

働きやすい職場づくりに関する  
事業所調査報告書

令和8年3月

大 川 市



# 目次

## I 調査の概要

1. 調査の目的	1
2. 調査項目	1
3. 調査の性格	1
4. 調査結果利用上の注意	2

## II 調査結果

第1部 働きやすい職場づくりに関する事業所調査	3
1. 事業所の概要について	3
(1) 業種	3
(2) 従業員規模	5
(3) 市内事業所の形態	5
(4) 市内事業所の常用労働者数と管理職数	6
2. 女性従業員の人材活用について	8
(1) 女性管理職を配置している職種・分野	8
(2) 女性の活躍を進めるうえでの課題	10
(3) 女性従業員に期待する働き方	12
(4) 女性従業員にいつまで働き続けてほしいか	14
(5) 女性の管理職数が少ない理由	16
(6) 女性に活躍してほしいと思う職種・分野	17
(7) 女性従業員がより活躍するために行っている取り組み	19
(8) 女性従業員が働きやすい環境づくり、採用拡大の取り組み意向	21
3. 育児・介護休業制度について	22
(1) 育児・介護休業制度の規定の有無	22
(2) 育児・介護休業制度の利用（取得）状況	24
(3) 育児・介護休業制度の活用をすすめるうえでの課題	26
4. 仕事と家庭の両立支援について	28
(1) ワーク・ライフ・バランスに配慮した就労環境の整備で取り組んでいること	28
5. ハラスメントに対する取り組みについて	30
(1) ハラスメントに対する取り組み状況	30
(2) ハラスメントに対する取り組みの内容	32
6. デジタルに関する取り組みについて	33
(1) 今後、採用・育成したいデジタルスキル	33
(2) 市が行っているデジタル活用事業の認知	35
(3) W i - F i 設置の状況	37
7. 行政への要望について	38
(1) 多様性・ダイバーシティ推進に関して希望する行政からの支援	38

(2) 職場の男女共同参画やワーク・ライフ・バランス推進のために期待する行政の 取り組み	40
---	----

**第2部 働きやすい職場づくりに関する調査** 42

<b>1. 自分自身について</b>	42
(1) 性別	42
(2) 年齢	42
(3) 配偶状況	43
(4) 共働きの状況	43
(5) 家庭での家事の担当状況	44
(6) 同居の家族	46
<b>2. 現在勤めている事業所に関連することについて</b>	47
(1) 勤務する事業所の主な業種	47
(2) 勤務する事業所の従業員規模	48
(3) 勤務する事業所の形態	48
(4) 雇用形態	49
(5) 勤続年数	49
<b>3. 現在勤めている事業所について</b>	50
(1) 事業所にある制度と利用経験	50
(2) 女性従業員の積極的な取り組みについて	54
(3) ハラスメントの見聞き	56
(4) 身につけたいデジタルスキル	62
(5) 女性が働き続けるために必要なこと	65

◇ **使用した調査票**

働きやすい職場づくりに関する事業所調査	68
働きやすい職場づくりに関する調査	79

# I 調査の概要



# I 調査の概要

## 1. 調査の目的

この調査は、市内の事業所の現状や考えを把握し、中小企業を含めた地域全体で「働きやすい職場づくり」を進めていくための基礎資料を得ることを目的として実施した。

## 2. 調査項目

### ◎事業所調査

- (1) 事業所の概要について
- (2) 女性従業員の人材活用について
- (3) 育児・介護休業制度について
- (4) 仕事と家庭の両立支援について
- (5) ハラスメントに対する取り組みについて
- (6) デジタルに関する取り組みについて
- (7) 行政への要望について

### ◎従業員調査

- (1) あなた自身について
- (2) 勤めている事業所の概要
- (3) 勤めている事業所について

## 3. 調査の性格

- (1) 調査地域 大川市内
- (2) 調査対象と抽出方法

### ◎事業所調査

市内事業所の従業員数2～9人以下の949社中無作為抽出した500社、及び従業員数10人以上の335社が対象

### ◎従業員調査

市内事業所の従業員数2～9人以下の無作為抽出した500社の従業員（各社2人程度）1,000人程度、

及び従業員数10人以上の335社の従業員（各社10人）3,350人程度

- (3) 調査方法 郵送による配布、オンライン回答
- (4) 調査期間 令和7年8月20日～9月8日
- (5) 回収状況 ◎事業所調査 有効回答数 236  
◎従業員調査 有効回数 405
- (7) 調査企画・主体 大川市 企画課 企画・女性政策係

## 第1部 働きやすい職場づくりに関する事業所調査

### 4. 調査結果利用上の注意

- (1) 数表、図表に示すNは、比率算出上の基数（回答者数）である。数表で、分析項目によっては対象者が限定されるため、全体の回答者数と合わないことがある。
- (2) 文中の数字は、百分比の小数点以下第2位を四捨五入しているため、回答比率の合計は必ずしも100%とはならない。
- (3) 2つ以上の回答を要する（複数回答）質問の場合、その回答比率の合計は原則として100%を超える。
- (4) 数表中の「-」は、該当する選択肢の回答がないことを示す。
- (5) 文中の選択肢の表記は「 」で行い、選択肢のうち2つ以上のものを合計して表す場合は『 』とした。

## Ⅱ 調査結果

### 第 1 部 働きやすい職場づくりに関する 事業所調査



## Ⅱ 調査結果

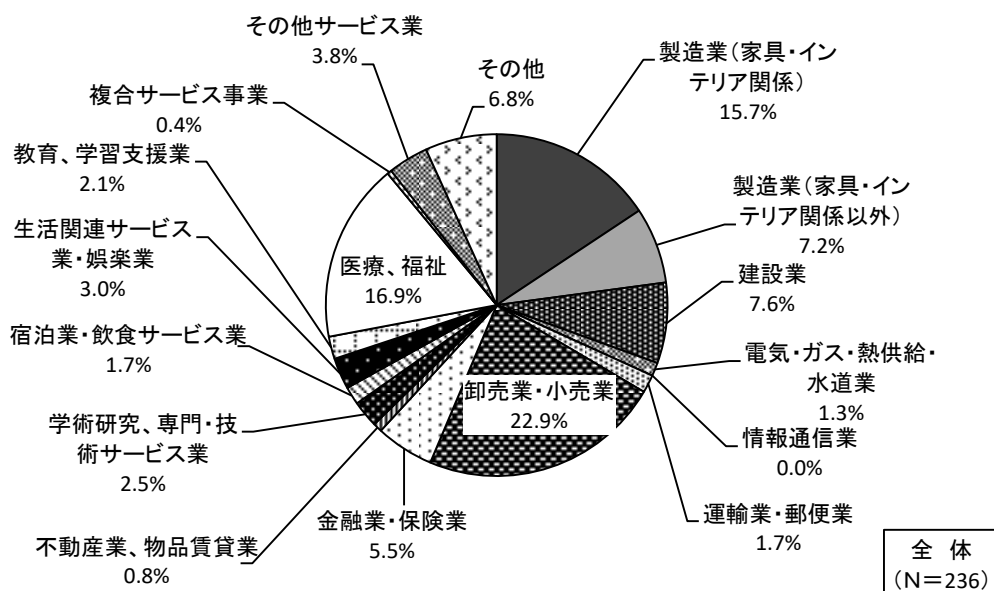
### 第1部 働きやすい職場づくりに関する事業所調査

#### 1. 事業所の概要について

##### (1) 業種

問1 貴事業所の主たる業種は何ですか。(あてはまる番号1つに○)

図表1-1-1 業種 [全体]



回答を得た事業所の業種は「製造業(家具・インテリア関係)」15.7%、「卸売業・小売業」22.9%、「医療・福祉」16.9%などが1割を超えて多い。

## 第1部 働きやすい職場づくりに関する事業所調査

従業員数別にみると、「製造業（家具・インテリア関係）」は「20～29人」（23.8%）や「30～49人」（25.0%）が2割台半ばと多いが、「4人以下」も23.5%である。「製造業（家具・インテリア関係以外）」は「50～99人」（22.2%）や「300人以上」（23.1%）などが2割台が多い。「卸売業・小売業」は「5～9人以下」が31.4%と最も多いが、「4人以下」（25.0%）や「100～299人」（20.0%）や「300人以上」（23.1%）も2割台となっている。「医療、福祉」は「100～299人」が46.7%と最も多い。

図表1-1-2 業種 [全体、従業員規模別]

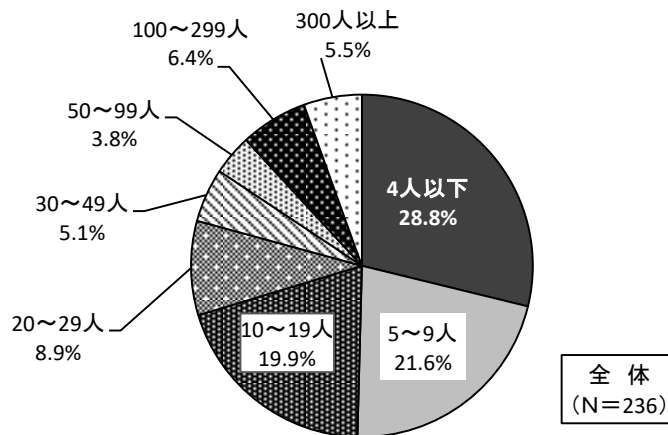
(%)

	標本数	製造業（家具・インテリア関係）	製造業（家具・インテリア関係以外）	建設業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業・小売業	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	医療、福祉	複合サービス事業	その他サービス業	その他	無回答
全体	236 100.0	37 15.7	17 7.2	18 7.6	3 1.3	-	4 1.7	54 22.9	13 5.5	2 0.8	6 2.5	4 1.7	7 3.0	5 2.1	40 16.9	1 0.4	9 3.8	16 6.8	-
従業員規模別	4人以下	68	23.5	5.9	2.9	-	-	25.0	4.4	2.9	1.5	-	4.4	2.9	10.3	-	4.4	8.8	-
	5～9人	51	11.8	5.9	15.7	-	-	31.4	2.0	-	2.0	2.0	2.0	11.8	-	3.9	9.8	-	
	10～19人	47	12.8	2.1	17.0	-	-	19.1	2.1	-	8.5	-	4.3	2.1	19.1	-	2.1	8.5	-
	20～29人	21	23.8	9.5	-	-	-	19.0	9.5	-	-	-	-	-	28.6	-	4.8	-	-
	30～49人	12	25.0	16.7	-	-	-	16.7	16.7	-	-	-	-	-	8.3	-	8.3	-	-
	50～99人	9	-	22.2	-	11.1	-	-	-	-	-	11.1	11.1	-	22.2	-	-	11.1	-
	100～299人	15	6.7	-	-	-	-	20.0	20.0	-	-	6.7	-	-	46.7	-	-	-	-
300人以上	13	-	23.1	-	-	-	23.1	7.7	-	-	7.7	-	7.7	15.4	7.7	7.7	-	-	

(2) 従業員規模

問2 貴事業所のおおよその従業員規模（本社、支社、営業所なども合計した全体数（※経営者・役員は含みません））は次のどれに該当しますか。（あてはまる番号 1 つに○）

図表 1-1-3 事業所の従業者規模 [全体]



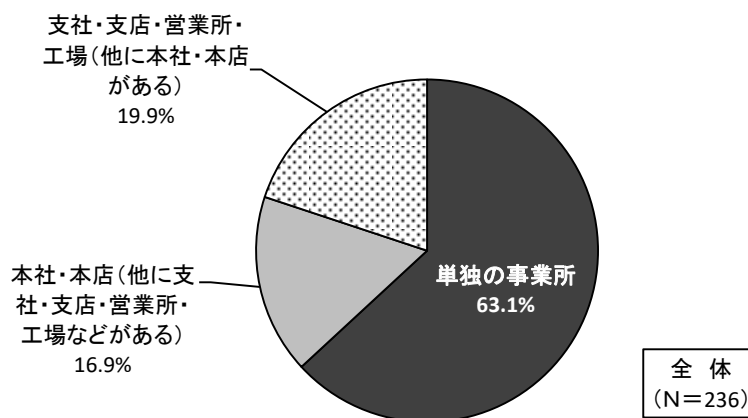
事業所の従業員規模は、「4人以下」が28.8%、「5～9人」が21.6%、「10～19人」が19.9%と20人未満の事業所が約7割を占めている。

(3) 市内事業所の形態

※これからの質問での「貴事業所」は、この調査票が送られた当該事業所（支店の場合は支店のみ）を示します。事業所全体のことでありません。

問3 貴事業所の形態はどれにあてはまりますか。（あてはまる番号 1 つに○）

図表 1-1-4 市内事業所の形態 [全体]



市内事業所の形態は「単独の事業所」が63.1%と最も多い。次いで「支社・支店・営業所・工場（他に本社・本店がある）」が19.9%、「本社・本店（他に支社・支店・営業所・工場などがある）」が16.9%である。

第1部 働きやすい職場づくりに関する事業所調査

(4) 市内事業所の常用労働者数と管理職数

問4 貴事業所の常用労働者数と管理職数についてご回答ください。

図表1-1-5-① 市内事業所の常用労働者数と管理職数 [全体]

区分	①経営者(役員含む)・家族従業者		②正規従業員		③非正規従業員 (パート・アルバイト・嘱託・派遣社員)		常用労働者 (①+②+③)計		常用労働者(①+②+③) のうち管理職 (配下の従業員を 指揮・監督する立場 にある役職)	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	340人	67.6%	2,201人	53.0%	834人	35.0%	3,375人	47.9%	1,228人	64.0%
女性	163人	32.4%	1,955人	47.0%	1,550人	65.0%	3,668人	52.1%	691人	36.0%
計	503人	100.0%	4,156人	100.0%	2,384人	100.0%	7,043人	100.0%	1,919人	100.0%

市内事業所での常用労働者数と管理職の状況をみた。

経営者は503人で、そのうち男性340人、女性163人で、約3分の1が女性である。

正規従業員は4,156人で、うち女性は1,955人で47.0%、男性は2,201人で53.0%となっている。

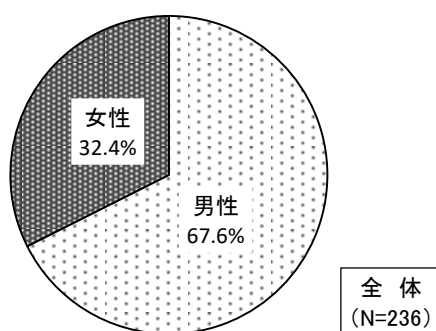
非正規従業員数は2,384人で、うち女性は1,550人で65.0%、男性は834人で35.0%と女性が3分の2を占めている。

《参考データ》

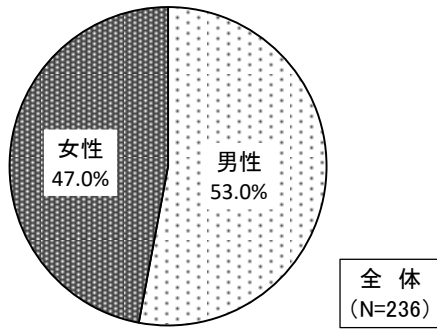
図表1-1-5-② 市内事業所の常用労働者数と管理職数 [単独事業所]

区分	①経営者(役員含む)・家族従業者		②正規従業員		③非正規従業員 (パート・アルバイト・嘱託・派遣社員)		常用労働者 (①+②+③)計		常用労働者(①+②+③) のうち管理職 (配下の従業員を 指揮・監督する立場 にある役職)	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	246人	65.8%	974人	45.2%	241人	33.1%	1,461人	44.9%	330人	65.7%
女性	128人	34.2%	1,181人	54.8%	486人	66.9%	1,795人	55.1%	172人	34.3%
計	374人	100.0%	2,155人	100.0%	727人	100.0%	3,256人	100.0%	502人	100.0%

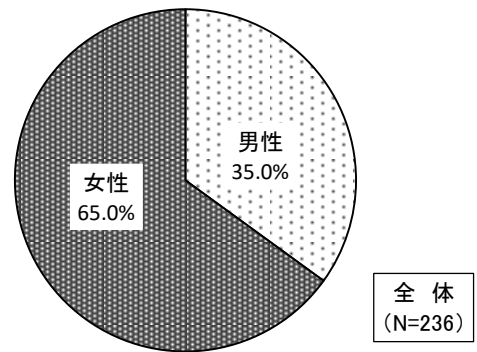
図表1-1-6 経営者男女比



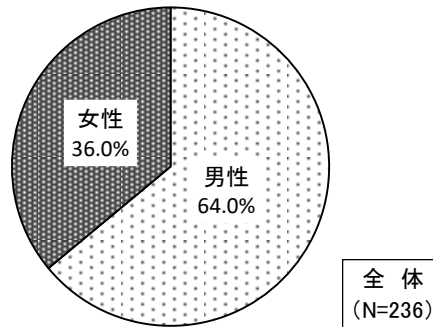
図表 1-1-7 正規従業員男女比



図表 1-1-8 非正規従業員男女比

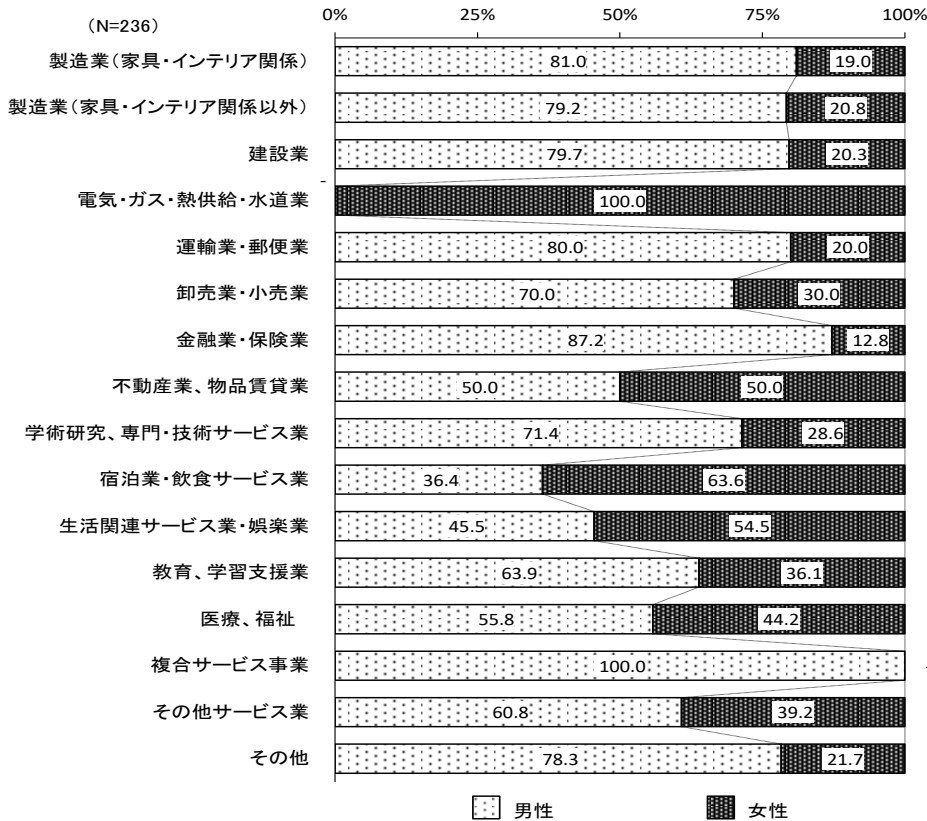


図表 1-1-9 市内事業所における管理職の男女比 [全体]



市内事業所における管理職数は 1,919 人で、女性は 691 人で 36.0%、男性は 1,228 人で 64.0%である。業種別でみると、女性管理職の割合は「電気・ガス・熱供給・水道業」「宿泊業・飲食サービス業」では6割を超えて高く、「生活関連サービス業・娯楽業」「不動産業、物品賃貸業」でも5割台である。

図表 1-1-10 管理職の男女比 [業種別]

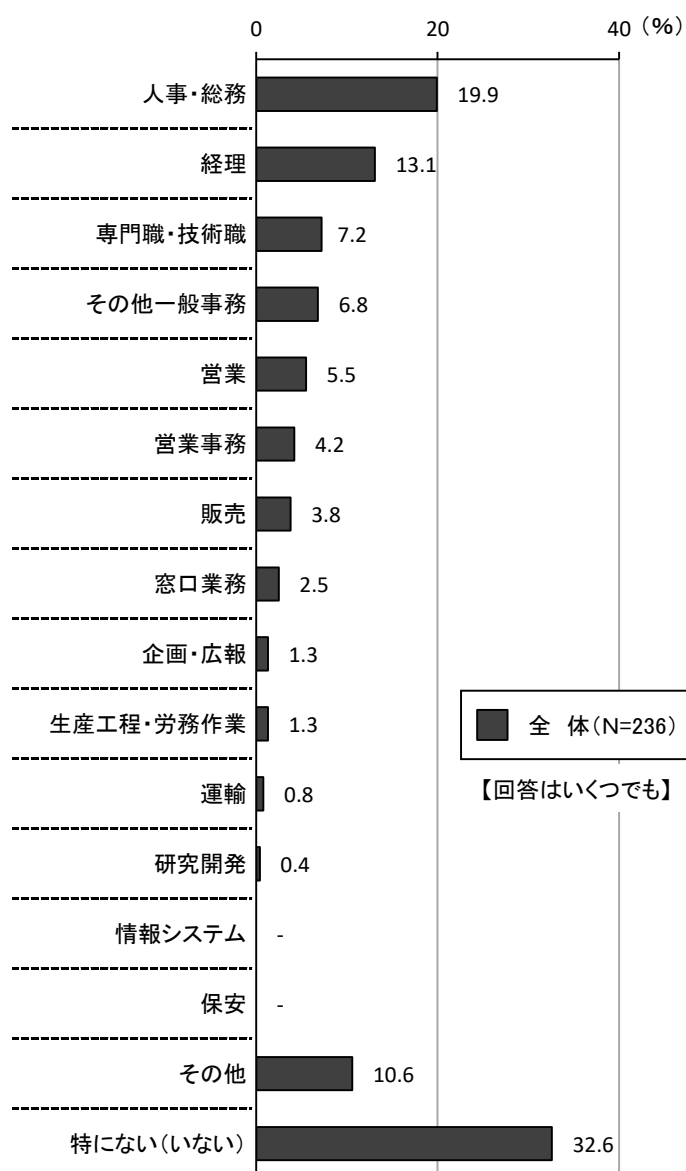


## 2. 女性従業員の人材活用について

### (1) 女性管理職を配置している職種・分野

問5 貴事業所で、女性管理職を配置しているのはどのような職種・分野ですか。  
(あてはまる番号すべてに○)

図表1-2-1 女性管理職を配置している職種・分野 [全体]



女性管理職を配置している職種・分野について、「特にない(いない)」が32.6%と最も多い。配置されている場合には「人事・総務」が19.9%と最も高く、次いで「経理」13.1%、「専門職・技術職」7.2%、「その他一般事務」が6.8%となっている。

Ⅱ 調査結果 2. 女性従業員の人材活用について

業種別にみると、ほとんどの業種で「人事・総務」「経理」の割合が高い。「電気・ガス・熱供給・水道業」では「営業」、「不動産業、物品賃貸業」「金融業・保険業」では「営業事務」、「学術研修、専門・技術サービス業」「医療、福祉」で「専門職・技術職」の割合が他の業種に比べて高い。

図表1-2-2 女性管理職を配置している職種・分野〔全体、業種別〕

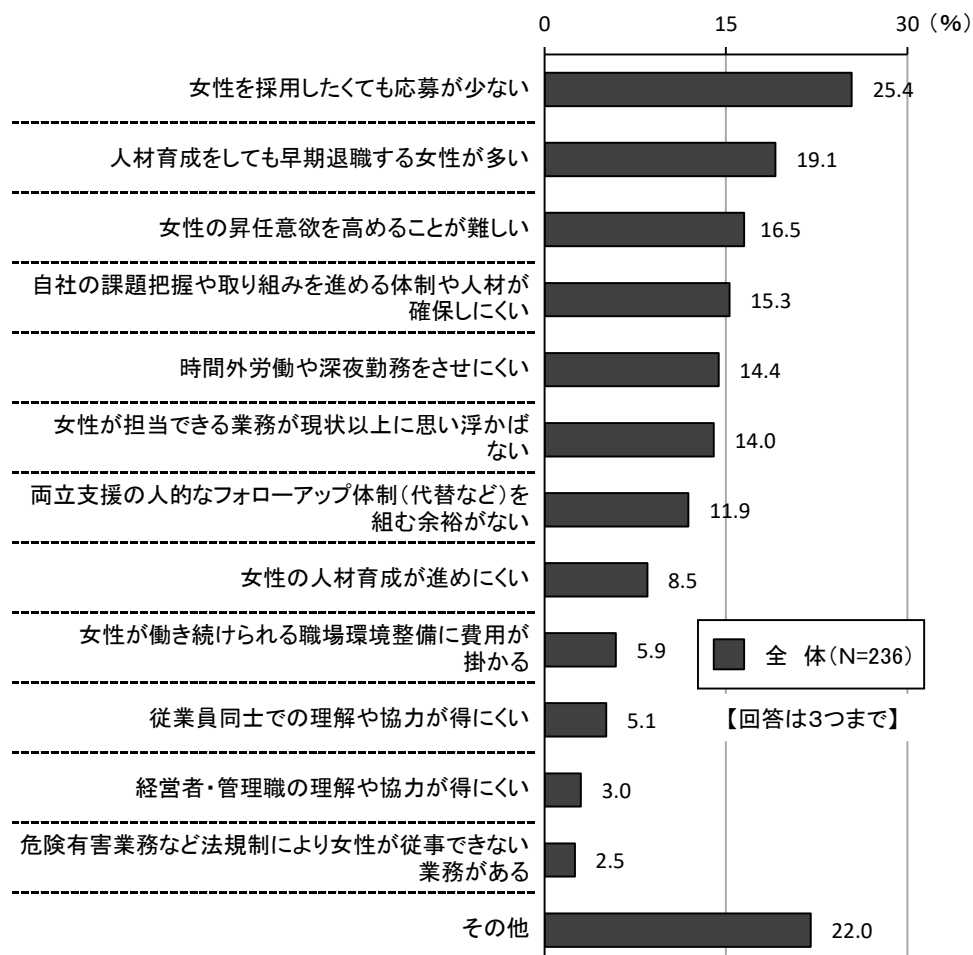
		(%)																		
		標本数	人事・総務	経理	企画・広報	営業事務	その他一般事務	営業	窓口業務	販売	研究開発	生産作業・労務工程	情報システム	専門職・技術職	運輸	保安	その他	(特 に な い)	無回答	
全体		236 100.0	47 19.9	31 13.1	3 1.3	10 4.2	16 6.8	13 5.5	6 2.5	9 3.8	1 0.4	3 1.3	-	17 7.2	2 0.8	-	25 10.6	77 32.6	-	
業 種 別	製造業(家具・インテリア関係)	37	32.4	27.0	2.7	-	5.4	2.7	-	-	-	5.4	-	-	-	-	5.4	21.6	-	
	製造業(家具・インテリア関係以外)	17	23.5	11.8	5.9	5.9	-	-	-	5.9	-	-	-	-	-	-	-	5.9	52.9	-
	建設業	18	5.6	22.2	5.6	5.6	-	5.6	-	-	-	-	-	5.6	-	-	5.6	50.0	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	-	33.3	66.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3	-	-
	運輸業・郵便業	4	-	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-	-	-	50.0	-
	卸売業・小売業	54	18.5	14.8	-	7.4	9.3	1.9	1.9	13.0	-	-	-	-	-	-	-	7.4	31.5	-
	金融業・保険業	13	15.4	-	-	23.1	15.4	15.4	7.7	-	-	-	-	-	-	-	-	15.4	38.5	-
	不動産業、物品賃貸業	2	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3	-	-	16.7	50.0	-
	宿泊業・飲食サービス業	4	50.0	-	-	-	-	25.0	-	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	25.0	-
	生活関連サービス業・娯楽業	7	14.3	14.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.3	-	-	-	28.6	28.6	-
	教育、学習支援業	5	20.0	-	-	-	-	20.0	20.0	-	-	-	-	20.0	-	-	-	-	20.0	-
	医療、福祉	40	20.0	7.5	-	-	5.0	5.0	7.5	-	-	2.5	-	30.0	-	-	-	17.5	17.5	-
	複合サービス事業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他サービス業	9	33.3	-	-	-	11.1	22.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11.1	44.4	-
その他	16	6.3	12.5	-	-	-	18.8	-	-	-	6.3	-	-	-	-	-	18.8	50.0	-	

第1部 働きやすい職場づくりに関する事業所調査

(2) 女性の活躍を進めるうえでの課題

問6 貴事業所において、女性の活躍を進めるうえでの課題は何だと思えますか。  
(あてはまる番号3つまでに○)

図表1-2-3 女性の活躍を進めるうえでの課題 [全体]



女性の活躍を進めるうえでの課題は「女性を採用したくても応募が少ない」が25.4%で最も高く、次いで「人材育成をしても早期退職する女性が多い」が19.1%、「女性の昇任意欲を高めることが難しい」が16.5%、「自社の課題把握や取り組みを進める体制や人材が確保しにくい」が15.3%、「時間外労働や深夜勤務をさせにくい」が14.4%、「女性が担当できる業務が現状以上に思い浮かばない」が14.0%などとあげられている。

Ⅱ 調査結果 2. 女性従業員の人材活用について

業種別にみると、「女性を採用したくても応募が少ない」は「運輸業・郵便業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業・飲食サービス業」で同率の50.0%、「製造業（家具・インテリア関係）」で37.8%と高い。「人材育成しても早期退職する女性が多い」は「教育、学習支援業」で60.0%、「電気・ガス・熱供給・水道業」「その他サービス業」（同率の33.3%）と「金融業・保険業」（30.8%）で3割台となっている。「女性の昇任意欲を高めることが難しい」は「金融業・保険業」で53.8%、「女性が担当できる業務が現状以上に思い浮かばない」は「電気・ガス・熱供給・水道業」で66.7%、「女性が働き続けられる職場環境整備に費用が掛かる」は「不動産業、物品賃貸業」で50.0%と高い。

