

# 男女共同参画に関する 事業所アンケート調査

集計結果報告書

平成 19 年 10 月

# 本調査の概要

## 1. 調査の目的

高崎市では現行の「高崎市男女共同参画計画」を市民の意見・要望を反映した新市の計画として改訂する基礎資料として、また、男女平等・男女共同参画社会などに関する意識・実態を総合的に把握して施策の推進を図っていくために、2006年11月に「男女共同参画に関する市民アンケート」を実施しました。

その集計結果から、事業所との協力が急務であることがわかり、事業所の男女共同参画に関する意識調査を実施することになったものです。

## 2. 調査の内容

- |           |                              |
|-----------|------------------------------|
| (1) 調査名称  | 高崎市男女共同参画に関する事業所意識調査         |
| (2) 調査対象  | 高崎市にて事業を行う事業所のうち、800件を無作為に抽出 |
| (3) 調査方法  | 調査票の郵送による配布・回収               |
| (4) 調査期間  | 平成19年度 6月21日～7月6日            |
| (5) 有効回答  | 314件                         |
| (6) 有効回収率 | 39.5%                        |

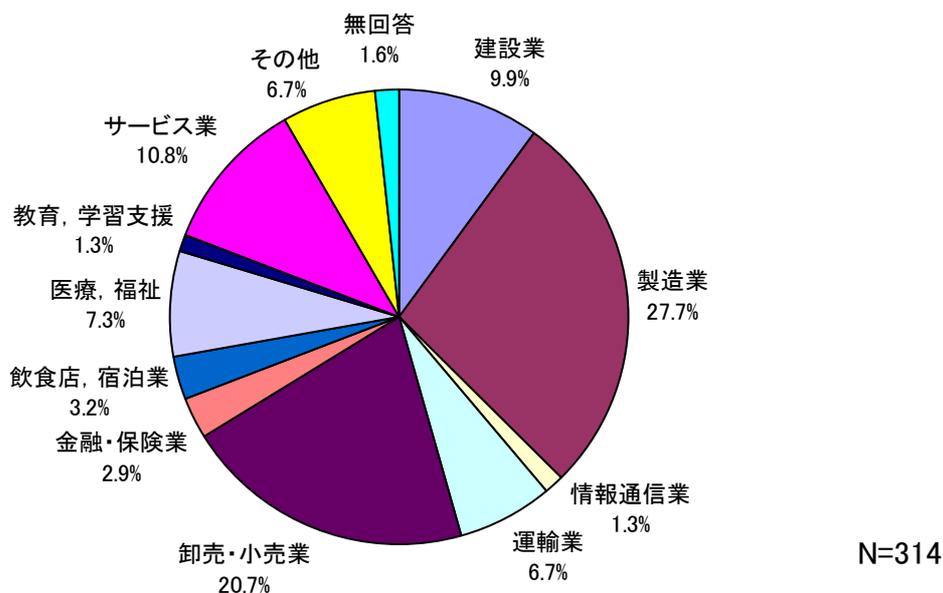
## 3. この報告書の見方について

- (1) 図表中のNは回答事業所数（サンプルサイズ）を示します。
- (2) 回答比率(%)は、すべてNを基数とした百分率で表し、小数点第2位を四捨五入しています。このため、回答比率の合計が100%にならない場合があります。

# I. 事業所の従業員、管理職の状況について

## 業種 [SA]

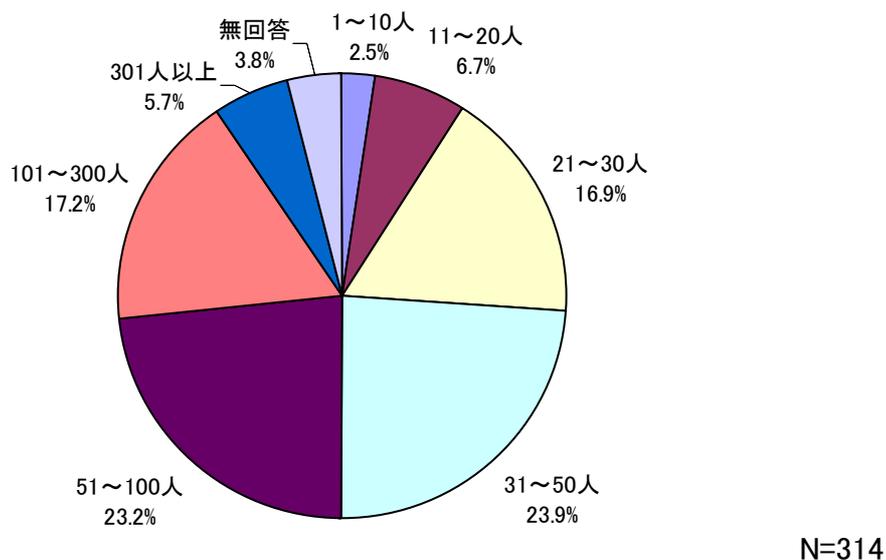
「製造業」の比率が 27.7%ともっとも高く、次いで「卸売・小売業」(20.7%)、「サービス業」(10.8%)の順となっています。



## 従業員数 [SA]

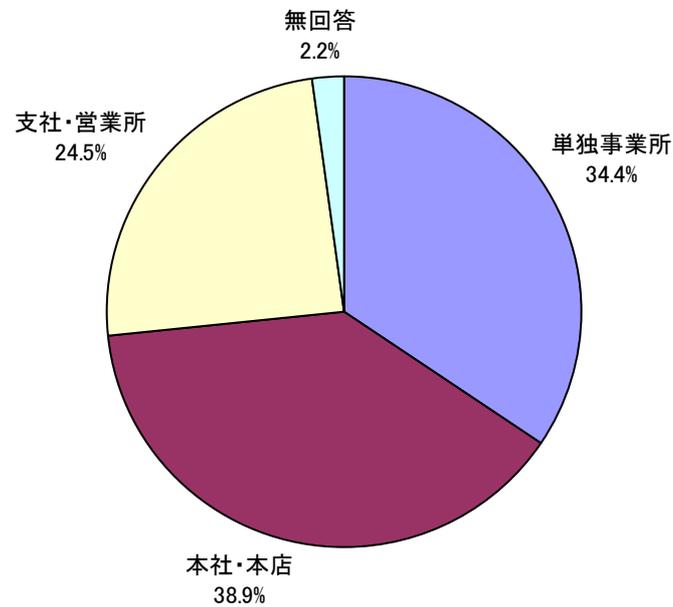
ここでは常用労働者（一般労働者＋パートタイマー等）の人数をお聞きしています。

「1～10人」～「51～100人」の回答の合算値から、73.2%の事業所が、従業員数100人以下の事業所となっています。



### 事業所の性格 [SA]

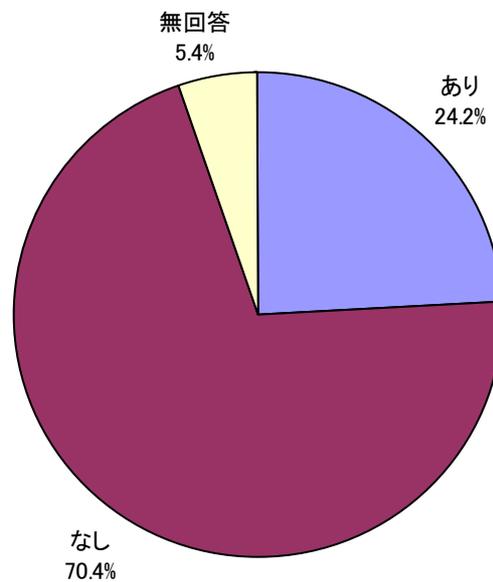
もっとも多いのは「本社・本店」(38.9%)ですが、「単独事業所」もほぼ同等の回答数(34.4%)となっています。「単独事業所」と「本社・本店」を合算した、高崎市を本拠とする事業所は全体の73.3%となっています。



N=314

### 労働組合の有無 [SA]

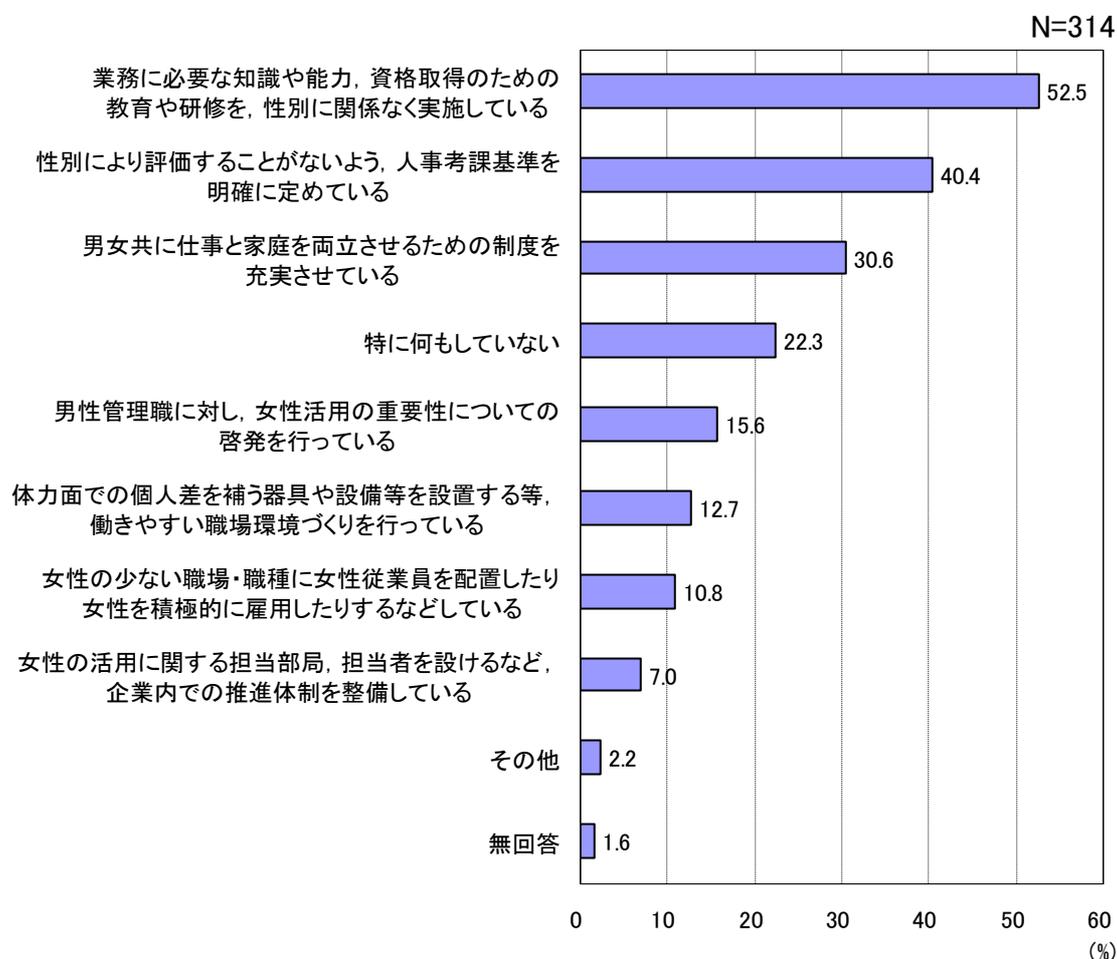
回答した事業所の70.4%が労働組合は「なし」と回答しています。



N=314

## Ⅱ. 事業所の男女共同参画への取り組みについて

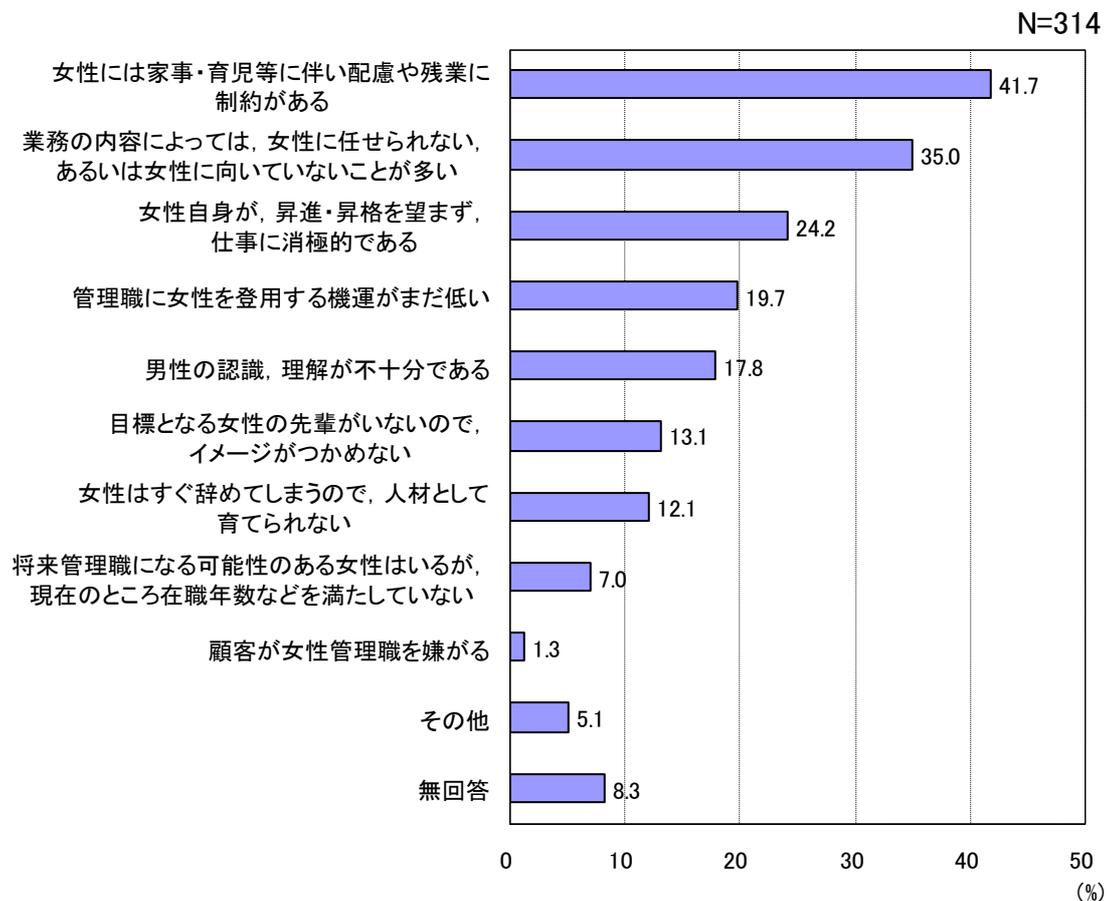
問1 あなたの事業所では、職場において、女性も男性も平等に働ける環境づくりに向けてどのようなことに取り組んでいますか。[MA]



「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」がもっとも多く(52.5%)、続いて「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」(40.4%)、「男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」(30.6%)の順に多くなっています。「特に何もしていない」と回答した事業所は22.3%でした。

従業員数別に見ると、「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」「男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」の3項目で、従業員数が大きくなると回答が増加している傾向にあります。また「特に何もしていない」は、従業員数が大きくなると回答は減少しています。

問2 事業所において、女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。[MA]



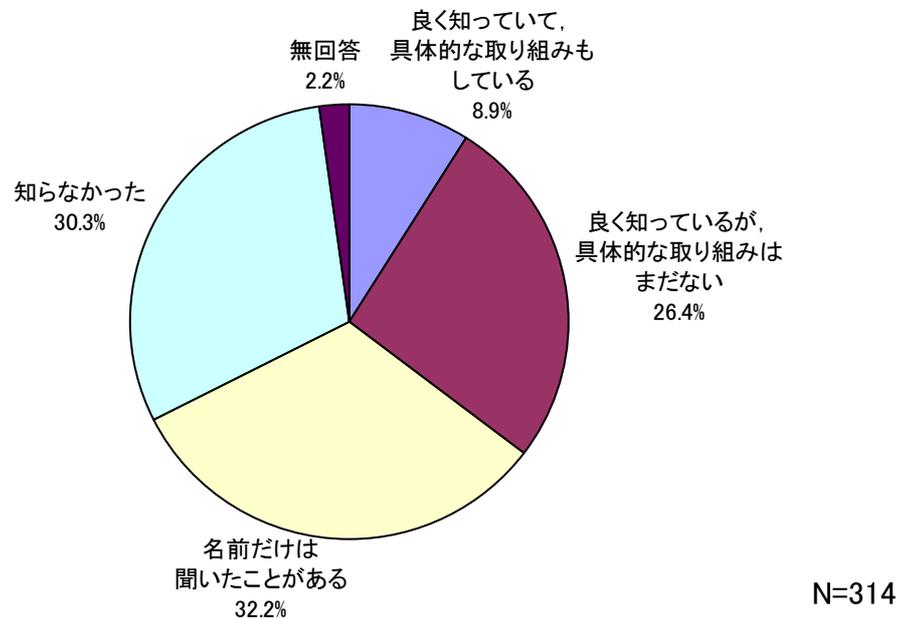
「女性には家事・育児等に伴い配慮や残業に制約がある」がもっとも多く(41.7%)、家庭責任の女性への偏りが、女性の働き方あるいは事業所の女性労働者への対応に影響を与えていることが分かります。次いで「業務の内容によっては、女性に任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い」(35.0%)が多くなっています。

一方で「女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない」(12.1%)、「顧客が女性管理職をいやがる」(1.3%)は他の項目と比べて低くなっています。

従業員数別に見ると、どの従業員数でも「女性には家事・育児等に伴い配慮や残業に制約がある」「業務の内容によっては、女性に任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い」という項目が回答を多く集めています。また、従業員数が大きい事業所ほど「管理職に女性を登用する機運がまだ低い」が減少するのに対し、「女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である」が増加する傾向が見られます。

### Ⅲ. ポジティブ・アクションについて

問3 「ポジティブ・アクション」を知っていましたか。[SA]

