

Ⅱ. 【事業所】アンケート調査結果

Ⅱ. 【事業所】 アンケート調査結果

1. 考察

(1) 事業所の概要 (P10～P13)

今回のアンケート調査による回答事業所は、167事業所、業種は「製造業」(28.1%)、「卸売業、小売業」(23.4%)などが多い。事業所のうち19.2%は労働組合があり、従業員規模別にみると、51～100人(18.4%)、101人以上(35.7%)と比較的規模の大きな事業所で労働組合を有する。

また、直近3年間の売上高の傾向をみると、全体では「期によって増減」(28.7%)、「減少傾向」(28.1%)が各3割弱、「横ばい」(25.1%)も4分の1を占める。「期によって増減」が3割を超えているのは、業種別では「建設業」、「情報通信・運輸業」、従業員規模別では「31～50人」の規模の事業所である。

直近3年間の経常利益の傾向をみると、全体では「十分な採算を確保できている」(16.2%)、「採算は取れている」(41.9%)が合わせて6割弱にのぼる。ただし、業種別にみると「製造業」で「採算が取れたり取れなかったり」(34.0%)が3割を超えており、従業員規模別にみると「30人以下」、「51～100人」の事業所で「採算が取れたり取れなかったり」が3割を超えているなど、ばらつきがみられる。

(2) 従業員の構成 (P14～P20)

今回のアンケート調査で回答を得た事業所の従業員規模は、「101人以上」(33.5%)が最も多く、次いで「51～100人」(29.3%)となっている。

全従業員のうち、半数は男性の正規従業員で、女性の正規従業員は2割弱にとどまる。性別ごとの勤務形態をみると、男性は正規従業員が多いのに対し、女性はパートタイマーが多く、差がみられる。

正規従業員の平均勤続年数は、男性14年、女性11年である。前回調査と比較して、男女ともに勤続年数は概ね横ばいである。また、勤続年数10年以下の割合は、男性の正規従業員が28.8%に対し、女性の正規従業員は59.9%にのぼるなど大きな差がみられる。

非正規従業員の平均勤続年数は、男性10年、女性8年である。前回調査と比較して、男性は3年、女性は1年、伸びている。勤続年数の変化を具体的にみると、「0～5年」は、男性が3.9ポイント、女性が1.9ポイント減少した一方、「6～10年」は、男性が6.1ポイント、女性が6.2ポイント増加している。

(3) 管理職の状況 (P21～P33)

全事業所のうち、女性の役員は平均0.5人(全体4.2人)、女性の部長相当職は平均0.3人(全体6.4人)、女性の課長相当職は平均1.4人(全体14.5人)、女性の係長相当職は平均2.6人(全体12.8人)で、性別により大きな差がある。

また、全事業所のうち、女性の役員がいる事業所は32.9%、女性の部長相当職がいる事業所は15.6%、女性の課長相当職がいる事業所は37.1%、女性の係長相当職がいる事業所は46.7%である。役員を除けば、下位の管理職ほど、女性管理職のいる事業所比率が高い傾向にある。

女性管理職がいることによる経営効果については、「意思決定を行うメンバーが多様化し、よりよい決定が出せるようになった」(40.7%)や「社員のワーク・ライフ・バランスに対する意識が高まった」(25.4%)、「職場の雰囲気がよくなった」(19.5%)などの効果があると感じている事業所が多い。

一方、女性管理職がない理由としては、「役職に必要な知識や判断力を有する女性がない」(51.1%)が最も多く、前回調査と比較すると5.5ポイント増加しており、この3年間で管理職に見合う能力を有するかどうかといった面を重視する事業所が増えていることがみてとれる。一方、「役職に就くための在職年数を満たしている女性がない」は7.5ポイント減少している。

今後、女性管理職を増やすための取組みとしては、「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(55.5%)を挙げる事業所が最も多く、次いで「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」(38.7%)などである。働き方改革や時間外労働の削減、柔軟な働き方の推進といったワーク・ライフ・バランス施策に加え、育児や介護による休業取得者へのキャリアサポートを行っていくことが重要であると認識している事業所が多い。

(4) ハラスメント等の防止策 (P34~P38)

事業所の約8割が「従業員からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する」としている。また、「ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめる」、「苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する」については約6割の事業所が実施している。

仕事をする上での相談や苦情、不満のうち、男女の取扱いの不平等に関する相談については、「上司が相談を受ける」(69.6%)、「人事労務担当部署が相談を受ける」(67.7%)事業所が7割弱にのぼる。また、ハラスメント等に関する相談については「人事労務担当部署が相談を受ける」(71.2%)や「上司が相談を受ける」(69.9%)事業所が約7割にのぼる。一方、「弁護士事務所など外部機関との連携を図る」事業所は2割程度あり、第三者の専門家を設置することで解決を図ろうとする取組みもみられる。

前回調査と比較すると、男女均等取扱いに関する相談もハラスメント等に関する相談も、「企業内に設置した苦情全般の窓口に委ねる」と回答する事業所が大幅に増加している。

(5) 女性の活躍促進のための取組み状況 (P39~P43)

事業所における女性活躍促進の問題点としては、「家庭責任(女性が家庭において担うべき役割)を考慮する必要がある」(46.0%)が最も多く、次いで「男性の方が適している業務が多い」(30.7%)、「女性は時間外労働、深夜労働をさせにくい」(22.7%)などである。前回調査と比較すると、「一般的に女性は就業意識が低い」(20.2%)が増加傾向にあり、

事業所が女性活躍を進める上で女性自身の就業意識を高めていくことが課題の1つとなっている。

また、事業所における女性活躍推進のための企業の積極的取組（ポジティブ・アクション）をみると、現在、「性別により評価をかえることがないよう人事考課基準を明確に定める」(59.4%)、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」(50.5%)、「女性がいない又は少ない職について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する」(40.6%)などを実施している。また、今後、「女性がいない又は少ない職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する」(44.8%)、「中間管理職や同僚に対し、女性の活躍推進の重要性についての啓発を行う」(40.6%)ことに取り組む予定である。

前回調査と比較すると、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」、「中間管理職や同僚に対し、女性の活躍推進の重要性についての啓発を行う」が増加しており、制度の活用を促したり、中間管理職などに女性活躍の重要性の啓発を積極的に取り組もうとする姿勢がみられる。

(6) ワーク・ライフ・バランスについて (P44~P48)

育児休業制度を導入している事業所は167事業所中、125事業所(74.9%)である。前回調査では同制度の導入率が77.6%だったことから導入は伸び悩んでいるとみられる。また、同制度の直近3年間の利用実績をみると、男性は、「0人」が依然として約8割で推移している一方、女性は、「0人」が5割前後、1人以上、育児休業制度を利用した事業所が半数にのぼり、性別により大きな差がある。

子の看護休暇制度を導入している事業所は167事業所中、99事業所(59.3%)である。前回調査では同制度の導入率が61.2%だったことから導入は伸び悩んでいるとみられる。一方、同制度の直近3年間の利用実績をみると、男女ともに「0人」が8割前後で推移しており、利用実績は低い。この要因としては、子どもの病気やけがの看病で休暇を利用する場合、看護休暇ではなく有給休暇で代用する従業員が一定割合いることが考えられる。

また、子育てを行う従業員に対する勤務時間の短縮措置の有無については、「ある」とする事業所は167事業所中、136事業所(81.4%)である。前回調査では「ある」とする事業所は77.6%だったので、導入は少しずつ広がっているとみられる。

介護休業制度を導入している事業所は167事業所中、118事業所(70.7%)である。前回調査では同制度の導入率が70.1%だったので、導入はわずかながら進んでいるとみられる。ただし、同制度の直近3年間の利用実績をみると、「0人」が男女ともに約7割で推移しており、現状、実際に利用している人は少ない。

介護を行う従業員に対する勤務時間の短縮措置の有無については、「ある」とする事業所は167事業所中、127事業所(76.0%)である。前回調査では「ある」とする事業所は66.7%だったので、導入は着実に広がっているとみられる。

こうした中、育児・介護休業制度の定着のための課題としては、「休業中の代替要員の確保」(59.8%)や「人事ローテーションでカバーするときの業務分担」(29.9%)などを挙げる事業所が多く、業務遂行上の人員確保は大きな課題となっている。

(7) L G B T Qなど性的少数者について (P49~P51)

事業所内におけるL G B T Qなど性的少数者の従業員の認識については、「“いる”と認識している」事業所はわずか4.2%で、「“いない”と認識している」が45.5%、「わからない」が49.7%と多数を占めた。ただし、「“いない”と認識している事業所にもL G B T Qなど性的少数者がいる可能性があることから、何らかの対応が必要だと思われる。

L G B T Qなど性的少数者に対する取組みとしては、事業所として「取り組んでいることはない」(82.4%)が大多数を占めるが、H30年度調査と比べると「取り組んでいることはない」(91.1%)の割合は10ポイント近く減少しており、取り組んでいる事業所が増えている。また、「“いる”と認識している」(4.2%)事業所については、「社員向け相談窓口の設置(性自認・性的志向に関するハラスメント相談を含む)」に取り組んでいるほか、「“いない”と認識している」(45.5%)事業所も、少数ではあるが、「採用活動における取組み(公正な採用選考、エントリーシートの性別欄の削除など)や「方針の策定、就業規則への差別禁止の明文化」などに取り組んでいる。

(8) まとめ

今回の調査結果をみると、事業所全体における従業員数の割合は男性が6割超に対して女性は4割に満たず、さらに女性従業員のうち正規従業員は約2割にとどまる。また、正規従業員の平均勤続年数をみると、女性は11年であり、こうした背景には、女性は結婚や出産を機に一度仕事を辞め、育児が落ち着いたところで非正規従業員として再就職するケースが多いことが推察される。

事業所として取り組むべきことは、女性が結婚や出産を経ても仕事を続けられる環境を整えることであり、そのためにはワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくりの推進が重要となる。また、家事や育児への男性の参画促進による女性の負担軽減も有効であり、事業所もこれを推進していくことが求められる。

一方、管理職についてみると、女性の管理職がいない企業の割合は役員7割、部長8割と高く、女性が重要なポストについている事業所は極めて少ない。課長や係長についても半数以上は女性管理職が「0人」であり、全体的に管理職に女性を登用している事業所は少ない。女性管理職が少ない理由として「役職に必要な知識や判断力を有する女性がない」を挙げる事業所が最も多く、幅広い仕事上の経験を付与するなど人材育成に取り組み、意欲や能力のある女性を積極的に登用していくことが課題といえる。

今回の調査結果をみると、女性管理職がいることで「意思決定を行うメンバーが多様化し、よりよい決定が出せるようになった」を挙げる企業が4割にのぼり、経営面で効果が出ていると感じている事業所が多い。ダイバーシティ(多様性)が求められる時代にあつて、女性管理職の存在は一層重要性を増していくものと思われる。

こうした中、事業所における女性活躍促進の取組み状況をみると、女性活躍促進が進まない問題点として、女性は「家庭責任(女性が家庭において担うべき役割)を考慮する必要がある」を挙げる事業所が最も多く、依然として性別役割分担意識が根深い障害になっていることがうかがわれる。男性の育児休業取得を促進する流れが高まる中、“夫にも妻に

も家庭責任がある”という意識を皆が持つことで、男女ともに仕事と家庭を両立していくという姿勢が求められよう。

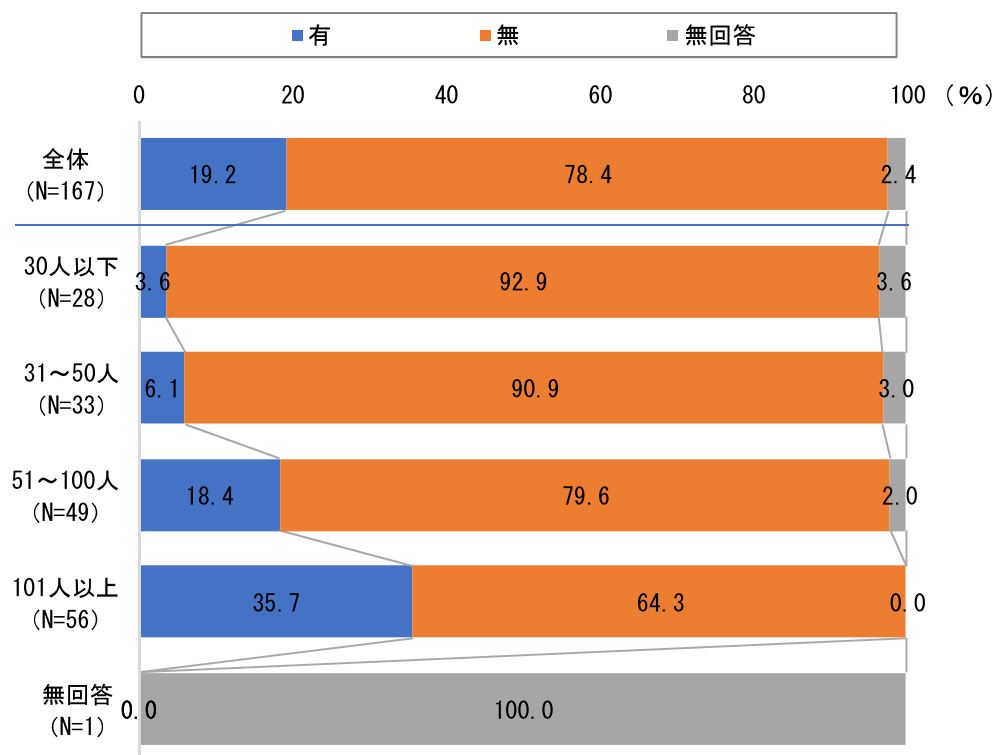
一方、女性活躍推進のための企業の積極的改善措置（ポジティブ・アクション）については、現在、「性別により評価をかえることがないよう人事考課基準を明確に定めている」のは6割、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」は半数にとどまる。また、「女性の活躍推進の状況や活躍推進に当たっての問題点の調査・分析を行っている」事業所は2割と少ないことから、まずは自社の現状を分析し、今後の取組み内容を検討することが重要である。

ハラスメント等の防止策については、8割前後の事業所は、苦情や相談があった場合には真摯かつ迅速に対応するとしている。ただし、従業員規模別で見ると取組み状況に差があり、とくに「30人以下」の小規模事業所では取組みが遅れている傾向にある。2020年に改正労働施策総合推進法が施行され、職場におけるパワー・ハラスメント対策については、大企業は2020年6月1日から、中小企業は2022年4月1日から義務化されることから、小規模事業所は早急な対応が求められる。

2. 調査結果

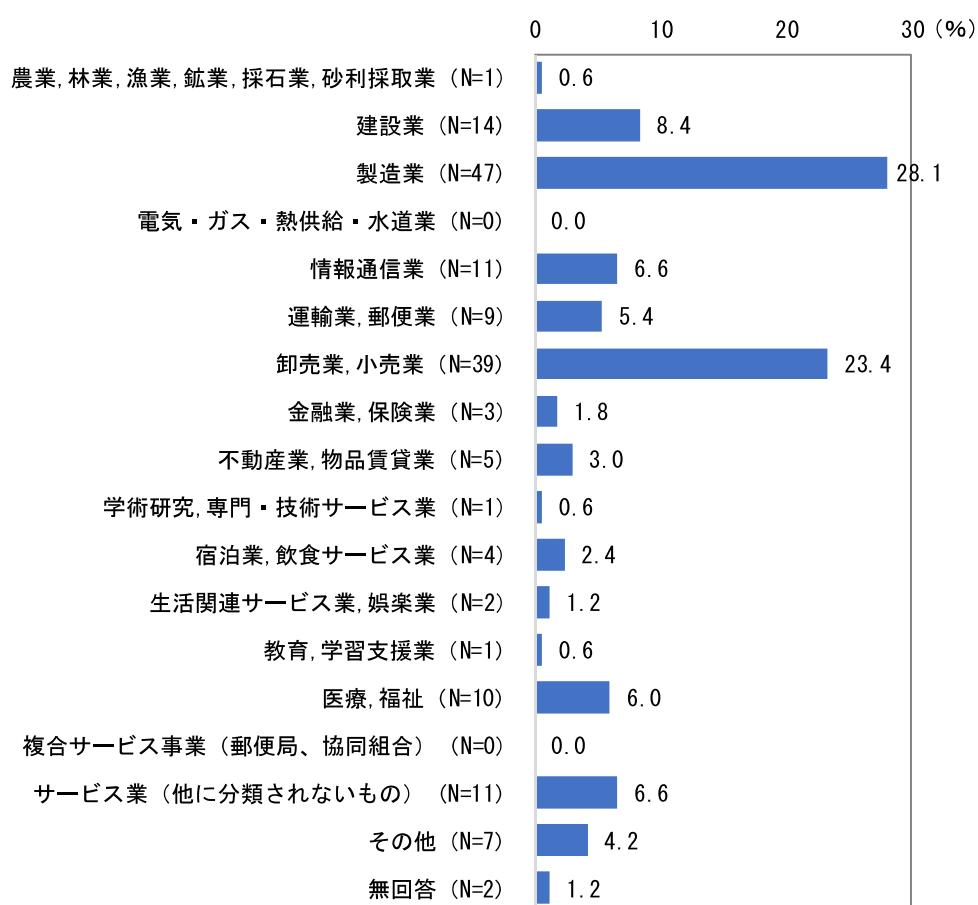
(1) 事業所の概要

■労働組合の有無



- ・労働組合の有無については、「有」(19.2%)、「無」(78.4%)である。
- ・従業員規模別にみた労働組合の有無については、51~100人(18.4%)、101人以上(35.7%)で「有」とする事業所が多い。

■業種 (N=167)



- ・業種については、「製造業」(28.1%)が最も多く、次いで「卸売業, 小売業」(23.4%)が上位を占める。
- ・このほか、「建設業」(8.4%)、「情報通信業」(6.6%)、「サービス業 (他に分類されないもの)」(6.6%)が、それぞれ全体の1割弱を占めている。

