

## Ⅱ. 【事業所】アンケート調査結果

---

## Ⅱ. 【事業所】 アンケート調査結果

### 1. 考察

#### (1) 事業所の概要 (P11～P14)

今回のアンケート調査による回答事業所は、147事業所、業種は「卸売業、小売業」(25.2%)、「製造業」(23.8%)、などが多い。事業所のうち29.3%は労働組合があり、従業員規模別にみると、51～100人(29.8%)、101人以上(41.1%)と比較的規模の大きな事業所で労働組合を有する。

また、直近3年間の売上高の傾向をみると、全体では「増加傾向」(31.3%)、「横ばい」(36.7%)がそれぞれ3割超を占め、「減少傾向」(13.6%)は1割程度にとどまる。「増加傾向」が3割を超えているのは、業種別では「サービス業」、「製造業」、「情報通信・運輸業」、従業員規模別では「101人以上」と規模の大きな事業所である。

直近3年間の経常利益の傾向をみると、全体では「十分な採算を確保できている」(10.9%)、「採算は取れている」(55.8%)が合わせ7割弱にのぼる。ただし、従業員規模別にみると、「30人以下」の事業所では「採算が取れたり取れなかったり」(25.0%)、「採算を取るのが難しい状況」(15.0%)、「採算を取るのがかなり大変な状況」(10.0%)が多く、規模の小さな事業所では採算を取るのが難しいことがうかがわれる。

#### (2) 従業員の構成 (P15～P21)

今回のアンケート調査で回答を得た事業所の従業員規模は、「101人以上」(38.1%)が最も多く、次いで「51～100人」(32.0%)となっている。一方、30人以下は1割程度にとどまる。

全従業員のうち、半数は男性の正規従業員で、女性の正規従業員は1割超となっている。性別ごとの勤務形態をみると、男性は、正規従業員が8割、非正規従業員が2割に対し、女性は、正規従業員が3割、非正規従業員が7割で、性別により勤務形態に差がみられる。

正規従業員の平均勤続年数は、男性15年、女性11年である。前回調査と比較して、男女ともに勤続年数は伸びているが、男女の差は拡大している。また、勤続年数10年以下の割合は、男性の正規従業員が25.9%に対し、女性の正規従業員は55.1%にのぼるなど大きな差がみられる。

パートタイマーの平均勤続年数は、男性、女性ともに7年である。前回調査と比較して、男性は3年、女性は1年、伸びている。勤続年数の変化を具体的にみると、「0～5年」は、男性が▲14.9ポイント、女性が▲8.5ポイント減少した一方、「6～10年」は、男性が+1.9ポイント、女性が+4.2ポイント増加している。

#### (3) 管理職の状況 (P22～P35)

全事業所のうち、女性の役員は平均0.6人(全体4.4人)、女性の部長相当職は平均0.5人(全体9.7人)、女性の課長相当職は平均3.0人(全体22.3人)、女性の係長相当職は平均2.3人

(全体13.9人)で、性別により大きな差がある。

また、全事業所のうち、女性の役員がいる事業所は26.6%、女性の部長相当職がいる事業所は12.3%、女性の課長相当職がいる事業所は30.7%、女性の係長相当職がいる事業所は43.5%である。役員を除けば、下位の管理職ほど、女性管理職のいる事業所比率が高い傾向にある。

女性管理職がいることによる経営効果については、「意思決定を行うメンバーが多様化し、よりよい決定が出せるようになった」(31.6%)や「多様化する顧客ニーズへの対応が可能となった」(25.5%)、「人事評価において性別による差別が減少した」(22.4%)などで効果があると感じている事業所が多い。「意思決定を行うメンバーが多様化し、よりよい決定が出せるようになった」は、従業員規模に関わらず、すべての事業所で効果があると感じている。

一方、女性管理職が少ない理由としては、「役職に必要な知識や判断力を有する女性がない」(45.6%)が最も多い。前年調査と比較すると、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」(9.6%)は▲5.7ポイント、「時間外労働が多い、または深夜業がある」(5.3%)は▲3.1ポイント、「出張、全国転勤がある」(0.9%)は▲4.4ポイント減少している。この5年間で勤続年数や時間外労働、出張や転勤の有無といった制度面よりも、管理職に見合う能力を有するかどうかといった面を重視する事業所が増えていることがみてとれる。

今後、女性管理職を増やすための取組みとしては、「女性従業員自身の意識改革」(54.2%)を挙げる事業所が最も多く、次に「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(45.1%)や「幅広い仕事上の経験の付与」(40.3%)などである。事業所の環境整備に加え、女性自身がキャリアアップに対する意識を変えていくことがより重要であると考える事業所が多い。

#### (4) 教育訓練の実施状況 (P36～P38)

過去1年間における教育訓練の実施状況をみると、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」していると回答した事業所は、「新入社員研修」が72.1%、「管理職研修」が45.6%、「業務遂行に必要な研修」が66.7%、「その他の研修」が48.3%であった。

前回調査と比較すると、「管理職研修」は「いずれの教育訓練も男女とも実施」が+8.5ポイント増加しており、まだ少数ではあるが女性管理職を養成しようとする事業所が着実に増えていることがわかる。また、「業務の遂行に必要な能力を付与する研修」も「いずれの教育訓練も男女とも実施」が+10.6ポイント増加し、男女差が縮まっていることがうかがわれる。

#### (5) ハラスメント等の防止策 (P39～P41)

事業所の93.7%が「従業員からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する」、73.8%が「苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する」、66.7%が「ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめる」などの対策を実施している。

ただし、「苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する」は、「30人以下」では60.0%、「101人以上」では82.4%と差がみられる。同様に「ハラスメントに対する会社の姿勢、防

止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめる」についても、「30人以下」では53.3%、「101人以上」では72.5%と従業員規模により、取組みの差がみられる。

女性が仕事をする上での苦情や不満のうち、男女均等取扱いに関する相談については、「人事労務担当部署が相談を受ける」(68.8%)や「上司が相談を受ける」(60.4%)事業所が6割超にのぼる。また、ハラスメント等に関する相談についても「人事労務担当部署が相談を受ける」(71.3%)や「上司が相談を受ける」(65.7%)事業所が約7割にのぼる。一方、「弁護士事務所など外部機関との連携を図る」事業所は2割程度あり、第三者の専門家を設置することで解決を図ろうとする取組みもみられる。

前回調査と比較すると、男女均等取扱いに関する相談もハラスメント等に関する相談も、「人事労務担当部署が相談を受ける」とともに「専用の窓口またはカウンセラーを置き、相談を受ける」事業所が増加している。

#### (6) 女性活躍推進のための取組み状況 (P42~P46)

事業所における女性活躍推進の問題点としては、「家庭責任を考慮する必要がある」(45.5%)が最も多く、次いで「時間外労働、深夜業をさせにくい」(30.3%)、「女性の勤続年数が平均的に短い」(22.8%)などである。前回調査と比較すると、「中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である」(15.2%)や「顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である」(11.7%)を挙げる事業所が増加しており、「経営者・経営層の認識、理解が不十分である」(11.0%)も一定割合あることから、女性活躍推進に対する認識や理解を幅広い分野で深めていくことが課題の1つである。業種別にみると、建設業では「時間外労働、深夜業をさせにくい」(57.1%)、情報通信・運輸業では「女性のための就業環境の整備コストがかかる」(17.4%)を挙げる事業所が多い。

また、事業所における女性活躍推進のための企業の積極的取組(ポジティブ・アクション)をみると、現在、「性別により評価をかえることがないよう人事考課基準を明確に定める」(64.4%)、「女性がいない又は少ない職について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する」(51.1%)、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」(46.7%)などを実施している。また、今後、「女性がいない又は少ない職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する」(50.0%)、「女性の活躍推進の状況や活躍推進に当たっての問題点の調査・分析を行う」(47.0%)、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」(42.4%)ことに取り組む予定である。

前回調査と比較すると、「性別により評価をかえることがないよう人事考課基準を明確に定める」、「女性がいない又は少ない職について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する」は+30ポイント以上、増加しており、採用や評価において積極的に取り組もうとする姿勢がみられる。

#### (7) ワーク・ライフ・バランスについて (P47~P50)

育児休業制度を導入している事業所は147事業所中、114事業所(77.6%)である。前回調査では同制度の導入率が67.0%だったので、導入は着実に進んでいる。また、同制度の直近3年間の利用実績をみると、男性は、「0人」が依然として8割前後で推移している一

方、女性は、「0人」が4割前後、「1～5人」利用している事業所は3割超あり、性別により大きな差がある。

子の看護休暇制度を導入している事業所は147事業所中、90事業所（61.2%）である。前回調査では同制度の導入率が53.8%だったので、導入は着実に進んでいる。ただし、同制度の直近3年間の利用実績をみると、男女ともに「0人」が8割前後で推移しており、利用実績は低い。この要因としては、子どもの病気やけがの看病で休暇を利用する場合、看護休暇ではなく有給休暇で代用する従業員が一定割合いることが考えられる。

また、子育てを行う従業員に対する勤務時間の短縮措置の有無については、「ある」とする事業所は147事業所中、114事業所（77.6%）である。前回調査では「ある」とする事業所は73.4%だったので、導入は少しずつ広がっているとみられる。

育児休業制度の有無、子の看護休暇制度の有無、勤務時間の短縮措置の有無について、従業員規模別にみると、「30人以下」の事業所ではすべての制度の導入状況が全体平均を下回っており、小規模事業所における制度導入の後押しが必要となる。

介護休業制度を導入している事業所は147事業所中、103事業所（70.1%）である。前回調査では同制度の導入率が61.4%だったので、導入は着実に進んでいるとみられる。ただし、同制度の直近3年間の利用実績をみると、「0人」が男女ともに8割以上で推移しており、現状、実際に利用している人は少ない。

介護を行う従業員に対する勤務時間の短縮措置の有無については、「ある」とする事業所は147事業所中、98事業所（66.7%）である。前回調査では「ある」とする事業所は61.4%だったので、導入は少しずつ広がっているとみられる。

介護休業制度の有無、勤務時間の短縮措置の有無について、従業員規模別にみると、「30人以下」の事業所では制度の導入状況が全体平均を下回っており、小規模事業所における制度導入の後押しが必要となる。

こうした中、育児・介護休業制度の定着のための課題としては、「休業中の代替要員の確保」（77.5%）や「人事ローテーションでカバーするときの業務分担」（32.5%）などを挙げる事業所が多く、従業員規模に関わらず、業務遂行上の人員確保は大きな課題となっている。

## （8）LGBTなど性的少数者について（P51～P53）

事業所内におけるLGBTなど性的少数者の従業員の認識については、「把握していない」（57.8%）事業所が半数以上にのぼるが、“いる”か“いない”かを「認識している」事業所は4割あり、今後、LGBT自体の認知度が広まるにつれて企業の把握状況もさらに高まると考えられる。

LGBTなど性的少数者に対する取組みとしては、事業所として「取り組んでいることはない」（91.1%）が大多数を占めるが、「“いる”と認識している」（3.4%）事業所については、「更衣室やトイレなど施設利用に関する配慮」や「性自認の性別での制服の着用（制服がない場合も含む）」などに取り組んでいるほか、「“いない”と認識している」（37.4%）事業所も、少数ではあるが、「採用活動における配慮」や「性的少数者の社員向け相談窓口の設置」に取り組んでいる。

## (9) まとめ

前回調査から5年を経ているが、この間、女性の労働に最も大きな影響を与えたのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」（平成28年施行）である。これは、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性や能力を十分に発揮できる社会を実現するため、事業所に対して「自社の女性活躍に関わる状況を把握し、行動計画を策定すること」を義務付けたもので（従業員300人以下の事業主については努力義務）、具体的には、女性従業員の割合、勤続年数の男女差、労働時間の状況、管理職に占める女性の割合などについて自社の現状を把握し、そこから女性活躍を図る上での課題を分析し、その課題を解決していくための数値目標や行動計画を策定するというものである。

今回の調査結果をみると、事業所全体における従業員数の割合は男性が約6割に対して女性は4割に満たない。また、女性従業員のうち正規従業員は3割しかおらず、非正規従業員は7割にのぼる。正規従業員の平均勤続年数をみると、女性は11年であり、こうした背景には、もともと採用段階で女性比率が低いという事業所もあるかもしれないが、依然として女性は結婚や出産を機に一度仕事を辞め、育児が落ち着いたところで非正規従業員として再就職するケースが多いことがある。

事業所としてまず取り組むべきことは、女性が結婚や出産を経ても仕事を続けられる環境を整えることである。そのためには、企業風土の構築、女性従業員だけではなく男性従業員や管理職を含めた意識改革、ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくりの推進が重要となる。また、長時間労働の見直しや、育児休業制度や勤務時間の短縮措置、子の看護休暇制度など仕事と育児が両立できる制度を整えるとともに、それらの制度が必要とする従業員に実際に利用されることが重要となる。

管理職についてみると、女性の管理職がいない企業の割合は役員7割、部長8割と高く、女性が重要なポストについている事業所は極めて少ない。課長や係長についても半数以上は女性管理職が「0人」であり、全体的に管理職に女性を登用している事業所は少ない。女性管理職が少ない理由として「役職に必要な知識や判断力を有する女性が少ない」を挙げる事業所が最も多いが、今後は、幅広い仕事上の経験を付与するなど男女隔たりなく人材育成に取り組み、意欲や能力のある女性を積極的に登用していくべきである。また、結婚や出産を理由に退職した従業員を正規従業員として再雇用する制度を設け、管理職に育てていくことも有効だろう。

今回の調査結果をみると、女性管理職がいることで「意思決定を行うメンバーが多様化し、よりよい決定が出せるようになった」や「多様化する顧客ニーズへの対応が可能となった」など経営面で効果が出ていると感じている事業所が多く、“多様化”が求められる時代にあって、女性管理職の存在は一層重要性を増していくものと思われる。また、女性管理職がいる事業所は、いない事業所よりも、売上高は「増加傾向」にあるとの回答が多く、顧客ニーズへの対応や企業イメージの向上、従業員のモチベーション向上といった効果が業績向上に結びついているものと推察される。女性管理職は、まだ少数ではあるが、組織にとってさまざまな効果をもたらすと期待され、今後、事業所がさらに成長し、活性化していくための重要なカギとなるだろう。

こうした中、事業所における女性活躍推進の取り組み状況をみると、女性活躍推進が進まない問題点として、女性は「家庭責任を考慮する必要がある」を挙げる事業所が最も多く、いまだに“夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである”という性別役割分担意識が根深い障害になっている。今後は“夫にも妻にも家庭責任がある”という意識を事業所、当事者、社会全体が持つことで、男女ともに仕事と家庭を両立していくという姿勢が求められよう。また、このほかの問題点として、女性は時間外労働をさせにくい、勤続年数が短い、女性活躍推進に対する周囲の認識や理解が不十分であるなどが挙げられ、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進、意識改革などを一層進めていくことが望まれる。

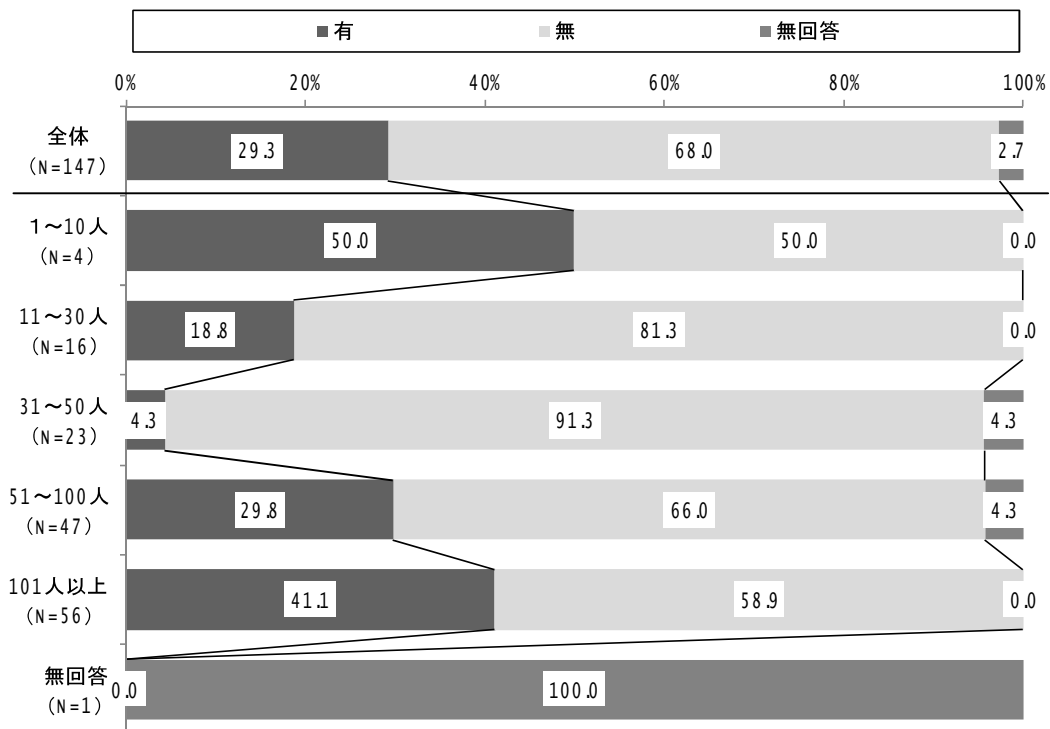
一方、女性活躍推進のための企業の積極的取組（ポジティブ・アクション）について、現在、「性別により評価をかえることがないよう人事考課基準を明確に定めている」のは6割、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」は半数に満たない。性別により人事評価をかえることはあってはならず、両立支援の制度整備については、導入促進に向けた行政等のさらなる意識付けや後押しが必要だと考えられる。また、「女性の活躍推進の状況や活躍推進に当たっての問題点の調査・分析を行っている」事業所は3割弱にとどまっていることから、まずは自社の現状を分析し、今後の取組み内容を検討することも有効だろう。

セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどの防止策については、9割以上の事業所は、苦情や相談があった場合には真摯かつ迅速に対応するとしている。ただし、「苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する」や「ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめる」については、従業員「101人以上」の事業所では7割以上が取り組んでいるのに対し、「30人以下」の小規模事業所では6割以下にとどまるなど差がある。ハラスメントの防止は、従業員の定着率や満足度の向上にもつながることから、小規模事業所においても何らかの防止策がとられることが望まれる。

