

令和2年度 事業所における男女共同参画実態調査 報告書

98企業等 調査概要

1. 目的

市では、平成29年3月に「第3次米原市男女共同参画推進計画」を策定し、市民や事業所と協働し、連携を図りながら、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めている。国においても、「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)」が可決され、女性の活躍を推進するとともに、男女の働き方、暮らし、意識の変革など、様々な課題に取り組んでいる。市では、事業所における男女共同参画の現状を調査するため、市内の事業所を対象に、男女共同参画実態調査を実施しました。

2. 調査内容

- I 貴事業所について
- II 女性の活躍について
- III 仕事と育児・介護との両立支援について

3. 調査方法等

- ① 調査地域: 米原市全域
- ② 調査対象: 市内に本社・本店・支店・営業所・事業所を有する
市内98の事業所
- ③ 調査方法: 調査票の郵便による配布
- ④ 調査期間: 令和2年7月1日(水)～令和2年7月31日(金)
- ⑤ 調査基準日: 令和2年7月1日

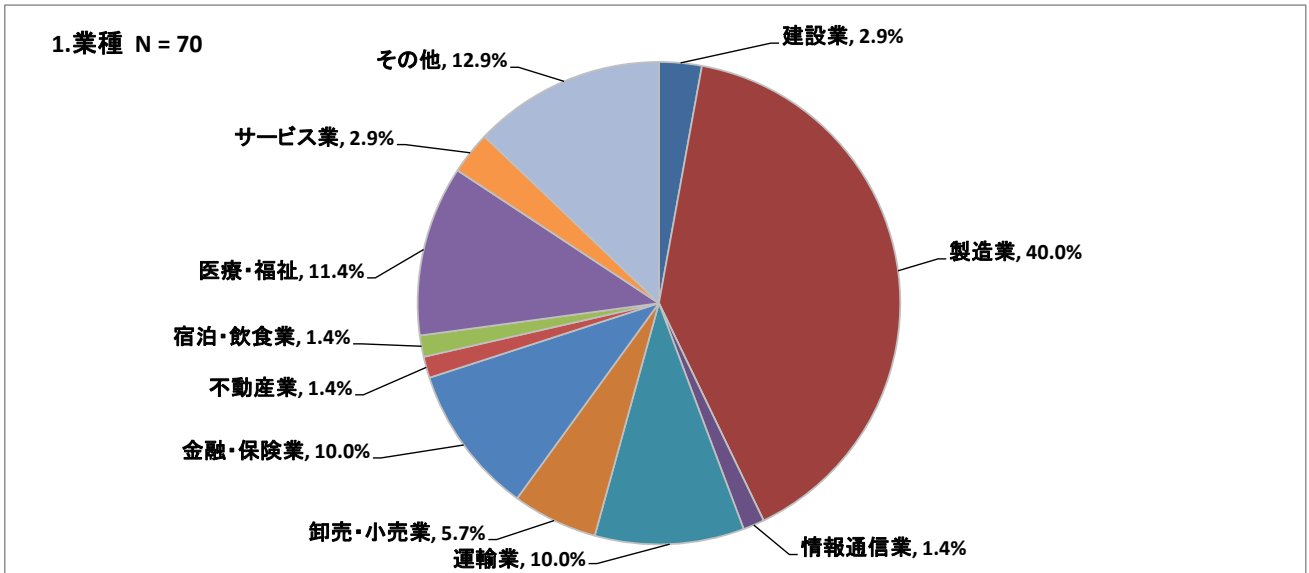
4. 回答結果

98事業所中、70事業所から回答(回答率 71.4%)

問1 貴事業所の主な業種について、お答え下さい。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	建設業	2	2.9%	2.9%
2	製造業	28	40.0%	40.0%
3	電気・ガス・熱供給業	0	0.0%	0.0%
4	情報通信業	1	1.4%	1.4%
5	運輸業	7	10.0%	10.0%
6	卸売・小売業	4	5.7%	5.7%
7	金融・保険業	7	10.0%	10.0%
8	不動産業	1	1.4%	1.4%
9	宿泊・飲食業	1	1.4%	1.4%
10	医療・福祉	8	11.4%	11.4%
11	教育・学習支援業	0	0.0%	0.0%
12	サービス業	2	2.9%	2.9%
13	その他	9	12.9%	12.9%
不明	不明	0	0.0%	
(入)	N (%へ入) (全回答数)	70	100%	70

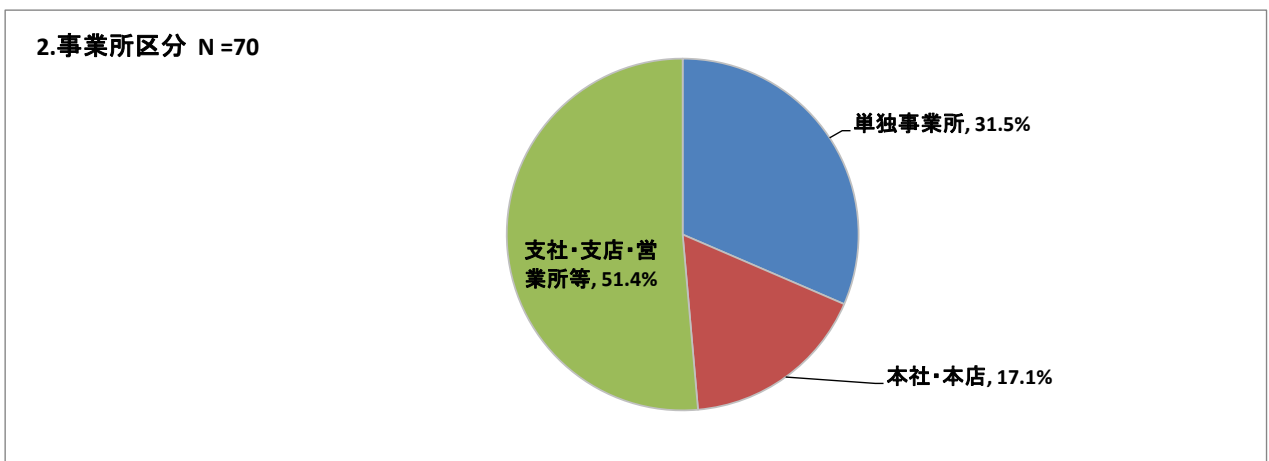
「製造業」が最も多く40%、次いで「医療・福祉」が11.4%、「運輸業」「金融・保険業」が10%となっている。



問2 事業所区分について、お答えください。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	単独事業所	22	31.4%	31.5%
2	本社・本店	12	17.1%	17.1%
3	支社・支店・営業所等	36	51.4%	51.4%
不明	不明	0	0.0%	
(入)	N (%へ入) (全回答数)	70	100%	70

「支社・支店・営業所等」が51.4%を占めている。

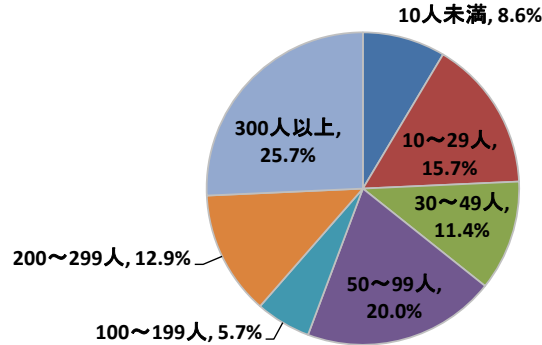


問3 貴事業所全体(本社、支店、営業所などの合計)の従業員規模について、お答えください。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
未満	1	10人未満	6	8.6%	8.6%
29人	2	10~29人	11	15.7%	15.7%
49人	3	30~49人	8	11.4%	11.4%
99人	4	50~99人	14	20.0%	20.0%
99人	5	100~199人	4	5.7%	5.7%
99人	6	200~299人	9	12.9%	12.9%
以上	7	300人以上	18	25.7%	25.7%
不明		不明	0	0.0%	
n=41)		N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

「全体の従業員規模が300人以上」の事業所が25.7%を占めている。

3. 全体従業員数 N = 70



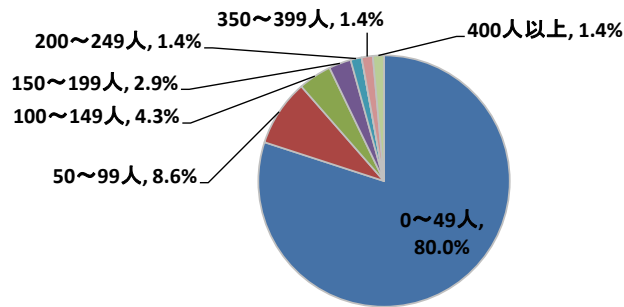
問4 貴事業所の従業員数を雇用形態別にお答えください。

問4 男性正規従業員数 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
49人	1	0~49人	56	80.0%	80.0%
99人	2	50~99人	6	8.6%	8.6%
49人	3	100~149人	3	4.3%	4.3%
99人	4	150~199人	2	2.9%	2.9%
49人	5	200~249人	1	1.4%	1.4%
99人	6	250~299人	0	0.0%	0.0%
49人	7	300~349人	0	0.0%	0.0%
99人	8	350~399人	1	1.4%	1.4%
以上	9	400人以上	1	1.4%	1.4%
不明		不明	0	0.0%	
n=41)		N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

「男性正規従業員50人未満」の事業所が80%を占めている。

4. 男性正規従業員数 N = 70

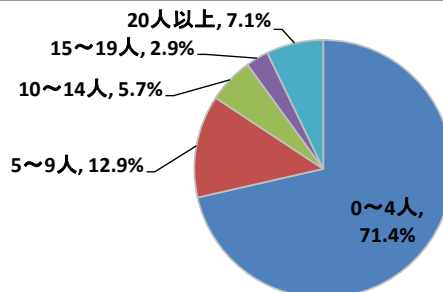


問4 男性パート・アルバイト (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
~4人	1	0~4人	50	71.4%	71.4%
~9人	2	5~9人	9	12.9%	12.9%
14人	3	10~14人	4	5.7%	5.7%
19人	4	15~19人	2	2.9%	2.9%
以上	5	20人以上	5	7.1%	7.1%
不明		不明	0	0.0%	
n=41)		N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

「男性パート・アルバイト5人未満」の事業所が71.4%となっている。

男性パート・アルバイト N = 70

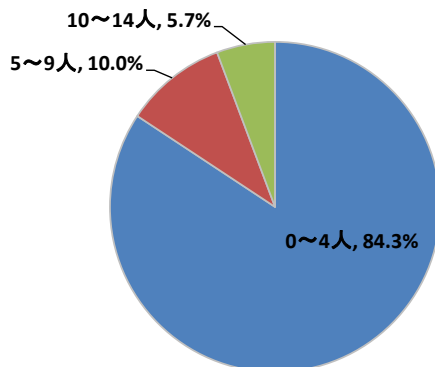


問4 男性その他の非正規従業員 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0~4人	59	84.3%	84.3%
2	5~9人	7	10.0%	10.0%
3	10~14人	4	5.7%	5.7%
4	15人以上	0	0.0%	0.0%
	不明	0	0.0%	
	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

「男性その他の非正規従業員4人以下」の事業所が84.3%を占めている。

男性その他の非正規従業員 N = 70

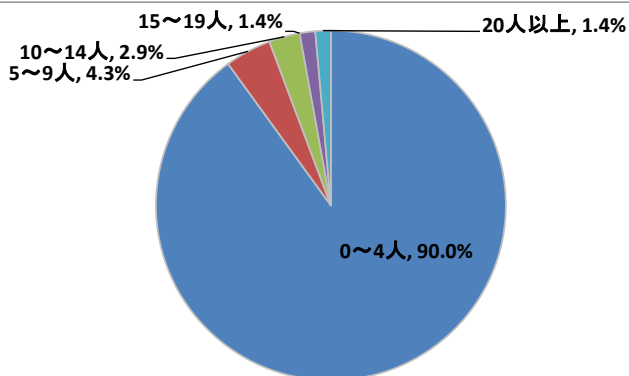


問4 男性派遣労働者 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0~4人	63	90.0%	90.0%
2	5~9人	3	4.3%	4.3%
3	10~14人	2	2.9%	2.9%
4	15~19人	1	1.4%	1.4%
5	20人以上	1	1.4%	1.4%
	不明	0	0.0%	
	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

「男性派遣労働者5人未満」の事業所が90%を占めている。

男性派遣労働者 N = 70

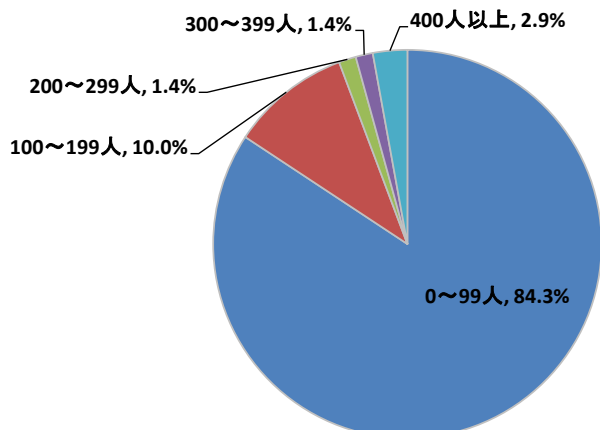


問4 男性計 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0~99人	59	84.3%	84.3%
2	100~199人	7	10.0%	10.0%
3	200~299人	1	1.4%	1.4%
4	300~399人	1	1.4%	1.4%
5	400人以上	2	2.9%	2.9%
	不明	0	0.0%	
	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

「男性従業員数100人未満」の事業所が、84.3%を占めている。

男性計 N = 70

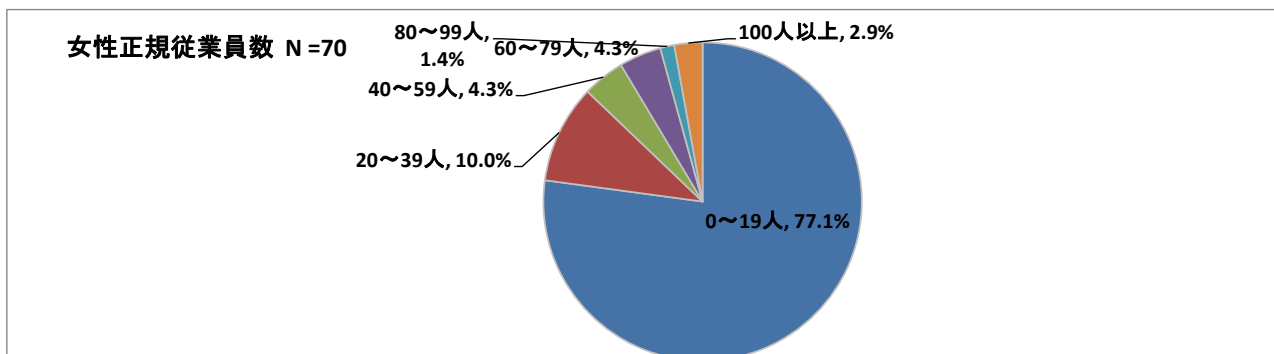


問4 女性正規従業員数

(数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
19人	1	0~19人	54	77.1%	77.1%
39人	2	20~39人	7	10.0%	10.0%
59人	3	40~59人	3	4.3%	4.3%
79人	4	60~79人	3	4.3%	4.3%
99人	5	80~99人	1	1.4%	1.4%
以上	6	100人以上	2	2.9%	2.9%
不明		不明	0	0.0%	
n=41)		N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

「女性正規従業員20人未満」の事業所が77.1%を占めている。

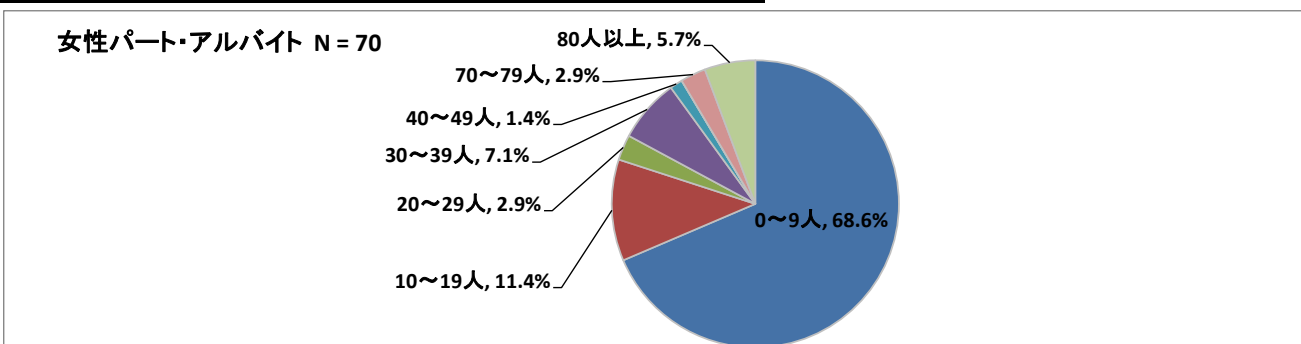


問4 女性パート・アルバイト

(数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
~9人	1	0~9人	48	68.6%	68.6%
19人	2	10~19人	8	11.4%	11.4%
29人	3	20~29人	2	2.9%	2.9%
39人	4	30~39人	5	7.1%	7.1%
49人	5	40~49人	1	1.4%	1.4%
59人	6	50~59人	0	0.0%	0.0%
69人	7	60~69人	0	0.0%	0.0%
79人	8	70~79人	2	2.9%	2.9%
以上	9	80人以上	4	5.7%	5.7%
不明		不明	0	0.0%	
n=41)		N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

「女性パート・アルバイト10人未満」の事業所が68.6%を占めている。

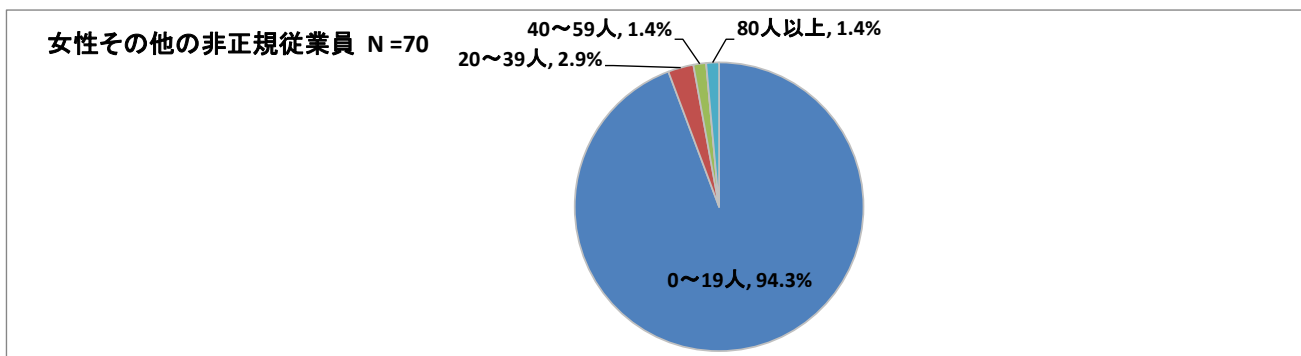


問4 女性その他の非正規従業員

(数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
19人	1	0~19人	66	94.3%	94.3%
39人	2	20~39人	2	2.9%	2.9%
59人	3	40~59人	1	1.4%	1.4%
79人	4	60~79人	0	0.0%	0.0%
以上	5	80人以上	1	1.4%	1.4%
不明		不明	0	0.0%	
n=41)		N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

「女性その他の非正規従業員20人未満」の事業所が最も多く、94.3%を占めている。

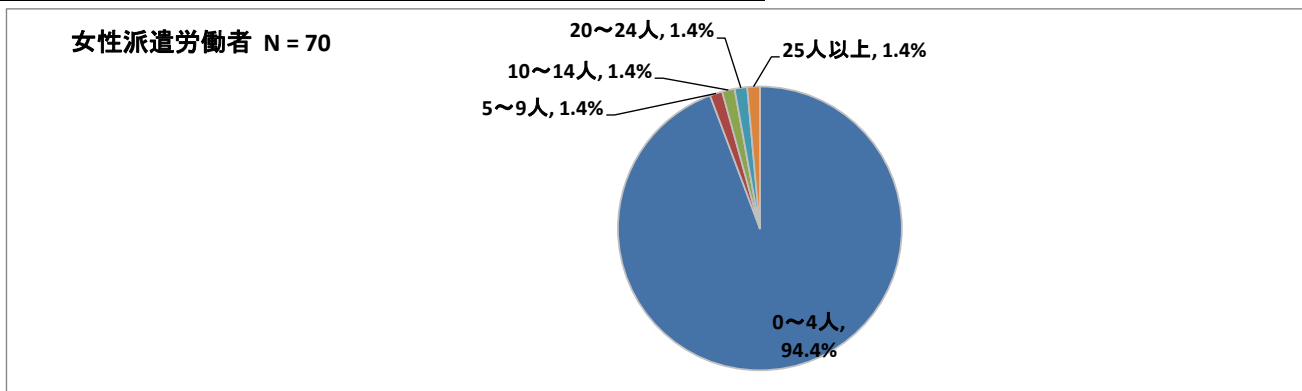


問4 女性派遣労働者

(数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
~4人	1 0~4人	66	94.4%	94.4%
~9人	2 5~9人	1	1.4%	1.4%
14人	3 10~14人	1	1.4%	1.4%
19人	4 15~19人	0	0.0%	0.0%
24人	5 20~24人	1	1.4%	1.4%
以上	6 25人以上	1	1.4%	1.4%
不明	不明	0	0.0%	
n=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

「女性派遣労働者5人未満」の事業所が94.4%となっている。

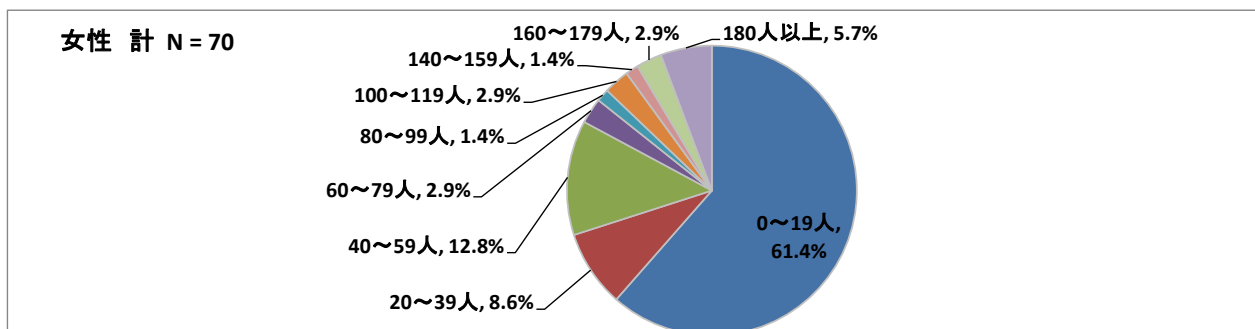


問4 女性 計

(数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
19人	1 0~19人	43	61.4%	61.4%
39人	2 20~39人	6	8.6%	8.6%
59人	3 40~59人	9	12.8%	12.8%
79人	4 60~79人	2	2.9%	2.9%
99人	5 80~99人	1	1.4%	1.4%
19人	6 100~119人	2	2.9%	2.9%
39人	7 120~139人	0	0.0%	0.0%
59人	8 140~159人	1	1.4%	1.4%
79人	9 160~179人	2	2.9%	2.9%
以上	10 180人以上	4	5.7%	5.7%
不明	不明	0	0.0%	
n=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

「女性従業員数100人未満」の事業所が87.1%となっている。

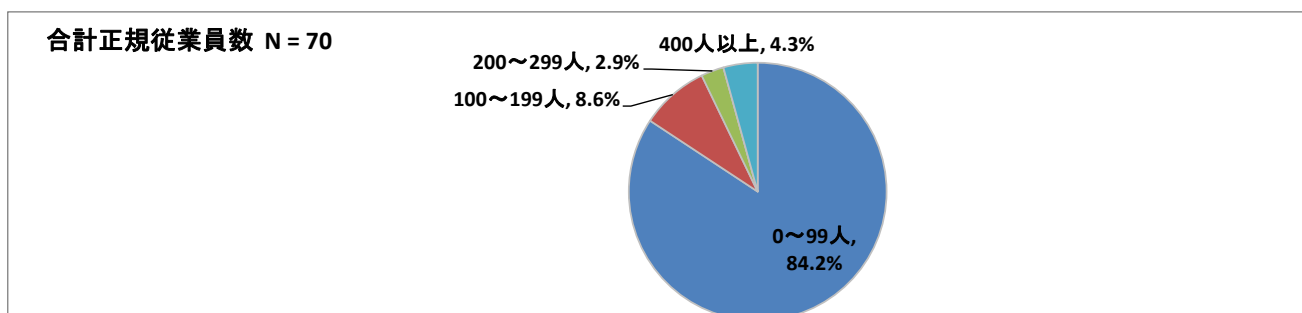


問4 合計正規従業員数

(数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
99人	1 0~99人	59	84.2%	84.2%
99人	2 100~199人	6	8.6%	8.6%
99人	3 200~299人	2	2.9%	2.9%
99人	4 300~399人	0	0.0%	0.0%
以上	5 400人以上	3	4.3%	4.3%
不明	不明	0	0.0%	
n=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