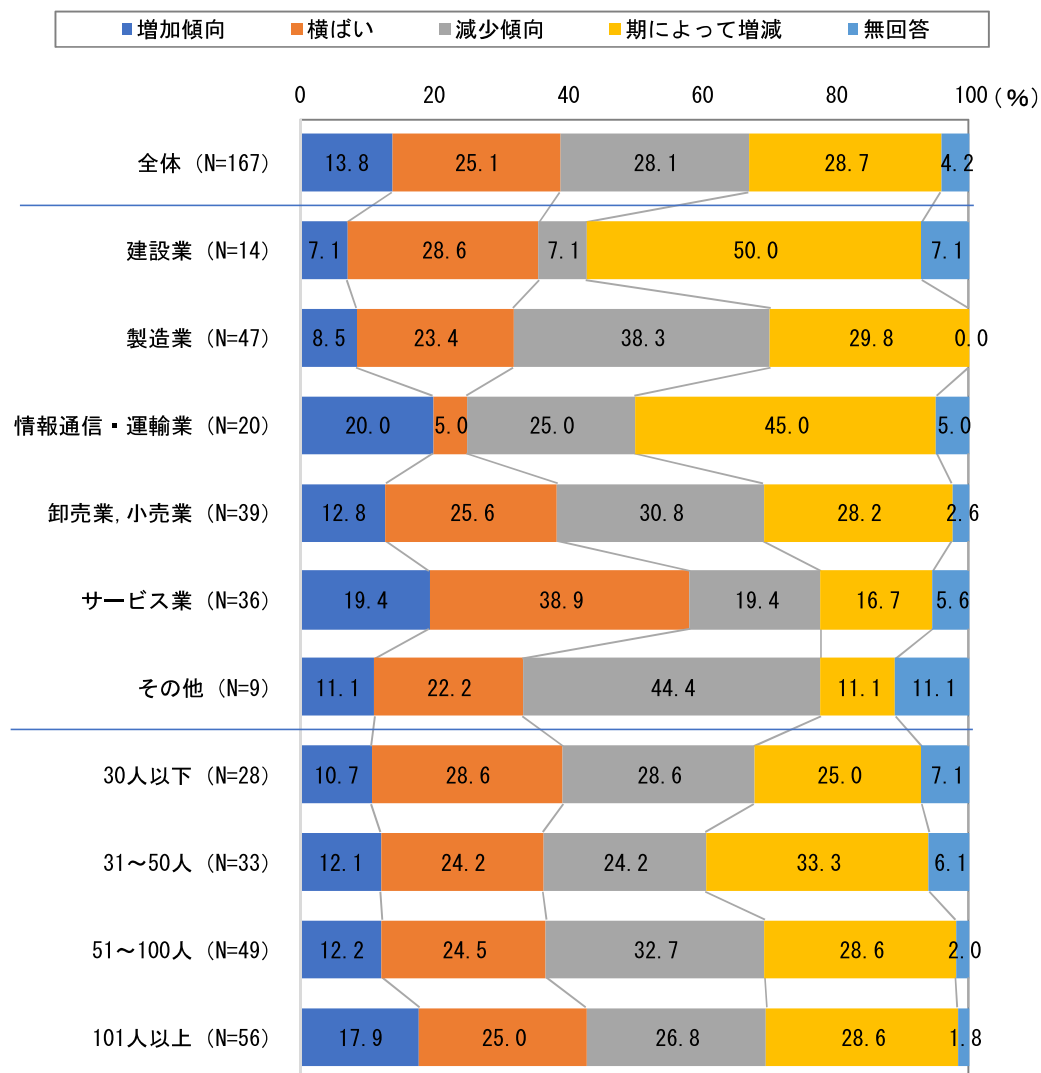
※調査票の業種区分では回答数が少ない業種があるため、以下、業種別分析において、分析項目によっては一部の業種を統合したデータを使用する。

(統合内容)

- ◆ 「情報通信業」「運輸業, 郵便業」 → 「情報通信・運輸業」
- ◆ 「金融業・保険業」「不動産業, 物品賃貸業」「宿泊業」「生活関連サービス業, 娯楽業」「教育, 学習支援業」「医療・福祉」「サービス業 (他に分類されないもの)」 → 「サービス業」
- ◆ 「農業, 林業, 漁業, 鉱業, 採石業, 砂利採取業」「学術研究, 専門・技術サービス業」 → 「その他」

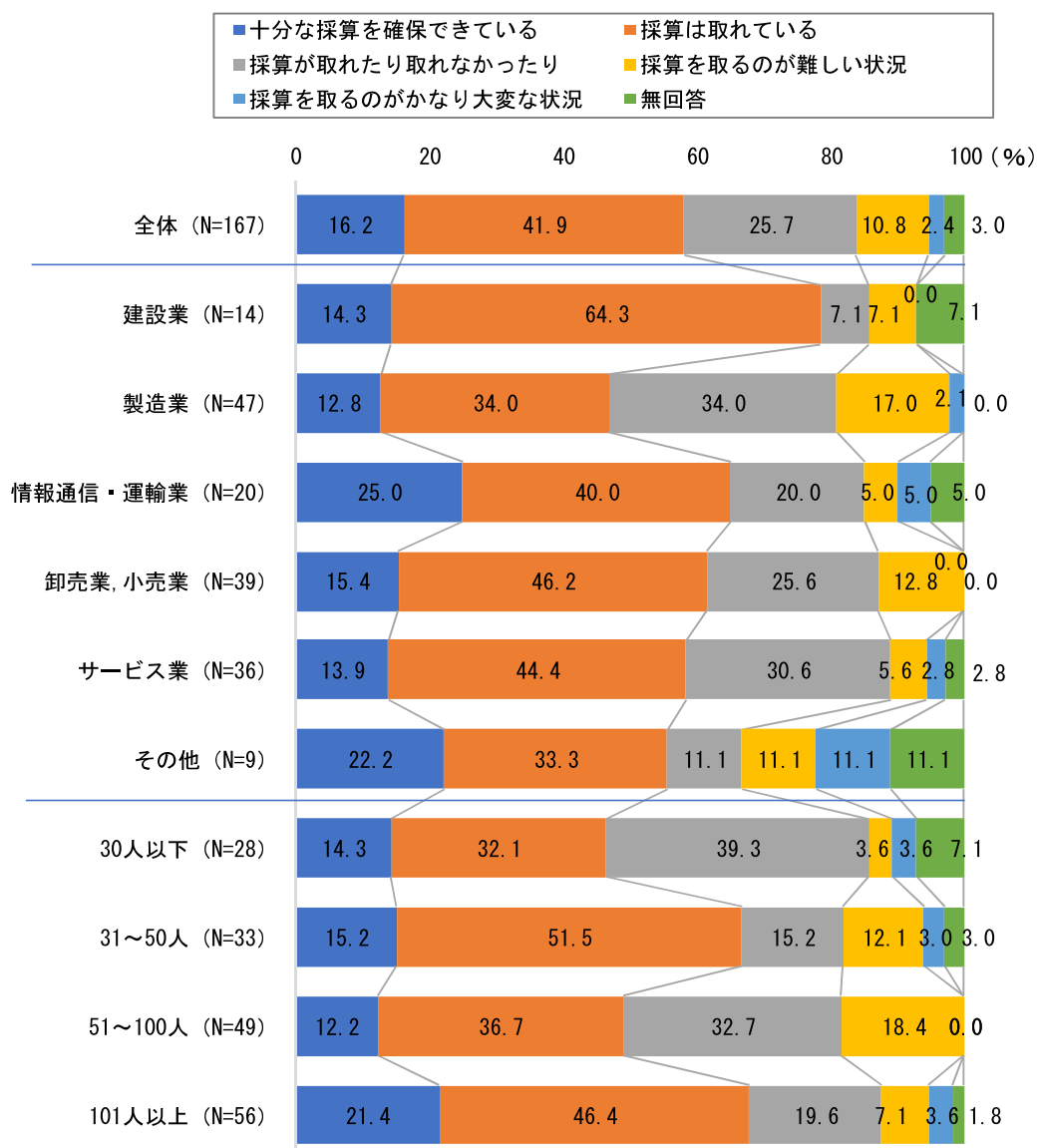
■直近3年間の業況

〈直近3年間の売上高の傾向（業種別、従業員規模別）〉



- ・直近3年間の売上高は「期によって増減」(28.7%)が最も多く、「減少傾向」(28.1%)、「横ばい」(25.1%)も4分の1を占める。
- ・業種別では、「情報通信業・運輸業」や「サービス業」において、「増加傾向」がやや多い。
- ・従業員規模別では、「101人以上」で「増加傾向」が17.9%と最も多い。

〈直近3年間の経常利益の傾向（業種別、従業員規模別）〉



- ・ 経常利益については、「採算は取れている」（41.9%）と回答した事業所が約4割にのぼる。
- ・ 業種別にみると、「十分な採算を確保できている」のは「情報通信業・運輸業」（25.0%）が多い。
- ・ 従業員規模別にみると、51~100人の事業所では、「採算を採るのが難しい状況」（18.4%）が約2割にのぼる。

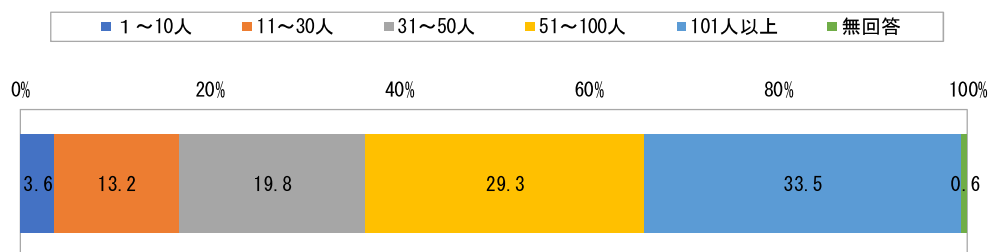
(2) 従業員の構成

「従業員」は、本社・支店等の区別を問わず、本調査票の届いた事業所のみにも所属する従業員に限るものとします。また、社長、店主等、および派遣されている方も従業員に含むものとします。

問1. 従業員数をご記入ください（該当者がいない場合は、空欄で結構です。また、ご記入が難しい場合は、概算でも構いません。合計の人数だけでもご記入ください）。

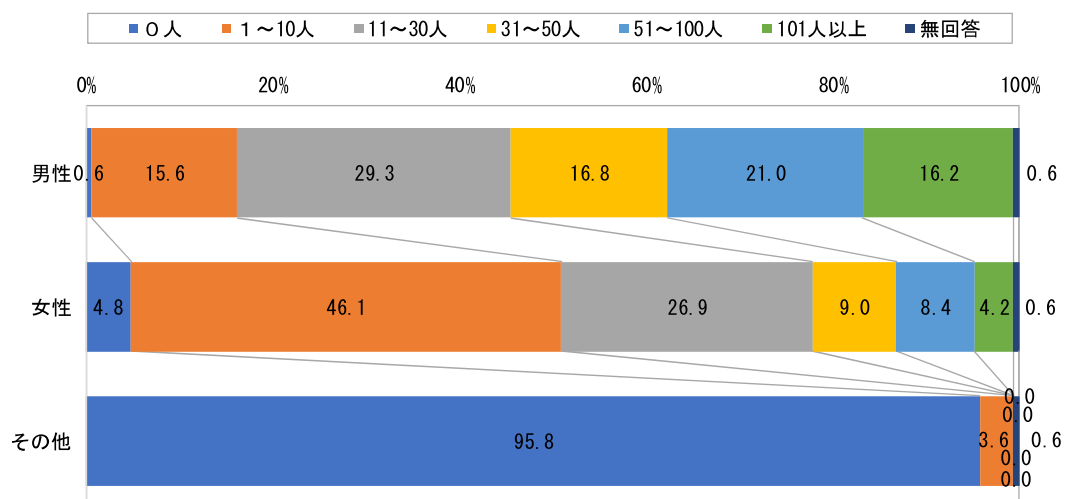
■従業員規模 (N=167)

〈従業員全体〉



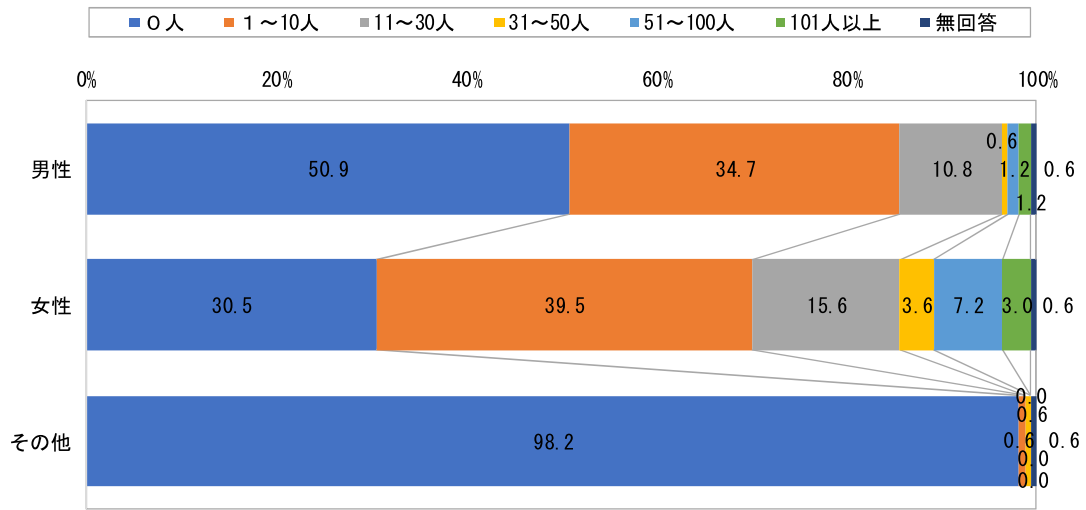
- ・回答企業の従業員規模は、「101人以上」(33.5%)が最も多く、次いで「51～100人」(29.3%)となっている。

〈正規従業員〉



	0人	1～10人	11～30人	31～50人	51～100人	101人以上	無回答
男性	0.6	15.6	29.3	16.8	21.0	16.2	0.6
女性	4.8	46.1	26.9	9.0	8.4	4.2	0.6
その他	95.8	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6

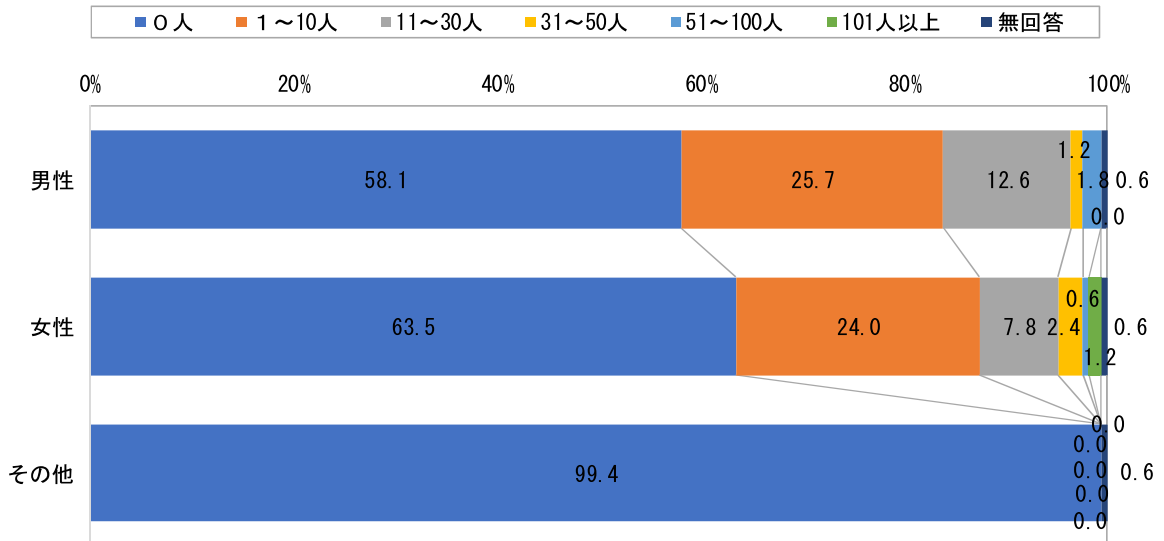
〈パートタイマー〉



(%)

	0人	1～10人	11～30人	31～50人	51～100人	101人以上	無回答
男性	50.9	34.7	10.8	0.6	1.2	1.2	0.6
女性	30.5	39.5	15.6	3.6	7.2	3.0	0.6
その他	98.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6

〈パートタイマー以外の非正規従業員〉



(%)

	0人	1～10人	11～30人	31～50人	51～100人	101人以上	無回答
男性	58.1	25.7	12.6	1.2	1.8	0.0	0.6
女性	63.5	24.0	7.8	2.4	0.6	1.2	0.6
その他	99.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6

■従業員の人数－男女別・年齢別の人数

(人)

	正規従業員			非正規従業員						全従業員のうち 外国人			合計			
				パートタイマー			パートタイマー以外の 非正規従業員									
	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	計
19歳以下	92	131	0	51	50	0	26	27	0	3	7	0	172	215	0	387
20～29歳	2,162	1,232	0	224	317	0	90	91	0	117	181	0	2,593	1,821	0	4,414
30～39歳	2,457	935	1	84	335	1	49	112	0	69	81	0	2,659	1,463	2	4,124
40～49歳	3,006	936	1	90	535	1	46	181	0	17	24	0	3,159	1,676	2	4,837
50～59歳	2,668	584	3	74	641	2	79	156	0	13	17	0	2,834	1,398	5	4,237
60～65歳	589	81	3	276	346	18	238	76	0	0	0	0	1,103	503	21	1,627
66歳以上	329	39	12	410	336	19	204	82	0	1	0	0	944	457	31	1,432
合計	11,303	3,938	20	1,209	2,560	41	732	725	0	220	310	0	13,464	7,533	61	21,058

■従業員の人数－男女別・年齢別の全従業員数に占める割合

(%)

	正規従業員			非正規従業員						全従業員のうち 外国人			合計			
				パートタイマー			パートタイマー以外の 非正規従業員									
	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	計
19歳以下	0.4	0.6	0.0	0.2	0.2	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	1.0	0.0	1.8
20～29歳	10.3	5.9	0.0	1.1	1.5	0.0	0.4	0.4	0.0	0.6	0.9	0.0	12.3	8.6	0.0	21.0
30～39歳	11.7	4.4	0.0	0.4	1.6	0.0	0.2	0.5	0.0	0.3	0.4	0.0	12.6	6.9	0.0	19.6
40～49歳	14.3	4.4	0.0	0.4	2.5	0.0	0.2	0.9	0.0	0.1	0.1	0.0	15.0	8.0	0.0	23.0
50～59歳	12.7	2.8	0.0	0.4	3.0	0.0	0.4	0.7	0.0	0.1	0.1	0.0	13.5	6.6	0.0	20.1
60～65歳	2.8	0.4	0.0	1.3	1.6	0.1	1.1	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	5.2	2.4	0.1	7.7
66歳以上	1.6	0.2	0.1	1.9	1.6	0.1	1.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	2.2	0.1	6.8
合計	53.7	18.7	0.1	5.7	12.2	0.2	3.5	3.4	0.0	1.0	1.5	0.0	63.9	35.8	0.3	100.0