## 2. 調査結果

### (1) 事業所の概要

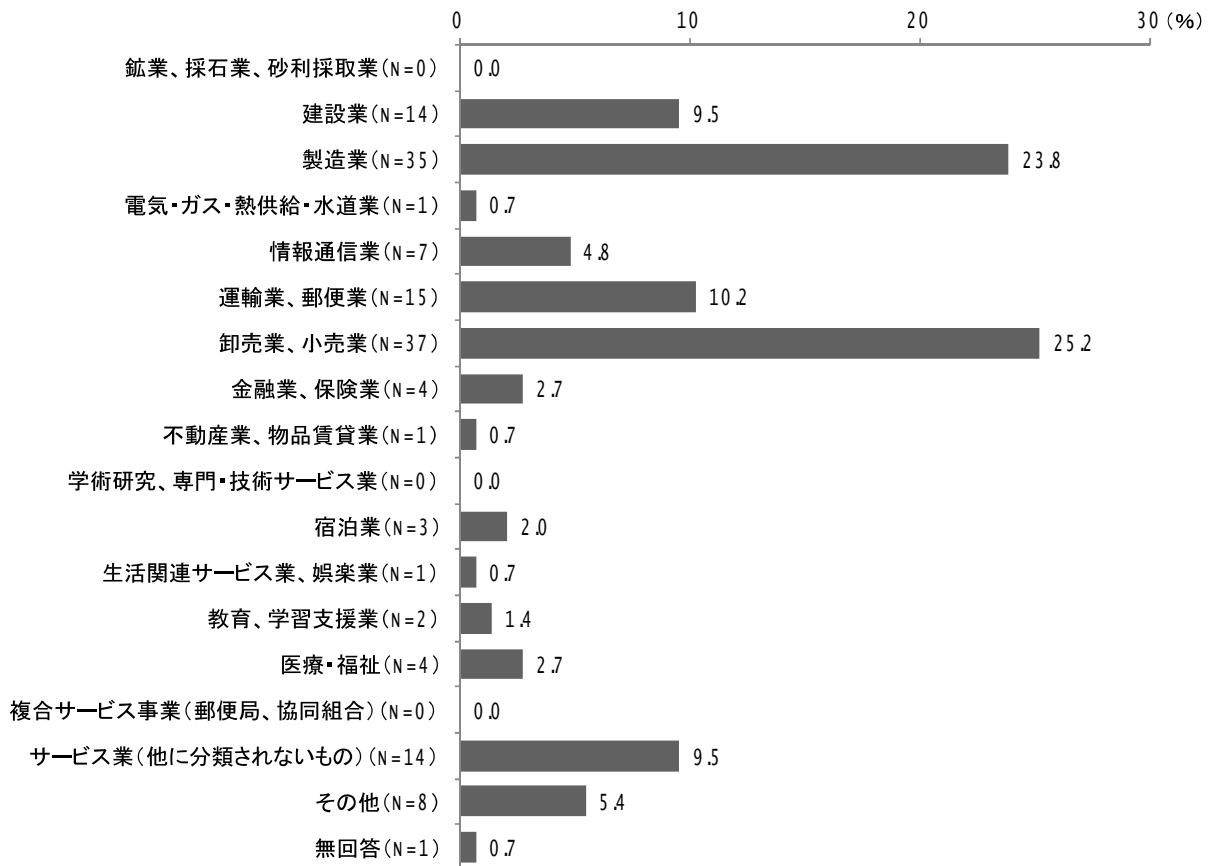
#### ■労働組合の有無



- ・労働組合の有無については、「有」(29.3%)、「無」(68.0%)である。
- ・従業員規模別にみた労働組合の有無については、51~100人(29.8%)、101人以上(41.1%)で「有」とする事業所が多い。



■業種 (N=147)



- ・業種については、「卸売業、小売業」(25.2%)が最も多く、次いで「製造業」(23.8%)が上位を占める。
- ・このほか、「運輸業、郵便業」(10.2%)、「建設業」(9.5%)、「サービス業 (他に分類されないもの)」(9.5%)は、それぞれ全体の1割程度を占めている。

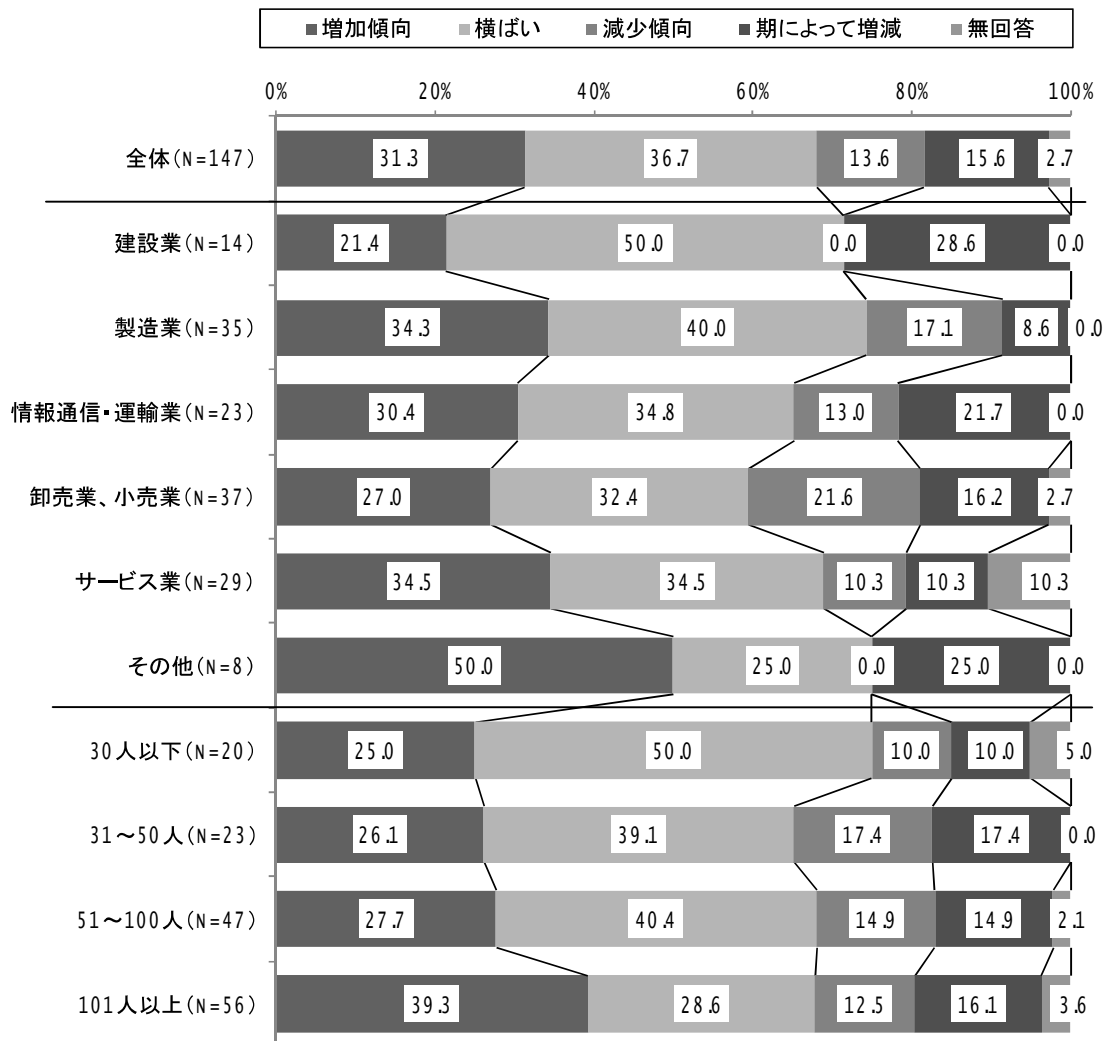
※調査票の業種区分では回答数が少ない業種があるため、以下、業種別分析において、分析項目によっては一部の業種を統合したデータを使用する。

(統合内容)

- ◆ 「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」→「情報通信・運輸業」
- ◆ 「金融業・保険業」「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療・福祉」「サービス業 (他に分類されないもの)」→「サービス業」

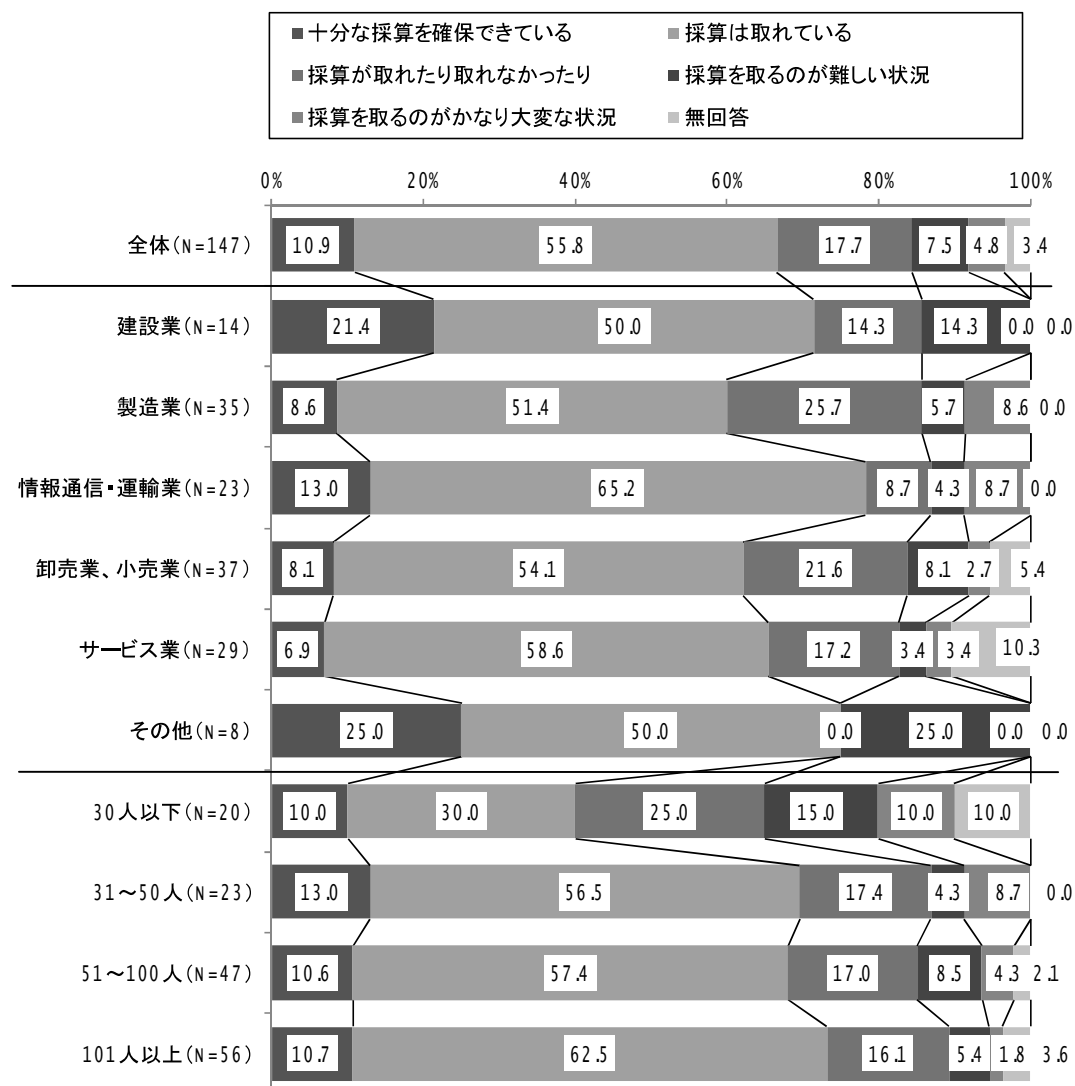
■直近3年間の業況

〈直近3年間の売上高の傾向（主要業種別、従業員規模別）〉



- ・直近3年間の売上高は「横ばい」が36.7%と最も多い。
- ・業種別では、「製造業」や「サービス業」において、「増加傾向」がやや多い。
- ・従業員規模別では、「101人以上」で「増加傾向」が39.3%と最も多い。

〈直近3年間の経常利益の傾向（主要業種別、従業員規模別）〉



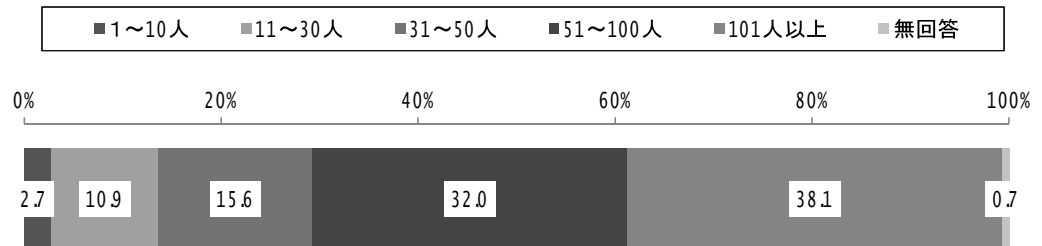
- ・ 経常利益については、「採算は取れている」と回答した事業所が55.8%と半数以上にのぼる。
- ・ 業種別にみると、「十分な採算を確保できている」のは「建設業」(21.4%)で多い。
- ・ 従業員規模別にみると、30人以下の事業所では、「採算を採るのが難しい状況」(15.0%)と「採算を採るのがかなり大変な状況」(10.0%)を合わせると25.0%にのぼり、採算が採れている事業所は少ない。

(2) 従業員の構成

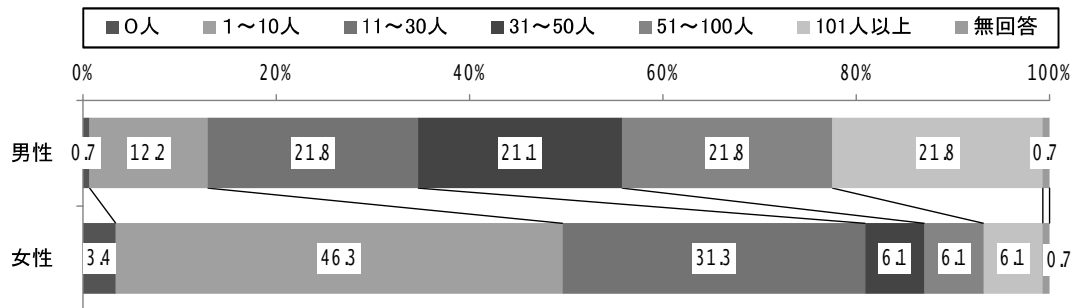
問1. 従業員数をご記入ください（該当者がいない場合は、空欄で結構です。また、ご記入が難しい場合は、概算でも構いません。合計の人数だけでもご記入ください）。

■従業員規模 (N=147)

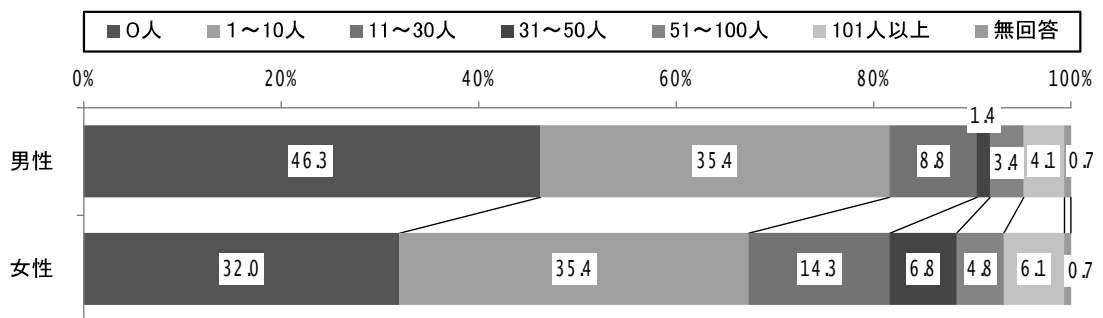
〈従業員全体〉



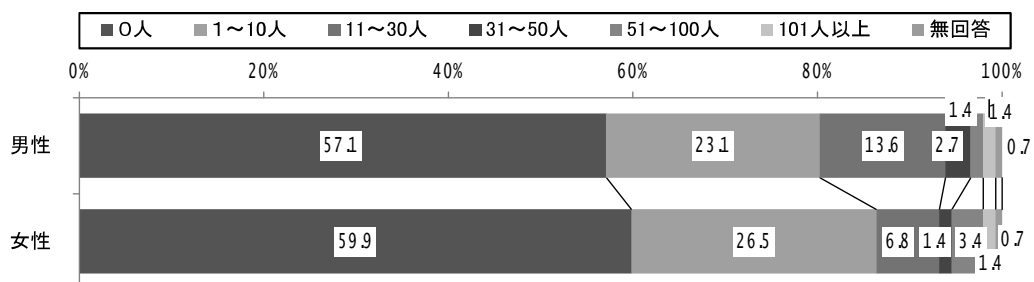
〈正規従業員〉



〈パートタイマー〉



〈パートタイマー以外の非正規従業員〉



■従業員の人数－男女別・年齢別の人数

(人)

(人)	正規従業員		非正規従業員				全従業員のうち 外国人		合計		
			パートタイマー		パートタイマー 以外の非正規従業員						
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	計
19歳以下	121	83	100	113	34	47	10	3	255	243	498
20～29歳	2,344	160	502	493	82	118	115	114	2,928	771	3,699
30～39歳	2,698	985	210	713	72	179	61	48	2,980	1,877	4,857
40～49歳	3,883	973	221	1,489	66	175	16	39	4,170	2,637	6,807
50～59歳	2,894	641	227	1,957	95	111	13	20	3,216	2,709	5,925
60～65歳	529	73	446	718	320	40	6	2	1,295	831	2,126
66歳以上	270	22	602	508	111	11	0	2	983	541	1,524
合計	12,739	2,937	2,308	5,991	780	681	221	228	15,827	9,609	25,436

■従業員の人数－男女別・年齢別の全従業員数に占める割合

(%)

(%)	正規従業員		非正規従業員				全従業員のうち 外国人		合計		
			パートタイマー		パートタイマー 以外の非正規従業員						
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	計
19歳以下	0.5	0.3	0.4	0.4	0.1	0.2	0.0	0.0	1.0	1.0	2.0
20～29歳	9.2	0.6	2.0	1.9	0.3	0.5	0.5	0.4	11.5	3.0	14.5
30～39歳	10.6	3.9	0.8	2.8	0.3	0.7	0.2	0.2	11.7	7.4	19.1
40～49歳	15.3	3.8	0.9	5.9	0.3	0.7	0.1	0.2	16.4	10.4	26.8
50～59歳	11.4	2.5	0.9	7.7	0.4	0.4	0.1	0.1	12.6	10.7	23.3
60～65歳	2.1	0.3	1.8	2.8	1.3	0.2	0.0	0.0	5.1	3.3	8.4
66歳以上	1.1	0.1	2.4	2.0	0.4	0.0	0.0	0.0	3.9	2.1	6.0
合計	50.1	11.5	9.1	23.6	3.1	2.7	0.9	0.9	62.2	37.8	100.0

