

# 箕輪町 女性の働き方 経営者アンケート調査

## 報 告 書

(令和3年10月1日～10月31日調査)

I	調査の設計	1
II	回答者の属性	2
III	調査	5
IV	各問の数表	60
	<付表>各問その他・自由回答	

箕輪町 企画振興課

# I 調査の設計

## ◆ 調査の目的

この報告書は、箕輪町 女性の働き方 経営者アンケート調査をまとめたものです。本調査は、町内の企業経営者の、経営の方向性、女性従業員についてどのような認識が明らかにし、箕輪町の施策の基礎資料とすることを目的としています。

## ◆ 調査の設計

▽調査対象	町内企業経営者300人
▽抽出方法	無作為抽出
▽調査方法	郵送配布 郵送回収またはインターネット回答（ながの電子申請サービス）
▽調査期間	令和3年10月1日～10月31日

## ◆ 回収結果

▽有効回答数		123人（回収率41.0%）
▽回収内訳	郵送	113人（91.9%）
	インターネット	10人（8.1%）

※「N」は母集団、「n」はサンプルを表している。

<注>・報告書のパーセント数字は小数点第2位を四捨五入。合計が100にならない場合がある。対象者が少ない回答は参考値である。

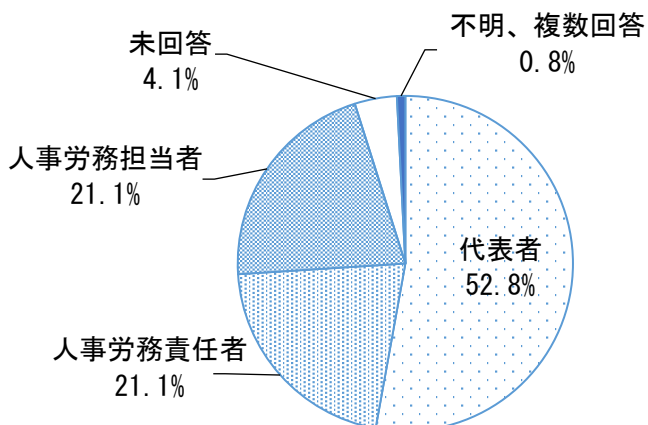
・クロス集計（業種、総従業員数）については、アンケート全体に対する回答割合を分析しているが回答が少ないことから、クロス集計については、統計上信頼でき意味のある回答が一部となる。

このことから、参考としてグラフは掲載するが分析は行わないこととした。

## Ⅱ 回答者の属性

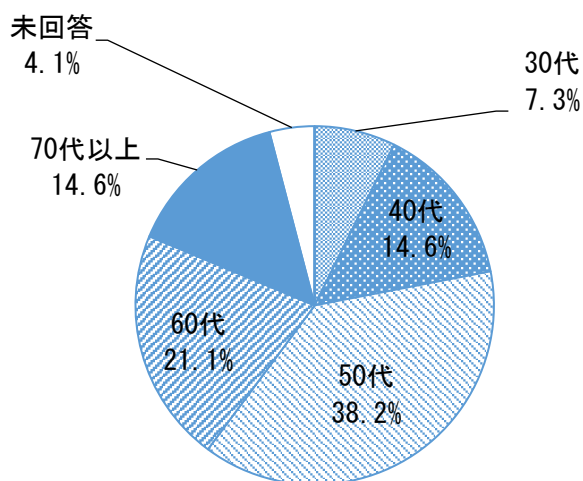
### Face1 記入者

	人数 (N)	割合 (%)
代表者	65	52.8%
人事労務責任者	26	21.1%
人事労務担当者	26	21.1%
未回答	5	4.1%
不明、複数回答	1	0.8%
回答者数 n	123	99.9%



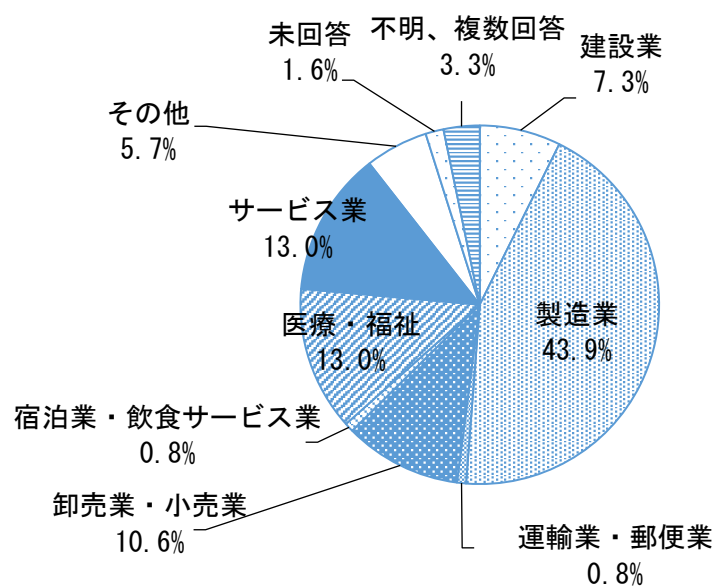
### Face2 代表者の年代

	人数 (N)	割合 (%)
10代	0	0.0%
20代	0	0.0%
30代	9	7.3%
40代	18	14.6%
50代	47	38.2%
60代	26	21.1%
70代以上	18	14.6%
未回答	5	4.1%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	123	99.9%



### Face3 業種

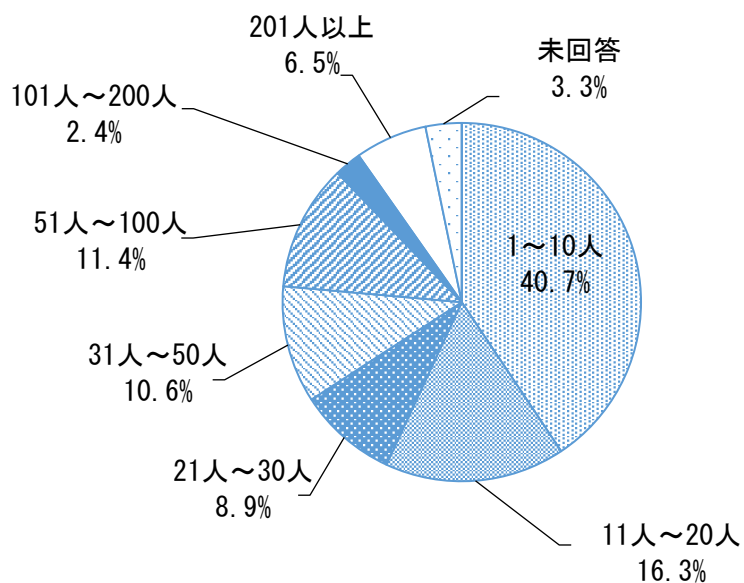
	人数 (N)	割合 (%)
建設業	9	7.3%
製造業	54	43.9%
運輸業・郵便業	1	0.8%
卸売業・小売業	13	10.6%
宿泊業・飲食サービス業	1	0.8%
医療・福祉	16	13.0%
サービス業	16	13.0%
その他	7	5.7%
未回答	2	1.6%
不明、複数回答	4	3.3%
回答者数 n	123	100.0%



### Face4 従業員数

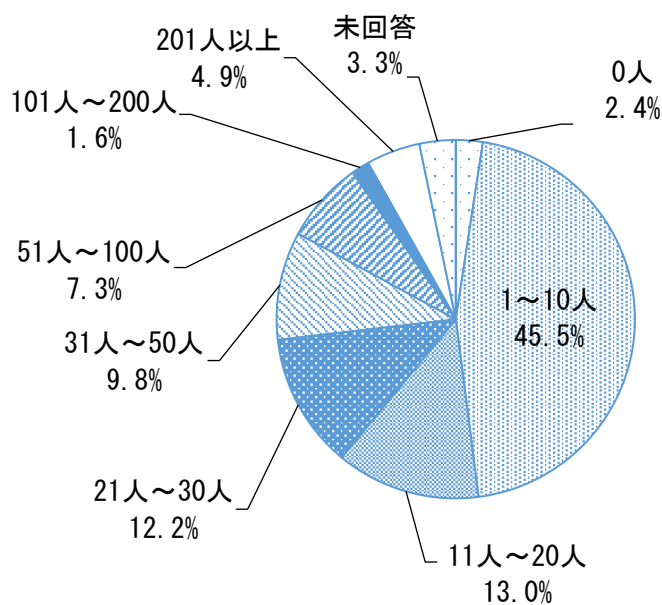
#### 総従業員数

	人数 (N)	割合 (%)
0人	0	0.0%
1~10人	50	40.7%
11人~20人	20	16.3%
21人~30人	11	8.9%
31人~50人	13	10.6%
51人~100人	14	11.4%
101人~200人	3	2.4%
201人以上	8	6.5%
未回答	4	3.3%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	123	100.1%



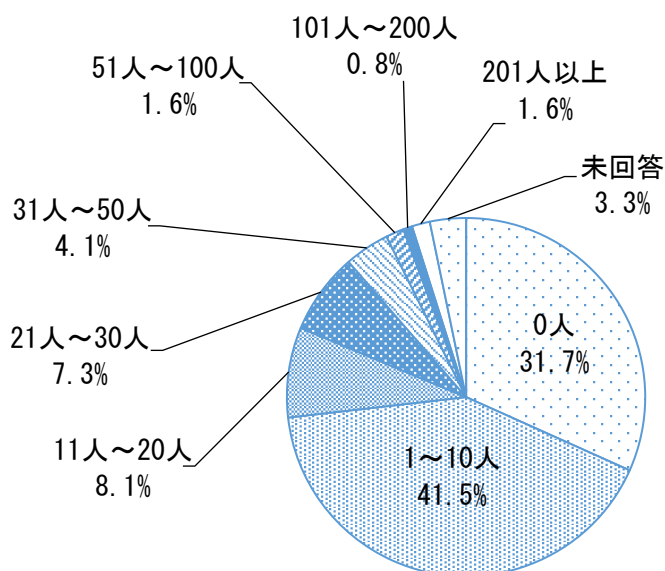
### 正規従業員数

	人数 (N)	割合 (%)
0人	3	2.4%
1~10人	56	45.5%
11人~20人	16	13.0%
21人~30人	15	12.2%
31人~50人	12	9.8%
51人~100人	9	7.3%
101人~200人	2	1.6%
201人以上	6	4.9%
未回答	4	3.3%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	123	100.0%



### 非正規従業員数

	人数 (N)	割合 (%)
0人	39	31.7%
1~10人	51	41.5%
11人~20人	10	8.1%
21人~30人	9	7.3%
31人~50人	5	4.1%
51人~100人	2	1.6%
101人~200人	1	0.8%
201人以上	2	1.6%
未回答	4	3.3%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	123	100.0%



### Ⅲ 調査結果

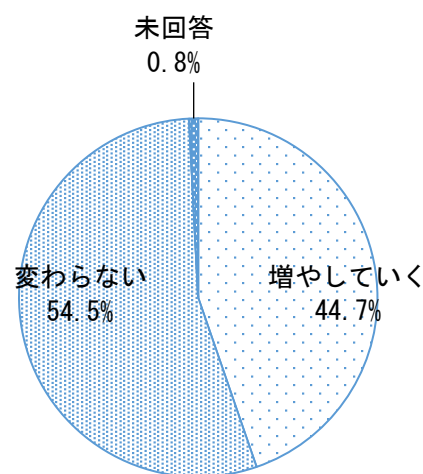
問1 少子高齢化に伴い働く人口が少なくなり、質・量ともに労働力の確保が難しくなることが予想され、働く人材の多様化が求められています。

女性従業員の数を現在と比べて増やしていく考えはありますか。

「変わらないと思う」54.5%が最も高く、次いで「増やしていく」44.7%の順となった。一方で「減らしていく」と回答した経営者はいなかった。

(単一回答 n = 123)

	人数 (N)	割合 (%)
増やしていく	55	44.7%
変わらない	67	54.5%
減らしていく	0	0.0%
未回答	1	0.8%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	123	100.0%

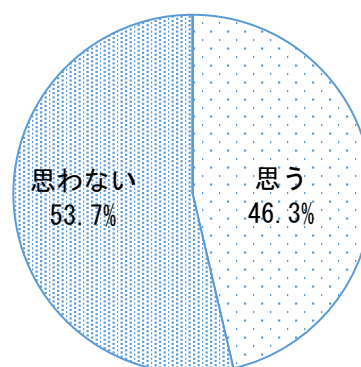


問2 経営、事業計画は男性をイメージして組み立てていると思いますか。

「思わない」53.7%が最も高く、次いで「思う」46.3%の順となった。

(単一回答 n = 123)

	人数 (N)	割合 (%)
思う	57	46.3%
思わない	66	53.7%
未回答	0	0.0%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	123	100.0%



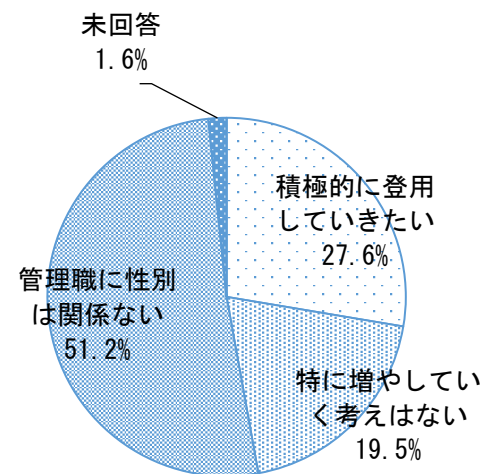
問3 日本の管理職に占める女性の割合は、14.8%と諸外国に比べ低い割合となっています。(アメリカ 40.7%、スウェーデン 40.2%、イギリス 36.8%、フランス 34.6%)

今後管理職の登用にあたって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。

「管理職に性別は関係ない」51.2%が最も高くなった。「積極的に登用していきたい」27.6%と合わせると約8割を占め、「特に増やしていく考えはない」19.5%を大きく上回った。

(単一回答 n=123)

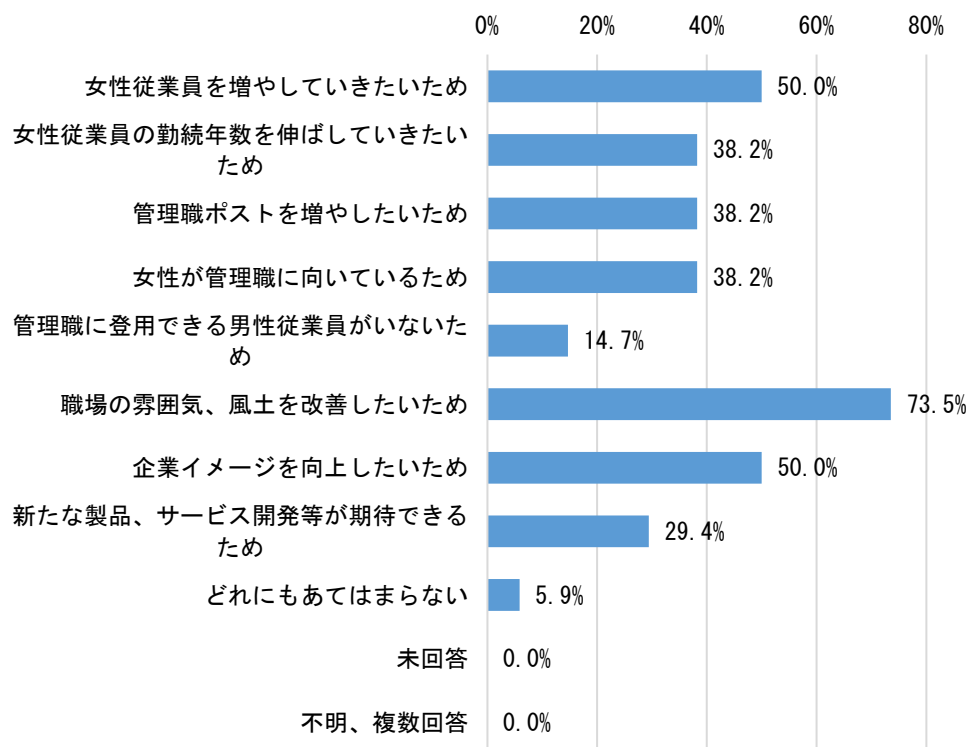
	人数 (N)	割合 (%)
積極的に登用していきたい	34	27.6%
特に増やしていく考えはない	24	19.5%
管理職に性別は関係ない	63	51.2%
未回答	2	1.6%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	123	99.9%



### 問3-1 その理由は何ですか。(問3で「積極的に登用していきたい」と回答した方)

「職場の雰囲気、風土を改善したいため」73.5%が最も高く、次いで「女性従業員を増やしていきたいため」「企業イメージを向上したいため」50.0%、「女性従業員の勤続年数を伸ばしていきたいため」「管理職ポストを増やしたいため」「女性が管理職に向いているため」38.2%の順となった。

(複数回答 n = 34)





	人数 (N)	割合 (%)
女性従業員を増やしていきたいため	17	50.0%
女性従業員の勤続年数を伸ばしていきたいため	13	38.2%
管理職ポストを増やしたいため	13	38.2%
女性が管理職に向いているため	13	38.2%
管理職に登用できる男性従業員がいないため	5	14.7%
職場の雰囲気、風土を改善したいため	25	73.5%
企業イメージを向上したいため	17	50.0%
新たな製品、サービス開発等が期待できるため	10	29.4%
どれにもあてはまらない	2	5.9%
未回答	0	0.0%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	34	
回答数 N	115	

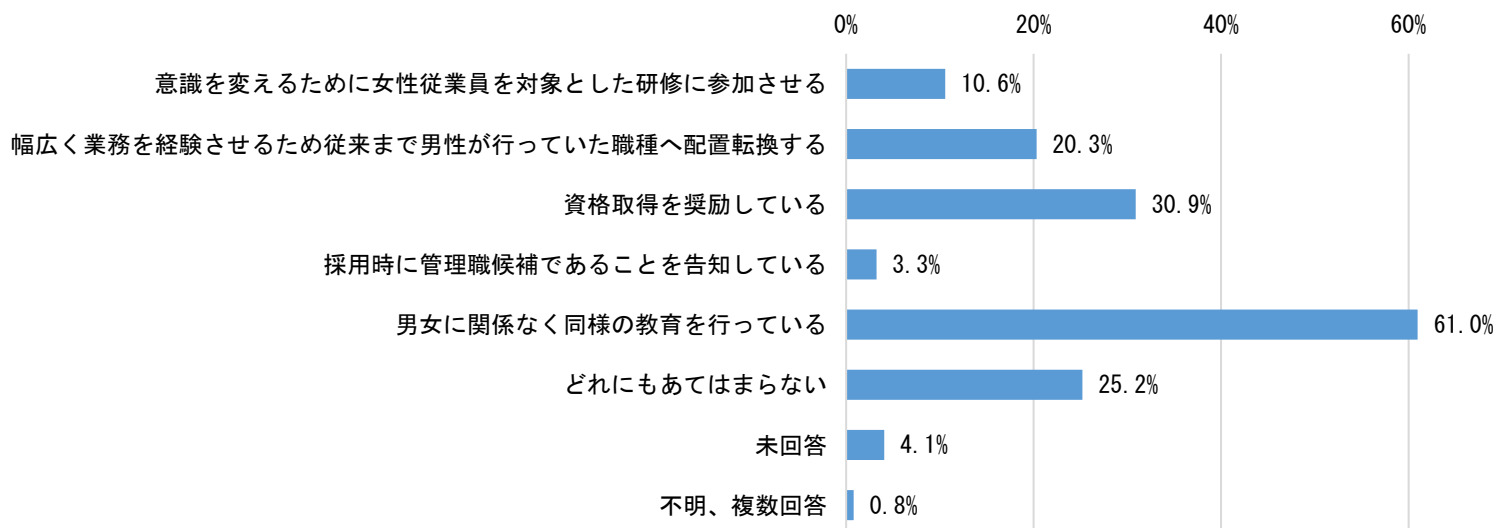
どれにもあてはまらない 理由

製造業	管理職は個別で決めるものではないと思う。
医療・福祉	現に女性管理者割合が少ないため。

問4 女性の管理職の登用を促進するために取り組んでいることがありますか。

「男女に関係なく同様の教育を行っている」61.0%が最も高く、次いで、「資格取得を奨励している」30.9%、「どれにもあてはまらない」25.2%、「幅広く業務を経験させるため従来まで男性が行っていた職種へ配置転換する」20.3%の順となった。

(複数回答 n = 123)



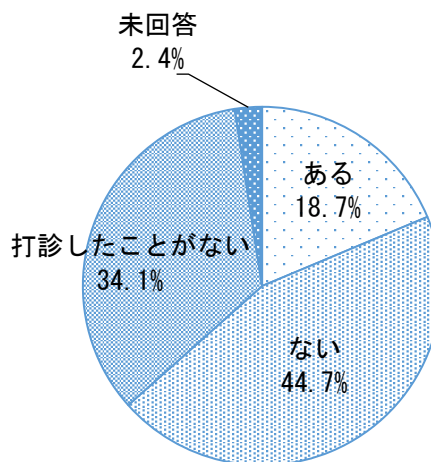
	人数 (N)	割合 (%)
意識を変えるために女性従業員を対象とした研修に参加させる	13	10.6%
幅広く業務を経験させるため従来まで男性が行っていた職種へ配置転換する	25	20.3%
資格取得を奨励している	38	30.9%
採用時に管理職候補であることを告知している	4	3.3%
男女に関係なく同様の教育を行っている	75	61.0%
どれにもあてはまらない	31	25.2%
未回答	5	4.1%
不明、複数回答	1	0.8%
回答者数 n	123	
回答数 N	192	