図表1-2-4 女性の活躍を進めるうえでの課題〔全体、業種別〕

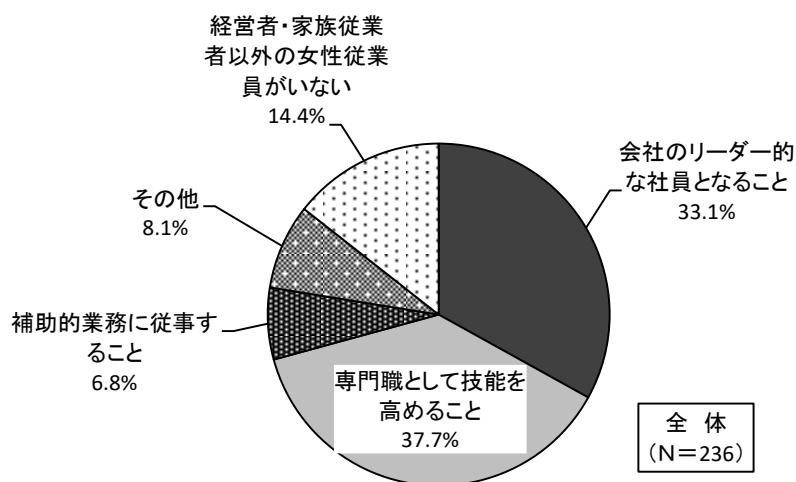
		(%)														
	標本数	女性が採用したくても応募が少ない	人材育成しても早期退職する女性が多い	業務より有害な業務に従事できない業に業務がある	女性が担当できる業務が現状以上に思い浮かばない	時間外労働や深夜勤務をさせにくい	環境整備に費用が掛かる	女性が働き続けられる職場環境整備に費用が掛かる	両立支援の人的なフォローを組む余裕がない	経営者・管理職の理解や協力が得にくい	従業員同士での理解や協力が得にくい	自社の課題把握や人材の確保を進める体制や人材の確保	女性の昇任意欲を高めることが難しい	女性の人材育成が進めにくい	その他	無回答
全体	236 100.0	60 25.4	45 19.1	6 2.5	33 14.0	34 14.4	14 5.9	28 11.9	7 3.0	12 5.1	36 15.3	39 16.5	20 8.5	52 22.0	-	
業種別	製造業(家具・インテリア関係)	37	37.8	16.2	5.4	13.5	10.8	16.2	2.7	-	5.4	18.9	10.8	13.5	21.6	-
	製造業(家具・インテリア関係以外)	17	17.6	23.5	5.9	29.4	5.9	5.9	17.6	11.8	17.6	17.6	17.6	17.6	23.5	-
	建設業	18	33.3	27.8	-	11.1	16.7	-	16.7	-	5.6	11.1	5.6	5.6	11.1	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	33.3	-	66.7	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	運輸業・郵便業	4	50.0	-	-	-	25.0	-	-	-	-	-	25.0	-	25.0	-
	卸売業・小売業	54	20.4	16.7	1.9	18.5	16.7	3.7	13.0	3.7	-	13.0	18.5	7.4	25.9	-
	金融業・保険業	13	23.1	30.8	-	7.7	38.5	-	23.1	-	7.7	23.1	53.8	7.7	-	-
	不動産業、物品賃貸業	2	-	-	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	-	50.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	6	50.0	16.7	-	33.3	-	-	-	16.7	-	16.7	33.3	-	16.7	-
	宿泊業・飲食サービス業	4	50.0	25.0	-	-	25.0	-	-	-	-	-	-	-	25.0	-
	生活関連サービス業・娯楽業	7	-	14.3	-	14.3	28.6	-	-	-	14.3	-	-	-	28.6	-
	教育、学習支援業	5	-	60.0	-	-	-	-	20.0	-	-	20.0	20.0	20.0	-	-
	医療、福祉	40	22.5	17.5	2.5	-	10.0	2.5	17.5	2.5	5.0	22.5	20.0	12.5	22.5	-
	複合サービス事業	1	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他サービス業	9	22.2	33.3	-	11.1	-	-	11.1	11.1	-	22.2	22.2	-	22.2	-
	その他	16	25.0	-	6.3	25.0	12.5	18.8	12.5	-	12.5	6.3	-	-	43.8	-

第1部 働きやすい職場づくりに関する事業所調査

(3) 女性従業員に期待する働き方

問7 貴事業所では、女性従業員がどのように働くことを期待していますか。最も期待している働き方を次の中から選んでください。(あてはまる番号1つに○)

図表1-2-5 女性従業員に期待する働き方 [全体]



女性従業員に期待する働き方は、「専門職として技能を高めること」が37.7%、「会社のリーダー的な社員となること」が33.1%と高く、「補助的業務に従事すること」は6.8%と低い。

Ⅱ 調査結果 2. 女性従業員の人材活用について

業種別にみると、「専門職として技能を高めること」は「製造業（家具・インテリア関係以外）」（58.8%）、「建設業」（50.0%）、「教育、学習支援業」（60.0%）、「医療、福祉」（55.0%）で5割から6割と高い。「会社のリーダー的な社員となること」は「その他サービス業」（55.6%）、「運輸業・郵便業」「宿泊業・飲食サービス業」（同率50.0%）、「金融業・保険業」（46.2%）、「卸売業・小売業」（42.6%）、「医療、福祉」（40.0%）で4割から5割台半ばで高い。

女性管理職の割合別にみると、「50%以上」では「会社のリーダー的な社員となること」（41.5%）と「専門職として技能を高めること」（45.3%）は同程度で、『10～50%未満』では「会社のリーダー的な社員となること」の割合が5割前後と「専門職として技能を高めること」の割合を上回っている。「0%（いない）」では「専門職として技能を高めること」が36.8%である。

図表1-2-6 女性従業員に期待する働き方〔全体、業種別、女性管理職の割合別〕

(%)

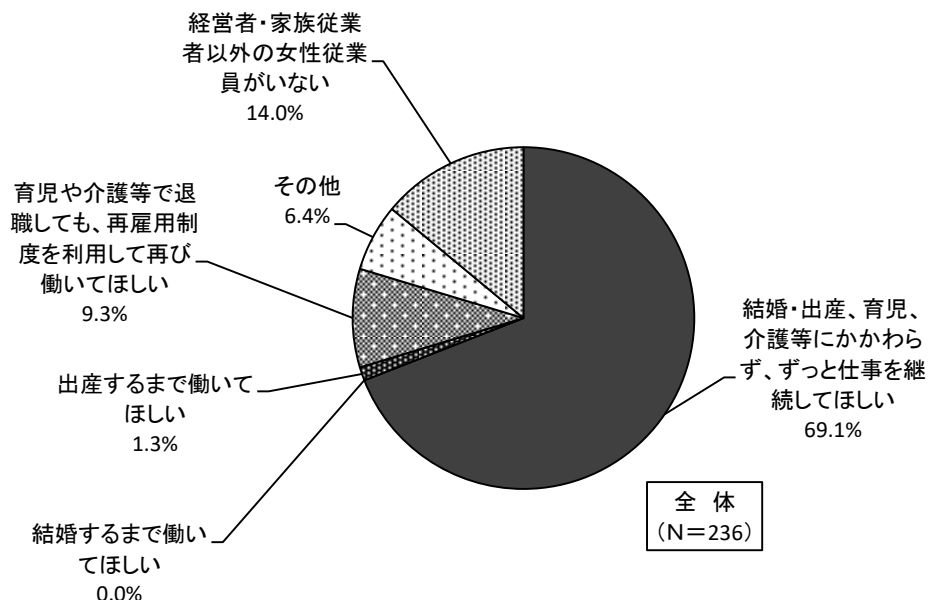
		標本数	会社 のリー ダー 的 な	高 専 め 門 職 と し て 技 能 を	補 助 的 業 務 に 従 事 す	そ の 他	以 外 の 女 性 家 族 従 業 者	無 回 答
全 体		236 100.0	78 33.1	89 37.7	16 6.8	19 8.1	34 14.4	-
業 種 別	製造業(家具・インテリア関係)	37	16.2	35.1	5.4	10.8	32.4	-
	製造業(家具・インテリア関係以外)	17	11.8	58.8	23.5	5.9	-	-
	建設業	18	27.8	50.0	5.6	5.6	11.1	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	33.3	-	33.3	-
	運輸業・郵便業	4	50.0	25.0	-	25.0	-	-
	卸売業・小売業	54	42.6	27.8	9.3	5.6	14.8	-
	金融業・保険業	13	46.2	38.5	15.4	-	-	-
	不動産業、物品賃貸業	2	-	-	-	-	100.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	6	33.3	33.3	-	16.7	16.7	-
	宿泊業・飲食サービス業	4	50.0	25.0	25.0	-	-	-
	生活関連サービス業・娯楽業	7	28.6	14.3	-	14.3	42.9	-
	教育、学習支援業	5	20.0	60.0	-	-	20.0	-
	医療、福祉	40	40.0	55.0	-	5.0	-	-
	複合サービス事業	1	100.0	-	-	-	-	-
その他サービス業	9	55.6	22.2	-	-	22.2	-	
その他	16	25.0	31.3	-	31.3	12.5	-	
女 性 管 理 職 の 割 合 別	0%（いない）	136	24.3	36.8	9.6	11.8	17.6	-
	10%未満	-	-	-	-	-	-	-
	10～25%未満	13	53.8	23.1	7.7	-	15.4	-
	25～50%未満	34	47.1	35.3	-	8.8	8.8	-
	50%以上	53	41.5	45.3	3.8	-	9.4	-

第1部 働きやすい職場づくりに関する事業所調査

(4) 女性従業員にいつまで働き続けてほしいか

問8 貴事業所では、女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。貴事業所の考えに最も近いものを次の中から選んでください。(あてはまる番号1つに○)

図表1-2-7 女性従業員にいつまで働き続けてほしいか [全体]



女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思うかたずねたところ、「結婚・出産、育児、介護等にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が69.1%と最も高い。

Ⅱ 調査結果 2. 女性従業員の人材活用について

業種別にみると、ほとんどの業種で「結婚・出産、育児、介護等にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が最も高くなっている。

事業所の形態別にみると、「単独の事業所」では「結婚・出産、育児、介護等にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が61.1%とやや低いが、「経営者・家族従業員以外の女性従業員がいない」が21.5%と高く、結婚や出産までの回答はほぼみられない。

女性管理職の割合別にみると、「0%（いない）」場合でも「結婚・出産、育児、介護等にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が64.7%と比較的低いが、「経営者・家族従業員以外の女性従業員がいない」が17.6%とやや高くなっている。

図表1-2-8 女性従業員にいつまで働き続けてほしいか  
[全体、業種別、事業所の形態別、女性管理職の割合別]

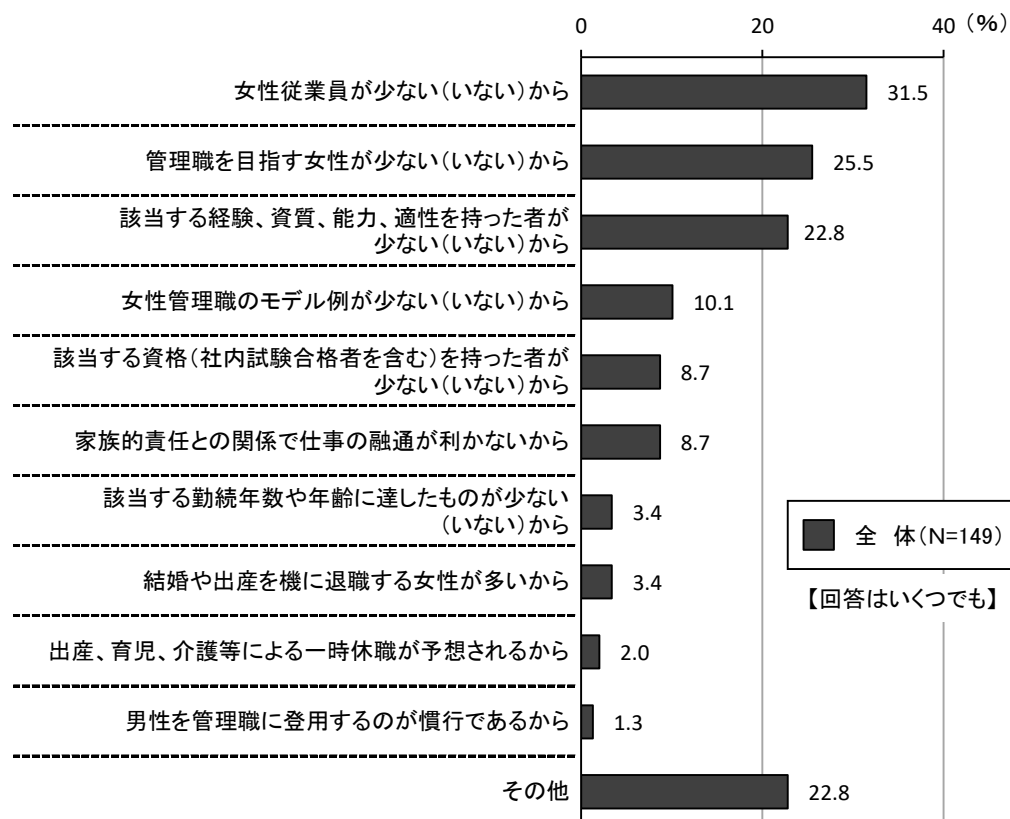
		標本数	を継続してほしい	結婚・出産、育児、介護等	結婚するまで働いてほしい	出産するまで働いてほしい	再び働いてほしい	育児・再雇用等で退職して	その他	経営者・家族従業員以外の女性従業員がいない	無回答
全体		236	163	-	3	22	15	33	-	-	
		100.0	69.1	-	1.3	9.3	6.4	14.0	-	-	
業種別	製造業(家具・インテリア関係)	37	56.8	-	2.7	5.4	5.4	29.7	-	-	
	製造業(家具・インテリア関係以外)	17	82.4	-	5.9	-	5.9	5.9	-	-	
	建設業	18	72.2	-	5.6	5.6	5.6	11.1	-	-	
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	-	66.7	-	33.3	-	-	
	運輸業・郵便業	4	100.0	-	-	-	-	-	-	-	
	卸売業・小売業	54	64.8	-	-	14.8	9.3	11.1	-	-	
	金融業・保険業	13	76.9	-	-	23.1	-	-	-	-	
	不動産業、物品賃貸業	2	-	-	-	-	-	100.0	-	-	
	学術研究、専門・技術サービス業	6	83.3	-	-	-	-	16.7	-	-	
	宿泊業・飲食サービス業	4	75.0	-	-	25.0	-	-	-	-	
	生活関連サービス業・娯楽業	7	42.9	-	-	-	14.3	42.9	-	-	
	教育、学習支援業	5	60.0	-	-	-	20.0	20.0	-	-	
	医療、福祉	40	87.5	-	-	7.5	5.0	-	-	-	
	複合サービス事業	1	-	-	-	100.0	-	-	-	-	
その他サービス業	9	77.8	-	-	-	-	22.2	-	-		
その他	16	62.5	-	-	6.3	12.5	18.8	-	-		
事業所の形態別	単独の事業所	149	61.1	-	2.0	7.4	8.1	21.5	-	-	
	本社・本店	40	87.5	-	-	7.5	5.0	-	-	-	
	支社・支店・営業所・工場	47	78.7	-	-	17.0	2.1	2.1	-	-	
女性管理職の割合別	0%（いない）	136	64.7	-	0.7	7.4	9.6	17.6	-	-	
	10%未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	10～25%未満	13	76.9	-	-	7.7	-	15.4	-	-	
	25～50%未満	34	73.5	-	2.9	14.7	2.9	5.9	-	-	
	50%以上	53	75.5	-	1.9	11.3	1.9	9.4	-	-	

(5) 女性の管理職数が少ない理由

問9 常用労働者のうち、女性の管理職者数(A)が全管理職者数(B)の25.0%未満の事業所におたずねします。(問4の設問の計算結果でお答えください)

貴事業所で、女性の管理職者数が少ないのは、どのような理由からだと思いますか。(あてはまる番号すべてに○)

図表1-2-9 女性の管理職数が少ない理由 [全体]

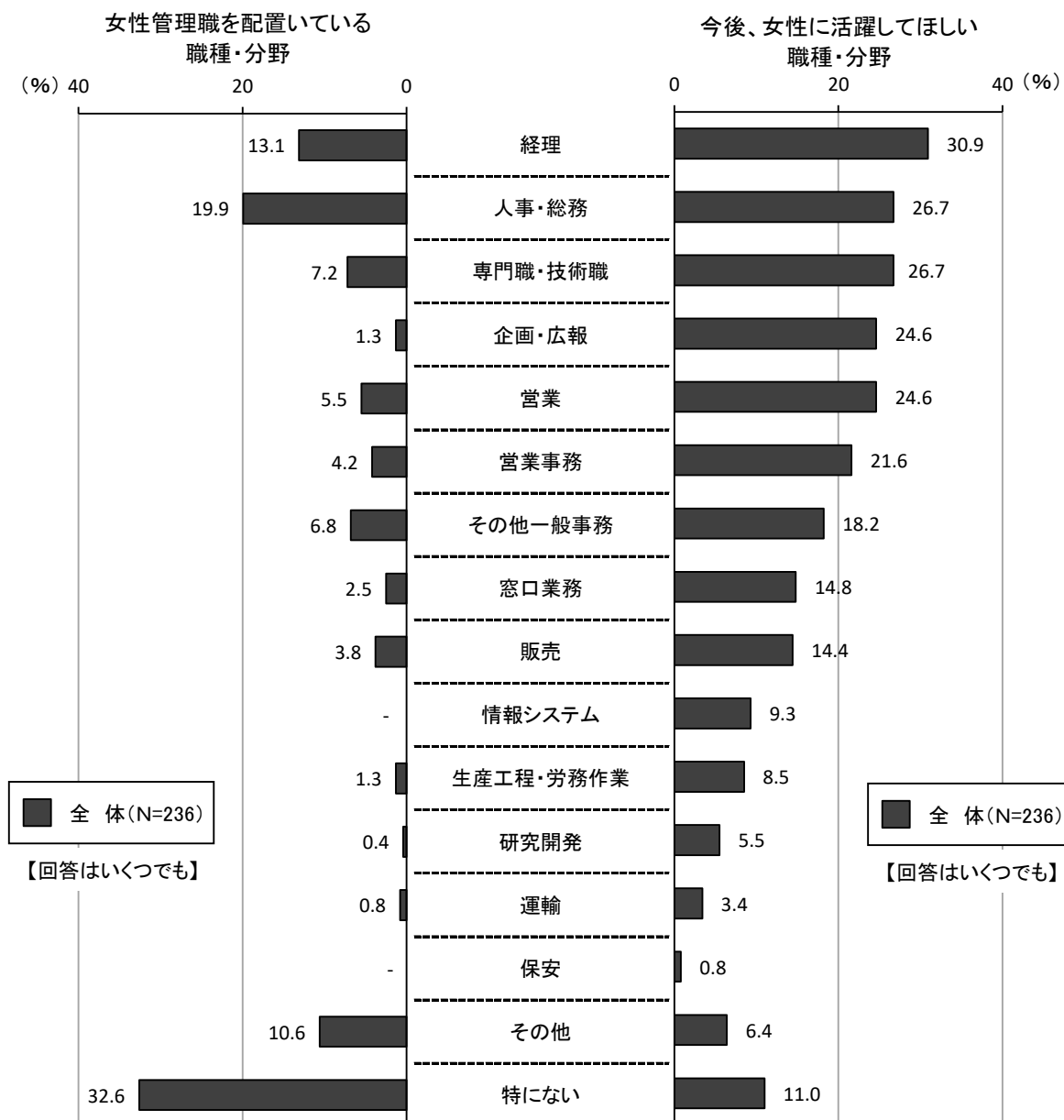


女性管理職の割合が25%未満の事業所に、女性管理職が少ない理由をたずねたところ、「女性従業員が少ない(いない)から」が31.5%と最も高く、次いで「管理職を目指す女性が少ない(いない)から」が25.5%、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)から」が22.8%などとなっている。「その他」が22.8%であるが、内容として「事業所規模が小さい」「従業員が少ない」などがあげられている。

(6) 女性に活躍してほしいと思う職種・分野

問 10 貴事業所では、今後どのような職種・分野で女性に活躍してほしいと思いますか。  
(あてはまる番号すべてに○)

図表 1-2-10 女性に活躍してほしいと思う職種・分野 [全体] (参考: 問5)



今後どのような職種・分野で女性に活躍してほしいかたずねたところ、「経理」が 30.9%、「人事・総務」「専門職・技術職」が 26.7%、「企画・広報」「営業」が同率の 24.6%、「営業事務」が 21.6%、「その他一般事務」が 18.2%、「窓口業務」が 14.8%、「販売」が 14.4%などである。

第1部 働きやすい職場づくりに関する事業所調査

業種別にみると、「製造業（家具・インテリア関係）」では「生産工程・労務作業」が37.8%と他の業種に比べて高く、また「企画・広報」も32.4%と「運輸業・郵便業」、「その他のサービス業」に次いで高い。

女性従業員の働き方への期待別にみると、「会社のリーダー的な社員となること」を期待している事業所では「人事・総務」（43.6%）、「企画・広報」（42.3%）、「営業」（39.7%）、「営業事務」（32.1%）、「販売」（23.1%）、「情報システム」（15.4%）など多岐にわたる職種・分野で、その他の期待する働き方に比べて割合が高くなっている。

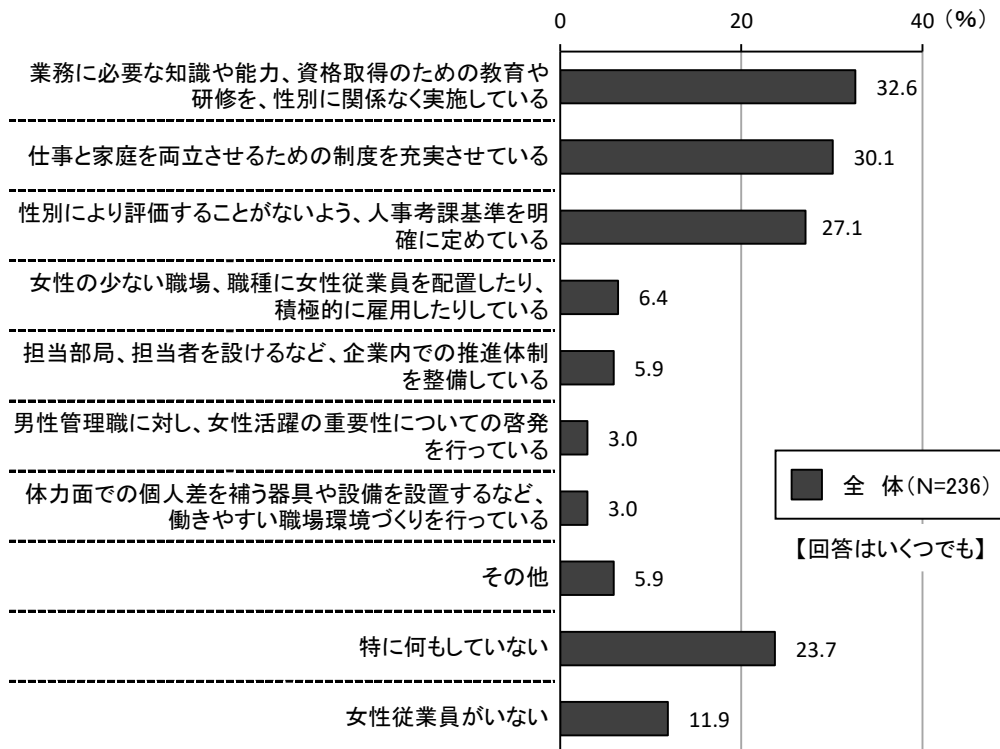
図表1-2-11 女性に活躍してほしいと思う職種・分野  
 [全体、業種別、女性従業員の働き方への期待別]

		(%)																	
		標本数	人事・総務	経理	企画・広報	営業事務	その他一般事務	営業	窓口業務	販売	研究開発	生産工程・労務作業	情報システム	専門職・技術職	運輸	保安	その他	(特 いな い)	無回答
全体		236 100.0	63 26.7	73 30.9	58 24.6	51 21.6	43 18.2	58 24.6	35 14.8	34 14.4	13 5.5	20 8.5	22 9.3	63 26.7	8 3.4	2 0.8	15 6.4	26 11.0	-
業 種 別	製造業(家具・インテリア関係)	37	16.2	35.1	32.4	27.0	16.2	21.6	8.1	10.8	13.5	37.8	10.8	13.5	-	-	10.8	13.5	-
	製造業(家具・インテリア関係以外)	17	41.2	35.3	23.5	35.3	29.4	17.6	17.6	11.8	11.8	17.6	17.6	23.5	11.8	5.9	-	11.8	-
	建設業	18	55.6	55.6	22.2	22.2	16.7	22.2	11.1	16.7	-	-	5.6	33.3	-	-	5.6	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	33.3	-	-	-	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3
	運輸業・郵便業	4	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	-	25.0	25.0	25.0	50.0	50.0	-	-	-	-
	卸売業・小売業	54	24.1	37.0	27.8	25.9	24.1	38.9	14.8	35.2	7.4	1.9	14.8	14.8	5.6	1.9	3.7	5.6	-
	金融業・保険業	13	23.1	30.8	15.4	61.5	15.4	69.2	38.5	7.7	-	-	7.7	-	7.7	-	-	-	7.7
	不動産業、物品賃貸業	2	-	50.0	-	-	50.0	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0
	学術研究、専門・技術サービス業	6	-	-	-	-	-	-	-	16.7	-	-	-	66.7	-	-	-	-	33.3
	宿泊業・飲食サービス業	4	-	-	25.0	-	-	-	-	25.0	-	-	-	25.0	-	-	-	-	25.0
	生活関連サービス業・娯楽業	7	-	-	14.3	-	28.6	14.3	14.3	-	-	14.3	-	42.9	-	-	-	-	14.3
	教育、学習支援業	5	40.0	20.0	20.0	-	20.0	-	20.0	-	-	-	-	40.0	-	-	-	20.0	-
	医療、福祉	40	30.0	20.0	22.5	5.0	17.5	12.5	12.5	5.0	2.5	-	7.5	62.5	-	-	5.0	7.5	-
	複合サービス事業	1	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他サービス業	9	55.6	22.2	44.4	33.3	-	22.2	11.1	11.1	-	-	-	22.2	-	-	11.1	11.1	-	
その他	16	12.5	31.3	18.8	6.3	6.3	-	18.8	-	-	-	6.3	6.3	-	-	-	25.0	31.3	
き 女 性 へ の 業 務 期 待 の 別	会社のリーダー的な社員となること	78	43.6	37.2	42.3	32.1	16.7	39.7	20.5	23.1	6.4	3.8	15.4	30.8	7.7	1.3	2.6	2.6	-
	専門職として技能を高めること	89	23.6	30.3	20.2	22.5	18.0	20.2	13.5	12.4	4.5	11.2	6.7	36.0	2.2	1.1	2.2	3.4	-
	補助的業務に従事すること	16	31.3	43.8	6.3	12.5	31.3	12.5	18.8	12.5	6.3	6.3	-	12.5	-	-	-	18.8	-
	その他	19	10.5	21.1	5.3	10.5	21.1	10.5	10.5	-	5.3	10.5	5.3	10.5	-	-	36.8	26.3	-
経営者・家族従業者以外の女性従業員がいない	34	2.9	17.6	14.7	5.9	14.7	14.7	5.9	8.8	5.9	11.8	8.8	8.8	-	-	-	11.8	38.2	-

(7) 女性従業員がより活躍するために行っている取り組み

問 11 女性従業員がより活躍するために、貴事業所ではどのような取り組みをしていますか。(あてはまる番号すべてに○)

図表 1-2-12 女性従業員がより活躍するために行っている取り組み [全体]



女性従業員がより活用するために行っている取り組みをたずねたところ、「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」が32.6%と最も高く、次いで「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」が30.1%、「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」が27.1%などとなっている。「特に何もしていない」は23.7%である。

第1部 働きやすい職場づくりに関する事業所調査

業種別でみると、「特に何もしていない」は「製造業（家具・インテリア関係）」（32.4%）、「製造業（家具・インテリア関係以外）」（29.4%）、「建設業」（33.3%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（66.7%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（33.3%）、「生活関連サービス業・娯楽業」（28.6%）、「その他」で全体の割合より高くなっている。「金融業・保険業」では「特に何もしていない」は該当がなく、「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」（84.6%）、「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」（53.8%）、「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」（46.2%）の割合が高くなっている。

女性従業員の働き方への期待別にみると、「会社のリーダー的な社員となること」を期待している事業所では、「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」（47.4%）、「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」（44.9%）などの取り組みがその他の期待する働き方に比べて割合が高く、また「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」（11.5%）、「女性の少ない職場、職種に女性従業員を配置したり、積極的に雇用したりしている」（10.3%）なども1割台となっている。

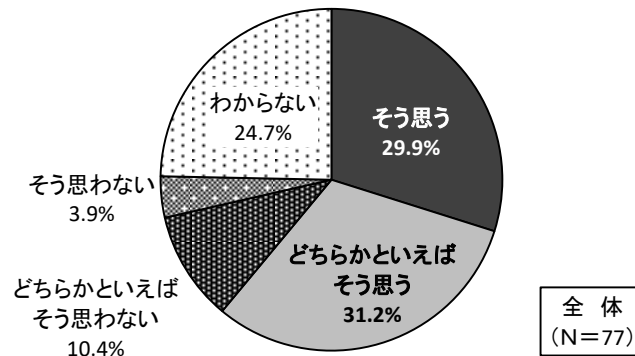
図表1-2-13 女性従業員がより活躍するために行っている取り組み  
[全体、業種別、女性従業員の働き方への期待別]

		標本数	しど、担 当部局、 業内、担 当者で の推 進を 整 備	雇 用 し た り 配 置 し て い る 場 所 、 職 種 に 性 別 に 少 な い 場 所 、 積 極 的 に 女 性 を 雇 用 し て い る	め よ う に 人 事 考 課 基 準 を 明 確 に 定 め て い る	性 別 に よ り 評 価 す る こ と が な い よ う に 評 価 す る こ と が な い	別 取 得 に 必 要 な 知 識 や 研 修 を 、 資 格 取 得 に 必 要 な 知 識 や 研 修 を 、 資 格	重 要 な 性 格 に 関 連 し た り 、 女 性 の 活 躍 に 寄 与 す る こ と が な い	い 職 場 環 境 を 改 善 す る こ と が な い	体 力 面 で の 差 を 補 う 器 具 や 設 備 を 設 置 す る こ と が な い	制 度 と 家 庭 を 両 立 さ せ る た め の 制 度 を 充 実 さ せ て い る	そ の 他	特 に 何 も し て い な い	女 性 従 業 員 が い な い	無 回 答
全体		236 100.0	14 5.9	15 6.4	64 27.1	77 32.6	7 3.0	7 3.0	71 30.1	14 5.9	56 23.7	28 11.9	-	-	-
業 種 別	製造業（家具・インテリア関係）	37	-	8.1	21.6	21.6	2.7	2.7	21.6	5.4	32.4	24.3	-	-	-
	製造業（家具・インテリア関係以外）	17	11.8	11.8	29.4	41.2	11.8	5.9	47.1	5.9	29.4	5.9	-	-	-
	建設業	18	-	-	16.7	33.3	-	-	11.1	-	33.3	11.1	-	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	-	-	-	-	-	-	66.7	66.7	-	-	-
	運輸業・郵便業	4	-	25.0	25.0	-	-	-	50.0	-	25.0	-	-	-	-
	卸売業・小売業	54	5.6	1.9	25.9	25.9	1.9	3.7	35.2	9.3	20.4	3.7	-	-	-
	金融業・保険業	13	15.4	7.7	53.8	84.6	7.7	7.7	46.2	-	-	-	-	-	-
	不動産業、物品賃貸業	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	6	16.7	16.7	-	33.3	16.7	-	16.7	-	33.3	16.7	-	-	-
	宿泊業・飲食サービス業	4	25.0	-	100.0	75.0	-	-	50.0	-	-	-	-	-	-
	生活関連サービス業・娯楽業	7	-	14.3	14.3	14.3	-	-	14.3	14.3	28.6	28.6	-	-	-
	教育、学習支援業	5	20.0	-	40.0	40.0	-	-	40.0	-	20.0	20.0	-	-	-
	医療、福祉	40	7.5	2.5	40.0	52.5	-	5.0	40.0	5.0	15.0	-	-	-	-
	複合サービス事業	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他サービス業	9	11.1	11.1	33.3	22.2	11.1	-	22.2	-	11.1	22.2	-	-	-	
その他	16	-	12.5	-	-	-	-	12.5	18.8	43.8	25.0	-	-	-	
女 性 従 業 員 の 働 き 方 へ の 期 待 別	会社のリーダー的な社員となること	78	11.5	10.3	47.4	44.9	5.1	5.1	39.7	2.6	9.0	1.3	-	-	-
	専門職として技能を高めること	89	5.6	5.6	23.6	34.8	3.4	1.1	31.5	4.5	28.1	3.4	-	-	-
	補助的業務に従事すること	16	-	6.3	25.0	31.3	-	6.3	43.8	-	31.3	6.3	-	-	-
	その他	19	-	5.3	10.5	21.1	-	5.3	15.8	42.1	31.6	5.3	-	-	-
経営者・家族従業者以外の女性従業員がいない	34	-	-	-	5.9	-	-	5.9	-	38.2	64.7	-	-	-	

(8) 女性従業員が働きやすい環境づくり、採用拡大の取り組み意向

問 11 (問 11 で「9. 特に何もしていない」「10. 女性従業員がいない」と回答した方に) 付問1 今後、女性従業員が働きやすい環境づくりや女性の採用拡大に取り組むたいと思いますか。(あてはまる番号1つに○)

図表 1-2-14 女性従業員が働きやすい環境づくり、採用拡大の取り組み意向 [全体]



