

---

栗東市 男女共同参画社会づくりに関する  
事業所アンケート調査 結果報告書

---

令和2年1月

栗東市



## 調査の概要

### 1. 調査の目的

本市では平成28年3月に「まちづくり女（ひと）と男（ひと）の共同参画プラン（第5版）」を策定し、男女共同参画社会の実現をめざして、様々な施策の推進を図っています。この調査は、プランの改定にあたっての基礎資料とするため、事業所における男女共同参画に関する状況を把握するとともに、事業所としての意見や取組み状況を聴取し、今後の施策に反映することを目的として実施しました。

### 2. 調査の対象および抽出方法

市内の事業所のうち、企業内同和問題研修窓口担当者設置事業所で、令和元年度において、企業訪問を行う事業所（10人以上の事業所 271社）

### 3. 調査方法

配布：発送用封筒による郵送配布

回収：返信用封筒による郵送回収

### 4. 調査実施期間

令和元年10月8日（火）から令和元年10月23日（水）まで

### 5. 回収状況

配布事業所数：271事業所／回収数：94事業所／回収率：34.7%

### 6. 調査内容

事業所について／女性が活躍するための取組みについて／育児や介護との両立支援について／ワーク・ライフ・バランス、働き方改革について／多様な働き方について／全社的な取組みについて／自由意見

### 7. 調査結果の見方

- (1) 集計結果の％表示は、小数点以下第2位を四捨五入してありますので、内訳の合計が100.0にならない場合があります。
- (2) 複数回答の設問の場合、回答比率の算出にあたっては、各設問の有効回答数（N）を基数としています。【回答比率（％）＝回答数／N×100】  
そのため、回答比率の合計は100.0％を超えます。
- (3) 設問文やグラフ中の選択肢の記述については、実際の選択肢を簡略化している場合があります。
- (4) 業種別、企業規模別のクロス集計ではN数が少ないため、比率（％）だけで一概に評価・分析できない場合があります。

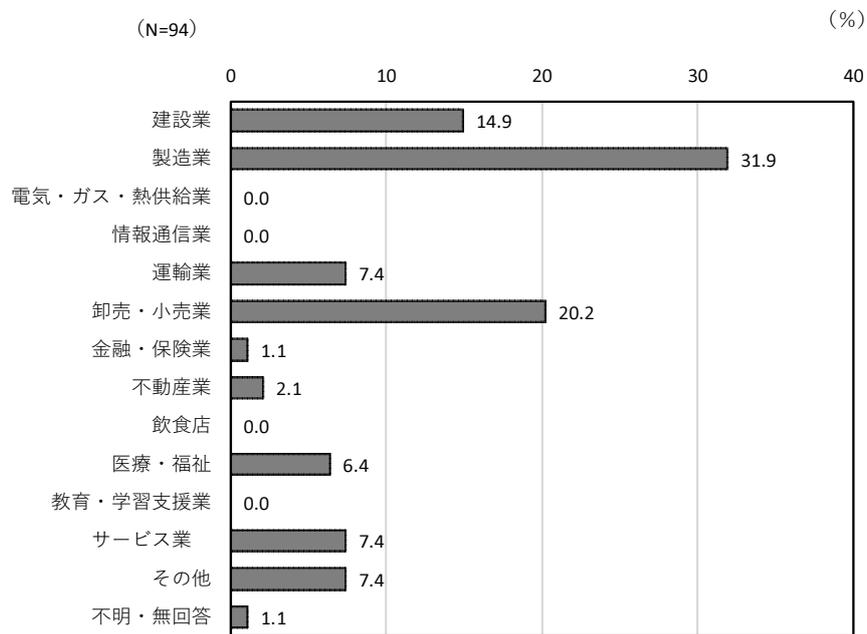
# 調査結果

## I 事業所について

※問 17 までは、事業所単体(同じ会社の他事業所等は含まない)の状況をうかがっています。

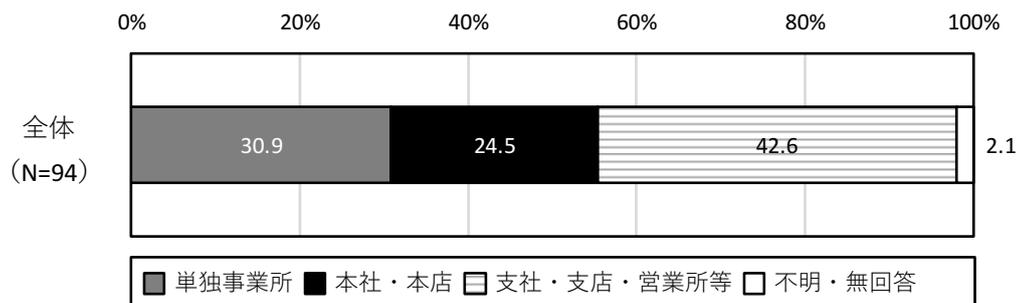
### 問 1 貴事業所の主な業種。(○はひとつ)

製造業が 31.9%と最も多く、次いで「卸売・小売業」が 20.2%、「建設業」が 14.9%となっています。



### 問 2 事業所区分。(○はひとつ)

「支社・支店・営業所等」が 42.6%と最も多く、次いで「単独事業所」が 30.9%、「本社・本店」が 24.5%となっています。

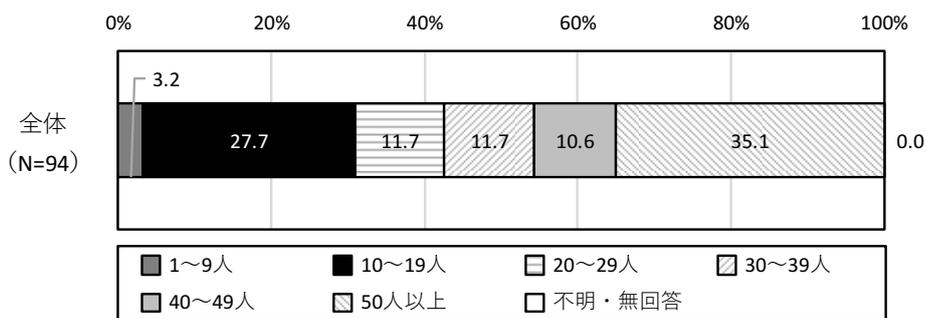


問3 事業所（単体）の従業員数。（数字で記入）

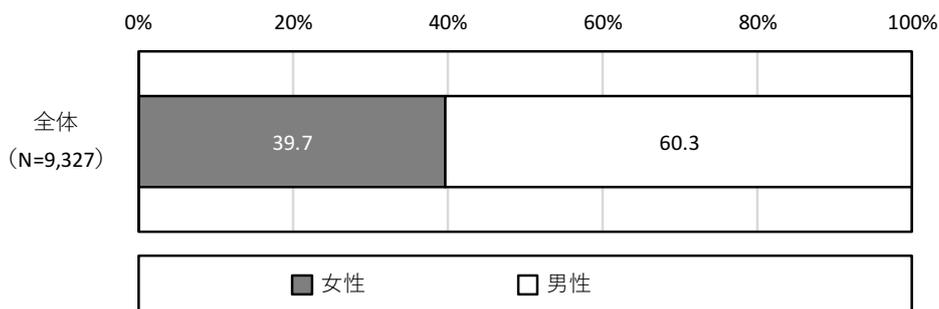
「50人以上」が35.1%と最も多く、次いで「10～19人」が27.7%、「20～29人」と「30～39人」が11.7%となっています。

また、従業員の男女別構成比（94事業所計）をみると、「女性」が39.7%、「男性」が60.3%となっています。

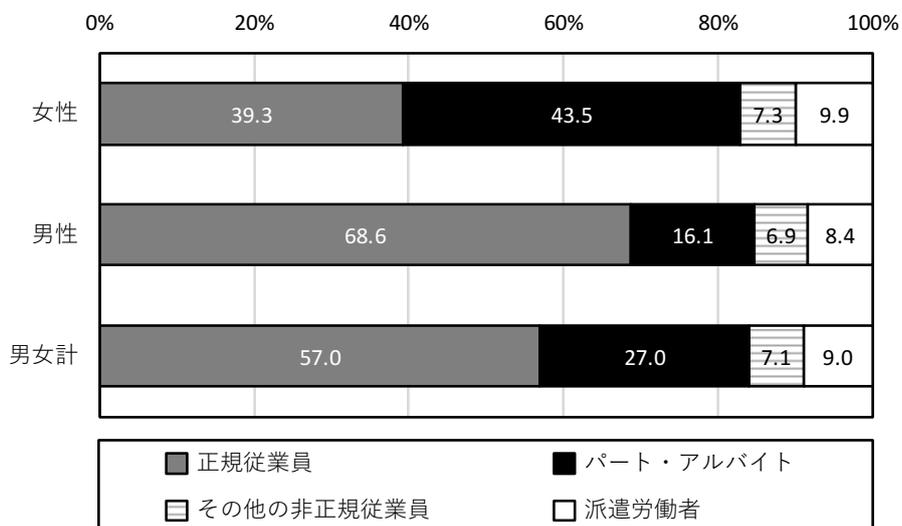
従業員の雇用形態別構成比（94事業所計）をみると、女性で「正規従業員」の割合が39.3%と、4割を下回っています。



※従業員の男女別構成比（94事業所計）



※従業員の雇用形態別構成比（94事業所計）



## Ⅱ 女性が活躍するための取組みについて

### 問4 事業所における女性の管理職※の割合。(数字で記入)

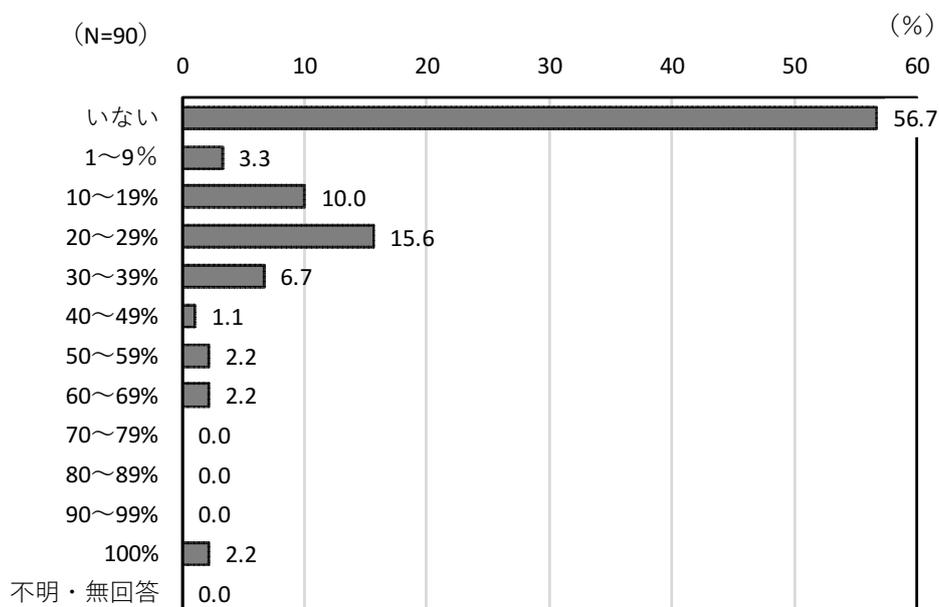
※管理職：配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職（課長級以上）をいう。

女性管理職が「いない」と答えた事業所が56.7%と6割近くとなっています。

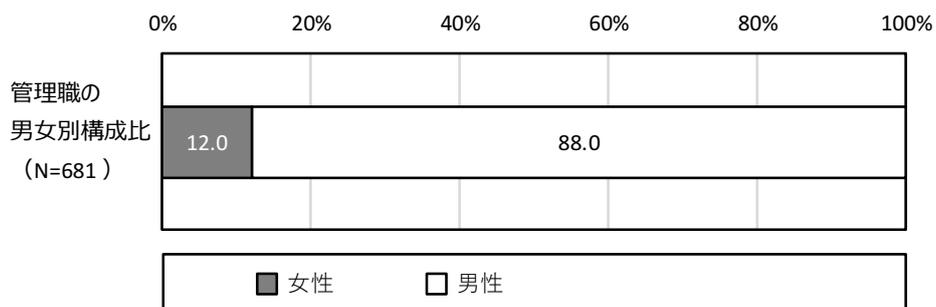
女性管理職がいる事業所の内、女性管理職の割合は「20～29%」が15.6%と最も多く、次いで「10～19%」が10.0%、「30～39%」が6.7%となっています。

また、管理職の男女別構成比（90事業所計）をみると、「女性」は12.0%と、大半を男性が占めています。

女性管理職の割合が50%以上の事業所の業種としては、「卸売・小売業」「不動産業」と「医療・福祉」があります。



### ※管理職の男女別構成比（90事業所計）

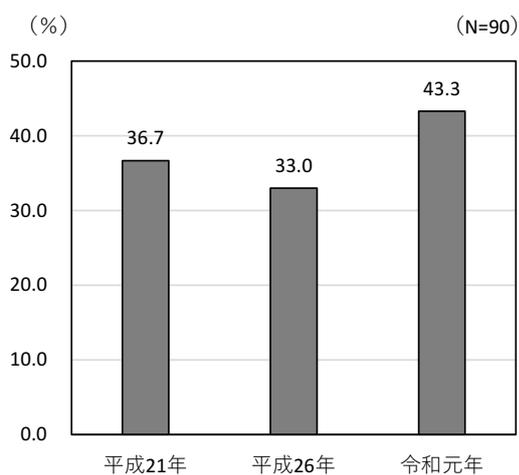


※女性管理職がいる事業所の業種

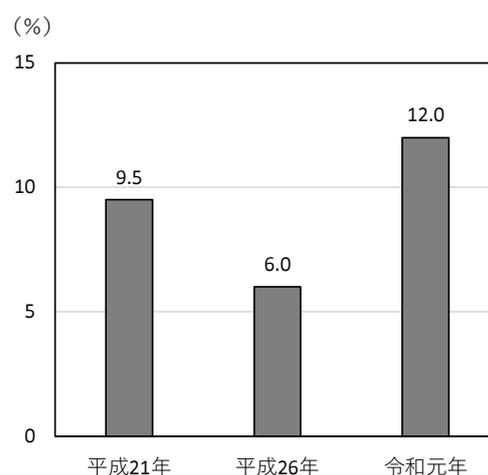
女性管理職の割合	事業所数(件)	業種
1～9%	3	運輸業、製造業、建設業
10～19%	9	製造業(5)、卸売・小売業(2)、建設業、運輸業
20～29%	14	医療・福祉(4)、サービス業(4)、建設業(2)、運輸業(2)、その他(2)
30～39%	6	製造業(2)、建設業、卸売・小売業、不動産業、その他
40～49%	1	製造業
50～59%	2	卸売・小売業、不動産業
60～69%	2	卸売・小売業、医療・福祉
70～79%	0	-
80～89%	0	-
90～99%	0	-
100%	2	医療・福祉、サービス業

【経年比較】

※女性管理職がいる事業所の割合



※管理職全体に占める女性の割合  
(各年、回答のあった事業所の合計)

