

柏 崎 市

男女共同参画に関する事業所調査

報 告 書

令和2年（2020年）2月

柏 崎 市



# 目 次

---

<b>I 調査概要</b>	
1 調査の目的	1
2 調査の設計	1
3 回収結果	1
4 調査内容	1
5 報告書の見方	1
6 回答事業所の属性	2
<b>II 調査結果の概要</b>	4
<b>III 調査結果の分析</b>	
1 雇用の状況	5
(1) 雇用形態別の特徴	5
(2) 雇用形態別にみた男女別割合	6
(3) 産業分類別・事業所規模別の特徴	6
2 女性管理職の割合と女性の活躍推進	
(1) 女性管理職の割合	10
(2) 女性の活躍を推進する上での課題	13
(3) 女性の活躍を推進するための取組	15
3 「仕事」と「育児や介護」の両立支援	
(1) 育児休業・介護休業の利用状況	17
(2) 育児休業・介護休業の代替要員確保の方法	17
(3) 仕事と育児や介護の両立支援の取組	20
4 ワーク・ライフ・バランスの取組	
(1) ワーク・ライフ・バランスの取組状況	23
(2) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての実施状況	25
(3) ワーク・ライフ・バランス推進のメリット	27
5 セクシュアルハラスメントの防止	
(1) セクシュアルハラスメント対策の取組状況	30
(2) セクシュアルハラスメント対応に難しいと感じること	32
6 行政に望むこと	34
7 ワーク・ライフ・バランスの実現や男女共同参画社会づくりを進める上でご意見、ご提案	39

# I 調査概要

## 1 調査の目的

市内事業所における男女共同参画に関する取組状況について実態を把握し、今後の男女共同参画施策を推進する基礎資料とするものです。

## 2 調査の設計

### (1) 調査対象

総務省統計局の事業所母集団データベースに基づく柏崎市内所在の事業所で、個人経営を除く2,456事業所

### (2) 標本抽出の方法：500事業所を無作為抽出

### (3) 調査方法

郵送による配布、郵送回収

### (4) 調査期間：令和元年（2019年）9月20日～10月11日

## 3 回収結果

発送数：500事業所

有効回収数：205事業所

回収率：41.0%

## 4 調査内容

### (1) 事業所の概要について

### (2) 女性活躍推進の取組状況等について

### (3) 「仕事」と「育児や介護」の両立支援について

### (4) ワーク・ライフ・バランスについて

### (5) セクシュアルハラスメント対策について

### (6) 男女共同参画を推進する上で行政に期待することについて

## 5 報告書の見方

❖ 百分率（%）は小数点以下第2位を四捨五入し、小数点以下第1位までを表記しています。したがって、回答率の合計は必ずしも100%にならない場合があります。

❖ 複数回答（2つ以上選んでよい問）については、回答率の合計が100%を超える場合があります。

❖ 図表中に示すN、nは、回答率算出上の基数（標本数）です。標本全数を「N」、該当数を「n」で表記しています。

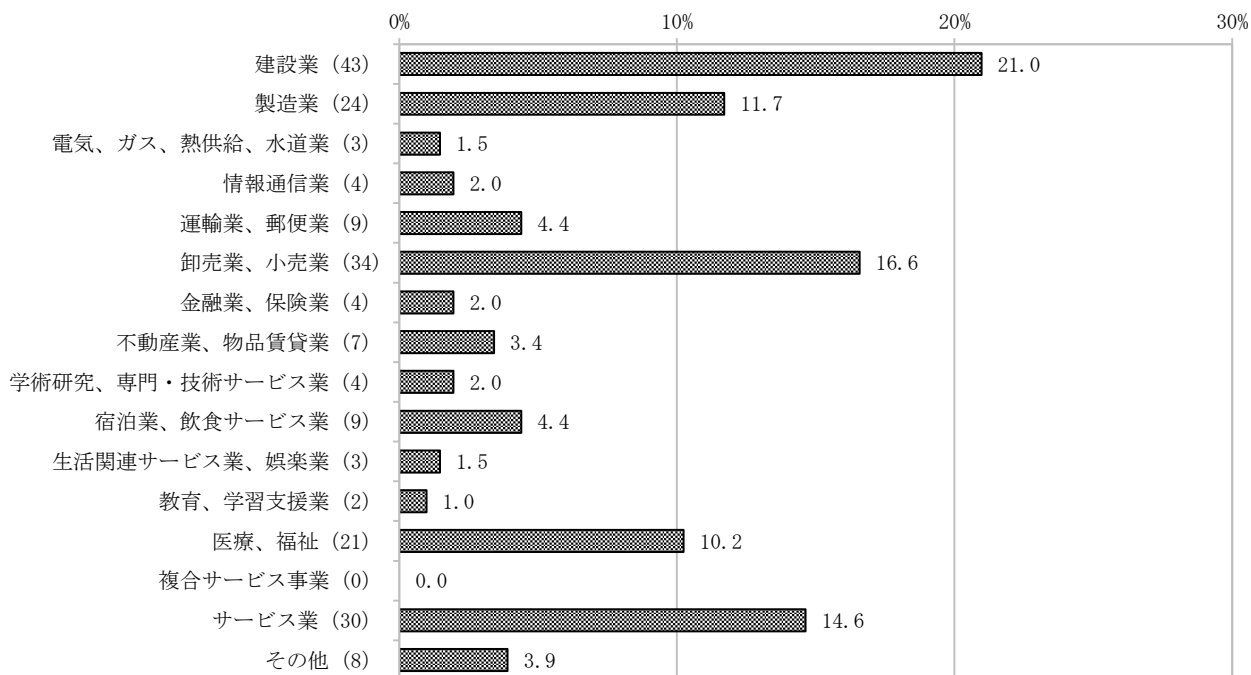
❖ 前回比較とは、平成26年(2014年)に同様の調査を行ったものと比較したものです。

## 6 回答事業所の属性

### (1) 産業分類別事業所数

回答事業所の産業分類別の割合は、次のとおりである。

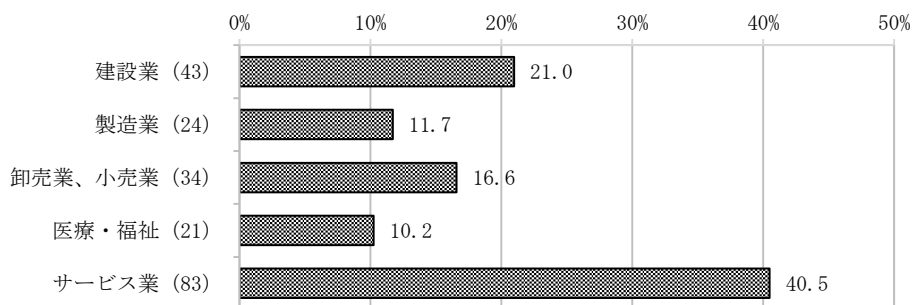
#### 産業分類別事業所割合 (問1)



調査結果の分析を行うにあたり、日本標準産業分類における15分類を、便宜的に以下の5分類にまとめてクロス集計を行った。

本調査における分類	日本標準産業分類
1 建設業	建設業
2 製造業	製造業
3 卸売業、小売業	卸売業、小売業
4 医療、福祉	医療、福祉
5 サービス業	電気、ガス、熱供給、水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、複合サービス業、サービス事業、その他

#### 調査結果の分析に使用した5産業分類別事業所割合 (問1)

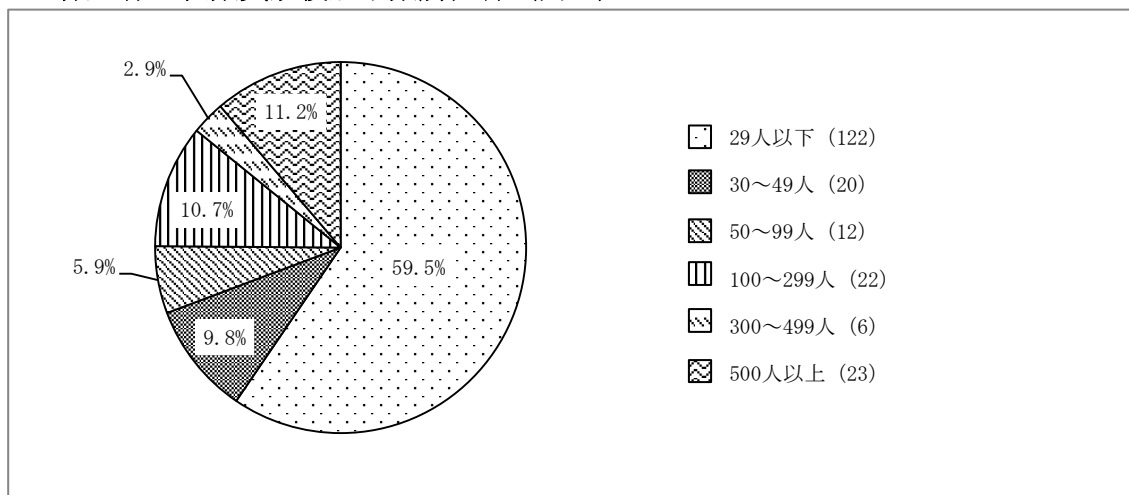


## (2) 企業全体の従業員規模別事業所数

本調査では、企業や事業所の従業員規模による回答傾向の差を分析するため、企業全体の従業員規模を次の6つに区分し、いくつかの設問についてクロス集計を行っている。

- ① 29人以下
- ② 30人～49人
- ③ 50人～99人
- ④ 100人～299人
- ⑤ 300人～499人
- ⑥ 500人以上

企業全体の従業員規模別事業所割合（問2）

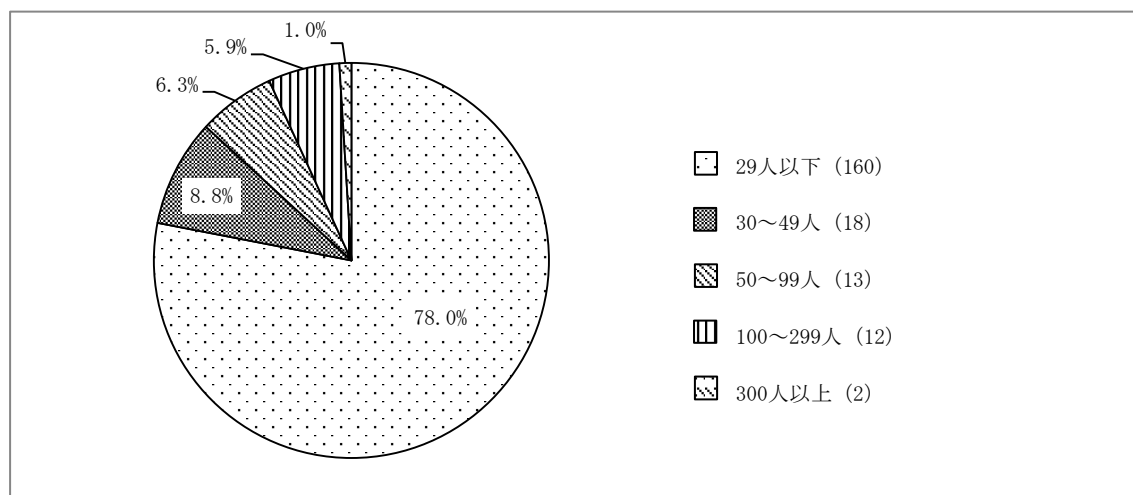


## (3) 事業所ごとの従業員規模別事業所数

調査結果の分析を行うにあたり、事業所規模を次の5つに区分し、いくつかの設問についてクロス集計を行っている。

- ① 29人以下
- ② 30人～49人
- ③ 50人～99人
- ④ 100人～299人
- ⑤ 300人以上

事業所ごとの従業員規模別事業所割合（問3）



## II 調査結果の概要

### 1 雇用の状況

全従業員の正規社員比率は72.3%となっている。女性従業員は正規社員61.0%、パート・アルバイト・嘱託35.1%、となっている。一方、男性従業員は正規社員80.2%、パート・アルバイト・嘱託12.0%となっており、男女間で大きな差がある。

正規社員では男性が約3分の2、パート・アルバイト・嘱託では女性が約3分の2、再雇用では男性が約7割、派遣社員では男性が約8割となっている。

産業分類別では、卸売業、小売業では女性の正規社員の比率が低い。医療、福祉では、正規社員比率の男女間の差が比較的少ない。

従業員全体では、女性が約4割、男性が約6割となっている。産業分類別にみると、女性従業員の割合は医療、福祉分野で約4分の3と高い。

### 2 女性管理職の割合と女性の能力活用

管理・監督職に占める女性の割合は、役員・部長相当、課長相当、係長相当のいずれの職位でも2割前後となっている。前回の調査結果と比較すると、いずれの職位でも約1割高くなっている。産業分類別では医療、福祉分野で、事業所規模別では事業所規模が大きい300人以上の事業所で、女性の管理・監督職の割合が高い。

女性の活躍を推進する上での課題としては、「家庭生活の負担を考慮する必要がある」が最も多い。

女性の活躍を推進するために実施している取組としては、「出産後も継続して就業できるよう勤務地や勤務条件に配慮している」、「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」事業所が約4割で最も多い。産業分類別では医療、福祉分野で取組の実施率が高い。事業所規模別では、29人以下の小規模の事業所ほど取組実施率が低い。

### 3 仕事と育児や介護の両立支援

育児休業の取得率は、女性が97.4%、男性は7.9%と、男性の取得率は非常に低い。

育児休業・介護休業中の代替要員の確保については、部署内でやりくりが最も多い。

仕事と育児や介護の両立支援の取組としては、育児休業・介護休業制度の整備が最も多い。産業分類別では、医療、福祉分野の取組項目が多い。事業所規模別では、従業員数が多いほど制度が充実している。

### 4 ワーク・ライフ・バランスの取組

ワーク・ライフ・バランスの取組状況については、今後取り組みたいと考えている事業所が約3割で最も多いが、ワーク・ライフ・バランスについて知らないと回答した事業所が約4分の1となっている。産業分類別ではサービス業、事業所規模別では50人未満の事業所で、ワーク・ライフ・バランスについて知らない事業所が比較的多い。

ワーク・ライフ・バランス実現のための取組としては、有給休暇をとりやすい環境の整備が最も多い。

ワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットとしては、「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」と考えている事業所が最も多い。しかし、前回調査と比べるとワーク・ライフ・バランスの取組にメリットを感じている事業所が減少している。

## 5 セクシュアルハラスメントの防止

セクシュアルハラスメントへの取組としては、「相談窓口を設置している」が最も多く、次いで「就業規則等でセクシュアルハラスメント防止についての方針を明確にしている」であり、それぞれ約3割となっている。

