

男女共同参画社会に関する事業所調査

結果報告書

令和4年10月

徳島市

目次

I 調査概要	1
1 調査目的.....	1
2 調査設計.....	1
3 報告書の見方.....	1
II 調査結果	2
1. 事業所の概要について.....	2
2. 女性の活躍推進について.....	4
(1) 男女が平等に働ける環境づくり.....	4
(2) 女性の職域拡大や管理職登用に関する取り組み状況.....	8
(3) ライフステージの節目における女性従業員の働き方.....	10
3. ハラスメントについて.....	11
(1) ハラスメントに関する従業員からの相談の有無.....	11
(2) ハラスメント等防止のための取り組みについて.....	13
4. 育児や介護に関する制度について.....	16
(1) 育児休業の取得状況.....	16
(2) 介護休業の取得状況.....	16
(3) 育児休業や介護休業制度の定着における問題点.....	17
(4) 育児休業からの職場復帰に関する支援.....	19
5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調査）について.....	21
(1) ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みについて.....	21
(2) ワーク・ライフ・バランスを進めるために必要なこと.....	24
6. 男女共同参画に関する今後の取り組みについて.....	26
(1) 男女共同参画の推進のために行政に希望する支援.....	26
(2) 男女共同参画についての意見・要望.....	28

I 調査概要

1 調査目的

本調査は、「第4次男女共同参画プラン・とくしま」の策定にあたり、市内に所在する事業所における男女共同参画や、女性活躍推進に向けた取り組みの現状や問題点等を把握し、計画策定の基礎資料とするとともに、今後の徳島市の女性活躍に関する施策に反映させていくことを目的として実施しました。

2 調査設計

- (1)調査対象 市内に所在する事業所より無作為抽出
(本社や支社などが他の地域に所在する事業所を含む)
- (2)実施期間 令和4年8月23日～9月9日
- (3)調査方法 郵送による配布・回収
- (4)配布・回収状況

配布数	有効回収数	有効回答率
500	134	26.8%

3 報告書の見方

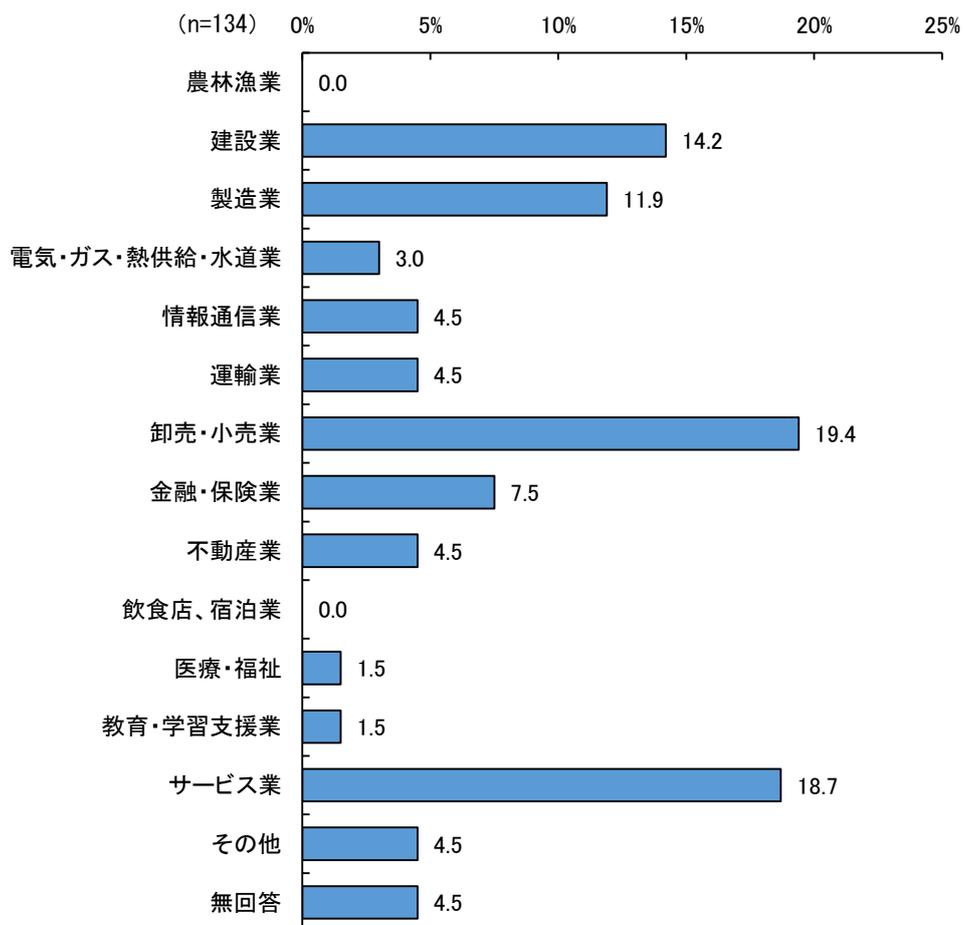
- (1)基数となるべき実数は、(n=〇〇)と表示し、各比率はすべてを100%として百分率で表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出しました。そのために、百分率の合計が100%にならないことがあります。
- (2)質問文の中に、複数回答が可能な質問がありますが、その場合、回答の合計は調査数を上回ることがあります。
- (3)図中の選択肢表記は、場合によっては語句を短縮・簡略化している場合があります。
- (4)クロス集計等での件数(母数)の少ない集計結果についても、参考までに記載しています。
- (5)数値が0の場合、表記していない場合があります。

