

宇土市
男女共同参画社会の実現に向けた
市民意識調査
結果報告書

【事業所実態調査】

令和7年12月

宇土市

目次

第1章 調査の概要	1
1. 調査の目的	3
2. 調査の実施要領・回答数	3
3. 調査結果利用上の注意	3
第2章 調査結果の概要	5
回答事業所の概要について	7
1. ワーク・ライフ・バランスについて	8
2. 育児・介護休業制度について	10
3. 事業所におけるハラスメントの防止について	11
4. 女性の活用推進・男女共同参画全般について	12
第3章 調査結果	15
貴社の概要について	17
1. ワーク・ライフ・バランスについて	23
2. 育児・介護休業制度について	30
3. 事業所におけるハラスメントの防止について	38
4. 女性の活用推進・男女共同参画全般について	43

第1章 調査の概要

1. 調査の目的

本調査は、令和9年度を開始年度とする「第4次宇土市男女共同参画推進計画」策定に向け、企業における男女共同参画への取り組みや実態等を集計・分析し、計画策定並びに今後の取り組みに向けた計画の基礎資料とすることを目的としています。

2. 調査の実施要領・回答数

調査時期	令和7年9月～10月上旬
調査対象者	宇土市内の事業所
調査方法	郵送による配布・回収及びインターネット回収
配布数	200件
有効回収数	108件 (郵送：66件) (WEB:42件)
有効回答率	54.0%

3. 調査結果利用上の注意

- ・各設問のnは、回答者数を表しています。
- ・回答率は百分比の小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。
- ・2つ以上の回答を要する（複数回答）質問の場合、選択肢ごとの割合を合計すると100%を超える場合があります。
- ・回答があっても、小数点第2位を四捨五入して0.1%に満たない場合は、図表には「0.0」と表記しています。
- ・数表・図表は、スペースの都合上、文言等を省略している場合があります。

第2章 調査結果の概要

回答事業所の概要について

業種について

「医療、福祉、介護」が23.1%と最も高く、次いで「建設業」20.4%、「製造業」14.8%となっています。

従業員数の内訳について

「正規従業員」が65.4%と最も高く、次いで「パート・アルバイト」30.1%、「派遣社員・契約社員」4.5%となっており、「正規従業員」が全体の6割以上を占めています。性別で見ると、男性は女性と比べて「正規従業員」が20ポイント以上高く、一方で女性は男性より「パート・アルバイト」が20ポイント以上高くなっています。また、雇用形態別に男女比を見ると、男性は「正規従業員」、女性は「派遣社員・契約社員」「パート・アルバイト」が5割を超えており、特に「パート・アルバイト」は男性と比べて50ポイント以上高く、男女間で雇用形態に違いがみられます。なお、男性が多い職種は主に建設業や運輸業、女性が多い職種は医療、福祉、介護となっています。

事業所の従業員規模について

「10人未満」が25.0%と最も高く、次いで「10～19人」23.1%、「20～29人」21.3%となっており、30人未満の事業所が全体の約7割を占めています。

正規従業員における男女別の役職者の状況について

役員・管理職ともに男性が6割を超えるのに対し、女性は3割程度にとどまっております。男女間で役職者の構成に偏りがみられます。なお、一般職は女性が5割を超えています。

正規従業員の平均年齢について

男性は「40～50歳」が最も高く、次いで「40歳未満」「50～60歳」、女性は「50～60歳」が最も高く、次いで「40～50歳」「40歳未満」となっており、男女間で年齢構成に特徴の違いが見受けられます。

正規従業員の平均勤続年数について

男女ともに「10年未満」が最も高く、次いで「10年以上 20年未満」「20年以上 30年未満」となっており、男女間で勤続年数の分布に大きな差はみられません。

1. ワーク・ライフ・バランスについて

ワーク・ライフ・バランスの認知度について

「言葉も内容も知っている」が 62.0%と最も高く、次いで「言葉は聞いたことがあるが、内容などは知らない」24.1%、「言葉も内容も知らない」13.9%となっており、概念自体は広く浸透しているものの、具体的な内容や意義については十分に理解されていない層が一定数残っている状況がうかがえます。前回調査と比較すると、「言葉も内容も知っている」が 15.7 ポイント増加しており、理解は着実に広がっていることがわかるため、今後は分かりやすい情報提供や普及啓発を通じて、理解の深化を図ることが重要です。

ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況について

「既に十分取り組んでいる」が 4 割程度となっていますが、前回調査と比較すると 20 ポイント以上高くなっており、取り組みが着実に進展していることがうかがえます。

今後の必要性については、「積極的に取り組むべき」「ある程度取り組むべき」がいずれも 4 割程度となっており、事業者の 8 割が取り組みの重要性を広く認識していることがわかります。また、前回調査と比較して「積極的に取り組むべき」が 15 ポイント以上高くなっていることから、積極的な取り組み意識の向上も確認できます。

取り組み状況と今後の必要性の関係をみると、「既に十分取り組んでいる」事業所では「積極的に取り組むべき」が最も高くなっていますが、「あまり取り組んでいない（取り組んではいるが不十分）」「まったく取り組んでいない」事業所では「ある程度取り組むべき」が最も高くなっています。また、「まったく取り組んでいない」事業所は、他と比較して「現状のままで問題ない」が 3 割前後高く、取り組みが不十分な事業所への働きかけが重要な課題となります。

ワーク・ライフ・バランスを推進するために実施している取り組みとしては、「1 日未満単位（半日、1 時間単位等）での休暇取得など、年次有給休暇取得促進のための措置」「完全週休 2 日制の導入」「ノー残業デーの設定など時間外の勤務削減のための取り組み」が上位に挙げられており、休暇取得の柔軟化や労働時間の削減といった働き方の改善に直結する施策が重視されていることがうかがえます。また、前回調査と比較して「完全週休 2 日制の導入」「ノー残業デーの設定など時間外の勤務削減のための取り組み」「1 日未満単位（半日、1 時間単位等）での休暇取得など、年次有給休暇取得促進のための措置」「相談窓口の設置」が、いずれも 10 ポイント以上高くなっていることから、制度面・環境面の改善が、前回調査時よりも大きく前進していることが確認されます。

ワーク・ライフ・バランスの取り組みによるメリットについて

「優秀な人材が退職しないですむ」「従業員の労働意欲が向上する」「残業時間が減った」が上位を占めており、人材の定着や労働意欲の向上、労働時間の削減などの効果が確認されています。また、前回調査より「支援を受けた従業員の会社への愛着が高まり、子育て復帰後、貢献が期待できる」が30ポイント近く低くなっていることから、ワーク・ライフ・バランスの取り組みが、「働きやすさ」につながってはいるものの、「会社への帰属意識」や「長期的な貢献意欲」の向上には繋がっていない現状もうかがえます。

ワーク・ライフ・バランスの取り組みが進んでいない理由について

「人的余裕がない」「現状で特に問題は生じていない」「利益の減少やコストの増大により運営に影響が生じる」が上位となっており、特に「利益の減少やコストの増大により運営に影響が生じる」は前回調査と比べて16.1ポイント高くなっていることから、企業は人的資源の不足や必要性の認識不足に加え、コスト・利益面への影響を強く懸念していることがうかがえます。

ワーク・ライフ・バランスを推進するために今後必要となる取り組みについて

「職場におけるコミュニケーションを緊密にする」「管理職の意識改革を行う」「管理職以外の従業員の意識改革を行う」が上位に挙げられており、制度面の整備だけでなく職場のコミュニケーション改善や意識改革といったソフト面での取り組みが求められています。

男女共同参画社会やワーク・ライフ・バランスの実現のために行政に希望することについて

「保育所、学童保育、介護施設などの充実」「市内事業所の取り組み事例の紹介、関連情報・ノウハウの提供」「ワーク・ライフ・バランスを推進するための法律や制度、活用方法などに関する情報提供」が上位を占めており、生活基盤の整備と情報提供の両面からの支援が求められていることが示されています。

2. 育児・介護休業制度について

「育児休業制度」の規定の有無について

「育児休業制度」の規定が「ある」事業所は全体で7割を超えていますが、従業員規模別にみると、10人未満は4割程度にとどまる一方、10～19人は6割、20人以上は8割以上と、従業員規模が大きいほど、規定が整備されている傾向がみられます。

育児休業制度の利用について

育児休業を取得した従業員の有無については、「いない（該当者がいない場合を含む）」が最も高く、次いで「女性で取得した従業員がいる」「男女ともに取得した従業員がいる」となっています。育児休業制度の規定がある事業所に限ると、約7割の事業所で育児休業の取得者がいると回答しており、そのうち約3割で男性の取得者がいると回答しています。前回調査ではみられなかった男性の育児休業取得者が一定数みられたことから、男性の育児休業取得が徐々に広がりつつあることがうかがえます。

令和6年度の育児休業の取得状況について、「子を出産した従業員（配偶者の出産を含む）」のうち「育児休業を利用した従業員」は、男性61.1%、女性95.8%となっており、前回調査と比較すると、男性は61.1ポイント、女性は25.7ポイント高くなっています。この結果からも、育児休業の取得が男女ともに着実に進んでいることが確認できます。

育児休業制度を利用した従業員がいない理由では、「該当者がいなかったから」が約8割と最も高く、制度を利用する必要がなかったことが主な要因であることがわかります。

子育てと仕事の両立に向けて実施している取り組みについて

「残業（所定外労働）の免除」「始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ」「妊娠中・育児中の勤務時間の短縮」が上位に挙げられており、柔軟な勤務時間の設定や労働負担の軽減など、働き方の調整に直結する取り組みが重視されていることが示されています。

「介護休業制度」の規定の有無について

「介護休業制度」の規定が「ある」事業所は全体で6割を超えていますが、従業員規模別にみると、10人未満は3割程度にとどまる一方、10人以上30人未満は6割、30人以上は8割以上と、従業員規模が大きいほど、規定が整備されている傾向がみられます。

介護休業制度の利用について

介護休業制度を利用した従業員については、「いない（該当者がいない場合を含む）」が8割程度と最も高く、令和6年度の介護休業（介護休暇含む）の取得状況については、男性が8人、女性が12人となっており、前回調査より男女ともに増加しています。

介護休業制度を利用した従業員がいない理由では、「該当者がいなかったから」が約9割と最も高く、制度を利用する必要がなかったことが主な要因であることがわかります。

介護と仕事の両立に向けて実施している取り組みについて

「特になし」が約4割で最も高い一方、「介護中の勤務時間の短縮」「始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ」「残業（所定外労働）の免除」が3割を超えています。前回調査と比較して「介護中の勤務時間の短縮」「残業（所定外労働）の免除」が10ポイント以上高くなっていることから、介護と仕事の両立に向けた柔軟な勤務制度の導入が着実に進んでいることがうかがえます。

3. 事業所におけるハラスメントの防止について

ハラスメント防止の取り組み状況について

「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「その他のハラスメント」のいずれも「取り組みを実施している」が4割前後で最も高く、従業員規模が大きいほどその割合が高くなる傾向がみられます。特に「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」については、前回調査と比較して「取り組みを実施している」が10ポイント以上高くなっており、ハラスメント防止に向けた事業所の取り組みが着実に進んでいることがうかがえます。一方で「必要性は感じているが、取り組みは進んでいない」「取り組む必要性は感じていない」という事業所も2～3割程度あり、特に小規模の事業所ではその傾向が強くみられることから、取り組みが不十分な事業所への働きかけや支援が今後の課題となります。

ハラスメント防止に関する取り組み内容について

「ハラスメント防止の取り組み（その他）」以外はいずれも「実施済」が最も高く、「事業所内にハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」、「就業規則にハラスメントを禁止する条項を記載している」は8割前後、それ以外の取り組みは4～6割程度が「実施済」と回答しています。このことから、基本的な体制整備は概ね進んでいるものの、全事業所への浸透やさらなる取り組みの徹底が求められます。

4. 女性の活用推進・男女共同参画全般について

女性従業員の働き方について

「育児休業などを活用して仕事を続ける」が最も高く5割を占めており、出産後も就業を継続したいと考える女性が多いことがうかがえます。

女性管理職が少ない理由について

「経営者（社長等）以外の管理職が存在しない」が最も高く、次いで「女性自身が管理職になることを望んでいない」「必要な知識や経験、判断力等を有するものがない」となっており、事業所の組織構造や管理職ポストの絶対数の少なさ、個人の意欲や能力の問題に起因していることが示されています。

女性の活躍推進のために取り組んでいる、または今後の取り組み予定の内容について

「性別に捉われない人事評価基準を明確に定める」「事業所内での教育や研修を性別に関係なく実施する」「性別による役割分担意識に基づく慣行の見直しなど、職場環境・風土を改善する」は「取り組んでいる」が最も高くなっていますが、それ以外は「予定なし」が最も高くなっており、「女性活躍に関する担当を設けるなど、事業所内の体制を整備する」「女性が少ない職場・職種へ女性を積極的に採用する」は「予定なし」が5割を超えています。このことから、取り組み内容によっては体制面・人材面での負担が大きく、着手しにくい状況があることがうかがえます。

女性の活躍推進のための取り組みを阻害する要因について

「女性従業員が少ない、またはいない」が最も高く、次いで「特に必要性がない」、「時間的・手続的に取り組む余裕がないこと」となっています。このことから、女性活躍に向けた取り組みが進みにくい背景として、そもそも女性が少ない職場が一定数存在していることや、リソースや時間的余裕の不足により、必要性を感じつつも具体的な取り組みまで踏み出せていない事業所がある実態が示されています。一方、その他の意見では女性職員が既に活躍しているという声もあがっており、「特に必要性がない」も2割を超えていることから、すでに女性が活躍している事業所も一定程度存在していることがうかがえます。

女性リーダーの増加が企業にもたらす影響について

「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」、「男女問わず仕事と家庭の両立を優先しやすい社会になる」、「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」が上位に挙げられており、「女性の声が反映されやすくなる」も3割を超えていることから、女性リーダーの増加は、人材活用・働き方改革・新しい発想や工夫の創出・意思決定の多様化といった幅広い効果をもたらすものとして認識されている現状がうかがえます。また、前回調査と比較すると、「男女問わず仕事と家庭の両立を優先しやすい社会になる」が15.4ポイント高くなっていることから、働き方やワーク・ライフ・バランスへの関心が一層高まっていることが示されています。

事業所内のさまざまな制度・運用における男女別の状況について

いずれの項目についても「平等である」が最も高く5割を超えており、全体としては多くの事業所で男女平等が一定程度実現していると受け止められています。一方で「募集や採用の条件」「人事配置や昇進」「賃金」は『男性優遇感』が『女性優遇感』を、「休暇の取りやすさ」「時間外や休日勤務の免除」は『女性優遇感』が『男性優遇感』をいずれも10ポイント以上上回っており、キャリア形成や処遇面では男性、働き方の柔軟性では女性の優遇感が少なからず存在している現状がうかがえます。

男女共同参画社会を実現するために、企業が今後注力すべき取り組みについて

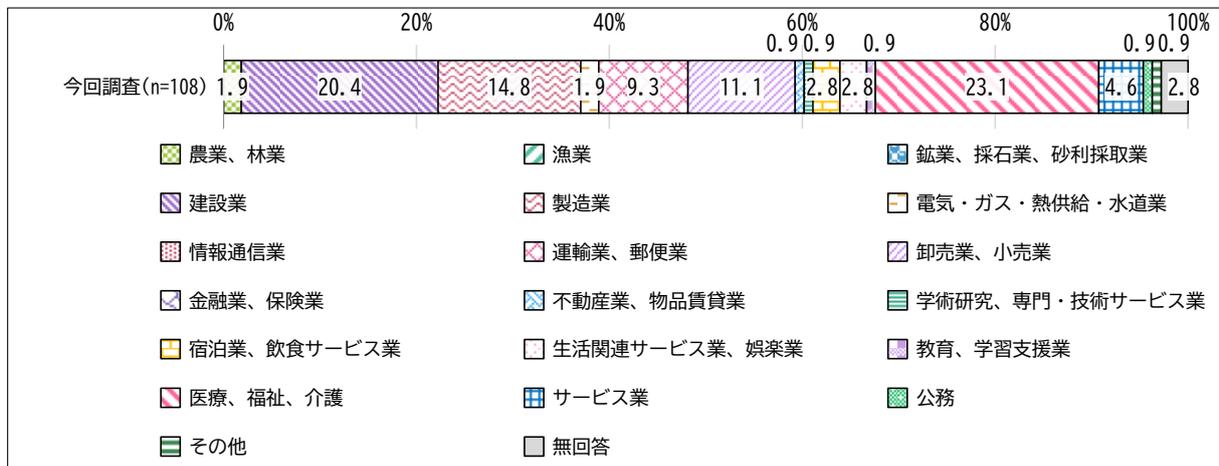
「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」「育児休業や介護休業の制度を整備・充実する」「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める」が上位に挙げられており、企業においては仕事と家庭の両立を支援する環境整備や制度の充実、さらには中断したキャリアの再活用を推進することが、男女共同参画社会の実現に向けた重要な課題となっていることがうかがえます。また、前回調査と比較すると、「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める」が11.5ポイント低くなっていることから、企業側の関心はより在職中の両立支援や制度の使いやすさの向上にシフトしつつある状況もうかがえます。

第3章 調査結果

貴社の概要について

1 貴社の主な業種について、あてはまるものをお答えください。(単数回答)

○主な業種については、「医療、福祉、介護」が23.1%と最も高く、次いで「建設業」20.4%、「製造業」14.8%となっています。

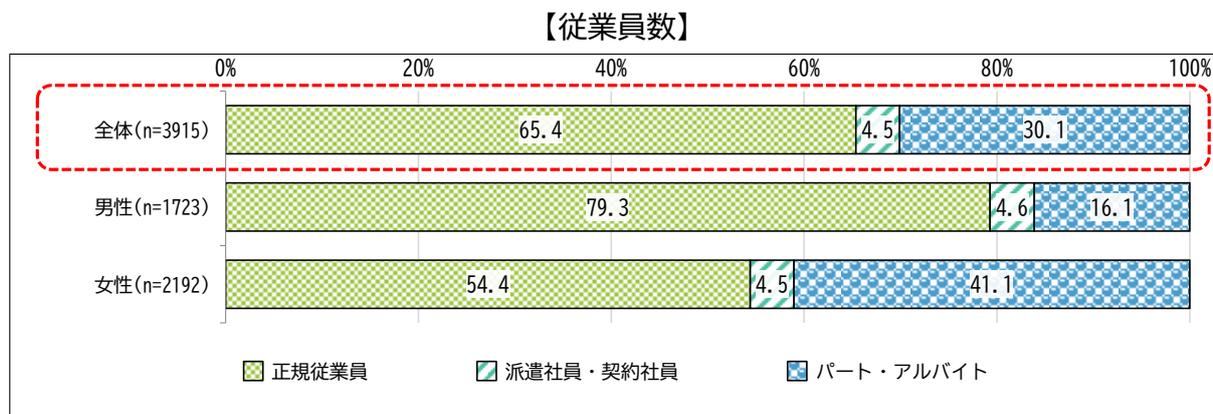


業種	事業所数	構成比	業種	事業所数	構成比
農業、林業	2	1.9%	不動産業、物品賃貸業	1	0.9%
漁業	0	0.0%	学術研究、専門・技術サービス業	1	0.9%
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%	宿泊業、飲食サービス業	3	2.8%
建設業	22	20.4%	生活関連サービス業、娯楽業	3	2.8%
製造業	16	14.8%	教育、学習支援業	1	0.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	2	1.9%	医療、福祉、介護	25	23.1%
情報通信業	0	0.0%	サービス業	5	4.6%
運輸業、郵便業	10	9.3%	公務	1	0.9%
卸売業、小売業	12	11.1%	その他	1	0.9%
金融業、保険業	0	0.0%	無回答	3	2.8%
			合計	108	100.0%