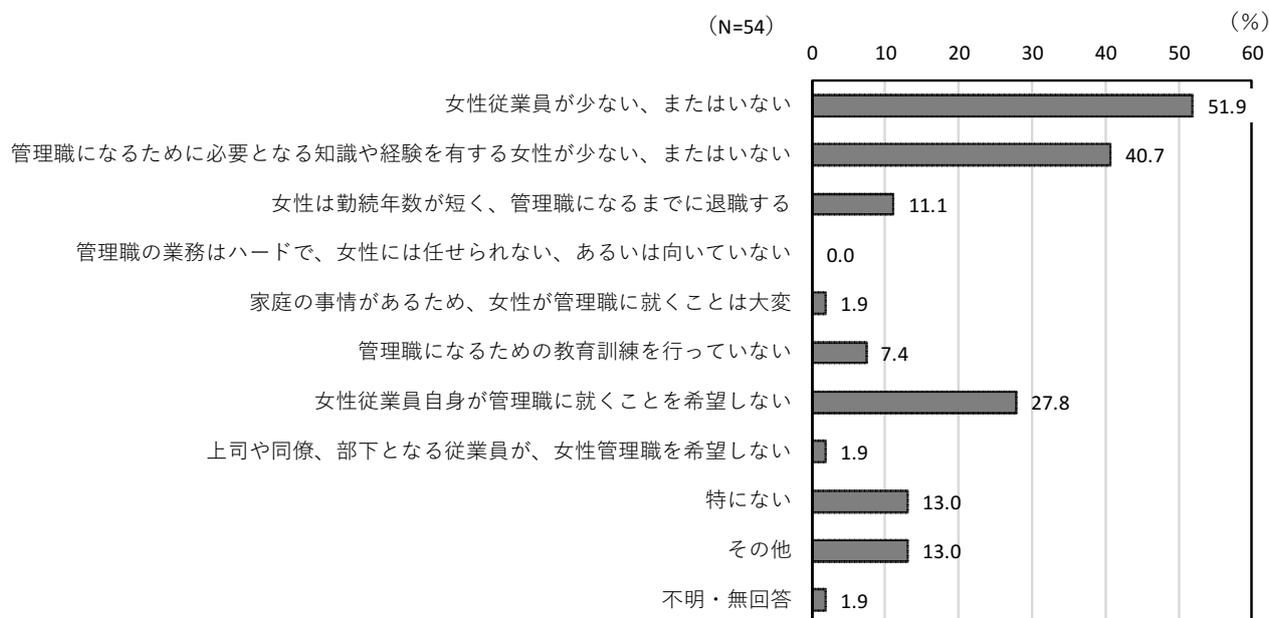


女性管理職がいる事業所の割合と全事業所の管理職全体に占める女性の割合は、ともに平成26年調査でいったん減少していますが、全体としては増加傾向にあります。

## 女性管理職が10%未満の事業所への質問

### 問5 女性管理職が少ない（または、いない）理由。（あてはまるものすべてに○）

「女性従業員が少ない、またはいない」が51.9%と最も多く、次いで「管理職になるために必要となる知識や経験を有する女性が少ない、またはいない」が40.7%、「女性従業員自身が管理職に就くことを希望しない」が27.8%となっています。



#### － 「その他」の意見 －

- 女性がなった例がない。残業（徹夜）の場合の女性専用の部屋等の体制が準備されていない。
- そもそも採用枠が違う。
- 営業サポート・事務業務のため。
- 事業所への配属は、すべて本部の人事異動によるから。
- 正規社員の女性比率が低い。また、パートから正社員への制度を利用しない女性が多い。
- 管理職人事は本社で実施。
- 職種が総合職と一般職に分かれ、女性は大半が一般職のため。

問6 「ポジティブ・アクション」※の実施状況、実施予定。

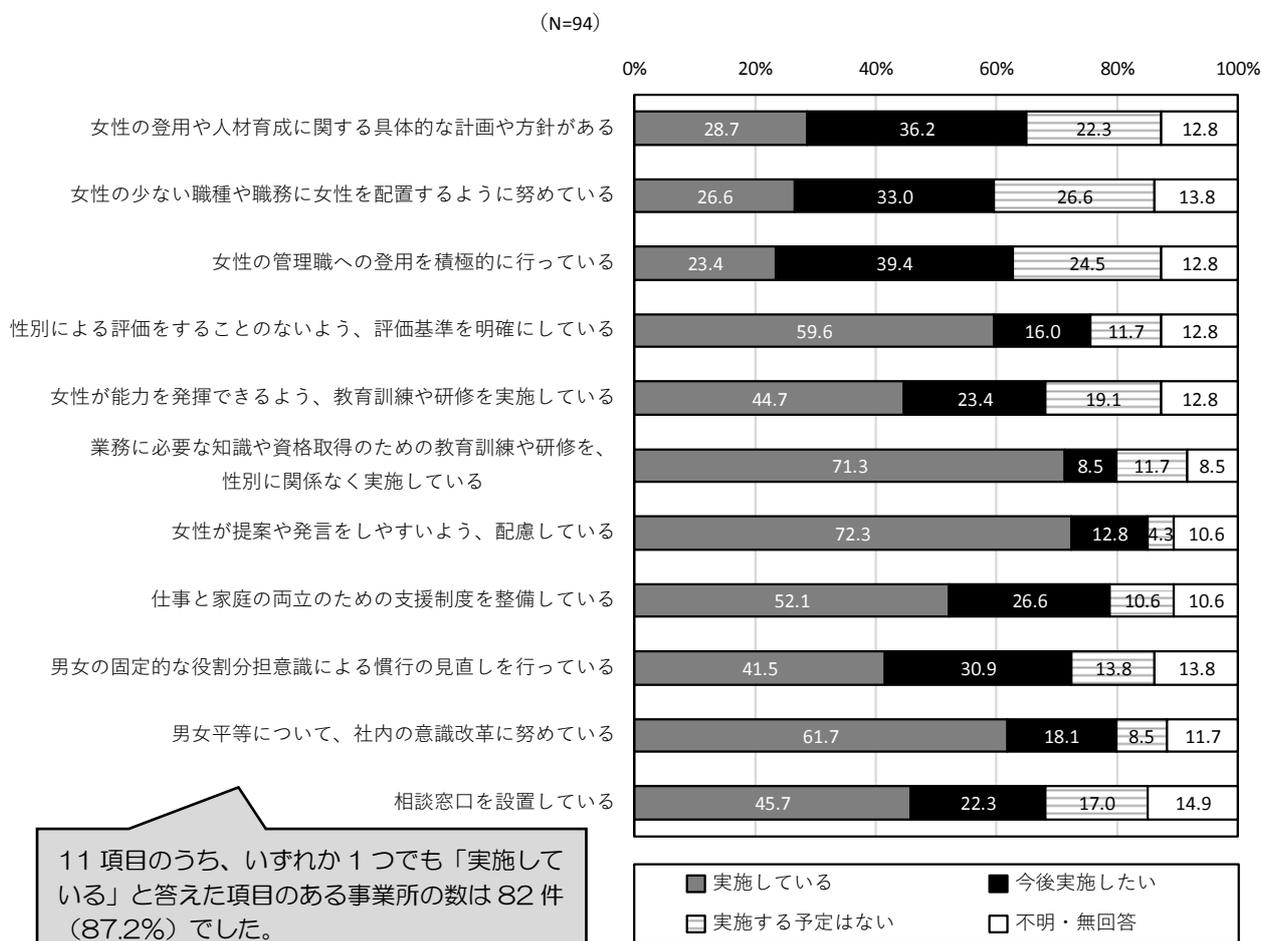
(それぞれあてはまる番号にひとつずつ○)

※ポジティブ・アクション：男女の労働者間の格差を解消するための積極的な取組みのことをいう。

「業務に必要な知識や資格取得のための教育訓練や研修を、性別に関係なく実施している」と「女性が提案や発言をしやすいよう、配慮している」で、「実施している」が7割を上回っています。

「性別による評価をすることのないよう、評価基準を明確にしている」と「男女平等について、社内の意識改革に努めている」で、「実施している」が6割前後となっています。

その反面、「女性の登用や人材育成に関する具体的な計画や方針がある」「女性の少ない職種や職務に女性を配置するように努めている」と「女性の管理職への登用を積極的に行っている」の各項目で、「実施している」が3割を下回っています。



－ 「その他」の意見 －

- そもそも女性の応募がない。
- 管理職とまではいかないが、女性の中でリーダー的立場を3人任命して、手当をつけて任務を任せている。
- 女性を積極的に、とは考えずに、平等なことをしている。女性を特別に優遇して、条件を男性より上にしていない。格差があると思っていないので、特別に実施なし。
- 会社全体としては積極的に登用・配属をしているが、すべて本部主導。
- 社内に男女を区分する意識・習慣はない。

業種別でみると、多くの業種で「業務に必要な知識や資格取得のための教育訓練や研修を、性別に関係なく実施している」と「女性が提案や発言をしやすいよう、配慮している」が最も多くなっています。(一部、同率1位を含む)

### 【業種別の取組み状況】

(上段：件/下段：%)

	女性の登用や人材育成に関する具体的な計画や方針がある	女性の少ない職種や職務に女性を配置するよう努めている	女性の管理職への登用を積極的に行っている	性別による評価をすることのないよう、評価基準を明確にしている	女性が能力を発揮できるよう、教育訓練や研修を実施している	業務に必要な知識や資格取得のための教育訓練や研修を、性別に関係なく実施している	女性が提案や発言をしやすいよう、配慮している	仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している	男女の固定的な役割分担意識による慣行の見直しを行っている	男女平等について、社内の意識改革に努めている	相談窓口を設置している	不明・無回答
建設業(N=14)	5 35.7	2 14.3	4 28.6	6 42.9	4 28.6	9 64.3	11 78.6	8 57.1	5 35.7	7 50.0	6 42.9	3 21.4
製造業(N=30)	9 30.0	10 33.3	5 16.7	20 66.7	14 46.7	22 73.3	24 80.0	20 66.7	15 50.0	20 66.7	16 53.3	4 13.3
運輸業(N=7)	3 42.9	0 0.0	0 0.0	3 42.9	3 42.9	5 71.4	1 14.3	0 0.0	1 14.3	2 28.6	3 42.9	1 14.3
卸売・小売業(N=19)	5 26.3	4 21.1	5 26.3	13 68.4	9 47.4	12 63.2	14 73.7	9 47.4	8 42.1	11 57.9	9 47.4	2 10.5
金融・保険業(N=1)	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
不動産業(N=2)	0 0.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0
医療・福祉(N=6)	2 33.3	3 50.0	3 50.0	3 50.0	3 50.0	6 100.0	5 83.3	5 83.3	4 66.7	4 66.7	3 50.0	0 0.0
サービス業(N=7)	0 0.0	2 28.6	2 28.6	5 71.4	5 71.4	7 100.0	6 85.7	4 57.1	3 42.9	7 100.0	2 28.6	0 0.0
その他(N=7)	1 14.3	2 28.6	2 28.6	3 42.9	1 14.3	3 42.9	5 71.4	2 28.6	2 28.6	4 57.1	3 42.9	2 28.6

(薄く塗った枠は、各業種で最も回答が多かったもの)

企業規模別でみると、企業の規模にかかわらず、「業務に必要な知識や資格取得のための教育訓練や研修を、性別に関係なく実施している」と「女性が提案や発言をしやすいよう、配慮している」が最も多くなっています。(一部、同率1位を含む)

### 【企業規模（全社の従業員数）別の取組み状況】

(上段：件/下段：%)

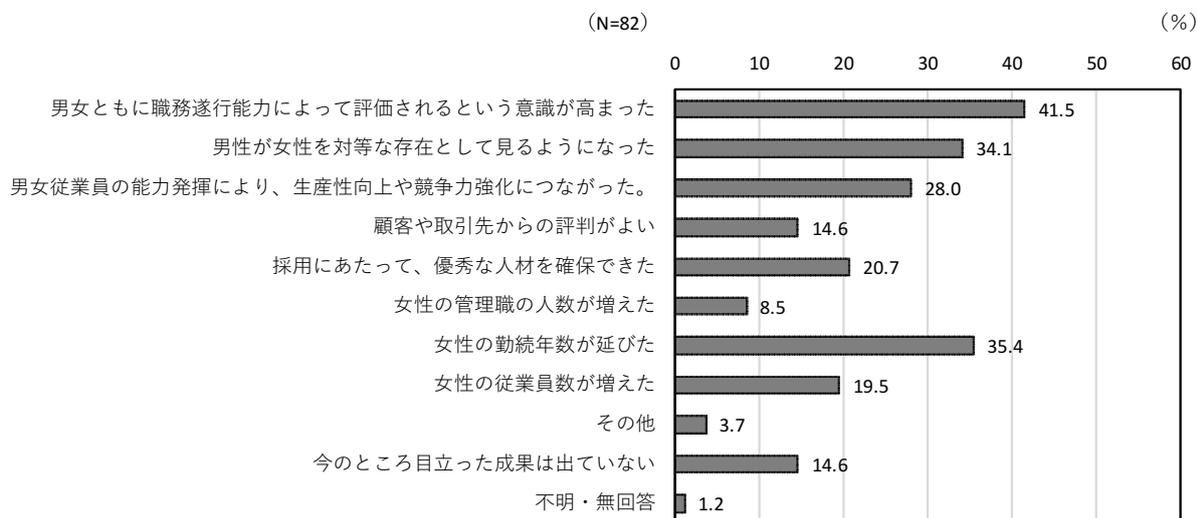
	女性の登用や人材育成に関する具体的な計画や方針がある	女性の少ない職種や職務に女性を配置するよう努めている	女性の管理職への登用を積極的に行っている	性別による評価をすることのないよう、評価基準を明確にしている	女性が能力を発揮できるよう、教育訓練や研修を実施している	業務に必要な知識や資格取得のための教育訓練や研修を、性別に関係なく実施している	女性が提案や発言をしやすいよう、配慮している	仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している	男女の固定的な役割分担意識による慣行の見直しを行っている	男女平等について、社内の意識改革に努めている	相談窓口を設置している	不明・無回答
~30人(N=21)	6 28.6	6 28.6	8 38.1	9 42.9	7 33.3	11 52.4	14 66.7	10 47.6	9 42.9	10 47.6	7 33.3	5 23.8
31~50人(N=13)	4 30.8	5 38.5	3 23.1	8 61.5	9 69.2	11 84.6	11 84.6	9 69.2	6 46.2	9 69.2	5 38.5	0 0.0
51~100人(N=13)	1 7.7	2 15.4	2 15.4	6 46.2	4 30.8	9 69.2	9 69.2	5 38.5	2 15.4	7 53.8	5 38.5	1 7.7
101~200人(N=11)	5 45.5	2 18.2	4 36.4	8 72.7	3 27.3	8 72.7	9 81.8	7 63.6	4 36.4	7 63.6	5 45.5	1 9.1
201~300人(N=8)	1 12.5	3 37.5	1 12.5	6 75.0	4 50.0	8 100.0	7 87.5	4 50.0	4 50.0	7 87.5	6 75.0	0 0.0
301人以上(N=24)	10 41.7	7 29.2	4 16.7	17 70.8	14 58.3	18 75.0	17 70.8	12 50.0	14 58.3	18 75.0	15 62.5	3 12.5

(薄く塗った枠は、各企業規模別で最も回答が多かったもの)

## 問6で、「実施している」と答えた項目があった事業所への質問

### 問6-1 「ポジティブ・アクション」の効果。(あてはまるものすべてに○)

「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」が41.5%と最も多く、次いで「女性の勤続年数が伸びた」が35.4%、「男性が女性を対等な存在として見るようになった」が34.1%となっています。



#### － 「その他」の意見 －

- 女性のリーダーが、班の中での問題点を話し合ったりするようになった。
- 女性と男性が平等に扱われているので、別に評価も同じ。人材も別に変わず、いい人に恵まれている。
- 男女を区分していない。

業種別でみると、多くの業種で「女性の勤続年数が延びた」が最も多くなっています。建設業、製造業、運輸業では「今のところ目立った成果は出ていない」も多くなっています。

### 【業種別の状況】

(上段：件/下段：%)

	男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった	男性が女性を対等な存在として見るようになった。	男女従業員の能力発揮により、生産性向上や競争力強化につながった。	顧客や取引先からの評判がよい	採用にあたって、優秀な人材を確保できた	女性の管理職の人数が増えた	女性の勤続年数が延びた	女性の従業員数が増えた	その他	今のところ目立った成果は出ていない	不明・無回答
建設業(N=11)	1	1	2	1	1	0	3	1	2	3	0
	9.1	9.1	18.2	9.1	9.1	0.0	27.3	9.1	18.2	27.3	0.0
製造業(N=26)	1	1	2	1	1	0	3	1	2	3	0
	9.1	9.1	18.2	9.1	9.1	0.0	27.3	9.1	18.2	27.3	0.0
運輸業(N=6)	0	1	2	2	1	0	1	1	0	2	0
	0.0	16.7	33.3	33.3	16.7	0.0	16.7	16.7	0.0	33.3	0.0
卸売・小売業(N=17)	9	4	3	4	4	1	7	2	0	1	1
	52.9	23.5	17.6	23.5	23.5	5.9	41.2	11.8	0.0	5.9	5.9
金融・保険業(N=1)	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業(N=2)	0	0	0	1	0	0	2	1	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0
医療・福祉(N=6)	5	3	1	0	2	1	3	3	0	0	0
	83.3	50.0	16.7	0.0	33.3	16.7	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
サービス業(N=7)	2	3	3	1	0	1	2	2	0	1	0
	40.0	60.0	60.0	20.0	0.0	20.0	40.0	40.0	0.0	20.0	0.0
その他(N=5)	2	3	3	1	0	1	2	2	0	1	0
	40.0	60.0	60.0	20.0	0.0	20.0	40.0	40.0	0.0	20.0	0.0