問5 管理職の登用にあたり、女性従業員に打診し断られたことがありますか。

「ない」44.7%及び「打診したことがない」34.1%が「ある」18.7%を上回った。

(単一回答 n = 123)

	人数 (N)	割合 (%)
ある	23	18.7%
ない	55	44.7%
打診したことがない	42	34.1%
未回答	3	2.4%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	123	99.9%



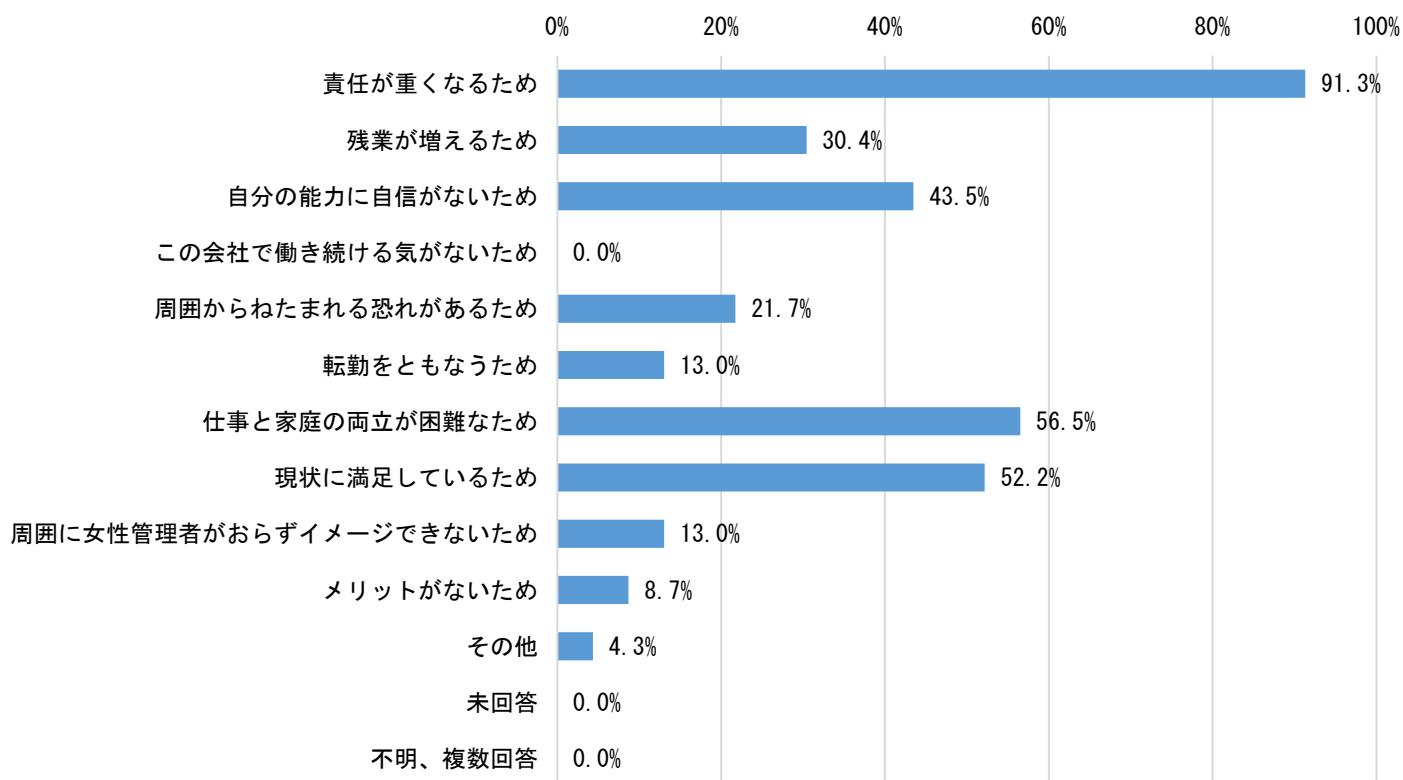
打診したことがない 理由

建設業	能力で評価、姿勢で評価
製造業	女性従業員がいない。
	従業員が少なく、そもそも管理職の役職がない。
	管理職はない。
	職場があまり必要としていない。
	現状打診するまでの人材が育っていない。
	候補がいない。
卸売業・小売業	家内企業のため。
	適格者がいなかった。
	予定がない。
医療・福祉	本部での打診
	開業して3年目なので、これから先には必要に応じて考えていけたらと思います。
サービス業	女性従業員がパート1名のみのため。
	たまたま
	上部組織が決める。
	人事権がない。
	対象なし
	機会がまだない。
その他	能力が不足
複数回答	会社の体制

### 問5-1 断られた理由は何ですか。(問5で「ある」と回答した方)

「責任が重くなるため」が91.3%で最も高く、次いで、「仕事と家庭の両立が困難なため」56.5%、「現状に満足しているため」52.2%、「自分の能力に自信がないため」43.5%の順となった。

(複数回答 n = 23)



	人数 (N)	割合 (%)
責任が重くなるため	21	91.3%
残業が増えるため	7	30.4%
自分の能力に自信がないため	10	43.5%
この会社で働き続ける気がないため	0	0.0%
周囲からねたまれる恐れがあるため	5	21.7%
転職をとまなうため	3	13.0%
仕事と家庭の両立が困難なため	13	56.5%
現状に満足しているため	12	52.2%
周囲に女性管理者がおらずイメージできないため	3	13.0%
メリットがないため	2	8.7%
その他	1	4.3%
未回答	0	0.0%
不明、複数回答	0	0.0%
	回答者数 n	23
	回答数 N	77

その他

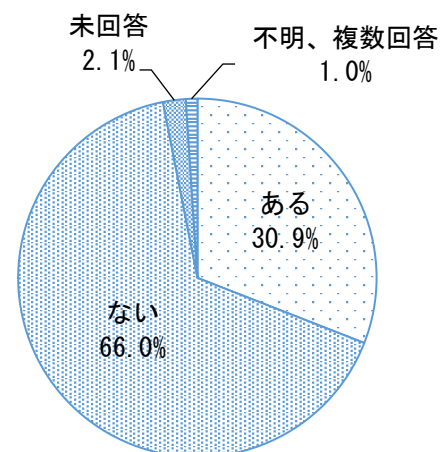
製造業	みんなより前に出たくない、目立ちたくない。
-----	-----------------------

問6 今まで女性が少なかった職務に女性を配置したことがありますか。

「ない」66.0%が「ある」30.9%を大きく上回った。

(単一回答 n = 97)

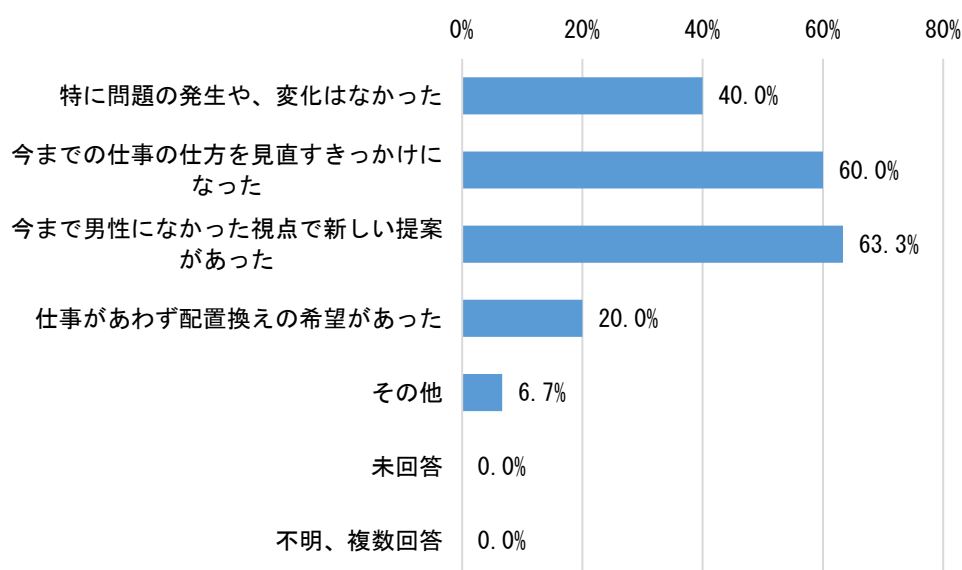
	人数 (N)	割合 (%)
ある	30	30.9%
ない	64	66.0%
未回答	2	2.1%
不明、複数回答	1	1.0%
回答者数 n	97	100.0%



問6-1 配置してどうでしたか。(問6で「ある」と回答した方)

「今まで男性になかった視点で新しい提案があった」63.3%が最も高く、次いで「今までの仕事を見直すきっかけになった」60.0%の順となった。「仕事があわず配置換えの希望があった」は2割と低い結果となった。

(複数回答 n = 30)



	人数 (N)	割合 (%)
特に問題の発生や、変化はなかった	12	40.0%
今までの仕事の仕方を見直すきっかけになった	18	60.0%
今まで男性になかった視点で新しい提案があった	19	63.3%
仕事があわず配置換えの希望があった	6	20.0%
その他	2	6.7%
未回答	0	0.0%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	30	
回答数 N	57	

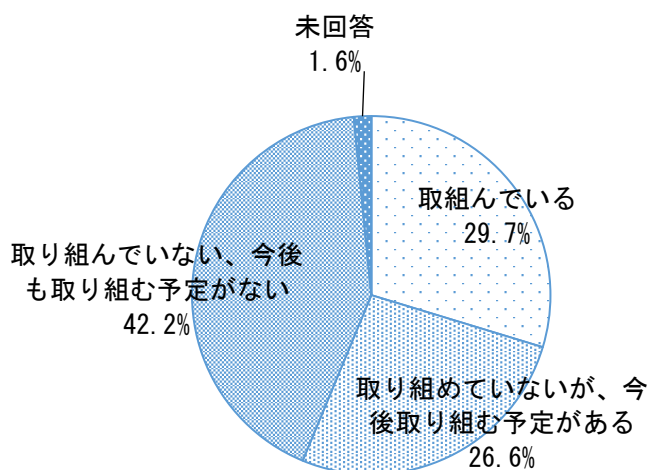
その他

建設業	本人の希望
	退職した。
製造業	退職
卸売業・小売業	男性の部下との問題が出た。

問7 女性の活躍推進に取り組んでいますか。

「取り組んでいない、今後も取り組む予定がない」42.2%と最も高く、次いで「取り組んでいる」29.7%、「取り組めていないが、今後取り組む予定がある」26.6%の順となった。

(単一回答 n = 64)



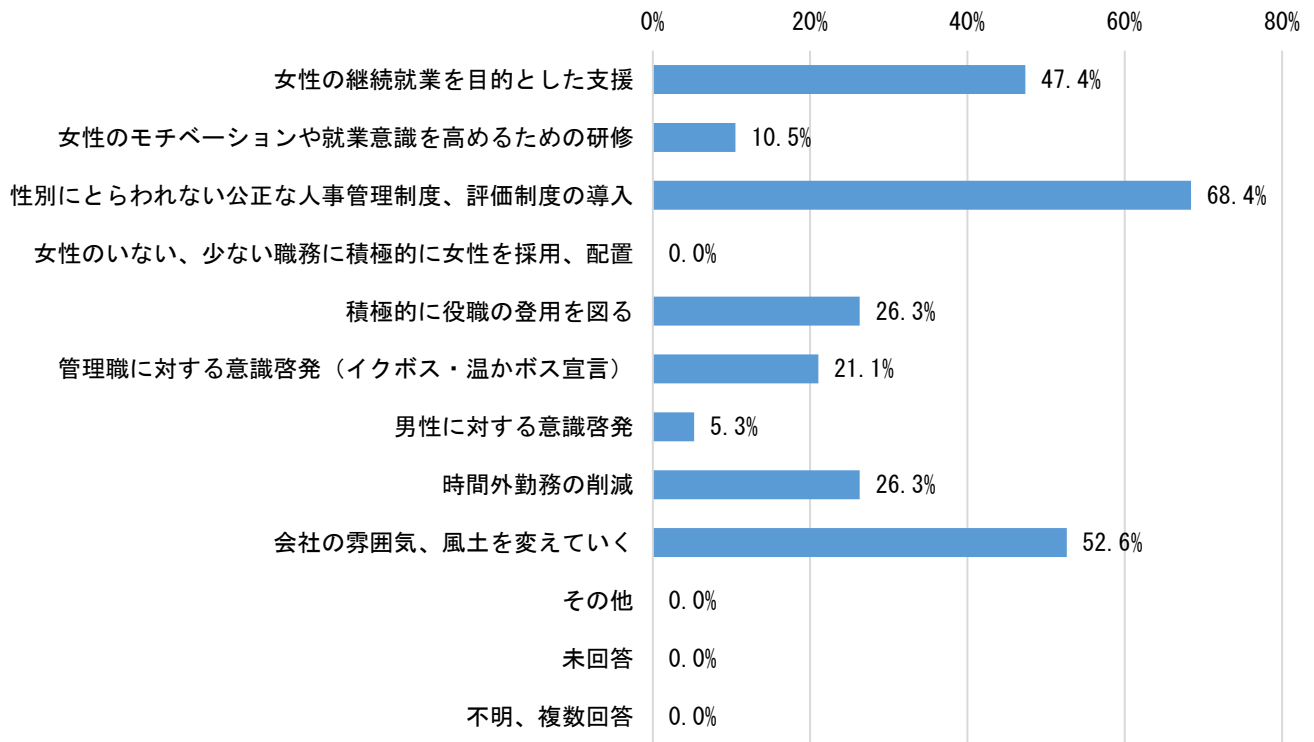
	人数 (N)	割合 (%)
取り組んでいる	19	29.7%
取り組めていないが、今後取り組む予定がある	17	26.6%
取り組んでいない、今後も取り組む予定がない	27	42.2%
未回答	1	1.6%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	64	100.1%



問7-1 どのように取り組んでいますか。(問7で「取り組んでいる」と回答した方)

「性別にとらわれない公正な人事管理制度、評価制度の導入」68.4%と最も高く、次いで「会社の雰囲気、風土を変えていく」52.6%、「女性の継続就業を目的とした支援」47.4%の順となった。

(複数回答 n = 19)

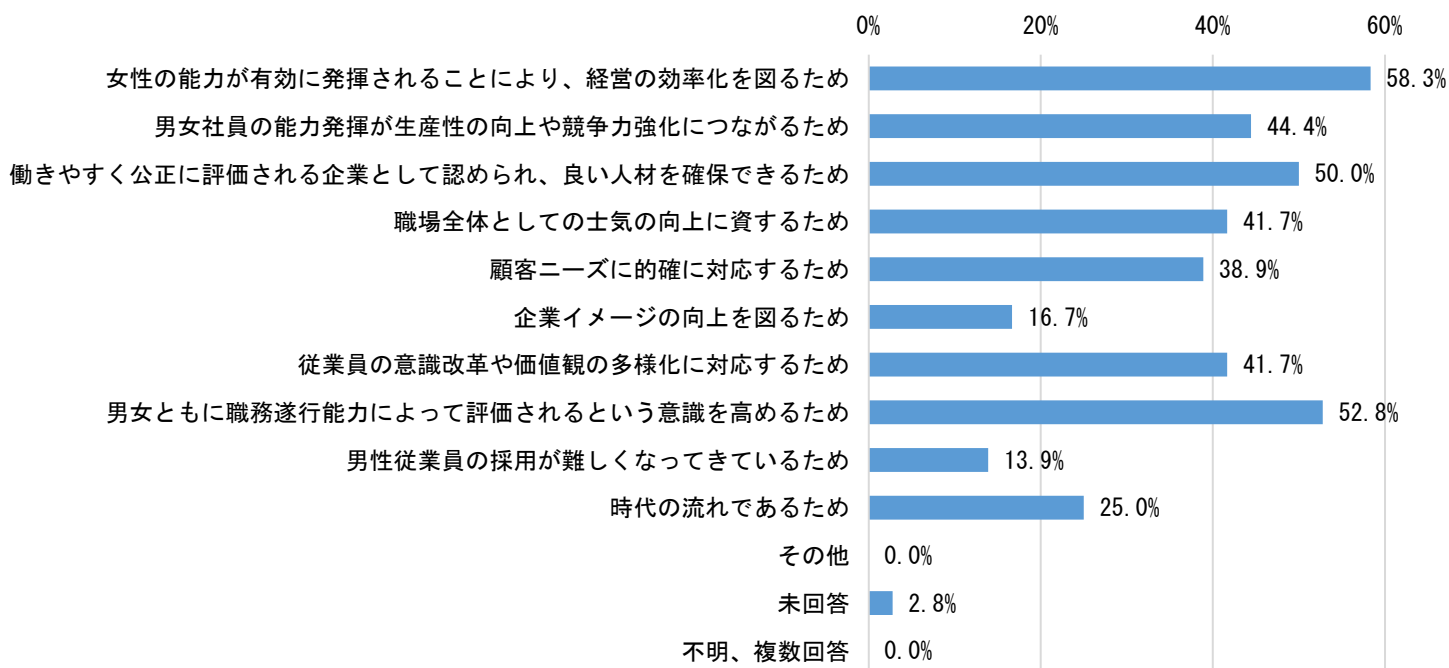


	人数 (N)	割合 (%)
女性の継続就業を目的とした支援	9	47.4%
女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修	2	10.5%
性別にとらわれない公正な人事管理制度、評価制度の導入	13	68.4%
女性のいない、少ない職務に積極的に女性を採用、配置	0	0.0%
積極的に役職の登用を図る	5	26.3%
管理職に対する意識啓発（イクボス・温かボス宣言）	4	21.1%
男性に対する意識啓発	1	5.3%
時間外勤務の削減	5	26.3%
会社の雰囲気、風土を変えていく	10	52.6%
その他	0	0.0%
未回答	0	0.0%
不明、複数回答	0	0.0%
	回答者数 n	19
	回答数 N	49

問7-2 女性の活躍を推進することが必要だと考える理由は何ですか。(問7で「取り組んでいる」、「取り組めていないが、今後取り組む予定がある」と回答した方)

「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」58.3%と最も高く、次いで「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」52.8%、「働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため」50.0%の順となった。

(複数回答 n = 36)



	人数 (N)	割合 (%)
女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため	21	58.3%
男女社員の能力発揮が生産性の向上や競争力強化につながるため	16	44.4%
働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため	18	50.0%
職場全体としての士気の向上に資するため	15	41.7%
顧客ニーズに的確に対応するため	14	38.9%
企業イメージの向上を図るため	6	16.7%
従業員の意識改革や価値観の多様化に対応するため	15	41.7%
男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため	19	52.8%
男性従業員の採用が難しくなっているため	5	13.9%
時代の流れであるため	9	25.0%
その他	0	0.0%
未回答	1	2.8%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	36	
回答数 N	139	

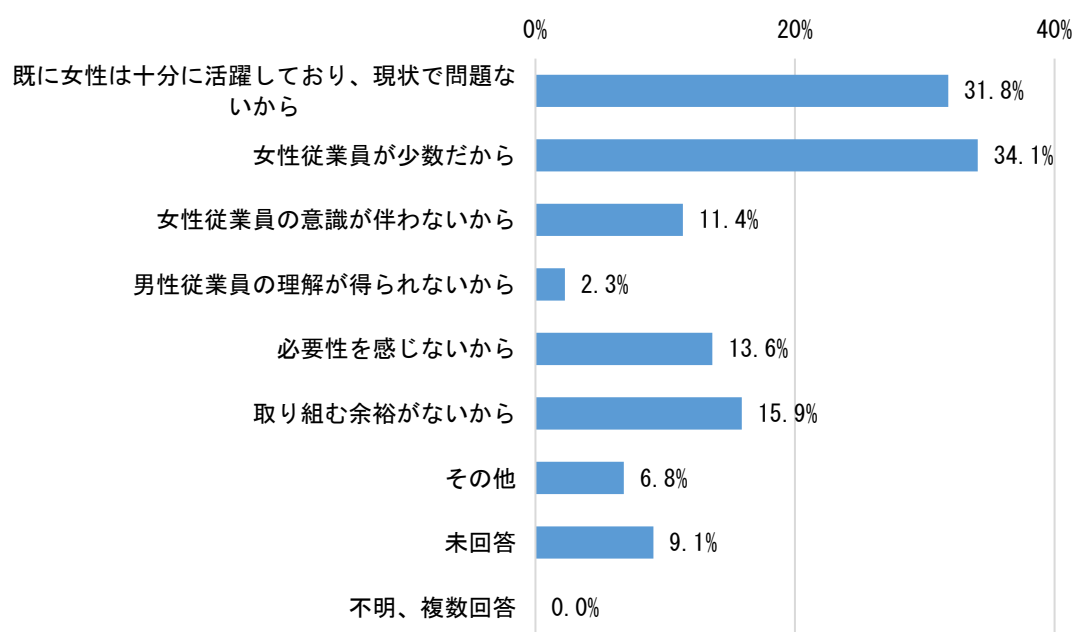
その他

建設業	ICT化、情報テクノロジー
-----	---------------

問7-3 その理由は何ですか。(問7で「取り組めていないが、今後取り組む予定がある」、「取り組んでいない、今後も取り組む予定はない」と回答した方、問7で「2」を選択した方は取り組めていない理由をお答えください)

