

竹田市
男女共同参画に関する事業所実態調査
結果報告書

令和8年3月

竹田市

目次

第1章 調査の概要	1
1. 調査の目的	3
2. 調査の実施要領・回答数	3
3. 調査結果利用上の注意	3
第2章 調査結果	5
◆回答者の属性	7
◇貴社の概要について	8
1. ワーク・ライフ・バランスについて	13
2. 育児・介護休業制度について	18
3. 事業所におけるハラスメントの防止について	25
4. 女性の活用推進・男女共同参画全般について	29

第1章 調査の概要

1. 調査の目的

本調査は、令和8年度策定予定の「第3次男女共同参画プランたけた」に向け、企業の皆様の男女共同参画への取り組みや実態、ご意見等を集計・分析し、計画策定並びに今後の取り組みに向けた計画の基礎資料とすることを目的としています。

2. 調査の実施要領・回答数

調査時期	令和7年11月～12月
調査対象者	竹田市内の事業所
調査方法	郵送による配布・回収及びインターネット回収
配布数	100件
有効回収数	46件 (郵送:30件) (WEB:16件)
有効回答率	46.0%

3. 調査結果利用上の注意

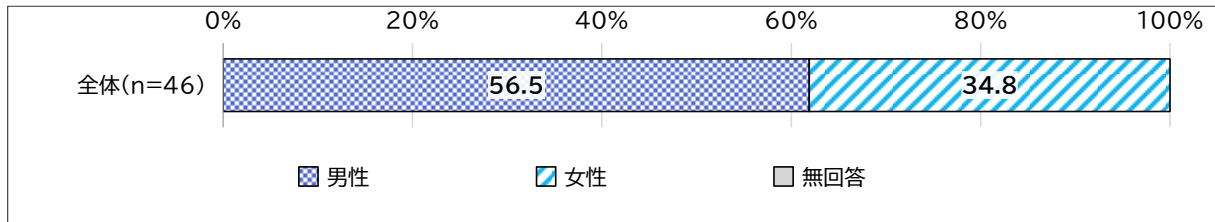
- ・各設問のnは、回答者数を表しています。
- ・回答率は百分比の小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。
- ・2つ以上の回答を要する（複数回答）質問の場合、選択肢ごとの割合を合計すると100%を超える場合があります。
- ・回答があっても、小数点第2位を四捨五入して0.1%に満たない場合は、図表には「0.0」と表記しています。
- ・数表・図表は、スペースの都合上、文言等を省略している場合があります。

第2章 調査結果

◆回答者の属性

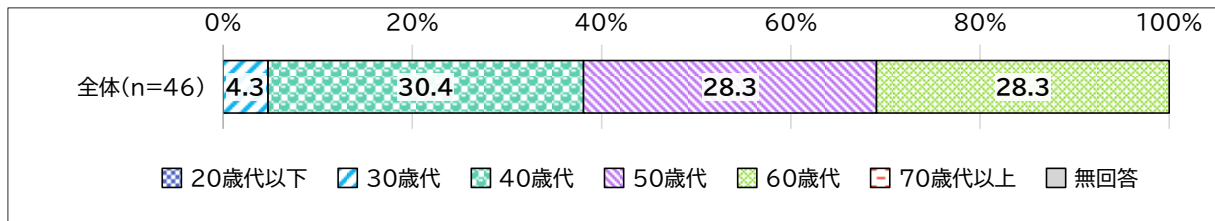
《性別》

○回答者の性別は、「男性」が56.5%、「女性」が34.8%となっています。



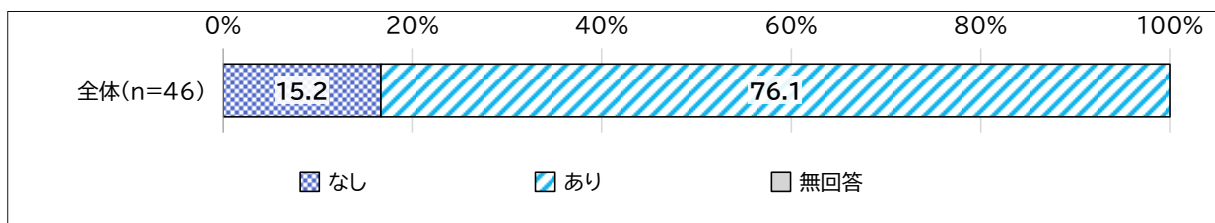
《年代》

○回答者の年代は、「40歳代」が30.4%と最も高く、次いで「50歳代」「60歳代」がともに28.3%、「30歳代」4.3%となっています。



《役職》

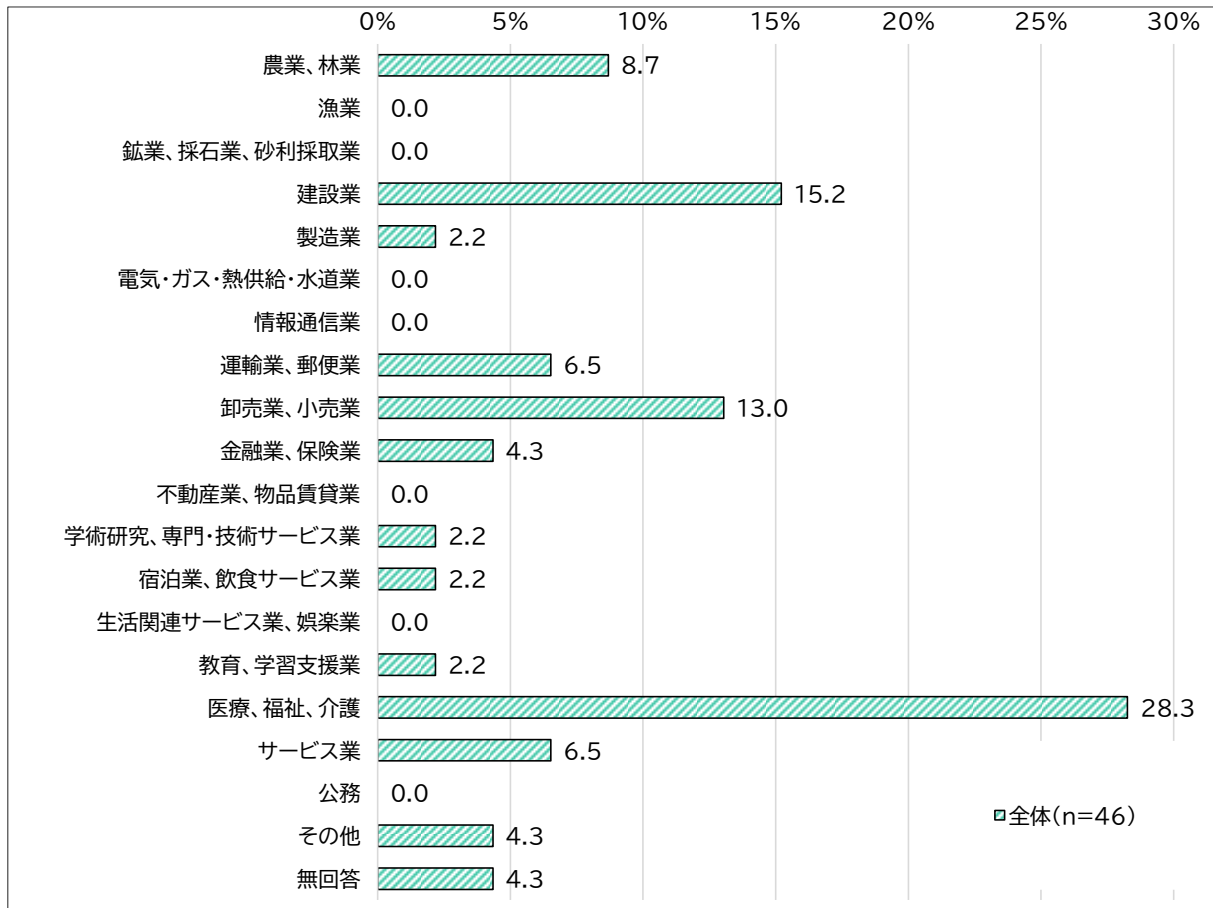
○回答者の役職の有無では、「なし」が15.2%、「あり」が76.1%となっています。



◇貴社の概要について

1 貴社の主な業種について、あてはまるものをお答えください。(単数回答)

○主な業種については、「医療、福祉、介護」が28.3%と最も高く、次いで「建設業」15.2%、「卸売業、小売業」13.0%となっています。

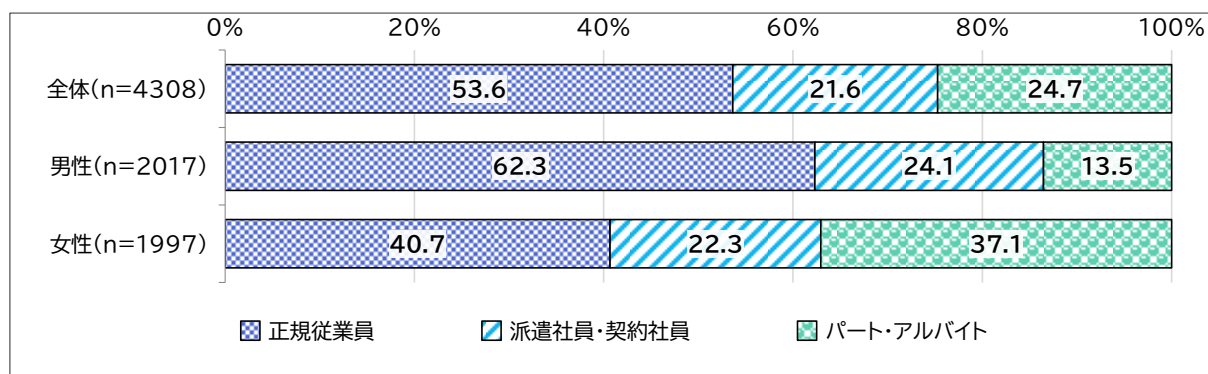


業種	事業所数	構成比	業種	事業所数	構成比
農業、林業	4	8.7%	不動産業、物品賃貸業	0	0.0%
漁業	0	0.0%	学術研究、専門・技術サービス業	1	2.2%
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%	宿泊業、飲食サービス業	1	2.2%
建設業	7	15.2%	生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%
製造業	1	2.2%	教育、学習支援業	1	2.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	医療、福祉、介護	13	28.3%
情報通信業	0	0.0%	サービス業	3	6.5%
運輸業、郵便業	3	6.5%	公務	0	0.0%
卸売業、小売業	6	13.0%	その他	2	4.3%
金融業、保険業	2	4.3%	無回答	2	4.3%
			合計	46	100.0%

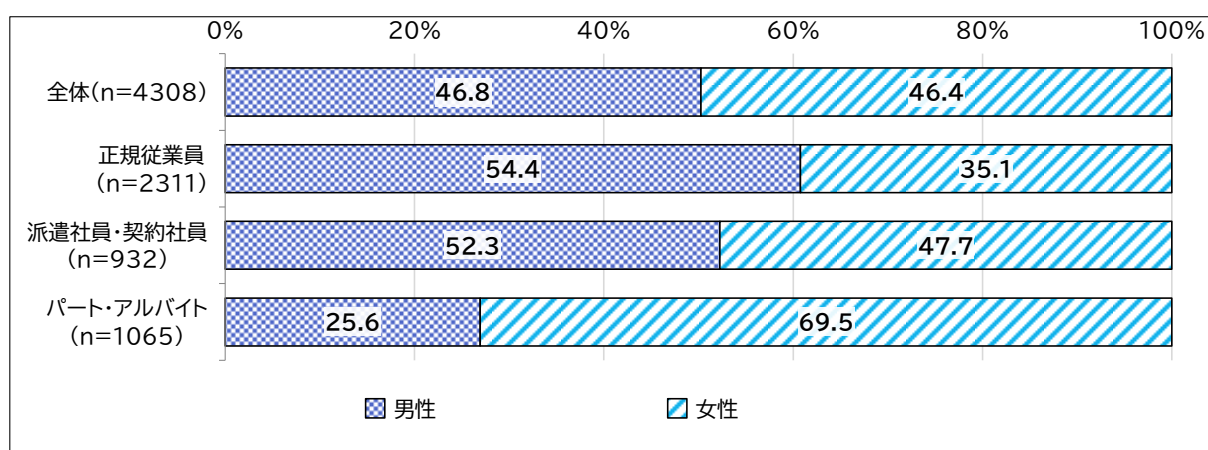
2 貴社の従業員数を教えてください。

- 従業員数について、全体では「正規従業員」が53.6%と最も高く、次いで「パート・アルバイト」24.7%、「派遣社員・契約社員」21.6%となっています。
- 性別でみると、男女ともに「正規従業員」が最も高くなっています。また、男性は女性と比べて「正規従業員」が高く、「パート・アルバイト」が低くなっており、20ポイント以上差が生じています。
- 雇用形態別でみると、「正規従業員」「派遣社員・契約社員」では男性が5割を超えており、女性を上回っていますが、「パート・アルバイト」では女性が約7割を占めています。
- 業種別雇用形態でみると、「正規従業員」は「医療、福祉、介護」以外はいずれの業種でも男性が女性を上回っています。また、「派遣社員・契約社員」では「教育、学習支援業」「医療、福祉、介護」では女性が6割を超えており、「パート・アルバイト」では「運輸業、郵便業」「学術研究、専門・技術サービス業」以外は女性が男性を上回っています。
- 事業所の従業員規模をみると、「10～19人」が28.3%と最も高く、次いで「20～29人」17.4%、「30～49人」「50～99人」がともに15.2%となっています。