Ⅱ 調査結果

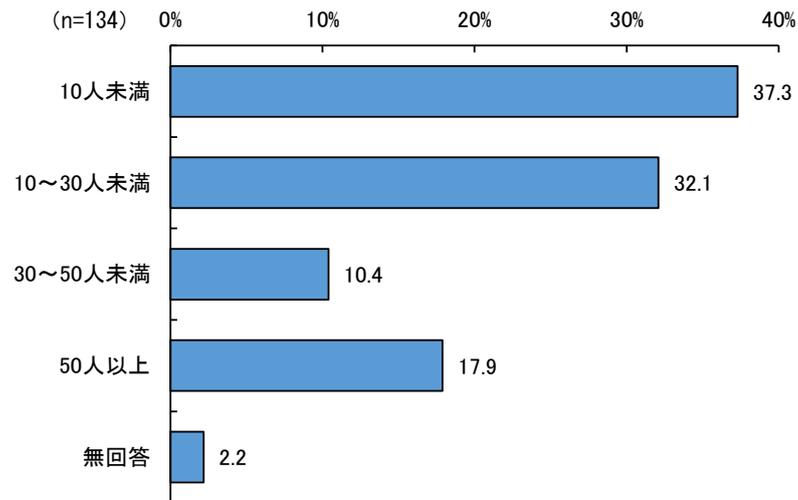
1. 事業所の概要について

問1 貴事業所の概要についてお答えください。

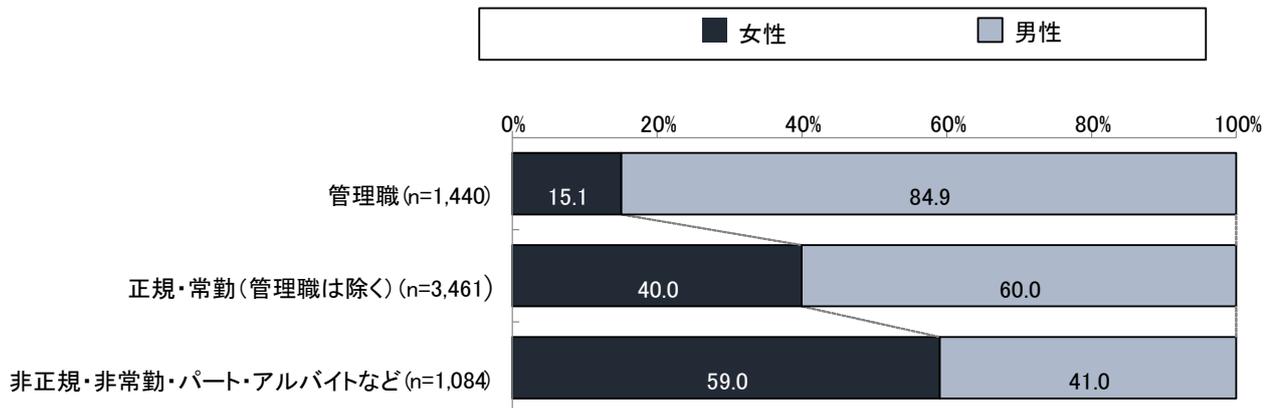
(1) 主たる業種



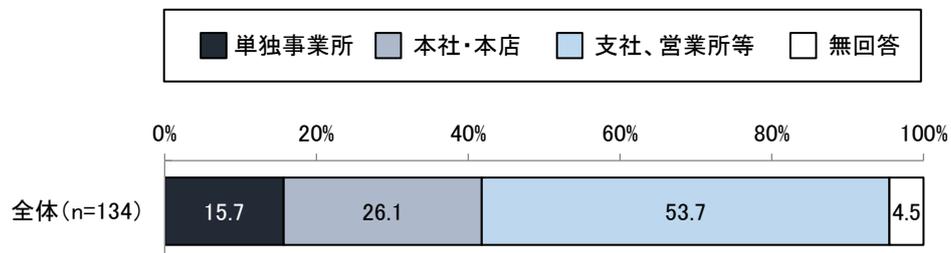
(2) 従業員数（令和4年4月1日現在）



【男女別従業上の地位】



(3) 事業所の性格



2. 女性の活躍推進について

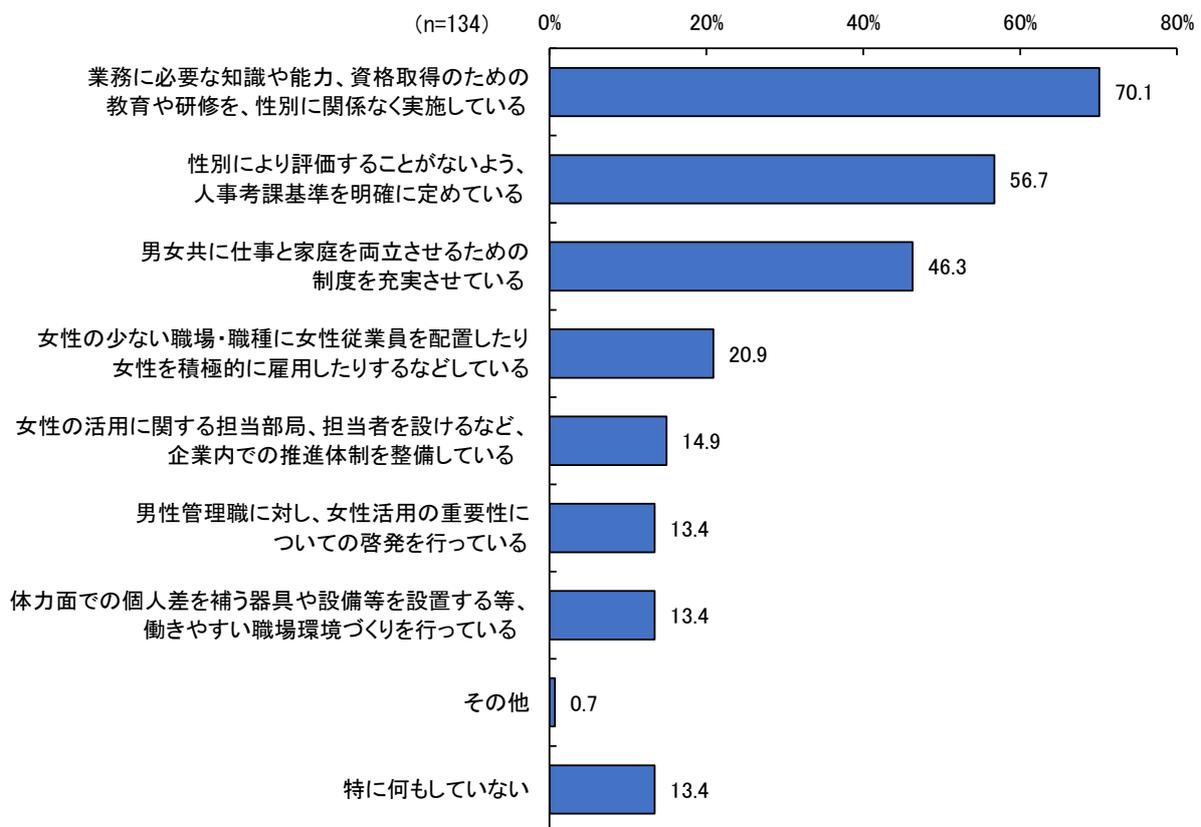
(1) 男女が平等に働ける環境づくり

問2 貴事業所では、職場において、女性も男性も平等に働ける環境づくりに向けてどのようなことに取り組んでいますか。(〇はいくつでも)

【全体】

男女が平等に働ける環境づくりに向けて取り組んでいることについてみると、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」(70.1%)が最も多く、次いで「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」(56.7%)、「男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」(46.3%)、「女性の少ない職場・職種に女性従業員を配置したり女性を積極的に雇用したりするなどしている」(20.9%)、「女性の活用に関する担当部局、担当者を設けるなど、企業内での推進体制を整備している」(14.9%)と続いています。

図表 1 男女が平等に働ける環境づくりに向けての取り組み (全体/複数回答)



【属性別】

従業員規模別にみると、上位3位までの内容については大差がみられませんが、第4位については、従業員が10人未満の事業所では、「特に何もしていない」、10～50人未満の事業所では「女性の少ない職場・職種に女性従業員を配置したり女性を積極的に雇用したりするなどしている」、50人以上の事業所では「女性の活用に関する担当部局、担当者設けるなど、企業内で推進体制を整備している」となっています。

女性の管理職の有無別にみると、上位3位までは同様の結果となっていますが、その割合はいずれも女性管理職がいる事業所が上回っています。また、女性管理職がいない事業所では、「特に何もしていない」が第5位となっています。

図表2 男女が平等に働ける環境づくりに向けての取り組み
(従業員規模別、女性管理職の有無別／複数回答)

上位5位：単位（％）

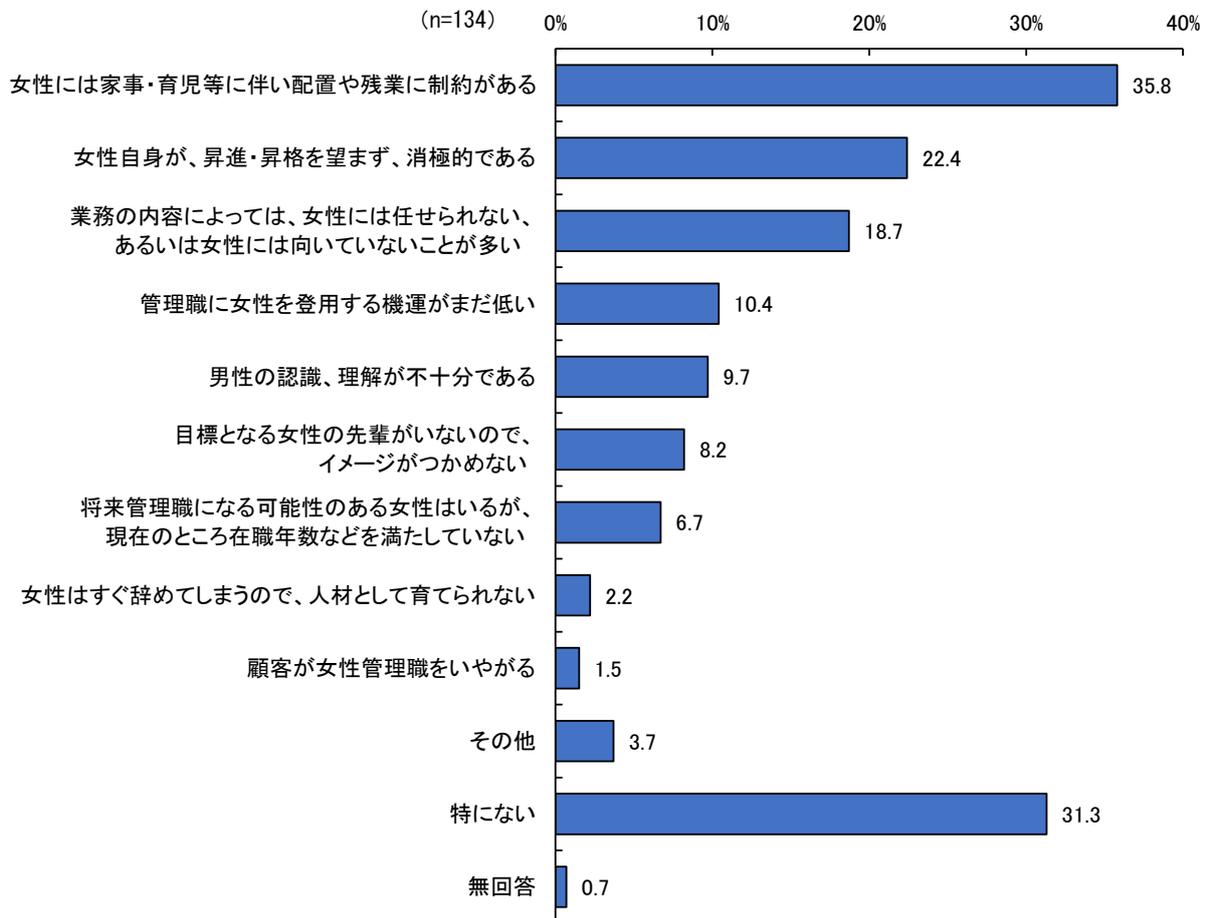
		第1位	第2位	第3位	第4位	第5位
全体 (n=134)		業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している 70.1	性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている 56.7	男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている 46.3	女性の少ない職場・職種に女性従業員を配置したり女性を積極的に雇用したりするなどしている 20.9	女性の活用に関する担当部局、担当者設けるなど、企業内での推進体制を整備している 14.9
従業員規模別	10人未満 (n=50)	業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している 60.0	性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている 58.0	男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている 34.0	特に何もしていない 24.0	体力面での個人差を補う器具や設備等を設置する等、働きやすい職場環境づくりを行っている 16.0
	10～30人未満 (n=43)	業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している 72.1	性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている 48.8	男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている 39.5	女性の少ない職場・職種に女性従業員を配置したり女性を積極的に雇用したりするなどしている 23.3	女性の活用に関する担当部局、担当者設けるなど、企業内での推進体制を整備している 16.3
	30～50人未満 (n=14)	業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している 64.3	男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている 57.1	性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている 42.9	女性の少ない職場・職種に女性従業員を配置したり女性を積極的に雇用したりするなどしている 28.6	特に何もしていない 14.3
	50人以上 (n=24)	業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している 87.5	性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている／男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている 75.0	女性の活用に関する担当部局、担当者設けるなど、企業内での推進体制を整備している 25.0	女性の少ない職場・職種に女性従業員を配置したり女性を積極的に雇用したりするなどしている 20.8	
女性管理職の有無別	女性管理職がいる (n=41)	業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している 75.6	性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている 61.0	男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている 51.2	女性の少ない職場・職種に女性従業員を配置したり女性を積極的に雇用したりするなどしている 22.0	女性の活用に関する担当部局、担当者設けるなど、企業内での推進体制を整備している 17.1
	女性管理職がいない (n=90)	業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している 66.7	性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている 54.4	男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている 43.3	女性の少ない職場・職種に女性従業員を配置したり女性を積極的に雇用したりするなどしている 18.9	特に何もしていない 15.6

問3 貴事業所では、女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。(〇はいくつでも)

【全体】

女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることをみると、「女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある」(35.8%)が最も多く、次いで「女性自身が、昇進・昇格を望まず、消極的である」(22.4%)、「業務の内容によっては、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い」(18.7%)、「管理職に女性を登用する機運がまだ低い」(10.4%)、「男性の認識、理解が不十分である」(9.7%)と続いています。一方、「特にない」は31.3%となっています。

図表 3 男女が平等な環境で働いていくための女性にとっての課題（全体／複数回答）



【属性別】

従業員規模別にみると、従業員が10人未満、または10～30人未満の事業所では「特にない」または「女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある」が第1位、2位を占めています。

一方、30人以上の事業所では、「女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある」に加えて「女性自身が、昇進・昇格を望まず、消極的である」が第1位、2位を占めています。

また、30～50人未満の事業所では、「目標となる女性の先輩がいないので、イメージがつかめない」なども第3位となっています。

図表 4 男女が平等な環境で働いていくための女性にとっての課題（従業員規模別／複数回答）

上位3位：単位（％）

		第1位	第2位	第3位
全体 (n=134)		女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある 35.8	特にない 31.3	女性自身が、昇進・昇格を望まず、消極的である 22.4
従業員規模別	10人未満 (n=50)	特にない 34.0	女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある 24.0	女性自身が、昇進・昇格を望まず、消極的である 18.0
	10～30人未満 (n=43)	女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある 39.5	特にない 30.2	業務の内容によっては、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い 23.3
	30～50人未満 (n=14)	女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある／女性自身が、昇進・昇格を望まず、消極的である 42.9	男性の認識、理解が不十分である／業務の内容によっては、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い／目標となる女性の先輩がいないので、イメージがつかめない／特にない 21.4	
	50人以上 (n=24)	女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある 50.0	女性自身が、昇進・昇格を望まず、消極的である 33.3	特にない 29.2