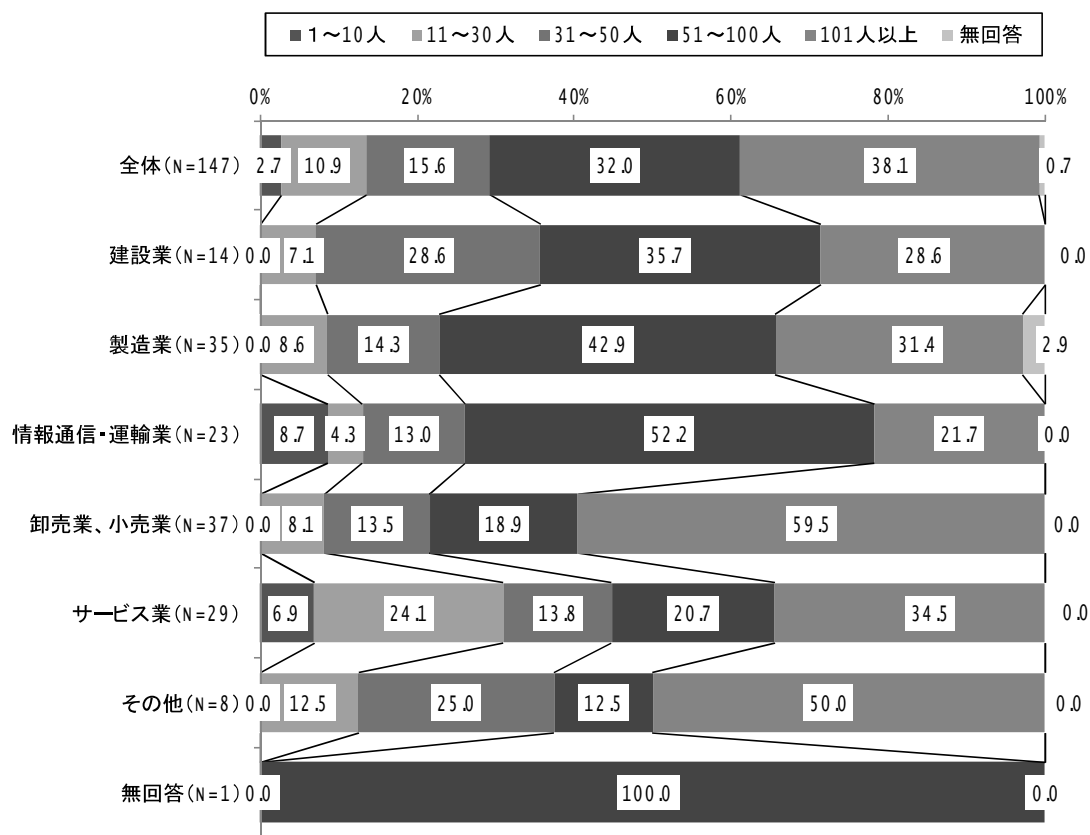
■従業員の人数－男女別・年齢別の各年齢層に占める割合

(%)

(%)	正規従業員		非正規従業員				全従業員のうち 外国人		合計		
			パートタイマー		パートタイマー 以外の非正規従業員						
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	計
19歳以下	24.3	16.7	20.1	22.7	6.8	9.4	2.0	0.6	51.2	48.8	100.0
20～29歳	63.4	4.3	13.6	13.3	2.2	3.2	3.1	3.1	79.2	20.8	100.0
30～39歳	55.5	20.3	4.3	14.7	1.5	3.7	1.3	1.0	61.4	38.6	100.0
40～49歳	57.0	14.3	3.2	21.9	1.0	2.6	0.2	0.6	61.3	38.7	100.0
50～59歳	48.8	10.8	3.8	33.0	1.6	1.9	0.2	0.3	54.3	45.7	100.0
60～65歳	24.9	3.4	21.0	33.8	15.1	1.9	0.3	0.1	60.9	39.1	100.0
66歳以上	17.7	1.4	39.5	33.3	7.3	0.7	0.0	0.1	64.5	35.5	100.0
合計	50.1	11.5	9.1	23.6	3.1	2.7	0.9	0.9	62.2	37.8	100.0

- ・回答企業の従業員規模は、「101人以上」(38.1%)が最も多く、次いで「51～100人」(32.0%)となっている。一方、30人以下は13.6%にとどまる。
- ・全従業員の半数は男性・正規従業員であり、女性・正規従業員は1割超にとどまる。
- ・男性・正規従業員は80.5%、男性・非正規従業員は19.5%。一方、女性・正規従業員は30.6%、女性・非正規従業員は69.4%。男性は正規従業員が8割、女性は非正規従業員が7割と、性別により雇用形態に差がみられる。

【参考】〈業種別・従業員規模の割合〉

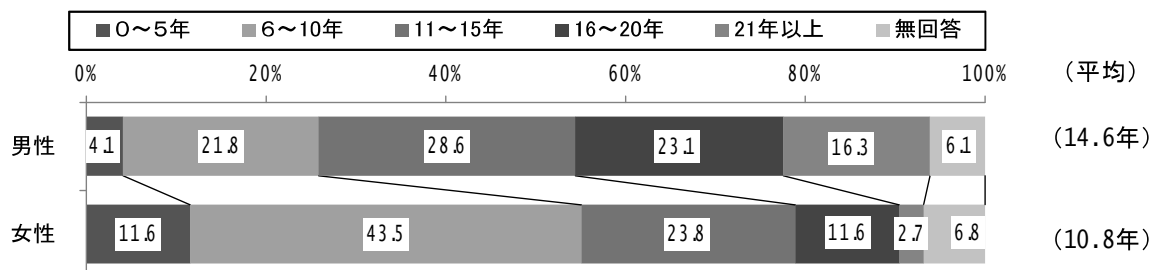


	合計	1～10人	11～30人	31～50人	51～100人	101人以上	無回答
全体	147	4	16	23	47	56	1
	100.0%	2.7%	10.9%	15.6%	32.0%	38.1%	0.7%
建設業	14	0	1	4	5	4	0
	100.0%	0.0%	7.1%	28.6%	35.7%	28.6%	0.0%
製造業	35	0	3	5	15	11	1
	100.0%	0.0%	8.6%	14.3%	42.9%	31.4%	2.9%
情報通信・運輸業	23	2	1	3	12	5	0
	100.0%	8.7%	4.3%	13.0%	52.2%	21.7%	0.0%
卸売業、小売業	37	0	3	5	7	22	0
	100.0%	0.0%	8.1%	13.5%	18.9%	59.5%	0.0%
サービス業	29	2	7	4	6	10	0
	100.0%	6.9%	24.1%	13.8%	20.7%	34.5%	0.0%
その他	8	0	1	2	1	4	0
	100.0%	0.0%	12.5%	25.0%	12.5%	50.0%	0.0%
無回答	1	0	0	0	1	0	0
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%

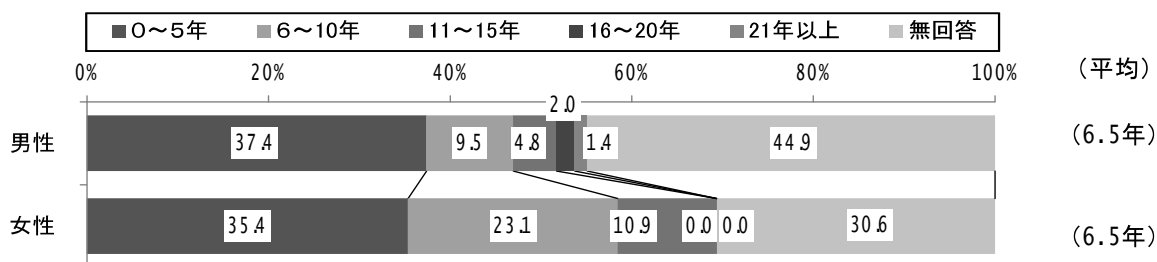
問2. 貴事業所に在籍している従業員の平均勤続年数はどのくらいですか。□内に数字をご記入ください。(ご記入が難しい場合は、概算でも構いません)。

■平均勤続年数

〈正社員〉



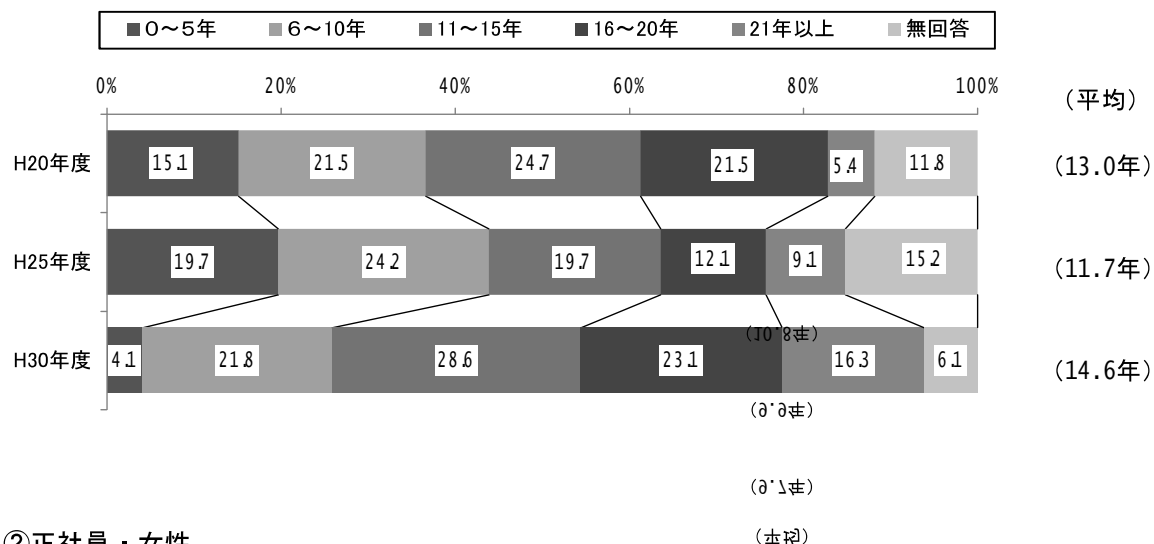
〈パートタイマー〉



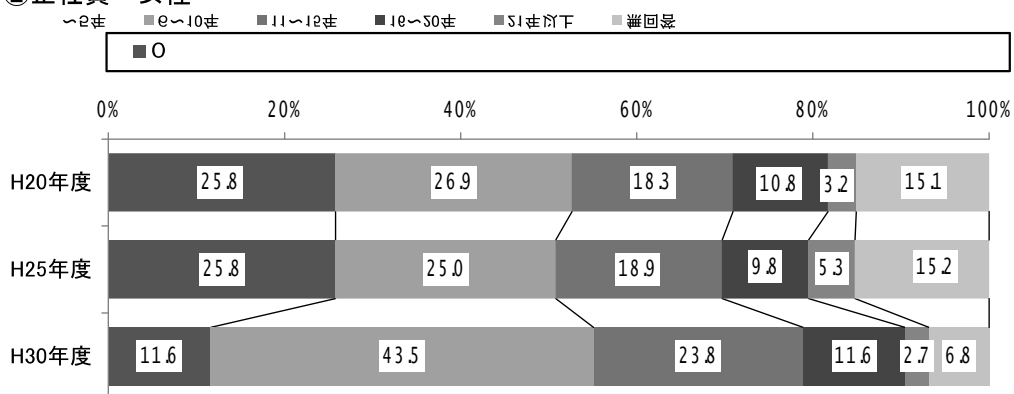
- ・ 正社員の平均勤続年数については、男性は「11～15年」(28.6%)、「16～20年」(23.1%)が多い一方、女性は「6～10年」(43.5%)が4割超を占めており、「0～5年」(11.6%)も合わせると10年以下が半数以上にのぼる。
- ・ パートタイマーの平均勤続年数については、「0～5年」が男性(37.4%)、女性(35.4%)ともに多いが、女性は「6～10年」(23.1%)も2割超を占めている。

〈時系列比較〉

①正社員・男性



②正社員・女性

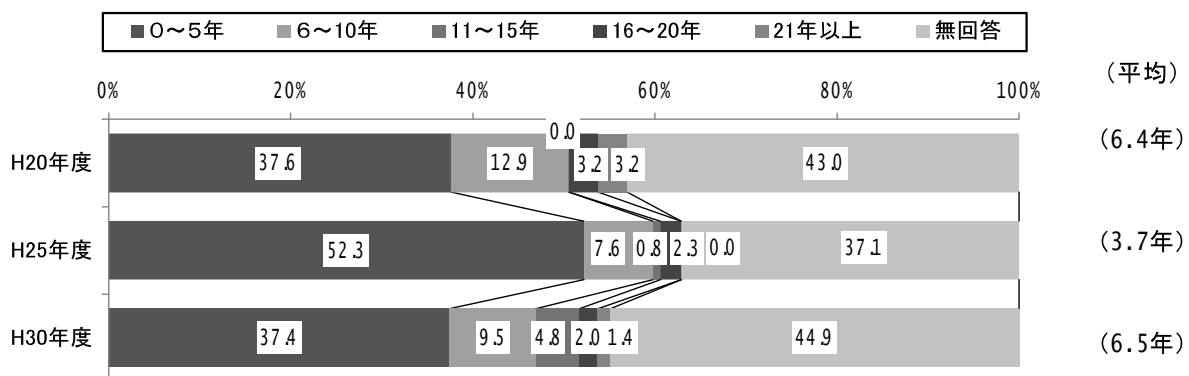


- ・時系列にみた正社員・男性の平均勤続年数については、H25年度調査と比較すると「11～15年」(28.6%)、「16～20年」(23.1%)、「21年以上」(16.3%)がそれぞれ増加している。
- ・時系列にみた正社員・女性の平均勤続年数については、「0～5年」(11.6%)は減少し、「6～10年」(43.5%)、「11～15年」(23.8%)が増加している。

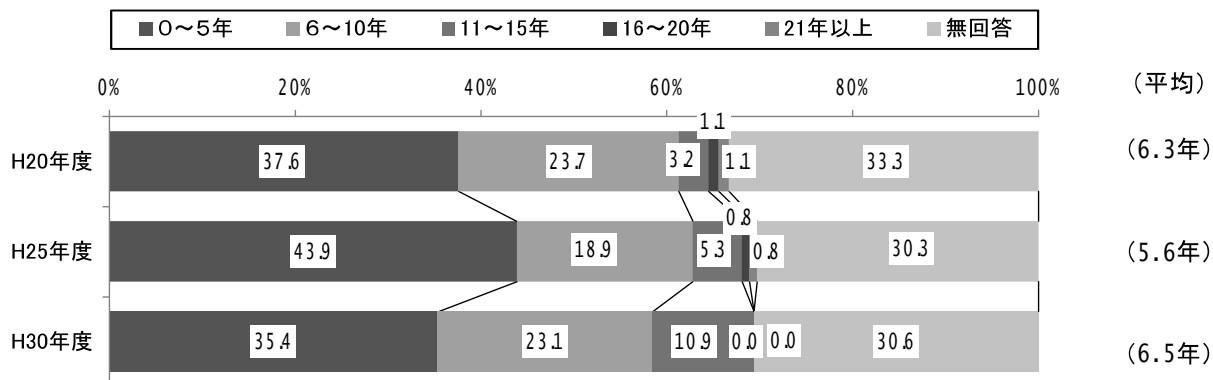


〈時系列比較〉

①パートタイマー・男性



②パートタイマー・女性



- ・時系列にみたパートタイマー・男性の平均勤続年数については、H25年度調査と比べて「0～5年」(37.4%)が減少し、「6～10年」(9.5%)、「11～15年」(4.8%)がやや増加した。
- ・時系列にみたパートタイマー・女性の平均勤続年数についても、H25年度調査と比べて「0～5年」(35.4%)が減少し、「6～10年」(23.1%)、「11～15年」(10.9%)が増加した。

【参考】〈従業員規模別〉

(正社員)

従業員規模	N	性別	0～5年	6～10年	11～15年	16～20年	21年以上	無回答	0～5年	6～10年	11～15年	16～20年	21年以上	無回答
1～10人	4	男性	0	0	0	1	3	0	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	75.0%	0.0%
		女性	1	1	1	1	0	0	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%
11～30人	16	男性	2	5	3	1	4	1	12.5%	31.3%	18.8%	6.3%	25.0%	6.3%
		女性	3	3	3	3	2	2	18.8%	18.8%	18.8%	18.8%	12.5%	12.5%
31～50人	23	男性	1	5	8	3	5	1	4.3%	21.7%	34.8%	13.0%	21.7%	4.3%
		女性	3	11	6	1	1	1	13.0%	47.8%	26.1%	4.3%	4.3%	4.3%
51～100人	47	男性	0	11	16	12	7	1	0.0%	23.4%	34.0%	25.5%	14.9%	2.1%
		女性	5	19	15	7	0	1	10.6%	40.4%	31.9%	14.9%	0.0%	2.1%
101人以上	56	男性	3	11	15	17	5	5	5.4%	19.6%	26.8%	30.4%	8.9%	8.9%
		女性	5	30	10	5	1	5	8.9%	53.6%	17.9%	8.9%	1.8%	8.9%

(パートタイマー)

従業員規模	N	性別	0～5年	6～10年	11～15年	16～20年	21年以上	無回答	0～5年	6～10年	11～15年	16～20年	21年以上	無回答
1～10人	4	男性	0	0	1	0	0	3	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	75.0%
		女性	0	0	0	0	0	4	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
11～30人	16	男性	3	2	1	1	0	9	18.8%	12.5%	6.3%	6.3%	0.0%	56.3%
		女性	6	6	1	0	0	3	37.5%	37.5%	6.3%	0.0%	0.0%	18.8%
31～50人	23	男性	5	1	1	1	0	15	21.7%	4.3%	4.3%	4.3%	0.0%	65.2%
		女性	7	4	6	0	0	6	30.4%	17.4%	26.1%	0.0%	0.0%	26.1%
51～100人	47	男性	23	5	3	0	0	16	48.9%	10.6%	6.4%	0.0%	0.0%	34.0%
		女性	18	10	5	0	0	14	38.3%	21.3%	10.6%	0.0%	0.0%	29.8%
101人以上	56	男性	24	6	1	1	2	22	42.9%	10.7%	1.8%	1.8%	3.6%	39.3%
		女性	21	14	4	0	0	17	37.5%	25.0%	7.1%	0.0%	0.0%	30.4%