(薄く塗った枠は、各業種で最も回答が多かったもの)

企業規模別でみると、小規模事業所(従業員30人まで)では「男性が女性を対等な存在として見るようになった」が、中規模事業所(同31~200人)では「女性の勤続年数が延びた」が、大規模事業所(同201人以上)では「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」が多くなっています。

### 【企業規模(全社の従業員数)別の状況】

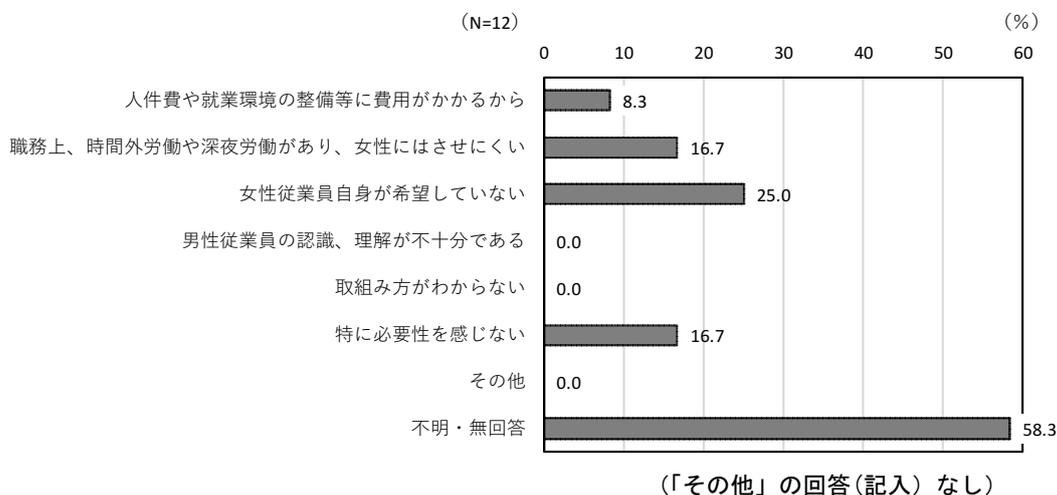
(上段：件/下段：%)

	男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった	男性が女性を対等な存在として見るようになった。	男女従業員の能力発揮により、生産性向上や競争力強化につながった。	顧客や取引先からの評判がよい	採用にあたって、優秀な人材を確保できた	女性の管理職の人数が増えた	女性の勤続年数が延びた	女性の従業員数が増えた	その他	今のところ目立った成果は出ていない	不明・無回答
~30人(N=16)	4	6	5	4	1	2	5	1	0	1	0
	25.0	37.5	31.3	25.0	6.3	12.5	31.3	6.3	0.0	6.3	0.0
31~50人(N=13)	5	5	4	4	7	0	7	4	1	0	0
	38.5	38.5	30.8	30.8	53.8	0.0	53.8	30.8	7.7	0.0	0.0
51~100人(N=12)	1	2	4	2	0	0	4	2	1	3	0
	8.3	16.7	33.3	16.7	0.0	0.0	33.3	16.7	8.3	25.0	0.0
101~200人(N=10)	4	2	3	1	0	1	5	1	1	3	0
	40.0	20.0	30.0	10.0	0.0	10.0	50.0	10.0	10.0	30.0	0.0
201~300人(N=8)	5	3	0	0	3	1	2	1	0	1	0
	62.5	37.5	0.0	0.0	37.5	12.5	25.0	12.5	0.0	12.5	0.0
301人以上(N=21)	14	10	7	1	6	3	6	7	0	3	1
	66.7	47.6	33.3	4.8	28.6	14.3	28.6	33.3	0.0	14.3	4.8

(薄く塗った枠は、各業種で最も回答が多かったもの)

問6で、すべての項目で「今後実施したい」または「実施する予定はない」と答えた事業所への質問  
 問6-2 実施していない理由。(あてはまるものすべてに○)

「女性従業員自身が希望していない」が25.0%と最も多く、次いで「職務上、時間外労働や深夜労働があり、女性にはさせにくい」と「特に必要性を感じない」が16.7%となっています。

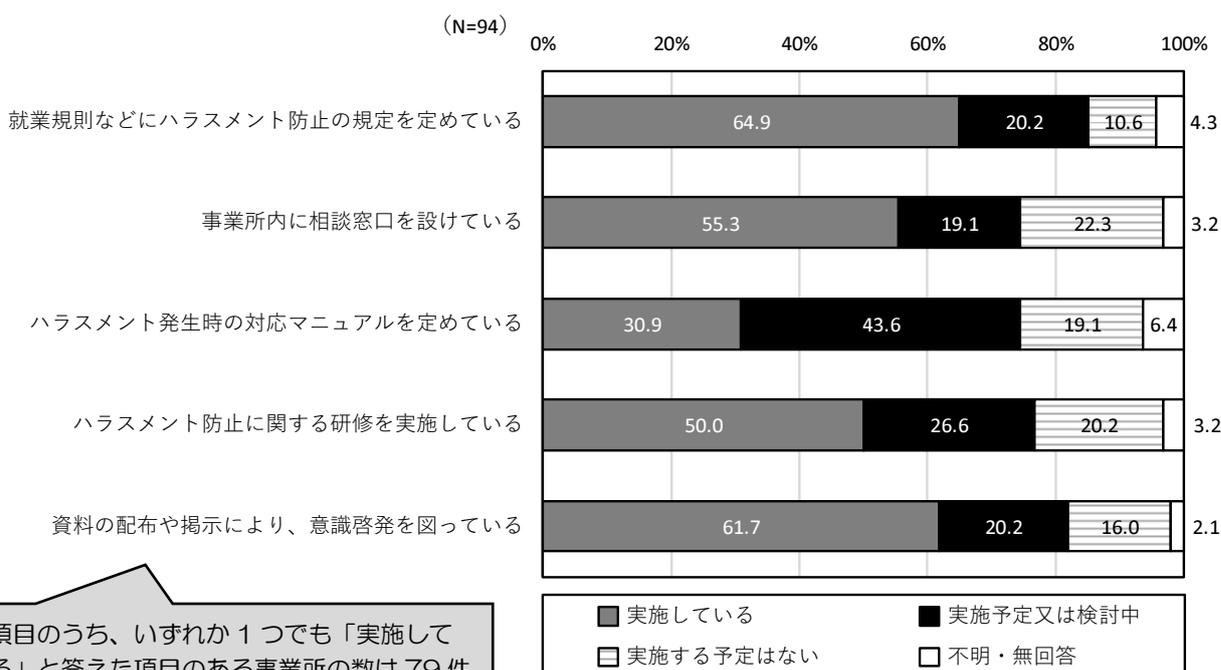


問7 セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）、パワー・ハラスメント（パワハラ）防止の取組みについて。(それぞれあてはまる番号ひとつに○)

《セクハラ》

「就業規則などにハラスメント防止の規定を定めている」と「資料の配布や掲示により、意識啓発を図っている」で、「実施している」が6割を上回っています。

「事業所内に相談窓口を設けている」と「ハラスメント防止に関する研修を実施している」で、「実施している」が5割台となっています。



5項目のうち、いずれか1つでも「実施している」と答えた項目のある事業所の数は79件(84.0%)でした。

業種別でみると、結果にばらつきがみられますが、「ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている」が、業種にかかわらず少数または、なし（0社）となっています。

### 【業種別の取組み状況】

(上段：件／下段：%)

	就業規則などにハラスメント防止の規定を定めている	事業所内に相談窓口を設けている	ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている	ハラスメント防止に関する研修を実施している	資料の配布や掲示により、意識啓発を図っている
建設業(N=14)	9	5	3	7	10
	64.3	35.7	21.4	50.0	71.4
製造業(N=30)	21	20	13	16	20
	70.0	66.7	43.3	53.3	66.7
運輸業(N=7)	1	3	0	3	2
	14.3	42.9	0.0	42.9	28.6
卸売・小売業(N=19)	14	10	8	7	11
	73.7	52.6	42.1	36.8	57.9
金融・保険業(N=1)	0	1	0	1	1
	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0
不動産業(N=2)	1	0	0	0	0
	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療・福祉(N=6)	4	5	3	4	4
	66.7	83.3	50.0	66.7	66.7
サービス業(N=7)	6	4	1	6	4
	85.7	57.1	14.3	85.7	57.1
その他(N=7)	4	3	0	2	5
	57.1	42.9	0.0	28.6	71.4

(薄く塗った枠は、各業種で最も回答が多かったもの)

企業規模別でみると、規模が大きくなるほど、さまざまな取組みが行われている傾向がみられます。

### 【企業規模（全社の従業員数）別の取組み状況】

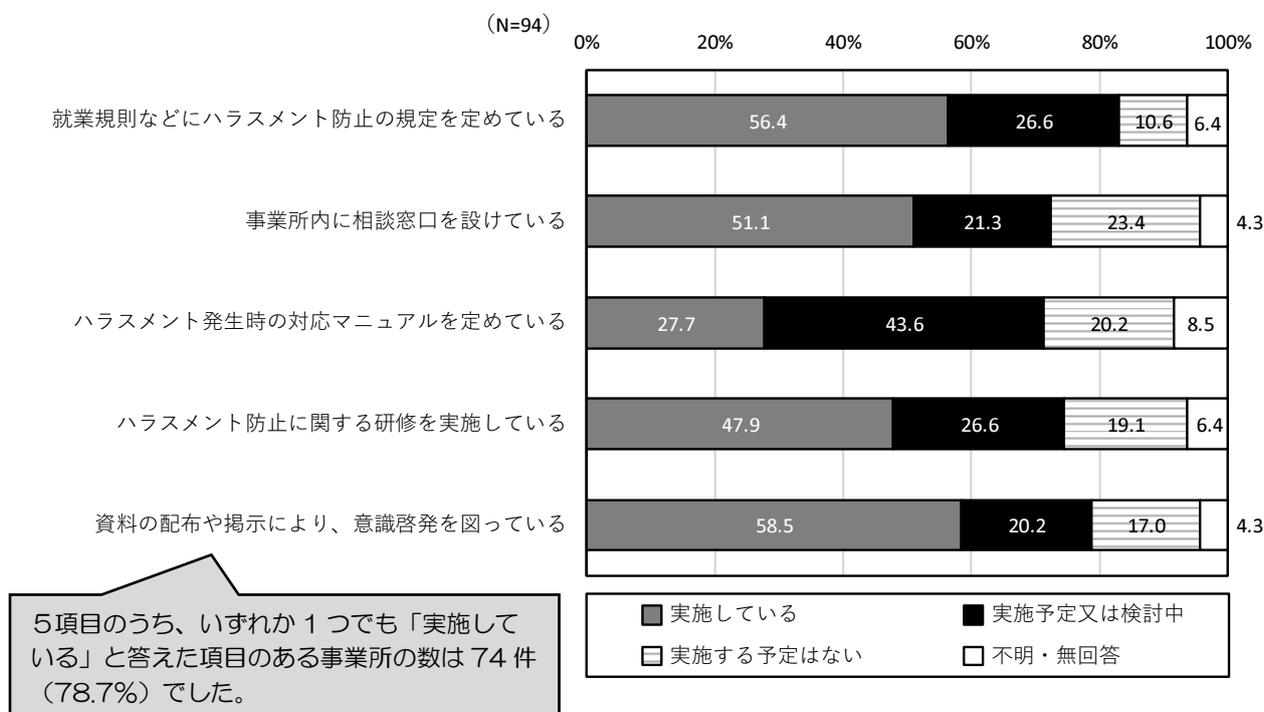
(上段：件／下段：%)

	就業規則などにハラスメント防止の規定を定めている	事業所内に相談窓口を設けている	ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている	ハラスメント防止に関する研修を実施している	資料の配布や掲示により、意識啓発を図っている
～30人(N=21)	8	8	1	4	10
	38.1	38.1	4.8	19.0	47.6
31～50人(N=13)	7	5	2	3	7
	53.8	38.5	15.4	23.1	53.8
51～100人(N=13)	9	5	1	6	6
	69.2	38.5	7.7	46.2	46.2
101～200人(N=11)	8	8	4	8	8
	72.7	72.7	36.4	72.7	72.7
201～300人(N=8)	6	7	3	5	6
	75.0	87.5	37.5	62.5	75.0
301人以上(N=24)	21	19	18	21	21
	87.5	79.2	75.0	87.5	87.5

(薄く塗った枠は、各企業規模別で最も回答が多かったもの)

## 《パワハラ》

「就業規則などにハラスメント防止の規定を定めている」「事業所内に相談窓口を設けている」と「資料の配布や掲示により、意識啓発を図っている」で、「実施している」が5割を上回っています。全体的にセクハラより、「実施している」が少なくなっています。



### － 「その他」の意見 －

- 何でも話せる状況なので、特別に研修・規定もなく、女性が働きやすい状態だと思っている。女性の意見が強い職場です。
- 事業所内の相談窓口については、本社にて行っている。
- 研修については、以前実施した。

業種別でみると、結果にばらつきがみられますが、「ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている」が、業種にかかわらず少数または、なし（0社）となっています。

### 【業種別の取組み状況】

(上段：件／下段：%)

	就業規則などにハラスメント防止の規定を定めている	事業所内に相談窓口を設けている	ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている	ハラスメント防止に関する研修を実施している	資料の配布や掲示により、意識啓発を図っている
建設業(N=14)	9	5	3	7	10
	64.3	35.7	21.4	50.0	71.4
製造業(N=30)	18	18	11	17	19
	60.0	60.0	36.7	56.7	63.3
運輸業(N=7)	1	3	0	2	2
	14.3	42.9	0.0	28.6	28.6
卸売・小売業(N=19)	12	9	7	6	10
	63.2	47.4	36.8	31.6	52.6
金融・保険業(N=1)	0	1	0	1	1
	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0
不動産業(N=2)	1	0	0	0	0
	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療・福祉(N=6)	4	5	3	4	4
	66.7	83.3	50.0	66.7	66.7
サービス業(N=7)	5	4	1	6	4
	71.4	57.1	14.3	85.7	57.1
その他(N=7)	2	2	0	1	4
	28.6	28.6	0.0	14.3	57.1

(薄く塗った枠は、各業種で最も回答が多かったもの)

企業規模別でみると、規模が大きくなるほど、さまざまな取組みが行われている傾向がみられます。

### 【企業規模（全社の従業員数）別の取組み状況】

(上段：件／下段：%)