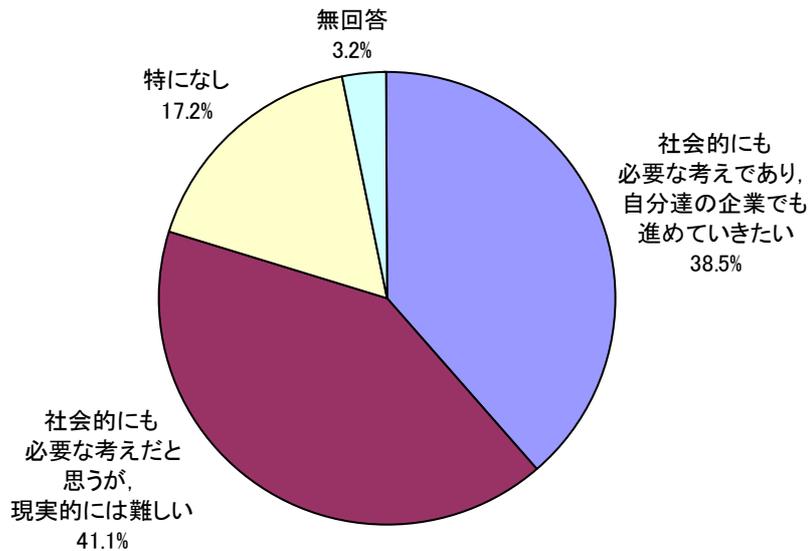


事業主が雇用に関して男女間の格差を解消するための積極的取り組み、それが“ポジティブ・アクション”です。この言葉・概念を御存知だったかをお聞きしました。

「知らなかった」(30.3%)を除く合算値から、全体の7割弱(67.5%)の事業所で“ポジティブ・アクション”という言葉は認知されていることがわかります。うち良く知っていると回答した事業所は35.3%、「名前だけは聞いたことがある」事業所が32.2%とほぼ同数となっています。しかし、実際に取り組みを始めている事業所は全体の1割未満(8.9%)でした。

従業員数別に見ると、概して従業員数が多くなると「良く知っていて具体的な取り組みもしている」という回答が増加し、「知らなかった」という回答が減少しています。しかし「具体的な取り組みもしている」事業所は、もっとも多かった301人以上の事業所でも、3割未満(27.8%)でした。

問4 「ポジティブ・アクション」についてどのように思いますか。[SA]



N=314

ポジティブ・アクションを「社会的にも必要な考えであり、自分達の企業でも進めていきたい」と考える事業所(38.5%)と、「社会的にも必要な考えだとは思いますが、現実的には難しい」と考える事業所(41.1%)がほぼ拮抗しており、わずかに「現実的には難しい」と考える事業所が多くなっています。また、「特になし」とする事業所が 17.2%となっています。

業種別に見ると、どの回答も業種ごとに異なる傾向を示しています。サンプルサイズが小さいため即断はできませんが、医療・福祉業では「自分たちの企業でも進めていきたい」と「特になし」という両項目の回答が多くなっています。これは既に医療系事業所では女性従業員が多く、ポジティブ・アクションを意識する必要がない環境である場合が多いのではないかと考えられます。また建設業・運輸業では「自分達の企業でも進めていきたい」が2割未満（建設業 16.1%、運輸業 19.0%）とやや低い結果となっています。

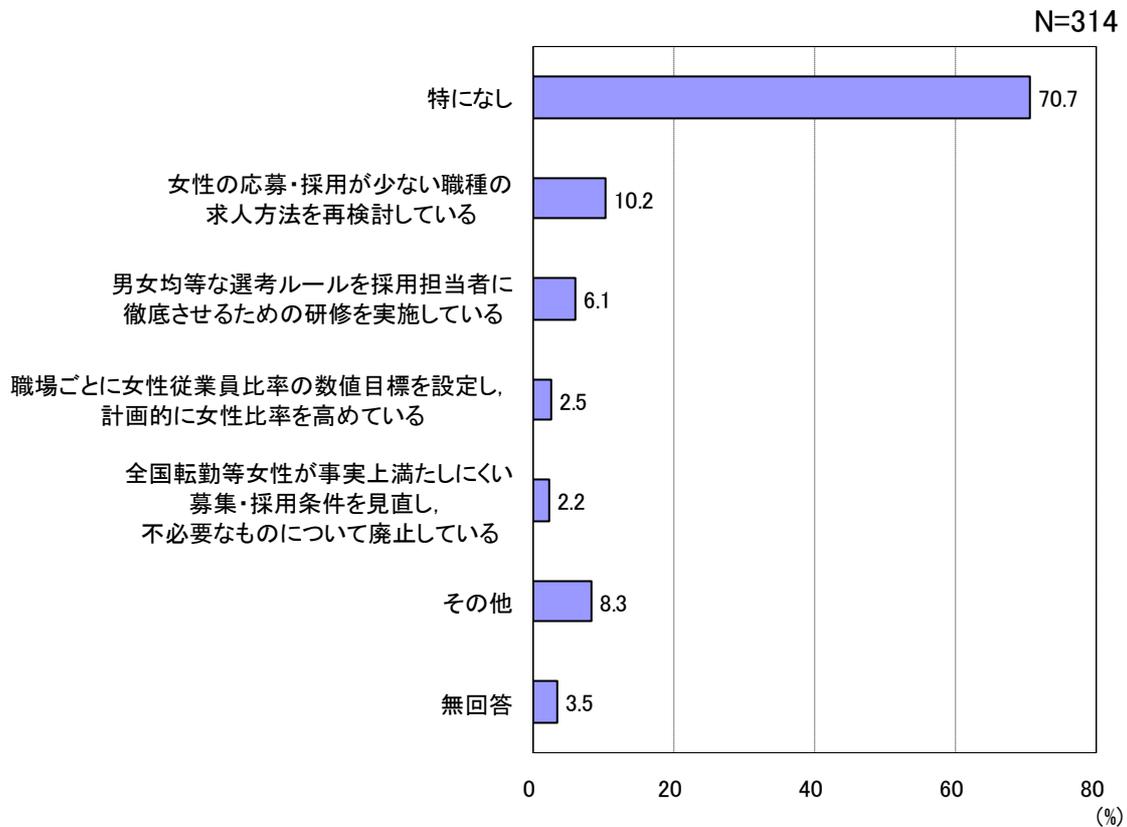
従業員数別に見ると、101～300人の事業所で「自分たちの企業でも進めていきたい」がもっとも多く(57.4%)、「現実的には難しい」はもっとも低い値(24.1%)となっています。逆に21～30人の事業所では「現実的には難しい」が54.7%と突出して高くなっています。

問4 ポジティブ・アクションについて × 業種別 クロス (上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業	卸売・ 小売業	金融・ 保険業	飲食店, 宿泊業
社会的にも必要な考えであり, 自分達の企業でも進めていき たい	5 16.1	33 37.9	3 75.0	4 19.0	29 44.6	4 44.4	3 30.0
社会的にも必要な考えだと思 うが, 現実的には難しい	21 67.7	41 47.1	1 25.0	12 57.1	23 35.4	2 22.2	5 50.0
特になし	5 16.1	11 12.6		4 19.0	10 15.4	2 22.2	
無回答		2 2.3		1 4.8	3 4.6	1 11.1	2 20.0
計	31 100.0	87 100.0	4 100.0	21 100.0	65 100.0	9 100.0	10 100.0

	医療, 福祉	教育, 学習支援	サービス 業	その他	無回答	計
社会的にも必要な考えであり, 自分達の企業でも進めていき たい	13 56.5	4 100.0	15 44.1	7 33.3	1 20.0	121 38.5
社会的にも必要な考えだと思 うが, 現実的には難しい	1 4.3		12 35.3	8 38.1	3 60.0	129 41.1
特になし	8 34.8		7 20.6	6 28.6	1 20.0	54 17.2
無回答	1 4.3					10 3.2
計	23 100.0	4 100.0	34 100.0	21 100.0	5 100.0	314 100.0

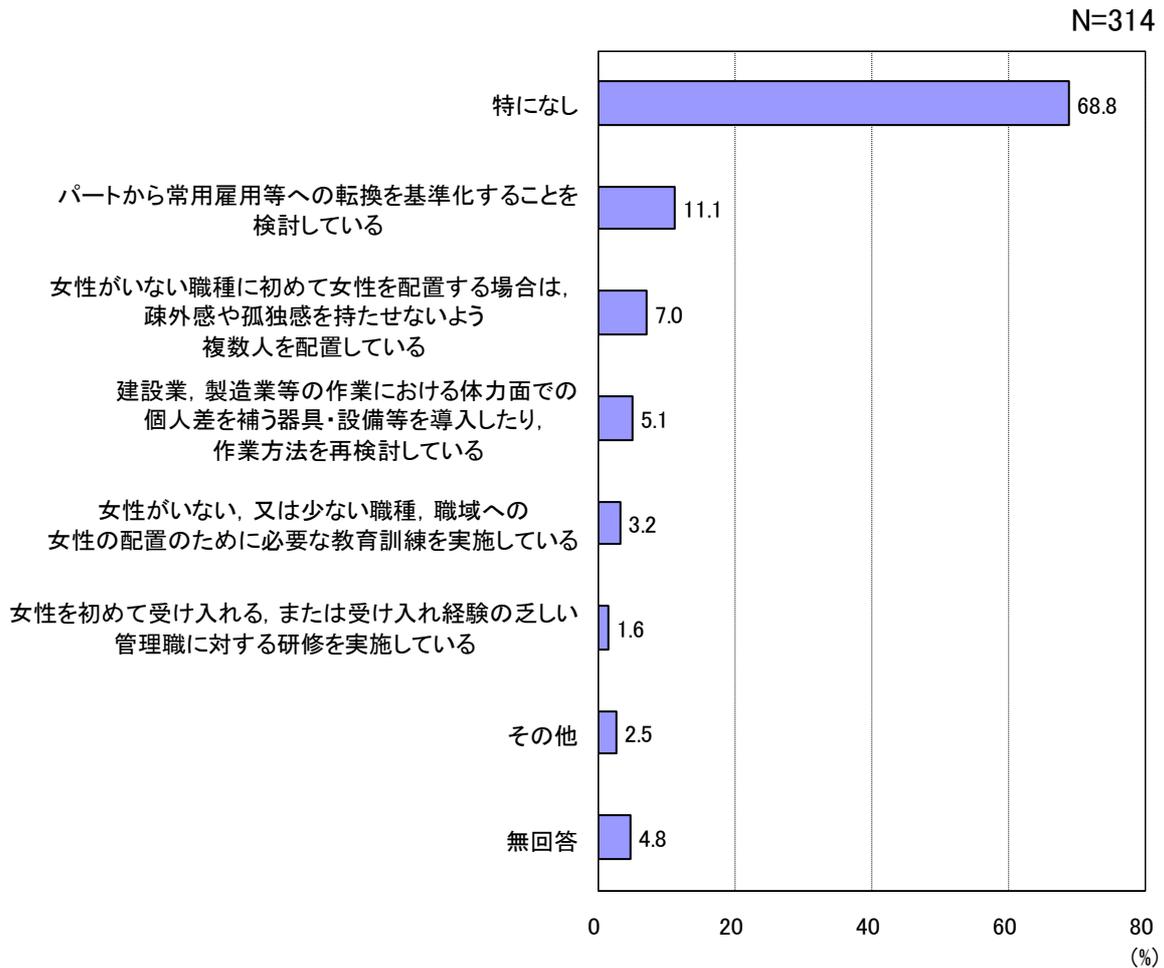
問5 女性の採用を拡大する取り組みとして実施していることはありますか。[MA]



「特になし」がもっとも多く、全体の7割以上(70.7%)の回答を集めています。他の項目はほとんどが全体の1割未満でした。女性の採用拡大に関して、積極的に取り組んでいる事業所は少ないようです。

従業員数別に見ると、どの従業員数においても「特になし」が50%を上回っています。取り組みを実施しているという回答は少なく、301人以上の事業所で「男女均等な選考ルールを採用担当者に徹底させるための研修を実施している」(27.8%)という回答のみ、20%を上回っています。

問 6 女性の職域拡大のために取り組んでいることはありますか。[MA]

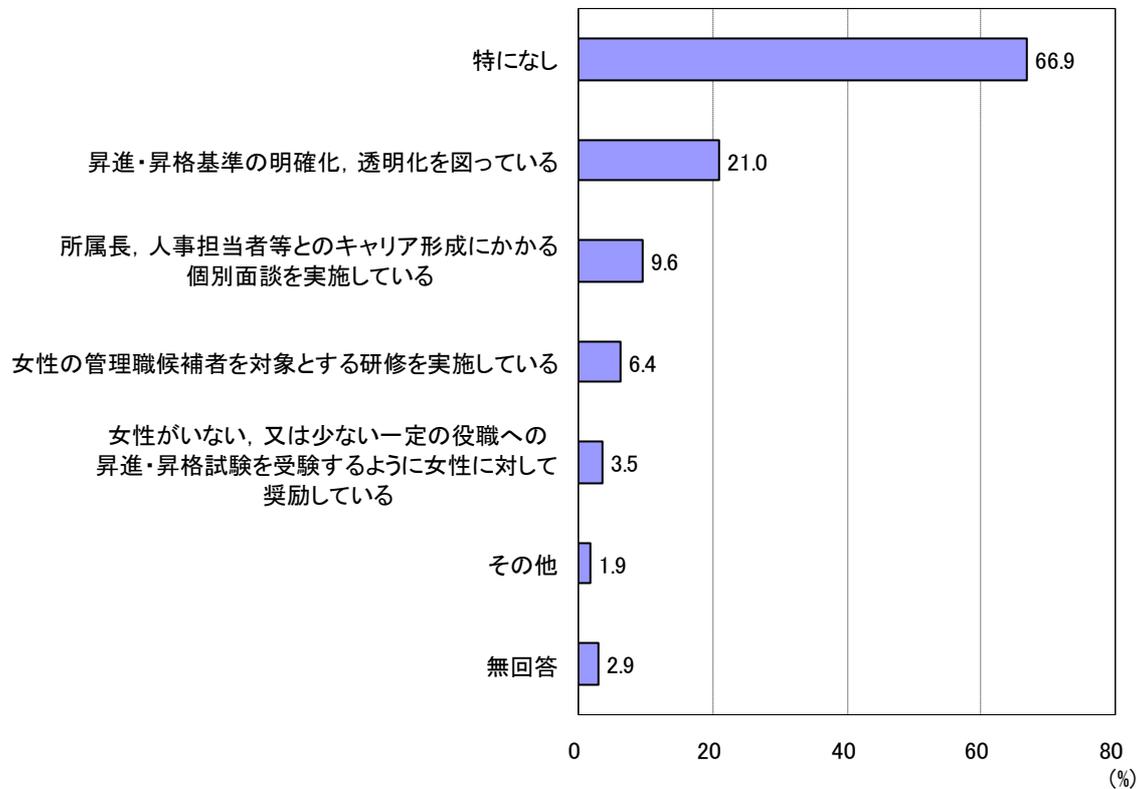


問 5「女性の採用を拡大する取り組み」と同様に全体の約 7 割弱の事業所が「特になし」(68.9%)と回答しています。「パートから常用雇用等への転換を基準化することを検討している」(11.1%)を除けば、他の回答は全体の 1 割未満でした。

従業員数別に見ると、どの従業員数においても「特になし」が 50%を上回っています。また取り組みにおいても「パートから常用雇用等への転換を基準化することを検討している」が 1～10 人・21～30 人の事業所で 20%を上回る(1～10 人 25.0%、21～30 人 20.8%)以外は 10%前後となっています。

問7 女性の管理職増加のためにしている取り組みはありますか。[MA]

N=314



「特になし」(66.9%)がもっとも高くなっています。次いで「昇進・昇格基準の明確化・透明化を図っている」が21.0%で続きますが、それ以外の項目は全体の1割未満となっています。

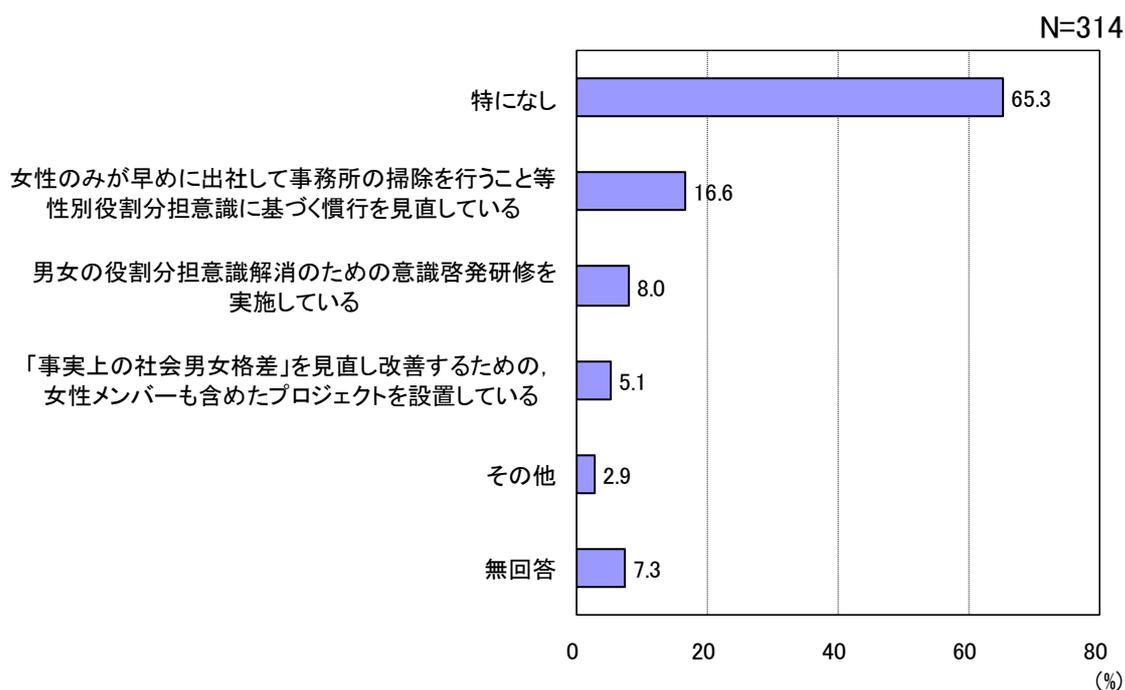
従業員数別に見ると、どの従業員数の事業所においても「特になし」が50%以上となっています。取り組みについての項目はどの従業員数も「昇進・昇格基準の明確化・透明化を図っている」が20%前後である以外は、0~20%前後で散らばった回答となっています。

事業所の性格別に見ると、単独事業所、本社・本店は同じような回答傾向にあります。特に「昇進・昇格基準の明確化・透明化を図っている」は単独事業所13.0%、本社・本店16.4%であるのに対し、支社・営業所では40.3%と高い数値となっています。また「特になし」も単独営業所や本社・本店が70%台であるのに対し、支社・営業所では48.1%となっています。

問7 女性管理職増加への取組 × 事業所の性格別 クロス (上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	単独事業所	本社・本店	支社、営業所	無回答	計
女性がいない、又は少ない一定の役職への昇進・昇格試験を受験するように女性に対して奨励している	1 0.9	3 2.5	7 9.1		11 3.5
女性の管理職候補者を対象とする研修を実施している	4 3.7	5 4.1	10 13.0	1 14.3	20 6.4
昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている	14 13.0	20 16.4	31 40.3	1 14.3	66 21.0
所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している	8 7.4	9 7.4	12 15.6	1 14.3	30 9.6
特になし	81 75.0	87 71.3	37 48.1	5 71.4	210 66.9
その他	3 2.8	1 0.8	2 2.6		6 1.9
無回答	3 2.8	4 3.3	2 2.6		9 2.9
総計	108 100.0	122 100.0	77 100.0	7 100.0	314 100.0

