

令和 6 年度調査

男女共同参画に関するアンケート調査票（事業所）

調査結果報告書

令和 7 年 3 月

栗 東 市

目 次

1. 調査概要	3
(1) 調査目的	3
(2) 調査対象	3
(3) 調査内容	3
(4) 調査期間、調査方法	3
(5) 回収結果	3
(6) 回答結果の見方	3
2. 回答結果概要、課題分析	4
3. アンケート回答結果	5
(1) 主な業種	5
(2) 事業所区分	5
(3) 事業所の従業員数	6
(4) 正規従業員の平均年齢、平均勤続年数	6
(5) 管理職の人数・女性管理職の割合	7
(6) 女性管理職の登用が進まない理由	7
(7) 女性管理職の増加を阻む制度的障壁	8
(8) 女性管理職を増やすための施策	9
(9) ポジティブ・アクション（女性活躍推進等）の基本方針策定の有無	9
(10) 現在実施しているポジティブ・アクションの具体的取組み	10
(11) ポジティブ・アクションの評価	10
(12) ポジティブ・アクションの課題	11
(13) ポジティブ・アクションを実施していない理由	11
(14) セクシャルハラスメント（セクハラ）防止の取組み	12
(15) パワーハラスメント（パワハラ）防止の取組み	13
(16) ハラスメントに関する問題発生時の対応	13
(17) 育児支援制度の有無	13
(18) 育児支援制度の内容	14
(19) 介護支援制度の有無	14

(20) 介護支援制度の内容	15
(21) 社員の満足度	15
(22) 社員の離職率の変化	16
(23) 女性社員へのキャリアアップや昇進への影響.....	16
(24) 育児・介護支援制度の課題	16
(25) 育児休業の取得状況	17
(26) 介護休業の取得状況	18
(27) ワーク・ライフ・バランスの取組みの有無	18
(28) ワーク・ライフ・バランスの取組み内容	18
(29) ワーク・ライフ・バランス向上の取組み効果.....	19
(30) 多様な働き方ができる制度の導入状況	19
(31) 多様な働き方ができる制度の内訳	20
(32) 多様な働き方ができる制度を導入した理由	20
(33) 一般事業主行動計画の策定状況①	21
(34) 一般事業主行動計画の策定状況②	21
(35) その他意見、提案（自由記述）	21

1. 調査概要

(1) 調査目的

性別や性の意識にかかわらず、すべての人がさまざまな場で活動・活躍し、自己実現できる社会の実現にむけた政策等の検討を目的としています。

(2) 調査対象

令和 6 年度栗東市事業所内公正採用選考・人権啓発担当者設置事業所
408 事業所

(3) 調査内容

- ① 事業所の属性について
- ② 女性が活躍するための取組みについて
- ③ ポジティブ・アクションについて
- ④ セクシャルハラスメント・パワーハラスメントについて
- ⑤ 育児・介護支援について
- ⑥ ワーク・ライフ・バランスの取組みについて
- ⑦ その他

(4) 調査期間、調査方法

令和 6 年 9 月 20 日(金)から令和 6 年 10 月 31 日(木)まで
電子申請システム（Graffer）による Web 調査

(5) 回収結果

408 事業所中、88 事業所（回答率 21.57%）

(6) 回答結果の見方

- ① 図表上の「N」は、設問に対する回答者数（number of case）のことをさします。指定がない場合は、N=88（全回答者）とします。
- ② 回答比率（%）は回答者数（N）を 100%として算出しています。小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、回答比率（%）の合計が 100.0%にならないことがあります。
- ③ グラフ中の選択肢は、実際の選択肢を簡略化した表記としている場合があります。

