
日吉津村 働きやすい職場づくりに関する 事業所アンケート調査

－ 報告書 －

平成２８年１２月

鳥取県日吉津村

～ 目 次 ～

I	調査計画	1
II	回答者の属性	3
1	事業所形態	3
2	操業（営業）年数	3
3	全体の従業員数	4
4	雇用形態別従業員数等	5
（1）	正規従業員の雇用状況	5
（2）	非正規従業員の雇用状況	6
（3）	従業員の平均年齢	7
（4）	従業員の平均勤続年数	7
（5）	管理職数	8
（6）	女性管理職の割合	9
5	就業規則の有無	10
6	労働組合の有無	10
III	調査結果	11
【1】	労務に関わる制度や取組について	11
1	育児休業取得可能な子どもの上限年齢	11
2	育児休業の取得状況	13
3	介護休業の取得状況	14
4	育児休業・介護休業を利用しない理由	15
5	「育児・介護休業法」が改正の認知状況	17
6	導入している制度や規定	18
【2】	女性従業員の活用について	20
1	女性の雇用や就業形態の変化	20
2	女性の管理職への登用や人材活用の問題	22
3	女性が管理職に就くことについての考え	24
4	女性従業員に対して期待する能力	25
5	「女性活躍推進法」の認知状況	26
6	女性従業員を積極的に活用するための取組	27
【3】	仕事と家庭生活・子育てや介護の両立支援について	29
1	女性従業員が結婚・妊娠等を理由とする場合の就労状況	29
2	ワーク・ライフ・バランスの認知状況	31
3	ワーク・ライフ・バランスについての考え	32
4	育児や仕事との両立支援促進についての問題点	33
5	ワーク・ライフ・バランスの推進に必要と思うこと	35
6	男性従業員の育児参加についての考え	37
7	男性従業員の育児休業取得促進に向けた取組	38
8	男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題	40

【4】労働時間・労働環境などについて	41
1 1か月の平均残業時間	41
2 長時間労働の発生状況	42
3 残業削減の取組	43
4 年次有給休暇の取得状況	45
5 年次有給休暇取得促進の取組	46
6 ハラスメント行為防止や対応のための取組	48
7 最近3年間のハラスメントに関する相談の有無	50
【5】行政の取組について	51
1 ワーク・ライフ・バランス推進に必要と思う行政施策	51
2 ワーク・ライフ・バランスの取組に求める行政の支援や補助	53
3 一般事業主行動計画策定の有無	55
IV 自由意見回答結果	56
資料/調査票	57

I 調査計画

【調査の目的】

村内の事業所における、育児休暇制度等のワーク・ライフ・バランスへの取組や、女性の活躍等の取組の実態や問題点、意見等を調査し、安心して子育てと仕事を両立できる施策を検討する上での、基礎資料とすることを目的として実施した。

【調査対象】

村内に所在する事業所

【調査方法】

郵送配布・回収

【調査期間】

平成 28 年（2016 年）11 月

【回収結果】

配布数	189 件
有効回収数	75 件
有効回収率	39.7%

【聴取項目（大項目）】

- ◇事業所の概要
- ◇労務に関わる制度や取組について
- ◇女性従業員の活用について
- ◇仕事と家庭生活・子育てや介護の両立支援について
- ◇労働時間・労働環境などについて
- ◇行政の取組について

【業種別回答状況】

	回答割合 (%)	回答件数
全体	100.0	75
農林漁業	0.0	0
鉱業	0.0	0
建設業	16.0	12
製造業	5.3	4
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0
情報通信業	0.0	0
運輸業・郵便業	0.0	0
卸売業・小売業	34.7	26
金融業・保険業	4	3

	回答割合 (%)	回答件数
不動産業・物品賃貸業	1.3	1
学術研究・専門・技術サービス業	1.3	1
宿泊業・飲食サービス業	8.0	6
生活関連サービス業・娯楽業	2.7	2
教育・学習支援業	0.0	0
医療・福祉	4.0	3
サービス業	17.3	13
その他	2.7	2
無回答	2.7	2

※問1回答結果より

【報告書の見方について】

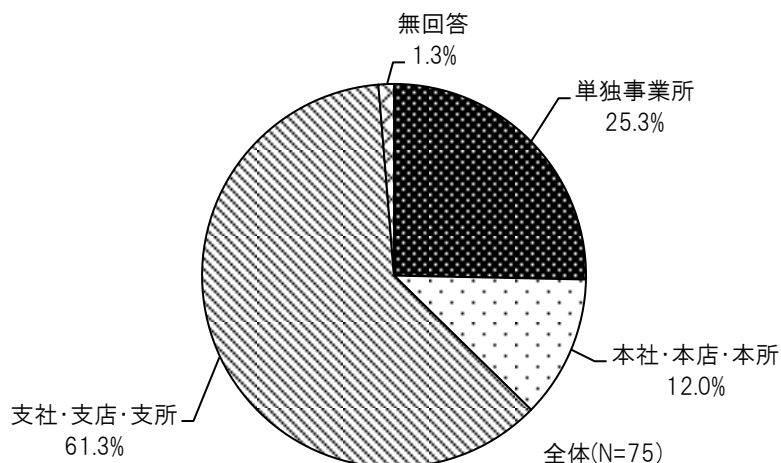
- (1) 集計は小数点以下第2位を四捨五入している。従って、回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合がある。
- (2) 2つ以上の回答を可能とした(複数回答)設問の場合、その回答比率の合計は100%を超える場合がある。
- (3) 数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数(標本数)である。全標本数を示す「全体」を「N」、該当数[※]を「n」で表記している。
- (4) 図表中における形態別や従業員規模別などのクロス集計結果については、該当する属性等の設問に対する無回答者(例えば、形態別でクロス集計する場合における形態の無回答者)を除いて表記しているため、属性ごとの基数の合計と全体の基数は同じにならない場合がある。
- (5) 図表中においては見やすさを考慮し、回答割合が極端に少ない数値(例:0.0%、0.1%など)は、図と干渉して見えにくい場合などに省略している場合がある。また、複数回答の図表中においては、見やすさを考慮し、回答割合の高い順に並べ替えて表記している場合がある。
- (6) この他、個別に参照事項がある場合は、本報告書の該当箇所に適宜記載した。

※(例)問Aで1と回答した人のみが、問Bを答える場合の問Bの基数、あるいはクロス集計における「本社」や「19 人未満」…など、限定された回答者数

Ⅱ 回答者の属性

1 事業所形態

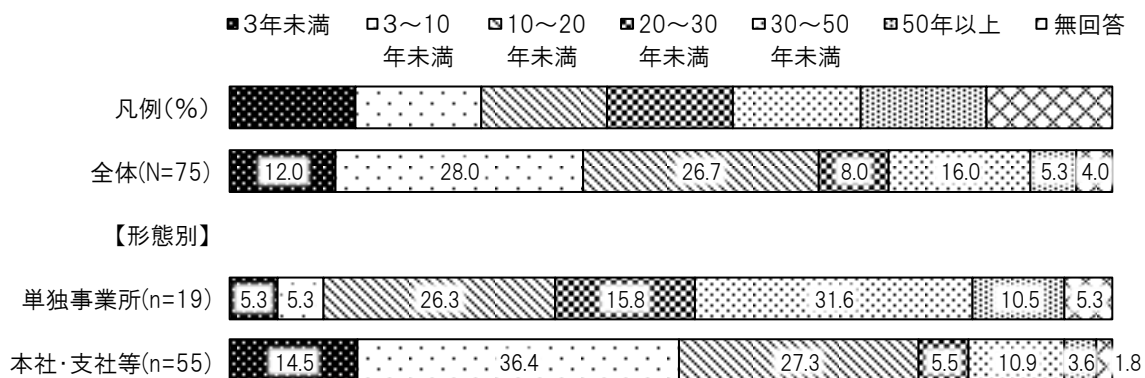
事業所の形態は、「単独事業所」が25.3%、「本社・本店・本所」が12.0%、「支社・支社・支所」が61.3%となっている。



2 操業（営業）年数

操業（営業）年数は、「3～10年未満」が28.0%と最も高く、次いで「10～20年未満」(26.7%)、「30～50年未満」(16.0%)の順となっている。

形態別では、単独事業所では本社・支社等*に比べ「30～50年未満」が高く、本社・支社等では「3～10年未満」が高い。

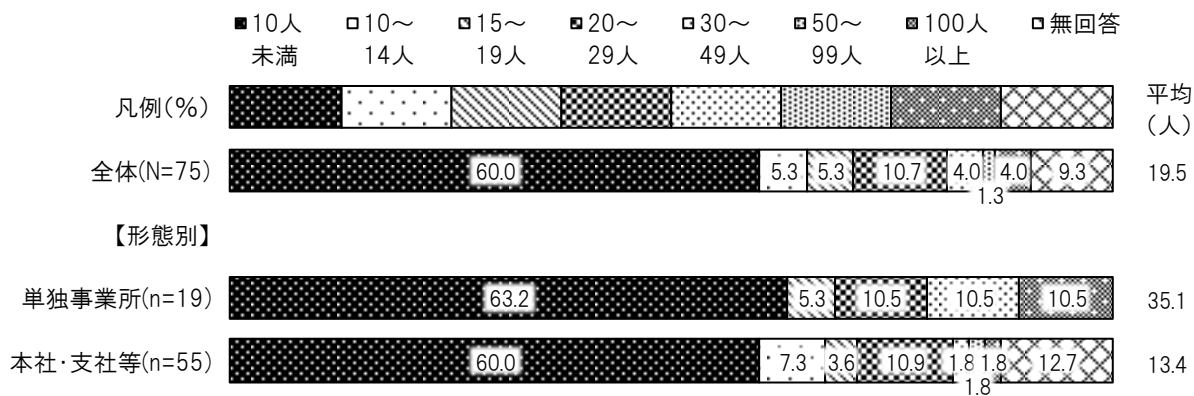


※「本社・支社等」は「本社・本店・本所」「支社・支社・支所」を合算したもの（以下同様）

3 全体の従業員数

全体の従業員数は、「10 人未満」が 60.0%と最も高く、次いで「20～29 人」(10.7%)、「10～14 人」「15～19 人」(各 5.3%) の順となっており、平均 19.5 人であった。

形態別でみると、単独事業所で「30～49 人」と「100 人以上」がやや高く、平均人数は単独事業所で 35.1 人、本社・支社等^{※3}で 13.4 人であった。



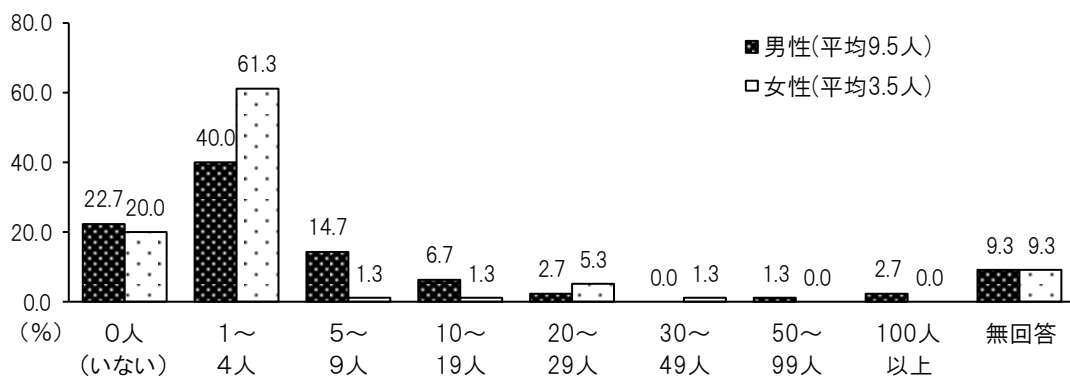
4 雇用形態別従業員数等

(1) 正規従業員の雇用状況

正規従業員数について、男性は「1～4人」が40.0%、「5～9人」が14.7%で、平均9.5人であった。女性は「1～4人」で6割以上（61.3%）を占め、平均3.5人となっている。

形態別で平均人数をみると、単独事業所の男性正規従業員数が平均22.0人と多くなっている。女性正規従業員については、単独事業所の平均人数が6.1人とやや多い。

【正規従業員(N=75)】



◆【男性】正規従業員

単位(%)	0人 (いない)	1～ 4人	5～ 9人	10～ 19人	20～ 29人	30～ 49人	50～ 99人	100人 以上	平均 (人)
全体(N=75)	22.7	40.0	14.7	6.7	2.7	0.0	1.3	2.7	9.5
【形態別】									
単独事業所(n=19)	5.3	36.8	26.3	15.8	5.3	0.0	5.3	5.3	22.0
本社・支社等(n=55)	29.1	40.0	10.9	3.6	1.8	0.0	0.0	1.8	4.7

◆【女性】正規従業員

単位(%)	0人 (いない)	1～ 4人	5～ 9人	10～ 19人	20～ 29人	30～ 49人	50～ 99人	100人 以上	平均 (人)
全体(N=75)	20.0	61.3	1.3	1.3	5.3	1.3	0.0	0.0	3.5
【形態別】									
単独事業所(n=19)	15.8	63.2	0.0	5.3	10.5	5.3	0.0	0.0	6.1
本社・支社等(n=55)	20.0	61.8	1.8	0.0	3.6	0.0	0.0	0.0	2.5

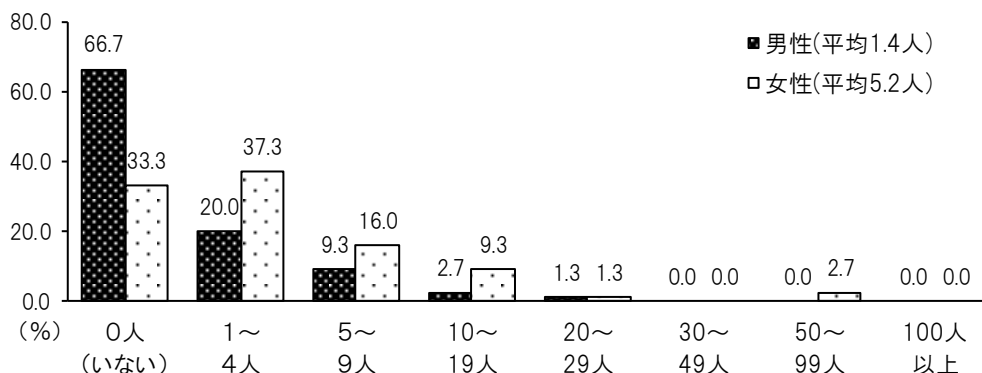
注1：表中の「網掛け」は、各クロス集計(形態別・従業員規模別など)において最も高い割合を示している。
(例／形態別の場合、単独事業所、本社・支社等を比べて最も割合が高い層に網掛け。)
但し、回答割合が10%未満の項目、n数が10未満の項目、及び「その他」については網掛けしていない。
また複数回答可の設問に関する「無回答」は表記から省略している(本報告書においては以下同様)。

(2) 非正規従業員の雇用状況

非正規従業員数について、男性は「0人(いない)」が6割以上(66.7%)と最も高く、平均1.4人であった。女性は「1～4人」が37.3%を占めており、平均5.2人となっている。

形態別に非正規従業員の平均人数をみると、本社・支社等の女性非正規従業員の平均人数が5.3人とやや多くなっている。

【非正規従業員(N=75)】



◆【男性】非正規従業員

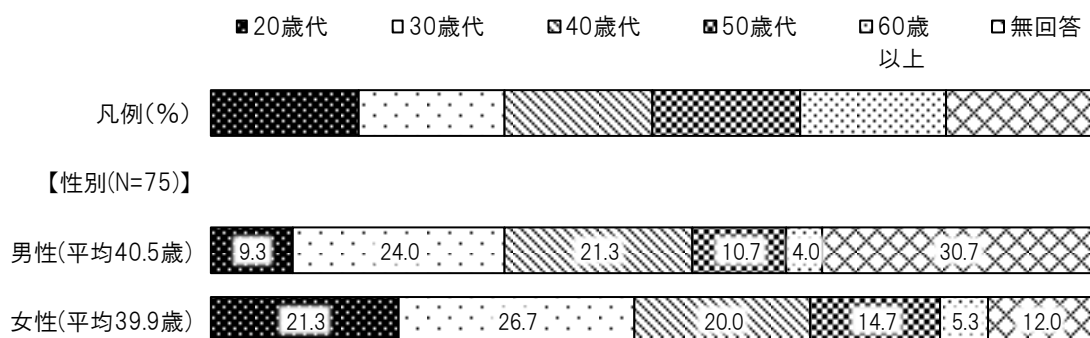
単位(%)	0人 (いない)	1～ 4人	5～ 9人	10～ 19人	20～ 29人	30～ 49人	50～ 99人	100人 以上	平均 (人)
全体(N=75)	66.7	20.0	9.3	2.7	1.3	0.0	0.0	0.0	1.4
【形態別】									
単独事業所(n=19)	68.4	15.8	0.0	10.5	5.3	0.0	0.0	0.0	2.4
本社・支社等(n=55)	67.3	21.8	10.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0

◆【女性】非正規従業員

単位(%)	0人 (いない)	1～ 4人	5～ 9人	10～ 19人	20～ 29人	30～ 49人	50～ 99人	100人 以上	平均 (人)
全体(N=75)	33.3	37.3	16.0	9.3	1.3	0.0	2.7	0.0	5.2
【形態別】									
単独事業所(n=19)	57.9	15.8	15.8	5.3	0.0	0.0	5.3	0.0	4.6
本社・支社等(n=55)	25.5	45.5	16.4	9.1	1.8	0.0	1.8	0.0	5.3

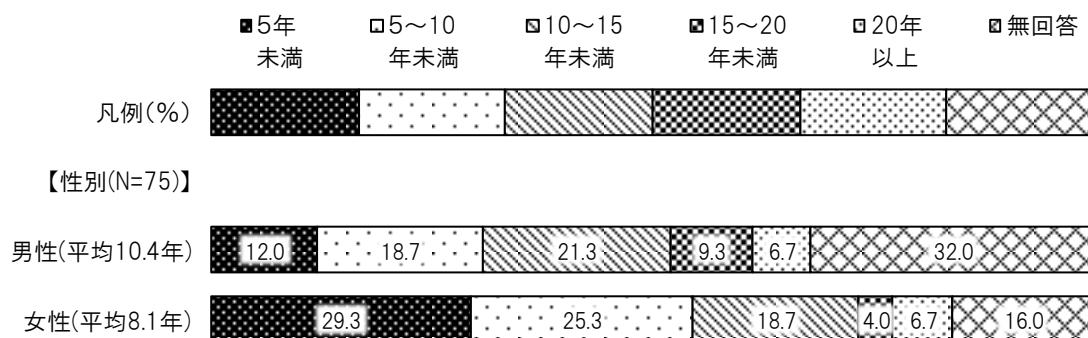
(3) 従業員の平均年齢

正規雇用従業員の平均年齢は、女性で「20歳代」の割合が高く、男性は平均 40.5 歳、女性で平均 39.9 歳となっている。



(4) 従業員の平均勤続年数

正規雇用従業員の平均勤続年数は、女性で「5年未満」の割合が高く、男性で平均 10.4 年、女性で平均 8.1 年となっている。

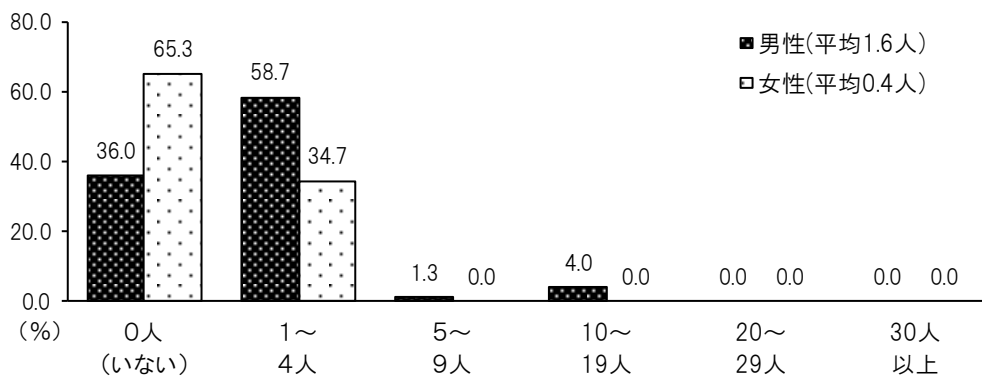


(5) 管理職数

対象事業所における管理職数※について、男性は「1～4人」が6割近く（58.7%）を占め最も高く、平均1.6人であった。一方、女性は「0人（いない）」が6割以上（65.3%）と最も高く、次いで「1～4人」が34.7%の順となっており、平均0.4人であった。

形態別でみると、単独事業所の男性管理職の平均人数は2.8人、女性管理職の平均人数は0.3人となっている。

【管理職(N=75)】



◆【男性】管理職

単位(%)	0人 (いない)	1～ 4人	5～ 9人	10～ 19人	20～ 29人	30人 以上	平均 (人)
全体(N=75)	36.0	58.7	1.3	4.0	0.0	0.0	1.6
【形態別】							
単独事業所(n=19)	15.8	68.4	5.3	10.5	0.0	0.0	2.8
本社・支社等(n=55)	43.6	54.5	0.0	1.8	0.0	0.0	1.2