問 8 職場環境や風土の改善として、取り組んでいることはありますか。[MA]

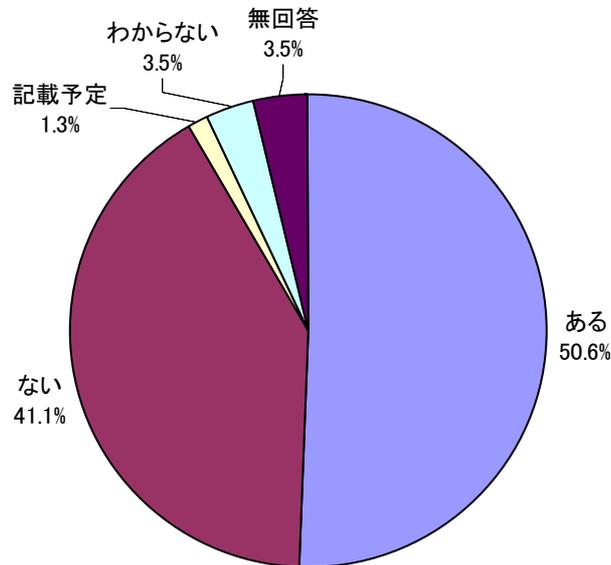


「特になし」(65.3%)がもっとも多くなっています。次いで「女性のみが早めに出社して事務所の掃除を行うこと等性別役割分担意識に基づく慣行を見直している」が16.6%ですが、他の項目は全体の1割未満でした。

従業員数別に見ると、どの従業員数の事業所においても「特になし」が50%を上回っています。取り組みについての項目は11~20人の事業所を除き、「女性のみが早めに出社して事務所の掃除を行うこと等性別役割分担意識に基づく慣行を見直している」が20%前後となっています。また301人以上の事業所では、「男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修を実施している」という回答が33.3%と他の取り組みと比較すると、やや多くなっています。

## IV セクシュアル・ハラスメントについて

### 問9 セクシュアル・ハラスメント防止のための規定はありますか。[SA]



N=314

回答した事業所のほぼ半数(50.6%)で規定が「ある」と回答しています。一方で「ない」事業所が41.1%となっています。

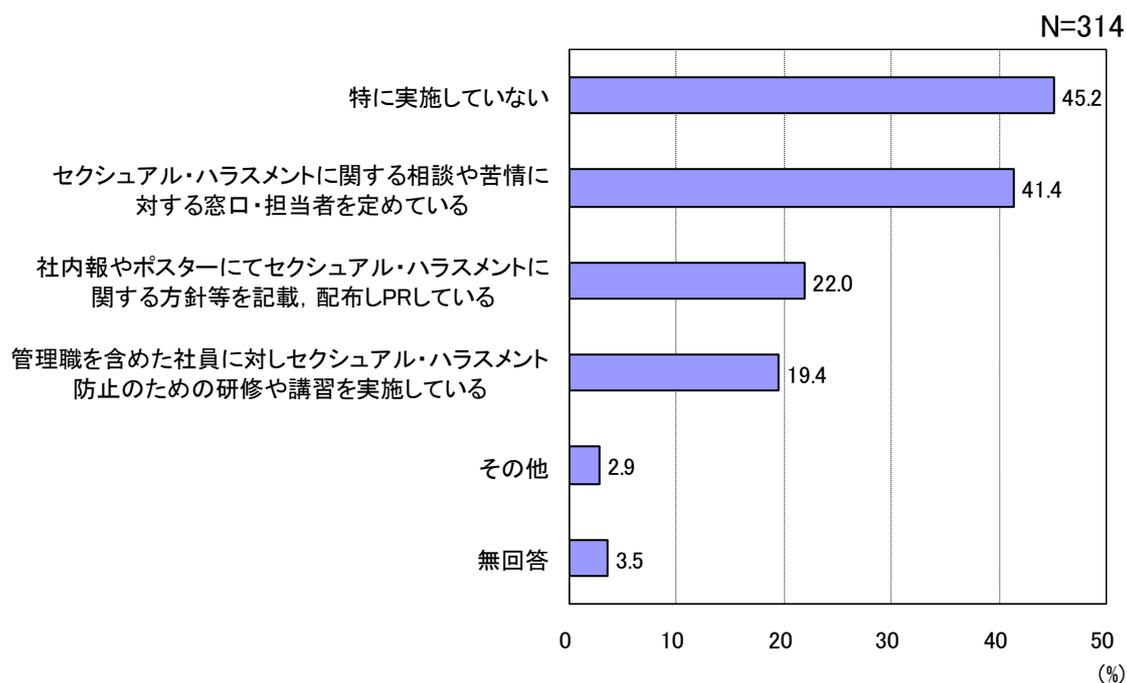
従業員数別に見ると、従業員数が多くなるにしたがって、規定が「ある」という回答が多くなっています。また事業所の性格別に見ると、単独事業所では規定が「ない」がもっとも多く(58.3%)、本社・本店、支社・営業所では規定が「ある」(本社・本店 52.5%、支社・営業所 72.7%)がもっとも多いことと対照的であるといえます。

セクシュアル・ハラスメント規定に関しては、事業所の規模や性格によって規定の必要性の捉え方が様々であり、そのことが導入状況に関係しているようです。

問9 セクハラ防止規定 × 性格別 クロス (上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	単独事業所	本社・本店	支社, 営業所	無回答	計
ある	34 31.5	64 52.5	56 72.7	5 71.4	159 50.6
ない	63 58.3	50 41.0	14 18.2	2 28.6	129 41.1
記載予定	1 0.9	2 1.6	1 1.3		4 1.3
わからない	5 4.6	2 1.6	4 5.2		11 3.5
無回答	5 4.6	4 3.3	2 2.6		11 3.5
計	108 100.0	122 100.0	77 100.0	7 100.0	314 100.0

問 10 セクシュアル・ハラスメントに対し、以下のような取り組みをしていますか。[MA]



もっとも多い回答は「特に実施していない」(45.2%)ですが、「セクシュアル・ハラスメントに関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている」(41.4%)も多くなっています。

従業員数別にみると、概して従業員数が多くなると取り組みを実施しているという回答が増加しており、「特に実施していない」という回答が減少しています。

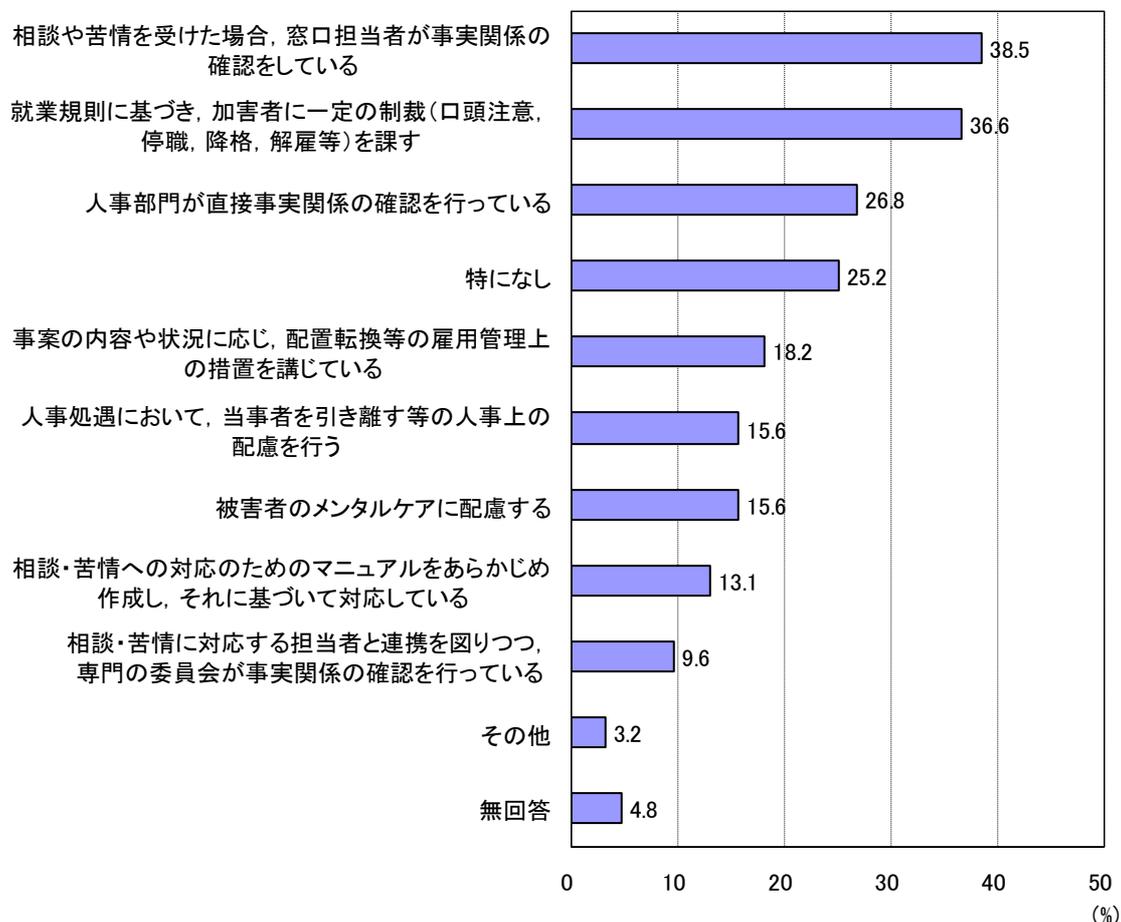
事務所の性格別に見ると、支社・事業所では、「特に実施していない」(16.9%)は少なく、それ以外の項目の回答が多くなっていますが、単独事業所、本社・本店ではそれとは対照的に「特に実施していない」がもっとも多くなっています(単独事業所 63.9%、本社・本店 47.5%)。

問10 セクハラ防止への取組 × 性格別 クロス (上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	単独事業所	本社・本店	支社、営業所	無回答	総計
社内報やポスターにてセクシュアル・ハラスメントに関する方針等を記載、配布しPRしている	14 13.0	21 17.2	32 41.6	2 28.6	69 22.0
管理職を含めた社員に対しセクシュアル・ハラスメント防止のための研修や講習を実施している	13 12.0	8 6.6	38 49.4	2 28.6	61 19.4
セクシュアル・ハラスメントに関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている	25 23.1	47 38.5	54 70.1	4 57.1	130 41.4
特に実施していない	69 63.9	58 47.5	13 16.9	2 28.6	142 45.2
その他	4 3.7	4 3.3	1 1.3	0.0	9 2.9
無回答	4 3.7	5 4.1	2 2.6	0.0	11 3.5
計	108 100.0	122 100.0	77 100.0	7 100.0	314 100.0

問 11 セクシュアル・ハラスメントが起こった場合の対応で実施している取り組み。[MA]

N=314



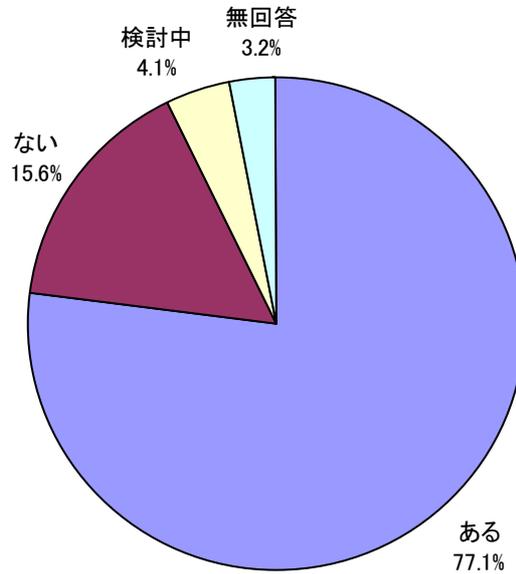
「相談や苦情を受けた場合、窓口担当者が事実関係の確認をしている」(38.5%)がもっとも多くなっています。次いで「就業規則に基づき、加害者に一定の制裁(口頭注意、停職、降格、解雇等)を課す」(36.6%)、「人事部門が直接事実関係の確認を行っている」(26.8%)の順となっています。

また「特になし」も 25.2%となっています。自由回答の中に「実際に起こっていないのでわからない」という記述が見られることから、具体的な対応策というものをイメージできず、どのように取り組めばよいかわからない事業所もあることが予想されます。

従業員数別に見ると、従業員数が大きい事業所ほど取組の回答率が増加している一方、「特になし」は従業員数が大きい事業所ほど減少していることから、規模の大きい事業所では、セクシュアル・ハラスメントの対応策が事前に準備されていることがうかがえます。

## V. 育児・介護休業制度について

問 12 貴事業所には、育児休業の規定がありますか。[SA]



N=312

育児休業は「育児休業、介護休業等育児又は家庭介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号・通称『育児・介護休業法』）において、労働者が育児のために一定期間において休業することを認めている法制度です。社内規定がない事業所においても、事業主は育児休業の申請を拒むことはできません。

調査の結果、77.1%の事業所で育児休業規定が「ある」と回答しています。「検討中」との回答を含めれば、全体の8割以上の事業所が育児休業制度を規定とする意向をもっているといえます。

従業員数別に見ると、従業員数が多い事業所ほど育児休業の規定が「ある」と回答しています。300人以上の事業所では100%の事業所が「ある」と回答しています。

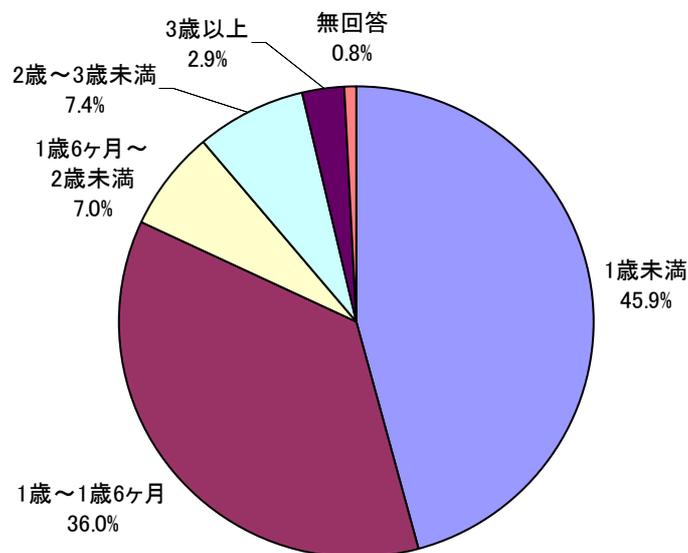
事業所の性格別に見ると、育児休業制度が「ある」という回答は、支社・営業所で92.2%となっており、単独事業所の68.5%、本社・本店の74.6%と比較して多くなっています。

問12 育児休業制度 × 性格別 クロス (上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	単独事業所		本社・本店		支社、営業所		無回答	計
ある	74	68.5	91	74.6	71	92.2	6	242
ない	24	22.2	22	18.0	3	3.9	0.0	49
検討中	6	5.6	5	4.1	2	2.6	0.0	13
無回答	4	3.7	4	3.3	1	1.3	1	10
計	108	100.0	122	100.0	77	100.0	7	314
								100.0

問 13 問 12 で育児休業制度の規定が「ある」と回答した事業所にお聞きします。

(1) 子が何歳になるまで育児休業をすることができますか。[SA]



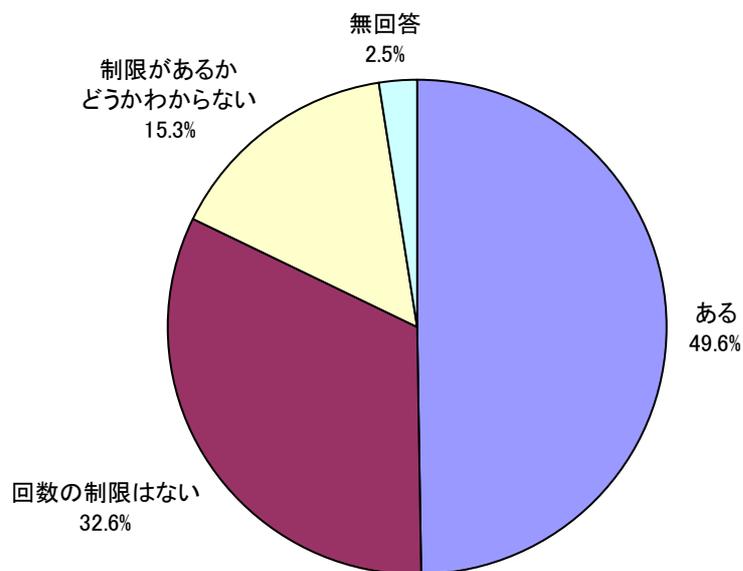
N=242

「1歳未満」(45.9%)という回答がもっとも多く、「1歳～1歳6ヶ月」(36.0%)という回答が続いています。この2つの回答で全体の8割を占めています。

平成17年に改正された「育児・介護休業法」では特別な場合を除き、子の年齢が1歳に達するまで育児休業が可能になりました。多くの事業所では法に基づいた期間をそのまま社内規定としているようです。その一方で、「1歳～1歳6ヶ月」～「3歳以上」の合算値は全体の5割以上を占めており、回答した事業所の半数以上が法の規定以上に育児休業期間を規定しているともいえそうです。

従業員数別に見ると、100人以下の企業は「1歳未満」の回答が「1歳～1歳6ヶ月」の回答を上回っていますが、101人以上の企業では逆の傾向を示しており、より長期の休業期間を規定している事業所も多くなっています。

(2) 同じ子について育児休業の回数の制限はありますか。[SA]



N=242

約半数(49.6%)の事業所で制限が「ある」と回答しています。また回数に制限があると回答した事業所にその回数を聞いたところ、ほとんどが1回まで、としています。

一方で「回数の制限はない」と回答した事業所も32.6%となっています。

従業員数別に見ると、従業員数が多い事業所ほど、回数の制限が「ある」という回答が多くなっています。また「回数の制限はない」は11~20人の事業所が58.3%と突出して多いことを除き、30%前後となっています。

- (3) 平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日までの間で、次の条件に該当する従業員数をお答えください。
- (4) 出産又は配偶者が出産した従業員のうち、平成 19 年 5 月末日までに育児休業を開始した、又は開始の申し出をしている人数をお答えください。

問13 (3)(4) 育児休業制度を利用した人数と取得率

	人数(人)	取得率(%)
出産した女性従業員 の人数	185	80.0
育児休業を取得した女性従業員 の人数	148	
配偶者が出産した男性従業員 の人数	653	1.2
育児休業を取得した男性従業員 の人数	8	

女性の育児休業の利用率は 80.4%となっています。しかしこれは 2 割弱の女性が“出産しても育児休業を取得していない”ことも示しているといえます。育児休業は申請によるものであるため、当事者の事情によって取得の必要なしという状況であることも考えられますが、取得したくてもできない、という状況であれば改善すべき問題であるといえます。