2. 回答結果概要、課題分析

アンケート回答結果概要、項目別考察

就業上の地位や女性管理職割合等、誰もがともに働きやすい環境づくりへの取組が引き続き必要である。

休暇（職）制度の取得や男性の育休取得への取組みは進められているが、休暇（職）取得者の代替要員確保等の課題も残っている。

項目*	回答結果	考察
(3) 事業所の従業員数	正規従業員の割合 ・男性従業員の75%超 ・女性従業員の40%弱	女性の正規従業員の割合は男性の約半数であり、育児や介護等との両立のため女性が短時間労働を選択していることが推測される。
(5) 管理職の人数・女性管理職の割合	女性管理職は全管理職の10人に1人程度にとどまっている。	「管理職ポジションへの女性候補者が少ない」「男性中心の企業文化がある」など、複数の要因がある（(6) 女性管理職の登用が進まない理由 参照）
(14) (15) セクハラ・パワハラ防止の取組み	①研修・講習会実施、②相談窓口設置、③社内ポリシー・ガイドライン策定は実施済（予定含む）が多数。 ④アンケート実施や⑤専門家による監査・アドバイスは未実施の回答が多数。	④⑤の実施率が低いことから、取組みの評価に基づき改善する流れが確立できていない可能性がある。 セクハラ、パワハラへの取組みの必要性そのものへの認識が薄い可能性もある。
(18)(20) 育児・介護支援制度の内容	休暇制度や短時間勤務制度が中心。 在宅勤務をはじめ制度の拡充は鈍い状況である。	制度導入に伴う離職率の変化や満足度の変化がみえないと考えている事業所が多い。 また、従業員の休暇制度取得に伴う代替要員の確保に苦慮している様子も見られる。 （(24) 育児・介護支援制度の課題 参照）
(25) 育児休業の取得状況	男性従業員の取得率は大幅に上昇しているが（R元：3.8%→R6：47.8%）、休業の平均取得日数は10日程度にとどまっている（女性は約200日）。	男性従業員の取得日数増にむけた働きかけが必要。 従業員の休暇制度取得に伴う代替要員確保への対策併せて必要である。
(28) ワーク・ライフ・バランスの取組み内容	主に育児・介護中の労働者が利用できる時短勤務制度の活用を進めている事業所が半数超。 テレワーク制度の取組み実施割合は大きく伸びていない。	育児・介護時間確保への取組みを重視する傾向がみられる。 一方、テレワークが難しい業種もあり、勤務場所の多様化には課題が残る。
(32) 多様な働き方ができる制度を導入した理由	過半の事業所が「4_従業員のゆとりや健康的な生活の実現を図る」「5_育児や介護との両立支援」「6_優秀な人材の雇用確保」を選択している。	制度導入が従業員の心身の健康および企業の業績アップの両面につながると考えている企業が多いことがうかがえる。

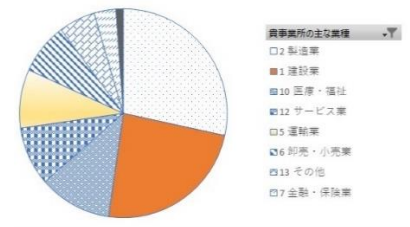
* () の数字は設問番号に対応しています

3. アンケート回答結果

事業所の属性について

(1) 主な業種

業種	回答数	回答割合
1_建設業	21	23.9%
2_製造業	25	28.5%
3_電気・ガス・熱供給業	1	1.1%
4_情報通信業	0	0.0%
5_運輸業	8	9.1%
6_卸売・小売業	7	8.0%
7_金融・保険業	3	3.4%
8_不動産業	0	0.0%
9_飲食店	0	0.0%
10_医療・福祉	10	11.4%
11_教育・学習支援業	0	0.0%
12_サービス業	8	9.1%
13_その他	5	5.7%
総計	88	100.0%



製造業、建設業、医療・福祉分野が上位を占めている。

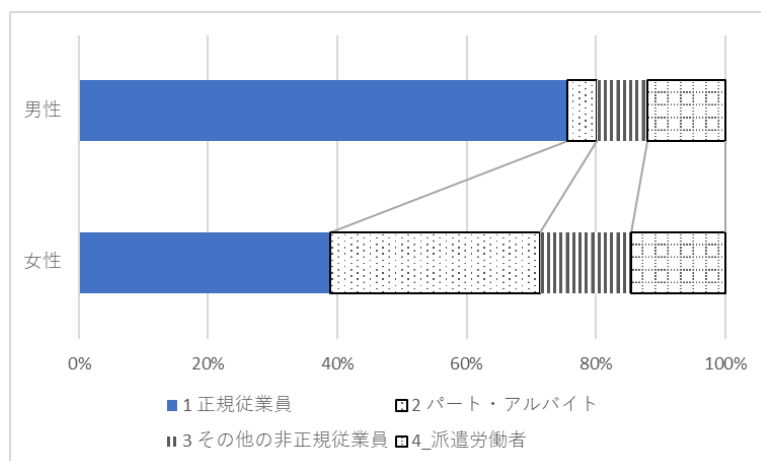
(2) 事業所区分

区分	回答数	回答割合
1_単独事業所	29	33.0%
2_本社・本店	30	34.1%
3_支社・支店・営業所等	29	33.0%
総計	88	100.0%

(3) 事業所の従業員数

		1 正規従業員	2 パート・アルバイト	3 その他の非正規従業員	4_派遣労働者	計
男性	人数	1,972	121	202	315	2,610
	割合	75.6%	4.6%	7.7%	12.1%	100.0%
女性	人数	689	575	249	257	1,770
	割合	38.9%	32.5%	14.1%	14.5%	100.0%
総計	人数	2,661	696	451	572	4,380
	割合	60.8%	15.9%	10.3%	13.1%	100.0%