(2) 女性の職域拡大や管理職登用に関する取り組み状況

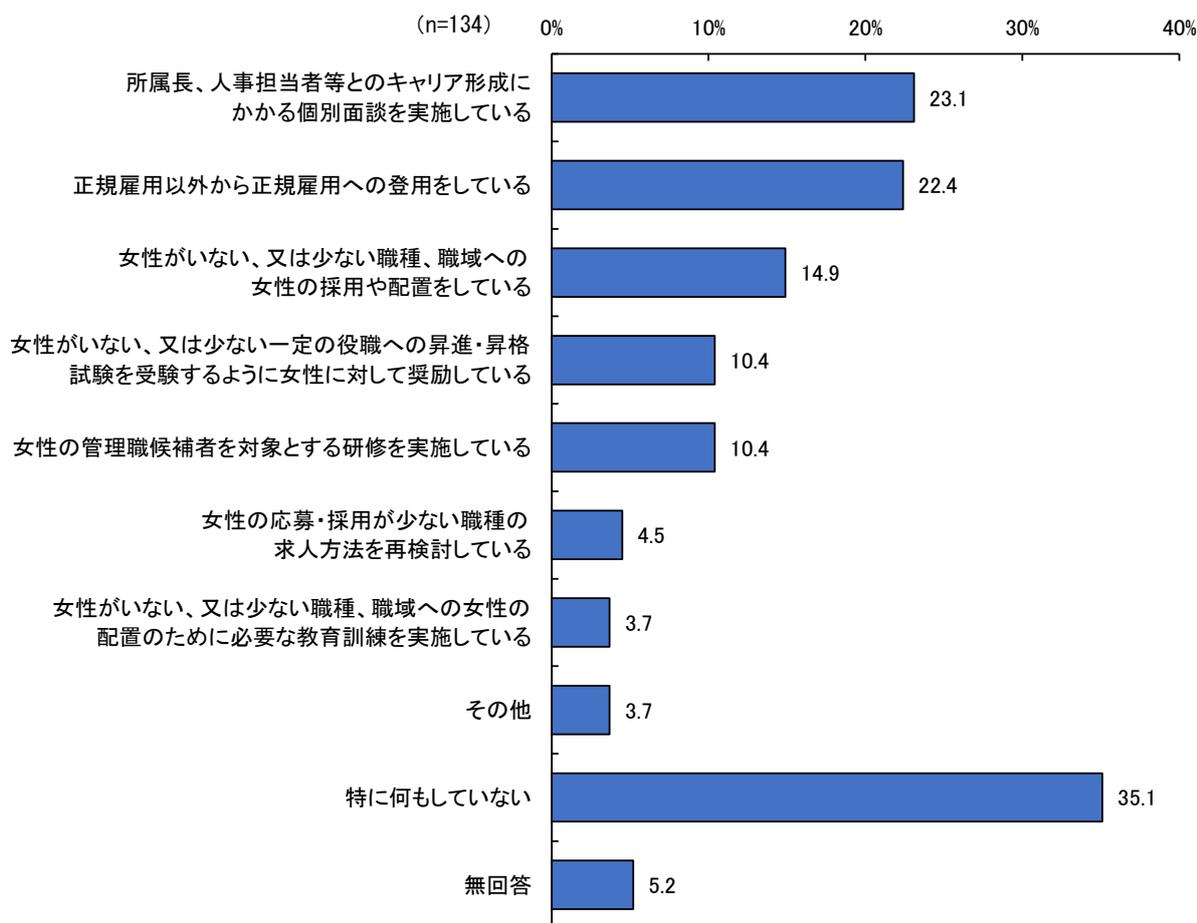
問4 女性の職域拡大や管理職登用のために取り組んでいることはありますか。(〇はいくつでも)

【全体】

女性の職域拡大や管理職登用のために取り組んでいることについてみると、「所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している」(23.1%)が多く、次いで「正規雇用以外から正規雇用への登用をしている」(22.4%)、「女性がいない、又は少ない職種、職域への女性の採用や配置をしている」(14.9%)、「女性がいない、又は少ない一定の役職への昇進・昇格試験を受験するように女性に対して奨励している」「女性の管理職候補者を対象とする研修を実施している」(いずれも 10.4%)と続いています。

一方、「特に何もしていない」は 35.1%と最も多くなっています

図表 5 女性の職域拡大や管理職登用のための取り組み（全体／複数回答）



【属性別】

従業員規模別にみると、30人未満の事業所では「特に何もしていない」、50人以上の事業所では「所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している」が第1位となっています。

また、30～50人未満の事業所では「女性がいらない、又は少ない一定の役職への昇進・昇格試験を受験するように女性に対して奨励している」、50人以上の事業所では「女性の管理職候補者を対象とする研修を実施している」なども第3位となっています。

図表 6 女性の職域拡大や管理職登用のための取り組み（従業員の規模別／複数回答）

上位3位：単位（％）

		第1位	第2位	第3位
全体 (n=134)		特に何もしていない 35.1	所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している 23.1	正規雇用以外から正規雇用への登用をしている 22.4
従業員規模別	10人未満 (n=50)	特に何もしていない 48.0	正規雇用以外から正規雇用への登用をしている 20.0	所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している 14.0
	10～30人未満 (n=43)	特に何もしていない 41.9	所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している 20.9	女性がいらない、又は少ない職種、職域への女性の採用や配置をしている／正規雇用以外から正規雇用への登用をしている 14.0
	30～50人未満 (n=14)	正規雇用以外から正規雇用への登用をしている／所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している 28.6		女性がいらない、又は少ない一定の役職への昇進・昇格試験を受験するように女性に対して奨励している 21.4
	50人以上 (n=24)	所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している 41.7	正規雇用以外から正規雇用への登用をしている 37.5	女性がいらない、又は少ない職種、職域への女性の採用や配置をしている／女性の管理職候補者を対象とする研修を実施している 25.0

(3) ライフステージの節目における女性従業員の働き方

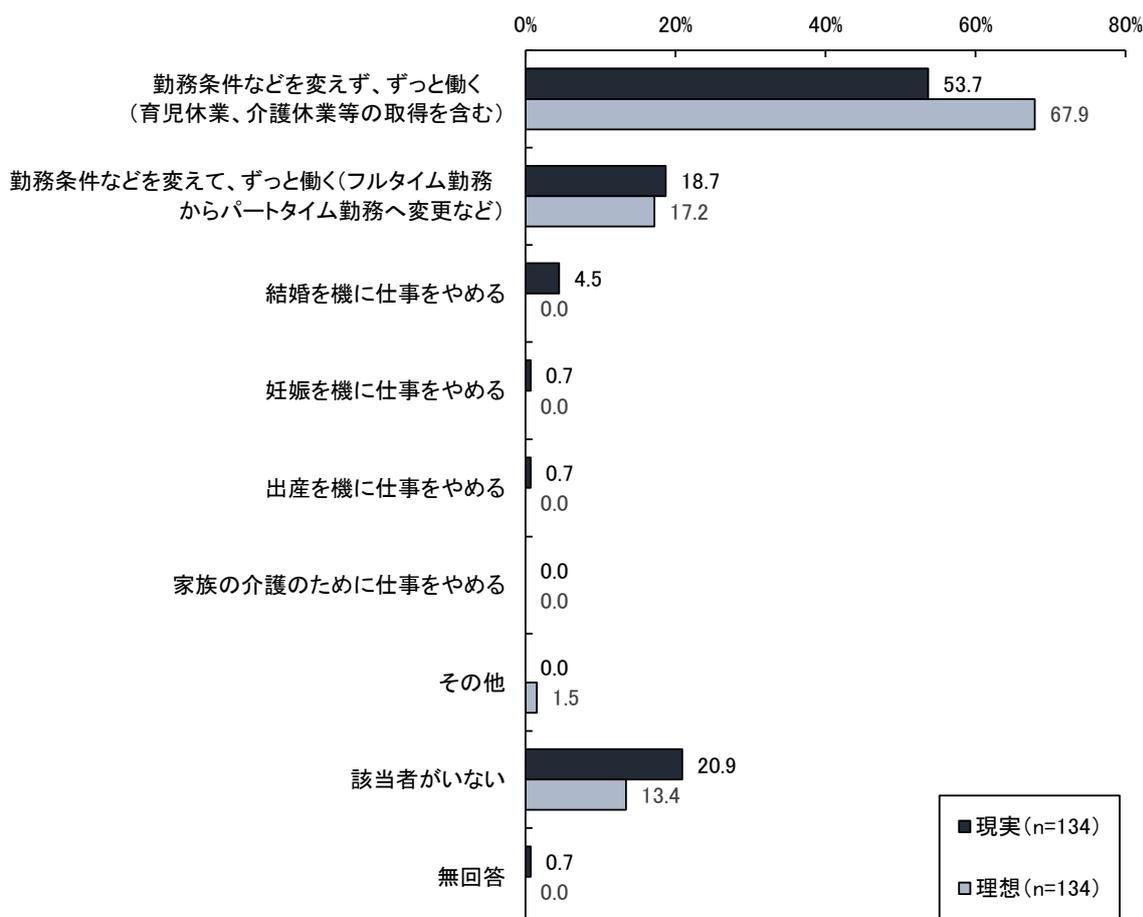
問5 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方を選ぶことが多いですか。(○は1つ)

問6 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方をしてほしいと思いますか。(○は1つ)

【全体】

結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目における女性従業員の働き方についてみると、現実、理想ともに、「勤務条件などを変えず、ずっと働く(育児休業、介護休業等の取得を含む)」が最も高くなっていますが、理想が現実を14.2ポイント上回っています。一方、「勤務条件を変えて、ずっと働く(フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など)」、「結婚を機に仕事をやめる」、「妊娠を機に仕事をやめる」、「出産を機に仕事をやめる」においては、現実が理想を上回っています。

図表 7 ライフステージの節目における女性従業員の働き方 (全体：現実と理想)



3. ハラスメントについて

(1) ハラスメントに関する従業員からの相談の有無

問7 貴事業所では、最近3年間に、次の①から④までの項目について、従業員から相談等がありましたか。(各問に○は1つ)