「正規従業員数」の合計が100人未満の事業所が84.2%となっている。



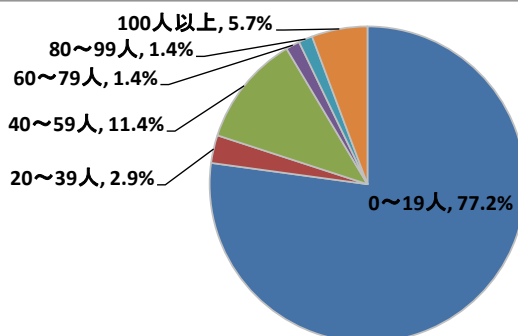
問4 合計パート・アルバイト

(数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
19人	1	0~19人	54	77.2%	77.2%
39人	2	20~39人	2	2.9%	2.9%
59人	3	40~59人	8	11.4%	11.4%
79人	4	60~79人	1	1.4%	1.4%
99人	5	80~99人	1	1.4%	1.4%
以上	6	100人以上	4	5.7%	5.7%
不明		不明	0	0.0%	
r=41)		N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

「パート・アルバイトの合計が20人未満」の事業所が77.2%となっている。

合計パート・アルバイト N = 70



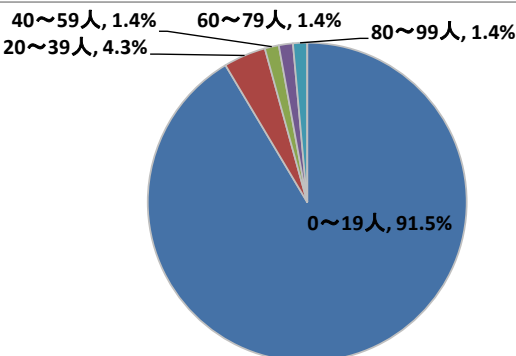
問4 合計その他の非正規従業員

(数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
19人	1	0~19人	64	91.5%	91.5%
39人	2	20~39人	3	4.3%	4.3%
59人	3	40~59人	1	1.4%	1.4%
79人	4	60~79人	1	1.4%	1.4%
99人	5	80~99人	1	1.4%	1.4%
以上	6	100人以上	0	0.0%	0.0%
不明		不明	0	0.0%	
r=41)		N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

「その他の非正規従業員の合計が20人未満」の事業所が91.5%を占めている。

合計その他の非正規従業員 N = 70



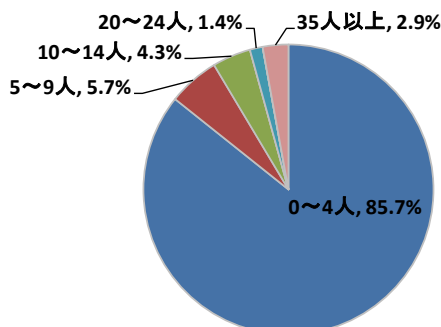
問4 合計派遣労働者

(数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
~4人	1	0~4人	60	85.7%	85.7%
~9人	2	5~9人	4	5.7%	5.7%
14人	3	10~14人	3	4.3%	4.3%
19人	4	15~19人	0	0.0%	0.0%
24人	5	20~24人	1	1.4%	1.4%
29人	6	25~29人	0	0.0%	0.0%
34人	7	30~34人	0	0.0%	0.0%
以上	8	35人以上	2	2.9%	2.9%
r=27)		不明	0	0.0%	
r=41)		N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

「派遣労働者の合計が10人未満」の事業所が91.4%を占めている。

合計派遣労働者 N = 70

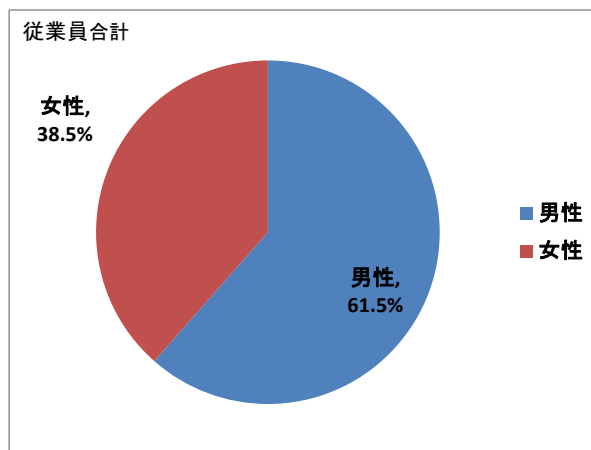
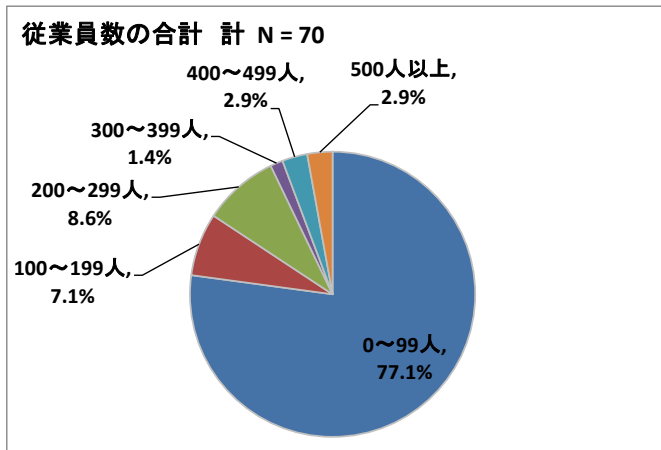


問4 合計 計

(数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
99人	1 0~99人	54	77.1%	77.1%
99人	2 100~199人	5	7.1%	7.1%
99人	3 200~299人	6	8.6%	8.6%
99人	4 300~399人	1	1.4%	1.4%
99人	5 400~499人	2	2.9%	2.9%
以上	6 500人以上	2	2.9%	2.9%
(n=0)	不明	0	0.0%	
i=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

「従業員数」が100人未満の事業所が77.1%を占めている。(左下図)
 「従業員全体の男女比」は、男性が61.5%、女性が38.5%となっている。(右下図)



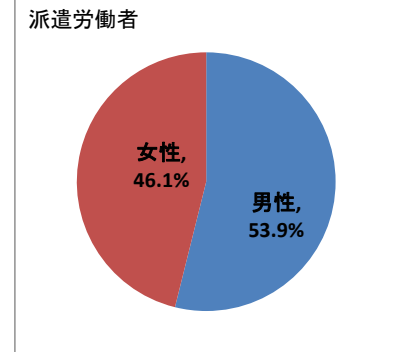
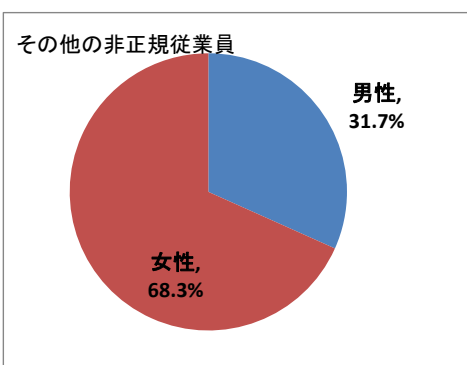
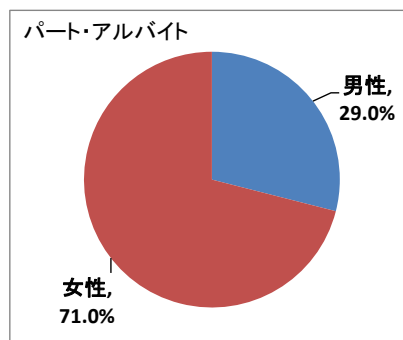
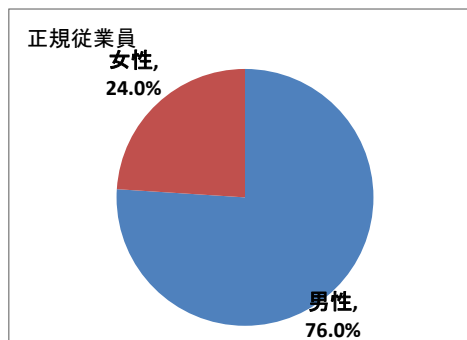
41

問4 従業員数

(単位:人)

	正規従業員	パート・アルバイト	その他の非正規従業員	派遣労働者	計
男性	4,140	594	116	104	4,954
女性	1,306	1,456	250	89	3,101
合計	5,446	2,050	366	193	8,055

男性	76.0%	29.0%	31.7%	53.9%	61.5%
女性	24.0%	71.0%	68.3%	46.1%	38.5%
合計	100%	100%	100%	100%	100%



正規従業員の割合は男性の方が相当高いのに対して、パート・アルバイトや非正規従業員の割合は女性に高い。

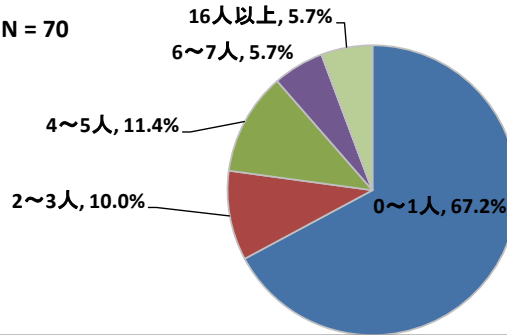
問5 貴事業所における管理職の人数をお答えください。

問5 男性部長相当職以上 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
~1人	1 0~1人	47	67.2%	67.2%
~3人	2 2~3人	7	10.0%	10.0%
~5人	3 4~5人	8	11.4%	11.4%
~7人	4 6~7人	4	5.7%	5.7%
~9人	5 8~9人	0	0.0%	0.0%
11人	6 10~11人	0	0.0%	0.0%
13人	7 12~13人	0	0.0%	0.0%
15人	8 14~15人	0	0.0%	0.0%
以上	9 16人以上	4	5.7%	5.7%
(n=8)	不明	0	0.0%	
i=41)	N (%へ-ス) (全回答数)	70	100%	70

「男性の部長相当職以上」が4人以上の事業所が22.8%となっている。

5.男性部長相当職以上 N = 70

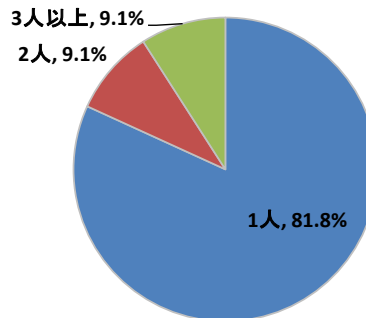


問5 女性部長相当職以上 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1人	1 1人	9	12.9%	81.8%
2人	2 2人	1	1.4%	9.1%
以上	3 3人以上	1	1.4%	9.1%
(n=36)	不明 (0人も含む)	59	84.3%	
i=41)	N (%へ-ス) (全回答数)	70	100%	11

「女性の部長相当職以上」の人数が2人以上と回答した事業所が、18.2%となっている。

女性部長相当職以上計 N = 11

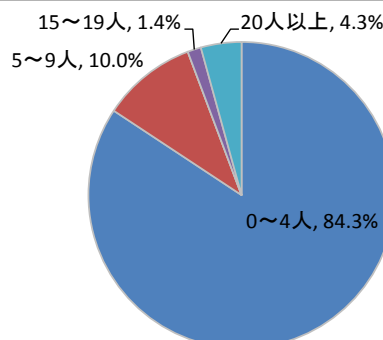


問5 部長職相当以上 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
~4人	1 0~4人	59	84.3%	84.3%
~9人	2 5~9人	7	10.0%	10.0%
14人	3 10~14人	0	0.0%	0.0%
19人	4 15~19人	1	1.4%	1.4%
以上	5 20人以上	3	4.3%	4.3%
(n=8)	不明	0	0.0%	
i=41)	N (%へ-ス) (全回答数)	70	100%	70

「部長相当職以上」の人数が4人以下の事業所が84.3%を占めている。

計部長職相当以上 N = 70



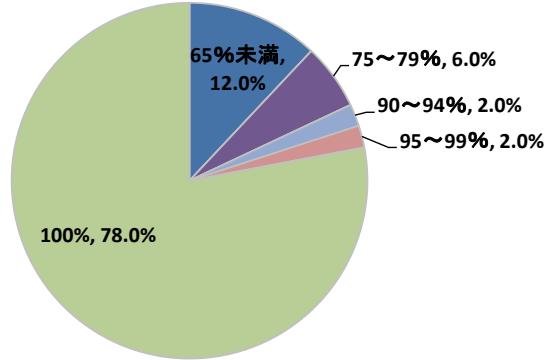
問5 男性部長相当職以上比率

(数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
未満	65%未満 (今回追加)	6	8.6%	12.0%
69%	1 65~69%	0	0.0%	0.0%
74%	2 70~74%	0	0.0%	0.0%
79%	3 75~79%	3	4.3%	6.0%
84%	4 80~84%	0	0.0%	0.0%
89%	5 85~89%	0	0.0%	0.0%
94%	6 90~94%	1	1.4%	2.0%
99%	7 95~99%	1	1.4%	2.0%
100%	8 100%	39	55.7%	78.0%
(n=8)	不明 (部長相当職なしも含む)	20	28.6%	
(i=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	50

「部長相当職」のうち、すべて男性と回答した事業所が78%を占めている。

男性部長相当職以上比率 N = 50



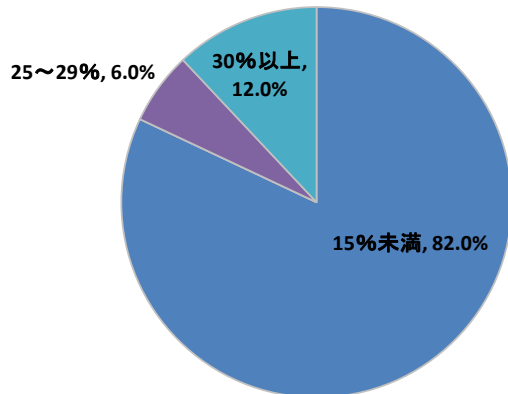
問5 女性部長相当職以上比率

(数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
未満	15%未満 (今回追加)	41	58.6%	82.0%
19%	1 15~19%	0	0.0%	0.0%
24%	2 20~24%	0	0.0%	0.0%
29%	3 25~29%	3	4.3%	6.0%
以上	4 30%以上	6	8.5%	12.0%
(n=36)	不明 (部長相当職なしも含む)	20	28.6%	
(i=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	50

「部長相当職」のうち、女性が25%以上と回答した事業所が、18%となっている。

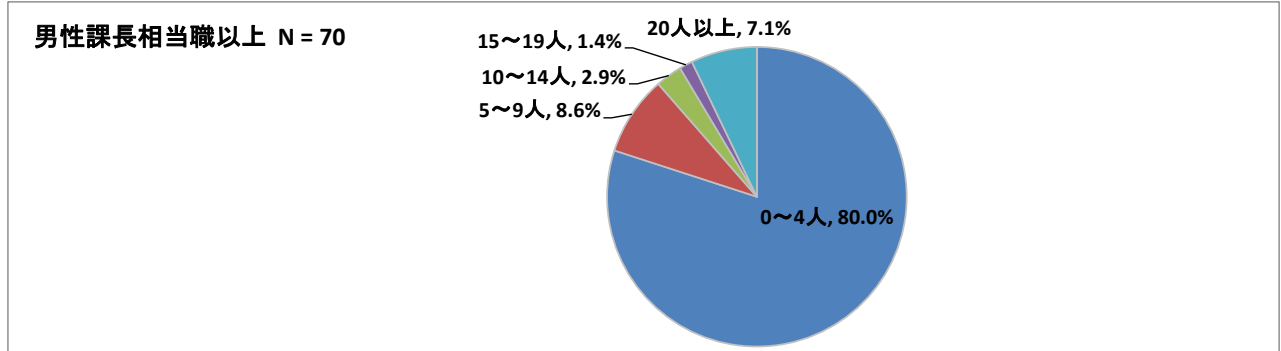
女性部長相当職以上比率 N = 50



問5 男性課長相当職以上 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
~4人	1 0~4人	56	80.0%	80.0%
~9人	2 5~9人	6	8.6%	8.6%
14人	3 10~14人	2	2.9%	2.9%
19人	4 15~19人	1	1.4%	1.4%
以上	5 20人以上	5	7.1%	7.1%
(n=6)	不明	0	0.0%	
i=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

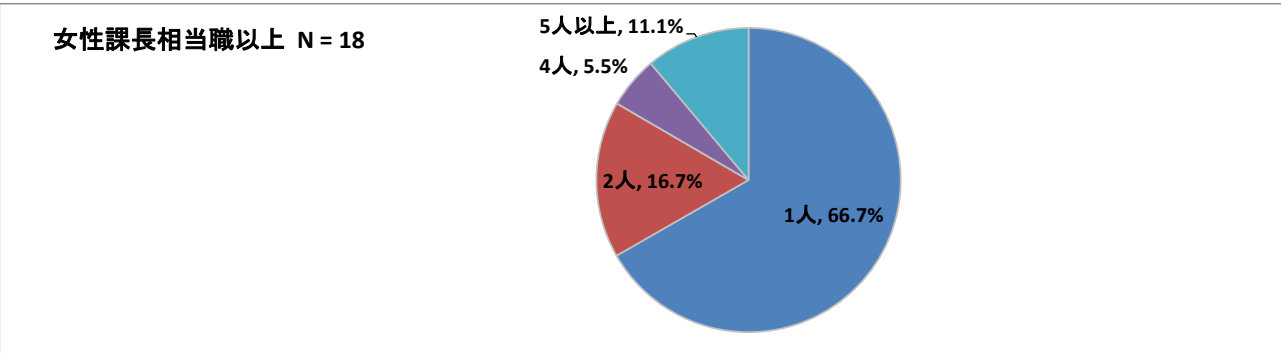
「男性の課長相当職以上」が5人以上の事業所が20%となっている。



問5 女性課長相当職以上 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
	0人 (追加)	52	74.3%	-
1人	1 1人	12	17.1%	66.7%
2人	2 2人	3	4.3%	16.7%
3人	3 3人	0	0.0%	0.0%
4人	4 4人	1	1.4%	5.5%
以上	5 5人以上	2	2.9%	11.1%
(n=33)	不明	0	0.0%	-
i=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	18

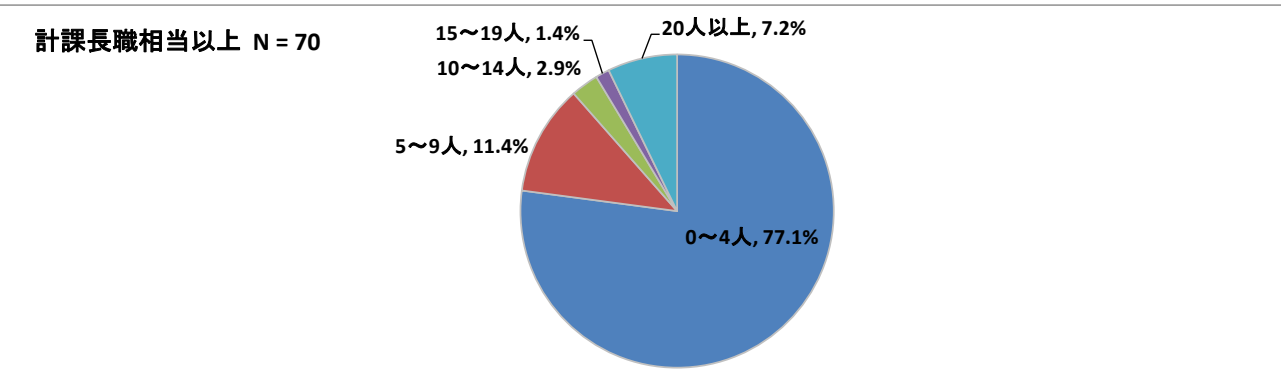
「女性の課長相当職以上」の人数が2人以上と回答した事業所が、33.3%となっている。



問5 計課長職相当以上 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
~4人	1 0~4人	54	77.1%	77.1%
~9人	2 5~9人	8	11.4%	11.4%
14人	3 10~14人	2	2.9%	2.9%
19人	4 15~19人	1	1.4%	1.4%
以上	5 20人以上	5	7.2%	7.2%
(n=6)	不明	0	0.0%	
i=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

「課長相当職以上」の人数が5人未満の事業所が全体の77.1%を占めている。

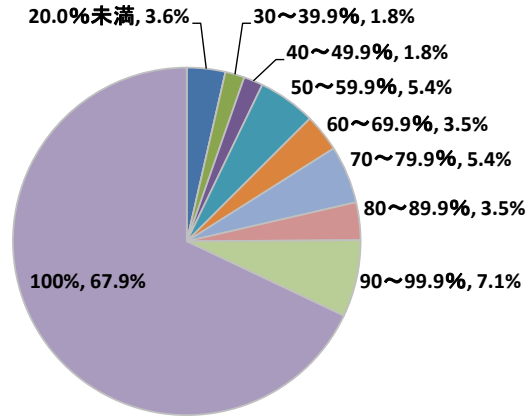


問5 男性課長相当職以上比率 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
未満	20.0%未満 (追加)	2	2.9%	3.6%
3.9%	1 20~29.9%	0	0.0%	0.0%
3.9%	2 30~39.9%	1	1.4%	1.8%
3.9%	3 40~49.9%	1	1.4%	1.8%
3.9%	4 50~59.9%	3	4.3%	5.4%
3.9%	5 60~69.9%	2	2.9%	3.5%
3.9%	6 70~79.9%	3	4.3%	5.4%
3.9%	7 80~89.9%	2	2.9%	3.5%
3.9%	8 90~99.9%	4	5.7%	7.1%
100%	9 100%	38	54.2%	67.9%
(n=7)	不明 (対象職に男女共なし)	14	20.0%	
r=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	56

「課長相当職」のうち、すべて男性と回答した事業所が67.9%を占めている。

男性課長相当職以上比率 N = 56

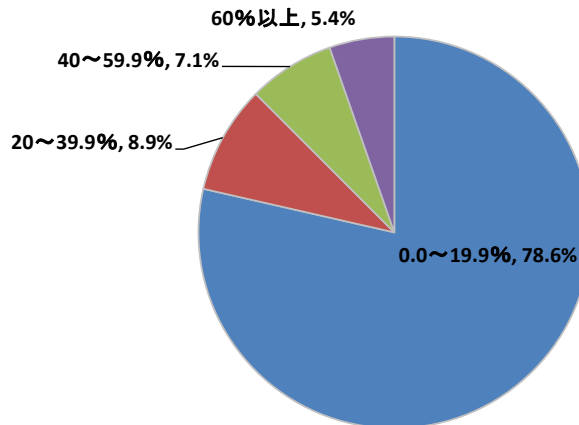


問5 女性課長相当職以上比率 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
3.9%	1 0.0~19.9%	44	62.9%	78.6%
3.9%	2 20~39.9%	5	7.1%	8.9%
3.9%	3 40~59.9%	4	5.7%	7.1%
以上	4 60%以上	3	4.3%	5.4%
r=33)	不明 (対象職に男女共なし)	14	20.0%	
r=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	56

「課長相当職」のうち、女性が20%以上と回答した事業所が、21.4%見られた。

女性課長相当職以上比率 N = 56

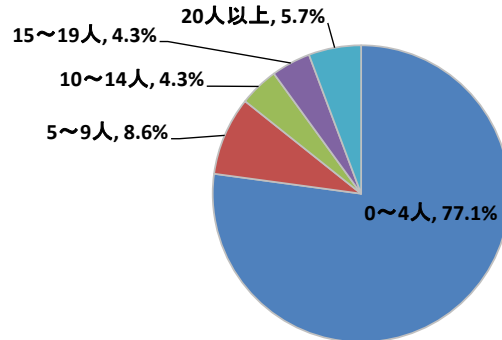


問5 男性係長相当職以上 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
~4人	1 0~4人	54	77.1%	77.1%
~9人	2 5~9人	6	8.6%	8.6%
14人	3 10~14人	3	4.3%	4.3%
19人	4 15~19人	3	4.3%	4.3%
以上	5 20人以上	4	5.7%	5.7%
r=15)	不明	0	0.0%	
r=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

「男性の係長相当職以上」が5人以上の事業所が22.9%となっている。

男性係長相当職以上 N = 70

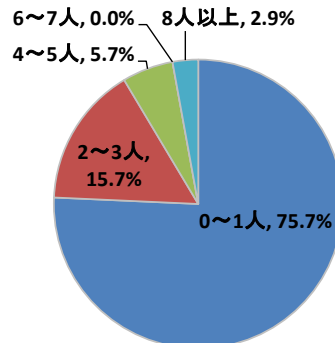


問5 女性係長相当職以上 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
~1人	1 0~1人	53	75.7%	75.7%
~3人	2 2~3人	11	15.7%	15.7%
~5人	3 4~5人	4	5.7%	5.7%
~7人	4 6~7人	0	0.0%	0.0%
以上	5 8人以上	2	2.9%	2.9%
r=27)	不明	0	0.0%	
r=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