一方、男性の取得率は 1.2%となりました。

また、育児休業を取得した人の勤務先事業所を業種別でクロス集計した結果を見ると、出産した女性の育児休業取得率は多くの業種で 80%以上となっていますが、卸売・小売業では 58.8%と他の業種に比べ低い数値となっています。また、男性の育児休業取得者は、製造業、卸売・小売業、医療・福祉以外では 0 となっています。

問13 (3)(4) 育児休業取得者 × 業種 クロス

N=242

	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業	卸売・ 小売業	金融・ 保険業	飲食店、 宿泊業
出産した女性(人)	8	28	0	1	51	8	3
女性の育児休業取得者(人)	8	27	0	1	30	5	3
取得率(%)	100.0	96.4		100.0	58.8	62.5	100.0
配偶者が出産した男性(人)	35	167	5	18	274	14	35
男性の育児休業取得者(人)	0	5	0	0	2	0	0
取得率(%)	0.0	3.0	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0

	医療、 福祉	教育、 学習支援	サービス 業	その他	無回答	計
出産した女性(人)	55	4	13	11	3	185
女性の育児休業取得者(人)	45	4	11	11	3	148
取得率(%)	81.8	100.0	84.6	100.0	100.0	80.0
配偶者が出産した男性(人)	39	9	39	18	0	653
男性の育児休業取得者(人)	1	0	0	0	0	8
取得率(%)	2.6	0.0	0.0	0.0		1.2

従業員数別に見ると、出産した女性の育児休業取得率は、ほぼ全てのカテゴリで80%以上となっていますが、31～50人の事業所では50.0%と低い数値となっています。また、男性の育児休業取得者は、総じて低い数値にとどまっており、21～30人・101～300人・301人以上以外の事業所では0となっています。

問13(3)(4) 育児休業取得者 × 従業員数 クロス

N=242

	1～10人	11～20人	21～30人	31～50人	51～100人	101～300人	301人以上	無回答	計
出産した女性(人)	0	3	9	24	23	51	72	3	185
女性の育児休業取得者(人)	0	3	9	12	19	43	59	3	148
取得率(%)		100.0	100.0	50.0	82.6	84.3	81.9	100.0	80.0
配偶者が出産した男性(人)	3	7	38	43	151	181	210	20	653
男性の育児休業取得者(人)	0	0	3	0	0	4	1	0	8
取得率(%)	0.0	0.0	7.9	0.0	0.0	2.2	0.5	0.0	1.2

さらに事業所の性格別で見ると、単独事業所、本社・本店と比較して、支社・営業所における取得率がやや低い数値となっています。

問13(3)(4) 育児休業取得者 × 事業所の性格 クロス

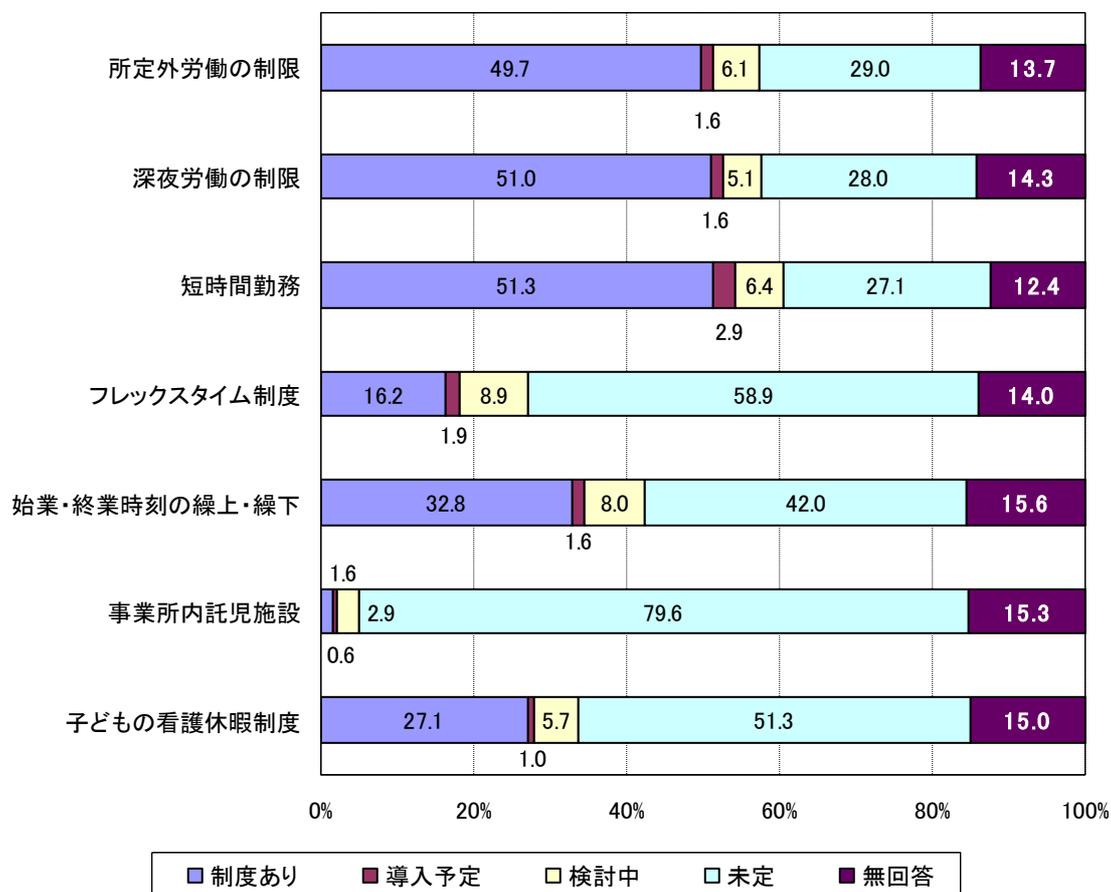
N=242

	単独事業所	本社・本店	支社、営業所	無回答	計
出産した女性(人)	55	65	54	11	185
女性の育児休業取得者(人)	45	61	32	10	148
取得率(%)	81.8	93.8	59.3	90.9	80.0
配偶者が出産した男性(人)	98	235	236	84	653
男性の育児休業取得者(人)	2	4	2	0	8
取得率(%)	2.0	1.7	0.8	0.0	1.2

政府が2004年に定めた「子ども・子育て応援プラン」では概ね10年後の展望として、育児休業取得率を女性80%・男性10%までに引き上げることを目標としています。今回の調査では女性についてはかろうじて80%を上回っていますが、男性についてはきわめて低い数値であり、達成まで克服すべき多くの問題があると言えます。今後は女性だけでなく、男性においても育児休暇を取得しやすい社会・労働環境を創出する政策や意識変化が重要であるといえます。

問 14 働きながら子育てを行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定について。[SA]

N=314

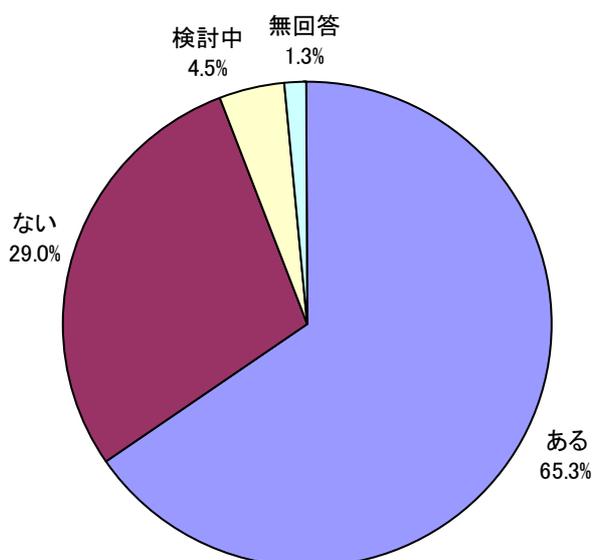


「育児中の所定外労働の制限」「育児中の深夜労働の制限」「育児中の短時間勤務制度」等の労働時間の柔軟な対応を制度として取り入れている事業所は、全体のほぼ半数近くとなっています。しかし、設備投資等が必要となる「事業所内託児施設」の導入率は 1.6% ときわめて低い数値になっています。また「フレックスタイム制度」(16.2%) もあまり導入されていないようです。

従業員数別に見ると、概して従業員数が多い事業所ほど、これらの制度が「ある」という回答が増加しています。従業員数が多い、すなわち規模が大きい事業所において福利厚生が有利である状況が見られます。今後、中小の事業所における育児サポート制度の充実を図るために施策等で支援する必要があるといえます。

改正「育児・介護休業法」で、事業主は、3歳未満の子を養育する労働者に対する措置を講ずるよう努力が求められており、その措置内容として、上記設問の7項目が挙げられています。今後、女性が育児と就労を両立させていくために、このようなサポート制度の充実はますます必要となります。

問 15 貴事業所には、介護休業の規定がありますか。[SA]



N=314

介護休業も育児休業と同様に「育児・介護休業法」において、労働者が家族の介護のために一定期間において休業することを認めた法制度です。社内規定がない事業所においても、事業主は介護休業の申請を拒むことはできません。

調査の結果、65.3%の事業所が介護休業の社内規定が「ある」と回答しています。また「ない」と回答した事業所は29.0%と全体の3割弱でした。問12で聞いた育児休業制度（ある：77.1%）と比較すると、まだ社内制度として規定されていない事業所がやや多いようです。

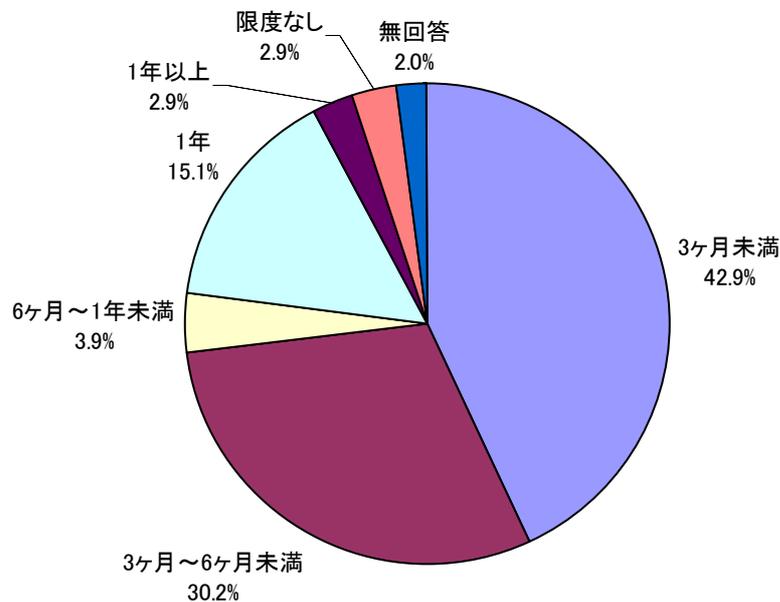
従業員数別に見ると、育児休業制度と同様に、従業員数が多くなるに従って介護休業制度が「ある」という回答が多くなっています。特に300人以上の事業所では100%の事業所が「ある」と回答しています。

事業所の性格別に見ると、育児休業制度と同様に、支社・営業所の「ある」という回答（77.9%）が、単独事業所（54.6%）や本社・本店（65.6%）と比較して多くなっています。

	単独事業所	本社・本店	支社, 営業所	無回答	計
ある	59 54.6	80 65.6	60 77.9	6 85.7	205 65.3
ない	43 39.8	34 27.9	13 16.9	1 14.3	91 29.0
検討中	4 3.7	8 6.6	2 2.6		14 4.5
無回答	2 1.9		2 2.6		4 1.3
計	108 100.0	122 100.0	77 100.0	7 100.0	314 100.0

問 16 問 15 で介護休業制度の規定が「ある」と回答した事業所にお聞きします。

(1) 介護休業の期間の限度はいつまでですか。[SA]

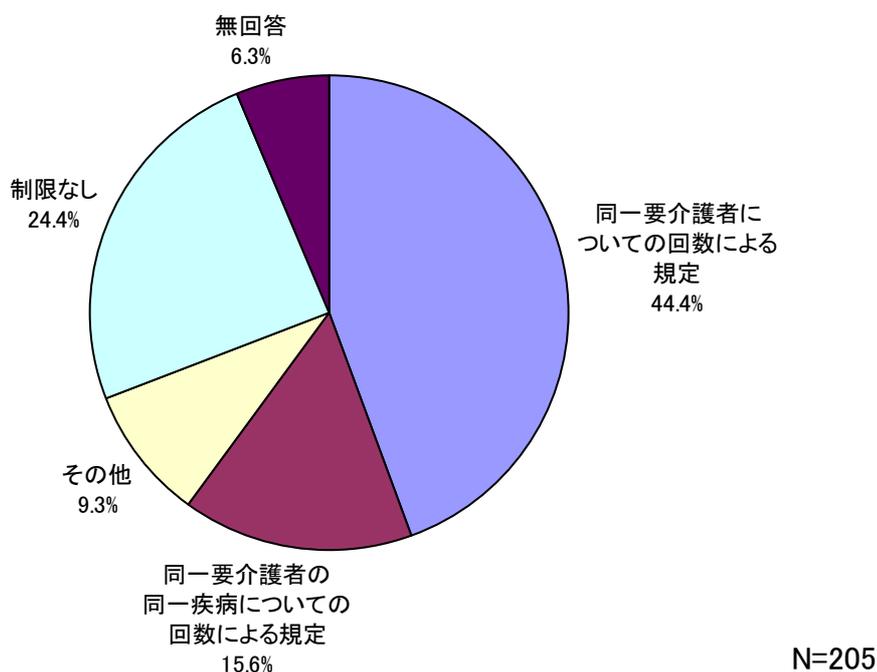


「3ヶ月未満」(42.9%)という回答がもっとも多く、「3ヶ月～6ヶ月未満」(30.2%)「1年」(15.1%)と続いています。

改正「育児・介護休業法」では、通算93日までの介護休業が認められていますが、多くの事業所は法に基づいた日数をもとに社内制度を規定しているといえます。他方、「3ヶ月～6ヶ月未満」～「限度なし」の合算値は5割以上を占めており、半数以上の事業所が法の規定を超えて介護休業期間を規定しているといえます。

従業員数別に見ると、どの従業員数でも「3ヶ月未満」がもっとも多くなっていますが、従業員数が多くなると「3ヶ月未満」の回答は減少しており、より長期の休業期間を設定している事業所が多くなっています。

## (2) 介護休業の取得回数に制限はありますか。[SA]



「同一要介護者についての回数」による規定がある(44.4%)という回答がもっとも多くとなっています。次いで「制限なし」(24.4%)という回答が続いて多くなっています。

改正「育児・介護休業法」では、同一要介護者が要介護状態に至るごとに1回、介護休業ができることになりました(通算1人つき93日まで)。この法規定に基づいた規定を導入している事業所(「同一要介護者の同一疾病についての回数による規定」)は15.6%とまだ多くはありませんが、法改正によって今後はこの基準に収束していくと思われます。また今後は回数による規定ではなく、日数による規定が主となっていくと考えられます。

(3) 平成18年4月1日から平成19年3月31日までの間に介護休業を開始した従業員数をお答えください。

実際に介護休業制度を利用した人数をお聞きしたところ、全事業所の合計で女性従業員が9名、男性従業員が7名となりました。

介護休業を取得した人がいた事業者の内訳を見ると、業種別では人数としては少ないものの、業種に散らばりが見られます。しかし従業員数別で見ると、51人以上の大きな事業所でしか取得者がいないことがわかります。

介護休業も育児休業と同様に本人の申請によるものであり、当事者の事情によって取得の必要性は異なりますが、調査結果からは介護休業の取得については、事業所の規模による影響がある可能性があります。

問16(3) 介護休業取得者 × 業種 クロス

N=205

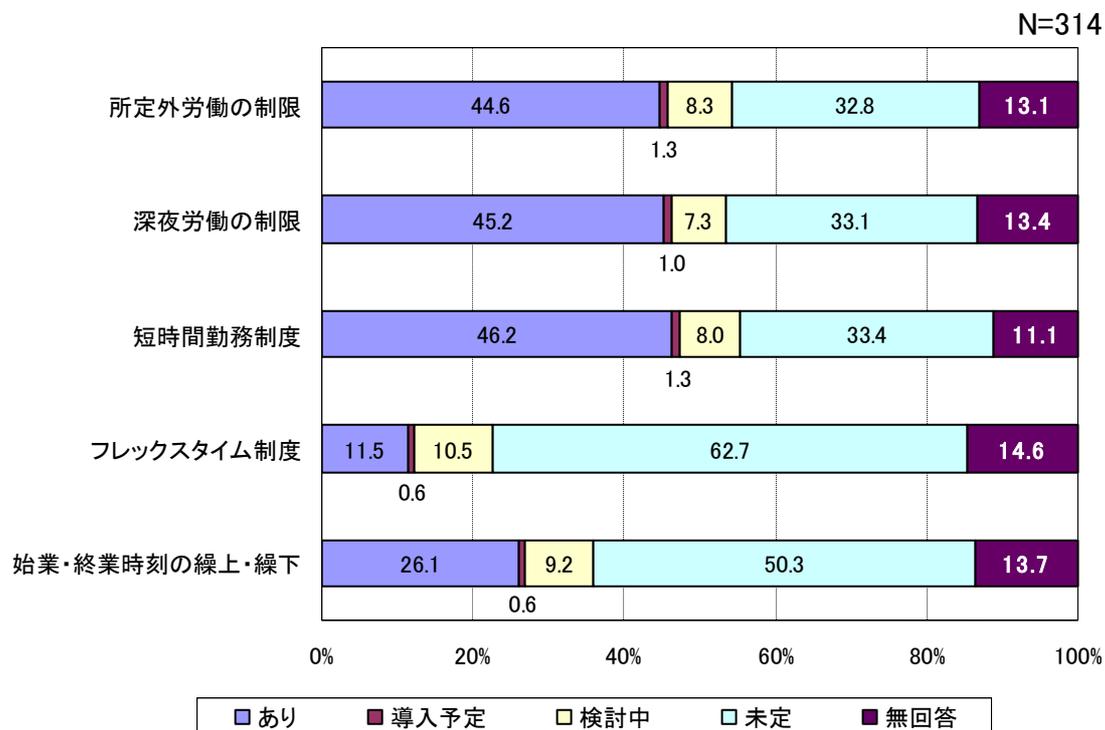
	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業	卸売・ 小売業	金融・ 保険業	飲食店、 宿泊業
女性の介護休業取得者(人)	0	2	0	0	1	0	0
男性の介護休業取得者(人)	0	0	0	2	2	1	1
	医療、 福祉	教育、 学習支援	サービス 業	その他	無回答	計	
女性の介護休業取得者(人)	4	0	1	1	0	9	
男性の介護休業取得者(人)	1	0	0	0	0	7	