【性別】



【雇用形態別】

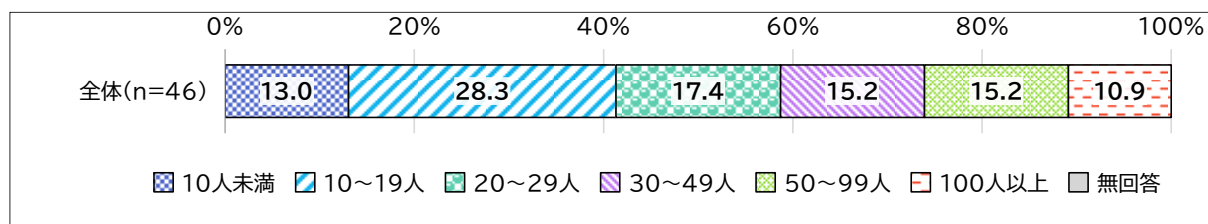


◆業種別雇用形態

業種	対象 事業所数	全体				正規従業員				派遣社員・契約社員				パート・アルバイト			
		男性	女性	無回答	合計	男性	女性	無回答	合計	男性	女性	無回答	合計	男性	女性	無回答	合計
全体	46	2,017	1,997	294	4,308	1,257	812	242	2,311	487	445	0	932	273	740	52	1,065
		46.8%	46.4%	6.8%	100.0%	54.4%	35.1%	10.5%	100.0%	52.3%	47.7%	0.0%	100.0%	25.6%	69.5%	4.9%	100.0%
農業、林業	4	51	41	0	92	42	18	0	60	4	0	0	4	5	23	0	28
		55.4%	44.6%	0.0%	100.0%	70.0%	30.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	17.9%	82.1%	0.0%	100.0%
建設業	7	168	30	0	198	167	27	0	194	1	1	0	2	0	2	0	2
		84.8%	15.2%	0.0%	100.0%	86.1%	13.9%	0.0%	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
製造業	1	33	27	0	60	25	8	0	33	1	0	0	1	7	19	0	26
		55.0%	45.0%	0.0%	100.0%	75.8%	24.2%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	26.9%	73.1%	0.0%	100.0%
運輸業、郵便業	3	111	19	0	130	65	6	0	71	25	7	0	32	21	6	0	27
		84.8%	14.6%	0.0%	100.0%	91.5%	8.5%	0.0%	100.0%	78.1%	21.9%	0.0%	100.0%	77.8%	22.2%	0.0%	100.0%
卸売業、小売業	6	78	57	0	135	43	16	0	59	6	0	0	6	29	41	0	70
		57.8%	42.2%	0.0%	100.0%	72.9%	27.1%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	41.4%	58.6%	0.0%	100.0%
金融業、保険業	2	8	10	0	18	8	7	0	15	0	0	0	0	0	3	0	3
		44.4%	55.6%	0.0%	100.0%	53.3%	46.7%	0.0%	100.0%	-	-	-	-	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
学術研究、専門・ 技術サービス業	1	22	4	0	26	21	4	0	25	0	0	0	0	1	0	0	1
		84.6%	15.4%	0.0%	100.0%	84.0%	16.0%	0.0%	100.0%	-	-	-	-	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
宿泊業、飲食 サービス業	1	48	56	0	104	38	14	0	52	0	0	0	0	10	42	0	52
		46.2%	53.8%	0.0%	100.0%	73.1%	26.9%	0.0%	100.0%	-	-	-	-	19.2%	80.8%	0.0%	100.0%
教育、学習支援 業	1	22	33	0	55	16	13	0	29	2	4	0	6	4	16	0	20
		40.0%	60.0%	0.0%	100.0%	55.2%	44.8%	0.0%	100.0%	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%	20.0%	80.0%	0.0%	100.0%
医療、福祉、介 護	13	150	443	294	887	109	240	242	591	16	39	0	55	25	164	52	241
		16.9%	49.9%	33.1%	100.0%	18.4%	40.6%	40.9%	100.0%	29.1%	70.9%	0.0%	100.0%	10.4%	68.0%	21.6%	100.0%
サービス業	3	1,283	1,245	0	2,528	680	427	0	1,107	432	394	0	826	171	424	0	595
		50.8%	49.2%	0.0%	100.0%	61.4%	38.6%	0.0%	100.0%	52.3%	47.7%	0.0%	100.0%	28.7%	71.3%	0.0%	100.0%
その他	2	16	4	0	20	16	4	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0
		80.0%	20.0%	0.0%	100.0%	80.0%	20.0%	0.0%	100.0%	-	-	-	-	-	-	-	-
無回答	2	27	28	0	55	27	28	0	55	0	0	0	0	0	0	0	0
		49.1%	50.9%	0.0%	100.0%	49.1%	50.9%	0.0%	100.0%	-	-	-	-	-	-	-	-

※P8で回答のあった業種のみ掲載

【事業所の従業員規模】



	事業所数	構成比
10人未満	6	13.0%
10~19人	13	28.3%
20~29人	8	17.4%
30~49人	7	15.2%
50~99人	7	15.2%
100人以上	5	10.9%

3 貴社の正規従業員のうち男女別の役職者の状況を教えてください。

- 正規従業員の男女別の役職者の状況について、全体では、役員及び管理職ともに、7割が「男性」、2割が「女性」と回答しています。
- 事業規模別でみると、役員及び管理職ともに「男性」が「女性」を上回っており、特に「10人未満」の事業所では管理職の7割以上が「男性」、「20人以上」の規模の事業所では役員及び管理職ともに概ね7割以上が「男性」と回答しています。
- 業種別でみると、役員では「運輸業、郵便業」以外はすべての業種で「男性」が「女性」を上回っており、管理職では「その他」が「男性」と「女性」が同率となっていますが、それ以外は「男性」の割合が高くなっています。また、女性管理職の割合が最も高い業種は「その他」50.0%、次いで「医療、福祉、介護」48.4%となっています。

◆事業規模別役職者割合

(上段：人 下段：%)

規模	対象事業所数	全体			役員			管理職			一般職		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
全体	108	1,336	899	2,235	84	24	108	361	117	478	891	758	1,649
		59.8%	40.2%	100.0%	77.8%	22.2%	100.0%	75.5%	24.5%	100.0%	54.0%	46.0%	100.0%
10人未満	27	16	11	27	4	3	7	5	2	7	7	6	13
		59.3%	40.7%	100.0%	57.1%	42.9%	100.0%	71.4%	28.6%	100.0%	53.8%	46.2%	100.0%
10～19人	25	70	59	129	9	5	14	18	13	31	43	41	84
		54.3%	45.7%	100.0%	64.3%	35.7%	100.0%	58.1%	41.9%	100.0%	51.2%	48.8%	100.0%
20～29人	23	75	28	103	11	3	14	15	0	15	49	25	74
		72.8%	27.2%	100.0%	78.6%	21.4%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	66.2%	33.8%	100.0%
30～49人	16	101	99	200	14	5	19	23	10	33	64	84	148
		50.5%	49.5%	100.0%	73.7%	26.3%	100.0%	69.7%	30.3%	100.0%	43.2%	56.8%	100.0%
50～99人	12	226	104	330	9	3	12	38	15	53	179	86	265
		68.5%	31.5%	100.0%	75.0%	25.0%	100.0%	71.7%	28.3%	100.0%	67.5%	32.5%	100.0%
100人以上	5	848	598	1,446	37	5	42	262	77	339	549	516	1,065
		58.6%	41.4%	100.0%	88.1%	11.9%	100.0%	77.3%	22.7%	100.0%	51.5%	48.5%	100.0%

◆業種別役職者割合

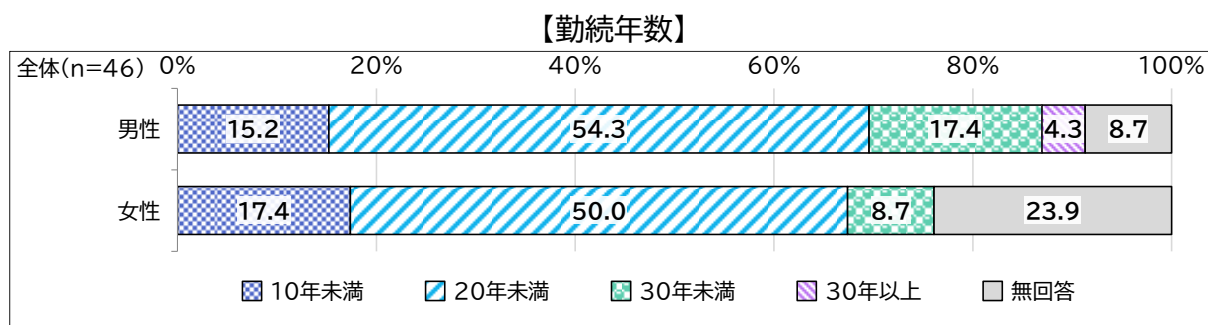
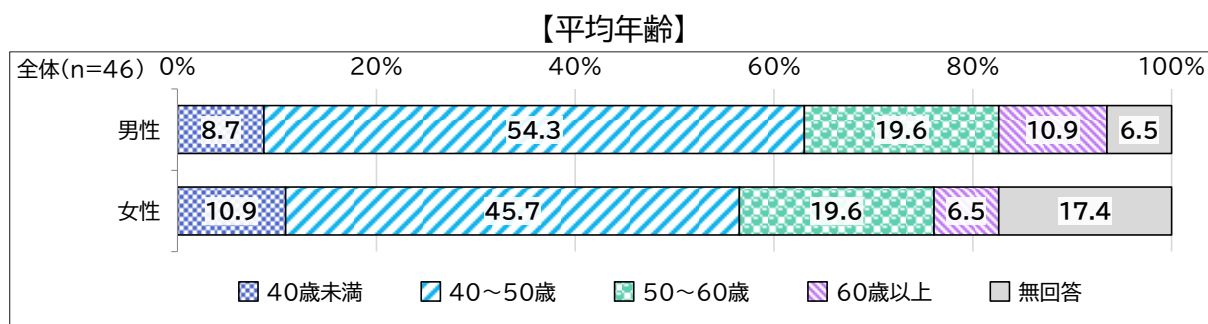
(上段：人 下段：%)

業種	対象事業所数	全体			役員			管理職			一般職		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
全体	46	1,336	899	2,235	84	24	108	361	117	478	891	758	1,649
		59.8%	40.2%	100.0%	77.8%	22.2%	100.0%	75.5%	24.5%	100.0%	54.0%	46.0%	100.0%
農業、林業	4	42	21	63	7	2	9	11	3	14	24	16	40
		66.7%	33.3%	100.0%	77.8%	22.2%	100.0%	78.6%	21.4%	100.0%	60.0%	40.0%	100.0%
建設業	7	166	29	195	13	4	17	25	1	26	128	24	152
		85.1%	14.9%	100.0%	76.5%	23.5%	100.0%	96.2%	3.8%	100.0%	84.2%	15.8%	100.0%
製造業	1	33	27	60	0	0	0	5	1	6	28	26	54
		55.0%	45.0%	100.0%	-	-	-	83.3%	16.7%	100.0%	51.9%	48.1%	100.0%
運輸業、郵便業	3	45	5	50	0	1	1	6	0	6	39	4	43
		90.0%	10.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	90.7%	9.3%	100.0%
卸売業、小売業	6	46	17	63	8	2	10	13	4	17	25	11	36
		73.0%	27.0%	100.0%	80.0%	20.0%	100.0%	76.5%	23.5%	100.0%	69.4%	30.6%	100.0%
金融業、保険業	2	7	6	13	0	0	0	3	1	4	4	5	9
		53.8%	46.2%	100.0%	-	-	-	75.0%	25.0%	100.0%	44.4%	55.6%	100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	1	24	4	28	3	0	3	2	0	2	19	4	23
		85.7%	14.3%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	82.6%	17.4%	100.0%
宿泊業、飲食サービス業	1	38	14	52	3	0	3	10	3	13	25	11	36
		73.1%	26.9%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	76.9%	23.1%	100.0%	69.4%	30.6%	100.0%
教育、学習支援業	1	16	13	29	1	0	1	3	1	4	12	12	24
		55.2%	44.8%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	75.0%	25.0%	100.0%	50.0%	50.0%	100.0%
医療、福祉、介護	13	163	279	442	12	7	19	79	74	153	72	198	270
		36.9%	63.1%	100.0%	63.2%	36.8%	100.0%	51.6%	48.4%	100.0%	26.7%	73.3%	100.0%
サービス業	3	721	450	1,171	33	6	39	192	27	219	496	417	913
		61.6%	38.4%	100.0%	84.6%	15.4%	100.0%	87.7%	12.3%	100.0%	54.3%	45.7%	100.0%
その他	2	8	6	14	3	2	5	1	1	2	4	3	7
		57.1%	42.9%	100.0%	60.0%	40.0%	100.0%	50.0%	50.0%	100.0%	57.1%	42.9%	100.0%
無回答	2	27	28	55	1	0	1	11	1	12	15	27	42
		49.1%	50.9%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	91.7%	8.3%	100.0%	35.7%	64.3%	100.0%