「女性の係長相当職以上」の人数が2人以上と回答した事業所が、24.3%見られた。

女性係長相当職以上 N = 70

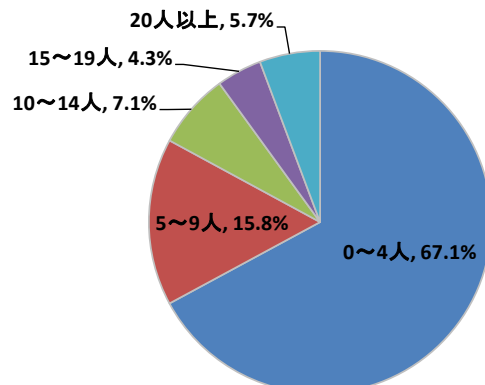


問5 計係長相当職以上 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
~4人	1 0~4人	47	67.1%	67.1%
~9人	2 5~9人	11	15.8%	15.8%
14人	3 10~14人	5	7.1%	7.1%
19人	4 15~19人	3	4.3%	4.3%
以上	5 20人以上	4	5.7%	5.7%
r=12)	不明	0	0.0%	
r=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

「係長相当職以上」の人数が10人以上の事業所が17.1%となっている。

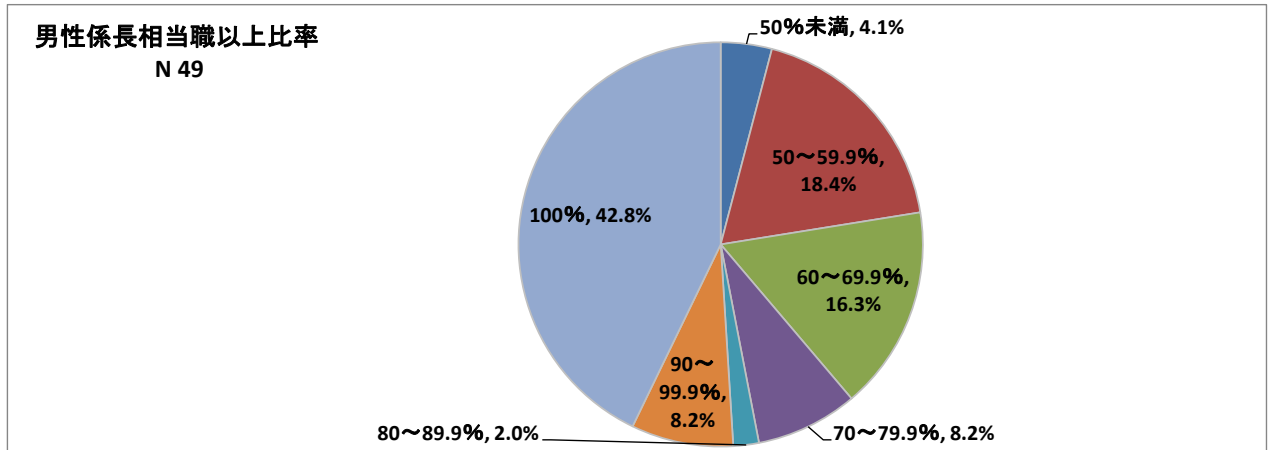
計係長相当職以上 N = 70



問5 男性係長相当職以上比率 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
未満	50.0%未満 (追加)	2	2.9%	4.1%
3.9%	50~59.9%	9	12.9%	18.4%
3.9%	60~69.9%	8	11.4%	16.3%
3.9%	70~79.9%	4	5.7%	8.2%
3.9%	80~89.9%	1	1.4%	2.0%
3.9%	90~99.9%	4	5.7%	8.2%
00%	100%	21	30.0%	42.8%
r=15)	不明 (対象職に男女共なし)	21	30.0%	
r=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	49

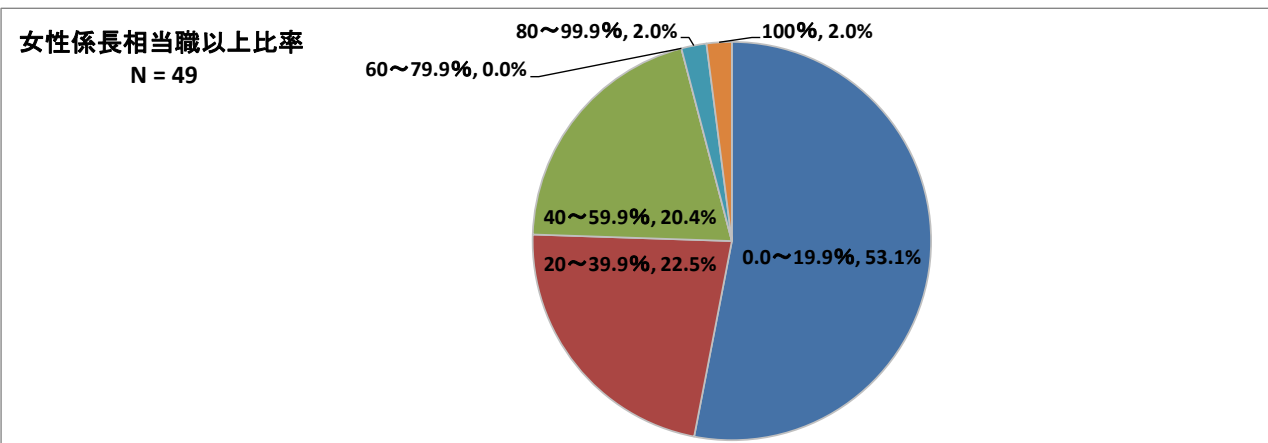
「係長相当職」のうち、すべて男性と回答した事業所が42.8%見られた。



問5 女性係長相当職以上比率 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
3.9%	0.0~19.9%	26	37.2%	53.1%
3.9%	20~39.9%	11	15.7%	22.5%
3.9%	40~59.9%	10	14.3%	20.4%
3.9%	60~79.9%	0	0.0%	0.0%
3.9%	80~99.9%	1	1.4%	2.0%
00%	100%	1	1.4%	2.0%
r=27)	不明 (対象職に男女共なし)	21	30.0%	
r=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	49

「係長相当職」のうち、女性が20%以上と回答した事業所が、46.9%見られた。

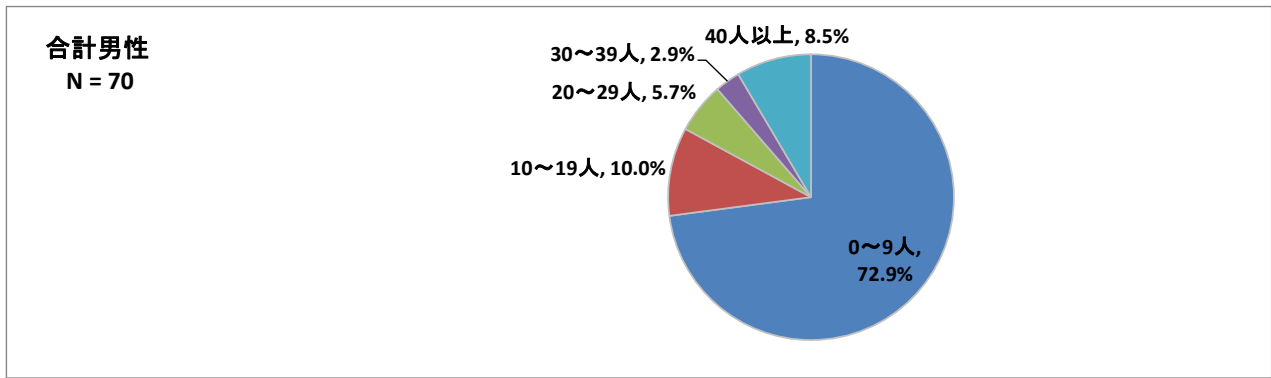


問5 合計男性

(数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
~9人	1 0~9人	51	72.9%	72.9%
19人	2 10~19人	7	10.0%	10.0%
29人	3 20~29人	4	5.7%	5.7%
39人	4 30~39人	2	2.9%	2.9%
以上	5 40人以上	6	8.5%	8.5%
(n=1)	不明	0	0.0%	
i=41)	N (%へ-ス) (全回答数)	70	100%	70

「係長相当職以上」の男性が10人以上と回答した事業所が、27.1%となっている。

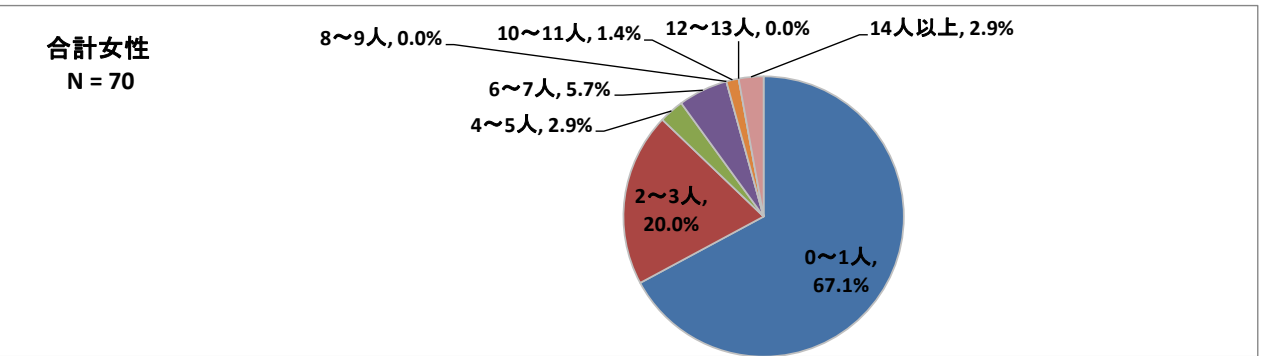


問5 合計女性

(数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
~1人	1 0~1人	47	67.1%	67.1%
~3人	2 2~3人	14	20.0%	20.0%
~5人	3 4~5人	2	2.9%	2.9%
~7人	4 6~7人	4	5.7%	5.7%
~9人	5 8~9人	0	0.0%	0.0%
11人	6 10~11人	1	1.4%	1.4%
13人	7 12~13人	0	0.0%	0.0%
以上	8 14人以上	2	2.9%	2.9%
(n=22)	不明	0	0.0%	
i=41)	N (%へ-ス) (全回答数)	70	100%	70

「係長相当職以上」の女性が10人以上と回答した事業所は、4.3%となっている。

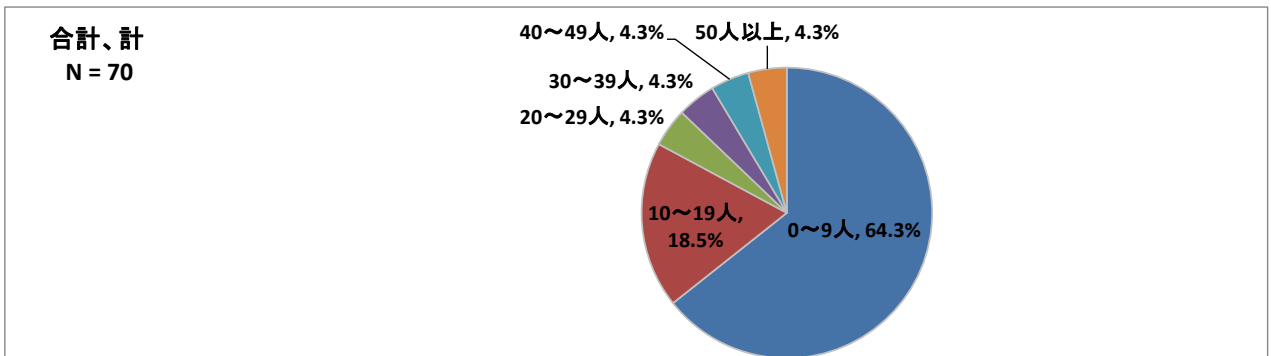


問5 合計、計

(数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
~9人	1 0~9人	45	64.3%	64.3%
19人	2 10~19人	13	18.5%	18.5%
29人	3 20~29人	3	4.3%	4.3%
39人	4 30~39人	3	4.3%	4.3%
49人	5 40~49人	3	4.3%	4.3%
以上	6 50人以上	3	4.3%	4.3%
(n=1)	不明	0	0.0%	
i=41)	N (%へ-ス) (全回答数)	70	100%	70

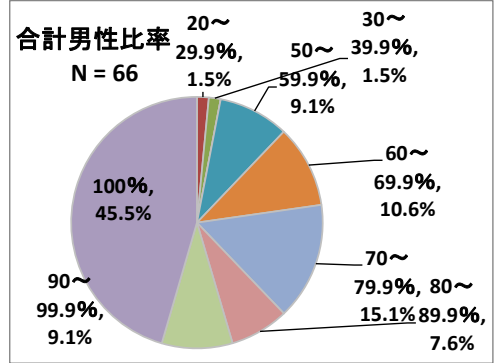
「係長相当職以上」が10人以上と回答した事業所は、全体では35.7%を占めている。



問5 合計男性比率

(数量)

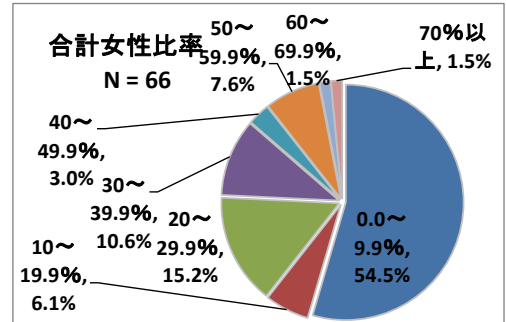
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
未満	20.0%未満 (追加)	0	0.0%	0.0%
3.9%	20~29.9%	1	1.4%	1.5%
3.9%	30~39.9%	1	1.4%	1.5%
3.9%	40~49.9%	0	0.0%	0.0%
3.9%	50~59.9%	6	8.6%	9.1%
3.9%	60~69.9%	7	10.0%	10.6%
3.9%	70~79.9%	10	14.3%	15.1%
3.9%	80~89.9%	5	7.1%	7.6%
3.9%	90~99.9%	6	8.6%	9.1%
00%	100%	30	42.9%	45.5%
(n=1)	不明 (対象職に男女共なし)	4	5.7%	
r=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	66



問5 合計女性比率

(数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
3.9%	0.0~9.9%	36	51.5%	54.5%
3.9%	10~19.9%	4	5.7%	6.1%
3.9%	20~29.9%	10	14.3%	15.2%
3.9%	30~39.9%	7	10.0%	10.6%
3.9%	40~49.9%	2	2.9%	3.0%
3.9%	50~59.9%	5	7.1%	7.6%
3.9%	60~69.9%	1	1.4%	1.5%
以上	70%以上	1	1.4%	1.5%
r=22)	不明 (対象職に男女共なし)	4	5.7%	
r=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	66



係長相当職以上の男女別の比率を見ると、すべて男性と回答された事業所が半数を近くとなっている。一方で、女性比率が30%を超えていると回答した事業所は、約2割にとどまっている。

問5 貴事業所における管理職の人数をお答えください。(集計結果)

問5 管理職人数 (単位:人)

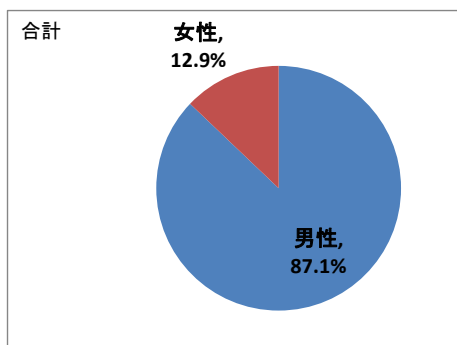
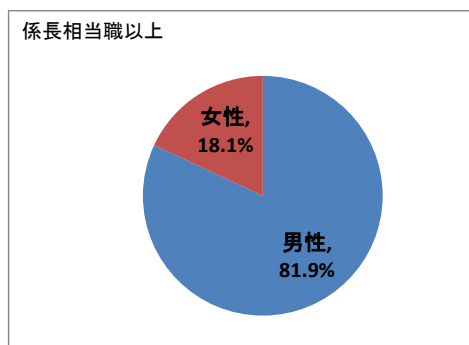
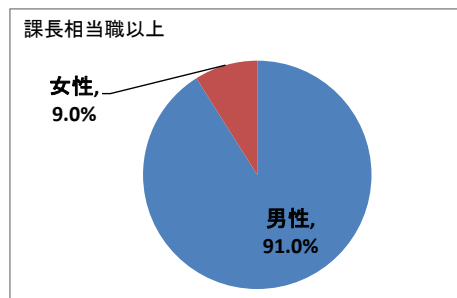
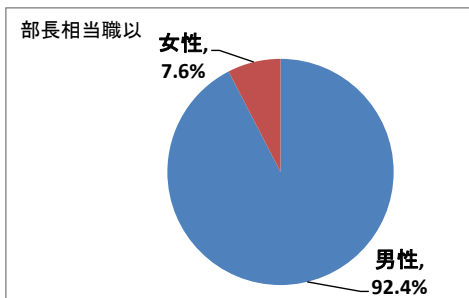
	部長	課長	係長	計
男性	207	356	431	994
女性	17	35	95	147
合計	224	391	526	1141

男性	92.4%	91.0%	81.9%	87.1%
女性	7.6%	9.0%	18.1%	12.9%
合計	100%	100%	100%	100%

男性	4,954
女性	3,101
合計	8,055

男性	20.1%
女性	4.7%
合計	14.2%

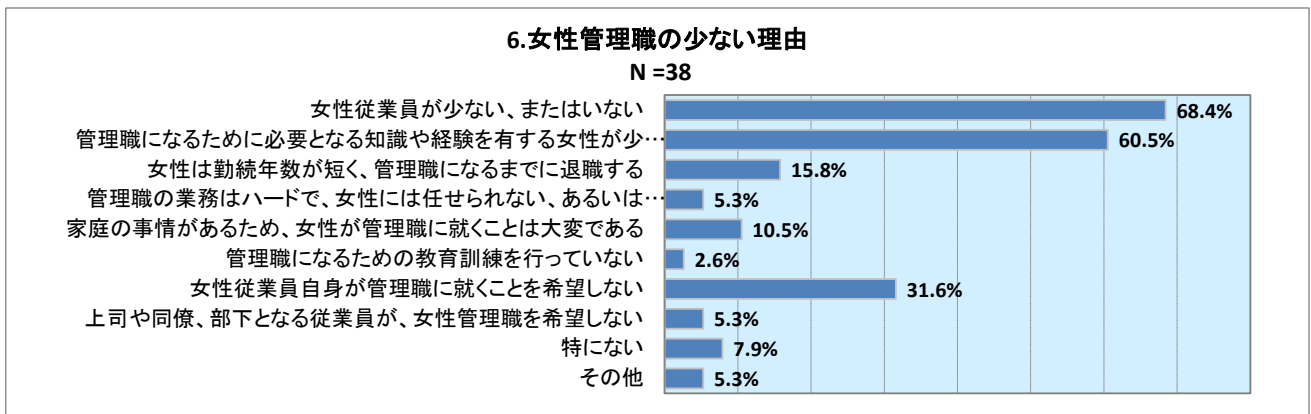
管理職の人数で見ると、男性994人に対して、女性は147人で、男性が87.1%を占めている。また、従業員数全体で見ると、男性管理職の割合が20.1%であるのに対して、女性管理職の割合は4.7%となっており、女性管理職の割合が低いことがわかる。



問6 女性管理職が18%未満の事業所におたずねします。女性管理職が少ない(または、いない)のは、どのような理由からですか。(複数回答可)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
ない	1 女性従業員が少ない、またはいない	26	65.0%	68.4%
ない	2 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	23	57.5%	60.5%
する	3 女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する	6	15.0%	15.8%
ない	4 管理職の業務はハードで、女性には任せられない、あるいは向いていない	2	5.0%	5.3%
ある	5 家庭の事情があるため、女性が管理職に就くことは大変である	4	10.0%	10.5%
ない	6 管理職になるための教育訓練を行っていない	1	2.5%	2.6%
ない	7 女性従業員自身が管理職に就くことを希望しない	12	30.0%	31.6%
ない	8 上司や同僚、部下となる従業員が、女性管理職を希望しない	2	5.0%	5.3%
ない	9 特になし	3	7.5%	7.9%
その他	10 その他	2	5.0%	5.3%
(n=9)	不明 (回答なし)	2	5.0%	
(i=41)	N (%ベース) (問5で女性管理職20%未満)	40	—	38

管理職の少ない理由については、「女性従業員が少ない、またはいない」が最も多く、68.4%を占め、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」が多く、60.5%を占めている。

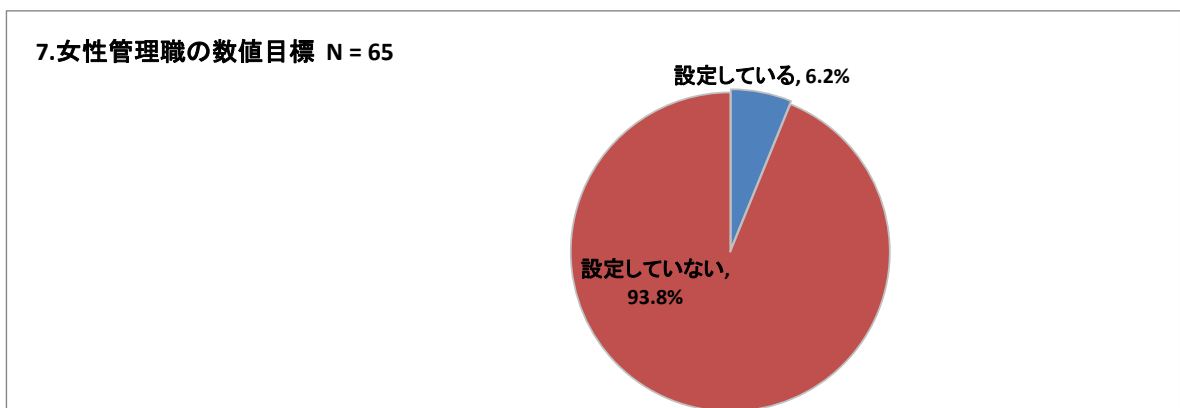


その他社員に女性がいない(パートのみ)
H9労基法改正(女性深夜業禁止撤廃)を受け、女性社員の採用開始

問7 女性の役員・管理職登用の数値目標を設定していますか。設定している場合は、数値目標をお答えください。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
している	1 設定している	4	5.7%	6.2%
ない	2 設定していない	61	87.1%	93.8%
(n=1)	不明 (回答なし)	5	7.2%	
(i=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	65

「数値目標を設定している」と回答された事業所は、4事業所で6.2%となっている。

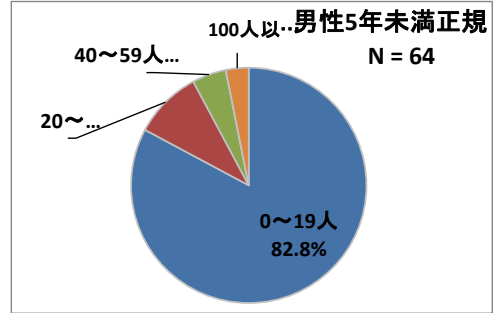


問8 貴事業所における平均勤続年数毎の人数をお答えください。

問8 男性5年未満正規

(数量)

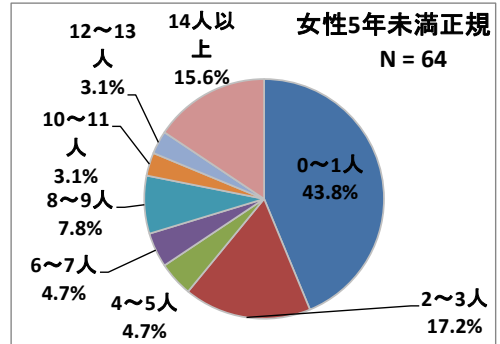
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0~19人	53	75.7%	82.8%
2	20~39人	6	8.6%	9.4%
3	40~59人	3	4.3%	4.7%
4	60~79人	0	0.0%	0.0%
5	80~99人	0	0.0%	0.0%
6	100人以上	2	2.8%	3.1%
(n=11)	不明	6	8.6%	
(n=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	64



女性5年未満正規

(数量)

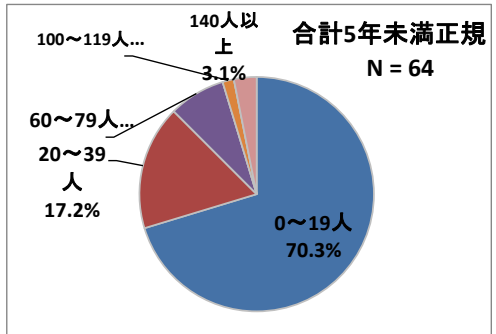
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0~1人	28	40.0%	43.8%
2	2~3人	11	15.7%	17.2%
3	4~5人	3	4.3%	4.7%
4	6~7人	3	4.3%	4.7%
5	8~9人	5	7.1%	7.8%
6	10~11人	2	2.9%	3.1%
7	12~13人	2	2.9%	3.1%
8	14人以上	10	14.3%	15.6%
(n=14)	不明	6	8.5%	
(n=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	64



