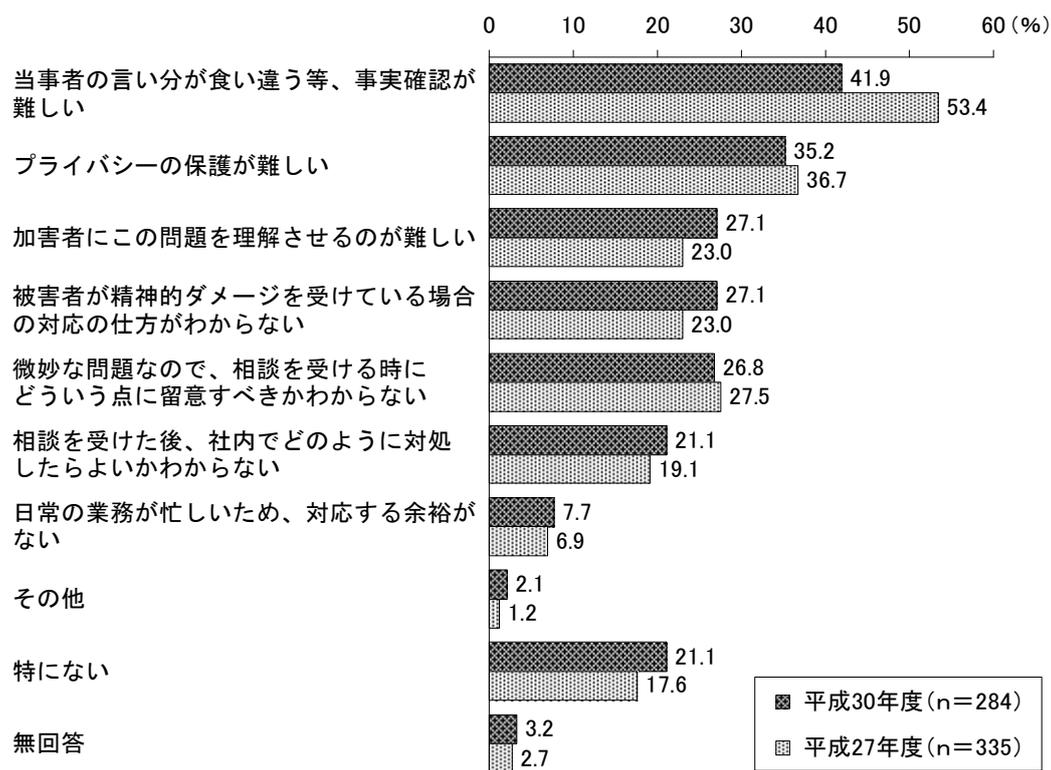
(17) セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの対応上難しいと考えること

問15 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント又はパタニティ・ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(〇はそれぞれいくつでも)

図表IV-1-26 セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの対応上難しいと考えること



図表Ⅳ-1-27 セクシュアル・ハラスメントの対応上難しいと考えること一経年比較



※平成27年度はセクシュアル・ハラスメントの対応上難しいと考えることのみを質問した。マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの対応上難しいと考えることは質問していない。

### 【全体】

セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの対応上難しいと考えることを項目別に聞いたところ、3項目いずれも「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が最も高く、次いで「プライバシーの保護が難しい」の順となっている。

(図表Ⅳ-1-26)

### 【経年比較】

セクシュアル・ハラスメントの対応上難しいと考えることを平成27年度調査と比較すると、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」は11.5ポイント減少している。一方、「加害者にこの問題を理解させるのが難しい」と「被害者が精神的ダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない」はともに4.1ポイント増加している。(図表Ⅳ-1-27)

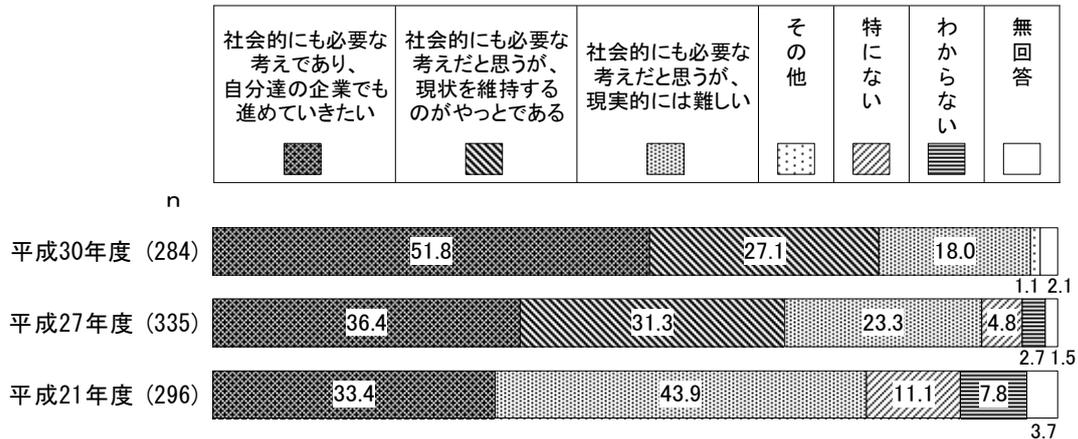
## 2. 育児や介護との両立支援

### (1) ワーク・ライフ・バランスについて

問16 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について、どのように思いますか。

(○は1つ)

図表Ⅳ-2-1 ワーク・ライフ・バランスについて一経年比較



※「社会的にも必要な考えだと思うが、現状を維持するのがやっつである」は平成27年度から追加された選択肢。

※「その他」は平成30年度から追加された選択肢。

※平成27年度以前は「特にない」と「わからない」を追加していた。

#### 【全体】

ワーク・ライフ・バランスについての考えを聞いたところ、「社会的にも必要な考えであり、自分達の企業でも進めていきたい」(51.8%)が5割を超えて最も高くなっている。「社会的にも必要な考えだと思うが、現状を維持するのがやっつである」(27.1%)は3割近く、「社会的にも必要な考えだと思うが、現実的には難しい」(18.0%)は2割近くとなっている。(図表Ⅳ-2-1)

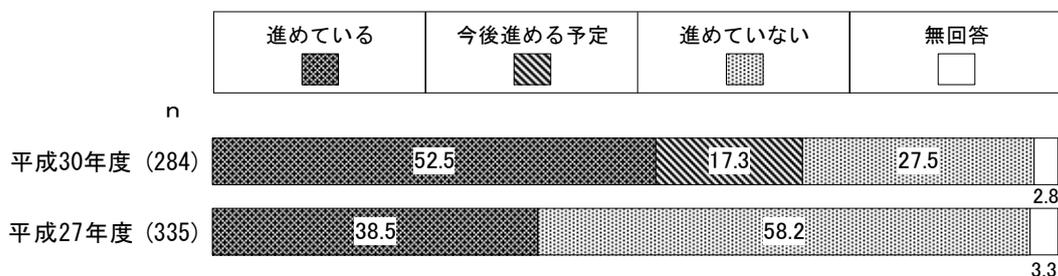
#### 【経年比較】

過去の調査と比較すると、「社会的にも必要な考えであり、自分達の企業でも進めていきたい」は平成27年度より15.4ポイント増加している。(図表Ⅳ-2-1)

## (2) ワーク・ライフ・バランス実現に向けての「働き方」の見直し状況

問17 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けて「働き方」の見直しを進めていますか。（○は1つ）

図表Ⅳ-2-2 ワーク・ライフ・バランス実現に向けての「働き方」の見直し状況－経年比較



※「今後進める予定」は平成30年度から追加された選択肢。

### 【全体】

ワーク・ライフ・バランス実現に向けての「働き方」の見直し状況を聞いたところ、「進めている」(52.5%)が5割を超えて最も高くなっている。「今後進める予定」(17.3%)は2割近くで、「進めていない」(27.5%)は3割近くとなっている。(図表Ⅳ-2-2)

### 【経年比較】

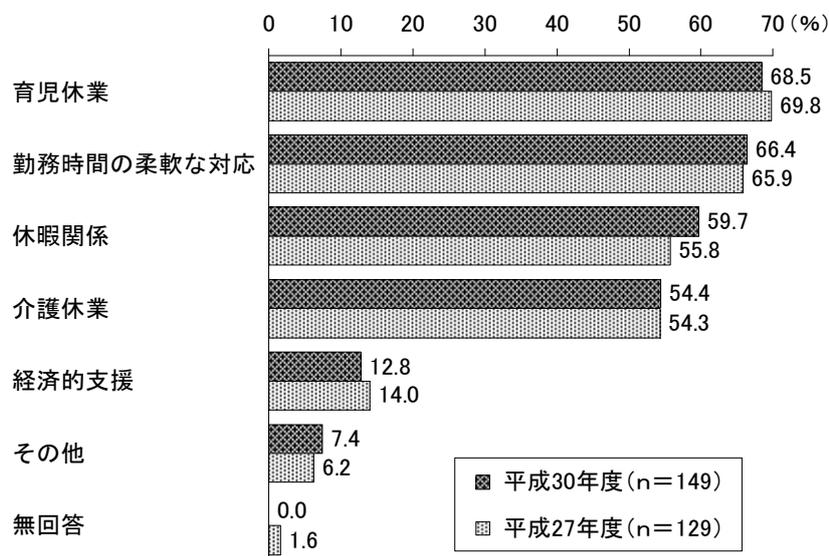
平成27年度調査と比較すると、「進めている」は14.0ポイント増加している。(図表Ⅳ-2-2)

### (3) ワーク・ライフ・バランス実現に向けて進めている内容

(問17で「進めている」と回答した場合)

問17-1 進めている内容は何ですか。(〇はいくつでも)

図表IV-2-3 ワーク・ライフ・バランス実現に向けて進めている内容—経年比較



#### 【全体】

ワーク・ライフ・バランス実現に向けての「働き方」の見直しを「進めている」と回答した事業所(149事業所)に、その内容を聞いたところ、「育児休業」(68.5%)が7割近くで最も高く、次いで「勤務時間の柔軟な対応」(66.4%)、「休暇関係」(59.7%)の順となっている。

(図表IV-2-3)

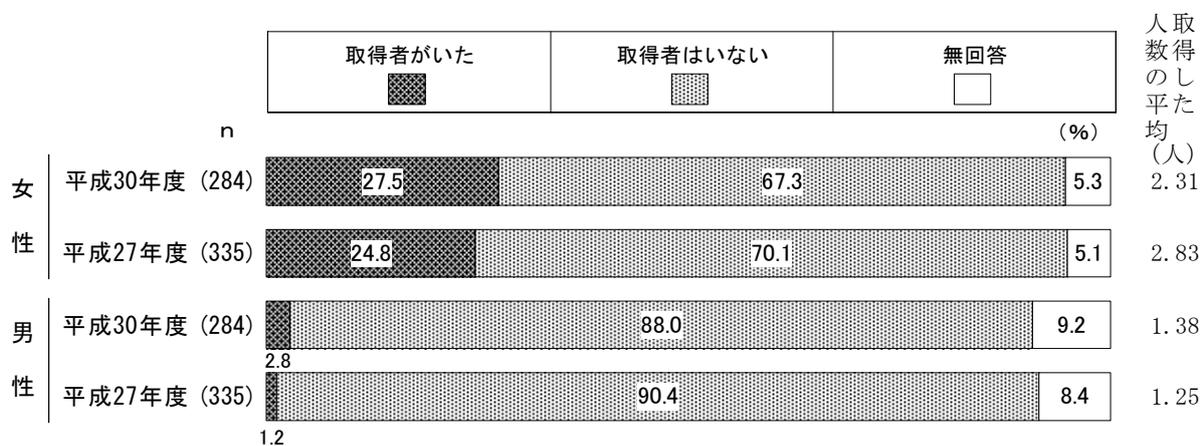
#### 【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、「休暇関係」は3.9ポイント増加している。(図表IV-2-3)

#### (4) 育児・介護休業取得状況

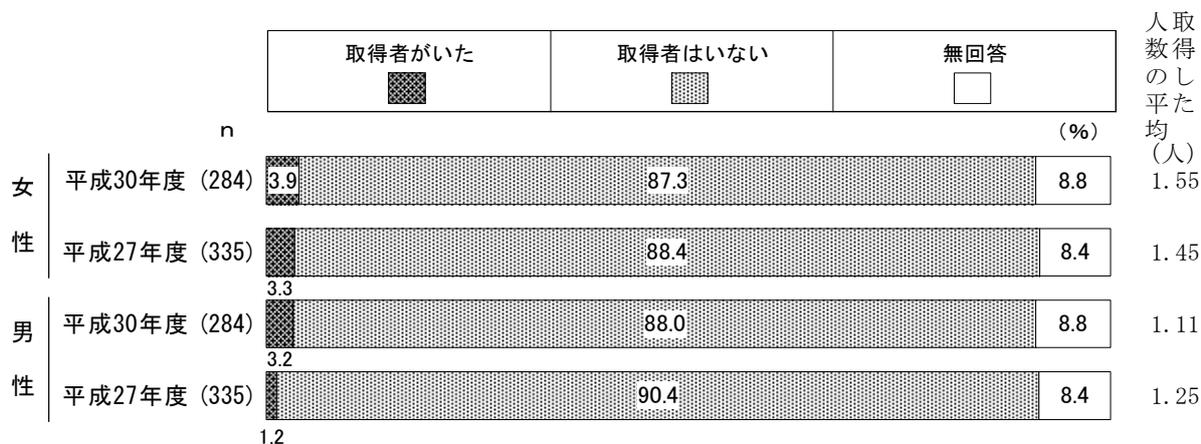
問18 貴事業所で平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間に育児休業または介護休業を取得した人はいますか。次のそれぞれの項目について、人数を記入してください。

図表IV-2-4 育児休業取得状況－性別、経年比較



※平成27年度は、平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間の育児休業取得状況

図表IV-2-5 介護休業取得状況－性別、経年比較



※平成27年度は、平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間の介護休業取得状況

#### 【性別】

平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間に育児休業を取得した人がいるか聞いたところ、「取得者がいた」は女性（27.5%）で3割近く、男性で2.8%となっている。（図表IV-2-4）

平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間に介護休業を取得した人がいるか聞いたところ、「取得者がいた」は女性で3.9%、男性で3.2%となっている。（図表IV-2-5）

#### 【性別、経年比較】

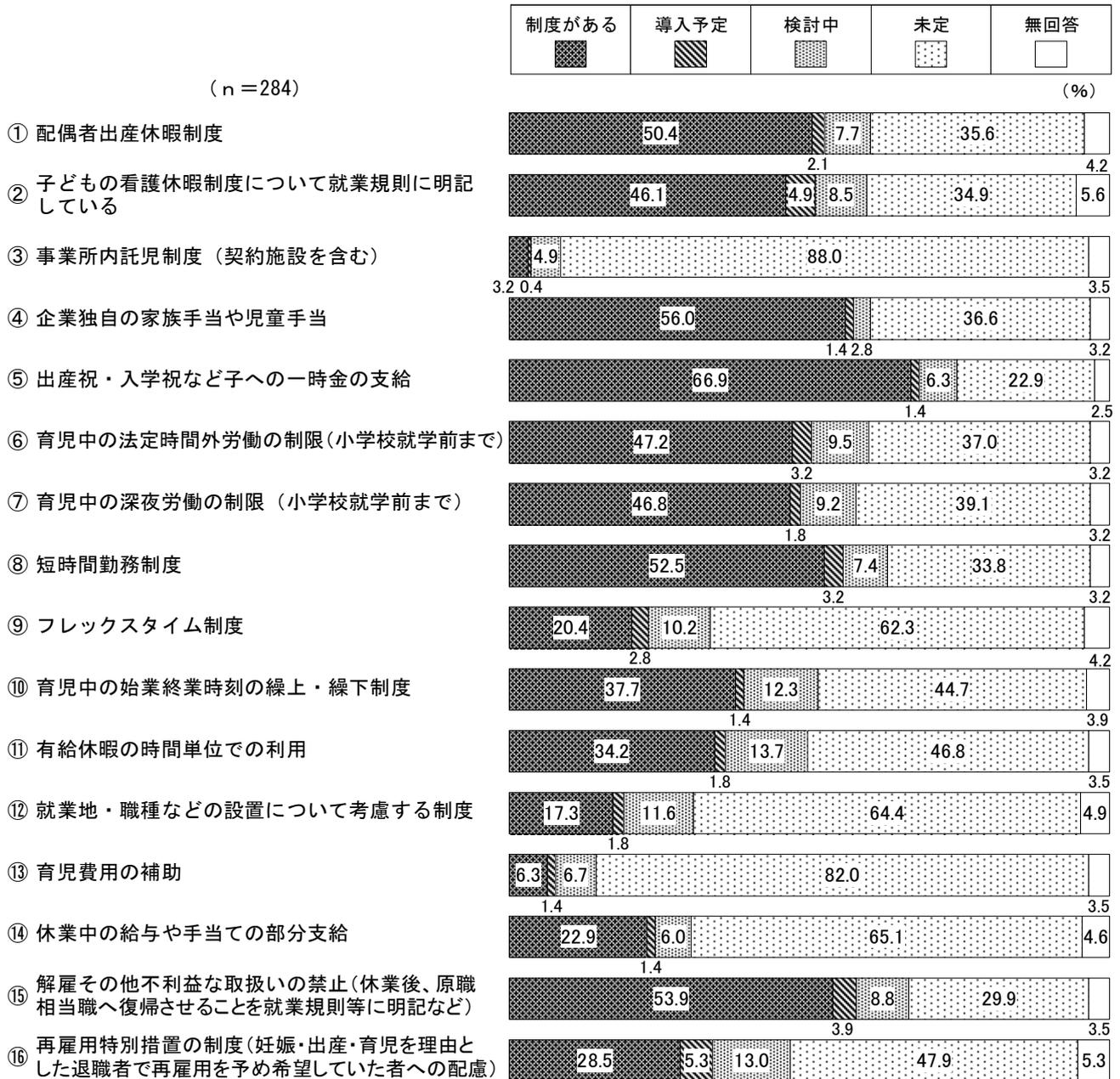
平成27年度調査と比較すると、育児休業の「取得者がいた」は女性で2.7ポイント増加している。（図表IV-2-4）

また、介護休業の「取得者がいた」は男性で2.0ポイント増加している。（図表IV-2-5）

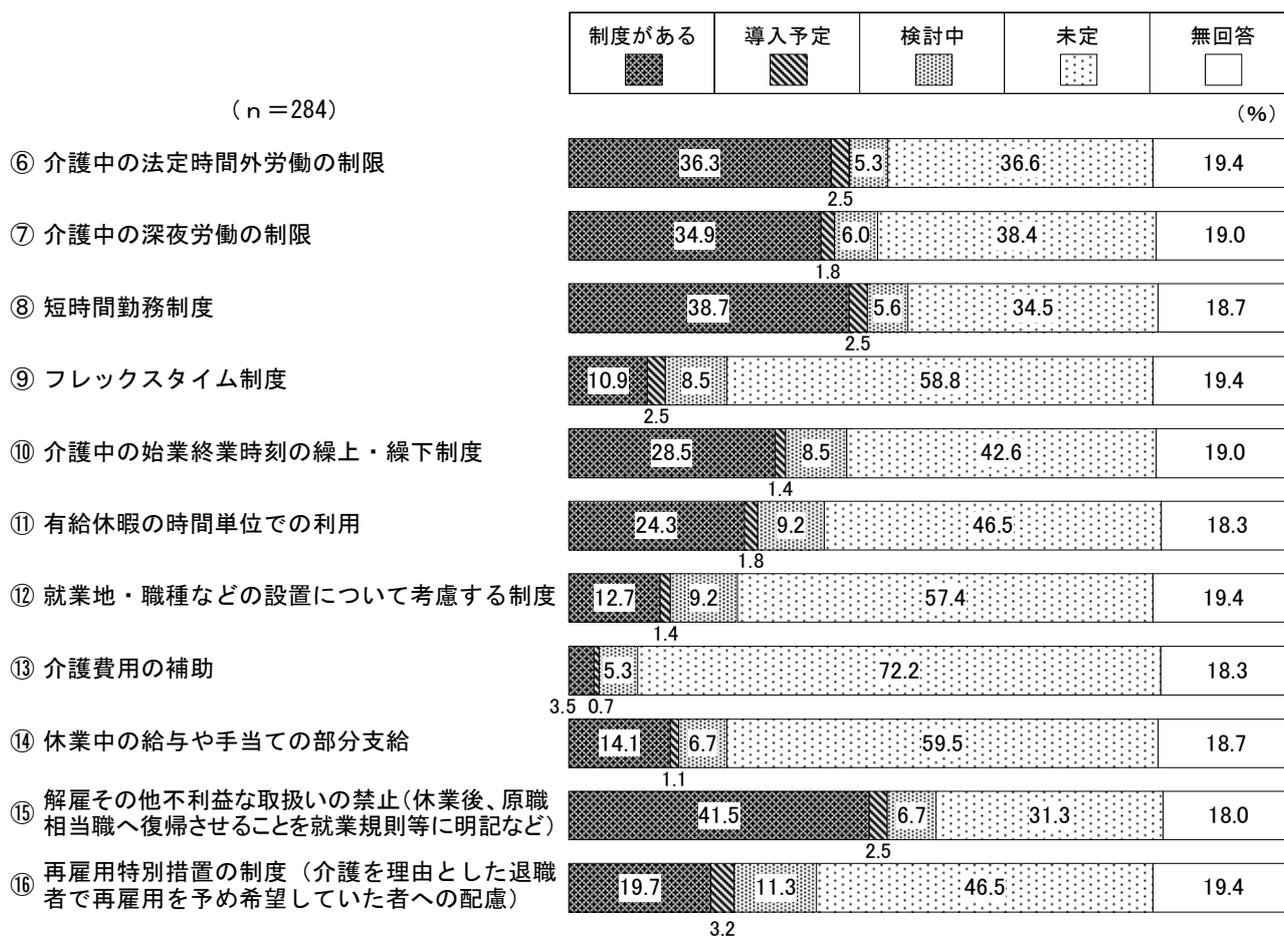
(5) 育児・介護制度の規定状況

問19 貴事業所において、育児・介護に関する次の各制度がある場合には「制度がある」に、制度がない場合には「導入予定」「検討中」「未定」のいずれかに○をつけてください。  
(○はそれぞれ1つ)

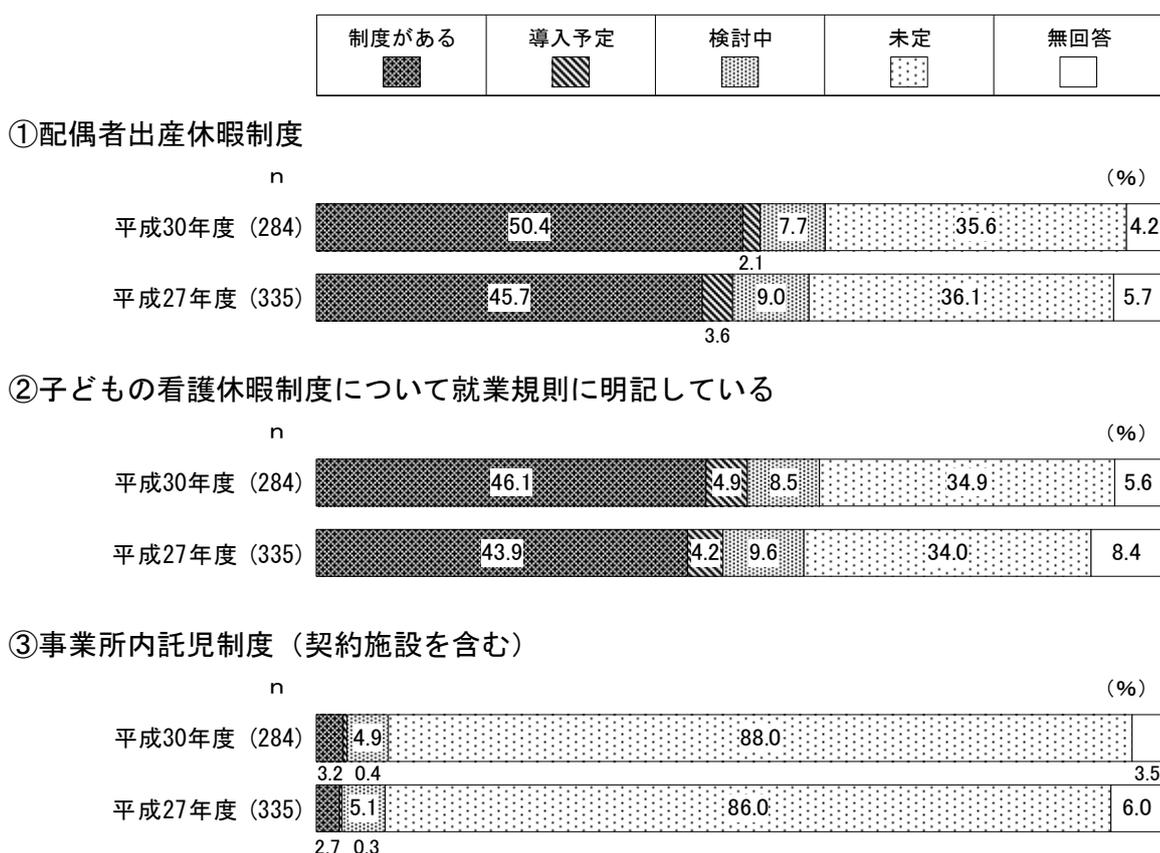
図表IV-2-6 育児制度の規定状況



図表Ⅳ-2-7 介護制度の規定状況

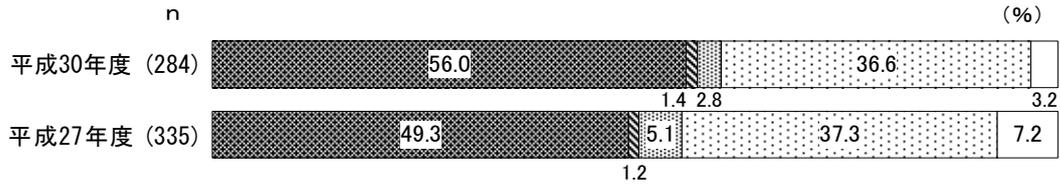


図表Ⅳ-2-8 育児制度の規定状況一経年比較

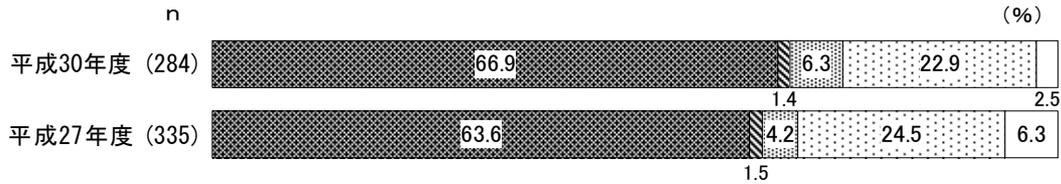




④企業独自の家族手当や児童手当

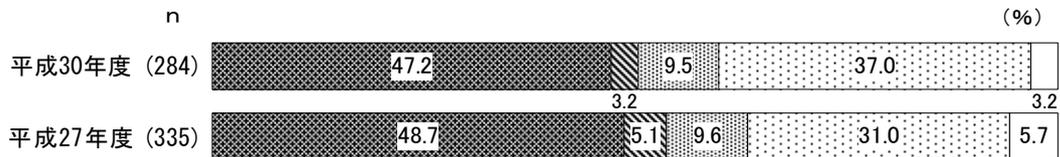


⑤出産祝・入学祝など子への一時金の支給



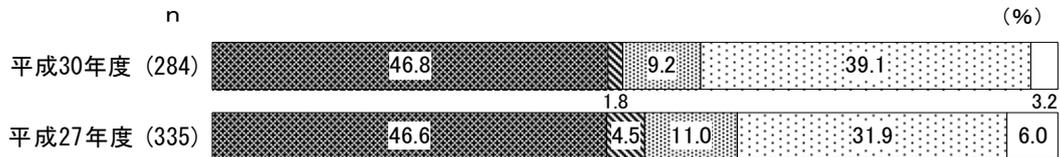
⑥育児中の法定時間外労働の制限（小学校就学前まで）

※平成27年度は「育児中の所定労働の制限（法定小学校就学前まで）」としていた。

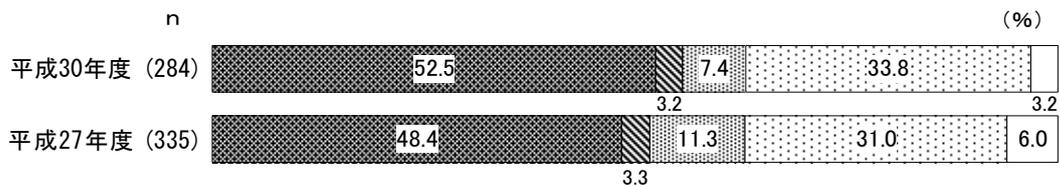


⑦育児中の深夜労働の制限（小学校就学前まで）

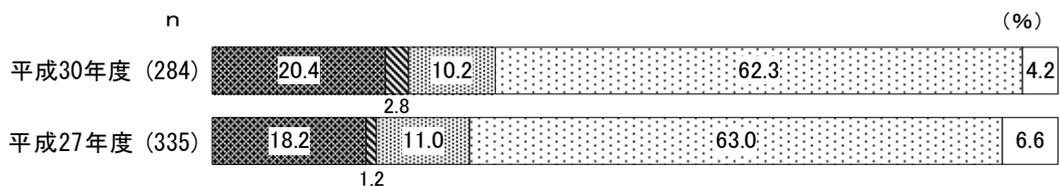
※平成27年度は「育児中の深夜労働の制限（法定小学校就学前まで）」としていた。



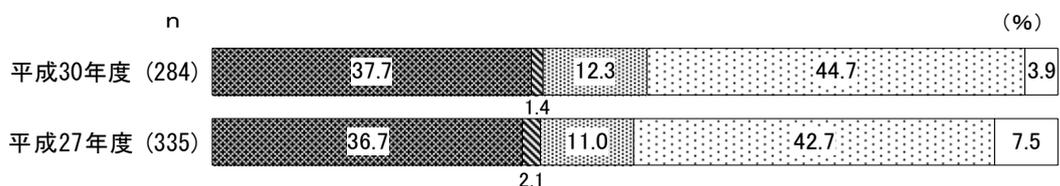
⑧短時間勤務制度



⑨フレックスタイム制度

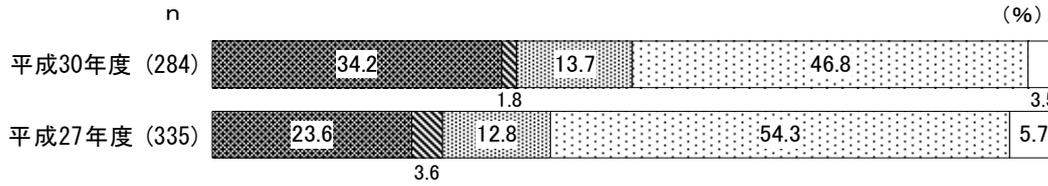


⑩育児中の始業終業時刻の繰上・繰下制度

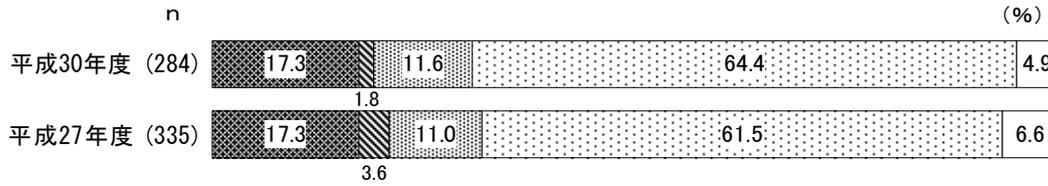




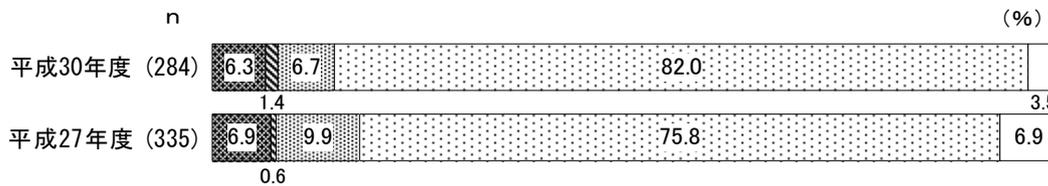
⑪有給休暇の時間単位での利用



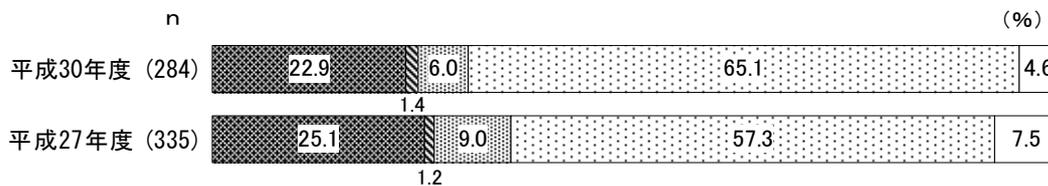
⑫就業地・職種などの設置について考慮する制度



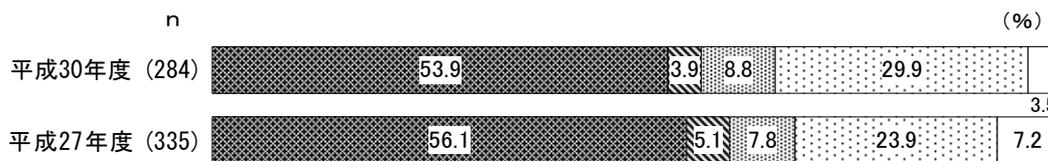
⑬育児費用の補助



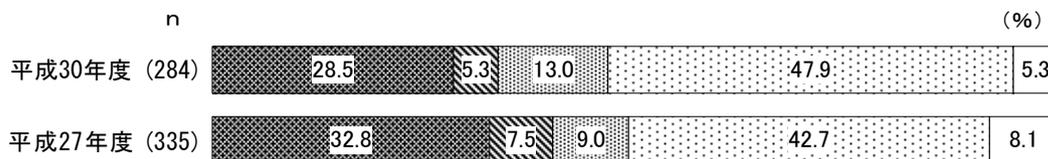
⑭休業中の給与や手当の部分支給



⑮解雇その他不利益な取扱いの禁止(休業後、原職相当職へ復帰させることを就業規則等に明記など)



⑯再雇用特別措置の制度(妊娠・出産・育児を理由とした退職者で再雇用を予め希望していた者への配慮)

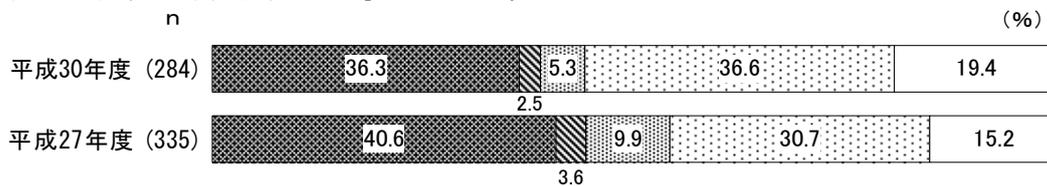


図表IV-2-9 介護制度の規定状況—経年比較

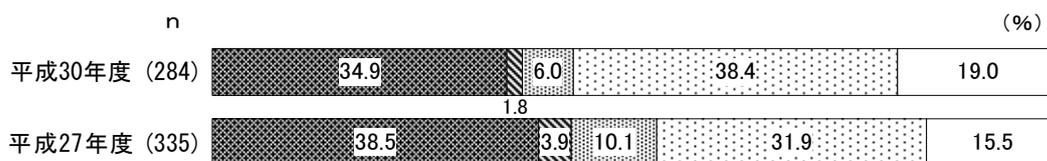


⑥介護中の法定時間外労働の制限

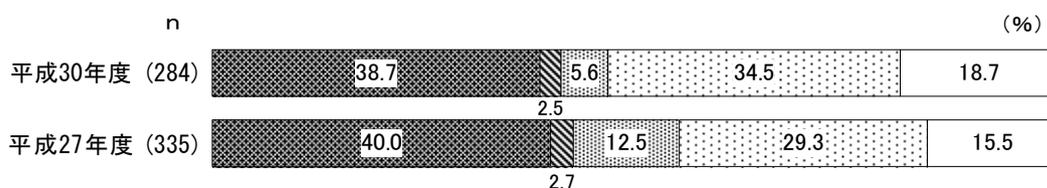
※平成27年度は「介護中の所定労働の制限」としていた。



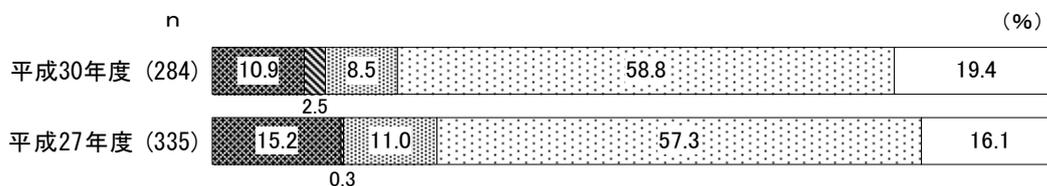
⑦介護中の深夜労働の制限



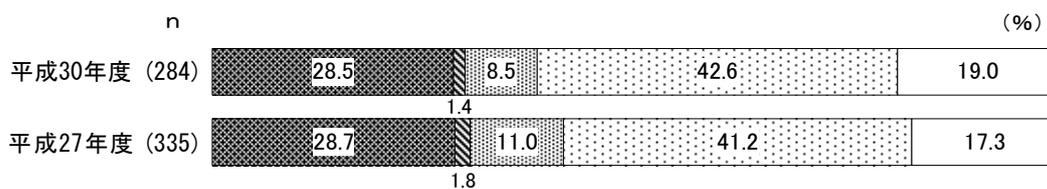
⑧短時間勤務制度



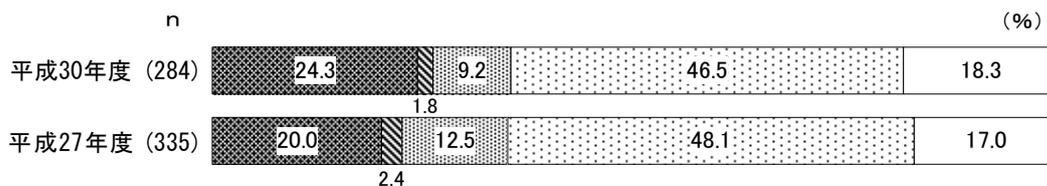
⑨フレックスタイム制度



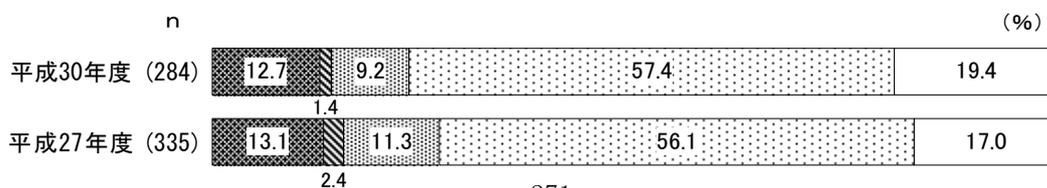
⑩介護中の始業終業時刻の繰上・繰下制度

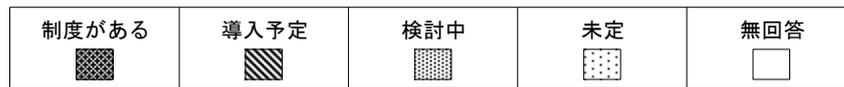


⑪有給休暇の時間単位での利用

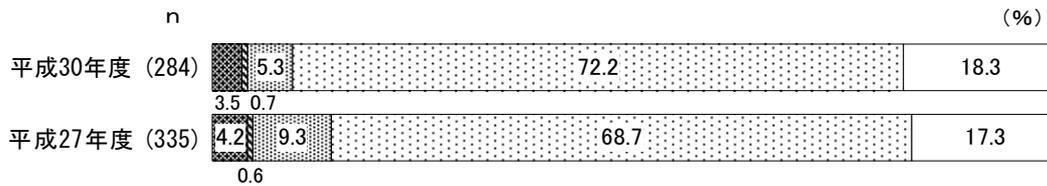


⑫就業地・職種などの設置について考慮する制度

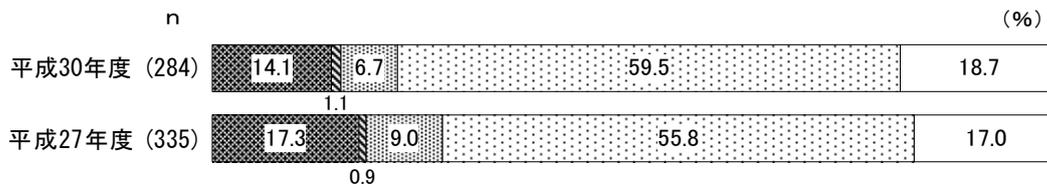




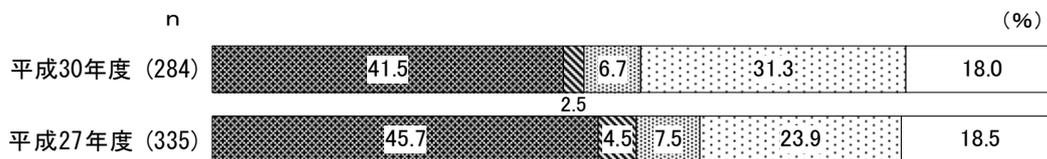
### ⑬介護費用の補助



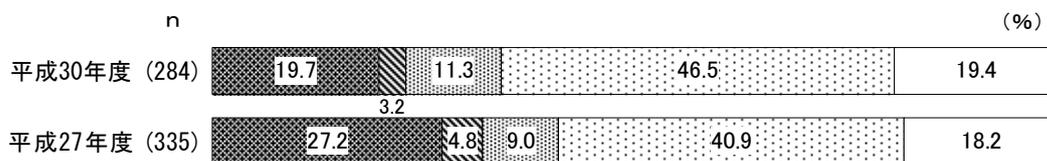
### ⑭休業中の給与や手当の部分支給



### ⑮解雇その他不利益な取扱いの禁止(休業後、原職相当職へ復帰させることを就業規則等に明記など)



### ⑯再雇用特別措置の制度(介護を理由とした退職者で再雇用を予め希望していた者への配慮)



## 【全体】

育児制度の規定状況を聞いたところ、「制度がある」が最も高いのは「⑤出産祝・入学祝など子への一時金の支給」(66.9%)で7割近くとなっており、次いで「④企業独自の家族手当や児童手当」(56.0%)、「⑮解雇その他不利益な取扱いの禁止」(53.9%)の順となっている。

(図表IV-2-6)

介護制度の規定状況を聞いたところ、「制度がある」が最も高いのは「⑮解雇その他不利益な取扱いの禁止」(41.5%)で4割を超えており、次いで「⑧短時間勤務制度」(38.7%)、「⑥介護中の法定時間外労働の制限」(36.3%)の順となっている。(図表IV-2-7)

## 【経年比較】

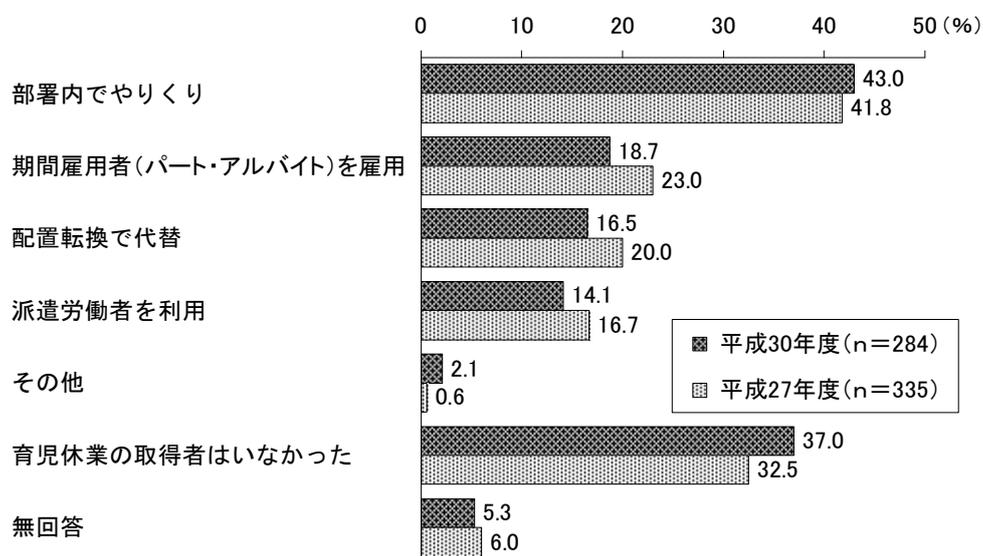
育児制度の規定状況を平成27年度調査と比較すると、「制度がある」は「⑪有給休暇の時間単位での利用」で10.6ポイント、「④企業独自の家族手当や児童手当」で6.7ポイント、ともに増加している。(図表IV-2-8)

介護制度の規定状況を平成27年度調査と比較すると、「制度がある」は「⑯再雇用特別措置の制度」で7.5ポイント減少している。(図表IV-2-9)

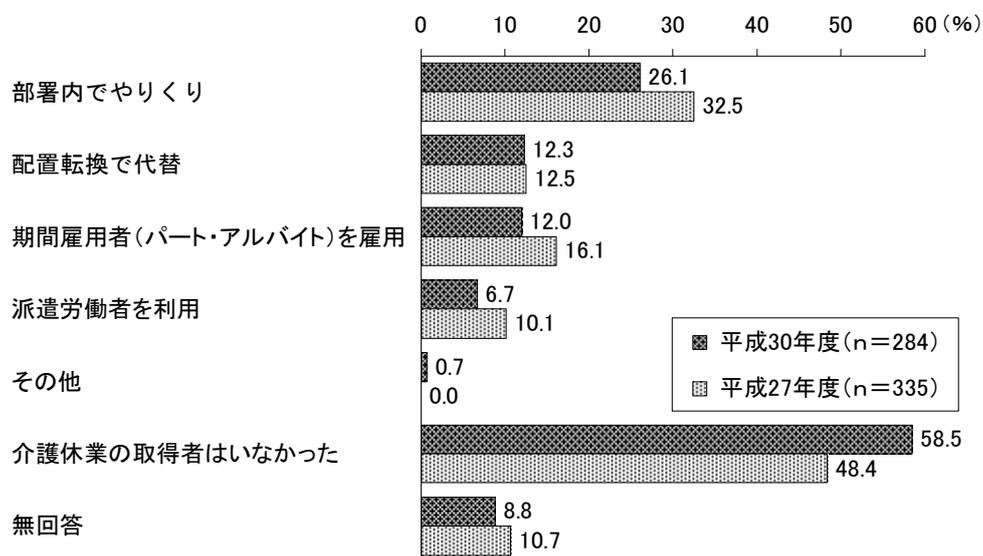
## (6) 育児・介護休業中の労働者の代替方法

問20 貴事業所において、育児・介護休業中の労働者の代替要員をどのように確保しましたか、あるいは確保する予定（確保したい）ですか。（〇はいくつでも）

図表IV-2-10 育児休業中の労働者の代替方法—経年比較



図表IV-2-11 介護休業中の労働者の代替方法—経年比較



### 【全体】

育児休業中の労働者の代替方法を聞いたところ、「部署内でやりくり」(43.0%)が4割を超えて最も高く、次いで「期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用」(18.7%)、「配置転換で代替」(16.5%)の順となっている。(図表IV-2-10)

介護休業中の労働者の代替方法を聞いたところ、「部署内でやりくり」(26.1%)が2割半ばで最も高く、次いで「配置転換で代替」(12.3%)、「期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用」(12.0%)の順となっている。(図表IV-2-11)

### 【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、育児休業では「期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用」が4.3ポイント減少している。「育児休業の取得者はいなかった」は4.5ポイント増加している。

(図表IV-2-10)

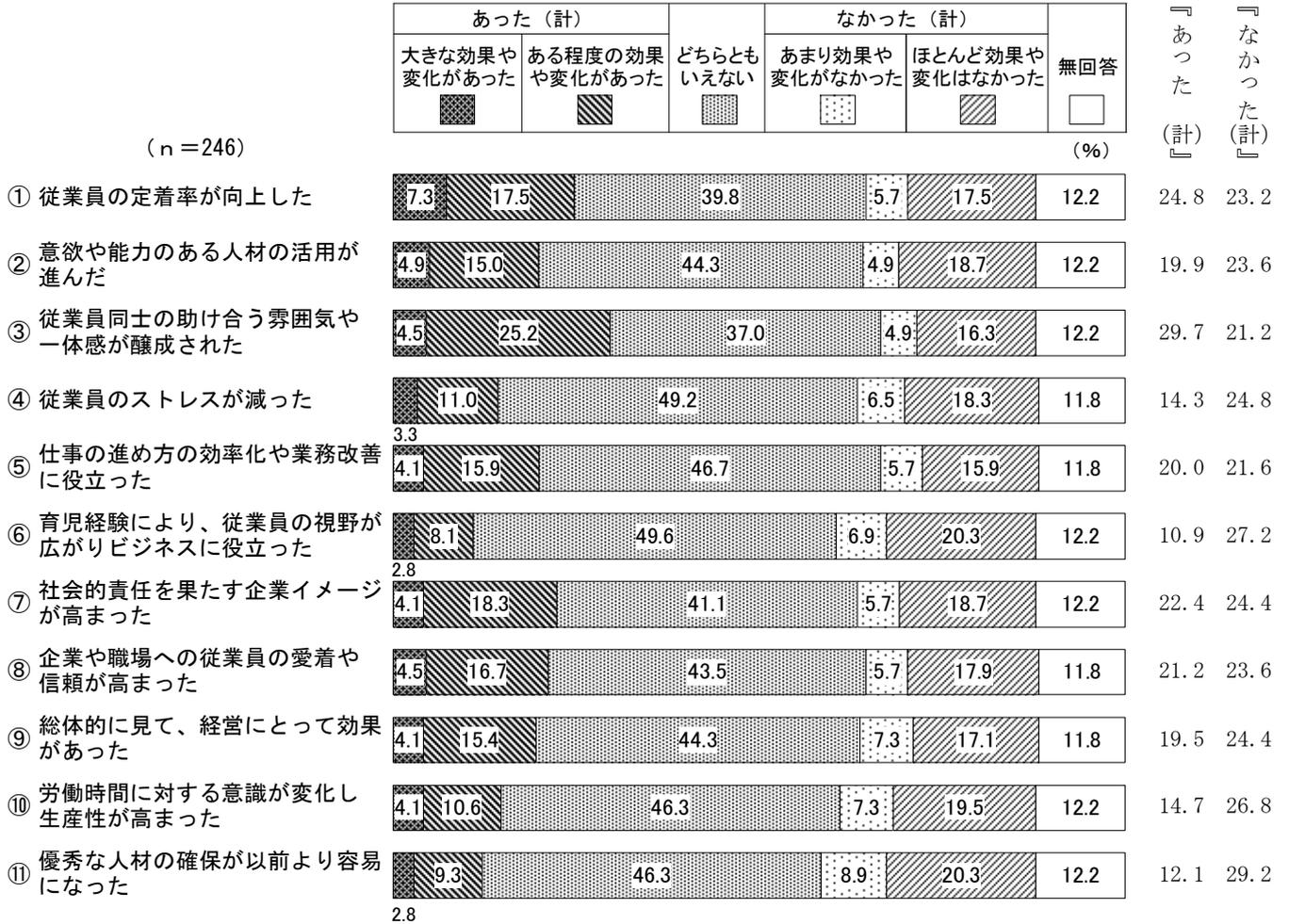
介護休業では「部署内でやりくり」が6.4ポイント、「期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用」が4.1ポイント、ともに減少している。「介護休業の取得者はいなかった」は10.1ポイント増加している。(図表IV-2-11)

(7) 両立支援策の効果や変化

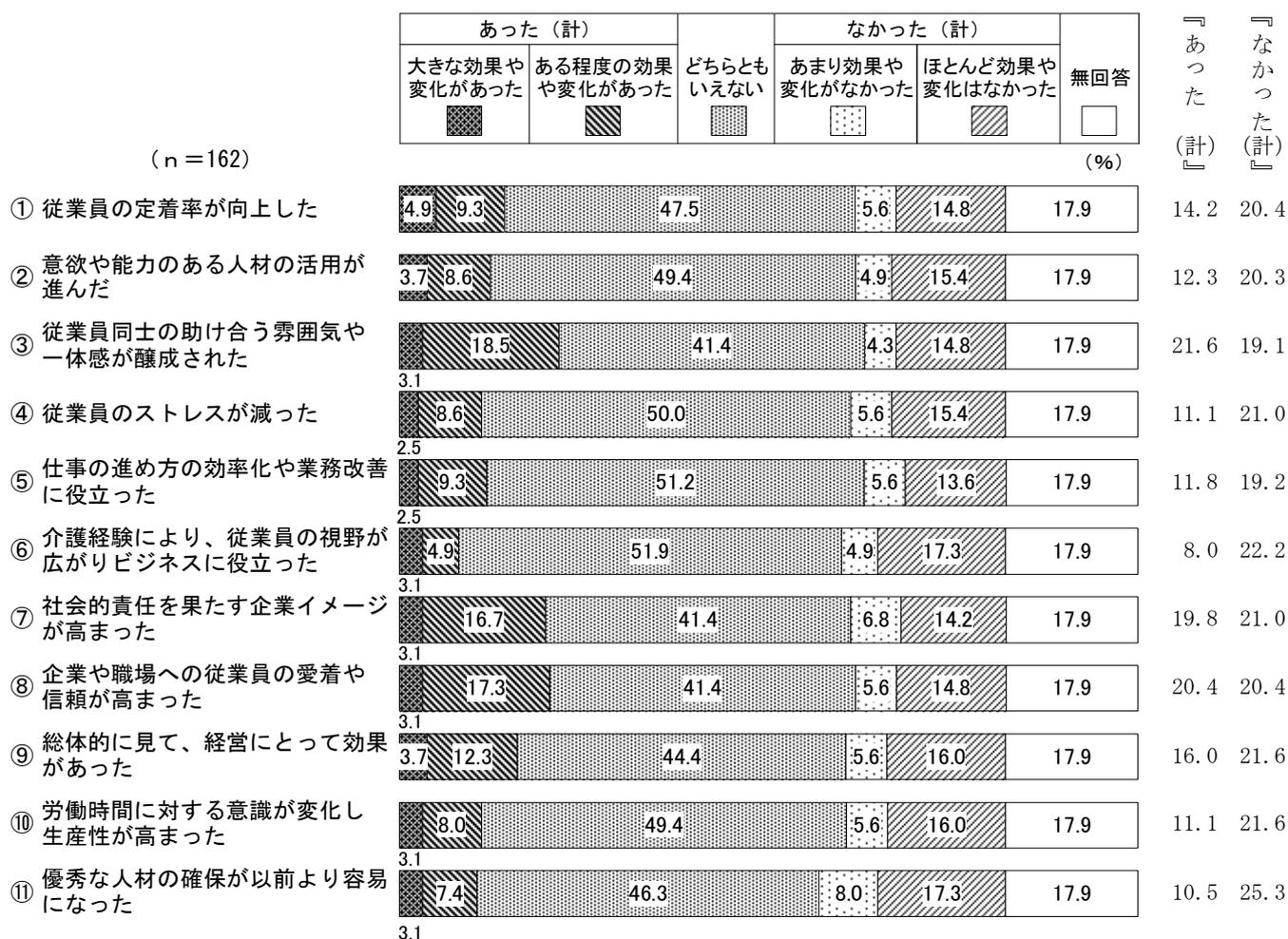
(問19で1つでも「制度がある」を育児、介護でそれぞれ回答した場合)

問21 育児・介護に関わる両立支援策(問19)を導入・実施したことによってどのような効果や変化がありましたか。(〇はそれぞれ1つ)

図表Ⅳ-2-12 育児に関わる両立支援策の効果や変化



図表Ⅳ-2-13 介護に関わる両立支援策の効果や変化

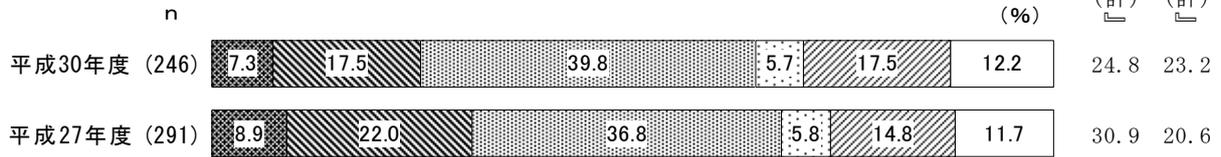


図表Ⅳ-2-14 育児に関わる両立支援策の効果や変化一経年比較

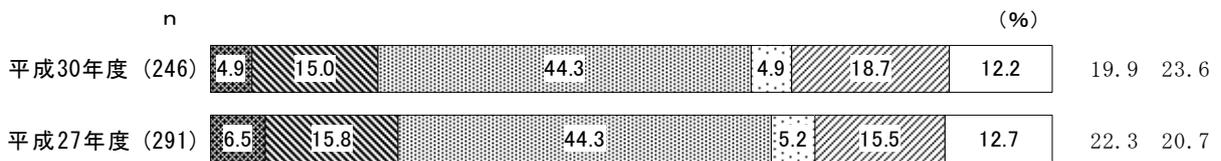
あった (計)		どちらとも いえない	なかった (計)		無回答
大きな効果や 変化があった	ある程度の効果 や変化があった		あまり効果や 変化がなかった	ほとんど効果や 変化はなかった	

『  
あ  
っ  
た  
(計)  
』  
『  
な  
か  
っ  
た  
(計)  
』

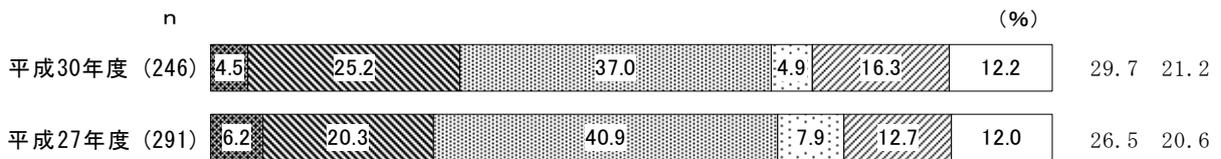
①従業員の定着率が向上した



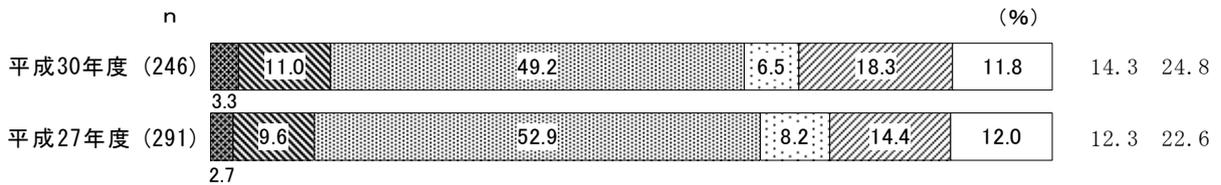
②意欲や能力のある人材の活用が進んだ



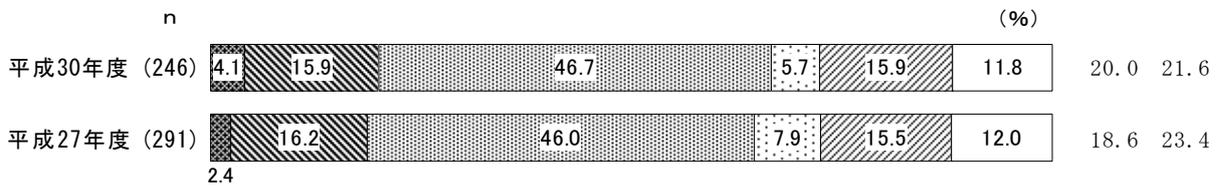
③従業員同士の助け合う雰囲気や一体感が醸成された



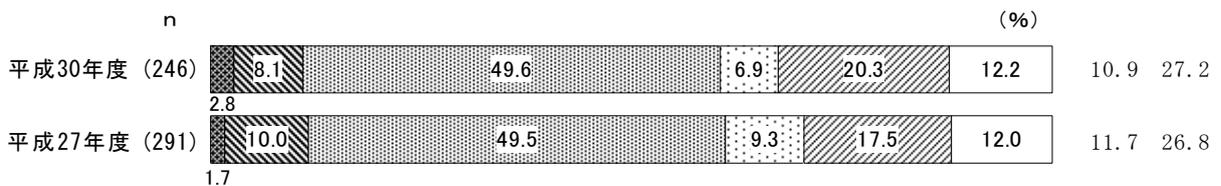
④従業員のストレスが減った



⑤仕事の進め方の効率化や業務改善に役立った



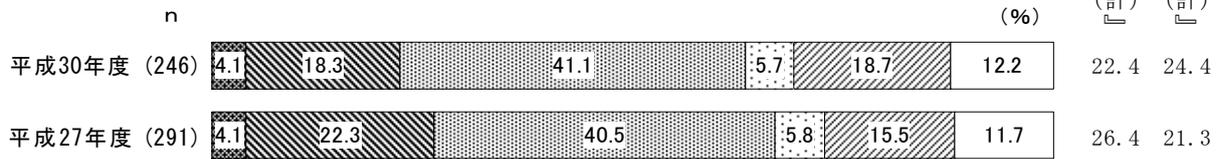
⑥育児経験により、従業員の視野が広がりビジネスに役立った



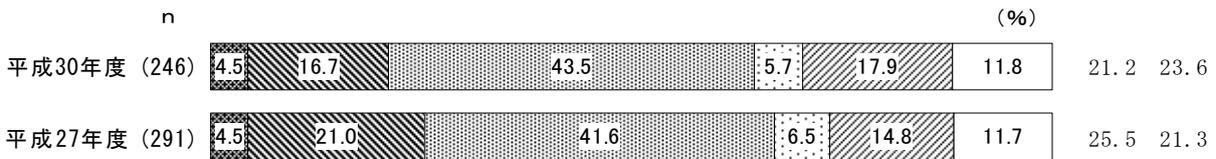
あった (計)		どちらとも いえない	なかった (計)		無回答
大きな効果や 変化があった	ある程度の効果 や変化があった		あまり効果や 変化がなかった	ほとんど効果や 変化はなかった	

『  
あ  
っ  
た  
(計)  
』  
『  
な  
か  
っ  
た  
(計)  
』

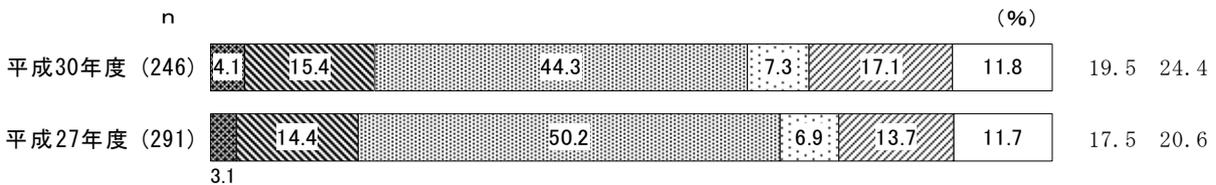
⑦社会的責任を果たす企業イメージが高まった



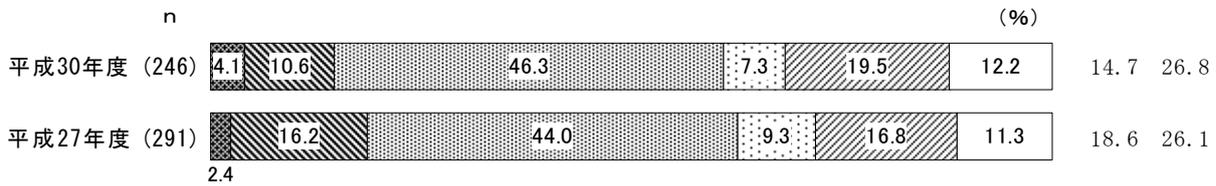
⑧企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった



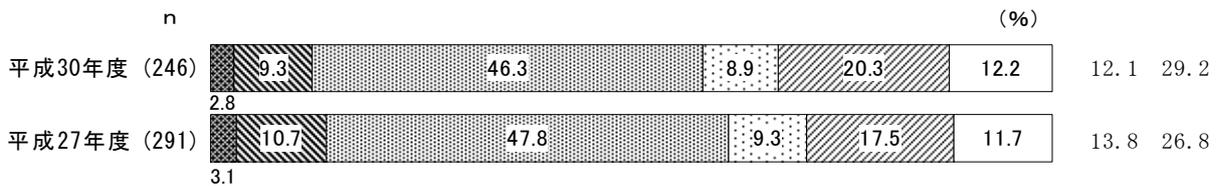
⑨総体的に見て、経営にとって効果があった



⑩労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった



⑪優秀な人材の確保が以前より容易になった

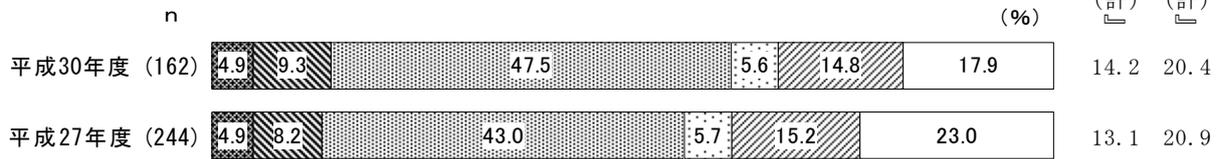


図表Ⅳ-2-15 介護に関わる両立支援策の効果や変化一経年比較

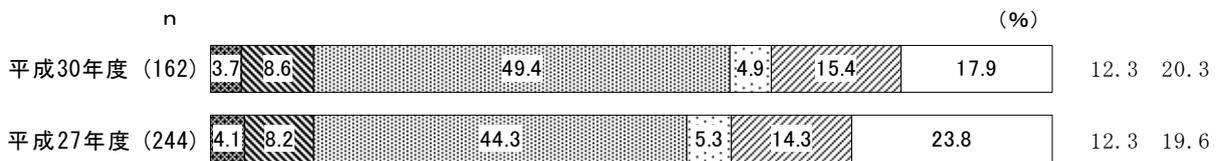
あった (計)		どちらとも いえない	なかった (計)		無回答
大きな効果や 変化があった	ある程度の効果 や変化があった		あまり効果や 変化がなかった	ほとんど効果や 変化はなかった	

『  
あ  
っ  
た  
(計)  
』  
『  
な  
か  
っ  
た  
(計)  
』

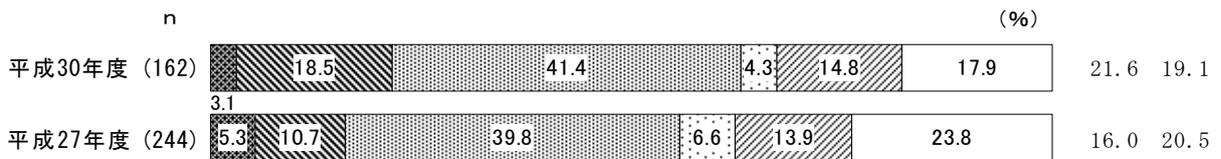
①従業員の定着率が向上した



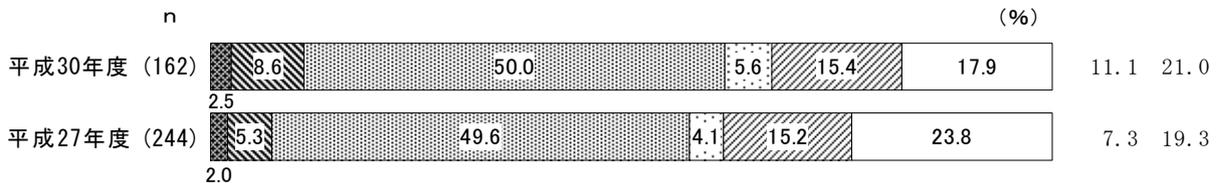
②意欲や能力のある人材の活用が進んだ



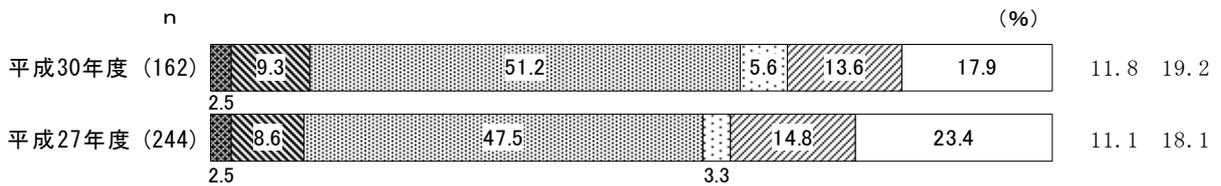
③従業員同士の助け合う雰囲気や一体感が醸成された



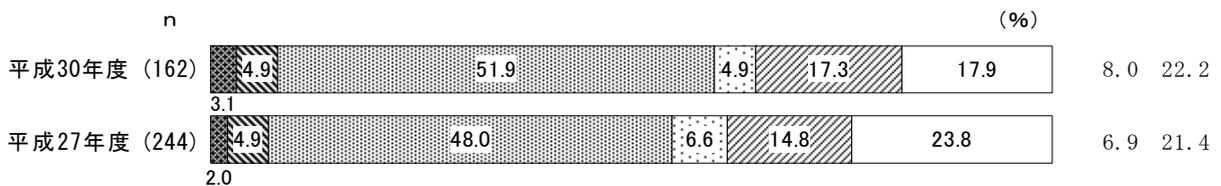
④従業員のストレスが減った



⑤仕事の進め方の効率化や業務改善に役立った



⑥介護経験により、従業員の視野が広がりビジネスに役立った

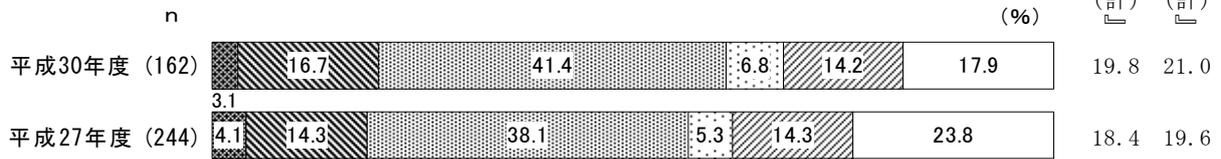


あった (計)		どちらとも いえない	なかった (計)		無回答
大きな効果や 変化があった	ある程度の効果 や変化があった		あまり効果や 変化がなかった	ほとんど効果や 変化はなかった	

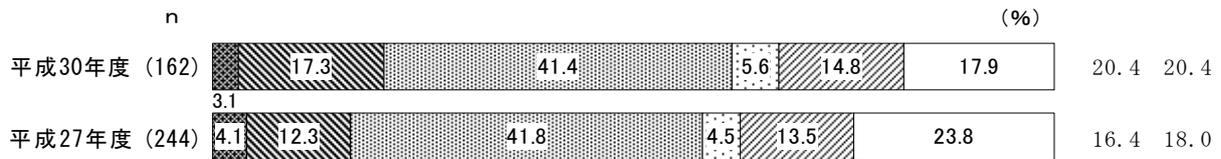
『  
あ  
っ  
た  
(計)』

『  
な  
か  
っ  
た  
(計)』

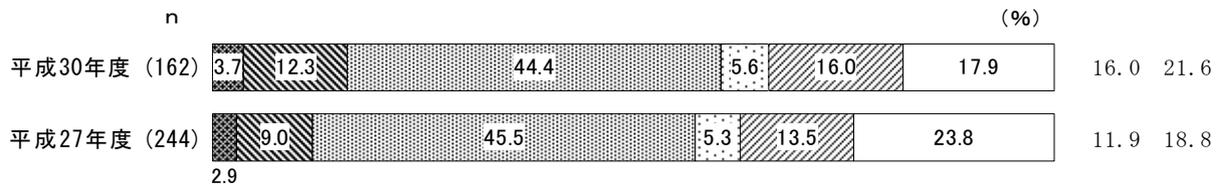
⑦社会的責任を果たす企業イメージが高まった



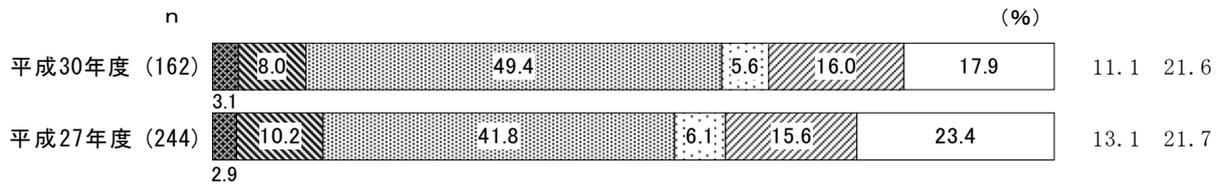
⑧企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった



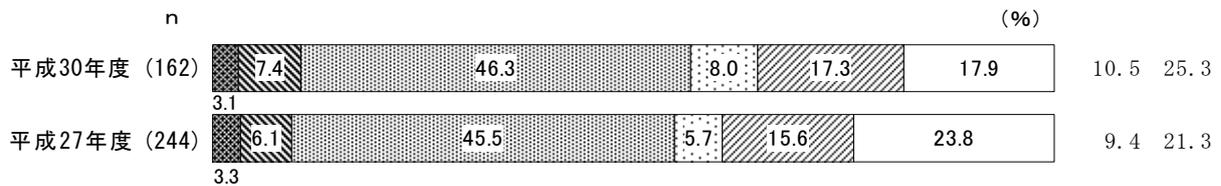
⑨総体的に見て、経営にとって効果があった



⑩労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった



⑪優秀な人材の確保が以前より容易になった



## 【全体】

育児に関わる両立支援策の効果や変化を聞いたところ、「大きな効果や変化があった」と「ある程度の効果や変化があった」を合わせた『あった（計）』の割合が最も高いのは③従業員同士の助け合う雰囲気や一体感が醸成された（29.7%）で3割となっており、次いで①従業員の定着率が向上した（24.8%）、⑦社会的責任を果たす企業イメージが高まった（22.4%）の順となっている。

一方、「ほとんど効果や変化はなかった」と「あまり効果や変化がなかった」を合わせた『なかった（計）』の割合が最も高いのは⑩優秀な人材の確保が以前より容易になった（29.2%）がほぼ3割となっており、次いで⑥育児経験により、従業員の視野が広がりビジネスに役立った（27.2%）、⑩労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった（26.8%）の順となっている。（図表IV-2-12）

介護に関わる両立支援策の効果や変化を聞いたところ、『あった（計）』の割合が最も高いのは③従業員同士の助け合う雰囲気や一体感が醸成された（21.6%）で2割を超えており、次いで⑧企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった（20.4%）で2割となっている。

一方、『なかった（計）』の割合が最も高いのは⑩優秀な人材の確保が以前より容易になった（25.3%）が2割半ばとなっており、次いで⑥介護経験により、従業員の視野が広がりビジネスに役立った（22.2%）、⑨総体的に見て、経営にとって効果があった（21.6%）、⑩労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった（21.6%）の順となっている。（図表IV-2-13）

## 【経年比較】

育児に関わる両立支援策の効果や変化を平成27年度調査と比較すると、『あった（計）』は①従業員の定着率が向上したで6.1ポイント、⑧企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まったで4.3ポイント、⑦社会的責任を果たす企業イメージが高まったで4.0ポイント、それぞれ減少している。

（図表IV-2-14）

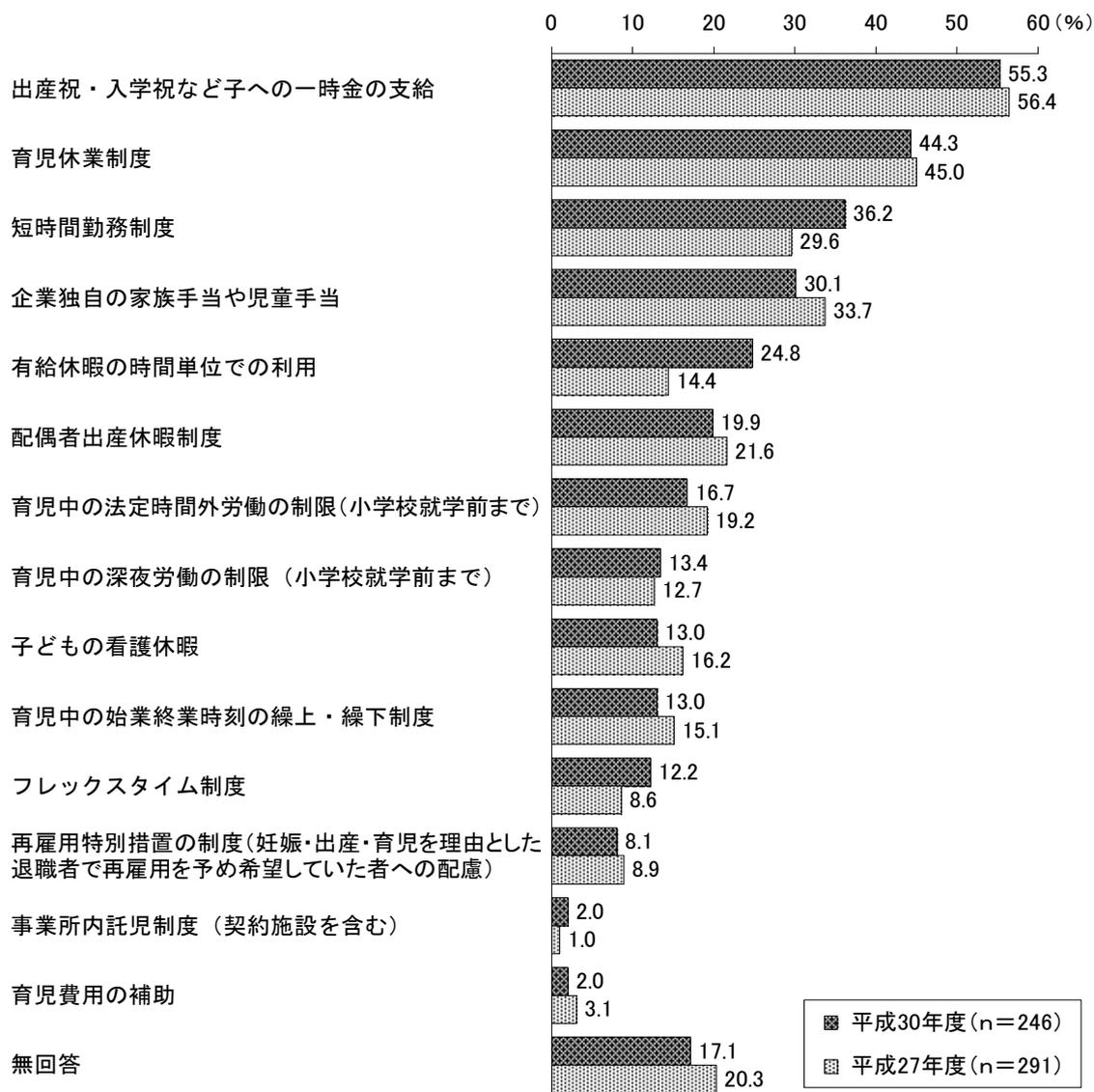
介護に関わる両立支援策の効果や変化を平成27年度調査と比較すると、『あった（計）』は③従業員同士の助け合う雰囲気や一体感が醸成されたで5.6ポイント、⑨総体的に見て、経営にとって効果があったで4.1ポイント、⑧企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まったで4.0ポイント、それぞれ増加している。（図表IV-2-15）

## (8) 両立支援策の利用制度

(問19で1つでも「制度がある」を育児、介護でそれぞれ回答した場合)

問22 育児・介護に関する両立支援策のうち、貴事業所においてよく利用されているものは何ですか。(〇はいくつでも)

