

君津市男女共同参画に関する事業所意識調査報告書

令和8年9月

目次

I	調査の概要及び基本的な事項	1
1	調査の概要	1
2	本調査報告書の基本的な事項	1
II	調査結果	2
1	事業所の概要について	2
問1	貴事業所の主な業種についてお答えください。	2
問2	令和8年2月1日時点における貴事業所の従業員数を教えてください。(人数を記入)	4
問3	令和8年2月1日時点における貴事業所の男女別の役職者の状況を教えてください。 (人数を記入)	6
問4	昨年度(令和6年4月1日から令和7年3月31日)に退職した従業員の人数について、 離職理由別にお答えください。(理由別に人数を記入)	8
問5	貴事業所の昨年度(令和6年4月1日から令和7年3月31日)に採用した従業員の 人数を教えてください。(人数を記入)	10
問6	貴事業所の今後の採用についての方方向性を教えてください。	12
2	育児や介護に関する制度について	13
問7	昨年度(令和6年4月1日から令和7年3月31日)の1年間に、出産した従業員又は 配偶者が出産した従業員の人数と、そのうち、育児休業を取得した人数を教えてください。 (人数を記入)	13
問8	育児休業を取得、または取得申し出している期間ごとにあてはまる人数を 教えてください。(人数を記入)	14
問9	男性の育児休業取得促進のための方策を何かとていますか。【複数回答】	15
問10	貴事業所では、育児休業から職場復帰する従業員に対し、復帰支援として 取り組まれていることはありますか。【複数回答】	16
問11	昨年度(令和6年4月1日から令和7年3月31日)の1年間に介護休業を取得した 人数を教えてください。(人数を記入)	17
問12	貴事業所では、家族の介護をしながら働いている人のために、特別な配慮をして いますか。【複数回答】	18
問13	配偶者の転勤や出産、育児、介護を理由として退職した女性の再雇用の実績は ありますか。また、再雇用の雇用形態はどのようになっていますか。【複数回答】	19
3	ハラスメントについて	20
問14	セクシャル・ハラスメントに対する取組を何かしてありますか。【複数回答】	20
4	働き方の改革や女性活躍について	21
問15	貴事業所において、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」を 推進するために取り組んでいることはありますか。【複数回答】	21
問16	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に取り組むことでどのような メリットがあると考えますか。【複数回答】	22
問17	女性管理職が少ない(または、いない)のは、どのような理由からですか 【複数回答】	24
問18	女性従業員が活躍するために、貴事業所ではどのような取組をしていますか。 【複数回答】	26
問19	貴事業所では、女性の活躍を推進する上で、どのような課題がありますか。 【複数回答】	28
問20	貴事業所は、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。	30
5	在宅勤務(テレワーク)等について	31
問21	貴事業所の在宅勤務(テレワーク)の実施状況を教えてください。	31
問22-1	昨年度(令和6年4月1日から令和7年3月31日)の在宅勤務(テレワーク) の男女別実施率を教えてください。(％を記入)	32
問22-2	在宅勤務(テレワーク)を進めていく上で、貴事業所で障害となりそうなこと、 障害となっていることは何かありますか。【複数回答】	33

6	男女共同参画全般について	34
問 2 3	職場における男女共同参画を推進するために、市に希望する支援には どのようなものがありますか。【複数回答】	34
7	多様性に係る理解促進の取組について	36
問 2 4	従業員が、LGBTQ など性の多様性に関する相談ができる窓口を設置していますか。...	36
問 2 5	従業員に対して、LGBTQ など性の多様性に関する内容の研修を実施していますか。...	37
問 2 6	従業員に対して、LGBTQ など性の多様性に関するどのような内容の研修を 実施していますか【複数回答】	38
問 2 7	研修の実施にあたって、課題となっていることはありますか。【複数回答】	39
問 2 8	男女共同参画社会づくりについてご意見などがございましたら、記入してください。	40
Ⅲ	資料	41
	回答結果	41

I 調査の概要及び基本的な事項

1 調査の概要

(1) 調査の目的

本調査は、令和9年度を初年度とする「第6次君津市男女共同参画計画」の策定にあたり、君津市における事業所の男女共同参画に関する意識・意向と実態を把握することを目的に実施した。

(2) 調査対象及び調査方法

項 目	内 容
調査対象	市内事業所
対象人数	500事業所 (令和5年次事業所母集団データベースから無作為抽出)
調査方法	Web回答
調査時期	令和8年3月

(3) 回収結果

有効回収数	132
有効回収率	26.4%

2 本調査報告書の基本的な事項

(1) 数値の基本的な取扱いについて

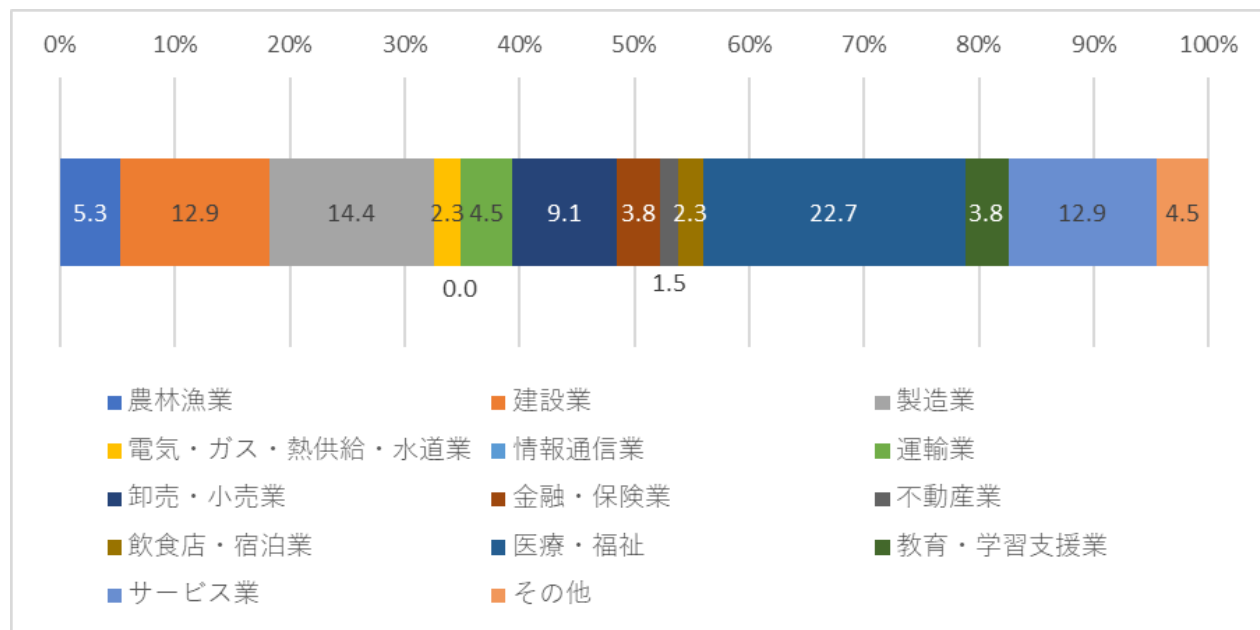
- ① 比率はすべて百分率(%)で表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出している。
従って、合計が100%を上下する場合もある。
- ② 基数となるべき実数は、“n=〇〇〇”として掲載し、各比率はnを100%として算出している。
- ③ 質問の終わりに【複数回答】とある問は、1人の回答者が2つ以上の回答を出しても良い問であり、従って各回答の合計比率は100%を超える場合がある。

Ⅱ 調査結果

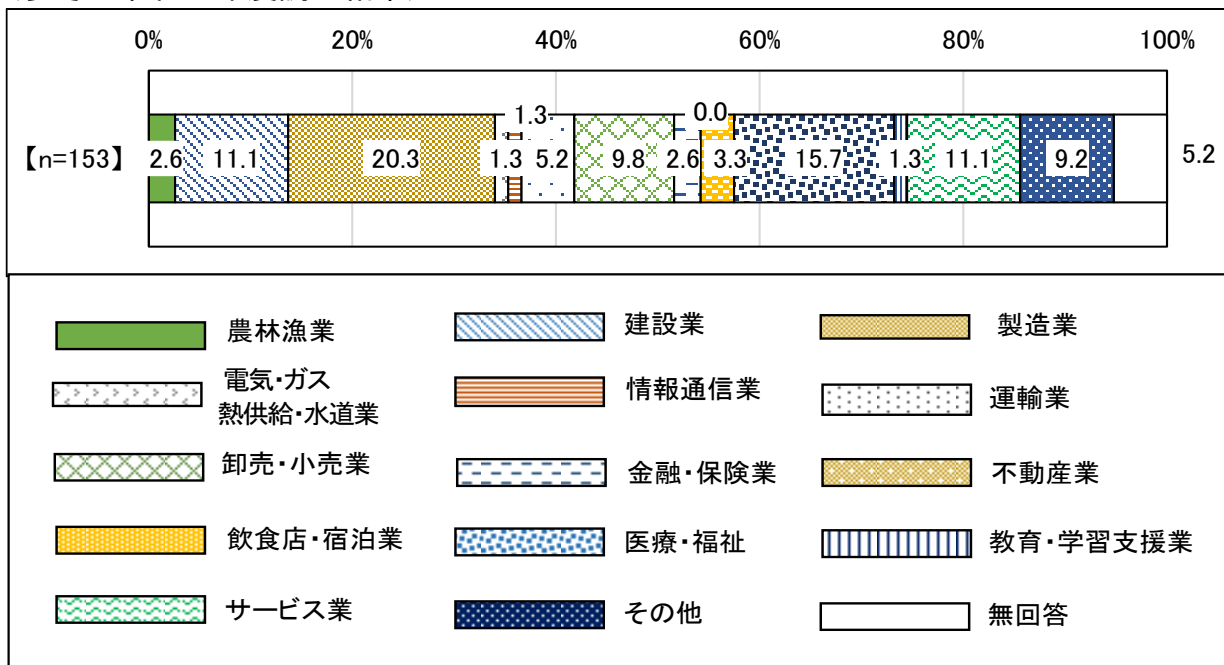
1 事業所の概要について

問1 貴事業所の主な業種についてお答えください。

n=132



(参考・令和3年度調査結果)

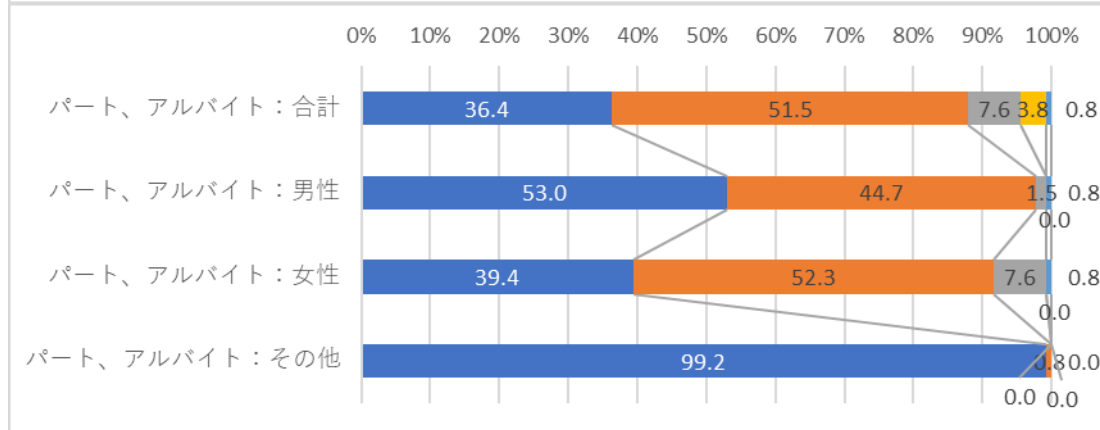
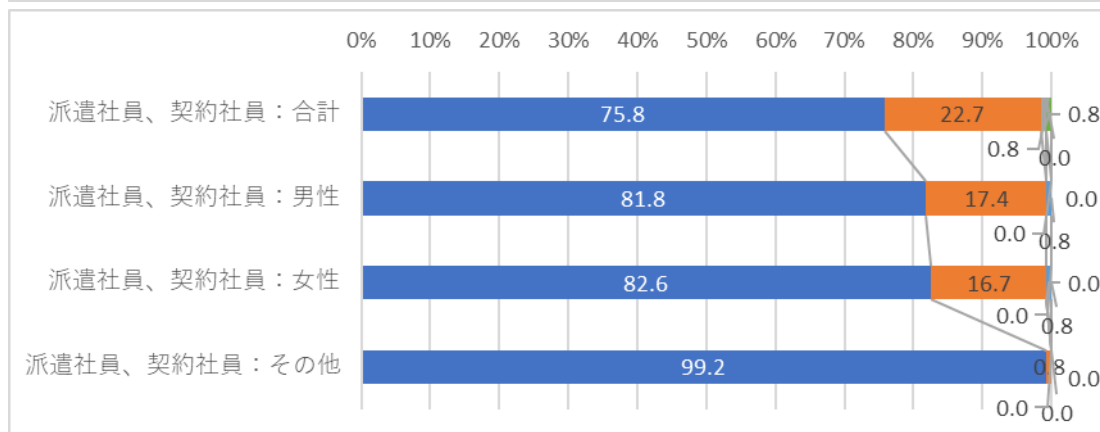
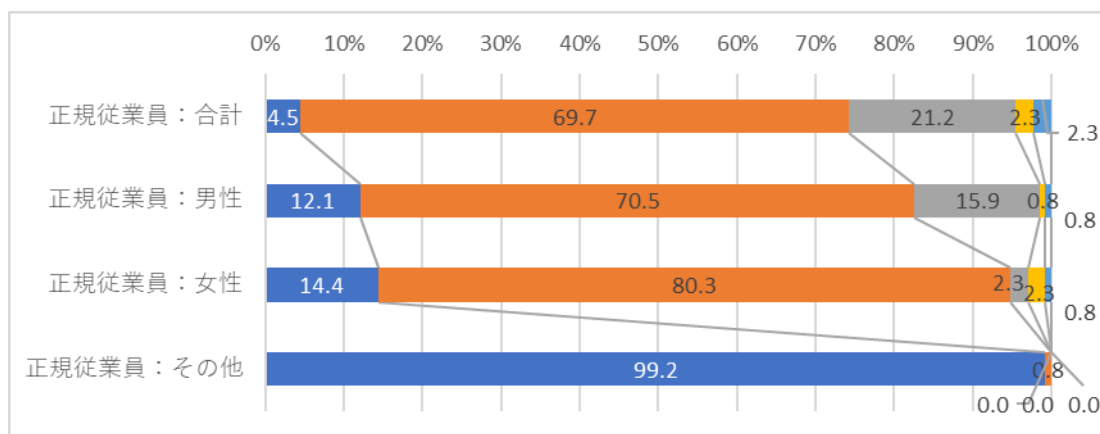


問2 令和8年2月1日時点における貴事業所の従業員数を教えてください。(人数を記入)

【従業員数と比率】

n=132 (単位：人・%)

	正規従業員	比率	派遣社員、契約社員	比率	パート、アルバイト	比率
男性	1,633	66.6	255	50.0	426	29.3
女性	816	33.3	239	46.9	1,021	70.2
その他	2	0.1	16	3.1	8	0.5
合計	2,451	100.0	510	100.0	1,455	100.0