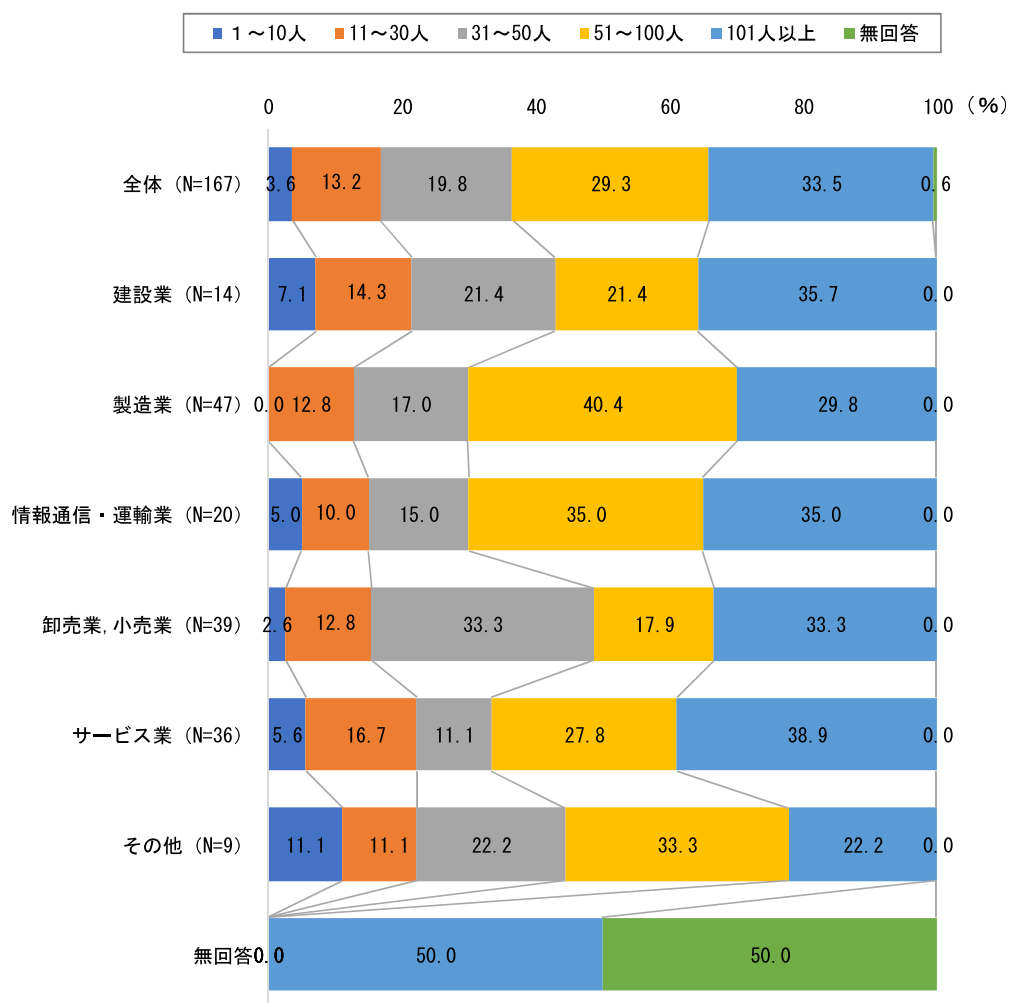
■従業員の人数－男女別・年齢別の各年齢層に占める割合

(%)

	正規従業員			非正規従業員						全従業員のうち 外国人			合計			
				パートタイマー			パートタイマー以外の 非正規従業員									
	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	計
19歳以下	23.8	33.9	0.0	13.2	12.9	0.0	6.7	7.0	0.0	0.8	1.8	0.0	44.4	55.6	0.0	100.0
20～29歳	49.0	27.9	0.0	5.1	7.2	0.0	2.0	2.1	0.0	2.7	4.1	0.0	58.7	41.3	0.0	100.0
30～39歳	59.6	22.7	0.0	2.0	8.1	0.0	1.2	2.7	0.0	1.7	2.0	0.0	64.5	35.5	0.0	100.0
40～49歳	62.1	19.4	0.0	1.9	11.1	0.0	1.0	3.7	0.0	0.4	0.5	0.0	65.3	34.6	0.0	100.0
50～59歳	63.0	13.8	0.1	1.7	15.1	0.0	1.9	3.7	0.0	0.3	0.4	0.0	66.9	33.0	0.1	100.0
60～65歳	36.2	5.0	0.2	17.0	21.3	1.1	14.6	4.7	0.0	0.0	0.0	0.0	67.8	30.9	1.3	100.0
66歳以上	23.0	2.7	0.8	28.6	23.5	1.3	14.2	5.7	0.0	0.1	0.0	0.0	65.9	31.9	2.2	100.0
合計	53.7	18.7	0.1	5.7	12.2	0.2	3.5	3.4	0.0	1.0	1.5	0.0	63.9	35.8	0.3	100.0

- ・全従業員の半数は男性・正規従業員（53.7%）であり、女性・正規従業員（18.7%）は2割弱にとどまる。
- ・各年齢層に占める割合は、正規従業員は、30代は男性が59.6%、女性が22.7%、40代は男性が62.1%、女性が19.4%、50代は男性が63.0%、女性が13.8%。一方、パートタイマーは、30代は男性が2.0%、女性が8.1%、40代は男性が1.9%、女性が11.1%、50代は男性が1.7%、女性が15.1%と、雇用形態に差がみられる。

【参考】〈業種別・従業員規模の割合〉



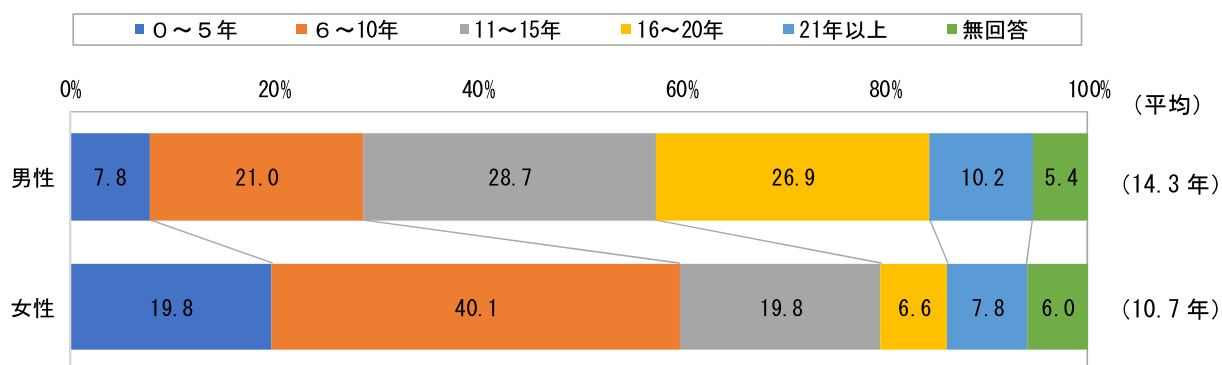
(%)

	合計	1~10人	11~30人	31~50人	51~100人	101人以上	無回答
全体	167	6	22	33	49	56	1
	100.0	3.6	13.2	19.8	29.3	33.5	0.6
建設業	14	1	2	3	3	5	0
	100.0	7.1	14.3	21.4	21.4	35.7	0.0
製造業	47	0	6	8	19	14	0
	100.0	0.0	12.8	17.0	40.4	29.8	0.0
情報通信・運輸業	20	1	2	3	7	7	0
	100.0	5.0	10.0	15.0	35.0	35.0	0.0
卸売業, 小売業	39	1	5	13	7	13	0
	100.0	2.6	12.8	33.3	17.9	33.3	0.0
サービス業	36	2	6	4	10	14	0
	100.0	5.6	16.7	11.1	27.8	38.9	0.0
その他	9	1	1	2	3	2	0
	100.0	11.1	11.1	22.2	33.3	22.2	0.0
無回答	2	0	0	0	0	1	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0

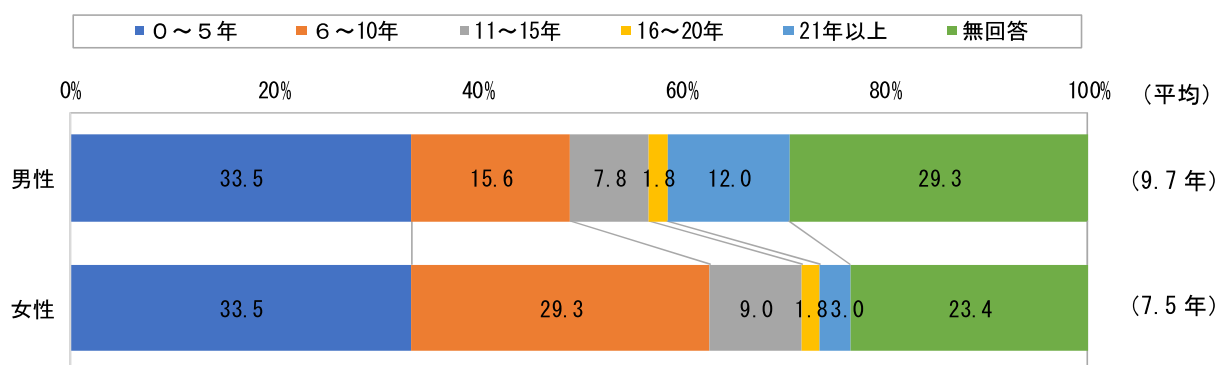
問2. 貴事業所に在籍している従業員の平均勤続年数はどのくらいですか。□内に数字をご記入ください（ご記入が難しい場合は、概算でも構いません）。

■平均勤続年数

〈正規従業員〉



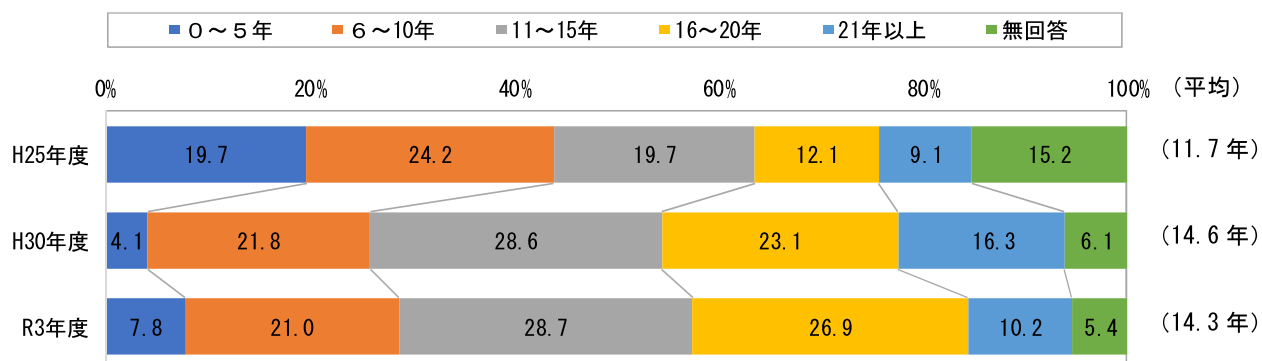
〈非正規従業員〉



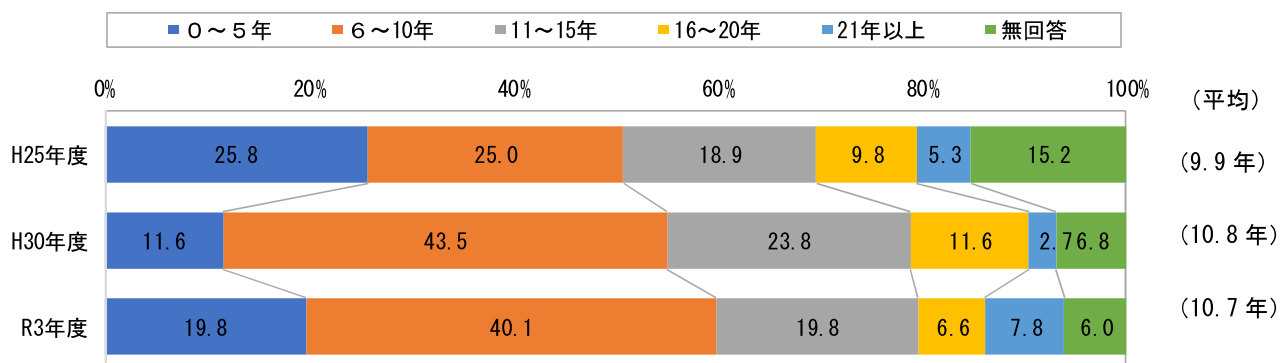
- 正規従業員の平均勤続年数については、男性は「11～15年」（28.7%）、「16～20年」（26.9%）が多い一方、女性は「6～10年」（40.1%）が約4割を占めており、「0～5年」（19.8%）も合わせると10年以下が半数以上にのぼる。
- 非正規従業員の平均勤続年数については、「0～5年」が男性（33.5%）、女性（33.5%）ともに多いが、女性は「6～10年」（29.3%）も3割弱を占めている。

〈時系列比較〉

①正社員・男性



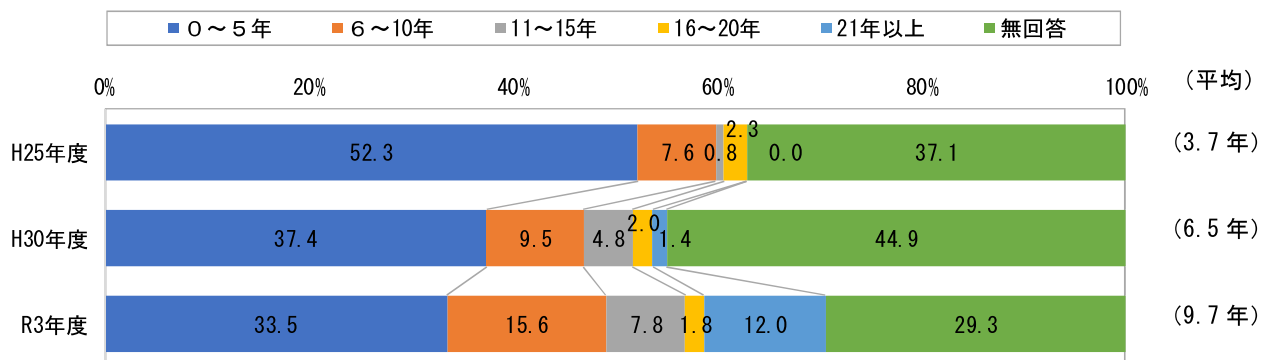
②正社員・女性



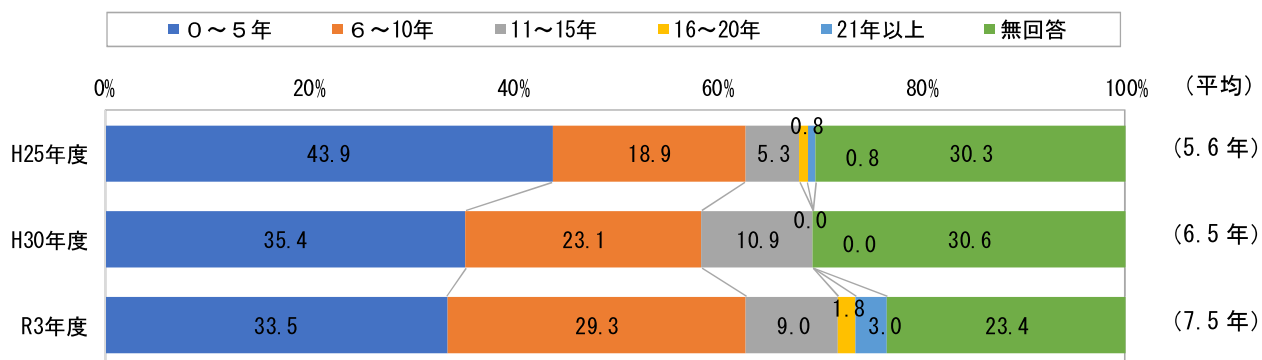
- ・時系列にみた正社員・男性の平均勤続年数については、H30年度調査と比べて「0～5年」(7.8%)、「11～15年」(28.7%)、「16～20年」(26.9%)がそれぞれ増加している。
- ・時系列にみた正社員・女性の平均勤続年数については、「0～5年」(19.8%)、「21年以上」(7.8%)が増加し、「6～10年」(40.1%)、「11～15年」(19.8%)が減少している。

〈時系列比較〉

①非正規従業員・男性



②非正規従業員・女性



- ・時系列にみた非正規従業員・男性の平均勤続年数については、H30年度調査と比べて「0～5年」(33.5%)が減少し、「6～10年」(15.6%)、「11～15年」(7.8%)が増加している。
- ・時系列にみた非正規従業員・女性の平均勤続年数については、H30年度調査と比べて「0～5年」(33.5%)が減少し、「6～10年」(29.3%)が増加している。

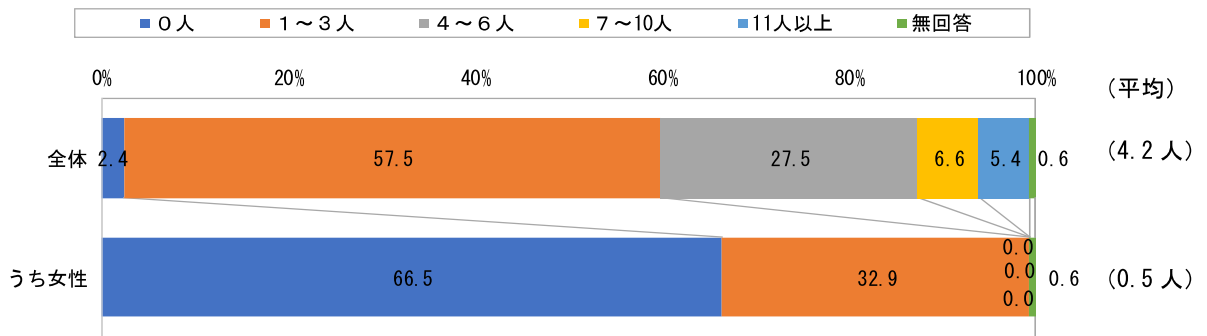
(3) 管理職の状況

問3. 係長以上の管理職※および役員は何人いますか(該当者がいない場合は空欄で結構です)。

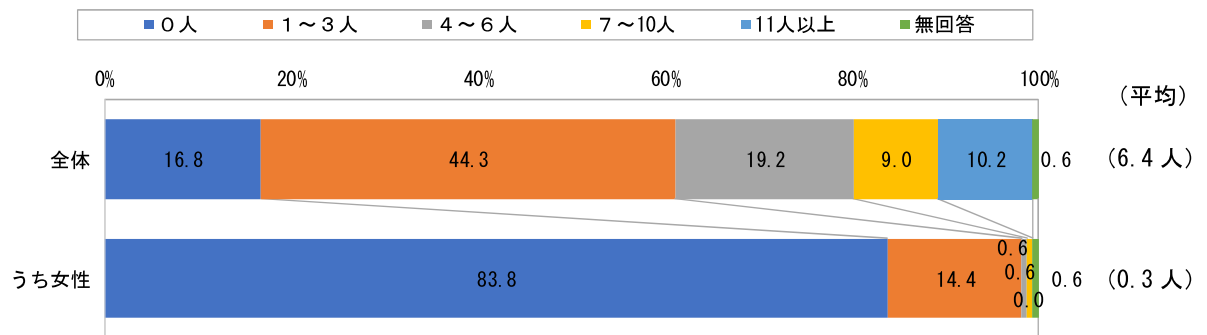
※管理職について

- ・管理職には企業の組織形態の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。
- ・部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、どの役職に該当するか適宜判断してください。