◆【女性】管理職

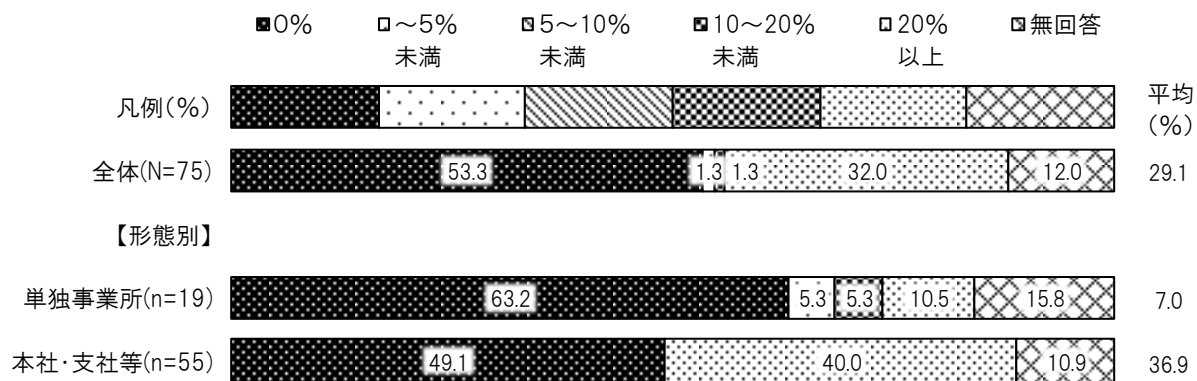
単位(%)	0人 (いない)	1～ 4人	5～ 9人	10～ 19人	20～ 29人	30人 以上	平均 (人)
全体(N=75)	65.3	34.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4
【形態別】							
単独事業所(n=19)	78.9	21.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
本社・支社等(n=55)	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5

※正規雇用のうち、配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職、課長職以上など

（６）女性管理職の割合

女性管理職の割合は、「０％」が過半数（53.3％）と最も高く、次いで「20％以上」（32.0％）の順となっており、平均 29.1％であった。

形態別では、本社・支社等の４割が「20％以上」と回答しており、平均 36.9％となっている。単独事業所は平均 7.0％となっている。

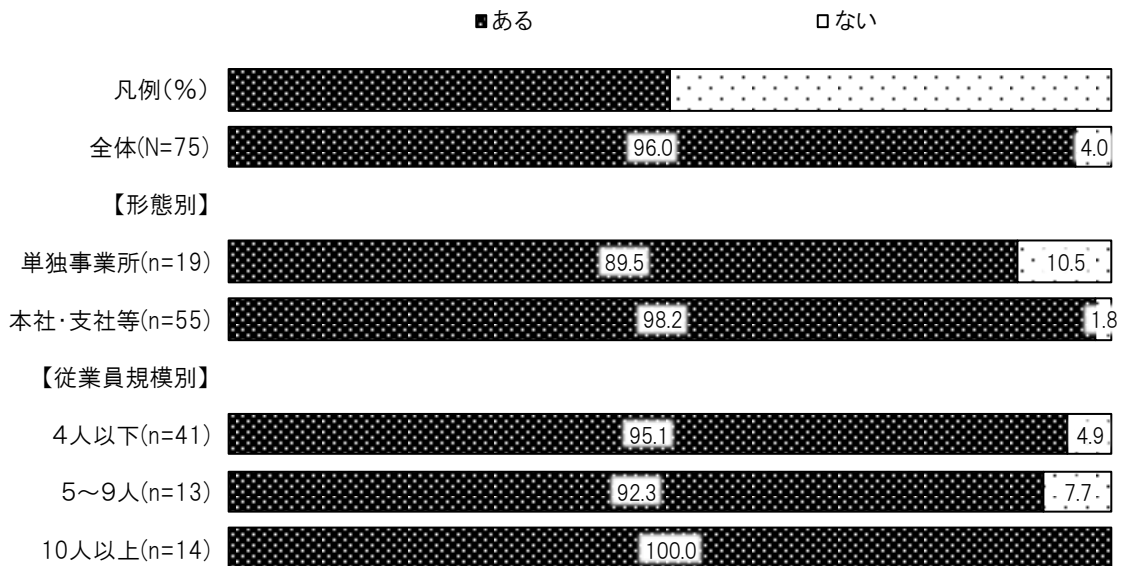


5 就業規則の有無

就業規則の有無は、「ある」が96.0%、「ない」が4.0%であった。

形態別では、単独事業所で「ない」がやや高いものの、約9割が「ある」と回答しており、本社・支社等のほぼすべてで「ある」と回答している。

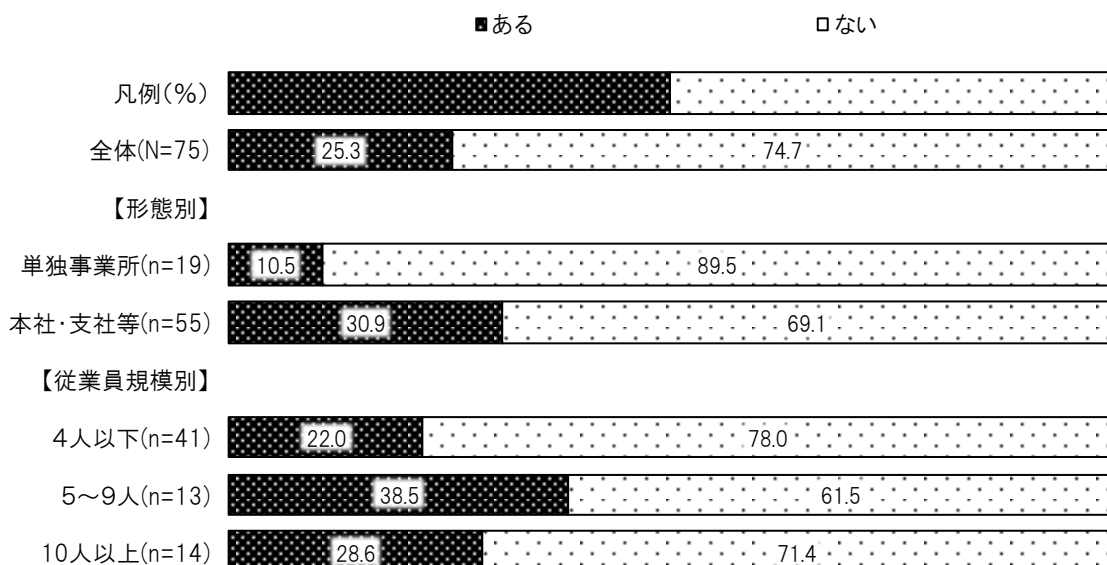
従業員規模別では、従業員規模が10人未満でも「ある」が9割以上を占める。



6 労働組合の有無

労働組合の有無は、「ある」が25.3%、「ない」が74.7%であった。

形態別では、本社・支社等で3割が「ある」と回答しており、従業員規模では、5～9人で「ある」が高い。



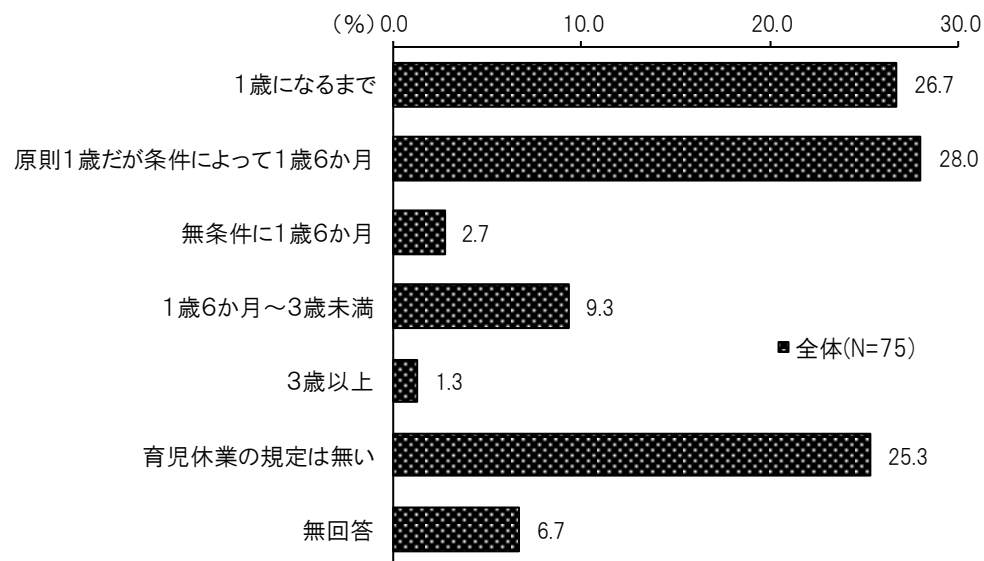
Ⅲ 調査結果

【1】労務に関わる制度や取組について

1 育児休業取得可能な子どもの上限年齢

問9. 貴事業所では、子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか。
(○印1つ)

育児休業取得可能な子どもの上限年齢については、「原則1歳だが条件によって1歳6か月」が28.0%と最も高く、ほぼ並んで「1歳になるまで」(26.7%)が続く。一方、4社に1社の割合(25.3%)で「育児休業の規程は無い」としている。



形態別では、本社・支社等で「原則1歳だが条件によって1歳6か月」が高い一方で、単独事業所の4割以上が「育児休業の規定は無い」と回答している。

従業員規模別では、5～9人で「1歳6か月～3歳未満」が高い。

組合有無別では、労働組合がある事業所で「原則1歳だが条件によって1歳6か月」「1歳6か月～3歳未満」が高く、労働組合がない事業所の3割以上が「育児休業の規定は無い」としている。

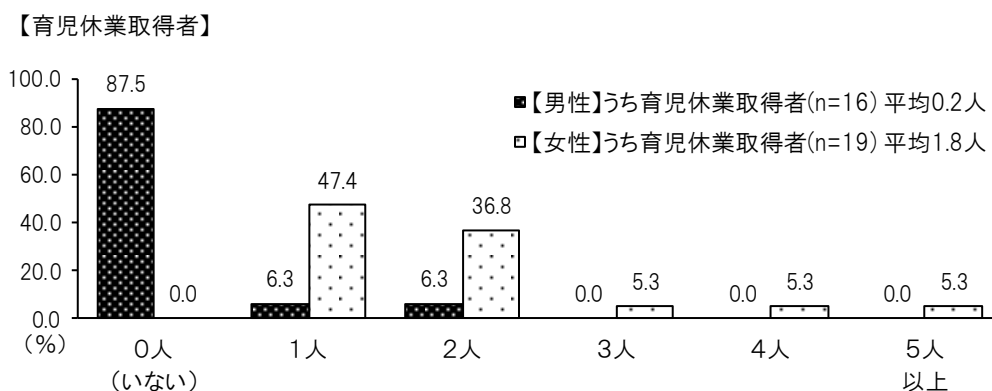
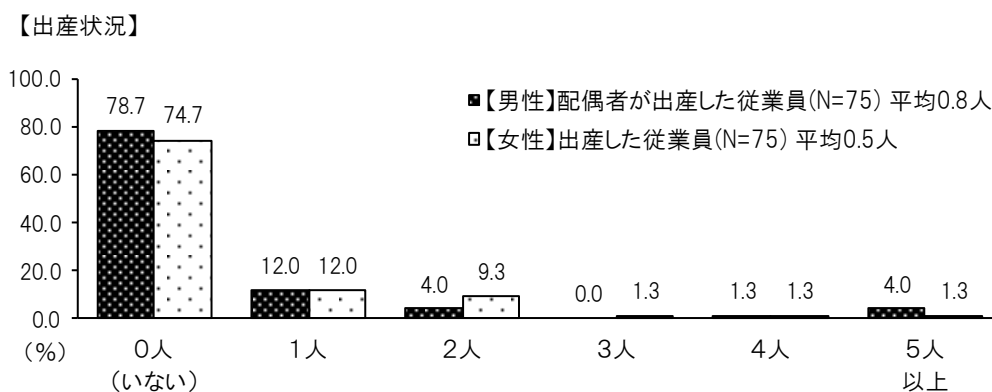
単位(%)	1歳になるまで	原則1歳だが条件に	無条件に1歳6か月	満1歳6か月～3歳未満	3歳以上	育児休業の規定は無い
全体(N=75)	26.7	28.0	2.7	9.3	1.3	25.3
【形態別】						
単独事業所(n=19)	21.1	21.1	0.0	5.3	5.3	42.1
本社・支社等(n=55)	29.1	30.9	3.6	10.9	0.0	18.2
【従業員規模別】						
4人以下(n=41)	29.3	26.8	4.9	7.3	0.0	24.4
5～9人(n=13)	23.1	23.1	0.0	23.1	0.0	30.8
10人以上(n=14)	21.4	28.6	0.0	7.1	7.1	21.4
【組合有無別】						
労働組合がある(n=19)	15.8	42.1	0.0	26.3	0.0	0.0
労働組合はない(n=56)	30.4	23.2	3.6	3.6	1.8	33.9

2 育児休業の取得状況

問 10. 貴事業所で、最近3年間に育児休業を取得した従業員数（非正規含む）についてお答えください。※「いない」場合は「0（ゼロ）」とご記入ください。

最近3年間に出産した女性従業員数は「0人（いない）」が74.7%、「1人」が12.0%となっている。また、配偶者が出産した男性従業員の人数については、8割近く（78.7%）が「0人（いない）」となっている。

うち育児休暇取得者については、女性従業員の場合「1人」が47.4%、「2人」が36.8%となっているが、男性の場合「0人（いない）」が9割近く（87.5%）と、大半が取得していない状況である。



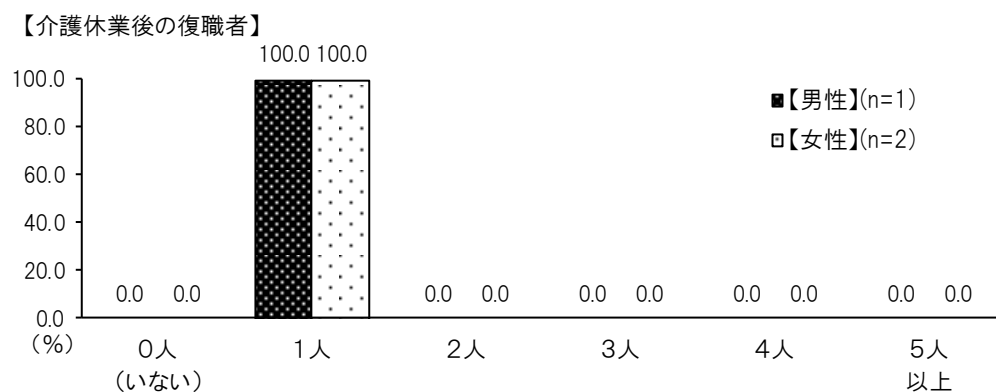
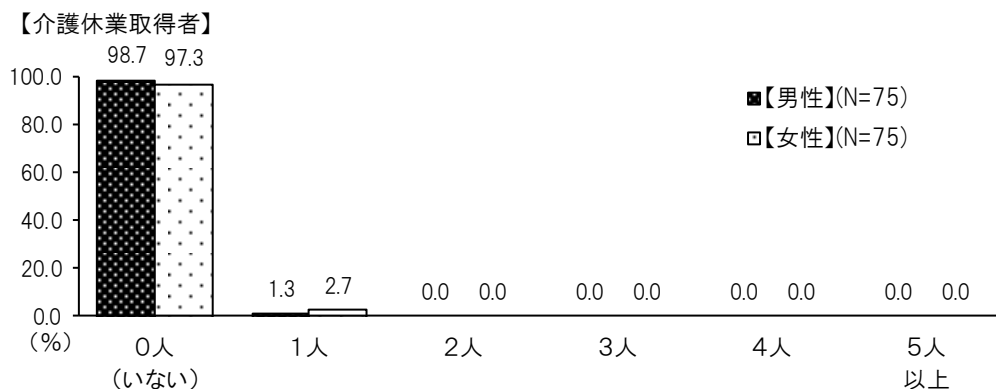
注：育児休業取得者については、出産した従業員の回答が「1人以上」を基数としている（男性 n=16、女性 n=19）

3 介護休業の取得状況

問 11. 貴事業所で、最近3年間に介護休業を取得した従業員数（非正規含む）についてお答えください。※「いない」場合は「0（ゼロ）」とご記入ください。

最近3年間に介護休業を取得した従業員数は、「1人」が女性で2.7%、男性で1.3%みられるものの、男女ともに「0人（いない）」が大半を占めている。

介護休業後は、男女とも全員復職している。

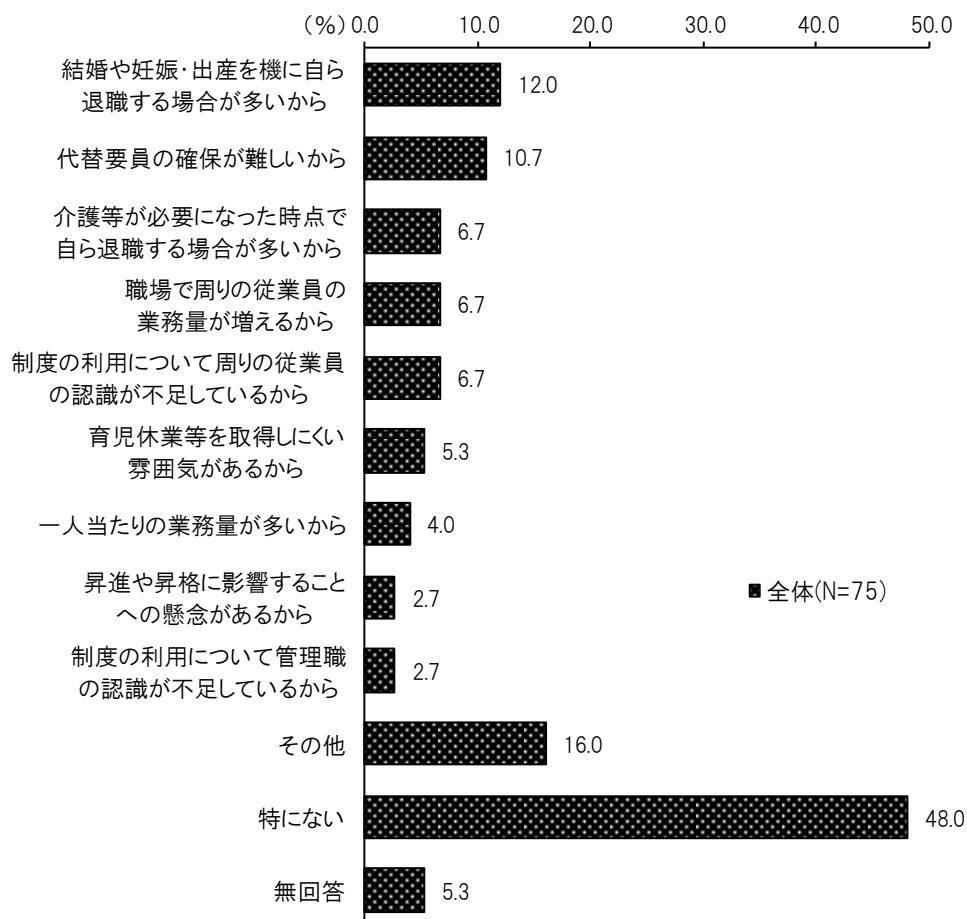


注：介護休業後の復職者については、介護休業取得者の回答が「1人以上」を基数としている（男性 n=1、女性 n=2）

4 育児休業・介護休業を利用しない理由

問 12. 育児休業制度や介護休業制度を利用していない従業員は、どのような理由から利用していないと考えられますか。（〇印いくつでも）

育児休業・介護休業を利用しない理由については、「特にない」が半数近く（48.0%）みられるが、理由としては、「その他」（16.0%）、「結婚や妊娠・出産を機に自ら退職するが多いから」（12.0%）、「代替要員の確保が難しいから」（10.7%）の順となっている。



形態別では、本社・支社等で「結婚や妊娠・出産を機に自ら退職する場合が多いから」「代替要員の確保が難しいから」などが高い。

従業員規模別では、従業員規模が小さいほど「結婚や妊娠・出産を機に自ら退職する場合が多いから」が高く、従業員規模が大きいほど「職場で周りの従業員の業務量が増えるから」が高くなる傾向にある。また、10人以上で「一人当たりの業務量が多いから」が他の従業員規模に比べて高くなっている。

組合有無別では、労働組合がない事業所で「制度の利用について周りの従業員の認識が不足しているから」「育児休業等を取得しにくい雰囲気があるから」への回答がみられる。

単位(%)	合機結	し代	るた介	らの職	が周制	かに育	が一	るる昇	し管	そ	特
	婚に婚	代	場時護	の業場	不のの	育児休	多	かこ進	理度の	他	に
	多自や	替	合点等	業務で	足の利	からい	人	らとや	職の認		い
	い妊・	要	が多自	量周が	し従業	い業等	当	へ格に	かにつ		
	職・	員	いら要	の増の	員のつ	を取	の業	懸念影	が不		
	する	の確	か退に	え従	るか認	あ得	務量	が響	足て		
	産	保が	ら職な	る業	識	し		あ			
	場を	難	す	員							
全体(N=75)	12.0	10.7	6.7	6.7	6.7	5.3	4.0	2.7	2.7	16.0	48.0
【形態別】											
単独事業所(n=19)	0.0	0.0	0.0	5.3	5.3	5.3	0.0	0.0	0.0	26.3	57.9
本社・支社等(n=55)	16.4	14.5	9.1	7.3	7.3	5.5	5.5	3.6	3.6	12.7	43.6
【従業員規模別】											
4人以下(n=41)	17.1	9.8	9.8	2.4	4.9	4.9	2.4	2.4	4.9	14.6	51.2
5～9人(n=13)	7.7	7.7	7.7	7.7	7.7	7.7	0.0	7.7	0.0	15.4	38.5
10人以上(n=14)	0.0	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	28.6	42.9
【組合有無別】											
労働組合がある(n=19)	10.5	10.5	5.3	10.5	0.0	0.0	5.3	5.3	5.3	26.3	36.8
労働組合はない(n=56)	12.5	10.7	7.1	5.4	8.9	7.1	3.6	1.8	1.8	12.5	51.8