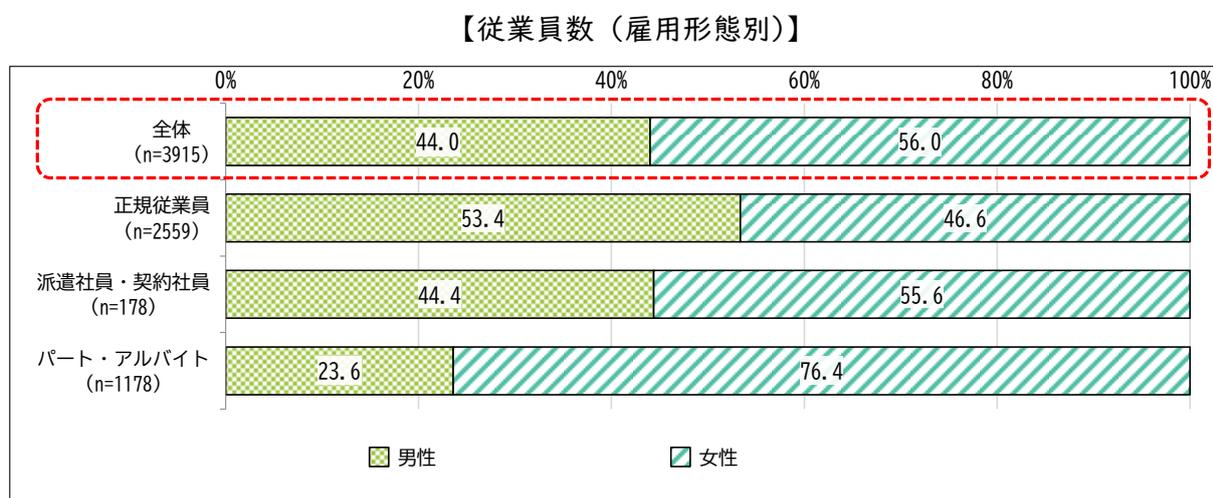
2 貴社の従業員数を教えてください。

○従業員数の内訳については、「正規従業員」が65.4%と最も高く、次いで「パート・アルバイト」30.1%、「派遣社員・契約社員」4.5%となっています。

○性別でみると、男性は女性と比べて「正規従業員」が高く、「パート・アルバイト」が低くなっており、20ポイント以上差が生じています。



○雇用形態別の男女比について、男性は「正規従業員」、女性は「派遣社員・契約社員」「パート・アルバイト」が5割を超えており、特に「パート・アルバイト」は男性と比べて50ポイント以上高くなっています。



◆業種別雇用形態

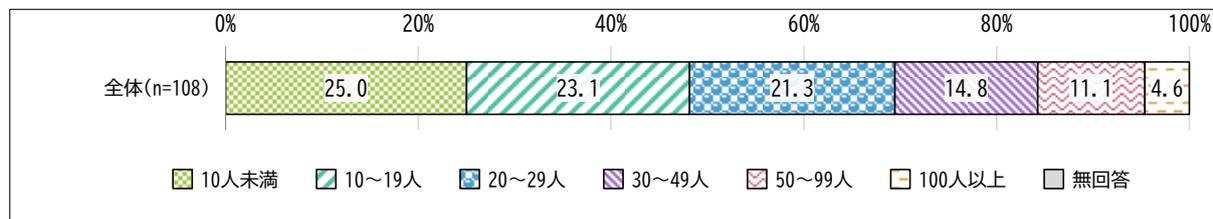
(上段：人 下段：%)

業種	対象事業所数	全体			正規従業員			派遣社員・契約社員			パート・アルバイト		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
全体	108	1,723	2,192	3,915	1,366	1,193	2,559	79	99	178	278	900	1,178
		44.0%	56.0%	100.0%	53.4%	46.6%	100.0%	44.4%	55.6%	100.0%	23.6%	76.4%	100.0%
農業、林業	2	32	17	49	10	1	11	0	8	8	22	8	30
		65.3%	34.7%	100.0%	90.9%	9.1%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	73.3%	26.7%	100.0%
建設業	22	344	87	431	296	72	368	43	3	46	5	12	17
		79.8%	20.2%	100.0%	80.4%	19.6%	100.0%	93.5%	6.5%	100.0%	29.4%	70.6%	100.0%
製造業	16	281	378	659	256	196	452	6	21	27	19	161	180
		42.6%	57.4%	100.0%	56.6%	43.4%	100.0%	22.2%	77.8%	100.0%	10.6%	89.4%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	2	7	5	12	6	5	11	0	0	0	1	0	1
		58.3%	41.7%	100.0%	54.5%	45.5%	100.0%	-	-	-	100.0%	0.0%	100.0%
運輸業、郵便業	10	239	22	261	210	15	225	16	0	16	13	7	20
		91.6%	8.4%	100.0%	93.3%	6.7%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	65.0%	35.0%	100.0%
卸売業、小売業	12	138	190	328	94	80	174	2	3	5	42	107	149
		42.1%	57.9%	100.0%	54.0%	46.0%	100.0%	40.0%	60.0%	100.0%	28.2%	71.8%	100.0%
不動産業、物品賃貸業	1	3	3	6	3	3	6	0	0	0	0	0	0
		50.0%	50.0%	100.0%	50.0%	50.0%	100.0%	-	-	-	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	1	40	14	54	36	7	43	3	5	8	1	2	3
		74.1%	25.9%	100.0%	83.7%	16.3%	100.0%	37.5%	62.5%	100.0%	33.3%	66.7%	100.0%
宿泊業、飲食サービス業	3	12	39	51	5	7	12	0	0	0	7	32	39
		23.5%	76.5%	100.0%	41.7%	58.3%	100.0%	-	-	-	17.9%	82.1%	100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	3	39	59	98	25	14	39	0	0	0	14	45	59
		39.8%	60.2%	100.0%	64.1%	35.9%	100.0%	-	-	-	23.7%	76.3%	100.0%
教育、学習支援業	1	10	10	20	3	0	3	0	0	0	7	10	17
		50.0%	50.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	-	-	-	41.2%	58.8%	100.0%
医療、福祉、介護	25	286	1,032	1,318	211	637	848	9	57	66	66	338	404
		21.7%	78.3%	100.0%	24.9%	75.1%	100.0%	13.6%	86.4%	100.0%	16.3%	83.7%	100.0%
サービス業	5	36	16	52	33	10	43	0	2	2	3	4	7
		69.2%	30.8%	100.0%	76.7%	23.3%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	42.9%	57.1%	100.0%
公務	1	244	281	525	167	120	287	0	0	0	77	161	238
		46.5%	53.5%	100.0%	58.2%	41.8%	100.0%	-	-	-	32.4%	67.6%	100.0%
その他	1	1	9	10	1	6	7	0	0	0	0	3	3
		10.0%	90.0%	100.0%	14.3%	85.7%	100.0%	-	-	-	0.0%	100.0%	100.0%
無回答	3	11	30	41	10	20	30	0	0	0	1	10	11
		26.8%	73.2%	100.0%	33.3%	66.7%	100.0%	-	-	-	9.1%	90.9%	100.0%

※P17 で回答のあった業種のみ掲載

○事業所の従業員規模については、「10人未満」が25.0%と最も高く、次いで「10～19人」23.1%、「20～29人」21.3%となっています。

【事業所の従業員規模】



	事業所数	構成比
10人未満	27	25.0%
10～19人	25	23.1%
20～29人	23	21.3%
30～49人	16	14.8%
50～99人	12	11.1%
100人以上	5	4.6%

3 貴社の正規従業員のうち男女別の役職者の状況を教えてください。

○正規従業員における男女別の役職者の状況について、役員は男性 64.6%、女性 35.4%、管理職は男性 63.4%、女性 36.6%であり、役員、管理職ともに男性が6割を超えています。一方、一般職は男性 47.4%、女性 52.6%であり、女性が5割を超えています。

◆事業規模別役職者割合

(上段：人 下段：%)

業種	対象事業所数	全体			役員			管理職			一般職		
		男性	女性	合計									
全体	108	1,353	1,314	2,667	122	67	189	227	131	358	1,004	1,116	2,120
		50.7%	49.3%	100.0%	64.6%	35.4%	100.0%	63.4%	36.6%	100.0%	47.4%	52.6%	100.0%
10人未満	27	82	62	144	29	18	47	11	6	17	42	38	80
		56.9%	43.1%	100.0%	61.7%	38.3%	100.0%	64.7%	35.3%	100.0%	52.5%	47.5%	100.0%
10～19人	25	195	79	274	34	20	54	21	5	26	140	54	194
		71.2%	28.8%	100.0%	63.0%	37.0%	100.0%	80.8%	19.2%	100.0%	72.2%	27.8%	100.0%
20～29人	23	179	144	323	20	12	32	40	14	54	119	118	237
		55.4%	44.6%	100.0%	62.5%	37.5%	100.0%	74.1%	25.9%	100.0%	50.2%	49.8%	100.0%
30～49人	16	173	192	365	18	12	30	32	31	63	123	149	272
		47.4%	52.6%	100.0%	60.0%	40.0%	100.0%	50.8%	49.2%	100.0%	45.2%	54.8%	100.0%
50～99人	12	248	258	506	9	3	12	38	21	59	201	234	435
		49.0%	51.0%	100.0%	75.0%	25.0%	100.0%	64.4%	35.6%	100.0%	46.2%	53.8%	100.0%
100人以上	5	476	579	1,055	12	2	14	85	54	139	379	523	902
		45.1%	54.9%	100.0%	85.7%	14.3%	100.0%	61.2%	38.8%	100.0%	42.0%	58.0%	100.0%

◆業種別役職者割合

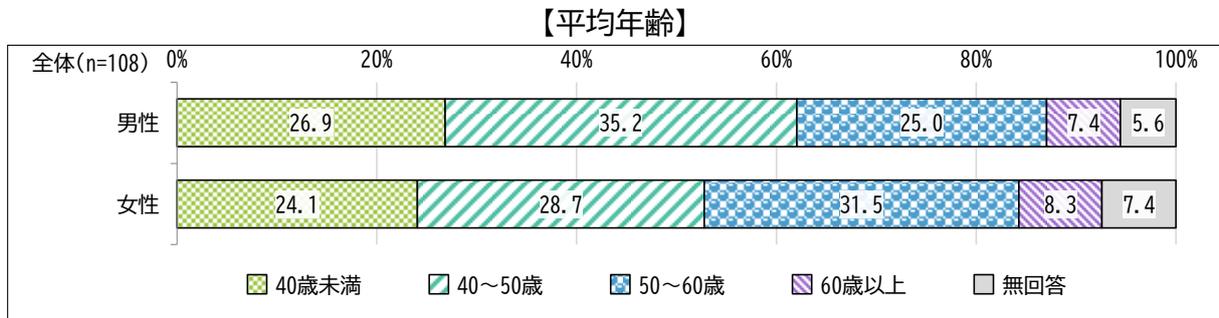
(上段：人 下段：%)

業種	対象事業所数	全体			役員			管理職			一般職		
		男性	女性	合計									
全体	108	1,353	1,314	2,667	122	67	189	227	131	358	1,004	1,116	2,120
		50.7%	49.3%	100.0%	64.6%	35.4%	100.0%	63.4%	36.6%	100.0%	47.4%	52.6%	100.0%
農業、林業	2	6	1	7	0	0	0	2	1	3	4	0	4
		85.7%	14.3%	100.0%	-	-	-	66.7%	33.3%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%
建設業	22	276	76	352	48	21	69	27	1	28	201	54	255
		78.4%	21.6%	100.0%	69.6%	30.4%	100.0%	96.4%	3.6%	100.0%	78.8%	21.2%	100.0%
製造業	16	257	212	469	11	13	24	46	12	58	200	187	387
		54.8%	45.2%	100.0%	45.8%	54.2%	100.0%	79.3%	20.7%	100.0%	51.7%	48.3%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	2	7	5	12	1	1	2	0	0	0	6	4	10
		58.3%	41.7%	100.0%	50.0%	50.0%	100.0%	-	-	-	60.0%	40.0%	100.0%
運輸業、郵便業	10	191	17	208	13	7	20	11	0	11	167	10	177
		91.8%	8.2%	100.0%	65.0%	35.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	94.4%	5.6%	100.0%
卸売業、小売業	12	89	82	171	11	6	17	18	7	25	60	69	129
		52.0%	48.0%	100.0%	64.7%	35.3%	100.0%	72.0%	28.0%	100.0%	46.5%	53.5%	100.0%
不動産業、物品賃貸業	1	3	0	3	3	0	3	0	0	0	0	0	0
		100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	-	-	-	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	1	40	14	54	0	0	0	8	3	11	32	11	43
		74.1%	25.9%	100.0%	-	-	-	72.7%	27.3%	100.0%	74.4%	25.6%	100.0%
宿泊業、飲食サービス業	3	5	4	9	1	1	2	1	0	1	3	3	6
		55.6%	44.4%	100.0%	50.0%	50.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	50.0%	50.0%	100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	3	28	15	43	3	1	4	16	6	22	9	8	17
		65.1%	34.9%	100.0%	75.0%	25.0%	100.0%	72.7%	27.3%	100.0%	52.9%	47.1%	100.0%
教育、学習支援業	1	3	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	3
		100.0%	0.0%	100.0%	-	-	-	-	-	-	100.0%	0.0%	100.0%
医療、福祉、介護	25	231	727	958	20	11	31	52	86	138	159	630	789
		24.1%	75.9%	100.0%	64.5%	35.5%	100.0%	37.7%	62.3%	100.0%	20.2%	79.8%	100.0%
サービス業	5	35	13	48	5	3	8	7	1	8	23	9	32
		72.9%	27.1%	100.0%	62.5%	37.5%	100.0%	87.5%	12.5%	100.0%	71.9%	28.1%	100.0%
公務	1	170	120	290	3	0	3	37	11	48	130	109	239
		58.6%	41.4%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	77.1%	22.9%	100.0%	54.4%	45.6%	100.0%
その他	1	1	1	2	1	1	2	0	0	0	0	0	0
		50.0%	50.0%	100.0%	50.0%	50.0%	100.0%	-	-	-	-	-	-
無回答	3	11	27	38	2	2	4	2	3	5	7	22	29
		28.9%	71.1%	100.0%	50.0%	50.0%	100.0%	40.0%	60.0%	100.0%	24.1%	75.9%	100.0%

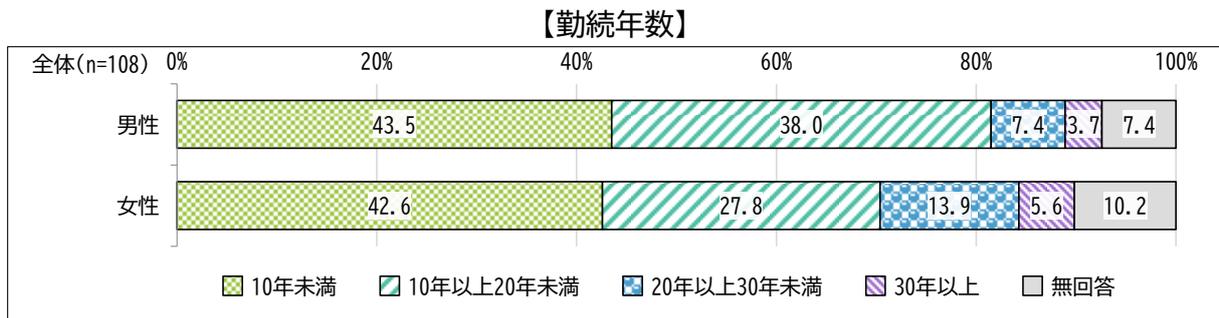
※P17 で回答のあった業種のみ掲載

4 貴社の正規従業員の平均年齢、平均勤続年数を教えてください。

○正規従業員の平均年齢は、男性は「40～50歳」が35.2%と最も高く、次いで「40歳未満」26.9%、「50～60歳」25.0%となっています。女性は「50～60歳」が31.5%と最も高く、次いで「40～50歳」28.7%、「40歳未満」24.1%となっています。



○正規従業員の平均勤続年数は、男女ともに「10年未満」（男性：43.5%、女性：42.6%）が最も高く、次いで「10年以上20年未満」（男性：38.0%、女性：27.8%）、「20年以上30年未満」（男性：7.4%、女性：13.9%）となっています。また、男性は女性と比較して「10年以上20年未満」が10.2ポイント高くなっています。

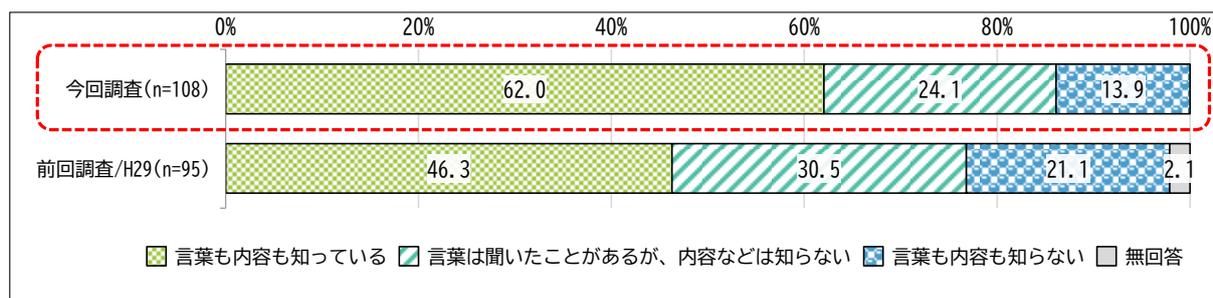


1. ワーク・ライフ・バランスについて

問1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という言葉を知っていますか。（単数回答）

○ワーク・ライフ・バランスの認知度については、「言葉も内容も知っている」が62.0%と最も高く、次いで「言葉は聞いたことがあるが、内容などは知らない」24.1%、「言葉も内容も知らない」13.9%となっています。