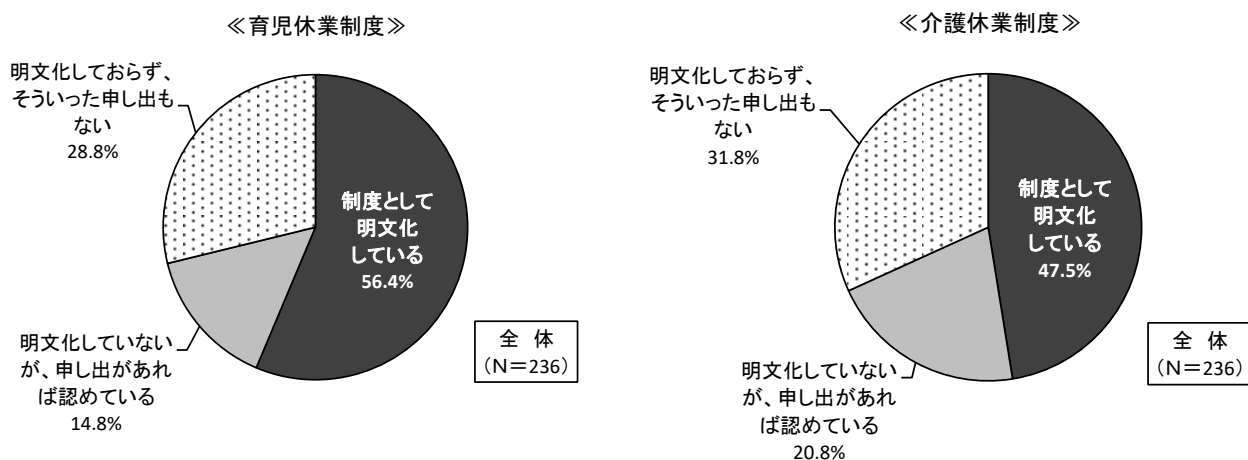
女性従業員が活躍するための取り組みに対して「特にしていない」「女性従業員がいない」と回答した事業所に、今後、女性従業員が働きやすい環境づくりや女性の採用拡大に取り組む意向があるかどうかたずねた。「どちらかといえばそう思う」が 31.2%と最も高く、次いで「そう思う」が 29.9%でこれらをあわせた『思う』は 61.1%と約3分の2となっている。「どちらかといえばそう思わない」は 10.4%、「そう思わない」は 3.9%でこれらをあわせた『思わない』は 14.3%である。「わからない」は 24.7%である。

### 3. 育児・介護休業制度について

#### (1) 育児・介護休業制度の規定の有無

問 12. 貴事業所では、育児休業制度や介護休業制度を、就業規則などで規定していますか。(ア、イのそれぞれについて、あてはまる番号1つに○)

図表 1-3-1 育児・介護休業制度の規定の有無 [全体]



就業規則などに育児・介護休業制度の規定があるかどうかたずねたところ、育児休業制度は「制度として明文化している」が56.4%、介護休業制度が47.5%となっている。「明文化していないが、申し出があれば認めている」は育児休業制度が14.8%、介護休業制度が20.8%、「明文化しておらず、そういった申し出もない」は育児休業制度が28.8%、介護休業制度が31.8%である。

Ⅱ 調査結果 3. 育児・介護休業制度について

業種別でみると、育児・介護休業制度とも「不動産業、物品賃貸業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「製造業（家具・インテリア関係）」「教育、学習支援業」で「明文化しておらず、そういった申し出もない」が4割以上となっている。

従業員数別でみると、育児・介護休業制度とも『9人以下』の事業所では「明文化しておらず、そういった申し出もない」が4割台から5割台と高い。『10人以上』の事業所では「制度として明文化している」の割合が約6割から100%となっている。

事業所の形態別でみると、「単独の事業所」では育児・介護休業制度とも「明文化しておらず、そういった申し出もない」が4割を超えて高くなっている。

図表1-3-2 育児・介護休業制度の規定の有無  
[全体、業種別、従業員規模別、事業所の形態別]

(%)

	標本数	(ア)育児休業制度				(イ)介護休業制度				
		い制 る度 とし て明 文化 して	い申 明 るし 文 出 化 が し て あ て れ い ば な い 認 い め が て、	う明 い文 つ 化 し て 申 し お ら ず 、 そ	無 回 答	い制 る度 とし て明 文化 して	い申 明 るし 文 出 化 が し て あ て れ い ば な い 認 い め が て、	う明 い文 つ 化 し て 申 し お ら ず 、 そ	無 回 答	
全体	236 100.0	133 56.4	35 14.8	68 28.8	-	112 47.5	49 20.8	75 31.8	-	
業種別	製造業(家具・インテリア関係)	37	35.1	18.9	45.9	-	35.1	16.2	48.6	-
	製造業(家具・インテリア関係以外)	17	70.6	11.8	17.6	-	52.9	23.5	23.5	-
	建設業	18	72.2	11.1	16.7	-	61.1	16.7	22.2	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	33.3	66.7	-	-	33.3	66.7	-
	運輸業・郵便業	4	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-
	卸売業・小売業	54	51.9	18.5	29.6	-	38.9	27.8	33.3	-
	金融業・保険業	13	92.3	7.7	-	-	92.3	7.7	-	-
	不動産業、物品賃貸業	2	-	-	100.0	-	-	-	100.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	6	50.0	16.7	33.3	-	16.7	50.0	33.3	-
	宿泊業・飲食サービス業	4	75.0	-	25.0	-	75.0	-	25.0	-
	生活関連サービス業・娯楽業	7	71.4	14.3	14.3	-	57.1	28.6	14.3	-
	教育、学習支援業	5	40.0	20.0	40.0	-	40.0	20.0	40.0	-
	医療、福祉	40	62.5	17.5	20.0	-	50.0	27.5	22.5	-
	複合サービス事業	1	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-
その他サービス業	9	55.6	22.2	22.2	-	55.6	22.2	22.2	-	
その他	16	43.8	-	56.3	-	37.5	-	62.5	-	
従業員規模別	4人以下	68	25.0	22.1	52.9	-	20.6	27.9	51.5	-
	5～9人	51	41.2	15.7	43.1	-	31.4	21.6	47.1	-
	10～19人	47	74.5	10.6	14.9	-	63.8	12.8	23.4	-
	20～29人	21	66.7	23.8	9.5	-	57.1	28.6	14.3	-
	30～49人	12	91.7	8.3	-	-	75.0	25.0	-	-
	50～99人	9	77.8	11.1	11.1	-	77.8	11.1	11.1	-
	100～299人	15	100.0	-	-	-	80.0	20.0	-	-
300人以上	13	100.0	-	-	-	92.3	-	7.7	-	
事業所の形態別	単独の事業所	149	40.9	18.1	40.9	-	34.9	22.1	43.0	-
	本社・本店	40	72.5	15.0	12.5	-	57.5	20.0	22.5	-
	支社・支店・営業所・工場	47	91.5	4.3	4.3	-	78.7	17.0	4.3	-

第1部 働きやすい職場づくりに関する事業所調査

(2) 育児・介護休業制度の利用（取得）状況

問13 貴事業所において、令和6年度中に育児休業制度及び介護休業制度を利用（取得）した人数をご記入ください。利用（取得）がない場合は「0」と記入してください。

図表1-3-3 育児・介護休業制度を利用（取得）した従業員の人数 [全体]

		女性		男性
育児	令和6年度中に出産した女性従業員	132人	令和6年度中に配偶者が出産した男性従業員	66人
	うち 育児休業を取得した女性従業員	129人	うち 育児休業を取得した男性従業員	32人
	取得率	97.7%	取得率	48.5%
介護	令和6年度中に介護休業を取得した女性従業員	7人	令和6年度中に介護休業を取得した男性従業員	5人

令和6年度中（令和5年4月1日から令和6年3月31日）に育児・介護休業制度を利用（取得）した人数をたずねた。育児休業制度について、本人が出産した女性従業員は132人でうち育児休業を習得した従業員は129人、取得率は97.7%となっている。

配偶者が出産した男性従業員は66人でそのうち育児休業を取得した男性従業員は32人、取得率は48.5%となっている。

介護休業制度については、女性従業員の取得が7人、男性従業員は5人である。

Ⅱ 調査結果 3. 育児・介護休業制度について

業種別に男性の育児休業取得者をみると、「製造業（家具・インテリア関係以外）」「建設業」「卸売業・小売業」「金融業・保険業」「医療、福祉」「その他サービス業」で見られる。「製造業（家具・インテリア関係）」と「教育・学習支援業」では該当者はいたが、取得はしていなかった。

従業員規模別にみると、いずれの規模でも男性の取得者はみられる。

図表 1-3-4 育児休業制度を利用（取得）した男性従業員の人数  
[全体、業種別、従業員規模別]

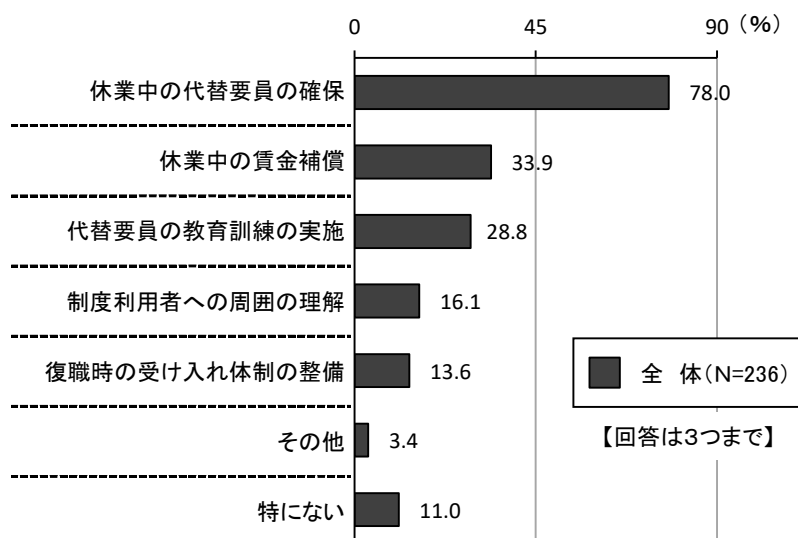
		令和6年度中に配属された男性従業員が	うち育児休業取得した男性従業員	取得率（％）
全体		66	32	48.5
業種別	製造業（家具・インテリア関係）	3	-	-
	製造業（家具・インテリア関係以外）	2	2	100.0
	建設業	2	2	100.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-
	運輸業・郵便業	-	-	-
	卸売業・小売業	9	5	55.6
	金融業・保険業	10	3	30.0
	不動産業、物品賃貸業	-	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	-	-	-
	宿泊業・飲食サービス業	-	-	-
	生活関連サービス業・娯楽業	-	-	-
	教育、学習支援業	1	-	-
	医療、福祉	27	10	37.0
	複合サービス事業	-	-	-
その他サービス業	11	10	90.9	
その他	1	-	-	
従業員規模別	4人以下	2	1	50.0
	5～9人	2	1	50.0
	10～19人	8	5	62.5
	20～29人	3	1	33.3
	30～49人	4	2	50.0
	50～99人	2	1	50.0
	100～299人	10	3	30.0
	300人以上	35	18	51.4

第1部 働きやすい職場づくりに関する事業所調査

(3) 育児・介護休業制度の活用をすすめるうえでの課題

問 14 育児休業制度や介護休業制度の活用をすすめていくうえで、課題となることはどのようなことですか。(あてはまる番号3つまでに○)

図表 1-3-5 育児・介護休業制度の活用をすすめるうえでの課題 [全体]



育児休業制度、介護休業制度の活用を進めていくうえで、課題となることは「休業中の代替要員の確保」が78.0%と最も高い。次いで「休業中の賃金補償」が33.9%、「代替要員の教育訓練の実施」が28.8%などとなっている。「特になし」は11.0%である。

Ⅱ 調査結果 3. 育児・介護休業制度について

業種別にみると、ほとんどの業種で「休業中の代替要員の確保」の割合が最も高くなっている。従業員規模別にみると、いずれの規模でも「休業中の代替要員の確保」の割合が最も高い。『9人以下』の事業所では「休業中の賃金補償」が4割台、『100人以上』では「制度利用者への周囲の理解」が3割台と他の規模に比べて割合が高い。

図表1-3-6 育児・介護休業制度の活用をすすめるうえでの課題

[全体、業種別、従業員規模別]

(%)

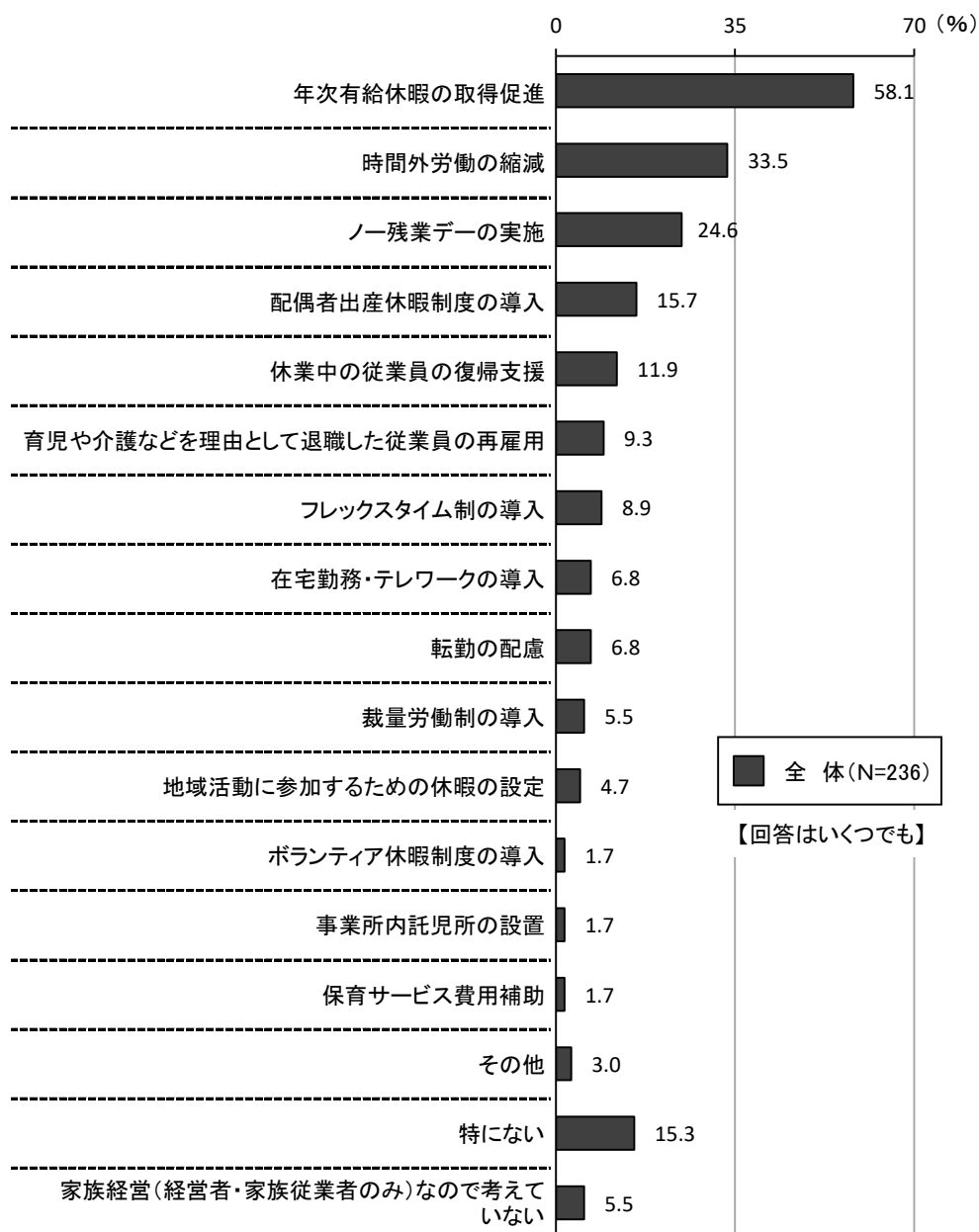
	標本数	休業中の代替要員の確保	代替要員の教育訓練の実施	休業中の賃金補償	復職時の受け入れ	制度の利用者への周知	その他	特になし	無回答	
全体	236 100.0	184 78.0	68 28.8	80 33.9	32 13.6	38 16.1	8 3.4	26 11.0	- -	
業種別	製造業(家具・インテリア関係)	37	83.8	27.0	56.8	13.5	24.3	2.7	2.7	-
	製造業(家具・インテリア関係以外)	17	88.2	35.3	17.6	-	23.5	-	5.9	-
	建設業	18	72.2	11.1	50.0	-	16.7	5.6	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	33.3	-	-	-	-	66.7	-
	運輸業・郵便業	4	75.0	50.0	25.0	25.0	-	-	-	-
	卸売業・小売業	54	74.1	25.9	25.9	27.8	14.8	5.6	14.8	-
	金融業・保険業	13	84.6	30.8	15.4	-	38.5	-	15.4	-
	不動産業、物品賃貸業	2	-	-	-	-	-	-	100.0	-
	学術研究・専門・技術サービス業	6	66.7	33.3	16.7	33.3	-	-	33.3	-
	宿泊業・飲食サービス業	4	100.0	50.0	-	-	-	-	-	-
	生活関連サービス業・娯楽業	7	57.1	42.9	28.6	14.3	28.6	-	14.3	-
	教育、学習支援業	5	100.0	80.0	40.0	20.0	-	-	-	-
	医療、福祉	40	90.0	25.0	42.5	15.0	12.5	2.5	5.0	-
	複合サービス事業	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-
その他サービス業	9	77.8	55.6	33.3	-	11.1	-	-	-	
その他	16	56.3	18.8	25.0	6.3	6.3	12.5	31.3	-	
従業員規模別	4人以下	68	66.2	23.5	41.2	11.8	7.4	7.4	22.1	-
	5～9人	51	74.5	29.4	41.2	7.8	13.7	2.0	7.8	-
	10～19人	47	89.4	29.8	36.2	19.1	21.3	-	2.1	-
	20～29人	21	76.2	23.8	23.8	9.5	19.0	4.8	14.3	-
	30～49人	12	100.0	50.0	25.0	8.3	16.7	-	-	-
	50～99人	9	66.7	22.2	11.1	22.2	11.1	11.1	22.2	-
	100～299人	15	86.7	40.0	20.0	40.0	33.3	-	6.7	-
	300人以上	13	92.3	30.8	15.4	-	30.8	-	-	-

## 4. 仕事と家庭の両立支援について

(1) ワーク・ライフ・バランスに配慮した就労環境の整備で取り組んでいること

問 15 貴事業所では、育児・介護休業制度のほか、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に配慮した就労環境の整備について、何か取り組んでいることがありますか。（あてはまる番号すべてに○）

図表 1-4-1 ワーク・ライフ・バランスに配慮した就労環境の整備で取り組んでいること [全体]



育児・介護休業制度のほか、ワーク・ライフ・バランスに配慮した就労環境の整備で取り組んでいることは「年次有給休暇の取得促進」が58.1%と最も高い。次いで「時間外労働の縮減」が33.5%、「ノー残業デーの実施」が24.6%などとなっている。

Ⅱ 調査結果 4. 仕事と家庭の両立支援について

業種別にみると、ほとんどの業種で「年次有給休暇の取得促進」の取り組みの割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、規模が大きい事業所では「年次有給休暇の取得促進」「時間外労働の縮減」「配偶者出産休暇制度の導入」「ノー残業デーの実施」「育児や介護などを理由として退職した従業員の再雇用」「休業中の従業員の復帰支援」「在宅勤務・テレワークの導入」「転勤の配慮」など様々な取り組みの割合が高い。『9人以下』では「家族経営（経営者・家族従業者のみ）なので考えていない」「特になし」の割合が高い。

図表1-4-2 ワーク・ライフ・バランスに配慮した就労環境の整備で取り組んでいること  
[全体、業種別、従業員規模別]

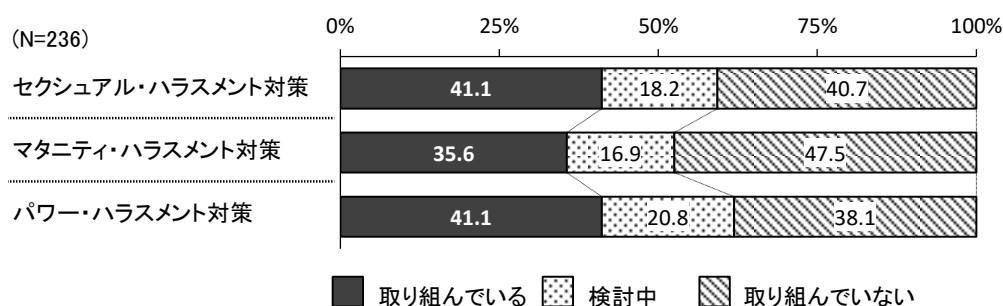
		進年次有給休暇の取得促進	ノー残業デーの実施	ボランティア休暇制度の導入	配偶者出産休暇制度の導入	地域活動に参加するための休暇の設定	事業所内託児所の設置	保育サービス費用補助	育児や介護などを理由として退職した従業員の再雇用	休業中の従業員の復帰支援	フレックスタイム制の導入	在宅勤務・テレワークの導入	裁量労働制の導入	時間外労働の縮減	転勤の配慮	その他	特になし	考えていない	家族経営（経営者・家族従業者のみ）なので	無回答
全体		236 100.0	137 58.1	58 24.6	4 1.7	37 15.7	11 4.7	4 1.7	4 1.7	22 9.3	28 11.9	21 8.9	16 6.8	13 5.5	79 33.5	16 6.8	7 3.0	36 15.3	13 5.5	-
業種別	製造業(家具・インテリア関係)	37	43.2	24.3	-	10.8	5.4	-	-	2.7	-	5.4	5.4	37.8	-	-	13.5	13.5	-	
	製造業(家具・インテリア関係以外)	17	70.6	29.4	-	11.8	-	-	5.9	5.9	17.6	5.9	11.8	5.9	41.2	5.9	5.9	-	5.9	-
	建設業	18	61.1	16.7	-	11.1	11.1	-	-	-	5.6	5.6	5.6	-	27.8	5.6	-	11.1	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3	-	-	66.7	-	-
	運輸業・郵便業	4	75.0	100.0	25.0	50.0	-	-	-	25.0	25.0	-	-	-	75.0	25.0	-	-	-	-
	卸売業・小売業	54	53.7	22.2	1.9	16.7	1.9	-	-	13.0	11.1	16.7	9.3	7.4	33.3	7.4	5.6	11.1	7.4	-
	金融業・保険業	13	76.9	53.8	-	15.4	7.7	-	7.7	15.4	38.5	15.4	7.7	-	61.5	30.8	7.7	7.7	-	-
	不動産業、物品賃貸業	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-	-	-	-	50.0	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	6	66.7	16.7	-	16.7	-	-	-	-	16.7	-	-	-	16.7	-	-	16.7	16.7	-
	宿泊業・飲食サービス業	4	75.0	-	-	-	25.0	-	-	25.0	-	25.0	-	-	50.0	25.0	-	25.0	-	-
	生活関連サービス業・娯楽業	7	71.4	14.3	-	-	14.3	-	-	14.3	28.6	14.3	-	-	14.3	-	-	-	-	-
	教育、学習支援業	5	60.0	40.0	40.0	40.0	-	-	-	-	-	-	-	40.0	40.0	-	20.0	20.0	-	-
	医療、福祉	40	75.0	25.0	-	20.0	2.5	10.0	5.0	15.0	22.5	5.0	10.0	7.5	37.5	5.0	2.5	15.0	-	-
	複合サービス事業	1	-	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
その他サービス業	9	55.6	11.1	-	44.4	11.1	-	-	22.2	-	-	-	11.1	11.1	22.2	-	22.2	-	-	
その他	16	37.5	6.3	-	-	6.3	-	-	-	-	6.3	-	-	6.3	-	-	50.0	12.5	-	
従業員規模別	4人以下	68	26.5	20.6	-	5.9	5.9	-	-	1.5	2.9	8.8	2.9	7.4	26.5	4.4	2.9	19.1	19.1	-
	5～9人	51	51.0	23.5	2.0	3.9	3.9	-	-	3.9	5.9	15.7	2.0	5.9	25.5	2.0	-	31.4	-	-
	10～19人	47	68.1	25.5	2.1	19.1	4.3	-	-	12.8	14.9	2.1	8.5	4.3	36.2	-	2.1	6.4	-	-
	20～29人	21	85.7	38.1	-	23.8	4.8	-	4.8	9.5	14.3	-	4.8	4.8	52.4	-	4.8	4.8	-	-
	30～49人	12	83.3	25.0	-	33.3	-	-	8.3	16.7	16.7	8.3	16.7	-	33.3	8.3	8.3	8.3	-	-
	50～99人	9	77.8	22.2	11.1	11.1	11.1	-	-	22.2	11.1	11.1	11.1	-	22.2	33.3	11.1	22.2	-	-
	100～299人	15	100.0	20.0	-	26.7	-	26.7	6.7	20.0	40.0	13.3	6.7	6.7	46.7	26.7	6.7	-	-	-
300人以上	13	84.6	30.8	7.7	61.5	7.7	-	7.7	30.8	30.8	15.4	30.8	7.7	53.8	30.8	-	-	-	-	

## 5. ハラスメントに対する取り組みについて

### (1) ハラスメントに対する取り組み状況

問 16 貴事業所では次にあげる「ア」～「ウ」のハラスメント対策に取り組んでいますか。  
 (ア～ウのそれぞれについて、あてはまる番号1つに○)

図表 1-5-1 ハラスメントに対する取り組み状況 [全体]



ハラスメントに対する取り組み状況をたずねた。「セクシュアル・ハラスメント対策」に「取り組んでいる」は41.1%であるが、「取り組んでいない」も40.7%となっている。「マタニティ・ハラスメント対策」に「取り組んでいる」は35.6%で、「取り組んでいない」が47.5%で最も高い。「パワー・ハラスメント対策」は「取り組んでいる」が41.1%、「取り組んでいない」が38.1%である。

Ⅱ 調査結果 5. ハラスメントに対する取り組みについて

業種別にみると、各ハラスメントで「取り組んでいない」の割合が高いのは「製造業（家具・インテリア関係）」「建設業」「卸売業・小売業」「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス業・娯楽業」「教育・学習支援業」「その他」で全体の平均より高い。「取り組んでいる」が全体よりも高いのは、「運輸業・郵便業」「金融業・保険業」「宿泊業・飲食サービス業」「医療、福祉」「複合サービス業」「その他サービス業」などで5割を超えている。

従業員規模別にみると、各ハラスメントとも従業員数が多い事業所では「取り組んでいる」の割合が高くなり、少ない事業所では「取り組んでいない」の割合が高くなっている。

事業所の形態別にみると、「支社・支店・営業所・工場」では「取り組んでいる」、「単独の事業所」では「取り組んでいない」の割合が高くなっている。「本社・本店」では「取り組んでいる」割合は「支社・支店・営業所・工場」よりも低く、「検討中」の割合が約3割と高い。

図表1-5-2 ハラスメントに対する取り組み状況  
[全体、業種別、従業員規模別、事業所の形態別]

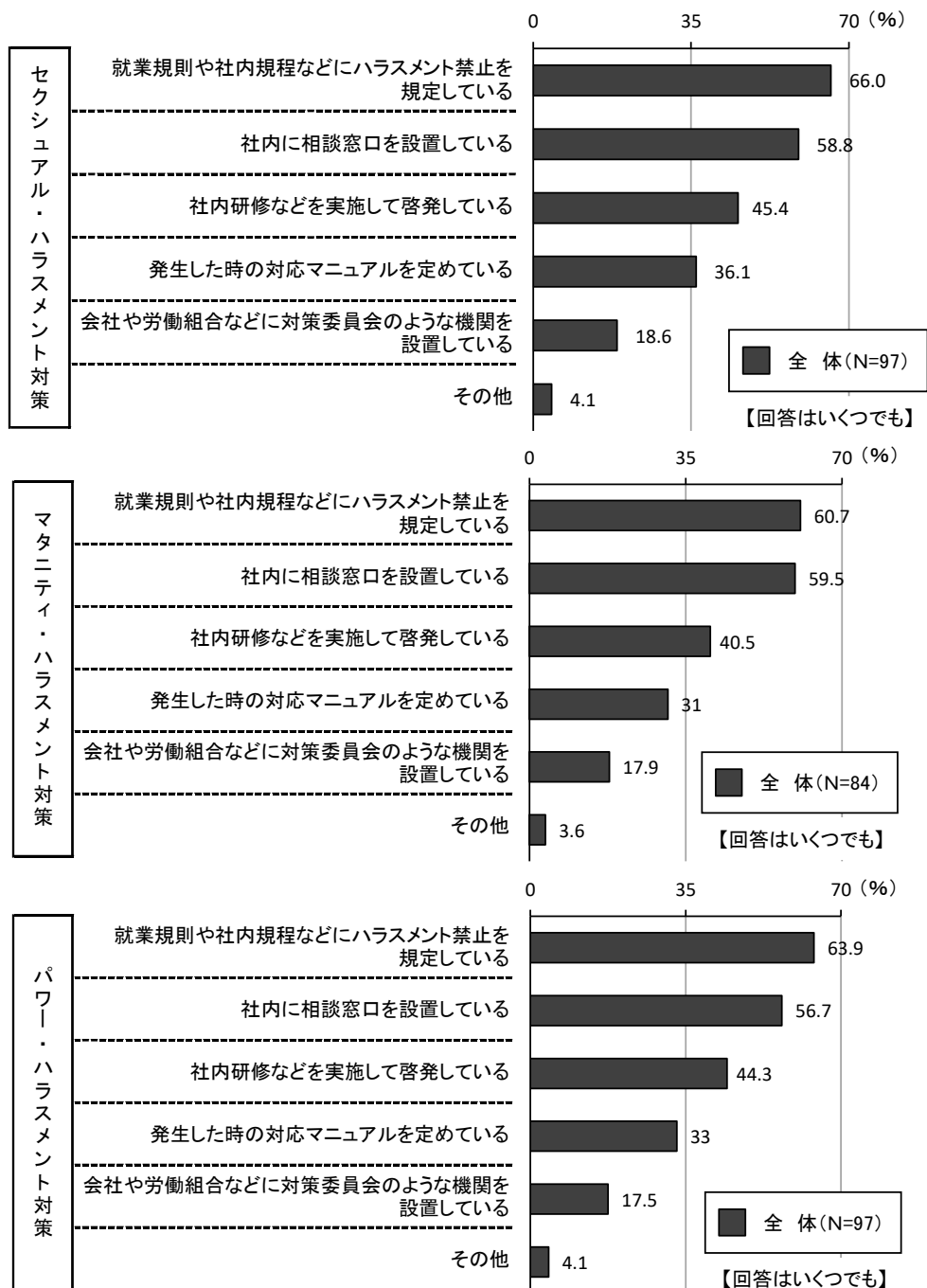
(%)

