

男女共同参画に関する
事業者意識・実態調査
報告書

令和 3 年 3 月

大田原市総合政策部政策推進課

目 次

I	調査の実施概要	2
II	調査回答者の基本属性	
	（問１）事業所の業種	4
	（問２）雇用状況と管理職数	4
III	調査結果・分析	
	女性活躍の取り組みについて	
	（問３）女性の雇用状況の変化	7
	（問４）女性の活用・登用について	8
	（問５）女性の積極的な活用のための取り組み	9
	（問６）女性活躍の課題や障壁	10
	仕事と育児・介護との両立支援について	
	（問７）育児・介護との両立のための取り組み	12
	（問８）育児休業取得状況	13
	（問９）介護休業取得状況	14
	（問１０）仕事と育児・介護の両立の課題	15
	（問１１）ハラスメントへの取り組み	17
	（問１２）ハラスメント対応の課題	18
	（問１３）ワーク・ライフ・バランスの言葉の認知	19
	（問１４）ワーク・ライフ・バランスの意味の理解	20
	（問１５）SDGs の言葉の認知	21
	（問１６）SDGs の取り組みの状況	22
	意見	24
IV	調査集計	26

I 調査の実施概要

1. アンケート調査の目的

男女共同参画社会を実現させるため、大田原市の事業所に向けてアンケート調査を行い、男女共同参画に関する意識と取り組みの実態を把握し、令和4年度からの次期「おおたわら男女共同参画プラン」の策定や、今後の施策展開の参考資料として活用する。

2. アンケートの調査方法

- 調査地域：大田原市
- 調査対象：大田原市内企業 224 社
- 調査期間：令和2年10月～11月
- 調査方法：郵送配布・郵送回収およびWeb アンケート配信による調査

3. アンケートの回収結果

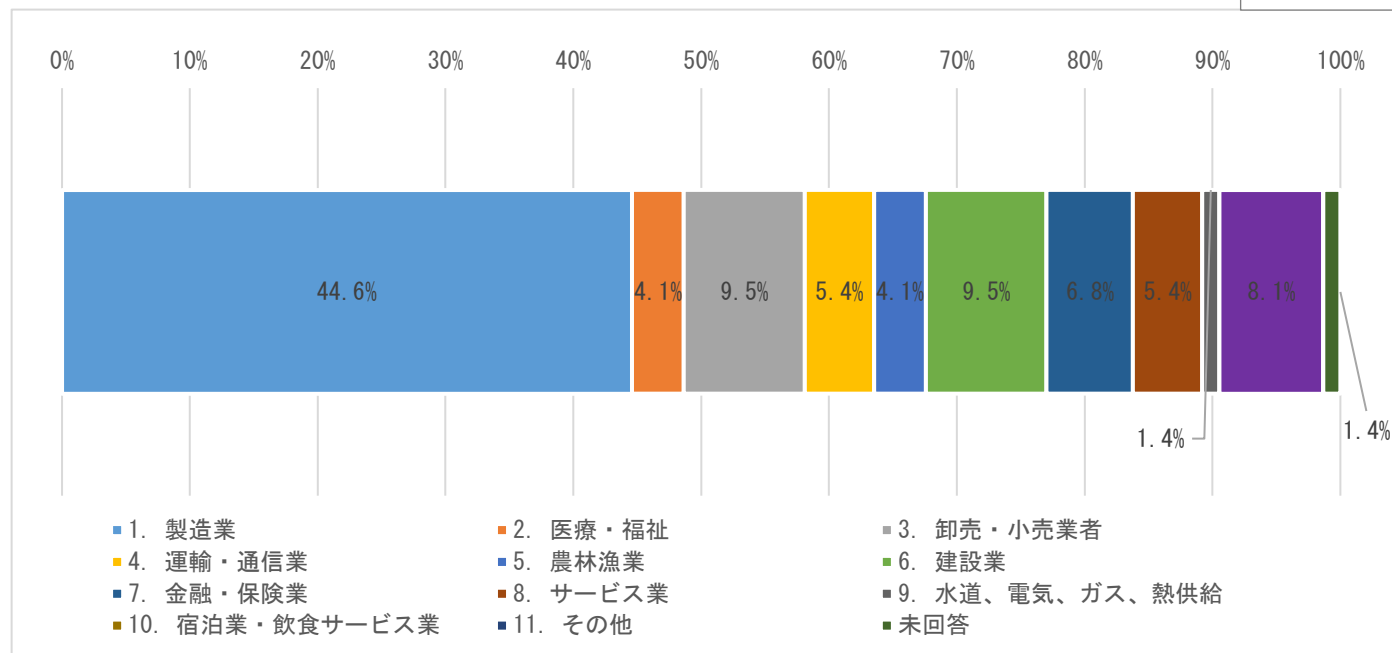
- 調査票配布数：224 票
- 調査票回収数：74 票
 - （内訳）郵送回収 66 票
 - Web アンケート配信による回答 8 票
- 調査票回収率：33.0%

Ⅱ 調査回答者の基本属性

【事業所の概要】

問1 貴事業所の主な業種は何ですか。(〇は1つ)