問16(3) 育児休業取得者 × 従業員数 クロス

N=205

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
女性の介護休業取得者(人)	0	0	0	0	0	2	7	0	9
男性の介護休業取得者(人)	0	0	0	0	3	1	3	0	7

問 17 働きながら家族の介護を行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定について。[SA]



介護に関わる従業員に対するサポートとして、就業に関する制限を規定した制度を導入されているかをお聞きしました。

全体的に問 14 でお聞きした育児支援制度とほぼ同様な結果となっています。「介護中の所定外労働の制限」「介護中の深夜労働の制限」「介護中の短時間勤務制度」等の労働時間に関する制度は導入率が 4 割以上となっていますが、「フレックスタイム制度」は 11.5% と低い数値でした。

従業員数別に見てもほぼ育児休業制度と同様な結果を示しています。従業員数が多い事業所ほど、これらの制度が「ある」という回答が増加しており。介護休業制度においても事業所規模による福利厚生との差が現れています。介護休業制度においても、中小事業所におけるサポート制度の充実を推進するための施策や支援を考慮する必要があります。

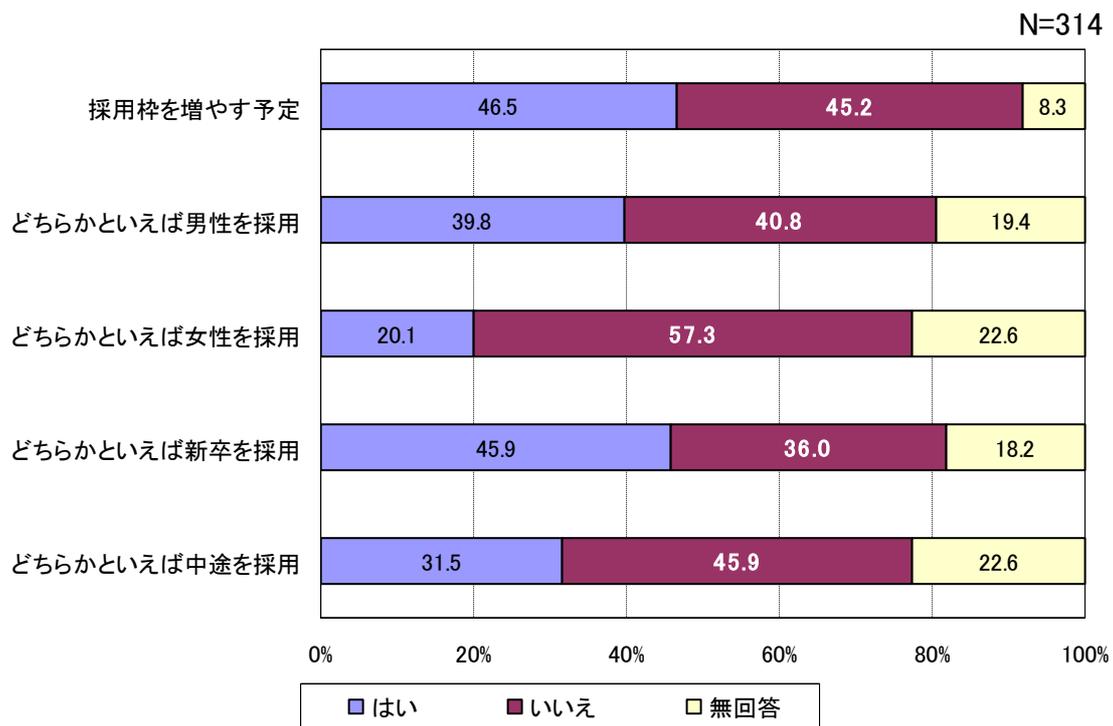
改正「育児・介護休業法」は介護休業においても育児休業と同様に、事業主に、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者に対する措置を講ずる努力が求められており、その措置内容として、上記設問の 5 項目が挙げられています。

高齢社会が進む現状の日本において、介護支援は育児支援と同様に重要な制度といえます。今後も導入率の推移に注意を払う必要があります。

## VI. 採用について

問 18 採用についてお聞きします。[SA]

1. 平成 20 年度は採用枠を増やす予定はありますか。
2. どちらかといえば男性を採用したいと思っていますか。
3. どちらかといえば女性を採用したいと思っていますか。
4. どちらかといえば新卒を採用したいと思っていますか。
5. どちらかといえば中途を採用したいと思っていますか。



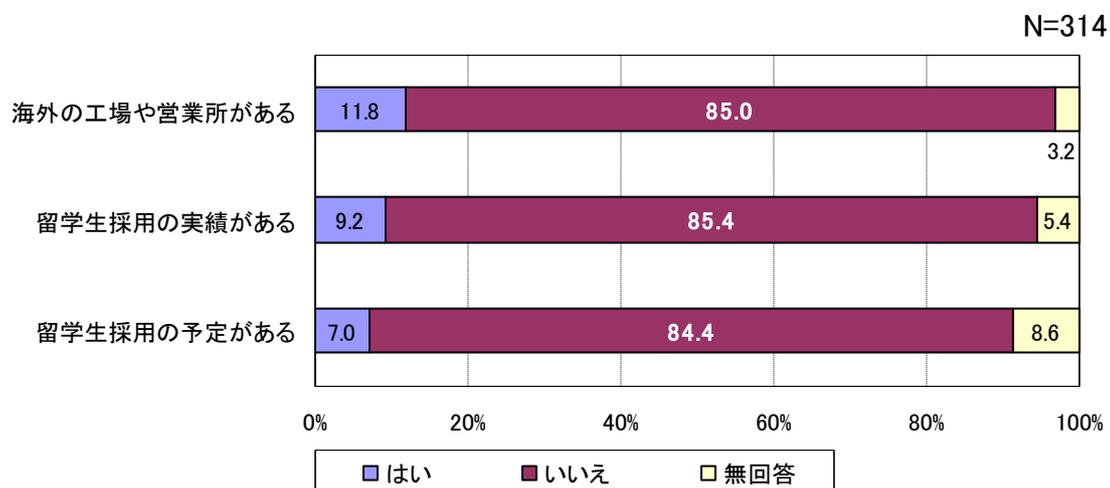
来年度採用についてお聞きしたところ、採用枠の増加については、増やす予定の事業所(46.5%)と増やさない予定の事業所(45.2%)で拮抗した回答となりました。景気の回復が叫ばれる昨今ですが、現場は引き続き厳しい状況があり、それが影響してこのような結果になったと考えられます。

また、男性(39.8%)に比べ女性の採用意向は低くなっています(20.1%)。無回答の割合も高いため一概には言えませんが、男女平等な雇用機会の創出にはこれからも継続的な対応・取組が必要であると考えられます。

従業員別に見ると、女性の採用についてはどの従業員数の事業所においても「いいえ」が50%を上回っています。また新卒採用については従業員数が多い事業所の方が、中途採用については従業員数が少ない事業所の方が「はい」が多くなっています。

問 19 高崎市にある大学には留学生の男女が多く学んでいます。留学生の採用についてお聞きします。[SA]

1. 海外に工場や営業所などはありますか
2. 留学生を採用した実績はありますか
3. 今後、留学生を採用する予定はありますか



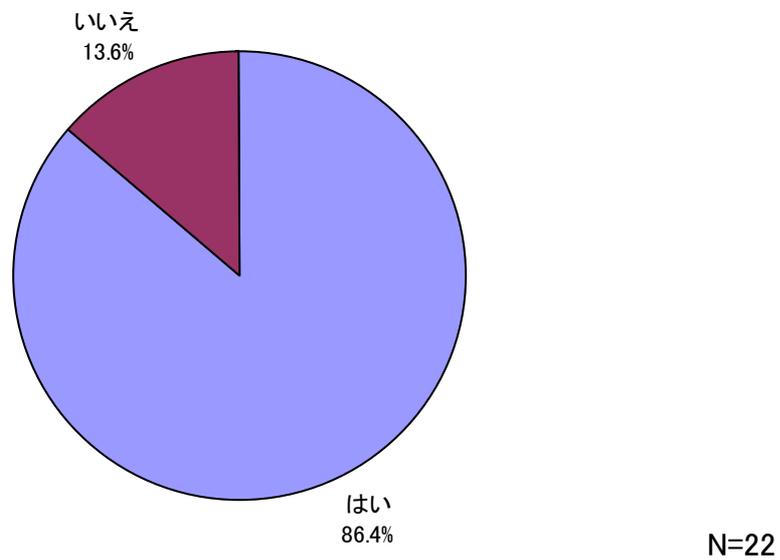
回答した事業所の 85.0%が海外の工場や営業所があるかという問いに「いいえ」と回答しています。また留学生の採用実績に関しては、「いいえ」という回答が 85.4%となっており、今後も採用する予定があるかという問いにも「いいえ」という回答が 84.4%と大多数を占めています。

留学生の採用実績と採用予定のクロス集計を見ると、採用実績が「ない」と回答した事業所で採用予定が「ある」と回答したのは、わずか 3.0%となっています。採用実績が「ある」と回答した事業所でも、採用予定が「ある」と回答したのはほぼ半数の 48.3%にとどまります。高崎市には大学が多く、留学生も多数居住していますが、就職においては厳しい状況であるようです。

問19 2・3 留学生の雇用実績と雇用意向 (上段:実数/下段:比率(%)—縦100%) N=314

		留学生を採用した実績が		無回答	計
		「ある」	「ない」		
留学生を採用する予定が	「ある」	14 48.3	8 3.0		22 7.0
	「ない」	14 48.3	249 92.9	2 11.8	265 84.4
無回答		1 3.4	11 4.1	15 88.2	27 8.6
計		29 100.0	268 100.0	17 100.0	314 100.0

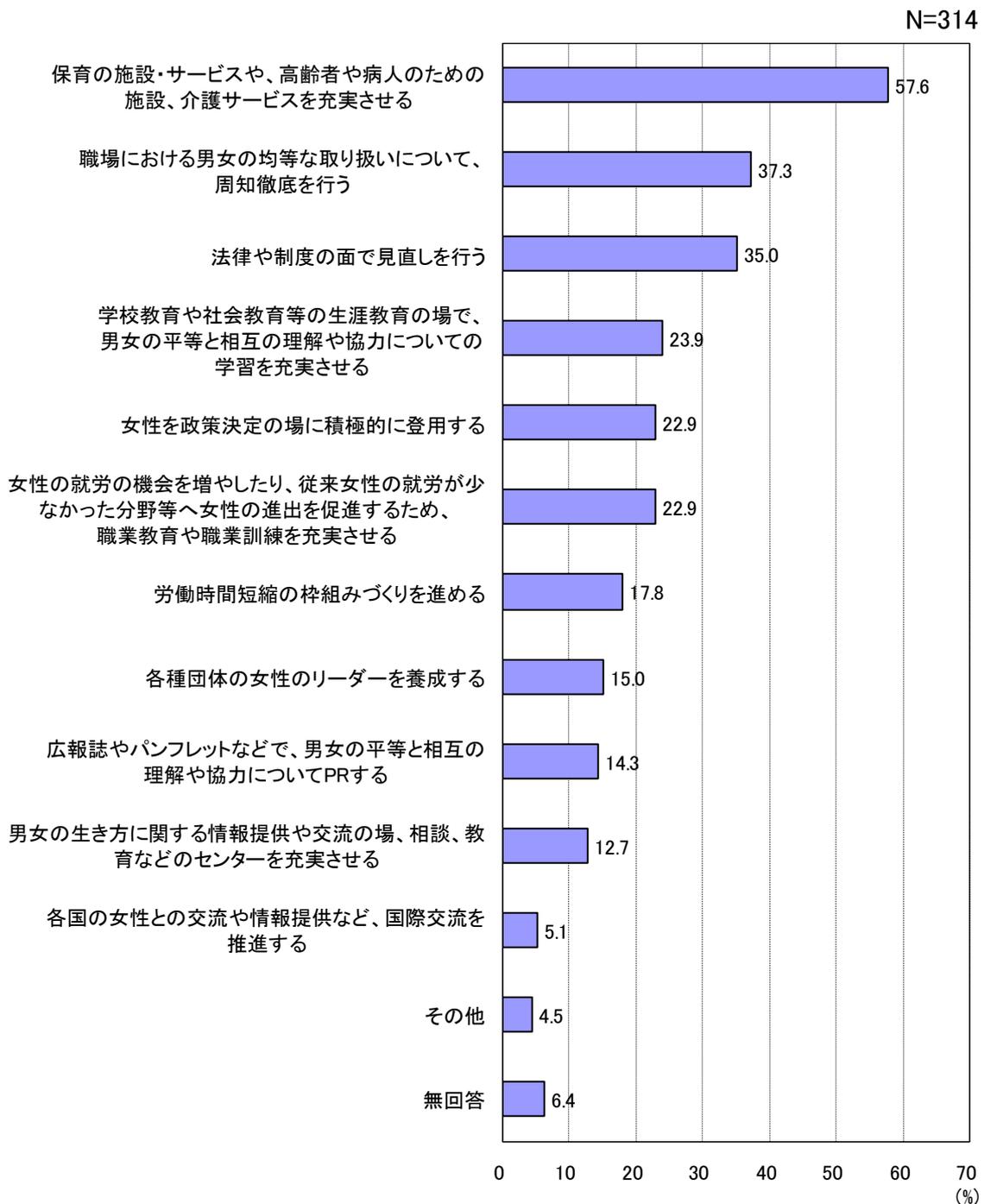
問 20 問 19-3 で「ある」と回答した事業所にお聞きします。留学生を採用するにあたり、女性の採用を考えていますか。[SA]



留学生を採用の予定があると回答した事業所のうち、女性の採用を考慮しているとした事業所は、86.4%となっています。サンプルサイズが小さいため一概には言えませんが、留学生を採用する予定がある事業所においては、男女の格差は小さいようです。

## VII. 行政の取り組みについて

問 21 男女共同参画社会を形成していくため、今後、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。[MA]



「保育の施設・サービスや、高齢者や病人のための施設、介護サービスを充実させる」という回答がもっとも多く、半数以上の 57.6%の事業所があげています。先述の女性の就業への課題（問 2）で見られたように、家事・育児等が就業への制約になっていることを

指摘する回答が多いことから、行政に対して保育や介護に関する施設・サービスの充実を強く求められていると考えられます。

続いて多かったのが「職場における男女の均等な取り扱いについて、周知徹底を行う」(37.3%)、「法律や制度の面で見直しを行う」(35.0%)となっていることから、ある程度の強制力を持つ運用を行わないと男女共同参画社会の形成は難しい、と考える事業所が多いようです。これらのことから、行政には育児・介護の支援サービスだけでなく、男女共同参画の理念を、社会全体に定着させる役割が求められているといえます。

従業員数別に見るとややばらつきが見られますが、どの規模の事業所においても「保育の施設・サービスや、高齢者や病人のための施設、介護サービスを充実させる」の回答は高い数値となっています。それに続く回答として、従業員数が大きい事業所では「法律や制度の面で見直しを行う」や「広報誌やパンフレットなどで、男女の平等と相互の理解や協力について PR する」のような、社会全体における男女共同参画の周知・啓発を期待する回答が多いのに対し、従業員数が少ない事業所では「各種団体の女性のリーダーを養成する」や「職場における男女の均等な取り扱いについて、周知徹底を行う」といった組織内の男女格差の是正を求める回答が多くなっています。このように事業所の規模によっても、行政に対する期待はやや異なるようです。

## 自由回答

**問1 あなたの事業所では、職場において、女性も男性も平等に働ける環境づくりに向けてどのようなことに取り組んでいますか。**

- ・ 女性が多い事業所であり、管理職も女性を多数登用している。(101～300人・医療、福祉)
- ・ 業種的に女性が多い職場である。(31～50人・医療、福祉)
- ・ 職種の上で女性が行うには少々無理。(11～20人・建設業)
- ・ 国家公務員に準拠している。(51～100人・その他)
- ・ 職業柄、女性は雇用が難しい。(21～30人・運輸業)
- ・ 職員全体の8割は女性。常に女性の労働環境には留意している。(101～300人・医療、福祉)

**問2 事業所において、女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。[MA]**

- ・ 女性が少数のため仕事の内容が固定化している。事務職・コンピュータのオペレータ等限られている。(51～100人・その他)
- ・ 特に課題はない。(101～300人・卸売小売業)
- ・ 総合職という括りの中では男女差別はない。(31～50人・金融保険業)
- ・ 産休・育休が現実問題として取得が難しいため、結婚・出産を機に辞めてしまう。(31～50人・その他)
- ・ 女性自身が意識の中に仕事に対する制約を持っているのではないか。男女の別なく募集しても、応募がないことがある。(31～50人・建設業)
- ・ 職務上の問題(重い荷物を運ぶのが困難)など。(51～100人・その他)
- ・ 結婚での制約があるが、当社は女性管理職も増えており均等に処遇している。(101～300人・卸売小売業)

**問5 女性の採用を拡大する取り組みとして実施していることはありますか。[MA]**

- ・ 託児所を設置している。(21～30人・サービス業)
- ・ 女性の多い短大等に求人票を送っている。(51～100人・卸売小売業)
- ・ 総合職での採用。(301人以上・金融保険業)

- ・ 女性に向いている職種にポイントを置いている。(製造業)
- ・ 職務ごとに採用基準を定めており、差別はない。(31～50人・金融保険業)
- ・ 採用基準に男女の不利はなく、また特別な条件も付与していない。当社の求める能力レベルにあれば、男女の差なく採用している。(101～300人・卸売小売業)
- ・ 管理職として採用。(21～30人)
- ・ 職種上、事務職以外の募集はほぼ皆無である。(21～30人・建設業)
- ・ 女性中心・主体の職場である。(31～50人・卸売小売業)
- ・ 女性の活用を重視しており、半数は女性。(31～50人・金融保険業)
- ・ 女性の応募が少ない。(31～50人・製造業)
- ・ 仕事の中身からいって女性では無理である。従って女性採用の取り組みは行っていない。(11～20人・運輸業)
- ・ 女性従業員が大半を占めており、社員、パートそれぞれ評価制度もあり、能力・実力に応じ評価している。(101～300人・卸売小売業)
- ・ 女性営業職の採用を積極的に行っている。(101～300人・建設業)
- ・ 正社員の採用権限は事業所にない。全社では女性管理職の採用、技術職の採用も行っている。(51～100人・その他)
- ・ 女性では労働的に無理な職種なので、(事務職を除き)敬遠されているよう。(11～20人・製造業)
- ・ 一支店なので、採用はしていない。(1～10人・卸売小売業)
- ・ 女性の能力評価を正しく行い、仕事に男女差がない事実を会社に認めさせる努力をしている。(51～100人・卸売小売業)