セクシュアルハラスメントが起きたときの課題としては、事実確認が難しいが最も多い。プライバシーの保護が難しいという課題と併せて、実態把握が課題といえる。

## 6 行政に望むこと

男女共同参画を推進する上で市に望むこととしては、他の企業の取組事例の紹介が最も多く、次いで事業所向け研修会の開催となっている。

# III 調査結果の分析

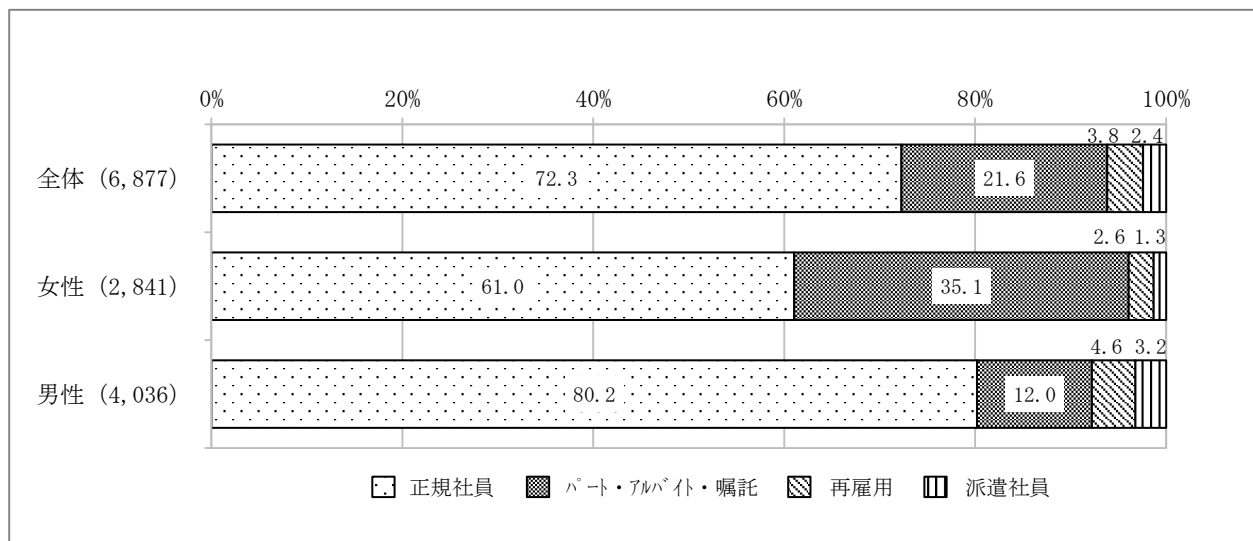
## 1 雇用の状況

### (1) 雇用形態別の特徴

事業所従業員の雇用形態別構成比をみると、全体の72.3%が正規社員、21.6%がパート・アルバイト・嘱託、3.8%が再雇用、2.4%が派遣社員となっている。

男女別にみると、女性は正規社員61.0%、パート・アルバイト・嘱託35.1%に対して、男性は正規社員80.2%、パート・アルバイト・嘱託12.0%となっており、男女間で大きな差がある。

事業所従業員の雇用形態別構成比（問3）

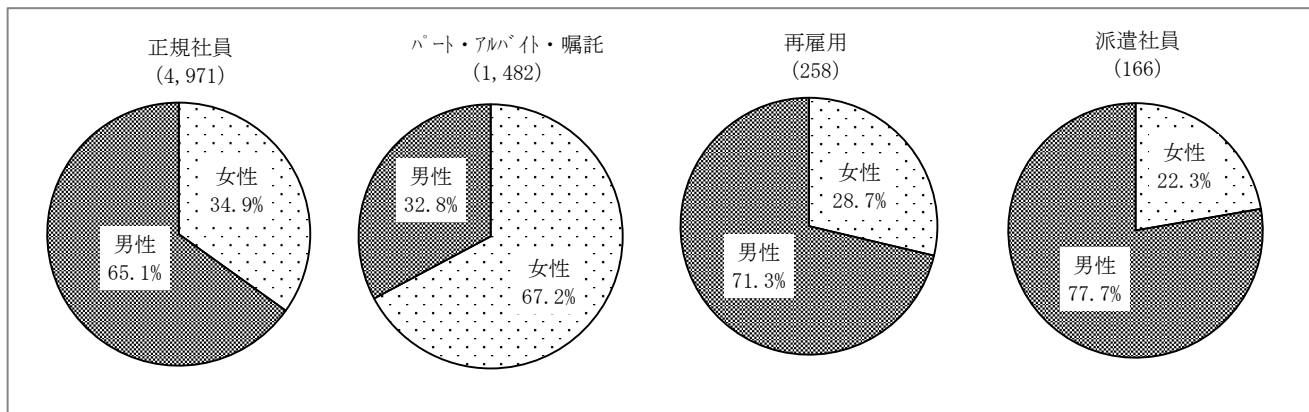




## (2) 雇用形態別にみた男女別割合

雇用形態別に男女比をみると、正規社員では男性が65.1%を占めているのに対して、パート・アルバイト・嘱託では女性が67.2%を占めている。再雇用では男性が71.3%、派遣社員では男性が77.7%を占めている。

### 雇用形態別にみた男女別割合（問3）



## (3) 産業分類別・事業所規模別の特徴

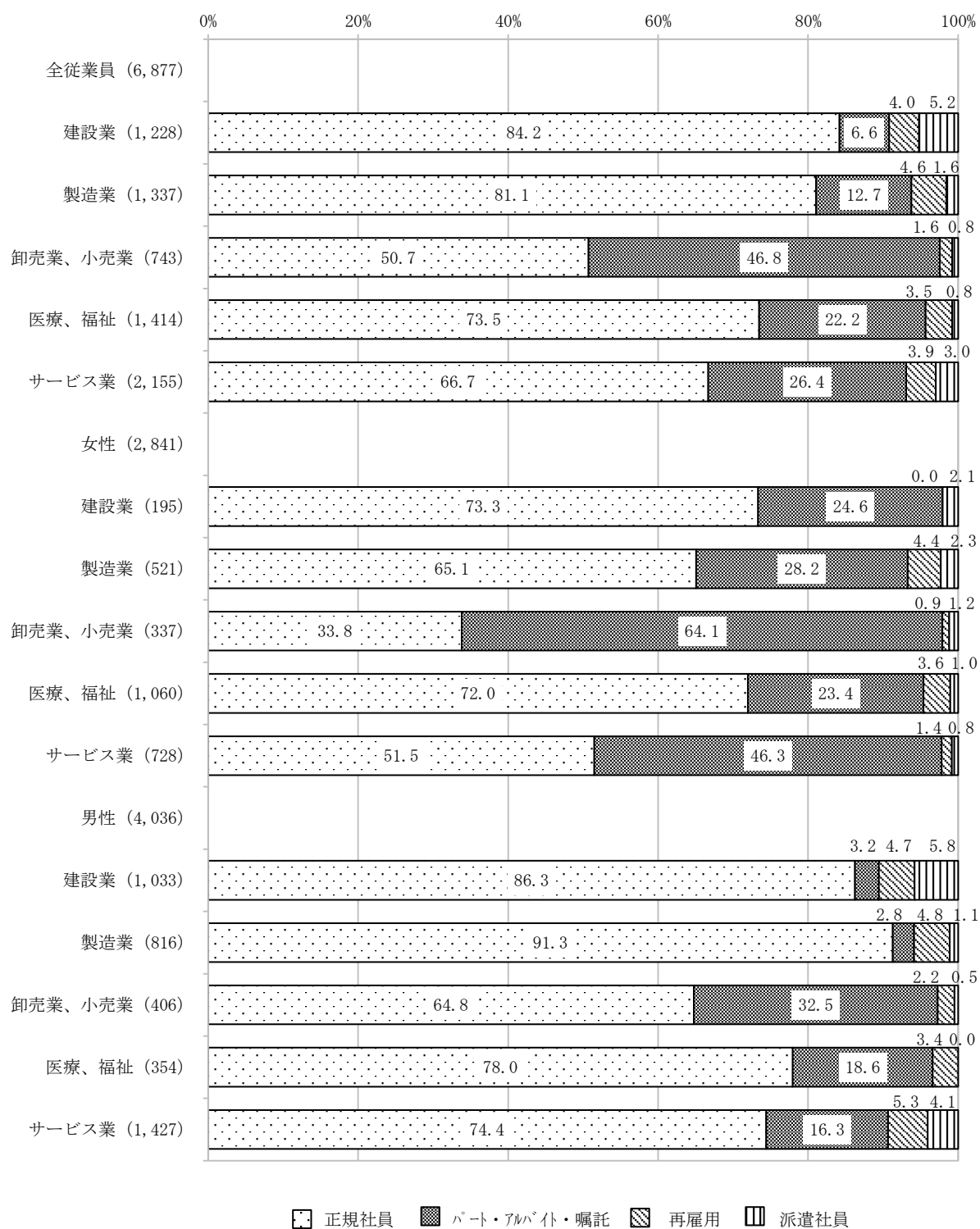
雇用形態別の構成比を産業分類別にみると、全従業員の正規社員比率は建設業（84.2%）が最も高く、次いで製造業（81.1%）、医療、福祉分野（73.5%）となっている。最も低いのは卸売業、小売業（50.7%）で、正規社員比率は約5割となっている。

女性従業員の正規社員比率をみると、すべての産業分野において男性従業員より低くなっており、特に、卸売業、小売業（33.8%）において低くなっている。

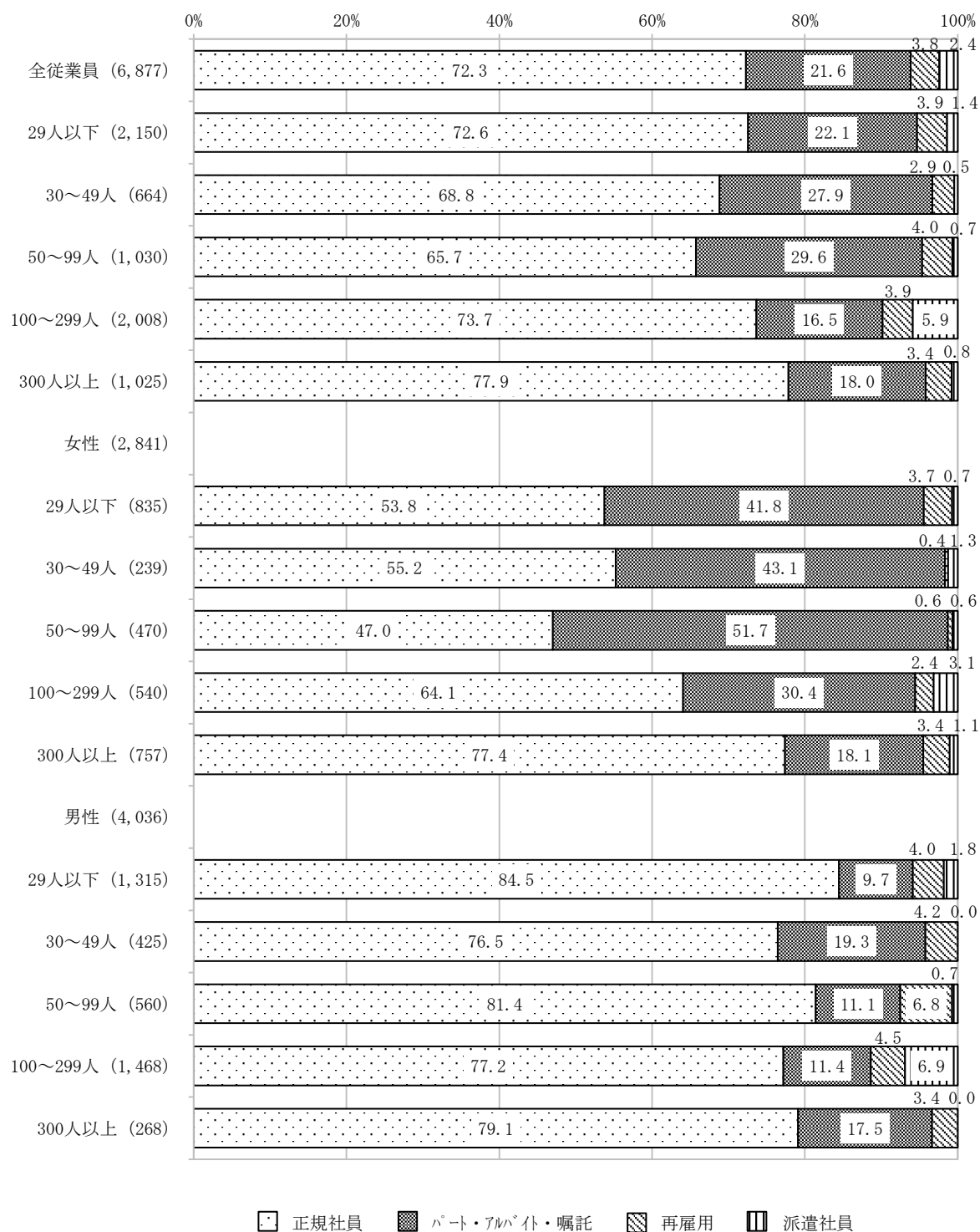
事業所従業員規模別にみると、全従業員の正規社員比率は300人以上（77.9%）が最も高くなっている。従業員50～99人の事業所では女性従業員の正規社員比率が5割以下となっている。

全従業員の男女別比を産業分類別にみると、医療、福祉分野で女性従業員の割合が75.0%と高くなっている。事業所従業員規模別にみると、事業所規模が大きい300人以上の事業所において、女性従業員の割合が73.9%と他の規模の事業所より高くなっている。

