

# 南あわじ市男女共同参画にかかると事業者ヒアリング調査結果報告書

## <調査実施概要>

### 1. 調査の目的:

この調査は、「(仮)第2次南あわじ市男女共同参画計画」策定のための基礎資料として、本市の事業者における男女平等に関する意識や実態について把握するために実施しました。

### 2. 調査対象者:

南あわじ市内に所在する事業者30件

### 3. 調査方法:

郵送による調査

### 4. 調査期間:

平成29年9～10月

### 5. 回収結果:

回収件数 27件 / 回収率 90%

### 6. 報告書を見る際の注意点について

○設問文にある(SA)は単数回答、(MA)は複数回答のことです。

自由に記載していただいた内容や、アンケート実施後に一部事業者を対象に実施したインタビュー内容については、それぞれの設問の集計結果に続けて記載しています。

○調査結果の比率は、その設問の回答者数を母数として、小数点第2位を四捨五入して小数点第1位までを示しているため、その合計値が100%にならない場合があります。

○図表中の「N」とは、その設問の回答者総数を表しています。

○複数回答の設問の場合、回答比率の合計は100%を超える場合があります。

○図表中において「不明・無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が困難なものです。

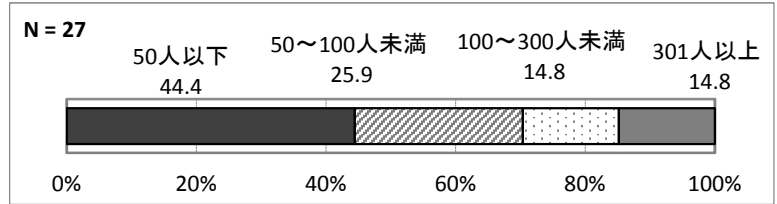
## ◆業種

(MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	建設業	2	7.4
2	製造業	7	25.9
3	運輸通信業	1	3.7
4	卸・小売業	4	14.8
5	飲食・宿泊業	2	7.4
6	金融・保険業	2	7.4
7	医療・福祉	5	18.5
8	サービス業	4	14.8
9	その他	2	7.4
	不明・無回答	0	0.0
	N (%ベース)	27	100

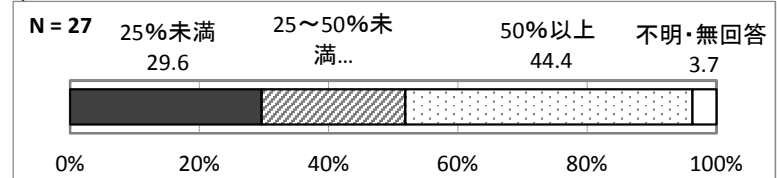
◆総従業員数 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	50人以下	12	44.4
2	50～100人未満	7	25.9
3	100～300人未満	4	14.8
4	301人以上	4	14.8
	不明・無回答	0	0.0
	N (%ベース)	27	100



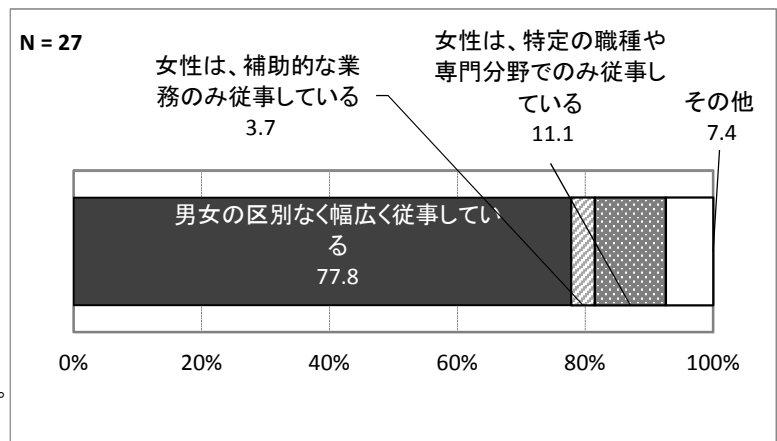
◆総従業員数に占める女性従業員数の割合(SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	25%未満	8	29.6
2	25～50%未満	6	22.2
3	50%以上	12	44.4
	不明・無回答	1	3.7
	N (%ベース)	27	100



②-1 女性従業員の業務の状況として、次のうち最も近いものはどれですか (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	男女の区別なく幅広く従事している	21	77.8
2	女性は、補助的な業務のみ従事している	1	3.7
3	女性は、特定の職種や専門分野でのみ従事している	3	11.1
4	その他	2	7.4
5	女性従業員はいない	0	0.0
	不明・無回答	0	0.0
	N (%ベース)	27	100

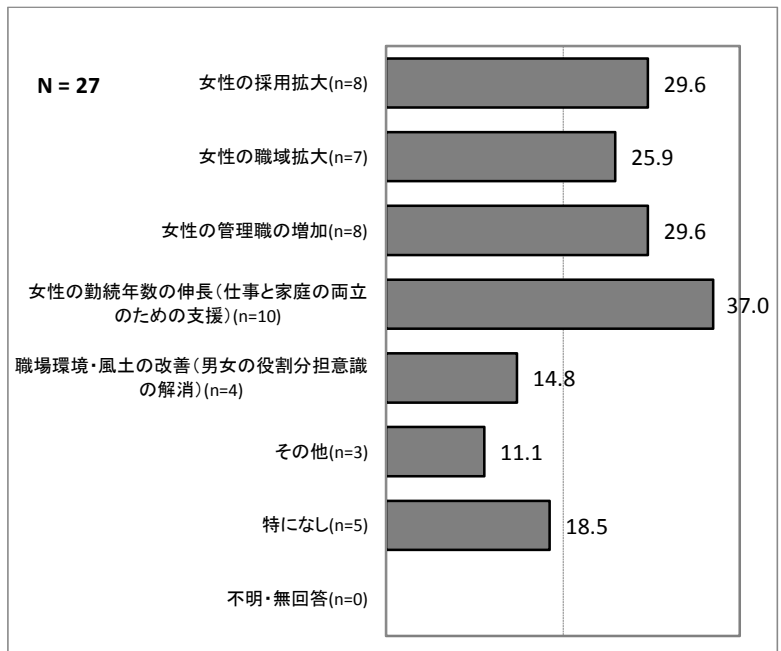


その他回答の内容・インタビューからの補足

- 一般職は補助的な業務中心、総合職については男女の区別なし。
- 女性がメインの職場も多い
- 女性は事務作業や検品など細かな作業が得意な傾向にあるため、得意分野で活躍いただいている。

②-2 ポジティブアクションを意識して、取り組んでいることはありますか (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	女性の採用拡大	8	29.6
2	女性の職域拡大	7	25.9
3	女性の管理職の増加	8	29.6
4	女性の勤続年数の伸長 (仕事と家庭の両立のための支援)	10	37.0
5	職場環境・風土の改善 (男女の役割分担意識の解消)	4	14.8
6	その他	3	11.1
7	特になし	5	18.5
	不明・無回答	0	0.0
	N (%ベース)	27	100

