

【性別】

性別でみると、女性に比べ、男性で「男女共同参画に関する幅広い情報の提供を行う」「男女共同参画推進のための拠点や相談窓口の機能を充実させる」「法律や制度面での見直しを行う」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「男女が共に家事・子育て・介護を行うための施策を推進する」「学校教育や生涯教育の場で男女の平等と相互理解・協力についての学習を充実させる」「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実させる」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	有効回答数（件）	男女共同参画に関する幅広い情報の提供を行う	男性に対して、慣習の見直しなどの意識啓発を行う	女性に対して、慣習の見直しなどの意識啓発を行う	講演会、シンポジウム、フォーラム等の開催により意識啓発を行う	調査・研究機能を強化する	男女共同参画推進のための拠点や相談窓口の機能を充実させる	地域での自主的活動やボランティア活動を支援する	男女が共に家事・子育て・介護を行うための施策を推進する	学校教育や生涯教育の場で男女の平等と相互理解・協力についての学習を充実させる
男性	264	52.3	29.5	23.9	15.5	9.1	19.7	13.6	43.9	27.3
女性	376	44.7	26.3	20.7	14.6	4.3	14.1	10.6	55.9	37.2

区分	保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実させる	職業能力の開発や、職業訓練機会の充実を図る	法律や制度面での見直しを行う	女性を政策決定の場に積極的に登用する	女性に対する暴力を根絶するための施策を推進する	男女の身体的特質に配慮した健康づくりを推進する	その他	特にない	無回答
男性	35.2	13.6	29.2	23.5	12.5	15.9	1.5	5.7	0.4
女性	50.3	15.7	19.4	21.8	11.7	16.8	2.4	3.5	1.9

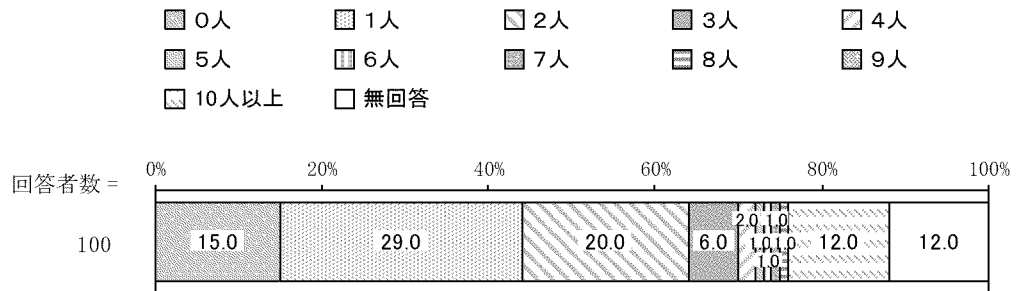
## 2 事業所

### (1) 事業所の概要について

問1 貴事業所の従業員数をお答えください。(複数の事業所がある場合は、会社全体の状況をお答えください。)(数字を記入)

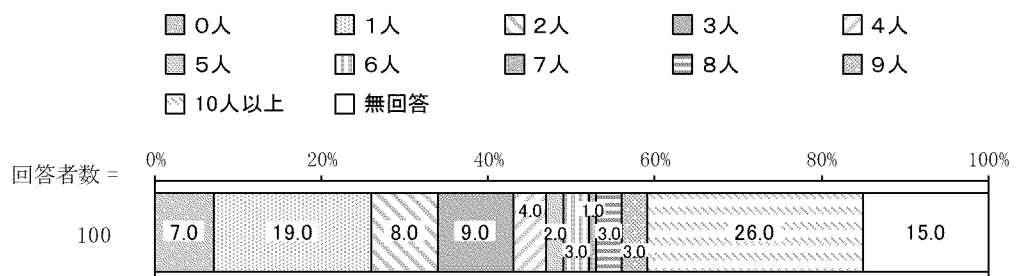
#### ①正規従業員数 女性従業員

「1人」の割合が29.0%と最も高く、次いで「2人」の割合が20.0%、「0人」の割合が15.0%となっています。



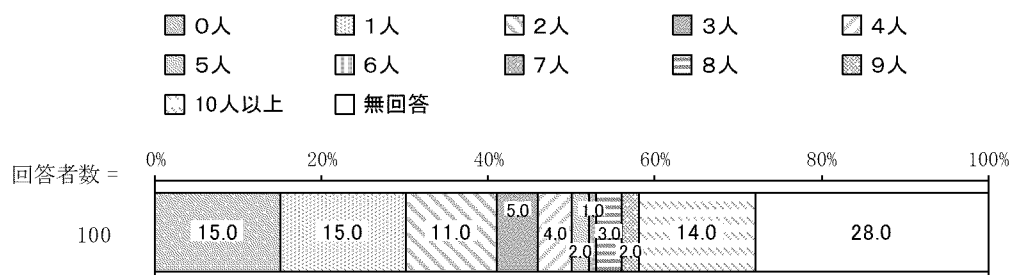
#### ①正規従業員数 男性従業員

「10人以上」の割合が26.0%と最も高く、次いで「1人」の割合が19.0%となっています。



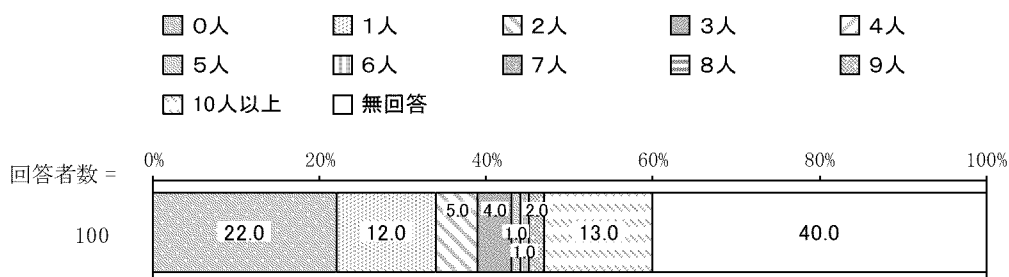
#### ②正規従業員以外の従業員数 女性従業員

「0人」の割合が15.0%、「1人」の割合が15.0%と最も高く、次いで「10人以上」の割合が14.0%となっています。



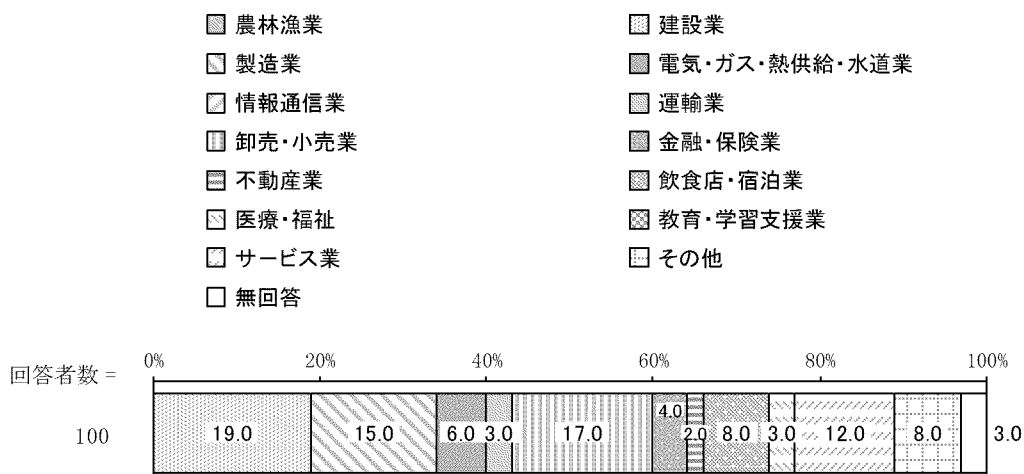
## ②正規従業員以外の従業員数 男性従業員

「0人」の割合が22.0%と最も高く、次いで「10人以上」の割合が13.0%、「1人」の割合が12.0%となっています。



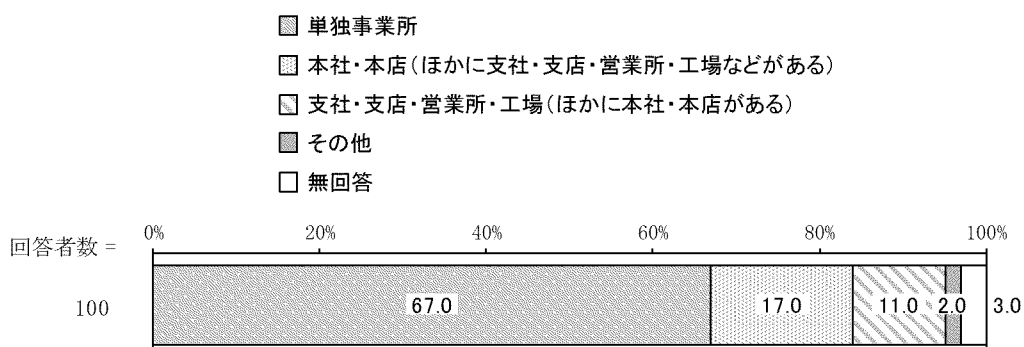
## 問2 貴事業所の業種についてお答えください。(○は主なもの1つ)

「建設業」の割合が19.0%と最も高く、次いで「卸売・小売業」の割合が17.0%、「製造業」の割合が15.0%となっています。



## 問3 貴事業所の形態についてお答えください。(○は1つだけ)

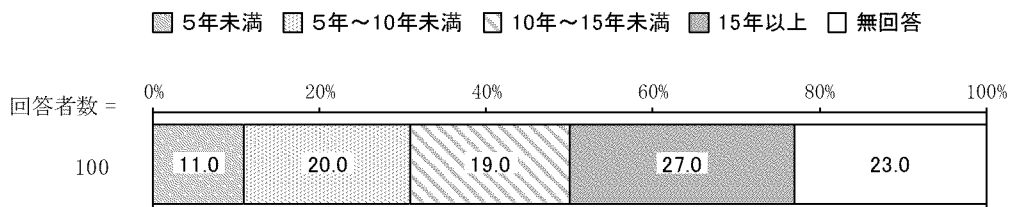
「単独事業所」の割合が67.0%と最も高く、次いで「本社・本店（ほかに支社・支店・営業所・工場などがある）」の割合が17.0%、「支社・支店・営業所・工場（ほかに本社・本店がある）」の割合が11.0%となっています。



**問4 正規従業員の平均的な勤続年数をお答えください。(〇は1つだけ)**

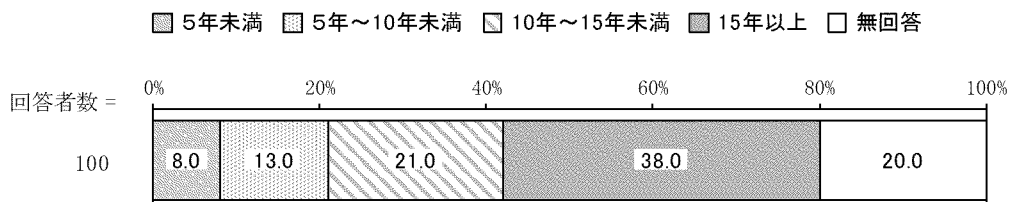
**(1) 女性**

「15年以上」の割合が27.0%と最も高く、次いで「5年～10年未満」の割合が20.0%、「10年～15年未満」の割合が19.0%となっています。



**(2) 男性**

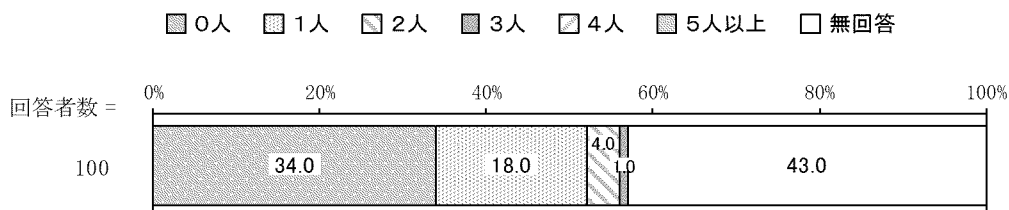
「15年以上」の割合が38.0%と最も高く、次いで「10年～15年未満」の割合が21.0%、「5年～10年未満」の割合が13.0%となっています。