5 「育児・介護休業法」が改正の認知状況

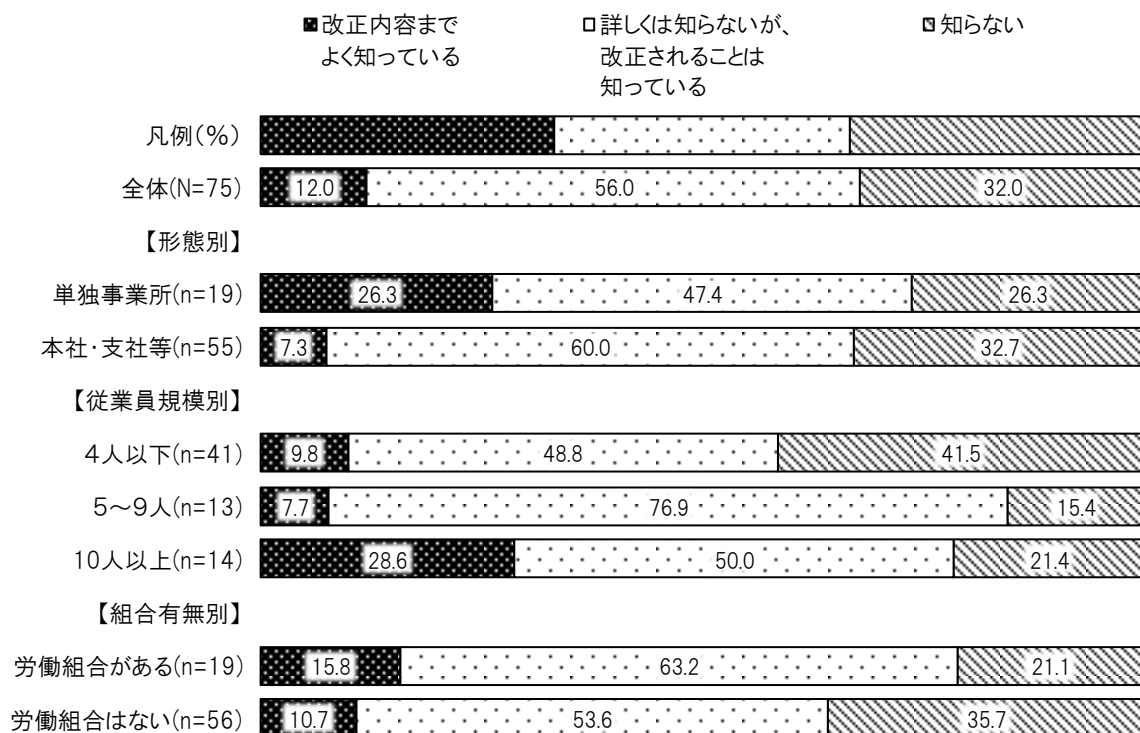
問 13. 「育児・介護休業法」が改正され、平成 29 年 1 月から施行されることをご存知でしたか。（○印 1 つ）

「育児・介護休業法」が改正の認知状況については、「詳しくは知らないが、改正されることは知っている」が 56.0%と最も高く、「改正内容までよく知っている」（12.0%）を合わせた『認知率』は 68.0%となっている。一方で、約 3 割（32.0%）は「知らない」と回答している。

形態別では、単独事業所で「改正内容までよく知っている」が高い。

従業員規模別では、10 人以上で「改正内容までよく知っている」が高い一方、4 人以下では 4 割以上が「知らない」としている。

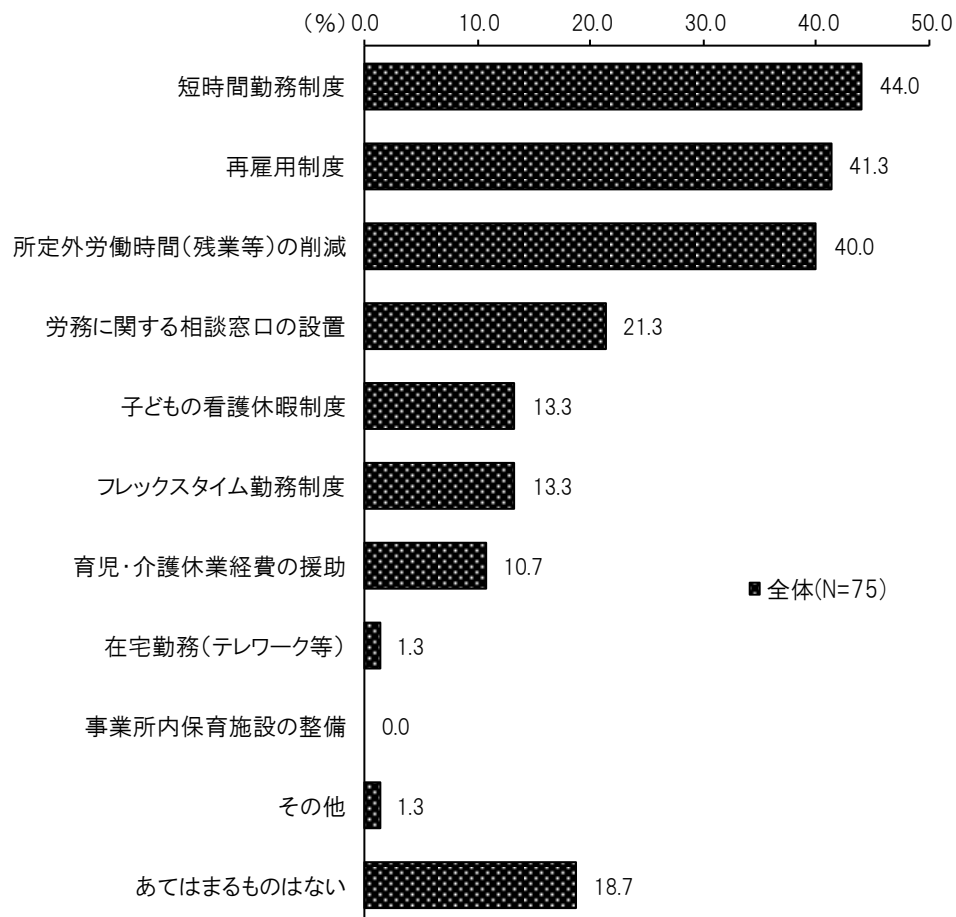
組合有無別では、労働組合がない事業所の「知らない」割合が高い。



6 導入している制度や規定

問 14. 従業員を対象とした制度や規定、取組について、貴事業所で導入しているものをお答えください。（〇印いくつでも）

導入している制度や規定については、「短時間勤務制度」が 44.0%と最も高く、次いで「再雇用制度」（41.3%）、「所定外労働時間（残業等）の削減」（40.0%）の順となっている。



形態別では、本社・支社等で「短時間勤務制度」「フレックスタイム勤務制度」が高くなっている。

従業員規模別では、従業員規模が小さいほど「短時間勤務制度」が高く、従業員規模が大きいほど「労務に関する相談窓口の設置」が高くなる傾向にある。また、5～9人で「所定外労働時間（残業等）の削減」、10人以上で「子どもの看護休暇制度」「育児・介護休業経費の援助」が他の従業員規模に比べてそれぞれ高い。

組合有無別では、労働組合がある事業所で「短時間勤務制度」「所定外労働時間（残業等）の削減」「労務に関する相談窓口の設置」「フレックスタイム勤務制度」が高く、導入している制度や規定が多岐にわたる。

単位(%)	短時間勤務制度	再雇用制度	業所等（外労働時間（残業）の削減	口労務の設置に関する相談窓	度子どもの看護休暇制	務フレックスタイム勤務	の育児・介護休業経費	ク在宅勤務（テレワーク等）	整事業所内保育施設の整備	その他	いあてはまるものはな
全体(N=75)	44.0	41.3	40.0	21.3	13.3	13.3	10.7	1.3	0.0	1.3	18.7
【形態別】											
単独事業所(n=19)	15.8	42.1	42.1	15.8	15.8	5.3	10.5	5.3	0.0	0.0	21.1
本社・支社等(n=55)	54.5	41.8	40.0	21.8	12.7	16.4	9.1	0.0	0.0	1.8	18.2
【従業員規模別】											
4人以下(n=41)	53.7	36.6	31.7	14.6	14.6	14.6	9.8	2.4	0.0	2.4	14.6
5～9人(n=13)	30.8	46.2	61.5	30.8	7.7	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	30.8
10人以上(n=14)	28.6	42.9	42.9	35.7	21.4	14.3	21.4	0.0	0.0	0.0	21.4
【組合有無別】											
労働組合がある(n=19)	73.7	57.9	63.2	47.4	26.3	36.8	26.3	0.0	0.0	5.3	5.3
労働組合はない(n=56)	33.9	35.7	32.1	12.5	8.9	5.4	5.4	1.8	0.0	0.0	23.2

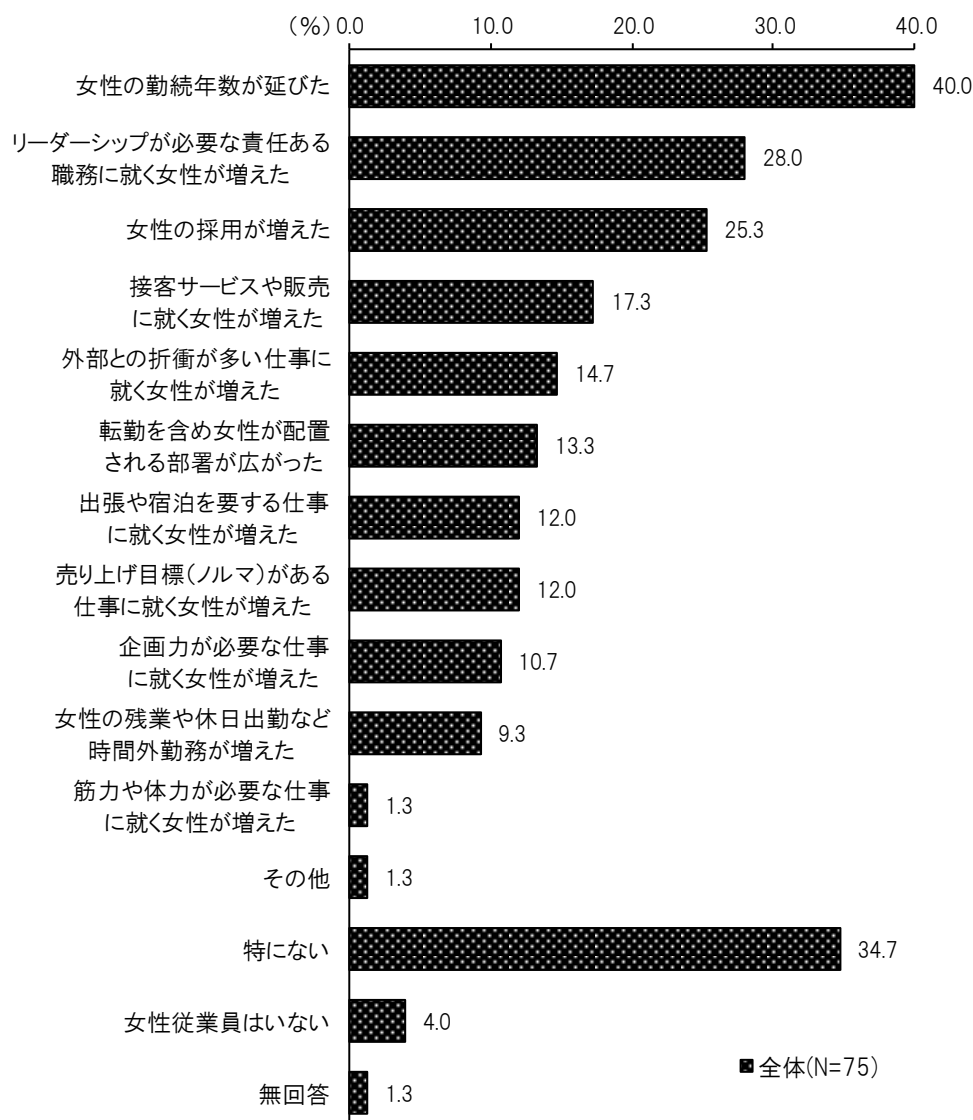
【2】女性従業員の活用について

1 女性の雇用や就業形態の変化

問 15. 貴事業所では、女性の雇用や就業形態について、およそ 10 年前と比べ、どのような変化がありますか。（○印いくつでも）

※設立が 10 年未満の場合は、設立当初との比較でご回答ください。

女性の雇用や就業形態の変化については、「特にない」が 3 割以上（34.7%）みられるが、変化としては、「女性の勤続年数が延びた」が 40.0%と最も高く、次いで「リーダーシップが必要な責任ある職務に就く女性が増えた」（28.0%）、「女性の採用が増えた」（25.3%）、「接客サービスや販売に就く女性が増えた」（17.3%）の順となっている。



形態別では、本社・支社等で特に「女性の勤続年数が延びた」「リーダーシップが必要な責任ある職務に就く女性が増えた」「外部との折衝が多い仕事に就く女性が増えた」などが高い一方で、単独事業所の過半数が「特にない」と回答している。

従業員規模別では、5～9人で「外部との折衝が多い仕事に就く女性が増えた」「転勤を含め女性が配置される部署が広がった」「企画力が必要な仕事に就く女性が増えた」、10人以上で「接客サービスや販売に就く女性が増えた」が他の従業員規模に比べてそれぞれ高い。

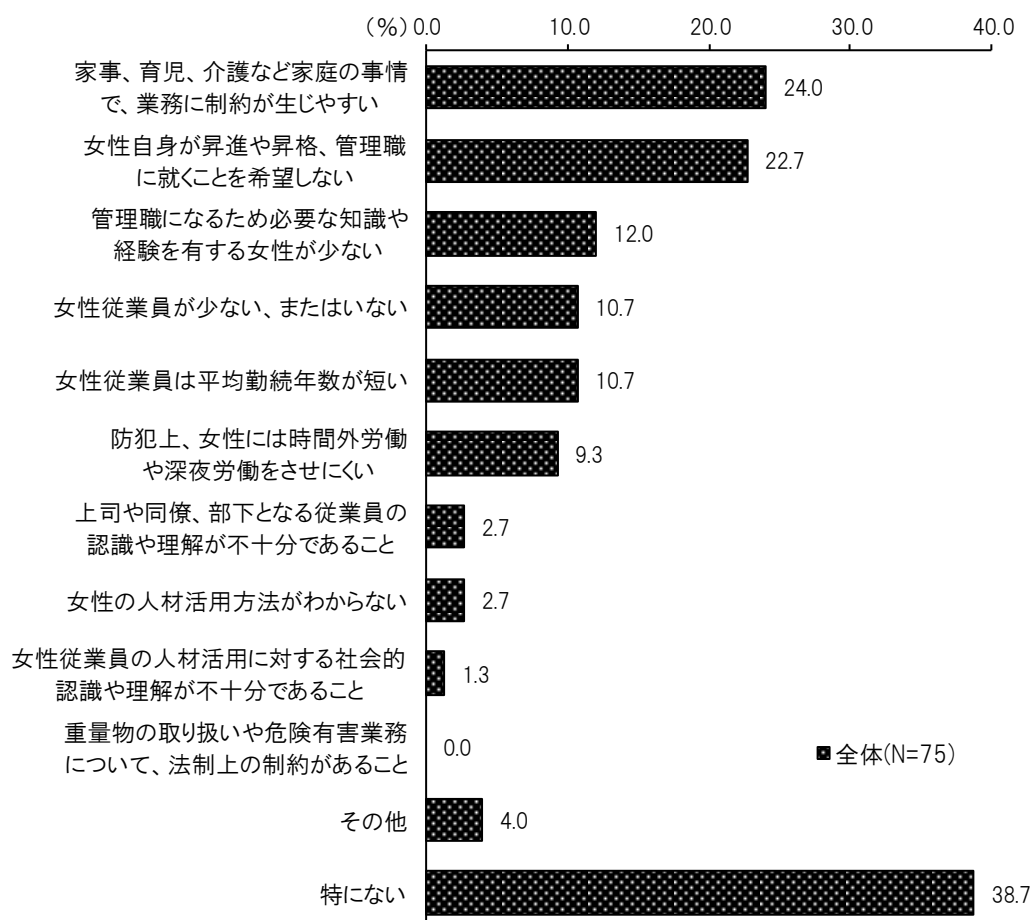
組合有無別では、労働組合がある事業所で「リーダーシップが必要な責任ある職務に就く女性が増えた」「女性の採用が増えた」「転勤を含め女性が配置される部署が広がった」「出張や宿泊を要する仕事に就く女性が増えた」「売り上げ目標（ノルマ）がある仕事に就く女性が増えた」などが高く、女性の就労状況に関する変化が多岐にわたる。

単位(%)	女性の勤続年数が延びた	あるリーダーシップに就く女性が必要な責任	女性の採用が増えた	接客サービスや販売に就く女性が増えた	外部との折衝が多い仕事に就く女性が増えた	転勤を含め女性が配置される部署が広がった	出張や宿泊を要する仕事に就く女性が増えた	売り上げ目標（ノルマ）がある仕事に就く女性が増えた	企画力が必要な仕事に就く女性が増えた	間女性の残業や休日出勤など時	く筋力や体力が必要な仕事に就く女性が増えた	その他	特にない	女性従業員はいない
全体(N=75)	40.0	28.0	25.3	17.3	14.7	13.3	12.0	12.0	10.7	9.3	1.3	1.3	34.7	4.0
【形態別】														
単独事業所(n=19)	26.3	0.0	15.8	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	52.6	10.5
本社・支社等(n=55)	45.5	36.4	27.3	21.8	20.0	16.4	16.4	16.4	14.5	10.9	1.8	1.8	29.1	1.8
【従業員規模別】														
4人以下(n=41)	34.1	34.1	22.0	12.2	7.3	14.6	12.2	12.2	9.8	9.8	2.4	2.4	34.1	4.9
5～9人(n=13)	46.2	23.1	23.1	7.7	30.8	23.1	15.4	7.7	30.8	7.7	0.0	0.0	38.5	7.7
10人以上(n=14)	42.9	21.4	28.6	28.6	21.4	7.1	7.1	7.1	0.0	14.3	0.0	0.0	35.7	0.0
【組合有無別】														
労働組合がある(n=19)	52.6	42.1	47.4	26.3	26.3	26.3	26.3	26.3	21.1	21.1	5.3	0.0	15.8	5.3
労働組合はない(n=56)	35.7	23.2	17.9	14.3	10.7	8.9	7.1	7.1	7.1	5.4	0.0	1.8	41.1	3.6

2 女性の管理職への登用や人材活用の問題

問 16. 貴事業所では、女性の管理職への登用や人材活用にあたって、どのような問題がありますか。（○印いくつでも）

女性の管理職への登用や人材活用の問題については、「特にない」が 38.7%みられるが、問題としては、「家事、育児、介護など家庭の事情で、業務に制約が生じやすい」が 24.0%と最も高く、次いで「女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを希望しない」（22.7%）の順となっている。



形態別では、本社・支社等で「家事、育児、介護など家庭の事情で、業務に制約が生じやすい」が特に高い。一方、単独事業所では「女性従業員が少ない、またはいない」が高く、過半数が「特にない」と回答している。

従業員規模別では、5～9人で「女性従業員が少ない、またはいない」、10人以上で「特にない」が他の従業員規模に比べてそれぞれ高い。

単位(%)	が庭家事、育児、介護など制約が生じやすい	家庭内職に就くことや昇格希望、	女性自身が進む必要がない	知識や経験を有する女性が少ない	管理職になるため必要ない	女性従業員が少ない、またはいない	女性従業員は平均勤続年数が短い	労働時間や深夜労働に外	防犯上、女性には時間外	十分であることや理解が不	従業員や同僚、部下となる	上司や同僚、部下となる	女性の人材活用方法がわ	が対外的な認識や活用解	女性従業員の人材活用解	上りの制約があることや法	有害物の取り扱いや危険	重労働の取り扱いや危険	その他	特にない
全体(N=75)	24.0	22.7	12.0	10.7	10.7	9.3	2.7	2.7	1.3	0.0	4.0	38.7								
【形態別】																				
単独事業所(n=19)	5.3	15.8	5.3	31.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	52.6								
本社・支社等(n=55)	30.9	25.5	14.5	3.6	14.5	10.9	3.6	3.6	1.8	0.0	5.5	34.5								
【従業員規模別】																				
4人以下(n=41)	26.8	22.0	12.2	7.3	12.2	9.8	4.9	4.9	2.4	0.0	4.9	36.6								
5～9人(n=13)	30.8	23.1	0.0	23.1	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	38.5								
10人以上(n=14)	7.1	14.3	14.3	14.3	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0								

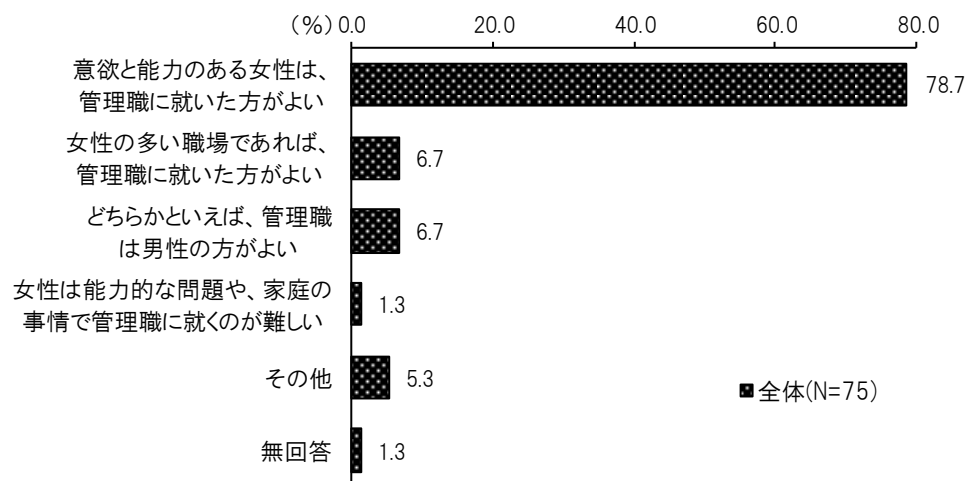
3 女性が管理職に就くことについての考え

問 17. 貴事業所では、女性が管理職に就くことについてどのようにお考えですか。
(○印1つ)

女性が管理職に就くことについての考えは、「意欲と能力のある女性は、管理職に就いた方がよい」の割合が78.7%と突出して高い。

形態別では、単独事業所で「どちらかといえば、管理職は男性の方がよい」、本社・支社等で「意欲と能力のある女性は、管理職に就いた方がよい」がそれぞれ高く、形態別による差が大きい。

従業員規模別では、4人以下の9割が「意欲と能力のある女性は、管理職に就いた方がよい」と回答している。また、5～9人で「どちらかといえば、管理職は男性の方がよい」が他の従業員規模に比べて高い。