合計5年未満正規

(数量)

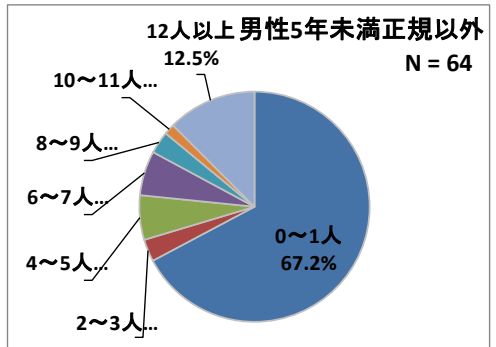
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0~19人	45	64.3%	70.3%
2	20~39人	11	15.7%	17.2%
3	40~59人	0	0.0%	0.0%
4	60~79人	5	7.1%	7.8%
5	80~99人	0	0.0%	0.0%
6	100~119人	1	1.4%	1.6%
7	120~139人	0	0.0%	0.0%
8	140人以上	2	2.9%	3.1%
(n=10)	不明	6	8.6%	
(n=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	64



男性5年未満正規以外

(数量)

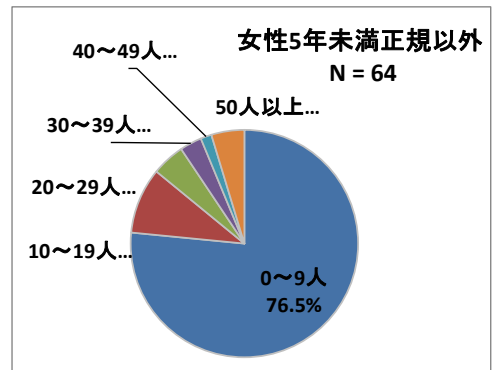
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0~1人	43	61.4%	67.2%
2	2~3人	2	2.9%	3.1%
3	4~5人	4	5.7%	6.3%
4	6~7人	4	5.7%	6.3%
5	8~9人	2	2.9%	3.1%
6	10~11人	1	1.4%	1.5%
7	12人以上	8	11.4%	12.5%
(n=20)	不明	6	8.6%	
(n=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	64



女性5年未満正規以外

(数量)

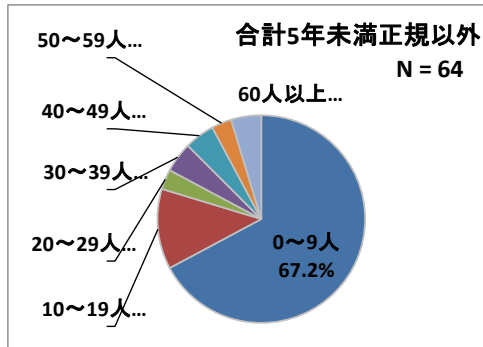
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0~9人	49	70.0%	76.5%
2	10~19人	6	8.6%	9.4%
3	20~29人	3	4.3%	4.7%
4	30~39人	2	2.8%	3.1%
5	40~49人	1	1.4%	1.6%
6	50人以上	3	4.3%	4.7%
(n=16)	不明	6	8.6%	
(n=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	64



合計5年未満正規以外

(数量)

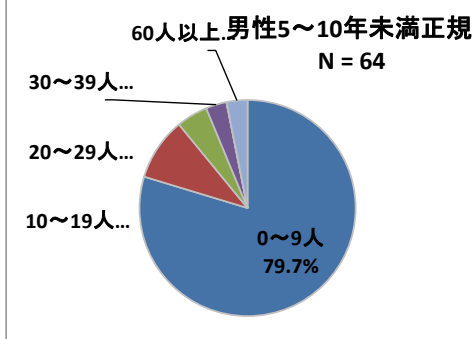
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=19)	1 0~9人	43	61.4%	67.2%
(n=5)	2 10~19人	8	11.4%	12.5%
(n=2)	3 20~29人	2	2.9%	3.1%
(n=1)	4 30~39人	3	4.3%	4.7%
(n=0)	5 40~49人	3	4.3%	4.7%
(n=0)	6 50~59人	2	2.9%	3.1%
(n=1)	7 60人以上	3	4.3%	4.7%
(n=13)	不明	6	8.5%	
(n=41)	N (%へ-入) (全回答数)	70	100%	64



男性5~10年未満正規

(数量)

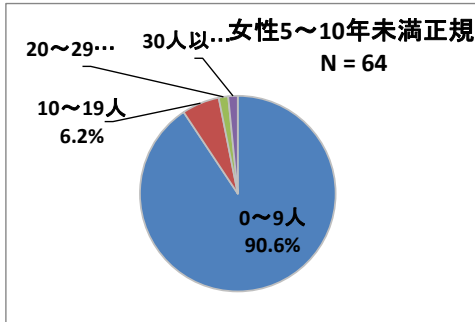
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=9)	1 0~9人	51	72.9%	79.7%
(n=3)	2 10~19人	6	8.6%	9.4%
(n=2)	3 20~29人	3	4.3%	4.7%
(n=2)	4 30~39人	2	2.8%	3.1%
(n=0)	5 40~49人	0	0.0%	0.0%
(n=1)	6 50~59人	0	0.0%	0.0%
(n=1)	7 60人以上	2	2.8%	3.1%
(n=23)	不明	6	8.6%	
(n=41)	N (%へ-入) (全回答数)	70	100%	64



女性5~10年未満正規

(数量)

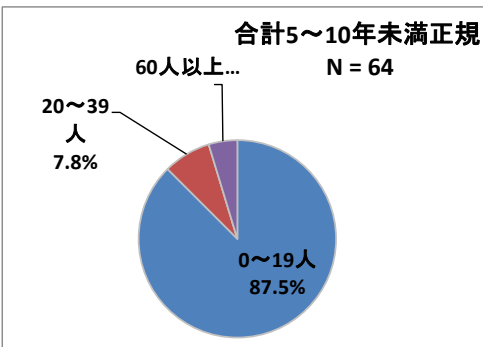
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=8)	1 0~9人	58	82.9%	90.6%
(n=2)	2 10~19人	4	5.7%	6.2%
(n=0)	3 20~29人	1	1.4%	1.6%
(n=1)	4 30人以上	1	1.4%	1.6%
(n=30)	不明	6	8.6%	
(n=41)	N (%へ-入) (全回答数)	70	100%	64



合計5~10年未満正規

(数量)

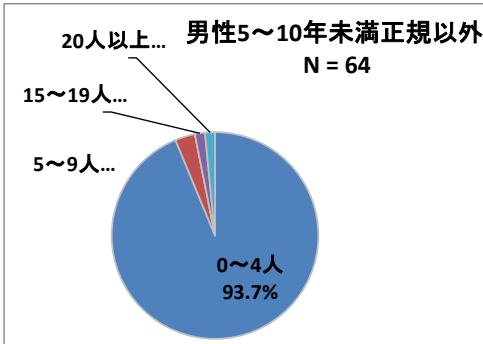
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=12)	1 0~19人	56	80.0%	87.5%
(n=3)	2 20~39人	5	7.1%	7.8%
(n=2)	3 40~59人	0	0.0%	0.0%
(n=2)	4 60人以上	3	4.3%	4.7%
(n=22)	不明	6	8.6%	
(n=41)	N (%へ-入) (全回答数)	70	100%	64



男性5~10年未満正規以外

(数量)

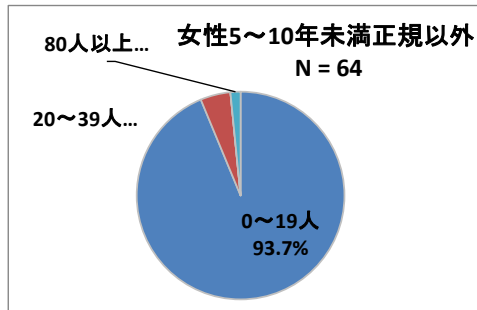
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=6)	1 0~4人	60	85.7%	93.7%
(n=2)	2 5~9人	2	2.9%	3.1%
(n=1)	3 10~14人	0	0.0%	0.0%
(n=0)	4 15~19人	1	1.4%	1.6%
(n=1)	5 20人以上	1	1.4%	1.6%
(n=31)	不明	6	8.6%	
(n=41)	N (%へ-入) (全回答数)	70	100%	64



女性5～10年未満正規以外

(数量)

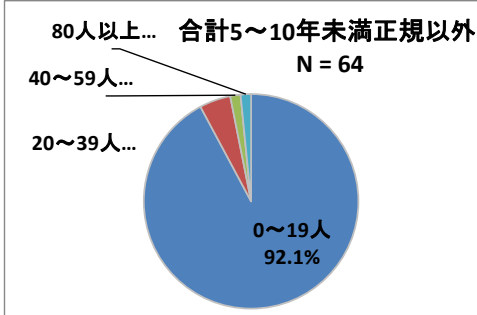
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=8) 1	0～19人	60	85.7%	93.7%
(n=2) 2	20～39人	3	4.3%	4.7%
(n=0) 3	40～59人	0	0.0%	0.0%
(n=0) 4	60～79人	0	0.0%	0.0%
(n=1) 5	80人以上	1	1.4%	1.6%
r=30)	不明	6	8.6%	
r=41)	N (%へ-ス) (全回答数)	70	100%	64



合計5～10年未満正規以外

(数量)

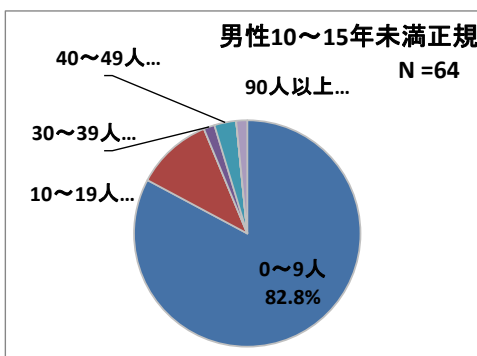
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=11) 1	0～19人	59	84.3%	92.1%
(n=3) 2	20～39人	3	4.3%	4.7%
(n=0) 3	40～59人	1	1.4%	1.6%
(n=0) 4	60～79人	0	0.0%	0.0%
(n=1) 5	80人以上	1	1.4%	1.6%
r=26)	不明	6	8.6%	
r=41)	N (%へ-ス) (全回答数)	70	100%	64



男性10～15年未満正規

(数量)

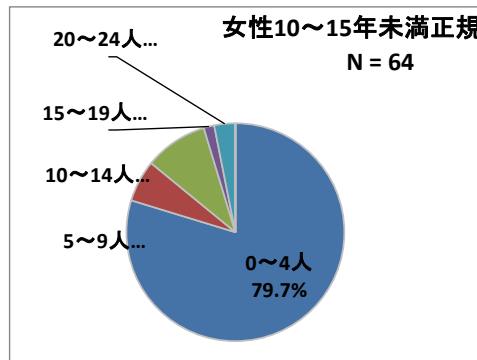
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=18) 1	0～9人	53	75.7%	82.8%
(n=3) 2	10～19人	7	10.0%	10.9%
(n=1) 3	20～29人	0	0.0%	0.0%
(n=2) 4	30～39人	1	1.4%	1.6%
(n=0) 5	40～49人	2	2.9%	3.1%
(n=0) 6	50～59人	0	0.0%	0.0%
(n=0) 7	60～69人	0	0.0%	0.0%
(n=1) 8	70～79人	0	0.0%	0.0%
(n=0) 9	80～89人	0	0.0%	0.0%
(n=1) 10	90人以上	1	1.4%	1.6%
r=15)	不明	6	8.6%	
r=41)	N (%へ-ス) (全回答数)	70	100%	64



女性10～15年未満正規

(数量)

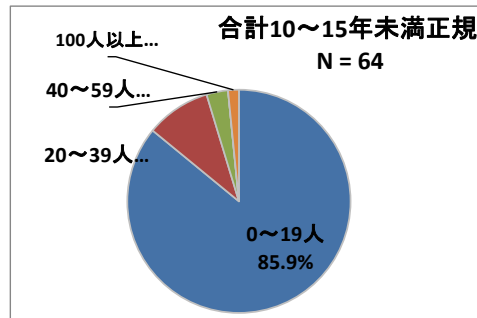
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=10) 1	0～4人	51	72.8%	79.7%
(n=2) 2	5～9人	4	5.7%	6.2%
(n=1) 3	10～14人	6	8.6%	9.4%
(n=1) 4	15～19人	1	1.4%	1.6%
(n=0) 5	20～24人	2	2.9%	3.1%
(n=0) 6	25～29人	0	0.0%	0.0%
(n=0) 7	30～34人	0	0.0%	0.0%
(n=1) 8	35人以上	0	0.0%	0.0%
r=26)	不明	6	8.6%	
r=41)	N (%へ-ス) (全回答数)	70	100%	64



合計10～15年未満正規

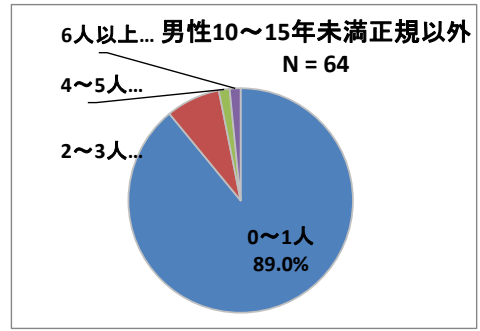
(数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=22) 1	0～19人	55	78.6%	85.9%
(n=3) 2	20～39人	6	8.6%	9.4%
(n=1) 3	40～59人	2	2.8%	3.1%
(n=0) 4	60～79人	0	0.0%	0.0%
(n=1) 5	80～99人	0	0.0%	0.0%
(n=1) 6	100人以上	1	1.4%	1.6%
r=13)	不明	6	8.6%	
r=41)	N (%へ-ス) (全回答数)	70	100%	64



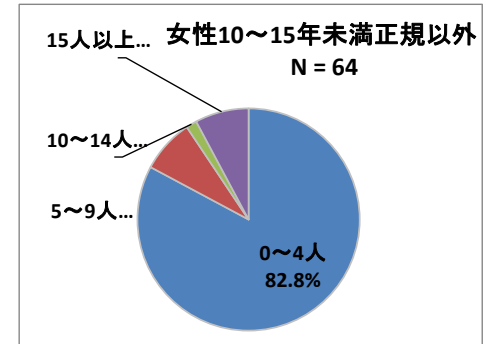
男性10～15年未満正規以外勤続年数毎人数 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=4)	1 0～1人	57	81.5%	89.0%
(n=3)	2 2～3人	5	7.1%	7.8%
(n=0)	3 4～5人	1	1.4%	1.6%
(n=1)	4 6人以上	1	1.4%	1.6%
r=33)	不明	6	8.6%	
r=41)	N (%へ入) (全回答数)	70	100%	64



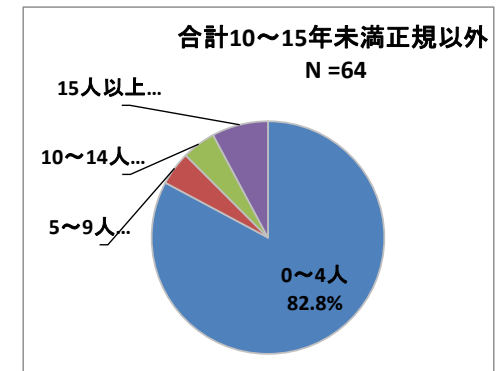
女性10～15年未満正規以外 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=3)	1 0～4人	53	75.8%	82.8%
(n=2)	2 5～9人	5	7.1%	7.8%
(n=1)	3 10～14人	1	1.4%	1.6%
(n=2)	4 15人以上	5	7.1%	7.8%
r=33)	不明	6	8.6%	
r=41)	N (%へ入) (全回答数)	70	100%	64



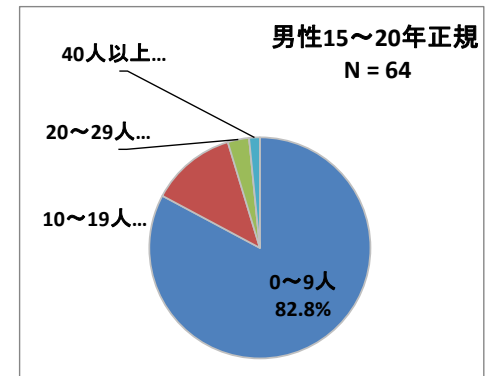
合計10～15年未満正規以外 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=6)	1 0～4人	53	75.7%	82.8%
(n=3)	2 5～9人	3	4.3%	4.7%
(n=2)	3 10～14人	3	4.3%	4.7%
(n=3)	4 15人以上	5	7.1%	7.8%
r=27)	不明	6	8.6%	
r=41)	N (%へ入) (全回答数)	70	100%	64



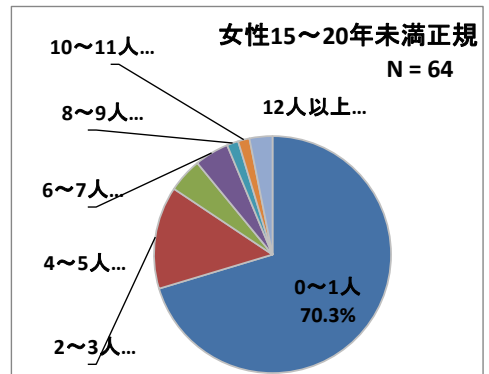
男性15～20年正規、勤続年数ごと (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=15)	1 0～9人	53	75.7%	82.8%
(n=4)	2 10～19人	8	11.4%	12.5%
(n=1)	3 20～29人	2	2.9%	3.1%
(n=0)	4 30～39人	0	0.0%	0.0%
(n=1)	5 40人以上	1	1.4%	1.6%
r=20)	不明	6	8.6%	
r=41)	N (%へ入) (全回答数)	70	100%	64



女性15～20年未満正規 (数量)

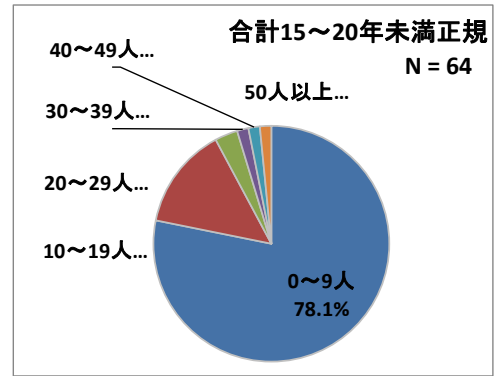
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=4)	1 0～1人	45	64.3%	70.3%
(n=6)	2 2～3人	9	12.8%	14.0%
(n=2)	3 4～5人	3	4.3%	4.7%
(n=0)	4 6～7人	3	4.3%	4.7%
(n=1)	5 8～9人	1	1.4%	1.6%
(n=0)	6 10～11人	1	1.4%	1.6%
(n=1)	7 12人以上	2	2.9%	3.1%
r=27)	不明	6	8.6%	
r=41)	N (%へ入) (全回答数)	70	100%	64



合計15～20年未満正規

(数量)

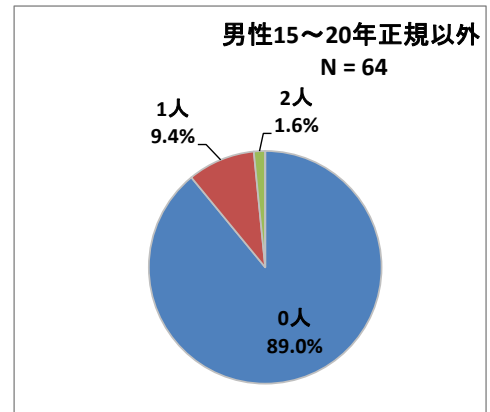
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=19)	1 0～9人	50	71.4%	78.1%
(n=6)	2 10～19人	9	12.9%	14.0%
(n=1)	3 20～29人	2	2.9%	3.1%
(n=0)	4 30～39人	1	1.4%	1.6%
(n=0)	5 40～49人	1	1.4%	1.6%
(n=1)	6 50人以上	1	1.4%	1.6%
(n=14)	不明	6	8.6%	
(n=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	64



男性15～20年正規以外、勤続年数ごと

(数量)

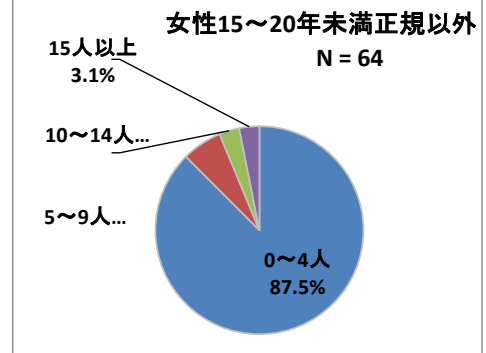
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
	0人	57	81.4%	89.0%
(n=2)	1 1人	6	8.6%	9.4%
(n=0)	2 2人	1	1.4%	1.6%
(n=1)	3 3人	0	0.0%	0.0%
(n=1)	4 4人以上	0	0.0%	0.0%
(n=37)	不明	6	8.6%	
(n=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	64



女性15～20年未満正規以外

(数量)

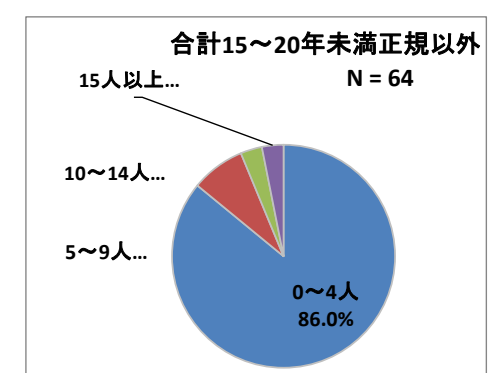
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=8)	1 0～4人	56	80.0%	87.5%
(n=1)	2 5～9人	4	5.7%	6.3%
(n=0)	3 10～14人	2	2.9%	3.1%
(n=1)	4 15人以上	2	2.9%	3.1%
(n=31)	不明	6	8.5%	
(n=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	64



合計15～20年未満正規以外

(数量)

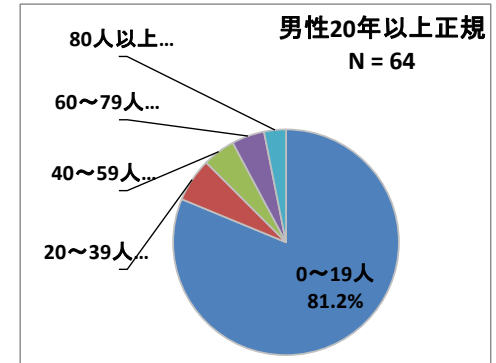
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=9)	1 0～4人	55	78.6%	86.0%
(n=2)	2 5～9人	5	7.1%	7.8%
(n=0)	3 10～14人	2	2.9%	3.1%
(n=1)	4 15人以上	2	2.9%	3.1%
(n=29)	不明	6	8.6%	
(n=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	64



男性20年以上正規、勤続年数ごと

(数量)

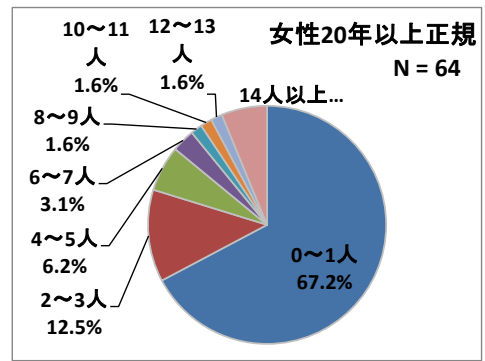
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=17)	1 0～19人	52	74.3%	81.2%
(n=2)	2 20～39人	4	5.7%	6.3%
(n=3)	3 40～59人	3	4.3%	4.7%
(n=1)	4 60～79人	3	4.3%	4.7%
(n=1)	5 80人以上	2	2.8%	3.1%
(n=17)	不明	6	8.6%	
(n=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	64



女性20年以上正規

(数量)

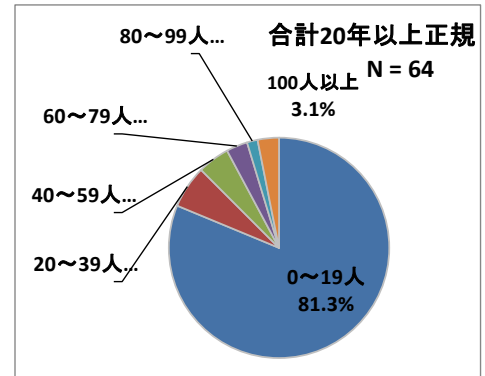
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=6) 1	0~1人	43	61.5%	67.2%
(n=5) 2	2~3人	8	11.4%	12.5%
(n=1) 3	4~5人	4	5.7%	6.2%
(n=1) 4	6~7人	2	2.9%	3.1%
(n=1) 5	8~9人	1	1.4%	1.6%
(n=0) 6	10~11人	1	1.4%	1.6%
(n=0) 7	12~13人	1	1.4%	1.6%
(n=1) 8	14人以上	4	5.7%	6.2%
r=26)	不明	6	8.6%	
r=41)	N (%へ-ス) (全回答数)	70	100%	64