**問5-1 管理職等の役職者の人数をお答えください。(数字を記入)**

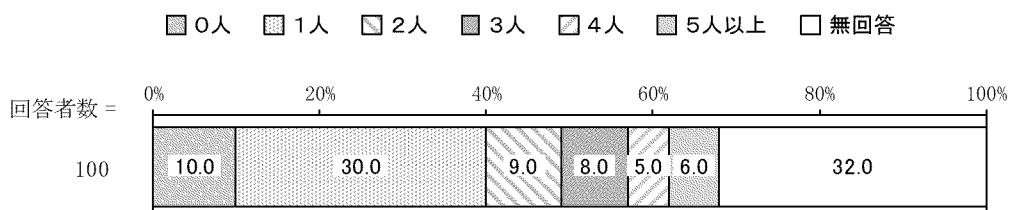
**①部長相当以上 女性従業員**

「0人」の割合が34.0%と最も高く、次いで「1人」の割合が18.0%となっています。



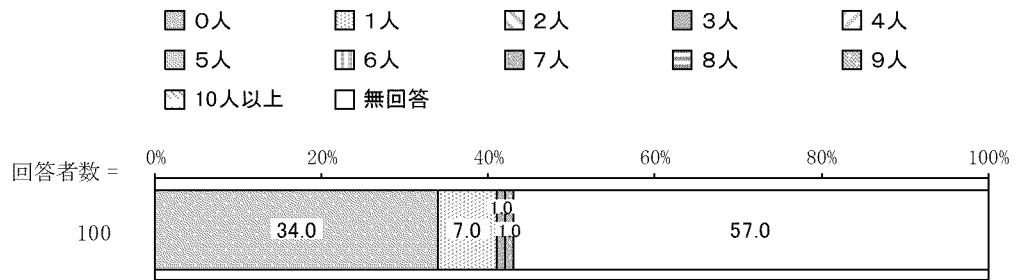
**①部長相当以上 男性従業員**

「1人」の割合が30.0%と最も高く、次いで「0人」の割合が10.0%となっています。



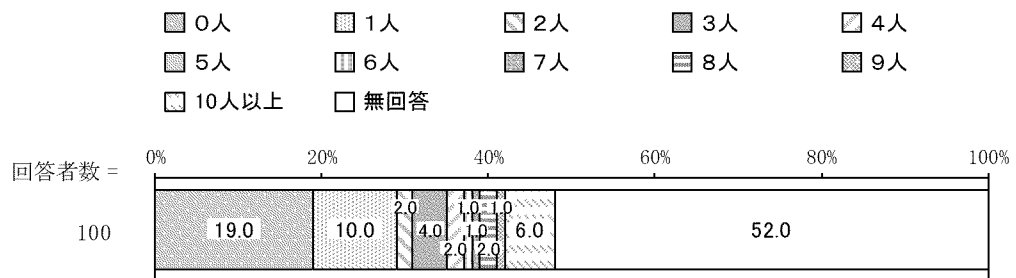
②課長相当 女性従業員

「0人」の割合が34.0%と最も高なっています。



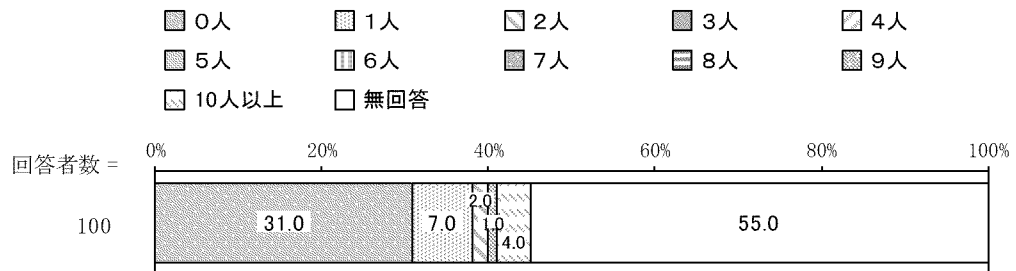
②課長相当 男性従業員

「0人」の割合が19.0%と最も高く、次いで「1人」の割合が10.0%となっています。



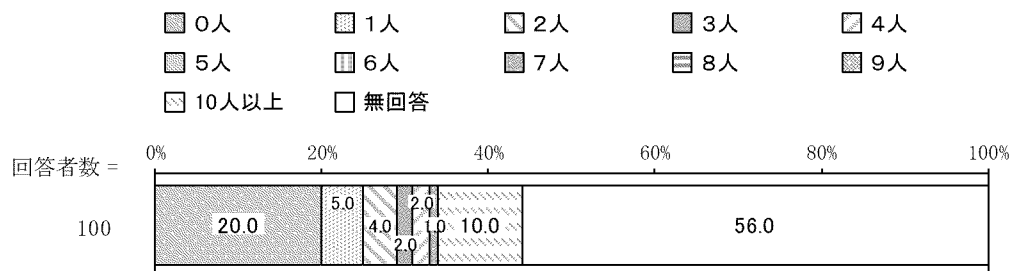
③係長相当 女性従業員

「0人」の割合が31.0%と最も高なっています。



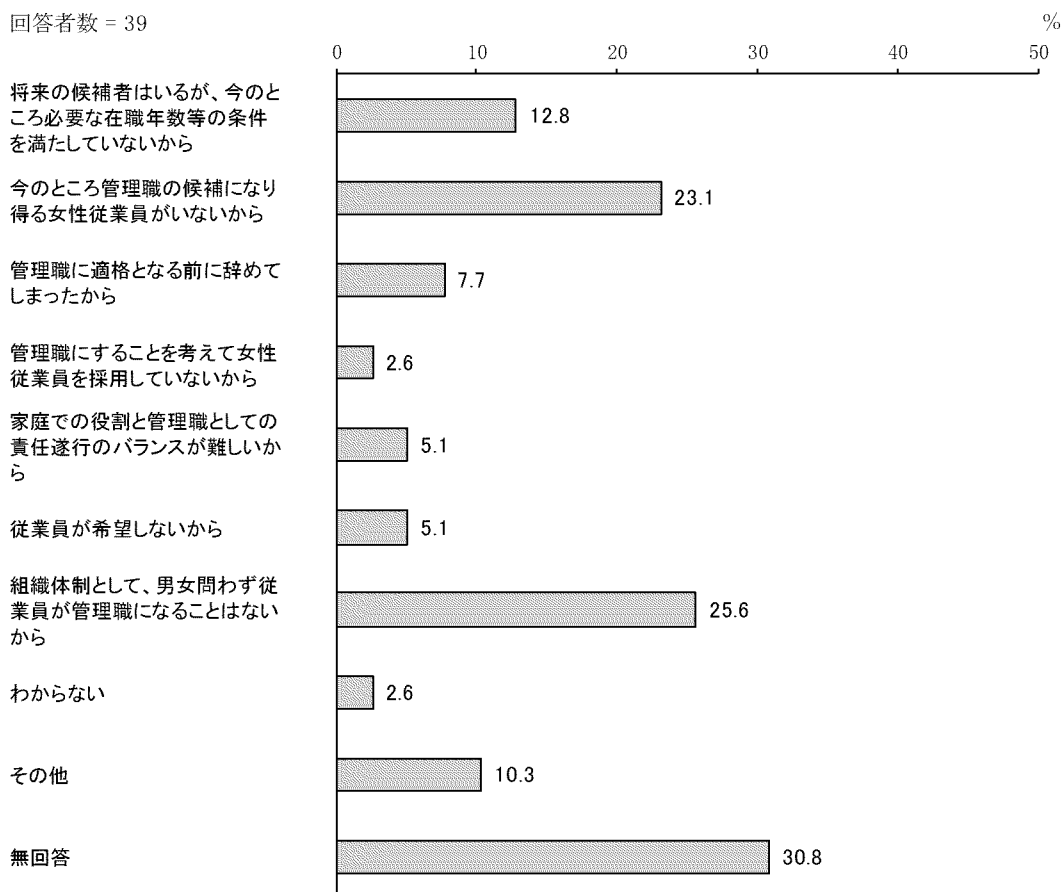
③係長相当 男性従業員

「0人」の割合が20.0%と最も高く、次いで「10人以上」の割合が10.0%となっています。



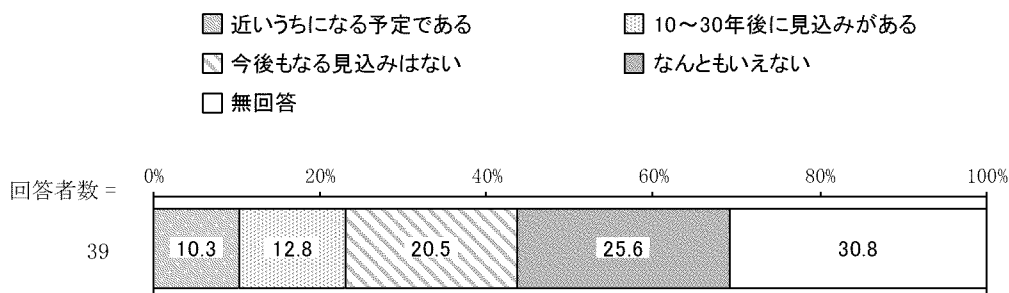
問5-2 問5-1で女性管理職がない場合に、おたずねします。女性の管理職がない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

「組織体制として、男女問わず従業員が管理職になることはないから」の割合が25.6%と最も高く、次いで「今のところ管理職の候補になり得る女性従業員がいないから」の割合が23.1%、「将来の候補者はいるが、今のところ必要な在職年数等の条件を満たしていないから」の割合が12.8%となっています。



問5-3 今後女性が管理職になることがありますか。(〇は1つだけ)

「なんともいえない」の割合が25.6%と最も高く、次いで「今後もなる見込みはない」の割合が20.5%、「10~30年後に見込みがある」の割合が12.8%となっています。

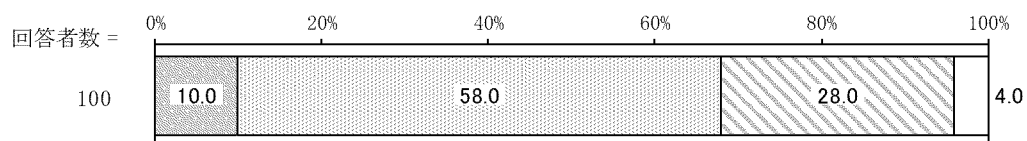


## (2) 男女共同参画社会について

問6 市では男女共同参画社会の実現に向けて、さまざまな取り組みを進めていますが、そのことをご存じですか。(〇は1つだけ)

「男女共同参画の推進に取り組んでいることを知っているが、内容までは知らない」の割合が58.0%と最も高く、次いで「男女共同参画の推進に取り組んでいることを知らなかった」の割合が28.0%、「男女共同参画の推進に取り組んでいることを知っているし、その内容も知っている」の割合が10.0%となっています。

- 男女共同参画の推進に取り組んでいることを知っているし、その内容も知っている
- 男女共同参画の推進に取り組んでいることを知っているが、内容までは知らない
- 男女共同参画の推進に取り組んでいることを知らなかった
- 無回答