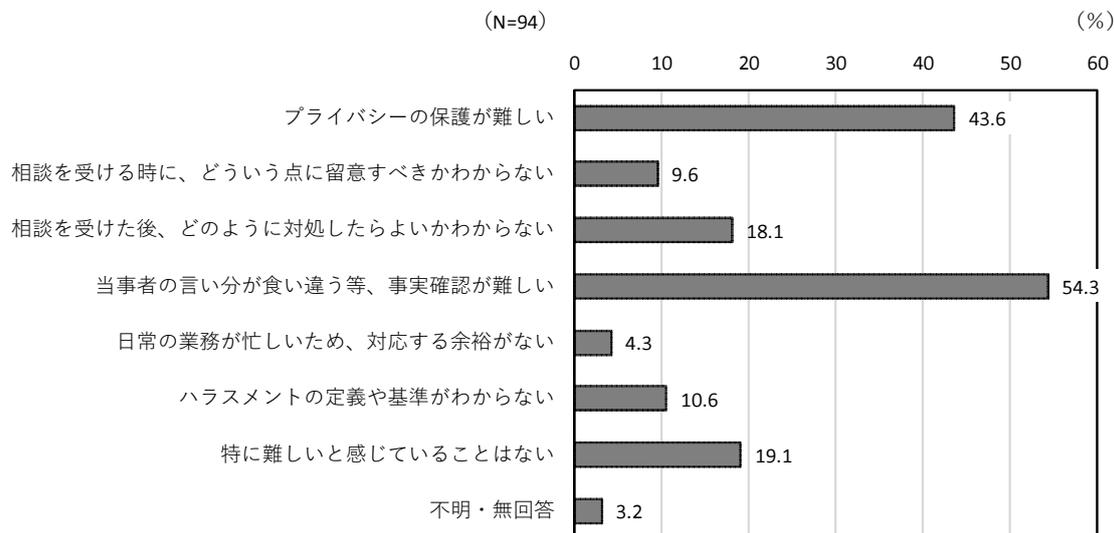
	就業規則などにハラスメント防止の規定を定めている	事業所内に相談窓口を設けている	ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている	ハラスメント防止に関する研修を実施している	資料の配布や掲示により、意識啓発を図っている
～30人(N=21)	6	7	0	4	9
	28.6	33.3	0.0	19.0	42.9
31～50人(N=13)	5	5	2	3	7
	38.5	38.5	15.4	23.1	53.8
51～100人(N=13)	8	4	1	6	6
	61.5	30.8	7.7	46.2	46.2
101～200人(N=11)	8	8	3	8	8
	72.7	72.7	27.3	72.7	72.7
201～300人(N=8)	5	6	3	5	6
	62.5	75.0	37.5	62.5	75.0
301人以上(N=24)	19	18	17	19	19
	79.2	75.0	70.8	79.2	79.2

(薄く塗った枠は、各企業規模別で最も回答が多かったもの)

問8 セクシュアル・ハラスメントやパワー・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こと。(あてはまるものすべてに○)

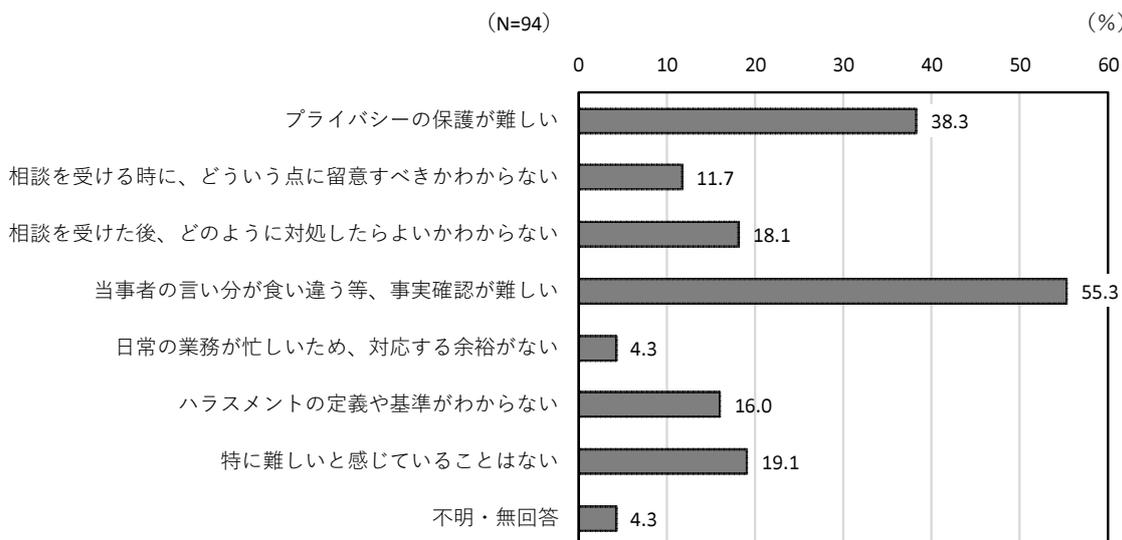
《セクハラ》

「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が54.3%と最も多く、次いで「プライバシーの保護が難しい」が43.6%、「特に難しいと感じていることはない」が19.1%となっています。



《パワハラ》

「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が55.3%と最も多く、次いで「プライバシーの保護が難しい」が38.3%、「特に難しいと感じていることはない」が19.1%となっています。



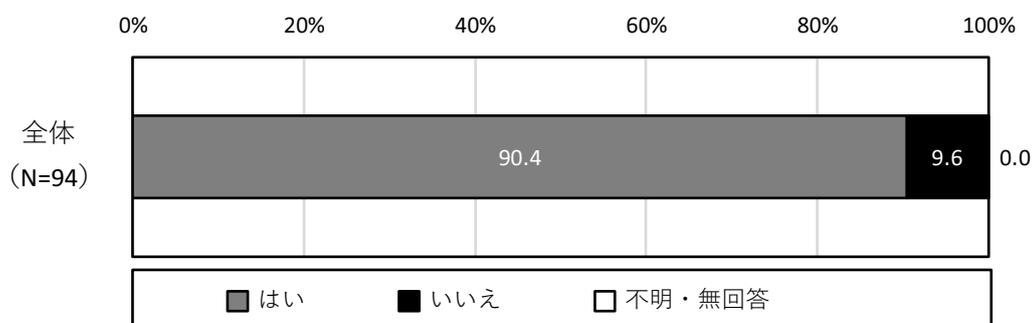
— 「その他」の意見 —

- 何か起これば社長含め、すぐに解決しているので、今のところ何も起こらない。女性を大切にしている。

### Ⅲ 育児や介護との両立支援について

#### 問9 育児を支援する制度があるか。(どちらかに○)

「はい」が90.4%、「いいえ」が9.6%となっています。



業種別でみると、すべての業種で「はい」が50.0%以上となっており、中でも金融・保険業、医療・福祉、サービス業、その他では、100.0%となっています。

企業規模別でみると、規模が大きくなるにつれて「はい」が多くなる傾向がみられます。

#### 【業種別の取組み状況】

(上段：件/下段：%)

	はい	いいえ	不明・無回答
建設業 (N=14)	12 85.7	2 14.3	0 0.0
製造業 (N=30)	29 96.7	1 3.3	0 0.0
運輸業 (N=7)	4 57.1	3 42.9	0 0.0
卸売・小売業 (N=19)	17 89.5	2 10.5	0 0.0
金融・保険業 (N=1)	1 100.0	0 0.0	0 0.0
不動産業 (N=2)	1 50.0	1 50.0	0 0.0
医療・福祉 (N=6)	6 100.0	0 0.0	0 0.0
サービス業 (N=7)	7 100.0	0 0.0	0 0.0
その他 (N=7)	7 100.0	0 0.0	0 0.0

#### 【企業規模（全社の従業員数）別の取組み状況】

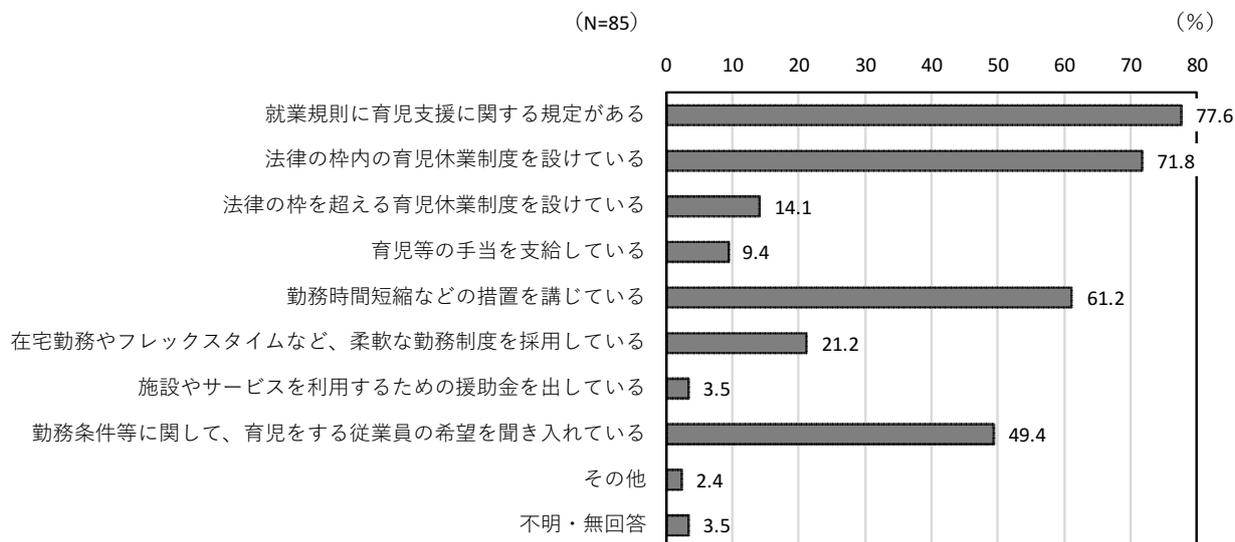
(上段：件/下段：%)

	はい	いいえ	不明・無回答
~30人 (N=21)	17 81.0	4 19.0	0 0.0
31~50人 (N=13)	11 84.6	2 15.4	0 0.0
51~100人 (N=13)	12 92.3	1 7.7	0 0.0
101~200人 (N=11)	11 100.0	0 0.0	0 0.0
201~300人 (N=8)	8 100.0	0 0.0	0 0.0
301人以上 (N=24)	24 100.0	0 0.0	0 0.0

## 問9で、「はい」と答えた事業所への質問

### 問9-1 育児を支援する制度はどのようなものか。(あてはまるものすべてに○)

「就業規則に育児支援に関する規定がある」が77.6%と最も多く、次いで「法律の枠内の育児休業制度を設けている」が71.8%、「勤務時間短縮などの措置を講じている」が61.2%となっています。



#### — 「その他」の意見 —

- 残業免除。
- メールで育児中の社員と連絡を密にとっている。

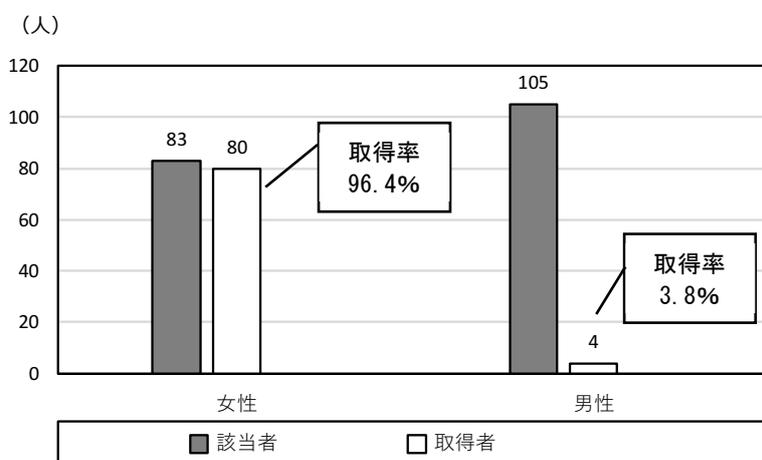
問9で、「はい」と答えた事業所への質問

問9-2 育児休業の取得状況。(数字で記入)

女性で83人中80人(96.4%)が育児休業を取得しています。

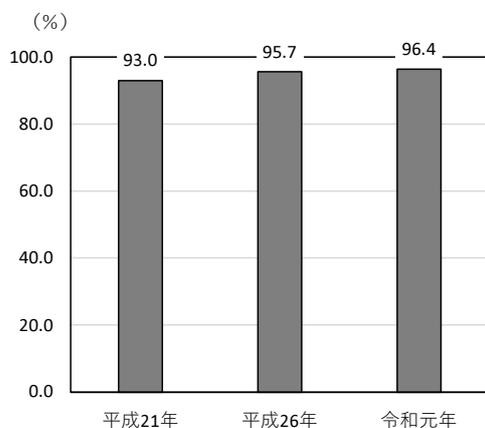
男性で105人中4人(3.8%)が育児休業を取得しています。(回答のあった84事業所の合計)

女性		男性	
平成30年3月1日から31年3月31日までに 出産した女性従業員	83人	平成30年3月1日から31年3月31日までに 配偶者が出産した男性従業員	105人
うち、育児休業を取得した女性従業員	80人	うち、育児休業を取得した男性従業員	4人
取得率	96.4%	取得率	3.8%

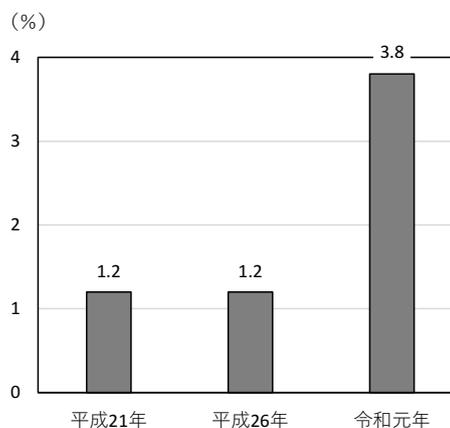


【経年比較 (各年、回答のあった事業所の合計)】

※育児休業の取得率 (女性)



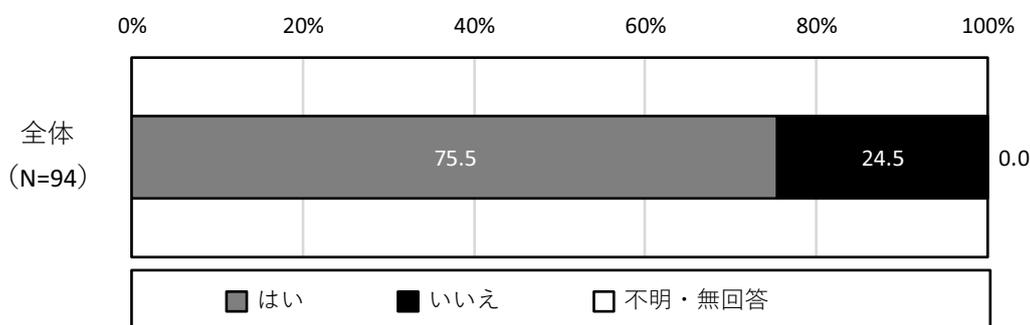
※育児休業の取得率 (男性)



男女とも、取得率は年々増加していますが、男性の取得率は低水準にとどまっています。

問 10 介護を支援する制度があるか。(どちらかに○)

「はい」が75.5%、「いいえ」が24.5%となっています。



業種別でみると、金融・保険業を除くすべての業種で「はい」が5割以上となっており、中でも医療・福祉とサービス業において、「はい」が100.0%となっています。

企業規模別でみると、すべての企業規模で「はい」が6割以上となっており、中でも51~100人の企業で「はい」が最も多くなっています。

【業種別の取組み状況】

【企業規模（全社の従業員数）別の取組み状況】

(上段：件/下段：%)

	はい	いいえ	不明・無回答
建設業 (N=14)	12 85.7	2 14.3	0 0.0
製造業 (N=30)	23 76.7	7 23.3	0 0.0
運輸業 (N=7)	4 57.1	3 42.9	0 0.0
卸売・小売業 (N=19)	11 57.9	8 42.1	0 0.0
金融・保険業 (N=1)	0 0.0	1 100.0	0 0.0
不動産業 (N=2)	1 50.0	1 50.0	0 0.0
医療・福祉 (N=6)	6 100.0	0 0.0	0 0.0
サービス業 (N=7)	7 100.0	0 0.0	0 0.0
その他 (N=7)	6 85.7	1 14.3	0 0.0