**問6 女性の職域拡大のために取り組んでいることはありますか。**

- ・ 女性主体の職場である。(31～50人・卸売小売業)
- ・ 積極的なスタッフ採用を行っている。(31～50人・金融保険業)
- ・ 男女雇用機会均等法に沿って実施している。(51～100人・その他)
- ・ 女子社員・パートに対する人事制度を確立している。(101～300人・卸売小売業)
- ・ 各事業部の長に対して、女性の職域拡大の宣言を出させている。(301人以上・製造業)
- ・ 一支店なので、採用に関することは本社サイドで行っている。(1～10人・卸売小売業)

- ・ 現状でも幅広い職に女性が就いている。(301人以上)

**問7 女性の管理職増加のためにしている取り組みはありますか。**

- ・ 女性の管理者がいないポジションでの検討。(101～300人・医療、福祉)
- ・ 女性の仕事の意識を高めるための研修会を行っている。(101～300人・製造業)
- ・ 各事業部の長に対して女性管理職候補者の登録と育成計画の提出をさせている。(301人以上・製造業)
- ・ 特に奨励はしていないが、男女ともに能力等に対し均等に評価されている。(101～300人・卸売小売業)
- ・ 現在、女性の正職員がいない。(建設業)

**問8 職場環境や風土の改善として、取り組んでいることはありますか。**

- ・ 育児・介護雇用安定等助成金の申請。(301人以上・サービス業)
- ・ 残業時間の短縮。(51～100人・卸売小売業)
- ・ 職域懇談会・集会を通じ、意見交換できる場がある。(101～300人・卸売小売業)
- ・ コース別職制の廃止。(51～100人・卸売小売業)
- ・ 特に差別はしていない。(31～50人・その他)
- ・ 当社では男女同職域は当たり前。(51～100人・製造業)
- ・ 今でも既に平等であると感じている。(21～30人・サービス業)

**問10 セクシュアル・ハラスメントに対し、以下のような取り組みをしていますか。**

- ・ 機会があるごとに「セクハラ」行為の定義について指導している。(31～50人・卸売小売業)
- ・ 体制の整備、必要な措置について検討中である。(51～100人・その他)
- ・ 懲戒規定を厳しい結果が出るように設定している。(51～100人・飲食店、宿泊業)
- ・ 就業規則の禁止事項にしている。(51～100人・建設業)
- ・ 規定の読み合わせを行っている。(101～300人・卸売小売業)
- ・ 入社時に書面で説明を行っている。(101～300人・医療、福祉)

**問11 セクシュアル・ハラスメントが起こった場合の対応で実施している取り組み。**

- ・ 内部監査を行っている。(51～100 人・飲食店、宿泊業)
- ・ 社内並びに社外(顧問弁護士)に相談窓口を設置している。まだ実例はない。(21～30 人・製造業)
- ・ 体制の整備、必要な措置について検討中である。(51～100 人・その他)
- ・ 女性だけではなく、男性へのいじめもある。(101～300 人・医療、福祉)
- ・ まだそのような事例が起こったことがない。(101～300 人・卸売小売業)
- ・ 女性がいないので、セクシュアル・ハラスメントは実際には起きないが、「してはならないこと」として社員には周知している。(11～20 人・運輸業)

**問 21 男女共同参画社会を形成していくため、今後、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。**

- ・ 男性には男性に向けた職、女性には女性にしかできない出産をしても、職場に復職した場合にスムーズに仕事ができる職に就けるように、行政は指導して欲しい。平等とは、男性も女性も同じ仕事をするのではないはず。(11～20 人・製造業)
- ・ 男性が子育てに参加しやすくできる仕組みを構築する。(21～30 人・サービス業)
- ・ 女性市長の誕生を望む。(31～50 人・金融保険業)
- ・ 夫婦や家族の絆、役割、協力が大切。(51～100 人・製造業)
- ・ 働くことを希望する女性には、各種環境整備をしてほしい。家族において子育て・家事に生きがいを見だし、専心したい女性にはそれに寛容な風潮づくりが望まれる。育児・家事を希望する専業主婦も専念しやすい仕組み作りが望まれる(仕事しなければならぬとするような風潮を感じる)。(31～50 人・その他)
- ・ このような意識調査を頻繁にすることはとてもよいことだと思います。しかし名称がいかにもお役所的ですね。男女雇用均等法やかつて女性中心的だった職業等の無意味な呼称の変更が、やはり真の男女均等とかけ離れた意識の根源だと思います。各官公庁関係で仕事をしている方・各議員達は民間の現状を本当に知っているのでしょうか？毎年新入社員等が入るとちゃんと賃金が計算され、加算されていく皆様、役職も退職金も均等になっている皆様。中小・零細企業のたくさんの女性達が男女雇用均等法という名の下に、保険料、その他諸々の公的な金銭の徴収、現状の格差の中で生活しています。数日前の新聞紙面に、閣議でワークライフバランス「男女共同参画白書」を了承したと載っていました。白書では日本・アジア・欧米 12 カ国の中で 11 位・10 位と社会進出における女性の割合が低水準でした。以前共働きで幼子を保育園に預けていた時、保育料が高額で、働くために預けるのか、預けるために働くのかと疑問に思ったものでした。たぶん極端に言ってしまえば、今現在の男性各議員・重職者達が女性に対しての考えを変えない限り、この状態は続いていくと思います。特に建設業

関係等の男性中心の職場は特に最悪です。女性にしかできないこと・男性にしかできないこと、があり本当の意味での男女雇用均等が今の子供達の未来に実現したら素晴らしいと思っています。(建設業)

- ・ 結婚・出産をしても働きたい女性はたくさんいる。しかし現実的には難しい(社会生活上・就業上)のが。このズレをどうするかが問題である。(31~50人・その他)
- ・ 制度づくりだけでなく、モニタリング等を通じた実態把握により、女性への不利益差別に対する是正措置・指導を進める。形ばかりの予算消化のための対策室・講演・訓練サービス及び箱物は不要。各行政単位で取り組むべき課題と目的を明確にした上で、実効性ある対策の実施を期待します。(101~300人・卸売小売業)
- ・ 助成金制度をつくる。(301人以上・製造業)
- ・ 当社ではこのような調査は意味がないと思います。(21~30人・製造業)
- ・ 産休従業員が発生した事業所に支給する助成金等を高額にする。(21~30人・運輸業)
- ・ 育児・介護休業等の取得に対する事業所への支援を行う。(101~300人・医療、福祉)
- ・ 女性の社会参加には経済的な理由と、非経済的理由があると思います。経済的理由で共働きがやむを得ないのであれば、収入が一人でも家族が養えるような、社会的インフラ整備が必要とも考えられます。共働き家庭を前提として、女性の社会進出を促すためには、社会的インフラ整備は当然のことで、今後は男性の家庭進出を促す教育・社会的インフラ整備が必要と思われます。シングル女性について言うならば、これから減少する労働人口を考えれば大きな戦力。これに気づかない企業はないのではないのでしょうか。(51~100人・製造業)
- ・ 本来女性は子供を産み育てるべき生き物なので、男女平等とは言っていますが、社会・自然の流れを変えるような仕組みは生命危機を起こす要因となることも考えないといけないと思います。男女体の仕組みが異なっている様に仕事にもそれなりの担当をしないといけないと思います。(21~30人・製造業)

## 単純集計表

業種	(SA) N=314	
	実数	比率 (%)
建設業	31	9.9
製造業	87	27.7
情報通信業	4	1.3
運輸業	21	6.7
卸売・小売業	65	20.7
金融・保険業	9	2.9
不動産業	0	0.0
飲食店、宿泊業	10	3.2
医療、福祉	23	7.3
教育、学習支援	4	1.3
サービス業	34	10.8
その他	21	6.7
無回答	5	1.6
計	314	100.0

従業員数	(SA) N=314	
	実数	比率 (%)
1～10人	8	2.5
11～20人	21	6.7
21～30人	53	16.9
31～50人	75	23.9
51～100人	73	23.2
101～300人	54	17.2
301人以上	18	5.7
無回答	12	3.8
計	314	100.0

事業所の性格	(SA) N=314	
	実数	比率 (%)
単独事業所	108	34.4
本社・本店	122	38.9
支社、営業所	77	24.5
無回答	7	2.2
計	314	100.0

労働組合の有無	(SA) N=314	
	実数	比率 (%)
あり	76	24.2
なし	221	70.4
無回答	17	5.4
計	314	100.0

問1 平等に働ける環境づくりへの取組	(MA) N=314	
	実数	比率 (%)
女性の活用に関する担当部局、担当者などを設けるなど、企業内での推進体制を整備している	22	7.0
女性の少ない職場・職種に女性従業員を配置したり女性を積極的に雇用したりするなどしている	34	10.8
性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている	127	40.4
業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している	165	52.5
男性管理職に対し、女性活用の重要性についての啓発を行っている	49	15.6
体力面での個人差を補う器具や設備等を設置する等、働きやすい職場環境づくりを行っている	40	12.7
男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている	96	30.6
特に何もしていない	70	22.3
その他	7	2.2
無回答	5	1.6
計	314	100.0

問2 女性にとっての課題	(MA) N=314	
	実数	比率 (%)
女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない	38	12.1
女性には家事・育児等に伴い配慮や残業に制約がある	131	41.7
女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である	76	24.2
男性の認識、理解が不十分である	56	17.8
業務の内容によっては、女性に任せられない、あるいは女性に向いていないことが多い	110	35.0
将来管理職になる可能性のある女性はあるが、現在のところ在职年数などを満たしていない	22	7.0
目標となる女性の先輩がいないので、イメージがつかめない	41	13.1
顧客が女性管理職を嫌がる	4	1.3
管理職に女性を登用する機運がまだ低い	62	19.7
その他	16	5.1
無回答	26	8.3
計	314	100.0

問3 ポジティブ・アクション	(SA)	N=314
	実数	比率 (%)
良く知っていて、具体的な取り組みもしている	28	8.9
良く知っているが、具体的な取り組みはまだない	83	26.4
名前だけは聞いたことがある	101	32.2
知らなかった	95	30.3
無回答	7	2.2
計	314	100.0

問4 ポジティブ・アクションについて	(SA)	N=314
	実数	比率 (%)
社会的にも必要な考えであり、自分達の企業でも進めていきたい	121	38.5
社会的にも必要な考えだと思うが、現実的には難しい	129	41.1
特になし	54	17.2
無回答	10	3.2
計	314	100.0

問5 女性採用拡大への取組	(MA)	N=314
	実数	比率 (%)
職場ごとに女性従業員比率 (%)の数値目標を設定し、計画的に女性比率 (%)を高めている	8	2.5
男女均等な選考ルールを採用担当者に徹底させるための研修を実施している	19	6.1
女性の応募・採用が少ない職種の求人方法を再検討している	32	10.2
全国転勤等女性が事実上満たしにくい募集・採用条件を見直し、 unnecessaryなものについて廃止している	7	2.2
特になし	222	70.7
その他	26	8.3
無回答	11	3.5
計	314	100.0

問6 女性の職域拡大への取組	(MA)	N=314
	実数	比率 (%)
女性がいらない、又は少ない職種、職域への女性の配置のために必要な教育訓練を実施している	10	3.2
建設業、製造業等の作業における体力面での個人差を補う器具・設備等を導入したり、作業方法を再検討している	16	5.1
パートから常用雇用等への転換を基準化することを検討している	35	11.1
女性がいらない職種に初めて女性を配置する場合は、疎外感や孤独感を持たせないよう複数人を配置している	22	7.0
女性を初めて受け入れる、または受け入れ経験の乏しい管理職に対する研修を実施している	5	1.6
特になし	216	68.8
その他	8	2.5
無回答	15	4.8
計	314	100.0

問7 女性管理職増加への取組	(MA)	N=314
	実数	比率 (%)
女性がいらない、又は少ない一定の役職への昇進・昇格試験を受験するように女性に対して奨励している	11	3.5
女性の管理職候補者を対象とする研修を実施している	20	6.4
昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている	66	21.0
所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している	30	9.6
特になし	210	66.9
その他	6	1.9
無回答	9	2.9
計	314	100.0

問8 企業風土の改善への取組	(MA)	N=314
	実数	比率 (%)
女性のみが早めに出社して事務所の掃除を行うこと等性別役割分担意識に基づく慣行を見直している	52	16.6
「事実上の社会男女格差」を見直し改善するための、女性メンバーも含めたプロジェクトを設置している	16	5.1
男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修を実施している	25	8.0
特になし	205	65.3
その他	9	2.9
無回答	23	7.3
計	314	100.0

問9 セクハラ防止規定	(SA)	N=314
	実数	比率 (%)
ある	159	50.6
ない	129	41.1
記載予定	4	1.3
わからない	11	3.5
無回答	11	3.5
計	314	100.0

問10 セクハラ防止への取組	(MA)	N=314
	実数	比率 (%)
社内報やポスターにてセクシュアル・ハラスメントに関する方針等を記載、配布しPRしている	69	22.0
管理職を含めた社員に対しセクシュアル・ハラスメント防止のための研修や講習を実施している	61	19.4
セクシュアル・ハラスメントに関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている	130	41.4
特に実施していない	142	45.2
その他	9	2.9
無回答	11	3.5
計	314	100.0

問11 セクハラへの対応	(MA)	N=314
	実数	比率 (%)
相談や苦情を受けた場合、窓口担当者が事実関係の確認をしている	121	38.5
相談・苦情への対応のためのマニュアルをあらかじめ作成し、それに基づいて対応している	41	13.1
人事部門が直接事実関係の確認を行っている	84	26.8
相談・苦情に対応する担当者と連携を図りつつ、専門の委員会が事実関係の確認を行っている	30	9.6
事案の内容や状況に応じ、配置転換等の雇用管理上の措置を講じている	57	18.2
人事処遇において、当事者を引き離す等の人事上の配慮を行う	49	15.6
就業規則に基づき、加害者に一定の制裁(口頭注意、停職、降格、解雇等)を課す	115	36.6
被害者のメンタルケアに配慮する	49	15.6
特になし	79	25.2
その他	10	3.2
無回答	15	4.8
計	314	100.0

問12 育児休業制度	(SA)	N=314
	実数	比率 (%)
ある	242	77.1
ない	49	15.6
検討中	13	4.1
無回答	10	3.2
計	314	100.0

問13(1) 育児休業できる子の年齢	(SA)	N=242
	実数	比率 (%)
1歳未満	111	45.9
1歳～1歳6ヶ月	87	36.0
1歳6ヶ月～2歳未満	17	7.0
2歳～3歳未満	18	7.4
3歳以上	7	2.9
無回答	2	0.8
計	242	100.0

問13(2) 回数制限	(SA)	N=242
	実数	比率 (%)
あり	120	49.6
制限なし	79	32.6
わからない	37	15.3
無回答	6	2.5
計	242	100.0

問14-1 育児支援制度(所定外労働制限)	(SA)	N=314
	実数	比率 (%)
あり	156	49.7
導入予定	5	1.6
検討中	19	6.1
未定	91	29.0
無回答	43	13.7
計	314	100.0

問14-2 育児支援制度(深夜労働制限)	(SA)	N=314
	実数	比率 (%)
あり	160	51.0
導入予定	5	1.6
検討中	16	5.1
未定	88	28.0
無回答	45	14.3
計	314	100.0

問14-3 育児支援制度(短時間勤務)	(SA)	N=314
	実数	比率 (%)
あり	161	51.3
導入予定	9	2.9
検討中	20	6.4
未定	85	27.1
無回答	39	12.4
計	314	100.0

問14-4 育児支援制度(フレックスタイム)	(SA)	N=314
	実数	比率 (%)
あり	51	16.2
導入予定	6	1.9
検討中	28	8.9
未定	185	58.9
無回答	44	14.0
計	314	100.0

問14-5 育児支援制度(勤務時刻繰上・繰下)	(SA)	N=314
	実数	比率 (%)
あり	103	32.8
導入予定	5	1.6
検討中	25	8.0
未定	132	42.0
無回答	49	15.6
計	314	100.0

問14-6 育児支援制度(事業所内託児施設)	(SA)	N=314
	実数	比率 (%)
あり	5	1.6
導入予定	2	0.6
検討中	9	2.9
未定	250	79.6
無回答	48	15.3
計	314	100.0

問14-7 育児支援制度(看護休暇制度)	(SA)	N=314
	実数	比率 (%)
あり	85	27.1
導入予定	3	1.0
検討中	18	5.7
未定	161	51.3
無回答	47	15.0
計	314	100.0

問15 介護休業制度	(SA)	N=314
	実数	比率 (%)
ある	205	65.3
ない	91	29.0
検討中	14	4.5
無回答	4	1.3
計	314	100.0

問16(1) 介護休業期間	(SA)	N=205
	実数	比率 (%)
3ヶ月未満	88	42.9
3ヶ月～6ヶ月未満	62	30.2
6ヶ月～1年未満	8	3.9
1年	31	15.1
1年以上	6	2.9
限度なし	6	2.9
無回答	4	2.0
計	205	100.0

問16(2) 介護休業の回数制限	(SA)	N=205
	実数	比率 (%)
同一介護者による規定	91	44.4
同一介護者の同一疾病による規定	32	15.6
その他	19	9.3
制限なし	50	24.4
無回答	13	6.3
計	205	100.0

問17-1 介護支援制度(所定外労働制限)	(SA)	N=314
	実数	比率 (%)
あり	140	44.6
導入予定	4	1.3
検討中	26	8.3
未定	103	32.8
無回答	41	13.1
計	314	100.0

問17-2 介護支援制度(深夜労働制限)	(SA)	N=314
	実数	比率 (%)
あり	142	45.2
導入予定	3	1.0
検討中	23	7.3
未定	104	33.1
無回答	42	13.4
計	314	100.0

問17-3 介護支援制度(短時間勤務)		(SA)	N=314
	実数	比率 (%)	
あり	145	46.2	
導入予定	4	1.3	
検討中	25	8.0	
未定	105	33.4	
無回答	35	11.1	
計	314	100.0	

問17-4 介護支援制度(フレックスタイム)		(SA)	N=314
	実数	比率 (%)	
あり	36	11.5	
導入予定	2	0.6	
検討中	33	10.5	
未定	197	62.7	
無回答	46	14.6	
計	314	100.0	

問17-5 介護支援制度(就業時刻繰上・繰下)		(SA)	N=314
	実数	比率 (%)	
あり	82	26.1	
導入予定	2	0.6	
検討中	29	9.2	
未定	158	50.3	
無回答	43	13.7	
計	314	100.0	

問18-1 採用枠の増加		(SA)	N=314
	実数	比率 (%)	
ある	146	46.5	
ない	142	45.2	
無回答	26	8.3	
計	314	100.0	

問18-2 男性の採用		(SA)	N=314
	実数	比率 (%)	
はい	125	39.8	
いいえ	128	40.8	
無回答	61	19.4	
計	314	100.0	