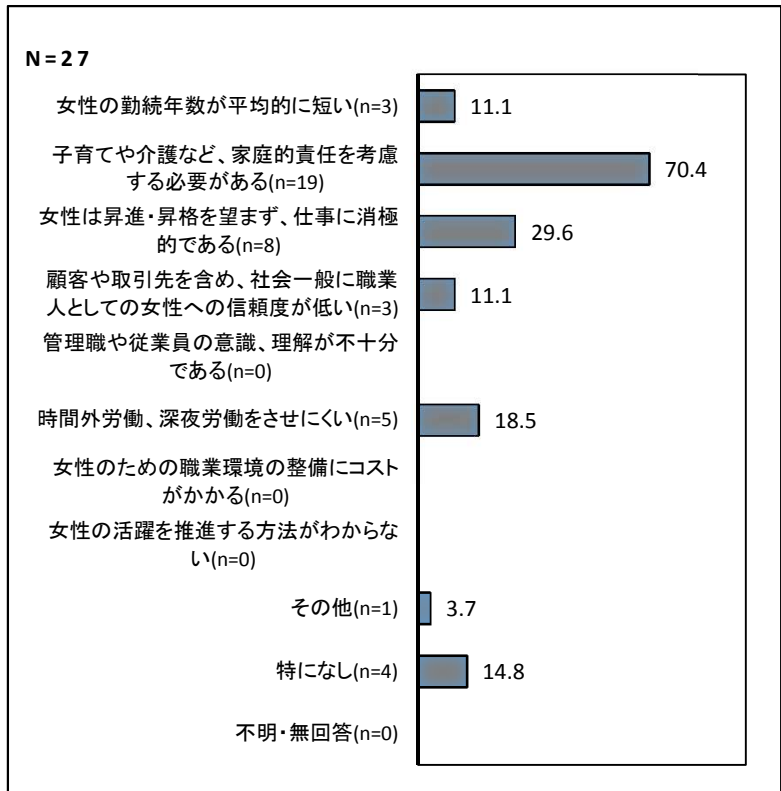


その他回答の内容・インタビューからの補足

- 人事評価における男女の区別を行わない
- 男女労働者の間に差は生じていない
- 産休・育休が気兼ねなく取得できる環境
- 時短勤務の制度を充実させ、育児休業後に復帰しやすい環境をつくっている
- 男女ともに働きやすい環境をつくるためには、管理者が「下を育てる意識」を持たなければならない。
- 以前は結婚を機に退職する女性も多かったが、時代の流れもあり、勤続年数はのびている。

②-3 女性従業員を雇用したり活躍を促進したりする際の課題や問題点をお答えください (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	女性の勤続年数が平均的に短い	3	11.1
2	子育てや介護など、家庭的責任を考慮する必要がある	19	70.4
3	女性は昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である	8	29.6
4	顧客や取引先を含め、社会一般に職業人としての女性への信頼度が低い	3	11.1
5	管理職や従業員の意識、理解が不十分である	0	0.0
6	時間外労働、深夜労働をさせにくい	5	18.5
7	女性のための職業環境の整備にコストがかかる	0	0.0
8	女性の活躍を推進する方法がわからない	0	0.0
9	その他	1	3.7
10	特になし	4	14.8
	不明・無回答	0	0.0
	N (%ベース)	27	100



その他回答の内容・インタビューからの補足

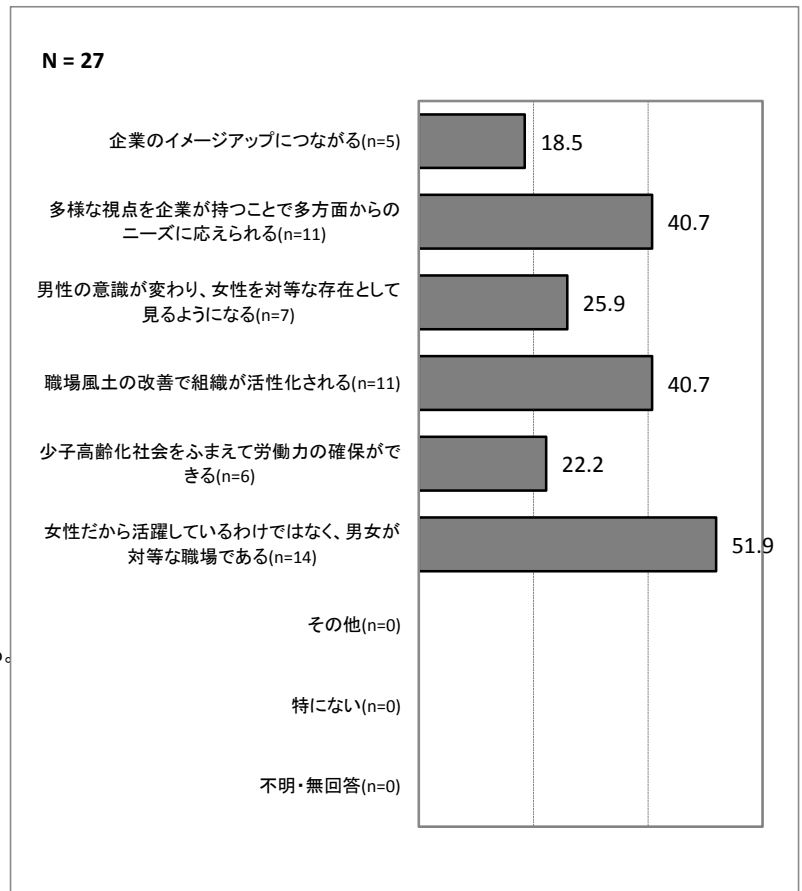
- 女性の従事可能な職種が少ない事業所もある。
- 工場内の作業は若い女性が続きにくい。
- 製造現場での働き方改革、改善が必要。
- 苦情対応時、相手方より上席の男性に対応して欲しいと言われることがある。
- シフト勤務などで深夜労働をする場合、女性にはおもしろくない。

②-4 女性従業員が活躍することのメリットは何だと思いますか (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	企業のイメージアップにつながる	5	18.5
2	多様な視点を企業が持つことで多方面からのニーズに応えられる	11	40.7
3	男性の意識が変わり、女性を対等な存在として見るようになる	7	25.9
4	職場風土の改善で組織が活性化される	11	40.7
5	少子高齢化社会をふまえて労働力の確保ができる	6	22.2
6	女性だから活躍しているわけではなく、男女が対等な職場である	14	51.9
7	その他	0	0.0
8	特にない	0	0.0
	不明・無回答	0	0.0
	N (%ベース)	27	100

その他回答の内容・インタビューからの補足

- 女性の目線の方が工場内隅々まで気くばりが出来る
- 女性である企画、開発、環境、職場への気配り、提案等がある。
- 均等と言われるようになったが、家庭生活の場では家事、近隣の付き合い等は女性が多く関わっているように感じます。地域生活の観点で活かせる部分は大きいと思われる。社会・経済の活力にとっても女性の参加・参画は不可欠。
- 女性の方があいさつや気配りが丁寧であることが多い。事務所に入ってきた人に対するあいさつの声が明るいと、対外的なイメージもよい。