○前回調査と比較すると、「言葉も内容も知っている」が15.7ポイント高くなっています。

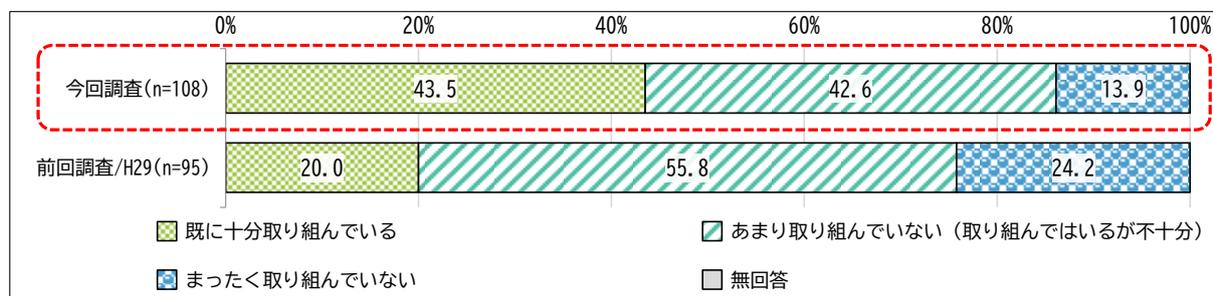


問2 貴社では、ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて、どのように認識していますか。（単数回答）

(1) 現状

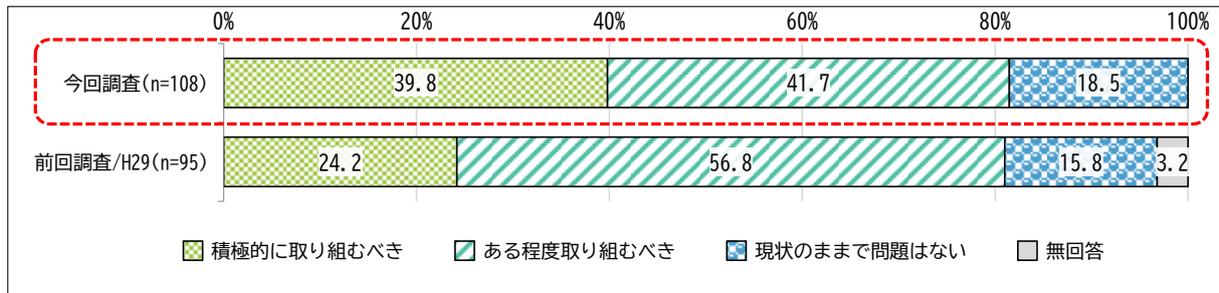
○ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況については、「既に十分取り組んでいる」が43.5%と最も高く、次いで「あまり取り組んでいない（取り組んではいるが不十分）」42.6%、「まったく取り組んでいない」13.9%となっています。

○前回調査と比較すると、「既に十分取り組んでいる」は高く、『取り組んでいない：あまり取り組んでいない（取り組んではいるが不十分）+まったく取り組んでいない』は低くなっており、20ポイント以上差が生じています。



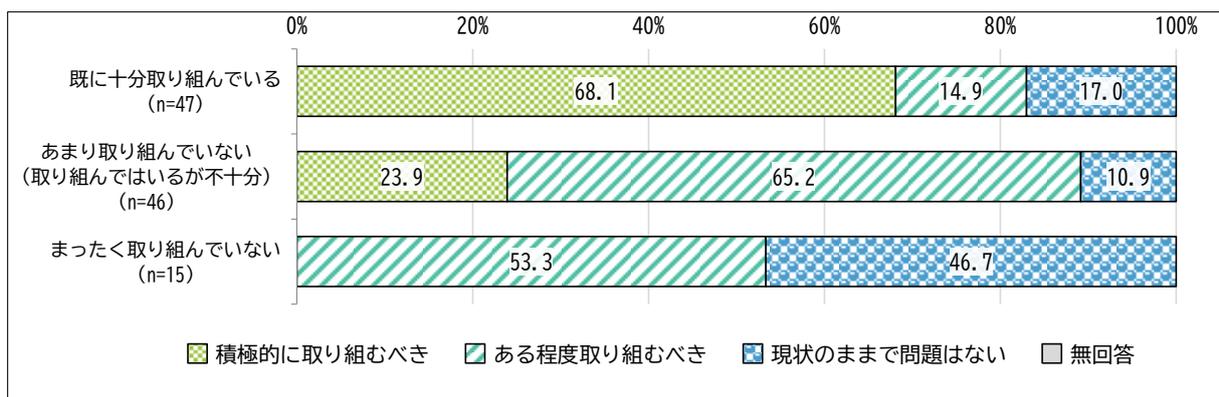
(2) 今後の必要性

- 今後の必要性については、「ある程度取り組むべき」が41.7%と最も高く、次いで「積極的に取り組むべき」39.8%、「現状のままで問題ない」18.5%となっています。
- 前回調査と比較すると、「積極的に取り組むべき」は高く、「ある程度取り組むべき」は低くなっており、15ポイント以上差が生じています。



- 取り組み状況と今後の必要性の関係について、「既に十分取り組んでいる」事業所は、「積極的に取り組むべき」が68.1%と最も高く、次いで「現状のままで問題ない」17.0%、「ある程度取り組むべき」14.9%となっています。「あまり取り組んでいない（取り組んではいるが不十分）」事業所は、「ある程度取り組むべき」が65.2%と最も高く、次いで「積極的に取り組むべき」23.9%、「現状のままで問題ない」10.9%となっています。「まったく取り組んでいない」事業所は、「ある程度取り組むべき」が53.3%と最も高く、次いで「現状のままで問題ない」46.7%となっています。
- 「既に十分取り組んでいる」事業所は、他と比較して「積極的に取り組むべき」が4割以上高く、「ある程度取り組むべき」が約4～5割低くなっています。また、「まったく取り組んでいない」事業所は、他と比較して「現状のままで問題ない」が3割前後高くなっています。

【現状×今後の必要性】

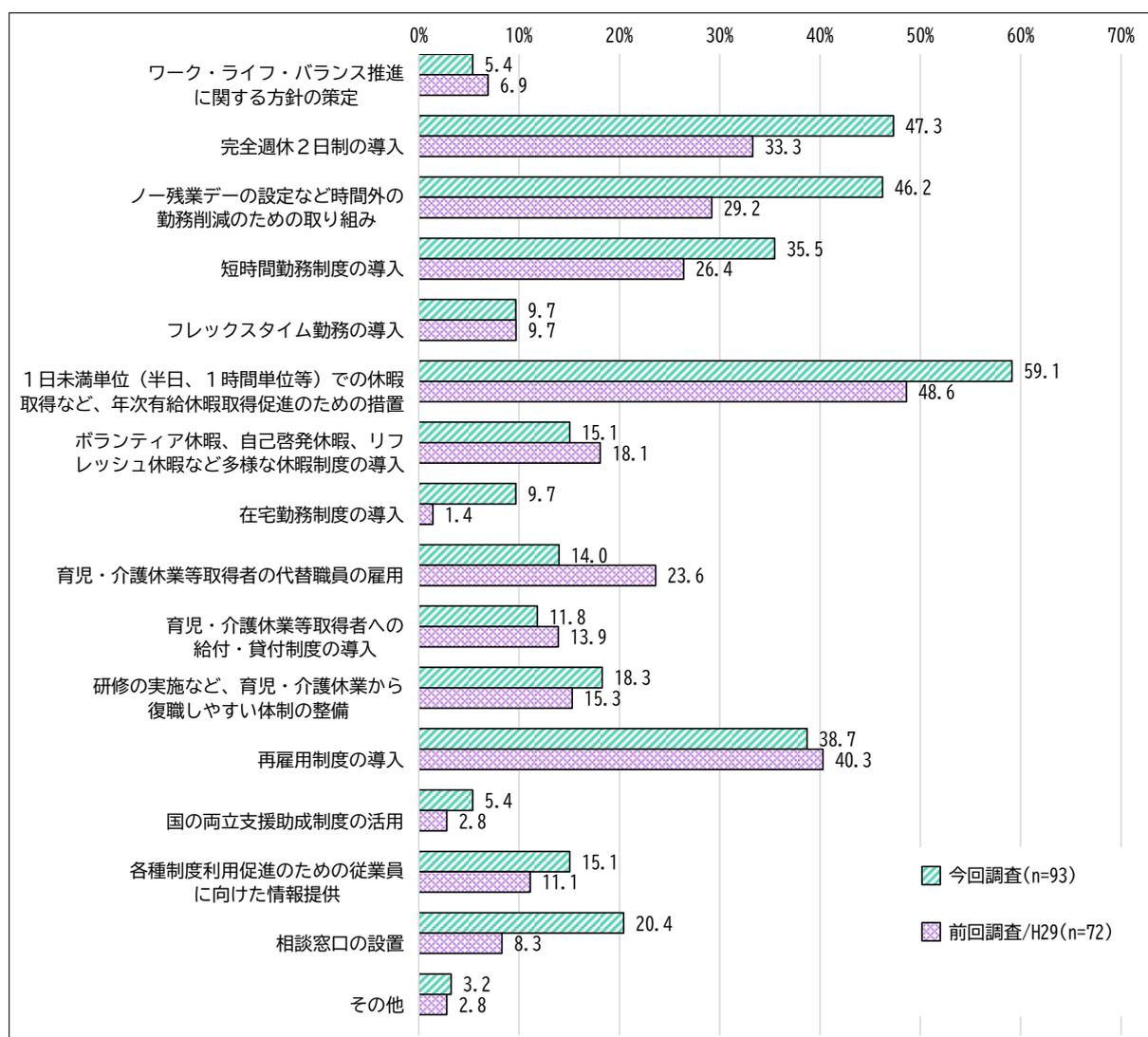


【問2の「現状」で「1.」「2.」と答えた方のみ】

問3 貴社では、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、どのような取り組みをしていますか。(複数回答)

○ワーク・ライフ・バランスを推進するために実施している取り組みとしては、「1日未満単位（半日、1時間単位等）での休暇取得など、年次有給休暇取得促進のための措置」が59.1%と最も高く、次いで「完全週休2日制の導入」47.3%、「ノー残業デーの設定など時間外の勤務削減のための取り組み」46.2%となっています。また、「短時間勤務制度の導入」「再雇用制度の導入」も3割を超えています。

○前回調査と比較すると、「完全週休2日制の導入」「ノー残業デーの設定など時間外の勤務削減のための取り組み」「1日未満単位（半日、1時間単位等）での休暇取得など、年次有給休暇取得促進のための措置」「相談窓口の設置」が、いずれも10ポイント以上高くなっています。

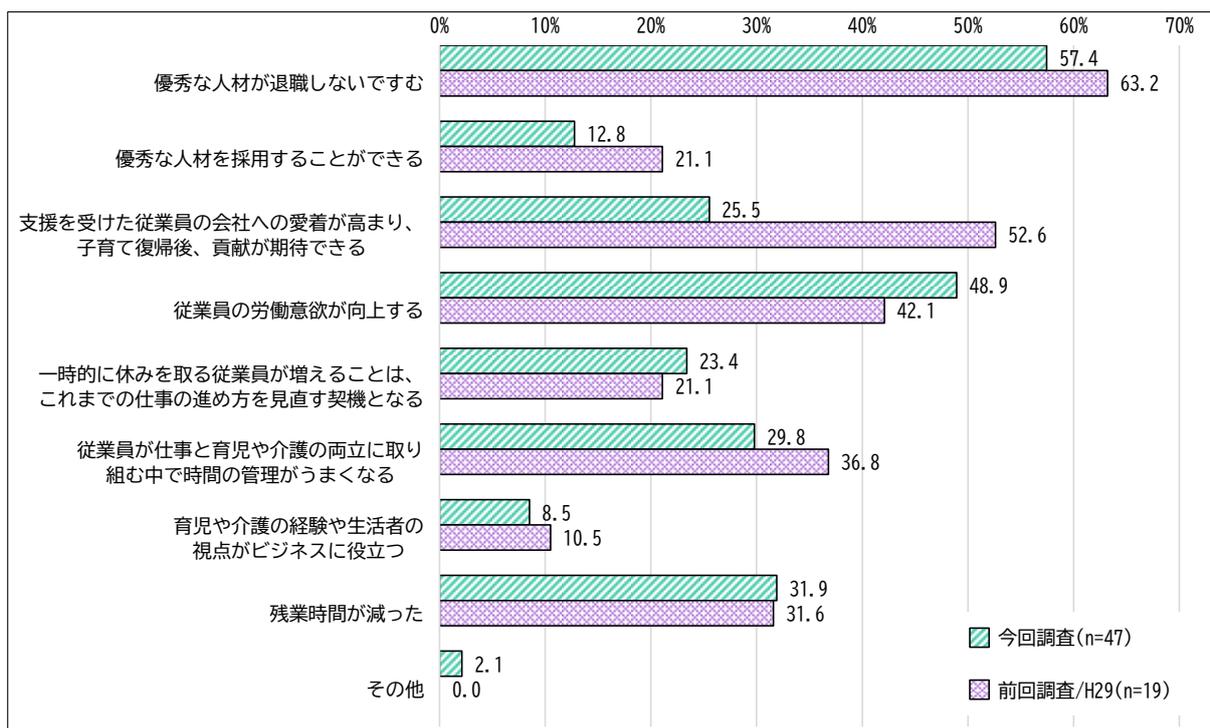


その他	
・親の介護、他家族の介護をしている職員が3名勤務していますが、早退、休み、すべて認めて働いてもらっています	
・福利厚生として月に1回ヨガ教室を実施	・年間休日を約20日増やした

【問2の「現状」で「1.」と答えた方のみ】

問4 ワーク・ライフ・バランスに取り組んで、どのようなメリットがありましたか。(複数回答)

- ワーク・ライフ・バランスの取り組みによるメリットとしては、「優秀な人材が退職しないですむ」が57.4%と最も高く、次いで「従業員の労働意欲が向上する」48.9%、「残業時間が減った」31.9%となっています。
- 前回調査と比較すると、「支援を受けた従業員の会社への愛着が高まり、子育て復帰後、貢献が期待できる」が27.1ポイント低くなっています。



その他

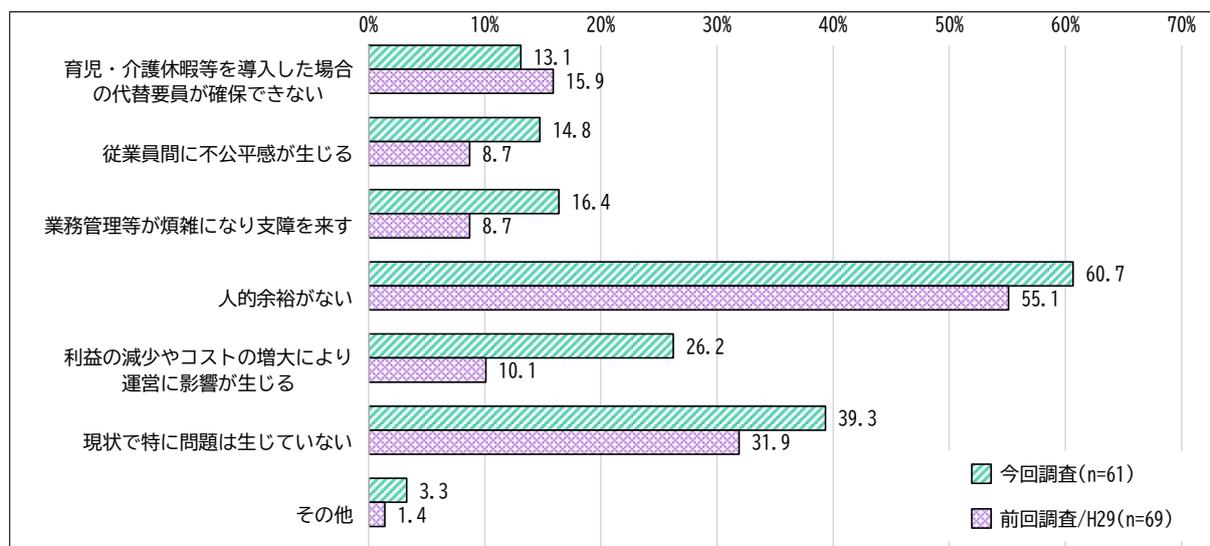
・特になし。逆にもっと働きたいとの意思がある。

【問2の「現状」で「2.」「3.」と答えた方のみ】

問5 ワーク・ライフ・バランスの取り組みが進んでいない理由は何ですか。
(複数回答)

○ワーク・ライフ・バランスの取り組みが進んでいない理由としては、「人的余裕がない」が60.7%と最も高く、次いで「現状で特に問題は生じていない」39.3%、「利益の減少やコストの増大により運営に影響が生じる」26.2%となっています。

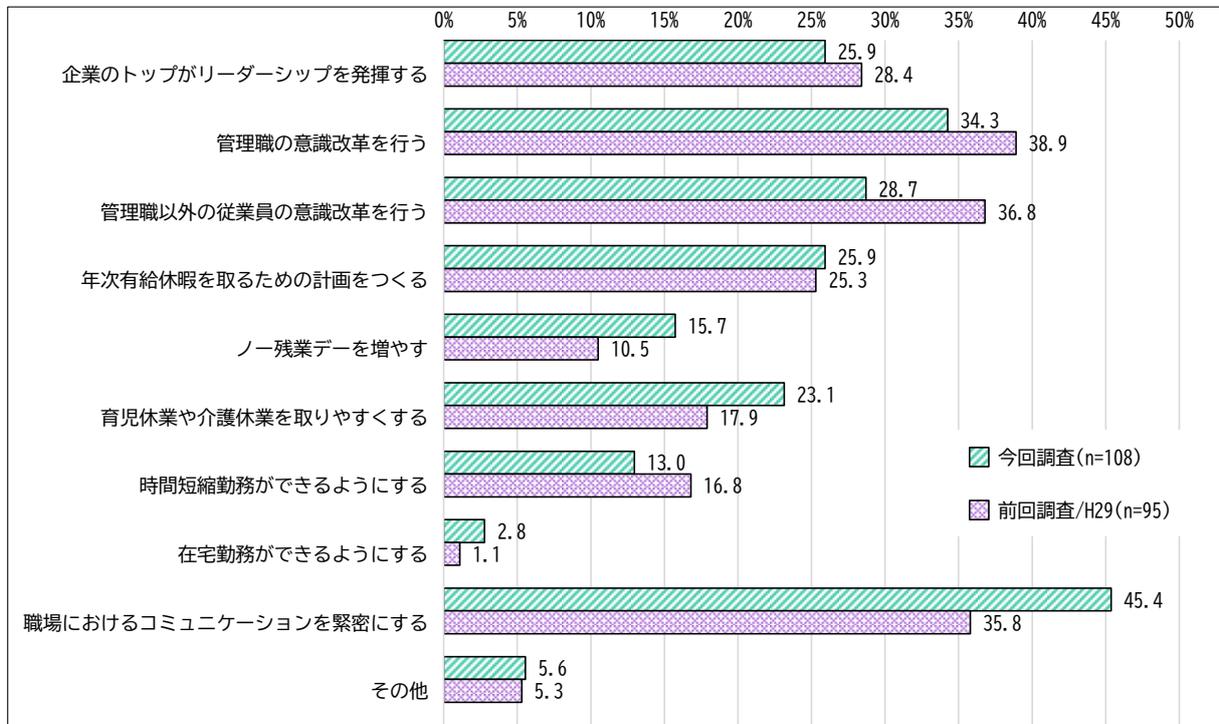
○前回調査と比較すると、「利益の減少やコストの増大により運営に影響が生じる」が16.1ポイント高くなっています。