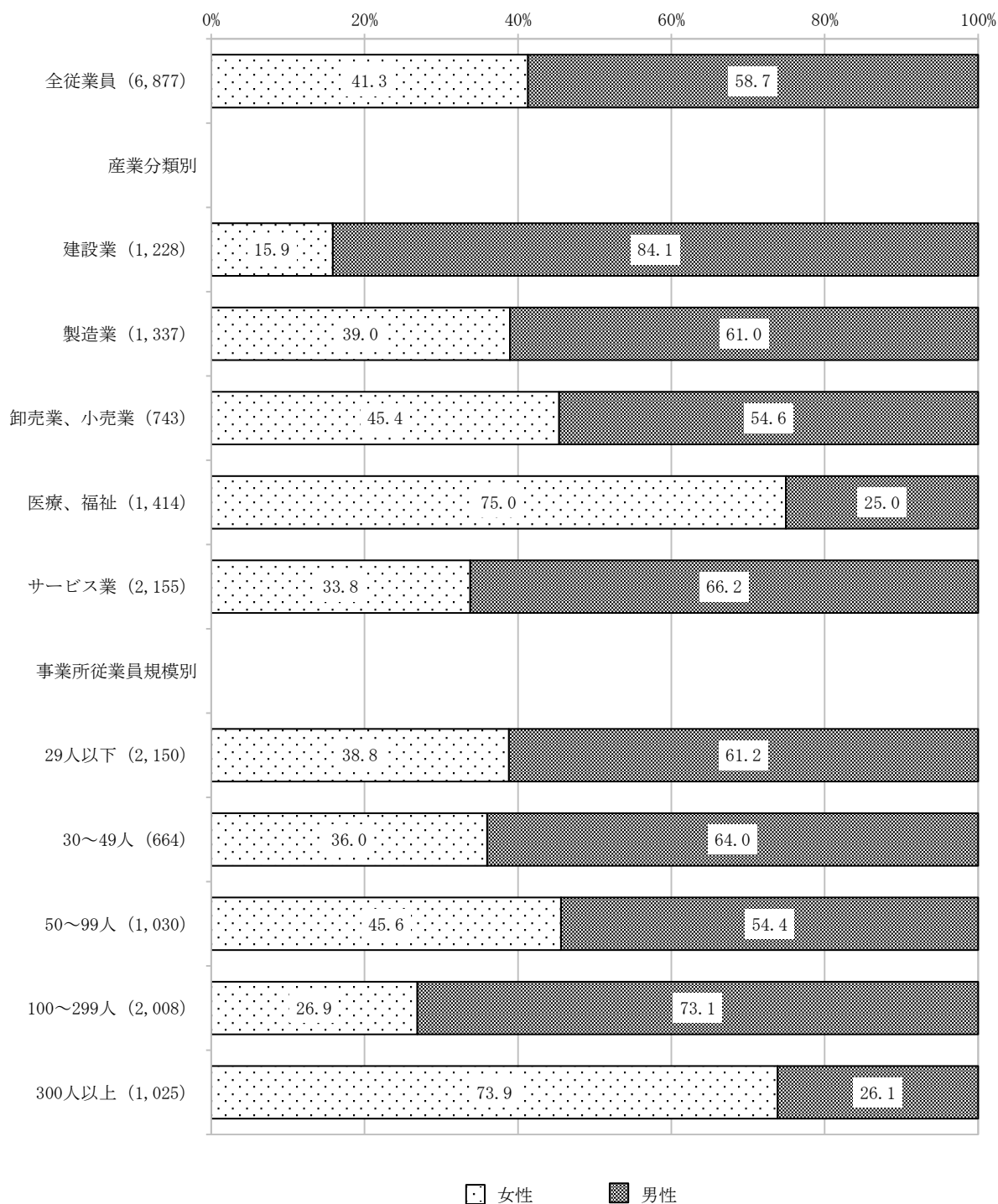
### 男女別にみた従業員の雇用形態別構成比（産業分類別）（問3）



男女別にみた従業員の雇用形態別構成比（事業所従業員規模別）（問3）



従業員の男女別比（産業分類別・事業所従業員規模別）（問3）



## 2 女性管理職の割合と女性の活躍推進

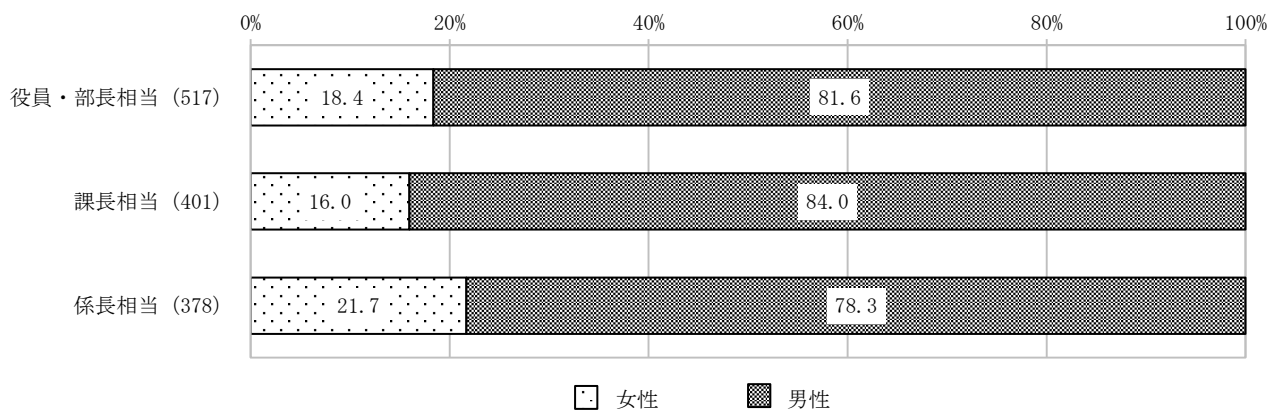
### (1) 女性管理職の割合

職位別にみると、いずれの職位でも女性の割合は2割前後となっている。前回の調査結果と比較すると、いずれの職位でも約1割高くなっている。

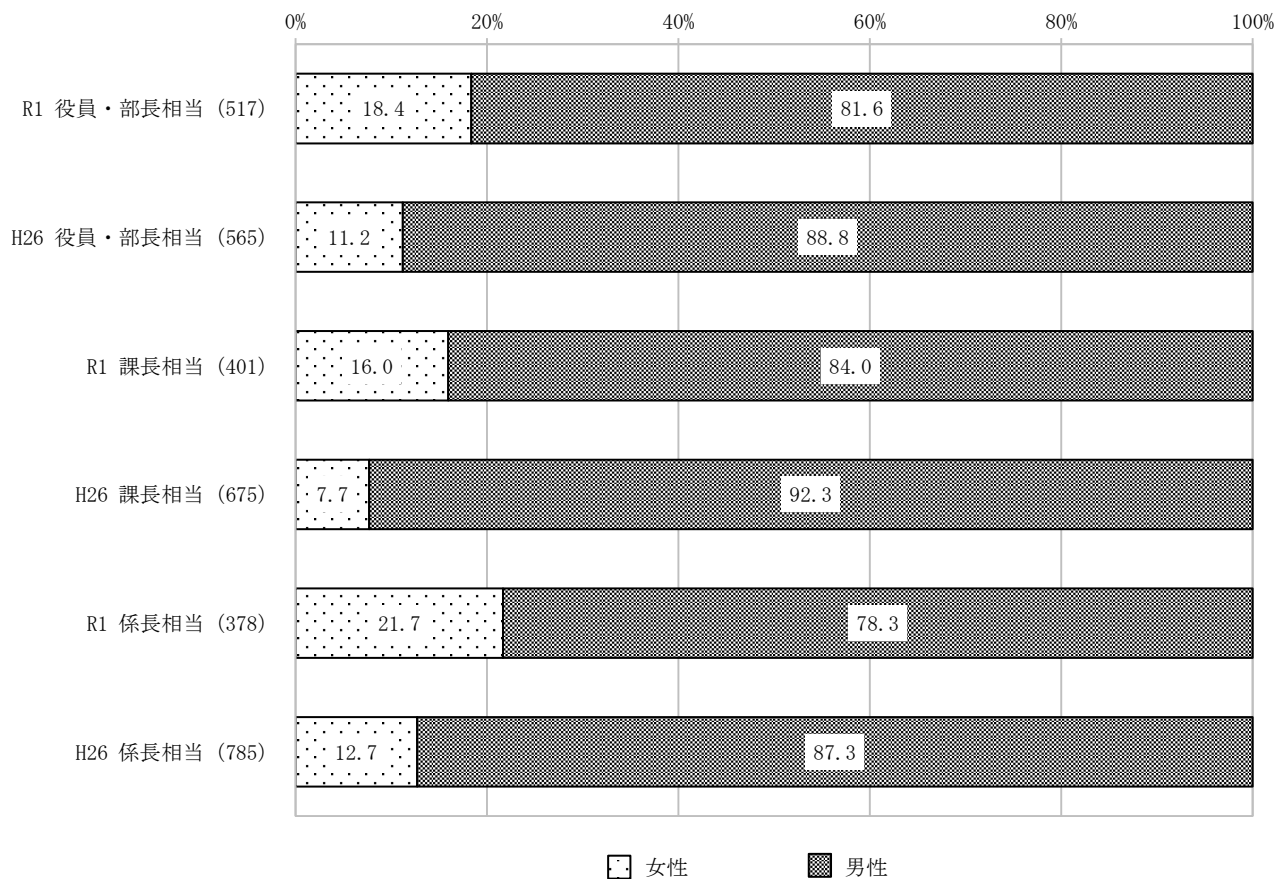
産業分類別にみると、医療、福祉分野で女性の割合が高くなっている。医療、福祉分野では、どの職位においても他の産業分野より女性の割合が高くなっており、課長相当、係長相当では6割を超えている。

事業所従業員規模別にみると、どの職位においても、女性管理職の割合は事業所規模が大きい300人以上の事業所で最も高くなっており、100人～299人の事業所で最も低くなっている。

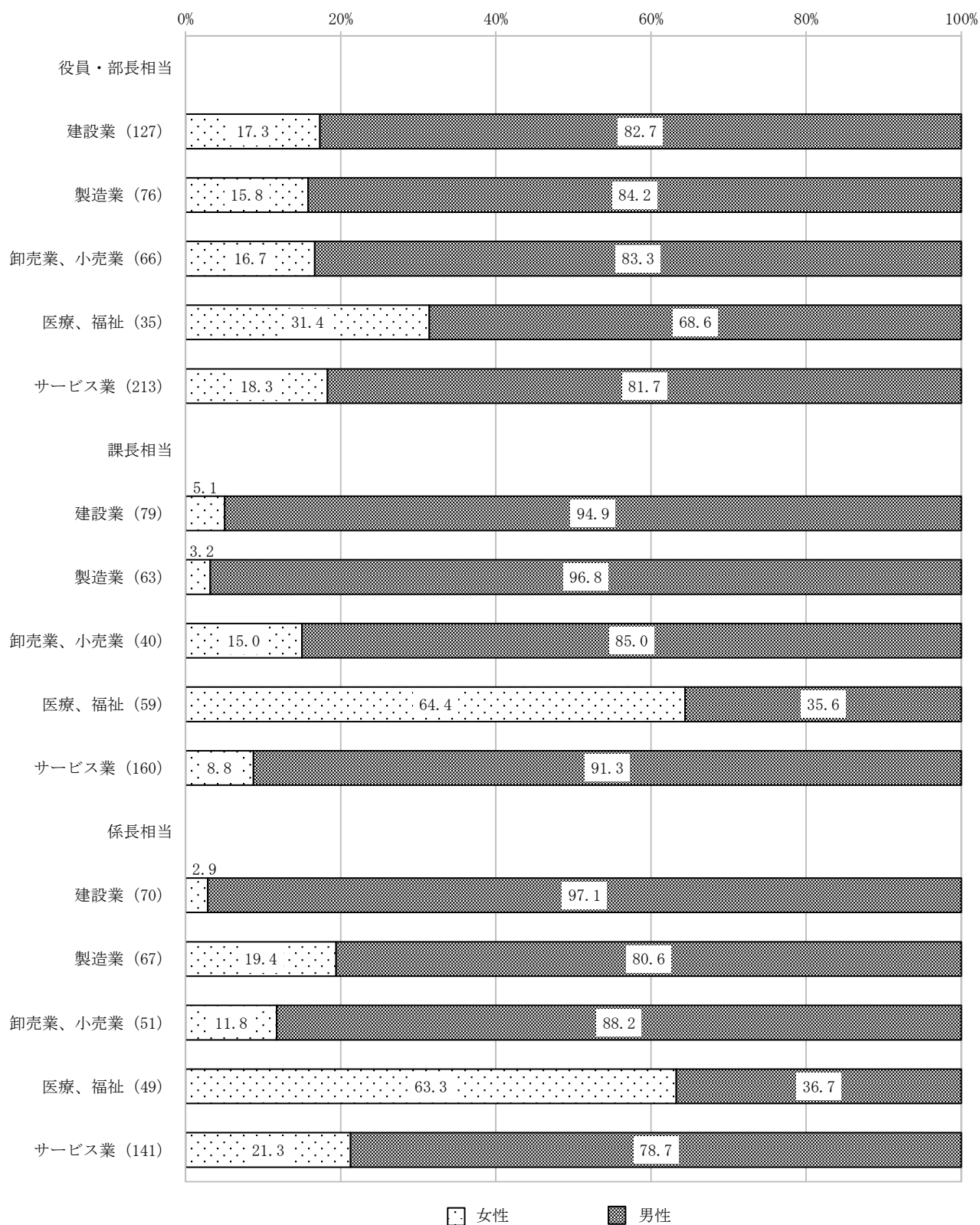
#### 管理・監督職の男女比（問4）



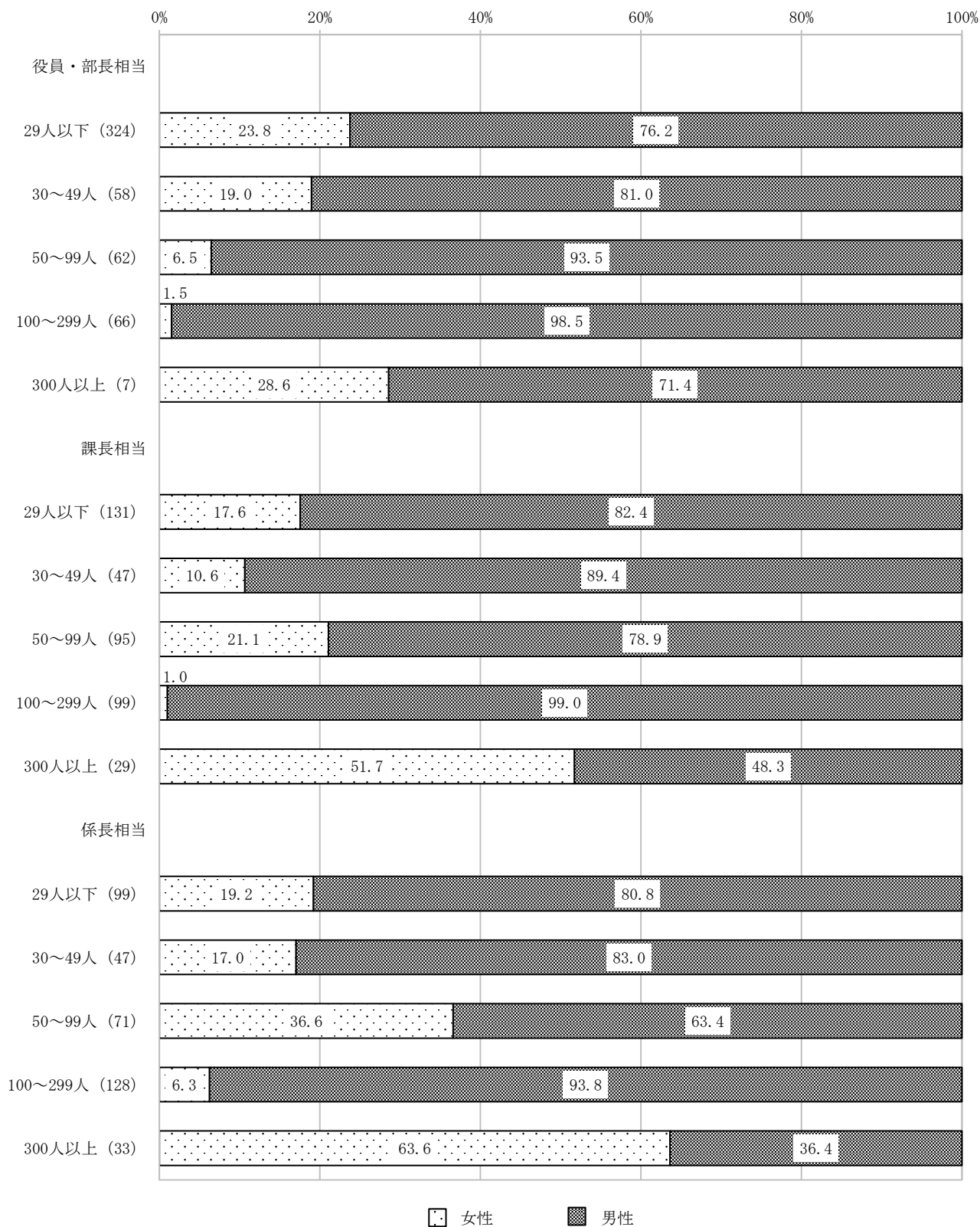
#### 管理・監督職の男女比（問4）



### 管理・監督職の男女比（産業分類別）（問4）



管理・監督職の男女比（事業所従業員規模別）（問4）



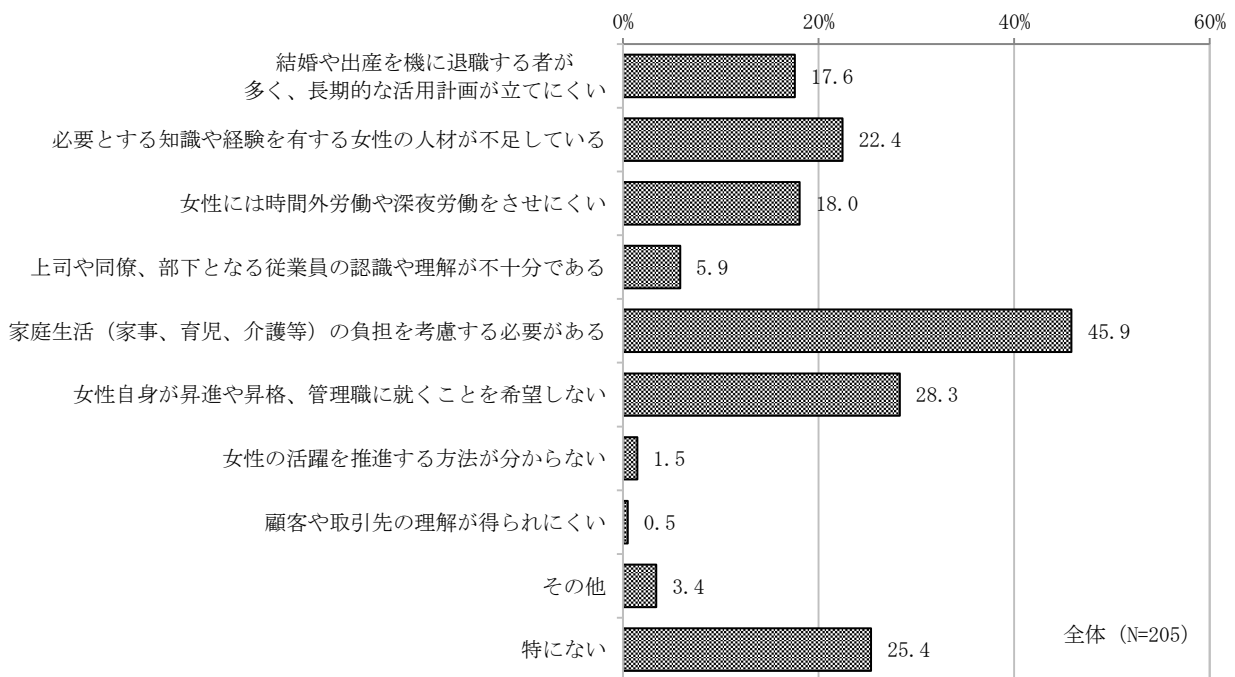
## (2) 女性の活躍を推進する上での課題

女性の活躍を推進する上での課題については、「家庭生活の負担を考慮する必要がある」(45.9%)が最も多く、次いで「女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを希望しない」(28.3%)となっている。