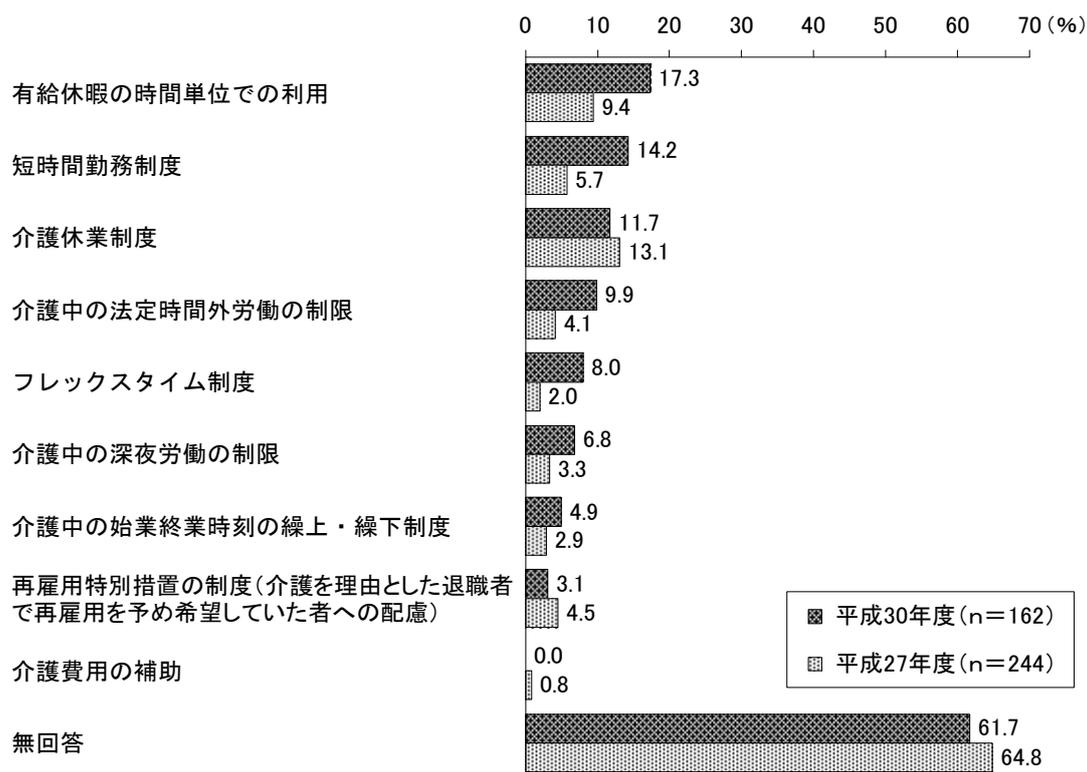
図表Ⅳ-2-16 育児に関する両立支援策の利用制度一経年比較



※平成27年度は「育児中の法定時間外労働の制限(小学校就学前まで)」を「育児中の所定外労働の制限(法定小学校就学まで)」としていた。

※平成27年度は「育児中の深夜労働の制限(小学校就学前まで)」を「育児中の深夜労働の制限(法定小学校就学まで)」としていた。

図表Ⅳ-2-17 介護に関する両立支援策の利用制度一経年比較



※平成27年度は「介護中の法定時間外労働の制限」を「介護中の所定外労働の制限」としていた。

### 【全体】

育児に関する両立支援策の利用制度を聞いたところ、「出産祝・入学祝など子への一時金の支給」(55.3%)が5割半ばで最も高く、次いで「育児休業制度」(44.3%)、「短時間勤務制度」(36.2%)の順となっている。(図表Ⅳ-2-16)

介護に関する両立支援策の利用制度を聞いたところ、「有給休暇の時間単位での利用」(17.3%)が2割近くで最も高く、次いで「短時間勤務制度」(14.2%)、「介護休業制度」(11.7%)の順となっている。(図表Ⅳ-2-17)

### 【経年比較】

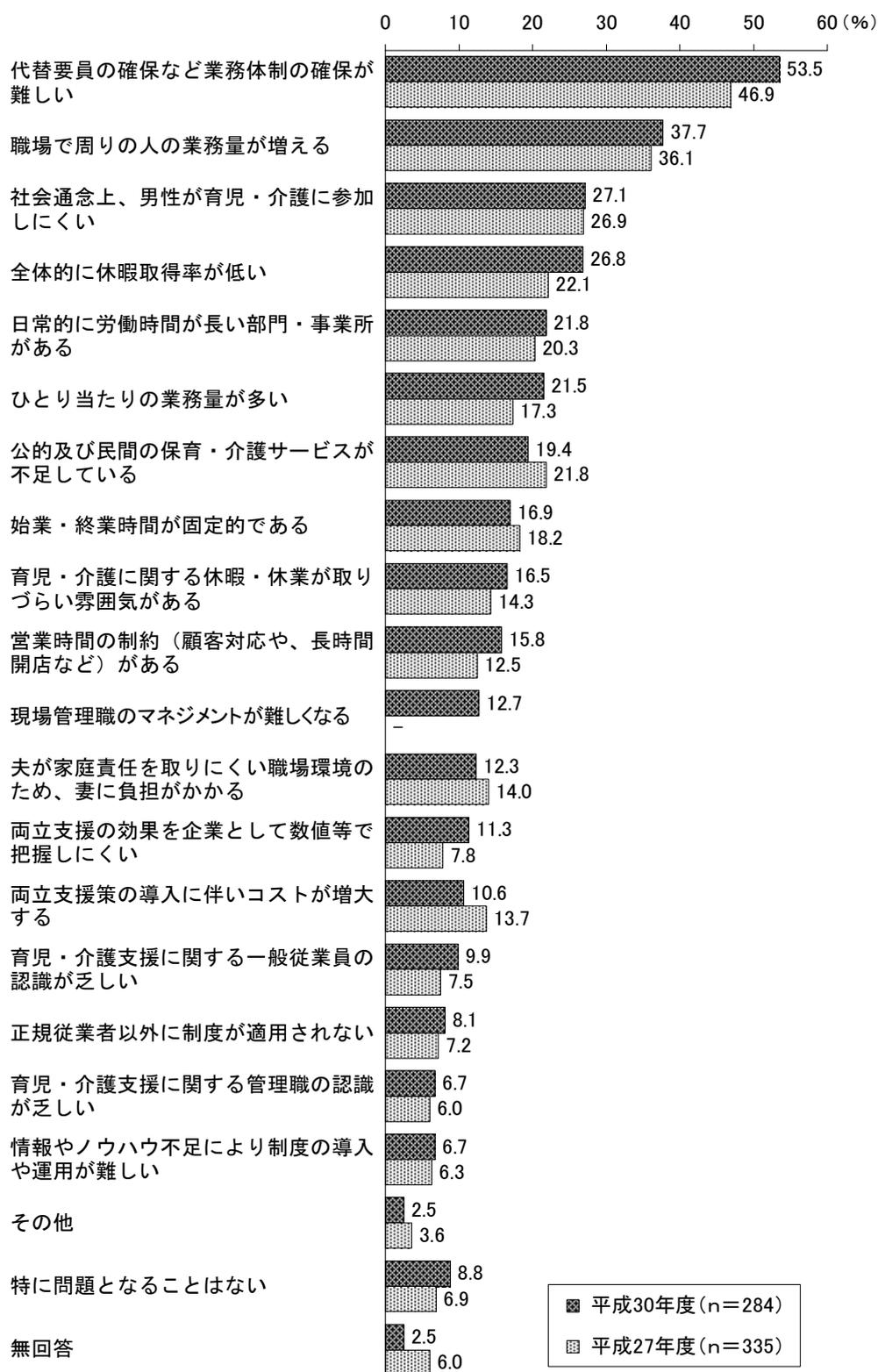
育児に関する両立支援策の利用制度を平成27年度調査と比較すると、「有給休暇の時間単位での利用」は10.4ポイント、「短時間勤務制度」は6.6ポイント、ともに増加している。(図表Ⅳ-2-16)

介護に関する両立支援策の利用制度を平成27年度調査と比較すると、「短時間勤務制度」は8.5ポイント、「有給休暇の時間単位での利用」は7.9ポイント、「フレックスタイム制度」は6.0ポイント、「介護中の法定時間外労働の制限」は5.8ポイント、それぞれ増加している。(図表Ⅳ-2-17)

## (9) 両立支援策の利用時の問題点

問23 育児・介護に関する両立支援策の利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。(〇はいくつでも)

図表Ⅳ-2-18 両立支援策の利用時の問題点一経年比較



※「現場管理職のマネジメントが難しくなる」は平成30年度で追加された選択肢。

### 【全体】

両立支援策の利用時の問題点を聞いたところ、「代替要員の確保など業務体制の確保が難しい」(53.5%)が5割を超えて最も高く、次いで「職場で周りの人の業務量が増える」(37.7%)、「社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい」(27.1%)の順となっている。(図表IV-2-18)

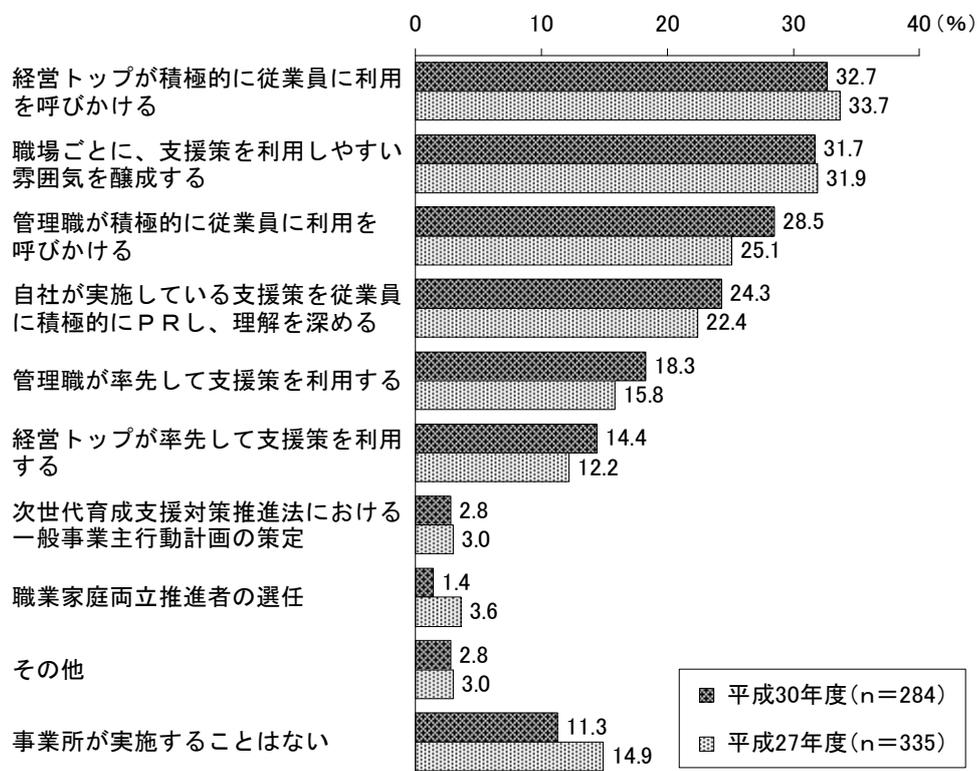
### 【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、「代替要員の確保など業務体制の確保が難しい」は6.6ポイント、「全体的に休暇取得率が低い」は4.7ポイント、「ひとり当たりの業務量が多い」は4.2ポイント、それぞれ増加している。(図表IV-2-18)

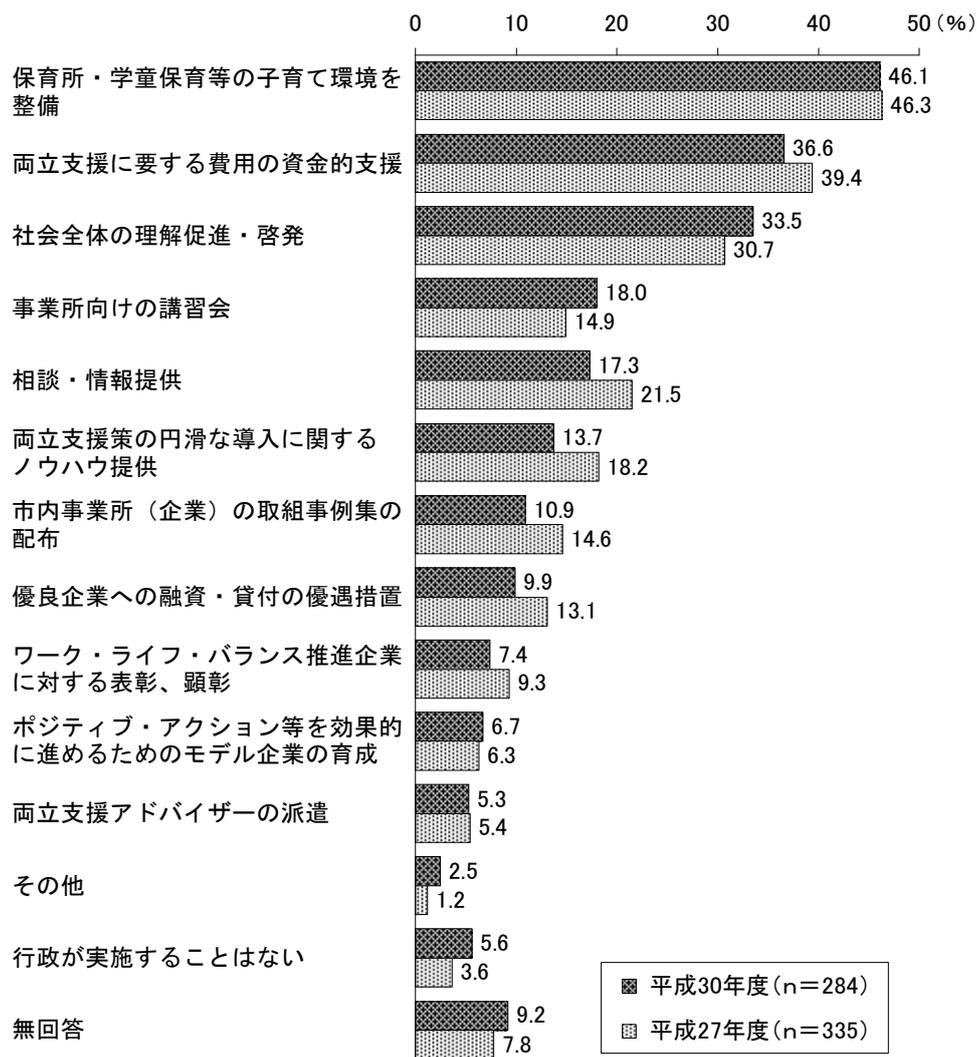
(10) 両立支援策を促進するための環境づくり

問24 育児・介護に関する両立支援策の利用を促進するための環境づくりとして必要と思われることは何ですか。(〇はいくつでも)

図表IV-2-19 両立支援策を促進するための環境づくり①事業所面—経年比較



図表Ⅳ-2-20 両立支援策を促進するための環境づくり②行政面—経年比較



【全体】

両立支援策を促進するための環境づくりを聞いたところ、①事業所面では「経営トップが積極的に従業員に利用を呼びかける」(32.7%)と「職場ごとに、支援策を利用しやすい雰囲気を醸成する」(31.7%)がともに3割を超えて高く、次いで「管理職が積極的に従業員に利用を呼びかける」(28.5%)が3割近くとなっている。(図表Ⅳ-2-19)

②行政面では「保育所・学童保育等の子育て環境を整備」(46.1%)が4割半ばで最も高く、次いで「両立支援に要する費用の資金的支援」(36.6%)、「社会全体の理解促進・啓発」(33.5%)の順となっている。(図表Ⅳ-2-20)

【経年比較】

平成27年度調査と比較すると、①事業所面では「管理職が積極的に従業員に利用を呼びかける」が3.4ポイント増加している。(図表Ⅳ-2-19)

②行政面では「両立支援策の円滑な導入に関するノウハウ提供」が4.5ポイント、「相談・情報提供」が4.2ポイント、ともに減少している。(図表Ⅳ-2-20)

# 事業所調査クロス集計表

問3 ポジティブ・アクションをご存知ですか。 (○は1つ)      問4 「ポジティブ・アクション」についてどのように思いますか。 (○は1つ)

		n	よく 組 も し て い る	よく 知 つ て い る	と 見 た り あ る	知 ら な い	無 回 答
全 体		284	13.0	18.7	39.8	28.2	0.4
業 種	建設業	31	9.7	22.6	29.0	38.7	-
	製造業	108	11.1	18.5	42.6	27.8	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	33.3	33.3	33.3	-
	運輸	22	9.1	9.1	68.2	13.6	-
	通信業	1	-	-	100.0	-	-
	卸売業	15	-	6.7	33.3	60.0	-
	小売業	25	8.0	20.0	40.0	32.0	-
	飲食店	3	-	33.3	33.3	33.3	-
	金融・保険業	20	60.0	15.0	10.0	15.0	-
	不動産業	3	66.7	-	33.3	-	-
	サービス業	28	7.1	28.6	39.3	25.0	-
その他	20	10.0	25.0	40.0	20.0	5.0	
無回答	5	-	-	60.0	40.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	14.5	11.3	41.9	32.3	-
	10～30人	118	12.7	21.2	35.6	30.5	-
	31～50人	50	12.0	20.0	40.0	28.0	-
	51～100人	26	7.7	19.2	42.3	30.8	-
	101～300人	13	15.4	38.5	46.2	-	-
	301人以上	6	33.3	-	66.7	-	-
無回答	9	11.1	11.1	44.4	22.2	11.1	
業 者 数 の 正 規 従 業 率	0～19%	134	6.0	20.1	46.3	27.6	-
	20～39%	88	17.0	17.0	33.0	33.0	-
	40～59%	33	36.4	18.2	21.2	24.2	-
	60～79%	14	7.1	21.4	50.0	21.4	-
	80～100%	6	-	16.7	66.7	16.7	-
	無回答	9	11.1	11.1	44.4	22.2	11.1
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	14.3	22.6	38.1	25.0	-
	6～10人	35	11.4	8.6	37.1	42.9	-
	11～30人	36	13.9	11.1	44.4	30.6	-
	31～50人	18	5.6	11.1	44.4	38.9	-
	51人以上	41	7.3	26.8	51.2	14.6	-
	0人	31	25.8	16.1	29.0	29.0	-
無回答	39	10.3	23.1	35.9	28.2	2.6	
業 者 数 の 臨 時 従 業 率	0～19%	34	5.9	20.6	44.1	29.4	-
	20～39%	23	8.7	13.0	47.8	30.4	-
	40～59%	31	6.5	19.4	48.4	25.8	-
	60～79%	39	5.1	17.9	41.0	35.9	-
	80～100%	87	19.5	18.4	37.9	24.1	-
	無回答	70	17.1	20.0	32.9	28.6	1.4
全 管 理 職 数	1～5人	171	12.9	17.0	39.2	31.0	-
	6～10人	51	11.8	21.6	33.3	33.3	-
	11～30人	31	16.1	29.0	38.7	16.1	-
	31～50人	6	-	50.0	50.0	-	-
	51人以上	6	33.3	-	66.7	-	-
	0人	7	-	14.3	57.1	28.6	-
無回答	12	16.7	-	50.0	25.0	8.3	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	11.7	19.8	39.6	28.9	-
	20～39%	45	17.8	17.8	33.3	31.1	-
	40～59%	14	21.4	21.4	28.6	28.6	-
	60～79%	8	12.5	25.0	62.5	-	-
	80～100%	1	-	-	100.0	-	-
	無回答	19	10.5	5.3	52.6	26.3	5.3

n	でも 進 め て い き た い	社 会 的 に も 必 要 な 考 え	は 難 し い	だ と 思 う が 、 現 実 的 に	社 会 的 に も 必 要 な 考 え	特 に な い	わ か ら な い	無 回 答
284	34.2	38.0	14.8	12.7	0.4			
31	29.0	29.0	16.1	25.8	-			
108	29.6	47.2	12.0	11.1	-			
3	66.7	33.3	-	-	-			
22	13.6	54.5	31.8	-	-			
1	100.0	-	-	-	-			
15	13.3	40.0	26.7	20.0	-			
25	28.0	40.0	20.0	12.0	-			
3	66.7	33.3	-	-	-			
20	90.0	10.0	-	-	-			
3	100.0	-	-	-	-			
28	39.3	32.1	17.9	10.7	-			
20	35.0	30.0	10.0	20.0	5.0			
5	-	20.0	20.0	60.0	-			
62	33.9	25.8	21.0	19.4	-			
118	34.7	39.8	15.3	10.2	-			
50	36.0	42.0	6.0	16.0	-			
26	15.4	57.7	23.1	3.8	-			
13	46.2	46.2	-	7.7	-			
6	50.0	16.7	-	33.3	-			
9	44.4	22.2	22.2	-	11.1			
134	28.4	41.0	16.4	14.2	-			
88	36.4	38.6	13.6	11.4	-			
33	48.5	30.3	15.2	6.1	-			
14	35.7	35.7	7.1	21.4	-			
6	33.3	33.3	-	33.3	-			
9	44.4	22.2	22.2	-	11.1			
84	32.1	41.7	15.5	10.7	-			
35	34.3	45.7	11.4	8.6	-			
36	41.7	33.3	19.4	5.6	-			
18	27.8	22.2	5.6	44.4	-			
41	26.8	51.2	12.2	9.8	-			
31	41.9	29.0	16.1	12.9	-			
39	35.9	28.2	17.9	15.4	2.6			
34	20.6	52.9	14.7	11.8	-			
23	34.8	52.2	8.7	4.3	-			
31	41.9	35.5	16.1	6.5	-			
39	30.8	35.9	15.4	17.9	-			
87	34.5	37.9	13.8	13.8	-			
70	38.6	28.6	17.1	14.3	1.4			
171	35.1	35.1	16.4	13.5	-			
51	31.4	45.1	13.7	9.8	-			
31	35.5	45.2	9.7	9.7	-			
6	33.3	33.3	-	33.3	-			
6	50.0	33.3	-	16.7	-			
7	-	57.1	14.3	28.6	-			
12	41.7	25.0	25.0	-	8.3			
197	34.5	38.1	16.2	11.2	-			
45	31.1	42.2	11.1	15.6	-			
14	50.0	28.6	-	21.4	-			
8	37.5	25.0	12.5	25.0	-			
1	-	100.0	-	-	-			
19	26.3	36.8	21.1	10.5	5.3			

問5 貴事業所において、女性を配置していない職種はどれですか。(〇はいくつでも)

	n	事務職	営業職	販売・サービス職	製造・作業職	専門・技術職	その他	していない(女性を雇用していない)	全ての職種に配置している	無回答	
全体	284	2.1	37.3	14.1	21.5	26.8	7.0	1.8	31.0	2.8	
業種	建設業	31	-	45.2	19.4	35.5	48.4	9.7	6.5	6.5	3.2
	製造業	108	1.9	47.2	18.5	26.9	30.6	4.6	0.9	25.9	1.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	-	-	66.7	-	-	33.3	-
	運輸	22	4.5	40.9	22.7	36.4	31.8	18.2	4.5	13.6	4.5
	通信業	1	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-
	卸売業	15	-	60.0	26.7	20.0	20.0	20.0	-	-	-
	小売業	25	4.0	12.0	4.0	-	16.0	4.0	4.0	60.0	-
	飲食店	3	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-
	金融・保険業	20	5.0	35.0	10.0	15.0	15.0	5.0	-	45.0	5.0
	不動産業	3	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-
	サービス業	28	3.6	35.7	7.1	14.3	21.4	3.6	-	39.3	-
その他	20	-	15.0	-	10.0	15.0	10.0	-	45.0	10.0	
無回答	5	-	-	-	20.0	-	-	-	60.0	20.0	
全正規従業員数	1～9人	62	1.6	29.0	14.5	22.6	32.3	8.1	3.2	29.0	3.2
	10～30人	118	2.5	43.2	14.4	23.7	24.6	6.8	2.5	26.3	3.4
	31～50人	50	4.0	52.0	16.0	26.0	30.0	4.0	-	16.0	4.0
	51～100人	26	-	26.9	11.5	7.7	26.9	7.7	-	57.7	-
	101～300人	13	-	15.4	15.4	7.7	15.4	7.7	-	61.5	-
	301人以上	6	-	16.7	-	16.7	33.3	-	-	66.7	-
無回答	9	-	11.1	11.1	22.2	11.1	22.2	-	44.4	-	
業女性数の正規従業員数の比率	0～19%	134	3.0	44.8	19.4	29.1	35.8	6.0	3.7	19.4	2.2
	20～39%	88	1.1	37.5	11.4	19.3	21.6	5.7	-	38.6	2.3
	40～59%	33	3.0	36.4	9.1	6.1	15.2	9.1	-	36.4	3.0
	60～79%	14	-	-	-	7.1	14.3	7.1	-	64.3	7.1
	80～100%	6	-	-	-	-	16.7	16.7	-	50.0	16.7
	無回答	9	-	11.1	11.1	22.2	11.1	22.2	-	44.4	-
全臨時従業員数	1～5人	84	3.6	42.9	17.9	34.5	27.4	8.3	4.8	17.9	1.2
	6～10人	35	2.9	37.1	17.1	17.1	25.7	2.9	-	31.4	5.7
	11～30人	36	-	30.6	8.3	11.1	27.8	5.6	-	44.4	5.6
	31～50人	18	5.6	27.8	11.1	5.6	27.8	-	-	33.3	-
	51人以上	41	-	24.4	2.4	4.9	12.2	4.9	-	63.4	2.4
	0人	31	3.2	54.8	29.0	29.0	32.3	3.2	3.2	19.4	-
無回答	39	-	35.9	10.3	25.6	35.9	17.9	-	20.5	5.1	
業女性数の臨時従業員数の比率	0～19%	34	2.9	41.2	23.5	35.3	35.3	5.9	8.8	17.6	2.9
	20～39%	23	4.3	56.5	21.7	39.1	39.1	4.3	-	8.7	-
	40～59%	31	-	38.7	6.5	19.4	19.4	9.7	-	32.3	-
	60～79%	39	-	23.1	7.7	7.7	15.4	5.1	-	53.8	-
	80～100%	87	3.4	31.0	10.3	13.8	21.8	4.6	1.1	40.2	5.7
	無回答	70	1.4	44.3	18.6	27.1	34.3	11.4	1.4	20.0	2.9
全管理職数	1～5人	171	2.3	38.6	16.4	25.1	29.8	6.4	2.3	26.9	3.5
	6～10人	51	2.0	31.4	5.9	19.6	25.5	5.9	-	33.3	-
	11～30人	31	3.2	41.9	9.7	6.5	22.6	3.2	-	38.7	6.5
	31～50人	6	-	33.3	33.3	-	16.7	16.7	-	50.0	-
	51人以上	6	-	16.7	-	16.7	33.3	-	-	66.7	-
	0人	7	-	85.7	57.1	42.9	28.6	28.6	14.3	-	-
無回答	12	-	16.7	-	16.7	-	16.7	-	50.0	-	
女性管理職数の比率	0～19%	197	2.5	42.1	14.2	21.8	27.4	5.1	2.0	29.9	2.0
	20～39%	45	2.2	26.7	15.6	24.4	31.1	8.9	-	31.1	4.4
	40～59%	14	-	14.3	7.1	14.3	28.6	7.1	-	35.7	7.1
	60～79%	8	-	-	-	-	25.0	12.5	-	50.0	12.5
	80～100%	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
	無回答	19	-	42.1	21.1	26.3	10.5	21.1	5.3	31.6	-

(問5で「1」～「7」(女性を配置していない職種がある)と回答した場合)  
 問5-1 問5で○をつけた職種に女性を配置していない理由は何ですか。(○はいくつで

		n	腕力・体力を必要とするか	深夜業務が多いから	長期の職務経験を必要とするか	残業が多いから	適した人材がいらないから	特殊な資格を必要とするか	出張が多いから	転勤が多いから	女性の理解が得られないが、現場	女性自身が希望しないから	これまで男性しか配置して	ない)から女性がい	もともと女性がい	その他	特にな	無回答
全 体		188	35.1	5.3	17.0	4.8	33.0	10.1	2.7	-	2.1	28.2	16.5	36.7	11.7	4.3	2.7	
業 種	建設業	28	60.7	-	21.4	-	39.3	35.7	-	-	7.1	39.3	21.4	53.6	3.6	-	-	
	製造業	78	25.6	5.1	21.8	5.1	44.9	3.8	5.1	-	-	28.2	23.1	43.6	9.0	5.1	2.6	
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	100.0	-	-	-	50.0	-	-	-	-	50.0	-	100.0	50.0	-	-	
	運輸	18	50.0	5.6	-	5.6	11.1	11.1	-	-	5.6	11.1	-	38.9	11.1	5.6	-	
	通信業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	卸売業	15	46.7	13.3	26.7	13.3	13.3	6.7	6.7	-	-	40.0	13.3	6.7	6.7	6.7	-	
	小売業	10	20.0	-	20.0	-	30.0	-	-	-	-	20.0	20.0	20.0	20.0	-	10.0	
	飲食店	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	金融・保険業	10	-	-	10.0	10.0	-	-	-	-	10.0	30.0	20.0	-	30.0	10.0	-	
	不動産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	サービス業	17	41.2	17.6	5.9	5.9	23.5	11.8	-	-	-	29.4	5.9	23.5	17.6	5.9	5.9	
その他	9	11.1	-	-	-	44.4	11.1	-	-	-	11.1	-	33.3	22.2	-	11.1		
無回答	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-		
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	42	38.1	2.4	11.9	-	28.6	9.5	2.4	-	-	28.6	23.8	31.0	11.9	4.8	2.4	
	10～30人	83	43.4	6.0	22.9	7.2	28.9	13.3	3.6	-	4.8	32.5	14.5	39.8	8.4	4.8	1.2	
	31～50人	40	20.0	2.5	15.0	2.5	45.0	5.0	2.5	-	-	27.5	12.5	42.5	12.5	5.0	5.0	
	51～100人	11	18.2	9.1	18.2	18.2	45.5	18.2	-	-	-	9.1	27.3	27.3	9.1	-	-	
	101～300人	5	60.0	40.0	-	-	40.0	-	-	-	-	20.0	20.0	20.0	20.0	-	-	
	301人以上	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	
無回答	5	20.0	-	-	-	20.0	-	-	-	-	20.0	-	-	60.0	-	20.0		
業 女 性 数 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	105	33.3	4.8	19.0	5.7	33.3	12.4	2.9	-	2.9	26.7	16.2	50.5	10.5	2.9	1.0	
	20～39%	52	44.2	5.8	13.5	1.9	32.7	11.5	3.8	-	1.9	32.7	19.2	25.0	9.6	5.8	1.9	
	40～59%	20	15.0	10.0	20.0	10.0	40.0	-	-	-	-	35.0	15.0	5.0	10.0	10.0	5.0	
	60～79%	4	50.0	-	-	-	25.0	-	-	-	-	-	-	50.0	25.0	-	25.0	
	80～100%	2	100.0	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-	-	-	-	
	無回答	5	20.0	-	-	-	20.0	-	-	-	-	20.0	-	-	60.0	-	20.0	
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	68	48.5	4.4	20.6	5.9	23.5	13.2	2.9	-	2.9	23.5	22.1	44.1	13.2	4.4	2.9	
	6～10人	22	18.2	9.1	13.6	4.5	59.1	-	-	-	-	40.9	18.2	22.7	9.1	-	-	
	11～30人	18	16.7	11.1	22.2	16.7	33.3	11.1	11.1	-	-	38.9	16.7	33.3	11.1	5.6	-	
	31～50人	12	16.7	8.3	-	-	41.7	-	-	-	-	16.7	16.7	16.7	25.0	8.3	-	
	51人以上	14	21.4	-	7.1	-	35.7	-	-	-	-	28.6	7.1	28.6	7.1	7.1	7.1	
	0人	25	28.0	4.0	24.0	-	28.0	20.0	-	-	-	40.0	16.0	44.0	8.0	4.0	-	
無回答	29	48.3	3.4	13.8	3.4	34.5	10.3	3.4	-	6.9	17.2	6.9	37.9	10.3	3.4	6.9		
業 女 性 数 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	27	59.3	3.7	22.2	11.1	55.6	22.2	-	-	3.7	40.7	22.2	51.9	11.1	-	3.7	
	20～39%	21	28.6	14.3	14.3	4.8	19.0	4.8	4.8	-	-	19.0	14.3	47.6	4.8	-	-	
	40～59%	21	42.9	4.8	19.0	4.8	42.9	-	4.8	-	-	28.6	33.3	28.6	9.5	-	-	
	60～79%	18	16.7	16.7	16.7	11.1	44.4	-	-	-	-	38.9	22.2	16.7	11.1	-	-	
	80～100%	47	23.4	-	12.8	2.1	19.1	8.5	4.3	-	2.1	21.3	10.6	29.8	19.1	12.8	4.3	
	無回答	54	38.9	3.7	18.5	1.9	31.5	14.8	1.9	-	3.7	27.8	11.1	40.7	9.3	3.7	3.7	
全 管 理 職 数	1～5人	119	42.0	5.0	17.6	4.2	29.4	11.8	3.4	-	3.4	29.4	16.8	35.3	11.8	3.4	2.5	
	6～10人	34	29.4	11.8	23.5	5.9	26.5	11.8	2.9	-	-	32.4	11.8	50.0	11.8	5.9	-	
	11～30人	17	11.8	-	-	5.9	70.6	5.9	-	-	-	23.5	17.6	23.5	11.8	5.9	5.9	
	31～50人	3	33.3	-	-	-	66.7	-	-	-	-	-	33.3	-	-	-	-	
	51人以上	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	
	0人	7	42.9	-	42.9	14.3	42.9	-	-	-	-	28.6	28.6	57.1	-	14.3	-	
無回答	6	-	-	-	-	16.7	-	-	-	-	16.7	16.7	-	33.3	-	16.7		
業 女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	134	32.1	7.5	16.4	4.5	34.3	9.0	3.0	-	2.2	31.3	17.9	38.1	11.2	3.7	2.2	
	20～39%	29	51.7	-	20.7	3.4	20.7	13.8	3.4	-	3.4	24.1	13.8	41.4	3.4	6.9	3.4	
	40～59%	8	37.5	-	12.5	12.5	50.0	25.0	-	-	-	-	12.5	37.5	-	-		
	60～79%	3	66.7	-	-	-	66.7	33.3	-	-	-	-	33.3	33.3	-	-		
	80～100%	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-		
	無回答	13	23.1	-	23.1	7.7	30.8	-	-	-	-	23.1	23.1	30.8	15.4	7.7	7.7	

問6 貴事業所において、女性管理職を配置していない職種はどれですか。(〇はいくつでも)

	n	事務職	営業職	販売・サービス職	製造・作業職	専門・技術職	その他	全ての職種に配置していない	全ての職種に配置している	無回答	
全体	284	13.0	33.5	16.5	27.1	26.8	2.1	35.6	8.1	6.3	
業種	建設業	31	3.2	35.5	19.4	32.3	48.4	-	38.7	-	6.5
	製造業	108	18.5	42.6	24.1	43.5	34.3	0.9	32.4	2.8	6.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	33.3	66.7	-	33.3	-	-
	運輸	22	13.6	36.4	13.6	13.6	13.6	9.1	40.9	4.5	4.5
	通信業	1	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-
	卸売業	15	13.3	46.7	-	6.7	-	-	53.3	-	-
	小売業	25	4.0	12.0	8.0	8.0	-	-	48.0	24.0	8.0
	飲食店	3	-	-	-	-	-	-	33.3	66.7	-
	金融・保険業	20	10.0	40.0	15.0	20.0	20.0	-	30.0	10.0	5.0
	不動産業	3	-	-	-	-	-	-	-	66.7	33.3
	サービス業	28	14.3	35.7	17.9	17.9	28.6	3.6	32.1	10.7	3.6
その他	20	10.0	10.0	10.0	15.0	35.0	10.0	25.0	15.0	10.0	
無回答	5	20.0	-	-	20.0	-	-	40.0	20.0	20.0	
全正規従業員数	1～9人	62	8.1	22.6	12.9	14.5	21.0	3.2	45.2	9.7	8.1
	10～30人	118	9.3	33.1	13.6	28.8	23.7	0.8	33.9	8.5	8.5
	31～50人	50	18.0	52.0	26.0	32.0	34.0	2.0	40.0	2.0	2.0
	51～100人	26	23.1	46.2	26.9	38.5	34.6	3.8	19.2	7.7	3.8
	101～300人	13	30.8	23.1	7.7	38.5	38.5	-	30.8	7.7	-
	301人以上	6	16.7	-	16.7	33.3	16.7	-	16.7	33.3	-
無回答	9	11.1	11.1	11.1	11.1	33.3	11.1	33.3	11.1	11.1	
業女性の正規従業員の比率	0～19%	134	14.9	34.3	23.1	28.4	31.3	0.7	45.5	2.2	6.0
	20～39%	88	13.6	35.2	9.1	34.1	23.9	1.1	27.3	11.4	5.7
	40～59%	33	6.1	42.4	18.2	15.2	21.2	3.0	18.2	18.2	9.1
	60～79%	14	14.3	21.4	7.1	21.4	21.4	-	35.7	14.3	-
	80～100%	6	-	-	-	-	-	33.3	33.3	16.7	16.7
	無回答	9	11.1	11.1	11.1	11.1	33.3	11.1	33.3	11.1	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	16.7	36.9	20.2	32.1	28.6	2.4	34.5	2.4	6.0
	6～10人	35	5.7	40.0	17.1	28.6	22.9	-	34.3	11.4	8.6
	11～30人	36	5.6	22.2	8.3	22.2	19.4	2.8	50.0	11.1	2.8
	31～50人	18	33.3	50.0	38.9	22.2	27.8	5.6	38.9	-	-
	51人以上	41	7.3	22.0	4.9	26.8	17.1	-	26.8	22.0	9.8
	0人	31	16.1	41.9	22.6	29.0	35.5	3.2	38.7	3.2	-
無回答	39	12.8	28.2	12.8	20.5	35.9	2.6	30.8	7.7	12.8	
業女性の臨時従業員の比率	0～19%	34	8.8	41.2	32.4	41.2	41.2	2.9	41.2	-	5.9
	20～39%	23	8.7	30.4	8.7	21.7	13.0	4.3	47.8	-	8.7
	40～59%	31	12.9	38.7	16.1	41.9	16.1	-	38.7	3.2	6.5
	60～79%	39	15.4	25.6	15.4	17.9	20.5	-	35.9	20.5	5.1
	80～100%	87	13.8	32.2	12.6	24.1	24.1	2.3	29.9	11.5	5.7
	無回答	70	14.3	34.3	17.1	24.3	35.7	2.9	34.3	5.7	7.1
全管理職数	1～5人	171	9.9	28.7	14.6	21.6	20.5	1.2	40.9	8.8	7.6
	6～10人	51	21.6	49.0	21.6	43.1	43.1	3.9	21.6	5.9	3.9
	11～30人	31	16.1	45.2	22.6	38.7	38.7	3.2	25.8	3.2	6.5
	31～50人	6	16.7	33.3	16.7	33.3	16.7	-	16.7	33.3	-
	51人以上	6	16.7	-	16.7	33.3	16.7	-	33.3	16.7	-
	0人	7	14.3	28.6	14.3	14.3	14.3	-	71.4	-	-
無回答	12	8.3	25.0	8.3	8.3	33.3	8.3	33.3	8.3	8.3	
女性管理職数の比率	0～19%	197	15.7	32.0	16.8	26.4	24.4	0.5	44.2	5.1	6.1
	20～39%	45	4.4	46.7	20.0	40.0	35.6	2.2	11.1	15.6	6.7
	40～59%	14	14.3	28.6	21.4	21.4	35.7	14.3	-	14.3	7.1
	60～79%	8	-	12.5	-	25.0	25.0	12.5	-	37.5	12.5
	80～100%	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
	無回答	19	10.5	26.3	10.5	10.5	26.3	5.3	47.4	5.3	5.3

(問6で「1」～「7」(女性管理職がない職種がある)と回答した場合)  
 問6-1 問6で○をつけた管理職に女性を配置していない理由は何ですか。(○はいくつでも)

		n	有管理 する能 力の面 で必要 な知識 ・経験 を	女性に 就くた めの在 職年数 を満た す	労働を 要求で きない から	出張・ 全国転 勤があ るから	顧客が 女性管 理職を 嫌がる から	仕事の 内容が 女性に は向い ていな い	女性自 身が管 理職に なるこ とを希 望しな いから	上司・ 同僚・ 部下と なる男 性が女 性管 理職を 望まな いから	らも とも 女性 がい ない (少な い)か	その他	特 に ない	無 回 答
全 体		243	44.4	18.1	9.9	0.8	0.4	10.3	22.2	1.6	42.8	7.0	8.6	2.5
業 種	建設業	29	31.0	13.8	6.9	3.4	-	20.7	24.1	-	41.4	3.4	6.9	3.4
	製造業	98	50.0	26.5	10.2	1.0	1.0	11.2	22.4	3.1	54.1	5.1	5.1	1.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	100.0	-	-	-	-	33.3	33.3	-	33.3	-	-	-
	運輸	20	30.0	-	5.0	-	-	10.0	-	-	65.0	5.0	10.0	-
	通信業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-
	卸売業	15	40.0	26.7	13.3	-	-	13.3	53.3	6.7	26.7	-	13.3	-
	小売業	17	47.1	5.9	11.8	-	-	-	23.5	-	29.4	5.9	23.5	11.8
	飲食店	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	17	29.4	11.8	5.9	-	-	-	23.5	-	5.9	29.4	5.9	5.9
	不動産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業	24	45.8	25.0	16.7	-	-	8.3	16.7	-	41.7	12.5	8.3	4.2
その他	15	46.7	6.7	-	-	-	-	6.7	13.3	-	33.3	-	20.0	-
無回答	3	100.0	-	33.3	-	-	-	66.7	-	-	-	-	-	-
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	51	39.2	7.8	3.9	-	-	7.8	25.5	2.0	33.3	5.9	19.6	2.0
	10～30人	98	42.9	18.4	12.2	2.0	1.0	10.2	23.5	1.0	44.9	8.2	5.1	2.0
	31～50人	48	47.9	22.9	6.3	-	-	12.5	20.8	2.1	43.8	6.3	8.3	6.3
	51～100人	23	47.8	26.1	13.0	-	-	13.0	17.4	-	65.2	-	4.3	-
	101～300人	12	75.0	16.7	33.3	-	-	-	16.7	8.3	33.3	8.3	-	-
	301人以上	4	50.0	50.0	-	-	-	25.0	-	-	75.0	-	-	-
無回答	7	14.3	14.3	-	-	-	14.3	28.6	-	-	28.6	14.3	-	
業 女 性 数 の 正 規 従 業 者 の 比 率	0～19%	123	43.1	18.7	9.8	0.8	-	11.4	19.5	1.6	57.7	6.5	6.5	4.1
	20～39%	73	49.3	17.8	11.0	1.4	1.4	12.3	27.4	1.4	34.2	6.8	11.0	-
	40～59%	24	33.3	12.5	8.3	-	-	-	29.2	4.2	25.0	4.2	16.7	4.2
	60～79%	12	66.7	25.0	8.3	-	-	8.3	8.3	-	8.3	8.3	-	-
	80～100%	4	50.0	25.0	25.0	-	-	-	-	-	25.0	-	-	-
	無回答	7	14.3	14.3	-	-	-	14.3	28.6	-	-	28.6	14.3	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	77	44.2	20.8	6.5	1.3	-	15.6	22.1	-	44.2	5.2	5.2	3.9
	6～10人	28	46.4	28.6	10.7	-	3.6	7.1	32.1	3.6	50.0	17.9	3.6	-
	11～30人	31	41.9	19.4	19.4	-	-	9.7	22.6	6.5	48.4	6.5	16.1	3.2
	31～50人	18	50.0	16.7	5.6	-	-	5.6	16.7	-	38.9	11.1	5.6	5.6
	51人以上	28	64.3	14.3	21.4	-	-	-	17.9	-	32.1	3.6	7.1	-
	0人	30	43.3	16.7	-	-	-	10.0	23.3	3.3	53.3	3.3	13.3	-
無回答	31	25.8	6.5	9.7	3.2	-	12.9	19.4	-	29.0	6.5	12.9	3.2	
業 女 性 数 の 臨 時 従 業 者 の 比 率	0～19%	32	43.8	21.9	15.6	-	-	25.0	21.9	3.1	65.6	3.1	3.1	6.3
	20～39%	21	61.9	28.6	9.5	-	-	-	28.6	4.8	66.7	-	-	-
	40～59%	28	57.1	25.0	14.3	-	3.6	7.1	21.4	-	32.1	10.7	7.1	-
	60～79%	29	55.2	17.2	17.2	-	-	6.9	20.7	-	27.6	6.9	6.9	-
	80～100%	72	38.9	16.7	6.9	1.4	-	8.3	22.2	1.4	37.5	11.1	11.1	4.2
	無回答	61	34.4	11.5	4.9	1.6	-	11.5	21.3	1.6	41.0	4.9	13.1	1.6
全 管 理 職 数	1～5人	143	40.6	15.4	9.8	1.4	-	8.4	23.8	1.4	37.8	7.7	11.2	2.8
	6～10人	46	45.7	21.7	10.9	-	-	8.7	26.1	2.2	60.9	4.3	4.3	2.2
	11～30人	28	64.3	28.6	10.7	-	3.6	14.3	14.3	3.6	42.9	7.1	3.6	3.6
	31～50人	4	75.0	-	25.0	-	-	-	-	-	25.0	-	-	-
	51人以上	5	60.0	40.0	-	-	-	20.0	20.0	-	60.0	-	-	-
	0人	7	14.3	14.3	-	-	-	28.6	-	-	71.4	14.3	-	-
無回答	10	40.0	10.0	10.0	-	-	20.0	30.0	-	10.0	10.0	20.0	-	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	175	48.6	19.4	10.9	1.1	0.6	7.4	24.6	2.3	43.4	7.4	8.6	2.3
	20～39%	35	37.1	20.0	5.7	-	-	17.1	20.0	-	40.0	5.7	8.6	2.9
	40～59%	11	27.3	9.1	18.2	-	-	9.1	-	-	45.5	-	9.1	9.1
	60～79%	4	50.0	-	-	-	-	25.0	-	-	50.0	-	-	-
	80～100%	1	-	-	-	-	-	-	100.0	-	100.0	-	-	-
	無回答	17	29.4	11.8	5.9	-	-	23.5	17.6	-	35.3	11.8	11.8	-

問7 女性を登用することについて、効果やメリットと思われることはありますか。

①～⑩のそれぞれについて1つずつ選んでください。(〇はそれぞれ1つ)

①女性従業員の勤労意欲を高める

②女性従業員の定着率を高める

	n	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答	
全 体	284	38.4	35.9	12.7	2.8	6.0	4.2	
業 種	建設業	31	41.9	19.4	25.8	6.5	3.2	3.2
	製造業	108	38.0	36.1	7.4	4.6	8.3	5.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	100.0	-	-	-	-	-
	運輸	22	18.2	36.4	27.3	4.5	13.6	-
	通信業	1	-	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	20.0	33.3	46.7	-	-	-
	小売業	25	36.0	40.0	12.0	-	4.0	8.0
	飲食店	3	66.7	-	33.3	-	-	-
	金融・保険業	20	50.0	45.0	5.0	-	-	-
	不動産業	3	66.7	-	-	-	-	33.3
	サービス業	28	39.3	50.0	7.1	-	-	3.6
その他	20	45.0	45.0	-	-	5.0	5.0	
無回答	5	40.0	20.0	-	-	40.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	33.9	24.2	14.5	3.2	11.3	12.9
	10～30人	118	40.7	38.1	11.9	3.4	5.1	0.8
	31～50人	50	40.0	34.0	16.0	4.0	4.0	2.0
	51～100人	26	42.3	42.3	11.5	-	-	3.8
	101～300人	13	38.5	46.2	7.7	-	7.7	-
	301人以上	6	-	83.3	16.7	-	-	-
無回答	9	44.4	33.3	-	-	11.1	11.1	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	34.3	34.3	14.9	3.0	9.0	4.5
	20～39%	88	37.5	40.9	11.4	3.4	3.4	3.4
	40～59%	33	45.5	33.3	12.1	-	3.0	6.1
	60～79%	14	57.1	28.6	14.3	-	-	-
	80～100%	6	50.0	33.3	-	16.7	-	-
	無回答	9	44.4	33.3	-	-	11.1	11.1
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	40.5	33.3	14.3	1.2	7.1	3.6
	6～10人	35	40.0	37.1	11.4	5.7	-	5.7
	11～30人	36	47.2	27.8	13.9	5.6	5.6	-
	31～50人	18	22.2	61.1	11.1	-	-	5.6
	51人以上	41	41.5	43.9	7.3	-	4.9	2.4
	0人	31	29.0	35.5	25.8	-	9.7	-
無回答	39	35.9	28.2	5.1	7.7	10.3	12.8	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	23.5	32.4	23.5	5.9	11.8	2.9
	20～39%	23	39.1	34.8	21.7	-	4.3	-
	40～59%	31	48.4	32.3	6.5	6.5	6.5	-
	60～79%	39	33.3	51.3	5.1	-	5.1	5.1
	80～100%	87	47.1	35.6	10.3	1.1	1.1	4.6
	無回答	70	32.9	31.4	14.3	4.3	10.0	7.1
全 管 理 職 数	1～5人	171	40.4	29.8	15.2	3.5	6.4	4.7
	6～10人	51	35.3	51.0	7.8	2.0	3.9	-
	11～30人	31	48.4	41.9	6.5	-	-	3.2
	31～50人	6	33.3	50.0	-	-	16.7	-
	51人以上	6	16.7	66.7	16.7	-	-	-
	0人	7	-	42.9	14.3	-	14.3	28.6
無回答	12	33.3	16.7	16.7	8.3	16.7	8.3	
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	40.1	35.0	12.7	2.5	5.6	4.1
	20～39%	45	28.9	46.7	15.6	2.2	6.7	-
	40～59%	14	64.3	21.4	-	7.1	-	7.1
	60～79%	8	37.5	50.0	12.5	-	-	-
	80～100%	1	100.0	-	-	-	-	-
	無回答	19	21.1	26.3	15.8	5.3	15.8	15.8

	n	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答	
全 体	284	33.8	33.1	20.4	3.2	5.6	3.9	
業 種	建設業	31	29.0	22.6	29.0	9.7	3.2	6.5
	製造業	108	36.1	32.4	15.7	2.8	8.3	4.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	66.7	33.3	-	-	-	-
	運輸	22	18.2	27.3	36.4	4.5	13.6	-
	通信業	1	-	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	20.0	53.3	26.7	-	-	-
	小売業	25	24.0	36.0	28.0	-	4.0	8.0
	飲食店	3	66.7	-	33.3	-	-	-
	金融・保険業	20	50.0	40.0	10.0	-	-	-
	不動産業	3	66.7	-	-	-	-	33.3
	サービス業	28	32.1	39.3	21.4	3.6	-	3.6
その他	20	50.0	35.0	15.0	-	-	-	
無回答	5	-	20.0	20.0	20.0	40.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	30.6	25.8	16.1	4.8	11.3	11.3
	10～30人	118	35.6	37.3	18.6	3.4	4.2	0.8
	31～50人	50	26.0	36.0	28.0	2.0	4.0	4.0
	51～100人	26	38.5	30.8	26.9	-	-	3.8
	101～300人	13	46.2	38.5	-	7.7	7.7	-
	301人以上	6	16.7	50.0	33.3	-	-	-
無回答	9	55.6	-	33.3	-	11.1	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	27.6	32.8	23.1	3.0	9.0	4.5
	20～39%	88	37.5	35.2	15.9	4.5	3.4	3.4
	40～59%	33	39.4	36.4	18.2	-	-	6.1
	60～79%	14	42.9	28.6	21.4	7.1	-	-
	80～100%	6	33.3	50.0	16.7	-	-	-
	無回答	9	55.6	-	33.3	-	11.1	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	35.7	34.5	16.7	2.4	7.1	3.6
	6～10人	35	31.4	45.7	17.1	-	-	5.7
	11～30人	36	44.4	22.2	22.2	5.6	5.6	-
	31～50人	18	16.7	50.0	27.8	-	-	5.6
	51人以上	41	36.6	39.0	14.6	2.4	4.9	2.4
	0人	31	32.3	32.3	29.0	-	6.5	-
無回答	39	28.2	15.4	25.6	10.3	10.3	10.3	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	14.7	38.2	29.4	2.9	11.8	2.9
	20～39%	23	34.8	39.1	21.7	-	4.3	-
	40～59%	31	38.7	32.3	16.1	6.5	6.5	-
	60～79%	39	25.6	43.6	17.9	2.6	5.1	5.1
	80～100%	87	46.0	33.3	13.8	1.1	1.1	4.6
	無回答	70	30.0	22.9	27.1	5.7	8.6	5.7
全 管 理 職 数	1～5人	171	34.5	29.2	22.2	2.9	6.4	4.7
	6～10人	51	27.5	49.0	19.6	2.0	2.0	-
	11～30人	31	45.2	35.5	12.9	3.2	-	3.2
	31～50人	6	33.3	50.0	-	-	16.7	-
	51人以上	6	33.3	33.3	33.3	-	-	-
	0人	7	-	42.9	-	14.3	14.3	28.6
無回答	12	41.7	-	33.3	8.3	16.7	-	
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	35.0	32.5	20.8	2.0	5.1	4.6
	20～39%	45	22.2	44.4	22.2	4.4	6.7	-
	40～59%	14	57.1	28.6	7.1	7.1	-	-
	60～79%	8	37.5	37.5	25.0	-	-	-
	80～100%	1	100.0	-	-	-	-	-
	無回答	19	26.3	15.8	21.1	10.5	15.8	10.5

問7 女性を登用することについて、効果やメリットと思われることはありますか。

①～④のそれぞれについて1つずつ選んでください。(〇はそれぞれ1つ)

③女性従業員の帰属意識が高まる

④女性従業員の仕事に対する満足度を高める

	n	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答	
全 体	284	25.7	34.5	25.7	3.5	6.7	3.9	
業 種	建設業	31	25.8	22.6	35.5	9.7	3.2	3.2
	製造業	108	27.8	32.4	21.3	5.6	8.3	4.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	66.7	33.3	-	-	-	-
	運輸	22	13.6	27.3	40.9	4.5	13.6	-
	通信業	1	-	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	20.0	40.0	33.3	-	6.7	-
	小売業	25	16.0	36.0	32.0	-	8.0	8.0
	飲食店	3	66.7	-	33.3	-	-	-
	金融・保険業	20	30.0	60.0	5.0	-	-	5.0
	不動産業	3	66.7	-	-	-	-	33.3
	サービス業	28	25.0	46.4	25.0	-	-	3.6
その他	20	30.0	40.0	25.0	-	5.0	-	
無回答	5	-	-	60.0	-	40.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	21.0	25.8	24.2	6.5	11.3	11.3
	10～30人	118	29.7	38.1	21.2	3.4	5.9	1.7
	31～50人	50	28.0	32.0	30.0	4.0	4.0	2.0
	51～100人	26	23.1	42.3	30.8	-	-	3.8
	101～300人	13	23.1	46.2	23.1	-	7.7	-
	301人以上	6	-	33.3	66.7	-	-	-
無回答	9	22.2	22.2	33.3	-	22.2	-	
業 女 性 数 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	22.4	35.1	25.4	5.2	8.2	3.7
	20～39%	88	26.1	35.2	26.1	2.3	5.7	4.5
	40～59%	33	33.3	42.4	18.2	-	-	6.1
	60～79%	14	35.7	14.3	42.9	-	7.1	-
	80～100%	6	33.3	33.3	16.7	16.7	-	-
	無回答	9	22.2	22.2	33.3	-	22.2	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	33.3	29.8	21.4	3.6	7.1	4.8
	6～10人	35	22.9	54.3	14.3	2.9	-	5.7
	11～30人	36	33.3	27.8	25.0	5.6	8.3	-
	31～50人	18	5.6	55.6	33.3	-	-	5.6
	51人以上	41	24.4	41.5	26.8	-	4.9	2.4
	0人	31	19.4	29.0	45.2	-	6.5	-
無回答	39	20.5	20.5	25.6	10.3	15.4	7.7	
業 女 性 数 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	17.6	26.5	32.4	8.8	11.8	2.9
	20～39%	23	17.4	43.5	34.8	-	4.3	-
	40～59%	31	38.7	38.7	9.7	6.5	6.5	-
	60～79%	39	17.9	43.6	28.2	-	5.1	5.1
	80～100%	87	34.5	37.9	18.4	1.1	2.3	5.7
	無回答	70	20.0	24.3	34.3	5.7	11.4	4.3
全 管 理 職 数	1～5人	171	24.6	33.3	25.7	4.1	7.6	4.7
	6～10人	51	29.4	39.2	27.5	2.0	2.0	-
	11～30人	31	32.3	41.9	22.6	-	-	3.2
	31～50人	6	16.7	50.0	16.7	-	16.7	-
	51人以上	6	16.7	33.3	50.0	-	-	-
	0人	7	14.3	28.6	-	14.3	14.3	28.6
無回答	12	25.0	8.3	33.3	8.3	25.0	-	
業 女 性 数 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	25.4	35.5	26.9	2.5	5.6	4.1
	20～39%	45	22.2	37.8	26.7	2.2	8.9	2.2
	40～59%	14	42.9	35.7	7.1	14.3	-	-
	60～79%	8	37.5	25.0	37.5	-	-	-
	80～100%	1	-	100.0	-	-	-	-
	無回答	19	21.1	15.8	21.1	10.5	21.1	10.5

	n	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答	
全 体	284	28.2	39.1	17.6	2.8	8.1	4.2	
業 種	建設業	31	29.0	41.9	16.1	9.7	-	3.2
	製造業	108	27.8	37.0	17.6	3.7	8.3	5.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	33.3	-	-	-	33.3
	運輸	22	13.6	31.8	36.4	-	18.2	-
	通信業	1	-	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	26.7	33.3	40.0	-	-	-
	小売業	25	20.0	44.0	16.0	-	12.0	8.0
	飲食店	3	100.0	-	-	-	-	-
	金融・保険業	20	30.0	55.0	5.0	-	10.0	-
	不動産業	3	66.7	-	-	-	-	33.3
	サービス業	28	21.4	50.0	17.9	3.6	3.6	3.6
その他	20	50.0	30.0	5.0	-	15.0	-	
無回答	5	20.0	40.0	20.0	-	20.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	29.0	27.4	11.3	6.5	12.9	12.9
	10～30人	118	30.5	40.7	17.8	1.7	7.6	1.7
	31～50人	50	28.0	38.0	24.0	4.0	4.0	2.0
	51～100人	26	26.9	50.0	19.2	-	-	3.8
	101～300人	13	15.4	61.5	15.4	-	7.7	-
	301人以上	6	-	66.7	16.7	-	16.7	-
無回答	9	33.3	22.2	22.2	-	22.2	-	
業 女 性 数 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	22.4	39.6	19.4	3.7	9.7	5.2
	20～39%	88	31.8	40.9	15.9	2.3	5.7	3.4
	40～59%	33	33.3	39.4	15.2	-	6.1	6.1
	60～79%	14	42.9	28.6	21.4	-	7.1	-
	80～100%	6	33.3	50.0	-	16.7	-	-
	無回答	9	33.3	22.2	22.2	-	22.2	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	29.8	35.7	17.9	1.2	10.7	4.8
	6～10人	35	31.4	54.3	5.7	2.9	-	5.7
	11～30人	36	33.3	27.8	25.0	5.6	8.3	-
	31～50人	18	11.1	55.6	22.2	5.6	-	5.6
	51人以上	41	31.7	46.3	12.2	-	7.3	2.4
	0人	31	19.4	38.7	29.0	3.2	9.7	-
無回答	39	28.2	28.2	15.4	5.1	12.8	10.3	
業 女 性 数 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	8.8	44.1	26.5	2.9	11.8	5.9
	20～39%	23	21.7	43.5	30.4	-	4.3	-
	40～59%	31	38.7	32.3	12.9	9.7	6.5	-
	60～79%	39	28.2	48.7	12.8	-	5.1	5.1
	80～100%	87	36.8	39.1	11.5	1.1	6.9	4.6
	無回答	70	24.3	32.9	21.4	4.3	11.4	5.7
全 管 理 職 数	1～5人	171	28.7	36.3	18.7	2.9	8.2	5.3
	6～10人	51	33.3	45.1	15.7	3.9	2.0	-
	11～30人	31	29.0	54.8	12.9	-	-	3.2
	31～50人	6	16.7	66.7	-	-	16.7	-
	51人以上	6	-	50.0	33.3	-	16.7	-
	0人	7	-	28.6	-	-	42.9	28.6
無回答	12	33.3	-	33.3	8.3	25.0	-	
業 女 性 数 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	26.9	41.1	18.8	2.5	6.6	4.1
	20～39%	45	31.1	42.2	15.6	2.2	6.7	2.2
	40～59%	14	42.9	35.7	-	7.1	7.1	7.1
	60～79%	8	37.5	37.5	25.0	-	-	-
	80～100%	1	-	100.0	-	-	-	-
	無回答	19	21.1	10.5	21.1	5.3	31.6	10.5

問7 女性を登用することについて、効果やメリットと思われることはありますか。

①～⑩のそれぞれについて1つずつ選んでください。(〇はそれぞれ1つ)

⑤人的資源の有効活用ができる

⑥スキルや技術が蓄積される

	n	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答	
全 体	284	38.7	33.1	17.6	2.8	4.9	2.8	
業 種	建設業	31	38.7	22.6	29.0	6.5	3.2	-
	製造業	108	41.7	34.3	13.0	2.8	4.6	3.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	66.7	-	-	-	-
	運輸	22	13.6	40.9	31.8	-	13.6	-
	通信業	1	-	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	33.3	6.7	53.3	-	6.7	-
	小売業	25	40.0	40.0	4.0	4.0	4.0	8.0
	飲食店	3	100.0	-	-	-	-	-
	金融・保険業	20	55.0	35.0	10.0	-	-	-
	不動産業	3	66.7	-	-	-	-	33.3
	サービス業	28	32.1	39.3	21.4	3.6	-	3.6
	その他	20	45.0	30.0	10.0	5.0	10.0	-
無回答	5	-	60.0	20.0	-	20.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	30.6	27.4	17.7	4.8	9.7	9.7
	10～30人	118	41.5	31.4	18.6	2.5	5.1	0.8
	31～50人	50	46.0	32.0	18.0	2.0	2.0	-
	51～100人	26	38.5	38.5	15.4	3.8	-	3.8
	101～300人	13	46.2	53.8	-	-	-	-
	301人以上	6	-	50.0	33.3	-	16.7	-
無回答	9	33.3	44.4	22.2	-	-	-	
業 女 性 数 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	38.8	34.3	14.9	3.7	6.0	2.2
	20～39%	88	33.0	36.4	19.3	3.4	4.5	3.4
	40～59%	33	48.5	15.2	27.3	-	3.0	6.1
	60～79%	14	50.0	28.6	14.3	-	7.1	-
	80～100%	6	50.0	50.0	-	-	-	-
	無回答	9	33.3	44.4	22.2	-	-	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	38.1	33.3	20.2	3.6	2.4	2.4
	6～10人	35	48.6	28.6	17.1	-	-	5.7
	11～30人	36	50.0	30.6	11.1	2.8	5.6	-
	31～50人	18	22.2	50.0	22.2	-	-	5.6
	51人以上	41	36.6	41.5	12.2	2.4	4.9	2.4
	0人	31	32.3	22.6	29.0	3.2	12.9	-
無回答	39	35.9	30.8	12.8	5.1	10.3	5.1	
業 女 性 数 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	17.6	44.1	29.4	2.9	2.9	2.9
	20～39%	23	34.8	30.4	26.1	4.3	4.3	-
	40～59%	31	45.2	25.8	22.6	6.5	-	-
	60～79%	39	30.8	46.2	10.3	2.6	5.1	5.1
	80～100%	87	52.9	31.0	10.3	-	2.3	3.4
	無回答	70	34.3	27.1	20.0	4.3	11.4	2.9
全 管 理 職 数	1～5人	171	37.4	29.8	20.5	2.9	5.8	3.5
	6～10人	51	45.1	35.3	13.7	3.9	2.0	-
	11～30人	31	41.9	45.2	9.7	-	-	3.2
	31～50人	6	16.7	83.3	-	-	-	-
	51人以上	6	16.7	33.3	33.3	-	16.7	-
	0人	7	42.9	14.3	14.3	-	14.3	14.3
無回答	12	41.7	25.0	16.7	8.3	8.3	-	
業 女 性 数 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	38.6	33.0	17.3	3.6	4.1	3.6
	20～39%	45	33.3	40.0	20.0	-	6.7	-
	40～59%	14	50.0	28.6	14.3	-	7.1	-
	60～79%	8	50.0	25.0	25.0	-	-	-
	80～100%	1	-	100.0	-	-	-	-
	無回答	19	42.1	21.1	15.8	5.3	10.5	5.3

	n	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答	
全 体	284	26.8	35.2	21.1	6.3	7.0	3.5	
業 種	建設業	31	29.0	38.7	12.9	12.9	6.5	-
	製造業	108	21.3	35.2	25.9	3.7	8.3	5.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	66.7	-	-	-	-
	運輸	22	9.1	27.3	40.9	9.1	13.6	-
	通信業	1	-	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	20.0	20.0	53.3	6.7	-	-
	小売業	25	32.0	36.0	12.0	4.0	8.0	8.0
	飲食店	3	33.3	33.3	33.3	-	-	-
	金融・保険業	20	60.0	35.0	5.0	-	-	-
	不動産業	3	33.3	-	-	33.3	-	33.3
	サービス業	28	21.4	46.4	17.9	10.7	-	3.6
	その他	20	50.0	30.0	-	5.0	15.0	-
無回答	5	-	40.0	20.0	20.0	20.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	25.8	27.4	11.3	11.3	12.9	11.3
	10～30人	118	28.0	35.6	22.9	6.8	5.9	0.8
	31～50人	50	22.0	42.0	26.0	2.0	6.0	2.0
	51～100人	26	26.9	38.5	26.9	3.8	-	3.8
	101～300人	13	46.2	38.5	15.4	-	-	-
	301人以上	6	-	33.3	50.0	-	16.7	-
無回答	9	33.3	33.3	11.1	11.1	11.1	-	
業 女 性 数 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	19.4	33.6	26.1	6.7	10.4	3.7
	20～39%	88	27.3	40.9	19.3	5.7	3.4	3.4
	40～59%	33	42.4	24.2	18.2	6.1	3.0	6.1
	60～79%	14	50.0	35.7	7.1	-	7.1	-
	80～100%	6	33.3	50.0	-	16.7	-	-
	無回答	9	33.3	33.3	11.1	11.1	11.1	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	29.8	27.4	23.8	8.3	7.1	3.6
	6～10人	35	22.9	40.0	28.6	-	-	8.6
	11～30人	36	33.3	27.8	25.0	5.6	8.3	-
	31～50人	18	5.6	66.7	16.7	5.6	-	5.6
	51人以上	41	29.3	43.9	17.1	2.4	4.9	2.4
	0人	31	22.6	32.3	25.8	6.5	12.9	-
無回答	39	28.2	33.3	7.7	12.8	12.8	5.1	
業 女 性 数 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	8.8	26.5	52.9	2.9	5.9	2.9
	20～39%	23	17.4	39.1	30.4	4.3	4.3	4.3
	40～59%	31	25.8	29.0	35.5	6.5	3.2	-
	60～79%	39	23.1	51.3	7.7	7.7	5.1	5.1
	80～100%	87	39.1	34.5	11.5	4.6	5.7	4.6
	無回答	70	25.7	32.9	15.7	10.0	12.9	2.9
全 管 理 職 数	1～5人	171	27.5	32.7	20.5	7.6	8.2	3.5
	6～10人	51	29.4	41.2	19.6	3.9	3.9	2.0
	11～30人	31	29.0	45.2	22.6	-	-	3.2
	31～50人	6	16.7	66.7	16.7	-	-	-
	51人以上	6	-	16.7	66.7	-	16.7	-
	0人	7	-	28.6	14.3	14.3	14.3	28.6
無回答	12	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	-	
業 女 性 数 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	25.9	35.0	23.9	6.1	5.1	4.1
	20～39%	45	26.7	40.0	17.8	4.4	11.1	-
	40～59%	14	42.9	28.6	7.1	7.1	14.3	-
	60～79%	8	37.5	50.0	12.5	-	-	-
	80～100%	1	-	100.0	-	-	-	-
	無回答	19	21.1	21.1	15.8	15.8	15.8	10.5

問7 女性を登用することについて、効果やメリットと思われることはありますか。

①～⑩のそれぞれについて1つずつ選んでください。(〇はそれぞれ1つ)

⑦企業のイメージアップにつながる

⑧企業の社会的責任を果たす

		n	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答
全 体		284	31.3	35.6	19.7	4.2	5.3	3.9
業 種	建設業	31	48.4	22.6	19.4	6.5	-	3.2
	製造業	108	27.8	38.9	18.5	3.7	6.5	4.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	66.7	33.3	-	-	-
	運輸	22	31.8	27.3	22.7	4.5	13.6	-
	通信業	1	-	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	20.0	26.7	40.0	13.3	-	-
	小売業	25	32.0	32.0	12.0	4.0	8.0	12.0
	飲食店	3	66.7	-	33.3	-	-	-
	金融・保険業	20	45.0	50.0	5.0	-	-	-
	不動産業	3	-	33.3	33.3	-	-	33.3
	サービス業	28	28.6	32.1	32.1	-	3.6	3.6
その他	20	35.0	55.0	-	10.0	-	-	
無回答	5	-	-	60.0	-	40.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	29.0	32.3	12.9	4.8	9.7	11.3
	10～30人	118	33.1	29.7	26.3	5.9	3.4	1.7
	31～50人	50	38.0	34.0	20.0	-	6.0	2.0
	51～100人	26	23.1	57.7	7.7	7.7	-	3.8
	101～300人	13	30.8	61.5	7.7	-	-	-
	301人以上	6	16.7	33.3	50.0	-	-	-
無回答	9	22.2	44.4	11.1	-	22.2	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	34.3	32.1	18.7	3.7	7.5	3.7
	20～39%	88	30.7	36.4	20.5	5.7	3.4	3.4
	40～59%	33	30.3	36.4	21.2	3.0	-	9.1
	60～79%	14	14.3	42.9	35.7	7.1	-	-
	80～100%	6	33.3	66.7	-	-	-	-
	無回答	9	22.2	44.4	11.1	-	22.2	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	34.5	31.0	19.0	4.8	6.0	4.8
	6～10人	35	25.7	48.6	17.1	2.9	-	5.7
	11～30人	36	38.9	19.4	27.8	5.6	8.3	-
	31～50人	18	16.7	61.1	16.7	-	-	5.6
	51人以上	41	24.4	48.8	17.1	4.9	2.4	2.4
	0人	31	41.9	32.3	19.4	3.2	3.2	-
無回答	39	28.2	25.6	20.5	5.1	12.8	7.7	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	11.8	47.1	29.4	2.9	5.9	2.9
	20～39%	23	30.4	26.1	30.4	8.7	4.3	-
	40～59%	31	38.7	35.5	22.6	3.2	-	-
	60～79%	39	28.2	35.9	20.5	5.1	5.1	5.1
	80～100%	87	35.6	39.1	11.5	3.4	4.6	5.7
	無回答	70	34.3	28.6	20.0	4.3	8.6	4.3
全 管 理 職 数	1～5人	171	33.9	30.4	19.9	5.8	5.3	4.7
	6～10人	51	33.3	51.0	13.7	-	2.0	-
	11～30人	31	22.6	45.2	25.8	3.2	-	3.2
	31～50人	6	16.7	66.7	16.7	-	-	-
	51人以上	6	33.3	33.3	33.3	-	-	-
	0人	7	28.6	14.3	-	-	28.6	28.6
無回答	12	16.7	16.7	33.3	8.3	25.0	-	
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	34.5	35.5	18.8	3.6	3.6	4.1
	20～39%	45	24.4	40.0	22.2	6.7	4.4	2.2
	40～59%	14	28.6	35.7	21.4	7.1	7.1	-
	60～79%	8	12.5	62.5	25.0	-	-	-
	80～100%	1	100.0	-	-	-	-	-
	無回答	19	21.1	15.8	21.1	5.3	26.3	10.5

		n	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答
全 体		284	29.2	35.9	22.9	3.2	4.9	3.9
業 種	建設業	31	35.5	38.7	22.6	3.2	-	-
	製造業	108	23.1	40.7	22.2	3.7	5.6	4.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	33.3	33.3	-	-	-
	運輸	22	27.3	27.3	27.3	4.5	13.6	-
	通信業	1	-	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	6.7	26.7	46.7	13.3	6.7	-
	小売業	25	32.0	36.0	12.0	-	8.0	12.0
	飲食店	3	66.7	-	-	-	-	33.3
	金融・保険業	20	40.0	50.0	10.0	-	-	-
	不動産業	3	66.7	-	-	-	-	33.3
	サービス業	28	32.1	28.6	35.7	-	-	3.6
その他	20	50.0	35.0	10.0	5.0	-	-	
無回答	5	-	-	60.0	-	40.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	25.8	25.8	19.4	8.1	8.1	12.9
	10～30人	118	33.9	39.0	20.3	0.8	4.2	1.7
	31～50人	50	28.0	40.0	26.0	2.0	4.0	-
	51～100人	26	30.8	30.8	26.9	7.7	-	3.8
	101～300人	13	15.4	61.5	23.1	-	-	-
	301人以上	6	16.7	33.3	50.0	-	-	-
無回答	9	22.2	22.2	33.3	-	22.2	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	31.3	32.1	23.1	3.7	6.7	3.0
	20～39%	88	26.1	43.2	21.6	1.1	3.4	4.5
	40～59%	33	33.3	33.3	18.2	6.1	-	9.1
	60～79%	14	21.4	35.7	42.9	-	-	-
	80～100%	6	33.3	50.0	-	16.7	-	-
	無回答	9	22.2	22.2	33.3	-	22.2	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	29.8	34.5	22.6	3.6	4.8	4.8
	6～10人	35	25.7	40.0	22.9	2.9	-	8.6
	11～30人	36	33.3	19.4	36.1	2.8	8.3	-
	31～50人	18	5.6	61.1	27.8	-	-	5.6
	51人以上	41	24.4	43.9	24.4	2.4	2.4	2.4
	0人	31	32.3	38.7	16.1	6.5	6.5	-
無回答	39	41.0	28.2	12.8	2.6	10.3	5.1	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	8.8	32.4	47.1	2.9	5.9	2.9
	20～39%	23	30.4	34.8	26.1	4.3	4.3	-
	40～59%	31	22.6	41.9	29.0	3.2	3.2	-
	60～79%	39	20.5	38.5	28.2	-	5.1	7.7
	80～100%	87	36.8	36.8	14.9	3.4	2.3	5.7
	無回答	70	37.1	32.9	14.3	4.3	8.6	2.9
全 管 理 職 数	1～5人	171	31.6	31.6	22.2	4.1	5.8	4.7
	6～10人	51	27.5	49.0	23.5	-	-	-
	11～30人	31	29.0	38.7	25.8	3.2	-	3.2
	31～50人	6	-	83.3	16.7	-	-	-
	51人以上	6	33.3	33.3	33.3	-	-	-
	0人	7	14.3	42.9	-	-	14.3	28.6
無回答	12	25.0	8.3	33.3	8.3	25.0	-	
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	30.5	36.0	23.4	3.0	3.6	3.6
	20～39%	45	17.8	51.1	20.0	-	6.7	4.4
	40～59%	14	50.0	14.3	21.4	14.3	-	-
	60～79%	8	37.5	25.0	37.5	-	-	-
	80～100%	1	100.0	-	-	-	-	-
	無回答	19	21.1	21.1	21.1	5.3	21.1	10.5

問7 女性を登用することについて、効果やメリットと思われることはありますか。

①～⑩のそれぞれについて1つずつ選んでください。(〇はそれぞれ1つ)

⑨生産性が向上する

⑩多様な視点を企業に持つことで多方面からのニーズに応えられる

	n	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答	
全体	284	19.0	27.5	32.0	8.8	9.5	3.2	
業種	建設業	31	29.0	22.6	25.8	16.1	6.5	-
	製造業	108	15.7	26.9	34.3	7.4	11.1	4.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	33.3	33.3	-	-	-
	運輸	22	-	22.7	50.0	18.2	9.1	-
	通信業	1	-	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	13.3	26.7	53.3	6.7	-	-
	小売業	25	8.0	36.0	24.0	8.0	16.0	8.0
	飲食店	3	66.7	-	33.3	-	-	-
	金融・保険業	20	40.0	25.0	20.0	5.0	10.0	-
	不動産業	3	-	33.3	-	33.3	-	33.3
	サービス業	28	21.4	28.6	39.3	3.6	3.6	3.6
	その他	20	35.0	35.0	10.0	5.0	15.0	-
無回答	5	-	20.0	40.0	20.0	20.0	-	
全正規従業員数	1～9人	62	17.7	11.3	27.4	16.1	17.7	9.7
	10～30人	118	28.0	26.3	30.5	5.9	7.6	1.7
	31～50人	50	14.0	38.0	40.0	6.0	2.0	-
	51～100人	26	3.8	46.2	30.8	11.5	3.8	3.8
	101～300人	13	7.7	46.2	30.8	-	15.4	-
	301人以上	6	-	16.7	50.0	16.7	16.7	-
無回答	9	11.1	22.2	33.3	11.1	22.2	-	
業女性の正規従業員の比率	0～19%	134	15.7	26.9	35.1	8.2	11.2	3.0
	20～39%	88	23.9	28.4	31.8	8.0	4.5	3.4
	40～59%	33	21.2	24.2	24.2	15.2	9.1	6.1
	60～79%	14	14.3	35.7	35.7	-	14.3	-
	80～100%	6	33.3	33.3	-	16.7	16.7	-
	無回答	9	11.1	22.2	33.3	11.1	22.2	-
全臨時従業員数	1～5人	84	19.0	21.4	34.5	9.5	11.9	3.6
	6～10人	35	20.0	40.0	31.4	2.9	-	5.7
	11～30人	36	30.6	13.9	41.7	5.6	8.3	-
	31～50人	18	5.6	33.3	38.9	11.1	5.6	5.6
	51人以上	41	12.2	43.9	26.8	7.3	7.3	2.4
	0人	31	16.1	29.0	32.3	3.2	19.4	-
無回答	39	23.1	20.5	20.5	20.5	10.3	5.1	
業女性の臨時従業員の比率	0～19%	34	14.7	20.6	50.0	5.9	5.9	2.9
	20～39%	23	-	39.1	47.8	-	13.0	-
	40～59%	31	22.6	38.7	25.8	9.7	3.2	-
	60～79%	39	5.1	30.8	38.5	7.7	12.8	5.1
	80～100%	87	29.9	24.1	25.3	9.2	6.9	4.6
	無回答	70	20.0	24.3	25.7	12.9	14.3	2.9
全管理職数	1～5人	171	18.7	24.6	32.2	10.5	9.9	4.1
	6～10人	51	29.4	27.5	35.3	3.9	3.9	-
	11～30人	31	12.9	48.4	29.0	6.5	-	3.2
	31～50人	6	-	50.0	16.7	-	33.3	-
	51人以上	6	-	-	66.7	16.7	16.7	-
	0人	7	14.3	28.6	14.3	-	28.6	14.3
無回答	12	16.7	16.7	25.0	16.7	25.0	-	
女性の管理職数の比率	0～19%	197	19.3	25.9	34.5	8.1	8.1	4.1
	20～39%	45	15.6	35.6	26.7	11.1	11.1	-
	40～59%	14	21.4	21.4	35.7	14.3	7.1	-
	60～79%	8	25.0	50.0	25.0	-	-	-
	80～100%	1	100.0	-	-	-	-	-
	無回答	19	15.8	21.1	21.1	10.5	26.3	5.3

	n	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答	
全体	284	24.6	41.2	19.4	4.9	6.3	3.5	
業種	建設業	31	35.5	29.0	25.8	3.2	6.5	-
	製造業	108	20.4	43.5	17.6	6.5	7.4	4.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	66.7	-	-	-	-
	運輸	22	9.1	45.5	31.8	4.5	9.1	-
	通信業	1	-	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	20.0	33.3	33.3	6.7	6.7	-
	小売業	25	20.0	40.0	16.0	4.0	12.0	8.0
	飲食店	3	66.7	-	33.3	-	-	-
	金融・保険業	20	40.0	55.0	5.0	-	-	-
	不動産業	3	33.3	-	33.3	-	-	33.3
	サービス業	28	28.6	28.6	28.6	7.1	3.6	3.6
	その他	20	35.0	60.0	-	-	-	5.0
無回答	5	-	40.0	20.0	20.0	20.0	-	
全正規従業員数	1～9人	62	17.7	35.5	17.7	4.8	12.9	11.3
	10～30人	118	33.1	33.1	21.2	5.1	6.8	0.8
	31～50人	50	22.0	48.0	26.0	2.0	2.0	-
	51～100人	26	23.1	50.0	15.4	7.7	-	3.8
	101～300人	13	7.7	84.6	-	7.7	-	-
	301人以上	6	-	83.3	16.7	-	-	-
無回答	9	22.2	33.3	11.1	11.1	11.1	11.1	
業女性の正規従業員の比率	0～19%	134	23.1	43.3	19.4	3.0	8.2	3.0
	20～39%	88	27.3	35.2	21.6	6.8	5.7	3.4
	40～59%	33	24.2	45.5	21.2	3.0	-	6.1
	60～79%	14	21.4	50.0	14.3	7.1	7.1	-
	80～100%	6	33.3	50.0	-	16.7	-	-
	無回答	9	22.2	33.3	11.1	11.1	11.1	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	22.6	40.5	25.0	3.6	4.8	3.6
	6～10人	35	31.4	40.0	14.3	5.7	-	8.6
	11～30人	36	30.6	41.7	13.9	5.6	8.3	-
	31～50人	18	5.6	66.7	16.7	5.6	-	5.6
	51人以上	41	19.5	48.8	17.1	7.3	4.9	2.4
	0人	31	19.4	41.9	22.6	3.2	12.9	-
無回答	39	35.9	23.1	17.9	5.1	12.8	5.1	
業女性の臨時従業員の比率	0～19%	34	11.8	47.1	29.4	2.9	2.9	5.9
	20～39%	23	8.7	60.9	21.7	4.3	4.3	-
	40～59%	31	29.0	51.6	12.9	6.5	-	-
	60～79%	39	23.1	38.5	17.9	5.1	10.3	5.1
	80～100%	87	29.9	39.1	17.2	5.7	3.4	4.6
	無回答	70	28.6	31.4	20.0	4.3	12.9	2.9
全管理職数	1～5人	171	25.7	36.8	21.1	4.1	8.2	4.1
	6～10人	51	35.3	37.3	19.6	5.9	2.0	-
	11～30人	31	12.9	54.8	19.4	6.5	3.2	3.2
	31～50人	6	-	100.0	-	-	-	-
	51人以上	6	16.7	66.7	16.7	-	-	-
	0人	7	-	71.4	-	-	-	28.6
無回答	12	25.0	25.0	16.7	16.7	16.7	-	
女性の管理職数の比率	0～19%	197	24.4	41.6	20.8	3.0	6.1	4.1
	20～39%	45	22.2	44.4	20.0	6.7	6.7	-
	40～59%	14	21.4	35.7	14.3	21.4	7.1	-
	60～79%	8	62.5	25.0	12.5	-	-	-
	80～100%	1	100.0	-	-	-	-	-
	無回答	19	15.8	42.1	10.5	10.5	10.5	10.5