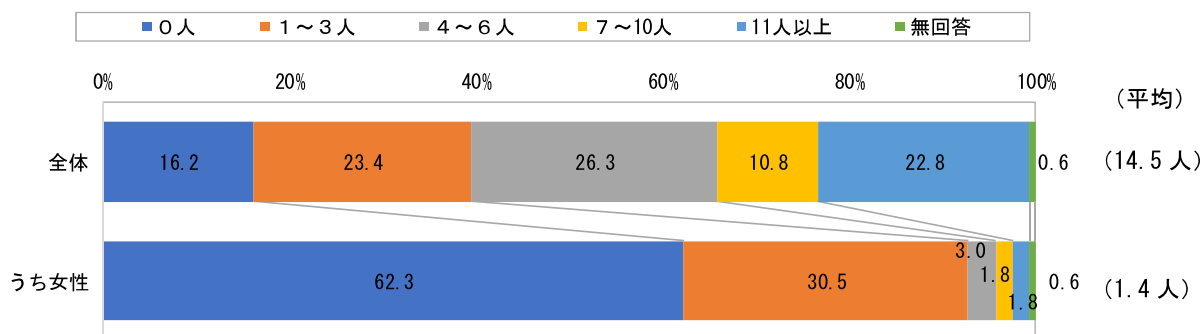
■役員



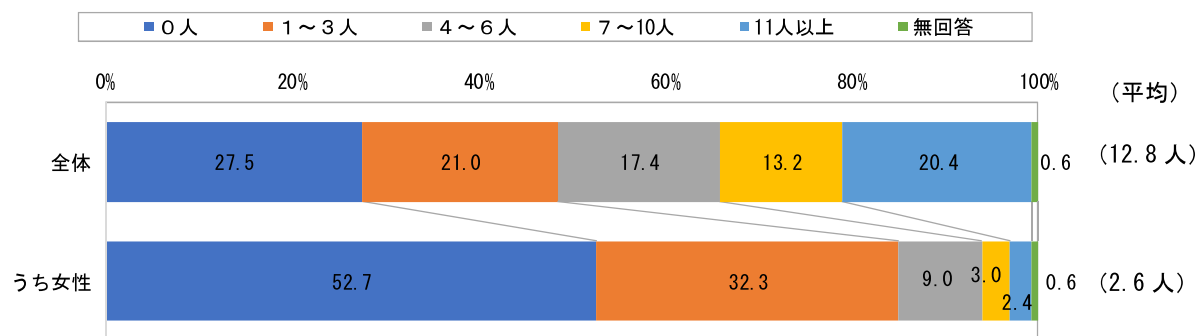
■部長相当職



■課長相当職



■係長相当職

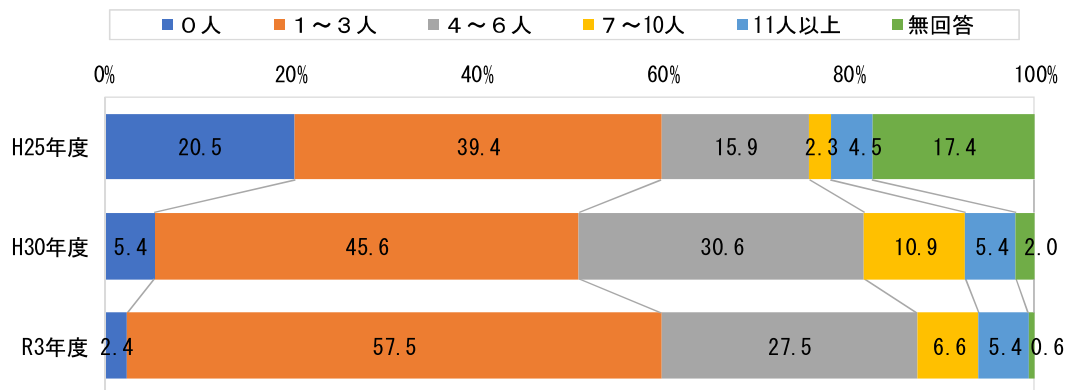


- ・女性の管理職がない事業所の割合は、役員（66.5%）、部長相当職（83.8%）、課長相当職（62.3%）、係長相当職（52.7%）と、半数以上の事業所で女性がない状況であり、全体的に管理職に女性を登用している事業所は少ない。

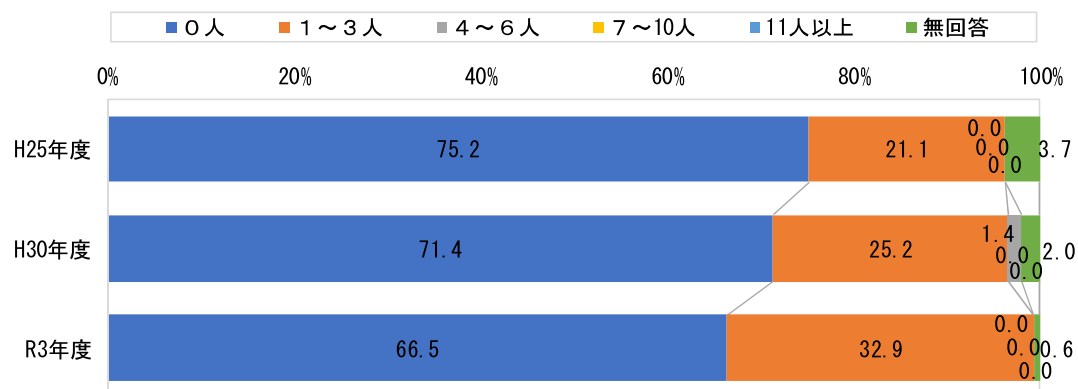
〈時系列比較〉

①役員

(全体)



(うち女性)

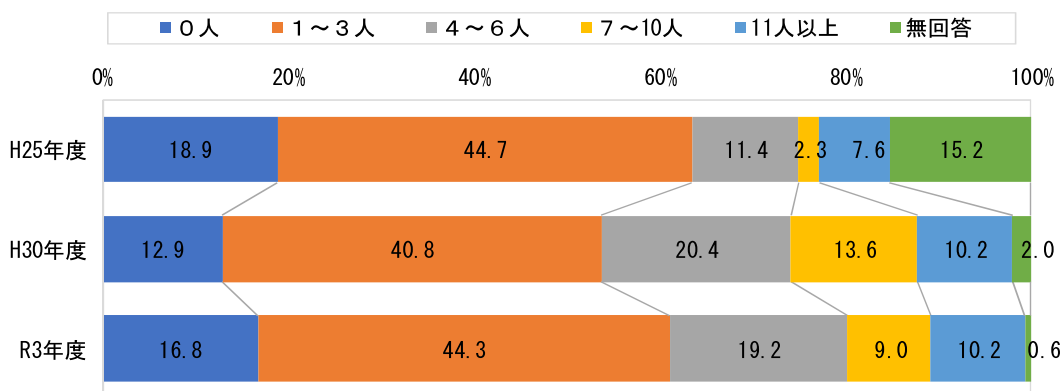


- ・時系列でみた役員数（全体）については、H30年度調査と比べると「1～3人」（57.5%）が増加している。
- ・女性の役員数については、H30年度調査と比べると「0人」（66.5%）がやや減少し、「1～3人」（32.9%）が増加している。

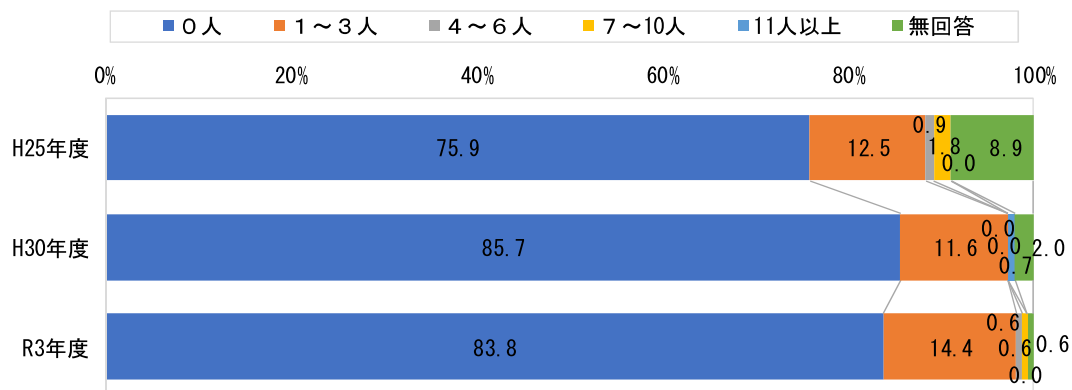
〈時系列比較〉

②部長相当職

(全体)



(うち女性)

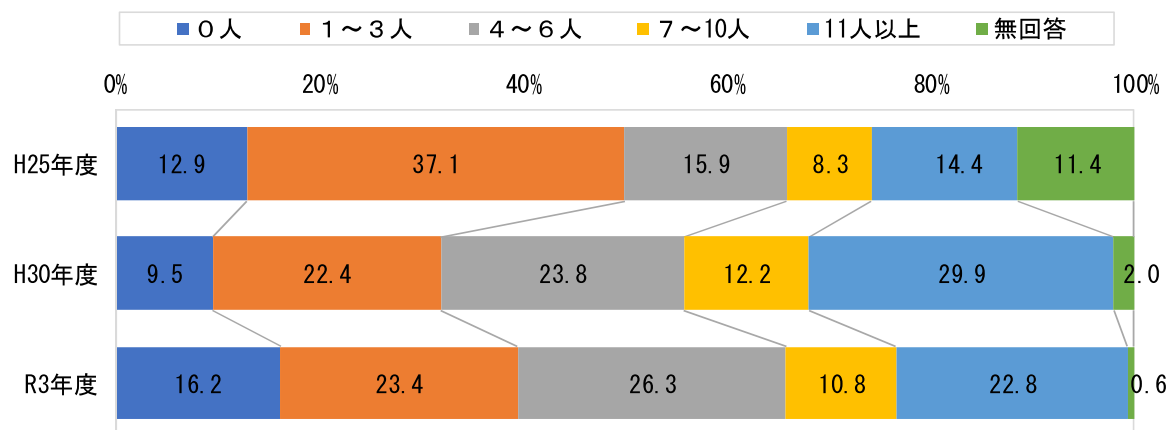


- ・時系列でみた部長相当職数（全体）については、H30年度調査と比べると「0人」（16.8%）、「1～3人」（44.3%）で増加している。
- ・女性の部長相当職数については、「0人」（83.8%）が8割を超えている。一方、H30年度調査と比べると「1～3人」（14.4%）がやや増えている。

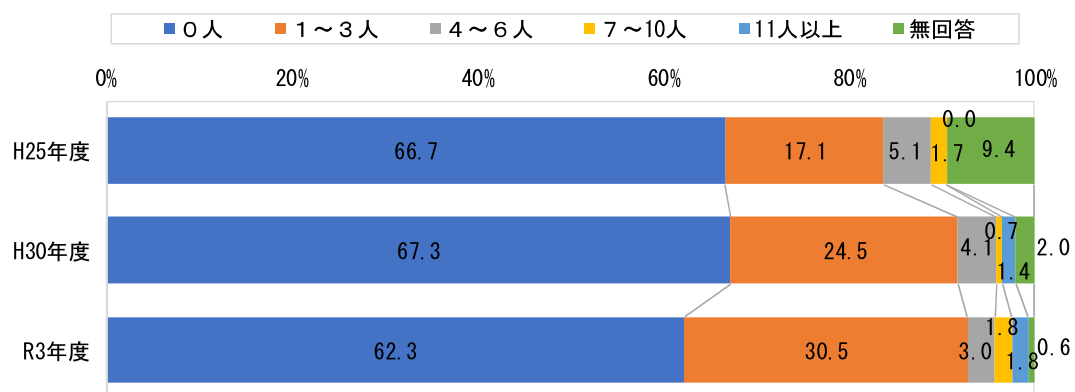
〈時系列比較〉

③課長相当職

(全体)



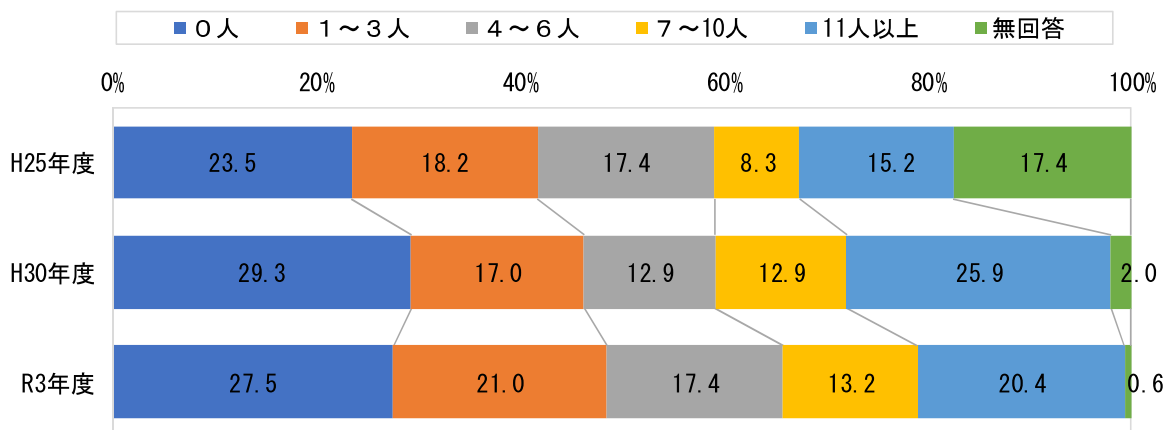
(うち女性)



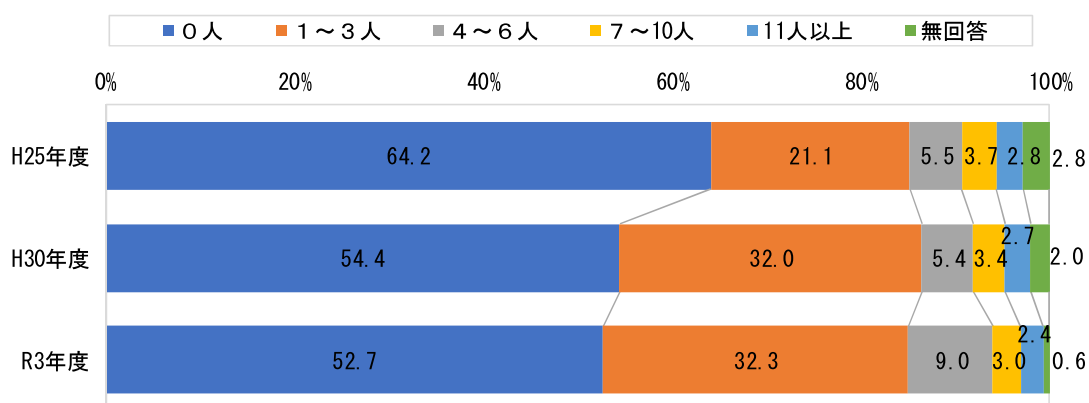
- ・時系列でみた課長相当職数(全体)については、H30年度調査と比べると「0人以上」(16.2%)、「1~3人」(23.4%)、「4~6人」(26.3%)が増加している。
- ・女性の課長相当職数については、「0人」(62.3%)が約6割を占めている。一方、「1~3人」(30.5%)については増加している。

〈時系列比較〉

④係長相当職
(全体)



(うち女性)

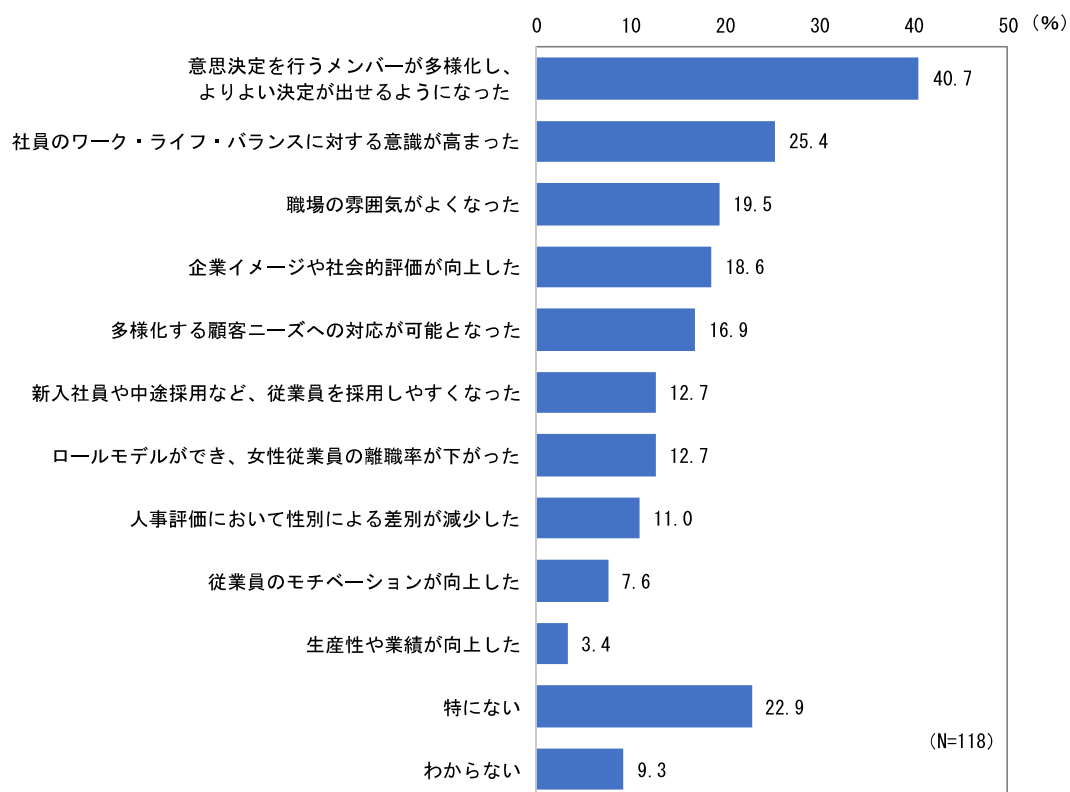


- ・時系列でみた係長相当職数(全体)については、H30年度調査と比べると「1～3人」(21.0%)、「4～6人」(17.4%)が増加している。
- ・女性の係長相当職数については、「0人」(52.7%)は減少し、「1～3人」(32.3%)は増加傾向にある。

