

単純集計表

業種【SA】	N = 158	
	実数	比率
建設業	17	10.8%
製造業	13	8.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	3	1.9%
情報通信業	4	2.5%
運輸業	23	14.6%
卸売・小売業	12	7.6%
金融・保険業	12	7.6%
不動産業	0	0.0%
飲食店、宿泊業	4	2.5%
医療、福祉	25	15.8%
教育、学習支援業	0	0.0%
その他	39	24.7%
無回答	6	3.8%
計	158	100.0%

従業員数【SA】	N = 158	
	実数	比率
20人以下	22	13.9%
21～30人	25	15.8%
31～50人	64	40.5%
51～100人	25	15.8%
101～300人	9	5.7%
301人以上	7	4.4%
無回答	6	3.8%
計	158	100.0%

事業所の性格【SA】	N = 158	
	実数	比率
単独事業所	57	36.1%
本社・本店	45	28.5%
支社、営業所等	43	27.2%
無回答	13	8.2%
計	158	100.0%

労働組合の有無【SA】	N = 158	
	実数	比率
あり	20	12.7%
なし	119	75.3%
無回答	19	12.0%
計	158	100.0%

常用雇用の状況(正社員)		N = 8,564	
	実数	比率	
男性	6,428	75.1%	
女性	2,136	24.9%	
計	8,564	100.0%	

常用雇用の状況(非正社員)		N = 3,126	
	実数	比率	
男性	1,083	34.6%	
女性	2,043	65.4%	
計	3,126	100.0%	

常用雇用の状況(派遣(契約)社員)		N = 292	
	実数	比率	
男性	135	46.2%	
女性	157	53.8%	
計	292	100.0%	

常用雇用の状況(従業員全体)		N = 11,982	
	実数	比率	
男性	7,646	63.8%	
女性	4,336	36.2%	
計	11,982	100.0%	

常用雇用の状況(管理職)		N = 1,671	
	実数	比率	
男性	1,575	94.3%	
女性	96	5.7%	
計	1,671	100.0%	

役職別の状況(役員)		N = 378	
	実数	比率	
男性	326	86.2%	
女性	52	13.8%	
計	378	100.0%	

役職別の状況(部長相当職)		N = 534	
	実数	比率	
男性	507	94.9%	
女性	27	5.1%	
計	534	100.0%	

役職別の状況(課長相当職)		N = 809	
	実数	比率	
男性	774	95.7%	
女性	35	4.3%	
計	809	100.0%	

役職別の状況(係長相当職)	N = 668	
	実数	比率
男性	549	82.2%
女性	119	17.8%
計	668	100.0%

Q1 平等に働ける環境づくりへの取組【MA】	N = 158	
	実数	比率
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	14	8.9%
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	31	19.6%
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	52	32.9%
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	94	59.5%
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	25	15.8%
体力面での個人差を補う器具や設備等を設置する等、働きやすい職場環境づくりを行っている	16	10.1%
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	47	29.7%
特に何もしていない	39	24.7%
その他	5	3.2%
無回答	0	0.0%
計	158	100.0%

Q2 女性にとっての課題【MA】	N = 158	
	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	13	8.2%
女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある	67	42.4%
女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である	32	20.3%
男性の認識、理解が不十分である	10	6.3%
業務の内容によっては、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い	54	34.2%
将来管理職になる可能性のある女性はいるが、現在のところ在職年数などを満たしていない	21	13.3%
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	19	12.0%
顧客が女性管理職をいやがる	1	0.6%
管理職に女性を登用する機運がまだ低い	21	13.3%
その他	10	6.3%
無回答	13	8.2%
計	158	100.0%

Q3 ポジティブ・アクション【SA】		N= 158	
	実数	比率	
よく知っていて、具体的な取り組みもしている	13	8.2%	
よく知っているが、具体的な取り組みはまだな	28	17.7%	
名前だけは聞いたことがある	50	31.6%	
知らなかった	67	42.4%	
無回答	0	0.0%	
計	158	100.0%	

Q4 ポジティブ・アクションについて【SA】		N= 158	
	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	63	39.9%	
社会的に必要な考えだと思うが、現実的には難しい	62	39.2%	
特になし	32	20.3%	
無回答	1	0.6%	
計	158	100.0%	

Q5 女性の採用拡大への取組み【MA】		N= 158	
	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	3	1.9%	
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	13	8.2%	
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	14	8.9%	
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	5	3.2%	
特になし	113	71.5%	
その他	10	6.3%	
無回答	5	3.2%	
計	158	100.0%	