単位(%)	がは意 よ、欲 い管と 理能 職力 にの 就あ いる た女 方性	がば女 よ、性 い管の 理多 職い に職 就場 いで たあ 方れ	理ど 職ち はら 男か 性 と のい 方え がば よ、 い管	職や女 に、性 就家は く庭能 のの力 が事的 難情な しで問 い管題 理	そ の 他
全体(N=75)	78.7	6.7	6.7	1.3	5.3
【形態別】					
単独事業所(n=19)	52.6	5.3	21.1	5.3	10.5
本社・支社等(n=55)	87.3	7.3	1.8	0.0	3.6
【従業員規模別】					
4人以下(n=41)	90.2	7.3	0.0	0.0	2.4
5～9人(n=13)	46.2	0.0	23.1	7.7	15.4
10人以上(n=14)	71.4	7.1	14.3	0.0	7.1

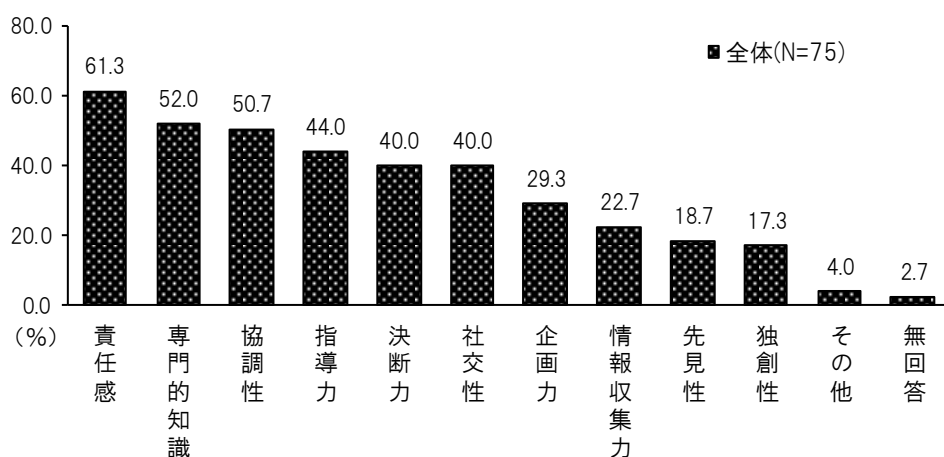
4 女性従業員に対して期待する能力

問 18. 貴事業所では、女性従業員に対してどのような能力を期待、または伸ばすべきであるとお考えですか。（〇印いくつでも）

女性従業員に対して期待する能力については、「責任感」が 61.3%と最も高く、次いで「専門的知識」（52.0%）、「協調性」（50.7%）、「指導力」（44.0%）、「決断力」「社交性」（各 40.0%）の順となっている。

形態別では、単独事業所で「専門的知識」「協調性」、本社・支社等で「責任感」「決断力」「先見性」「独創性」がそれぞれ高い。

従業員規模別では、5～9人で「協調性」、10人以上で「専門的知識」「社交性」「企画力」「情報収集力」が他の従業員規模に比べてそれぞれ高くなっている。



単位 (%)	責任感	専門的知識	協調性	指導力	決断力	社交性	企画力	情報収集力	先見性	独創性	その他
全体(N=75)	61.3	52.0	50.7	44.0	40.0	40.0	29.3	22.7	18.7	17.3	4.0
【形態別】											
単独事業所(n=19)	52.6	63.2	57.9	42.1	31.6	36.8	31.6	21.1	5.3	5.3	5.3
本社・支社等(n=55)	63.6	49.1	47.3	43.6	43.6	40.0	29.1	23.6	23.6	21.8	3.6
【従業員規模別】											
4人以下(n=41)	61.0	48.8	48.8	43.9	46.3	41.5	22.0	22.0	17.1	24.4	2.4
5～9人(n=13)	61.5	46.2	61.5	38.5	30.8	30.8	30.8	7.7	15.4	7.7	15.4
10人以上(n=14)	57.1	78.6	50.0	42.9	21.4	50.0	50.0	42.9	21.4	7.1	0.0

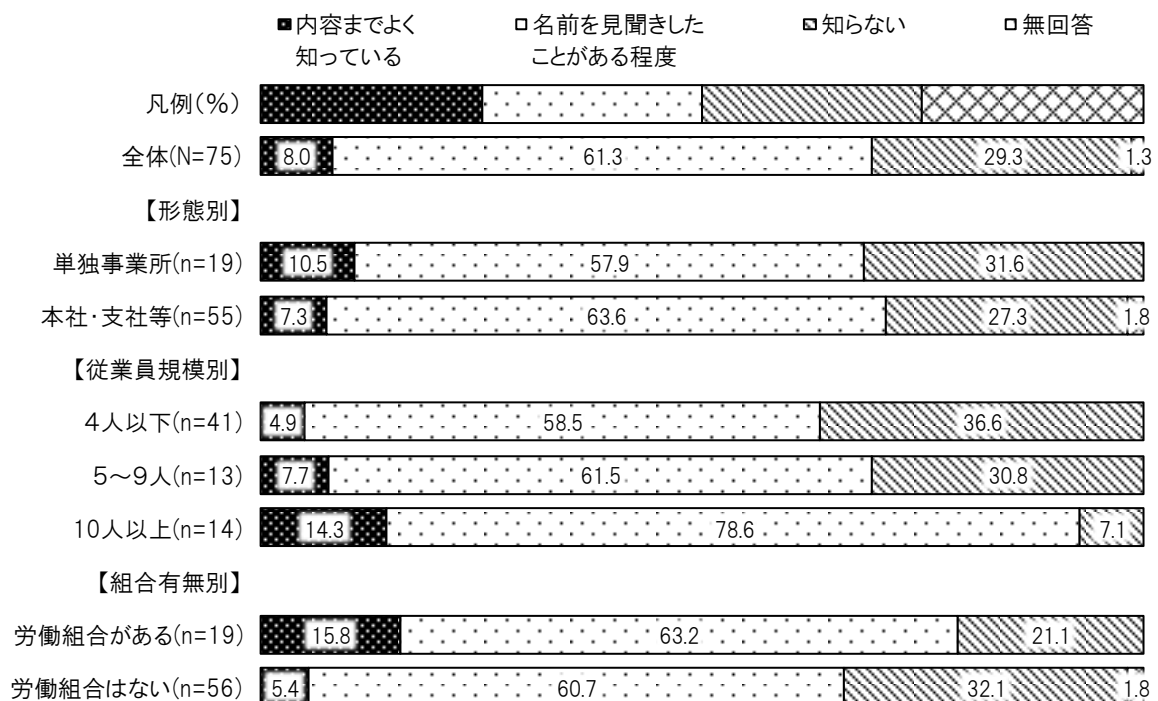
5 「女性活躍推進法」の認知状況

問 19. 女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性活躍推進法」が制定されたことを知っていますか。
(○印1つ)

「女性活躍推進法」の認知状況については、「名前を見聞きしたことがある程度」が61.3%と最も高く、「内容までよく知っている」(8.0%)を合わせた『認知率』は69.3%となっている。一方で、約3割(29.3%)は「知らない」と回答している。

形態別による差は目立たないが、従業員規模別では、従業員規模が大きいほど『認知率』も高くなる傾向にある。

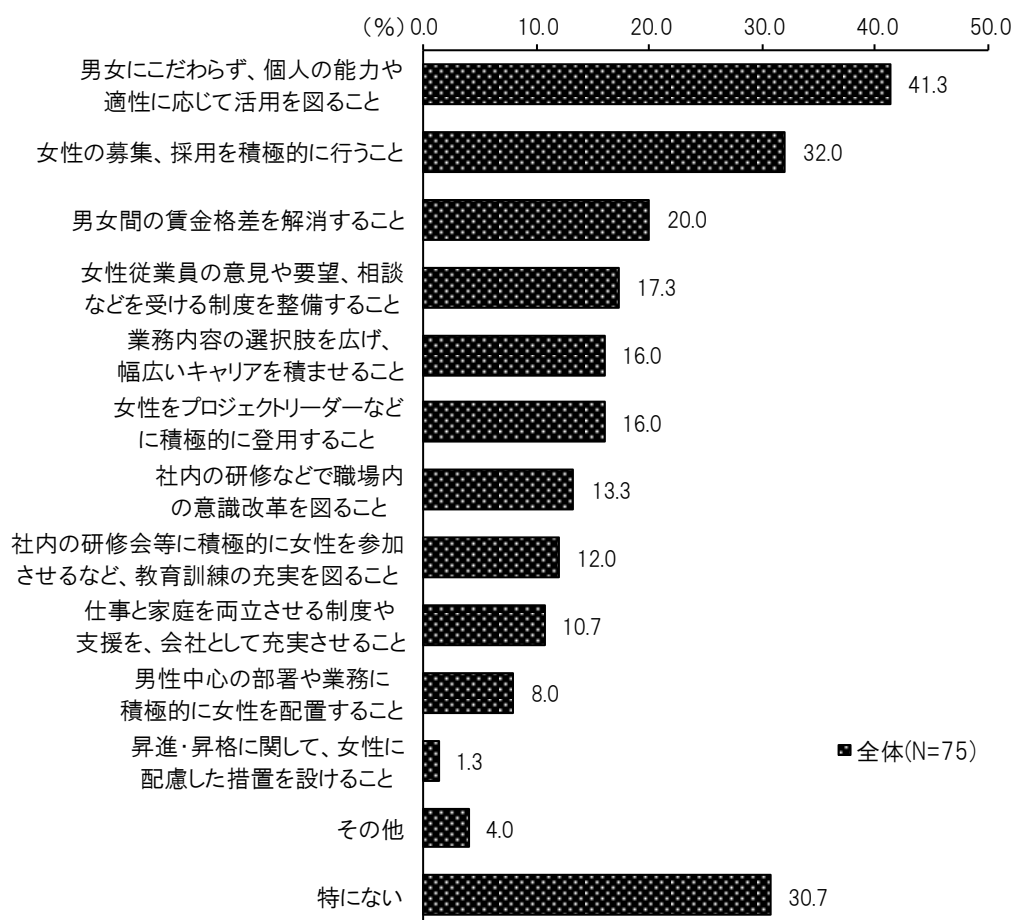
組合有無別では、労働組合がある事業所の「内容までよく知っている」割合が高い一方で、労働組合がない事業所の3割以上が「知らない」と回答している。



6 女性従業員を積極的に活用するための取組

問 20. 貴事業所では、女性従業員を積極的に活用するために、現在取り組んでいることはどのようなことですか。（〇印いくつでも）

女性従業員を積極的に活用するための現在の取組については、「特にない」が 30.7%みられるが、取組としては、「男女にこだわらず、個人の能力や適性に応じて活用を図ること」が 41.3%と最も高く、次いで「女性の募集、採用を積極的に行うこと」（32.0%）、「男女間の賃金格差を解消すること」（20.0%）の順となっている。



形態別では、本社・支社等で「男女にこだわらず、個人の能力や適性に応じて活用を図ること」「女性の募集、採用を積極的に行うこと」「男女間の賃金格差を解消すること」などが高くなっている。

従業員規模別では、5～9人と10人以上で「女性従業員の意見や要望、相談などを受ける制度を整備すること」「社内の研修などで職場内の意識改革を図ること」「仕事と家庭を両立させる制度や支援を、会社として充実させること」が共通して高く、従業員規模が大きいほど「業務内容の選択肢を広げ、幅広いキャリアを積ませること」が高くなる傾向にある。また、4人以下で「女性の募集、採用を積極的に行うこと」、5～9人で「男女にこだわらず、個人の能力や適性に応じて活用を図ること」が他の従業員規模に比べてそれぞれ高い。

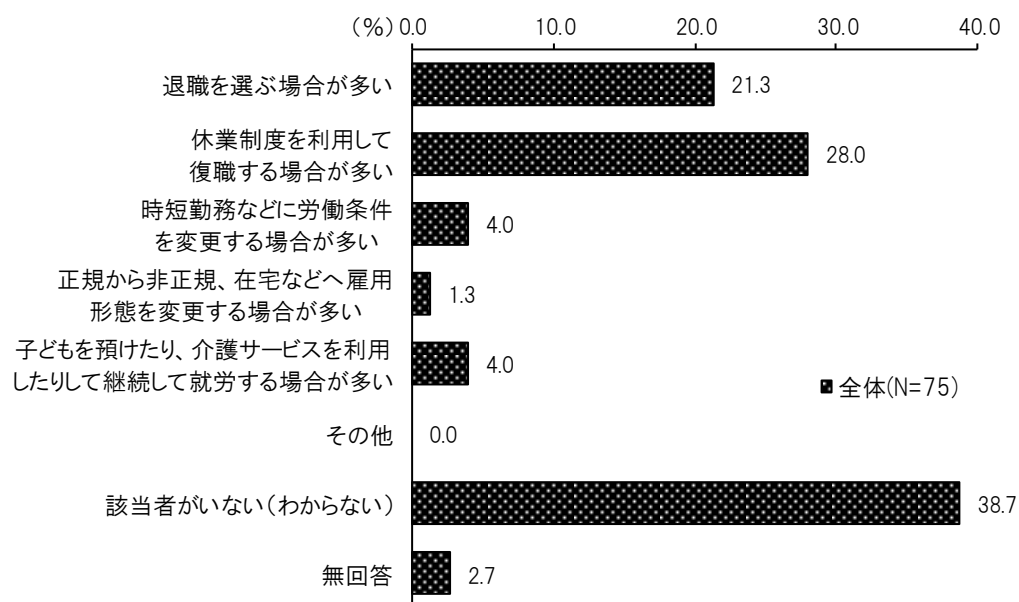
単位(%)	男女に 能力や適性 に応じて活用 を図ること	女性の募集、 採用を積極的 に行うこと	男女間の賃金格 差を解消する こと	女性従業員の 意見や要望、 相談などを受 ける制度を整 備すること	幅広いキャリ アを積ませる こと	女性をプロジ ェクトリダー などに積極的 に登用するこ と	社内の研修な どで職場内の 意識改革を図 ること	女性の研修会 等に参加させ るなど、教育 訓練の充実を 図ること	仕事と家庭を 両立させる制 度や支援を、 会社として充 実させること	男性中心の部 署や業務に積 極的に女性を 配置すること	昇進・昇格に 関して、女性 に配慮した措 置を設けるこ と	その他	特 に な い
全体(N=75)	41.3	32.0	20.0	17.3	16.0	16.0	13.3	12.0	10.7	8.0	1.3	4.0	30.7
【形態別】													
単独事業所(n=19)	26.3	10.5	5.3	15.8	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	0.0	0.0	5.3	52.6
本社・支社等(n=55)	45.5	38.2	25.5	18.2	20.0	20.0	16.4	14.5	12.7	10.9	1.8	3.6	23.6
【従業員規模別】													
4人以下(n=41)	39.0	36.6	19.5	9.8	9.8	14.6	7.3	9.8	0.0	4.9	0.0	4.9	29.3
5～9人(n=13)	53.8	15.4	23.1	30.8	23.1	23.1	23.1	15.4	23.1	15.4	0.0	0.0	46.2
10人以上(n=14)	42.9	21.4	21.4	28.6	28.6	14.3	21.4	14.3	21.4	0.0	0.0	7.1	21.4

【3】仕事と家庭生活・子育てや介護の両立支援について

1 女性従業員が結婚・妊娠等を理由とする場合の就労状況

問 21. 貴事業所の女性従業員は、結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由に、退職や継続就労など、どのような対応をとる場合が多いですか。（○印1つ）

女性従業員に関して、結婚・妊娠等を理由とする場合の就労状況については、約4割（38.7%）が「該当者がいない（わからない）」としているが、「休業制度を利用して復職する場合が多い」が3割近く（28.0%）を占めており、約2割（21.3%）が「退職を選ぶ場合が多い」と回答している。



形態別では、単独事業所では「該当者がいない」、本社・支社等では「退職を選ぶ場合が多い」がそれぞれ高くなっている。

従業員規模別では、4人以下で「退職を選ぶ場合が多い」が高く、「休業制度を利用して復職する場合が多い」が他の従業員規模に比べて低い。また、10人以上で「子どもを預けたり、介護サービスを利用したりして継続して就労する場合が多い」が高くなっている。

組合有無別では、労働組合がある事業所で「休業制度を利用して復職する場合が多い」が高い。

単位(%)	退職を選ぶ場合が多い	休業制度を利用して復職する場合が多い	更替する勤務場が多い	雇用形態を非正規、在宅などへ変更する場合が多い	正規から非正規、在宅などへ変更する場合が多い	子どもを預けたり、介護サービスを利用したりして継続して就労する場合が多い	その他	該当者がいない（わからない）
全体(N=75)	21.3	28.0	4.0	1.3	4.0	0.0	38.7	
【形態別】								
単独事業所(n=19)	0.0	21.1	0.0	0.0	5.3	0.0	73.7	
本社・支社等(n=55)	27.3	30.9	5.5	1.8	3.6	0.0	27.3	
【従業員規模別】								
4人以下(n=41)	31.7	22.0	4.9	2.4	0.0	0.0	34.1	
5～9人(n=13)	7.7	38.5	0.0	0.0	0.0	0.0	53.8	
10人以上(n=14)	0.0	35.7	0.0	0.0	21.4	0.0	42.9	
【組合有無別】								
労働組合がある(n=19)	15.8	52.6	0.0	0.0	0.0	0.0	26.3	
労働組合はない(n=56)	23.2	19.6	5.4	1.8	5.4	0.0	42.9	

2 ワーク・ライフ・バランスの認知状況

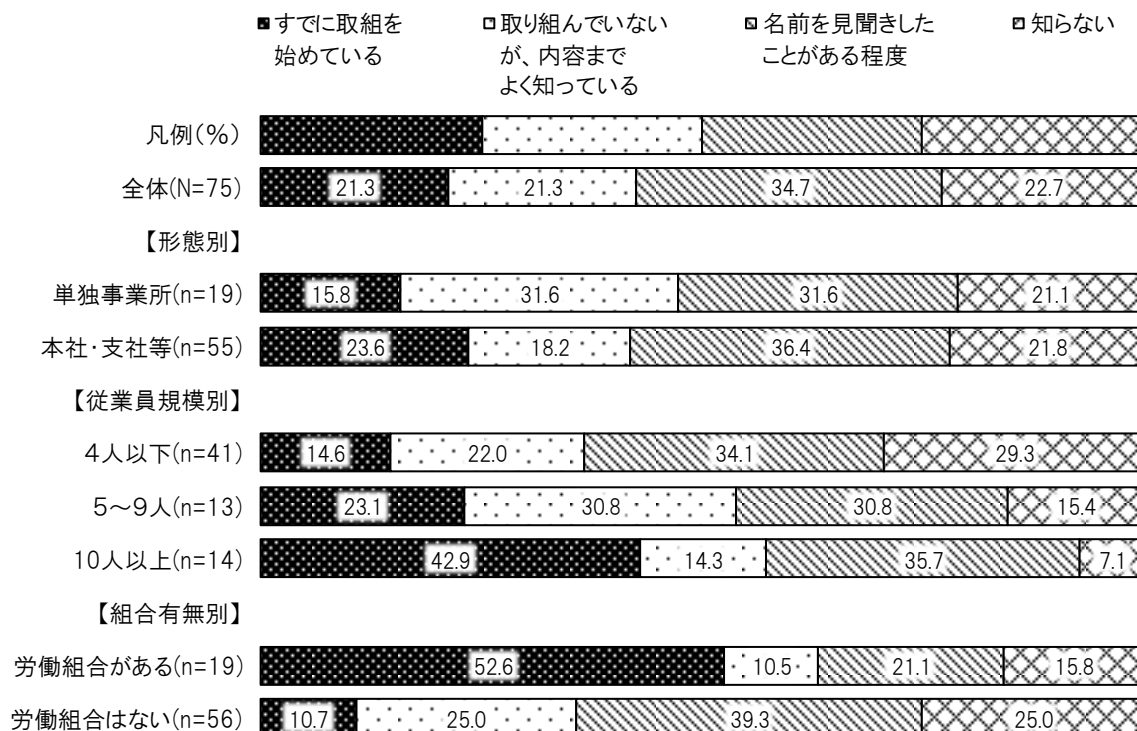
問 22. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という言葉をご存知でしたか。
（○印1つ）

ワーク・ライフ・バランスの認知状況については、「名前を見聞きしたことがある程度」が34.7%と最も高く、「すでに取り組を始めている」「取り組んでいないが、内容までよく知っている」は各21.3%となっている。一方で、2割以上（22.7%）が「知らない」と回答している。

形態別では、本社・支社等で「すでに取り組を始めている」がやや高い。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど「すでに取り組を始めている」も高くなる傾向にある。

組合有無別では、労働組合がある事業所の過半数で「すでに取り組を始めている」と回答している。



3 ワーク・ライフ・バランスについての考え

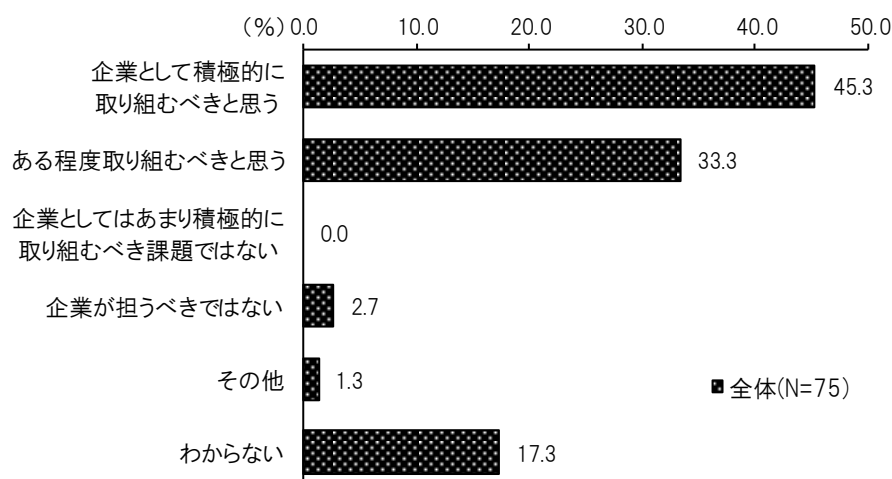
問 23. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に対する企業の取組について、貴事業所ではどのようにお考えですか。（○印1つ）