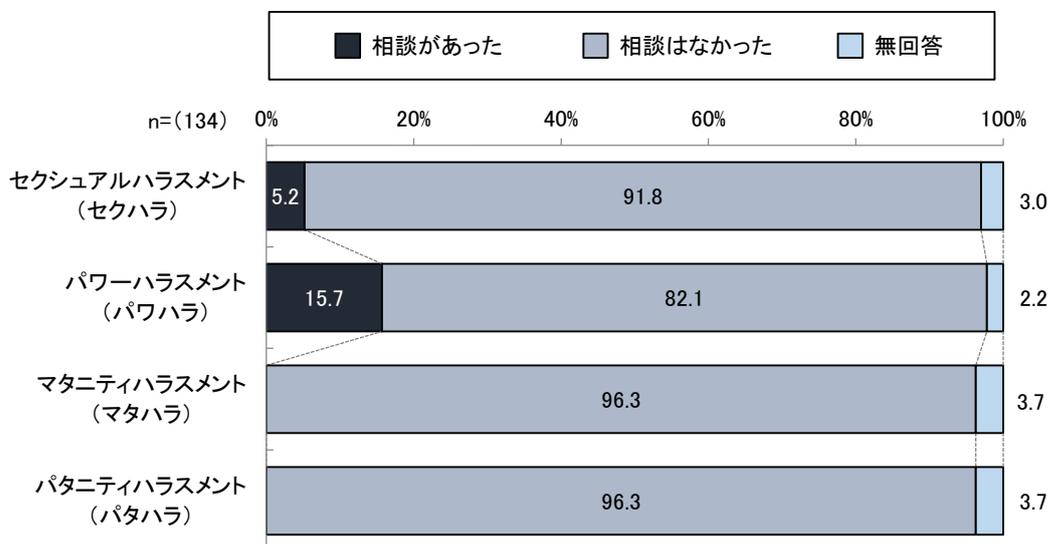
【全体】

各種ハラスメントに関する相談の有無をみると、「相談があった」割合は、セクシュアルハラスメントが5.2%、パワーハラスメントが15.7%、マタニティハラスメント及びパタニティハラスメントでは0.0%となっています。

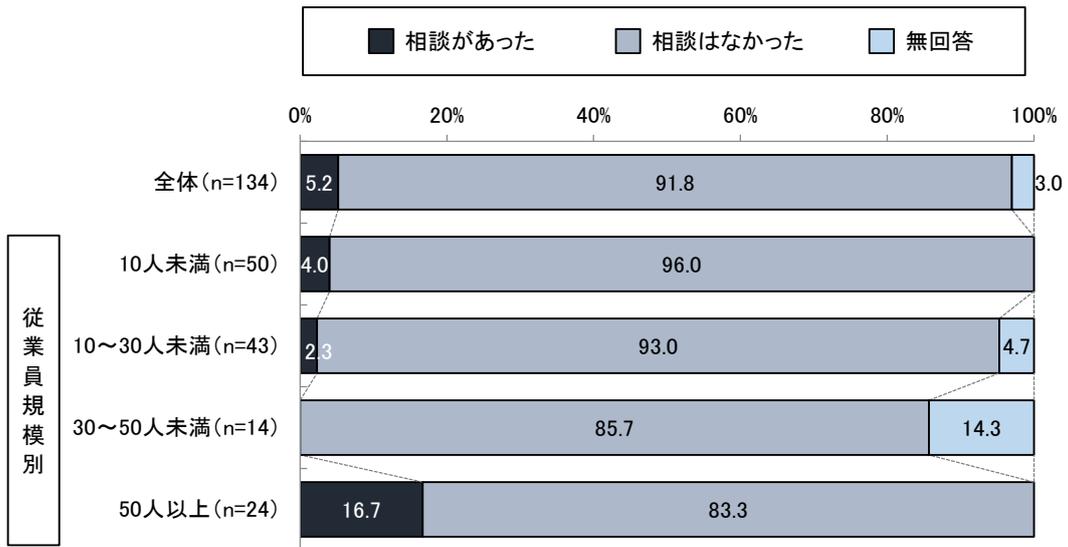
【属性別】

相談があったセクシュアルハラスメントとパワーハラスメントについて従業員規模別にみると、セクシュアルハラスメントでは50人未満の事業所が1割以下であるのに対し、50人以上の事業所では16.7%と高くなっています。また、パワーハラスメントでも同様の傾向となっており、50人以上の事業所では4割を超えています。

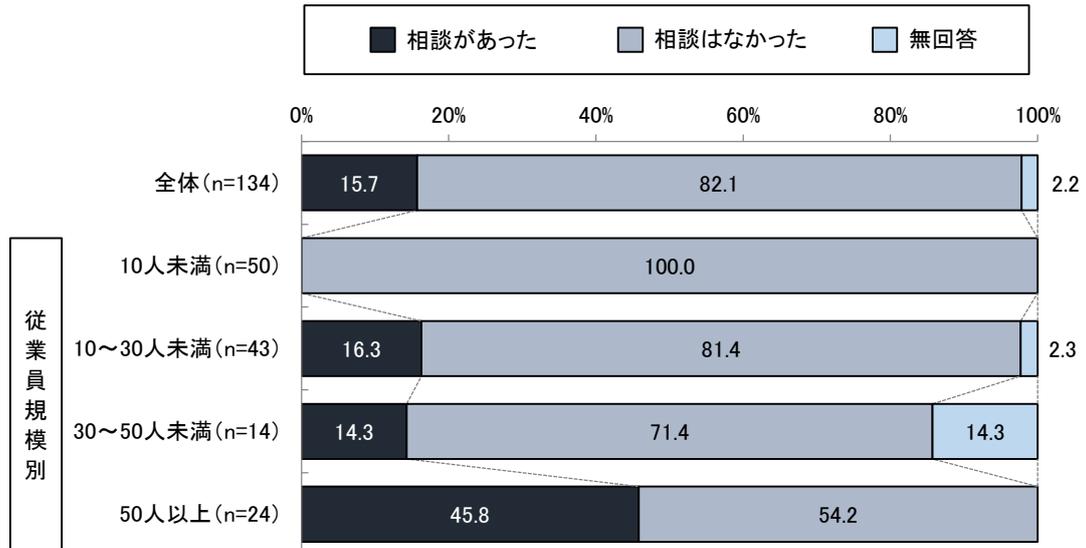
図表 8 従業員からの相談の有無（全体）



図表 9 セクシュアルハラスメント（全体、従業員規模別）



図表 10 パワーハラスメント（全体、従業員規模別）



(2) ハラスメント等防止のための取り組みについて

問8 貴事業所では、セクシュアルハラスメントや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等の防止の取り組みを行っていますか。(〇は1つ)

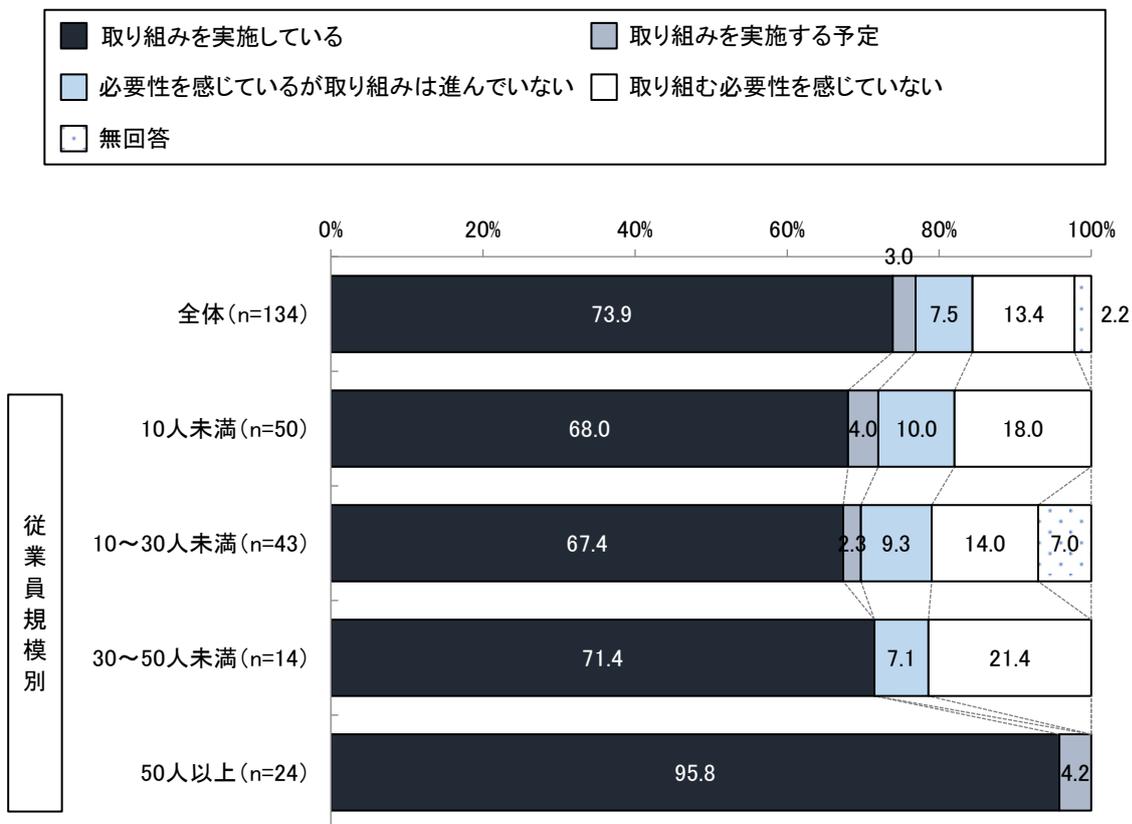
【全体】

セクシュアルハラスメントや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等の防止の取り組みを行っているかについてみると、「取り組みを実施している」が73.9%と最も高くなっています。