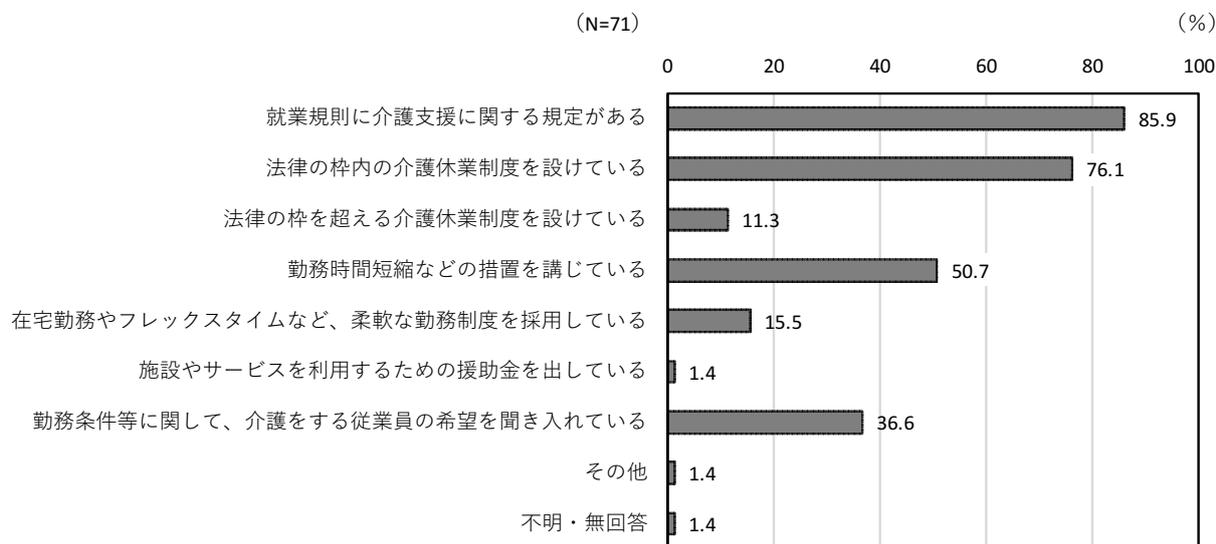
(上段：件/下段：%)

	はい	いいえ	不明・無回答
~30人 (N=21)	13 61.9	8 38.1	0 0.0
31~50人 (N=13)	11 84.6	2 15.4	0 0.0
51~100人 (N=13)	12 92.3	1 7.7	0 0.0
101~200人 (N=11)	8 72.7	3 27.3	0 0.0
201~300人 (N=8)	7 87.5	1 12.5	0 0.0
301人以上 (N=24)	18 75.0	6 25.0	0 0.0

## 問 10 で、「はい」と答えた事業所への質問

### 問 10-1 介護を支援する制度はどのようなものか。(あてはまるものすべてに○)

「就業規則に介護支援に関する規定がある」が 85.9%と最も多く、次いで「法律の枠内の介護休業制度を設けている」が 76.1%、「勤務時間短縮などの措置を講じている」が 50.7%となっています。



#### — 「その他」の意見 —

- 社員の意見を聞き入れている。相談に乗っている。

問 10 で、「はい」と答えた事業所への質問

問 10-2 介護休業の取得状況。(数字で記入)

女性で8人、男性で3人が介護休業を取得しています。(回答のあった71事業所の合計)

内訳をみると、女性で取得者1人が6事業所、2人が1事業所となっています。男性で取得者1人が3事業所となっています。

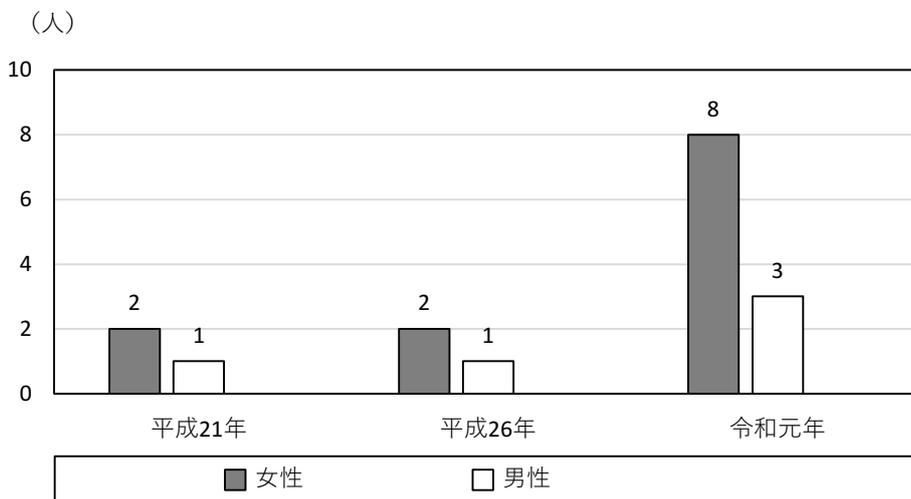
	女性	男性
平成30年3月1日から31年3月31日までに介護休業を取得した従業員	8人	3人

内 訳

女性		男性	
取得人数	事業所数	取得人数	事業所数
なし	63事業所	なし	66事業所
1人	6事業所	1人	3事業所
2人	1事業所		

【経年比較 (各年、回答のあった事業所の合計)】

※介護休業の取得状況



男女とも、令和元年に取得者数が急増しています。特に女性の伸びが目立ちます。

問9または問10で、「はい（育児や介護を支援する制度がある）」と答えた事業所への質問

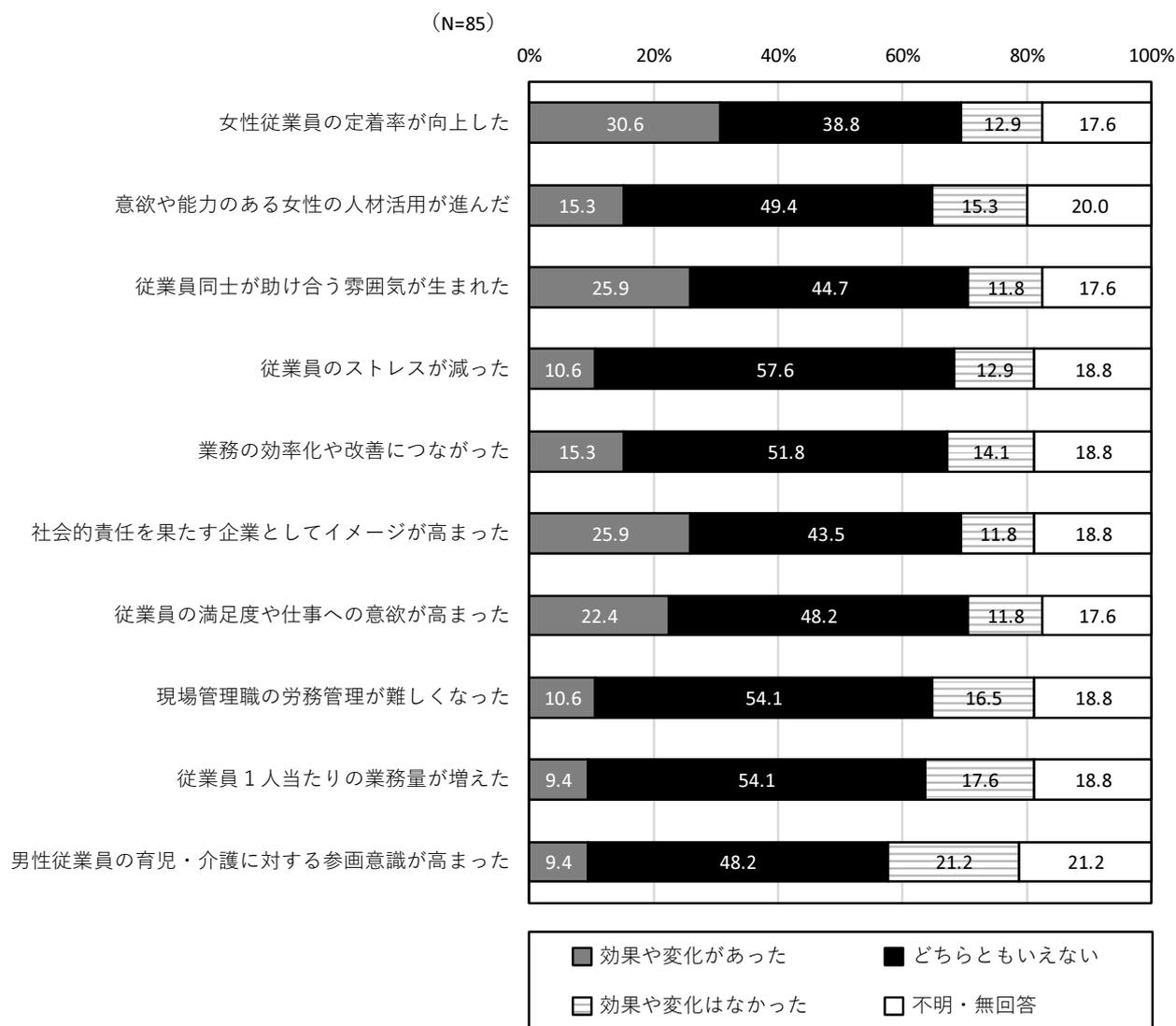
問11 制度を導入・実施したことによって、どのような効果や変化があったか。

（育児、介護それぞれあてはまる番号にひとつずつ○）

《育児支援制度》

「女性従業員の定着率が向上した」で、「効果や変化があった」が3割を上回っています。

「従業員同士が助け合う雰囲気生まれた」「社会的責任を果たす企業としてイメージが高まった」と「従業員の満足度や仕事への意欲が高まった」で、「効果や変化があった」が2割を上回っています。

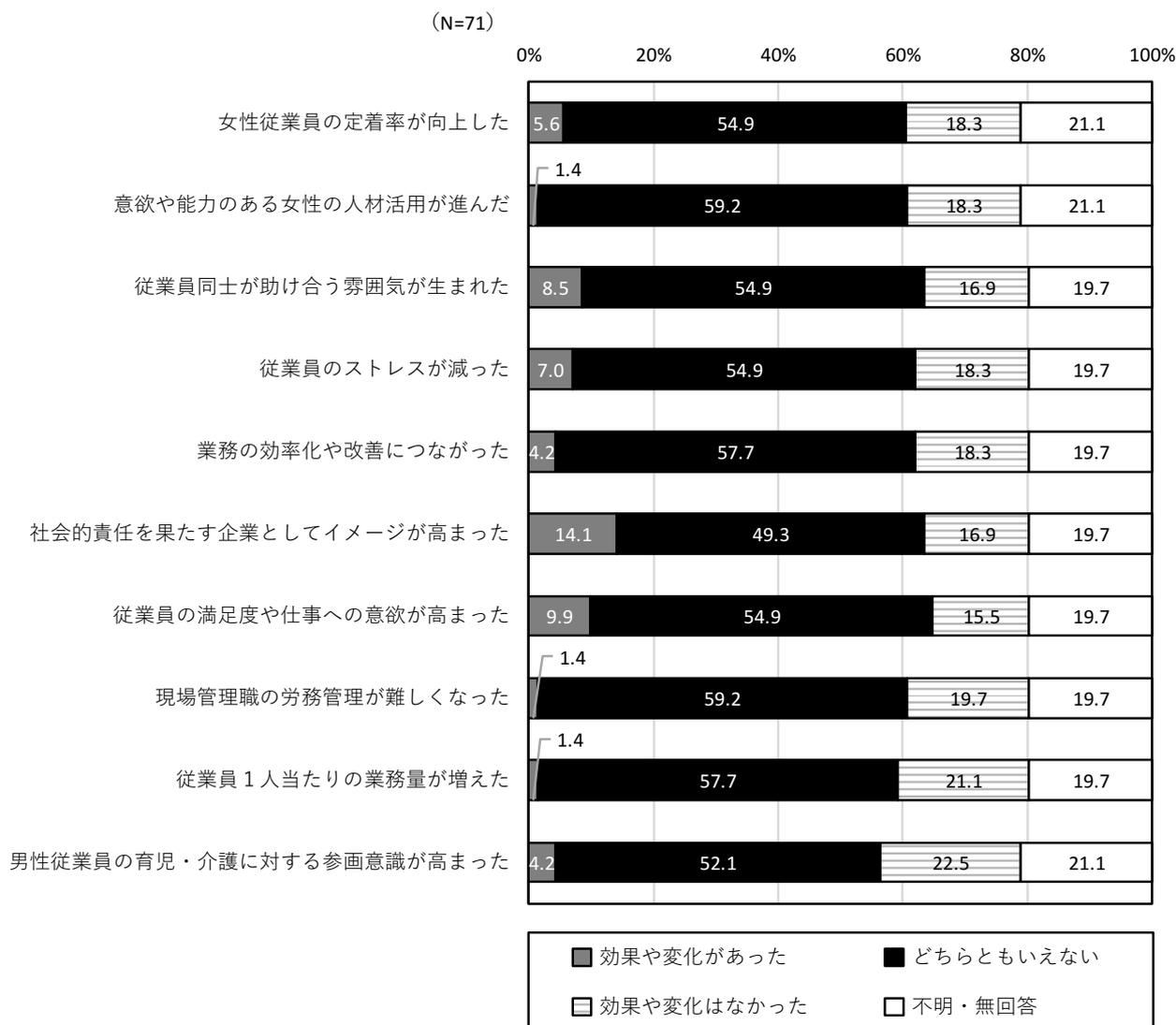


## 《介護支援制度》

「社会的責任を果たす企業としてイメージが高まった」で、「効果や変化があった」が1割を上回っています。

他のすべての項目で、「効果や変化があった」が1割を下回っています。

全体的に、育児支援制度と比べて「効果や変化があった」が目立って少なくなっています。

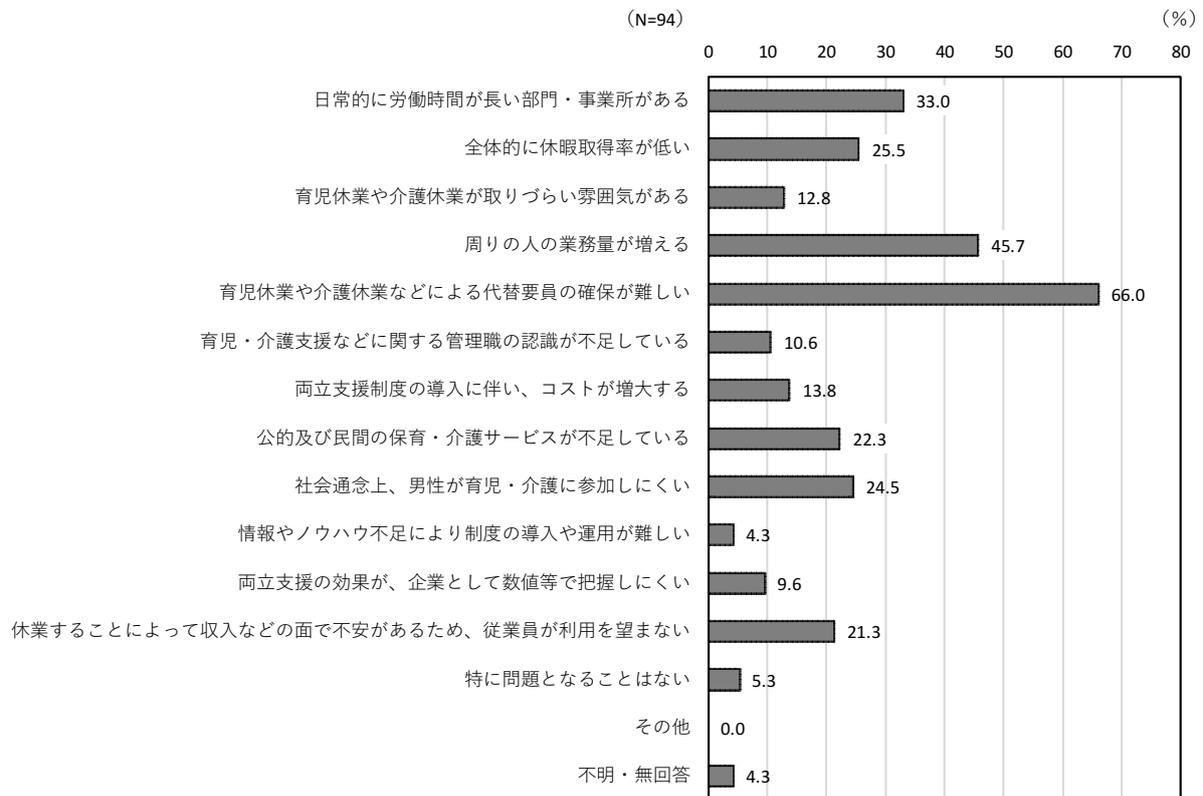


### － 「その他」の意見 －

- 「女性従業員の定着率が向上した」「意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ」について、女性としての変化は考えてなく、男性と同レベルの問題として助け合いできている。
- 要員不足の中で休業者の業務を十分に肩代わりできるほどの余裕はなく、管理者やほかの社員の心的・身体的負担は増加した。

