

柏崎市男女共同参画に関する調査報告書

《事業所調査》

令和6（2024）年12月

柏 崎 市

目次

I	調査概要	1
II	調査結果	3
□	事業所の概要について	3
▶	問 1 事業所の産業分類	3
▶	問 2 従業員数（企業全体）	4
▶	問 3 男女別人数（雇用形態別）	5
▶	問 4 管理・監督職の男女別人数	9
□	女性活躍推進について	12
▶	問 5 女性活躍推進に向けた取組	12
▶	問 6 女性の管理職への登用や人材活用における課題	14
□	「仕事」と「育児や介護」の両立支援について	16
▶	問 7 育児休業取得者等の人数	16
▶	問 8 育児休業の取得期間	16
▶	問 9 介護休業取得者等の人数	17
▶	問 10 介護休業の取得期間	17
▶	問 11 育児休業・介護休業の代替要員確保の方法	18
▶	問 12 仕事と育児や介護の両立支援の取組	21
□	ワーク・ライフ・バランスについて	24
▶	問 13 取組状況	24
▶	問 14 実現に向けた取組の実施状況	26
▶	問 15 推進上のメリット	28
▶	問 16 推進上の課題	30
□	ハラスメント対策について	32
▶	問 17 取組状況	32
▶	問 18 起こった場合の対応で難しいと感じること	34
□	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	36
▶	問 19 男女共同参画を推進する上で行政に望むこと	36
▶	問 20 企業向けの資金的支援として望むこと	38
□	ご意見・ご提案について	40
▶	問 21 ワーク・ライフ・バランスの実現や男女共同参画社会の推進に向けて	40

I 調査概要

1 調査の目的

この調査は、柏崎市男女共同参画基本計画（かしわざき男女共同参画プラン）の改定に当たり、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、令和8(2026)年度を初年度とする次期計画を策定する際の基礎資料とすることを目的としています。

2 調査内容

□ 事業所の概要について

- ▶ 問 1 貴事業所（本社、支店、営業所なども合計した企業全体）の産業分類は、次のどれに該当するかお答えください。
- ▶ 問 2 貴事業所（本社、支店、営業所なども合計した企業全体）の従業員数は、次のどれに該当するかお答えください。
- ▶ 問 3 貴事業所における従業員数（雇用形態別）の男女別人数をお答えください。
この調査票が届いた所在地の事業所のみのお答えください。
- ▶ 問 4 貴事業所における管理・監督職の男女別人数をお答えください。

□ 女性の活躍推進について

- ▶ 問 5 女性の活躍を推進するためにどのようなことに取り組んでいますか（あてはまるもの全て）。
- ▶ 問 6 女性の管理職への登用や人材活用に当たってどのような課題がありますか（あてはまるもの全て）。

□ 「仕事」と「育児や介護」の両立支援について

- ▶ 問 7 貴事業所の昨年度（令和5年4月1日～令和6年3月31日）の一年間に、出産した従業員または配偶者が出産した従業員の人数とそのうち、育児休業を取得した人数をお答えください。また、妊娠や出産を理由として退職した従業員の数をお答えください。
- ▶ 問 8 問7で、育児休業を取得した従業員がいる事業所にお聞きします。
問7で回答した従業員の育児休業取得期間について、お答えください。
※令和6年4月1日以降も継続して取得している場合は、取得見込みの期間でお答えください。
- ▶ 問 9 貴事業所の昨年度（令和5年4月1日～令和6年3月31日）の一年間に、介護休業を取得した人数を男女別にお答えください。また、介護を理由として退職した従業員の数をお答えください。
- ▶ 問 10 問9で、介護休業を取得した従業員がいる事業所にお聞きします。
問9で回答した従業員の介護休業取得期間について、お答えください。
※令和6年4月1日以降も継続して取得している場合は、取得見込みの期間でお答えください。
- ▶ 問 11 問7、問9で育児休業または介護休業を取得した従業員がいる事業所にお聞きします。休業中の従業員の代替要員をどのように確保しましたか（あてはまるもの全て）。
- ▶ 問 12 仕事と育児や介護の両立を支援するために取り組んでいることがありますか（あてはまるもの全て）。

□ ワーク・ライフ・バランスについて

- ▶ 問 13 貴事業所ではワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を行っていますか（一つだけ）。
- ▶ 問 14 問13で1または2を選択した方のみにお聞きします。
ワーク・ライフ・バランスの実現に向けてどのような取組を実施していますか（あてはまるもの全て）。
- ▶ 問 15 ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことでどのようなメリットがあると考えますか（あてはまるもの全て）。
- ▶ 問 16 ワーク・ライフ・バランスや多様で柔軟な働き方を推進する上で、特に難しい（難しそうだ）と感じることはどのようなことですか（あてはまるもの全て）。

□ ハラスメント対策について

- ▶ 問 17 貴事業所では、ハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティハラスメント等）を防止するためにどのような取組を行っていますか（あてはまるもの全て）。
- ▶ 問 18 貴事業所において、ハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティハラスメント等）が起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか（あてはまるもの全て）。

□ 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

- ▶ 問 19 貴事業所が男女共同参画を推進する上で、行政に望むことは何ですか（あてはまるもの全て）。
- ▶ 問 20 問 19 で 6 を選んだ方にお聞きします。
女性の活躍促進やワーク・ライフ・バランスに取り組む企業向けの資金的支援としてどのようなものを望みますか（あてはまるもの全て）。

□ ご意見・ご提案について

- ▶ 問 21 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、ご提案などがありましたら、自由にご記入ください。

2 調査の設計

❖ 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
2,067事業所から500事業所を無作為抽出

❖ 調査方法 : 郵送による配布を行い、郵送及びWebにより回答を回収

❖ 調査期間 : 令和6 (2024) 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 : 221事業所
- ❖ 回収率 : 44.2%

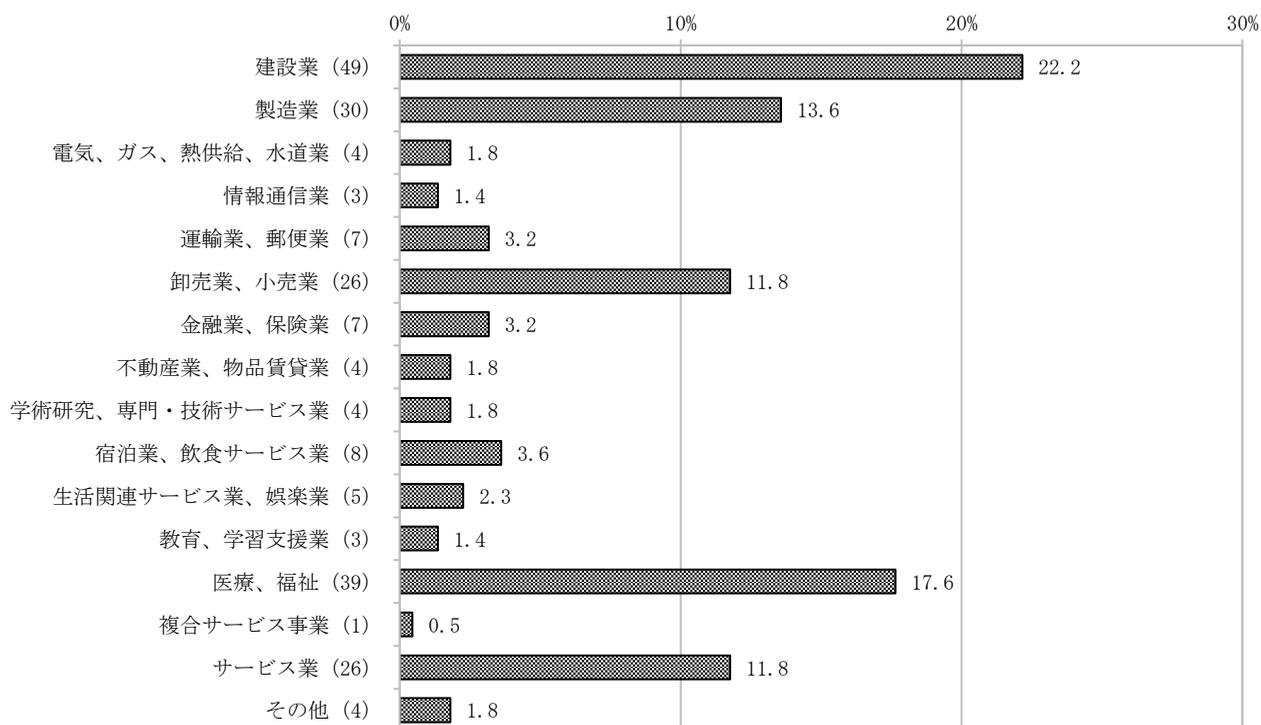
4 集計結果の見方

- ❖ 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、令和元 (2019) 年、平成26 (2014) 年に同様の調査を行ったものと比較したものです。

II 調査結果

□事業所の概要について

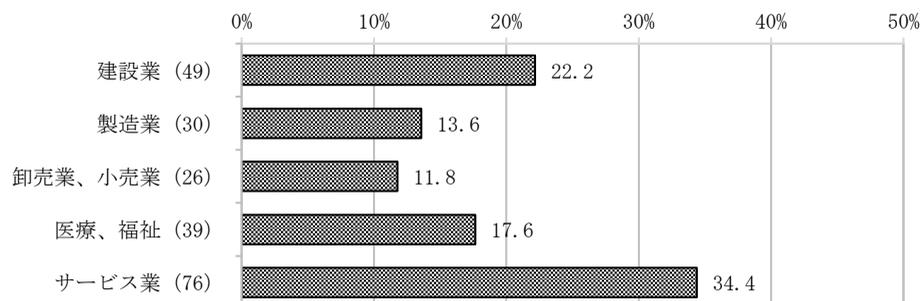
問1
貴事業所（本社、支店、営業所なども合計した企業全体）の産業分類は、次のどれに該当するかお答えください。（総務省統計局「日本標準産業分類」）



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16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ています。

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

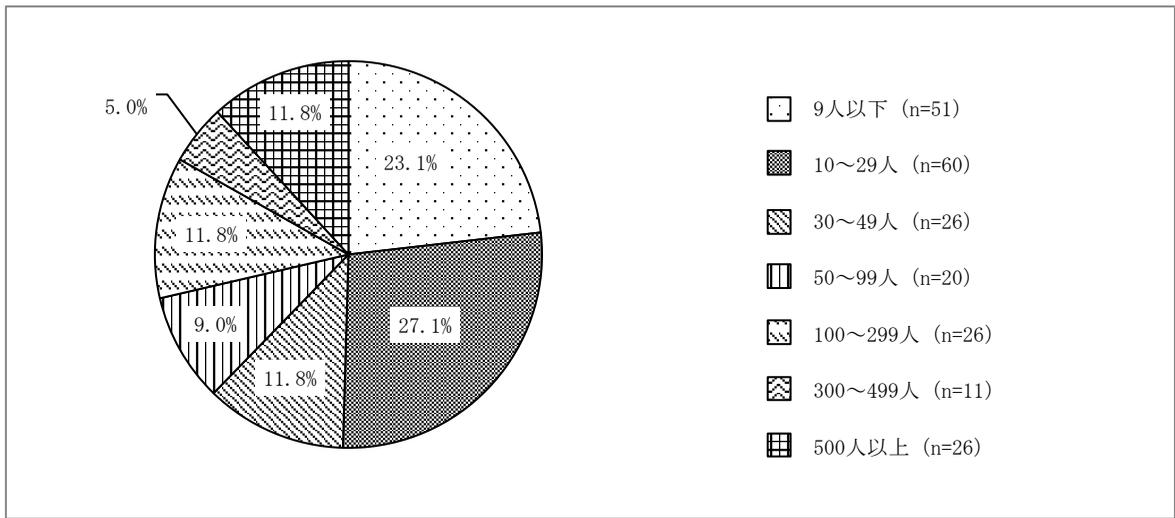
調査結果の分析に使用した5産業分類別事業所割合



問2
貴事業所（本社、支店、営業所なども合計した企業全体）の従業員数は、次のどれに該当するかお答えください。
①29人以下 ②30人～49人 ③50人～99人 ④100人～299人 ⑤300人～499人 ⑥500人以上

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7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ます。

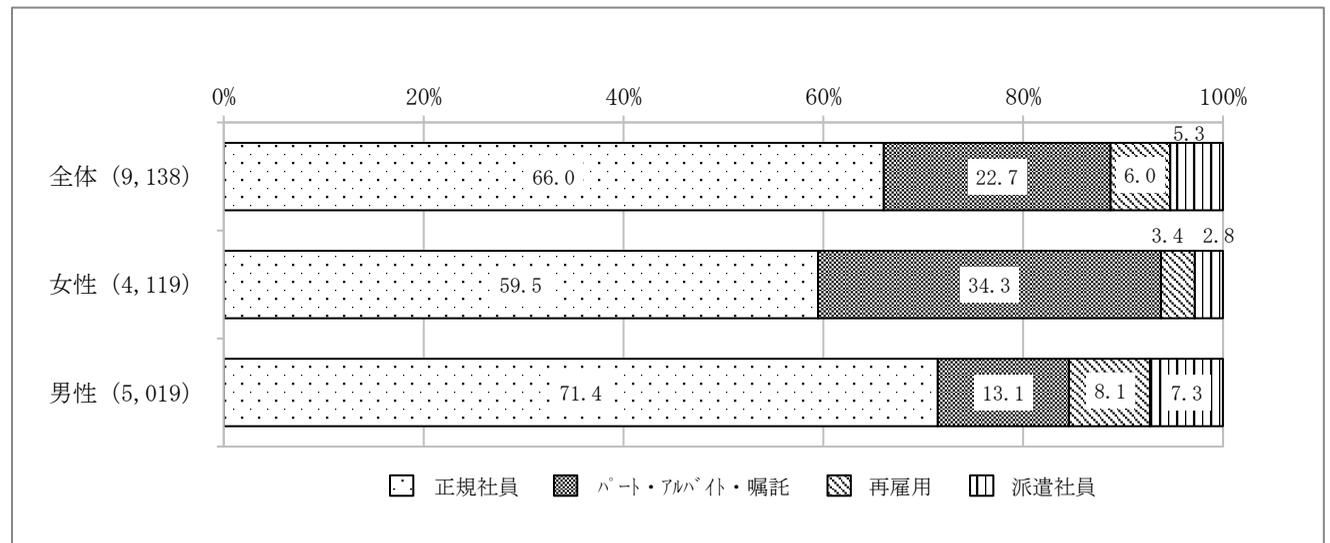
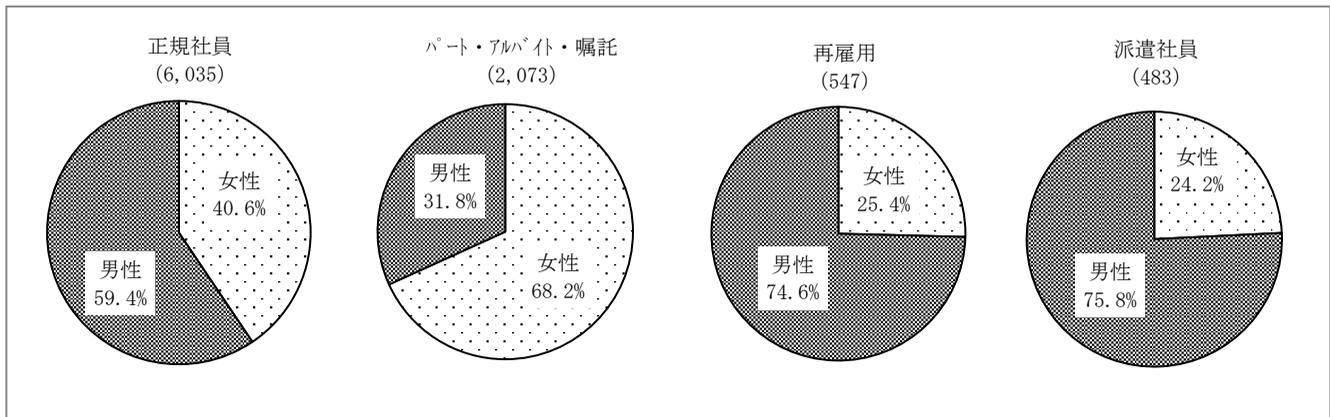
企業全体の従業員規模別事業所割合