【属性別】

従業員規模別にみると、「取り組みを実施している」割合は、いずれにおいても6割以上を占めていますが、50人以上の事業所で95.8%と特に高くなっています。

図表 11 ハラスメント等防止のための取り組み状況（全体、従業員規模別）



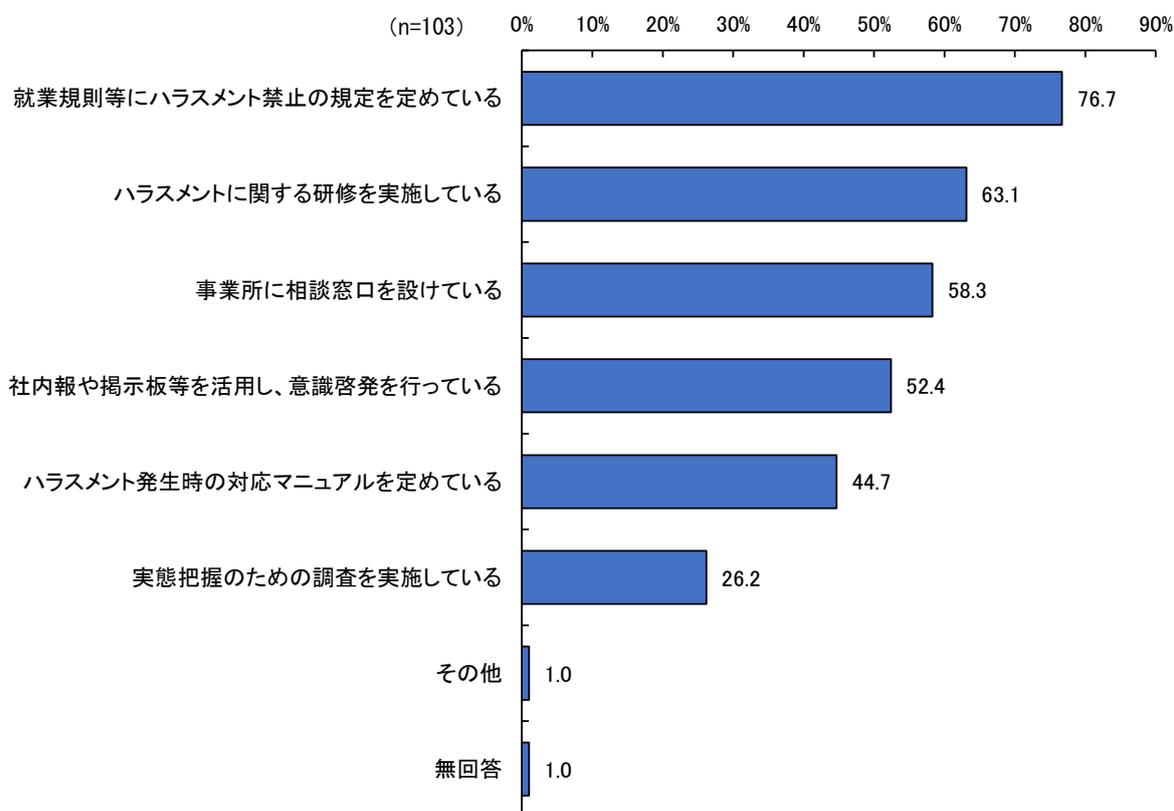
問8で「取り組みを実施している」「取り組みを実施する予定」と回答した方のみ

問8-1 どのような取り組みを実施（実施を予定）していますか。（〇はいくつでも）

【全体】

ハラスメント等防止のために実施（実施を予定）している取り組みについてみると、「就業規則等にハラスメント禁止の規定を定めている」（76.7%）が最も多く、次いで「ハラスメントに関する研修を実施している」（63.1%）、「事業所に相談窓口を設けている」（58.3%）、「社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を行っている」（52.4%）、「ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている」（44.7%）と続いています。

図表 12 実施（実施を予定）しているハラスメント等防止の取り組み（全体／複数回答）



【属性別】

従業員規模別にみると、10～30人未満の事業所では「ハラスメントに関する研修を実施している」が第1位となっており、それ以外の規模の事業所では「就業規則等にハラスメント禁止の規定を定めている」が第1位となっています。

また、従業員が30人以上の事業所では、「社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を行っている」なども第3位となっています。

図表 13 実施（実施を予定）しているハラスメント等防止の取り組み（従業員規模別／複数回答）

上位3位：単位（％）

		第1位	第2位	第3位
全体(n=103)		就業規則等にハラスメント禁止の規定を定めている	ハラスメントに関する研修を実施している	事業所に相談窓口を設けている
		76.7	63.1	58.3
従業員規模別	10人未満(n=36)	就業規則等にハラスメント禁止の規定を定めている	ハラスメントに関する研修を実施している	事業所に相談窓口を設けている
		80.6	58.3	55.6
	10～30人未満(n=30)	ハラスメントに関する研修を実施している	就業規則等にハラスメント禁止の規定を定めている	事業所に相談窓口を設けている
		70.0	66.7	53.3
	30～50人未満(n=10)	就業規則等にハラスメント禁止の規定を定めている	事業所に相談窓口を設けている	社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を行っている
		80.0	70.0	60.0
	50人以上(n=24)	就業規則等にハラスメント禁止の規定を定めている	ハラスメントに関する研修を実施している	社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を行っている／事業所に相談窓口を設けている
		79.2	75.0	58.3

4. 育児や介護に関する制度について

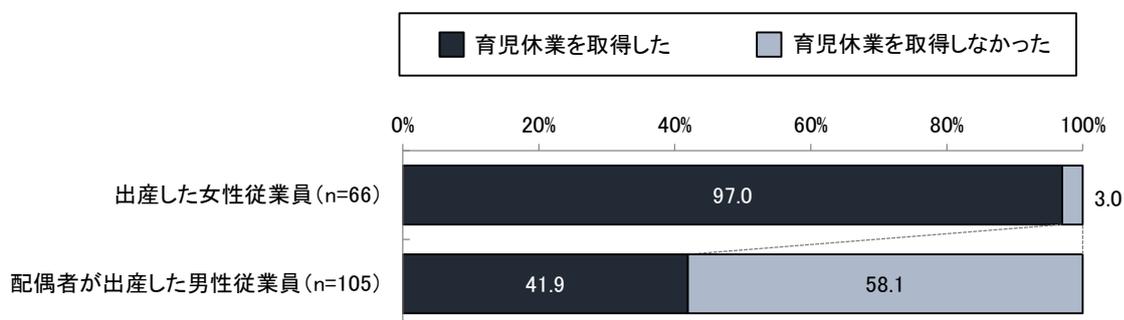
(1) 育児休業の取得状況

問9 貴事業所の昨年度（令和3年度）の1年間に、出産した従業員又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。

【全体】

育児休業の取得状況をみると、出産した女性従業員 66 人のうち「育児休業を取得した」人は 64 人で取得率は 97.0%となっています。また、配偶者が出産した男性従業員 105 人のうち「育児休業を取得した」人は 44 人で取得率は 41.9%となっています。

図表 14 育児休業の取得状況



男性の育児休業取得率(41.9%)について

配偶者が出産した従業員がいる事業所は37社で、うち10社で従業員が育児休業を取得しています。この41.9%という結果には、1事業所の取組が大きく影響しており、この1事業所を除いた場合の男性の育児休業取得率は、23.1%となります。

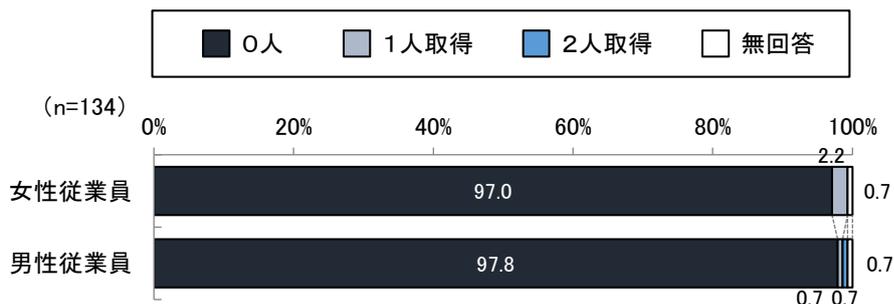
(2) 介護休業の取得状況

問10 貴事業所の昨年度（令和3年度）の1年間に、介護休業を取得した人数をお答えください。

【全体】

介護休業の取得状況をみると、介護休業を取得した女性従業員、男性従業員は「0人」と回答した事業所が9割以上を占めています。一方、取得した女性従業員は 2.2%、男性従業員は 1.4%といずれも低い数値となっています。

図表 15 介護休業の取得状況



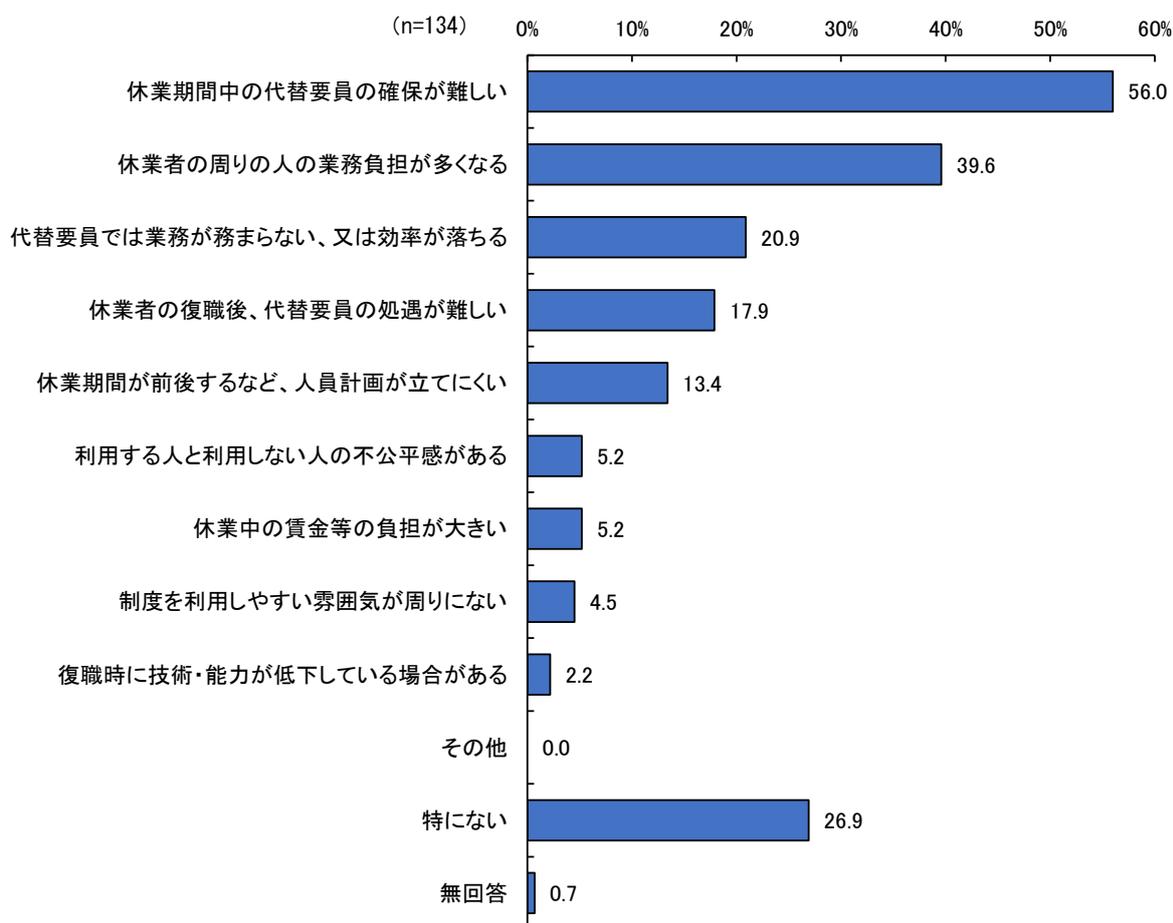
(3) 育児休業や介護休業制度の定着における問題点

問 11 貴事業所において、今後、育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に問題と思われることはなんですか。(〇はいくつでも)

