

大田原市男女共同参画に関する
事業所意識・実態調査結果
報告書

令和 8 年 5 月

大田原市総合政策部政策推進課

目次

I 調査概要

1. 調査目的.....	1
2. 調査設計.....	1
3. 調査内容.....	1
4. 回収結果.....	1
5. 報告書の見方.....	1

II 調査結果

1. 事業所の概要について.....	5
問1 貴事業所の主な業種は何ですか。.....	5
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。.....	6
2. 女性活躍の取組について.....	9
問3 貴事業所では、女性の雇用状況について5年前に比べどのような変化がありましたか。.....	9
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。（複数選択可）.....	14
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。（複数選択可）.....	17
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。（複数選択可）.....	20
3. 育児・介護との両立支援について.....	23
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ために、何か取り組んでいることはありますか。（複数選択可）.....	23
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。.....	26
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。.....	26
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。（複数選択可）.....	27
4. 男女がともに働きやすい環境づくりについて.....	30
問11 貴事業所ではハラスメント（セクハラ・パワハラ・マタハラ）を防止するために、何か取り組んでいることはありますか。（複数選択可）.....	30
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。.....	33
問13 【今回新設】仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関し、貴事業者で行っている取組の内容に近いものはありますか。（複数選択可）.....	36

問14 【今回新設】貴事業所では、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」の17の目標のうち、何か取り組んでいることはありますか。（複数選択可）	39
--	----

Ⅲ その他の回答、自由記述

1. その他の回答	45
2. 自由記述	47

Ⅳ 調査結果のまとめ

1. 事業所の概要について	51
2. 女性活躍の取組について	51
3. 育児・介護との両立支援について	52
4. ハラスメントの防止について	52

Ⅴ アンケート調査票

アンケート調査票	55
----------------	----

I 調査概要

I 調査概要

1. 調査目的

本調査は、「おおたわら男女共同参画プラン（第4次大田原市男女共同参画行動計画）」が令和8年度をもって終了することから、令和9年度より5年間を計画期間とする次期計画を策定するにあたり、市内の事業所の皆様の取組や意見を把握し、計画策定や今後の事業に反映させることを目的に実施しました。

2. 調査設計

- (1) 調査対象：大田原市内の200事業所
- (2) 抽出方法：市の法人課税台帳より無作為抽出
- (3) 調査方法：郵送配付、Web回収
- (4) 調査期間：令和7年10月1日（水）～令和7年12月末日

3. 調査内容

- (1) 事業所の概要について
- (2) 女性活躍の取組について
- (3) 育児・介護との両立支援について
- (4) 男女がともに働きやすい環境づくりについて

4. 回収結果

- (1) 配布数：200社
- (2) 回収数：49社
- (3) 回収率：24.5%

5. 報告書の見方

- (1) 各グラフの“n”は、当該設問の回答対象となる事業所数を示しています。
- (2) 複数回答の質問は、事業所数をベースとして比率（％）を算出しているため、合計が100％を超えています。
- (3) 集計結果のグラフ・表における比率（％）は、四捨五入の関係で内訳の合計が100％にならない場合があります。
- (4) 今回調査において新設された設問には【今回新設】と記載しています。
- (5) 今回調査において新設された選択肢については、グラフ内に（新設）と記載しています。

Ⅱ 調査結果

Ⅱ 調査結果

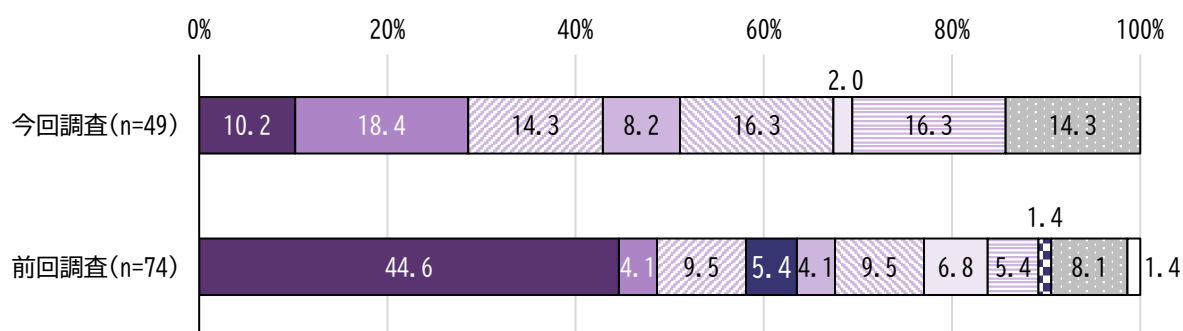
1. 事業所の概要について

問1 貴事業所の主な業種は何ですか。

合計 49 社より回答があり、内訳は「製造業」5 社、「医療・福祉」9 社、「卸売・小売業者」7 社、「農林漁業」4 社、「建設業」8 社、「金融・保険業」1 社、「サービス業」8 社、「その他」7 社となっており、「運輸・通信業」「水道、電気、ガス、熱供給」「宿泊業・飲食サービス業」はありませんでした。

前回調査との比較では、「製造業」の回答社数が大きく減少しています。

【前回比較（業種別）】



■製造業	■医療・福祉	□卸売・小売業者
■運輸・通信業	■農林漁業	□建設業
□金融・保険業	□サービス業	□水道、電気、ガス、熱供給
□その他	□無回答	

業種区分	今回調査		前回調査	
	社	%	社	%
製造業	5	10.2	33	44.6
医療・福祉	9	18.4	3	4.1
卸売・小売業者	7	14.3	7	9.5
運輸・通信業	0	0.0	4	5.4
農林漁業	4	8.2	3	4.1
建設業	8	16.3	7	9.5
金融・保険業	1	2.0	5	6.8
サービス業	8	16.3	4	5.4
水道、電気、ガス、熱供給	0	0.0	1	1.4
宿泊業・飲食サービス業	0	0.0	0	0.0
その他	7	14.3	6	8.1
無回答	0	0.0	1	1.4
合計	49	100.0	74	100.0

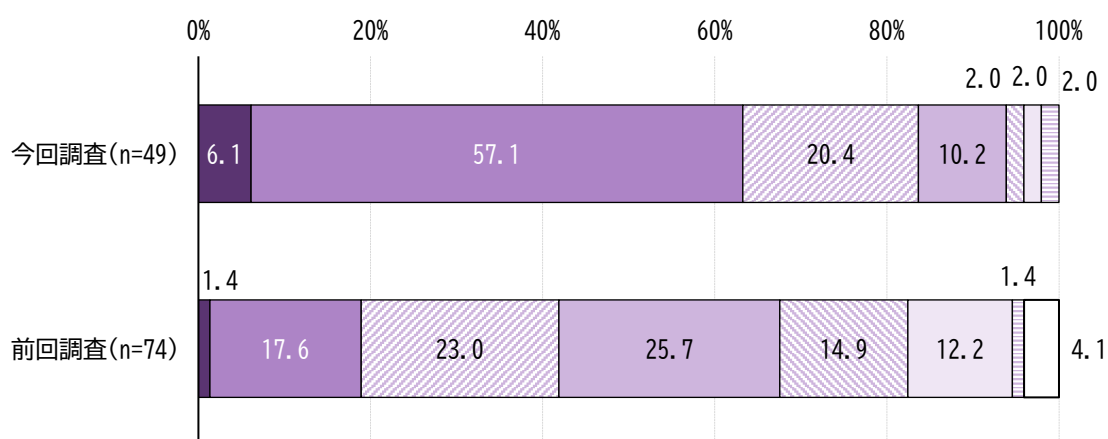
問2 貴事業所の雇用状況と管理職数についてご回答ください。

① 従業員規模

回答のあった事業所の従業員規模については、「1～9 人」が 57.1%と最も多く、次いで「10 人～19 人」が 20.4%、「20～49 人」が 10.2%となっています。

前回調査との比較では、従業員規模が「1～9 人」の事業所からの回答が 39.5 ポイント増加し、20 人以上の事業所からの回答割合が 42.1 ポイント減少しています。

【前回比較（従業員規模別）】



■0人	■1～9人	□10～19人	□20～49人
□50～99人	□100～199人	□200～299人	□300人以上

従業員数	今回調査		前回調査	
	社	%	社	%
0 人	3	6.1	1	1.4
1～9 人	28	57.1	13	17.6
10～19 人	10	20.4	17	23.0
20～49 人	5	10.2	19	25.7
50～99 人	1	2.0	11	14.9
100～199 人	1	2.0	9	12.2
200～299 人	1	2.0	1	1.4
300 人以上	0	0.0	3	4.1
合計	49	100.0	74	100.0

(参考)

【前回比較（業種別従業員規模）】

業種		0人	1～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100～299人	300人以上	合計
製造業	今回	0	2	2	0	0	1	0	5
		0.0	40.0	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0	100.0
	前回	1	2	7	7	7	7	2	33
		3.0	6.1	21.2	21.2	21.2	21.2	6.1	100.0
医療・福祉	今回	0	3	5	0	0	1	0	9
		0.0	33.3	55.6	0.0	0.0	11.1	0.0	100.0
	前回	0	1	2	0	0	0	0	3
		0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
卸売・小売業者	今回	0	4	0	3	0	0	0	7
		0.0	57.1	0.0	42.9	0.0	0.0	0.0	100.0
	前回	0	2	2	1	0	1	1	7
		0.0	28.6	28.6	14.3	0.0	14.3	14.3	100.0
運輸・通信業	今回	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	前回	0	0	0	3	1	0	0	4
		0.0	0.0	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0	100.0
農林漁業	今回	0	4	0	0	0	0	0	4
		0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	前回	0	0	2	1	0	0	0	3
		0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業	今回	2	4	0	2	0	0	0	8
		25.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	前回	0	1	2	2	2	0	0	7
		0.0	14.3	28.6	28.6	28.6	0.0	0.0	100.0
金融・保険業	今回	0	1	0	0	0	0	0	1
		0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	前回	0	2	0	1	0	2	0	5
		0.0	40.0	0.0	20.0	0.0	40.0	0.0	100.0
サービス業	今回	1	4	2	0	1	0	0	8
		12.5	50.0	25.0	0.0	12.5	0.0	0.0	100.0
	前回	0	2	1	1	0	0	0	4
		0.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	100.0
水道、電気、ガス、熱供給	今回	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	前回	0	0	0	0	1	0	0	1
		0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
その他	今回	0	6	1	0	0	0	0	7
		0.0	85.7	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	前回	0	3	1	2	0	0	0	6
		0.0	50.0	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0
無回答	今回	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	前回	0	0	0	1	0	0	0	1
		0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0

②雇用状況

回答のあった事業所の従業員総数は 878 人となっており、男性が 56.0%（492 人）、女性が 44.0%（386 人）となっています。正規従業員に占める女性の割合は 35.0%、非正規従業員に占める女性の割合は 67.1%、管理職に占める女性の割合は 33.3%となっています。

【雇用及び管理職の状況（全業種合計）】

区分	正規従業員数	非正規従業員数 (パート・アルバイト ・嘱託・派遣社員)	計	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 性	411 人 (65.0%)	81 人 (32.9%)	492 人 (56.0%)	102 人 (66.7%)
女 性	221 人 (35.0%)	165 人 (67.1%)	386 人 (44.0%)	51 人 (33.3%)
合 計	632 人 (100%)	246 人 (100%)	878 人 (100%)	153 人 (100%)

正規従業員に占める女性の割合が 50%を超える事業所の割合は 55.6%となっており、業種別では「医療・福祉」「金融・保険業」において 100%、次いで「卸売・小売業者」において 85.7%と高くなっています。

【正規従業員に占める女性の割合（業種別）】

(単位：%)

正規従業員がいると 回答のあった事業所		0%	10%未 満	10~20% 未満	20~30% 未満	50~60% 未満	60~70% 未満	70~80% 未満	80~90% 未満	100%	50% 以上 (計)
業種（合計）	45	15.6	4.4	11.1	13.3	24.4	11.1	2.2	4.4	13.3	55.6
製造業	5	20.0		20.0	20.0	40.0					40.0
医療・福祉	8					12.5	25.0	12.5		50.0	100.0
卸売・小売業者	7		14.3			42.9	28.6		14.3		85.7
農林漁業	4	75.0					25.0				25.0
建設業	6			33.3	50.0	16.7					16.7
金融・保険業	1					100.0					100.0
サービス業	7	14.3	14.3	14.3	28.6				14.3	14.3	28.6
その他	7	28.6		14.3		42.9				14.3	57.1

管理職に占める女性の割合が 50%以上の事業所の割合は 30.4%となっており、業種別では「医療・福祉」において 66.7%と最も高くなっています。

【管理職に占める女性の割合（業種別）】

(単位：%)

管理職がいると 回答のあった事業所		0%	10~20% 未満	20~30% 未満	40~50% 未満	50~60% 未満	60~70% 未満	100%	50% 以上 (計)
業種（合計）	46	58.7	2.2	4.3	4.3	10.9	4.3	15.2	30.4
製造業	5	60.0	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療・福祉	9	33.3	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	55.6	66.7
卸売・小売業者	7	57.1	0.0	0.0	0.0	28.6	14.3	0.0	42.9
農林漁業	4	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	50.0
建設業	7	71.4	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
金融・保険業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	7	71.4	0.0	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0	14.3
その他	6	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3