「女性従業員が少数だから」34.1%が最も高く、次いで「既に女性は十分に活躍しており、現状で問題ないから」31.8%の順となった。

(複数回答 n = 44)



	人数 (N)	割合 (%)
既に女性は十分に活躍しており、現状で問題ないから	14	31.8%
女性従業員が少数だから	15	34.1%
女性従業員の意識が伴わないから	5	11.4%
男性従業員の理解が得られないから	1	2.3%
必要性を感じないから	6	13.6%
取り組む余裕がないから	7	15.9%
その他	3	6.8%
未回答	4	9.1%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	44	
回答数 N	55	

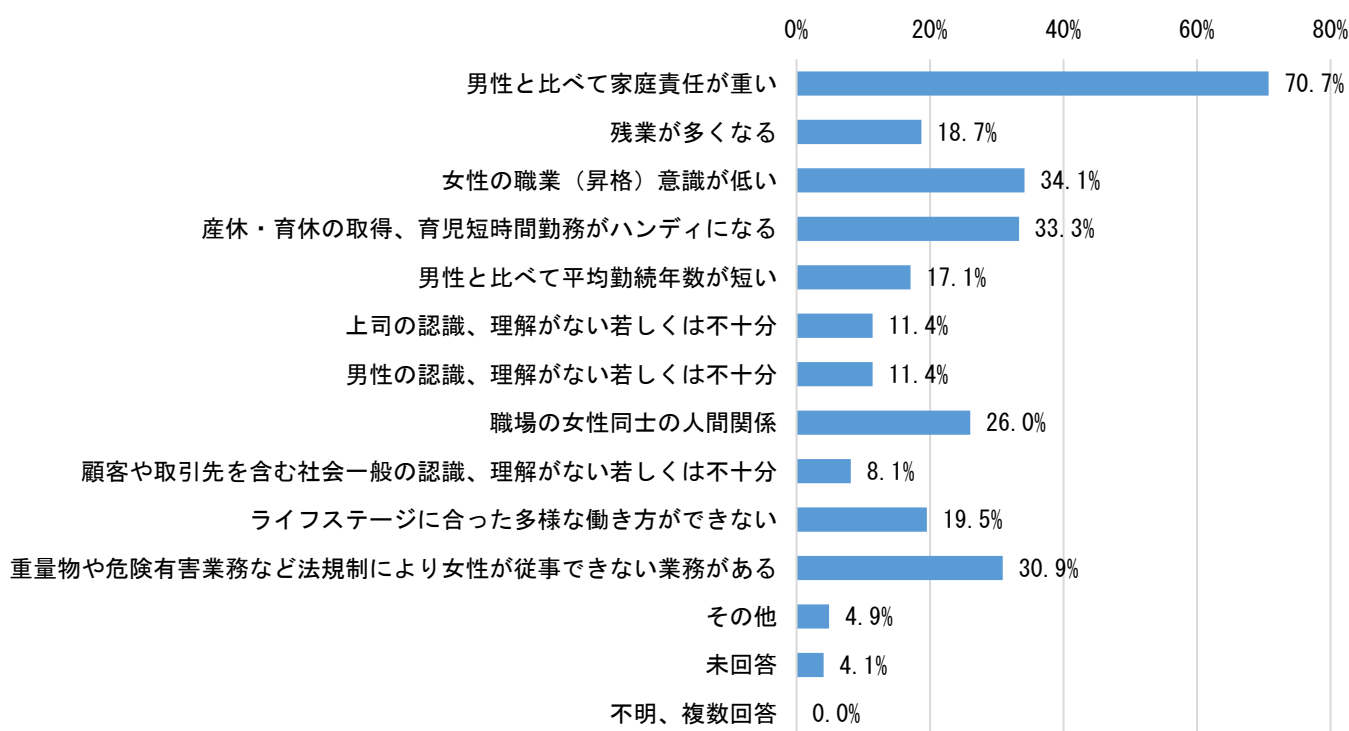
その他

製造業	現在女性従業員がいない。
	経営上の優先順位が高くなかった。
医療・福祉	女性の従業者が90%の職場なので、あえて女性へという取り組みはしていません。
サービス業	職業上女性の従業員(自動車整備士資格を持っている人)がほとんどいないため。 事務職パートのみであるため。

問8 女性従業員が活躍するために阻害となっているものは何だと思えますか。

「男性と比べて家庭責任が重い」70.7%が最も高く、次いで「女性の職業（昇格）意識が低い」34.1%、「産休・育休の取得、育児短時間勤務がハンディになる」33.3%、「重量物や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」30.9%の順となった。

(複数回答 n = 123)



	人数 (N)	割合 (%)
男性と比べて家庭責任が重い	87	70.7%
残業が多くなる	23	18.7%
女性の職業（昇格）意識が低い	42	34.1%
産休・育休の取得、育児短時間勤務がハンディになる	41	33.3%
男性と比べて平均勤続年数が短い	21	17.1%
上司の認識、理解がない若しくは不十分	14	11.4%
男性の認識、理解がない若しくは不十分	14	11.4%
職場の女性同士の人間関係	32	26.0%
顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解がない若しくは不十分	10	8.1%
ライフステージに合った多様な働き方ができない	24	19.5%
重量物や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	38	30.9%
その他	6	4.9%
未回答	5	4.1%
不明、複数回答	0	0.0%
	回答者数 n	123
	回答数 N	357

#### その他

卸売業・小売業	結婚したらキャリアがリセットになる文化
医療・福祉	既に活躍していただいている。
サービス業	職業上女性の従業員（自動車整備士資格を持っている人）がほとんどいないため。 事務職パートのみであるため。



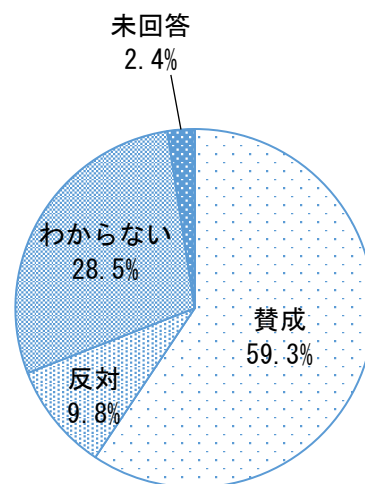
問9 令和2年度県内の育児休業取得率は、女性 97.0%に対し男性 10.9%となっています。

男性従業員の育児休業取得をどう思いますか。

「賛成」59.3%が最も高く、次いで「わからない」28.5%、「反対」9.8%の順となった。過半数が賛成している一方で、反対も1割程度あった。

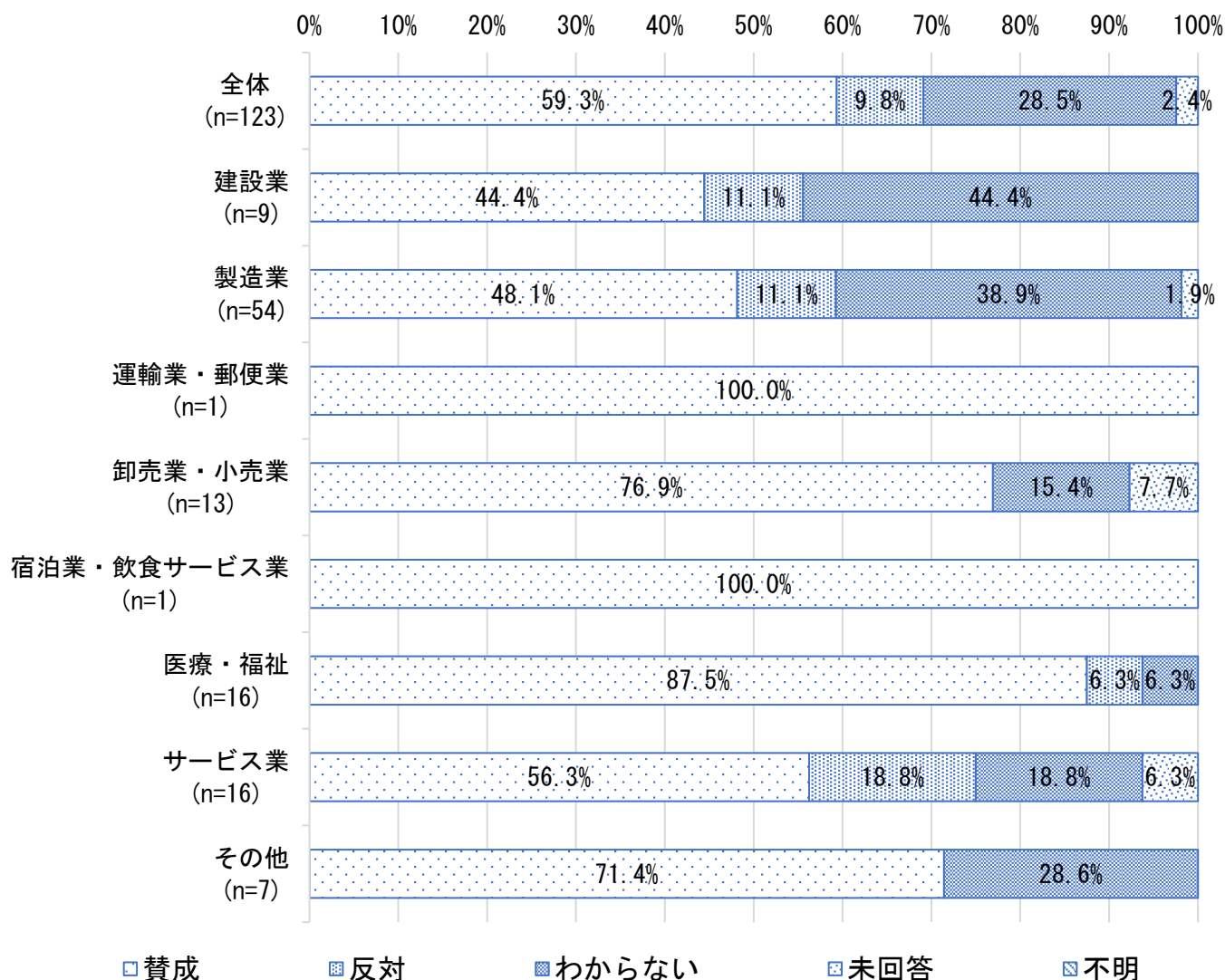
(単一回答 n = 123)

	人数 (N)	割合 (%)
賛成	73	59.3%
反対	12	9.8%
わからない	35	28.5%
未回答	3	2.4%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	123	100.0%



業種×問9 令和2年度県内の育児休業取得率は、女性97.0%に対し男性10.9%となっています。  
男性従業員の育児休業取得をどう思いますか。

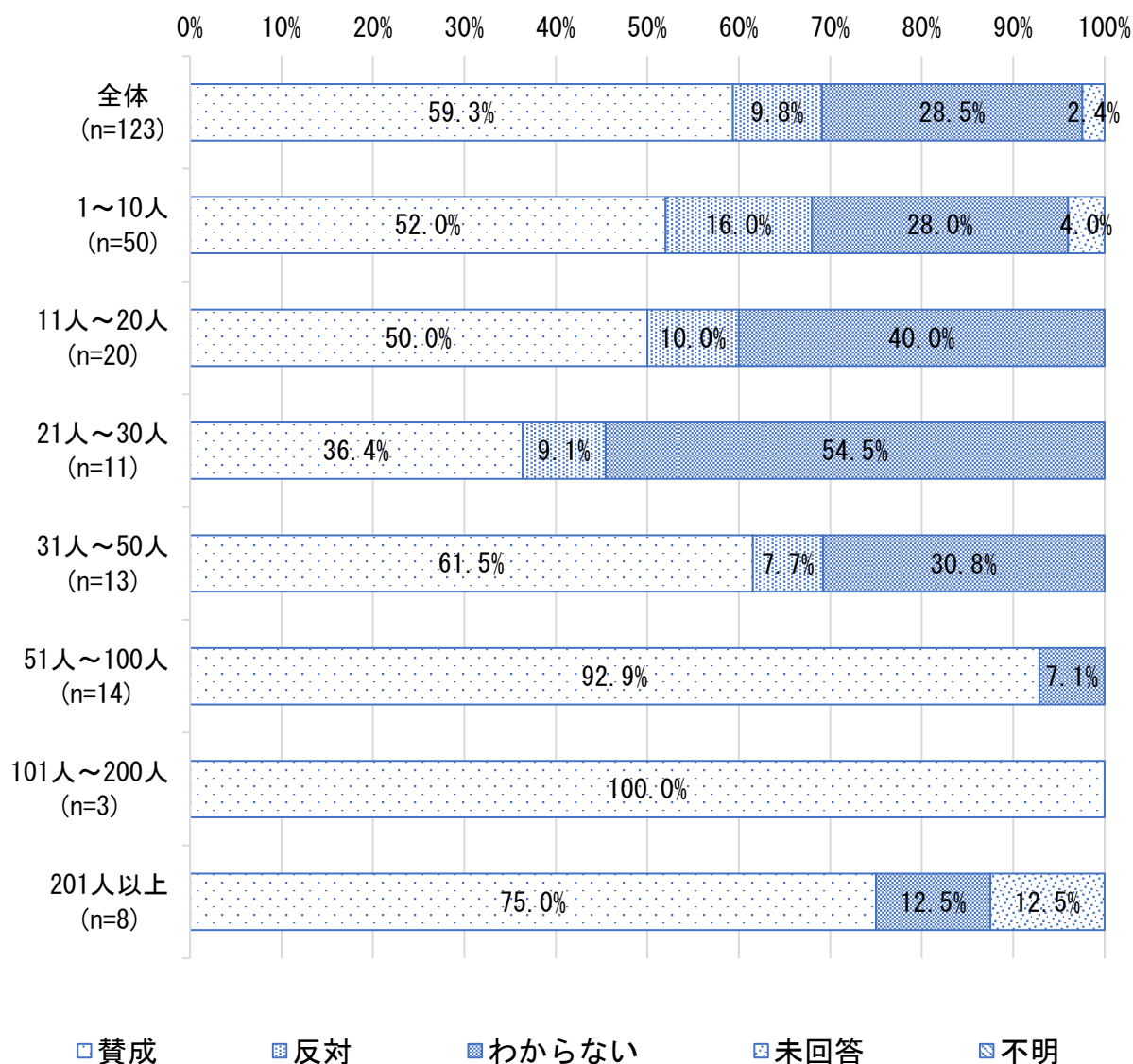
(単一回答 n=123)



	回答者数 n	賛成	反対	わからない	未回答	不明
全体	123	59.3%	9.8%	28.5%	2.4%	0.0%
建設業	9	44.4%	11.1%	44.4%	0.0%	0.0%
製造業	54	48.1%	11.1%	38.9%	1.9%	0.0%
運輸業・郵便業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	13	76.9%	0.0%	15.4%	7.7%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	16	87.5%	6.3%	6.3%	0.0%	0.0%
サービス業	16	56.3%	18.8%	18.8%	6.3%	0.0%
その他	7	71.4%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%

総従業員数×問9 令和2年度県内の育児休業取得率は、女性97.0%に対し男性10.9%となっています。  
 男性従業員の育児休業取得をどう思いますか。

(単一回答 n=123)



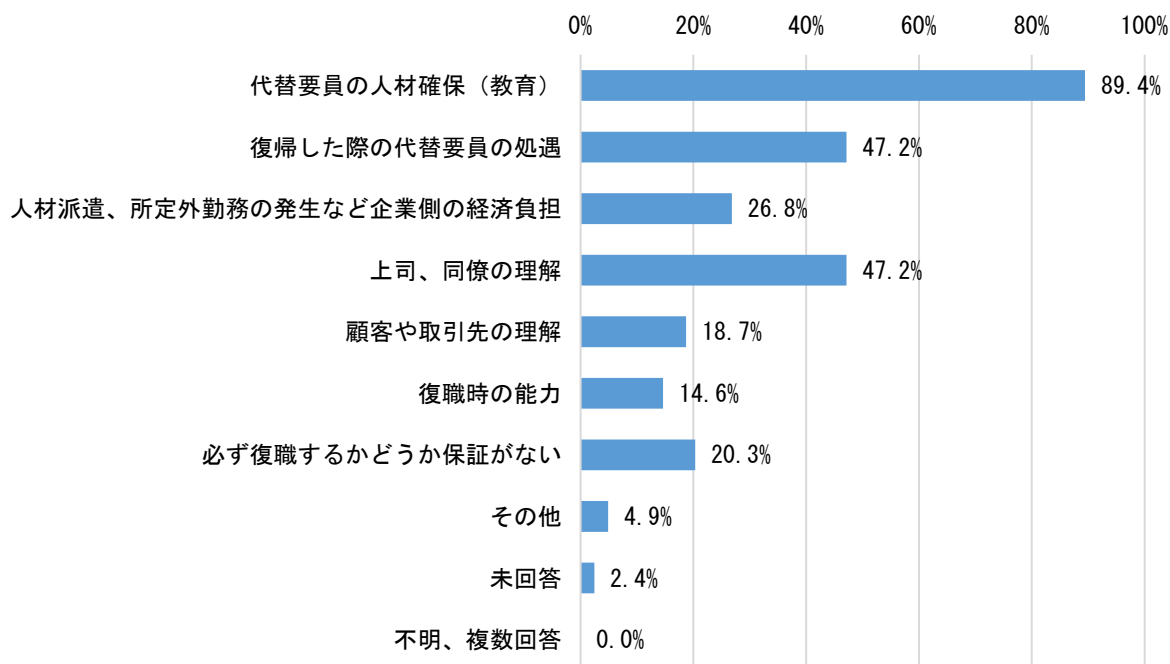
	回答者数 n	賛成	反対	わからない	未回答	不明
全体	123	59.3%	9.8%	28.5%	2.4%	0.0%
1～10人	50	52.0%	16.0%	28.0%	4.0%	0.0%
11人～20人	20	50.0%	10.0%	40.0%	0.0%	0.0%
21人～30人	11	36.4%	9.1%	54.5%	0.0%	0.0%
31人～50人	13	61.5%	7.7%	30.8%	0.0%	0.0%
51人～100人	14	92.9%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%
101人～200人	3	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
201人以上	8	75.0%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%

問 10-1 男性が育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。

※育児休業を取得した従業員がいない場合も回答してください。

「代替要員の人材確保（教育）」89.4%が最も高く、次いで「復帰した際の代替要員の処遇」47.2%、「上司、同僚の理解」47.2%の順となった。

(複数回答 n = 123)



	人数 (N)	割合 (%)
代替要員の人材確保（教育）	110	89.4%
復帰した際の代替要員の処遇	58	47.2%
人材派遣、所定外勤務の発生など企業側の経済負担	33	26.8%
上司、同僚の理解	58	47.2%
顧客や取引先の理解	23	18.7%
復職時の能力	18	14.6%
必ず復職するかどうか保証がない	25	20.3%
その他	6	4.9%
未回答	3	2.4%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	123	
回答数 N	334	

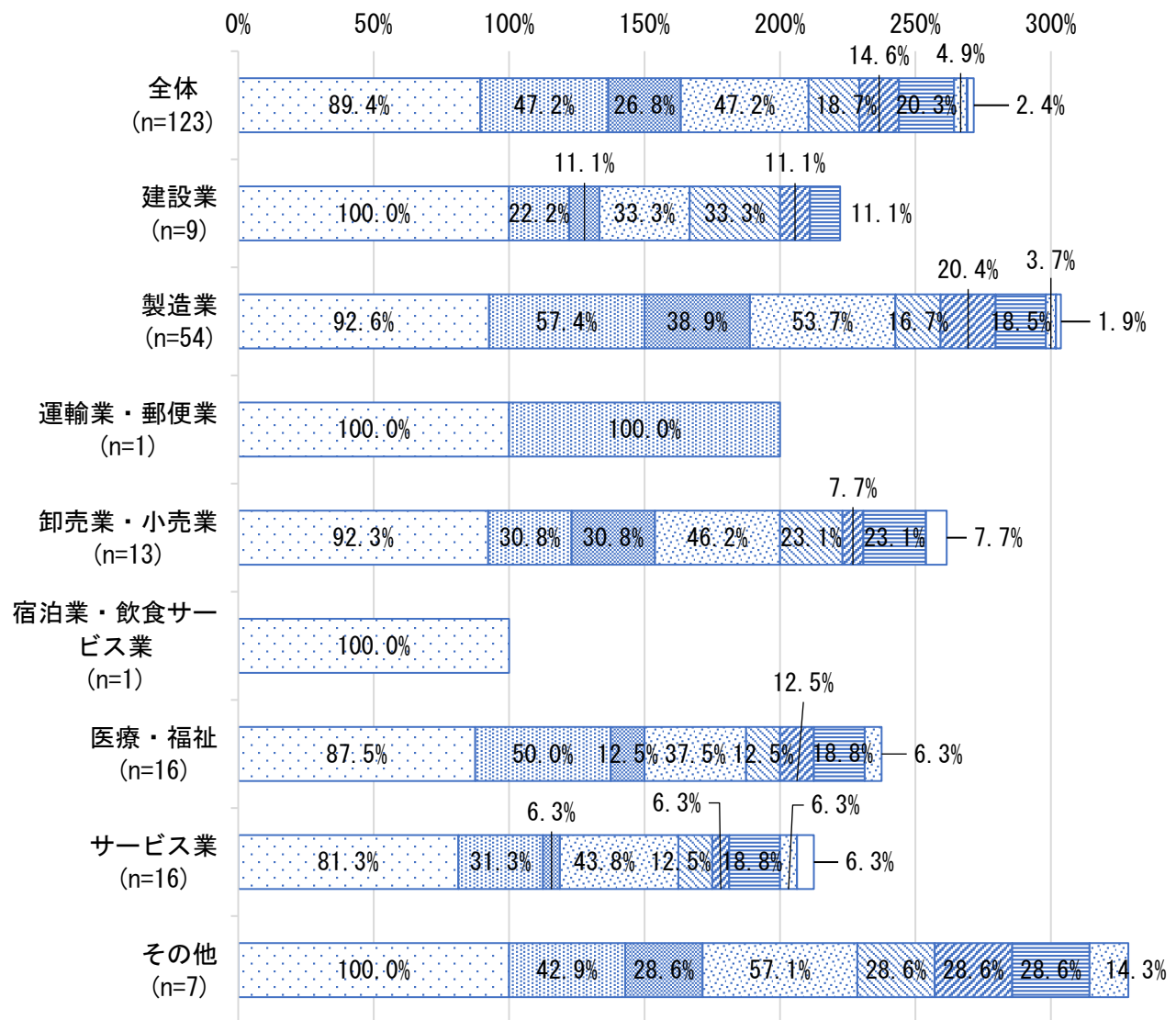
その他

製造業	妻が望んでいるか。
	あまりよくわからない。
サービス業	育児は女性(母)が適しているから。

業種×問10-1 男性が育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。

※育児休業を取得した従業員がいない場合も回答してください。

(複数回答 n = 123)