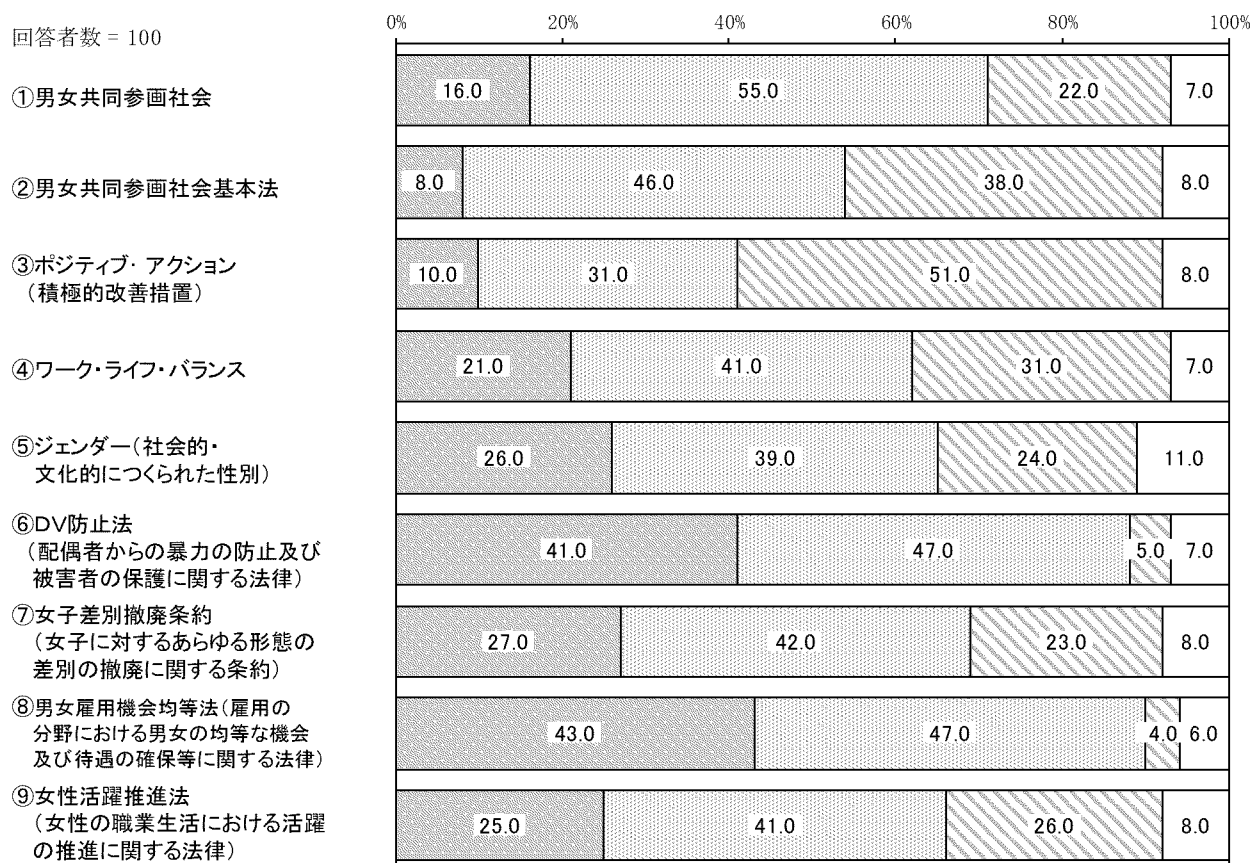


問7 次の事項をご存じですか。(①～⑨のそれぞれについて1つに○)

『⑥DV防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律）』『⑧男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）』で「内容を知っている」の割合が、『①男女共同参画社会』で「内容は知らないが、聞いたことはある」の割合が高くなっています。また、『③ポジティブ・アクション（積極的改善措置）』で「知らない」の割合が高くなっています。

■ 内容を知っている                      ■ 内容は知らないが、聞いたことはある  
 ■ 知らない                                      □ 無回答

回答者数 = 100

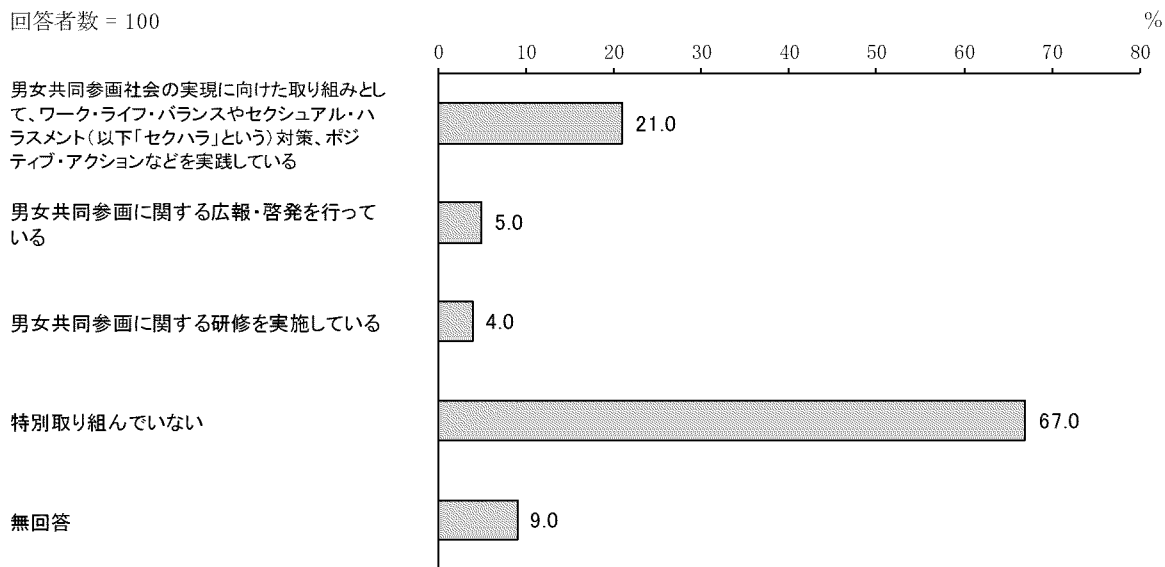




問8 貴社では、男女共同参画社会の実現に向けて、以下のような取り組みを実施されていますか。(〇はいくつでも)

「特別取り組んでいない」の割合が67.0%と最も高く、次いで「男女共同参画社会の実現に向けた取り組みとして、ワーク・ライフ・バランスやセクシュアル・ハラスメント(以下「セクハラ」という)対策、ポジティブ・アクションなどを実践している」の割合が21.0%となっています。

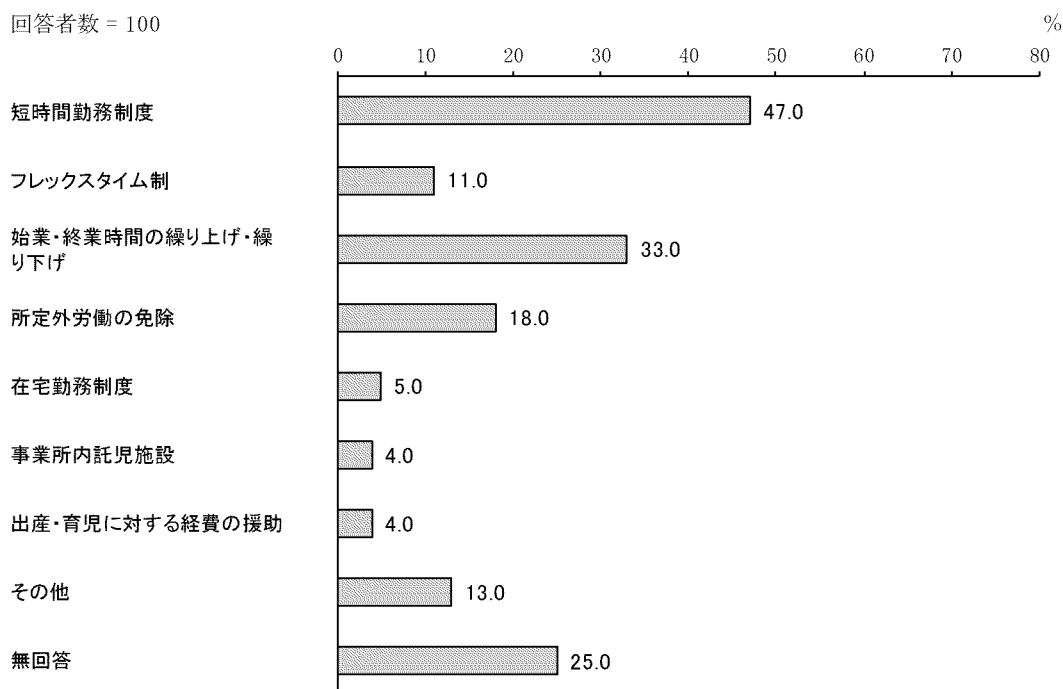
回答者数 = 100



### (3) 育児・介護等の両立支援について

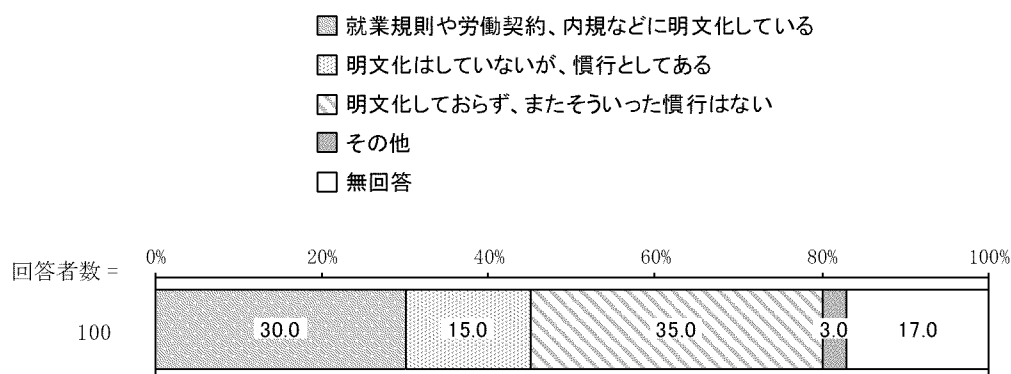
問9 貴事業所では、育児や介護を行う従業員を支援するために、どのような措置を設けていますか。(〇はいくつでも)

「短時間勤務制度」の割合が47.0%と最も高く、次いで「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」の割合が33.0%、「所定外労働の免除」の割合が18.0%となっています。



問10-1 育児・介護休業制度は、「育児・介護休業法※」に規定される、労働者が子育てや介護のために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所では、この育児・介護休業制度を就業規則などで規定していますか。(〇は1つだけ)  
(注) 労働基準法の産前産後休暇とは異なります。

「明文化しておらず、またそういった慣行はない」の割合が35.0%と最も高く、次いで「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」の割合が30.0%、「明文化はしていないが、慣行としてある」の割合が15.0%となっています。



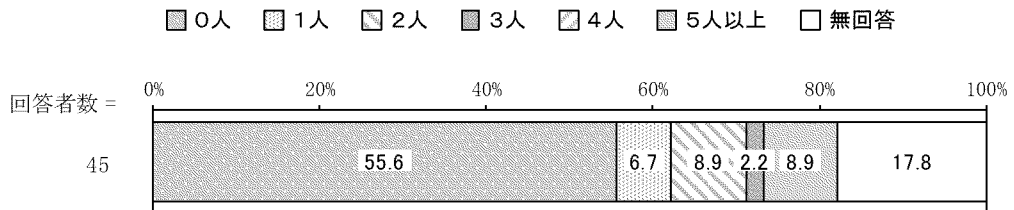


問10-2 問10-1で「1. 明文化している」「2. 慣行としてある」と回答した事業所におたずねします。育児・介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。(数字を記入)