産業分類別にみると、全ての分野において「家庭生活の負担を考慮する必要がある」が最も高くなっている。

事業所従業員規模別にみると、300人未満の事業所では「家庭生活の負担を考慮する必要がある」が高くなっている。

### 女性の活躍を推進する上での課題（複数回答）（問5）





女性の活躍を推進する上での課題（産業分類別・事業所従業員規模別）（問5）

	長期的な活用計画が立てにくい	結婚や出産を機に退職する者が多く、人材が不足している	必要とする知識や経験を有する女性の人数が少ない	女性には時間外労働や深夜労働をさせにくい	上司や同僚、部下となる従業員の認識や理解が不十分である	家庭生活（家事、育児、介護等）の負担を考慮する必要がある	女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを希望しない	女性の活躍を推進する方法が分からない	顧客や取引先の理解が得られにくい	その他	特になし
<全事業所 N=205>	17.6%	22.4%	18.0%	5.9%	45.9%	28.3%	1.5%	0.5%	3.4%	25.4%	
（産業分類別）											
建設業（n=43）	11.6%	34.9%	18.6%	11.6%	46.5%	25.6%	7.0%	0.0%	7.0%	23.3%	
製造業（n=24）	29.2%	20.8%	20.8%	0.0%	41.7%	29.2%	0.0%	0.0%	4.2%	25.0%	
卸売業、小売業（n=34）	20.6%	17.6%	23.5%	5.9%	50.0%	44.1%	0.0%	2.9%	0.0%	20.6%	
医療、福祉（n=21）	19.0%	9.5%	9.5%	0.0%	57.1%	38.1%	0.0%	0.0%	4.8%	23.8%	
サービス業（n=83）	15.7%	21.7%	16.9%	6.0%	42.2%	20.5%	0.0%	0.0%	2.4%	28.9%	
（事業所従業員規模別）											
29人以下（n=160）	19.4%	21.3%	17.5%	4.4%	46.9%	24.4%	1.9%	0.6%	3.8%	25.6%	
30～49人（n=18）	5.6%	22.2%	5.6%	5.6%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	38.9%	
50～99人（n=13）	23.1%	23.1%	38.5%	15.4%	53.8%	46.2%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	
100～299人（n=12）	0.0%	33.3%	25.0%	16.7%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	8.3%	16.7%	
300人以上（n=2）	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	

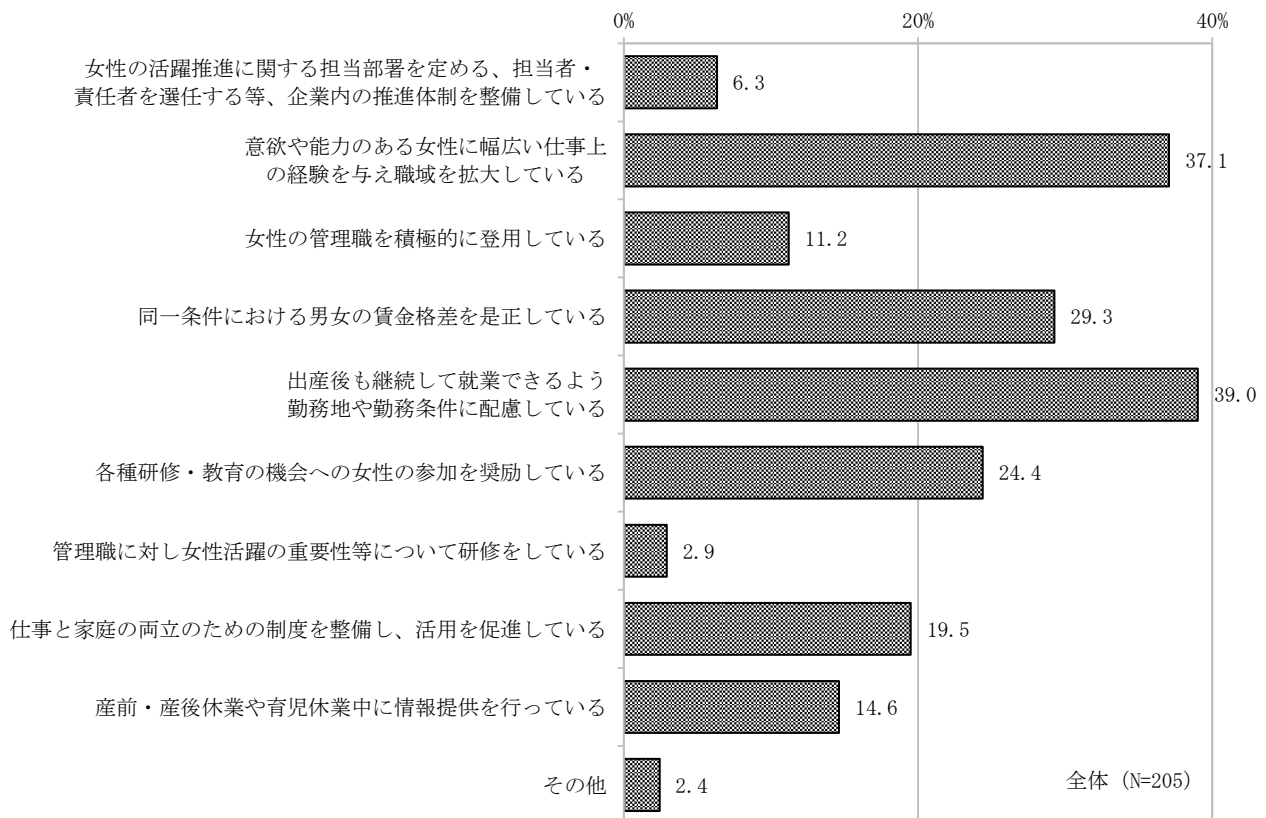
### (3) 女性の活躍を推進するための取組

女性の活躍を推進するために実施している取組については、「出産後も継続して就業できるよう勤務地や勤務条件に配慮している」(39.0%)が最も多く、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」(37.1%)となっている。

産業分類別にみると、医療、福祉分野で取組の実施率が高くなっている。

事業所従業員規模別にみると、50人未満の事業所では「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」が最も多く、50人以上の事業所では「出産後も継続して就業できるよう勤務地や勤務条件に配慮している」が最も多くなっている。また、企業全体の規模別でも同様の傾向がみられる。

#### 女性の活躍を推進するための取組（複数回答）（問6）



女性の活躍を推進するための取組実施率（産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別）（問6）

	企業内の女性の活躍推進体制を整備している等、定め女性の活躍推進に関する担当者を選任している	の意欲や能力のある女性に幅を広げる	女性の管理職を積極的に登用している	正同一条件における男女の賃金格差を是正している	地産地消も継続して就業できるよう勤務地や勤務条件に配慮している	各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している	管理職に対して女性活躍の重要性等について研修をしている	仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進している	産前・産後休業や育児休業中に情報提供を行っている	その他
<全事業所 N=205>	6.3%	37.1%	11.2%	29.3%	39.0%	24.4%	2.9%	19.5%	14.6%	2.4%
（産業分類別）										
建設業（n=43）	4.7%	32.6%	2.3%	25.6%	27.9%	16.3%	2.3%	23.3%	9.3%	4.7%
製造業（n=24）	8.3%	37.5%	0.0%	25.0%	50.0%	20.8%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%
卸売業、小売業（n=34）	2.9%	38.2%	14.7%	29.4%	41.2%	26.5%	0.0%	11.8%	17.6%	0.0%
医療、福祉（n=21）	9.5%	47.6%	19.0%	38.1%	52.4%	33.3%	0.0%	19.0%	23.8%	4.8%
サービス業（n=83）	7.2%	36.1%	15.7%	30.1%	37.3%	26.5%	6.0%	22.9%	14.5%	2.4%
（事業所従業員規模別）										
29人以下（n=160）	7.5%	34.4%	9.4%	30.0%	31.9%	21.9%	2.5%	17.5%	12.5%	3.1%
30～49人（n=18）	0.0%	61.1%	22.2%	22.2%	50.0%	33.3%	5.6%	22.2%	22.2%	0.0%
50～99人（n=13）	7.7%	38.5%	15.4%	23.1%	76.9%	38.5%	0.0%	15.4%	15.4%	0.0%
100～299人（n=12）	0.0%	33.3%	8.3%	33.3%	66.7%	33.3%	8.3%	50.0%	33.3%	0.0%
300人以上（n=2）	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
（企業全体従業員規模別）										
29人以下（n=122）	5.7%	30.3%	5.7%	25.4%	24.6%	21.3%	0.0%	15.6%	8.2%	3.3%
30～49人（n=20）	5.0%	55.0%	15.0%	30.0%	35.0%	20.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%
50～99人（n=12）	8.3%	75.0%	0.0%	16.7%	66.7%	25.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%
100～299人（n=22）	9.1%	36.4%	13.6%	45.5%	63.6%	31.8%	4.5%	27.3%	31.8%	0.0%
300～499人（n=6）	0.0%	33.3%	16.7%	33.3%	66.7%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
500人以上（n=23）	8.7%	39.1%	39.1%	39.1%	73.9%	34.8%	17.4%	39.1%	30.4%	4.3%

### 3 「仕事」と「育児や介護」の両立支援

#### (1) 育児休業・介護休業の利用状況

育児休業の取得率は、女性が97.4%、男性は7.9%と、男性の取得率は非常に低い。

##### 育児休業の取得率（問7）

平成30（2018）年1月1日から12月31日までの間に出産した女性従業員数	78	平成30（2018）年1月1日から12月31日までの間に配偶者が出産した男性従業員数	114
うち、育児休業を取得した女性従業員数	76	うち、育児休業を取得した男性従業員数	9
育児休業取得率	97.4%	育児休業取得率	7.9%

##### 介護休業を取得した人数（問7）

平成30（2018）年1月1日から12月31日までの間に介護休業を取得した女性従業員数	5	平成30（2018）年1月1日から12月31日までの間に介護休業を取得した男性従業員数	2
---	---	---	---

#### (2) 育児休業・介護休業の代替要員確保の方法

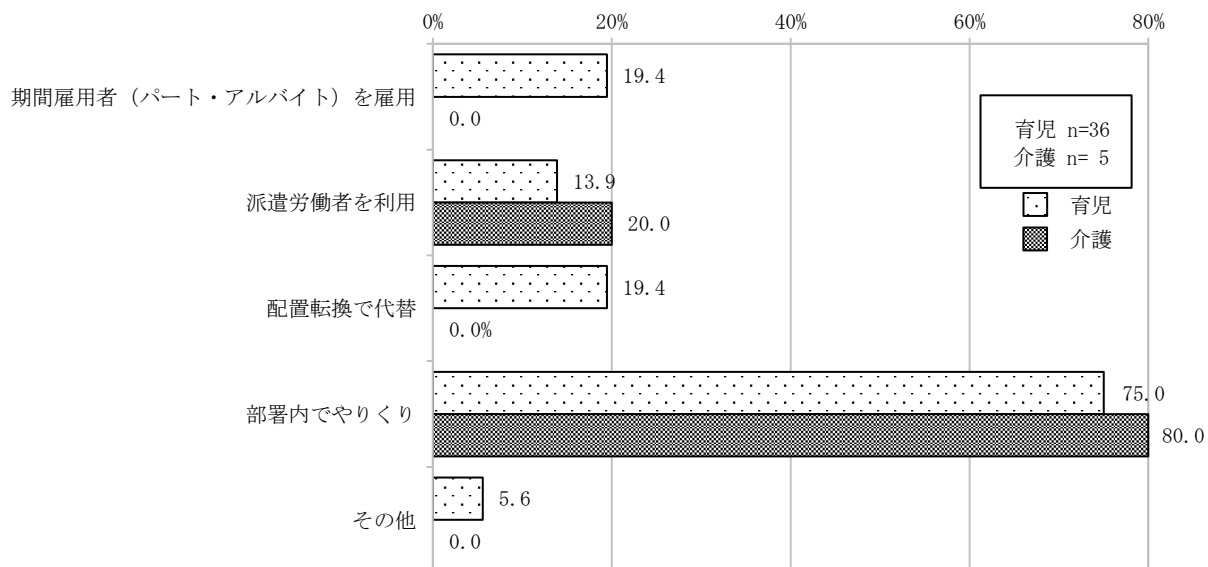
育児休業中の代替要員の確保については、「部署内でやりくり」（75.0%）が最も多く、次いで「期間雇用者を雇用」、「配置転換で代替」（19.4%）が同数となっている。

産業分類別にみると、全ての分野において「部署内でやりくり」が最も多くなっている。

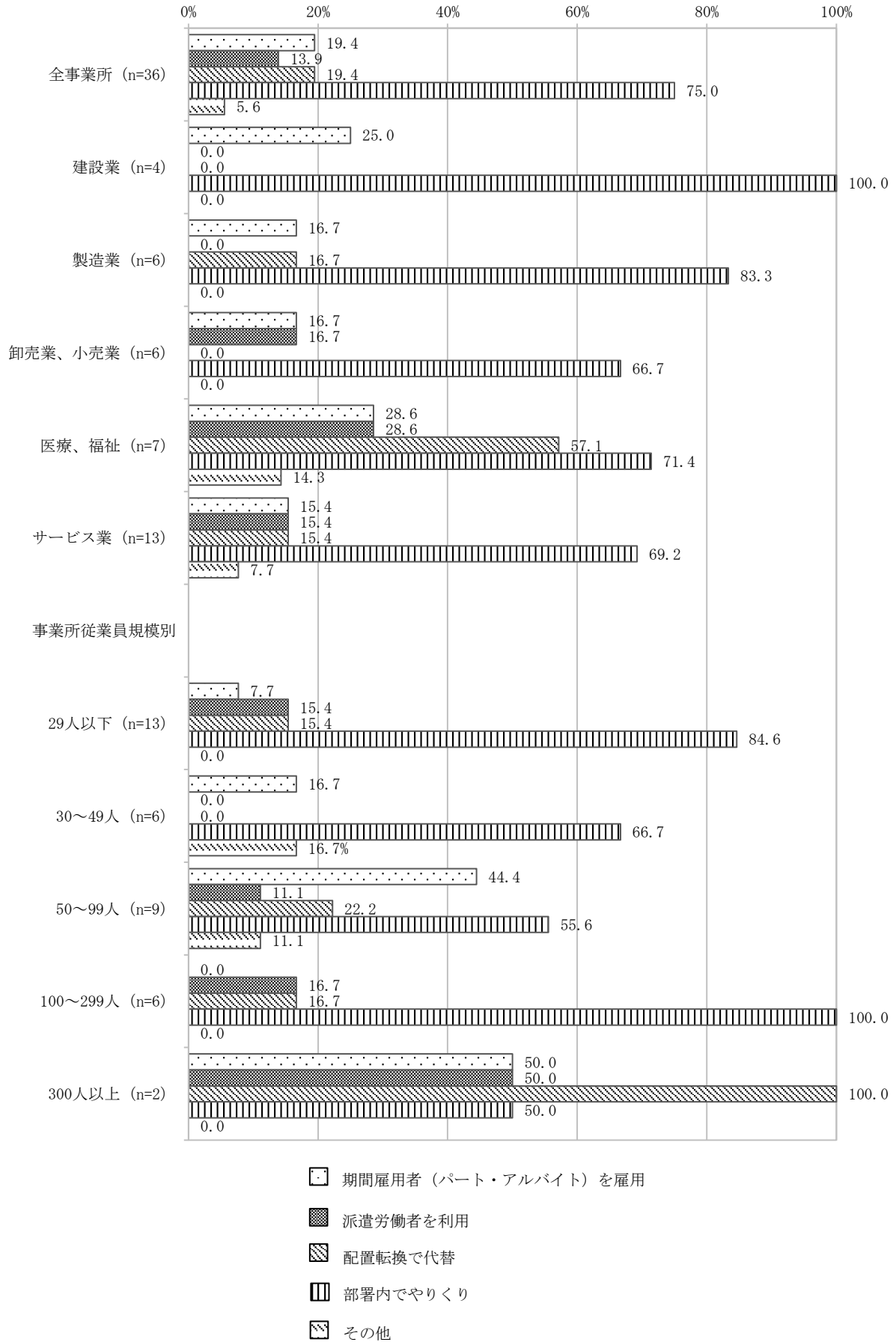
事業所従業員規模別にみると、300人未満の事業所では「部署内でやりくり」が最も多く、事業所規模が大きい300人以上の事業所では「配置転換で代替」が最も多くなっている。