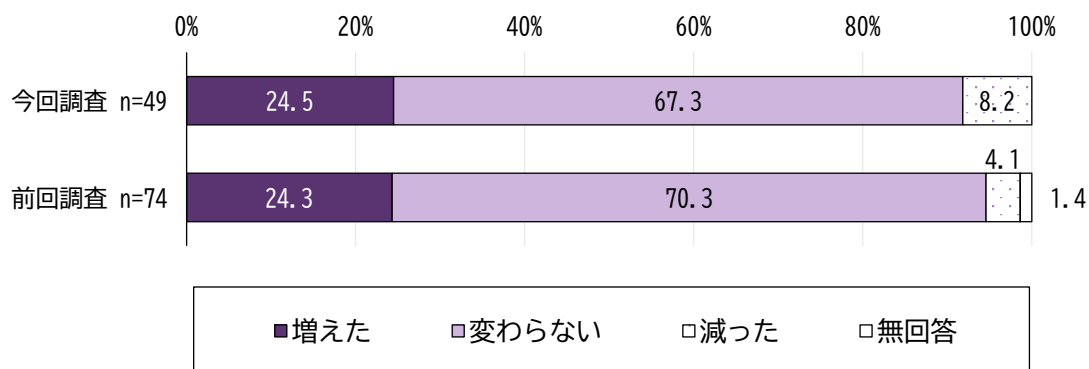
2. 女性活躍の取組について

問3 貴事業所では、女性の雇用状況について5年前に比べどのような変化がありましたか。

1. 女性の採用について

女性の採用については、「増えた」が24.5%、「変わらない」が67.3%、「減った」が8.2%となっており、前回調査と同様の傾向がみられます。

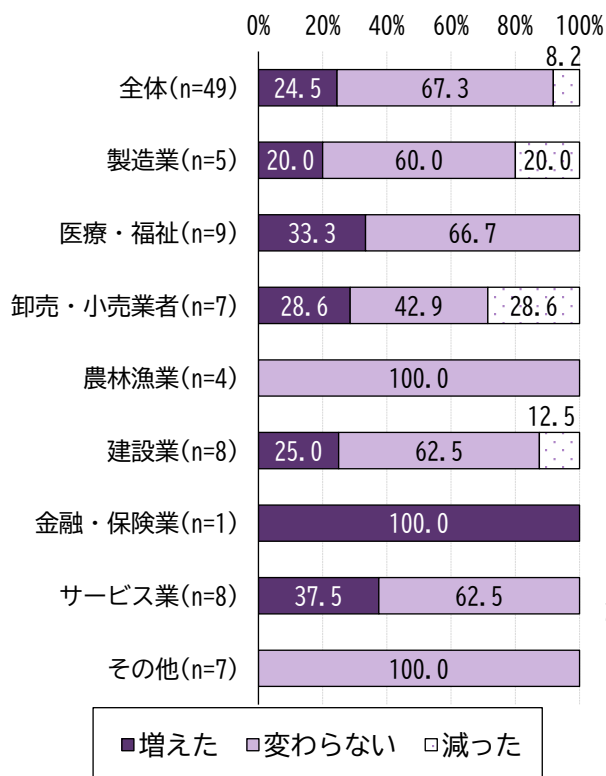
【前回比較】



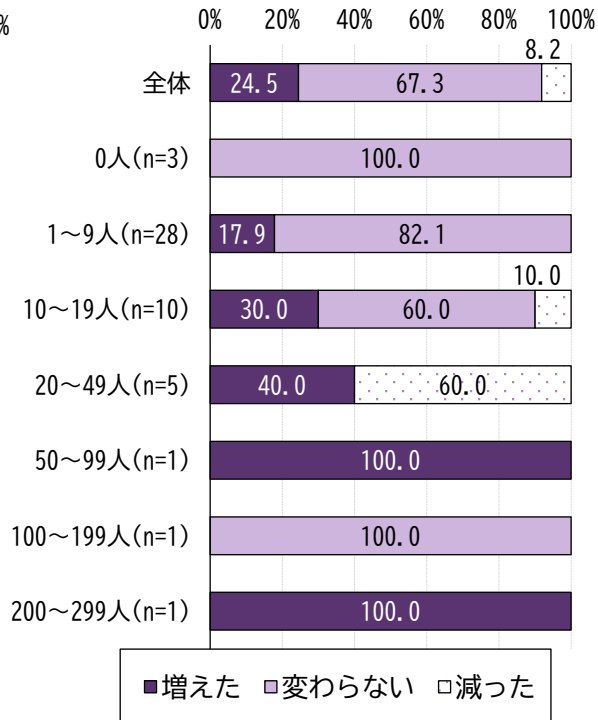
業種別の比較では、「農林漁業」「その他」において、「変わらない」が100%となっています。

従業員規模別の比較では、「20～49人」において、「減った」が60.0%と高くなっています。

【業種比較】



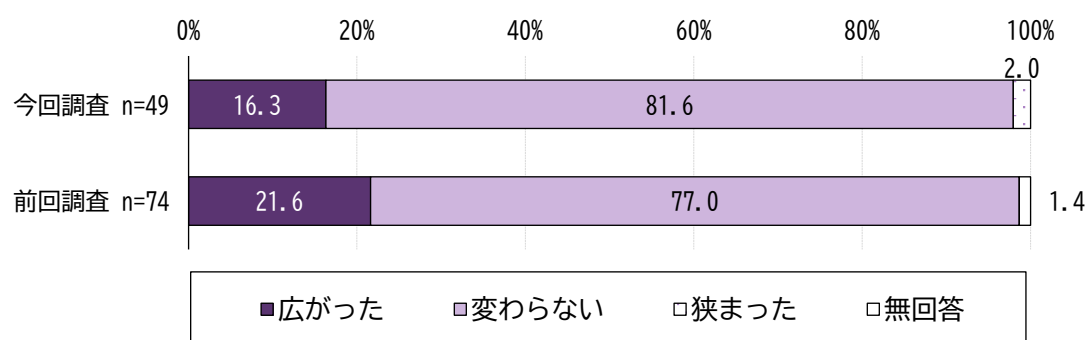
【従業員規模比較】



2. 女性の配置される部署について

女性の配置される部署については、「広がった」が 16.3%、「変わらない」が 81.6%、「狭まった」が 2.0%となっており、前回調査に比べ「広がった」が 5.3 ポイント減少しています。

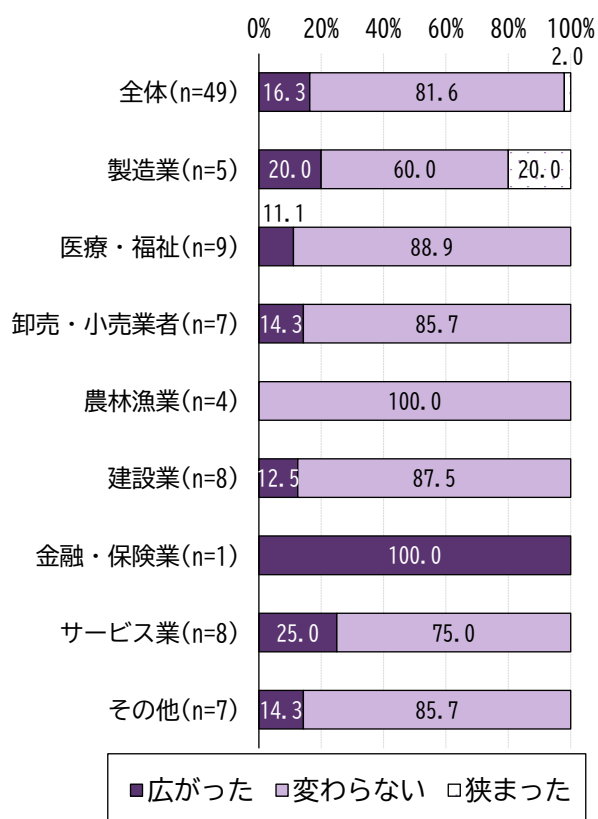
【前回比較】



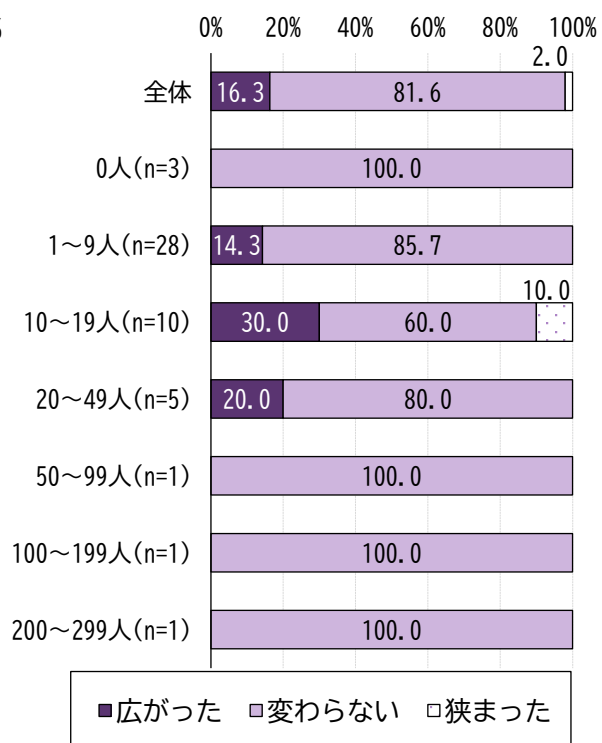
業種別の比較では、「製造業」において、「狭まった」という回答がみられます。

従業員規模別の比較では、0 人及び 50 人以上の事業所において、「変わらない」が 100%となっています。

【業種比較】



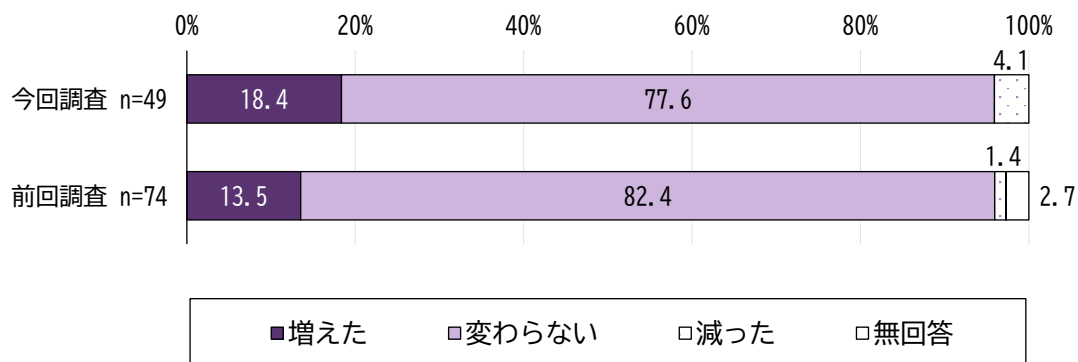
【従業員規模比較】



3. 責任ある職務に就く女性について

責任ある職務に就く女性については、「増えた」が 18.4%、「変わらない」が 77.6%、「減った」が 4.1%となっており、前回調査に比べ「増えた」が 4.9 ポイント増加しています。

【前回比較】

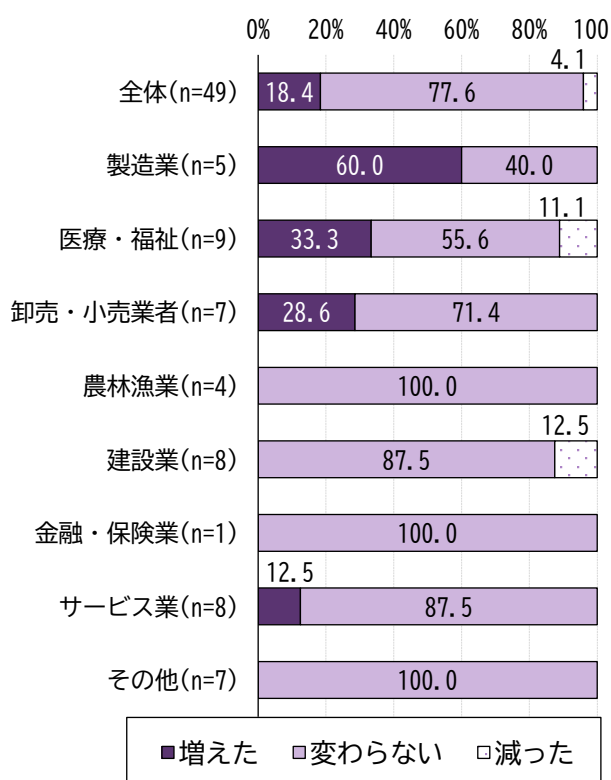


※前回調査では、「管理職に就く女性」として質問

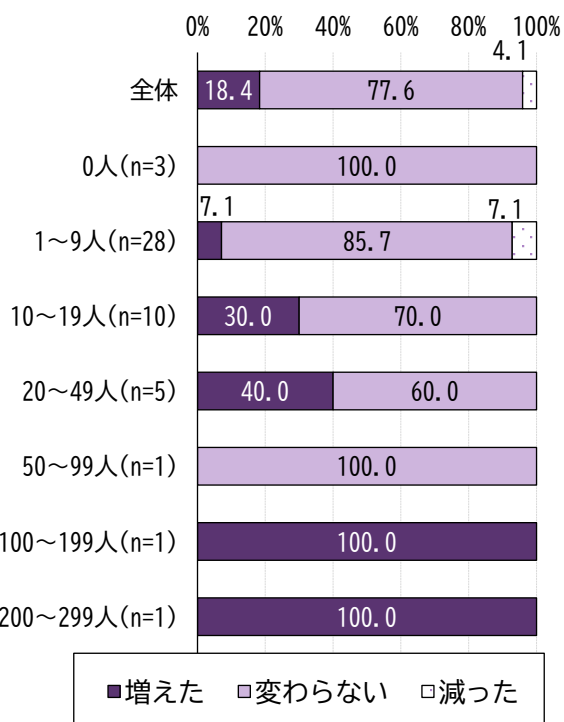
業種別の比較では、「医療・福祉」「建設業」において、「減った」という回答がみられます。