(問4は、問3で「女性の役員、管理職が1人でもいる」場合にお答えください)

問4. 女性管理職がいることにより、どのような効果が出ていると感じていますか。(✓はいくつでも)

■女性管理職がいることによる効果（複数回答）



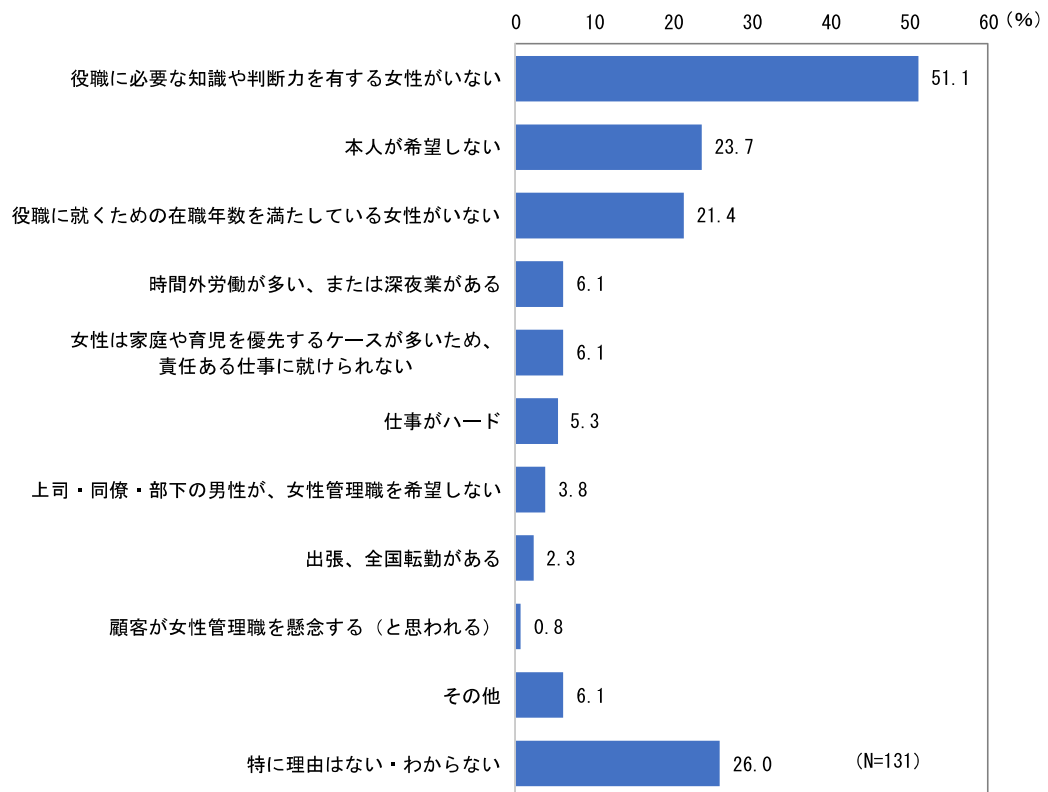
- ・「意思決定を行うメンバーが多様化し、よりよい決定が出せるようになった」(40.7%)や「社員のワーク・ライフ・バランスに対する意識が高まった」(25.4%)などの効果があるとする事業所が多い。
- ・一方、「特にない」(22.9%)、「わからない」(9.3%)との回答が一定数あるほか、「生産性や業績が向上した」(3.4%)も限定的となっている。

【参考】〈業種別、従業員規模別・女性管理職がいることによる効果〉

		(%)											
合計		意思決定を行うメンバーが多様化し、よりよい決定が出せるようになった	社員のワーク・ライフ・バランスに対する意識が高まった	職場の雰囲気がよくなった	企業イメージや社会的評価が向上した	多様化する顧客ニーズへの対応が可能となった	新入社員や中途採用など、従業員を採用しやすくなった	ロールモデルができ、女性従業員の離職率が下がった	人事評価において性別による差別が減少した	従業員のモチベーションが向上した	生産性や業績が向上した	特にな	わから
		ない	ない	ない	ない	ない	ない	ない	ない	ない	ない	ない	ない
建設業	7 100.0	3 42.9	3 42.9	1 14.3	1 14.3	0 0.0	2 28.6	1 14.3	1 14.3	0 0.0	1 14.3	1 14.3	1 14.3
製造業	35 100.0	17 48.6	4 11.4	8 22.9	5 14.3	3 8.6	1 2.9	4 11.4	6 17.1	2 5.7	1 2.9	11 31.4	2 5.7
情報通信・運輸業	11 100.0	3 27.3	6 54.5	2 18.2	2 18.2	1 9.1	3 27.3	3 27.3	0 0.0	2 18.2	1 9.1	2 18.2	0 0.0
卸売業, 小売業	26 100.0	9 34.6	5 19.2	3 11.5	4 15.4	4 15.4	3 11.5	3 11.5	1 3.8	1 3.8	1 3.8	8 30.8	4 15.4
サービス業	30 100.0	14 46.7	9 30.0	6 20.0	7 23.3	10 33.3	5 16.7	2 6.7	4 13.3	3 10.0	0 0.0	4 13.3	3 10.0
その他	7 100.0	2 28.6	2 28.6	3 42.9	2 28.6	2 28.6	1 14.3	1 14.3	1 14.3	1 14.3	0 0.0	0 0.0	1 14.3
無回答	2 100.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0
30人以下	16 100.0	5 31.3	4 25.0	2 12.5	1 6.3	2 12.5	0 0.0	1 6.3	0 0.0	1 6.3	1 6.3	6 37.5	1 6.3
31~50人	24 100.0	11 45.8	5 20.8	5 20.8	3 12.5	6 25.0	5 20.8	6 25.0	1 4.2	3 12.5	2 8.3	5 20.8	2 8.3
51~100人	33 100.0	14 42.4	11 33.3	9 27.3	8 24.2	4 12.1	5 15.2	3 9.1	6 18.2	1 3.0	1 3.0	4 12.1	5 15.2
101人以上	44 100.0	18 40.9	10 22.7	7 15.9	10 22.7	8 18.2	5 11.4	5 11.4	6 13.6	4 9.1	0 0.0	11 25.0	3 6.8
無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0

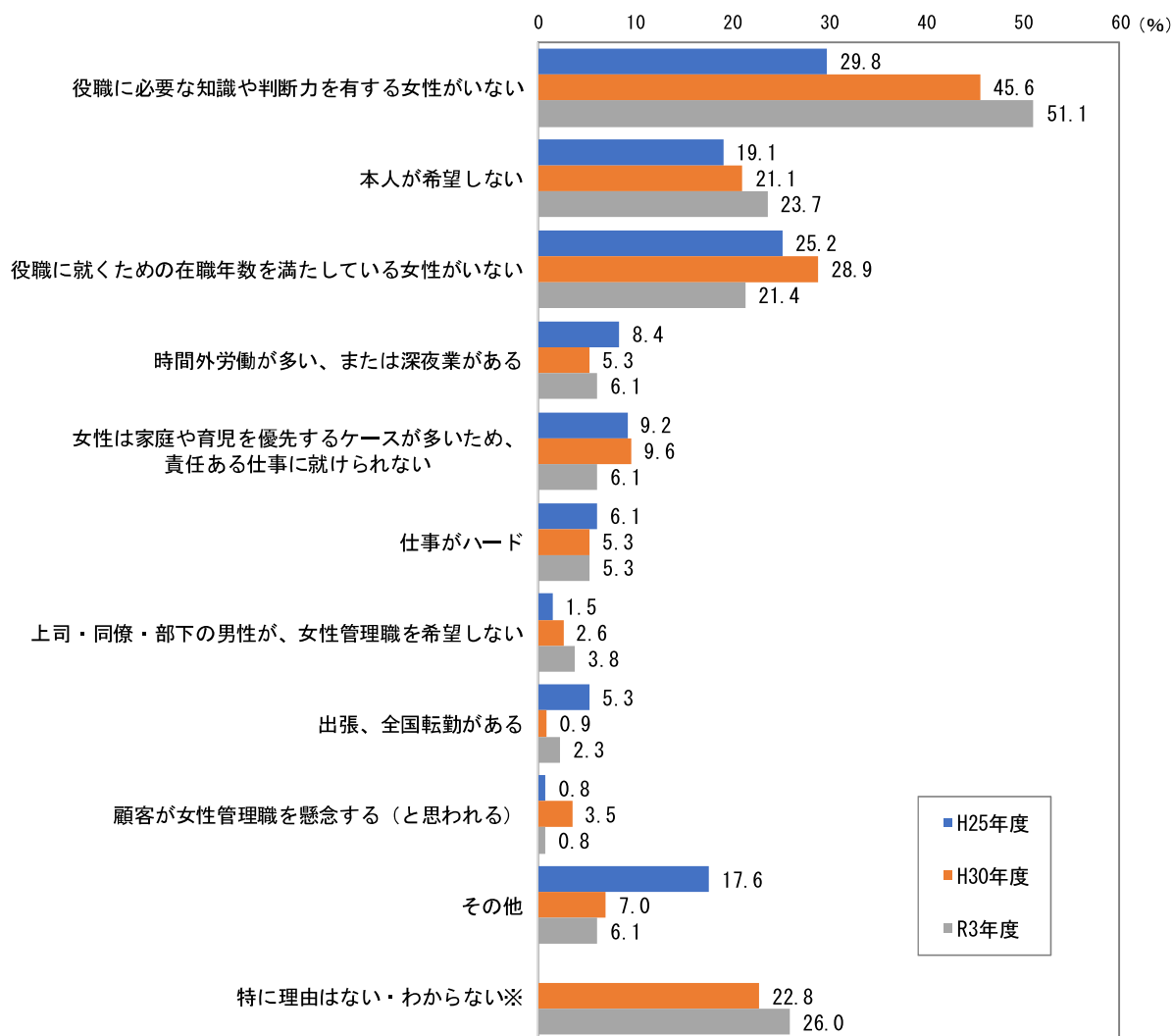
(問5は、問3で「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」場合にお答えください)
 問5. 「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」のは、どのような理由ですか。(✓は3つまで)

■女性管理職がない理由 (3つまで)



- 女性管理職が少ない理由については、「役職に必要な知識や判断力を有する女性がない」(51.1%) が最も多く、次いで「本人が希望しない」(23.7%)、「役職に就くための在職年数を満たしている女性がない」(21.4%) も2割ある。
- 一方、「時間外労働が多い、または深夜業がある」(6.1%)、「仕事がハード」(5.3%)、「出張、全国転勤がある」(2.3%) など、労働条件に関する理由は少ない。

〈時系列比較〉

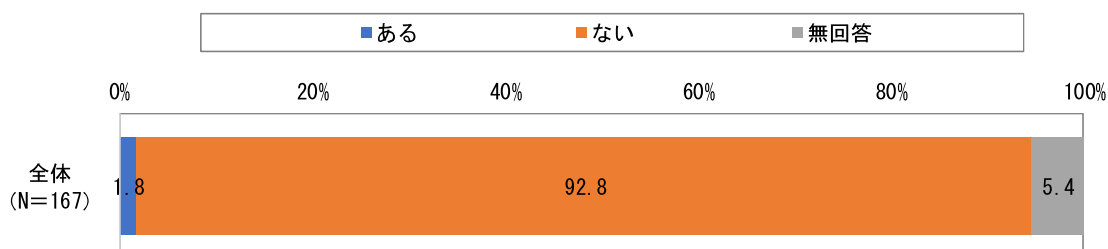


※「特に理由はない・わからない」はH30年度より新設項目のため、H25年度のデータはない

- ・時系列にみた女性管理職が少ない理由については、H25年度調査、H30年度調査と比べ「役職に必要な知識や判断力を有する女性がいらない」（51.1%）が増加している。また、「本人が希望しない」（23.7%）も増加傾向にある。
- ・一方、「役職に就くための在職年数を満たしている女性がいらない」（21.4%）は減少している。

問6. 昨年1年間で、役員または管理職に就くことを打診したが、本人が希望しなかったケースはありましたか。(✓は1つ)

■管理職に就くことを打診したが本人が希望しなかったケース



・「ない」(92.8%)が9割以上にのぼり、「ある」(1.8%)と回答したのはごく少数である。

(問7は、問6で「1」と回答した事業所にお聞きします)

問7. 具体的な人数(昨年1年間)をご記入してください。

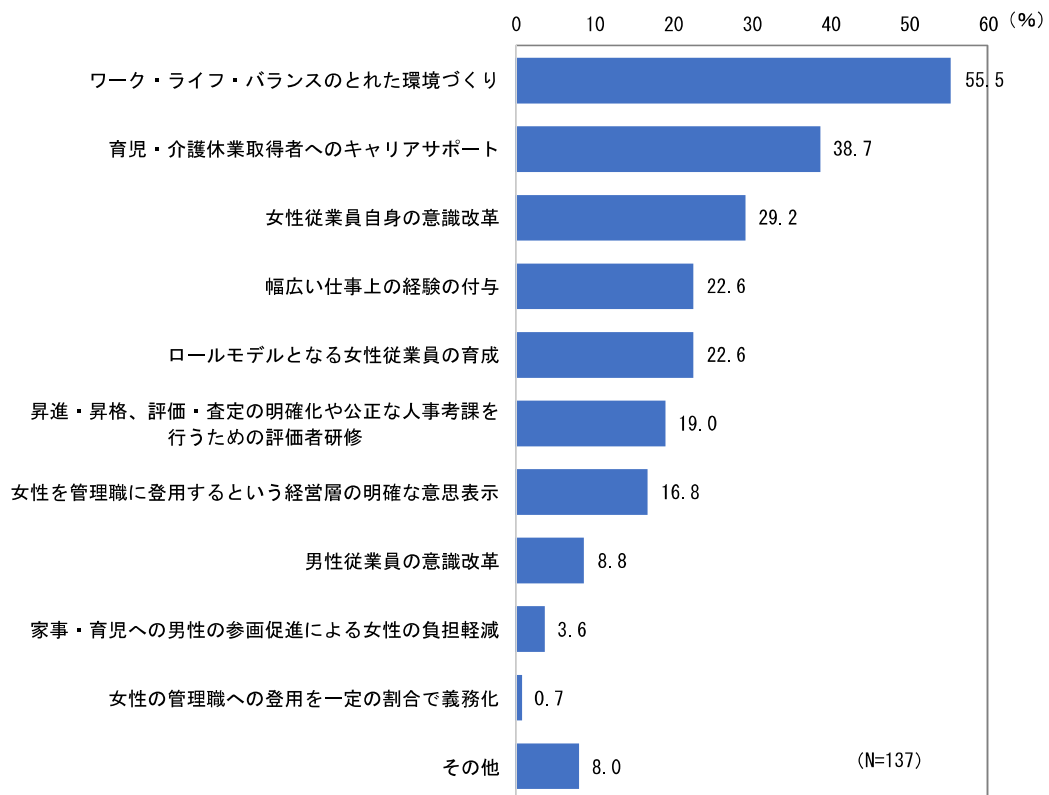
■管理職に就くことを打診したが本人が希望しなかった具体的な人数

	(男性) 合計	(女性) 合計
(1) 役員または管理職に就くことを打診した人数 (N=3)	1名	2名
(2) うち本人が希望しなかった人数 (N=3)	0名	2名
(3) 無回答 (N=166)	-	-

・管理職に就くことを打診したが本人が希望しなかった具体的な人数については、男性は打診1名に対して希望しなかったのは0名、女性は打診2名に対して希望しなかったのは2名だった。

問8. 管理職の女性を増やすためにどのような取組みを実施していますか。(✓はいくつでも)

■女性管理職を増やすための取組み（複数回答）



- ・女性の管理職を増やすための取組みについては、「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(55.5%) が最も多く、次いで「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」(38.7%) となっている。
- ・このほか、「幅広い仕事上の経験の付与」(22.6%)、「ロールモデルとなる女性従業員の育成」(22.6%) など人材育成に関する項目も多く挙がった。

〈業種別、従業員規模別・女性管理職を増やすための取組み〉

	合計	ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり	育児・介護休業取得者へのキャリアサポート	女性従業員自身の意識改革	幅広い仕事上の経験の付与	ロールモデルとなる女性従業員の育成	昇進・昇格・評価・査定の明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修	女性を管理職に登用するという経営層の明確な意思表示	男性従業員の意識改革	家事・育児への男性の参画促進による女性の負担軽減	女性の管理職への登用を一定の割合で義務化	その他
建設業	13 100.0	5 38.5	3 23.1	6 46.2	3 23.1	1 7.7	2 15.4	0 0.0	1 7.7	1 7.7	0 0.0	2 15.4
製造業	37 100.0	17 45.9	14 37.8	11 29.7	8 21.6	6 16.2	2 5.4	6 16.2	5 13.5	1 2.7	0 0.0	4 10.8
情報通信・運輸業	16 100.0	11 68.8	10 62.5	3 18.8	6 37.5	2 12.5	5 31.3	1 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
卸売業、小売業	32 100.0	17 53.1	11 34.4	11 34.4	6 18.8	11 34.4	3 9.4	7 21.9	5 15.6	0 0.0	0 0.0	4 12.5
サービス業	31 100.0	20 64.5	9 29.0	7 22.6	6 19.4	10 32.3	10 32.3	8 25.8	2 3.2	1 3.2	1 3.2	1 3.2
その他	7 100.0	5 71.4	5 71.4	1 14.3	1 14.3	0 0.0	3 42.9	0 0.0	0 0.0	2 28.6	0 0.0	0 0.0
無回答	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
30人以下	22 100.0	11 50.0	7 31.8	6 27.3	3 13.6	3 13.6	0 0.0	2 9.1	1 4.5	1 4.5	0 0.0	2 9.1
31～50人	30 100.0	19 63.3	13 43.3	11 36.7	7 23.3	6 20.0	2 6.7	6 20.0	3 10.0	2 6.7	0 0.0	2 6.7
51～100人	40 100.0	22 55.0	15 37.5	13 32.5	11 27.5	6 15.0	9 22.5	6 15.0	4 10.0	0 0.0	0 0.0	5 12.5
101人以上	45 100.0	24 53.3	18 40.0	10 22.2	10 22.2	16 35.6	15 33.3	9 20.0	4 8.9	2 4.4	1 2.2	2 4.4
無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

- ・業種別にみた女性管理職を増やすための取組みについては、「建設業」では「女性従業員自身の意識改革」を挙げる事業所が多い一方、「製造業」や「情報通信業・運輸業」、「卸売業、小売業」や「サービス業」では「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」を挙げる事業所が多い。
- ・従業員規模別にみた女性管理職を増やすための取組みについては、規模に関わらず「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」が最も多い。一方、「31～50人」、「101人以上」では、「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」を挙げる事業所が約4割にのぼる。