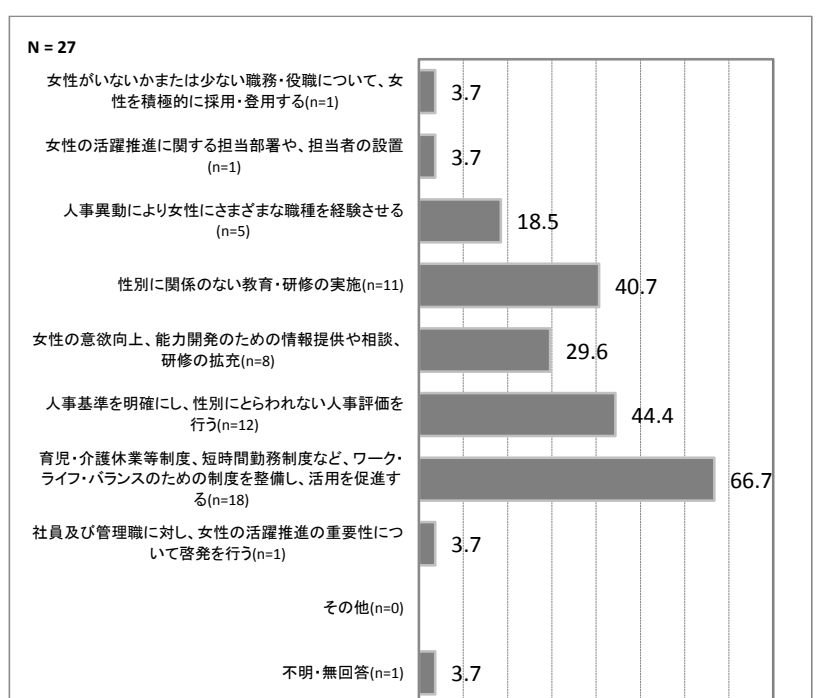


②-5 女性従業員の活躍推進にあたって、どのようなことに取り組んでいますか。また、今後の取り組みについてのお考えをお答えください (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	女性がいなかったりまたは少ない職務・役職について、女性を積極的に採用・登用する	1	3.7
2	女性の活躍推進に関する担当部署や、担当者への設置	1	3.7
3	人事異動により女性にさまざまな職種を経験させる	5	18.5
4	性別に関係のない教育・研修の実施	11	40.7
5	女性の意欲向上、能力開発のための情報提供や相談、研修の拡充	8	29.6
6	人事基準を明確にし、性別にとらわれない人事評価を行う	12	44.4
7	育児・介護休業等制度、短時間勤務制度など、ワーク・ライフ・バランスのための制度を整備し、活用を促進する	18	66.7
8	社員及び管理職に対し、女性の活躍推進の重要性について啓発を行う	1	3.7
9	その他	0	0.0
	不明・無回答	1	3.7
	N (%ベース)	27	100

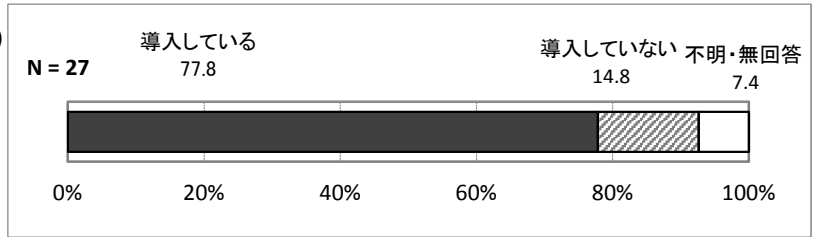
その他回答の内容・インタビューからの補足

- 女性に長く勤めてもらうように工場内・作業内容も含めて整備していきたい。
- 本社、支社において推進室を設置し、情報の発信、研修の実施等を行っている。
- 採用時に、結婚しても続けてくれそうか、という点でもみる。



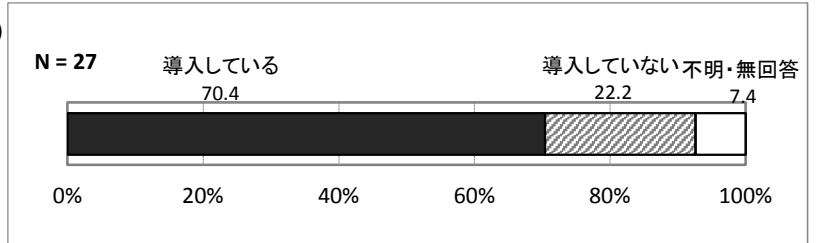
### ③-1 育児休業制度を導入していますか。(SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	導入している	21	77.8
2	導入していない	4	14.8
	不明・無回答	2	7.4
	N (%ベース)	27	100



### ③-1 介護休業制度を導入していますか。(SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	導入している	19	70.4
2	導入していない	6	22.2
	不明・無回答	2	7.4
	N (%ベース)	27	100



### ○育児休業制度を「導入している」場合の、利用状況や利用に際しての課題(自由回答)

- 利用なし。ただし、今後申し出があった場合、必ずしもすべて希望通り対応できない可能性がある。(人員不足により、繁忙期には対応しきれない為)
- 休業中にそれをカバーする人員、勤務時間等の確保調整が課題
- 制度を導入しており、女性についてはほぼ利用している。男性の利用希望がなく、これまで利用はない。
- 2年前に1名が制度を利用。
- ほとんどの女性職員において、今後の継続勤務意識がある場合は制度の利用をしている。
- 利用する者がいる。
- 制度は利用しているが、本人が休業中の代替要員の手当が困難であった。
- 現在育児休業とっている従業員がいるが、人手不足で補充できず、他の従業員に負担かかる。
- 制度を利用する職員も多く、広く浸透している。
- 制度はあり、過去(3年程前)に一度利用があるが育児休業期間は1年となり、業務的にもそれ以上長く取得できないのが現状である。
- 利用者近年なし
- 制度はあるが利用がない。
- 現在、一名利用中。期間は2年間。
- 過去3年間3名4回利用。期間1年～1年6ヶ月。
- 平成18年1名、平成22年1名、平成24年1名、平成26年1名利用
- 復帰した際、それまで本人に代わって業務をしていた人員の復帰後のポストの準備
- 現在該当者が無い。
- 特になし
- 常時、数名程度おり取得できているので当事業所では推進できていると考えている。

### ○介護休業制度を「導入している」場合の、利用状況や利用に際しての課題(自由回答)

- 利用なし。ただし、今後申し出があった場合、必ずしもすべて希望通り対応できない可能性がある。(人員不足により、繁忙期には対応しきれない為)
- 制度を導入しており、利用している。休業期間が93日間であり、長期間の介護には適応していない。
- 制度利用者なし
- 制度はあるが現在のところ利用がない。
- 利用がない(今のところ)
- 制度は利用しているが、本人が休業中の代替要員の手当が困難であった。
- 制度はあるが、利用ない。他の従業員に負担かかるので、取りにくいと思われる。
- 制度はあるが、利用が少ない。
- 制度はあるが、利用者はいない。(希望者もなし)課題は今のところないが、長期は難しい。
- なし
- 制度はあるが利用がない。
- 制度はあるが、現在対象となるものがない。
- 1名約2ヶ月利用
- 休業はないが平成26年9月～平成28年3月まで、1名短時間勤務制度を利用。
- 制度はあるが利用者は無い。
- 特になし

### ○その他育休制度・介護休制度について(自由回答)

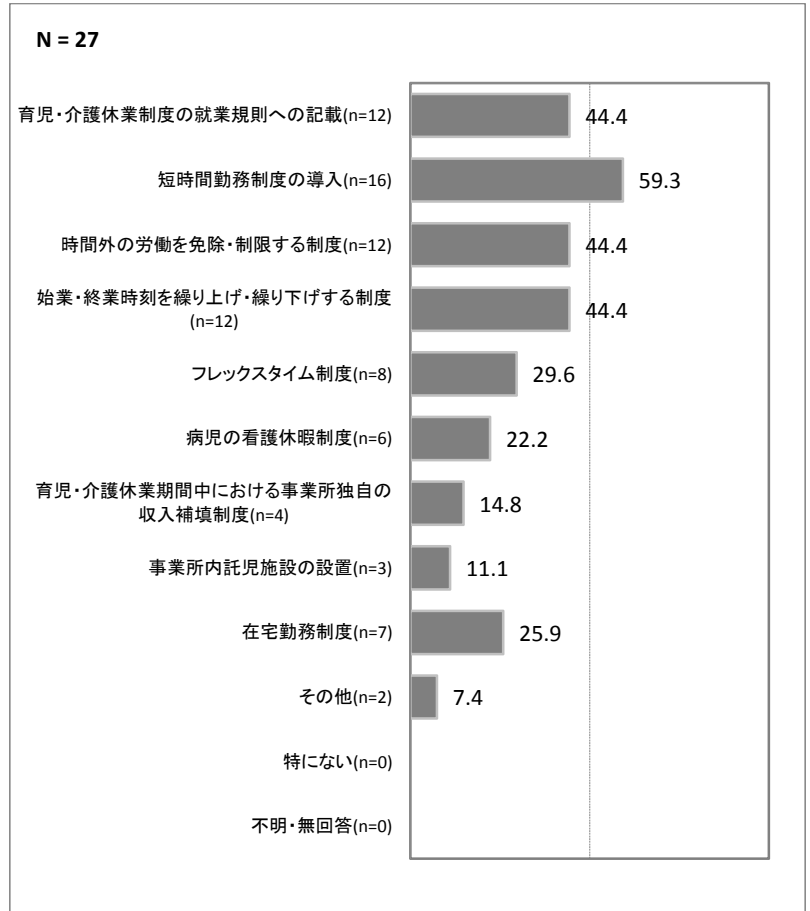
- アルバイトに大学生を採用しているので上記の利用はないです。
- 就業規則における休職規定「特別な事情の休暇」の適用を行うが、個別事情を見て判断する。
- 今のところ対象者がいないので、あれば導入を考えていきたい。
- 制度はないが、都度社内ですりくりしている。
- 男性の多くが性別分業の発想から脱却できていないため、男性の意識や生活スタイルが変わらなければ、制度が整っただけでは、男女共同参画は進まないと思う。「ジェンダーフリー」の理念の定着が必要。