従業員規模別の比較では、100 人以上の事業所において、「増えた」が 100%となっています。

【業種比較】



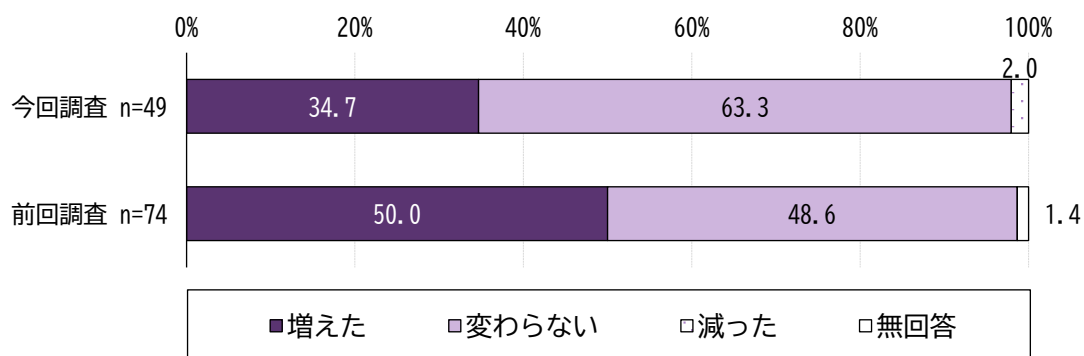
【従業員規模比較】



4. 女性の勤続年数について

女性の勤続年数については、「増えた」が 34.7%、「変わらない」が 63.3%、「減った」が 2.0%となっており、前回調査に比べ「増えた」が 15.3 ポイント減少しています。

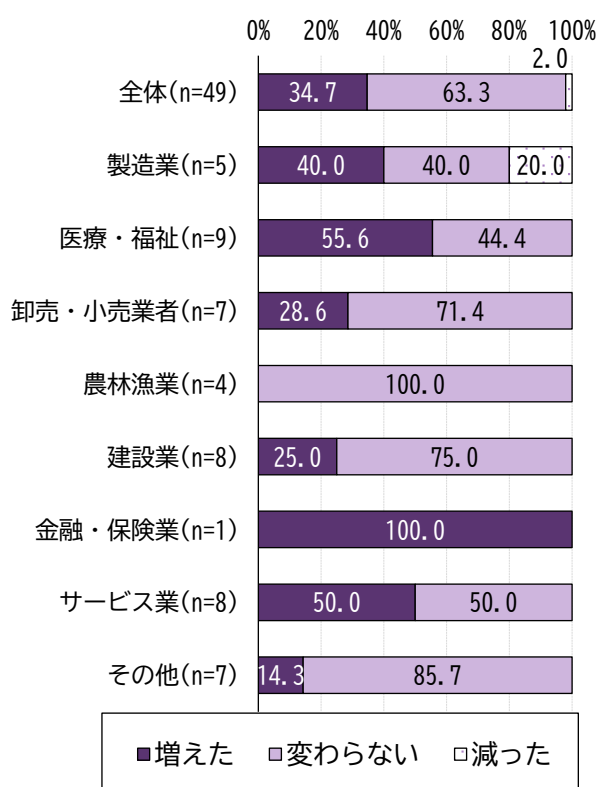
【前回比較】



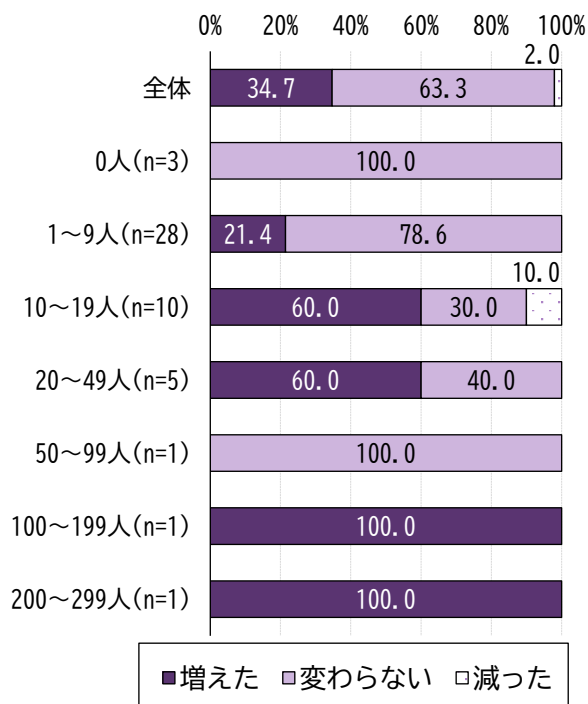
業種別の比較では、「製造業」において、「減った」という回答がみられます。

従業員規模別の比較では、100 人以上の事業所において、「増えた」が 100%となっています。

【業種比較】



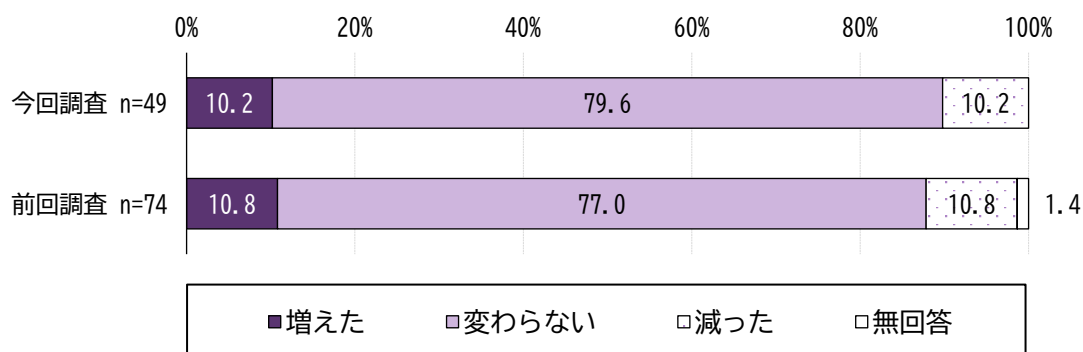
【従業員規模比較】



5. 女性の時間外勤務について

女性の時間外勤務については、「増えた」が 10.2%、「変わらない」が 79.6%、「減った」が 10.2%となっており、前回調査と同様の傾向がみられます。

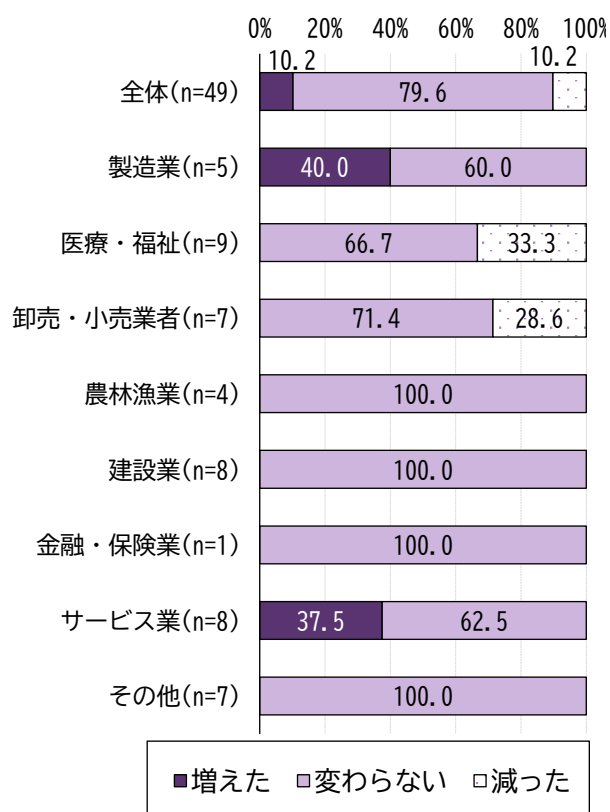
【前回比較】



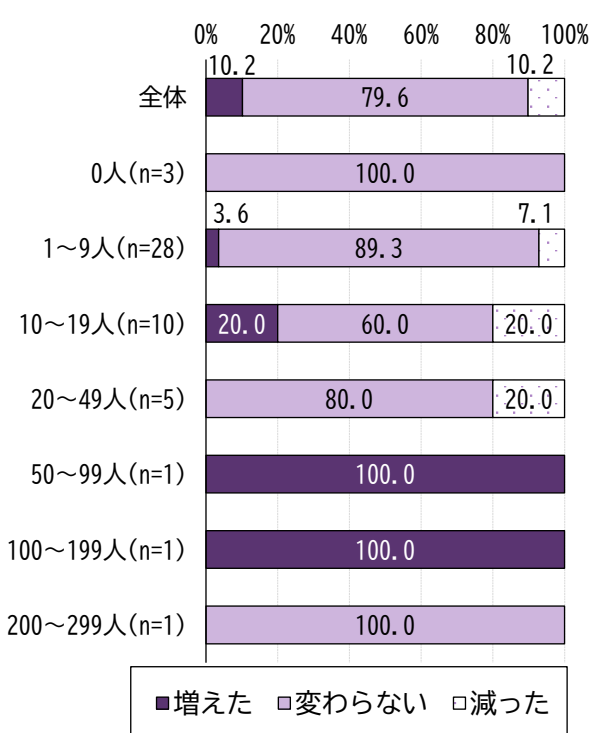
業種別の比較では、「製造業」「サービス業」において、「増えた」という回答がみられます。

従業員規模別の比較では、50～99 人、100～199 人の事業所において、「増えた」が 100%となっています。

【業種比較】



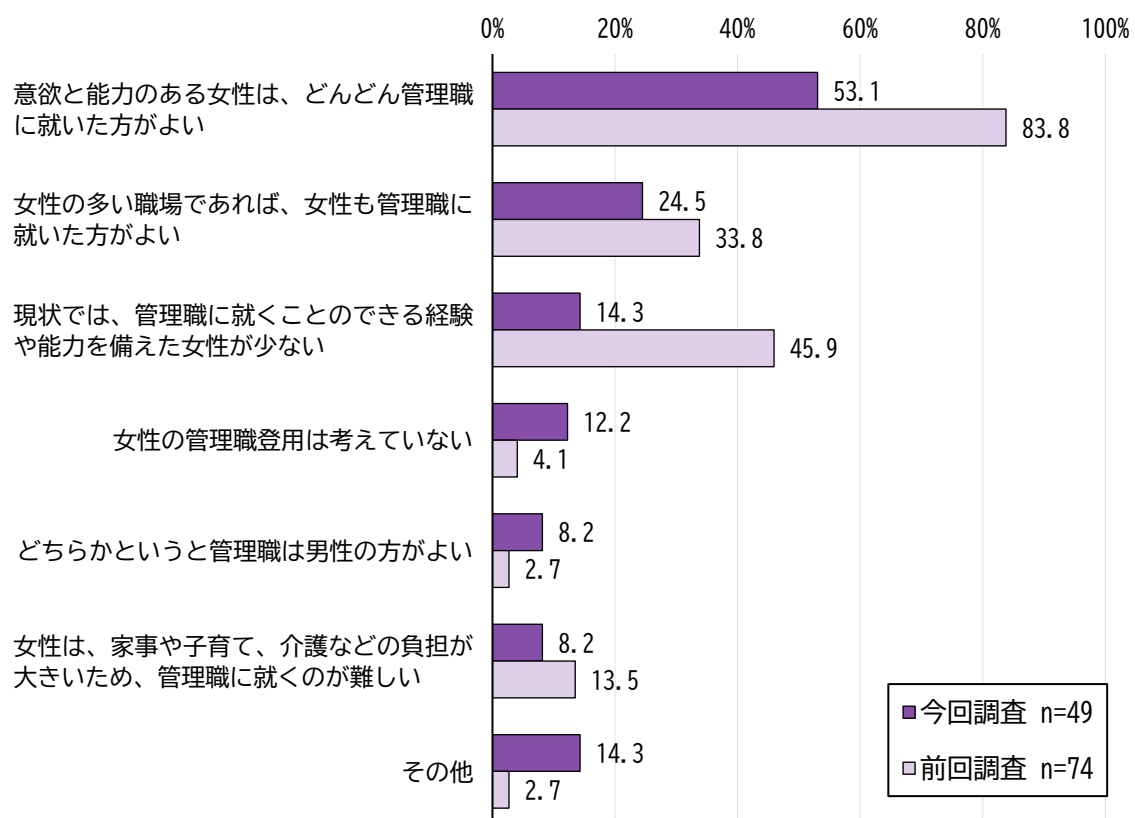
【従業員規模比較】



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。（複数選択可）

女性の活用・登用については、「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」が53.1%と最も高く、次いで「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」が24.5%となっており、前回調査との比較では、「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」「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」で30ポイント程度の減少がみられます。

【前回比較】



業種別の比較では、「その他」において、「女性の管理職登用は考えていない」が42.9%と高くなっています。

【業種比較】

(単位：上段(社)、下段(%))

区分	意欲と能力のある女性は、 に就いた方がよい	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	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	女性の管理職登用は考えていない	どちらかという管理職は男性の方がよい	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	その他
全体 (n=49)	26 53.1	12 24.5	7 14.3	6 12.2	4 8.2	4 8.2	7 14.3
製造業 (n=5)	5 100.0	3 60.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0
医療・福祉 (n=9)	7 77.8	1 11.1	1 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 11.1
卸売・小売業者 (n=7)	3 42.9	2 28.6	1 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 28.6
農林漁業 (n=4)	3 75.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0
建設業 (n=8)	2 25.0	2 25.0	1 12.5	2 25.0	1 12.5	1 12.5	1 12.5
金融・保険業 (n=1)	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
サービス業 (n=8)	3 37.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	2 25.0	0 0.0	1 12.5
その他 (n=7)	2 28.6	1 14.3	1 14.3	3 42.9	1 14.3	1 14.3	1 14.3

※各区分上位1位に色付け

従業員規模別の比較では、「0 人」「50～99 人」の事業所を除き、「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」が最も高くなっています。

【従業員規模比較】

(単位：上段(社)、下段(%))