問3

貴事業所における従業員数(雇用形態別)の男女別人数をお答えください。
この調査票が届いた所在地の事業所のみの状況をお答えください。

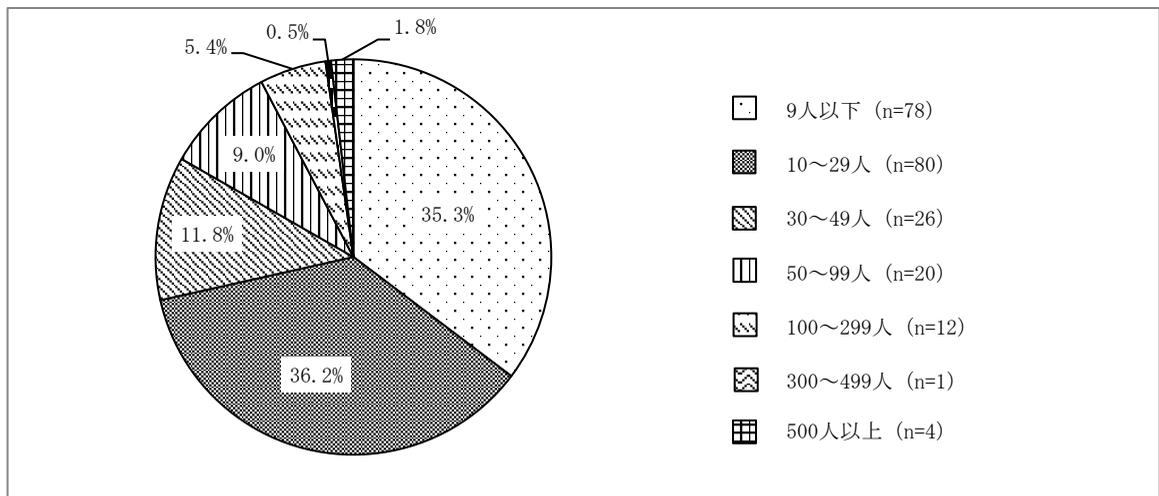
雇用形態別に見た男女別割合



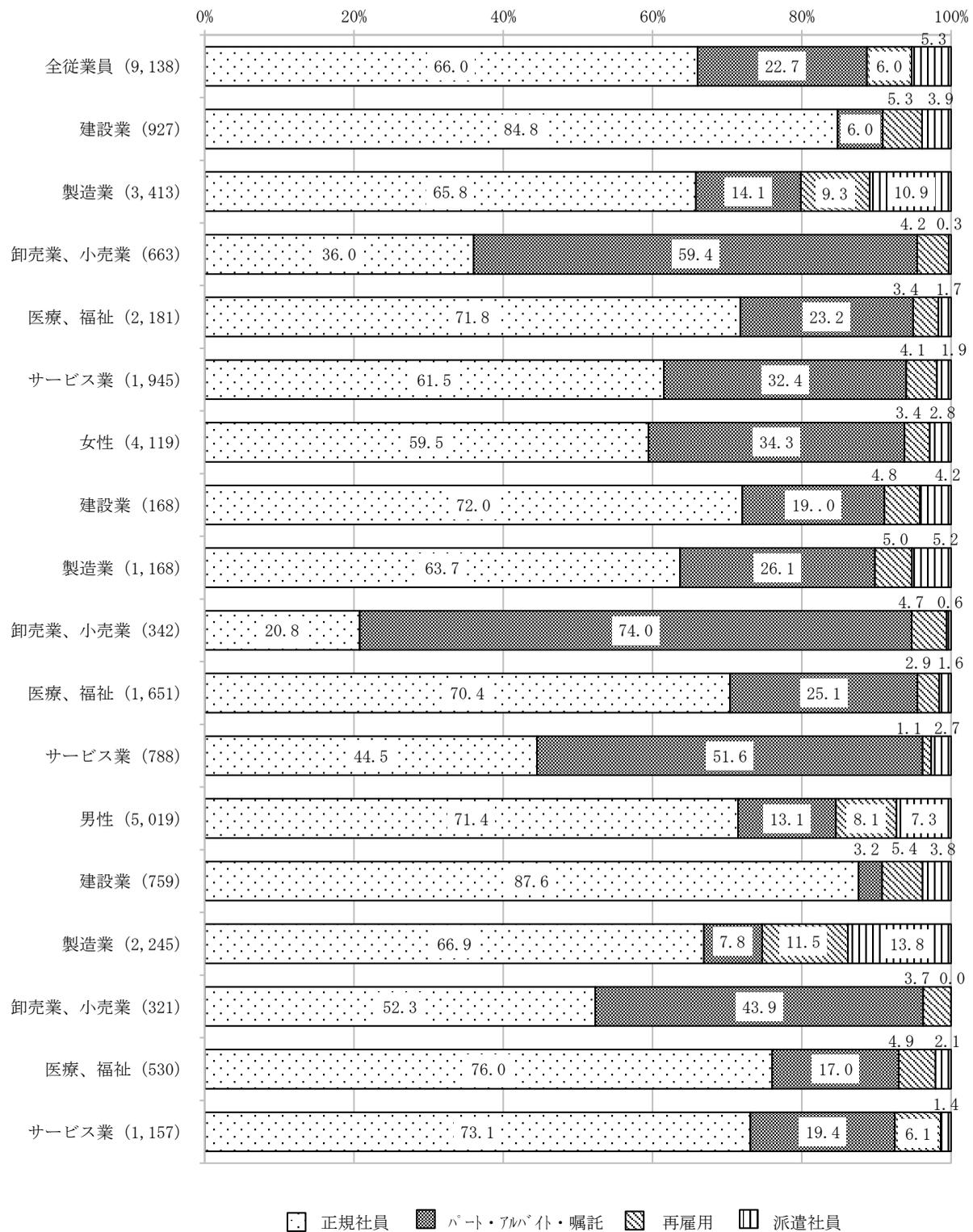
【参考】

事業所ごとの従業員規模別事業所割合

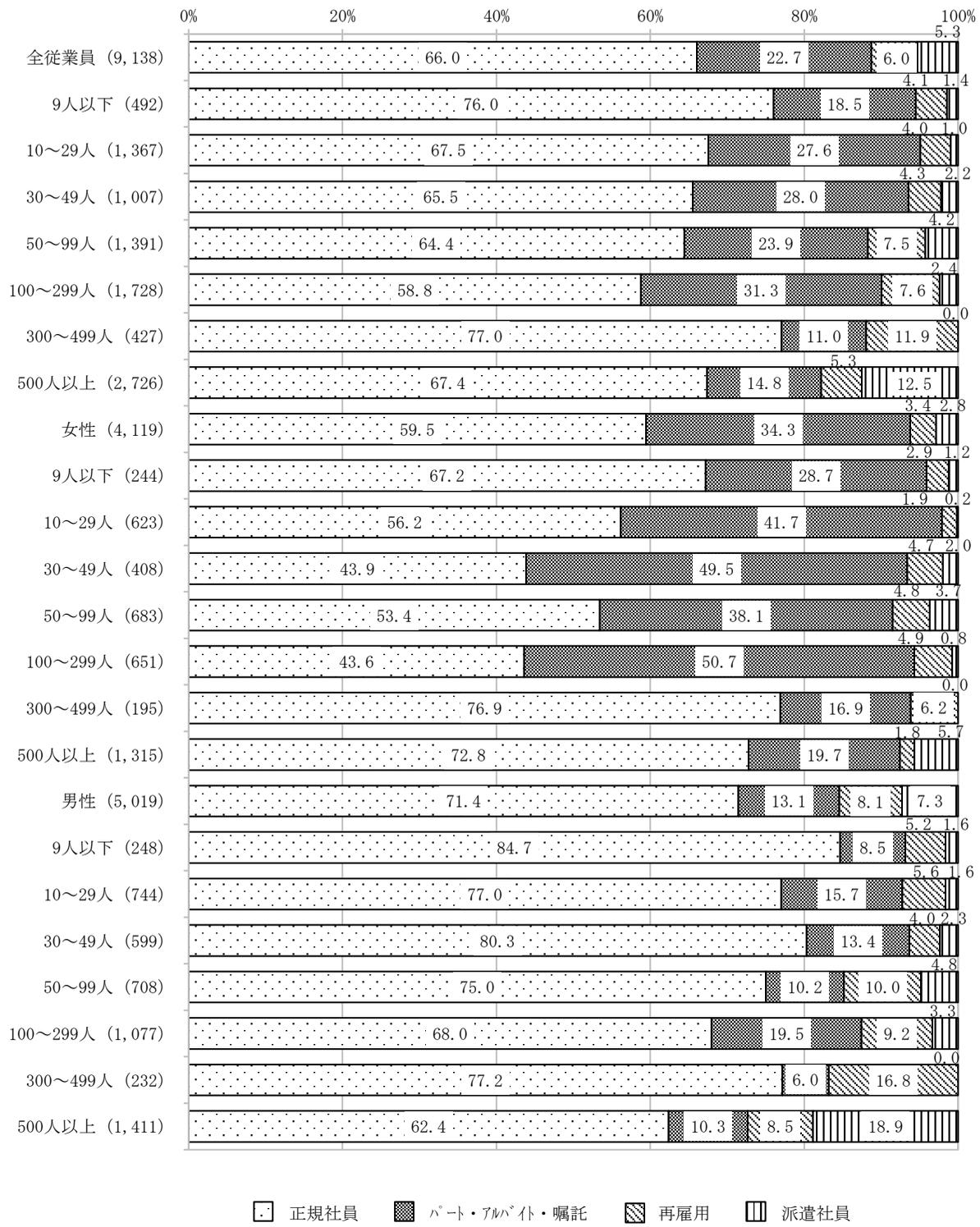
調査結果の分析を行うに当たり、事業所規模を次の7つに区分し、いくつかの設問についてクロス集計を行っています。



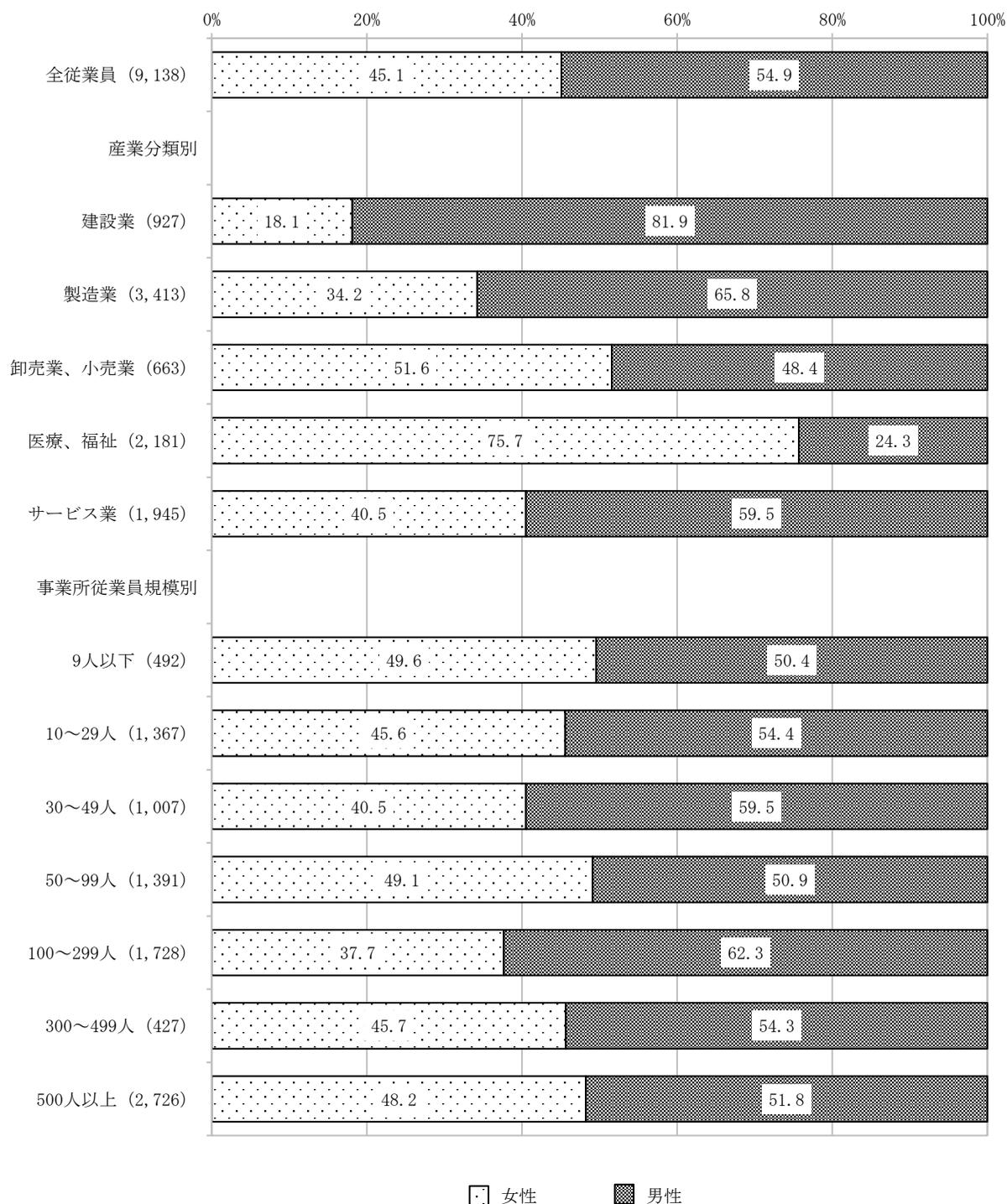
男女別に見た従業員の雇用形態別構成比(産業分類別)