その他	
・現状取り組んでいるが、職場としてはこのような（選択肢1.3.4.5のような）現実があるということ。	
・ワークライフバランスの取り組みを計画する人がいない	・従業員採用がムズかしい

問6 貴社で、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、今後どのような取り組みを進めていく必要があると思いますか。(複数回答)

○ワーク・ライフ・バランスを推進するために今後必要となる取り組みについては、「職場におけるコミュニケーションを緊密にする」が45.4%と最も高く、次いで「管理職の意識改革を行う」34.3%、「管理職以外の従業員の意識改革を行う」28.7%となっています。

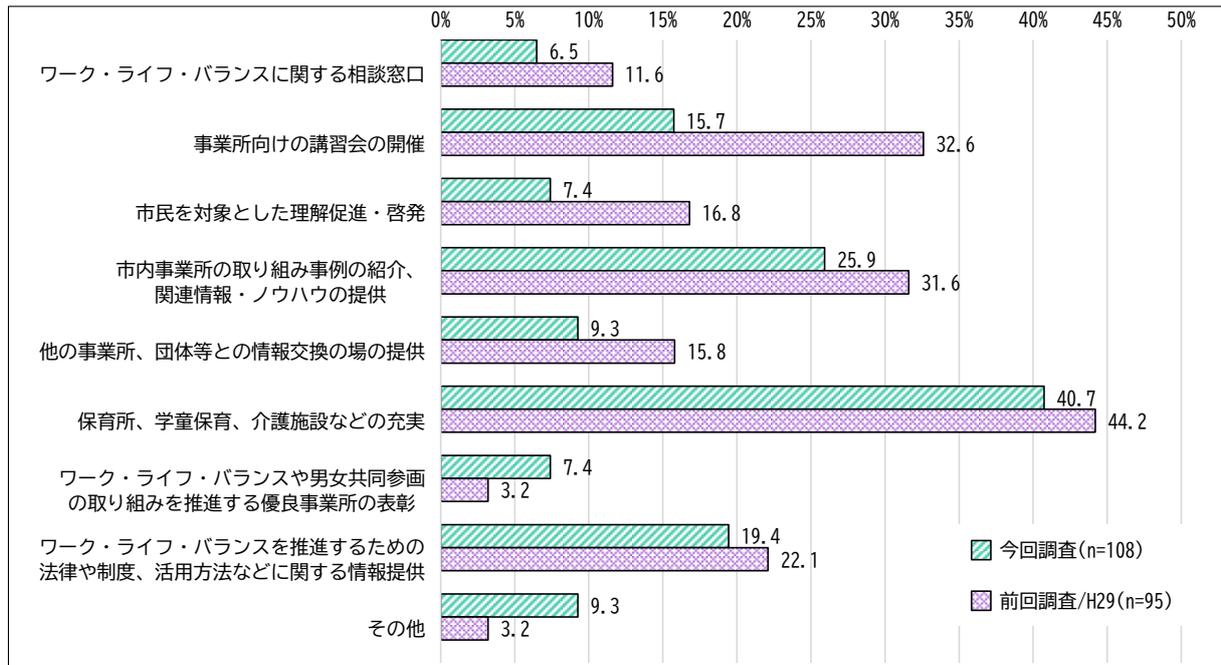


その他	
・従業員を増せるよう努力	・わからない
・特に必要がない	・人手を確保すること
・従業員が休んだ時の代替職員がすぐ手配できるような体制作り	

問7 男女共同参画社会やワーク・ライフ・バランスの実現のために、行政にどのようなことを希望しますか。(複数回答)

○男女共同参画社会やワーク・ライフ・バランスの実現のために、行政に希望することについては、「保育所、学童保育、介護施設などの充実」が40.7%と最も高く、次いで「市内事業所の取り組み事例の紹介、関連情報・ノウハウの提供」25.9%、「ワーク・ライフ・バランスを推進するための法律や制度、活用方法などに関する情報提供」19.4%となっています。

○前回調査と比較すると、「事業所向けの講習会の開催」が16.9ポイント低くなっています。

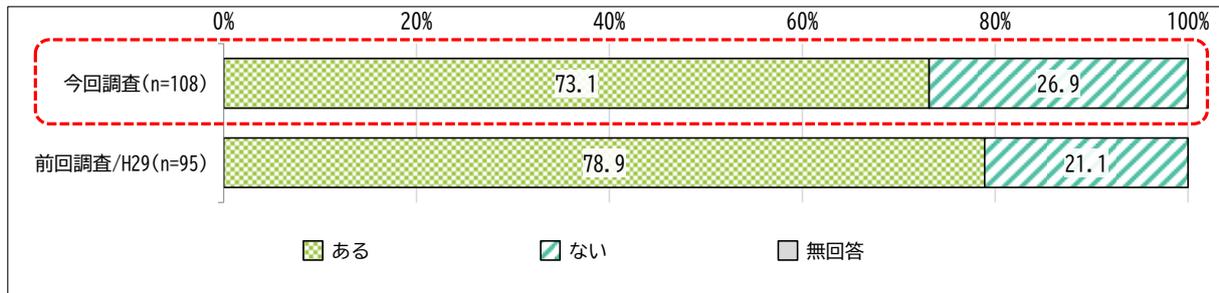


その他	
・ 行政に希望することはありません	・ 当社で出来ているので特に無し
・ 現場を知るといふこと	・ 何も期待しない
・ 働く自由	・ 補助金
・ 具体的にはわからない	

2. 育児・介護休業制度について

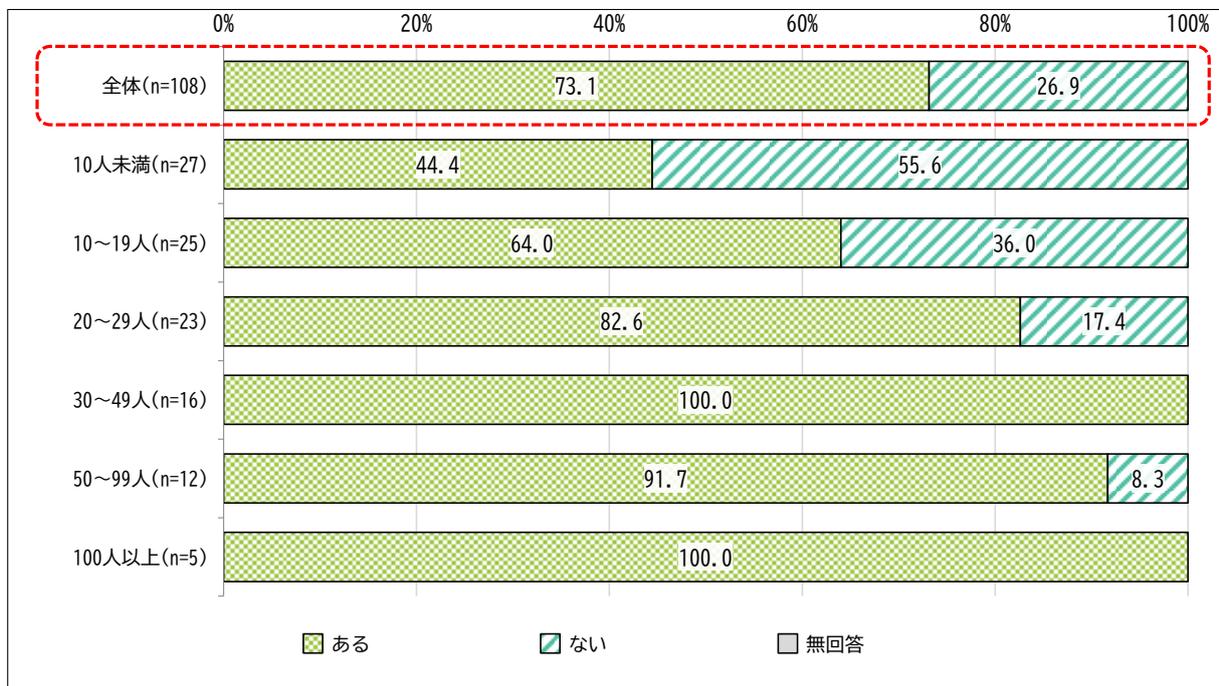
問8 貴社の就業規則等には「育児休業制度」の規定はありますか。(単数回答)

○「育児休業制度」の規定の有無については、「ある」が73.1%、「ない」が26.9%となっており、7割があると回答しています。



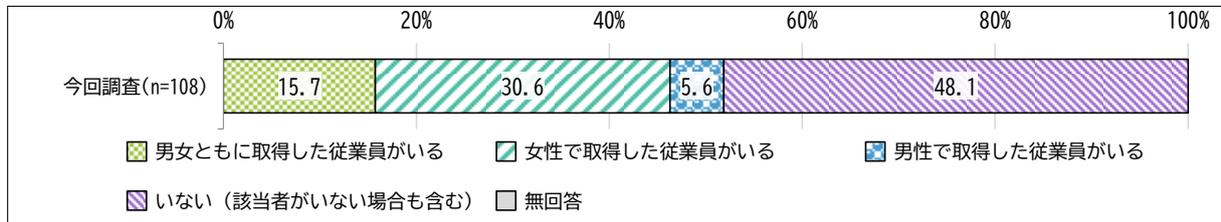
○従業員規模別にみると、10人未満は「ある」が4割程度にとどまる一方、10～19人は6割、20人以上は8割以上と、従業員規模が大きいほど「ある」の割合が高くなる傾向がみられます。(100人以上はサンプル数が少ないので参考程度。以下同様)

【従業員規模別】



問9 貴社では、これまでに育児休業制度を利用した従業員はいましたか。
(単数回答)

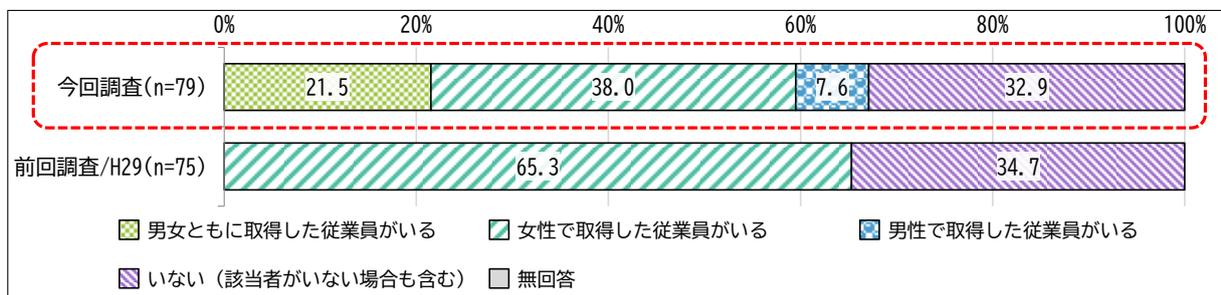
○育児休業制度を利用した従業員については、「いない（該当者がいない場合を含む）」が48.1%と最も高く、次いで「女性で取得した従業員がいる」30.6%、「男女ともに取得した従業員がいる」15.7%となっています。



○育児休業制度の規定がある事業所では、「女性で取得した従業員がいる」が38.0%と最も高く、次いで「いない（該当者がいない場合を含む）」32.9%、「男女ともに取得した従業員がいる」21.5%となっています。

○前回調査と比較すると、「男女ともに取得した従業員がいる」が高く、「女性で取得した従業員がいる」が低くなっており、20ポイント以上差が生じています。

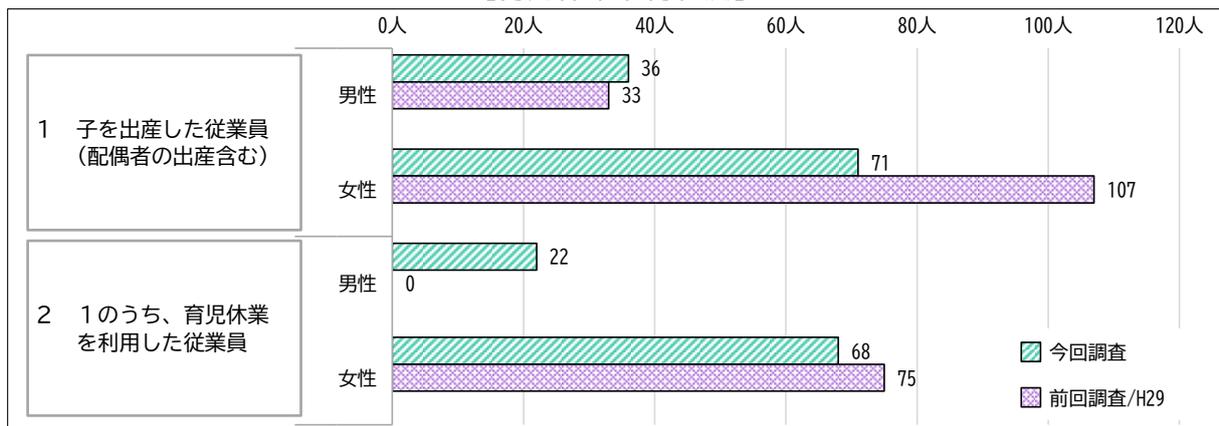
【育児休業制度の規定がある事業所】



問10 育児休業の取得状況について記入してください。
 (※令和6年4月1日から令和7年3月31日までの期間)

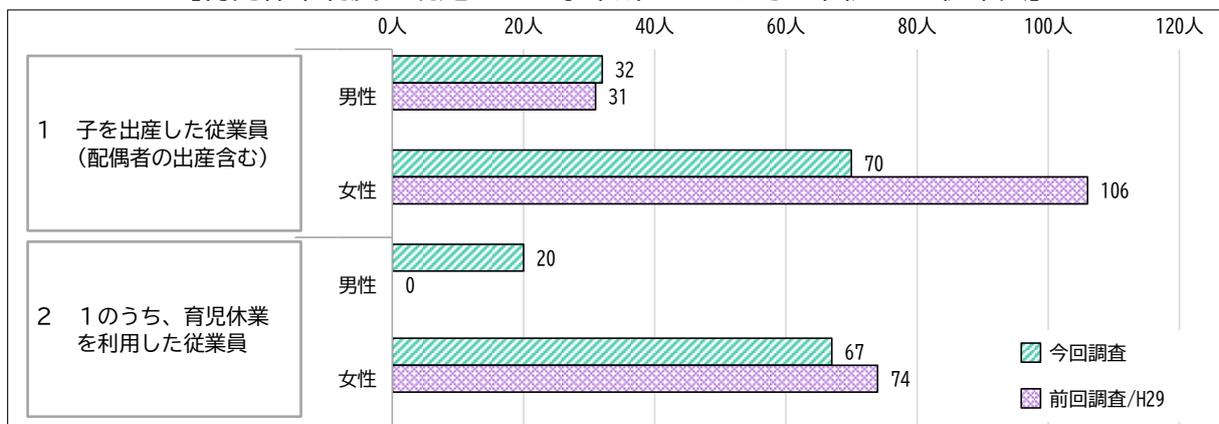
- 育児休業の取得状況について、「子を出産した従業員（配偶者の出産を含む）」は、男性36人、女性71人となっています。そのうち「育児休業を利用した従業員」は、男性22人、女性68人であり、育児休業を取得した従業員の割合は男性61.1%、女性は95.8%となっています。
- 前回調査と比較すると、育児休業を取得した従業員の割合は、男性が61.1ポイント、女性が25.7ポイント高くなっています。

【育児休業取得状況】



- 育児休業制度の規定がある事業所のうち「子を出産した従業員（配偶者の出産を含む）」は、男性32人、女性70人となっています。そのうち「育児休業を利用した従業員」は、男性20人、女性67人であり、育児休業を取得した従業員の割合は男性62.5%、女性は95.7%となっています。
- 前回調査と比較すると、育児休業を取得した従業員の割合は、男性が62.5ポイント、女性が25.9ポイント高くなっています。

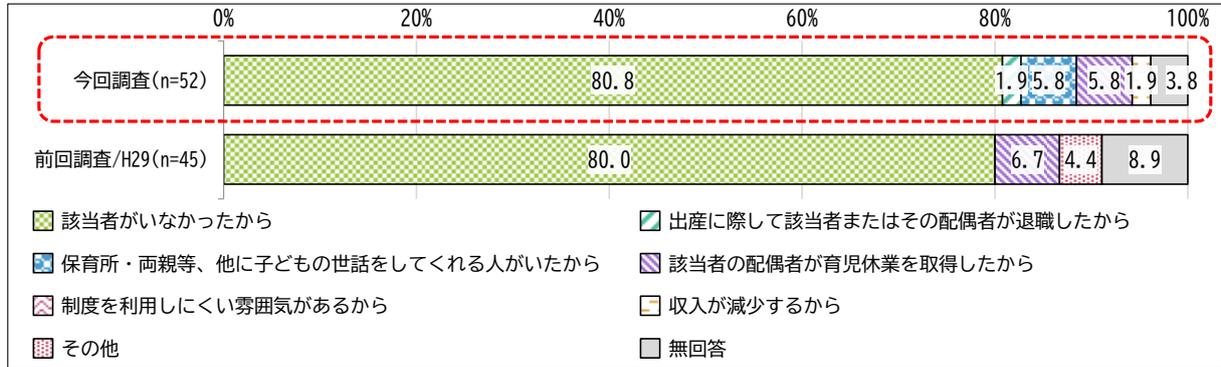
【育児休業制度の規定がある事業所のうち、子を出産した従業員】



【問9で「4.」と答えた方のみ】

問11 育児休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。
(単数回答)