(1) 育児休業

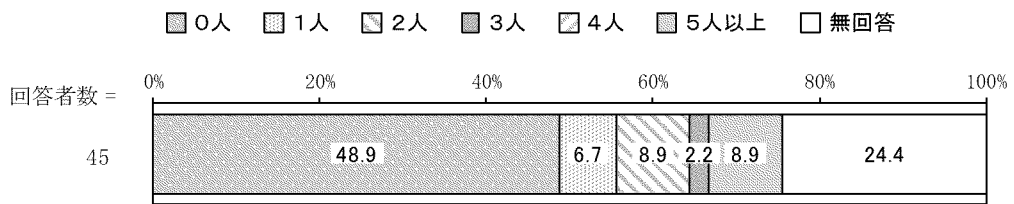
①平成26年4月1日から平成29年3月31日までに出産した女性従業員

「0人」の割合が55.6%と最も高なっています。



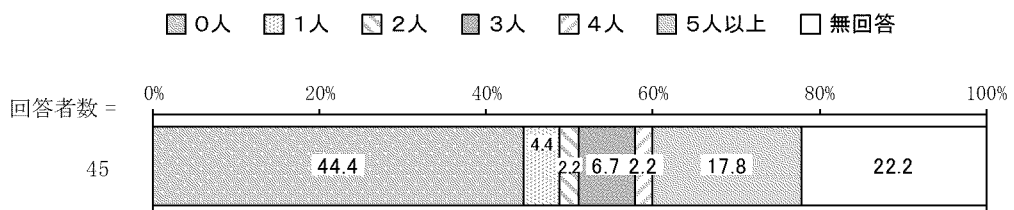
②うち、育児休業を取得した女性従業員

「0人」の割合が48.9%と最も高なっています。



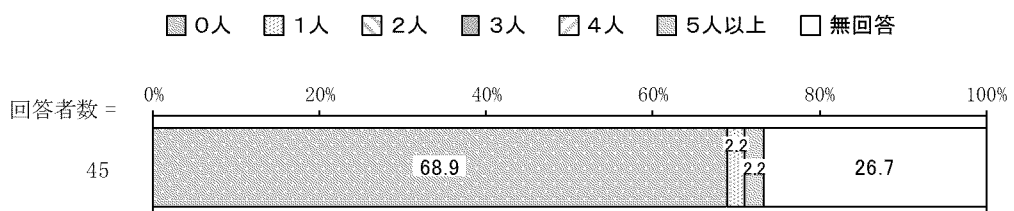
③平成26年4月1日から平成29年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員

「0人」の割合が44.4%と最も高く、次いで「5人以上」の割合が17.8%となっています。



④うち、育児休業を取得した男性従業員

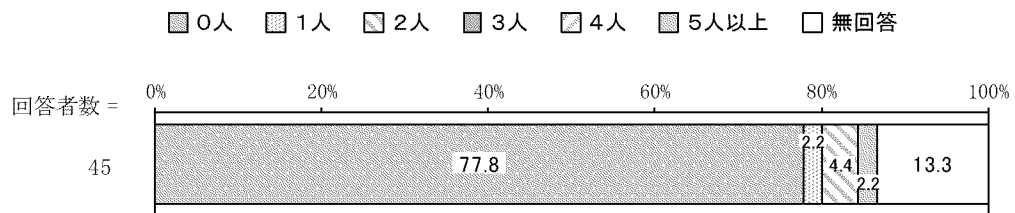
「0人」の割合が68.9%と最も高なっています。



(2) 介護休業 (注) 取得したことがある人数をお答えください。

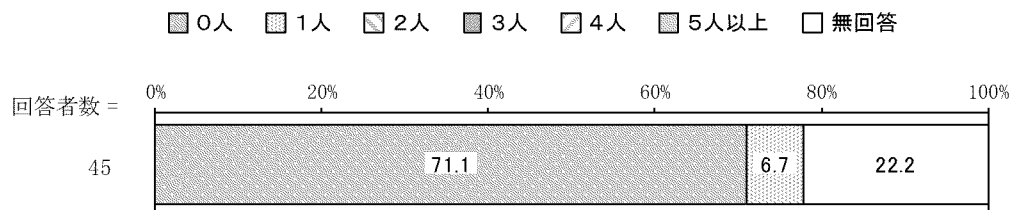
介護休業 女性従業員

「0人」の割合が77.8%と最も高なっています。



介護休業 男性従業員

「0人」の割合が71.1%と最も高なっています。

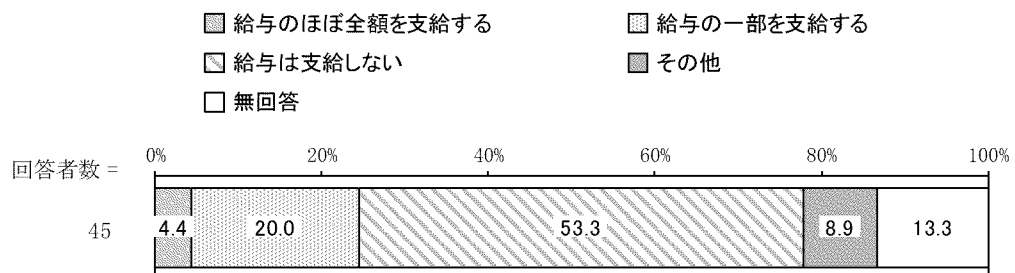


問 10-3 休業期間中に給与の支給はありますか。(○は1つだけ)

(注) 雇用保険から支給される育児休業給付金は除きます。

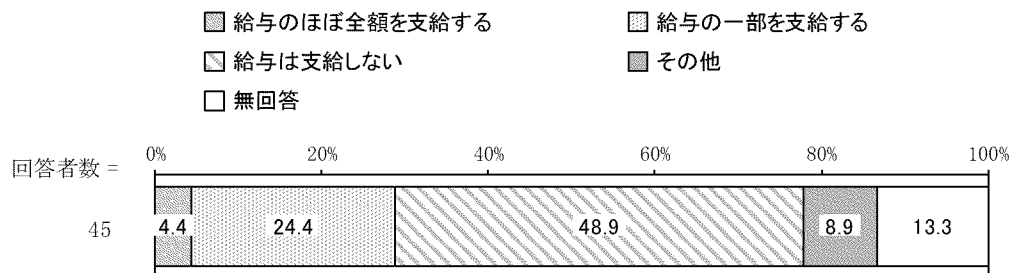
(1) 育児休業

「給与は支給しない」の割合が53.3%と最も高く、次いで「給与の一部を支給する」の割合が20.0%となっています。



## (2) 介護休業

「給与は支給しない」の割合が48.9%と最も高く、次いで「給与の一部を支給する」の割合が24.4%となっています。

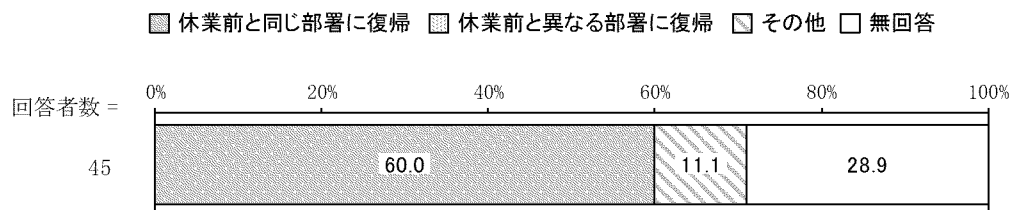


## 問10-4 取得（利用）者の復職後の配置はどうになりましたか。（○は1つだけ）

### (1) 育児休業からの復職

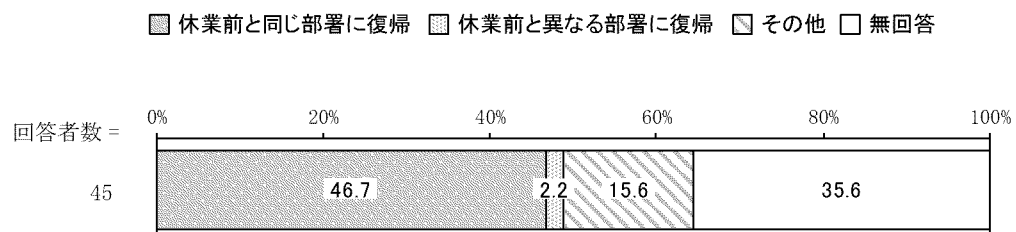
#### ①女性

「休業前と同じ部署に復職」の割合が60.0%、「休業前と異なる部署に復職」の割合が0.0%となっています。



#### ②男性

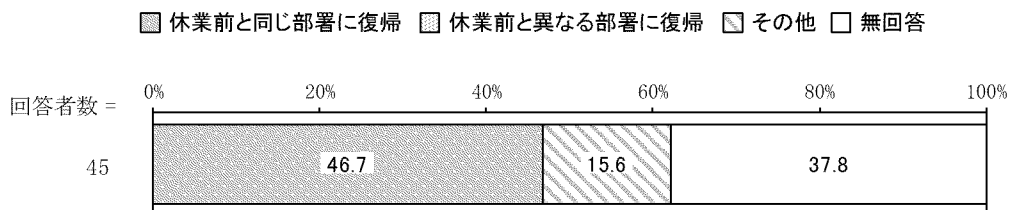
「休業前と同じ部署に復職」の割合が46.7%、「休業前と異なる部署に復職」の割合が2.2%となっています。