※P8で回答のあった業種のみ掲載

4 貴社の正規従業員の平均年齢、平均勤続年数を教えてください。

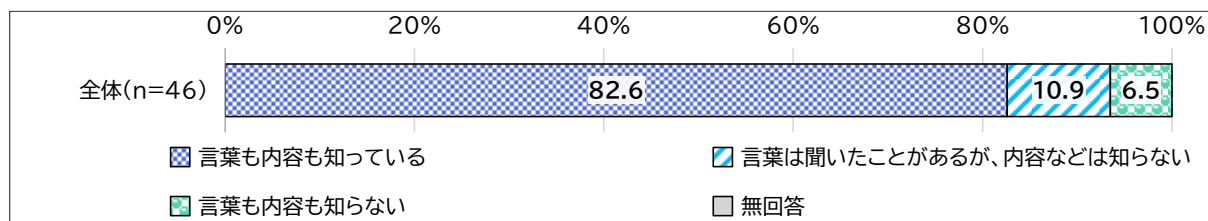
- 正規職員の平均年齢については、男女ともに「40～50歳」（男性：54.3%、女性：45.7%）が最も高く、次いで「50～60歳」（男女ともに19.6%）となっています。
- 勤続年数については、男女ともに「20年未満」（男性：54.3%、女性：50.0%）が最も高く、次いで男性は「30年未満」、女性は「10年未満」となっており、ともに17.4%となっています。



1. ワーク・ライフ・バランスについて

問1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という言葉を知っていますか。（単数回答）

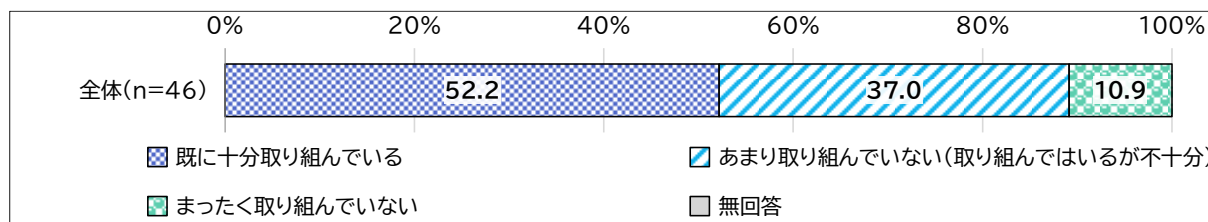
○「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉の認知度については、「言葉も内容も知っている」が82.6%と最も高く、次いで「言葉は聞いたことがあるが、内容などは知らない」10.9%、「言葉も内容も知らない」6.5%となっています。



問2 貴社では、ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて、どのように認識していますか。（単数回答）

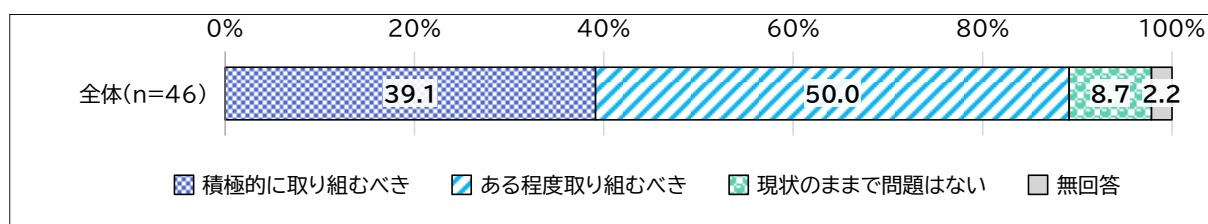
(1) 現状

○「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みの現状については、「既に十分取り組んでいる」が52.2%と最も高く、次いで「あまり取り組んでいない（取り組んではいるが不十分）」37.0%、「まったく取り組んでいない」10.9%となっています。



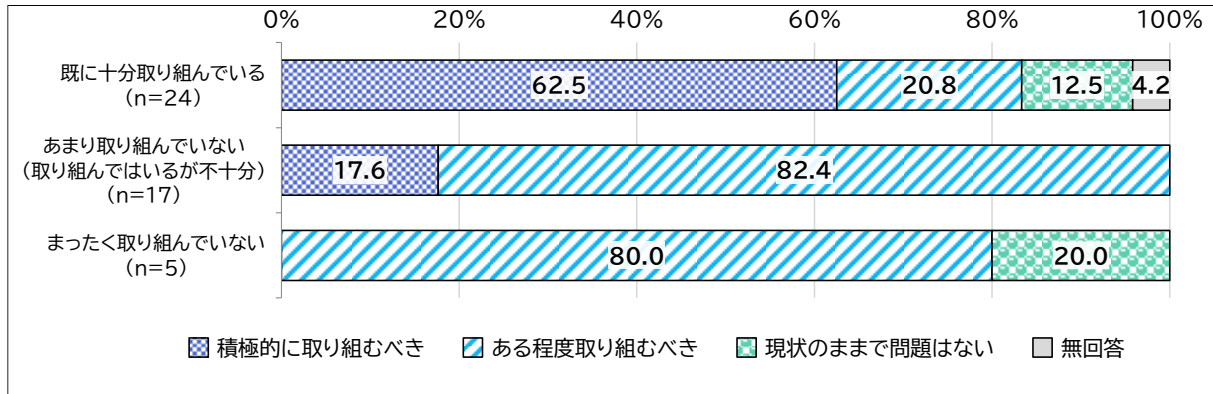
(2) 今後の必要性

○「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みの今後の必要性については、「ある程度取り組むべき」が50.0%と最も高く、次いで「積極的に取り組むべき」39.1%、「現状のままで問題はない」8.7%となっています。



○取り組みの現状と今後の必要性の関係性をみると、現状「既に十分取り組んでいる」事業所では、今後も「積極的に取り組むべき」という回答が6割を超えています。一方、「あまり取り組んでいない（取り組んではいるが不十分）」「まったく取り組んでいない」事業所では、「ある程度取り組むべき」が最も高く、8割を超えています。

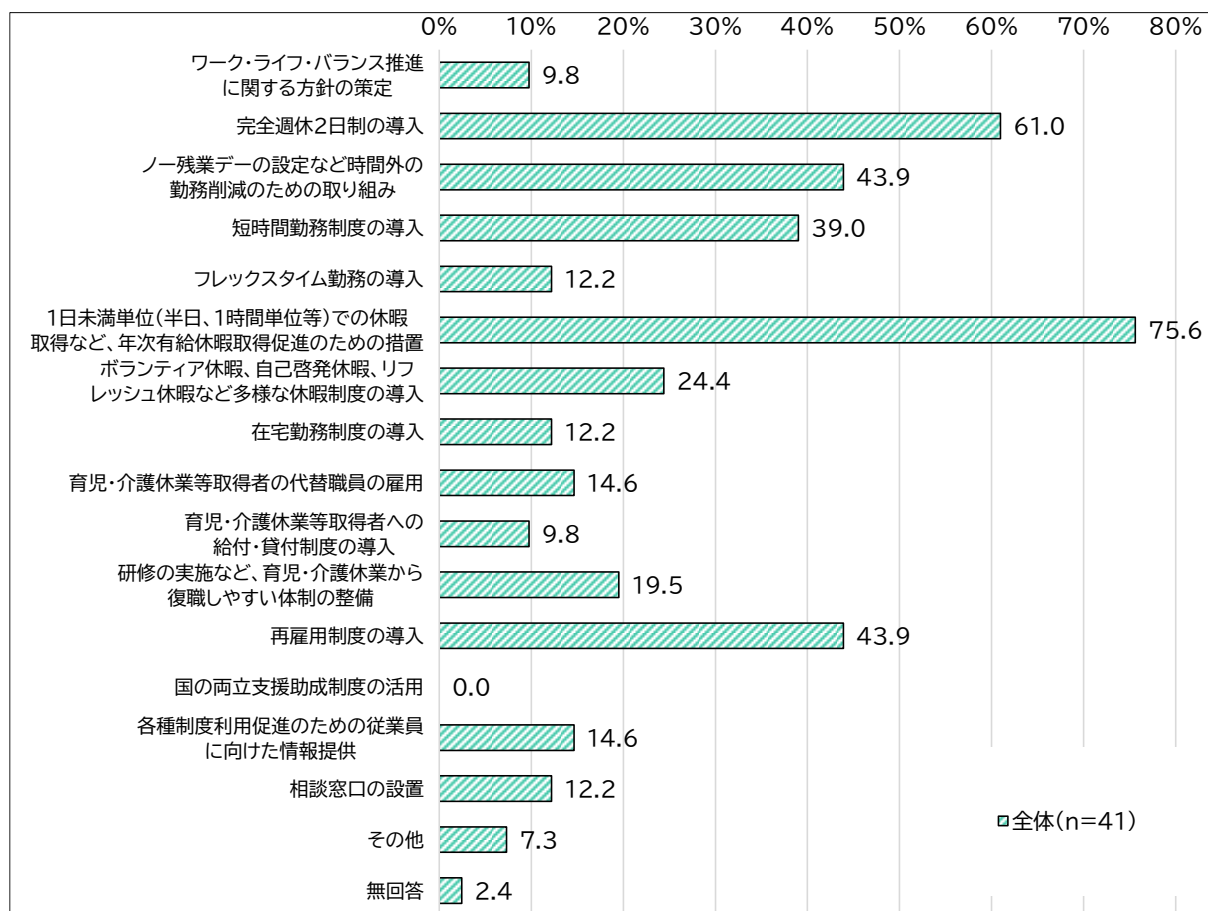
【取り組みの現状×今後の必要性】



【問2の「現状」で「1.既に十分取り組んでいる」「2.あまり取り組んでいない（取り組んではいるが不十分）」と答えた方のみ】

問3 貴社では、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、どのような取り組みをしていますか。（複数回答）

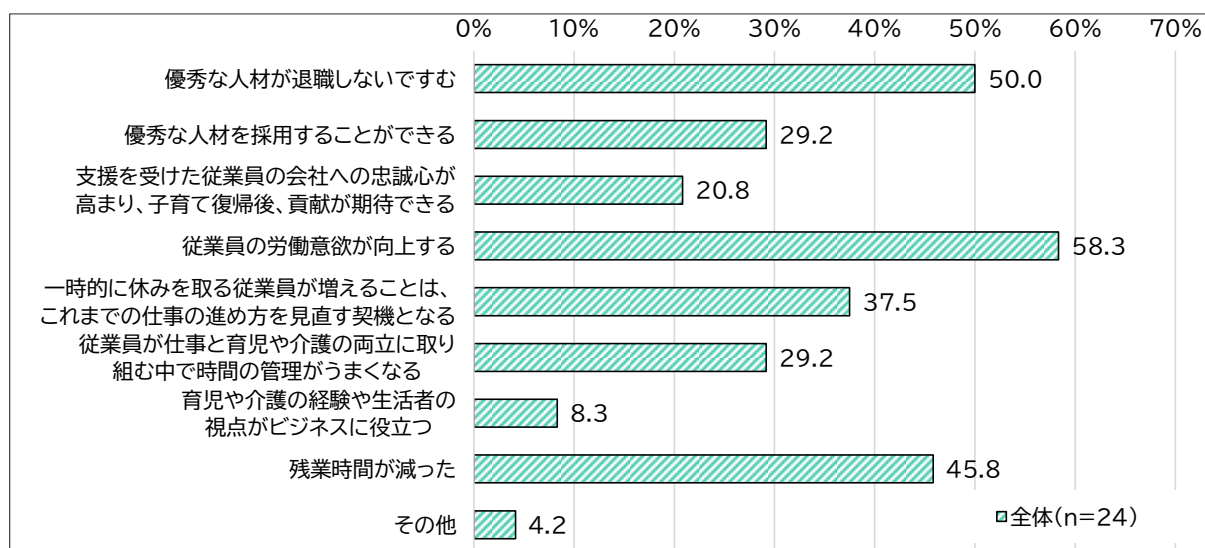
○「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取り組みの実施状況については、「1日未満単位（半日、1時間単位等）での休暇取得など、年次有給休暇取得促進のための措置」が75.6%と最も高く、次いで「完全週休2日制の導入」61.0%、「ノー残業デーの設定など時間外の勤務削減のための取り組み」「再雇用制度の導入」がともに43.9%となっており、「短時間勤務制度の導入」も3割を超えています。



【問2の「現状」で「1.既に十分取り組んでいる」と答えた方のみ】

問4 ワーク・ライフ・バランスに取り組んで、どのようなメリットがありましたか。(複数回答)

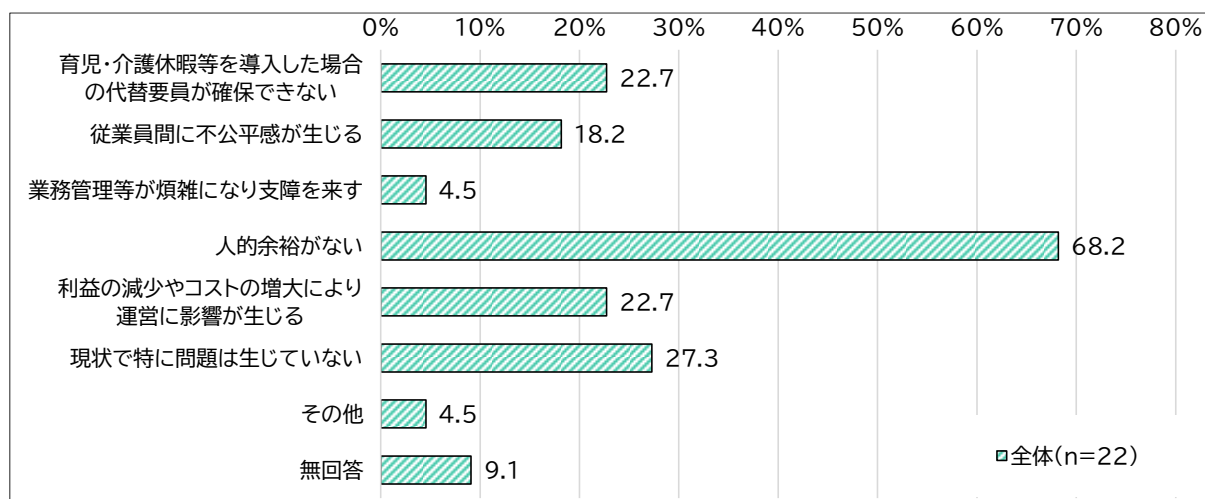
○「ワーク・ライフ・バランス」に取り組んだメリットについては、「従業員の労働意欲が向上する」が58.3%と最も高く、次いで「優秀な人材が退職しないですむ」50.0%、「残業時間が減った」45.8%となっています。