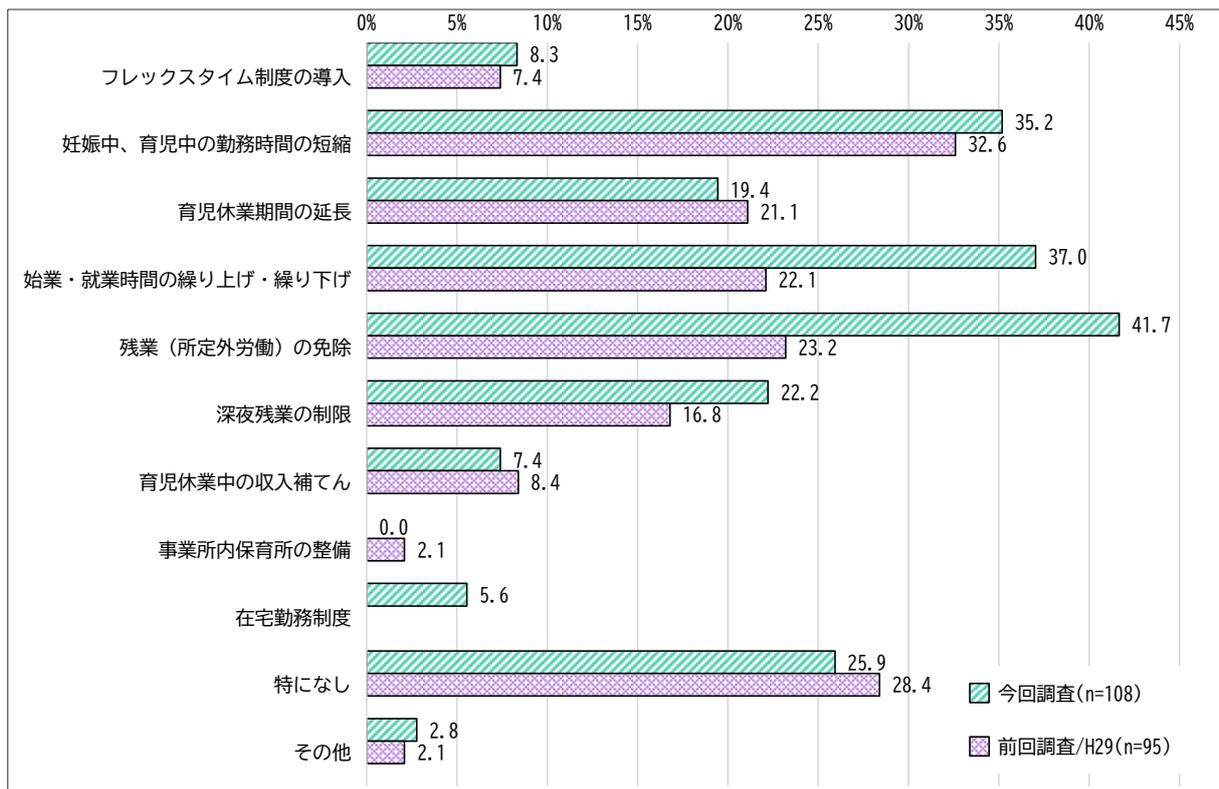
○育児休業制度を利用した従業員がいない理由については、「該当者がいなかったから」が80.8%と最も高く、次いで「保育所・両親等、他に子どもの世話をしてくれる人がいたから」「該当者の配偶者が育児休業を取得したから」が同率で5.8%となっています。



問12 子育てと仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。
(複数回答)

○子育てと仕事の両立に向け実施している取り組みとしては、「残業（所定外労働）の免除」が41.7%と最も高く、次いで「始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ」37.0%、「妊娠中・育児中の勤務時間の短縮」35.2%となっています。

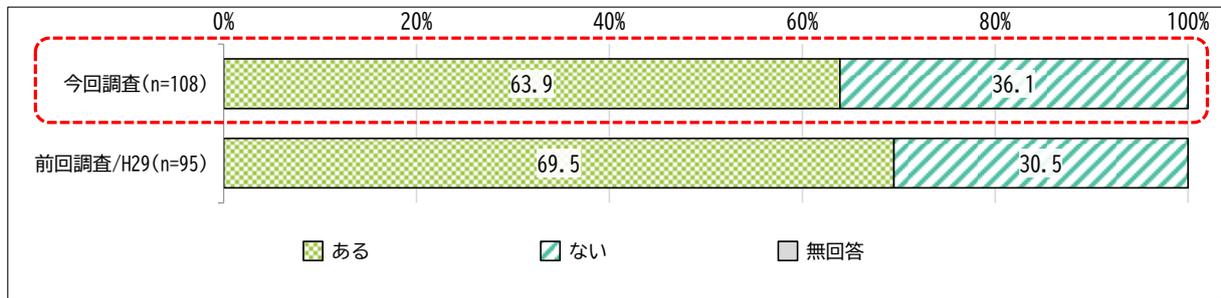
○前回調査と比較すると、「始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ」「残業（所定外労働）の免除」が10ポイント以上高くなっています。



その他	
・年齢的にあまり子育てに関係ない	・テレワーク

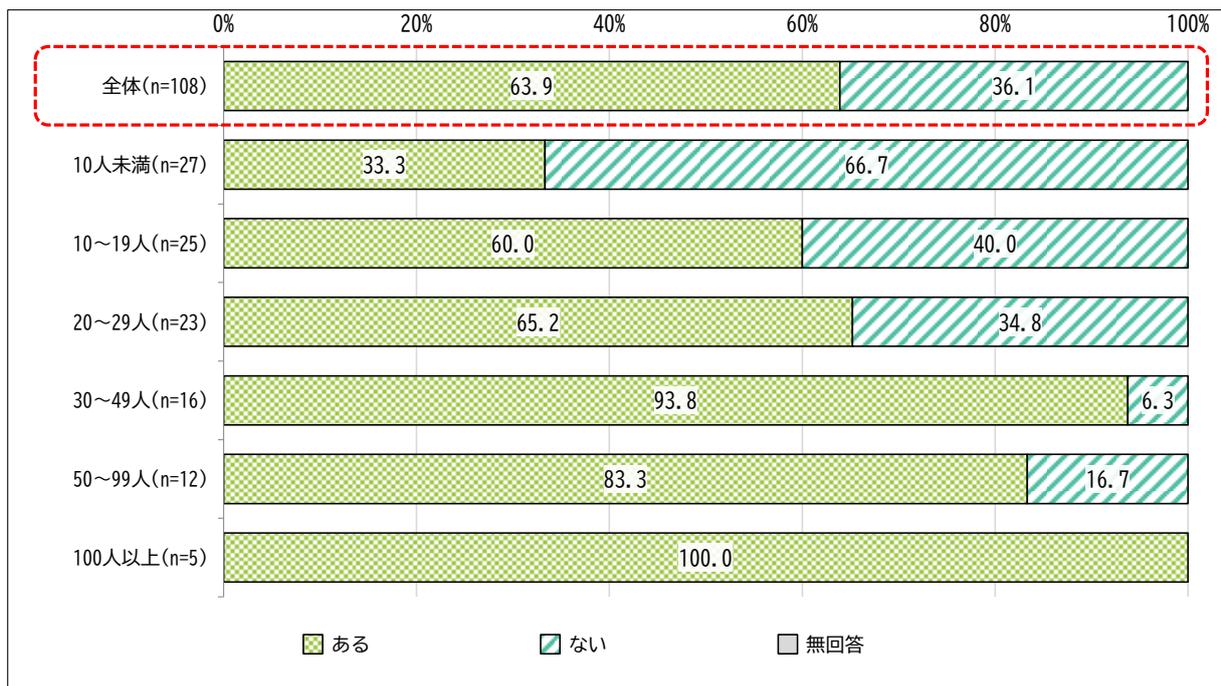
問13 貴社の就業規則等には「介護休業制度」の規定はありますか。(単数回答)

○「介護休業制度」の規定の有無については、「ある」が63.9%、「ない」が36.1%となっています。



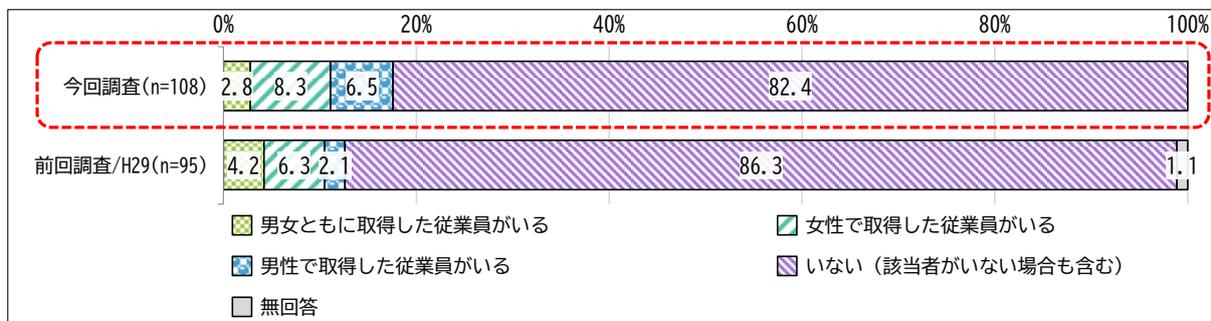
○従業員規模別にみると、10人未満は「ある」が3割程度にとどまる一方、10人以上30人未満は6割、30人以上は8割以上と、従業員規模が大きいほど「ある」の割合が高くなる傾向がみられます。

【従業員規模別】



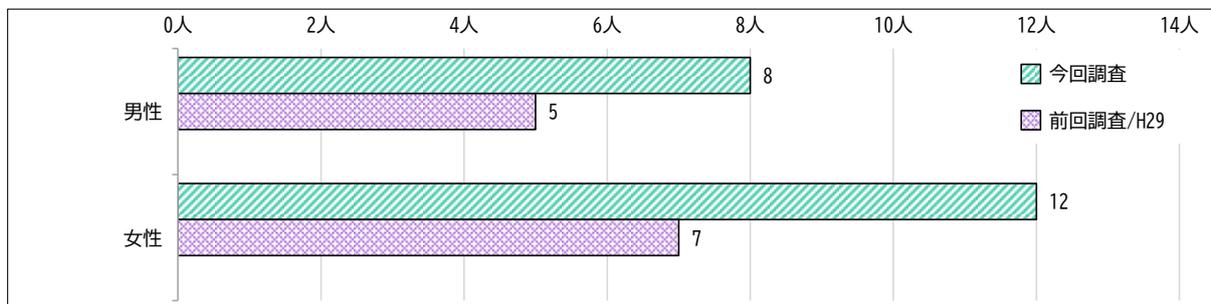
問14 貴社では、これまでに介護休業制度を利用した従業員はいましたか。
(単数回答)

○介護休業制度を利用した従業員については、「いない（該当者がいない場合を含む）」が82.4%と最も高く、次いで「女性で取得した従業員がいる」8.3%、「男性で取得した従業員がいる」6.5%となっています。



問15 介護休業（介護休暇含む）の取得状況について記入してください。
(※令和6年4月1日から令和7年3月31日までの期間)

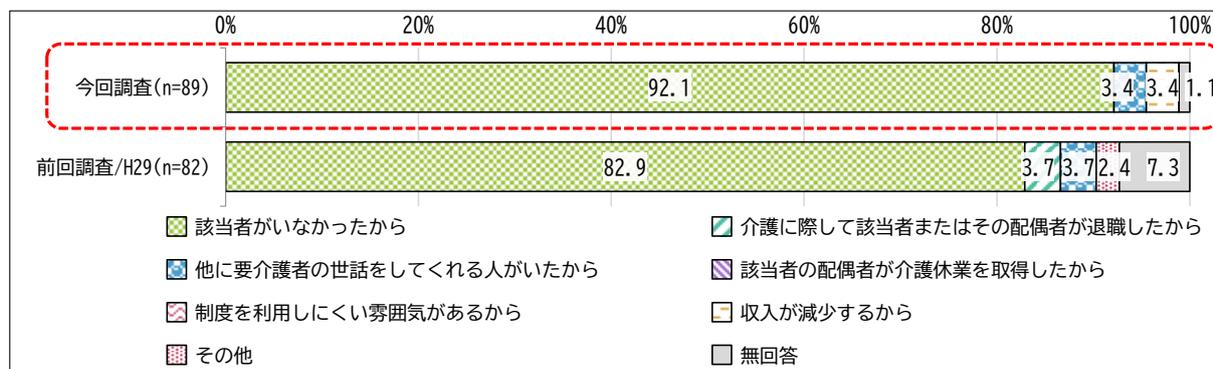
○介護休業（介護休暇含む）の取得状況については、男性8人、女性12人となっており、前回調査より男女ともに増加しています。



【問14で「4.」と答えた方のみ】

問16 介護休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。
(単数回答)

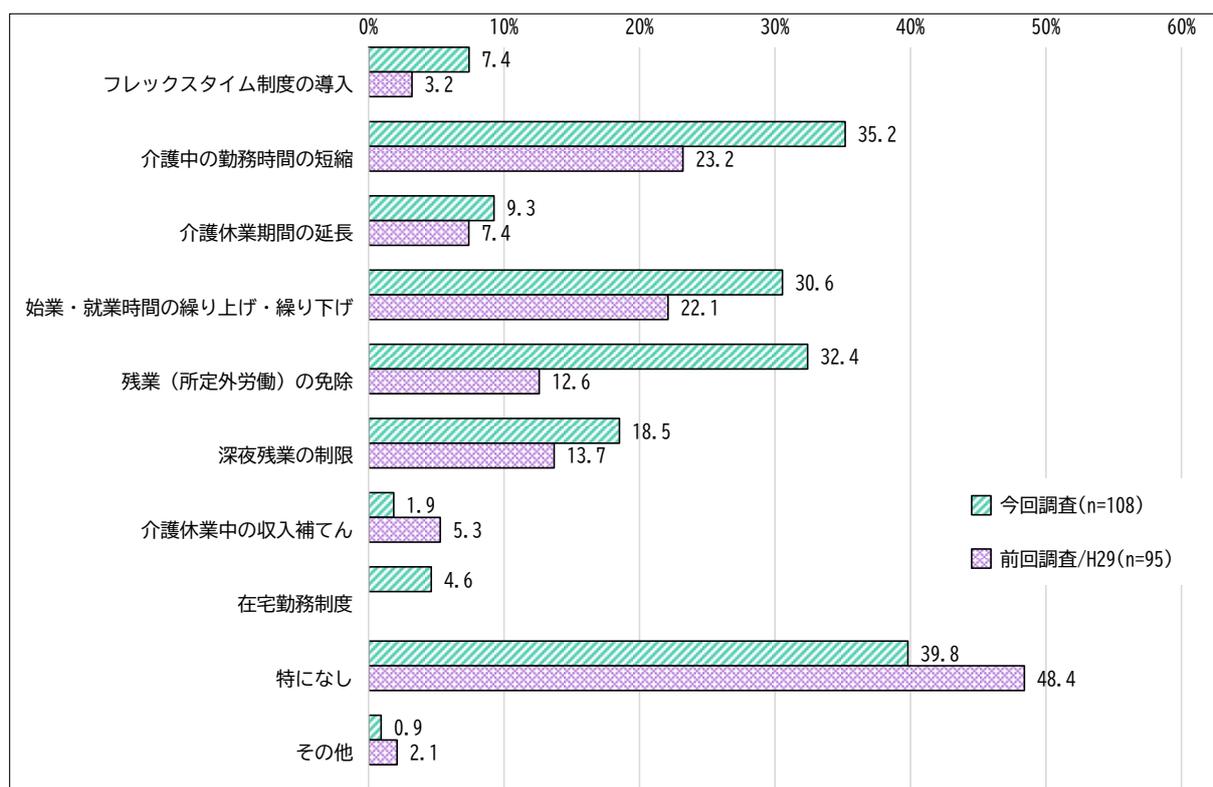
○介護休業制度を利用した従業員がいない理由としては、「該当者がいなかったから」が92.1%と最も高く、次いで「他に要介護者の世話をしてくれる人がいたから」「収入が減少するから」が同率で3.4%となっています。



問17 介護と仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。(複数回答)

○介護と仕事の両立に向け、実施している取り組みとしては、「特になし」が39.8%と最も高く、次いで「介護中の勤務時間の短縮」35.2%、「残業（所定外労働）の免除」32.4%となっています。また「始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ」も3割を超えています。

○前回調査と比較すると、「介護中の勤務時間の短縮」「残業（所定外労働）の免除」が10ポイント以上高くなっています。

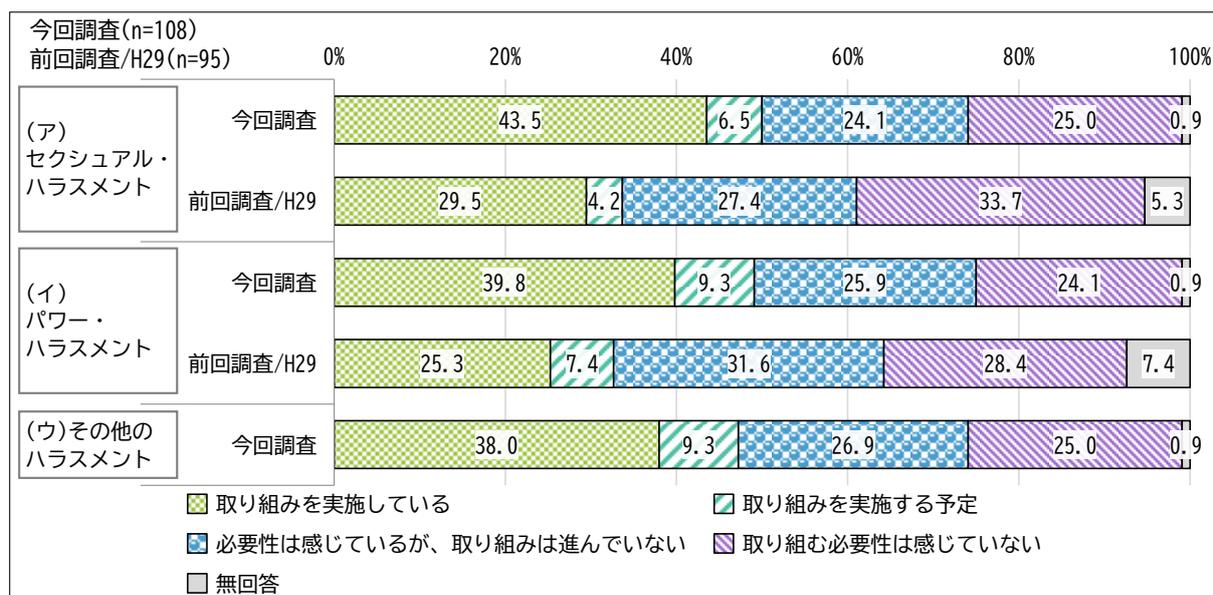


3. 事業所におけるハラスメントの防止について

問18 貴社では、セクシュアル・ハラスメント防止やパワー・ハラスメント防止に関する取り組みを行っていますか。(単数回答)