問7 女性を登用することについて、効果やメリットと思われることはありますか。

①～④のそれぞれについて1つずつ選んでください。(〇はそれぞれ1つ)

①従業員の意識が変わる

		n	そう 思う	やや そう 思う	あまり 思わ ない	思 わ な い	わ か ら な い	無 回 答
全 体		284	27.5	44.0	16.2	2.8	6.7	2.8
業 種	建設業	31	41.9	29.0	22.6	3.2	3.2	-
	製造業	108	25.0	44.4	13.9	2.8	10.2	3.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	66.7	-	-	-	-
	運輸	22	9.1	63.6	18.2	4.5	4.5	-
	通信業	1	-	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	13.3	40.0	40.0	6.7	-	-
	小売業	25	28.0	44.0	8.0	4.0	8.0	8.0
	飲食店	3	66.7	-	33.3	-	-	-
	金融・保険業	20	50.0	45.0	5.0	-	-	-
	不動産業	3	33.3	33.3	-	-	-	33.3
	サービス業	28	28.6	35.7	25.0	3.6	3.6	3.6
その他	20	25.0	60.0	10.0	-	5.0	-	
無回答	5	-	40.0	20.0	-	40.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	24.2	30.6	17.7	6.5	11.3	9.7
	10～30人	118	33.1	44.1	12.7	1.7	7.6	0.8
	31～50人	50	26.0	56.0	18.0	-	-	-
	51～100人	26	26.9	42.3	23.1	3.8	-	3.8
	101～300人	13	23.1	46.2	15.4	7.7	7.7	-
	301人以上	6	-	66.7	33.3	-	-	-
無回答	9	11.1	55.6	11.1	-	22.2	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	27.6	41.8	16.4	3.0	9.0	2.2
	20～39%	88	26.1	48.9	17.0	1.1	3.4	3.4
	40～59%	33	42.4	30.3	15.2	3.0	3.0	6.1
	60～79%	14	14.3	57.1	14.3	7.1	7.1	-
	80～100%	6	16.7	50.0	16.7	16.7	-	-
	無回答	9	11.1	55.6	11.1	-	22.2	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	28.6	41.7	16.7	4.8	6.0	2.4
	6～10人	35	31.4	57.1	5.7	-	-	5.7
	11～30人	36	38.9	33.3	13.9	2.8	11.1	-
	31～50人	18	22.2	38.9	27.8	5.6	-	5.6
	51人以上	41	19.5	58.5	12.2	4.9	2.4	2.4
	0人	31	12.9	41.9	29.0	-	16.1	-
無回答	39	33.3	35.9	15.4	-	10.3	5.1	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	14.7	55.9	20.6	2.9	2.9	2.9
	20～39%	23	21.7	43.5	21.7	4.3	8.7	-
	40～59%	31	29.0	54.8	9.7	3.2	3.2	-
	60～79%	39	28.2	38.5	15.4	5.1	7.7	5.1
	80～100%	87	35.6	42.5	11.5	3.4	3.4	3.4
	無回答	70	24.3	38.6	21.4	-	12.9	2.9
全 管 理 職 数	1～5人	171	28.1	42.1	15.8	2.9	7.6	3.5
	6～10人	51	35.3	41.2	19.6	-	3.9	-
	11～30人	31	25.8	45.2	16.1	6.5	3.2	3.2
	31～50人	6	16.7	66.7	-	-	16.7	-
	51人以上	6	16.7	50.0	33.3	-	-	-
	0人	7	14.3	71.4	-	-	-	14.3
無回答	12	8.3	50.0	16.7	8.3	16.7	-	
女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	31.0	40.6	16.8	1.5	6.6	3.6
	20～39%	45	15.6	55.6	17.8	2.2	8.9	-
	40～59%	14	42.9	21.4	14.3	21.4	-	-
	60～79%	8	25.0	62.5	12.5	-	-	-
	80～100%	1	-	100.0	-	-	-	-
	無回答	19	10.5	57.9	10.5	5.3	10.5	5.3

問8 貴事業所において、女性従業員が能力を發揮し、働き続けられる職場づくりのために、どのような取組をしていますか。又は実施予定ですか。(〇はそれぞれ1つ)

①女性の募集、採用を積極的に行っている

②性別にかかわらず、個人の能力や適性に  
応じた登用を図っている

	n	現在 取り組 んでいる	予 定 今 後 取 り 組 ん で い ない	現 在 取 り 組 ん で い ない	な い い る 組 む が 、 必 要 性 を 感 じ ない	取 り 組 む 考 え は な い	無 回 答
全 体	284	48.9	17.6	16.2	12.7	4.6	
業 種	建設業	31	38.7	25.8	12.9	19.4	3.2
	製造業	108	42.6	20.4	17.6	15.7	3.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	27.3	22.7	31.8	18.2	-
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	46.7	6.7	20.0	20.0	6.7
	小売業	25	56.0	20.0	16.0	-	8.0
	飲食店	3	100.0	-	-	-	-
	金融・保険業	20	70.0	10.0	-	-	20.0
	不動産業	3	100.0	-	-	-	-
	サービス業	28	50.0	14.3	28.6	3.6	3.6
その他	20	70.0	15.0	5.0	10.0	-	
無回答	5	80.0	-	-	20.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	41.9	12.9	21.0	17.7	6.5
	10～30人	118	44.9	22.0	13.6	13.6	5.9
	31～50人	50	52.0	18.0	16.0	10.0	4.0
	51～100人	26	53.8	15.4	23.1	7.7	-
	101～300人	13	76.9	7.7	15.4	-	-
	301人以上	6	66.7	-	16.7	16.7	-
無回答	9	66.7	22.2	-	11.1	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	38.1	20.9	23.1	14.9	3.0
	20～39%	88	50.0	15.9	14.8	12.5	6.8
	40～59%	33	63.6	18.2	-	9.1	9.1
	60～79%	14	92.9	-	-	7.1	-
	80～100%	6	66.7	-	33.3	-	-
	無回答	9	66.7	22.2	-	11.1	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	29.8	22.6	22.6	19.0	6.0
	6～10人	35	45.7	22.9	14.3	11.4	5.7
	11～30人	36	69.4	13.9	13.9	2.8	-
	31～50人	18	38.9	11.1	38.9	5.6	5.6
	51人以上	41	78.0	9.8	7.3	4.9	-
	0人	31	54.8	9.7	9.7	22.6	3.2
無回答	39	43.6	23.1	10.3	12.8	10.3	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	26.5	26.5	20.6	26.5	-
	20～39%	23	26.1	30.4	34.8	8.7	-
	40～59%	31	45.2	19.4	16.1	19.4	-
	60～79%	39	66.7	12.8	17.9	2.6	-
	80～100%	87	57.5	12.6	13.8	6.9	9.2
	無回答	70	48.6	17.1	10.0	17.1	7.1
全 管 理 職 数	1～5人	171	46.8	19.3	12.9	14.6	6.4
	6～10人	51	49.0	17.6	21.6	11.8	-
	11～30人	31	51.6	25.8	12.9	6.5	3.2
	31～50人	6	83.3	-	16.7	-	-
	51人以上	6	50.0	-	33.3	16.7	-
	0人	7	14.3	-	71.4	-	14.3
無回答	12	75.0	-	8.3	16.7	-	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	49.2	14.2	18.3	13.7	4.6
	20～39%	45	40.0	35.6	8.9	11.1	4.4
	40～59%	14	57.1	35.7	-	-	7.1
	60～79%	8	75.0	-	-	25.0	-
	80～100%	1	-	100.0	-	-	-
	無回答	19	52.6	-	31.6	10.5	5.3

	n	現在 取り組 んでいる	予 定 今 後 取 り 組 ん で い ない	現 在 取 り 組 ん で い ない	な い い る 組 む が 、 必 要 性 を 感 じ ない	取 り 組 む 考 え は な い	無 回 答
全 体	284	63.4	12.3	15.5	6.3	2.5	
業 種	建設業	31	54.8	16.1	19.4	6.5	3.2
	製造業	108	59.3	13.9	17.6	6.5	2.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	66.7	-	-	33.3	-
	運輸	22	45.5	18.2	18.2	18.2	-
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	46.7	6.7	26.7	20.0	-
	小売業	25	64.0	8.0	20.0	-	8.0
	飲食店	3	100.0	-	-	-	-
	金融・保険業	20	85.0	15.0	-	-	-
	不動産業	3	100.0	-	-	-	-
	サービス業	28	64.3	7.1	21.4	3.6	3.6
その他	20	85.0	15.0	-	-	-	
無回答	5	100.0	-	-	-	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	53.2	11.3	21.0	8.1	6.5
	10～30人	118	62.7	13.6	14.4	7.6	1.7
	31～50人	50	66.0	8.0	16.0	8.0	2.0
	51～100人	26	65.4	15.4	19.2	-	-
	101～300人	13	76.9	15.4	7.7	-	-
	301人以上	6	100.0	-	-	-	-
無回答	9	77.8	22.2	-	-	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	54.5	14.9	18.7	9.0	3.0
	20～39%	88	67.0	12.5	14.8	4.5	1.1
	40～59%	33	72.7	6.1	9.1	6.1	6.1
	60～79%	14	92.9	-	7.1	-	-
	80～100%	6	66.7	-	33.3	-	-
	無回答	9	77.8	22.2	-	-	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	50.0	17.9	17.9	10.7	3.6
	6～10人	35	68.6	14.3	14.3	2.9	-
	11～30人	36	69.4	11.1	19.4	-	-
	31～50人	18	72.2	-	27.8	-	-
	51人以上	41	85.4	4.9	9.8	-	-
	0人	31	61.3	9.7	12.9	16.1	-
無回答	39	56.4	15.4	10.3	7.7	10.3	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	41.2	23.5	23.5	11.8	-
	20～39%	23	52.2	13.0	26.1	8.7	-
	40～59%	31	74.2	9.7	12.9	3.2	-
	60～79%	39	71.8	7.7	20.5	-	-
	80～100%	87	71.3	10.3	11.5	3.4	3.4
	無回答	70	58.6	12.9	11.4	11.4	5.7
全 管 理 職 数	1～5人	171	57.9	14.0	17.0	7.6	3.5
	6～10人	51	72.5	11.8	11.8	3.9	-
	11～30人	31	74.2	12.9	9.7	3.2	-
	31～50人	6	83.3	-	16.7	-	-
	51人以上	6	100.0	-	-	-	-
	0人	7	14.3	14.3	57.1	-	14.3
無回答	12	75.0	-	8.3	16.7	-	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	66.0	10.7	14.7	6.6	2.0
	20～39%	45	53.3	24.4	17.8	2.2	2.2
	40～59%	14	64.3	14.3	7.1	7.1	7.1
	60～79%	8	87.5	-	-	12.5	-
	80～100%	1	-	-	100.0	-	-
	無回答	19	52.6	5.3	26.3	10.5	5.3

問8 貴事業所において、女性従業員が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのために、どのような取組をしていますか。又は実施予定ですか。(〇はそれぞれ1つ)

③あらゆる内容の業務に女性を配置転換し、幅広いキャリアを積ませている

④女性従業員が提案できる制度を設けている

	n	現在 取り組 んでいる	予 定 今 後 取 り 組 ん で い な い	現 在 取 り 組 ん で い な い	な い り 組 む が 、 必 要 性 を 感 じ な い	取 り 組 む 考 え は な い	無 回 答
全 体	284	25.0	20.8	28.9	22.5	2.8	
業 種	建設業	31	12.9	22.6	32.3	29.0	3.2
	製造業	108	21.3	22.2	27.8	25.0	3.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	33.3	-	66.7	-
	運輸	22	-	18.2	45.5	36.4	-
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	13.3	20.0	20.0	46.7	-
	小売業	25	28.0	28.0	28.0	8.0	8.0
	飲食店	3	33.3	33.3	-	33.3	-
	金融・保険業	20	50.0	25.0	25.0	-	-
	不動産業	3	100.0	-	-	-	-
	サービス業	28	17.9	14.3	46.4	17.9	3.6
その他	20	60.0	15.0	20.0	5.0	-	
無回答	5	60.0	-	-	40.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	21.0	16.1	29.0	27.4	6.5
	10～30人	118	24.6	19.5	29.7	24.6	1.7
	31～50人	50	22.0	26.0	30.0	20.0	2.0
	51～100人	26	30.8	26.9	30.8	11.5	-
	101～300人	13	38.5	15.4	30.8	7.7	7.7
	301人以上	6	33.3	33.3	16.7	16.7	-
無回答	9	33.3	22.2	11.1	33.3	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	15.7	18.7	35.1	27.6	3.0
	20～39%	88	26.1	27.3	23.9	20.5	2.3
	40～59%	33	39.4	21.2	21.2	12.1	6.1
	60～79%	14	50.0	7.1	28.6	14.3	-
	80～100%	6	66.7	-	33.3	-	-
	無回答	9	33.3	22.2	11.1	33.3	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	16.7	20.2	28.6	31.0	3.6
	6～10人	35	31.4	25.7	25.7	17.1	-
	11～30人	36	33.3	19.4	25.0	22.2	-
	31～50人	18	22.2	16.7	61.1	-	-
	51人以上	41	41.5	19.5	26.8	9.8	2.4
	0人	31	12.9	22.6	29.0	35.5	-
無回答	39	23.1	20.5	23.1	23.1	10.3	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	14.7	2.9	32.4	50.0	-
	20～39%	23	13.0	21.7	43.5	21.7	-
	40～59%	31	19.4	29.0	22.6	25.8	3.2
	60～79%	39	30.8	23.1	38.5	7.7	-
	80～100%	87	36.8	23.0	24.1	12.6	3.4
	無回答	70	18.6	21.4	25.7	28.6	5.7
全 管 理 職 数	1～5人	171	20.5	20.5	29.8	25.7	3.5
	6～10人	51	31.4	25.5	27.5	15.7	-
	11～30人	31	38.7	19.4	32.3	9.7	-
	31～50人	6	33.3	16.7	33.3	-	16.7
	51人以上	6	16.7	33.3	33.3	16.7	-
	0人	7	-	14.3	28.6	42.9	14.3
無回答	12	41.7	8.3	8.3	41.7	-	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	23.4	20.8	31.5	21.8	2.5
	20～39%	45	22.2	31.1	24.4	20.0	2.2
	40～59%	14	42.9	7.1	28.6	14.3	7.1
	60～79%	8	50.0	12.5	12.5	25.0	-
	80～100%	1	-	-	100.0	-	-
	無回答	19	26.3	10.5	15.8	42.1	5.3

	n	現在 取り組 んでいる	予 定 今 後 取 り 組 ん で い な い	現 在 取 り 組 ん で い な い	な い り 組 む が 、 必 要 性 を 感 じ な い	取 り 組 む 考 え は な い	無 回 答
全 体	284	49.3	15.1	17.3	14.4	3.9	
建設業	31	41.9	22.6	12.9	19.4	3.2	
製造業	108	45.4	14.8	19.4	15.7	4.6	
電気・ガス・熱供給・水道業	3	66.7	-	33.3	-	-	
運輸	22	4.5	31.8	27.3	31.8	4.5	
通信業	1	100.0	-	-	-	-	
卸売業	15	53.3	13.3	20.0	13.3	-	
小売業	25	60.0	16.0	16.0	-	8.0	
飲食店	3	100.0	-	-	-	-	
金融・保険業	20	75.0	-	10.0	10.0	5.0	
不動産業	3	100.0	-	-	-	-	
サービス業	28	50.0	10.7	25.0	10.7	3.6	
その他	20	65.0	15.0	5.0	15.0	-	
無回答	5	60.0	20.0	-	20.0	-	
1～9人	62	41.9	12.9	24.2	14.5	6.5	
10～30人	118	48.3	14.4	18.6	15.3	3.4	
31～50人	50	44.0	20.0	18.0	16.0	2.0	
51～100人	26	69.2	11.5	7.7	7.7	3.8	
101～300人	13	61.5	15.4	-	15.4	7.7	
301人以上	6	33.3	33.3	-	33.3	-	
無回答	9	77.8	11.1	11.1	-	-	
0～19%	134	37.3	19.4	21.6	17.9	3.7	
20～39%	88	54.5	12.5	14.8	13.6	4.5	
40～59%	33	63.6	9.1	9.1	12.1	6.1	
60～79%	14	64.3	7.1	21.4	7.1	-	
80～100%	6	83.3	16.7	-	-	-	
無回答	9	77.8	11.1	11.1	-	-	
1～5人	84	38.1	21.4	19.0	17.9	3.6	
6～10人	35	54.3	11.4	20.0	8.6	5.7	
11～30人	36	66.7	2.8	19.4	8.3	2.8	
31～50人	18	44.4	11.1	38.9	5.6	-	
51人以上	41	61.0	14.6	9.8	12.2	2.4	
0人	31	41.9	19.4	9.7	29.0	-	
無回答	39	48.7	15.4	12.8	12.8	10.3	
0～19%	34	29.4	11.8	32.4	23.5	2.9	
20～39%	23	39.1	21.7	17.4	21.7	-	
40～59%	31	51.6	12.9	19.4	9.7	6.5	
60～79%	39	53.8	17.9	17.9	10.3	-	
80～100%	87	59.8	12.6	14.9	8.0	4.6	
無回答	70	45.7	17.1	11.4	20.0	5.7	
1～5人	171	45.6	15.8	19.9	14.0	4.7	
6～10人	51	56.9	17.6	11.8	13.7	-	
11～30人	31	54.8	12.9	16.1	12.9	3.2	
31～50人	6	50.0	16.7	-	16.7	16.7	
51人以上	6	50.0	16.7	-	33.3	-	
0人	7	28.6	-	42.9	14.3	14.3	
無回答	12	66.7	8.3	8.3	16.7	-	
0～19%	197	49.7	16.2	14.7	15.7	3.6	
20～39%	45	46.7	11.1	26.7	13.3	2.2	
40～59%	14	50.0	21.4	14.3	7.1	7.1	
60～79%	8	50.0	25.0	12.5	-	12.5	
80～100%	1	-	-	100.0	-	-	
無回答	19	52.6	5.3	21.1	15.8	5.3	

問8 貴事業所において、女性従業員が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのために、どのような取組をしていますか。又は実施予定ですか。(〇はそれぞれ1つ)

⑤女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置 ⑥積極的に女性の管理職を増やしている  
や、意欲と能力がある女性を積極的に登用している

	n	現在 取り 組ん で い る	予 定 今 後 取 り 組 ん で い ない	現 在 取 り 組 ん で い る が、 必 要 性 を 感 じ な い	取 り 組 む 考 え は な い	無 回 答	
全 体	284	31.0	23.2	22.2	19.4	4.2	
業 種	建設業	31	22.6	22.6	25.8	25.8	3.2
	製造業	108	26.9	26.9	24.1	17.6	4.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	33.3	33.3	33.3	-
	運輸	22	4.5	31.8	31.8	31.8	-
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	20.0	13.3	20.0	40.0	6.7
	小売業	25	24.0	44.0	12.0	8.0	12.0
	飲食店	3	100.0	-	-	-	-
	金融・保険業	20	60.0	15.0	20.0	-	5.0
	不動産業	3	100.0	-	-	-	-
	サービス業	28	32.1	3.6	32.1	28.6	3.6
その他	20	55.0	25.0	10.0	10.0	-	
無回答	5	60.0	-	-	40.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	21.0	19.4	22.6	29.0	8.1
	10～30人	118	31.4	23.7	23.7	18.6	2.5
	31～50人	50	30.0	24.0	22.0	18.0	6.0
	51～100人	26	38.5	23.1	26.9	11.5	-
	101～300人	13	30.8	38.5	23.1	-	7.7
	301人以上	6	66.7	16.7	-	16.7	-
無回答	9	55.6	22.2	-	22.2	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	21.6	26.9	26.1	22.4	3.0
	20～39%	88	35.2	22.7	21.6	15.9	4.5
	40～59%	33	36.4	21.2	15.2	15.2	12.1
	60～79%	14	50.0	-	28.6	21.4	-
	80～100%	6	66.7	16.7	-	16.7	-
	無回答	9	55.6	22.2	-	22.2	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	16.7	21.4	31.0	26.2	4.8
	6～10人	35	42.9	31.4	11.4	11.4	2.9
	11～30人	36	36.1	22.2	22.2	13.9	5.6
	31～50人	18	44.4	11.1	27.8	16.7	-
	51人以上	41	43.9	26.8	17.1	9.8	2.4
	0人	31	19.4	25.8	22.6	32.3	-
無回答	39	35.9	20.5	15.4	17.9	10.3	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	17.6	17.6	35.3	29.4	-
	20～39%	23	17.4	26.1	21.7	34.8	-
	40～59%	31	38.7	25.8	16.1	12.9	6.5
	60～79%	39	35.9	33.3	23.1	7.7	-
	80～100%	87	36.8	19.5	21.8	14.9	6.9
	無回答	70	28.6	22.9	18.6	24.3	5.7
全 管 理 職 数	1～5人	171	26.3	24.0	22.2	22.8	4.7
	6～10人	51	37.3	25.5	21.6	13.7	2.0
	11～30人	31	45.2	25.8	19.4	6.5	3.2
	31～50人	6	33.3	16.7	33.3	-	16.7
	51人以上	6	50.0	16.7	16.7	16.7	-
	0人	7	-	14.3	42.9	28.6	14.3
無回答	12	41.7	8.3	16.7	33.3	-	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	29.9	23.9	21.8	20.3	4.1
	20～39%	45	26.7	33.3	24.4	13.3	2.2
	40～59%	14	50.0	7.1	14.3	14.3	14.3
	60～79%	8	62.5	12.5	12.5	12.5	-
	80～100%	1	-	-	100.0	-	-
	無回答	19	26.3	10.5	26.3	31.6	5.3

問8 貴事業所において、女性従業員が能力を發揮し、働き続けられる職場づくりのために、どのような取組をしていますか。又は実施予定ですか。（○はそれぞれ1つ）

⑦男性職員の意識啓発の研修を行い、職場内の意識改革を図っている

⑧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

	n	現在 取り組 んでいる	予 定今 後取 り組 んで いく	現 在取 り組 んで いく	な い い る が 、 必 要 性 を 感 じ	取 り 組 む 考 え は な い	無 回 答
全 体	284	19.0	29.2	20.1	24.3	7.4	
業 種	建設業	31	16.1	38.7	12.9	25.8	6.5
	製造業	108	16.7	31.5	25.9	20.4	5.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	33.3	33.3	-
	運輸	22	9.1	22.7	27.3	36.4	4.5
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	13.3	26.7	20.0	33.3	6.7
	小売業	25	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0
	飲食店	3	66.7	33.3	-	-	-
	金融・保険業	20	30.0	20.0	15.0	20.0	15.0
	不動産業	3	33.3	33.3	-	33.3	-
	サービス業	28	14.3	32.1	17.9	25.0	10.7
その他	20	25.0	30.0	10.0	35.0	-	
無回答	5	40.0	40.0	-	20.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	14.5	29.0	22.6	24.2	9.7
	10～30人	118	21.2	28.8	19.5	25.4	5.1
	31～50人	50	22.0	28.0	24.0	16.0	10.0
	51～100人	26	19.2	30.8	15.4	26.9	7.7
	101～300人	13	15.4	30.8	23.1	23.1	7.7
	301人以上	6	33.3	33.3	-	33.3	-
無回答	9	-	33.3	11.1	44.4	11.1	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	17.9	26.9	23.9	23.9	7.5
	20～39%	88	19.3	35.2	18.2	19.3	8.0
	40～59%	33	24.2	30.3	9.1	27.3	9.1
	60～79%	14	14.3	21.4	28.6	35.7	-
	80～100%	6	50.0	-	16.7	33.3	-
	無回答	9	-	33.3	11.1	44.4	11.1
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	15.5	35.7	21.4	22.6	4.8
	6～10人	35	17.1	40.0	22.9	11.4	8.6
	11～30人	36	27.8	5.6	13.9	47.2	5.6
	31～50人	18	11.1	27.8	27.8	22.2	11.1
	51人以上	41	22.0	31.7	22.0	19.5	4.9
	0人	31	29.0	16.1	19.4	25.8	9.7
無回答	39	12.8	35.9	15.4	23.1	12.8	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	17.6	17.6	29.4	35.3	-
	20～39%	23	17.4	30.4	26.1	21.7	4.3
	40～59%	31	19.4	38.7	16.1	19.4	6.5
	60～79%	39	15.4	35.9	23.1	25.6	-
	80～100%	87	20.7	28.7	17.2	21.8	11.5
	無回答	70	20.0	27.1	17.1	24.3	11.4
全 管 理 職 数	1～5人	171	17.0	30.4	21.6	21.6	9.4
	6～10人	51	31.4	29.4	11.8	25.5	2.0
	11～30人	31	16.1	35.5	22.6	22.6	3.2
	31～50人	6	-	16.7	33.3	33.3	16.7
	51人以上	6	33.3	33.3	16.7	16.7	-
	0人	7	14.3	-	28.6	42.9	14.3
無回答	12	8.3	16.7	16.7	50.0	8.3	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	20.3	31.5	20.3	20.8	7.1
	20～39%	45	22.2	24.4	20.0	24.4	8.9
	40～59%	14	7.1	28.6	14.3	42.9	7.1
	60～79%	8	12.5	50.0	12.5	25.0	-
	80～100%	1	-	-	100.0	-	-
	無回答	19	10.5	10.5	21.1	47.4	10.5

	n	現在 取り組 んでいる	予 定今 後取 り組 んで いく	現 在取 り組 んで いく	な い い る が 、 必 要 性 を 感 じ	取 り 組 む 考 え は な い	無 回 答
全 体	284	55.6	19.0	13.4	6.7	5.3	
業 種	建設業	31	35.5	32.3	12.9	12.9	6.5
	製造業	108	52.8	21.3	14.8	6.5	4.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	33.3	-	33.3	-
	運輸	22	45.5	31.8	13.6	4.5	4.5
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	53.3	6.7	13.3	26.7	-
	小売業	25	40.0	16.0	24.0	4.0	16.0
	飲食店	3	66.7	33.3	-	-	-
	金融・保険業	20	80.0	-	15.0	-	5.0
	不動産業	3	66.7	33.3	-	-	-
	サービス業	28	64.3	10.7	14.3	3.6	7.1
その他	20	85.0	15.0	-	-	-	
無回答	5	100.0	-	-	-	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	33.9	24.2	17.7	14.5	9.7
	10～30人	118	54.2	20.3	16.1	5.9	3.4
	31～50人	50	68.0	12.0	10.0	4.0	6.0
	51～100人	26	61.5	26.9	3.8	3.8	3.8
	101～300人	13	76.9	7.7	7.7	-	7.7
	301人以上	6	100.0	-	-	-	-
無回答	9	77.8	11.1	11.1	-	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	50.0	19.4	17.9	7.5	5.2
	20～39%	88	55.7	20.5	10.2	6.8	6.8
	40～59%	33	57.6	21.2	9.1	6.1	6.1
	60～79%	14	85.7	7.1	7.1	-	-
	80～100%	6	66.7	16.7	-	16.7	-
	無回答	9	77.8	11.1	11.1	-	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	52.4	20.2	15.5	8.3	3.6
	6～10人	35	54.3	37.1	5.7	-	2.9
	11～30人	36	69.4	8.3	11.1	5.6	5.6
	31～50人	18	61.1	5.6	22.2	5.6	5.6
	51人以上	41	68.3	12.2	14.6	-	4.9
	0人	31	45.2	16.1	16.1	16.1	6.5
無回答	39	43.6	25.6	10.3	10.3	10.3	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	50.0	11.8	26.5	11.8	-
	20～39%	23	73.9	13.0	4.3	8.7	-
	40～59%	31	64.5	19.4	9.7	3.2	3.2
	60～79%	39	51.3	25.6	20.5	2.6	-
	80～100%	87	60.9	18.4	9.2	2.3	9.2
	無回答	70	44.3	21.4	12.9	12.9	8.6
全 管 理 職 数	1～5人	171	46.8	22.2	15.8	8.8	6.4
	6～10人	51	78.4	17.6	3.9	-	-
	11～30人	31	61.3	16.1	12.9	6.5	3.2
	31～50人	6	83.3	-	-	-	16.7
	51人以上	6	100.0	-	-	-	-
	0人	7	28.6	14.3	42.9	-	14.3
無回答	12	50.0	8.3	16.7	16.7	8.3	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	57.9	18.8	12.7	6.1	4.6
	20～39%	45	53.3	20.0	13.3	6.7	6.7
	40～59%	14	57.1	14.3	7.1	14.3	7.1
	60～79%	8	50.0	37.5	12.5	-	-
	80～100%	1	-	100.0	-	-	-
	無回答	19	42.1	10.5	26.3	10.5	10.5

問8 貴事業所において、女性従業員が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのために、どのような取組をしていますか。又は実施予定ですか。(〇はそれぞれ1つ)

⑨仕事と子育ての両立ができる制度を充実させて ⑩女性従業員の要望や相談などを受ける制度を設けている (例：短時間勤務、看護休暇など)

	n	現在取り組んでいる	予定今後取り組んでいく	現在取り組んでいるが、必要を感じない	取り組む考えはない	無回答	
全体	284	55.6	17.3	12.0	10.2	4.9	
業種	建設業	31	41.9	29.0	9.7	12.9	6.5
	製造業	108	52.8	17.6	13.0	12.0	4.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	66.7	-	-	33.3	-
	運輸	22	36.4	31.8	9.1	18.2	4.5
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	46.7	20.0	20.0	13.3	-
	小売業	25	48.0	8.0	24.0	8.0	12.0
	飲食店	3	-	66.7	33.3	-	-
	金融・保険業	20	95.0	-	-	-	5.0
	不動産業	3	100.0	-	-	-	-
	サービス業	28	60.7	14.3	10.7	7.1	7.1
その他	20	80.0	10.0	10.0	-	-	
無回答	5	60.0	20.0	-	20.0	-	
全正規従業員数	1～9人	62	38.7	21.0	11.3	21.0	8.1
	10～30人	118	55.1	19.5	11.0	11.0	3.4
	31～50人	50	56.0	18.0	14.0	6.0	6.0
	51～100人	26	69.2	15.4	11.5	-	3.8
	101～300人	13	84.6	-	7.7	-	7.7
	301人以上	6	100.0	-	-	-	-
無回答	9	66.7	-	33.3	-	-	
業女性数の正規従業員比率	0～19%	134	45.5	18.7	17.2	13.4	5.2
	20～39%	88	55.7	21.6	5.7	10.2	6.8
	40～59%	33	72.7	12.1	6.1	6.1	3.0
	60～79%	14	92.9	-	7.1	-	-
	80～100%	6	83.3	16.7	-	-	-
	無回答	9	66.7	-	33.3	-	-
全臨時従業員数	1～5人	84	50.0	19.0	10.7	17.9	2.4
	6～10人	35	54.3	17.1	20.0	2.9	5.7
	11～30人	36	61.1	19.4	5.6	11.1	2.8
	31～50人	18	66.7	-	22.2	5.6	5.6
	51人以上	41	73.2	9.8	12.2	-	4.9
	0人	31	45.2	22.6	12.9	12.9	6.5
無回答	39	48.7	23.1	7.7	10.3	10.3	
業女性数の臨時従業員比率	0～19%	34	32.4	20.6	20.6	26.5	-
	20～39%	23	69.6	13.0	8.7	8.7	-
	40～59%	31	54.8	22.6	12.9	3.2	6.5
	60～79%	39	56.4	12.8	20.5	10.3	-
	80～100%	87	67.8	12.6	6.9	5.7	6.9
	無回答	70	47.1	22.9	10.0	11.4	8.6
全管理職数	1～5人	171	48.5	21.1	12.3	12.9	5.3
	6～10人	51	70.6	15.7	7.8	5.9	-
	11～30人	31	71.0	9.7	9.7	3.2	6.5
	31～50人	6	83.3	-	-	-	16.7
	51人以上	6	100.0	-	-	-	-
	0人	7	14.3	14.3	42.9	14.3	14.3
無回答	12	41.7	8.3	25.0	16.7	8.3	
女性管理職数の比率	0～19%	197	56.3	16.2	12.7	10.2	4.6
	20～39%	45	57.8	22.2	4.4	11.1	4.4
	40～59%	14	71.4	14.3	7.1	-	7.1
	60～79%	8	62.5	25.0	-	12.5	-
	80～100%	1	-	100.0	-	-	-
	無回答	19	31.6	10.5	31.6	15.8	10.5

	n	現在取り組んでいる	予定今後取り組んでいく	現在取り組んでいるが、必要を感じない	取り組む考えはない	無回答	
全体	284	38.4	20.8	13.0	21.8	6.0	
業種	建設業	31	45.2	19.4	6.5	22.6	6.5
	製造業	108	31.5	25.0	21.3	17.6	4.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	66.7	-	-	33.3	-
	運輸	22	18.2	18.2	13.6	45.5	4.5
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	60.0	6.7	6.7	26.7	-
	小売業	25	40.0	12.0	16.0	16.0	16.0
	飲食店	3	33.3	66.7	-	-	-
	金融・保険業	20	50.0	10.0	-	30.0	10.0
	不動産業	3	66.7	-	33.3	-	-
	サービス業	28	46.4	14.3	10.7	17.9	10.7
その他	20	40.0	40.0	-	20.0	-	
無回答	5	20.0	40.0	-	40.0	-	
全正規従業員数	1～9人	62	30.6	22.6	8.1	29.0	9.7
	10～30人	118	41.5	16.1	14.4	22.9	5.1
	31～50人	50	34.0	28.0	18.0	14.0	6.0
	51～100人	26	42.3	19.2	19.2	15.4	3.8
	101～300人	13	61.5	15.4	7.7	7.7	7.7
	301人以上	6	16.7	33.3	-	50.0	-
無回答	9	44.4	33.3	-	22.2	-	
業女性数の正規従業員比率	0～19%	134	35.1	20.1	16.4	23.1	5.2
	20～39%	88	38.6	26.1	11.4	15.9	8.0
	40～59%	33	36.4	9.1	9.1	36.4	9.1
	60～79%	14	50.0	21.4	7.1	21.4	-
	80～100%	6	83.3	-	16.7	-	-
	無回答	9	44.4	33.3	-	22.2	-
全臨時従業員数	1～5人	84	36.9	20.2	13.1	26.2	3.6
	6～10人	35	42.9	22.9	17.1	8.6	8.6
	11～30人	36	36.1	25.0	11.1	22.2	5.6
	31～50人	18	22.2	16.7	22.2	33.3	5.6
	51人以上	41	43.9	22.0	17.1	12.2	4.9
	0人	31	29.0	16.1	12.9	35.5	6.5
無回答	39	48.7	20.5	2.6	17.9	10.3	
業女性数の臨時従業員比率	0～19%	34	32.4	11.8	23.5	32.4	-
	20～39%	23	39.1	26.1	4.3	26.1	4.3
	40～59%	31	35.5	41.9	9.7	6.5	6.5
	60～79%	39	41.0	15.4	20.5	23.1	-
	80～100%	87	39.1	19.5	13.8	18.4	9.2
	無回答	70	40.0	18.6	7.1	25.7	8.6
全管理職数	1～5人	171	39.2	19.3	11.1	23.4	7.0
	6～10人	51	47.1	23.5	9.8	17.6	2.0
	11～30人	31	32.3	29.0	25.8	9.7	3.2
	31～50人	6	33.3	16.7	-	33.3	16.7
	51人以上	6	16.7	33.3	16.7	33.3	-
	0人	7	14.3	-	42.9	28.6	14.3
無回答	12	33.3	16.7	8.3	33.3	8.3	
女性管理職数の比率	0～19%	197	38.1	20.3	13.7	22.3	5.6
	20～39%	45	46.7	26.7	6.7	15.6	4.4
	40～59%	14	35.7	28.6	7.1	14.3	14.3
	60～79%	8	37.5	-	25.0	37.5	-
	80～100%	1	-	100.0	-	-	-
	無回答	19	26.3	10.5	21.1	31.6	10.5

問8 貴事業所において、女性従業員が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのために、どのような取組をしていますか。又は実施予定ですか。(〇はそれぞれ1つ)

①性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている

②女性活躍に関するセミナー等に出席し、情報収集を図っている

	n	現在取り組んでいる	予定今後取り組んでいく	現在取り組んでいるが、もう少し感	ないが、必要を感じ	取り組む考えはない	無回答
全体	284	45.8	20.1	14.4	15.1	4.6	
業種	建設業	31	29.0	32.3	9.7	22.6	6.5
	製造業	108	43.5	23.1	14.8	14.8	3.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	33.3	-	66.7	-
	運輸	22	22.7	18.2	18.2	36.4	4.5
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	46.7	13.3	26.7	13.3	-
	小売業	25	44.0	12.0	16.0	16.0	12.0
	飲食店	3	-	66.7	33.3	-	-
	金融・保険業	20	90.0	-	-	5.0	5.0
	不動産業	3	66.7	-	33.3	-	-
	サービス業	28	46.4	21.4	21.4	3.6	7.1
その他	20	65.0	15.0	10.0	10.0	-	
無回答	5	80.0	20.0	-	-	-	
全正規従業員数	1～9人	62	22.6	25.8	12.9	30.6	8.1
	10～30人	118	48.3	20.3	16.1	12.7	2.5
	31～50人	50	50.0	16.0	20.0	8.0	6.0
	51～100人	26	61.5	26.9	7.7	-	3.8
	101～300人	13	69.2	7.7	-	15.4	7.7
	301人以上	6	66.7	16.7	-	16.7	-
無回答	9	55.6	-	22.2	22.2	-	
業女性の正規従業員の比率	0～19%	134	34.3	23.9	17.9	18.7	5.2
	20～39%	88	47.7	25.0	12.5	9.1	5.7
	40～59%	33	75.8	3.0	3.0	15.2	3.0
	60～79%	14	64.3	14.3	7.1	14.3	-
	80～100%	6	50.0	-	33.3	16.7	-
	無回答	9	55.6	-	22.2	22.2	-
全臨時従業員数	1～5人	84	42.9	19.0	15.5	20.2	2.4
	6～10人	35	54.3	11.4	22.9	8.6	2.9
	11～30人	36	47.2	25.0	8.3	16.7	2.8
	31～50人	18	50.0	16.7	22.2	5.6	5.6
	51人以上	41	48.8	24.4	12.2	9.8	4.9
	0人	31	51.6	6.5	16.1	19.4	6.5
無回答	39	33.3	33.3	7.7	15.4	10.3	
業女性の臨時従業員の比率	0～19%	34	41.2	14.7	23.5	20.6	-
	20～39%	23	39.1	21.7	17.4	21.7	-
	40～59%	31	38.7	38.7	9.7	9.7	3.2
	60～79%	39	48.7	20.5	25.6	5.1	-
	80～100%	87	54.0	13.8	9.2	16.1	6.9
	無回答	70	41.4	21.4	11.4	17.1	8.6
全管理職数	1～5人	171	36.8	22.8	17.0	18.1	5.3
	6～10人	51	68.6	15.7	9.8	5.9	-
	11～30人	31	61.3	22.6	6.5	6.5	3.2
	31～50人	6	50.0	16.7	-	16.7	16.7
	51人以上	6	66.7	16.7	-	16.7	-
	0人	7	28.6	-	42.9	14.3	14.3
無回答	12	33.3	8.3	16.7	33.3	8.3	
女性の管理職数の比率	0～19%	197	46.2	20.3	14.7	14.7	4.1
	20～39%	45	46.7	24.4	13.3	11.1	4.4
	40～59%	14	50.0	28.6	-	14.3	7.1
	60～79%	8	62.5	-	12.5	25.0	-
	80～100%	1	-	100.0	-	-	-
	無回答	19	31.6	5.3	26.3	26.3	10.5

	n	現在取り組んでいる	予定今後取り組んでいく	現在取り組んでいるが、もう少し感	ないが、必要を感じ	取り組む考えはない	無回答
全体	284	13.7	30.6	20.4	30.3	4.9	
建設業	31	9.7	29.0	29.0	25.8	6.5	
製造業	108	12.0	31.5	20.4	32.4	3.7	
電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	33.3	-	66.7	-	
運輸	22	13.6	22.7	18.2	40.9	4.5	
通信業	1	100.0	-	-	-	-	
卸売業	15	-	33.3	20.0	46.7	-	
小売業	25	16.0	16.0	24.0	32.0	12.0	
飲食店	3	33.3	33.3	-	33.3	-	
金融・保険業	20	35.0	50.0	-	10.0	5.0	
不動産業	3	33.3	33.3	33.3	-	-	
サービス業	28	14.3	32.1	28.6	17.9	7.1	
その他	20	10.0	30.0	20.0	35.0	5.0	
無回答	5	-	40.0	20.0	40.0	-	
全正規従業員数	62	6.5	24.2	16.1	45.2	8.1	
10～30人	118	11.0	34.7	21.2	30.5	2.5	
31～50人	50	14.0	32.0	26.0	20.0	8.0	
51～100人	26	15.4	38.5	23.1	19.2	3.8	
101～300人	13	53.8	7.7	15.4	15.4	7.7	
301人以上	6	33.3	50.0	-	16.7	-	
無回答	9	22.2	11.1	22.2	44.4	-	
業女性の正規従業員の比率	134	11.9	21.6	26.9	34.3	5.2	
20～39%	88	15.9	39.8	15.9	22.7	5.7	
40～59%	33	15.2	42.4	6.1	33.3	3.0	
60～79%	14	7.1	42.9	21.4	28.6	-	
80～100%	6	16.7	33.3	16.7	16.7	16.7	
無回答	9	22.2	11.1	22.2	44.4	-	
全臨時従業員数	84	13.1	25.0	23.8	35.7	2.4	
6～10人	35	8.6	42.9	22.9	22.9	2.9	
11～30人	36	8.3	36.1	11.1	41.7	2.8	
31～50人	18	11.1	27.8	27.8	27.8	5.6	
51人以上	41	22.0	26.8	24.4	19.5	7.3	
0人	31	25.8	25.8	12.9	29.0	6.5	
無回答	39	7.7	35.9	17.9	28.2	10.3	
業女性の臨時従業員の比率	34	11.8	17.6	32.4	38.2	-	
20～39%	23	17.4	30.4	21.7	30.4	-	
40～59%	31	16.1	32.3	16.1	32.3	3.2	
60～79%	39	10.3	30.8	30.8	28.2	-	
80～100%	87	12.6	34.5	16.1	28.7	8.0	
無回答	70	15.7	31.4	15.7	28.6	8.6	
全管理職数	171	10.5	29.2	23.4	31.6	5.3	
6～10人	51	15.7	39.2	17.6	27.5	-	
11～30人	31	29.0	35.5	12.9	16.1	6.5	
31～50人	6	-	33.3	33.3	16.7	16.7	
51人以上	6	50.0	33.3	-	16.7	-	
0人	7	-	-	14.3	71.4	14.3	
無回答	12	8.3	16.7	16.7	50.0	8.3	
女性の管理職数の比率	197	15.2	30.5	22.8	27.4	4.1	
20～39%	45	15.6	33.3	20.0	26.7	4.4	
40～59%	14	7.1	42.9	-	42.9	7.1	
60～79%	8	-	37.5	12.5	37.5	12.5	
80～100%	1	-	100.0	-	-	-	
無回答	19	5.3	10.5	15.8	57.9	10.5	

問8 貴事業所において、女性従業員が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのために、どのような取組をしていますか。又は実施予定ですか。(〇はそれぞれ1つ)

⑬女性の活躍に関する担当部局・担当者を設ける ⑭体力面での個人差を補う器具や設備等を設置  
 など、事業所内での推進体制を整備している

	n	現在 取り組 んでいる	予 定 今 後 取 り組 んで い ない	現 在 取 り組 む 必 要 性 を 感 じ ない	取 り 組 む 考 え は な い	無 回 答	
全 体	284	10.2	21.8	17.6	44.0	6.3	
業 種	建設業	31	6.5	29.0	19.4	38.7	6.5
	製造業	108	7.4	26.9	15.7	45.4	4.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	-	22.7	18.2	54.5	4.5
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	-	13.3	13.3	73.3	-
	小売業	25	20.0	16.0	16.0	28.0	20.0
	飲食店	3	-	66.7	-	33.3	-
	金融・保険業	20	30.0	5.0	15.0	35.0	15.0
	不動産業	3	-	33.3	33.3	33.3	-
	サービス業	28	7.1	14.3	32.1	39.3	7.1
その他	20	15.0	20.0	20.0	45.0	-	
無回答	5	20.0	20.0	-	60.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	8.1	12.9	16.1	53.2	9.7
	10～30人	118	8.5	25.4	18.6	42.4	5.1
	31～50人	50	8.0	30.0	18.0	36.0	8.0
	51～100人	26	15.4	19.2	23.1	38.5	3.8
	101～300人	13	15.4	23.1	-	53.8	7.7
	301人以上	6	16.7	16.7	16.7	50.0	-
無回答	9	33.3	-	22.2	44.4	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	8.2	20.1	20.1	46.3	5.2
	20～39%	88	10.2	28.4	13.6	39.8	8.0
	40～59%	33	9.1	24.2	12.1	42.4	12.1
	60～79%	14	7.1	7.1	21.4	64.3	-
	80～100%	6	33.3	16.7	33.3	16.7	-
	無回答	9	33.3	-	22.2	44.4	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	6.0	19.0	20.2	50.0	4.8
	6～10人	35	14.3	28.6	17.1	34.3	5.7
	11～30人	36	8.3	19.4	11.1	52.8	8.3
	31～50人	18	-	22.2	22.2	50.0	5.6
	51人以上	41	17.1	19.5	19.5	39.0	4.9
	0人	31	19.4	16.1	12.9	45.2	6.5
	無回答	39	7.7	30.8	17.9	33.3	10.3
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	5.9	11.8	23.5	58.8	-
	20～39%	23	-	34.8	13.0	52.2	-
	40～59%	31	9.7	22.6	16.1	48.4	3.2
	60～79%	39	5.1	23.1	28.2	43.6	-
	80～100%	87	14.9	19.5	13.8	39.1	12.6
	無回答	70	12.9	24.3	15.7	38.6	8.6
全 管 理 職 数	1～5人	171	8.8	20.5	19.3	43.9	7.6
	6～10人	51	9.8	31.4	13.7	45.1	-
	11～30人	31	16.1	25.8	16.1	35.5	6.5
	31～50人	6	-	16.7	-	66.7	16.7
	51人以上	6	16.7	16.7	16.7	50.0	-
	0人	7	14.3	-	28.6	42.9	14.3
	無回答	12	16.7	8.3	16.7	50.0	8.3
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	10.2	22.3	17.8	44.2	5.6
	20～39%	45	11.1	26.7	15.6	40.0	6.7
	40～59%	14	-	14.3	21.4	50.0	14.3
	60～79%	8	12.5	25.0	12.5	50.0	-
	80～100%	1	-	100.0	-	-	-
	無回答	19	15.8	5.3	21.1	47.4	10.5

	n	現在 取り組 んでいる	予 定 今 後 取 り組 んで い ない	現 在 取 り組 む 必 要 性 を 感 じ ない	取 り 組 む 考 え は な い	無 回 答
全 体	284	16.2	23.2	19.4	35.9	5.3
建設業	31	6.5	29.0	16.1	41.9	6.5
製造業	108	14.8	28.7	20.4	32.4	3.7
電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	33.3	-	33.3	-
運輸	22	13.6	18.2	22.7	40.9	4.5
通信業	1	-	-	-	100.0	-
卸売業	15	6.7	20.0	6.7	66.7	-
小売業	25	24.0	24.0	16.0	20.0	16.0
飲食店	3	-	66.7	-	33.3	-
金融・保険業	20	40.0	10.0	10.0	30.0	10.0
不動産業	3	-	33.3	33.3	33.3	-
サービス業	28	14.3	7.1	21.4	50.0	7.1
その他	20	15.0	20.0	40.0	25.0	-
無回答	5	40.0	20.0	20.0	20.0	-
1～9人	62	17.7	16.1	17.7	40.3	8.1
10～30人	118	13.6	23.7	17.8	40.7	4.2
31～50人	50	16.0	30.0	20.0	28.0	6.0
51～100人	26	23.1	26.9	19.2	26.9	3.8
101～300人	13	7.7	23.1	23.1	38.5	7.7
301人以上	6	16.7	33.3	16.7	33.3	-
無回答	9	33.3	11.1	44.4	11.1	-
0～19%	134	11.2	21.6	22.4	39.6	5.2
20～39%	88	20.5	28.4	13.6	30.7	6.8
40～59%	33	18.2	24.2	9.1	42.4	6.1
60～79%	14	21.4	14.3	28.6	35.7	-
80～100%	6	16.7	16.7	33.3	33.3	-
無回答	9	33.3	11.1	44.4	11.1	-
1～5人	84	14.3	19.0	17.9	45.2	3.6
6～10人	35	20.0	37.1	11.4	25.7	5.7
11～30人	36	25.0	22.2	19.4	30.6	2.8
31～50人	18	5.6	11.1	27.8	50.0	5.6
51人以上	41	24.4	24.4	22.0	24.4	4.9
0人	31	6.5	22.6	16.1	48.4	6.5
無回答	39	12.8	25.6	25.6	25.6	10.3
0～19%	34	11.8	11.8	20.6	55.9	-
20～39%	23	4.3	34.8	13.0	47.8	-
40～59%	31	12.9	32.3	22.6	29.0	3.2
60～79%	39	12.8	28.2	30.8	28.2	-
80～100%	87	28.7	18.4	12.6	31.0	9.2
無回答	70	10.0	24.3	21.4	35.7	8.6
1～5人	171	17.0	22.2	18.7	35.7	6.4
6～10人	51	13.7	29.4	13.7	43.1	-
11～30人	31	19.4	25.8	25.8	25.8	3.2
31～50人	6	-	33.3	16.7	33.3	16.7
51人以上	6	16.7	16.7	16.7	50.0	-
0人	7	-	14.3	28.6	42.9	14.3
無回答	12	25.0	8.3	33.3	25.0	8.3
0～19%	197	13.2	23.9	20.8	37.6	4.6
20～39%	45	26.7	28.9	11.1	26.7	6.7
40～59%	14	7.1	7.1	14.3	64.3	7.1
60～79%	8	50.0	25.0	12.5	12.5	-
80～100%	1	-	100.0	-	-	-
無回答	19	15.8	10.5	31.6	31.6	10.5

(問8の⑥で「現在取り組んでいる」と回答した場合)

問8-1 (女性管理職の登用について) どのような取組をされていますか。(〇はいくつで

	n	女性に対する試験を受けて奨励している女性に	女性職員の昇進に	女性管理職候補者を対象とする研修の実施	昇格基準の明確化、	異次元の格差を是正する	所属長、人事担当者等との個別面談を実施している	その他
全体	40	22.5	35.0	42.5	55.0	10.0		
業種	建設業	2	-	-	-	50.0	50.0	
	製造業	12	25.0	33.3	25.0	58.3	8.3	
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	
	運輸	1	-	100.0	-	-	-	
	通信業	1	100.0	-	100.0	-	-	
	卸売業	-	-	-	-	-	-	
	小売業	4	-	-	75.0	50.0	-	
	飲食店	1	-	-	-	100.0	-	
	金融・保険業	8	50.0	50.0	75.0	75.0	12.5	
	不動産業	3	33.3	33.3	33.3	33.3	-	
	サービス業	3	-	66.7	-	66.7	33.3	
その他	5	-	40.0	60.0	40.0	-		
無回答	-	-	-	-	-	-		
全正規従業者数	1～9人	5	40.0	60.0	60.0	40.0	-	
	10～30人	15	33.3	26.7	46.7	53.3	13.3	
	31～50人	8	12.5	50.0	12.5	62.5	12.5	
	51～100人	4	-	-	75.0	50.0	-	
	101～300人	5	20.0	40.0	20.0	40.0	20.0	
	301人以上	2	-	50.0	100.0	100.0	-	
無回答	1	-	-	-	100.0	-		
業女性の正規比率	0～19%	9	33.3	33.3	22.2	44.4	11.1	
	20～39%	16	18.8	37.5	37.5	68.8	18.8	
	40～59%	9	33.3	33.3	66.7	55.6	-	
	60～79%	4	-	50.0	50.0	25.0	-	
	80～100%	1	-	-	100.0	-	-	
	無回答	1	-	-	-	100.0	-	
全臨時従業者数	1～5人	7	42.9	57.1	42.9	57.1	14.3	
	6～10人	7	42.9	57.1	57.1	42.9	-	
	11～30人	6	-	16.7	16.7	83.3	16.7	
	31～50人	1	-	-	100.0	-	-	
	51人以上	11	9.1	18.2	54.5	54.5	9.1	
	0人	4	25.0	75.0	25.0	75.0	-	
無回答	4	25.0	-	25.0	25.0	25.0		
業女性の臨時比率	0～19%	2	-	100.0	50.0	100.0	-	
	20～39%	-	-	-	-	-	-	
	40～59%	7	28.6	14.3	28.6	28.6	14.3	
	60～79%	6	-	33.3	33.3	66.7	-	
	80～100%	17	29.4	35.3	58.8	58.8	11.8	
	無回答	8	25.0	37.5	25.0	50.0	12.5	
全管理職数	1～5人	20	25.0	40.0	40.0	50.0	15.0	
	6～10人	9	44.4	44.4	55.6	44.4	-	
	11～30人	4	-	-	50.0	75.0	-	
	31～50人	3	-	33.3	-	33.3	33.3	
	51人以上	2	-	50.0	100.0	100.0	-	
	0人	-	-	-	-	-	-	
無回答	2	-	-	-	100.0	-		
女性の管理職比率	0～19%	22	36.4	36.4	50.0	68.2	13.6	
	20～39%	12	-	50.0	33.3	33.3	8.3	
	40～59%	2	50.0	-	50.0	-	-	
	60～79%	2	-	-	50.0	50.0	-	
	80～100%	-	-	-	-	-	-	
	無回答	2	-	-	-	100.0	-	

問9 貴事業所において、女性も男性も同じように働いていくために、特に女性にとって課題と

①経営者や役員の認識・理解が不十分

②女性の積極的登用に対して、中間管理職の男性、同僚男性の理解が不十分

	n	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答	
全体	284	8.8	19.7	30.3	33.1	4.9	3.2	
業種	建設業	31	9.7	22.6	35.5	22.6	6.5	3.2
	製造業	108	7.4	25.0	25.0	36.1	2.8	3.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	100.0	-	-	-
	運輸	22	4.5	4.5	31.8	36.4	18.2	4.5
	通信業	1	-	-	-	-	100.0	-
	卸売業	15	6.7	13.3	53.3	20.0	6.7	-
	小売業	25	16.0	32.0	32.0	20.0	-	-
	飲食店	3	-	33.3	33.3	33.3	-	-
	金融・保険業	20	5.0	5.0	25.0	55.0	10.0	-
	不動産業	3	33.3	-	-	66.7	-	-
	サービス業	28	10.7	21.4	25.0	35.7	-	7.1
	その他	20	-	15.0	40.0	35.0	5.0	5.0
無回答	5	60.0	-	20.0	20.0	-	-	
全正規従業員数	1～9人	62	3.2	24.2	29.0	32.3	6.5	4.8
	10～30人	118	12.7	19.5	29.7	30.5	4.2	3.4
	31～50人	50	8.0	20.0	26.0	40.0	4.0	2.0
	51～100人	26	7.7	11.5	38.5	42.3	-	-
	101～300人	13	7.7	30.8	30.8	15.4	15.4	-
	301人以上	6	-	16.7	33.3	33.3	16.7	-
無回答	9	11.1	-	44.4	33.3	-	11.1	
業女性の正規従業員の比率	0～19%	134	6.7	23.1	25.4	35.1	6.7	3.0
	20～39%	88	12.5	19.3	38.6	23.9	2.3	3.4
	40～59%	33	9.1	21.2	21.2	36.4	9.1	3.0
	60～79%	14	-	7.1	42.9	50.0	-	-
	80～100%	6	16.7	-	16.7	66.7	-	-
	無回答	9	11.1	-	44.4	33.3	-	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	8.3	15.5	35.7	33.3	6.0	1.2
	6～10人	35	8.6	14.3	42.9	31.4	-	2.9
	11～30人	36	8.3	25.0	16.7	47.2	-	2.8
	31～50人	18	-	27.8	27.8	44.4	-	-
	51人以上	41	12.2	29.3	26.8	24.4	7.3	-
	0人	31	6.5	25.8	25.8	29.0	12.9	-
無回答	39	12.8	10.3	28.2	28.2	5.1	15.4	
業女性の臨時従業員の比率	0～19%	34	14.7	17.6	32.4	29.4	2.9	2.9
	20～39%	23	8.7	17.4	30.4	26.1	17.4	-
	40～59%	31	9.7	19.4	32.3	32.3	3.2	3.2
	60～79%	39	7.7	35.9	30.8	25.6	-	-
	80～100%	87	5.7	16.1	31.0	43.7	2.3	1.1
	無回答	70	10.0	17.1	27.1	28.6	8.6	8.6
全管理職数	1～5人	171	8.2	21.1	27.5	33.9	4.7	4.7
	6～10人	51	7.8	15.7	37.3	33.3	5.9	-
	11～30人	31	6.5	22.6	32.3	38.7	-	-
	31～50人	6	16.7	33.3	33.3	-	16.7	-
	51人以上	6	-	16.7	33.3	33.3	16.7	-
	0人	7	14.3	28.6	28.6	28.6	-	-
無回答	12	25.0	-	33.3	25.0	8.3	8.3	
女性の管理職数の比率	0～19%	197	8.6	20.8	27.4	34.5	6.1	2.5
	20～39%	45	8.9	17.8	42.2	24.4	2.2	4.4
	40～59%	14	-	28.6	21.4	42.9	-	7.1
	60～79%	8	-	12.5	37.5	50.0	-	-
	80～100%	1	-	-	100.0	-	-	-
	無回答	19	21.1	10.5	31.6	26.3	5.3	5.3

	n	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答
全体	284	7.7	19.0	32.0	33.1	4.9	3.2
建設業	31	9.7	25.8	22.6	32.3	6.5	3.2
製造業	108	8.3	19.4	29.6	33.3	5.6	3.7
電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	33.3	66.7	-	-	-
運輸	22	-	13.6	31.8	31.8	18.2	4.5
通信業	1	-	-	100.0	-	-	-
卸売業	15	6.7	20.0	46.7	26.7	-	-
小売業	25	4.0	28.0	44.0	24.0	-	-
飲食店	3	33.3	-	66.7	-	-	-
金融・保険業	20	5.0	20.0	30.0	45.0	-	-
不動産業	3	33.3	33.3	-	33.3	-	-
サービス業	28	10.7	10.7	25.0	42.9	3.6	7.1
その他	20	-	15.0	35.0	40.0	5.0	5.0
無回答	5	40.0	-	40.0	20.0	-	-
1～9人	62	3.2	14.5	30.6	35.5	11.3	4.8
10～30人	118	10.2	19.5	32.2	31.4	3.4	3.4
31～50人	50	4.0	24.0	30.0	38.0	2.0	2.0
51～100人	26	7.7	15.4	38.5	38.5	-	-
101～300人	13	30.8	15.4	38.5	7.7	7.7	-
301人以上	6	-	33.3	16.7	33.3	16.7	-
無回答	9	-	22.2	33.3	33.3	-	11.1
0～19%	134	6.7	20.9	29.9	32.1	7.5	3.0
20～39%	88	11.4	15.9	36.4	30.7	2.3	3.4
40～59%	33	9.1	24.2	21.2	36.4	6.1	3.0
60～79%	14	-	7.1	50.0	42.9	-	-
80～100%	6	-	16.7	33.3	50.0	-	-
無回答	9	-	22.2	33.3	33.3	-	11.1
1～5人	84	7.1	17.9	34.5	33.3	6.0	1.2
6～10人	35	8.6	17.1	40.0	28.6	2.9	2.9
11～30人	36	2.8	16.7	30.6	47.2	-	2.8
31～50人	18	5.6	11.1	33.3	44.4	5.6	-
51人以上	41	14.6	26.8	31.7	22.0	4.9	-
0人	31	3.2	25.8	25.8	32.3	12.9	-
無回答	39	10.3	15.4	25.6	30.8	2.6	15.4
0～19%	34	11.8	20.6	35.3	26.5	2.9	2.9
20～39%	23	-	8.7	52.2	26.1	13.0	-
40～59%	31	9.7	22.6	32.3	25.8	6.5	3.2
60～79%	39	15.4	25.6	35.9	23.1	-	-
80～100%	87	4.6	16.1	28.7	46.0	3.4	1.1
無回答	70	7.1	20.0	25.7	31.4	7.1	8.6
1～5人	171	6.4	20.5	30.4	33.9	4.1	4.7
6～10人	51	3.9	17.6	37.3	37.3	3.9	-
11～30人	31	16.1	19.4	29.0	32.3	3.2	-
31～50人	6	33.3	16.7	33.3	-	16.7	-
51人以上	6	-	33.3	16.7	33.3	16.7	-
0人	7	14.3	14.3	28.6	28.6	14.3	-
無回答	12	8.3	-	50.0	25.0	8.3	8.3
0～19%	197	7.6	20.3	28.9	35.0	5.6	2.5
20～39%	45	8.9	20.0	42.2	22.2	2.2	4.4
40～59%	14	7.1	14.3	21.4	50.0	-	7.1
60～79%	8	-	25.0	50.0	25.0	-	-
80～100%	1	-	-	-	100.0	-	-
無回答	19	10.5	5.3	42.1	26.3	10.5	5.3

問9 貴事業所において、女性も男性も同じように働いていくために、特に女性にとって課題と

③顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分

④女性の勤続年数が短く、必要な知識や経験を習得する機会が少ない

	n	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答	
全体	284	6.7	22.2	34.9	28.9	4.2	3.2	
業種	建設業	31	9.7	29.0	32.3	19.4	6.5	3.2
	製造業	108	8.3	19.4	31.5	31.5	5.6	3.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	100.0	-	-	-
	運輸	22	-	27.3	40.9	22.7	4.5	4.5
	通信業	1	-	-	100.0	-	-	-
	卸売業	15	6.7	26.7	33.3	33.3	-	-
	小売業	25	4.0	28.0	40.0	28.0	-	-
	飲食店	3	33.3	-	33.3	33.3	-	-
	金融・保険業	20	-	40.0	20.0	40.0	-	-
	不動産業	3	-	33.3	33.3	33.3	-	-
	サービス業	28	3.6	17.9	39.3	28.6	3.6	7.1
	その他	20	10.0	5.0	40.0	30.0	10.0	5.0
無回答	5	20.0	20.0	40.0	20.0	-	-	
全正規従業員数	1～9人	62	6.5	25.8	27.4	27.4	9.7	3.2
	10～30人	118	8.5	22.9	35.6	26.3	3.4	3.4
	31～50人	50	4.0	22.0	42.0	30.0	-	2.0
	51～100人	26	3.8	7.7	38.5	46.2	-	3.8
	101～300人	13	7.7	23.1	23.1	30.8	15.4	-
	301人以上	6	-	33.3	66.7	-	-	-
無回答	9	11.1	22.2	22.2	33.3	-	11.1	
業女性の正規従業員の比率	0～19%	134	8.2	20.1	32.8	29.9	6.0	3.0
	20～39%	88	5.7	22.7	39.8	26.1	2.3	3.4
	40～59%	33	3.0	33.3	27.3	30.3	3.0	3.0
	60～79%	14	-	14.3	42.9	35.7	7.1	-
	80～100%	6	16.7	16.7	50.0	16.7	-	-
	無回答	9	11.1	22.2	22.2	33.3	-	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	9.5	26.2	27.4	29.8	6.0	1.2
	6～10人	35	5.7	14.3	37.1	37.1	-	5.7
	11～30人	36	8.3	22.2	33.3	30.6	2.8	2.8
	31～50人	18	-	16.7	33.3	44.4	5.6	-
	51人以上	41	9.8	22.0	46.3	19.5	2.4	-
	0人	31	-	25.8	41.9	22.6	9.7	-
無回答	39	5.1	20.5	33.3	25.6	2.6	12.8	
業女性の臨時従業員の比率	0～19%	34	11.8	20.6	35.3	26.5	2.9	2.9
	20～39%	23	-	21.7	43.5	26.1	4.3	4.3
	40～59%	31	12.9	19.4	29.0	32.3	3.2	3.2
	60～79%	39	12.8	25.6	38.5	20.5	2.6	-
	80～100%	87	4.6	21.8	31.0	36.8	4.6	1.1
	無回答	70	2.9	22.9	37.1	24.3	5.7	7.1
全管理職数	1～5人	171	5.8	25.1	35.1	26.3	3.5	4.1
	6～10人	51	11.8	17.6	29.4	37.3	3.9	-
	11～30人	31	6.5	16.1	38.7	32.3	3.2	3.2
	31～50人	6	-	16.7	33.3	33.3	16.7	-
	51人以上	6	-	33.3	50.0	16.7	-	-
	0人	7	14.3	28.6	14.3	28.6	14.3	-
無回答	12	-	8.3	50.0	25.0	8.3	8.3	
業女性の管理職数の比率	0～19%	197	6.1	19.8	35.0	31.5	4.6	3.0
	20～39%	45	8.9	31.1	37.8	15.6	2.2	4.4
	40～59%	14	14.3	35.7	21.4	28.6	-	-
	60～79%	8	-	25.0	37.5	37.5	-	-
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-	-
	無回答	19	5.3	15.8	36.8	26.3	10.5	5.3

	n	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答
全体	284	10.6	28.5	26.8	26.4	4.2	3.5
建設業	31	12.9	19.4	35.5	25.8	3.2	3.2
製造業	108	9.3	33.3	23.1	25.9	4.6	3.7
電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	100.0	-	-	-
運輸	22	4.5	36.4	27.3	9.1	18.2	4.5
通信業	1	-	-	100.0	-	-	-
卸売業	15	13.3	20.0	33.3	33.3	-	-
小売業	25	16.0	24.0	28.0	32.0	-	-
飲食店	3	33.3	33.3	33.3	-	-	-
金融・保険業	20	-	45.0	30.0	25.0	-	-
不動産業	3	33.3	-	-	66.7	-	-
サービス業	28	7.1	25.0	28.6	28.6	-	10.7
その他	20	10.0	25.0	15.0	40.0	5.0	5.0
無回答	5	60.0	-	-	20.0	20.0	-
全正規従業員数	62	12.9	19.4	27.4	29.0	6.5	4.8
10～30人	118	11.9	24.6	28.0	28.8	2.5	4.2
31～50人	50	10.0	38.0	30.0	14.0	6.0	2.0
51～100人	26	7.7	38.5	15.4	34.6	3.8	-
101～300人	13	-	46.2	23.1	30.8	-	-
301人以上	6	-	33.3	33.3	33.3	-	-
無回答	9	11.1	33.3	22.2	11.1	11.1	11.1
業女性の正規従業員の比率	134	14.2	28.4	26.1	21.6	6.7	3.0
20～39%	88	6.8	34.1	28.4	25.0	1.1	4.5
40～59%	33	6.1	21.2	27.3	39.4	3.0	3.0
60～79%	14	14.3	14.3	21.4	50.0	-	-
80～100%	6	-	16.7	33.3	50.0	-	-
無回答	9	11.1	33.3	22.2	11.1	11.1	11.1
全臨時従業員数	84	10.7	31.0	27.4	20.2	7.1	3.6
6～10人	35	17.1	20.0	28.6	31.4	-	2.9
11～30人	36	5.6	27.8	13.9	47.2	2.8	2.8
31～50人	18	5.6	33.3	27.8	33.3	-	-
51人以上	41	14.6	31.7	26.8	26.8	-	-
0人	31	9.7	35.5	35.5	9.7	9.7	-
無回答	39	7.7	20.5	28.2	25.6	5.1	12.8
業女性の臨時従業員の比率	34	17.6	26.5	23.5	20.6	8.8	2.9
20～39%	23	13.0	34.8	30.4	17.4	-	4.3
40～59%	31	22.6	16.1	32.3	25.8	-	3.2
60～79%	39	12.8	38.5	15.4	30.8	2.6	-
80～100%	87	3.4	28.7	26.4	35.6	3.4	2.3
無回答	70	8.6	27.1	31.4	18.6	7.1	7.1
全管理職数	171	14.0	25.7	26.3	26.9	2.9	4.1
6～10人	51	7.8	23.5	31.4	27.5	7.8	2.0
11～30人	31	6.5	38.7	25.8	29.0	-	-
31～50人	6	-	66.7	-	33.3	-	-
51人以上	6	-	33.3	50.0	16.7	-	-
0人	7	-	42.9	-	28.6	14.3	14.3
無回答	12	-	33.3	33.3	8.3	16.7	8.3
業女性の管理職数の比率	197	12.2	30.5	26.9	23.4	4.1	3.0
20～39%	45	8.9	26.7	37.8	22.2	-	4.4
40～59%	14	14.3	7.1	7.1	71.4	-	-
60～79%	8	-	12.5	12.5	62.5	12.5	-
80～100%	1	-	-	-	100.0	-	-
無回答	19	-	36.8	21.1	15.8	15.8	10.5

問9 貴事業所において、女性も男性も同じように働いていくために、特に女性にとって課題と

⑤家庭責任（家事・子育てなど）を考慮しなければ ⑥女性自身の職業意識が低い  
ばならない

	n	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答
全 体	284	38.4	42.3	10.2	3.5	2.5	3.2
業 種	建設業	31	45.2	35.5	9.7	3.2	3.2
	製造業	108	34.3	44.4	11.1	3.7	2.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	66.7	-	-
	運輸	22	31.8	45.5	4.5	9.1	4.5
	通信業	1	-	100.0	-	-	-
	卸売業	15	80.0	13.3	6.7	-	-
	小売業	25	24.0	56.0	20.0	-	-
	飲食店	3	100.0	-	-	-	-
	金融・保険業	20	35.0	55.0	5.0	5.0	-
	不動産業	3	66.7	33.3	-	-	-
	サービス業	28	39.3	39.3	7.1	3.6	3.6
	その他	20	30.0	50.0	5.0	5.0	5.0
無回答	5	60.0	20.0	20.0	-	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	37.1	40.3	11.3	1.6	4.8
	10～30人	118	45.8	35.6	10.2	3.4	1.7
	31～50人	50	36.0	46.0	8.0	4.0	4.0
	51～100人	26	26.9	57.7	7.7	7.7	-
	101～300人	13	30.8	53.8	7.7	7.7	-
	301人以上	6	-	66.7	33.3	-	-
無回答	9	33.3	44.4	11.1	-	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	35.8	43.3	9.0	4.5	4.5
	20～39%	88	39.8	44.3	11.4	1.1	-
	40～59%	33	51.5	36.4	3.0	3.0	3.0
	60～79%	14	28.6	35.7	21.4	14.3	-
	80～100%	6	33.3	33.3	33.3	-	-
	無回答	9	33.3	44.4	11.1	-	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	36.9	40.5	14.3	3.6	2.4
	6～10人	35	42.9	42.9	5.7	5.7	-
	11～30人	36	50.0	30.6	11.1	5.6	-
	31～50人	18	22.2	61.1	5.6	5.6	-
	51人以上	41	29.3	53.7	12.2	2.4	2.4
	0人	31	41.9	45.2	3.2	-	9.7
無回答	39	41.0	33.3	10.3	2.6	-	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	41.2	35.3	14.7	2.9	2.9
	20～39%	23	17.4	65.2	8.7	4.3	4.3
	40～59%	31	51.6	35.5	6.5	3.2	-
	60～79%	39	38.5	48.7	7.7	5.1	-
	80～100%	87	35.6	41.4	13.8	4.6	2.3
	無回答	70	41.4	38.6	7.1	1.4	4.3
全 管 理 職 数	1～5人	171	41.5	38.6	9.4	4.1	2.3
	6～10人	51	35.3	45.1	9.8	3.9	5.9
	11～30人	31	32.3	54.8	12.9	-	-
	31～50人	6	16.7	66.7	16.7	-	-
	51人以上	6	16.7	66.7	16.7	-	-
	0人	7	42.9	28.6	14.3	-	-
無回答	12	41.7	33.3	8.3	8.3	-	
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	37.6	43.7	9.6	3.0	3.6
	20～39%	45	35.6	46.7	11.1	2.2	-
	40～59%	14	57.1	35.7	7.1	-	-
	60～79%	8	25.0	25.0	25.0	25.0	-
	80～100%	1	100.0	-	-	-	-
	無回答	19	42.1	31.6	10.5	5.3	-

	n	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答
全 体	284	8.8	30.3	32.4	21.8	3.9	2.8
業 種	建設業	31	9.7	25.8	35.5	22.6	3.2
	製造業	108	8.3	31.5	30.6	21.3	5.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	33.3	-	33.3	-
	運輸	22	4.5	31.8	50.0	4.5	4.5
	通信業	1	-	-	100.0	-	-
	卸売業	15	13.3	40.0	20.0	26.7	-
	小売業	25	12.0	32.0	32.0	24.0	-
	飲食店	3	-	33.3	66.7	-	-
	金融・保険業	20	-	40.0	30.0	20.0	10.0
	不動産業	3	-	-	33.3	66.7	-
	サービス業	28	3.6	21.4	39.3	28.6	-
	その他	20	15.0	30.0	25.0	20.0	5.0
無回答	5	40.0	20.0	-	40.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	17.7	29.0	21.0	21.0	8.1
	10～30人	118	5.9	33.9	30.5	23.7	2.5
	31～50人	50	6.0	28.0	46.0	14.0	4.0
	51～100人	26	7.7	19.2	38.5	34.6	-
	101～300人	13	7.7	38.5	38.5	7.7	7.7
	301人以上	6	-	16.7	50.0	33.3	-
無回答	9	11.1	33.3	22.2	22.2	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	7.5	23.1	41.0	20.9	5.2
	20～39%	88	10.2	38.6	27.3	18.2	2.3
	40～59%	33	9.1	27.3	18.2	36.4	6.1
	60～79%	14	7.1	50.0	21.4	21.4	-
	80～100%	6	16.7	33.3	33.3	16.7	-
	無回答	9	11.1	33.3	22.2	22.2	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	7.1	33.3	34.5	19.0	4.8
	6～10人	35	11.4	40.0	22.9	22.9	-
	11～30人	36	11.1	22.2	22.2	38.9	2.8
	31～50人	18	-	38.9	38.9	22.2	-
	51人以上	41	7.3	26.8	48.8	17.1	-
	0人	31	6.5	32.3	29.0	19.4	12.9
無回答	39	15.4	20.5	28.2	17.9	5.1	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	14.7	29.4	35.3	14.7	2.9
	20～39%	23	4.3	34.8	43.5	13.0	4.3
	40～59%	31	12.9	32.3	35.5	16.1	-
	60～79%	39	10.3	30.8	33.3	25.6	-
	80～100%	87	3.4	32.2	29.9	29.9	3.4
	無回答	70	11.4	25.7	28.6	18.6	8.6
全 管 理 職 数	1～5人	171	11.1	34.5	25.7	21.1	3.5
	6～10人	51	3.9	27.5	45.1	17.6	5.9
	11～30人	31	6.5	22.6	38.7	32.3	-
	31～50人	6	-	50.0	16.7	16.7	16.7
	51人以上	6	-	16.7	66.7	16.7	-
	0人	7	14.3	14.3	28.6	42.9	-
無回答	12	8.3	8.3	50.0	16.7	8.3	
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	7.6	31.5	34.5	19.3	4.6
	20～39%	45	8.9	40.0	24.4	22.2	-
	40～59%	14	14.3	14.3	35.7	28.6	7.1
	60～79%	8	12.5	25.0	-	62.5	-
	80～100%	1	100.0	-	-	-	-
	無回答	19	10.5	10.5	42.1	26.3	5.3

問9 貴事業所において、女性も男性も同じように働いていくために、特に女性にとって課題と

⑦女性自身が昇進を望まない

⑧安全面（体力など）に配慮しなければならない

	n	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答	
全 体	284	13.7	38.7	21.5	15.1	7.4	3.5	
業 種	建設業	31	3.2	29.0	29.0	25.8	9.7	3.2
	製造業	108	10.2	38.9	22.2	15.7	9.3	3.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	66.7	-	33.3	-	-
	運輸	22	9.1	45.5	27.3	4.5	9.1	4.5
	通信業	1	-	-	100.0	-	-	-
	卸売業	15	33.3	60.0	6.7	-	-	-
	小売業	25	20.0	40.0	28.0	12.0	-	-
	飲食店	3	-	66.7	-	33.3	-	-
	金融・保険業	20	25.0	45.0	15.0	5.0	10.0	-
	不動産業	3	-	66.7	33.3	-	-	-
	サービス業	28	14.3	21.4	17.9	28.6	10.7	7.1
	その他	20	15.0	40.0	20.0	10.0	5.0	10.0
無回答	5	60.0	20.0	-	20.0	-	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	14.5	35.5	22.6	9.7	12.9	4.8
	10～30人	118	14.4	36.4	22.0	16.9	5.9	4.2
	31～50人	50	12.0	42.0	16.0	20.0	8.0	2.0
	51～100人	26	11.5	42.3	26.9	19.2	-	-
	101～300人	13	15.4	46.2	23.1	7.7	7.7	-
	301人以上	6	16.7	16.7	33.3	16.7	16.7	-
無回答	9	11.1	66.7	11.1	-	-	11.1	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	8.2	37.3	23.1	19.4	9.0	3.0
	20～39%	88	15.9	39.8	22.7	11.4	6.8	3.4
	40～59%	33	27.3	33.3	21.2	12.1	3.0	3.0
	60～79%	14	21.4	50.0	-	14.3	14.3	-
	80～100%	6	16.7	16.7	33.3	16.7	-	16.7
	無回答	9	11.1	66.7	11.1	-	-	11.1
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	11.9	40.5	20.2	14.3	10.7	2.4
	6～10人	35	14.3	48.6	20.0	11.4	2.9	2.9
	11～30人	36	27.8	38.9	11.1	13.9	5.6	2.8
	31～50人	18	5.6	33.3	27.8	22.2	5.6	5.6
	51人以上	41	12.2	41.5	24.4	17.1	4.9	-
	0人	31	16.1	29.0	29.0	16.1	9.7	-
無回答	39	7.7	33.3	23.1	15.4	7.7	12.8	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	17.6	29.4	29.4	11.8	8.8	2.9
	20～39%	23	13.0	43.5	21.7	8.7	13.0	-
	40～59%	31	19.4	41.9	19.4	12.9	3.2	3.2
	60～79%	39	15.4	43.6	17.9	17.9	5.1	-
	80～100%	87	11.5	43.7	17.2	17.2	6.9	3.4
	無回答	70	11.4	31.4	25.7	15.7	8.6	7.1
全 管 理 職 数	1～5人	171	14.6	39.8	19.9	14.6	7.0	4.1
	6～10人	51	9.8	39.2	25.5	19.6	3.9	2.0
	11～30人	31	16.1	29.0	32.3	19.4	3.2	-
	31～50人	6	-	50.0	-	33.3	16.7	-
	51人以上	6	33.3	16.7	33.3	-	16.7	-
	0人	7	-	28.6	14.3	-	42.9	14.3
無回答	12	16.7	58.3	8.3	-	8.3	8.3	
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	14.2	37.1	22.3	16.2	7.6	2.5
	20～39%	45	11.1	42.2	24.4	13.3	4.4	4.4
	40～59%	14	14.3	42.9	14.3	21.4	-	7.1
	60～79%	8	12.5	37.5	25.0	25.0	-	-
	80～100%	1	100.0	-	-	-	-	-
	無回答	19	10.5	47.4	10.5	-	21.1	10.5

	n	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答
全 体	284	29.2	37.3	20.8	8.1	1.4	3.2
建設業	31	45.2	32.3	12.9	3.2	3.2	3.2
製造業	108	28.7	34.3	20.4	11.1	1.9	3.7
電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	33.3	33.3	-	-	-
運輸	22	50.0	27.3	13.6	-	4.5	4.5
通信業	1	-	100.0	-	-	-	-
卸売業	15	33.3	40.0	26.7	-	-	-
小売業	25	12.0	36.0	40.0	12.0	-	-
飲食店	3	66.7	-	33.3	-	-	-
金融・保険業	20	10.0	60.0	25.0	5.0	-	-
不動産業	3	33.3	33.3	-	33.3	-	-
サービス業	28	25.0	39.3	21.4	7.1	-	7.1
その他	20	20.0	45.0	15.0	15.0	-	5.0
無回答	5	40.0	60.0	-	-	-	-
全 正 規 従 業 者 数	62	37.1	27.4	19.4	8.1	3.2	4.8
10～30人	118	34.7	35.6	20.3	5.9	-	3.4
31～50人	50	22.0	42.0	22.0	10.0	2.0	2.0
51～100人	26	23.1	34.6	30.8	11.5	-	-
101～300人	13	7.7	61.5	7.7	15.4	7.7	-
301人以上	6	16.7	50.0	16.7	16.7	-	-
無回答	9	-	66.7	22.2	-	-	11.1
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	134	33.6	33.6	18.7	8.2	3.0	3.0
20～39%	88	29.5	42.0	21.6	3.4	-	3.4
40～59%	33	21.2	36.4	24.2	15.2	-	3.0
60～79%	14	21.4	21.4	28.6	28.6	-	-
80～100%	6	33.3	50.0	16.7	-	-	-
無回答	9	-	66.7	22.2	-	-	11.1
全 臨 時 従 業 者 数	84	33.3	34.5	19.0	9.5	1.2	2.4
6～10人	35	34.3	31.4	25.7	5.7	-	2.9
11～30人	36	33.3	25.0	30.6	8.3	-	2.8
31～50人	18	22.2	50.0	11.1	16.7	-	-
51人以上	41	17.1	46.3	26.8	9.8	-	-
0人	31	22.6	48.4	16.1	6.5	6.5	-
無回答	39	33.3	35.9	12.8	2.6	2.6	12.8
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	34	38.2	35.3	23.5	-	-	2.9
20～39%	23	26.1	34.8	26.1	8.7	4.3	-
40～59%	31	38.7	38.7	19.4	-	-	3.2
60～79%	39	30.8	33.3	25.6	10.3	-	-
80～100%	87	23.0	36.8	21.8	16.1	-	2.3
無回答	70	28.6	41.4	14.3	4.3	4.3	7.1
全 管 理 職 数	171	36.3	31.0	20.5	7.0	1.2	4.1
6～10人	51	21.6	49.0	17.6	11.8	-	-
11～30人	31	12.9	38.7	35.5	12.9	-	-
31～50人	6	-	83.3	-	-	16.7	-
51人以上	6	33.3	33.3	16.7	16.7	-	-
0人	7	28.6	57.1	-	-	-	14.3
無回答	12	16.7	41.7	25.0	-	8.3	8.3
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	197	28.4	37.1	21.8	8.6	1.5	2.5
20～39%	45	33.3	40.0	17.8	4.4	-	4.4
40～59%	14	28.6	28.6	21.4	21.4	-	-
60～79%	8	50.0	25.0	12.5	12.5	-	-
80～100%	1	-	-	100.0	-	-	-
無回答	19	21.1	47.4	15.8	-	5.3	10.5