【全体】

育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に問題と思われることについてみると、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」(56.0%)が最も多く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」(39.6%)、「代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる」(20.9%)、「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」(17.9%)、「休業期間が前後するなど、人員計画を立てにくい」(13.4%)と続いています。一方、「特にない」は26.9%となっています。

図表 16 育児休業や介護休業制度の定着における問題点 (全体/複数回答)



【属性別】

従業員の規模別にみると、ほとんどの従業員規模の事業所において「休業期間中の代替要員の確保が難しい」、「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」が上位 2 位までを占めていますが、10 人未満の事業所では「特にない」が第 2 位となっています。

また、10～30 人未満の事業所では「代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる」、30～50 人未満の事業所では「休業者の復帰後、代替要員の処遇が難しい」なども第 3 位となっています。

図表 17 育児休業や介護休業制度の定着における問題点（従業員規模別／複数回答）

上位 3 位：単位（％）

		第1位	第2位	第3位
全体 (n=134)		休業期間中の代替要員の確保が難しい	休業者の周りの人の業務負担が多くなる	特にない
		56.0	39.6	26.9
従業員規模別	10人未満 (n=50)	休業期間中の代替要員の確保が難しい	特にない	休業者の周りの人の業務負担が多くなる
		50.0	32.0	30.0
	10～30人未満 (n=43)	休業期間中の代替要員の確保が難しい	休業者の周りの人の業務負担が多くなる	代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる／特にない
		58.1	41.9	23.3
	30～50人未満 (n=14)	休業期間中の代替要員の確保が難しい／休業者の周りの人の業務負担が多くなる		休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい
		57.1	28.6	
50人以上 (n=24)	休業期間中の代替要員の確保が難しい	休業者の周りの人の業務負担が多くなる	特にない	
	62.5	37.5	29.2	

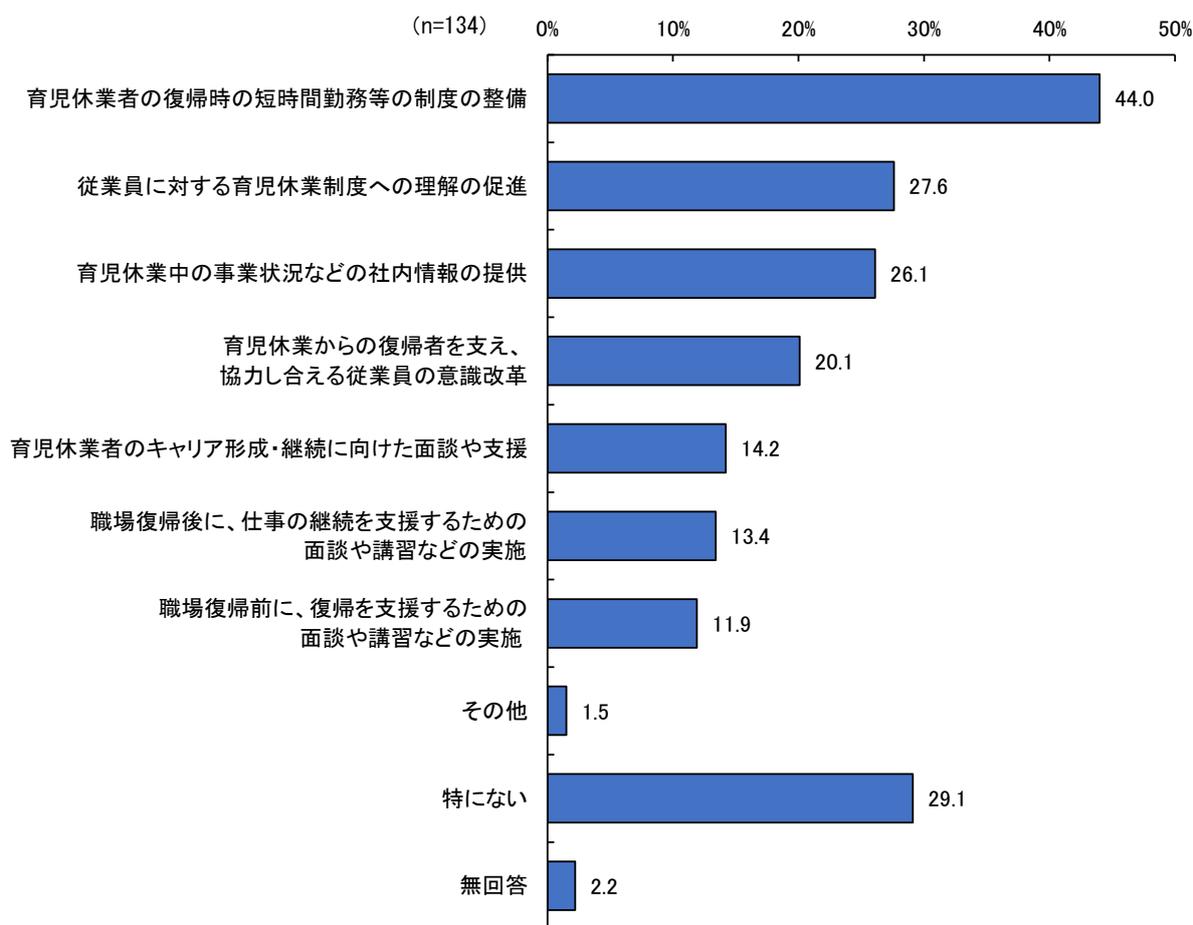
(4) 育児休業からの職場復帰に関する支援

問 12 貴事業所では、育児休業から職場復帰する従業員に対し、復帰支援として取り組まれていることはありますか。(〇はいくつでも)

【全体】

育児休業からの復帰支援として取り組んでいることについてみると、「育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」(44.0%)が最も多く、次いで「従業員に対する育児休業制度への理解の促進」(27.6%)、「育児休業中の事業状況などの社内情報の提供」(26.1%)、「育児休業からの復帰者を支え、協力し合える従業員の意識改革」(20.1%)、「育児休業者のキャリア形成・継続に向けた面談や支援」(14.2%)と続いています。一方、「特にない」は29.1%となっています。

図表 18 育児休業からの職場復帰に関する支援 (全体/複数回答)



【属性別】

従業員規模別にみると、10人未満の事業所では「特にない」が第1位、10人以上の事業所では「育児休業者の復帰時の短時間勤務等の整備」が第1位となっています。

また、50人以上の事業所では「育児休業中の事業状況などの社内情報の提供」が第2位となっています。

女性の管理職の有無別にみると、順位に大差はみられませんが、第1位の「育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」の割合については、女性の管理職がいる事業所が14.8ポイント上回り、53.7%となっています。

図表 19 育児休業からの職場復帰に関する支援
(従業員規模別、女性管理職の有無別/複数回答)

上位3位：単位 (%)

		第1位	第2位	第3位
全体(n=134)		育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備 44.0	特にない 29.1	従業員に対する育児休業制度への理解の促進 27.6
従業員規模別	10人未満(n=50)	特にない 36.0	育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備 28.0	従業員に対する育児休業制度への理解の促進 20.0
	10~30人未満(n=43)	育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備 55.8	特にない 32.6	従業員に対する育児休業制度への理解の促進 30.2
	30~50人未満(n=14)	育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備 35.7	従業員に対する育児休業制度への理解の促進 28.6	特にない 21.4
	50人以上(n=24)	育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備 58.3	育児休業中の事業状況などの社内情報の提供 45.8	従業員に対する育児休業制度への理解の促進 37.5
	女性管理職の有無別	女性管理職がいる(n=41)	育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備 53.7	従業員に対する育児休業制度への理解の促進/特にない 26.8
	女性管理職がいない(n=90)	育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備 38.9	特にない 31.1	従業員に対する育児休業制度への理解の促進 27.8

5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調査）について

(1) ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みについて

問 13 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についてどの程度取り組んでいますか。（○は1つ）

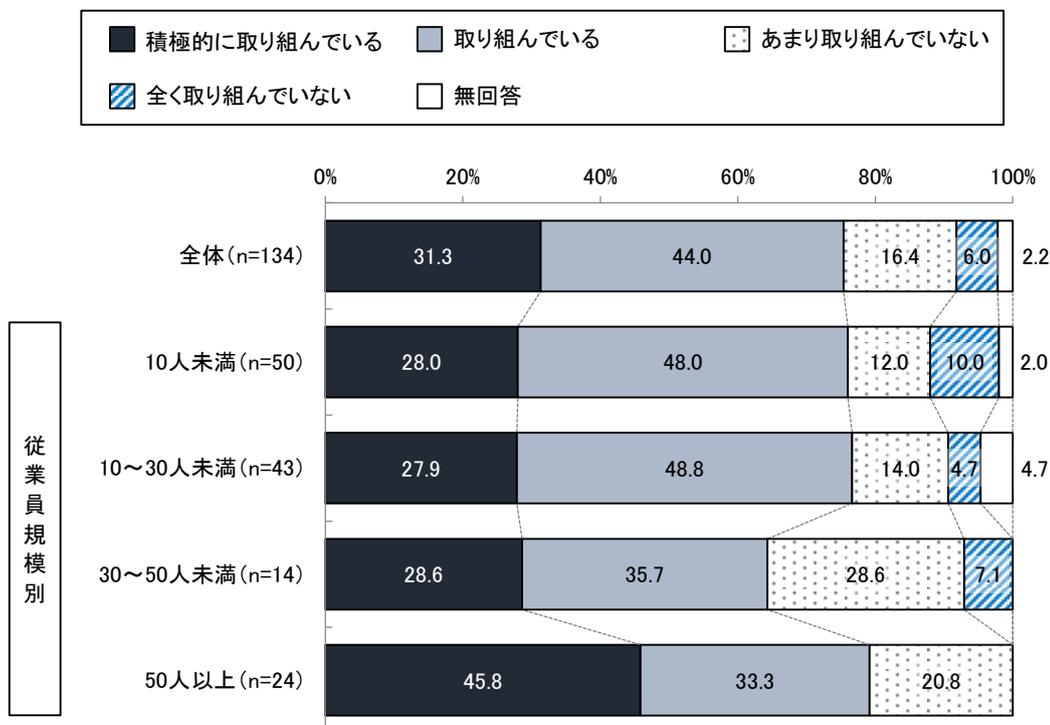
【全体】

ワーク・ライフ・バランスについてどの程度取り組んでいるかをみると、「積極的に取り組んでいる」が 31.3%、「取り組んでいる」が 44.0%となっており、7 割以上が『取り組んでいる』と回答しています。