ワーク・ライフ・バランスについての考えについては、「企業として積極的に取り組むべきと思う」が 45.3%と最も高く、次いで「ある程度取り組むべきと思う」（33.3%）の順となっている。

形態別では、単独事業所で「ある程度取り組むべきと思う」、本社・支社等で「企業として積極的に取り組むべきと思う」がそれぞれ高い。

従業員規模別では、従業員規模が小さいほど「企業として積極的に取り組むべきと思う」が高くなる傾向にある。また、10人以上で「ある程度取り組むべきと思う」が高い。

組合有無別では、労働組合がある事業所で「企業として積極的に取り組むべきと思う」が特に高くなっている。

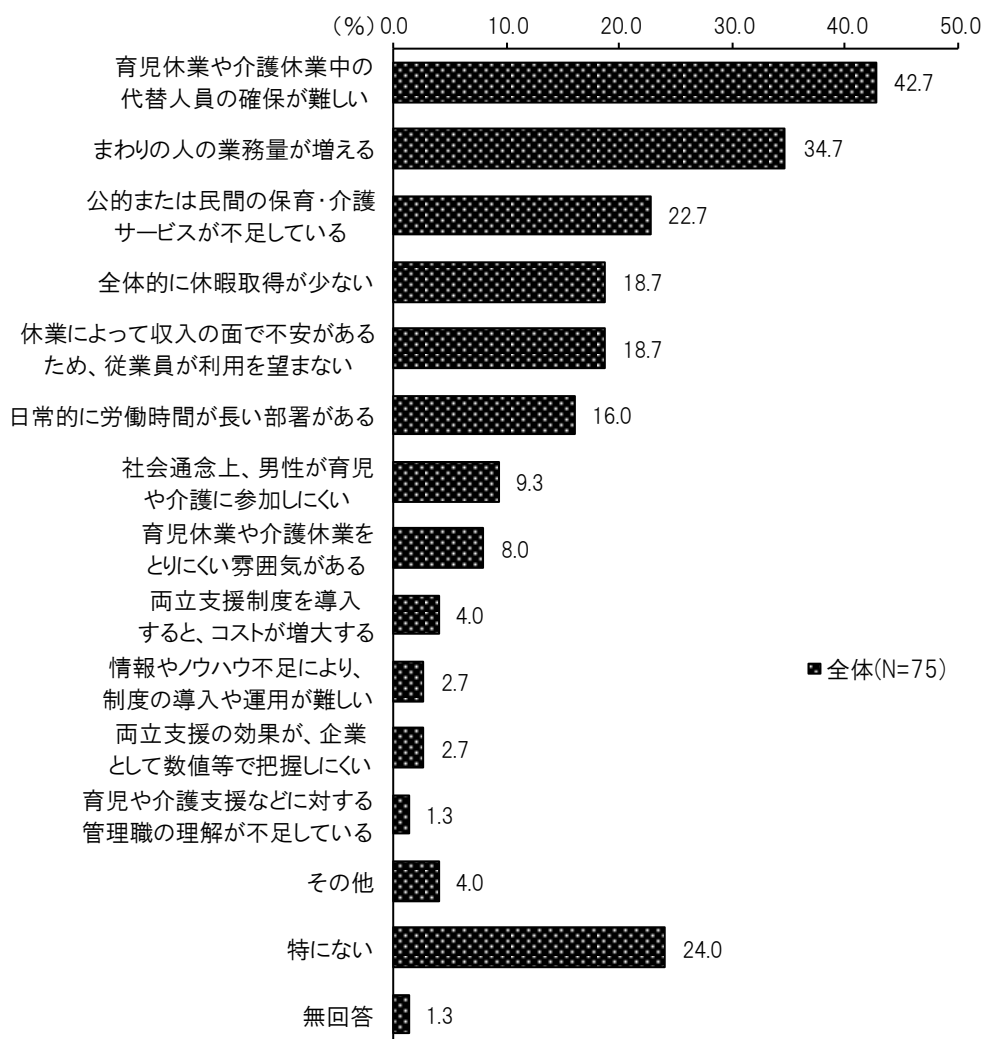


単位(%)	取 企 業 と し て 積 極 的 に 取 組 む べ き と 思 う	き あ る 程 度 取 組 む べ き と 思 う	き 積 極 的 に 取 組 む べ き と 思 う	な い 企 業 が 担 う べ き で は な い	そ の 他	わ か ら な い
全体(N=75)	45.3	33.3	0.0	2.7	1.3	17.3
【形態別】						
単独事業所(n=19)	15.8	57.9	0.0	0.0	0.0	26.3
本社・支社等(n=55)	56.4	23.6	0.0	3.6	1.8	14.5
【従業員規模別】						
4人以下(n=41)	53.7	31.7	0.0	2.4	2.4	9.8
5～9人(n=13)	30.8	23.1	0.0	0.0	0.0	46.2
10人以上(n=14)	28.6	57.1	0.0	0.0	0.0	14.3
【組合有無別】						
労働組合がある(n=19)	78.9	10.5	0.0	0.0	0.0	10.5
労働組合はない(n=56)	33.9	41.1	0.0	3.6	1.8	19.6

4 育児や仕事との両立支援促進についての問題点

問 24. 貴事業所では、育児や介護と仕事の両立支援を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。（〇印いくつでも）

育児や仕事との両立支援促進についての問題点は、「育児休業や介護休業中の代替人員の確保が難しい」が42.7%と最も高く、次いで「まわりの人の業務量が増える」(34.7%)、「公的または民間の保育・介護サービスが不足している」(22.7%)、「全体的に休暇取得が少ない」「休業によって収入の面で不安があるため、従業員が利用を望まない」(各18.7%)、「日常的に労働時間が長い部署がある」(16.0%)の順となっている。



形態別では、本社・支社等で「まわりの人の業務量が増える」「全体的に休暇取得が少ない」「育児休業や介護休業をとりにくい雰囲気がある」が高く、単独事業所では「特にない」が高い。

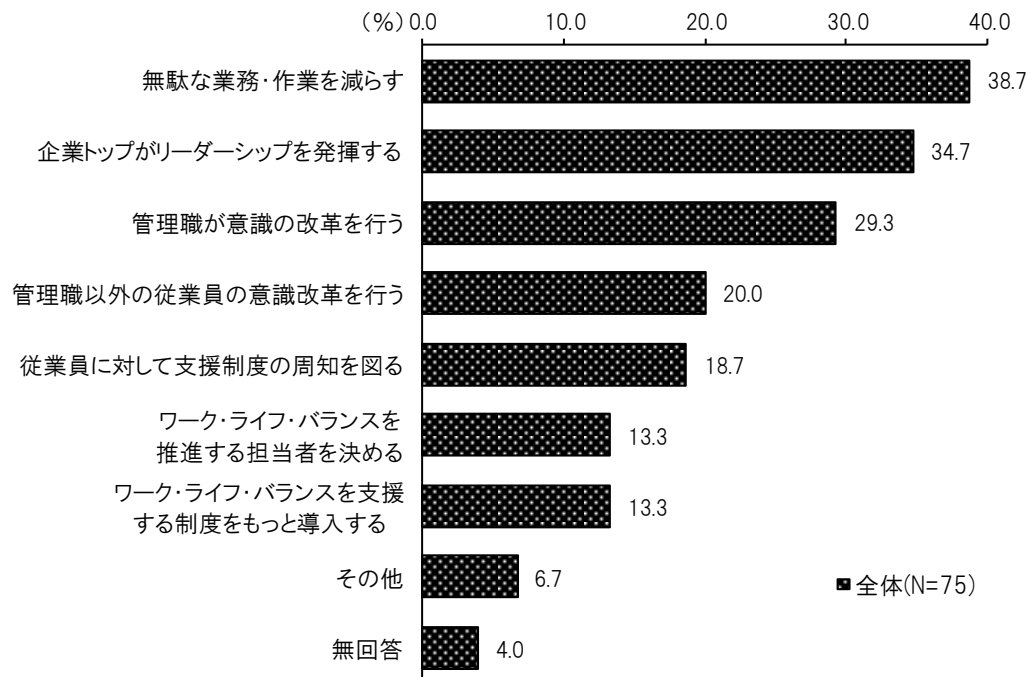
従業員規模別では、従業員規模が小さいほど「育児休業や介護休業中の代替人員の確保が難しい」が高くなる傾向にある。また、10人以上で「社会通念上、男性が育児や介護に参加しにくい」が他の従業員規模に比べて高い。

単位(%)	育児休業や介護休業中の代替人員の確保が難しい	まわりの人の業務量が増える	公的または民間の保育・介護サービスが不足している	全体的に休暇取得が少ない	休業によって収入の面で不安があるため、従業員が利用を望まない	日常的に労働時間が長い部署がある	社会通念上、男性が育児や介護に参加しにくい	育児休業や介護休業をとりにくい雰囲気がある	両立支援制度を導入すると、コストが増大する	情報やノウハウ不足により、制度の導入や運用が難しい	両立支援の効果がない、企業として数値等で把握しにくい	育児や介護支援などに対する管理職の理解が不足している	その他	特にない
全体(N=75)	42.7	34.7	22.7	18.7	18.7	16.0	9.3	8.0	4.0	2.7	2.7	1.3	4.0	24.0
【形態別】														
単独事業所(n=19)	42.1	26.3	21.1	5.3	15.8	10.5	15.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.5	36.8
本社・支社等(n=55)	41.8	38.2	23.6	23.6	20.0	18.2	7.3	10.9	5.5	3.6	3.6	1.8	1.8	20.0
【従業員規模別】														
4人以下(n=41)	46.3	36.6	24.4	24.4	22.0	14.6	7.3	12.2	0.0	2.4	2.4	2.4	2.4	22.0
5～9人(n=13)	38.5	38.5	15.4	7.7	0.0	7.7	7.7	7.7	7.7	0.0	7.7	0.0	0.0	30.8
10人以上(n=14)	28.6	21.4	21.4	21.4	28.6	14.3	21.4	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	14.3	28.6

5 ワーク・ライフ・バランスの推進に必要と思うこと

問 25. 貴事業所でワーク・ライフ・バランスを推進する場合、どのような取組をする必要があると思いますか。（○印いくつでも）

ワーク・ライフ・バランスの推進に必要と思うことについては、「無駄な業務・作業を減らす」が 38.7%と最も高く、次いで「企業トップがリーダーシップを発揮する」(34.7%)、「管理職が意識の改革を行う」(29.3%) の順となっている。



形態別では、単独事業所で「ワーク・ライフ・バランスを支援する制度をもっと導入する」、本社・支社等で「従業員に対して支援制度の周知を図る」がそれぞれ高い。

従業員規模別では、5～9人と10人以上で「無駄な業務・作業を減らす」「管理職以外の従業員の意識改革を行う」が共通して高い。また、5～9人で「企業トップがリーダーシップを発揮する」、10人以上で「管理職が意識の改革を行う」が他の従業員規模に比べてそれぞれ高くなっている。

組合有無別では、労働組合がある事業所で「企業トップがリーダーシップを発揮する」「管理職が意識の改革を行う」が高い。

単位(%)	減 無 駄 な 業 務 ・ 作 業 を	る ダ ー エ ン ト プ が 発 揮 す	を 管 理 職 が 意 識 の 改 革	の 管 理 職 改 革 外 の 従 業 員	制 度 の 周 知 を し て 支 援	当 ラ ワ ン ク を 決 め 推 進 す る 担 バ	度 ラ ワ ン ク を も と 支 援 す る 制 バ	そ の 他
全体(N=75)	38.7	34.7	29.3	20.0	18.7	13.3	13.3	6.7
【形態別】								
単独事業所(n=19)	42.1	26.3	21.1	15.8	5.3	10.5	26.3	10.5
本社・支社等(n=55)	38.2	38.2	32.7	21.8	21.8	14.5	9.1	5.5
【従業員規模別】								
4人以下(n=41)	26.8	34.1	22.0	12.2	17.1	12.2	17.1	7.3
5～9人(n=13)	53.8	46.2	23.1	30.8	15.4	7.7	15.4	0.0
10人以上(n=14)	50.0	35.7	57.1	28.6	21.4	14.3	7.1	14.3
【組合有無別】								
労働組合がある(n=19)	47.4	52.6	42.1	26.3	21.1	15.8	5.3	0.0
労働組合はない(n=56)	35.7	28.6	25.0	17.9	17.9	12.5	16.1	8.9

6 男性従業員の育児参加についての考え

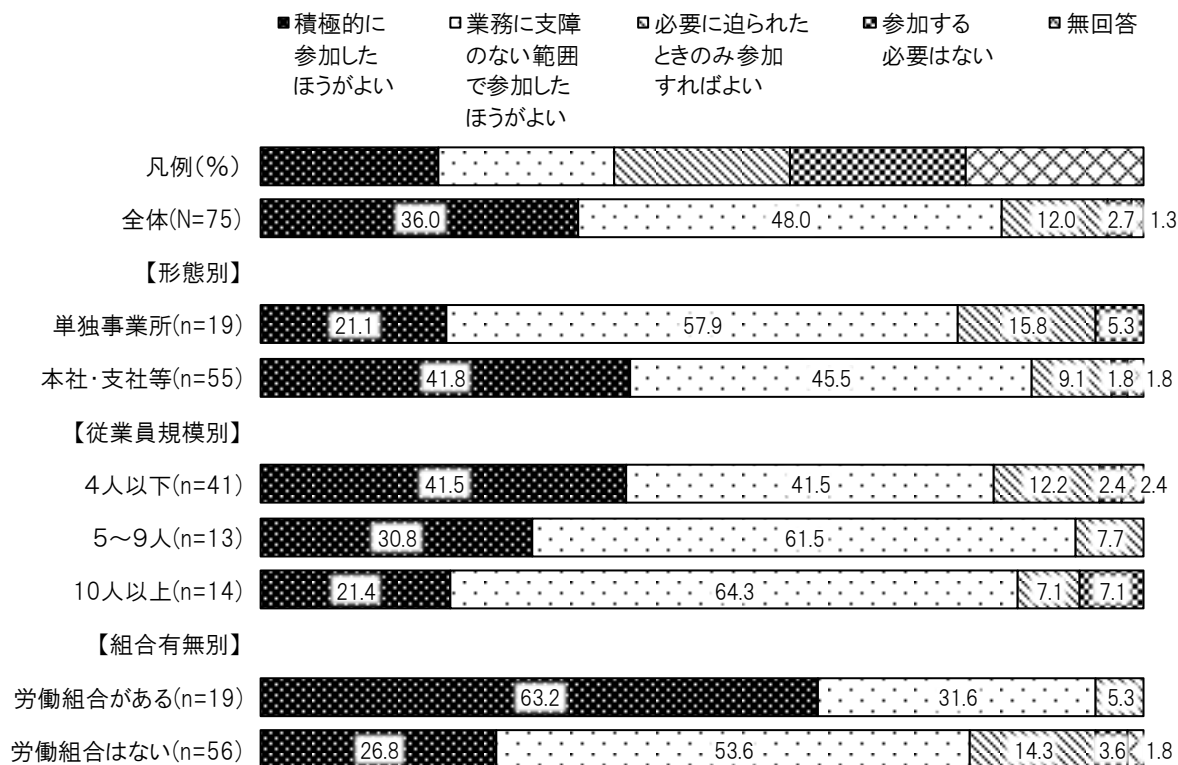
問 26. 男性従業員が育児に参加することについて、どのように思いますか。
(○印1つ)

男性従業員の育児参加についての考えについては、「業務に支障のない範囲で参加したほうがよい」が48.0%と最も高く、次いで「積極的に参加したほうがよい」(36.0%)、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」(12.0%)の順となっている。

形態別では、本社・支社等で「積極的に参加したほうがよい」が高い。

従業員規模別では、従業員規模が小さいほど「積極的に参加したほうがよい」が高くなる傾向にある。

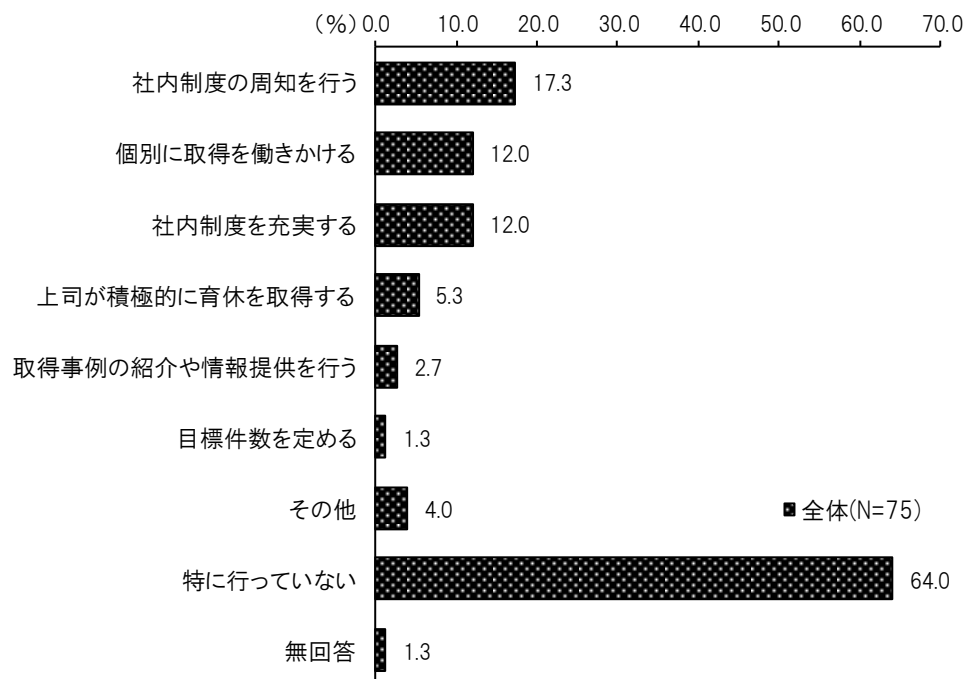
組合有無別では、労働組合がある事業所の6割以上が「積極的に参加したほうがよい」と回答している。



7 男性従業員の育児休業取得促進に向けた取組

問 27. 貴事業所では、男性従業員の育児休業の取得促進のために取組を行っていますか。（〇印いくつでも）

男性従業員の育児休業取得促進に向けた取組について「特に行っていない」が6割以上（64.0%）みられるが、取組としては、「社内制度の周知を行う」が17.3%と最も高く、次いで「個別に取得を働きかける」「社内制度を充実する」（各12.0%）の順となっている。



形態別では、本社・支社等で「社内制度の周知を行う」「社内制度を充実する」が高い一方で、単独事業所の8割近くが「特に行っていない」と回答している。

従業員規模別では、5～9人で「社内制度の周知を行う」「社内制度を充実する」「上司が積極的に育休を取得する」が他の従業員規模に比べて高くなっている。

組合有無別では、労働組合がある事業所で「社内制度の周知を行う」「社内制度を充実する」「上司が積極的に育休を取得する」が高く、労働組合がない事業所の7割以上が「特に行っていない」としている。

単位(%)	行 社 内 制 度 の 周 知 を	か 個 別 に 取 得 を 働 き	る 社 内 制 度 を 充 実 す	休 上 司 が 取 得 す る に 育	情 取 得 事 例 の 紹 介 や	目 標 件 数 を 定 め る	そ の 他	特 に 行 っ て い な い
全体(N=75)	17.3	12.0	12.0	5.3	2.7	1.3	4.0	64.0
【形態別】								
単独事業所(n=19)	10.5	10.5	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0	78.9
本社・支社等(n=55)	20.0	12.7	16.4	7.3	3.6	0.0	5.5	58.2
【従業員規模別】								
4人以下(n=41)	12.2	12.2	9.8	4.9	0.0	0.0	7.3	63.4
5～9人(n=13)	30.8	7.7	23.1	15.4	7.7	0.0	0.0	61.5
10人以上(n=14)	21.4	14.3	14.3	0.0	7.1	7.1	0.0	64.3
【組合有無別】								
労働組合がある(n=19)	36.8	15.8	36.8	21.1	10.5	5.3	0.0	42.1
労働組合はない(n=56)	10.7	10.7	3.6	0.0	0.0	0.0	5.4	71.4

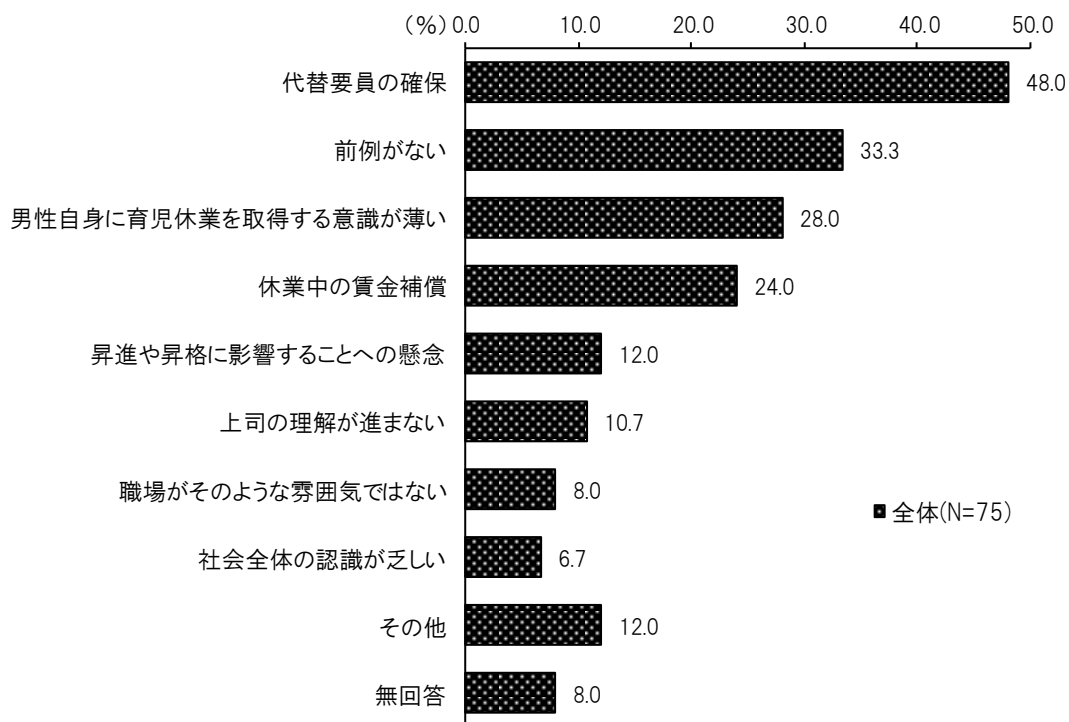
8 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題