③-3 事業所において、男女がともに育児・介護をしながら働くための必要な取り組みや制度は何だと思いますか (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	育児・介護休業制度の就業規則への記載	12	44.4
2	短時間勤務制度の導入	16	59.3
3	時間外の労働を免除・制限する制度	12	44.4
4	始業・終業時刻を繰り上げ・繰り下げする制度	12	44.4
5	フレックスタイム制度	8	29.6
6	病児の看護休暇制度	6	22.2
7	育児・介護休業期間中における事業所独自の収入補填制度	4	14.8
8	事業所内託児施設の設置	3	11.1
9	在宅勤務制度	7	25.9
10	その他	2	7.4
11	特になし	0	0.0
	不明・無回答	0	0.0
	N (%ベース)	27	100

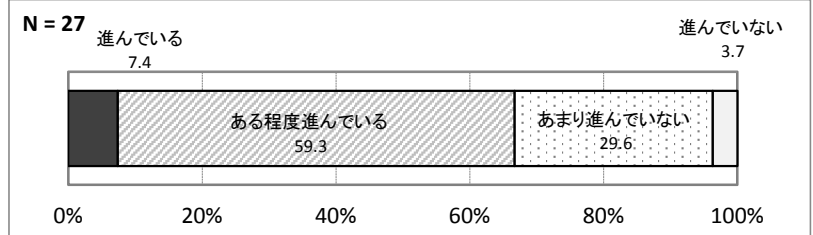
その他回答の内容・インタビューからの補足

- 人的余裕＝収益力・経営の高いレベルでの安定性
- 職場復帰後の役割の明確化
- 在宅勤務制度は必要だとは思いますが、製造業などは職種がかなり限られてしまうのでむずかしい。
- 現状では、随時上司に相談・対応を繰り返している。明らかな仕組みが必要かどうかは、今後検討が必要。



④ 貴事業所では仕事と生活の調和「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みが進んでいると思いますか (SA)

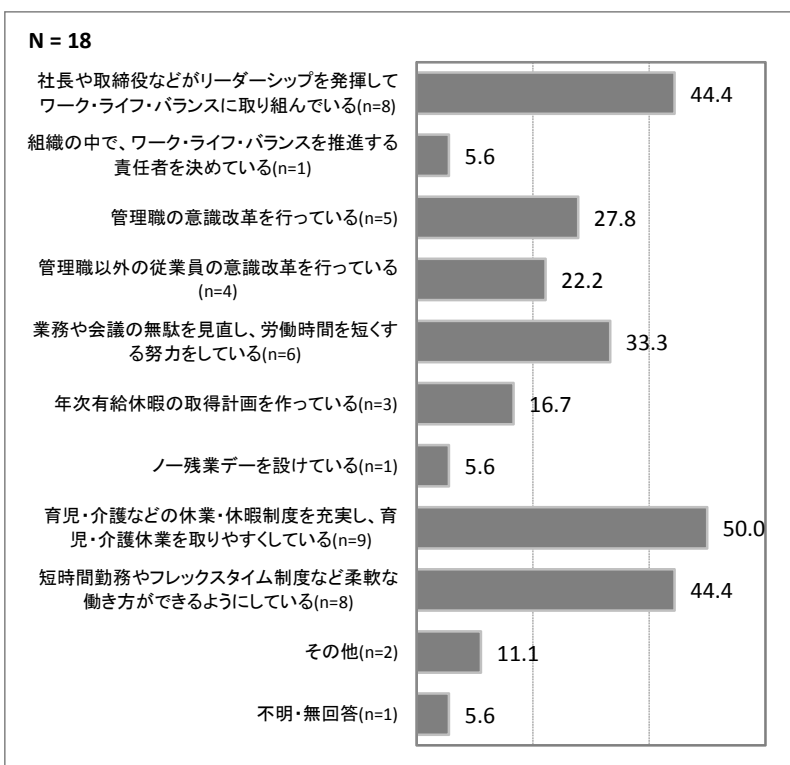
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	進んでいる	2	7.4
2	ある程度進んでいる	16	59.3
3	あまり進んでいない	8	29.6
4	進んでいない	1	3.7
	不明・無回答	0	0.0
	N (%ベース)	27	100



※④で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と答えた事業所のみ

④-1 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けてどのような取り組みを行っていますか (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	社長や取締役などがリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる	8	44.4
2	組織の中で、ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決めている	1	5.6
3	管理職の意識改革を行っている	5	27.8
4	管理職以外の従業員の意識改革を行っている	4	22.2
5	業務や会議の無駄を見直し、労働時間を短くする努力をしている	6	33.3
6	年次有給休暇の取得計画を作っている	3	16.7
7	ノー残業デーを設けている	1	5.6
8	育児・介護などの休業・休暇制度を充実し、育児・介護休業を取りやすくしている	9	50.0
9	短時間勤務やフレックスタイム制度など柔軟な働き方ができるようにしている	8	44.4
10	その他	2	11.1
	不明・無回答	1	5.6
	N (%ベース)	18	100



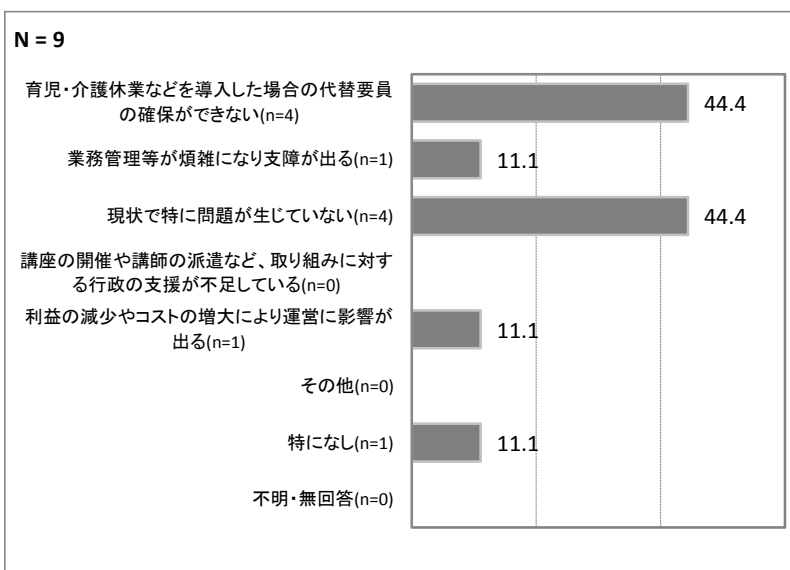
その他回答の内容・インタビューからの補足

- 原則、残業は行わない
- 有給休暇を必要に応じて取っている。
- 会議は定時以降行わない、移動時間を短縮するためITツールを駆使してテレビ会議を実施する、ノー残業デーの推進のため残業事前申請の際は申請書の提出を徹底するなどの工夫を行っている。
- 社長や取締役などが、残業をすることなく「早く帰る」ことを従業員に直接伝えている。