	標本数	セクシュアル・ハラスメント対策				マタニティ・ハラスメント対策				パワー・ハラスメント対策				
		い取り組んで	検討中	い取り組んで	無回答	い取り組んで	検討中	い取り組んで	無回答	い取り組んで	検討中	い取り組んで	無回答	
全体	236 100.0	97 41.1	43 18.2	96 40.7	-	84 35.6	40 16.9	112 47.5	-	97 41.1	49 20.8	90 38.1	-	
業種別	製造業(家具・インテリア関係)	37	21.6	27.0	51.4	-	16.2	21.6	62.2	-	18.9	35.1	45.9	-
	製造業(家具・インテリア関係以外)	17	35.3	35.3	29.4	-	35.3	35.3	29.4	-	35.3	35.3	29.4	-
	建設業	18	33.3	5.6	61.1	-	16.7	5.6	77.8	-	38.9	5.6	55.6	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	33.3	33.3	-	33.3	33.3	33.3	-	33.3	33.3	33.3	-
	運輸業・郵便業	4	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-
	卸売業・小売業	54	40.7	16.7	42.6	-	35.2	16.7	48.1	-	40.7	16.7	42.6	-
	金融業・保険業	13	76.9	23.1	-	-	76.9	23.1	-	-	76.9	23.1	-	-
	不動産業、物品賃貸業	2	50.0	-	50.0	-	-	-	100.0	-	50.0	-	50.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	6	33.3	33.3	33.3	-	33.3	33.3	33.3	-	33.3	33.3	33.3	-
	宿泊業・飲食サービス業	4	75.0	25.0	-	-	75.0	25.0	-	-	75.0	25.0	-	-
	生活関連サービス業・娯楽業	7	14.3	14.3	71.4	-	14.3	14.3	71.4	-	14.3	14.3	71.4	-
	教育、学習支援業	5	40.0	-	60.0	-	40.0	-	60.0	-	40.0	20.0	40.0	-
	医療、福祉	40	57.5	17.5	25.0	-	50.0	15.0	35.0	-	55.0	22.5	22.5	-
	複合サービス事業	1	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-
その他サービス業	9	55.6	11.1	33.3	-	55.6	11.1	33.3	-	55.6	-	44.4	-	
その他	16	12.5	6.3	81.3	-	6.3	6.3	87.5	-	18.8	12.5	68.8	-	
従業員規模別	4人以下	68	13.2	20.6	66.2	-	8.8	19.1	72.1	-	13.2	22.1	64.7	-
	5～9人	51	29.4	11.8	58.8	-	29.4	11.8	58.8	-	31.4	19.6	49.0	-
	10～19人	47	53.2	21.3	25.5	-	40.4	17.0	42.6	-	53.2	23.4	23.4	-
	20～29人	21	42.9	28.6	28.6	-	28.6	28.6	42.9	-	38.1	28.6	33.3	-
	30～49人	12	58.3	25.0	16.7	-	50.0	25.0	25.0	-	58.3	25.0	16.7	-
	50～99人	9	88.9	-	11.1	-	88.9	-	11.1	-	88.9	-	11.1	-
	100～299人	15	86.7	13.3	-	-	86.7	13.3	-	-	86.7	13.3	-	-
300人以上	13	84.6	15.4	-	-	84.6	15.4	-	-	84.6	15.4	-	-	
事業所の形態別	単独の事業所	149	30.2	16.8	53.0	-	24.8	13.4	61.7	-	30.2	20.1	49.7	-
	本社・本店	40	47.5	27.5	25.0	-	45.0	30.0	25.0	-	50.0	27.5	22.5	-
	支社・支店・営業所・工場	47	70.2	14.9	14.9	-	61.7	17.0	21.3	-	68.1	17.0	14.9	-

(2) ハラスメントに対する取り組みの内容

問16【問16で1つでも「1」を選んだ事業所に】付問1 それぞれのハラスメント対策として、取り組んでいるものは何ですか。（それぞれにあてはまる番号すべてに○）

図表1-5-3 ハラスメントに対する取り組みの内容 [全体]



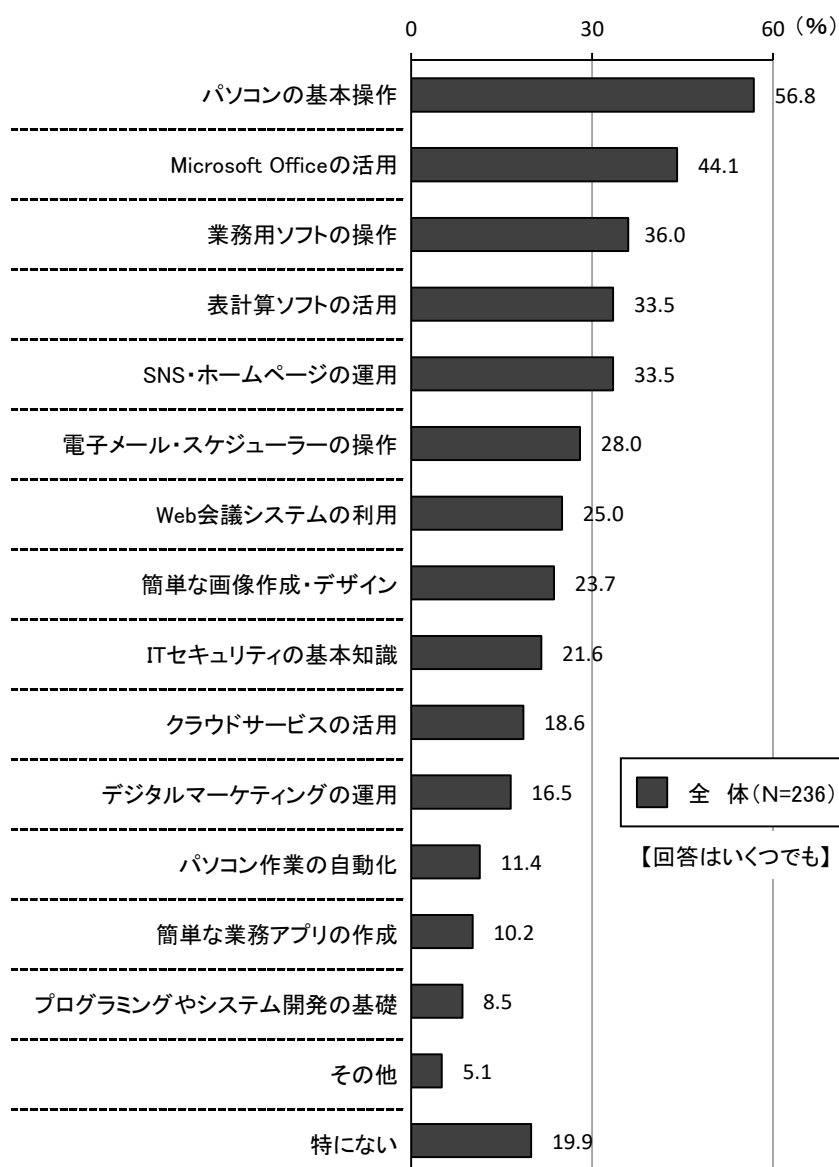
ハラスメントに対する取り組みの内容は、各ハラスメントとも「就業規則や社内規程などにハラスメント禁止を規定している」や「社内に相談窓口を設置している」の取り組みが各々5割台から6割台が多い。その他「社内研修などを実施して啓発している」が4割台、「発生した時の対応マニュアルを定めている」が3割台、「会社や労働組合などに対策委員会のような機関を設置している」は約2割となっている。

## 6. デジタルに関する取り組みについて

### (1) 今後、採用・育成したいデジタルスキル

問 17 市では、女性の働きやすい環境づくりにはデジタルは大きく貢献すると考え、デジタルを活用した「女性の働きやすい環境づくり」を目指し、デジタル人材育成事業に取り組んでいます。貴事業所では、今後、どのようなデジタルに関するスキルをもった人材を採用・育成したいと思いますか。（あてはまる番号すべてに○）

図表 1-6-1 今後、採用・育成したいデジタルスキル [全体]



今後、どのようなデジタルスキルを持った人材を採用・育成したいかたずねたところ、「パソコンの基本操作」が56.8%で最も高い。次いで「Microsoft Officeの活用」が44.1%、「業務用ソフトの操作」が36.0%、「表計算ソフトの活用」「SNS・ホームページの運用」が同率の33.5%、「電子メール・スケジューラーの操作」が28.0%、「Web会議システムの利用」が25.0%などとなっている。「特になし」は19.9%である。

## 第1部 働きやすい職場づくりに関する事業所調査

業種別にみると、いずれの業種でも「パソコンの基本操作」の割合が高い。その他「製造業（家具・インテリア関係）」では「SNS・ホームページの運用」（43.2%）、「簡単な画像作成・デザイン」（37.8%）、「デジタルマーケティングの運用」（24.3%）なども他の業種に比べてやや高い傾向がみられる。

従業員規模別にみると、「4人以下」では「特になし」が39.7%であるが、「パソコンの基本操作」は41.2%ある。「20～29人」では「パソコンの基本操作」は95.2%と最も高く、「Microsoft Officeの活用」（66.7%）、「業務用ソフトの操作」（61.9%）、「SNS・ホームページの運用」（57.1%）、「電子メール・スケジューラーの操作」（52.4%）、「ITセキュリティの基本知識」（47.6%）など他の規模に比べて割合が高くなっている。

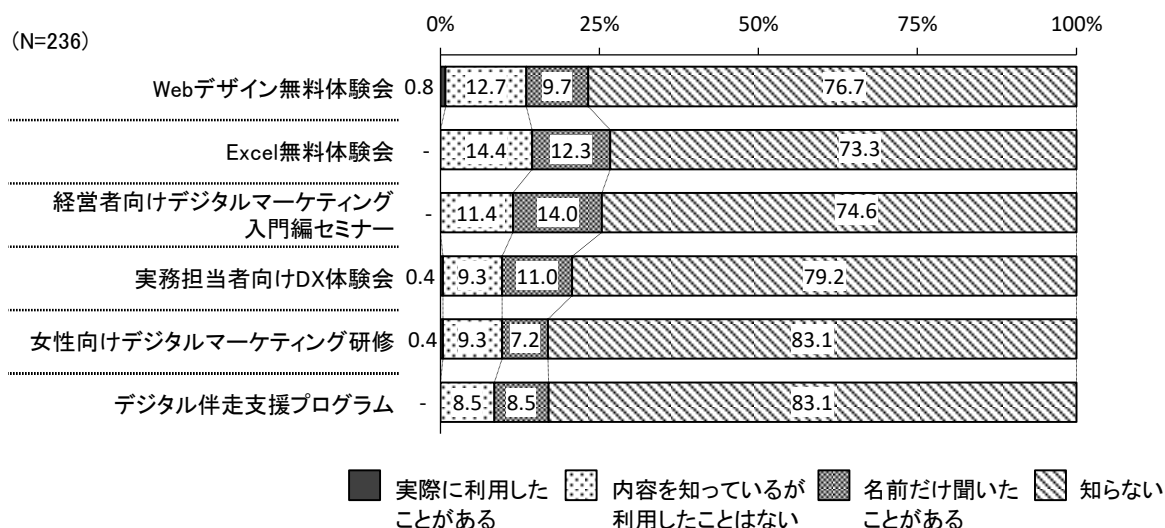
図表1-6-2 今後、採用・育成したいデジタルスキル [全体、業種別、従業員規模別]

		標本数	パソコンの基本操作	Microsoft Officeの活用	表計算ソフトの活用	電子メール・スケジュールの操作	クラウドサービスの活用	業務用ソフトの操作	Web会議システムの活用	SNS・ホームページの運用	簡単な画像作成・デザイン	ITセキュリティの基本知識	デジタルマーケティングの運用	パソコン作業の自動化	簡単な業務アプリの作成	プログラミングの基礎	その他	特になし	無回答	
全体		236 100.0	134 56.8	104 44.1	79 33.5	66 28.0	44 18.6	85 36.0	59 25.0	79 33.5	56 23.7	51 21.6	39 16.5	27 11.4	24 10.2	20 8.5	12 5.1	47 19.9	-	
業種別	製造業(家具・インテリア関係)	37	48.6	40.5	32.4	27.0	18.9	37.8	18.9	43.2	37.8	18.9	24.3	13.5	13.5	13.5	8.1	24.3	-	
	製造業(家具・インテリア関係以外)	17	58.8	58.8	47.1	47.1	41.2	58.8	41.2	41.2	29.4	35.3	23.5	29.4	11.8	17.6	5.9	11.8	-	
	建設業	18	50.0	44.4	50.0	27.8	22.2	55.6	27.8	33.3	33.3	11.1	33.3	11.1	5.6	11.1	11.1	16.7	-	
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	33.3	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66.7	-
	運輸業・郵便業	4	75.0	50.0	25.0	25.0	25.0	75.0	25.0	-	-	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	卸売業・小売業	54	55.6	42.6	27.8	27.8	18.5	40.7	20.4	40.7	25.9	25.9	22.2	9.3	7.4	3.7	5.6	16.7	-	
	金融業・保険業	13	84.6	53.8	46.2	46.2	23.1	30.8	46.2	23.1	30.8	53.8	15.4	15.4	15.4	23.1	-	-	-	
	不動産業・物品賃貸業	2	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-
	学術研究・専門・技術サービス業	6	16.7	33.3	33.3	16.7	16.7	33.3	16.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-
	宿泊業・飲食サービス業	4	75.0	75.0	50.0	25.0	-	25.0	25.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	生活関連サービス業・娯楽業	7	71.4	42.9	42.9	28.6	14.3	-	14.3	28.6	14.3	-	-	-	-	-	-	-	28.6	-
	教育・学習支援業	5	80.0	80.0	20.0	60.0	20.0	40.0	80.0	20.0	20.0	60.0	-	-	-	-	-	-	20.0	-
	医療・福祉	40	67.5	47.5	27.5	17.5	15.0	25.0	22.5	35.0	12.5	17.5	7.5	15.0	15.0	10.0	2.5	15.0	-	
	複合サービス事業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他サービス業	9	44.4	33.3	33.3	22.2	11.1	33.3	33.3	33.3	44.4	33.3	22.2	22.2	33.3	11.1	-	33.3	-		
その他	16	37.5	25.0	25.0	18.8	-	12.5	12.5	12.5	-	6.3	6.3	-	6.3	-	12.5	37.5	-		
従業員規模別	4人以下	68	41.2	27.9	16.2	14.7	10.3	20.6	10.3	22.1	19.1	13.2	10.3	5.9	4.4	2.9	5.9	39.7	-	
	5～9人	51	51.0	45.1	33.3	27.5	13.7	41.2	21.6	29.4	21.6	17.6	19.6	9.8	11.8	2.0	7.8	19.6	-	
	10～19人	47	55.3	46.8	42.6	31.9	25.5	40.4	27.7	34.0	19.1	21.3	12.8	8.5	12.8	10.6	8.5	12.8	-	
	20～29人	21	95.2	66.7	42.9	52.4	23.8	61.9	28.6	57.1	33.3	47.6	19.0	19.0	4.8	9.5	-	-	-	
	30～49人	12	75.0	50.0	50.0	25.0	16.7	33.3	41.7	41.7	41.7	25.0	25.0	-	25.0	16.7	-	-	-	
	50～99人	9	66.7	55.6	44.4	66.7	44.4	44.4	55.6	33.3	33.3	33.3	22.2	22.2	-	11.1	-	11.1	-	
	100～299人	15	73.3	53.3	53.3	20.0	13.3	40.0	40.0	40.0	26.7	20.0	13.3	20.0	20.0	26.7	-	20.0	-	
	300人以上	13	61.5	53.8	30.8	30.8	38.5	30.8	46.2	53.8	30.8	30.8	38.5	38.5	15.4	23.1	-	-	-	

(2) 市が行っているデジタル活用事業の認知

問 18 市が実施している「ア」～「カ」のデジタル活用事業について知っていますか。  
 (ア～カのそれぞれについて、あてはまる番号1つに○)

図表 1-6-3 市が行っているデジタル活用事業の認知 [全体]



市で実施しているデジタル活用事業の認知についてたずねたところ、いずれの事業も「知らない」が7割を超えている。「名前だけ聞いたことがある」「名前は知っているが利用したことはない」は各事業ともそれぞれ約1割である。「実際に利用したことがある」は「Webデザイン無料体験会」「実務担当者向けDX体験会」「女性向けデジタルマーケティング研修」にわずかにみられる。

業種別にみると、いずれの事業でも「内容を知っているが利用したことはない」の割合が「製造業(家具・インテリア関係以外)」で約3割から3割台半ば、従業員規模別では「30～49人」で2割台半ばから約3割と高い。

第1部 働きやすい職場づくりに関する事業所調査

図表1-6-4 市が行っているデジタル活用事業の認知〔全体、業種別、従業員数別〕

(%)

	標本数	Webデザイン無料体験会					Excel無料体験会					経営者向けデジタルマーケティング入門編セミナー						
		実際に利用した	とはが利用しなかった	内容を知っていた	名前だけ聞いた	知らない	無回答	実際に利用した	とはが利用しなかった	内容を知っていた	名前だけ聞いた	知らない	無回答	実際に利用した	とはが利用しなかった	内容を知っていた	名前だけ聞いた	知らない
全体	236 100.0	2 0.8	30 12.7	23 9.7	181 76.7	-	-	34 14.4	29 12.3	173 73.3	-	-	-	-	27 11.4	33 14.0	176 74.6	-
業種別	製造業(家具・インテリア関係)	37	2.7	16.2	10.8	70.3	-	-	18.9	13.5	67.6	-	-	-	13.5	13.5	73.0	-
	製造業(家具・インテリア関係以外)	17	5.9	29.4	5.9	58.8	-	-	29.4	5.9	64.7	-	-	-	35.3	11.8	52.9	-
	建設業	18	-	22.2	-	77.8	-	-	27.8	-	72.2	-	-	-	22.2	16.7	61.1	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-
	運輸業・郵便業	4	-	-	50.0	50.0	-	-	-	50.0	50.0	-	-	-	25.0	25.0	50.0	-
	卸売業・小売業	54	-	7.4	16.7	75.9	-	-	11.1	18.5	70.4	-	-	-	7.4	25.9	66.7	-
	金融業・保険業	13	-	-	30.8	69.2	-	-	-	38.5	61.5	-	-	-	-	30.8	69.2	-
	不動産業、物品賃貸業	2	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	6	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-
	宿泊業・飲食サービス業	4	-	-	25.0	75.0	-	-	-	25.0	75.0	-	-	-	-	-	100.0	-
	生活関連サービス業・娯楽業	7	-	14.3	-	85.7	-	-	14.3	-	85.7	-	-	-	14.3	-	85.7	-
	教育、学習支援業	5	-	20.0	20.0	60.0	-	-	-	20.0	80.0	-	-	-	-	-	100.0	-
	医療、福祉	40	-	15.0	2.5	82.5	-	-	15.0	5.0	80.0	-	-	-	7.5	7.5	85.0	-
	複合サービス事業	1	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-
	その他サービス業	9	-	11.1	-	88.9	-	-	11.1	-	88.9	-	-	-	-	11.1	88.9	-
その他	16	-	12.5	-	87.5	-	-	18.8	12.5	68.8	-	-	-	18.8	-	81.3	-	
従業員規模別	4人以下	68	1.5	14.7	8.8	75.0	-	-	17.6	7.4	75.0	-	-	-	11.8	13.2	75.0	-
	5~9人	51	-	13.7	7.8	78.4	-	-	15.7	15.7	68.6	-	-	-	13.7	13.7	72.5	-
	10~19人	47	-	8.5	8.5	83.0	-	-	10.6	12.8	76.6	-	-	-	10.6	17.0	72.3	-
	20~29人	21	4.8	14.3	14.3	66.7	-	-	14.3	9.5	76.2	-	-	-	9.5	14.3	76.2	-
	30~49人	12	-	33.3	8.3	58.3	-	-	33.3	16.7	50.0	-	-	-	25.0	16.7	58.3	-
	50~99人	9	-	11.1	-	88.9	-	-	11.1	-	88.9	-	-	-	11.1	-	88.9	-
	100~299人	15	-	-	13.3	86.7	-	-	-	20.0	80.0	-	-	-	-	13.3	86.7	-
	300人以上	13	-	7.7	23.1	69.2	-	-	7.7	23.1	69.2	-	-	-	7.7	15.4	76.9	-

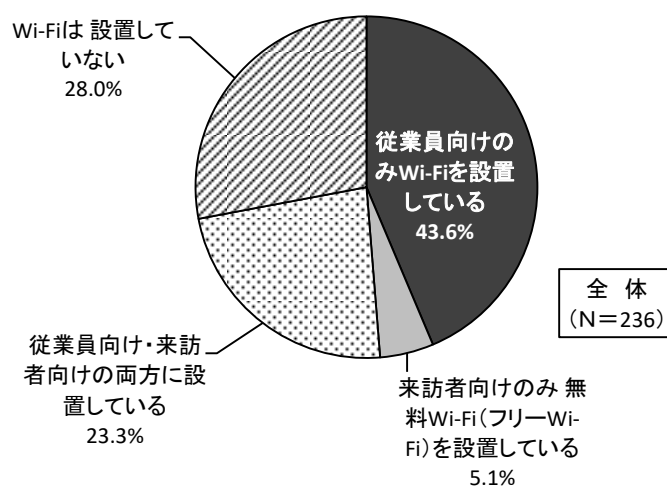
(%)

	標本数	実務担当者向けDX体験会					女性向けデジタルマーケティング研修					デジタル伴走支援プログラム					
		実際に利用した	とはが利用しなかった	内容を知っていた	名前だけ聞いた	知らない	無回答	実際に利用した	とはが利用しなかった	内容を知っていた	名前だけ聞いた	知らない	無回答	実際に利用した	とはが利用しなかった	内容を知っていた	名前だけ聞いた
全体	236 100.0	1 0.4	22 9.3	26 11.0	187 79.2	-	1 0.4	22 9.3	17 7.2	196 83.1	-	-	20 8.5	20 8.5	196 83.1	-	
業種別	製造業(家具・インテリア関係)	37	2.7	5.4	10.8	81.1	-	2.7	8.1	10.8	78.4	-	-	2.7	13.5	83.8	-
	製造業(家具・インテリア関係以外)	17	-	29.4	11.8	58.8	-	-	29.4	5.9	64.7	-	-	29.4	5.9	64.7	-
	建設業	18	-	16.7	5.6	77.8	-	-	16.7	-	83.3	-	-	11.1	11.1	77.8	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-
	運輸業・郵便業	4	-	-	50.0	50.0	-	-	-	25.0	75.0	-	-	-	25.0	75.0	-
	卸売業・小売業	54	-	7.4	18.5	74.1	-	-	7.4	11.1	81.5	-	-	5.6	13.0	81.5	-
	金融業・保険業	13	-	-	15.4	84.6	-	-	-	23.1	76.9	-	-	-	15.4	84.6	-
	不動産業、物品賃貸業	2	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	6	-	-	16.7	83.3	-	-	-	16.7	83.3	-	-	-	-	100.0	-
	宿泊業・飲食サービス業	4	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-
	生活関連サービス業・娯楽業	7	-	14.3	-	85.7	-	-	14.3	-	85.7	-	-	14.3	-	85.7	-
	教育、学習支援業	5	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-
	医療、福祉	40	-	10.0	5.0	85.0	-	-	7.5	2.5	90.0	-	-	12.5	2.5	85.0	-
	複合サービス事業	1	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-
	その他サービス業	9	-	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	11.1	88.9
その他	16	-	18.8	12.5	68.8	-	-	18.8	-	81.3	-	-	18.8	-	81.3	-	
従業員規模別	4人以下	68	-	11.8	7.4	80.9	-	1.5	10.3	7.4	80.9	-	-	7.4	8.8	83.8	-
	5~9人	51	2.0	5.9	11.8	80.4	-	-	7.8	3.9	88.2	-	-	5.9	5.9	88.2	-
	10~19人	47	-	8.5	14.9	76.6	-	-	8.5	6.4	85.1	-	-	12.8	6.4	80.9	-
	20~29人	21	-	9.5	14.3	76.2	-	-	9.5	9.5	81.0	-	-	4.8	14.3	81.0	-
	30~49人	12	-	25.0	-	75.0	-	-	25.0	8.3	66.7	-	-	25.0	8.3	66.7	-
	50~99人	9	-	11.1	-	88.9	-	-	11.1	-	88.9	-	-	11.1	-	88.9	-
	100~299人	15	-	-	20.0	80.0	-	-	-	13.3	86.7	-	-	-	13.3	86.7	-
	300人以上	13	-	7.7	15.4	76.9	-	-	7.7	15.4	76.9	-	-	7.7	15.4	76.9	-

(3) Wi-Fi 設置の状況

問 19 働き方改革の一環として、店舗や事業所内に、来訪者や従業員が利用できる Wi-Fi を設置していますか。(あてはまる番号 1 つに○)

図表 1-6-5 Wi-Fi 設置の状況 [全体]



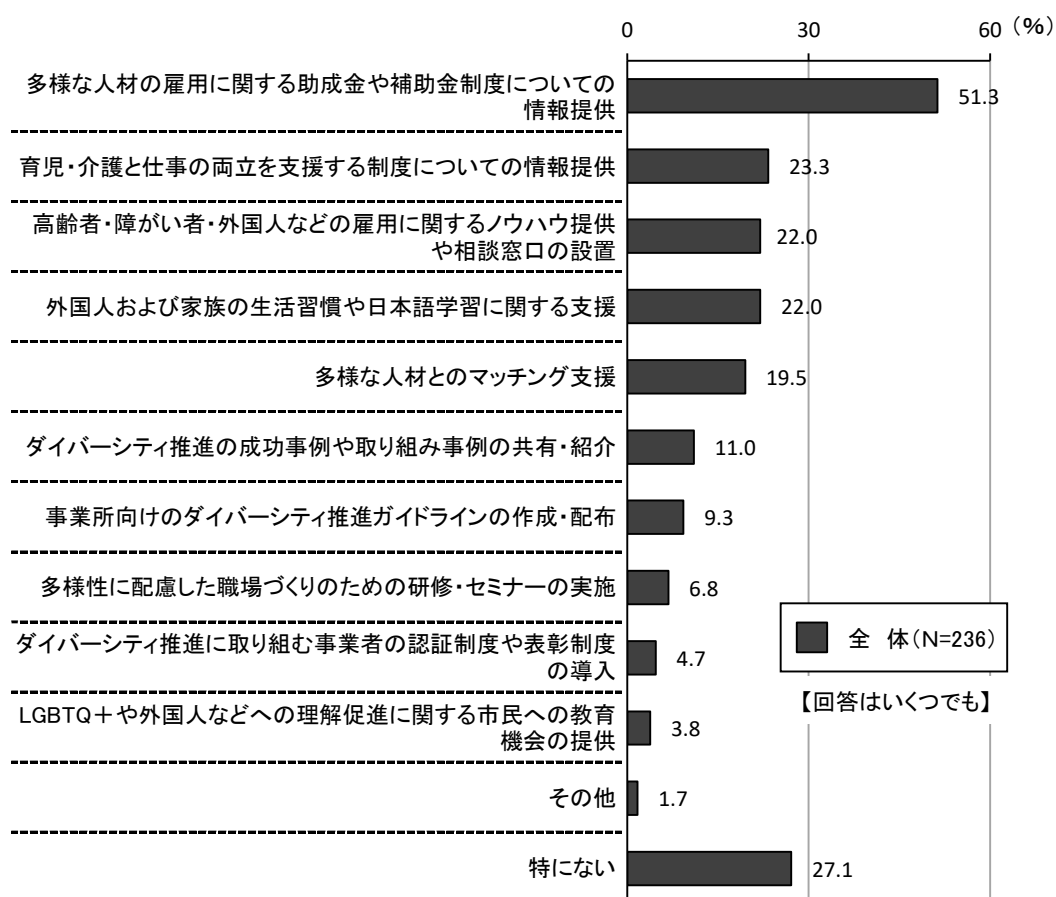
Wi-Fi の設置状況をたずねたところ、「従業員向けのみ Wi-Fi を設置している」が 43.6% と最も高く、「従業員向け・来訪者向けの両方に設置している」は 23.3%、「来訪者向けのみ 無料 Wi-Fi (フリー Wi-Fi) を設置している」は 5.1% である。「Wi-Fi は 設置していない」は 28.0% である。

## 7. 行政への要望について

### (1) 多様性・ダイバーシティ推進に関して希望する行政からの支援

問20 近年、大川市でも外国人労働者が増加しています。多様性・ダイバーシティ推進に関して、市（行政）からの支援としてどのようなものがあるといいと思いますか。（あてはまる番号すべてに○）

図表1-7-1 多様性・ダイバーシティ推進に関して希望する行政からの支援 [全体]



近年の外国人労働者の増加を背景に、多様性・ダイバーシティ推進に関して行政からの支援としてどのようなものがあるといいと思うかたずねたところ、「多様な人材の雇用に関する助成金や補助金制度についての情報提供」が51.3%で最も高い。次いで「育児・介護と仕事の両立を支援する制度についての情報提供」が23.3%、「高齢者・障がい者・外国人などの雇用に関するノウハウ提供や相談窓口の設置」「外国人および家族の生活習慣や日本語学習に関する支援」が同率の22.0%、「多様な人材とのマッチング支援」が19.5%などとなっている。「特になし」は27.1%である。

業種別にみると、「多様な人材の雇用に関する助成金や補助金制度についての情報提供」は「製造業（家具・インテリア関係）」（67.6%）、「製造業（家具・インテリア関係以外）」（70.6%）、「金融業・保険業」（61.5%）、「医療、福祉」（60.0%）、「複合サービス事業」（100.0%）などで6割を超えて高い。「高齢者・障がい者・外国人などの雇用に関するノウハウ提供や相談窓口の設置」は「製造業（家具・インテリア関係）」（32.4%）、「不動産業、物品賃貸業」（50.0%）、「教育・学習支援業」（40.0%）、「医療、福祉」（45.0%）、「外国人および家族の生活習慣や日本語学習に関する支援」は「金融業・保険業」（46.2%）、「不動産業、物品賃貸業」（50.0%）、「その他サービス業」（33.3%）、「多様な人材とのマッチング支援」は「学術研究、専門職・技術サービス業」（33.3%）、「金融業・保険業」（30.8%）、「医療、福祉」（32.5%）で3割から5割と高い。

従業員規模別にみると、「多様な人材の雇用に関する助成金や補助金制度についての情報提供」は『20人以上』の事業所で割合が高い傾向がみられる。「高齢者・障がい者・外国人などの雇用に関するノウハウ提供や相談窓口の設置」は『100人以上』の事業所で4割から約5割と高く、また「300人以上」の事業所では「育児・介護と仕事の両立を支援する制度についての情報提供」（46.2%）、「多様な人材とのマッチング支援」（53.8%）なども4割台半ばから約5割と高い。

図表1-7-2 多様性・ダイバーシティ推進に関して希望する行政からの支援  
[全体、業種別、従業員規模別]

		(%)															
	標本数	や多様な人材の雇用に関する情報提供	育児・介護と仕事の両立を支援する	窓口に設置する	高齢者・障がい者・外国人などの雇用に関する	多様な人材の雇用に関する	解雇に関する	LGBTQ+の市民への教育機会	事業所向けのダイバーシティ推進	ダイバーシティ推進の取り組み	多様な人材とのマッチング支援	本語学習に関する支援	外国人および家族の生活習慣や日本語学習に関する支援	取り組み事例の紹介	その他	特になし	無回答
全体	236 100.0	121 51.3	55 23.3	52 22.0	16 6.8	9 3.8	22 9.3	11 4.7	46 19.5	52 22.0	26 11.0	4 1.7	64 27.1	-	-	-	
業種別	製造業(家具・インテリア関係)	37	67.6	27.0	32.4	5.4	2.7	16.2	2.7	13.5	27.0	2.7	-	16.2	-	-	
	製造業(家具・インテリア関係以外)	17	70.6	17.6	5.9	5.9	-	17.6	-	5.9	17.6	17.6	-	17.6	-	-	
	建設業	18	55.6	11.1	5.6	5.6	-	11.1	5.6	22.2	27.8	11.1	-	22.2	-	-	
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	
	運輸業・郵便業	4	50.0	-	25.0	-	-	-	-	25.0	-	-	-	-	-	-	
	卸売業・小売業	54	48.1	27.8	20.4	11.1	1.9	3.7	3.7	20.4	18.5	11.1	3.7	25.9	-	-	
	金融業・保険業	13	61.5	30.8	15.4	-	-	-	-	30.8	46.2	30.8	7.7	15.4	-	-	
	不動産業、物品賃貸業	2	50.0	50.0	50.0	-	-	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	
	学術研究、専門・技術サービス業	6	33.3	-	16.7	-	-	-	-	33.3	16.7	-	-	50.0	-	-	
	宿泊業・飲食サービス業	4	50.0	-	-	-	-	-	-	25.0	-	25.0	-	50.0	-	-	
	生活関連サービス業・娯楽業	7	14.3	-	-	-	-	14.3	-	-	-	14.3	-	71.4	-	-	
	教育、学習支援業	5	40.0	60.0	40.0	20.0	-	-	-	20.0	20.0	-	-	20.0	-	-	
	医療、福祉	40	60.0	32.5	45.0	10.0	10.0	20.0	12.5	32.5	20.0	12.5	2.5	20.0	-	-	
	複合サービス事業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他サービス業	9	33.3	22.2	22.2	11.1	11.1	-	-	22.2	33.3	33.3	-	33.3	-	-		
その他	16	12.5	12.5	-	-	-	6.3	6.3	6.3	12.5	12.5	-	62.5	-	-		
従業員規模別	4人以下	68	39.7	11.8	14.7	7.4	2.9	7.4	2.9	14.7	17.6	4.4	4.4	39.7	-	-	
	5～9人	51	56.9	29.4	13.7	7.8	3.9	5.9	3.9	21.6	21.6	5.9	-	25.5	-	-	
	10～19人	47	38.3	21.3	29.8	2.1	6.4	12.8	4.3	19.1	27.7	14.9	-	27.7	-	-	
	20～29人	21	71.4	28.6	14.3	4.8	-	4.8	4.8	14.3	28.6	19.0	4.8	9.5	-	-	
	30～49人	12	75.0	33.3	25.0	16.7	-	16.7	-	8.3	25.0	25.0	-	8.3	-	-	
	50～99人	9	33.3	11.1	22.2	22.2	11.1	22.2	22.2	11.1	33.3	11.1	-	44.4	-	-	
	100～299人	15	73.3	33.3	40.0	-	6.7	6.7	6.7	26.7	13.3	13.3	-	20.0	-	-	
300人以上	13	69.2	46.2	53.8	7.7	-	15.4	7.7	53.8	15.4	23.1	-	7.7	-	-		