合計20年以上正規

(数量)

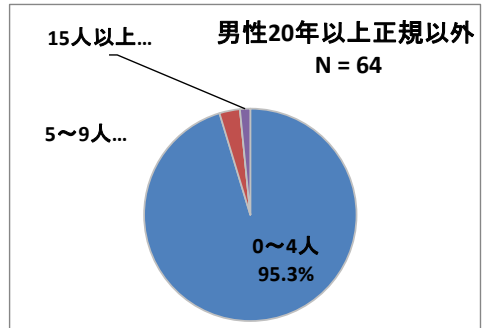
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
r=16) 1	0~19人	52	74.3%	81.3%
(n=3) 2	20~39人	4	5.7%	6.3%
(n=4) 3	40~59人	3	4.3%	4.7%
(n=1) 4	60~79人	2	2.9%	3.1%
(n=0) 5	80~99人	1	1.4%	1.6%
(n=1) 6	100人以上	2	2.9%	3.1%
r=16)	不明	6	8.5%	
r=41)	N (%へ-ス) (全回答数)	70	100%	64



男性20年以上正規以外、勤続年数ごと

(数量)

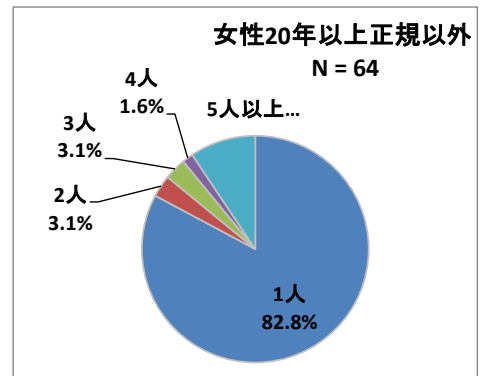
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=3) 1	0~4人	61	87.1%	95.3%
(n=0) 2	5~9人	2	2.9%	3.1%
(n=0) 3	10~14人	0	0.0%	0.0%
(n=1) 4	15人以上	1	1.4%	1.6%
r=37)	不明	6	8.6%	
r=41)	N (%へ-ス) (全回答数)	70	100%	64



女性20年以上正規以外

(数量)

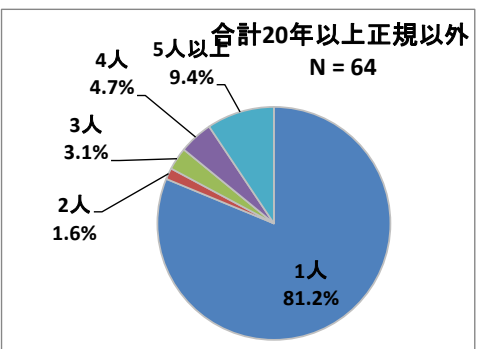
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=2) 1	1人	53	75.6%	82.8%
(n=3) 2	2人	2	2.9%	3.1%
(n=1) 3	3人	2	2.9%	3.1%
(n=0) 4	4人	1	1.4%	1.6%
(n=1) 5	5人以上	6	8.6%	9.4%
r=34)	不明	6	8.6%	
r=41)	N (%へ-ス) (全回答数)	70	100%	64



合計20年以上正規以外

(数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=1) 1	1人	52	74.3%	81.2%
(n=2) 2	2人	1	1.4%	1.6%
(n=2) 3	3人	2	2.8%	3.1%
(n=1) 4	4人	3	4.3%	4.7%
(n=2) 5	5人以上	6	8.6%	9.4%
r=33)	不明	6	8.6%	
r=41)	N (%へ-ス) (全回答数)	70	100%	64



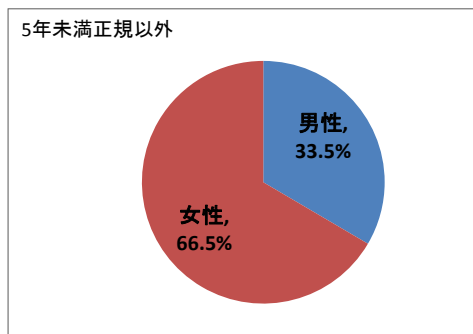
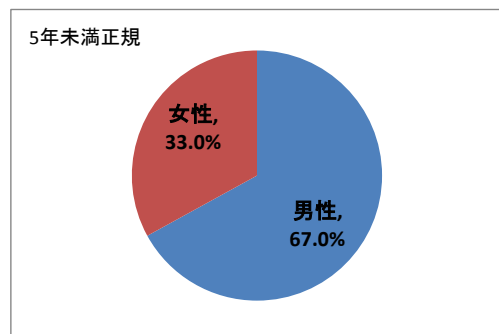
問8 平均勤続年数毎の人数

(単位:人)

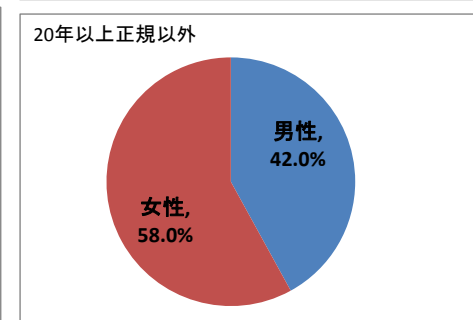
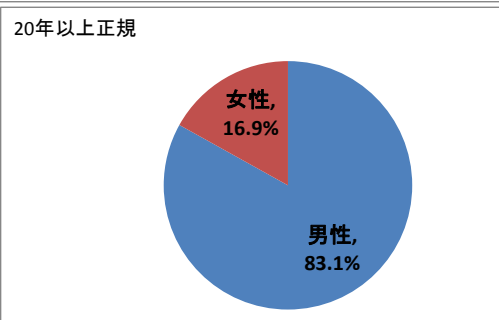
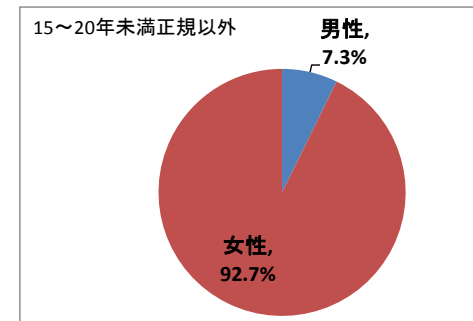
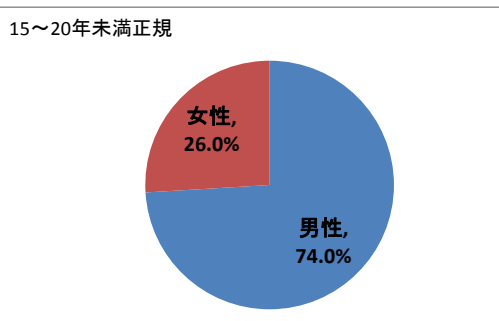
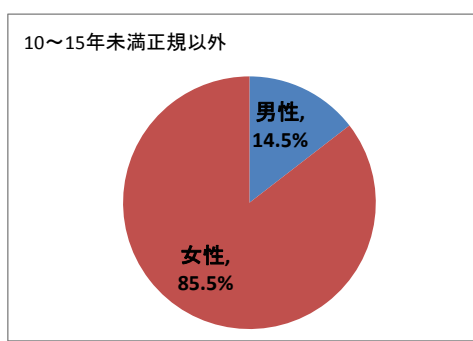
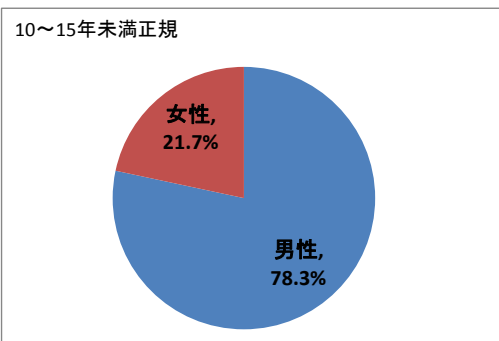
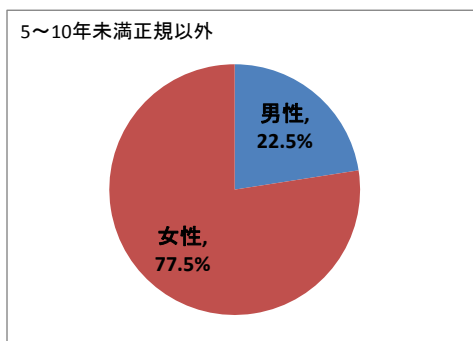
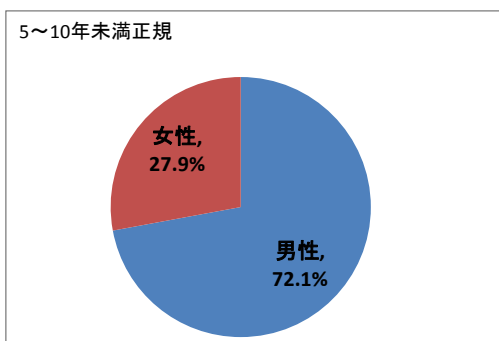
計		5年未満		5~10年未満		10~15年未満		15~20年未満		20年以上	
		正規	正規以外	正規	正規以外	正規	正規以外	正規	正規以外	正規	正規以外
4,352	男性	977	349	535	94	673	34	328	8	1291	63
2,658	女性	481	694	207	323	186	200	115	102	263	87
7,010	合計	1458	1043	742	417	859	234	443	110	1554	150

(単位:%)

62.1%	男性	67.0%	33.5%	72.1%	22.5%	78.3%	14.5%	74.0%	7.3%	83.1%	42.0%
37.9%	女性	33.0%	66.5%	27.9%	77.5%	21.7%	85.5%	26.0%	92.7%	16.9%	58.0%
100%	合計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

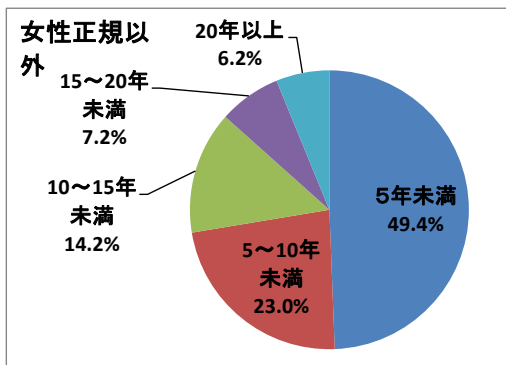
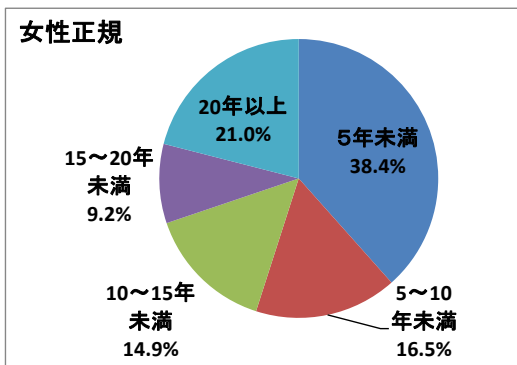
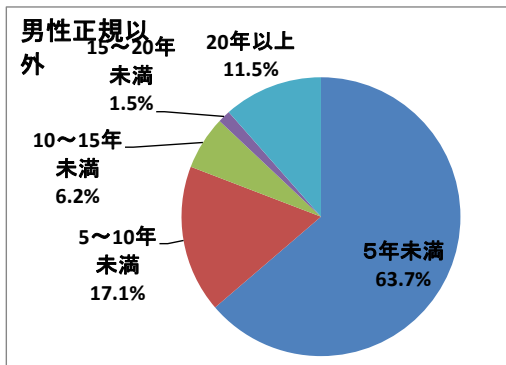
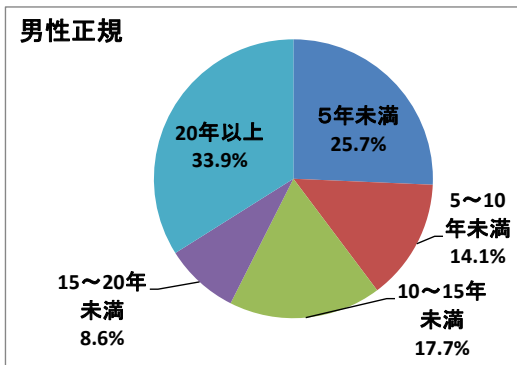


平均勤続毎の人数を男女別に見ると、20年以上の正規職員では、男性1,291人に対して、女性が263人で、83.1%を男性が占めていることがわかる。また、20年未満の正規職員では、男性が71.8%を占めているのに対して、正規職員以外では、女性が73.1%を占めており、男女別に見る正規職員と非正規職員の割合には、顕著で



問8 平均勤続年数毎の人数(2)

No.	カテゴリ	男性正規		男性正規以外		女性正規		女性正規以外		正規計	正規以外計
		人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	人数
1	5年未満	977	25.7%	349	63.7%	481	38.4%	694	49.4%	1458	1043
2	5～10年未満	535	14.1%	94	17.1%	207	16.5%	323	23.0%	742	417
3	10～15年未満	673	17.7%	34	6.2%	186	14.9%	200	14.2%	859	234
4	15～20年未満	328	8.6%	8	1.5%	115	9.2%	102	7.2%	443	110
5	20年以上	1291	33.9%	63	11.5%	263	21.0%	87	6.2%	1554	150
	合計	3804	100%	548	100%	1252	100%	1406	100%	5056	1954

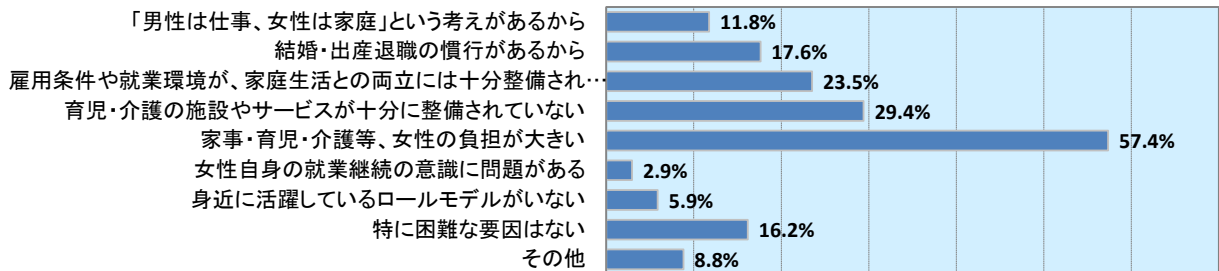


問9 一般的に女性の継続した就業を困難にしている要因はどのようなところにあると思いますか。(○は3つまで)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	「男性は仕事、女性は家庭」という考えがあるから	8	11.4%	11.8%
2	結婚・出産退職の慣行があるから	12	17.1%	17.6%
3	雇用条件や就業環境が、家庭生活との両立には十分整備されていない	16	22.9%	23.5%
4	育児・介護の施設やサービスが十分に整備されていない	20	28.6%	29.4%
5	家事・育児・介護等、女性の負担が大きい	39	55.7%	57.4%
6	女性自身の就業継続の意識に問題がある	2	2.9%	2.9%
7	身近に活躍しているロールモデルがない	4	5.7%	5.9%
8	特に困難な要因はない	11	15.7%	16.2%
9	その他	6	8.6%	8.8%
(n=2)	不明(回答なし)	2	2.9%	
(n=41)	N(%ベース)(全回答数)	70	—	68

「就業継続困難の要因」として最も多かった回答は「家事・育児・介護等、女性の負担が大きい」で57.4%を占めている。

9.就業継続困難の要因 N = 68



その他
ロールモデルとなる例が少なく将来的に管理職として安心して働けるイメージが描きにくい
これらの問題が複合的に絡み合っているため。また、地域においても企業や本人の考え方が異なるため

問10 貴事業所では「ポジティブ・アクション」に取り組んでいますか。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	取り組んでいる	35	50.0%	52.2%
2	取り組んでいない	32	45.7%	47.8%
(n=3)	不明	3	4.3%	
(n=41)	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	67

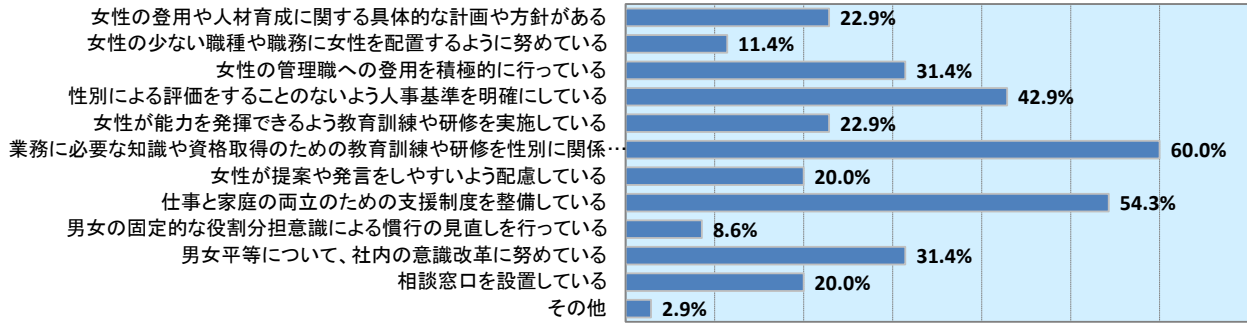
「ポジティブ・アクション」に取り組んでいると回答した事業所は52.2%を占めている。

問10-1 「ポジティブ・アクション」の具体的な取組はどのようなものですか。また、どのような効果がありましたか。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	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	8	22.9%	22.9%
2	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	4	11.4%	11.4%
3	女性の管理職への登用を積極的に行っている	11	31.4%	31.4%
4	性別による評価をすることのないよう人事基準を明確にしている	15	42.9%	42.9%
5	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	8	22.9%	22.9%
6	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	21	60.0%	60.0%
7	女性が提案や発言をしやすいよう配慮している	7	20.0%	20.0%
8	仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している	19	54.3%	54.3%
9	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	3	8.6%	8.6%
10	男女平等について、社内の意識改革に努めている	11	31.4%	31.4%
11	相談窓口を設置している	7	20.0%	20.0%
12	その他	1	2.9%	2.9%
(n=24)	不明	0	0.0%	
(n=41)	N(%ベース)(問10で「取り組んでいる」と回答した数)	35	—	35

取組内容としては、「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」、「仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している」の2項目が過半数を超えている。

10-1.(1) ポジティブアクションの取組の内容 N = 35



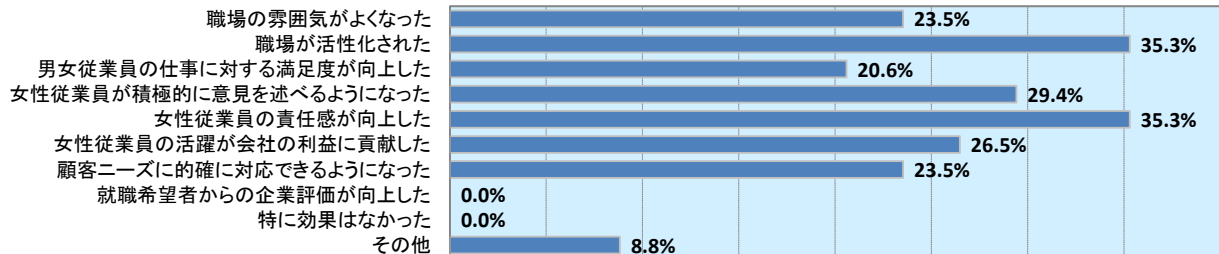
問10-1 (2) ポジティブアクションの取組の効果 (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	職場の雰囲気よくなった	8	22.9%	23.5%
2	職場が活性化された	12	34.3%	35.3%
3	男女従業員の仕事に対する満足度が向上した	7	20.0%	20.6%
4	女性従業員が積極的に意見を述べるようになった	10	28.6%	29.4%
5	女性従業員の責任感が向上した	12	34.3%	35.3%
6	女性従業員の活躍が会社の利益に貢献した	9	25.7%	26.5%
7	顧客ニーズに的確に対応できるようになった	8	22.9%	23.5%
8	就職希望者からの企業評価が向上した	0	0.0%	0.0%
9	特に効果はなかった	0	0.0%	0.0%
10	その他	3	8.6%	8.8%
	不明	1	2.9%	
	N (%ベース) (問10で「取り組んでいる」と回答した数)	35	—	34

「ポジティブ・アクションの取組の効果」としては、「職場が活性化されたおよび女性従業員の責任感が向上した」が35.3%と回答している。

10-1(2) ポジティブアクションの取組の効果

N = 34



10-1(2)のその他

わからない。以前より取り組みを行っているため、変化無し。
効果があったかなかったか不明

問10-2 「ポジティブ・アクション」に取り組んでいない理由をお答えください。

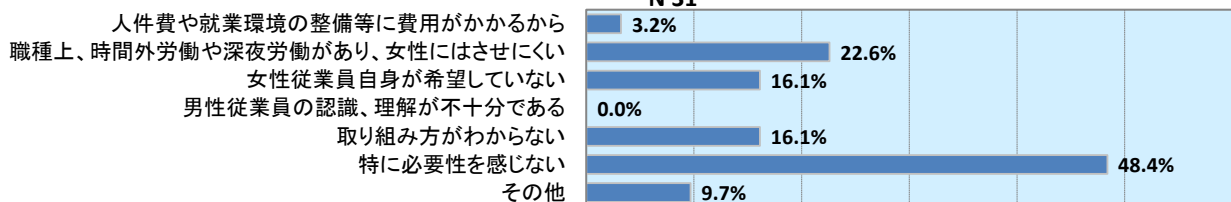
問10-2. ポジティブ、取り組んでいない理由 (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	人件費や就業環境の整備等に費用がかかるから	1	3.1%	3.2%
2	職種上、時間外労働や深夜労働があり、女性にはさせにくい	7	21.9%	22.6%
3	女性従業員自身が希望していない	5	15.6%	16.1%
4	男性従業員の認識、理解が不十分である	0	0.0%	0.0%
5	取り組み方がわからない	5	15.6%	16.1%
6	特に必要性を感じない	15	46.9%	48.4%
7	その他	3	9.4%	9.7%
	不明	1	3.1%	
	N (%ベース) (問10で「取り組んでいない」と回答した数)	32	—	31

「ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由」としては、「特に必要性を感じない」が48.4%で最も多く、次に「職種上、時間外労働や深夜労働があり、女性にはさせにくい」(22.6%)と回答している。

10-2. ポジティブ、取り組んでいない理由

N 31



10-2のその他

労働者間の格差が無いため特に取り組んでいない
女性の管理職登用等行っているが積極的に取り組んでいるとはいえない

問11 貴事業所のセクシュアル・ハラスメント防止に向けての取組についてお答えください。

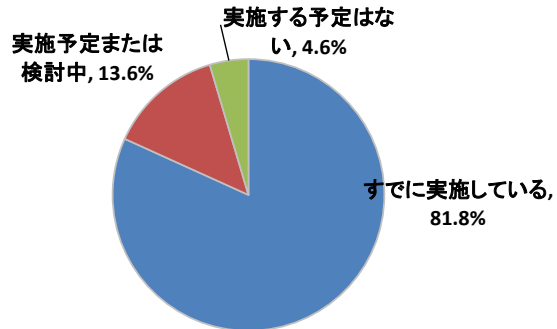
問11 ①セクハラ防止の規定を定めている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	すでに実施している	54	77.1%	81.8%
2	実施予定または検討中	9	12.9%	13.6%
3	実施する予定はない	3	4.3%	4.6%
	不明	4	5.7%	
	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	66

「セクハラ防止の規定」については、81.8%の事業所がすでに定めていると回答している。

11.の①セクハラ防止の規定を定めている

N = 66



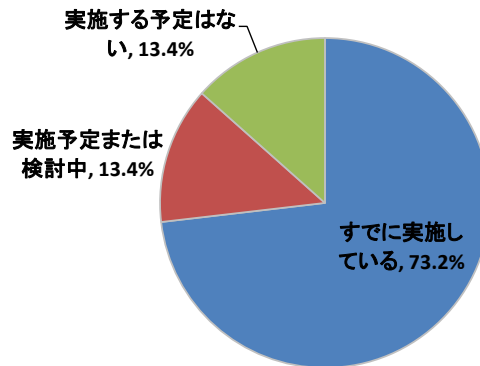
問11 ②セクハラ防止相談窓口を設けている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	すでに実施している	49	70.0%	73.2%
2	実施予定または検討中	9	12.9%	13.4%
3	実施する予定はない	9	12.9%	13.4%
	不明	3	4.2%	
	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	67

「セクハラ防止の相談窓口」についても、73.2%の事業所がすでに設置していると回答している。

11の②セクハラ防止相談窓口を設けている

N = 67



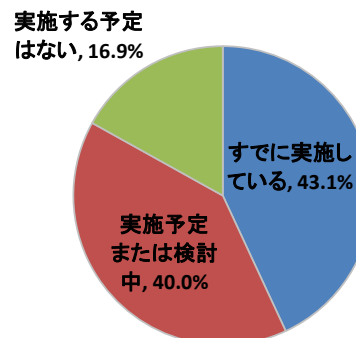
問11 ③セクハラ防止対応マニュアルを定めている (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	すでに実施している	28	40.0%	43.1%
2	実施予定または検討中	26	37.1%	40.0%
3	実施する予定はない	11	15.7%	16.9%
	不明	5	7.2%	
	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	65