(4) ハラスメント等の防止策

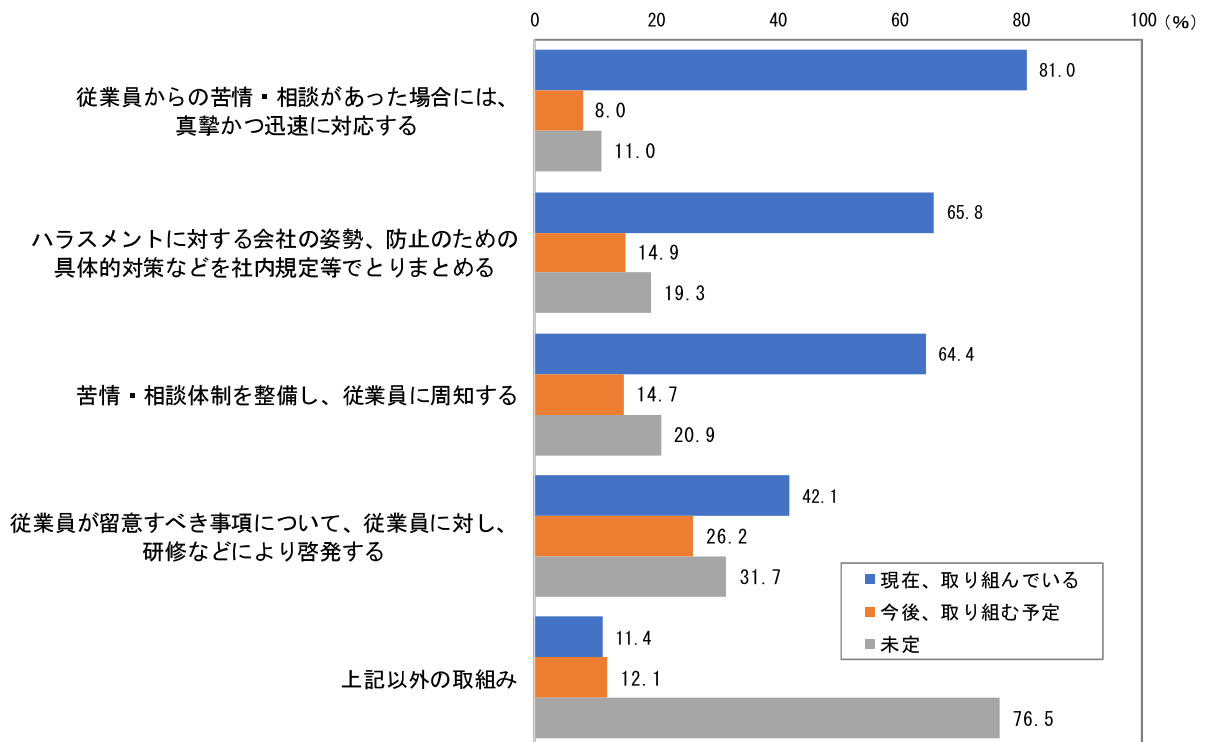
問9. 職場におけるセクシュアル・ハラスメント※、パワー・ハラスメント※、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント※を防止するために貴事業所では、現在、どのようなことに取り組んでいますか。また、今後、取り組む予定ですか。(それぞれ✓は1つ)

※セクシュアル・ハラスメント…職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の反応により、労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により職場環境が害されたりすること

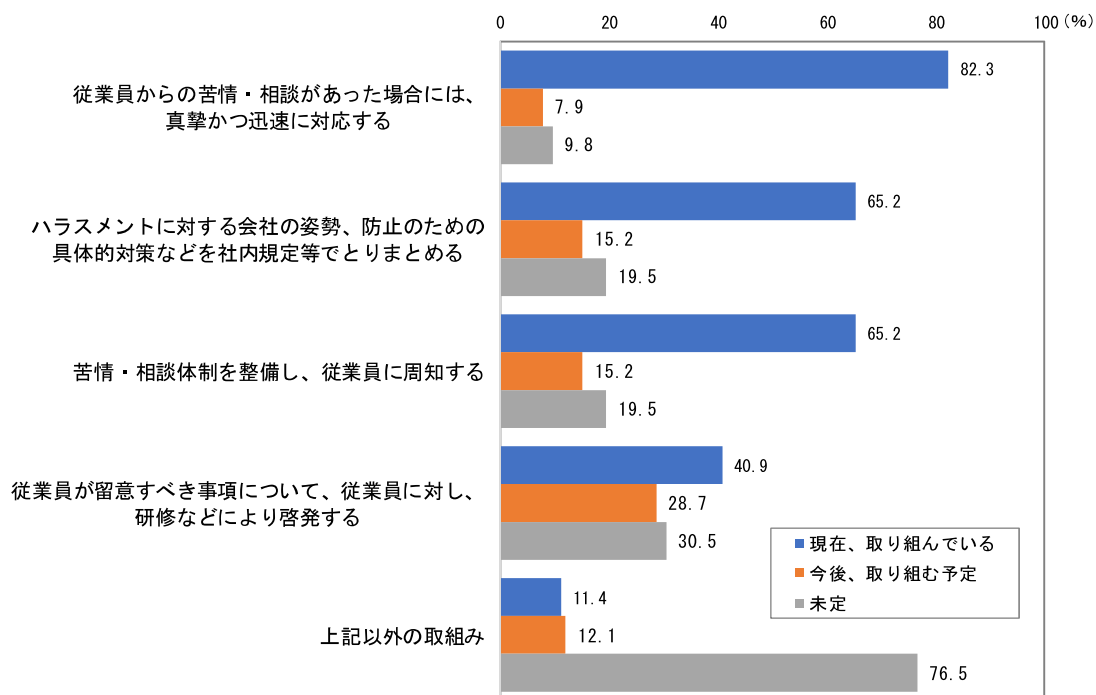
※パワー・ハラスメント……職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させること

※妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント…妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する行動をすること。いわゆるマタニティ・ハラスメントなど

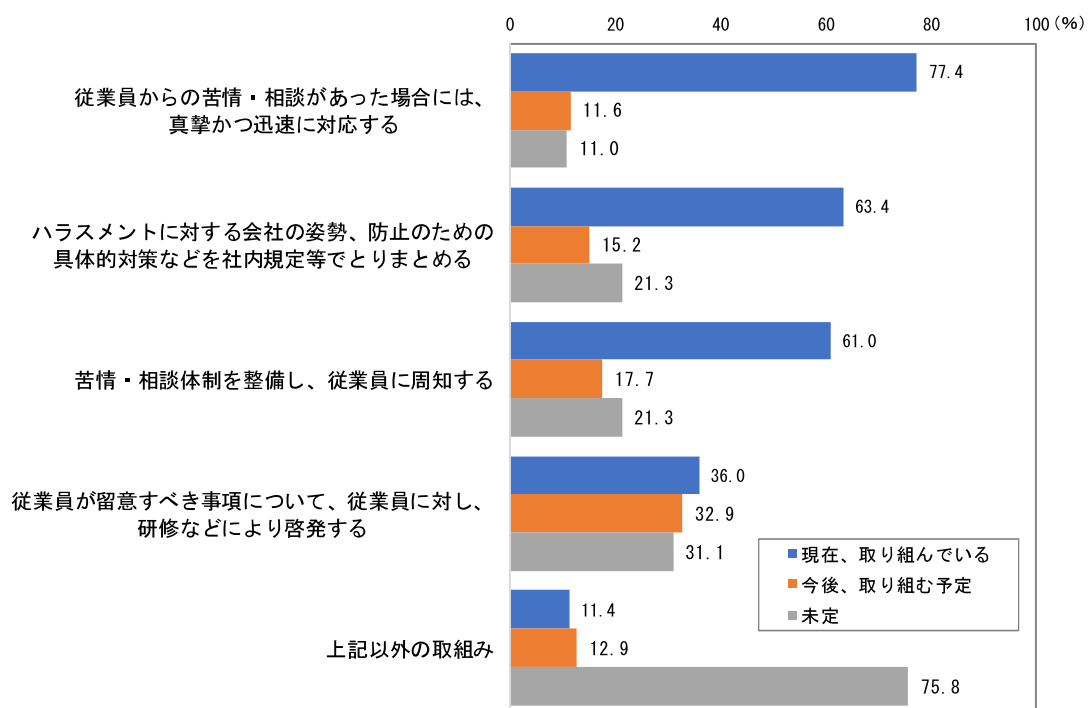
■セクシュアル・ハラスメント



■パワー・ハラスメント



■妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント



- ・「従業員からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する」については、8割前後の企業が、現在、取り組んでいる一方、「従業員が留意すべき事項について、従業員に対し、研修などにより啓発する」については、現在、取り組んでいるのは4割前後と差がみられる。

【参考】〈従業員規模別・ハラスメント防止についての取組み〉

(現在の取組み)

■セクシュアル・ハラスメント

	(%)				
	従業員からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する	ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめる	苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する	従業員が留意すべき事項について、従業員に対し、研修などにより啓発する	上記以外の取組み
全体	81.0	65.8	64.4	42.1	11.4
30人以下	61.5	30.8	42.3	19.2	4.2
31～50人	75.0	68.8	59.4	37.5	8.0
51～100人	77.6	63.8	59.2	38.8	11.9
101人以上	96.4	81.8	81.8	58.9	17.1

■パワー・ハラスメント

	(%)				
	従業員からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する	ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめる	苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する	従業員が留意すべき事項について、従業員に対し、研修などにより啓発する	上記以外の取組み
全体	82.3	65.2	65.2	40.9	11.4
30人以下	65.4	34.6	46.2	15.4	4.2
31～50人	75.0	65.6	59.4	37.5	8.0
51～100人	81.6	63.3	59.2	38.8	11.9
101人以上	94.6	80.4	82.1	57.1	17.1

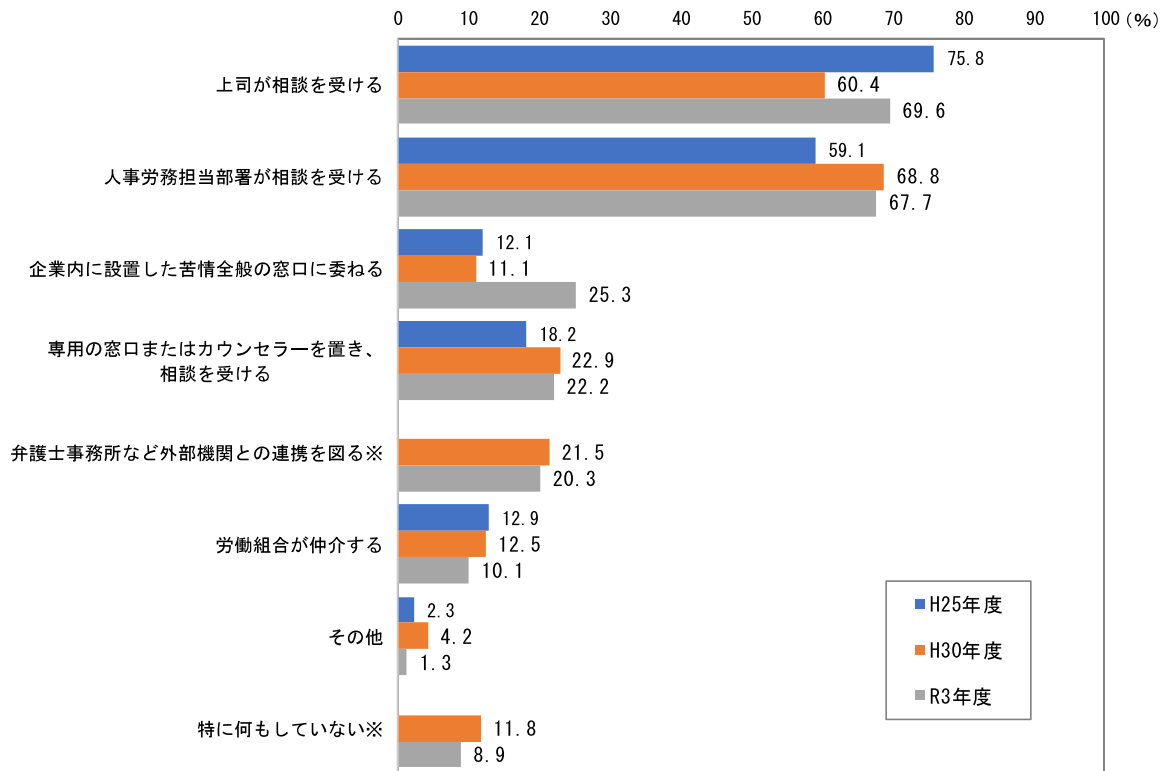
■妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

	(%)				
	従業員からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する	ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめる	苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する	従業員が留意すべき事項について、従業員に対し、研修などにより啓発する	上記以外の取組み
全体	77.4	63.4	61.0	36.0	11.4
30人以下	57.7	37.0	50.0	15.4	4.2
31～50人	71.9	59.4	50.0	31.3	8.0
51～100人	77.6	62.5	57.1	32.7	11.9
101人以上	91.1	80.4	76.8	51.8	17.1

問10. 仕事をする上での男女の取扱いの不平等やハラスメント等に関する相談や苦情、不満について、事業所内でどのように取り扱っていますか。(それぞれ✓はいくつでも)

■仕事をする上での相談や苦情、不満における事業所内での取扱い（複数回答）

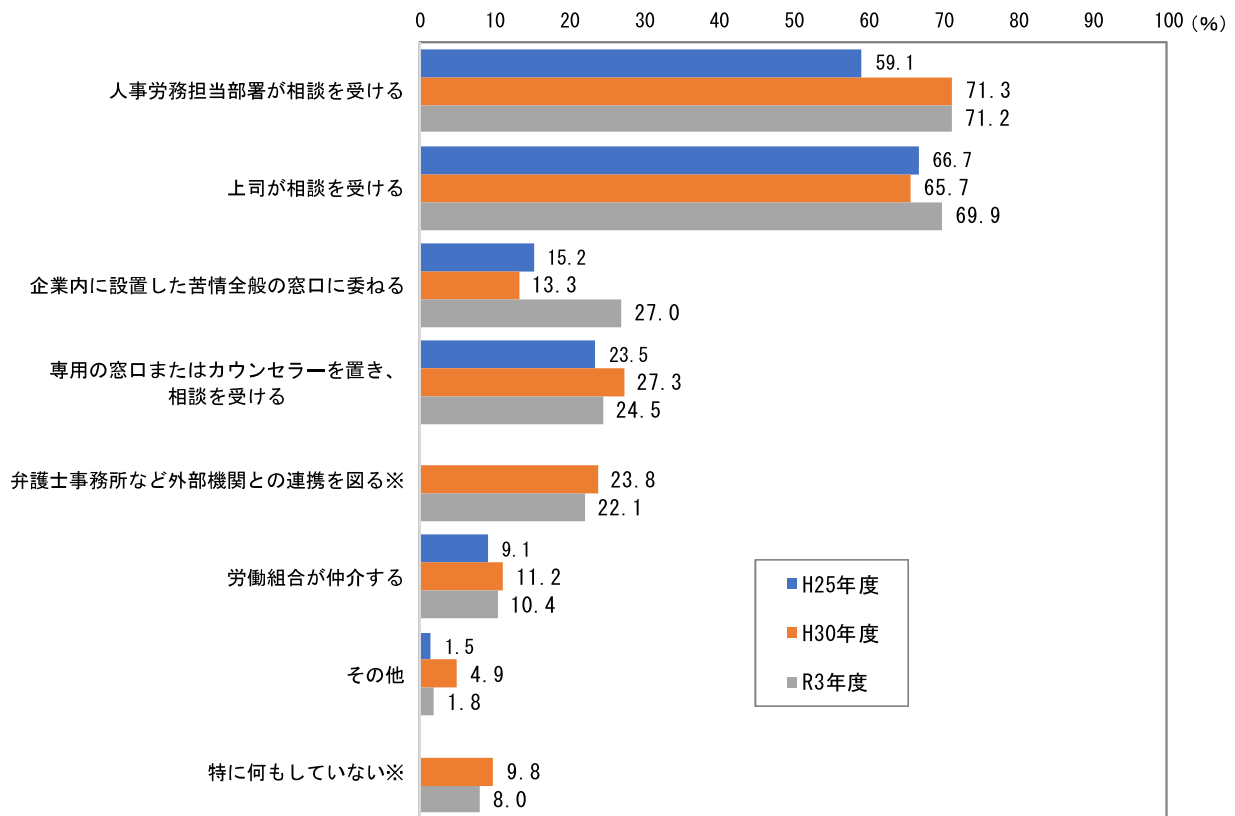
〈男女の取扱いの不平等について〉



※「弁護士事務所など外部機関との連携を図る」「特に何もしていない」はH30年度より新設項目のため、H25年度のデータはない

- 仕事をする上での相談や苦情、不満のうち、男女の取扱いの不平等については、「上司が相談を受ける」(69.6%)、「人事労務担当部署が相談を受ける」(67.7%)が多い。

〈ハラスメント等について〉



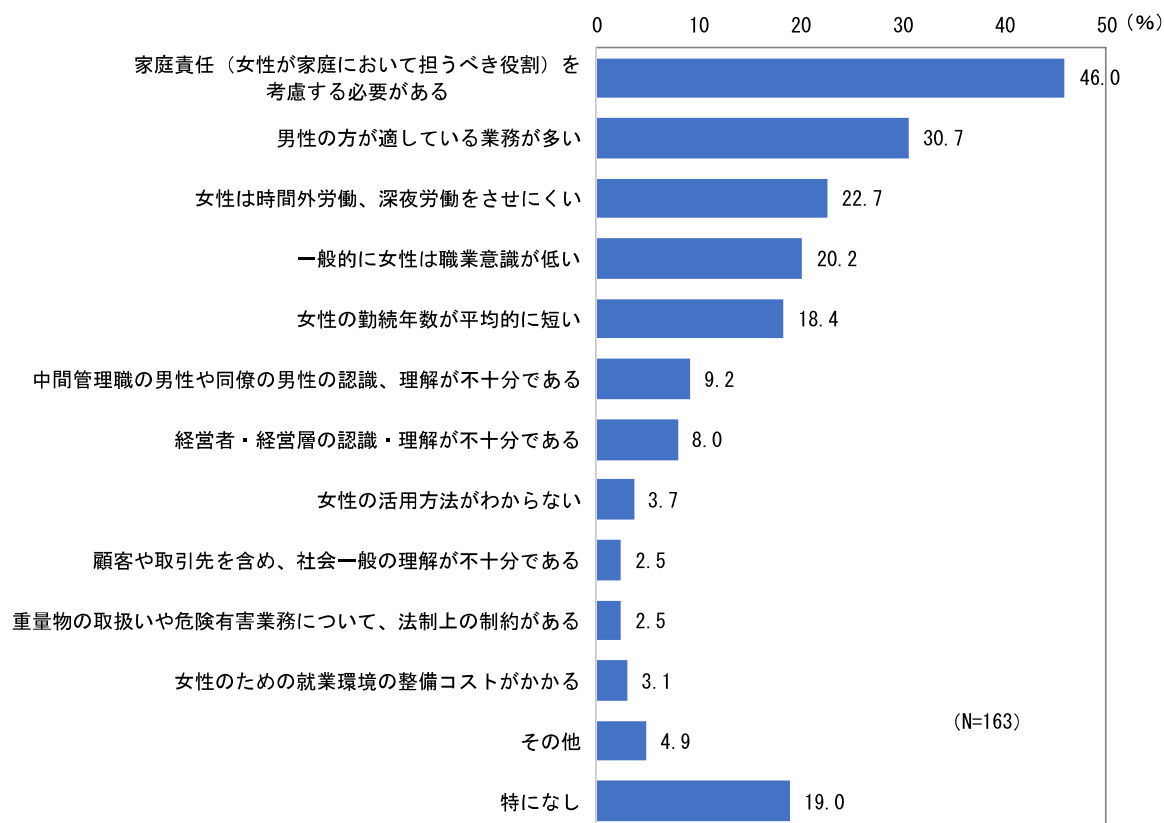
※「弁護士事務所など外部機関との連携を図る」「特に何もしていない」はH30年度より新設項目のため、H25年度のデータはない