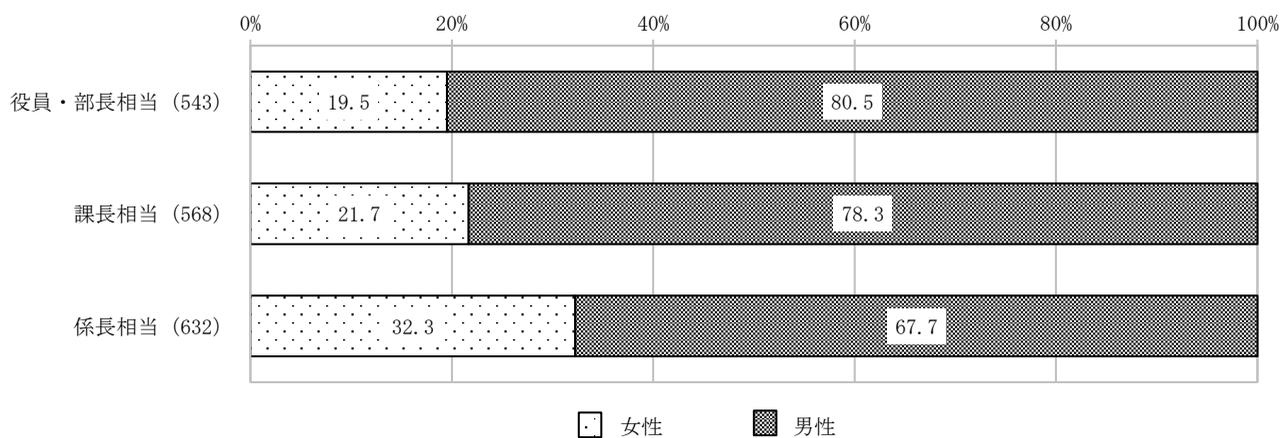
男女別に見た従業員の雇用形態別構成比(事業所従業員規模別)



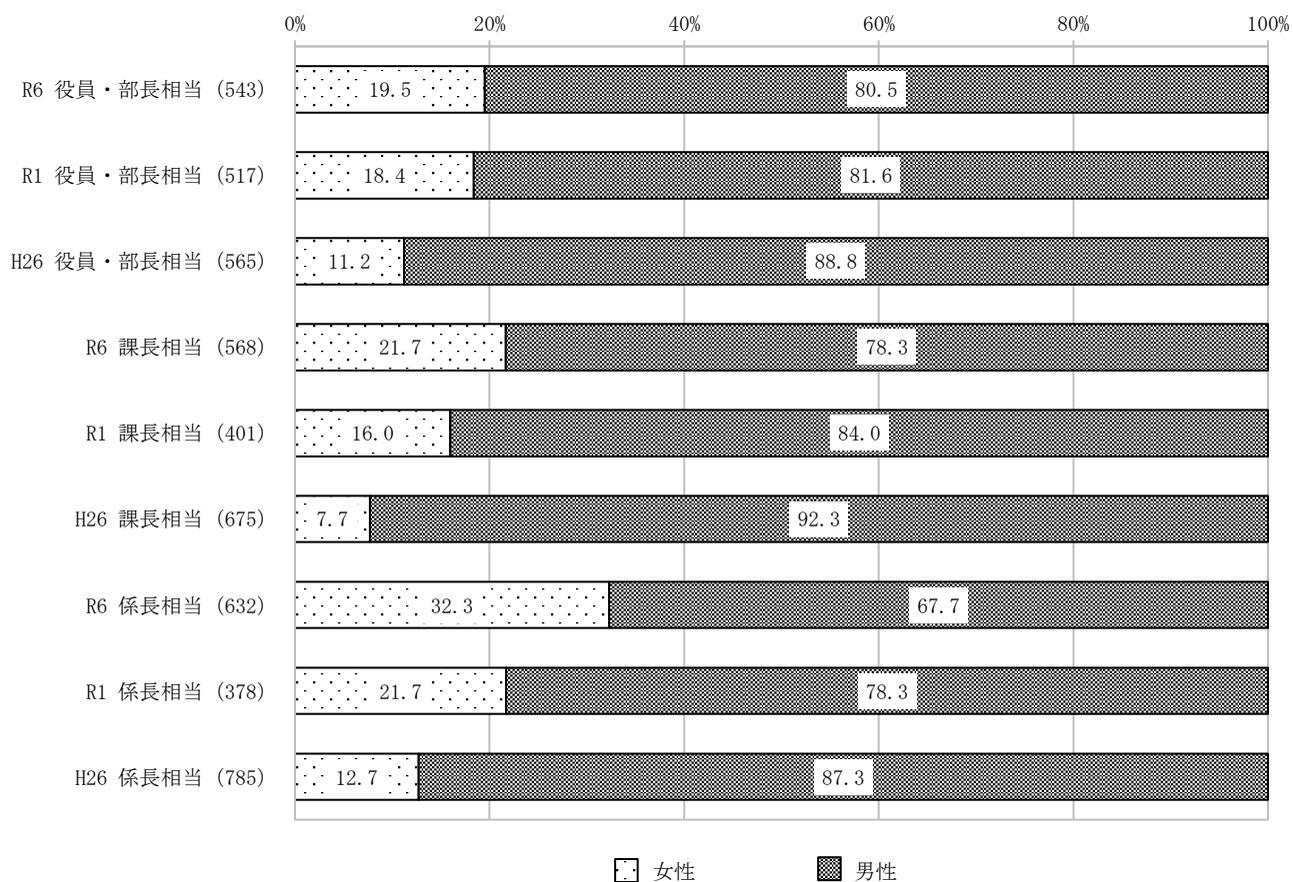
従業員の男女別比(産業分類別・事業所従業員規模別)



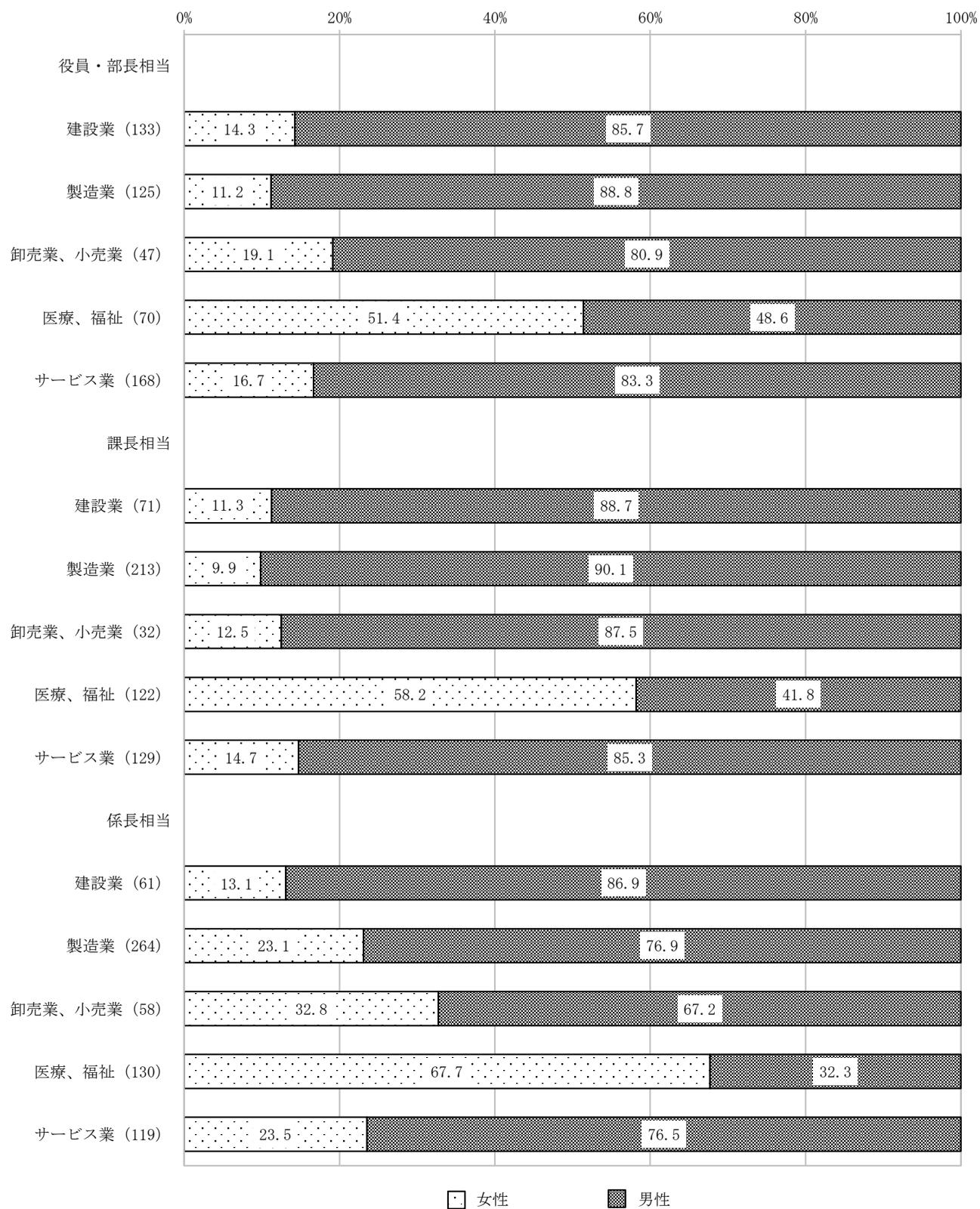
問4
貴事業所における管理・監督職の男女別人数をお答えください。



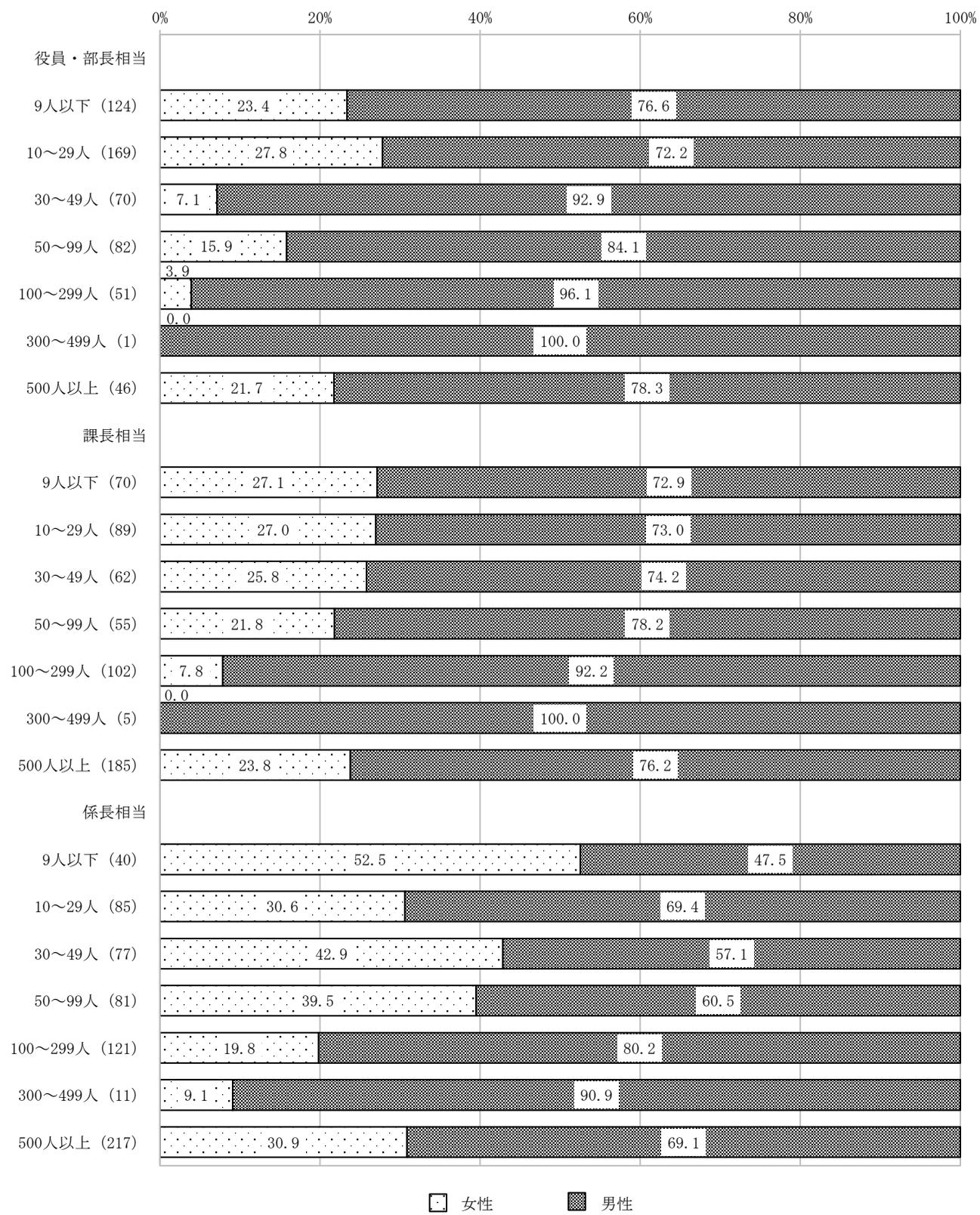
管理・監督職の男女比



管理・監督職の男女比(産業分類別)



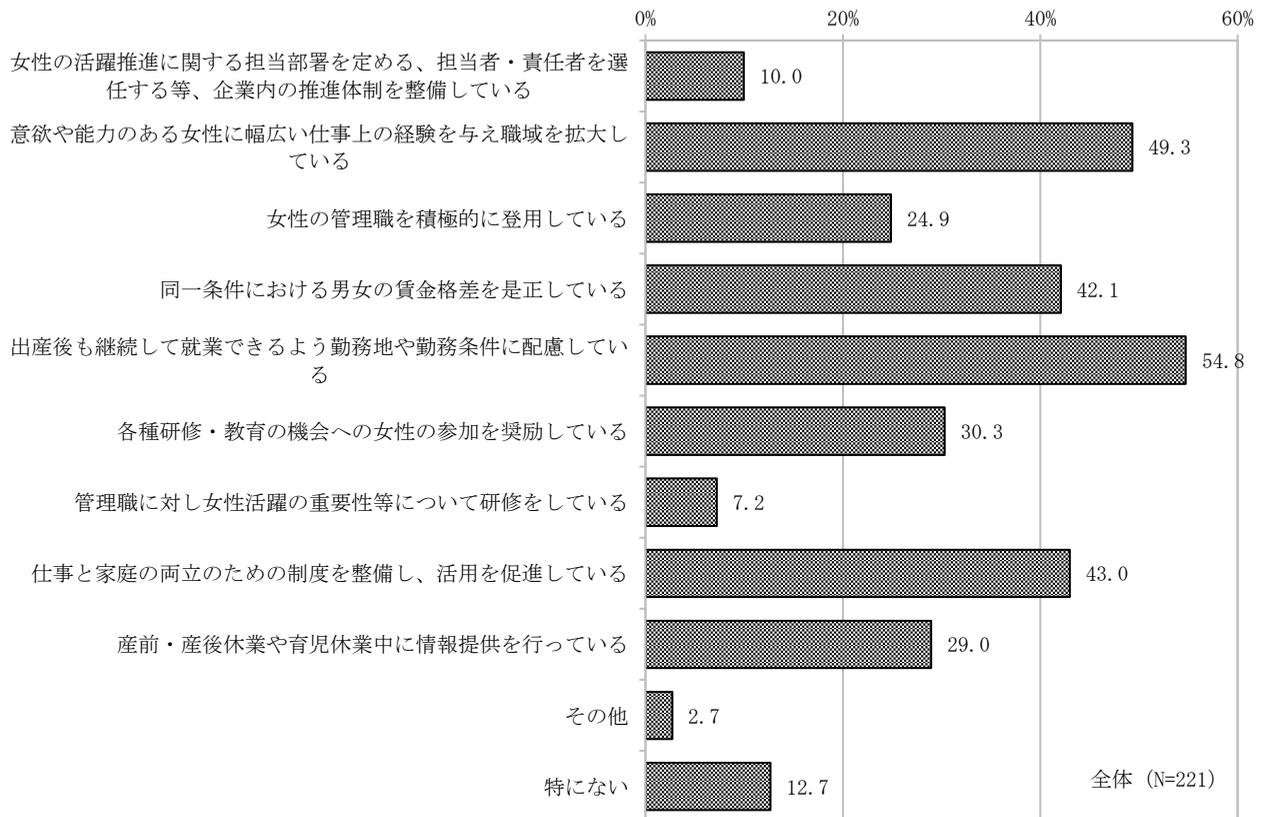
管理・監督職の男女比(事業所従業員規模別)