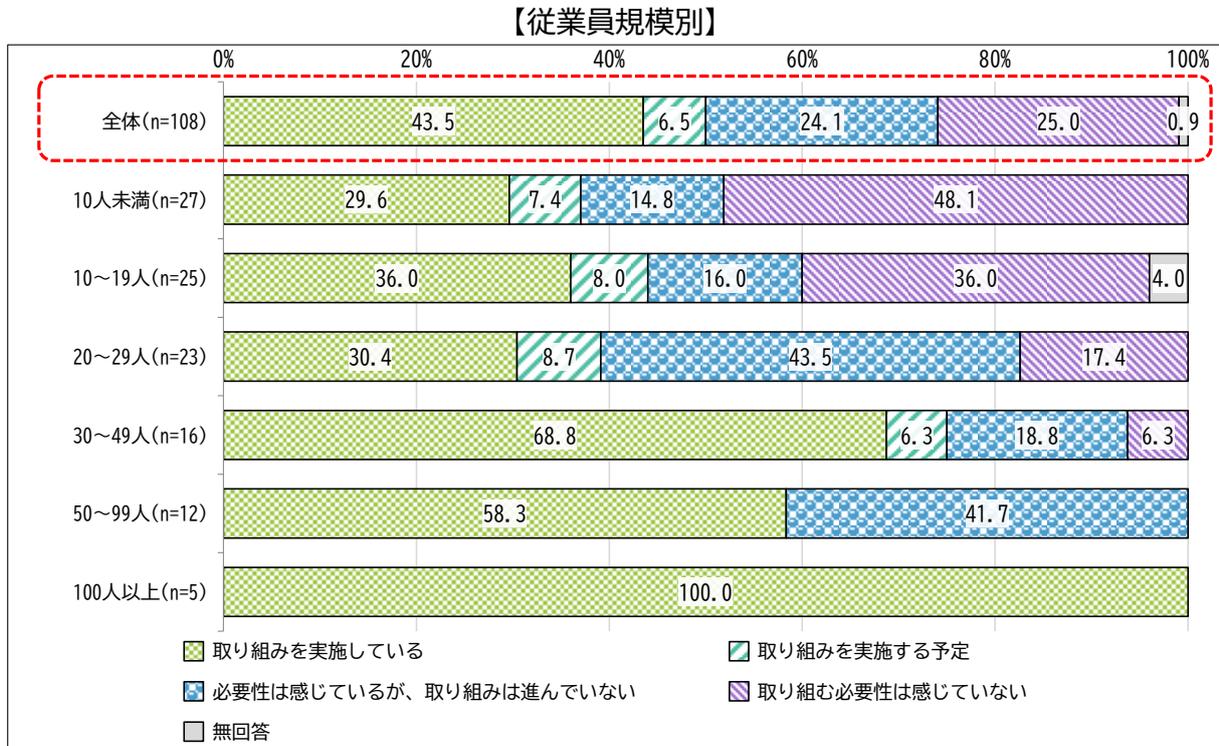
○ハラスメント防止の取り組み状況では、いずれも「取り組みを実施している」が4割前後で最も高く、「必要性は感じているが、取り組みは進んでいない」「取り組む必要性は感じていない」が2割台となっています。

○前回調査と比較すると、「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」については「取り組みを実施している」がいずれも10ポイント以上高くなっています。



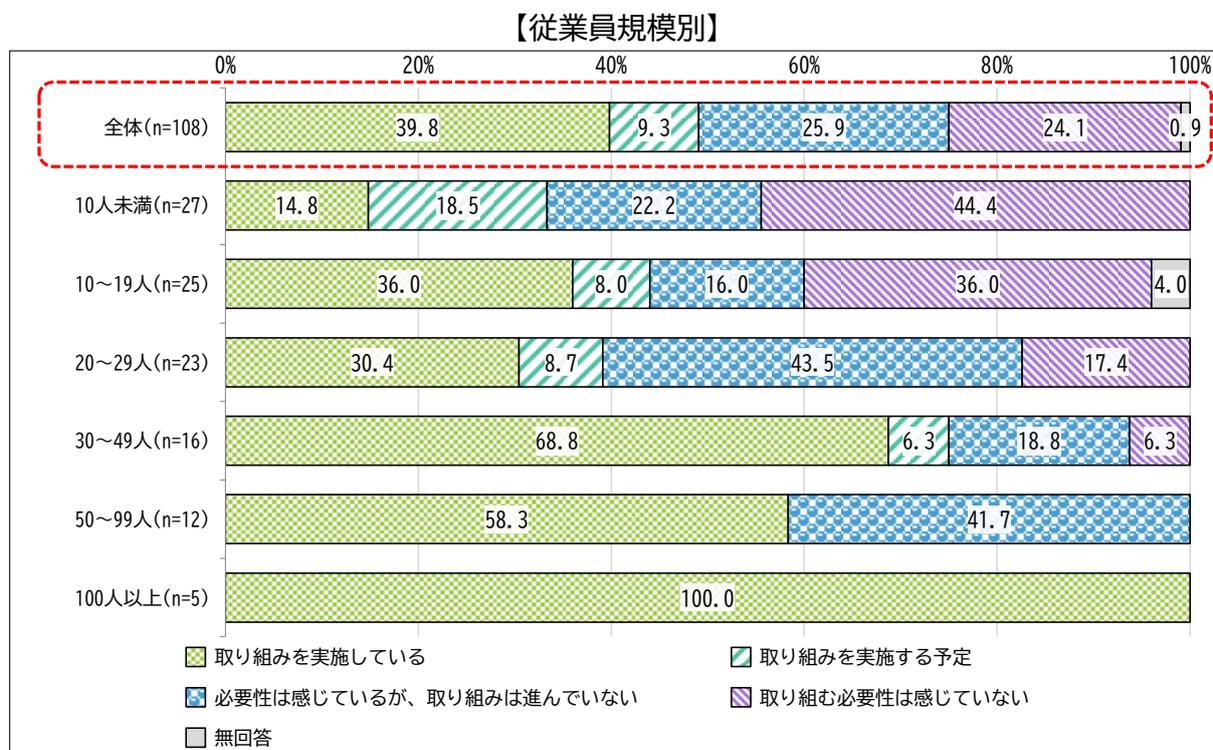
(ア) セクシュアル・ハラスメント

- 「セクシュアル・ハラスメント」への取り組みについて従業員規模別にみると、10人未満では「取り組む必要性は感じていない」が48.1%と最も高く、10～19人では「取り組みを実施している」「取り組む必要性は感じていない」が同率で36.0%と最も高くなっています。20～29人では「必要性は感じているが、取り組みは進んでいない」が43.5%と最も高く、30人以上では「取り組みを実施している」が5割を超えています。



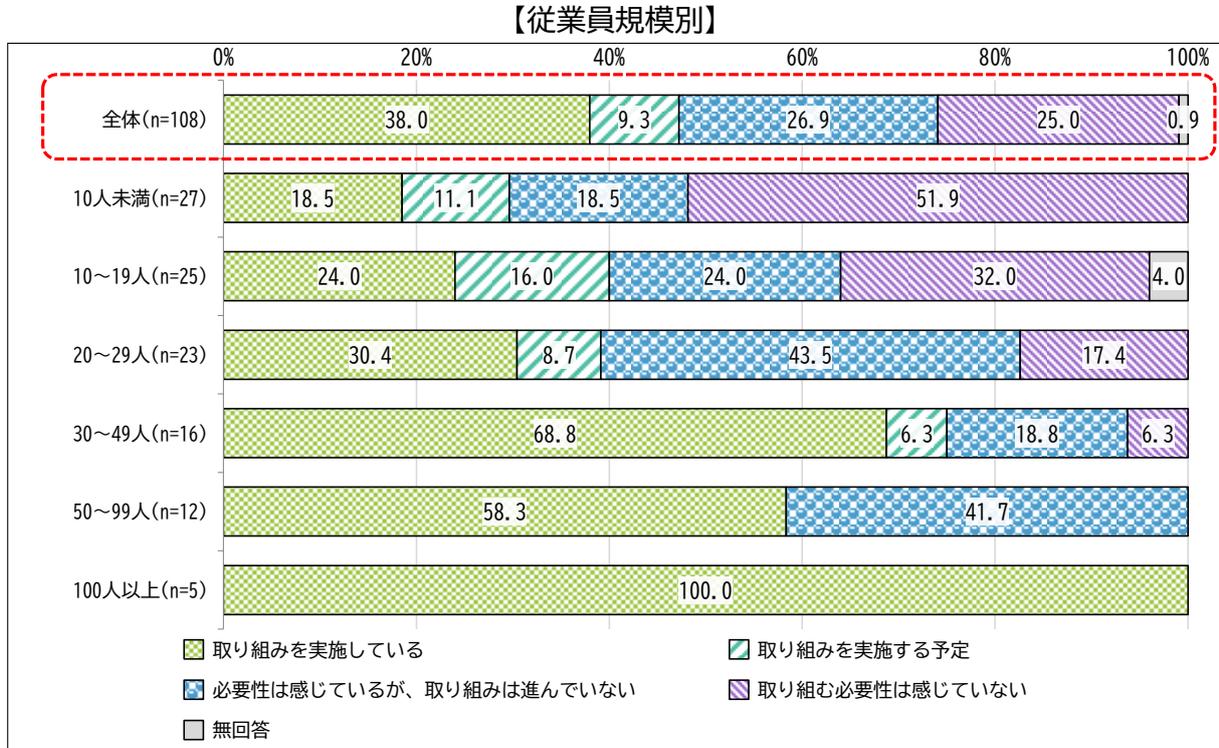
(イ) パワー・ハラスメント

- 「パワー・ハラスメント」への取り組みについて従業員規模別にみると、10人未満では「取り組む必要性は感じていない」が44.4%と最も高く、10～19人では「取り組みを実施している」「取り組む必要性は感じていない」が同率で36.0%と最も高くなっています。20～29人では「必要性は感じているが、取り組みは進んでいない」が43.5%と最も高く、30人以上では「取り組みを実施している」が5割を超えています。



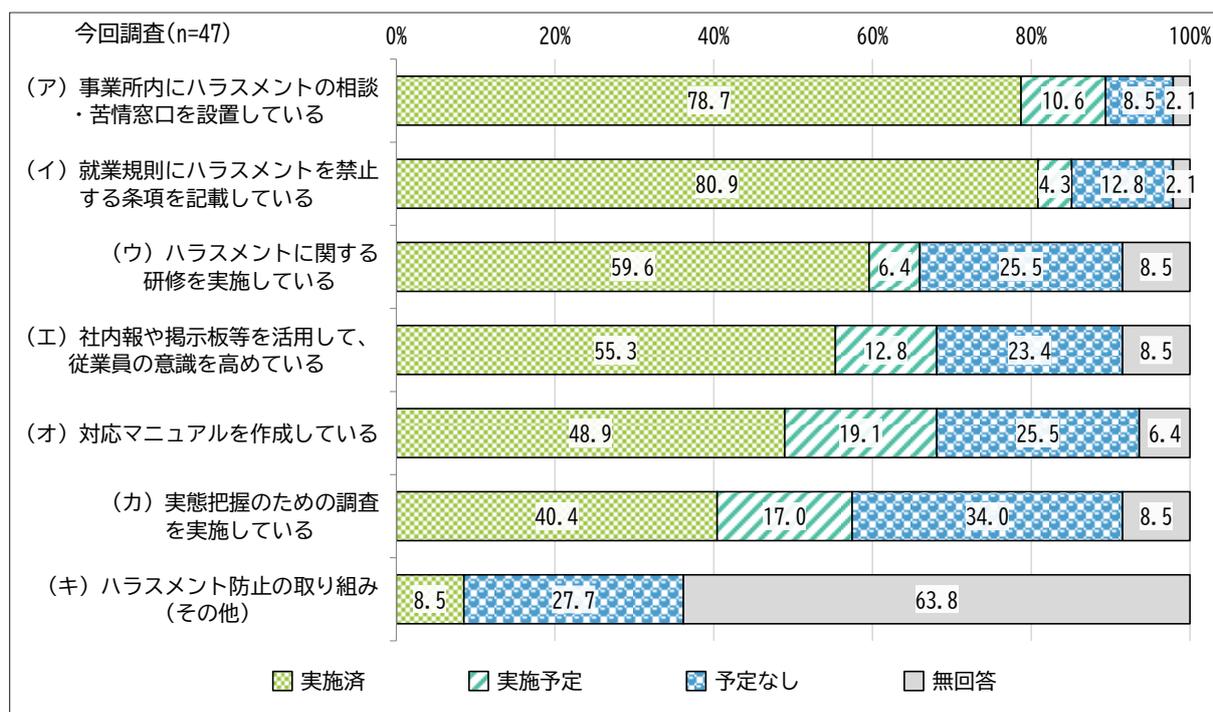
(ウ) その他のハラスメント（モラハラ、マタハラなど）

○「その他のハラスメント」への取り組みについて従業員規模別にみると、20人未満では「取り組む必要性は感じていない」がそれぞれ32.0%、51.9%と最も高く、20～29人では「必要性は感じていないが、取り組みは進んでいない」が43.5%と最も高くなっています。また、30人以上では「取り組みを実施している」が5割を超えています。



問19 貴社では、ハラスメント防止についてどのような取り組みを行っていますか。
(単数回答)

○ハラスメント防止に関する取り組み状況について、「ハラスメント防止の取り組み（その他）」以外はいずれも「実施済」が最も高く、特に「事業所内にハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」、「就業規則にハラスメントを禁止する条項を記載している」は8割前後が「実施済」と回答しています。

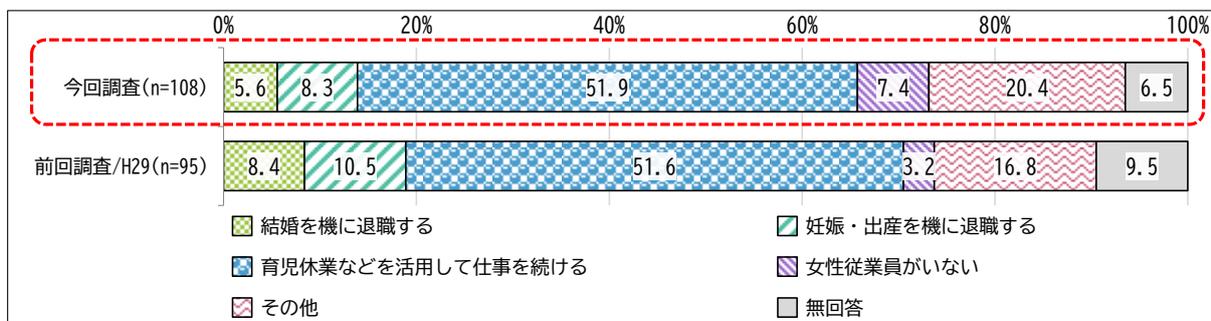


(キ) ハラスメント防止の取り組み（その他）	
・毎日皆で話をして、個々で注意している	・従業員間の話等からハラスメントに気付く
・少人数なので、見かけた時に、皆でその場で注意している。	

4. 女性の活用推進・男女共同参画全般について

問20 貴社の女性従業員の働き方として、どのようなかたちが多いですか。
(単数回答)

○女性従業員の働き方については、「育児休業などを活用して仕事を続ける」が51.9%と最も高く、次いで「その他」20.4%、「妊娠・出産を機に退職する」8.3%となっています。

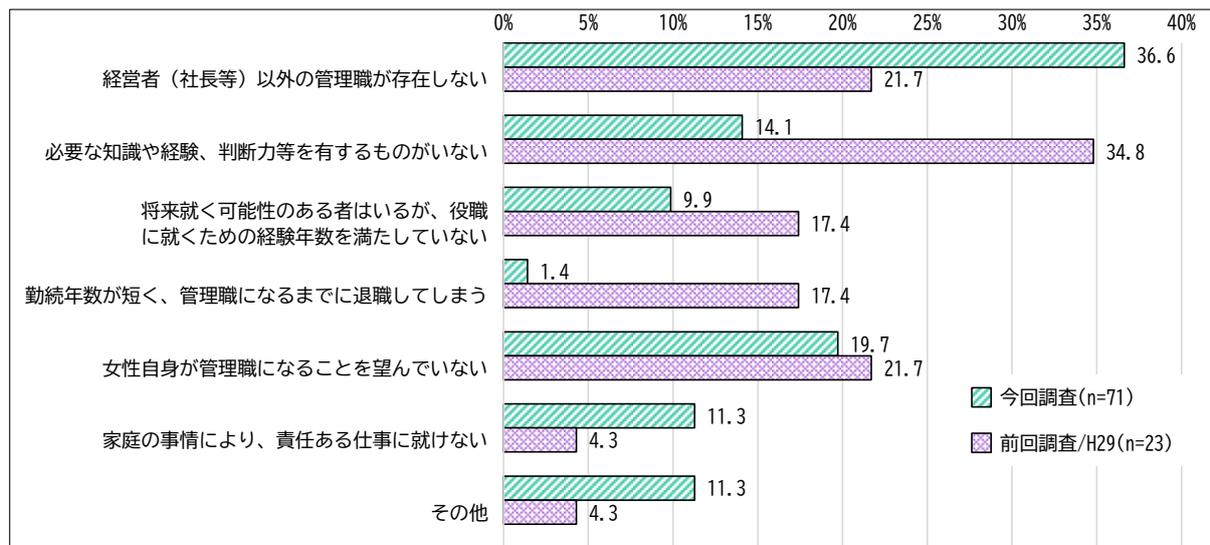


その他	
・結婚しない、子供がいない、子供が大きい	・自己都合
・起業2年未満のため該当なし	・役員だけなので
・該当者がいない	・若い子がいない
・子育てを優先してくれる	・自己都合による退職
・該当項目無し	・老齢で退職
・業歴が半年と短く対象者がまだいない	・年齢的に該当する従業員がいなかった
・中途採用の為、育児休業の取得はないが、在宅勤務で子育てと両立する従業員はいる	
・仕事している方が楽しいと言って逆に休みを嫌いますが、きちんと休みをとってもらっています。今現在問題ありません。	
・自分の予定や時間にあわせて仕事を続けている。	