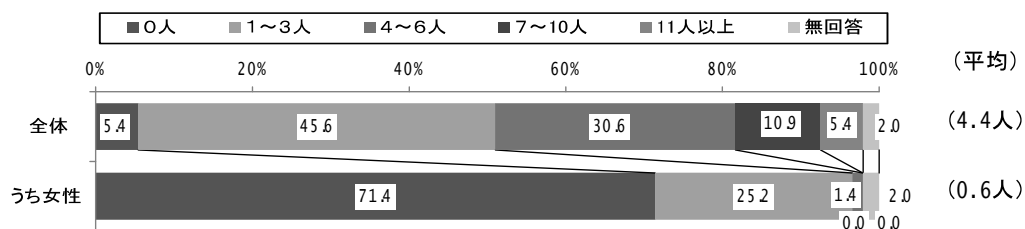
### (3) 管理職の状況

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

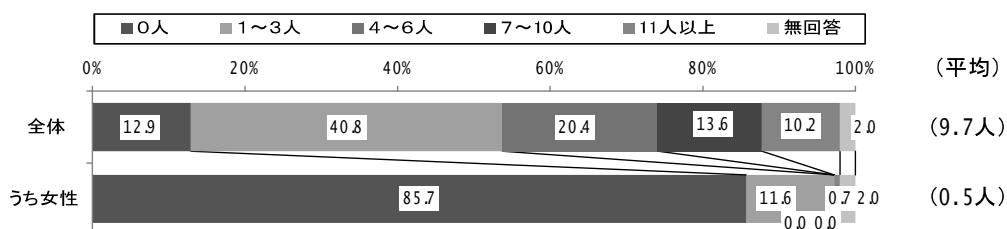
#### ※管理職について

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

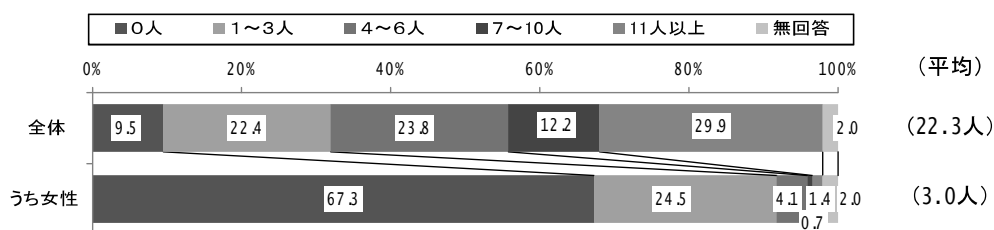
#### ■役員



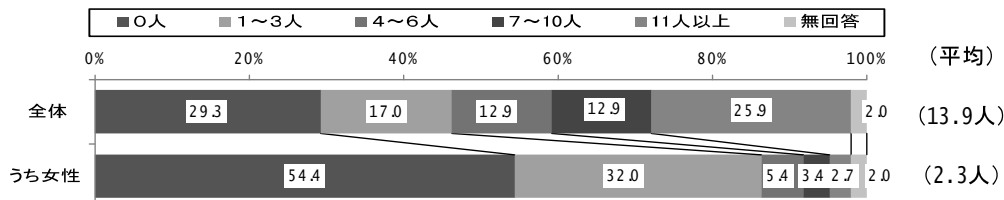
#### ■部長相当職



#### ■課長相当職



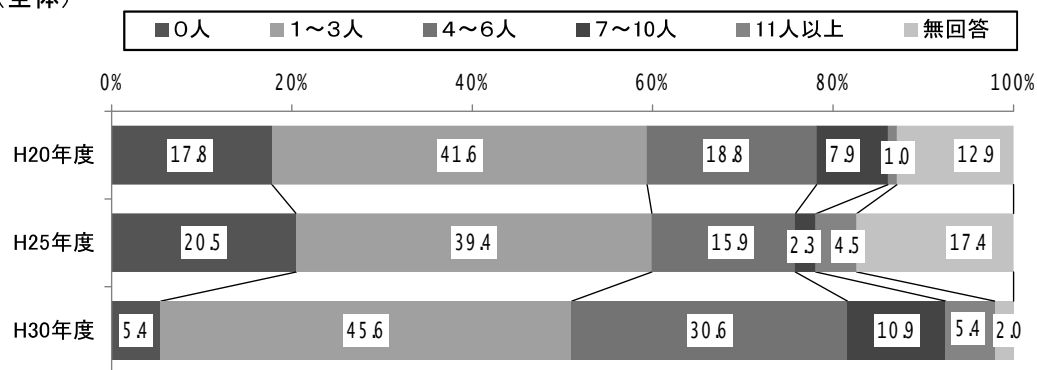
#### ■係長相当職



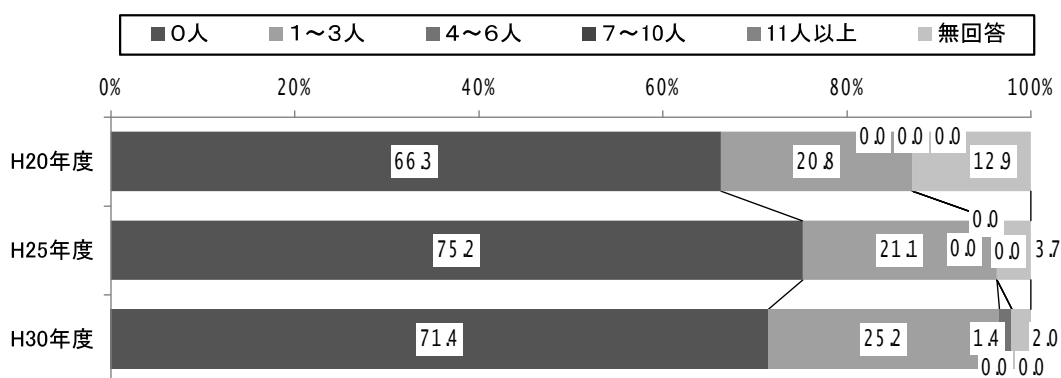
- ・女性の管理職がいない事業所の割合は、役員71.4%、部長相当職85.7%と高く、女性が重要な役職についている事業所が極めて少数。
- ・同様に課長相当職(67.3%)、係長相当職(54.4%)も半数以上の事業所で女性がいない状況で、全体的に管理職に女性を登用している事業所は少ない。

〈時系列比較〉

①役員  
(全体)



(うち女性)

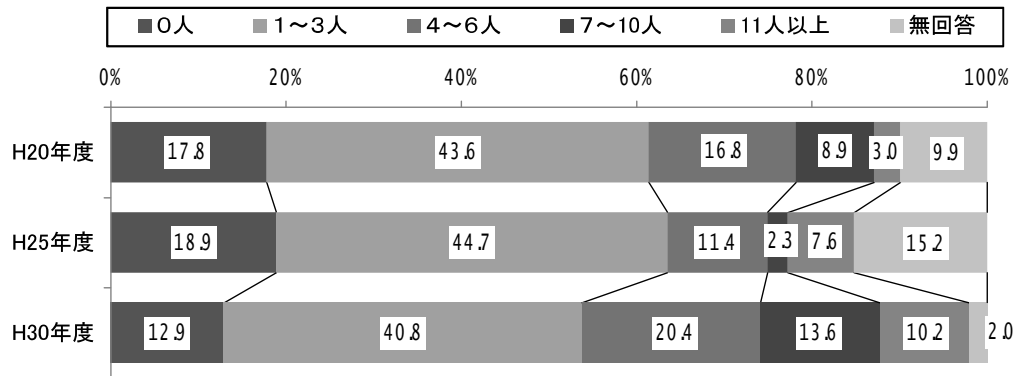


- ・時系列でみた役員数（全体）については、H25年度調査と比べると「4～6人」（30.6%）が大幅に増加しているほか、「7～10人」（10.9%）も増えている。
- ・女性の役員数については、「0人」（71.4%）はやや減少したものの、依然として7割超の事業所で女性役員がいない状況が続いている。一方、「1～3人」（25.2%）は、H25年度調査と比べると若干増加している。

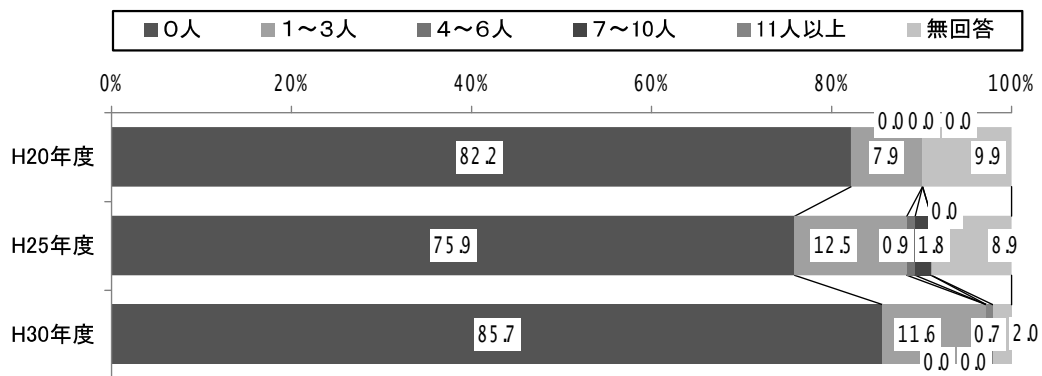
〈時系列比較〉

②部長相当職

(全体)



(うち女性)

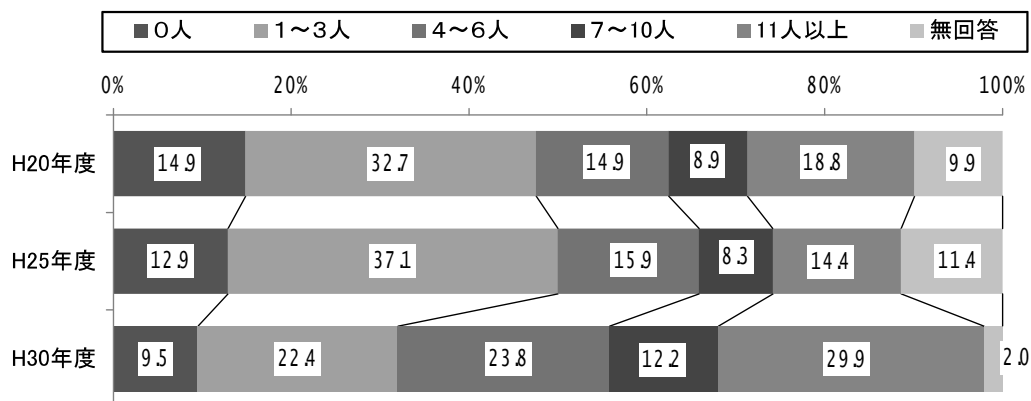


- ・時系列でみた部長相当職数(全体)については、H25年度調査と比べると「4～6人」(20.4%)、「7～10人」(13.6%)などで増加している。
- ・一方、女性の部長相当職数については、「0人」(85.7%)と8割を超え、H25年度調査(75.9%)から1割程度増えている。

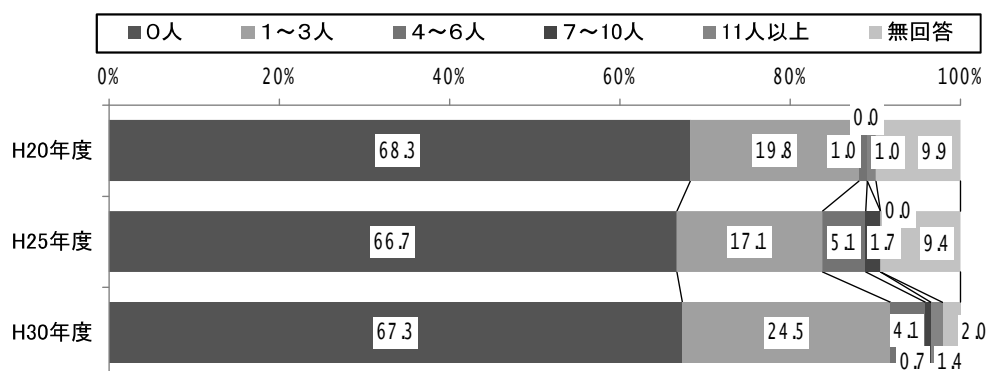
〈時系列比較〉

③課長相当職

(全体)



(うち女性)

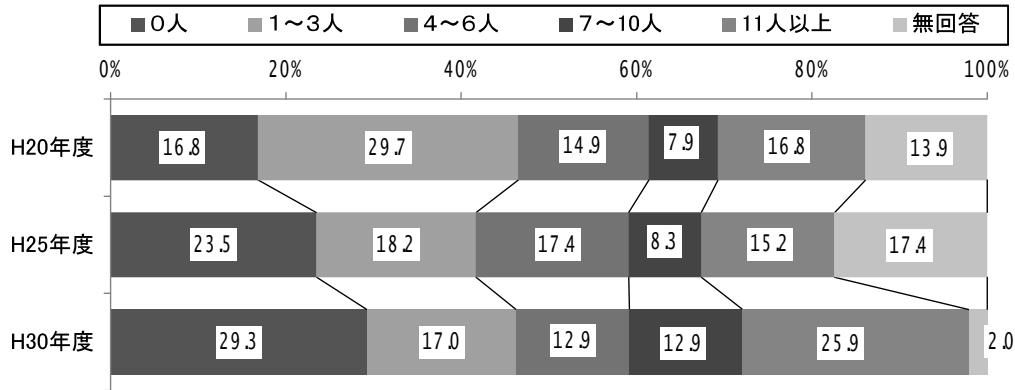


- ・時系列でみた課長相当職数(全体)については、H25年度調査と比べると「11人以上」(29.9%)や「4~6人」(23.8%)が増加傾向にある。
- ・一方、女性の課長相当職数については、「0人」(67.3%)が7割近くを占めており、その傾向は変わっていない。ただし、「1~3人」(24.5%)については+7.4ポイント増加している。

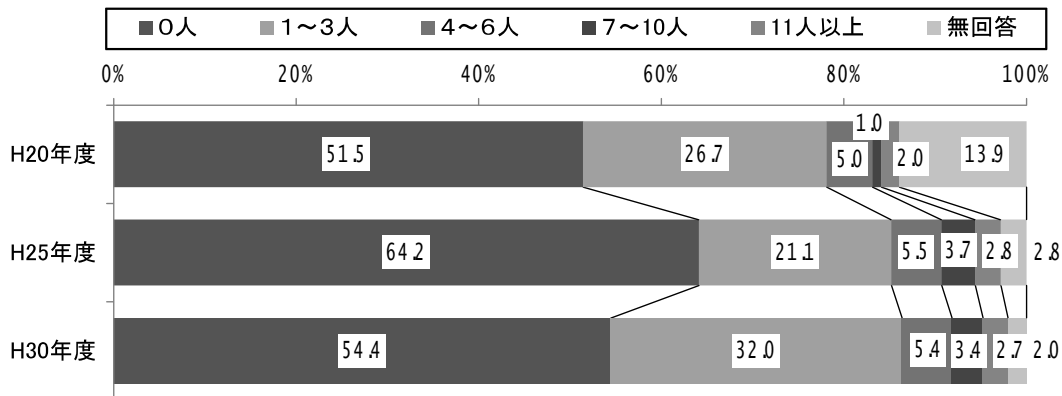
〈時系列比較〉

④係長相当職

(全体)



(うち女性)



- ・時系列でみた係長相当職数(全体)については、H25年度調査と比べると「11人以上」(25.9%)が+10ポイント以上増加している。
- ・一方、女性の係長相当職数については、「0人」(54.4%)は減少し、「1~3人」(32.0%)が増加している。

【参考】〈女性管理職の有無・直近3年間の売上高の傾向〉

		N	増加傾向	横ばい	減少傾向	期によって増減	無回答
全体		147	46 31.3%	54 36.7%	20 13.6%	23 15.6%	4 2.7%
女性・役員	0人	105	31 29.5%	43 41.0%	9 8.6%	20 19.0%	2 1.9%
	1～3人	37	13 35.1%	9 24.3%	10 27.0%	3 8.1%	2 5.4%
	4～6人	2	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	7～10人	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	11人以上	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	1人以上 いる	39	14 35.9%	10 25.6%	10 25.6%	3 7.7%	2 5.1%
	無回答	3	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%

		N	増加傾向	横ばい	減少傾向	期によって増減	無回答
全体		147	46 31.3%	54 36.7%	20 13.6%	23 15.6%	4 2.7%
女性・部長	0人	126	40 31.7%	46 36.5%	16 12.7%	22 17.5%	2 1.6%
	1～3人	17	5 29.4%	7 41.2%	3 17.6%	1 5.9%	1 5.9%
	4～6人	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	7～10人	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	11人以上	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
	1人以上 いる	18	5 27.8%	7 38.9%	3 16.7%	1 5.6%	2 11.1%
	無回答	3	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%

		N	増加傾向	横ばい	減少傾向	期によって増減	無回答
全体		147	46 31.3%	54 36.7%	20 13.6%	23 15.6%	4 2.7%
女性・課長	0人	99	29 29.3%	38 38.4%	16 16.2%	15 15.2%	1 1.0%
	1～3人	36	12 33.3%	13 36.1%	3 8.3%	7 19.4%	1 2.8%
	4～6人	6	2 33.3%	2 33.3%	0 0.0%	1 16.7%	1 16.7%
	7～10人	1	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	11人以上	2	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%
	1人以上 いる	45	16 35.6%	15 33.3%	3 6.7%	8 17.8%	3 6.7%
	無回答	3	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%

		N	増加傾向	横ばい	減少傾向	期によって増減	無回答
全体		147	46 31.3%	54 36.7%	20 13.6%	23 15.6%	4 2.7%
女性・係長	0人	80	22 27.5%	31 38.8%	11 13.8%	15 18.8%	1 1.3%
	1～3人	47	16 34.0%	14 29.8%	8 17.0%	7 14.9%	2 4.3%
	4～6人	8	2 25.0%	4 50.0%	0 0.0%	1 12.5%	1 12.5%
	7～10人	5	3 60.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	11人以上	4	2 50.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	1人以上 いる	64	23 35.9%	22 34.4%	8 12.5%	8 12.5%	3 4.7%
	無回答	3	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%



【参考】〈女性管理職の有無・直近3年間の経常利益の傾向〉

		N	十分な採算を確保できている	採算は取れている	採算が取れなかったり	採算を取るの難しい状況	採算を取るのかなり大変な状況	無回答
全体		147	16	82	26	11	7	5
		100.0%	10.9%	55.8%	17.7%	7.5%	4.8%	3.4%
女性・役員	0人	105	12	63	17	6	4	3
		100.0%	11.4%	60.0%	16.2%	5.7%	3.8%	2.9%
	1～3人	37	4	16	9	3	3	2
		100.0%	10.8%	43.2%	24.3%	8.1%	8.1%	5.4%
	4～6人	2	0	1	0	1	0	0
		100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
	7～10人	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
11人以上	0	0	0	0	0	0	0	
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
無回答	3	0	2	0	1	0	0	
	100.0%	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	

		N	十分な採算を確保できている	採算は取れている	採算が取れなかったり	採算を取るの難しい状況	採算を取るのかなり大変な状況	無回答
全体		147	16	82	26	11	7	5
		100.0%	10.9%	55.8%	17.7%	7.5%	4.8%	3.4%
女性・部長	0人	126	15	72	23	8	5	3
		100.0%	11.9%	57.1%	18.3%	6.3%	4.0%	2.4%
	1～3人	17	1	8	3	2	2	1
		100.0%	5.9%	47.1%	17.6%	11.8%	11.8%	5.9%
	4～6人	0	0	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	7～10人	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
11人以上	1	0	0	0	0	0	0	
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
無回答	3	0	2	0	1	0	0	
	100.0%	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	