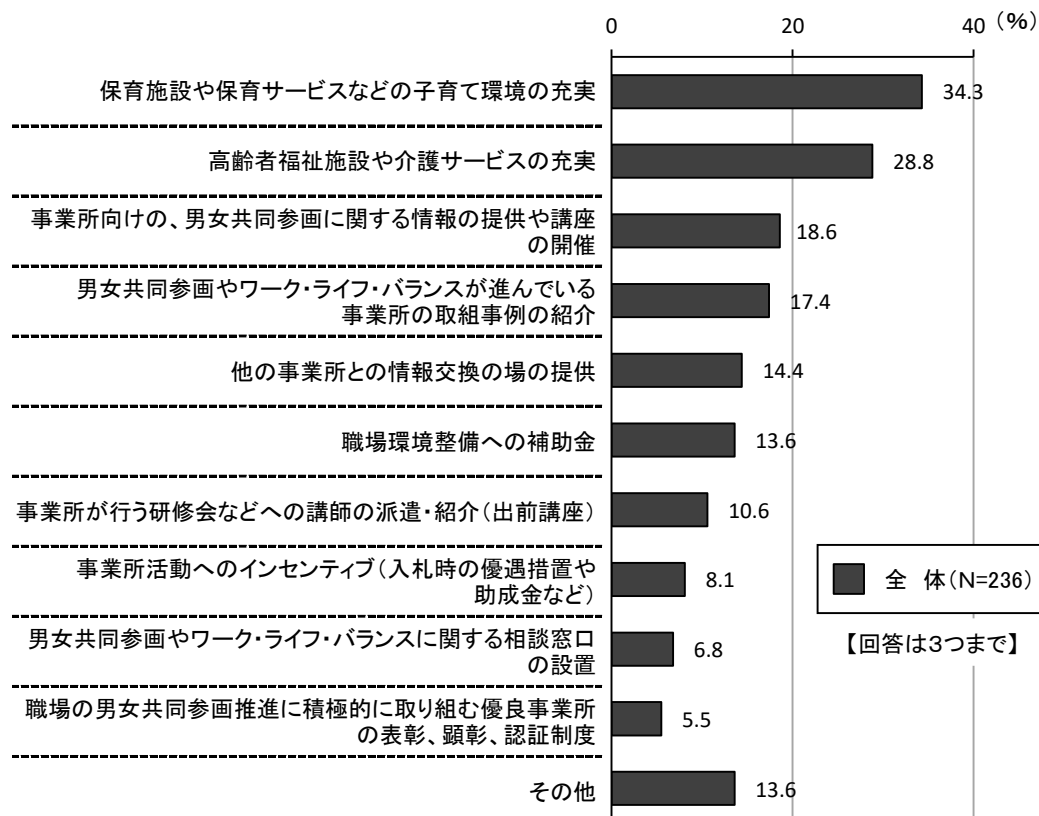
第1部 働きやすい職場づくりに関する事業所調査

(2) 職場の男女共同参画やワーク・ライフ・バランス推進のために期待する行政の取り組み

問21 職場において男女共同参画やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するにあたって、市（行政）にどのような取り組みを期待しますか。特に希望するものを次の中から選んでください。（あてはまる番号3つまでに○）

図表1-7-3 職場の男女共同参画やワーク・ライフ・バランス推進のために期待する行政の取り組み

[全体]



職場において男女共同参画やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を推進するにあたり、行政に期待する取り組みをたずねたところ、「保育施設や保育サービスなどの子育て環境の充実」が34.3%と最も高い。次いで「高齢者福祉施設や介護サービスの充実」が28.8%、「事業所向けの、男女共同参画に関する情報の提供や講座の開催」が18.6%、「事男女共同参画やワーク・ライフ・バランスが進んでいる事業所の取組事例の紹介」が17.4%などとなっている。

Ⅱ 調査結果 7. 行政への要望について

業種別にみると、「保育施設や保育サービスなどの子育て環境の充実」は金融業・保険業（46.2%）、「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業・飲食サービス業」「医療、福祉」（同率50.0%）、「生活関連サービス業・娯楽業」（57.1%）で4割台半ばから約6割と高い。「製造業（家具・インテリア関係）」では「職場環境整備への補助金」が32.4%、「高齢者福祉施設や介護サービスの充実」が35.1%と全体の平均より高く、また「金融業・保険業」では「事業所が行う研修会などへの講師の派遣・紹介（出前講座）」（46.2%）や「男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口の設置」（30.8%）などの割合が高いが目立つ。

従業員規模別にみると、「保育施設や保育サービスなどの子育て環境の充実」は従業員数が多い事業所、「高齢者福祉施設や介護サービスの充実」は従業員数が少ない事業で割合が高くなる傾向がみられる。「30～49人」の事業所では「事業所が行う研修会などへの講師の派遣・紹介（出前講座）」（50.0%）、「男女共同参画やワーク・ライフ・バランスが進んでいる事業所の取組事例の紹介」（41.7%）、「職場環境整備への補助金」（33.3%）などの割合が高い。

図表1-7-4 職場の男女共同参画やワーク・ライフ・バランス推進のために期待する行政の取り組み  
[全体、業種別、従業員規模別]

		標本数	事業所情報への提供や男女共同参画の開催に関する	事業所が紹介する研修会などへの講師の派遣・紹介の程度	職場環境整備への補助金	高齢者福祉施設や介護サービスの充実	男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口の設置	他の事業所との情報交換の場の提供	事業所活動へのインセンティブ	職場環境整備への補助金	その他	無回答		
全体		236 100.0	44 18.6	25 10.6	13 5.5	41 17.4	81 34.3	68 28.8	16 6.8	34 14.4	19 8.1	32 13.6	32 13.6	-
業種別	製造業(家具・インテリア関係)	37	13.5	8.1	2.7	8.1	29.7	35.1	-	21.6	5.4	32.4	10.8	-
	製造業(家具・インテリア関係以外)	17	47.1	11.8	23.5	23.5	17.6	23.5	5.9	5.9	5.9	5.9	5.9	-
	建設業	18	11.1	-	-	22.2	33.3	27.8	5.6	11.1	22.2	16.7	16.7	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	-	33.3	-	-	33.3	-	-	-	-
	運輸業・郵便業	4	25.0	25.0	-	-	25.0	-	-	-	-	-	25.0	-
	卸売業・小売業	54	18.5	7.4	1.9	18.5	27.8	25.9	11.1	13.0	9.3	16.7	14.8	-
	金融業・保険業	13	15.4	46.2	15.4	7.7	46.2	38.5	30.8	7.7	-	-	-	-
	不動産業、物品賃貸業	2	-	-	-	-	50.0	-	-	-	-	50.0	50.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	6	50.0	-	-	-	50.0	33.3	33.3	-	16.7	-	16.7	-
	宿泊業・飲食サービス業	4	-	-	-	-	25.0	50.0	-	25.0	25.0	-	25.0	-
	生活関連サービス業・娯楽業	7	-	-	-	-	-	57.1	14.3	-	42.9	-	14.3	-
	教育、学習支援業	5	40.0	-	-	-	40.0	40.0	-	20.0	40.0	-	-	-
	医療、福祉	40	17.5	15.0	7.5	22.5	50.0	47.5	7.5	10.0	10.0	7.5	7.5	-
	複合サービス事業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他サービス業	9	-	22.2	22.2	44.4	44.4	33.3	-	11.1	-	11.1	11.1	-	
その他	16	12.5	6.3	-	-	-	18.8	12.5	-	18.8	-	12.5	43.8	-
従業員規模別	4人以下	68	13.2	-	1.5	10.3	29.4	30.9	5.9	16.2	7.4	11.8	20.6	-
	5～9人	51	15.7	7.8	-	15.7	29.4	21.6	7.8	17.6	11.8	21.6	11.8	-
	10～19人	47	19.1	14.9	6.4	21.3	29.8	40.4	6.4	12.8	6.4	12.8	14.9	-
	20～29人	21	28.6	9.5	9.5	19.0	47.6	33.3	19.0	4.8	-	4.8	14.3	-
	30～49人	12	25.0	50.0	-	41.7	33.3	33.3	8.3	16.7	-	33.3	-	-
	50～99人	9	11.1	11.1	22.2	33.3	33.3	11.1	-	22.2	-	11.1	-	-
	100～299人	15	33.3	20.0	6.7	13.3	60.0	13.3	-	20.0	13.3	6.7	6.7	-
	300人以上	13	23.1	15.4	30.8	15.4	46.2	23.1	-	-	23.1	-	7.7	-



## Ⅱ 調査結果

### 第2部 働きやすい職場づくりに関する調査 (従業員調査)

## Ⅱ 調査結果

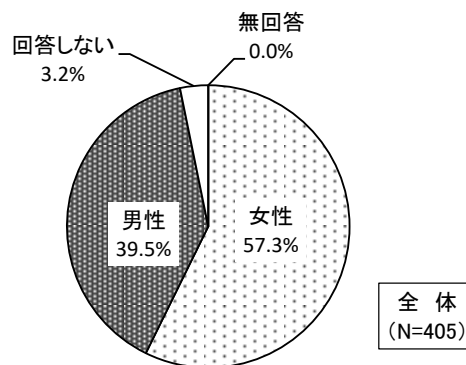
### 第2部 働きやすい職場づくりに関する調査（従業員調査）

#### 1. 自分自身について

##### (1) 性別

問1 あなたの性別は。(あてはまる番号1つ選択)

図表2-1-1 性別 [全体]

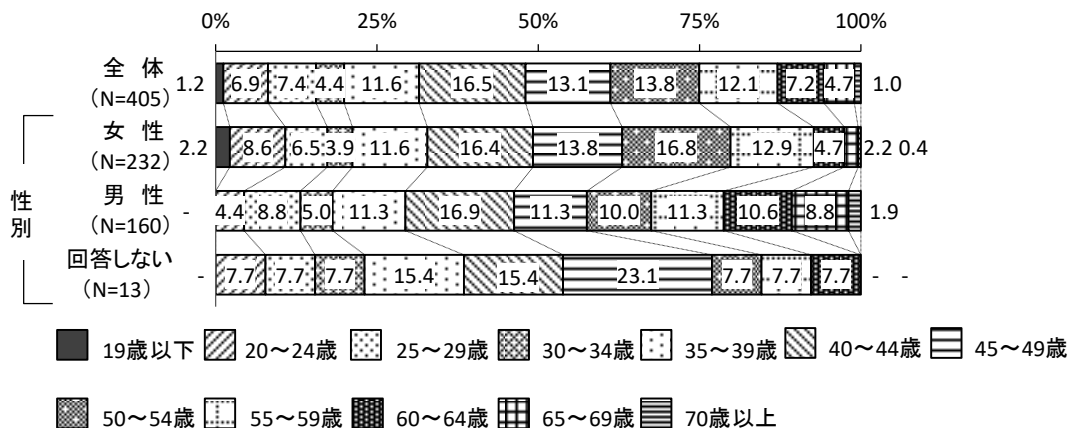


回答をした従業員の性別は、「女性」57.3%、「男性」39.5%、「回答しない」は3.2%である。

##### (2) 年齢

問2 あなたの年齢は。(あてはまる番号1つ選択)

図表2-1-2 年齢 [全体、性別]

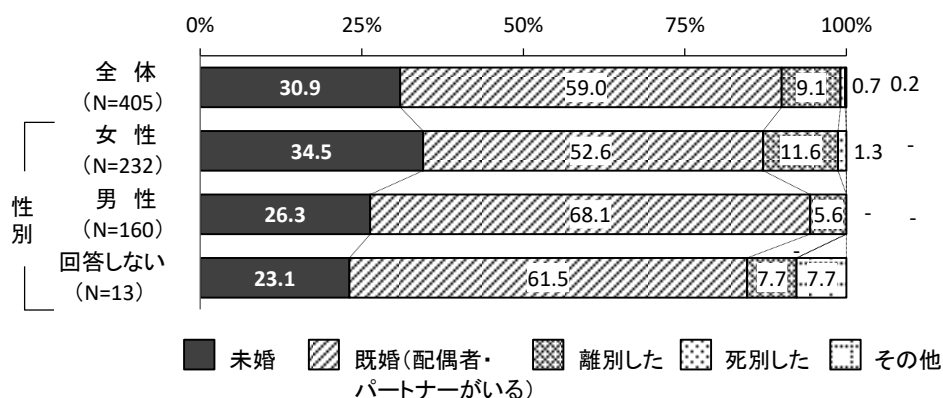


年齢について女性は30代後半から50代後半の各年齢がそれぞれ1割を超えており、『35～59歳』の人が71.5%となっている。男性も30代後半から50代後半がそれぞれ1割を超えているが、『35～59歳』は60.8%で女性より10.7ポイント低く、『60～69歳』が19.4%と年齢層がやや高い。

(3) 配偶状況

問3 あなたの現在の配偶状況（事実婚を含む）は。（あてはまる番号1つ選択）

図表2-1-3 配偶状況 [全体、性別]

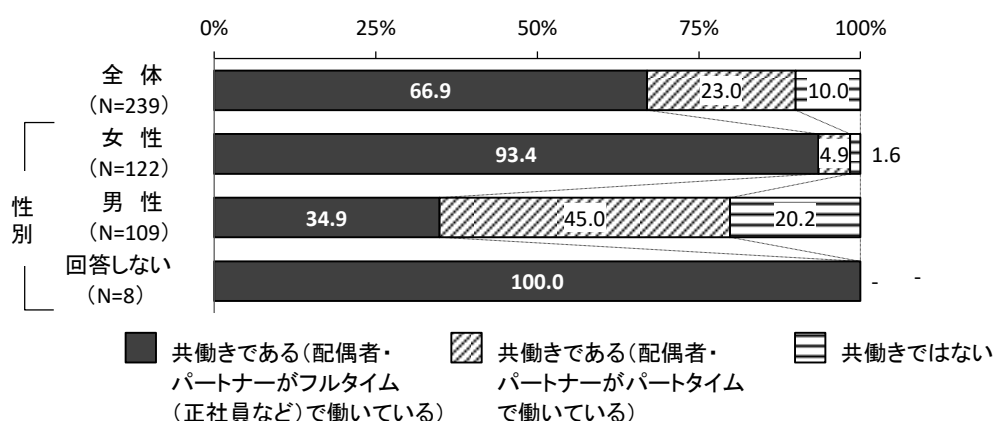


配偶状況は、「既婚」は女性が52.6%、男性は68.1%と男性の方が多く、「未婚」は女性が34.5%、男性が26.3%と女性の方が多い。また、女性は「離別した」が11.6%と男性(5.6%)より多く、「死別した」も1.3%ある。

(4) 共働きの状況

(問3で「2. 既婚(配偶者・パートナーがいる)」と回答した方に)  
問3付問1 あなたは共働きですか。(あてはまる番号1つ選択)

図表2-1-4 共働きの状況 [全体、性別]



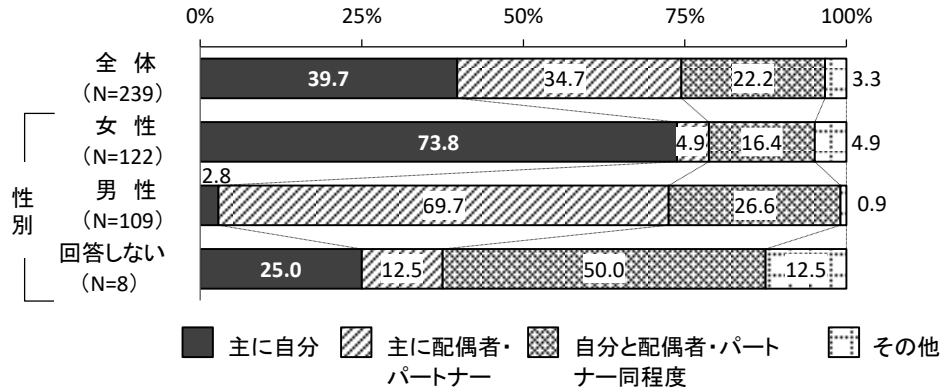
共働きの状況をみると、女性は「共働きである(配偶者・パートナーが(正社員など)で働いている)」が93.4%と最も多い。男性は「共働きである(配偶者・パートナーがパートタイムで働いている)」が45.0%、「共働きである(配偶者・パートナーが(正社員など)で働いている)」が34.9%、「共働きでない」が20.2%である。

第2部 働きやすい職場づくりに関する調査

(5) 家庭での家事の担当状況

(問3で「2. 既婚(配偶者・パートナーがいる)」と回答した方に)  
 問3付問2 あなたの家庭では、炊事、掃除、洗濯などの家事は、主にどなたが担当していますか。(あてはまる番号1つ選択)

図表2-1-5 家庭での家事の担当状況 [全体、性別]



家庭での炊事、掃除、洗濯などの家事の担当について、女性は「主に自分」が73.8%、男性は「主に配偶者・パートナー」が69.7%と7割前後の家庭では家事の担当は主に女性の役割となっている。「自分と配偶者・パートナー同程度」は女性が16.4%、男性は26.6%と男性の方が10.2ポイント高い。

年齢別にみると、男女とも年齢が低い層で「自分と配偶者・パートナー同程度」の割合が高く、30歳代では女性 38.9%、男性 46.7%、男性の19歳以下・20歳代では100.0%と他の年齢に比べて高い。しかしながら、女性は「主に自分」の割合がいずれの年齢も最も高く、男性は19歳以下・20歳代を除く年齢で「主に配偶者・パートナー」の割合が高い。

共働き別にみると、女性は共働き、共働きでないに関わらず「主に自分」の割合が6割を超えて最も高い。男性は「共働き（配偶者正社員）」の場合、「主に配偶者・パートナー」（44.7%）と「自分と配偶者・パートナー同程度」（50.0%）が各々約半数となっているが、「共働き（配偶者パート）」と「共働きでない」場合は「自分と配偶者・パートナー同程度」が約8割から9割と高い。

図表 2-1-6 家庭での家事の担当状況 [全体、年齢別、共働き別]

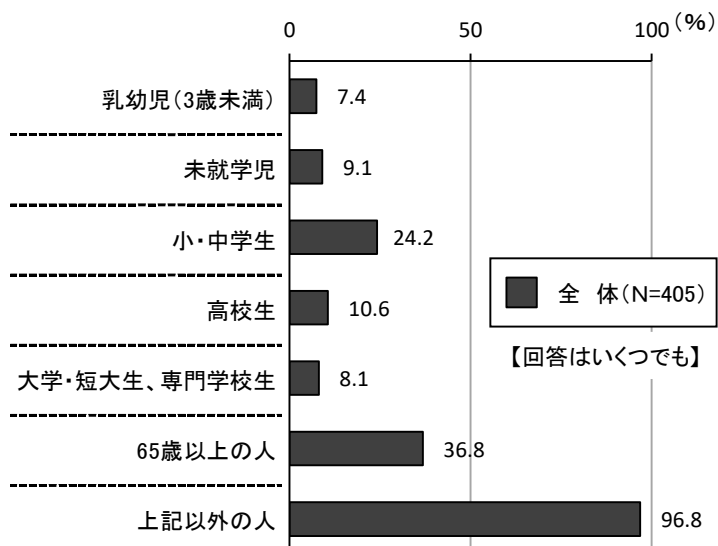
			(%)				
		標本数	主に自分	主に配偶者・パートナー	自分と配偶者・パートナー同程度	その他の家族	無回答
全体		239 100.0	95 39.7	83 34.7	53 22.2	8 3.3	- -
年齢別	女性:19歳以下・20歳代	2	100.0	-	-	-	-
	女性:30歳代	18	50.0	11.1	38.9	-	-
	女性:40歳代	52	69.2	7.7	17.3	5.8	-
	女性:50歳代	41	87.8	-	7.3	4.9	-
	女性:60歳代	8	75.0	-	12.5	12.5	-
	女性:70歳以上	1	100.0	-	-	-	-
	男性:19歳以下・20歳代	6	-	-	100.0	-	-
	男性:30歳代	15	-	53.3	46.7	-	-
	男性:40歳代	32	3.1	75.0	21.9	-	-
	男性:50歳代	28	3.6	82.1	10.7	3.6	-
	男性:60歳代	25	4.0	84.0	12.0	-	-
	男性:70歳以上	3	-	-	100.0	-	-
	回答しない	8	25.0	12.5	50.0	12.5	-
共働き別	女性:共働き(配偶者正社員)	114	73.7	5.3	16.7	4.4	-
	女性:共働き(配偶者パート)	6	66.7	-	16.7	16.7	-
	女性:共働きでない	2	100.0	-	-	-	-
	男性:共働き(配偶者正社員)	38	2.6	44.7	50.0	2.6	-
	男性:共働き(配偶者パート)	49	2.0	79.6	18.4	-	-
	男性:共働きでない	22	4.5	90.9	4.5	-	-
	回答しない	8	25.0	12.5	50.0	12.5	-

第2部 働きやすい職場づくりに関する調査

(6) 同居の家族

問4 あなた自身も含め、同居のご家族に次にあげる方はおられますか。  
(あてはまる番号すべて選択)

図表2-1-7 同居の家族 [全体]



自分自身を含めた同居の家族は「乳幼児（3歳未満）」が7.4%、「未就学児」が9.1%、「小・中学生」が24.2%、「高校生」が10.6%、「大学・短大生、専門学校生」が8.1%、「65歳以上の人」が36.8%、「上記以外の人」が96.8%である。

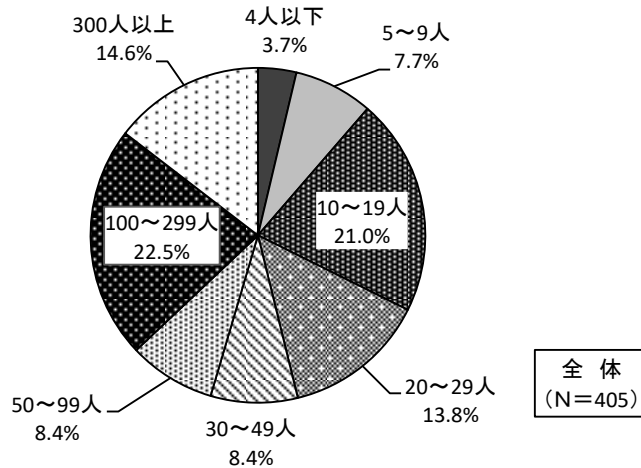


第2部 働きやすい職場づくりに関する調査

(2) 勤務する事業所の従業員規模

問6 あなたが現在お勤めの事業所のおおよその従業員規模（本社、支社、営業所なども合計した全体数（※経営者・役員は含みません））は次のどれに該当しますか。（あてはまる番号1つに○）

図表2-2-3 勤務する事業所の従業員規模 [全体]

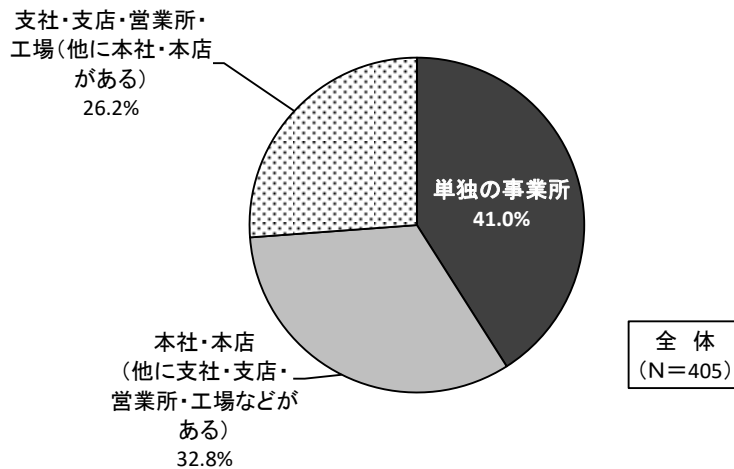


勤務する事業所の従業員規模は「10~19人」(21.0%)と「100~299人」(22.5%)が約2割、「20~29人」(13.8%)と「300人以上」(14.6%)が約1割台半ば、「5~9人」(7.7%)と「30~49人」(8.4%)、「50~49人」(8.4%)が約1割である。

(3) 勤務する事業所の形態

問7 お勤めの事業所の形態はどれにあてはまりますか。（あてはまる番号1つに○）

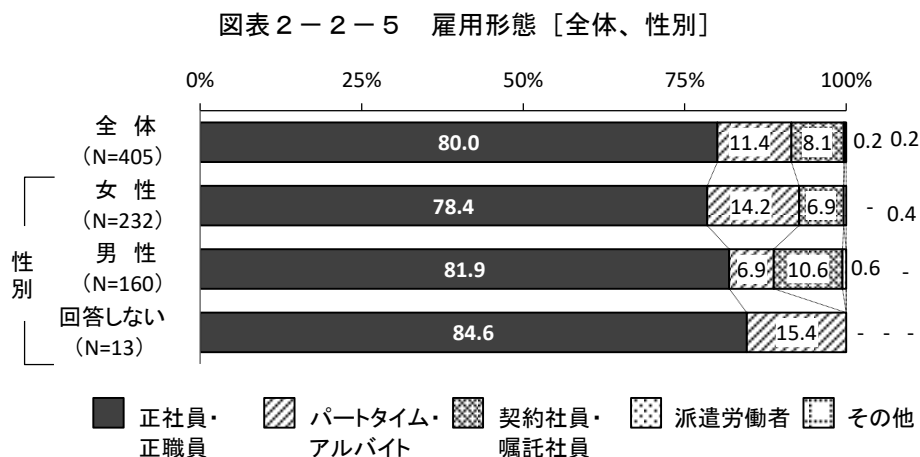
図表2-2-4 勤務する事業所の形態 [全体]



勤務する事業所の形態は「単独の事業所」が41.0%と最も多く、「本社・本店（他に支社・支店・営業所・工場などがある）」が32.8%、「支社・支店・営業所・工場（他に本社・本店がある）」が26.2%である。

(4) 雇用形態

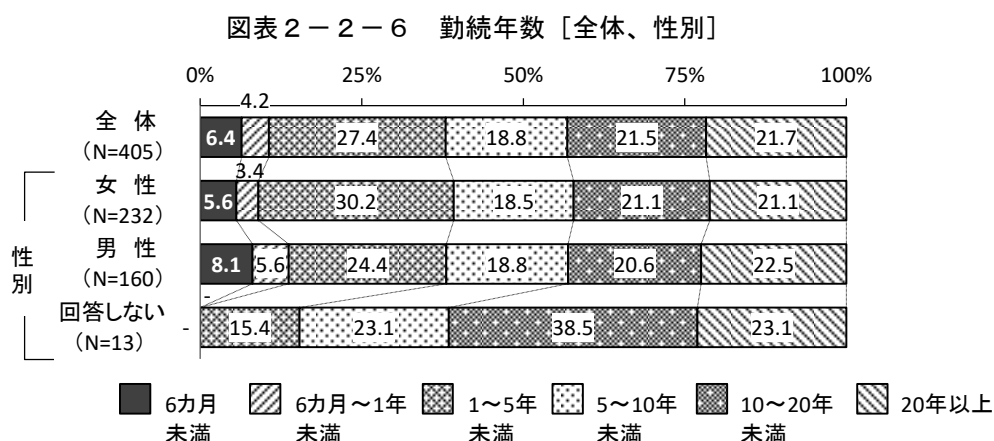
問8 あなたの現在の雇用形態は何ですか。(あてはまる番号 1 つに○)



雇用形態は、男女とも「正社員・正職員」(女性 78.4%、男性 81.9%) が約 8 割と最も多い。次いで、女性は「パートタイム・アルバイト」が 14.2%、男性は「契約社員・嘱託社員」が 10.6%である。

(5) 勤続年数

問9 あなたが現在お勤めの事業所で働き始めてからどのくらいになりますか。(あてはまる番号 1 つに○)



勤続年数は、女性は「1～5年未満」(女性 30.2%、男性 24.4%) が男性より 5.8 ポイント高く、男性は『1年未満』(同 9.0%、13.7%) が女性より 4.7 ポイント高いが、その他の「5～10年未満」「10～20年未満」「20年以上」は各々約 2 割と性別による差はみられない。

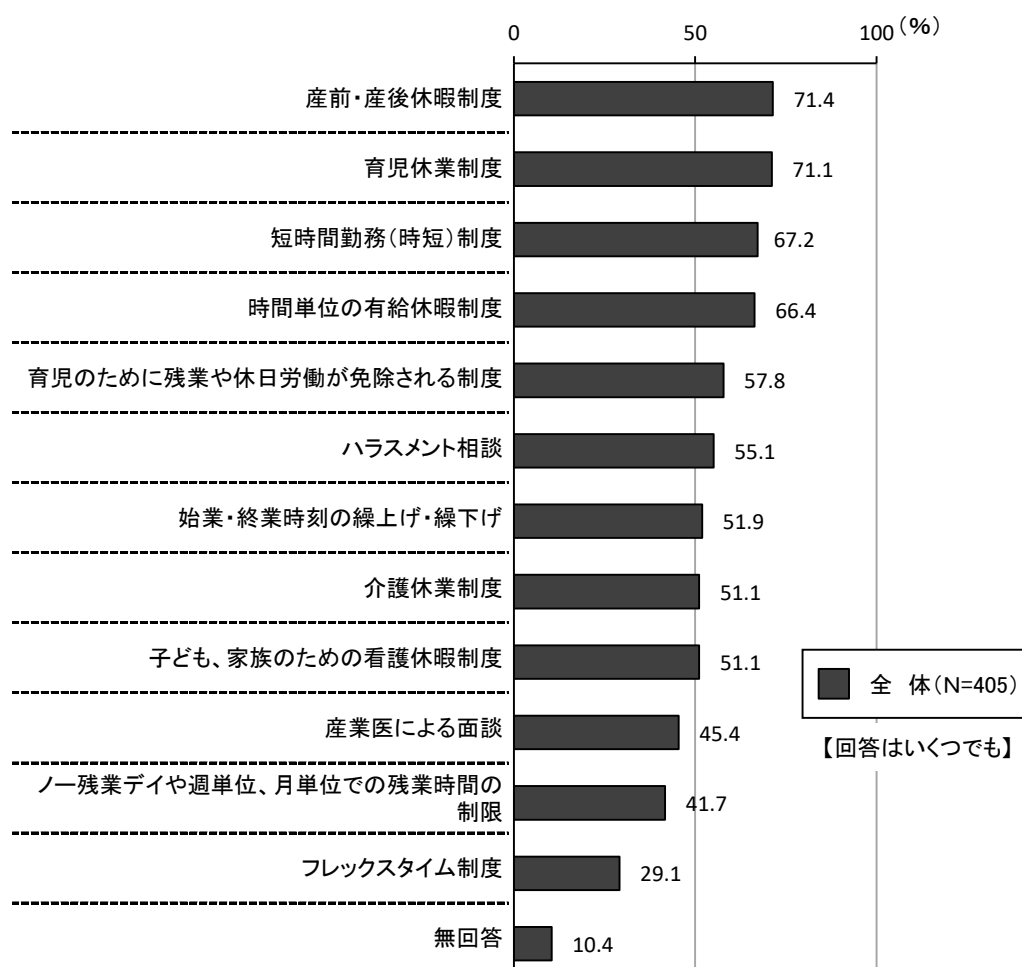
### 3. 現在勤めている事業所について

#### (1) 事業所にある制度と利用経験

問 10 現在お勤めの事業所には、実際の利用の有無にかかわらず利用できる制度等がありますか。また、利用した経験がある制度はありますか。  
(あてはまる番号それぞれすべてに○)