問 28. 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題は何ですか。
(○印いくつでも)

男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題については、「代替要員の確保」が48.0%と最も高く、次いで「前例がない」(33.3%)、「男性自身に育児休業を取得する意識が薄い」(28.0%)、「休業中の賃金補償」(24.0%)の順となっている。

形態別では、単独事業所で「休業中の賃金補償」、本社・支社等で「前例がない」「男性自身に育児休業を取得する意識が薄い」「昇進や昇格に影響することへの懸念」がそれぞれ高い。

従業員規模別では、従業員規模が小さいほど「前例がない」が高くなる傾向にある。また、5～9人で「代替要員の確保」が他の従業員規模に比べて高い。



単位(%)	代替要員の確保	前例がない	男性自身に育児休業を取得する意識が薄い	休業中の賃金補償	昇進や昇格に影響することへの懸念	上司の理解が進まない	職場がそのような雰囲気ではない	社会全体の認識が乏しい	その他
全体(N=75)	48.0	33.3	28.0	24.0	12.0	10.7	8.0	6.7	12.0
【形態別】									
単独事業所(n=19)	52.6	26.3	10.5	31.6	5.3	5.3	10.5	5.3	21.1
本社・支社等(n=55)	47.3	36.4	34.5	20.0	14.5	10.9	7.3	7.3	9.1
【従業員規模別】									
4人以下(n=41)	43.9	41.5	24.4	24.4	9.8	14.6	4.9	4.9	12.2
5～9人(n=13)	61.5	30.8	23.1	30.8	15.4	7.7	15.4	7.7	0.0
10人以上(n=14)	50.0	14.3	28.6	14.3	7.1	0.0	14.3	14.3	21.4

【4】労働時間・労働環境などについて

1 1か月の平均残業時間

問 29. 貴事業所の正規従業員において、最近1年間における1か月あたりの平均的な残業時間は何時間ですか。男女別にお答えください。（○印1つずつ）

正規従業員の1か月の平均残業時間については、男性は「15～30 時間未満」が3割（30.7%）を占めており、女性は半数近く（48.0%）が「ほとんどなし」となっている。

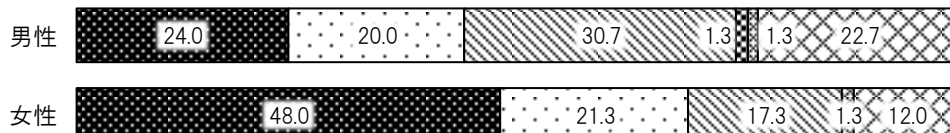
形態別でみると、単独事業所では男女とも「15 時間未満」が共通して高い。本社・支社等では男性は「ほとんどなし」、女性は「15～30 時間未満」がそれぞれ高くなっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど男性の「15～30 時間未満」、女性の「15 時間未満」が高くなる傾向にある。4人以下で男性の「ほとんどなし」が高い一方で、従業員規模が小さいほど女性の「15～30 時間未満」が高くなっている。また、5～9人で男性の「15 時間未満」が他の従業員規模に比べて高い。

組合有無別では、労働組合がある事業所で男性の「15～30 時間未満」が高く、労働組合がない事業所で女性の「ほとんどなし」が高い。



【全体(N=75)】



単位(%)	男性						女性					
	ほとんどなし	15時間未満	15～30時間未満	30～45時間未満	45～60時間未満	60時間以上	ほとんどなし	15時間未満	15～30時間未満	30～45時間未満	45～60時間未満	60時間以上
全体(N=75)	24.0	20.0	30.7	1.3	0.0	1.3	48.0	21.3	17.3	0.0	0.0	1.3
【形態別】												
単独事業所(n=19)	15.8	36.8	36.8	0.0	0.0	0.0	57.9	31.6	0.0	0.0	0.0	0.0
本社・支社等(n=55)	27.3	12.7	29.1	1.8	0.0	1.8	45.5	18.2	23.6	0.0	0.0	1.8
【従業員規模別】												
4人以下(n=41)	34.1	17.1	17.1	0.0	0.0	2.4	46.3	9.8	24.4	0.0	0.0	2.4
5～9人(n=13)	7.7	30.8	46.2	7.7	0.0	0.0	53.8	23.1	15.4	0.0	0.0	0.0
10人以上(n=14)	7.1	21.4	71.4	0.0	0.0	0.0	42.9	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【組合有無別】												
労働組合がある(n=19)	31.6	10.5	52.6	0.0	0.0	5.3	31.6	26.3	21.1	0.0	0.0	0.0
労働組合はない(n=56)	21.4	23.2	23.2	1.8	0.0	0.0	53.6	19.6	16.1	0.0	0.0	1.8

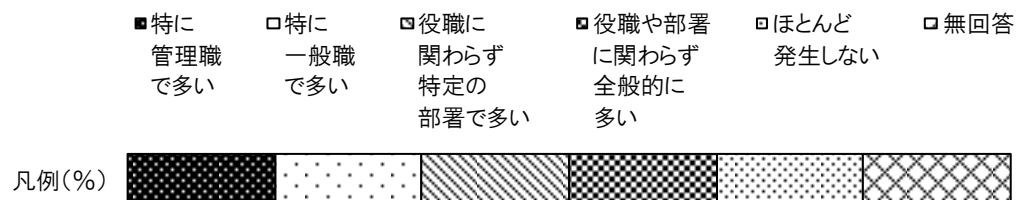
2 長時間労働の発生状況

問 30. 貴事業所の正規従業員において、長時間労働の発生状況は、次のどれに近いですか。男女別にお答えください。（○印1つずつ）

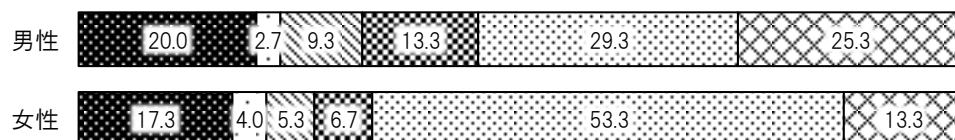
長時間労働の発生状況については、男性の場合「ほとんど発生しない」が3割近く（29.5%）を占めるものの、2割が「特に管理職で多い」と回答しており、「役職や部署に関わらず全般的に多い」も13.3%みられる。女性は「役職や部署に関わらず全般的に多い」が過半数を占めている。

形態別でみると、単独事業所では女性で「ほとんど発生しない」が高いものの、男性で「役職に関わらず特定の部署で多い」が高くなっている。また、本社・支社等では男女とも「特に管理職で多い」が共通して高い。

従業員規模別でみると、10人以上は男性で「役職に関わらず特定の部署で多い」「役職や部署に関わらず全般的に多い」が高い一方で、女性で「ほとんど発生しない」が他の従業員規模に比べて高い。



【全体(N=75)】

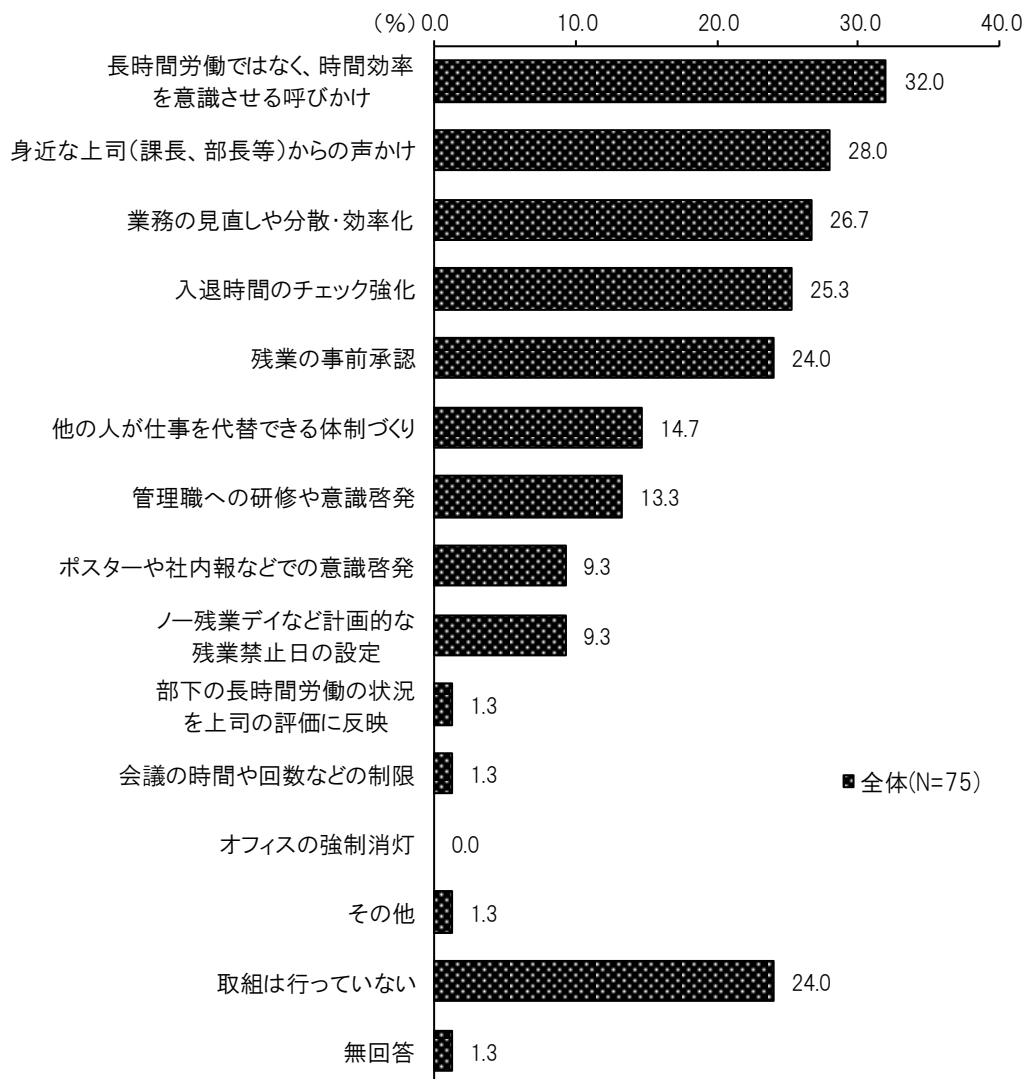


単位(%)	男性					女性				
	特に管理職で多い	特に一般職で多い	の役職に 部署に関わらず 特定	ず役職に 全般的に 多い	ほとんど発生しない	特に管理職で多い	特に一般職で多い	の役職に 部署に関わらず 特定	ず役職に 全般的に 多い	ほとんど発生しない
全体(N=75)	20.0	2.7	9.3	13.3	29.3	17.3	4.0	5.3	6.7	53.3
【形態別】										
単独事業所(n=19)	10.5	5.3	26.3	5.3	42.1	0.0	5.3	5.3	0.0	78.9
本社・支社等(n=55)	23.6	1.8	3.6	14.5	25.5	23.6	3.6	5.5	7.3	45.5
【従業員規模別】										
4人以下(n=41)	19.5	2.4	2.4	9.8	36.6	22.0	4.9	4.9	7.3	48.8
5～9人(n=13)	23.1	7.7	15.4	7.7	30.8	7.7	0.0	7.7	0.0	61.5
10人以上(n=14)	21.4	0.0	28.6	28.6	21.4	14.3	7.1	7.1	0.0	71.4

3 残業削減の取組

問 31. 貴事務所では残業削減に取り組んでいますか。（○印いくつでも）

残業削減の取組については、「長時間労働ではなく、時間効率を意識させる呼びかけ」が32.0%と最も高く、次いで「身近な上司（課長、部長等）からの声かけ」（28.0%）、「業務の見直しや分散・効率化」（26.7%）、「入退時間のチェック強化」（25.3%）、「残業の事前承認」（24.0%）の順となっている。



形態別でみると、単独事業所で「長時間労働ではなく、時間効率を意識させる呼びかけ」「身近な上司（課長、部長等）からの声かけ」、本社・支社等で「入退時間のチェック強化」「管理職への研修や意識啓発」などがそれぞれ高い。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど「業務の見直しや分散・効率化」が高くなる傾向にある。また、5～9人で「長時間労働ではなく、時間効率を意識させる呼びかけ」「入退時間のチェック強化」などが他の従業員規模に比べて高い。

組合有無別では、労働組合がある事業所で「身近な上司（課長、部長等）からの声かけ」「入退時間のチェック強化」などが高く、取組内容が多岐にわたる。

単位(%)	長時間労働を 意識させる ではなく、 呼びかけ 時間	身近な上司（課長、 部長 等）からの声かけ	業務の見直しや分散・ 効率化	入退時間のチェック 強化	残業の事前承認	他の人が仕事を代替 できる 体制づくり	管理職への研修や意 識啓発	ポスターや社内報な どでの 意識啓発	ノー残業デーなど計 画的な 残業禁止日の設定	部下の長時間労働の 状況を 上司の 評価に 反映	会議の時間や回数な どの制 限	オフィスの強制消灯	その他	取組は 行って いない
全体(N=75)	32.0	28.0	26.7	25.3	24.0	14.7	13.3	9.3	9.3	1.3	1.3	0.0	1.3	24.0
【形態別】														
単独事業所(n=19)	42.1	36.8	21.1	10.5	21.1	5.3	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	21.1
本社・支社等(n=55)	27.3	23.6	29.1	30.9	25.5	18.2	18.2	12.7	10.9	1.8	1.8	0.0	1.8	25.5
【従業員規模別】														
4人以下(n=41)	22.0	26.8	19.5	22.0	24.4	12.2	7.3	4.9	4.9	0.0	0.0	0.0	2.4	29.3
5～9人(n=13)	61.5	30.8	38.5	38.5	38.5	23.1	30.8	30.8	23.1	7.7	7.7	0.0	0.0	15.4
10人以上(n=14)	35.7	35.7	42.9	21.4	14.3	14.3	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3
【組合有無別】														
労働組合がある(n=19)	42.1	47.4	36.8	42.1	57.9	15.8	31.6	31.6	31.6	5.3	5.3	0.0	0.0	10.5
労働組合はない(n=56)	28.6	21.4	23.2	19.6	12.5	14.3	7.1	1.8	1.8	0.0	0.0	0.0	1.8	28.6

4 年次有給休暇の取得状況

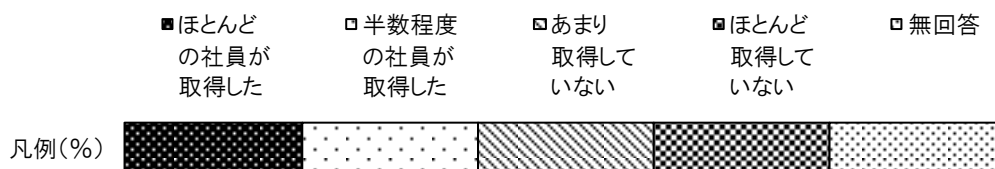
問 32. 貴事業所の正規従業員において、最近1年間の年次有給休暇の取得状況を、男女別にお答えください。（○印1つつつ）

年次有給休暇の取得状況については、男性に比べて女性で「ほとんどの社員が取得した」（32.0%）が高い一方、「ほとんど取得していない」（24.0%）も高い。

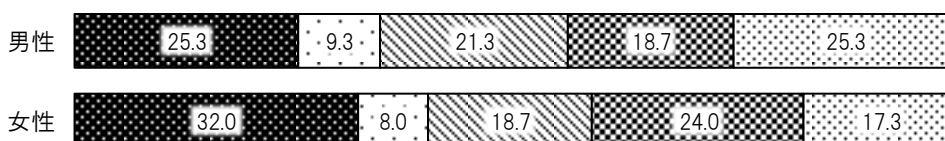
形態別でみると、単独事業所で男女とも「ほとんどの社員が取得した」が高く、本社・支社等で女性の「あまり取得していない」が高い。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど男女とも「ほとんどの社員が取得した」が高くなる傾向にあるが、男性については「あまり取得していない」も高くなっている。また、従業員規模が小さいほど男女とも「ほとんど取得していない」が高い。

組合有無別でみると、労働組合がある事業所は男女とも「ほとんどの社員が取得した」が高くなっている。



【全体(N=75)】

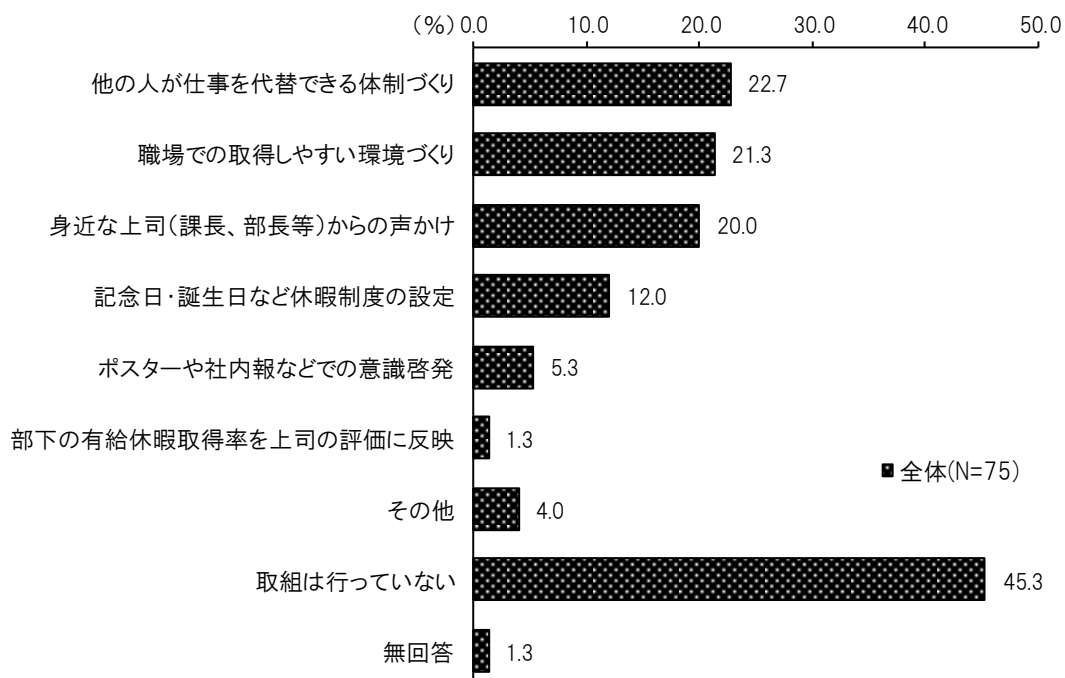


単位(%)	男性				女性			
	ほとんどの社員が取得した	半数程度の社員が取得した	あまり取得していない	ほとんど取得していない	ほとんどの社員が取得した	半数程度の社員が取得した	あまり取得していない	ほとんど取得していない
全体(N=75)	25.3	9.3	21.3	18.7	32.0	8.0	18.7	24.0
【形態別】								
単独事業所(n=19)	36.8	15.8	15.8	21.1	57.9	0.0	5.3	21.1
本社・支社等(n=55)	21.8	7.3	23.6	16.4	23.6	10.9	23.6	23.6
【従業員規模別】								
4人以下(n=41)	22.0	7.3	14.6	26.8	22.0	9.8	14.6	36.6
5～9人(n=13)	30.8	15.4	30.8	15.4	38.5	7.7	23.1	15.4
10人以上(n=14)	42.9	14.3	35.7	0.0	71.4	0.0	14.3	0.0
【組合有無別】								
労働組合がある(n=19)	52.6	10.5	15.8	15.8	42.1	10.5	5.3	5.3
労働組合はない(n=56)	16.1	8.9	23.2	19.6	28.6	7.1	23.2	30.4

5 年次有給休暇取得促進の取組

問 33. 貴事務所では年次有給休暇の取得促進に取り組んでいますか。
(○印いくつでも)

年次有給休暇取得促進の取組については、「取組は行っていない」が 45.3%みられるものの、取組としては、「他の人が仕事を代替できる体制づくり」が 22.7%と最も高く、次いで「職場での取得しやすい環境づくり」(21.3%)、「身近な上司(課長、部長等)からの声かけ」(20.0%)の順となっている。



形態別でみると、本社・支社等で「職場での取得しやすい環境づくり」「記念日・誕生日など休暇制度の設定」が高い。

従業員規模別では、5～9人で「身近な上司（課長、部長等）からの声かけ」「記念日・誕生日など休暇制度の設定」「ポスターや社内報などでの意識啓発」、10人以上で「他の人が仕事を代替できる体制づくり」が他の従業員規模に比べてそれぞれ高い。