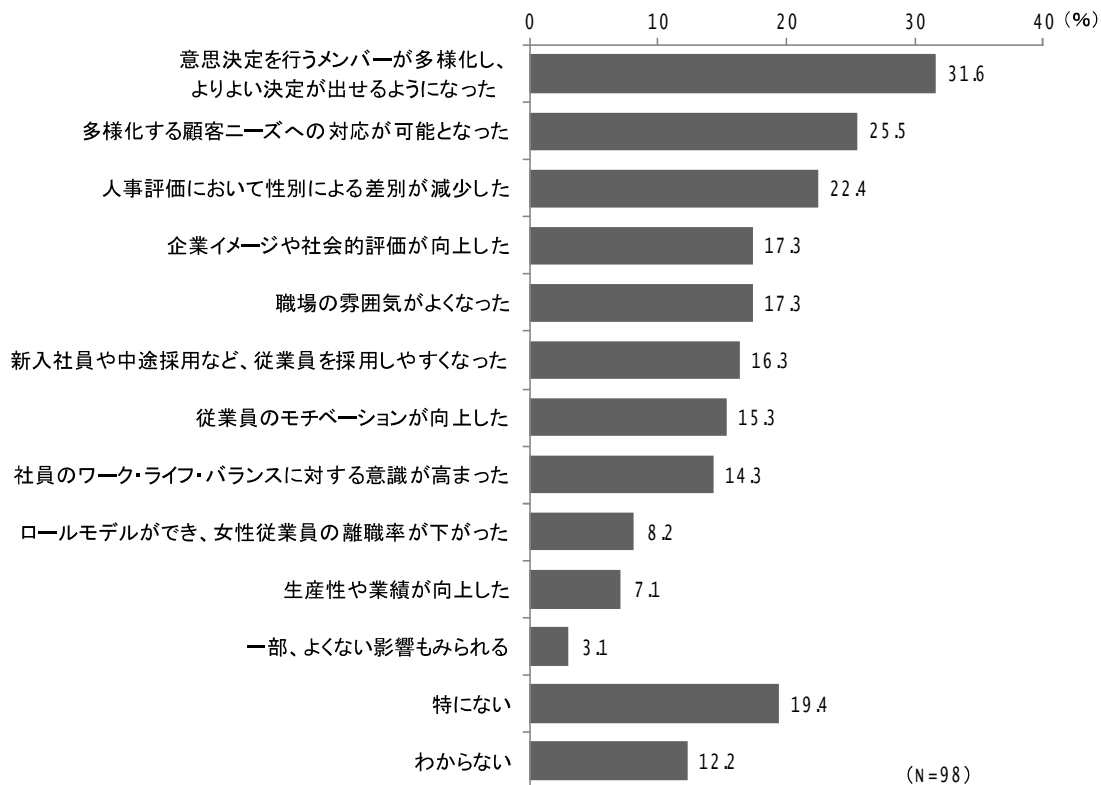
		N	十分な採算を確保できている	採算は取れている	採算が取れなかったり	採算を取るの難しい状況	採算を取るのかなり大変な状況	無回答
全体		147	16	82	26	11	7	5
		100.0%	10.9%	55.8%	17.7%	7.5%	4.8%	3.4%
女性・課長	0人	99	8	58	20	7	5	1
		100.0%	8.1%	58.6%	20.2%	7.1%	5.1%	1.0%
	1～3人	36	7	16	6	3	2	2
		100.0%	19.4%	44.4%	16.7%	8.3%	5.6%	5.6%
	4～6人	6	1	4	0	0	0	1
		100.0%	16.7%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%
	7～10人	1	0	1	0	0	0	0
	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
11人以上	2	0	1	0	0	0	1	
	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	
無回答	3	0	2	0	1	0	0	
	100.0%	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	

		N	十分な採算を確保できている	採算は取れている	採算が取れなかったり	採算を取るの難しい状況	採算を取るのかなり大変な状況	無回答
全体		147	16	82	26	11	7	5
		100.0%	10.9%	55.8%	17.7%	7.5%	4.8%	3.4%
女性・係長	0人	80	8	47	16	4	3	2
		100.0%	10.0%	58.8%	20.0%	5.0%	3.8%	2.5%
	1～3人	47	6	20	10	5	4	2
		100.0%	12.8%	42.6%	21.3%	10.6%	8.5%	4.3%
	4～6人	8	1	6	0	0	0	1
		100.0%	12.5%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	7～10人	5	1	4	0	0	0	0
	100.0%	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
11人以上	4	0	3	0	1	0	0	
	100.0%	0.0%	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	
無回答	3	0	2	0	1	0	0	
	100.0%	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	

(問4は、問3で「女性の役員、管理職が1人でもいる」場合にお答えください)

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

■女性管理職がいることによる効果 (複数回答)



- ・男性とは違う視点で女性が能力発揮することで、「意思決定を行うメンバーが多様化し、よりよい決定が出せるようになった」(31.6%)や「多様化する顧客ニーズへの対応が可能となった」(25.5%)などの効果があるとする事業所が多い。
- ・一方、「特にない」(19.4%)、「わからない」(12.2%)との回答が一部にあるほか、「生産性や業績が向上した」(7.1%)も限定的となっている。

【参考】〈業種別、従業員規模別・女性管理職がいることによる効果〉

	合計	意思決定を行うメンバーが多様化し、よりよい決定が出せるようになった	多様化する顧客ニーズへの対応が可能となった	人事評価において性別による差別が減少した	企業イメージや社会的評価が向上した	職場の雰囲気がよくなった	新入社員や中途採用など、従業員を採用しやすくなった
全体	98 100.0	31 31.6	25 25.5	22 22.4	17 17.3	17 17.3	16 16.3
建設業	8 100.0	2 25.0	1 12.5	1 12.5	1 12.5	0 0.0	0 0.0
製造業	21 100.0	8 38.1	3 14.3	6 28.6	3 14.3	3 14.3	2 9.5
情報通信・運輸業	14 100.0	3 21.4	2 14.3	6 42.9	2 14.3	2 14.3	4 28.6
卸売業、小売業	22 100.0	8 36.4	7 31.8	4 18.2	3 13.6	5 22.7	4 18.2
サービス業	25 100.0	6 24.0	9 36.0	4 16.0	5 20.0	4 16.0	3 12.0
その他	7 100.0	4 57.1	3 42.9	1 14.3	3 42.9	2 28.6	2 28.6
無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	1 100.0
30人以下	12 100.0	4 33.3	3 25.0	1 8.3	0 0.0	3 25.0	2 16.7
31～50人	16 100.0	5 31.3	4 25.0	2 12.5	2 12.5	5 31.3	0 0.0
51～100人	28 100.0	8 28.6	3 10.7	8 28.6	0 0.0	4 14.3	2 7.1
101人以上	41 100.0	14 34.1	15 36.6	10 24.4	15 36.6	5 12.2	12 29.3
無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

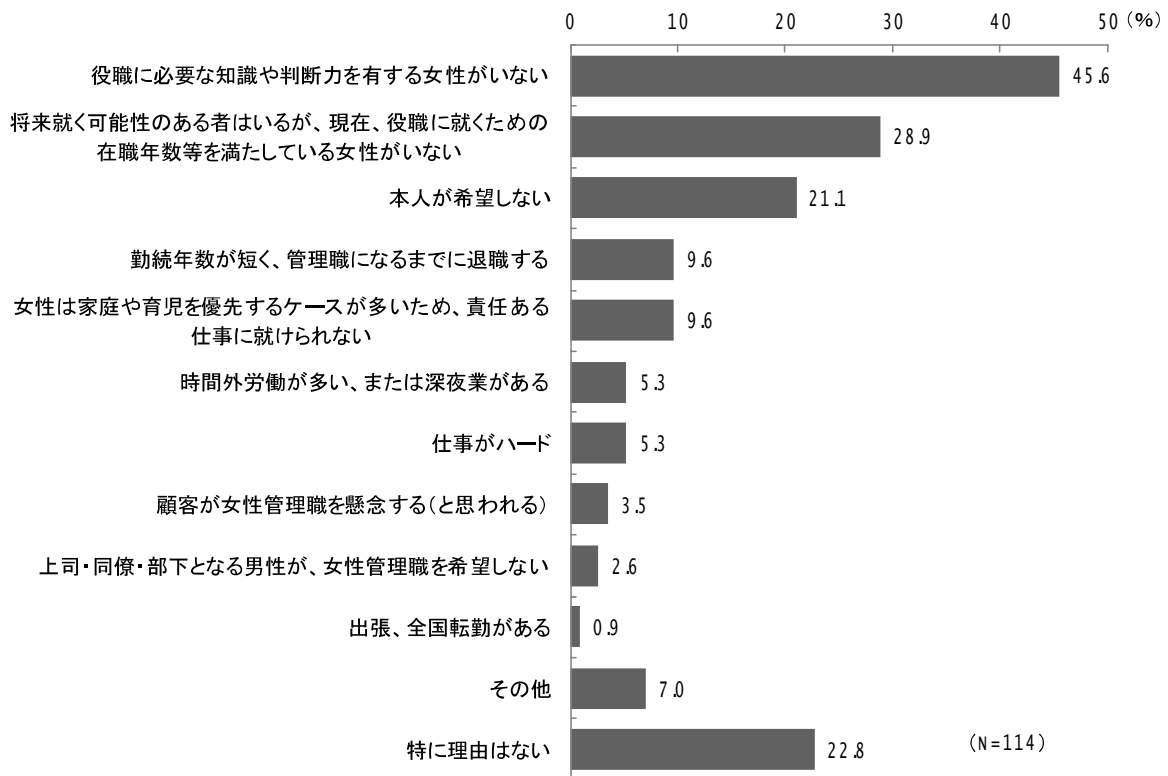
	従業員のモチベーションが向上した	社員のワーク・ライフ・バランスに対する意識が高まった	ロールモデルができ、女性従業員の離職率が下がった	生産性や業績が向上した	一部、よくない影響もみられる	特にない	わからない
全体	15 15.3	14 14.3	8 8.2	7 7.1	3 3.1	19 19.4	12 12.2
建設業	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 37.5	1 12.5
製造業	4 19.0	5 23.8	0 0.0	2 9.5	1 4.8	4 19.0	2 9.5
情報通信・運輸業	1 7.1	1 7.1	3 21.4	1 7.1	0 0.0	3 21.4	1 7.1
卸売業、小売業	2 9.1	4 18.2	0 0.0	0 0.0	2 9.1	3 13.6	4 18.2
サービス業	5 20.0	3 12.0	4 16.0	1 4.0	0 0.0	4 16.0	4 16.0
その他	1 14.3	0 0.0	0 0.0	3 42.9	0 0.0	2 28.6	0 0.0
無回答	1 100.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
30人以下	2 16.7	1 8.3	0 0.0	1 8.3	0 0.0	3 25.0	2 16.7
31～50人	2 12.5	2 12.5	0 0.0	2 12.5	0 0.0	4 25.0	2 12.5
51～100人	6 21.4	3 10.7	2 7.1	1 3.6	1 3.6	9 32.1	2 7.1
101人以上	5 12.2	7 17.1	6 14.6	3 7.3	2 4.9	3 7.3	6 14.6
無回答	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

【参考】〈女性管理職がいることによる効果別・売上高〉

	N	増加傾向	横ばい	減少傾向	期によって 増減	無回答
全体	98	33	33	14	14	4
	100.0%	33.7%	33.7%	14.3%	14.3%	4.1%
意思決定を行うメンバーが多様化し、より よい決定が出せるようになった	31	11	10	5	5	0
	100.0%	35.5%	32.3%	16.1%	16.1%	0.0%
多様化する顧客ニーズへの対応が可能と なった	25	14	6	2	2	1
	100.0%	56.0%	24.0%	8.0%	8.0%	4.0%
人事評価において性別による差別が減少し た	22	7	8	1	4	2
	100.0%	31.8%	36.4%	4.5%	18.2%	9.1%
企業イメージや社会的評価が向上した	17	8	6	1	1	1
	100.0%	47.1%	35.3%	5.9%	5.9%	5.9%
職場の雰囲気がよくなった	17	4	9	1	2	1
	100.0%	23.5%	52.9%	5.9%	11.8%	5.9%
新入社員や中途採用など、従業員を採用し	16	6	6	2	2	0
	100.0%	37.5%	37.5%	12.5%	12.5%	0.0%
従業員のモチベーションが向上した	15	8	6	0	1	0
	100.0%	53.3%	40.0%	0.0%	6.7%	0.0%
社員のワーク・ライフ・バランスに対する	14	3	5	2	2	2
	100.0%	21.4%	35.7%	14.3%	14.3%	14.3%
ロールモデルができ、女性従業員の離職率 が下がった	8	2	3	0	1	2
	100.0%	25.0%	37.5%	0.0%	12.5%	25.0%
生産性や業績が向上した	7	4	2	0	1	0
	100.0%	57.1%	28.6%	0.0%	14.3%	0.0%
一部、よくない影響もみられる	3	1	2	0	0	0
	100.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%
特にない	19	6	6	5	2	0
	100.0%	31.6%	31.6%	26.3%	10.5%	0.0%
わからない	12	3	3	3	2	1
	100.0%	25.0%	25.0%	25.0%	16.7%	8.3%

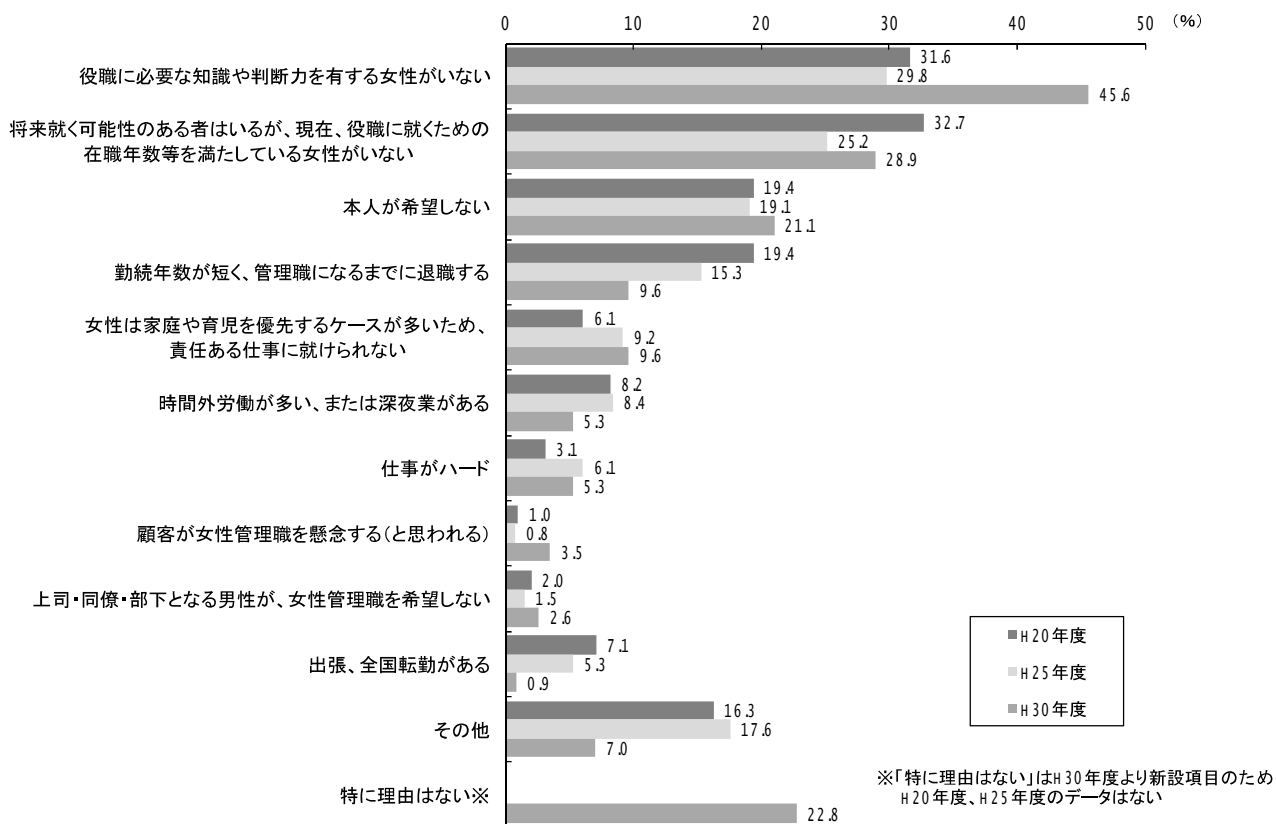
(問5は、問3で「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」場合にお答えください)  
 問5. 「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」のは、どのような理由ですか。(✓は3つまで)

■ 女性管理職がない理由 (3つまで)



- ・ 女性管理職が少ない理由については、「役職に必要な知識や判断力を有する女性がない」(45.6%) が最も多く、次いで「将来就く可能性のある者はいるが、現在、役職に就くための在職年数等を満たしている女性がない」(28.9%) が多い。また、「本人が希望しない」(21.1%) も2割ある。
- ・ 一方、「時間外労働が多い、または深夜業がある」(5.3%)、「仕事がハード」(5.3%)、「出張、全国転勤がある」(0.9%) など、労働条件に関する理由は少ない。

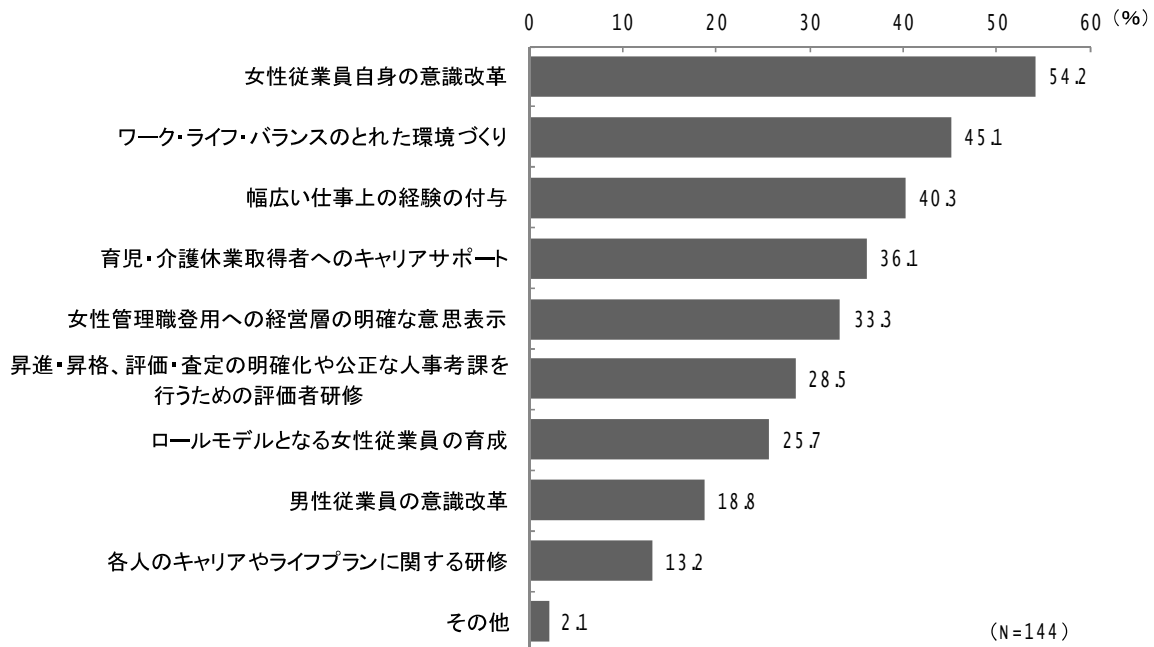
## 〈時系列比較〉



- ・時系列にみた女性管理職が少ない理由については、H20年度調査、H25年度調査と比べ「役職に必要な知識や判断力を有する女性がない」(45.6%)が突出している。
- ・一方、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」(9.6%)、「出張、全国転勤がある」(0.9%)は減少傾向にある。

問6. 女性管理職を増やすためにどのような取組みが必要だと思いますか。(✓はいくつでも)

■女性管理職を増やすための取組み（複数回答）



- ・女性管理職を増やすための取組みについては、「女性従業員自身の意識改革」（54.2%）を挙げる事業所が最も多く、次いで「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」（45.1%）も多い。
- ・このほか、「幅広い仕事上の経験の付与」（40.3%）や「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」（36.1%）、「昇進・昇格、評価・査定 of 明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修」（28.5%）など人材育成に関する項目も多く挙げられた。