「セクハラ防止の対応マニュアル」については、43.1%の事業所がすでに定めていると回答している。

11の③セクハラ防止対応マニュアルを定めている

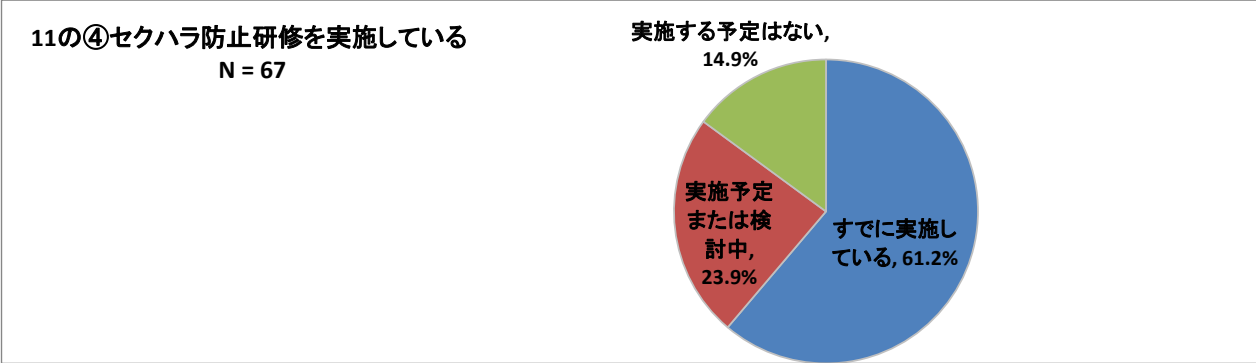
N = 65



問11 ④セクハラ防止研修を実施している (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	すでに実施している	41	58.6%	61.2%
2	実施予定または検討中	16	22.8%	23.9%
3	実施する予定はない	10	14.3%	14.9%
(n=3)	不明	3	4.3%	
(i=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	67

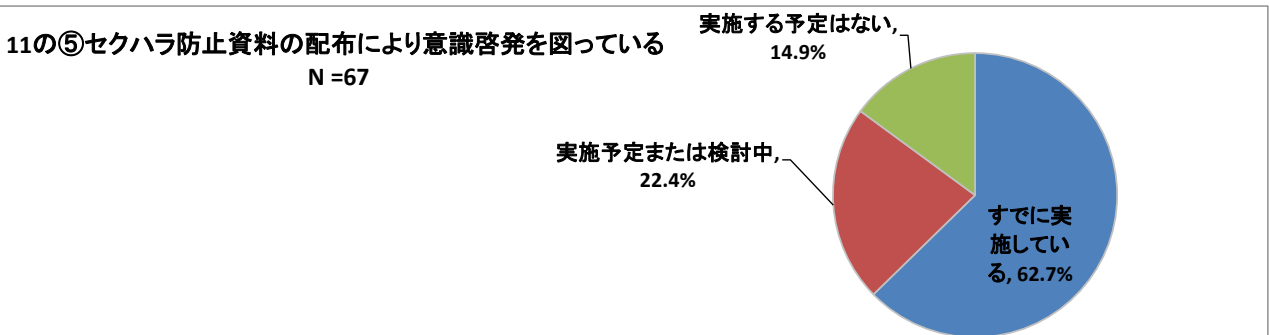
「セクハラ防止研修」については、61.2%の事業所がすでに実施していると回答している。



問11 ⑤セクハラ防止資料の配布により意識啓発 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	すでに実施している	42	60.0%	62.7%
2	実施予定または検討中	15	21.4%	22.4%
3	実施する予定はない	10	14.3%	14.9%
(n=3)	不明	3	4.3%	0.0%
(i=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	67

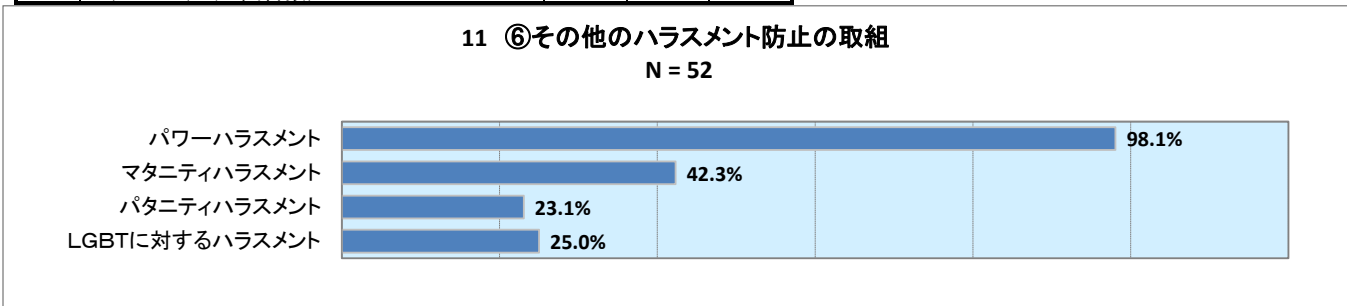
「セクハラ防止資料の配布による意識啓発」については、62.7%の事業所がすでに実施していると回答している。



問11 ⑥その他のハラスメント防止

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	パワーハラスメント	51	72.9%	98.1%
2	マタニティハラスメント	22	31.4%	42.3%
3	パタニティハラスメント	12	17.1%	23.1%
4	LGBTに対するハラスメント	13	18.6%	25.0%
(n=3)	不明 (回答なし)	18	25.7%	
(i=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	-	52

その他のハラスメントには、「パワーハラスメント」が最も多く98.1%の事業所が取り組んでいる。



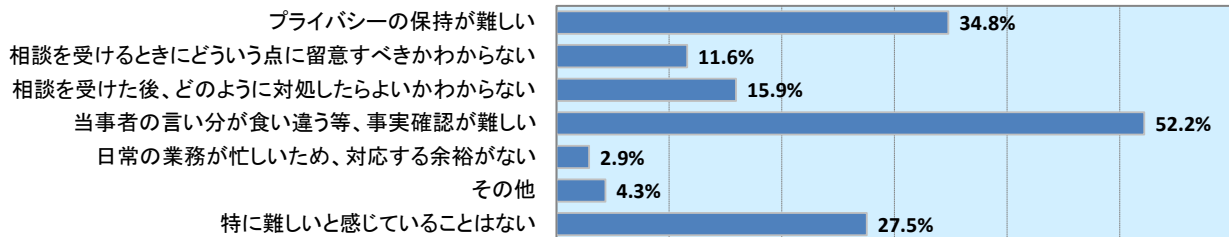
問12 貴事業所でセクシュアル・ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(複数回答可)

問12 セクハラへの対応		(MA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
難しい	1 プライバシーの保持が難しい	24	34.3%	34.8%
難しい	2 相談を受けるときにどういう点に留意すべきかわからない	8	11.4%	11.6%
難しい	3 相談を受けた後、どのように対処したらよいかわからない	11	15.7%	15.9%
難しい	4 当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい	36	51.4%	52.2%
難しい	5 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	2	2.9%	2.9%
その他	6 その他	3	4.3%	4.3%
難しい	7 特に難しいと感じていることはない	19	27.1%	27.5%
(n=3)	不明(回答なし)	1	1.4%	
(i=41)	N(%ベース)(全回答数)	70	—	69

「セクハラが起こった場合の対応」として難しいと回答された項目は、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が最も多く、52.2%を占めている。

12.セクハラへの対応

N=69



12のその他
事例が無いのでわからない

問13 貴事業所では、育児を支援する制度がありますか。

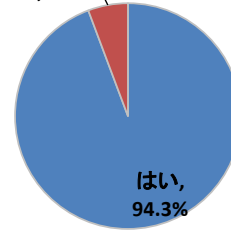
問13 育児を支援する制度がありますか。(SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
はい	1	はい	66	94.3%	94.3%
いいえ	2	いいえ	4	5.7%	5.7%
(n=0)		不明	0	0.0%	
(i=41)		N (%ベース) (全回答数)	70	100%	70

94.3%の事業所で、「育児を支援する制度」はあると回答している。

13育児支援制度あるか
N = 70

いいえ, 5.7%



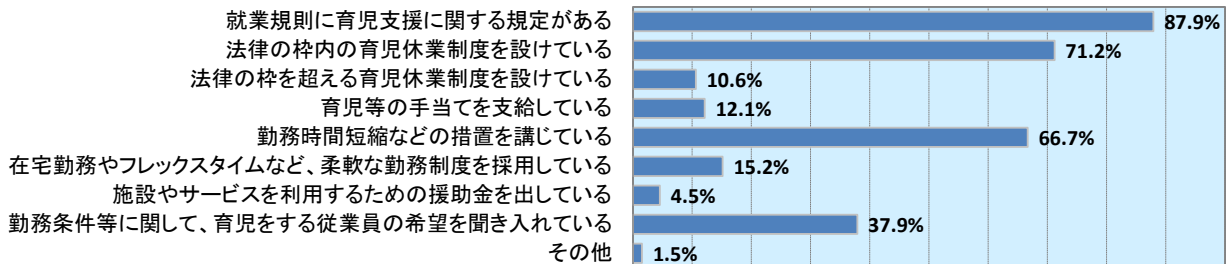
問13-1 育児を支援する制度はどのようなものですか。(複数回答可)

問13-1 育児支援の内容 (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
ある	1	就業規則に育児支援に関する規定がある	58	87.9%	87.9%
いる	2	法律の枠内の育児休業制度を設けている	47	71.2%	71.2%
いる	3	法律の枠を超える育児休業制度を設けている	7	10.6%	10.6%
いる	4	育児等の手当を支給している	8	12.1%	12.1%
いる	5	勤務時間短縮などの措置を講じている	44	66.7%	66.7%
いる	6	在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な勤務制度を採用している	10	15.2%	15.2%
いる	7	施設やサービスを利用するための援助金を出している	3	4.5%	4.5%
いる	8	勤務条件等に関して、育児をする従業員の希望を聞き入れている	25	37.9%	37.9%
その他	9	その他	1	1.5%	1.5%
(n=7)		不明(回答なし)	0	0.0%	
(i=41)		N (%ベース) (問13で「はい」と回答した数)	66	-	66

「育児支援の内容」については、「就業規則に育児支援に関する規定がある」が87.9%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」、「勤務時間短縮などの措置を講じている」が、それぞれ6割以上を占めている。

13-1. 育児支援の内容
N = 66



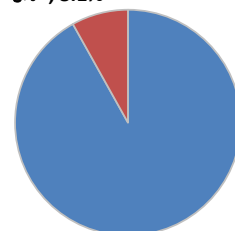
問13-1-1 子どもの看護休暇制度がありますか。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
ある	1	ある	34	58.6%	91.9%
ない	2	ない	3	5.2%	8.1%
不明		不明(回答なし)	21	36.2%	
(i=41)		N (%ベース) (13-1で「1」を選択した事業者数)	58	100%	37

看護休暇制度がある事業所は、91.9%となっている。

13-1-1 子どもの看護休暇制度あるか
N = 37

ない, 8.1%



ある, 91.9%

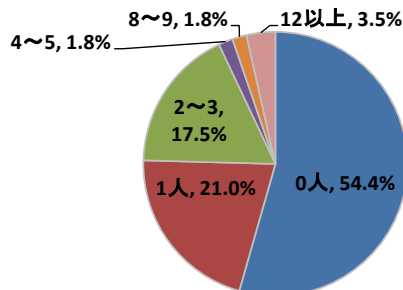
問13-2 育児休業の取得状況について、男女別にお答えください。

13-2. 出産男性従業員 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
0人	0人 (追加)	31	47.0%	54.4%
1人	1人 (旧:0~1人)	12	18.2%	21.0%
2~3	2~3	10	15.2%	17.5%
4~5	4~5	1	1.5%	1.8%
6~7	6~7	0	0.0%	0.0%
8~9	8~9	1	1.5%	1.8%
10~11	10~11	0	0.0%	0.0%
12以上	12以上	2	3.0%	3.5%
不明 (回答なし)	不明 (回答なし)	9	13.6%	
N (%ベース) (問13で"はい"と回答した数)		66	100%	57

54.4%の事業所が、「配偶者が出産した男性従業員」がいると答えている。

13-2. 出産男性従業員
N = 57

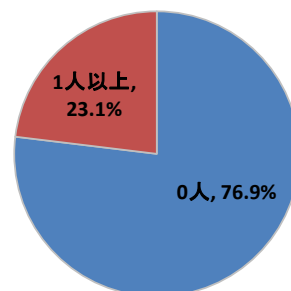


育児休業男性従業員 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
0人	0人 (育児取得者なし)	20	76.9%	76.9%
1人以上	1人以上	6	23.1%	23.1%
不明	不明	0	0.0%	
N (%ベース) (問13-2で"1人以上"と回答した数)		26	100%	26

その内、23.1%の事業所が、「育児休業を取得した男性従業員」がいると答えている。

育児休業男性従業員
N = 26

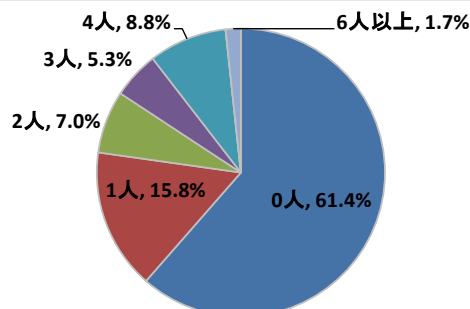


出産女性従業員 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
0人	0人 (追加)	35	53.0%	61.4%
1人	1人	9	13.6%	15.8%
2人	2人	4	6.1%	7.0%
3人	3人	3	4.6%	5.3%
4人	4人	5	7.6%	8.8%
5人	5人	0	0.0%	0.0%
6人以上	6人以上	1	1.5%	1.7%
不明	不明	9	13.6%	
N (%ベース) (問13で"はい"と回答した数)		66	100%	57

「出産した女性従業員」では61.4%の事業所がいますと答えている。

出産女性従業員
N = 57



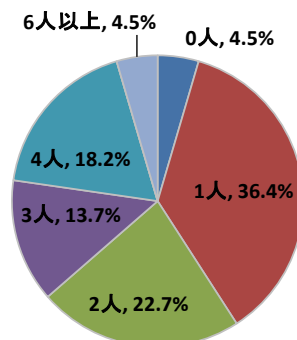
育休女性従業員

(数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
0人	0人(育休取得者なし)	1	4.5%	4.5%
1人	1人	8	36.4%	36.4%
2人	2人	5	22.7%	22.7%
3人	3人	3	13.7%	13.7%
4人	4人	4	18.2%	18.2%
5人	5人	0	0.0%	0.0%
以上	6人以上	1	4.5%	4.5%
n=29)	不明	0	0.0%	
n=41)	N (%ベース) (問13-2で"1人"以上と回答した数)	22	100%	22

95.5%の事業所が、「育児休業を取得した女性従業員」がいると答えている。

育休女性従業員
N = 22



問13-3 休業中の従業員の代替要員をどのように確保しましたか。(複数回答可)

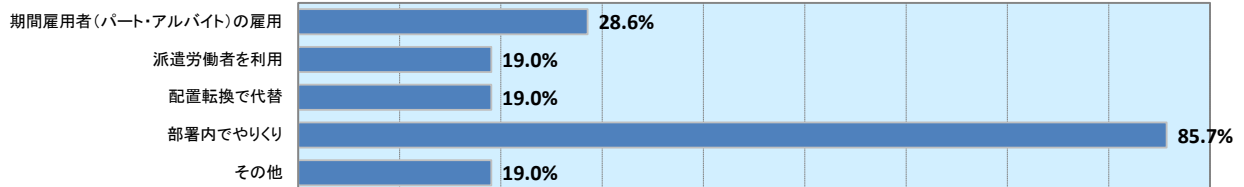
問13-3 育児休業中の代替要員 (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	期間雇用者(パート・アルバイト)の雇用	6	27.3%	28.6%
2	派遣労働者を利用	4	18.2%	19.0%
3	配置転換で代替	4	18.2%	19.0%
4	部署内でやりくり	18	81.8%	85.7%
5	その他	4	18.2%	19.0%
	不明	1	4.5%	
	N (%ベース) (男女問わず育休取得者がいる事業者数)	22	—	21

「代替要員」については、「部署内でやりくり」が最も多く回答されている。

13-3. 育児休業中の代替要員

N = 21



問13-4 育児を支援する制度を設けていない理由をお答えください。(複数回答可)

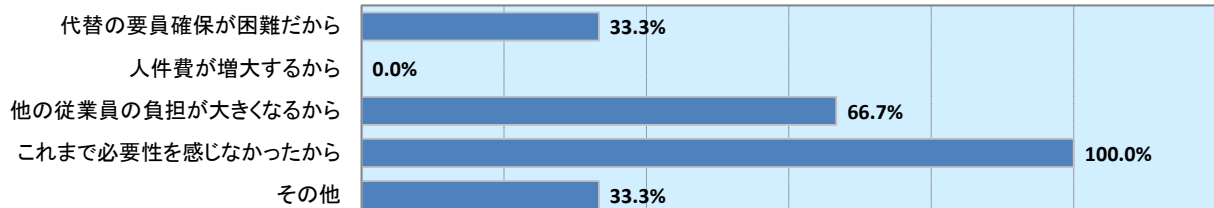
問13-4 育児を支援する制度を設けていない理由 (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	代替の要員確保が困難だから	1	25.0%	33.3%
2	人件費が増大するから	0	0.0%	0.0%
3	他の従業員の負担が大きくなるから	2	50.0%	66.7%
4	これまで必要性を感じなかったから	3	75.0%	100.0%
5	その他	1	25.0%	33.3%
	不明	1	25.0%	
	N (%ベース) (問13で「いいえ」と回答した数)	4	—	3

「育児を支援する制度を設けていない」理由については、事業所が「これまで必要性を感じなかったから」が最も多く回答されている。

13-4. 育児支援制度ない理由

N = 3



問14 貴事業所は、介護を支援する制度はありますか。

問14 介護を支援する制度がありますか。(SA)

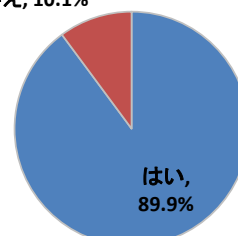
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	はい	62	88.6%	89.9%
2	いいえ	7	10.0%	10.1%
	不明	1	1.4%	
	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	69

89.9%の事業所で、介護を支援する制度はあると回答されている。

14. 介護支援制度あるか

N = 69

いいえ, 10.1%



はい,
89.9%

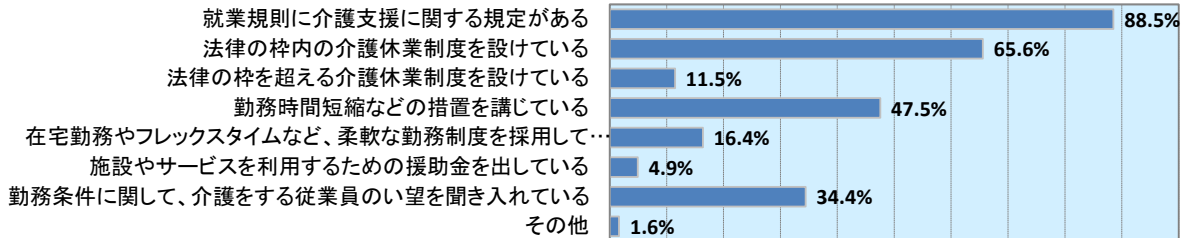
問14-1 介護を支援する制度はどのようなものですか。(複数回答可)

問14-1 介護を支援する制度の内容		(MA)	
No.	カテゴリ	件数	(全体)% (除不)%
1	就業規則に介護支援に関する規定がある	54	87.1% 88.5%
2	法律の枠内の介護休業制度を設けている	40	64.5% 65.6%
3	法律の枠を超える介護休業制度を設けている	7	11.3% 11.5%
4	勤務時間短縮などの措置を講じている	29	46.8% 47.5%
5	在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な勤務制度を採用している	10	16.1% 16.4%
6	施設やサービスを利用するための援助金を出している	3	4.8% 4.9%
7	勤務条件に関して、介護をする従業員の要望を聞き入れている	21	33.9% 34.4%
8	その他	1	1.6% 1.6%
不明	不明	1	1.6%
N (%ベース)	(問14で“はい”と回答した数)	62	— 61

介護支援の内容については、「就業規則に介護支援に関する規定がある」が88.5%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」、「勤務時間短縮などの措置を講じている」が続いている。

14-1.介護支援制度の内容

N = 61



14-1のその他
従業員の申し出があれば検討

問14-2 介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。

14-2.男性介護休業取得者		(数量)	
No.	カテゴリ	件数	(全体)% (除不)%
1	0人 (追加)	60	96.8% 96.8%
2	1以上	2	3.2% 3.2%
不明	不明	0	0.0%
N (%ベース)	(問14で“はい”と回答した数)	62	100% 62

介護休業を取得した男性従業員がいると答えた事業所は、3.2%で女性従業員については、8.1%が取得したと答えている。

女性介護休業取得者		(数量)	
No.	カテゴリ	件数	(全体)% (除不)%
1	0人 (追加)	57	91.9% 91.9%
2	1以上	5	8.1% 8.1%
不明	不明	0	0.0%
N (%ベース)	(問14で“はい”と回答した数)	62	100% 62

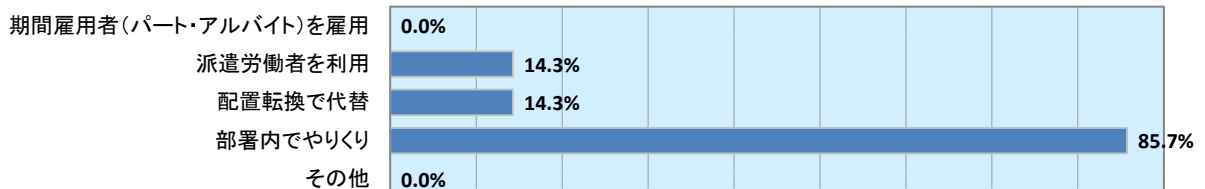
問14-3 休業中の従業員の代替要員をどのように確保しましたか。(複数回答可)

問14-3 介護代替要員の確保		(MA)	
No.	カテゴリ	件数	(全体)% (除不)%
1	期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用	0	0.0% 0.0%
2	派遣労働者を利用	1	14.3% 14.3%
3	配置転換で代替	1	14.3% 14.3%
4	部署内でやりくり	6	85.7% 85.7%
5	その他	0	0.0% 0.0%
不明	不明	0	0.0%
N (%ベース)	(男女問わず介護休業取得者がいる数)	7	— 7

代替要員については、「部署内でやりくり」が最も多く85.7%の事業所が占めている。

14-3.介護代替要員の確保

N = 7



問14-4 介護を支援する制度を設けていない理由をお答えください。(複数回答可)

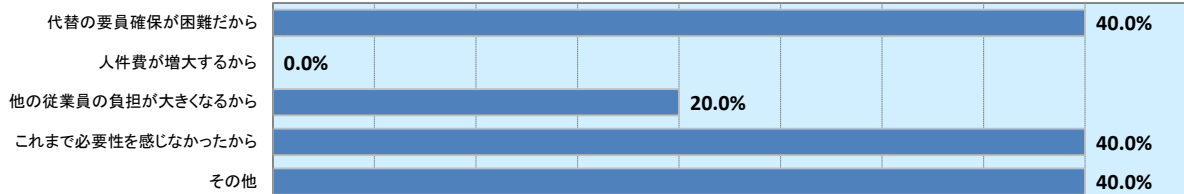
問14-4 介護を支援する制度を設けていない理由(MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	代替の要員確保が困難だから	2	28.6%	40.0%
2	人件費が増大するから	0	0.0%	0.0%
3	他の従業員の負担が大きくなるから	1	14.3%	20.0%
4	これまで必要性を感じなかったから	2	28.6%	40.0%
5	その他	2	28.6%	40.0%
	不明(回答なし)	2	28.6%	
	N(%ベース)(問14で"いいえ"と回答した数)	7	—	5

「介護を支援する制度を設けていない理由」については、「代替の要員確保が困難だから」「これまで必要性を感じなかったから」がそれぞれ、40%となっている。

14-4.介護支援制度ない理由

N = 5



問15 育児や介護を支援する制度を導入・実施したことによって、どのような効果や変化がありましたか。

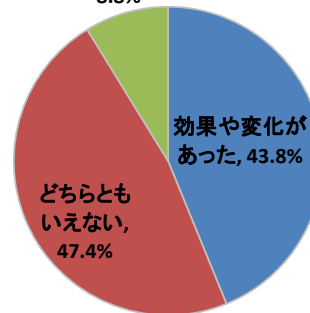
問15 ①育児休業、女性従業員の定着率が向上し(SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	効果や変化があった	25	37.9%	43.8%
2	どちらともいえない	27	40.9%	47.4%
3	効果や変化はなかった	5	7.6%	8.8%
	不明	9	13.6%	
	N(%ベース)(問13で"はい"と回答した数)	66	100%	57