問21 女性管理職が少ない理由は何ですか。（複数回答）

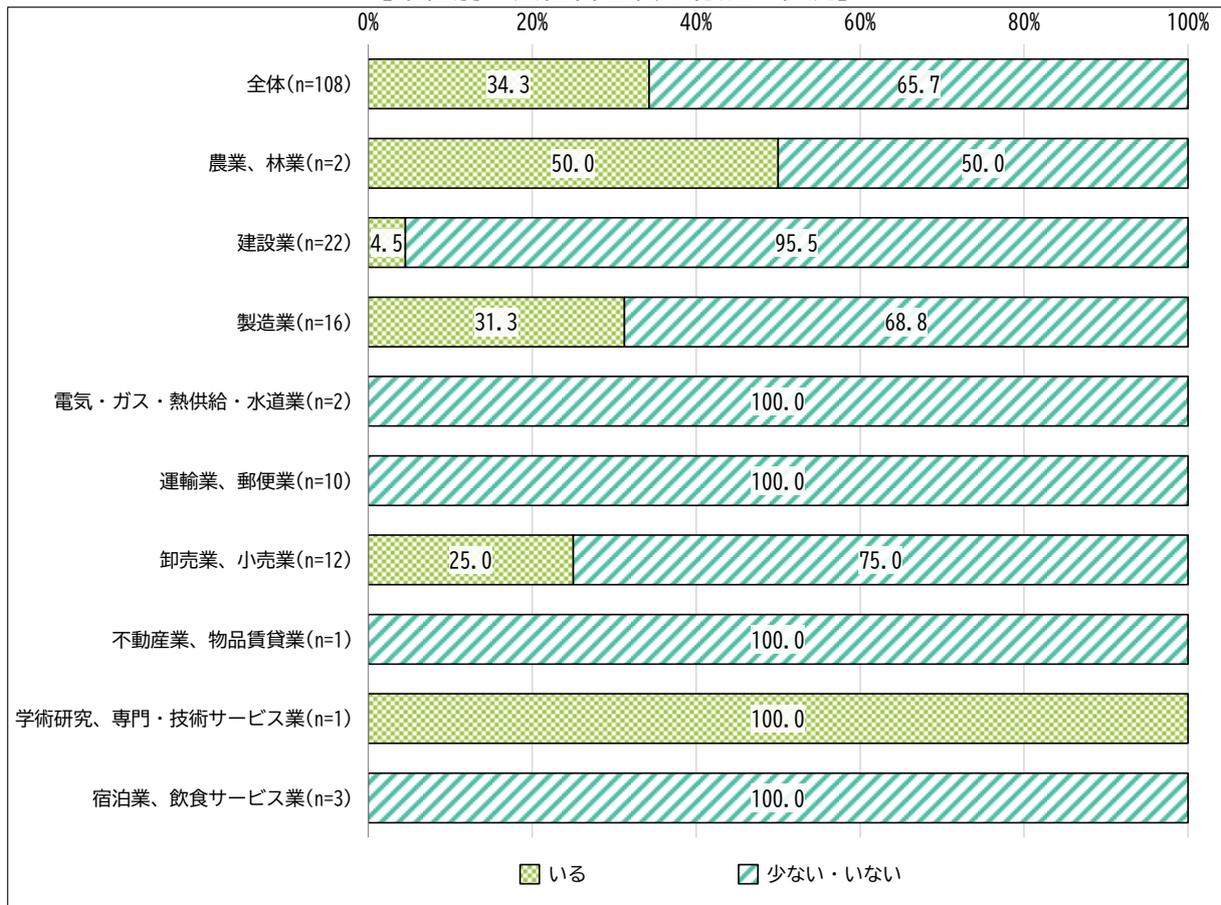
○女性管理職が少ない理由については、「経営者（社長等）以外の管理職が存在しない」が36.6%で最も高く、次いで「女性自身が管理職になることを望んでいない」19.7%、「必要な知識や経験、判断力等を有するものがない」14.1%となっています。

○前回調査と比較すると、「経営者（社長等）以外の管理職が存在しない」が高く、「必要な知識や経験、判断力等を有するものがない」「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう」が低くなっており、いずれも10ポイント以上差が生じています。



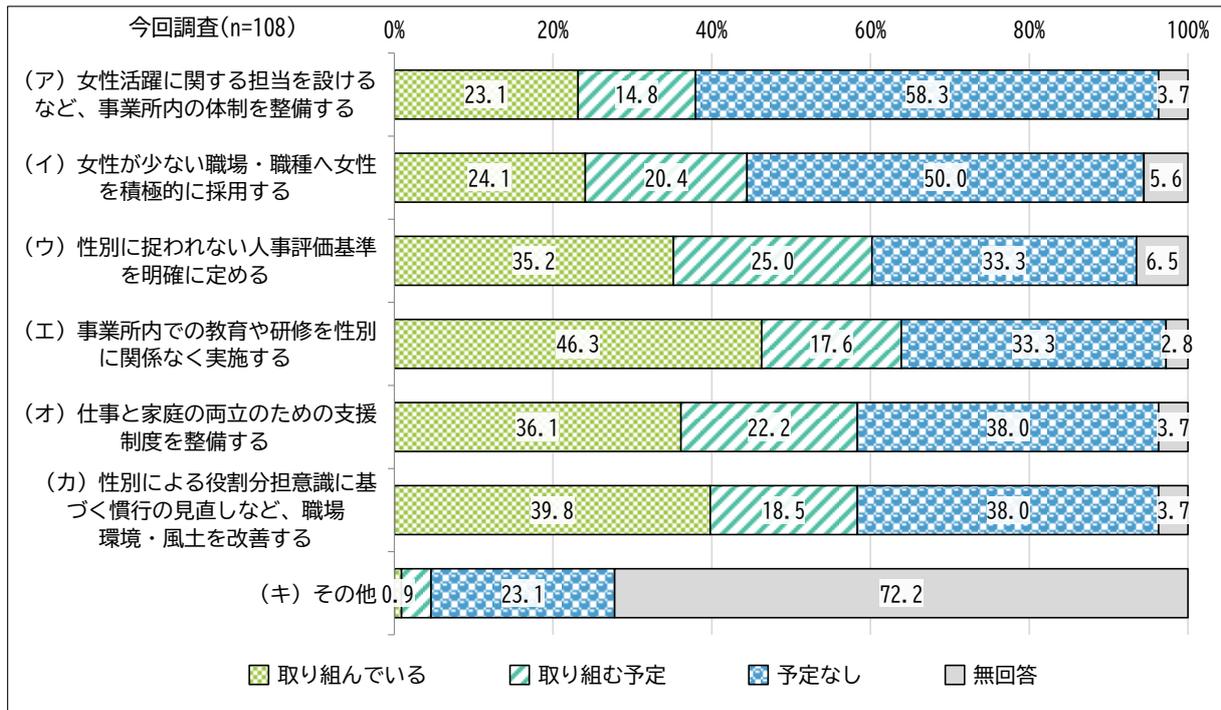
その他	
・ そのような場面が、これまでに無かった	・ 少人数の会社の為、必要無い
・ 女性管理職の文化がない	・ 管理職は全員女性
・ 管理職がない	・ 女性が主に管理者です

【業種別：女性管理職の有無・状況】



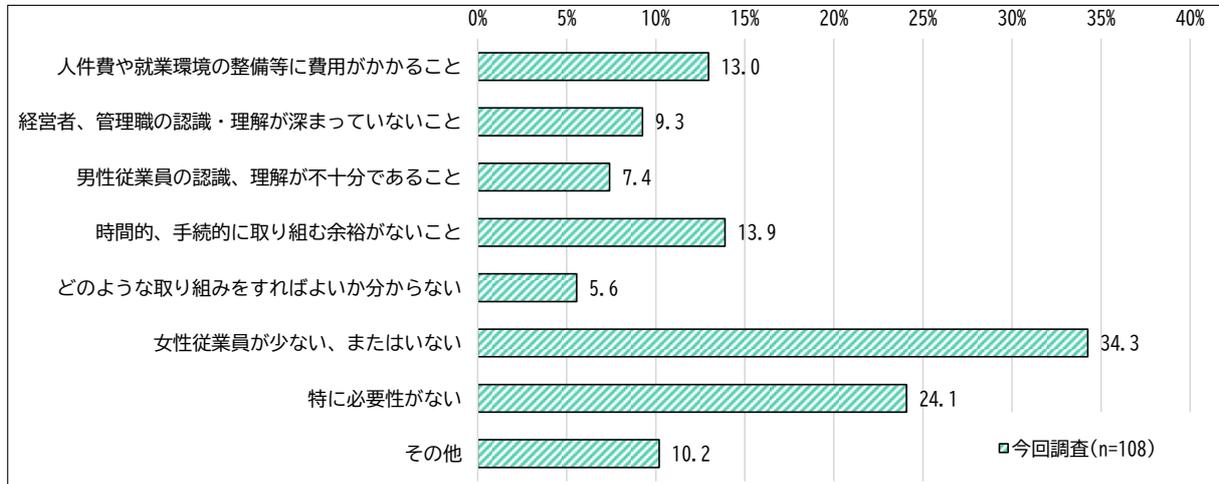
問2 2 女性の活躍推進のために、貴社で取り組んでいる内容または今後の取り組み予定はどのようなものですか。(単数回答)

○女性の活躍推進のために取り組んでいる、または今後の取り組み予定の内容については、「性別に捉われない人事評価基準を明確に定める」「事業所内での教育や研修を性別に関係なく実施する」「性別による役割分担意識に基づく慣行の見直しなど、職場環境・風土を改善する」は「取り組んでいる」が最も高くなっています。それ以外は「予定なし」が最も高くなっており、「女性活躍に関する担当を設けるなど、事業所内の体制を整備する」「女性が少ない職場・職種へ女性を積極的に採用する」は5割を超えています。



問23 女性の活躍推進のための取り組みを阻害する要因は何ですか。(複数回答)

○女性の活躍推進のための取り組みを阻害する要因については、「女性従業員が少ない、またはいない」が34.3%と最も高く、次いで「特に必要性がない」24.1%、「時間的・手続的に取り組む余裕がないこと」13.9%となっています。

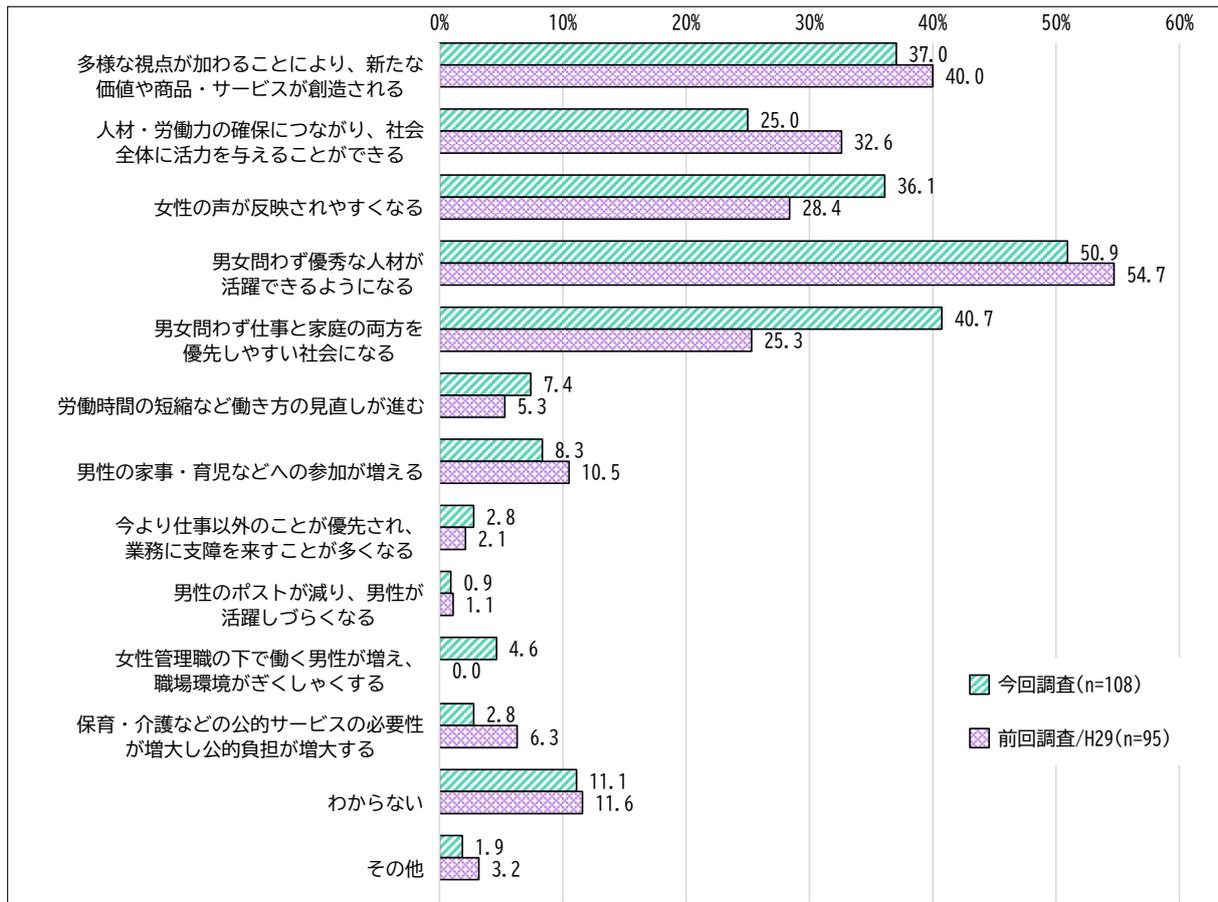


その他	
・ 阻害する要因はないが適任者がいない	・ 女性職員が既に活躍している
・ 生計をたてる必要がないから (と元上司)	・ 女性が十分活躍している
・ 取り組んでいる	・ 取り組み済
・ 代表者・管理職が女性な為、取り組みできている	
・ 女性自身が、家事・子育ての負担がまだまだ多い為、踏み出せない。	
・ 男女の差無く働いているので、優れた女性は大変多い。充分活躍してもらっている。	

問24 女性の企業活動への参加が進み、女性のリーダーが増えるるとどのような影響があると思いますか。(複数回答)

○女性リーダーの増加が企業にもたらす影響については、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が50.9%と最も高く、次いで「男女問わず仕事と家庭の両立を優先しやすい社会になる」40.7%、「多様な視点加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」37.0%となっています。また、「女性の声が反映されやすくなる」も3割を超えています。

○前回調査と比較すると、「男女問わず仕事と家庭の両立を優先しやすい社会になる」が15.4ポイント高くなっています。

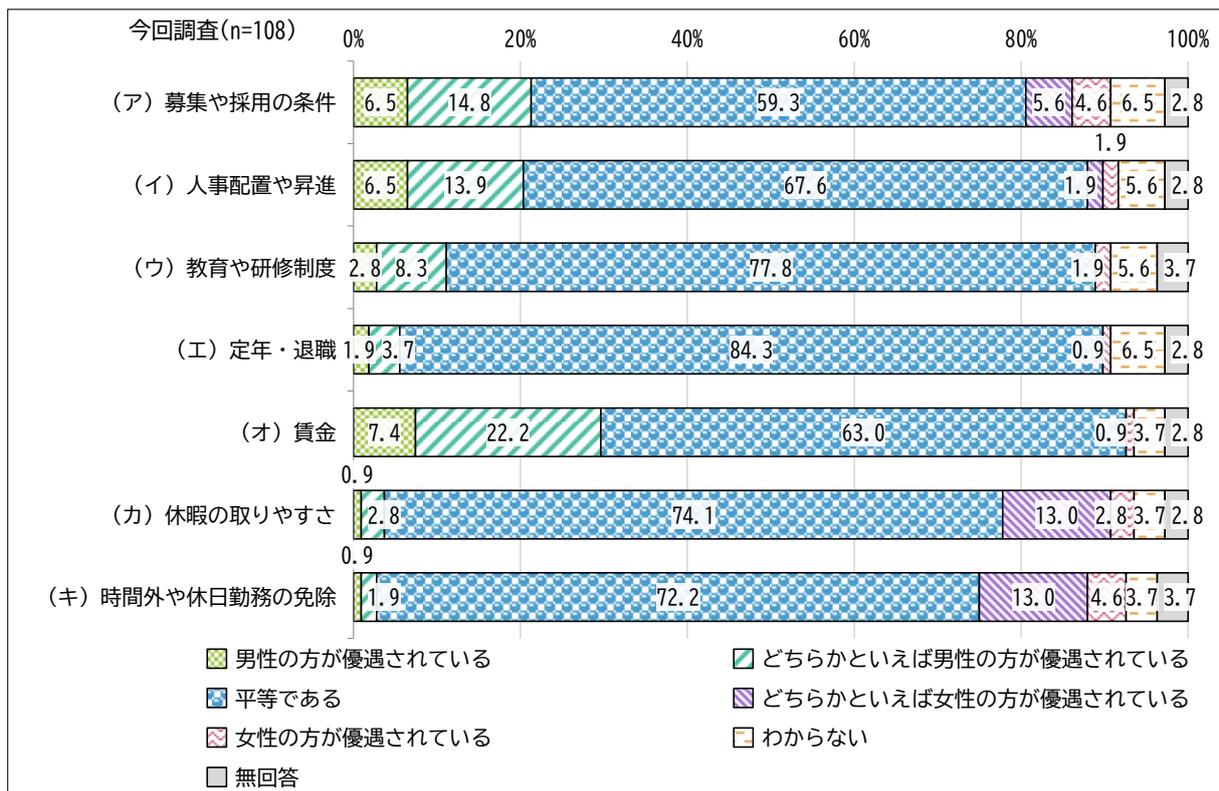


その他

- ・女性の細やかな気配りが表に出て職場の雰囲気も良くなる
- ・女性のリーダーをむやみに増やすのではなく、能力によって男女関係なくリーダーを選べばいいのではないのでしょうか

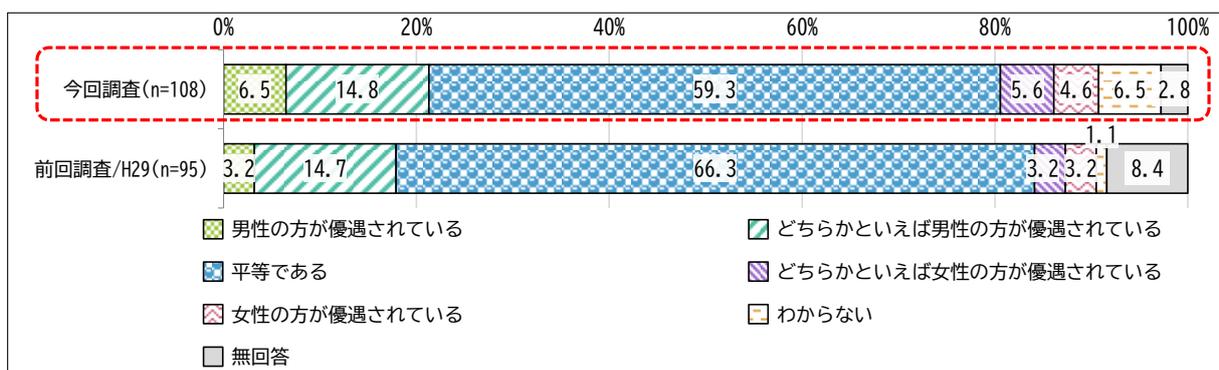
問25 貴社では、次の項目の男女別の状況はどの程度だと思われますか。
(単数回答)