介護休業中の代替要員の確保については、「部署内でやりくり」（80.0%）が最も多く、次いで「派遣労働者を利用」（20.0%）となっている。

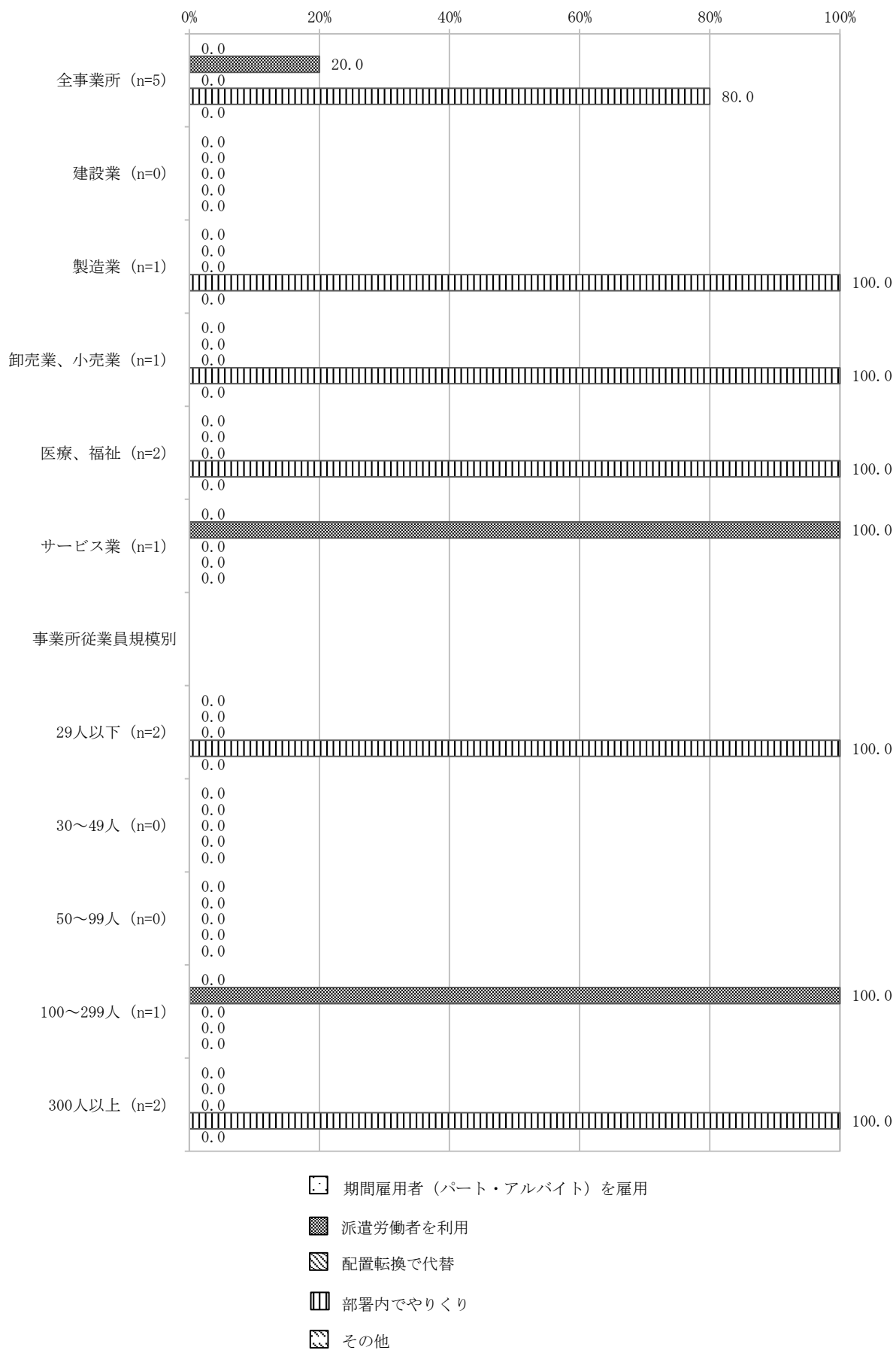
#### 育児休業・介護休業中の代替要員確保の方法（複数回答）（問8）



育児休業中の代替要員確保の方法（産業分類別・事業所従業員規模別）（問8）



介護休業中の代替要員確保の方法（産業分類別・事業所従業員規模別）（問8）



### (3) 仕事と育児や介護の両立支援の取組

仕事と育児の両立支援の取組としては、「育児休業制度」(54.6%)が最も多く、次いで「短時間勤務制度」(41.5%)、「時間外労働の免除」(32.2%)、「子どもの看護のための休暇」(29.8%)となっている。

産業分類別にみると、医療、福祉分野では「在宅勤務やフレックスタイム制度などの柔軟な勤務制度」、「時間外労働の免除」を除く全ての項目で、実施率が他の分野より高くなっている。

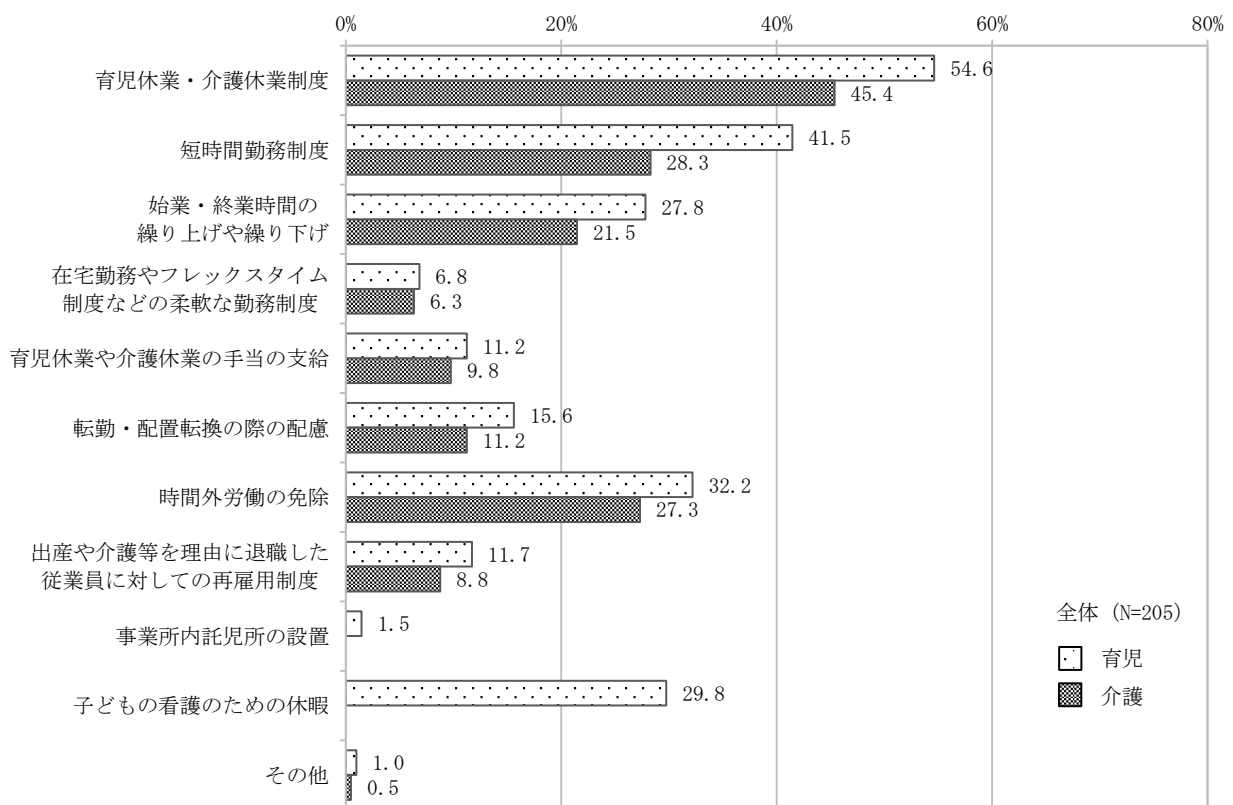
事業所従業員規模別にみると、事業所規模が大きくなるほど各種制度が充実しており、100人以上の事業所は、柔軟な働き方に対応できる制度が充実している。

仕事と介護の両立支援の取組としては、「介護休業制度」(45.4%)が最も多く、次いで「短時間勤務制度」(28.3%)、「時間外労働の免除」(27.3%)となっているが、全ての項目で育児の両立支援よりも実施率が低くなっている。

産業分類別にみても、全ての分野で介護休業制度が高くなっている。

事業所従業員規模別にみると、100～299人の事業所で取組の実施率が高くなっている。

仕事と育児や介護の両立支援の取組状況（複数回答）（問9）



仕事と育児の両立支援の取組実施率（産業分類別・事業所従業員規模別）（問9）

育 児	育児休業制度	短時間勤務制度	始業・終業時間の繰り上げや繰り下げ	在宅勤務やフレックスタイム制度などの柔軟な勤務制度	育児休業の手当の支給	転勤・配置転換の際の配慮	時間外労働の免除	出産や介護等を理由に退職した従業員に対しての再雇用制度	事業所内託児所の設置	子どもの看護のための休暇	その他
<全事業所 N=205>	54.6%	41.5%	27.8%	6.8%	11.2%	15.6%	32.2%	11.7%	1.5%	29.8%	1.0%
（産業分類別）											
建設業（n=43）	44.2%	23.3%	27.9%	7.0%	7.0%	11.6%	20.9%	7.0%	2.3%	30.2%	0.0%
製造業（n=24）	66.7%	41.7%	20.8%	4.2%	8.3%	20.8%	50.0%	12.5%	0.0%	33.3%	0.0%
卸売業、小売業（n=34）	50.0%	26.5%	23.5%	2.9%	8.8%	5.9%	17.6%	11.8%	0.0%	14.7%	0.0%
医療、福祉（n=21）	76.2%	76.2%	42.9%	4.8%	28.6%	28.6%	38.1%	14.3%	9.5%	47.6%	9.5%
サービス業（n=83）	53.0%	48.2%	27.7%	9.6%	10.8%	16.9%	37.3%	13.3%	0.0%	30.1%	0.0%
（事業所従業員規模別）											
29人以下（n=160）	46.9%	35.0%	26.3%	5.6%	9.4%	9.4%	26.9%	10.6%	0.6%	23.1%	1.3%
30～49人（n=18）	66.7%	38.9%	22.2%	5.6%	16.7%	27.8%	44.4%	16.7%	0.0%	38.9%	0.0%
50～99人（n=13）	84.6%	76.9%	30.8%	7.7%	0.0%	38.5%	46.2%	15.4%	7.7%	46.2%	0.0%
100～299人（n=12）	100.0%	91.7%	50.0%	25.0%	33.3%	50.0%	75.0%	16.7%	0.0%	75.0%	0.0%
300人以上（n=2）	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%	0.0%



仕事と介護の両立支援の取組実施率（産業分類別・事業所従業員規模別）（問9）

介 護	介護休業制度	短時間勤務制度	始業・終業時間の繰り上げや繰り下げ	在宅勤務やフレックスタイム制度などの柔軟な勤務制度	介護休業の手当の支給	転勤・配置転換の際の配慮	時間外労働の免除	出産や介護等を理由に退職した従業員に対しての再雇用制度	その他
<全事業所 N=205>	45.4%	28.3%	21.5%	6.3%	9.8%	11.2%	27.3%	8.8%	0.5%
（産業分類別）									
建設業（n=43）	39.5%	18.6%	20.9%	9.3%	4.7%	9.3%	18.6%	7.0%	0.0%
製造業（n=24）	66.7%	29.2%	20.8%	4.2%	8.3%	16.7%	37.5%	12.5%	0.0%
卸売業、小売業（n=34）	35.3%	17.6%	23.5%	0.0%	8.8%	5.9%	14.7%	5.9%	0.0%
医療、福祉（n=21）	57.1%	42.9%	23.8%	4.8%	19.0%	19.0%	38.1%	9.5%	4.8%
サービス業（n=83）	43.4%	33.7%	20.5%	8.4%	10.8%	10.8%	31.3%	9.6%	0.0%
（事業所従業員規模別）									
29人以下（n=160）	37.5%	25.0%	19.4%	5.6%	7.5%	7.5%	21.9%	8.1%	0.6%
30～49人（n=18）	61.1%	27.8%	22.2%	0.0%	16.7%	22.2%	44.4%	16.7%	0.0%
50～99人（n=13）	69.2%	38.5%	23.1%	7.7%	0.0%	15.4%	46.2%	0.0%	0.0%
100～299人（n=12）	91.7%	66.7%	50.0%	25.0%	33.3%	41.7%	58.3%	16.7%	0.0%
300人以上（n=2）	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

#### 4 ワーク・ライフ・バランスの取組

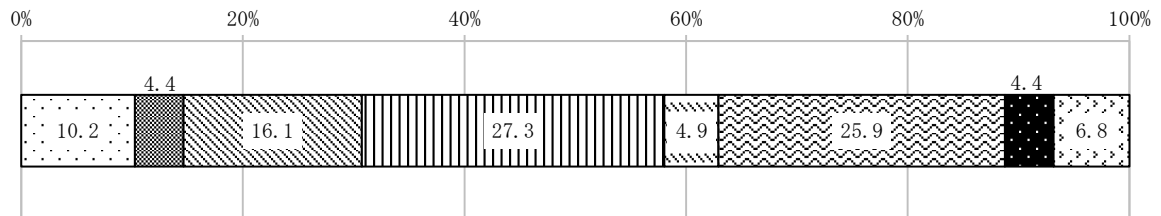
##### (1) ワーク・ライフ・バランスの取組状況

ワーク・ライフ・バランスの取組状況については、「今後取り組みたいと考えている」(27.3%)が最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスについて知らない」(25.9%)となっている。

産業分類別にみると、「取り組むつもりはない」と「ワーク・ライフ・バランスについて知らない」割合がサービス業(36.1%)と建設業(32.6%)で高くなっている。

企業全体従業員規模別にみると、50人未満の事業所では「ワーク・ライフ・バランスについて知らない」と回答した事業所が3割を超えており、50人以上の事業所との差が大きくなっている。