※④で「3. あまり進んでいない」「4. 進んでいない」と答えた事業所のみ

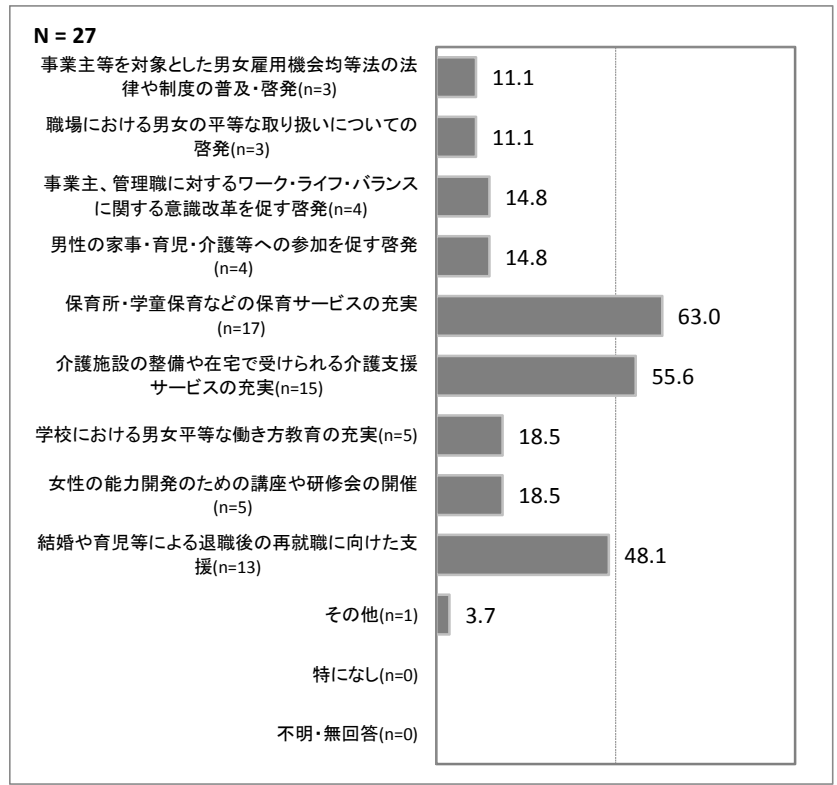
④-2 ワーク・ライフ・バランスの取り組みが(あまり)進んでいない理由は何ですか (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	育児・介護休業などを導入した場合の代替要員の確保ができない	4	44.4
2	業務管理等が煩雑になり支障が出る	1	11.1
3	現状で特に問題が生じていない	4	44.4
4	講座の開催や講師の派遣など、取り組みに対する行政の支援が不足している	0	0.0
5	利益の減少やコストの増大により運営に影響が出る	1	11.1
6	その他	0	0.0
7	特になし	1	11.1
	不明・無回答	0	0.0
	N (%ベース)	9	100



④-3 男女が共に職場で活躍し、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、行政に希望することは何ですか (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	事業主等を対象とした男女雇用機会均等法の法律や制度の普及・啓発	3	11.1
2	職場における男女の平等な取り扱いについての啓発	3	11.1
3	事業主、管理職に対するワーク・ライフ・バランスに関する意識改革を促す啓発	4	14.8
4	男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発	4	14.8
5	保育所・学童保育などの保育サービスの充実	17	63.0
6	介護施設の整備や在宅で受けられる介護支援サービスの充実	15	55.6
7	学校における男女平等な働き方教育の充実	5	18.5
8	女性の能力開発のための講座や研修会の開催	5	18.5
9	結婚や育児等による退職後の再就職に向けた支援	13	48.1
10	その他	1	3.7
11	特になし	0	0.0
	不明・無回答	0	0.0
	N (%ベース)	27	100

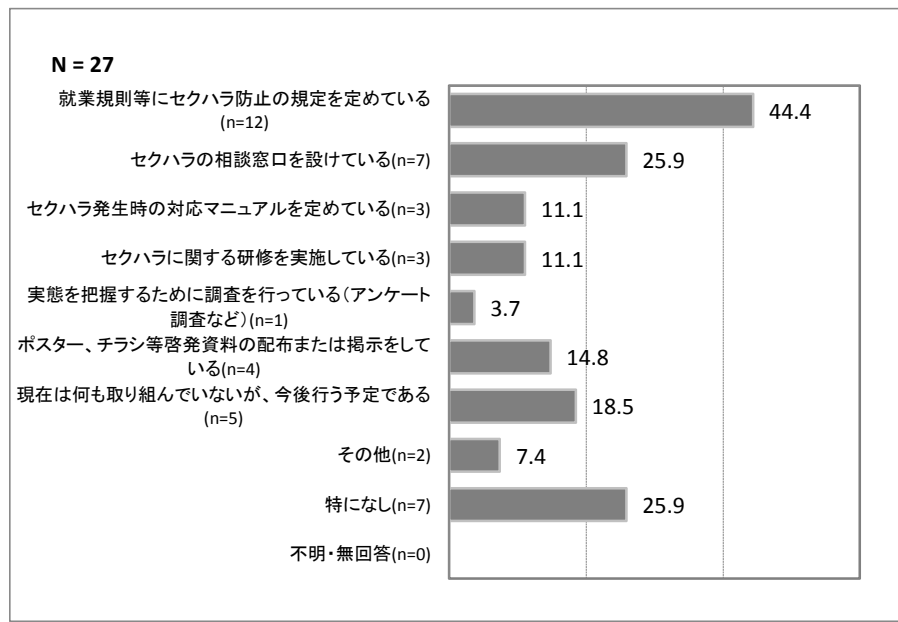


その他回答の内容・インタビューからの補足

- インターネット環境の充実。AIの活用
- 非正社員で働くことの多かった女性・若者(フリーター)・高齢者・障がい者などが、その持てる能力・スキルを発揮して働くことができる制度や仕組みが必要。
- 子育て支援は充実していると思うが、希望する保育所に入れない、などの声はきく。さらなる充実を期待したい。
- 中小企業の雇用主に向けたワーク・ライフ・バランスの考え方の研修などがあればよい。時代の流れなども、改めて頭に入れる機会があるとよい。

⑤-1 貴事業所で取り組んでいるセクシュアル・ハラスメント(セクハラ)対策は何ですか (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	就業規則等にセクハラ防止の規定を定めている	12	44.4
2	セクハラ相談窓口を設けている	7	25.9
3	セクハラ発生時の対応マニュアルを定めている	3	11.1
4	セクハラに関する研修を実施している	3	11.1
5	実態を把握するために調査を行っている(アンケート調査など)	1	3.7
6	ポスター、チラシ等啓発資料の配布または掲示をしている	4	14.8
7	現在は何も取り組んでいないが、今後行う予定である	5	18.5
8	その他	2	7.4
9	特になし	7	25.9
	不明・無回答	0	0.0
	N (%ベース)	27	100