【問2の「現状」で「2.あまり取り組んでいない（取り組んではいるが不十分）」「3.まったく取り組んでいない」と答えた方のみ】

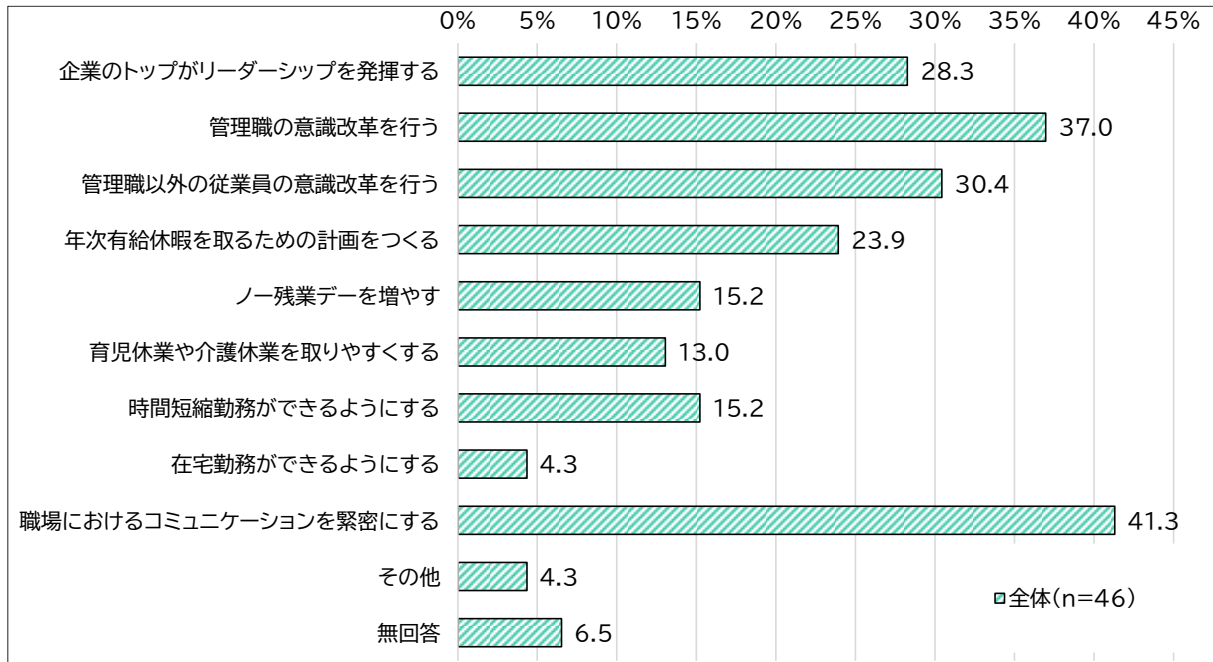
問5 ワーク・ライフ・バランスの取り組みが進んでいない理由は何ですか。(複数回答)

○「ワーク・ライフ・バランス」が進んでない理由については、「人的余裕がない」が68.2%と最も高く、次いで「現状で特に問題は生じていない」27.3%、「育児・介護休暇等を導入した場合の代替要員が確保できない」「利益の減少やコストの増大により運営に影響が生じる」がともに22.7%となっています。



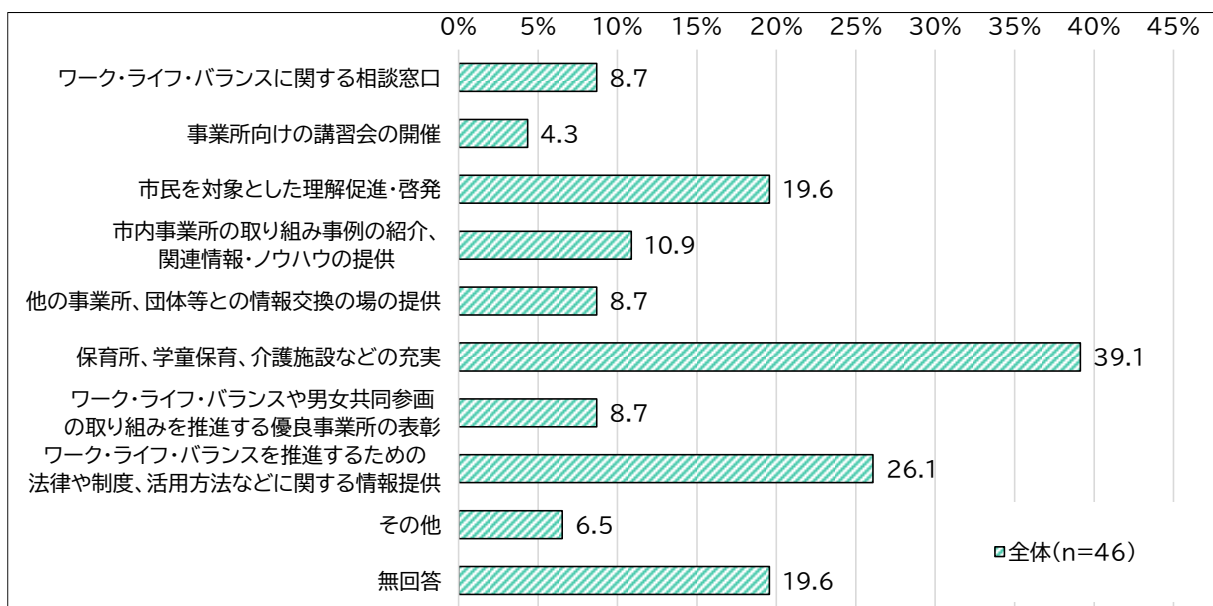
問6 貴社で、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、今後どのような取り組みを進めていく必要があると思いますか。(複数回答)

○「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために今後必要な取り組みについては、「職場におけるコミュニケーションを緊密にする」が41.3%と最も高く、次いで「管理職の意識改革を行う」37.0%、「管理職以外の従業員の意識改革を行う」30.4%となっています。



問7 男女共同参画社会やワーク・ライフ・バランスの実現のために、行政にどのようなことを希望しますか。(複数回答)

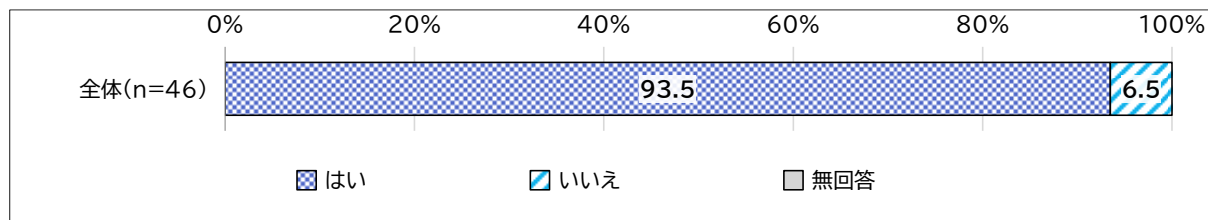
○男女共同参画社会や「ワーク・ライフ・バランス」の実現のための行政への要望等については、「保育所、学童保育、介護施設などの充実」が39.1%と最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスを推進するための法律や制度、活用方法などに関する情報提供」26.1%、「市民を対象とした理解促進・啓発」19.6%となっています。



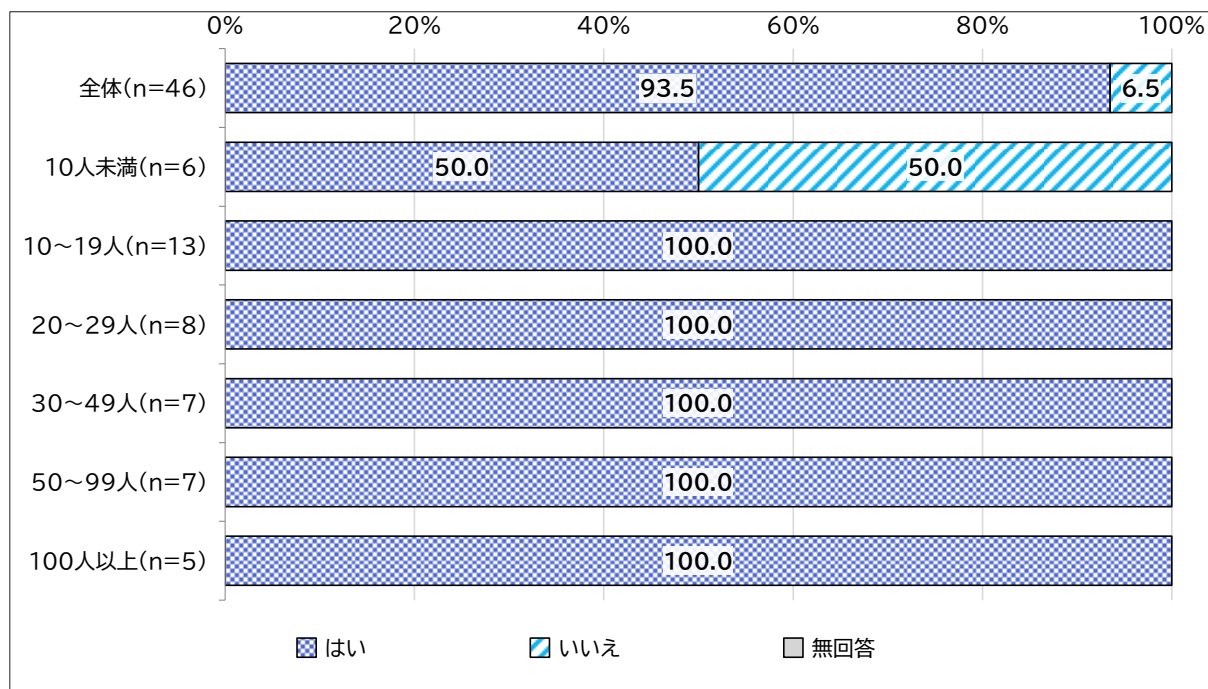
2. 育児・介護休業制度について

問8 貴社の就業規則等には「育児休業制度」の規定はありますか。(単数回答)

- 「育児休業制度」の規定の有無については、「はい」が93.5%、「いいえ」が6.5%となっており、9割が就業規則等に「育児休業制度」の規定があると回答しています。
- 従業員規模別でみると、「10人未満」では「はい」「いいえ」がともに50.0%、それ以外では「はい」が100.0%となっています。

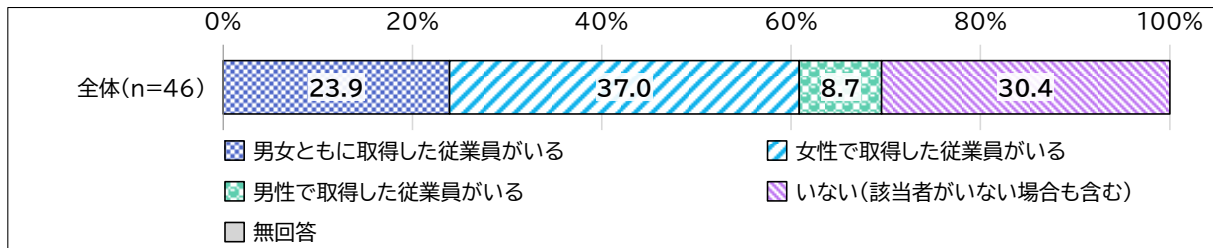


【従業員規模別】

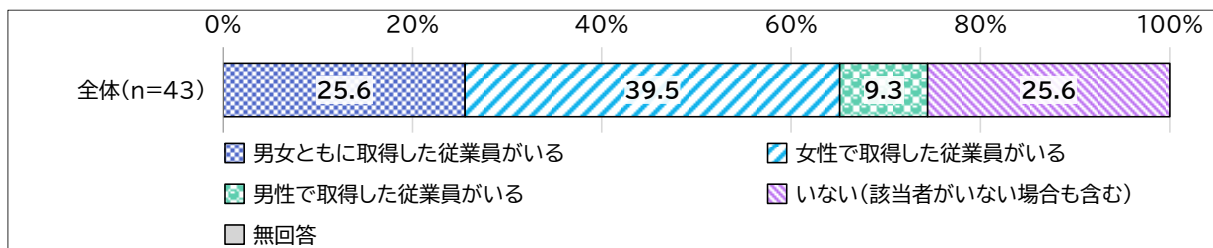


問9 貴社では、これまでに育児休業制度を利用した従業員はいましたか。
(単数回答)

- 「育児休業制度」利用者の有無については、「女性で取得した従業員がいる」が37.0%と最も高く、次いで「いない(該当者がいない場合も含む)」30.4%、「男女ともに取得した従業員がいる」23.9%となっており、取得率は約7割となっています。
- 「育児休業制度」の規定がある事業所では、「女性で取得した従業員がいる」が39.5%と最も高く、次いで「男女ともに取得した従業員がいる」「いない(該当者がいない場合も含む)」がともに25.6%、「男性で取得した従業員がいる」9.3%となっており、取得率は7割を超えています。