#### ◎事業所にある制度

図表 2-3-1 事業所にある制度 [全体]



勤めている事業所にある利用できる制度は「産前・産後休暇制度」(71.4%)と「育児休業制度」(71.1%)が約7割で高い。「短時間勤務(時短)制度」は67.2%、「時間単位の有給休暇制度」は66.4%と6割台、「育児のために残業や休日労働が免除される制度」(57.8%)、「ハラスメント相談」(55.1%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(51.9%)、「介護休業制度」、「子ども、家族のための看護休暇制度」(同率51.1%)などが5割を超えている。

Ⅱ 調査結果 3. 勤めている事業所について

業種別にみると、「運輸業・郵便業」「金融業・保険業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」ですべての制度の割合が全体の平均よりも高い。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど各制度の割合が高くなる傾向がみられる。ただし、「4人以下」の規模で「育児のために残業や休日労働が免除される制度」(66.7%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(73.3%)、「フレックスタイム制度」(53.3%)などの割合は『100人以上』の規模と同程度か高い場合もある。

事業所の形態別にみると、「支社・支店・営業所・工場(他に本社・本店がある)」の場合は、すべての制度の割合が全体の平均よりも高く、反対に「単独の事業所」ではすべての制度で割合が低い。

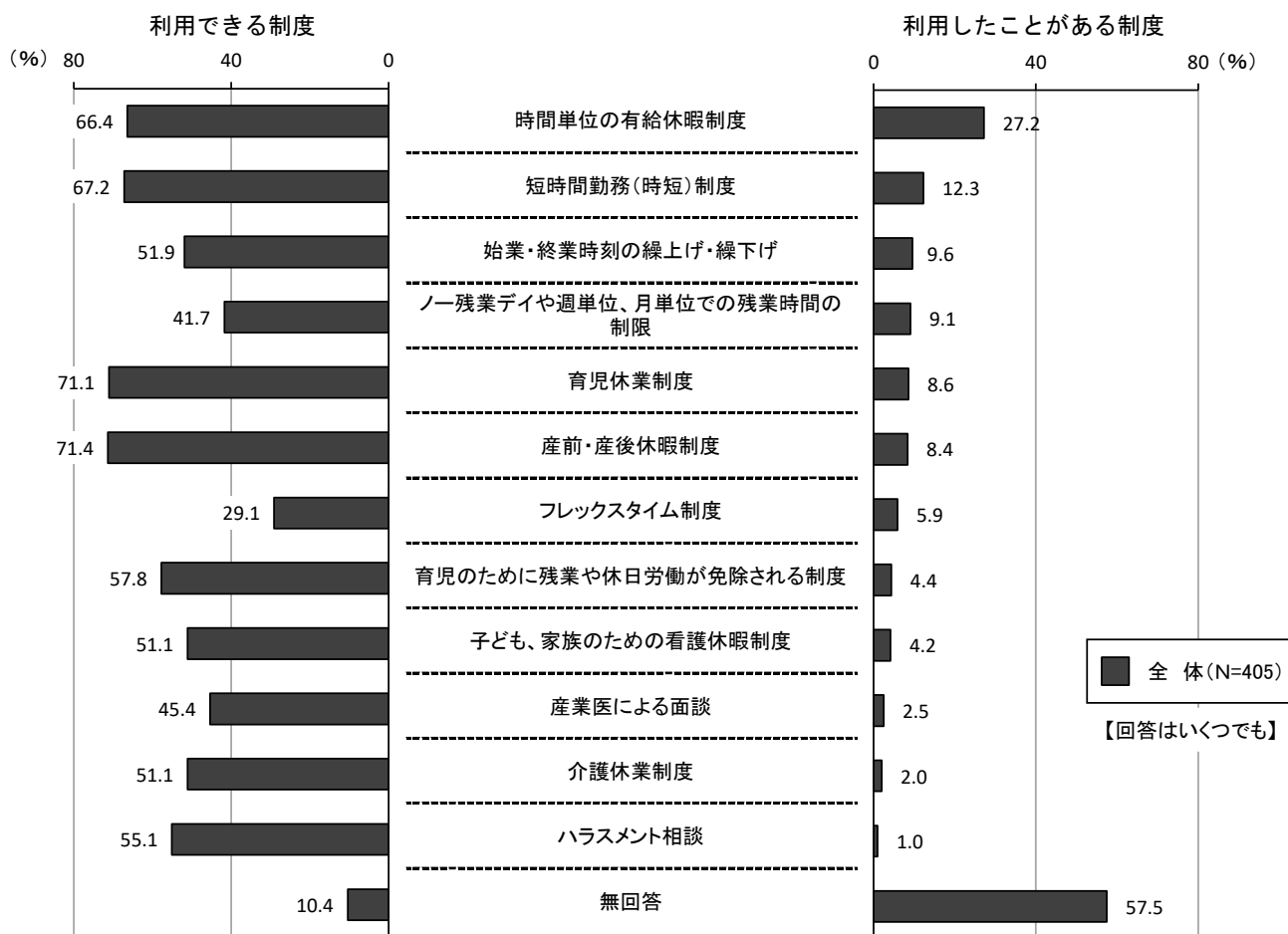
図表2-3-2 事業所にある制度〔全体、業種別、従業員規模別、事業所の形態別〕

	標本数	短時間勤務(時)	育児のために残業が免除される制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	フレックスタイム	残業時間単位での週	ノー残業デーや週	休暇時間単位の有給休暇	産前・産後休業制限	育児休業制度	介護休業制度	子どもの看護、家族休暇の度	ハラスメント相談	産業医による面談	(%) 無回答
全体	405 100.0	272 67.2	234 57.8	210 51.9	118 29.1	169 41.7	269 66.4	289 71.4	288 71.1	207 51.1	207 51.1	223 55.1	184 45.4	42 10.4	
事業所の主な業種別	製造業(家具・インテリア関係)	44	47.7	40.9	29.5	31.8	45.5	63.6	63.6	34.1	34.1	45.5	29.5	18.2	
	製造業(家具・インテリア関係以外)	11	54.5	54.5	36.4	54.5	45.5	63.6	54.5	45.5	45.5	45.5	45.5	9.1	
	建設業	9	33.3	33.3	33.3	22.2	22.2	33.3	66.7	55.6	44.4	44.4	11.1	11.1	
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	20.0	-	-	-	20.0	60.0	-	-	-	-	-	40.0	
	情報通信業	2	-	-	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	50.0	
	運輸業・郵便業	5	80.0	80.0	60.0	40.0	80.0	80.0	80.0	80.0	80.0	80.0	80.0	20.0	
	卸売業・小売業	77	62.3	55.8	46.8	16.9	32.5	59.7	66.2	67.5	40.3	42.9	37.7	28.6	
	金融業・保険業	48	83.3	66.7	66.7	43.8	64.6	77.1	85.4	83.3	60.4	62.5	58.3	8.3	
	学術研究、専門・技術サービス業	7	14.3	14.3	28.6	14.3	14.3	42.9	28.6	28.6	14.3	14.3	28.6	-	
	生活関連サービス業・娯楽業	5	40.0	60.0	60.0	-	40.0	20.0	40.0	80.0	40.0	20.0	60.0	40.0	
	教育、学習支援業	32	90.6	62.5	78.1	31.3	56.3	81.3	90.6	90.6	71.9	65.6	78.1	65.6	
	医療、福祉	112	83.0	68.8	61.6	35.7	45.5	76.8	84.8	80.4	63.4	63.4	75.9	67.0	
複合サービス事業	4	75.0	75.0	50.0	50.0	50.0	25.0	50.0	75.0	50.0	50.0	50.0	25.0		
その他サービス業	36	41.7	50.0	33.3	19.4	30.6	69.4	50.0	52.8	44.4	41.7	41.7	19.4		
その他	8	75.0	75.0	75.0	37.5	25.0	75.0	62.5	62.5	50.0	62.5	50.0	12.5		
従業員規模別	4人以下	15	66.7	66.7	73.3	53.3	46.7	53.3	53.3	46.7	46.7	26.7	20.0		
	5~9人	31	58.1	35.5	38.7	25.8	35.5	61.3	41.9	32.3	29.0	32.3	25.8		
	10~19人	85	47.1	38.8	40.0	17.6	29.4	54.1	48.2	31.8	35.3	35.3	27.1		
	20~29人	56	50.0	39.3	33.9	17.9	32.1	53.6	57.1	30.4	39.3	32.1	21.4		
	30~49人	34	88.2	70.6	64.7	26.5	38.2	76.5	85.3	50.0	52.9	58.8	35.3		
	50~99人	34	52.9	55.9	26.5	8.8	26.5	73.5	85.3	88.2	50.0	44.1	55.9		
	100~299人	91	84.6	74.7	64.8	39.6	45.1	74.7	93.4	91.2	68.1	68.1	79.1		
300人以上	59	86.4	79.7	74.6	49.2	76.3	79.7	88.1	89.8	84.7	74.6	84.7			
事業所の形態別	単独の事業所	166	59.6	47.6	47.6	22.3	30.1	56.6	60.8	60.8	39.2	43.4	40.4		
	本社・本店(他に支社・支店・営業所・工場などがある)	133	66.2	62.4	48.1	31.6	42.9	75.2	74.4	72.9	47.4	49.6	42.1		
	支社・支店・営業所・工場(他に本社・本店がある)	106	80.2	67.9	63.2	36.8	58.5	70.8	84.0	84.9	74.5	65.1	71.7		

第2部 働きやすい職場づくりに関する調査

◎事業所にある制度の利用経験

図表2-3-3 事業所にある制度の利用経験 [全体]



利用したことがある制度は、「時間単位の有給休暇制度」が27.2%と最も高いが、続く「短時間勤務(時短)制度」(12.3%)や「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(9.6%)、「ノー残業デイや週単位、月単位での残業時間の制限」(9.1%)は約1割である。

Ⅱ 調査結果 3. 勤めている事業所について

性別にみると、「時間単位の有給休暇制度」（女性 33.6%、男性 16.9%）や「短時間勤務（時短）制度」（同 15.9%、6.9%）、「産前・産後休暇制度」（同 12.9%、0.6%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（同 12.1%、6.3%）、「育児休業制度」（同 12.1%、3.1%）などの制度で女性の利用した割合が男性よりも高い。

年齢別にみると、女性の30歳代と40歳代では「産前・産後休暇制度」「育児休業制度」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「短時間勤務（時短）制度」「子ども、家族のための看護休暇制度」の利用の割合が他の年齢に比べて高いが、同年代の男性のこれらの制度の利用はわずかである。

従業員規模別にみると、「4人以下」の事業所で、「短時間勤務（時短）制度」（26.7%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（33.3%）、「フレックスタイム制度」（26.7%）の利用が他の規模よりも多い。

雇用形態別にみると、男性の正社員・正職員では「時間単位の有給休暇制度」（17.6%）、「ノー残業デーや週単位、月単位での残業時間の制限」（13.0%）の利用が1割台であるが、その他の制度の利用は1割に満たない。

図表2-3-4 事業所にある制度の利用経験 [全体、性別、年齢別、従業員規模別、雇用形態別]

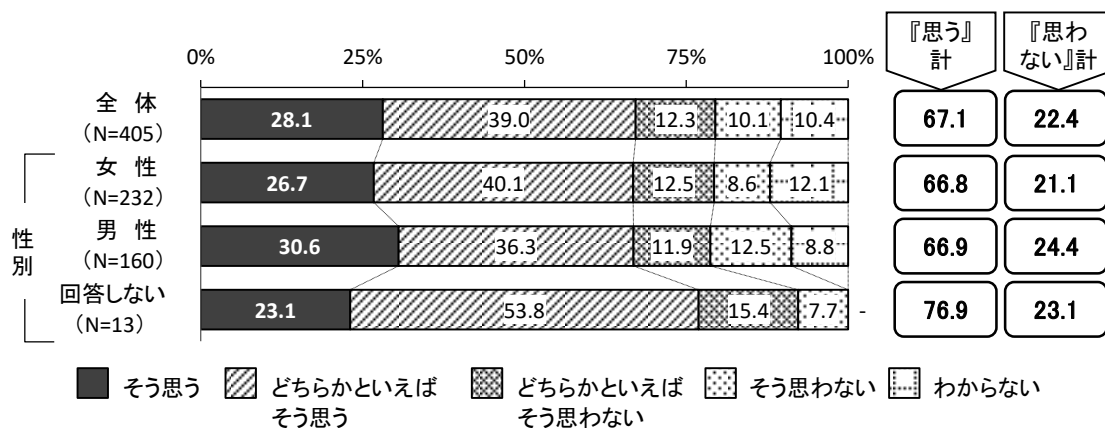
		標本数	短時間勤務（時短）制度	育児休業制度	産前・産後休暇制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	フレックスタイム制度	単位の残業時間制限	時間単位の有給休暇制度	産前・産後休暇制度	育児休業制度	介護休業制度	子ども、家族のための看護休暇制度	ハラスメント相談	産業界による面談	無回答
全体		405	50	18	39	24	37	110	34	35	8	17	4	10	233	
		100.0	12.3	4.4	9.6	5.9	9.1	27.2	8.4	8.6	2.0	4.2	1.0	2.5	57.5	
性別	女性	232	15.9	3.9	12.1	5.2	7.3	33.6	12.9	12.1	1.7	6.0	-	2.6	50.9	
	男性	160	6.9	4.4	6.3	7.5	11.3	16.9	0.6	3.1	2.5	1.9	2.5	1.9	67.5	
	回答しない	13	15.4	15.4	7.7	-	15.4	38.5	23.1	15.4	-	-	-	7.7	53.8	
年齢別	女性:19歳以下・20歳代	40	17.5	5.0	5.0	7.5	15.0	37.5	5.0	5.0	2.5	5.0	-	2.5	42.5	
	女性:30歳代	36	19.4	8.3	16.7	2.8	5.6	33.3	19.4	19.4	-	11.1	-	-	52.8	
	女性:40歳代	70	20.0	5.7	17.1	2.9	5.7	35.7	24.3	22.9	1.4	8.6	-	4.3	50.0	
	女性:50歳代	69	10.1	-	8.7	8.7	7.2	30.4	2.9	1.4	1.4	1.4	-	2.9	53.6	
	女性:60歳代	16	12.5	-	6.3	-	-	25.0	12.5	12.5	6.3	6.3	-	-	62.5	
	女性:70歳以上	1	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	
	男性:19歳以下・20歳代	21	9.5	4.8	9.5	19.0	9.5	9.5	4.8	14.3	14.3	4.8	9.5	4.8	57.1	
	男性:30歳代	26	3.8	11.5	7.7	7.7	11.5	23.1	-	3.8	3.8	3.8	3.8	-	69.2	
	男性:40歳代	45	6.7	4.4	4.4	-	17.8	11.1	-	2.2	-	-	-	2.2	73.3	
	男性:50歳代	34	8.8	-	8.8	14.7	14.7	26.5	-	-	-	2.9	2.9	2.9	55.9	
男性:60歳代	31	3.2	3.2	-	3.2	-	16.1	-	-	-	-	-	-	77.4		
男性:70歳以上	3	33.3	-	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66.7		
	回答しない	13	15.4	15.4	7.7	-	15.4	38.5	23.1	15.4	-	-	-	7.7	53.8	
従業員規模別	4人以下	15	26.7	6.7	33.3	26.7	6.7	6.7	-	-	-	6.7	-	-	60.0	
	5～9人	31	16.1	6.5	6.5	3.2	3.2	16.1	6.5	6.5	3.2	3.2	3.2	-	64.5	
	10～19人	85	11.8	3.5	7.1	1.2	4.7	23.5	10.6	11.8	2.4	4.7	1.2	-	64.7	
	20～29人	56	17.9	10.7	12.5	7.1	14.3	30.4	10.7	10.7	1.8	3.6	1.8	1.8	48.2	
	30～49人	34	11.8	8.8	8.8	2.9	8.8	23.5	11.8	8.8	2.9	2.9	-	2.9	67.6	
	50～99人	34	8.8	2.9	5.9	2.9	5.9	41.2	5.9	5.9	2.9	5.9	-	2.9	52.9	
	100～299人	91	9.9	1.1	7.7	3.3	5.5	35.2	6.6	6.6	1.1	6.6	-	5.5	53.8	
	300人以上	59	8.5	1.7	11.9	15.3	22.0	22.0	8.5	10.2	1.7	-	1.7	3.4	54.2	
雇用形態別	女性:正社員・正職員	182	15.4	3.8	11.5	6.0	8.8	35.2	14.8	13.7	1.6	6.6	-	2.7	48.9	
	女性:パートタイム・アルバイト	33	21.2	3.0	15.2	3.0	3.0	24.2	3.0	3.0	-	3.0	-	3.0	57.6	
	女性:契約・嘱託社員、派遣労働者、その他	17	11.8	5.9	11.8	-	-	35.3	11.8	11.8	5.9	5.9	-	-	58.8	
	男性:正社員・正職員	131	7.6	4.6	6.9	8.4	13.0	17.6	0.8	3.8	3.1	1.5	3.1	1.5	65.6	
	男性:パートタイム・アルバイト	11	-	9.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	90.9	
	男性:契約・嘱託社員、派遣労働者、その他	18	5.6	-	5.6	5.6	5.6	22.2	-	-	-	5.6	-	5.6	66.7	
	回答しない	13	15.4	15.4	7.7	-	15.4	38.5	23.1	15.4	-	-	-	7.7	53.8	

第2部 働きやすい職場づくりに関する調査

(2) 女性従業員の積極的な取り組みについて

問 11 現在お勤めの事業所では、女性従業員が働きやすい環境づくりや女性の採用拡大に、積極的に取り組んでいると思いますか。(あてはまるもの1つに○)

図表 2-3-5 女性従業員の積極的な取り組みについて [全体、性別]



勤めている事業所での女性の働きやすい環境、採用拡大に積極手に取り組んでいると思うかたずねた。性別にみると、「そう思う」は女性が26.7%、男性が30.6%と3.9ポイントと男性の方やや高く、「どちらかといえばそう思う」は女性40.1%、男性36.3%と3.8ポイント女性の方がやや高い。これらをあわせた『思う』は女性66.8%、男性66.9%で同程度となっている。

Ⅱ 調査結果 3. 勤めている事業所について

年齢別にみると、男女とも30歳代で『思わない』が約3割と他の年齢に比べて高い。『思う』は男女とも年齢の高い層で割合が高い傾向がみられる。

業種別にみると、「運輸業」「金融業・保険業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」で『思う』が全体の平均より高い。

雇用形態別にみると、男女とも「正社員・正職員」の『思う』割合は他の雇用形態に比べて低い。

図表2-3-6 女性従業員の積極的な取り組みについて〔全体、年齢別、業種別、雇用形態別〕

			(%)								
		標本数	そう思う	ぼどそう思うかといえ	ぼどそう思わない	そう思わない	わからない	無回答	『思う』計	『思わない』計	
全体		405 100.0	114 28.1	158 39.0	50 12.3	41 10.1	42 10.4	- -	272 67.1	91 22.4	
年齢別	女性:19歳以下・20歳代	40	15.0	42.5	17.5	2.5	22.5	-	57.5	20.0	
	女性:30歳代	36	33.3	27.8	16.7	13.9	8.3	-	61.1	30.6	
	女性:40歳代	70	30.0	40.0	10.0	8.6	11.4	-	70.0	18.6	
	女性:50歳代	69	27.5	43.5	10.1	10.1	8.7	-	71.0	20.2	
	女性:60歳代	16	25.0	43.8	12.5	6.3	12.5	-	68.8	18.8	
	女性:70歳以上	1	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-	
	男性:19歳以下・20歳代	21	33.3	33.3	14.3	14.3	4.8	-	66.6	28.6	
	男性:30歳代	26	19.2	38.5	19.2	11.5	11.5	-	57.7	30.7	
	男性:40歳代	45	35.6	26.7	13.3	15.6	8.9	-	62.3	28.9	
	男性:50歳代	34	20.6	52.9	11.8	8.8	5.9	-	73.5	20.6	
	男性:60歳代	31	41.9	32.3	3.2	12.9	9.7	-	74.2	16.1	
	男性:70歳以上	3	33.3	33.3	-	-	33.3	-	66.6	-	
	回答しない	13	23.1	53.8	15.4	7.7	-	-	76.9	23.1	
事業所の主な業種別	製造業(家具・インテリア関係)	44	20.5	31.8	20.5	18.2	9.1	-	52.3	38.7	
	製造業(家具・インテリア関係以外)	11	27.3	18.2	9.1	36.4	9.1	-	45.5	45.5	
	建設業	9	11.1	55.6	11.1	22.2	-	-	66.7	33.3	
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	-	40.0	20.0	40.0	-	-	40.0	60.0	
	情報通信業	2	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0	
	運輸業・郵便業	5	60.0	40.0	-	-	-	-	100.0	-	
	卸売業・小売業	77	28.6	39.0	11.7	6.5	14.3	-	67.6	18.2	
	金融業・保険業	48	41.7	37.5	10.4	4.2	6.3	-	79.2	14.6	
	学術研究、専門・技術サービス業	7	-	42.9	28.6	14.3	14.3	-	42.9	42.9	
	生活関連サービス業・娯楽業	5	20.0	40.0	20.0	-	20.0	-	60.0	20.0	
	教育、学習支援業	32	21.9	62.5	9.4	3.1	3.1	-	84.4	12.5	
	医療、福祉	112	32.1	42.9	8.0	7.1	9.8	-	75.0	15.1	
	複合サービス事業	4	50.0	-	25.0	25.0	-	-	50.0	50.0	
その他サービス業	36	25.0	25.0	16.7	11.1	22.2	-	50.0	27.8		
その他	8	12.5	37.5	25.0	12.5	12.5	-	50.0	37.5		
雇用形態別	女性:正社員・正職員	182	23.1	41.2	13.7	9.3	12.6	-	64.3	23.0	
	女性:パートタイム・アルバイト	33	39.4	36.4	3.0	9.1	12.1	-	75.8	12.1	
	女性:契約・嘱託社員、派遣労働者、その他	17	41.2	35.3	17.6	-	5.9	-	76.5	17.6	
	男性:正社員・正職員	131	29.8	34.4	13.7	14.5	7.6	-	64.2	28.2	
	男性:パートタイム・アルバイト	11	54.5	36.4	-	9.1	-	-	90.9	9.1	
	男性:契約・嘱託社員、派遣労働者、その他	18	22.2	50.0	5.6	-	22.2	-	72.2	5.6	
	回答しない	13	23.1	53.8	15.4	7.7	-	-	76.9	23.1	

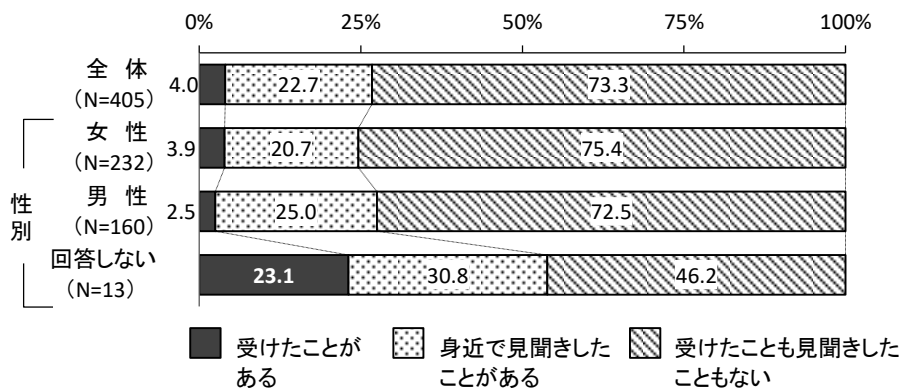
第2部 働きやすい職場づくりに関する調査

(3) ハラスメントの見聞き

問 12 現在お勤めの事業所では、ここ3年ほどの間にハラスメントを受けたり見聞きしたことはありますか。(ア)～(ウ)のそれぞれについて、あてはまる番号1つに○)

(ア) セクシュアル・ハラスメント

図表2-3-7 セクシュアル・ハラスメントを受けた経験・見聞き [全体、性別]



勤めている事業所でセクシャル・ハラスメントを「受けたことがある」女性は3.9%、男性は2.5%、「身近で見聞きしたことがある」は女性が20.7%、男性が25.0%である。性別を回答しない人では「受けたことがある」が23.1%と回答した人より多い。

Ⅱ 調査結果 3. 勤めている事業所について

年齢別にみると、「受けたことがある」は女性の50歳代以下と男性の30歳代、40歳代と60歳代にみられる。

業種別にみると、「受けたことがある」が「製造業（家具・インテリア関係）」（13.6%）と「製造業（家具・インテリア関係以外）」（9.1%）、「その他」（12.5%）で約1割と他の業種に比べて高い。その他「卸売業・小売業」「医療、福祉」「その他サービス業」でも「受けたことがある」がみられる。

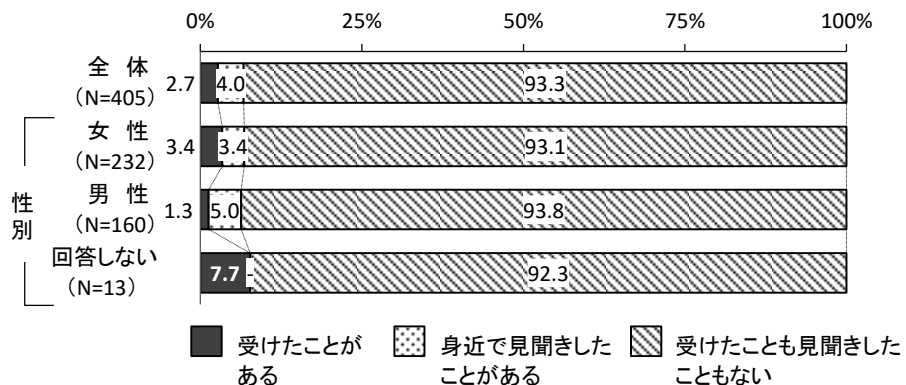
図表2-3-8 セクシュアル・ハラスメントを受けた経験・見聞き [全体、年齢別、業種別]

			(%)			
		標本数	あ 受 け た こ と が	る し 身 近 た こ と 見 聞 か れ た	と 見 聞 か れ た こ と も	無 回 答
全 体		405	16	92	297	-
		100.0	4.0	22.7	73.3	-
年 齢 別	女性:19歳以下・20歳代	40	2.5	22.5	75.0	-
	女性:30歳代	36	2.8	19.4	77.8	-
	女性:40歳代	70	5.7	17.1	77.1	-
	女性:50歳代	69	4.3	21.7	73.9	-
	女性:60歳代	16	-	31.3	68.8	-
	女性:70歳以上	1	-	-	100.0	-
	男性:19歳以下・20歳代	21	-	19.0	81.0	-
	男性:30歳代	26	3.8	19.2	76.9	-
	男性:40歳代	45	4.4	26.7	68.9	-
	男性:50歳代	34	-	32.4	67.6	-
	男性:60歳代	31	3.2	22.6	74.2	-
	男性:70歳以上	3	-	33.3	66.7	-
	回答しない		13	23.1	30.8	46.2
事 業 所 の 主 な 業 種 別	製造業(家具・インテリア関係)	44	13.6	27.3	59.1	-
	製造業(家具・インテリア関係以外)	11	9.1	27.3	63.6	-
	建設業	9	-	22.2	77.8	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	-	40.0	60.0	-
	情報通信業	2	-	50.0	50.0	-
	運輸業・郵便業	5	-	40.0	60.0	-
	卸売業・小売業	77	2.6	14.3	83.1	-
	金融業・保険業	48	-	25.0	75.0	-
	学術研究・専門・技術サービス業	7	-	-	100.0	-
	生活関連サービス業・娯楽業	5	-	40.0	60.0	-
	教育、学習支援業	32	-	25.0	75.0	-
	医療、福祉	112	4.5	27.7	67.9	-
	複合サービス事業	4	-	25.0	75.0	-
	その他サービス業	36	2.8	13.9	83.3	-
	その他	8	12.5	-	87.5	-

第2部 働きやすい職場づくりに関する調査

(イ) マタニティ・ハラスメント

図表2-3-9 セマタニティ・ハラスメントを受けた経験・見聞き [全体、性別]



勤めている事業所でマタニティ・ハラスメントを「受けたことがある」女性は3.4%、男性は1.3%、「身近で見聞きしたことがある」は女性が3.4%、男性が5.0%である。性別を回答しない人では「受けたことがある」が7.7%である。セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントに比べると経験や見聞きはやや低い。

Ⅱ 調査結果 3. 勤めている事業所について

年齢別にみると、「受けたことがある」は男女とも30歳代と40歳代にみられ、「身近で見聞きしたことがある」は男性の30歳代で15.4%と他の年齢に比べて高い。

業種別にみると、「受けたことがある」が「製造業（家具・インテリア関係）」（13.6%）と「製造業（家具・インテリア関係以外）」（9.1%）で約1割と他の業種に比べて高い。その他「医療、福祉」「その他サービス業」でも「受けたことがある」がみられる。

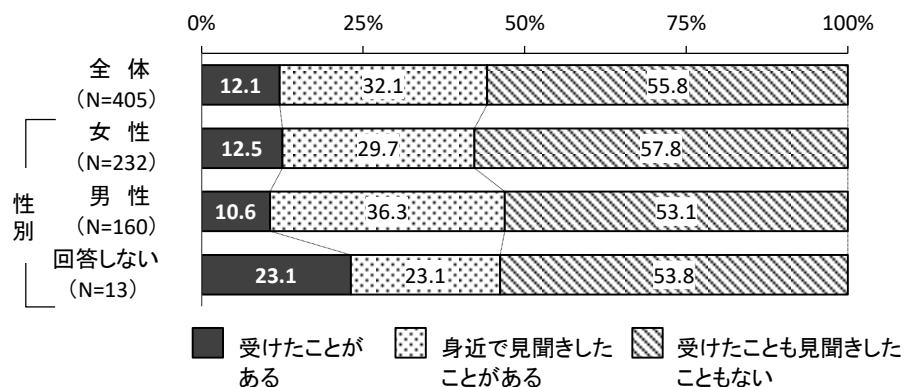
図表2-3-10 マタニティ・ハラスメントを受けた経験・見聞き [全体、年齢別、業種別]

		(%)				
		標本数	あ 受 け た こ と が	る し 身 近 た こ と 見 聞 き あ き	と 見 聞 き た こ と も	無 回 答
全 体		405 100.0	11 2.7	16 4.0	378 93.3	- -
年 齢 別	女性:19歳以下・20歳代	40	-	5.0	95.0	-
	女性:30歳代	36	5.6	-	94.4	-
	女性:40歳代	70	8.6	2.9	88.6	-
	女性:50歳代	69	-	4.3	95.7	-
	女性:60歳代	16	-	6.3	93.8	-
	女性:70歳以上	1	-	-	100.0	-
	男性:19歳以下・20歳代	21	-	9.5	90.5	-
	男性:30歳代	26	3.8	15.4	80.8	-
	男性:40歳代	45	2.2	-	97.8	-
	男性:50歳代	34	-	5.9	94.1	-
	男性:60歳代	31	-	-	100.0	-
	男性:70歳以上	3	-	-	100.0	-
	回答しない	13	7.7	-	92.3	-
事 業 所 の 主 な 業 種 別	製造業(家具・インテリア関係)	44	13.6	2.3	84.1	-
	製造業(家具・インテリア関係以外)	11	9.1	-	90.9	-
	建設業	9	-	11.1	88.9	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	-	20.0	80.0	-
	情報通信業	2	-	50.0	50.0	-
	運輸業・郵便業	5	-	-	100.0	-
	卸売業・小売業	77	-	1.3	98.7	-
	金融業・保険業	48	-	6.3	93.8	-
	学術研究・専門・技術サービス業	7	-	-	100.0	-
	生活関連サービス業・娯楽業	5	-	20.0	80.0	-
	教育、学習支援業	32	-	-	100.0	-
	医療、福祉	112	2.7	4.5	92.9	-
	複合サービス事業	4	-	-	100.0	-
	その他サービス業	36	2.8	2.8	94.4	-
その他	8	-	12.5	87.5	-	