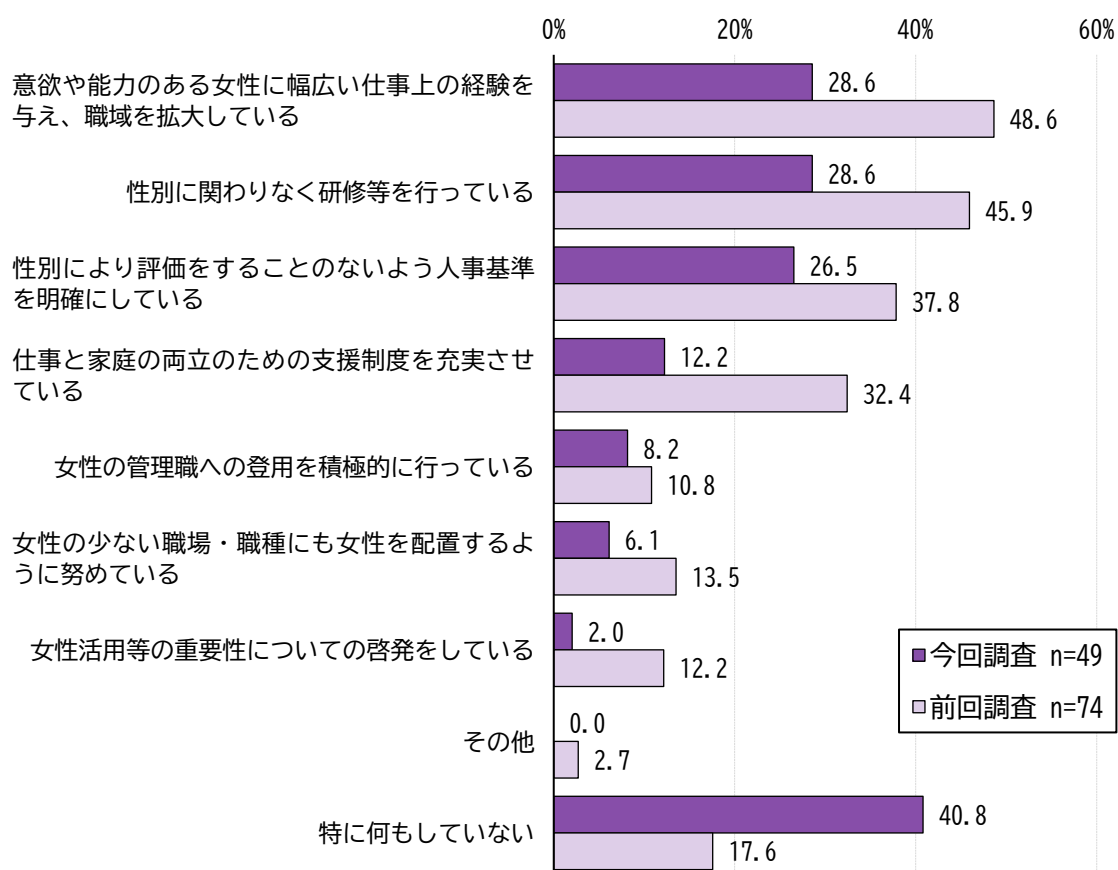
区分	意欲と能力のある女性は、 に就いた方がよい	女性の多い職場であれば、 就いた方がよい	現状では、管理職に就くことのできる経験 や能力を備えた女性が少ない	女性の管理職登用は考えていない	どちらかという管理職は男性の方がよい	女性は、家事や子育て、介護などの負担が 大きいため、管理職に就くのが難しい	その他
全体 (n=49)	26 53.1	12 24.5	7 14.3	6 12.2	4 8.2	4 8.2	7 14.3
0 人 (n=3)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0	1 33.3
1～9 人 (n=28)	15 53.6	8 28.6	1 3.6	4 14.3	2 7.1	3 10.7	4 14.3
10～19 人 (n=10)	7 70.0	1 10.0	2 20.0	0 0.0	1 10.0	1 10.0	2 20.0
20～49 人 (n=5)	2 40.0	2 40.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
50～99 人 (n=1)	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
100～199 人 (n=1)	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
200～299 人 (n=1)	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

※各区分上位 1 位に色付け

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。
(複数選択可)

女性を積極的に活用するための取組については、「特に何もしていない」が40.8%と最も高く、次いで「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」「性別に関わりなく研修等を行っている」が28.6%となっており、前回調査との比較では、「特に何もしていない」が23.2ポイント増加しています。

【前回比較】



業種別の比較では、「卸売・小売業者」「農林漁業」「建設業」「その他」において「特に何もしていない」が最も高くなっています。

【業種比較】

(単位：上段(社)、下段(%))

区分	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	性別に関わりなく研修等を行っている	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	仕事と家庭の両立のための支援制度を充実させている	女性の管理職への登用を積極的に行っている	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	女性活用等の重要性についての啓発をしている	特に何もしていない
全体 (n=49)	14	14	13	6	4	3	1	20
	28.6	28.6	26.5	12.2	8.2	6.1	2.0	40.8
製造業 (n=5)	2	1	2	1	0	1	1	1
	40.0	20.0	40.0	20.0	0.0	20.0	20.0	20.0
医療・福祉 (n=9)	6	7	2	1	2	0	0	1
	66.7	77.8	22.2	11.1	22.2	0.0	0.0	11.1
卸売・小売業者 (n=7)	0	1	2	0	0	0	0	4
	0.0	14.3	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	57.1
農林漁業 (n=4)	1	0	1	0	2	0	0	2
	25.0	0.0	25.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
建設業 (n=8)	2	0	0	0	0	1	0	6
	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	75.0
金融・保険業 (n=1)	1	1	1	1	0	0	0	0
	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業 (n=8)	2	2	4	2	0	1	0	2
	25.0	25.0	50.0	25.0	0.0	12.5	0.0	25.0
その他 (n=7)	0	2	1	1	0	0	0	4
	0.0	28.6	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	57.1

※各区分上位1位に色付け

従業員規模別の比較では、10～19人の事業所において「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」が60.0%と他と比べて高くなっています。

【従業員規模比較】

(単位：上段(社)、下段(%))

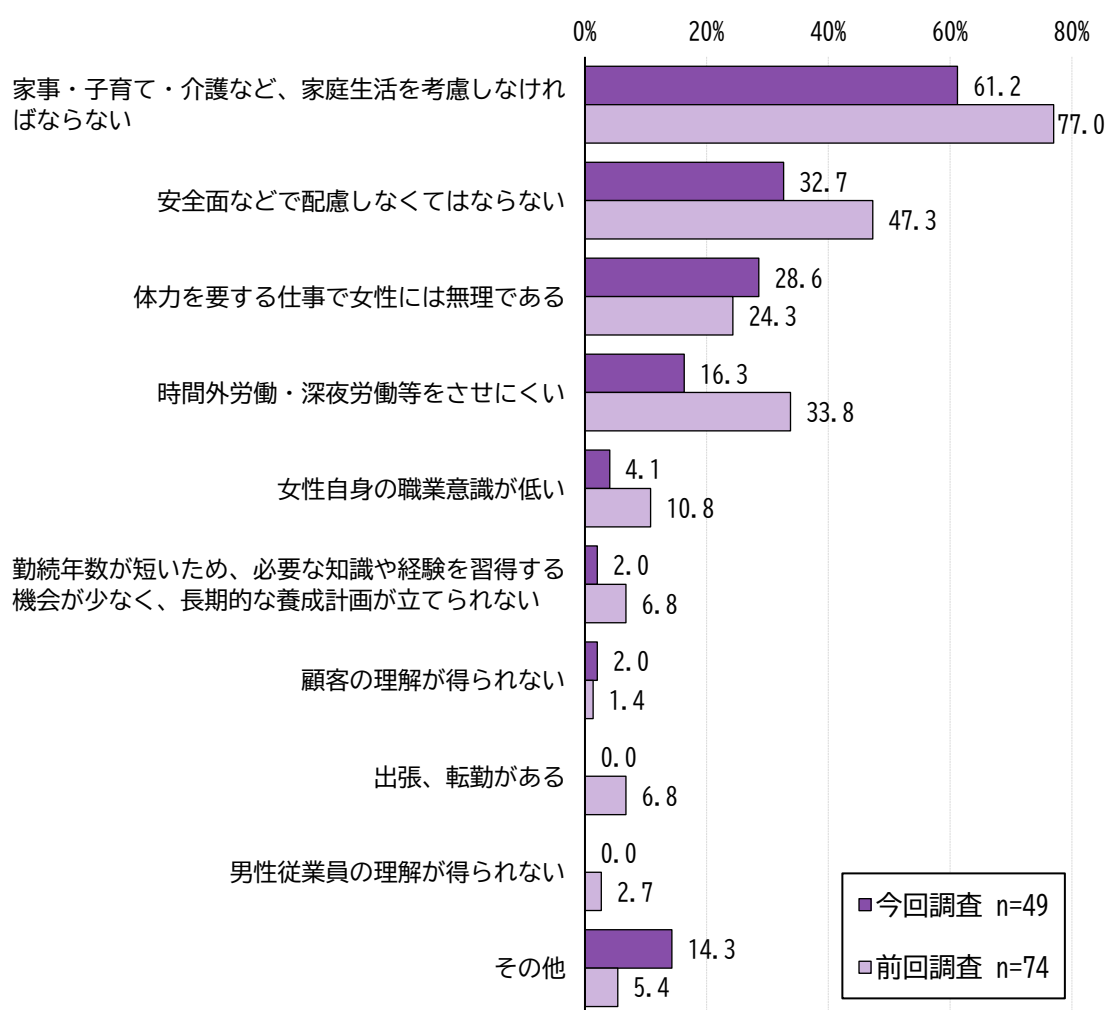
区分	意欲や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え、職域を拡大している	性別に関わりなく研修等を行っている	性別により評価をすることのないよう人事基準を明確にしている	仕事と家庭の両立のための支援制度を充実させている	女性の管理職への登用を積極的に行っている	女性の少ない職場・職種にも女性を配置するように努めている	女性活用等の重要性についての啓発をしている	特に何もしていない
全体 (n=49)	14	14	13	6	4	3	1	20
	28.6	28.6	26.5	12.2	8.2	6.1	2.0	40.8
0人 (n=3)	0	0	0	0	0	0	0	3
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
1～9人 (n=28)	7	8	7	3	3	2	0	13
	25.0	28.6	25.0	10.7	10.7	7.1	0.0	46.4
10～19人 (n=10)	6	4	3	2	1	1	1	2
	60.0	40.0	30.0	20.0	10.0	10.0	10.0	20.0
20～49人 (n=5)	1	0	2	0	0	0	0	2
	20.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0
50～99人 (n=1)	0	0	1	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
100～199人 (n=1)	0	1	0	1	0	0	0	0
	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
200～299人 (n=1)	0	1	0	0	0	0	0	0
	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※各区分上位1位に色付け

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。（複数選択可）

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は、「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」が61.2%と最も高く、次いで「安全面などで配慮しなくてはならない」が32.7%となっており、前回調査との比較では、「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」「安全面などで配慮しなくてはならない」「時間外労働・深夜労働等をさせにくい」において、それぞれ15ポイント程度の減少がみられます。

【前回比較】



業種別の比較では、「農林漁業」において「体力を要する仕事で女性には無理である」が最も高くなっています。

【業種比較】

(単位：上段(社)、下段(%))

区分	家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならぬ	安全面などで配慮しなくてはならない	体力を要する仕事で女性には無理である	時間外労働・深夜労働等をさせにくい	女性自身の職業意識が低い	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	顧客の理解が得られない	その他
全体 (n=49)	30 61.2	16 32.7	14 28.6	8 16.3	2 4.1	1 2.0	1 2.0	7 14.3
製造業 (n=5)	3 60.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
医療・福祉 (n=9)	9 100.0	2 22.2	0 0.0	2 22.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
卸売・小売業者 (n=7)	4 57.1	3 42.9	1 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 28.6
農林漁業 (n=4)	2 50.0	1 25.0	3 75.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
建設業 (n=8)	5 62.5	3 37.5	3 37.5	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 25.0
金融・保険業 (n=1)	1 100.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
サービス業 (n=8)	4 50.0	2 25.0	3 37.5	1 12.5	1 12.5	0 0.0	1 12.5	1 12.5
その他 (n=7)	2 28.6	2 28.6	2 28.6	1 14.3	1 14.3	1 14.3	0 0.0	2 28.6

※各区分上位1位に色付け

従業員規模別の比較では、50～99 人の事業所を除き、「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」が最も高くなっています。

【従業員規模比較】

(単位：上段(社)、下段(%))

区分	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	安全面などで配慮しなくてはならない	体力を要する仕事で女性には無理である	時間外労働・深夜労働等をさせにくい	女性自身の職業意識が低い	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	顧客の理解が得られない	その他
全体 (n=49)	30	16	14	8	2	1	1	7
	61.2	32.7	28.6	16.3	4.1	2.0	2.0	14.3
0 人 (n=3)	1	0	1	0	0	0	0	1
	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
1～9 人 (n=28)	15	10	9	6	2	1	0	5
	53.6	35.7	32.1	21.4	7.1	3.6	0.0	17.9
10～19 人 (n=10)	8	1	3	2	0	0	1	0
	80.0	10.0	30.0	20.0	0.0	0.0	10.0	0.0
20～49 人 (n=5)	4	2	0	0	0	0	0	1
	80.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
50～99 人 (n=1)	0	1	1	0	0	0	0	0
	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
100～199 人 (n=1)	1	1	0	0	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
200～299 人 (n=1)	1	1	0	0	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