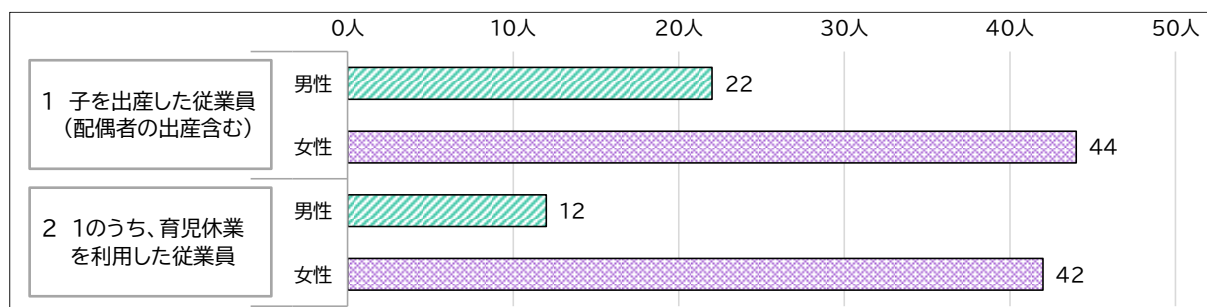
【育児休業制度の規定がある事業所】



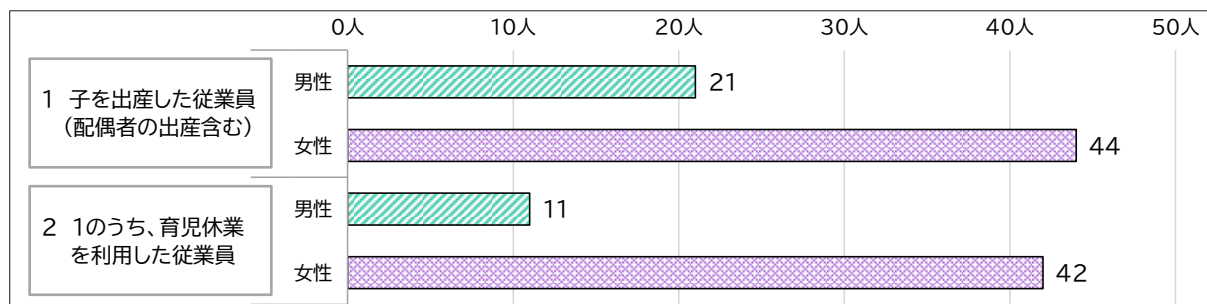
問10 育児休業の取得状況についてお答えください。
(※令和6年4月1日から令和7年3月31日までの期間)

- 「育児休業」取得状況については、子を出産した従業員（配偶者の出産含む）は男性：22名、女性：44名で、このうち、育児休業を利用した従業員は男性：12名、女性：42名となっており、取得率は男性が5割、女性が9割となっています。
- 育児休業制度の規定が「ある」事業所では、子を出産した従業員（配偶者の出産含む）は男性：21名、女性：44名で、このうち、育児休業を利用した従業員は男性：11名、女性：42名となっており、取得率は男性が5割、女性が9割となっています。

【育児休業取得状況】

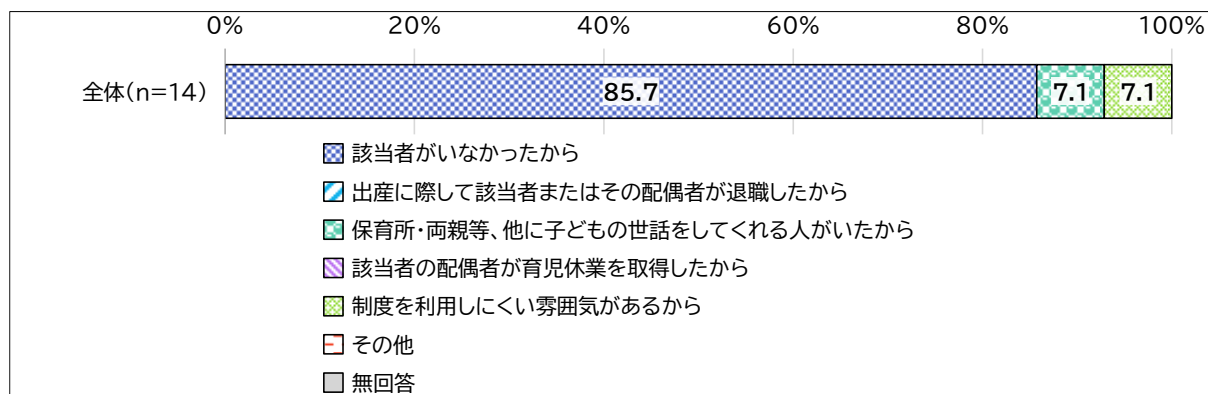


【育児休業制度の規定がある事業所のうち、子を出産した従業員】



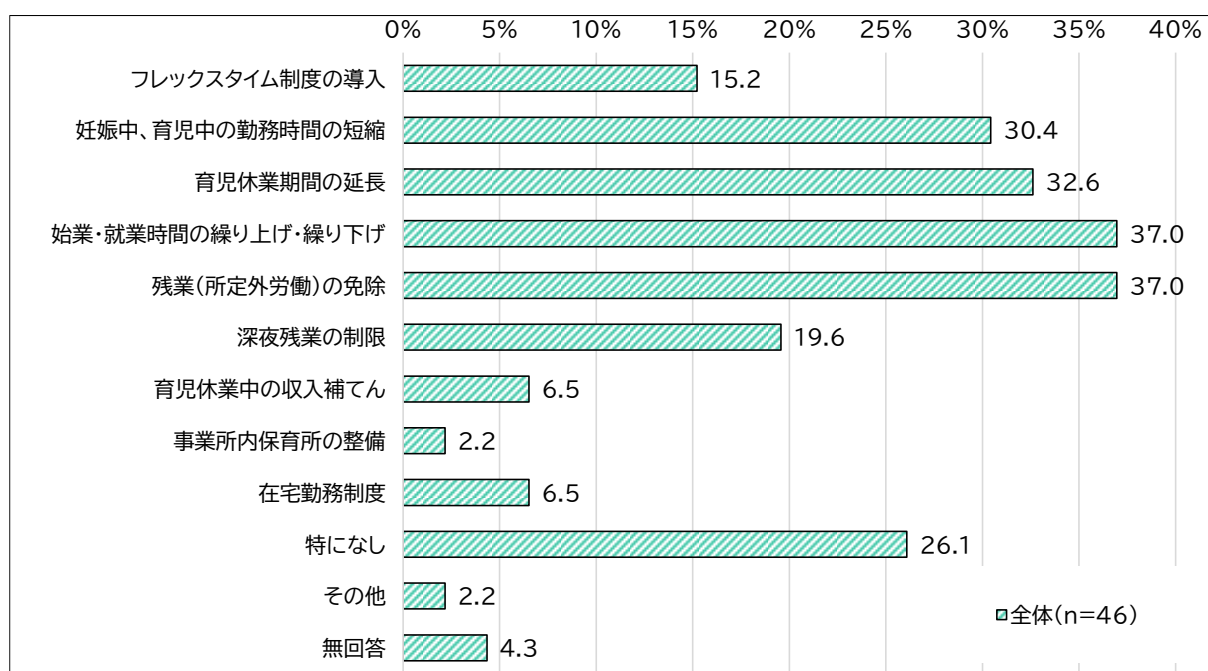
問11 育児休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。
(単数回答)

○「育児休業制度」を利用した従業員がいない理由については、8割以上が「該当者がいなかったから」と回答しています。



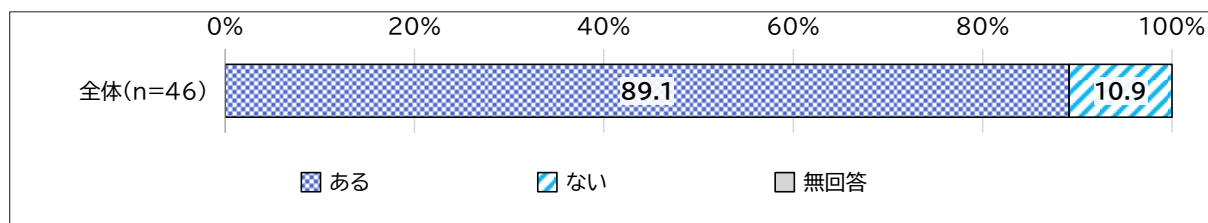
問12 子育てと仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。
(複数回答)

○子育てと仕事の両立を可能にするための取り組みについては、「始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ」「残業（所定外労働）の免除」がともに37.0%と最も高く、次いで「育児休業期間の延長」32.6%、「妊娠中、育児中の勤務時間の短縮」30.4%となっています。また、2割強は「特になし」と回答しています。

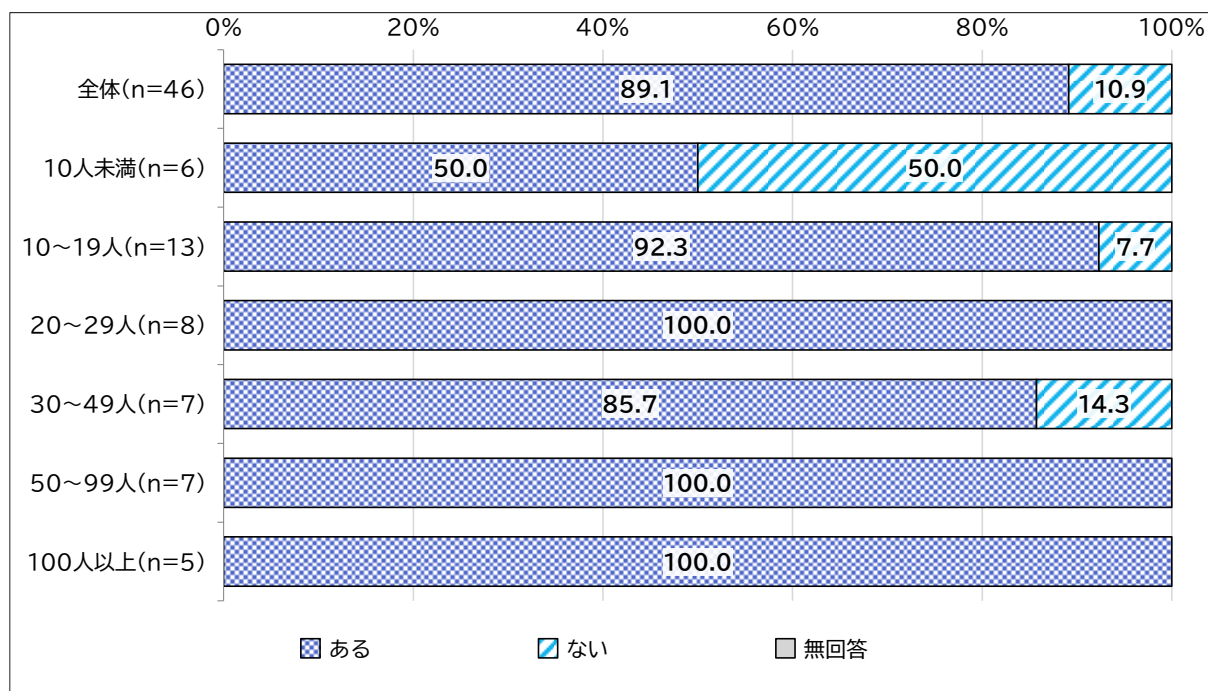


問13 貴社の就業規則等には「介護休業制度」の規定はありますか。(単数回答)

- 「介護休業制度」の規定の有無については、「ある」が89.1%、「ない」が10.9%となっており、約9割が就業規則等に「介護休業制度」の規定があると回答しています。
- 従業員規模別でみると、「10人未満」では「はい」「いいえ」がともに50.0%、それ以外では「はい」が8割を超えています。

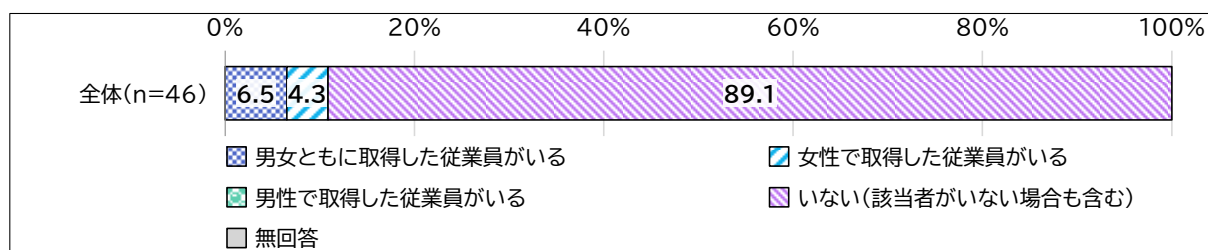


【従業員規模別】



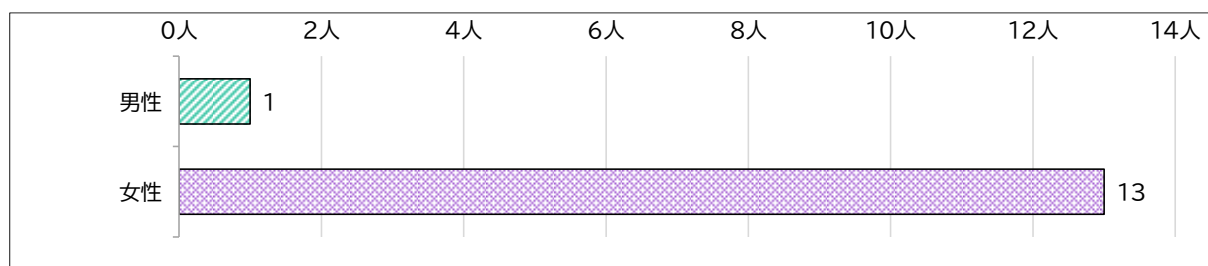
問14 貴社では、これまでに介護休業制度を利用した従業員はいましたか。 (単数回答)