合計：74社



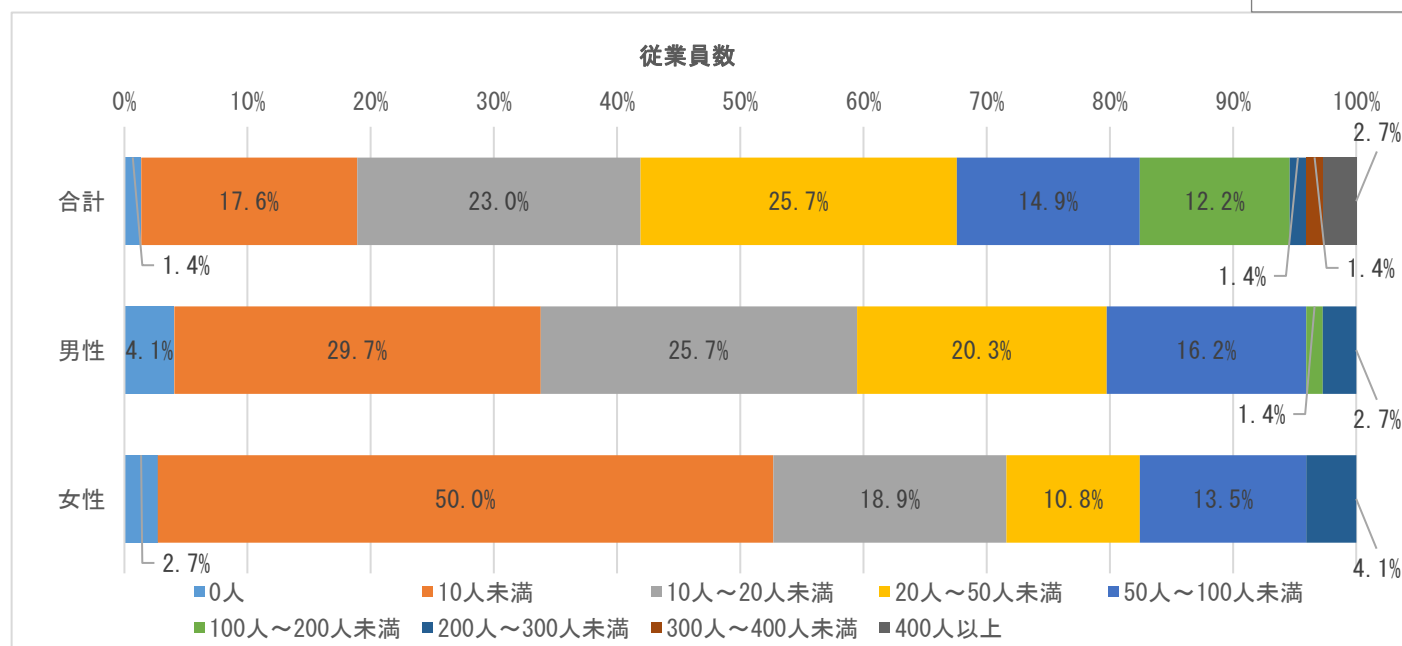
<その他業種>

- ・施設維持管理業
- ・水族館
- ・労働団体
- ・物流業
- ・幼児教育

問2 貴事業所の雇用状況と管理職数についてご回答ください。

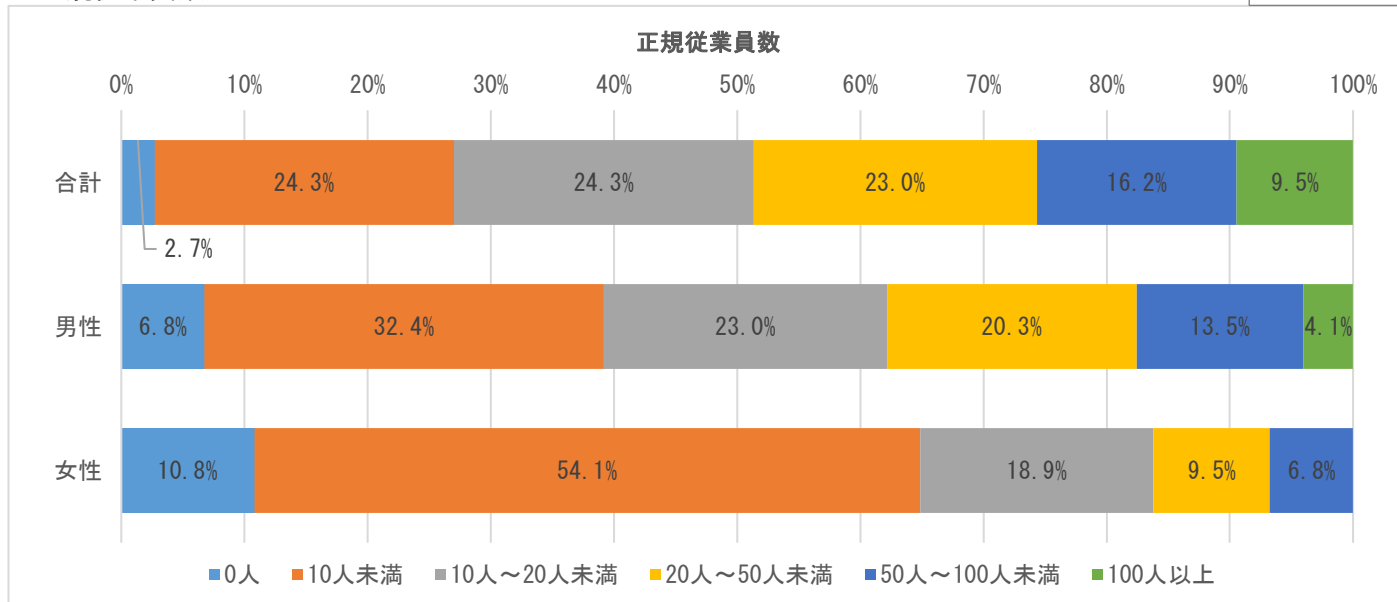
<従業員数>

合計：74社

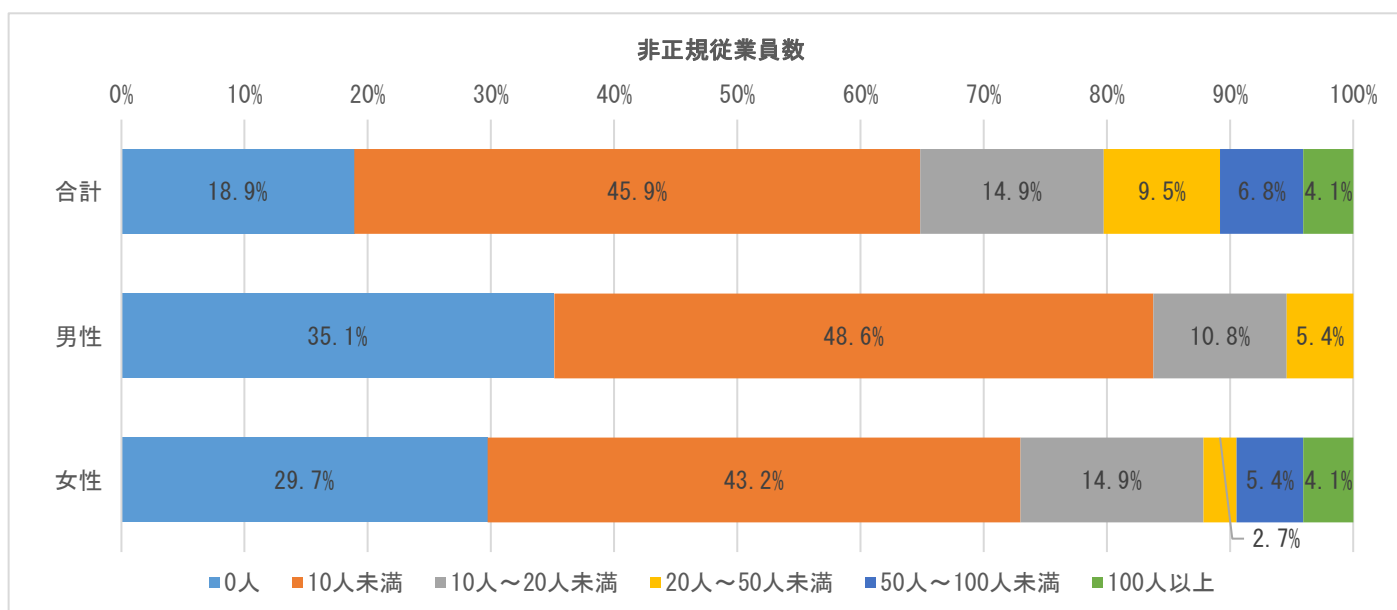


<正規従業員数>

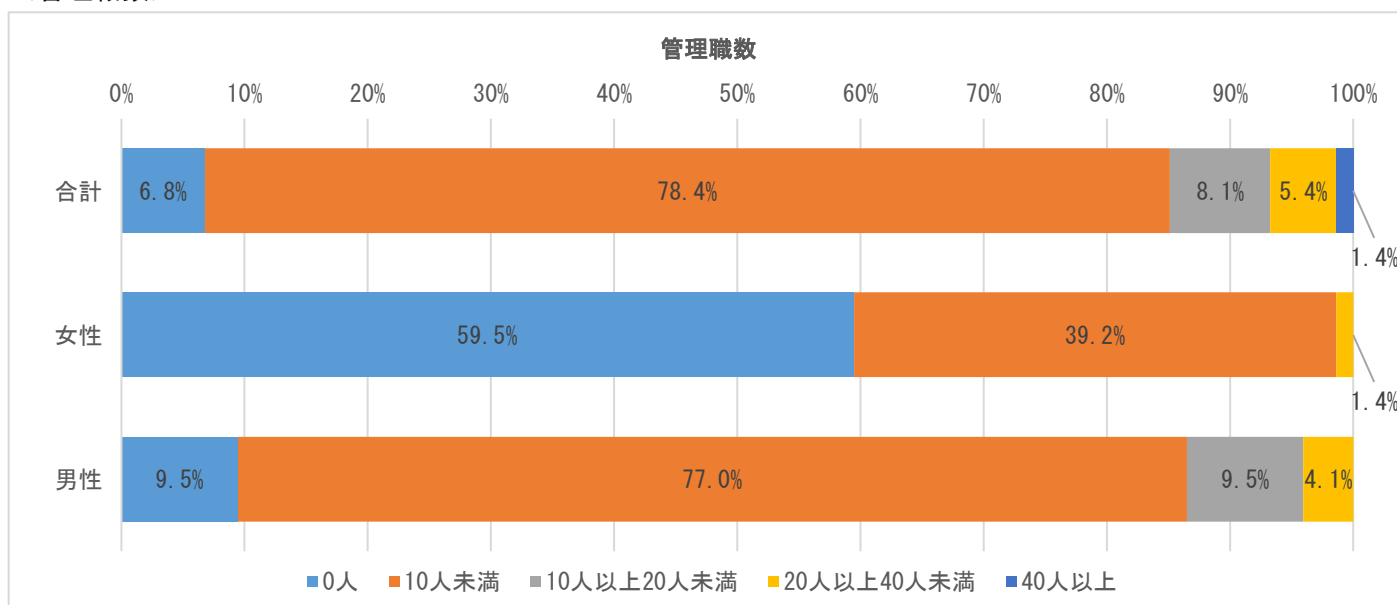
合計：74 社



<非正規従業員（パート・アルバイト・嘱託・派遣社員）>



<管理職数>

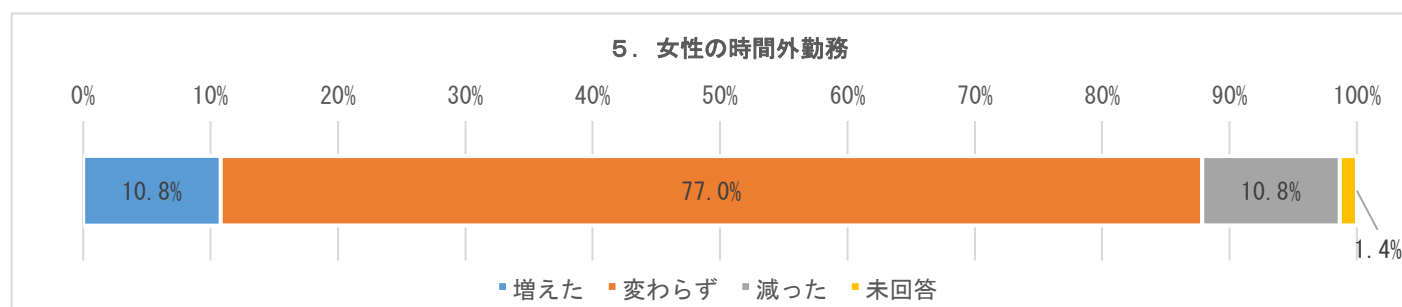
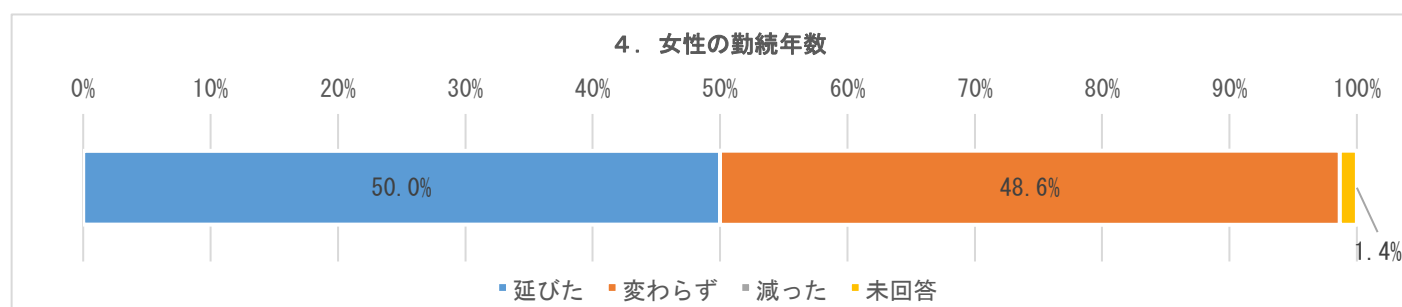
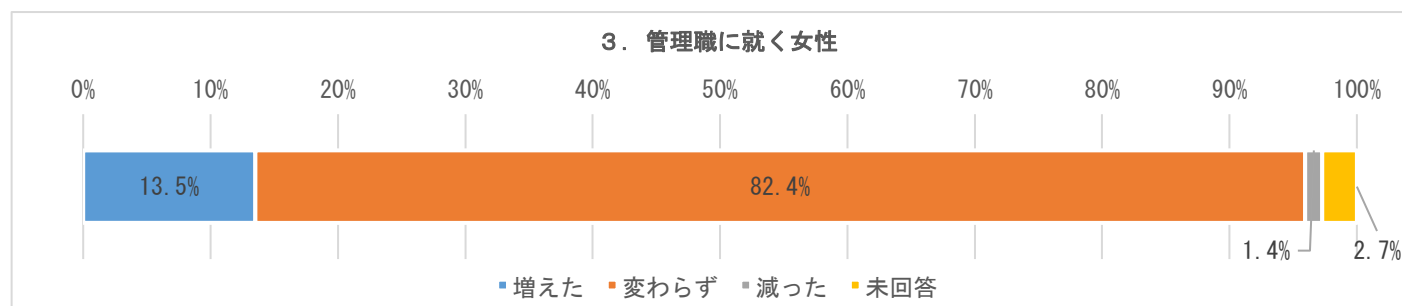
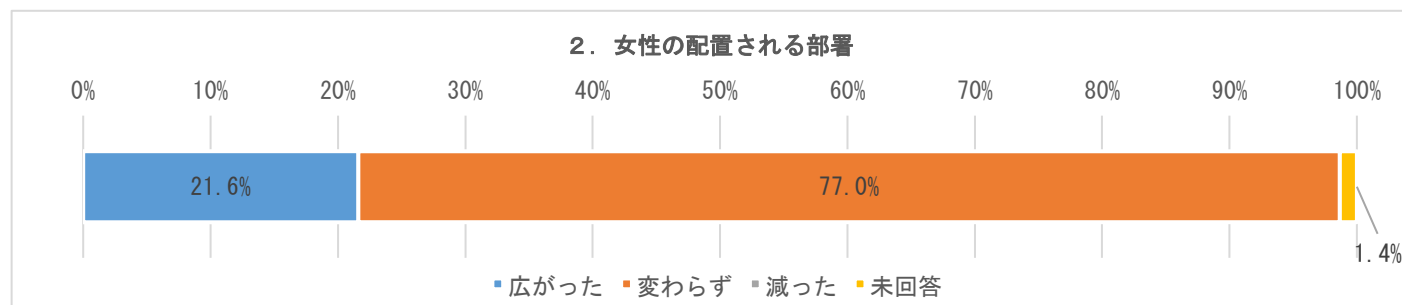
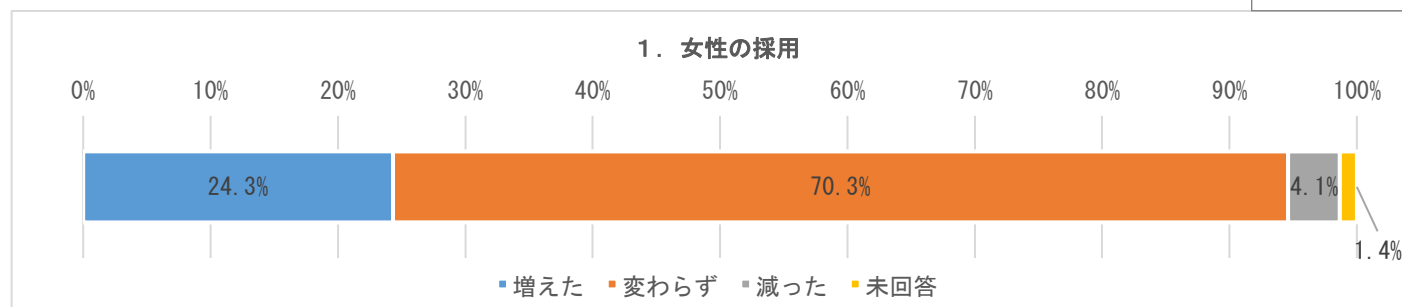


Ⅲ 調査結果・分析

【女性活躍の取り組みについて】

問3 貴事業所では、女性の雇用状況について以前に比どのような変化がありましたか。

合計：74 社



その他

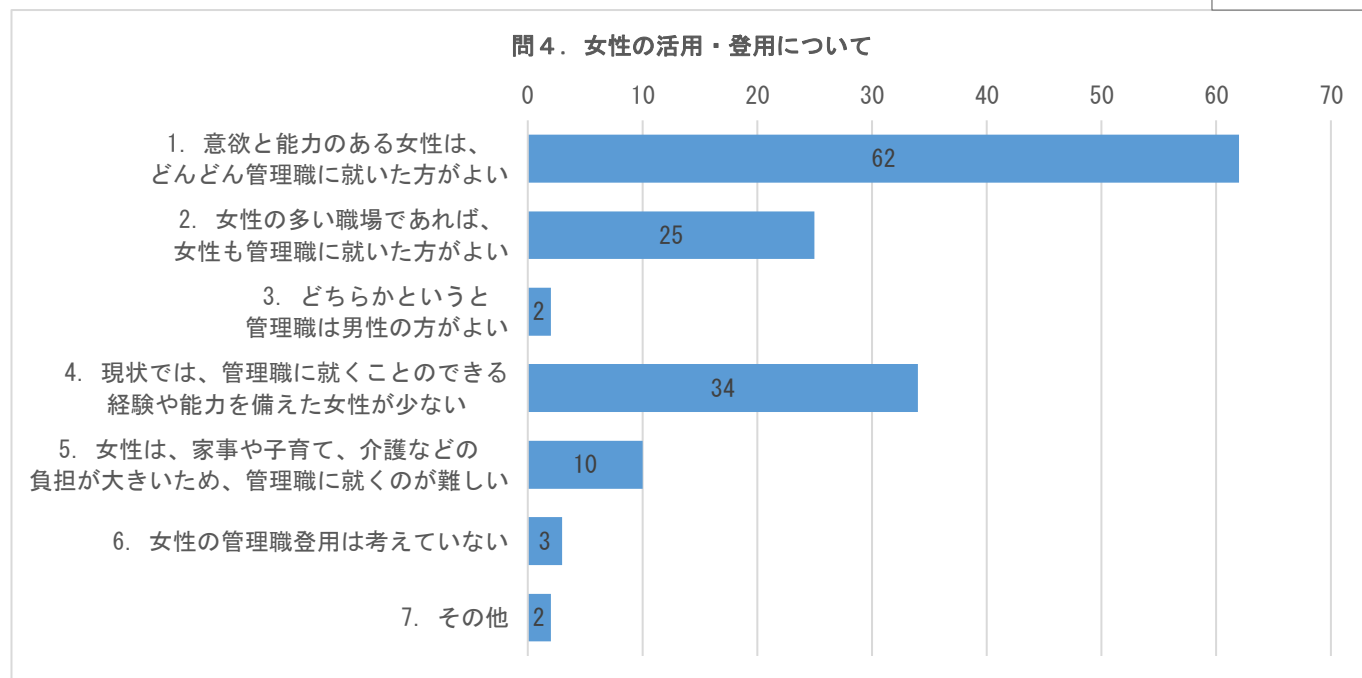
- ・ 特に変化なし（運輸・通信業）
- ・ ここ数年で女性の従業員数が増えた。畜産業を志望する女性が増えていること歓迎している。（農林漁業）

『女性の採用』は「増えた」24.3%、「変わらず」70.3%、「減った」4.1%、『女性の配置される部署』は「広がった」21.6%、「変わらず」77.0%、「減った」0%、『管理職に就く女性』は「増えた」13.5%、「変わらず」82.4%、「減った」1.4%、『女性の勤続年数』は「延びた」50.0%、「変わらず」48.6%、「減った」0%であった。また『女性の時間外勤務』については「増えた」10.8%、「変わらず」77.0%、「減った」10.8%であった。

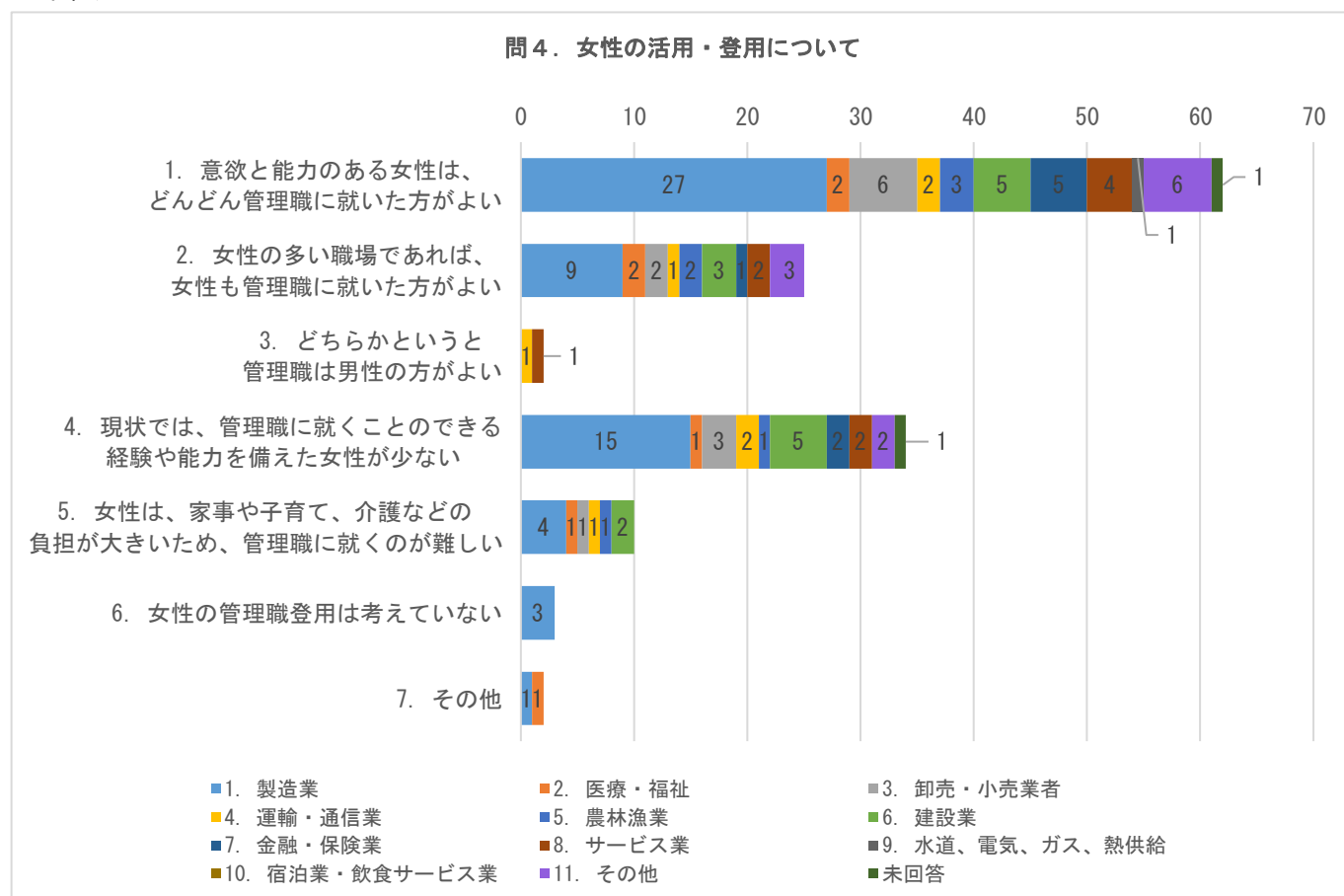
問4 貴事業所では女性の活用・登用についてどのようにお考えですか。（〇はいくつでも可）

<全体>

合計：74社



<業種別>



その他

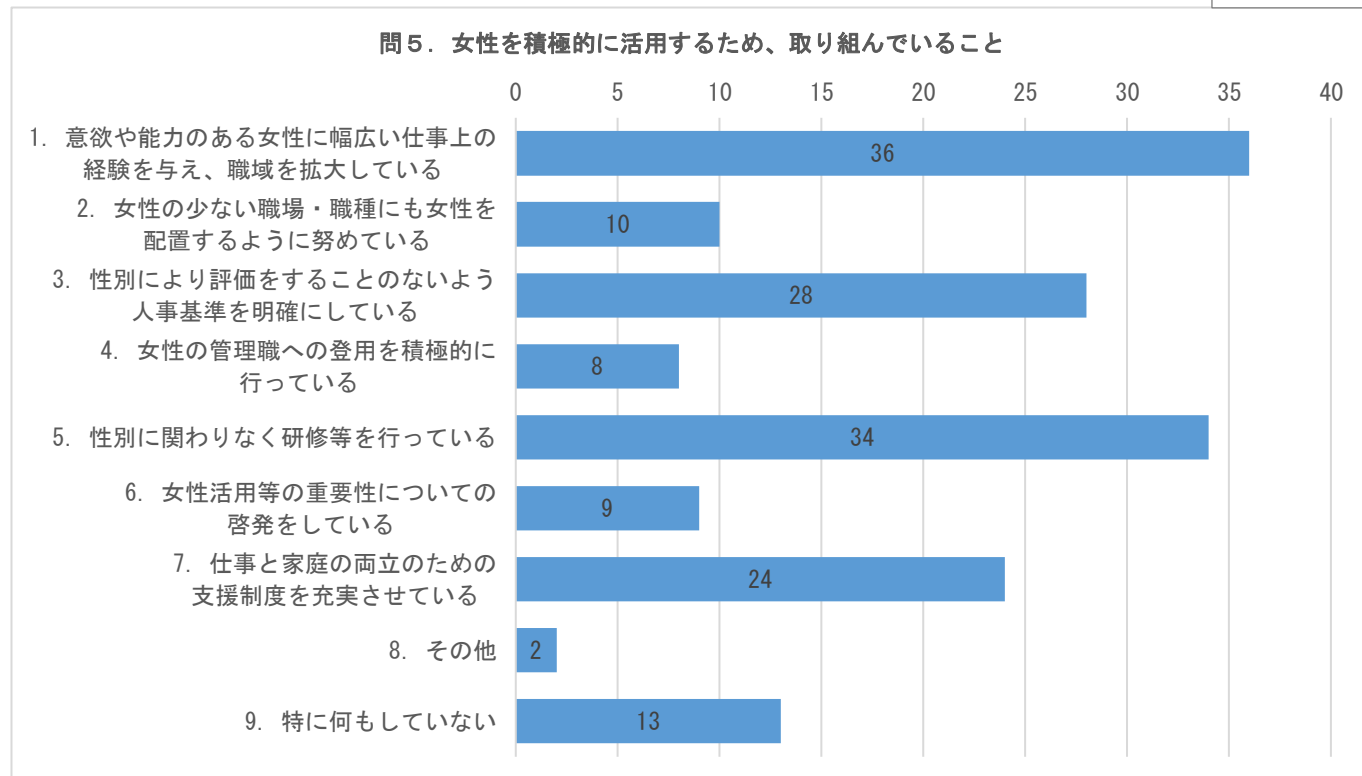
・意欲のある女性が少ない（製造業）

「1. 意欲と能力のある女性は、どんどん管理職に就いた方がよい」83.8%が一番多く、次いで「4. 現状では、管理職に就くことのできる経験や能力を備えた女性が少ない」45.9%、「2. 女性の多い職場であれば、女性も管理職に就いた方がよい」33.8%であった。「どちらかという和管理職は男性のほうがよい」と回答したのは、「運輸・通信業」と「サービス業」、「女性の管理職登用は考えていない」と回答したのが「製造業」であった。