##### ワーク・ライフ・バランス実現のための取組状況 (問10)



- 積極的に取り組み、効果が出ている
  - 積極的に取り組んでいるが、あまり効果が上がっていない
  - 取り組んでいるが、十分にはできていない
  - 今後取り組みたいと考えている
  - 取り組むつもりはない
  - ワーク・ライフ・バランスについて知らない
  - その他
  - 無回答
- 全体 (N=205)

ワーク・ライフ・バランス実現のための取組状況（産業分類別・企業全体従業員規模別）  
（問10）

	積極的に取り組む、効果が出ている	積極的に取り組んでいるが、あまり効果が上がっていない	取り組んでいるが、十分にはできていない	今後取り組みたいと考えている	取り組むつもりはない	ワーク・ライフ・バランスについて知らない	その他	無回答
<全事業所 N=205>	10.2%	4.4%	16.1%	27.3%	4.9%	25.9%	4.4%	6.8%
（産業分類別）								
建設業（n=43）	9.3%	0.0%	16.3%	39.5%	7.0%	25.6%	0.0%	2.3%
製造業（n=24）	12.5%	0.0%	25.0%	16.7%	4.2%	25.0%	16.7%	0.0%
卸売業、小売業（n=34）	2.9%	8.8%	11.8%	35.3%	5.9%	14.7%	5.9%	14.7%
医療、福祉（n=21）	23.8%	0.0%	19.0%	33.3%	4.8%	19.0%	0.0%	0.0%
サービス業（n=83）	9.6%	7.2%	14.5%	19.3%	3.6%	32.5%	3.6%	9.6%
（企業全体従業員規模別）								
29人以下（n=122）	9.0%	2.5%	9.8%	27.9%	6.6%	32.0%	3.3%	9.0%
30～49人（n=20）	10.0%	5.0%	15.0%	15.0%	5.0%	40.0%	10.0%	0.0%
50～99人（n=12）	8.3%	16.7%	25.0%	25.0%	0.0%	16.7%	8.3%	0.0%
100～299人（n=22）	9.1%	0.0%	40.9%	40.9%	0.0%	4.5%	4.5%	0.0%
300～499人（n=6）	0.0%	16.7%	16.7%	33.3%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%
500人以上（n=23）	21.7%	8.7%	21.7%	21.7%	4.3%	8.7%	4.3%	8.7%

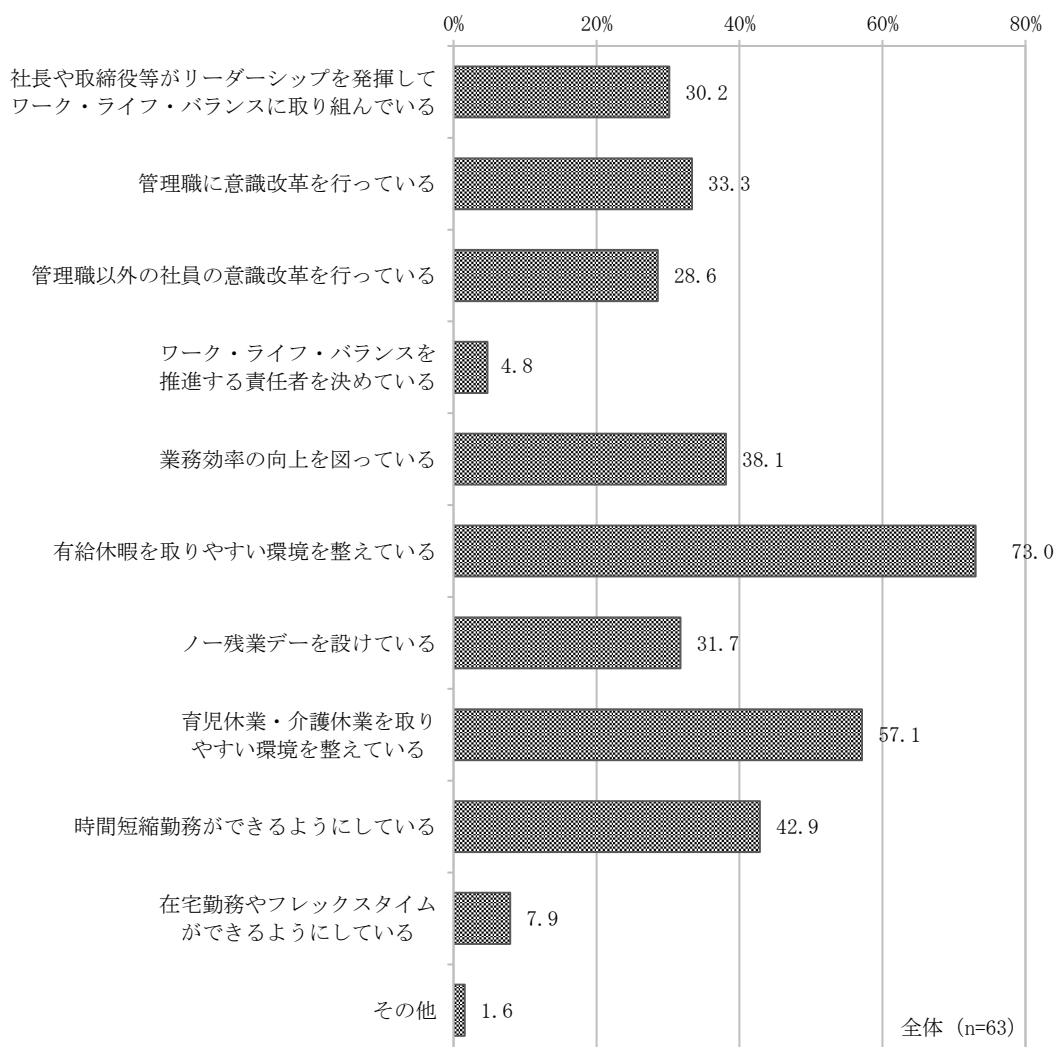
## (2) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての実施状況

ワーク・ライフ・バランス実現に向けて実施している取組については、「有給休暇を取りやすい環境を整えている」(73.0%)が最も多く、次いで「育児休業・介護休業を取りやすい環境を整えている」(57.1%)となっている。「ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決めている」(4.8%)と回答した事業所はごくわずかである。

産業分類別にみると、卸売業、小売業では「業務効率の向上を図っている」、「時間短縮勤務ができるようにしている」(50.0%)が同率で最も多くなっているが、他の分野では「有給休暇を取りやすい環境を整えている」が高くなっている。

企業全体従業員規模別にみると、規模の大小に係わらず「有給休暇を取りやすい環境を整えている」と「育児休業・介護休業を取りやすい環境を整えている」が高い割合となっている。

### ワーク・ライフ・バランス実現に向けての取組（複数回答）（問11）



ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取組（産業分類別・企業全体従業員規模別）  
（問11）

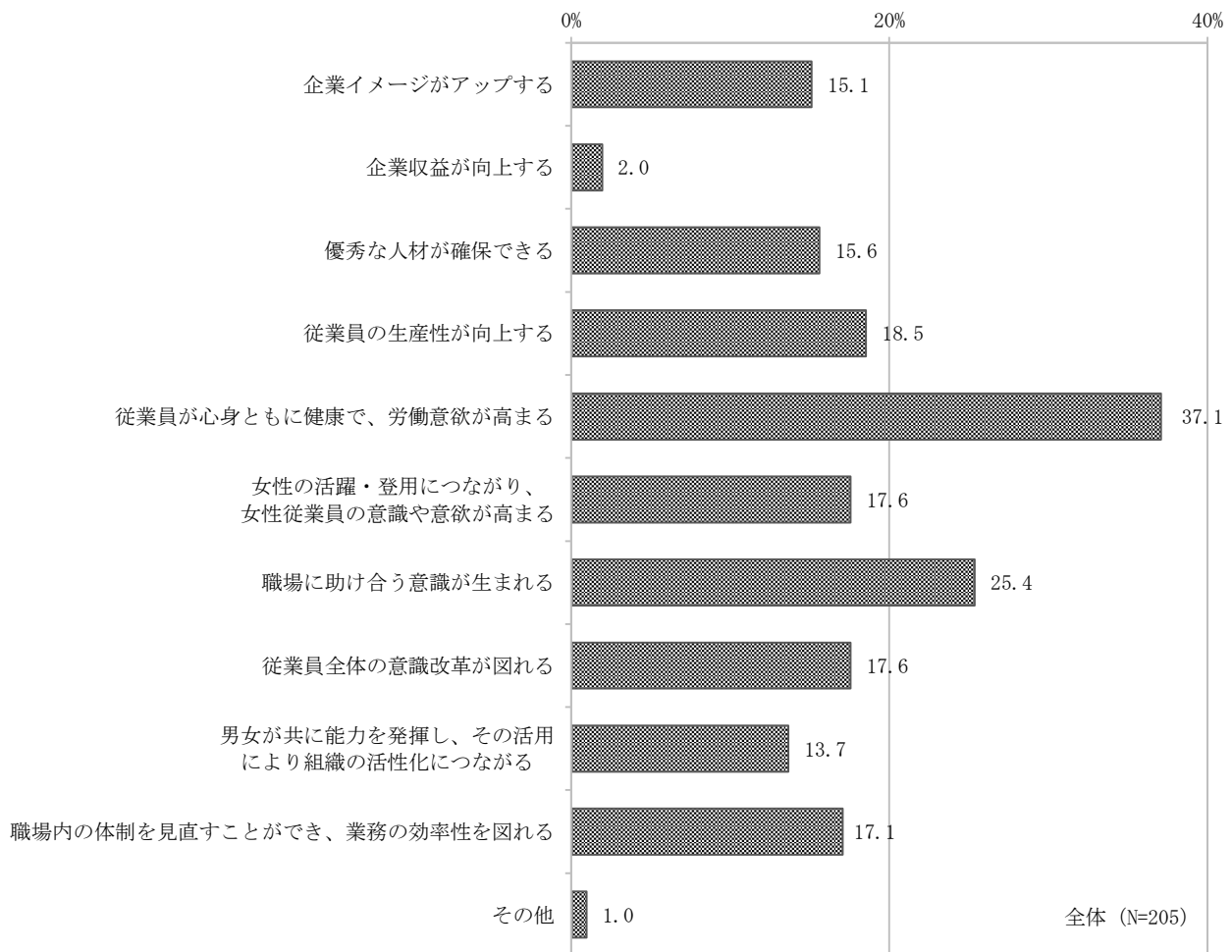
	社長や取締役等がワーク・ライフ・バランスを率先して取り組んでいる	管理職に意識改革を行っている	管理職以外の社員の意識改革を行っている	ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決めている	業務効率の向上を図っている	有給休暇を取りやすい環境を整えている	ノー残業デーを設けている	育児休業・介護休業を取りやすい環境を整えている	時間短縮勤務ができるようにしている	在宅勤務やフレックスタイムができるようにしている	その他
<全事業所 n=63>	30.2%	33.3%	28.6%	4.8%	38.1%	73.0%	31.7%	57.1%	42.9%	7.9%	1.6%
（産業分類別）											
建設業（n=11）	45.5%	27.3%	36.4%	9.1%	27.3%	90.9%	18.2%	54.5%	27.3%	18.2%	0.0%
製造業（n=9）	33.3%	11.1%	22.2%	0.0%	0.0%	66.7%	44.4%	55.6%	22.2%	0.0%	0.0%
卸売業、小売業（n=8）	25.0%	37.5%	37.5%	12.5%	50.0%	37.5%	25.0%	25.0%	50.0%	12.5%	0.0%
医療、福祉（n=9）	0.0%	33.3%	33.3%	11.1%	55.6%	88.9%	11.1%	44.4%	66.7%	0.0%	11.1%
サービス業（n=26）	34.6%	42.3%	23.1%	0.0%	46.2%	73.1%	42.3%	73.1%	46.2%	7.7%	0.0%
（企業全体従業員規模別）											
29人以下（n=26）	34.6%	19.2%	23.1%	3.8%	23.1%	73.1%	23.1%	46.2%	42.3%	3.8%	3.8%
30～49人（n=6）	33.3%	50.0%	16.7%	0.0%	33.3%	83.3%	16.7%	66.7%	16.7%	16.7%	0.0%
50～99人（n=6）	16.7%	33.3%	50.0%	0.0%	50.0%	66.7%	33.3%	50.0%	33.3%	16.7%	0.0%
100～299人（n=11）	27.3%	36.4%	27.3%	9.1%	18.2%	72.7%	36.4%	54.5%	54.5%	0.0%	0.0%
300～499人（n=2）	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
500人以上（n=12）	25.0%	50.0%	33.3%	8.3%	83.3%	75.0%	50.0%	75.0%	41.7%	16.7%	0.0%

### (3) ワーク・ライフ・バランス推進のメリット

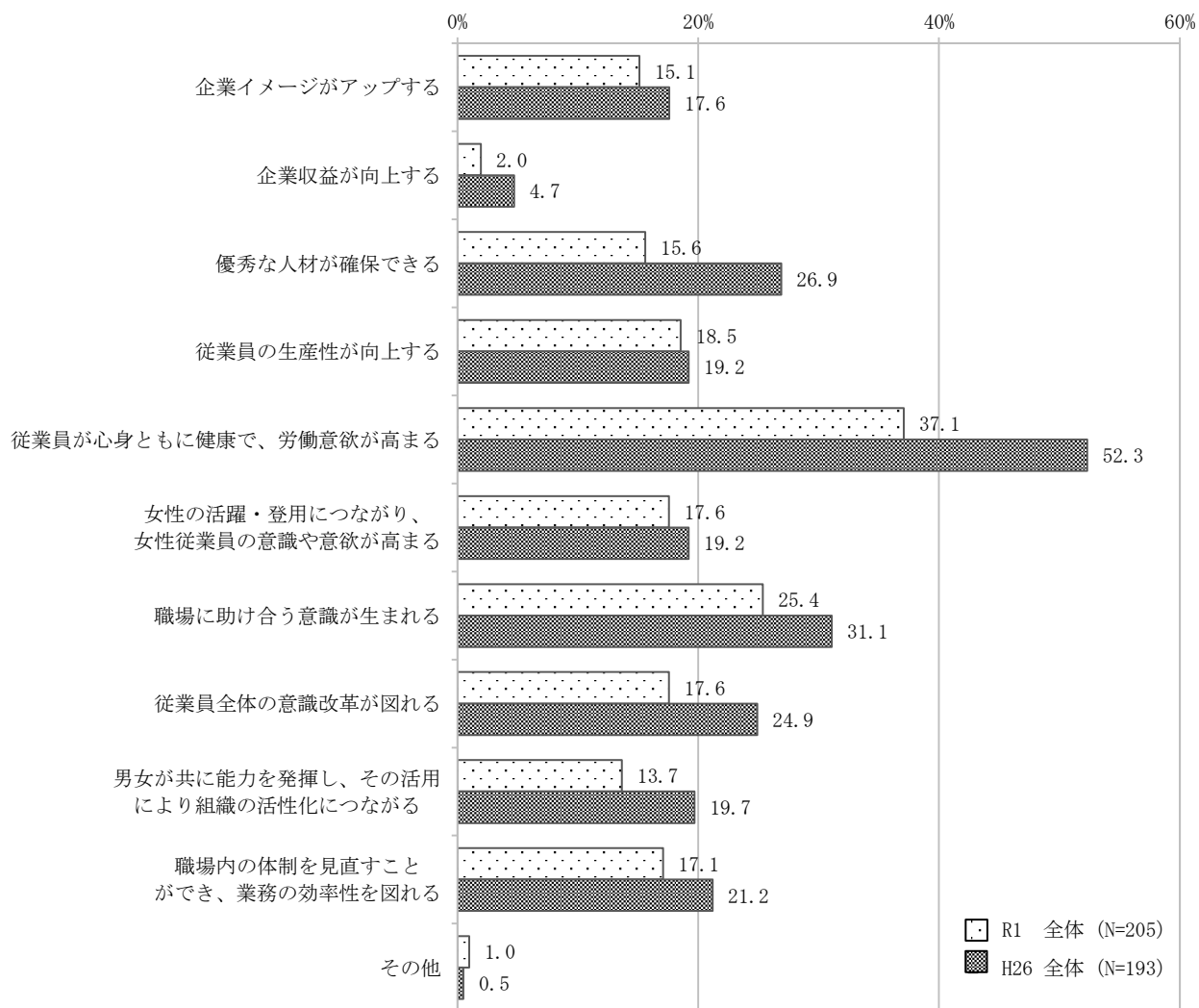
ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業にとってどのようなメリットがあるか聞いたところ、「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」(37.1%)が最も多く、次いで「職場に助け合う意識が生まれる」(25.4%)となっている。前回の調査結果と比較すると、全ての項目について低くなっている。