正規従業員	特に雇用期間を定めず雇われている者
パート・アルバイト	正規従業員より1週間の所定労働時間が短い者（雇用期間の定めの有無は問わない）
その他の非正規従業員	上記以外
派遣労働者	労働者派遣法に基づく、派遣元事業主から派遣された者



男性従業員の正規従業員率は女性従業員の正規従業員率の約2倍。
滋賀県内全体でも同様の傾向がみられる（令和6年労働条件実態調査より）。

(4) 正規従業員の平均年齢、平均勤続年数

選択肢	平均年齢（歳）	平均勤続年数（年）
男性	42.9	13.9
女性	41.1	12.7
総計	42.0	13.3

(5) 管理職の人数・女性管理職の割合

	管理職人数（人）	管理職の割合（％）
全体	620	—
女性	60	9.7％

女性管理職割合の分布

割合（％）	回答数	回答割合
10 未満	53	60.2％
10 以上 20 未満	8	9.1％
20 以上 30 未満	7	8.0％
30 以上 40 未満	9	10.2％
40 以上 50 未満	1	1.1％
50 以上 60 未満	3	3.4％
60 以上 70 未満	0	0.0％
70 以上 80 未満	1	1.1％
80 以上 90 未満	0	0.0％
90 以上 100 未満	0	0.0％
100	6	6.8％
総計	88	100.0％

女性管理職の割合は回答あった事業所全体で約10%、管理職割合が10%未満の事業所は全体の60%超であった。

前回（令和元年）調査結果と傾向は変わっていない。

参考

滋賀県内全体における女性管理職割合は14.1%（令和6年労働条件実態調査より。管理職は課長相当職以上、従業員規模30人以上の事業所を対象）。

女性が活躍するための取組みについて

(6) 女性管理職の登用が進まない理由

複数回答

選択肢	回答数	回答割合
1_管理職ポジションへの女性の候補者が少ない	54	45.8％
2_長時間労働が常態化しており、育児との両立が難しい	12	10.2％
3_伝統的なジェンダーロールが根強い	7	5.9％
4_女性向けの事業所内ネットワークが不足している	4	3.4％
5_男性中心の企業文化が存在する	14	11.9％
6_その他	27	22.9％
総計	2,237	100.0％

「1_管理職ポジションへの女性の候補者が少ない」「5_男性中心の企業文化が存在する」が上位を占めている。

「6_その他」の主な回答

- 小規模事業所であり、女性管理職が特に必要とはされていない。
- 業種上女性が非常に少ないため、管理職のポストが空くことが少ない。
- 女性従業員は事務職に多く、管理職を希望しないケースが多い。家庭を優先したいとのこと。
- 年齢が若く勤務歴が短いため、管理職候補に拵がりにくい。
- 業種の性質上、女性には適さない業務内容が非常に多い。

(7) 女性管理職の増加を阻む制度的障壁

複数回答

選択肢	回答数	回答割合
1_育児休暇や介護休暇の取得が困難	18	17.8%
2_フレックスタイムやリモートワークの導入が進んでいない	25	24.8%
3_昇進試験や評価基準が不公平	4	4.0%
4_キャリアアップのための研修や教育の機会が不足している	25	24.8%
5_その他	29	28.7%
総計	774	100.0%

「5_その他」の主な回答

- 女性管理職候補の不足
- 女性社員数が少ない
- 制度的障壁がないが、実際には長時間労働が必要とされる業種での女性の登用は難しい
- 小規模企業では男女問わず管理職のポスト自体が少ない
- 適材適所の人事を行っており、性別による制限は設けられていない

(8) 女性管理職を増やすための施策

複数回答

選択肢	回答数	回答割合
1_育児・介護支援の拡充（託児所の設置、育児休暇の拡充など）	29	19.9%
2_フレックスタイムやリモートワークの推進	23	15.8%
3_女性向けの事業所内ネットワークの促進	19	13.0%
4_公正な評価システムの導入	12	8.2%
5_女性向けのリーダーシップ研修の実施	37	25.3%
6_男性社員へのジェンダー意識改革研修の実施	13	8.9%
7_その他	13	8.9%
総計	146	100.0%