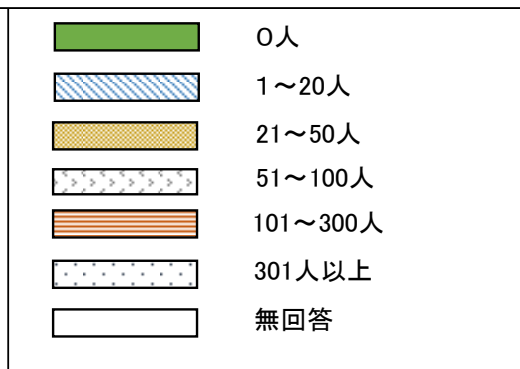
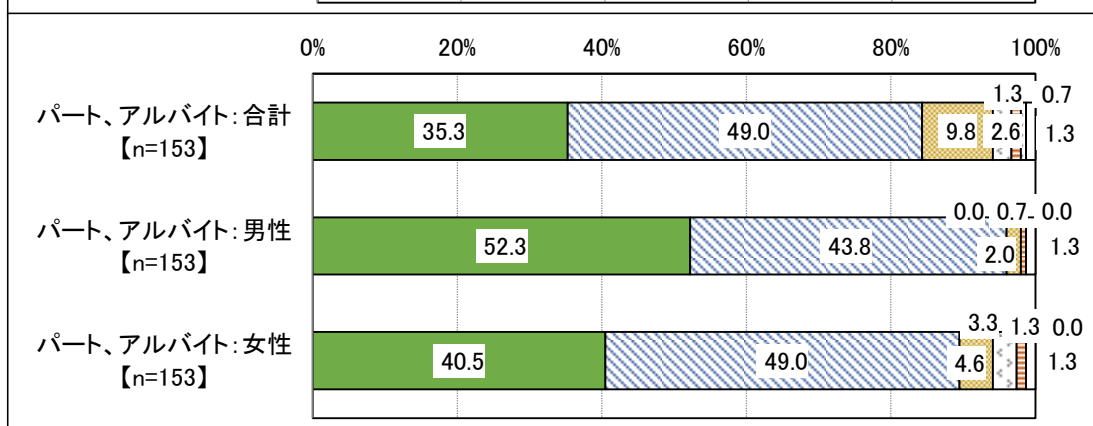
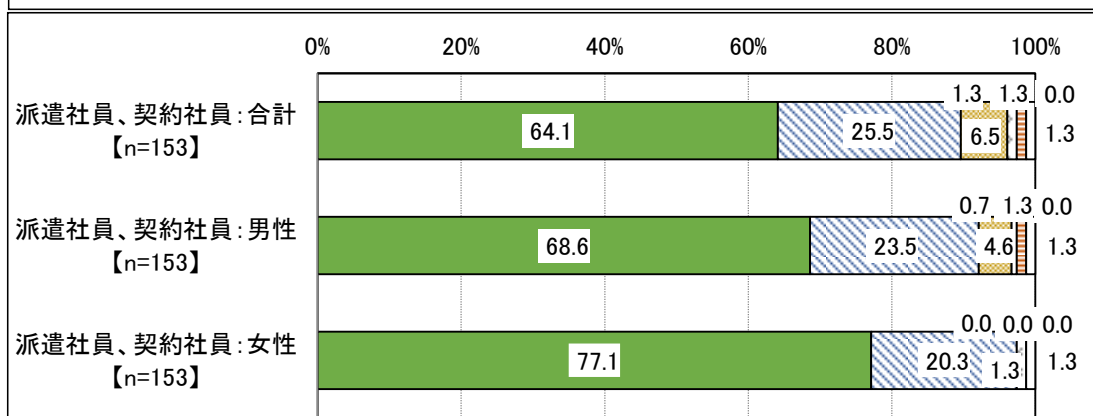
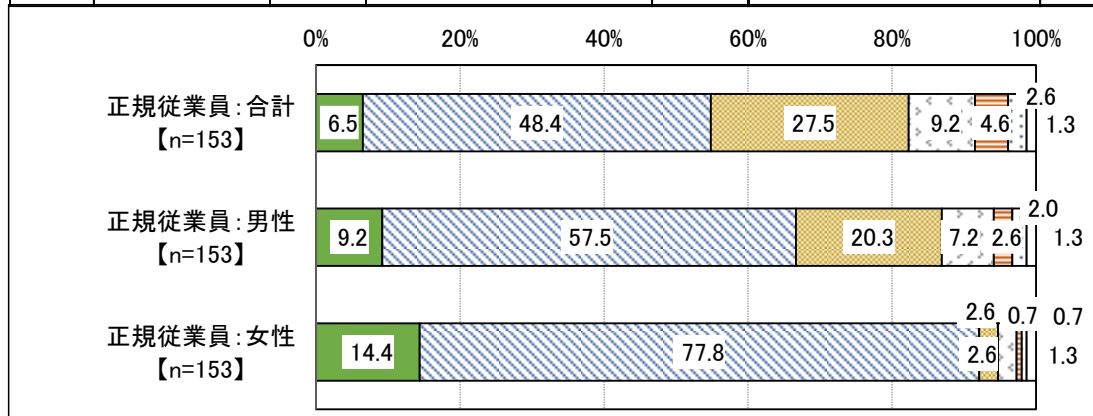
■ 0人 ■ 1～20人 ■ 21～50人 ■ 51～100人 ■ 101～300人 ■ 301人以上

(参考・令和3年度調査結果)

【従業員数と比率】

n=153 (単位：人・%)

	正規従業員	比率	派遣社員、契約社員	比率	パート、アルバイト	比率
男性	8187	84.6	871	74.8	581	28.9
女性	1493	15.4	294	25.2	1428	71.1
合計	9680	100.0	1165	100.0	2009	100.0

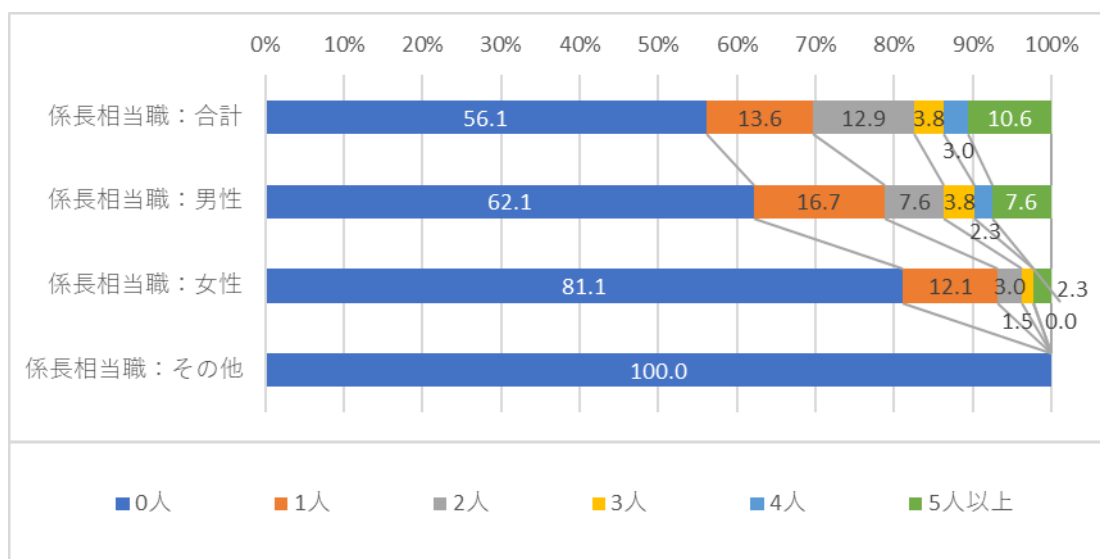
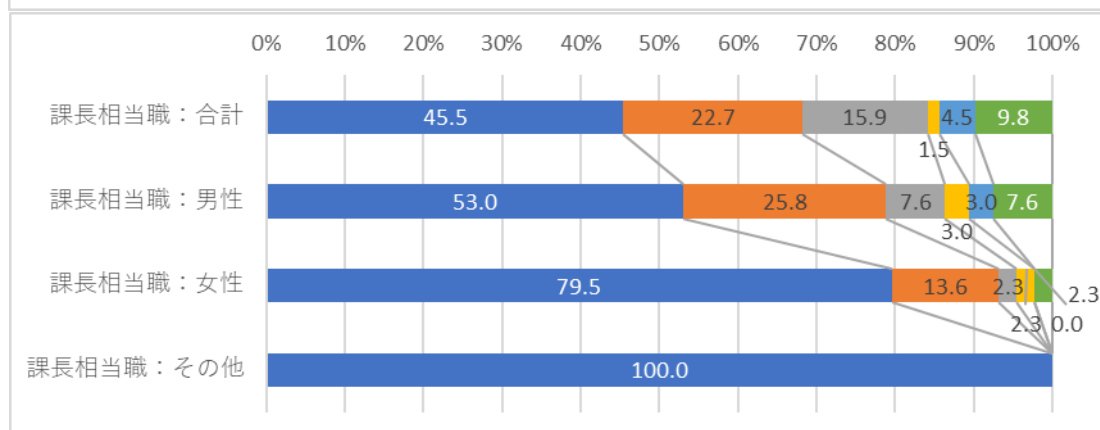
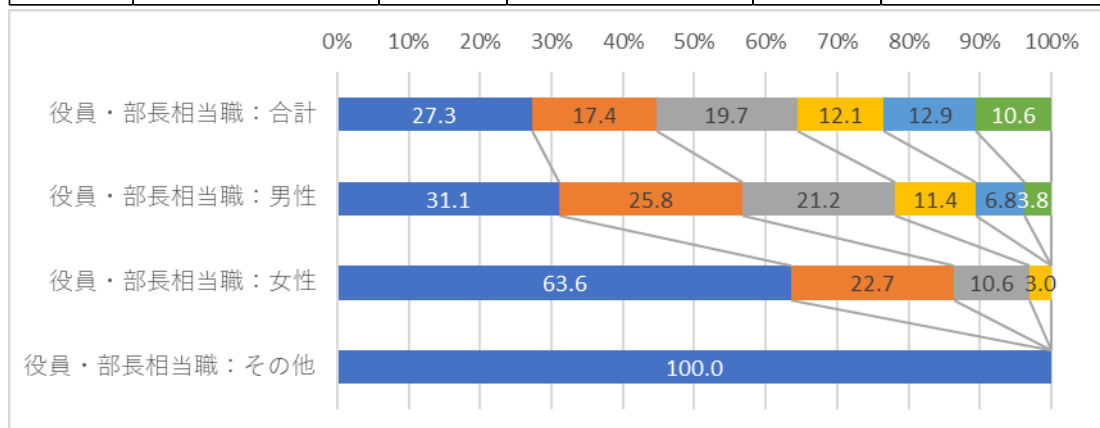


問3 令和8年2月1日時点における貴事業所の男女別の役職者の状況を教えてください。
(人数を記入)

【役職者数と比率】

n=132 (単位：人・%)

	役員・部長相当職	比率	課長相当職	比率	係長相当職	比率
男性	201	74.2	174	76.7	152	76.0
女性	70	25.8	53	23.3	48	24.0
その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0
合計	271	100.0	227	100.0	200	100.0

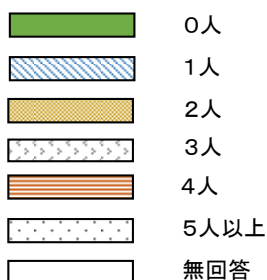
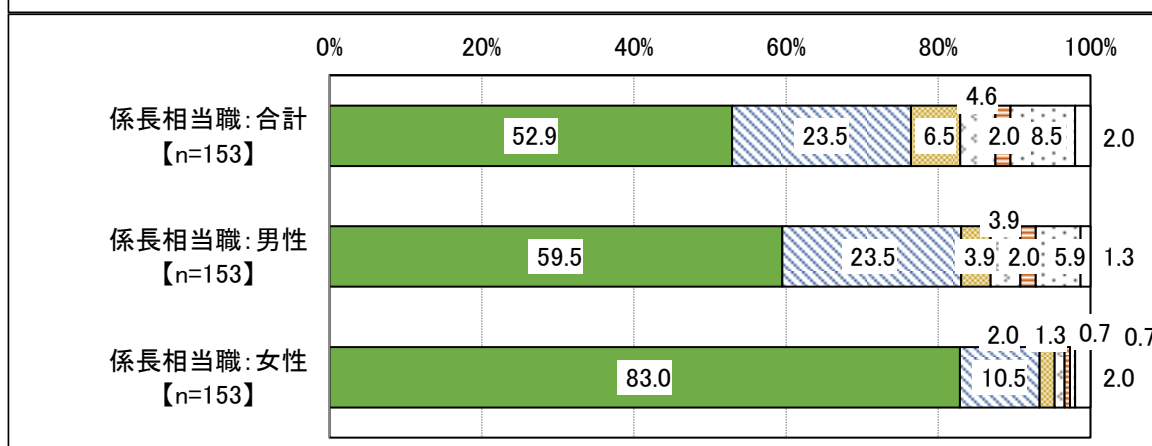
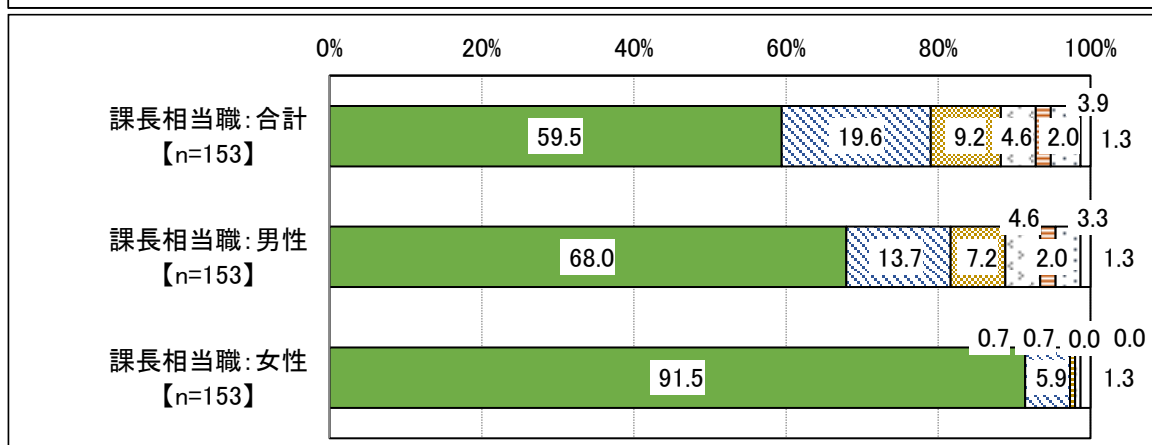
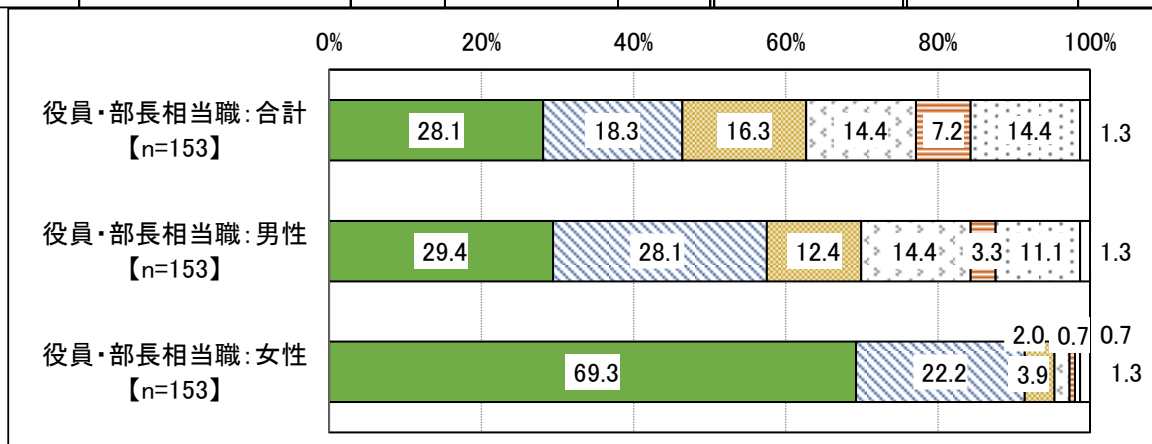


(参考・令和3年度調査結果)

【役職者数と比率】

n=153 (単位：人・%)

	役員・部長相当職	比率	課長相当職	比率	管理職合計	係長相当職	比率
男性	336	83.2	725	92.8	1061(89.5)	716	86.6
女性	68	16.8	56	7.2	124(10.5)	111	13.4
合計	404	100.0	781	100.0	1185(100.0)	827	100.0



問4 昨年度（令和6年4月1日から令和7年3月31日）に退職した従業員の人数について、離職理由別にお答えください。（理由別に人数を記入）

n=132（単位：人）

	結婚	育児	配偶者の転勤	定年	妊娠・出産	介護	転職	上記以外
男性	12	1	0	22	0	3	55	87
女性	5	1	5	12	2	6	82	101
その他	0	0	0	1	0	1	54	89