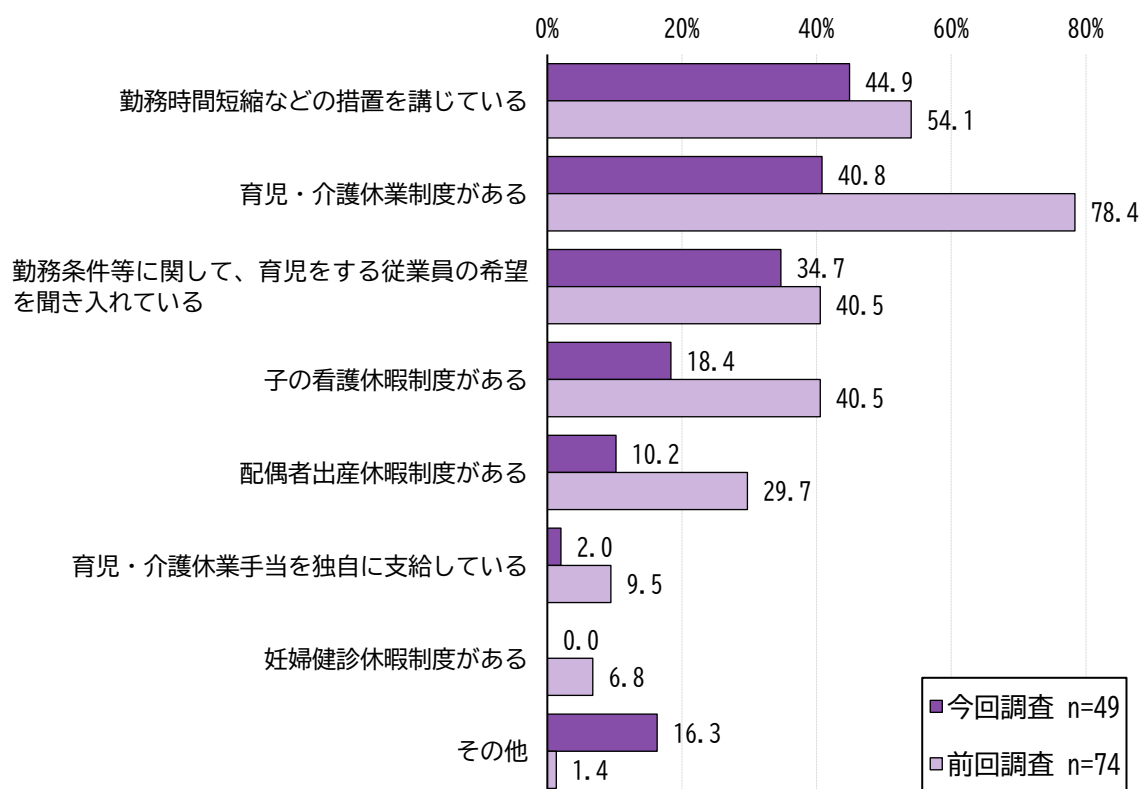
※各区分上位 1 位に色付け

3. 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ために、何か取り組んでいることはありますか。（複数選択可）

男女がともに育児・介護をしながら働くための取組については、「勤務時間短縮などの措置を講じている」が44.9%と最も高く、次いで「育児・介護休業制度がある」が40.8%となっており、前回調査との比較では、「育児・介護休業制度」「子の看護休暇制度」「配偶者出産休暇制度」「妊婦健診休暇制度」といった制度のある事業所の割合が減少しています。

【前回比較】



業種別の比較では、「建設業」「その他」において、「勤務時間短縮などの措置を講じている」が、他の業種に比べより低くなっています。

【業種比較】

(単位：上段(社)、下段(%))

区分	勤務時間短縮などの措置を講じている	育児・介護休業制度がある	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	子の看護休暇制度がある	配偶者出産休暇制度がある	育児・介護休業手当を独自に支給している	その他
全体 (n=49)	22	20	17	9	5	1	8
	44.9	40.8	34.7	18.4	10.2	2.0	16.3
製造業 (n=5)	3	3	3	2	0	1	0
	60.0	60.0	60.0	40.0	0.0	20.0	0.0
医療・福祉 (n=9)	4	7	2	1	1	0	0
	44.4	77.8	22.2	11.1	11.1	0.0	0.0
卸売・小売業者 (n=7)	3	2	2	0	0	0	2
	42.9	28.6	28.6	0.0	0.0	0.0	28.6
農林漁業 (n=4)	2	0	1	0	0	0	2
	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0
建設業 (n=8)	3	1	3	0	0	0	2
	37.5	12.5	37.5	0.0	0.0	0.0	25.0
金融・保険業 (n=1)	1	1	1	1	0	0	0
	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
サービス業 (n=8)	4	2	3	2	1	0	1
	50.0	25.0	37.5	25.0	12.5	0.0	12.5
その他 (n=7)	2	4	2	3	3	0	1
	28.6	57.1	28.6	42.9	42.9	0.0	14.3

※各区分上位1位に色付け

従業員規模別の比較では、50 人以上の事業所において「勤務時間短縮などの措置を講じている」「育児・介護休業制度がある」「子の看護休暇制度がある」が 100%となっています。

【従業員規模比較】

(単位：上段（社）、下段（％）)

区分	勤務時間短縮などの措置を講じている	育児・介護休業制度がある	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	子の看護休暇制度がある	配偶者出産休暇制度がある	育児・介護休業手当を独自に支給している	その他
全体 (n=49)	22	20	17	9	5	1	8
	44.9	40.8	34.7	18.4	10.2	2.0	16.3
0 人 (n=3)	1	0	0	0	0	0	2
	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7
1～9 人 (n=28)	10	7	12	4	3	0	6
	35.7	25.0	42.9	14.3	10.7	0.0	21.4
10～19 人 (n=10)	6	7	3	2	2	1	0
	60.0	70.0	30.0	20.0	20.0	10.0	0.0
20～49 人 (n=5)	2	3	2	0	0	0	0
	40.0	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0
50～99 人 (n=1)	1	1	0	1	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
100～199 人 (n=1)	1	1	0	1	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
200～299 人 (n=1)	1	1	0	1	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0

※各区分上位 1 位に色付け

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。

回答のあった事業所における令和6（2024）年度中に配偶者が出産した男性従業員の総数は10人、うち育児休業を取得した男性従業員は10人で100%の取得率となっています。

また、令和6（2024）年度中に出産した女性従業員の総数は5人、うち育児休業を取得した女性従業員は5人で100%の取得率となっています。

【育児休業取得状況（全業種合計）】

令和6（2024）年度中に配偶者が出産した 男性従業員総数 <u>10人</u> （ 製造業 5人 ） （ 医療・福祉 5人 ）	令和6（2024）年度中に出産した 女性従業員総数 <u>5人</u> （ 製造業 2人 ） （ 医療・福祉 3人 ）
うち、育児休業を取得した 男性従業員総数 <u>10人</u> （ 製造業 5人 ） （ 医療・福祉 5人 ）	うち、育児休業を取得した 女性従業員総数 <u>5人</u> （ 製造業 2人 ） （ 医療・福祉 3人 ）

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。

回答のあった事業所における令和6（2024）年度中に介護休業を取得した男性従業員の総数は4人、女性従業員の総数は4人となっています。

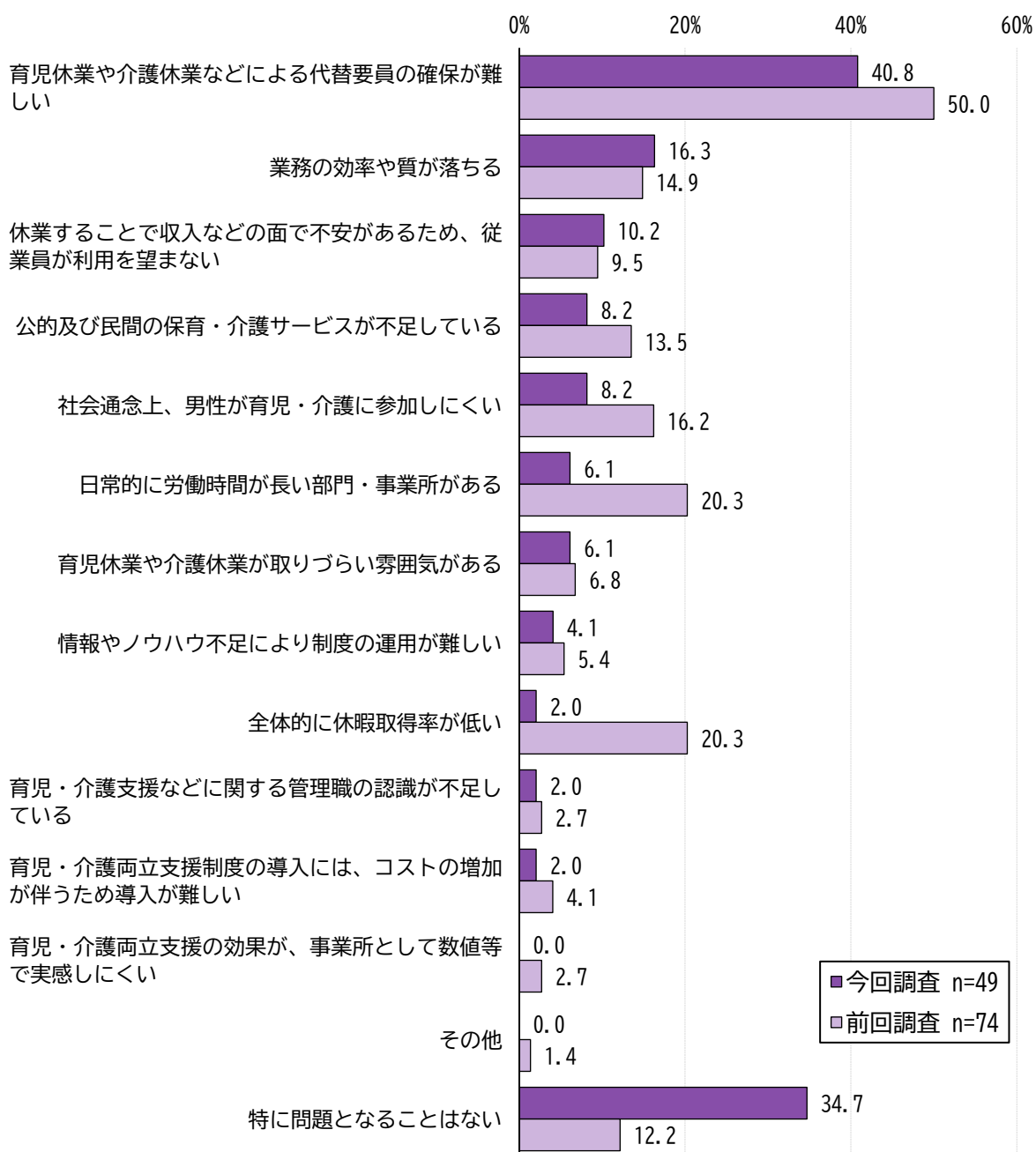
【介護休業取得状況（全業種合計）】

	男性	女性
令和6（2024）年度中に介護休業 を取得した従業員数	<u>総数 4人</u> （ 製造業 3人 ） （ 卸売・小売業者 1人 ）	<u>総数 4人</u> （ 製造業 3人 ） （ 医療・福祉 1人 ）

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。（複数選択可）

仕事と育児や介護の両立支援を推進しようとする場合の問題については、「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」が40.8%と最も高く、次いで「特に問題となることはない」が34.7%となっており、前回調査との比較では、「特に問題となることはない」が22.5ポイント増加しています。

【前回比較】



業種別の比較では、「医療・福祉」「建設業」「金融・保険業」「その他」において「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」が最も高くなっています。

【業種比較】

(単位：上段(社)、下段(%))

区分	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	業務の効率や質が落ちる	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	公的及び民間の保育・介護サービスが不足している	社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい	日常的に労働時間が長い部門・事業所がある	育児休業や介護休業が取りづらい雰囲気がある	情報やノウハウ不足により制度の運用が難しい	全体的に休暇取得率が低い	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	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	特に問題となることはない
全体 (n=49)	20 40.8	8 16.3	5 10.2	4 8.2	4 8.2	3 6.1	3 6.1	2 4.1	1 2.0	1 2.0	1 2.0	17 34.7
製造業 (n=5)	1 20.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0
医療・福祉 (n=9)	6 66.7	1 11.1	1 11.1	1 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 33.3
卸売・小売業者 (n=7)	1 14.3 0.0	2 28.6 0.0	1 14.3 0.0	0 0.0 0.0	0 0.0 0.0	0 0.0 0.0	1 14.3 0.0	1 14.3 0.0	0 0.0 0.0	0 0.0 0.0	0 0.0 0.0	4 57.1 0.0
農林漁業 (n=4)	0 0.0	2 50.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0
建設業 (n=8)	3 37.5	0 0.0	1 12.5	1 12.5	2 25.0	1 12.5	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	2 25.0
金融・保険業 (n=1)	1 100.0	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
サービス業 (n=8)	3 37.5	0 0.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0	4 50.0
その他 (n=7)	5 71.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 28.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 14.3

※各区分上位1位に色付け

従業員規模別の比較では、「0人」「1～9人」「100～199人」の事業所において、「特に問題となることはない」が最も高くなっています。

【従業員規模比較】

(単位：上段(社)、下段(%))

区分	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	業務の効率や質が落ちる	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	公的及び民間の保育・介護サービスが不足している	社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい	日常的に労働時間が長い部門・事業所がある	育児休業や介護休業が取りづらい雰囲気がある	情報やノウハウ不足により制度の運用が難しい	全体的に休暇取得率が低い	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	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	特に問題となることはない
全体 (n=49)	20 40.8	8 16.3	5 10.2	4 8.2	4 8.2	3 6.1	3 6.1	2 4.1	1 2.0	1 2.0	1 2.0	17 34.7
0人 (n=3)	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7
1～9人 (n=28)	10 35.7	4 14.3	1 3.6	3 10.7	3 10.7	2 7.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 3.6	11 39.3
10～19人 (n=10)	6 60.0	1 10.0	2 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	3 30.0
20～49人 (n=5)	3 60.0	2 40.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
50～99人 (n=1)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
100～199人 (n=1)	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	1 100.0
200～299人 (n=1)	1 100.0	1 100.0	0 0.0	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