〈業種別、従業員規模別・女性管理職を増やすための取組み〉

	N	女性従業員自身の意識改革	ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり	幅広い仕事上の経験の付与	育児・介護休業者へのキャリアサポート	女性管理職登用への経営層の明確な意思表示	昇進・昇格、評価・査定、明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修	ロールモデルとなる女性従業員の育成	男性従業員の意識改革	各人のキャリアやライフプランに関する研修	その他
全体	144	78 54.2%	65 45.1%	58 40.3%	52 36.1%	48 33.3%	41 28.5%	37 25.7%	27 18.8%	19 13.2%	3 2.1%
建設業	14	10 71.4%	8 57.1%	5 35.7%	4 28.6%	6 42.9%	4 28.6%	0 0.0%	3 21.4%	2 14.3%	0 0.0%
製造業	35	21 60.0%	16 45.7%	15 42.9%	14 40.0%	8 22.9%	8 22.9%	6 17.1%	5 14.3%	8 22.9%	1 2.9%
情報通信・運輸業	23	9 39.1%	4 17.4%	10 43.5%	6 26.1%	9 39.1%	6 26.1%	9 39.1%	5 21.7%	1 4.3%	0 0.0%
卸売業、小売業	36	24 66.7%	17 47.2%	16 44.4%	9 25.0%	12 33.3%	10 27.8%	10 27.8%	8 22.2%	2 5.6%	2 5.6%
サービス業	28	11 39.3%	16 57.1%	7 25.0%	15 53.6%	9 32.1%	11 39.3%	10 35.7%	5 17.9%	4 14.3%	0 0.0%
その他	7	3 42.9%	4 57.1%	4 57.1%	4 57.1%	3 42.9%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	0 0.0%
無回答	1	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
30人以下	18	7 38.9%	9 50.0%	5 27.8%	7 38.9%	5 27.8%	6 33.3%	1 5.6%	1 5.6%	2 11.1%	1 5.6%
31～50人	23	14 60.9%	5 21.7%	6 26.1%	5 21.7%	7 30.4%	7 30.4%	6 26.1%	5 21.7%	2 8.7%	1 4.3%
51～100人	46	22 47.8%	15 32.6%	20 43.5%	11 23.9%	17 37.0%	12 26.1%	9 19.6%	7 15.2%	6 13.0%	1 2.2%
101人以上	56	34 60.7%	36 64.3%	26 46.4%	28 50.0%	19 33.9%	15 26.8%	21 37.5%	14 25.0%	8 14.3%	0 0.0%
無回答	1	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%

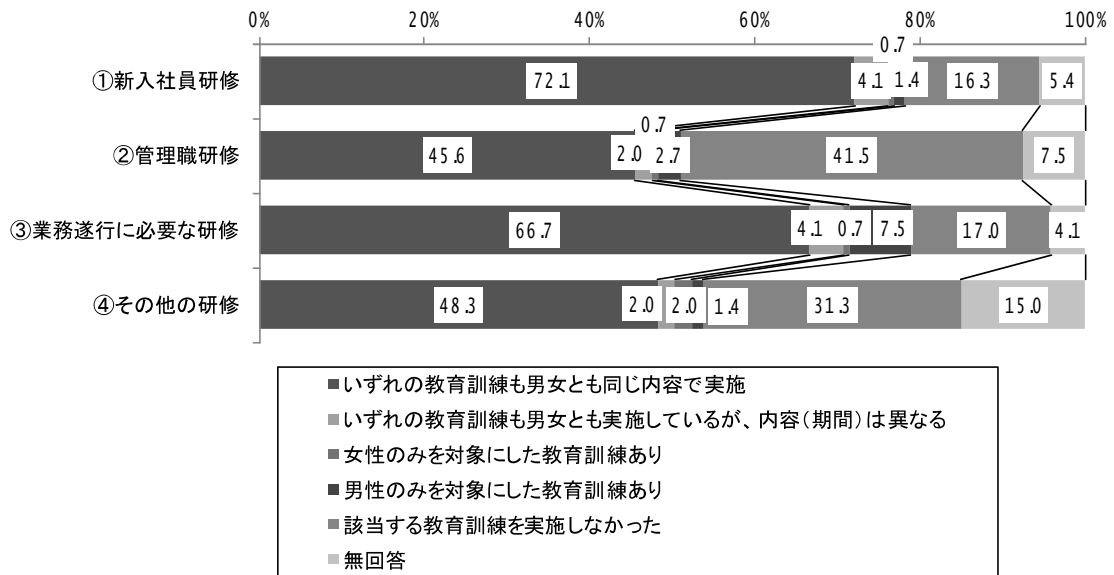
- ・業種別にみた女性管理職を増やすための取組みについては、「建設業」、「製造業」、「卸売業・小売業」では「女性従業員自身の意識改革」を挙げる事業所が多い。また、「建設業」では「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」、「情報通信・運輸業」では「幅広い仕事上の経験の付与」、「サービス業」では「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」、「育児・介護休業者へのキャリアサポート」を挙げる事業所が多い。
- ・従業員規模別にみた女性管理職を増やすための取組みについては、「30人以下」では「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」、「101人以上」では「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」のほかに「女性従業員自身の意識改革」、「育児・介護休業者へのキャリアサポート」を挙げる事業所が多い。
- ・一方、「ロールモデルとなる女性従業員の育成」については、「情報通信・運輸業」、「サービス業」、また「101人以上」で必要と考える事業所が多い。



(4) 教育訓練の実施状況

問7. 下欄の教育訓練について、過去1年間の実施状況はどうでしたか。社外の教育訓練機関に委託して実施する教育訓練も含めてください。(それぞれ✓は1つ)

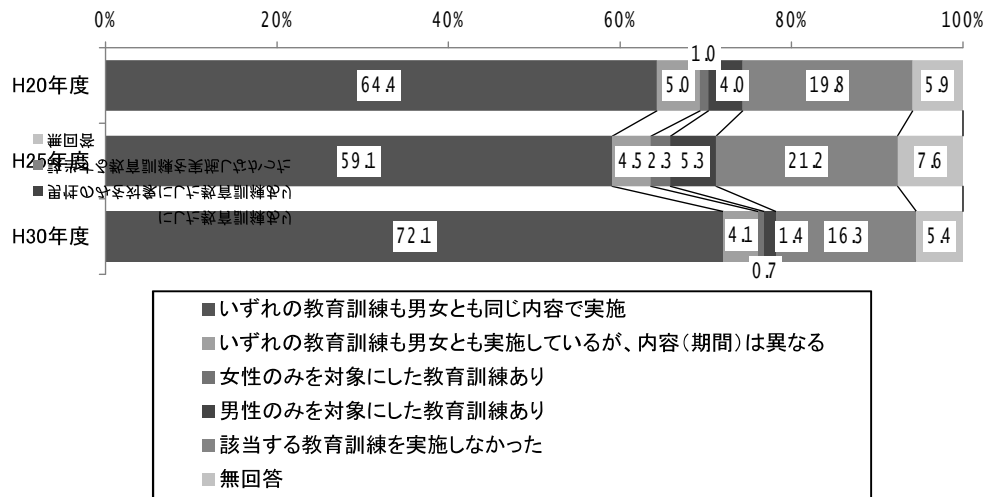
■過去1年間における教育訓練の実施状況



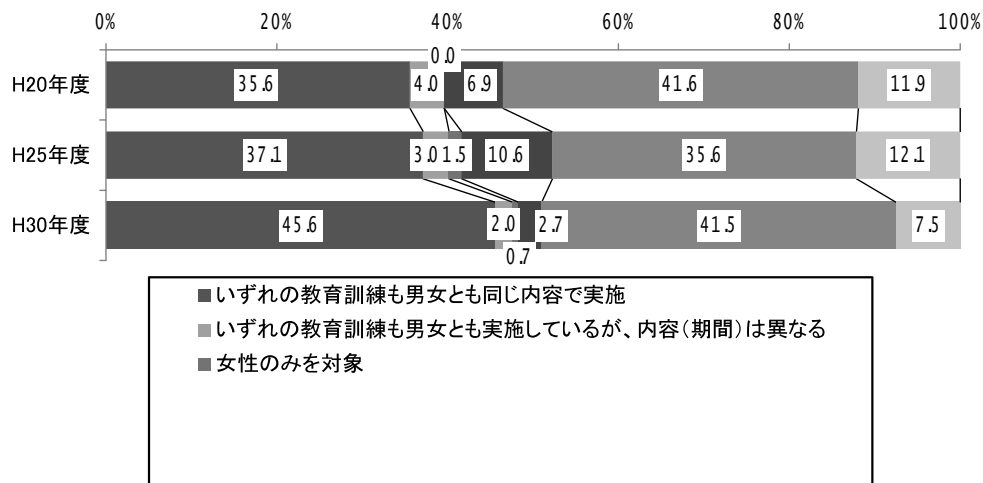
- ・新入社員研修や業務遂行に必要な研修においては、7割前後の事業所で研修内容に男女差はみられない。一方、管理職研修では、半数近い事業所が「該当する教育訓練を実施しなかった」状況にある。

〈時系列比較〉

①新入社員研修



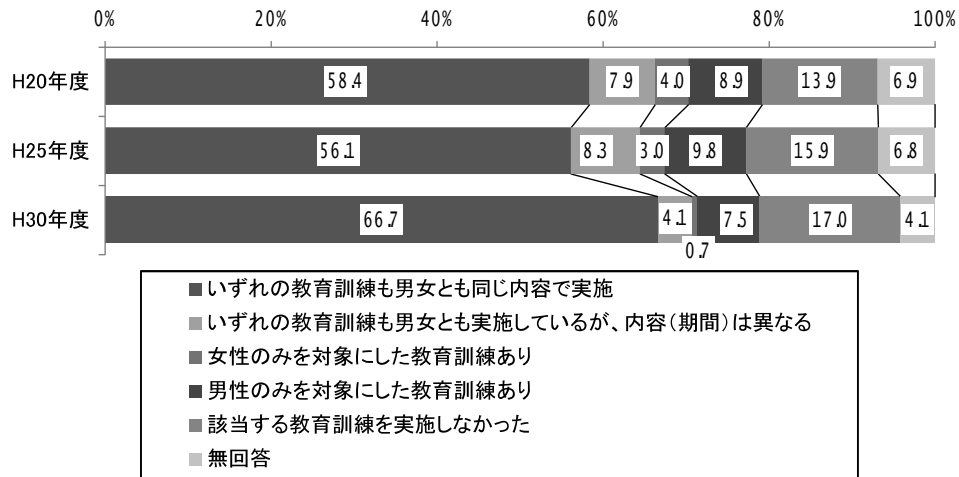
②管理職（予定者を含む）研修



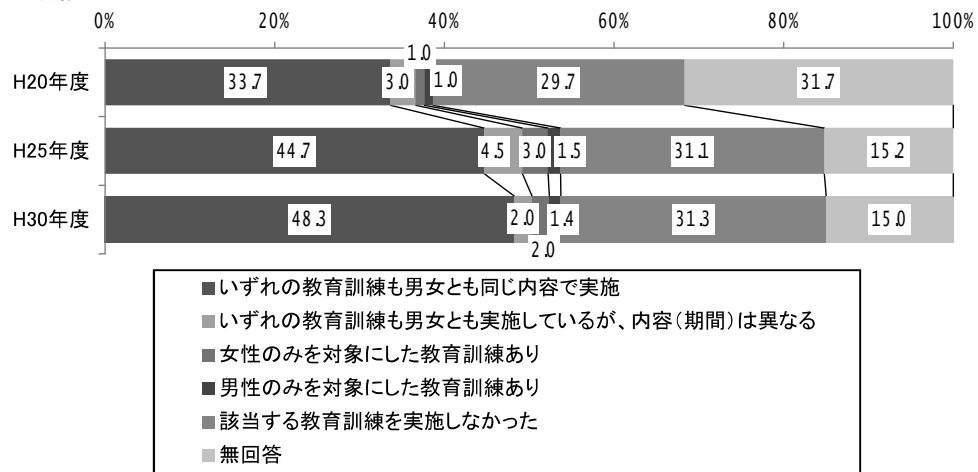
- ・時系列にみた過去1年間の教育訓練の実施状況について、新入社員研修では、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」(72.1%)がH20年度調査、H25年度調査と比べ高くなっている。
- ・時系列にみた過去1年間の教育訓練の実施状況について、管理職（予定者を含む）研修では、H25年度調査と比べると、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」(45.6%)と「該当する教育訓練を実施しなかった」(41.5%)のいずれも増加している。また、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」は3期間続けて増加しており、まだ少数ではあるが女性管理職を養成しようとする事業所が着実に増えていることがうかがわれる。

〈時系列比較〉

③業務の遂行に必要な能力を付与する研修



④その他の研修



- ・時系列にみた過去1年間の教育訓練の実施状況について、業務の遂行に必要な能力を付与する研修では、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」(66.7%)がH20年度調査、H25年度調査と比べ伸長している。
- ・時系列にみた過去1年間の教育訓練の実施状況について、その他の研修では、H25年度調査と比べると、「いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施」(48.3%)の割合がやや増えている一方、「該当する教育訓練を実施しなかった」(31.3%)では差がみられなかった。

(5) ハラスメント等の防止策

問8. 職場におけるセクシュアル・ハラスメント※、パワー・ハラスメント※、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント※を防止するために貴社では、**現在**、どのようなことに取り組んでいますか。また、今後、取り組む予定ですか。(それぞれ✓はいくつでも)

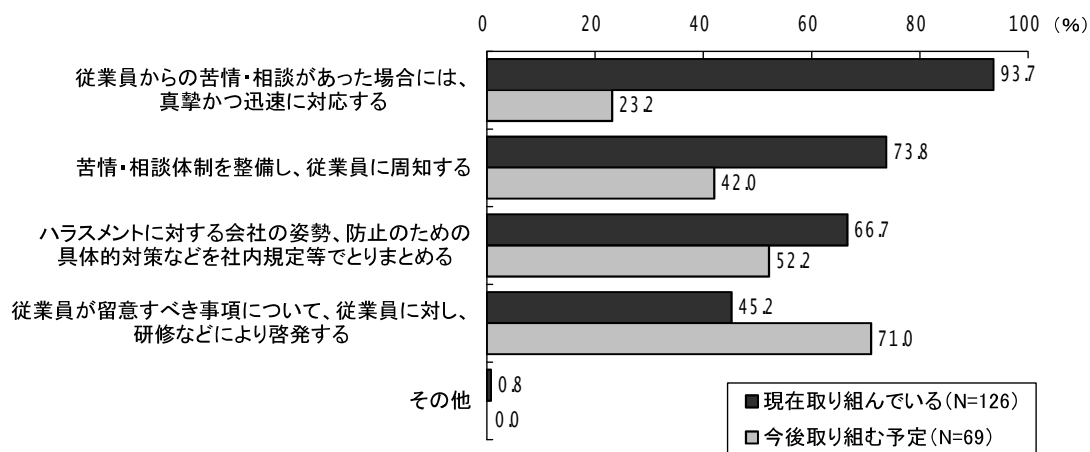
\*「現在、取り組んでいるものはない」、「今後、取り組む予定はない」場合は、✓は不要です。

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

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

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

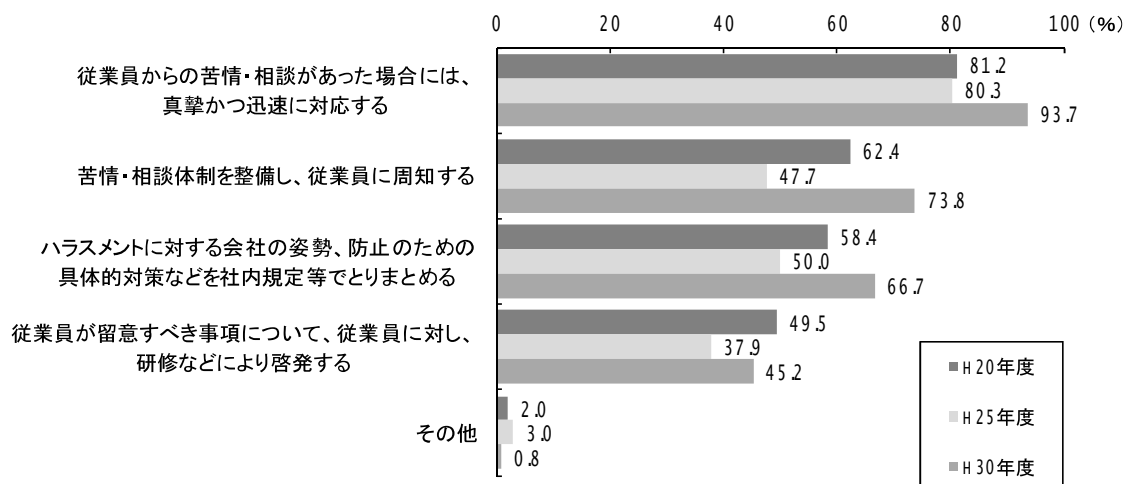
■職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止についての取組み（複数回答）



- ・現在、取り組んでいる項目として、「従業員からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する」(93.7%)、「苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する」(73.8%)の回答率が高く、多くの事業所でハラスメント防止に対応している。
- ・今後、取り組む予定の項目として、「従業員が留意すべき事項について、従業員に対し、研修などにより啓発する」(71.0%)、「ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめる」(52.2%)の回答率が高くなっている。

〈時系列比較〉

〈現在の取組み〉



- ・時系列にみたハラスメント等防止のための取組みについては、H25年度調査と比べると「苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する」(73.8%)で大きな差がみられた。
- ・このほか、「従業員からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する」(93.7%)、「ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめる」(66.7%)も増加しており、ハラスメント等防止に対応する事業所が増えている。

〈従業員規模別・ハラスメント防止についての取組み〉

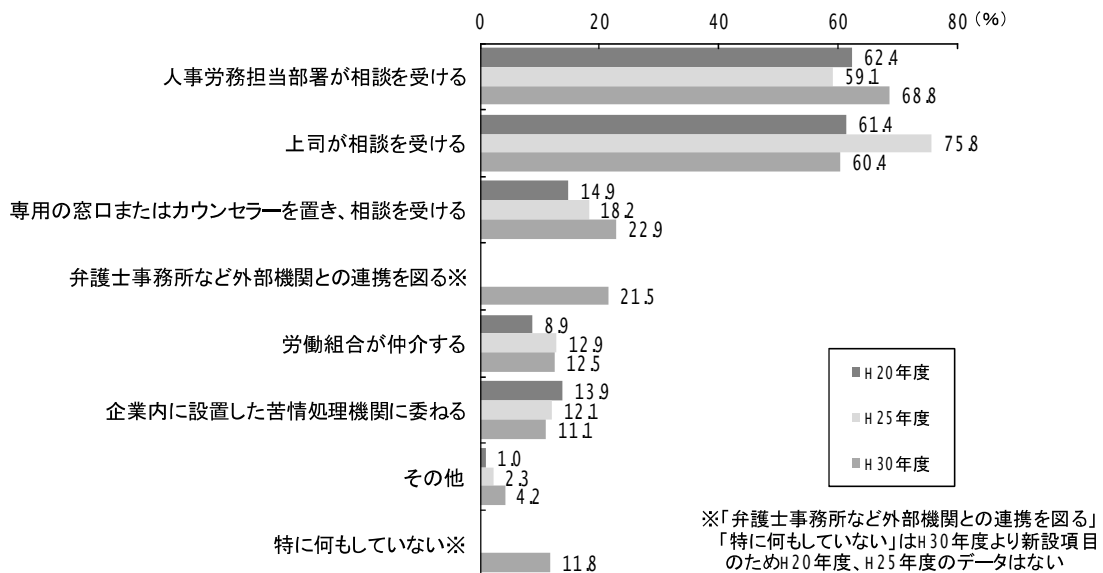
〈現在の取組み〉

	N	従業員からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する	苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する	ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめる	従業員が留意すべき事項について、従業員に対し、研修などにより啓発する	その他	(%)
全体	126	93.7	73.8	66.7	45.2	0.8	
30人以下	15	100.0	60.0	53.3	40.0	0.0	
31～50人	19	100.0	68.4	68.4	47.4	5.3	
51～100人	40	85.0	72.5	65.0	35.0	0.0	
101人以上	51	96.1	82.4	72.5	54.9	0.0	