その他回答の内容・インタビューからの補足

- 現在は何も取り組んでいないが、社員の様子、態度等に気配りをしていく
- 面接機会を設けている。

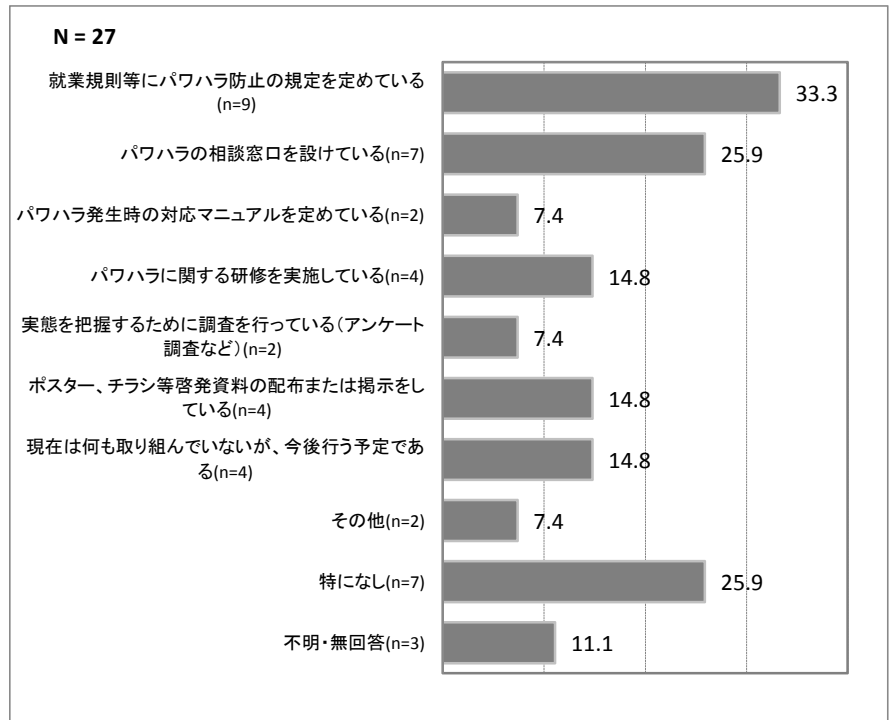


⑤-2 貴事業所で取り組んでいるパワー・ハラスメント(パワハラ)対策は何ですか (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	就業規則等にパワハラ防止の規定を定めている	9	33.3
2	パワハラの相談窓口を設けている	7	25.9
3	パワハラ発生時の対応マニュアルを定めている	2	7.4
4	パワハラに関する研修を実施している	4	14.8
5	実態を把握するために調査を行っている(アンケート調査など)	2	7.4
6	ポスター、チラシ等啓発資料の配布または掲示をしている	4	14.8
7	現在は何も取り組んでいないが、今後行う予定である	4	14.8
8	その他	2	7.4
9	特になし	7	25.9
	不明・無回答	3	11.1
	N (%ベース)	27	100

その他回答の内容・インタビューからの補足

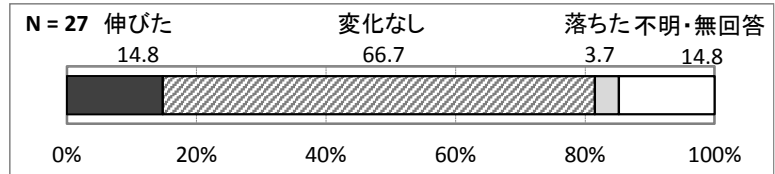
- 経営者による指導・啓発及び自らの実践
- 就業規則の懲戒処分の事由にパワハラ行為を定めている



⑥ 貴事業所において、男女共同参画に関する何らかの取り組みを実施することで変化したことについてお答えください。

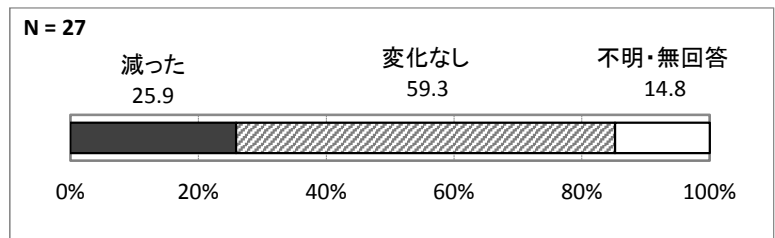
⑥-1 業績 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	伸びた	4	14.8
2	変化なし	18	66.7
3	落ちた	1	3.7
	不明・無回答	4	14.8
	N (%ベース)	27	100



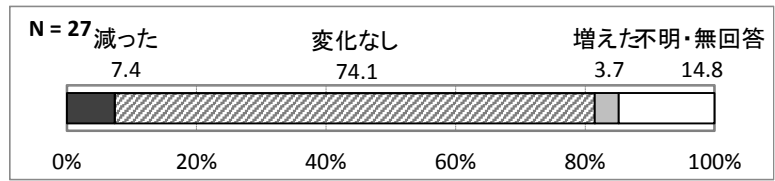
⑥-2 女性の離職率 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	減った	7	25.9
2	変化なし	16	59.3
3	増えた	0	0.0
	不明・無回答	4	14.8
	N (%ベース)	27	100



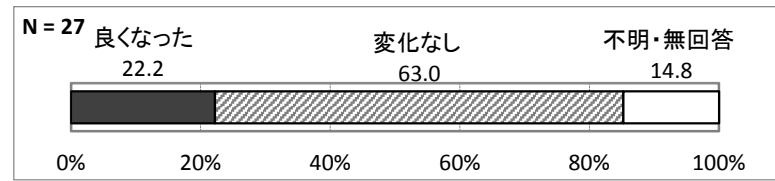
⑥-3 男性の離職率 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	減った	2	7.4
2	変化なし	20	74.1
3	増えた	1	3.7
	不明・無回答	4	14.8
	N (%ベース)	27	100



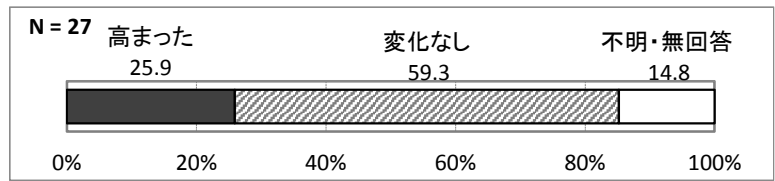
⑥-4 企業のイメージ (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	良くなった	6	22.2
2	変化なし	17	63.0
3	悪くなった	0	0.0
	不明・無回答	4	14.8
	N (%ベース)	27	100



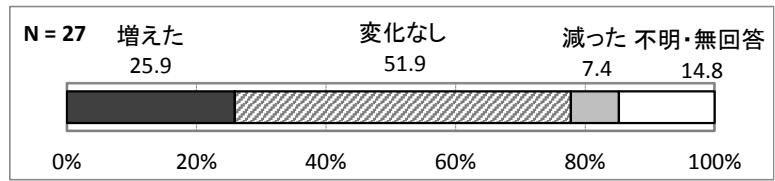
⑥-5 社員の士気 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	高まった	7	25.9
2	変化なし	16	59.3
3	落ちた	0	0.0
	不明・無回答	4	14.8
	N (%ベース)	27	100



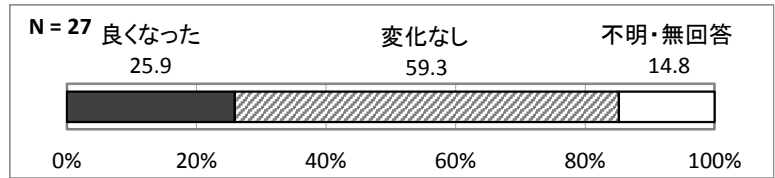
⑥-6 求人に対する応募 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	増えた	7	25.9
2	変化なし	14	51.9
3	減った	2	7.4
	不明・無回答	4	14.8
	N (%ベース)	27	100



⑥-7 社風・会社の雰囲気 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	良くなった	7	25.9
2	変化なし	16	59.3
3	悪くなった	0	0.0
	不明・無回答	4	14.8
	N (%ベース)	27	100



その他男女共同参画に関する何らかの取り組みを実施することで変化したことについてお答えください

- 参画の取り組みはしていませんが今後考えていきたい。
- 特別な実施なし
- もともと差がない
- もともと、女性の多い職場であり、性別は影響していないと考えます。

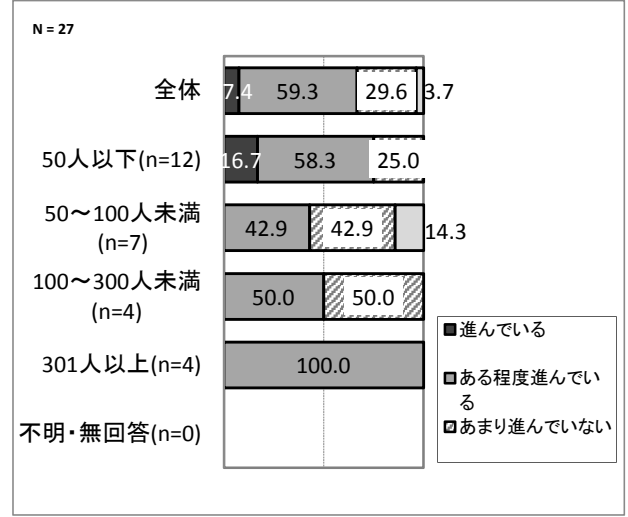
男女共同参画を実現するために、今後取り組んでいきたいこと、その課題等についてご記入ください