育児休業の「女性従業員の定着率が向上した」に対しては、43.8%の事業所が「効果や変化があった」と回答されている。

15の①.育児休業、女性従業員の定着率の向上
N = 57

効果や変化はなかった,
8.8%



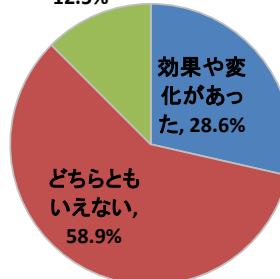
問15 ②育児休業、意欲や能力のある女性の人材活用が(SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	効果や変化があった	16	24.2%	28.6%
2	どちらともいえない	33	50.0%	58.9%
3	効果や変化はなかった	7	10.6%	12.5%
	不明	10	15.2%	
	N(%ベース)(問13で"はい"と回答した数)	66	100%	56

育児休業の「意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ」に対しては、28.6%の事業所が「効果や変化があった」と回答されている。

15の②育児休業、意欲や能力ある人材
の活用が進んだ = 56

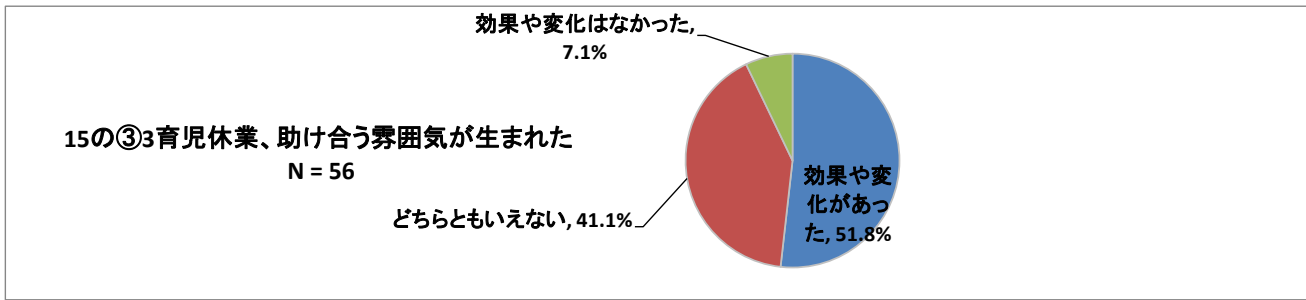
効果や変化はなかった,
12.5%



問15 ③育児休業、従業員同士が助け合う雰囲気(SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	効果や変化があった	29	43.9%	51.8%
2	どちらともいえない	23	34.8%	41.1%
3	効果や変化はなかった	4	6.1%	7.1%
	不明	10	15.2%	
	N (%ベース) (問13で"はい"と回答した数)	66	100%	56

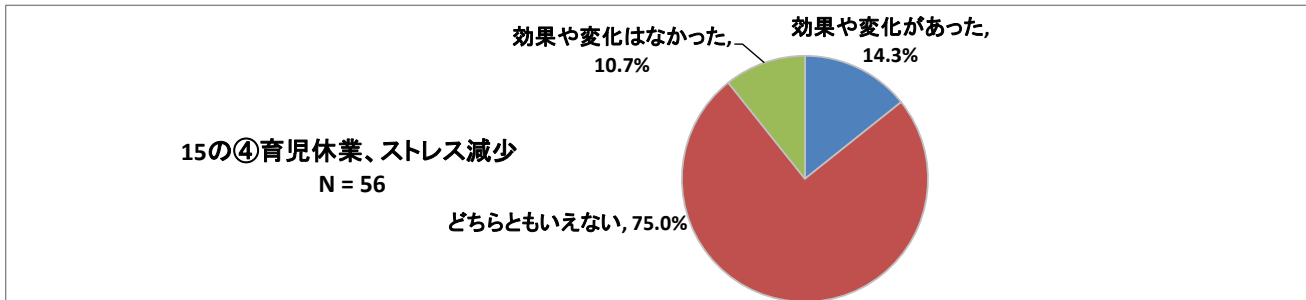
育児休業の「従業員同士が助け合う雰囲気が生まれた」に対しては、51.8%の事業所が「効果や変化があった」と回答されている。



問15 ④育児休業、従業員のストレスが減った (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	効果や変化があった	8	12.1%	14.3%
2	どちらともいえない	42	63.6%	75.0%
3	効果や変化はなかった	6	9.1%	10.7%
	不明	10	15.2%	
	N (%ベース) (問13で"はい"と回答した数)	66	100%	56

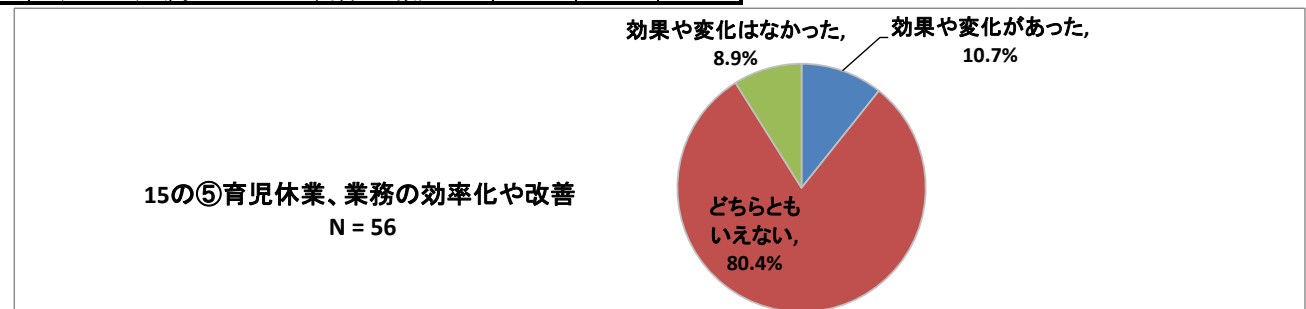
育児休業の「従業員のストレスが減った」に対しては、75%の事業所が「どちらともいえない」と回答されている。



問15 ⑤育児休業、業務の効率化や改善につな(SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	効果や変化があった	6	9.1%	10.7%
2	どちらともいえない	45	68.2%	80.4%
3	効果や変化はなかった	5	7.6%	8.9%
	不明	10	15.1%	
	N (%ベース) (問13で"はい"と回答した数)	66	100%	56

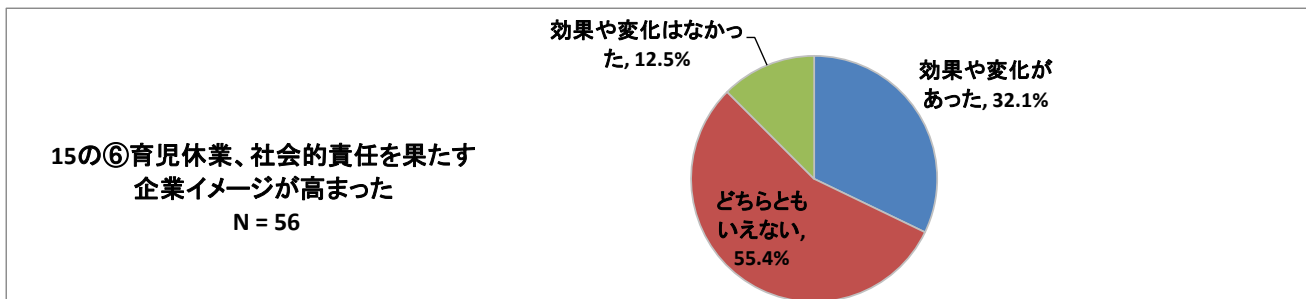
育児休業の「業務の効率化や改善につながった」に対しては、80.4%の事業所が「どちらともいえない」と回答されている。



問15 ⑥育児休業、社会的責任を果たす企業のイメージが(SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	効果や変化があった	18	27.3%	32.1%
2	どちらともいえない	31	47.0%	55.4%
3	効果や変化はなかった	7	10.6%	12.5%
	不明	10	15.1%	
	N (%ベース) (問13で"はい"と回答した数)	66	100%	56

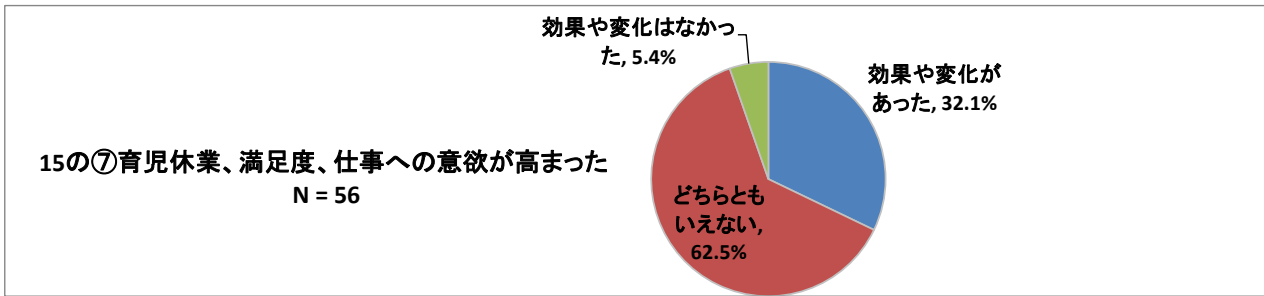
育児休業の「社会的責任を果たす企業のイメージが高まった」に対しては、32.1%の事業所が「効果や変化があった」と回答されている。



問15 ⑦育児休業、従業員の満足度や仕事への意欲が高: (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	効果や変化があった	18	27.3%	32.1%
2	どちらともいえない	35	53.0%	62.5%
3	効果や変化はなかった	3	4.5%	5.4%
	不明	10	15.2%	
	N (%ベース) (問13で"はい"と回答した数)	66	100%	56

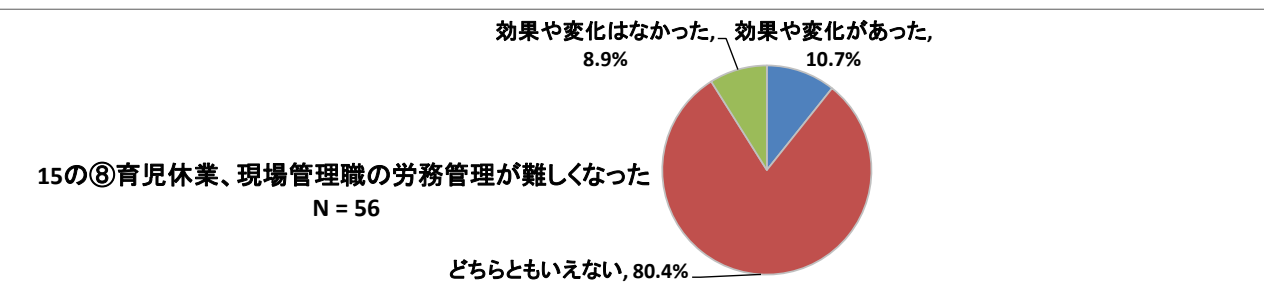
育児休業の「従業員の満足度や仕事への意欲が高まった」に対しては、32.1%の事業所が「効果や変化があった」と回答されている。



問15⑧育児休業、現場管理職の労務管理が難しく: (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	効果や変化があった	6	9.1%	10.7%
2	どちらともいえない	45	68.2%	80.4%
3	効果や変化はなかった	5	7.6%	8.9%
	不明	10	15.1%	
	N (%ベース) (問13で"はい"と回答した数)	66	100%	56

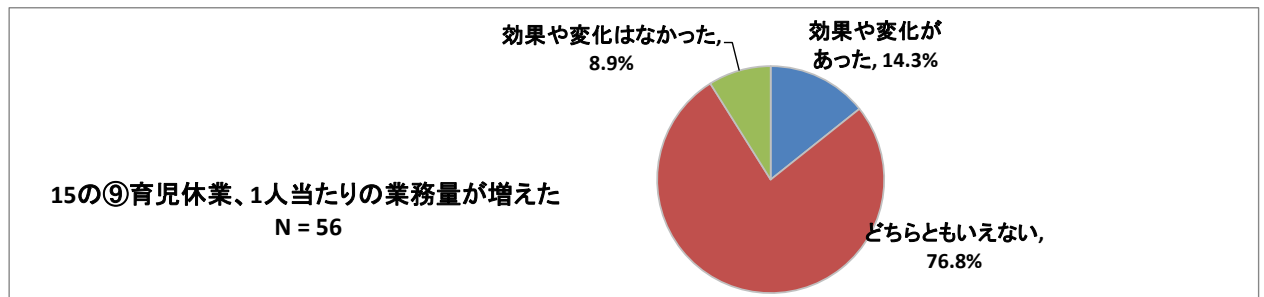
育児休業の「現場管理職の労務管理が難しくなった」に対しては、80.4%の事業所が「どちらともいえない」と回答されている。



問15 ⑨育児休業、従業員1人当たりの業務量が増: (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	効果や変化があった	8	12.1%	14.3%
2	どちらともいえない	43	65.2%	76.8%
3	効果や変化はなかった	5	7.6%	8.9%
	不明	10	15.1%	
	N (%ベース) (問13で"はい"と回答した数)	66	100%	56

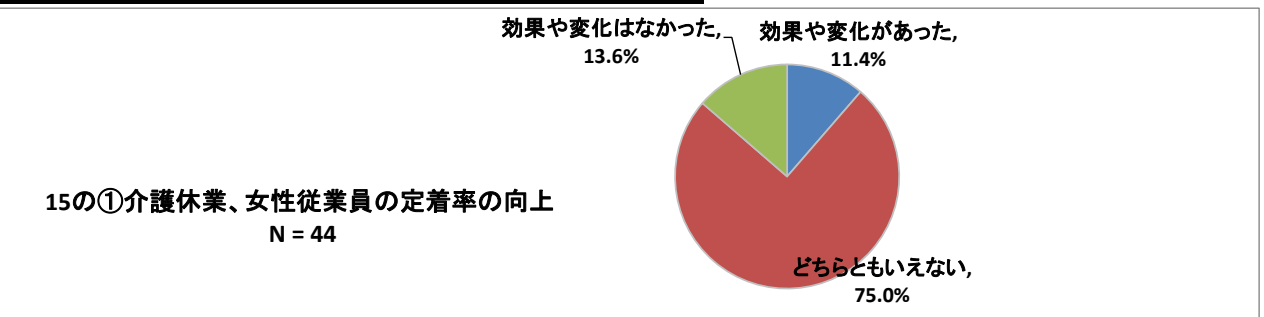
育児休業の「従業員一人当たりの業務量が増えた」に対しては、76.8%の事業所が「どちらともいえない」と回答されている。



問15 ①介護休業、女性従業員の定着率の向上 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	効果や変化があった	5	8.1%	11.4%
2	どちらともいえない	33	53.2%	75.0%
3	効果や変化はなかった	6	9.7%	13.6%
	不明	18	29.0%	
	N (%ベース) (問14で"はい"と回答した数)	62	100%	44

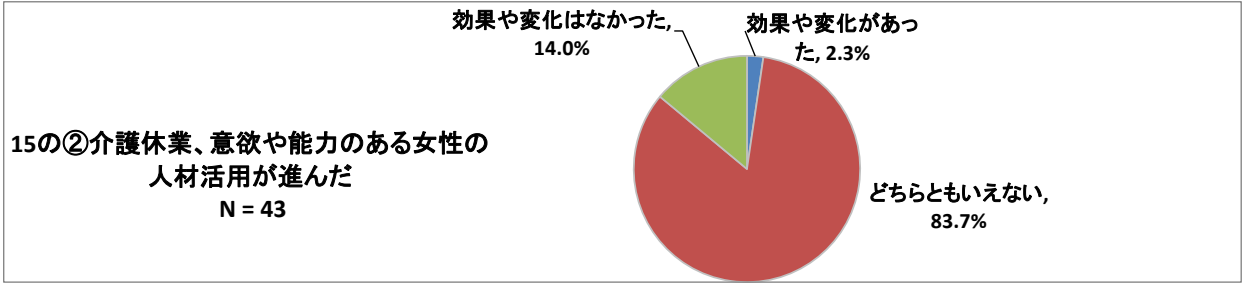
介護休業の「女性従業員の定着率が向上した」に対しては、7割を超える75%の事業所が「どちらともいえない」と回答されている。



問15 ②介護休業、意欲や能力のある女性の人材

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	効果や変化があった	1	1.6%	2.3%
2	どちらともいえない	36	58.1%	83.7%
3	効果や変化はなかった	6	9.7%	14.0%
	不明	19	30.6%	
	N (%ベース) (問14で“はい”と回答した数)	62	100%	43

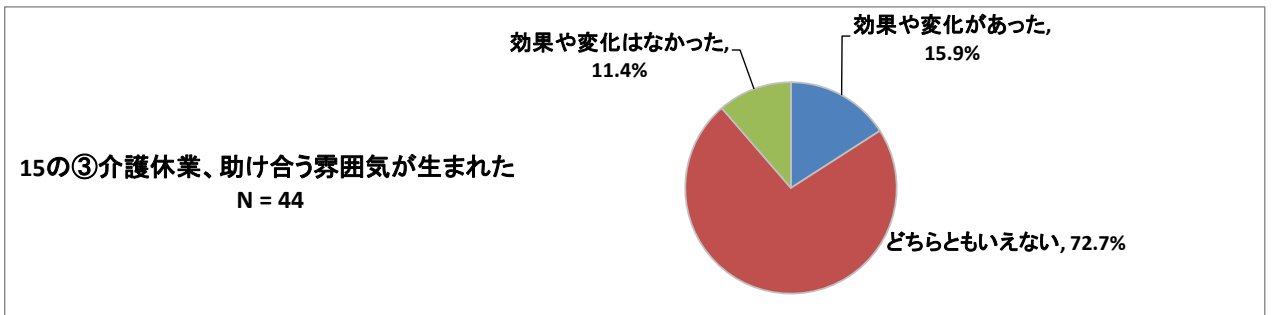
介護休業の「意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ」に対しては、83.7%の事業所が「どちらともいえない」と回答されている。



問15 ③介護休業、助け合う雰囲気生まれた (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	効果や変化があった	7	11.3%	15.9%
2	どちらともいえない	32	51.6%	72.7%
3	効果や変化はなかった	5	8.1%	11.4%
	不明	18	29.0%	
	N (%ベース) (問14で“はい”と回答した数)	62	100%	44

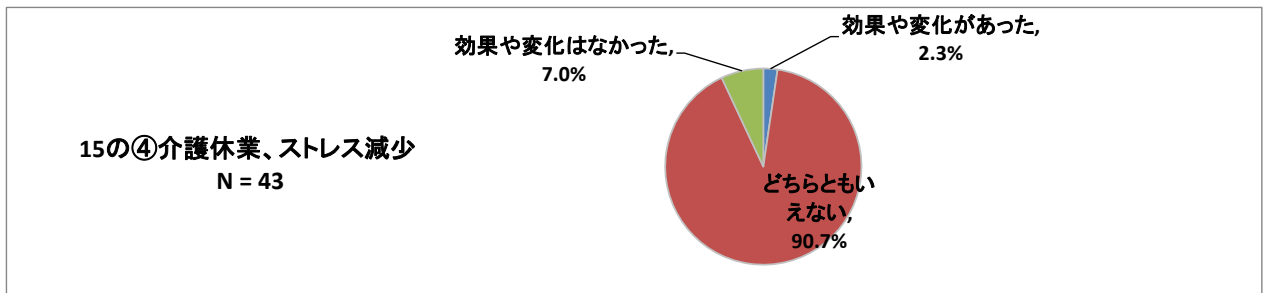
介護休業の「従業員同士が助け合う雰囲気が生まれた」に対しては、72.7%の事業所が「どちらともいえない」と回答されている。



問15 ④介護休業、ストレス減少 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	効果や変化があった	1	1.6%	2.3%
2	どちらともいえない	39	62.9%	90.7%
3	効果や変化はなかった	3	4.8%	7.0%
	不明	19	30.7%	
	N (%ベース) (問14で“はい”と回答した数)	62	100%	43

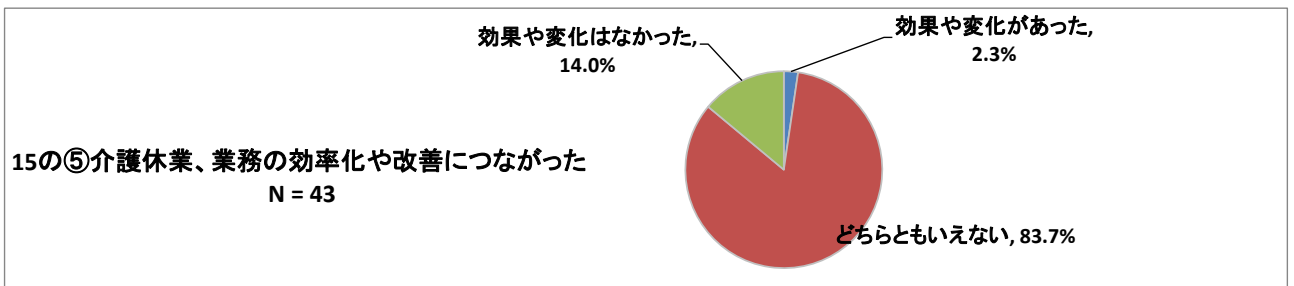
介護休業の「従業員のストレスが減った」に対しては、90.7%の事業所が「どちらともいえない」と回答されている。



問15 ⑤介護休業、業務の効率化や改善につなが (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	効果や変化があった	1	1.6%	2.3%
2	どちらともいえない	36	58.1%	83.7%
3	効果や変化はなかった	6	9.7%	14.0%
	不明	19	30.6%	
	N (%ベース) (問14で“はい”と回答した数)	62	100%	43

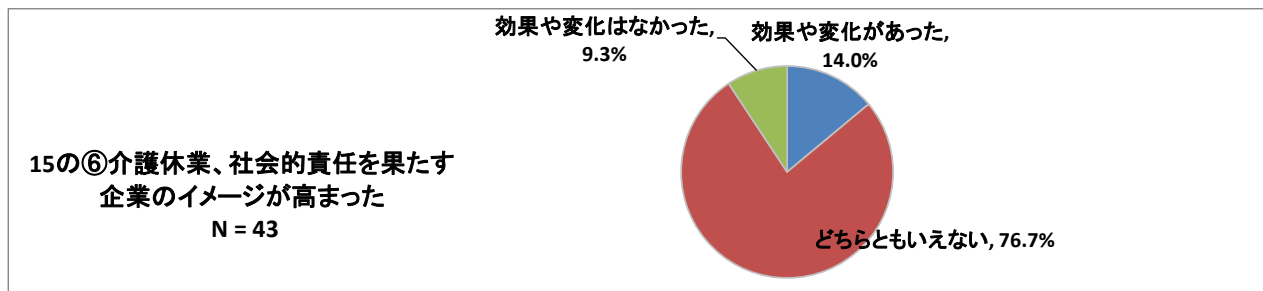
介護休業の「業務の効率化や改善につながった」に対しては、83.7%の事業所が「どちらともいえない」と回答されている。



問15 ⑥介護休業、社会的責任を果たす企業のイメージが(SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	効果や変化があった	6	9.7%	14.0%
2	どちらともいえない	33	53.2%	76.7%
3	効果や変化はなかった	4	6.5%	9.3%
	不明	19	30.6%	
	N (%ベース) (問14で”はい”と回答した数)	62	100%	43

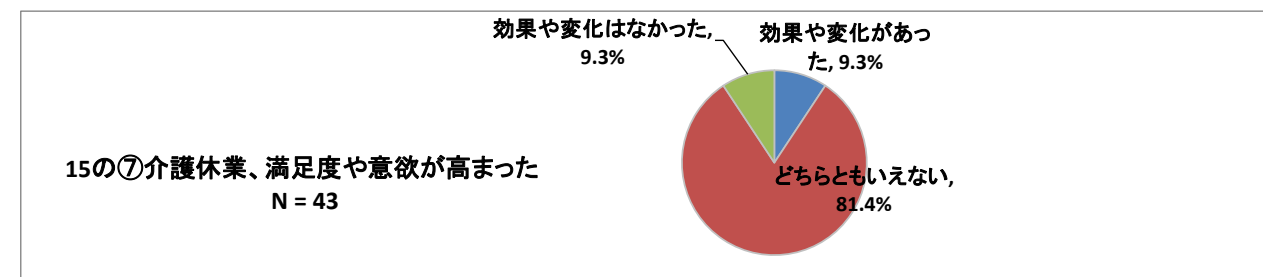
介護休業の「社会的責任を果たす企業のイメージが高まった」に対しては、14%事業所が「効果や変化があった」と回答されている。



問15 ⑦介護休業、満足度や意欲が高まった (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	効果や変化があった	4	6.5%	9.3%
2	どちらともいえない	35	56.4%	81.4%
3	効果や変化はなかった	4	6.5%	9.3%
	不明	19	30.6%	
	N (%ベース) (問14で”はい”と回答した数)	62	100%	43