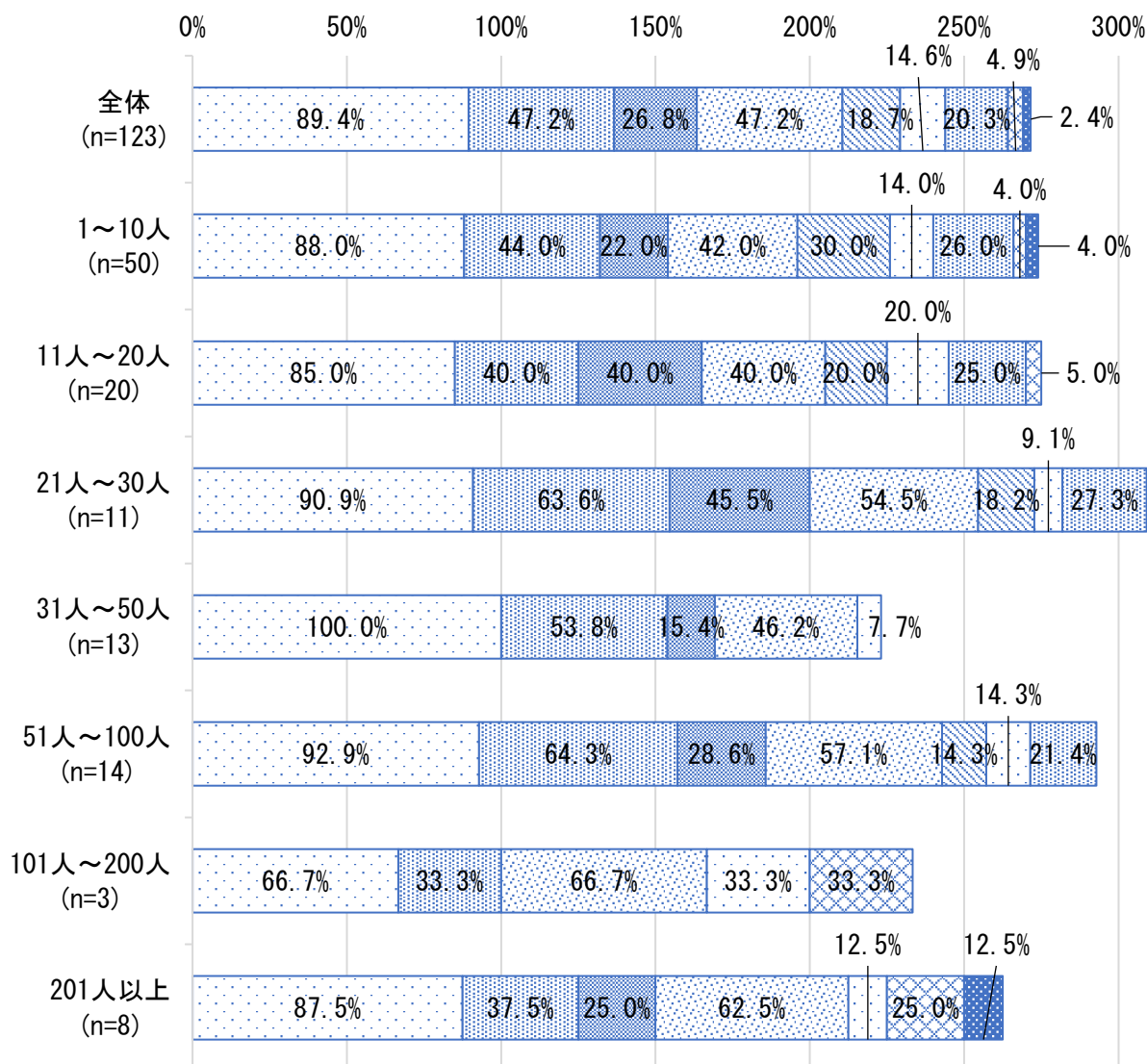
- 代替要員の人材確保 (教育)
- 復帰した際の代替要員の処遇
- 人材派遣、所定外勤務の発生など企業側の経済負担
- 上司、同僚の理解
- 顧客や取引先の理解
- 復職時の能力
- 必ず復職するかどうか保証がない
- その他
- 未回答
- 不明

	回答者数 n	代替要員の 人材確保 (教育)	復帰した際 の代替要員 の処遇	人材派遣、 所定外勤務 の発生など 企業側の経 済負担	上司、同僚 の理解	顧客や取引 先の理解	復職時の能 力	必ず復職す るかどうか 保証がない	その他	未回答	不明
全体	123	89.4%	47.2%	26.8%	47.2%	18.7%	14.6%	20.3%	4.9%	2.4%	0.0%
建設業	9	100.0%	22.2%	11.1%	33.3%	33.3%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	54	92.6%	57.4%	38.9%	53.7%	16.7%	20.4%	18.5%	3.7%	1.9%	0.0%
運輸業・郵便業	1	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	13	92.3%	30.8%	30.8%	46.2%	23.1%	7.7%	23.1%	0.0%	7.7%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	16	87.5%	50.0%	12.5%	37.5%	12.5%	12.5%	18.8%	6.3%	0.0%	0.0%
サービス業	16	81.3%	31.3%	6.3%	43.8%	12.5%	6.3%	18.8%	6.3%	6.3%	0.0%
その他	7	100.0%	42.9%	28.6%	57.1%	28.6%	28.6%	28.6%	14.3%	0.0%	0.0%

総従業員数×問10-1 男性が育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。

※育児休業を取得した従業員がいない場合も回答してください。

(複数回答 n=123)



- 代替要員の人材確保 (教育)
- 人材派遣、所定外勤務の発生など企業側の経済負担
- 顧客や取引先の理解
- 必ず復職するかどうか保証がない
- 未回答
- 復帰した際の代替要員の処遇
- 上司、同僚の理解
- 復職時の能力
- その他
- 不明

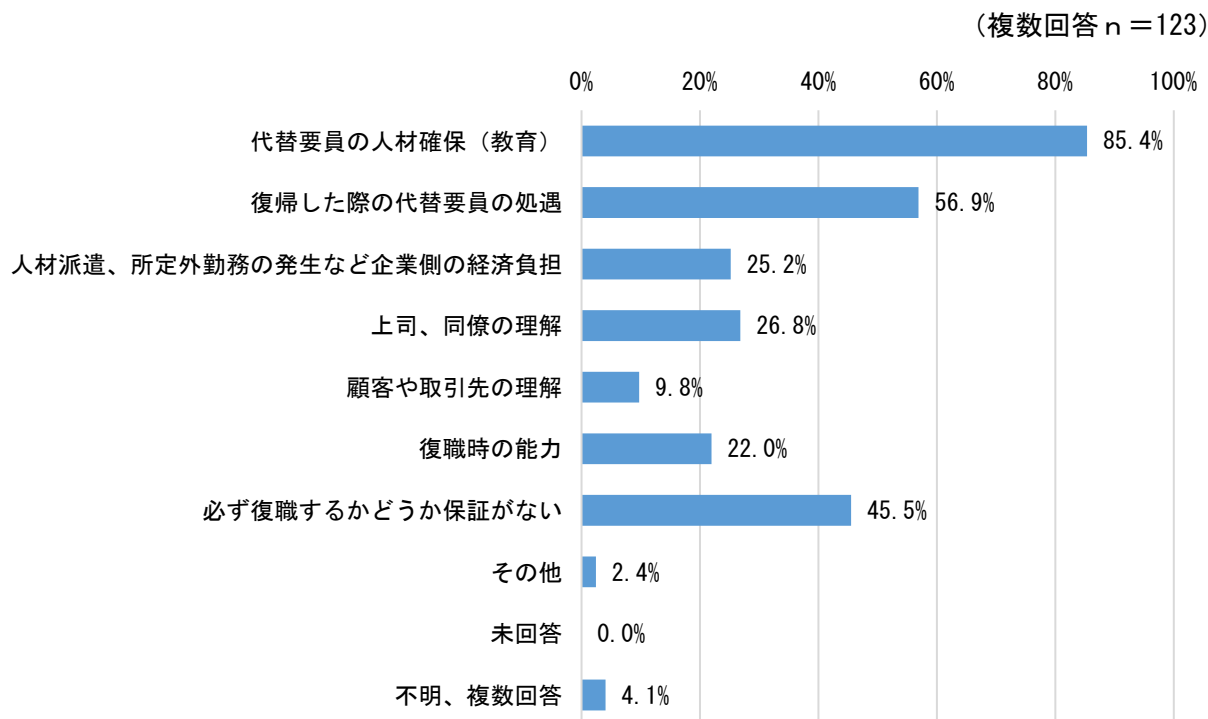


	回答者数 n	代替要員の 人材確保 (教育)	復帰した際 の代替要員 の処遇	人材派遣、 所定外勤務 の発生など 企業側の経 済負担	上司、同僚 の理解	顧客や取引 先の理解	復職時の能 力	必ず復職す るかどう か保証が ない	その他	未回答	不明
全体	123	89.4%	47.2%	26.8%	47.2%	18.7%	14.6%	20.3%	4.9%	2.4%	0.0%
1～10人	50	88.0%	44.0%	22.0%	42.0%	30.0%	14.0%	26.0%	4.0%	4.0%	0.0%
11人～20人	20	85.0%	40.0%	40.0%	40.0%	20.0%	20.0%	25.0%	5.0%	0.0%	0.0%
21人～30人	11	90.9%	63.6%	45.5%	54.5%	18.2%	9.1%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%
31人～50人	13	100.0%	53.8%	15.4%	46.2%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
51人～100人	14	92.9%	64.3%	28.6%	57.1%	14.3%	14.3%	21.4%	0.0%	0.0%	0.0%
101人～200人	3	66.7%	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
201人以上	8	87.5%	37.5%	25.0%	62.5%	0.0%	12.5%	0.0%	25.0%	12.5%	0.0%

問 10-2 女性が育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。

※育児休業を取得した従業員がいない場合も回答してください。

「代替要員の人材確保（教育）」85.4%が最も高く、次いで、「復帰した際の代替要員の処遇」56.9%、「必ず復職するかどうか保証がない」45.5%の順となった。



	人数 (N)	割合 (%)
代替要員の人材確保（教育）	105	85.4%
復帰した際の代替要員の処遇	70	56.9%
人材派遣、所定外勤務の発生など企業側の経済負担	31	25.2%
上司、同僚の理解	33	26.8%
顧客や取引先の理解	12	9.8%
復職時の能力	27	22.0%
必ず復職するかどうか保証がない	56	45.5%
その他	3	2.4%
未回答	0	0.0%
不明、複数回答	5	4.1%
回答者数 n	123	
回答数 N	342	

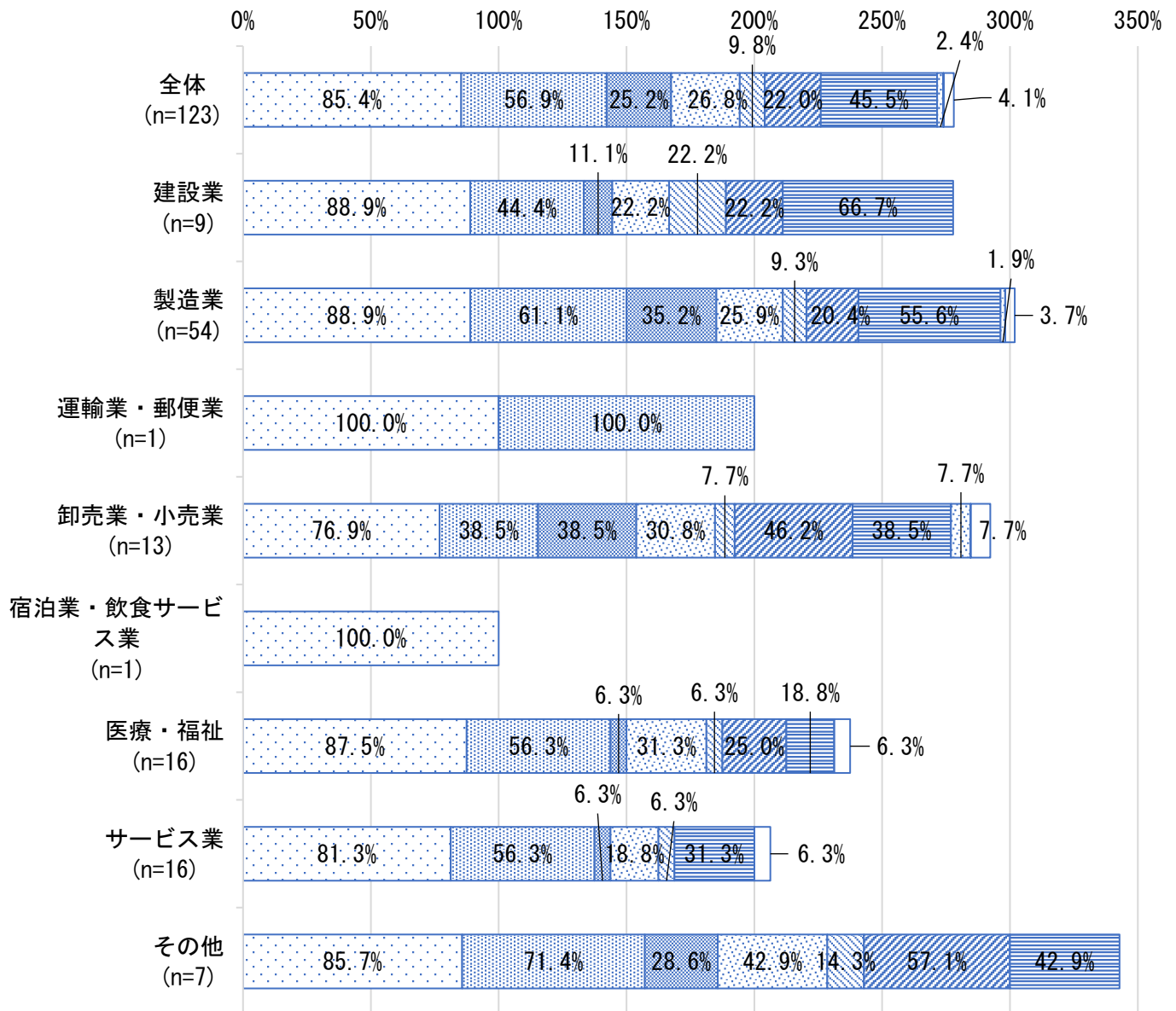
その他

製造業	職により違う。
-----	---------

業種×問10-2 女性が育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。

※育児休業を取得した従業員がいない場合も回答してください。

(複数回答 n = 123)

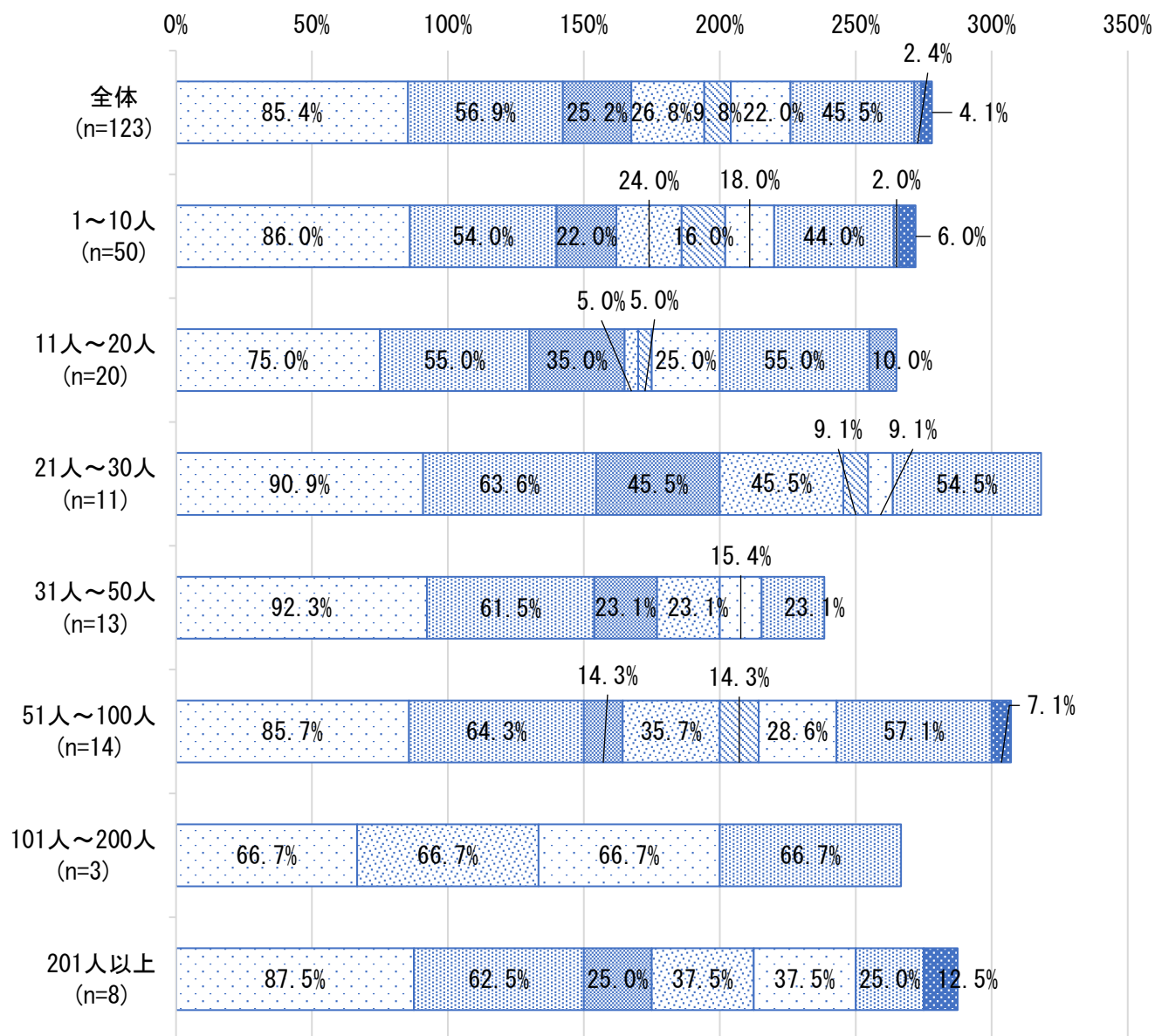


- 代替要員の人材確保 (教育)
- 復帰した際の代替要員の処遇
- 人材派遣、所定外勤務の発生など企業側の経済負担
- 上司、同僚の理解
- 顧客や取引先の理解
- 復職時の能力
- 必ず復職するかどうか保証がない
- その他
- 未回答
- 不明

	回答者数 n	代替要員の 人材確保 (教育)	復帰した際 の代替要員 の処遇	人材派遣、 所定外勤務 の発生など 企業側の経 済負担	上司、同僚 の理解	顧客や取引 先の理解	復職時の能 力	必ず復職す るかどうか 保証がない	その他	未回答	不明
全体	123	85.4%	56.9%	25.2%	26.8%	9.8%	22.0%	45.5%	2.4%	4.1%	0.0%
建設業	9	88.9%	44.4%	11.1%	22.2%	22.2%	22.2%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	54	88.9%	61.1%	35.2%	25.9%	9.3%	20.4%	55.6%	1.9%	3.7%	0.0%
運輸業・郵便業	1	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	13	76.9%	38.5%	38.5%	30.8%	7.7%	46.2%	38.5%	7.7%	7.7%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	16	87.5%	56.3%	6.3%	31.3%	6.3%	25.0%	18.8%	0.0%	6.3%	0.0%
サービス業	16	81.3%	56.3%	6.3%	18.8%	6.3%	0.0%	31.3%	0.0%	6.3%	0.0%
その他	7	85.7%	71.4%	28.6%	42.9%	14.3%	57.1%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%