問9 貴事業所において、女性も男性も同じように働いていくために、特に女性にとって課題と

⑨女性のための就業環境（トイレや更衣室など） ⑩時間外労働、深夜労働をさせにくい  
の整備にコストがかかる

	n	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答	
全 体	284	5.6	14.1	35.6	40.1	1.4	3.2	
業 種	建設業	31	9.7	22.6	38.7	22.6	3.2	3.2
	製造業	108	5.6	13.0	31.5	43.5	2.8	3.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	33.3	66.7	-	-	-
	運輸	22	18.2	18.2	36.4	22.7	-	4.5
	通信業	1	-	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	-	6.7	46.7	46.7	-	-
	小売業	25	-	8.0	40.0	52.0	-	-
	飲食店	3	-	-	66.7	33.3	-	-
	金融・保険業	20	-	-	45.0	55.0	-	-
	不動産業	3	-	-	33.3	66.7	-	-
	サービス業	28	3.6	17.9	32.1	39.3	-	7.1
その他	20	5.0	20.0	25.0	45.0	-	5.0	
無回答	5	20.0	20.0	40.0	20.0	-	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	12.9	17.7	30.6	29.0	4.8	4.8
	10～30人	118	5.1	14.4	31.4	45.8	-	3.4
	31～50人	50	4.0	8.0	52.0	34.0	-	2.0
	51～100人	26	-	15.4	42.3	42.3	-	-
	101～300人	13	-	7.7	23.1	61.5	7.7	-
	301人以上	6	-	33.3	33.3	33.3	-	-
無回答	9	-	11.1	33.3	44.4	-	11.1	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	6.0	15.7	35.8	37.3	2.2	3.0
	20～39%	88	5.7	13.6	35.2	42.0	-	3.4
	40～59%	33	9.1	6.1	33.3	48.5	-	3.0
	60～79%	14	-	14.3	42.9	42.9	-	-
	80～100%	6	-	33.3	33.3	16.7	16.7	-
	無回答	9	-	11.1	33.3	44.4	-	11.1
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	6.0	15.5	36.9	38.1	1.2	2.4
	6～10人	35	5.7	11.4	42.9	37.1	-	2.9
	11～30人	36	2.8	5.6	27.8	58.3	2.8	2.8
	31～50人	18	11.1	22.2	27.8	38.9	-	-
	51人以上	41	-	17.1	34.1	48.8	-	-
	0人	31	9.7	16.1	41.9	25.8	6.5	-
無回答	39	7.7	12.8	33.3	33.3	-	12.8	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	8.8	14.7	41.2	32.4	-	2.9
	20～39%	23	-	21.7	39.1	34.8	4.3	-
	40～59%	31	-	16.1	35.5	45.2	-	3.2
	60～79%	39	10.3	15.4	25.6	48.7	-	-
	80～100%	87	3.4	10.3	35.6	47.1	1.1	2.3
	無回答	70	8.6	14.3	37.1	30.0	2.9	7.1
全 管 理 職 数	1～5人	171	9.4	14.0	32.7	38.0	1.8	4.1
	6～10人	51	-	19.6	37.3	43.1	-	-
	11～30人	31	-	6.5	45.2	48.4	-	-
	31～50人	6	-	-	50.0	33.3	16.7	-
	51人以上	6	-	33.3	16.7	50.0	-	-
	0人	7	-	28.6	42.9	14.3	-	14.3
無回答	12	-	-	41.7	50.0	-	8.3	
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	4.6	13.2	35.5	42.6	1.5	2.5
	20～39%	45	11.1	15.6	42.2	26.7	-	4.4
	40～59%	14	7.1	28.6	-	57.1	7.1	-
	60～79%	8	12.5	12.5	37.5	37.5	-	-
	80～100%	1	-	-	100.0	-	-	-
	無回答	19	-	10.5	42.1	36.8	-	10.5

	n	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答	
全 体	284	23.6	41.2	18.3	12.0	1.8	3.2	
業 種	建設業	31	35.5	38.7	6.5	12.9	3.2	3.2
	製造業	108	22.2	45.4	13.9	13.0	1.9	3.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	66.7	33.3	-	-	-
	運輸	22	31.8	36.4	22.7	4.5	-	4.5
	通信業	1	-	-	100.0	-	-	-
	卸売業	15	26.7	53.3	6.7	6.7	6.7	-
	小売業	25	28.0	28.0	28.0	16.0	-	-
	飲食店	3	33.3	33.3	33.3	-	-	-
	金融・保険業	20	-	70.0	20.0	10.0	-	-
	不動産業	3	-	33.3	33.3	33.3	-	-
	サービス業	28	32.1	25.0	17.9	17.9	-	7.1
その他	20	5.0	40.0	35.0	10.0	5.0	5.0	
無回答	5	60.0	-	40.0	-	-	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	24.2	38.7	16.1	11.3	4.8	4.8
	10～30人	118	28.0	38.1	18.6	10.2	1.7	3.4
	31～50人	50	22.0	48.0	18.0	10.0	-	2.0
	51～100人	26	15.4	46.2	23.1	15.4	-	-
	101～300人	13	23.1	30.8	7.7	38.5	-	-
	301人以上	6	-	50.0	50.0	-	-	-
無回答	9	11.1	55.6	11.1	11.1	-	11.1	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	25.4	41.8	17.9	10.4	1.5	3.0
	20～39%	88	27.3	42.0	14.8	10.2	2.3	3.4
	40～59%	33	18.2	33.3	21.2	21.2	3.0	3.0
	60～79%	14	-	35.7	42.9	21.4	-	-
	80～100%	6	33.3	50.0	16.7	-	-	-
	無回答	9	11.1	55.6	11.1	11.1	-	11.1
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	25.0	50.0	13.1	8.3	1.2	2.4
	6～10人	35	25.7	42.9	22.9	5.7	-	2.9
	11～30人	36	27.8	33.3	16.7	16.7	2.8	2.8
	31～50人	18	22.2	33.3	16.7	27.8	-	-
	51人以上	41	17.1	41.5	29.3	12.2	-	-
	0人	31	16.1	48.4	9.7	16.1	9.7	-
無回答	39	28.2	25.6	23.1	10.3	-	12.8	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	47.1	38.2	5.9	5.9	-	2.9
	20～39%	23	17.4	52.2	26.1	4.3	-	-
	40～59%	31	19.4	41.9	19.4	12.9	3.2	3.2
	60～79%	39	30.8	38.5	20.5	10.3	-	-
	80～100%	87	14.9	44.8	20.7	16.1	1.1	2.3
	無回答	70	22.9	35.7	17.1	12.9	4.3	7.1
全 管 理 職 数	1～5人	171	27.5	36.8	17.5	11.7	2.3	4.1
	6～10人	51	21.6	51.0	17.6	9.8	-	-
	11～30人	31	12.9	38.7	25.8	19.4	3.2	-
	31～50人	6	16.7	33.3	16.7	33.3	-	-
	51人以上	6	-	66.7	33.3	-	-	-
	0人	7	14.3	71.4	-	-	-	14.3
無回答	12	25.0	41.7	16.7	8.3	-	8.3	
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	21.8	42.6	18.3	12.7	2.0	2.5
	20～39%	45	28.9	40.0	15.6	11.1	-	4.4
	40～59%	14	28.6	28.6	14.3	21.4	7.1	-
	60～79%	8	25.0	12.5	62.5	-	-	-
	80～100%	1	100.0	-	-	-	-	-
	無回答	19	21.1	52.6	10.5	5.3	-	10.5

問10 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく（問10で「策定していない」と回答した場合）  
 く一般事業主行動計画を策定しましたか。問10-1 女性活躍推進法に基づく一般事業主  
 行動計画について、今後、策定する予定  
 （○は1つ） あります。 （○は1つ）

		n	策定した	策定していない	無回答
全 体		284	16.5	76.4	7.0
業 種	建設業	31	25.8	71.0	3.2
	製造業	108	8.3	84.3	7.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	66.7	-
	運輸	22	9.1	86.4	4.5
	通信業	1	100.0	-	-
	卸売業	15	20.0	73.3	6.7
	小売業	25	16.0	76.0	8.0
	飲食店	3	-	100.0	-
	金融・保険業	20	45.0	50.0	5.0
	不動産業	3	-	66.7	33.3
	サービス業	28	25.0	71.4	3.6
	その他	20	10.0	75.0	15.0
	無回答	5	20.0	60.0	20.0
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	11.3	79.0	9.7
	10～30人	118	12.7	78.8	8.5
	31～50人	50	10.0	86.0	4.0
	51～100人	26	23.1	73.1	3.8
	101～300人	13	69.2	30.8	-
	301人以上	6	83.3	16.7	-
	無回答	9	-	88.9	11.1
業 女 性 数 の 正 規 従 業 者 数 の 正 規 率	0～19%	134	13.4	82.1	4.5
	20～39%	88	19.3	71.6	9.1
	40～59%	33	27.3	60.6	12.1
	60～79%	14	21.4	78.6	-
	80～100%	6	-	83.3	16.7
	無回答	9	-	88.9	11.1
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	13.1	79.8	7.1
	6～10人	35	5.7	82.9	11.4
	11～30人	36	8.3	88.9	2.8
	31～50人	18	16.7	83.3	-
	51人以上	41	36.6	58.5	4.9
	0人	31	29.0	71.0	-
	無回答	39	10.3	71.8	17.9
業 女 性 数 の 臨 時 従 業 者 数 の 臨 時 率	0～19%	34	14.7	79.4	5.9
	20～39%	23	4.3	95.7	-
	40～59%	31	12.9	74.2	12.9
	60～79%	39	20.5	79.5	-
	80～100%	87	18.4	73.6	8.0
	無回答	70	18.6	71.4	10.0
全 管 理 職 数	1～5人	171	13.5	78.4	8.2
	6～10人	51	15.7	78.4	5.9
	11～30人	31	25.8	71.0	3.2
	31～50人	6	50.0	50.0	-
	51人以上	6	83.3	16.7	-
	0人	7	-	100.0	-
	無回答	12	-	83.3	16.7
の 比 率	女性管理職数	197	17.8	76.6	5.6
	0～19%	45	20.0	73.3	6.7
	20～39%	14	21.4	64.3	14.3
	40～59%	8	-	87.5	12.5
	60～79%	1	-	-	100.0
	無回答	19	-	89.5	10.5

n	ある	ない	無回答
217	19.8	77.4	2.8
22	18.2	77.3	4.5
91	22.0	76.9	1.1
2	-	100.0	-
19	26.3	73.7	-
-	-	-	-
11	-	100.0	-
19	26.3	68.4	5.3
3	33.3	66.7	-
10	-	80.0	20.0
2	50.0	50.0	-
20	20.0	80.0	-
15	20.0	73.3	6.7
3	-	100.0	-
49	14.3	83.7	2.0
93	20.4	76.3	3.2
43	16.3	81.4	2.3
19	31.6	68.4	-
4	75.0	25.0	-
1	-	100.0	-
8	12.5	75.0	12.5
110	21.8	75.5	2.7
63	19.0	79.4	1.6
20	15.0	85.0	-
11	18.2	72.7	9.1
5	20.0	80.0	-
8	12.5	75.0	12.5
67	10.4	86.6	3.0
29	13.8	82.8	3.4
32	15.6	81.3	3.1
15	13.3	86.7	-
24	54.2	41.7	4.2
22	22.7	77.3	-
28	25.0	71.4	3.6
27	14.8	85.2	-
22	36.4	63.6	-
23	17.4	82.6	-
31	22.6	74.2	3.2
64	12.5	81.3	6.3
50	24.0	74.0	2.0
134	16.4	79.1	4.5
40	20.0	80.0	-
22	36.4	63.6	-
3	33.3	66.7	-
1	-	100.0	-
7	14.3	85.7	-
10	30.0	70.0	-
151	18.5	78.8	2.6
33	18.2	78.8	3.0
9	33.3	66.7	-
7	28.6	57.1	14.3
-	-	-	-
17	23.5	76.5	-

問11 貴事業所では、女性の活躍推進を経営課題として、どの程度重視していますか。  
(○は1つ)

		n	重視している	やや重視している	あまり重視していない	重視していない	無回答
全 体		284	25.0	25.0	30.3	14.1	5.6
業 種	建設業	31	19.4	35.5	25.8	16.1	3.2
	製造業	108	18.5	27.8	34.3	15.7	3.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	66.7	-	33.3	-	-
	運輸	22	4.5	13.6	31.8	45.5	4.5
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	13.3	20.0	33.3	20.0	13.3
	小売業	25	36.0	20.0	28.0	8.0	8.0
	飲食店	3	33.3	33.3	33.3	-	-
	金融・保険業	20	60.0	20.0	10.0	-	10.0
	不動産業	3	66.7	33.3	-	-	-
	サービス業	28	28.6	25.0	35.7	7.1	3.6
その他	20	30.0	30.0	20.0	5.0	15.0	
無回答	5	20.0	-	80.0	-	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	25.8	14.5	33.9	16.1	9.7
	10～30人	118	22.9	26.3	28.0	16.1	6.8
	31～50人	50	20.0	32.0	36.0	12.0	-
	51～100人	26	15.4	34.6	34.6	11.5	3.8
	101～300人	13	53.8	23.1	23.1	-	-
	301人以上	6	66.7	16.7	-	16.7	-
無回答	9	33.3	22.2	22.2	11.1	11.1	
業 女 性 数 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	17.2	27.6	33.6	18.7	3.0
	20～39%	88	30.7	18.2	33.0	10.2	8.0
	40～59%	33	30.3	30.3	21.2	12.1	6.1
	60～79%	14	35.7	28.6	14.3	7.1	14.3
	80～100%	6	50.0	33.3	16.7	-	-
	無回答	9	33.3	22.2	22.2	11.1	11.1
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	20.2	21.4	38.1	14.3	6.0
	6～10人	35	22.9	28.6	31.4	8.6	8.6
	11～30人	36	27.8	25.0	36.1	5.6	5.6
	31～50人	18	11.1	33.3	38.9	16.7	-
	51人以上	41	46.3	19.5	19.5	9.8	4.9
	0人	31	25.8	25.8	19.4	29.0	-
無回答	39	17.9	30.8	23.1	17.9	10.3	
業 女 性 数 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	8.8	26.5	47.1	14.7	2.9
	20～39%	23	4.3	52.2	21.7	17.4	4.3
	40～59%	31	16.1	29.0	32.3	9.7	12.9
	60～79%	39	28.2	20.5	41.0	7.7	2.6
	80～100%	87	41.4	14.9	27.6	10.3	5.7
	無回答	70	21.4	28.6	21.4	22.9	5.7
全 管 理 職 数	1～5人	171	24.6	22.8	29.2	15.8	7.6
	6～10人	51	21.6	27.5	41.2	7.8	2.0
	11～30人	31	25.8	41.9	22.6	9.7	-
	31～50人	6	33.3	33.3	33.3	-	-
	51人以上	6	50.0	16.7	16.7	16.7	-
	0人	7	14.3	-	42.9	42.9	-
無回答	12	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	
業 女 性 数 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	25.4	25.4	29.4	14.2	5.6
	20～39%	45	22.2	26.7	40.0	11.1	-
	40～59%	14	14.3	35.7	28.6	14.3	7.1
	60～79%	8	50.0	25.0	12.5	-	12.5
	80～100%	1	-	-	-	-	100.0
	無回答	19	26.3	10.5	26.3	26.3	10.5

問12 貴事業所における、女性の活躍推進についての課題と考えるものは何ですか。  
(〇はいくつでも)

		n	が 難 し い	経 営 ト ツ プ の 理 解 や 協 力 を 得 る こ と	従 業 員 へ の 取 組 の 意 義 や 法 律 に つ い て の 周 知 や 理 解 が 進 ま な い	取 組 内 容 や 計 画 を 検 討 す る た め の 体 制 整 備 や 担 当 者 の 時 間 確 保 が 難 し い	自 社 に 必 要 な 取 組 が 分 か ら な い	管 理 職 層 の 理 解 を 得 る こ と や 適 切 な 対 応 を 徹 底 さ せ る こ と が 難 し い	両 立 支 援 制 度 利 用 者 の 代 替 要 員 確 保 や サ ポ ー ト 体 制 作 り が 難 し い	女 性 を 採 用 し た い が 応 募 が 少 な い	部 署 に よ つ て 女 性 の 能 力 発 揮 機 会 の 差 が 大 き い	転 勤 や 長 期 出 張 な ど が キ ャ リ ア 形 成 の 必 要 条 件 に な つ て い る	女 性 社 員 の 共 感 を 得 る こ と が 難 し い	女 性 社 員 の 管 理 職 を 目 指 す 意 欲 を 高 め る こ と が 難 し い	女 性 に 限 ら ず 男 性 も 管 理 職 に な り た ら な い	長 時 間 の 働 き 続 け や 休 み が 取 り に く い こ と	そ の 他	無 回 答
全	体	284	8.1	13.4	18.7	19.0	5.6	23.6	27.8	24.3	4.2	10.9	33.5	20.4	16.2	6.3	7.4	
業 種	建設業	31	3.2	12.9	9.7	19.4	9.7	16.1	45.2	19.4	3.2	-	12.9	12.9	29.0	3.2	9.7	
	製造業	108	10.2	19.4	19.4	25.0	5.6	22.2	28.7	31.5	6.5	15.7	33.3	25.0	9.3	8.3	4.6	
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3	-	-	33.3	-
	運輸	22	4.5	9.1	4.5	18.2	-	27.3	50.0	22.7	-	-	4.5	18.2	9.1	22.7	4.5	-
	通信業	1	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-
	卸売業	15	6.7	-	20.0	33.3	13.3	26.7	20.0	33.3	-	26.7	53.3	20.0	20.0	-	6.7	
	小売業	25	12.0	16.0	20.0	16.0	12.0	32.0	28.0	8.0	-	8.0	44.0	40.0	28.0	4.0	8.0	
	飲食店	3	33.3	66.7	66.7	33.3	-	-	66.7	-	-	-	-	33.3	-	33.3	-	33.3
	金融・保険業	20	-	-	10.0	-	-	30.0	-	25.0	-	5.0	70.0	5.0	5.0	5.0	10.0	
	不動産業	3	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	33.3	33.3	-	-	
	サービス業	28	14.3	17.9	28.6	14.3	3.6	14.3	14.3	25.0	3.6	10.7	28.6	7.1	14.3	10.7	14.3	
	その他	20	5.0	-	20.0	10.0	-	25.0	25.0	20.0	5.0	10.0	25.0	20.0	20.0	5.0	15.0	
無回答	5	-	-	40.0	20.0	20.0	20.0	40.0	20.0	40.0	20.0	60.0	60.0	20.0	-	-		
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	8.1	9.7	12.9	19.4	1.6	19.4	32.3	12.9	-	11.3	25.8	22.6	6.5	12.9	16.1	
	10～30人	118	9.3	13.6	23.7	19.5	9.3	22.0	24.6	27.1	3.4	7.6	33.9	15.3	19.5	4.2	5.9	
	31～50人	50	4.0	14.0	16.0	18.0	-	18.0	32.0	26.0	-	18.0	38.0	20.0	20.0	4.0	4.0	
	51～100人	26	7.7	7.7	11.5	19.2	7.7	34.6	26.9	26.9	11.5	11.5	38.5	23.1	15.4	7.7	3.8	
	101～300人	13	15.4	30.8	30.8	30.8	15.4	30.8	15.4	38.5	30.8	23.1	38.5	46.2	7.7	-	-	
	301人以上	6	-	16.7	16.7	-	-	50.0	50.0	66.7	-	-	33.3	33.3	16.7	-	-	
無回答	9	11.1	22.2	11.1	11.1	-	44.4	22.2	-	11.1	-	33.3	22.2	33.3	11.1	11.1		
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	9.0	14.2	18.7	22.4	4.5	20.9	40.3	26.1	4.5	11.2	25.4	20.1	17.2	7.5	2.2	
	20～39%	88	11.4	13.6	21.6	12.5	8.0	22.7	20.5	25.0	4.5	12.5	45.5	20.5	12.5	-	10.2	
	40～59%	33	-	9.1	9.1	30.3	6.1	27.3	9.1	24.2	3.0	9.1	39.4	21.2	18.2	6.1	18.2	
	60～79%	14	-	7.1	21.4	7.1	-	28.6	7.1	14.3	-	7.1	21.4	14.3	14.3	28.6	-	
	80～100%	6	-	16.7	33.3	16.7	16.7	33.3	16.7	33.3	-	16.7	33.3	33.3	16.7	16.7	33.3	
	無回答	9	11.1	22.2	11.1	11.1	-	44.4	22.2	-	11.1	-	33.3	22.2	33.3	11.1	11.1	
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	6.0	7.1	14.3	16.7	4.8	20.2	28.6	35.7	3.6	9.5	32.1	14.3	9.5	8.3	3.6	
	6～10人	35	11.4	20.0	20.0	25.7	2.9	17.1	20.0	22.9	-	20.0	51.4	22.9	5.7	5.7	2.9	
	11～30人	36	11.1	16.7	16.7	13.9	8.3	27.8	27.8	22.2	8.3	13.9	33.3	19.4	25.0	5.6	13.9	
	31～50人	18	5.6	22.2	27.8	22.2	11.1	16.7	22.2	11.1	5.6	11.1	27.8	22.2	16.7	11.1	22.2	
	51人以上	41	9.8	22.0	24.4	19.5	7.3	31.7	29.3	24.4	2.4	9.8	39.0	29.3	17.1	4.9	4.9	
	0人	31	6.5	6.5	25.8	22.6	6.5	29.0	22.6	12.9	3.2	12.9	35.5	29.0	25.8	3.2	6.5	
	無回答	39	7.7	10.3	12.8	17.9	2.6	23.1	38.5	17.9	7.7	2.6	15.4	15.4	23.1	5.1	10.3	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	11.8	11.8	11.8	23.5	5.9	20.6	41.2	35.3	5.9	11.8	29.4	26.5	23.5	5.9	-	
	20～39%	23	13.0	13.0	17.4	30.4	4.3	17.4	47.8	39.1	-	13.0	39.1	4.3	4.3	4.3	-	
	40～59%	31	6.5	32.3	35.5	29.0	9.7	29.0	19.4	41.9	3.2	16.1	32.3	19.4	16.1	-	3.2	
	60～79%	39	17.9	23.1	23.1	15.4	7.7	25.6	20.5	17.9	5.1	10.3	53.8	28.2	17.9	5.1	-	
	80～100%	87	2.3	6.9	13.8	11.5	4.6	21.8	20.7	19.5	3.4	11.5	32.2	18.4	9.2	11.5	16.1	
	無回答	70	7.1	8.6	18.6	20.0	4.3	25.7	31.4	15.7	5.7	7.1	24.3	21.4	24.3	4.3	8.6	
全 管 理 職 数	1～5人	171	7.0	9.9	15.8	19.3	5.8	22.8	24.6	21.1	2.3	11.7	30.4	20.5	15.2	7.6	9.9	
	6～10人	51	7.8	15.7	33.3	21.6	3.9	21.6	33.3	37.3	5.9	9.8	41.2	17.6	15.7	2.0	2.0	
	11～30人	31	6.5	19.4	9.7	12.9	6.5	19.4	25.8	22.6	6.5	9.7	32.3	16.1	19.4	6.5	9.7	
	31～50人	6	16.7	33.3	16.7	33.3	33.3	16.7	16.7	66.7	33.3	16.7	33.3	50.0	33.3	-	-	
	51人以上	6	-	16.7	16.7	16.7	-	66.7	50.0	50.0	-	16.7	50.0	16.7	-	-	-	
	0人	7	28.6	28.6	14.3	28.6	-	42.9	71.4	-	-	-	14.3	28.6	-	14.3	-	
	無回答	12	16.7	16.7	25.0	8.3	-	25.0	25.0	-	8.3	8.3	50.0	25.0	33.3	8.3	-	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	8.1	12.7	18.3	19.3	7.1	21.8	29.9	25.9	5.6	11.7	35.5	21.8	15.7	5.1	7.6	
	20～39%	45	6.7	13.3	20.0	22.2	4.4	26.7	20.0	28.9	-	8.9	26.7	11.1	17.8	4.4	8.9	
	40～59%	14	-	14.3	28.6	21.4	-	28.6	14.3	21.4	-	14.3	28.6	7.1	14.3	21.4	7.1	
	60～79%	8	-	-	-	-	-	25.0	12.5	25.0	-	-	12.5	37.5	12.5	12.5	12.5	
	80～100%	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	100.0	-	-	-	
	無回答	19	21.1	21.1	21.1	15.8	-	31.6	42.1	-	5.3	5.3	36.8	26.3	21.1	10.5	-	



問14 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントに対してどのような取組を行っていますか、あるいは取り組む予定ですか。（〇はそれぞれ1つ）

①相談・苦情に対処するためのプライバシーに配慮した相談窓口（担当）を設けている

②就業規則などでハラスメント防止及び対応策についての方針を明確にしている

	n	実施している	今後実施予定	検討中	未定	無回答	
全体	284	39.8	6.0	8.5	41.2	4.6	
業種	建設業	31	16.1	6.5	9.7	64.5	3.2
	製造業	108	37.0	8.3	10.2	42.6	1.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	31.8	-	9.1	50.0	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	20.0	-	-	80.0	-
	小売業	25	48.0	-	12.0	28.0	12.0
	飲食店	3	-	-	33.3	66.7	-
	金融・保険業	20	95.0	-	-	-	5.0
	不動産業	3	100.0	-	-	-	-
	サービス業	28	25.0	14.3	7.1	42.9	10.7
その他	20	55.0	10.0	5.0	25.0	5.0	
無回答	5	80.0	-	20.0	-	-	
全正規従業員数	1～9人	62	17.7	9.7	6.5	56.5	9.7
	10～30人	118	35.6	7.6	8.5	44.9	3.4
	31～50人	50	46.0	2.0	8.0	40.0	4.0
	51～100人	26	57.7	3.8	15.4	23.1	-
	101～300人	13	92.3	-	-	7.7	-
	301人以上	6	100.0	-	-	-	-
無回答	9	44.4	-	22.2	22.2	11.1	
女性の正規従業員数の比率	0～19%	134	33.6	6.0	10.4	47.0	3.0
	20～39%	88	40.9	8.0	5.7	42.0	3.4
	40～59%	33	54.5	6.1	3.0	27.3	9.1
	60～79%	14	57.1	-	7.1	28.6	7.1
	80～100%	6	33.3	-	16.7	33.3	16.7
	無回答	9	44.4	-	22.2	22.2	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	33.3	8.3	6.0	47.6	4.8
	6～10人	35	40.0	2.9	14.3	42.9	-
	11～30人	36	27.8	8.3	8.3	50.0	5.6
	31～50人	18	44.4	-	16.7	38.9	-
	51人以上	41	65.9	7.3	9.8	12.2	4.9
	0人	31	48.4	-	6.5	45.2	-
無回答	39	28.2	7.7	5.1	46.2	12.8	
女性の臨時従業員数の比率	0～19%	34	35.3	8.8	5.9	47.1	2.9
	20～39%	23	39.1	4.3	13.0	43.5	-
	40～59%	31	29.0	12.9	9.7	48.4	-
	60～79%	39	35.9	5.1	12.8	41.0	5.1
	80～100%	87	49.4	4.6	8.0	32.2	5.7
	無回答	70	37.1	4.3	5.7	45.7	7.1
全管理職数	1～5人	171	33.3	7.0	7.6	45.0	7.0
	6～10人	51	43.1	5.9	7.8	43.1	-
	11～30人	31	54.8	6.5	12.9	22.6	3.2
	31～50人	6	83.3	-	-	16.7	-
	51人以上	6	100.0	-	-	-	-
	0人	7	14.3	-	14.3	71.4	-
無回答	12	41.7	-	16.7	41.7	-	
女性の管理職数の比率	0～19%	197	42.1	4.6	8.1	42.1	3.0
	20～39%	45	35.6	13.3	8.9	33.3	8.9
	40～59%	14	35.7	14.3	7.1	28.6	14.3
	60～79%	8	37.5	-	-	50.0	12.5
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	31.6	-	15.8	52.6	-

	n	実施している	今後実施予定	検討中	未定	無回答	
全体	284	45.8	5.6	12.3	31.7	4.6	
業種	建設業	31	25.8	6.5	16.1	48.4	3.2
	製造業	108	41.7	4.6	15.7	35.2	2.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	27.3	9.1	13.6	45.5	4.5
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	46.7	-	6.7	46.7	-
	小売業	25	48.0	-	8.0	32.0	12.0
	飲食店	3	33.3	-	33.3	33.3	-
	金融・保険業	20	95.0	-	-	-	5.0
	不動産業	3	100.0	-	-	-	-
	サービス業	28	39.3	17.9	10.7	21.4	10.7
その他	20	60.0	10.0	10.0	15.0	5.0	
無回答	5	80.0	-	20.0	-	-	
全正規従業員数	1～9人	62	22.6	3.2	9.7	54.8	9.7
	10～30人	118	50.0	5.1	15.3	26.3	3.4
	31～50人	50	40.0	12.0	10.0	34.0	4.0
	51～100人	26	65.4	3.8	15.4	15.4	-
	101～300人	13	92.3	-	-	7.7	-
	301人以上	6	83.3	-	16.7	-	-
無回答	9	33.3	11.1	11.1	33.3	11.1	
女性の正規従業員数の比率	0～19%	134	38.8	6.7	15.7	35.8	3.0
	20～39%	88	48.9	5.7	11.4	30.7	3.4
	40～59%	33	60.6	3.0	6.1	21.2	9.1
	60～79%	14	71.4	-	-	21.4	7.1
	80～100%	6	33.3	-	16.7	33.3	16.7
	無回答	9	33.3	11.1	11.1	33.3	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	36.9	6.0	10.7	41.7	4.8
	6～10人	35	45.7	2.9	14.3	37.1	-
	11～30人	36	44.4	8.3	11.1	30.6	5.6
	31～50人	18	44.4	-	22.2	33.3	-
	51人以上	41	73.2	4.9	7.3	9.8	4.9
	0人	31	58.1	3.2	9.7	29.0	-
無回答	39	28.2	10.3	17.9	30.8	12.8	
女性の臨時従業員数の比率	0～19%	34	35.3	5.9	11.8	44.1	2.9
	20～39%	23	52.2	-	17.4	30.4	-
	40～59%	31	45.2	6.5	19.4	29.0	-
	60～79%	39	41.0	7.7	12.8	33.3	5.1
	80～100%	87	54.0	4.6	6.9	28.7	5.7
	無回答	70	41.4	7.1	14.3	30.0	7.1
全管理職数	1～5人	171	39.2	5.3	11.1	38.0	6.4
	6～10人	51	54.9	5.9	19.6	19.6	-
	11～30人	31	64.5	6.5	9.7	12.9	6.5
	31～50人	6	83.3	-	-	16.7	-
	51人以上	6	83.3	-	16.7	-	-
	0人	7	14.3	28.6	-	57.1	-
無回答	12	33.3	-	16.7	50.0	-	
女性の管理職数の比率	0～19%	197	49.7	4.6	12.2	29.9	3.6
	20～39%	45	40.0	8.9	13.3	31.1	6.7
	40～59%	14	42.9	7.1	14.3	21.4	14.3
	60～79%	8	37.5	-	12.5	37.5	12.5
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	26.3	10.5	10.5	52.6	-

問14 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントに対してどのような取組を行っていますか、あるいは取り組む予定ですか。（〇はそれぞれ1つ）

③就業規則などで、被害者に対して不利益な取り扱いを禁止している

④ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している

	n	実施している	今後実施予定	検討中	未定	無回答	
全体	284	47.2	6.7	11.6	29.6	4.9	
業種	建設業	31	29.0	9.7	16.1	41.9	3.2
	製造業	108	42.6	5.6	19.4	30.6	1.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	27.3	4.5	13.6	45.5	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	46.7	-	6.7	46.7	-
	小売業	25	48.0	4.0	-	32.0	16.0
	飲食店	3	33.3	33.3	-	33.3	-
	金融・保険業	20	95.0	-	-	-	5.0
	不動産業	3	100.0	-	-	-	-
	サービス業	28	42.9	14.3	10.7	25.0	7.1
その他	20	60.0	15.0	-	15.0	10.0	
無回答	5	100.0	-	-	-	-	
全正規従業員数	1～9人	62	25.8	4.8	4.8	53.2	11.3
	10～30人	118	51.7	6.8	13.6	24.6	3.4
	31～50人	50	42.0	12.0	16.0	26.0	4.0
	51～100人	26	65.4	-	19.2	15.4	-
	101～300人	13	84.6	-	-	15.4	-
	301人以上	6	66.7	16.7	16.7	-	-
無回答	9	44.4	11.1	-	33.3	11.1	
女性の正規従業員数の比率	0～19%	134	40.3	4.5	17.9	33.6	3.7
	20～39%	88	53.4	10.2	6.8	27.3	2.3
	40～59%	33	60.6	3.0	3.0	24.2	9.1
	60～79%	14	50.0	14.3	7.1	14.3	14.3
	80～100%	6	33.3	-	16.7	33.3	16.7
	無回答	9	44.4	11.1	-	33.3	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	42.9	4.8	9.5	38.1	4.8
	6～10人	35	45.7	5.7	20.0	28.6	-
	11～30人	36	41.7	11.1	8.3	33.3	5.6
	31～50人	18	33.3	-	27.8	33.3	5.6
	51人以上	41	75.6	7.3	4.9	7.3	4.9
	0人	31	58.1	3.2	9.7	29.0	-
無回答	39	30.8	12.8	12.8	30.8	12.8	
女性の臨時従業員数の比率	0～19%	34	41.2	2.9	11.8	41.2	2.9
	20～39%	23	47.8	-	17.4	34.8	-
	40～59%	31	38.7	12.9	19.4	29.0	-
	60～79%	39	48.7	10.3	10.3	25.6	5.1
	80～100%	87	55.2	4.6	8.0	25.3	6.9
	無回答	70	42.9	8.6	11.4	30.0	7.1
全管理職数	1～5人	171	42.1	7.6	8.8	33.9	7.6
	6～10人	51	52.9	5.9	17.6	23.5	-
	11～30人	31	61.3	3.2	16.1	16.1	3.2
	31～50人	6	83.3	-	-	16.7	-
	51人以上	6	66.7	16.7	16.7	-	-
	0人	7	28.6	14.3	14.3	42.9	-
無回答	12	41.7	-	16.7	41.7	-	
女性の管理職数の比率	0～19%	197	50.8	5.6	12.2	27.4	4.1
	20～39%	45	42.2	13.3	8.9	28.9	6.7
	40～59%	14	35.7	7.1	-	42.9	14.3
	60～79%	8	37.5	-	25.0	25.0	12.5
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	36.8	5.3	15.8	42.1	-

	n	実施している	今後実施予定	検討中	未定	無回答	
全体	284	26.1	5.6	17.3	46.8	4.2	
業種	建設業	31	6.5	-	16.1	74.2	3.2
	製造業	108	16.7	6.5	23.1	51.9	1.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	31.8	-	13.6	45.5	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	6.7	6.7	6.7	80.0	-
	小売業	25	32.0	8.0	8.0	40.0	12.0
	飲食店	3	-	33.3	33.3	33.3	-
	金融・保険業	20	95.0	-	-	-	5.0
	不動産業	3	66.7	-	-	33.3	-
	サービス業	28	14.3	10.7	21.4	46.4	7.1
その他	20	40.0	5.0	25.0	25.0	5.0	
無回答	5	60.0	20.0	20.0	-	-	
全正規従業員数	1～9人	62	16.1	1.6	8.1	66.1	8.1
	10～30人	118	22.0	5.9	22.0	46.6	3.4
	31～50人	50	36.0	4.0	14.0	42.0	4.0
	51～100人	26	30.8	11.5	23.1	34.6	-
	101～300人	13	61.5	7.7	7.7	23.1	-
	301人以上	6	66.7	-	33.3	-	-
無回答	9	-	22.2	22.2	44.4	11.1	
女性の正規従業員数の比率	0～19%	134	19.4	6.7	21.6	49.3	3.0
	20～39%	88	28.4	4.5	13.6	50.0	3.4
	40～59%	33	42.4	3.0	9.1	36.4	9.1
	60～79%	14	50.0	-	14.3	35.7	-
	80～100%	6	33.3	-	16.7	33.3	16.7
	無回答	9	-	22.2	22.2	44.4	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	23.8	6.0	13.1	53.6	3.6
	6～10人	35	25.7	5.7	22.9	45.7	-
	11～30人	36	22.2	2.8	13.9	55.6	5.6
	31～50人	18	16.7	5.6	33.3	44.4	-
	51人以上	41	41.5	14.6	19.5	19.5	4.9
	0人	31	38.7	-	12.9	48.4	-
無回答	39	12.8	2.6	17.9	53.8	12.8	
女性の臨時従業員数の比率	0～19%	34	14.7	11.8	11.8	58.8	2.9
	20～39%	23	26.1	8.7	17.4	47.8	-
	40～59%	31	6.5	12.9	29.0	51.6	-
	60～79%	39	25.6	5.1	25.6	41.0	2.6
	80～100%	87	39.1	3.4	12.6	39.1	5.7
	無回答	70	24.3	1.4	15.7	51.4	7.1
全管理職数	1～5人	171	24.6	4.1	13.5	51.5	6.4
	6～10人	51	27.5	3.9	23.5	45.1	-
	11～30人	31	29.0	19.4	19.4	29.0	3.2
	31～50人	6	66.7	-	16.7	16.7	-
	51人以上	6	50.0	-	33.3	16.7	-
	0人	7	14.3	-	28.6	57.1	-
無回答	12	8.3	8.3	25.0	58.3	-	
女性の管理職数の比率	0～19%	197	29.4	5.6	18.3	44.2	2.5
	20～39%	45	22.2	4.4	13.3	51.1	8.9
	40～59%	14	7.1	14.3	7.1	57.1	14.3
	60～79%	8	37.5	-	12.5	37.5	12.5
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	10.5	5.3	26.3	57.9	-

問14 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントに対してどのような取組を行っていますか、あるいは取り組む予定ですか。（〇はそれぞれ1つ）

⑤社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高めている

⑥事後の対応策を適正に行う体制が整っている

	n	実施している	今後実施予定	検討中	未定	無回答	
全体	284	21.5	3.5	16.9	53.2	4.9	
業種	建設業	31	6.5	-	29.0	61.3	3.2
	製造業	108	13.9	4.6	19.4	59.3	2.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	18.2	4.5	18.2	50.0	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	-	6.7	6.7	86.7	-
	小売業	25	32.0	4.0	16.0	36.0	12.0
	飲食店	3	33.3	-	33.3	33.3	-
	金融・保険業	20	75.0	-	-	20.0	5.0
	不動産業	3	33.3	-	-	66.7	-
	サービス業	28	17.9	-	17.9	53.6	10.7
その他	20	25.0	10.0	10.0	50.0	5.0	
無回答	5	60.0	-	20.0	20.0	-	
全正規従業員数	1～9人	62	11.3	-	11.3	67.7	9.7
	10～30人	118	19.5	1.7	14.4	61.0	3.4
	31～50人	50	22.0	10.0	20.0	42.0	6.0
	51～100人	26	26.9	3.8	34.6	34.6	-
	101～300人	13	61.5	7.7	15.4	15.4	-
	301人以上	6	66.7	-	33.3	-	-
無回答	9	11.1	11.1	11.1	55.6	11.1	
女性の正規従業員数の比率	0～19%	134	14.9	3.0	22.4	56.0	3.7
	20～39%	88	25.0	4.5	14.8	52.3	3.4
	40～59%	33	36.4	-	3.0	51.5	9.1
	60～79%	14	28.6	7.1	7.1	50.0	7.1
	80～100%	6	33.3	-	33.3	16.7	16.7
	無回答	9	11.1	11.1	11.1	55.6	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	16.7	3.6	13.1	60.7	6.0
	6～10人	35	14.3	11.4	20.0	54.3	-
	11～30人	36	16.7	2.8	13.9	61.1	5.6
	31～50人	18	22.2	-	22.2	55.6	-
	51人以上	41	43.9	4.9	24.4	22.0	4.9
	0人	31	25.8	-	19.4	54.8	-
無回答	39	15.4	-	12.8	59.0	12.8	
女性の臨時従業員数の比率	0～19%	34	11.8	2.9	20.6	58.8	5.9
	20～39%	23	21.7	-	26.1	52.2	-
	40～59%	31	16.1	9.7	16.1	58.1	-
	60～79%	39	17.9	5.1	23.1	48.7	5.1
	80～100%	87	29.9	4.6	11.5	48.3	5.7
	無回答	70	20.0	-	15.7	57.1	7.1
全管理職数	1～5人	171	18.1	2.3	14.0	58.5	7.0
	6～10人	51	25.5	9.8	17.6	47.1	-
	11～30人	31	25.8	3.2	29.0	35.5	6.5
	31～50人	6	66.7	-	16.7	16.7	-
	51人以上	6	50.0	-	33.3	16.7	-
	0人	7	-	-	14.3	85.7	-
	無回答	12	16.7	-	16.7	66.7	-
女性の管理職数の比率	0～19%	197	23.9	4.6	17.3	50.8	3.6
	20～39%	45	20.0	2.2	15.6	53.3	8.9
	40～59%	14	7.1	-	21.4	57.1	14.3
	60～79%	8	25.0	-	12.5	50.0	12.5
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	10.5	-	15.8	73.7	-

	n	実施している	今後実施予定	検討中	未定	無回答	
全体	284	28.2	9.9	19.0	38.4	4.6	
業種	建設業	31	3.2	12.9	22.6	58.1	3.2
	製造業	108	20.4	8.3	26.9	42.6	1.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	13.6	18.2	18.2	40.9	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	13.3	6.7	13.3	66.7	-
	小売業	25	36.0	4.0	16.0	32.0	12.0
	飲食店	3	-	33.3	33.3	33.3	-
	金融・保険業	20	90.0	-	-	5.0	5.0
	不動産業	3	100.0	-	-	-	-
	サービス業	28	28.6	17.9	7.1	35.7	10.7
その他	20	45.0	10.0	20.0	20.0	5.0	
無回答	5	60.0	20.0	20.0	-	-	
全正規従業員数	1～9人	62	12.9	3.2	11.3	64.5	8.1
	10～30人	118	28.8	8.5	22.0	37.3	3.4
	31～50人	50	24.0	20.0	16.0	34.0	6.0
	51～100人	26	38.5	15.4	30.8	15.4	-
	101～300人	13	84.6	-	7.7	7.7	-
	301人以上	6	66.7	-	33.3	-	-
無回答	9	11.1	22.2	22.2	33.3	11.1	
女性の正規従業員数の比率	0～19%	134	20.9	11.9	22.4	41.8	3.0
	20～39%	88	31.8	8.0	14.8	42.0	3.4
	40～59%	33	45.5	9.1	9.1	27.3	9.1
	60～79%	14	42.9	-	28.6	21.4	7.1
	80～100%	6	33.3	-	33.3	16.7	16.7
	無回答	9	11.1	22.2	22.2	33.3	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	23.8	9.5	14.3	46.4	6.0
	6～10人	35	25.7	2.9	31.4	40.0	-
	11～30人	36	16.7	16.7	19.4	41.7	5.6
	31～50人	18	22.2	5.6	22.2	50.0	-
	51人以上	41	51.2	9.8	24.4	9.8	4.9
	0人	31	38.7	6.5	16.1	38.7	-
無回答	39	20.5	15.4	12.8	41.0	10.3	
女性の臨時従業員数の比率	0～19%	34	20.6	17.6	14.7	41.2	5.9
	20～39%	23	21.7	8.7	30.4	39.1	-
	40～59%	31	6.5	16.1	32.3	45.2	-
	60～79%	39	33.3	5.1	15.4	41.0	5.1
	80～100%	87	37.9	5.7	18.4	32.2	5.7
	無回答	70	28.6	11.4	14.3	40.0	5.7
全管理職数	1～5人	171	24.0	8.2	17.0	44.4	6.4
	6～10人	51	33.3	9.8	23.5	33.3	-
	11～30人	31	32.3	22.6	19.4	19.4	6.5
	31～50人	6	83.3	-	-	16.7	-
	51人以上	6	50.0	-	50.0	-	-
	0人	7	14.3	-	28.6	57.1	-
	無回答	12	25.0	16.7	16.7	41.7	-
女性の管理職数の比率	0～19%	197	31.5	8.6	19.8	36.5	3.6
	20～39%	45	17.8	11.1	22.2	40.0	8.9
	40～59%	14	21.4	21.4	7.1	42.9	7.1
	60～79%	8	37.5	12.5	-	37.5	12.5
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	21.1	10.5	21.1	47.4	-

問14 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントに対してどのような取組を行っていますか、  
あるいは取り組む予定ですか。（〇はそれぞれ1つ）

⑦ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成してある

	n	実施している	今後実施予定	検討中	未定	無回答	
全体	284	19.4	8.1	21.1	47.2	4.2	
業種	建設業	31	-	6.5	22.6	67.7	3.2
	製造業	108	10.2	9.3	25.0	53.7	1.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	13.6	13.6	18.2	45.5	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	13.3	-	13.3	73.3	-
	小売業	25	32.0	4.0	20.0	32.0	12.0
	飲食店	3	-	-	66.7	33.3	-
	金融・保険業	20	70.0	-	15.0	10.0	5.0
	不動産業	3	66.7	-	-	33.3	-
	サービス業	28	21.4	7.1	21.4	42.9	7.1
その他	20	25.0	20.0	15.0	35.0	5.0	
無回答	5	40.0	20.0	20.0	20.0	-	
全正規従業員数	1～9人	62	9.7	-	14.5	69.4	6.5
	10～30人	118	19.5	6.8	27.1	43.2	3.4
	31～50人	50	14.0	18.0	16.0	46.0	6.0
	51～100人	26	26.9	11.5	30.8	30.8	-
	101～300人	13	61.5	7.7	-	30.8	-
	301人以上	6	66.7	-	16.7	16.7	-
無回答	9	-	22.2	22.2	44.4	11.1	
業女性の正規従業員の比率	0～19%	134	11.9	10.4	22.4	52.2	3.0
	20～39%	88	22.7	5.7	20.5	47.7	3.4
	40～59%	33	36.4	3.0	18.2	33.3	9.1
	60～79%	14	35.7	7.1	14.3	42.9	-
	80～100%	6	33.3	-	33.3	16.7	16.7
	無回答	9	-	22.2	22.2	44.4	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	15.5	8.3	17.9	53.6	4.8
	6～10人	35	14.3	8.6	25.7	51.4	-
	11～30人	36	19.4	5.6	19.4	50.0	5.6
	31～50人	18	16.7	5.6	27.8	50.0	-
	51人以上	41	39.0	9.8	26.8	19.5	4.9
	0人	31	25.8	6.5	25.8	41.9	-
無回答	39	7.7	10.3	12.8	59.0	10.3	
業女性の臨時従業員の比率	0～19%	34	5.9	17.6	17.6	52.9	5.9
	20～39%	23	17.4	13.0	21.7	47.8	-
	40～59%	31	9.7	6.5	29.0	54.8	-
	60～79%	39	23.1	2.6	25.6	46.2	2.6
	80～100%	87	29.9	5.7	19.5	39.1	5.7
	無回答	70	15.7	8.6	18.6	51.4	5.7
全管理職数	1～5人	171	17.5	5.3	19.9	51.5	5.8
	6～10人	51	23.5	7.8	27.5	41.2	-
	11～30人	31	16.1	25.8	22.6	29.0	6.5
	31～50人	6	66.7	-	-	33.3	-
	51人以上	6	66.7	-	16.7	16.7	-
	0人	7	-	14.3	14.3	71.4	-
	無回答	12	-	8.3	25.0	66.7	-
女性の管理職数の比率	0～19%	197	22.3	8.6	22.8	43.1	3.0
	20～39%	45	17.8	4.4	20.0	48.9	8.9
	40～59%	14	7.1	7.1	7.1	71.4	7.1
	60～79%	8	25.0	12.5	12.5	37.5	12.5
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	-	10.5	21.1	68.4	-

問14 貴事業所では、マタニティ・ハラスメントに対してどのような取組を行っていますか、あるいは取り組む予定ですか。（〇はそれぞれ1つ）

①相談・苦情に対処するためのプライバシーに配慮した相談窓口（担当）を設けている

②就業規則などでハラスメント防止及び対応策についての方針を明確にしている

	n	実施している	今後実施予定	検討中	未定	無回答	
全体	284	33.5	4.6	10.6	45.1	6.3	
業種	建設業	31	12.9	3.2	9.7	71.0	3.2
	製造業	108	34.3	6.5	12.0	44.4	2.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	22.7	4.5	9.1	50.0	13.6
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	20.0	-	-	80.0	-
	小売業	25	40.0	4.0	8.0	32.0	16.0
	飲食店	3	-	-	33.3	66.7	-
	金融・保険業	20	70.0	-	-	25.0	5.0
	不動産業	3	100.0	-	-	-	-
	サービス業	28	17.9	7.1	17.9	46.4	10.7
	その他	20	45.0	5.0	15.0	25.0	10.0
無回答	5	60.0	-	20.0	-	20.0	
全正規従業員数	1～9人	62	12.9	8.1	6.5	61.3	11.3
	10～30人	118	29.7	5.1	11.9	49.2	4.2
	31～50人	50	40.0	4.0	10.0	40.0	6.0
	51～100人	26	46.2	-	15.4	30.8	7.7
	101～300人	13	92.3	-	-	7.7	-
	301人以上	6	100.0	-	-	-	-
無回答	9	22.2	-	33.3	33.3	11.1	
女性の正規従業員数の比率	0～19%	134	29.1	5.2	9.7	50.0	6.0
	20～39%	88	34.1	6.8	11.4	44.3	3.4
	40～59%	33	42.4	-	6.1	42.4	9.1
	60～79%	14	57.1	-	7.1	21.4	14.3
	80～100%	6	33.3	-	16.7	33.3	16.7
	無回答	9	22.2	-	33.3	33.3	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	27.4	4.8	8.3	53.6	6.0
	6～10人	35	28.6	2.9	11.4	54.3	2.9
	11～30人	36	22.2	8.3	11.1	47.2	11.1
	31～50人	18	38.9	-	11.1	44.4	5.6
	51人以上	41	63.4	4.9	17.1	9.8	4.9
	0人	31	38.7	3.2	6.5	51.6	-
無回答	39	23.1	5.1	10.3	48.7	12.8	
女性の臨時従業員数の比率	0～19%	34	20.6	5.9	8.8	52.9	11.8
	20～39%	23	39.1	-	13.0	47.8	-
	40～59%	31	29.0	6.5	12.9	51.6	-
	60～79%	39	30.8	5.1	15.4	43.6	5.1
	80～100%	87	42.5	4.6	9.2	35.6	8.0
	無回答	70	30.0	4.3	8.6	50.0	7.1
全管理職数	1～5人	171	25.7	6.4	8.8	49.7	9.4
	6～10人	51	39.2	2.0	9.8	47.1	2.0
	11～30人	31	51.6	3.2	19.4	22.6	3.2
	31～50人	6	83.3	-	-	16.7	-
	51人以上	6	100.0	-	-	-	-
	0人	7	14.3	-	14.3	71.4	-
無回答	12	25.0	-	25.0	50.0	-	
女性の管理職数の比率	0～19%	197	35.5	3.6	10.2	45.7	5.1
	20～39%	45	31.1	11.1	11.1	37.8	8.9
	40～59%	14	28.6	7.1	7.1	42.9	14.3
	60～79%	8	37.5	-	-	37.5	25.0
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	21.1	-	21.1	57.9	-

	n	実施している	今後実施予定	検討中	未定	無回答	
全体	284	39.4	4.9	13.4	36.3	6.0	
業種	建設業	31	25.8	3.2	12.9	54.8	3.2
	製造業	108	35.2	4.6	15.7	40.7	3.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	22.7	18.2	4.5	45.5	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	33.3	-	6.7	60.0	-
	小売業	25	40.0	4.0	8.0	32.0	16.0
	飲食店	3	-	-	66.7	33.3	-
	金融・保険業	20	85.0	-	-	10.0	5.0
	不動産業	3	100.0	-	-	-	-
	サービス業	28	35.7	7.1	21.4	25.0	10.7
	その他	20	50.0	5.0	20.0	15.0	10.0
無回答	5	80.0	-	20.0	-	-	
全正規従業員数	1～9人	62	21.0	6.5	8.1	53.2	11.3
	10～30人	118	41.5	3.4	14.4	36.4	4.2
	31～50人	50	32.0	12.0	14.0	38.0	4.0
	51～100人	26	61.5	-	11.5	19.2	7.7
	101～300人	13	84.6	-	7.7	7.7	-
	301人以上	6	83.3	-	16.7	-	-
無回答	9	22.2	-	44.4	22.2	11.1	
女性の正規従業員数の比率	0～19%	134	33.6	6.7	12.7	41.8	5.2
	20～39%	88	42.0	4.5	14.8	35.2	3.4
	40～59%	33	51.5	-	9.1	30.3	9.1
	60～79%	14	64.3	-	7.1	14.3	14.3
	80～100%	6	33.3	16.7	-	33.3	16.7
	無回答	9	22.2	-	44.4	22.2	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	38.1	6.0	7.1	44.0	4.8
	6～10人	35	34.3	-	14.3	48.6	2.9
	11～30人	36	30.6	8.3	8.3	41.7	11.1
	31～50人	18	38.9	-	22.2	33.3	5.6
	51人以上	41	61.0	4.9	22.0	7.3	4.9
	0人	31	48.4	3.2	12.9	35.5	-
無回答	39	25.6	7.7	17.9	35.9	12.8	
女性の臨時従業員数の比率	0～19%	34	38.2	-	8.8	44.1	8.8
	20～39%	23	43.5	4.3	4.3	47.8	-
	40～59%	31	32.3	3.2	22.6	41.9	-
	60～79%	39	38.5	7.7	17.9	30.8	5.1
	80～100%	87	44.8	5.7	10.3	31.0	8.0
	無回答	70	35.7	5.7	15.7	35.7	7.1
全管理職数	1～5人	171	31.6	5.8	11.7	42.7	8.2
	6～10人	51	54.9	3.9	13.7	25.5	2.0
	11～30人	31	51.6	-	22.6	19.4	6.5
	31～50人	6	83.3	-	-	16.7	-
	51人以上	6	83.3	-	16.7	-	-
	0人	7	14.3	28.6	-	57.1	-
無回答	12	25.0	-	25.0	50.0	-	
女性の管理職数の比率	0～19%	197	42.1	3.6	14.2	35.0	5.1
	20～39%	45	33.3	11.1	13.3	35.6	6.7
	40～59%	14	50.0	-	7.1	28.6	14.3
	60～79%	8	37.5	-	-	37.5	25.0
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	21.1	10.5	15.8	52.6	-

問14 貴事業所では、マタニティ・ハラスメントに対してどのような取組を行っていますか、あるいは取り組む予定ですか。（〇はそれぞれ1つ）

③就業規則などで、被害者に対して不利益な取り扱いを禁止している

④ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している

	n	実施している	今後実施予定	検討中	未定	無回答	
全体	284	40.1	6.0	12.0	35.9	6.0	
業種	建設業	31	32.3	3.2	9.7	51.6	3.2
	製造業	108	33.3	4.6	16.7	41.7	3.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	18.2	18.2	4.5	45.5	13.6
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	33.3	6.7	6.7	53.3	-
	小売業	25	48.0	4.0	-	32.0	16.0
	飲食店	3	-	-	33.3	66.7	-
	金融・保険業	20	85.0	-	-	10.0	5.0
	不動産業	3	100.0	-	-	-	-
	サービス業	28	35.7	7.1	25.0	25.0	7.1
その他	20	50.0	15.0	15.0	10.0	10.0	
無回答	5	100.0	-	-	-	-	
全正規従業員数	1～9人	62	29.0	6.5	3.2	50.0	11.3
	10～30人	118	42.4	3.4	14.4	36.4	3.4
	31～50人	50	32.0	14.0	14.0	34.0	6.0
	51～100人	26	57.7	-	11.5	23.1	7.7
	101～300人	13	76.9	-	7.7	15.4	-
	301人以上	6	50.0	16.7	16.7	16.7	-
無回答	9	22.2	11.1	33.3	22.2	11.1	
業女性の正規従業員の比率	0～19%	134	33.6	4.5	12.7	43.3	6.0
	20～39%	88	46.6	8.0	11.4	31.8	2.3
	40～59%	33	51.5	-	12.1	27.3	9.1
	60～79%	14	50.0	14.3	-	21.4	14.3
	80～100%	6	33.3	16.7	-	33.3	16.7
	無回答	9	22.2	11.1	33.3	22.2	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	38.1	7.1	7.1	41.7	6.0
	6～10人	35	34.3	8.6	14.3	40.0	2.9
	11～30人	36	33.3	8.3	8.3	41.7	8.3
	31～50人	18	33.3	-	27.8	33.3	5.6
	51人以上	41	65.9	4.9	9.8	14.6	4.9
	0人	31	45.2	3.2	16.1	35.5	-
無回答	39	28.2	5.1	15.4	38.5	12.8	
業女性の臨時従業員の比率	0～19%	34	35.3	2.9	5.9	44.1	11.8
	20～39%	23	43.5	4.3	8.7	43.5	-
	40～59%	31	25.8	12.9	22.6	38.7	-
	60～79%	39	43.6	10.3	12.8	28.2	5.1
	80～100%	87	48.3	4.6	8.0	32.2	6.9
	無回答	70	35.7	4.3	15.7	37.1	7.1
全管理職数	1～5人	171	35.7	7.0	8.2	40.9	8.2
	6～10人	51	52.9	5.9	11.8	27.5	2.0
	11～30人	31	45.2	-	25.8	22.6	6.5
	31～50人	6	83.3	-	-	16.7	-
	51人以上	6	50.0	16.7	16.7	16.7	-
	0人	7	14.3	14.3	14.3	57.1	-
無回答	12	25.0	-	33.3	41.7	-	
女性の管理職数の比率	0～19%	197	43.7	4.6	11.7	35.0	5.1
	20～39%	45	35.6	13.3	8.9	35.6	6.7
	40～59%	14	35.7	7.1	7.1	35.7	14.3
	60～79%	8	37.5	-	12.5	25.0	25.0
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	21.1	5.3	26.3	47.4	-

	n	実施している	今後実施予定	検討中	未定	無回答	
全体	284	21.5	5.3	17.3	50.4	5.6	
業種	建設業	31	3.2	-	12.9	80.6	3.2
	製造業	108	14.8	7.4	20.4	54.6	2.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	18.2	4.5	13.6	50.0	13.6
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	-	-	13.3	86.7	-
	小売業	25	32.0	4.0	16.0	32.0	16.0
	飲食店	3	-	-	33.3	66.7	-
	金融・保険業	20	80.0	-	-	15.0	5.0
	不動産業	3	33.3	33.3	-	33.3	-
	サービス業	28	14.3	7.1	21.4	50.0	7.1
その他	20	30.0	5.0	30.0	25.0	10.0	
無回答	5	60.0	20.0	20.0	-	-	
全正規従業員数	1～9人	62	16.1	-	11.3	62.9	9.7
	10～30人	118	16.1	6.8	19.5	53.4	4.2
	31～50人	50	30.0	4.0	12.0	50.0	4.0
	51～100人	26	23.1	7.7	26.9	34.6	7.7
	101～300人	13	53.8	7.7	15.4	23.1	-
	301人以上	6	66.7	-	33.3	-	-
無回答	9	-	22.2	22.2	44.4	11.1	
業女性の正規従業員の比率	0～19%	134	15.7	6.0	19.4	53.7	5.2
	20～39%	88	26.1	3.4	14.8	52.3	3.4
	40～59%	33	30.3	6.1	12.1	42.4	9.1
	60～79%	14	35.7	-	14.3	42.9	7.1
	80～100%	6	33.3	-	33.3	16.7	16.7
	無回答	9	-	22.2	22.2	44.4	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	22.6	4.8	9.5	59.5	3.6
	6～10人	35	14.3	11.4	17.1	54.3	2.9
	11～30人	36	16.7	-	11.1	61.1	11.1
	31～50人	18	16.7	5.6	33.3	38.9	5.6
	51人以上	41	39.0	7.3	29.3	19.5	4.9
	0人	31	25.8	3.2	19.4	51.6	-
無回答	39	10.3	5.1	17.9	53.8	12.8	
業女性の臨時従業員の比率	0～19%	34	8.8	11.8	8.8	61.8	8.8
	20～39%	23	21.7	8.7	13.0	56.5	-
	40～59%	31	6.5	6.5	25.8	61.3	-
	60～79%	39	23.1	2.6	28.2	43.6	2.6
	80～100%	87	34.5	3.4	12.6	41.4	8.0
	無回答	70	17.1	4.3	18.6	52.9	7.1
全管理職数	1～5人	171	19.9	4.1	14.0	53.8	8.2
	6～10人	51	23.5	2.0	21.6	51.0	2.0
	11～30人	31	25.8	16.1	22.6	32.3	3.2
	31～50人	6	50.0	-	33.3	16.7	-
	51人以上	6	50.0	-	33.3	16.7	-
	0人	7	-	14.3	14.3	71.4	-
無回答	12	8.3	8.3	16.7	66.7	-	
女性の管理職数の比率	0～19%	197	25.9	3.6	19.3	47.2	4.1
	20～39%	45	15.6	6.7	15.6	53.3	8.9
	40～59%	14	7.1	7.1	7.1	64.3	14.3
	60～79%	8	12.5	25.0	-	37.5	25.0
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	5.3	10.5	15.8	68.4	-

問14 貴事業所では、マタニティ・ハラスメントに対してどのような取組を行っていますか、あるいは取り組む予定ですか。（〇はそれぞれ1つ）

⑤社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高めている

⑥事後の対応策を適正に行う体制が整っている

	n	実施している	今後実施予定	検討中	未定	無回答	
全体	284	18.7	4.6	17.3	53.2	6.3	
業種	建設業	31	6.5	-	19.4	71.0	3.2
	製造業	108	13.0	5.6	20.4	57.4	3.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	9.1	13.6	9.1	54.5	13.6
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	-	-	6.7	93.3	-
	小売業	25	32.0	4.0	16.0	32.0	16.0
	飲食店	3	-	-	66.7	33.3	-
	金融・保険業	20	65.0	-	-	30.0	5.0
	不動産業	3	33.3	-	-	66.7	-
	サービス業	28	14.3	3.6	21.4	50.0	10.7
その他	20	20.0	10.0	25.0	35.0	10.0	
無回答	5	60.0	-	20.0	20.0	-	
全正規従業員数	1～9人	62	11.3	-	11.3	66.1	11.3
	10～30人	118	16.9	2.5	16.1	60.2	4.2
	31～50人	50	18.0	12.0	18.0	46.0	6.0
	51～100人	26	19.2	7.7	26.9	38.5	7.7
	101～300人	13	53.8	7.7	23.1	15.4	-
	301人以上	6	66.7	-	33.3	-	-
無回答	9	11.1	11.1	22.2	44.4	11.1	
業女性の正規従業員の比率	0～19%	134	13.4	5.2	17.9	57.5	6.0
	20～39%	88	23.9	3.4	15.9	53.4	3.4
	40～59%	33	24.2	3.0	12.1	51.5	9.1
	60～79%	14	21.4	7.1	21.4	35.7	14.3
	80～100%	6	33.3	-	33.3	16.7	16.7
	無回答	9	11.1	11.1	22.2	44.4	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	16.7	4.8	8.3	64.3	6.0
	6～10人	35	8.6	11.4	17.1	60.0	2.9
	11～30人	36	13.9	2.8	11.1	61.1	11.1
	31～50人	18	16.7	5.6	22.2	50.0	5.6
	51人以上	41	39.0	4.9	36.6	14.6	4.9
	0人	31	19.4	3.2	22.6	54.8	-
無回答	39	15.4	-	15.4	56.4	12.8	
業女性の臨時従業員の比率	0～19%	34	8.8	2.9	8.8	67.6	11.8
	20～39%	23	21.7	4.3	17.4	56.5	-
	40～59%	31	12.9	6.5	22.6	58.1	-
	60～79%	39	15.4	5.1	23.1	51.3	5.1
	80～100%	87	26.4	6.9	14.9	43.7	8.0
	無回答	70	17.1	1.4	18.6	55.7	7.1
全管理職数	1～5人	171	15.2	2.9	14.6	58.5	8.8
	6～10人	51	23.5	11.8	15.7	47.1	2.0
	11～30人	31	22.6	6.5	29.0	35.5	6.5
	31～50人	6	50.0	-	33.3	16.7	-
	51人以上	6	50.0	-	33.3	16.7	-
	0人	7	-	-	-	100.0	-
	無回答	12	16.7	-	25.0	58.3	-
女性の管理職数の比率	0～19%	197	22.3	4.6	17.8	50.3	5.1
	20～39%	45	11.1	8.9	17.8	53.3	8.9
	40～59%	14	7.1	-	14.3	64.3	14.3
	60～79%	8	12.5	-	12.5	50.0	25.0
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	10.5	-	15.8	73.7	-

	n	実施している	今後実施予定	検討中	未定	無回答	
全体	284	26.8	6.3	16.5	44.0	6.3	
業種	建設業	31	3.2	9.7	16.1	67.7	3.2
	製造業	108	17.6	6.5	22.2	50.0	3.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	13.6	13.6	13.6	45.5	13.6
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	20.0	6.7	-	73.3	-
	小売業	25	36.0	4.0	12.0	32.0	16.0
	飲食店	3	-	-	33.3	66.7	-
	金融・保険業	20	80.0	-	-	15.0	5.0
	不動産業	3	100.0	-	-	-	-
	サービス業	28	25.0	3.6	21.4	39.3	10.7
その他	20	50.0	5.0	20.0	15.0	10.0	
無回答	5	60.0	20.0	20.0	-	-	
全正規従業員数	1～9人	62	12.9	1.6	9.7	64.5	11.3
	10～30人	118	26.3	5.1	18.6	45.8	4.2
	31～50人	50	24.0	16.0	14.0	40.0	6.0
	51～100人	26	34.6	7.7	23.1	26.9	7.7
	101～300人	13	84.6	-	7.7	7.7	-
	301人以上	6	66.7	-	33.3	-	-
無回答	9	11.1	11.1	33.3	33.3	11.1	
業女性の正規従業員の比率	0～19%	134	19.4	8.2	17.9	48.5	6.0
	20～39%	88	29.5	5.7	15.9	45.5	3.4
	40～59%	33	42.4	3.0	9.1	36.4	9.1
	60～79%	14	50.0	-	14.3	21.4	14.3
	80～100%	6	33.3	-	16.7	33.3	16.7
	無回答	9	11.1	11.1	33.3	33.3	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	23.8	8.3	8.3	53.6	6.0
	6～10人	35	20.0	2.9	25.7	48.6	2.9
	11～30人	36	16.7	8.3	11.1	52.8	11.1
	31～50人	18	22.2	5.6	22.2	44.4	5.6
	51人以上	41	51.2	4.9	29.3	9.8	4.9
	0人	31	35.5	3.2	19.4	41.9	-
無回答	39	17.9	7.7	12.8	48.7	12.8	
業女性の臨時従業員の比率	0～19%	34	17.6	5.9	11.8	52.9	11.8
	20～39%	23	26.1	13.0	8.7	52.2	-
	40～59%	31	6.5	9.7	29.0	54.8	-
	60～79%	39	30.8	5.1	15.4	43.6	5.1
	80～100%	87	36.8	4.6	17.2	33.3	8.0
	無回答	70	25.7	5.7	15.7	45.7	7.1
全管理職数	1～5人	171	23.4	5.3	12.9	49.7	8.8
	6～10人	51	27.5	7.8	21.6	41.2	2.0
	11～30人	31	32.3	12.9	25.8	22.6	6.5
	31～50人	6	83.3	-	-	16.7	-
	51人以上	6	50.0	-	50.0	-	-
	0人	7	14.3	-	14.3	71.4	-
	無回答	12	25.0	8.3	16.7	50.0	-
女性の管理職数の比率	0～19%	197	29.9	6.1	16.2	42.6	5.1
	20～39%	45	15.6	11.1	22.2	42.2	8.9
	40～59%	14	21.4	-	14.3	50.0	14.3
	60～79%	8	37.5	-	-	37.5	25.0
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	21.1	5.3	15.8	57.9	-

問14 貴事業所では、マタニティ・ハラスメントに対してどのような取組を行っていますか、あるいは取り組む予定ですか。（〇はそれぞれ1つ）

⑦ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成してある

	n	実施している	今後実施予定	検討中	未定	無回答	
全体	284	16.9	6.0	18.7	52.1	6.3	
業種	建設業	31	-	3.2	19.4	74.2	3.2
	製造業	108	8.3	8.3	20.4	59.3	3.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	13.6	9.1	13.6	50.0	13.6
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	13.3	-	6.7	80.0	-
	小売業	25	32.0	4.0	16.0	32.0	16.0
	飲食店	3	-	-	33.3	66.7	-
	金融・保険業	20	55.0	-	15.0	25.0	5.0
	不動産業	3	66.7	-	-	33.3	-
	サービス業	28	14.3	-	28.6	46.4	10.7
その他	20	25.0	15.0	20.0	30.0	10.0	
無回答	5	40.0	20.0	20.0	20.0	-	
全正規従業員数	1～9人	62	8.1	1.6	11.3	67.7	11.3
	10～30人	118	16.1	5.1	22.9	51.7	4.2
	31～50人	50	12.0	12.0	20.0	50.0	6.0
	51～100人	26	23.1	3.8	23.1	42.3	7.7
	101～300人	13	61.5	7.7	-	30.8	-
	301人以上	6	66.7	-	16.7	16.7	-
無回答	9	-	22.2	22.2	44.4	11.1	
業女性の正規従業員の比率	0～19%	134	11.9	6.7	18.7	56.7	6.0
	20～39%	88	18.2	5.7	19.3	53.4	3.4
	40～59%	33	30.3	-	18.2	42.4	9.1
	60～79%	14	28.6	-	21.4	35.7	14.3
	80～100%	6	33.3	16.7	-	33.3	16.7
	無回答	9	-	22.2	22.2	44.4	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	11.9	7.1	13.1	61.9	6.0
	6～10人	35	8.6	8.6	20.0	60.0	2.9
	11～30人	36	19.4	-	13.9	55.6	11.1
	31～50人	18	16.7	5.6	27.8	44.4	5.6
	51人以上	41	36.6	7.3	26.8	24.4	4.9
	0人	31	22.6	3.2	25.8	48.4	-
無回答	39	7.7	7.7	15.4	56.4	12.8	
業女性の臨時従業員の比率	0～19%	34	5.9	11.8	8.8	61.8	11.8
	20～39%	23	17.4	13.0	8.7	60.9	-
	40～59%	31	9.7	6.5	19.4	64.5	-
	60～79%	39	17.9	2.6	28.2	46.2	5.1
	80～100%	87	25.3	3.4	19.5	43.7	8.0
	無回答	70	14.3	5.7	20.0	52.9	7.1
全管理職数	1～5人	171	15.2	4.1	16.4	55.6	8.8
	6～10人	51	19.6	3.9	25.5	49.0	2.0
	11～30人	31	12.9	19.4	22.6	38.7	6.5
	31～50人	6	66.7	-	-	33.3	-
	51人以上	6	66.7	-	16.7	16.7	-
	0人	7	-	14.3	14.3	71.4	-
	無回答	12	-	8.3	25.0	66.7	-
女性の管理職数の比率	0～19%	197	19.3	6.6	19.8	49.2	5.1
	20～39%	45	15.6	4.4	17.8	53.3	8.9
	40～59%	14	7.1	-	7.1	71.4	14.3
	60～79%	8	25.0	-	12.5	37.5	25.0
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	-	10.5	21.1	68.4	-

問14 貴事業所では、パタニティ・ハラスメントに対してどのような取組を行っていますか、あるいは取り組む予定ですか。（〇はそれぞれ1つ）

①相談・苦情に対処するためのプライバシーに配慮した相談窓口（担当）を設けている

②就業規則などでハラスメント防止及び対応策についての方針を明確にしている

		n	実施している	今後実施予定	検討中	未定	無回答
全 体		284	29.2	4.9	11.6	48.2	6.0
業 種	建設業	31	12.9	3.2	9.7	71.0	3.2
	製造業	108	27.8	7.4	11.1	50.0	3.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	18.2	4.5	18.2	50.0	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	6.7	-	6.7	86.7	-
	小売業	25	40.0	4.0	8.0	32.0	16.0
	飲食店	3	-	-	33.3	66.7	-
	金融・保険業	20	70.0	-	-	25.0	5.0
	不動産業	3	100.0	-	-	-	-
	サービス業	28	17.9	3.6	17.9	50.0	10.7
	その他	20	30.0	10.0	20.0	30.0	10.0
無回答	5	80.0	-	20.0	-	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	14.5	6.5	8.1	59.7	11.3
	10～30人	118	25.4	4.2	12.7	51.7	5.9
	31～50人	50	32.0	8.0	10.0	46.0	4.0
	51～100人	26	38.5	-	19.2	42.3	-
	101～300人	13	92.3	-	-	7.7	-
	301人以上	6	83.3	-	16.7	-	-
無回答	9	11.1	11.1	22.2	44.4	11.1	
業 女 性 数 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	26.1	5.2	11.9	52.2	4.5
	20～39%	88	31.8	5.7	10.2	47.7	4.5
	40～59%	33	36.4	-	9.1	45.5	9.1
	60～79%	14	35.7	7.1	14.3	28.6	14.3
	80～100%	6	33.3	-	16.7	33.3	16.7
	無回答	9	11.1	11.1	22.2	44.4	11.1
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	28.6	3.6	8.3	53.6	6.0
	6～10人	35	20.0	8.6	11.4	60.0	-
	11～30人	36	19.4	8.3	13.9	50.0	8.3
	31～50人	18	33.3	-	11.1	50.0	5.6
	51人以上	41	56.1	2.4	24.4	9.8	7.3
	0人	31	32.3	3.2	6.5	58.1	-
無回答	39	15.4	7.7	7.7	56.4	12.8	
業 女 性 数 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	26.5	2.9	14.7	52.9	2.9
	20～39%	23	34.8	4.3	13.0	47.8	-
	40～59%	31	22.6	6.5	9.7	58.1	3.2
	60～79%	39	28.2	5.1	17.9	43.6	5.1
	80～100%	87	36.8	4.6	11.5	37.9	9.2
	無回答	70	22.9	5.7	7.1	57.1	7.1
全 管 理 職 数	1～5人	171	23.4	4.7	11.7	50.9	9.4
	6～10人	51	31.4	7.8	9.8	51.0	-
	11～30人	31	45.2	3.2	16.1	32.3	3.2
	31～50人	6	83.3	-	-	16.7	-
	51人以上	6	83.3	-	16.7	-	-
	0人	7	14.3	-	14.3	71.4	-
無回答	12	16.7	8.3	8.3	66.7	-	
業 女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	31.5	3.0	12.2	48.7	4.6
	20～39%	45	24.4	15.6	8.9	40.0	11.1
	40～59%	14	28.6	-	14.3	42.9	14.3
	60～79%	8	37.5	-	12.5	37.5	12.5
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	15.8	5.3	10.5	68.4	-

		n	実施している	今後実施予定	検討中	未定	無回答
全 体		284	35.9	3.2	15.1	40.1	5.6
建設業		31	25.8	-	9.7	61.3	3.2
製造業		108	31.5	2.8	16.7	44.4	4.6
電気・ガス・熱供給・水道業		3	33.3	-	-	66.7	-
運輸		22	22.7	9.1	18.2	45.5	4.5
通信業		1	100.0	-	-	-	-
卸売業		15	20.0	-	13.3	66.7	-
小売業		25	40.0	4.0	8.0	32.0	16.0
飲食店		3	-	-	66.7	33.3	-
金融・保険業		20	85.0	-	-	10.0	5.0
不動産業		3	66.7	-	33.3	-	-
サービス業		28	28.6	3.6	25.0	35.7	7.1
その他		20	45.0	10.0	15.0	20.0	10.0
無回答		5	80.0	-	20.0	-	-
全 正 規 従 業 者 数		62	21.0	3.2	11.3	53.2	11.3
10～30人		118	37.3	1.7	15.3	40.7	5.1
31～50人		50	34.0	8.0	14.0	40.0	4.0
51～100人		26	46.2	-	23.1	30.8	-
101～300人		13	84.6	-	7.7	7.7	-
301人以上		6	66.7	-	33.3	-	-
無回答		9	11.1	11.1	22.2	44.4	11.1
業 女 性 数 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率		134	32.1	3.7	14.9	44.8	4.5
20～39%		88	38.6	3.4	15.9	38.6	3.4
40～59%		33	42.4	-	15.2	33.3	9.1
60～79%		14	57.1	-	7.1	21.4	14.3
80～100%		6	33.3	-	16.7	33.3	16.7
無回答		9	11.1	11.1	22.2	44.4	11.1
全 臨 時 従 業 者 数		84	34.5	3.6	10.7	45.2	6.0
6～10人		35	31.4	2.9	14.3	51.4	-
11～30人		36	30.6	5.6	13.9	44.4	5.6
31～50人		18	27.8	-	22.2	44.4	5.6
51人以上		41	61.0	2.4	24.4	4.9	7.3
0人		31	41.9	3.2	12.9	41.9	-
無回答		39	20.5	2.6	15.4	48.7	12.8
業 女 性 数 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率		34	32.4	2.9	11.8	50.0	2.9
20～39%		23	43.5	-	8.7	47.8	-
40～59%		31	29.0	3.2	16.1	48.4	3.2
60～79%		39	35.9	5.1	20.5	33.3	5.1
80～100%		87	42.5	3.4	16.1	29.9	8.0
無回答		70	30.0	2.9	14.3	45.7	7.1
全 管 理 職 数		171	29.8	3.5	13.5	45.0	8.2
6～10人		51	49.0	3.9	17.6	29.4	-
11～30人		31	45.2	-	19.4	29.0	6.5
31～50人		6	83.3	-	-	16.7	-
51人以上		6	66.7	-	33.3	-	-
0人		7	14.3	14.3	14.3	57.1	-
無回答		12	16.7	-	16.7	66.7	-
業 女 性 管 理 職 数 の 比 率		197	38.6	2.0	15.7	38.6	5.1
20～39%		45	33.3	8.9	13.3	37.8	6.7
40～59%		14	35.7	-	14.3	35.7	14.3
60～79%		8	37.5	-	12.5	37.5	12.5
80～100%		1	-	-	-	100.0	-
無回答		19	15.8	5.3	15.8	63.2	-