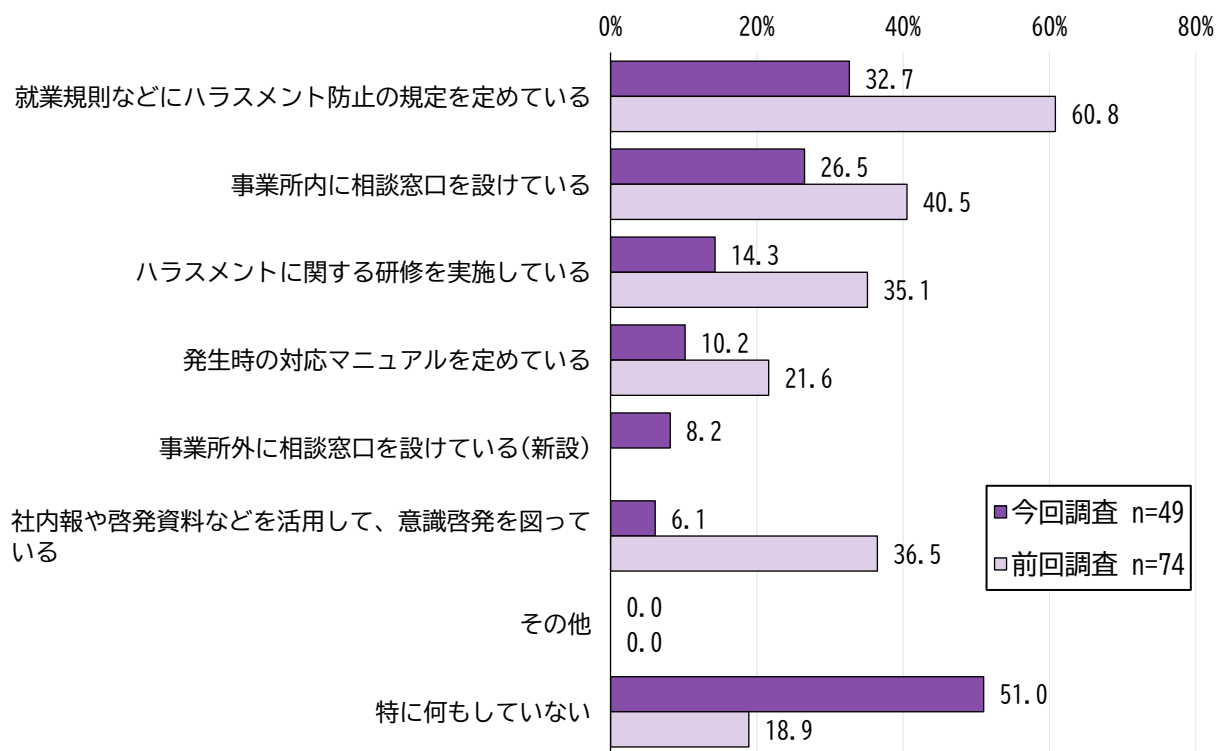
※各区分上位1位に色付け

4. 男女がともに働きやすい環境づくりについて

問11 貴事業所ではハラスメント（セクハラ・パワハラ・マタハラ）を防止するために、何か取り組んでいることはありますか。（複数選択可）

ハラスメント（セクハラ・パワハラ・マタハラ）を防止するための取組については、「特に何もしていない」が51.0%と最も高く、次いで「就業規則などにハラスメント防止の規定を定めている」が32.7%となっており、前回調査との比較では、「特に何もしていない」が32.1ポイント増加し、「就業規則などにハラスメント防止の規定を定めている」が28.1ポイント減少しています。

【前回比較】



業種別の比較では、「卸売・小売」「農林漁業」「建設業」「その他」において、「特に何もしていない」が最も高くなっています。

【業種比較】

(単位：上段(社)、下段(%))

区分	就業規則などにハラスメント防止の規定を定めている	事業所内に相談窓口を設けている	ハラスメントに関する研修を実施している	発生時の対応マニュアルを定めている	事業所外に相談窓口を設けている	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	特に何もしていない
全体 (n=49)	16 32.7	13 26.5	7 14.3	5 10.2	4 8.2	3 6.1	25 51.0
製造業 (n=5)	3 60.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0
医療・福祉 (n=9)	4 44.4	5 55.6	2 22.2	2 22.2	2 22.2	0 0.0	2 22.2
卸売・小売業者 (n=7)	0 0.0	1 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 28.6	4 57.1
農林漁業 (n=4)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 100.0
建設業 (n=8)	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7 87.5
金融・保険業 (n=1)	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
サービス業 (n=8)	4 50.0	3 37.5	2 25.0	2 25.0	0 0.0	0 0.0	3 37.5
その他 (n=7)	3 42.9	1 14.3	2 28.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 57.1

※各区分上位1位に色付け

従業員規模別の比較では、9 人以下の事業所において「特に何もしていない」が最も高くなっています。

【従業員規模比較】

(単位：上段(社)、下段(%))

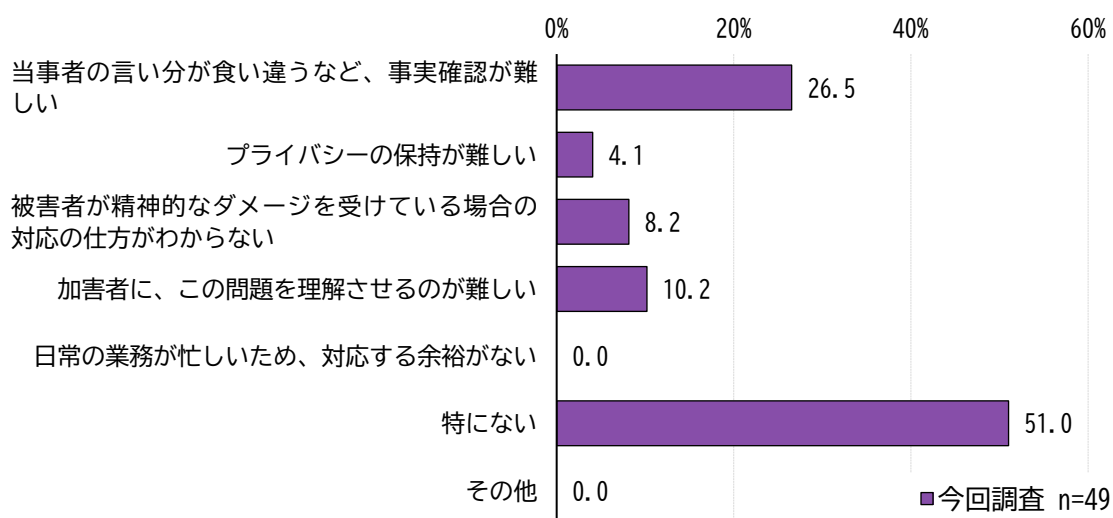
区分	就業規則などにハラスメント防止の規定を定めている	事業所内に相談窓口を設けている	ハラスメントに関する研修を実施している	発生時の対応マニュアルを定めている	事業所外に相談窓口を設けている	社内報や啓発資料などを活用して、意識啓発を図っている	特に何もしていない
全体 (n=49)	16	13	7	5	4	3	25
	32.7	26.5	14.3	10.2	8.2	6.1	51.0
0 人 (n=3)	0	0	0	0	0	0	3
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
1～9 人 (n=28)	8	4	4	2	2	0	18
	28.6	14.3	14.3	7.1	7.1	0.0	64.3
10～19 人 (n=10)	4	5	2	2	1	0	3
	40.0	50.0	20.0	20.0	10.0	0.0	30.0
20～49 人 (n=5)	1	1	0	0	0	2	1
	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	40.0	20.0
50～99 人 (n=1)	1	1	0	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
100～199 人 (n=1)	1	1	1	1	1	1	0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0
200～299 人 (n=1)	1	1	0	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※各区分上位 1 位に色付け

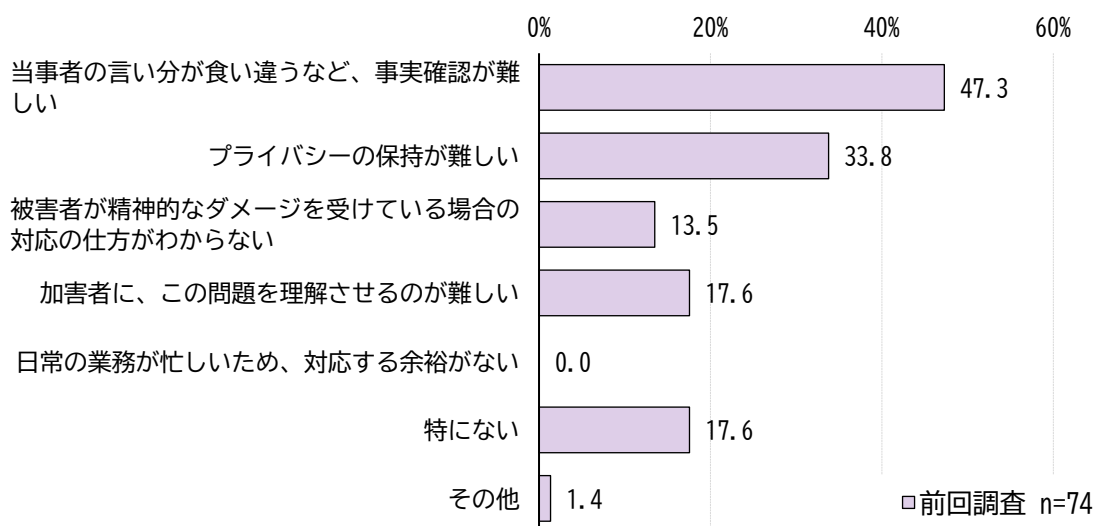
問12 ハラスメントが起こった場合、対応として難しいと感じるのはどのようなことですか。

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ことについては、「特にない」が 51.0%と最も高く、次いで「当事者の言い分が食い違うなど、事実確認が難しい」が 26.5%となっています。

【今回調査】



【前回調査】 ※今回調査は単一回答、前回調査は複数回答のため、比較は行わず参考に掲載します



業種別の比較では、「製造業」「医療・福祉」「金融・保険業」「サービス業」において、「当事者の言い分が食い違うなど、事実確認が難しい」が最も高くなっています。

【業種比較】

(単位：上段(社)、下段(%))

区分	当事者の言い分が食い違うなど、事実確認が難しい	加害者に、この問題を理解させるのが難しい	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	プライバシーの保持が難しい	日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	特にない
全体 (n=49)	13	5	4	2	0	25
	26.5	10.2	8.2	4.1	0.0	51.0
製造業 (n=5)	3	2	0	0	0	0
	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療・福祉 (n=9)	4	1	0	0	0	4
	44.4	11.1	0.0	0.0	0.0	44.4
卸売・小売業者 (n=7)	0	0	1	0	0	6
	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	85.7
農林漁業 (n=4)	1	0	0	0	0	3
	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0
建設業 (n=8)	0	0	0	0	0	8
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
金融・保険業 (n=1)	1	0	0	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業 (n=8)	3	2	0	2	0	1
	37.5	25.0	0.0	25.0	0.0	12.5
その他 (n=7)	1	0	3	0	0	3
	14.3	0.0	42.9	0.0	0.0	42.9

※各区分上位1位に色付け

従業員規模別の比較では、100 人以上の事業所において、「加害者に、この問題を理解させるのが難しい」が 100%なっています。

【従業員規模比較】

(単位：上段（社）、下段（％）)

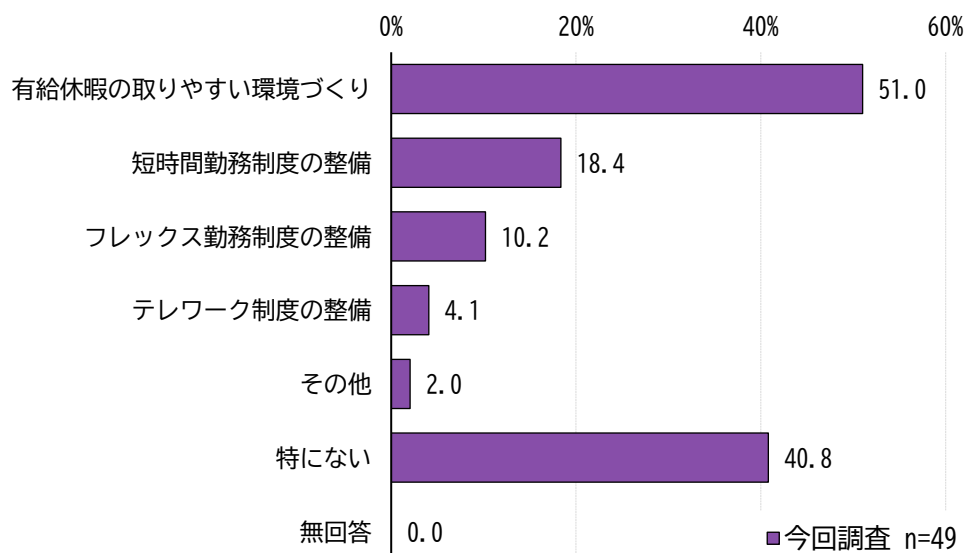
区分	当事者の言い分が食い違うなど、事実確認が難しい	加害者に、この問題を理解させるのが難しい	被害者が精神的なダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない	プライバシーの保持が難しい	日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	特にない
全体 (n=49)	13	5	4	2	0	25
	26.5	10.2	8.2	4.1	0.0	51.0
0 人 (n=3)	0	0	0	0	0	3
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
1～9 人 (n=28)	7	2	3	1	0	15
	25.0	7.1	10.7	3.6	0.0	53.6
10～19 人 (n=10)	6	1	0	0	0	3
	60.0	10.0	0.0	0.0	0.0	30.0
20～49 人 (n=5)	0	0	1	0	0	4
	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	80.0
50～99 人 (n=1)	0	0	0	1	0	0
	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
100～199 人 (n=1)	0	1	0	0	0	0
	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
200～299 人 (n=1)	0	1	0	0	0	0
	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※各区分上位 1 位に色付け

問13 【今回新設】仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関し、貴事業者で行っている取組の内容に近いものはありますか。（複数選択可）

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関し、行っている取組については、「有給休暇の取りやすい環境づくり」が 51.0%と最も高く、次いで「特にない」が 40.8%となっています。

【今回調査】



業種別の比較では、「卸売・小売」「農林漁業」「建設業」において、「特にない」が最も高くなっています。

【業種比較】

(単位：上段(社)、下段(%))