□女性の活躍推進について

問5

女性の活躍を推進するためにどのようなことに取り組んでいますか(あてはまるもの全て)。



【全体】

「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」(54.8%)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」(49.3%)となっている。

【産業分類別】

サービス業は他の業種と比較して取組の実施率が高い(10項目中6項目が1位)。

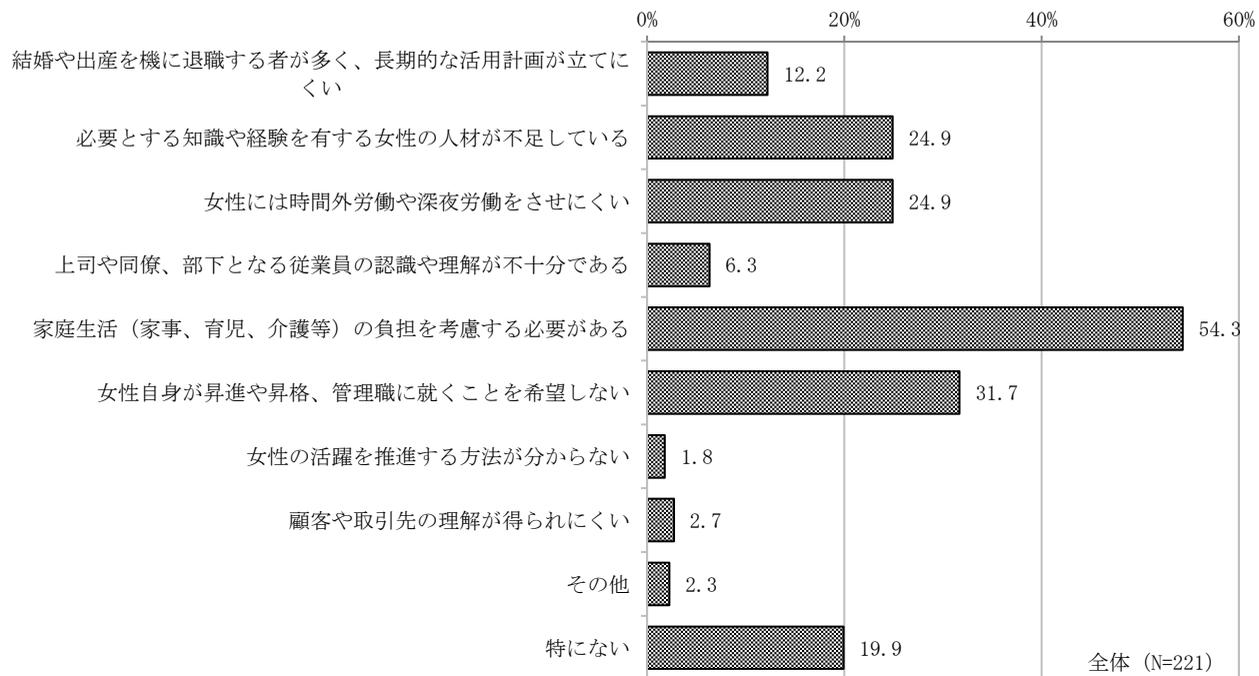
【事業所従業員規模別】

全てのグループにおいて「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、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」や「同一条件における男女の賃金格差を是正している」が多くなっている。

問5項目集計表（産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別）

	女性 の 活 躍 推 進 に 関 す る 担 当 者 の 選 任 に 関 す る 等 、 企 業 内 の 推 進 体 制 を 整 備 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	女 性 の 管 理 職 を 積 極 的 に 登 用 し て い る	同 一 条 件 に お け る 男 女 の 賃 金 格 差 を 是 正 し て い る	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	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 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	特 に な い
< 全事業所 N=221 >	10.0%	49.3%	24.9%	42.1%	54.8%	30.3%	7.2%	43.0%	29.0%	2.7%	12.7%
(産業分類別)											
建設業 (n=49)	8.2%	44.9%	16.3%	28.6%	32.7%	20.4%	2.0%	34.7%	18.4%	6.1%	22.4%
製造業 (n=30)	13.3%	43.3%	10.0%	46.7%	60.0%	30.0%	6.7%	33.3%	33.3%	3.3%	10.0%
卸売業、小売業 (n=26)	7.7%	53.8%	23.1%	38.5%	69.2%	30.8%	7.7%	42.3%	34.6%	0.0%	11.5%
医療、福祉 (n=39)	2.6%	35.9%	33.3%	38.5%	61.5%	30.8%	2.6%	51.3%	23.1%	2.6%	17.9%
サービス業 (n=76)	14.5%	59.2%	32.9%	52.6%	57.9%	36.8%	13.2%	48.7%	35.5%	1.3%	5.3%
(事業所従業員規模別)											
9人以下 (n=78)	9.0%	46.2%	24.4%	34.6%	46.2%	24.4%	6.4%	34.6%	17.9%	5.1%	16.7%
10～29人 (n=80)	8.8%	48.8%	22.5%	40.0%	55.0%	26.3%	5.0%	46.3%	27.5%	0.0%	13.8%
30～49人 (n=26)	11.5%	46.2%	23.1%	50.0%	57.7%	38.5%	11.5%	42.3%	34.6%	3.8%	11.5%
50～99人 (n=20)	5.0%	60.0%	30.0%	40.0%	60.0%	40.0%	5.0%	35.0%	35.0%	0.0%	5.0%
100～299人 (n=12)	8.3%	58.3%	25.0%	75.0%	75.0%	41.7%	8.3%	66.7%	58.3%	0.0%	0.0%
300～499人 (n=1)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
500人以上 (n=4)	50.0%	50.0%	50.0%	75.0%	100.0%	75.0%	25.0%	100.0%	100.0%	25.0%	0.0%

問6
 女性の管理職への登用や人材活用に当たってどのような課題がありますか(あてはまるもの全て)。



【全体】

「家庭生活（家事、育児、介護等）の負担を考慮する必要がある」（54.3%）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」（31.7%）となっている。

【産業分類別】

全ての業種において「家庭生活の負担を考慮する必要がある」が最も多くなっている。

【事業所従業員規模別】

ほとんどのグループにおいて「家庭生活（家事、育児、介護等）の負担を考慮する必要がある」が多くなっている。

問6 項目集計表（産業分類別・事業所従業員規模別）

	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	に女性には時間外労働や深夜労働をさせ	や上司や同僚、部下となる従業員の認識	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
<全事業所 N=221>	12.2%	24.9%	24.9%	6.3%	54.3%	31.7%	1.8%	2.7%	2.3%	19.9%			
(産業分類別)													
建設業 (n=49)	16.3%	30.6%	30.6%	4.1%	59.2%	14.3%	4.1%	10.2%	0.0%	14.3%			
製造業 (n=30)	6.7%	36.7%	23.3%	13.3%	53.3%	40.0%	6.7%	0.0%	0.0%	20.0%			
卸売業、小売業 (n=26)	11.5%	23.1%	42.3%	7.7%	65.4%	46.2%	0.0%	0.0%	0.0%	11.5%			
医療、福祉 (n=39)	12.8%	12.8%	5.1%	0.0%	46.2%	30.8%	0.0%	0.0%	2.6%	33.3%			
サービス業 (n=76)	10.5%	23.7%	26.3%	7.9%	51.3%	35.5%	0.0%	1.3%	5.3%	19.7%			
(事業所従業員規模別)													
9人以下 (n=78)	11.5%	20.5%	20.5%	2.6%	47.4%	23.1%	2.6%	5.1%	2.6%	25.6%			
10～29人 (n=80)	11.3%	16.3%	23.8%	3.8%	62.5%	32.5%	0.0%	2.5%	2.5%	18.8%			
30～49人 (n=26)	7.7%	30.8%	30.8%	11.5%	46.2%	26.9%	0.0%	0.0%	3.8%	19.2%			
50～99人 (n=20)	30.0%	40.0%	35.0%	5.0%	60.0%	50.0%	5.0%	0.0%	0.0%	15.0%			
100～299人 (n=12)	0.0%	58.3%	33.3%	33.3%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%			
300～499人 (n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%			
500人以上 (n=4)	25.0%	75.0%	25.0%	25.0%	50.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%			

□「仕事」と「育児や介護」の両立支援について

問7 貴事業所の昨年度（令和5年4月1日～令和6年3月31日）の一年間に、出産した従業員または配偶者が出産した従業員の人数とそのうち、育児休業を取得した人数をお答えください。また、妊娠や出産を理由として退職した従業員の数をお答えください。			
出産した女性従業員数	122	配偶者が出産した男性従業員数	88
うち、育児休業を取得した女性従業員数	113	うち、育児休業を取得した男性従業員数	53
育児休業取得率	92.6%	育児休業取得率	60.2%
妊娠・出産を理由に退職した女性従業員	6	配偶者の妊娠・出産を理由に退職した男性従業員	0
育児退職率	4.9%	育児退職率	0.0%

問8 問7で、育児休業を取得した従業員がいる事業所にお聞きします。 問7で回答した従業員の育児休業取得期間について、お答えください。 ※令和6年4月1日以降も継続して取得している場合は、取得見込みの期間でお答えください。		
育児休業取得期間	女性従業員（人）	男性従業員（人）
1週間未満	0	3
1週間以上2週間未満	0	9
2週間以上1か月未満	1	20
1か月以上3か月未満	2	15
3か月以上6か月未満	3	3
6か月以上1年未満	30	1
1年以上	79	0

育児休業の取得率は、女性が92.6%と前回調査の97.4%から4.8ポイント減少したが、男性は60.2%と前回調査の7.9%から52.3ポイント増加した。取得期間は、女性は「1年以上」が最も多く、男性は「2週間以上1か月未満」が最も多い。また、妊娠・出産を理由に退職した従業員は、女性のみであった。

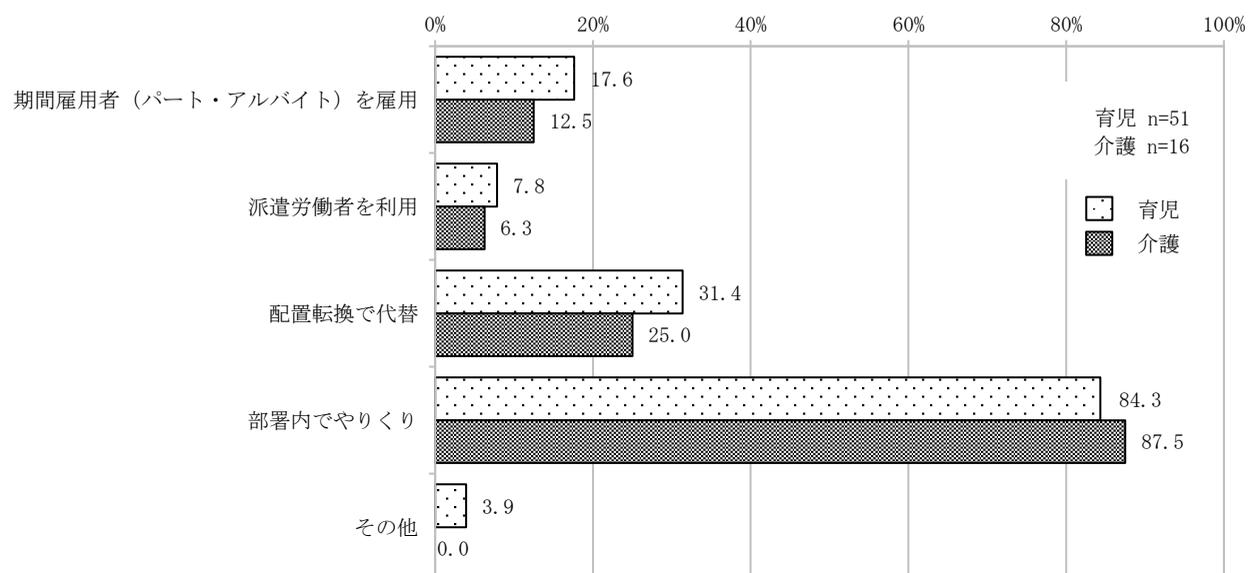
問9 貴事業所の昨年度（令和5年4月1日～令和6年3月31日）の一年間に、介護休業を取得した人数を男女別にお答えください。また、介護を理由として退職した従業員の数をお答えください。			
介護休業を取得した女性従業員数	12	介護休業を取得した男性従業員数	10
介護を理由に退職した女性従業員	3	介護を理由に退職した男性従業員	0

問10 問9で、介護休業を取得した従業員がいる事業所にお聞きします。 問9で回答した従業員の介護休業取得期間について、お答えください。 ※令和6年4月1日以降も継続して取得している場合は、取得見込みの期間でお答えください。		
介護休業取得期間	女性従業員（人）	男性従業員（人）
1週間未満	2	4
1週間以上2週間未満	0	1
2週間以上1か月未満	1	2
1か月以上3か月未満	4	3
3か月以上6か月未満	2	0
6か月以上1年未満	1	0
1年以上	2	0

介護休業の取得者は女性、男性とも同数程度だったが、介護を理由に退職した従業員は、女性のみであった。また、取得期間は、男性従業員は「1週間未満」が最も多く、次いで「1か月以上3か月未満」だが、女性従業員は「1か月以上3か月未満」が最も多く、男性従業員より長い期間を取得する傾向にある。