問14 貴事業所では、パタニティ・ハラスメントに対してどのような取組を行っていますか、あるいは取り組む予定ですか。（〇はそれぞれ1つ）

③就業規則などで、被害者に対して不利益な取り扱いを禁止している

④ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している

	n	実施している	今後実施予定	検 討 中	未 定	無 回 答	
全 体	284	35.6	4.9	14.1	39.1	6.3	
業 種	建設業	31	32.3	-	6.5	58.1	3.2
	製造業	108	29.6	4.6	17.6	43.5	4.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	18.2	13.6	13.6	45.5	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	20.0	-	13.3	66.7	-
	小売業	25	44.0	4.0	4.0	32.0	16.0
	飲食店	3	-	33.3	33.3	33.3	-
	金融・保険業	20	85.0	-	-	10.0	5.0
	不動産業	3	66.7	33.3	-	-	-
	サービス業	28	21.4	3.6	28.6	35.7	10.7
	その他	20	45.0	10.0	20.0	15.0	10.0
無回答	5	100.0	-	-	-	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	27.4	6.5	4.8	50.0	11.3
	10～30人	118	36.4	3.4	15.3	39.0	5.9
	31～50人	50	30.0	10.0	16.0	38.0	6.0
	51～100人	26	46.2	-	23.1	30.8	-
	101～300人	13	76.9	-	7.7	15.4	-
	301人以上	6	50.0	-	33.3	16.7	-
無回答	9	11.1	11.1	22.2	44.4	11.1	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	30.6	4.5	15.7	44.0	5.2
	20～39%	88	42.0	4.5	12.5	36.4	4.5
	40～59%	33	42.4	3.0	15.2	30.3	9.1
	60～79%	14	42.9	7.1	7.1	28.6	14.3
	80～100%	6	33.3	16.7	-	33.3	16.7
	無回答	9	11.1	11.1	22.2	44.4	11.1
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	34.5	7.1	7.1	44.0	7.1
	6～10人	35	28.6	5.7	20.0	45.7	-
	11～30人	36	27.8	5.6	13.9	44.4	8.3
	31～50人	18	22.2	-	27.8	44.4	5.6
	51人以上	41	61.0	4.9	17.1	9.8	7.3
	0人	31	41.9	3.2	16.1	38.7	-
無回答	39	25.6	2.6	12.8	46.2	12.8	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	29.4	2.9	11.8	50.0	5.9
	20～39%	23	39.1	8.7	8.7	43.5	-
	40～59%	31	25.8	9.7	19.4	41.9	3.2
	60～79%	39	38.5	7.7	17.9	30.8	5.1
	80～100%	87	41.4	3.4	12.6	33.3	9.2
	無回答	70	32.9	2.9	14.3	42.9	7.1
全 管 理 職 数	1～5人	171	31.6	5.8	11.1	42.1	9.4
	6～10人	51	47.1	7.8	13.7	31.4	-
	11～30人	31	38.7	-	22.6	32.3	6.5
	31～50人	6	83.3	-	-	16.7	-
	51人以上	6	50.0	-	33.3	16.7	-
	0人	7	14.3	-	28.6	57.1	-
無回答	12	16.7	-	25.0	58.3	-	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	39.6	3.6	14.2	37.6	5.1
	20～39%	45	28.9	15.6	6.7	37.8	11.1
	40～59%	14	28.6	-	14.3	42.9	14.3
	60～79%	8	37.5	-	25.0	25.0	12.5
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	15.8	-	26.3	57.9	-

	n	実施している	今後実施予定	検 討 中	未 定	無 回 答
全 体	284	19.0	4.2	17.3	53.2	6.3
建設業	31	-	3.2	12.9	80.6	3.2
製造業	108	12.0	5.6	19.4	57.4	5.6
電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
運輸	22	13.6	4.5	22.7	50.0	9.1
通信業	1	100.0	-	-	-	-
卸売業	15	-	-	6.7	93.3	-
小売業	25	28.0	-	16.0	40.0	16.0
飲食店	3	-	-	33.3	66.7	-
金融・保険業	20	80.0	-	-	15.0	5.0
不動産業	3	-	66.7	-	33.3	-
サービス業	28	14.3	-	25.0	53.6	7.1
その他	20	30.0	5.0	25.0	30.0	10.0
無回答	5	60.0	20.0	20.0	-	-
1～9人	62	16.1	-	11.3	62.9	9.7
10～30人	118	14.4	4.2	20.3	54.2	6.8
31～50人	50	22.0	6.0	14.0	52.0	6.0
51～100人	26	19.2	3.8	26.9	50.0	-
101～300人	13	53.8	7.7	7.7	30.8	-
301人以上	6	66.7	-	16.7	16.7	-
無回答	9	-	22.2	22.2	44.4	11.1
0～19%	134	11.9	5.2	20.1	56.7	6.0
20～39%	88	25.0	1.1	15.9	53.4	4.5
40～59%	33	27.3	6.1	12.1	45.5	9.1
60～79%	14	35.7	-	7.1	50.0	7.1
80～100%	6	33.3	-	16.7	33.3	16.7
無回答	9	-	22.2	22.2	44.4	11.1
1～5人	84	19.0	2.4	11.9	59.5	7.1
6～10人	35	11.4	11.4	17.1	60.0	-
11～30人	36	13.9	-	13.9	63.9	8.3
31～50人	18	16.7	-	33.3	44.4	5.6
51人以上	41	39.0	4.9	24.4	24.4	7.3
0人	31	22.6	3.2	16.1	58.1	-
無回答	39	7.7	7.7	17.9	53.8	12.8
0～19%	34	5.9	8.8	17.6	61.8	5.9
20～39%	23	21.7	4.3	13.0	60.9	-
40～59%	31	6.5	3.2	16.1	67.7	6.5
60～79%	39	20.5	-	30.8	46.2	2.6
80～100%	87	31.0	3.4	12.6	43.7	9.2
無回答	70	14.3	5.7	17.1	55.7	7.1
1～5人	171	17.5	3.5	15.2	55.0	8.8
6～10人	51	21.6	-	23.5	52.9	2.0
11～30人	31	19.4	12.9	19.4	41.9	6.5
31～50人	6	50.0	-	16.7	33.3	-
51人以上	6	50.0	-	16.7	33.3	-
0人	7	-	14.3	14.3	71.4	-
無回答	12	8.3	8.3	16.7	66.7	-
0～19%	197	22.3	3.6	18.8	50.3	5.1
20～39%	45	15.6	2.2	15.6	55.6	11.1
40～59%	14	7.1	-	7.1	71.4	14.3
60～79%	8	12.5	25.0	12.5	37.5	12.5
80～100%	1	-	-	-	100.0	-
無回答	19	5.3	10.5	15.8	68.4	-

問14 貴事業所では、パタニティ・ハラスメントに対してどのような取組を行っていますか、あるいは取り組む予定ですか。（〇はそれぞれ1つ）

⑤社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高めている

⑥事後の対応策を適正に行う体制が整っている

	n	実施している	今後実施予定	検討中	未定	無回答	
全体	284	17.6	3.2	16.9	55.6	6.7	
業種	建設業	31	-	-	19.4	77.4	3.2
	製造業	108	13.0	2.8	19.4	60.2	4.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	9.1	4.5	18.2	54.5	13.6
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	-	-	6.7	93.3	-
	小売業	25	32.0	4.0	16.0	32.0	16.0
	飲食店	3	-	-	66.7	33.3	-
	金融・保険業	20	65.0	-	-	30.0	5.0
	不動産業	3	-	33.3	-	66.7	-
	サービス業	28	14.3	3.6	17.9	53.6	10.7
	その他	20	20.0	10.0	20.0	40.0	10.0
無回答	5	60.0	-	20.0	20.0	-	
全正規従業員数	1～9人	62	9.7	1.6	11.3	66.1	11.3
	10～30人	118	16.1	2.5	16.1	59.3	5.9
	31～50人	50	16.0	6.0	18.0	52.0	8.0
	51～100人	26	19.2	-	30.8	50.0	-
	101～300人	13	53.8	7.7	15.4	23.1	-
	301人以上	6	66.7	-	16.7	16.7	-
	無回答	9	11.1	11.1	22.2	44.4	11.1
業女性の正規従業員数の比率	0～19%	134	12.7	3.0	17.9	60.4	6.0
	20～39%	88	22.7	2.3	15.9	54.5	4.5
	40～59%	33	21.2	3.0	12.1	54.5	9.1
	60～79%	14	21.4	7.1	14.3	42.9	14.3
	80～100%	6	33.3	-	33.3	16.7	16.7
	無回答	9	11.1	11.1	22.2	44.4	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	15.5	4.8	7.1	64.3	8.3
	6～10人	35	8.6	5.7	20.0	65.7	-
	11～30人	36	13.9	-	16.7	61.1	8.3
	31～50人	18	16.7	-	22.2	55.6	5.6
	51人以上	41	39.0	4.9	31.7	17.1	7.3
	0人	31	19.4	3.2	19.4	58.1	-
	無回答	39	10.3	-	15.4	61.5	12.8
業女性の臨時従業員数の比率	0～19%	34	8.8	8.8	11.8	64.7	5.9
	20～39%	23	21.7	-	17.4	60.9	-
	40～59%	31	12.9	3.2	16.1	64.5	3.2
	60～79%	39	15.4	2.6	23.1	53.8	5.1
	80～100%	87	25.3	3.4	16.1	44.8	10.3
	無回答	70	14.3	1.4	17.1	60.0	7.1
全管理職数	1～5人	171	13.5	3.5	14.6	59.1	9.4
	6～10人	51	23.5	3.9	21.6	49.0	2.0
	11～30人	31	22.6	3.2	22.6	45.2	6.5
	31～50人	6	50.0	-	16.7	33.3	-
	51人以上	6	50.0	-	16.7	33.3	-
	0人	7	-	-	-	100.0	-
	無回答	12	16.7	-	25.0	58.3	-
女性の管理職数の比率	0～19%	197	20.8	3.0	17.8	52.8	5.6
	20～39%	45	11.1	4.4	17.8	55.6	11.1
	40～59%	14	7.1	7.1	-	71.4	14.3
	60～79%	8	12.5	-	25.0	50.0	12.5
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	10.5	-	15.8	73.7	-

	n	実施している	今後実施予定	検討中	未定	無回答	
全体	284	24.6	3.9	17.6	47.2	6.7	
業種	建設業	31	3.2	6.5	12.9	74.2	3.2
	製造業	108	15.7	4.6	21.3	53.7	4.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	13.6	4.5	22.7	45.5	13.6
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	6.7	-	13.3	80.0	-
	小売業	25	36.0	-	20.0	28.0	16.0
	飲食店	3	-	-	33.3	66.7	-
	金融・保険業	20	80.0	-	-	15.0	5.0
	不動産業	3	66.7	33.3	-	-	-
	サービス業	28	25.0	-	21.4	42.9	10.7
	その他	20	45.0	5.0	15.0	25.0	10.0
無回答	5	60.0	20.0	20.0	-	-	
全正規従業員数	1～9人	62	12.9	1.6	11.3	62.9	11.3
	10～30人	118	23.7	3.4	19.5	47.5	5.9
	31～50人	50	24.0	8.0	14.0	46.0	8.0
	51～100人	26	30.8	3.8	30.8	34.6	-
	101～300人	13	76.9	-	7.7	15.4	-
	301人以上	6	66.7	-	16.7	16.7	-
	無回答	9	-	11.1	33.3	44.4	11.1
業女性の正規従業員数の比率	0～19%	134	19.4	4.5	17.9	52.2	6.0
	20～39%	88	27.3	3.4	17.0	47.7	4.5
	40～59%	33	33.3	3.0	15.2	39.4	9.1
	60～79%	14	50.0	-	7.1	28.6	14.3
	80～100%	6	33.3	-	33.3	16.7	16.7
	無回答	9	-	11.1	33.3	44.4	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	20.2	4.8	11.9	54.8	8.3
	6～10人	35	20.0	2.9	22.9	54.3	-
	11～30人	36	16.7	5.6	16.7	52.8	8.3
	31～50人	18	22.2	-	22.2	50.0	5.6
	51人以上	41	51.2	2.4	26.8	12.2	7.3
	0人	31	32.3	3.2	19.4	45.2	-
	無回答	39	12.8	5.1	12.8	56.4	12.8
業女性の臨時従業員数の比率	0～19%	34	17.6	5.9	17.6	52.9	5.9
	20～39%	23	17.4	8.7	17.4	56.5	-
	40～59%	31	9.7	3.2	22.6	61.3	3.2
	60～79%	39	30.8	-	17.9	46.2	5.1
	80～100%	87	34.5	3.4	17.2	34.5	10.3
	無回答	70	21.4	4.3	15.7	51.4	7.1
全管理職数	1～5人	171	21.1	3.5	15.8	50.3	9.4
	6～10人	51	29.4	2.0	21.6	45.1	2.0
	11～30人	31	29.0	9.7	22.6	32.3	6.5
	31～50人	6	66.7	-	-	33.3	-
	51人以上	6	50.0	-	33.3	16.7	-
	0人	7	14.3	-	14.3	71.4	-
	無回答	12	16.7	8.3	16.7	58.3	-
女性の管理職数の比率	0～19%	197	27.4	3.6	18.3	45.2	5.6
	20～39%	45	15.6	6.7	20.0	46.7	11.1
	40～59%	14	21.4	-	7.1	57.1	14.3
	60～79%	8	37.5	-	12.5	37.5	12.5
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	15.8	5.3	15.8	63.2	-

問14 貴事業所では、パタニティ・ハラスメントに対してどのような取組を行っていますか、あるいは取り組む予定ですか。（〇はそれぞれ1つ）

⑦ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成してある

	n	実施している	今後実施予定	検討中	未定	無回答	
全体	284	15.5	4.9	19.4	53.9	6.3	
業種	建設業	31	-	-	16.1	80.6	3.2
	製造業	108	8.3	6.5	19.4	61.1	4.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	13.6	4.5	22.7	50.0	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	-	-	13.3	86.7	-
	小売業	25	32.0	4.0	16.0	32.0	16.0
	飲食店	3	-	-	66.7	33.3	-
	金融・保険業	20	55.0	-	15.0	25.0	5.0
	不動産業	3	33.3	33.3	-	33.3	-
	サービス業	28	10.7	-	28.6	50.0	10.7
その他	20	25.0	15.0	20.0	30.0	10.0	
無回答	5	40.0	20.0	20.0	20.0	-	
全正規従業員数	1～9人	62	8.1	-	14.5	66.1	11.3
	10～30人	118	13.6	4.2	23.7	52.5	5.9
	31～50人	50	12.0	10.0	18.0	54.0	6.0
	51～100人	26	19.2	3.8	23.1	53.8	-
	101～300人	13	61.5	7.7	-	30.8	-
	301人以上	6	66.7	-	16.7	16.7	-
無回答	9	-	22.2	22.2	44.4	11.1	
業女性の正規従業員の比率	0～19%	134	11.9	6.0	18.7	58.2	5.2
	20～39%	88	17.0	3.4	19.3	55.7	4.5
	40～59%	33	21.2	3.0	21.2	45.5	9.1
	60～79%	14	28.6	-	21.4	35.7	14.3
	80～100%	6	33.3	-	16.7	33.3	16.7
	無回答	9	-	22.2	22.2	44.4	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	11.9	4.8	14.3	61.9	7.1
	6～10人	35	8.6	8.6	17.1	65.7	-
	11～30人	36	16.7	-	19.4	55.6	8.3
	31～50人	18	11.1	5.6	27.8	50.0	5.6
	51人以上	41	36.6	7.3	26.8	22.0	7.3
	0人	31	16.1	3.2	25.8	54.8	-
無回答	39	7.7	5.1	15.4	59.0	12.8	
業女性の臨時従業員の比率	0～19%	34	5.9	8.8	14.7	64.7	5.9
	20～39%	23	17.4	8.7	17.4	56.5	-
	40～59%	31	9.7	3.2	16.1	67.7	3.2
	60～79%	39	15.4	2.6	28.2	48.7	5.1
	80～100%	87	24.1	4.6	18.4	43.7	9.2
	無回答	70	11.4	4.3	20.0	57.1	7.1
全管理職数	1～5人	171	12.9	2.9	19.3	55.6	9.4
	6～10人	51	21.6	2.0	23.5	52.9	-
	11～30人	31	9.7	19.4	16.1	48.4	6.5
	31～50人	6	66.7	-	-	33.3	-
	51人以上	6	66.7	-	16.7	16.7	-
	0人	7	-	14.3	14.3	71.4	-
無回答	12	-	8.3	25.0	66.7	-	
女性の管理職数の比率	0～19%	197	17.8	5.6	19.8	51.8	5.1
	20～39%	45	13.3	2.2	20.0	53.3	11.1
	40～59%	14	7.1	-	7.1	71.4	14.3
	60～79%	8	25.0	-	25.0	37.5	12.5
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	-	10.5	21.1	68.4	-

問15 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント又はパタニティ・ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。（〇はそれぞれいくつでも）

(1) セクシュアル・ハラスメント (〇はいくつでも)

	n	い プ ラ イ バ シ ー の 保 護 が 難 し	せ ら 害 者 に こ の 問 題 を 理 解 さ	意 受 け る 時 に か わ ら な い 点 に 留 を	微 妙 な 問 題 な い の で 、 相 談 を	方 が わ か ら な い 場 合 の 対 応 の 仕 を	被 害 者 が 精 神 的 ダ メ ー ジ を	等 、 事 実 確 認 が 難 し い 違 う	当 事 者 の 言 い 分 が 食 い 違 う	わ か ら な い 対 処 し た ら よ い か ど	相 談 を 受 け た 後 、 社 内 で ど	日 常 の 業 務 が 忙 し い た め 、	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全 体	284	35.2	27.1	26.8	27.1	41.9	21.1	7.7	2.1	21.1	3.2				
業 種	建設業	31	12.9	19.4	32.3	25.8	38.7	29.0	9.7	3.2	25.8	-			
	製造業	108	40.7	33.3	27.8	25.0	44.4	24.1	8.3	1.9	22.2	2.8			
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	33.3	-	-	33.3	-	-	33.3	33.3	-			
	運輸	22	31.8	9.1	18.2	31.8	40.9	18.2	-	-	31.8	-			
	通信業	1	-	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-			
	卸売業	15	66.7	33.3	40.0	40.0	46.7	33.3	13.3	-	6.7	6.7			
	小売業	25	28.0	32.0	28.0	28.0	32.0	16.0	12.0	-	24.0	4.0			
	飲食店	3	33.3	66.7	33.3	66.7	33.3	-	-	-	-	33.3			
	金融・保険業	20	35.0	5.0	15.0	20.0	45.0	-	-	5.0	15.0	5.0			
	不動産業	3	66.7	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-			
	サービス業	28	39.3	28.6	32.1	35.7	46.4	25.0	10.7	-	14.3	3.6			
その他	20	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	20.0	10.0	5.0	20.0	5.0				
無回答	5	20.0	40.0	20.0	20.0	40.0	20.0	-	-	40.0	-				
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	24.2	25.8	25.8	29.0	30.6	17.7	14.5	6.5	24.2	6.5			
	10～30人	118	39.8	23.7	28.0	28.0	40.7	25.4	8.5	0.8	20.3	4.2			
	31～50人	50	38.0	18.0	32.0	36.0	44.0	20.0	2.0	-	24.0	-			
	51～100人	26	38.5	38.5	15.4	15.4	46.2	7.7	-	3.8	23.1	-			
	101～300人	13	46.2	61.5	30.8	-	84.6	30.8	-	-	-	-			
	301人以上	6	16.7	50.0	16.7	33.3	66.7	33.3	-	-	-	-			
無回答	9	22.2	33.3	22.2	22.2	33.3	11.1	22.2	-	33.3	-				
業 者 数 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	34.3	26.9	26.1	30.6	43.3	20.9	7.5	1.5	24.6	0.7			
	20～39%	88	38.6	23.9	27.3	21.6	37.5	20.5	5.7	2.3	19.3	3.4			
	40～59%	33	36.4	33.3	30.3	36.4	54.5	18.2	9.1	-	3.0	12.1			
	60～79%	14	35.7	35.7	35.7	21.4	50.0	50.0	7.1	7.1	14.3	7.1			
	80～100%	6	16.7	16.7	-	-	-	-	16.7	16.7	66.7	-			
	無回答	9	22.2	33.3	22.2	22.2	33.3	11.1	22.2	-	33.3	-			
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	34.5	15.5	21.4	27.4	32.1	15.5	3.6	3.6	31.0	2.4			
	6～10人	35	37.1	31.4	37.1	31.4	45.7	25.7	8.6	2.9	8.6	2.9			
	11～30人	36	41.7	30.6	25.0	27.8	44.4	30.6	11.1	2.8	22.2	5.6			
	31～50人	18	38.9	27.8	38.9	38.9	61.1	16.7	27.8	-	11.1	-			
	51人以上	41	39.0	46.3	26.8	14.6	56.1	22.0	-	-	12.2	-			
	0人	31	41.9	35.5	22.6	35.5	48.4	19.4	9.7	-	16.1	3.2			
無回答	39	17.9	17.9	28.2	23.1	28.2	23.1	10.3	2.6	28.2	7.7				
業 者 数 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	35.3	23.5	29.4	26.5	50.0	20.6	2.9	-	29.4	2.9			
	20～39%	23	21.7	30.4	39.1	39.1	56.5	43.5	8.7	-	13.0	-			
	40～59%	31	41.9	41.9	32.3	32.3	45.2	32.3	6.5	-	9.7	-			
	60～79%	39	41.0	43.6	33.3	25.6	51.3	23.1	15.4	-	10.3	-			
	80～100%	87	39.1	16.1	18.4	21.8	33.3	10.3	4.6	5.7	27.6	4.6			
	無回答	70	28.6	25.7	25.7	28.6	37.1	21.4	10.0	1.4	22.9	5.7			
全 管 理 職 数	1～5人	171	33.9	22.2	23.4	27.5	37.4	17.5	9.9	3.5	22.8	4.7			
	6～10人	51	45.1	27.5	35.3	29.4	41.2	21.6	5.9	-	21.6	2.0			
	11～30人	31	35.5	38.7	29.0	16.1	58.1	25.8	-	-	19.4	-			
	31～50人	6	33.3	66.7	50.0	-	100.0	50.0	-	-	-	-			
	51人以上	6	33.3	50.0	-	50.0	50.0	33.3	-	-	-	-			
	0人	7	28.6	28.6	28.6	57.1	42.9	42.9	-	-	14.3	-			
無回答	12	16.7	33.3	33.3	25.0	33.3	25.0	16.7	-	25.0	-				
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	40.1	25.9	27.9	26.4	42.6	19.3	5.6	1.5	21.3	3.6			
	20～39%	45	22.2	31.1	20.0	26.7	40.0	24.4	15.6	2.2	24.4	2.2			
	40～59%	14	21.4	28.6	35.7	35.7	42.9	21.4	14.3	7.1	7.1	7.1			
	60～79%	8	37.5	25.0	12.5	12.5	50.0	25.0	-	12.5	25.0	-			
	80～100%	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	無回答	19	21.1	31.6	31.6	36.8	36.8	31.6	10.5	-	21.1	-			

問15 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント又はパタニティ・ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。（〇はそれぞれいくつでも）

(2) マタニティ・ハラスメント（〇はいくつでも）

	n	い プ ラ イ バ シ ー の 保 護 が 難 し	せ ら 害 者 に こ の 問 題 を 理 解 さ	意 受 け る 時 に か わ ら な い 点 に 留 を	微 妙 な 問 題 な い の で、 相 談 を	方 が わ か ら な い 場 合 の 対 応 の 仕 を	被 害 者 が 精 神 的 な 損 傷 を 受 け て い る こ と が 食 い 違 う	等 、 事 実 確 認 が 難 し い 違 う	当 事 者 の 言 い 分 が 食 い 違 う	わ か ら な い に 対 処 し た ら よ い か ど	相 談 を 受 け た 後、 社 内 で か ど	日 常 の 業 務 が 忙 し い た め、 対 応 す る 余 裕 が な い	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全 体	284	31.3	22.9	22.9	23.2	35.2	19.0	7.7	1.8	28.9	3.2				
業 種	建設業	31	12.9	22.6	25.8	22.6	29.0	29.0	9.7	3.2	35.5	-			
	製造業	108	33.3	26.9	20.4	21.3	36.1	17.6	8.3	0.9	28.7	2.8			
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	33.3	-	-	66.7	-	-	33.3	33.3	-			
	運輸	22	22.7	9.1	9.1	22.7	22.7	18.2	-	-	54.5	-			
	通信業	1	-	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-			
	卸売業	15	60.0	33.3	46.7	46.7	46.7	33.3	13.3	-	6.7	6.7			
	小売業	25	28.0	24.0	28.0	24.0	28.0	8.0	8.0	-	32.0	4.0			
	飲食店	3	-	33.3	-	33.3	-	33.3	-	-	33.3	33.3			
	金融・保険業	20	30.0	10.0	10.0	15.0	40.0	5.0	-	5.0	20.0	5.0			
	不動産業	3	66.7	-	-	-	66.7	-	-	-	-	-			
	サービス業	28	42.9	17.9	35.7	32.1	42.9	25.0	10.7	-	21.4	3.6			
その他	20	30.0	20.0	30.0	25.0	25.0	25.0	15.0	5.0	25.0	5.0				
無回答	5	20.0	40.0	20.0	-	60.0	20.0	-	-	40.0	-				
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	17.7	21.0	19.4	17.7	29.0	12.9	4.8	32.3	6.5				
	10～30人	118	38.1	20.3	28.0	28.0	31.4	24.6	8.5	0.8	28.0	4.2			
	31～50人	50	32.0	16.0	24.0	32.0	40.0	24.0	2.0	-	32.0	-			
	51～100人	26	34.6	26.9	15.4	7.7	42.3	3.8	-	3.8	34.6	-			
	101～300人	13	38.5	61.5	7.7	7.7	61.5	7.7	-	-	-	-			
	301人以上	6	16.7	50.0	16.7	16.7	66.7	50.0	-	-	-	-			
無回答	9	22.2	22.2	22.2	22.2	22.2	-	11.1	-	44.4	-				
業 女 性 数 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	28.4	23.9	22.4	26.1	34.3	20.1	7.5	1.5	34.3	0.7			
	20～39%	88	38.6	20.5	22.7	19.3	31.8	17.0	5.7	2.3	23.9	3.4			
	40～59%	33	30.3	21.2	24.2	27.3	51.5	15.2	12.1	-	15.2	12.1			
	60～79%	14	28.6	35.7	35.7	21.4	50.0	50.0	7.1	7.1	14.3	7.1			
	80～100%	6	16.7	16.7	-	-	-	-	16.7	-	66.7	-			
	無回答	9	22.2	22.2	22.2	22.2	22.2	-	11.1	-	44.4	-			
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	32.1	10.7	15.5	21.4	27.4	13.1	4.8	3.6	38.1	2.4			
	6～10人	35	31.4	25.7	28.6	22.9	37.1	20.0	8.6	2.9	22.9	2.9			
	11～30人	36	33.3	27.8	25.0	27.8	38.9	27.8	11.1	-	27.8	5.6			
	31～50人	18	33.3	33.3	33.3	27.8	61.1	22.2	27.8	-	11.1	-			
	51人以上	41	39.0	41.5	22.0	12.2	41.5	17.1	-	-	22.0	-			
	0人	31	32.3	32.3	19.4	35.5	41.9	16.1	9.7	-	22.6	3.2			
無回答	39	17.9	10.3	30.8	23.1	23.1	25.6	7.7	2.6	35.9	7.7				
業 女 性 数 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	32.4	14.7	23.5	17.6	41.2	14.7	2.9	-	41.2	2.9			
	20～39%	23	21.7	26.1	30.4	43.5	43.5	34.8	8.7	-	21.7	-			
	40～59%	31	35.5	35.5	29.0	29.0	35.5	29.0	9.7	-	19.4	-			
	60～79%	39	38.5	41.0	25.6	15.4	46.2	20.5	15.4	-	20.5	-			
	80～100%	87	34.5	14.9	14.9	17.2	28.7	10.3	4.6	4.6	32.2	4.6			
	無回答	70	24.3	20.0	25.7	28.6	31.4	21.4	8.6	1.4	30.0	5.7			
全 管 理 職 数	1～5人	171	31.0	19.3	20.5	22.2	30.4	16.4	10.5	2.9	31.6	4.7			
	6～10人	51	41.2	23.5	31.4	27.5	37.3	23.5	5.9	-	25.5	2.0			
	11～30人	31	22.6	25.8	22.6	12.9	51.6	16.1	-	-	32.3	-			
	31～50人	6	33.3	66.7	16.7	16.7	66.7	16.7	-	-	-	-			
	51人以上	6	33.3	50.0	-	33.3	50.0	33.3	-	-	-	-			
	0人	7	28.6	28.6	28.6	57.1	42.9	42.9	-	-	14.3	-			
無回答	12	16.7	25.0	33.3	25.0	25.0	25.0	8.3	-	33.3	-				
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	35.5	21.8	23.9	23.4	36.0	15.7	5.6	1.5	27.9	3.6			
	20～39%	45	17.8	28.9	13.3	20.0	28.9	26.7	15.6	2.2	37.8	2.2			
	40～59%	14	21.4	14.3	35.7	28.6	42.9	28.6	21.4	-	14.3	7.1			
	60～79%	8	37.5	25.0	12.5	-	50.0	12.5	-	12.5	37.5	-			
	80～100%	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	無回答	19	21.1	26.3	31.6	36.8	31.6	31.6	5.3	-	26.3	-			

問15 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント又はパタニティ・ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。（〇はそれぞれいくつでも）

(3) パタニティ・ハラスメント（〇はいくつでも）

	n	い プ ラ イ バ シ ー の 保 護 が 難 し	せ ら る の 者 に こ の 問 題 を 理 解 さ	意 受 け る 時 に か わ ら な い 点 に 留 を	微 妙 な 問 題 な い の で、 相 談 を	方 が わ か ら な い 場 合 の 対 応 の 仕 を	被 害 者 が 精 神 的 な 損 傷 を	等 、 事 実 確 認 が 難 し い 違 う	当 事 者 の 言 い 分 が 食 い 違 う	わ か ら な い に 対 処 し た ら よ い か ど	相 談 を 受 け た 後、 社 内 で ど	日 常 の 業 務 が 忙 し い た め、 対 応 す る 余 裕 が な い	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全 体	284	28.9	25.0	24.6	21.8	32.7	20.4	8.8	2.5	28.5	3.9				
業 種	建設業	31	12.9	22.6	25.8	16.1	25.8	25.8	9.7	3.2	38.7	-			
	製造業	108	29.6	29.6	23.1	21.3	32.4	23.1	11.1	3.7	26.9	4.6			
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	33.3	-	-	66.7	-	-	-	33.3	-			
	運輸	22	22.7	13.6	13.6	27.3	22.7	18.2	-	-	50.0	-			
	通信業	1	-	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-			
	卸売業	15	60.0	40.0	46.7	40.0	40.0	26.7	13.3	-	13.3	6.7			
	小売業	25	20.0	24.0	28.0	20.0	24.0	12.0	8.0	-	32.0	4.0			
	飲食店	3	-	-	33.3	-	-	-	-	-	33.3	33.3			
	金融・保険業	20	30.0	10.0	20.0	15.0	40.0	5.0	-	5.0	20.0	5.0			
	不動産業	3	66.7	-	-	-	66.7	-	-	-	-	-			
	サービス業	28	39.3	17.9	28.6	32.1	42.9	25.0	10.7	-	21.4	3.6			
その他	20	30.0	25.0	30.0	25.0	25.0	25.0	15.0	5.0	25.0	5.0				
無回答	5	20.0	60.0	20.0	-	60.0	20.0	-	-	40.0	-				
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	19.4	22.6	21.0	17.7	27.4	12.9	16.1	3.2	30.6	6.5			
	10～30人	118	33.9	19.5	26.3	24.6	30.5	26.3	9.3	2.5	28.8	5.9			
	31～50人	50	30.0	26.0	30.0	30.0	36.0	20.0	4.0	-	32.0	-			
	51～100人	26	34.6	30.8	19.2	11.5	34.6	11.5	3.8	7.7	30.8	-			
	101～300人	13	30.8	61.5	15.4	7.7	53.8	23.1	-	-	-	-			
	301人以上	6	16.7	50.0	16.7	16.7	66.7	50.0	-	-	-	-			
無回答	9	11.1	22.2	33.3	22.2	22.2	-	11.1	-	44.4	-				
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	26.1	24.6	24.6	24.6	30.6	21.6	9.0	3.0	33.6	2.2			
	20～39%	88	33.0	25.0	25.0	15.9	30.7	19.3	6.8	3.4	22.7	3.4			
	40～59%	33	36.4	24.2	21.2	27.3	48.5	15.2	12.1	-	18.2	12.1			
	60～79%	14	28.6	35.7	35.7	28.6	50.0	50.0	7.1	-	14.3	7.1			
	80～100%	6	16.7	16.7	-	-	-	-	16.7	-	66.7	-			
	無回答	9	11.1	22.2	33.3	22.2	22.2	-	11.1	-	44.4	-			
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	29.8	16.7	20.2	20.2	23.8	14.3	7.1	3.6	35.7	3.6			
	6～10人	35	25.7	28.6	31.4	20.0	37.1	22.9	8.6	5.7	22.9	2.9			
	11～30人	36	33.3	27.8	30.6	30.6	38.9	30.6	11.1	-	27.8	5.6			
	31～50人	18	33.3	33.3	33.3	27.8	50.0	22.2	27.8	-	11.1	-			
	51人以上	41	26.8	36.6	24.4	12.2	41.5	22.0	2.4	-	22.0	2.4			
	0人	31	38.7	35.5	16.1	29.0	38.7	12.9	9.7	-	29.0	3.2			
無回答	39	17.9	12.8	25.6	20.5	20.5	25.6	7.7	5.1	33.3	7.7				
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	26.5	23.5	26.5	20.6	35.3	17.6	8.8	2.9	38.2	-			
	20～39%	23	17.4	26.1	30.4	39.1	39.1	39.1	8.7	-	21.7	4.3			
	40～59%	31	35.5	38.7	35.5	22.6	35.5	35.5	9.7	3.2	19.4	3.2			
	60～79%	39	28.2	43.6	25.6	20.5	43.6	25.6	17.9	-	20.5	-			
	80～100%	87	32.2	13.8	20.7	16.1	27.6	9.2	4.6	3.4	31.0	5.7			
	無回答	70	27.1	22.9	21.4	24.3	28.6	20.0	8.6	2.9	31.4	5.7			
全 管 理 職 数	1～5人	171	28.1	21.1	21.6	19.3	28.7	16.4	10.5	2.3	31.6	5.8			
	6～10人	51	39.2	27.5	33.3	25.5	37.3	25.5	7.8	5.9	23.5	2.0			
	11～30人	31	22.6	29.0	22.6	16.1	41.9	16.1	6.5	-	32.3	-			
	31～50人	6	16.7	66.7	33.3	16.7	50.0	50.0	-	-	-	-			
	51人以上	6	33.3	50.0	16.7	33.3	50.0	50.0	-	-	-	-			
	0人	7	28.6	28.6	28.6	57.1	42.9	42.9	-	-	14.3	-			
無回答	12	16.7	25.0	33.3	33.3	25.0	25.0	8.3	-	33.3	-				
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	33.0	23.4	26.4	20.8	32.5	17.3	7.1	3.0	27.9	3.6			
	20～39%	45	13.3	31.1	13.3	20.0	28.9	26.7	15.6	2.2	37.8	6.7			
	40～59%	14	28.6	21.4	28.6	28.6	42.9	35.7	21.4	-	14.3	7.1			
	60～79%	8	25.0	37.5	25.0	-	50.0	12.5	-	-	25.0	-			
	80～100%	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	無回答	19	21.1	26.3	31.6	42.1	31.6	31.6	5.3	-	26.3	-			

問16 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について、どのように思いますか。  
（○は1つ）

		n	進 あ り め て い き た い 企 業 で も	社 会 的 な も と も 必 要 な 考 え で	社 会 的 な も と も 必 要 な 考 え で	し と 思 い が 、 現 状 を 維 持 す だ	社 会 的 な も と も 必 要 な 考 え で	そ の 他	無 回 答
全 体		284	51.8	27.1	18.0	1.1	2.1		
業 種	建設業	31	48.4	35.5	12.9	-	3.2		
	製造業	108	50.0	25.0	23.1	-	1.9		
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	33.3	-	33.3		
	運輸	22	22.7	45.5	27.3	4.5	-		
	通信業	1	100.0	-	-	-	-		
	卸売業	15	53.3	20.0	20.0	6.7	-		
	小売業	25	60.0	24.0	8.0	4.0	4.0		
	飲食店	3	66.7	33.3	-	-	-		
	金融・保険業	20	95.0	5.0	-	-	-		
	不動産業	3	66.7	33.3	-	-	-		
	サービス業	28	46.4	39.3	14.3	-	-		
その他	20	50.0	25.0	20.0	-	5.0			
無回答	5	40.0	20.0	40.0	-	-			
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	33.9	41.9	19.4	1.6	3.2		
	10～30人	118	53.4	22.9	20.3	0.8	2.5		
	31～50人	50	56.0	24.0	16.0	2.0	2.0		
	51～100人	26	57.7	30.8	11.5	-	-		
	101～300人	13	76.9	15.4	7.7	-	-		
	301人以上	6	83.3	16.7	-	-	-		
無回答	9	55.6	11.1	33.3	-	-			
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	47.0	29.9	20.1	0.7	2.2		
	20～39%	88	55.7	29.5	14.8	-	-		
	40～59%	33	51.5	21.2	15.2	6.1	6.1		
	60～79%	14	57.1	14.3	21.4	-	7.1		
	80～100%	6	83.3	16.7	-	-	-		
	無回答	9	55.6	11.1	33.3	-	-		
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	47.6	27.4	22.6	-	2.4		
	6～10人	35	54.3	25.7	20.0	-	-		
	11～30人	36	63.9	16.7	13.9	2.8	2.8		
	31～50人	18	38.9	44.4	16.7	-	-		
	51人以上	41	65.9	24.4	9.8	-	-		
	0人	31	54.8	22.6	19.4	3.2	-		
無回答	39	35.9	35.9	17.9	2.6	7.7			
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	47.1	26.5	23.5	-	2.9		
	20～39%	23	39.1	34.8	26.1	-	-		
	40～59%	31	54.8	22.6	22.6	-	-		
	60～79%	39	46.2	33.3	20.5	-	-		
	80～100%	87	64.4	21.8	10.3	1.1	2.3		
	無回答	70	44.3	30.0	18.6	2.9	4.3		
全 管 理 職 数	1～5人	171	45.0	31.6	18.7	1.2	3.5		
	6～10人	51	58.8	19.6	21.6	-	-		
	11～30人	31	64.5	25.8	9.7	-	-		
	31～50人	6	83.3	16.7	-	-	-		
	51人以上	6	83.3	16.7	-	-	-		
	0人	7	57.1	14.3	28.6	-	-		
無回答	12	50.0	16.7	25.0	8.3	-			
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	52.3	26.9	18.8	0.5	1.5		
	20～39%	45	44.4	33.3	17.8	-	4.4		
	40～59%	14	64.3	21.4	-	7.1	7.1		
	60～79%	8	62.5	25.0	12.5	-	-		
	80～100%	1	-	100.0	-	-	-		
	無回答	19	52.6	15.8	26.3	5.3	-		

問17 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けて「働き方」の見直しを進めていますか。（〇は1つ）

（問17で「進めている」と回答した場合）  
問17-1 進めている内容は何か。（〇はいくつでも）

		n	進めている	今後進める予定	進めていない	無回答
全 体		284	52.5	17.3	27.5	2.8
業 種	建設業	31	58.1	9.7	32.3	-
	製造業	108	52.8	13.0	32.4	1.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	66.7	-	-	33.3
	運輸	22	31.8	18.2	40.9	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-
	卸売業	15	46.7	20.0	33.3	-
	小売業	25	64.0	20.0	16.0	-
	飲食店	3	-	33.3	33.3	33.3
	金融・保険業	20	70.0	30.0	-	-
	不動産業	3	66.7	33.3	-	-
	サービス業	28	42.9	25.0	28.6	3.6
	その他	20	50.0	20.0	25.0	5.0
無回答	5	60.0	20.0	20.0	-	
全正規従業員数	1～9人	62	43.5	8.1	43.5	4.8
	10～30人	118	45.8	24.6	27.1	2.5
	31～50人	50	66.0	12.0	20.0	2.0
	51～100人	26	61.5	15.4	19.2	3.8
	101～300人	13	84.6	7.7	7.7	-
	301人以上	6	66.7	16.7	16.7	-
	無回答	9	44.4	33.3	22.2	-
業女性数の正規従業員比率	0～19%	134	45.5	17.2	34.3	3.0
	20～39%	88	59.1	15.9	22.7	2.3
	40～59%	33	54.5	18.2	24.2	3.0
	60～79%	14	64.3	14.3	14.3	7.1
	80～100%	6	83.3	16.7	-	-
	無回答	9	44.4	33.3	22.2	-
全臨時従業員数	1～5人	84	51.2	19.0	28.6	1.2
	6～10人	35	57.1	17.1	22.9	2.9
	11～30人	36	55.6	13.9	25.0	5.6
	31～50人	18	50.0	11.1	38.9	-
	51人以上	41	63.4	22.0	14.6	-
	0人	31	48.4	16.1	35.5	-
	無回答	39	41.0	15.4	33.3	10.3
業女性数の臨時従業員比率	0～19%	34	52.9	11.8	32.4	2.9
	20～39%	23	39.1	17.4	39.1	4.3
	40～59%	31	51.6	29.0	19.4	-
	60～79%	39	43.6	17.9	38.5	-
	80～100%	87	66.7	16.1	14.9	2.3
	無回答	70	44.3	15.7	34.3	5.7
全管理職数	1～5人	171	46.2	18.7	31.0	4.1
	6～10人	51	62.7	13.7	23.5	-
	11～30人	31	71.0	12.9	16.1	-
	31～50人	6	66.7	33.3	-	-
	51人以上	6	83.3	-	16.7	-
	0人	7	42.9	28.6	28.6	-
	無回答	12	33.3	16.7	41.7	8.3
女性管理職数の比率	0～19%	197	53.3	15.2	28.9	2.5
	20～39%	45	53.3	17.8	26.7	2.2
	40～59%	14	64.3	14.3	14.3	7.1
	60～79%	8	37.5	62.5	-	-
	80～100%	1	100.0	-	-	-
	無回答	19	36.8	21.1	36.8	5.3

n	育児休業	介護休業	勤務時間の柔軟な対応	休暇関係	経済的支援	その他
149	68.5	54.4	66.4	59.7	12.8	7.4
18	55.6	38.9	44.4	83.3	16.7	22.2
57	75.4	63.2	66.7	47.4	8.8	5.3
2	-	-	50.0	50.0	-	50.0
7	71.4	28.6	71.4	42.9	-	-
1	100.0	100.0	-	100.0	-	-
7	42.9	-	71.4	71.4	14.3	-
16	56.3	37.5	62.5	50.0	6.3	12.5
-	-	-	-	-	-	-
14	92.9	92.9	78.6	92.9	28.6	7.1
2	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-
12	66.7	58.3	75.0	58.3	33.3	-
10	70.0	60.0	90.0	60.0	10.0	-
3	66.7	66.7	66.7	66.7	-	-
27	48.1	37.0	63.0	48.1	3.7	14.8
54	68.5	50.0	63.0	68.5	16.7	9.3
33	69.7	54.5	69.7	57.6	15.2	-
16	81.3	81.3	62.5	50.0	18.8	6.3
11	90.9	72.7	81.8	63.6	-	-
4	75.0	75.0	75.0	50.0	25.0	25.0
4	75.0	50.0	75.0	75.0	-	-
61	65.6	45.9	62.3	60.7	9.8	8.2
52	73.1	63.5	73.1	63.5	15.4	5.8
18	50.0	38.9	61.1	55.6	22.2	5.6
9	88.9	88.9	55.6	33.3	11.1	11.1
5	80.0	60.0	80.0	60.0	-	20.0
4	75.0	50.0	75.0	75.0	-	-
43	65.1	48.8	65.1	58.1	7.0	9.3
20	65.0	65.0	85.0	60.0	30.0	-
20	75.0	50.0	75.0	55.0	5.0	10.0
9	88.9	55.6	44.4	33.3	11.1	11.1
26	76.9	69.2	69.2	57.7	7.7	3.8
15	60.0	60.0	53.3	60.0	20.0	6.7
16	56.3	31.3	56.3	87.5	18.8	12.5
18	66.7	55.6	61.1	61.1	11.1	11.1
9	88.9	66.7	77.8	44.4	11.1	-
16	62.5	43.8	68.8	50.0	-	-
17	58.8	47.1	76.5	29.4	5.9	-
58	75.9	62.1	69.0	65.5	15.5	10.3
31	58.1	45.2	54.8	74.2	19.4	9.7
79	59.5	45.6	64.6	62.0	10.1	10.1
32	78.1	62.5	75.0	59.4	18.8	6.3
22	81.8	68.2	63.6	59.1	4.5	-
4	100.0	75.0	75.0	25.0	-	-
5	80.0	80.0	80.0	60.0	20.0	20.0
3	66.7	66.7	-	33.3	66.7	-
4	50.0	25.0	75.0	75.0	25.0	-
105	71.4	57.1	64.8	65.7	10.5	6.7
24	70.8	50.0	70.8	37.5	12.5	-
9	55.6	55.6	77.8	55.6	22.2	33.3
3	-	-	100.0	66.7	-	33.3
1	100.0	100.0	100.0	-	-	-
7	57.1	42.9	42.9	57.1	42.9	-

問18 貴事業所で平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間に育児休業または介護休業を取得した人はいますか。次のそれぞれの項目について、人数を記入してください。

男性の育児休業

女性の育児休業

	n	男性の取得者がいた	男性の取得者がいない	無回答	取得した人数の平均	
全 体	284	2.8	88.0	9.2	1.38	
業 種	建設業	31	-	93.5	6.5	-
	製造業	108	4.6	88.0	7.4	1.60
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	66.7	33.3	-
	運輸	22	-	90.9	9.1	-
	通信業	1	-	100.0	-	-
	卸売業	15	-	100.0	-	-
	小売業	25	4.0	84.0	12.0	1.00
	飲食店	3	-	100.0	-	-
	金融・保険業	20	-	80.0	20.0	-
	不動産業	3	-	100.0	-	-
	サービス業	28	3.6	78.6	17.9	1.00
その他	20	5.0	90.0	5.0	1.00	
無回答	5	-	100.0	-	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	-	85.5	14.5	-
	10～30人	118	1.7	89.8	8.5	1.00
	31～50人	50	-	92.0	8.0	-
	51～100人	26	7.7	88.5	3.8	1.00
	101～300人	13	15.4	76.9	7.7	1.00
	301人以上	6	16.7	83.3	-	4.00
無回答	9	11.1	77.8	11.1	1.00	
業 女 性 数 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	3.0	90.3	6.7	1.75
	20～39%	88	3.4	86.4	10.2	1.00
	40～59%	33	-	90.9	9.1	-
	60～79%	14	-	78.6	21.4	-
	80～100%	6	-	83.3	16.7	-
	無回答	9	11.1	77.8	11.1	1.00
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	1.2	91.7	7.1	1.00
	6～10人	35	-	94.3	5.7	-
	11～30人	36	2.8	91.7	5.6	1.00
	31～50人	18	-	83.3	16.7	-
	51人以上	41	7.3	78.0	14.6	2.00
	0人	31	6.5	93.5	-	1.00
無回答	39	2.6	79.5	17.9	1.00	
業 女 性 数 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	2.9	94.1	2.9	4.00
	20～39%	23	-	91.3	8.7	-
	40～59%	31	6.5	83.9	9.7	1.00
	60～79%	39	-	97.4	2.6	-
	80～100%	87	2.3	83.9	13.8	1.00
	無回答	70	4.3	85.7	10.0	1.00
全 管 理 職 数	1～5人	171	0.6	87.1	12.3	1.00
	6～10人	51	2.0	96.1	2.0	1.00
	11～30人	31	3.2	90.3	6.5	1.00
	31～50人	6	16.7	66.7	16.7	1.00
	51人以上	6	33.3	66.7	-	2.50
	0人	7	14.3	85.7	-	1.00
無回答	12	8.3	83.3	8.3	1.00	
業 女 性 数 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	2.0	89.8	8.1	1.75
	20～39%	45	4.4	84.4	11.1	1.00
	40～59%	14	-	78.6	21.4	-
	60～79%	8	-	100.0	-	-
	80～100%	1	-	-	100.0	-
	無回答	19	10.5	84.2	5.3	1.00

	n	女性の取得者がいた	女性の取得者がいない	無回答	取得した人数の平均
全 体	284	27.5	67.3	5.3	2.31
建設業	31	12.9	80.6	6.5	1.25
製造業	108	25.9	71.3	2.8	1.96
電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	33.3	33.3	1.00
運輸	22	13.6	72.7	13.6	1.67
通信業	1	100.0	-	-	1.00
卸売業	15	46.7	53.3	-	1.43
小売業	25	24.0	68.0	8.0	3.00
飲食店	3	-	100.0	-	-
金融・保険業	20	55.0	45.0	-	2.45
不動産業	3	33.3	66.7	-	1.00
サービス業	28	32.1	57.1	10.7	1.78
その他	20	30.0	65.0	5.0	3.33
無回答	5	20.0	80.0	-	21.00
1～9人	62	12.9	77.4	9.7	1.00
10～30人	118	21.2	73.7	5.1	1.36
31～50人	50	30.0	68.0	2.0	1.20
51～100人	26	38.5	57.7	3.8	2.80
101～300人	13	92.3	-	7.7	2.75
301人以上	6	100.0	-	-	9.33
無回答	9	22.2	77.8	-	1.50
0～19%	134	15.7	79.1	5.2	1.67
20～39%	88	36.4	59.1	4.5	1.97
40～59%	33	42.4	54.5	3.0	2.57
60～79%	14	42.9	42.9	14.3	6.67
80～100%	6	50.0	33.3	16.7	1.00
無回答	9	22.2	77.8	-	1.50
1～5人	84	19.0	78.6	2.4	1.63
6～10人	35	31.4	68.6	-	1.36
11～30人	36	27.8	69.4	2.8	1.00
31～50人	18	38.9	61.1	-	1.86
51人以上	41	51.2	39.0	9.8	4.76
0人	31	29.0	67.7	3.2	1.11
無回答	39	10.3	71.8	17.9	1.50
0～19%	34	11.8	85.3	2.9	3.50
20～39%	23	34.8	56.5	8.7	1.38
40～59%	31	32.3	64.5	3.2	1.90
60～79%	39	30.8	69.2	-	4.83
80～100%	87	35.6	60.9	3.4	2.00
無回答	70	18.6	70.0	11.4	1.23
1～5人	171	18.1	74.3	7.6	1.45
6～10人	51	37.3	62.7	-	1.16
11～30人	31	51.6	48.4	-	2.44
31～50人	6	83.3	-	16.7	7.20
51人以上	6	100.0	-	-	6.00
0人	7	-	100.0	-	-
無回答	12	8.3	83.3	8.3	2.00
0～19%	197	27.9	68.0	4.1	1.93
20～39%	45	33.3	60.0	6.7	2.53
40～59%	14	35.7	42.9	21.4	2.40
60～79%	8	12.5	87.5	-	21.00
80～100%	1	100.0	-	-	1.00
無回答	19	5.3	89.5	5.3	2.00

問18 貴事業所で平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間に育児休業または介護休業  
 を取得した人はいますか。次のそれぞれの項目について、人数を記入してください。

男性の介護休業

女性の介護休業

	n	男性の 取得者が いた	男性の 取得者は いない	無 回 答	取 得 し た 人 数 の 平 均	
全 体	284	3.2	88.0	8.8	1.11	
業 種	建設業	31	-	93.5	6.5	-
	製造業	108	5.6	87.0	7.4	1.17
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	66.7	33.3	-
	運輸	22	4.5	86.4	9.1	1.00
	通信業	1	-	100.0	-	-
	卸売業	15	-	100.0	-	-
	小売業	25	4.0	84.0	12.0	1.00
	飲食店	3	-	100.0	-	-
	金融・保険業	20	-	80.0	20.0	-
	不動産業	3	-	100.0	-	-
	サービス業	28	3.6	82.1	14.3	1.00
	その他	20	-	95.0	5.0	-
無回答	5	-	100.0	-	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	1.6	83.9	14.5	1.00
	10～30人	118	2.5	89.8	7.6	1.00
	31～50人	50	-	92.0	8.0	-
	51～100人	26	11.5	84.6	3.8	1.00
	101～300人	13	7.7	84.6	7.7	2.00
	301人以上	6	16.7	83.3	-	1.00
無回答	9	-	88.9	11.1	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	3.7	90.3	6.0	1.20
	20～39%	88	4.5	85.2	10.2	1.00
	40～59%	33	-	90.9	9.1	-
	60～79%	14	-	78.6	21.4	-
	80～100%	6	-	83.3	16.7	-
	無回答	9	-	88.9	11.1	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	6.0	88.1	6.0	1.00
	6～10人	35	-	94.3	5.7	-
	11～30人	36	2.8	91.7	5.6	1.00
	31～50人	18	5.6	77.8	16.7	1.00
	51人以上	41	2.4	82.9	14.6	1.00
	0人	31	3.2	96.8	-	2.00
無回答	39	-	82.1	17.9	-	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	2.9	94.1	2.9	1.00
	20～39%	23	8.7	87.0	4.3	1.00
	40～59%	31	6.5	83.9	9.7	1.00
	60～79%	39	-	97.4	2.6	-
	80～100%	87	3.4	82.8	13.8	1.00
	無回答	70	1.4	88.6	10.0	2.00
全 管 理 職 数	1～5人	171	1.2	87.1	11.7	1.00
	6～10人	51	5.9	92.2	2.0	1.33
	11～30人	31	6.5	87.1	6.5	1.00
	31～50人	6	-	83.3	16.7	-
	51人以上	6	33.3	66.7	-	1.00
	0人	7	-	100.0	-	-
無回答	12	-	91.7	8.3	-	
女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	3.0	88.8	8.1	1.17
	20～39%	45	2.2	86.7	11.1	1.00
	40～59%	14	7.1	78.6	14.3	1.00
	60～79%	8	12.5	87.5	-	1.00
	80～100%	1	-	-	100.0	-
	無回答	19	-	94.7	5.3	-

	n	女性 の 取 得 者 が いた	女性 の 取 得 者 は い な い	無 回 答	取 得 し た 人 数 の 平 均
全 体	284	3.9	87.3	8.8	1.55
建設業	31	-	90.3	9.7	-
製造業	108	1.9	91.7	6.5	1.50
電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	66.7	33.3	-
運輸	22	-	86.4	13.6	-
通信業	1	-	100.0	-	-
卸売業	15	-	100.0	-	-
小売業	25	16.0	76.0	8.0	1.75
飲食店	3	-	100.0	-	-
金融・保険業	20	10.0	75.0	15.0	1.50
不動産業	3	-	100.0	-	-
サービス業	28	3.6	78.6	17.9	1.00
その他	20	10.0	85.0	5.0	1.50
無回答	5	-	100.0	-	-
1～9人	62	1.6	83.9	14.5	2.00
10～30人	118	0.8	90.7	8.5	2.00
31～50人	50	2.0	92.0	6.0	1.00
51～100人	26	11.5	84.6	3.8	1.67
101～300人	13	15.4	76.9	7.7	1.50
301人以上	6	50.0	50.0	-	1.33
無回答	9	-	88.9	11.1	-
0～19%	134	0.7	91.8	7.5	2.00
20～39%	88	3.4	86.4	10.2	2.00
40～59%	33	12.1	84.8	3.0	1.25
60～79%	14	21.4	57.1	21.4	1.33
80～100%	6	-	83.3	16.7	-
無回答	9	-	88.9	11.1	-
1～5人	84	-	92.9	7.1	-
6～10人	35	2.9	94.3	2.9	2.00
11～30人	36	2.8	94.4	2.8	1.00
31～50人	18	-	83.3	16.7	-
51人以上	41	22.0	65.9	12.2	1.56
0人	31	-	96.8	3.2	-
無回答	39	-	79.5	20.5	-
0～19%	34	2.9	94.1	2.9	2.00
20～39%	23	-	91.3	8.7	-
40～59%	31	-	90.3	9.7	-
60～79%	39	7.7	89.7	2.6	1.33
80～100%	87	8.0	81.6	10.3	1.57
無回答	70	-	87.1	12.9	-
1～5人	171	1.8	86.0	12.3	1.67
6～10人	51	-	98.0	2.0	-
11～30人	31	12.9	83.9	3.2	1.50
31～50人	6	16.7	66.7	16.7	2.00
51人以上	6	50.0	50.0	-	1.33
0人	7	-	100.0	-	-
無回答	12	-	91.7	8.3	-
0～19%	197	3.0	89.8	7.1	1.50
20～39%	45	6.7	80.0	13.3	2.00
40～59%	14	14.3	64.3	21.4	1.00
60～79%	8	-	100.0	-	-
80～100%	1	-	-	100.0	-
無回答	19	-	94.7	5.3	-

問19 貴事業所において、育児・介護に関する次の各制度がある場合には「1」に、制度がない場合には「2～4」のいずれかに○をつけてください。（○はそれぞれ1つ）

育児 ①配偶者出産休暇制度

育児 ②子どもの看護休暇制度について  
就業規則に明記している

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答	
全 体	284	50.4	2.1	7.7	35.6	4.2	
業 種	建設業	31	61.3	-	6.5	32.3	-
	製造業	108	42.6	2.8	11.1	38.9	4.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	40.9	-	4.5	45.5	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	33.3	-	13.3	46.7	6.7
	小売業	25	64.0	4.0	4.0	24.0	4.0
	飲食店	3	33.3	-	33.3	33.3	-
	金融・保険業	20	85.0	-	-	15.0	-
	不動産業	3	66.7	-	33.3	-	-
	サービス業	28	46.4	7.1	3.6	35.7	7.1
その他	20	55.0	-	5.0	35.0	5.0	
無回答	5	40.0	-	-	60.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	40.3	1.6	9.7	43.5	4.8
	10～30人	118	47.5	2.5	6.8	37.3	5.9
	31～50人	50	58.0	2.0	6.0	30.0	4.0
	51～100人	26	53.8	3.8	11.5	30.8	-
	101～300人	13	76.9	-	-	23.1	-
	301人以上	6	83.3	-	-	16.7	-
無回答	9	44.4	-	22.2	33.3	-	
業 女 性 数 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	47.0	2.2	6.0	40.3	4.5
	20～39%	88	54.5	2.3	9.1	31.8	2.3
	40～59%	33	51.5	3.0	9.1	27.3	9.1
	60～79%	14	50.0	-	-	42.9	7.1
	80～100%	6	66.7	-	16.7	16.7	-
	無回答	9	44.4	-	22.2	33.3	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	52.4	1.2	4.8	39.3	2.4
	6～10人	35	37.1	2.9	17.1	40.0	2.9
	11～30人	36	41.7	-	11.1	41.7	5.6
	31～50人	18	55.6	5.6	-	38.9	-
	51人以上	41	70.7	2.4	4.9	22.0	-
	0人	31	35.5	6.5	6.5	45.2	6.5
無回答	39	53.8	-	10.3	23.1	12.8	
業 女 性 数 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	50.0	-	8.8	38.2	2.9
	20～39%	23	47.8	-	13.0	39.1	-
	40～59%	31	54.8	3.2	6.5	32.3	3.2
	60～79%	39	46.2	7.7	5.1	41.0	-
	80～100%	87	55.2	-	6.9	34.5	3.4
	無回答	70	45.7	2.9	8.6	32.9	10.0
全 管 理 職 数	1～5人	171	48.0	1.8	7.6	36.8	5.8
	6～10人	51	43.1	5.9	5.9	43.1	2.0
	11～30人	31	71.0	-	12.9	16.1	-
	31～50人	6	66.7	-	-	33.3	-
	51人以上	6	100.0	-	-	-	-
	0人	7	28.6	-	-	71.4	-
無回答	12	41.7	-	16.7	33.3	8.3	
業 女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	53.8	3.0	7.1	33.0	3.0
	20～39%	45	42.2	-	8.9	40.0	8.9
	40～59%	14	64.3	-	-	28.6	7.1
	60～79%	8	25.0	-	12.5	62.5	-
	80～100%	1	-	-	100.0	-	-
	無回答	19	36.8	-	10.5	47.4	5.3

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答
全 体	284	46.1	4.9	8.5	34.9	5.6
建設業	31	38.7	9.7	12.9	35.5	3.2
製造業	108	46.3	3.7	8.3	37.0	4.6
電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	33.3	-	66.7	-
運輸	22	31.8	4.5	9.1	45.5	9.1
通信業	1	100.0	-	-	-	-
卸売業	15	20.0	6.7	13.3	60.0	-
小売業	25	44.0	8.0	8.0	32.0	8.0
飲食店	3	33.3	-	33.3	33.3	-
金融・保険業	20	70.0	-	-	20.0	10.0
不動産業	3	33.3	-	33.3	33.3	-
サービス業	28	50.0	-	10.7	28.6	10.7
その他	20	70.0	5.0	-	20.0	5.0
無回答	5	60.0	20.0	-	20.0	-
全 正 規 従 業 者 数	62	30.6	4.8	11.3	45.2	8.1
10～30人	118	39.8	5.9	10.2	38.1	5.9
31～50人	50	54.0	4.0	6.0	30.0	6.0
51～100人	26	57.7	7.7	7.7	26.9	-
101～300人	13	92.3	-	-	7.7	-
301人以上	6	100.0	-	-	-	-
無回答	9	55.6	-	-	33.3	11.1
業 女 性 数 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	134	40.3	5.2	7.5	40.3	6.7
20～39%	88	46.6	5.7	13.6	29.5	4.5
40～59%	33	57.6	3.0	3.0	30.3	6.1
60～79%	14	64.3	-	-	35.7	-
80～100%	6	50.0	16.7	16.7	16.7	-
無回答	9	55.6	-	-	33.3	11.1
全 臨 時 従 業 者 数	84	40.5	2.4	9.5	42.9	4.8
6～10人	35	37.1	5.7	14.3	37.1	5.7
11～30人	36	47.2	5.6	2.8	41.7	2.8
31～50人	18	50.0	-	5.6	38.9	5.6
51人以上	41	73.2	7.3	7.3	12.2	-
0人	31	45.2	9.7	3.2	35.5	6.5
無回答	39	35.9	5.1	12.8	30.8	15.4
業 女 性 数 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	34	52.9	-	8.8	35.3	2.9
20～39%	23	56.5	4.3	8.7	30.4	-
40～59%	31	38.7	3.2	16.1	35.5	6.5
60～79%	39	48.7	7.7	7.7	35.9	-
80～100%	87	47.1	4.6	5.7	36.8	5.7
無回答	70	40.0	7.1	8.6	32.9	11.4
全 管 理 職 数	171	38.0	5.8	8.8	40.9	6.4
6～10人	51	52.9	7.8	9.8	27.5	2.0
11～30人	31	74.2	-	6.5	19.4	-
31～50人	6	100.0	-	-	-	-
51人以上	6	83.3	-	-	16.7	-
0人	7	28.6	-	14.3	57.1	-
無回答	12	25.0	-	8.3	33.3	33.3
業 女 性 管 理 職 数 の 比 率	197	51.8	4.1	7.6	34.0	2.5
20～39%	45	31.1	13.3	11.1	33.3	11.1
40～59%	14	50.0	-	-	35.7	14.3
60～79%	8	37.5	-	12.5	50.0	-
80～100%	1	-	-	100.0	-	-
無回答	19	26.3	-	10.5	42.1	21.1

問19 貴事業所において、育児・介護に関する次の各制度がある場合には「1」に、制度がない場合には「2～4」のいずれかに○をつけてください。（○はそれぞれ1つ）

育児 ③事業所内託児制度（契約施設を含む）

育児 ④企業独自の家族手当や児童手当

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答	
全 体	284	3.2	0.4	4.9	88.0	3.5	
業 種	建設業	31	3.2	-	6.5	87.1	3.2
	製造業	108	0.9	-	1.9	95.4	1.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	33.3	66.7	-
	運輸	22	9.1	-	-	81.8	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	6.7	-	-	93.3	-
	小売業	25	-	-	12.0	80.0	8.0
	飲食店	3	-	-	33.3	66.7	-
	金融・保険業	20	-	-	10.0	90.0	-
	不動産業	3	-	-	-	100.0	-
	サービス業	28	3.6	-	7.1	78.6	10.7
	その他	20	5.0	-	5.0	90.0	-
無回答	5	20.0	20.0	-	60.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	-	1.6	6.5	85.5	6.5
	10～30人	118	1.7	-	4.2	89.8	4.2
	31～50人	50	2.0	-	6.0	90.0	2.0
	51～100人	26	7.7	-	3.8	88.5	-
	101～300人	13	15.4	-	-	84.6	-
	301人以上	6	33.3	-	-	66.7	-
無回答	9	-	-	11.1	88.9	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	2.2	-	5.2	89.6	3.0
	20～39%	88	2.3	1.1	4.5	88.6	3.4
	40～59%	33	3.0	-	3.0	84.8	9.1
	60～79%	14	21.4	-	-	78.6	-
	80～100%	6	-	-	16.7	83.3	-
	無回答	9	-	-	11.1	88.9	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	2.4	-	-	94.0	3.6
	6～10人	35	-	-	8.6	88.6	2.9
	11～30人	36	5.6	-	-	91.7	2.8
	31～50人	18	-	-	-	100.0	-
	51人以上	41	9.8	2.4	12.2	75.6	-
	0人	31	-	-	9.7	90.3	-
	無回答	39	2.6	-	7.7	76.9	12.8
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	2.9	-	-	94.1	2.9
	20～39%	23	4.3	-	-	95.7	-
	40～59%	31	3.2	-	3.2	93.5	-
	60～79%	39	7.7	2.6	5.1	82.1	2.6
	80～100%	87	2.3	-	5.7	88.5	3.4
	無回答	70	1.4	-	8.6	82.9	7.1
全 管 理 職 数	1～5人	171	2.3	0.6	5.3	86.5	5.3
	6～10人	51	2.0	-	5.9	92.2	-
	11～30人	31	6.5	-	-	93.5	-
	31～50人	6	16.7	-	-	83.3	-
	51人以上	6	16.7	-	-	83.3	-
	0人	7	-	-	-	100.0	-
	無回答	12	-	-	16.7	75.0	8.3
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	2.5	-	6.1	89.3	2.0
	20～39%	45	-	2.2	-	91.1	6.7
	40～59%	14	14.3	-	-	71.4	14.3
	60～79%	8	25.0	-	-	75.0	-
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	-	-	10.5	84.2	5.3

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答	
全 体	284	56.0	1.4	2.8	36.6	3.2	
業 種	建設業	31	58.1	-	3.2	38.7	-
	製造業	108	63.0	1.9	0.9	31.5	2.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	33.3	33.3	33.3	-
	運輸	22	27.3	-	13.6	50.0	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	66.7	-	-	33.3	-
	小売業	25	44.0	-	-	48.0	8.0
	飲食店	3	33.3	-	-	33.3	33.3
	金融・保険業	20	60.0	-	-	40.0	-
	不動産業	3	66.7	-	-	33.3	-
	サービス業	28	57.1	-	3.6	35.7	3.6
	その他	20	55.0	-	5.0	40.0	-
無回答	5	60.0	20.0	-	20.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	43.5	3.2	3.2	41.9	8.1
	10～30人	118	57.6	1.7	1.7	36.4	2.5
	31～50人	50	64.0	-	4.0	30.0	2.0
	51～100人	26	46.2	-	7.7	46.2	-
	101～300人	13	92.3	-	-	7.7	-
	301人以上	6	83.3	-	-	16.7	-
無回答	9	33.3	-	-	66.7	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	57.5	1.5	4.5	32.8	3.7
	20～39%	88	55.7	2.3	1.1	39.8	1.1
	40～59%	33	57.6	-	-	33.3	9.1
	60～79%	14	64.3	-	-	35.7	-
	80～100%	6	33.3	-	16.7	50.0	-
	無回答	9	33.3	-	-	66.7	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	56.0	1.2	2.4	38.1	2.4
	6～10人	35	57.1	2.9	2.9	34.3	2.9
	11～30人	36	50.0	-	5.6	44.4	-
	31～50人	18	50.0	-	-	50.0	-
	51人以上	41	63.4	2.4	-	31.7	2.4
	0人	31	61.3	3.2	3.2	32.3	-
	無回答	39	51.3	-	5.1	30.8	12.8
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	61.8	-	5.9	32.4	-
	20～39%	23	65.2	-	4.3	30.4	-
	40～59%	31	64.5	6.5	3.2	22.6	3.2
	60～79%	39	35.9	2.6	2.6	56.4	2.6
	80～100%	87	57.5	-	-	40.2	2.3
	無回答	70	55.7	1.4	4.3	31.4	7.1
全 管 理 職 数	1～5人	171	50.3	2.3	4.1	38.6	4.7
	6～10人	51	66.7	-	2.0	31.4	-
	11～30人	31	64.5	-	-	35.5	-
	31～50人	6	83.3	-	-	16.7	-
	51人以上	6	83.3	-	-	16.7	-
	0人	7	57.1	-	-	42.9	-
	無回答	12	41.7	-	-	50.0	8.3
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	57.4	1.0	2.5	36.5	2.5
	20～39%	45	55.6	4.4	4.4	31.1	4.4
	40～59%	14	57.1	-	-	35.7	7.1
	60～79%	8	50.0	-	12.5	37.5	-
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	47.4	-	-	47.4	5.3

問19 貴事業所において、育児・介護に関する次の各制度がある場合には「1」に、制度がない場合には「2～4」のいずれかに○をつけてください。（○はそれぞれ1つ）

育児 ⑤出産祝・入学祝など子への一時金の支給 育児 ⑥育児中の法定時間外労働の制限  
(小学校就学前まで)

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答	
全体	284	66.9	1.4	6.3	22.9	2.5	
業種	建設業	31	71.0	3.2	9.7	16.1	-
	製造業	108	71.3	0.9	4.6	21.3	1.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	33.3	33.3	-
	運輸	22	36.4	4.5	13.6	36.4	9.1
	通信業	1	-	-	-	100.0	-
	卸売業	15	73.3	-	6.7	20.0	-
	小売業	25	68.0	-	4.0	24.0	4.0
	飲食店	3	33.3	-	66.7	-	-
	金融・保険業	20	75.0	-	-	25.0	-
	不動産業	3	66.7	-	33.3	-	-
	サービス業	28	71.4	-	3.6	17.9	7.1
	その他	20	65.0	-	-	35.0	-
無回答	5	60.0	20.0	-	20.0	-	
全正規従業員数	1～9人	62	62.9	1.6	4.8	25.8	4.8
	10～30人	118	67.8	1.7	6.8	21.2	2.5
	31～50人	50	70.0	2.0	6.0	20.0	2.0
	51～100人	26	57.7	-	15.4	26.9	-
	101～300人	13	76.9	-	-	23.1	-
	301人以上	6	50.0	-	-	50.0	-
無回答	9	88.9	-	-	11.1	-	
業女性の正規従業員の比率	0～19%	134	64.9	0.7	9.0	23.1	2.2
	20～39%	88	67.0	3.4	4.5	22.7	2.3
	40～59%	33	75.8	-	6.1	12.1	6.1
	60～79%	14	42.9	-	-	57.1	-
	80～100%	6	83.3	-	-	16.7	-
	無回答	9	88.9	-	-	11.1	-
全臨時従業員数	1～5人	84	64.3	2.4	4.8	27.4	1.2
	6～10人	35	65.7	-	11.4	22.9	-
	11～30人	36	66.7	-	5.6	25.0	2.8
	31～50人	18	83.3	-	-	16.7	-
	51人以上	41	58.5	2.4	4.9	34.1	-
	0人	31	80.6	-	9.7	9.7	-
無回答	39	64.1	2.6	7.7	12.8	12.8	
業女性の臨時従業員の比率	0～19%	34	70.6	2.9	5.9	20.6	-
	20～39%	23	69.6	-	4.3	26.1	-
	40～59%	31	74.2	3.2	6.5	16.1	-
	60～79%	39	51.3	2.6	12.8	33.3	-
	80～100%	87	65.5	-	2.3	29.9	2.3
	無回答	70	71.4	1.4	8.6	11.4	7.1
全管理職数	1～5人	171	62.6	2.3	7.0	24.6	3.5
	6～10人	51	72.5	-	9.8	17.6	-
	11～30人	31	74.2	-	3.2	22.6	-
	31～50人	6	83.3	-	-	16.7	-
	51人以上	6	66.7	-	-	33.3	-
	0人	7	71.4	-	-	28.6	-
無回答	12	75.0	-	-	16.7	8.3	
女性の管理職数の比率	0～19%	197	70.6	0.5	6.1	21.8	1.0
	20～39%	45	55.6	6.7	8.9	22.2	6.7
	40～59%	14	57.1	-	-	35.7	7.1
	60～79%	8	37.5	-	25.0	37.5	-
	80～100%	1	100.0	-	-	-	-
	無回答	19	73.7	-	-	21.1	5.3

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答	
全体	284	47.2	3.2	9.5	37.0	3.2	
業種	建設業	31	41.9	3.2	16.1	38.7	-
	製造業	108	48.1	1.9	12.0	36.1	1.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	33.3	-	66.7	-
	運輸	22	31.8	-	9.1	50.0	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	46.7	-	6.7	46.7	-
	小売業	25	36.0	12.0	-	44.0	8.0
	飲食店	3	33.3	-	33.3	33.3	-
	金融・保険業	20	90.0	-	-	10.0	-
	不動産業	3	66.7	-	-	33.3	-
	サービス業	28	35.7	3.6	14.3	39.3	7.1
	その他	20	60.0	5.0	-	30.0	5.0
無回答	5	40.0	-	20.0	40.0	-	
全正規従業員数	1～9人	62	30.6	3.2	14.5	45.2	6.5
	10～30人	118	45.8	3.4	10.2	38.1	2.5
	31～50人	50	42.0	4.0	10.0	40.0	4.0
	51～100人	26	69.2	3.8	3.8	23.1	-
	101～300人	13	92.3	-	-	7.7	-
	301人以上	6	83.3	-	-	16.7	-
無回答	9	55.6	-	-	44.4	-	
業女性の正規従業員の比率	0～19%	134	42.5	3.0	9.0	43.3	2.2
	20～39%	88	46.6	2.3	14.8	34.1	2.3
	40～59%	33	60.6	3.0	3.0	24.2	9.1
	60～79%	14	57.1	7.1	-	35.7	-
	80～100%	6	50.0	16.7	16.7	-	16.7
	無回答	9	55.6	-	-	44.4	-
全臨時従業員数	1～5人	84	44.0	-	10.7	44.0	1.2
	6～10人	35	42.9	2.9	17.1	34.3	2.9
	11～30人	36	55.6	5.6	5.6	30.6	2.8
	31～50人	18	38.9	-	5.6	55.6	-
	51人以上	41	63.4	9.8	4.9	19.5	2.4
	0人	31	45.2	3.2	9.7	41.9	-
無回答	39	38.5	2.6	10.3	35.9	12.8	
業女性の臨時従業員の比率	0～19%	34	55.9	-	14.7	29.4	-
	20～39%	23	56.5	4.3	8.7	30.4	-
	40～59%	31	45.2	3.2	12.9	38.7	-
	60～79%	39	35.9	5.1	7.7	48.7	2.6
	80～100%	87	51.7	3.4	6.9	34.5	3.4
	無回答	70	41.4	2.9	10.0	38.6	7.1
全管理職数	1～5人	171	40.9	4.1	10.5	40.4	4.1
	6～10人	51	54.9	2.0	11.8	31.4	-
	11～30人	31	64.5	3.2	6.5	22.6	3.2
	31～50人	6	66.7	-	-	33.3	-
	51人以上	6	100.0	-	-	-	-
	0人	7	28.6	-	-	71.4	-
無回答	12	33.3	-	8.3	50.0	8.3	
女性の管理職数の比率	0～19%	197	49.7	2.5	8.1	38.1	1.5
	20～39%	45	44.4	6.7	15.6	26.7	6.7
	40～59%	14	57.1	7.1	7.1	21.4	7.1
	60～79%	8	25.0	-	12.5	50.0	12.5
	80～100%	1	-	-	100.0	-	-
	無回答	19	31.6	-	5.3	57.9	5.3

問19 貴事業所において、育児・介護に関する次の各制度がある場合には「1」に、制度がない場合には「2～4」のいずれかに○をつけてください。（○はそれぞれ1つ）

育児 ⑦育児中の深夜労働の制限  
(小学校就学前まで)

育児 ⑧短時間勤務制度

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答	
全 体	284	46.8	1.8	9.2	39.1	3.2	
業 種	建設業	31	38.7	-	12.9	48.4	-
	製造業	108	47.2	1.9	10.2	38.9	1.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	31.8	-	9.1	50.0	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	40.0	-	6.7	53.3	-
	小売業	25	36.0	-	12.0	44.0	8.0
	飲食店	3	33.3	-	33.3	33.3	-
	金融・保険業	20	85.0	-	-	10.0	5.0
	不動産業	3	66.7	-	-	33.3	-
	サービス業	28	39.3	3.6	14.3	39.3	3.6
その他	20	65.0	5.0	-	25.0	5.0	
無回答	5	40.0	20.0	-	40.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	35.5	3.2	8.1	46.8	6.5
	10～30人	118	44.1	0.8	11.0	41.5	2.5
	31～50人	50	42.0	4.0	10.0	40.0	4.0
	51～100人	26	57.7	-	11.5	30.8	-
	101～300人	13	92.3	-	-	7.7	-
	301人以上	6	83.3	-	-	16.7	-
無回答	9	66.7	-	-	33.3	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	41.0	1.5	11.2	44.0	2.2
	20～39%	88	46.6	2.3	9.1	39.8	2.3
	40～59%	33	54.5	3.0	3.0	30.3	9.1
	60～79%	14	71.4	-	-	28.6	-
	80～100%	6	50.0	-	33.3	-	16.7
	無回答	9	66.7	-	-	33.3	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	45.2	1.2	7.1	44.0	2.4
	6～10人	35	40.0	-	20.0	37.1	2.9
	11～30人	36	55.6	5.6	5.6	33.3	-
	31～50人	18	38.9	5.6	5.6	50.0	-
	51人以上	41	65.9	2.4	9.8	19.5	2.4
	0人	31	38.7	-	9.7	51.6	-
無回答	39	38.5	-	7.7	41.0	12.8	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	55.9	2.9	8.8	32.4	-
	20～39%	23	60.9	-	8.7	30.4	-
	40～59%	31	45.2	-	16.1	38.7	-
	60～79%	39	35.9	5.1	10.3	46.2	2.6
	80～100%	87	51.7	2.3	6.9	35.6	3.4
	無回答	70	38.6	-	8.6	45.7	7.1
全 管 理 職 数	1～5人	171	42.1	1.2	10.5	42.1	4.1
	6～10人	51	47.1	2.0	11.8	39.2	-
	11～30人	31	64.5	6.5	3.2	22.6	3.2
	31～50人	6	83.3	-	-	16.7	-
	51人以上	6	83.3	-	-	16.7	-
	0人	7	28.6	-	-	71.4	-
無回答	12	41.7	-	8.3	41.7	8.3	
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	48.2	1.5	8.1	40.6	1.5
	20～39%	45	44.4	4.4	15.6	28.9	6.7
	40～59%	14	57.1	-	7.1	28.6	7.1
	60～79%	8	25.0	-	12.5	50.0	12.5
	80～100%	1	100.0	-	-	-	-
	無回答	19	36.8	-	5.3	52.6	5.3

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答	
全 体	284	52.5	3.2	7.4	33.8	3.2	
業 種	建設業	31	25.8	-	22.6	51.6	-
	製造業	108	50.9	4.6	6.5	35.2	2.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
	運輸	22	31.8	4.5	4.5	50.0	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	46.7	-	20.0	33.3	-
	小売業	25	64.0	-	4.0	24.0	8.0
	飲食店	3	33.3	-	-	66.7	-
	金融・保険業	20	100.0	-	-	-	-
	不動産業	3	100.0	-	-	-	-
	サービス業	28	46.4	3.6	7.1	35.7	7.1
その他	20	75.0	5.0	-	20.0	-	
無回答	5	40.0	20.0	-	40.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	33.9	4.8	11.3	43.5	6.5
	10～30人	118	55.1	1.7	5.1	34.7	3.4
	31～50人	50	48.0	8.0	8.0	34.0	2.0
	51～100人	26	57.7	-	15.4	26.9	-
	101～300人	13	100.0	-	-	-	-
	301人以上	6	100.0	-	-	-	-
無回答	9	55.6	-	-	44.4	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	44.0	4.5	6.0	42.5	3.0
	20～39%	88	56.8	2.3	12.5	26.1	2.3
	40～59%	33	63.6	3.0	-	24.2	9.1
	60～79%	14	71.4	-	-	28.6	-
	80～100%	6	66.7	-	33.3	-	-
	無回答	9	55.6	-	-	44.4	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	47.6	2.4	7.1	40.5	2.4
	6～10人	35	48.6	2.9	14.3	31.4	2.9
	11～30人	36	61.1	5.6	2.8	27.8	2.8
	31～50人	18	55.6	5.6	5.6	33.3	-
	51人以上	41	80.5	2.4	4.9	12.2	-
	0人	31	45.2	3.2	9.7	41.9	-
無回答	39	33.3	2.6	7.7	43.6	12.8	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	44.1	2.9	8.8	41.2	2.9
	20～39%	23	60.9	-	4.3	34.8	-
	40～59%	31	54.8	3.2	12.9	29.0	-
	60～79%	39	59.0	5.1	10.3	23.1	2.6
	80～100%	87	60.9	3.4	3.4	29.9	2.3
	無回答	70	38.6	2.9	8.6	42.9	7.1
全 管 理 職 数	1～5人	171	48.0	2.9	7.6	37.4	4.1
	6～10人	51	51.0	3.9	11.8	31.4	2.0
	11～30人	31	74.2	6.5	6.5	12.9	-
	31～50人	6	100.0	-	-	-	-
	51人以上	6	100.0	-	-	-	-
	0人	7	14.3	-	-	85.7	-
無回答	12	41.7	-	-	50.0	8.3	
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	54.8	2.5	7.1	33.5	2.0
	20～39%	45	48.9	8.9	11.1	24.4	6.7
	40～59%	14	64.3	-	-	28.6	7.1
	60～79%	8	50.0	-	12.5	37.5	-
	80～100%	1	-	-	100.0	-	-
	無回答	19	31.6	-	-	63.2	5.3