区分	有給休暇の取りやすい環境づくり	短時間勤務制度の整備	フレックス勤務制度の整備	テレワーク制度の整備	その他	特にない
全体 (n=49)	25 51.0	9 18.4	5 10.2	2 4.1	1 2.0	20 40.8
製造業 (n=5)	5 100.0	2 40.0	0 0.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0
医療・福祉 (n=9)	6 66.7	1 11.1	1 11.1	0 0.0	0 0.0	2 22.2
卸売・小売業者 (n=7)	2 28.6	2 28.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 57.1
農林漁業 (n=4)	1 25.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	3 75.0
建設業 (n=8)	2 25.0	1 12.5	1 12.5	0 0.0	0 0.0	5 62.5
金融・保険業 (n=1)	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
サービス業 (n=8)	4 50.0	1 12.5	2 25.0	0 0.0	0 0.0	3 37.5
その他 (n=7)	4 57.1	1 14.3	0 0.0	0 0.0	1 14.3	3 42.9

※各区分上位1位に色付け

従業員規模別の比較では、9 人以下の事業所において、「特にない」が最も高くなっています。

【従業員規模比較】

(単位：上段（社）、下段（％）)

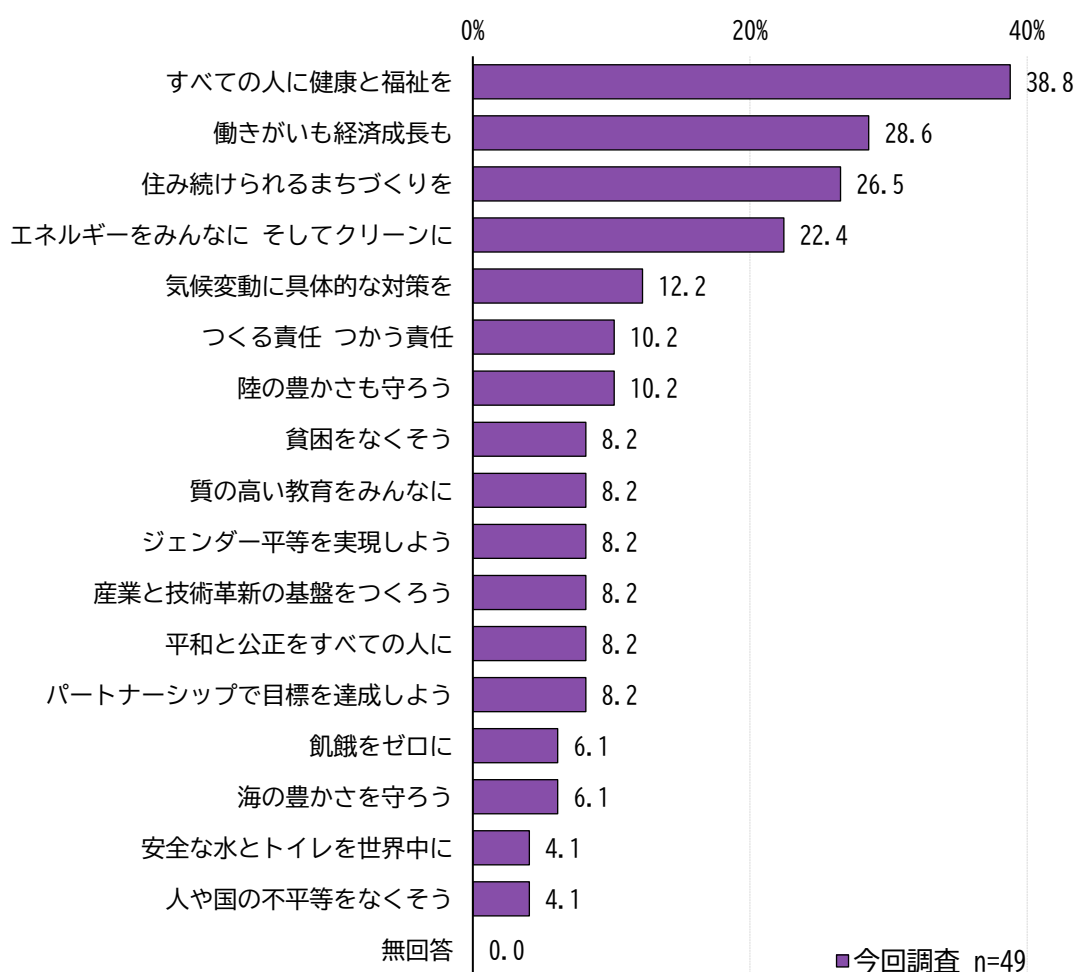
区分	有給休暇の取りやすい環境づくり	短時間勤務制度の整備	フレックス勤務制度の整備	テレワーク制度の整備	その他	特にない
全体 (n=49)	25	9	5	2	1	20
	51.0	18.4	10.2	4.1	2.0	40.8
0 人 (n=3)	0	0	0	0	0	3
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
1～9 人 (n=28)	12	3	4	0	1	13
	42.9	10.7	14.3	0.0	3.6	46.4
10～19 人 (n=10)	7	3	0	1	0	3
	70.0	30.0	0.0	10.0	0.0	30.0
20～49 人 (n=5)	3	2	0	0	0	1
	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	20.0
50～99 人 (n=1)	1	0	1	0	0	0
	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
100～199 人 (n=1)	1	0	0	1	0	0
	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
200～299 人 (n=1)	1	1	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※各区分上位 1 位に色付け

問14 【今回新設】貴事業所では、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」の17の目標のうち、何か取り組んでいることはありますか。（複数選択可）

SDGs の 17 の目標への取組状況については、「すべての人に健康と福祉を」が 38.8%と最も高く、次いで「働きがいも経済成長も」が 28.6%、「住み続けられるまちづくりを」が 26.5%となっています。

【今回調査】



業種別の比較では、「ジェンダー平等を実現しよう」への取組状況についてみると、「建設業」において12.5%、「サービス業」において37.5%となっています。

【業種比較】

(単位：上段(社)、下段(%))

区分	すべての人に健康と福祉を	働きがいも経済成長も	住み続けられるまちづくりを	エネルギーをみんなにそしてクリーンに	気候変動に具体的な対策を	つくる責任 つかう責任	陸の豊かさを守ろう	貧困をなくそう	質の高い教育をみんなに	ジェンダー平等を実現しよう	産業と技術革新の基盤をつくろう	平和と公正をすべての人に	パートナーシップで目標を達成しよう	飢餓をゼロに	海の豊かさを守ろう	安全な水とトイレを世界中に	人や国の不平等をなくそう
全体 (n=49)	19 38.8	14 28.6	13 26.5	11 22.4	6 12.2	5 10.2	5 10.2	4 8.2	4 8.2	4 8.2	4 8.2	4 8.2	4 8.2	3 6.1	3 6.1	2 4.1	2 4.1
製造業 (n=5)	0 0.0	2 40.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0
医療・福祉 (n=9)	8 88.9	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 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 11.1
卸売・小売 業者(n=7)	2 28.6	2 28.6	2 28.6	2 28.6	1 14.3	0 0.0	0 0.0	1 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 14.3
農林漁業 (n=4)	1 25.0	1 25.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	1 25.0	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
建設業 (n=8)	2 25.0	3 37.5	4 50.0	4 50.0	3 37.5	3 37.5	1 12.5	1 12.5	2 25.0	1 12.5	1 12.5	2 25.0	1 12.5	0 0.0	1 12.5	1 12.5	0 0.0
金融・保険 業(n=1)	0 0.0	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	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
サービス業 (n=8)	3 37.5	3 37.5	3 37.5	2 25.0	1 12.5	1 12.5	1 12.5	0 0.0	1 12.5	3 37.5	1 12.5	1 12.5	2 25.0	1 12.5	1 12.5	0 0.0	0 0.0
その他 (n=7)	3 42.9	2 28.6	0 0.0	1 14.3	0 0.0	0 0.0	1 14.3	1 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 14.3	1 14.3	0 0.0	0 0.0

※各区分上位1位に色付け

従業員規模別の比較では、「ジェンダー平等を実現しよう」への取組状況についてみると、「1～9 人」において 7.1%、「10～19 人」において 10.0%、「20～49 人」において 20.0%となっています。

【従業員規模比較】

(単位：上段（社）、下段（%）)

区分	すべての人に健康と福祉を	働きがいも経済成長も	住み続けられるまちづくりを	エネルギーをみんなにそしてクリーンに	気候変動に具体的な対策を	つくる責任 つかう責任	陸の豊かさを守ろう	貧困をなくそう	質の高い教育をみんなに	ジェンダー平等を実現しよう	産業と技術革新の基盤をつくろう	平和と公正をすべての人に	パートナーシップで目標を達成しよう	飢餓をゼロに	海の豊かさを守ろう	安全な水とトイレを世界中に	人や国の不平等をなくそう
全体 (n=49)	19 38.8	14 28.6	13 26.5	11 22.4	6 12.2	5 10.2	5 10.2	4 8.2	4 8.2	4 8.2	4 8.2	4 8.2	4 8.2	3 6.1	3 6.1	2 4.1	2 4.1
0 人 (n=3)	0 0.0	0 0.0	2 66.7	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 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
1～9 人 (n=28)	8 28.6	9 32.1	8 28.6	7 25.0	2 7.1	2 7.1	4 14.3	4 14.3	1 3.6	2 7.1	2 7.1	2 7.1	2 7.1	3 10.7	2 7.1	0 0.0	1 3.6
10～19 人 (n=10)	7 70.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0	1 10.0
20～49 人 (n=5)	2 40.0	4 80.0	2 40.0	3 60.0	3 60.0	2 40.0	1 20.0	0 0.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0
50～99 人 (n=1)	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	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
100～199 人 (n=1)	0 0.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
200～299 人 (n=1)	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	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

※各区分上位 1 位に色付け

Ⅲ その他の回答、自由記述

Ⅲ その他の回答、自由記述

1. その他の回答

問1 貴事業所の主な業種は何か入力してください。

1	不動産業
2	不動産業
3	測量設計業
4	測量設計業
5	倉庫業
6	自動車販売整備業
7	経済団体

問3-6 貴事業所で、問3-1から問3-5以外に女性の雇用状況について5年前に比べて変化がありましたか。変化があった場合は、どのような変化があったかを入力してください。

1	建設業	前年度に女性を雇用した。
---	-----	--------------

問4-2 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か入力してください。

1	医療・福祉	現状維持
2	卸売・小売業者	管理職を置くほど規模の大きい会社ではないので、男性・女性区別ある職務内容ではない状態。
3	卸売・小売業者	女性、男性関係なく雇用予定なし。

問5-2 貴事業所で、女性を積極的に活用するため、取り組んでいることを入力してください。

該当なし

問6-2 貴事業所で、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、どのようにお考えか具体的に入力してください。

1	建設業	安全面などで配慮しなくてはならない。
---	-----	--------------------

問7-2 貴事業所で、男女がともに育児・介護をしながら働くために取り組んでいることを入力してください。

1	自動車販売整備	若者がいない。
---	---------	---------

問10－2 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か入力してください。

該当なし

問11－2 貴事業所でハラスメント（セクハラ・パワハラ・マタハラ）を防止するために取り組んでいることを入力してください。

該当なし

問12－2 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ことを入力してください。

該当なし

問13－2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関し、貴事業者で行っている取組の内容を入力してください。

1	医療・福祉	リフレッシュ休暇
2	測量設計業	ノー残業デー

2. 自由記述

問 15 最後に、男女共同参画社会の実現に向けて、ご意見・ご要望・ご提案などがございましたら自由にご記入ください。

【製造業】

県北地域は特に男尊女卑とよそ者に対して対応が酷いです。私は栃木県外から移住した者ですが、女は黙っているという男性が多い。特に年配の方とその親に育てられた子ども。女性もそんなに親元に嫁いだ方は本当によそ者を見下す傾向があります。だから凄く働きづらいです。若者離れ…が酷いのは嫁いだお嫁さんが居づらくて出て行く事にあると思います。大田原に若者が居着かない原因は全てそこにあると思います。どこまで現状を把握しているのかは分かりませんが、いろんなところに繋がると思いますよ、男尊女卑は…。女は黙って3歩後ろ…の時代じゃないです。外から来た者は一番分かります。

【医療・福祉】

自分の言動に責任が持てる人材の教育が必要！

【農林漁業】

益々人手不足の時代に突入、若い世代の方の意識調査をしてみてもはどうだろう。「金は欲しいが働きたくない。楽に金取りたい。年金は積み立てなくても、生活保護で生活できそう……。」こんな若者が増えているし……お先心配……。

女性にリーダーシップをとってもらう時代になった方が良いのかも……。過去の時代のように戻り再編ありきかな。国もトップを女性にするとかなり変わりそう。

【農林漁業】

女性が男性と同じ職務を遂行することは、業種に左右されることがまず第1・・・男性も自分の環境や能力によって選択すべきで、これからの職業選択は従前と違い長期就労がその人のやる気とか責任感があることには繋がらない・・・ただただ金銭待遇の、生活の為の職業選択が現状ではないかと私は思います。今後、人員の供給が不足すればトレードも増えるだろうし、むしろそうなることの方が自然かも知れない。女性に至っては今よりも更に次元を変えた考えで就労規定を設けるべきだと思う……大学卒業後就職～仕事も身に付き～仕事全盛期の時代を全うする……子ども産むのはいつ？結婚は？？最大の仕事は出産でしょ！（これがハラスメントと言う人は独身かな～死と隣り合わせの出産こそが最大です）。昔から出産が女の仕事でその代を守り継承してきた事を、何らかの政策で実行しないと限界集落の次は行政も破綻。やっと会社の就業規定などで子育て育児休業制度ができてきた。しかし、これからは大学も同じことやるべきです。二十歳で妊娠し退