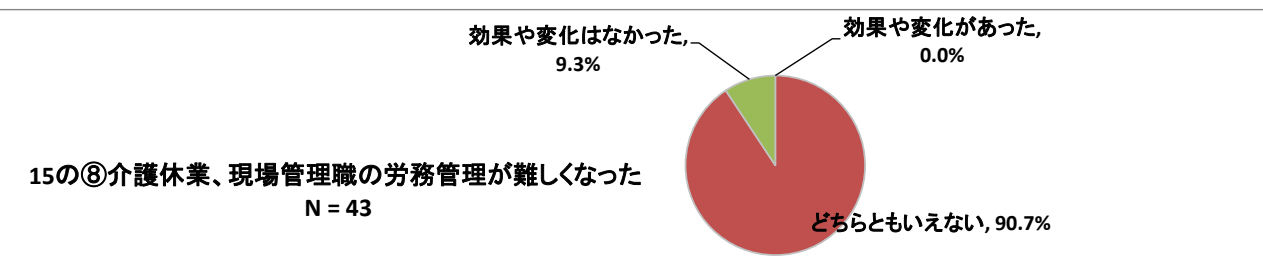
介護休業の「従業員の満足度や仕事への意欲が高まった」に対しては、81.4%の事業所が「どちらともいえない」と回答されている。



問15 ⑧介護休業、現場管理職の労務管理が難しく(SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	効果や変化があった	0	0.0%	0.0%
2	どちらともいえない	39	62.9%	90.7%
3	効果や変化はなかった	4	6.5%	9.3%
	不明	19	30.6%	
	N (%ベース) (問14で”はい”と回答した数)	62	100%	43

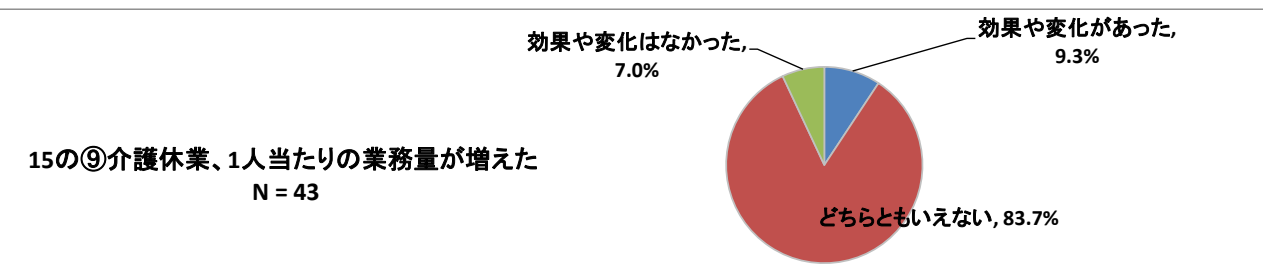
介護休業の「現場管理職の労務管理が難しくなった」に対しては、90.7%の事業所が「どちらともいえない」と回答されている。



問15 ⑨介護休業、1人当たりの業務量が増えた (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	効果や変化があった	4	6.5%	9.3%
2	どちらともいえない	36	58.1%	83.7%
3	効果や変化はなかった	3	4.8%	7.0%
	不明	19	30.6%	
	N (%ベース) (問14で”はい”と回答した数)	62	100%	43

介護休業の「従業員一人当たりの業務量が増えた」に対しては、83.7%の事業所が「どちらともいえない」と回答されている。



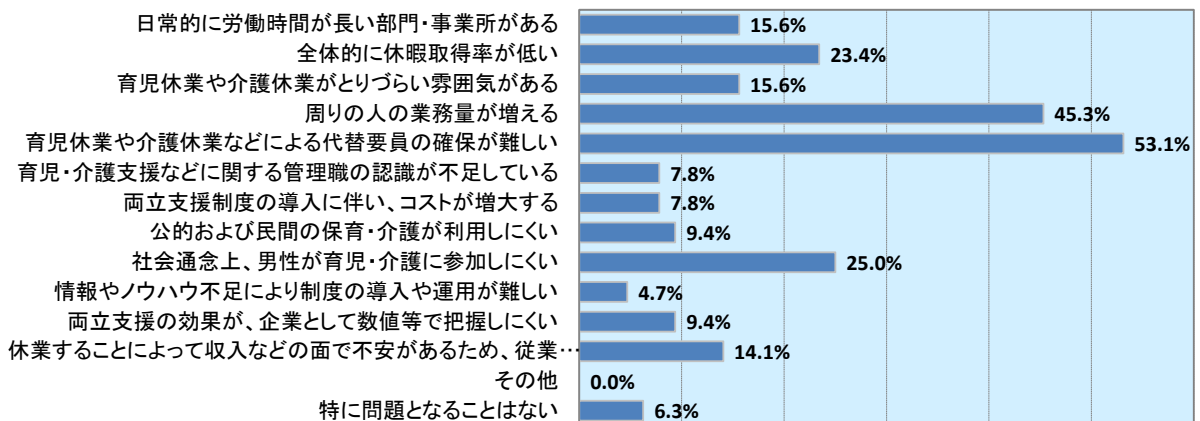
問16 仕事と育児や介護との両立支援制度の利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。(複数回答可)

問16 仕事と育児介護の両立の問題点 (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	日常的に労働時間が長い部門・事業所がある	10	14.3%	15.6%
2	全体的に休暇取得率が低い	15	21.4%	23.4%
3	育児休業や介護休業がとりづらい雰囲気がある	10	14.3%	15.6%
4	周りの人の業務量が増える	29	41.4%	45.3%
5	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	34	48.6%	53.1%
6	育児・介護支援などに関する管理職の認識が不足している	5	7.1%	7.8%
7	両立支援制度の導入に伴い、コストが増大する	5	7.1%	7.8%
8	公的および民間の保育・介護が利用しにくい	6	8.6%	9.4%
9	社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい	16	22.9%	25.0%
10	情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい	3	4.3%	4.7%
11	両立支援の効果が、企業として数値等で把握しにくい	6	8.6%	9.4%
12	休業することによって収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない	9	12.9%	14.1%
13	その他	0	0.0%	0.0%
14	特に問題となることはない	4	5.7%	6.3%
	不明(回答なし)	6	8.6%	
	N(%ベース)(全回答数)	70	—	64

仕事と育児・介護の両立の問題点としては、「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」が最も多く、53.1%を占めている。次に多いのが「周りの人の業務量が増える」で、45.3%を占めている。

16.仕事と育児介護の両立の問題点 N = 64

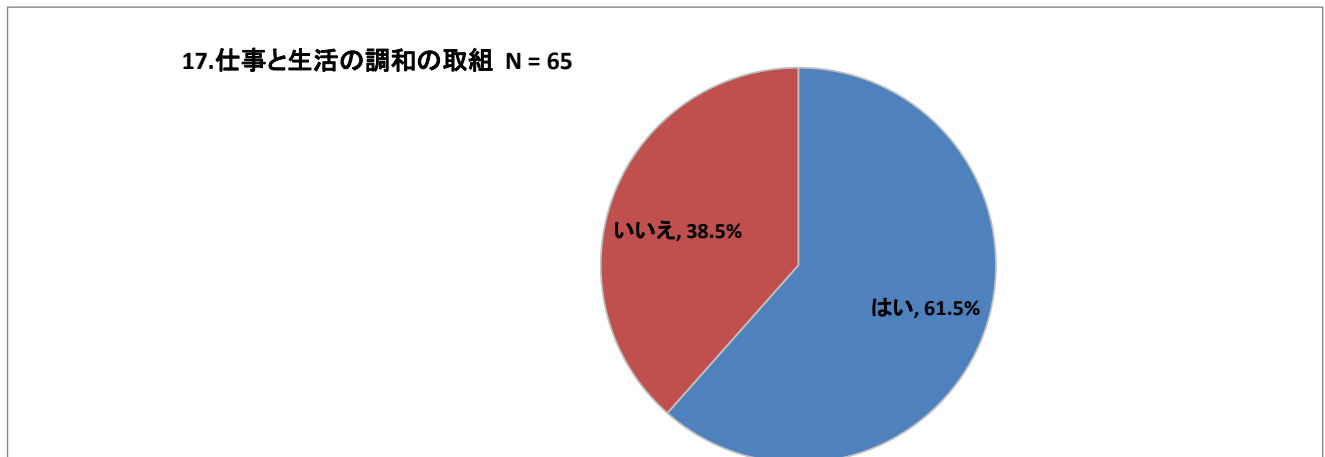


16のその他

問17 貴事業所では、仕事と生活の調和「ワーク・ライフ・バランス」に取り組んでいますか。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
はい	1 はい	40	57.1%	61.5%
いいえ	2 いいえ	25	35.7%	38.5%
(n=2)	不明(回答なし)	5	7.2%	
i=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	100%	65

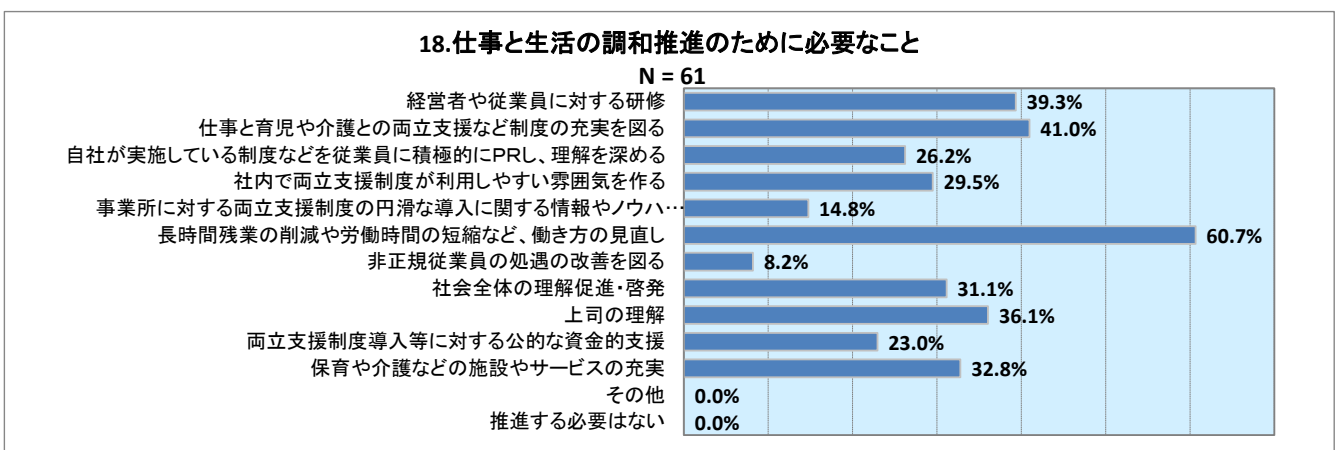
61.5%の事業所で、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に取り組んでいると回答されている。



問18 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進するために、必要なことは何だと思えますか。(複数回答可)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
研修	1 経営者や従業員に対する研修	24	34.3%	39.3%
図る	2 仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実を図る	25	35.7%	41.0%
める	3 自社が実施している制度などを従業員に積極的にPRし、理解を深める	16	22.9%	26.2%
作る	4 社内で両立支援制度が利用しやすい雰囲気を作る	18	25.7%	29.5%
供等	5 事業所に対する両立支援制度の円滑な導入に関する情報やノウハウの提供等	9	12.9%	14.8%
直し	6 長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直し	37	52.9%	60.7%
図る	7 非正規従業員の処遇の改善を図る	5	7.1%	8.2%
啓発	8 社会全体の理解促進・啓発	19	27.1%	31.1%
理解	9 上司の理解	22	31.4%	36.1%
支援	10 両立支援制度導入等に対する公的な資金的支援	14	20.0%	23.0%
充実	11 保育や介護などの施設やサービスの充実	20	28.6%	32.8%
の他	12 その他	0	0.0%	0.0%
ない	13 推進する必要はない	0	0.0%	0.0%
(n=4)	不明(回答なし)	9	12.9%	
i=41)	N (%ベース) (全回答数)	70	-	61

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進するために必要なこととしては、「長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直し」が60.7%と最も高く、次いで「仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実を図る」が41.0%となっている。



18のその他

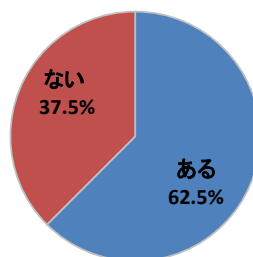
現業から見てワークライフバランスに問題も無く特に必要なことは思わない。各社員確実に休日も取れる状態です

問18(4) メンタルヘルス等の相談窓口がありますか

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	ある	5	27.8%	62.5%
2	ない	3	16.7%	37.5%
	不明(回答なし)	10	55.5%	
	N(%ベース) (18で“4”を選択した事業者数)	18	100%	8

62.5%の事業所で、メンタルヘルス等の相談窓口があると回答されている。

17.仕事と生活の調和の取組 N = 8



問19 平成31(2019年)年4月1日から令和2(2020年)年3月31日までの1年間の利用者数についてお答えください。

19.①育児支援利用者、短時間勤務制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0人(追加)	24	34.3%	57.1%
2	1人	7	10.0%	16.7%
3	2~3人	6	8.6%	14.3%
4	4~5人	1	1.4%	2.4%
5	6~7人	0	0.0%	0.0%
6	8以上	4	5.7%	9.5%
	不明(記載なし)	28	40.0%	
	N(%ベース) (全回答数)	70	100%	42

育児を行う従業員支援

①「短時間勤務制度」については、42.9%の事業所が利用したと回答している。

①育児男性、短時間勤務制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0人(追加)	33	47.2%	97.1%
2	1以上	1	1.4%	2.9%
	不明(記載なし)	36	51.4%	
	N(%ベース) (全回答数)	70	100%	34

①育児女性、短時間勤務制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0人(追加)	19	27.2%	51.4%
2	1~4(旧 0~4)	14	20.0%	37.8%
3	5~9人	1	1.4%	2.7%
4	10~14人	1	1.4%	2.7%
5	15人以上	2	2.9%	5.4%
	不明(記載なし)	33	47.1%	
	N(%ベース) (全回答数)	70	100%	37

②育児支援利用者、フレックスタイム制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0人(追加)	34	48.6%	97.1%
2	1以上	1	1.4%	2.9%
	不明(記載なし)	35	50.0%	
	N(%ベース) (全回答数)	70	100%	35

育児を行う従業員支援

②「フレックスタイム制度」については、2.9%事業所が利用したと回答している

②育児男性、フレックスタイム制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0人(追加)	29	41.5%	96.7%
2	1以上	1	1.4%	3.3%
	不明(記載なし)	40	57.1%	
	N(%ベース) (全回答数)	70	100%	30

②育児女性、フレックスタイム制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0人(追加)	29	41.5%	96.7%
2	1以上	1	1.4%	3.3%
	不明(記載なし)	40	57.1%	
	N(%ベース) (全回答数)	70	100%	30

③育児支援利用者、有給休暇の時間単位取得 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
1	0人(追加)	32	45.7%	86.5%	
(n=2)	2	1~9(旧:0~9)	5	7.2%	13.5%
(n=0)	3	10~19	0	0.0%	0.0%
(n=0)	4	20~29	0	0.0%	0.0%
(n=1)	5	30以上	0	0.0%	0.0%
r=38)		不明(記載なし)	33	47.1%	
r=41)		N(%ベース)(全回答数)	70	100%	37

③育児男性、有給休暇の時間単位取得 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
1	0人(追加)	28	40.0%	87.5%	
(n=1)	2	1以上	4	5.7%	12.5%
r=40)		不明(記載なし)	38	54.3%	
r=41)		N(%ベース)(全回答数)	70	100%	32

③育児女性、有給休暇の時間単位取得 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
1	0人(追加)	27	38.6%	87.1%	
(n=1)	2	1~4(旧:0~4)	4	5.7%	12.9%
(n=1)	3	5~9	0	0.0%	0.0%
(n=0)	4	10~14	0	0.0%	0.0%
(n=0)	5	15~19	0	0.0%	0.0%
(n=1)	6	20以上	0	0.0%	0.0%
r=38)		不明(記載なし)	39	55.7%	
r=41)		N(%ベース)(全回答数)	70	100%	31

④育児支援利用者、在宅勤務制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
1	0人(追加)	34	48.6%	89.5%	
(n=1)	2	1以上	4	5.7%	10.5%
r=40)		不明(記載なし)	32	45.7%	
r=41)		N(%ベース)(全回答数)	70	100%	38

④育児男性、在宅勤務制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
1	0人(追加)	29	41.4%	96.7%	
(n=0)	2	1以上	1	1.5%	3.3%
r=41)		不明(記載なし)	40	57.1%	
r=41)		N(%ベース)(全回答数)	70	100%	30

④育児女性、在宅勤務 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
1	0人(追加)	28	40.0%	90.3%	
(n=1)	2	1以上	3	4.3%	9.7%
r=40)		不明(記載なし)	39	55.7%	
r=41)		N(%ベース)(全回答数)	70	100%	31

⑤育児支援利用者、子どもの看護休暇制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
1	0人(追加)	31	44.3%	83.8%	
(n=1)	2	1以上	6	8.6%	16.2%
r=40)		不明(記載なし)	33	47.1%	
r=41)		N(%ベース)(全回答数)	70	100%	37

⑤育児男性、子ども看護休暇制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
1	0人(追加)	30	42.9%	90.9%	
(n=1)	2	1以上	3	4.3%	9.1%
r=40)		不明(記載なし)	37	52.8%	
r=41)		N(%ベース)(全回答数)	70	100%	33

⑤育児女性、子ども看護休暇制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%	
1	0人(追加)	26	37.1%	81.2%	
(n=1)	2	1以上	6	8.6%	18.8%
r=40)		不明(記載なし)	38	54.3%	
r=41)		N(%ベース)(全回答数)	70	100%	32

育児を行う従業員支援

③「有給休暇の時間単位取得」については、13.5%の事業所が利用したと回答している。

育児を行う従業員支援

④「在宅勤務制度(テレワーク)」については、10.5%の事業所が利用したと回答している。

育児を行う従業員支援

⑤「子ども看護休暇制度」については、16.2%の事業所が利用したと回答している。

⑥育児支援利用者、独自経費援助 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0人(追加)	34	48.6%	97.1%
2	1以上	1	1.4%	2.9%
	不明(記載なし)	35	50.0%	
	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	35

⑥育児男性、独自経費援助 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0人(追加)	29	41.4%	100.0%
2	1以上	0	0.0%	0.0%
	不明(記載なし)	41	58.6%	
	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	29

⑥育児女性、独自経費援助 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0人(追加)	29	41.4%	100.0%
2	1以上	0	0.0%	0.0%
	不明(記載なし)	41	58.6%	0.0%
	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	29

⑦育児支援利用者、事業所内託児制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0人(追加)	33	47.1%	97.1%
2	1以上	1	1.4%	2.9%
	不明(記載なし)	36	51.5%	
	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	34

⑦育児男性、事業所内託児制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0人(追加)	29	41.4%	96.7%
2	1以上	1	1.5%	3.3%
	不明(記載なし)	40	57.1%	
	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	30

⑦育児女性、事業所内託児制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0人(追加)	29	41.4%	100.0%
2	1以上	0	0.0%	0.0%
	不明(記載なし)	41	58.6%	
	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	29

①介護利用者、短時間勤務制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0人(追加)	34	48.6%	89.5%
2	1以上	4	5.7%	10.5%
	不明(記載なし)	32	45.7%	
	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	38

①介護男性、短時間勤務制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0人(追加)	32	45.7%	97.0%
2	1以上	1	1.4%	3.0%
	不明(記載なし)	37	52.9%	
	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	33

①介護女性、短時間勤務制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0人(追加)	32	45.7%	91.4%
2	1以上	3	4.3%	8.6%
	不明(記載なし)	35	50.0%	
	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	35

②介護利用者、フレックスタイム制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0人(追加)	32	45.7%	94.1%
2	1以上	2	2.9%	5.9%
	不明(記載なし)	36	51.4%	
	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	34

②介護男性、フレックスタイム制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0人(追加)	30	42.9%	100.0%
2	1以上	0	0.0%	0.0%
	不明(記載なし)	40	57.1%	
	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	30

②介護女性、フレックスタイム制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	0人(追加)	30	42.9%	96.8%
2	1以上	1	1.4%	3.2%
	不明(記載なし)	39	55.7%	
	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	31

育児を行う従業員支援

⑥「独自経費援助」については、2.9%の事業所が利用したと回答している

育児を行う従業員支援

⑦「事業所内託児制度」については、2.9%の事業所が利用したと回答している

介護を行う従業員支援

①「短時間勤務制度」については、10.5%の事業所利用したと回答している

介護を行う従業員支援

②「フレックスタイム制度」については、5.9%の事業所が利用したと回答している

③介護利用者、有給休暇の時間単位取得 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
	1 0人(追加)	28	40.0%	80.0%
(n=1)	2 1 (旧 0~1)	6	8.6%	17.1%
(n=0)	3 2~3	1	1.4%	2.9%
(n=1)	4 4以上	0	0.0%	0.0%
r=39)	不明(記載なし)	35	50.0%	
r=41)	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	35

介護を行う従業員支援

③「有給休暇の時間単位取得」については、20%の事業所が利用したと回答している。

③介護男性、有給休暇の時間単位取得 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
	1 0人(追加)	29	41.4%	96.7%
(n=1)	2 1以上	1	1.5%	3.3%
r=40)	不明(記載なし)	40	57.1%	
r=41)	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	30

③介護女性、有給休暇の時間単位取得 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
	1 0人(追加)	25	35.7%	83.3%
(n=1)	2 1以上	5	7.2%	16.7%
r=40)	不明(記載なし)	40	57.1%	
r=41)	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	30

④介護利用者、在宅勤務制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
	1 0人(追加)	33	47.1%	97.1%
(n=0)	2 1以上	1	1.5%	2.9%
r=41)	不明(記載なし)	36	51.4%	
r=41)	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	34

介護を行う従業員支援

④「在宅勤務制度(テレワーク)」については、2.9%の事業所が利用したと回答している。

④介護男性、在宅勤務制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
	1 0人(追加)	28	40.0%	100.0%
(n=0)	2 1以上	0	0.0%	0.0%
r=41)	不明(記載なし)	42	60.0%	
r=41)	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	28

④介護女性、在宅勤務制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
	1 0人(追加)	29	41.4%	100.0%
(n=0)	2 1以上	0	0.0%	0.0%
r=41)	不明(記載なし)	41	58.6%	
r=41)	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	29

⑤介護利用者、子ども看護休暇制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=0)	1 1以上			
r=41)	不明(記載なし)			
r=41)	N(%ベース)(全回答数)			

設問不適(不要)

介護を行う従業員支援

⑤「子ども看護休暇制度」については、該当事業所なし

⑤介護男性、子ども看護休暇制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=0)	1 1以上			
r=41)	不明(記載なし)			
r=41)	N(%ベース)(全回答数)			

⑤介護女性、子ども看護休暇制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=0)	1 1以上			
r=41)	不明(記載なし)			
r=41)	N(%ベース)(全回答数)			

⑥介護利用者、独自経費援助 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
	1 0人(追加)	32	45.7%	97.0%
(n=0)	2 1以上	1	1.4%	3.0%
r=41)	不明(記載なし)	37	52.9%	
r=41)	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	33

介護を行う従業員支援

⑥「独自経費援助」については、3%の事業所が利用したと回答している

⑥介護男性、独自経費援助 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
	1 0人(追加)	28	40.0%	100.0%
(n=0)	2 1以上	0	0.0%	0.0%
r=41)	不明(記載なし)	42	60.0%	
r=41)	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	28

⑥介護女性、独自経費援助 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
	1 0人(追加)	29	41.4%	100.0%
(n=0)	2 1以上	0	0.0%	0.0%
r=41)	不明(記載なし)	41	58.6%	
r=41)	N(%ベース)(全回答数)	70	100%	29

⑦介護利用者、事業所内託児制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=0) r=41)	1 1以上			
r=41)	不明(記載なし)			
r=41)	N(%ベース)(全回答数)			

介護を行う従業員支援

⑦「事業所内託児制度」については、該
当事業所なし

⑦介護男性、事業所内託児制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=0) r=41)	1 1以上			
r=41)	不明(記載なし)			
r=41)	N(%ベース)(全回答数)			

⑦介護女性、事業所内託児制度 (数量)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
(n=0) r=41)	1 1以上			
r=41)	不明(記載なし)			
r=41)	N(%ベース)(全回答数)			

20.意見、提案

- ・大企業は、人材や資金面からもワークライフバランスや男女共同参画への取組は進めやすいが、中小企業にとっては、非常に厳しい現状がある。中小企業にも幅広く制度を進めるためには、社会の理解はもちろんのこと、行政よりの補助金等の支援も必要だと思います。
- ・育児休暇は女性が取るものとの認識がまだまだ強い。育児休暇を男女5:5で取るとなれば自ずと意識も変わり管理職を目指す女性も増える。2.3回1週間程度男性が育児休暇を取るのでは不十分。管理職女性を何パーセントつくるとい目標ではなく育児休暇を男女5:5を目標にすれば家庭内の役割も変わる。国県がやっているからやっていないからではなく、米原市が率先してやることはできるはず。