（参考・令和3年度調査結果）

【退職理由別退職者数】

n=153（単位：人）

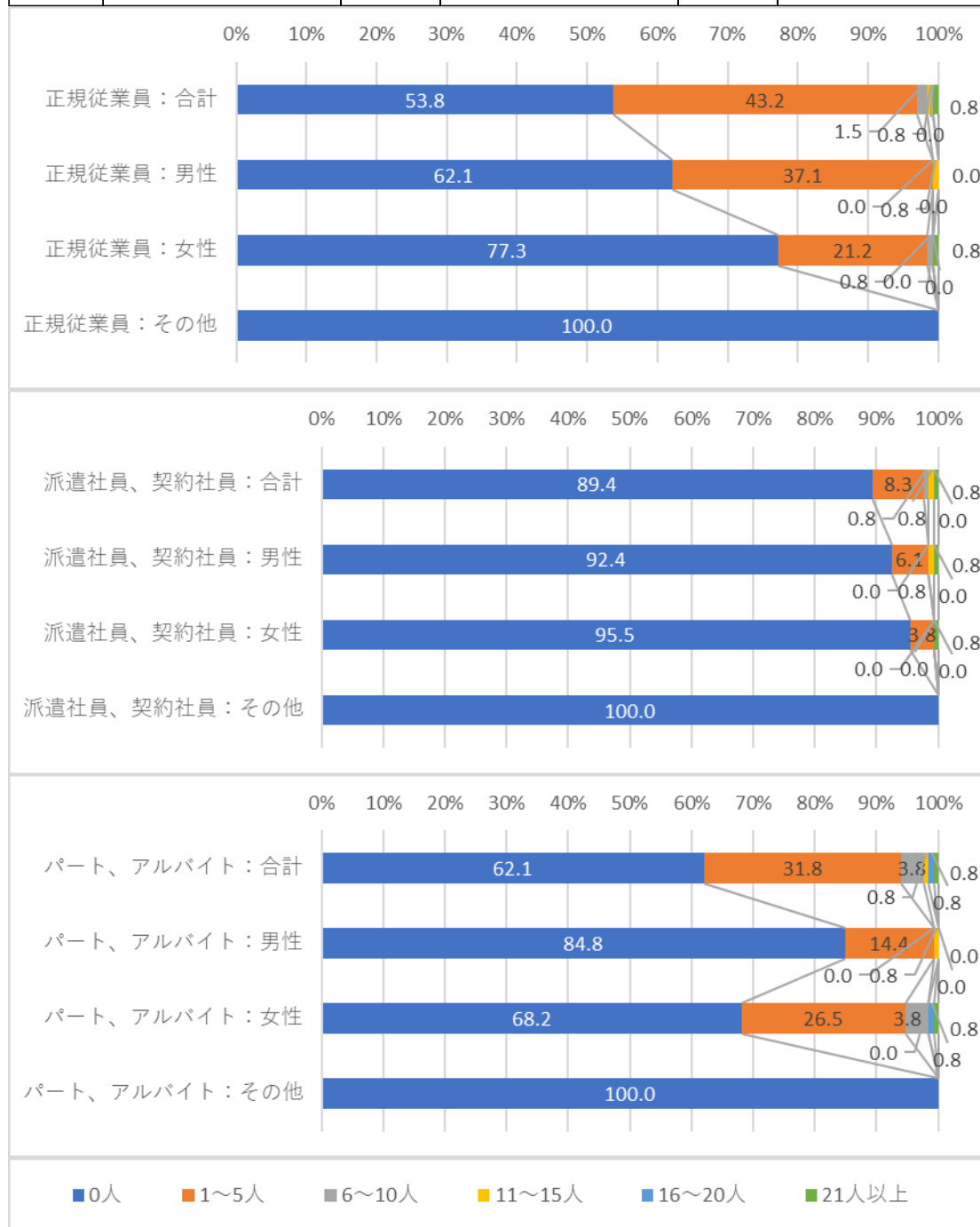
	結婚	育児	配偶者の転勤	定年	妊娠・出産	介護	転職	その他
男性	6	5	0	59	0	6	219	295
女性	6	6	3	16	3	9	91	183

問5 貴事業所の昨年度（令和6年4月1日から令和7年3月31日）に採用した従業員の人数を教えてください。（人数を記入）

【採用人数と比率】

n=132（単位：人）

	正規従業員	比率	派遣社員、契約社員	比率	パート、アルバイト	比率
男性	102	54.0	52	61.2	51	23.5
女性	87	46.0	33	38.8	166	76.5
その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0
合計	189	100.0	85	100.0	217	100.0

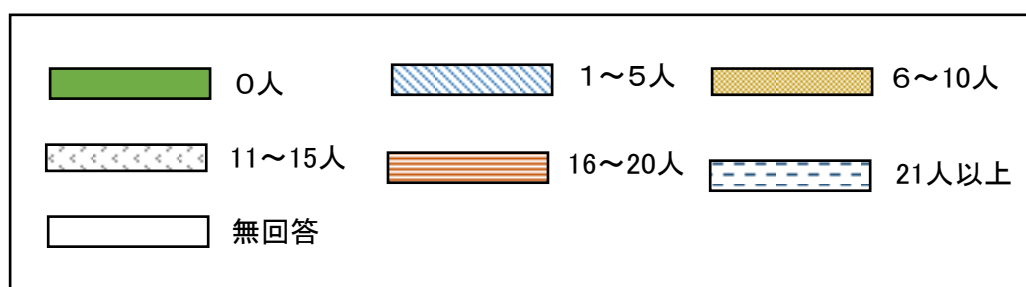
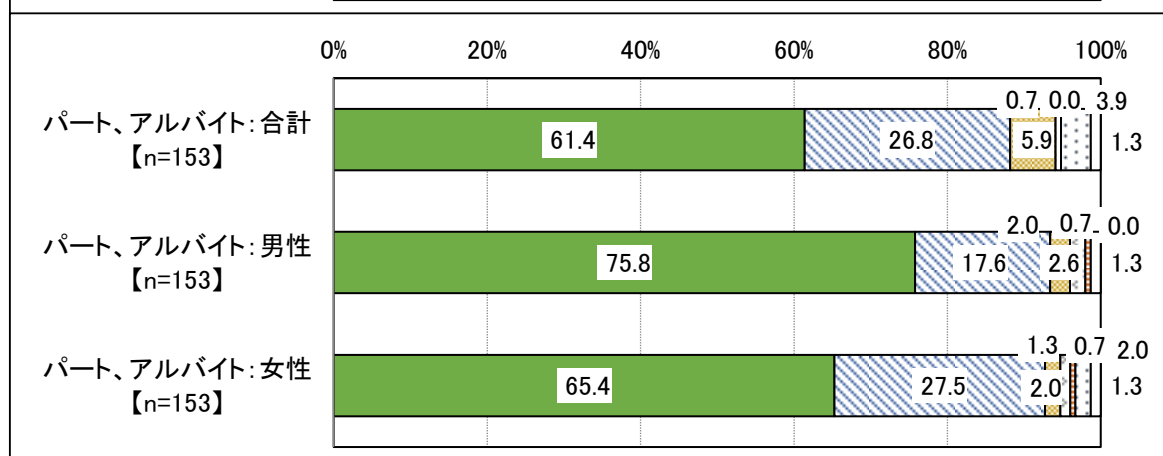
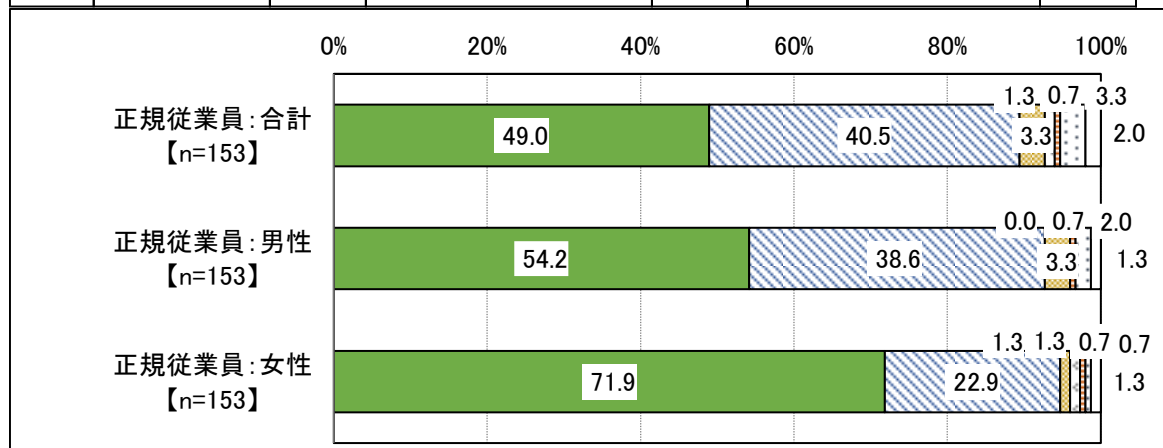


(参考・令和3年度調査結果)

【採用人数と比率】

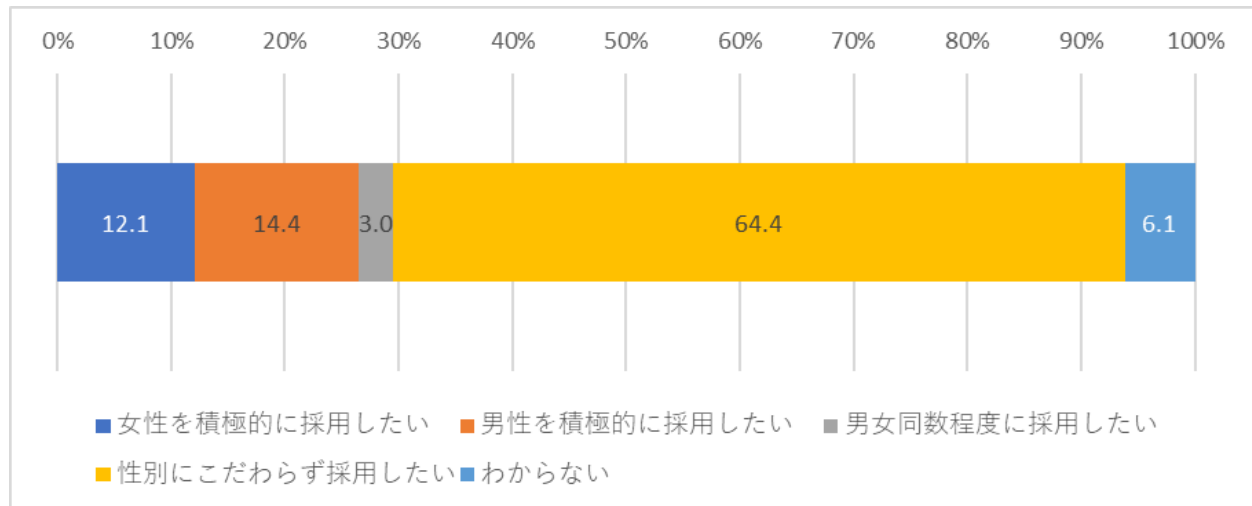
n=153 (単位：人)

	正規従業員	比率	派遣社員、契約社員	比率	パート、アルバイト	比率
男性	391	74.8	99	65.1	138	36.7
女性	132	25.2	53	34.9	238	63.3
合計	523	100.0	152	100.0	376	100.0

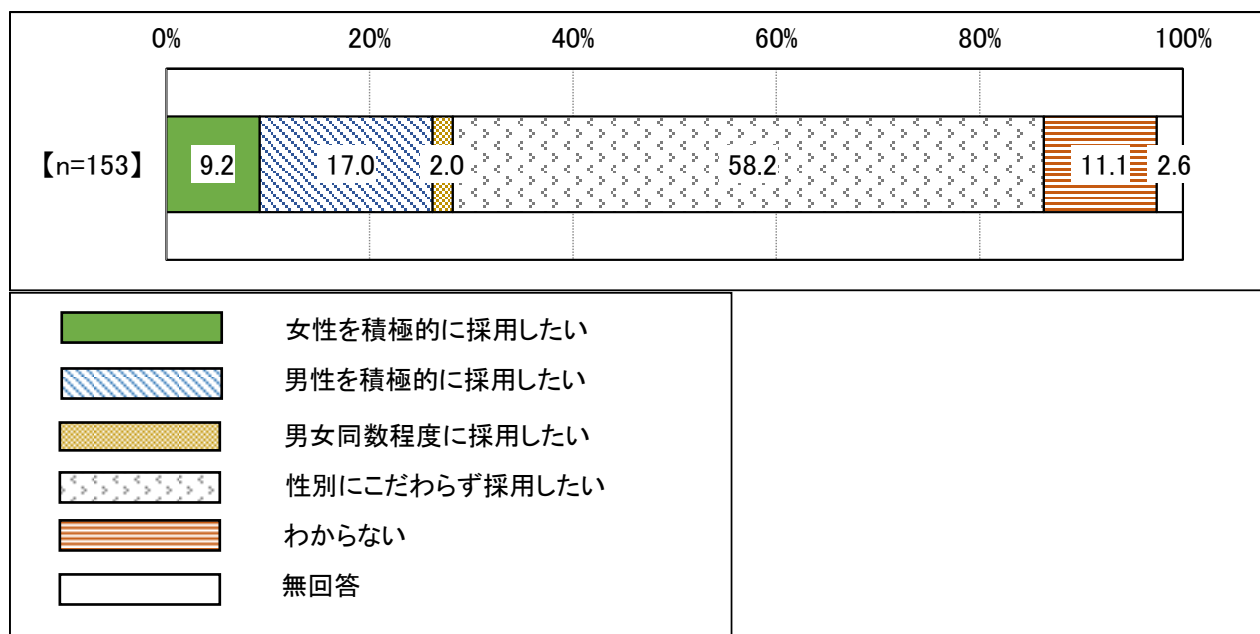


問6 貴事業所の今後の採用についての方向性を教えてください。

n=132



(参考・令和3年度調査結果)



2 育児や介護に関する制度について

問7 昨年度（令和6年4月1日から令和7年3月31日）の1年間に、出産した従業員又は配偶者が出産した従業員の人数と、そのうち、育児休業を取得した人数を教えてください。（人数を記入）

【出産した女性従業員数と育児休業を取得した人数】 n=132

	出産した女性従業員	うち、育児休業を取得した人数
人数	16	16

【配偶者が出産した従業員と育児休業を取得した人数】 n=132

	配偶者が出産した男性従業員	うち、育児休業を取得した人数
人数	21	15

（参考・令和3年度調査結果）

【出産した女性従業員数と育児休業を取得した人数】 n=153

	出産した女性従業員数	育児休業を取得した人数
人数	41	48

【配偶者が出産した従業員と育児休業を取得した人数】 n=153

	配偶者が出産した男性従業員数	育児休業を取得した人数
人数	211	52

問8 育児休業を取得、または取得申し出している期間ごとにあてはまる人数を教えてください。（人数を記入）

※問7で、育児休業を取得した従業員がいると回答した場合のみ

【育児休業の取得期間】

n=31（単位：人）

	1か月未満	1か月以上3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上
女性	0	0	1	8	7
男性	10	4	1	0	0
その他	0	0	0	0	0