- ・ハラスメント等については、「人事労務担当部署が相談を受ける」(71.2%)、「上司が相談を受ける」(69.9%)が多い。

(5) 女性の活躍促進のための取組み状況

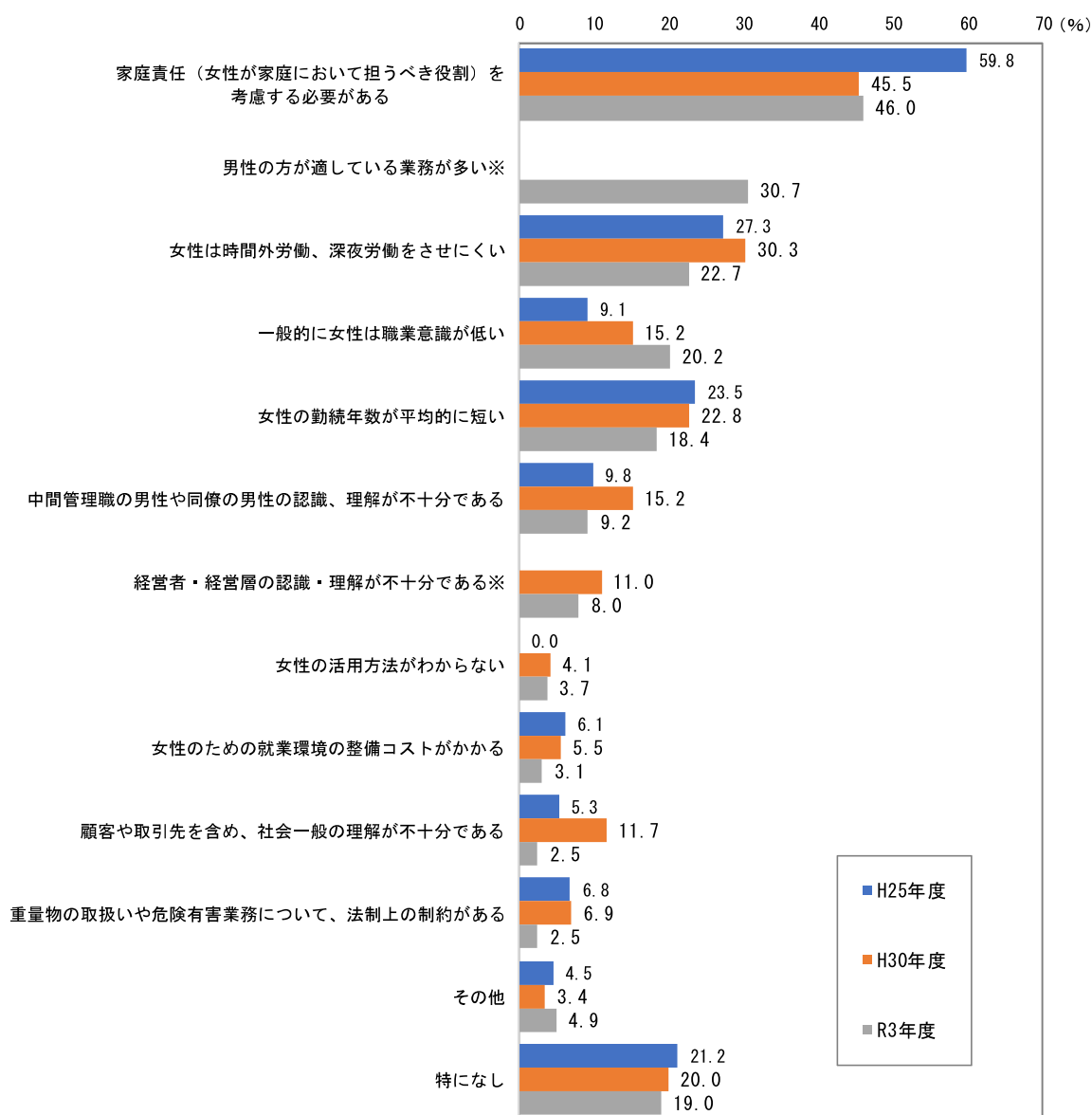
問11. 貴事業所において、女性の活躍促進に当たっては、どのような課題がありますか。(✓はいくつでも)

■女性の活躍促進における問題点（複数回答）



- ・女性の活躍促進においては、「家庭責任（女性が家庭において担うべき役割）を考慮する必要がある」（46.0%）ことを問題とする企業が多い。次いで、「男性の方が適している業務が多い」（30.7%）、「女性は時間外労働、深夜労働をさせにくい」（22.7%）を挙げる企業も多い。

〈時系列比較〉



※「男性の方が適している業務が多い」はR3年度より新設項目のため、H25年度、H30年度のデータはない。「経営者・経営層の認識・理解が不十分である」はH30年度より新設項目のため、H25年度のデータはない。

- ・時系列にみた女性の活躍促進においては、H30年度調査と比較すると「女性は時間外労働、深夜労働をさせにくい」（22.7%）や「女性の勤続年数が平均的に低い」（18.4%）が減少した一方、「一般的に女性は職業意識が低い」（20.2%）が増加している。

〈業種別・女性の活躍促進における問題点〉

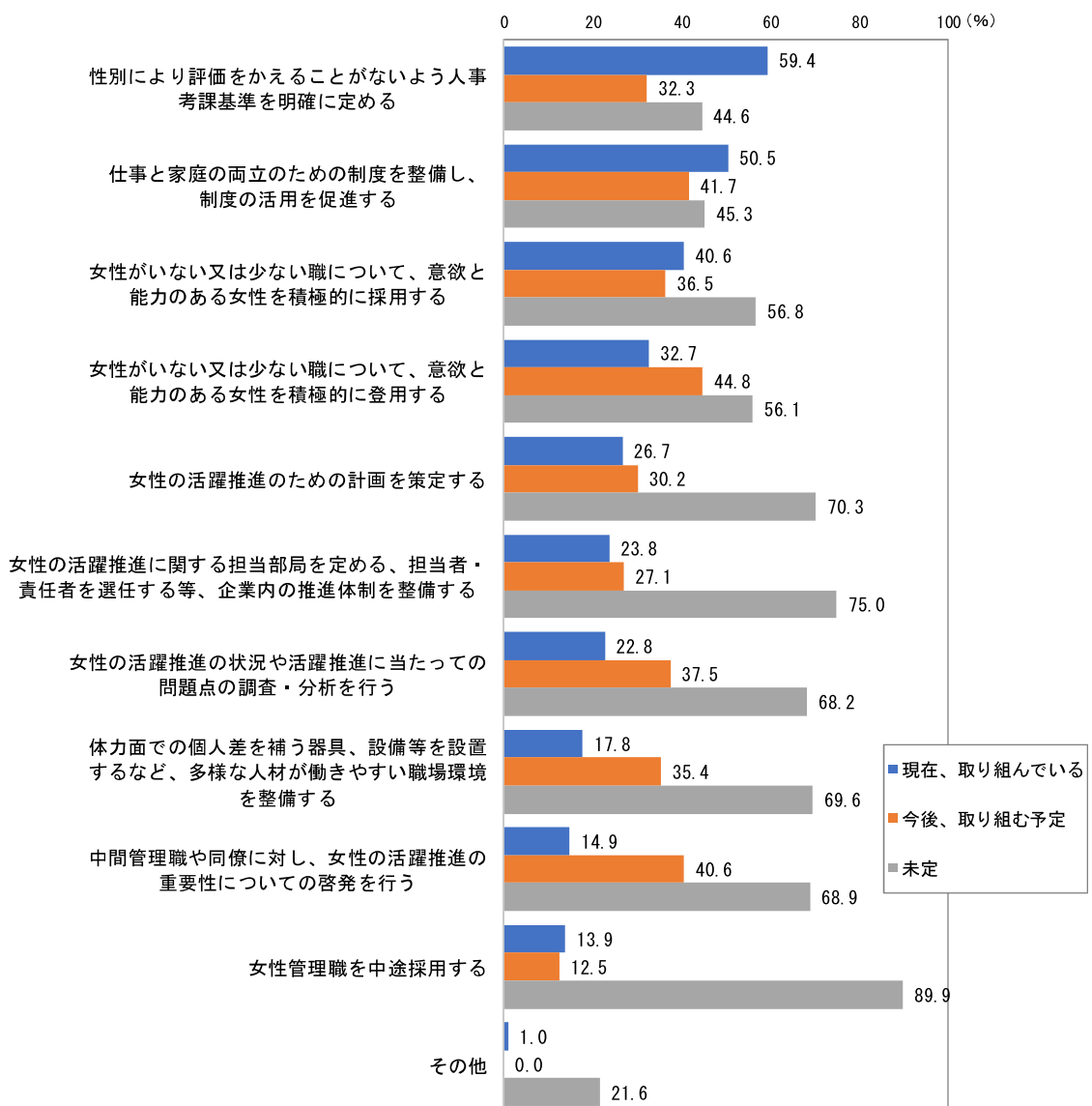
	合計	家庭責任（女性が家庭において担うべき役割）を考慮する必要がある	男性の方が適している業務が多い	女性は時間外労働、深夜労働をさせにくい	一般的に女性は職業意識が低い	女性の勤続年数が平均的に短い	中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	経営者・経営層の認識・理解が不十分である	女性の活用方法がわからない	女性のための就業環境の整備コストがかかる	顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である	重量物の取扱いや危険有害業務について、法制的制約がある	その他	特になし	(%)
建設業	14 100.0	8 57.1	4 28.6	5 35.7	3 21.4	1 7.1	1 7.1	2 14.3	1 7.1	0 0.0	1 7.1	0 0.0	2 14.3	1 7.1	
製造業	46 100.0	20 43.5	13 28.3	8 17.4	7 15.2	6 13.0	4 8.7	3 6.5	2 4.3	2 4.3	2 4.3	0 0.0	1 2.2	8 17.4	
情報通信・運輸業	20 100.0	9 45.0	8 40.0	6 30.0	4 20.0	6 30.0	1 5.0	1 5.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 10.0	1 5.0	3 15.0	
卸売業、小売業	39 100.0	23 59.0	15 38.5	9 23.1	10 25.6	8 20.5	6 15.4	2 5.1	2 5.1	1 2.6	0 0.0	1 2.6	2 5.1	7 17.9	
サービス業	34 100.0	13 38.2	5 14.7	7 20.6	6 17.6	6 17.6	1 2.9	3 8.8	1 2.9	2 5.9	1 2.9	1 2.9	2 5.9	10 29.4	
その他	8 100.0	2 25.0	3 37.5	1 12.5	2 25.0	3 37.5	1 12.5	2 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 25.0	
無回答	2 100.0	0 0.0	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	

- ・業種別にみた女性の活躍促進における問題点については、「家庭責任（女性が家庭において担うべき役割）を考慮する必要がある」を挙げる業種が多く、「建設業」（57.1%）、「卸売業、小売業」（59.0%）では約6割にのぼる。また、「男性の方が適している業務が多い」は「情報通信・運輸業」（40.0%）で4割、「女性は時間外労働、深夜労働をさせにくい」は「建設業」（35.7%）で3割超と多い。

問12. 女性の活躍推進のための企業の積極的改善措置（ポジティブ・アクション※）について、現在、どのように取り組んでいますか。また、今後、取り組む予定はありますか。（それぞれ✓はいくつでも）

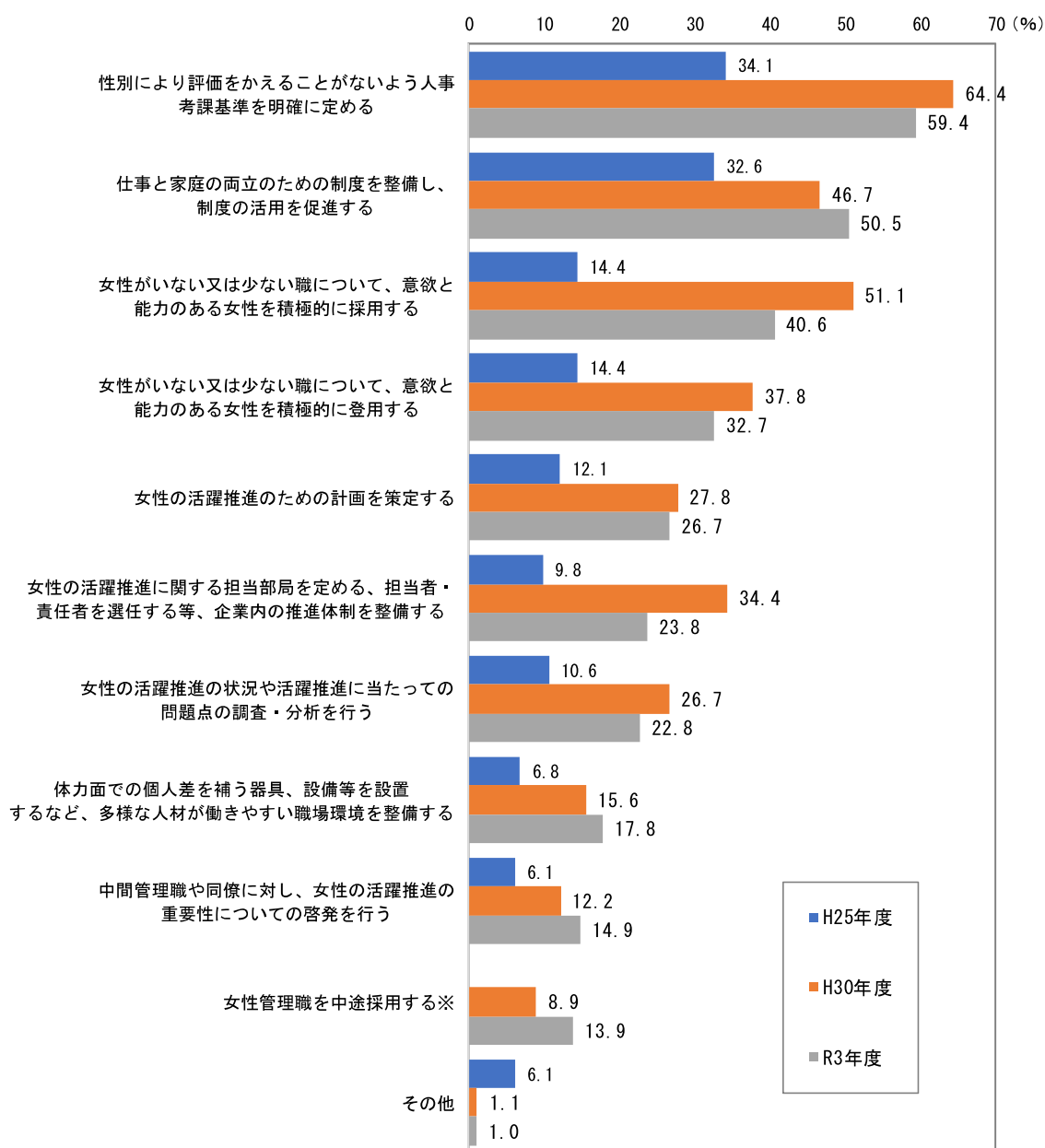
※ポジティブ・アクション…固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から生じている男女労働者の間の差を解消するため、女性の採用や登用、職場環境の整備など個々の企業が行う自主的かつ積極的な改善措置のこと

■女性の活躍推進のための企業の積極的取組（ポジティブ・アクション）の取組み（複数回答）



・現在、取り組んでいる項目としては、「性別により評価をかえることがないよう人事考課基準を明確に定める」（59.4%）の回答率が高く、今後、取り組む予定の項目としては、「女性がいない又は少ない職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する」（44.8%）、未定の項目としては、「女性管理職を中途採用する」（89.9%）を挙げる企業が多い。

〈時系列比較〉



※「女性管理職を中途採用する」はH30年度より新設項目のため、H25年度のデータはない。

- ・時系列にみた女性の活躍推進のために企業が積極的に取り組んでいるものについては、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」(50.5%)のほか、「体力面での個人差を補う器具、設備等を設置するなど、多様な人材が働きやすい職場環境を整備する」(17.8%)、「中間管理職や同僚に対し、女性の活躍推進の重要性についての啓発を行う」(14.9%)などが増加傾向にある。

(6) ワーク・ライフ・バランスについて

従業員のワーク・ライフ・バランス※実現のため、貴事業所で取り組んでいることについてお聞きします。

※ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）…誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発などにおいて、自ら希望するバランスで活動できる状態のこと（内閣府「男女共同参画専門調査会」による定義）