総従業員数×問 10-2 女性が育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。

※育児休業を取得した従業員がいない場合も回答してください。



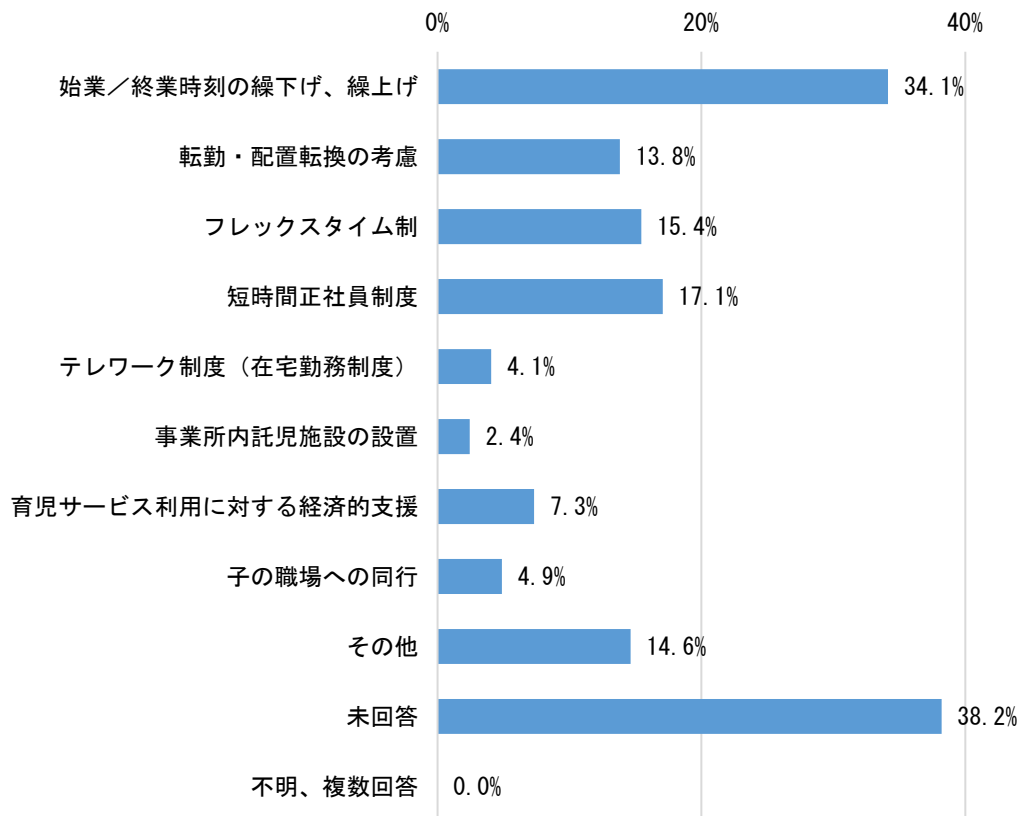
- 代替要員の人材確保（教育）
- 人材派遣、所定外勤務の発生など企業側の経済負担
- 顧客や取引先の理解
- 必ず復職するかどうか保証がない
- 未回答
- 復帰した際の代替要員の処遇
- 上司、同僚の理解
- 復職時の能力
- その他
- 不明

	回答者数 n	代替要員の 人材確保 (教育)	復帰した際 の代替要員 の処遇	人材派遣、 所定外勤務 の発生など 企業側の経 済負担	上司、同僚 の理解	顧客や取引 先の理解	復職時の能 力	必ず復職す るかどう か保証が ない	その他	未回答	不明
全体	123	85.4%	56.9%	25.2%	26.8%	9.8%	22.0%	45.5%	2.4%	4.1%	0.0%
1~10人	50	86.0%	54.0%	22.0%	24.0%	16.0%	18.0%	44.0%	2.0%	6.0%	0.0%
11人~20人	20	75.0%	55.0%	35.0%	5.0%	5.0%	25.0%	55.0%	10.0%	0.0%	0.0%
21人~30人	11	90.9%	63.6%	45.5%	45.5%	9.1%	9.1%	54.5%	0.0%	0.0%	0.0%
31人~50人	13	92.3%	61.5%	23.1%	23.1%	0.0%	15.4%	23.1%	0.0%	0.0%	0.0%
51人~100人	14	85.7%	64.3%	14.3%	35.7%	14.3%	28.6%	57.1%	0.0%	7.1%	0.0%
101人~200人	3	66.7%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	66.7%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%
201人以上	8	87.5%	62.5%	25.0%	37.5%	0.0%	37.5%	25.0%	0.0%	12.5%	0.0%

問 11-1 育児休業制度以外に男性従業員の育児に関する支援制度がありますか。

「始業／終業時刻の繰下げ、繰上げ」34.1%が最も高く、次いで「短時間正社員制度」17.1%の順となった。

(複数回答 n = 123)



	人数 (N)	割合 (%)
始業／終業時刻の繰下げ、繰上げ	42	34.1%
転勤・配置転換の考慮	17	13.8%
フレックスタイム制	19	15.4%
短時間正社員制度	21	17.1%
テレワーク制度（在宅勤務制度）	5	4.1%
事業所内託児施設の設置	3	2.4%
育児サービス利用に対する経済的支援	9	7.3%
子の職場への同行	6	4.9%
その他	18	14.6%
未回答	47	38.2%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	123	
回答数 N	187	

#### その他

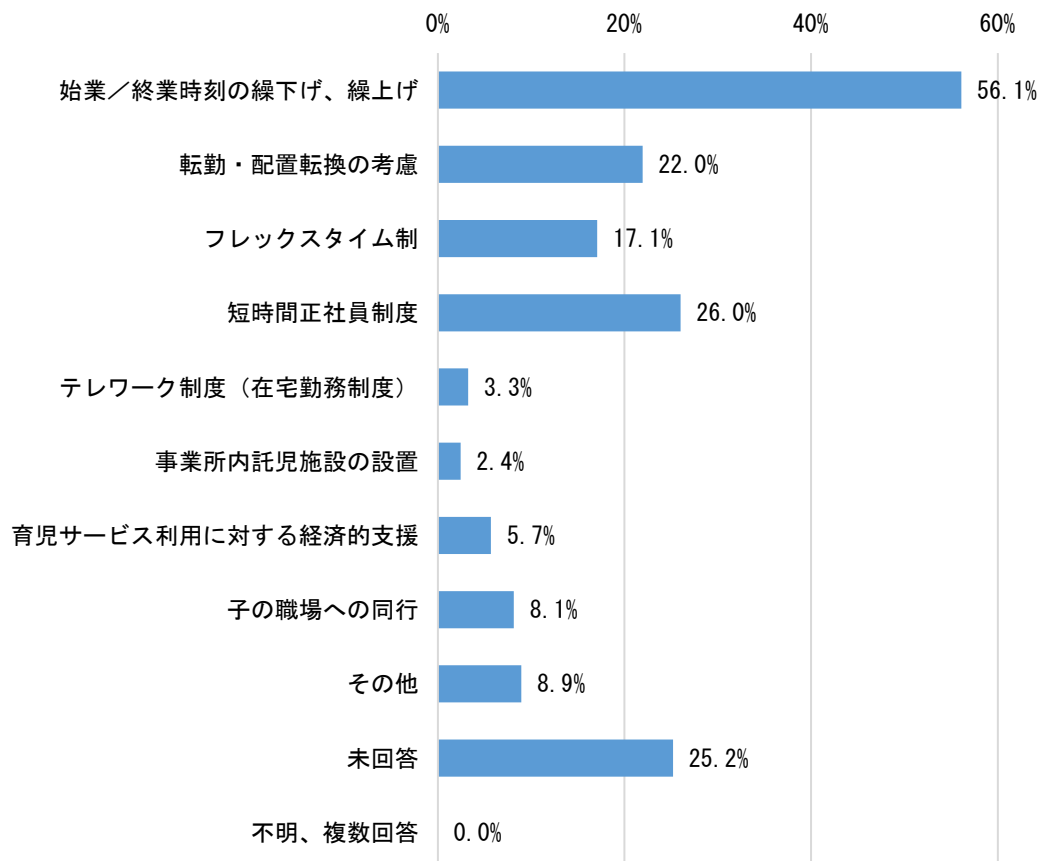
製造業	制度はありません。
	時間外労働の制限
	支援制度はないが要相談
	支援制度がない。
	あまりよくわからない。
運輸業・郵便業	子育て応援宣言
医療・福祉	制度なし
	特別休暇の付与
サービス業	出勤・退勤の時間を考慮する。
	対象となる従業員がいないため、今のところない。
複数回答	制度はない。
	検討中



問 11-2 育児休業制度以外に女性従業員の育児に関する支援制度がありますか。

「始業／終業時刻の繰下げ、繰上げ」56.1%が最も高く、次いで「短時間正社員制度」26.0%の順となった。

(複数回答 n = 123)



	人数 (N)	割合 (%)
始業／終業時刻の繰下げ、繰上げ	69	56.1%
転勤・配置転換の考慮	27	22.0%
フレックスタイム制	21	17.1%
短時間正社員制度	32	26.0%
テレワーク制度（在宅勤務制度）	4	3.3%
事業所内託児施設の設置	3	2.4%
育児サービス利用に対する経済的支援	7	5.7%
子の職場への同行	10	8.1%
その他	11	8.9%
未回答	31	25.2%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	123	
回答数 N	215	

その他

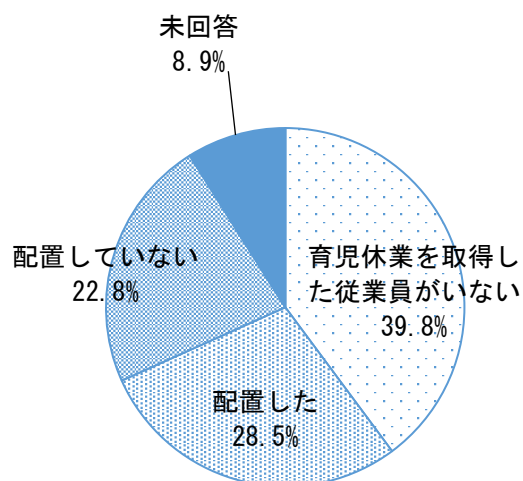
製造業	時間外労働の制限
	制度はありません。
運輸業・郵便業	子育て応援宣言
医療・福祉	支援制度はないが、状況に応じて時短を検討するかもしれない。
	制度なし
サービス業	出勤・退勤の時間を考慮する。

**問 12 従業員の育児休業中の代替要員を配置しましたか。**

「育児休業を取得した従業員がいない」39.8%が最も高く、次いで「配置した」28.5%、「配置していない」22.8%の順となった。

(単一回答 n = 123)

	人数 (N)	割合 (%)
育児休業を取得した従業員がいない	49	39.8%
配置した	35	28.5%
配置していない	28	22.8%
未回答	11	8.9%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	123	100.0%



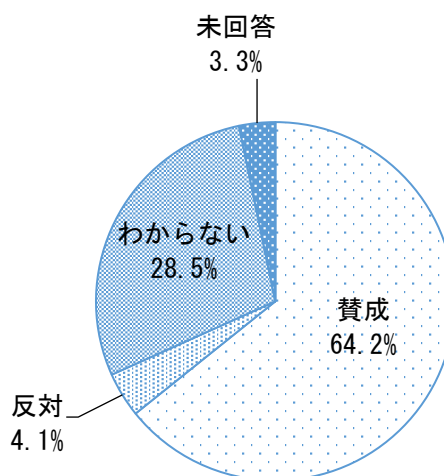
**問 13 介護を理由に離職する人は年間 10 万人、そのうち 75.1%が女性となっています。**

**男性従業員の介護休業取得をどう思いますか。**

「賛成」64.2%が最も高く、次いで「わからない」28.5%、「反対」4.1%の順となった。

(単一回答 n = 123)

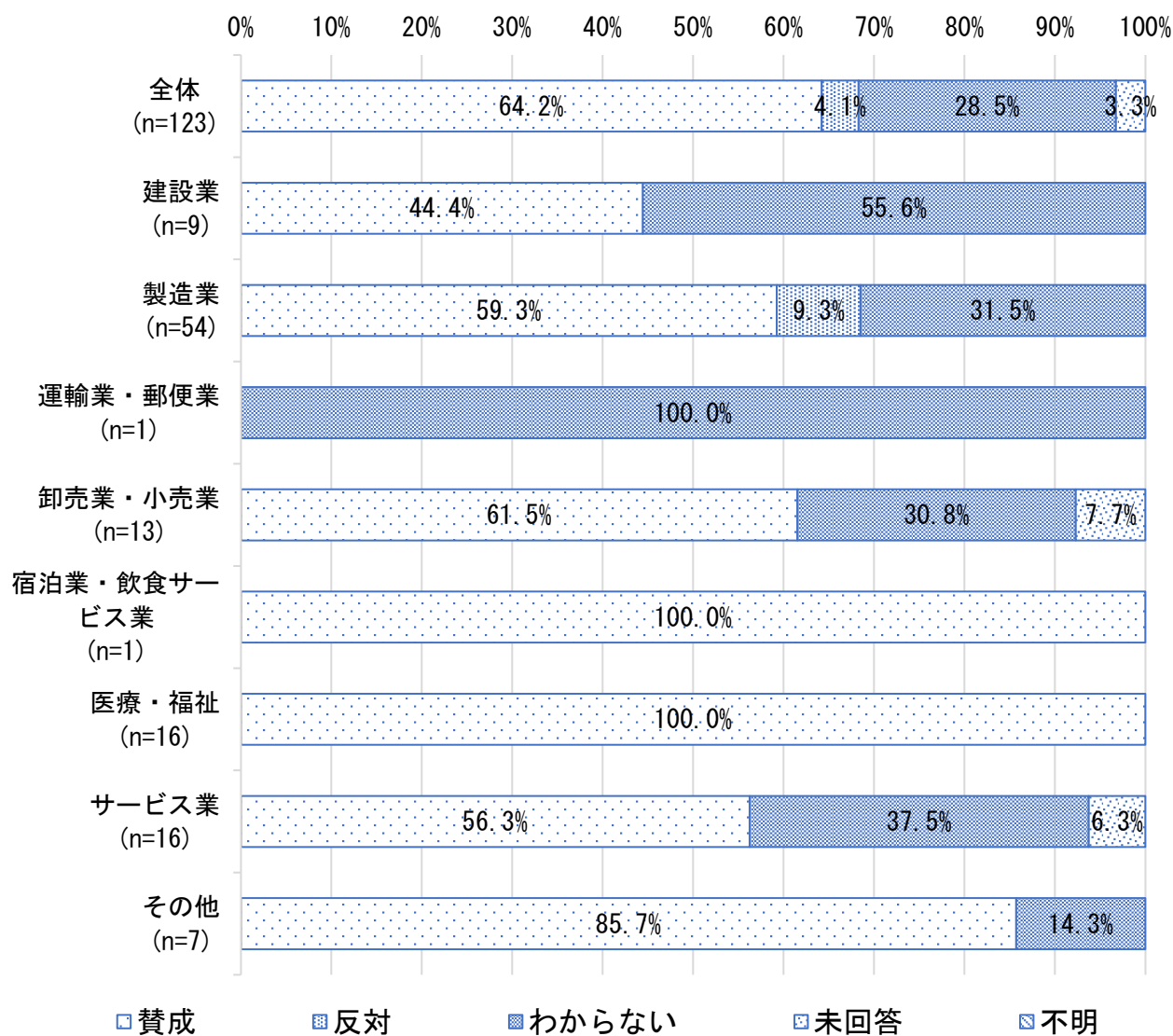
	人数 (N)	割合 (%)
賛成	79	64.2%
反対	5	4.1%
わからない	35	28.5%
未回答	4	3.3%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	123	100.1%



業種×問13 介護を理由に離職する人は年間10万人、そのうち75.1%が女性となっています。

男性従業員の介護休業取得をどう思いますか。

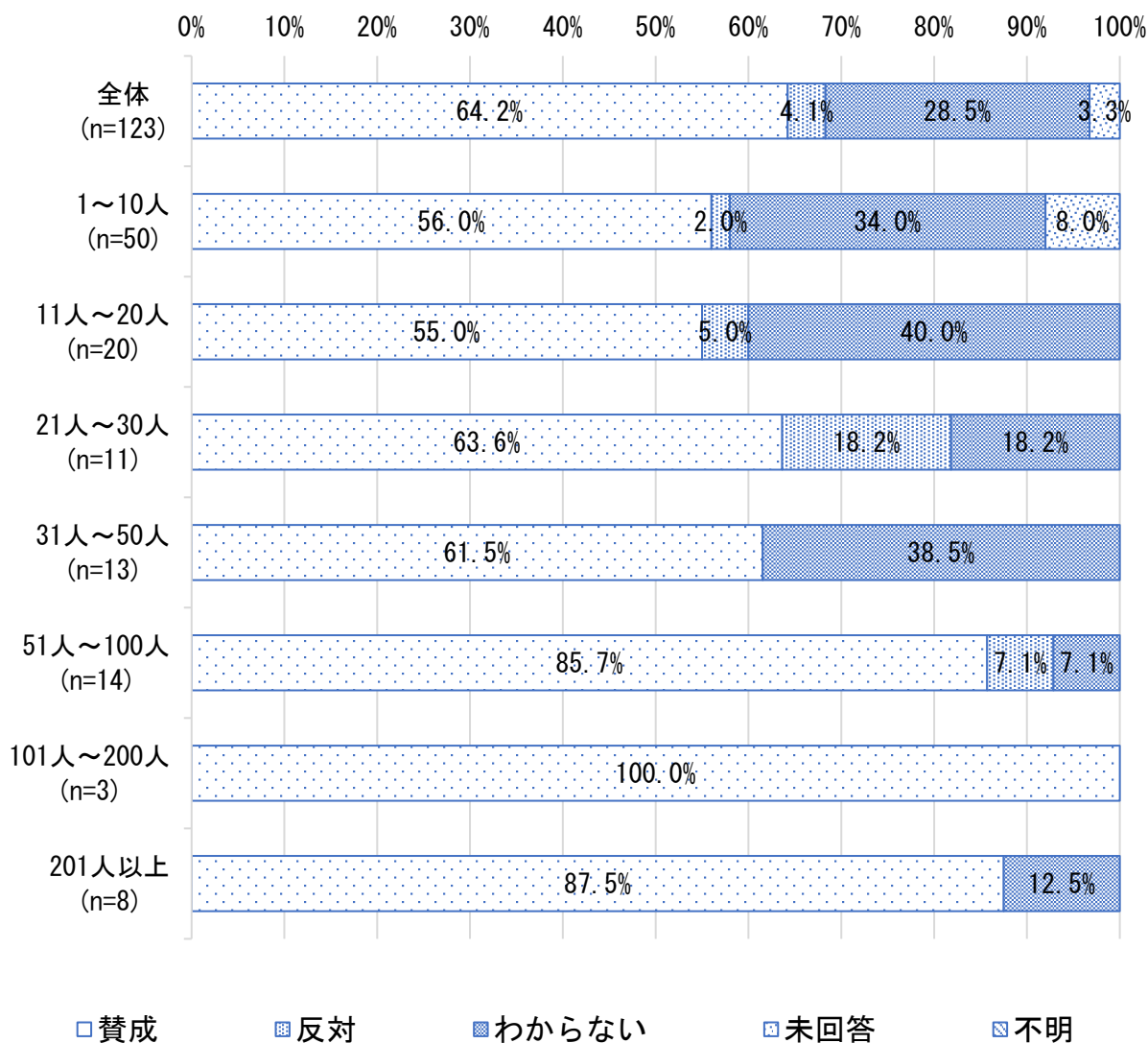
(単一回答 n=123)



	回答者数 n	賛成	反対	わからない	未回答	不明
全体	123	64.2%	4.1%	28.5%	3.3%	0.0%
建設業	9	44.4%	0.0%	55.6%	0.0%	0.0%
製造業	54	59.3%	9.3%	31.5%	0.0%	0.0%
運輸業・郵便業	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	13	61.5%	0.0%	30.8%	7.7%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	16	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	16	56.3%	0.0%	37.5%	6.3%	0.0%
その他	7	85.7%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%

総従業員数×問 13 介護を理由に離職する人は年間 10 万人、そのうち 75.1%が女性となっています。  
男性従業員の介護休業取得をどう思いますか。

(単一回答 n = 123)