「5_女性向けのリーダーシップ研修の実施」が最も多かった。

女性管理職を増やすためには、育児・介護等との両立にあわせ管理職に必要なスキル取得の機会（研修等）が重要と考えている傾向がみられる。

「7_その他」の主な回答

- 企業規模が小さいので、現状は対策不要
- 積極的な女性社員の雇用、育成
- 給与の大幅な増額
- 特になし

ポジティブ・アクションについて

(9) ポジティブ・アクション（女性活躍推進等）の基本方針策定の有無

選択肢	回答数	回答割合
1_策定している	19	21.6%
2_策定していない	69	78.4%
総計	88	100.0%

策定していない事業所が全体の 80% 弱。

ただし、アンケートに回答している事業所のうち、従業員 101 名以上の事業所は 9。

ポジティブ・アクションとは…（内閣府 HP より）
 一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のことをいいます。
 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定について
 常時雇用する労働者数が 101 人以上の事業主は、一般事業主行動計画の策定や情報公表が義務化されています。

(10) 現在実施しているポジティブ・アクションの具体的取組み

複数回答

(N = 19 (9)ポジティブ・アクションの基本方針「策定している」と回答した事業所)

選択肢	回答数	回答割合
1_女性管理職の育成プログラム	8	17.8%
2_男女の賃金格差の是正	8	17.8%
3_育児休業や介護休業の取得支援	17	37.8%
4_働き方改革（リモートワークやフレックスタイム制度の導入など）	7	15.6%
5_ダイバーシティ、インクルージョンの推進	5	11.1%
6_その他	0	0.0%
総計	45	100.0%

「3_育児休業・介護休業の取得支援」「2_男女の賃金格差是正」「1_女性管理職育成プログラム」が上位を占めた。

(11) ポジティブ・アクションの評価

複数回答

(N = 19 (9)ポジティブ・アクションの基本方針「策定している」と回答した事業所)

選択肢	回答数	回答割合
1_定量的なデータ（例：女性管理職の割合、男女の賃金格差の縮小など）	6	31.6%
2_定性的な評価（例：社員の満足度や働きやすさの向上など）	2	10.5%
3_定量的なデータおよび定性的な評価	3	15.8%
4_特にしていない	7	36.8%
5_その他	1	5.3%
総計	19	100.0%

評価をしていない事業所が最も多く、取組みの評価に基づき改善する流れが確立できていない可能性がある。

(12) ポジティブ・アクションの課題

現在直面している最大の課題は何ですか

(N=19 (9)ポジティブ・アクションの基本方針「策定している」と回答した事業所)

選択肢	回答数	回答割合
1_経営陣の理解不足	1	5.3%
2_予算不足	1	5.3%
3_社内の理解不足、反対	2	10.5%
4_効果的な施策の不明確さ	14	73.7%
5_その他	1	5.3%
総計	19	100.0%

「5_その他」の回答 「男性の育児休業取得率」

「4_効果的な施策の不明確さ」が回答多数であった。

不明確さの要因に、目標だけが先行している（目標達成が必要な理由付けや達成することによるメリットの共有不足）、制度は整備されているが制度利用促進のための取組みがされていない、などが想定される。

(13) ポジティブ・アクションを実施していない理由

複数回答

(N=69 (9)ポジティブ・アクションの基本方針「策定していない」と回答した事業所)

選択肢	回答数	回答割合
1_経営陣の理解不足	18	22.0%
2_予算不足	6	7.3%
3_社内の理解不足、反対	9	11.0%
4_効果的な施策の不明確さ	37	45.1%
5_その他	12	14.6%
計	82	100.0%

「5_その他」の主な回答

- 策定の必要性がない
- 女性がない
- 方針はないが女性活躍にむけ努力・意識している

設問(12)と同様、「4_効果的な施策の不明確さ」が回答多数であった。

次いで、「1_経営陣の理解不足」が多かった。

(14) セクシャルハラスメント（セクハラ）防止の取組み

令和 6 年度中に実施しているセクハラの実施状況

		1_実施 済	2_実施 予定	3_検討 中	4_実施 予定なし
① ハラスメント防止のための 研修・講習会	回答者数	38	13	19	18
	回答割合	43.2%	14.8%	21.6%	20.5%
② ハラスメント相談窓口の設 置	回答者数	48	8	15	17
	回答割合	54.5%	9.1%	17.0%	19.3%
③ 社内ポリシーやガイドライ ンの策定	回答者数	43	11	15	19
	回答割合	48.9%	12.5%	17.0%	21.6%
④ 定期的なアンケートや意識 調査の実施	回答者数	17	14	26	31
	回答割合	19.3%	15.9%	29.5%	35.2%
⑤ 外部専門家による監査やア ドバイス	回答者数	14	5	27	42
	回答割合	15.9%	5.7%	30.7%	47.7%