○「介護休業制度」利用者の有無については、「いない(該当者がいない場合も含む)」が89.1%と最も高く、次いで「男女ともに取得した従業員がいる」6.5%、「女性で取得した従業員がいる」4.3%となっており、約9割は「いない(該当者がいない場合も含む)」と回答しています。



問15 介護休業(介護休暇含む)の取得状況についてお答えください。 (※令和6年4月1日から令和7年3月31日までの期間)

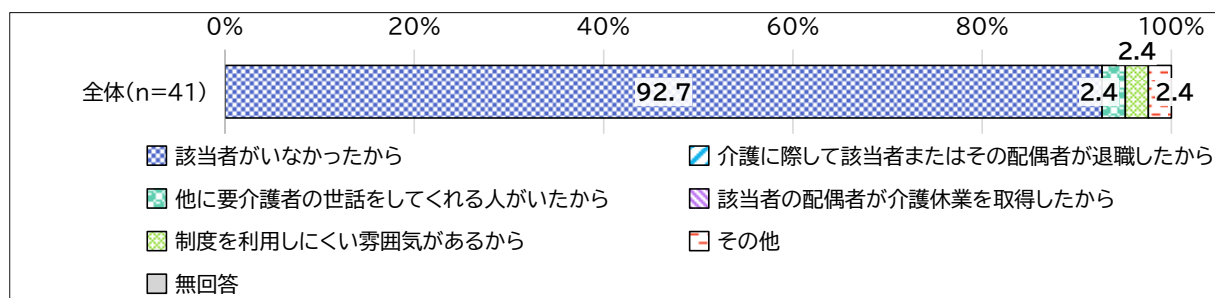
○「介護休業」の取得状況については、「男性」が1名、「女性」が13名となっており、「女性」が「男性」を上回っています。



【問14で「4.いない（該当者がいない場合も含む）」と答えた方のみ】

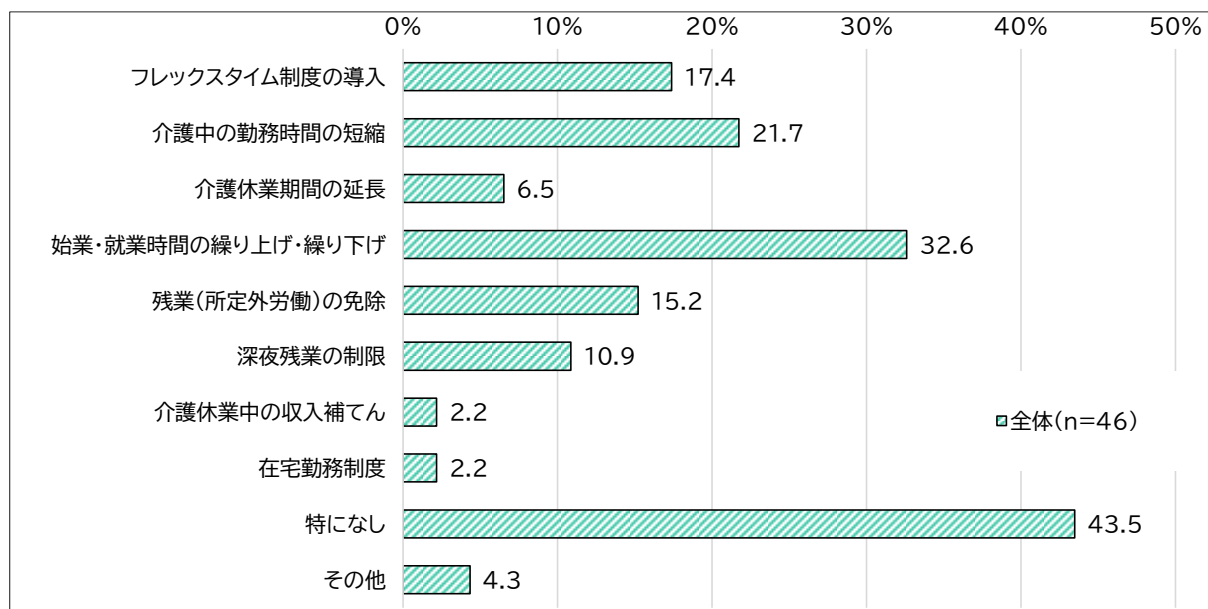
問16 介護休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。
(単数回答)

○「介護休業制度」を利用した従業員がいない理由については、9割が「該当者がいなかったから」と回答しています。



問17 介護と仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。(複数回答)

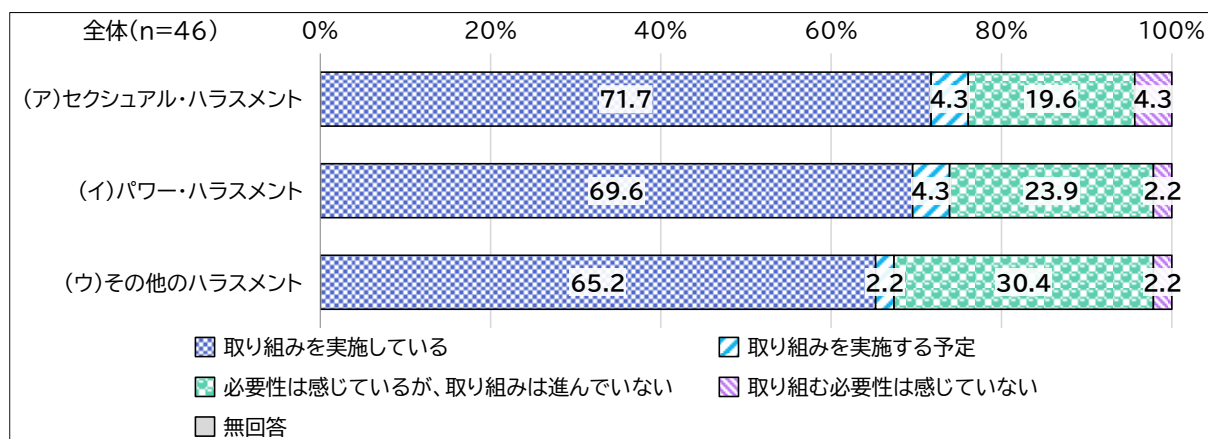
○介護と仕事の両立を可能にするための取り組みについては、「特になし」が43.5%と最も高く、次いで「始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ」32.6%、「介護中の勤務時間の短縮」21.7%となっています。



3. 事業所におけるハラスメントの防止について

問18 貴社では、セクシュアル・ハラスメント防止やパワー・ハラスメント防止に関する取り組みを行っていますか。(単数回答)

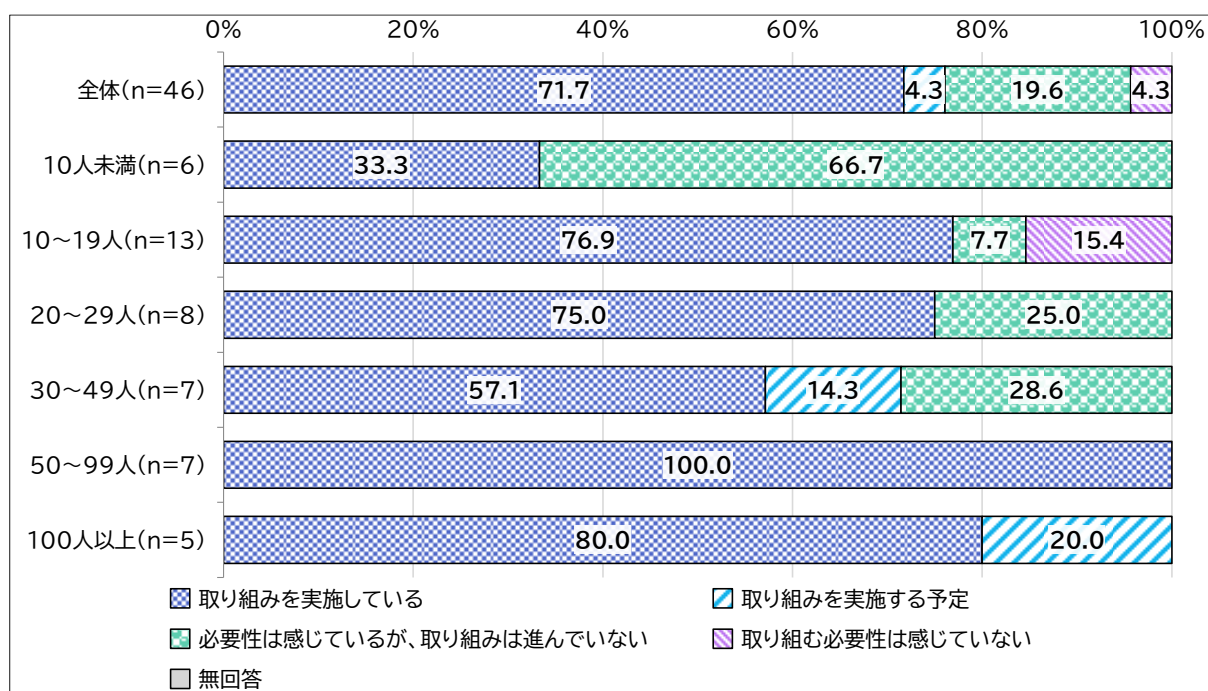
○「セクシュアル・ハラスメント」や「パワー・ハラスメント」防止に関する取り組みの実施状況については、いずれも「取り組みを実施している」が最も高く、6割を超えています。約2割～3割は「必要性は感じているが、取り組みは進んでいない」と回答しています。



(ア) セクシュアル・ハラスメント

○「セクシュアル・ハラスメント」への取り組み状況について、従業員規模別でみると、「10人未満」の事業所では「必要性は感じているが、取り組みは進んでいない」、それ以外の事業所では「取り組みを実施している」が最も高くなっています。また、「10～19人」の事業所では「取り組む必要性は感じていない」が他の事業所と比べて高くなっています。

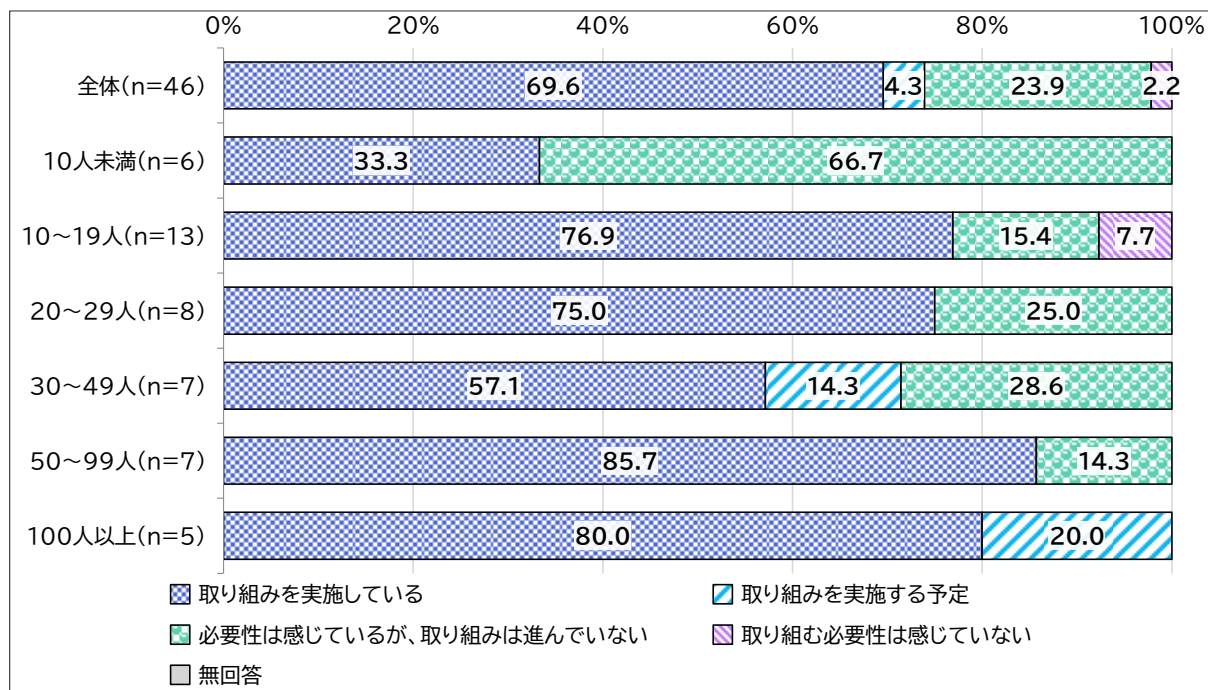
【従業員規模別】



(イ) パワー・ハラスメント

- 「パワー・ハラスメント」への取り組み状況について、従業員規模別で見ると、「10人未満」の事業所では「必要性は感じているが、取り組みは進んでいない」、それ以外の事業所では「取り組みを実施している」が最も高くなっています。