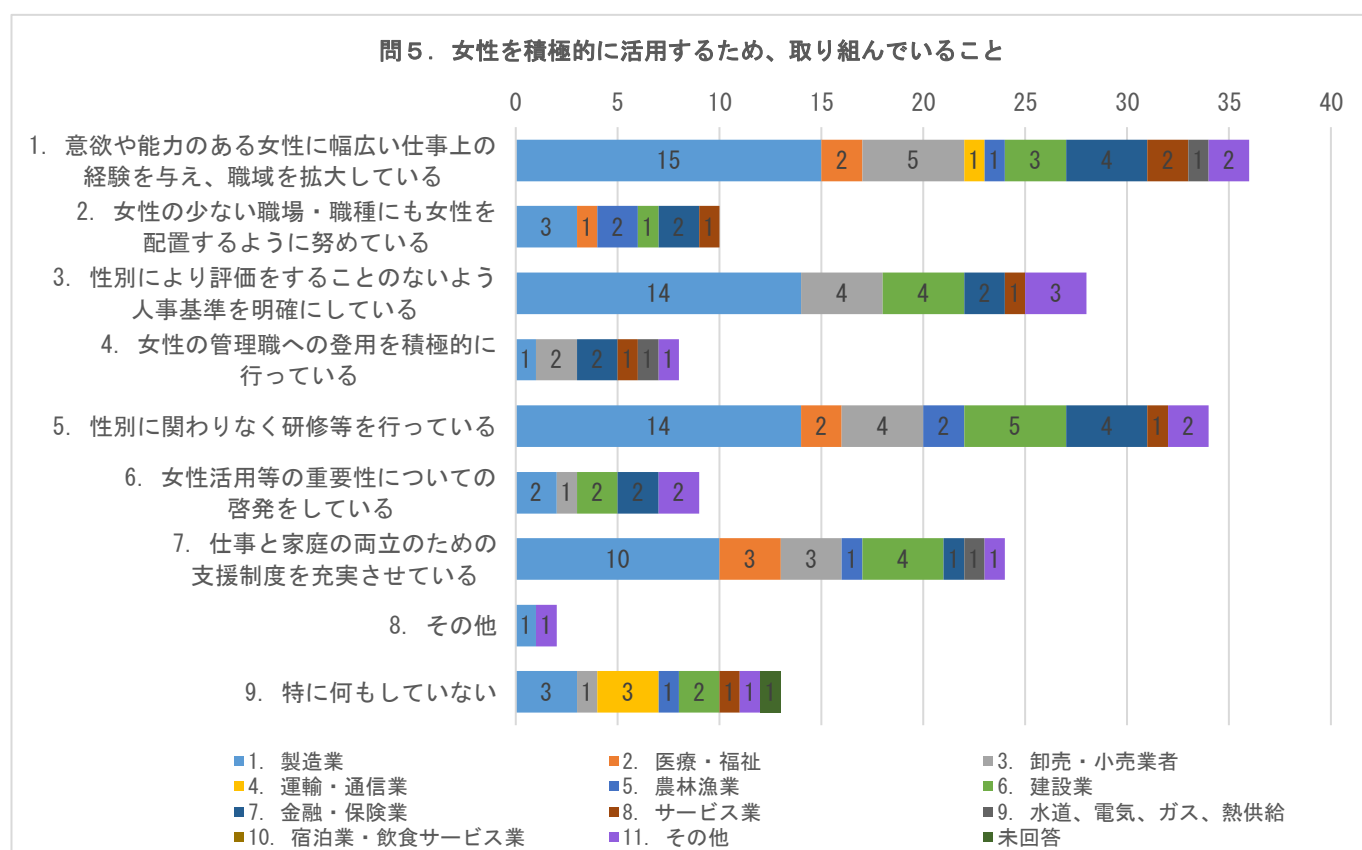
問5 貴事業所では、女性を積極的に活用するため、何か取り組んでいることがありますか。

<全体>

合計：74社



<業種別>

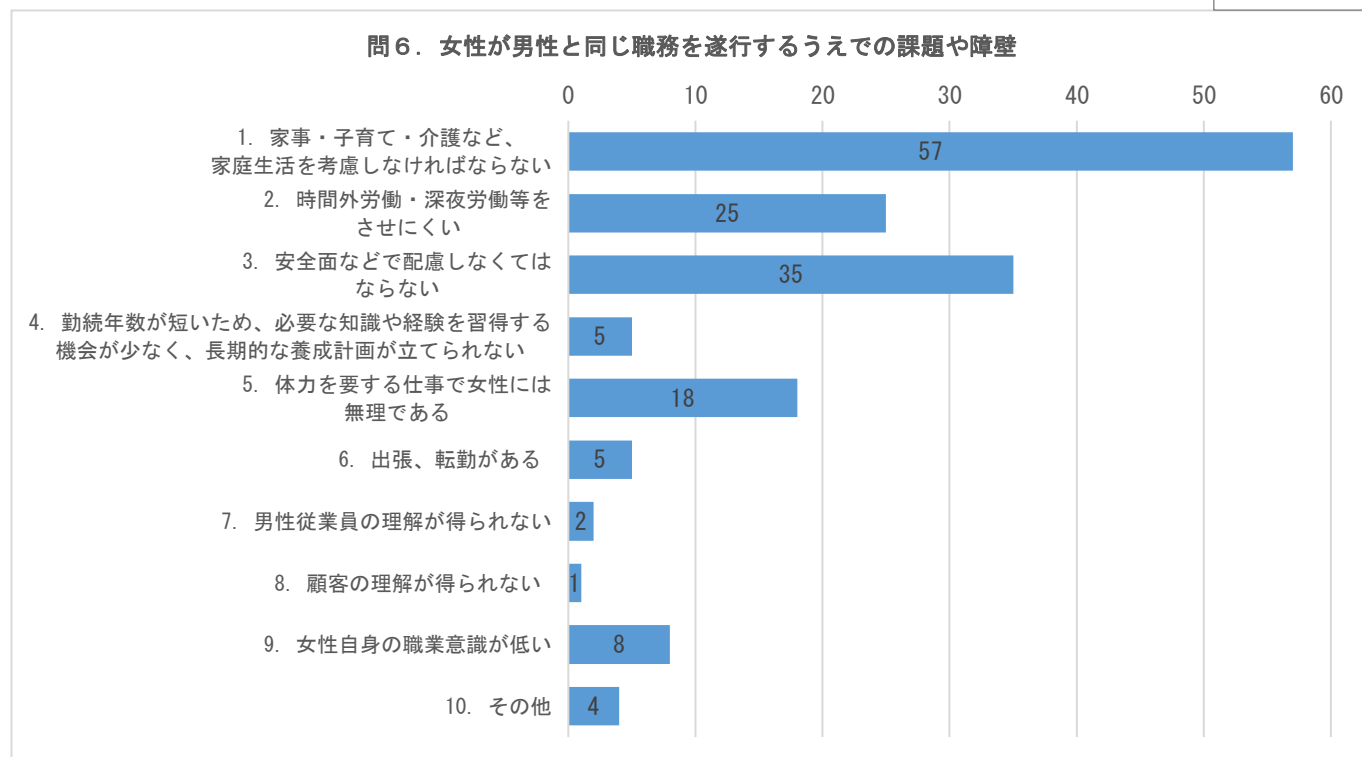


「1. 意欲や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え、職域を拡大している」48.6%が一番多く、次いで「5. 性別に関わりなく研修等を行っている」45.9%、「3. 性別により評価をすることのないよう人事基準を明確にしている」37.8%であった。

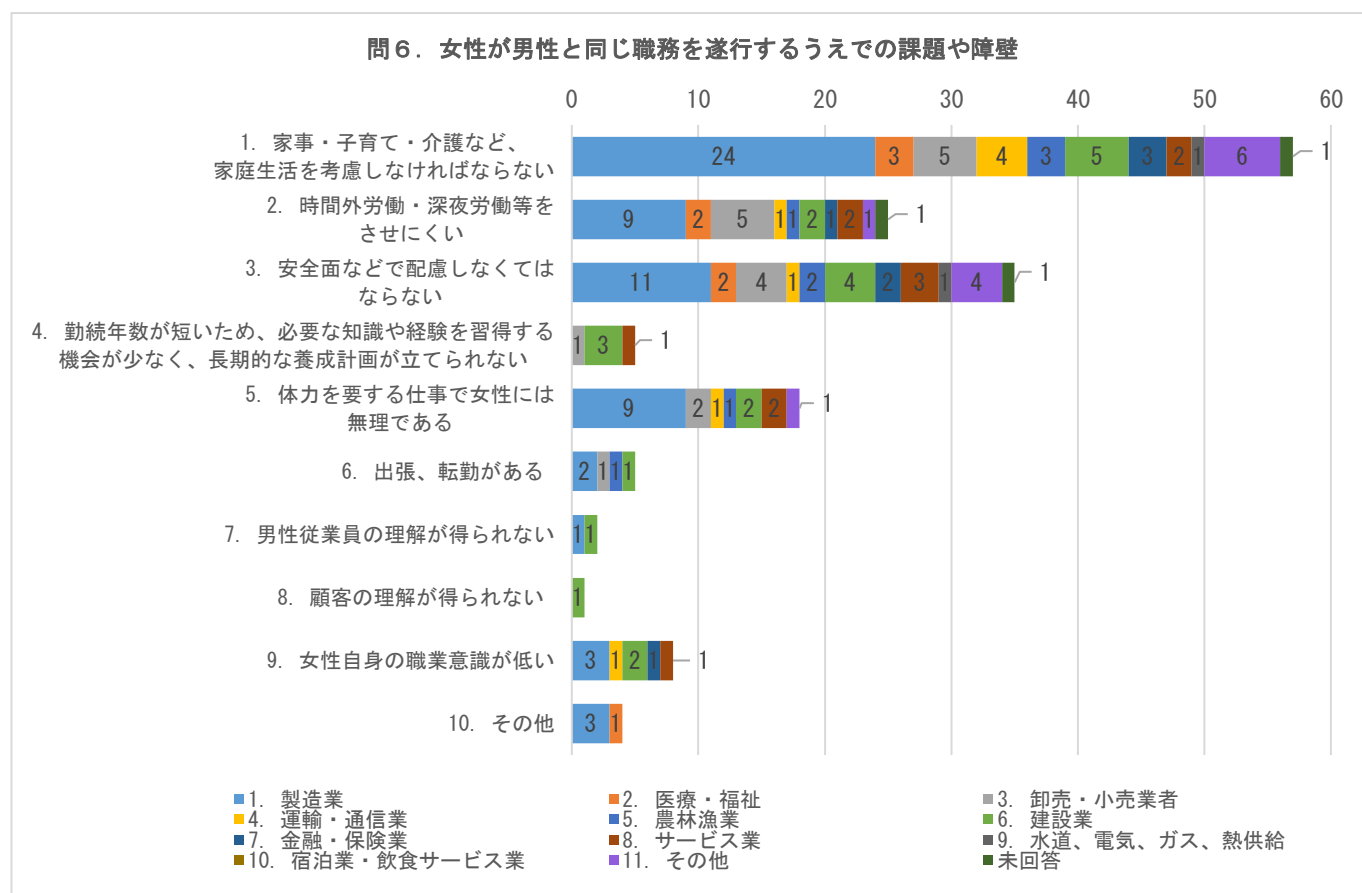
問6 貴事業所では、女性が男性と同じ職務を遂行するうえでの課題や障壁について、どのようにお考えですか。

<全体>

合計：74社



<業種別>



その他	・ 障壁は感じない。(製造業)
	・ 筋力と体質以外は問題なし。(製造業)
	・ 訪問入浴という仕事柄、女性の利用者さんは男性スタッフの受け入れがむずかしいケースもある。(医療・福祉)

「1. 家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならない」77.0%が一番多く、次いで「3. 安全面などで配慮しなくてはならない」47.3%、「2. 時間外労働・深夜労働等をさせにくい」33.8%であった。さらに「体力を要する仕事で女性には無理である」、「女性自身の職業意識が低い」と続いている。

【女性活躍の取り組みについて】

1. 女性の雇用状況（問3）

女性の雇用状況については、7割から8割の企業が「変わらず」と回答している一方で、「採用が増えた」が24.3%、「配置される部署が広がった」21.6%、「管理職に就く女性が増えた」は13.5%と回答し、50%の企業で女性の勤続年数が延びていることから、女性の雇用状況の向上がみられる。

2. 女性活用・登用についての意識（問4）

「意欲と能力のある女性は、どんどん管理職に就いた方がよい」と回答している企業が最も多いが、「現状では、管理職に就くことのできる経験や能力を備えた女性が少ない」という回答が2番目に多いことから、女性活躍への意識は高まりつつあるが、女性の管理職登用にむけて、経験を積ませることや能力の開発に課題を感じている様子が伺える。

3. 女性活躍への取り組み（問5）

「意識や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え、職域を拡充している」が最も多く、「性別に関わりなく研修を行っている」「性別により評価することのないよう人事基準を明確にしている」「仕事と家庭の両立のための支援制度を充実させている」と続いている。これまで女性活躍の取り組みとしては、両立支援制度の整備や研修等に取り組む企業が多かったが、「意識が高く能力があれば女性でも管理職に」という意識の広がりとともに、人事評価制度にも踏み込み、「男女によらず能力の高い人を評価する」という基準が示されることは、女性活躍に対して職場の納得感を得られる大きな一歩と言える。

4. 女性活躍の課題や障壁（問6）

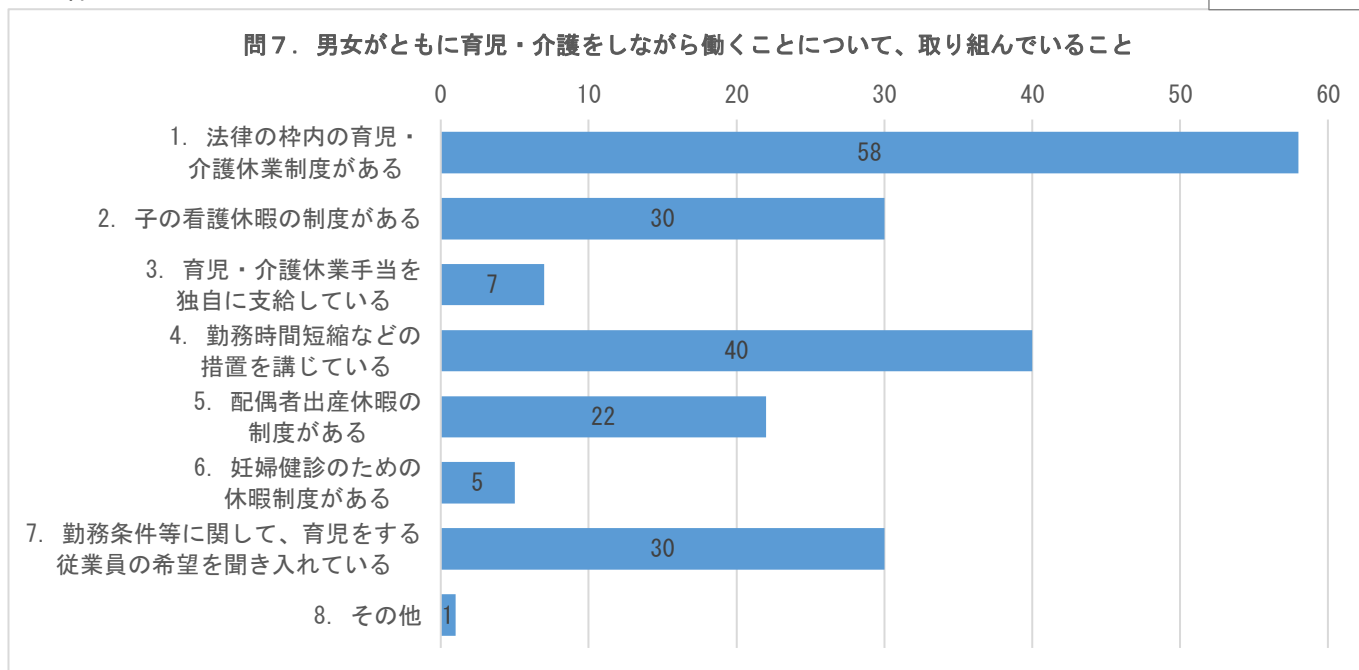
もっとも回答が多かったのが「家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならない」で、女性の活躍については、家庭との両立が一番の課題だと感じている企業が多い。ここからも性別役割分業の意識が根強いことがわかる。2番目の回答からは「安全面などで配慮しなければならない」「時間外労働・深夜労働等をさせにくい」「体力を要する仕事では女性には無理である」と続く。業種によっては男女の性差により向き不向きな作業が存在することも事実であり、それらをどのように理解し、テクノロジーをどのように活用するのかなどが今後の課題である。

【育児・介護との両立支援について】

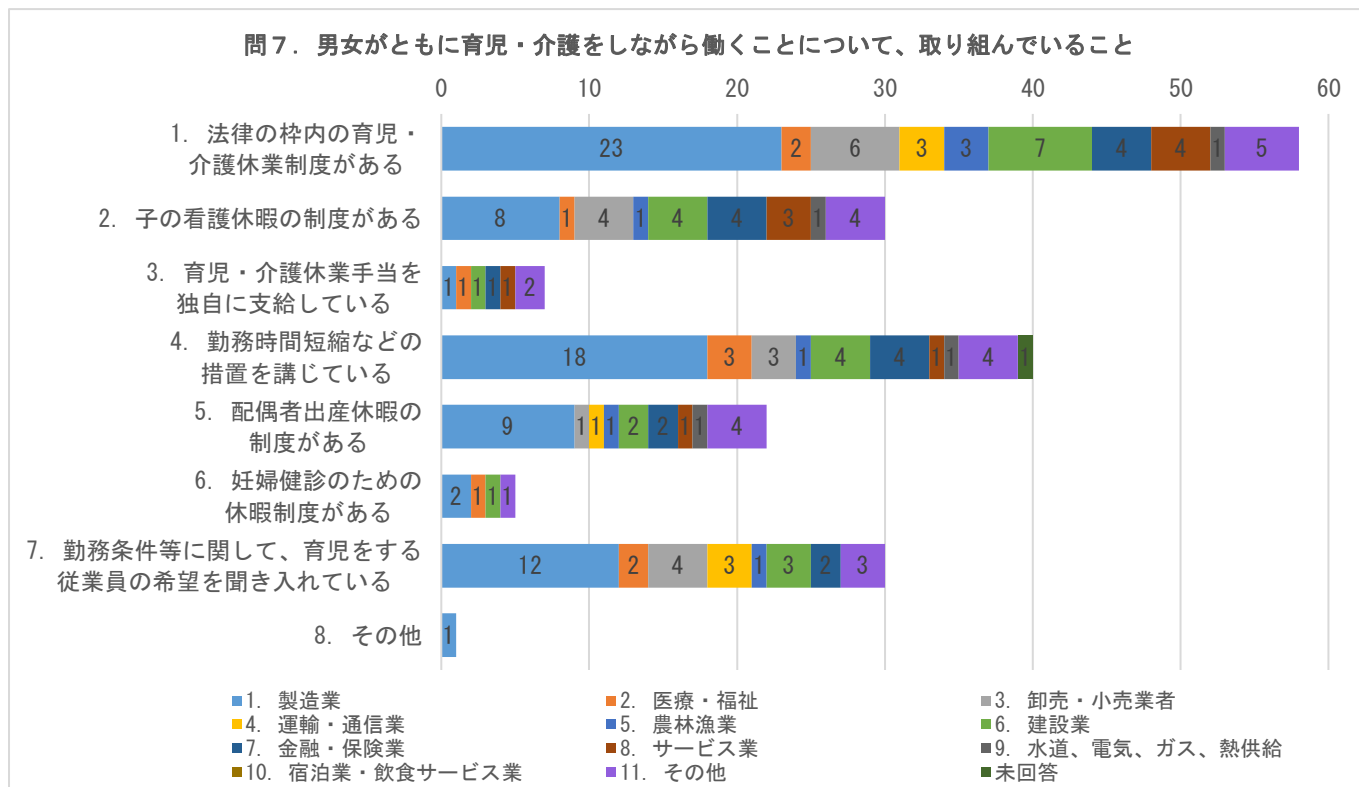
問7 貴事業所では、男女がともに育児・介護をしながら働くことについて、何か取り組んでいることはありますか。