その他の取組み_自由記述

- 社労士との連携
- 顧問社労士と連絡を密にして、事象があった際のアドバイスをすぐに相談できるようにしている
- 心の健康づくり計画
- ハラスメント講習
- リスク・コンプライアンス委員会の開催

①研修・講習会実施、②相談窓口設置、③社内ポリシー・ガイドライン策定は実施済（予定含む）が多かった。

一方、④アンケート実施や⑤専門家による監査・アドバイスは未実施の回答が多く、取組みの評価に基づき改善する流れが確立できていない可能性がある。

(15) パワーハラスメント（パワハラ）防止の取組み

令和 6 年度中に実施しているパワハラ取組み状況

		1_実施済	2_実施予定	3_検討中	4_実施予定なし
①ハラスメント防止のための研修・講習会	回答者数	33	13	21	21
	回答割合	37.5%	14.8%	23.9%	23.86%
②ハラスメント相談窓口の設置	回答者数	47	6	17	18
	回答割合	53.4%	6.8%	19.3%	20.5%
③社内ポリシーやガイドラインの策定	回答者数	45	6	18	19
	回答割合	51.1%	6.8%	20.5%	21.6%
④定期的なアンケートや意識調査の実施	回答者数	19	10	28	31
	回答割合	21.6%	11.4%	31.8%	35.2%
⑤外部専門家による監査やアドバイス	回答者数	17	4	24	43
	回答割合	19.3%	4.5%	27.3%	48.9%

その他の取組み_自由記述 リスク・コンプライアンス委員会の開催

(16) ハラスメントに関する問題発生時の対応

複数回答

選択肢	回答数	回答割合
1_内部調査	57	24.1%
2_外部調査機関への依頼	9	3.8%
3_関係者へのヒアリング	71	30.0%
4_処分や懲戒措置	38	16.0%
5_再発防止策の実施	56	23.6%
6_その他	6	2.5%
総計	237	100.0%

その他の取組み_自由記述

- 現在のところ問題が発生していない
- パワハラ的な事象がない

育児・介護支援制度について

(17) 育児支援制度の有無

選択肢	回答数	回答割合
1_はい	77	87.5%
2_いいえ	11	12.5%
総計	88	100.0%

(18) 育児支援制度の内容

複数回答

(N = 77 (17)育児支援制度の有無「はい」と回答した事業所)

選択肢	回答数	回答割合
1_育児休暇制度	73	42.4%
2_育児短時間勤務制度	56	32.6%
3_在宅勤務・リモートワークの導入	11	6.4%
4_事業所内保育所の設置	2	1.2%
5_子どもの体調不良時の特別休暇	28	16.3%
6_その他	2	1.2%
総計	172	100.0%

その他の取組み_自由記述

- 時差出勤を認めている
- ①育児休業中社員の能力開発支援／育児サポート
 - ・ e-learning システムの導入
 - 両立支援・ビジネススキルアップの講座を任意で受講可
 - 育児の専門家・有資格者による 24 時間サポート
 - 職場復帰に向けた上司との情報交換メール
- ②復帰前面談の実施
- ③早期復帰支援制度
 - ・ 早期復帰者対象に保育園枠取り費用を補助
- ④非常時保育料補助制度
 - ・ つなぎ保育(残業、休日出勤、出張、病後児保育等のベビーシッター代、ベビーホテル代、保育園延長 料金)等の勤務事情により、非常時に発生した保育料について会社が一定額を補助する制度
- ⑤ベビーシッターの割引券付与
- ⑥出産前後の従業員を対象とした金融知識学習プログラムの提供
- ⑦育児関連の休業・休暇、給付金、各種サポート等をまとめた「パパママガイドブック」を自社独自で作成し社内イントラネットに掲示。育休取得における不安の解消や、制度利用の促進を目的としている。

(19) 介護支援制度の有無

選択肢	回答数	回答割合
1_はい	64	72.7%
2_いいえ	24	27.3%
総計	88	100.0%

(20) 介護支援制度の内容

複数回答

(N = 64 (19)介護支援制度の有無「はい」と回答した事業所)