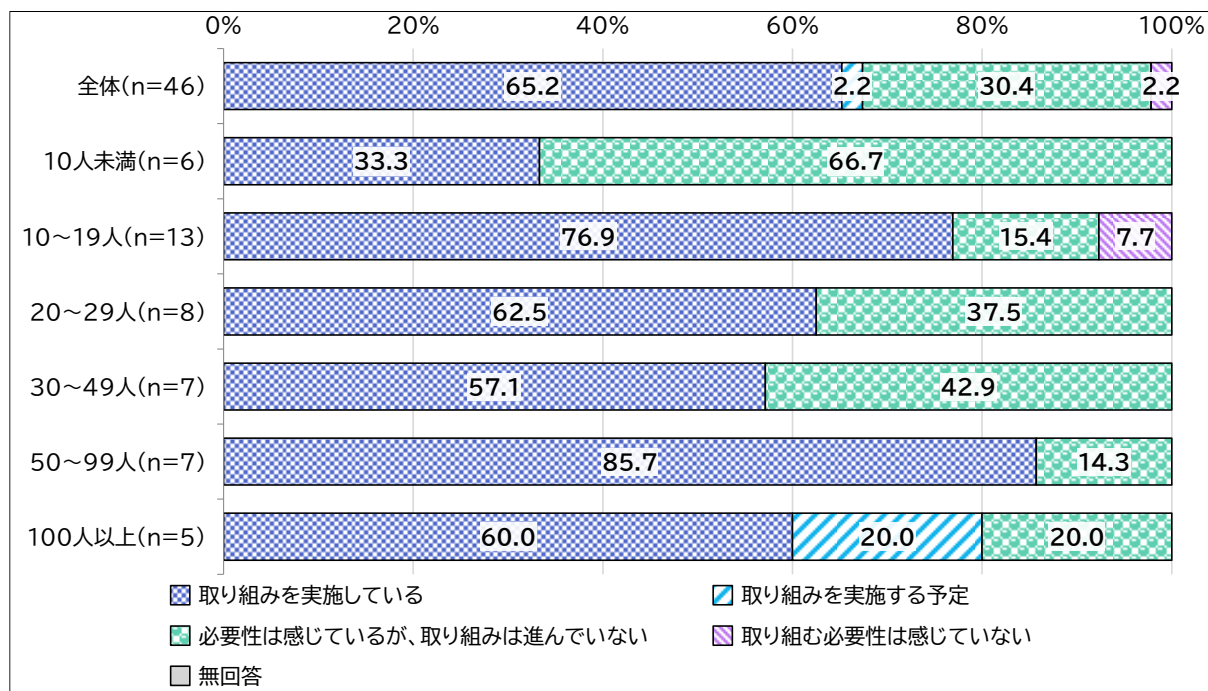
【従業員規模別】



(ウ) その他のハラスメント（モラハラ、マタハラなど）

○その他のハラスメント（モラハラ、マタハラ）への取り組み状況について、従業員規模別で見ると、「10人未満」の事業所では「必要性は感じているが、取り組みは進んでいない」、それ以外の事業所では「取り組みを実施している」が最も高くなっています。また、「100人以上」の事業所では「取り組みを実施する予定」が他の事業所に比べて高くなっています。

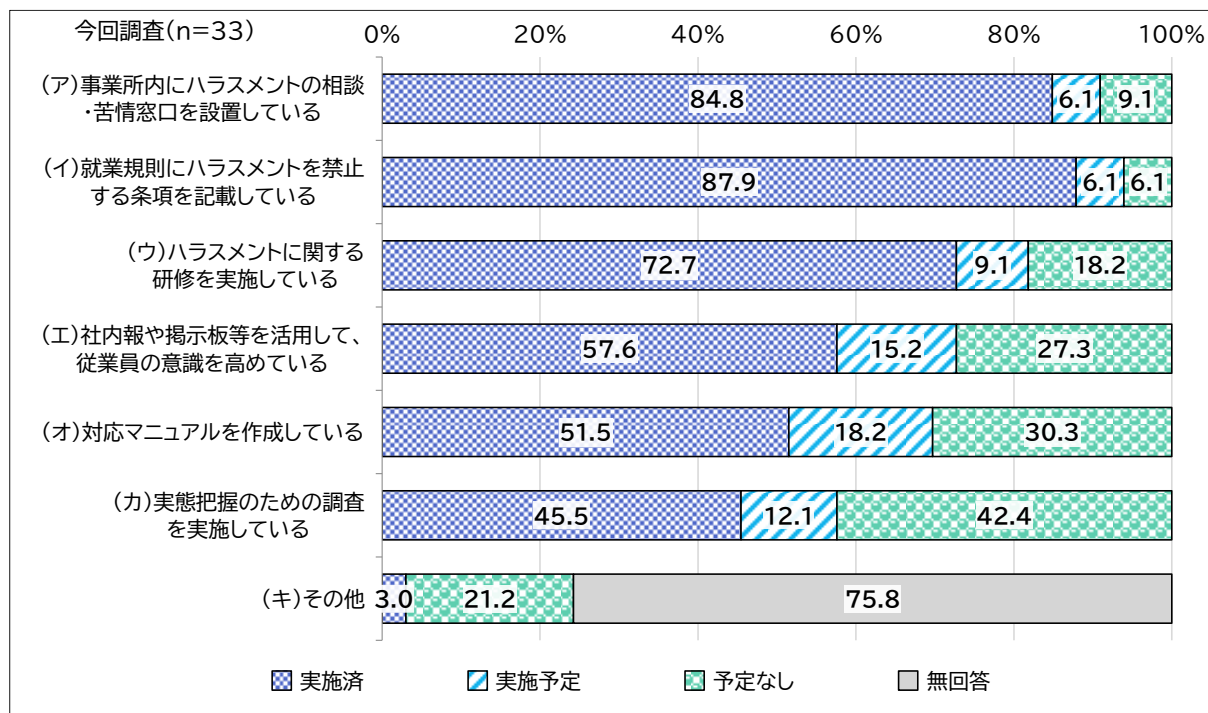
【従業員規模別】



【問18のいずれかで「1.取り組みを実施している」と答えた方のみ】

問19 貴社では、ハラスメント防止についてどのような取り組みを行っていますか。
(単数回答)

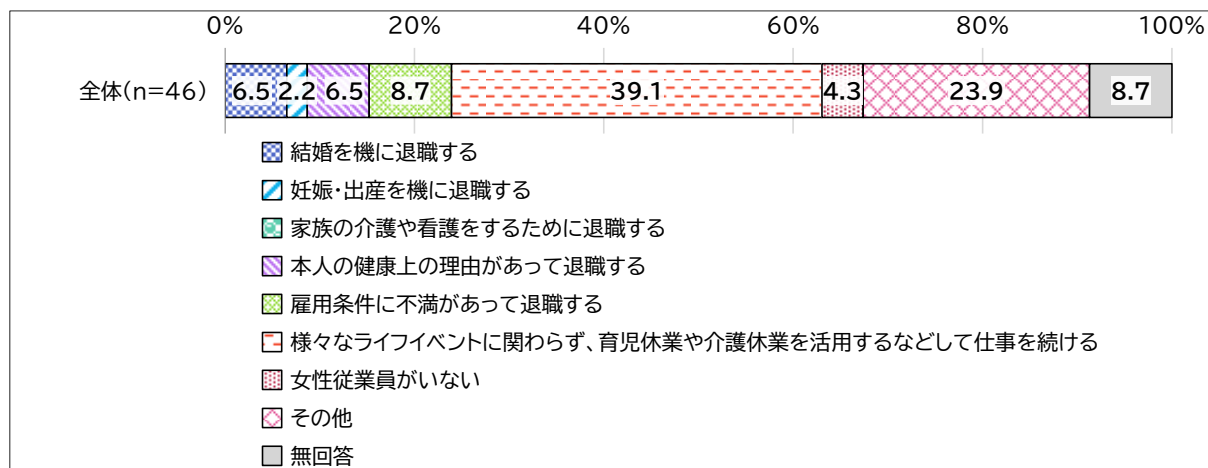
○「ハラスメント」防止に向けた取り組みの実施内容については、「その他」以外はどの取り組みも「実施済」が最も高く、特に「事業所内にハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」「就業規則にハラスメントを禁止する条項を記載している」「ハラスメントに関する研修を実施している」は7割を超えています。また、「実態把握のための調査を実施している」では「予定なし」が4割を超えており、他の取り組みに比べて「実施済み」の割合が低くなっています。



4. 女性の活用推進・男女共同参画全般について

問20 貴社の女性従業員の働き方として、どのようなかたちが多いですか。 (単数回答)

○女性従業員の働き方の傾向については、「様々なライフイベントに関わらず、育児休業や介護休業を活用するなどして仕事を続ける」が39.1%と最も高く、次いで「その他」23.9%、「雇用条件に不満があって退職する」8.7%となっています。

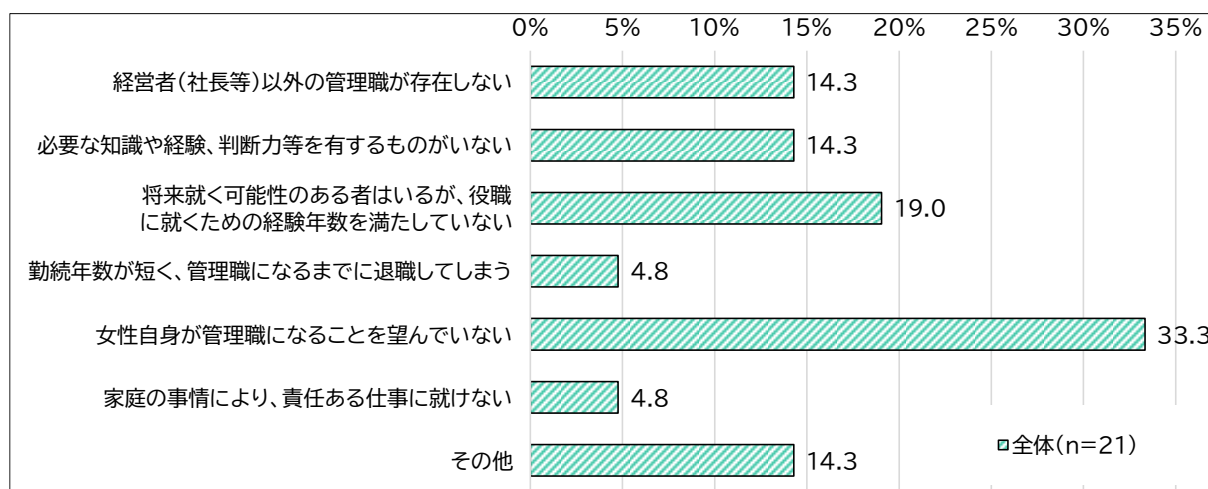


【正規従業員数で女性管理職が少ない（1割未満）、あるいは全くいない事業所のみ】

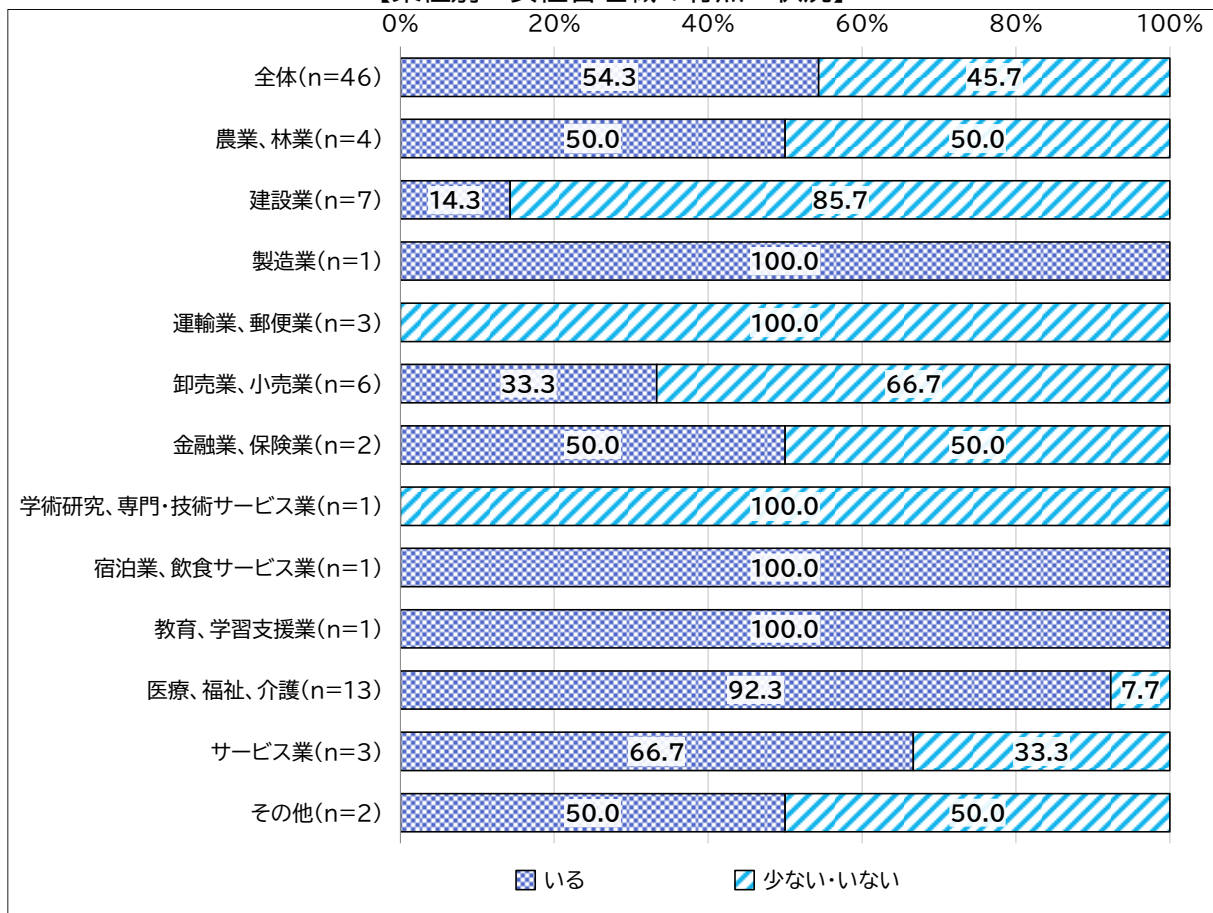
問21 女性管理職が少ない理由は何ですか。(複数回答)