<全体>

合計：74社



<業種別>



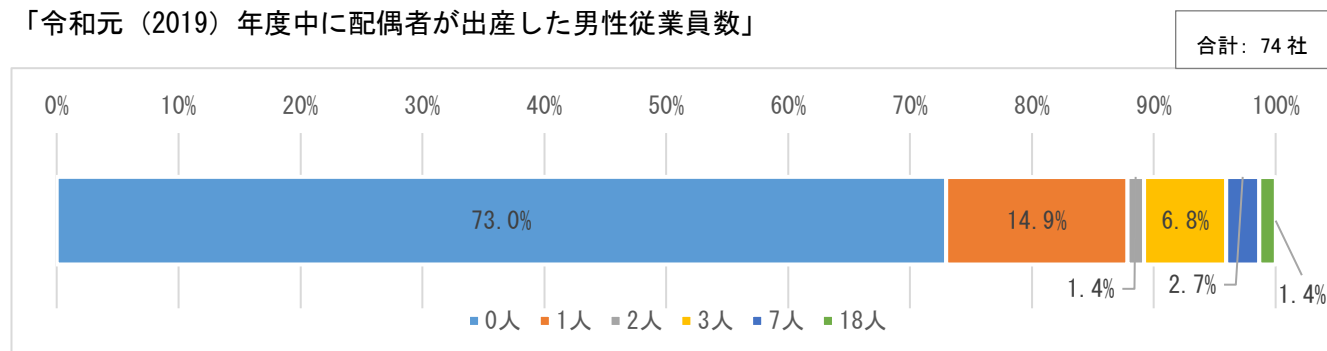
その他

・学校の行事等の時は、たとえ忙しくても休暇を取れる環境を。(製造業)

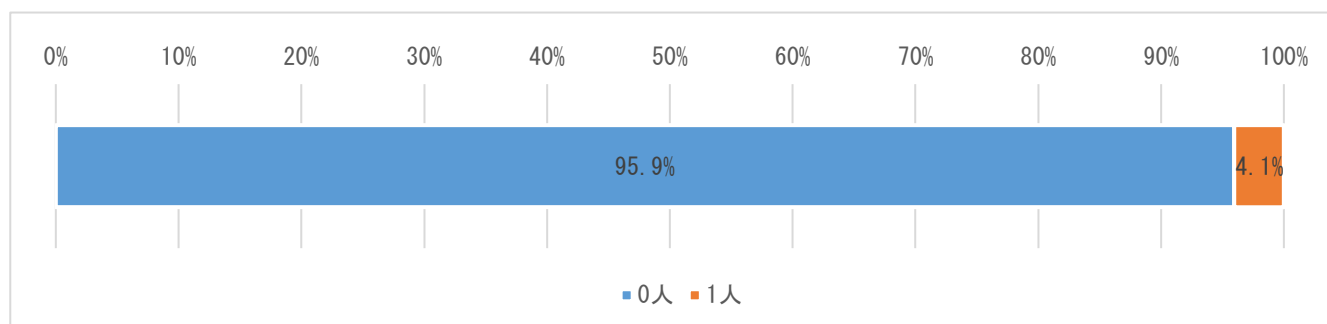
「1. 法律の枠内の育児・介護休業制度がある」78.4%が一番多く、次いで「4. 勤務時間短縮などの措置を講じている」54.1%、「2. 子の看護休暇の制度がある」および「7. 勤務条件等に関して、育児をする従業員の希望を聞き入れている」40.5%であった。

問 8 育児休業取得状況について男女別にお答えください。

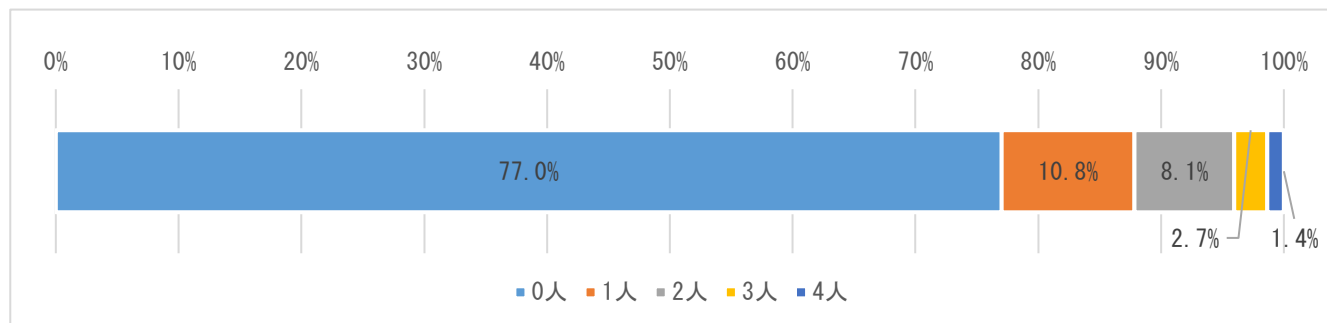
「令和元（2019）年度中に配偶者が出産した男性従業員数」



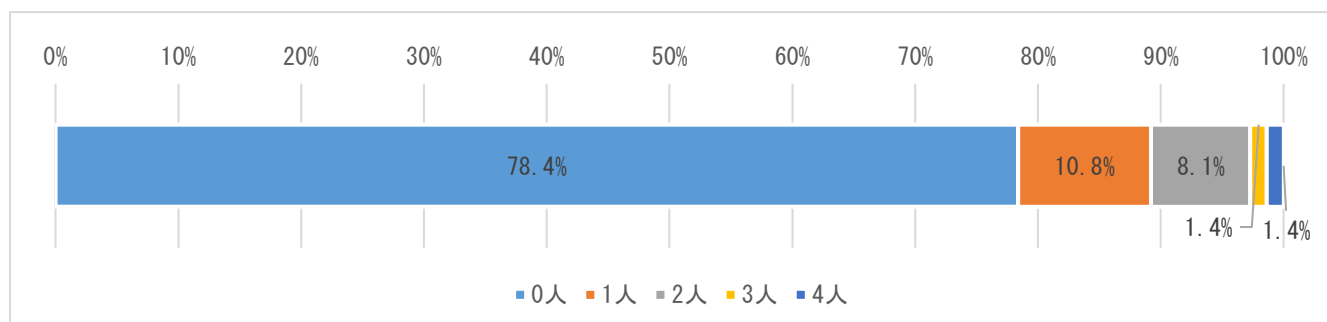
「うち、育児休業を取得した男性従業員数」



「令和元（2019）年度中に出産した女性従業員数」



「うち、育児休業を取得した女性従業員数」



令和元（2019）年度中に配偶者が出産した男性従業員数は、「0人」73.0%、「1人」14.9%であった。

うち、育児休業を取得した男性従業員数は、「0人」94.6%、「1人」4.1%であった。

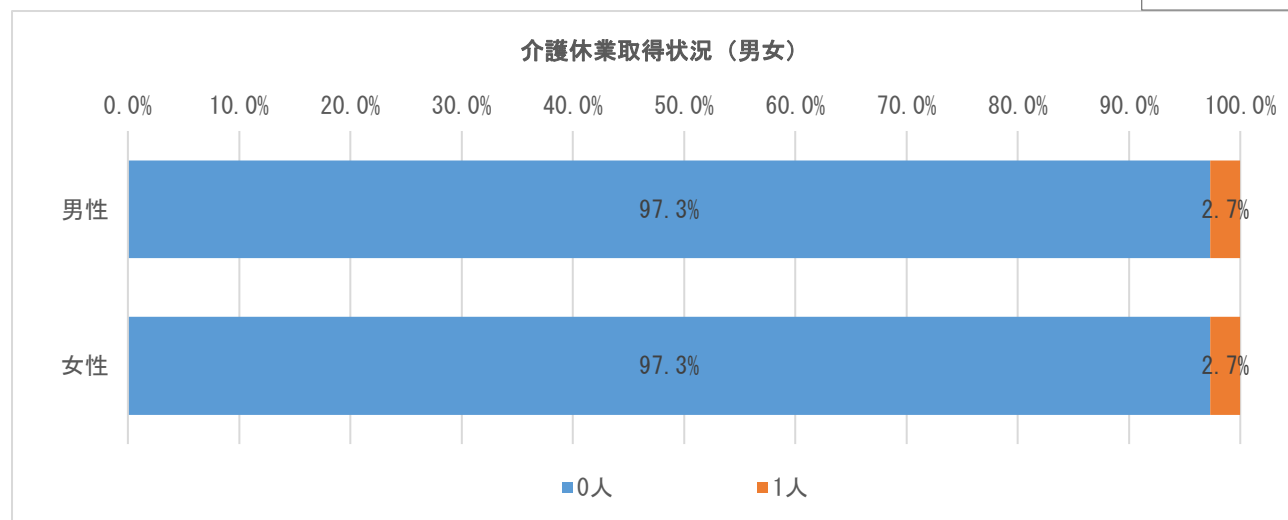
令和元（2019）年度中に出産した女性従業員数は、「0人」77.0%、「1人」10.8%であった。

うち、育児休業を取得した女性従業員数は、「0人」77.0%、「1人」10.8%であった。

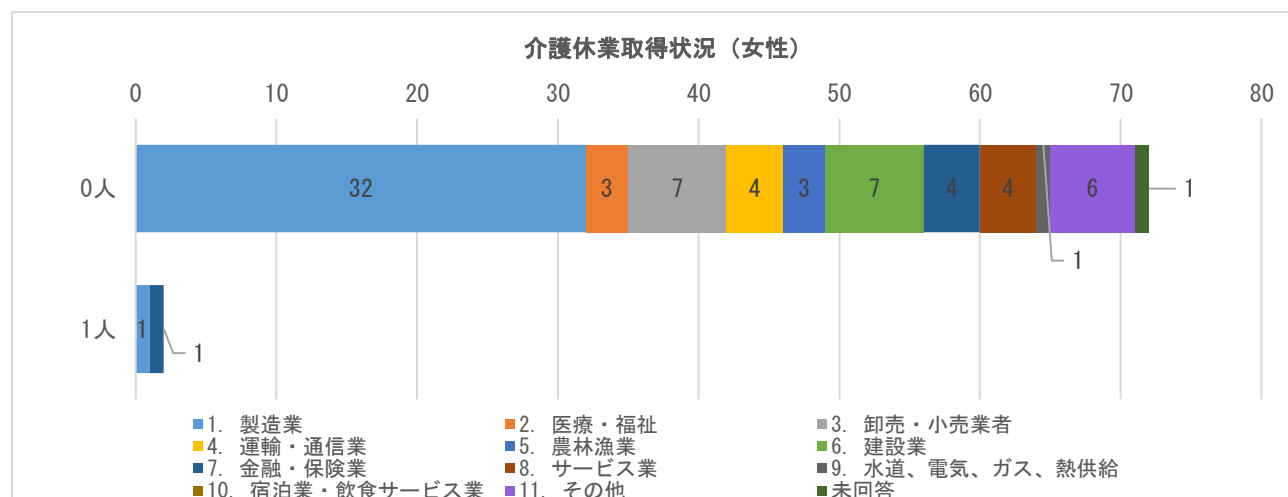
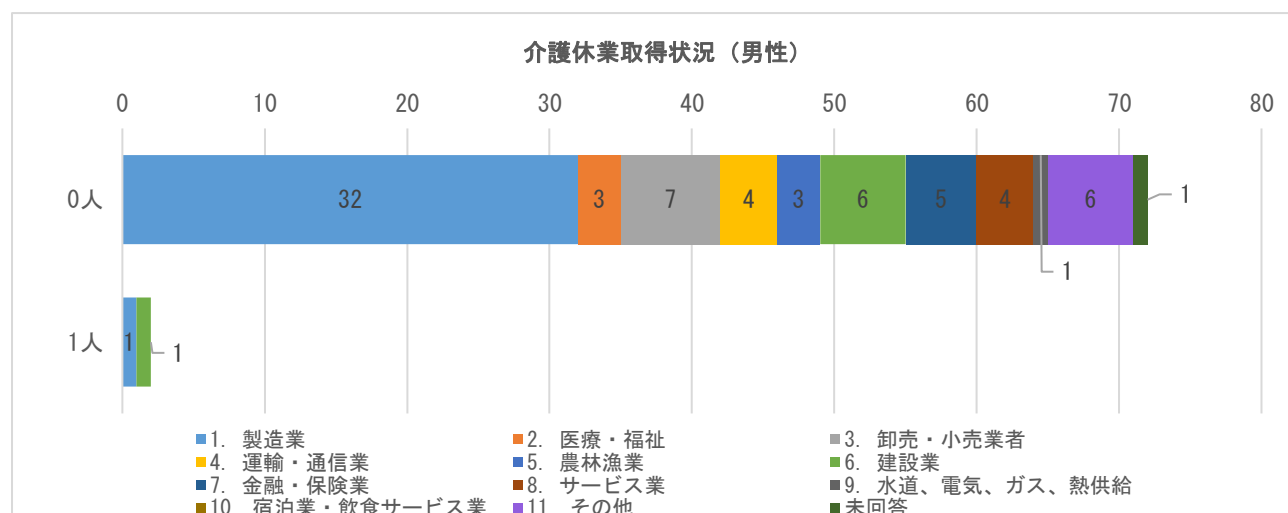
問9 介護休業取得状況について、男女別にお答えください。