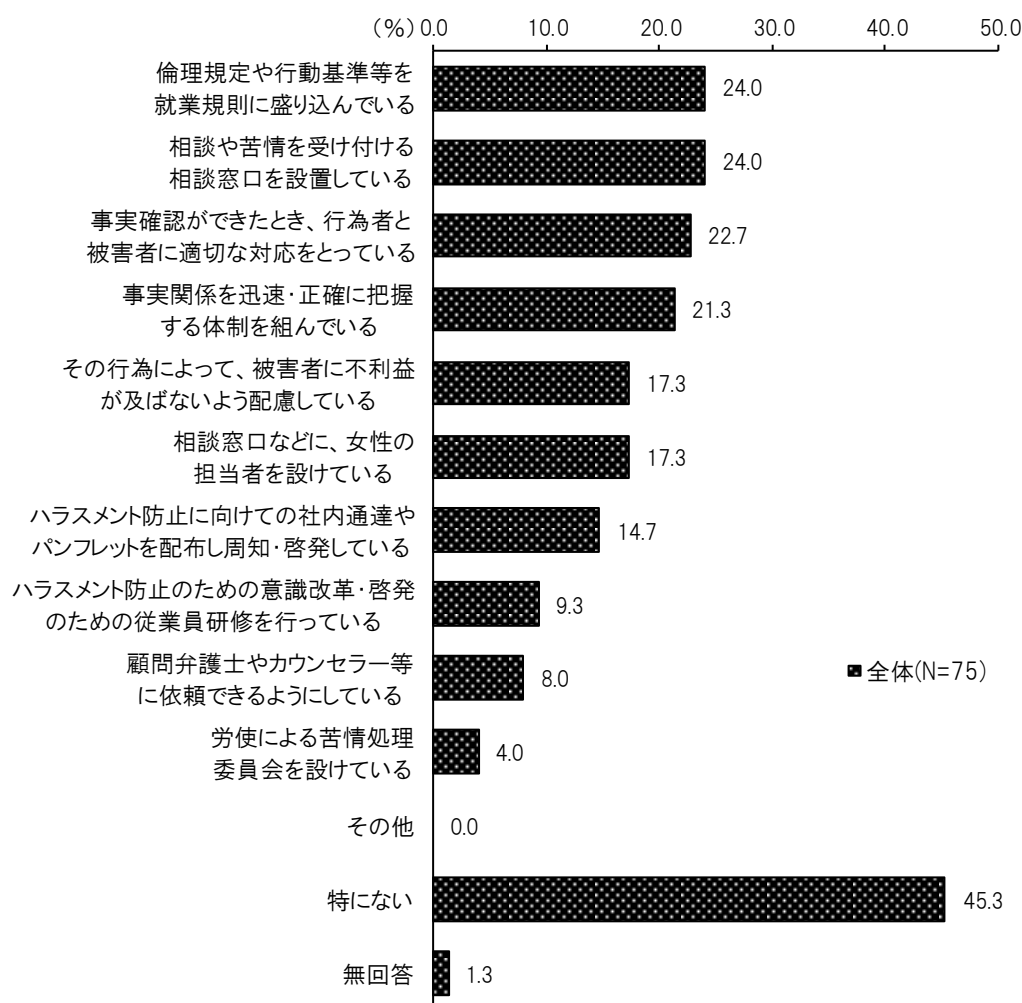
組合有無別では、労働組合がある事業所で「職場での取得しやすい環境づくり」「身近な上司（課長、部長等）からの声かけ」「記念日・誕生日など休暇制度の設定」「ポスターや社内報などでの意識啓発」などが高く、取組内容が多岐にわたる。

単位(%)	り替他 での き人 るが 体制 仕事を く代	す職 い場 環で のづ 取く 得り しや	の長身 声、近 か部な け長上 等司 ）か課 ら	ど記 休念 暇日 制・ 度誕 の生 設日 定な	なポ どス でタ のー 意や 識社 啓内 発報	に得部 反率下 映をの 上有 司給 の休 評暇 価取	そ の 他	い取 組は 行っ てい な
全体(N=75)	22.7	21.3	20.0	12.0	5.3	1.3	4.0	45.3
【形態別】								
単独事業所(n=19)	21.1	10.5	21.1	0.0	0.0	0.0	15.8	42.1
本社・支社等(n=55)	23.6	25.5	20.0	16.4	7.3	1.8	0.0	45.5
【従業員規模別】								
4人以下(n=41)	19.5	14.6	22.0	9.8	4.9	2.4	0.0	51.2
5～9人(n=13)	15.4	30.8	30.8	23.1	15.4	0.0	7.7	46.2
10人以上(n=14)	35.7	21.4	14.3	14.3	0.0	0.0	14.3	21.4
【組合有無別】								
労働組合がある(n=19)	26.3	57.9	31.6	31.6	21.1	5.3	0.0	10.5
労働組合はない(n=56)	21.4	8.9	16.1	5.4	0.0	0.0	5.4	57.1

6 ハラスメント行為防止や対応のための取組

問 34. 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどの、ハラスメント行為防止や対応のための取組を実施していますか。（○印いくつでも）

ハラスメント行為防止や対応のための取組については、「特にない」が 45.3%みられるが、取組としては、「倫理規定や行動基準等を就業規則に盛り込んでいる」「相談や苦情を受け付ける相談窓口を設置している」が各 24.0%と最も高く、次いで「事実確認ができたとき、行為者と被害者に適切な対応をとっている」（22.7%）、「事実関係を迅速・正確に把握する体制を組んでいる」（21.3%）の順となっている。



形態別でみると、本社・支社等で「倫理規定や行動基準等を就業規則に盛り込んでいる」「事実関係を迅速・正確に把握する体制を組んでいる」などが高い一方で、単独事業所の7割以上は「特にない」と回答している。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど「相談や苦情を受け付ける相談窓口を設置している」「事実関係を迅速・正確に把握する体制を組んでいる」「相談窓口などに、女性の担当者を設けている」が高くなる傾向にある。また、5～9人と10人以上で「事実確認ができたとき、行為者と被害者に適切な対応をとっている」「その行為によって、被害者に不利益が及ばないよう配慮している」などが高く、5～9人で「倫理規定や行動基準等を就業規則に盛り込んでいる」などが他の従業員規模に比べて高い。

組合有無別では、労働組合がある事業所で「倫理規定や行動基準等を就業規則に盛り込んでいる」「相談や苦情を受け付ける相談窓口を設置している」などが高く、取組内容が多岐にわたる。

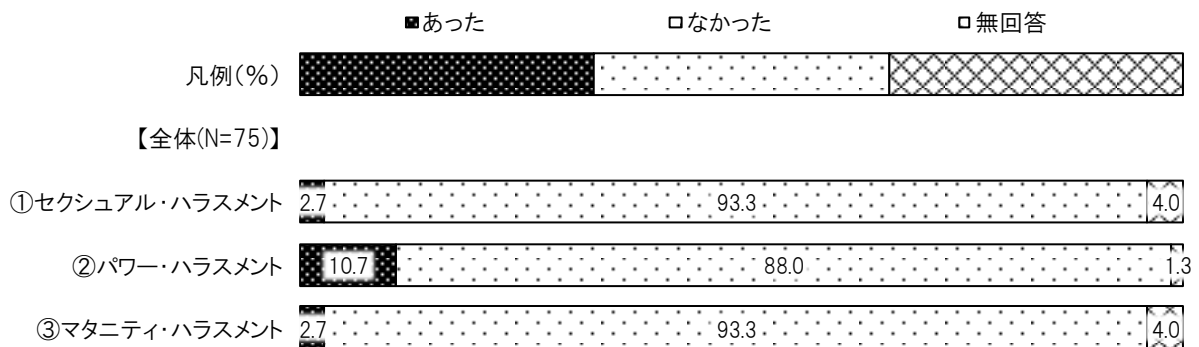
単位(%)	規則に盛り込んだ行動基準等を就業	倫理規定や行動基準等を就業	相談や苦情を受け付ける相談窓口を設置している	事実確認ができたとき、行為者と被害者に適切な対応をとっている	事実関係を迅速・正確に把握する体制を組んでいる	その行為によって、被害者に対する利益が及ばないよう配慮している	相談窓口などに、女性の担当者	社内周知・啓発している	ハラスメント防止に向けての研修を行っている	ハラスメント防止のための従業員の意識改革・啓発のための研修を行っている	顧問弁護士やカウンセラー等に依頼できるようにしている	労使による苦情処理委員会を設けている	その他	特にな
全体(N=75)	24.0	24.0	22.7	21.3	17.3	17.3	14.7	9.3	8.0	4.0	0.0	45.3		
【形態別】														
単独事業所(n=19)	5.3	15.8	15.8	10.5	15.8	5.3	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	73.7		
本社・支社等(n=55)	30.9	27.3	25.5	25.5	18.2	21.8	16.4	12.7	10.9	5.5	0.0	36.4		
【従業員規模別】														
4人以下(n=41)	22.0	19.5	12.2	14.6	9.8	12.2	4.9	2.4	4.9	0.0	0.0	46.3		
5～9人(n=13)	38.5	30.8	46.2	30.8	38.5	23.1	30.8	30.8	15.4	15.4	0.0	46.2		
10人以上(n=14)	28.6	42.9	35.7	42.9	28.6	28.6	28.6	14.3	14.3	0.0	0.0	42.9		
【組合有無別】														
労働組合がある(n=19)	47.4	47.4	26.3	42.1	31.6	31.6	31.6	26.3	21.1	15.8	0.0	15.8		
労働組合はない(n=56)	16.1	16.1	21.4	14.3	12.5	12.5	8.9	3.6	3.6	0.0	0.0	55.4		

7 最近3年間のハラスメントに関する相談の有無

問 35. 貴事業所では、最近3年間にハラスメントに関して相談等がありましたか。
(○印1つつ)

ハラスメントに関する相談等の有無をみると、「②パワー・ハラスメント」について約1割(10.7%)が「あった」と回答しているものの、「①セクシュアル・ハラスメント」「②マタニティ・ハラスメント」については9割以上が「なかった」としている。

各属性別による大きな差は目立たないが、「②パワー・ハラスメント」については、本社・支社等や従業員規模が10人以上で「あった」が比較的高くなっている。



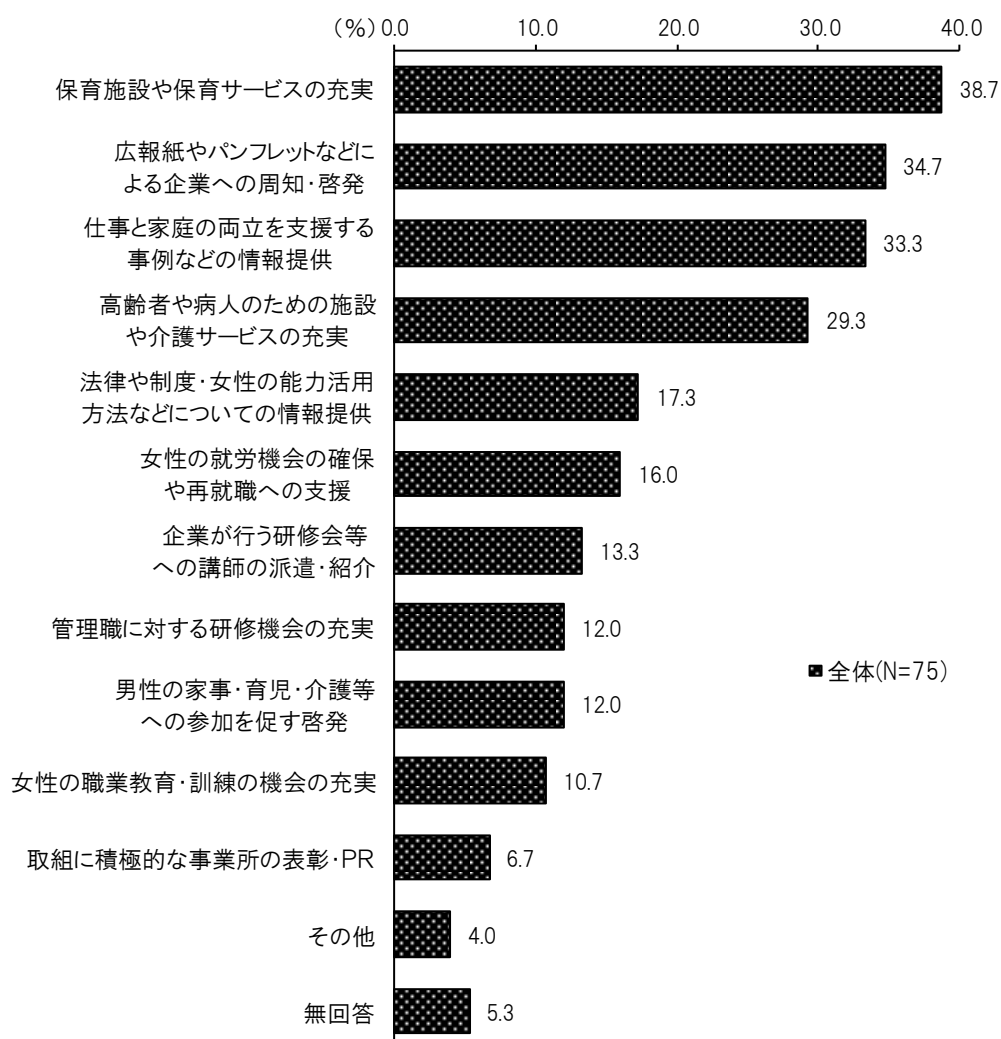
単位(%)	①セクシュアル・ハラスメント		②パワー・ハラスメント		③マタニティ・ハラスメント	
	あった	なかった	あった	なかった	あった	なかった
全体(N=75)	2.7	93.3	10.7	88.0	2.7	93.3
【形態別】						
単独事業所(n=19)	0.0	100.0	5.3	94.7	0.0	100.0
本社・支社等(n=55)	3.6	90.9	12.7	85.5	3.6	90.9
【従業員規模別】						
4人以下(n=41)	0.0	97.6	9.8	90.2	2.4	95.1
5～9人(n=13)	7.7	92.3	7.7	92.3	7.7	92.3
10人以上(n=14)	7.1	85.7	14.3	78.6	0.0	92.9

【5】行政の取組について

1 ワーク・ライフ・バランス推進に必要と思う行政施策

問 36. 今後、事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組を進めるにあたって、日吉津村ではどのようなことに力をいれるべきと思いますか。（〇印いくつでも）

ワーク・ライフ・バランス推進に必要と思う行政施策については、「保育施設や保育サービスの充実」が38.7%と最も高く、次いで「広報紙やパンフレットなどによる企業への周知・啓発」（34.7%）、「仕事と家庭の両立を支援する事例などの情報提供」（33.3%）、「高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実」（29.3%）の順となっている。



形態別では、本社・支社等で「保育施設や保育サービスの充実」「広報紙やパンフレットなどによる企業への周知・啓発」が高い。

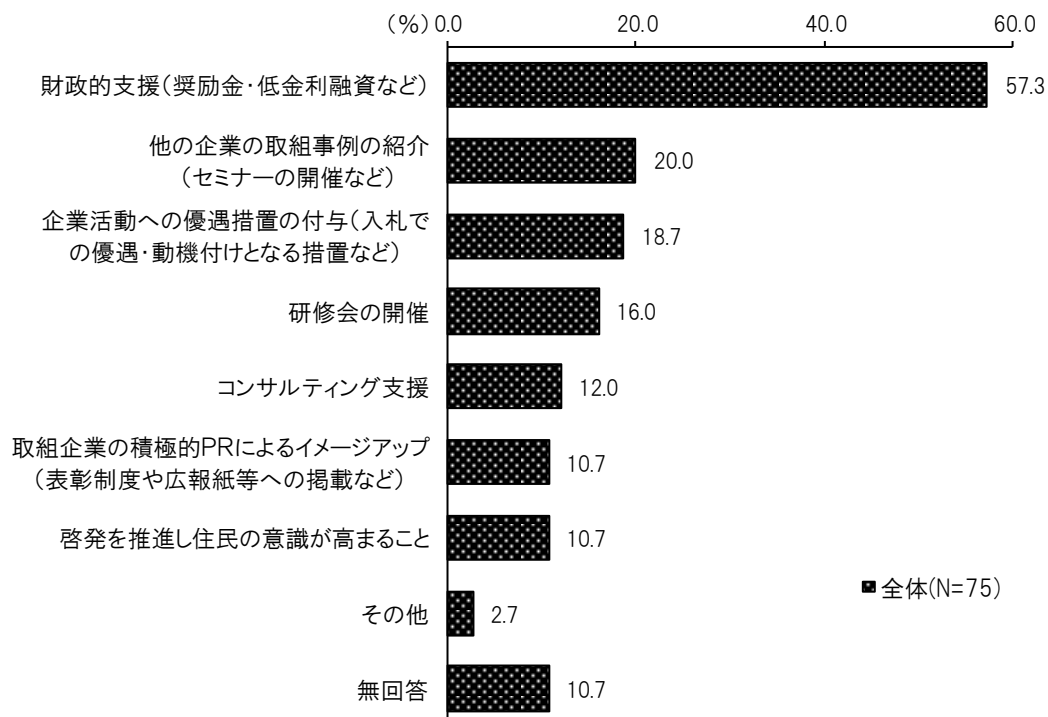
従業員規模別では、5～9人と10人以上で「高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実」が共通して高い。また、5～9人で「広報紙やパンフレットなどによる企業への周知・啓発」、10人以上で「企業が行う研修会等への講師の派遣・紹介」「管理職に対する研修機会の充実」「取組に積極的な事業所の表彰・PR」が他の従業員規模に比べてそれぞれ高くなっている。

単位(%)	保育施設や保育サービスの充実	広報紙やパンフレットなどによる企業への周知・啓発	情報提供と事例の活用	仕事と家庭の両立の支援	高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実	高齢者の生活情報提供	法律や制度・女性への支援	女性や再就職機会の確保	企業が行う研修会等の派遣・紹介	管理職に対する研修機会の充実	男性の家事・育児を促す啓発	女性の職業教育・訓練の機会	取組に積極的な事業所の表彰・PR	その他
全体(N=75)	38.7	34.7	33.3	29.3	17.3	16.0	13.3	12.0	12.0	10.7	6.7	4.0		
【形態別】														
単独事業所(n=19)	26.3	21.1	26.3	31.6	15.8	10.5	15.8	5.3	5.3	5.3	5.3	10.5		
本社・支社等(n=55)	43.6	38.2	36.4	29.1	18.2	18.2	12.7	14.5	14.5	12.7	7.3	1.8		
【従業員規模別】														
4人以下(n=41)	34.1	34.1	34.1	14.6	17.1	19.5	12.2	9.8	9.8	9.8	4.9	4.9		
5～9人(n=13)	38.5	46.2	23.1	46.2	15.4	7.7	7.7	0.0	15.4	15.4	0.0	0.0		
10人以上(n=14)	42.9	35.7	28.6	42.9	21.4	7.1	28.6	35.7	14.3	7.1	21.4	7.1		

2 ワーク・ライフ・バランスの取組に求める行政の支援や補助

問 37. 今後、行政からどのような支援や補助があれば、貴事業所としてワーク・ライフ・バランスへの取組が行いやすくなると思いますか。（○印いくつでも）

ワーク・ライフ・バランスの取組に求める行政の支援や補助については、「財政的支援（奨励金・低金利融資など）」が 57.3%と突出して高く、次いで「他の企業の取組事例の紹介（セミナーの開催など）」（20.0%）、「企業活動への優遇措置の付与（入札での優遇・動機付けとなる措置など）」（18.7%）、「研修会の開催」（16.0%）の順となっている。



形態別では、本社・支社等で「他の企業の取組事例の紹介（セミナーの開催など）」「企業活動への優遇措置の付与（入札での優遇・動機付けとなる措置など）」「取組企業の積極的PRによるイメージアップ（表彰制度や広報紙等への掲載など）」が高い。

従業員規模別では、5～9人で「取組企業の積極的PRによるイメージアップ（表彰制度や広報紙等への掲載など）」、10人以上で「研修会の開催」が他の従業員規模に比べてそれぞれ高くなっている。

単位(%)	財政的支援（奨励金・低金利など）	他の企業の取組事例の紹介（セミナーなど）	企業活動への優遇措置の付与（入札での優遇・動機付けなど）	研修会の開催	コンサルティング支援	取組企業の積極的PRによるイメージアップ（表彰制度など）	啓発を推進し住民の意識が高まること	その他
全体(N=75)	57.3	20.0	18.7	16.0	12.0	10.7	10.7	2.7
【形態別】								
単独事業所(n=19)	52.6	10.5	10.5	21.1	5.3	0.0	10.5	5.3
本社・支社等(n=55)	60.0	23.6	21.8	14.5	14.5	12.7	10.9	1.8
【従業員規模別】								
4人以下(n=41)	63.4	22.0	19.5	12.2	17.1	7.3	12.2	4.9
5～9人(n=13)	53.8	15.4	23.1	15.4	7.7	23.1	7.7	0.0
10人以上(n=14)	50.0	28.6	14.3	35.7	7.1	7.1	14.3	0.0

3 一般事業主行動計画策定の有無

問 38. 貴事業所では、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。（○印1つずつ）

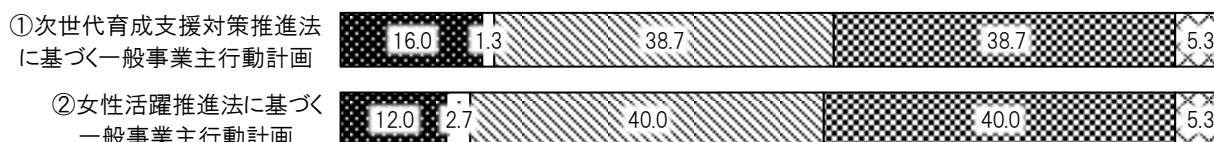
一般事業主行動計画策定の有無をみると、「①次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」「②女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」とも、「策定は未定」「策定しない」が大半を占めており、「策定済み」の割合は「①次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」は16.0%、「②女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」は12.0%となっている。

形態別でみると、本社・支社等で「②女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」の「策定済み」が高く、単独事業所は「①次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」「②女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」とも「策定しない」割合が高い。

組合有無別でみると、労働組合がある事業所で「①次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」「②女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」いずれも「策定済み」が高い。一方で、労働組合がない事業所では「①次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」「②女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」とも「策定は未定」「策定しない」がそれぞれ高くなっている。



【全体(N=75)】



単位(%)	①次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画				②女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画			
	策定済み	今後策定する予定	策定は未定	策定しない	策定済み	今後策定する予定	策定は未定	策定しない
全体(N=75)	16.0	1.3	38.7	38.7	12.0	2.7	40.0	40.0
【形態別】								
単独事業所(n=19)	15.8	0.0	31.6	47.4	0.0	5.3	36.8	52.6
本社・支社等(n=55)	16.4	1.8	41.8	34.5	16.4	1.8	41.8	34.5
【組合有無別】								
労働組合がある(n=19)	42.1	0.0	26.3	26.3	31.6	5.3	31.6	26.3
労働組合はない(n=56)	7.1	1.8	42.9	42.9	5.4	1.8	42.9	44.6