## (2) 介護休業からの復職

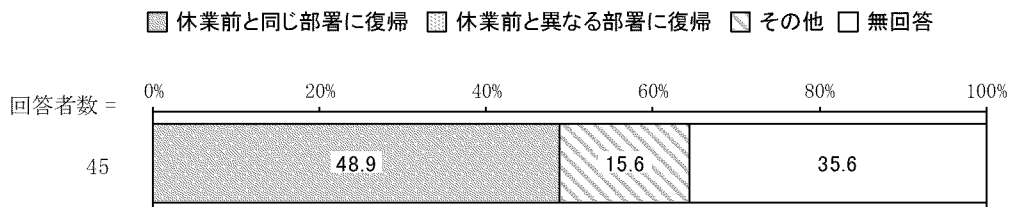
### ①女性

「休業前と同じ部署に復帰」の割合が 46.7%、「休業前と異なる部署に復帰」の割合が 0.0% となっています。



### ②男性

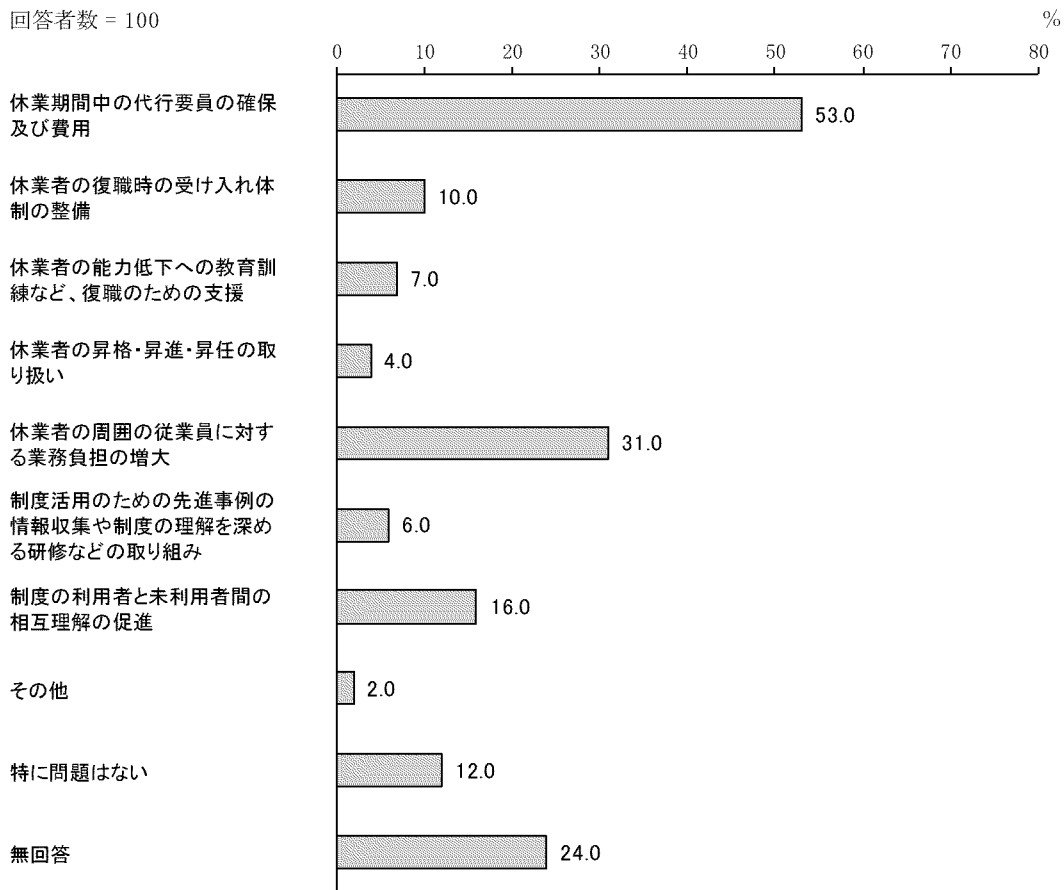
「休業前と同じ部署に復帰」の割合が 48.9%、「休業前と異なる部署に復帰」の割合が 0.0% となっています。



問 11 育児・介護休業制度の利用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

「休業期間中の代行要員の確保及び費用」の割合が 53.0%と最も高く、次いで「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」の割合が 31.0%、「制度の利用者と未利用者間の相互理解の促進」の割合が 16.0%となっています。

回答者数 = 100

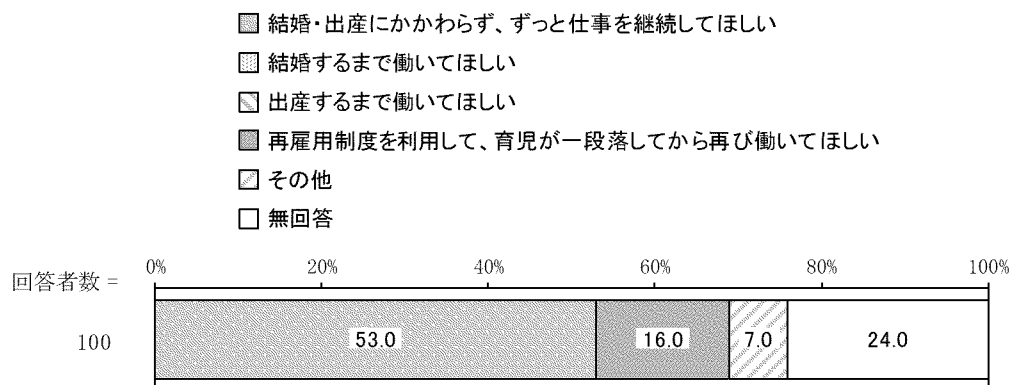




#### (4) 女性従業員の就労について

問 12 貴事業所では、女性従業員にどのように働いてほしいと思いますか。  
(○は主なもの1つ)

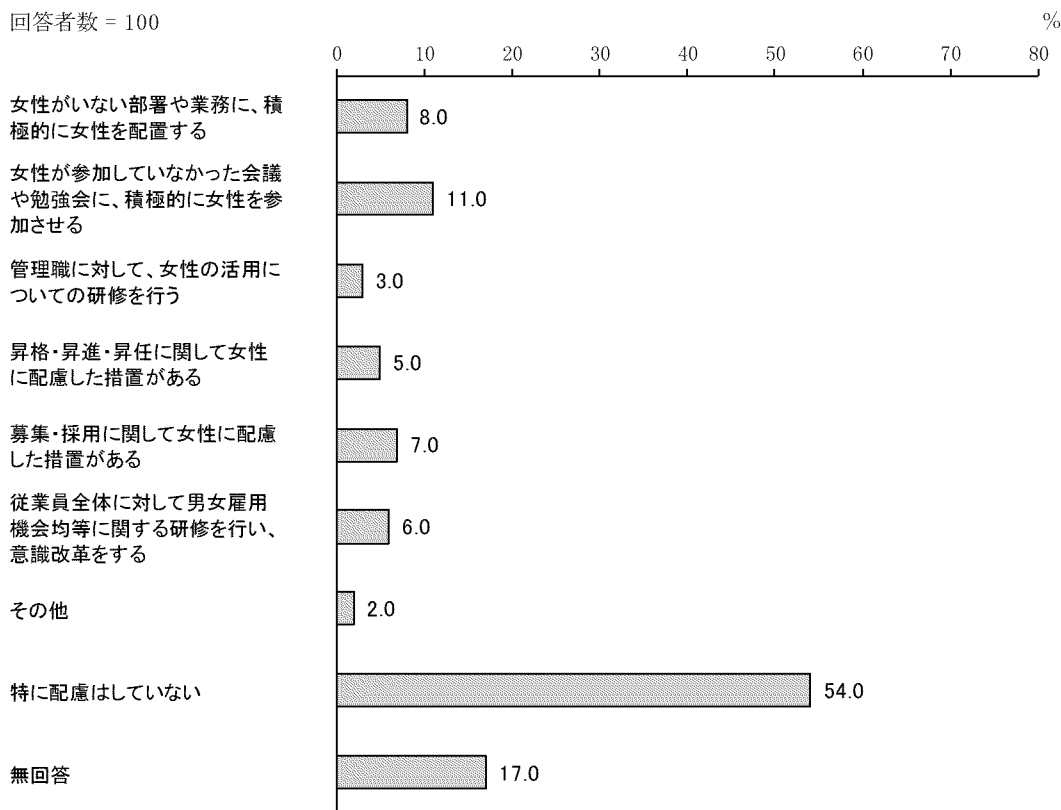
「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が53.0%と最も高く、次いで「再雇用制度を利用して、育児が一段落してから再び働いてほしい」の割合が16.0%となっています。



問 13 男女雇用機会均等法では、職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、女性のみを対象に取り扱う措置（ポジティブ・アクション）を認めています。このような何らかの措置をしていますか。（〇はいくつでも）

「特に配慮はしていない」の割合が 54.0%と最も高く、次いで「女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる」の割合が 11.0%となっています。

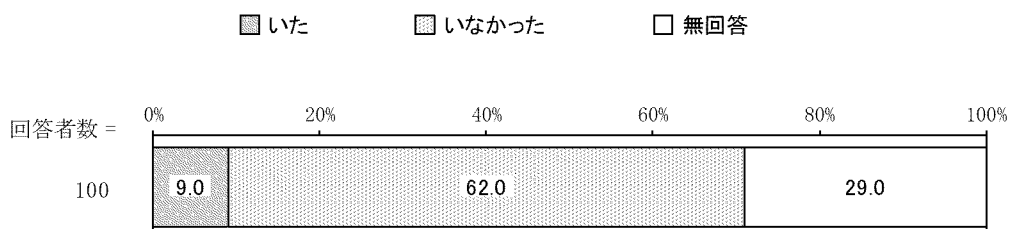
回答者数 = 100



問 14 平成 26 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日までで、次のような女性従業員の退職者がいましたか。退職者がいた場合は、何人（くらい）だったかお答えください。（①から④、それぞれについてどちらか 1 つに〇、数字を記入）