問19 貴事業所において、育児・介護に関する次の各制度がある場合には「1」に、制度がない場合には「2～4」のいずれかに○をつけてください。（○はそれぞれ1つ）

育児 ⑨フレックスタイム制度

育児 ⑩育児中の始業終業時刻の繰上・繰下制度

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答	
全 体	284	20.4	2.8	10.2	62.3	4.2	
業種	建設業	31	9.7	3.2	22.6	64.5	-
	製造業	108	14.8	2.8	11.1	68.5	2.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	33.3	-	33.3	-
	運輸	22	13.6	-	4.5	72.7	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	13.3	6.7	20.0	60.0	-
	小売業	25	32.0	-	12.0	48.0	8.0
	飲食店	3	-	-	-	66.7	33.3
	金融・保険業	20	45.0	-	5.0	45.0	5.0
	不動産業	3	100.0	-	-	-	-
	サービス業	28	21.4	-	3.6	67.9	7.1
	その他	20	20.0	5.0	5.0	65.0	5.0
無回答	5	40.0	20.0	-	40.0	-	
全正規従業員数	1～9人	62	12.9	3.2	6.5	71.0	6.5
	10～30人	118	18.6	2.5	12.7	60.2	5.9
	31～50人	50	20.0	2.0	8.0	68.0	2.0
	51～100人	26	34.6	-	23.1	42.3	-
	101～300人	13	30.8	-	-	69.2	-
	301人以上	6	50.0	16.7	-	33.3	-
無回答	9	22.2	11.1	-	66.7	-	
業女性の正規従業員の比率	0～19%	134	18.7	3.0	10.4	64.2	3.7
	20～39%	88	17.0	2.3	15.9	61.4	3.4
	40～59%	33	27.3	3.0	-	60.6	9.1
	60～79%	14	28.6	-	-	64.3	7.1
	80～100%	6	50.0	-	16.7	33.3	-
	無回答	9	22.2	11.1	-	66.7	-
全臨時従業員数	1～5人	84	25.0	2.4	7.1	61.9	3.6
	6～10人	35	14.3	8.6	17.1	57.1	2.9
	11～30人	36	25.0	-	11.1	58.3	5.6
	31～50人	18	5.6	5.6	11.1	77.8	-
	51人以上	41	26.8	2.4	12.2	56.1	2.4
	0人	31	16.1	3.2	6.5	74.2	-
無回答	39	15.4	-	10.3	61.5	12.8	
業女性の臨時従業員の比率	0～19%	34	23.5	2.9	5.9	64.7	2.9
	20～39%	23	13.0	-	13.0	73.9	-
	40～59%	31	12.9	9.7	12.9	61.3	3.2
	60～79%	39	12.8	2.6	15.4	66.7	2.6
	80～100%	87	31.0	2.3	9.2	52.9	4.6
	無回答	70	15.7	1.4	8.6	67.1	7.1
全管理職数	1～5人	171	18.1	3.5	8.8	63.7	5.8
	6～10人	51	27.5	2.0	21.6	47.1	2.0
	11～30人	31	25.8	-	9.7	64.5	-
	31～50人	6	16.7	-	-	83.3	-
	51人以上	6	33.3	16.7	-	50.0	-
	0人	7	-	-	-	100.0	-
	無回答	12	16.7	-	-	75.0	8.3
女性の管理職数の比率	0～19%	197	20.8	2.5	10.2	63.5	3.0
	20～39%	45	13.3	6.7	13.3	57.8	8.9
	40～59%	14	28.6	-	7.1	57.1	7.1
	60～79%	8	62.5	-	12.5	25.0	-
	80～100%	1	-	-	100.0	-	-
	無回答	19	10.5	-	-	84.2	5.3

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答
全 体	284	37.7	1.4	12.3	44.7	3.9
建設業	31	19.4	3.2	35.5	41.9	-
製造業	108	39.8	0.9	10.2	45.4	3.7
電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	66.7	-
運輸	22	9.1	-	13.6	68.2	9.1
通信業	1	100.0	-	-	-	-
卸売業	15	40.0	-	13.3	46.7	-
小売業	25	44.0	-	8.0	44.0	4.0
飲食店	3	-	-	66.7	33.3	-
金融・保険業	20	50.0	-	-	45.0	5.0
不動産業	3	66.7	-	-	33.3	-
サービス業	28	50.0	-	10.7	32.1	7.1
その他	20	55.0	5.0	5.0	30.0	5.0
無回答	5	-	20.0	-	80.0	-
全正規従業員数	62	22.6	1.6	14.5	56.5	4.8
10～30人	118	37.3	0.8	11.9	44.1	5.9
31～50人	50	38.0	2.0	16.0	42.0	2.0
51～100人	26	50.0	-	15.4	34.6	-
101～300人	13	76.9	-	-	23.1	-
301人以上	6	50.0	-	-	50.0	-
無回答	9	44.4	11.1	-	44.4	-
業女性の正規従業員の比率	134	30.6	0.7	15.7	49.3	3.7
20～39%	88	37.5	1.1	14.8	43.2	3.4
40～59%	33	54.5	3.0	-	36.4	6.1
60～79%	14	57.1	-	-	35.7	7.1
80～100%	6	50.0	-	16.7	33.3	-
無回答	9	44.4	11.1	-	44.4	-
全臨時従業員数	84	31.0	-	9.5	54.8	4.8
6～10人	35	34.3	2.9	25.7	37.1	-
11～30人	36	47.2	2.8	5.6	38.9	5.6
31～50人	18	33.3	-	11.1	55.6	-
51人以上	41	51.2	2.4	9.8	36.6	-
0人	31	41.9	-	12.9	45.2	-
無回答	39	30.8	2.6	15.4	38.5	12.8
業女性の臨時従業員の比率	34	38.2	2.9	14.7	38.2	5.9
20～39%	23	30.4	-	13.0	56.5	-
40～59%	31	25.8	-	19.4	54.8	-
60～79%	39	35.9	2.6	15.4	46.2	-
80～100%	87	46.0	1.1	5.7	42.5	4.6
無回答	70	35.7	1.4	14.3	41.4	7.1
全管理職数	171	32.2	1.2	13.5	48.5	4.7
6～10人	51	45.1	2.0	15.7	35.3	2.0
11～30人	31	58.1	3.2	9.7	25.8	3.2
31～50人	6	50.0	-	-	50.0	-
51人以上	6	50.0	-	-	50.0	-
0人	7	14.3	-	14.3	71.4	-
無回答	12	33.3	-	-	58.3	8.3
女性の管理職数の比率	197	40.6	1.5	10.2	45.2	2.5
20～39%	45	28.9	2.2	24.4	35.6	8.9
40～59%	14	42.9	-	7.1	42.9	7.1
60～79%	8	37.5	-	12.5	50.0	-
80～100%	1	-	-	100.0	-	-
無回答	19	26.3	-	5.3	63.2	5.3

問19 貴事業所において、育児・介護に関する次の各制度がある場合には「1」に、制度がない場合には「2～4」のいずれかに○をつけてください。（○はそれぞれ1つ）

育児 ①有給休暇の時間単位での利用

育児 ②就業地・職種などの設置について  
考慮する制度

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答	
全 体	284	34.2	1.8	13.7	46.8	3.5	
業 種	建設業	31	25.8	-	32.3	41.9	-
	製造業	108	33.3	0.9	14.8	49.1	1.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	66.7	-	-	33.3	-
	運輸	22	27.3	4.5	18.2	40.9	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	26.7	-	6.7	66.7	-
	小売業	25	24.0	-	16.0	48.0	12.0
	飲食店	3	-	-	33.3	66.7	-
	金融・保険業	20	45.0	-	5.0	45.0	5.0
	不動産業	3	66.7	-	-	33.3	-
	サービス業	28	42.9	3.6	3.6	46.4	3.6
	その他	20	45.0	5.0	5.0	40.0	5.0
無回答	5	40.0	20.0	-	40.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	25.8	1.6	17.7	48.4	6.5
	10～30人	118	40.7	-	11.9	44.1	3.4
	31～50人	50	26.0	4.0	22.0	46.0	2.0
	51～100人	26	30.8	7.7	11.5	46.2	3.8
	101～300人	13	38.5	-	-	61.5	-
	301人以上	6	66.7	-	-	33.3	-
無回答	9	33.3	-	-	66.7	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	28.4	2.2	14.9	52.2	2.2
	20～39%	88	34.1	2.3	18.2	43.2	2.3
	40～59%	33	45.5	-	3.0	39.4	12.1
	60～79%	14	57.1	-	-	35.7	7.1
	80～100%	6	50.0	-	33.3	16.7	-
	無回答	9	33.3	-	-	66.7	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	33.3	-	13.1	51.2	2.4
	6～10人	35	25.7	2.9	17.1	51.4	2.9
	11～30人	36	36.1	5.6	11.1	44.4	2.8
	31～50人	18	38.9	-	16.7	44.4	-
	51人以上	41	39.0	2.4	12.2	43.9	2.4
	0人	31	32.3	3.2	9.7	54.8	-
無回答	39	35.9	-	17.9	33.3	12.8	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	29.4	2.9	8.8	58.8	-
	20～39%	23	34.8	4.3	13.0	47.8	-
	40～59%	31	25.8	-	19.4	54.8	-
	60～79%	39	23.1	2.6	15.4	56.4	2.6
	80～100%	87	43.7	1.1	12.6	37.9	4.6
	無回答	70	34.3	1.4	14.3	42.9	7.1
全 管 理 職 数	1～5人	171	33.3	1.2	15.8	44.4	5.3
	6～10人	51	37.3	2.0	15.7	45.1	-
	11～30人	31	35.5	6.5	12.9	45.2	-
	31～50人	6	50.0	-	-	50.0	-
	51人以上	6	50.0	-	-	50.0	-
	0人	7	-	-	-	100.0	-
無回答	12	33.3	-	-	58.3	8.3	
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	33.0	0.5	13.7	50.8	2.0
	20～39%	45	26.7	6.7	26.7	31.1	8.9
	40～59%	14	64.3	7.1	-	21.4	7.1
	60～79%	8	87.5	-	-	12.5	-
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	21.1	-	-	73.7	5.3

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答	
全 体	284	17.3	1.8	11.6	64.4	4.9	
業 種	建設業	31	9.7	-	16.1	74.2	-
	製造業	108	13.9	0.9	11.1	69.4	4.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	33.3	66.7	-
	運輸	22	4.5	9.1	9.1	68.2	9.1
	通信業	1	-	-	-	100.0	-
	卸売業	15	26.7	-	13.3	60.0	-
	小売業	25	28.0	-	16.0	48.0	8.0
	飲食店	3	-	-	33.3	66.7	-
	金融・保険業	20	30.0	-	5.0	60.0	5.0
	不動産業	3	66.7	-	-	33.3	-
	サービス業	28	21.4	3.6	10.7	53.6	10.7
	その他	20	20.0	-	10.0	65.0	5.0
無回答	5	20.0	20.0	-	60.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	12.9	4.8	6.5	69.4	6.5
	10～30人	118	14.4	-	10.2	68.6	6.8
	31～50人	50	16.0	4.0	18.0	58.0	4.0
	51～100人	26	26.9	-	23.1	50.0	-
	101～300人	13	46.2	-	15.4	38.5	-
	301人以上	6	16.7	-	-	83.3	-
無回答	9	22.2	-	-	77.8	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	8.2	2.2	13.4	71.6	4.5
	20～39%	88	22.7	1.1	12.5	60.2	3.4
	40～59%	33	30.3	-	3.0	54.5	12.1
	60～79%	14	21.4	-	14.3	57.1	7.1
	80～100%	6	50.0	16.7	16.7	16.7	-
	無回答	9	22.2	-	-	77.8	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	14.3	2.4	6.0	71.4	6.0
	6～10人	35	5.7	-	22.9	68.6	2.9
	11～30人	36	19.4	-	11.1	61.1	8.3
	31～50人	18	5.6	5.6	5.6	83.3	-
	51人以上	41	36.6	2.4	19.5	41.5	-
	0人	31	19.4	3.2	6.5	71.0	-
無回答	39	15.4	-	12.8	59.0	12.8	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	17.6	-	8.8	67.6	5.9
	20～39%	23	4.3	8.7	4.3	78.3	4.3
	40～59%	31	6.5	-	16.1	77.4	-
	60～79%	39	17.9	5.1	23.1	51.3	2.6
	80～100%	87	24.1	-	9.2	60.9	5.7
	無回答	70	17.1	1.4	10.0	64.3	7.1
全 管 理 職 数	1～5人	171	14.6	2.9	9.9	66.7	5.8
	6～10人	51	19.6	-	17.6	60.8	2.0
	11～30人	31	32.3	-	16.1	45.2	6.5
	31～50人	6	33.3	-	16.7	50.0	-
	51人以上	6	16.7	-	-	83.3	-
	0人	7	-	-	-	100.0	-
無回答	12	8.3	-	8.3	75.0	8.3	
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	19.3	1.0	11.7	64.5	3.6
	20～39%	45	6.7	6.7	17.8	60.0	8.9
	40～59%	14	28.6	-	7.1	50.0	14.3
	60～79%	8	37.5	-	-	62.5	-
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	5.3	-	5.3	84.2	5.3

問19 貴事業所において、育児・介護に関する次の各制度がある場合には「1」に、制度がない場合には「2～4」のいずれかに○をつけてください。(○はそれぞれ1つ)

育児 ㊸育児費用の補助

育児 ㊹休業中の給与や手当ての部分支給

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答	
全 体	284	6.3	1.4	6.7	82.0	3.5	
業 種	建設業	31	3.2	-	12.9	83.9	-
	製造業	108	3.7	0.9	3.7	88.9	2.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	33.3	66.7	-
	運輸	22	-	4.5	13.6	72.7	9.1
	通信業	1	-	-	-	100.0	-
	卸売業	15	-	-	6.7	93.3	-
	小売業	25	12.0	-	8.0	72.0	8.0
	飲食店	3	-	-	-	100.0	-
	金融・保険業	20	20.0	-	-	75.0	5.0
	不動産業	3	-	33.3	-	66.7	-
	サービス業	28	17.9	-	10.7	64.3	7.1
	その他	20	5.0	-	5.0	90.0	-
無回答	5	-	20.0	-	80.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	3.2	4.8	4.8	80.6	6.5
	10～30人	118	9.3	0.8	4.2	81.4	4.2
	31～50人	50	2.0	-	12.0	84.0	2.0
	51～100人	26	7.7	-	19.2	73.1	-
	101～300人	13	-	-	-	100.0	-
	301人以上	6	16.7	-	-	83.3	-
無回答	9	11.1	-	-	88.9	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	2.2	-	11.2	83.6	3.0
	20～39%	88	9.1	2.3	2.3	83.0	3.4
	40～59%	33	12.1	3.0	3.0	72.7	9.1
	60～79%	14	-	-	-	100.0	-
	80～100%	6	33.3	16.7	16.7	33.3	-
	無回答	9	11.1	-	-	88.9	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	4.8	2.4	6.0	83.3	3.6
	6～10人	35	11.4	-	8.6	77.1	2.9
	11～30人	36	2.8	-	2.8	91.7	2.8
	31～50人	18	11.1	-	5.6	83.3	-
	51人以上	41	9.8	2.4	7.3	80.5	-
	0人	31	3.2	-	9.7	87.1	-
無回答	39	5.1	2.6	7.7	71.8	12.8	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	5.9	2.9	11.8	76.5	2.9
	20～39%	23	4.3	4.3	8.7	82.6	-
	40～59%	31	6.5	-	3.2	90.3	-
	60～79%	39	-	2.6	5.1	89.7	2.6
	80～100%	87	11.5	-	4.6	80.5	3.4
	無回答	70	4.3	1.4	8.6	78.6	7.1
全 管 理 職 数	1～5人	171	6.4	2.3	6.4	80.1	4.7
	6～10人	51	3.9	-	11.8	84.3	-
	11～30人	31	6.5	-	6.5	83.9	3.2
	31～50人	6	-	-	-	100.0	-
	51人以上	6	16.7	-	-	83.3	-
	0人	7	14.3	-	-	85.7	-
無回答	12	8.3	-	-	83.3	8.3	
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	5.6	0.5	8.1	83.8	2.0
	20～39%	45	8.9	4.4	2.2	75.6	8.9
	40～59%	14	7.1	-	7.1	78.6	7.1
	60～79%	8	-	12.5	12.5	75.0	-
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	10.5	-	-	84.2	5.3

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答	
全 体	284	22.9	1.4	6.0	65.1	4.6	
業 種	建設業	31	22.6	3.2	9.7	64.5	-
	製造業	108	17.6	1.9	3.7	72.2	4.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	33.3	33.3	-
	運輸	22	13.6	-	9.1	68.2	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	13.3	-	6.7	80.0	-
	小売業	25	36.0	4.0	4.0	48.0	8.0
	飲食店	3	-	-	33.3	66.7	-
	金融・保険業	20	30.0	-	10.0	55.0	5.0
	不動産業	3	66.7	-	-	33.3	-
	サービス業	28	28.6	-	-	64.3	7.1
	その他	20	25.0	-	5.0	65.0	5.0
無回答	5	40.0	-	20.0	40.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	22.6	-	4.8	64.5	8.1
	10～30人	118	23.7	2.5	6.8	61.9	5.1
	31～50人	50	16.0	2.0	8.0	72.0	2.0
	51～100人	26	23.1	-	7.7	69.2	-
	101～300人	13	46.2	-	-	53.8	-
	301人以上	6	33.3	-	-	66.7	-
無回答	9	11.1	-	-	77.8	11.1	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	21.6	0.7	5.2	67.9	4.5
	20～39%	88	23.9	2.3	8.0	62.5	3.4
	40～59%	33	27.3	3.0	3.0	57.6	9.1
	60～79%	14	28.6	-	7.1	64.3	-
	80～100%	6	16.7	-	16.7	66.7	-
	無回答	9	11.1	-	-	77.8	11.1
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	22.6	1.2	6.0	64.3	6.0
	6～10人	35	20.0	-	11.4	65.7	2.9
	11～30人	36	19.4	2.8	2.8	72.2	2.8
	31～50人	18	11.1	-	5.6	83.3	-
	51人以上	41	29.3	2.4	7.3	61.0	-
	0人	31	22.6	-	3.2	74.2	-
無回答	39	28.2	2.6	5.1	48.7	15.4	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	29.4	-	2.9	61.8	5.9
	20～39%	23	26.1	-	8.7	65.2	-
	40～59%	31	19.4	3.2	9.7	67.7	-
	60～79%	39	15.4	2.6	7.7	71.8	2.6
	80～100%	87	21.8	1.1	5.7	66.7	4.6
	無回答	70	25.7	1.4	4.3	60.0	8.6
全 管 理 職 数	1～5人	171	24.0	1.2	5.8	63.7	5.3
	6～10人	51	23.5	2.0	9.8	62.7	2.0
	11～30人	31	19.4	3.2	6.5	67.7	3.2
	31～50人	6	50.0	-	-	50.0	-
	51人以上	6	16.7	-	-	83.3	-
	0人	7	14.3	-	-	85.7	-
無回答	12	8.3	-	-	75.0	16.7	
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	23.4	2.0	4.1	67.5	3.0
	20～39%	45	24.4	-	20.0	46.7	8.9
	40～59%	14	21.4	-	-	71.4	7.1
	60～79%	8	37.5	-	-	62.5	-
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	10.5	-	-	78.9	10.5

問19 貴事業所において、育児・介護に関する次の各制度がある場合には「1」に、制度がない場合には「2～4」のいずれかに○をつけてください。（○はそれぞれ1つ）

育児 ⑤解雇その他不利益な取扱いの禁止  
（休業後、原職相当職へ復帰させる  
ことを就業規則等に明記など）

育児 ⑥再雇用特別措置の制度（妊娠・出産・  
育児を理由とした退職者で再雇用を  
予め希望していた者への配慮）

		n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答
全 体		284	53.9	3.9	8.8	29.9	3.5
業種	建設業	31	51.6	9.7	9.7	29.0	-
	製造業	108	52.8	1.9	8.3	33.3	3.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	33.3	33.3	-
	運輸	22	45.5	4.5	4.5	36.4	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	26.7	-	13.3	60.0	-
	小売業	25	52.0	-	12.0	32.0	4.0
	飲食店	3	33.3	-	66.7	-	-
	金融・保険業	20	85.0	-	-	10.0	5.0
	不動産業	3	100.0	-	-	-	-
	サービス業	28	60.7	7.1	10.7	17.9	3.6
	その他	20	60.0	10.0	5.0	20.0	5.0
無回答	5	20.0	20.0	-	60.0	-	
全正規従業員数	1～9人	62	41.9	4.8	12.9	35.5	4.8
	10～30人	118	55.9	1.7	6.8	30.5	5.1
	31～50人	50	54.0	10.0	8.0	26.0	2.0
	51～100人	26	57.7	-	15.4	26.9	-
	101～300人	13	92.3	-	-	7.7	-
	301人以上	6	83.3	-	-	16.7	-
無回答	9	22.2	11.1	11.1	55.6	-	
業女性数の正規従業員比率	0～19%	134	52.2	2.2	8.2	33.6	3.7
	20～39%	88	52.3	5.7	11.4	28.4	2.3
	40～59%	33	63.6	-	6.1	24.2	6.1
	60～79%	14	71.4	7.1	-	14.3	7.1
	80～100%	6	66.7	16.7	16.7	-	-
	無回答	9	22.2	11.1	11.1	55.6	-
全臨時従業員数	1～5人	84	46.4	4.8	8.3	35.7	4.8
	6～10人	35	51.4	5.7	8.6	34.3	-
	11～30人	36	58.3	2.8	11.1	25.0	2.8
	31～50人	18	50.0	-	11.1	38.9	-
	51人以上	41	75.6	2.4	9.8	12.2	-
	0人	31	51.6	6.5	9.7	32.3	-
無回答	39	48.7	2.6	5.1	30.8	12.8	
業女性数の臨時従業員比率	0～19%	34	55.9	-	8.8	29.4	5.9
	20～39%	23	60.9	4.3	-	34.8	-
	40～59%	31	48.4	3.2	3.2	45.2	-
	60～79%	39	51.3	5.1	23.1	20.5	-
	80～100%	87	57.5	4.6	8.0	26.4	3.4
	無回答	70	50.0	4.3	7.1	31.4	7.1
全管理職数	1～5人	171	50.9	2.9	9.4	32.7	4.1
	6～10人	51	64.7	5.9	7.8	19.6	2.0
	11～30人	31	61.3	3.2	9.7	22.6	3.2
	31～50人	6	83.3	-	-	16.7	-
	51人以上	6	83.3	-	-	16.7	-
	0人	7	14.3	14.3	14.3	57.1	-
無回答	12	25.0	8.3	8.3	50.0	8.3	
女性管理職数の比率	0～19%	197	57.9	1.5	7.1	31.0	2.5
	20～39%	45	42.2	11.1	20.0	20.0	6.7
	40～59%	14	71.4	-	-	21.4	7.1
	60～79%	8	62.5	12.5	-	25.0	-
	80～100%	1	100.0	-	-	-	-
	無回答	19	21.1	10.5	10.5	52.6	5.3

		n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答
全 体		284	28.5	5.3	13.0	47.9	5.3
建設業		31	16.1	12.9	29.0	41.9	-
製造業		108	25.9	2.8	15.7	50.9	4.6
電気・ガス・熱供給・水道業		3	33.3	-	-	33.3	33.3
運輸		22	13.6	9.1	4.5	63.6	9.1
通信業		1	-	-	-	100.0	-
卸売業		15	20.0	6.7	-	73.3	-
小売業		25	44.0	4.0	8.0	36.0	8.0
飲食店		3	33.3	-	66.7	-	-
金融・保険業		20	45.0	-	-	50.0	5.0
不動産業		3	66.7	-	33.3	-	-
サービス業		28	42.9	3.6	10.7	35.7	7.1
その他		20	25.0	15.0	5.0	45.0	10.0
無回答		5	20.0	-	20.0	60.0	-
1～9人		62	24.2	4.8	17.7	45.2	8.1
10～30人		118	29.7	3.4	11.0	50.0	5.9
31～50人		50	26.0	8.0	14.0	48.0	4.0
51～100人		26	46.2	7.7	15.4	30.8	-
101～300人		13	23.1	-	15.4	53.8	7.7
301人以上		6	33.3	-	-	66.7	-
無回答		9	11.1	22.2	-	66.7	-
0～19%		134	27.6	3.7	13.4	50.7	4.5
20～39%		88	28.4	5.7	17.0	45.5	3.4
40～59%		33	36.4	3.0	6.1	45.5	9.1
60～79%		14	28.6	-	14.3	42.9	14.3
80～100%		6	33.3	33.3	-	16.7	16.7
無回答		9	11.1	22.2	-	66.7	-
1～5人		84	27.4	2.4	9.5	54.8	6.0
6～10人		35	25.7	11.4	17.1	42.9	2.9
11～30人		36	36.1	2.8	13.9	38.9	8.3
31～50人		18	5.6	5.6	11.1	77.8	-
51人以上		41	48.8	2.4	17.1	29.3	2.4
0人		31	29.0	9.7	3.2	58.1	-
無回答		39	15.4	7.7	20.5	43.6	12.8
0～19%		34	29.4	2.9	8.8	52.9	5.9
20～39%		23	26.1	4.3	13.0	56.5	-
40～59%		31	29.0	6.5	9.7	54.8	-
60～79%		39	23.1	2.6	28.2	43.6	2.6
80～100%		87	36.8	4.6	9.2	41.4	8.0
無回答		70	21.4	8.6	12.9	50.0	7.1
1～5人		171	28.1	5.3	13.5	47.4	5.8
6～10人		51	33.3	7.8	13.7	43.1	2.0
11～30人		31	25.8	3.2	16.1	45.2	9.7
31～50人		6	16.7	-	16.7	66.7	-
51人以上		6	50.0	-	-	50.0	-
0人		7	14.3	-	14.3	71.4	-
無回答		12	25.0	8.3	-	58.3	8.3
0～19%		197	29.4	3.6	10.7	52.8	3.6
20～39%		45	22.2	13.3	24.4	31.1	8.9
40～59%		14	50.0	-	21.4	21.4	7.1
60～79%		8	12.5	12.5	12.5	37.5	25.0
80～100%		1	100.0	-	-	-	-
無回答		19	21.1	5.3	5.3	63.2	5.3

問19 貴事業所において、育児・介護に関する次の各制度がある場合には「1」に、制度がない場合には「2～4」のいずれかに○をつけてください。(○はそれぞれ1つ)

介護 ⑥介護中の法定時間外労働の制限

介護 ⑦介護中の深夜労働の制限

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答	
全 体	284	36.3	2.5	5.3	36.6	19.4	
業 種	建設業	31	29.0	6.5	6.5	41.9	16.1
	製造業	108	35.2	1.9	6.5	35.2	21.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	-	66.7	33.3
	運輸	22	31.8	-	4.5	45.5	18.2
	通信業	1	-	-	-	100.0	-
	卸売業	15	26.7	-	6.7	60.0	6.7
	小売業	25	28.0	4.0	4.0	44.0	20.0
	飲食店	3	33.3	-	-	33.3	33.3
	金融・保険業	20	75.0	-	-	10.0	15.0
	不動産業	3	33.3	-	33.3	-	33.3
	サービス業	28	32.1	3.6	3.6	39.3	21.4
	その他	20	50.0	5.0	-	25.0	20.0
無回答	5	40.0	-	20.0	20.0	20.0	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	19.4	3.2	4.8	51.6	21.0
	10～30人	118	33.1	2.5	7.6	37.3	19.5
	31～50人	50	36.0	4.0	4.0	34.0	22.0
	51～100人	26	61.5	-	3.8	23.1	11.5
	101～300人	13	76.9	-	-	15.4	7.7
	301人以上	6	83.3	-	-	-	16.7
無回答	9	33.3	-	-	33.3	33.3	
業 女 性 数 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	30.6	1.5	6.0	41.8	20.1
	20～39%	88	38.6	3.4	5.7	36.4	15.9
	40～59%	33	48.5	3.0	6.1	21.2	21.2
	60～79%	14	50.0	7.1	-	28.6	14.3
	80～100%	6	33.3	-	-	33.3	33.3
	無回答	9	33.3	-	-	33.3	33.3
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	32.1	1.2	2.4	36.9	27.4
	6～10人	35	31.4	2.9	11.4	40.0	14.3
	11～30人	36	41.7	5.6	2.8	36.1	13.9
	31～50人	18	38.9	-	5.6	55.6	-
	51人以上	41	53.7	4.9	7.3	22.0	12.2
	0人	31	32.3	-	3.2	45.2	19.4
無回答	39	28.2	2.6	7.7	33.3	28.2	
業 女 性 数 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	47.1	-	5.9	32.4	14.7
	20～39%	23	47.8	4.3	4.3	30.4	13.0
	40～59%	31	22.6	3.2	12.9	41.9	19.4
	60～79%	39	33.3	2.6	10.3	41.0	12.8
	80～100%	87	40.2	3.4	-	34.5	21.8
	無回答	70	30.0	1.4	5.7	38.6	24.3
全 管 理 職 数	1～5人	171	31.0	2.9	6.4	41.5	18.1
	6～10人	51	39.2	2.0	5.9	31.4	21.6
	11～30人	31	51.6	3.2	3.2	22.6	19.4
	31～50人	6	66.7	-	-	16.7	16.7
	51人以上	6	100.0	-	-	-	-
	0人	7	28.6	-	-	57.1	14.3
	無回答	12	16.7	-	-	41.7	41.7
業 女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	37.6	1.0	4.1	38.6	18.8
	20～39%	45	37.8	8.9	11.1	24.4	17.8
	40～59%	14	50.0	7.1	-	28.6	14.3
	60～79%	8	12.5	-	25.0	37.5	25.0
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	21.1	-	-	47.4	31.6

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答	
全 体	284	34.9	1.8	6.0	38.4	19.0	
業 種	建設業	31	25.8	3.2	6.5	48.4	16.1
	製造業	108	32.4	1.9	8.3	37.0	20.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	-	66.7	33.3
	運輸	22	31.8	-	4.5	45.5	18.2
	通信業	1	-	-	-	100.0	-
	卸売業	15	26.7	-	6.7	60.0	6.7
	小売業	25	28.0	-	8.0	44.0	20.0
	飲食店	3	33.3	-	-	33.3	33.3
	金融・保険業	20	65.0	-	-	15.0	20.0
	不動産業	3	33.3	-	33.3	-	33.3
	サービス業	28	39.3	-	3.6	39.3	17.9
	その他	20	50.0	5.0	-	25.0	20.0
無回答	5	40.0	20.0	-	20.0	20.0	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	21.0	3.2	1.6	53.2	21.0
	10～30人	118	32.2	-	8.5	39.8	19.5
	31～50人	50	32.0	6.0	8.0	32.0	22.0
	51～100人	26	50.0	-	7.7	34.6	7.7
	101～300人	13	84.6	-	-	7.7	7.7
	301人以上	6	83.3	-	-	-	16.7
無回答	9	33.3	-	-	33.3	33.3	
業 女 性 数 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	29.1	-	9.7	41.8	19.4
	20～39%	88	36.4	4.5	2.3	40.9	15.9
	40～59%	33	45.5	3.0	6.1	24.2	21.2
	60～79%	14	57.1	-	-	28.6	14.3
	80～100%	6	33.3	-	-	33.3	33.3
	無回答	9	33.3	-	-	33.3	33.3
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	28.6	2.4	2.4	38.1	28.6
	6～10人	35	28.6	-	17.1	42.9	11.4
	11～30人	36	41.7	5.6	2.8	38.9	11.1
	31～50人	18	38.9	-	5.6	55.6	-
	51人以上	41	56.1	2.4	7.3	22.0	12.2
	0人	31	29.0	-	6.5	45.2	19.4
無回答	39	28.2	-	5.1	38.5	28.2	
業 女 性 数 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	47.1	-	5.9	35.3	11.8
	20～39%	23	52.2	-	4.3	30.4	13.0
	40～59%	31	19.4	3.2	16.1	41.9	19.4
	60～79%	39	33.3	2.6	10.3	41.0	12.8
	80～100%	87	36.8	3.4	1.1	36.8	21.8
	無回答	70	28.6	-	5.7	41.4	24.3
全 管 理 職 数	1～5人	171	31.0	1.8	6.4	42.7	18.1
	6～10人	51	35.3	2.0	9.8	33.3	19.6
	11～30人	31	45.2	3.2	3.2	29.0	19.4
	31～50人	6	83.3	-	-	-	16.7
	51人以上	6	83.3	-	-	16.7	-
	0人	7	28.6	-	-	57.1	14.3
	無回答	12	16.7	-	-	41.7	41.7
業 女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	36.0	0.5	5.1	40.1	18.3
	20～39%	45	35.6	8.9	11.1	26.7	17.8
	40～59%	14	50.0	-	-	35.7	14.3
	60～79%	8	12.5	-	25.0	37.5	25.0
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	21.1	-	-	47.4	31.6

問19 貴事業所において、育児・介護に関する次の各制度がある場合には「1」に、制度がない場合には「2～4」のいずれかに○をつけてください。（○はそれぞれ1つ）  
 介護 ⑧短時間勤務制度 介護 ⑨フレックスタイム制度

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答	
全 体	284	38.7	2.5	5.6	34.5	18.7	
業 種	建設業	31	16.1	-	12.9	54.8	16.1
	製造業	108	35.2	3.7	6.5	33.3	21.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	-	66.7	33.3
	運輸	22	36.4	4.5	-	40.9	18.2
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	33.3	-	13.3	46.7	6.7
	小売業	25	48.0	-	-	32.0	20.0
	飲食店	3	33.3	-	-	33.3	33.3
	金融・保険業	20	75.0	-	-	10.0	15.0
	不動産業	3	33.3	-	33.3	-	33.3
	サービス業	28	39.3	-	7.1	35.7	17.9
	その他	20	60.0	5.0	-	20.0	15.0
無回答	5	20.0	20.0	-	40.0	20.0	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	24.2	3.2	3.2	48.4	21.0
	10～30人	118	38.1	0.8	6.8	34.7	19.5
	31～50人	50	34.0	8.0	6.0	32.0	20.0
	51～100人	26	53.8	-	11.5	26.9	7.7
	101～300人	13	92.3	-	-	-	7.7
	301人以上	6	83.3	-	-	-	16.7
無回答	9	22.2	-	-	44.4	33.3	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	29.1	2.2	7.5	41.0	20.1
	20～39%	88	46.6	3.4	5.7	29.5	14.8
	40～59%	33	54.5	3.0	3.0	18.2	21.2
	60～79%	14	50.0	-	-	35.7	14.3
	80～100%	6	50.0	-	-	33.3	16.7
	無回答	9	22.2	-	-	44.4	33.3
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	28.6	2.4	2.4	38.1	28.6
	6～10人	35	37.1	2.9	11.4	37.1	11.4
	11～30人	36	50.0	5.6	5.6	27.8	11.1
	31～50人	18	50.0	-	5.6	44.4	-
	51人以上	41	68.3	2.4	2.4	17.1	9.8
	0人	31	32.3	3.2	9.7	35.5	19.4
無回答	39	20.5	-	7.7	43.6	28.2	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	32.4	-	8.8	44.1	14.7
	20～39%	23	52.2	-	-	34.8	13.0
	40～59%	31	35.5	3.2	12.9	29.0	19.4
	60～79%	39	51.3	5.1	7.7	23.1	12.8
	80～100%	87	43.7	3.4	-	33.3	19.5
	無回答	70	25.7	1.4	8.6	40.0	24.3
全 管 理 職 数	1～5人	171	35.7	2.3	4.7	39.8	17.5
	6～10人	51	37.3	3.9	11.8	25.5	21.6
	11～30人	31	54.8	3.2	6.5	19.4	16.1
	31～50人	6	83.3	-	-	-	16.7
	51人以上	6	100.0	-	-	-	-
	0人	7	14.3	-	-	71.4	14.3
無回答	12	8.3	-	-	50.0	41.7	
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	40.6	1.5	5.1	34.0	18.8
	20～39%	45	42.2	8.9	8.9	24.4	15.6
	40～59%	14	50.0	-	-	35.7	14.3
	60～79%	8	25.0	-	25.0	37.5	12.5
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	10.5	-	-	57.9	31.6

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答	
全 体	284	10.9	2.5	8.5	58.8	19.4	
業 種	建設業	31	3.2	3.2	12.9	64.5	16.1
	製造業	108	8.3	2.8	9.3	59.3	20.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	33.3	33.3
	運輸	22	4.5	-	4.5	72.7	18.2
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	6.7	6.7	20.0	60.0	6.7
	小売業	25	20.0	-	8.0	52.0	20.0
	飲食店	3	-	-	-	33.3	66.7
	金融・保険業	20	25.0	-	5.0	50.0	20.0
	不動産業	3	33.3	-	33.3	-	33.3
	サービス業	28	7.1	-	3.6	67.9	21.4
	その他	20	15.0	5.0	5.0	60.0	15.0
無回答	5	20.0	20.0	-	40.0	20.0	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	8.1	1.6	3.2	66.1	21.0
	10～30人	118	7.6	2.5	11.9	56.8	21.2
	31～50人	50	10.0	2.0	6.0	62.0	20.0
	51～100人	26	26.9	-	19.2	46.2	7.7
	101～300人	13	23.1	-	-	69.2	7.7
	301人以上	6	33.3	16.7	-	33.3	16.7
無回答	9	-	11.1	-	55.6	33.3	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	9.7	2.2	9.7	57.5	20.9
	20～39%	88	10.2	2.3	11.4	60.2	15.9
	40～59%	33	12.1	3.0	3.0	60.6	21.2
	60～79%	14	21.4	-	-	64.3	14.3
	80～100%	6	33.3	-	-	50.0	16.7
	無回答	9	-	11.1	-	55.6	33.3
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	10.7	2.4	3.6	53.6	29.8
	6～10人	35	8.6	8.6	11.4	60.0	11.4
	11～30人	36	19.4	-	13.9	55.6	11.1
	31～50人	18	5.6	5.6	11.1	77.8	-
	51人以上	41	19.5	2.4	9.8	56.1	12.2
	0人	31	3.2	-	6.5	71.0	19.4
無回答	39	5.1	-	10.3	56.4	28.2	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	14.7	2.9	2.9	64.7	14.7
	20～39%	23	13.0	-	8.7	65.2	13.0
	40～59%	31	6.5	9.7	12.9	48.4	22.6
	60～79%	39	10.3	2.6	15.4	59.0	12.8
	80～100%	87	16.1	2.3	5.7	55.2	20.7
	無回答	70	4.3	-	8.6	62.9	24.3
全 管 理 職 数	1～5人	171	8.8	2.9	7.0	62.0	19.3
	6～10人	51	15.7	2.0	17.6	43.1	21.6
	11～30人	31	19.4	-	9.7	58.1	12.9
	31～50人	6	-	-	-	83.3	16.7
	51人以上	6	33.3	16.7	-	50.0	-
	0人	7	-	-	-	85.7	14.3
無回答	12	-	-	-	58.3	41.7	
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	11.7	2.0	9.1	58.4	18.8
	20～39%	45	6.7	6.7	6.7	60.0	20.0
	40～59%	14	14.3	-	7.1	64.3	14.3
	60～79%	8	37.5	-	25.0	25.0	12.5
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	-	-	-	68.4	31.6

問19 貴事業所において、育児・介護に関する次の各制度がある場合には「1」に、制度がない場合には「2～4」のいずれかに○をつけてください。（○はそれぞれ1つ）

介護 ㊸介護中の始業終業時刻の繰上・繰下制度 介護 ㊹有給休暇の時間単位での利用

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答	
全 体	284	28.5	1.4	8.5	42.6	19.0	
業種	建設業	31	16.1	3.2	16.1	48.4	16.1
	製造業	108	31.5	0.9	9.3	38.0	20.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	-	66.7	33.3
	運輸	22	9.1	-	9.1	63.6	18.2
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	26.7	-	6.7	60.0	6.7
	小売業	25	36.0	-	4.0	40.0	20.0
	飲食店	3	-	-	66.7	-	33.3
	金融・保険業	20	35.0	-	-	45.0	20.0
	不動産業	3	33.3	-	33.3	-	33.3
	サービス業	28	32.1	-	3.6	42.9	21.4
	その他	20	45.0	5.0	5.0	30.0	15.0
無回答	5	-	20.0	-	60.0	20.0	
全正規従業員数	1～9人	62	12.9	1.6	3.2	61.3	21.0
	10～30人	118	27.1	0.8	9.3	41.5	21.2
	31～50人	50	30.0	2.0	14.0	36.0	18.0
	51～100人	26	46.2	-	15.4	30.8	7.7
	101～300人	13	76.9	-	-	15.4	7.7
	301人以上	6	50.0	-	-	33.3	16.7
無回答	9	11.1	11.1	-	44.4	33.3	
女性の正規従業員数の比率	0～19%	134	23.1	0.7	11.9	44.0	20.1
	20～39%	88	30.7	1.1	8.0	44.3	15.9
	40～59%	33	39.4	3.0	3.0	36.4	18.2
	60～79%	14	50.0	-	-	28.6	21.4
	80～100%	6	33.3	-	-	50.0	16.7
	無回答	9	11.1	11.1	-	44.4	33.3
全臨時従業員数	1～5人	84	20.2	-	3.6	45.2	31.0
	6～10人	35	25.7	2.9	20.0	40.0	11.4
	11～30人	36	44.4	2.8	5.6	38.9	8.3
	31～50人	18	33.3	-	5.6	61.1	-
	51人以上	41	48.8	2.4	7.3	31.7	9.8
	0人	31	19.4	-	12.9	48.4	19.4
無回答	39	17.9	2.6	10.3	41.0	28.2	
女性の臨時従業員数の比率	0～19%	34	32.4	2.9	11.8	38.2	14.7
	20～39%	23	26.1	-	8.7	52.2	13.0
	40～59%	31	19.4	-	16.1	45.2	19.4
	60～79%	39	33.3	2.6	10.3	41.0	12.8
	80～100%	87	36.8	1.1	1.1	40.2	20.7
	無回答	70	18.6	1.4	11.4	44.3	24.3
全管理職数	1～5人	171	22.2	1.2	8.2	49.1	19.3
	6～10人	51	37.3	2.0	13.7	27.5	19.6
	11～30人	31	51.6	3.2	9.7	22.6	12.9
	31～50人	6	50.0	-	-	33.3	16.7
	51人以上	6	50.0	-	-	50.0	-
	0人	7	14.3	-	-	71.4	14.3
	無回答	12	8.3	-	-	50.0	41.7
女性の管理職数の比率	0～19%	197	30.5	1.5	6.6	42.6	18.8
	20～39%	45	28.9	2.2	17.8	33.3	17.8
	40～59%	14	28.6	-	7.1	50.0	14.3
	60～79%	8	25.0	-	25.0	37.5	12.5
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	10.5	-	-	57.9	31.6

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答
全 体	284	24.3	1.8	9.2	46.5	18.3
建設業	31	22.6	-	16.1	45.2	16.1
製造業	108	22.2	0.9	10.2	47.2	19.4
電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	33.3	33.3
運輸	22	27.3	4.5	9.1	40.9	18.2
通信業	1	100.0	-	-	-	-
卸売業	15	20.0	-	6.7	66.7	6.7
小売業	25	16.0	-	8.0	52.0	24.0
飲食店	3	-	-	33.3	33.3	33.3
金融・保険業	20	35.0	-	5.0	45.0	15.0
不動産業	3	-	-	33.3	33.3	33.3
サービス業	28	25.0	3.6	3.6	50.0	17.9
その他	20	40.0	5.0	5.0	35.0	15.0
無回答	5	20.0	20.0	-	40.0	20.0
1～9人	62	16.1	1.6	8.1	53.2	21.0
10～30人	118	28.8	-	8.5	44.1	18.6
31～50人	50	18.0	4.0	18.0	42.0	18.0
51～100人	26	30.8	7.7	7.7	42.3	11.5
101～300人	13	30.8	-	-	61.5	7.7
301人以上	6	50.0	-	-	33.3	16.7
無回答	9	11.1	-	-	55.6	33.3
0～19%	134	17.9	2.2	10.4	50.0	19.4
20～39%	88	25.0	2.3	11.4	46.6	14.8
40～59%	33	36.4	-	6.1	36.4	21.2
60～79%	14	50.0	-	-	35.7	14.3
80～100%	6	50.0	-	-	33.3	16.7
無回答	9	11.1	-	-	55.6	33.3
1～5人	84	16.7	-	6.0	48.8	28.6
6～10人	35	22.9	2.9	14.3	48.6	11.4
11～30人	36	36.1	5.6	11.1	41.7	5.6
31～50人	18	33.3	-	11.1	55.6	-
51人以上	41	34.1	2.4	7.3	43.9	12.2
0人	31	16.1	3.2	6.5	54.8	19.4
無回答	39	23.1	-	12.8	35.9	28.2
0～19%	34	23.5	2.9	5.9	55.9	11.8
20～39%	23	26.1	4.3	8.7	47.8	13.0
40～59%	31	16.1	-	9.7	54.8	19.4
60～79%	39	20.5	2.6	15.4	48.7	12.8
80～100%	87	32.2	1.1	6.9	40.2	19.5
無回答	70	20.0	1.4	10.0	44.3	24.3
1～5人	171	22.8	1.2	11.1	46.2	18.7
6～10人	51	27.5	2.0	9.8	43.1	17.6
11～30人	31	32.3	6.5	6.5	41.9	12.9
31～50人	6	33.3	-	-	50.0	16.7
51人以上	6	50.0	-	-	50.0	-
0人	7	-	-	-	85.7	14.3
無回答	12	8.3	-	-	50.0	41.7
0～19%	197	22.8	0.5	8.6	50.3	17.8
20～39%	45	24.4	6.7	17.8	33.3	17.8
40～59%	14	50.0	7.1	-	28.6	14.3
60～79%	8	62.5	-	12.5	12.5	12.5
80～100%	1	-	-	-	100.0	-
無回答	19	5.3	-	-	63.2	31.6

問19 貴事業所において、育児・介護に関する次の各制度がある場合には「1」に、制度がない場合には「2～4」のいずれかに○をつけてください。（○はそれぞれ1つ）  
 介護 ⑩就業地・職種などの設置について 介護 ⑪介護費用の補助  
 考慮する制度

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答	
全 体	284	12.7	1.4	9.2	57.4	19.4	
業 種	建設業	31	9.7	-	9.7	64.5	16.1
	製造業	108	9.3	0.9	11.1	57.4	21.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	-	66.7	33.3
	運輸	22	4.5	4.5	9.1	63.6	18.2
	通信業	1	-	-	-	100.0	-
	卸売業	15	13.3	-	6.7	73.3	6.7
	小売業	25	24.0	-	8.0	48.0	20.0
	飲食店	3	-	-	33.3	33.3	33.3
	金融・保険業	20	20.0	-	5.0	60.0	15.0
	不動産業	3	33.3	-	33.3	-	33.3
	サービス業	28	17.9	3.6	3.6	50.0	25.0
	その他	20	15.0	-	10.0	60.0	15.0
無回答	5	20.0	20.0	-	40.0	20.0	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	8.1	1.6	1.6	67.7	21.0
	10～30人	118	11.9	-	8.5	58.5	21.2
	31～50人	50	8.0	4.0	16.0	52.0	20.0
	51～100人	26	26.9	3.8	19.2	42.3	7.7
	101～300人	13	46.2	-	15.4	30.8	7.7
	301人以上	6	-	-	-	83.3	16.7
無回答	9	-	-	-	66.7	33.3	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	6.0	2.2	11.2	59.7	20.9
	20～39%	88	18.2	1.1	8.0	56.8	15.9
	40～59%	33	21.2	-	6.1	51.5	21.2
	60～79%	14	21.4	-	14.3	50.0	14.3
	80～100%	6	33.3	-	-	50.0	16.7
	無回答	9	-	-	-	66.7	33.3
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	9.5	1.2	3.6	54.8	31.0
	6～10人	35	2.9	-	20.0	65.7	11.4
	11～30人	36	16.7	2.8	11.1	58.3	11.1
	31～50人	18	5.6	-	11.1	83.3	-
	51人以上	41	31.7	2.4	14.6	41.5	9.8
	0人	31	9.7	3.2	3.2	64.5	19.4
無回答	39	10.3	-	7.7	53.8	28.2	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	8.8	2.9	5.9	67.6	14.7
	20～39%	23	4.3	4.3	4.3	69.6	17.4
	40～59%	31	3.2	-	16.1	61.3	19.4
	60～79%	39	17.9	2.6	20.5	46.2	12.8
	80～100%	87	19.5	-	6.9	52.9	20.7
	無回答	70	10.0	1.4	5.7	58.6	24.3
全 管 理 職 数	1～5人	171	10.5	1.8	5.8	62.6	19.3
	6～10人	51	15.7	-	19.6	45.1	19.6
	11～30人	31	25.8	3.2	16.1	38.7	16.1
	31～50人	6	33.3	-	16.7	33.3	16.7
	51人以上	6	-	-	-	100.0	-
	0人	7	-	-	-	85.7	14.3
	無回答	12	-	-	-	58.3	41.7
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	14.2	0.5	9.1	57.4	18.8
	20～39%	45	6.7	4.4	15.6	55.6	17.8
	40～59%	14	21.4	7.1	-	50.0	21.4
	60～79%	8	25.0	-	12.5	50.0	12.5
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	-	-	-	68.4	31.6

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答
全 体	284	3.5	0.7	5.3	72.2	18.3
建設業	31	3.2	-	6.5	74.2	16.1
製造業	108	0.9	-	4.6	75.0	19.4
電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	-	66.7	33.3
運輸	22	-	-	9.1	72.7	18.2
通信業	1	-	-	-	100.0	-
卸売業	15	-	-	6.7	86.7	6.7
小売業	25	8.0	-	4.0	68.0	20.0
飲食店	3	-	-	33.3	33.3	33.3
金融・保険業	20	10.0	-	-	75.0	15.0
不動産業	3	-	-	33.3	33.3	33.3
サービス業	28	14.3	3.6	3.6	57.1	21.4
その他	20	-	-	5.0	80.0	15.0
無回答	5	-	20.0	-	60.0	20.0
全 正 規 従 業 者 数	62	1.6	1.6	-	75.8	21.0
10～30人	118	5.1	-	5.1	70.3	19.5
31～50人	50	2.0	-	10.0	70.0	18.0
51～100人	26	7.7	3.8	15.4	65.4	7.7
101～300人	13	-	-	-	92.3	7.7
301人以上	6	-	-	-	83.3	16.7
無回答	9	-	-	-	66.7	33.3
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	134	0.7	0.7	9.0	70.1	19.4
20～39%	88	5.7	1.1	1.1	76.1	15.9
40～59%	33	9.1	-	6.1	66.7	18.2
60～79%	14	-	-	-	85.7	14.3
80～100%	6	16.7	-	-	66.7	16.7
無回答	9	-	-	-	66.7	33.3
全 臨 時 従 業 者 数	84	2.4	-	3.6	65.5	28.6
6～10人	35	5.7	-	8.6	74.3	11.4
11～30人	36	2.8	2.8	2.8	83.3	8.3
31～50人	18	5.6	-	5.6	88.9	-
51人以上	41	4.9	2.4	7.3	75.6	9.8
0人	31	3.2	-	3.2	74.2	19.4
無回答	39	2.6	-	7.7	61.5	28.2
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	34	2.9	2.9	8.8	73.5	11.8
20～39%	23	4.3	-	8.7	73.9	13.0
40～59%	31	-	-	9.7	71.0	19.4
60～79%	39	-	2.6	5.1	79.5	12.8
80～100%	87	6.9	-	1.1	72.4	19.5
無回答	70	2.9	-	5.7	67.1	24.3
全 管 理 職 数	171	4.1	0.6	5.3	71.3	18.7
6～10人	51	2.0	-	7.8	72.5	17.6
11～30人	31	3.2	3.2	6.5	74.2	12.9
31～50人	6	-	-	-	83.3	16.7
51人以上	6	-	-	-	100.0	-
0人	7	14.3	-	-	71.4	14.3
無回答	12	-	-	-	58.3	41.7
業 女 性 の 管 理 職 数 の 比 率	197	3.0	-	5.6	73.6	17.8
20～39%	45	6.7	2.2	4.4	68.9	17.8
40～59%	14	-	7.1	-	78.6	14.3
60～79%	8	-	-	25.0	62.5	12.5
80～100%	1	-	-	-	100.0	-
無回答	19	5.3	-	-	63.2	31.6

問19 貴事業所において、育児・介護に関する次の各制度がある場合には「1」に、制度がない場合には「2～4」のいずれかに○をつけてください。(○はそれぞれ1つ)

介護 ④休業中の給与や手当ての部分支給

介護 ⑤解雇その他不利益な取扱いの禁止  
(休業後、原職相当職へ復帰させることを就業規則等に明記など)

		n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答
全 体		284	14.1	1.1	6.7	59.5	18.7
業種	建設業	31	16.1	3.2	9.7	58.1	12.9
	製造業	108	9.3	0.9	5.6	63.0	21.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	33.3	33.3	33.3
	運輸	22	13.6	-	-	68.2	18.2
	通信業	1	100.0	-	-	-	-
	卸売業	15	6.7	-	6.7	80.0	6.7
	小売業	25	24.0	4.0	4.0	48.0	20.0
	飲食店	3	-	-	33.3	33.3	33.3
	金融・保険業	20	20.0	-	10.0	55.0	15.0
	不動産業	3	-	-	33.3	33.3	33.3
	サービス業	28	17.9	-	3.6	57.1	21.4
	その他	20	20.0	-	5.0	60.0	15.0
無回答	5	20.0	-	20.0	40.0	20.0	
全正規従業員数	1～9人	62	12.9	-	1.6	64.5	21.0
	10～30人	118	12.7	1.7	10.2	55.9	19.5
	31～50人	50	14.0	2.0	8.0	56.0	20.0
	51～100人	26	19.2	-	7.7	65.4	7.7
	101～300人	13	30.8	-	-	61.5	7.7
	301人以上	6	16.7	-	-	66.7	16.7
無回答	9	-	-	-	66.7	33.3	
業女性数の正規従業員比率	0～19%	134	12.7	0.7	6.7	59.7	20.1
	20～39%	88	15.9	1.1	8.0	59.1	15.9
	40～59%	33	18.2	3.0	6.1	54.5	18.2
	60～79%	14	14.3	-	7.1	64.3	14.3
	80～100%	6	16.7	-	-	66.7	16.7
	無回答	9	-	-	-	66.7	33.3
全臨時従業員数	1～5人	84	11.9	-	7.1	52.4	28.6
	6～10人	35	14.3	-	11.4	60.0	14.3
	11～30人	36	19.4	2.8	2.8	66.7	8.3
	31～50人	18	11.1	-	11.1	77.8	-
	51人以上	41	19.5	2.4	7.3	61.0	9.8
	0人	31	6.5	-	3.2	71.0	19.4
無回答	39	15.4	2.6	5.1	48.7	28.2	
業女性数の臨時従業員比率	0～19%	34	20.6	-	5.9	58.8	14.7
	20～39%	23	17.4	-	4.3	65.2	13.0
	40～59%	31	12.9	-	19.4	48.4	19.4
	60～79%	39	7.7	2.6	7.7	69.2	12.8
	80～100%	87	16.1	1.1	4.6	58.6	19.5
	無回答	70	11.4	1.4	4.3	58.6	24.3
全管理職数	1～5人	171	15.8	0.6	6.4	58.5	18.7
	6～10人	51	11.8	2.0	11.8	54.9	19.6
	11～30人	31	12.9	3.2	6.5	64.5	12.9
	31～50人	6	16.7	-	-	66.7	16.7
	51人以上	6	16.7	-	-	83.3	-
	0人	7	14.3	-	-	71.4	14.3
無回答	12	-	-	-	58.3	41.7	
女性管理職数の比率	0～19%	197	14.2	1.5	5.1	60.9	18.3
	20～39%	45	17.8	-	17.8	46.7	17.8
	40～59%	14	14.3	-	-	71.4	14.3
	60～79%	8	12.5	-	12.5	62.5	12.5
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	5.3	-	-	63.2	31.6

		n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答
全 体		284	41.5	2.5	6.7	31.3	18.0
建設業		31	35.5	6.5	9.7	35.5	12.9
製造業		108	39.8	1.9	5.6	32.4	20.4
電気・ガス・熱供給・水道業		3	-	-	33.3	33.3	33.3
運輸		22	36.4	-	4.5	40.9	18.2
通信業		1	100.0	-	-	-	-
卸売業		15	26.7	-	13.3	53.3	6.7
小売業		25	36.0	-	4.0	40.0	20.0
飲食店		3	33.3	-	33.3	-	33.3
金融・保険業		20	75.0	-	-	10.0	15.0
不動産業		3	33.3	-	33.3	-	33.3
サービス業		28	46.4	3.6	10.7	21.4	17.9
その他		20	60.0	5.0	-	20.0	15.0
無回答		5	-	20.0	-	60.0	20.0
1～9人		62	29.0	3.2	4.8	41.9	21.0
10～30人		118	40.7	1.7	8.5	30.5	18.6
31～50人		50	44.0	6.0	4.0	28.0	18.0
51～100人		26	50.0	-	15.4	26.9	7.7
101～300人		13	84.6	-	-	7.7	7.7
301人以上		6	83.3	-	-	-	16.7
無回答		9	11.1	-	-	55.6	33.3
0～19%		134	37.3	0.7	7.5	35.1	19.4
20～39%		88	42.0	5.7	6.8	30.7	14.8
40～59%		33	51.5	-	9.1	21.2	18.2
60～79%		14	64.3	7.1	-	14.3	14.3
80～100%		6	66.7	-	-	16.7	16.7
無回答		9	11.1	-	-	55.6	33.3
1～5人		84	31.0	2.4	3.6	34.5	28.6
6～10人		35	37.1	5.7	11.4	34.3	11.4
11～30人		36	58.3	2.8	8.3	25.0	5.6
31～50人		18	38.9	-	16.7	44.4	-
51人以上		41	65.9	2.4	4.9	17.1	9.8
0人		31	35.5	3.2	6.5	35.5	19.4
無回答		39	33.3	-	5.1	33.3	28.2
0～19%		34	47.1	-	8.8	32.4	11.8
20～39%		23	52.2	-	-	34.8	13.0
40～59%		31	35.5	3.2	6.5	35.5	19.4
60～79%		39	41.0	5.1	15.4	25.6	12.8
80～100%		87	44.8	3.4	4.6	28.7	18.4
無回答		70	34.3	1.4	5.7	34.3	24.3
1～5人		171	38.0	1.8	6.4	36.3	17.5
6～10人		51	51.0	3.9	9.8	15.7	19.6
11～30人		31	48.4	3.2	9.7	25.8	12.9
31～50人		6	66.7	-	-	16.7	16.7
51人以上		6	100.0	-	-	-	-
0人		7	14.3	14.3	-	57.1	14.3
無回答		12	8.3	-	-	50.0	41.7
0～19%		197	43.7	0.5	5.6	32.5	17.8
20～39%		45	40.0	8.9	15.6	20.0	15.6
40～59%		14	64.3	-	-	21.4	14.3
60～79%		8	37.5	12.5	12.5	25.0	12.5
80～100%		1	-	-	-	100.0	-
無回答		19	10.5	5.3	-	52.6	31.6

問19 貴事業所において、育児・介護に関する次の各制度がある場合には「1」に、制度がない場合には「2～4」のいずれかに○をつけてください。（○はそれぞれ1つ）

介護 ㊸再雇用特別措置の制度

（介護を理由とした退職者で再雇用を予め希望していた者への配慮）

	n	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答	
全 体	284	19.7	3.2	11.3	46.5	19.4	
業 種	建設業	31	9.7	9.7	19.4	48.4	12.9
	製造業	108	15.7	0.9	14.8	46.3	22.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	33.3	33.3
	運輸	22	9.1	4.5	4.5	63.6	18.2
	通信業	1	-	-	-	100.0	-
	卸売業	15	13.3	6.7	-	73.3	6.7
	小売業	25	32.0	-	8.0	40.0	20.0
	飲食店	3	33.3	-	33.3	-	33.3
	金融・保険業	20	35.0	-	-	50.0	15.0
	不動産業	3	33.3	-	33.3	-	33.3
	サービス業	28	28.6	3.6	10.7	35.7	21.4
その他	20	25.0	10.0	5.0	40.0	20.0	
無回答	5	20.0	-	20.0	40.0	20.0	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	16.1	1.6	8.1	53.2	21.0
	10～30人	118	17.8	2.5	11.9	47.5	20.3
	31～50人	50	18.0	6.0	14.0	42.0	20.0
	51～100人	26	42.3	3.8	15.4	30.8	7.7
	101～300人	13	23.1	-	15.4	46.2	15.4
	301人以上	6	33.3	-	-	50.0	16.7
無回答	9	-	11.1	-	55.6	33.3	
業 女 性 数 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	16.4	2.2	12.7	47.8	20.9
	20～39%	88	19.3	4.5	12.5	47.7	15.9
	40～59%	33	30.3	3.0	6.1	42.4	18.2
	60～79%	14	35.7	-	14.3	35.7	14.3
	80～100%	6	33.3	-	-	33.3	33.3
	無回答	9	-	11.1	-	55.6	33.3
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	14.3	1.2	3.6	51.2	29.8
	6～10人	35	17.1	8.6	22.9	40.0	11.4
	11～30人	36	36.1	5.6	11.1	36.1	11.1
	31～50人	18	5.6	-	16.7	77.8	-
	51人以上	41	39.0	-	17.1	31.7	12.2
	0人	31	16.1	6.5	3.2	54.8	19.4
無回答	39	7.7	2.6	15.4	46.2	28.2	
業 女 性 数 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	23.5	5.9	5.9	52.9	11.8
	20～39%	23	17.4	-	13.0	56.5	13.0
	40～59%	31	12.9	3.2	16.1	45.2	22.6
	60～79%	39	17.9	2.6	23.1	43.6	12.8
	80～100%	87	28.7	2.3	6.9	40.2	21.8
	無回答	70	11.4	4.3	10.0	50.0	24.3
全 管 理 職 数	1～5人	171	19.3	3.5	10.5	48.5	18.1
	6～10人	51	21.6	2.0	17.6	37.3	21.6
	11～30人	31	19.4	6.5	12.9	41.9	19.4
	31～50人	6	16.7	-	16.7	50.0	16.7
	51人以上	6	50.0	-	-	50.0	-
	0人	7	14.3	-	-	71.4	14.3
無回答	12	8.3	-	-	50.0	41.7	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	18.8	1.0	10.2	51.3	18.8
	20～39%	45	20.0	11.1	20.0	31.1	17.8
	40～59%	14	42.9	7.1	14.3	21.4	14.3
	60～79%	8	25.0	12.5	12.5	25.0	25.0
	80～100%	1	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	10.5	-	-	57.9	31.6

問20 貴事業所において、育児・介護休業中の労働者の代替要員をどのように確保しましたか、あるいは確保する予定（確保したい）ですか。（〇はいくつでも）  
育児休業中

	n	ア 期 間 雇 用 者 （ パ ー ト ・ 	派 遣 労 働 者 を 利 用	配 置 転 換 で 代 替	部 署 内 で や り く り	そ の 他	な か つ た 育 児 休 業 の 取 得 者 は い	無 回 答	
全 体	284	18.7	14.1	16.5	43.0	2.1	37.0	5.3	
業 種	建設業	31	12.9	3.2	12.9	45.2	3.2	35.5	12.9
	製造業	108	13.9	19.4	15.7	41.7	0.9	39.8	6.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	33.3	-	33.3	-	33.3	-
	運輸	22	4.5	13.6	9.1	13.6	4.5	59.1	9.1
	通信業	1	-	-	-	100.0	-	-	-
	卸売業	15	13.3	6.7	13.3	80.0	-	33.3	-
	小売業	25	40.0	-	20.0	52.0	-	32.0	-
	飲食店	3	-	33.3	66.7	33.3	-	33.3	33.3
	金融・保険業	20	20.0	15.0	35.0	30.0	10.0	30.0	-
	不動産業	3	33.3	-	33.3	-	-	33.3	-
	サービス業	28	25.0	17.9	7.1	53.6	-	25.0	3.6
その他	20	40.0	10.0	25.0	40.0	5.0	35.0	-	
無回答	5	20.0	40.0	-	60.0	-	40.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	16.1	8.1	4.8	32.3	-	41.9	12.9
	10～30人	118	20.3	7.6	17.8	43.2	2.5	42.4	2.5
	31～50人	50	10.0	18.0	20.0	44.0	2.0	40.0	4.0
	51～100人	26	23.1	15.4	19.2	42.3	3.8	23.1	7.7
	101～300人	13	7.7	38.5	38.5	76.9	-	-	-
	301人以上	6	50.0	83.3	16.7	66.7	-	-	-
無回答	9	44.4	33.3	22.2	44.4	11.1	33.3	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	11.9	11.9	13.4	39.6	2.2	45.5	7.5
	20～39%	88	22.7	14.8	22.7	45.5	2.3	28.4	4.5
	40～59%	33	21.2	12.1	15.2	42.4	-	33.3	3.0
	60～79%	14	28.6	14.3	14.3	50.0	-	28.6	-
	80～100%	6	33.3	33.3	-	66.7	-	16.7	-
	無回答	9	44.4	33.3	22.2	44.4	11.1	33.3	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	10.7	9.5	11.9	33.3	2.4	48.8	6.0
	6～10人	35	20.0	8.6	28.6	40.0	2.9	42.9	2.9
	11～30人	36	22.2	19.4	13.9	38.9	-	41.7	-
	31～50人	18	22.2	27.8	11.1	66.7	-	27.8	-
	51人以上	41	36.6	26.8	24.4	56.1	-	17.1	2.4
	0人	31	9.7	9.7	12.9	48.4	-	32.3	3.2
無回答	39	17.9	7.7	15.4	41.0	7.7	30.8	17.9	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	8.8	14.7	8.8	44.1	2.9	52.9	2.9
	20～39%	23	17.4	21.7	4.3	34.8	-	47.8	4.3
	40～59%	31	16.1	16.1	19.4	45.2	-	38.7	3.2
	60～79%	39	33.3	17.9	10.3	35.9	-	28.2	7.7
	80～100%	87	20.7	13.8	26.4	46.0	2.3	35.6	1.1
	無回答	70	14.3	8.6	14.3	44.3	4.3	31.4	11.4
全 管 理 職 数	1～5人	171	16.4	7.6	15.2	36.8	1.8	41.5	7.0
	6～10人	51	25.5	17.6	13.7	51.0	2.0	35.3	-
	11～30人	31	19.4	29.0	29.0	51.6	-	22.6	6.5
	31～50人	6	16.7	66.7	33.3	83.3	-	-	-
	51人以上	6	33.3	66.7	16.7	66.7	-	-	-
	0人	7	-	-	-	42.9	-	71.4	-
無回答	12	25.0	8.3	16.7	41.7	16.7	33.3	8.3	
の 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	16.2	16.2	15.7	42.6	2.0	40.1	5.1
	20～39%	45	24.4	6.7	22.2	37.8	-	24.4	6.7
	40～59%	14	35.7	21.4	7.1	64.3	-	14.3	7.1
	60～79%	8	25.0	12.5	25.0	37.5	-	50.0	-
	80～100%	1	-	-	100.0	100.0	-	-	-
	無回答	19	15.8	5.3	10.5	42.1	10.5	47.4	5.3

問20 貴事業所において、育児・介護休業中の労働者の代替要員をどのように確保しましたか、あるいは確保する予定（確保したい）ですか。（〇はいくつでも）

介護休業中

	n	ア 期 間 雇 用 者 （ パ ー ト ・ 	派 遣 労 働 者 を 利 用	配 置 転 換 で 代 替	部 署 内 で や り く り	そ の 他	介 護 休 業 の 取 得 者 は い な か つ た	無 回 答	
全 体	284	12.0	6.7	12.3	26.1	0.7	58.5	8.8	
業 種	建設業	31	6.5	-	6.5	25.8	-	61.3	16.1
	製造業	108	7.4	10.2	13.0	25.9	-	60.2	9.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	33.3	-	33.3	-	33.3	-
	運輸	22	-	-	13.6	4.5	4.5	77.3	4.5
	通信業	1	-	-	-	-	-	100.0	-
	卸売業	15	-	-	13.3	26.7	-	86.7	6.7
	小売業	25	40.0	-	20.0	48.0	-	36.0	-
	飲食店	3	-	-	-	-	-	33.3	66.7
	金融・保険業	20	20.0	10.0	20.0	10.0	-	55.0	10.0
	不動産業	3	33.3	-	33.3	-	-	33.3	-
	サービス業	28	10.7	14.3	10.7	42.9	-	50.0	3.6
その他	20	30.0	5.0	5.0	25.0	5.0	55.0	10.0	
無回答	5	-	-	-	20.0	-	60.0	20.0	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	11.3	6.5	3.2	24.2	-	58.1	9.7
	10～30人	118	14.4	4.2	13.6	26.3	-	63.6	6.8
	31～50人	50	2.0	6.0	20.0	20.0	2.0	66.0	6.0
	51～100人	26	15.4	11.5	11.5	30.8	-	34.6	23.1
	101～300人	13	-	7.7	15.4	38.5	-	53.8	-
	301人以上	6	33.3	33.3	16.7	50.0	-	16.7	16.7
無回答	9	33.3	11.1	11.1	22.2	11.1	55.6	11.1	
業 女 性 数 の 正 規 従 業 者 の 比 率	0～19%	134	8.2	5.2	11.9	26.9	0.7	61.9	9.0
	20～39%	88	14.8	8.0	14.8	25.0	-	56.8	8.0
	40～59%	33	15.2	9.1	12.1	21.2	-	60.6	6.1
	60～79%	14	14.3	7.1	7.1	35.7	-	35.7	14.3
	80～100%	6	-	-	-	33.3	-	50.0	16.7
	無回答	9	33.3	11.1	11.1	22.2	11.1	55.6	11.1
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	6.0	2.4	9.5	17.9	-	71.4	6.0
	6～10人	35	14.3	5.7	22.9	20.0	-	60.0	11.4
	11～30人	36	8.3	8.3	8.3	19.4	-	66.7	11.1
	31～50人	18	16.7	16.7	11.1	50.0	-	44.4	5.6
	51人以上	41	29.3	17.1	17.1	43.9	-	34.1	4.9
	0人	31	6.5	3.2	12.9	25.8	-	61.3	3.2
無回答	39	10.3	2.6	7.7	25.6	5.1	51.3	20.5	
業 女 性 数 の 臨 時 従 業 者 の 比 率	0～19%	34	5.9	8.8	5.9	26.5	-	70.6	5.9
	20～39%	23	8.7	4.3	4.3	21.7	-	73.9	4.3
	40～59%	31	12.9	9.7	16.1	22.6	-	67.7	-
	60～79%	39	25.6	10.3	5.1	28.2	-	46.2	12.8
	80～100%	87	11.5	6.9	20.7	27.6	-	54.0	9.2
	無回答	70	8.6	2.9	10.0	25.7	2.9	55.7	12.9
全 管 理 職 数	1～5人	171	11.7	4.1	11.1	24.0	-	62.0	8.8
	6～10人	51	13.7	7.8	9.8	25.5	-	54.9	13.7
	11～30人	31	9.7	16.1	25.8	29.0	-	48.4	6.5
	31～50人	6	-	16.7	-	50.0	-	33.3	16.7
	51人以上	6	33.3	33.3	16.7	66.7	-	16.7	-
	0人	7	-	-	-	28.6	-	100.0	-
無回答	12	16.7	-	16.7	16.7	16.7	58.3	-	
の 比 率 管 理 職 数	0～19%	197	11.2	7.6	12.2	25.9	-	60.9	9.6
	20～39%	45	15.6	4.4	11.1	20.0	-	53.3	6.7
	40～59%	14	14.3	14.3	14.3	50.0	-	28.6	14.3
	60～79%	8	12.5	-	25.0	37.5	-	37.5	12.5
	80～100%	1	-	-	-	-	-	100.0	-
	無回答	19	10.5	-	10.5	21.1	10.5	73.7	-

(問19で1つでも「制度がある」を育児、介護でそれぞれ回答した場合)  
 問21 育児・介護に関わる両立支援策(問19)を導入・実施したことによってどのような効果や変化がありましたか。(〇はそれぞれ1つ)

育児 ①従業員の定着率が向上した

育児 ②意欲や能力のある人材の活用が進んだ

		n	あ つ た	大 き な 効 果 や 変 化 が	あ る 程 度 の 効 果 や 変 化	ど ち ら と も い え な い	あ ま り 効 果 や 変 化 が な か つ た	な ほ と ん ど 効 果 や 変 化 は	無 回 答
全 体		246	7.3	17.5	39.8	5.7	17.5	12.2	
業 種	建設業	25	-	16.0	44.0	8.0	24.0	8.0	
	製造業	97	6.2	12.4	43.3	3.1	17.5	17.5	
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	50.0	-	50.0	-	-	-	
	運輸	15	-	6.7	40.0	6.7	33.3	13.3	
	通信業	1	-	-	100.0	-	-	-	
	卸売業	14	14.3	21.4	35.7	-	21.4	7.1	
	小売業	22	-	22.7	36.4	9.1	22.7	9.1	
	飲食店	2	-	-	50.0	-	50.0	-	
	金融・保険業	20	30.0	35.0	35.0	-	-	-	
	不動産業	3	33.3	33.3	-	-	-	33.3	
	サービス業	23	-	30.4	26.1	17.4	13.0	13.0	
その他	18	11.1	16.7	38.9	11.1	11.1	11.1		
無回答	4	-	-	75.0	-	25.0	-		
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	49	4.1	14.3	40.8	10.2	18.4	12.2	
	10～30人	102	6.9	19.6	39.2	4.9	15.7	13.7	
	31～50人	45	6.7	15.6	33.3	2.2	24.4	17.8	
	51～100人	23	8.7	21.7	34.8	8.7	17.4	8.7	
	101～300人	13	23.1	15.4	61.5	-	-	-	
	301人以上	6	16.7	16.7	50.0	-	16.7	-	
無回答	8	-	12.5	50.0	12.5	25.0	-		
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	112	0.9	13.4	37.5	7.1	25.0	16.1	
	20～39%	78	15.4	17.9	41.0	5.1	11.5	9.0	
	40～59%	29	6.9	31.0	44.8	-	6.9	10.3	
	60～79%	13	23.1	15.4	38.5	-	7.7	15.4	
	80～100%	6	-	33.3	33.3	16.7	16.7	-	
	無回答	8	-	12.5	50.0	12.5	25.0	-	
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	73	9.6	15.1	39.7	2.7	16.4	16.4	
	6～10人	29	17.2	17.2	31.0	10.3	10.3	13.8	
	11～30人	32	-	18.8	37.5	6.3	21.9	15.6	
	31～50人	16	-	18.8	25.0	25.0	25.0	6.3	
	51人以上	39	15.4	17.9	46.2	2.6	15.4	2.6	
	0人	29	-	27.6	41.4	-	24.1	6.9	
無回答	28	-	10.7	50.0	7.1	14.3	17.9		
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	30	6.7	13.3	26.7	13.3	26.7	13.3	
	20～39%	21	-	9.5	42.9	9.5	19.0	19.0	
	40～59%	27	7.4	14.8	40.7	3.7	22.2	11.1	
	60～79%	32	9.4	12.5	43.8	6.3	12.5	15.6	
	80～100%	79	13.9	22.8	38.0	3.8	12.7	8.9	
	無回答	57	-	19.3	45.6	3.5	19.3	12.3	
全 管 理 職 数	1～5人	144	3.5	16.7	41.0	7.6	20.8	10.4	
	6～10人	47	14.9	19.1	38.3	4.3	8.5	14.9	
	11～30人	29	13.8	24.1	37.9	3.4	10.3	10.3	
	31～50人	6	16.7	16.7	66.7	-	-	-	
	51人以上	6	16.7	16.7	33.3	-	33.3	-	
	0人	5	-	-	20.0	-	20.0	60.0	
無回答	9	-	11.1	33.3	-	33.3	22.2		
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	177	8.5	16.9	41.8	5.6	15.8	11.3	
	20～39%	34	5.9	20.6	35.3	5.9	23.5	8.8	
	40～59%	12	-	41.7	33.3	8.3	8.3	8.3	
	60～79%	8	12.5	-	50.0	-	25.0	12.5	
	80～100%	1	-	-	100.0	-	-	-	
	無回答	14	-	7.1	28.6	-	28.6	35.7	

(問19で1つでも「制度がある」を育児、介護でそれぞれ回答した場合)  
 問21 育児・介護に関わる両立支援策(問19)を導入・実施したことによってどのような効果や変化がありましたか。(〇はそれぞれ1つ)  
 育児 ③従業員同士の助け合う雰囲気や一体感が醸成された 育児 ④従業員のストレスが減った

		n	あ つ た	大 き な 効 果 や 変 化 が	あ る 程 度 の 効 果 や 変 化	ど ち ら と も い え な い	あ ま り 効 果 や 変 化 が な か つ た	な ほ と ん ど 効 果 や 変 化 は	無 回 答
全	体	246	4.5	25.2	37.0	4.9	16.3	12.2	
業 種	建設業	25	-	32.0	40.0	8.0	16.0	4.0	
	製造業	97	4.1	22.7	36.1	4.1	15.5	17.5	
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	-	-	50.0	-	-	50.0	
	運輸	15	-	20.0	33.3	-	33.3	13.3	
	通信業	1	-	-	100.0	-	-	-	
	卸売業	14	7.1	21.4	42.9	-	21.4	7.1	
	小売業	22	-	13.6	50.0	4.5	22.7	9.1	
	飲食店	2	-	-	50.0	-	50.0	-	
	金融・保険業	20	25.0	45.0	25.0	5.0	-	-	
	不動産業	3	33.3	-	33.3	-	-	33.3	
	サービス業	23	-	26.1	30.4	13.0	17.4	13.0	
その他	18	-	33.3	38.9	5.6	11.1	11.1		
	無回答	4	-	50.0	25.0	-	25.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	49	4.1	26.5	34.7	6.1	14.3	14.3	
	10～30人	102	5.9	25.5	35.3	5.9	13.7	13.7	
	31～50人	45	-	28.9	31.1	2.2	22.2	15.6	
	51～100人	23	8.7	13.0	43.5	4.3	21.7	8.7	
	101～300人	13	-	30.8	61.5	-	7.7	-	
	301人以上	6	16.7	16.7	50.0	-	16.7	-	
	無回答	8	-	25.0	37.5	12.5	25.0	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	112	1.8	17.0	37.5	4.5	24.1	15.2	
	20～39%	78	6.4	32.1	37.2	7.7	7.7	9.0	
	40～59%	29	10.3	27.6	44.8	-	6.9	10.3	
	60～79%	13	-	30.8	30.8	-	15.4	23.1	
	80～100%	6	16.7	66.7	-	-	16.7	-	
		無回答	8	-	25.0	37.5	12.5	25.0	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	73	4.1	24.7	35.6	2.7	15.1	17.8	
	6～10人	29	17.2	27.6	27.6	6.9	6.9	13.8	
	11～30人	32	3.1	25.0	31.3	6.3	18.8	15.6	
	31～50人	16	-	37.5	12.5	25.0	18.8	6.3	
	51人以上	39	5.1	25.6	46.2	-	20.5	2.6	
	0人	29	-	17.2	55.2	-	20.7	6.9	
		無回答	28	-	25.0	39.3	7.1	14.3	14.3
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	30	3.3	23.3	23.3	10.0	26.7	13.3	
	20～39%	21	-	19.0	33.3	4.8	23.8	19.0	
	40～59%	27	7.4	14.8	44.4	3.7	18.5	11.1	
	60～79%	32	3.1	28.1	31.3	6.3	15.6	15.6	
	80～100%	79	8.9	32.9	35.4	3.8	8.9	10.1	
		無回答	57	-	21.1	47.4	3.5	17.5	10.5
全 管 理 職 数	1～5人	144	3.5	27.8	34.0	6.3	18.1	10.4	
	6～10人	47	6.4	19.1	44.7	2.1	12.8	14.9	
	11～30人	29	6.9	27.6	37.9	6.9	10.3	10.3	
	31～50人	6	-	33.3	66.7	-	-	-	
	51人以上	6	16.7	16.7	50.0	-	16.7	-	
	0人	5	-	-	20.0	-	20.0	60.0	
		無回答	9	-	22.2	22.2	-	33.3	22.2
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	177	5.1	23.2	41.2	4.5	15.3	10.7	
	20～39%	34	2.9	29.4	32.4	5.9	20.6	8.8	
	40～59%	12	8.3	50.0	16.7	8.3	8.3	8.3	
	60～79%	8	-	25.0	25.0	12.5	12.5	25.0	
	80～100%	1	-	100.0	-	-	-	-	
		無回答	14	-	14.3	21.4	-	28.6	35.7