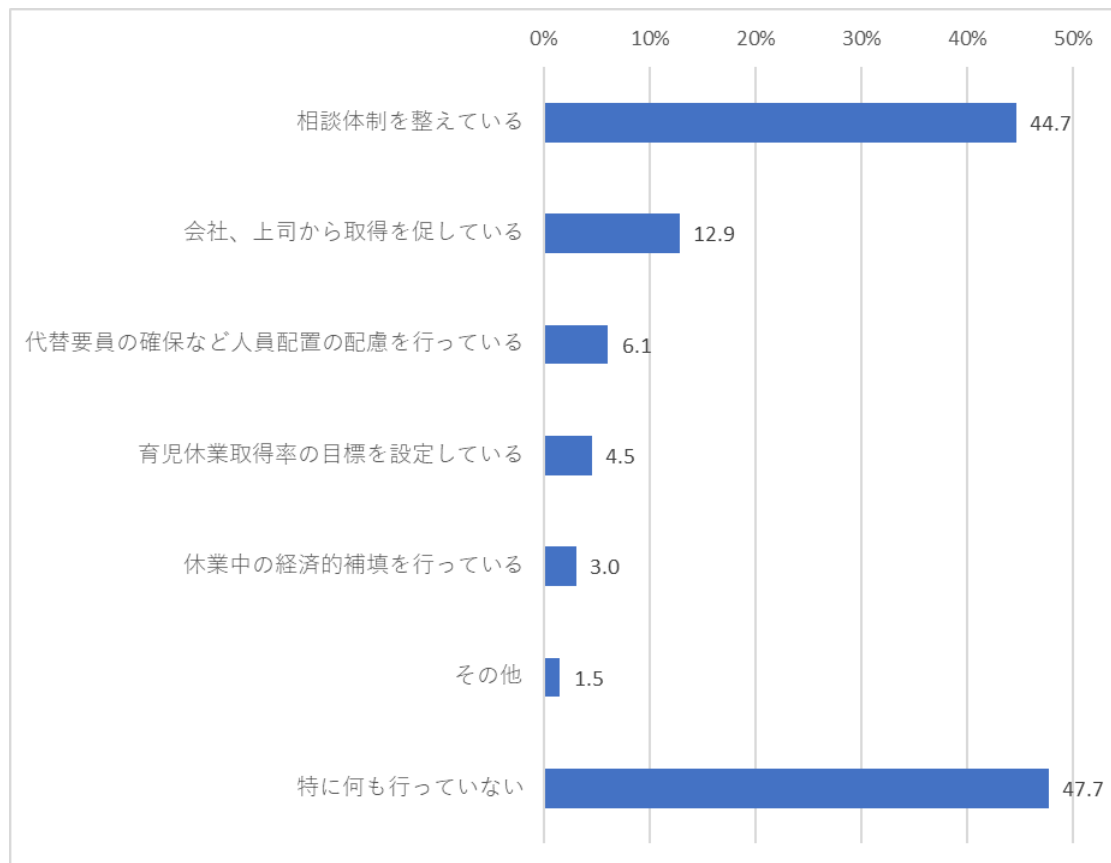
（参考・令和3年度調査結果）

【育児休業の取得期間】

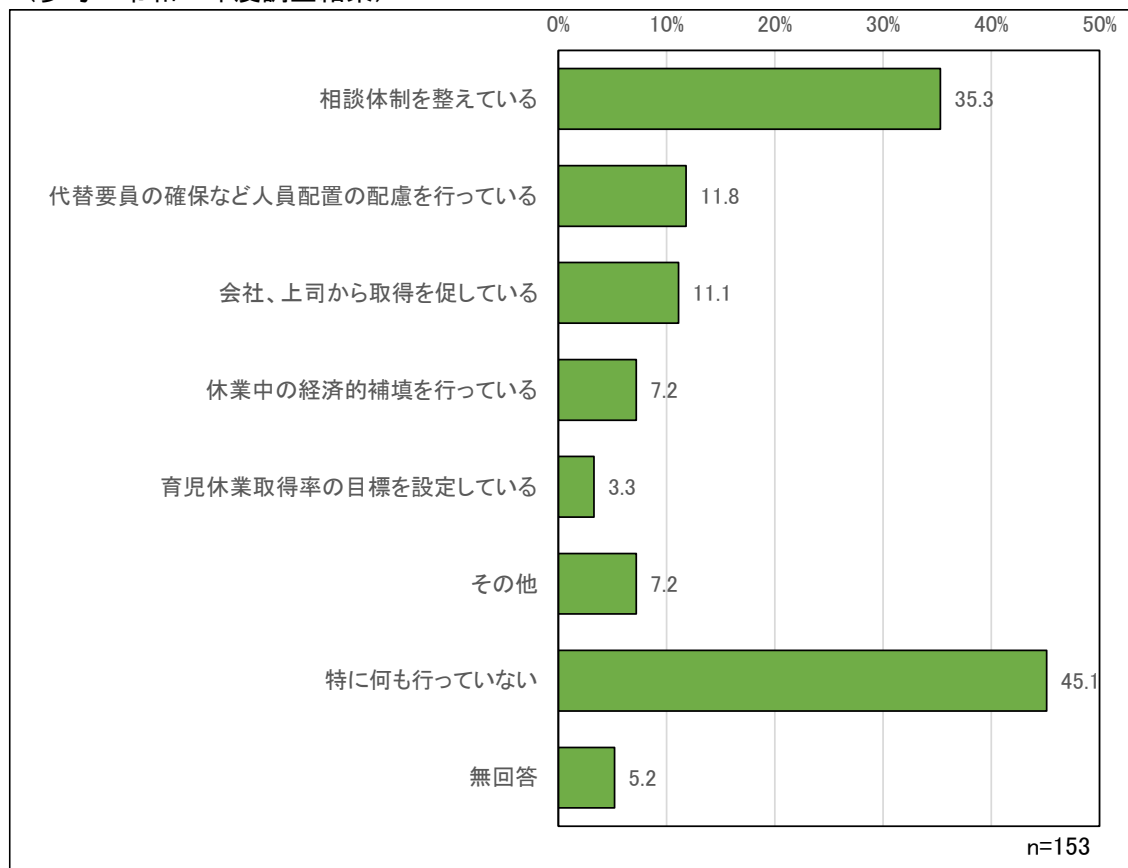
n=28（単位：人）

	1か月未満	1か月以上3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上
女性	3	0	2	17	28
男性	14	4	1	0	1

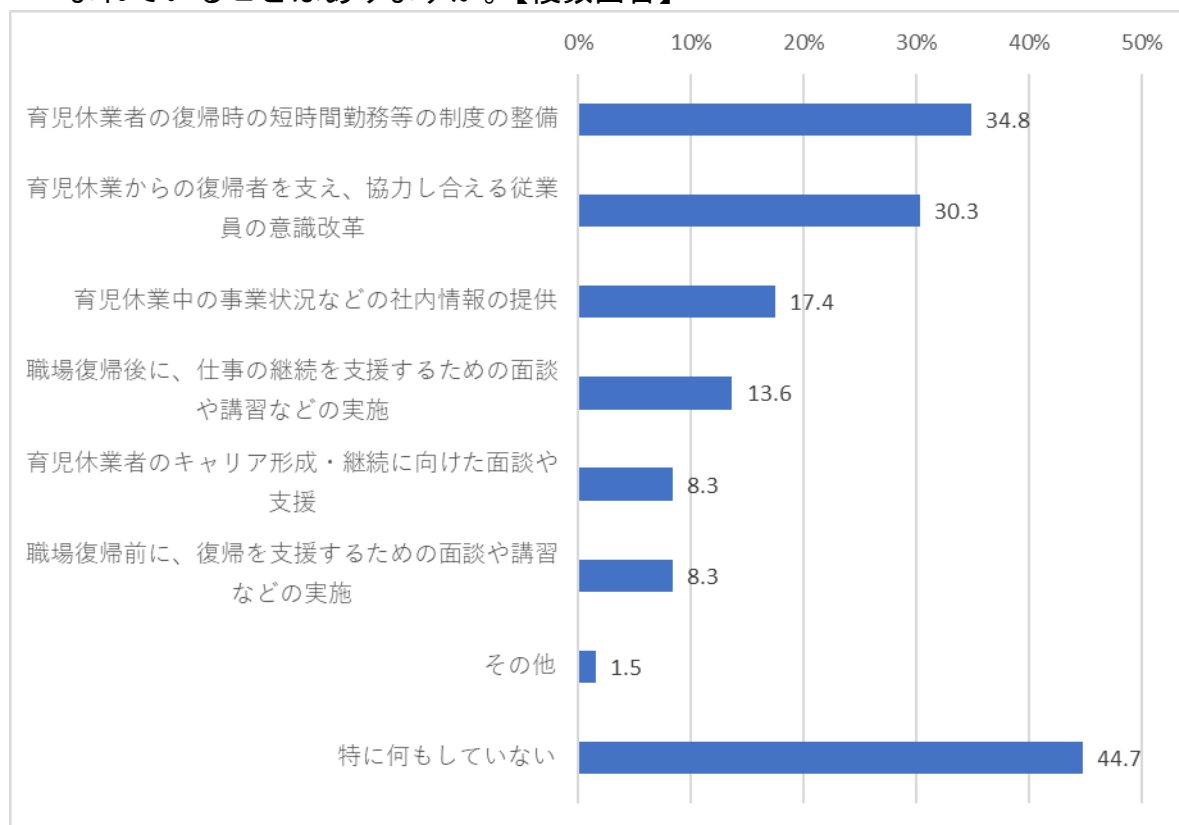
問9 男性の育児休業取得促進のための方策を何かとしていますか。【複数回答】
n=132



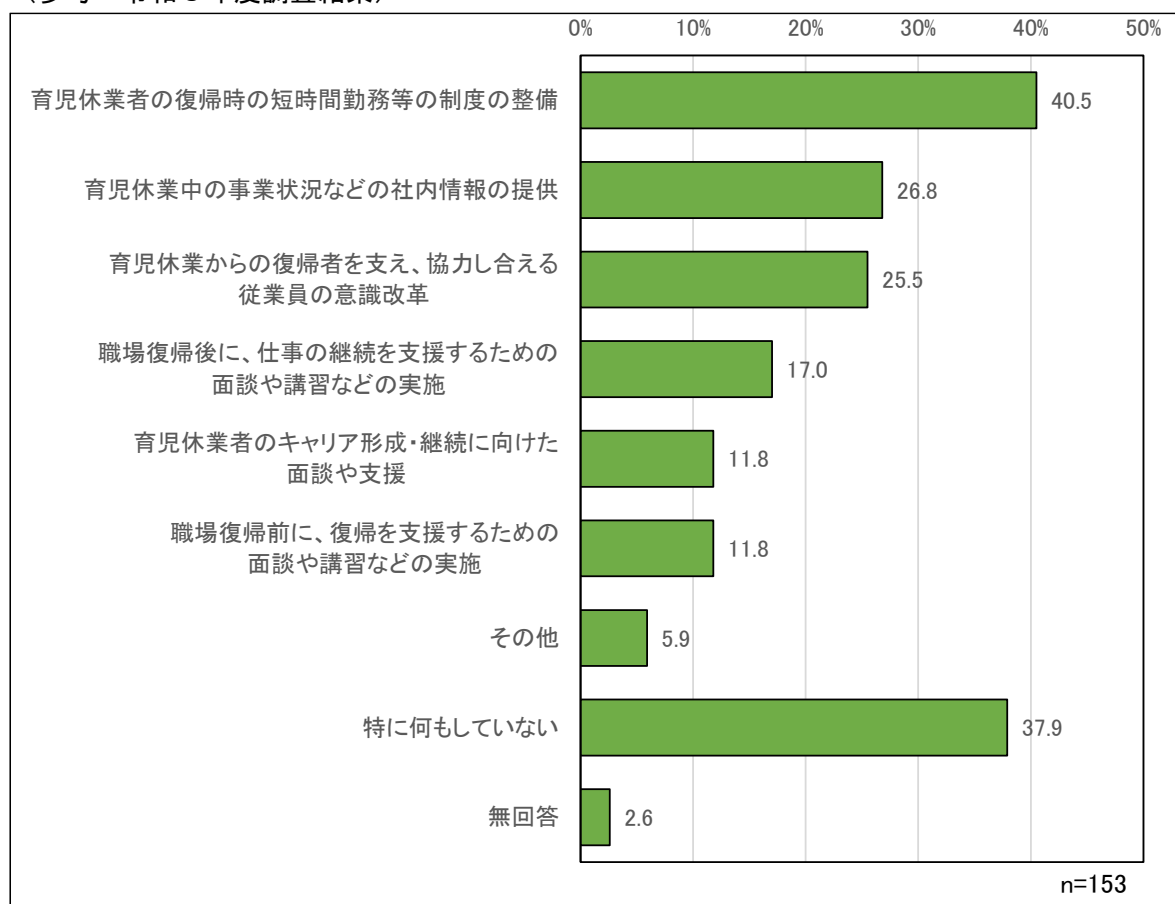
(参考・令和3年度調査結果)



問１０ 貴事業所では、育児休業から職場復帰する従業員に対し、復帰支援として取り組まれていることはありますか。【複数回答】



(参考・令和３年度調査結果)



問 1 1 昨年度（令和 6 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 3 1 日）の 1 年間に介護休業を取得した人数を教えてください。（人数を記入）