Ⅳ 自由意見回答結果

問 39. 貴事業所における女性活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けたご意見やご要望、ご提言などがありましたら、ご自由にお書きください。

- ・アベノミクス以降、仕事量は増えたが単価は低いままなので利益が出ない。逆に外注費等が上がって収益性が悪くなっている。結果として休めないのが現状である。景気回復等で収益性の改善と労力確保が進まなければ、育児休業制度や介護休業制度をはじめとして、ワーク・ライフ・バランスの推進が実現できないと思う。支援制度や補償制度の充実が必要なのではないでしょうか。
- ・必ずしも、女性が正規雇用を望んでいないのが現状です。夫の会社からの扶養手当の格差により、今のパートでの勤務しか望んでいません。女性活躍推進法については、必要な事とは思いますが都市部と地方では違うと思います。
- ・業種的になかなか難しいです。時間を減らすのも自社内での作業ではないので。
- ・女性の育児休業について、より職場の理解を得やすくするためには、休業中の人材確保などの取り組みがあれば良いと思います。人材バンク的な仕組みがあれば、事業所側としても安心して休業を勧めることができるのではないのでしょうか。
- ・男性が適した職種もある。特に溶接工、機械装置メンテナンス工事等は経験と資格を要するため、途中退職者のリスクをいかになくすかが課題。求人を出しても女性の応募はなかった。
- ・当社は 10 名程度の人数でやっている会社です。法律等が目まぐるしく変わっていく状態に適応できない状態です。

日吉津村 働きやすい職場づくりに関する 事業所アンケート調査

～ご協力のお願い～

事業者の皆様には、日頃から村政にご理解とご協力をたまり厚くお礼申し上げます。

さて、本村では、村内事業所の育児休暇制度等への取組や、女性の活躍推進等の取組状況を把握するための調査を実施し、事業者の理解を深めるとともに、安心して子育てと仕事を両立できる環境整備のために必要な施策の検討に取り組んでいます。

このアンケートは、職場における育児休暇制度や女性活躍推進に向けた取組の現状や問題点、ご意見等をおうかがいし、今後、事業を推進していく上での基礎的な資料とさせていただきますことを目的として実施するものです。

調査の実施にあたっては、無作為に抽出した、村内に住所を有する事業所をお願いしています。このアンケートは無記名であり事業所が特定されることはありません。また、回答は統計的な集計を行い、本調査の目的以外に使用することはありません。

ご多忙のところ、誠に恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただきましてご協力くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

平成 28 年（2016 年）11 月

日吉津村長 石 操

ご記入にあたってのお願い

1. 対象となる「事業所」とは、本社・支店・出張所にかかわらず、調査票をお送りした住所にある貴事業所を指します。
2. 平成 28 年 11 月 1 日現在を基準としてご回答ください。
3. ご回答は、貴事業所の代表者の方又は総務の責任者の方・人事ご担当の責任者の方をお願い致します。
4. 黒の鉛筆又はボールペンでご記入ください。
5. 回答は、あてはまる番号を○で囲んでください。回答数は、各設問文に(○印1つ)(○印いくつでも)などと指定してありますので、それに従ってご回答ください。
6. ご不明な点、調査に関するお問い合わせなどは、下記までお願いいたします。

調査のお問い合わせ先

日吉津村役場 総務課

〒689-3553 鳥取県西伯郡日吉津村大字日吉津 872-15(電話:0859-27-5950)

記入していただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れて（切手を貼らずに）

11月18日（金）までに投函してください。

1 貴事業所のことについておたずねします

問1. 貴事業所の業種をお答えください。(○印1つ)

※複数にわたる場合は主な業種を1つお答えください。

- | | |
|------------------|---------------------|
| 1. 農林漁業 | 10. 不動産業・物品賃貸業 |
| 2. 鉱業 | 11. 学術研究・専門・技術サービス業 |
| 3. 建設業 | 12. 宿泊業・飲食サービス業 |
| 4. 製造業 | 13. 生活関連サービス業・娯楽業 |
| 5. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 14. 教育・学習支援業 |
| 6. 情報通信業 | 15. 医療・福祉 |
| 7. 運輸業・郵便業 | 16. サービス業 |
| 8. 卸売業・小売業 | 17. その他() |
| 9. 金融業・保険業 | |

問2. 貴事業所の形態をお答えください。(○印1つ)

1. 単独事業所(他の場所に本社、支社などを持たない事業所)
2. 本社・本店・本所(他の場所に支社などをもち、それらを統括する事業所)
3. 支社・支店・支所(他の場所にある本社などの統括を受けている事業所)

問3. 貴事業所の日吉津村での操業(営業)年数は、通算何年になりますか。(○印1つ)

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 3年未満 | 4. 20~30年未満 |
| 2. 3~10年未満 | 5. 30~50年未満 |
| 3. 10~20年未満 | 6. 50年以上 |

問4. 貴事業所の従業員数を雇用形態別に記入してください。

※「いない」場合は「0(ゼロ)」とご記入ください。

	正規雇用 (正社員・職員)	非正規雇用 (パート・アルバイト、嘱託、 受け入れ派遣社員等)	合計
男 性	人	人	人
女 性	人	人	人
合 計	人	人	人

問5. 貴事業所の正規雇用(正社員・職員)従業員の平均年齢と平均勤続年数をご記入ください

※小数点第2位以下を四捨五入してください。

	平均年齢	平均勤続年数
男 性	歳	年
女 性	歳	年

問 6. 貴事業所の管理職の人数を記入してください。（管理職とは、正規雇用のうち、配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職、課長職以上など言います。）

※「いない」場合は「0（ゼロ）」とご記入ください。

	管理職人数	女性管理職の割合 ($b/a \times 100$)
男 性	人	_____ %
女 性 (b)	人	
合 計 (a)	人	

問 7. 貴事業所には就業規則がありますか。（○印 1 つ）

1. ある	2. ない
-------	-------

問 8. 貴事業所には労働組合がありますか。（○印 1 つ）

1. ある	2. ない
-------	-------

2 労務に関わる制度や取組についておたずねします

問 9. 貴事業所では、子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか。（○印 1 つ）

1. 1 歳になるまで	4. 1 歳 6 か月～3 歳未満
2. 原則 1 歳だが条件によって 1 歳 6 か月	5. 3 歳以上
3. 無条件に 1 歳 6 か月	6. 育児休業の規定は無い

問 10. 貴事業所で、最近 3 年間に育児休業を取得した従業員数（非正規含む）についてお答えください。※「いない」場合は「0（ゼロ）」とご記入ください。

	①本人または配偶者が 出産した従業員数	②うち育児休業を取得 した従業員数
男 性	_____人	_____人
女 性	_____人	_____人

問 11. 貴事業所で、最近 3 年間に介護休業を取得した従業員数（非正規含む）についてお答えください。※「いない」場合は「0（ゼロ）」とご記入ください。

	①介護休業を取得し た従業員数	②うち休業後に復職し た従業員数
男 性	_____人	_____人
女 性	_____人	_____人

1. 育児休業等を取得しにくい雰囲気があるから
2. 結婚や妊娠・出産を機に自ら退職する人が多いから
3. 介護等が必要になった時点で自ら退職する人が多いから
4. 一人当たりの業務量が多いから
5. 職場で周りの従業員の業務量が増えるから
6. 代替要員の確保が難しいから
7. 昇進や昇格に影響することへの懸念があるから
8. 制度の利用について管理職の認識が不足しているから
9. 制度の利用について周りの従業員の認識が不足しているから
10. その他（ ）
11. 特にない

1. 改正内容までよく知っている
2. 詳しくは知らないが、改正されることは知っている
3. 知らない

育児・介護休業法の改正について（平成 29 年 1 月 1 日施行）

- 介護休業を分割して取得することができるようになる
- これまで1日単位だった介護休業取得単位が、半日単位になる
- 介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能となる
- 介護のための所定外労働の制限（残業の免除）が新設
- 有期契約労働者について、子が1歳6か月になるまでの間に、雇用契約があるかないかわからない人でも取得可能となる
- これまで1日単位だった子の看護休暇の取得単位が、半日単位になる
- 育児休業等の対象となる子の範囲が、特別養子縁組の看護期間中の子などにも拡大される

資料：厚生労働省資料より作成

1. 短時間勤務制度	7. 育児・介護休業経費の援助
2. 子どもの看護休暇制度	8. 事業所内保育施設の整備
3. フレックスタイム勤務制度	9. 労務に関する相談窓口の設置
4. 在宅勤務（テレワーク等）	10. その他（ ）
5. 所定外労働時間（残業等）の削減	11. あてはまるものはない
6. 再雇用制度	

3	女性従業員の活用についておたずねします
---	---------------------

問 15. 貴事業所では、女性の雇用や就業形態について、およそ 10 年前と比べ、どのような変化がありますか。(○印いくつでも)

※設立が10年未満の場合は、設立当初との比較でご回答ください。

1. 女性の採用が増えた
2. 女性の勤続年数が延びた
3. 女性の残業や休日出勤など時間外勤務が増えた
4. 転勤を含め女性が配置される部署が広がった
5. リーダーシップが必要な責任ある職務に就く女性が増えた
6. 外部との折衝が多い仕事に就く女性が増えた
7. 出張や宿泊を要する仕事に就く女性が増えた
8. 企画力が必要な仕事に就く女性が増えた
9. 売り上げ目標（ノルマ）がある仕事に就く女性が増えた
10. 筋力や体力が必要な仕事に就く女性が増えた
11. 接客サービスや販売に就く女性が増えた
12. その他（ ）
13. 特にない
14. 女性従業員はいない

問 16. 貴事業所では、女性の管理職への登用や人材活用にあたって、どのような問題がありますか。
(○印いくつでも)

1. 女性従業員が少ない、またはいない
2. 女性従業員は平均勤続年数が短い
3. 家事、育児、介護など家庭の事情で、業務に制約が生じやすい
4. 防犯上、女性には時間外労働や深夜労働をさせにくい
5. 重量物の取り扱いや危険有害業務について、法制上の制約があること
6. 管理職になるため必要な知識や経験を有する女性が少ない
7. 女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを希望しない
8. 上司や同僚、部下となる従業員の認識や理解が不十分であること
9. 女性従業員の人材活用に対する社会的認識や理解が不十分であること
10. 女性の人材活用方法がわからない
11. その他（ ）
12. 特にない

問 17. 貴事業所では、女性が管理職に就くことについてどのようにお考えですか。（○印1つ）

1. 意欲と能力のある女性は、管理職に就いた方がよい
2. 女性の多い職場であれば、管理職に就いた方がよい
3. どちらかといえば、管理職は男性の方がよい
4. 女性は能力的な問題や、家庭の事情で管理職に就くのが難しい
5. その他（ ）

問 18. 貴事業所では、女性従業員に対してどのような能力を期待、または伸ばすべきであるとお考えですか。（○印いくつでも）

- | | | | |
|--------|--------|----------|-----------|
| 1. 協調性 | 4. 責任感 | 7. 先見性 | 10. 専門的知識 |
| 2. 指導力 | 5. 社交性 | 8. 企画力 | 11. その他 |
| 3. 決断力 | 6. 独創性 | 9. 情報収集力 | （ ） |

問 19. 女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性活躍推進法」が制定されたことを知っていますか。（○印1つ）

1. 内容までよく知っている
2. 名前を見聞きしたことがある程度
3. 知らない

問 20. 貴事業所では、女性従業員を積極的に活用するために、現在取り組んでいることはどのようなことですか。（○印いくつでも）

1. 女性の募集、採用を積極的に行うこと
2. 男女間の賃金格差を解消すること
3. 男性中心の部署や業務に積極的に女性を配置すること
4. 業務内容の選択肢を広げ、幅広いキャリアを積ませること
5. 女性をプロジェクトリーダーなどに積極的に登用すること
6. 男女にこだわらず、個人の能力や適性に応じて活用を図ること
7. 社内の研修などで職場内の意識改革を図ること
8. 社内の研修会等に積極的に女性を参加させるなど、教育訓練の充実を図ること
9. 仕事と家庭を両立させる制度や支援を、会社として充実させること
10. 女性従業員の意見や要望、相談などを受ける制度を整備すること
11. 昇進・昇格に関して、女性に配慮した措置を設けること
12. その他（ ）
13. 特にない

4

問 21. 貴事業所の女性従業員は、結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由に、退職や継続就労など、どのような対応をとる場合が多いですか。（○印1つ）

1. 退職を選ぶ場合が多い
2. 休業制度を利用して復職する場合が多い
3. 時短勤務などに労働条件を変更する場合が多い
4. 正規から非正規、在宅などへ雇用形態を変更する場合が多い
5. 子どもを預けたり、介護サービスを利用したりして継続して就労する場合が多い
6. その他（ ）
7. 該当者がいない（わからない）

問 22. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という言葉をご存知でしたか。（○印 1 つ）

1. すでに取組を始めている
2. 取り組んでいないが、内容までよく知っている
3. 名前を見聞きしたことがある程度
4. 知らない

ワーク・ライフ・バランスとは

- 「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、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、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義され、次の3つの社会づくりを目指しています。
- (1) 就労による経済的自立が可能な社会
 - (2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
 - (3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

出典：内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」

問 23. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に対する企業の取組について、貴事業所ではどのようにお考えですか。（○印 1 つ）

1. 企業として積極的に取り組むべきと思う
2. ある程度取り組むべきと思う
3. 企業としてはあまり積極的に取り組むべき課題ではない
4. 企業が担うべきではない
5. その他（ ）
6. わからない

問 24. 貴事業所では、育児や介護と仕事の両立支援を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。（○印いくつでも）

1. 日常的に労働時間が長い部署がある
2. 全体的に休暇取得が少ない
3. 育児休業や介護休業をとりにくい雰囲気がある
4. まわりの人の業務量が増える
5. 育児休業や介護休業中の代替人員の確保が難しい
6. 育児や介護支援などに対する管理職の理解が不足している
7. 両立支援制度を導入すると、コストが増大する
8. 公的または民間の保育・介護サービスが不足している
9. 社会通念上、男性が育児や介護に参加しにくい
10. 情報やノウハウ不足により、制度の導入や運用が難しい
11. 両立支援の効果が、企業として数値等で把握しにくい
12. 休業によって収入の面で不安があるため、従業員が利用を望まない
13. その他（ ）
14. 特になし

問 25. 貴事業所でワーク・ライフ・バランスを推進する場合、どのような取組をする必要があると思いますか。（○印いくつでも）

1. 企業トップがリーダーシップを発揮する
2. 管理職が意識の改革を行う
3. 管理職以外の従業員の意識改革を行う
4. ワーク・ライフ・バランスを推進する担当者を決める
5. 無駄な業務・作業を減らす
6. 従業員に対して支援制度の周知を図る
7. ワーク・ライフ・バランスを支援する制度をもっと導入する
8. その他（ ）

問 26. 男性従業員が育児に参加することについて、どのように思いますか。（○印1つ）

1. 積極的に参加したほうがよい
2. 業務に支障のない範囲で参加したほうがよい
3. 必要に迫られたときのみ参加すればよい
4. 参加する必要はない

問 27. 貴事業所では、男性従業員の育児休業の取得促進のために取組を行っていますか。
(○印いくつでも)

1. 上司が積極的に育休を取得する	5. 目標件数を定める
2. 個別に取得を働きかける	6. 取得事例の紹介や情報提供を行う
3. 社内制度を充実する	7. その他 ()
4. 社内制度の周知を行う	8. 特に行っていない

問 28. 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題は何ですか。(○印いくつでも)

1. 上司の理解が進まない
2. 代替要員の確保
3. 昇進や昇格に影響することへの懸念
4. 休業中の賃金補償
5. 前例がない
6. 男性自身に育児休業を取得する意識が薄い
7. 職場がそのような雰囲気ではない
8. 社会全体の認識が乏しい
9. その他 ()

5 労働時間・労働環境などについておたずねします

問 29. 貴事業所の正規従業員において、最近1年間における1か月あたりの平均的な残業時間は何時間ですか。男女別にお答えください。(○印1つずつ)

男性	1. ほとんどなし 2. 15 時間未満	3. 15～30 時間未満 4. 30～45 時間未満	5. 45～60 時間未満 6. 60 時間以上
女性	1. ほとんどなし 2. 15 時間未満	3. 15～30 時間未満 4. 30～45 時間未満	5. 45～60 時間未満 6. 60 時間以上

問 30. 貴事業所の正規従業員において、長時間労働の発生状況は、次のどれに近いですか。男女別にお答えください。(○印1つずつ)

男性	1. 特に管理職で多い 2. 特に一般職で多い 3. 役職に関わらず特定の部署で多い	4. 役職や部署に関わらず全般的に多い 5. ほとんど発生しない
女性	1. 特に管理職で多い 2. 特に一般職で多い 3. 役職に関わらず特定の部署で多い	4. 役職や部署に関わらず全般的に多い 5. ほとんど発生しない

問 31. 貴事務所では残業削減に取り組んでいますか。（○印いくつでも）

1. ポスターや社内報などでの意識啓発
2. 管理職への研修や意識啓発
3. ノー残業デイなど計画的な残業禁止日の設定
4. 入退時間のチェック強化
5. 残業の事前承認
6. 長時間労働ではなく、時間効率を意識させる呼びかけ
7. 身近な上司（課長、部長等）からの声かけ
8. 部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映
9. 業務の見直しや分散・効率化
10. 会議の時間や回数などの制限
11. オフィスの強制消灯
12. 他の人が仕事を代替できる体制づくり
13. その他（ ）
14. 取組は行っていない

問 32. 貴事業所の正規従業員において、最近 1 年間の年次有給休暇の取得状況を、男女別にお答えください。（○印 1 つずつ）

男性	1. ほとんどの社員が取得した 2. 半数程度の社員が取得した	3. あまり取得していない 4. ほとんど取得していない
女性	1. ほとんどの社員が取得した 2. 半数程度の社員が取得した	3. あまり取得していない 4. ほとんど取得していない

問 33. 貴事務所では年次有給休暇の取得促進に取り組んでいますか。（○印いくつでも）

1. ポスターや社内報などでの意識啓発
2. 職場での取得しやすい環境づくり
3. 記念日・誕生日など休暇制度の設定
4. 身近な上司（課長、部長等）からの声かけ
5. 部下の有給休暇取得率を上司の評価に反映
6. 他の人が仕事を代替できる体制づくり
7. その他（ ）
8. 取組は行っていない

問 34. 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメント^{注1}、パワー・ハラスメント^{注2}、マタニティ・ハラスメント^{注3}などの、ハラスメント行為防止や対応のための取組を実施していますか。
(○印いくつでも)

1. 事実関係を迅速・正確に把握する体制を組んでいる
2. 事実確認ができたとき、行為者と被害者に適切な対応をとっている
3. その行為によって、被害者に不利益が及ばないように配慮している
4. 倫理規定や行動基準等を就業規則に盛り込んでいる
5. ハラスメント防止に向けての社内通達やパンフレットを配布し周知・啓発している
6. ハラスメント防止のための意識改革・啓発のための従業員研修を行っている
7. 相談や苦情を受け付ける相談窓口を設置している
8. 労使による苦情処理委員会を設けている
9. 相談窓口などに、女性の担当者を設けている
10. 顧問弁護士やカウンセラー等に依頼できるようにしている
11. その他 ()
12. 特にない

注1:セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)「性的嫌がらせ」

注2:パワー・ハラスメント(パワハラ)「職務上の地位や権限を利用し、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるような行為」

注3:マタニティ・ハラスメント(マタハラ)「働く女性が妊娠・出産を理由として解雇されることや、職場で受ける精神的・肉体的な苦痛を与えるような行為」

問 35. 貴事業所では、最近3年間にハラスメントに関して相談等がありましたか。(○印1つずつ)

(1) セクシュアル・ハラスメント	1. あった	2. なかった
(2) パワー・ハラスメント	1. あった	2. なかった
(3) マタニティ・ハラスメント	1. あった	2. なかった

6	日吉津村の取組についておたずねします
---	--------------------

問 36. 今後、事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組を進めるにあたって、日吉津村ではどのようなことに力をいれるべきと思いますか。（○印いくつでも）

1. 広報紙やパンフレットなどによる企業への周知・啓発
2. 仕事と家庭の両立を支援する事例などの情報提供
3. 法律や制度・女性の能力活用方法などについての情報提供
4. 企業が行う研修会等への講師の派遣・紹介
5. 管理職に対する研修機会の充実
6. 保育施設や保育サービスの充実
7. 高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実
8. 男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発
9. 女性の就労機会の確保や再就職への支援
10. 女性の職業教育・訓練の機会の充実
11. 取組に積極的な事業所の表彰・PR
12. その他（ ）

問 37. 今後、行政からどのような支援や補助があれば、貴事業所としてワーク・ライフ・バランスへの取組が行いやすくなると思いますか。（〇印いくつでも）

1. 財政的支援（奨励金・低金利融資など）
2. 企業活動への優遇措置の付与（入札での優遇・動機付けとなる措置など）
3. 取組企業の積極的PRによるイメージアップ（表彰制度や広報紙等への掲載など）
4. 他の企業の取組事例の紹介（セミナーの開催など）
5. コンサルティング支援
6. 研修会の開催
7. 啓発を推進し住民の意識が高まること
8. その他（ ）

問 38. 貴事業所では、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。（○印1つずつ）

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画 ^{注1}	1. 策定済み 2. 今後策定する予定	3. 策定は未定 4. 策定しない
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 ^{注2}	1. 策定済み 2. 今後策定する予定	3. 策定は未定 4. 策定しない

注1：一般事業主行動計画（以下「行動計画」）とは、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、（1）計画期間、（2）目標、（3）目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。

注2：女性活躍推進法に基づき、国・地方公共団体、301人以上の大企業は、（1）自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、（2）その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、（3）自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければならない（300人以下の中小企業は努力義務）。また、行動計画の届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができる。

問 39. 貴事業所における女性活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けたご意見やご要望、ご提言などがありましたら、ご自由にお書きください。

～ご協力ありがとうございました～