○事業所内のさまざまな制度・運用における男女別の状況については、いずれの項目も「平等である」が最も高く、5割を超えています。また、「募集や採用の条件」「人事配置や昇進」「賃金」は『男性優遇感：男性の方が優遇されている+どちらかといえば男性の方が優遇されている』が『女性優遇感：どちらかといえば女性の方が優遇されている+女性の方が優遇されている』を、「休暇の取りやすさ」「時間外や休日勤務の免除」は『女性優遇感』が『男性優遇感』をいずれも10ポイント以上上回っています。



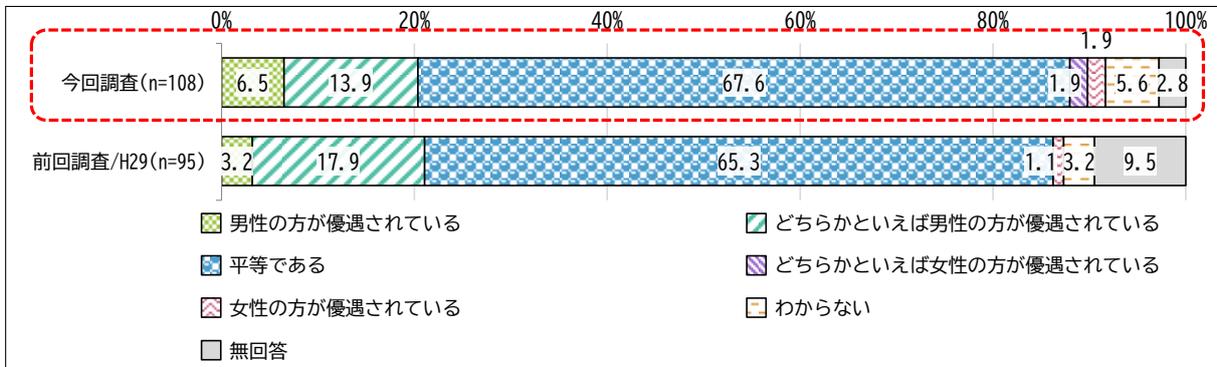
(ア) 募集や採用の条件

○「募集や採用の条件」については、「平等である」が59.3%と最も高く、次いで「どちらかといえば男性の方が優遇されている」14.8%、「男性の方が優遇されている」「わからない」が同率で6.5%となっています。



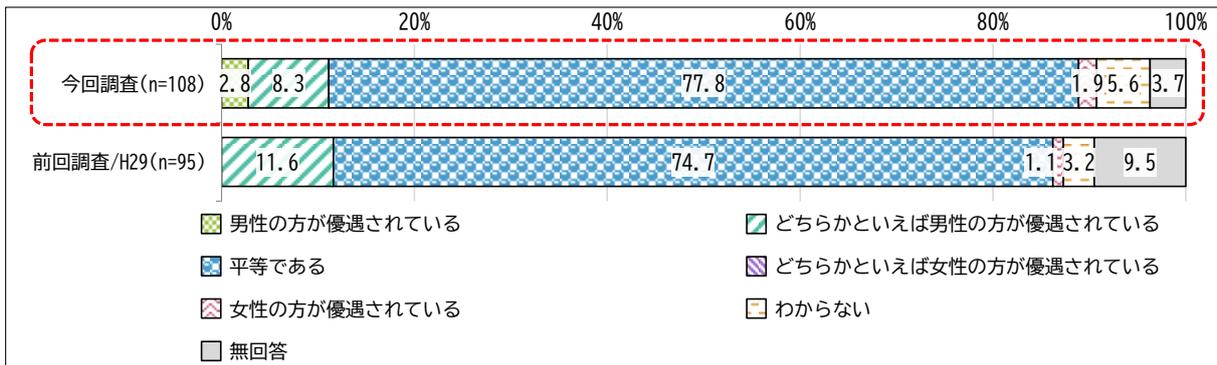
(イ) 人事配置や昇進

- 「人事配置や昇進」については、「平等である」が67.6%と最も高く、次いで「どちらかといえば男性の方が優遇されている」13.9%、「男性の方が優遇されている」6.5%となっています。



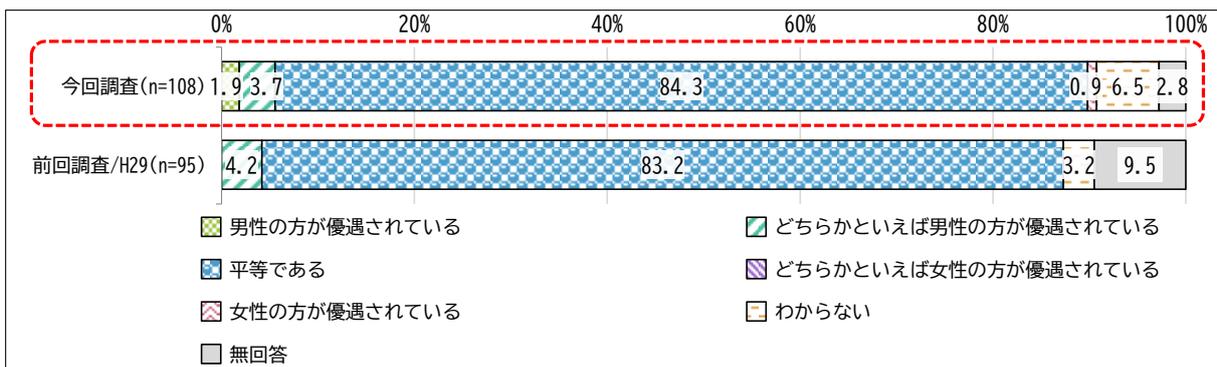
(ウ) 教育や研修制度

- 「教育や研修制度」については、「平等である」が77.8%と最も高く、次いで「どちらかといえば男性の方が優遇されている」8.3%、「わからない」5.6%となっています。



(エ) 定年・退職

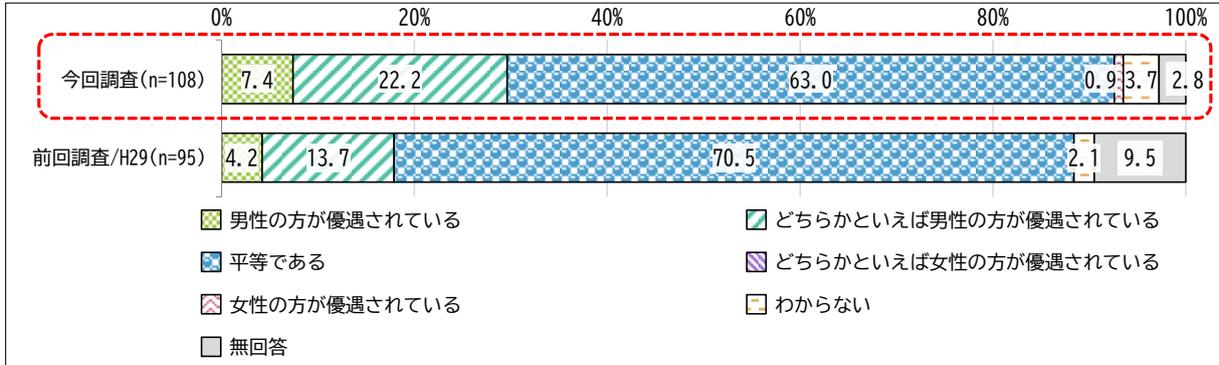
- 「定年・退職」については、「平等である」が84.3%と最も高く、次いで「わからない」6.5%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」3.7%となっています。



(オ) 賃金

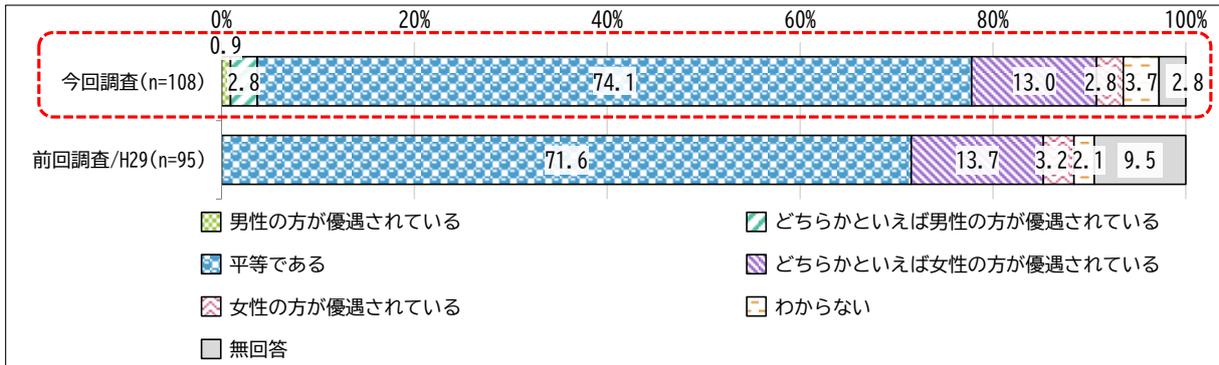
○「賃金」については、「平等である」が63.0%と最も高く、次いで「どちらかといえば男性の方が優遇されている」22.2%、「男性の方が優遇されている」7.4%となっています。

○前回調査と比較すると、『男性優越感』が11.7ポイント高くなっています。



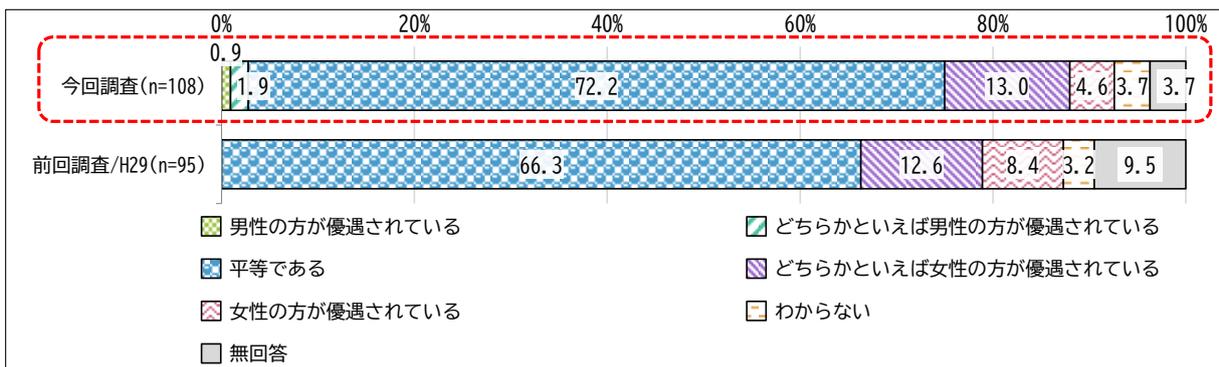
(カ) 休暇の取りやすさ

○「休暇の取りやすさ」については、「平等である」が74.1%と最も高く、次いで「どちらかといえば女性の方が優遇されている」13.0%、「わからない」3.7%となっています。



(キ) 時間外や休日勤務の免除

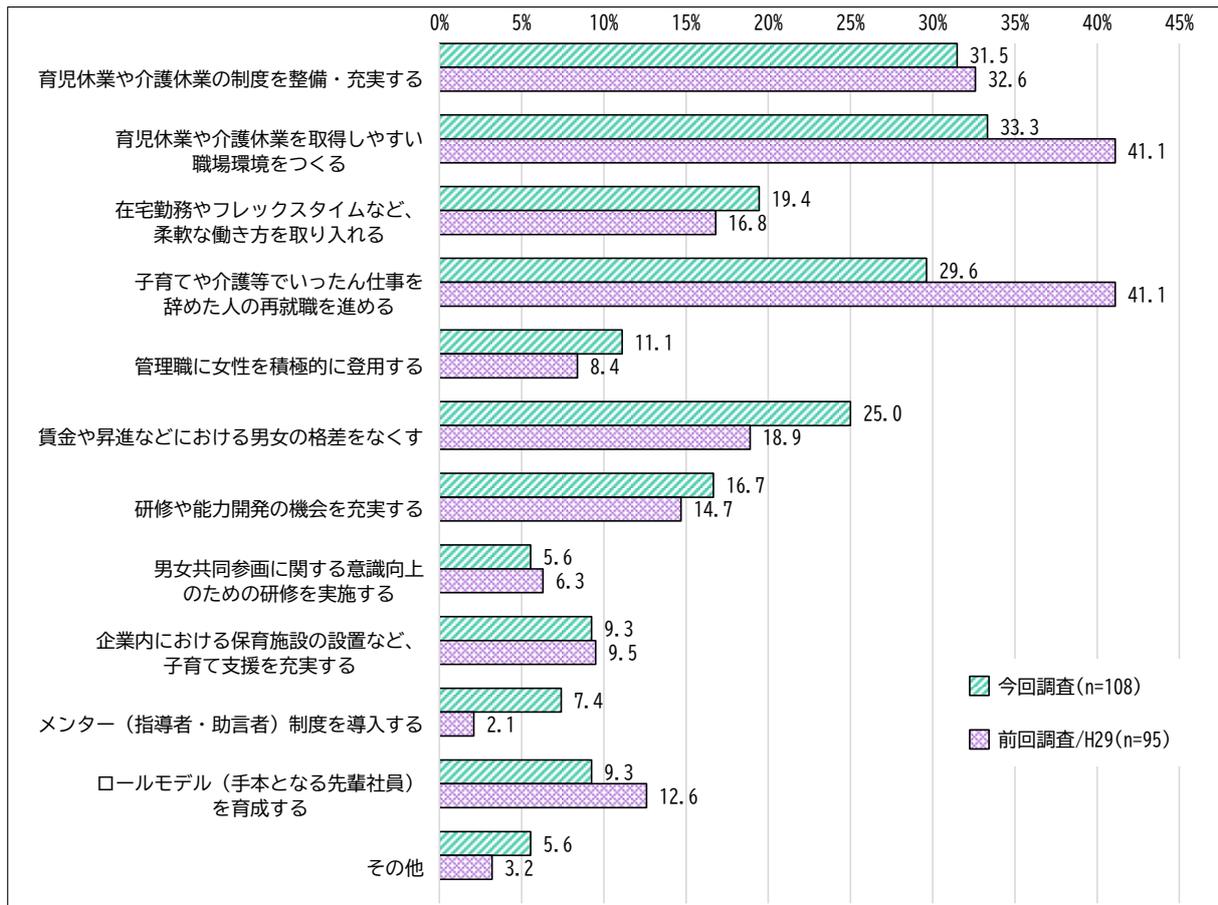
○「時間外や休日勤務の免除」については、「平等である」が72.2%と最も高く、次いで「どちらかといえば女性の方が優遇されている」13.0%、「女性の方が優遇されている」4.6%となっています。



問26 男女共同参画社会を実現するために、企業は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(複数回答)

○男女共同参画社会を実現するために、企業が今後注力すべき取り組みについては、「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」が33.3%と最も高く、次いで「育児休業や介護休業の制度を整備・充実する」31.5%、「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める」29.6%となっています。

○前回調査と比較すると、「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める」が11.5ポイント低くなっています。



その他	
・現状できていると思う	・今のままで問題なし
・男性同等に力仕事ができるか？	・実現は、状況次第です。
・一般の会社の人にはサービスを利用すればいいが、保育・介護サービスを行う業種の担い手も限りがあり、その人たちのワーク・ライフ・バランスが厳しくなる。	

問27 男女共同参画についてのご意見、この調査に対するご感想等がありましたら、ご自由にご記入ください。(自由回答)

業種	ご意見・ご感想等
建設業	<p>女性の技術者の応募がない。</p> <p>男女それぞれの特性を活かしながら、男女共同に囚われすぎず、男女共に仕事を生きがいにできる社会にしたい。</p>
製造業	<p>女性役員はいますが、従業員（雇用関係）ではない為、人数にいれていません。女性活躍の場は設けられています。</p> <p>男女は生物学的に違いがあり、完全に同じ条件での「平等」は現実的ではありません。力仕事を女性に強いることも、女性特有の視点が必要な業務を男性に押しつけることも不自然。「できるかぎりの平等」を目指しつつ、現場ごとの特性や個人の能力を尊重すべき。平等の名の下でかえって苦痛を生む場合があります。「家事も平等だから」と押しつけても家庭にとって良い結果になりません。得意不得意があると思います。女性自身にとっても「すべて男性と同じに扱われること」が必ずしも幸せとは限りません。国が大きな予算をつけてまで進める必要があるのか疑問であり、男女共同参画は理念として理解できるが、現場では「現実的な適材適所」の方が重要。政策が机上の空論になり、かえって不自然な負担や不満を生みかねないと思います。</p>
卸売業、小売業	働き方改革には反対です。もっと働きたい人が働きやすい環境をつくる。制約が多すぎて現状にマッチしていない。公務員はどんどん中小企業の職場へ出向すべき。
学術研究、専門・技術サービス業	本アンケートにより男女共同参画に対する自社の取り組みを再確認できた。
医療、福祉、介護	<p>全体の結果を公表下さい。(市 HP 等)</p> <p>結婚、出産、育児については女性の負担が絶対的に大である。その不利益が無い様、男性も家事や育児を分担し家庭生活を送る。その為には、女性も男性と同等に働ける職場環境（社会）の整備が必要で、現代では男性の育児休暇制度も少しずつ増えている。又若い男性の意識も、分担してやるのが当たり前と思う人も多い。子供から大人になるまで、学校で男女同じ教育を受け、それぞれ能力を伸ばして成長していく。大人になって、男だから、女だからという扱いがあるのはおかしい事である。日本では男社会がずっと続いてきて男性自身の意識が大変遅れている。能力のある優秀な女性がどんどん出てきて社会で活躍しているのに、男性の意識は変わらず取り残されていくのでは。家事、育児を分担してやる事の整備が一番大事な事と思う。もっと女性が社会で活躍できる為に！</p> <p>女性だけの職場のため明確なお答えが出来ず申し訳なく思うところです。勤務に関しては自主的に決定しているので、スタッフ間での調整が不可能な時のみ意見を出すことにしています。育児、介護の場面で殆ど女性が役割を担っている現状があり、途中で職場を抜けることもしばしばあります。可能であれば、男性の方にも役割を分担していただければと感じるところです。</p> <p>各経営者の意識が低ければこの問題は解決しない。女性経営者・管理者が増える事で会社にとって良い事がたくさんあるという事は、男性経営者には、今後もずっと理解できないんだろうなど、男性経営者と話す時に思う事がよくあります。政治家</p>

業種	ご意見・ご感想等
	が男性ばかりで、日本が良い国でなくなっている事も、わからない政治家が多いのと一緒だと思う。
サービス業	女性が多い職場なので、男女の格差とか、あまり感じない。