【介護休業を取得した従業員】

	介護休業を取得した人数
男性	6
女性	7
その他	0

n=132（単位：人）

（参考・令和 3 年度調査結果）

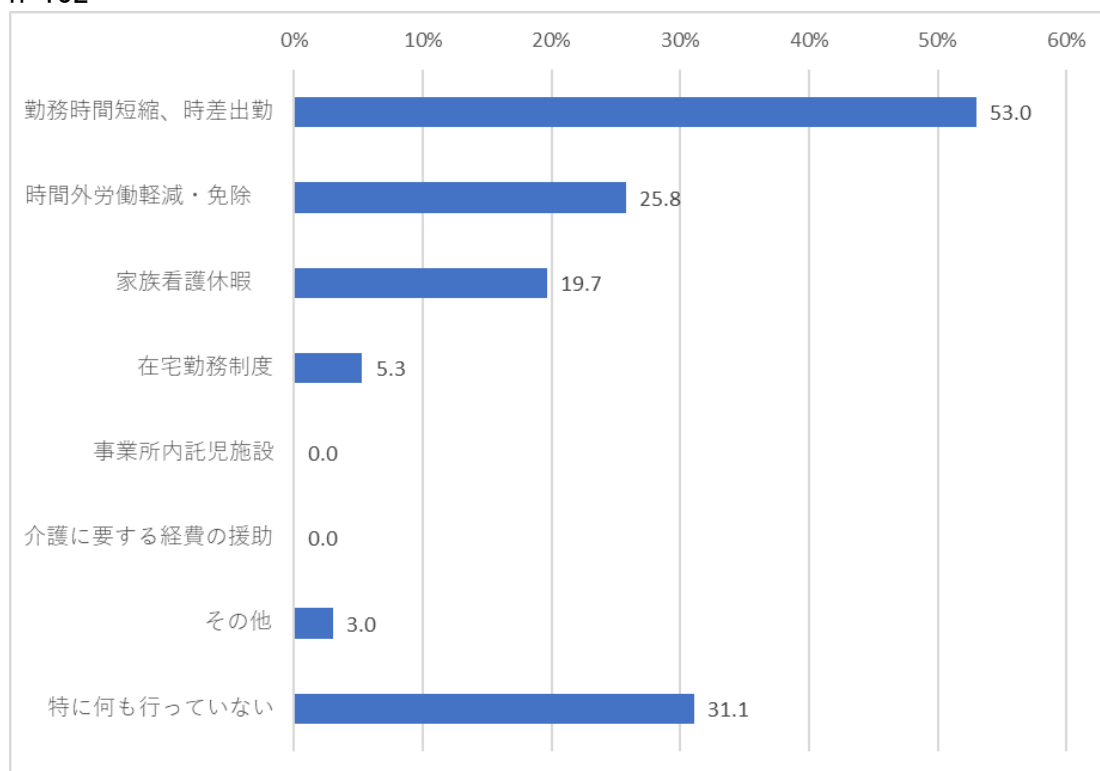
【介護休業を取得した従業員】

	介護休業を取得した従業員
男性	1
女性	7

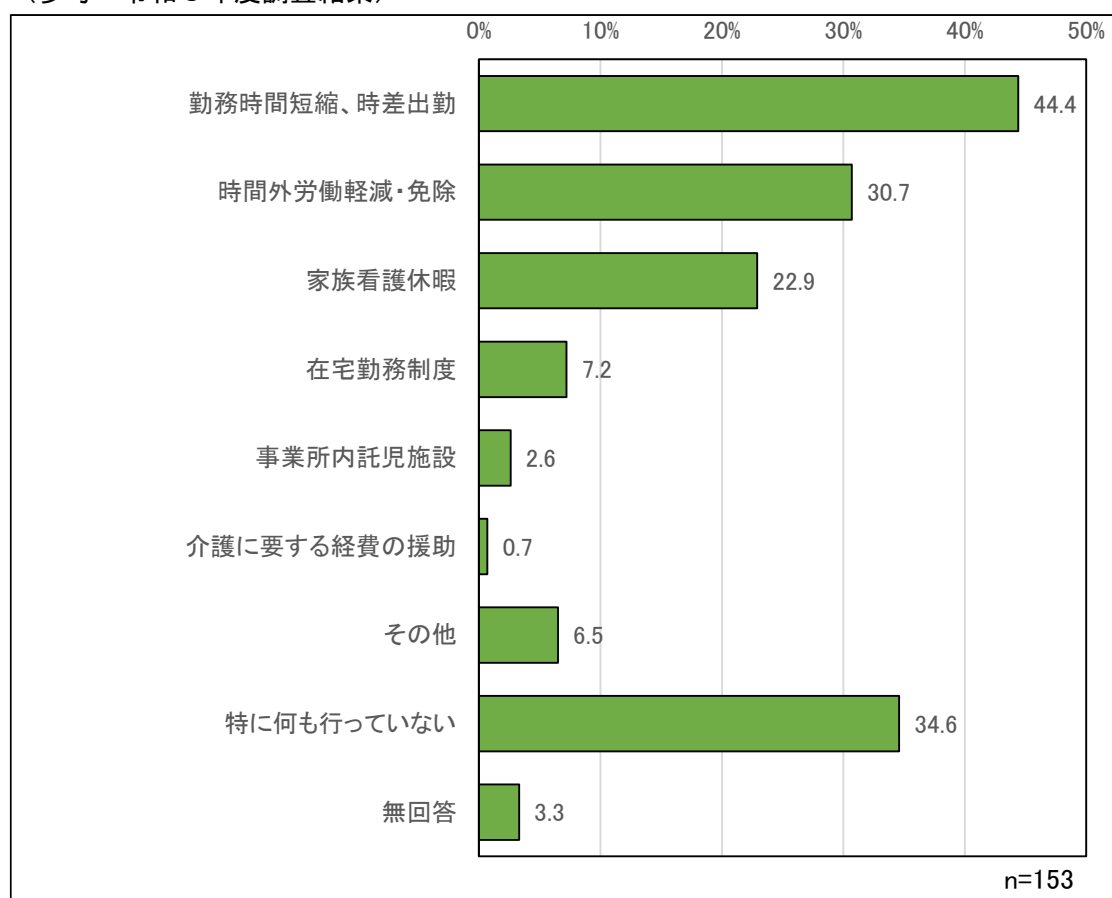
n=153（単位：人）

問 1 2 貴事業所では、家族の介護をしながら働いている人のために、特別な配慮をしていますか。【複数回答】

n=132

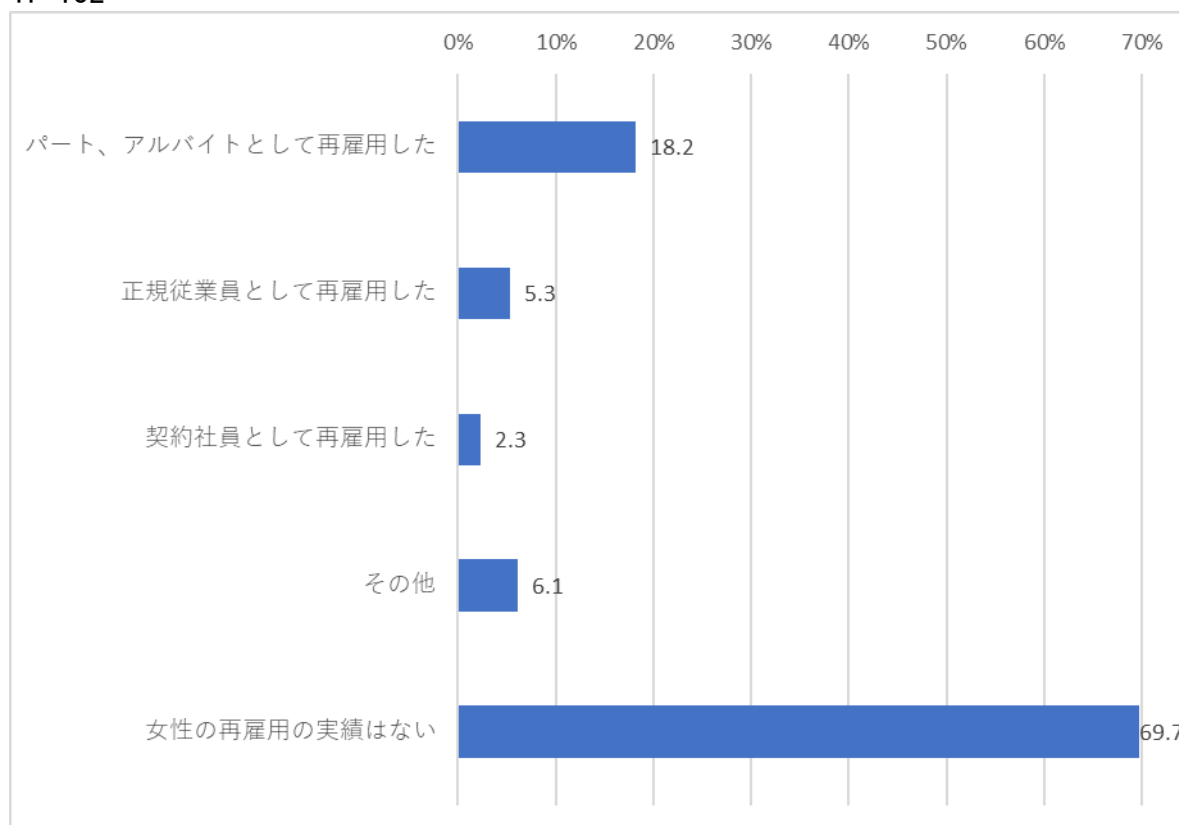


(参考・令和3年度調査結果)

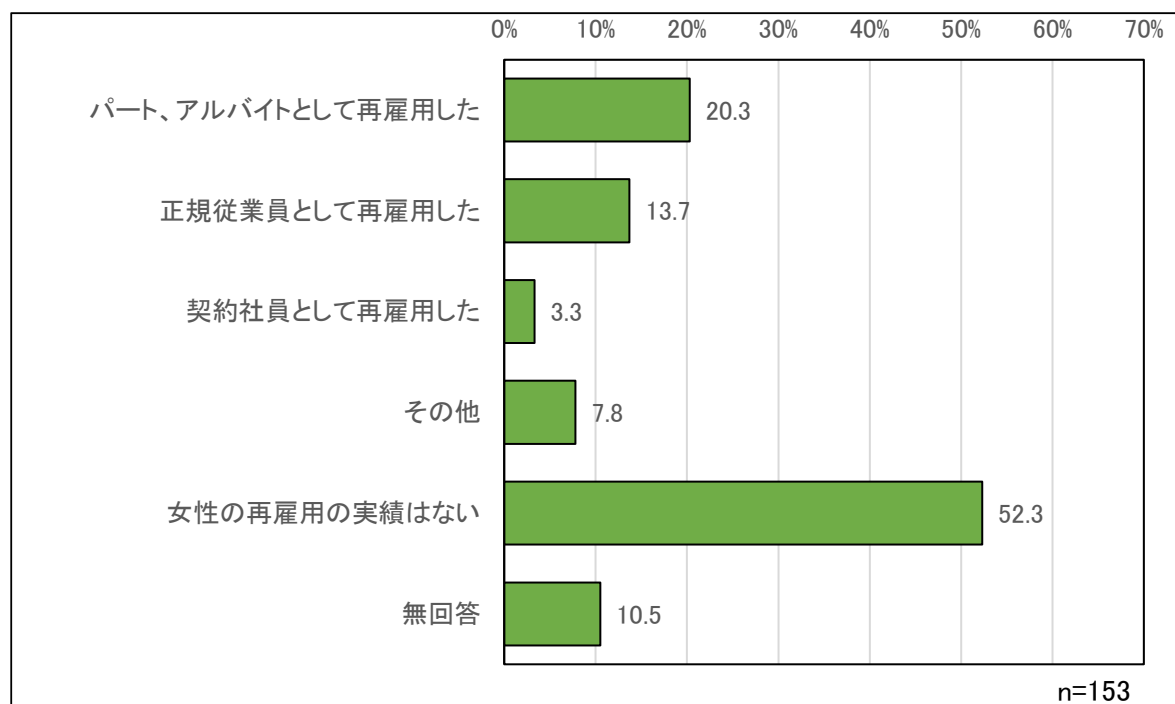


問 1 3 配偶者の転勤や出産、育児、介護を理由として退職した女性の再雇用の実績はありますか。また、再雇用の雇用形態はどのようなになっていますか。【複数回答】

n=132

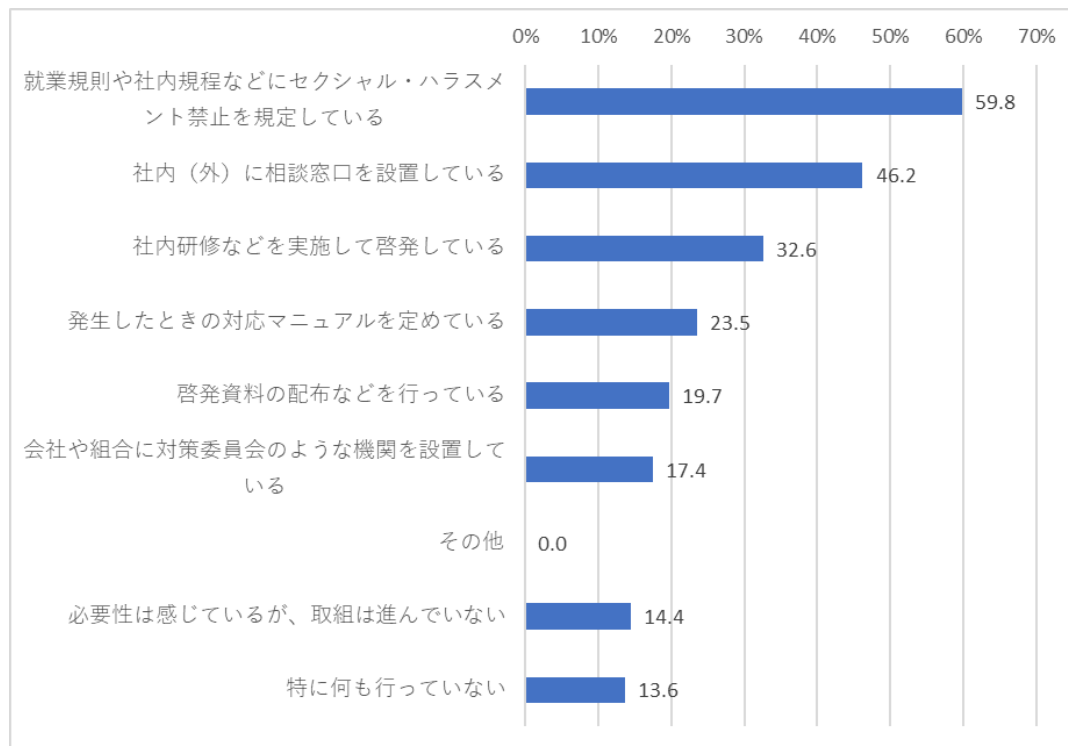


(参考・令和3年度調査結果)

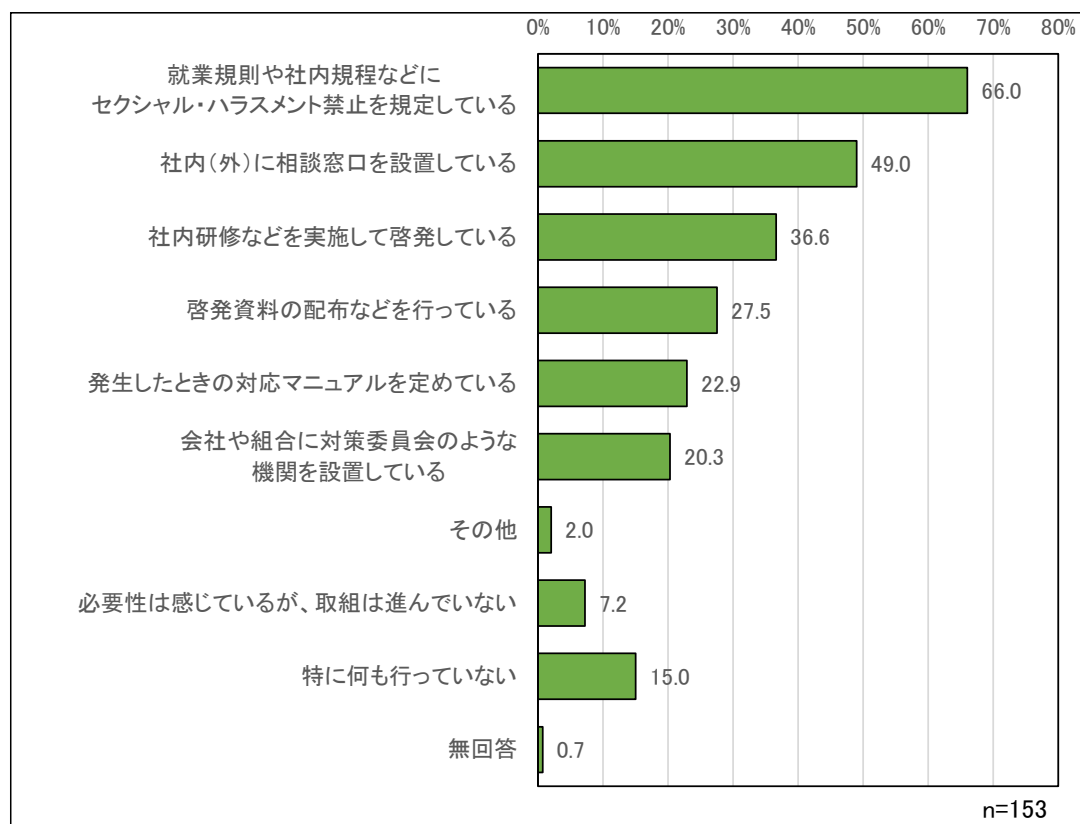


3 ハラスメントについて

問14 セクシャル・ハラスメントに対する取組を何かしていますか。【複数回答】
n=132



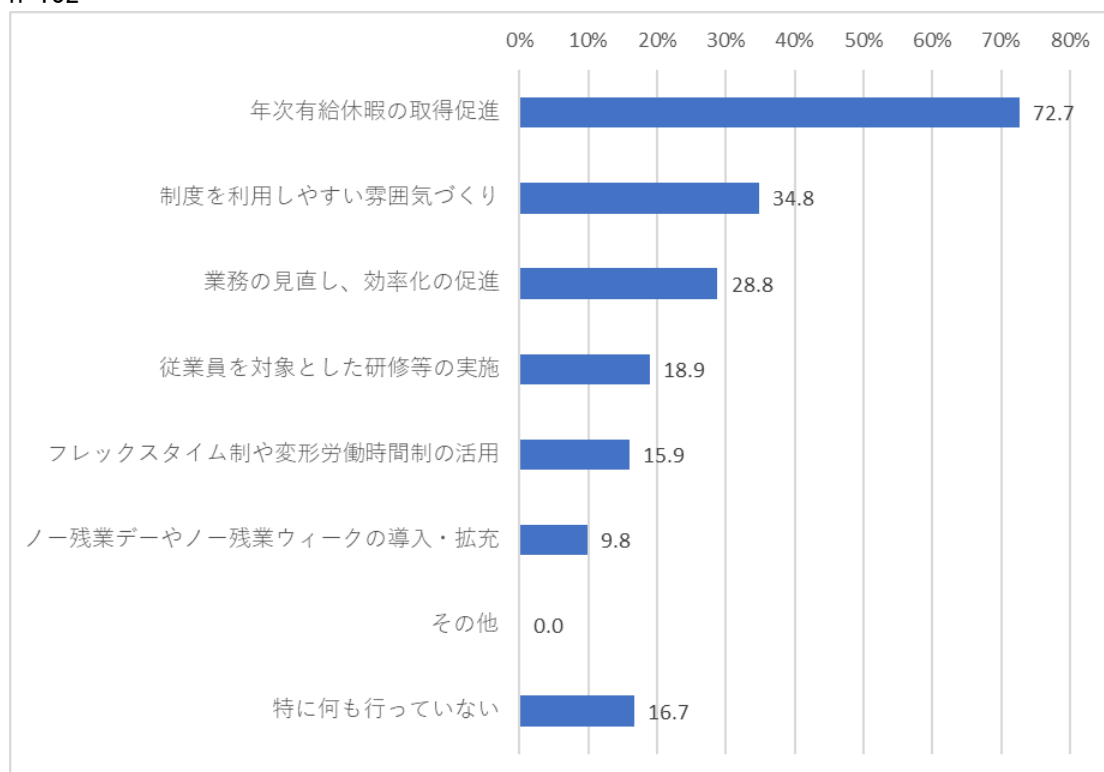
(参考・令和3年度調査結果)