問18-3 女性の採用		(SA)	N=314
	実数	比率 (%)	
はい	63	20.1	
いいえ	180	57.3	
無回答	71	22.6	
計	314	100.0	

問18-4 新卒の採用		(SA)	N=314
	実数	比率 (%)	
はい	144	45.9	
いいえ	113	36.0	
無回答	57	18.2	
計	314	100.0	

問18-5 中途の採用		(SA)	N=314
	実数	比率 (%)	
はい	99	31.5	
いいえ	144	45.9	
無回答	71	22.6	
計	314	100.0	

問19-1 海外進出		(SA)	N=314
	実数	比率 (%)	
はい	37	11.8	
いいえ	267	85.0	
無回答	10	3.2	
計	314	100.0	

問19-2 留学生採用実績		(SA)	N=314
	実数	比率 (%)	
はい	29	9.2	
いいえ	268	85.4	
無回答	17	5.4	
計	314	100.0	

問19-3 留学生採用予定		(SA)	N=314
	実数	比率 (%)	
はい	22	7.0	
いいえ	265	84.4	
無回答	27	8.6	
計	314	100.0	

問20 女子留学生の採用		(SA)	N=22
	実数	比率 (%)	
はい	19	86.4	
いいえ	3	13.6	
計	22	100.0	

問21 行政への希望	(MA) N=314	
	実数	比率 (%)
労働時間短縮の枠組みづくりを進める	56	17.8
法律や制度の面で見直しを行う	110	35.0
女性を政策決定の場に積極的に登用する	72	22.9
各種団体の女性のリーダーを養成する	47	15.0
職場における男女の均等な取り扱いについて、周知徹底を行う	117	37.3
女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野等へ女性の進出を促進するため、職業教育や職業訓練を充実させる	72	22.9
保育の施設・サービスや、高齢者や病人のための施設、介護サービスを充実させる	181	57.6
学校教育や社会教育等の生涯教育の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる	75	23.9
男女の生き方に関する情報提供や交流の場、相談、教育などのセンターを充実させる	40	12.7
各国の女性との交流や情報提供など、国際交流を推進する	16	5.1
広報誌やパンフレットなどで、男女の平等と相互の理解や協力についてPRする	45	14.3
その他	14	4.5
無回答	20	6.4
計	314	100.0

## クロス集計表（従業員数）

業種	(SA) (上段:実数/下段:比率(%)—縦100%)								N=314
	1～10人	11～20人	21～30人	31～50人	51～100人	101～300人	301人以上	無回答	
建設業		4 19.0	5 9.4	9 12.0	5 6.8	5 9.3	1 5.6	2 16.7	31 9.9
製造業		3 14.3	18 34.0	21 28.0	24 32.9	15 27.8	3 16.7	3 25.0	87 27.7
情報通信業		2 9.5			2 2.7				4 1.3
運輸業		1 4.8	5 9.4	4 5.3	4 5.5	3 5.6	1 5.6	3 25.0	21 6.7
卸売・小売業	1 12.5	8 38.1	10 18.9	17 22.7	13 17.8	11 20.4	2 11.1	3 25.0	65 20.7
金融・保険業			2 3.8	4 5.3	1 1.4		2 11.1		9 2.9
飲食店, 宿泊業	3 37.5		1 1.9	2 2.7	1 1.4	2 3.7		1 8.3	10 3.2
医療, 福祉			2 3.8	3 4.0	3 4.1	12 22.2	3 16.7		23 7.3
教育, 学習支援					1 1.4	2 3.7	1 5.6		4 1.3
サービス業	3 37.5	2 9.5	5 9.4	8 10.7	12 16.4	2 3.7	2 11.1		34 10.8
その他	1 12.5		4 7.5	5 6.7	7 9.6	2 3.7	2 11.1		21 6.7
無回答		1 4.8	1 1.9	2 2.7			1 5.6		5 1.6
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

事業所の性格	(SA) (上段:実数/下段:比率(%)—縦100%)								N=314
	1～10人	11～20人	21～30人	31～50人	51～100人	101～300人	301人以上	無回答	
単独事業所	2 25.0	8 38.1	24 45.3	27 36.0	20 27.4	17 31.5	6 33.3	4 33.3	108 34.4
本社・本店	1 12.5	6 28.6	17 32.1	28 37.3	39 53.4	19 35.2	7 38.9	5 41.7	122 38.9
支社, 営業所	5 62.5	5 23.8	12 22.6	18 24.0	14 19.2	17 31.5	4 22.2	2 16.7	77 24.5
無回答		2 9.5		2 2.7		1 1.9	1 5.6	1 8.3	7 2.2
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 労働組合の有無

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%)

N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
あり	3 37.5	3 14.3	6 11.3	16 21.3	16 21.9	20 37.0	9 50.0	3 25.0	76 24.2
なし	5 62.5	14 66.7	42 79.2	57 76.0	55 75.3	33 61.1	8 44.4	7 58.3	221 70.4
無回答		4 19.0	5 9.4	2 2.7	2 2.7	1 1.9	1 5.6	2 16.7	17 5.4
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問1 平等に働ける環境づくりへの取組

(MA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%)

N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
女性の活用に関する担当部局、 担当者を設けるなど、企業内での 推進体制を整備している	1 12.5	4 19.0	3 5.7	5 6.7	3 4.1	3 5.6	3 16.7		22 7.0
女性の少ない職場・職種に女性 従業員を配置したり女性を積極的 に雇用したりするなどしている	1 12.5	4 19.0	8 15.1	8 10.7	4 5.5	5 9.3	3 16.7	1 8.3	34 10.8
性別により評価することがないよ う、人事考課基準を明確に定めて いる	4 50.0	8 38.1	14 26.4	27 36.0	34 46.6	27 50.0	10 55.6	3 25.0	127 40.4
業務に必要な知識や能力、資格 取得のための教育や研修を、性 別に関係なく実施している	4 50.0	7 33.3	20 37.7	37 49.3	46 63.0	34 63.0	14 77.8	3 25.0	165 52.5
男性管理職に対し、女性活用の 重要性についての啓発を行っている	1 12.5	3 14.3	10 18.9	10 13.3	8 11.0	10 18.5	6 33.3	1 8.3	49 15.6
体力面での個人差を補う器具や 設備等を設置する等、働きやすい 職場環境づくりを行っている	1 12.5	2 9.5	6 11.3	12 16.0	9 12.3	7 13.0	2 11.1	1 8.3	40 12.7
男女共に仕事と家庭を両立させる ための制度を充実させている	1 12.5	8 38.1	12 22.6	19 25.3	20 27.4	22 40.7	10 55.6	4 33.3	96 30.6
特に何もしていない	3 37.5	7 33.3	12 22.6	23 30.7	14 19.2	7 13.0	1 5.6	3 25.0	70 22.3
その他		1 4.8	1 1.9	1 1.3	2 2.7	2 3.7			7 2.2
無回答		1 4.8	1 1.9	1 1.3		1 1.9		1 8.3	5 1.6
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問2 女性にとっての課題

(MA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない		3 14.3	6 11.3	12 16.0	8 11.0	4 7.4	3 16.7	2 16.7	38 12.1
女性には家事・育児等に伴い配慮や残業に制約がある	4 50.0	8 38.1	24 45.3	32 42.7	31 42.5	19 35.2	7 38.9	6 50.0	131 41.7
女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である		3 14.3	13 24.5	18 24.0	17 23.3	17 31.5	6 33.3	2 16.7	76 24.2
男性の認識、理解が不十分である	3 37.5	2 9.5	12 22.6	9 12.0	14 19.2	11 20.4	4 22.2	1 8.3	56 17.8
業務の内容によっては、女性に任せられない、あるいは女性に向いていないことが多い		7 33.3	21 39.6	30 40.0	28 38.4	16 29.6	5 27.8	3 25.0	110 35.0
将来管理職になる可能性のある女性はあるが、現在のところ在职年数などを満たしていない		1 4.8	4 7.5	2 2.7	5 6.8	6 11.1	3 16.7	1 8.3	22 7.0
目標となる女性の先輩がいないので、イメージがつかめない	3 37.5	2 9.5	5 9.4	11 14.7	9 12.3	9 16.7		2 16.7	41 13.1
顧客が女性管理職を嫌がる				1 1.3	3 4.1				4 1.3
管理職に女性を登用する機運がまだ低い	3 37.5	5 23.8	12 22.6	16 21.3	12 16.4	9 16.7	2 11.1	3 25.0	62 19.7
その他			2 3.8	4 5.3	3 4.1	7 13.0			16 5.1
無回答	1 12.5	1 4.8	5 9.4	6 8.0	6 8.2	4 7.4	2 11.1	1 8.3	26 8.3
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問3 ポジティブ・アクション

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
良く知っていて、具体的な取り組みもしている		1 4.8	2 3.8	7 9.3	5 6.8	7 13.0	5 27.8	1 8.3	28 8.9
良く知っているが、具体的な取り組みはまだない	1 12.5	5 23.8	11 20.8	11 14.7	29 39.7	18 33.3	8 44.4		83 26.4
名前だけは聞いたことがある	3 37.5	4 19.0	22 41.5	22 29.3	19 26.0	21 38.9	4 22.2	6 50.0	101 32.2
知らなかった	4 50.0	11 52.4	17 32.1	33 44.0	18 24.7	7 13.0	1 5.6	4 33.3	95 30.3
無回答			1 1.9	2 2.7	2 2.7	1 1.9		1 8.3	7 2.2
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問4 ポジティブ・アクションについて

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%)

N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
社会的にも必要な考えであり、自分達の企業でも進めていきたい	4 50.0	7 33.3	18 34.0	26 34.7	28 38.4	31 57.4	7 38.9		121 38.5
社会的にも必要な考えだと思うが、現実的には難しい	3 37.5	10 47.6	29 54.7	31 41.3	26 35.6	13 24.1	9 50.0	8 66.7	129 41.1
特になし	1 12.5	4 19.0	5 9.4	16 21.3	16 21.9	8 14.8	2 11.1	2 16.7	54 17.2
無回答			1 1.9	2 2.7	3 4.1	2 3.7		2 16.7	10 3.2
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問5 女性採用拡大への取組

(MA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%)

N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
職場ごとに女性従業員比率の数値目標を設定し、計画的に女性比率を高めている			1 1.9		3 4.1	3 5.6	1 5.6		8 2.5
男女均等な選考ルールを採用担当者に徹底させるための研修を実施している	1 12.5	1 4.8	1 1.9	2 2.7	1 1.4	8 14.8	5 27.8		19 6.1
女性の応募・採用が少ない職種の求人方法を再検討している		1 4.8	6 11.3	8 10.7	8 11.0	5 9.3	2 11.1	2 16.7	32 10.2
全国転勤等女性が事実上満たしにくい募集・採用条件を見直し、不必要なものについて廃止している	1 12.5		4 7.5		2 2.7				7 2.2
特になし	5 62.5	18 85.7	36 67.9	60 80.0	53 72.6	32 59.3	9 50.0	9 75.0	222 70.7
その他	1 12.5	2 9.5	3 5.7	5 6.7	7 9.6	6 11.1	1 5.6	1 8.3	26 8.3
無回答		1 4.8	2 3.8	1 1.3	3 4.1	3 5.6		1 8.3	11 3.5
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問6 女性の職域拡大への取組

(MA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
女性がいらない、又は少ない職種、 職域への女性の配置のために必 要な教育訓練を実施している		1 4.8	3 5.7		1 1.4	3 5.6	2 11.1		10 3.2
建設業、製造業等の作業におけ る体力面での個人差を補う器具・ 設備等を導入したり、作業方法を 再検討している		1 4.8	2 3.8	5 6.7	4 5.5	2 3.7		2 16.7	16 5.1
パートから常用雇用等への転換を 基準化することを検討している	2 25.0	1 4.8	11 20.8	6 8.0	8 11.0	6 11.1	1 5.6		35 11.1
女性がいらない職種に初めて女性 を配置する場合は、疎外感や孤 独感を持たせないよう複数人を配 置している	1 12.5	1 4.8	5 9.4	1 1.3	9 12.3	3 5.6	2 11.1		22 7.0
女性を初めて受け入れる、または 受け入れ経験の乏しい管理職に 対する研修を実施している	1 12.5	2 9.5		1 1.3	1 1.4				5 1.6
特になし	4 50.0	16 76.2	31 58.5	58 77.3	49 67.1	40 74.1	9 50.0	9 75.0	216 68.8
その他	1 12.5			2 2.7	2 2.7	1 1.9	2 11.1		8 2.5
無回答		1 4.8	1 1.9	3 4.0	4 5.5	3 5.6	2 11.1	1 8.3	15 4.8
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問7 女性管理職増加への取組

(MA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%)

N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
女性がいない,又は少ない一定の役職への昇進・昇格試験を受験するように女性に対して奨励している	1 12.5	1 4.8		3 4.0	2 2.7		4 22.2		11 3.5
女性の管理職候補者を対象とする研修を実施している	2 25.0	1 4.8	6 11.3	4 5.3	5 6.8	1 1.9	1 5.6		20 6.4
昇進・昇格基準の明確化,透明化を図っている	2 25.0	4 19.0	11 20.8	13 17.3	15 20.5	15 27.8	5 27.8	1 8.3	66 21.0
所属長,人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している	1 12.5	3 14.3	4 7.5	5 6.7	6 8.2	7 13.0	3 16.7	1 8.3	30 9.6
特になし	5 62.5	16 76.2	37 69.8	54 72.0	50 68.5	30 55.6	10 55.6	8 66.7	210 66.9
その他		1 4.8				3 5.6	1 5.6	1 8.3	6 1.9
無回答			1 1.9	3 4.0	3 4.1	1 1.9		1 8.3	9 2.9
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問8 企業風土の改善への取組

(MA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%)

N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
女性のみが早めに出社して事務所の掃除を行うこと等性別役割分担意識に基づく慣行を見直している	2 25.0	1 4.8	8 15.1	11 14.7	13 17.8	10 18.5	4 22.2	3 25.0	52 16.6
「事実上の社会男女格差」を見直し改善するための,女性メンバーも含めたプロジェクトを設置している		3 14.3	2 3.8	4 5.3	4 5.5	2 3.7	1 5.6		16 5.1
男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修を実施している		2 9.5	4 7.5		6 8.2	7 13.0	6 33.3		25 8.0
特になし	6 75.0	15 71.4	35 66.0	53 70.7	43 58.9	34 63.0	10 55.6	9 75.0	205 65.3
その他		1 4.8	1 1.9	1 1.3	4 5.5	1 1.9	1 5.6		9 2.9
無回答		1 4.8	4 7.5	9 12.0	7 9.6	2 3.7			23 7.3
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問9 セクハラ防止規定

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
ある	3 37.5	5 23.8	19 35.8	30 40.0	39 53.4	43 79.6	14 77.8	6 50.0	159 50.6
ない	3 37.5	14 66.7	29 54.7	38 50.7	29 39.7	8 14.8	3 16.7	5 41.7	129 41.1
記載予定			1 1.9	1 1.3		2 3.7			4 1.3
わからない	1 12.5	1 4.8	1 1.9	4 5.3	2 2.7	1 1.9	1 5.6		11 3.5
無回答	1 12.5	1 4.8	3 5.7	2 2.7	3 4.1			1 8.3	11 3.5
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問10 セクハラ防止への取組

(MA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
社内報やポスターにてセクシュアル・ハラスメントに関する方針等を記載、配布しPRしている	1 12.5	4 19.0	4 7.5	11 14.7	20 27.4	17 31.5	10 55.6	2 16.7	69 22.0
管理職を含めた社員に対しセクシュアル・ハラスメント防止のための研修や講習を実施している	2 25.0	2 9.5	8 15.1	11 14.7	13 17.8	16 29.6	8 44.4	1 8.3	61 19.4
セクシュアル・ハラスメントに関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている	4 50.0	4 19.0	11 20.8	22 29.3	30 41.1	38 70.4	15 83.3	6 50.0	130 41.4
特に実施していない	4 50.0	16 76.2	32 60.4	44 58.7	32 43.8	8 14.8		6 50.0	142 45.2
その他			1 1.9	2 2.7	3 4.1	3 5.6			9 2.9
無回答			3 5.7	4 5.3	4 5.5				11 3.5
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問11 セクハラへの対応

(MA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
相談や苦情を受けた場合、窓口 担当者が事実関係の確認をして いる	3 37.5	3 14.3	16 30.2	25 33.3	28 38.4	29 53.7	11 61.1	6 50.0	121 38.5
相談・苦情への対応のためのマ ニュアルをあらかじめ作成し、そ れに基づいて対応している	2 25.0	1 4.8	4 7.5	9 12.0	6 8.2	11 20.4	7 38.9	1 8.3	41 13.1
人事部門が直接事実関係の確認 を行っている	3 37.5	2 9.5	9 17.0	16 21.3	24 32.9	19 35.2	10 55.6	1 8.3	84 26.8
相談・苦情に対応する担当者と連 携を図りつつ、専門の委員会が事 実関係の確認を行っている	1 12.5	3 14.3	3 5.7	5 6.7	6 8.2	7 13.0	5 27.8		30 9.6
事案の内容や状況に応じ、配置 転換等の雇用管理上の措置を講 じている	1 12.5	3 14.3	7 13.2	8 10.7	12 16.4	17 31.5	7 38.9	2 16.7	57 18.2
人事処遇において、当事者を引き 離す等の人事上の配慮を行う	1 12.5	3 14.3	5 9.4	7 9.3	15 20.5	12 22.2	5 27.8	1 8.3	49 15.6
就業規則に基づき、加害者に一 定の制裁(口頭注意、停職、降 格、解雇等)を課す	2 25.0	6 28.6	13 24.5	20 26.7	30 41.1	30 55.6	11 61.1	3 25.0	115 36.6
被害者のメンタルケアに配慮する	1 12.5	4 19.0	5 9.4	11 14.7	13 17.8	10 18.5	5 27.8		49 15.6
特になし	3 37.5	12 57.1	19 35.8	24 32.0	13 17.8	3 5.6	1 5.6	4 33.3	79 25.2
その他		1 4.8	1 1.9		3 4.1	2 3.7	2 11.1	1 8.3	10 3.2
無回答		1 4.8	4 7.5	5 6.7	4 5.5			1 8.3	15 4.8
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問12 育児休業制度

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
ある	4 50.0	12 57.1	37 69.8	54 72.0	58 79.5	52 96.3	18 100.0	7 58.3	242 77.1
ない	3 37.5	8 38.1	10 18.9	14 18.7	9 12.3	2 3.7		3 25.0	49 15.6
検討中	1 12.5	1 4.8	3 5.7	4 5.3	3 4.1			1 8.3	13 4.1
無回答			3 5.7	3 4.0	3 4.1			1 8.3	10 3.2
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問13(1) 育児休業できる子の年齢