企業全体従業員規模別にみると、30～49人は「職場に助け合う意識が生まれる」が最も高いが、他の分野では「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」が高くなっている。

#### ワーク・ライフ・バランス推進のメリット（複数回答）（問12）



### ワーク・ライフ・バランス推進のメリット（問12）



ワーク・ライフ・バランス推進のメリット（企業全体従業員規模別）（問12）

	企業イメージがアップする	企業収益が向上する	優秀な人材が確保できる	従業員の生産性が向上する	従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる	女性の活躍・登用につながり、女性従業員の意識や意欲が高まる	職場に助け合う意識が生まれる	従業員全体の意識改革が図れる	男女が共に能力を発揮し、その活用により組織の活性化につながる	職場内の体制を見直すことができ、業務の効率性を図れる	その他
<全事業所 N=205>	15.1%	2.0%	15.6%	18.5%	37.1%	17.6%	25.4%	17.6%	13.7%	17.1%	1.0%
（企業全体従業員規模別）											
29人以下（n=122）	6.6%	1.6%	12.3%	12.3%	31.1%	13.1%	19.7%	10.7%	11.5%	13.9%	0.8%
30～49人（n=20）	15.0%	0.0%	15.0%	20.0%	20.0%	5.0%	30.0%	5.0%	0.0%	10.0%	0.0%
50～99人（n=12）	8.3%	0.0%	8.3%	25.0%	41.7%	25.0%	25.0%	41.7%	16.7%	25.0%	0.0%
100～299人（n=22）	50.0%	0.0%	31.8%	18.2%	54.5%	40.9%	40.9%	27.3%	27.3%	22.7%	4.5%
300～499人（n=6）	16.7%	0.0%	16.7%	16.7%	50.0%	16.7%	16.7%	33.3%	16.7%	33.3%	0.0%
500人以上（n=23）	30.4%	8.7%	21.7%	47.8%	60.9%	26.1%	39.1%	39.1%	21.7%	26.1%	0.0%



## 5 セクシュアルハラスメントの防止

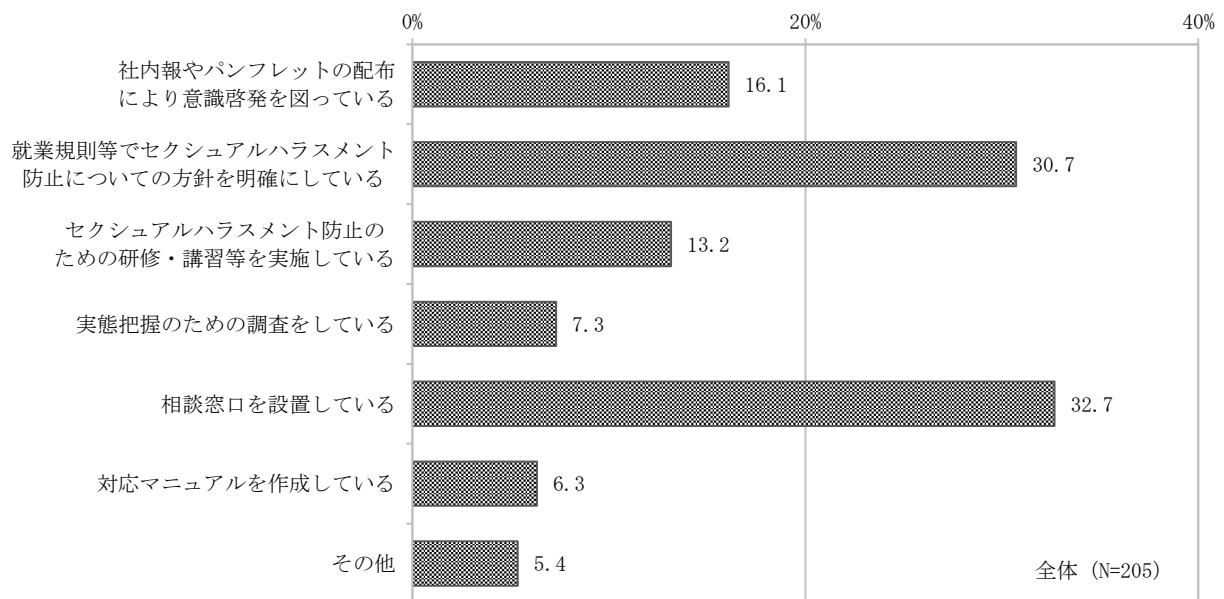
### (1) セクシュアルハラスメント対策の取組状況

セクシュアルハラスメントに関する防止策や対応策の取組状況については、「相談窓口を設置している」(32.7%)が最も多く、次いで「就業規則等でセクシュアルハラスメント防止についての方針を明確にしている」(30.7%)となっているものの、いずれの取組も実施率は4割以下となっている。

産業分類別にみると、製造業では、「就業規則等でセクシュアルハラスメント防止についての方針を明確にしている」(45.8%)としているものの「セクシュアルハラスメント防止のための研修・講習を実施している」は0%である。

事業所従業員規模別にみると、50人以上の規模では、「就業規則等でセクシュアルハラスメント防止についての方針を明確にしている」割合が5割を超えており、「相談窓口を設置している」割合は4割を超えている。一方50人未満の規模では、すべての取組で4割を超える取組はなかった。本社を含めた企業全体の規模が大きいほど実施率が高い傾向がみられる。

セクシュアルハラスメント対策の取組状況（複数回答）（問13）



セクシュアルハラスメント対策実施率（産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別）（問13）

	社内報やパンフレットの配布により意識啓発を図っている	就業規則等でセクシュアルハラスメントを明確にしている	セクシュアルハラスメント防止のための研修・講習等を実施している	実態把握のための調査をしている	相談窓口を設置している	対応マニュアルを作成している	その他
<全事業所 N=205>	16.1%	30.7%	13.2%	7.3%	32.7%	6.3%	5.4%
（産業分類別）							
建設業（n=43）	14.0%	30.2%	7.0%	4.7%	25.6%	2.3%	7.0%
製造業（n=24）	12.5%	45.8%	0.0%	4.2%	37.5%	4.2%	12.5%
卸売業、小売業（n=34）	8.8%	26.5%	14.7%	0.0%	29.4%	5.9%	0.0%
医療、福祉（n=21）	4.8%	28.6%	14.3%	9.5%	33.3%	14.3%	9.5%
サービス業（n=83）	24.1%	28.9%	19.3%	12.0%	36.1%	7.2%	3.6%
（事業所従業員規模別）							
29人以下（n=160）	12.5%	23.1%	11.9%	7.5%	25.6%	4.4%	6.3%
30～49人（n=18）	27.8%	33.3%	16.7%	5.6%	38.9%	11.1%	0.0%
50～99人（n=13）	30.8%	53.8%	23.1%	7.7%	46.2%	23.1%	7.7%
100～299人（n=12）	33.3%	91.7%	16.7%	8.3%	100.0%	0.0%	0.0%
300人以上（n=2）	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
（企業全体従業員規模別）							
29人以下（n=122）	6.6%	16.4%	4.1%	6.6%	13.9%	0.0%	5.7%
30～49人（n=20）	15.0%	30.0%	10.0%	10.0%	30.0%	5.0%	0.0%
50～99人（n=12）	41.7%	33.3%	16.7%	8.3%	75.0%	33.3%	0.0%
100～299人（n=22）	27.3%	77.3%	13.6%	0.0%	68.2%	9.1%	4.5%
300～499人（n=6）	16.7%	33.3%	33.3%	16.7%	33.3%	16.7%	16.7%
500人以上（n=23）	43.5%	60.9%	56.5%	13.0%	78.3%	21.7%	8.7%

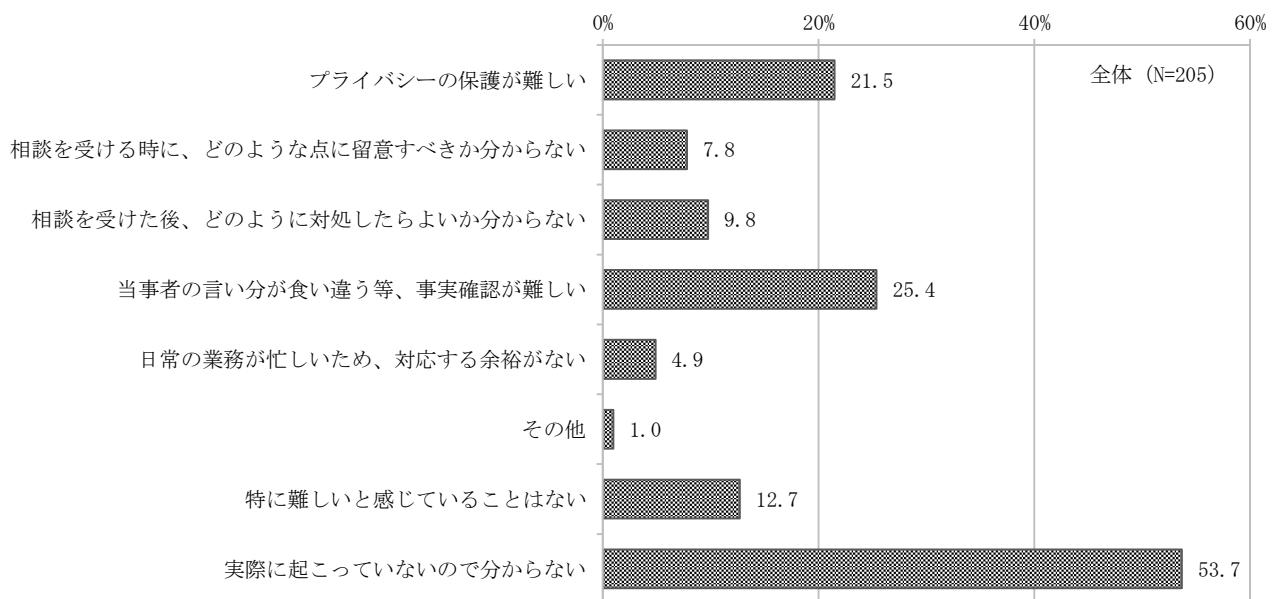
## (2) セクシュアルハラスメント対応に難しいと感じること

セクシュアルハラスメント対応に難しいと感じることについては、「実際に起こっていないのでわからない」が53.7%と最も多くなっている。難しいと感じることとしては「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」(25.4%)が最も多く、次いで「プライバシーの保護が難しい」(21.5%)となっている。

産業分類別にみると、製造業では、「プライバシーの保護が難しい」(45.8%)が最も多く、次いで「実際に起こっていないので分からない」となっている。他の分野では、「実際に起こっていないので分からない」が最も多かった。

事業所従業員規模別にみると、100～299人の事業所では、「プライバシーの保護が難しい」(66.7%)が多く、次いで「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」(58.3%)となっている。その他の規模では、「実際に起こっていないので分からない」が最も多かった。本社を含めた企業全体の規模別でも同様に100人以上の事業所では、「プライバシーの保護が難しい」、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」と回答している事業所が多い傾向がみられた。

### セクシュアルハラスメント対応に難しいと感じること（複数回答）（問14）



セクシュアルハラスメント対応に難しいと感じること（産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別）（問14）

	プライバシーの保護が難しい	相談を受けるときに、どのような点に留意すべきか分からない	相談を受けた後、どのように対処したらいかが分からない	当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい	日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	その他	特に難しいと感じていることはない	実際に起こっていないので分からない
<全事業所 N=205>	21.5%	7.8%	9.8%	25.4%	4.9%	1.0%	12.7%	53.7%
（産業分類別）								
建設業（n=43）	14.0%	0.0%	7.0%	23.3%	7.0%	4.7%	11.6%	58.1%
製造業（n=24）	45.8%	4.2%	8.3%	33.3%	8.3%	0.0%	4.2%	41.7%
卸売業、小売業（n=34）	11.8%	11.8%	14.7%	26.5%	5.9%	0.0%	14.7%	58.8%
医療、福祉（n=21）	28.6%	33.3%	23.8%	42.9%	4.8%	0.0%	9.5%	61.9%
サービス業（n=83）	20.5%	4.8%	6.0%	19.3%	2.4%	0.0%	15.7%	50.6%
（事業所従業員規模別）								
29人以下（n=160）	18.1%	5.6%	8.8%	19.4%	4.4%	0.6%	13.8%	58.1%
30～49人（n=18）	16.7%	22.2%	16.7%	38.9%	5.6%	0.0%	5.6%	44.4%
50～99人（n=13）	23.1%	23.1%	15.4%	46.2%	7.7%	0.0%	15.4%	53.8%
100～299人（n=12）	66.7%	0.0%	8.3%	58.3%	8.3%	8.3%	8.3%	8.3%
300人以上（n=2）	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
（企業全体従業員規模別）								
29人以下（n=122）	12.3%	3.3%	7.4%	15.6%	4.1%	0.8%	13.1%	63.1%
30～49人（n=20）	20.0%	25.0%	15.0%	40.0%	10.0%	0.0%	10.0%	40.0%
50～99人（n=12）	25.0%	25.0%	8.3%	25.0%	8.3%	0.0%	8.3%	58.3%
100～299人（n=22）	50.0%	13.6%	22.7%	54.5%	4.5%	0.0%	13.6%	27.3%
300～499人（n=6）	50.0%	0.0%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	33.3%
500人以上（n=23）	34.8%	4.3%	4.3%	34.8%	4.3%	4.3%	13.0%	43.5%

## 6 行政に望むこと

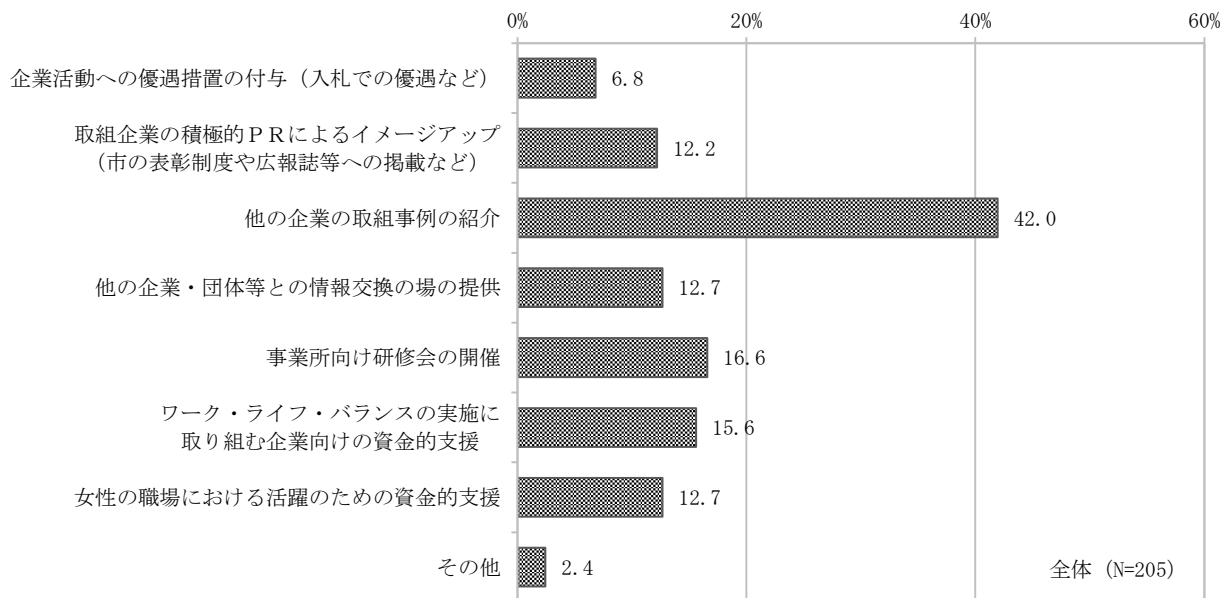
男女共同参画を推進する上で、行政に求める支援については、「他の企業の取組事例の紹介」（42.0%）が最も多く、次いで「事業所向け研修会の開催」（16.6%）となっている。