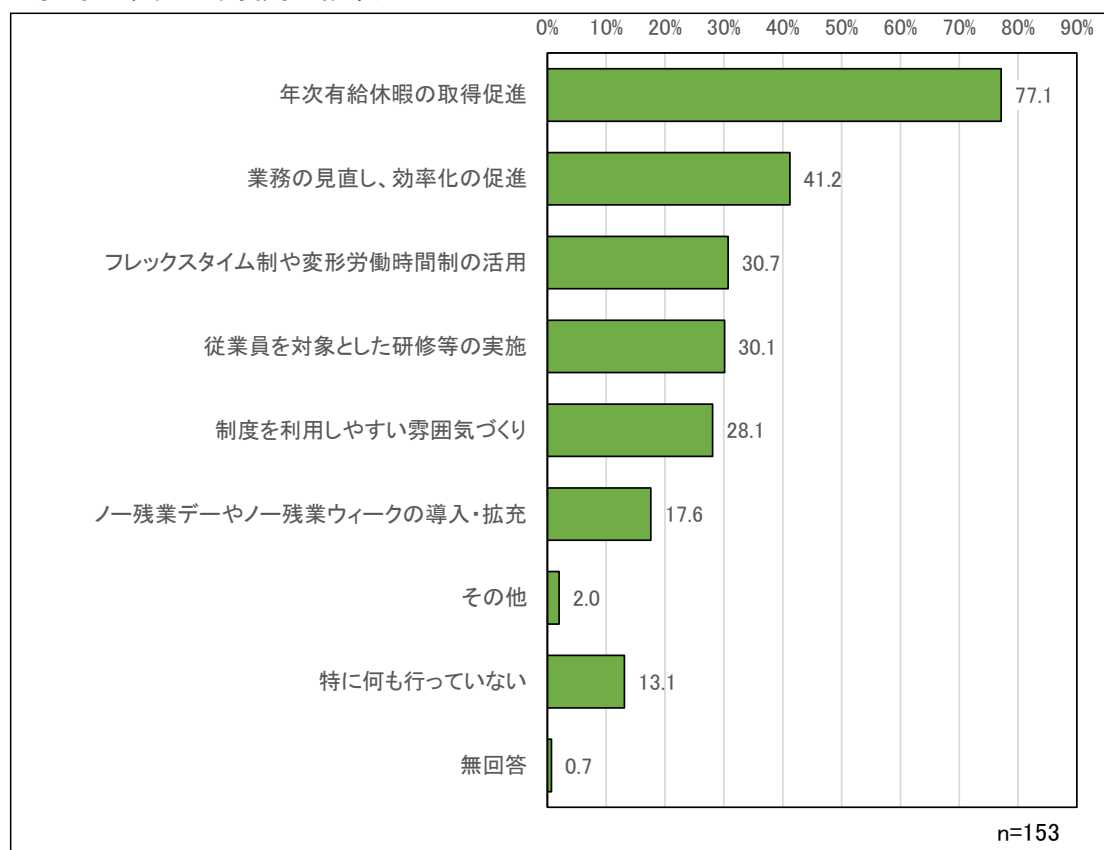
4 働き方の改革や女性活躍について

問 1 5 貴事業所において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を推進するために取り組んでいることはありますか。【複数回答】

n=132

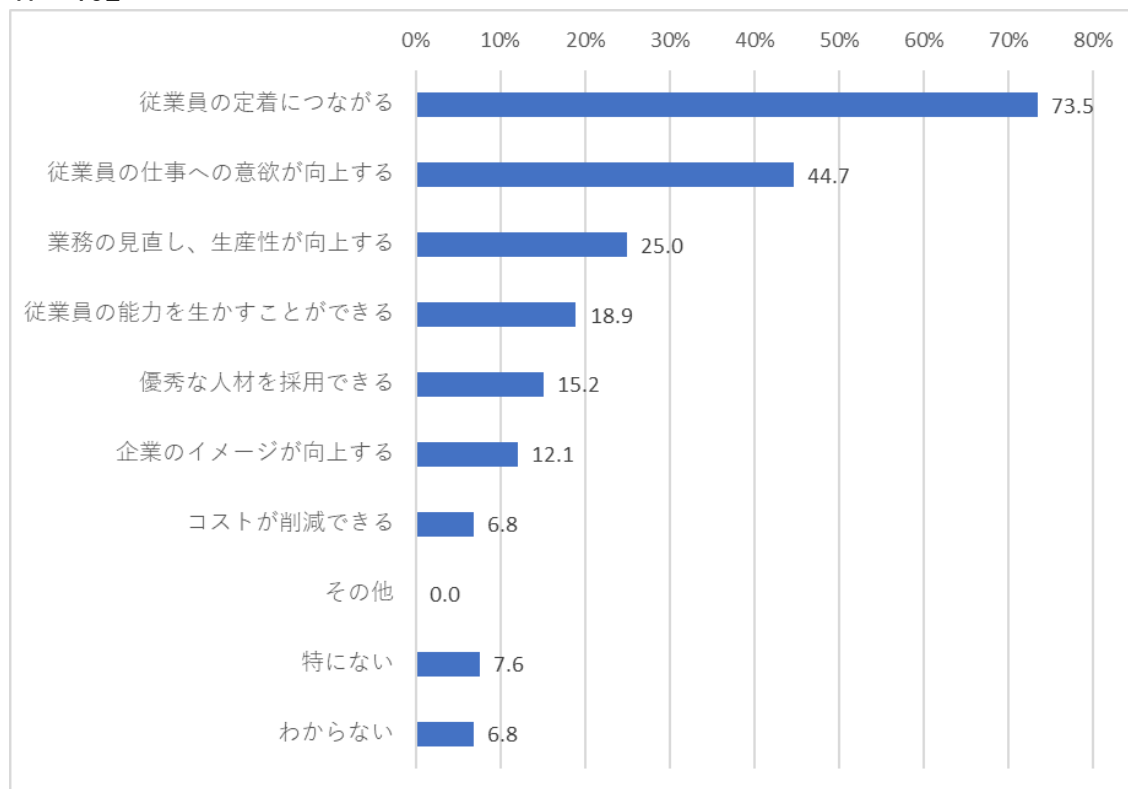


(参考・令和3年度調査結果)

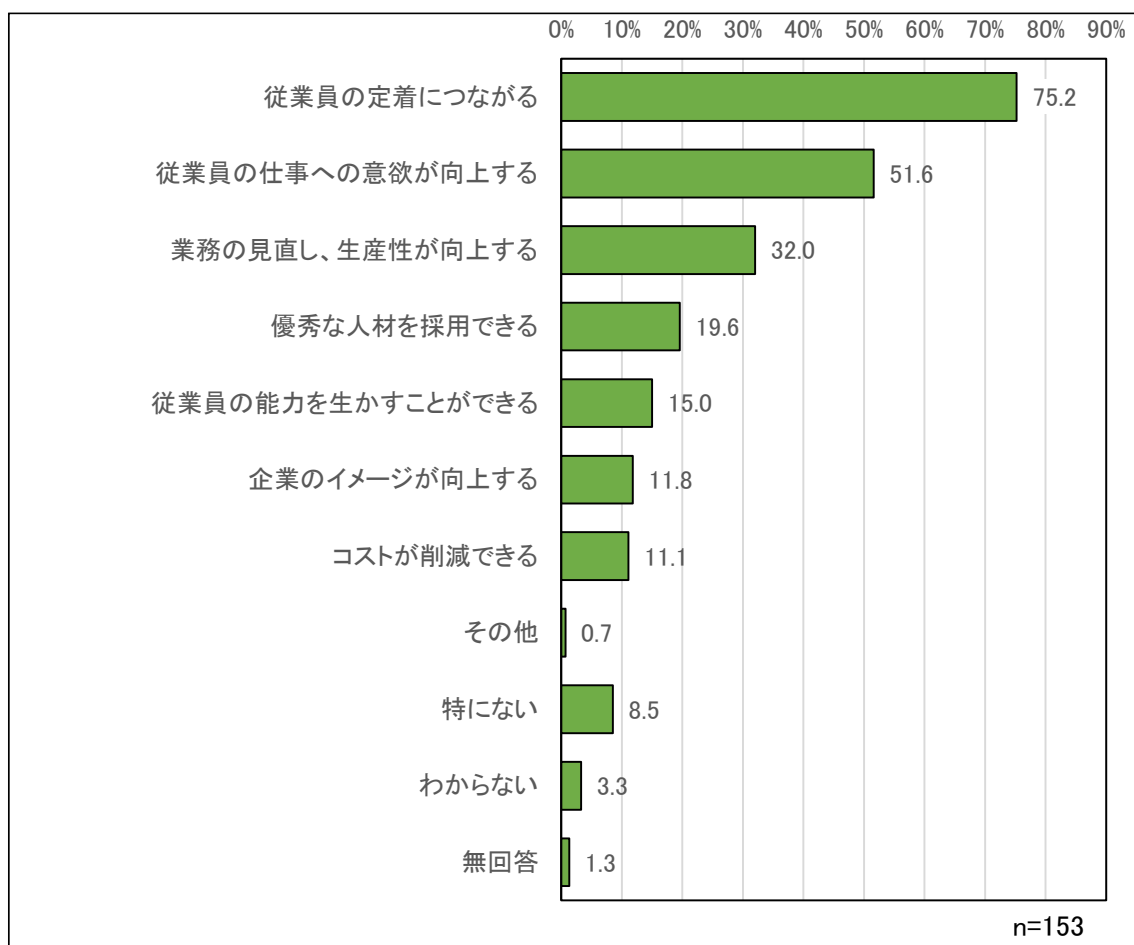


問１６ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組むことでどのようなメリットがあると考えますか。【複数回答】

n=132



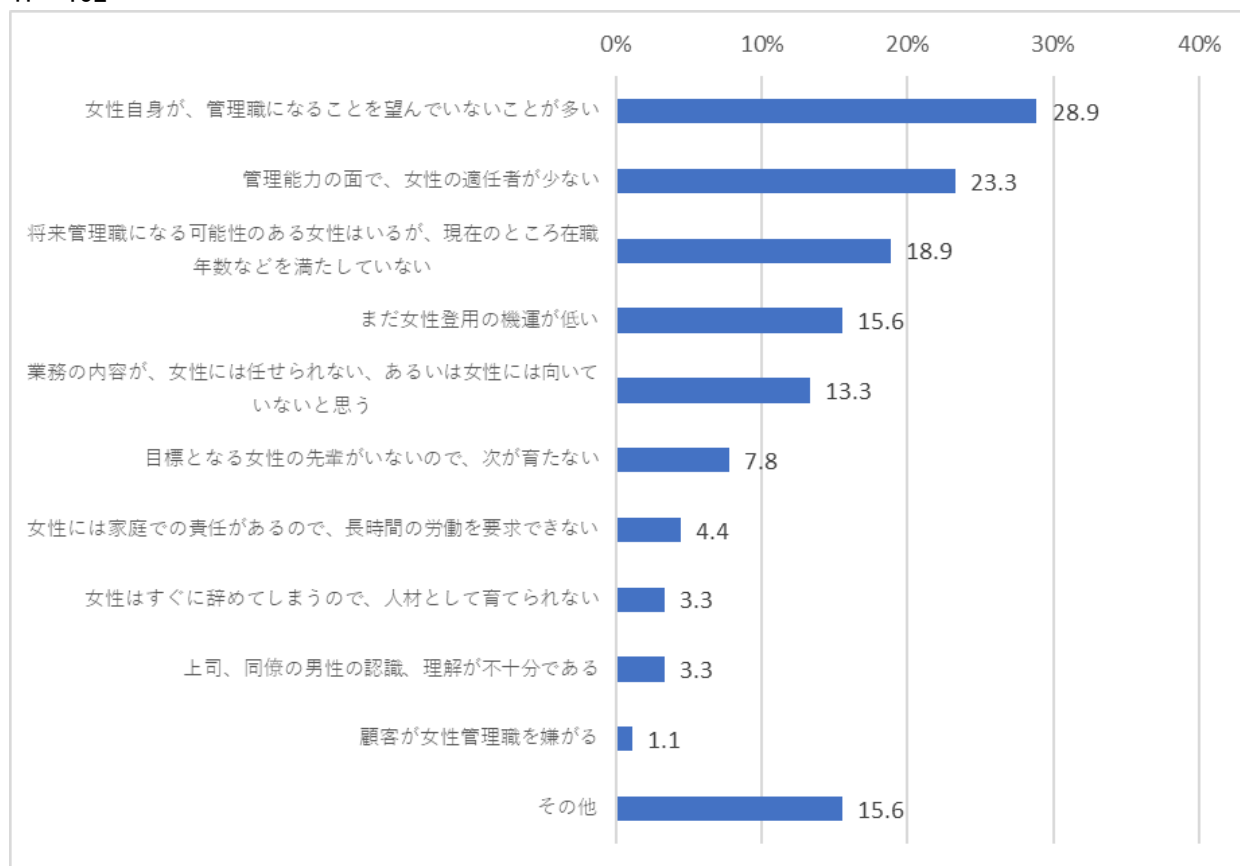
(参考・令和3年度調査結果)



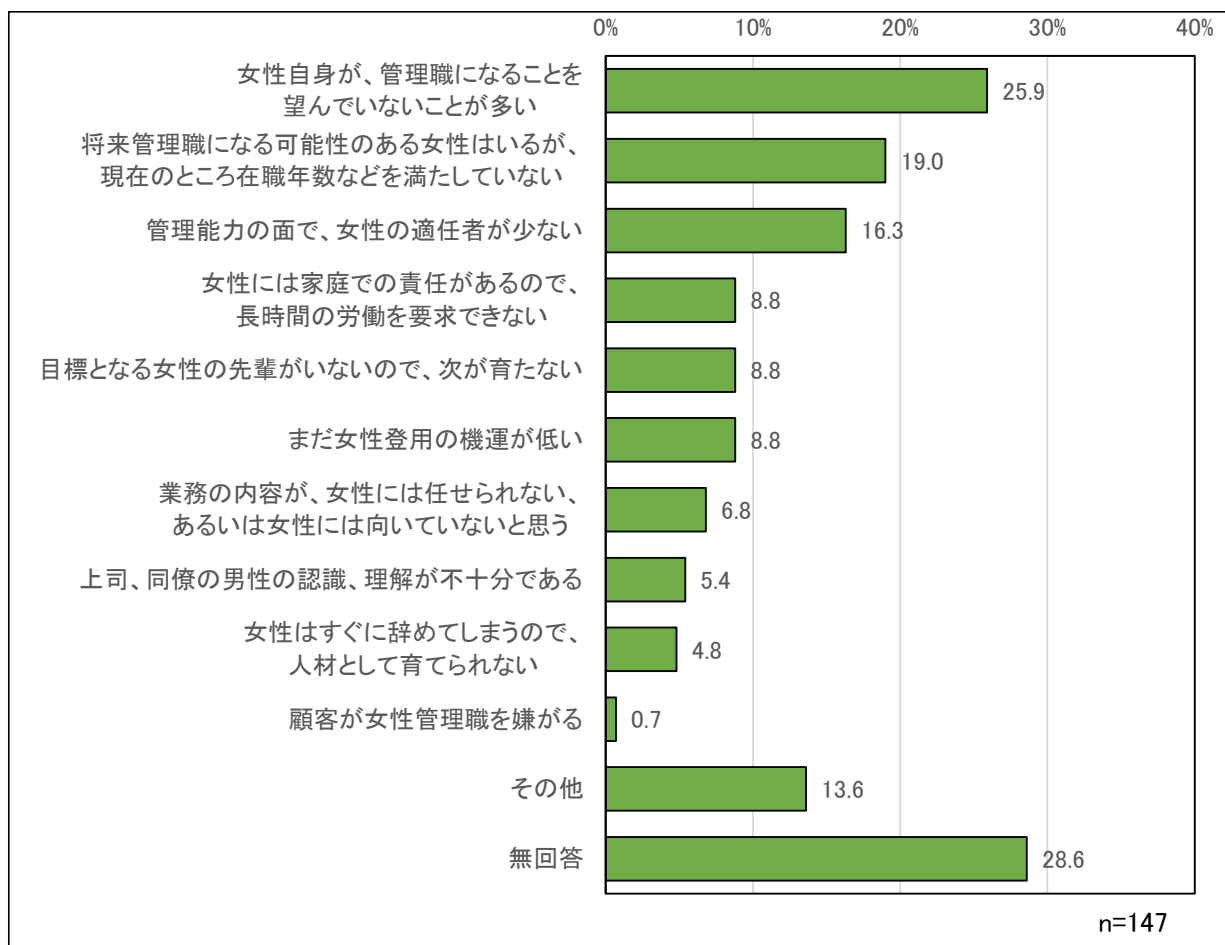
問 17 女性管理職が少ない（または、いない）のは、どのような理由からですか【複数回答】