【属性別】

従業員規模別にみると、いずれにおいても 6 割以上が『取り組んでいる』と回答しており、50 人以上の事業所で 79.1%と最も高くなっています。また、50 人以上の事業所では、50 人未満の事業所と比べて「積極的に取り組んでいる」割合が高くなっていることが分かります。

図表 20 ワーク・ライフ・バランスに関する取り組み状況（全体、従業員規模別）



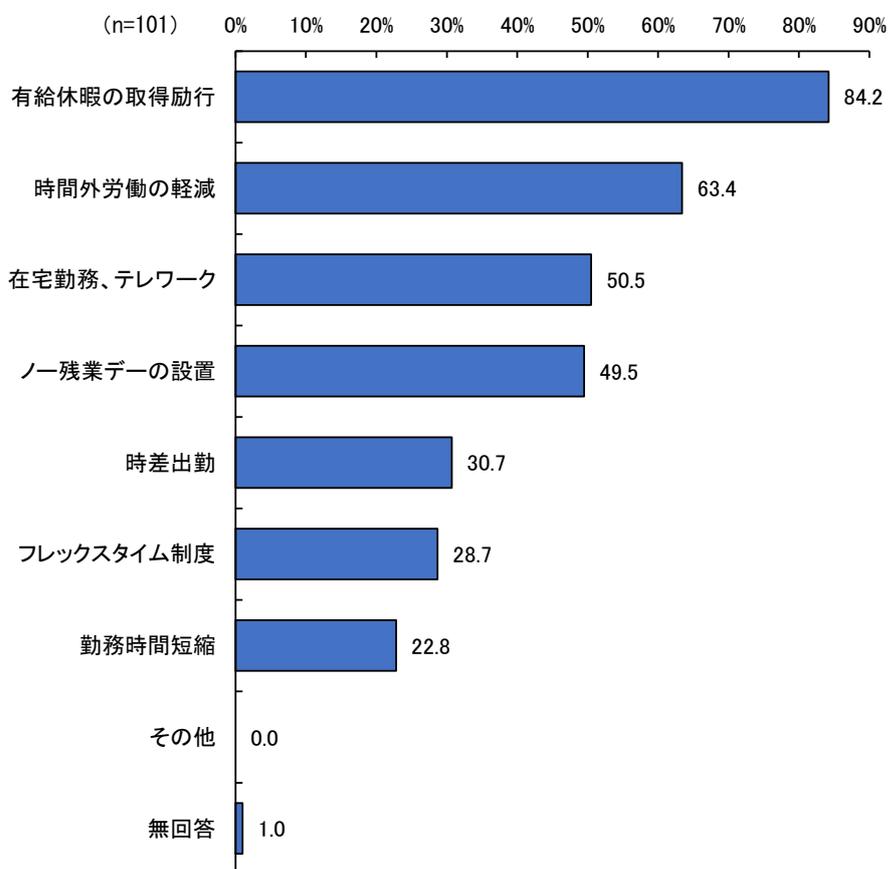
問 13 で「積極的に取り組んでいる」「取り組んでいる」と回答した方のみ

問 13-1 どのような取り組みを実施（実施を予定）していますか。（〇はいくつでも）

【全体】

ワーク・ライフ・バランスについて、どのような取り組みを実施（実施を予定）しているかをみると、「有給休暇の取得励行」（84.2％）が最も多く、次いで「時間外労働の軽減」（63.4％）、「在宅勤務、テレワーク」（50.5％）、「ノー残業デーの設置」（49.5％）、「時差出勤」（30.7％）と続いています。

図表 21 実施（実施を予定）しているワーク・ライフ・バランスに関する取り組みについて
（全体／複数回答）



【属性別】

従業員規模別にみると、「有給休暇の取得励行」が第1位、「時間外労働の軽減」が第2位、「在宅勤務、テレワーク」、「ノー残業デーの設置」が第3位または第4位となっており順位に大差はみられません。

さらに第5位には、10人未満および50人以上の事業所では「時差出勤」、10～50人未満の事業所では「フレックスタイム制度」となっています。

**図表 22 実施（実施を予定）しているワーク・ライフ・バランスに関する取り組みについて
（従業員の規模別／複数回答）**

上位5位：単位（%）

		第1位	第2位	第3位	第4位	第5位
全体 (n=101)		有給休暇の取得励行 84.2	時間外労働の軽減 63.4	在宅勤務、テレワーク 50.5	ノー残業デーの設置 49.5	時差出勤 30.7
従業員規模別	10人未満 (n=38)	有給休暇の取得励行 81.6	時間外労働の軽減 52.6	在宅勤務、テレワーク 47.4	ノー残業デーの設置 44.7	時差出勤 31.6
	10～30人未満 (n=33)	有給休暇の取得励行 81.8	時間外労働の軽減 66.7	ノー残業デーの設置 45.5	在宅勤務、テレワーク 42.4	フレックスタイム制度 30.3
	30～50人未満 (n=9)	有給休暇の取得励行 88.9	時間外労働の軽減 77.8	在宅勤務、テレワーク／ノー残業デーの設置 44.4	フレックスタイム制度 33.3	
	50人以上 (n=19)	有給休暇の取得励行 89.5	時間外労働の軽減 73.7	在宅勤務、テレワーク 68.4	ノー残業デーの設置 63.2	時差出勤 52.6

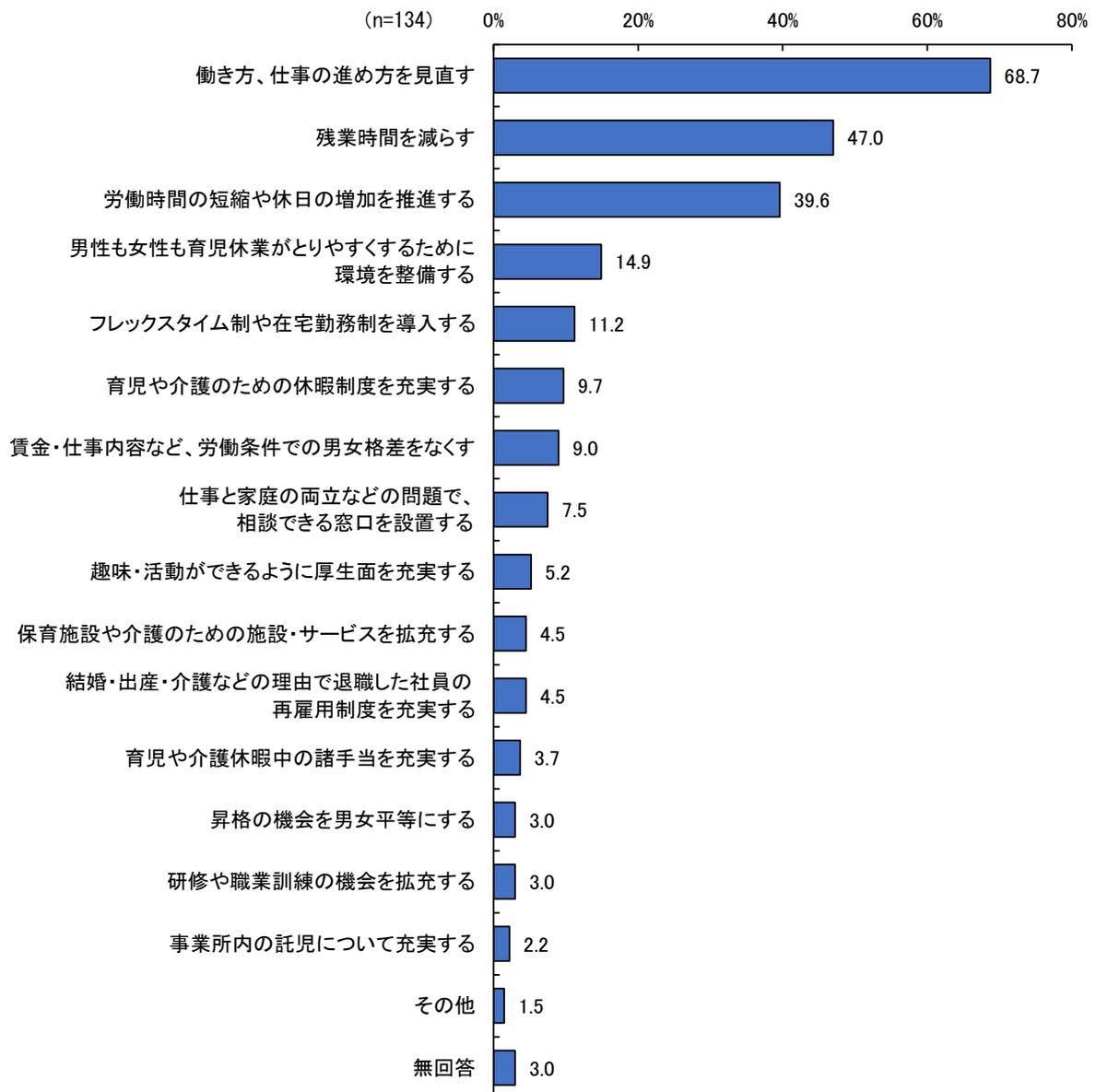
(2) ワーク・ライフ・バランスを進めるために必要なこと

問 14 ワーク・ライフ・バランスを進めるためにはどのようなことが必要であると思いますか。次の中から3つまで選んでください。(〇は3つまで)

【全体】

ワーク・ライフ・バランスを進めるために必要だと思うことについてみると、「働き方、仕事の進め方を見直す」(68.7%)が最も多く、次いで「残業時間を減らす」(47.0%)、「労働時間の短縮や休日の増加を推進する」(39.6%)、「男性も女性も育児休業がとりやすくするために環境を整備する」(14.9%)、「フレックスタイム制や在宅勤務制を導入する」(11.2%)と続いています。