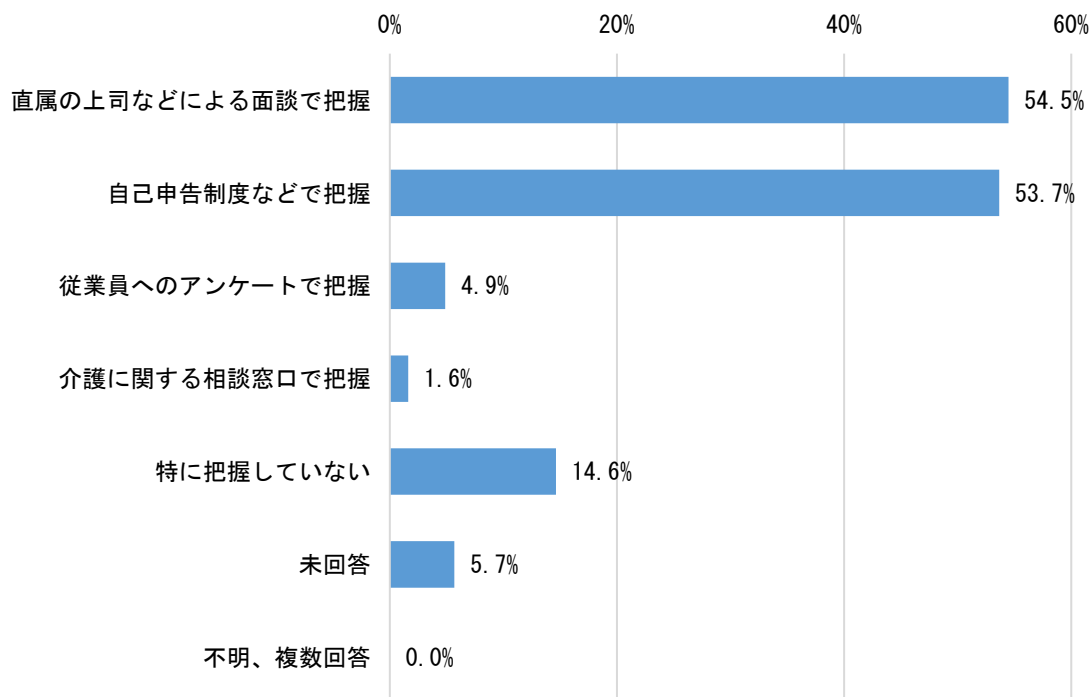


	回答者数 n	賛成	反対	わからない	未回答	不明
全体	123	64.2%	4.1%	28.5%	3.3%	0.0%
1~10人	50	56.0%	2.0%	34.0%	8.0%	0.0%
11人~20人	20	55.0%	5.0%	40.0%	0.0%	0.0%
21人~30人	11	63.6%	18.2%	18.2%	0.0%	0.0%
31人~50人	13	61.5%	0.0%	38.5%	0.0%	0.0%
51人~100人	14	85.7%	7.1%	7.1%	0.0%	0.0%
101人~200人	3	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
201人以上	8	87.5%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%

問 14 介護の問題を抱えている従業員の把握はどうしていますか。

「直属の上司などによる面談で把握」54.5%が最も高く、次いで「自己申告制度などで把握」53.7%、「特に把握していない」14.6%の順となった。

(複数回答 n = 123)

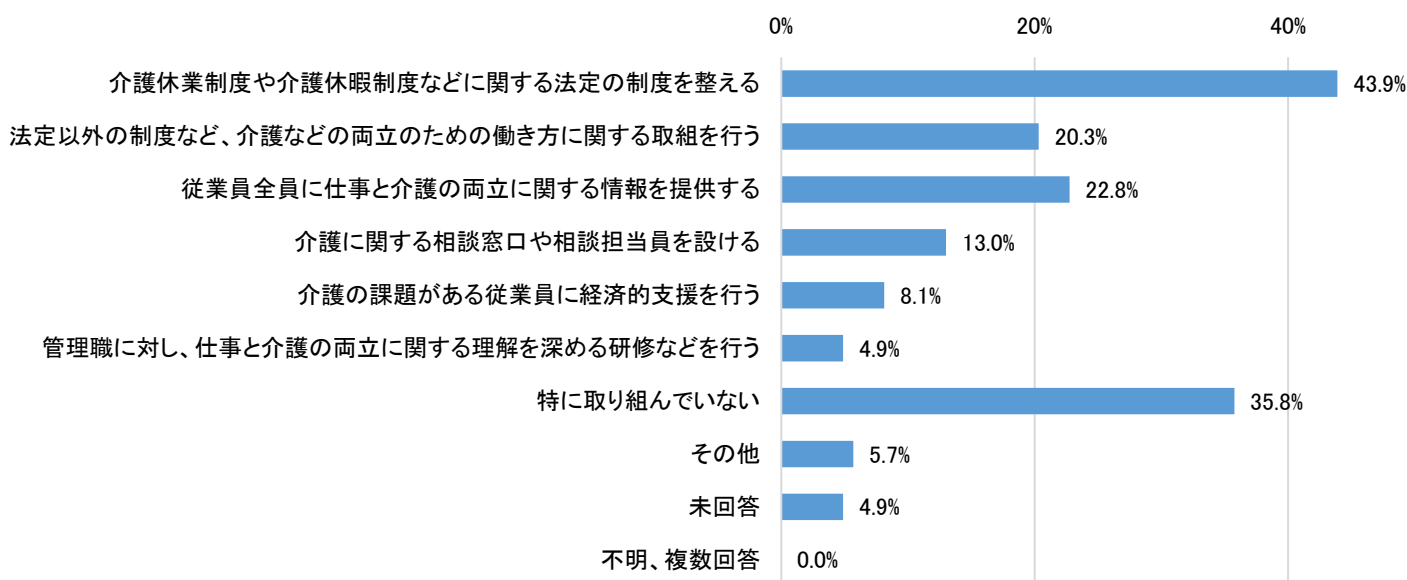


	人数 (N)	割合 (%)
直属の上司などによる面談で把握	67	54.5%
自己申告制度などで把握	66	53.7%
従業員へのアンケートで把握	6	4.9%
介護に関する相談窓口で把握	2	1.6%
特に把握していない	18	14.6%
未回答	7	5.7%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	123	
回答数 N	166	

問 15 仕事と介護の両立を目的として、現在取り組んでいるものや今後取り組む予定のものは何ですか。

「介護休業制度や介護休暇制度などに関する法定の制度を整える」43.9%が最も高く、次いで「特に取り組んでいない」35.8%、「従業員全員に仕事と介護の両立に関する情報を提供する」22.8%、「法定以外の制度など、介護などの両立のための働き方に関する取組を行う」20.3%の順となった。

(複数回答 n = 123)



	人数 (N)	割合 (%)
介護休業制度や介護休暇制度などに関する法定の制度を整える	54	43.9%
法定以外の制度など、介護などの両立のための働き方に関する取組を行う	25	20.3%
従業員全員に仕事と介護の両立に関する情報を提供する	28	22.8%
介護に関する相談窓口や相談担当員を設ける	16	13.0%
介護の課題がある従業員に経済的支援を行う	10	8.1%
管理職に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修などを行う	6	4.9%
特に取り組んでいない	44	35.8%
その他	7	5.7%
未回答	6	4.9%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	123	

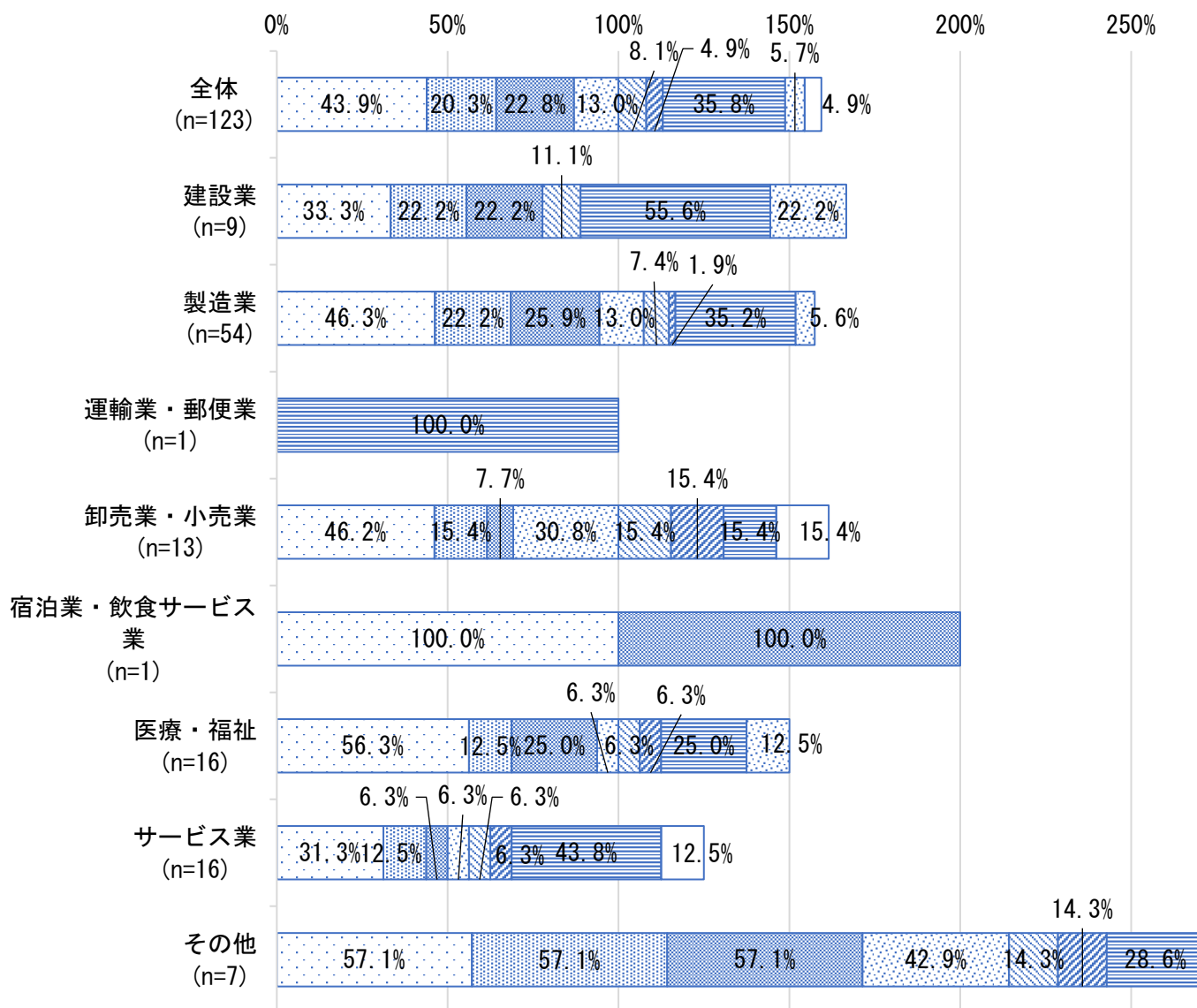
その他

建設業	フレックスタイム
製造業	両立支援コーディネーター取得
	産休・育休のように期間が明確でない。介護される人の状態も様々であるため、とても難しい問題だと感じてます。
	あまりよくわからない。
医療・福祉	介護休業制度あり
	介護を必要とするスタッフがいないが、今後必要に応じて検討するかもしれない。



業種×問15 仕事と介護の両立を目的として、現在取り組んでいるものや今後取り組む予定のものは何ですか。

(複数回答 n=123)

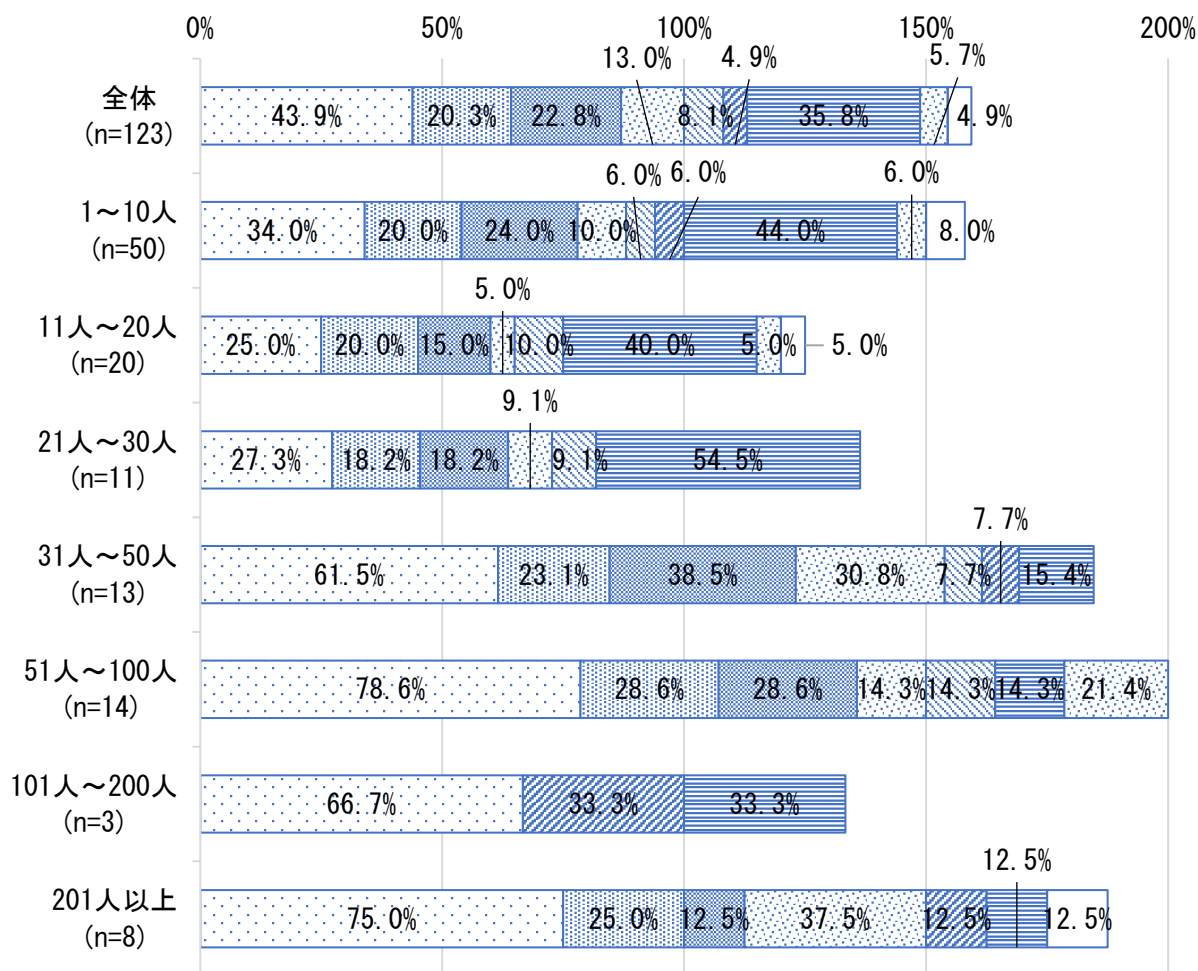


- 介護休業制度や介護休暇制度などに関する法定の制度を整える
- 法定以外の制度など、介護などの両立のための働き方に関する取組を行う
- 従業員全員に仕事と介護の両立に関する情報を提供する
- 介護に関する相談窓口や相談担当員を設ける
- 介護の課題がある従業員に経済的支援を行う
- 管理職に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修などを行う
- 特に取り組んでいない
- その他
- 未回答
- 不明

	回答者数 n	介護休業制度や介護休暇に関する制度を整える	法定以外の制度など、介護などの働き方に関する取組を行う	従業員全員の両立に関する情報を提供する	介護に関する窓口や相談担当員を設ける	介護の課題がある従業員に経済的支援を行う	管理職に対し、仕事と介護の両立に関する深い研修などを行う	特に取り組んでいない	その他	未回答	不明
全体	123	43.9%	20.3%	22.8%	13.0%	8.1%	4.9%	35.8%	5.7%	4.9%	0.0%
建設業	9	33.3%	22.2%	22.2%	0.0%	11.1%	0.0%	55.6%	22.2%	0.0%	0.0%
製造業	54	46.3%	22.2%	25.9%	13.0%	7.4%	1.9%	35.2%	5.6%	0.0%	0.0%
運輸業・郵便業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	13	46.2%	15.4%	7.7%	30.8%	15.4%	15.4%	15.4%	0.0%	15.4%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	16	56.3%	12.5%	25.0%	6.3%	6.3%	6.3%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%
サービス業	16	31.3%	12.5%	6.3%	6.3%	6.3%	6.3%	43.8%	0.0%	12.5%	0.0%
その他	7	57.1%	57.1%	57.1%	42.9%	14.3%	14.3%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%

総従業員数×問 15 仕事と介護の両立を目的として、現在取り組んでいるものや今後取り組む予定のものは何ですか。

(複数回答 n = 123)



- 介護休業制度や介護休暇制度などに関する法定の制度を整える
- 法定以外の制度など、介護などの両立のための働き方に関する取組を行う
- 従業員全員に仕事と介護の両立に関する情報を提供する
- 介護に関する相談窓口や相談担当員を設ける
- 介護の課題がある従業員に経済的支援を行う
- 管理職に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修などを行う
- 特に取り組んでいない
- その他
- 未回答
- 不明

	回答者数 n	介護休業制度や介護休暇に関する制度を整える	法定以外の制度など、介護などの働き方に関する取組を行う	従業員全員に仕事と介護の両立に関する情報を提供する	介護に関する相談窓口や相談担当員を設ける	介護の課題がある従業員に経済的支援を行う	管理職に対し、仕事と介護の両立に関する深い理解を深めるための研修などを行う	特に取り組んでいない	その他	未回答	不明
全体	123	43.9%	20.3%	22.8%	13.0%	8.1%	4.9%	35.8%	5.7%	4.9%	0.0%
1～10人	50	34.0%	20.0%	24.0%	10.0%	6.0%	6.0%	44.0%	6.0%	8.0%	0.0%
11人～20人	20	25.0%	20.0%	15.0%	5.0%	10.0%	0.0%	40.0%	5.0%	5.0%	0.0%
21人～30人	11	27.3%	18.2%	18.2%	9.1%	9.1%	0.0%	54.5%	0.0%	0.0%	0.0%
31人～50人	13	61.5%	23.1%	38.5%	30.8%	7.7%	7.7%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%
51人～100人	14	78.6%	28.6%	28.6%	14.3%	14.3%	0.0%	14.3%	21.4%	0.0%	0.0%
101人～200人	3	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
201人以上	8	75.0%	25.0%	12.5%	37.5%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%	12.5%	0.0%

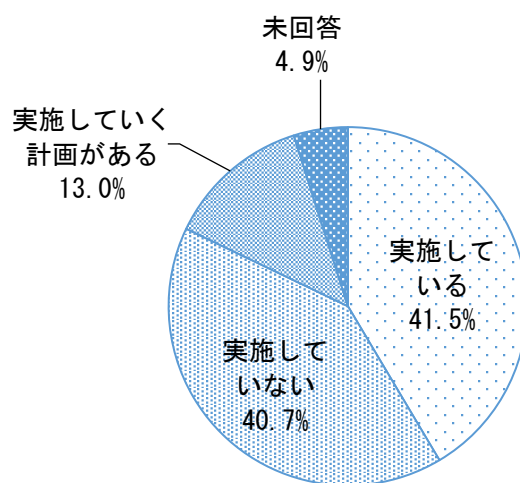
問 16 パワーハラスメント対策が事業主の義務となる労働施策総合推進法の改正と併せ、セクシャルハラスメント等の防止対策の強化を目的として、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が、令和2年6月から順次施行されています。

ハラスメント対策を実施していますか。

「実施している」41.5%が最も高く、次いで「実施していない」40.7%、「実施していく計画がある」13.0%の順となった。

(単一回答 n = 123)

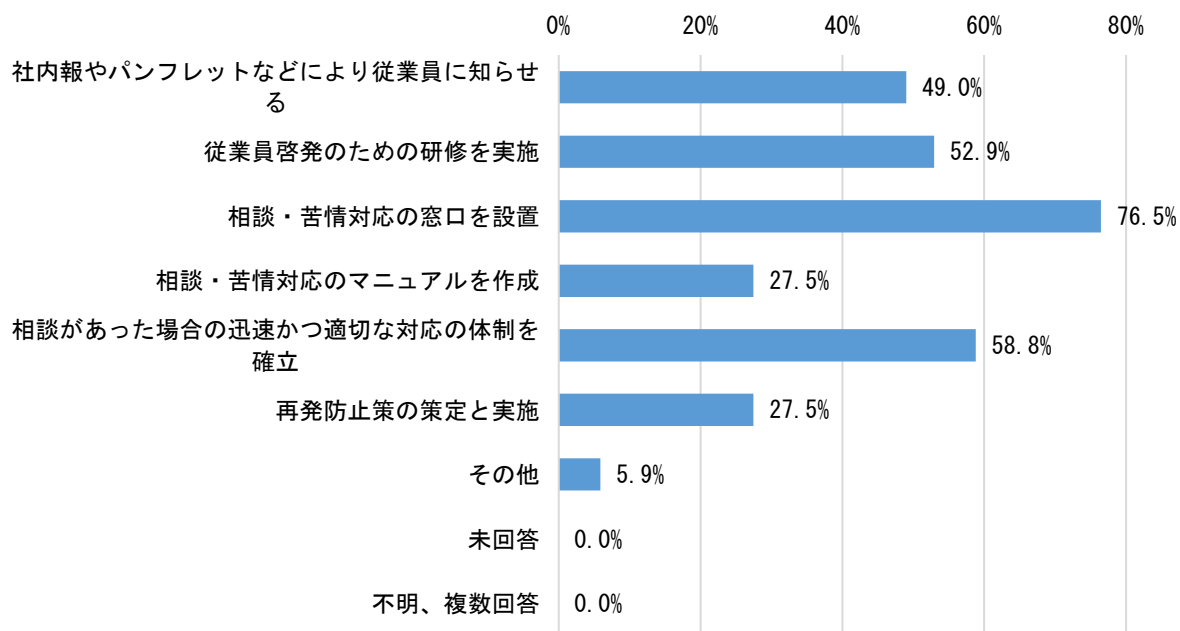
	人数 (N)	割合 (%)
実施している	51	41.5%
実施していない	50	40.7%
実施していく計画がある	16	13.0%
未回答	6	4.9%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	123	100.1%