<全体>

合計：74 社



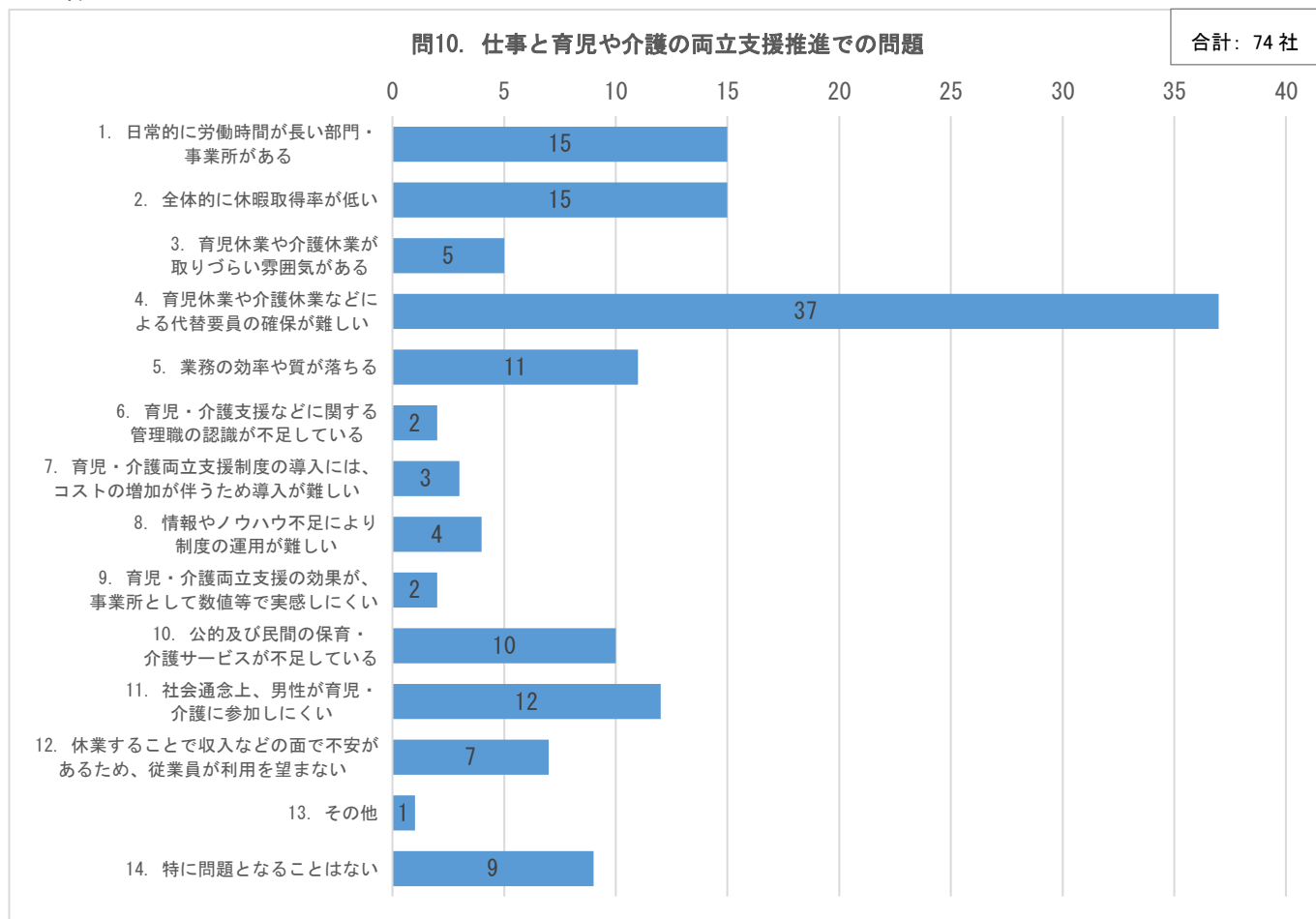
<業種別>



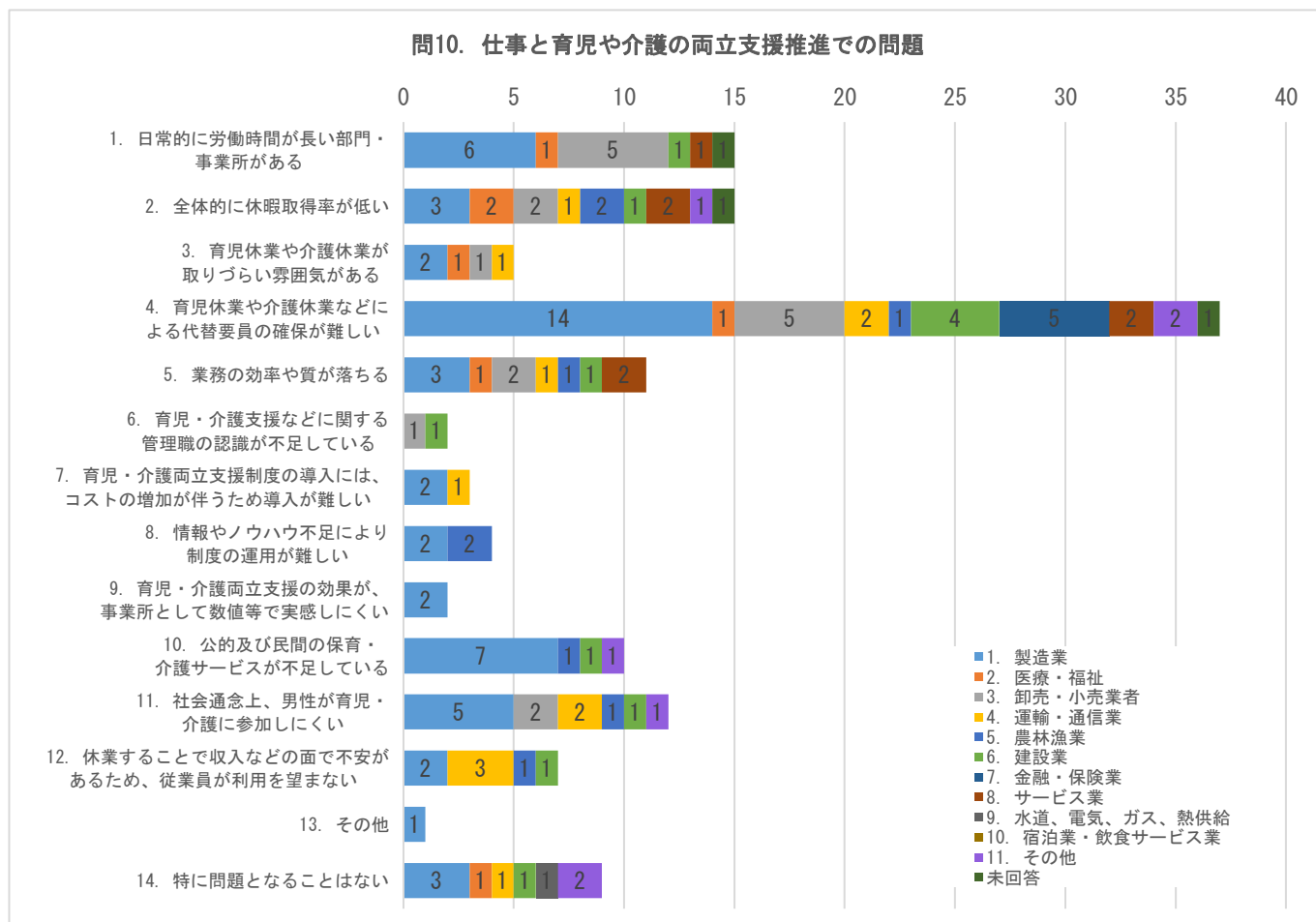
令和元（2019）年度中に介護休業を取得した従業員数は、男性と女性ともに、「0人」97.3%、「1人」2.3%であった。

問10 貴事業所で仕事と育児や介護の両立支援を推進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。

<全体>



<業種別>



「4. 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」50.0%が一番多く、次いで「1. 日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」および「2. 全体的に休暇取得率が低い」20.3%、「11. 社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい」16.2%であった。

【育児・介護との両立支援について】

1. 両立支援の取り組み（問7、問8、問9）

育児介護との両立について、「法律の枠内での育児・介護休業制度がある」と回答した事業所が最も多く、次いで「勤務時間短縮などの措置を講じている」、「子の看護休暇の制度がある」と続き、両立支援に関しての制度整備が進んでいることがわかる。さらにおよそ半数の事業所が「勤務条件に関して、育児をする従業員の希望を聞き入れている」と回答しており、それぞれの従業員の事情に合わせて柔軟な対応を行おうとしていることが垣間見える。また、およそ3分の1の事業所「配偶者出産休暇の制度がある」と回答しており、男性の育児休業取得率向上に向けた礎となるための大切な取り組みと言える。しかし、育児休業介護休業ともに対象者が少ないため、利用状況が少ない状況である。

2・両立支援の課題（問10）

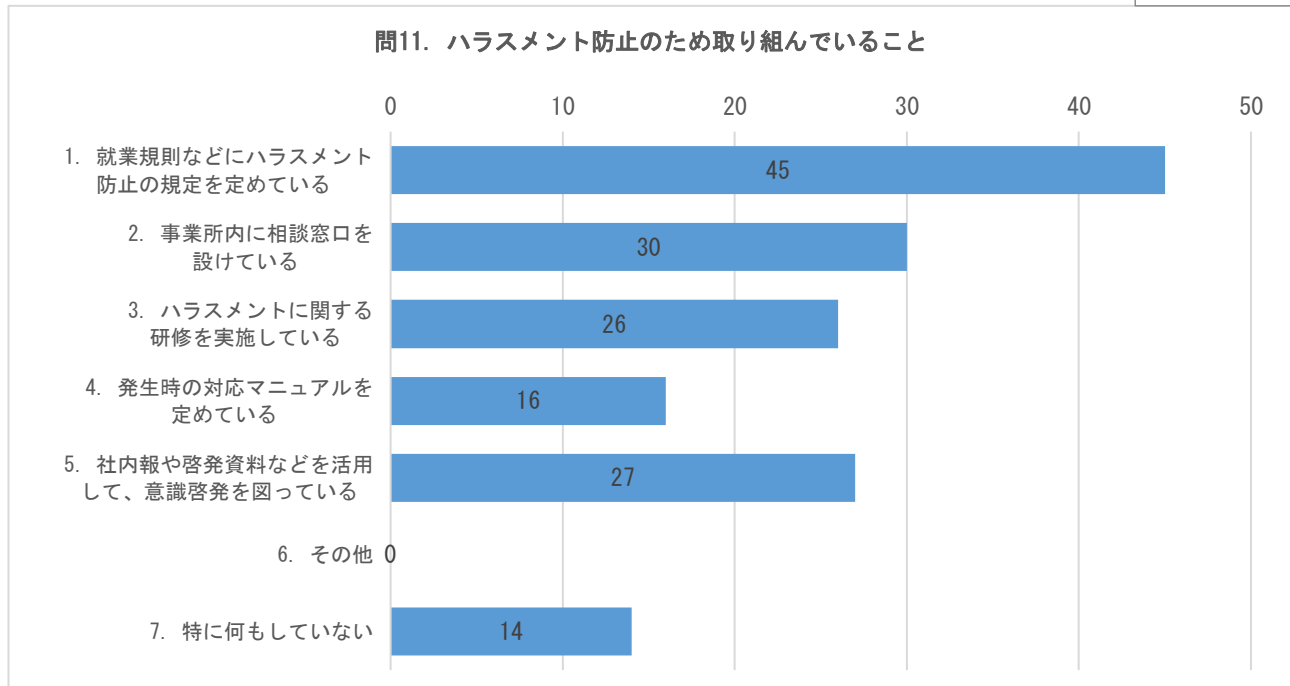
仕事と育児や介護の両立支援を進めていくなかで、「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」と、およそ半数の事業所が回答していることから、人員補填のための支援制度の周知や、休業者が出た場合の具体的な対策を示すなどの取り組みが必要といえる。さらに4分の1の事業所では「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」「全体的に休暇取得率が低い」「社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい」など、両立を妨げる風土が根強く残っていることも大きな課題と言える。業種によっての大きな偏りは見受けられなかった。

【男女がともに働きやすい環境づくりについて】

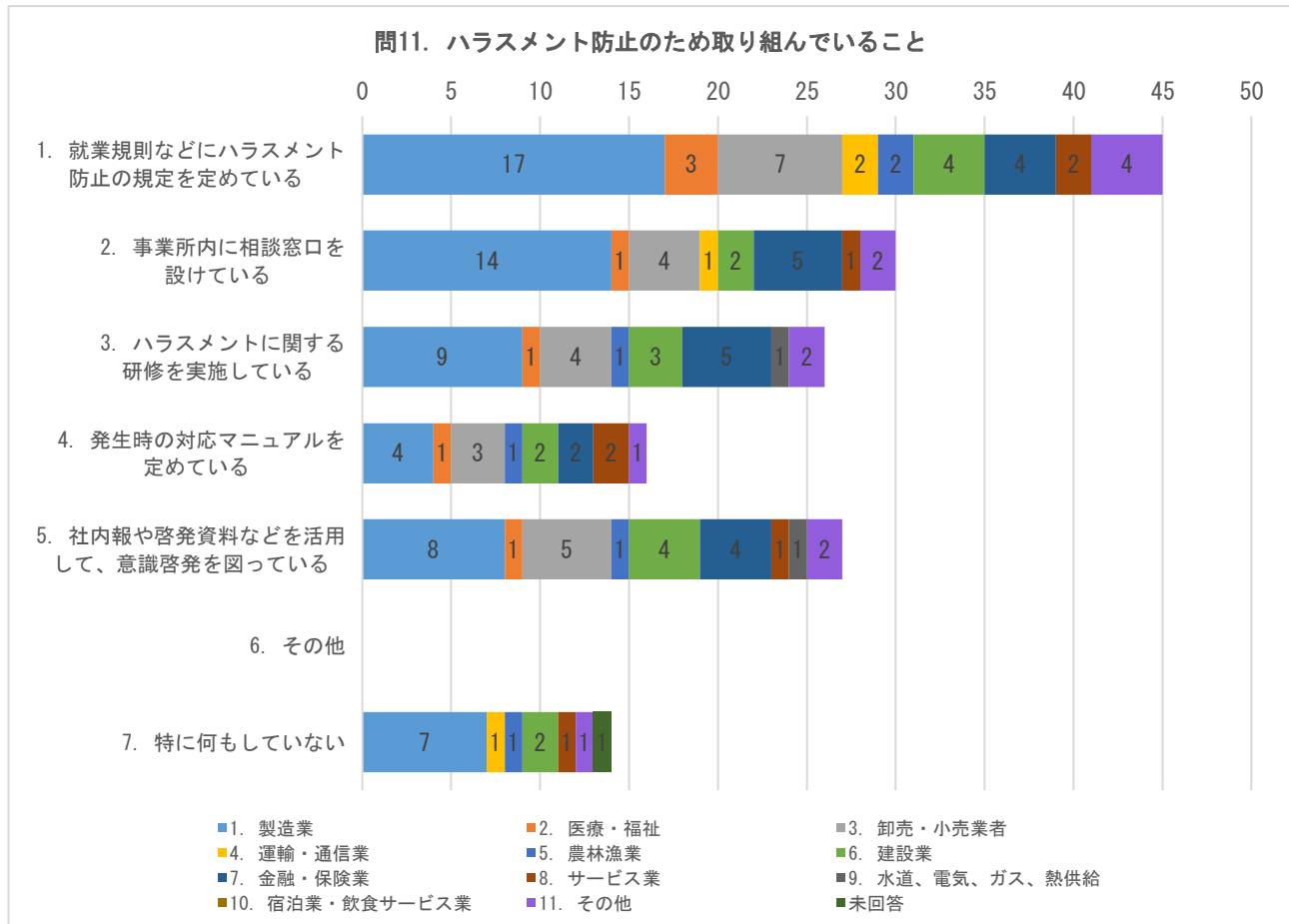
問 1 1 貴事業所ではハラスメント（セクハラ・パワハラ・マタハラ）を防止するため、何か取り組んでいることがありますか。

<全体>

合計：74 社



<業種別>

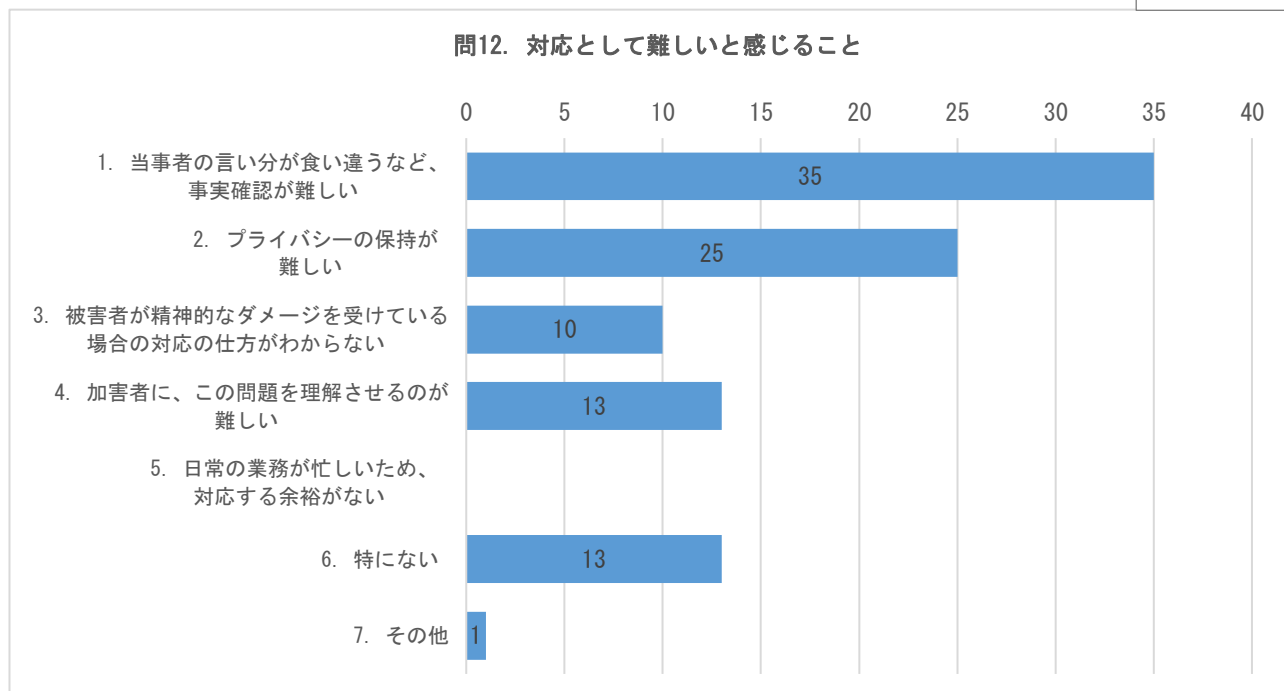


「1. 就業規則などにハラスメント防止の規定を定めている」60.8%が一番多く、次いで「2. 事業所内に相談窓口を設けている」40.5%、「5. 社内報や啓発資料などを活用して、意識啓発を図っている」36.5%であった。

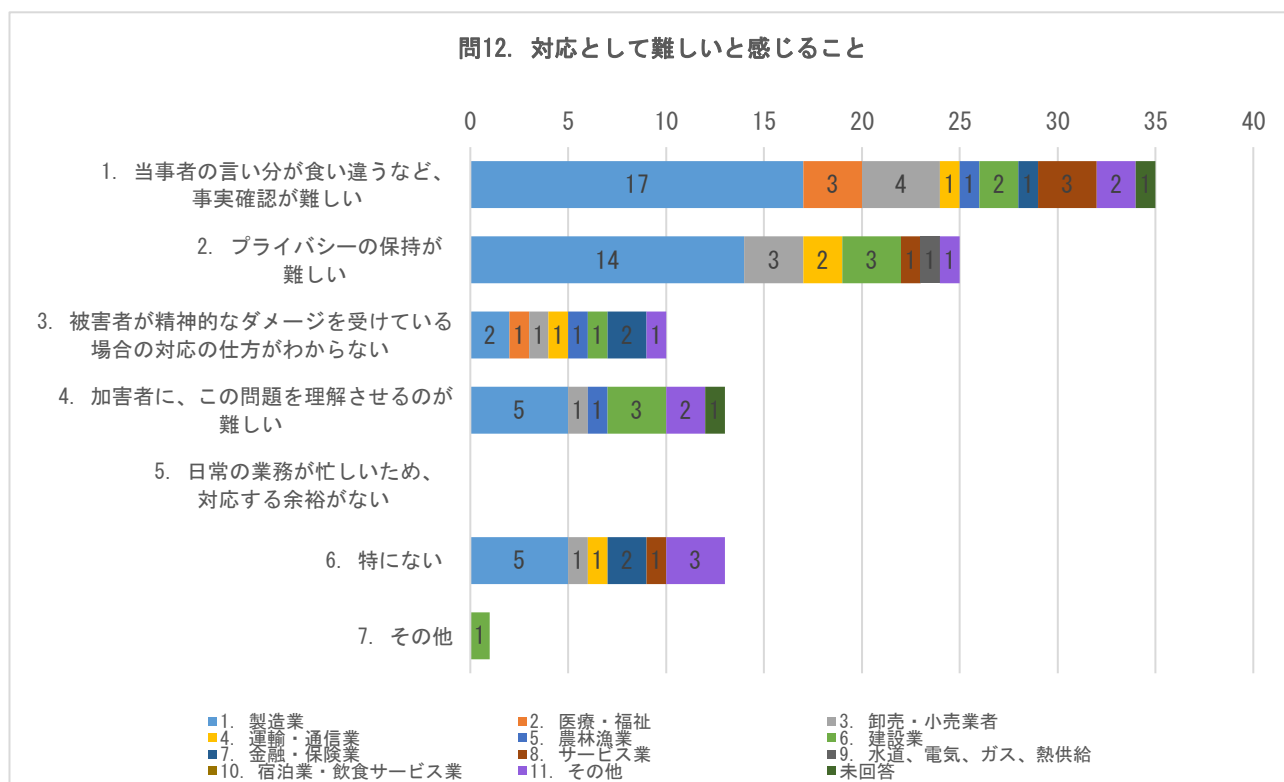
問12 ハラスメントが起こった場合、対応として難しいと感じるのはどのようなことですか。