第2部 働きやすい職場づくりに関する調査

(ウ) パワー・ハラスメント

図表2-3-11 パワー・ハラスメントを受けた経験・見聞き [全体、性別]



勤めている事業所でパワー・ハラスメントを「受けたことがある」女性は12.5%、男性は10.6%、「身近で見聞きしたことがある」は女性が29.7%、男性が36.3%である。性別を回答しない人では「受けたことがある」が23.1%である。セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントに比べると経験や見聞きは高い。

## Ⅱ 調査結果 3. 勤めている事業所について

年齢別にみると、「受けたことがある」は女性の30歳代から60歳代、男性の60歳代以下でみられ、特に女性の30歳代は22.2%と最も高い。「身近で見聞きしたことがある」は男性の50歳代で61.8%と最も高い。

業種別にみると、「受けたことがある」は「情報通信業」(50.0%)と「製造業(家具・インテリア関係以外)」(36.4%)、「建設業」(22.2%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸業・郵便業」「生活関連サービス業・娯楽業」(同率20.0%)で2割から5割と他の業種に比べて高い。

図表2-3-12 パワー・ハラスメントを受けた経験・見聞き [全体、年齢別、業種別]

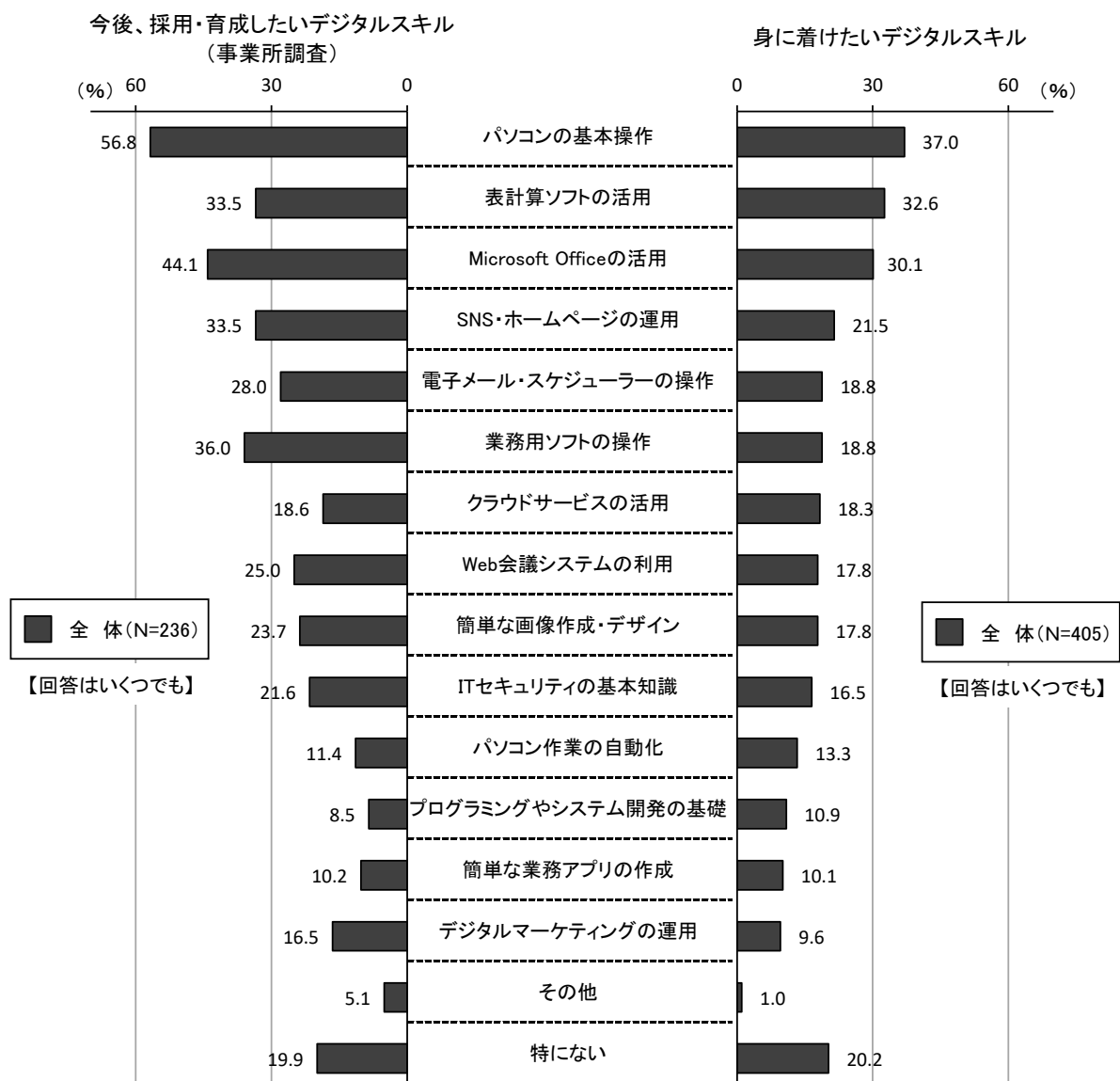
		(%)				
		標本数	受けたことがある	身近で見聞きしたことがある	受けたことも見聞きしたこともない	無回答
全体		405 100.0	49 12.1	130 32.1	226 55.8	-
年齢別	女性:19歳以下・20歳代	40	-	27.5	72.5	-
	女性:30歳代	36	22.2	25.0	52.8	-
	女性:40歳代	70	17.1	28.6	54.3	-
	女性:50歳代	69	11.6	31.9	56.5	-
	女性:60歳代	16	6.3	37.5	56.3	-
	女性:70歳以上	1	-	100.0	-	-
	男性:19歳以下・20歳代	21	4.8	23.8	71.4	-
	男性:30歳代	26	7.7	38.5	53.8	-
	男性:40歳代	45	15.6	35.6	48.9	-
	男性:50歳代	34	11.8	61.8	26.5	-
	男性:60歳代	31	9.7	12.9	77.4	-
	男性:70歳以上	3	-	66.7	33.3	-
		回答しない	13	23.1	23.1	53.8
事業所の主な業種別	製造業(家具・インテリア関係)	44	18.2	45.5	36.4	-
	製造業(家具・インテリア関係以外)	11	36.4	9.1	54.5	-
	建設業	9	22.2	11.1	66.7	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	20.0	20.0	60.0	-
	情報通信業	2	50.0	50.0	-	-
	運輸業・郵便業	5	20.0	40.0	40.0	-
	卸売業・小売業	77	9.1	27.3	63.6	-
	金融業・保険業	48	8.3	29.2	62.5	-
	学術研究・専門・技術サービス業	7	14.3	28.6	57.1	-
	生活関連サービス業・娯楽業	5	20.0	40.0	40.0	-
	教育、学習支援業	32	3.1	37.5	59.4	-
	医療、福祉	112	12.5	38.4	49.1	-
	複合サービス事業	4	-	25.0	75.0	-
	その他サービス業	36	8.3	19.4	72.2	-
その他	8	12.5	25.0	62.5	-	

第2部 働きやすい職場づくりに関する調査

(4) 身につけたいデジタルスキル

問 13 市では、「デジタルを活用した働きやすい環境づくり」を目指し、デジタル人材育成事業に取り組んでいます。あなたは、今後、どのようなデジタルに関するスキルを身につけたいと思いますか。(あてはまる番号すべてに○)

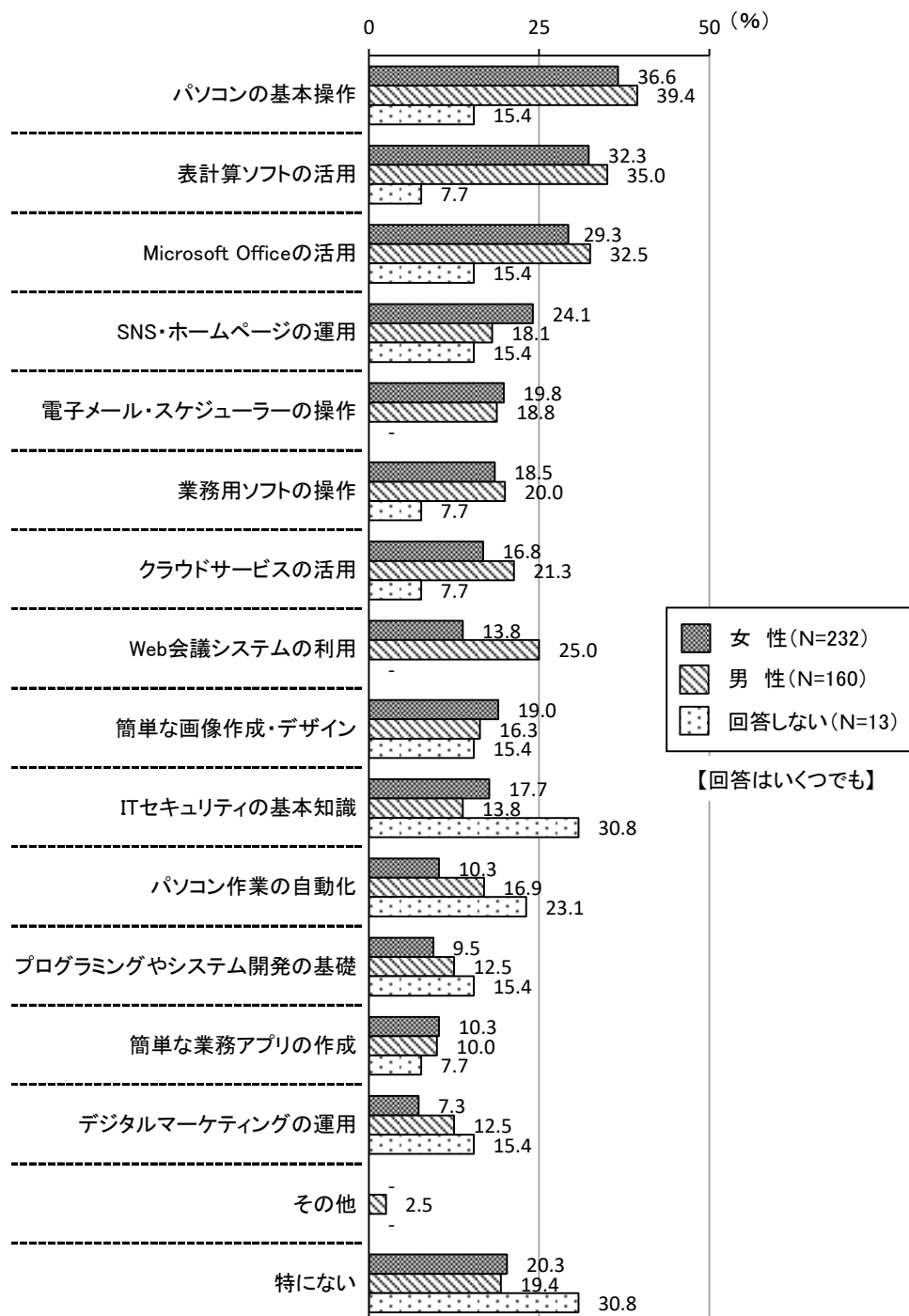
図表 2-3-13 身につけたいデジタルスキル [全体] (参考：事業所調査問 17)



今後身につけたいと思うデジタルスキルは「パソコンの基本操作」が 37.0%で最も高い。次いで「表計算ソフトの活用」(32.6%)と「Microsoft Officeの活用」(30.1%)が約3割、「SNS・ホームページの運用」(21.5%)、「電子メール・スケジューラーの操作」(「業務用ソフトの操作」(同率 18.8%)、「クラウドサービスの活用」(18.3%)、「Web会議システムの利用」「簡単な画像作成・デザイン」(同率 17.8%)などが約2割である。

今後身につけたいと思うデジタルスキルを性別にみると、「パソコンの基本操作」(女性 36.6%、男性 39.4%)、「表計算ソフトの活用」(同 32.3%、35.0%)と「Microsoft Office の活用」(同 29.3%、32.5%) が上位3で、男女とも同程度の割合となっている。女性は「SNS・ホームページの運用」(女性 24.1%、男性 18.1%)が男性より6ポイント高く、男性は「Web 会議システムの利用」(同 13.8%、25.0%)が11.2ポイント、「パソコン作業の自動化」(同 10.3%、16.9%)が6.6ポイント、「デジタルマーケティングの運用」(同 7.3%、12.5%)が5.2ポイント女性よりも高い。

図表 2-3-14 身につけたいデジタルスキル [性別]



## 第2部 働きやすい職場づくりに関する調査

年齢別にみると、女性の30歳代で「SNS・ホームページの運用」が33.3%、男性の50歳代で「Web会議システムの利用」「ITセキュリティの基本知識」（同率32.4%）、「デジタルマーケティングの運用」（26.5%）などの割合が他の年齢に比べて高い。上位3位にあげられているものは男性の40歳代以下で割合が高い傾向がみられる。

雇用形態別にみると、「パソコンの基本操作」は男女ともパートタイム・アルバイトで4割台半ばから5割台半ばと高いが、その他のほとんどの項目は正社員・正職員で割合が高い。

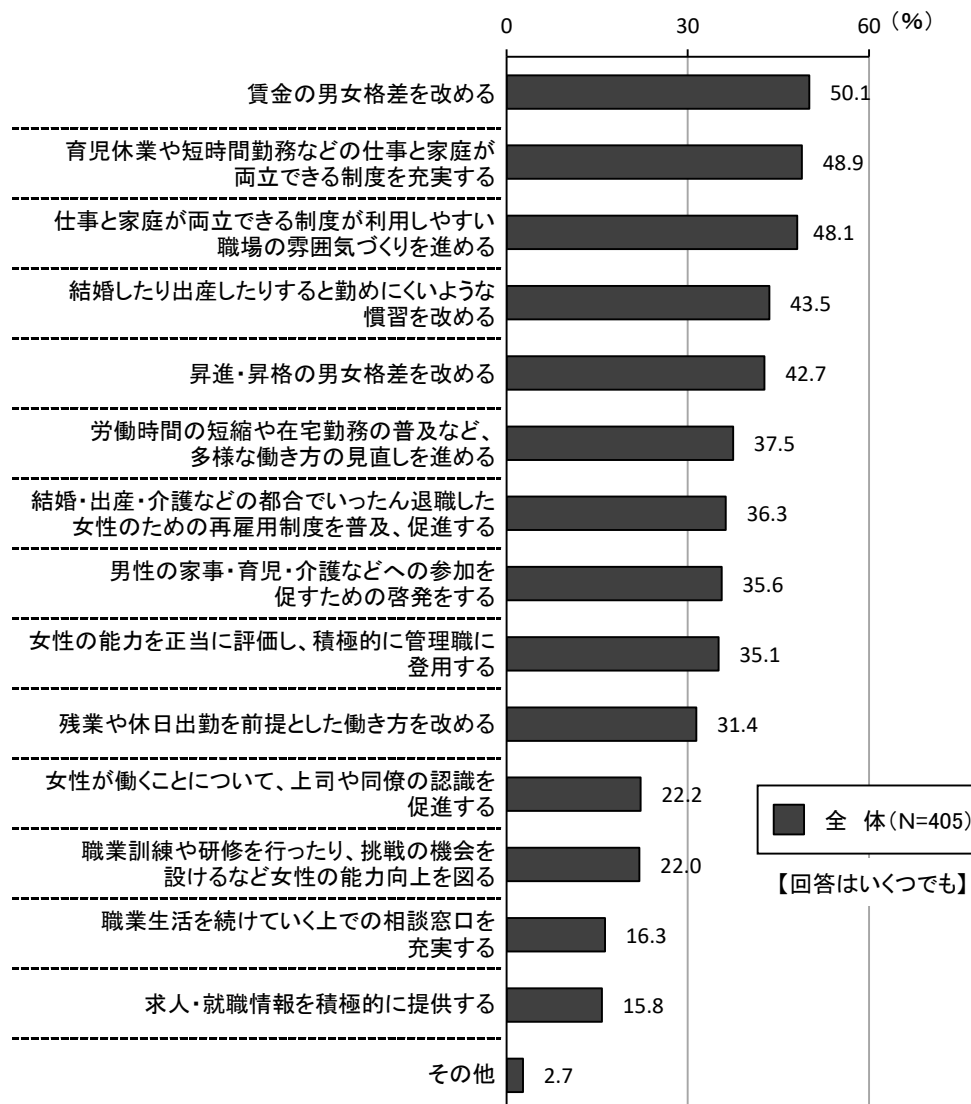
図表2-3-15 身につけたいデジタルスキル〔全体、年齢別、業種別、雇用形態別〕

		標本数	パソコンの基本操作	OMFICOESの活用	表計算ソフトの活用	電子メールの操作	クラウドサービスの活用	業務用ソフトの操作	Web会議システムの利用	SNSの運用・ホームページ	簡単な画像作成・デザイン	ITセキュリティの基本知識	デジタルマーケティングの運用	パソコン作業の自動化	簡単な業務アプリの作成	プログラム開発の基礎	その他	特になし	
全体		405 100.0	150 37.0	122 30.1	132 32.6	76 18.8	74 18.3	76 18.8	72 17.8	87 21.5	72 17.8	67 16.5	39 9.6	54 13.3	41 10.1	44 10.9	4 1.0	82 20.2	
年齢別	女性:19歳以下・20歳代	40	37.5	22.5	30.0	15.0	15.0	20.0	2.5	20.0	27.5	12.5	12.5	7.5	7.5	2.5	-	30.0	
	女性:30歳代	36	30.6	25.0	33.3	16.7	22.2	19.4	11.1	33.3	22.2	16.7	5.6	11.1	16.7	5.6	-	22.2	
	女性:40歳代	70	44.3	42.9	40.0	25.7	14.3	24.3	18.6	25.7	20.0	15.7	7.1	8.6	10.0	8.6	-	12.9	
	女性:50歳代	69	37.7	27.5	23.2	15.9	15.9	11.6	15.9	23.2	10.1	23.2	5.8	11.6	10.1	17.4	-	18.8	
	女性:60歳代	16	12.5	6.3	43.8	31.3	25.0	18.8	18.8	12.5	25.0	18.8	6.3	18.8	6.3	6.3	-	25.0	
	女性:70歳以上	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	男性:19歳以下・20歳代	21	52.4	38.1	33.3	19.0	14.3	33.3	23.8	19.0	4.8	4.8	-	14.3	4.8	9.5	4.8	14.3	
	男性:30歳代	26	30.8	38.5	46.2	19.2	23.1	23.1	26.9	23.1	19.2	7.7	19.2	23.1	3.8	11.5	-	19.2	
	男性:40歳代	45	51.1	42.2	42.2	22.2	24.4	15.6	24.4	17.8	31.1	13.3	11.1	13.3	20.0	15.6	2.2	8.9	
	男性:50歳代	34	32.4	26.5	32.4	23.5	23.5	17.6	32.4	20.6	14.7	32.4	26.5	23.5	2.9	17.6	-	23.5	
男性:60歳代	31	25.8	16.1	22.6	9.7	19.4	19.4	19.4	12.9	3.2	6.5	3.2	12.9	12.9	6.5	3.2	32.3		
男性:70歳以上	3	66.7	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3	33.3	
回答しない	13	15.4	15.4	7.7	-	7.7	7.7	-	15.4	15.4	30.8	15.4	23.1	7.7	15.4	-	30.8		
事業所の主な業種別	製造業(家具・インテリア関係)	44	43.2	38.6	31.8	18.2	13.6	27.3	15.9	20.5	22.7	4.5	6.8	11.4	11.4	4.5	2.3	18.2	
	製造業(家具・インテリア関係以外)	11	27.3	18.2	27.3	9.1	18.2	27.3	27.3	9.1	9.1	27.3	9.1	-	-	-	-	36.4	
	建設業	9	33.3	22.2	44.4	44.4	11.1	22.2	22.2	33.3	22.2	-	-	11.1	11.1	-	-	22.2	
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	60.0	40.0	20.0	20.0	-	20.0	-	-	-	-	-	20.0	-	20.0	-	40.0	
	情報通信業	2	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	50.0	
	運輸業・郵便業	5	20.0	40.0	40.0	20.0	20.0	20.0	20.0	-	20.0	40.0	20.0	20.0	-	-	-	20.0	
	卸売業・小売業	77	31.2	29.9	40.3	16.9	15.6	24.7	13.0	19.5	24.7	11.7	13.0	18.2	11.7	14.3	1.3	20.8	
	金融業・保険業	48	45.8	43.8	35.4	27.1	22.9	18.8	25.0	27.1	16.7	20.8	8.3	12.5	4.2	8.3	-	22.9	
	学術研究・専門・技術サービス業	7	-	14.3	14.3	14.3	-	28.6	28.6	14.3	28.6	42.9	14.3	14.3	14.3	14.3	-	14.3	
	生活関連サービス業・娯楽業	5	20.0	-	-	20.0	20.0	-	20.0	40.0	20.0	40.0	60.0	20.0	20.0	-	-	-	
	教育・学習支援業	32	31.3	28.1	28.1	21.9	34.4	9.4	31.3	37.5	18.8	28.1	9.4	15.6	12.5	18.8	3.1	15.6	
	医療・福祉	112	38.4	27.7	31.3	17.9	20.5	11.6	17.9	20.5	15.2	17.9	8.0	14.3	15.2	16.1	0.9	19.6	
	複合サービス事業	4	75.0	50.0	50.0	-	-	25.0	-	25.0	-	-	25.0	-	25.0	-	-	-	
その他サービス業	36	41.7	25.0	27.8	13.9	16.7	25.0	8.3	13.9	11.1	16.7	5.6	8.3	-	2.8	-	22.2		
その他	8	37.5	12.5	37.5	12.5	-	12.5	12.5	12.5	12.5	-	12.5	-	-	-	-	-	12.5	
雇用形態別	女性:正社員・正職員	182	36.3	30.8	34.1	20.9	17.0	18.7	15.4	26.4	18.7	19.2	8.8	11.5	11.5	11.5	-	18.1	
	女性:パートタイム・アルバイト	33	45.5	30.3	21.2	18.2	12.1	15.2	6.1	18.2	21.2	9.1	3.0	-	6.1	-	-	30.3	
	女性:契約・嘱託社員、派遣労働者、その他	17	23.5	11.8	35.3	11.8	23.5	23.5	11.8	11.8	17.6	17.6	-	17.6	5.9	5.9	-	23.5	
	男性:正社員・正職員	131	38.9	33.6	36.6	20.6	22.9	23.7	26.7	20.6	18.3	15.3	15.3	19.1	9.2	13.7	1.5	16.8	
	男性:パートタイム・アルバイト	11	54.5	18.2	27.3	9.1	18.2	9.1	9.1	-	9.1	-	-	-	-	-	9.1	36.4	
	男性:契約・嘱託社員、派遣労働者、その他	18	33.3	33.3	27.8	11.1	11.1	-	22.2	11.1	5.6	11.1	-	11.1	22.2	11.1	5.6	27.8	
回答しない	13	15.4	15.4	7.7	-	7.7	7.7	-	15.4	15.4	30.8	15.4	23.1	7.7	15.4	-	30.8		

(5) 女性が働き続けるために必要なこと

問 14 女性が職業をもち、働き続けるためにはどのようなことが必要だと思いますか。  
(あてはまる番号すべてに○)

図表 2-3-16 女性が働き続けるために必要なこと [全体]

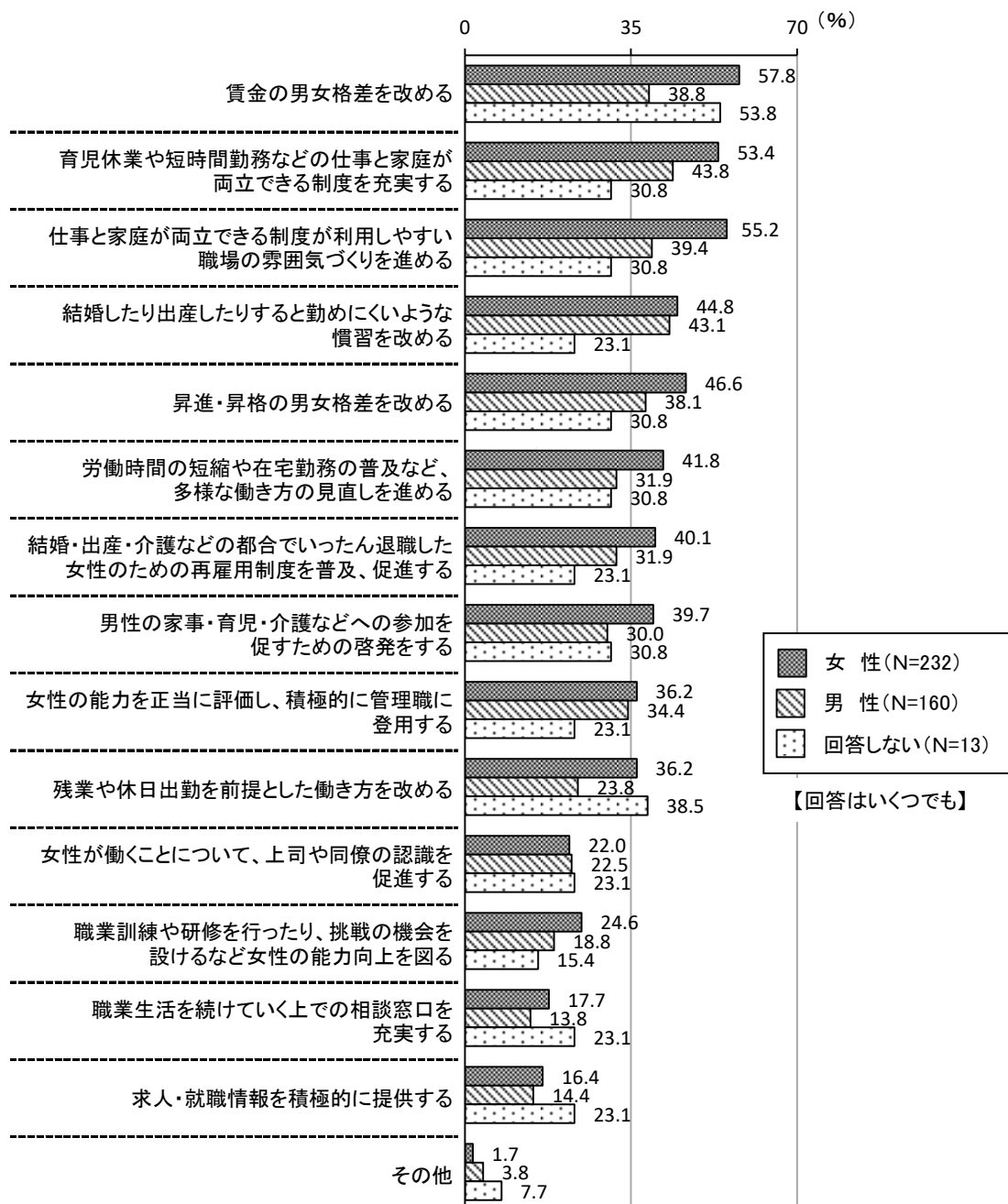


女性が職業をもち、働き続けるために必要なことは「賃金の男女格差を改める」(50.1%)、「育児休業や短時間勤務などの仕事と家庭が両立できる制度を充実する」(48.9%)、「仕事と家庭が両立できる制度が利用しやすい職場の雰囲気づくりを進める」(48.1%)などが約5割で上位にあげられている。

## 第2部 働きやすい職場づくりに関する調査

性別にみると、ほとんどの項目で女性の割合は男性よりも高く、特に「賃金の男女格差を改める」（女性 57.8%、男性 38.8%）、「仕事と家庭が両立できる制度が利用しやすい職場の雰囲気づくりを進める」（同 55.2%、39.4%）、「残業や休日出勤を前提とした働き方を改める」（同 36.2%、23.8%）などは12.4～19.0ポイント高い。その他「育児休業や短時間勤務などの仕事と家庭が両立できる制度を充実する」（同 53.4%、43.8%）、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、多様な働き方の見直しを進める」（同 41.8%、31.9%）、「男性の家事・育児・介護などへの参加を促すための啓発をする」（同 39.7%、30.0%）なども9.6～9.9ポイントと約10ポイントの差がある。

図表2-3-17 女性が働き続けるために必要なこと [性別]



Ⅱ 調査結果 3. 勤めている事業所について

年齢別にみると、女性の30歳代で割合が高い項目が多く、特に「賃金の男女格差を改める」(75.0%)、「育児休業や短時間勤務などの仕事と家庭が両立できる制度を充実する」「仕事と家庭が両立できる制度が利用しやすい職場の雰囲気づくりを進める」(同率72.2%)などが7割台、「結婚したり出産したりすると勤めにくいような慣習を改める」(66.7%)、「昇進・昇格の男女格差を改める」「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、多様な働き方の見直しを進める」(同率61.1%)などが6割台と高い。

配偶関係別にみると、女性の場合既婚で「仕事と家庭が両立できる制度が利用しやすい職場の雰囲気づくりを進める」が63.9%、「昇進・昇格の男女格差を改める」が49.2%、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、多様な働き方の見直しを進める」が46.7%、「男性の家事・育児・介護などへの参加を促すための啓発をする」が45.9%と未婚や離・死別に比べて割合が高い。

雇用形態別にみると、女性の場合パートタイム・アルバイト、契約・嘱託職員、派遣労働者、その他の働き方をしている人の割合が正社員・正職員より高い傾向がみられ、「結婚したり出産したりすると勤めにくいような慣習を改める」はパートタイム・アルバイトで66.7%、「仕事と家庭が両立できる制度が利用しやすい職場の雰囲気づくりを進める」はパートタイム・アルバイト、契約・嘱託職員、派遣労働者、その他で約6割と高い。

図表2-3-18 女性が働き続けるために必要なこと [全体、年齢別、配偶関係別、雇用形態別]