問11

問7、問9で育児休業または介護休業を取得した従業員がいる事業所にお聞きします。休業中の従業員の代替要員をどのように確保しましたか（あてはまるもの全て）。



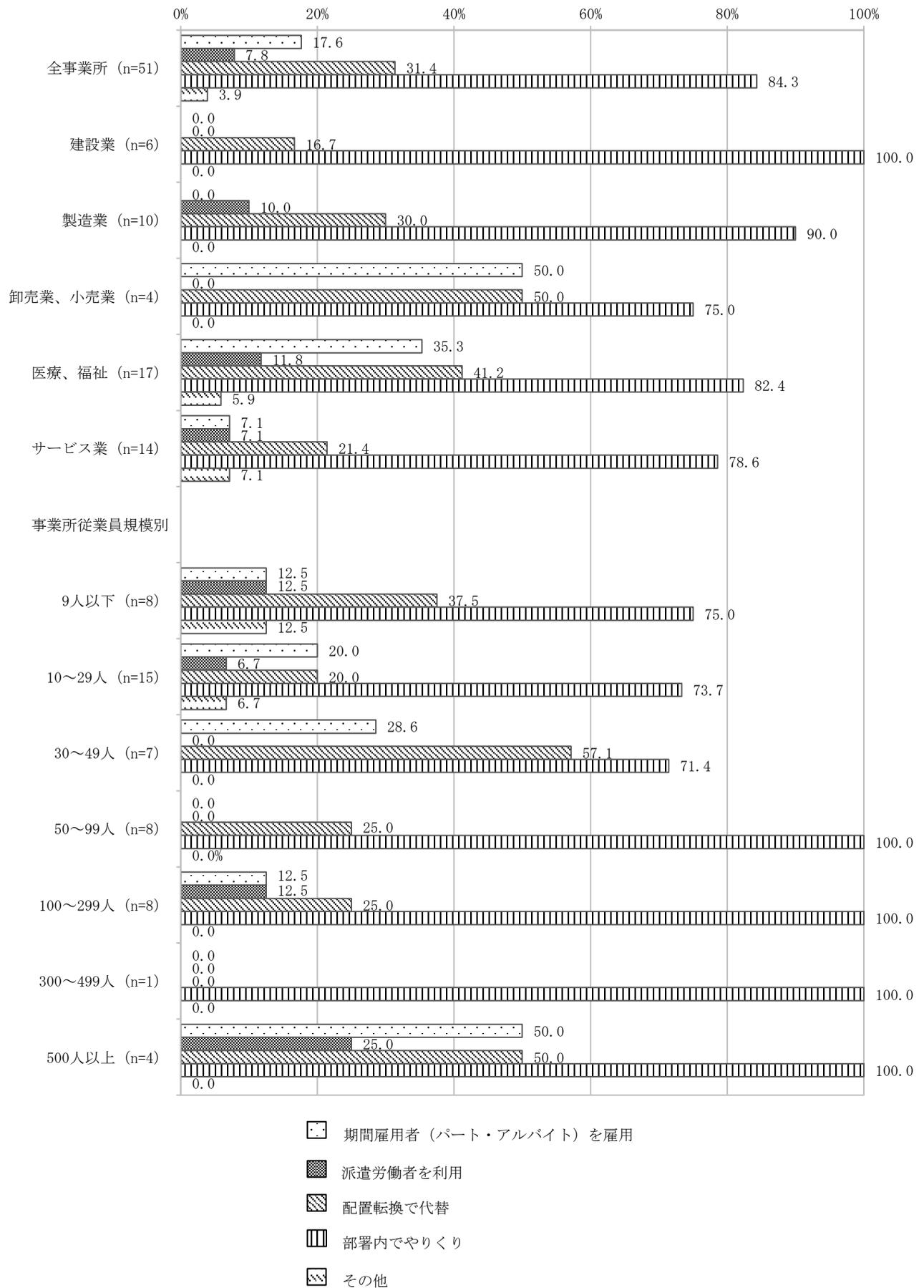
【全体・産業分類別】

育児・介護休業とも「部署内でやりくり」が最も多く、次いで「配置転換で代替」となり、人員を増やす「期間雇用者を雇用」「派労働者を利用」よりも、組織内部での対応が多くなっている。

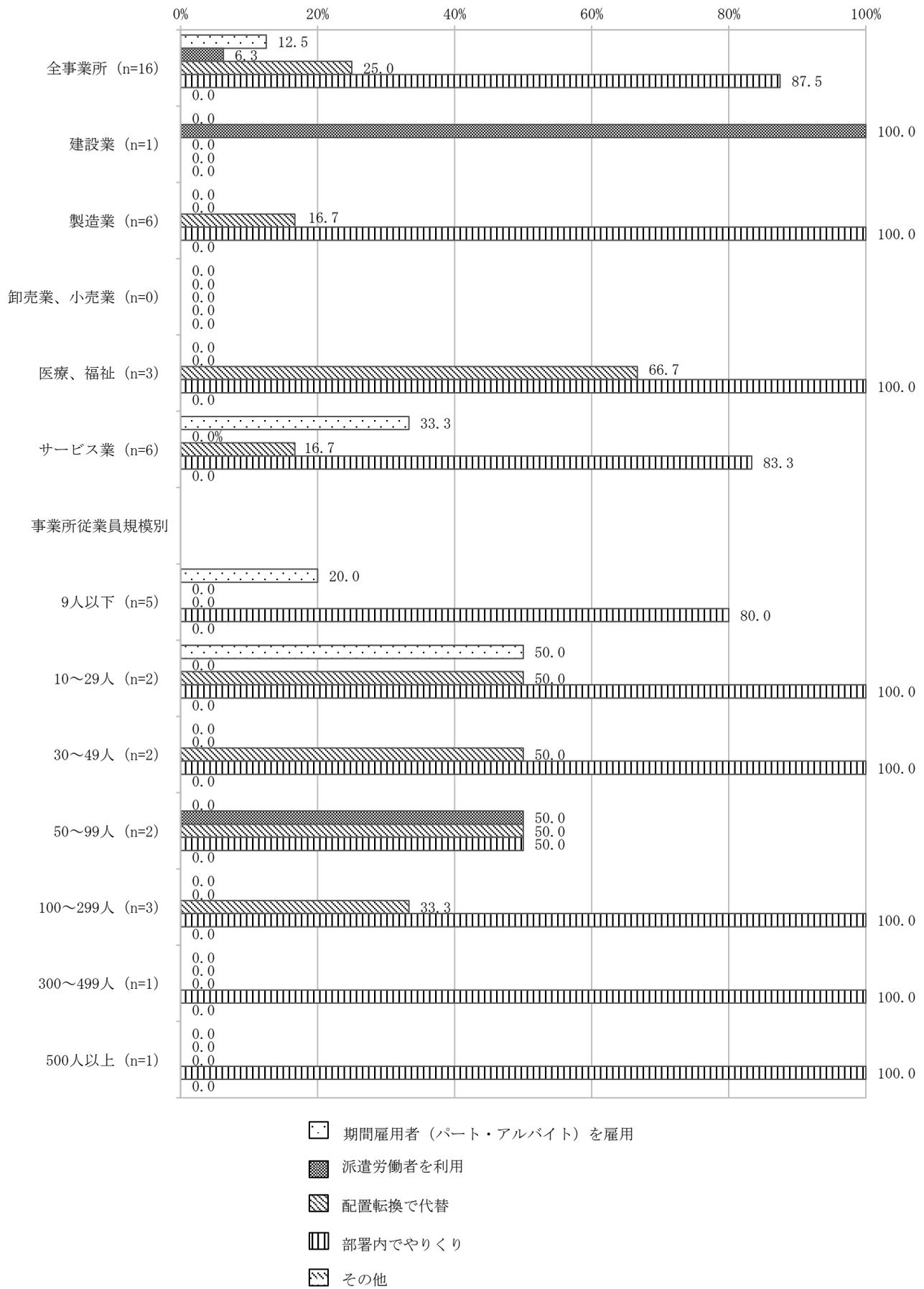
【産業分類別・事業所従業員規模別】

全ての業種、従業員規模において「部署内でやりくり」が最も多くなっている。

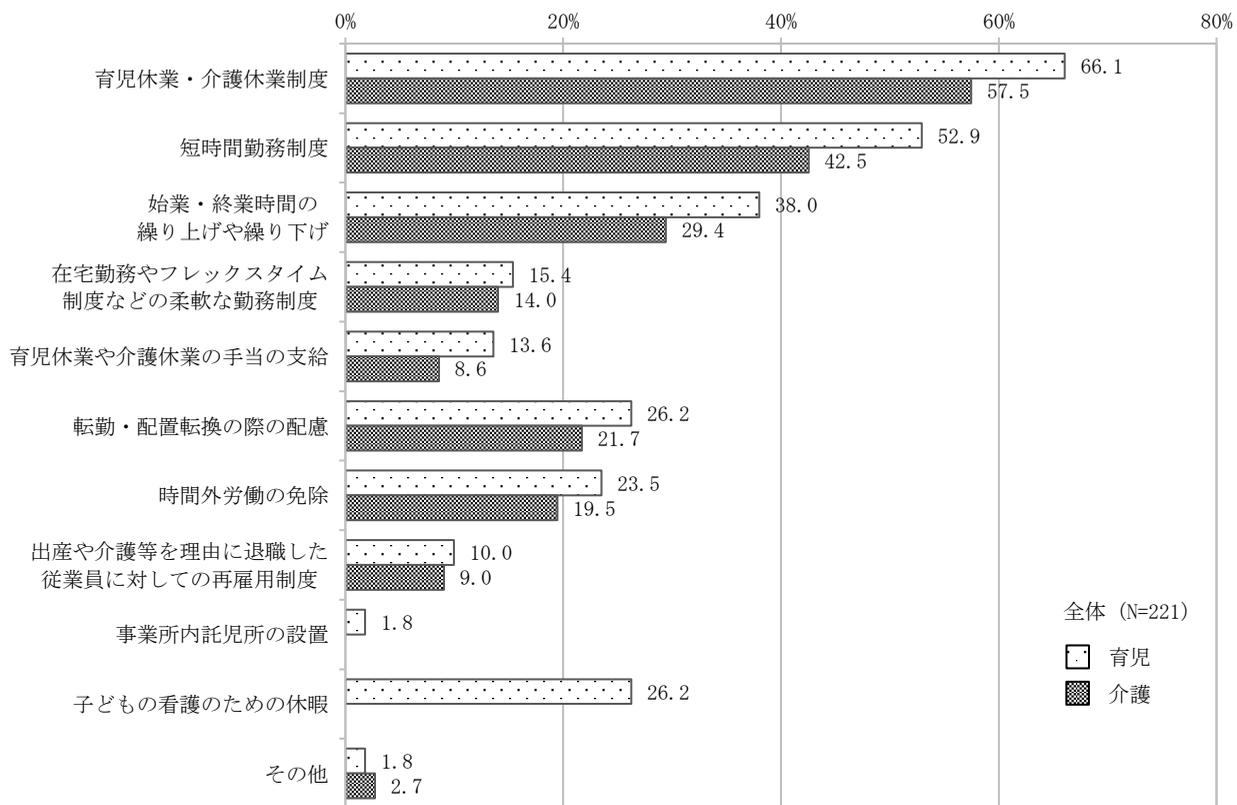
育児休業中の代替要員確保の方法(産業分類別・事業所従業員規模別)



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12
仕事と育児や介護の両立を支援するために取り組んでいることがありますか（あてはまるもの全て）。



【全体】

「育児休業・介護休業制度」（育児66.1%、介護57.5%）が最も多く、次いで「短時間勤務制度」（育児52.9%、介護42.5%）、「始業・終業時間の繰り上げや繰り下げ」（育児38.0%、介護29.4%）となっている。

【産業分類別】

全ての業種において、「育児休業制度」が最も多くなっている。

【事業所従業員規模別】

全てのグループにおいて、「育児休業制度」が最も多くなっている。

問12項目集計表（産業分類別・事業所従業員規模別）

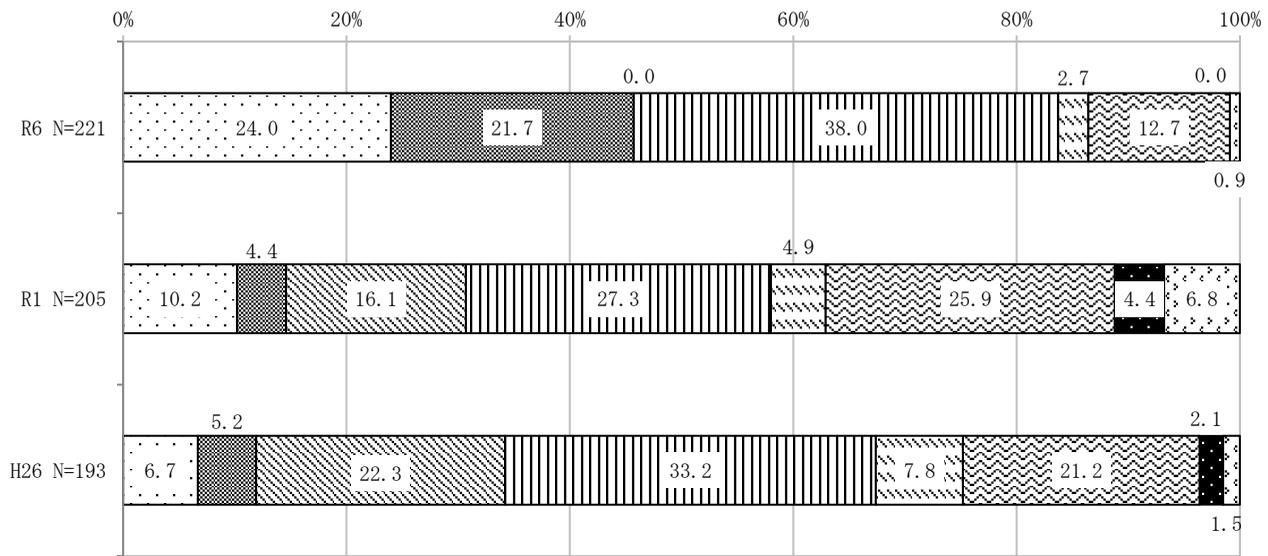
育 児	育児休業制度	短時間勤務制度	始業・終業時間の繰り上げや繰り下げ	在宅勤務やフレックスタイム制度などの柔軟な勤務制度	育児休業の手当の支給	転勤・配置転換の際の配慮	時間外労働の免除	出産や介護等を理由に退職した従業員に対しての再雇用制度	事業所内託児所の設置	子どもの看護のための休暇	その他
<全事業所 N=221>	66.1%	52.9%	38.0%	15.4%	13.6%	26.2%	23.5%	10.0%	1.8%	26.2%	1.8%
(産業分類別)											
建設業 (n=49)	61.2%	32.7%	22.4%	14.3%	10.2%	12.2%	24.5%	12.2%	0.0%	18.4%	0.0%
製造業 (n=30)	63.3%	56.7%	36.7%	13.3%	6.7%	30.0%	26.7%	3.3%	0.0%	26.7%	3.3%
卸売業、小売業 (n=26)	50.0%	46.2%	38.5%	3.8%	15.4%	26.9%	11.5%	7.7%	0.0%	3.8%	0.0%
医療、福祉 (n=39)	89.7%	74.4%	48.7%	7.7%	17.9%	30.8%	20.5%	5.1%	5.1%	35.9%	2.6%
サービス業 (n=76)	63.2%	55.3%	42.1%	25.0%	15.8%	31.6%	26.3%	14.5%	2.6%	34.2%	2.6%
(事業所従業員規模別)											
9人以下 (n=78)	43.6%	34.6%	33.3%	14.1%	11.5%	16.7%	20.5%	6.4%	2.6%	26.9%	1.3%
10～29人 (n=80)	71.3%	55.0%	32.5%	11.3%	17.5%	20.0%	27.5%	11.3%	1.3%	25.0%	0.0%
30～49人 (n=26)	76.9%	69.2%	34.6%	23.1%	7.7%	46.2%	23.1%	11.5%	0.0%	30.8%	3.8%
50～99人 (n=20)	90.0%	60.0%	45.0%	15.0%	5.0%	20.0%	10.0%	10.0%	0.0%	10.0%	0.0%
100～299人 (n=12)	100.0%	91.7%	75.0%	25.0%	25.0%	66.7%	33.3%	16.7%	0.0%	25.0%	0.0%
300～499人 (n=1)	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
500人以上 (n=4)	100.0%	100.0%	100.0%	50.0%	25.0%	100.0%	25.0%	25.0%	25.0%	75.0%	50.0%