<全体>

合計：74社



<業種別>



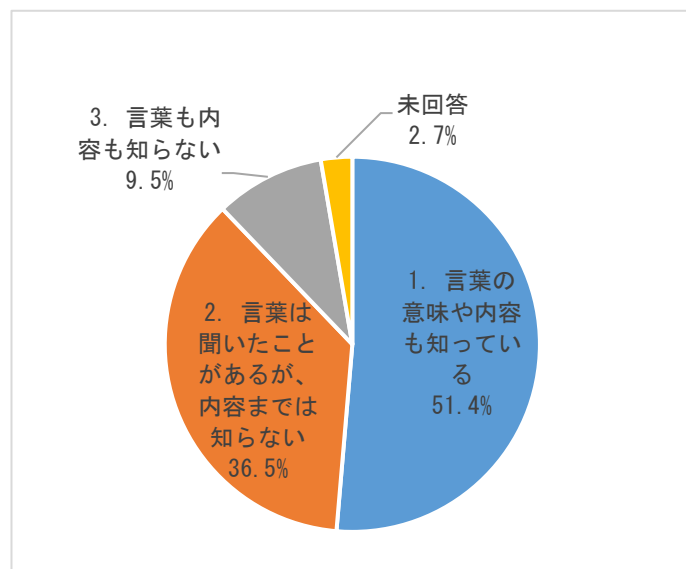
その他

・秘密を守ると言っても、社内の人間では信用できないと言われる。(建設業)

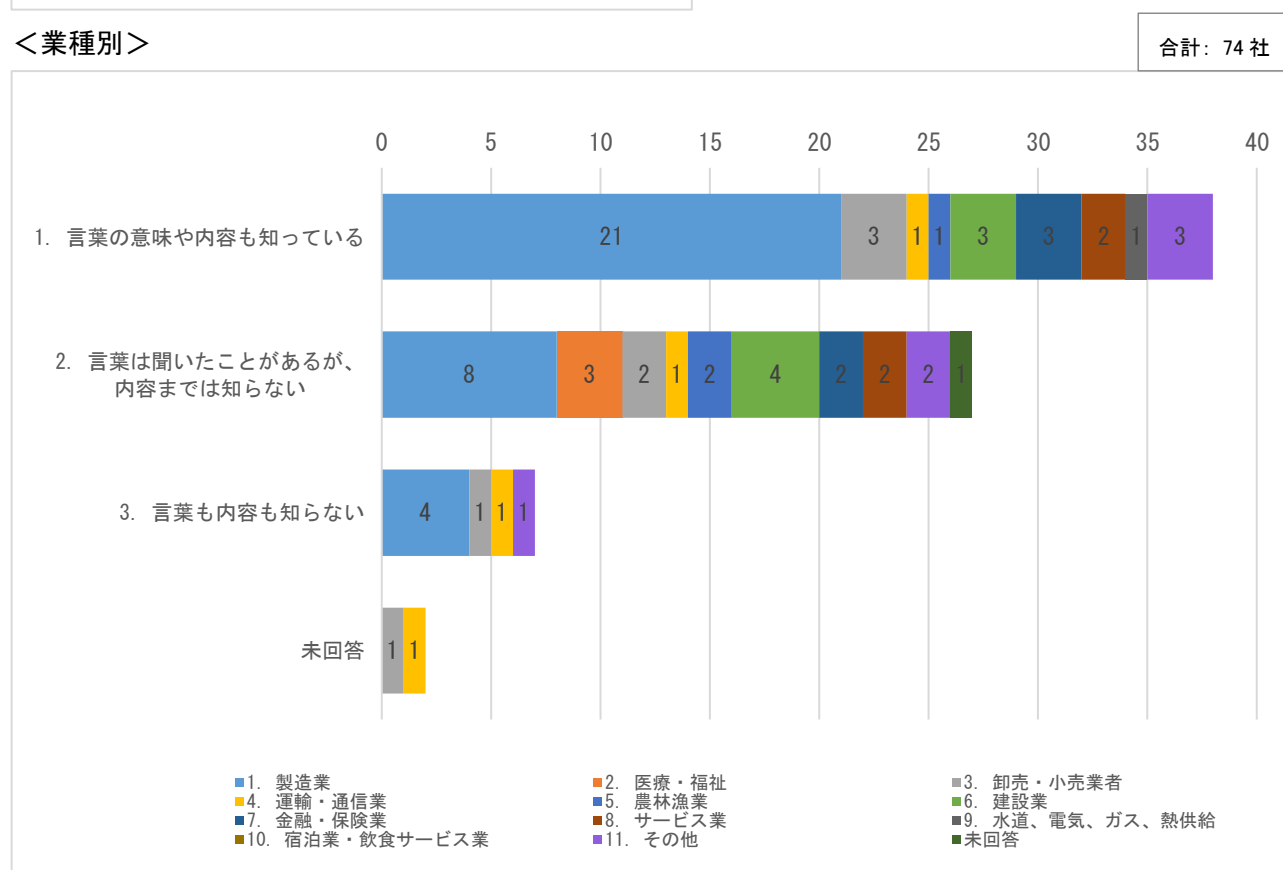
「1. 当事者の言い分が食い違うなど、事実確認が難しい」47.3%が一番多く、次いで「2. プライバシーの保持が難しい」33.8%、「4. 加害者に、この問題を理解させるのが難しい」および「6. 特にない」17.6%であった。

問 1 3 市では仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けての取り組みを推進していますが、その言葉の意味や内容をご存じですか。

<全体>



<業種別>



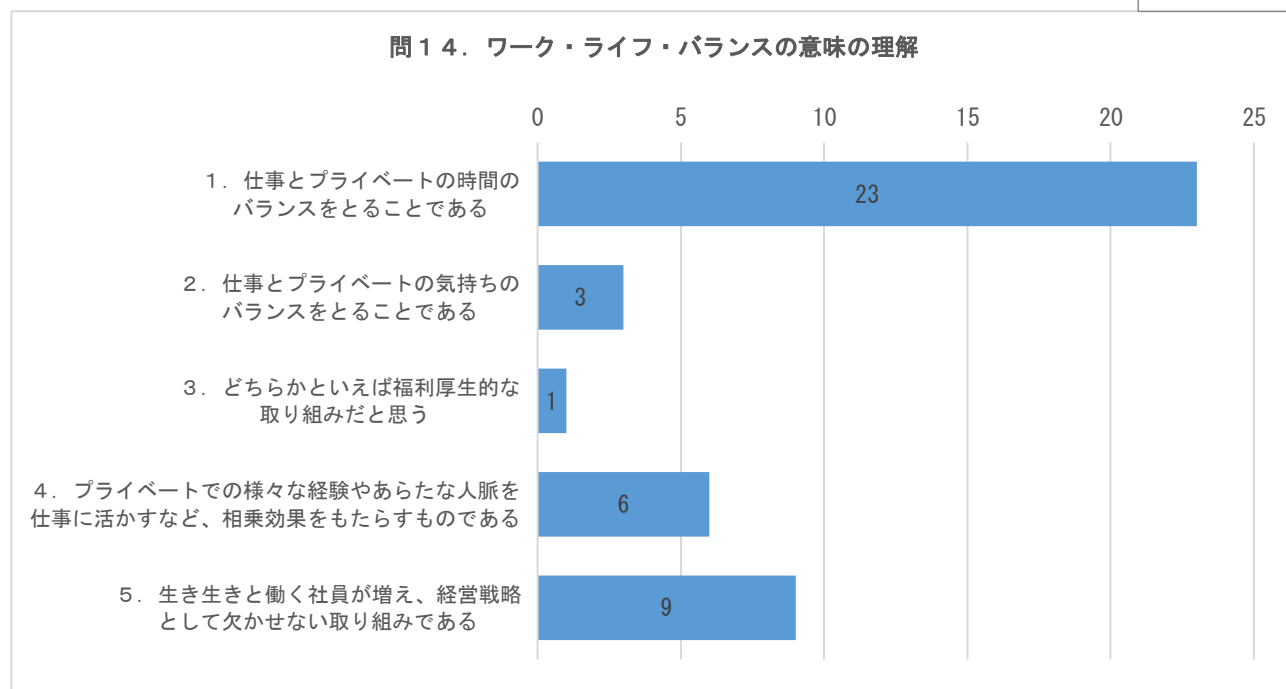
「1. 言葉の意味や内容も知っている」51.4%が一番多く、次いで「2. 言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」36.5%、「3. 言葉も内容も知らない」9.5%であった。

問 1 4 「問 13」で「1.言葉の意味や内容も知っている」とお答えした事業所におたずねします。

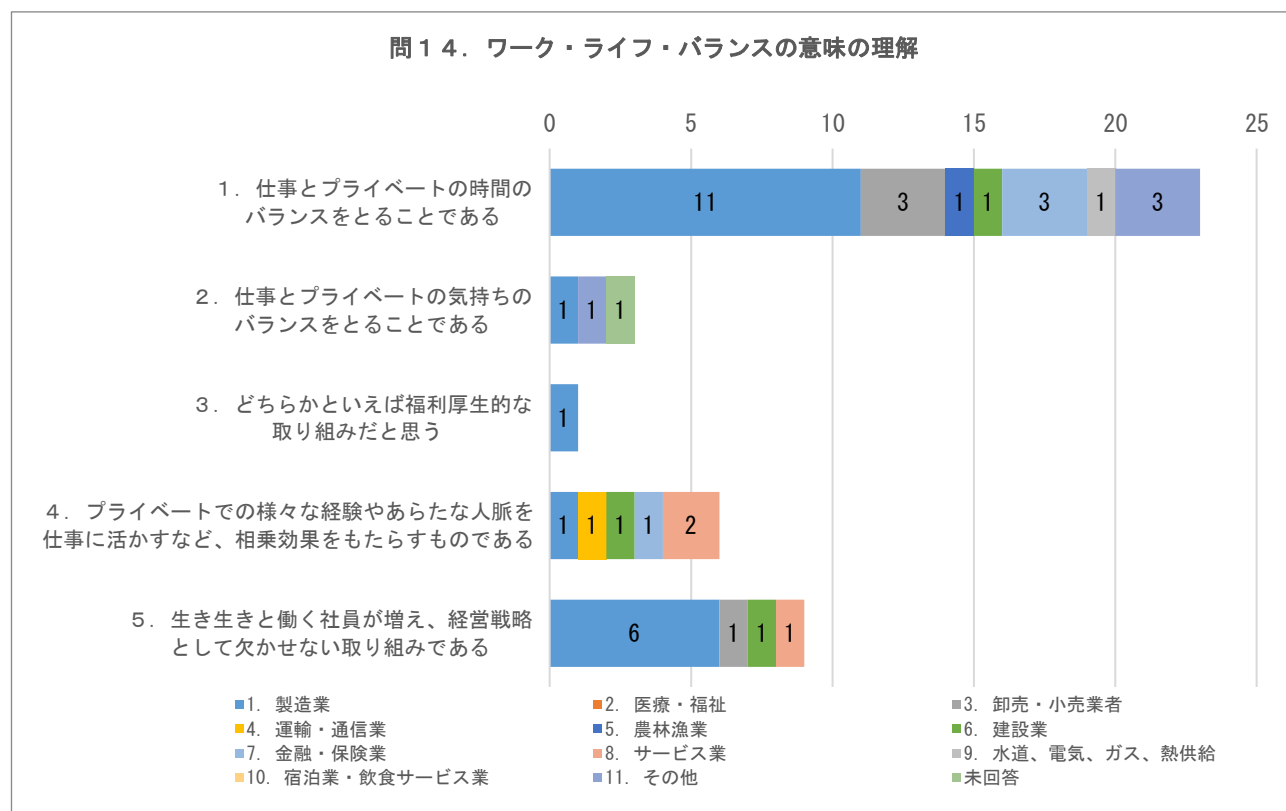
ワーク・ライフ・バランスの意味として、貴事業所で理解している内容に近いものはどれですか。

<全体>

合計：74 社



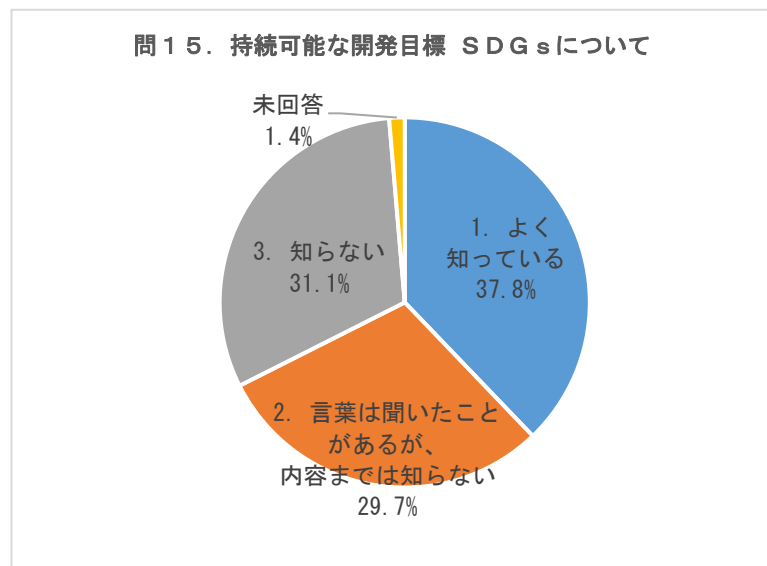
<業種別>



「1. 仕事とプライベートの時間のバランスをとることである」31.1%が一番多く、次いで「5. 生き生きと働く社員が増え、経営戦略として欠かせない取り組みである」12.2%、「4. プライベートでの様々な経験やあらたな人脈を仕事に活かすなど、相乗効果をもたらすものである」8.1%であった。

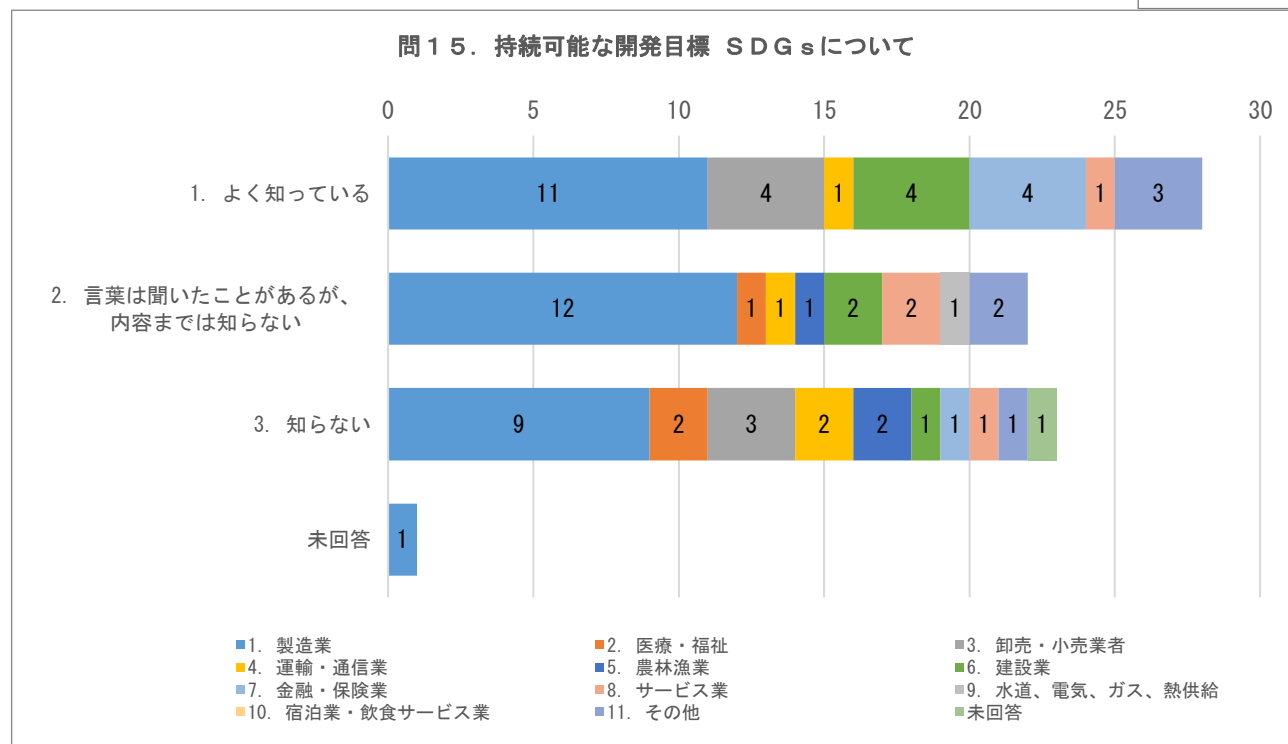
問 1 5 貴事業所は、2015 年 9 月国連で採択された国際社会共通の「持続可能な開発目標 SDG s」を知っていますか。

<全体>



<業種別>

合計: 74 社

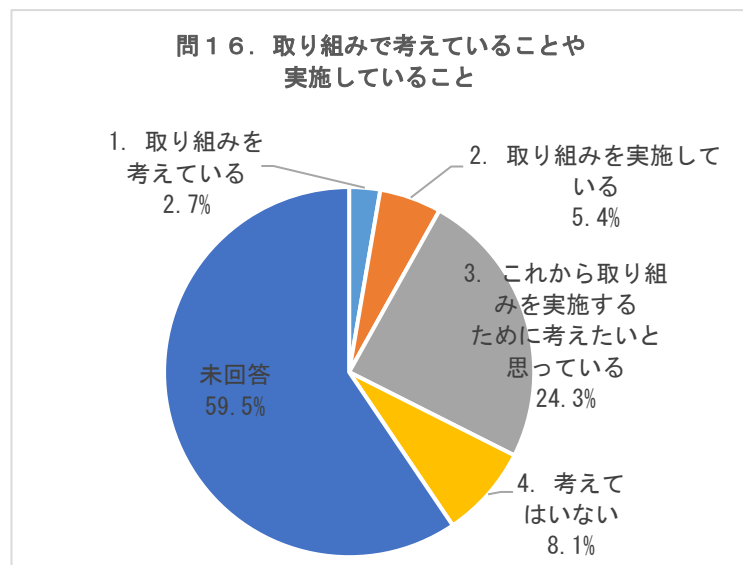


「1. よく知っている」36.5%が一番多く、次いで「3. 知らない」31.1%、「2. 言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」29.7%であった。