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=242

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
1歳未満	2 50.0	4 33.3	23 62.2	29 53.7	27 46.6	18 34.6	5 27.8	3 42.9	111 45.9
1歳～1歳6ヶ月	1 25.0	3 25.0	10 27.0	16 29.6	22 37.9	26 50.0	7 38.9	2 28.6	87 36.0
1歳6ヶ月～2歳未満		3 25.0	1 2.7	3 5.6	3 5.2	4 7.7	2 11.1	1 14.3	17 7.0
2歳～3歳未満		1 8.3	3 8.1	5 9.3	4 6.9	3 5.8	1 5.6	1 14.3	18 7.4
3歳以上	1 25.0				2 3.4	1 1.9	3 16.7		7 2.9
無回答		1 8.3		1 1.9					2 0.8
計	4 100.0	12 100.0	37 100.0	54 100.0	58 100.0	52 100.0	18 100.0	7 100.0	242 100.0

## 問13(2) 回数制限

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=242

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
あり		1 8.3	16 43.2	24 44.4	35 60.3	31 59.6	13 72.2		120 49.6
制限なし	1 25.0	7 58.3	12 32.4	16 29.6	18 31.0	16 30.8	5 27.8	4 57.1	79 32.6
わからない	3 75.0	3 25.0	7 18.9	12 22.2	5 8.6	4 7.7		3 42.9	37 15.3
無回答		1 8.3	2 5.4	2 3.7		1 1.9			6 2.5
計	4 100.0	12 100.0	37 100.0	54 100.0	58 100.0	52 100.0	18 100.0	7 100.0	242 100.0

問14-1 育児支援制度(所定外労働制限) (SA) (上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	1～10人	11～20人	21～30人	31～50人	51～100人	101～300人	301人以上	無回答	計
あり	1 12.5	3 14.3	23 43.4	32 42.7	42 57.5	34 63.0	17 94.4	4 33.3	156 49.7
導入予定					4 5.5	1 1.9			5 1.6
検討中	1 12.5	1 4.8	6 11.3	4 5.3	4 5.5	3 5.6			19 6.1
未定	6 75.0	11 52.4	18 34.0	29 38.7	13 17.8	10 18.5		4 33.3	91 29.0
無回答		6 28.6	6 11.3	10 13.3	10 13.7	6 11.1	1 5.6	4 33.3	43 13.7
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

問14-2 育児支援制度(深夜労働制限) (SA) (上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	1～10人	11～20人	21～30人	31～50人	51～100人	101～300人	301人以上	無回答	計
あり	2 25.0	2 9.5	21 39.6	35 46.7	43 58.9	35 64.8	17 94.4	5 41.7	160 51.0
導入予定				1 1.3	3 4.1	1 1.9			5 1.6
検討中	1 12.5	1 4.8	6 11.3	3 4.0	2 2.7	3 5.6			16 5.1
未定	5 62.5	11 52.4	19 35.8	26 34.7	15 20.5	9 16.7		3 25.0	88 28.0
無回答		7 33.3	7 13.2	10 13.3	10 13.7	6 11.1	1 5.6	4 33.3	45 14.3
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

問14-3 育児支援制度(短時間勤務) (SA) (上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	1～10人	11～20人	21～30人	31～50人	51～100人	101～300人	301人以上	無回答	計
あり	2 25.0	4 19.0	24 45.3	36 48.0	40 54.8	35 64.8	16 88.9	4 33.3	161 51.3
導入予定			1 1.9	1 1.3	6 8.2	1 1.9			9 2.9
検討中	1 12.5	2 9.5	6 11.3	4 5.3	3 4.1	3 5.6	1 5.6		20 6.4
未定	5 62.5	10 47.6	16 30.2	24 32.0	17 23.3	9 16.7		4 33.3	85 27.1
無回答		5 23.8	6 11.3	10 13.3	7 9.6	6 11.1	1 5.6	4 33.3	39 12.4
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

問14-4 育児支援制度(フレックスタイム) (SA) (上段:実数/下段:比率(%)—縦100%) N=314

	1～10人	11～20人	21～30人	31～50人	51～100人	101～300人	301人以上	無回答	計
あり		2 9.5	5 9.4	12 16.0	17 23.3	9 16.7	4 22.2	2 16.7	51 16.2
導入予定			1 1.9	2 2.7	1 1.4	1 1.9	1 5.6		6 1.9
検討中	1 12.5	2 9.5	5 9.4	5 6.7	6 8.2	8 14.8	1 5.6		28 8.9
未定	7 87.5	10 47.6	35 66.0	47 62.7	39 53.4	30 55.6	11 61.1	6 50.0	185 58.9
無回答		7 33.3	7 13.2	9 12.0	10 13.7	6 11.1	1 5.6	4 33.3	44 14.0
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

問14-5 育児支援制度(勤務時刻繰上・繰下) (SA) (上段:実数/下段:比率(%)—縦100%) N=314

	1～10人	11～20人	21～30人	31～50人	51～100人	101～300人	301人以上	無回答	計
あり	2 25.0	3 14.3	14 26.4	21 28.0	24 32.9	27 50.0	8 44.4	4 33.3	103 32.8
導入予定				1 1.3	3 4.1	1 1.9			5 1.6
検討中	1 12.5	1 4.8	8 15.1	3 4.0	4 5.5	6 11.1	2 11.1		25 8.0
未定	5 62.5	11 52.4	25 47.2	38 50.7	30 41.1	14 25.9	6 33.3	3 25.0	132 42.0
無回答		6 28.6	6 11.3	12 16.0	12 16.4	6 11.1	2 11.1	5 41.7	49 15.6
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

問14-6 育児支援制度(事業所内託児施設) (SA) (上段:実数/下段:比率(%)—縦100%) N=314

	1～10人	11～20人	21～30人	31～50人	51～100人	101～300人	301人以上	無回答	計
あり			1 1.9			1 1.9	3 16.7		5 1.6
導入予定						1 1.9	1 5.6		2 0.6
検討中	1 12.5		2 3.8		2 2.7	3 5.6	1 5.6		9 2.9
未定	7 87.5	13 61.9	44 83.0	64 85.3	60 82.2	42 77.8	12 66.7	8 66.7	250 79.6
無回答		8 38.1	6 11.3	11 14.7	11 15.1	7 13.0	1 5.6	4 33.3	48 15.3
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

問14-7 育児支援制度(看護休暇制度)

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
あり	1 12.5	2 9.5	8 15.1	15 20.0	21 28.8	23 42.6	13 72.2	2 16.7	85 27.1
導入予定					2 2.7	1 1.9			3 1.0
検討中	1 12.5		2 3.8	3 4.0	7 9.6	4 7.4	1 5.6		18 5.7
未定	6 75.0	12 57.1	35 66.0	47 62.7	32 43.8	20 37.0	3 16.7	6 50.0	161 51.3
無回答		7 33.3	8 15.1	10 13.3	11 15.1	6 11.1	1 5.6	4 33.3	47 15.0
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

問15 介護休業制度

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
ある	1 12.5	7 33.3	34 64.2	41 54.7	50 68.5	50 92.6	18 100.0	4 33.3	205 65.3
ない	5 62.5	14 66.7	17 32.1	30 40.0	14 19.2	4 7.4		7 58.3	91 29.0
検討中	1 12.5		2 3.8	1 1.3	9 12.3			1 8.3	14 4.5
無回答	1 12.5			3 4.0					4 1.3
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

問16(1) 介護休業期間

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=205

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
3ヶ月未満		4 57.1	16 47.1	14 34.1	24 48.0	21 42.0	7 38.9	2 50.0	88 42.9
3ヶ月～6ヶ月未満	1 100.0	1 14.3	12 35.3	14 34.1	10 20.0	20 40.0	4 22.2		62 30.2
6ヶ月～1年未満				1 2.4	5 10.0	1 2.0	1 5.6		8 3.9
1年			4 11.8	9 22.0	4 8.0	7 14.0	5 27.8	2 50.0	31 15.1
1年以上				1 2.4	3 6.0	1 2.0	1 5.6		6 2.9
限度なし			2 5.9	1 2.4	3 6.0				6 2.9
無回答		2 28.6		1 2.4	1 2.0				4 2.0
計	1 100.0	7 100.0	34 100.0	41 100.0	50 100.0	50 100.0	18 100.0	4 100.0	205 100.0

## 問16(2) 介護休業の回数制限

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%)

N=205

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
同一介護者による規定		1 14.3	13 38.2	19 46.3	28 56.0	20 40.0	9 50.0	1 25.0	91 44.4
同一介護者の同一疾病による規定		1 14.3	4 11.8	3 7.3	6 12.0	13 26.0	5 27.8		32 15.6
その他			2 5.9	5 12.2	6 12.0	4 8.0	1 5.6	1 25.0	19 9.3
制限なし	1 100.0	4 57.1	12 35.3	10 24.4	8 16.0	11 22.0	3 16.7	1 25.0	50 24.4
無回答		1 14.3	3 8.8	4 9.8	2 4.0	2 4.0		1 25.0	13 6.3
計	1 100.0	7 100.0	34 100.0	41 100.0	50 100.0	50 100.0	18 100.0	4 100.0	205 100.0

## 問17-1 介護支援制度(所定外労働制限)

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%)

N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
あり	2 25.0	4 19.0	21 39.6	30 40.0	35 47.9	32 59.3	13 72.2	3 25.0	140 44.6
導入予定					3 4.1		1 5.6		4 1.3
検討中	1 12.5	1 4.8	3 5.7	6 8.0	13 17.8	2 3.7			26 8.3
未定	5 62.5	11 52.4	22 41.5	32 42.7	11 15.1	13 24.1	2 11.1	7 58.3	103 32.8
無回答		5 23.8	7 13.2	7 9.3	11 15.1	7 13.0	2 11.1	2 16.7	41 13.1
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問17-2 介護支援制度(深夜労働制限)

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%)

N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
あり	2 25.0	3 14.3	19 35.8	33 44.0	36 49.3	33 61.1	13 72.2	3 25.0	142 45.2
導入予定					2 2.7		1 5.6		3 1.0
検討中	1 12.5	1 4.8	3 5.7	5 6.7	11 15.1	2 3.7			23 7.3
未定	5 62.5	11 52.4	24 45.3	30 40.0	13 17.8	12 22.2	2 11.1	7 58.3	104 33.1
無回答		6 28.6	7 13.2	7 9.3	11 15.1	7 13.0	2 11.1	2 16.7	42 13.4
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問17-3 介護支援制度(短時間勤務)

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%)

N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
あり	2 25.0	5 23.8	21 39.6	32 42.7	33 45.2	35 64.8	14 77.8	3 25.0	145 46.2
導入予定					3 4.1		1 5.6		4 1.3
検討中	1 12.5	3 14.3	2 3.8	6 8.0	11 15.1	2 3.7			25 8.0
未定	5 62.5	10 47.6	24 45.3	31 41.3	16 21.9	10 18.5	2 11.1	7 58.3	105 33.4
無回答		3 14.3	6 11.3	6 8.0	10 13.7	7 13.0	1 5.6	2 16.7	35 11.1
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問17-4 介護支援制度(フレックスタイム)

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%)

N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
あり		2 9.5	5 9.4	7 9.3	11 15.1	8 14.8	3 16.7		36 11.5
導入予定							2 11.1		2 0.6
検討中	1 12.5	1 4.8	3 5.7	8 10.7	12 16.4	6 11.1	2 11.1		33 10.5
未定	6 75.0	12 57.1	37 69.8	53 70.7	38 52.1	33 61.1	9 50.0	9 75.0	197 62.7
無回答		6 28.6	8 15.1	7 9.3	12 16.4	7 13.0	2 11.1	3 25.0	46 14.6
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問17-5 介護支援制度(就業時刻繰上・繰下)

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%)

N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
あり	1 12.5	3 14.3	9 17.0	18 24.0	18 24.7	23 42.6	7 38.9	3 25.0	82 26.1
導入予定					1 1.4		1 5.6		2 0.6
検討中	1 12.5	2 9.5	4 7.5	7 9.3	10 13.7	4 7.4	1 5.6		29 9.2
未定	6 75.0	12 57.1	31 58.5	44 58.7	32 43.8	20 37.0	6 33.3	7 58.3	158 50.3
無回答		4 19.0	9 17.0	6 8.0	12 16.4	7 13.0	3 16.7	2 16.7	43 13.7
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問18-1 採用枠の増加

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%)

N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
ある	2 25.0	10 47.6	25 47.2	35 46.7	31 42.5	24 44.4	12 66.7	7 58.3	146 46.5
ない	6 75.0	7 33.3	25 47.2	35 46.7	33 45.2	27 50.0	6 33.3	3 25.0	142 45.2
無回答		4 19.0	3 5.7	5 6.7	9 12.3	3 5.6		2 16.7	26 8.3
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問18-2 男性の採用

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%)

N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
はい	1 12.5	10 47.6	27 50.9	29 38.7	24 32.9	23 42.6	3 16.7	8 66.7	125 39.8
いいえ	6 75.0	5 23.8	18 34.0	33 44.0	34 46.6	20 37.0	9 50.0	3 25.0	128 40.8
無回答	1 12.5	6 28.6	8 15.1	13 17.3	15 20.5	11 20.4	6 33.3	1 8.3	61 19.4
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問18-3 女性の採用

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%)

N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
はい	3 37.5	2 9.5	9 17.0	19 25.3	12 16.4	12 22.2	3 16.7	3 25.0	63 20.1
いいえ	4 50.0	12 57.1	34 64.2	42 56.0	41 56.2	30 55.6	9 50.0	8 66.7	180 57.3
無回答	1 12.5	7 33.3	10 18.9	14 18.7	20 27.4	12 22.2	6 33.3	1 8.3	71 22.6
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問18-4 新卒の採用

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%)

N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
はい	1 12.5	8 38.1	26 49.1	29 38.7	37 50.7	30 55.6	9 50.0	4 33.3	144 45.9
いいえ	6 75.0	6 28.6	19 35.8	32 42.7	24 32.9	14 25.9	6 33.3	6 50.0	113 36.0
無回答	1 12.5	7 33.3	8 15.1	14 18.7	12 16.4	10 18.5	3 16.7	2 16.7	57 18.2
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問18-5 中途の採用

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
はい	5 62.5	5 23.8	16 30.2	32 42.7	22 30.1	12 22.2	2 11.1	5 41.7	99 31.5
いいえ	2 25.0	8 38.1	24 45.3	32 42.7	31 42.5	31 57.4	12 66.7	4 33.3	144 45.9
無回答	1 12.5	8 38.1	13 24.5	11 14.7	20 27.4	11 20.4	4 22.2	3 25.0	71 22.6
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問19-1 海外進出

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
はい	3 37.5	1 4.8	5 9.4	9 12.0	6 8.2	10 18.5	3 16.7		37 11.8
いいえ	5 62.5	18 85.7	47 88.7	64 85.3	64 87.7	43 79.6	15 83.3	11 91.7	267 85.0
無回答		2 9.5	1 1.9	2 2.7	3 4.1	1 1.9		1 8.3	10 3.2
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問19-2 留学生採用実績

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
はい	1 12.5	2 9.5	3 5.7	6 8.0	11 15.1	4 7.4	2 11.1		29 9.2
いいえ	6 75.0	17 81.0	47 88.7	66 88.0	57 78.1	49 90.7	15 83.3	11 91.7	268 85.4
無回答	1 12.5	2 9.5	3 5.7	3 4.0	5 6.8	1 1.9	1 5.6	1 8.3	17 5.4
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問19-3 留学生採用予定

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%) N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
はい		1 4.8	3 5.7	4 5.3	5 6.8	6 11.1	3 16.7		22 7.0
いいえ	5 62.5	17 81.0	45 84.9	67 89.3	63 86.3	44 81.5	14 77.8	10 83.3	265 84.4
無回答	3 37.5	3 14.3	5 9.4	4 5.3	5 6.8	4 7.4	1 5.6	2 16.7	27 8.6
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0

## 問20 女子留学生の採用

(SA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%)

N=22

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
はい		1 100.0	1 33.3	4 100.0	5 100.0	5 83.3	3 100.0		19 86.4
いいえ			2 66.7			1 16.7			3 13.6
計		1 100.0	3 100.0	4 100.0	5 100.0	6 100.0	3 100.0		22 100.0

## 問21 行政への希望

(MA)

(上段:実数/下段:比率(%)-縦100%)

N=314

	1～ 10人	11～ 20人	21～ 30人	31～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	計
労働時間短縮の枠組みづくりを進める	2 25.0	2 9.5	10 18.9	12 16.0	11 15.1	14 25.9	4 22.2	1 8.3	56 17.8
法律や制度の面で見直しを行う	2 25.0	7 33.3	15 28.3	24 32.0	25 34.2	24 44.4	10 55.6	3 25.0	110 35.0
女性を政策決定の場に積極的に登用する	1 12.5	7 33.3	13 24.5	17 22.7	18 24.7	9 16.7	4 22.2	3 25.0	72 22.9
各種団体の女性のリーダーを養成する	4 50.0	11 52.4	21 39.6	31 41.3	23 31.5	18 33.3	5 27.8	4 33.3	117 37.3
職場における男女の均等な取り扱いについて、周知徹底を行う	4 50.0	11 52.4	21 39.6	31 41.3	23 31.5	18 33.3	5 27.8	4 33.3	117 37.3
女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野等へ女性の進出を促進するため、職業教育や職業訓練を充実させる	2 25.0	5 23.8	13 24.5	16 21.3	19 26.0	11 20.4	2 11.1	4 33.3	72 22.9
保育の施設・サービスや、高齢者や病人のための施設、介護サービスを充実させる	7 87.5	12 57.1	26 49.1	45 60.0	46 63.0	28 51.9	13 72.2	4 33.3	181 57.6
学校教育や社会教育等の生涯教育の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる	2 25.0	6 28.6	12 22.6	19 25.3	22 30.1	8 14.8	5 27.8	1 8.3	75 23.9
男女の生き方に関する情報提供や交流の場、相談、教育などのセンターを充実させる	1 12.5	4 19.0	4 7.5	8 10.7	11 15.1	8 14.8	2 11.1	2 16.7	40 12.7
各国の女性との交流や情報提供など、国際交流を推進する	1 12.5	3 14.3	1 1.9	5 6.7	3 4.1	2 3.7	1 5.6		16 5.1
広報誌やパンフレットなどで、男女の平等と相互の理解や協力についてPRする	2 25.0	4 19.0	3 5.7	11 14.7	10 13.7	7 13.0	6 33.3	2 16.7	45 14.3
その他		1 4.8	4 7.5	3 4.0	2 2.7	2 3.7	1 5.6	1 8.3	14 4.5
無回答		3 14.3	4 7.5	4 5.3	6 8.2	1 1.9		2 16.7	20 6.4
計	8 100.0	21 100.0	53 100.0	75 100.0	73 100.0	54 100.0	18 100.0	12 100.0	314 100.0