学・・・相手も大学生・・・生活費稼ぐのが大変、ならば休学し子育てしている間は、学費免除、10年以内なら復学できる・・・とかが、最も必要な少子化対策の原点であり必要なことだと思います。40歳で子どもと並んで学校に通えるって時代にしたいですね。女性蔑視とかでは無く本質から消費期限と賞味期限を理解したうえで、男女共同参画社会が成り立つことではないかと思います。独身は貴族ですか？

【その他】

女性男性の仕切りのない風土作りが必要。

IV 調査結果のまとめ

IV 調査結果のまとめ

1. 事業所の概要について

今回調査において回答のあった事業所の従業員規模は、9人以下の事業所が63.2%を占め、前回調査時(19.0%)より大きく増加しており、今回調査では、前回調査に比べ小規模事業所の回答への影響が強くなっています。

回答のあった事業所の正規従業員総数に占める女性の割合は35.0%、非正規従業員総数に占める女性の割合は67.1%となっており、正規従業員では男性、非正規従業員では女性の割合が高くなっています。

また、回答のあった事業所の管理職総数に占める女性の割合は33.3%となっています。

業種別の正規従業員に占める女性の割合では、「医療・福祉」「卸売・小売業者」「金融・保険業」では8割以上と高く、業種別の管理職に占める女性の割合では「医療・福祉」で66.7%と高くなっています。

2. 女性活躍の取組について

女性の採用については、全体では24.5%の事業所で「増えた」と回答しており、従業員規模が大きくなるほど「増えた」と回答する事業所の割合が高くなる傾向がみられます。

女性の活用・登用について、「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」は約5割と半数程度にとどまっており、「建設業」「サービス業」「その他」で割合が比較的低くなっています。

女性の積極的な活用への取組状況では、約4割が「特に何もしていない」と回答しており、特に「建設業」で75.0%と高くなっています。

また、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は、「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」が約6割を占め、いずれの業種においても割合が高くなっています。

女性活躍に向けては、女性の採用を増やしている事業所が一定程度みられる一方で、管理職への登用や積極的な活用に向けた取組については、「家事・子育て・介護などの家庭生活は女性が行うもの」との意識や性別に関する無意識の思い込みにより、進んでいない状況がみられます。女性の起業の支援、女性が活躍しやすい社会環境の後押しなどの雇用環境や労働条件の改善、地域における女性リーダーの増加、地域の資源を活かした学びの機会の確保等を推進していくことが必要です。

3. 育児・介護との両立支援について

仕事と育児・介護との両立支援については、9人以下の事業所では、「時短勤務」や「育児・介護休暇制度」のある割合が比較的低くなっています。

育児・介護休暇制度などの両立支援に向けた各種制度の整備状況については、従業員規模が小さいほど整備されていない状況がみられるほか、「農林漁業」や「建設業」といった正規従業員に占める女性の割合が低い業種において整備されていない状況がみられます。

また、仕事と育児・介護との両立支援における課題では、「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」が約4割と最も高くなっているなかで、「卸売・小売業者」「農林漁業」「サービス業」では「特に問題となることはない」が最も高くなっており、従業員規模や業種・業態の違いにより、柔軟な働き方や両立支援制度の導入、代替要員の確保の状況に違いがみられます。

また、「長時間労働」や「休暇取得率の低さ」も仕事と育児・介護との両立に向けての課題と考えられています。

業種・業態や従業員規模等の特性により、「長時間労働」「休暇取得率の低さ」「各種制度の未整備」といった職場環境の改善が難しいことが伺えます。

男女がともに育児や介護・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立を可能とするためには、男女共同参画に向けた意識づくりを進め、多様で柔軟な働き方など働き方の改革を進めるとともに、家事支援サービスの利用などによる家事関連の負担軽減等を進めていくことが必要です。

4. ハラスメントの防止について

ハラスメント（セクハラ・パワハラ・マタハラ）の防止のための取組については、「特に何もしていない」が約5割と最も高く、次いで「就業規則などにハラスメント防止の規定を定めている」が約3割となっています。

ハラスメントの防止への取組については、育児・介護との両立支援の導入状況と同様に、従業員規模が小さな事業所や正規従業員に占める女性の割合が低い事業所において、取組が進んでいない状況がみられます。

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントについて必要な防止対策をとることは、法律で事業主に義務付けられています。

職場におけるハラスメント防止措置の推進を図るため、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の周知・啓発を進めていくことが必要です。

V アンケート調査票

V アンケート調査票



大田原市男女共同参画に関する事業所意識・実態調査

日頃から市政に対し、格別のご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

大田原市では、男女が社会のあらゆる分野に共に参画し、それぞれの個性や能力を十分に発揮しながら、互いに生き生きと暮らすことのできる「男女共同参画社会」の実現に向けて、「おおたわら男女共同参画プラン」を策定し、皆様のご協力をいただきながら各種施策の積極的な推進に努めてまいりました。

このたび、「おおたわら男女共同参画プラン」の計画年度が令和8年度をもって終了することに伴い、令和9年度から5年間を計画期間とする「おおたわら男女共同参画プラン」を策定するため、市内の事業所の皆様の取り組みやご意見を把握し、計画に反映させるための調査を実施することになりました。

この調査の対象としては、無作為に選んだ大田原市内の200事業所をお願いしています。

貴事業所におかれましてもご回答をいただきたく、ご依頼申し上げます。

無記名でお答えいただき、結果はすべて統計的に処理いたします。他の目的に使用されることは決してありません。

お忙しい中、誠に恐縮ですが、この調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

記入についてのお願い

1. ご回答は、貴事業所の総務、人事等のご担当者様にご記入いただきますようお願いいたします。
2. この調査は事業所単位で行っています。各設問については、貴事業所の実情に沿ったご回答をご記入ください。

問1. 貴事業所の主な業種は何ですか。 ※必須

- ☐ 製造業
- ☐ 医療・福祉
- ☐ 卸売・小売業者
- ☐ 運輸・通信業
- ☐ 農林漁業
- ☐ 建設業
- ☐ 金融・保険業
- ☐ サービス業
- ☐ 水道、電気、ガス、熱供給
- ☐ 宿泊業・飲食サービス業
- ☒ その他

問1. 貴事業所の主な業種は何か入力してください。（その他を選んだ方のみ）

問2-1. 貴事業所の男性の正規従業員数についてご回答ください。 ※必須

問2-2. 貴事業所の女性の正規従業員数についてご回答ください。 ※必須

問2-3. 貴事業所の男性の非正規従業員数（パート・アルバイト・嘱託・派遣社員）についてご回答ください。 ※必須

問2-4. 貴事業所の女性の非正規従業員数（パート・アルバイト・嘱託・派遣社員）についてご回答ください。 ※必須

問2-5. 貴事業所の男性の管理職数（配下の従業員を指揮監督する立場にある役職）についてご回答ください。 ※必須

問2-6. 貴事業所の女性の管理職数（配下の従業員を指揮監督する立場にある役職）についてご回答ください。 ※必須

問3-1. 貴事業所では、5年前に比べて女性の採用人数にどのような変化がありましたか。 ※必須

- ☐ 増えた
- ☐ 減った
- ☐ 変わらない

問3-2. 貴事業所では、5年前に比べて女性の配置される部署についてどのような変化がありましたか。 ※必須

- ☐ 広がった
- ☐ 狭まった
- ☐ 変わらない

問3-3. 貴事業所では、5年前に比べて責任ある職務に就く女性についてどのような変化がありましたか。 ※必須

- ☐ 増えた
- ☐ 減った
- ☐ 変わらない

問3-4. 貴事業所では、5年前に比べて女性の勤続年数についてどのような変化がありましたか。 ※必須

- ☐ 増えた
- ☐ 減った
- ☐ 変わらない

問3-5. 貴事業所では、5年前に比べて女性の時間外勤務についてどのような変化がありましたか。 ※必須

- ☐ 増えた
- ☐ 減った
- ☐ 変わらない

問3-6. 貴事業所で、問3-1から問3-5以外に女性の雇用状況について5年前に比べて変化がありましたか。変化があった場合は、どのような変化があったかを入力してください。

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。（複数選択可） ※必須

- ☐ 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
- ☐ 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
- ☐ どちらかという和管理職は男性の方がよい
- ☐ 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
- ☐ 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
- ☐ 女性の管理職登用は考えていない
- ☐ その他

問4－2．問4で「その他」を選択した方にお聞きます。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か入力してください。

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。（複数選択可） ※必須

- ☐ 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
- ☐ 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
- ☐ 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
- ☐ 女性の管理職への登用を積極的に行っている
- ☐ 性別に関わりなく研修等を行っている
- ☐ 女性活用等の重要性についての啓発をしている
- ☐ 仕事と家庭の両立のための支援制度を充実させている
- ☐ その他
- ☐ 特に何もしていない

問5－2．問5で「その他」を選択した方にお聞きます。貴事業所で、女性を積極的に活用するため、取り組んでいることを入力してください。

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。（複数選択可） ※必須

- ☐ 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
- ☐ 時間外労働・深夜労働等をさせにくい
- ☐ 安全面などで配慮しなくてはならない
- ☐ 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
- ☐ 体力を要する仕事で女性には無理である
- ☐ 出張、転勤がある
- ☐ 男性従業員の理解が得られない
- ☐ 顧客の理解が得られない
- ☐ 女性自身の職業意識が低い
- ☐ その他

問6－2．問6で「その他」を選択した方にお聞きます。貴事業所で、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、どのようにお考えか具体的に入力してください。

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ために何か取り組んでいることはありますか。（複数選択可） ※
必須

- ☐ 育児・介護休業制度がある
- ☐ 子の看護休暇制度がある
- ☐ 育児・介護休業手当を独自に支給している
- ☐ 勤務時間短縮などの措置を講じている
- ☐ 配偶者出産休暇制度がある
- ☐ 妊婦健診休暇制度がある
- ☐ 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
- ☐ その他

問7-2. 問7で「その他」を選択した方にお聞きます。貴事業所で、男女がともに育児・介護をしながら働くために取り組んでいることを入力してください。

問8-1. 令和6（2024）年度中に配偶者が出産した男性従業員数をお答えください。 ※必須

問8-2. 令和6（2024）年度中に配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業を取得した男性従業員数をお答えください。 ※必須

問8-3. 令和6（2024）年度中に出産した女性従業員数をお答えください。 ※必須

問8-4. 令和6（2024）年度中に出産した女性従業員のうち、育児休業を取得した女性従業員数をお答えください。 ※必須

問9-1. 令和6（2024）年度中に介護休業を取得した男性従業員数にお答えください。 ※必須

問9-2. 令和6（2024）年度中に介護休業を取得した女性従業員数にお答えください。 ※必須

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。（複数選択可） ※必須

- ☐ 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
- ☐ 育児休業や介護休業が取りづらい雰囲気がある
- ☐ 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
- ☐ 業務の効率や質が落ちる
- ☐ 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
- ☐ 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

- ☐ 情報やノウハウ不足により制度の運用が難しい
- ☐ 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
- ☐ 公的及び民間の保育・介護サービスが不足している
- ☐ 社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい
- ☐ 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
- ☐ その他
- ☐ 特に問題となることはない

問10-2. 問10で「その他」を選択した方にお聞きます。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か入力してください。

問11. 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はありますか。（複数選択可） ※必須

- ☐ 就業規則などにハラスメント防止の規定を定めている
- ☐ 事業所内に相談窓口を設けている
- ☐ 事業所外に相談窓口を設けている
- ☐ ハラスメントに関する研修を実施している
- ☐ 発生時の対応マニュアルを定めている
- ☐ 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
- ☐ その他
- ☐ 特に何もしていない

問11-2. 問11で「その他」を選択した方にお聞きます。貴事業所でハラスメント（セクハラ・パワハラ・マタハラ）を防止するために取り組んでいることを入力してください。

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。 ※必須

- ☐ 当事者の言い分が食い違うなど、事実確認が難しい
- ☐ プライバシーの保持が難しい
- ☐ 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
- ☐ 加害者に、この問題を理解させるのが難しい
- ☐ 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない
- ☒ その他
- ☐ 特にない

問12-2. 問12で「その他」を選択した方にお聞きます。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ことを入力してください。

問13. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関し、貴事業所で行っている取組の内容に近いものはありますか。（複数選択可） ※必須

- ☐ 有給休暇の取りやすい環境づくり
- ☐ 短時間勤務制度の整備
- ☐ フレックス勤務制度の整備
- ☐ テレワーク制度の整備
- ☐ その他
- ☐ 特にない

問13-2. 問13で「その他」を選択した方にお聞きます。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関し、貴事業所で行っている取組の内容を入力してください。

問14. 貴事業所では、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」の17の目標のうち、何か取り組んでいることはありますか。（複数選択可） ※必須

- ☐ 1. 貧困をなくそう
- ☐ 2. 飢餓をゼロに
- ☐ 3. すべての人に健康と福祉を
- ☐ 4. 質の高い教育をみんなに
- ☐ 5. ジェンダー平等を実現しよう
- ☐ 6. 安全な水とトイレを世界中に
- ☐ 7. エネルギーをみんなに そしてクリーンに
- ☐ 8. 働きがいも経済成長も
- ☐ 9. 産業と技術革新の基盤をつくろう
- ☐ 10. 人や国の不平等をなくそう
- ☐ 11. 住み続けられるまちづくりを
- ☐ 12. つくる責任つかう責任
- ☐ 13. 気候変動に具体的な対策を
- ☐ 14. 海の豊かさを守ろう
- ☐ 15. 陸の豊かさを守ろう
- ☐ 16. 平和と公正をすべての人に
- ☐ 17. パートナリーシップで目標を達成しよう

問15. 最後に、男女共同参画社会の実現に向けて、ご意見・ご要望・ご提案などがございましたら自由にご記入ください。

大田原市男女共同参画に関する
事業所意識・実態調査結果報告書

発行 令和8年5月

編集 大田原市 総合政策部 政策推進課

〒324-8641 栃木県大田原市本町1丁目4番1号

Tel 0287-23-8715

ホームページ <https://www.city.ohatawara.tochigi.jp>