問1 2項目集計表（産業分類別・事業所従業員規模別）

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ト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する再雇用制度	その他
<全事業所 N=221>	57.5%	42.5%	29.4%	14.0%	8.6%	21.7%	19.5%	9.0%	2.7%
(産業分類別)									
建設業 (n=49)	49.0%	34.7%	18.4%	10.2%	4.1%	10.2%	20.4%	14.3%	0.0%
製造業 (n=30)	56.7%	46.7%	23.3%	16.7%	10.0%	20.0%	20.0%	3.3%	6.7%
卸売業、小売業 (n=26)	46.2%	38.5%	38.5%	3.8%	3.8%	19.2%	11.5%	7.7%	0.0%
医療、福祉 (n=39)	69.2%	46.2%	33.3%	7.7%	7.7%	25.6%	20.5%	5.1%	5.1%
サービス業 (n=76)	60.5%	44.7%	32.9%	22.4%	13.2%	28.9%	19.7%	10.5%	2.6%
(事業所従業員規模別)									
9人以下 (n=78)	39.7%	28.2%	26.9%	14.1%	3.8%	14.1%	20.5%	7.7%	2.6%
10～29人 (n=80)	57.5%	45.0%	25.0%	8.8%	10.0%	16.3%	18.8%	7.5%	1.3%
30～49人 (n=26)	73.1%	53.8%	19.2%	19.2%	7.7%	42.3%	15.4%	11.5%	3.8%
50～99人 (n=20)	75.0%	45.0%	40.0%	15.0%	5.0%	15.0%	10.0%	10.0%	0.0%
100～299人 (n=12)	91.7%	75.0%	66.7%	25.0%	25.0%	50.0%	33.3%	16.7%	16.7%
300～499人 (n=1)	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
500人以上 (n=4)	100.0%	75.0%	50.0%	50.0%	50.0%	75.0%	25.0%	25.0%	0.0%

□ワーク・ライフ・バランスについて

問13
貴事業所ではワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を行っていますか（一つだけ）。



- ☐ 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】

「今後取り組みたいと考えている」（38.0%）が最も高く、次いで「積極的に取り組み、効果が出ている」（24.0%）となっている。

【産業分類別】

ほとんどの業種において「今後取り組みたいと考えている」が最も多く、医療、福祉のみ「積極的に取り組み、効果が出ている」（33.3%）となっている。

【企業全体従業員規模別】

100人未満の規模の事業所においては、「今後取り組みたいと考えている」が最も多く、100人以上の規模の事業所では「取り組んでいるがあまり効果が上がっていない」が最も多くなっている。

【経年比較】

「積極的に取り組み、効果が出ている」の割合が年々増加し、「ワーク・ライフ・バランスについて知らない」の割合が減少している。

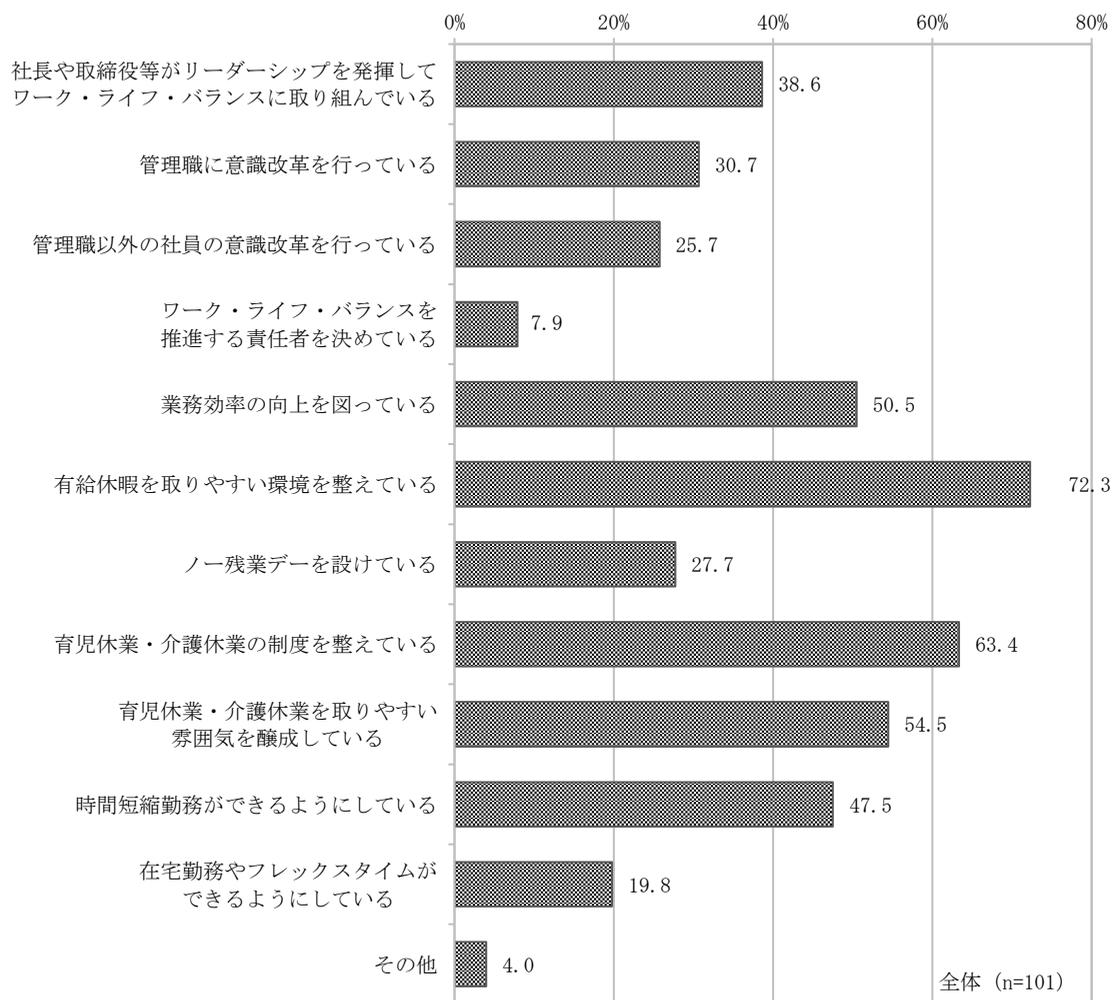
問1 3項目集計表（産業分類別・企業全体従業員規模別）

	積極的に取り組み、効果が出ている	果積が上のに取組んでいないが、あまり効	今後取組みたいと考えている	取組むつもりはない	ワーク・ライフ・バランスについて知らない	無回答
<全事業所 N=221>	24.0%	21.7%	38.0%	2.7%	12.7%	0.9%
(産業分類別)						
建設業 (n=49)	10.2%	24.5%	53.1%	0.0%	10.2%	2.0%
製造業 (n=30)	26.7%	16.7%	40.0%	3.3%	13.3%	0.0%
卸売業、小売業 (n=26)	26.9%	26.9%	30.8%	0.0%	15.4%	0.0%
医療、福祉 (n=39)	33.3%	30.8%	23.1%	2.6%	10.3%	0.0%
サービス業 (n=76)	26.3%	15.8%	36.8%	5.3%	14.5%	1.3%
(企業全体従業員規模別)						
9人以下 (n=51)	15.7%	9.8%	49.0%	3.9%	19.6%	2.0%
10～29人 (n=60)	21.7%	15.0%	40.0%	3.3%	20.0%	0.0%
30～49人 (n=26)	26.9%	19.2%	30.8%	0.0%	19.2%	3.8%
50～99人 (n=20)	20.0%	20.0%	45.0%	10.0%	5.0%	0.0%
100～299人 (n=26)	26.9%	38.5%	34.6%	0.0%	0.0%	0.0%
300～499人 (n=11)	27.3%	36.4%	36.4%	0.0%	0.0%	0.0%
500人以上 (n=26)	42.3%	42.3%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%

問14

問13で「積極的に取り組み、効果が出ている」「取り組んでいるが、あまり効果が上がっていない」を選択した方のみにお聞きします。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けてどのような取組を実施していますか（あてはまるもの全て）。



【全体】

「有給休暇を取りやすい環境を整えている」（72.3%）が最も多く、次いで「育児休業・介護休業の制度を整えている」（63.4%）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」（7.9%）と回答した事業所は少数である。

【産業分類別】

製造業では「育児休業・介護休業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雰囲気を醸成している」（76.9%）が同率で最も多くなっているが、他の業種では「有給休暇を取りやすい環境を整えている」が最も多くなっている。

【企業全体従業員規模別】

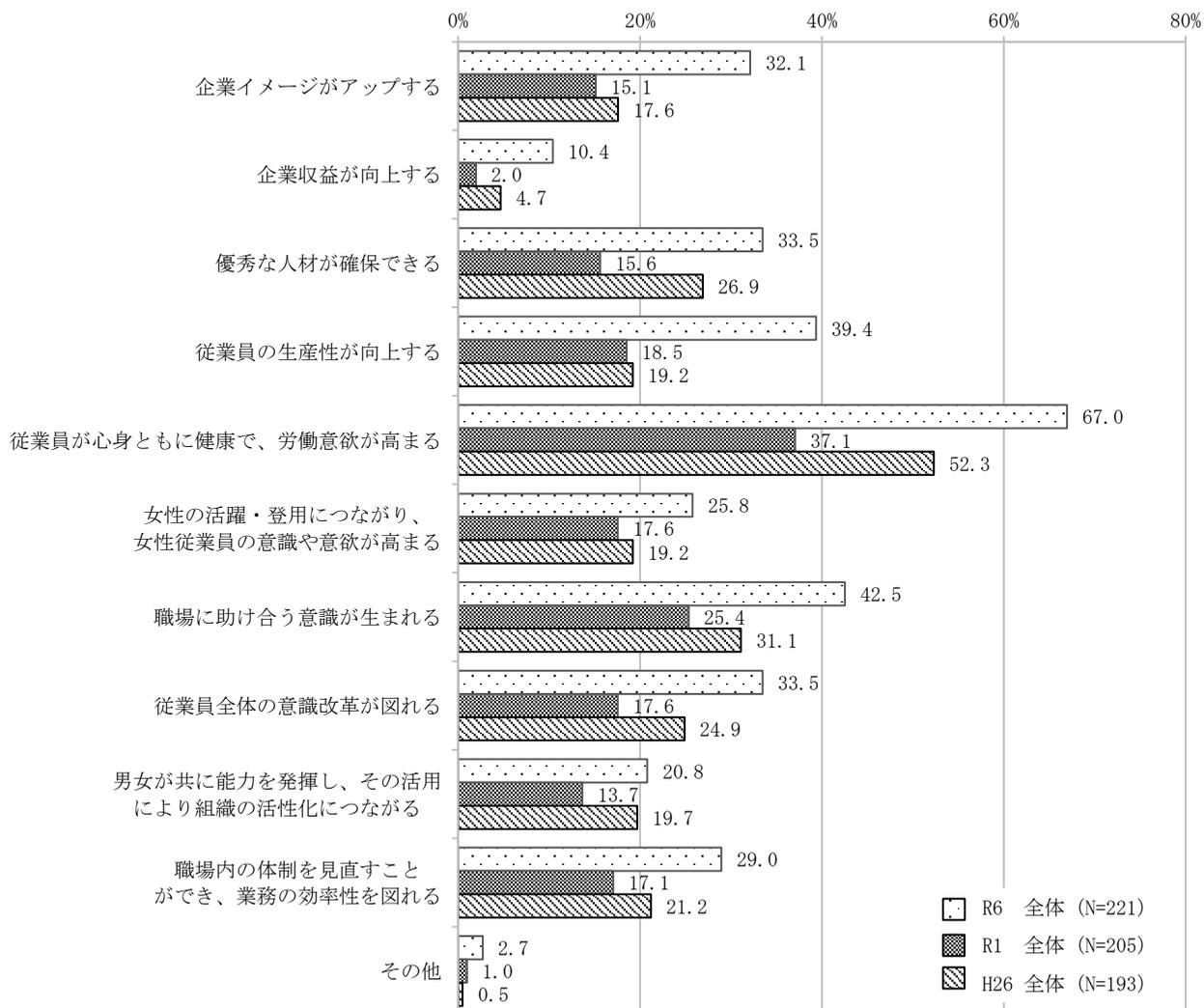
50人未満の規模の事業所では「有給休暇を取りやすい環境を整えている」が最も多く、50人以上の規模の事業所では「育児休業・介護休業を取りやすい環境を整えている」や「育児休業・介護休業を取りやすい雰囲気を醸成している」が多くなっている。

問1 4項目集計表（産業分類別・企業全体従業員規模別）

	社長や取締役等がワーク・ライフ・バランスを重視している	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	育児休業・介護休業を取りやすい雰囲気醸成している	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=101>	38.6%	30.7%	25.7%	7.9%	50.5%	72.3%	27.7%	63.4%	54.5%	47.5%	19.8%	4.0%
（産業分類別）												
建設業（n=17）	58.8%	29.4%	23.5%	0.0%	47.1%	70.6%	11.8%	35.3%	29.4%	23.5%	23.5%	0.0%
製造業（n=13）	7.7%	30.8%	23.1%	7.7%	38.5%	61.5%	38.5%	76.9%	76.9%	46.2%	23.1%	7.7%
卸売業、小売業（n=14）	50.0%	21.4%	21.4%	7.1%	35.7%	64.3%	14.3%	50.0%	50.0%	50.0%	7.1%	7.1%
医療、福祉（n=25）	28.0%	24.0%	16.0%	0.0%	56.0%	72.0%	12.0%	68.0%	60.0%	60.0%	8.0%	4.0%
サービス業（n=32）	43.8%	40.6%	37.5%	18.8%	59.4%	81.3%	50.0%	75.0%	56.3%	50.0%	31.3%	3.1%
（企業全体従業員規模別）												
9人以下（n=13）	61.5%	23.1%	38.5%	7.7%	46.2%	61.5%	7.7%	23.1%	23.1%	23.1%	15.4%	0.0%
10～29人（n=22）	63.6%	31.8%	27.3%	4.5%	50.0%	77.3%	13.6%	40.9%	31.8%	54.5%	9.1%	0.0%
30～49人（n=12）	16.7%	33.3%	25.0%	8.3%	75.0%	100.0%	25.0%	66.7%	41.7%	41.7%	16.7%	8.3%
50～99人（n=8）	37.5%	25.0%	12.5%	0.0%	50.0%	62.5%	12.5%	75.0%	62.5%	37.5%	25.0%	12.5%
100～299人（n=17）	23.5%	17.6%	17.6%	5.9%	47.1%	76.5%	29.4%	94.1%	82.4%	47.1%	17.6%	5.9%
300～499人（n=7）	0.0%	28.6%	14.3%	0.0%	28.6%	71.4%	42.9%	71.4%	100.0%	71.4%	28.6%	0.0%
500人以上（n=22）	36.4%	45.5%	31.8%	18.2%	50.0%	59.1%	54.5%	77.3%	63.6%	54.5%	31.8%	4.5%

問15

ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことでどのようなメリットがあると考えますか（あてはまるもの全て）。



【全体・経年比較】

「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」（67.0%）が最も多く、前回調査（37.1%）から29.9ポイント増加しているほか、全てのグループにおいて前回調査を上回っている。