Q6 女性の職域拡大への取組み【MA】		N= 158	
	実数	比率	
女性がいなく、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	8	5.1%	
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	4	2.5%	
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	24	15.2%	
女性がいなく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	5	3.2%	
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	7	4.4%	
特になし	110	69.6%	
その他	7	4.4%	
無回答	3	1.9%	
計	158	100.0%	

Q7 女性管理職増加への取組み【MA】	N= 158	
	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	3	1.9%
女性の管理職候補者を対象とする研修を実施している	14	8.9%
昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている	31	19.6%
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	23	14.6%
特になし	106	67.1%
その他	3	1.9%
無回答	1	0.6%
計	158	100.0%

Q8 企業風土の改善への取組み【MA】	N= 158	
	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	24	15.2%
「事実上の社内男女格差」を発見し改善するための、女性メンバーも含めたプロジェクトを設置している	12	7.6%
男女の役割分担意識解消のための意識啓発を実施している	14	8.9%
特になし	106	67.1%
その他	8	5.1%
無回答	2	1.3%
計	158	100.0%

Q9 セクハラ防止規定【SA】	N= 158	
	実数	比率
ある	76	48.1%
ない	68	43.0%
規定予定	0	0.0%
わからない	10	6.3%
無回答	4	2.5%
計	158	100.0%

Q10 セクハラ防止への取組み【MA】	N= 158	
	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	27	17.1%
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	31	19.6%
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	55	34.8%
特に実施していない	85	53.8%
その他	2	1.3%
無回答	3	1.9%
計	158	100.0%

Q11 セクハラへの対応【MA】

N = 158

	実数	比率
相談や苦情を受けた場合、相談担当者が事実関係の確認をしている	73	46.2%
苦情・相談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	20	12.7%
人事部門が直接事実関係の確認を行っている	36	22.8%
苦情・相談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	10	6.3%
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	30	19.0%
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	34	21.5%
就業規則に基づき、行為者に一定の制裁（口頭注意、停職、降格、解雇等）を課す	71	44.9%
被害者のメンタルケアに配慮する	36	22.8%
特になし	30	19.0%
その他	5	3.2%
無回答	6	3.8%
計	158	100.0%

Q12-1 産前・産後休業制度【SA】

N = 158

	実数	比率
ある	132	83.5%
ない	22	13.9%
検討中	3	1.9%
無回答	1	0.6%
計	158	100.0%

Q12-2 産前・産後休業の適用範囲【MA】

N = 132

	実数	比率
正社員	128	97.0%
非正社員	39	29.5%
派遣(契約)社員	10	7.6%
無回答	4	3.0%
計	132	100.0%

Q13-1 妊娠・出産した女性従業員数

N = 212

	実数	比率
正社員	183	86.3%
非正社員	24	11.3%
派遣(契約)社員	5	2.4%
計	212	100.0%

Q13-2 産前・産後休業を取得・申し出た女性従業員数

N = 199

	実数	比率
正社員	178	89.4%
非正社員	21	10.6%
派遣(契約)社員	0	0.0%
計	199	100.0%

Q13-3 妊娠・出産を機に退職した女性従業員数		N= 13	
	実数	比率	
正社員	6	46.2%	
非正社員	2	15.4%	
派遣(契約)社員	5	38.5%	
計	13	100.0%	

Q14-1 妊娠・出産した女性従業員数		N= 3	
	実数	比率	
正社員	3	100.0%	
非正社員	0	0.0%	
派遣(契約)社員	0	0.0%	
計	3	100.0%	

Q14-2 妊娠・出産を機に退職した女性従業員数		N= 4	
	実数	比率	
正社員	4	100.0%	
非正社員	0	0.0%	
派遣(契約)社員	0	0.0%	
計	4	100.0%	

Q15-1 育児休業制度【SA】		N= 158	
	実数	比率	
ある	123	77.8%	
ない	27	17.1%	
検討中	5	3.2%	
無回答	3	1.9%	
計	158	100.0%	

Q15-2 育児休業の適用範囲【MA】		N= 123	
	実数	比率	
正社員	123	100.0%	
非正社員	37	30.1%	
派遣(契約)社員	8	6.5%	
無回答	0	0.0%	
計	123	100.0%	

Q16(1)子の年齢【SA】		N= 123	
	実数	比率	
1歳未満	47	38.2%	
1歳～1歳6か月未満	50	40.7%	
1歳6か月～2歳未満	4	3.3%	
2歳～3歳未満	7	5.7%	
3歳以上	7	5.7%	
無回答	8	6.5%	
計	123	100.0%	