問 16-1 どのような対策を実施していますか。(問 16 で「実施している」と回答した方)

「相談・苦情対応の窓口を設置」76.5%が最も高く、次いで「相談があった場合の迅速かつ適切な対応の体制を確立」58.8%、「従業員啓発のための研修を実施」52.9%の順となった。

(複数回答 n = 51)



	人数 (N)	割合 (%)
社内報やパンフレットなどにより従業員に知らせる	25	49.0%
従業員啓発のための研修を実施	27	52.9%
相談・苦情対応の窓口を設置	39	76.5%
相談・苦情対応のマニュアルを作成	14	27.5%
相談があった場合の迅速かつ適切な対応の体制を確立	30	58.8%
再発防止策の策定と実施	14	27.5%
その他	3	5.9%
未回答	0	0.0%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	51	
回答数 N	152	

その他

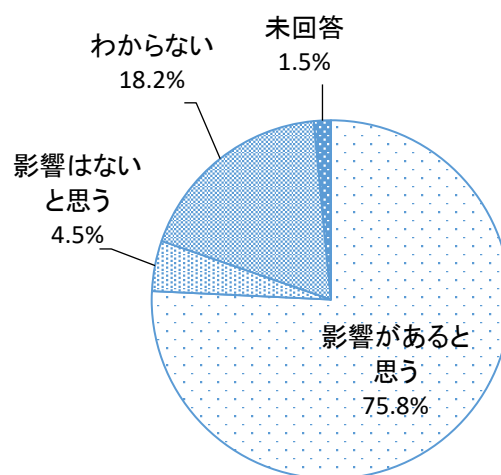
製造業	就業規則に記載してある。
その他	目を光らせている。

問17 女性従業員の活躍・定着への取り組みは、企業業績にプラスの影響があると思いますか。

「影響があると思う」75.8%が最も高く、次いで「わからない」18.2%、「影響はないと思う」4.5%の順となった。

(単一回答 n = 123)

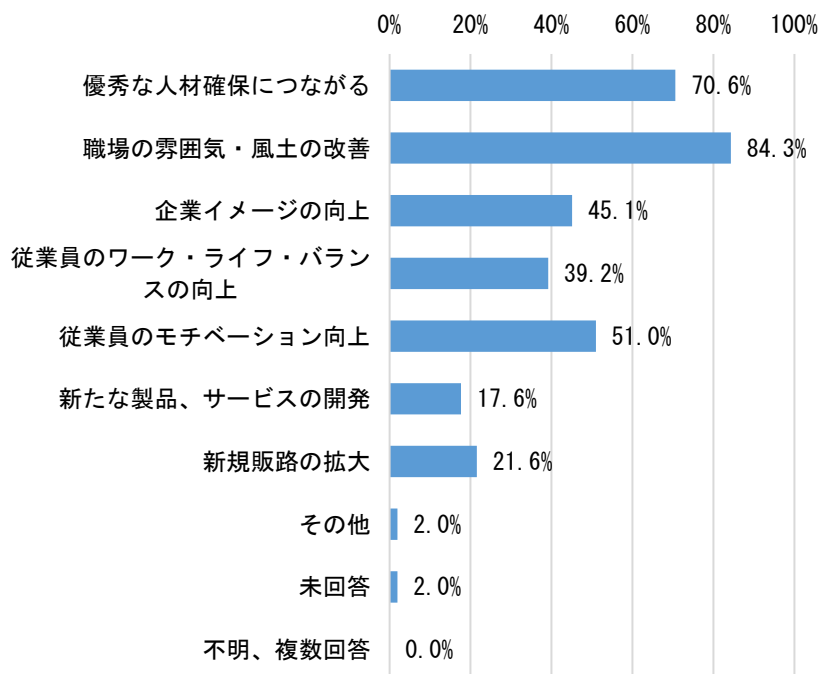
	人数 (N)	割合 (%)
影響があると思う	50	75.8%
影響はないと思う	3	4.5%
わからない	12	18.2%
未回答	1	1.5%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	66	100.0%



問 17-1 どのようなプラス効果があると思いますか。(問 17 で「影響があると思う」と回答した方)

「職場の雰囲気・風土の改善」84.3%が最も高く、次いで「優秀な人材確保につながる」70.6%、「従業員のモチベーション向上」51.0%、「企業イメージの向上」45.1%の順となった。

(複数回答 n = 51)



	人数 (N)	割合 (%)
優秀な人材確保につながる	36	70.6%
職場の雰囲気・風土の改善	43	84.3%
企業イメージの向上	23	45.1%
従業員のワーク・ライフ・バランスの向上	20	39.2%
従業員のモチベーション向上	26	51.0%
新たな製品、サービスの開発	9	17.6%
新規販路の拡大	11	21.6%
その他	1	2.0%
未回答	1	2.0%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	51	
回答数 N	170	

その他

建設業	工事成績、入札条件。
-----	------------



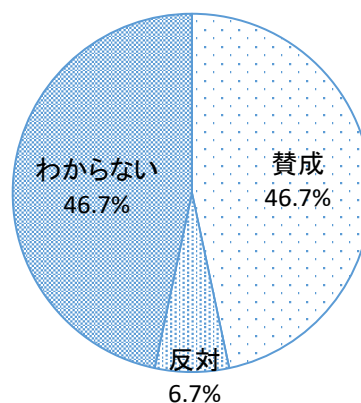
問 18 国では、科学技術・学術における男女共同参画を推進していますが、大学の学生に占める女性割合は理学系 27.9%、工学系 15.4%となっています。

今後高校・大学教育での理系女子学生を積極的に増やしていくことについてどう思いますか。

「賛成」及び「わからない」が 46.7%と、「反対」6.7%を大きく上回った。

(単一回答 n = 15)

	人数 (N)	割合 (%)
賛成	7	46.7%
反対	1	6.7%
わからない	7	46.7%
未回答	0	0.0%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	15	100.1%

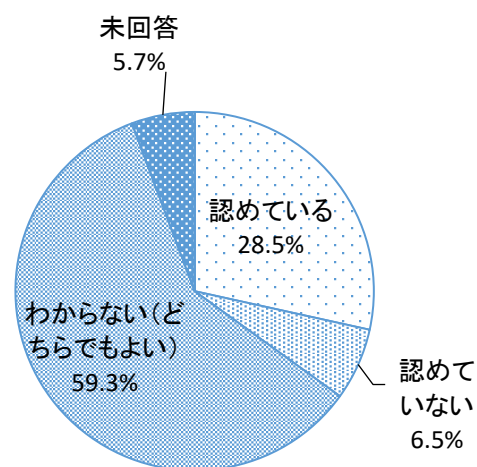


問 19 従業員が結婚により改姓する（した）場合、働くときの姓（氏）について、旧姓使用を認めていますか。

「わからない（どちらでもよい）」59.3%が最も高く、次いで「認めている」28.5%の順となった。

(単一回答 n = 123)

	人数 (N)	割合 (%)
認めている	35	28.5%
認めていない	8	6.5%
わからない（どちらでもよい）	73	59.3%
未回答	7	5.7%
不明、複数回答	0	0.0%
回答者数 n	123	100.0%



・自由意見

製造業	<p>パートタイマーからの正社員雇用を実施している。ただし、正社員となるためのハードルがありすぎる。</p> <p>労働時間により正社員になれない制度がある。制度が追いついていない。</p>
	<p>中小企業でも 50 人以下、さらに 20 人以下ともなると、会社は現状有休を付与すること、希望があれば休んでいただくことまでで限界がある。</p> <p>長期の休みは、社員も避けたいと感じているため、育児より、介護(通院)。ケアマネージャーさんなどに相談して、生活していくことがギリギリの選択となっている。</p> <p>人材不足は、本当に悩ましい問題である。</p> <p>乱筆乱文すみません。</p>
	<p>女性従業員が男性上司に対し、体調不良など申し出にくいという声もあり、体制を整えていきたいと思い取り組んでいる。また、ひとり親の家庭も増えているので、子どもの体調不良・保育園や学校行事の際の休みが多くなることもある。既婚者であっても男性に比べ、女性が上記のことで休むことが多く、男性上司や男性従業員の理解(知識)も必要になると思う。</p> <p>与えられた年次有給を使いきるのは女性(子どもを持つ親)が多い。仕事の力量は男性と変わらなくても出勤率の差で比べないようにしていくよう努めている。</p>
	<p>ライフスタイルに合った仕事の勤務体系が必要となる。顧客のニーズに合わせた生産体制にも合わせる事が難しい。またライフスタイルが改善されたときに長時間の勤務を希望されたときに仕事を創り出さなければならない。マーケットの需要に合わせた組織作りと従業員のライフスタイルに合わせた働き方の両立を常に意識して生産体制を取っている、今日この頃です。困難な中に答えを見つけれるよう心掛けています。</p>
	<p>いませので。</p>
	<p>私の会社では、女性はとても重要な立場に置いています。給与も意外と良いですよ。</p>
	<p>働く女性側の意識について、スキルアップを目指して意欲的に働こうとする取り組みを会社としても積極的に進める必要があると考える。</p> <p>具体的には研修やキャリアプランセミナーを通じて本人に考えてもらうことが望ましいが、長期的な取り組みであり、中小企業としては費用面からも難しい。</p>
	<p>職場は女性位に働きやすくと思ひ、制度を整えたり、雰囲気改善したりといろいろ手を尽くしても、女性同士で仲が悪くなると、どちらかが辞めないと解決しない時がある。女性ばかりの職場もそれはそれで難しい。女性に限ったことでもないが。</p>
	<p>時間で働いている以上、出産と育児が大きな要因である。保育園や学校における保護者参画が増えているようにも感じる。</p>

	<p>女性の働く場として町にはたくさんの場所があると思います。町が発注できるものとして町内へはからず、町外業者への発注をしていることを把握しております。それに伴い、町の企業が元気をなくし、町内で女性が働ける場がなくなりつつあることを町はどう考えているのでしょうか。町内でできることを町民（町内企業）でやる。納税だって増えるだろうし、町の活性化・女性の活躍の場にもつながることは明白なのに、女性が活躍できる場を平然と失わせていく町に疑問しか感じない。言っていることとやっていることが逆行してませんか。いろいろな事業所から聞いています。町には届いていないのでしょうか。</p>
	<p>男女雇用法ができ、女性も社会に進出し活躍出来ますので女性の力を発揮して積極的に行動してはいかがかと思います。</p>
	<p>まだ当社のような零細企業では、特に役職について依頼しても拒否されてしまうことが多い。最近では男性にもその傾向が見られる。</p>
	<p>時短勤務が法定で3歳までのため、それ以上の企業努力部分について会社は考えてくれず、「フルタイムで働くことが、女性の活躍」という考えです。 多様な働き方については、上の世代の意識改革が不可欠であるため、その世代への働きかけを行ったり、法定を延ばしてもらうことで、女性の離脱を防ぎたいです。提出期限が過ぎてしまい、大変申し訳ございませんでした。</p>
	<p>男女問わず、安心して育児・介護休業を取得しやすいよう整えていきたい。</p>
	<p>女性従業員の皆様から共通的に感じる所は、男性正社員よりも仕事に対しての時間感覚をしっかりと持っている印象です。決められた業務時間を一生懸命仕事に取り組んでくれています。 取引先に外国の企業がありますが、社長は子育てを両立させている女性でした。製造業のものづくり現場の仕事が多いのですが、経営や管理職、設計・デザインなど付加価値の高い仕事の方が、自分で時間をコントロールできて自身の力を発揮して働きやすい気がします。</p>
卸売業・小売業	<p>こちらとしては女性の活躍を期待し制度を活用し、働きやすい環境を整えている。また、復職した際も支障がないようにしている。後職などにも積極的に登用している。しかし、20代～30代の女性は、意識が低く、後職にも就きたくないと思っている人が大半。</p>
	<p>不登校で子供が学校に通えなくなり離職した女性の社員が居た。子連れで会社に出社させたり、相談先を探したが、うまくいかなかった。 子供も仕事も、バランス良くしたいが、母親はしっかり子どもを見守るもの、それができなく仕事をしていては母親失格のような風潮があり、それに反論もできなかった。それが今でも心残りです。</p>
医療・福祉	<p>事業所の基準があり必要以上に増すことができないため、解答困難でした。終身雇用とまでは行きませんが、年齢が高くなっており、新人を採用し人材育成を考えてはいますが、現在の医療現場では不足が続いています。</p>

	<p>働き方の調査を行っていても、現実には厳しいままで変わっていないように感じます。当院は、できるだけ働きやすい環境を考えていますが、少人数ゆえ限界があります。どうしたらいいのでしょうか。大規模の所でさえ、パートが時短を希望すれば契約更新してもらえないことが多々あります。</p>
サービス業	<p>女性の雇用については人材がいれば積極的に採用していきたいが、女性がこの職種（自動車整備）に興味を持っている人がほとんどなく、採用に対して応募がない以上女性従業員を増やすことはできない。</p> <p>職業によって対応が変わるのはしょうがないと思う。</p> <p>平等でよいと思いますが個人個性があるので一つの尺度では測れないと思います。</p>
その他	<p>学校現場では、女性の働き方についての対応は徐々に整備されていると思います。（特に小学校は、女性が働きがいを感じている姿を多く目にしました）</p> <p>社会全体の意識改革と子育てに対する負担を少なくするため、社会全体の支援の仕組みが必要。</p>

## IV 各問の数表

問9 令和2年度県内の育児休業取得率は、女性 97.0%に対し男性 10.9%となっています。

男性従業員の育児休業取得をどう思いますか。

業種×問9 令和2年度県内の育児休業取得率は、女性 97.0%に対し男性 10.9%となっています。

男性従業員の育児休業取得をどう思いますか。

	回答者数 n	賛成	反対	わからない	未回答	不明
全体	123	73	12	35	3	0
建設業	9	4	1	4	0	0
製造業	54	26	6	21	1	0
運輸業・郵便業	1	1	0	0	0	0
卸売業・小売業	13	10	0	2	1	0
宿泊業・飲食サービス業	1	1	0	0	0	0
医療・福祉	16	14	1	1	0	0
サービス業	16	9	3	3	1	0
その他	7	5	0	2	0	0
未回答	2	1	1	0	0	0
不明	4	2	0	2	0	0
全体	123	59.3%	9.8%	28.5%	2.4%	0.0%
建設業	9	44.4%	11.1%	44.4%	0.0%	0.0%
製造業	54	48.1%	11.1%	38.9%	1.9%	0.0%
運輸業・郵便業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	13	76.9%	0.0%	15.4%	7.7%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	16	87.5%	6.3%	6.3%	0.0%	0.0%
サービス業	16	56.3%	18.8%	18.8%	6.3%	0.0%
その他	7	71.4%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%
未回答	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不明	4	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%

総従業員数×問9 令和2年度県内の育児休業取得率は、女性 97.0%に対し男性 10.9%となっています。

男性従業員の育児休業取得をどう思いますか。

	回答者数 n	賛成	反対	わからない	未回答	不明
全体	123	73	12	35	3	0
0人	0	0	0	0	0	0
1～10人	50	26	8	14	2	0
11人～20人	20	10	2	8	0	0
21人～30人	11	4	1	6	0	0
31人～50人	13	8	1	4	0	0
51人～100人	14	13	0	1	0	0
101人～200人	3	3	0	0	0	0
201人以上	8	6	0	1	1	0
未回答	4	3	0	1	0	0
全体	123	59.3%	9.8%	28.5%	2.4%	0.0%
0人	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1～10人	50	52.0%	16.0%	28.0%	4.0%	0.0%
11人～20人	20	50.0%	10.0%	40.0%	0.0%	0.0%
21人～30人	11	36.4%	9.1%	54.5%	0.0%	0.0%
31人～50人	13	61.5%	7.7%	30.8%	0.0%	0.0%
51人～100人	14	92.9%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%
101人～200人	3	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
201人以上	8	75.0%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%
未回答	4	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%

問 10-1 男性が育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。

※育児休業を取得した従業員がいない場合も回答してください。

業種×問 10-1 男性が育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。

※育児休業を取得した従業員がいない場合も回答してください。

	回答者数 n	代替要員の 人材確保 (教育)	復帰した際の 代替要員の 処遇	人材派遣、 所定外勤務 の発生など 企業側の経 済負担	上司、同僚 の理解	顧客や取引 先の理解	復職時の能 力	必ず復職す るかどうか 保証がない	その他	未回答	不明
全体	123	110	58	33	58	23	18	25	6	3	0
建設業	9	9	2	1	3	3	1	1	0	0	0
製造業	54	50	31	21	29	9	11	10	2	1	0
運輸業・郵便業	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
卸売業・小売業	13	12	4	4	6	3	1	3	0	1	0
宿泊業・飲食サービス業	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
医療・福祉	16	14	8	2	6	2	2	3	1	0	0
サービス業	16	13	5	1	7	2	1	3	1	1	0
その他	7	7	3	2	4	2	2	2	1	0	0
未回答	2	1	2	0	1	0	0	2	0	0	0
不明	4	2	2	2	2	2	0	1	1	0	0
全体	123	89.4%	47.2%	26.8%	47.2%	18.7%	14.6%	20.3%	4.9%	2.4%	0.0%
建設業	9	100.0%	22.2%	11.1%	33.3%	33.3%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	54	92.6%	57.4%	38.9%	53.7%	16.7%	20.4%	18.5%	3.7%	1.9%	0.0%
運輸業・郵便業	1	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	13	92.3%	30.8%	30.8%	46.2%	23.1%	7.7%	23.1%	0.0%	7.7%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	16	87.5%	50.0%	12.5%	37.5%	12.5%	12.5%	18.8%	6.3%	0.0%	0.0%
サービス業	16	81.3%	31.3%	6.3%	43.8%	12.5%	6.3%	18.8%	6.3%	6.3%	0.0%
その他	7	100.0%	42.9%	28.6%	57.1%	28.6%	28.6%	28.6%	14.3%	0.0%	0.0%
未回答	2	50.0%	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不明	4	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%

総従業員数×問 10-1 男性が育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。

※育児休業を取得した従業員がいない場合も回答してください。

	回答者数 n	代替要員の 人材確保 (教育)	復帰した際の 代替要員の 処遇	人材派遣、 所定外勤務 の発生など 企業側の経 済負担	上司、同僚 の理解	顧客や取引 先の理解	復職時の能 力	必ず復職す るかどうか 保証がない	その他	未回答	不明
全体	123	110	58	33	58	23	18	25	6	3	0
0人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1~10人	50	44	22	11	21	15	7	13	2	2	0
11人~20人	20	17	8	8	8	4	4	5	1	0	0
21人~30人	11	10	7	5	6	2	1	3	0	0	0
31人~50人	13	13	7	2	6	0	1	0	0	0	0
51人~100人	14	13	9	4	8	2	2	3	0	0	0
101人~200人	3	2	1	0	2	0	1	0	1	0	0
201人以上	8	7	3	2	5	0	1	0	2	1	0
未回答	4	4	1	1	2	0	1	1	0	0	0
全体	123	89.4%	47.2%	26.8%	47.2%	18.7%	14.6%	20.3%	4.9%	2.4%	0.0%
0人	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1~10人	50	88.0%	44.0%	22.0%	42.0%	30.0%	14.0%	26.0%	4.0%	4.0%	0.0%
11人~20人	20	85.0%	40.0%	40.0%	40.0%	20.0%	20.0%	25.0%	5.0%	0.0%	0.0%
21人~30人	11	90.9%	63.6%	45.5%	54.5%	18.2%	9.1%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%
31人~50人	13	100.0%	53.8%	15.4%	46.2%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
51人~100人	14	92.9%	64.3%	28.6%	57.1%	14.3%	14.3%	21.4%	0.0%	0.0%	0.0%
101人~200人	3	66.7%	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
201人以上	8	87.5%	37.5%	25.0%	62.5%	0.0%	12.5%	0.0%	25.0%	12.5%	0.0%
未回答	4	100.0%	25.0%	25.0%	50.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%

問 10-2 女性が育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。

※育児休業を取得した従業員がいない場合も回答してください。

業種×問 10-2 女性が育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。

※育児休業を取得した従業員がいない場合も回答してください。

	回答者数 n	代替要員の 人材確保 (教育)	復帰した際 の代替要員 の処遇	人材派遣、 所定外勤務 の発生など 企業側の経 済負担	上司、同僚 の理解	顧客や取引 先の理解	復職時の能 力	必ず復職す るかどう か保証がない	その他	未回答	不明
全体	123	105	70	31	33	12	27	56	3	5	0
建設業	9	8	4	1	2	2	2	6	0	0	0
製造業	54	48	33	19	14	5	11	30	1	2	0
運輸業・郵便業	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
卸売業・小売業	13	10	5	5	4	1	6	5	1	1	0
宿泊業・飲食サービス業	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
医療・福祉	16	14	9	1	5	1	4	3	0	1	0
サービス業	16	13	9	1	3	1	0	5	0	1	0
その他	7	6	5	2	3	1	4	3	0	0	0
未回答	2	2	2	0	1	0	0	2	0	0	0
不明	4	2	2	2	1	1	0	2	1	0	0
全体	123	85.4%	56.9%	25.2%	26.8%	9.8%	22.0%	45.5%	2.4%	4.1%	0.0%
建設業	9	88.9%	44.4%	11.1%	22.2%	22.2%	22.2%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	54	88.9%	61.1%	35.2%	25.9%	9.3%	20.4%	55.6%	1.9%	3.7%	0.0%
運輸業・郵便業	1	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	13	76.9%	38.5%	38.5%	30.8%	7.7%	46.2%	38.5%	7.7%	7.7%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	16	87.5%	56.3%	6.3%	31.3%	6.3%	25.0%	18.8%	0.0%	6.3%	0.0%
サービス業	16	81.3%	56.3%	6.3%	18.8%	6.3%	0.0%	31.3%	0.0%	6.3%	0.0%
その他	7	85.7%	71.4%	28.6%	42.9%	14.3%	57.1%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%
未回答	2	100.0%	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不明	4	50.0%	50.0%	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%