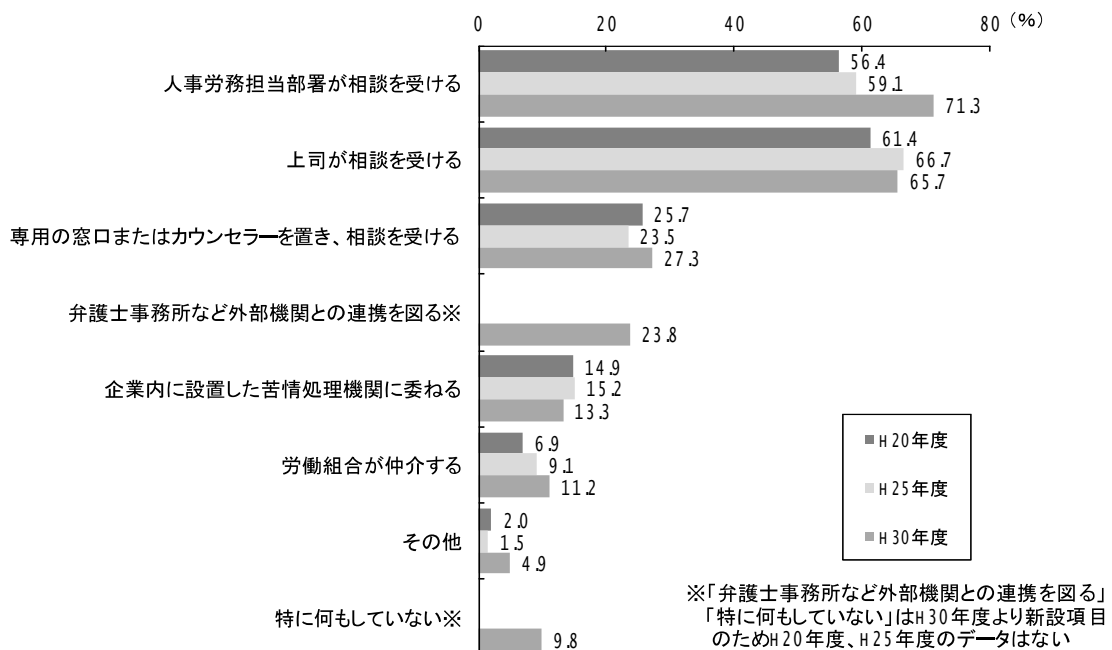
- ・従業員規模別にみたハラスメント等防止のための取組みについては、「従業員からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する」は従業員規模に関わらず、どの事業所でも最も多い。
- ・「苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する」については、従業員規模が大きいほど取組みが進んでおり、規模による差がみられた。
- ・また、「ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめる」は、30人以下では53.3%にとどまるが、101人以上では72.5%が取り組んでおり、差がみられた。

問9. 女性が仕事をする上での相談や苦情、不満について、企業内でどのように取り扱っていますか。(それぞれ✓はいくつでも)

■女性が仕事をする上での相談や苦情、不満における企業内での取扱い（複数回答）  
〈男女均等取扱いについて〉



〈ハラスメント等について〉

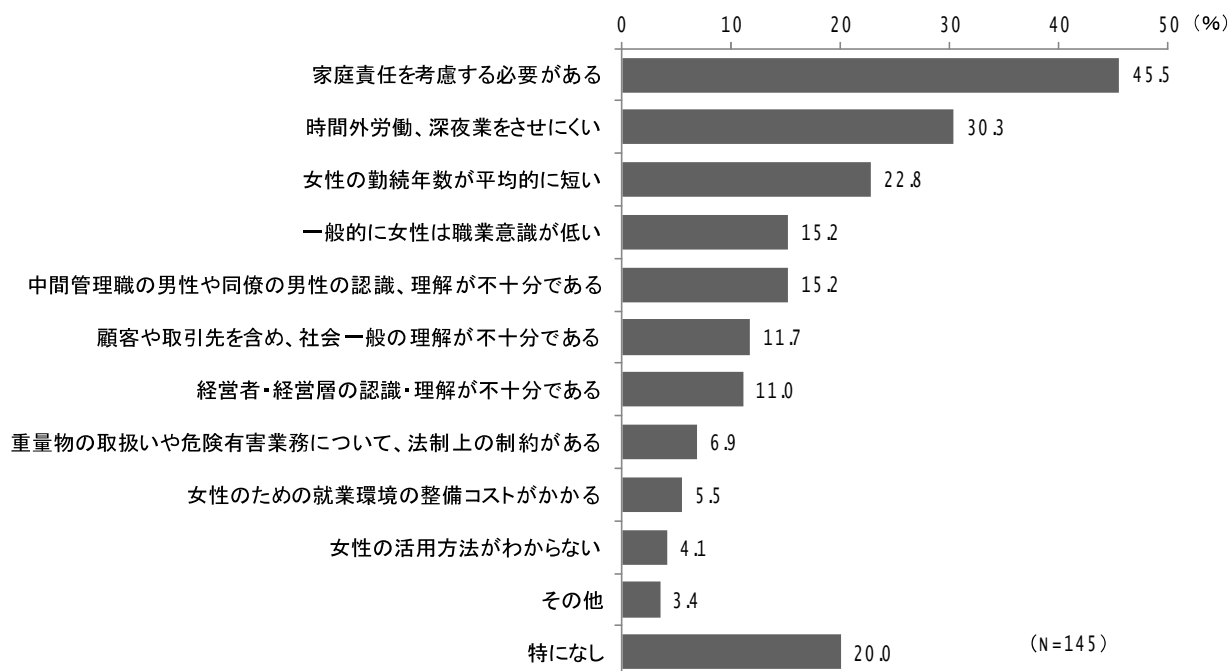


- ・女性が仕事をする上での相談や苦情、不満のうち、男女の均等な取扱いに関する相談については、「人事労務担当部署が相談を受ける」(68.8%)、「上司が相談を受ける」(60.4%)が多い。
- ・ハラスメント等に関する相談についても、「人事労務担当部署が相談を受ける」(71.3%)、「上司が相談を受ける」(65.7%)が多い。

(6) 女性活躍推進のための取組み状況

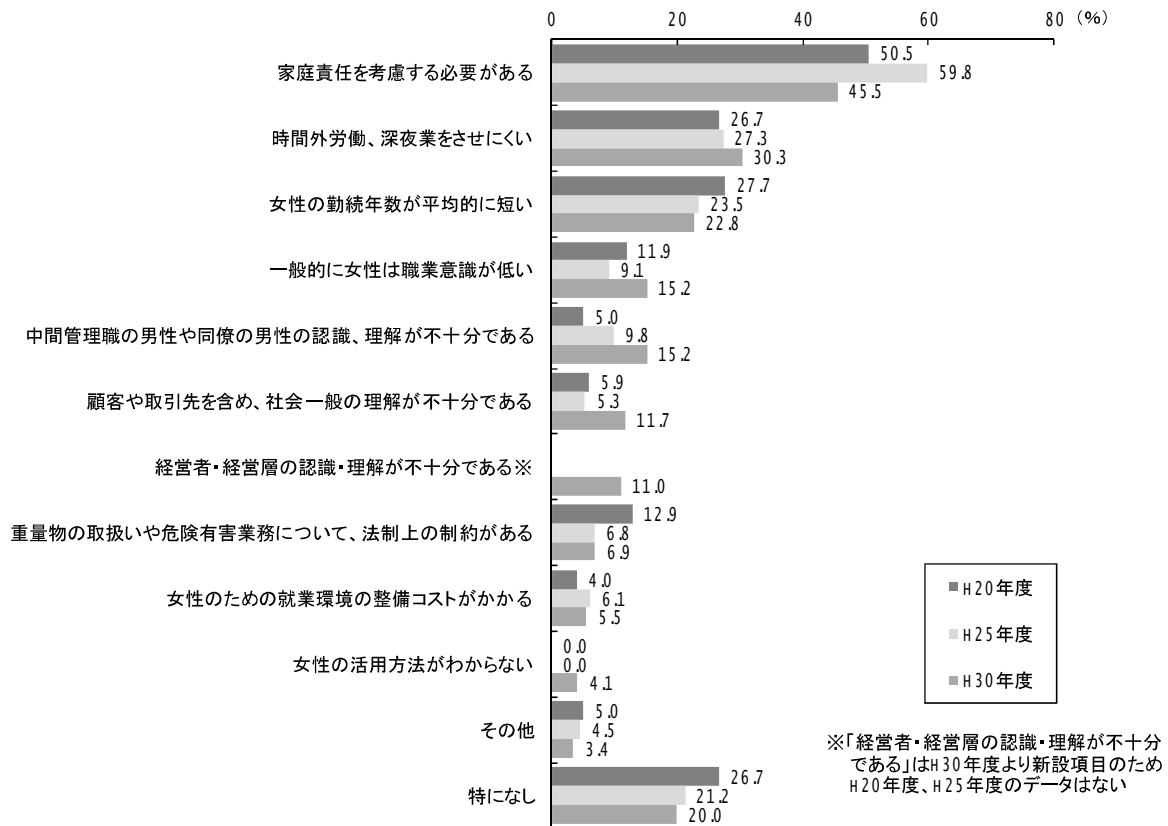
問10. 貴事業所において、女性の活躍促進に当たっては、どのような問題がありますか。(✓はいくつでも)

■女性の活躍推進における問題点（複数回答）



- ・女性の活躍推進においては、「家庭責任を考慮する必要がある」（45.5%）ことを問題とする企業が多い。現実的に家事や育児は女性が担うケースが多く、女性には家庭責任があると意識している企業が多いことは、女性の活躍推進が難しいことを示している。
- ・また、「中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である」（15.2%）、「顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である」（11.7%）、「経営者・経営層の認識・理解が不十分である」（11.0%）など、周囲の理解が不十分であることを挙げる企業も一定数いる。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみた女性の活躍推進においては、H25年度調査と比較すると「家庭責任を考慮する必要がある」(45.5%)が減少した一方、「一般的に女性は職業意識が低い」(15.2%)、「中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である」(15.2%)、「顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である」(11.7%)は増加している。



〈業種別・女性の活躍推進における問題点〉

	N	家庭責任を考慮する必要がある	時間外労働、深夜業をさせにくい	女性の勤続年数が平均的に短い	一般的に女性は職業意識が低い	中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である
全体	145	66	44	33	22	22	17
	100.0%	45.5%	30.3%	22.8%	15.2%	15.2%	11.7%
建設業	14	6	8	2	4	2	2
	100.0%	42.9%	57.1%	14.3%	28.6%	14.3%	14.3%
製造業	35	14	9	8	7	5	7
	100.0%	40.0%	25.7%	22.9%	20.0%	14.3%	20.0%
情報通信・運輸業	23	8	8	4	2	2	3
	100.0%	34.8%	34.8%	17.4%	8.7%	8.7%	13.0%
卸売業、小売業	36	22	13	9	6	7	2
	100.0%	61.1%	36.1%	25.0%	16.7%	19.4%	5.6%
サービス業	28	13	3	7	3	4	2
	100.0%	46.4%	10.7%	25.0%	10.7%	14.3%	7.1%
その他	8	3	3	3	0	2	1
	100.0%	37.5%	37.5%	37.5%	0.0%	25.0%	12.5%
無回答	1	0	0	0	0	0	0
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

	経営者・経営層の認識・理解が不十分である	重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある	女性のための就業環境の整備コストがかかる	女性の活用方法がわからない	その他	特になし
全体	16	10	8	6	5	29
	11.0%	6.9%	5.5%	4.1%	3.4%	20.0%
建設業	2	1	0	0	0	2
	14.3%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%
製造業	7	2	0	1	2	9
	20.0%	5.7%	0.0%	2.9%	5.7%	25.7%
情報通信・運輸業	1	1	4	1	0	7
	4.3%	4.3%	17.4%	4.3%	0.0%	30.4%
卸売業、小売業	0	4	3	3	3	2
	0.0%	11.1%	8.3%	8.3%	8.3%	5.6%
サービス業	4	0	1	0	0	6
	14.3%	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	21.4%
その他	2	2	0	1	0	2
	25.0%	25.0%	0.0%	12.5%	0.0%	25.0%
無回答	0	0	0	0	0	1
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

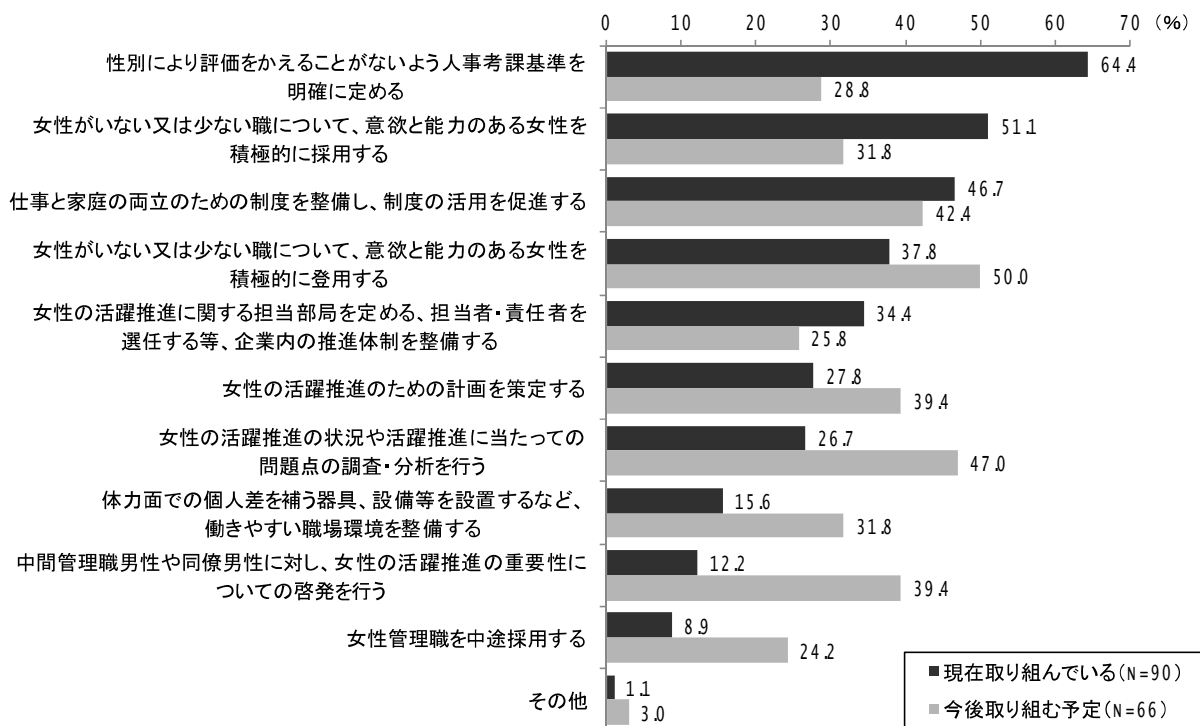
・業種別にみた女性の活躍推進における問題点については、「家庭責任を考慮する必要がある」を挙げる業種が多く、「卸売業、小売業」(61.1%)では6割超にのぼる。一方、建設業では「時間外労働、深夜業をさせにくい」(57.1%)が上位に挙げられたほか、「製造業」では「顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である」(20.0%)、「情報通信・運輸業」では「女性のための就業環境の整備コストがかかる」(17.4%)などが比較的多い。

問11. 女性の活躍推進のための企業の積極的取組（ポジティブ・アクション）について、**現在**、どのように取り組んでいますか。また、**今後**、取り組む予定ですか。（それぞれ✓はいくつでも）

\* 「現在、取り組んでいるものはない」、「今後、取り組む予定はない」場合は、✓は不要です。

**ポジティブ・アクション**…固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性はほとんどいない」、「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組みのこと

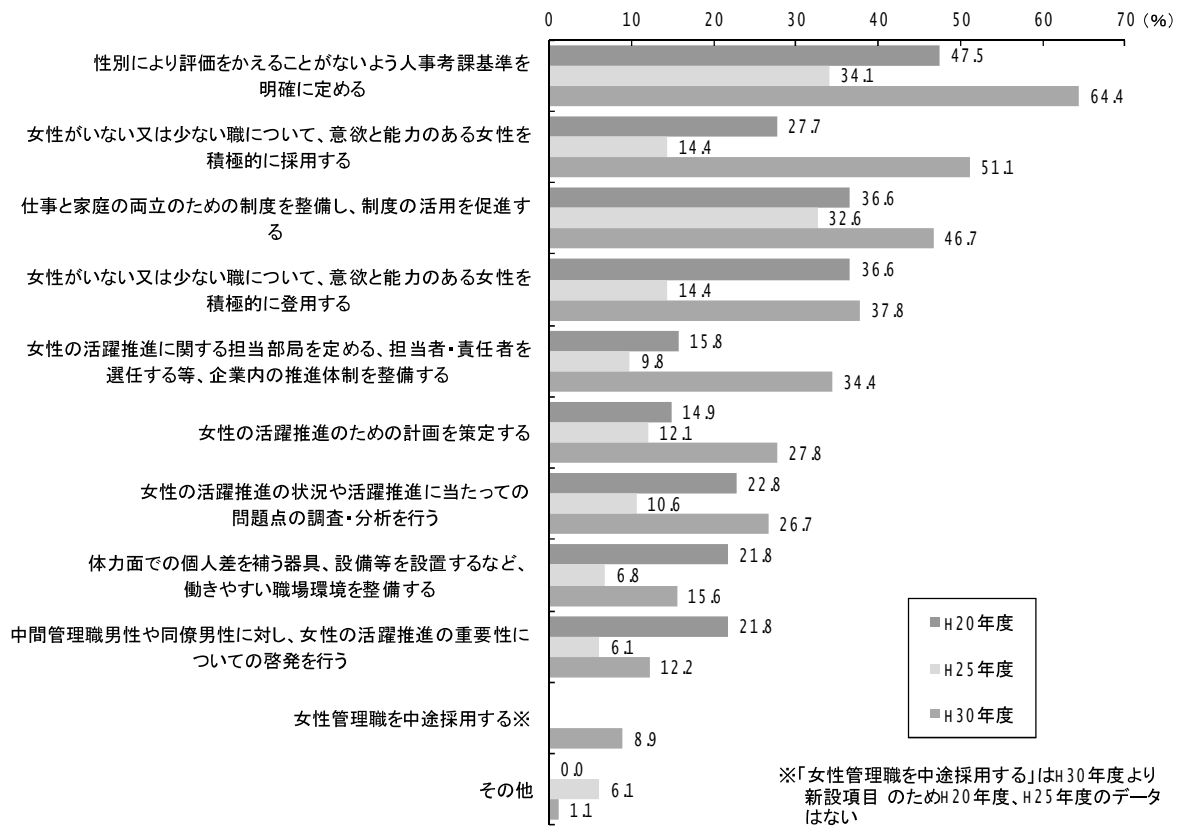
■女性の活躍推進のための企業の積極的取組（ポジティブ・アクション）の取組み（複数回答）