(問19で1つでも「制度がある」を育児、介護でそれぞれ回答した場合)  
 問21 育児・介護に関わる両立支援策(問19)を導入・実施したことによってどのような効果や変化がありましたか。(〇はそれぞれ1つ)

育児 ⑤仕事の進め方の効率化や業務改善に役立った

育児 ⑥育児経験により、従業員の視野が広がりビジネスに役立った

	n	あ つ た	大 き な 効 果 や 変 化 が	あ る 程 度 の 効 果 や 変 化	ど ち ら と も い え な い	あ ま り 効 果 や 変 化 が な か つ た	な ほ と ん ど 効 果 や 変 化 は	無 回 答
全 体	246	4.1	15.9	46.7	5.7	15.9	11.8	
業 種	建設業	25	-	20.0	48.0	8.0	4.0	
	製造業	97	4.1	13.4	47.4	5.2	17.5	
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	50.0	50.0	-	-	-	
	運輸	15	-	-	53.3	-	33.3	
	通信業	1	-	-	100.0	-	-	
	卸売業	14	7.1	28.6	28.6	-	7.1	
	小売業	22	-	22.7	31.8	9.1	9.1	
	飲食店	2	-	-	50.0	-	-	
	金融・保険業	20	10.0	25.0	65.0	-	-	
	不動産業	3	33.3	-	33.3	-	33.3	
	サービス業	23	4.3	17.4	34.8	17.4	13.0	
その他	18	-	11.1	61.1	5.6	11.1		
無回答	4	-	-	75.0	-	25.0		
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	49	4.1	10.2	46.9	8.2	12.2	
	10～30人	102	4.9	17.6	45.1	6.9	13.7	
	31～50人	45	2.2	15.6	42.2	2.2	15.6	
	51～100人	23	4.3	17.4	43.5	4.3	8.7	
	101～300人	13	-	23.1	69.2	7.7	-	
	301人以上	6	16.7	-	66.7	-	16.7	
無回答	8	-	25.0	50.0	-	25.0		
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	112	2.7	13.4	41.1	5.4	15.2	
	20～39%	78	6.4	19.2	47.4	9.0	9.0	
	40～59%	29	-	13.8	65.5	-	10.3	
	60～79%	13	7.7	7.7	53.8	7.7	15.4	
	80～100%	6	16.7	33.3	33.3	-	16.7	
	無回答	8	-	25.0	50.0	-	25.0	
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	73	5.5	15.1	43.8	2.7	16.4	
	6～10人	29	6.9	17.2	48.3	6.9	13.8	
	11～30人	32	3.1	15.6	40.6	6.3	15.6	
	31～50人	16	-	-	50.0	25.0	6.3	
	51人以上	39	7.7	20.5	46.2	5.1	2.6	
	0人	29	-	20.7	55.2	-	6.9	
無回答	28	-	14.3	50.0	7.1	14.3		
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	30	6.7	10.0	36.7	6.7	13.3	
	20～39%	21	-	9.5	42.9	9.5	19.0	
	40～59%	27	7.4	14.8	44.4	3.7	11.1	
	60～79%	32	3.1	9.4	43.8	15.6	15.6	
	80～100%	79	6.3	21.5	49.4	2.5	8.9	
	無回答	57	-	17.5	52.6	3.5	10.5	
全 管 理 職 数	1～5人	144	2.8	15.3	47.2	6.3	9.7	
	6～10人	47	8.5	17.0	44.7	4.3	14.9	
	11～30人	29	3.4	27.6	41.4	10.3	10.3	
	31～50人	6	-	-	100.0	-	-	
	51人以上	6	16.7	-	66.7	-	16.7	
	0人	5	-	-	20.0	-	60.0	
無回答	9	-	11.1	33.3	-	22.2		
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	177	4.0	17.5	47.5	5.1	10.7	
	20～39%	34	-	17.6	47.1	5.9	8.8	
	40～59%	12	16.7	-	58.3	16.7	8.3	
	60～79%	8	12.5	12.5	37.5	12.5	12.5	
	80～100%	1	-	-	100.0	-	-	
	無回答	14	-	7.1	28.6	-	35.7	

	n	あ つ た	大 き な 効 果 や 変 化 が	あ る 程 度 の 効 果 や 変 化	ど ち ら と も い え な い	あ ま り 効 果 や 変 化 が な か つ た	な ほ と ん ど 効 果 や 変 化 は	無 回 答
全 体	246	2.8	8.1	49.6	6.9	20.3	12.2	
業 種	建設業	25	-	4.0	52.0	8.0	4.0	
	製造業	97	1.0	6.2	50.5	8.2	17.5	
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	-	-	50.0	-	50.0	
	運輸	15	-	6.7	46.7	-	33.3	
	通信業	1	-	-	100.0	-	-	
	卸売業	14	-	14.3	42.9	7.1	7.1	
	小売業	22	-	9.1	45.5	9.1	9.1	
	飲食店	2	-	-	50.0	-	-	
	金融・保険業	20	15.0	30.0	50.0	5.0	-	
	不動産業	3	33.3	-	33.3	-	33.3	
	サービス業	23	4.3	4.3	43.5	13.0	13.0	
その他	18	5.6	5.6	61.1	-	11.1		
無回答	4	-	-	50.0	-	50.0		
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	49	2.0	4.1	49.0	8.2	14.3	
	10～30人	102	3.9	9.8	45.1	10.8	13.7	
	31～50人	45	-	8.9	48.9	2.2	15.6	
	51～100人	23	4.3	13.0	47.8	4.3	8.7	
	101～300人	13	-	-	92.3	-	7.7	
	301人以上	6	16.7	-	66.7	-	16.7	
無回答	8	-	12.5	37.5	-	50.0		
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	112	1.8	2.7	47.3	7.1	15.2	
	20～39%	78	5.1	14.1	51.3	9.0	9.0	
	40～59%	29	3.4	10.3	58.6	3.4	10.3	
	60～79%	13	-	-	61.5	-	23.1	
	80～100%	6	-	33.3	16.7	16.7	33.3	
	無回答	8	-	12.5	37.5	-	50.0	
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	73	1.4	13.7	46.6	4.1	17.8	
	6～10人	29	13.8	6.9	51.7	6.9	13.8	
	11～30人	32	-	3.1	50.0	9.4	15.6	
	31～50人	16	-	6.3	37.5	25.0	6.3	
	51人以上	39	5.1	10.3	53.8	5.1	2.6	
	0人	29	-	6.9	51.7	3.4	6.9	
無回答	28	-	-	53.6	7.1	14.3		
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	30	6.7	3.3	36.7	13.3	13.3	
	20～39%	21	-	9.5	42.9	9.5	19.0	
	40～59%	27	7.4	14.8	44.4	3.7	11.1	
	60～79%	32	6.3	-	46.9	9.4	15.6	
	80～100%	79	3.8	15.2	53.2	5.1	10.1	
	無回答	57	-	3.5	52.6	5.3	10.5	
全 管 理 職 数	1～5人	144	2.1	8.3	47.2	8.3	10.4	
	6～10人	47	4.3	6.4	59.6	4.3	14.9	
	11～30人	29	3.4	17.2	48.3	6.9	10.3	
	31～50人	6	-	-	100.0	-	-	
	51人以上	6	16.7	-	66.7	-	16.7	
	0人	5	-	-	20.0	-	60.0	
無回答	9	-	-	22.2	-	22.2		
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	177	2.8	7.3	54.2	6.8	10.7	
	20～39%	34	2.9	17.6	41.2	5.9	8.8	
	40～59%	12	8.3	-	50.0	8.3	8.3	
	60～79%	8	-	12.5	37.5	12.5	25.0	
	80～100%	1	-	-	100.0	-	-	
	無回答	14	-	-	14.3	7.1	35.7	

(問19で1つでも「制度がある」を育児、介護でそれぞれ回答した場合)  
 問21 育児・介護に関わる両立支援策(問19)を導入・実施したことによってどのような効果や変化がありましたか。(〇はそれぞれ1つ)

育児 ⑦社会的責任を果たす企業イメージが高まった

育児 ⑧企業や職場への従業員の愛着や信頼が

	n	あ つ た	大 き な 効 果 や 変 化 が	あ る 程 度 の 効 果 や 変 化	ど ち ら と も い え な い	あ ま り 効 果 や 変 化 が な か つ た	な ほ と ん ど 効 果 や 変 化 は	無 回 答
全 体	246	4.1	18.3	41.1	5.7	18.7	12.2	
業 種	建設業	25	4.0	12.0	44.0	8.0	28.0	4.0
	製造業	97	2.1	16.5	41.2	5.2	17.5	17.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	-	-	-	50.0	-	50.0
	運輸	15	6.7	6.7	40.0	6.7	26.7	13.3
	通信業	1	-	-	100.0	-	-	-
	卸売業	14	-	14.3	42.9	-	35.7	7.1
	小売業	22	-	31.8	31.8	9.1	18.2	9.1
	飲食店	2	-	-	50.0	-	50.0	-
	金融・保険業	20	15.0	35.0	50.0	-	-	-
	不動産業	3	33.3	33.3	-	-	-	33.3
	サービス業	23	4.3	13.0	43.5	8.7	17.4	13.0
その他	18	5.6	22.2	38.9	5.6	16.7	11.1	
無回答	4	-	25.0	50.0	-	25.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	49	2.0	8.2	44.9	10.2	20.4	14.3
	10～30人	102	4.9	21.6	37.3	5.9	16.7	13.7
	31～50人	45	4.4	17.8	37.8	4.4	20.0	15.6
	51～100人	23	4.3	26.1	39.1	-	21.7	8.7
	101～300人	13	-	38.5	53.8	-	7.7	-
	301人以上	6	16.7	-	50.0	16.7	16.7	-
無回答	8	-	-	62.5	-	37.5	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	112	3.6	11.6	40.2	6.3	23.2	15.2
	20～39%	78	7.7	26.9	35.9	6.4	14.1	9.0
	40～59%	29	-	17.2	55.2	3.4	13.8	10.3
	60～79%	13	-	15.4	46.2	7.7	7.7	23.1
	80～100%	6	-	66.7	16.7	-	16.7	-
	無回答	8	-	-	62.5	-	37.5	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	73	2.7	24.7	37.0	2.7	15.1	17.8
	6～10人	29	10.3	10.3	51.7	-	13.8	13.8
	11～30人	32	3.1	18.8	40.6	3.1	18.8	15.6
	31～50人	16	-	6.3	43.8	31.3	12.5	6.3
	51人以上	39	7.7	30.8	30.8	7.7	20.5	2.6
	0人	29	-	13.8	44.8	3.4	31.0	6.9
無回答	28	3.6	3.6	50.0	7.1	21.4	14.3	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	30	6.7	13.3	30.0	6.7	30.0	13.3
	20～39%	21	-	19.0	38.1	4.8	19.0	19.0
	40～59%	27	-	18.5	48.1	3.7	18.5	11.1
	60～79%	32	9.4	12.5	34.4	9.4	18.8	15.6
	80～100%	79	5.1	29.1	41.8	5.1	8.9	10.1
	無回答	57	1.8	8.8	47.4	5.3	26.3	10.5
全 管 理 職 数	1～5人	144	4.2	15.3	41.0	7.6	21.5	10.4
	6～10人	47	4.3	25.5	42.6	2.1	10.6	14.9
	11～30人	29	3.4	31.0	41.4	3.4	10.3	10.3
	31～50人	6	-	33.3	66.7	-	-	-
	51人以上	6	16.7	-	50.0	16.7	16.7	-
	0人	5	-	-	-	-	40.0	60.0
無回答	9	-	-	33.3	-	44.4	22.2	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	177	4.5	16.9	45.8	5.1	16.9	10.7
	20～39%	34	2.9	32.4	26.5	8.8	20.6	8.8
	40～59%	12	8.3	25.0	33.3	16.7	8.3	8.3
	60～79%	8	-	12.5	37.5	-	25.0	25.0
	80～100%	1	-	-	100.0	-	-	-
	無回答	14	-	-	21.4	-	42.9	35.7

	n	あ つ た	大 き な 効 果 や 変 化 が	あ る 程 度 の 効 果 や 変 化	ど ち ら と も い え な い	あ ま り 効 果 や 変 化 が な か つ た	な ほ と ん ど 効 果 や 変 化 は	無 回 答
全 体	246	4.5	16.7	43.5	5.7	17.9	11.8	
業 種	建設業	25	4.0	16.0	48.0	8.0	20.0	4.0
	製造業	97	3.1	14.4	42.3	3.1	19.6	17.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	50.0	-	-	50.0	-	-
	運輸	15	-	6.7	46.7	6.7	26.7	13.3
	通信業	1	-	-	100.0	-	-	-
	卸売業	14	-	21.4	42.9	-	28.6	7.1
	小売業	22	-	31.8	27.3	9.1	22.7	9.1
	飲食店	2	-	-	50.0	-	50.0	-
	金融・保険業	20	15.0	30.0	50.0	5.0	-	-
	不動産業	3	33.3	-	33.3	-	-	33.3
	サービス業	23	4.3	8.7	47.8	13.0	13.0	13.0
その他	18	5.6	16.7	50.0	5.6	11.1	11.1	
無回答	4	-	25.0	50.0	-	25.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	49	4.1	12.2	40.8	8.2	22.4	12.2
	10～30人	102	6.9	16.7	42.2	5.9	14.7	13.7
	31～50人	45	-	17.8	42.2	4.4	20.0	15.6
	51～100人	23	4.3	34.8	21.7	4.3	26.1	8.7
	101～300人	13	-	15.4	84.6	-	-	-
	301人以上	6	16.7	-	50.0	16.7	16.7	-
無回答	8	-	-	75.0	-	25.0	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	112	3.6	13.4	36.6	6.3	25.0	15.2
	20～39%	78	7.7	19.2	46.2	7.7	10.3	9.0
	40～59%	29	-	20.7	58.6	-	10.3	10.3
	60～79%	13	7.7	15.4	46.2	7.7	7.7	15.4
	80～100%	6	-	50.0	16.7	-	33.3	-
	無回答	8	-	-	75.0	-	25.0	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	73	6.8	13.7	42.5	4.1	16.4	16.4
	6～10人	29	10.3	24.1	41.4	-	10.3	13.8
	11～30人	32	-	21.9	31.3	6.3	25.0	15.6
	31～50人	16	-	18.8	31.3	25.0	18.8	6.3
	51人以上	39	7.7	20.5	46.2	5.1	17.9	2.6
	0人	29	-	10.3	55.2	3.4	24.1	6.9
無回答	28	-	10.7	53.6	7.1	14.3	14.3	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	30	10.0	13.3	26.7	10.0	26.7	13.3
	20～39%	21	-	9.5	42.9	4.8	23.8	19.0
	40～59%	27	3.7	18.5	40.7	3.7	22.2	11.1
	60～79%	32	6.3	18.8	37.5	6.3	15.6	15.6
	80～100%	79	6.3	22.8	45.6	5.1	11.4	8.9
	無回答	57	-	10.5	54.4	5.3	19.3	10.5
全 管 理 職 数	1～5人	144	4.2	14.6	44.4	6.9	20.1	9.7
	6～10人	47	6.4	25.5	38.3	2.1	12.8	14.9
	11～30人	29	3.4	20.7	51.7	6.9	6.9	10.3
	31～50人	6	-	33.3	66.7	-	-	-
	51人以上	6	16.7	-	33.3	16.7	33.3	-
	0人	5	-	-	-	-	40.0	60.0
無回答	9	-	-	44.4	-	33.3	22.2	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	177	4.5	15.3	47.5	5.6	16.4	10.7
	20～39%	34	2.9	26.5	35.3	5.9	20.6	8.8
	40～59%	12	8.3	25.0	33.3	16.7	8.3	8.3
	60～79%	8	12.5	25.0	25.0	-	25.0	12.5
	80～100%	1	-	-	100.0	-	-	-
	無回答	14	-	-	28.6	-	35.7	35.7

(問19で1つでも「制度がある」を育児、介護でそれぞれ回答した場合)  
 問21 育児・介護に関わる両立支援策(問19)を導入・実施したことによってどのような効果や変化がありましたか。(〇はそれぞれ1つ)

育児 ⑨総体的に見て、経営にとって効果が  
 あった

育児 ⑩労働時間に対する意識が変化し生産  
 性

	n	あ つ た	大 き な 効 果 や 変 化 が	あ る 程 度 の 効 果 や 変 化	ど ち ら と も い え な い	あ ま り 効 果 や 変 化 が な か つ た	な ほ と ん ど 効 果 や 変 化 は	無 回 答
全 体	246	4.1	15.4	44.3	7.3	17.1	11.8	
業 種	建設業	25	-	24.0	40.0	12.0	20.0	4.0
	製造業	97	2.1	17.5	41.2	4.1	17.5	17.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	50.0	50.0	-	-	-	-
	運輸	15	-	6.7	40.0	-	40.0	13.3
	通信業	1	-	-	100.0	-	-	-
	卸売業	14	7.1	7.1	50.0	-	28.6	7.1
	小売業	22	-	9.1	45.5	22.7	13.6	9.1
	飲食店	2	-	-	50.0	-	50.0	-
	金融・保険業	20	15.0	35.0	45.0	5.0	-	-
	不動産業	3	33.3	-	33.3	-	-	33.3
	サービス業	23	4.3	8.7	43.5	17.4	13.0	13.0
その他	18	5.6	5.6	61.1	5.6	11.1	11.1	
無回答	4	-	-	75.0	-	25.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	49	4.1	14.3	42.9	6.1	20.4	12.2
	10～30人	102	5.9	13.7	43.1	9.8	13.7	13.7
	31～50人	45	-	20.0	35.6	6.7	22.2	15.6
	51～100人	23	4.3	21.7	39.1	4.3	21.7	8.7
	101～300人	13	-	15.4	76.9	7.7	-	-
	301人以上	6	16.7	-	66.7	-	16.7	-
無回答	8	-	12.5	62.5	-	25.0	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	112	1.8	12.5	38.4	8.0	24.1	15.2
	20～39%	78	6.4	23.1	43.6	9.0	9.0	9.0
	40～59%	29	6.9	10.3	58.6	-	13.8	10.3
	60～79%	13	7.7	7.7	53.8	7.7	7.7	15.4
	80～100%	6	-	16.7	50.0	16.7	16.7	-
	無回答	8	-	12.5	62.5	-	25.0	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	73	2.7	13.7	43.8	6.8	16.4	16.4
	6～10人	29	17.2	20.7	37.9	-	10.3	13.8
	11～30人	32	-	18.8	37.5	3.1	25.0	15.6
	31～50人	16	-	-	43.8	25.0	25.0	6.3
	51人以上	39	7.7	15.4	48.7	12.8	12.8	2.6
	0人	29	-	20.7	48.3	3.4	20.7	6.9
無回答	28	-	14.3	50.0	7.1	14.3	14.3	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	30	6.7	10.0	36.7	3.3	30.0	13.3
	20～39%	21	-	4.8	42.9	14.3	19.0	19.0
	40～59%	27	3.7	14.8	44.4	3.7	22.2	11.1
	60～79%	32	6.3	6.3	37.5	12.5	21.9	15.6
	80～100%	79	6.3	22.8	46.8	7.6	7.6	8.9
	無回答	57	-	17.5	49.1	5.3	17.5	10.5
全 管 理 職 数	1～5人	144	3.5	13.9	43.8	9.0	20.1	9.7
	6～10人	47	6.4	21.3	42.6	4.3	10.6	14.9
	11～30人	29	3.4	20.7	51.7	6.9	6.9	10.3
	31～50人	6	-	16.7	66.7	16.7	-	-
	51人以上	6	16.7	-	50.0	-	33.3	-
	0人	5	-	-	20.0	-	20.0	60.0
無回答	9	-	11.1	33.3	-	33.3	22.2	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	177	3.4	14.7	48.0	7.9	15.3	10.7
	20～39%	34	5.9	26.5	29.4	8.8	20.6	8.8
	40～59%	12	8.3	8.3	50.0	8.3	16.7	8.3
	60～79%	8	12.5	12.5	37.5	-	25.0	12.5
	80～100%	1	-	-	100.0	-	-	-
	無回答	14	-	7.1	28.6	-	28.6	35.7

	n	あ つ た	大 き な 効 果 や 変 化 が	あ る 程 度 の 効 果 や 変 化	ど ち ら と も い え な い	あ ま り 効 果 や 変 化 が な か つ た	な ほ と ん ど 効 果 や 変 化 は	無 回 答
全 体	246	4.1	10.6	46.3	7.3	19.5	12.2	
業 種	建設業	25	4.0	8.0	52.0	8.0	24.0	4.0
	製造業	97	4.1	6.2	47.4	6.2	18.6	17.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	-	-	50.0	-	-	50.0
	運輸	15	-	6.7	40.0	-	40.0	13.3
	通信業	1	-	-	100.0	-	-	-
	卸売業	14	-	28.6	28.6	-	35.7	7.1
	小売業	22	-	9.1	40.9	18.2	22.7	9.1
	飲食店	2	-	-	50.0	-	50.0	-
	金融・保険業	20	15.0	30.0	50.0	5.0	-	-
	不動産業	3	-	33.3	33.3	-	-	33.3
	サービス業	23	4.3	13.0	39.1	17.4	13.0	13.0
その他	18	5.6	5.6	61.1	-	16.7	11.1	
無回答	4	-	-	50.0	25.0	25.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	49	2.0	8.2	44.9	8.2	22.4	14.3
	10～30人	102	6.9	9.8	41.2	10.8	17.6	13.7
	31～50人	45	2.2	15.6	37.8	4.4	24.4	15.6
	51～100人	23	-	8.7	56.5	4.3	21.7	8.7
	101～300人	13	-	7.7	92.3	-	-	-
	301人以上	6	16.7	16.7	50.0	-	16.7	-
無回答	8	-	12.5	62.5	-	25.0	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	112	3.6	5.4	42.0	6.3	27.7	15.2
	20～39%	78	7.7	14.1	47.4	11.5	10.3	9.0
	40～59%	29	-	17.2	55.2	3.4	13.8	10.3
	60～79%	13	-	15.4	53.8	-	7.7	23.1
	80～100%	6	-	16.7	33.3	16.7	33.3	-
	無回答	8	-	12.5	62.5	-	25.0	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	73	5.5	15.1	34.2	6.8	20.5	17.8
	6～10人	29	10.3	13.8	48.3	3.4	10.3	13.8
	11～30人	32	-	15.6	37.5	6.3	25.0	15.6
	31～50人	16	-	-	43.8	31.3	18.8	6.3
	51人以上	39	5.1	7.7	59.0	7.7	17.9	2.6
	0人	29	-	6.9	58.6	-	27.6	6.9
無回答	28	3.6	3.6	57.1	7.1	14.3	14.3	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	30	6.7	10.0	30.0	6.7	33.3	13.3
	20～39%	21	4.8	4.8	38.1	14.3	19.0	19.0
	40～59%	27	3.7	22.2	37.0	3.7	22.2	11.1
	60～79%	32	3.1	-	50.0	12.5	18.8	15.6
	80～100%	79	5.1	16.5	48.1	7.6	12.7	10.1
	無回答	57	1.8	5.3	57.9	3.5	21.1	10.5
全 管 理 職 数	1～5人	144	2.8	11.1	42.4	10.4	22.9	10.4
	6～10人	47	8.5	12.8	48.9	4.3	10.6	14.9
	11～30人	29	3.4	10.3	62.1	3.4	10.3	10.3
	31～50人	6	-	-	100.0	-	-	-
	51人以上	6	16.7	16.7	33.3	-	33.3	-
	0人	5	-	-	-	-	40.0	60.0
無回答	9	-	-	44.4	-	33.3	22.2	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	177	4.5	10.2	49.7	7.9	16.9	10.7
	20～39%	34	2.9	20.6	35.3	5.9	26.5	8.8
	40～59%	12	8.3	8.3	50.0	16.7	8.3	8.3
	60～79%	8	-	-	37.5	-	37.5	25.0
	80～100%	1	-	-	100.0	-	-	-
	無回答	14	-	-	28.6	-	35.7	35.7

(問19で1つでも「制度がある」を育児、介護でそれぞれ回答した場合)  
 問21 育児・介護に関わる両立支援策(問19)を導入・実施したことによってどのような効果や変化がありましたか。(〇はそれぞれ1つ)  
 育児 ⑩優秀な人材の確保が以前より容易になった

	n	あ つ た	大 き な 効 果 や 変 化 が	あ る 程 度 の 効 果 や 変 化	ど ち ら と も い え な い	か あ ま り 効 果 や 変 化 が な か つ た	な ほ と ん ど 効 果 や 変 化 は	無 回 答
全 体	246	2.8	9.3	46.3	8.9	20.3	12.2	
業 種	建設業	25	-	12.0	56.0	8.0	20.0	4.0
	製造業	97	2.1	11.3	41.2	7.2	20.6	17.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	-	50.0	-	-	-	50.0
	運輸	15	-	-	46.7	-	40.0	13.3
	通信業	1	-	-	100.0	-	-	-
	卸売業	14	-	-	64.3	-	28.6	7.1
	小売業	22	-	4.5	45.5	13.6	27.3	9.1
	飲食店	2	-	-	50.0	-	50.0	-
	金融・保険業	20	15.0	10.0	65.0	10.0	-	-
	不動産業	3	-	66.7	-	-	-	33.3
	サービス業	23	4.3	4.3	39.1	26.1	13.0	13.0
その他	18	5.6	11.1	44.4	11.1	16.7	11.1	
無回答	4	-	-	50.0	-	50.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	49	2.0	10.2	40.8	8.2	24.5	14.3
	10～30人	102	4.9	3.9	46.1	11.8	19.6	13.7
	31～50人	45	-	11.1	46.7	4.4	22.2	15.6
	51～100人	23	-	21.7	39.1	8.7	21.7	8.7
	101～300人	13	-	30.8	69.2	-	-	-
	301人以上	6	16.7	-	50.0	16.7	16.7	-
無回答	8	-	-	62.5	12.5	25.0	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	112	2.7	4.5	42.9	8.9	25.9	15.2
	20～39%	78	5.1	15.4	43.6	10.3	16.7	9.0
	40～59%	29	-	10.3	69.0	-	10.3	10.3
	60～79%	13	-	7.7	46.2	15.4	7.7	23.1
	80～100%	6	-	33.3	16.7	16.7	33.3	-
	無回答	8	-	-	62.5	12.5	25.0	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	73	4.1	6.8	43.8	6.8	20.5	17.8
	6～10人	29	10.3	10.3	48.3	3.4	13.8	13.8
	11～30人	32	-	6.3	46.9	3.1	28.1	15.6
	31～50人	16	-	12.5	31.3	31.3	18.8	6.3
	51人以上	39	2.6	17.9	38.5	15.4	23.1	2.6
	0人	29	-	6.9	62.1	3.4	20.7	6.9
無回答	28	-	7.1	53.6	10.7	14.3	14.3	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	30	6.7	3.3	36.7	6.7	33.3	13.3
	20～39%	21	-	-	42.9	19.0	19.0	19.0
	40～59%	27	3.7	11.1	48.1	3.7	22.2	11.1
	60～79%	32	3.1	12.5	34.4	6.3	28.1	15.6
	80～100%	79	3.8	13.9	46.8	11.4	13.9	10.1
	無回答	57	-	7.0	57.9	7.0	17.5	10.5
全 管 理 職 数	1～5人	144	3.5	6.9	45.1	9.7	24.3	10.4
	6～10人	47	2.1	10.6	51.1	10.6	10.6	14.9
	11～30人	29	-	20.7	55.2	3.4	10.3	10.3
	31～50人	6	-	33.3	66.7	-	-	-
	51人以上	6	16.7	-	33.3	16.7	33.3	-
	0人	5	-	-	-	-	40.0	60.0
無回答	9	-	-	33.3	11.1	33.3	22.2	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	177	2.3	9.6	50.8	8.5	18.1	10.7
	20～39%	34	5.9	14.7	35.3	8.8	26.5	8.8
	40～59%	12	8.3	8.3	41.7	25.0	8.3	8.3
	60～79%	8	-	-	37.5	-	37.5	25.0
	80～100%	1	-	-	100.0	-	-	-
	無回答	14	-	-	21.4	7.1	35.7	35.7

(問19で1つでも「制度がある」を育児、介護でそれぞれ回答した場合)  
 問21 育児・介護に関わる両立支援策(問19)を導入・実施したことによってどのような効果や変化がありましたか。(〇はそれぞれ1つ)

介護 ①従業員の定着率が向上した

介護 ②意欲や能力のある人材の活用が進んだ

	n	あ つ た	大 き な 効 果 や 変 化 が	あ る 程 度 の 効 果 や 変 化	ど ち ら と も い え な い	あ ま り 効 果 や 変 化 が な か つ た	な ほ と ん ど 効 果 や 変 化 は	無 回 答
全 体	162	4.9	9.3	47.5	5.6	14.8	17.9	
業 種	建設業	16	-	6.3	50.0	12.5	12.5	18.8
	製造業	62	6.5	6.5	50.0	3.2	12.9	21.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	-	-	100.0
	運輸	11	-	-	54.5	9.1	36.4	-
	通信業	1	-	-	100.0	-	-	-
	卸売業	7	-	14.3	28.6	-	42.9	14.3
	小売業	13	-	38.5	30.8	-	23.1	7.7
	飲食店	1	-	-	-	-	100.0	-
	金融・保険業	18	11.1	11.1	55.6	-	-	22.2
	不動産業	1	100.0	-	-	-	-	-
	サービス業	16	-	6.3	50.0	12.5	12.5	18.8
	その他	13	7.7	7.7	38.5	15.4	7.7	23.1
無回答	2	-	-	100.0	-	-	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	28	-	7.1	32.1	14.3	17.9	28.6
	10～30人	69	4.3	11.6	46.4	4.3	15.9	17.4
	31～50人	28	3.6	-	60.7	3.6	14.3	17.9
	51～100人	17	11.8	17.6	52.9	-	11.8	5.9
	101～300人	12	8.3	8.3	58.3	-	-	25.0
	301人以上	5	20.0	20.0	40.0	-	20.0	-
無回答	3	-	-	33.3	33.3	33.3	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	69	1.4	11.6	44.9	5.8	23.2	13.0
	20～39%	53	7.5	7.5	52.8	7.5	5.7	18.9
	40～59%	22	4.5	4.5	59.1	-	9.1	22.7
	60～79%	11	18.2	9.1	36.4	-	9.1	27.3
	80～100%	4	-	25.0	-	-	25.0	50.0
	無回答	3	-	-	33.3	33.3	33.3	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	39	2.6	7.7	59.0	5.1	7.7	17.9
	6～10人	20	15.0	-	50.0	10.0	10.0	15.0
	11～30人	25	-	12.0	36.0	4.0	24.0	24.0
	31～50人	12	-	16.7	33.3	16.7	25.0	8.3
	51人以上	32	12.5	15.6	46.9	-	15.6	9.4
	0人	17	-	5.9	52.9	-	23.5	17.6
無回答	17	-	5.9	41.2	11.8	5.9	35.3	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	20	5.0	10.0	35.0	15.0	20.0	15.0
	20～39%	15	-	-	53.3	6.7	26.7	13.3
	40～59%	17	5.9	5.9	52.9	-	29.4	5.9
	60～79%	23	8.7	13.0	47.8	13.0	13.0	4.3
	80～100%	53	7.5	13.2	49.1	-	5.7	24.5
	無回答	34	-	5.9	47.1	5.9	14.7	26.5
全 管 理 職 数	1～5人	95	1.1	7.4	45.3	9.5	18.9	17.9
	6～10人	31	9.7	12.9	51.6	-	6.5	19.4
	11～30人	20	10.0	15.0	60.0	-	-	15.0
	31～50人	5	20.0	-	60.0	-	-	20.0
	51人以上	6	16.7	16.7	33.3	-	33.3	-
	0人	2	-	-	-	-	-	100.0
無回答	3	-	-	33.3	-	66.7	-	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	112	5.4	9.8	50.0	6.3	12.5	16.1
	20～39%	28	7.1	7.1	42.9	7.1	17.9	17.9
	40～59%	11	-	18.2	54.5	-	9.1	18.2
	60～79%	6	-	-	33.3	-	33.3	33.3
	80～100%	-	-	-	-	-	-	-
	無回答	5	-	-	20.0	-	40.0	40.0

	n	あ つ た	大 き な 効 果 や 変 化 が	あ る 程 度 の 効 果 や 変 化	ど ち ら と も い え な い	あ ま り 効 果 や 変 化 が な か つ た	な ほ と ん ど 効 果 や 変 化 は	無 回 答
全 体	162	3.7	8.6	49.4	4.9	15.4	17.9	
業 種	建設業	16	-	12.5	43.8	12.5	12.5	18.8
	製造業	62	4.8	9.7	48.4	3.2	12.9	21.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	-	-	100.0
	運輸	11	-	-	54.5	9.1	36.4	-
	通信業	1	-	-	100.0	-	-	-
	卸売業	7	-	-	42.9	-	42.9	14.3
	小売業	13	-	23.1	46.2	-	23.1	7.7
	飲食店	1	-	-	-	-	100.0	-
	金融・保険業	18	11.1	5.6	55.6	-	-	5.6
	不動産業	1	100.0	-	-	-	-	-
	サービス業	16	-	12.5	50.0	6.3	12.5	18.8
	その他	13	-	-	53.8	15.4	7.7	23.1
無回答	2	-	-	100.0	-	-	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	28	-	-	42.9	10.7	17.9	28.6
	10～30人	69	4.3	8.7	47.8	4.3	17.4	17.4
	31～50人	28	-	7.1	57.1	3.6	14.3	17.9
	51～100人	17	11.8	23.5	47.1	-	11.8	5.9
	101～300人	12	-	16.7	58.3	-	-	25.0
	301人以上	5	20.0	-	60.0	-	20.0	-
無回答	3	-	-	33.3	33.3	33.3	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	69	2.9	8.7	47.8	4.3	23.2	13.0
	20～39%	53	5.7	9.4	50.9	7.5	7.5	18.9
	40～59%	22	4.5	-	63.6	-	9.1	22.7
	60～79%	11	-	18.2	45.5	-	9.1	27.3
	80～100%	4	-	25.0	-	-	25.0	50.0
	無回答	3	-	-	33.3	33.3	33.3	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	39	5.1	5.1	56.4	5.1	10.3	17.9
	6～10人	20	10.0	10.0	45.0	10.0	10.0	15.0
	11～30人	25	-	4.0	44.0	4.0	24.0	24.0
	31～50人	12	-	8.3	50.0	8.3	25.0	8.3
	51人以上	32	6.3	18.8	50.0	-	15.6	9.4
	0人	17	-	-	58.8	-	23.5	17.6
無回答	17	-	11.8	35.3	11.8	5.9	35.3	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	20	5.0	10.0	35.0	15.0	20.0	15.0
	20～39%	15	-	-	53.3	6.7	26.7	13.3
	40～59%	17	5.9	11.8	47.1	-	29.4	5.9
	60～79%	23	4.3	13.0	56.5	8.7	13.0	4.3
	80～100%	53	5.7	9.4	52.8	-	7.5	24.5
	無回答	34	-	5.9	47.1	5.9	14.7	26.5
全 管 理 職 数	1～5人	95	2.1	5.3	46.3	8.4	20.0	17.9
	6～10人	31	3.2	16.1	54.8	-	6.5	19.4
	11～30人	20	10.0	20.0	55.0	-	-	15.0
	31～50人	5	-	-	80.0	-	-	20.0
	51人以上	6	16.7	-	50.0	-	33.3	-
	0人	2	-	-	-	-	-	100.0
無回答	3	-	-	33.3	-	66.7	-	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	112	4.5	8.0	52.7	5.4	13.4	16.1
	20～39%	28	3.6	14.3	39.3	7.1	17.9	17.9
	40～59%	11	-	9.1	63.6	-	9.1	18.2
	60～79%	6	-	-	33.3	-	33.3	33.3
	80～100%	-	-	-	-	-	-	-
	無回答	5	-	-	20.0	-	40.0	40.0

(問19で1つでも「制度がある」を育児、介護でそれぞれ回答した場合)  
 問21 育児・介護に関わる両立支援策(問19)を導入・実施したことによってどのような効果や変化がありましたか。(〇はそれぞれ1つ)  
 介護 ③従業員同士の助け合う雰囲気や一体感が醸成された 介護 ④従業員のストレスが減った

		n	あ つ た	大 き な 効 果 や 変 化 が	あ る 程 度 の 効 果 や 変 化	ど ち ら と も い え な い	あ ま り 効 果 や 変 化 が な か つ た	な ほ と ん ど 効 果 や 変 化 は	無 回 答
全 体		162	3.1	18.5	41.4	4.3	14.8	17.9	
業 種	建設業	16	-	18.8	37.5	12.5	12.5	18.8	
	製造業	62	3.2	19.4	40.3	3.2	12.9	21.0	
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	-	-	100.0	
	運輸	11	-	18.2	45.5	-	36.4	-	
	通信業	1	-	-	100.0	-	-	-	
	卸売業	7	-	14.3	28.6	-	42.9	14.3	
	小売業	13	-	7.7	61.5	7.7	15.4	7.7	
	飲食店	1	-	-	-	-	100.0	-	
	金融・保険業	18	11.1	22.2	44.4	-	-	22.2	
	不動産業	1	100.0	-	-	-	-	-	
	サービス業	16	-	12.5	43.8	6.3	18.8	18.8	
	その他	13	-	23.1	38.5	7.7	7.7	23.1	
無回答	2	-	100.0	-	-	-	-		
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	28	-	32.1	14.3	7.1	17.9	28.6	
	10～30人	69	2.9	14.5	44.9	5.8	14.5	17.4	
	31～50人	28	-	17.9	50.0	-	14.3	17.9	
	51～100人	17	11.8	11.8	58.8	-	11.8	5.9	
	101～300人	12	-	16.7	50.0	-	8.3	25.0	
	301人以上	5	20.0	20.0	40.0	-	20.0	-	
無回答	3	-	33.3	-	33.3	33.3	-		
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	69	1.4	14.5	44.9	4.3	21.7	13.0	
	20～39%	53	5.7	20.8	43.4	5.7	5.7	18.9	
	40～59%	22	4.5	13.6	50.0	-	9.1	22.7	
	60～79%	11	-	36.4	18.2	-	18.2	27.3	
	80～100%	4	-	25.0	-	-	25.0	50.0	
	無回答	3	-	33.3	-	33.3	33.3	-	
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	39	2.6	10.3	59.0	2.6	7.7	17.9	
	6～10人	20	10.0	20.0	40.0	5.0	10.0	15.0	
	11～30人	25	-	24.0	24.0	4.0	24.0	24.0	
	31～50人	12	-	41.7	16.7	8.3	25.0	8.3	
	51人以上	32	6.3	18.8	46.9	3.1	15.6	9.4	
	0人	17	-	5.9	52.9	-	23.5	17.6	
無回答	17	-	23.5	23.5	11.8	5.9	35.3		
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	20	5.0	10.0	40.0	10.0	20.0	15.0	
	20～39%	15	-	6.7	46.7	6.7	26.7	13.3	
	40～59%	17	-	17.6	52.9	-	23.5	5.9	
	60～79%	23	4.3	30.4	34.8	4.3	21.7	4.3	
	80～100%	53	5.7	22.6	41.5	1.9	3.8	24.5	
	無回答	34	-	14.7	38.2	5.9	14.7	26.5	
全 管 理 職 数	1～5人	95	1.1	20.0	35.8	7.4	17.9	17.9	
	6～10人	31	3.2	16.1	51.6	-	9.7	19.4	
	11～30人	20	10.0	10.0	60.0	-	5.0	15.0	
	31～50人	5	-	40.0	40.0	-	-	20.0	
	51人以上	6	16.7	16.7	50.0	-	16.7	-	
	0人	2	-	-	-	-	-	100.0	
無回答	3	-	33.3	-	-	66.7	-		
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	112	4.5	16.1	46.4	5.4	11.6	16.1	
	20～39%	28	-	21.4	39.3	3.6	17.9	17.9	
	40～59%	11	-	36.4	27.3	-	18.2	18.2	
	60～79%	6	-	16.7	16.7	-	33.3	33.3	
	80～100%	-	-	-	-	-	-	-	
	無回答	5	-	20.0	-	-	40.0	40.0	



(問19で1つでも「制度がある」を育児、介護でそれぞれ回答した場合)  
 問21 育児・介護に関わる両立支援策(問19)を導入・実施したことによってどのような効果や変化がありましたか。(〇はそれぞれ1つ)

介護 ⑦社会的責任を果たす企業イメージが高まった

介護 ⑧企業や職場への従業員の愛着や信頼が

	n	あ つ た	大 き な 効 果 や 変 化 が	あ る 程 度 の 効 果 や 変 化	ど ち ら と も い え な い	あ ま り 効 果 や 変 化 が な か つ た	な ほ と ん ど 効 果 や 変 化 は	無 回 答
全 体	162	3.1	16.7	41.4	6.8	14.2	17.9	
業 種	建設業	16	-	6.3	43.8	12.5	18.8	18.8
	製造業	62	3.2	17.7	38.7	6.5	12.9	21.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	-	-	100.0
	運輸	11	-	9.1	54.5	9.1	27.3	-
	通信業	1	-	-	100.0	-	-	-
	卸売業	7	-	14.3	28.6	-	42.9	14.3
	小売業	13	-	30.8	30.8	15.4	15.4	7.7
	飲食店	1	-	-	-	-	100.0	-
	金融・保険業	18	5.6	22.2	50.0	-	-	22.2
	不動産業	1	100.0	-	-	-	-	-
	サービス業	16	-	12.5	50.0	6.3	12.5	18.8
	その他	13	7.7	15.4	38.5	7.7	7.7	23.1
無回答	2	-	50.0	50.0	-	-	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	28	3.6	10.7	28.6	10.7	17.9	28.6
	10～30人	69	2.9	14.5	42.0	8.7	14.5	17.4
	31～50人	28	-	17.9	50.0	3.6	10.7	17.9
	51～100人	17	5.9	29.4	47.1	-	11.8	5.9
	101～300人	12	-	33.3	33.3	-	8.3	25.0
	301人以上	5	20.0	-	40.0	20.0	20.0	-
無回答	3	-	-	66.7	-	33.3	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	69	1.4	13.0	44.9	7.2	20.3	13.0
	20～39%	53	7.5	26.4	32.1	7.5	7.5	18.9
	40～59%	22	-	4.5	59.1	4.5	9.1	22.7
	60～79%	11	-	18.2	36.4	9.1	9.1	27.3
	80～100%	4	-	25.0	-	-	25.0	50.0
	無回答	3	-	-	66.7	-	33.3	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	39	-	23.1	48.7	5.1	5.1	17.9
	6～10人	20	10.0	10.0	55.0	-	10.0	15.0
	11～30人	25	-	20.0	28.0	4.0	24.0	24.0
	31～50人	12	-	-	58.3	16.7	16.7	8.3
	51人以上	32	9.4	25.0	28.1	12.5	15.6	9.4
	0人	17	-	11.8	47.1	-	23.5	17.6
無回答	17	-	5.9	35.3	11.8	11.8	35.3	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	20	5.0	10.0	45.0	10.0	15.0	15.0
	20～39%	15	-	13.3	40.0	6.7	26.7	13.3
	40～59%	17	-	17.6	52.9	-	23.5	5.9
	60～79%	23	8.7	21.7	34.8	13.0	17.4	4.3
	80～100%	53	3.8	22.6	39.6	5.7	3.8	24.5
	無回答	34	-	8.8	41.2	5.9	17.6	26.5
全 管 理 職 数	1～5人	95	2.1	12.6	40.0	10.5	16.8	17.9
	6～10人	31	3.2	25.8	41.9	-	9.7	19.4
	11～30人	20	5.0	25.0	50.0	-	5.0	15.0
	31～50人	5	-	40.0	40.0	-	-	20.0
	51人以上	6	16.7	-	50.0	16.7	16.7	-
	0人	2	-	-	-	-	-	100.0
無回答	3	-	-	33.3	-	66.7	-	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	112	3.6	17.9	45.5	5.4	11.6	16.1
	20～39%	28	3.6	17.9	35.7	10.7	14.3	17.9
	40～59%	11	-	18.2	27.3	18.2	18.2	18.2
	60～79%	6	-	-	33.3	-	33.3	33.3
	80～100%	-	-	-	-	-	-	-
	無回答	5	-	-	20.0	-	40.0	40.0

	n	あ つ た	大 き な 効 果 や 変 化 が	あ る 程 度 の 効 果 や 変 化	ど ち ら と も い え な い	あ ま り 効 果 や 変 化 が な か つ た	な ほ と ん ど 効 果 や 変 化 は	無 回 答
全 体	162	3.1	17.3	41.4	5.6	14.8	17.9	
業 種	建設業	16	-	18.8	37.5	12.5	12.5	18.8
	製造業	62	3.2	19.4	38.7	3.2	14.5	21.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	-	-	100.0
	運輸	11	-	9.1	54.5	9.1	27.3	-
	通信業	1	-	-	100.0	-	-	-
	卸売業	7	-	14.3	28.6	-	42.9	14.3
	小売業	13	-	38.5	23.1	7.7	23.1	7.7
	飲食店	1	-	-	-	-	100.0	-
	金融・保険業	18	5.6	16.7	50.0	5.6	-	22.2
	不動産業	1	100.0	-	-	-	-	-
	サービス業	16	-	6.3	56.3	6.3	12.5	18.8
	その他	13	7.7	7.7	46.2	7.7	7.7	23.1
無回答	2	-	50.0	50.0	-	-	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	28	3.6	17.9	25.0	7.1	17.9	28.6
	10～30人	69	2.9	15.9	40.6	7.2	15.9	17.4
	31～50人	28	-	10.7	57.1	3.6	10.7	17.9
	51～100人	17	5.9	41.2	29.4	-	17.6	5.9
	101～300人	12	-	16.7	58.3	-	-	25.0
	301人以上	5	20.0	-	40.0	20.0	20.0	-
無回答	3	-	-	66.7	-	33.3	-	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	69	1.4	18.8	39.1	4.3	23.2	13.0
	20～39%	53	7.5	18.9	39.6	9.4	5.7	18.9
	40～59%	22	-	9.1	59.1	-	9.1	22.7
	60～79%	11	-	18.2	36.4	9.1	9.1	27.3
	80～100%	4	-	25.0	-	-	25.0	50.0
	無回答	3	-	-	66.7	-	33.3	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	39	-	12.8	56.4	7.7	5.1	17.9
	6～10人	20	10.0	20.0	45.0	-	10.0	15.0
	11～30人	25	-	24.0	20.0	4.0	28.0	24.0
	31～50人	12	-	16.7	41.7	8.3	25.0	8.3
	51人以上	32	9.4	18.8	40.6	6.3	15.6	9.4
	0人	17	-	11.8	47.1	-	23.5	17.6
無回答	17	-	17.6	29.4	11.8	5.9	35.3	
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	20	5.0	15.0	40.0	10.0	15.0	15.0
	20～39%	15	-	6.7	46.7	6.7	26.7	13.3
	40～59%	17	-	11.8	52.9	-	29.4	5.9
	60～79%	23	8.7	26.1	34.8	8.7	17.4	4.3
	80～100%	53	3.8	20.8	41.5	3.8	5.7	24.5
	無回答	34	-	14.7	38.2	5.9	14.7	26.5
全 管 理 職 数	1～5人	95	2.1	13.7	40.0	8.4	17.9	17.9
	6～10人	31	3.2	29.0	38.7	-	9.7	19.4
	11～30人	20	5.0	20.0	60.0	-	-	15.0
	31～50人	5	-	40.0	40.0	-	-	20.0
	51人以上	6	16.7	-	33.3	16.7	33.3	-
	0人	2	-	-	-	-	-	100.0
無回答	3	-	-	33.3	-	66.7	-	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	112	3.6	18.8	42.9	5.4	13.4	16.1
	20～39%	28	3.6	14.3	42.9	7.1	14.3	17.9
	40～59%	11	-	18.2	45.5	9.1	9.1	18.2
	60～79%	6	-	16.7	16.7	-	33.3	33.3
	80～100%	-	-	-	-	-	-	-
	無回答	5	-	-	20.0	-	40.0	40.0



(問19で1つでも「制度がある」を育児、介護でそれぞれ回答した場合)  
 問21 育児・介護に関わる両立支援策(問19)を導入・実施したことによってどのような効果や変化がありましたか。(〇はそれぞれ1つ)  
 介護 ⑩優秀な人材の確保が以前より容易になった

	n	あ つ た	大 き な 効 果 や 変 化 が	あ る 程 度 の 効 果 や 変 化	ど ち ら と も い え な い	か あ ま り 効 果 や 変 化 が な か つ た	な ほ と ん ど 効 果 や 変 化 は	無 回 答
全 体	162	3.1	7.4	46.3	8.0	17.3	17.9	
業 種	建設業	16	-	6.3	50.0	12.5	18.8	
	製造業	62	4.8	12.9	38.7	6.5	21.0	
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	-	100.0	
	運輸	11	-	-	54.5	-	45.5	
	通信業	1	-	-	100.0	-	-	
	卸売業	7	-	-	42.9	-	42.9	14.3
	小売業	13	-	7.7	53.8	7.7	23.1	7.7
	飲食店	1	-	-	-	-	100.0	-
	金融・保険業	18	5.6	5.6	61.1	5.6	-	22.2
	不動産業	1	-	100.0	-	-	-	-
	サービス業	16	-	-	43.8	25.0	12.5	18.8
	その他	13	7.7	-	53.8	7.7	7.7	23.1
無回答	2	-	-	50.0	-	50.0	-	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	28	7.1	7.1	25.0	10.7	28.6	
	10～30人	69	2.9	1.4	47.8	11.6	17.4	
	31～50人	28	-	7.1	60.7	-	17.9	
	51～100人	17	-	29.4	41.2	5.9	5.9	
	101～300人	12	-	16.7	58.3	-	25.0	
	301人以上	5	20.0	-	40.0	20.0	-	
無回答	3	-	-	66.7	-	33.3	-	
業 女 者 性 数 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	69	2.9	4.3	44.9	8.7	13.0	
	20～39%	53	5.7	11.3	45.3	9.4	18.9	
	40～59%	22	-	4.5	63.6	-	22.7	
	60～79%	11	-	9.1	36.4	18.2	27.3	
	80～100%	4	-	25.0	-	-	50.0	
	無回答	3	-	-	66.7	-	33.3	-
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	39	2.6	5.1	56.4	5.1	17.9	
	6～10人	20	10.0	10.0	50.0	5.0	15.0	
	11～30人	25	4.0	4.0	32.0	4.0	24.0	
	31～50人	12	-	8.3	41.7	16.7	8.3	
	51人以上	32	3.1	15.6	40.6	15.6	9.4	
	0人	17	-	-	58.8	-	17.6	
無回答	17	-	5.9	41.2	11.8	35.3		
業 女 者 性 数 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	20	5.0	5.0	45.0	10.0	15.0	
	20～39%	15	-	-	40.0	20.0	13.3	
	40～59%	17	5.9	11.8	47.1	-	5.9	
	60～79%	23	4.3	13.0	43.5	8.7	4.3	
	80～100%	53	3.8	9.4	47.2	7.5	24.5	
	無回答	34	-	2.9	50.0	5.9	26.5	
全 管 理 職 数	1～5人	95	4.2	3.2	42.1	10.5	17.9	
	6～10人	31	-	12.9	51.6	6.5	19.4	
	11～30人	20	-	15.0	70.0	-	15.0	
	31～50人	5	-	40.0	40.0	-	20.0	
	51人以上	6	16.7	-	33.3	16.7	-	
	0人	2	-	-	-	-	100.0	
無回答	3	-	-	33.3	-	66.7	-	
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	112	1.8	8.9	50.9	7.1	16.1	
	20～39%	28	10.7	7.1	35.7	7.1	17.9	
	40～59%	11	-	-	45.5	27.3	18.2	
	60～79%	6	-	-	33.3	-	33.3	
	80～100%	-	-	-	-	-	-	
	無回答	5	-	-	20.0	-	40.0	40.0

(問19で1つでも「制度がある」を育児で回答した場合)  
 問22 育児に関する両立支援策のうち、貴事業所においてよく利用されているものは何ですか。  
 (〇はいくつでも)

	n	育児休業制度	配偶者出産休暇制度	子どもの看護休暇	事業所内託児制度(契約施設を含む)	支給・出産祝・入学祝など子への一時金の	育児中の法定時間外労働の制限(小学校就学前まで)	育児中の深夜労働の制限(小学校就学前まで)	短時間勤務制度	フレックスタイム制度	育児中の始業終業時刻の繰上・繰下	有給休暇の時間単位での利用	企業独自の家族手当や児童手当	育児費用の補助	産前・産後休業の制度(妊娠・出産を予め希望していた者への配慮)	再雇用特別措置の制度(妊娠・出産)	無回答
全体	246	44.3	19.9	13.0	2.0	55.3	16.7	13.4	36.2	12.2	13.0	24.8	30.1	2.0	8.1	17.1	
業種	建設業	25	36.0	36.0	12.0	-	80.0	16.0	12.0	8.0	12.0	32.0	24.0	-	8.0	8.0	
	製造業	97	36.1	16.5	10.3	1.0	52.6	16.5	14.4	30.9	9.3	12.4	25.8	35.1	1.0	7.2	20.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	50.0	-	-	-	50.0	-	-	50.0	-	-	-	50.0	-	50.0	-
	運輸	15	26.7	26.7	-	6.7	66.7	20.0	20.0	20.0	6.7	-	6.7	13.3	-	-	26.7
	通信業	1	100.0	-	100.0	-	-	100.0	-	-	-	100.0	100.0	100.0	-	-	-
	卸売業	14	50.0	14.3	-	-	42.9	7.1	7.1	28.6	-	21.4	14.3	28.6	-	7.1	14.3
	小売業	22	50.0	13.6	9.1	-	40.9	4.5	4.5	50.0	18.2	13.6	9.1	18.2	-	4.5	9.1
	飲食店	2	-	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	-	50.0	50.0	-	-
	金融・保険業	20	90.0	30.0	30.0	-	55.0	45.0	35.0	85.0	20.0	20.0	25.0	25.0	-	10.0	5.0
	不動産業	3	66.7	-	-	-	66.7	-	-	66.7	33.3	-	33.3	33.3	-	33.3	33.3
	サービス業	23	56.5	30.4	26.1	4.3	69.6	21.7	13.0	39.1	17.4	21.7	39.1	34.8	13.0	21.7	8.7
	その他	18	33.3	-	11.1	5.6	44.4	5.6	5.6	44.4	22.2	5.6	33.3	33.3	-	-	33.3
無回答	4	50.0	50.0	50.0	25.0	25.0	-	-	25.0	25.0	-	25.0	25.0	-	-	50.0	
全正規従業員数	1~9人	49	30.6	8.2	4.1	-	51.0	10.2	8.2	24.5	10.2	8.2	18.4	20.4	-	10.2	18.4
	10~30人	102	40.2	20.6	12.7	-	53.9	13.7	9.8	34.3	7.8	13.7	33.3	31.4	2.9	9.8	19.6
	31~50人	45	40.0	22.2	6.7	2.2	62.2	20.0	20.0	28.9	20.0	17.8	17.8	26.7	-	4.4	17.8
	51~100人	23	60.9	17.4	17.4	4.3	47.8	17.4	17.4	43.5	17.4	8.7	17.4	30.4	4.3	8.7	13.0
	101~300人	13	92.3	38.5	53.8	7.7	69.2	38.5	15.4	92.3	7.7	23.1	23.1	69.2	-	-	-
	301人以上	6	100.0	50.0	33.3	33.3	50.0	33.3	33.3	83.3	50.0	16.7	33.3	50.0	16.7	16.7	-
	無回答	8	37.5	25.0	12.5	-	62.5	25.0	25.0	25.0	-	-	12.5	12.5	-	-	25.0
業女性数の正規比率	0~19%	112	32.1	20.5	5.4	0.9	52.7	13.4	9.8	30.4	12.5	10.7	22.3	33.0	2.7	8.0	19.6
	20~39%	78	53.8	23.1	19.2	1.3	60.3	17.9	15.4	38.5	11.5	11.5	23.1	25.6	-	6.4	17.9
	40~59%	29	58.6	10.3	17.2	-	48.3	20.7	17.2	48.3	10.3	27.6	34.5	37.9	6.9	13.8	6.9
	60~79%	13	61.5	15.4	23.1	23.1	46.2	23.1	15.4	38.5	15.4	-	30.8	23.1	-	7.7	15.4
	80~100%	6	50.0	16.7	33.3	-	83.3	16.7	16.7	66.7	33.3	50.0	50.0	33.3	-	16.7	-
	無回答	8	37.5	25.0	12.5	-	62.5	25.0	25.0	25.0	-	-	12.5	12.5	-	-	25.0
全臨時従業員数	1~5人	73	42.5	17.8	8.2	1.4	53.4	20.5	11.0	34.2	15.1	12.3	21.9	26.0	1.4	8.2	23.3
	6~10人	29	34.5	17.2	6.9	-	58.6	13.8	20.7	34.5	10.3	10.3	31.0	34.5	-	17.2	20.7
	11~30人	32	28.1	18.8	12.5	3.1	46.9	9.4	15.6	37.5	12.5	18.8	25.0	34.4	-	9.4	21.9
	31~50人	16	62.5	12.5	18.8	-	62.5	6.3	-	37.5	-	12.5	37.5	25.0	6.3	6.3	12.5
	51人以上	39	74.4	25.6	25.6	7.7	46.2	23.1	17.9	59.0	17.9	15.4	20.5	35.9	5.1	10.3	5.1
	0人	29	34.5	17.2	6.9	-	69.0	13.8	6.9	31.0	10.3	17.2	24.1	34.5	-	-	3.4
	無回答	28	35.7	28.6	17.9	-	60.7	17.9	17.9	14.3	7.1	3.6	25.0	21.4	3.6	3.6	25.0
業女性数の臨時比率	0~19%	30	30.0	23.3	10.0	-	50.0	13.3	13.3	23.3	13.3	13.3	26.7	33.3	6.7	16.7	30.0
	20~39%	21	47.6	23.8	4.8	-	61.9	28.6	19.0	42.9	9.5	14.3	14.3	23.8	-	4.8	23.8
	40~59%	27	40.7	11.1	7.4	-	44.4	14.8	11.1	25.9	3.7	7.4	22.2	37.0	3.7	3.7	25.9
	60~79%	32	53.1	18.8	15.6	9.4	43.8	6.3	3.1	53.1	15.6	9.4	25.0	28.1	-	9.4	18.8
	80~100%	79	53.2	19.0	17.7	2.5	57.0	20.3	17.7	45.6	16.5	17.7	27.8	30.4	1.3	11.4	8.9
	無回答	57	35.1	22.8	12.3	-	64.9	15.8	12.3	22.8	8.8	10.5	24.6	28.1	1.8	1.8	14.0
全管理職数	1~5人	144	38.9	18.8	6.9	0.7	54.2	13.9	12.5	31.9	9.7	10.4	25.0	25.0	2.1	11.8	16.7
	6~10人	47	46.8	14.9	19.1	-	66.0	23.4	21.3	31.9	17.0	17.0	29.8	48.9	-	4.3	8.5
	11~30人	29	58.6	20.7	24.1	6.9	44.8	20.7	3.4	55.2	17.2	24.1	24.1	17.2	3.4	-	24.1
	31~50人	6	100.0	50.0	66.7	16.7	83.3	16.7	16.7	100.0	16.7	16.7	33.3	83.3	-	-	-
	51人以上	6	83.3	50.0	16.7	16.7	66.7	33.3	33.3	83.3	33.3	16.7	16.7	50.0	16.7	16.7	-
	0人	5	20.0	-	-	-	20.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60.0
	無回答	9	22.2	33.3	11.1	-	44.4	11.1	11.1	11.1	-	-	11.1	22.2	-	-	44.4
女性管理職数の比率	0~19%	177	45.8	20.9	10.7	1.1	54.2	15.3	10.7	36.2	12.4	15.3	22.0	30.5	1.7	6.8	17.5
	20~39%	34	50.0	17.6	23.5	-	67.6	29.4	32.4	41.2	8.8	5.9	32.4	32.4	2.9	14.7	5.9
	40~59%	12	50.0	16.7	25.0	16.7	50.0	25.0	8.3	66.7	25.0	16.7	58.3	33.3	8.3	8.3	-
	60~79%	8	12.5	12.5	12.5	12.5	62.5	-	-	25.0	25.0	12.5	37.5	37.5	-	12.5	25.0
	80~100%	1	100.0	-	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-
	無回答	14	21.4	21.4	7.1	-	35.7	7.1	7.1	7.1	-	-	7.1	14.3	-	-	50.0

(問19で1つでも「制度がある」を介護で回答した場合)  
 問22 介護に関する両立支援策のうち、貴事業所においてよく利用されているものは何ですか。  
 (〇はいくつでも)

	n	介護休業制度	介護中の法定時間外労働の制限	介護中の深夜労働の制限	短時間勤務制度	フレックスタイム制度	繰上・繰下制度	介護中の始業終業時刻の	利用有給休暇の時間単位での	企業独自の家族手当や児童手当	介護費用の補助	再雇用特別措置の制度(再雇用を理由とした退職を希望した者への配慮)	無回答
全体	162	11.7	9.9	6.8	14.2	8.0	4.9	17.3	10.5	-	3.1	61.7	
業種	建設業	16	-	-	-	6.3	-	31.3	12.5	-	-	62.5	
	製造業	62	11.3	12.9	9.7	16.1	6.5	9.7	21.0	12.9	-	4.8	62.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	運輸	11	36.4	27.3	27.3	18.2	-	-	18.2	18.2	-	-	54.5
	通信業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	卸売業	7	14.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	85.7
	小売業	13	23.1	7.7	7.7	23.1	15.4	-	7.7	7.7	-	-	46.2
	飲食店	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	金融・保険業	18	5.6	11.1	-	16.7	11.1	11.1	16.7	-	-	-	61.1
	不動産業	1	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-
	サービス業	16	12.5	12.5	6.3	6.3	-	-	12.5	12.5	-	12.5	68.8
その他	13	-	-	-	23.1	23.1	-	15.4	15.4	-	-	53.8	
無回答	2	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	
全正規従業者数	1～9人	28	7.1	3.6	-	10.7	7.1	-	14.3	3.6	-	3.6	60.7
	10～30人	69	8.7	4.3	1.4	8.7	5.8	4.3	18.8	10.1	-	-	66.7
	31～50人	28	21.4	17.9	17.9	17.9	10.7	7.1	17.9	21.4	-	3.6	64.3
	51～100人	17	11.8	17.6	11.8	23.5	11.8	5.9	23.5	5.9	-	5.9	41.2
	101～300人	12	-	16.7	8.3	8.3	-	8.3	8.3	8.3	-	8.3	75.0
	301人以上	5	40.0	40.0	40.0	80.0	40.0	20.0	20.0	20.0	-	20.0	20.0
無回答	3	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66.7	
業女性の正規比率	0～19%	69	15.9	14.5	10.1	15.9	8.7	4.3	13.0	15.9	-	5.8	60.9
	20～39%	53	13.2	5.7	5.7	9.4	7.5	3.8	18.9	1.9	-	-	64.2
	40～59%	22	-	9.1	4.5	22.7	4.5	9.1	22.7	13.6	-	-	59.1
	60～79%	11	-	9.1	-	9.1	9.1	-	27.3	18.2	-	9.1	54.5
	80～100%	4	-	-	-	25.0	25.0	25.0	25.0	-	-	-	75.0
	無回答	3	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66.7
全臨時従業者数	1～5人	39	17.9	12.8	7.7	10.3	7.7	2.6	10.3	12.8	-	2.6	69.2
	6～10人	20	-	5.0	-	10.0	10.0	5.0	30.0	15.0	-	5.0	55.0
	11～30人	25	12.0	8.0	8.0	16.0	4.0	16.0	16.0	8.0	-	-	76.0
	31～50人	12	8.3	8.3	-	16.7	-	-	16.7	8.3	-	8.3	58.3
	51人以上	32	18.8	15.6	15.6	28.1	15.6	6.3	15.6	9.4	-	6.3	43.8
	0人	17	5.9	11.8	5.9	5.9	5.9	-	17.6	17.6	-	-	58.8
無回答	17	5.9	-	-	5.9	5.9	-	23.5	-	-	-	70.6	
業女性の臨時比率	0～19%	20	15.0	15.0	10.0	5.0	10.0	5.0	15.0	15.0	-	10.0	70.0
	20～39%	15	33.3	26.7	26.7	26.7	6.7	6.7	6.7	20.0	-	6.7	60.0
	40～59%	17	5.9	5.9	-	5.9	-	-	11.8	11.8	-	-	82.4
	60～79%	23	-	8.7	4.3	34.8	13.0	4.3	21.7	13.0	-	8.7	39.1
	80～100%	53	15.1	7.5	5.7	13.2	9.4	9.4	18.9	5.7	-	-	60.4
	無回答	34	5.9	5.9	2.9	5.9	5.9	-	20.6	8.8	-	-	64.7
全管理職数	1～5人	95	8.4	7.4	5.3	11.6	6.3	1.1	14.7	9.5	-	2.1	66.3
	6～10人	31	12.9	12.9	9.7	12.9	12.9	12.9	19.4	9.7	-	3.2	54.8
	11～30人	20	20.0	15.0	5.0	20.0	5.0	10.0	30.0	10.0	-	5.0	55.0
	31～50人	5	-	-	-	-	-	-	-	20.0	-	-	80.0
	51人以上	6	33.3	33.3	33.3	66.7	33.3	16.7	16.7	16.7	-	16.7	33.3
	0人	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
無回答	3	33.3	-	-	-	-	-	33.3	33.3	-	-	33.3	
女性の管理職比率	0～19%	112	13.4	11.6	8.0	16.1	9.8	7.1	17.0	10.7	-	3.6	60.7
	20～39%	28	7.1	7.1	7.1	10.7	3.6	-	7.1	7.1	-	-	75.0
	40～59%	11	9.1	9.1	-	18.2	9.1	-	36.4	9.1	-	9.1	45.5
	60～79%	6	-	-	-	-	-	-	33.3	16.7	-	-	50.0
	80～100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	無回答	5	20.0	-	-	-	-	-	20.0	20.0	-	-	60.0

問23 育児・介護に関する両立支援策の利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。(〇はいくつでも)

	n	日常的・業務所がある長時間労働がある	低体的に休暇取得率が	雰囲気がある	育児・介護に関する休暇取得率	的である・終業時間が固定	始業・終業時間が固定	対応や、長時間開店(顧客)	営業時間の制約(顧客)	がひとり当たりの業務量	量が増え周りの人の業務	職務体制の確保が難しい業	代替要員の確保が難しい業	いる管理職の認識が乏しい	育児・介護支援に関する認識が乏しい	育児・介護支援に関する認識が乏しい	介護サービスが不足している	公的及び民間の保育・
全 体	284	21.8	26.8	16.5	16.9	15.8	21.5	37.7	53.5	6.7	9.9	19.4						
業 種	建設業	31	12.9	35.5	6.5	16.1	9.7	25.8	29.0	48.4	6.5	16.1	9.7					
	製造業	108	21.3	23.1	20.4	23.1	5.6	22.2	38.0	49.1	12.0	13.0	18.5					
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	33.3	33.3	-	33.3	66.7	33.3	33.3	-	33.3	-					
	運輸	22	31.8	22.7	4.5	4.5	9.1	18.2	36.4	59.1	-	4.5	18.2					
	通信業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-					
	卸売業	15	53.3	53.3	40.0	20.0	46.7	26.7	53.3	80.0	6.7	6.7	13.3					
	小売業	25	24.0	32.0	32.0	8.0	24.0	20.0	32.0	40.0	8.0	8.0	28.0					
	飲食店	3	33.3	33.3	-	-	33.3	-	-	100.0	-	-	33.3					
	金融・保険業	20	-	10.0	5.0	-	35.0	5.0	40.0	60.0	-	-	20.0					
	不動産業	3	33.3	66.7	-	66.7	100.0	33.3	66.7	100.0	-	-	66.7					
	サービス業	28	21.4	17.9	10.7	17.9	25.0	14.3	32.1	50.0	3.6	10.7	25.0					
その他	20	15.0	30.0	10.0	25.0	10.0	30.0	45.0	50.0	-	5.0	20.0						
無回答	5	40.0	40.0	20.0	-	-	40.0	80.0	100.0	-	-	20.0						
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	8.1	19.4	12.9	14.5	17.7	14.5	30.6	45.2	3.2	9.7	17.7					
	10～30人	118	23.7	30.5	19.5	22.0	20.3	20.3	41.5	60.2	7.6	9.3	16.9					
	31～50人	50	24.0	24.0	12.0	14.0	12.0	26.0	38.0	50.0	8.0	14.0	28.0					
	51～100人	26	23.1	30.8	19.2	11.5	3.8	19.2	34.6	50.0	11.5	11.5	15.4					
	101～300人	13	38.5	30.8	23.1	7.7	-	38.5	46.2	46.2	7.7	7.7	15.4					
	301人以上	6	50.0	33.3	-	-	-	50.0	33.3	50.0	-	-	33.3					
無回答	9	33.3	22.2	22.2	22.2	33.3	22.2	33.3	66.7	-	-	22.2						
業 女 性 数 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	26.1	30.6	17.2	14.9	11.2	23.9	34.3	56.0	8.2	10.4	20.1					
	20～39%	88	19.3	22.7	18.2	20.5	21.6	20.5	38.6	51.1	6.8	12.5	17.0					
	40～59%	33	12.1	21.2	15.2	21.2	18.2	12.1	42.4	51.5	6.1	9.1	21.2					
	60～79%	14	21.4	35.7	7.1	7.1	14.3	28.6	42.9	42.9	-	-	14.3					
	80～100%	6	-	16.7	-	-	-	16.7	66.7	50.0	-	-	33.3					
	無回答	9	33.3	22.2	22.2	22.2	33.3	22.2	33.3	66.7	-	-	22.2					
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	22.6	34.5	20.2	20.2	15.5	19.0	40.5	51.2	7.1	13.1	15.5					
	6～10人	35	20.0	17.1	14.3	11.4	14.3	17.1	42.9	54.3	8.6	5.7	22.9					
	11～30人	36	27.8	33.3	16.7	22.2	19.4	13.9	47.2	47.2	13.9	13.9	25.0					
	31～50人	18	38.9	16.7	16.7	11.1	33.3	33.3	38.9	77.8	11.1	11.1	27.8					
	51人以上	41	22.0	31.7	14.6	12.2	9.8	19.5	29.3	43.9	7.3	9.8	29.3					
	0人	31	12.9	19.4	16.1	19.4	22.6	25.8	29.0	61.3	-	3.2	12.9					
無回答	39	15.4	17.9	12.8	15.4	7.7	30.8	33.3	56.4	-	7.7	10.3						
業 女 性 数 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	26.5	35.3	23.5	26.5	8.8	17.6	38.2	50.0	14.7	17.6	23.5					
	20～39%	23	39.1	39.1	17.4	8.7	17.4	8.7	43.5	60.9	13.0	26.1	21.7					
	40～59%	31	32.3	32.3	22.6	16.1	12.9	29.0	51.6	54.8	9.7	12.9	29.0					
	60～79%	39	23.1	23.1	17.9	12.8	15.4	23.1	35.9	51.3	10.3	10.3	25.6					
	80～100%	87	17.2	26.4	12.6	17.2	20.7	17.2	36.8	49.4	4.6	4.6	17.2					
	無回答	70	14.3	18.6	14.3	17.1	14.3	28.6	31.4	58.6	-	5.7	11.4					
全 管 理 職 数	1～5人	171	18.7	27.5	15.8	16.4	18.7	18.7	35.1	52.6	5.3	9.4	18.1					
	6～10人	51	27.5	27.5	15.7	19.6	13.7	25.5	49.0	56.9	9.8	9.8	15.7					
	11～30人	31	22.6	29.0	22.6	19.4	9.7	19.4	32.3	54.8	12.9	16.1	25.8					
	31～50人	6	50.0	33.3	33.3	-	-	50.0	66.7	66.7	16.7	16.7	16.7					
	51人以上	6	50.0	16.7	-	-	-	50.0	33.3	50.0	-	-	50.0					
	0人	7	-	14.3	14.3	28.6	-	-	28.6	42.9	-	14.3	42.9					
無回答	12	25.0	16.7	16.7	16.7	25.0	33.3	33.3	50.0	-	-	8.3						
の 比 率	0～19%	197	24.9	28.9	19.3	14.7	17.8	21.8	37.1	55.3	8.1	8.6	19.3					
	20～39%	45	15.6	26.7	8.9	26.7	11.1	17.8	37.8	51.1	4.4	13.3	17.8					
	40～59%	14	14.3	14.3	14.3	7.1	-	28.6	42.9	35.7	7.1	28.6	28.6					
	60～79%	8	12.5	25.0	-	25.0	25.0	25.0	50.0	62.5	-	-	12.5					
	80～100%	1	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-					
	無回答	19	15.8	15.8	15.8	21.1	15.8	21.1	31.6	47.4	-	5.3	21.1					

問23 育児・介護に関する両立支援策の利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。(〇はいくつでも)(つづき)

	n	妻に負担がかかるため、	夫が家庭責任を取りにくい	社会通念上、男性が育児・介護に参加しにく	両立支援策の導入に伴いコストが増大する	現場管理職のマネジメントが難しくなる	正規従業員以外に制度が適用されない	情報やノウハウの導入や運用に難しい	両立支援の数値等を把握しにくい	その他	特に問題となることは	無回答
全体	284	12.3	27.1	10.6	12.7	8.1	6.7	11.3	2.5	8.8	2.5	
業種	建設業	31	12.9	25.8	6.5	16.1	6.5	9.7	16.1	6.5	12.9	3.2
	製造業	108	12.0	28.7	14.8	11.1	6.5	10.2	13.9	1.9	10.2	1.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	33.3	-	66.7	33.3	-	-	-	-	-
	運輸	22	-	18.2	13.6	13.6	13.6	4.5	4.5	9.1	13.6	-
	通信業	1	-	-	-	-	100.0	-	100.0	-	-	-
	卸売業	15	26.7	46.7	-	13.3	6.7	6.7	13.3	-	6.7	-
	小売業	25	24.0	32.0	4.0	16.0	8.0	-	4.0	-	8.0	4.0
	飲食店	3	-	66.7	66.7	-	-	33.3	-	-	-	-
	金融・保険業	20	15.0	25.0	-	5.0	-	-	-	-	5.0	5.0
	不動産業	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業	28	7.1	21.4	14.3	10.7	17.9	3.6	17.9	3.6	7.1	3.6
その他	20	10.0	20.0	5.0	15.0	5.0	-	10.0	-	5.0	5.0	
無回答	5	-	20.0	20.0	20.0	-	20.0	-	-	-	-	
全正規従業員数	1～9人	62	14.5	25.8	8.1	14.5	9.7	12.9	12.9	6.5	6.5	4.8
	10～30人	118	10.2	32.2	11.9	15.3	7.6	5.1	11.0	0.8	8.5	1.7
	31～50人	50	8.0	20.0	16.0	10.0	10.0	6.0	6.0	2.0	14.0	2.0
	51～100人	26	23.1	26.9	7.7	11.5	-	7.7	11.5	-	15.4	-
	101～300人	13	30.8	38.5	7.7	7.7	23.1	-	23.1	7.7	-	-
	301人以上	6	-	16.7	-	-	-	-	33.3	-	-	-
無回答	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11.1	
業女性の正規従業員の比率	0～19%	134	9.0	28.4	13.4	16.4	6.7	7.5	10.4	2.2	11.2	1.5
	20～39%	88	19.3	30.7	9.1	8.0	9.1	9.1	11.4	3.4	8.0	2.3
	40～59%	33	12.1	24.2	9.1	12.1	9.1	3.0	12.1	-	3.0	6.1
	60～79%	14	7.1	21.4	-	14.3	21.4	-	21.4	7.1	7.1	-
	80～100%	6	16.7	16.7	16.7	16.7	-	-	16.7	-	16.7	-
	無回答	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11.1
全臨時従業員数	1～5人	84	13.1	23.8	11.9	13.1	4.8	4.8	9.5	2.4	14.3	2.4
	6～10人	35	14.3	31.4	14.3	14.3	5.7	8.6	8.6	2.9	2.9	-
	11～30人	36	8.3	30.6	13.9	8.3	11.1	11.1	13.9	-	8.3	-
	31～50人	18	11.1	22.2	11.1	11.1	5.6	5.6	16.7	-	-	-
	51人以上	41	22.0	36.6	4.9	12.2	17.1	2.4	22.0	2.4	7.3	-
	0人	31	12.9	32.3	9.7	12.9	9.7	6.5	12.9	3.2	9.7	-
無回答	39	2.6	15.4	7.7	15.4	5.1	10.3	-	5.1	7.7	12.8	
業女性の臨時従業員の比率	0～19%	34	11.8	23.5	14.7	23.5	5.9	5.9	14.7	-	14.7	-
	20～39%	23	8.7	39.1	13.0	4.3	8.7	13.0	8.7	-	4.3	-
	40～59%	31	16.1	29.0	9.7	16.1	6.5	9.7	19.4	3.2	3.2	-
	60～79%	39	23.1	38.5	10.3	10.3	7.7	5.1	12.8	2.6	7.7	-
	80～100%	87	11.5	23.0	10.3	9.2	10.3	3.4	11.5	2.3	10.3	2.3
	無回答	70	7.1	22.9	8.6	14.3	7.1	8.6	5.7	4.3	8.6	7.1
全管理職数	1～5人	171	11.7	27.5	8.8	14.0	8.8	7.6	9.4	2.9	8.2	3.5
	6～10人	51	21.6	35.3	11.8	15.7	7.8	5.9	9.8	-	5.9	-
	11～30人	31	6.5	32.3	25.8	6.5	9.7	3.2	22.6	-	16.1	-
	31～50人	6	33.3	16.7	-	16.7	-	-	-	16.7	-	-
	51人以上	6	-	16.7	-	-	-	16.7	50.0	-	-	-
	0人	7	-	-	14.3	14.3	-	14.3	14.3	-	28.6	-
無回答	12	-	-	-	-	8.3	-	-	8.3	8.3	8.3	
女性の管理職数の比率	0～19%	197	14.2	28.9	10.7	12.7	5.6	7.1	9.6	2.5	8.6	2.0
	20～39%	45	11.1	33.3	8.9	17.8	11.1	6.7	13.3	2.2	6.7	2.2
	40～59%	14	7.1	28.6	14.3	7.1	28.6	-	28.6	-	-	7.1
	60～79%	8	12.5	12.5	25.0	12.5	25.0	-	12.5	-	25.0	-
	80～100%	1	-	-	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-
	無回答	19	-	-	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	15.8	5.3

問24 育児・介護に関する両立支援策の利用を促進するための環境づくりとして必要と思われることは何ですか。(〇はいくつでも)