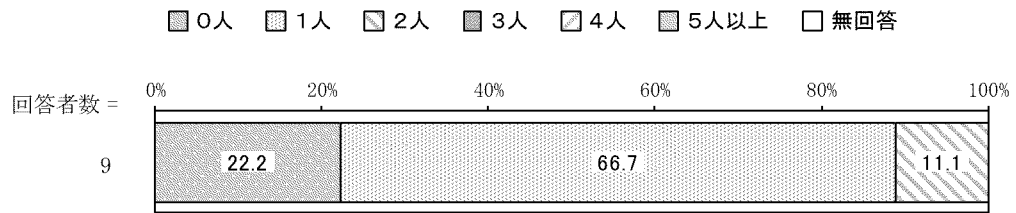
①結婚で退職した女性の従業員

「いた」の割合が 9.0%、「いなかった」の割合が 62.0%となっています。



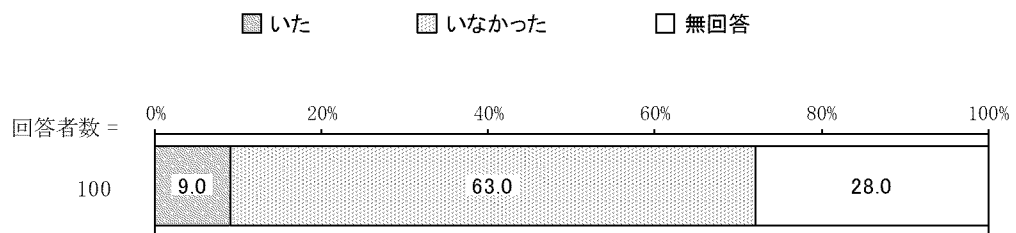
### 退職者の人数

「1人」が6件、「0人」が2件、「2人」が1件となっています。



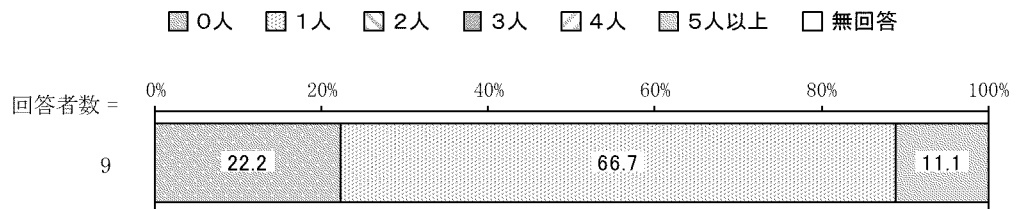
### ②妊娠・出産を機に退職した女性の従業員

「いた」の割合が9.0%、「いなかった」の割合が63.0%となっています。



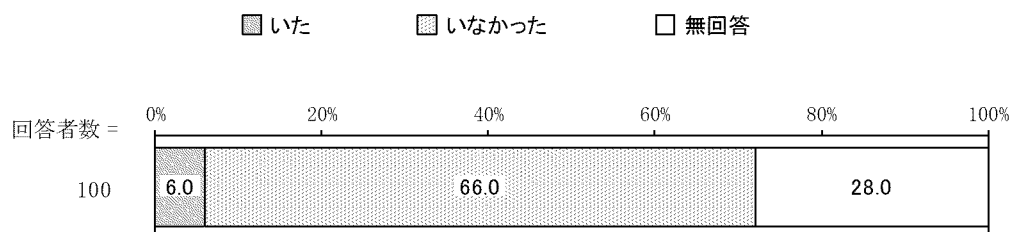
### 退職者の人数

「1人」が6件、「0人」が2件、「5人以上」が1件となっています。



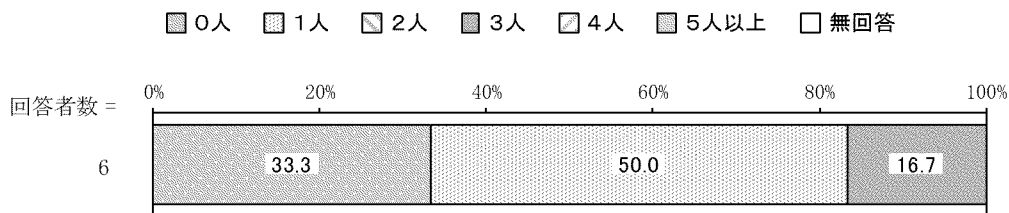
### ③介護のために退職した女性の従業員

「いた」の割合が6.0%、「いなかった」の割合が66.0%となっています。



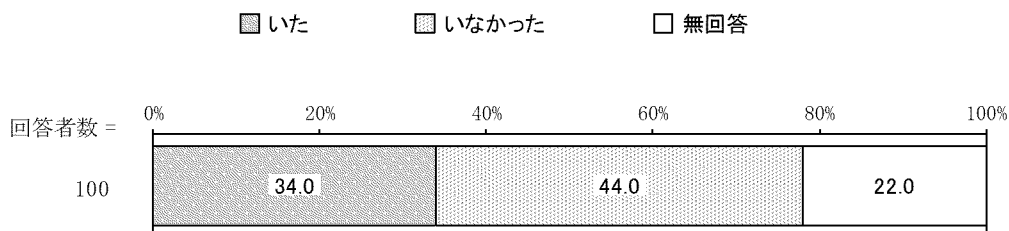
### 退職者の人数

「1人」が3件、「0人」が2件、「3人」が1件となっています。



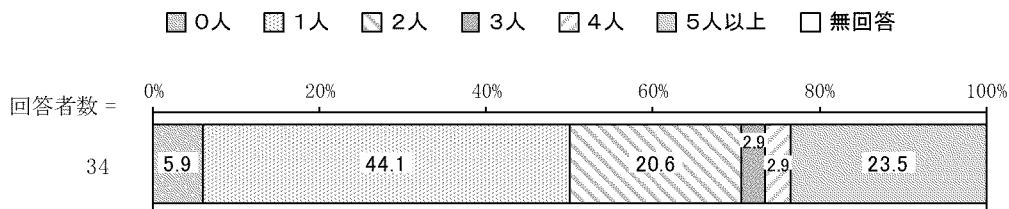
### ④その他の理由で退職した女性の従業員（定年退職を含む）

「いた」の割合が34.0%、「いなかった」の割合が44.0%となっています。



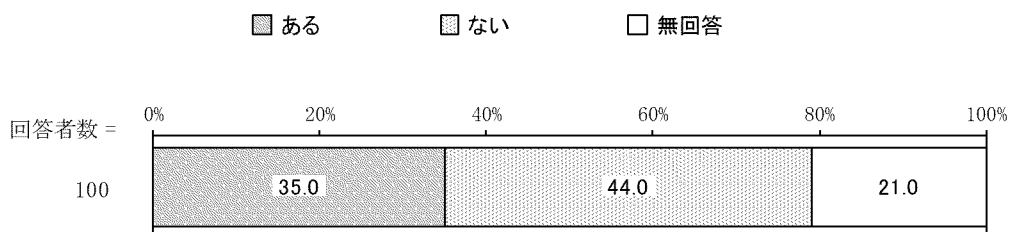
### 退職者の人数

「1人」の割合が44.1%と最も高く、次いで「5人以上」の割合が23.5%、「2人」の割合が20.6%となっています。



問 15 妊娠、出産、育児、介護などの理由から退職した従業員、主として正規従業員を一定期間後に再び自社あるいは当該企業の関連会社で再雇用する制度がありますか。（どちらか1つに○）

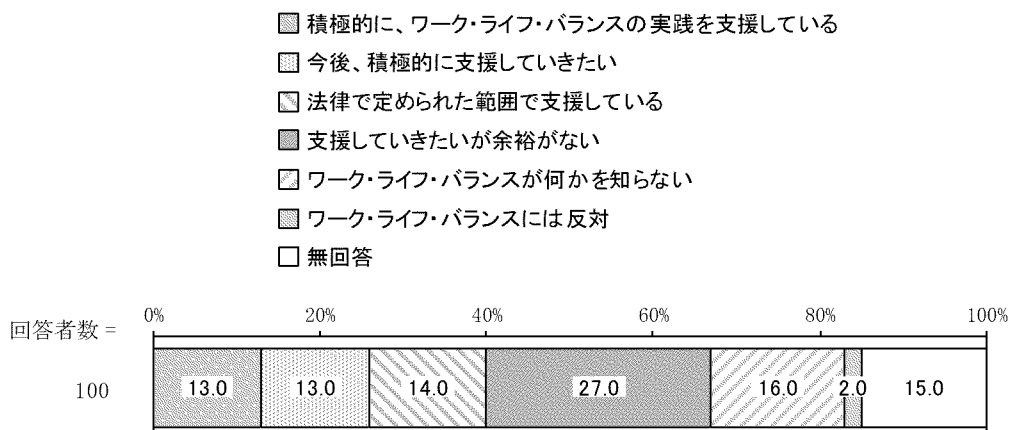
「ある」の割合が35.0%、「ない」の割合が44.0%となっています。



## (5) ワーク・ライフ・バランスについて

問 16-1 「職場での仕事」と「生活（家庭での時間、地域活動や趣味などの時間）」の調和を図る“ワーク・ライフ・バランス”という考え方があります。貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスについて、どのように考えていますか。（○は1つだけ）

「支援していきたいが余裕がない」の割合が 27.0%と最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスが何かを知らない」の割合が 16.0%、「法律で定められた範囲で支援している」の割合が 14.0%となっています。



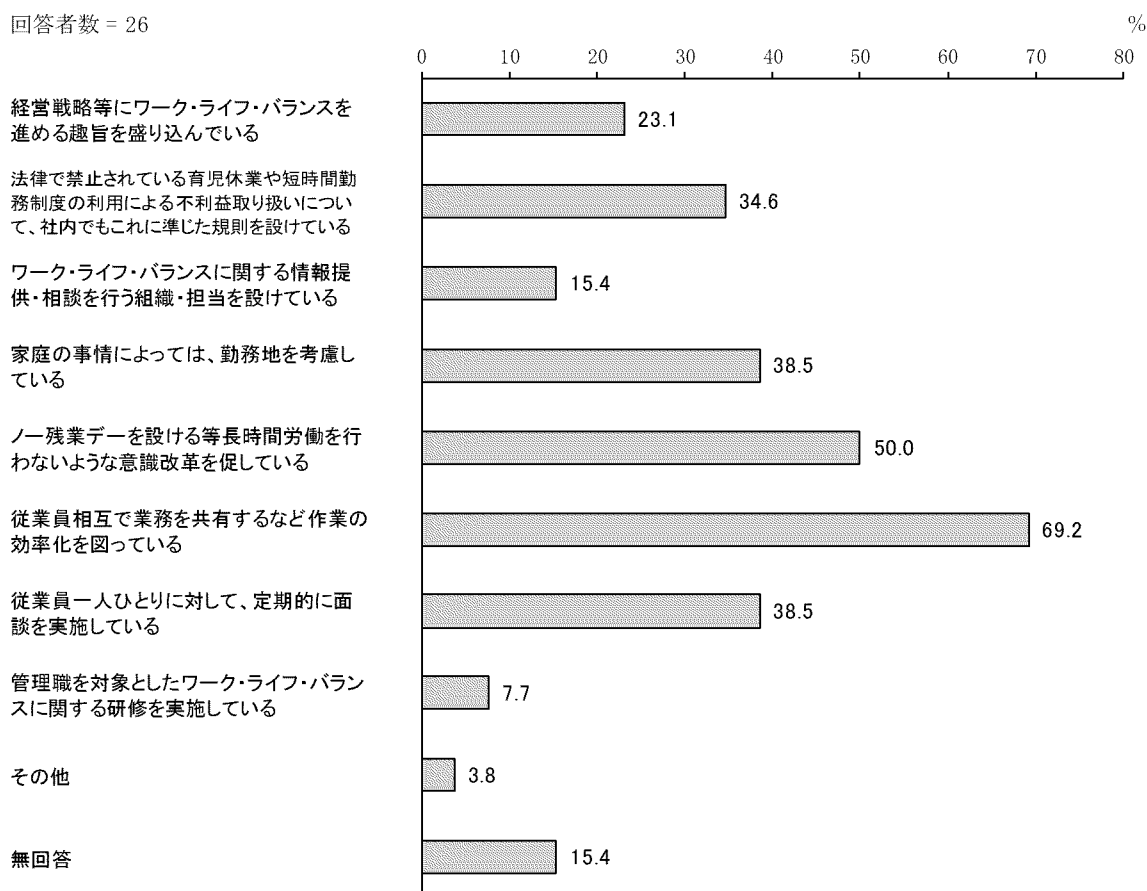
問 16-2 問 16-1で「1. 積極的に支援している」または「2. 今後、支援していきたい」と回答した事業所におたずねします。

貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの取り組みとして、どのようなことを実施していますか。また、効果のある取り組みだと思われるものは何ですか。(①、②それぞれ〇はいくつでも)

### ①実施している取り組み

「従業員相互で業務を共有するなど作業の効率化を図っている」の割合が 69.2%と最も高く、次いで「ノー残業デーを設ける等長時間労働を行わないような意識改革を促している」の割合が 50.0%、「家庭の事情によっては、勤務地を考慮している」の割合が 38.5%となっています。

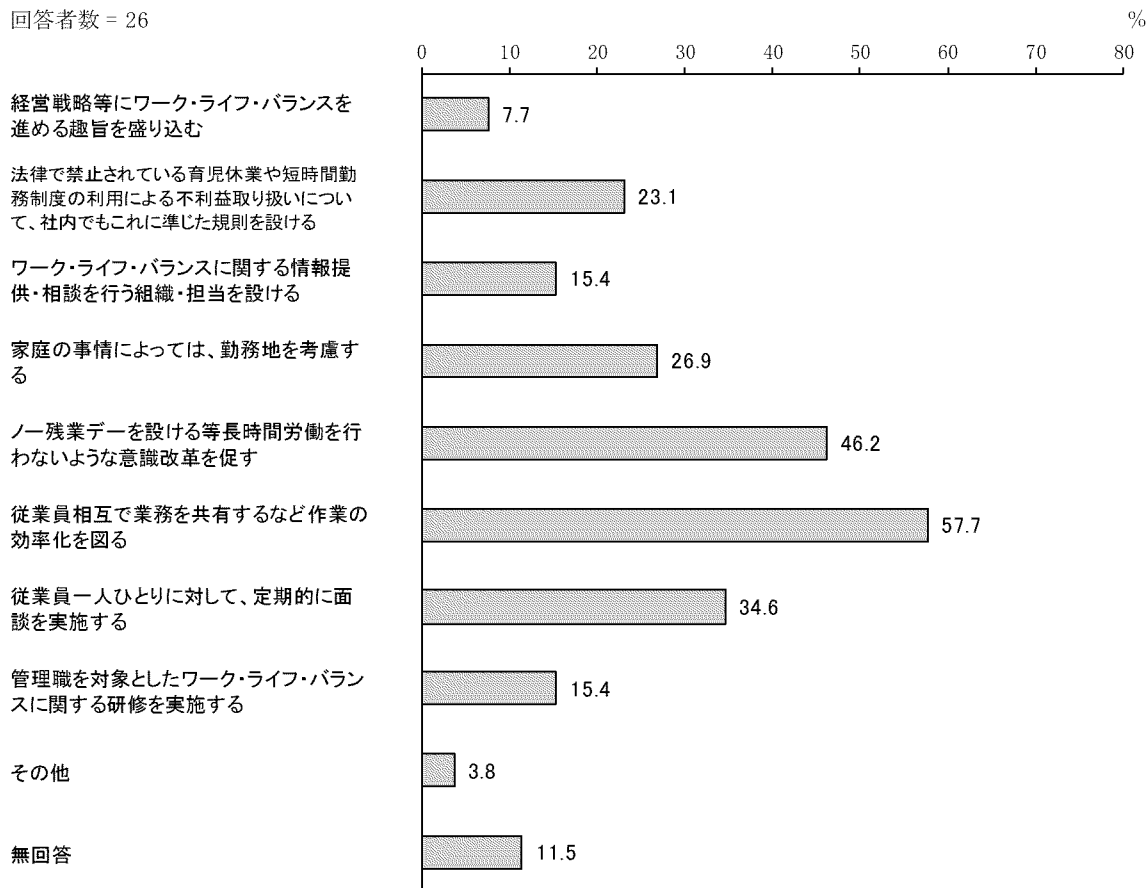
回答者数 = 26



## ②効果のある取り組みと思われるもの

「従業員相互で業務を共有するなど作業の効率化を図る」の割合が57.7%と最も高く、次いで「ノー残業デーを設ける等長時間労働を行わないような意識改革を促す」の割合が46.2%、「従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施する」の割合が34.6%となっています。