・現在、取り組んでいる項目として、「性別により評価をかえることがないよう人事考課基準を明確に定める」(64.4%)、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」(46.7%)の回答率が高く、人事制度や労働条件など女性が働きやすい制度整備に取り組んでいる企業が多い。また、「女性がいらない又は少ない職について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する」(51.1%)、「女性がいらない又は少ない職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する」(37.8%)の回答も多く、意欲のある女性を採用・登用する意向がある企業が多い。

・今後、取り組む予定の項目として、「女性がいらない又は少ない職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する」(50.0%)、「女性の活躍推進の状況や活躍推進に当たっての問題点の調査・分析を行う」(47.0%)の回答率が高く、「女性管理職を中途採用する」(24.2%)を挙げる企業も多い。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみた女性の活躍推進のために企業が積極的に取り組んでいるものについては、すべての項目でH25年度調査を上回っている。とくに「女性がいらない又は少ない職について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する」(51.1%)については大幅に増加している。

(7) ワーク・ライフ・バランスについて

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

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

問12. 育児のための両立支援体制の取組み状況について、事項ごとに該当する口に✓をつけてください。また、必要な個所には実績等を記入してください。

■育児休業制度等について

		(実数)						(%)					
(1) 育児休業制度の有無 (N=147)	ある(全社員適用)	114						77.6					
	ある(非正規社員除く)	25						17.0					
	ない	5						3.4					
	無回答	3						2.0					
(2) 育児休業制度の取得可能期間 (N=147)	1年未満	1						0.7					
	1年～2年未満	103						70.1					
	2年～3年未満	15						10.2					
	3年以上	10						6.8					
	無回答	18						12.2					
(3) 育児休業制度の利用実績 (N=147)		平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	0人	122	65	119	60	117	65	83.0	44.2	81.0	40.8	79.6	44.2
	1～5人	5	53	8	58	10	53	3.4	36.1	5.4	39.5	6.8	36.1
	6～10人	0	6	0	6	0	5	0.0	4.1	0.0	4.1	0.0	3.4
	11～15人	0	2	0	1	0	2	0.0	1.4	0.0	0.7	0.0	1.4
	16～20人	0	2	0	2	0	2	0.0	1.4	0.0	1.4	0.0	1.4
	21人以上	1	0	1	1	1	1	0.7	0.0	0.7	0.7	0.7	0.7
無回答	19	19	19	19	19	19	12.9	12.9	12.9	12.9	12.9	12.9	
(4) 子の看護休暇制度の有無 (N=147)	ある(全社員適用)	90						61.2					
	ある(非正規社員除く)	18						12.2					
	ない	32						21.8					
	無回答	7						4.8					
(5) 子の看護休暇制度の利用実績 (N=147)		平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	0人	123	114	122	113	121	112	83.7	77.6	83	76.9	82.3	76.2
	1～5人	2	9	4	10	5	10	1.4	6.1	2.7	6.8	3.4	6.8
	6～10人	1	2	0	2	0	2	0.7	1.4	0	1.4	0	1.4
	11～15人	0	1	0	1	0	1	0	0.7	0	0.7	0	0.7
	16～20人	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0.7
	21人以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
無回答	21	21	21	21	21	21	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3	
(6) 勤務時間の短縮措置の有無 (N=147)	ある	114						77.6					
	ない	20						13.6					
	無回答	13						8.8					

- ・「育児休業制度」（全社員適用）は77.6%の企業が導入している。育児に伴う「勤務時間の短縮措置」の導入についても同様。
- ・直近3年間の育児休業制度の利用実績は、男性は「0人」とする企業が約8割。一方、女性は、「0人」とする企業は4割前後、1人以上、育児休業制度を利用した人が4割超にのぼる。

【参考】〈従業員規模別・育児休業制度の有無〉

	N	ある (全社員適用)	ある (非正規社員を除く)	ない	無回答
全体	147 100.0%	114 77.6%	25 17.0%	5 3.4%	3 2.0%
30人以下	20 100.0%	12 60.0%	6 30.0%	2 10.0%	0 0.0%
31～50人	23 100.0%	20 87.0%	2 8.7%	0 0.0%	1 4.3%
51～100人	47 100.0%	33 70.2%	10 21.3%	3 6.4%	1 2.1%
101人以上	56 100.0%	48 85.7%	7 12.5%	0 0.0%	1 1.8%
無回答	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

【参考】〈従業員規模別・子の看護休暇制度の有無〉

	N	ある (全社員適用)	ある (非正規社員を除く)	ない	無回答
全体	147 100.0%	90 61.2%	18 12.2%	32 21.8%	7 4.8%
30人以下	20 100.0%	9 45.0%	3 15.0%	6 30.0%	2 10.0%
31～50人	23 100.0%	15 65.2%	1 4.3%	6 26.1%	1 4.3%
51～100人	47 100.0%	27 57.4%	8 17.0%	10 21.3%	2 4.3%
101人以上	56 100.0%	39 69.6%	6 10.7%	9 16.1%	2 3.6%
無回答	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%

【参考】〈従業員規模別・勤務時間の短縮措置（育児支援）の有無〉

	N	ある	ない	無回答
全体	147 100.0%	114 77.6%	20 13.6%	13 8.8%
30人以下	20 100.0%	14 70.0%	3 15.0%	3 15.0%
31～50人	23 100.0%	16 69.6%	5 21.7%	2 8.7%
51～100人	47 100.0%	36 76.6%	7 14.9%	4 8.5%
101人以上	56 100.0%	47 83.9%	5 8.9%	4 7.1%
無回答	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%

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

■介護休業制度について

		(実数)						(%)					
		平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
(1) 介護休業制度の有無 (N=147)	ある (全社員適用)	103						70.1					
	ある (非正規社員除く)	22						15.0					
	ない	17						11.6					
	無回答	5						3.4					
(2) 介護休業制度の取得可能期間 (N=147)	～3カ月	84						57.1					
	～6カ月	10						6.8					
	～1年	12						8.2					
	1年以上	1						0.7					
	無回答	40						27.2					
(3) 介護休業制度の利用実績 (N=147)		124	121	124	121	119	121	84.4	82.3	84.4	82.3	81.0	82.3
	0人	1	4	1	4	6	4	0.7	2.7	0.7	2.7	4.1	2.7
	1～5人	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	6～10人	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	11～15人	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	16～20人	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	21人以上	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	22	22	22	22	22	22	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0	
(4) 勤務時間の短縮措置の有無 (N=147)	ある	98						66.7					
	ない	33						22.4					
	無回答	16						10.9					

- ・「介護休業制度」(全社員適用)は70.1%の企業が導入している。介護に伴う「勤務時間の短縮措置」の導入については66.7%の企業が導入している。
- ・直近3年間の介護休業制度の利用実績は、男女ともに「0人」とする企業が約8割。

【参考】〈従業員規模別・介護休業制度の有無〉

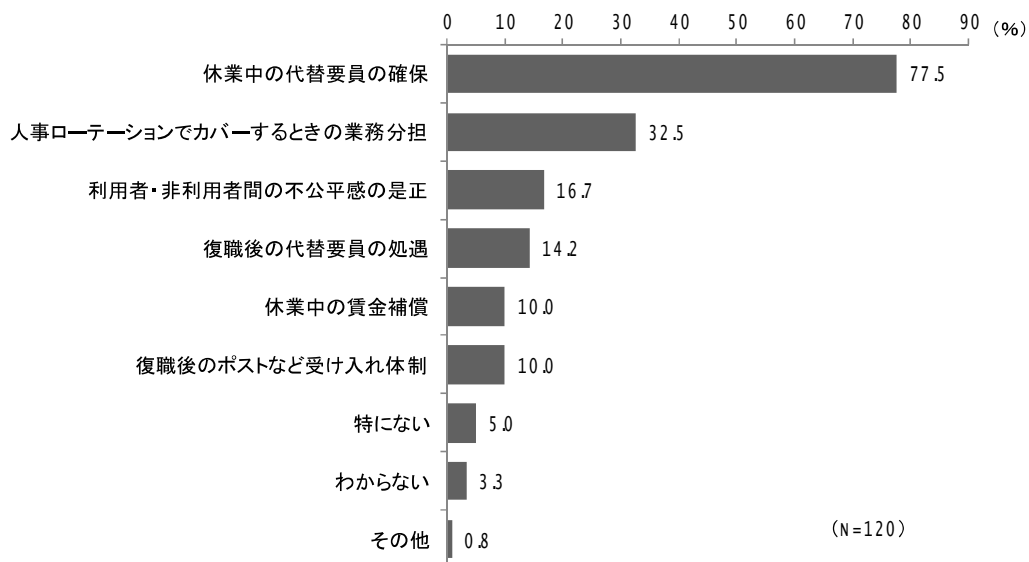
	N	ある (全社員適用)	ある (非正規社員を除く)	ない	無回答
全体	147	103	22	17	5
	100.0%	70.1%	15.0%	11.6%	3.4%
30人以下	20	10	4	6	0
	100.0%	50.0%	20.0%	30.0%	0.0%
31～50人	23	18	1	2	2
	100.0%	78.3%	4.3%	8.7%	8.7%
51～100人	47	29	9	7	2
	100.0%	61.7%	19.1%	14.9%	4.3%
101人以上	56	46	8	1	1
	100.0%	82.1%	14.3%	1.8%	1.8%
無回答	1	0	0	1	0
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%

【参考】〈従業員規模別・勤務時間の短縮措置(介護支援)の有無〉

	N	ある	ない	無回答
全体	147	98	33	16
	100.0%	66.7%	22.4%	10.9%
30人以下	20	10	6	4
	100.0%	50.0%	30.0%	20.0%
31～50人	23	14	6	3
	100.0%	60.9%	26.1%	13.0%
51～100人	47	30	10	7
	100.0%	63.8%	21.3%	14.9%
101人以上	56	44	10	2
	100.0%	78.6%	17.9%	3.6%
無回答	1	0	1	0
	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%

問14. 育児・介護休業制度が定着するためには、どのような課題が考えられますか。(✓は2つまで)

■ 育児・介護休業制度の定着のための課題（2つまで）



・ 育児・介護休業制度が定着するための主な課題については、「休業中の代替要員の確保」(77.5%)、「人事ローテーションでカバーするときの業務分担」(32.5%)の回答率が高く、いずれも業務遂行上の人員確保の問題であり、特に従業員数が限られている中小企業では大きな課題になっていると考えられる。

〈従業員規模別・育児・介護休業制度の定着のための課題〉

	N	休業中の代替要員の確保	人事ローテーションでカバーするときの業務分担	利用者・非利用者間の不公平感の是正	復職後の代替要員の処遇	休業中の賃金補償	復職後のポストなど受け入れ体制	その他	特にない	わからない
全体	120	93 77.5%	39 32.5%	20 16.7%	17 14.2%	12 10.0%	12 10.0%	1 0.8%	6 5.0%	4 3.3%
30人以下	15	12 80.0%	4 26.7%	4 26.7%	1 6.7%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 13.3%
31～50人	19	13 68.4%	4 21.1%	3 15.8%	6 31.6%	2 10.5%	1 5.3%	1 5.3%	1 5.3%	1 5.3%
51～100人	40	26 65.0%	19 47.5%	5 12.5%	5 12.5%	6 15.0%	3 7.5%	0 0.0%	4 10.0%	1 2.5%
101人以上	46	42 91.3%	12 26.1%	8 17.4%	5 10.9%	3 6.5%	8 17.4%	0 0.0%	1 2.2%	0 0.0%
無回答	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

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

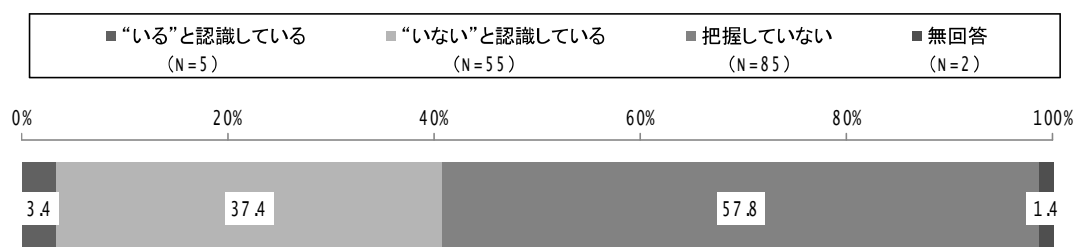
(8) LGBTなど性的少数者について

**LGBT**…性的少数者の一部である「レズビアン（女性同性愛者）」「ゲイ（男性同性愛者）」  
「バイセクシュアル（両性愛者）」「トランスジェンダー（性別違和）」の頭文字を並べた略称

**性的少数者**…性的指向（どの性別を恋愛・性愛の対象とするか）あるいは性自認（自己をどの性別と認識するか）に関するマイノリティのことを指す

問15. 貴事業所にLGBTなど性的少数者の従業員がいると認識されていますか。（✓は1つ）

■事業所内におけるLGBTなど性的少数者の従業員の認識



- ・性的少数者の従業員が“いる”か“いない”かを「認識している」企業は合わせて40.8%で、今後、LGBT自体の認知度が広まるにつれて企業の把握状況もさらに高まると考えられる。
- ・一方、「把握していない」企業は57.8%にのぼる。

【参考】〈従業員規模別・LGBTなど性的少数者の従業員の認識〉

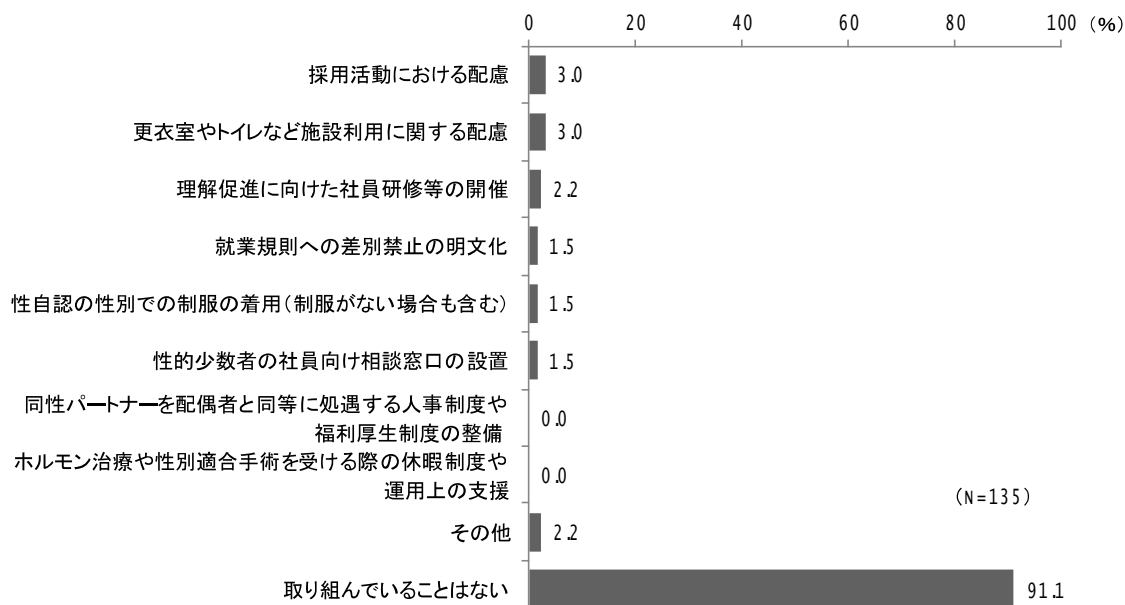
	N	“いる” と認識している	“いない” と認識している	把握していない	無回答
全体	147	5	55	85	2
	100.0%	3.4%	37.4%	57.8%	1.4%
30人以下	20	1	11	7	1
	100.0%	5.0%	55.0%	35.0%	5.0%
31～50人	23	0	7	16	0
	100.0%	0.0%	30.4%	69.6%	0.0%
51～100人	47	0	22	24	1
	100.0%	0.0%	46.8%	51.1%	2.1%
101人以上	56	4	14	38	0
	100.0%	7.1%	25.0%	67.9%	0.0%
無回答	1	0	1	0	0
	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%



(問15の回答に関わらず、皆さんにお聞きします)

問16. 現在、LGBTなどの性的少数者に対して、事業所として取り組んでいることはありますか。(✓はいくつでも)

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



・LGBTなどの性的少数者に対して企業として「取り組んでいることはない」が91.1%にのぼり、取り組んでいることがある企業は極めて少数にとどまる。

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

	N	採用活動における配慮	更衣室やトイレなど施設利用に関する配慮	理解促進に向けた社員研修等の開催	就業規則への差別禁止の明文化	性自認の性別での制服の着用(制服がない場合も含む)	性的少数者の社員向け相談窓口の設置	同性パートナーを配偶者と同等に処遇する人事制度や福利厚生制度の整備	ホルモン治療や性別適合手術を受ける際の休暇制度や運用上の支援	その他	取り組んでいることはない
全体	135	4	4	3	2	2	2	0	0	3	123
	100.0%	3.0%	3.0%	2.2%	1.5%	1.5%	1.5%	0.0%	0.0%	2.2%	91.1%
30人以下	20	0	2	0	0	1	0	0	0	1	18
	100.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	90.0%
31~50人	22	0	0	1	0	0	1	0	0	1	19
	100.0%	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	4.5%	86.4%
51~100人	41	1	0	0	0	0	0	0	0	0	40
	100.0%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	97.6%
101人以上	52	3	2	2	2	1	1	0	0	1	46
	100.0%	5.8%	3.8%	3.8%	3.8%	1.9%	1.9%	0.0%	0.0%	1.9%	88.5%
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

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

	N	採用活動における配慮	就業規則への差別禁止の文化	性自認の性での制服の用（制服がない場合も含む）	更衣室やトイレなど施設に関する配慮	同性パートナーを配偶者と同等に処遇する人事制度や福利厚生制度の整備
全体	135 100.0%	4 3.0%	2 1.5%	2 1.5%	4 3.0%	0 0.0%
“いる”と認識している	5 100.0%	1 20.0%	1 20.0%	2 40.0%	3 60.0%	0 0.0%
“いない”と認識している	53 100.0%	3 5.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
把握していない	76 100.0%	0 0.0%	1 1.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
無回答	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%

	ホルモン治療や性別適合手術を受ける際の休暇制度の運用上の支援	性的少数者の社員向け相談窓口の設置	理解促進に向けた社員研修等の開催	取り組んでいることはない	その他
全体	0 0.0%	2 1.5%	3 2.2%	123 91.1%	3 2.2%
“いる”と認識している	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%
“いない”と認識している	0 0.0%	1 1.9%	0 0.0%	49 92.5%	1 1.9%
把握していない	0 0.0%	0 0.0%	3 3.9%	72 94.7%	2 2.6%
無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%