【企業全体従業員規模別】

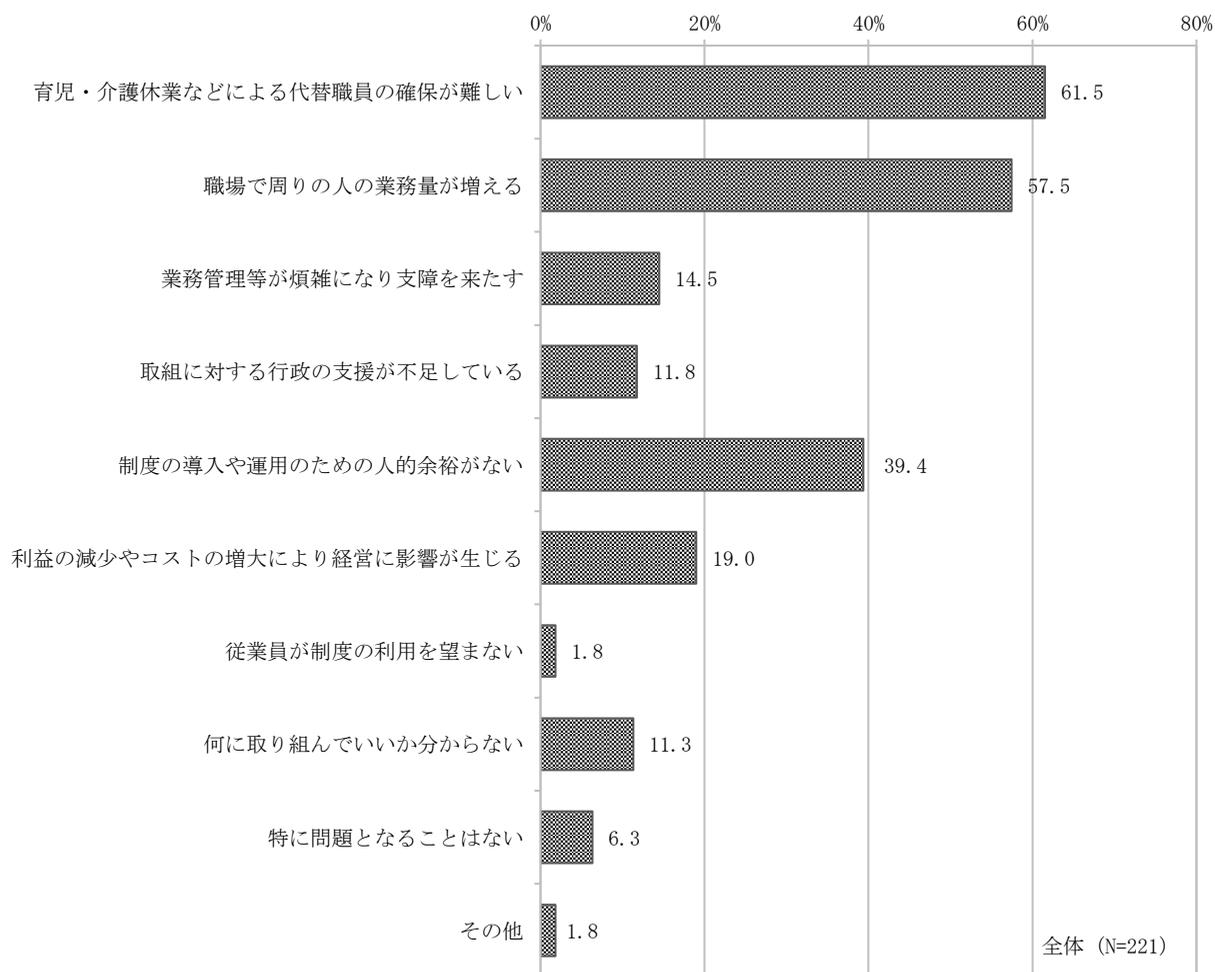
全てのグループにおいて「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」が多くなっている。

問15項目集計表（企業全体従業員規模別）

	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=221>	32.1%	10.4%	33.5%	39.4%	67.0%	25.8%	42.5%	33.5%	20.8%	29.0%	2.7%
（企業全体従業員規模別）											
9人以下（n=51）	15.7%	5.9%	25.5%	29.4%	62.7%	7.8%	45.1%	29.4%	9.8%	23.5%	0.0%
10～29人（n=60）	28.3%	16.7%	33.3%	40.0%	65.0%	26.7%	40.0%	35.0%	26.7%	31.7%	5.0%
30～49人（n=26）	34.6%	7.7%	15.4%	42.3%	80.8%	23.1%	42.3%	23.1%	26.9%	26.9%	3.8%
50～99人（n=20）	45.0%	10.0%	45.0%	50.0%	55.0%	35.0%	30.0%	35.0%	25.0%	45.0%	0.0%
100～299人（n=26）	38.5%	7.7%	42.3%	34.6%	76.9%	34.6%	53.8%	42.3%	23.1%	26.9%	3.8%
300～499人（n=11）	45.5%	0.0%	18.2%	18.2%	54.5%	18.2%	27.3%	27.3%	0.0%	18.2%	0.0%
500人以上（n=26）	46.2%	15.4%	53.8%	57.7%	69.2%	46.2%	46.2%	38.5%	23.1%	30.8%	3.8%

問16

ワーク・ライフ・バランスや多様で柔軟な働き方を推進する上で、特に難しい（難しそうだ）と感じることはどのようなことですか（あてはまるもの全て）。



【全体】

「育児・介護休業などによる代替職員の確保が難しい」（61.5%）が最も多く、次いで「職場で周りの人の業務量が増える」（57.5%）となっている。割合は少ないが「特に問題となることはない」（6.3%）と回答した企業もある。「従業員が制度の利用を望まない」（1.8%）は、僅かである。

【企業全体従業員規模別】

全体の傾向と同様に「育児・介護休業などによる代替職員の確保が難しい」が多い。

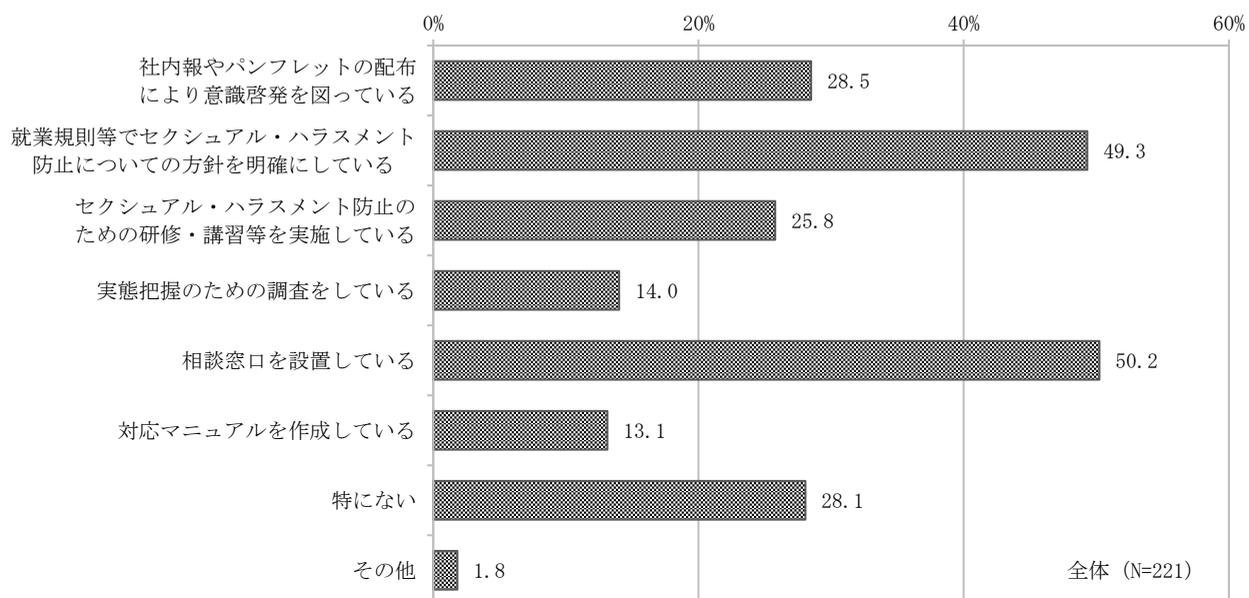
問16項目集計表（企業全体従業員規模別）

	育児・介護休業などによる代替職員の確保が難しい	職場で周りの人の業務量が増える	業務管理等が煩雑になり支障を来たす	取組に対する行政の支援が不足している	制度の導入や運用のための人的余裕がない	利益の減少やコストの増大により経営に影響が生じる	従業員が制度の利用を望まない	何に取り組んでいいか分からない	特に問題となることはない	その他
<全事業所 N=221>	61.5%	57.5%	14.5%	11.8%	39.4%	19.0%	1.8%	11.3%	6.3%	1.8%
（企業全体従業員規模別）										
9人以下（n=51）	43.1%	43.1%	5.9%	5.9%	33.3%	17.6%	0.0%	7.8%	11.8%	2.0%
10～29人（n=60）	56.7%	51.7%	13.3%	18.3%	33.3%	23.3%	3.3%	11.7%	6.7%	1.7%
30～49人（n=26）	69.2%	53.8%	3.8%	11.5%	57.7%	7.7%	3.8%	26.9%	0.0%	0.0%
50～99人（n=20）	75.0%	70.0%	25.0%	0.0%	35.0%	15.0%	0.0%	10.0%	5.0%	0.0%
100～299人（n=26）	61.5%	73.1%	23.1%	7.7%	46.2%	30.8%	3.8%	11.5%	3.8%	3.8%
300～499人（n=11）	81.8%	63.6%	18.2%	18.2%	63.6%	27.3%	0.0%	9.1%	9.1%	9.1%
500人以上（n=26）	80.8%	73.1%	23.1%	19.2%	34.6%	11.5%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%

□ハラスメント対策について

問 17

貴事業所では、ハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティハラスメント等）を防止するためにどのような取組を行っていますか（あてはまるもの全て）。



【全体】

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」(50.2%)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」(49.3%)となっている。「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」(49.3%)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・講習等を実施している」は(25.8%)にとどまっている。

【産業分類別】

全体の結果と同様に「相談窓口を設置している」が最も多い。

【企業全体従業員規模別】

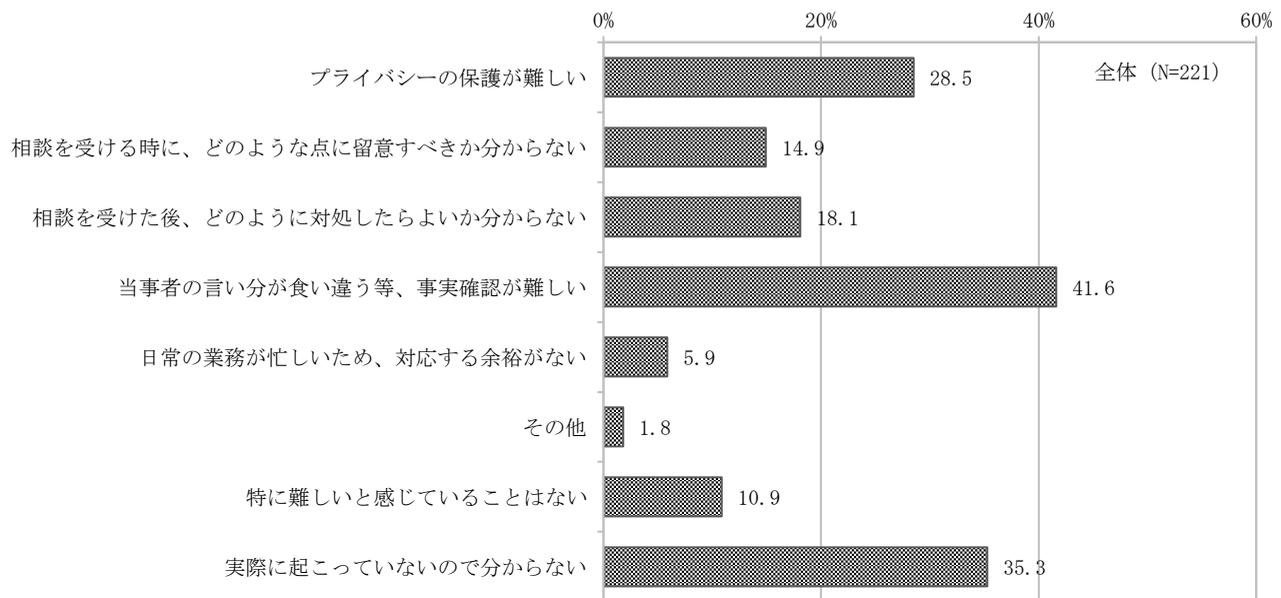
事業所の規模が大きいほど、ハラスメント対策の実施率が高い傾向がみられる。

問17項目集計表（産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別）

	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	就業規則等でシミュアルハラを防止している	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	特になし	その他
<全事業所 N=221>	28.5%	49.3%	25.8%	14.0%	50.2%	13.1%	28.1%	1.8%
（産業分類別）								
建設業（n=49）	22.4%	40.8%	16.3%	16.3%	30.6%	6.1%	30.6%	4.1%
製造業（n=30）	10.0%	50.0%	23.3%	16.7%	53.3%	3.3%	26.7%	0.0%
卸売業、小売業（n=26）	38.5%	42.3%	19.2%	7.7%	46.2%	11.5%	26.9%	0.0%
医療、福祉（n=39）	38.5%	64.1%	33.3%	2.6%	66.7%	20.5%	15.4%	0.0%
サービス業（n=76）	30.3%	48.7%	31.6%	19.7%	53.9%	17.1%	34.2%	2.6%
（企業全体従業員規模別）								
9人以下（n=51）	9.8%	29.4%	5.9%	9.8%	15.7%	5.9%	54.9%	5.9%
10～29人（n=60）	15.0%	26.7%	10.0%	6.7%	25.0%	6.7%	45.0%	0.0%
30～49人（n=26）	19.2%	53.8%	19.2%	7.7%	57.7%	0.0%	15.4%	3.8%
50～99人（n=20）	30.0%	60.0%	25.0%	15.0%	60.0%	5.0%	15.0%	0.0%
100～299人（n=26）	53.8%	84.6%	61.5%	26.9%	96.2%	30.8%	0.0%	0.0%
300～499人（n=11）	54.5%	90.9%	36.4%	0.0%	100.0%	9.1%	0.0%	0.0%
500人以上（n=26）	69.2%	76.9%	69.2%	38.5%	92.3%	46.2%	0.0%	0.0%

問18

貴事業所において、ハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティハラスメント等）が起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか（あてはまるもの全て）。



【全体】

ハラスメント対応に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」（41.6%）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」（35.3%）となっている。

【産業分類別】

建設業、サービス業では、「実際に起こっていないので分からない」が最も多く、他の業種では、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が最も多くなっている。

【企業全体従業員規模別】

9人以下の規模の事業所では「実際に起こっていないので分からない」が最も多く、500人以上の規模の事業所では、「プライバシーの保護が難しい」が最も多くなっている。その他のグループでは、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が最も多くなっている。