問 12 仕事と育児や介護との両立支援制度の利用を促進しようとする場合、どのような課題があると思うか。(あてはまるものすべてに○)

「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」が66.0%と最も多く、次いで「周りの人の業務量が増える」が45.7%、「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」が33.0%となっています。



(「その他」の回答(記入)なし)

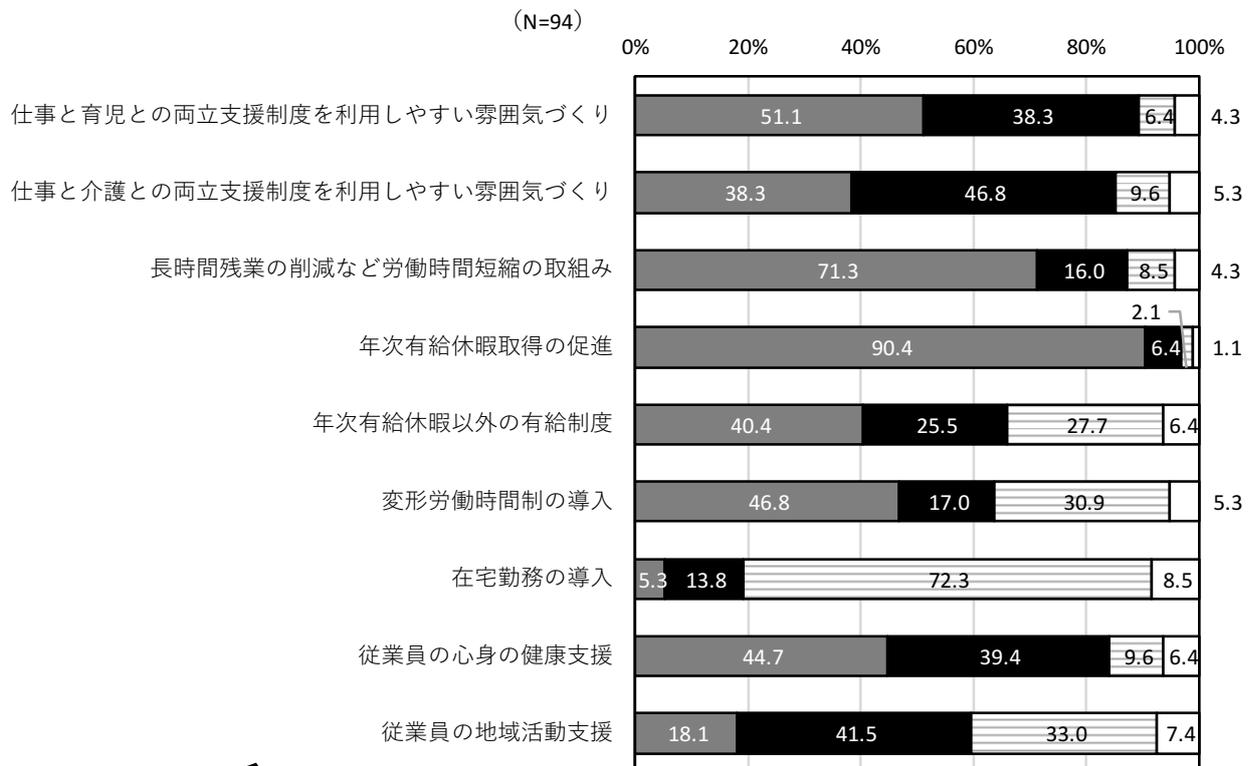
## IV ワーク・ライフ・バランス、働き方改革について

問 13 「ワーク・ライフ・バランス」の実現や「働き方改革」に関連し、実施している取組みはあるか。(それぞれあてはまる番号ひとつに○)

「年次有給休暇取得の促進」で、「実施している」が9割を上回っています。

「長時間残業の削減など労働時間短縮の取組み」で、「実施している」が7割を上回っています。

「仕事と育児との両立支援制度を利用しやすい雰囲気づくり」で、「実施している」が5割を上回っています。



9項目のうち、いずれか1つでも「実施している」と答えた項目のある事業所の数は89件(94.7%)でした。

■ 実施している ■ 今後実施したい  
 □ 実施する予定はない □ 不明・無回答

(「その他」の回答(記入)なし)

業種別でみると、不動産業を除くすべての業種で「年次有給休暇取得の促進」が最も多くなっています。（一部、同率1位を含む）

### 【業種別の取組み状況】

（上段：件／下段：％）

	仕事と育児との両立支援制度を利用しやすい雰囲気づくり	仕事と介護との両立支援制度を利用しやすい雰囲気づくり	長時間残業の削減など労働時間短縮の取組み	年次有給休暇取得の促進	年次有給休暇以外の有給制度	変形労働時間制の導入	在宅勤務の導入	従業員の心身の健康支援	従業員の地域活動支援
建設業(N=14)	10	9	8	14	4	7	1	8	2
	71.4	64.3	57.1	100.0	28.6	50.0	7.1	57.1	14.3
製造業(N=30)	19	15	25	27	13	15	3	15	7
	63.3	50.0	83.3	90.0	43.3	50.0	10.0	50.0	23.3
運輸業(N=7)	0	1	4	6	1	2	0	2	0
	0.0	14.3	57.1	85.7	14.3	28.6	0.0	28.6	0.0
卸売・小売業(N=19)	5	2	13	17	7	10	0	5	3
	26.3	10.5	68.4	89.5	36.8	52.6	0.0	26.3	15.8
金融・保険業(N=1)	0	0	1	1	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業(N=2)	2	1	1	0	0	0	0	0	0
	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療・福祉(N=6)	5	4	5	6	4	4	0	5	1
	83.3	66.7	83.3	100.0	66.7	66.7	0.0	83.3	16.7
サービス業(N=7)	4	3	6	7	5	3	0	6	3
	57.1	42.9	85.7	100.0	71.4	42.9	0.0	85.7	42.9
その他(N=7)	1	0	3	6	3	2	1	0	0
	14.3	0.0	42.9	85.7	42.9	28.6	14.3	0.0	0.0

（薄く塗った枠は、各業種で最も回答が多かったもの）

企業規模別でみると、すべての企業規模で「年次有給休暇取得の促進」が最も多くなっています。

### 【企業規模（全社の従業員数）別の取組み状況】

（上段：件／下段：％）

	仕事と育児との両立支援制度を利用しやすい雰囲気づくり	仕事と介護との両立支援制度を利用しやすい雰囲気づくり	長時間残業の削減など労働時間短縮の取組み	年次有給休暇取得の促進	年次有給休暇以外の有給制度	変形労働時間制の導入	在宅勤務の導入	従業員の心身の健康支援	従業員の地域活動支援
～30人(N=21)	12	10	14	16	6	10	1	8	1
	57.1	47.6	66.7	76.2	28.6	47.6	4.8	38.1	4.8
31～50人(N=13)	9	6	8	11	6	7	1	5	4
	69.2	46.2	61.5	84.6	46.2	53.8	7.7	38.5	30.8
51～100人(N=13)	2	2	10	12	3	7	0	5	0
	15.4	15.4	76.9	92.3	23.1	53.8	0.0	38.5	0.0
101～200人(N=11)	7	5	9	11	5	5	1	5	2
	63.6	45.5	81.8	100.0	45.5	45.5	9.1	45.5	18.2
201～300人(N=8)	5	3	6	7	2	3	0	3	1
	62.5	37.5	75.0	87.5	25.0	37.5	0.0	37.5	12.5
301人以上(N=24)	12	10	20	24	15	12	2	16	9
	50.0	41.7	83.3	100.0	62.5	50.0	8.3	66.7	37.5

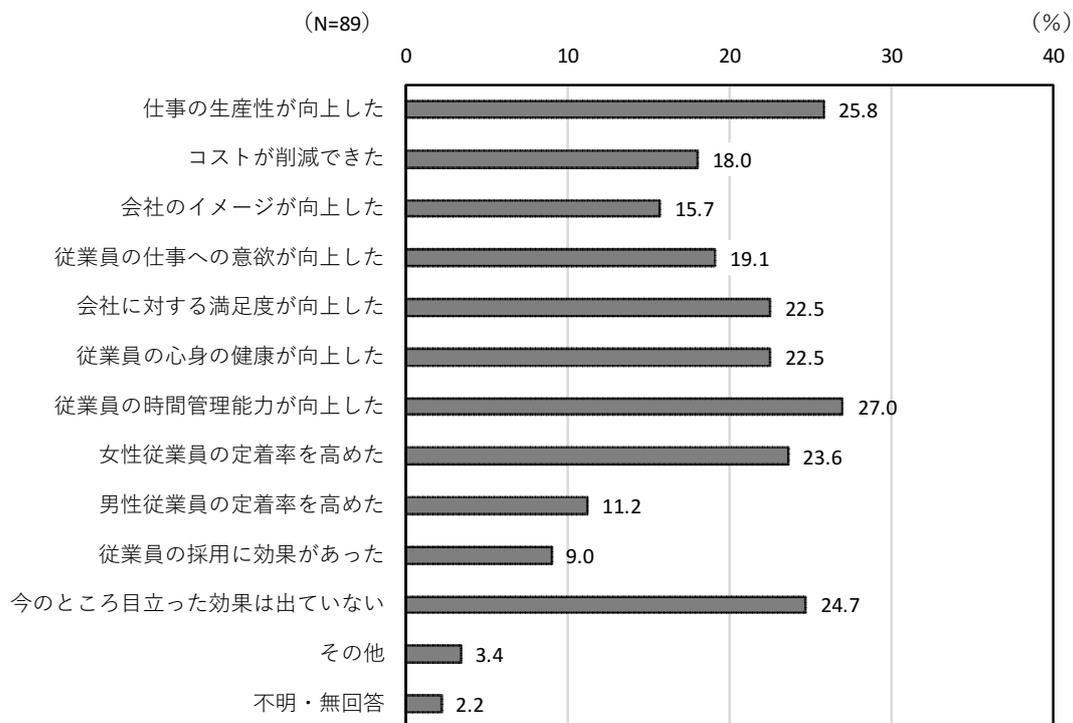
（薄く塗った枠は、各企業規模別で最も回答が多かったもの）

問 13 で、「実施している」と回答した項目があった事業所への質問

問 13-1 「ワーク・ライフ・バランス」や「働き方改革」に関する取組みの効果。

(あてはまるものすべてに○)

「従業員の時間管理能力が向上した」が 27.0%と最も多く、次いで「仕事の生産性が向上した」が 25.8%、「今のところ目立った効果は出ていない」が 24.7%となっています。



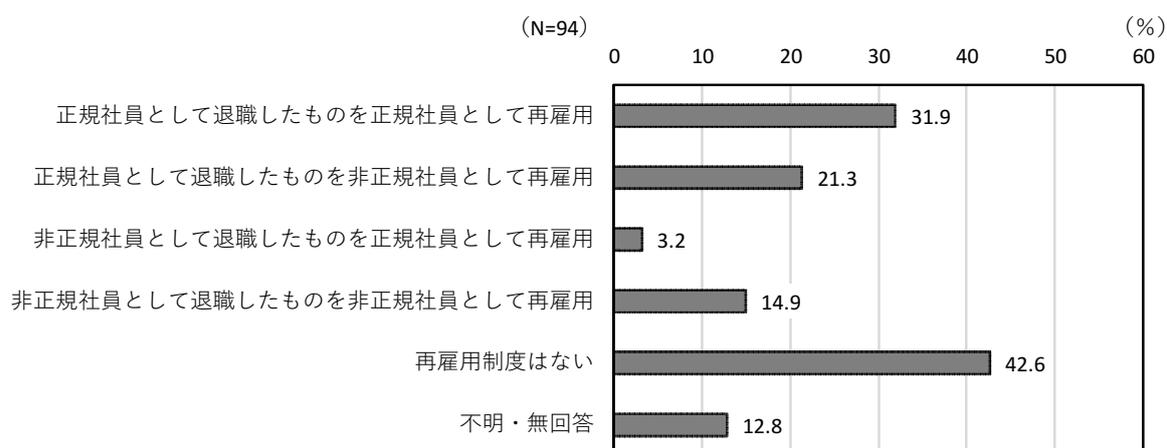
— 「その他」の意見 —

- 取組み、仕組みがあって当たり前の意識が定着。
- 時間に追われて、バタバタするようになった。
- 管理職等、特定の業務の人は年休がとりにくい。

## V 多様な働き方について

問 14 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再雇用制度はあるか。  
(あてはまるものすべてに○)

「再雇用制度はない」が42.6%と最も多く、次いで「正規社員として退職したものを正規社員として再雇用」が31.9%、「正規社員として退職したものを非正規社員として再雇用」が21.3%となっています。



業種別でみると、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、医療・福祉では「正規社員として退職したものを正規社員として再雇用」または「正規社員として退職したものを非正規社員として再雇用」が最も多くなっています。それ以外の業種では「再雇用制度はない」が最も多くなっています。

### 【業種別の取組み状況】

(上段：件/下段：%)

	正規社員として退職したものを正規社員として再雇用	正規社員として退職したものを非正規社員として再雇用	非正規社員として退職したものを正規社員として再雇用	非正規社員として退職したものを非正規社員として再雇用	再雇用制度はない	不明・無回答
建設業(N=14)	4	0	0	0	6	4
	28.6	0.0	0.0	0.0	42.9	28.6
製造業(N=30)	11	5	2	4	16	1
	36.7	16.7	6.7	13.3	53.3	3.3
運輸業(N=7)	1	1	0	1	2	3
	14.3	14.3	0.0	14.3	28.6	42.9
卸売・小売業(N=19)	4	8	0	3	7	3
	21.1	42.1	0.0	15.8	36.8	15.8
金融・保険業(N=1)	1	1	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業(N=2)	1	1	0	0	0	0
	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療・福祉(N=6)	3	2	1	3	1	0
	50.0	33.3	16.7	50.0	16.7	0.0
サービス業(N=7)	2	0	0	0	5	0
	28.6	0.0	0.0	0.0	71.4	0.0
その他(N=7)	2	1	0	2	3	1
	28.6	14.3	0.0	28.6	42.9	14.3

(薄く塗った枠は、各業種で最も回答が多かったもの)

企業規模別でみると、企業の規模にかかわらず「再雇用制度はない」が多くなっていますが、30人まで、31~50人、101~200人、201~300人では何らかの再雇用制度のある企業が多くなっています。

### 【企業規模（全社の従業員数）別の取組み状況】

(上段：件/下段：%)