- 男女の仕事内容を再確認し、男女問わず職務に対する重要性等を把握し平等にしていきたい。
- 女性の採用を拡充するとともに、女性の能力向上を支援し、管理職や監督職への登用を増やす。
- 特に主婦の雇用に力を入れていきたい。(子育てが小中学校以上の人)
- 男女問わず個人の能力を引き出すこと。個人の生活にメリハリを持たせ、地域でも活躍できる人材になることを望みます。
- 男女間の雇用条件の差はない。年々、女性の比率が増えてきているが、上位の役職を希望する女性が少ない。女性が今後活躍してもらえるよう、本社、支社において推進室を設置し情報の発信等による意識の向上を図っている。
- 性別による固定的な役割分担にとらわれず、一人の人間として、あらゆる場でそれぞれの個性と能力が発揮できるような地域づくりが必要と感じます。そのためには、行政・自治会・民間企業各種団体・NPO法人、老人クラブなどあらゆる団体と連携するとともに、それぞれのライフステージごとに学びや活動の場と機会が必要だと思います。
- 性別に関係なく、働きやすい職場づくりに取り組んでいきたい。
- 男性も女性も家庭や仕事においてさまざまな生き方が認められ、誰からも押し付けられることなく、自らの意思で選ぶことのできる環境づくりが必要だと思う。

◆クロス集計 …一部の設問について、総従業員数別・女性従業員の割合別に、クロス集計を行いました。

④ 仕事と生活の調和「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みが進んでいると思いますか × ◆総従業員数(4区分)

上段:度数		④ 仕事と生活の調和「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みが進んでいると思いますか				
下段:%		合計	進んでいる	あまり進んでいない	進んでいない	不明・無回答
◆総従業員数(4区分)	全体	27 100.0	2 7.4	8 29.6	1 3.7	-
	50人以下	12 100.0	2 16.7	3 25.0	-	-
	50~100人未満	7 100.0	-	3 42.9	1 14.3	-
	100~300人未満	4 100.0	-	2 50.0	-	-
	301人以上	4 100.0	-	-	-	-
	不明・無回答	-	-	-	-	-



※60%以上の箇所にアミカケをしています。

④-1 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けてどのような取り組みを行っていますか × ◆総従業員数(4区分)

上段:度数		④-1 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けてどのような取り組みを行っていますか											
下段:%		合計	組織として取り組んでいる	社長や取締役などがリーダーシップを発揮している	管理職の意識改革を行っている	管理職以外の従業員の意識改革を行っている	業務短縮や会議の無駄を見直し、労働時間を短くする努力をしている	年次有給休暇の取得計画を作っている	ノー残業デーを設けている	育児・介護休業を取りやすくしている	柔軟な働き方ができるような制度など	その他	不明・無回答
◆総従業員数(4区分)	全体	18 100.0	8 44.4	5 27.8	4 22.2	6 33.3	3 16.7	1 5.6	9 50.0	8 44.4	2 11.1	1 5.6	
	50人以下	9 100.0	4 44.4	2 22.2	3 33.3	2 22.2	-	-	2 22.2	3 33.3	1 11.1	1 11.1	
	50~100人未満	3 100.0	2 66.7	2 66.7	1 33.3	1 33.3	1 33.3	-	2 66.7	1 33.3	1 33.3	-	
	100~300人未満	2 100.0	-	-	-	-	1 50.0	-	2 100.0	1 50.0	-	-	
	301人以上	4 100.0	2 50.0	1 25.0	-	3 75.0	1 25.0	1 25.0	3 75.0	3 75.0	-	-	
	不明・無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

※60%以上の箇所にアミカケをしています。

④-2 ワーク・ライフ・バランスの取り組みが(あまり)進んでいない理由は何ですか × ◆総従業員数(4区分)

上段:度数  下段:%		④-2 ワーク・ライフ・バランスの取り組みが(あまり)進んでいない理由は何ですか								
		合計	ができた場 合の代 替要 員の 確保	育児・ 介護 休業 など を導 入	現 状 で 特 に 問 題 が 生 じ て い ない	の 支 援 が 不 足 し て い る	講 座 の 開 催 や 講 師 の 派 遣 な ど	講 座 の 開 催 や 講 師 の 派 遣 な ど	講 座 の 開 催 や 講 師 の 派 遣 な ど	講 座 の 開 催 や 講 師 の 派 遣 な ど
◆総従業員数 (4区分)	全体	9 100.0	4 44.4	4 44.4	- -	1 11.1	- -	1 11.1	- -	- -
	50人以下	3 100.0	2 66.7	2 66.7	- -	1 33.3	- -	- -	- -	- -
	50~100人未満	4 100.0	1 25.0	2 50.0	- -	- -	- -	1 25.0	- -	- -
	100~300人未満	2 100.0	1 50.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	301人以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	不明・無回答	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -

※60%以上の箇所にはアミカケをしています。

④-3 男女が共に職場で活躍し、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、行政に希望することは何ですか × ◆総従業員数(4区分)

上段:度数  下段:%		④-3 男女が共に職場で活躍し、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、行政に希望することは何ですか												
		合計	等 法 の 法 律 や 制 度 の 普 及 ・ 啓 発	事 業 主 等 を 対 象 と し た 男 女 雇 用 機 会 均 等 啓 発	事 業 主 ・ 管 理 職 に 対 す る ワ ー ク ・ ラ イ フ ・ バ ラ ン ス に 関 し た 意 識 改 革 を 促 す	啓 発	男 性 の 家 事 ・ 育 児 ・ 介 護 等 へ の 参 加 を 促 す	保 育 所 ・ 学 童 保 育 な ど の 保 育 サ ー ビ ス の 充 実	保 育 所 ・ 学 童 保 育 な ど の 保 育 サ ー ビ ス の 充 実	保 育 所 ・ 学 童 保 育 な ど の 保 育 サ ー ビ ス の 充 実	保 育 所 ・ 学 童 保 育 な ど の 保 育 サ ー ビ ス の 充 実	保 育 所 ・ 学 童 保 育 な ど の 保 育 サ ー ビ ス の 充 実	保 育 所 ・ 学 童 保 育 な ど の 保 育 サ ー ビ ス の 充 実	保 育 所 ・ 学 童 保 育 な ど の 保 育 サ ー ビ ス の 充 実
◆総従業員数 (4区分)	全体	27 100.0	3 11.1	4 14.8	4 14.8	17 63.0	15 55.6	5 18.5	5 18.5	13 48.1	1 3.7	- -	- -	- -
	50人以下	12 100.0	1 8.3	2 16.7	2 16.7	5 41.7	8 66.7	3 25.0	2 16.7	8 66.7	- -	- -	- -	- -
	50~100人未満	7 100.0	1 14.3	- -	1 14.3	6 85.7	3 42.9	1 14.3	1 14.3	3 42.9	1 14.3	- -	- -	- -
	100~300人未満	4 100.0	- -	- -	1 25.0	2 50.0	2 50.0	1 25.0	- -	1 25.0	- -	- -	- -	- -
	301人以上	4 100.0	1 25.0	2 50.0	- -	4 100.0	2 50.0	- -	2 50.0	1 25.0	- -	- -	- -	- -
	不明・無回答	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -

※60%以上の箇所にはアミカケをしています。

業種 × ◆女性割合

上段:度数 下段:%		業種									
		合計	建設業	運輸通信業	卸・小売業	飲食・宿泊業	金融・保険業	医療・福祉	サービス業	その他	不明・無回答
◆女性割合	全体	27 100.0	2 7.4	1 3.7	4 14.8	2 7.4	2 7.4	5 18.5	4 14.8	2 7.4	-
	25%未満	8 100.0	2 25.0	1 12.5	1 12.5	-	-	-	1 12.5	-	-
	25~50%未満	6 100.0	-	-	1 16.7	1 16.7	-	-	2 33.3	1 16.7	-
	50%以上	12 100.0	-	-	1 8.3	1 8.3	2 16.7	5 41.7	1 8.3	1 8.3	-
	不明・無回答	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-

②-3 女性従業員を雇用したり活躍を促進したりする際の課題や問題点を教えてください × ◆女性割合

上段:度数 下段:%		②-3 雇用・活躍する際の課題や問題点を教えてください										
		合計	女性の勤続年数が平均的に短い	女性に消極的である	女性に昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である	顧客や取引先を含め、社会一般に職業人としての女性への信頼度が低い	管理職や従業員の意識、理解が不十分である	時間外労働、深夜労働をさせにくい	コストがかかる	女性の活躍を推進する方法がわからない	その他	特になし
◆女性割合	全体	27 100.0	3 11.1	8 29.6	3 11.1	-	5 18.5	-	-	1 3.7	4 14.8	-
	25%未満	8 100.0	2 25.0	5 62.5	1 12.5	-	4 50.0	-	-	1 12.5	-	-
	25~50%未満	6 100.0	-	3 50.0	-	-	-	-	-	-	1 16.7	-
	50%以上	12 100.0	1 8.3	-	2 16.7	-	1 8.3	-	-	-	3 25.0	-
	不明・無回答	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

※60%以上の箇所にはアミカケをしています。

②-4 女性従業員が活躍することのメリットは何だと思いますか × ◆女性割合

上段:度数  下段:%		②-4 活躍することのメリットは何だと思いますか								
		合計	る企業のイメージアップにつながる	等男性の存在として見られるよう女性を対	される職場風土の改善で組織が活性化	力の確保が可能な少子高齢化社会をふまえて労働	るは女性だけでなく、男女が対等な職場である	その他	特にな	不明・無回答
◆女性割合	全体	27 100.0	5 18.5	7 25.9	11 40.7	6 22.2	14 51.9	-	-	-
	25%未満	8 100.0	3 37.5	4 50.0	7 87.5	3 37.5	2 25.0	-	-	-
	25～50%未満	6 100.0	1 16.7	1 16.7	2 33.3	1 16.7	3 50.0	-	-	-
	50%以上	12 100.0	1 8.3	1 8.3	2 16.7	2 16.7	9 75.0	-	-	-
	不明・無回答	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-

※60%以上の箇所にアミカケをしています。

※60%以上の箇所にアミカケをしています。

④-1 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けてどのような取り組みを行っていますか × ◆女性割合

上段:度数		④-1 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けてどのような取り組みを行っていますか											
		合計	発 取 組 み な い	社 長 や 取 締 役 な ど が リ ー ダ ー ・ バ ラ ン ス を 支 持 し て い る	管 理 職 の 意 識 改 革 を 行 っ て い る	管 理 職 以 外 の 従 業 員 の 意 識 改 革 を 行 っ て い る	業 務 や 会 議 の 無 駄 を 見 直 し 、 労 働 時 間 を 短 く す る 努 力 を し て い る	年 次 有 給 休 暇 の 取 得 計 画 を 作 っ て い る	ノ ー 残 業 デ ー を 設 け て い る	実 児 ・ 育 児 ・ 介 護 な ど の 休 業 ・ 休 暇 制 度 を 充 て い る	短 時 間 勤 務 や フレ ック ス タ イ ム 制 度 な ど の 柔 軟 な 働 き 方 が で き る よ う に し て い る	そ の 他	不 明 ・ 無 回 答
下段:%													
◆女性割合	全体	18 100.0	8 44.4	5 27.8	4 22.2	6 33.3	3 16.7	1 5.6	9 50.0	8 44.4	2 11.1	1 5.6	
	25%未満	5 100.0	3 60.0	1 20.0	- -	2 40.0	- -	1 20.0	4 80.0	1 20.0	- -	- -	
	25～50%未満	4 100.0	2 50.0	3 75.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	- -	- -	1 25.0	2 50.0	- -	
	50%以上	9 100.0	3 33.3	1 11.1	3 33.3	3 33.3	2 22.2	- -	5 55.6	6 66.7	- -	1 11.1	
	不明・無回答	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -

※60%以上の箇所のアミカケをしています。

④-2 ワーク・ライフ・バランスの取り組みが(あまり)進んでいない理由は何ですか × ◆女性割合

上段:度数		④-2 ワーク・ライフ・バランスの取り組みが(あまり)進んでいない理由は何ですか									
		合計	い 場 合 の 代 替 要 員 の 確 保 が で き な い	育 児 ・ 介 護 休 業 な ど を 導 入 し て い ない	現 状 で 特 に 問 題 が 生 じ て い ない	不 取 組 み に 対 す る 行 政 の 支 援 が 不 足 し て い る	講 座 の 開 催 や 講 師 の 派 遣 な ど、	利 益 の 減 少 や コ ス ト の 増 大 に よ り 運 営 に 影 響 が 出 る	そ の 他	特 に な し	不 明 ・ 無 回 答
下段:%											
◆女性割合	全体	9 100.0	4 44.4	4 44.4	- -	1 11.1	- -	1 11.1	- -	- -	
	25%未満	3 100.0	1 33.3	2 66.7	- -	1 33.3	- -	- -	- -	- -	
	25～50%未満	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	
	50%以上	3 100.0	2 66.7	- -	- -	- -	- -	1 33.3	- -	- -	
	不明・無回答	1 100.0	- -	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	

※60%以上の箇所のアミカケをしています。

④-3 男女が共に職場で活躍し、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、行政に希望することは何ですか  
 × ◆女性割合

上段:度数 下段:%		④-3 男女が共に職場で活躍し、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、行政に希望することは何ですか												
		合計	事業主等 の法律や 制度の普 及・啓発	啓発 事業主・ 管理職に 関する意 識改革を 促す	男性の家 事・育児 ・介護等 への参加 を促す	保育所・ 学童保育 などの保 育サービ スの充 実	介護施設 の整備や 在宅で受 けられる 介護サー ビスの充 実	学校にお ける男女 平等な働 き方教育 の充実	女性の能 力開発の ための講 座や研修 会の開催	結婚や育 児等によ る退職後 の再就職 に向けた 支援	その他	特になし	不明・無 回答	
◆女性割合	全体	27 100.0	3 11.1	4 14.8	4 14.8	17 63.0	15 55.6	5 18.5	5 18.5	13 48.1	1 3.7	-	-	
	25%未満	8 100.0	-	-	-	5 62.5	5 62.5	1 12.5	3 37.5	3 37.5	-	-	-	
	25~50%未満	6 100.0	-	1 16.7	-	4 66.7	2 33.3	2 33.3	2 33.3	3 50.0	-	-	-	
	50%以上	12 100.0	2 16.7	3 25.0	4 33.3	8 66.7	8 66.7	2 16.7	-	7 58.3	1 8.3	-	-	
	不明・無回答	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

※60%以上の箇所にはアミカケをしています。

◆総従業員数(4区分) × ◆女性割合

上段:度数 下段:%		◆総従業員数(4区分)				
		合計	50人 以下	100 人 未 満	301 人 以 上	不明・ 無回 答
◆女性割合	全体	27 100.0	12 44.4	4 14.8	4 14.8	-
	25%未満	8 100.0	4 50.0	2 25.0	1 12.5	-
	25~50%未満	6 100.0	2 33.3	-	1 16.7	-
	50%以上	12 100.0	6 50.0	2 16.7	2 16.7	-
	不明・無回答	1 100.0	-	-	-	-