Q16(2)-1 回数制限【SA】		N = 123	
	実数	比率	
あり	47	38.2%	
制限なし	43	35.0%	
わからない	25	20.3%	
無回答	8	6.5%	
計	123	100.0%	

Q16(2)-2 回数【SA】		N = 47	
	実数	比率	
1回	45	95.7%	
2回	1	2.1%	
3回	1	2.1%	
計	47	100.0%	

Q16(3)-1 出産した女性従業員数		N = 184	
	実数	比率	
正社員	162	88.0%	
非正社員	22	12.0%	
派遣(契約)社員	0	0.0%	
計	184	100.0%	

Q16(3)-2 配偶者が出産した男性従業員数		N = 381	
	実数	比率	
正社員	377	99.0%	
非正社員	4	1.0%	
派遣(契約)社員	0	0.0%	
計	381	100.0%	

Q16(4)-1 育児休業を取得・申し出た女性従業員数		N = 177	
	実数	比率	
正社員	155	87.6%	
非正社員	22	12.4%	
派遣(契約)社員	0	0.0%	
計	177	100.0%	

Q16(4)-2 育児休業を取得・申し出た男性従業員数		N = 8	
	実数	比率	
正社員	8	100.0%	
非正社員	0	0.0%	
派遣(契約)社員	0	0.0%	
計	8	100.0%	

Q17-1 育児支援制度(所定外労働制限)【SA】		
	N= 158	
	実数	比率
あり	78	49.4%
導入予定	3	1.9%
検討中	10	6.3%
未定	47	29.7%
無回答	20	12.7%
計	158	100.0%

Q17-2 育児支援制度(深夜働制限)【SA】		
	N= 158	
	実数	比率
あり	75	47.5%
導入予定	1	0.6%
検討中	11	7.0%
未定	51	32.3%
無回答	20	12.7%
計	158	100.0%

Q17-3 育児支援制度(短時間勤務)【SA】		
	N= 158	
	実数	比率
あり	84	53.2%
導入予定	3	1.9%
検討中	11	7.0%
未定	43	27.2%
無回答	17	10.8%
計	158	100.0%

Q17-4 育児支援制度(フレックスタイム)【SA】		
	N= 158	
	実数	比率
あり	32	20.3%
導入予定	2	1.3%
検討中	13	8.2%
未定	91	57.6%
無回答	20	12.7%
計	158	100.0%

Q17-5 育児支援制度(勤務時刻繰上・繰下)【SA】		
	N= 158	
	実数	比率
あり	49	31.0%
導入予定	3	1.9%
検討中	13	8.2%
未定	72	45.6%
無回答	21	13.3%
計	158	100.0%

Q17-6 育児支援制度(事業所内託児施設)【SA】		N= 158	
	実数	比率	
あり	6	3.8%	
導入予定	0	0.0%	
検討中	2	1.3%	
未定	131	82.9%	
無回答	19	12.0%	
計	158	100.0%	

Q17-7 育児支援制度(看護休暇制度)【SA】		N= 158	
	実数	比率	
あり	56	35.4%	
導入予定	1	0.6%	
検討中	8	5.1%	
未定	74	46.8%	
無回答	19	12.0%	
計	158	100.0%	

Q18-1 介護休暇制度【SA】		N= 158	
	実数	比率	
ある	105	66.5%	
ない	43	27.2%	
検討中	5	3.2%	
無回答	5	3.2%	
計	158	100.0%	

Q18-2 介護休業の適用範囲【MA】		N= 105	
	実数	比率	
正社員	105	100.0%	
非正社員	38	36.2%	
派遣(契約)社員	5	4.8%	
無回答	1	1.0%	
計	105	100.0%	

Q19(1) 休業期間の限度【SA】		N= 105	
	実数	比率	
3か月未満	44	41.9%	
3か月～6か月未満	31	29.5%	
6か月～1年未満	9	8.6%	
1年	4	3.8%	
1年年以上	5	4.8%	
限度なく必要なだけ取得	5	4.8%	
無回答	7	6.7%	
計	105	100.0%	

Q19(2)-1 取得回数の制限【SA】		N= 105	
	実数	比率	
同一要介護者についての回数による規定	47	44.8%	
同一要介護者の同一疾病についての回数による規定	15	14.3%	
その他	7	6.7%	
制限なく何回でも取得できる	25	23.8%	
無回答	11	10.5%	
計	105	100.0%	