		賃金の男女格差を改める	昇進・昇格の男女格差を改める	上の機会を設けるなど女性の能力、挑戦	職業訓練や研修を行うなど女性の能力、挑戦	女性に管理職に任用する、積極	女性に管理職に任用する、積極	残業や休日出勤を前提とした働き	残業や休日出勤を前提とした働き	結婚したり出産したりすると勤め	結婚したり出産したりすると勤め	育児休業や短時間勤務などの仕事	育児休業や短時間勤務などの仕事	労働時間の短縮や在宅勤務の普及	労働時間の短縮や在宅勤務の普及	仕事と家庭が両立できる制度が利	仕事と家庭が両立できる制度が利	女性が働くことについて、上司や	女性が働くことについて、上司や	男性の家事・育児・介護などへの	男性の家事・育児・介護などへの	雇用制度を普及した女性のための再	雇用制度を普及した女性のための再	結婚・出産・介護などの都合で	結婚・出産・介護などの都合で	求人・就職情報を積極的に提供す	求人・就職情報を積極的に提供す	職業生活を続けていく上での相談	職業生活を続けていく上での相談	その他
全体		405	203	173	89	142	127	176	176	198	152	195	90	144	147	64	66	11												
		100.0	50.1	42.7	22.0	35.1	31.4	43.5	43.5	48.9	37.5	48.1	22.2	35.6	36.3	15.8	16.3	2.7												
年齢別	女性:19歳以下・20歳代	40	25.0	37.5	17.5	17.5	30.0	37.5	30.0	42.9	23.8	28.6	4.8	19.0	14.3	14.3	9.5	4.8												
	女性:30歳代	36	75.0	61.1	22.2	38.9	52.8	66.7	72.2	61.1	72.2	25.0	47.2	52.8	22.2	19.4	8.3													
	女性:40歳代	70	58.6	44.3	22.9	38.6	38.6	38.6	54.3	38.6	57.1	27.1	40.0	34.3	8.6	11.4	1.4													
	女性:50歳代	69	65.2	43.5	27.5	34.8	29.0	44.9	44.9	39.1	55.1	20.3	44.9	43.5	15.9	23.2	-													
	女性:60歳代	16	68.8	62.5	43.8	75.0	37.5	43.8	50.0	31.3	31.3	31.3	43.8	37.5	25.0	18.8	-													
	女性:70歳以上	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	100.0	-												
	男性:19歳以下・20歳代	21	38.1	47.6	14.3	14.3	14.3	47.6	42.9	23.8	28.6	4.8	19.0	14.3	14.3	9.5	4.8													
	男性:30歳代	26	34.6	42.3	23.1	38.5	46.2	42.3	46.2	50.0	46.2	26.9	38.5	46.2	15.4	15.4	3.8													
	男性:40歳代	45	28.9	28.9	15.6	28.9	28.9	51.1	57.8	40.0	51.1	28.9	37.8	33.3	15.6	20.0	2.2													
	男性:50歳代	34	44.1	44.1	26.5	41.2	8.8	41.2	38.2	17.6	29.4	23.5	26.5	26.5	17.6	8.8	2.9													
男性:60歳代	31	48.4	35.5	12.9	45.2	12.9	32.3	25.8	22.6	35.5	19.4	19.4	32.3	6.5	9.7	6.5														
男性:70歳以上	3	66.7	33.3	33.3	33.3	100.0	33.3	66.7	66.7	33.3	33.3	33.3	66.7	66.7	33.3	33.3	-													
回答しない	13	53.8	30.8	15.4	23.1	38.5	23.1	30.8	30.8	30.8	23.1	30.8	23.1	23.1	23.1	23.1	7.7													
配偶関係別	女性:未婚	80	50.0	43.8	22.5	30.0	37.5	43.8	52.5	37.5	46.3	16.3	33.8	38.8	22.5	17.5	1.3													
	女性:既婚	122	60.7	49.2	27.0	38.5	35.2	45.1	51.6	46.7	63.9	25.4	45.9	41.0	13.9	16.4	1.6													
	女性:離・死別	30	66.7	43.3	20.0	43.3	36.7	46.7	63.3	33.3	43.3	23.3	30.0	40.0	10.0	23.3	3.3													
	男性:未婚	42	35.7	47.6	16.7	23.8	28.6	52.4	45.2	33.3	40.5	16.7	31.0	31.0	11.9	16.7	4.8													
	男性:既婚	109	39.4	33.0	16.5	34.9	22.0	38.5	43.1	31.2	36.7	23.9	29.4	31.2	14.7	11.9	3.7													
	男性:離・死別	9	44.4	55.6	55.6	77.8	22.2	55.6	44.4	33.3	66.7	33.3	33.3	44.4	22.2	22.2	-													
	回答しない	13	53.8	30.8	15.4	23.1	38.5	23.1	30.8	30.8	30.8	23.1	30.8	23.1	23.1	23.1	7.7													
雇用形態別	女性:正社員・正職員	182	56.0	47.3	24.2	34.1	36.3	40.1	54.4	40.7	53.8	19.8	37.4	38.5	15.4	17.0	1.6													
	女性:パートタイム・アルバイト	33	60.6	39.4	21.2	39.4	36.4	66.7	42.4	42.4	60.6	30.3	42.4	42.4	24.2	21.2	3.0													
	女性:契約・嘱託社員、派遣労働者、その他	17	70.6	52.9	35.3	52.9	35.3	52.9	64.7	52.9	58.8	29.4	58.8	52.9	11.8	17.6	-													
	男性:正社員・正職員	131	35.1	37.4	19.1	31.3	22.9	42.7	45.0	31.3	37.4	19.8	29.0	31.3	14.5	12.2	4.6													
	男性:パートタイム・アルバイト	11	36.4	36.4	18.2	54.5	18.2	54.5	45.5	36.4	36.4	18.2	36.4	45.5	9.1	9.1	-													
	男性:契約・嘱託社員、派遣労働者、その他	18	66.7	44.4	16.7	44.4	33.3	38.9	33.3	33.3	55.6	44.4	33.3	27.8	16.7	27.8	-													
回答しない	13	53.8	30.8	15.4	23.1	38.5	23.1	30.8	30.8	30.8	23.1	30.8	23.1	23.1	23.1	7.7														

## ◇ 使用した調査票

◎働きやすい職場づくりに関する事業所調査

◎働きやすい職場づくりに関する調査



## 働きやすい職場づくりに関する事業所調査

### アンケート調査へのご協力をお願い

事業所の皆さまには、日ごろから市政にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。市では、誰もが性別にかかわらず、安心して働き、自分の力を発揮できる環境づくりを進めています。

今回のアンケートは、市内事業所の皆さまの現状やお考えを伺い、中小企業を含めた地域全体で「働きやすい職場づくり」を進めていくためのヒントとすることを目的に実施するものです。皆さまから寄せられた声をもとに、市としてどのような支援ができるかを考えてまいります。

ぜひ率直なお考えをお聞かせください。

※調査結果は統計的に処理し、個別の企業名や回答内容が外部に伝わることは一切ありません。調査の目的以外で使用することはありません。

お忙しいところ恐れ入りますが、ご協力をよろしくお願いいたします。

令和7年8月

大川市長 江藤 義行

### 調査票のご記入について

1. お答えは、代表者または人事を担当される方がご記入ください。
2. ご記入は黒のボールペンまたは濃い鉛筆でお願いいたします。
3. ご記入にあたっては、令和7年4月1日の状況でお答えください。
4. 本社が別にある場合でも、調査票の届いた支社、事業所についてのみお答えください。
5. お答えは、あてはまる番号を選んで○をつけてください。また、記述を必要とする箇所は、ご記入ください。「その他」のときは、お手数ですが( )内に具体的な内容を記入してください。
6. 調査票のご返送について

#### 【郵送で回答する場合】

ご記入いただきました調査票は同封の返信用封筒に入れ、8月31日(日)までに投函くださいますようお願いいたします。(切手は不要です。)

#### 【インターネットで回答する場合】

右に記載のQRコードまたは、下記URLにアクセスし、8月31日(日)までに回答をお願いいたします。

<https://logoform.jp/form/4QpG/1149005>

#### <お問い合わせ先>

大川市 企画課 企画・女性政策係

TEL0944-85-5553 FAX0944-88-1776



貴社・貴事業所の概要についておたずねします。

問1 貴事業所の主たる業種は何ですか。(あてはまる番号1つに○)

- |                       |                     |              |
|-----------------------|---------------------|--------------|
| 1. 製造業 (家具・インテリア関係)   | 7. 卸売業・小売業          | 13. 教育、学習支援業 |
| 2. 製造業 (家具・インテリア関係以外) | 8. 金融業・保険業          | 14. 医療、福祉    |
| 3. 建設業                | 9. 不動産業、物品賃貸業       | 15. 複合サービス事業 |
| 4. 電気・ガス・熱供給・水道業      | 10. 学術研究、専門・技術サービス業 | 16. その他サービス業 |
| 5. 情報通信業              | 11. 宿泊業・飲食サービス業     | 17. その他      |
| 6. 運輸業・郵便業            | 12. 生活関連サービス業・娯楽業   | (具体的に )      |

問2 貴事業所のおおよその従業員規模 (本社、支社、営業所なども合計した全体数 (※経営者・役員は含みません)) は次のどれに該当しますか。(あてはまる番号1つに○)

- |           |           |             |
|-----------|-----------|-------------|
| 1. 4人以下   | 4. 20~29人 | 7. 100~299人 |
| 2. 5~9人   | 5. 30~49人 | 8. 300人以上   |
| 3. 10~19人 | 6. 50~99人 |             |

※これからの質問での「貴事業所」は、この調査票が送られた当該事業所(支店の場合  
は支店のみ)を示します。事業所全体のことはありません。

問3 貴事業所の形態はどれにあてはまりますか。(あてはまる番号1つに○)

- |                                |
|--------------------------------|
| 1. 単独の事業所                      |
| 2. 本社・本店 (他に支社・支店・営業所・工場などがある) |
| 3. 支社・支店・営業所・工場 (他に本社・本店がある)   |

問4 貴事業所の常用労働者数と管理職数についてご回答ください。

区分	①経営者 (役員含む)・家族従業員	②正規従業員	③非正規従業員 (パート・アルバイト・嘱託・派遣社員)	常用労働者 (①+②+③) 計	常用労働者 (①+②+③)のうち管理職 (配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職)
男性	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	A 人
計	人	人	人	人	B 人

A B 女性管理職割合  
 ※女性管理職  人 ÷ 全管理職  人 × 100 =  %

女性従業員の人材活用についておたずねします。

問5 貴事業所で、女性管理職を配置しているのはどのような職種・分野ですか。

(あてはまる番号すべてに○)

- |            |                |
|------------|----------------|
| 1. 人事・総務   | 9. 研究開発        |
| 2. 経理      | 10. 生産工程・労務作業  |
| 3. 企画・広報   | 11. 情報システム     |
| 4. 営業事務    | 12. 専門職・技術職    |
| 5. その他一般事務 | 13. 運輸         |
| 6. 営業      | 14. 保安         |
| 7. 窓口業務    | 15. その他(具体的に ) |
| 8. 販売      | 16. 特にない(いない)  |

問6 貴事業所において、女性の活躍を進めるうえでの課題は何だと思いませんか。

(あてはまる番号3つまでに○)

1. 女性を採用したくても応募が少ない
2. 人材育成しても早期退職する女性が多い
3. 危険有害業務など法規制により女性が従事できない業務がある
4. 女性が担当できる業務が現状以上に思い浮かばない
5. 時間外労働や深夜勤務をさせにくい
6. 女性が働き続けられる職場環境整備に費用が掛かる
7. 両立支援の人的なフォローアップ体制(代替など)を組む余裕がない
8. 経営者・管理職の理解や協力が得にくい
9. 従業員同士での理解や協力が得にくい
10. 自社の課題把握や取り組みを進める体制や人材が確保しにくい
11. 女性の昇任意欲を高めることが難しい
12. 女性の人材育成が進めにくい
13. その他(具体的に )



問7 貴事業所では、女性従業員がどのように働くことを期待していますか。最も期待している働き方を次の中から選んでください。(あてはまる番号1つに○)

1. 会社のリーダー的な社員となること
2. 専門職として技能を高めること
3. 補助的業務に従事すること
4. その他(具体的に )
5. 経営者・家族従業者以外の女性従業員がいない

問8 貴事業所では、女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。貴事業所の考えに最も近いものを次の中から選んでください。(あてはまる番号1つに○)

1. 結婚・出産、育児、介護等にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい
2. 結婚するまで働いてほしい
3. 出産するまで働いてほしい
4. 育児や介護等で退職しても、再雇用制度を利用して再び働いてほしい
5. その他(具体的に )
6. 経営者・家族従業者以外の女性従業員がいない

問9 常用労働者のうち、女性の管理職者数(A)が全管理職者数(B)の 25.0%未満の事業所におたずねします。(問4の設問の計算結果でお答えください)

貴事業所で、女性の管理職者数が少ないのは、どのような理由からだと思いますか。

(あてはまる番号すべてに○)

1. 該当する資格(社内試験合格者を含む)を持った者が少ない(いない)から
2. 該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)から
3. 該当する勤続年数や年齢に達したものが少ない(いない)から
4. 管理職を目指す女性が少ない(いない)から
5. 家族的責任との関係で仕事の融通が利かないから
6. 出産、育児、介護等による一時休職が予想されるから
7. 結婚や出産を機に退職する女性が多いから
8. 男性を管理職に登用するのが慣行であるから
9. 女性管理職のモデル例が少ない(いない)から
10. 女性従業員が少ない(いない)から
11. その他(具体的に )

問 10 貴事業所では、今後どのような職種・分野で女性に活躍してほしいと思いますか。  
(あてはまる番号すべてに○)

- |            |                |
|------------|----------------|
| 1. 人事・総務   | 9. 研究開発        |
| 2. 経理      | 10. 生産工程・労務作業  |
| 3. 企画・広報   | 11. 情報システム     |
| 4. 営業事務    | 12. 専門職・技術職    |
| 5. その他一般事務 | 13. 運輸         |
| 6. 営業      | 14. 保安         |
| 7. 窓口業務    | 15. その他(具体的に ) |
| 8. 販売      | 16. 特にない       |

問 11 女性従業員がより活躍するために、貴事業所ではどのような取り組みをしていますか。(あてはまる番号すべてに○)

1. 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
2. 女性の少ない職場、職種に女性従業員を配置したり、積極的に雇用したりしている
3. 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
4. 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
5. 男性管理職に対し、女性活躍の重要性についての啓発を行っている
6. 体力面での個人差を補う器具や設備を設置するなど、働きやすい職場環境づくりを行っている
7. 仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている
8. その他(具体的に )
9. 特に何もしていない

(問 11 で「9. 特に何もしていない」「10. 女性従業員がいない」と回答した方に)

付問 1 今後、女性従業員が働きやすい環境づくりや女性の採用拡大に取り組みたいと思いますか。(あてはまる番号1つに○)

1. そう思う
2. どちらかといえばそう思う
3. どちらかといえばそう思わない
4. そう思わない
5. わからない

育児・介護休業制度についておたずねします。

問 12. 貴事業所では、育児休業制度や介護休業制度を、就業規則などで規定していますか。(ア、イのそれぞれについて、あてはまる番号1つに○)

	制度として明文化している	明文化していないが、申し出があれば認めている	明文化しておらず、そういった申し出もない
(ア) 育児休業制度	1	2	3
(イ) 介護休業制度	1	2	3

問 13 貴事業所において、令和6年度中に育児休業制度及び介護休業制度を利用（取得）した人数をご記入ください。利用（取得）がない場合は「0」と記入してください。

		女性		男性
育児	令和6年度中に出産した女性従業員	人	令和6年度中に配偶者が出産した男性従業員	人
	うち 育児休業を取得した女性従業員	人	うち 育児休業を取得した男性従業員	人
介護	令和6年度中に介護休業を取得した女性従業員	人	令和6年度中に介護休業を取得した男性従業員	人

問 14 育児休業制度や介護休業制度の活用をすすめていくうえで、課題となることはどのようなことですか。(あてはまる番号3つまでに○)

1. 休業中の代替要員の確保
2. 代替要員の教育訓練の実施
3. 休業中の賃金補償
4. 復職時の受け入れ体制の整備
5. 制度利用者への周囲の理解
6. その他(具体的に )
7. 特にない

仕事と家庭の両立支援についておたずねします。

問 15 貴事業所では、育児・介護休業制度のほか、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）※に配慮した就労環境の整備について、何か取り組んでいることがありますか。（あてはまる番号すべてに○）

1. 年次有給休暇の取得促進
2. ノー残業デーの実施
3. ボランティア休暇制度の導入
4. 配偶者出産休暇制度の導入
5. 地域活動に参加するための休暇の設定
6. 事業所内託児所の設置
7. 保育サービス費用補助
8. 育児や介護などを理由として退職した従業員の再雇用
9. 休業中の従業員の復帰支援
10. フレックスタイム制※の導入
11. 在宅勤務・テレワークの導入
12. 裁量労働制※の導入
13. 時間外労働の縮減
14. 転勤の配慮
15. その他（具体的に \_\_\_\_\_）
16. 特にない
17. 家族経営（経営者・家族従業者のみ）なので考えていない

※ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは…

一人一人がやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、多様な生き方が選択・実現できることです。

※フレックスタイム制とは…

1 ヶ月以内の一定の期間の総労働時間を定め、労働者にその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を委ねて働く制度です。

※裁量労働制とは…

仕事の仕方、時間、配分等について、使用者が細かく指示するのではなく、労働者本人の裁量に任せるものです。



ハラスメントに対する取り組みについておたずねします。

問16 貴事業所では次にあげる「ア」～「ウ」のハラスメント対策に取り組んでいますか。(ア～ウのそれぞれについて、あてはまる番号1つに○)

	取り組んでいる	検討中	取り組んでいない
(ア) セクシュアル・ハラスメント対策	1	2	3
(イ) マタニティ・ハラスメント対策	1	2	3
(ウ) パワー・ハラスメント対策	1	2	3

【問16で1つでも「1」を選んだ事業所に】

付問1 それぞれのハラスメント対策として、取り組んでいるものは何ですか。  
(それぞれにあてはまる番号すべてに○)

※ハラスメント別に項目をたてに見てお答えください。	セクシュアル・ハラスメント対策	マタニティ・ハラスメント対策	パワー・ハラスメント対策
社内に相談窓口を設置している	1	1	1
会社や労働組合などに対策委員会のような機関を設置している	2	2	2
社内研修などを実施して啓発している	3	3	3
発生した時の対応マニュアルを定めている	4	4	4
就業規則や社内規程などにハラスメント禁止を規定している	5	5	5
その他(具体的に )	6	6	6

デジタルに関する取り組みについておたずねします。

問17 市では、女性の働きやすい環境づくりにはデジタルは大きく貢献すると考え、デジタルを活用した「女性の働きやすい環境づくり」を目指し、デジタル人材育成事業に取り組んでいます。貴事業所では、今後、どのようなデジタルに関するスキルをもった人材を採用・育成したいと思いますか。（あてはまる番号すべてに○）

1. パソコンの基本操作（Windows /macOS の操作、ファイル管理など）
2. Microsoft Office の活用（Word、Excel、PowerPoint など）
3. 表計算ソフトの活用（関数・マクロなどの活用）
4. 電子メール・スケジューラーの操作（Outlook、Google カレンダーなど）
5. クラウドサービスの活用（Google Workspace、Microsoft 365、Dropbox など）
6. 業務用ソフトの操作（会計ソフト、販売管理システムなど）
7. Web 会議システムの利用（Zoom、Teams、Google Meet など）
8. SNS・ホームページの運用（基本投稿、更新など）
9. 簡単な画像作成・デザイン（Canva、PowerPoint でのチラシ作成など）
10. IT セキュリティの基本知識（パスワード管理、ウイルス対策、詐欺メール識別など）
11. デジタルマーケティングの運用（データ分析、Web 広告など）
12. パソコン作業の自動化（RPA など）
13. 簡単な業務アプリの作成（kintone など）
14. プログラミングやシステム開発の基礎（社内での業務ツール開発など）
15. その他（具体的に )
16. 特にない

問18 市が実施している「ア」～「カ」のデジタル活用事業について知っていますか。（ア～カのそれぞれについて、あてはまる番号1つに○）

	実際に 利用した ことがある	利用し たこと はない	内容を 知って いるが 利用し ていない	名前 だけ 聞いた ことが ある	知らない
(ア) Web デザイン無料体験会【令和5年度実施】	1	2	3	4	
(イ) Excel 無料体験会【令和5年度実施】	1	2	3	4	
(ウ) 経営者向けデジタルマーケティング入門編 セミナー【令和6年度実施】	1	2	3	4	
(エ) 実務担当者向け DX 体験会【令和6年度実施】	1	2	3	4	
(オ) 女性向けデジタルマーケティング研修 【令和6年度実施】	1	2	3	4	
(カ) デジタル伴走支援プログラム【令和7年度実施】	1	2	3	4	

問19 働き方改革の一環として、店舗や事業所内に、来訪者や従業員が利用できるWi-Fiを設置していますか？（あてはまる番号1つに○）

1. 従業員向けのみ Wi-Fi を設置している
2. 来訪者向けのみ 無料 Wi-Fi（フリーWi-Fi）を設置している
3. 従業員向け・来訪者向けの両方に設置している
4. Wi-Fi は 設置していない

行政への要望についておたずねします。

問20 近年、大川市でも外国人労働者が増加しています。多様性・ダイバーシティ※推進に関して、市（行政）からの支援としてどのようなものがあるといいと思いますか。（あてはまる番号すべてに○）

1. 多様な人材の雇用に関する助成金や補助金制度についての情報提供
2. 育児・介護と仕事の両立を支援する制度についての情報提供
3. 高齢者・障がい者・外国人などの雇用に関するノウハウ提供や相談窓口の設置
4. 多様性に配慮した職場づくりのための研修・セミナーの実施
5. LGBTQ+や外国人などへの理解促進に関する市民への教育機会の提供
6. 事業所向けのダイバーシティ推進ガイドラインの作成・配布
7. ダイバーシティ推進に取り組む事業者の認証制度や表彰制度の導入
8. 多様な人材とのマッチング支援
9. 外国人および家族の生活習慣や日本語学習に関する支援
10. ダイバーシティ推進の成功事例や取り組み事例の共有・紹介
11. その他（具体的に )
12. 特にない

※ダイバーシティとは…

「多様性」を意味する言葉で、性別・年齢・人種・価値観などさまざまな違いを持った人々が、組織や集団において共存することです。



問 21 職場において男女共同参画やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するにあたって、市（行政）にどのような取り組みを期待しますか。特に希望するものを次の中から選んでください。（あてはまる番号3つまでに○）

1. 事業所向けの、男女共同参画に関する情報の提供や講座の開催
2. 事業所が行う研修会などへの講師の派遣・紹介（出前講座）
3. 職場の男女共同参画推進に積極的に取り組む優良事業所の表彰、顕彰、認証制度
4. 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスが進んでいる事業所の取組事例の紹介
5. 保育施設や保育サービスなどの子育て環境の充実
6. 高齢者福祉施設や介護サービスの充実
7. 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口の設置
8. 他の事業所との情報交換の場の提供
9. 事業所活動へのインセンティブ（入札時の優遇措置や助成金など）
10. 職場環境整備への補助金（具体的に \_\_\_\_\_ ）
11. その他（具体的に \_\_\_\_\_ ）

問 22 男女共同参画やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関して、ご意見やご提案、また貴事業所でアピールしたい活動などがありましたら、自由にご記入ください。

★ 設問にありますとおり、市では様々な取り組みを行っています。市の取り組みについて情報提供を希望される場合は、屋号やご連絡先をご記入ください。

調査にご協力いただき、ありがとうございました。  
切手は貼らずに同封の返信用封筒に入れ、8月31日（日）までにご投函ください。

## 働きやすい職場づくりに関する調査

### アンケート調査へのご協力のお願い

大川市では、性別にかかわらず、誰もが働きやすく、自分の力を発揮できる職場づくりを応援しています。

このアンケートは、市内の事業所で働く皆さまにご協力をいただき、今後の取り組みに役立てるためのものです。

働きやすさや、職場でのちょっとした気づきなど、率直なご意見をぜひお聞かせください。(所要時間:4分程度)

皆さまの声が、これからの働き方をよりよいものにするヒントになります。

※ご回答は統計的に集計し、個人が特定されることはありません。また、勤務先に回答内容が伝わることも一切ありません。

お忙しいところ恐れ入りますが、ぜひご協力をお願いいたします。

令和7年8月

大川市長 江藤 義行

### ご回答について

1. 下に記載の QR コードまたは、下記 URL にアクセスし、9月8日(月)までに回答をお願いいたします。

<https://logoform.jp/f/sv01q>

2. お答えは、あてはまる番号を選択してください。選択する数は、「あてはまる番号1つ」「あてはまる番号すべて」などありますので、質問文にしたがって選択してください。
3. 「その他」とお答えいただいた方は、お手数ですが具体的な内容を入力してください。

<お問い合わせ先>

大川市 企画課 企画・女性政策係

TEL0944-85-5553 FAX0944-88-1776



あなた自身についておたずねします。

問1 あなたの性別は。(あてはまる番号1つ選択)

1. 女性                      2. 男性                      3. 回答しない

問2 あなたの年齢は。(あてはまる番号1つ選択)

1. 19歳以下                      5. 35～39歳                      9. 55～59歳  
2. 20～24歳                      6. 40～44歳                      10. 60～64歳  
3. 25～29歳                      7. 45～49歳                      11. 65～69歳  
4. 30～34歳                      8. 50～54歳                      12. 70歳以上

問3 あなたの現在の配偶状況(事実婚を含む)は。(あてはまる番号1つ選択)

1. 未婚                              4. 死別した  
2. 既婚(配偶者・パートナーがいる)      5. その他  
3. 離別した

(問3で「2. 既婚(配偶者・パートナーがいる)」と回答した方に)

付問1 あなたは共働きですか。(あてはまる番号1つ選択)

1. 共働きである(配偶者・パートナーがフルタイム(正社員など)で働いている)  
2. 共働きである(配偶者・パートナーがパートタイムで働いている)  
3. 共働きではない

(問3で「2. 既婚(配偶者・パートナーがいる)」と回答した方に)

付問2 あなたの家庭では、炊事、掃除、洗濯などの家事は、主にどなたが担当していますか。  
(あてはまる番号1つ選択)

1. 主に自分                              3. 自分と配偶者・パートナー同程度  
2. 主に配偶者・パートナー                      4. その他の家族

問4 あなた自身も含め、同居のご家族に次にあげる方はおられますか。

(あてはまる番号すべて選択)

1. 乳幼児(3歳未満)                      4. 高校生  
2. 未就学児                              5. 大学・短大生、専門学校生  
3. 小・中学生                              6. 65歳以上の人                      7. 1～6以外の人

現在お勤めの事業所に関連することについておたずねします。

問5 あなたが現在お勤めの事業所の主な業種は何ですか。(あてはまる番号 1 つに○)

- |                      |                     |              |
|----------------------|---------------------|--------------|
| 1. 製造業(家具・インテリア関係)   | 7. 卸売業・小売業          | 13. 教育、学習支援業 |
| 2. 製造業(家具・インテリア関係以外) | 8. 金融業・保険業          | 14. 医療、福祉    |
| 3. 建設業               | 9. 不動産業、物品賃貸業       | 15. 複合サービス事業 |
| 4. 電気・ガス・熱供給・水道業     | 10. 学術研究、専門・技術サービス業 | 16. その他サービス業 |
| 5. 情報通信業             | 11. 宿泊業・飲食サービス業     | 17. その他      |
| 6. 運輸業・郵便業           | 12. 生活関連サービス業・娯楽業   | (具体的に )      |

問6 あなたが現在お勤めの事業所のおおよその従業員規模(本社、支社、営業所なども合計した全体数(※経営者・役員は含みません))は次のどれに該当しますか。(あてはまる番号 1 つに○)

- |           |           |             |
|-----------|-----------|-------------|
| 1. 4人以下   | 4. 20~29人 | 7. 100~299人 |
| 2. 5~9人   | 5. 30~49人 | 8. 300人以上   |
| 3. 10~19人 | 6. 50~99人 |             |

問7 お勤めの事業所の形態はどれにあてはまりますか。(あてはまる番号 1 つに○)

1. 単独の事業所
2. 本社・本店(他に支社・支店・営業所・工場などがある)
3. 支社・支店・営業所・工場(他に本社・本店がある)

問8 あなたの現在の雇用形態は何ですか。(あてはまる番号 1 つに○)

- |                 |               |
|-----------------|---------------|
| 1. 正社員・正職員      | 4. 派遣労働者      |
| 2. パートタイム・アルバイト | 5. その他(具体的に ) |
| 3. 契約社員・嘱託社員    |               |

問9 あなたが現在お勤めの事業所で働き始めてからどのくらいになりますか。

(あてはまる番号 1 つに○)

- |             |             |
|-------------|-------------|
| 1. 6カ月未満    | 4. 5~10年未満  |
| 2. 6カ月~1年未満 | 5. 10~20年未満 |
| 3. 1~5年未満   | 6. 20年以上    |

現在お勤めの事業所についておたずねします。

問 10 現在お勤めの事業所には、実際の利用の有無にかかわらず利用できる制度等がありますか。また、利用した経験がある制度はありますか。

(あてはまる番号それぞれすべてに○)

	利用できる制度	利用したことがある制度
① 短時間勤務（時短）制度	1	1
② 育児のために残業や休日労働が免除される制度	2	2
③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	3	3
④ フレックスタイム制度	4	4
⑤ ノー残業デイや週単位、月単位での残業時間の制限	5	5
⑥ 時間単位の有給休暇制度	6	6
⑦ 産前・産後休暇制度	7	7
⑧ 育児休業制度	8	8
⑨ 介護休業制度	9	9
⑩ 子ども、家族のための看護休暇制度	10	10
⑪ ハラスメント相談	11	11
⑫ 産業医による面談	12	12

問 11 現在お勤めの事業所では、女性従業員が働きやすい環境づくりや女性の採用拡大に、積極的に取り組んでいると思いますか。(あてはまるもの1つに○)

1. そう思う
2. どちらかといえばそう思う
3. どちらかといえばそう思わない
4. そう思わない
5. わからない

問12 現在お勤めの事業所では、ここ3年ほどの間にハラスメントを受けたり見聞きしたことはありますか。((ア)~(ウ)のそれぞれについて、あてはまる番号1つに○)

	受けたことがある	身近で見聞きしたことがある	受けたことも見聞きしたこともない
(ア)セクシュアル・ハラスメント	1	2	3
(イ)マタニティ・ハラスメント	1	2	3
(ウ)パワー・ハラスメント	1	2	3

問13 市では、「デジタルを活用した働きやすい環境づくり」を目指し、デジタル人材育成事業に取り組んでいます。あなたは、今後、どのようなデジタルに関するスキルを身につけたと思いますか。(あてはまる番号すべてに○)

1. パソコンの基本操作 (Windows /macOS の操作、ファイル管理など)
2. Microsoft Office の活用 (Word、Excel、PowerPoint など)
3. 表計算ソフトの活用 (関数・マクロなどの活用)
4. 電子メール・スケジューラーの操作 (Outlook、Google カレンダーなど)
5. クラウドサービスの活用 (Google Workspace、Microsoft 365、Dropbox など)
6. 業務用ソフトの操作 (会計ソフト、販売管理システムなど)
7. Web 会議システムの利用 (Zoom、Teams、Google Meet など)
8. SNS・ホームページの運用 (基本投稿、更新など)
9. 簡単な画像作成・デザイン (Canva、PowerPoint でのチラシ作成など)
10. ITセキュリティの基本知識 (パスワード管理、ウイルス対策、詐欺メール識別など)
11. デジタルマーケティングの運用 (データ分析、Web 広告 など)
12. パソコン作業の自動化 (RPA など)
13. 簡単な業務アプリの作成 (kintone など)
14. プログラミングやシステム開発の基礎 (社内でのツール開発など)
15. その他 (具体的に )
16. 特にない

問 14 女性が職業をもち、働き続けるためにはどのようなことが必要だと思いますか。  
(あてはまる番号すべてに○)

1. 賃金の男女格差を改める
2. 昇進・昇格の男女格差を改める
3. 職業訓練や研修を行ったり、挑戦の機会を設けるなど女性の能力向上を図る
4. 女性の能力を正當に評価し、積極的に管理職に登用する
5. 残業や休日出勤を前提とした働き方を改める
6. 結婚したり出産したりすると勤めにくいような慣習を改める
7. 育児休業や短時間勤務などの仕事と家庭が両立できる制度を充実する
8. 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、多様な働き方の見直しを進める
9. 仕事と家庭が両立できる制度が利用しやすい職場の雰囲気づくりを進める
10. 女性が働くことについて、上司や同僚の認識を促進する
11. 男性の家事・育児・介護などへの参加を促すための啓発をする
12. 結婚・出産・介護などの都合でいったん退職した女性のための再雇用制度を普及、促進する
13. 求人・就職情報を積極的に提供する
14. 職業生活を続けていく上での相談窓口を充実する
15. その他（具体的に \_\_\_\_\_ )

問 15 男女共同参画やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）など、「働きやすい職場環境」「働きたいと思える職場環境」に関して、ご意見やご提案などがありましたら、自由にご記入ください。

調査にご協力いただき、ありがとうございました。

# 働きやすい職場づくりに関する事業所調査報告書

令和8年3月

発行 大川市 企画課 企画・女性政策係

〒831-8601

大川市大字酒見256番地1

TEL 0944-85-5553 FAX 0944-88-1776