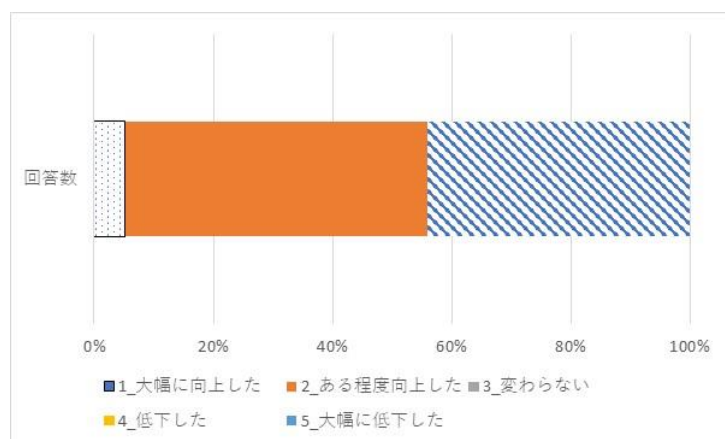
選択肢	回答数	回答割合
1_介護休暇制度	62	50.4%
2_介護短時間勤務制度	43	35.0%
3_在宅勤務・リモートワークの導入	10	8.1%
4_介護サービスの補助金	1	0.8%
5_介護相談窓口の設置	7	5.7%
6_その他	0	0.0%
総計	123	100.0%

(21) 社員の満足度

育児・介護支援制度導入後、社員の仕事と家庭の両立に対する満足度は向上したか

(N = 77 (17)育児支援制度の有無「はい」または(19)介護支援制度の有無「はい」と回答した事業所)

選択肢	回答数	回答割合
1_大幅に向上した	4	5.2%
2_ある程度向上した	39	50.6%
3_変わらない	34	44.2%
4_低下した	0	0.0%
5_大幅に低下した	0	0.0%
総計	77	100.0%



「2_ある程度向上した」「3_変わらない」が約半数ずつを占めている。

制度の効果検証が今後の課題のひとつと思われる。

(22) 社員の離職率の変化

育児・介護支援制度導入による社員の離職率の変化について

(N = 77 (17)育児支援制度の有無「はい」または(19)介護支援制度の有無「はい」と回答した事業所)

選択肢	回答数	回答割合
1_大幅に減少した	5	6.5%
2_ある程度減少した	17	22.1%
3_変わらない	55	71.4%
4_増加した	0	0.0%
5_大幅に増加した	0	0.0%
総計	77	100.0%

制度導入が離職率の変化に必ずしもつながっていないことが浮き彫りになっている。

(23) 女性社員へのキャリアアップや昇進への影響

育児・介護支援制度導入による女性社員のキャリアアップや昇進への影響について

(N = 77 (17)育児支援制度の有無「はい」または(19)介護支援制度の有無「はい」と回答した事業所)

選択肢	回答数	回答割合
1_大幅に促進された	0	0.0%
2_ある程度促進された	12	15.6%
3_変わらない	65	84.4%
4_妨げられた	0	0.0%
5_大幅に妨げられた	0	0.0%
総計	77	100.0%

制度導入が女性社員のキャリアアップや昇進に必ずしも影響していないと感じていることが浮き彫りになっている。

(24) 育児・介護支援制度の課題

育児・介護支援制度導入による社員の離職率の変化について

(N = 77 (17)育児支援制度の有無「はい」または(19)介護支援制度の有無「はい」と回答した事業所)

選択肢	回答数	回答割合
1_経営陣の理解不足	3	3.9%
2_制度の利用しづらさ	23	29.9%
3_情報不足	21	27.3%
4_予算不足	12	15.6%
5_その他	18	23.4%
総計	77	100.0%

その他の取組み_自由記述

- 特になし
- 男性の育児休業取得率
- 育児対象社員がいない為、わからない
- 介護について、近々に制度策定が必要
- 休暇取得の場合の即戦力となる代替要員の確保が難しい
- 休暇者が集中した時の対応が必要
- 育児休暇を取得される方よりも、その分を補填して仕事しないといけない人への政府や自治体の応援体制がない
- 小規模事業者のため、一人でも休業すると生産稼働が低下し売り上げ・利益が低下する
- どのレベルまで拡大していくかの検討
- 制度を使った社員はいない。
- 社員の満足度、離職率の変化、昇進の影響は必須回答項目のため「変わらない」を選択したが、「わからない」（選択肢なし）が本当の回答です
「2_制度の利用しづらさ」「3_情報不足」がそれぞれ 30% 近くを占めている。その他回答のなかで「休暇取得者が出たときの代替要員確保」「休暇取得者が出ることで生産性・売上に影響を及ぼす」との意見が複数あり、制度の利用しづらさに関連していると考えられる。