問 16 「問 15」で「1. よく知っている」とお答えの事業所におたずねします。

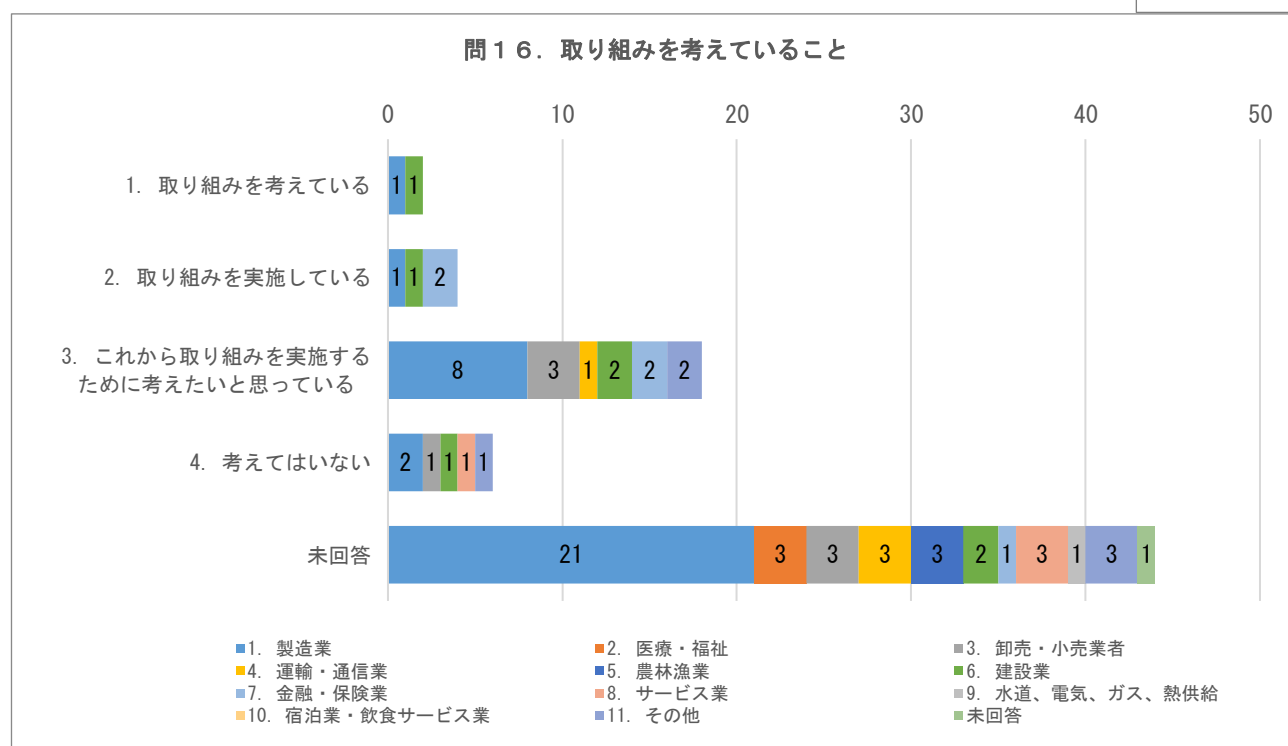
貴事業所は、「持続可能な開発目標（SDGs）」の17の目標のうち、「ジェンダー平等を実現しよう」「働きがいも経済成長も」で、何か取り組みを考えていること、もしくは実施していることはありますか。

<全体>



<業種別>

合計：74 社



取り組みを実施している

・ 栃木労働局との連携など（金融・保険業）

・ 1. 健康と家庭生活の充実、子どもの学校行事、ボランティア活動などへの参加のための年次有給休暇取得の奨励。2. 性別にかかわらず能力が発揮できる職場環境の整備。3. 女性の活躍や働き方の見直しや相談に関する担当者の選任。4. 全社講習会での啓蒙。5. 一般事業主行動計画の策定（次世代育成・女性活躍）と公表。（建設業）

「未回答」59.5%が一番多く、次いで「3. これから取り組みを実施するために考えたいと思っている」24.3%、「4. 考えてはいない」8.1%であった。

【男女がともに働きやすい環境づくりについて】

1. ハラスメント防止の取り組み（問 11）

ハラスメントについては、「就業規則などに防止の規定を定めている」と回答した事業所が 60.8%、次いで「事業所内に相談窓口を設けている」が 40.5%、「社内報や啓発資料などを活用して、意識啓発を図っている」が 36.4%と、ハラスメント防止のために就業規則などに規定を定めていたり相談窓口を設けていたり、取り組みは進んできている事業所がある一方で、「特に何もしていない」と回答した事業所も 18.9%あり、対応の二極化が伺える。

2. ハラスメント対応の難しさ（問 12）

ハラスメントが発生した際、「当事者の言い分が食い違うなど、事実確認が難しい」が 47.2%、「プライバシーの保持が難しい」が 33.7%、「加害者に、この問題を理解させるのが難しい」が 17.5%と回答しており、事実確認やプライバシーの保持など、ハラスメントの事案が発生した後の対応に苦慮する様子がうかがえる。また「秘密を守ると言っても、社内の人間では信用できない」という意見もあり、信頼関係を築き、声を上げた社員の立場が悪くなることのないよう、今後の仕組みづくりが課題と言える。

3. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について（問 13、問 14）

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について「言葉の意味や内容も知っている」と回答した事業所が 51.4%になっているが、内容までは知らない事業所が 37%あり、まだまだ理解が進んでいない様子がうかがえる。また、言葉の理解として「仕事とプライベートの時間のバランスをとることである」という回答が 31.1%にのぼり、本来の意味である「生き活きと働く社員が増え、経営戦略として欠かせない取組である」が 12.2%、「プライベートでの様々な経験やあらたな人脈を仕事に活かすなど、相乗効果をもたらすものである」が 8.1%にとどまり、言葉だけではなく、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についての正しく理解し、企業経営としてメリットがあることを理解していただく取り組みが必要である。

4. 持続可能な開発目標（SDGs）について

持続可能な開発目標（SDGs）については、「よく知っている」事業所が 37.8%と「知らない」「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」よりも若干高かったが、いずれも 30%前後であった。「取り組みを考えている」「取り組みを実施している」の割合は 6.7%にとどまっているが、「これから取り組みを実施するために考えたいと思っている」が 24.3%となっており、何かしら取り組まなければならないと考えている事業所がある一方で、未回答が 59.5%に上っていることから、まずは SDGs についての認知を高める必要がある。

【ご意見等】

現在、従業員数は最小に絞っており、次の経営者が実務に着任したときに改革を含めて移行しやすい様に繋ぎ運転をしている状態である。女性の従業員は子育て中であり、娘の様な存在であるため、悩み事のある倍位は必要に応じて相談に乗る様にしている。実作業は女性たちで相談しながら、効率よくやっている様に思う。（製造業）

男女の人権を尊重し、お互いに社会で活動しやすい環境を目指して、政治的・経済的・社会的に支援していただける取り組みを実現していただけたら幸いである。（その他）

男性の育児・介護休業の取り辛さは、これだけの世の中が男女平等を謳ってもあまり変わらない。日本の古い考え方が変わっていける社会になればと思う。（卸売・小売業者）

幼児教育施設は女性が多い職場なので、男性職員との関わりや対応を考えさせられる。女性同士の関り・繊細な部分も慎重に対応している。資質向上の機会を与えキャリアアップできる様に支援している。（その他）

アンケートを回答していく中で自社の取り組みについて改めて考えさせられた。（サービス業）

Ⅲ 調査集計

問1 貴事業所の主な業種は何ですか。(〇は1つ)

	郵送回答	Web回答	合計
1. 製造業	30	3	33
2. 医療・福祉	3		3
3. 卸売・小売業者	7		7
4. 運輸・通信業	4		4
5. 農林漁業	2	1	3
6. 建設業	3	4	7
7. 金融・保険業	5		5
8. サービス業	4		4
9. 水道、電気、ガス、熱供給	1		1
10. 宿泊業・飲食サービス業			
11. その他	6		6
未回答	1		1
合計（社）	66	8	74

問2 貴事業所の雇用状況と管理職数についてご回答ください。

◇雇用状況＜正規従業員＋非正規従業員＞

●男女合計

	0人	10人未満	10～20人未満	20～50人未満	50～100人未満	100～200人未満	200～300人未満	300～400人未満	400人以上
1. 製造業	1	2	7	7	7	6	1		2
2. 医療・福祉		1	2						
3. 卸売・小売業者		2	2	1		1		1	
4. 運輸・通信業				3	1				
5. 農林漁業			2	1					
6. 建設業		1	2	2	2				
7. 金融・保険業		2		1		2			
8. サービス業		2	1	1					
9. 水道、電気、ガス、熱供給					1				
10. 宿泊業・飲食サービス業									
11. その他		3	1	2					
未回答				1					
合計（社）	1	13	17	19	11	9	1	1	2
割合（74社）	1.4%	17.6%	23.0%	25.7%	14.9%	12.2%	1.4%	1.4%	2.7%

●男性

	0 人	10 人 未満	10 人～20 人未満	20 人～50 人未満	50 人～100 人未満	100 人～200 人未満	200～300 人未満
1. 製造業	2	5	9	7	7	1	2
2. 医療・福祉	1	2					
3. 卸売・小売業者		4	2		1		
4. 運輸・通信業				3	1		
5. 農林漁業		1	2				
6. 建設業		2	2	2	1		
7. 金融・保険業		2	1		2		
8. サービス業		2	2				
9. 水道、電気、ガス、熱供給				1			
10. 宿泊業・飲食サービス業							
11. その他		4	1	1			
未回答				1			
合計（社）	3	22	19	15	12	1	2
割合（74 社）	4.1%	29.7%	25.7%	20.3%	16.2%	1.4%	2.7%

●女性

	0 人	10 人 未満	10 人～20 人未満	20 人～50 人未満	50 人～100 人未満	200～300 人未満
1. 製造業	1	12	5	5	8	2
2. 医療・福祉		1	2			
3. 卸売・小売業者		4	1		1	1
4. 運輸・通信業		4				
5. 農林漁業		2	1			
6. 建設業		5	2			
7. 金融・保険業		2	1	1	1	
8. サービス業	1	3				
9. 水道、電気、ガス、熱供給			1			
10. 宿泊業・飲食サービス業						
11. その他		4		2		
未回答			1			
合計（社）	2	37	14	8	10	3
割合（74 社）	2.7%	50.0%	18.9%	10.8%	13.5%	4.1%

◇雇用状況＜正規従業員＞

●男女合計

	0 人	10 人 未満	10 人～20 人未満	20 人～50 人未満	50 人～100 人未満	100 人 以上
1. 製造業	2	4	5	9	7	6
2. 医療・福祉		2	1			
3. 卸売・小売業者		4	2			1
4. 運輸・通信業				3	1	
5. 農林漁業			3			
6. 建設業		1	3	1	2	
7. 金融・保険業		2		1	2	
8. サービス業		2	2			
9. 水道、電気、ガス、熱供給				1		
10. 宿泊業・飲食サービス業						
11. その他		3	2	1		
未回答				1		
合計（社）	2	18	18	17	12	7
割合（74 社）	2. 7%	24. 3%	24. 3%	23. 0%	16. 2%	9. 5%

●男性

	0 人	10 人 未満	10 人～20 人未満	20 人～50 人未満	50 人～100 人未満	100 人 以上
1. 製造業	3	6	7	7	7	3
2. 医療・福祉	2	1				
3. 卸売・小売業者		5	1		1	
4. 運輸・通信業				4		
5. 農林漁業			3			
6. 建設業		2	2	2	1	
7. 金融・保険業		2	1	1	1	
8. サービス業		3	1			
9. 水道、電気、ガス、熱供給				1		
10. 宿泊業・飲食サービス業						
11. その他		5	1			
未回答			1			
合計（社）	5	24	17	15	10	3
割合（74 社）	6. 8%	32. 4%	23. 0%	20. 3%	13. 5%	4. 1%

●女性

	0 人	10 人 未 満	10 人～20 人未 満	20 人～50 人未 満	50 人～100 人未 満
1. 製造業	2	15	8	4	4
2. 医療・福祉		2	1		
3. 卸売・小売業者	2	4			1
4. 運輸・通信業		4			
5. 農林漁業		3			
6. 建設業		3	3	1	
7. 金融・保険業		2	1	2	
8. サービス業	1	3			
9. 水道、電気、ガス、熱供給		1			
10. 宿泊業・飲食サービス業					
11. その他	3	2	1		
未回答		1			
合計（社）	8	40	14	7	5
割合（74 社）	10.8%	54.1%	18.9%	9.5%	6.8%

◇雇用状況＜非正規従業員（パート・アルバイト・嘱託・派遣社員）＞

●男女合計

	0 人	10 人 未 満	10 人～20 人未 満	20 人～50 人未 満	50 人～100 人未 満	100 人 以上
1. 製造業	3	15	6	3	4	2
2. 医療・福祉		3				
3. 卸売・小売業者	2	2		1	1	1
4. 運輸・通信業	1	1	2			
5. 農林漁業		2	1			
6. 建設業	4	3				
7. 金融・保険業	1	2		2		
8. サービス業	2	2				
9. 水道、電気、ガス、熱供給			1			
10. 宿泊業・飲食サービス業						
11. その他	1	4		1		
未回答			1			
男女合計（社）	14	34	11	7	5	3
割合（74 社）	18.9%	45.9%	14.9%	9.5%	6.8%	4.1%

●男性

	0 人	10 人 未 満	10 人～20 人未 満	20 人～50 人未 満
1. 製造業	8	18	3	4
2. 医療・福祉	2	1		
3. 卸売・小売業者	2	4	1	
4. 運輸・通信業	1	1	2	
5. 農林漁業		3		
6. 建設業	4	3		
7. 金融・保険業	3	1	1	
8. サービス業	2	2		
9. 水道、電気、ガス、熱供給	1			
10. 宿泊業・飲食サービス業				
11. その他	3	2	1	
未回答		1		
男性合計（社）	26	36	8	4
割合（74 社）	35.1%	48.6%	10.8%	5.4%

●女性

	0 人	10 人 未 満	10 人～20 人未 満	20 人～50 人未 満	50 人～100 人未 満	100 人 以 上
1. 製造業	7	14	6	1	3	2
2. 医療・福祉		3				
3. 卸売・小売業者	2	2	1		1	1
4. 運輸・通信業	2	2				
5. 農林漁業		2	1			
6. 建設業	4	3				
7. 金融・保険業	1	2	2			
8. サービス業	4					
9. 水道、電気、ガス、熱供給	1					
10. 宿泊業・飲食サービス業						
11. その他	1	4		1		
未回答			1			
女性合計（社）	22	32	11	2	4	3
割合（74 社）	29.7%	43.2%	14.9%	2.7%	5.4%	4.1%

◇管理職数(配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職)

●男女合計

	0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	8人	9人
1. 製造業	2	1	5	2	2	4	4	2	5	
2. 医療・福祉		2	1							
3. 卸売・小売業者		4	1							
4. 運輸・通信業	1		1	2						
5. 農林漁業	1	1		1						
6. 建設業		2			2					2
7. 金融・保険業			1	2						
8. サービス業		1	2		1					
9. 水道、電気、 ガス、熱供給						1				
10. 宿泊業・飲食 サービス業										
11. その他	1	3	1				1			
未回答				1						
合計(社)	5	14	12	8	5	5	5	2	5	2
割合(74社)	6.8%	18.9%	16.2%	10.8%	6.8%	6.8%	6.8%	2.7%	6.8%	2.7%

	11人	14人	15人	16人	17人	20人	25人	27人	47人
1. 製造業	1		2	1		1	1		
2. 医療・福祉									
3. 卸売・小売業者		1							1
4. 運輸・通信業									
5. 農林漁業									
6. 建設業					1				
7. 金融・保険業						1		1	
8. サービス業									
9. 水道、電気、 ガス、熱供給									
10. 宿泊業・飲食 サービス業									
11. その他									
未回答									
合計(社)	1	1	2	1	1	2	1	1	1
割合(74社)	1.4%	1.4%	2.7%	1.4%	1.4%	2.7%	1.4%	1.4%	1.4%

●男性

	0 人	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人	6 人	7 人	8 人
1. 製造業	2	4	4	3	4	2	3	1	4
2. 医療・福祉	1	2							
3. 卸売・小売業者		4	1					1	
4. 運輸・通信業	1	1	1	1					
5. 農林漁業	1	1		1					
6. 建設業	1	1			2				2
7. 金融・保険業			1	2					
8. サービス業		2	1		1				
9. 水道、電気、ガス、 熱供給						1			
10. 宿泊業・飲食サ ービス業									
11. その他	1	4				1			
未回答				1					
合計（社）	7	19	8	8	7	4	3	2	6
割合（74 社）	9.5%	25.7%	10.8%	10.8%	9.5%	5.4%	4.1%	2.7%	8.1%

	10 人	14 人	15 人	16 人	17 人	18 人	23 人	24 人	26 人
1. 製造業	1	2	1	1				1	
2. 医療・福祉									
3. 卸売・小売業者									1
4. 運輸・通信業									
5. 農林漁業									
6. 建設業					1				
7. 金融・保険業						1	1		
8. サービス業									
9. 水道、電気、ガ ス、熱供給									
10. 宿泊業・飲食サ ービス業									
11. その他									
未回答									
合計（社）	1	2	1	1	1	1	1	1	1
割合（74 社）	1.4%	2.7%	1.4%	1.4%	1.4%	1.4%	1.4%	1.4%	1.4%

●女性

	0人	1人	2人	4人	6人	7人	21人
1. 製造業	16	14		2	1		
2. 医療・福祉	1	2					
3. 卸売・小売業者	5					1	1
4. 運輸・通信業	3		1				
5. 農林漁業	3						
6. 建設業	4	3					
7. 金融・保険業	3		1	1			
8. サービス業	3	1					
9. 水道、電気、ガス、 熱供給	1						
10. 宿泊業・飲食サ ービス業							
11. その他	4	2					
未回答	1						
合計（社）	44	22	2	3	1	1	1
割合（74社）	59.5%	29.7%	2.7%	4.1%	1.4%	1.4%	1.4%