※貴事業所において、女性管理職が、男性管理職の半数以下の場合

n = 132

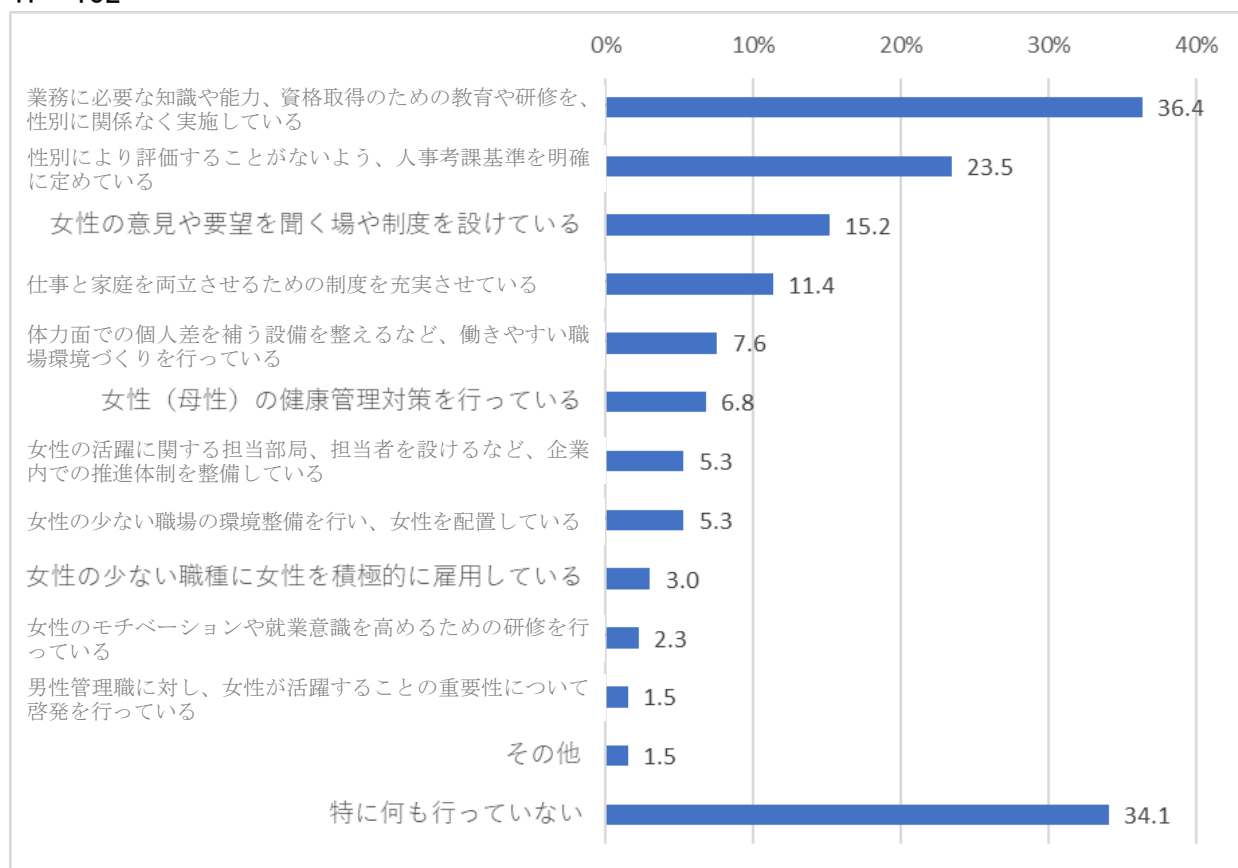


(参考・令和3年度調査結果)

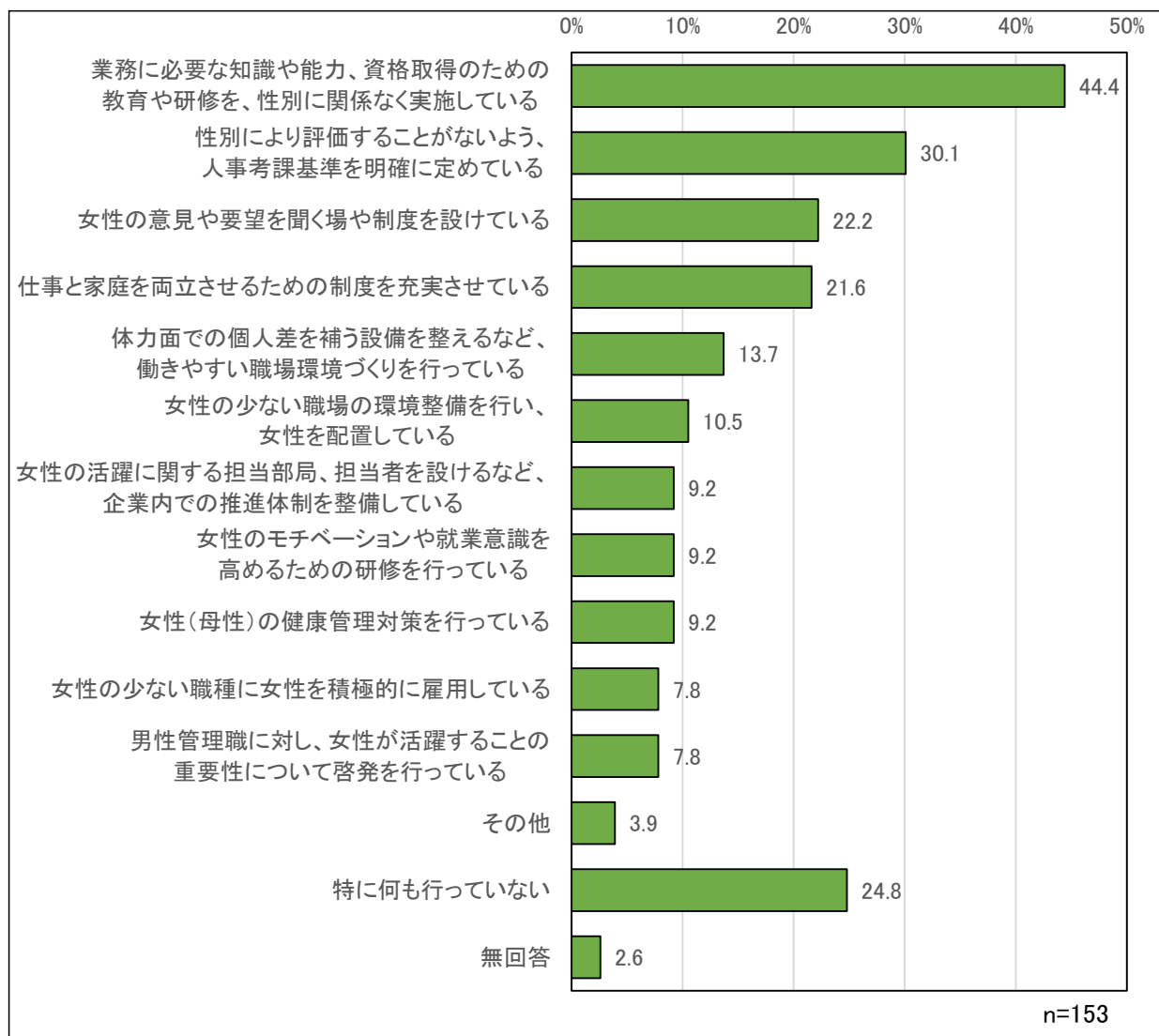


問１８ 女性従業員が活躍するために、貴事業所ではどのような取組をしていますか。【複数回答】

n = 132

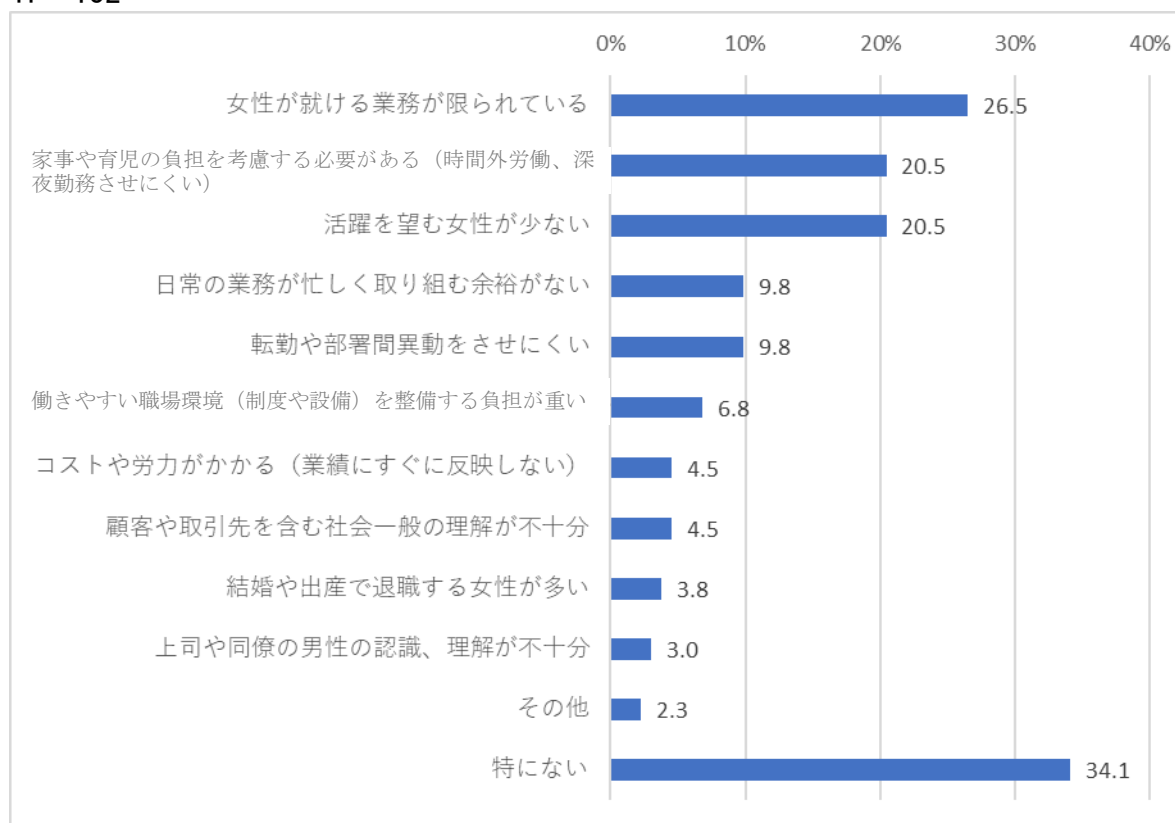


(参考・令和3年度調査結果)