総従業員数×問 10-2 女性が育児休業制度を利用する際にどのような課題があると思いますか。

※育児休業を取得した従業員がいない場合も回答してください。

	回答者数 n	代替要員の 人材確保 (教育)	復帰した際 の代替要員 の処遇	人材派遣、 所定外勤務 の発生など 企業側の経 済負担	上司、同僚 の理解	顧客や取引 先の理解	復職時の能 力	必ず復職す るかどう か保証がない	その他	未回答	不明
全体	123	105	70	31	33	12	27	56	3	5	0
0人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1~10人	50	43	27	11	12	8	9	22	1	3	0
11人~20人	20	15	11	7	1	1	5	11	2	0	0
21人~30人	11	10	7	5	5	1	1	6	0	0	0
31人~50人	13	12	8	3	3	0	2	3	0	0	0
51人~100人	14	12	9	2	5	2	4	8	0	1	0
101人~200人	3	2	0	0	2	0	2	2	0	0	0
201人以上	8	7	5	2	3	0	3	2	0	1	0
未回答	4	4	3	1	2	0	1	2	0	0	0
全体	123	85.4%	56.9%	25.2%	26.8%	9.8%	22.0%	45.5%	2.4%	4.1%	0.0%
0人	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1~10人	50	86.0%	54.0%	22.0%	24.0%	16.0%	18.0%	44.0%	2.0%	6.0%	0.0%
11人~20人	20	75.0%	55.0%	35.0%	5.0%	5.0%	25.0%	55.0%	10.0%	0.0%	0.0%
21人~30人	11	90.9%	63.6%	45.5%	45.5%	9.1%	9.1%	54.5%	0.0%	0.0%	0.0%
31人~50人	13	92.3%	61.5%	23.1%	23.1%	0.0%	15.4%	23.1%	0.0%	0.0%	0.0%
51人~100人	14	85.7%	64.3%	14.3%	35.7%	14.3%	28.6%	57.1%	0.0%	7.1%	0.0%
101人~200人	3	66.7%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	66.7%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%
201人以上	8	87.5%	62.5%	25.0%	37.5%	0.0%	37.5%	25.0%	0.0%	12.5%	0.0%
未回答	4	100.0%	75.0%	25.0%	50.0%	0.0%	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%



問 13 介護を理由に離職する人は年間 10 万人、そのうち 75.1%が女性となっています。

男性従業員の介護休業取得をどう思いますか。

業種×問 13 介護を理由に離職する人は年間 10 万人、そのうち 75.1%が女性となっています。

男性従業員の介護休業取得をどう思いますか。

	回答者数 n	賛成	反対	わからない	未回答	不明
全体	123	79	5	35	4	0
建設業	9	4	0	5	0	0
製造業	54	32	5	17	0	0
運輸業・郵便業	1	0	0	1	0	0
卸売業・小売業	13	8	0	4	1	0
宿泊業・飲食サービス業	1	1	0	0	0	0
医療・福祉	16	16	0	0	0	0
サービス業	16	9	0	6	1	0
その他	7	6	0	1	0	0
未回答	2	0	0	0	2	0
不明	4	3	0	1	0	0
全体	123	64.2%	4.1%	28.5%	3.3%	0.0%
建設業	9	44.4%	0.0%	55.6%	0.0%	0.0%
製造業	54	59.3%	9.3%	31.5%	0.0%	0.0%
運輸業・郵便業	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	13	61.5%	0.0%	30.8%	7.7%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	16	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	16	56.3%	0.0%	37.5%	6.3%	0.0%
その他	7	85.7%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%
未回答	2	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
不明	4	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%

総従業員数×問 13 介護を理由に離職する人は年間 10 万人、そのうち 75.1%が女性となっています。

男性従業員の介護休業取得をどう思いますか。

	回答者数 n	賛成	反対	わからない	未回答	不明
全体	123	79	5	35	4	0
0人	0	0	0	0	0	0
1～10人	50	28	1	17	4	0
11人～20人	20	11	1	8	0	0
21人～30人	11	7	2	2	0	0
31人～50人	13	8	0	5	0	0
51人～100人	14	12	1	1	0	0
101人～200人	3	3	0	0	0	0
201人以上	8	7	0	1	0	0
未回答	4	3	0	1	0	0
全体	123	64.2%	4.1%	28.5%	3.3%	0.0%
0人	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1～10人	50	56.0%	2.0%	34.0%	8.0%	0.0%
11人～20人	20	55.0%	5.0%	40.0%	0.0%	0.0%
21人～30人	11	63.6%	18.2%	18.2%	0.0%	0.0%
31人～50人	13	61.5%	0.0%	38.5%	0.0%	0.0%
51人～100人	14	85.7%	7.1%	7.1%	0.0%	0.0%
101人～200人	3	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
201人以上	8	87.5%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%
未回答	4	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%

問 15 仕事と介護の両立を目的として、現在取り組んでいるものや今後取り組む予定のものは何ですか。

業種×問 15 仕事と介護の両立を目的として、現在取り組んでいるものや今後取り組む予定のものは何ですか。

	回答者数 n	介護休業制度や介護休暇に関する制度を整える	法定以外の制度など、介護などの働き方に関する取組を行う	従業員全員に仕事と介護の両立に関する情報を提供する	介護に関する相談窓口や相談担当員を設ける	介護の課題がある従業員に経済的支援を行う	管理職に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修などを行う	特に取り組んでいない	その他	未回答	不明
全体	123	54	25	28	16	10	6	44	7	6	0
建設業	9	3	2	2	0	1	0	5	2	0	0
製造業	54	25	12	14	7	4	1	19	3	0	0
運輸業・郵便業	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
卸売業・小売業	13	6	2	1	4	2	2	2	0	2	0
宿泊業・飲食サービス業	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
医療・福祉	16	9	2	4	1	1	1	4	2	0	0
サービス業	16	5	2	1	1	1	1	7	0	2	0
その他	7	4	4	4	3	1	1	2	0	0	0
未回答	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
不明	4	1	1	1	0	0	0	4	0	0	0
全体	123	43.9%	20.3%	22.8%	13.0%	8.1%	4.9%	35.8%	5.7%	4.9%	0.0%
建設業	9	33.3%	22.2%	22.2%	0.0%	11.1%	0.0%	55.6%	22.2%	0.0%	0.0%
製造業	54	46.3%	22.2%	25.9%	13.0%	7.4%	1.9%	35.2%	5.6%	0.0%	0.0%
運輸業・郵便業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	13	46.2%	15.4%	7.7%	30.8%	15.4%	15.4%	0.0%	0.0%	15.4%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	16	56.3%	12.5%	25.0%	6.3%	6.3%	6.3%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%
サービス業	16	31.3%	12.5%	6.3%	6.3%	6.3%	6.3%	43.8%	0.0%	12.5%	0.0%
その他	7	57.1%	57.1%	57.1%	42.9%	14.3%	14.3%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%
未回答	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
不明	4	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

総従業員数×問 15 仕事と介護の両立を目的として、現在取り組んでいるものや今後取り組む予定のものは何ですか。

	回答者数 n	介護休業制度や介護休暇に関する制度を整える	法定以外の制度など、介護などの働き方に関する取組を行う	従業員全員に仕事と介護の両立に関する情報を提供する	介護に関する相談窓口や相談担当員を設ける	介護の課題がある従業員に経済的支援を行う	管理職に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修などを行う	特に取り組んでいない	その他	未回答	不明
全体	123	54	25	28	16	10	6	44	7	6	0
0人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1～10人	50	17	10	12	5	3	3	22	3	4	0
11人～20人	20	5	4	3	1	2	0	8	1	1	0
21人～30人	11	3	2	2	1	1	0	6	0	0	0
31人～50人	13	8	3	5	4	1	1	2	0	0	0
51人～100人	14	11	4	4	2	2	0	2	3	0	0
101人～200人	3	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0
201人以上	8	6	2	1	3	0	1	1	0	1	0
未回答	4	2	0	1	0	1	0	2	0	0	0
全体	123	43.9%	20.3%	22.8%	13.0%	8.1%	4.9%	35.8%	5.7%	4.9%	0.0%
0人	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1～10人	50	34.0%	20.0%	24.0%	10.0%	6.0%	6.0%	44.0%	6.0%	8.0%	0.0%
11人～20人	20	25.0%	20.0%	15.0%	5.0%	10.0%	0.0%	40.0%	5.0%	5.0%	0.0%
21人～30人	11	27.3%	18.2%	18.2%	9.1%	9.1%	0.0%	54.5%	0.0%	0.0%	0.0%
31人～50人	13	61.5%	23.1%	38.5%	30.8%	7.7%	7.7%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%
51人～100人	14	78.6%	28.6%	28.6%	14.3%	14.3%	0.0%	14.3%	21.4%	0.0%	0.0%
101人～200人	3	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
201人以上	8	75.0%	25.0%	12.5%	37.5%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%	12.5%	0.0%
未回答	4	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%

お答えいただきました情報は調査目的以外には使用することは一切ありませんので、設問に対して感じることやお考えからご選択ください。

▶あてはまるものに○をつけてください。

記入者	1 代表者	代表者の年代 代表者が複数の場合は、最終意思決定者の方の年代を選択ください。	1 10代
	2 人事労務責任者		2 20代
	3 人事労務担当者		3 30代
			4 40代
			5 50代
			6 60代
			7 70代以上
業種  複数の場合は主な業種1つに○をつけてください。	1 建設業 2 製造業 3 運輸業・郵便業 4 卸売業・小売業 5 宿泊業・飲食サービス業 6 医療・福祉 7 サービス業 8 その他		
従業員数		男	女
	正規社員（正社員）	人	人
	非正規社員	人	人

問1 少子高齢化に伴い働く人口が少なくなり、質・量ともに労働力の確保が難しくなることが予想され、働く人材の多様化が求められています。女性従業員の数を現在と比べて増やしていく考えはありますか。

問1回答欄

▶あてはまるもの1つを選択してください。

- 1 増やしていく
- 2 変わらない
- 3 減らしていく

問2 経営、事業計画は男性をイメージして組み立てていると思いますか。

問2回答欄

▶どちらかを選択してください。

- 1 思う
- 2 思わない

問3 日本の管理職に占める女性の割合は、14.8%と諸外国に比べ低い割合と なっています。(アメリカ 40.7%、スウェーデン 40.2%、イギリス 36.8%、フランス 34.6%)

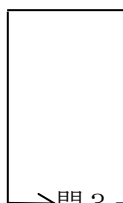
問3回答欄

--

今後管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。

▶あてはまるもの 1つを選択してください。

- 1 積極的に登用していきたい
- 2 特に増やしていく考えはない
- 3 管理職に男女は関係ない



→問3-1 (問3で「積極的に登用していきたい」と回答した方)

問3-1回答欄

その理由は何ですか。

▶あてはまるもの すべてを選択してください。

- 1 女性従業員を増やしていきたいため
- 2 女性従業員の勤続年数を伸ばしていきたいため
- 3 管理職ポストを増やしたいため
- 4 女性が管理職に向いているため
- 5 管理職に登用できる男性従業員がいないため
- 6 職場の雰囲気、風土を改善したいため
- 7 企業イメージを向上したいため
- 8 新たな製品、サービス開発等が期待できるため
- 9 どれにもあてはまらない


(理由 )

問4 女性の管理職の登用を促進するために取り組んでいることがありますか。 問4回答欄

▶あてはまるもの すべてを選択してください。

- 1 意識を変えるために女性従業員を対象とした研修に参加させる
- 2 幅広く業務を経験させるため従来まで男性が行っていた職種へ配置転換する
- 3 資格取得を奨励している
- 4 採用時に管理職候補であることを告知している
- 5 男女に関係なく同様の教育を行っている
- 6 どれにもあてはまらない


問5 管理職の登用にあたり、女性従業員に打診し断られたことがありますか。 問5回答欄

▶あてはまるもの1つを選択してください。

--

1 ある

2 ない

3 打診したことがない(理由 )

→問6へ

→問5-1 (問5で「ある」と回答した方)断られた理由は何ですか。

問5-1回答欄

▶あてはまるものすべてを選択してください。

1 責任が重くなるため

2 残業が増えるため

3 自分の能力に自信がないため

4 この会社で働き続ける気がないため

5 周囲からねたまれる恐れがあるため

6 転勤をとまなうため

7 仕事と家庭の両立が困難なため

8 現状に満足しているため

9 周囲に女性管理職がおらずイメージできないため

10 メリットがないため

11 その他 ( )


問6 今まで女性が少なかった職務に女性を配置したことがありますか。 問6回答欄

▶あてはまるもの1つを選択してください。

--

1 ある

2 ない → 問7へ

→問6-1 (問6で「ある」と回答した方)配置してどうでしたか。

問6-1回答欄

▶あてはまるものすべてを選択してください。

1 特に問題の発生や、変化はなかった

2 今までの仕事の仕方を見直すきっかけになった

3 今まで男性になかった視点で新しい提案があった

4 仕事があわず配置換えの希望があった

5 その他 ( )


問7 女性の活躍推進に取り組んでいますか。

問7回答欄

▶あてはまるもの1つを選択してください。

- 1 取り組んでいる → 問7-1、7-2へ
- 2 取り組めていないが、今後取り組む予定がある→ 問7-2、7-3へ
- 3 取り組んでいない、今後も取り組む予定はない→ 問7-3へ

--

問7-1 (問7で「取り組んでいる」と回答した方)

問7-1回答欄

どのように取り組んでいますか。

▶あてはまるものすべてを選択してください。

- 1 女性の継続就業を目的とした支援
- 2 女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修
- 3 性別にとらわれない公正な人事管理制度、評価制度の導入
- 4 女性のいない、少ない職務に積極的に女性を採用、配置
- 5 積極的に役職の登用を図る
- 6 管理職に対する意識啓発（イクボス・温かボス宣言）
- 7 男性に対する意識啓発
- 8 時間外勤務の削減
- 9 会社の雰囲気、風土を変えていく
- 10 その他、具体的な取り組み


( )

問7-2 (問7で「取り組んでいる」、「取り組めていないが、今後取り組む予定がある」と回答した方)  
女性の活躍を推進することが必要だと考える理由は何ですか。

▶あてはまるものすべてを選択してください。

- 1 女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため
- 2 男女社員の能力発揮が生産性の向上や競争力強化につながるため
- 3 働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため
- 4 職場全体としての士気の向上に資するため
- 5 顧客ニーズに的確に対応するため
- 6 企業イメージの向上を図るため
- 7 従業員の意識改革や価値観の多様化に対応するため
- 8 男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため
- 9 男性従業員の採用が難しくなっているため
- 10 時代の流れであるため
- 11 その他 ( )

問7-2回答欄


問7-3 (問7で「取り組めていないが、今後取り組む予定がある」、「取り組んでいない、今後も取り組む予定はない」と回答した方)  
その理由は何ですか。(問7で「2」を選択した方は取り組めていない理由をお答えください)

▶あてはまるものすべてを選択してください。

- 1 既に女性は十分に活躍しており、現状で問題ないから
- 2 女性従業員が少数だから
- 3 女性従業員の意識が伴わないから
- 4 男性従業員の理解が得られないから
- 5 必要性を感じないから
- 6 取り組む余裕がないから
- 7 その他 ( )

問7-3回答欄








問 11-1 育児休業制度以外に男性従業員の育児に関する支援制度がありますか。

問 11-1 回答欄

▶あてはまるものすべてを選択してください。

- 1 始業／終業時刻の繰下げ、繰上げ
- 2 転勤・配置転換の考慮
- 3 フレックスタイム制
- 4 短時間正社員制度
- 5 テレワーク制度（在宅勤務制度）
- 6 事業所内託児施設の設置
- 7 育児サービス利用に対する経済的支援
- 8 子の職場への同行
- 9 その他（ )


問 11-2 育児休業制度以外に女性従業員の育児に関する支援制度がありますか。

問 11-2 回答欄

▶あてはまるものすべてを選択してください。

- 1 始業／終業時刻の繰下げ、繰上げ
- 2 転勤・配置転換の考慮
- 3 フレックスタイム制
- 4 短時間正社員制度
- 5 テレワーク制度（在宅勤務制度）
- 6 事業所内託児施設の設置
- 7 育児サービス利用に対する経済的支援
- 8 子の職場への同行
- 9 その他（ )


問 12 従業員の育児休業中の代替要員を配置しましたか。

問 12 回答欄

▶あてはまるもの1つを選択してください。

- 1 育児休業を取得した従業員がない
- 2 配置した
- 3 配置していない

--

問 13 介護を理由に離職する人は年間 10 万人、そのうち 75.1%が女性となっています。男性従業員の介護休業取得をどう思いますか。

問 13 回答欄

▶あてはまるもの1つを選択してください。

- 1 賛成
- 2 反対
- 3 わからない

問 14 介護の問題を抱えている従業員の把握はどうしていますか。

問 14 回答欄

▶あてはまるものすべてを選択してください。

- 1 直属の上司などによる面談で把握
- 2 自己申告制度などで把握
- 3 従業員へのアンケートで把握
- 4 介護に関する相談窓口で把握
- 5 特に把握していない


問 15 仕事と介護の両立を目的として、現在取り組んでいるものや今後取り組む予定のものは何ですか。

問 15 回答欄

▶あてはまるものすべてを選択してください。

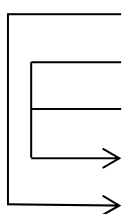
- 1 介護休業制度や介護休暇制度などに関する法定の制度を整える
- 2 法定以外の制度など、介護などの両立のための働き方に関する取組を行う
- 3 従業員全員に仕事と介護の両立に関する情報を提供する
- 4 介護に関する相談窓口や相談担当員を設ける
- 5 介護の課題がある従業員に経済的支援を行う
- 6 管理職に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修などを行う
- 7 特に取り組んでいない
- 8 その他 ( )


問 16 パワーハラスメント対策が事業主の義務となる労働施策総合推進法の 問 16 回答欄

改正と併せ、セクシャルハラスメント等の防止対策の強化を目的として、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が、令和 2 年 6 月から順次施行されています。ハラスメント対策を実施していますか。

▶あてはまるもの 1 つを選択してください。

- 1 実施している
- 2 実施していない
- 3 実施していく計画がある



→ 問 17 へ

→ 問 16-1 へ

問 16-1 (問 16 で「実施している」と回答した方)

問 16-1 回答欄

どのような対策を実施していますか。

▶あてはまるもの すべて を選択してください。

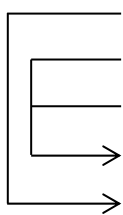
- 1 社内報やパンフレットなどにより従業員に知らせる
- 2 従業員啓発のための研修を実施
- 3 相談・苦情対応の窓口を設置
- 4 相談・苦情対応のマニュアルを作成
- 5 相談があった場合の迅速かつ適切な対応の体制を確立
- 6 再発防止策の策定と実施
- 7 その他 ( )


問 17 女性従業員の活躍・定着への取り組みは、企業業績にプラスの影響が 問 17 回答欄

あると思いますか。

▶あてはまるもの 1 つを選択してください。

- 1 影響があると思う
- 2 影響はないと思う
- 3 わからない



→ 問 18 へ

→ 問 17-1 へ

問 17-1 (問 17 で「影響があると思う」と回答した方)

どのようなプラス効果があると思いますか。

▶あてはまるものすべてを選択してください。

- 1 優秀な人材確保につながる
- 2 職場の雰囲気・風土の改善
- 3 企業イメージの向上
- 4 従業員のワーク・ライフ・バランスの向上
- 5 従業員のモチベーション向上
- 6 新たな製品、サービスの開発
- 7 新規販路の拡大
- 8 その他 ( )

問 17-1 回答欄


問 18 国では、科学技術・学術における男女共同参画を推進していますが、大学の学生に占める女性割合は理学系 27.9%、工学系 15.4%となっています。今後高校・大学教育での理系女子学生を積極的に増やしていくことについてどう思いますか。

▶あてはまるもの1つを選択してください。

- 1 賛成
- 2 反対
- 3 わからない

問 18 回答欄

--

問 19 従業員が結婚により改姓する(した)場合、働くときの姓(氏)について、旧姓使用を認めていますか。

▶あてはまるもの1つを選択してください。

- 1 認めている
- 2 認めていない
- 3 わからない(どちらでもよい)

問 19 回答欄

--

●自由意見

女性の働き方について、日頃感じていることや、これからの女性の働き方についてのご意見・ご提案などがありましたらご記入ください。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。