問13. 育児のための両立支援体制の取組み状況について、事項ごとに該当する口に✓をつけてください。また、必要な箇所には実績等を記入してください。

■ 育児休業制度について

	(実数)						(%)							
	H30年度		R元年度		R2年度		H30年度		R元年度		R2年度			
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		
(1) 育児休業制度の有無 (N=167)	ある（全従業員適用）		125				74.9							
	ある（非正規従業員除く）		33				19.8							
	ない		5				3.0							
	無回答		4				2.4							
(2) 育児休業制度の取得可能期間 (N=167)	1年未満		0				0.0							
	1年～2年未満		125				74.9							
	2年～3年未満		25				15.0							
	3年以上		8				4.8							
無回答		9				5.4								
(3) 育児休業制度の利用実績 (N=167)	0人		145	92	142	95	134	73	86.8	55.1	85.0	56.9	80.2	43.7
	1～5人		4	51	4	42	15	69	2.4	30.5	2.4	25.1	9.0	41.3
	6～10人		0	4	3	10	0	4	0.0	2.4	1.8	6.0	0.0	2.4
	11～15人		0	1	0	1	0	0	0.0	0.6	0.0	0.6	0.0	0.0
	16～20人		0	1	0	1	0	3	0.0	0.6	0.0	0.6	0.0	1.8
	21人以上		0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	無回答		18	18	18	18	18	18	10.8	10.8	10.8	10.8	10.8	10.8
(4) 子の看護休暇制度の有無 (N=167)	ある（全従業員適用）		99				59.3							
	ある（非正規従業員除く）		17				10.2							
	ない		39				23.4							
	無回答		12				7.2							
(5) 子の看護休暇制度の利用実績 (N=167)	0人		97	94	98	85	98	87	58.1	56.3	58.7	50.9	58.7	52.1
	1～5人		4	8	4	17	5	14	2.4	4.8	2.4	10.2	3.0	8.4
	6～10人		0	1	1	2	1	3	0.0	0.6	0.6	1.2	0.6	1.8
	11～15人		0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	16～20人		0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	21人以上		0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	無回答		66	64	64	63	63	63	39.5	38.3	38.3	37.7	37.7	37.7
(6) 勤務時間の短縮措置の有無 (N=167)	ある		136				81.4							
	ない		17				10.2							
	無回答		14				8.4							

- ・ 育児休業制度は、「ある（全従業員適用）」（74.9%）事業所が7割以上にのぼる。
- ・ 直近3年間の育児休業制度の利用実績は、男性は「0人」とする企業が約8割。一方、女性は、「0人」とする企業は5割前後、1人以上、育児休業制度を利用した事業所が半数にのぼる。

【参考】〈従業員規模別・育児休業制度の有無〉

(%)

	合計	ある (全従業員適用)	ある (非正規従業員を除く)	ない	無回答
30人以下	28 100.0	19 67.9	6 21.4	2 7.1	1 3.6
31～50人	33 100.0	25 75.8	7 21.2	1 3.0	0 0.0
51～100人	49 100.0	34 69.4	12 24.5	2 4.1	1 2.0
101人以上	56 100.0	46 82.1	8 14.3	0 0.0	2 3.6
無回答	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

【参考】〈従業員規模別・子の看護休暇制度の有無〉

(%)

	合計	ある (全従業員適用)	ある (非正規従業員を除く)	ない	無回答
30人以下	28 100.0	17 60.7	1 3.6	9 32.1	1 3.6
31～50人	33 100.0	17 51.5	4 12.1	11 33.3	1 3.0
51～100人	49 100.0	26 53.1	7 14.3	11 22.4	5 10.2
101人以上	56 100.0	38 67.9	5 8.9	8 14.3	5 8.9
無回答	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

【参考】〈従業員規模別・勤務時間の短縮措置（育児支援）の有無〉

(%)

	合計	ある	ない	無回答
30人以下	28 100.0	22 78.6	4 14.3	2 7.1
31～50人	33 100.0	26 78.8	2 6.1	5 15.2
51～100人	49 100.0	39 79.6	8 16.3	2 4.1
101人以上	56 100.0	48 85.7	3 5.4	5 8.9
無回答	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0

問14. 介護のための両立支援体制の取組み状況について、事項ごとに該当する口に✓をつけてください。また、必要な箇所には実績等を記入してください。

■介護休業制度について

		(実数)						(%)					
(1) 介護休業制度の有無 (N=167)	ある(全従業員適用)	118						70.7					
	ある(非正規従業員除く)	24						14.4					
	ない	21						12.6					
	無回答	4						2.4					
(2) 介護休業制度の取得可能期間 (N=167)	～3カ月	113						67.7					
	～6カ月	9						5.4					
	～1年	4						2.4					
	1年以上	2						1.2					
	無回答	39						23.4					
(3) 介護休業制度の利用実績 (N=167)		H30年度		R元年度		R2年度		H30年度		R元年度		R2年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	0人	117	114	117	116	118	114	70.1	68.3	70.1	69.5	70.7	68.3
	1～5人	4	7	4	5	3	7	2.4	4.2	2.4	3.0	1.8	4.2
	6～10人	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	11～15人	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	16～20人	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	21人以上	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	46	46	46	46	46	46	27.5	27.5	27.5	27.5	27.5	27.5	
(4) 勤務時間の短縮措置の有無 (N=167)	ある	127						76.0					
	ない	30						18.0					
	無回答	10						6.0					

- ・「介護休業制度」は、「ある(全従業員適用)」(70.7%)事業所が7割にのぼる。
- ・直近3年間の介護休業制度の利用実績は、男女ともに「0人」とする企業が約7割。

【参考】〈従業員規模別・介護休業制度の有無〉

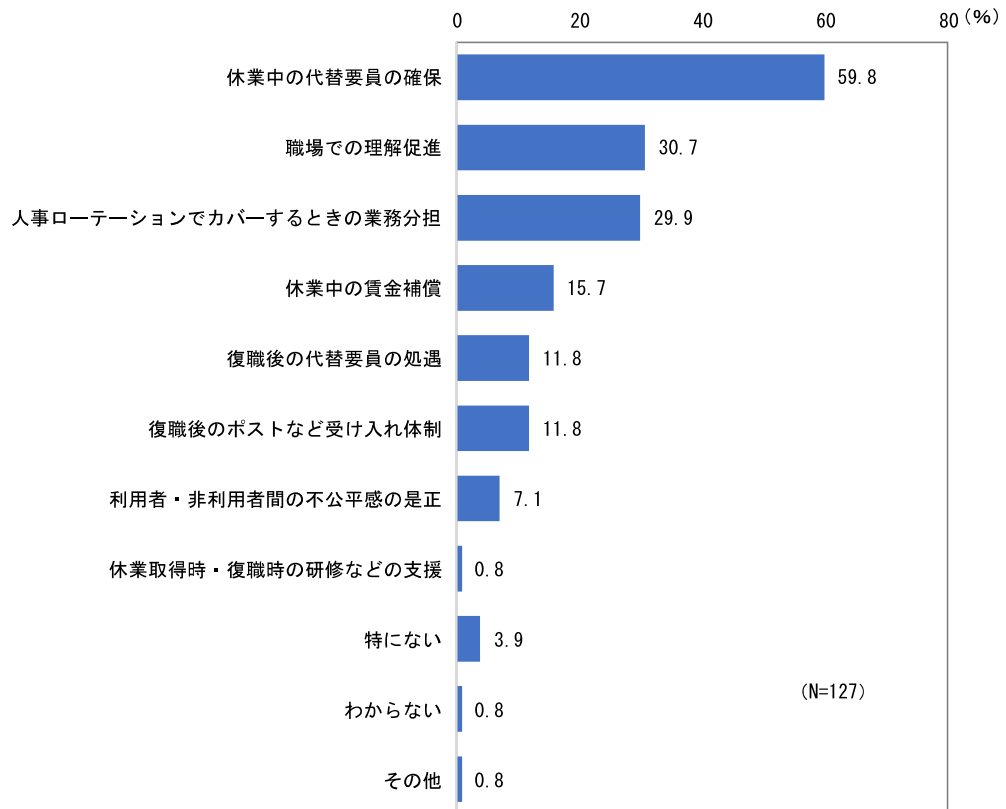
	合計	ある (全従業員適用)		ある (非正規従業員を除く)		ない	無回答
30人以下	28 100.0	21 75.0	4 14.3	3 10.7	0 0.0	0 0.0	
31～50人	33 100.0	22 66.7	2 6.1	9 27.3	0 0.0	0 0.0	
51～100人	49 100.0	32 65.3	10 20.4	6 12.2	1 2.0	0 0.0	
101人以上	56 100.0	42 75.0	8 14.3	3 5.4	3 5.4	0 0.0	
無回答	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	

【参考】〈従業員規模別・勤務時間の短縮措置(介護支援)の有無〉

	合計	ある	ない	無回答
30人以下	28 100.0	21 75.0	5 17.9	2 7.1
31～50人	33 100.0	23 69.7	8 24.2	2 6.1
51～100人	49 100.0	40 81.6	6 12.2	3 6.1
101人以上	56 100.0	42 75.0	11 19.6	3 5.4
無回答	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0

問15. 育児・介護休業制度が定着するためには、どのような課題が考えられますか。(✓は2つまで)

■ 育児・介護休業制度の定着のための課題（2つまで）



- ・ 育児・介護休業制度が定着するための主な課題については、「休業中の代替要員の確保」（59.8%）、「人事ローテーションでカバーするときの業務分担」（29.9%）などの回答率が高く、業務遂行上の人員確保の問題が挙げられる。また、3割を超える事業所が「職場での理解促進」（30.7%）が課題と答えている。

〈従業員規模別・育児・介護休業制度の定着のための課題〉

	(%)											
	合計	休業中の代替要員の確保	職場での理解促進	人事ローテーションでカバーするときの業務分担	休業中の賃金補償	復職後の代替要員の処遇	復職後のポストなど受け入れ体制	利用者・非利用者の不公平感の是正	休業取得時・復職時の研修などの支援	特にな	わから	その他
										い	ない	
30人以下	24 100.0	14 58.3	6 25.0	6 25.0	4 16.7	1 4.2	3 12.5	0 0.0	0 0.0	4 16.7	0 0.0	0 0.0
31～50人	24 100.0	19 79.2	4 16.7	5 20.8	2 8.3	7 29.2	3 12.5	2 8.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 4.2
51～100人	34 100.0	18 52.9	12 35.3	12 35.3	6 17.6	3 8.8	4 11.8	4 11.8	1 2.9	0 0.0	1 2.9	0 0.0
101人以上	44 100.0	25 56.8	17 38.6	14 31.8	8 18.2	4 9.1	4 9.1	3 6.8	0 0.0	1 2.3	0 0.0	0 0.0
無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

- ・従業員規模別にみた育児・介護休業制度が定着するための主な課題については、「休業中の代替要員の確保」がいずれの規模でも多くみられる。

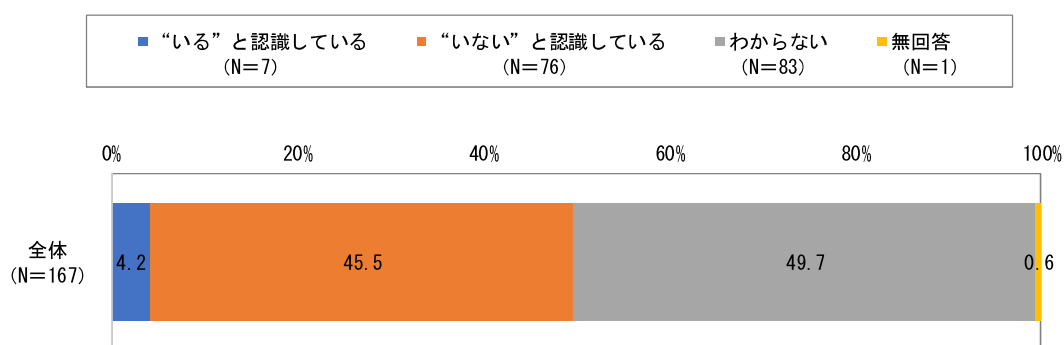
(7) L G B T Q※など性的少数者について

※L G B T Q…性的少数者の一部である「レズビアン（女性同性愛者）」「ゲイ（男性同性愛者）」「バイセクシュアル（両性愛者）」「トランスジェンダー（性別違和）」「クエスチョニング（性自認や性的指向が固定的ではない人、固定化したくない人）」の頭文字を並べた略称

※性的少数者…性的指向（どの性別を恋愛・性愛の対象とするか）あるいは性自認（自己をどの性別と認識するか）など性のあり方に関して多数派とは異なる人々のことを指す(11人に1人程度いるとする民間の調査もある)。

問16. 貴事業所にL G B T Qなど性的少数者の従業員がいると認識されていますか。(✓は1つ)

■事業所内におけるL G B T Qなど性的少数者の従業員の認識



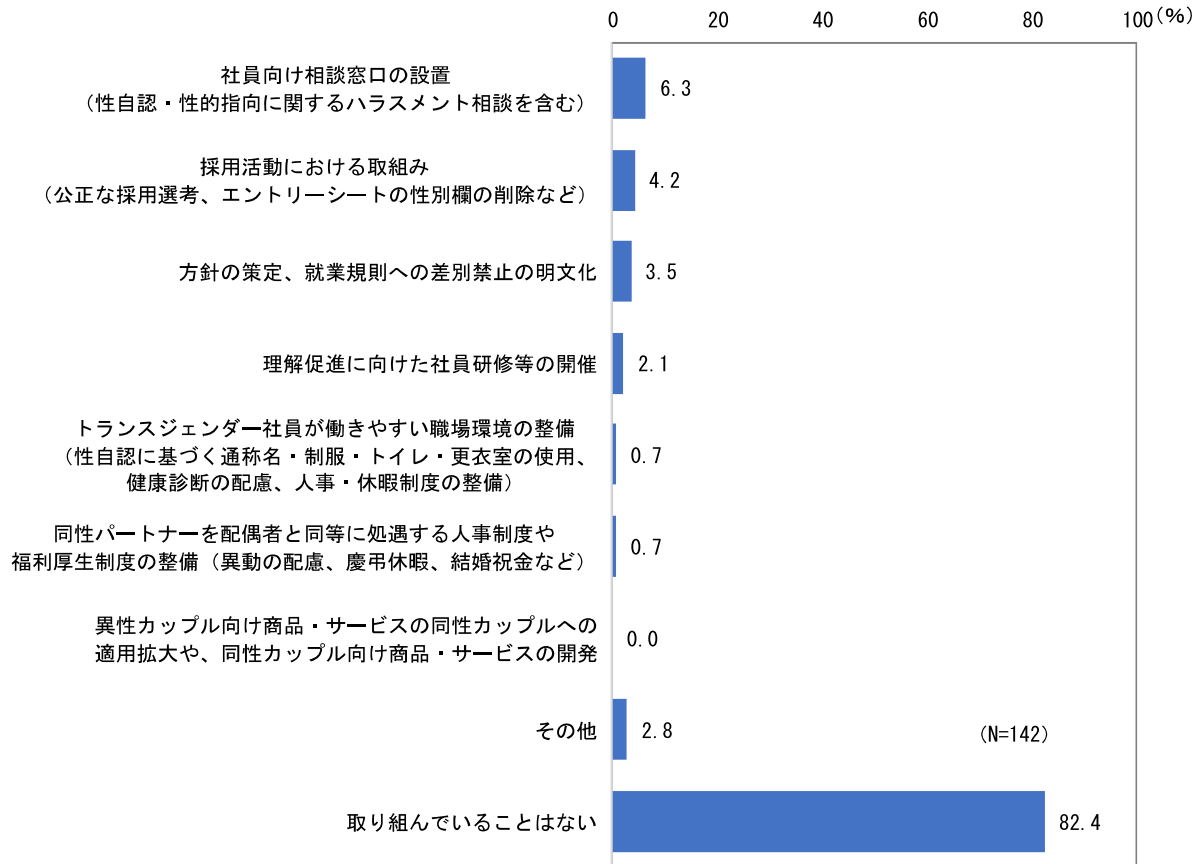
- ・性的少数者の従業員が「“いる”と認識している」事業所はわずか4.2%で、「“いない”と認識している」が45.5%、「わからない」が49.7%となっている。

【参考】〈従業員規模別・L G B T Qなど性的少数者の従業員の認識〉

	合計	“いる” と認識している	“いない” と認識している	わからない	無回答
30人以下	28	1	16	11	0
	100.0	3.6	57.1	39.3	0.0
31～50人	33	0	20	12	1
	100.0	0.0	60.6	36.4	3.0
51～100人	49	1	21	27	0
	100.0	2.0	42.9	55.1	0.0
101人以上	56	5	18	33	0
	100.0	8.9	32.1	58.9	0.0
無回答	1	0	1	0	0
	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0

問17. 現在、LGBTQなど性的少数者に対して、事業所として取り組んでいることはありますか。(✓はいくつでも)

■ LGBTQなど性的少数者に対して事業所として取り組んでいること（複数回答）



- ・ LGBTQなど性的少数者に対して事業所として「取り組んでいることはない」(82.4%)が8割超にのぼり、取り組んでいることがある企業は少数にとどまる。
- ・ ただし、H30年度調査と比べると「取り組んでいることはない」(91.1%)の割合は10ポイント近く減少しており、取り組んでいる事業所が増えている。

【参考】〈従業員規模別・LGBTQなど性的少数者に対して事業所として取り組んでいること〉

	合計	社員向け相談窓口の設置（性自認・性的指向に関するハラスメント相談を含む）	採用活動における取組み（公正な採用選考、エントリーシートの性別欄の削除など）	方針の策定、就業規則への差別禁止の明文化	理解促進に向けた社員研修等の開催	トランスジェンダー社員が働きやすい職場環境の整備（性自認に基づく通称名・制服・トイレ・更衣室の使用、健康診断の配慮、人事・休暇制度の整備）	同性パートナーを配偶者と同等に処遇する人事制度や福利厚生制度の整備（異動の配慮、慶弔休暇、結婚祝金など）	異性カップル向け商品・サービスの同性カップルへの適用拡大や、同性カップル向け商品・サービスの開発	その他	取り組んでいることはない	(%)
30人以下	22 100.0	0 0.0	1 4.5	1 4.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 4.5	1 86.4	19
31～50人	27 100.0	1 3.7	2 7.4	2 7.4	1 3.7	1 3.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 81.5	22
51～100人	41 100.0	3 7.3	2 4.9	2 4.9	2 4.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 2.4	1 80.5	33
101人以上	51 100.0	5 9.8	1 2.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 2.0	1 0.0	0 3.9	2 82.4	42
無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 100.0	1

【参考】〈LGBTQなど性的少数者の従業員の認識・LGBTQなど性的少数者に対して事業所として取り組んでいること〉

	合計	社員向け相談窓口の設置（性自認・性的指向に関するハラスメント相談を含む）	採用活動における取組み（公正な採用選考、エントリーシートの性別欄の削除など）	方針の策定、就業規則への差別禁止の明文化	理解促進に向けた社員研修等の開催	トランスジェンダー社員が働きやすい職場環境の整備（性自認に基づく通称名・制服・トイレ・更衣室の使用、健康診断の配慮、人事・休暇制度の整備）	同性パートナーを配偶者と同等に処遇する人事制度や福利厚生制度の整備（異動の配慮、慶弔休暇、結婚祝金など）	異性カップル向け商品・サービスの同性カップルへの適用拡大や、同性カップル向け商品・サービスの開発	その他	取り組んでいることはない	(%)
“いる”と認識している	7 100.0	2 28.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 14.3	1 57.1	4
“いない”と認識している	67 100.0	4 6.0	5 7.5	3 4.5	2 3.0	1 1.5	0 0.0	0 0.0	0 1.5	2 80.6	54
わからない	68 100.0	3 4.4	1 1.5	2 2.9	1 1.5	0 0.0	1 1.5	0 0.0	0 1.5	1 86.8	59
無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0