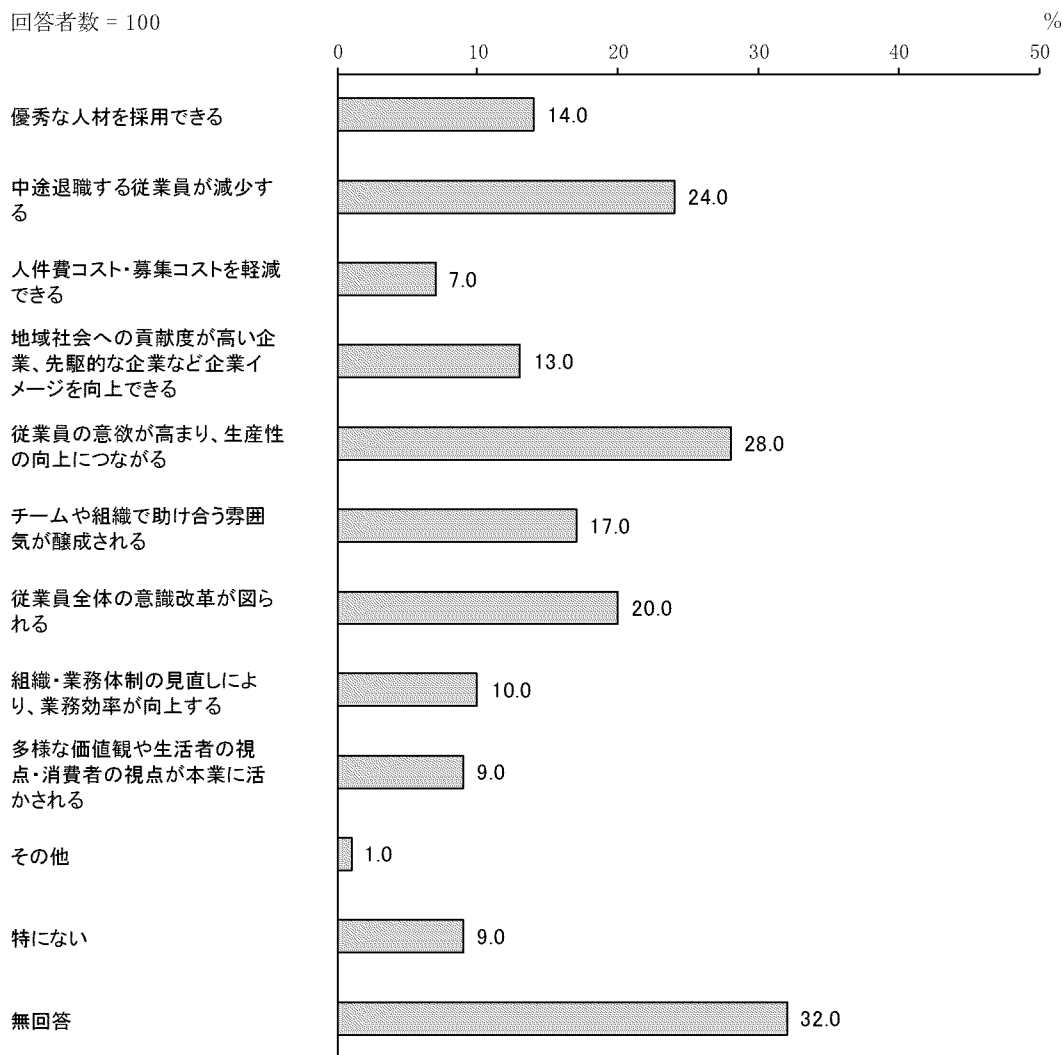
回答者数 = 26



問 17 ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、どのような効果が期待できると  
 思いますか。(〇は主なもの3つ)

「従業員の意欲が高まり、生産性の向上につながる」の割合が 28.0%と最も高く、次いで「中途退職する従業員が減少する」の割合が 24.0%、「従業員全体の意識改革が図られる」の割合が 20.0%となっています。

回答者数 = 100

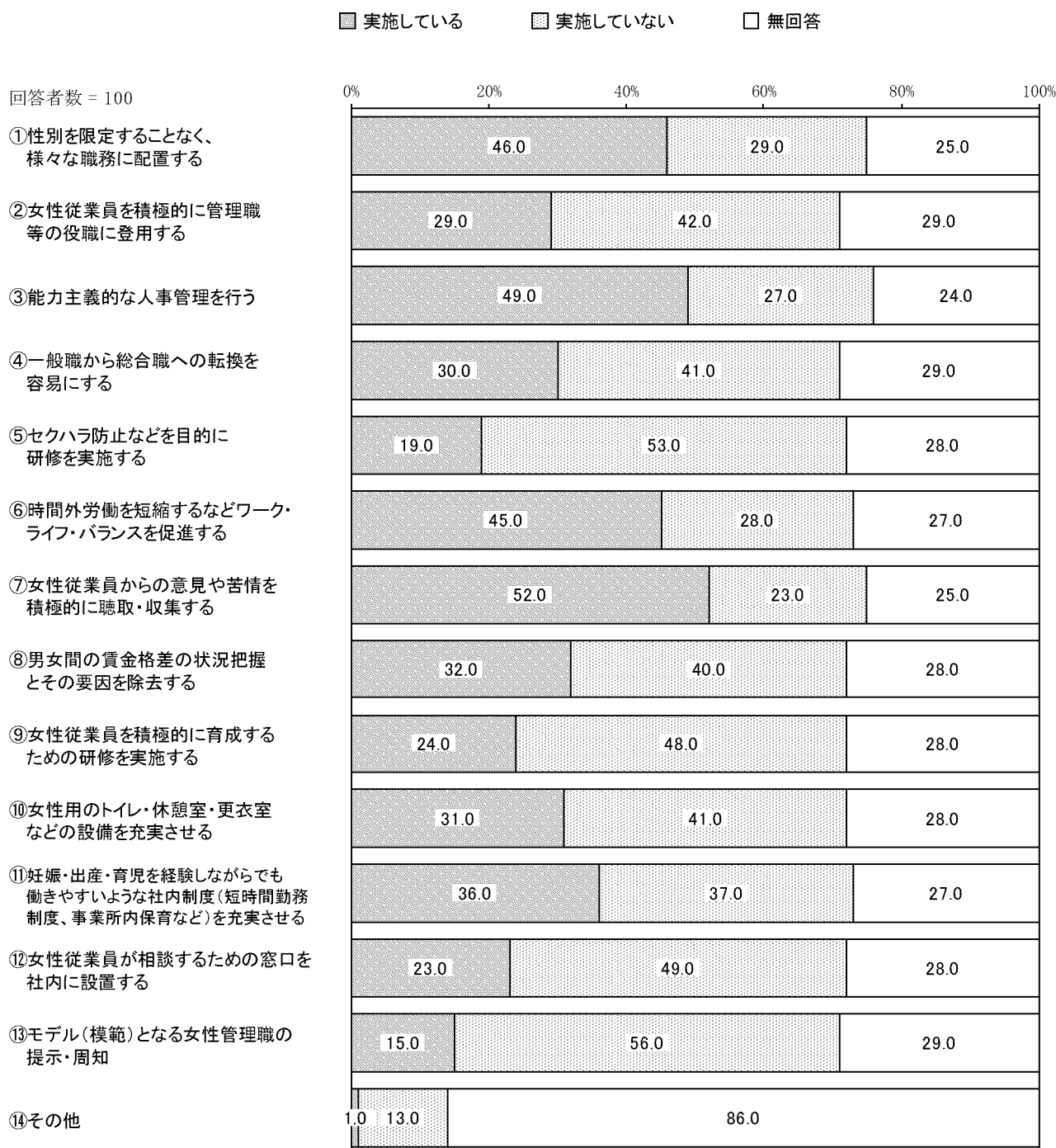




## (6) 男女がそれぞれの能力を発揮できる職場づくりについて

問 18 貴事業所では、女性従業員の一層の活躍を促進するために、次のような取り組みを行っていますか。(①から⑭、それぞれについて1つに○)

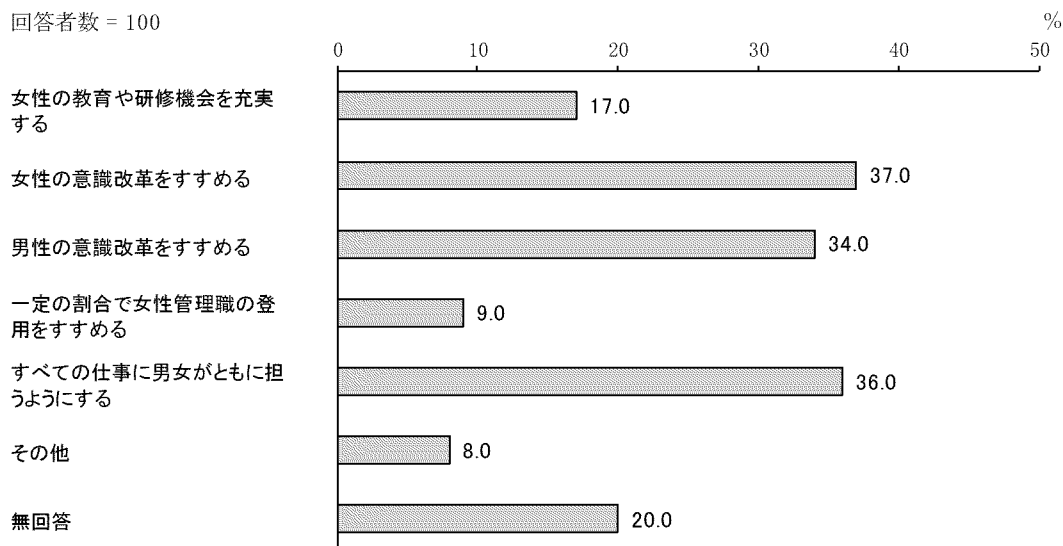
『⑦女性従業員からの意見や苦情を積極的に聴取・収集する』で「実施している」の割合が高くなっています。また、『⑤セクハラ防止などを目的に研修を実施する』『⑬モデル(模範)となる女性管理職の提示・周知』で「実施していない」の割合が高くなっています。