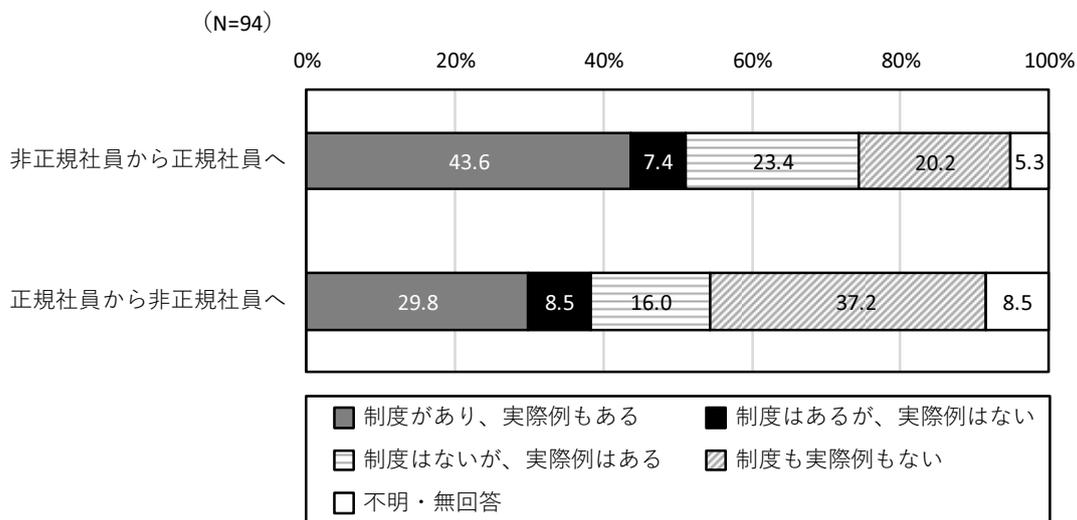
	正規社員として退職したものを正規社員として再雇用	正規社員として退職したものを非正規社員として再雇用	非正規社員として退職したものを正規社員として再雇用	非正規社員として退職したものを非正規社員として再雇用	再雇用制度はない	不明・無回答
~30人(N=21)	8	2	2	1	11	1
	38.1	9.5	9.5	4.8	52.4	4.8
31~50人(N=13)	6	3	0	1	5	1
	46.2	23.1	0.0	7.7	38.5	7.7
51~100人(N=13)	2	1	0	1	7	2
	15.4	7.7	0.0	7.7	53.8	15.4
101~200人(N=11)	4	4	1	2	4	1
	36.4	36.4	9.1	18.2	36.4	9.1
201~300人(N=8)	3	3	0	4	2	1
	37.5	37.5	0.0	50.0	25.0	12.5
301人以上(N=24)	7	7	0	5	11	2
	29.2	29.2	0.0	20.8	45.8	8.3

(薄く塗った枠は、各企業規模別で最も回答が多かったもの)

問 15 雇用形態を転換する制度があるか。(それぞれあてはまる番号ひとつに○)

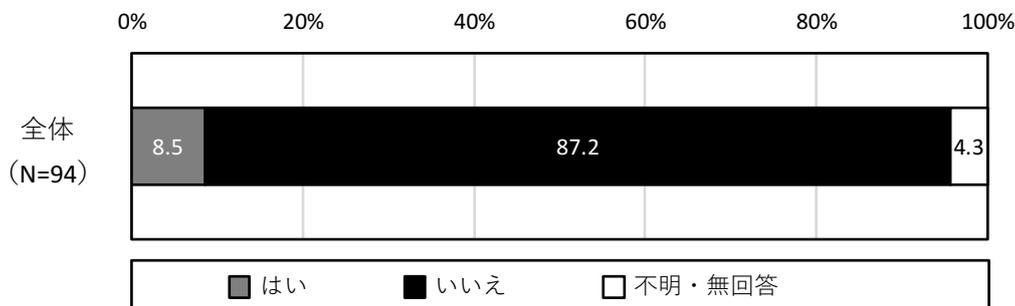
「非正規社員から正規社員へ」で、「制度があり、実際例もある」が 43.6%と最も多く、次いで「制度はないが、実際例はある」が 23.4%、「制度も実際例もない」が 20.2%となっています。

「正規社員から非正規社員へ」で、「制度も実際例もない」が 37.2%と最も多く、次いで「制度があり、実際例もある」が 29.8%、「制度はないが、実際例はある」が 16.0%となっています。



問 16 在宅勤務などのテレワーク（情報通信技術を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方）を導入しているか。（どちらかに○）

「はい」が8.5%、「いいえ」が87.2%となっています。



業種別でみると、すべての業種で「いいえ」が8割以上となっています。中でも金融・保険業、不動産業、医療・福祉では「いいえ」が100.0%となっています。

企業規模別でみると、すべての企業規模で「いいえ」が7割以上となっています。中でも51～100人、201～300人では「いいえ」が100.0%となっています。

【業種別の取組み状況】

	(上段：件／下段：%)		
	はい	いいえ	不明・無回答
建設業 (N=14)	1 7.1	12 85.7	1 7.1
製造業 (N=30)	4 13.3	26 86.7	0 0.0
運輸業 (N=7)	0 0.0	6 85.7	1 14.3
卸売・小売業 (N=19)	1 5.3	16 84.2	2 10.5
金融・保険業 (N=1)	0 0.0	1 100.0	0 0.0
不動産業 (N=2)	0 0.0	2 100.0	0 0.0
医療・福祉 (N=6)	0 0.0	6 100.0	0 0.0
サービス業 (N=7)	1 14.3	6 85.7	0 0.0
その他 (N=7)	1 14.3	6 85.7	0 0.0

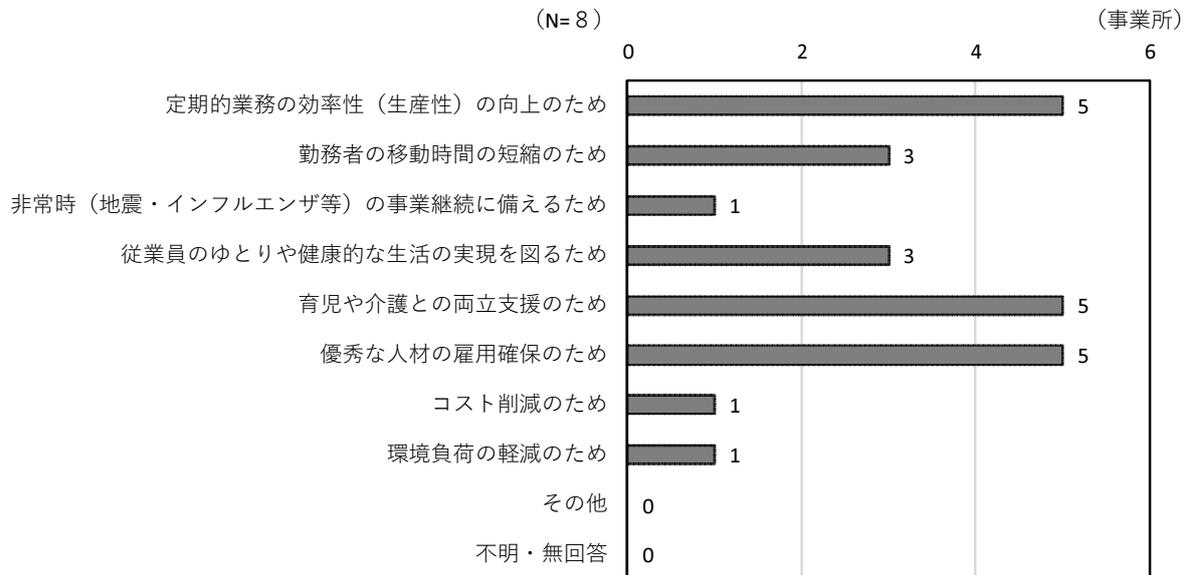
【企業規模（全社の従業員数）別の取組み状況】

	(上段：件／下段：%)		
	はい	いいえ	不明・無回答
～30人 (N=21)	1 4.8	20 95.2	0 0.0
31～50人 (N=13)	3 23.1	10 76.9	0 0.0
51～100人 (N=13)	0 0.0	13 100.0	0 0.0
101～200人(N=11)	2 18.2	9 81.8	0 0.0
201～300人 (N=8)	0 0.0	8 100.0	0 0.0
301人以上 (N=24)	2 8.3	22 91.7	0 0.0

問 16 で「はい」と答えた事業所への質問

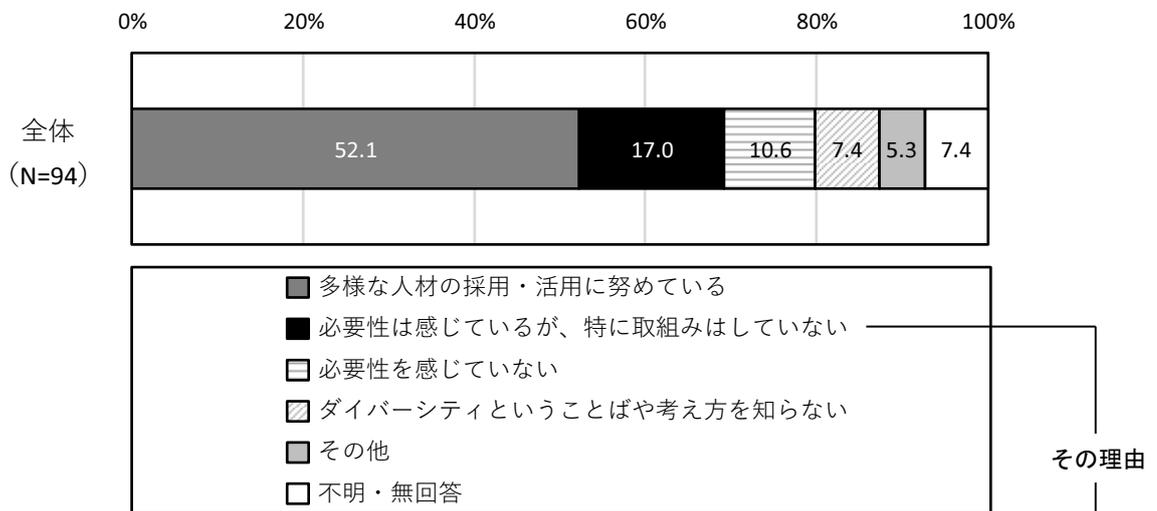
問 16-1 テレワークを導入した理由。(あてはまるものすべてに○)

「定期的業務の効率性（生産性）の向上のため」「育児や介護との両立支援のため」と「優秀な人材の雇用確保のため」が5事業所と最も多くなっています。(N数が少ないため、構成比ではなく実数(事業所数)で分析)



問17 女性、障がい者、高齢者、外国人、LGBT など、多様な人材を活かすダイバーシティの取り組みを進めているか。(〇はひとつ)

「多様な人材の採用・活用に努めている」が52.1%と最も多く、次いで「必要性は感じているが、特に取組みはしていない」が17.0%、「必要性を感じていない」が10.6%となっています。



— 「必要性は感じているが、特に取組みはしていない」と回答した事業所があげた理由 —  
 前例がない／勉強中／元請さんの意向が現在ない／本社人員採用／環境が整っていない／資格が必要なため／仕事が合わない／対応しきれていない。

- 「その他」の意見 —
- 一部は採用実績あり。
  - 必要に応じて人材の採用・活用に努めている。
  - LGBT 採用は考えてなかった。
  - 建物にユニバーサルデザインを取り入れている。
  - 採用については、公平・公正に行っている。外国の方を採用した実績もあり、求めている人材であれば、以前から採用をしている。

業種別でみると、金融・保険業、不動産業を除くすべての業種で「多様な人材の採用・活用に努めている」が最も多くなっています。（一部、同率1位を含む）

【業種別の取組み状況】

（上段：件／下段：％）

	多様な人材の採用・活用に努めている	必要性は感じているが、特に取組みはしていない	必要性を感じていない	ダイバーシティということばや考え方を知らない	その他	不明・無回答
建設業 (N=14)	6	5	1	0	1	1
	42.9	35.7	7.1	0.0	7.1	7.1
製造業 (N=30)	21	3	5	0	1	0
	70.0	10.0	16.7	0.0	3.3	0.0
運輸業 (N=7)	3	1	0	0	1	2
	42.9	14.3	0.0	0.0	14.3	28.6
卸売・小売業 (N=19)	9	3	1	4	0	2
	47.4	15.8	5.3	21.1	0.0	10.5
金融・保険業 (N=1)	0	0	0	0	0	1
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
不動産業 (N=2)	0	0	1	1	0	0
	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
医療・福祉 (N=6)	2	1	0	1	2	0
	33.3	16.7	0.0	16.7	33.3	0.0
サービス業 (N=7)	5	1	0	1	0	0
	71.4	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0
その他 (N=7)	2	2	2	0	0	1
	28.6	28.6	28.6	0.0	0.0	14.3

（薄く塗った枠は、各業種で最も回答が多かったもの）

企業規模別でみると、すべての企業規模で「多様な人材の採用・活用に努めている」が最も多くなっています。（一部、同率1位を含む）

【企業規模（全社の従業員数）別の取組み状況】

（上段：件／下段：％）

	多様な人材の採用・活用に努めている	必要性は感じているが、特に取組みはしていない	必要性を感じていない	ダイバーシティということばや考え方を知らない	その他	不明・無回答
～30人 (N=21)	12	4	4	1	0	0
	57.1	19.0	19.0	4.8	0.0	0.0
31～50人 (N=13)	5	5	2	1	0	0
	38.5	38.5	15.4	7.7	0.0	0.0
51～100人 (N=13)	7	2	1	1	1	1
	53.8	15.4	7.7	7.7	7.7	7.7
101～200人 (N=11)	6	2	0	0	1	2
	54.5	18.2	0.0	0.0	9.1	18.2
201～300人 (N=8)	4	0	2	1	1	0
	50.0	0.0	25.0	12.5	12.5	0.0
301人以上 (N=24)	15	3	1	3	2	0
	62.5	12.5	4.2	12.5	8.3	0.0

（薄く塗った枠は、各企業規模別で最も回答が多かったもの）

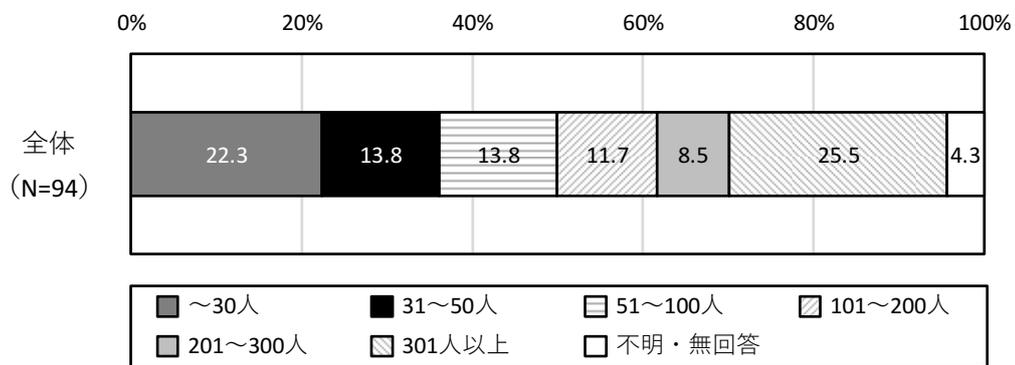
## VI 全社的な取組みについて

※ここからは、企業全体(本社、全営業所、全事業所の合計)の状況をうかがっています。

### 問 18 会社全体の従業員規模\*について (〇はひとつ)

※従業員：ここでは正社員に限らず、パートやアルバイト、契約社員などであっても1年以上継続雇用されている人(およびその見込みの人)をいう。

「301人以上」が25.5%と最も多く、次いで「～30人(30人以下)」が22.3%、「31～50人」と「51～100人」が13.8%となっています。

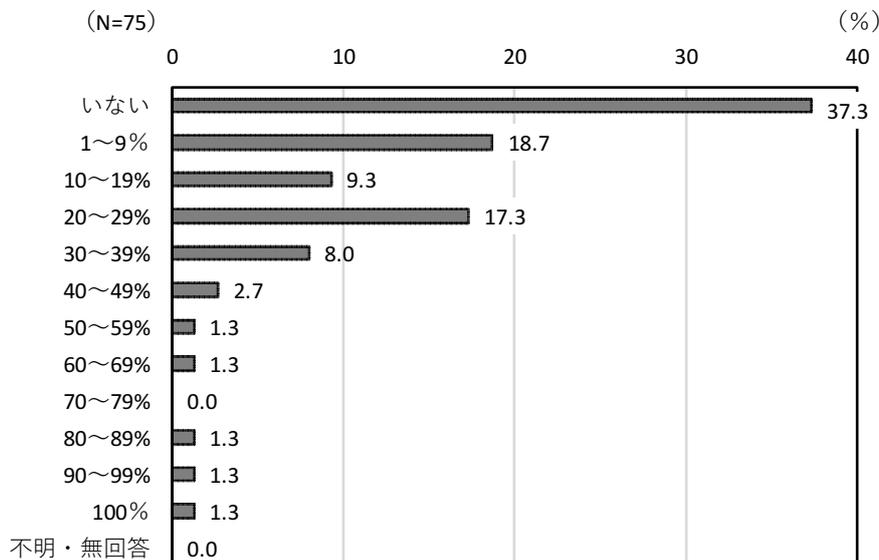


### 問 19 女性管理職の割合。(数字で記入)

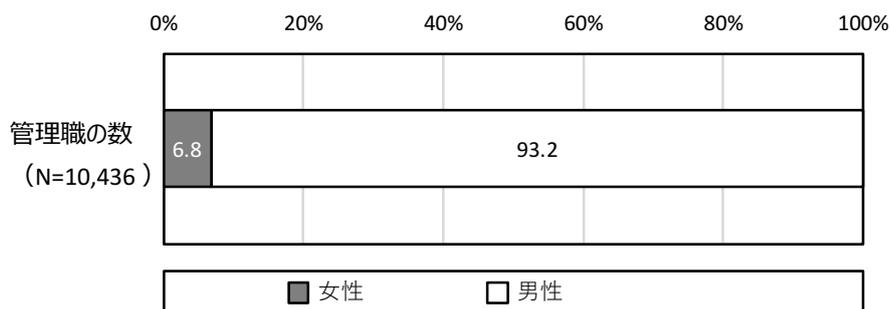
女性管理職が「いない」と答えた会社が37.3%と4割近くとなっています。

女性管理職がいる事業所の内、女性管理職の割合は「1～9%」が18.7%と最も多く、次いで「20～29%」が17.3%、「10～19%」が9.3%となっています。

また、管理職の男女別構成比(75社計)をみると、「女性」は6.8%と、大半を男性が占めています。



※管理職の男女別構成比（75 社計）



業種別でみると、業種にかかわらず、30%以上と回答した企業は、ほとんどありませんでした。（国では、2020 年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも 30%程度とすることを目標としています）