①事業所面

	n	R策を し、従 業員に 理解を 深める に支 援策を P	自社が 従業員 に実施 している 支援策 を成利 するに よって 支 援策を 成利	職場に よって 支 援策を 成利 するに よって 支 援策を 成利	経営者 が支 援策を 成利 するに よって 支 援策を 成利	管理職 が支 援策を 成利 するに よって 支 援策を 成利	経営者 が支 援策を 成利 するに よって 支 援策を 成利	管理職 が支 援策を 成利 するに よって 支 援策を 成利	従業員 が支 援策を 成利 するに よって 支 援策を 成利	従業員 が支 援策を 成利 するに よって 支 援策を 成利	従業員 が支 援策を 成利 するに よって 支 援策を 成利	従業員 が支 援策を 成利 するに よって 支 援策を 成利
全 体	284	24.3	31.7	32.7	28.5	14.4	18.3	1.4	2.8	2.8	11.3	
業 種	建設業	31	16.1	12.9	51.6	38.7	22.6	16.1	-	6.5	3.2	6.5
	製造業	108	26.9	33.3	31.5	29.6	18.5	18.5	1.9	0.9	1.9	12.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	33.3	33.3	-	-	-	-	33.3	-
	運輸	22	22.7	27.3	31.8	22.7	-	18.2	4.5	9.1	-	27.3
	通信業	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
	卸売業	15	13.3	46.7	40.0	33.3	6.7	-	-	-	-	26.7
	小売業	25	20.0	28.0	16.0	12.0	12.0	20.0	-	-	8.0	8.0
	飲食店	3	-	-	100.0	-	-	33.3	-	33.3	-	-
	金融・保険業	20	35.0	45.0	30.0	50.0	15.0	25.0	-	5.0	-	5.0
	不動産業	3	100.0	33.3	33.3	33.3	-	33.3	-	-	-	-
	サービス業	28	21.4	32.1	32.1	21.4	25.0	25.0	3.6	3.6	7.1	7.1
その他	20	20.0	45.0	25.0	25.0	-	20.0	-	-	-	5.0	
無回答	5	40.0	40.0	-	20.0	-	-	-	-	-	20.0	
全 正 規 従 業 者 数	1～9人	62	11.3	17.7	37.1	21.0	19.4	9.7	-	-	6.5	8.1
	10～30人	118	25.4	32.2	29.7	26.3	13.6	16.1	0.8	3.4	0.8	13.6
	31～50人	50	28.0	40.0	38.0	36.0	12.0	28.0	4.0	8.0	2.0	12.0
	51～100人	26	42.3	30.8	30.8	34.6	11.5	26.9	-	-	-	11.5
	101～300人	13	30.8	53.8	46.2	46.2	23.1	23.1	7.7	-	15.4	7.7
	301人以上	6	33.3	83.3	16.7	33.3	16.7	33.3	-	-	-	-
無回答	9	11.1	11.1	11.1	22.2	-	11.1	-	-	-	11.1	
業 女 性 の 正 規 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	134	19.4	26.9	37.3	27.6	15.7	20.1	1.5	4.5	2.2	14.9
	20～39%	88	27.3	33.0	33.0	31.8	15.9	13.6	1.1	1.1	2.3	8.0
	40～59%	33	39.4	48.5	21.2	27.3	9.1	18.2	3.0	3.0	3.0	6.1
	60～79%	14	28.6	35.7	21.4	21.4	7.1	21.4	-	-	14.3	14.3
	80～100%	6	16.7	50.0	50.0	33.3	33.3	50.0	-	-	-	-
	無回答	9	11.1	11.1	11.1	22.2	-	11.1	-	-	-	11.1
全 臨 時 従 業 者 数	1～5人	84	17.9	29.8	34.5	27.4	13.1	21.4	1.2	1.2	4.8	19.0
	6～10人	35	31.4	34.3	31.4	37.1	14.3	14.3	-	5.7	2.9	8.6
	11～30人	36	22.2	33.3	36.1	33.3	19.4	16.7	-	2.8	2.8	11.1
	31～50人	18	16.7	44.4	22.2	11.1	27.8	16.7	-	-	5.6	11.1
	51人以上	41	43.9	41.5	22.0	22.0	12.2	17.1	-	2.4	2.4	2.4
	0人	31	16.1	32.3	38.7	32.3	6.5	16.1	3.2	3.2	-	9.7
	無回答	39	23.1	15.4	38.5	30.8	15.4	20.5	5.1	5.1	-	7.7
業 女 性 の 臨 時 従 業 者 数 の 比 率	0～19%	34	23.5	35.3	29.4	26.5	11.8	17.6	-	2.9	5.9	20.6
	20～39%	23	21.7	43.5	30.4	39.1	13.0	13.0	4.3	4.3	4.3	13.0
	40～59%	31	32.3	41.9	35.5	29.0	25.8	16.1	-	3.2	-	16.1
	60～79%	39	25.6	28.2	28.2	20.5	20.5	17.9	-	2.6	2.6	10.3
	80～100%	87	25.3	32.2	31.0	27.6	11.5	20.7	-	1.1	4.6	8.0
	無回答	70	20.0	22.9	38.6	31.4	11.4	18.6	4.3	4.3	-	8.6
全 管 理 職 数	1～5人	171	21.1	25.1	31.6	25.1	14.6	13.5	0.6	2.9	2.3	12.9
	6～10人	51	25.5	41.2	31.4	33.3	15.7	27.5	2.0	3.9	5.9	9.8
	11～30人	31	41.9	45.2	32.3	41.9	16.1	32.3	3.2	-	3.2	6.5
	31～50人	6	50.0	83.3	66.7	83.3	33.3	16.7	-	-	-	-
	51人以上	6	16.7	83.3	33.3	16.7	16.7	33.3	-	-	-	-
	0人	7	14.3	-	57.1	-	-	-	-	-	-	14.3
	無回答	12	16.7	16.7	25.0	16.7	-	16.7	8.3	8.3	-	16.7
女 性 管 理 職 数 の 比 率	0～19%	197	24.4	35.5	31.5	32.5	15.7	20.3	1.5	3.6	2.0	12.7
	20～39%	45	24.4	20.0	37.8	22.2	13.3	13.3	-	-	2.2	6.7
	40～59%	14	21.4	42.9	28.6	21.4	28.6	28.6	-	-	14.3	7.1
	60～79%	8	50.0	25.0	37.5	25.0	-	-	-	-	12.5	-
	80～100%	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	無回答	19	15.8	10.5	36.8	10.5	-	10.5	5.3	5.3	-	15.8

問24 育児・介護に関する両立支援策の利用を促進するための環境づくりとして必要と思われる

②行政面

	n	相談・情報提供	事業所向けの講習会	両立支援策の円滑な導入に関するノウハウ提供	市内事業所（企業）の取組事例集の配布	社会全体の理解促進・啓発	保育所・学童保育等の子育て環境を整備	両立支援に要する費用の資金的支援	優良企業への融資・貸付の優遇措置	ポジティブ・アクション等を効果的に進めるためのモデル企業の育成	ワーク・ライフ・バランス推進企業に対する表彰、顕彰	両立支援アドバイザーの派遣	その他	行政が実施することはない	無回答	
全体	284	17.3	18.0	13.7	10.9	33.5	46.1	36.6	9.9	6.7	7.4	5.3	2.5	5.6	9.2	
業種	建設業	31	19.4	19.4	19.4	12.9	35.5	45.2	41.9	12.9	3.2	3.2	12.9	3.2	-	12.9
	製造業	108	18.5	18.5	15.7	12.0	38.9	39.8	35.2	13.0	6.5	6.5	4.6	-	6.5	9.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	33.3	-	33.3	33.3	66.7	33.3	-	-	-	-	33.3	-	-
	運輸	22	4.5	22.7	22.7	-	31.8	27.3	40.9	4.5	4.5	4.5	-	4.5	9.1	9.1
	通信業	1	100.0	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	卸売業	15	20.0	13.3	13.3	6.7	26.7	60.0	40.0	13.3	-	-	-	-	13.3	-
	小売業	25	28.0	16.0	-	-	32.0	52.0	32.0	4.0	8.0	8.0	4.0	8.0	4.0	16.0
	飲食店	3	-	-	33.3	66.7	33.3	66.7	33.3	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	20	10.0	15.0	10.0	25.0	35.0	70.0	10.0	-	15.0	15.0	10.0	-	5.0	5.0
	不動産業	3	33.3	-	33.3	-	33.3	100.0	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	-	-	-
	サービス業	28	17.9	25.0	10.7	17.9	21.4	42.9	35.7	17.9	14.3	14.3	7.1	3.6	7.1	10.7
その他	20	10.0	10.0	10.0	-	25.0	50.0	55.0	-	-	5.0	-	5.0	-	10.0	
無回答	5	20.0	20.0	-	-	20.0	40.0	80.0	-	-	20.0	-	-	20.0	-	
全正規従業員数	1～9人	62	12.9	14.5	12.9	8.1	32.3	43.5	32.3	8.1	3.2	4.8	4.8	4.8	6.5	11.3
	10～30人	118	16.9	16.9	14.4	16.9	28.8	50.0	33.9	11.0	6.8	5.9	7.6	2.5	5.9	9.3
	31～50人	50	14.0	20.0	18.0	8.0	36.0	44.0	46.0	10.0	10.0	10.0	4.0	-	6.0	4.0
	51～100人	26	34.6	19.2	15.4	-	34.6	46.2	34.6	19.2	11.5	15.4	3.8	-	3.8	15.4
	101～300人	13	15.4	23.1	7.7	7.7	61.5	46.2	46.2	-	7.7	7.7	-	-	7.7	-
	301人以上	6	33.3	33.3	-	16.7	66.7	33.3	50.0	-	-	16.7	-	-	-	-
無回答	9	11.1	22.2	-	-	22.2	33.3	33.3	-	-	-	-	11.1	-	22.2	
女性の正規従業員数の比率	0～19%	134	15.7	17.9	14.2	11.2	34.3	42.5	36.6	11.2	6.0	6.7	3.7	2.2	9.0	6.7
	20～39%	88	20.5	15.9	18.2	10.2	34.1	55.7	42.0	6.8	8.0	6.8	6.8	1.1	2.3	9.1
	40～59%	33	21.2	21.2	9.1	18.2	33.3	48.5	18.2	15.2	12.1	12.1	9.1	3.0	-	15.2
	60～79%	14	14.3	21.4	7.1	7.1	21.4	21.4	42.9	7.1	-	7.1	7.1	7.1	14.3	14.3
	80～100%	6	-	16.7	-	-	50.0	50.0	50.0	16.7	-	16.7	-	-	-	-
	無回答	9	11.1	22.2	-	-	22.2	33.3	33.3	-	-	-	-	11.1	-	22.2
全臨時従業員数	1～5人	84	7.1	15.5	14.3	14.3	26.2	46.4	33.3	11.9	7.1	6.0	8.3	3.6	11.9	6.0
	6～10人	35	31.4	17.1	22.9	11.4	34.3	42.9	25.7	8.6	8.6	8.6	-	-	5.7	8.6
	11～30人	36	11.1	11.1	16.7	-	36.1	41.7	47.2	13.9	8.3	13.9	-	-	5.6	13.9
	31～50人	18	16.7	5.6	5.6	5.6	27.8	44.4	44.4	11.1	11.1	11.1	5.6	5.6	5.6	
	51人以上	41	24.4	17.1	4.9	9.8	41.5	51.2	46.3	4.9	2.4	4.9	2.4	-	2.4	7.3
	0人	31	22.6	29.0	3.2	16.1	45.2	54.8	25.8	9.7	6.5	6.5	3.2	3.2	-	3.2
無回答	39	20.5	28.2	23.1	12.8	30.8	41.0	38.5	7.7	5.1	5.1	12.8	5.1	-	20.5	
女性の臨時従業員数の比率	0～19%	34	14.7	14.7	11.8	8.8	29.4	41.2	38.2	17.6	5.9	8.8	2.9	-	11.8	5.9
	20～39%	23	8.7	17.4	34.8	13.0	52.2	39.1	43.5	17.4	8.7	8.7	4.3	-	8.7	4.3
	40～59%	31	22.6	9.7	16.1	16.1	41.9	61.3	45.2	9.7	-	3.2	3.2	-	6.5	3.2
	60～79%	39	28.2	17.9	10.3	7.7	28.2	46.2	43.6	5.1	7.7	10.3	7.7	-	5.1	10.3
	80～100%	87	10.3	13.8	9.2	8.0	26.4	43.7	31.0	8.0	9.2	8.0	3.4	4.6	6.9	10.3
	無回答	70	21.4	28.6	14.3	14.3	37.1	47.1	32.9	8.6	5.7	5.7	8.6	4.3	-	12.9
全管理職数	1～5人	171	14.0	16.4	13.5	12.9	30.4	45.6	33.3	8.8	5.8	6.4	6.4	3.5	7.0	10.5
	6～10人	51	19.6	19.6	15.7	9.8	39.2	47.1	35.3	9.8	3.9	2.0	2.0	-	3.9	5.9
	11～30人	31	29.0	19.4	19.4	6.5	29.0	54.8	51.6	19.4	16.1	19.4	6.5	-	3.2	6.5
	31～50人	6	16.7	16.7	16.7	-	83.3	33.3	66.7	-	16.7	33.3	-	-	-	-
	51人以上	6	16.7	33.3	-	16.7	66.7	50.0	50.0	16.7	-	-	-	-	-	-
	0人	7	14.3	-	14.3	14.3	28.6	57.1	42.9	14.3	-	14.3	14.3	-	-	14.3
無回答	12	25.0	33.3	-	-	25.0	25.0	25.0	-	8.3	-	-	8.3	8.3	16.7	
女性の管理職数の比率	0～19%	197	16.8	17.8	15.7	12.7	33.5	46.7	36.5	10.2	5.6	7.1	6.1	2.0	7.1	8.6
	20～39%	45	20.0	17.8	13.3	8.9	33.3	51.1	33.3	2.2	8.9	6.7	4.4	2.2	2.2	11.1
	40～59%	14	14.3	21.4	-	7.1	42.9	42.9	50.0	28.6	14.3	14.3	-	-	-	7.1
	60～79%	8	12.5	-	-	-	37.5	37.5	50.0	25.0	-	12.5	-	12.5	-	-
	80～100%	1	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-
	無回答	19	21.1	21.1	5.3	5.3	26.3	36.8	31.6	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	15.8

## V 調查票（回答結果）



# 平成30年度 相模原市 男女共同参画に関する市民意識調査

## 【ご協力をお願い】

市民の皆様には、日頃から市政にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

本市では男女が性別にかかわらず、個性と能力を發揮できる「男女共同参画社会」の実現を目指して、「第2次さがみはら男女共同参画プラン21」（平成24年3月）を策定し、様々な取組を進めております。この取組をさらに充実させるとともに、「第2次さがみはら男女共同参画プラン21」の改定に向けての基礎資料とするために「男女共同参画に関する市民意識調査」を実施いたします。

この調査をお願いするにあたりましては、住民基本台帳を利用して、18歳以上の相模原市民の方から3,000人を無作為に選ばせていただきました。

調査結果は、すべて統計的に処理されますので、お一人おひとりの回答内容が公表されることや、調査の目的以外に使用されることは一切ございません。

お忙しいところ、設問数も多くお手数をおかけしますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、調査結果につきましては、報告書にまとめ、行政資料コーナーなどでご覧いただけるようにするほか、相模原市ホームページで公開する予定です。

平成30年6月

相模原市長 加山 俊夫

## ◆◆◆ご記入にあたってのお願い◆◆◆

1. 回答は、封筒のあて名ご本人がご記入くださるようお願いいたします。
2. 回答に氏名・住所を記入していただく必要はありません。
3. 回答は、あてはまる選択肢の番号を○で囲んでください。
4. 回答の○の数は、各質問に（○は1つ）、（○は3つまで）、（○はいくつでも）などと指定してありますので、それに合わせてください。
5. 自分の意見に近い選択肢がない場合は「その他（ ）」の選択肢の番号を○で囲み、（ ）の中にその内容を具体的にご記入ください。
6. 一部の方だけに回答していただく質問もありますが、その場合は矢印や説明文に従ってください。

すべての記入が終わりましたら、お忙しいところ誠に恐縮ですが、

**平成30年7月12日（木）までに**

同封の返送用封筒（切手不要）に入れてご投函くださるようお願いいたします。

調査に関するお問い合わせ先  
相模原市 市民局 人権・男女共同参画課  
〒252-5277 相模原市中央区中央2丁目11番15号  
電話 042-769-8205（直通）



相模原市マスコットキャラクター  
「さがみん」

問1 男女共同参画に関する、次の言葉の意味や内容をご存知ですか。それぞれの項目について、あてはまるものを1つずつ選んでください。(○はそれぞれ1つ) n = 1,193

	知っている	見たこと 聞いたり したことは ある	知らない	無回答
回答見本	○1	2	3	
(1) 男女共同参画社会 ※1	26.9	27.6	40.6	4.9
(2) さがみはら男女共同参画推進条例	3.3	14.2	79.8	2.7
(3) 第2次さがみはら男女共同参画プラン21	2.0	7.4	88.0	2.6
(4) 「ともに」(男女共同参画社会の実現をめざす情報誌)	2.3	7.3	87.6	2.8
(5) ソレイユさがみ(市立男女共同参画推進センター)	18.2	28.2	50.8	2.8
(6) 男女共同参画社会基本法	14.0	26.0	56.7	3.4
(7) 男女雇用機会均等法	58.8	25.1	13.2	2.8
(8) 育児・介護休業法	51.4	32.5	13.5	2.6
(9) 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)	15.0	39.2	42.6	3.2
(10) ドメスティック・バイオレンス(DV)	81.1	12.8	3.9	2.2
(11) デートDV(交際相手間で起こる暴力)	50.8	23.2	23.4	2.6
(12) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律 (DV防止法)	51.0	34.2	12.3	2.4
(13) 相模原市配偶者暴力相談支援センター	9.6	22.6	64.9	2.8
(14) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和) ※2	28.4	25.0	42.9	3.7
(15) ジェンダー(社会的・文化的につくられた性別) ※3	43.5	24.6	28.8	3.2
(16) マタニティ・ハラスメント (妊娠や出産者に対して行われる嫌がらせ)	69.1	22.3	6.5	2.2
(17) パタニティ・ハラスメント (育児休業等を申出・取得した男性労働者への嫌がらせ)	33.7	25.7	38.1	2.5

※1 男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会のことを男女共同参画社会といいます。

※2 男女がともに人生の各段階において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らの希望に沿った形でバランスを取ることができる状態をいいます。

※3 人間には生まれつきの生物学的性別があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」(ジェンダー)といいます。

問2 次にあげる分野での男女の地位は平等になっていると思いますか。

(1)～(7)のそれぞれについて1つずつ選んでください。(○はそれぞれ1つ) n=1,193

	男性の方が優遇	どちらかといえば男性優遇	平等	どちらかといえば女性優遇	女性の方が優遇	無回答
(1) 家庭生活	12.6	42.9	29.9	10.4	2.3	1.8
(2) 職場環境	21.5	52.4	18.8	4.1	0.5	2.7
(3) 学校教育	2.6	12.4	78.2	3.3	0.4	3.1
(4) 地域社会(自治会、NPOなど)	8.5	40.7	43.1	4.0	0.5	3.1
(5) 社会通念、習慣、しきたりなど	20.9	55.9	17.2	3.1	0.4	2.5
(6) 法律、制度上	11.8	40.1	40.2	3.5	0.9	3.5
(7) 政治の場	35.0	46.6	14.7	0.9	0.2	2.6

問2-1 では、社会全体でみた場合に、男女の地位は平等になっていると思いますか。

(○は1つ) n=1,193

1 男性の方が優遇されている	18.0
2 どちらかといえば男性の方が優遇されている	62.1
3 平等	12.1
4 どちらかといえば女性の方が優遇されている	5.4
5 女性の方が優遇されている	0.8
無回答	1.5

問3 「男は仕事」、「女は家庭」という考え方についてどう思いますか。(○は1つ) n=1,193

1 賛成	4.7	3 どちらかといえば反対	37.3
2 どちらかといえば賛成	36.5	4 反対	19.7
		無回答	1.8

(問3で「1 賛成」「2 どちらかといえば賛成」とお答えの方に)

→問3-1 それはなぜですか。この中からいくつでもあげてください。(○はいくつでも) n=492

1 日本の伝統的な家族の在り方だと思うから	20.9
2 自分の両親も役割分担をしていたから	13.0
3 夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから	43.9
4 妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから	62.6
5 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから	64.2
6 その他	10.2
7 特にない	1.0

問4 家庭内で次にあげる事柄にどの程度たずさわっていますか。(1)～(7)のそれぞれについて1つずつ選んでください。(○はそれぞれ1つ)

また、「いつもしている」「ときどきしている」と答えた方は、普段1日に何分ぐらいしているかお答えください。

	(1)～(5) n=1,193 (6) n= 114 (7) n= 179					1日にしている時間
	いつもしている	ときどきしている	ほとんどしていない	全くしていない	無回答	
上段 : 女性の比率または時間 下段かっこ内 : 男性の比率または時間						
(1) 掃除	54.9 (19.2)	36.0 (45.9)	5.9 (22.9)	1.5 (10.6)	1.7 (1.4)	37.64 (29.38) 分
(2) 洗濯	77.3 (19.8)	13.1 (25.3)	4.9 (28.8)	3.1 (24.3)	1.5 (1.8)	44.84 (31.43) 分
(3) 食事の支度	80.4 (19.0)	9.3 (23.3)	6.3 (33.7)	2.9 (21.8)	1.1 (2.2)	73.92 (41.07) 分
(4) 食事の後片付け	78.1 (31.4)	13.0 (35.5)	4.6 (21.6)	2.2 (10.0)	2.2 (1.6)	32.53 (19.50) 分
(5) 買物	59.4 (25.5)	29.9 (46.5)	6.0 (21.0)	2.0 (5.9)	2.6 (1.2)	53.30 (43.95) 分
(6) 育児 (6歳未満の子どもがいる人のみ)	82.5 (35.3)	3.2 (47.1)	3.2 (15.7)	0.0 (0.0)	11.1 (2.0)	753.95 (159.57) 分
(7) 介護・看護 (対象者がいる人のみ)	28.3 (40.8)	15.0 (16.9)	4.4 (6.2)	4.4 (13.8)	47.8 (52.3)	166.75 (189.23) 分

問5 子どもの育て方について、さまざまな考え方がありますが、あなたは次の意見についてどのように思いますか。(1)～(3)のそれぞれについて1つずつ選んでください。

(○はそれぞれ1つ) n=1,193

	賛成	賛成 どちらかといえば	どちらともいえない	反対 どちらかといえば	反対	無回答
(1) 男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てた方がよい	15.3	28.0	38.5	7.9	5.4	4.9
(2) 男の子も女の子も同じように育てた方がよい	23.2	23.7	34.3	9.6	3.7	5.4
(3) 性別にとらわれず、その子にあわせた育て方を する方がよい	56.7	25.1	12.0	1.5	1.2	3.5

その他意見

[ ]

問6 学校での男女平等教育について、どのようなことが重要だと思いますか。

次の中から重要だと思うものを選んでください。(〇はいくつでも)

n = 1,193

1	制服や整列などを男女で分ける習慣をなくす	12.2
2	学校生活の中で児童・生徒の男女による役割分担をなくす	36.0
3	学習や指導の場で男女平等意識を育てていく	59.2
4	生徒指導や進路指導において男女の区別なく能力や個性を生かせるようにする	73.3
5	教職員への男女平等に関する研修等を充実する	39.4
6	校長・副校長などに女性を積極的に登用する	31.7
7	男女が互いの性を理解するための教育を充実する	45.5
8	働くことの意味や多様な働き方などについての学習や職場体験を行う	57.4
9	性の多様性について正しく理解するための教育を充実する	41.8
10	P T Aなどを通じ、男女平等教育の理解と協力を深める	16.8
11	その他	2.2
12	特に必要ない	1.8
	無回答	3.5

問7 結婚に関する次の考え方について、あなたはどのように思いますか。

(1) ~ (4) のそれぞれについて1つずつ選んでください。(〇はそれぞれ1つ) n = 1,193

	そう思う	そうは 思わない	無回答
(1) 結婚はした方がよい	71.9	25.5	2.6
(2) 入籍するかしないかの形式にこだわらなくてよい	47.4	48.4	4.2
(3) 夫婦がそれぞれ元の姓を名のってかまわない	54.9	41.4	3.7
(4) 結婚してうまくいかないときは離婚をしたほうがよい	71.2	24.7	4.1

問8 女性が子どもを産むことについての次にあげる考えをあなたはどのように思いますか。

(1) ~ (3) のそれぞれについて1つずつ選んでください。(〇はそれぞれ1つ) n = 1,193

	そう思う	そうは 思わない	無回答
(1) 子どもを産むか産まないかは最終的には女性自身の考えや判断を尊重すべきである	64.0	30.5	5.5
(2) 子どもを産むことは夫婦・パートナーがよく話し合っ決めて決めることである	95.9	2.3	1.8
(3) 子どもを産むか産まないかは夫婦・パートナー以外の家族の意向も尊重すべきだ	15.4	79.4	5.2

その他意見

( )

問9 一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか。次の中からあなたのお考えに近いものを選んでください。(○は1つ) n=1,193

1	女性は職業をもたない方がよい	0.7
2	結婚するまでは職業をもつ方がよい	6.0
3	子どもができるまでは、職業をもつ方がよい	8.6
4	子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい	32.9
5	子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい	37.9
6	その他	11.9
	無回答	2.1

問10 女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思えますか。(○はいくつでも) n=1,193

1	保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備	85.1
2	家事・育児支援サービスの充実	41.7
3	男性の家事参加への理解・意識改革	66.9
4	女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革	61.4
5	働き続けることへの女性自身の意識改革	27.3
6	男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革	49.6
7	職場における短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入または充実	60.5
8	育児による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止	46.5
9	その他	3.4
	無回答	1.7

問11 子育てや介護等でいったん仕事を中断した女性が、再就職・再起業等、再チャレンジできる環境を作るためにどのような対策が必要と考えますか。(○はいくつでも) n=1,193

1	夫の理解や家事・育児などへの参加	71.2
2	夫以外の家族の理解や家事・育児などへの参加	37.3
3	子どもや介護を必要とする人などをあずかってくれる施設の充実	73.3
4	子育て・介護支援サービスの充実	59.9
5	企業等が再就職を希望する人を雇用する制度の充実	62.4
6	企業等の理解、フレックスタイム制の導入や介護休業などの休暇制度の充実	65.0
7	就職情報や職業紹介などの相談機関や技能習得のための講座等の充実	27.3
8	その他	2.6
9	そのような環境はつukれない	0.5
	無回答	1.7

問12 男女が共に働きやすい職場環境を作るためにはどんな制度が必要だと思いますか。

次の中から必要だと思うものを選んでください。(○はいくつでも)

n = 1,193

1	短時間勤務制度（育児・介護のため就業時間を縮めることができる制度）	68.8
2	在宅勤務制度（育児・介護のため自宅で仕事をすることができる制度）	53.3
3	企業内保育制度（企業内の保育所が利用できる制度）	62.6
4	育児休業制度（子どもが生まれてからある程度希望する期間会社を休める制度）	65.0
5	産前・産後休業制度（産前・産後の休業が充分にとれる制度）	63.2
6	フレックスタイム制度（入社・退社の時刻を自由に決められる制度）	55.7
7	再雇用制度（出産・育児、介護などのため退職した女性を元の職場で再雇用する制度）	65.0
8	介護・看護休業制度（子どもや親の介護・看護のため必要な期間休業できる制度）	58.3
9	その他	2.8
10	特になし	1.1
	無回答	2.1

問13 女性が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのために、どのような取り組みが必要だと思いますか。(○はいくつでも)

n = 1,193

1	女性の募集、採用を積極的に行う	33.2
2	性別にかかわらず、個人の能力や適性に応じて登用を図る	76.9
3	あらゆる内容の業務に女性を配置転換し、幅広いキャリアを積ませる	24.1
4	女性が提案できる制度を設ける	29.4
5	女性が少ない職場・職種への女性の配置や、意欲と能力がある女性を積極的に登用する	39.0
6	積極的に女性の管理職を増やす	27.6
7	男性職員の意識啓発の研修を行い、職場内の意識改革を図る	33.8
8	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する	54.0
9	仕事と子育ての両立ができる制度を充実させる（例：短時間勤務、看護休暇など）	68.0
10	女性の要望や相談などを受ける制度を設ける	28.3
11	性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定める	46.9
12	女性の活躍に関するセミナー等に参加し、情報収集を図る	13.2
13	女性の活躍に関する担当部局・担当者を設けるなど、職場内での推進体制を整備する	21.9
14	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う	27.7
15	その他	2.2
	無回答	2.4

問14 女性が仕事を続けたり、仕事で活躍するためには、どの情報が特に必要になると感じますか。  
(○はいくつでも) n=1,193

1	保育所や幼稚園に関する情報（場所、保育料など）	75.4
2	放課後児童クラブに関する情報（場所、利用料など）	58.4
3	介護・家事の支援サービスに関する情報（内容、利用方法など）	56.6
4	就職・再就職のための職業訓練に関する情報（利用方法、相談先など）	41.6
5	起業、NPO活動のための情報（支援内容、相談先など）	16.8
6	仕事と育児・介護との両立支援制度に関する情報（内容、利用方法など）	59.6
7	出産・育児などを経ながら就業を継続している女性のモデル事例に関する情報	29.4
8	積極的に家事・育児に参画する男性のモデル事例に関する情報	25.1
9	ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方の見直しの実践例に関する情報	29.9
10	その他	1.8
	無回答	2.6

問15 職場や地域におけるセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント又はパタニティ・ハラスメントについて、次の中からあてはまるものを選んでください。  
(○はそれぞれいくつでも) n=1,193

(1) セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ） (○はいくつでも)

1	自分が直接経験したことがある	13.2
2	自分のまわりの女性で経験した人がいる	26.0
3	自分のまわりの男性で経験した人がいる	4.9
4	自分のまわりで経験した人はいないと思う	54.4
5	その他	3.2
	無回答	7.8

(2) マタニティ・ハラスメント（妊娠や出産者に対して行われる嫌がらせ） (○はいくつでも)

1	自分が直接経験したことがある	3.6
2	自分のまわりの女性で経験した人がいる	14.7
3	自分のまわりで経験した人はいないと思う	69.8
4	その他	3.2
	無回答	9.4

(3) パタニティ・ハラスメント（育児休業等を申出・取得した男性労働者への嫌がらせ）  
(○はいくつでも)

1	自分が直接経験したことがある	0.8
2	自分のまわりの男性で経験した人がいる	5.1
3	自分のまわりで経験した人はいないと思う	77.2
4	その他	5.7
	無回答	11.7

問16 セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント又はパタニティ・ハラスメントをなくすためにどのような対策が必要だと考えますか。(〇はそれぞれいくつでも) n=1,193

(1) セクシュアル・ハラスメント(性的いやがらせ) (〇はいくつでも)

1	相談機関の充実	49.9
2	被害者のためのカウンセリングの充実	36.0
3	加害者に対するカウンセリングの実施	33.9
4	法律的制度の強化	48.5
5	セクシュアル・ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実	51.1
6	人権の観点から見逃せない問題であることを男女とも認識する	51.6
7	相手に対して毅然と対応する	23.5
8	雇用主等の積極的な防止対策	46.1
9	その他	2.4
	無回答	3.4

(2) マタニティ・ハラスメント(妊娠や出産者に対して行われる嫌がらせ) (〇はいくつでも)

1	相談機関の充実	46.9
2	法律的制度の強化	43.4
3	子育て支援制度の充実	41.0
4	マタニティ・ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実	54.1
5	相手に対して毅然と対応する	20.5
6	雇用主等の積極的な防止対策	49.0
7	職場における休業制度等の整備	49.1
8	職場での適切な人員補充	43.6
9	その他	2.3
	無回答	4.4

(3) パタニティ・ハラスメント(育児休業等を申出・取得した男性労働者への嫌がらせ)

(〇はいくつでも)

1	相談機関の充実	42.6
2	法律的制度の強化	42.5
3	子育て支援制度の充実	42.0
4	パタニティ・ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実	54.1
5	相手に対して毅然と対応する	19.1
6	雇用主等の積極的な防止対策	49.9
7	職場における休業制度等の整備	50.0
8	職場での適切な人員補充	42.9
9	その他	2.2
	無回答	4.8

問17 次のようなことが、夫婦（パートナー）間・交際相手間で行われた場合、それを暴力だと思  
 いますか。（1）～（14）のそれぞれについて1つずつ選んでください。（○はそれぞれ1つ）  
 n=1,193

	ど ん な 場 合 で も 暴 力 に あ た る と 思 う	暴 力 に あ た る 場 合 も 、 そ う で な い 場 合 も あ る と 思 う	暴 力 に あ た る と は 思 わ な い	無 回 答
（1）平手で打つ	74.2	22.6	0.7	2.5
（2）足でける	83.2	13.7	0.5	2.5
（3）身体を傷つける可能性のある物でなぐる	94.8	2.3	0.3	2.7
（4）なぐるふりをして、おどす	57.3	35.6	3.9	3.1
（5）刃物などを突きつけて、おどす	93.3	3.7	0.3	2.8
（6）いやがっているのに性的な行為を強要する	84.7	12.2	0.7	2.5
（7）見たくないのに、ポルノビデオやポルノ雑誌を見せる	70.7	22.0	4.4	2.9
（8）何を言っても長時間無視し続ける	48.9	39.2	9.1	2.8
（9）交友関係や電話・メールなどを細かく監視する	55.7	33.4	7.9	3.0
（10）「誰のおかげで生活できるんだ」とか、「かいしようなし」と言う	67.7	25.6	4.2	2.4
（11）大声でどなる	58.1	35.6	3.7	2.6
（12）他の異性との会話を許さない	54.6	31.3	11.3	2.8
（13）家計に必要な生活費を渡さない	70.6	21.0	5.7	2.7
（14）職場に行くことを妨害したり、外出先を制限する	76.3	17.9	3.1	2.8

問 18 問 17 の (1) から (14) までのような身体的暴力、心理的攻撃、経済的圧迫、性的強要を配偶者（パートナー）や交際相手から受けたことがありますか。（○は 1 つ） n = 1,193

1 受けたことがある	16.3	2 受けたことはない	79.9
		無回答	3.9

（問 18 で「1 受けたことがある」とお答えの方に）

→問 18-1 これまでに誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。（○は 1 つ） n = 194

1 相談した	37.6	2 相談しなかった（できなかった）	60.8
		無回答	1.5

（問 18-1 で「1 相談した」とお答えの方に）

→問 18-2 そのとき、だれ（どこ）に相談しましたか。（○はいくつでも） n = 73

1 警察・弁護士・医師・カウンセラーなど	16.4
2 市や県の相談窓口	20.5
3 民間の相談窓口	5.5
4 家族・親戚	52.1
5 友人・知人	65.8
6 地域の役員、近所の人	0.0
7 同じような経験をした人	5.5
8 学校関係者	2.7
9 その他	5.5

（問 18-1 で「2 相談しなかった（できなかった）」とお答えの方に）

→問 18-3 だれ（どこ）にも相談しなかった、できなかった理由は何ですか。（○はいくつでも） n = 118

1 どこ（だれ）に相談してよいかわからなかったから	25.4
2 相談するのが恥ずかしかったから	19.5
3 相談してもむだだと思ったから	46.6
4 相談したことがわかると仕返しをされると思ったから	7.6
5 自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから	36.4
6 世間体が悪いから	12.7
7 他人を巻き込みたくなかったから	16.1
8 そのことについて思い出したくなかったから	11.9
9 自分にも悪いところがあると思ったから	31.4
10 相談するほどのことではなかったから	30.5
11 相手の行為は愛情の表現だと思ったから	3.4
12 その他	8.5

問 19 問 17 の (1) から (14) までのような身体的暴力、心理的攻撃、経済的圧迫、性的強要を配偶者（パートナー）や交際相手に対して行ったことがありますか。（○は 1 つ） n = 1, 193

1 行ったことがある	12.2	2 行ったことはない	82.6
		無回答	5.2

（問 19 で「1 行ったことがある」とお答えの方に）

→問 19-1 問 17 であげたような行為をしたことについて、どのように考えていますか。（○は 1 つ） n = 145

1 自分が悪かったと思い、その後は同じような行為はしていない	37.9
2 自分が悪かったと思い、してはいけないと思うが、その後も同じような行為をしてしまう	6.2
3 自分も悪かったが、相手にも原因があると思う	44.8
4 自分が悪かったとは思っていない	6.9
5 その他	4.1

問 20 配偶者（パートナー）や交際相手からの暴力（ドメスティック・バイオレンス）について相談するところを知っていますか。（○はいくつでも） n = 1, 193

1 相模原市役所 人権・男女共同参画課	13.3
2 相模原市配偶者暴力相談支援センター	11.9
3 相模原市立男女共同参画推進センター（ソレイユさがみ）女性相談室	10.3
4 神奈川県配偶者暴力相談支援センター	5.8
5 かながわ男女共同参画センター（かなテラス）	2.0
6 警察署	58.6
7 その他	1.9
8 どこも知らない	23.6
無回答	8.2

問 21 ドメスティック・バイオレンスをなくすためにどのような対策が必要と考えますか。（○はいくつでも） n = 1, 193

1 被害者のための相談機関の整備	55.8
2 被害者を援助するボランティア団体などの活動を支援する体制の充実	26.8
3 被害者のための保護施設の整備	54.6
4 加害者に対するカウンセリングの実施	38.5
5 法律・制度の周知	43.6
6 夫婦間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発	59.2
7 家庭・学校における男女平等や人権についての教育を充実	34.0
8 地域で、暴力を防止するための研修会、イベントなどを開催	14.3
9 メディアを活用しての広報・啓発活動	30.5
10 被害者を発見しやすい立場にある警察や医療関係者への研修や意識の啓発	30.6
11 その他	3.2
12 個人的な問題なので特に対応の必要はない	0.3
13 有効な手段はない	1.0
無回答	6.9

問22 いわゆるJKビジネスのような子どもの性を売り物にする営業による問題は、何が原因と  
考えますか。(〇はいくつでも) n = 1, 193

（ いわゆるJKビジネスとは、女子高生などの子どもの性を売り物とする形態の営業です。例えば、「リフレ」などと称してマッサージや添い寝をしたり、「散歩」などと称して客と2人きりで出かけるなど、さまざまな形態の営業が出現しています。児童買春などの温床になっているとの指摘もなされています。

1	子どもの性を売り物にすることについての問題意識が低い、社会の風潮の問題	54.5
2	子どもの性を売り物にする事業者の問題	63.3
3	安易に子どもの性を買う大人の問題	74.2
4	いわゆるJKビジネスの事業者や客に対する取締りや規制の問題	47.5
5	性犯罪などのより重大な被害に遭うおそれがあることを子どもに教えない、学校の問題	33.7
6	子どものアルバイトについて関心や危険性の認識が低い、保護者や家庭の問題	61.4
7	お金などのために、自ら安易に性を売り物にする子どもの問題	54.0
8	その他	3.6
9	問題があるとは思わない	0.0
	無回答	3.2

問23 いわゆるJKビジネスにより、子どもが犯罪の被害に遭うのを防止するためには、どのようなことが必要だと思えますか。(〇はいくつでも) n = 1, 193

1	保護者や学校が、子どもに対して教育を行うこと	70.4
2	メディアやイベントなどを通じて、子ども、保護者、社会に対し、広報啓発を行うこと	45.3
3	子どもや保護者が困ったときに相談できる窓口を設けること	56.8
4	相談した子どもや保護者の支援体制を構築すること	46.1
5	取締りや規制を強化すること	63.0
6	子どもにインターネットなどからJKビジネスの情報を見せないようにすること	26.6
7	その他	3.6
	無回答	3.0

問24 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、地域活動・学習・趣味・付き合いなど「地域・個人の生活」の優先度についてお伺いします。あなたは、「現実（現状）」では何を優先していますか。また、「希望」では何を優先したいですか。(〇はそれぞれ1つ、重複可) n = 1, 193

		【現実】	【希望】
1	「仕事」	23.0	2.6
2	「家庭生活」	27.1	20.7
3	「地域・個人の生活」	4.2	6.4
4	「仕事」と「家庭生活」	24.0	19.7
5	「仕事」と「地域・個人の生活」	3.0	3.9
6	「家庭生活」と「地域・個人の生活」	9.1	20.3
7	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」	5.4	21.5
	無回答	4.3	5.0

番号を1つずつ選択

記入例

【現実】	【希望】

【現実】	【希望】
1	1

問 25 育児や家族介護を行うために、法律に基づき育児休業や介護休業を取得できる制度があります。この制度を活用して、男性が育児休業や介護休業を取得することについてどう思いますか。  
(○はそれぞれ1つ) n=1,193

【育児休業取得】		【介護休業取得】			
1	積極的に取得した方がよい	56.2	1	積極的に取得した方がよい	60.4
2	どちらかといえば取得した方がよい	34.0	2	どちらかといえば取得した方がよい	32.6
3	どちらかといえば取得しない方がよい	5.4	3	どちらかといえば取得しない方がよい	3.0
4	取得しない方がよい	1.5	4	取得しない方がよい	0.9
	無回答	2.8		無回答	3.1

問 26 男女が共に仕事と家庭の両立をしていくためには、どのような条件が必要だと思えますか。  
(○は3つまで) n=1,193

1	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	55.6
2	女性が働くことに対し家族や周囲の理解と協力があること	40.4
3	残業を減らすなど、労働時間を短縮すること	29.8
4	男性の家事や育児、介護を行う意識や能力を高めること	33.3
5	給与等の男女間格差をなくすこと	22.0
6	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	25.1
7	社会の中で、男性が家事、育児、介護、地域活動に参加することに対する評価を高めること	16.4
8	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	23.6
9	パートタイム労働者や派遣社員などの労働条件を改善すること	17.1
10	再就職準備のための講座や職業訓練を充実すること	2.6
11	その他	1.3
	無回答	2.3

問 27 今後、男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思えますか。(○はいくつでも) n=1,193

1	男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	61.4
2	男性が家事・育児などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	20.7
3	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること	63.2
4	年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること	36.7
5	社会の中で、男性による家事・育児などについても、その評価を高めること	42.3
6	男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること	57.1
7	労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどのICTを利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	32.9
8	男性の家事・育児などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと	19.1
9	男性が家事・育児などを行うための、仲間(ネットワーク)作りを進めること	20.5
10	その他	2.3
	無回答	2.4

問 28 日頃どのような社会活動に参加していますか。

次の中からあなたが参加しているものを選んでください。(〇はいくつでも) n=1,193

1	スポーツ・趣味・親睦などのサークル活動	33.0	7	自治会活動	25.1
2	学習活動	6.5	8	消費者団体活動	0.2
3	ボランティア活動	11.3	9	自然保護、生活環境を守る活動	2.5
4	PTA・子ども会などの活動	9.1	10	その他	1.8
5	老人クラブ活動	3.2	11	何もしていない	41.7
6	女性団体などの活動	1.3		無回答	1.2

(問 28 で「11 何もしていない」とお答えの方に)

問 28-1 その理由は何ですか。次の中からあてはまるものを選んでください。(〇はいくつでも) n=498

1	家事・育児・子どもの教育が忙しくて余裕がない	12.2
2	仕事が忙しくて余裕がない	35.9
3	子どもを預けるところがない	1.4
4	高齢者や病人の介護がある	6.6
5	家族の理解・協力がでない	1.0
6	健康に自信がない	15.3
7	活動に経費がかかる	9.2
8	活動内容やメンバーの問題	2.2
9	活動時間(時間帯)の問題	12.0
10	活動場所の問題	4.2
11	きっかけがない	31.1
12	適した活動が見つからない	20.5
13	関心がない	24.7
14	自分には向かないと思う	15.9
15	その他	4.2
	無回答	0.2

問 29 今後、男女が社会のあらゆる分野で平等になるためには、どのようなことが重要だと思いますか。あなたの考えに近いものを次の中から選んでください。(〇はいくつでも) n=1,193

1	女性を取り巻く社会通念・しきたりの差別や偏見を改めさせること	56.2
2	女性のための行政施策を充実させること	20.9
3	女性も積極的に社会参画すること	33.9
4	女性が議員や審議会の委員などとして政策・方針決定の場に参画すること	21.6
5	女性が経済力を持つこと	32.5
6	女性自身が意欲を持ち、能力の向上を図ること	45.7
7	男性の理解と協力を得ること	46.9
8	男性も家事や育児、介護など家庭責任を担うこと	56.7
9	その他	3.4
	無回答	2.8

問 30 政治・経済・地域などの各分野で、女性の参加が進み、女性のリーダーが増えるとどのような影響があると思いますか。(〇はいくつでも) n = 1, 193

1	多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される	56.6
2	人材・労働力の確保につながり、社会全体に活力を与えることができる	36.9
3	女性の声が反映されやすくなる	49.5
4	男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる	62.6
5	男女問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる	42.7
6	労働時間の短縮など働き方の見直しが進む	25.1
7	男性の家事・育児などへの参加が増える	33.0
8	今より仕事以外のことが優先され、業務に支障を来すことが多くなる	6.5
9	男性のポストが減り、男性が活躍しづらくなる	6.4
10	保育・介護などの公的サービスの必要性が増大し、家計負担及び公的負担が増大する	14.4
11	その他	2.1
	無回答	4.4

問 31 女性の社会進出は進んでいますが、職場、地域活動等の場において、女性の管理職や役員などはまだまだ少ないのが現状です。このように政策決定の場に女性の参画が少ない理由について、あなたはどのように思いますか。(〇は3つまで) n = 1, 193

1	男性優位の組織運営になっているから	67.1
2	家事、育児、介護などで忙しいから	50.1
3	性別による男女の役割分担意識が強いから	46.2
4	家族の支援、協力が得られないから	19.9
5	女性側の積極性が十分でないから	20.0
6	女性はリーダー学習などの経験が十分でないから	12.9
7	その他	3.7
	無回答	4.4

問 32 女性が、次にあげるような役職や公職に「もっと増える方がよい」と思いますか。

(1) ~ (13) のそれぞれについてあなたの考えに近いものを1つずつ選んでください。

(○はそれぞれ1つ) n=1,193

	そう思う	どちらとも いえない	そうは思わない	無回答
(1) P T A会長	33.6	52.6	8.9	4.9
(2) 町内会長、自治会長	32.3	54.4	8.2	5.1
(3) 知事や市町村長	46.1	43.2	4.9	5.8
(4) 起業家・経営者	48.1	41.4	4.5	6.0
(5) 県や市町村の審議会や委員会のメンバー	48.7	41.7	3.4	6.3
(6) 市町村議会議員	53.4	37.5	3.3	5.9
(7) 県議会議員	51.9	38.5	3.9	5.8
(8) 国会議員	52.3	37.7	4.5	5.4
(9) 消防団、自主防災組織の役職	20.1	58.1	15.2	6.6
(10) 環境問題・消費者問題などの活動団体の役職	47.9	42.3	3.2	6.6
(11) 地域おこし、まちづくり、観光分野の活動団体の役職	49.4	41.7	3.3	5.6
(12) 企業の管理職	46.8	43.0	4.0	6.2
(13) 国家公務員・地方公務員の管理職	49.0	40.5	4.6	6.0

問 33 もしあなたご自身(女性の場合)やあなたの妻が次にあげる役職等への就任を依頼されたらどうしますか。(1) ~ (13) のそれぞれについて、1つずつ選んでください。妻がいない方は、いることを想定してお答えください。(○はそれぞれ1つ) n=1,193

	就任する	ことわる	無回答
(1) P T A会長	27.0	65.3	7.7
(2) 町内会長、自治会長	25.9	66.6	7.5
(3) 知事や市町村長	24.1	67.9	8.0
(4) 起業家・経営者	37.4	54.5	8.1
(5) 県や市町村の審議会や委員会のメンバー	40.1	52.1	7.9
(6) 市町村議会議員	31.3	60.9	7.8
(7) 県議会議員	29.0	63.3	7.7
(8) 国会議員	25.6	66.6	7.8
(9) 消防団、自主防災組織の役職	18.4	73.5	8.0
(10) 環境問題・消費者問題などの活動団体の役職	40.2	51.6	8.2
(11) 地域おこし、まちづくり、観光分野の活動団体の役職	47.5	45.1	7.4
(12) 企業の管理職	40.2	51.9	7.9
(13) 国家公務員・地方公務員の管理職	38.8	53.4	7.8

問 34 男女共同参画社会を実現していくために、あなたは行政に対してどのようなことを望みますか。(〇はいくつでも) n = 1,193

1	法律や制度の見直し	44.0
2	政策・方針決定の場への女性委員を増やすこと	31.9
3	女性の人材育成の推進	32.4
4	学校などでの男女平等教育の充実	35.2
5	相談機関の充実	25.6
6	男女共同参画に関する講座や講演会の開催	18.5
7	女性に対する能力開発・職業訓練・就職に関する情報提供などの充実	28.0
8	企業などが男女共同参画の推進に積極的に取り組むよう、働きかけること	33.4
9	男女がともに仕事と家庭生活を両立できるような支援策として育児や介護に関するサービスの充実	52.7
10	男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする	20.1
11	従来、女性が少なかった分野（防災や環境等）への女性の進出の支援すること	19.4
12	子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援すること	55.1
13	民間企業団体等の管理職に女性の登用が進むように支援すること	19.5
14	労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進めること	40.8
15	子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援すること	52.0
16	その他	2.9
	無回答	6.3

**【フェイスシート】あなたご自身やご家族のことでおたずねします。**

F 1 あなたの性別は。(〇は1つ) n = 1,193

1	男性	42.7	2	女性	54.3	3	その他	0.0	無回答	2.9
---	----	------	---	----	------	---	-----	-----	-----	-----

F 2 あなたはいま何歳ですか。(〇は1つ) n = 1,193

1	18～19歳	1.1	5	50～59歳	17.9
2	20～29歳	6.2	6	60～69歳	19.8
3	30～39歳	11.3	7	70～79歳	17.4
4	40～49歳	17.0	8	80歳以上	6.4
				無回答	2.9

F 3 あなたは結婚していますか。(〇は1つ)

n = 1,193

1	結婚している	72.2	3	離別	4.8	5	未婚	14.3
2	結婚していないが、パートナーと暮らしている	0.8	4	死別	5.1		無回答	2.8

【F 3で「1 結婚している」を選んだ方はお答えください】

→ F 3-1 あなた方ご夫婦は共働きをいらっしゃいますか。(〇は1つ)

n = 861

1	している	43.2	2	していない	54.8	無回答	2.0
---	------	------	---	-------	------	-----	-----

【全員がお答えください】

F 4 お子さんは何人いらっしゃいますか。(同居、別居にかかわらず)(〇は1つ) n = 1,193

1	1人	14.8	3	3人	13.2	5	子どもはいない	22.1
2	2人	43.2	4	4人以上	2.7		無回答	4.1

【F 4で「1 1人」「2 2人」「3 3人」「4 4人以上」を選んだ方はお答えください】

→ F 4-1 6歳未満のお子さんはいらっしゃいますか。(〇は1つ)

n = 880

1	いる	13.0	2	いない	83.5	無回答	3.5
---	----	------	---	-----	------	-----	-----

F 5 あなたのご職業は何ですか。2つ以上の職業をお持ちの方は主なものを次の中から1つ選んでください。(〇は1つ) n = 1,193

自営業	1	事業主	4.4
	2	家族従業	1.7
	3	自由業	1.6
雇用者	4	管理職(部課長等)	5.5
	5	専門技術職	8.1
	6	事務職	6.9
	7	サービス職・技術職・労務職	13.6
	8	パート・臨時	17.4
その他	9	主婦、主夫	19.1
	10	学生	1.8
	11	無職	16.3
		無回答	3.6

F 6 あなたのご家族に、介護・看護を必要としている方はいらっしゃいますか。(〇は1つ)

n = 1,193

1	いる	15.0	2	いない	81.7	無回答	3.3
---	----	------	---	-----	------	-----	-----

ありがとうございました。質問は以上で終わりです。

恐れ入りますが、記入もれがないかどうかもう一度お確かめの上、同封の封筒に調査票を封入し(切手不要)、平成30年7月12日(木)までにご返送くださるようお願い申し上げます。

## 平成30年度 相模原市男女共同参画に関する事業所調査

### 【ご協力のお願い】

日頃から市政運営にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

相模原市では平成24年3月策定の「第2次さがみはら男女共同参画プラン21」のもと、男女が性別にかかわらず、個性と能力を發揮できる「男女共同参画社会」の実現を目指し、様々な取組を進めております。この取組をさらに充実させるとともに、「第2次さがみはら男女共同参画プラン21」の改定に向けての基礎資料とするため「男女共同参画に関する事業所調査」を実施いたします。

調査の実施にあたっては、従業者数おおむね10人以上の市内事業所を調査対象としており、相模原商工会議所、城山商工会、津久井商工会、相模湖商工会、藤野商工会に御協力をいただいたところ、貴事業所にご協力をお願いすることになりました。

この調査は無記名の上、調査結果は統計的に処理しますので、お答えいただいた貴事業所に関する情報が個々に公表されることや、調査の目的以外に使用されることは一切ございません。

お忙しいところ、設問数も多くお手数をおかけしますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をいただきますようお願いいたします。

平成30年6月

相模原市長 加山 俊夫

### ◆◆◆ご記入にあたってのお願い◆◆◆

1. 回答は、質問内で指定がない限り、平成30年3月31日現在で記入してください。
2. 本店、支店など複数の事業所がある場合は、企業全体ではなく、貴事業所のことでご回答ください。
3. 回答は、あてはまる選択肢の番号を○で囲んでください。
4. 回答の○の数は、各質問に（○は1つ）、（○はいくつでも）などと指定してありますので、それに合わせてください。
5. 一部の事業所のみ回答していただく質問もありますが、その場合は矢印や説明文に従ってください。

すべての記入が終わりましたら、お忙しいところ誠に恐縮ですが、

平成30年7月12日（木）までに

同封の返送用封筒（切手不要）に入れてご投函くださるようお願いいたします。

調査に関するお問い合わせ先  
相模原市 市民局 人権・男女共同参画課  
〒252-5277 相模原市中央区中央2丁目11番15号  
電話 042-769-8205（直通）



相模原市マスコットキャラクター  
「さがみん」

## 貴事業所の概要についておたずねします

問1 貴事業所の主な業種は何ですか。(〇は1つ) n = 284

1	建設業	10.9	5	通信業	0.4	9	金融・保険業	7.0
2	製造業	38.0	6	卸売業	5.3	10	不動産業	1.1
3	電気・ガス・熱供給・水道業	1.1	7	小売業	8.8	11	サービス業	9.9
4	運輸	7.7	8	飲食店	1.1	12	その他	7.0
							無回答	1.8

問2 貴事業所の従業者について①～⑥の調査項目について人数を記入してください。 n = 284

	職員・従業員の人数		うち、管理職の人数	
	正規の職員・従業員	①男性	平均 38.87 人 延べ人数 10,689 人	⑤男性
②女性		平均 13.29 人 延べ人数 3,656 人	⑥女性	平均 0.99 人 延べ人数 268 人
非正規の職員・従業員 (アルバイト、パート等)	③男性	平均 12.08 人 延べ人数 2,959 人	(注) 平均の人数は、各項目で無回答であった事業所数(①②で9事業所、③④で39事業所、⑤⑥で12事業所)を母数から差し引いて計算している。	
	④女性	平均 23.06 人 延べ人数 5,650 人		

## 女性の活躍、従業者研修についておたずねします

ポジティブ・アクション: 女性の能力発揮を進めるためには、男女均等な取扱いだけでなく、男女間の格差を解消するための積極的な取組(例: 女性管理職の目標割合を定め女性を積極的に登用する、女性の管理職候補者を対象とする研修を実施する等)が必要です。事業主が行うこの積極的な取組をポジティブ・アクションといいます。

問3 ポジティブ・アクションをご存知ですか。(〇は1つ) n = 284

1	よく知っていて、具体的な取組もしている	13.0
2	よく知っているが、具体的な取組はまだない	18.7
3	見たり聞いたりしたことがある	39.8
4	知らない	28.2
	無回答	0.4

問4 「ポジティブ・アクション」についてどのように思いますか。(〇は1つ) n = 284

1	社会的にも必要な考えであり、自分達の企業でも進めていきたい	34.2
2	社会的にも必要な考えだと思うが、現実的には難しい	38.0
3	特にない	14.8
4	わからない	12.7
	無回答	0.4

問5 貴事業所において、女性を配置していない職種はどれですか。(〇はいくつでも) n=284

1	事務職	2.1	6	その他	7.0
2	営業職	37.3	7	全ての職種に配置していない (女性を雇用していない)	1.8
3	販売・サービス職	14.1	8	全ての職種に配置している	31.0
4	製造・作業職	21.5		無回答	2.8
5	専門・技術職	26.8			

(問5で「1」～「7」と回答した場合)

問5-1 問5で〇をつけた職種に女性を配置していない理由は何ですか。(〇はいくつでも) n=188

1	腕力・体力を必要とするから	35.1	8	転勤が多いから	0.0
2	深夜業務が多いから	5.3	9	女性を配置したいが、現場の理解が得られないから	2.1
3	長期の職務経験を必要とするから	17.0	10	女性自身が希望しないから	28.2
4	残業が多いから	4.8	11	これまで男性しか配置していないから	16.5
5	適した人材がないから	33.0	12	もともと女性がない(少ない)から	36.7
6	特殊な資格を必要とするから	10.1	13	その他	11.7
7	出張が多いから	2.7	14	特になし	4.3
				無回答	2.7

問6 貴事業所において、女性管理職を配置していない職種はどれですか。(〇はいくつでも)

n=284

1	事務職	13.0	6	その他	2.1
2	営業職	33.5	7	全ての職種に配置していない	35.6
3	販売・サービス職	16.5	8	全ての職種に配置している	8.1
4	製造・作業職	27.1		無回答	6.3
5	専門・技術職	26.8			

(問6で「1」～「7」と回答した場合)

問6-1 問6で〇をつけた管理職に女性を配置していない理由は何ですか。(〇はいくつでも) n=243

1	管理能力の面で必要な知識・経験を有する女性がない(少ない)から	44.4
2	役職に就くための在職年数を満たす女性がないから	18.1
3	時間外労働や深夜業など、長時間の労働を要求できないから	9.9
4	出張・全国転勤があるから	0.8
5	顧客が女性管理職を嫌がるから	0.4
6	仕事の内容が女性には向いていないと思うから	10.3
7	女性自身が管理職になることを希望しないから	22.2
8	上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を望まないから	1.6
9	もともと女性がない(少ない)から	42.8
10	その他	7.0
11	特になし	8.6
	無回答	2.5

問7 女性を登用することについて、効果やメリットと思われることはありますか。

①～⑪のそれぞれについて1つずつ選んでください。(○はそれぞれ1つ)

n = 284

	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答
※回答見本	①	2	3	4	5	
①女性従業員の勤労意欲を高める	38.4	35.9	12.7	2.8	6.0	4.2
②女性従業員の定着率を高める	33.8	33.1	20.4	3.2	5.6	3.9
③女性従業員の帰属意識が高まる	25.7	34.5	25.7	3.5	6.7	3.9
④女性従業員の仕事に対する満足度を高める	28.2	39.1	17.6	2.8	8.1	4.2
⑤人的資源の有効活用ができる	38.7	33.1	17.6	2.8	4.9	2.8
⑥スキルや技術が蓄積される	26.8	35.2	21.1	6.3	7.0	3.5
⑦企業のイメージアップにつながる	31.3	35.6	19.7	4.2	5.3	3.9
⑧企業の社会的責任を果たす	29.2	35.9	22.9	3.2	4.9	3.9
⑨生産性が向上する	19.0	27.5	32.0	8.8	9.5	3.2
⑩多様な視点を企業に持つことで多方面からのニーズに応えられる	24.6	41.2	19.4	4.9	6.3	3.5
⑪従業員の意識が変わる	27.5	44.0	16.2	2.8	6.7	2.8

その他意見

( )

問8 貴事業所において、女性従業員が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのために、どのような取組をしていますか。又は実施予定ですか。(〇はそれぞれ1つ) n=284

	現在取り組んでいる	今後取り組んでいく予定	取り組む必要性を感じているが、うまくいかない	取り組む考えはない	無回答
①女性の募集、採用を積極的に行っている	48.9	17.6	16.2	12.7	4.6
②性別にかかわらず、個人の能力や適性に応じた登用を図っている	63.4	12.3	15.5	6.3	2.5
③あらゆる内容の業務に女性を配置転換し、幅広いキャリアを積ませている	25.0	20.8	28.9	22.5	2.8
④女性従業員が提案できる制度を設けている	49.3	15.1	17.3	14.4	3.9
⑤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登用している	31.0	23.2	22.2	19.4	4.2
⑥積極的に女性の管理職を増やしている	14.1	29.6	26.8	25.7	3.9
⑦男性職員の意識啓発の研修を行い、職場内の意識改革を図っている	19.0	29.2	20.1	24.3	7.4
⑧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	55.6	19.0	13.4	6.7	5.3
⑨仕事と子育ての両立ができる制度を充実させている(例：短時間勤務、看護休暇など)	55.6	17.3	12.0	10.2	4.9
⑩女性従業員の要望や相談などを受ける制度を設けている	38.4	20.8	13.0	21.8	6.0
⑪性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている	45.8	20.1	14.4	15.1	4.6
⑫女性活躍に関するセミナー等に参加し、情報収集を図っている	13.7	30.6	20.4	30.3	4.9
⑬女性の活躍に関する担当部局・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	10.2	21.8	17.6	44.0	6.3
⑭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	16.2	23.2	19.4	35.9	5.3

↓  
次のページの間8-1へ

その他意見

( )

(問8の⑥で「1 現在取り組んでいる」と回答した場合)

問8-1 (女性管理職の登用について) どのような取組をされていますか。(〇はいくつでも)

n=40

1 女性がいない、又は少ない一定の役職への昇進・昇格試験を受験するように女性に対して奨励している	22.5
2 女性の管理職候補者を対象とする研修を実施している	35.0
3 昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている	42.5
4 所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している	55.0
5 その他	10.0

問9 貴事業所において、女性も男性も同じように働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。(〇はそれぞれ1つ)

n=284

	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない	わからない	無回答
①経営者や役員の認識・理解が不十分	8.8	19.7	30.3	33.1	4.9	3.2
②女性の積極的登用に対して、中間管理職の男性、同僚男性の理解が不十分	7.7	19.0	32.0	33.1	4.9	3.2
③顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分	6.7	22.2	34.9	28.9	4.2	3.2
④女性の勤続年数が短く、必要な知識や経験を習得する機会が少ない	10.6	28.5	26.8	26.4	4.2	3.5
⑤家庭責任(家事・子育てなど)を考慮しなければならない	38.4	42.3	10.2	3.5	2.5	3.2
⑥女性自身の職業意識が低い	8.8	30.3	32.4	21.8	3.9	2.8
⑦女性自身が昇進を望まない	13.7	38.7	21.5	15.1	7.4	3.5
⑧安全面(体力など)に配慮しなければならない	29.2	37.3	20.8	8.1	1.4	3.2
⑨女性のための就業環境(トイレや更衣室など)の整備にコストがかかる	5.6	14.1	35.6	40.1	1.4	3.2
⑩時間外労働、深夜労働をさせにくい	23.6	41.2	18.3	12.0	1.8	3.2

その他意見

( )

問10 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（※）を策定しましたか。

（○は1つ） n = 284

※女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）では、常時雇用する労働者が300人を超える事業主は、女性の職業生活における活躍の推進に関する行動計画を策定し、届け出なければならないと規定されています。（300人以下の事業主については努力義務）

1 策定した	→ 問11へ	16.5
2 策定していない	策定していない理由	76.4
無回答		

（問10で「2 策定していない」と回答した場合）

問10-1 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について、今後、策定する予定はありますか。（○は1つ） n = 217

1 ある	19.8
2 ない	策定する予定がない理由
無回答	

問11 貴事業所では、女性の活躍推進を経営課題として、どの程度重視していますか。（○は1つ）

n = 284

1 重視している	25.0
2 やや重視している	25.0
3 あまり重視していない	30.3
4 重視していない	14.1
無回答	5.6

問12 貴事業所における、女性の活躍推進についての課題と考えるものは何ですか。(〇はいくつでも)

n = 284

1	経営トップの理解や協力を得ることが難しい	8.1
2	従業員への取組の意義や法律についての周知や理解が進まない	13.4
3	取組内容や計画を検討するための体制整備や担当者の時間確保が難しい	18.7
4	自社に必要な取組が分からない	19.0
5	管理職層の理解を得ることや適切な対応を徹底させることが難しい	5.6
6	両立支援制度利用者の代替要員確保やサポート体制作りが難しい	23.6
7	女性を採用したいが応募が少ない	27.8
8	部署によって女性の能力発揮機会の差が大きい	24.3
9	転勤や長期出張などがキャリア形成の必要条件になっている	4.2
10	女性社員の共感を得ることが難しい	10.9
11	女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい	33.5
12	女性に限らず男性も管理職になりたがらない	20.4
13	長時間労働や休みが取りにくいことが女性の就業継続や活躍の障害になっている	16.2
14	その他	6.3
	無回答	7.4

問13 女性の活躍推進のために、行政に求めるものは何ですか。(〇はいくつでも)

n = 284

1	社会全体の機運の醸成（キャンペーンの実施など）	17.3
2	女性の活躍を推進するためのアドバイザー・コンサルタントの派遣	8.5
3	女性の活躍を推進するための経営者や管理職に向けたセミナーや研修会などの開催	13.7
4	女性従業員に向けた人材育成セミナーや研修会などの開催	18.7
5	女性同士の情報交換や異業種交流会などのネットワークの構築	6.0
6	成果を上げている事業所の具体的な取組事例の紹介	26.4
7	事業所間の情報交換や意見交換の場	5.6
8	学生へのキャリア教育の実施	10.9
9	就職希望者への資格取得、スキルアップセミナーなどの実施	7.4
10	女性の活躍に向けた支援制度の紹介などの情報提供	19.4
11	結婚、出産などを機に退職した女性の再就職に向けた教育訓練	23.2
12	子育て支援サービスの充実や相談窓口の周知	41.2
13	介護サービスの充実や相談窓口の周知	32.4
14	女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる事業所に対する補助金等の支援制度	33.1
15	女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる事業所に対する公共調達における優遇措置	19.4
16	その他	3.5
	無回答	10.2

問14 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント（※1）又はパタニティ・ハラスメント（※2）に対してどのような取組を行っていますか、あるいは取り組む予定ですか。（○はそれぞれ1つ）

n = 284

（※1 マタニティ・ハラスメント：妊娠や出産者に対して行われる嫌がらせ  
 ※2 パタニティ・ハラスメント：育児休業等を申出・取得した男性労働者への嫌がらせ）

		実施している	今後実施予定	検討中	未定	無回答
(1) セクシュアル・ハラスメント	①相談・苦情に対処するためのプライバシーに配慮した相談窓口（担当）を設けている	39.8	6.0	8.5	41.2	4.6
	②就業規則などでハラスメント防止及び対応策についての方針を明確にしている	45.8	5.6	12.3	31.7	4.6
	③就業規則などで、被害者に対して不利益な取り扱いを禁止している	47.2	6.7	11.6	29.6	4.9
	④ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している	26.1	5.6	17.3	46.8	4.2
	⑤社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高めている	21.5	3.5	16.9	53.2	4.9
	⑥事後の対応策を適正に行う体制が整っている	28.2	9.9	19.0	38.4	4.6
	⑦ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成してある	19.4	8.1	21.1	47.2	4.2

その他意見（ ）

(2) マタニティ・ハラスメント	①相談・苦情に対処するためのプライバシーに配慮した相談窓口（担当）を設けている	33.5	4.6	10.6	45.1	6.3
	②就業規則などでハラスメント防止及び対応策についての方針を明確にしている	39.4	4.9	13.4	36.3	6.0
	③就業規則などで、被害者に対して不利益な取り扱いを禁止している	40.1	6.0	12.0	35.9	6.0
	④ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している	21.5	5.3	17.3	50.4	5.6
	⑤社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高めている	18.7	4.6	17.3	53.2	6.3
	⑥事後の対応策を適正に行う体制が整っている	26.8	6.3	16.5	44.0	6.3
	⑦ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成してある	16.9	6.0	18.7	52.1	6.3

その他意見（ ）

(3) パタニティ・ハラスメント	①相談・苦情に対処するためのプライバシーに配慮した相談窓口（担当）を設けている	29.2	4.9	11.6	48.2	6.0
	②就業規則などでハラスメント防止及び対応策についての方針を明確にしている	35.9	3.2	15.1	40.1	5.6
	③就業規則などで、被害者に対して不利益な取り扱いを禁止している	35.6	4.9	14.1	39.1	6.3
	④ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している	19.0	4.2	17.3	53.2	6.3
	⑤社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高めている	17.6	3.2	16.9	55.6	6.7
	⑥事後の対応策を適正に行う体制が整っている	24.6	3.9	17.6	47.2	6.7
	⑦ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成してある	15.5	4.9	19.4	53.9	6.3

その他意見（ ）

問15 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント又はパタニティ・ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(〇はそれぞれいくつでも) n=284

(1) セクシュアル・ハラスメント (〇はいくつでも)

1	プライバシーの保護が難しい	35.2
2	加害者にこの問題を理解させるのが難しい	27.1
3	微妙な問題なので、相談を受ける時にどういう点に留意すべきかわからない	26.8
4	被害者が精神的ダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない	27.1
5	当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい	41.9
6	相談を受けた後、社内でどのように対処したらよいかわからない	21.1
7	日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	7.7
8	その他	2.1
9	特になし	21.1
	無回答	3.2

(2) マタニティ・ハラスメント (〇はいくつでも)

1	プライバシーの保護が難しい	31.3
2	加害者にこの問題を理解させるのが難しい	22.9
3	微妙な問題なので、相談を受ける時にどういう点に留意すべきかわからない	22.9
4	被害者が精神的ダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない	23.2
5	当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい	35.2
6	相談を受けた後、社内でどのように対処したらよいかわからない	19.0
7	日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	7.7
8	その他	1.8
9	特になし	28.9
	無回答	3.2

(3) パタニティ・ハラスメント (〇はいくつでも)

1	プライバシーの保護が難しい	28.9
2	加害者にこの問題を理解させるのが難しい	25.0
3	微妙な問題なので、相談を受ける時にどういう点に留意すべきかわからない	24.6
4	被害者が精神的ダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない	21.8
5	当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい	32.7
6	相談を受けた後、社内でどのように対処したらよいかわからない	20.4
7	日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	8.8
8	その他	2.5
9	特になし	28.5
	無回答	3.9

## ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取組についておたずねします

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

男女がともに人生の各段階において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らの希望に沿った形でバランスを取ることができる状態をいいます。

問16 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について、どのように思いますか。

（○は1つ） n=284

1	社会的にも必要な考えであり、自分達の企業でも進めていきたい	51.8
2	社会的にも必要な考えだと思うが、現状を維持するのがやっつである	27.1
3	社会的にも必要な考えだと思うが、現実的には難しい	18.0
4	その他	1.1
	無回答	2.1

問17 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けて「働き方」の見直しを進めていますか。（○は1つ）

n=284

1	進めている	52.5	2	今後進める予定	17.3	3	進めていない	27.5	無回答	2.8
---	-------	------	---	---------	------	---	--------	------	-----	-----

（問17で「1 進めている」と回答した場合）

問17-1 進めている内容は何ですか。（○はいくつでも）

n=149

1	育児休業	68.5
2	介護休業	54.4
3	勤務時間の柔軟な対応	66.4
4	休暇関係	59.7
5	経済的支援	12.8
6	その他	7.4

問18 貴事業所で平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間に育児休業または介護休業を取得した人はいますか。

次のそれぞれの項目について、人数を記入してください。

n=284

	男 性	女 性
育児休業	1 男性（平均 1.38）人 2.8	1 女性（平均 2.31）人 27.5
	2 男性の取得者はいない 88.0	2 女性の取得者はいない 67.3
	無回答 9.2	無回答 5.3
介護休業	1 男性（平均 1.11）人 3.2	1 女性（平均 1.55）人 3.9
	2 男性の取得者はいない 88.0	2 女性の取得者はいない 87.3
	無回答 8.8	無回答 8.8

問19 貴事業所において、育児・介護に関する次の各制度がある場合には「1」に、制度がない場合には「2～4」のいずれかに○をつけてください。(○はそれぞれ1つ) n=284

	育 児					介 護				
	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答	制度がある	導入予定	検討中	未定	無回答
①配偶者出産休暇制度	50.4	2.1	7.7	35.6	4.2					
②子どもの看護休暇制度について就業規則に明記している	46.1	4.9	8.5	34.9	5.6					
③事業所内託児制度（契約施設を含む）	3.2	0.4	4.9	88.0	3.5					
④企業独自の家族手当や児童手当	56.0	1.4	2.8	36.6	3.2					
⑤出産祝・入学祝など子への一時金の支給	66.9	1.4	6.3	22.9	2.5					
⑥育児・介護中の法定時間外労働（※）の制限（育児は小学校就学前まで）	47.2	3.2	9.5	37.0	3.2	36.3	2.5	5.3	36.6	19.4
⑦育児・介護中の深夜労働の制限(育児は小学校就学前まで)	46.8	1.8	9.2	39.1	3.2	34.9	1.8	6.0	38.4	19.0
⑧短時間勤務制度	52.5	3.2	7.4	33.8	3.2	38.7	2.5	5.6	34.5	18.7
⑨フレックスタイム制度	20.4	2.8	10.2	62.3	4.2	10.9	2.5	8.5	58.8	19.4
⑩育児・介護中の始業終業時刻の繰上・繰下制度	37.7	1.4	12.3	44.7	3.9	28.5	1.4	8.5	42.6	19.0
⑪有給休暇の時間単位での利用	34.2	1.8	13.7	46.8	3.5	24.3	1.8	9.2	46.5	18.3
⑫就業地・職種などの設置について考慮する制度	17.3	1.8	11.6	64.4	4.9	12.7	1.4	9.2	57.4	19.4
⑬育児・介護費用の補助	6.3	1.4	6.7	82.0	3.5	3.5	0.7	5.3	72.2	18.3
⑭休業中の給与や手当での部分支給	22.9	1.4	6.0	65.1	4.6	14.1	1.1	6.7	59.5	18.7
⑮解雇その他不利益な取扱いの禁止(休業後、原職相当職へ復帰させることを就業規則等に明記など)	53.9	3.9	8.8	29.9	3.5	41.5	2.5	6.7	31.3	18.0
⑯再雇用特別措置の制度(妊娠・出産・育児・介護を理由とした退職者で再雇用を予め希望していた者への配慮)	28.5	5.3	13.0	47.9	5.3	19.7	3.2	11.3	46.5	19.4

問19において、1つでも「1 制度がある」と回答した場合は、問20、問21、問22を回答して、問23へ進んでください。

それ以外の事業所の方は、問20を回答したあと14ページの問23へ進んでください。

※法定時間外労働

労働基準法第36条第1項に基づく、労働組合、若しくは労働者の過半数を代表する者との書面による協定に基づく労働時間の延長又は休日の労働

**【すべての事業所の方がお答えください】**

問20 貴事業所において、育児・介護休業中の労働者の代替要員をどのように確保しましたか、あるいは確保する予定（確保したい）ですか。（〇はいくつでも） n = 284

育児休業中		介護休業中	
1	期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用 18.7	1	期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用 12.0
2	派遣労働者を利用 14.1	2	派遣労働者を利用 6.7
3	配置転換で代替 16.5	3	配置転換で代替 12.3
4	部署内でやりくり 43.0	4	部署内でやりくり 26.1
5	その他 2.1	5	その他 0.7
6	育児休業の取得者はいなかった 37.0	6	介護休業の取得者はいなかった 58.5
	無回答 5.3		無回答 8.8

【問19で1つでも「1 制度がある」を育児、介護でそれぞれ回答した場合】

問21 育児・介護に関わる両立支援策（問19）を導入・実施したことによってどのような効果や変化がありましたか。（〇はそれぞれ1つ） **いずれも導入・実施してない場合は14ページの間23へ**

	育児 (n=246)						介護 (n=162)					
	大きな効果や変化があった	ある程度の効果や変化があった	どちらともいえない	あまり効果や変化がなかった	ほとんど効果や変化はなかった	無回答	大きな効果や変化があった	ある程度の効果や変化があった	どちらともいえない	あまり効果や変化がなかった	ほとんど効果や変化はなかった	無回答
①従業員の定着率が向上した	7.3	17.5	39.8	5.7	17.5	12.2	4.9	9.3	47.5	5.6	14.8	17.9
②意欲や能力のある人材の活用が進んだ	4.9	15.0	44.3	4.9	18.7	12.2	3.7	8.6	49.4	4.9	15.4	17.9
③従業員同士の助け合う雰囲気や一体感が醸成された	4.5	25.2	37.0	4.9	16.3	12.2	3.1	18.5	41.4	4.3	14.8	17.9
④従業員のストレスが減った	3.3	11.0	49.2	6.5	18.3	11.8	2.5	8.6	50.0	5.6	15.4	17.9
⑤仕事の進め方の効率化や業務改善に役立った	4.1	15.9	46.7	5.7	15.9	11.8	2.5	9.3	51.2	5.6	13.6	17.9
⑥育児・介護経験により、従業員の視野が広がりビジネスに役立った	2.8	8.1	49.6	6.9	20.3	12.2	3.1	4.9	51.9	4.9	17.3	17.9
⑦社会的責任を果たす企業イメージが高まった	4.1	18.3	41.1	5.7	18.7	12.2	3.1	16.7	41.4	6.8	14.2	17.9
⑧企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった	4.5	16.7	43.5	5.7	17.9	11.8	3.1	17.3	41.4	5.6	14.8	17.9
⑨総体的に見て、経営にとって効果があった	4.1	15.4	44.3	7.3	17.1	11.8	3.7	12.3	44.4	5.6	16.0	17.9
⑩労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった	4.1	10.6	46.3	7.3	19.5	12.2	3.1	8.0	49.4	5.6	16.0	17.9
⑪優秀な人材の確保が以前より容易になった	2.8	9.3	46.3	8.9	20.3	12.2	3.1	7.4	46.3	8.0	17.3	17.9

【問19で1つでも「1 制度がある」を育児、介護でそれぞれ回答した場合】

問22 育児・介護に関する両立支援策のうち、貴事業所においてよく利用されているものは何ですか。(〇はいくつでも)

	育 児 (n=246)	介 護 (n=162)
①育児休業制度	44.3	
②配偶者出産休暇制度	19.9	
③子どもの看護休暇	13.0	
④事業所内託児制度（契約施設を含む）	2.0	
⑤出産祝・入学祝など子への一時金の支給	55.3	
⑥介護休業制度		11.7
⑦育児・介護中の法定時間外労働の制限（育児は小学校就学前まで）	16.7	9.9
⑧育児・介護中の深夜労働の制限（育児は小学校就学前まで）	13.4	6.8
⑨短時間勤務制度	36.2	14.2
⑩フレックスタイム制度	12.2	8.0
⑪育児・介護中の始業終業時刻の繰上・繰下制度	13.0	4.9
⑫有給休暇の時間単位での利用	24.8	17.3
⑬企業独自の家族手当や児童手当	30.1	10.5
⑭育児・介護費用の補助	2.0	0.0
⑮再雇用特別措置の制度（妊娠・出産・育児・介護を理由とした退職者で再雇用を予め希望していた者への配慮）	8.1	3.1
無回答	17.1	61.7

**【すべての事業所の方がお答えください】**

問23 育児・介護に関する両立支援策の利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。(〇はいくつでも) n = 284

1	日常的に労働時間が長い部門・事業所がある	21.8
2	全体的に休暇取得率が低い	26.8
3	育児・介護に関する休暇・休業が取りづらい雰囲気がある	16.5
4	始業・終業時間が固定的である	16.9
5	営業時間の制約（顧客対応や、長時間開店など）がある	15.8
6	ひとり当たりの業務量が多い	21.5
7	職場で周りの人の業務量が増える	37.7
8	代替要員の確保など業務体制の確保が難しい	53.5
9	育児・介護支援に関する管理職の認識が乏しい	6.7
10	育児・介護支援に関する一般従業員の認識が乏しい	9.9
11	公的及び民間の保育・介護サービスが不足している	19.4
12	夫が家庭責任を取りにくい職場環境のため、妻に負担がかかる	12.3
13	社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい	27.1
14	両立支援策の導入に伴いコストが増大する	10.6
15	現場管理職のマネジメントが難しくなる	12.7
16	正規従業者以外に制度が適用されない	8.1
17	情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい	6.7
18	両立支援の効果を企業として数値等で把握しにくい	11.3
19	その他	2.5
20	特に問題となることはない	8.8
	無回答	2.5

問24 育児・介護に関する両立支援策の利用を促進するための環境づくりとして必要と思われることは何ですか。(〇はいくつでも) n = 284

【事業所が実施する】	
1 自社が実施している支援策を従業員に積極的にPRし、理解を深める	24.3
2 職場ごとに、支援策を利用しやすい雰囲気を醸成する	31.7
3 経営トップが積極的に従業員に利用を呼びかける	32.7
4 管理職が積極的に従業員に利用を呼びかける	28.5
5 経営トップが率先して支援策を利用する	14.4
6 管理職が率先して支援策を利用する	18.3
7 職業家庭両立推進者の選任（※1）	1.4
8 次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画の策定（※2）	2.8
9 その他（事業所）	2.8
10 事業所が実施することはない	11.3
【行政が実施する】	
11 相談・情報提供	17.3
12 事業所向けの講習会	18.0
13 両立支援策の円滑な導入に関するノウハウ提供	13.7
14 市内事業所（企業）の取組事例集の配布	10.9
15 社会全体の理解促進・啓発	33.5
16 保育所・学童保育等の子育て環境を整備	46.1
17 両立支援に要する費用の資金的支援	36.6
18 優良企業への融資・貸付の優遇措置	9.9
19 ポジティブ・アクション等を効果的に進めるためのモデル企業の育成	6.7
20 ワーク・ライフ・バランス推進企業に対する表彰、顕彰	7.4
21 両立支援アドバイザーの派遣	5.3
22 その他（行政）	2.5
23 行政が実施することはない	5.6
無回答	9.2

※1 **職業家庭両立推進者**

子の養育等を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者をいいます。育児・介護休業法では事業主は職業家庭両立推進者を選任するように努めなければなりません。

※2 **次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画**

次世代育成支援対策推進法では、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備のための取組を迅速かつ重点的に推進する必要があることから、常時雇用する労働者が100人を超える事業主は、実施する職場環境の整備等のための取組に関する行動計画を策定し、届け出なければならないと規定されています。（100人以下の事業主については努力義務）

ありがとうございました。質問は以上で終わりです。

恐れ入りますが、記入もれがないかどうかもう一度お確かめの上、同封の封筒に調査票を封入し（切手不要）、平成30年7月12日（木）までにご返送くださるようお願い申し上げます。

「男女共同参画に関する市民意識・事業所調査報告書」

平成30年10月発行

発 行 相模原市

編 集 相模原市 市民局 人権・男女共同参画課  
相模原市中央区中央2丁目11番15号  
電 話 042(769)8205 (ダイヤルイン)

株式会社エスピー研  
東京都千代田区飯田橋3丁目11番20号  
電 話 03(3239)0071 (代表)