Q19(2)-2 同一要介護者についての回数【SA】		N= 47	
	実数	比率	
1回	46	97.9%	
2回	1	2.1%	
計	47	100.0%	

Q19(2)-3 同一要介護者の同一疾病についての回数【SA】		N=15	
	実数	比率	
1回	14	93.3%	
2回	1	6.7%	
計	15	100.0%	

Q19(3)-1 介護休業を開始した女性従業員数		N= 1	
	実数	比率	
正社員	1	100.0%	
非正社員	0	0.0%	
派遣(契約)社員	0	0.0%	
計	1	100.0%	

Q19(3)-2 介護休業を開始した男性従業員数		N= 2	
	実数	比率	
正社員	2	100.0%	
非正社員	0	0.0%	
派遣(契約)社員	0	0.0%	
計	2	100.0%	

Q20-1 介護支援制度(所定外労働制限)【SA】		N= 158	
	実数	比率	
あり	67	42.4%	
導入予定	2	1.3%	
検討中	10	6.3%	
未定	60	38.0%	
無回答	19	12.0%	
計	158	100.0%	

Q20-2 介護支援制度(深夜働制限)【SA】		
	N= 158	
	実数	比率
あり	64	40.5%
導入予定	4	2.5%
検討中	10	6.3%
未定	59	37.3%
無回答	21	13.3%
計	158	100.0%

Q20-3 介護支援制度(短時間勤務)【SA】		
	N= 158	
	実数	比率
あり	75	47.5%
導入予定	2	1.3%
検討中	12	7.6%
未定	51	32.3%
無回答	18	11.4%
計	158	100.0%

Q20-4 介護支援制度(フレックスタイム)【SA】		
	N= 158	
	実数	比率
あり	22	13.9%
導入予定	3	1.9%
検討中	12	7.6%
未定	101	63.9%
無回答	20	12.7%
計	158	100.0%

Q20-5 介護支援制度(勤務時刻繰上・繰下)【SA】		
	N= 158	
	実数	比率
あり	33	20.9%
導入予定	3	1.9%
検討中	14	8.9%
未定	87	55.1%
無回答	21	13.3%
計	158	100.0%

Q21-1 採用枠の増加【SA】		
	N= 158	
	実数	比率
ある	75	47.5%
ない	73	46.2%
無回答	10	6.3%
計	158	100.0%

Q21-2 男性の採用【SA】		
	N= 158	
	実数	比率
ある	64	40.5%
ない	61	38.6%
無回答	33	20.9%
計	158	100.0%

Q21-3 女性の採用【SA】		N= 158	
	実数	比率	
ある	34	21.5%	
ない	88	55.7%	
無回答	36	22.8%	
計	158	100.0%	

Q21-4 新卒の採用【SA】		N= 158	
	実数	比率	
ある	66	41.8%	
ない	66	41.8%	
無回答	26	16.5%	
計	158	100.0%	

Q21-5 中途の採用【SA】		N= 158	
	実数	比率	
ある	61	38.6%	
ない	67	42.4%	
無回答	30	19.0%	
計	158	100.0%	

Q22-1 海外進出【SA】		N= 158	
	実数	比率	
ある	12	7.6%	
ない	141	89.2%	
無回答	5	3.2%	
計	158	100.0%	

Q22-2 留学生採用実績【SA】		N= 158	
	実数	比率	
ある	17	10.8%	
ない	135	85.4%	
無回答	6	3.8%	
計	158	100.0%	

Q22-3 留学生採用予定【SA】		N= 158	
	実数	比率	
ある	18	11.4%	
ない	133	84.2%	
無回答	7	4.4%	
計	158	100.0%	

Q23 女子留学生の採用【SA】		N= 18	
	実数	比率	
ある	16	88.9%	
ない	2	11.1%	
無回答	0	0.0%	
計	18	100.0%	

Q24 行政への要望【MA】

N= 158

	実数	比率
労働時間短縮の枠組みづくりを進める	25	15.8%
法律や制度の面で見直しを行う	50	31.6%
女性を政策決定の場に積極的に登用する	29	18.4%
各種団体の女性のリーダーを養成する	26	16.5%
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	43	27.2%
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	60	38.0%
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	97	61.4%
学校教育や社会教育等の生涯学習の場で、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	35	22.2%
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	17	10.8%
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	8	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	19	12.0%
その他	5	3.2%
無回答	12	7.6%
計	158	100.0%