【業種別の状況】

(上段：件/下段：%)

	0%	1~9%	10~19%	20~29%	30~39%	40~49%	50~59%	60~69%	70~79%	80~89%	90~99%	100%	不明・無回答
建設業(N=11)	5 45.5	3 27.3	0 0.0	2 18.2	1 9.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
製造業(N=28)	13 46.4	8 28.6	2 7.1	0 0.0	4 14.3	1 3.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
運輸業(N=4)	1 25.0	0 0.0	1 25.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
卸売・小売業(N=12)	5 41.7	1 8.3	3 25.0	1 8.3	0 0.0	0 0.0	1 8.3	1 8.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
不動産業(N=1)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
医療・福祉(N=6)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 50.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	1 16.7	0 0.0
サービス業(N=6)	1 16.7	1 16.7	0 0.0	3 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0
その他(N=7)	3 42.9	1 14.3	1 14.3	2 28.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(薄く塗った枠は、各業種で最も回答が多かったもの)

企業規模別で見ると、企業の規模にかかわらず、30%以上と回答した企業は少数ですが、小規模事業所では比較的、多くなっています。

【企業規模（全社の従業員数）別の状況】

(上段：件/下段：%)

	0%	1~9%	10~19%	20~29%	30~39%	40~49%	50~59%	60~69%	70~79%	80~89%	90~99%	100%	不明・無回答
~30人 (N=21)	8	0	1	5	3	1	1	1	0	0	0	1	0
	38.1	0.0	4.8	23.8	14.3	4.8	4.8	4.8	0.0	0.0	0.0	4.8	0.0
31~50人 (N=12)	4	1	1	3	1	1	0	0	0	0	1	0	0
	33.3	8.3	8.3	25.0	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0
51~100人 (N=12)	4	3	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	33.3	25.0	16.7	16.7	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
101~200人(N=9)	3	4	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	33	44	11	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0
201~300人 (N=8)	4	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	50.0	12.5	12.5	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
301人以上 (N=13)	5	5	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	38.5	38.5	7.7	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(薄く塗った枠は、各企業規模別で最も回答が多かったもの)

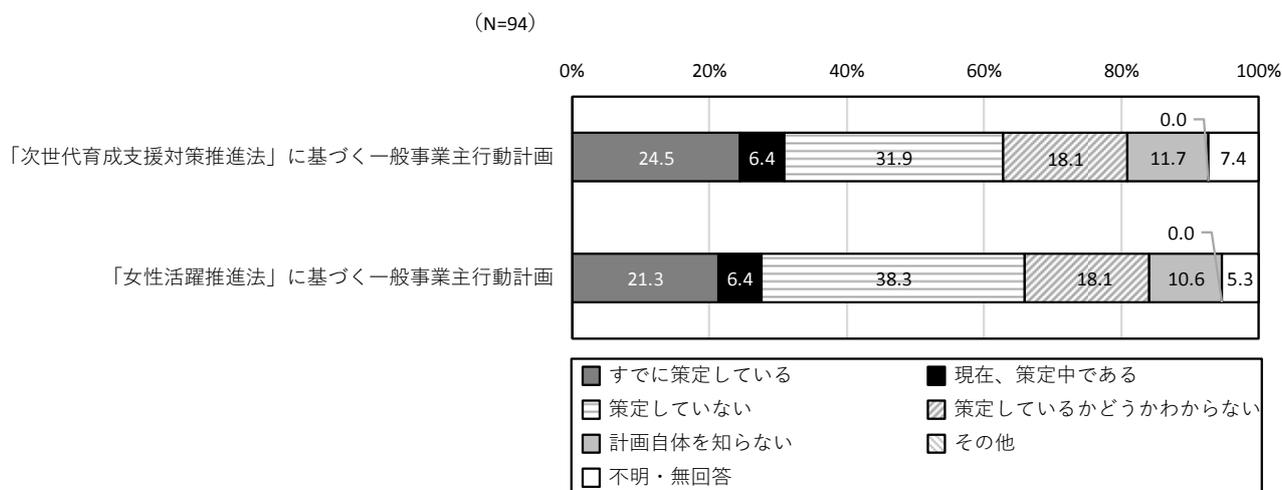
問 20 「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画を策定しているか。(〇はひとつ)

問 21 「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るか。(〇はひとつ)

『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で、「策定していない」が31.9%と最も多く、次いで「すでに策定している」が24.5%、「策定しているかどうか分からない」が18.1%となっています。

『女性活躍推進法』に基づく一般事業主行動計画で、「策定していない」が38.3%と最も多く、次いで「すでに策定している」が21.3%、「策定しているかどうか分からない」が18.1%となっています。

いずれの行動計画についても、「計画自体を知らない」が1割近くとなっています。



(「その他」の回答(記入)なし)

※従業員 101 人以上の企業 (43 社) における策定状況

	策定している
「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	18社 (41.2%)
「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画	14社 (32.6%)

いずれの法律でも、従業員 101 人以上の企業には、行動計画の策定や届出等の義務が定められています。

●「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

業種別でみると、建設業、製造業、医療・福祉で「すでに策定している」が最も多くなっています。

【業種別の取組み状況】

(上段：件/下段：%)

	すでに策定している	現在、策定中である	策定していない	策定しているかどうかわからない	計画自体を知らない	その他	不明・無回答
建設業 (N=14)	4	1	3	2	3	0	1
	28.6	7.1	21.4	14.3	21.4	0.0	7.1
製造業 (N=30)	9	3	6	7	5	0	0
	30.0	10.0	20.0	23.3	16.7	0.0	0.0
運輸業 (N=7)	1	0	3	1	0	0	2
	14.3	0.0	42.9	14.3	0.0	0.0	28.6
卸売・小売業 (N=19)	4	2	5	5	0	0	3
	21.1	10.5	26.3	26.3	0.0	0.0	15.8
金融・保険業 (N=1)	0	0	0	0	0	0	1
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
不動産業 (N=2)	0	0	2	0	0	0	0
	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療・福祉 (N=6)	3	0	2	0	1	0	0
	50.0	0.0	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0
サービス業 (N=7)	0	0	5	0	2	0	0
	0.0	0.0	71.4	0.0	28.6	0.0	0.0
その他 (N=7)	1	0	4	2	0	0	0
	14.3	0.0	57.1	28.6	0.0	0.0	0.0

(薄く塗った枠は、各業種で最も回答が多かったもの)

企業規模別でみると、101人以上の企業で「すでに策定している」が最も多くなっています。(従業員が101人以上の企業には、この行動計画の策定が法律で義務付けられています)

【企業規模（全社の従業員数）別の取組み状況】

(上段：件/下段：%)

	すでに策定している	現在、策定中である	策定していない	策定しているかどうかわからない	計画自体を知らない	その他	不明・無回答
～30人 (N=21)	3	1	13	1	3	0	0
	14.3	4.8	61.9	4.8	14.3	0.0	0.0
31～50人 (N=13)	1	1	7	2	2	0	0
	7.7	7.7	53.8	15.4	15.4	0.0	0.0
51～100人 (N=13)	1	1	7	1	3	0	0
	7.7	7.7	53.8	7.7	23.1	0.0	0.0
101～200人 (N=11)	3	2	2	1	1	0	2
	27.3	18.2	18.2	9.1	9.1	0.0	18.2
201～300人 (N=8)	3	0	1	2	2	0	0
	37.5	0.0	12.5	25.0	25.0	0.0	0.0
301人以上 (N=24)	12	1	0	10	0	0	1
	50.0	4.2	0.0	41.7	0.0	0.0	4.2

(薄く塗った枠は、各企業規模別で最も回答が多かったもの)

## ● 「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画

業種別でみると、ほとんどの業種で「策定していない」が最も多くなっています。(同率1位を含む)

### 【業種別の取組み状況】

(上段：件/下段：%)

	すでに策定している	現在、策定中である	策定していない	策定しているかどうかわからない	計画自体を知らない	その他	不明・無回答
建設業(N=14)	3	1	6	1	2	0	1
	21.4	7.1	42.9	7.1	14.3	0.0	7.1
製造業(N=30)	7	3	7	7	6	0	0
	23.3	10.0	23.3	23.3	20.0	0.0	0.0
運輸業(N=7)	1	0	3	1	1	0	1
	14.3	0.0	42.9	14.3	14.3	0.0	14.3
卸売・小売業(N=19)	4	2	8	5	0	0	0
	21.1	10.5	42.1	26.3	0.0	0.0	0.0
金融・保険業(N=1)	0	0	0	0	0	0	1
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
不動産業(N=2)	0	0	1	0	0	0	1
	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
医療・福祉(N=6)	2	0	4	0	0	0	0
	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業(N=7)	1	0	4	1	1	0	0
	14.3	0.0	57.1	14.3	14.3	0.0	0.0
その他(N=7)	1	0	3	2	0	0	1
	14.3	0.0	42.9	28.6	0.0	0.0	14.3

(薄く塗った枠は、各業種で最も回答が多かったもの)

企業規模別でみると、300人未満の企業では「策定していない」が最も多くなっています。(従業員が301人以上の企業には、この行動計画の策定が法律で義務付けられています)

### 【企業規模（全社の従業員数）別の取組み状況】

(上段：件/下段：%)

	すでに策定している	現在、策定中である	策定していない	策定しているかどうかわからない	計画自体を知らない	その他	不明・無回答
～30人(N=21)	2	1	13	1	4	0	0
	9.5	4.8	61.9	4.8	19.0	0.0	0.0
31～50人(N=13)	3	1	4	2	2	0	1
	23.1	7.7	30.8	15.4	15.4	0.0	7.7
51～100人(N=13)	1	1	7	1	2	0	1
	7.7	7.7	53.8	7.7	15.4	0.0	7.7
101～200人(N=11)	1	2	5	1	1	0	1
	9.1	18.2	45.5	9.1	9.1	0.0	9.1
201～300人(N=8)	1	0	4	2	1	0	0
	12.5	0.0	50.0	25.0	12.5	0.0	0.0
301人以上(N=24)	12	1	1	10	0	0	0
	50.0	4.2	4.2	41.7	0.0	0.0	0.0

(薄く塗った枠は、各企業規模別で最も回答が多かったもの)

問 22 自由意見。

※原則として原文のまま掲載していますが、一部、表現を調整している場合があります。

内 容	事業所規模（全社）／業種
<p>女性活躍に向け、社内研修の実施を現在推進中。今後も恒久的にするのが課題です。女性社員自身の意識改革が大切。</p>	<p>301人以上／卸売・小売業</p>
<p>保育や介護の施設が本当に少ないと感じております。もっともっと数を増やしてほしいです。</p>	<p>～30人／卸売・小売業</p>
<p>育児休業を一年取得した後、保育園に入園できず育休を延長される場合があります。延長されるのはいいのですが、できる限り延長せず入園できるようにしていただくと助かります。</p>	<p>101～200人／卸売・小売業</p>
<p>業種的に男性社員が多い。その中で男女関係なく活躍できる職場づくりをどう進めていけばよいのかが難しいです。社員の中にも女性は事務職、補助的業務と考えている者も多く、そのイメージが払拭しきれていないのも現状です。</p>	<p>101～200人／製造業</p>
<p>定期的に社内研修を実施することで、認識の向上に努めているが、まだ道半ばの状況となっている。継続が必要と感じる。</p>	<p>301人以上／製造業</p>
<p>倉庫内軽作業が多く、パート・アルバイトとも女性の割合が多い。家庭と仕事の両立面を考えると、未就学児を養育する者と小学・中学生を抱える者とのニーズは違う。前者は保育施設の充実が大前提であり、後者は学校行事や子どもの急な発熱等への対応のための柔軟な勤務である。</p> <p>後者への対応のために、ふだんから複数の作業への対応ができるよう「職場交流実習」を行なっている。これにより突発的な休みにも柔軟に対応できる環境を整え、気兼ねなく休めるよう配慮している。</p> <p>課題は前者である。前者は待機児童の解消だけでなく（もちろんこれが一番重要だが）、広く当事者の意見を公的機関が拾い出す必要があると思われる。</p>	<p>51～100人／その他（倉庫業）</p>
<p>上司が女性従業員に仕事上の内容変更を依頼しても聞き入れてもらえず、できる範囲内でしか仕事をしてもらえない女性従業員も多い。定時になるとすぐに帰り、残業手当支払いもしているのに手当て分の仕事もしなくて困っている。</p> <p>女性に対しても男性に対しても強く意見や依頼もできず、主張されては困る状態です。</p> <p>男女共同参画という考えを逆手にとって女性は強くて困っています。</p>	<p>31～50人／建設業</p>

内 容	事業所規模（全社）／業種
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 保育施設が少ない、また利用するための条件も厳しい。</li> <li>・ 病児保育も兼ねていただければ、途中退社しなくてもよい。</li> <li>・ 元気な高齢者の方を中心とした、保育や介護施設の設定、また設立のための研修。</li> <li>・ 安心して職員が働ける職場づくりのための、経営者への研修。</li> <li>・ 年次有給休暇取得のために人材を整えていく（確保していく）。</li> </ul>	101～200 人／ 医療・福祉
エリア担当制として営業活動しているので、休むと他に迷惑をかける。	301 人以上／ 卸売・小売業
今の所、対象となる女性社員がいない。	不明／ 建設業
<p>制度を利用した際に不足する要員の確保が難しい。また、要員を確保できたとしても、今度は復職後に過多となる要員の扱いが難しい（例：休職の穴を埋めた間に向上した社員のスキルを疎かにできず、復職者に元のポジションに就かせられないケース等）。</p> <p>社員にしても、休職に際しては、それまで積み上げたスキルを一旦手放す覚悟が必要であり、「休んでいる間に仕事が奪われる」といった不安が付きまとうため、特に男性は率先して制度を利用しようという気持ちが低くなる傾向がある。</p> <p>結果、制度を積極的に利用しようとする者は、出産の当事者である女性を除けば、「どこでも働ける」「何でもできる」と自覚している一部の社員に限られる。</p>	301 人以上／ 不明

栗東市 男女共同参画社会づくりに関する  
事業所アンケート調査 結果報告書

令和2年1月

発行：栗東市

〒520-3088 滋賀県栗東市安養寺一丁目 13 番 33 号  
TEL：077-551-0290 FAX：077-551-4032