産業分類別にみると、全ての分野において「他の企業の取組事例の紹介」が最も多くなっている。

企業全体従業員規模別にみると、全ての規模において「他の企業の取組事例の紹介」が最も多くなっている。

行政に望むワーク・ライフ・バランスの実施に取り組む企業向けの資金的支援及び女性の職場における活躍のための資金的支援の具体的な支援では、「従業員の自己啓発につながる資格取得費への支援」、「業務効率化につながる設備導入への支援」がともに41.3%と最も高くなっている。

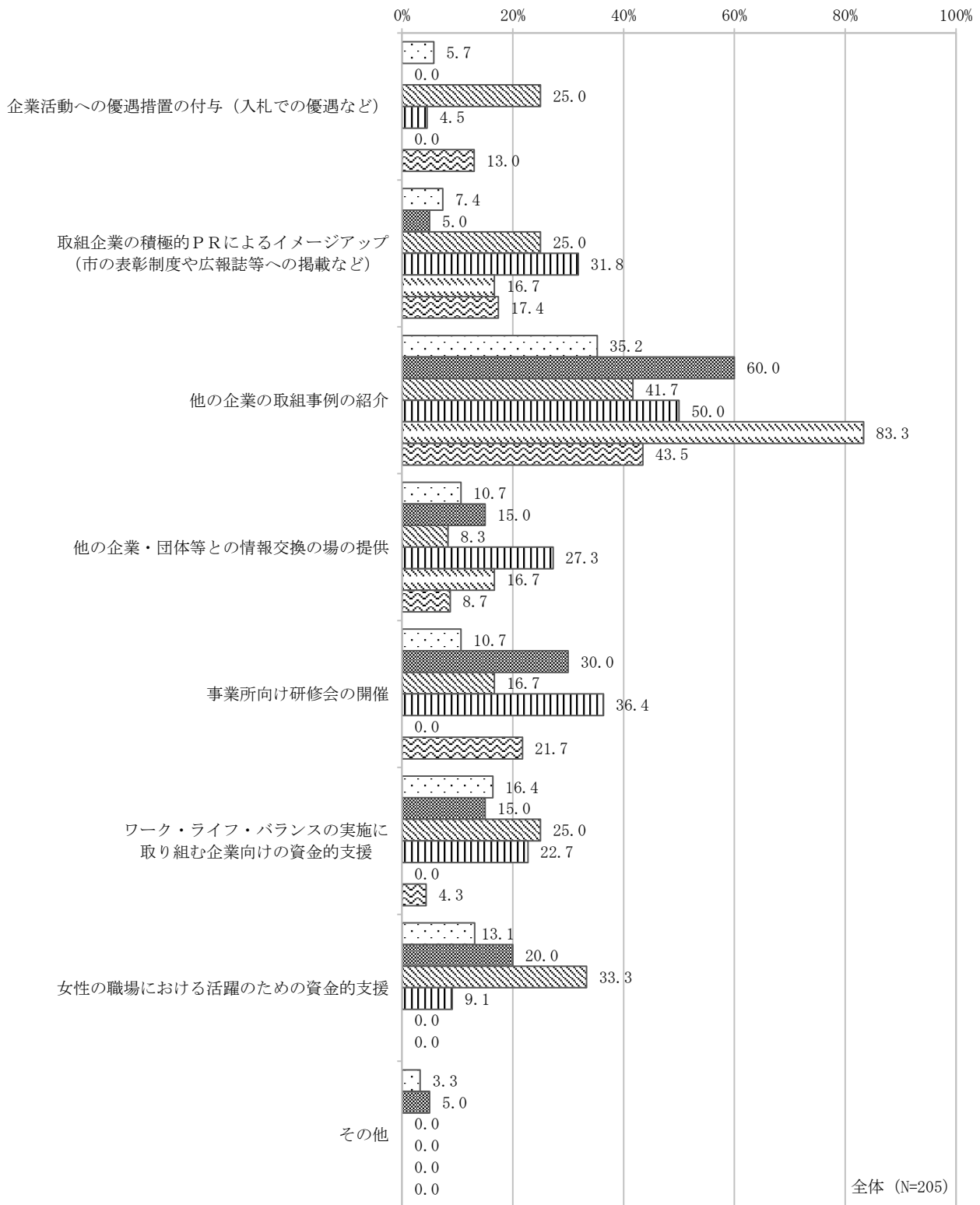
### 男女共同参画を推進する上で、市に望むこと（複数回答）（問15）



男女共同参画を推進する上で、市に望むこと（産業分類別・企業全体従業員規模別）  
 (問15)

	の企業 優遇活動 などへの 優遇措置 の付与 (入札で	掲載など) 取組企業 の積極的 PRによる イメージ アップ	他の企業 の取組事例 の紹介	他の企業・ 団体等との 情報交換の 場の提供	事業所向け 研修会の開 催	ワーク・ラ イフ・バラ ンスの実施 に取 り組む企業 向けの資金 的支援	的女性の 職場にお ける活躍 のための 資金	その他
<全事業所 N=205>	6.8%	12.2%	42.0%	12.7%	16.6%	15.6%	12.7%	2.4%
(産業分類別)								
建設業 (n=43)	14.0%	7.0%	48.8%	4.7%	27.9%	9.3%	11.6%	4.7%
製造業 (n=24)	0.0%	16.7%	50.0%	12.5%	12.5%	12.5%	20.8%	0.0%
卸売業、小売業 (n=34)	2.9%	8.8%	38.2%	14.7%	17.6%	23.5%	11.8%	0.0%
医療、福祉 (n=21)	0.0%	19.0%	42.9%	14.3%	19.0%	14.3%	4.8%	4.8%
サービス業 (n=83)	8.4%	13.3%	37.3%	15.7%	10.8%	16.9%	13.3%	2.4%
(企業全体従業員規模別)								
29人以下 (n=122)	5.7%	7.4%	35.2%	10.7%	10.7%	16.4%	13.1%	3.3%
30～49人 (n=20)	0.0%	5.0%	60.0%	15.0%	30.0%	15.0%	20.0%	5.0%
50～99人 (n=12)	25.0%	25.0%	41.7%	8.3%	16.7%	25.0%	33.3%	0.0%
100～299人 (n=22)	4.5%	31.8%	50.0%	27.3%	36.4%	22.7%	9.1%	0.0%
300～499人 (n=6)	0.0%	16.7%	83.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
500人以上 (n=23)	13.0%	17.4%	43.5%	8.7%	21.7%	4.3%	0.0%	0.0%

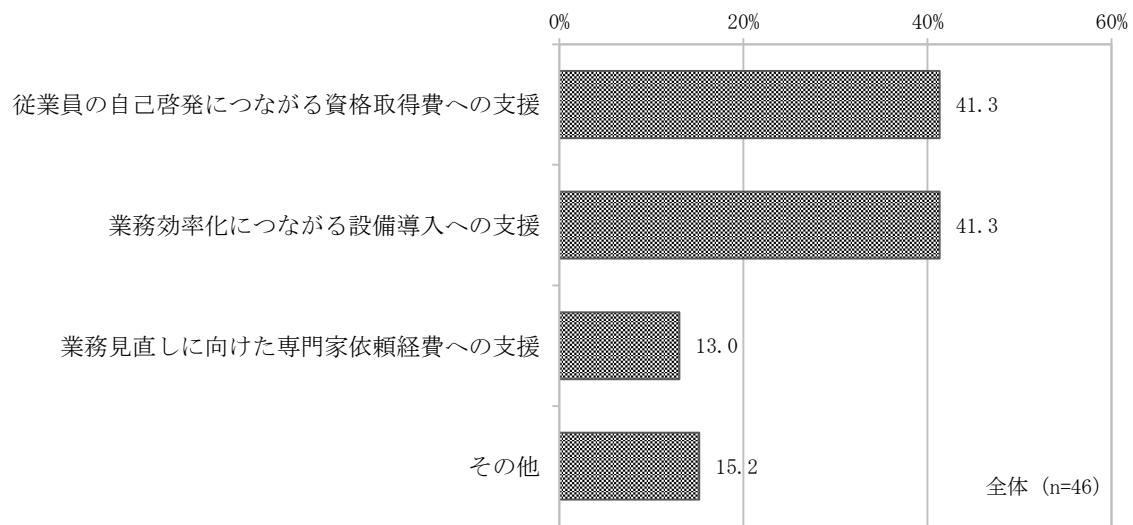
企業全体従業員規模別



29人以下 (n=122)     
  30～49人 (n=20)     
  50～99人 (n=12)

100～299人 (n=22)     
  300～499人 (n=6)     
  500人以上 (n=23)

市に望む「ワーク・ライフ・バランスの実施に取り組む企業向けの資金的支援」、  
「女性の職場における活躍のための資金的支援」の具体的な支援（複数回答）（問16）





市に望む「ワーク・ライフ・バランスの実施に取り組む企業向けの資金的支援」、「女性の職場における活躍のための資金的支援」の具体的な支援（産業分類別・企業全体従業員規模別）（問16）

	従業員への支援 の自己啓発につな がる資格取得	業務効率化につな がる設備導入への支 援	業務見直しに向け た専門家依頼経費へ の支援	その他
<全事業所 n=46>	41.3%	41.3%	13.0%	15.2%
（産業分類別）				
建設業（n=6）	50.0%	16.7%	16.7%	0.0%
製造業（n=7）	14.3%	71.4%	0.0%	14.3%
卸売業、小売業（n=9）	44.4%	55.6%	11.1%	11.1%
医療、福祉（n=4）	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%
サービス業（n=20）	50.0%	40.0%	15.0%	25.0%
（企業全体従業員規模別）				
29人以下（n=28）	42.9%	46.4%	7.1%	21.4%
30～49人（n=6）	33.3%	50.0%	16.7%	0.0%
50～99人（n=5）	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%
100～299人（n=6）	33.3%	33.3%	50.0%	16.7%
300～499人（n=0）	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
500人以上（n=1）	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

## 7 ワーク・ライフ・バランスの実現や男女共同参画社会づくりを進める上でご意見、ご提案（問17）

### 考え方

- ▶ 少人数でのサービス業では実現は難しい。
- ▶ 職種により一概に言えない部分があるのではないかと。一般的に決めるより各職場に合った考え方をした方が良いのでは！
- ▶ これからは女性の力も大事だとは思いますが、休みが多くなる場合、代理者の補充は必要な時にすぐ見つかるわけではないため、環境は大きな組織が整えてくれないと一企業ではできないことが多いと思う。
- ▶ 現実的には、人材不足や売上げの低迷等の日々事務に問題がたくさんあるので、その次の活動をするのが難しい。ただ個人的には女性をもっと活躍できる場はどんどん必要だし、女性側もその意識があると良いと思う。女性へも仕事の向上心を持ってもらえれば、昇進、昇級もぜひ実施したい。
- ▶ 台風、大雨等、夜間での対応を考えた場合、女性の職場として考えにくい面があります。今後、時間的、技術的に考えて対応を検討していきます。
- ▶ どれをやろうとしても、企業の負担が増える。賃金面、生産性、いずれもマイナス要因になる。
- ▶ 男女平等を基本とし、個々の能力評価を正しく実施する。能力評価は対象者全員で日常的に実施する。
- ▶ 職場環境を整えていくことや、有給5日というような働き手に優しい職場にしていくことが、パートさんには都合よく、正職者にはなお一層負担が発生する状況になってきている。解決するには、人手を増やすことなのでしょうか？
- ▶ 体のバランス、生活スタイルの中でのワークバランス、とにかく人間にとってバランスをいかにうまく取れるかが大事な事と感じています。雇用する側、される側も。そして行政や支援して下さる団体の取り組みなどをあらゆる場で伝えていただき、よりよい生活を送れるよう市民の方が自身の中に取り入れてほしいですね。
- ▶ 女性が働いて、更に家事もするという考え方を子供の時から「平等に」を教えなければ、いつまでも引きずっていくでしょう。女性も子供の教育をする時「同じにする」平等を教える人にならないと、ますます女性は結婚もしなくなるでしょう。今のお母さんたちこそ頑張っていて、次の世代の子供が大人になった時、「平等」が実行できるようなお母さんであって下さい。また親に期待しても×ですね。ザンネンながら。
- ▶ 仕事が繁忙期に入ると休みを取りづらく、年代でも考え方の違いを感じます。

### 研修会が必要

- ▶ 働き方改革に向け経営者又は担当者が研修を受ける場を設け、ワーク・ライフ・バランスの実施での援助、補助を受けられるようになればいいのではないかと思います。経営者の考えが変わらなければどうにもならないと思う。
- ▶ ワーク・ライフ・バランスは、職場の生産性においてマイナスだと考える方たちもいるため、意識改革や研修が必要と考えます。

### 他企業の取組事例紹介、情報交換の場の提供

- ▶ 他企業の取組や情報交換の場があったら、より良い活動ができるのではないかと。
- ▶ 他の企業の取組事例紹介において、取り組む前と比べてどのように変わったのか、成功事例を教えてください。女性管理職として働いている方の経験談などを紹介してほしい。
- ▶ 他企業の取組の中で、参考にできるものは吸収したいので、事例を挙げてほしい。
- ▶ 他企業との情報交換ができる場や、女性異業種交流会を発足いただくなど推進いただきたい。女性活躍推進を図る上で、女性の意識はもちろんのこと、男性社員、男性管理職の意識改革も同時に進めることが大切です。女性用の研修、男性用の研修と計画いただけるならぜひ当社からも参加を希望させていただきます。

## 支援について

- ▶ 建設業なので、なかなか女性が男性と同等の作業等は難しい所が多々ある現状を考えると、業種別の細かい対応や支援がもっと必要なのではないかと思う。
- ▶ 業種の性質上、女性に関わらず、人手不足になりやすく女性が活躍する場となっていないのが現状。事業所として女性の昇進や昇格を希望しないわけではないので、意欲のある人についてはチャンスがあると考えています。同様に考えている企業(業種)も他にあるかと思しますので、3Kや5Kといった職場に公的なサポート(PRできる場等)していただければありがたいです。
- ▶ 男女共同参画推進に積極的企業への入札優遇策などはナンセンス!そんな事より明らかな市外業者を市の入札から排除して、市内弱小業者へ市の発注する仕事を行き渡らせるようにしてやってほしい!市民税を払ってない者に仕事を取られるのはバカバカしいこと!
- ▶ 幼稚園や保育園に子供を預けるようになり、働く意欲のあるママさん達が求人を見ても、介護職が多く、未経験の人にとっては、見学に来たくらいでは実際が分かりずらく、いざ働いても知識のないままだと、現場も人手不足のため丁寧に教える余裕がなく、早期離職が多くなります。せっかく介護職に興味を持って始めたのにととても残念なことです。そのような方たちに、託児所を用意した介護職員初任者研修を、県、市で取り組んでいただき、介護職の人口を増していただけるとありがたいです。

## 行政に望むこと

- ▶ 行政でなければできないことを実行していただきたい。アンケートの結果を活かして頂きたい。
- ▶ 従業員を確保できないと会社運営は成り立たない。企業努力も実践しつつ、行政としても、市内が活気付くような仕組みを検討いただきたい(観光による人の誘致、地元業者優遇など)。

## アンケート調査に対する意見

- ▶ 当社では年齢の高い男性が多いため、男女共同参画に関するこの調査に当てはまらないことが多く回答ができません。