小規模事業者でも制度利用しやすい仕組みの構築が必要。

(25) 育児休業の取得状況

対象期間：令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日まで

		女性従業員	男性従業員
① 出産した女性従業員 配偶者が出産した男性従業員	対象者数（人）	34	67
② ①のうち、育児休業を取得した従業員	対象者数（人）	34	32
	割合（②/①）	100.0%	47.8%
③ 育児休業の平均取得日数	日数（日）	198.60	11.92

男性の育児休業取得は 2 人に 1 人程度（令和元年 3 月：3.8%）まで向上したが、引き続き取得率増に向けた取組が必要。

取組に際し、(24)「制度の課題」を考慮する必要がある（代替要員の確保、生産性や売上への影響軽減に関する課題）。

(26) 介護休業の取得状況

対象期間：令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日まで

		女性従業員	男性従業員
介護休業を取得した従業員	従業員数（人）	9	1
介護休業の平均取得日数	日数（日）	18.72	92.00

ワーク・ライフ・バランスの取組みについて

(27) ワーク・ライフ・バランスの取組みの有無

選択肢	回答数	回答割合
1_はい	45	51.1%
2_いいえ	43	48.9%
総計	88	100.0%

3 電気・ガス・熱供給業や 7 金融・保険業が取組み実施率 100%に対し、5 運輸業や 10 医療・福祉の実施率が 30%以下と、業種によって大きな差異がある。

(28) ワーク・ライフ・バランスの取組み内容

複数回答

(N=45 (27) ワーク・ライフ・バランスの取組みの有無「はい」と回答した事業所)

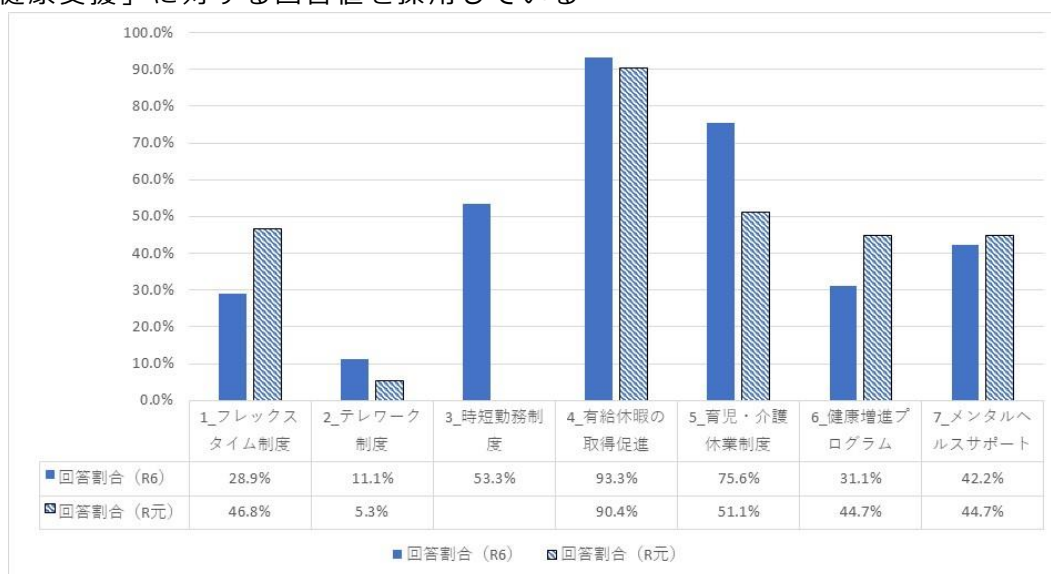
選択肢	回答数	回答割合
1_フレックスタイム制度	13	28.9%
2_テレワーク制度	5	11.1%
3_時短勤務制度	24	53.3%
4_有給休暇の取得促進	42	93.3%
5_育児・介護休業制度	34	75.6%
6_健康増進プログラム	14	31.1%
7_メンタルヘルスサポート	19	42.2%
8_その他	0	0.0%
総計	151	—