○女性管理職が少ない理由については、「女性自身が管理職になることを望んでいない」が33.3%と最も高く、次いで「将来就く可能性のある者はいるが、役職に就くための経験年数を満たしていない」19.0%、「経営者（社長等）以外の管理職が存在しない」「必要な知識や経験、判断力等を有するものがない」「その他」がいずれも14.3%となっています。

○業種別の女性管理職の有無については、次ページの通りです。

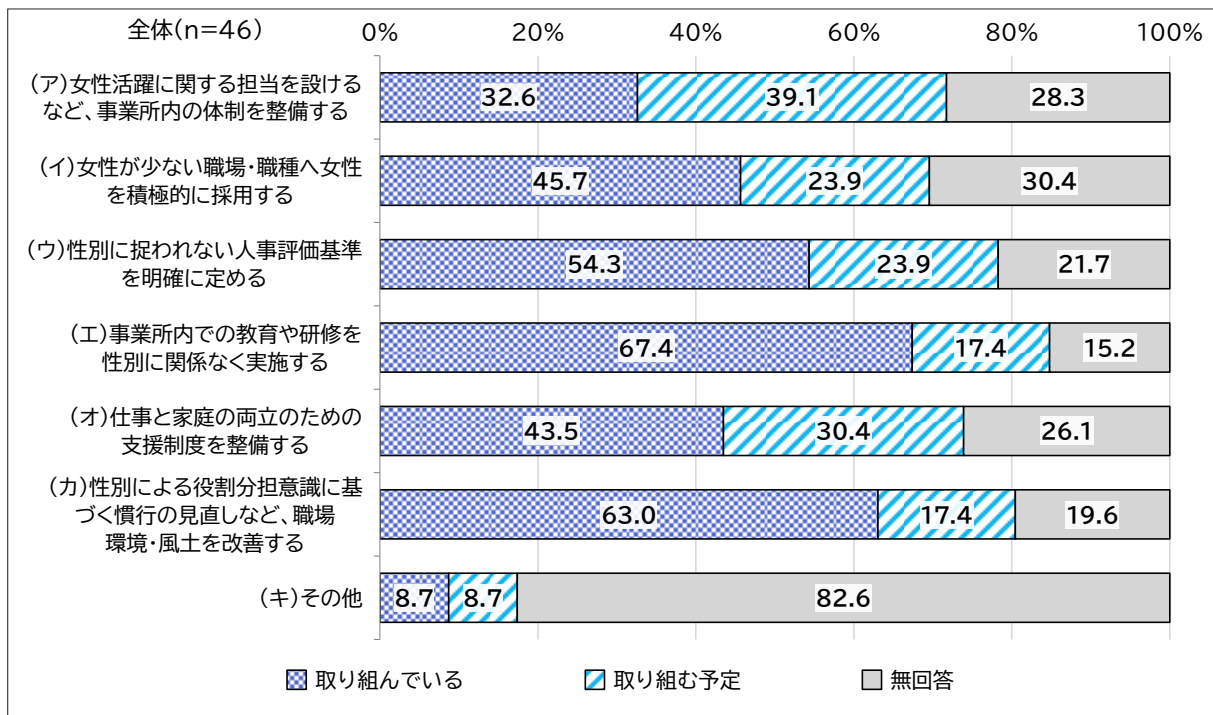


【業種別：女性管理職の有無・状況】



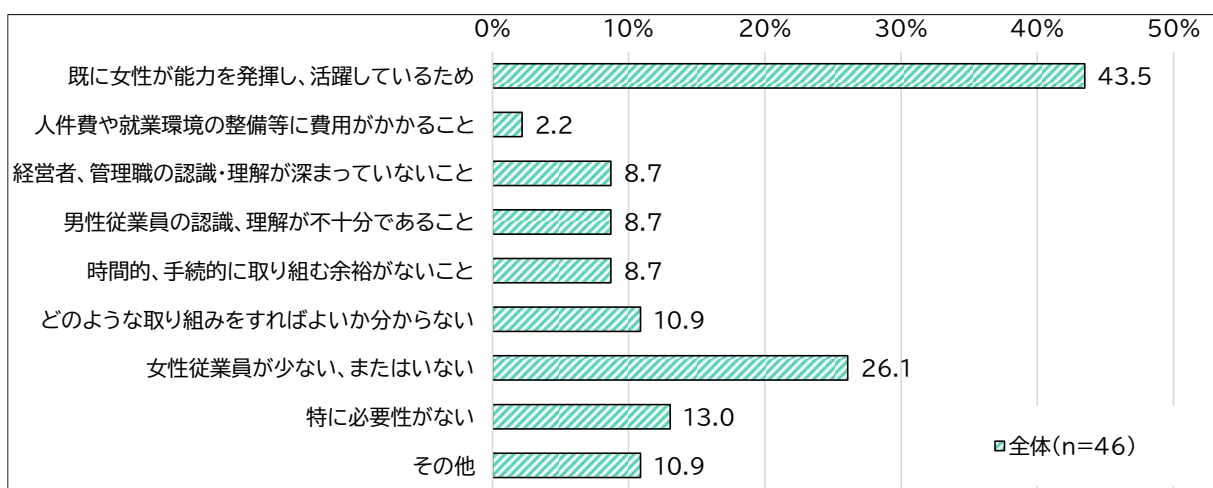
問22 女性の活躍推進のために、貴社で取り組んでいる内容または今後の取り組み予定はどのようなものですか。(単数回答)

○女性の活躍推進のために取り組んでいる内容及び今後予定している取り組みについては、「女性活躍に関する担当を設けるなど、事業所内の体制を整備する」では「取り組む予定」、「その他」では「取り組んでいる」「取り組む予定」が同率、それ以外はいずれも「取り組んでいる」が最も高く、特に「事業所内での教育や研修を性別に関係なく実施する」「性別による役割分担意識に基づく慣行の見直しなど、職場環境・風土を改善する」では6割を超えています。



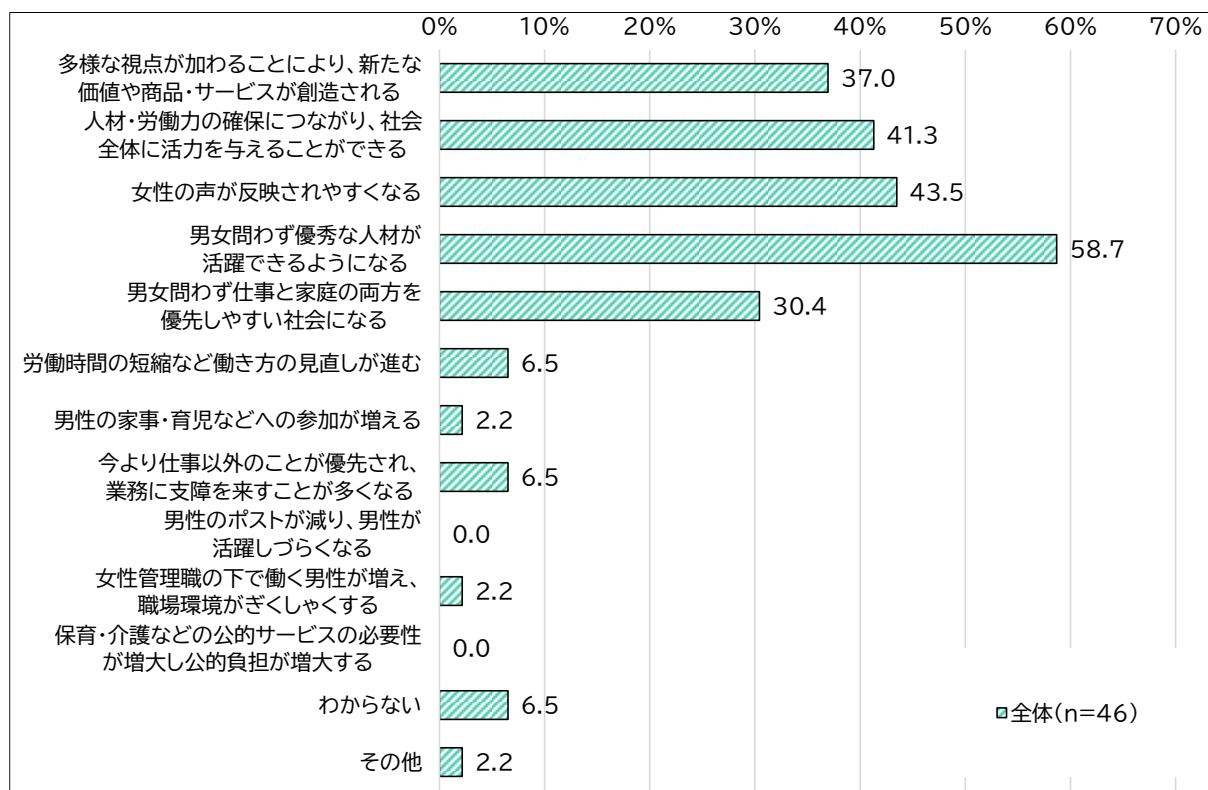
問23 女性の活躍推進のための取り組みを阻害する要因は何ですか。(複数回答)

○女性の活躍推進のための取り組みを阻む要因については、「既に女性が能力を発揮し、活躍しているため」が43.5%と最も高く、次いで「女性従業員が少ない、またはいない」26.1%、「特に必要性がない」が13.0%となっています。



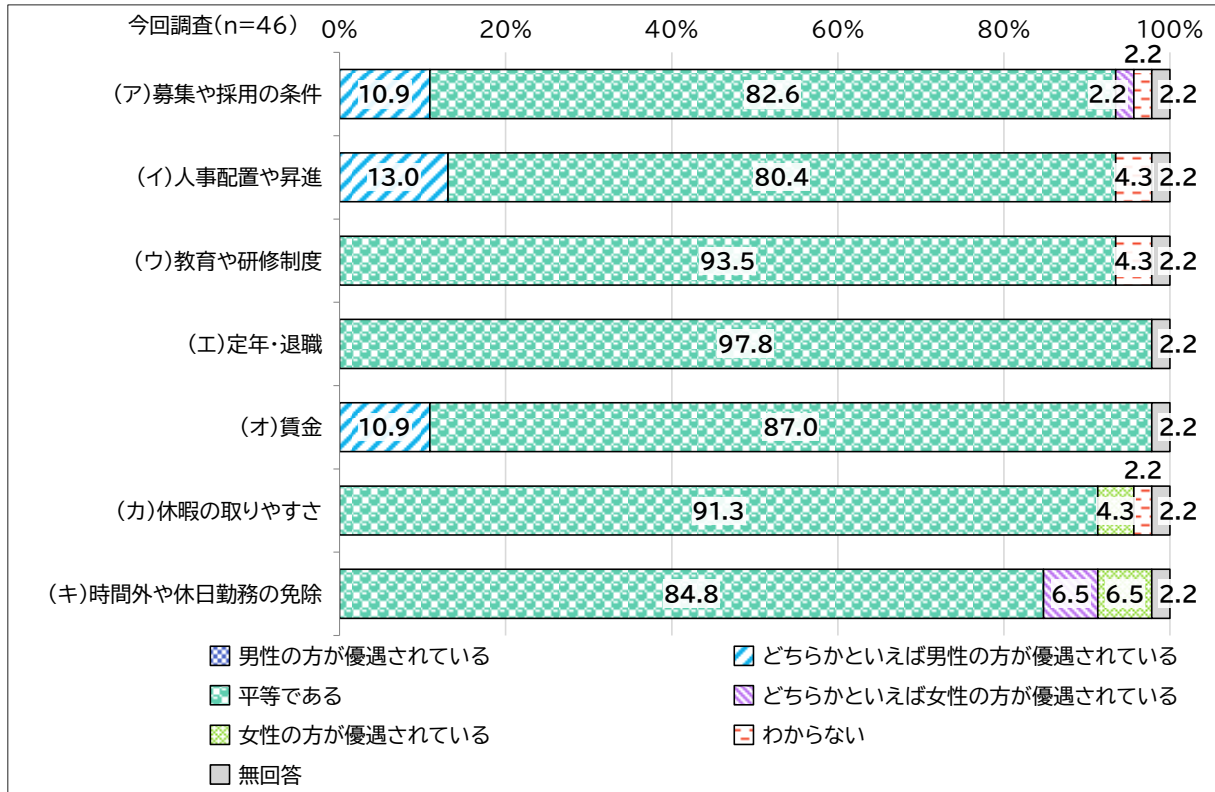
問24 女性の企業活動への参加が進み、女性のリーダーが増えるるとどのような影響があると思いますか。(複数回答)

○女性の企業活動への参加が進み、女性のリーダーが増えることで生じる変化については、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が58.7%と最も高く、次いで「女性の声が反映されやすくなる」43.5%、「人材・労働力の確保につながり、社会全体に活力を与えることができる」41.3%となっています。



問25 貴社では、次の項目の男女別の状況はどの程度だと思われますか。
(単数回答)

○職場でのあらゆる場面における男女の地位の平等感については、いずれも「平等である」が最も高く、8割を超えています。一方、「募集や採用の条件」「人事配置や昇進」「賃金」の各面では1割が「男性の方が優遇されている」と回答しています。



問26 男女共同参画社会を実現するために、企業は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(複数回答)

○男女共同参画社会を実現するために、企業が今後力を入れていくべきことについては、「賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす」が34.8%と最も高く、次いで「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」32.6%、「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める」28.3%となっています。