図表 23 ワーク・ライフ・バランスを進めるために必要なこと (全体/複数回答)



【属性別】

従業員の規模別にみると、いずれの従業員規模においても「働き方、仕事の進め方を見直す」が第1位となっていますが、その割合は、30人以上の事業所では8割を超えています。

また、第2位、3位は同様の傾向となっていますが、10～30人未満の事業所では「仕事と家庭の両立などの問題で、相談できる窓口を設置する」が第5位、50人以上の事業所では「賃金・仕事内容など、労働条件での男女格差をなくす」が第4位となっています。

女性管理職の有無別にみると、「男性も女性も育児休業がとりやすくするために環境を整備する」がともに第4位となっており、女性の管理職がいる事業所では、「賃金・仕事内容など、労働条件での男女格差をなくす」が同率で第4位、女性の管理職がいない事業所では「フレックスタイム制や在宅勤務制を導入する」が第5位となっています。

図表 24 ワーク・ライフ・バランスを進めるために必要なこと
(従業員規模別、女性管理職の有無別／複数回答)

上位5位：単位（％）

		第1位	第2位	第3位	第4位	第5位
全体 (n=134)		働き方、仕事の進め方を見直す 68.7	残業時間を減らす 47.0	労働時間の短縮や休日の増加を推進する 39.6	男性も女性も育児休業がとりやすくするために環境を整備する 14.9	フレックスタイム制や在宅勤務制を導入する 11.2
従業員規模別	10人未満 (n=50)	働き方、仕事の進め方を見直す 60.0	残業時間を減らす 52.0	労働時間の短縮や休日の増加を推進する 44.0	フレックスタイム制や在宅勤務制を導入する 16.0	男性も女性も育児休業がとりやすくするために環境を整備する 10.0
	10～30人未満 (n=43)	働き方、仕事の進め方を見直す 58.1	残業時間を減らす 41.9	労働時間の短縮や休日の増加を推進する 34.9	男性も女性も育児休業がとりやすくするために環境を整備する 23.3	仕事と家庭の両立などの問題で、相談できる窓口を設置する 14.0
	30～50人未満 (n=14)	働き方、仕事の進め方を見直す 85.7	残業時間を減らす 50.0	労働時間の短縮や休日の増加を推進する 35.7	育児や介護のための休暇制度を充実する／男性も女性も育児休業がとりやすくするために環境を整備する 21.4	
	50人以上 (n=24)	働き方、仕事の進め方を見直す 95.8	残業時間を減らす 41.7	労働時間の短縮や休日の増加を推進する 37.5	賃金・仕事内容など、労働条件での男女格差をなくす 16.7	保育施設や介護のための施設・サービスを拡充する／育児や介護のための休暇制度を充実する／男性も女性も育児休業がとりやすくするために環境を整備する 8.3
女性管理職の有無別	女性管理職がいる (n=41)	働き方、仕事の進め方を見直す 78.0	残業時間を減らす 53.7	労働時間の短縮や休日の増加を推進する 29.3	賃金・仕事内容など、労働条件での男女格差をなくす／男性も女性も育児休業がとりやすくするために環境を整備する 12.2	
	女性管理職がいない (n=90)	働き方、仕事の進め方を見直す 64.4	労働時間の短縮や休日の増加を推進する／残業時間を減らす 43.3	男性も女性も育児休業がとりやすくするために環境を整備する 16.7	フレックスタイム制や在宅勤務制を導入する 13.3	

6. 男女共同参画に関する今後の取り組みについて

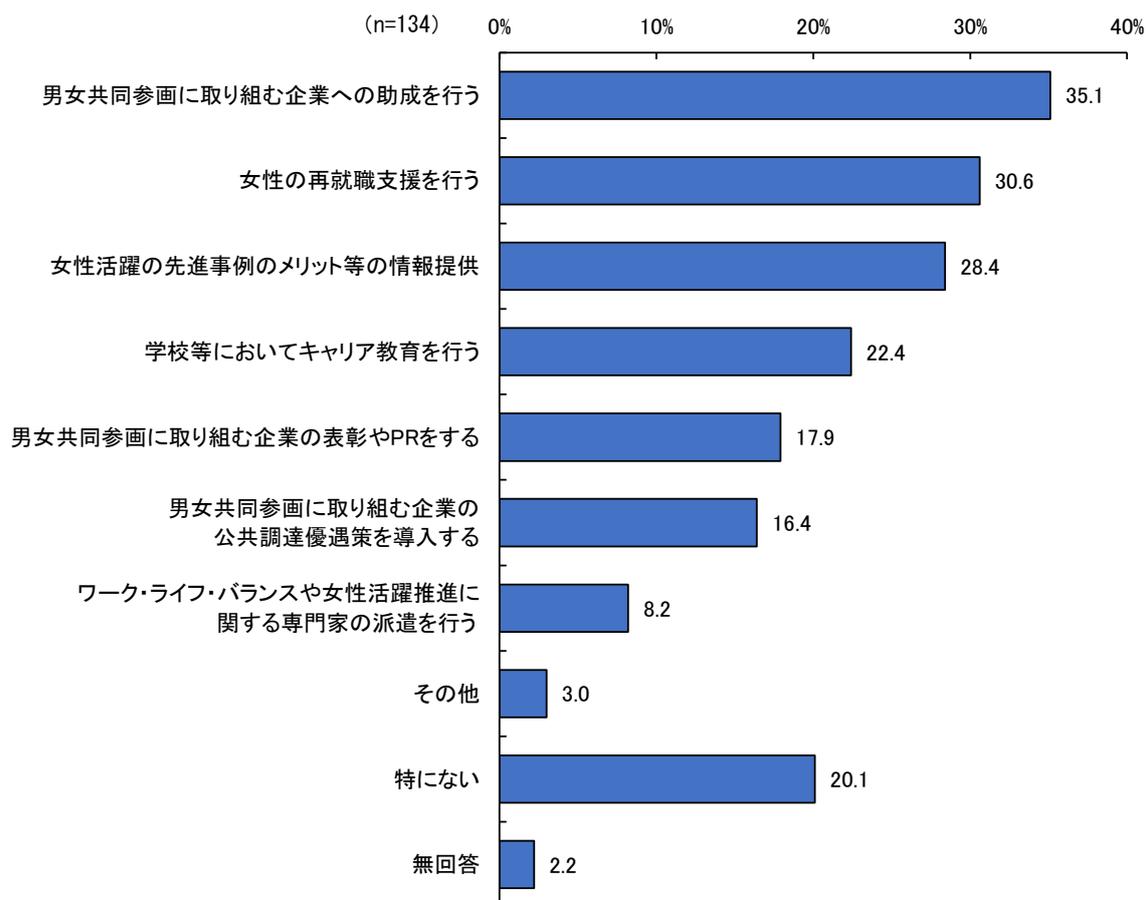
(1) 男女共同参画の推進のために行政に希望する支援

問 15 職場における男女共同参画を推進するために、行政に希望する支援にはどのようなものがありますか。(〇はいくつでも)

【全体】

職場における男女共同参画を推進するために、行政に希望する支援をみると、「男女共同参画に取り組む事業所への助成を行う」(35.1%)が最も多く、次いで「女性の再就職支援を行う」(30.6%)、「女性活躍の先進事例のメリット等の情報提供」(28.4%)、「学校等においてキャリア教育を行う」(22.4%)、「男女共同参画に取り組む事業所の表彰やPRをする」(17.9%)と続いています。一方、「特にない」は20.1%となっています。

図表 25 男女共同参画推進のために行政に希望する支援（全体／複数回答）



【属性別】

従業員規模別にみると、10 人未満の事業所では「女性の再就職支援を行う」が第 1 位、「男女共同参画に取り組む事業所への助成を行う」が第 2 位、「特にない」が第 3 位となっています。

10～30 人未満の事業所では「男女共同参画に取り組む事業所への助成を行う」が第 1 位、「女性の再就職支援を行う」が第 2 位、「女性活躍の先進事例のメリット等の情報提供」「学校等においてキャリア教育を行う」がともに第 3 位となっています。

30～50 人未満の事業所では「男女共同参画に取り組む事業所への助成を行う」が第 1 位、「男女共同参画に取り組む事業所の公共調達優遇策を導入する」が第 2 位、「男女共同参画に取り組む事業所の表彰やPRをする」が第 3 位となっています。

50 人以上の事業所では、「女性活躍の先進事例のメリット等の情報提供」が第 1 位、「学校等においてキャリア教育を行う」「男女共同参画に取り組む事業所への助成を行う」「特にない」がいずれも第 2 位となっています。

図表 26 男女共同参画推進のために行政に希望する支援（従業員規模別／複数回答）

上位 3 位：単位（％）

		第 1 位	第 2 位	第 3 位
全体 (n=134)		男女共同参画に取り組む企業への助成を行う 35.1	女性の再就職支援を行う 30.6	女性活躍の先進事例のメリット等の情報提供 28.4
従業員規模別	10人未満 (n=50)	女性の再就職支援を行う 38.0	男女共同参画に取り組む企業への助成を行う 30.0	特にない 28.0
	10～30人未満 (n=43)	男女共同参画に取り組む企業への助成を行う 39.5	女性の再就職支援を行う 32.6	女性活躍の先進事例のメリット等の情報提供／学校等においてキャリア教育を行う 27.9
	30～50人未満 (n=14)	男女共同参画に取り組む企業への助成を行う 57.1	男女共同参画に取り組む企業の公共調達優遇策を導入する 50.0	男女共同参画に取り組む企業の表彰やPRをする 42.9
	50人以上 (n=24)	女性活躍の先進事例のメリット等の情報提供 33.3	学校等においてキャリア教育を行う／男女共同参画に取り組む企業への助成を行う／特にない	25.0

(2) 男女共同参画についての意見・要望

問 16 事業所における男女共同参画について、ご意見・ご要望等がございましたら、ご自由にお書きください。

内容
近年、女性の管理職登用等、非常に注目を集めているが、性別による判断をすべきではなく、当人の能力、やる気等で登用の判断をすべきで、実質的な女性優遇になりかねない状況であるため、注視しております。
当社の職種の性格上、女性期待するところが大きい。まじめにこつこつと努力して業務を遂行していく必要があり、女性に合っていると思われる。しかし結婚して辞めていく人が多い。残業が多いというのもその大きな原因かもしれない。一朝一夕にはいかないが、働き方改革等を進めていかなければいけない。
セミナー開催をお願いしたい。
キャリア形成や資産形成など長期的な見方でライフスタイルごとのセミナーや研修を実施する。年金、社会保険などについて知らない人が多い。キャリアコンサルタントの無料派遣など。