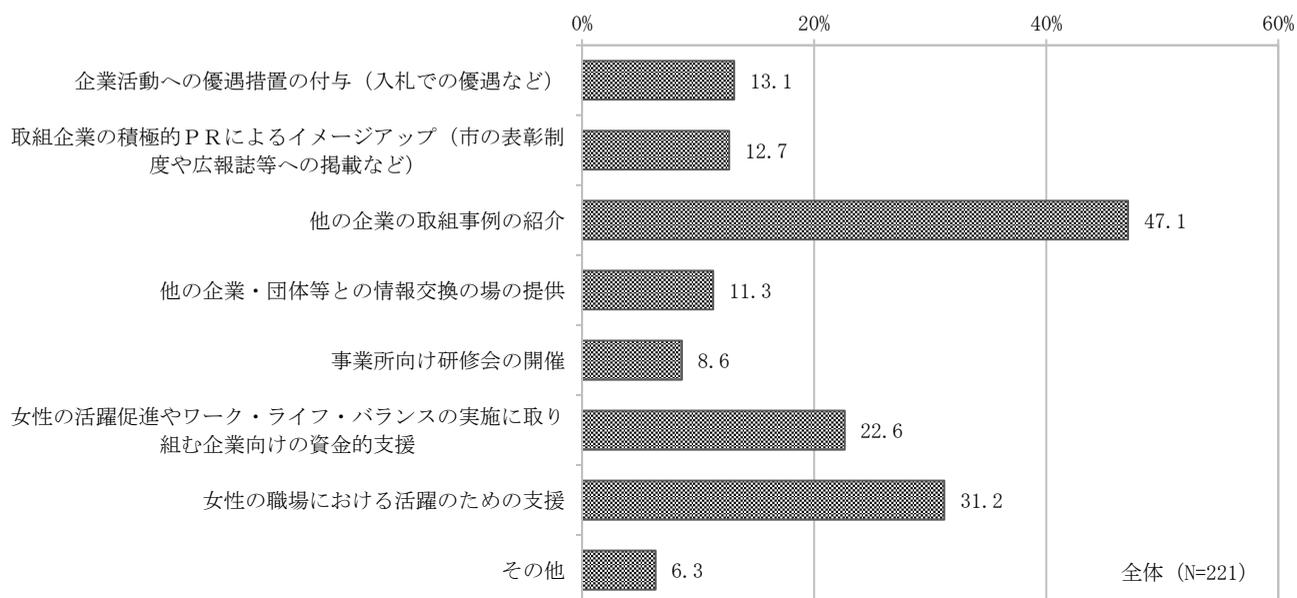
問18項目集計表（産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別）

	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よいか分からない	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=221>	28.5%	14.9%	18.1%	41.6%	5.9%	1.8%	10.9%	35.3%
（産業分類別）								
建設業（n=49）	26.5%	10.2%	14.3%	40.8%	2.0%	0.0%	4.1%	44.9%
製造業（n=30）	40.0%	20.0%	20.0%	63.3%	3.3%	3.3%	6.7%	26.7%
卸売業、小売業（n=26）	26.9%	19.2%	19.2%	30.8%	7.7%	3.8%	19.2%	23.1%
医療、福祉（n=39）	12.8%	12.8%	20.5%	48.7%	7.7%	2.6%	10.3%	35.9%
サービス業（n=76）	32.9%	15.8%	18.4%	32.9%	7.9%	1.3%	14.5%	36.8%
（企業全体従業員規模別）								
9人以下（n=51）	23.5%	9.8%	15.7%	11.8%	5.9%	2.0%	15.7%	56.9%
10～29人（n=60）	16.7%	15.0%	18.3%	45.0%	3.3%	1.7%	6.7%	38.3%
30～49人（n=26）	19.2%	19.2%	19.2%	57.7%	0.0%	0.0%	7.7%	38.5%
50～99人（n=20）	35.0%	25.0%	30.0%	45.0%	15.0%	0.0%	15.0%	30.0%
100～299人（n=26）	57.7%	19.2%	15.4%	73.1%	7.7%	3.8%	0.0%	15.4%
300～499人（n=11）	36.4%	9.1%	18.2%	72.7%	18.2%	0.0%	0.0%	27.3%
500人以上（n=26）	34.6%	7.7%	11.5%	26.9%	3.8%	3.8%	26.9%	11.5%

□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

問 19

貴事業所が男女共同参画を推進する上で、行政に望むことは何ですか（あてはまるもの全て）。



【全体】

「他の企業の取組事例の紹介」（47.1%）が最も多く、次いで「女性の職場における活躍のための支援」（31.2%）となっている。

【産業分類別】

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。

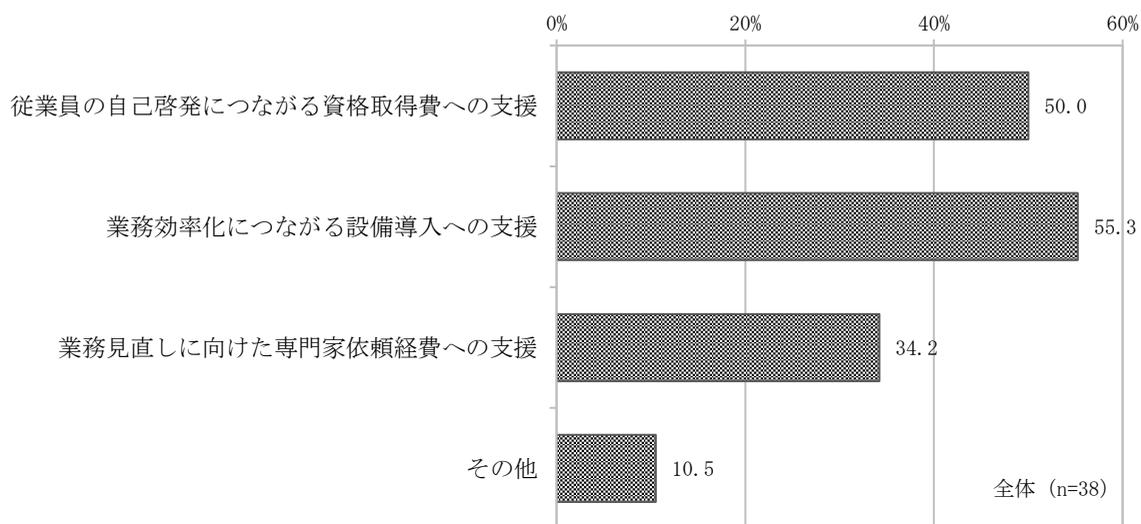
【企業全体従業員規模別】

300人～499人の規模では「女性の活躍促進やワーク・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」が最も多く、その他のグループでは「他の企業の取組事例の紹介」が最も多くなっている。

問19項目集計表（産業分類別・企業全体従業員規模別）

	の企業活動への優遇措置の付与（入札での優遇など）	掲載など） 取組企業の積極的PRによるイメージアップ（市の表彰制度や広報誌等への掲載など）	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	女性の活躍促進やワーク・ライフ・バランスの実施に取り組む企業向けの金的支援	女性の職場における活躍のための資金的支援	その他
<全事業所 N=221>	13.1%	12.7%	47.1%	11.3%	8.6%	22.6%	31.2%	6.3%
（産業分類別）								
建設業（n=49）	16.3%	16.3%	49.0%	14.3%	8.2%	26.5%	34.7%	4.1%
製造業（n=30）	6.7%	3.3%	40.0%	10.0%	6.7%	36.7%	26.7%	6.7%
卸売業、小売業（n=26）	7.7%	15.4%	61.5%	7.7%	11.5%	30.8%	34.6%	7.7%
医療、福祉（n=39）	15.4%	17.9%	48.7%	10.3%	10.3%	15.4%	30.8%	7.7%
サービス業（n=76）	14.5%	10.5%	42.1%	11.8%	7.9%	15.8%	30.3%	6.6%
（企業全体従業員規模別）								
9人以下（n=51）	3.9%	7.8%	41.2%	7.8%	3.9%	21.6%	33.3%	5.9%
10～29人（n=60）	10.0%	6.7%	41.7%	13.3%	10.0%	21.7%	38.3%	6.7%
30～49人（n=26）	23.1%	11.5%	57.7%	19.2%	11.5%	23.1%	26.9%	3.8%
50～99人（n=20）	10.0%	10.0%	40.0%	10.0%	5.0%	20.0%	20.0%	15.0%
100～299人（n=26）	30.8%	38.5%	73.1%	7.7%	15.4%	23.1%	15.4%	3.8%
300～499人（n=11）	9.1%	9.1%	45.5%	9.1%	9.1%	54.5%	27.3%	0.0%
500人以上（n=26）	15.4%	15.4%	42.3%	11.5%	7.7%	15.4%	38.5%	7.7%

問20
 問19で6を選んだ方にお聞きします。
 女性の活躍促進やワーク・ライフ・バランスに取り組む企業向けの資金的支援としてどのようなものを望みますか（あてはまるもの全て）。



【全体】

「業務効率化につながる設備導入への支援」（55.3%）が最も多く、次いで「従業員の自己啓発につながる資格取得費への支援」（50.0%）となっている。

【産業分類別】

全体と同様の傾向となっている。

【企業全体従業員規模別】

50人未満の規模ではハード面や設備導入への支援を求めており、50人以上の規模になるとソフト面への支援を求める傾向が見られる。

問20項目集計表（産業分類別・企業全体従業員規模別）

	従業員への支援 費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=38>	50.0%	55.3%	34.2%	10.5%
（産業分類別）				
建設業（n=10）	90.0%	50.0%	30.0%	0.0%
製造業（n=11）	27.3%	63.6%	54.5%	9.1%
卸売業、小売業（n=5）	40.0%	40.0%	20.0%	60.0%
医療、福祉（n=4）	25.0%	75.0%	25.0%	0.0%
サービス業（n=8）	50.0%	50.0%	25.0%	0.0%
（企業全体従業員規模別）				
9人以下（n=7）	42.9%	85.7%	42.9%	14.3%
10～29人（n=10）	50.0%	60.0%	30.0%	10.0%
30～49人（n=6）	66.7%	83.3%	16.7%	0.0%
50～99人（n=3）	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%
100～299人（n=5）	80.0%	0.0%	20.0%	40.0%
300～499人（n=4）	25.0%	50.0%	50.0%	0.0%
500人以上（n=3）	66.7%	33.3%	33.3%	0.0%

□ご意見・ご提案について

問 2 1

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、ご提案などがありましたら、自由にご記入ください。

- ▶ 共に尊重し、助け合い、良い社会づくりができればよいと思います。
- ▶ 大変いいことだと思いますが、少ない人数だと大企業と違い1人の責任は重いので、1人でも休むと仕事は大変です。
- ▶ 大変難しい問題ですが是非推進して頂きたいと願っております。
- ▶ 現在の所、全体社員人数も少なく、又長い人がほとんどで特別な問題もありませんが、お互いに仲良く働いて行きたいものです。
- ▶ 少人数の事業所ですので、いろいろなことに取り組みたくても限度があり難しいのが現実である。
- ▶ 日本の地方都市において古くからの風習で雇用側の中ではどうしても女性活躍に対して抵抗意識が有るのではないかと思う所でもあります。また、女性活躍と題して様々な働き方を行えるように政府からの働きかけがある中で、しかしながら家事・育児についてはまだまだ女性にまかせっきりの部分が、否めない事実としてあるかと思えます。女性は、家事・育児に加えて労働を行わなければならない、これは女性活躍で女性に優遇しているというよりも女性に対して更なる努力を求めているようにも見られます。この点として例えば子どもが小さいうちには子育てに専念できるような経済的支援を、子どもの手が離れた時にスムーズに就職できる社会的状況を、個人に頂けるのであれば女性も頑張れるのではないかと思う所であります。これらをDX等によって日本が進めてくれる事を希望しています。
- ▶ 家事育児の女性負担が大きい。男性の家事育児に対する考え方から改革が必要。
- ▶ 下の者が意見を述べたり、実務を頑張って進めて行こうとしても、上の者の理解が無い(足りない)と意見が通らなかつたり、実務がうまく進まない。頭の固い・古いお年寄り男性達の考えを改めてもらわないと、男女共同参画社会は実現しないと思う。
- ▶ 現実の話、男女平等、同一労働、同一賃金など制度はあるが、男性にしか出来ない仕事、女性にしか出来ない仕事、それにより賃金の格差は生じてしまう。適材適所での業務の分担が必要だと感じる。
- ▶ 男女の格差の問題は、日本人の意識の根底にあって(例えば女性が炊事、育児当り前にするなど、又は国会議員の男女比率も低いなど)その意識をいかに変えていくのか。国レベルから行政にはお願いしたい。一中小企業が仕組みを積極的に作ろうにも、幹部も従業員(女性も)ついて行けない部分もある。
- ▶ 人手不足が現実的な問題となっており、資格が必要な当事業所は改善が難しいと感じる。その中で声をかけ合い、必要な休みは必ず取らせる、残業をさせない等、常に改善に努めている。
- ▶ 製造業(金属加工業)ではまだまだ男性社会といった面が多く、法整備などにより昔とは違いますが、企業側と従業員側との理解が今以上に必要と感じています。言葉でいうのは簡単ですが、企業たるもの従業員及びその家族、他の為に利益を上げていかなければなりません。中小企業の現実もしっかりと認識していただくことが大切です。
- ▶ 私の友人が今市のこの活動を中心となり(会議、年1回11月頃の催し)などに携わっている為、時折、活動内容を教えてくれたりしているので身近に感じる考えさせられる点あると思っております。私自身子育てしながら30年以上仕事しているもので男女の差を公私共に感じる事多くありました。少しずつ世の中の流れで男女の間のお互い尊重し合いながら性別に関わらず各自の能力を発揮出来る場が増えたり、皆の意識も変わりつつあると思えます。この会を広められている方々のお力もあると思っております。
- ▶ 働き方について様々なことが進められていますが、労働者の為だけに進んでいる気がします。まず会社の健康があつての雇用だと考える事が最初だと思います。世の中に合わせて話を作る。夢物語的な、実現のない浮いた話の様に思えます。
- ▶ 事務所の(会社の)経営が安定していることが前提。民間会社は社会状況に左右されるため、業績が維持されないと、職員のモチベーションを上げるのが難しい。本題から外れますが、男女職員共々不況下でも意欲を持たせる方法を見い出そうとしています。

- ▶ ワークライフバランスの実現よりも前に事業を継続すること自体できるかどうか危機感を抱いている。
- ▶ 365日24時間稼働している施設管理で、深夜の大雨対応等で男の多い仕事になっています。今後検討の必要性は感じています
- ▶ 原子力発電所が働く場所の場合、1、女性が「放射線管理区域」で働く場合の法令遵守が課題。2、高齢者で短時間労働者を求めたいが、原子力発電所特有の安全、品質、セキュリティーの教育に多大な時間を必要としたり、正社員としての身分を与えないと信用されず、結果正社員のみでの雇用となる。
- ▶ 市、ハローワークなどで介護休業や育休、ワークライフバランスとりやすい様、手不足になり不満が出ない様（現場で）代替職員の派遣労働者、利用システムみたいなものを作ってもらえるとありがたい。
- ▶ 女性のためのセミナーや、他企業のモデルなどを市がもっと発信し企業へアピールしてほしい。
- ▶ 個々の生き方に合わせて働き方を選択できやりがいや充実感を感じられることはとても良いことだと思う。それを受け入れ実現するには人的にも時間的にも余裕が必要だ。人手不足になり他の人に負担がかかったり、時間がかかったりすることのないよう配慮し皆が気持ち良く働けるよう、人材確保や設備の投入などの支援、補助金などあれば良いと思う。