回答割合は、(回答数) / 45 で計算。

前回（令和元年）調査との回答結果比較

3_時短勤務制度…前回調査では選択肢を設けていなかったため、空白で示している

6_健康増進プログラム・7_メンタルヘルスサポート…前回調査の数値は「従業員の心身の健康支援」に対する回答値を採用している



休暇、休業制度を取組みの重点に置いている傾向に変化はない。

主に育児・介護中の労働者が利用できる時短勤務制度の活用を進めている事業所が半数超あり、育児・介護時間確保への取組みを重視する傾向もうかがえる。

一方、テレワーク制度の取組み実施割合は大きく伸びていない。テレワークが難しい業種もあり、勤務場所の多様化には課題が残る。

(29) ワーク・ライフ・バランス向上の取組み効果

（N=45 （27）ワーク・ライフ・バランスの取組みの有無「はい」と回答した事業所）

選択肢	回答数	回答割合
1_非常に効果がある	7	15.6%
2_ある程度効果がある	32	71.1%
3_あまり効果がない	5	11.1%
4_全く効果がない	1	2.2%
総計	45	100.0%

(30) 多様な働き方ができる制度の導入状況

選択肢	回答数	回答割合
1_はい	43	48.9%
2_いいえ	45	51.1%
総計	88	100.0%

(31) 多様な働き方ができる制度の内訳

複数回答

(N=43 (30) 多様な働き方ができる制度の導入状況「はい」と回答した事業所)

選択肢	回答数	回答割合
1_フレックスタイム制度	14	32.6%
2_時差出勤制度	17	39.5%
3_短時間勤務制度	32	74.4%
4_テレワーク	9	20.9%
5_フリーアドレス（職場に固定席を持たず、自由な席で働くこと）	6	14.0%
6_再雇用制度（妊娠、出産、もしくは育児または介護を理由として退職した者に対する）	15	34.9%
7_雇用形態の転換（非正規社員から正規社員へ、正規社員から非正規社員へなど）	26	60.5%
8_兼業・副業	9	20.9%
9_その他	1	2.3%
総計	129	—

回答割合は、（回答数）/43 で計算している。

3_短時間勤務制度や 7_雇用形態の転換の導入割合が高い一方、勤務時間帯や勤務場所（テレワーク等）を多様化する取組みは伸び悩んでいる。

(32) 多様な働き方ができる制度を導入した理由

複数回答

(N=43 (30) 多様な働き方ができる制度の導入状況「はい」と回答した事業所)

選択肢	回答数	回答割合
1_定期的業務の効率性（生産性）向上	17	39.5%
2_勤務者の移動時間の短縮	8	18.6%
3_非常時（災害・感染症等）の事業継続に備えるため	4	9.3%
4_従業員のゆとりや健康的な生活の実現を図る	25	58.1%
5_育児や介護との両立支援	30	69.8%
6_優秀な人材の雇用確保	25	58.1%
7_コスト削減	5	11.6%
8_環境負荷の軽減	4	9.3%
9_その他	1	2.3%
総計	119	—

回答割合は、（回答数）/43 で計算している。

9_その他の回答 全国転勤 or 自宅通勤エリアの選択

過半の事業所が「4_従業員のゆとりや健康的な生活の実現を図る」「5_育児や介護との両立支援」「6_優秀な人材の雇用確保」を選択している。

制度導入が従業員の心身の健康および企業の業績アップの両面につながると考えている企業が多いことがうかがえる。

(33) 一般事業主行動計画の策定状況①

「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定状況

選択肢	回答数	回答割合
1_すでに策定している	14	15.9%
2_現在策定中である	2	2.3%
3_策定していない	34	38.6%
4_策定しているかどうかわからない	16	18.2%
5_計画自体を知らない	20	22.7%
6_その他	2	2.3%
総計	88	100.0%

策定済みまたは策定中の事業所が全体の 20%未満。

制度について周知が必要な状況。

なお、常時雇用する労働者数が 101 人以上の事業所は計画策定および届出を義務化されている（100 人以下の事業所は努力義務）。

(34) 一般事業主行動計画の策定状況②

「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

選択肢	回答数	回答割合
1_すでに策定している	9	10.2%
2_現在策定中である	4	4.5%
3_策定していない	41	46.6%
4_策定しているかどうかわからない	18	20.5%
5_計画自体を知らない	16	18.2%
6_その他	0	0.0%
総計	88	100.0%

策定済みまたは策定中の事業所が全体の 20%未満。

制度について周知が必要な状況。

なお、常時雇用する労働者数が 301 人以上の事業所は計画策定および届出を義務化されている（300 人以下の事業所は努力義務）。

(35) その他意見、提案（自由記述）

主な意見（要約）

- 男女の差別なくそれぞれのニーズにあった働き方を重視することで、人手不足の解消に努めている
- 育児休業、介護休暇等が取得しやすいように代替要員の費用を全額に近い金額補助が出る等して欲しい。またそういう制度も使いやすいものがない。
- 小規模事業者では手が回らない
- 個人のスキルアップが第一の条件