問 19 職場において、管理職など責任ある職務や指導的立場などにもっと女性が活躍するためには、どうするのがよいと思いますか。(〇は3つまで)

「女性の意識改革をすすめる」の割合が37.0%と最も高く、次いで「すべての仕事に男女がともに担うようにする」の割合が36.0%、「男性の意識改革をすすめる」の割合が34.0%となっています。

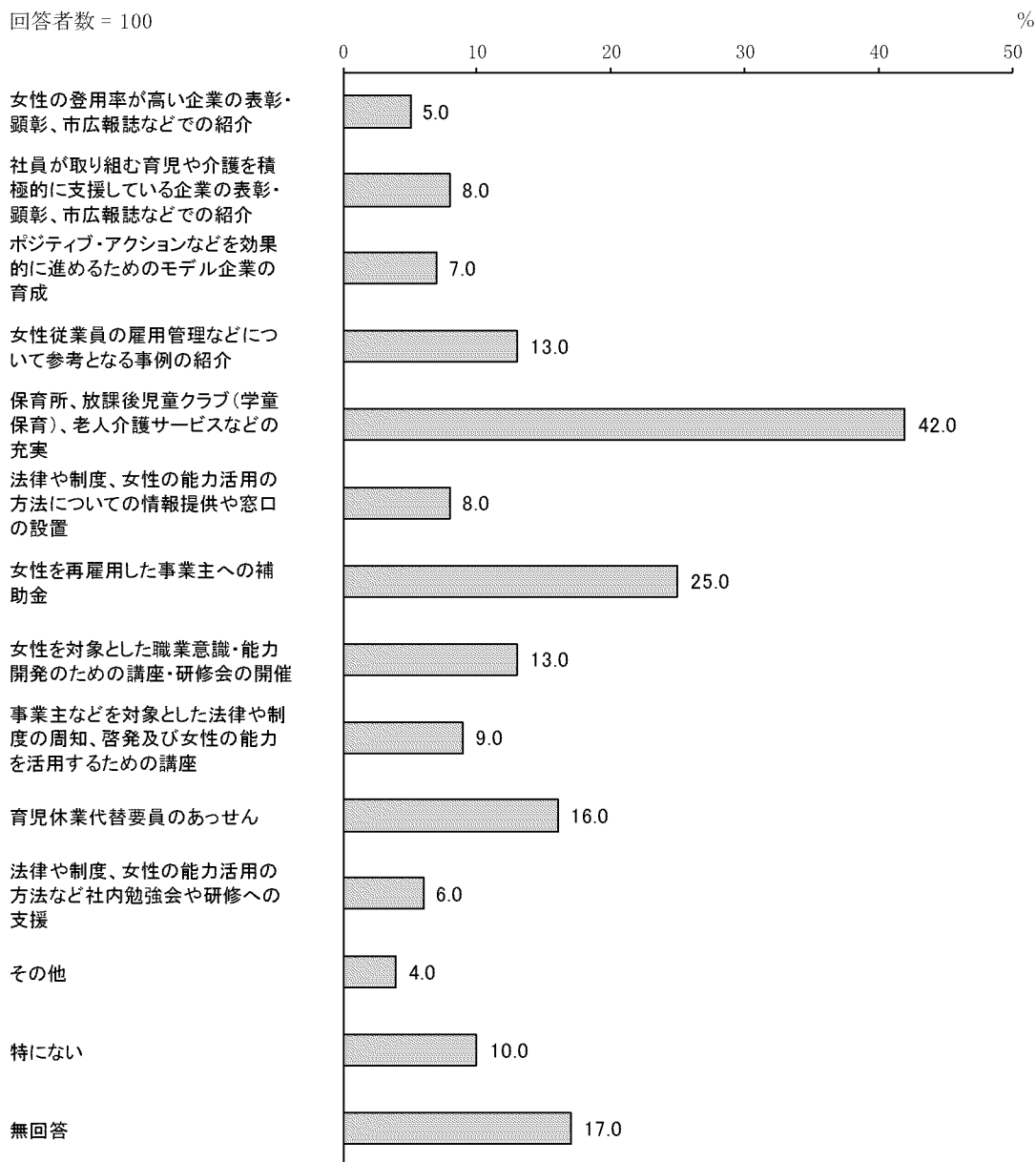
回答者数 = 100



問 20 女性の継続労働や管理職への登用など、女性の活躍推進のために、市にどのような取り組みを期待しますか。

「保育所、放課後児童クラブ（学童保育）、老人介護サービスなどの充実」の割合が 42.0%と最も高く、次いで「女性を再雇用した事業主への補助金」の割合が 25.0%、「育児休業代替要員のあっせん」の割合が 16.0%となっています。

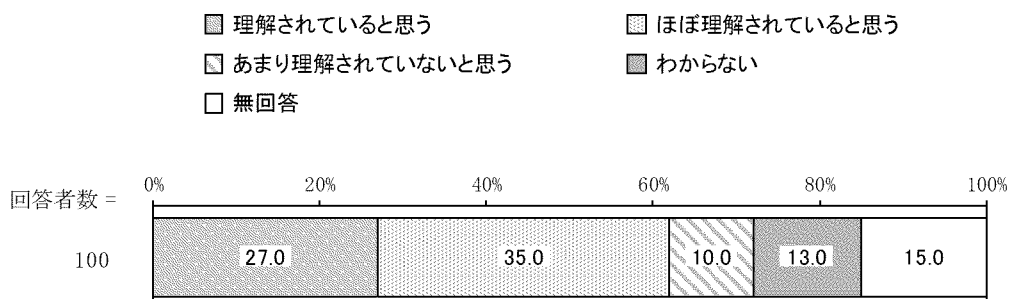
回答者数 = 100



## (7) セクハラ対策について

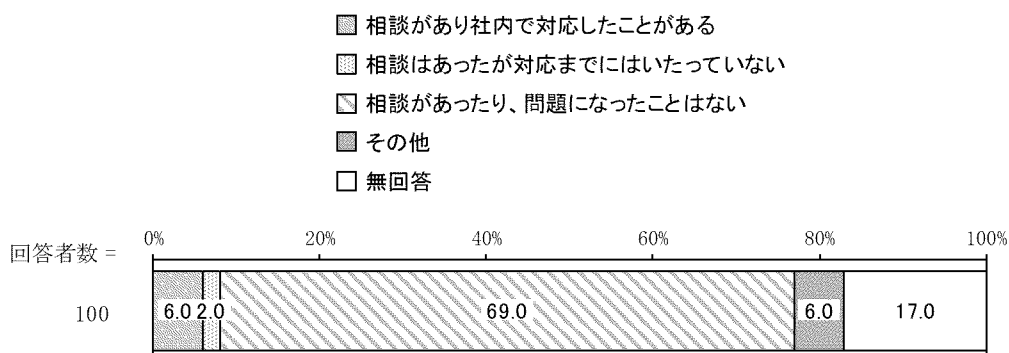
問 21 貴事業所では、セクハラについて、従業員に共通の理解が得られていると思われますか。(〇は1つだけ)

「ほぼ理解されていると思う」の割合が 35.0%と最も高く、次いで「理解されていると思う」の割合が 27.0%、「わからない」の割合が 13.0%となっています。



問 22 貴事業所では、セクハラが社内で問題になったことがありますか。(〇は1つだけ)

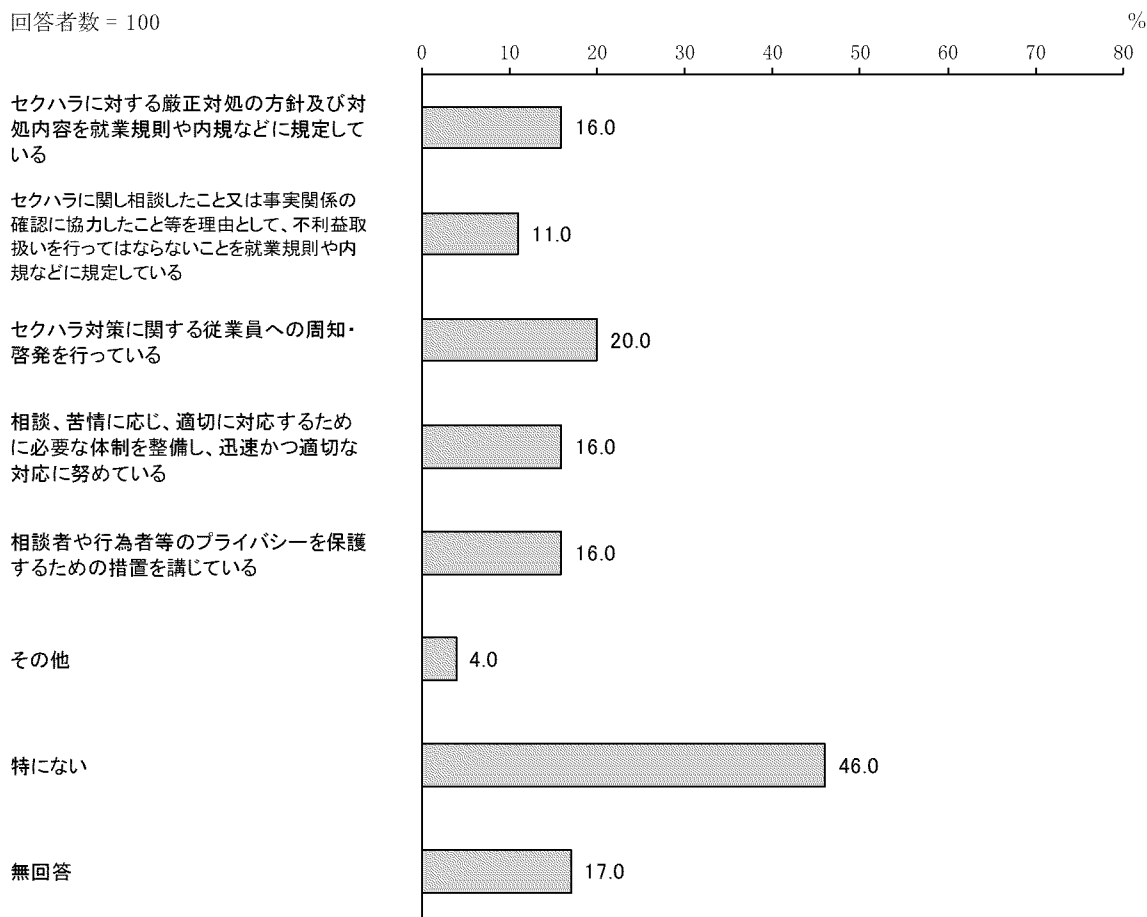
「相談があったり、問題になったことはない」の割合が 69.0%と最も高なっています。



問 23 貴事業所ではセクハラ対策として、現在実施している取り組みはありますか。  
(〇はいくつでも)

「特にない」の割合が46.0%と最も高く、次いで「セクハラ対策に関する従業員への周知・啓発を行っている」の割合が20.0%、「セクハラに対する厳正対処の方針及び対処内容を就業規則や内規などに規定している」の割合が16.0%となっています。

回答者数 = 100



問 24 貴事業所ではマタニティ・ハラスメント（マタハラ）対策として、現在実施している取り組みはありますか。（〇はいくつでも）

「マタハラに対する経営層や管理職への意識啓発・理解促進」の割合が16.0%と最も高く、次いで「育児・介護休業法に基づく制度の整備や、制度を利用しやすい職場環境の醸成」の割合が14.0%、「事業所内外に相談窓口・担当者・苦情処理機関等を設置」の割合が11.0%となっています。

回答者数 = 100