【女性活躍の取り組みについて】

問3 貴事業所では、女性の雇用状況について以前に比べどのような変化がありましたか。

	1. 女性の採用				2. 女性の配置される部署			
	増えた	変わらず	減った	未回答	広がった	変わらず	減った	未回答
1. 製造業	8	23	2		6	27		
2. 医療・福祉		3				3		
3. 卸売・小売業者	1	6			3	4		
4. 運輸・通信業	1	3				4		
5. 農林漁業	1	2			2	1		
6. 建設業	2	5			2	5		
7. 金融・保険業	3	1		1	1	3		1
8. サービス業	2	2			2	2		
9. 水道、電気、ガス、 熱供給		1				1		
10. 宿泊業・飲食サ ービス業								
11. その他		5	1			6		
未回答		1				1		
合計（社）	18	52	3	1	16	57	0	1
割合（74社）	24.3%	70.3%	4.1%	1.4%	21.6%	77.0%		1.4%

	3. 管理職に就く女性				4. 女性の勤続年数			
	増えた	変わらず	減った	未回答	延びた	変わらず	減った	未回答
1. 製造業	3	30			17	15		1
2. 医療・福祉		3			1	2		
3. 卸売・小売業者	2	5			5	2		
4. 運輸・通信業		4			2	2		
5. 農林漁業		1	1	1	2	1		
6. 建設業		7			3	4		
7. 金融・保険業	2	2		1	2	3		
8. サービス業	1	3			2	2		
9. 水道、電気、ガス、 熱供給		1				1		
10. 宿泊業・飲食サ ービス業								
11. その他	2	4			3	3		
未回答		1				1		
合計（社）	10	61	1	2	37	36	0	1
割合（74 社）	13.5%	82.4%	1.4%	2.7%	50.0%	48.6%		1.4%

	5. 女性の時間外勤務			
	増えた	変わらず	減った	未回答
1. 製造業	7	24	2	
2. 医療・福祉		3		
3. 卸売・小売業者		4	3	
4. 運輸・通信業		4		
5. 農林漁業		3		
6. 建設業		5	2	
7. 金融・保険業		4		1
8. サービス業		3	1	
9. 水道、電気、ガス、 熱供給		1		
10. 宿泊業・飲食サ ービス業				
11. その他	1	5		
未回答		1		
合計（社）	8	57	8	1
割合（74 社）	10.8%	77.0%	10.8%	1.4%

問4 貴事業所では女性の活用・登用についてどのようにお考えですか。(〇はいくつでも可)

	1. 意欲と能力のある女性は、 どんどん管理職に就いた方がよい	2. 女性の多い職場であれば、 女性も管理職に就いた方がよい	3. どちらかというと管理職は 男性の方がよい	4. 現状では、 管理職に就くことのできる経験 や能力を備えた女性が少ない	5. 女性は、家事や子育て、 介護などの負担が大きいため、 管理職に就くのが難しい	6. 女性の管理職登用は考えていない	7. その他
1. 製造業	27	9		15	4	3	1
2. 医療・福祉	2	2		1	1		1
3. 卸売・小売業者	6	2		3	1		
4. 運輸・通信業	2	1	1	2	1		
5. 農林漁業	3	2		1	1		
6. 建設業	5	3		5	2		
7. 金融・保険業	5	1		2			
8. サービス業	4	2	1	2			
9. 水道、電気、ガス、熱供給	1						
10. 宿泊業・飲食サービス業							
11. その他	6	3		2			
未回答	1			1			
合計（社）	62	25	2	34	10	3	2
割合（74 社）	83.8%	33.8%	2.7%	45.9%	13.5%	4.1%	2.7%

問5 貴事業所では、女性を積極的に活用するため、何か取り組んでいることがありますか。(〇はいくつでも可)

	1. 意欲や能力のある女性に幅広い 仕事上の経験を与え、 職域を拡大している	2. 女性の少ない職場・ 職種にも女性を配置する ように努めている	3. 性別により評価を することのないよう人事 基準を明確にしている	4. 女性の管理職への登 用を積極的に行っている	5. 性別に関わりなく研 修等を行っている	6. 女性活用等の重要性 についての啓発をして いる	7. 仕事と家庭の両立の ための支援制度を充実 させている	8. その他	9. 特に何も していない
1. 製造業	15	3	14	1	14	2	10	1	3
2. 医療・福祉	2	1			2		3		
3. 卸売・小売業者	5		4	2	4	1	3		1
4. 運輸・通信業	1								3
5. 農林漁業	1	2			2		1		1
6. 建設業	3	1	4		5	2	4		2
7. 金融・保険業	4	2	2	2	4	2	1		
8. サービス業	2	1	1	1	1				1
9. 水道、電気、ガス、熱供給	1			1			1		
10. 宿泊業・飲食サービス業									
11. その他	2		3	1	2	2	1	1	1
未回答									1
合計（社）	36	10	28	8	34	9	24	2	13
割合（74 社）	48.6%	13.5%	37.8%	10.8%	45.9%	12.2%	32.4%	2.7%	17.6%

問6 貴事業所では、女性が男性と同じ職務を遂行するうえでの課題や障壁について、どのようにお考えですか。

(〇はいくつでも可)

	1. 家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならない	2. 時間外労働・深夜労働等をさせにくい	3. 安全面などで配慮しなくてはならない	4. 勤続年数が短いため、必要な知識や経験を習得する機会が少なく、長期的な養成計画が立てられない	5. 体力を要する仕事で女性には無理である	6. 出張、転勤がある	7. 男性従業員の理解が得られない	8. 顧客の理解が得られない	9. 女性自身の職業意識が低い	10. その他
1. 製造業	24	9	11		9	2	1		3	3
2. 医療・福祉	3	2	2							1
3. 卸売・小売業者	5	5	4	1	2	1				
4. 運輸・通信業	4	1	1		1				1	
5. 農林漁業	3	1	2		1	1				
6. 建設業	5	2	4	3	2	1	1	1	2	
7. 金融・保険業	3	1	2						1	
8. サービス業	2	2	3	1	2				1	
9. 水道、電気、ガス、熱供給	1		1							
10. 宿泊業・飲食サービス業										
11. その他	6	1	4		1					
未回答	1	1	1							
合計（社）	57	25	35	5	18	5	2	1	8	4
割合（74社）	77.0%	33.8%	47.3%	6.8%	24.3%	6.8%	2.7%	1.4%	10.8%	5.4%

【育児・介護との両立支援について】

問7 貴事業所では、男女がともに育児・介護をしながら働くことについて、何か取り組んでいることはありますか。(〇はいくつでも可)

	1. 法律の枠内の育児・介護休業制度がある	2. 子の看護休暇の制度がある	3. 育児・介護休業手当を独自に支給している	4. 勤務時間短縮などの措置を講じている	5. 配偶者出産休暇の制度がある	6. 妊婦健診のための休暇制度がある	7. 勤務条件等に関して、育児をする従業員の希望を聞き入れている	8. その他
1. 製造業	23	8	1	18	9	2	12	1
2. 医療・福祉	2	1	1	3		1	2	
3. 卸売・小売業者	6	4		3	1		4	
4. 運輸・通信業	3				1		3	
5. 農林漁業	3	1		1	1		1	
6. 建設業	7	4	1	4	2	1	3	
7. 金融・保険業	4	4	1	4	2		2	
8. サービス業	4	3	1	1	1			
9. 水道、電気、ガス、熱供給	1	1		1	1			
10. 宿泊業・飲食サービス業								
11. その他	5	4	2	4	4	1	3	
未回答				1				
合計（社）	58	30	7	40	22	5	30	1
割合（74社）	78.4%	40.5%	9.5%	54.1%	29.7%	6.8%	40.5%	1.4%

問8 育児休業取得状況について男女別にお答えください。

◇令和元（2019）年度中に配偶者が出産した男性従業員数

	0人	1人	2人	3人	7人	18人
1. 製造業	23	4		3	2	1
2. 医療・福祉	3					
3. 卸売・小売業者	3	3		1		
4. 運輸・通信業	3	1				
5. 農林漁業	3					
6. 建設業	5	1	1			
7. 金融・保険業	2	2		1		
8. サービス業	4					
9. 水道、電気、ガス、熱供給	1					
10. 宿泊業・飲食サービス業						
11. その他	6					
未回答	1					
合計（社）	54	11	1	5	2	1
割合（74社）	73.0%	14.9%	1.4%	6.8%	2.7%	1.4%

●うち、育児休業を取得した男性従業員数

	0人	1人
1. 製造業	33	
2. 医療・福祉	3	
3. 卸売・小売業者	5	2
4. 運輸・通信業	4	
5. 農林漁業	3	
6. 建設業	6	1
7. 金融・保険業	5	
8. サービス業	4	
9. 水道、電気、ガス、熱供給	1	
10. 宿泊業・飲食サービス業		
11. その他	6	
未回答	1	
合計（社）	71	3
割合（74社）	95.9%	4.1%

◇令和元（2019）年度中に出産した女性従業員数

	0人	1人	2人	3人	4人
1. 製造業	21	4	6	2	
2. 医療・福祉	2	1			
3. 卸売・小売業者	5	1			1
4. 運輸・通信業	4				
5. 農林漁業	3				
6. 建設業	7				
7. 金融・保険業	4	1			
8. サービス業	4				
9. 水道、電気、ガス、熱供給	1				
10. 宿泊業・飲食サービス業					
11. その他	5	1			
未回答	1				
合計（社）	57	8	6	2	1
割合（74社）	77.0%	10.8%	8.1%	2.7%	1.4%

●うち、育児休業を取得した女性従業員数

	0人	1人	2人	3人	4人
1. 製造業	23	3	6	1	
2. 医療・福祉	1	2			
3. 卸売・小売業者	5	1			1
4. 運輸・通信業	4				
5. 農林漁業	3				
6. 建設業	7				
7. 金融・保険業	4	1			
8. サービス業	4				
9. 水道、電気、ガス、熱供給	1				
10. 宿泊業・飲食サービス業					
11. その他	5	1			
未回答	1				
合計（社）	58	8	6	1	1
割合（74社）	78.4%	10.8%	8.1%	1.4%	1.4%

問9 介護休業取得状況について、男女別にお答えください。

◇令和元（2019）年度中に介護休業を取得した従業員数

	男 性		女 性	
	0人	1人	0人	1人
1. 製造業	32	1	32	1
2. 医療・福祉	3		3	
3. 卸売・小売業者	7		7	
4. 運輸・通信業	4		4	
5. 農林漁業	3		3	
6. 建設業	6	1	7	
7. 金融・保険業	5		4	1
8. サービス業	4		4	
9. 水道、電気、ガス、熱供給	1		1	
10. 宿泊業・飲食サービス業				
11. その他	6		6	
未回答	1		1	
合計（社）	72	2	72	2
割合（74社）	97.3%	2.7%	97.3%	2.7%

問 1 0 貴事業所で仕事と育児や介護の両立支援を推進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。

(○はいくつでも可)

	1. 日常的に労働時間が長い部門・事業所がある	2. 全体的に休暇取得率が低い	3. 育児休業や介護休業が取りづらい雰囲気がある	4. 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい	5. 業務の効率や質が落ちる	6. 育児・介護支援などに関する管理職の認識が不足している	7. 育児・介護両立支援制度の導入には、コストの増加が伴うため導入が難しい
1. 製造業	6	3	2	14	3		2
2. 医療・福祉	1	2	1	1	1		
3. 卸売・小売業者	5	2	1	5	2	1	
4. 運輸・通信業		1	1	2	1		1
5. 農林漁業		2		1	1		
6. 建設業	1	1		4	1	1	
7. 金融・保険業				5			
8. サービス業	1	2		2	2		
9. 水道、電気、ガス、熱供給							
10. 宿泊業・飲食サービス業							
11. その他		1		2			
未回答	1	1		1			
合計（社）	15	15	5	37	11	2	3
割合（74 社）	20.3%	20.3%	6.8%	50.0%	14.9%	2.7%	4.1%

	8. 情報やノウハウ不足により制度の運用が難しい	9. 育児・介護両立支援の効果、事業所として数値等で実感にくい	10. 公的及び民間の保育・介護サービスが不足している	11. 社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい	12. 休業することで収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない	13. その他	14. 特に問題となることはない
1. 製造業	2	2	7	5	2	1	3
2. 医療・福祉							1
3. 卸売・小売業者				2			
4. 運輸・通信業				2	3		1
5. 農林漁業	2		1	1	1		
6. 建設業			1	1	1		1
7. 金融・保険業							
8. サービス業							
9. 水道、電気、ガス、熱供給							1
10. 宿泊業・飲食サービス業							
11. その他			1	1			2
未回答							
合計（社）	4	2	10	12	7	1	9
割合（74 社）	5.4%	2.7%	13.5%	16.2%	9.5%	1.4%	12.2%

【男女がともに働きやすい環境づくりについて】

問 1 1 貴事業所ではハラスメント（セクハラ・パワハラ・マタハラ）を防止するため、何か取り組んでいることがありますか。（〇はいくつでも可）

	1. 就業規則などにハラスメント防止の規定を定めている	2. 事業所内に相談窓口を設けている	3. ハラスメントに関する研修を実施している	4. 発生時の対応マニュアルを定めている	5. 社内報や啓発資料などを活用して、意識啓発を図っている	6. その他	7. 特に何もしていない
1. 製造業	17	14	9	4	8		7
2. 医療・福祉	3	1	1	1	1		
3. 卸売・小売業者	7	4	4	3	5		
4. 運輸・通信業	2	1					1
5. 農林漁業	2		1	1	1		1
6. 建設業	4	2	3	2	4		2
7. 金融・保険業	4	5	5	2	4		
8. サービス業	2	1		2	1		1
9. 水道、電気、ガス、熱供給			1		1		
10. 宿泊業・飲食サービス業							
11. その他	4	2	2	1	2		1
未回答							1
合計（社）	45	30	26	16	27	0	14
割合（74 社）	60.8%	40.5%	35.1%	21.6%	36.5%	0.0%	18.9%

問 1 2 ハラスメントが起こった場合、対応として難しいと感じるのはどのようなことですか。（〇は1つ）

	1. 当事者の言い分が食い違うなど、事実確認が難しい	2. プライバシーの保持が難しい	3. 被害者が精神的なダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない	4. 加害者に、この問題を理解させるのが難しい	5. 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	6. 特にない	7. その他
1. 製造業	17	14	2	5		5	
2. 医療・福祉	3		1				
3. 卸売・小売業者	4	3	1	1		1	
4. 運輸・通信業	1	2	1			1	
5. 農林漁業	1		1	1			
6. 建設業	2	3	1	3			1
7. 金融・保険業	1		2			2	
8. サービス業	3	1				1	
9. 水道、電気、ガス、熱供給		1					
10. 宿泊業・飲食サービス業							
11. その他	2	1	1	2		3	
未回答	1			1			
合計（社）	35	25	10	13		13	1
割合（74 社）	47.3%	33.8%	13.5%	17.6%	0.0%	17.6%	1.4%

問 1 3 市では仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けての取り組みを推進

していますが、その言葉の意味や内容をご存じですか。（○は1つ）

	1. 言葉の意味や 内容も知っている	2. 言葉は聞いたこ とがあるが、内容 までは知らない	3. 言葉も内容も 知らない	未回答
1. 製造業	21	8	4	
2. 医療・福祉		3		
3. 卸売・小売業者	3	2	1	1
4. 運輸・通信業	1	1	1	1
5. 農林漁業	1	2		
6. 建設業	3	4		
7. 金融・保険業	3	2		
8. サービス業	2	2		
9. 水道、電気、ガス、熱供給	1			
10. 宿泊業・飲食サービス業				
11. その他	3	2	1	
未回答		1		
合計（社）	38	27	7	2
割合（74 社）	51. 4%	36. 5%	9. 5%	2. 7%

問 1 4 「問 13」で「1.言葉の意味や内容も知っている」とお答えした事業所におたずねします。

ワーク・ライフ・バランスの意味として、貴事業所で理解している内容に近いものはどれですか。

（○は1つ）

	1. 仕事とプライ ベートの時間のバ ランスをとること である	2. 仕事とプライ ベートの気持ちの バランスをとること である	3. どちらかとい えば福利厚生的な 取り組みだと思っ た	4. プライベート での様々な経験や あらたな人脈を仕 事に活かすなど、 相乗効果をもたら すものである	5. 生き生きと働 く社員が増え、経 営戦略として欠か せない取り組みで ある
1. 製造業	11	1	1	1	6
2. 医療・福祉					
3. 卸売・小売業者	3				1
4. 運輸・通信業				1	
5. 農林漁業	1				
6. 建設業	1			1	1
7. 金融・保険業	3			1	
8. サービス業				2	1
9. 水道、電気、ガス、 熱供給	1				
10. 宿泊業・飲食サ ービス業					
11. その他	3	1			
未回答		1			
合計（社）	23	3	1	6	9
割合（74 社）	31. 1%	4. 1%	1. 4%	8. 1%	12. 2%

問 15 貴事業所は、2015 年 9 月国連で採択された国際社会共通の「持続可能な開発目標 SDGs」を知っていますか。(○は1つ)

	1. よく知っている	2. 言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない	3. 知らない	未回答
1. 製造業	11	12	9	1
2. 医療・福祉		1	2	
3. 卸売・小売業者	4		3	
4. 運輸・通信業	1	1	2	
5. 農林漁業		1	2	
6. 建設業	4	2	1	
7. 金融・保険業	4		1	
8. サービス業	1	2	1	
9. 水道、電気、ガス、熱供給		1		
10. 宿泊業・飲食サービス業				
11. その他	3	2	1	
未回答			1	
合計（社）	28	22	23	1
割合（74 社）	37.8%	29.7%	31.1%	1.4%

問 16 「問 15」で「1. よく知っている」とお答えの事業所におたずねします。

貴事業所は、「持続可能な開発目標（SDGs）」の17の目標のうち、「ジェンダー平等を実現しよう」「働きがいも経済成長も」で、何か取り組みを考えていること、もしくは実施していることはありますか。(○は1つ)

	1. 取り組みを考えている	2. 取り組みを実施している	3. これから取り組みを実施するために考えたいと思っている	4. 考えてはいない	未回答
1. 製造業	1	1	8	2	21
2. 医療・福祉					3
3. 卸売・小売業者			3	1	3
4. 運輸・通信業			1		3
5. 農林漁業					3
6. 建設業	1	1	2	1	2
7. 金融・保険業		2	2		1
8. サービス業				1	3
9. 水道、電気、ガス、熱供給					1
10. 宿泊業・飲食サービス業					
11. その他			2	1	3
未回答					1
合計（社）	2	4	18	6	44
割合（74 社）	2.7%	5.4%	24.3%	8.1%	59.5%