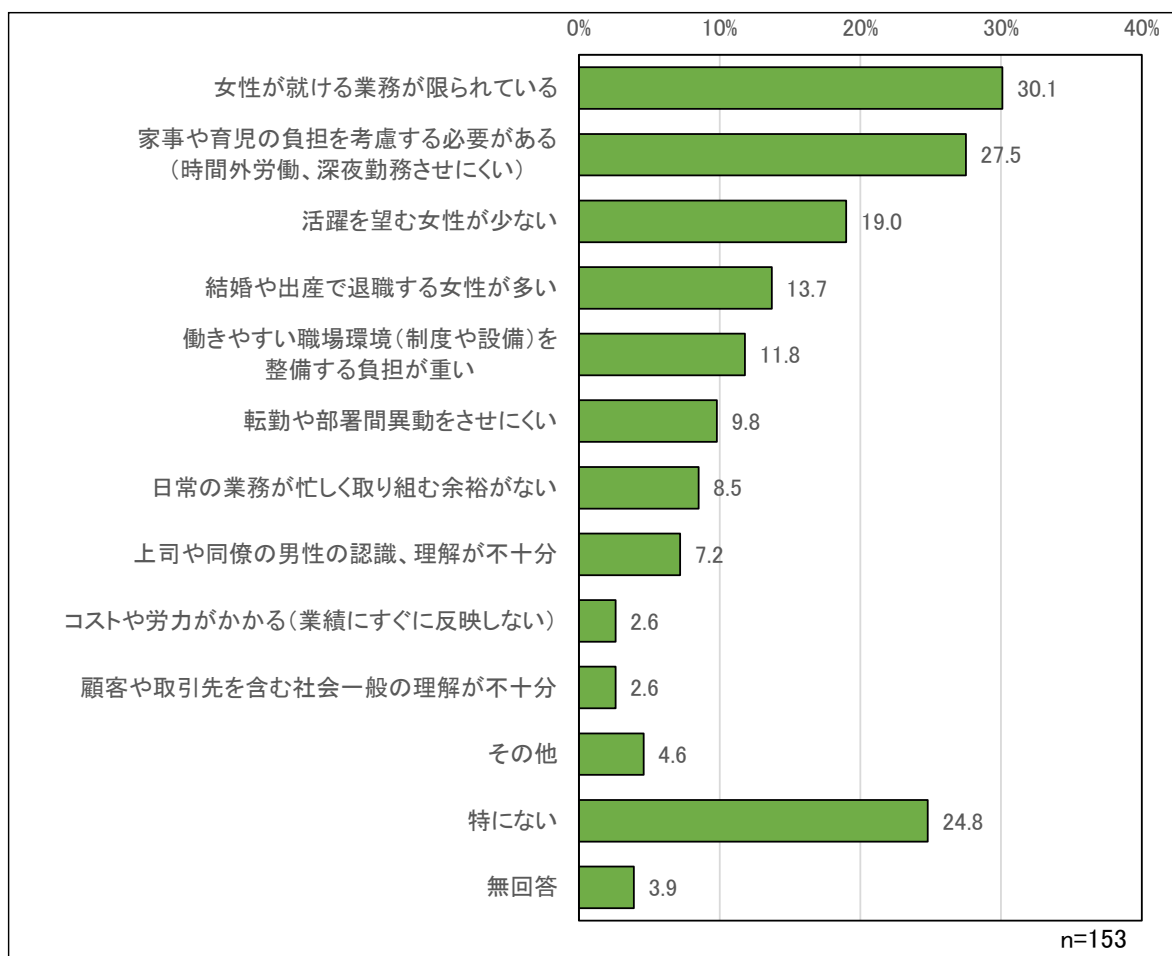


問１９ 貴事業所では、女性の活躍を推進する上で、どのような課題がありますか。【複数回答】

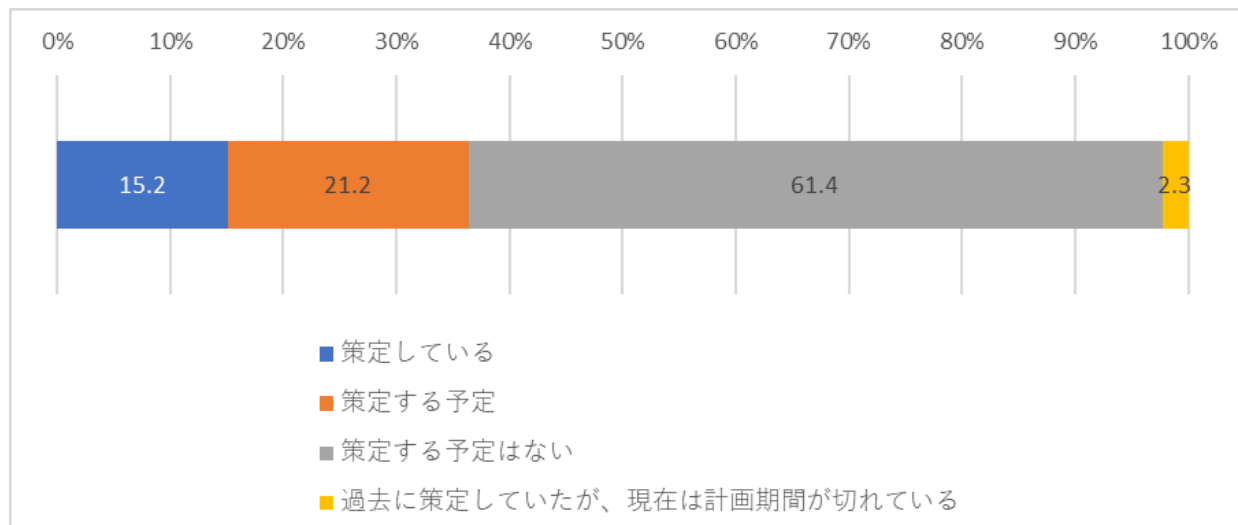
n=132



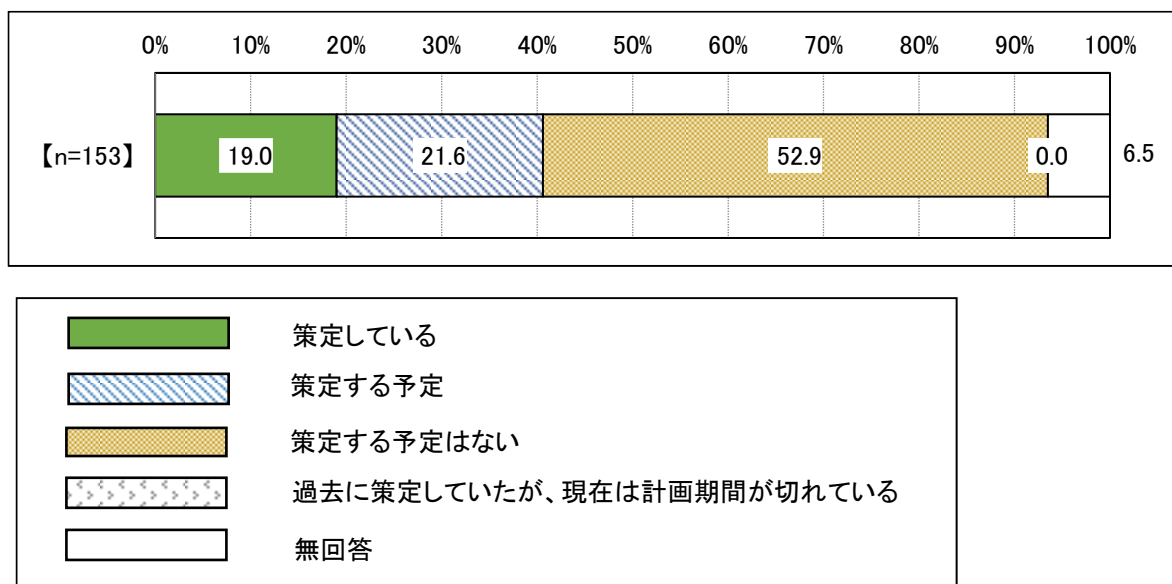
(参考・令和3年度調査結果)



問20 貴事業所は、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。
n=132

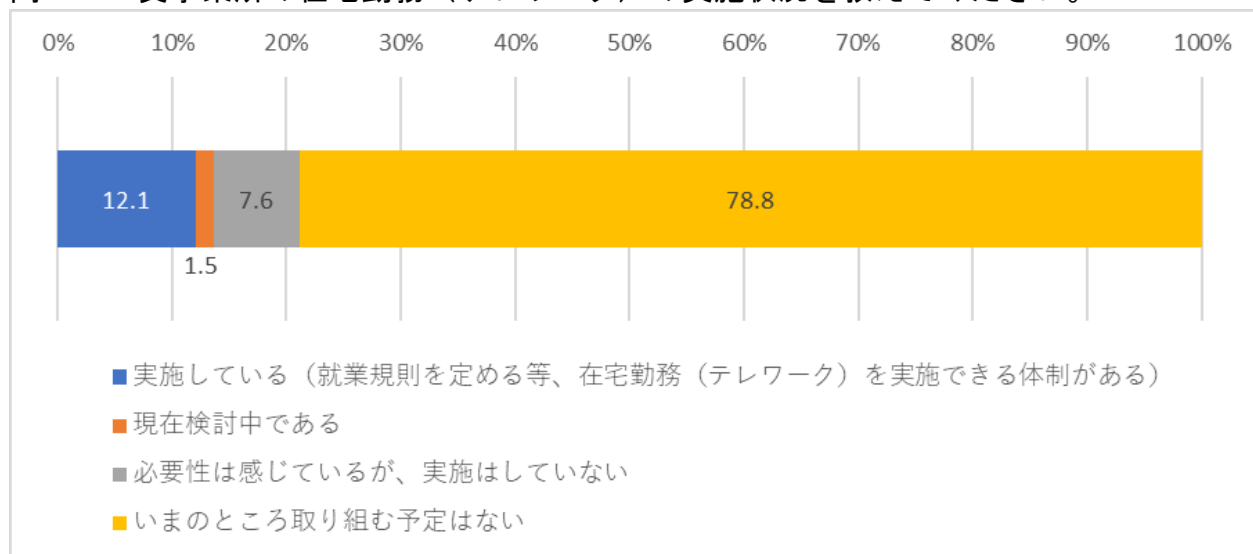


(参考・令和3年度調査結果)

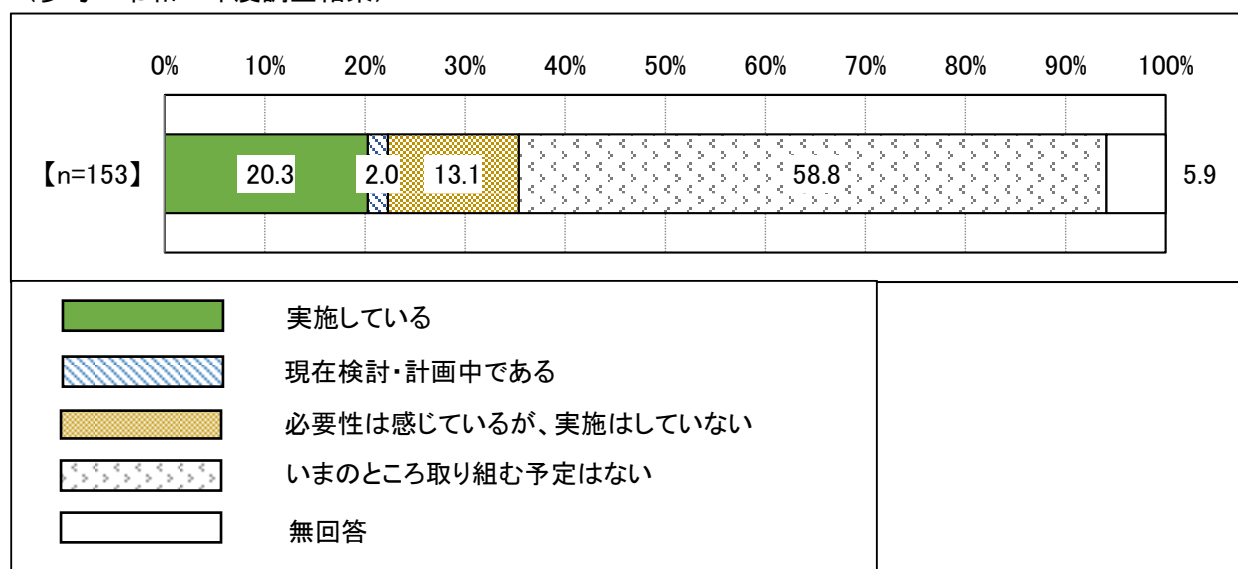


5 在宅勤務（テレワーク）等について

問 2 1 貴事業所の在宅勤務（テレワーク）の実施状況を教えてください。

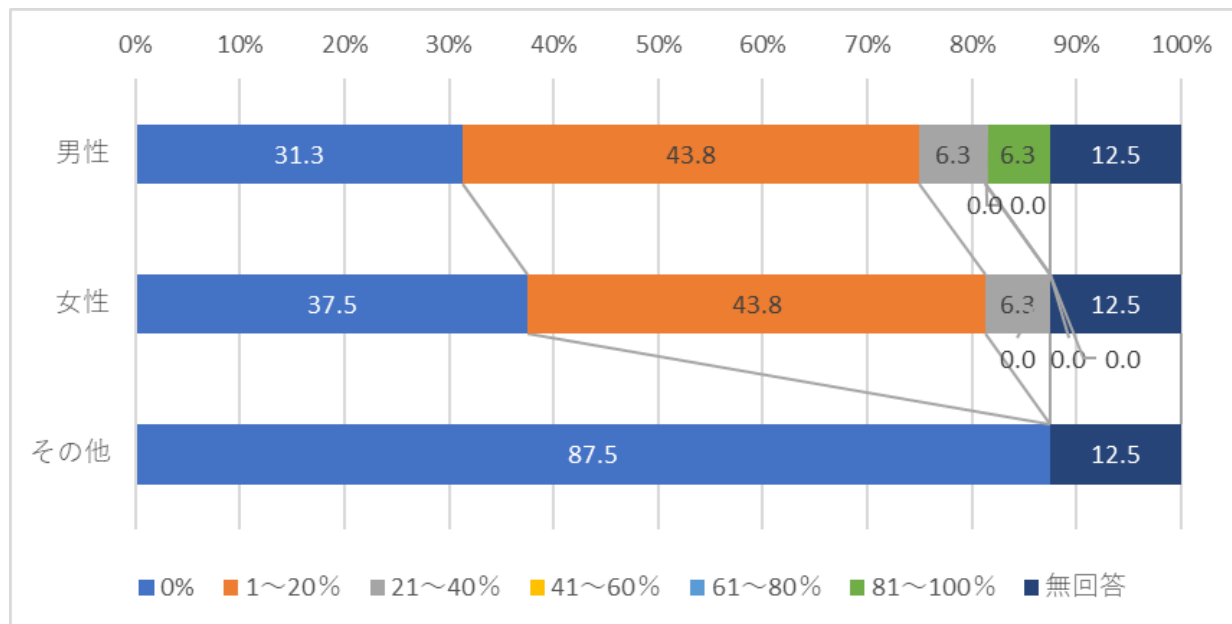


（参考・令和3年度調査結果）



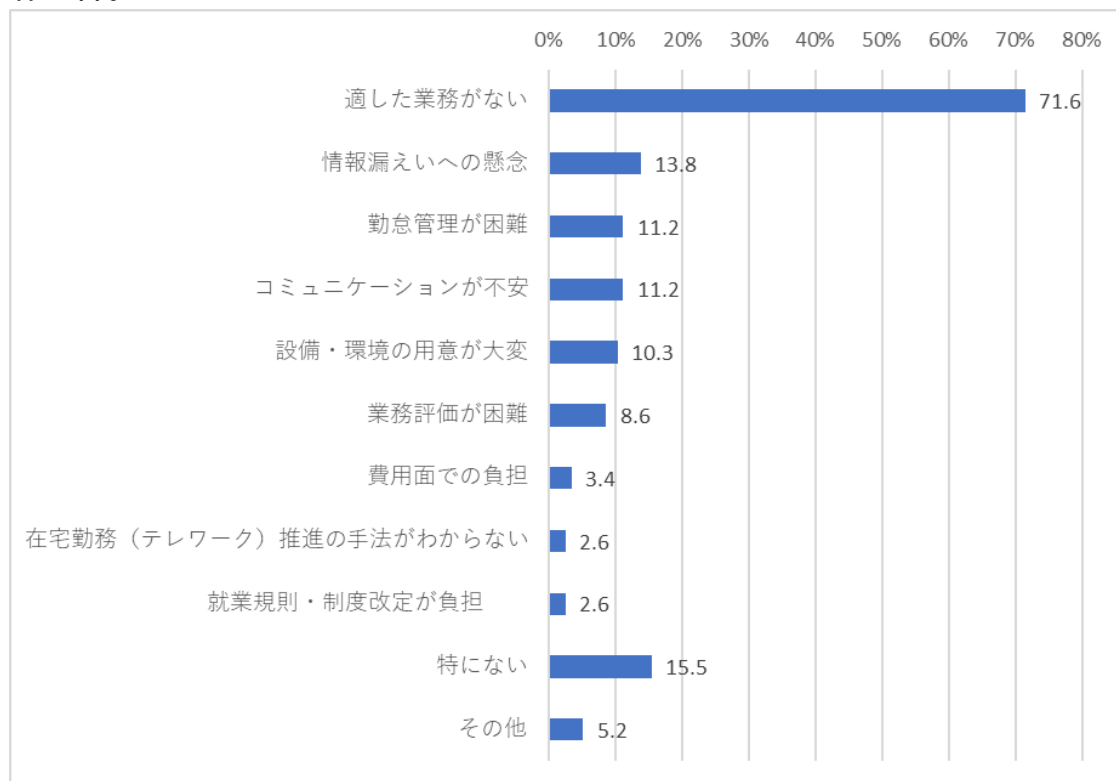
問 2 2-1 昨年度(令和6年4月1日から令和7年3月31日)の在宅勤務(テレワーク)の男女別実施率を教えてください。(％を記入)
 ※問 21「実施している」の回答者のみ

n = 16

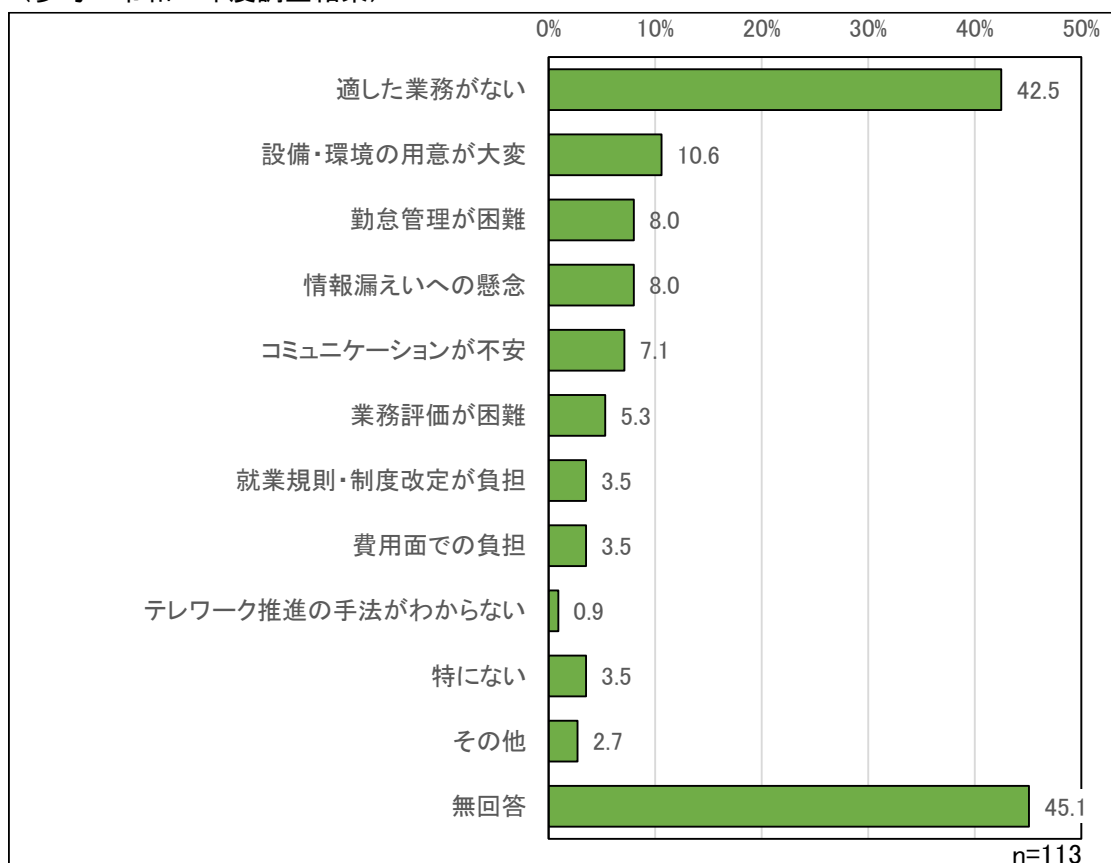


問 2 2-2 在宅勤務(テレワーク)を進めていく上で、貴事業所で障害となりそうなこと、
 障害となっていることは何かありますか。【複数回答】
 ※問 21「現在検討中である」「必要性は感じているが、実施はしていない」「いまのところ取り組む予定はない」の回答者のみ

n=116



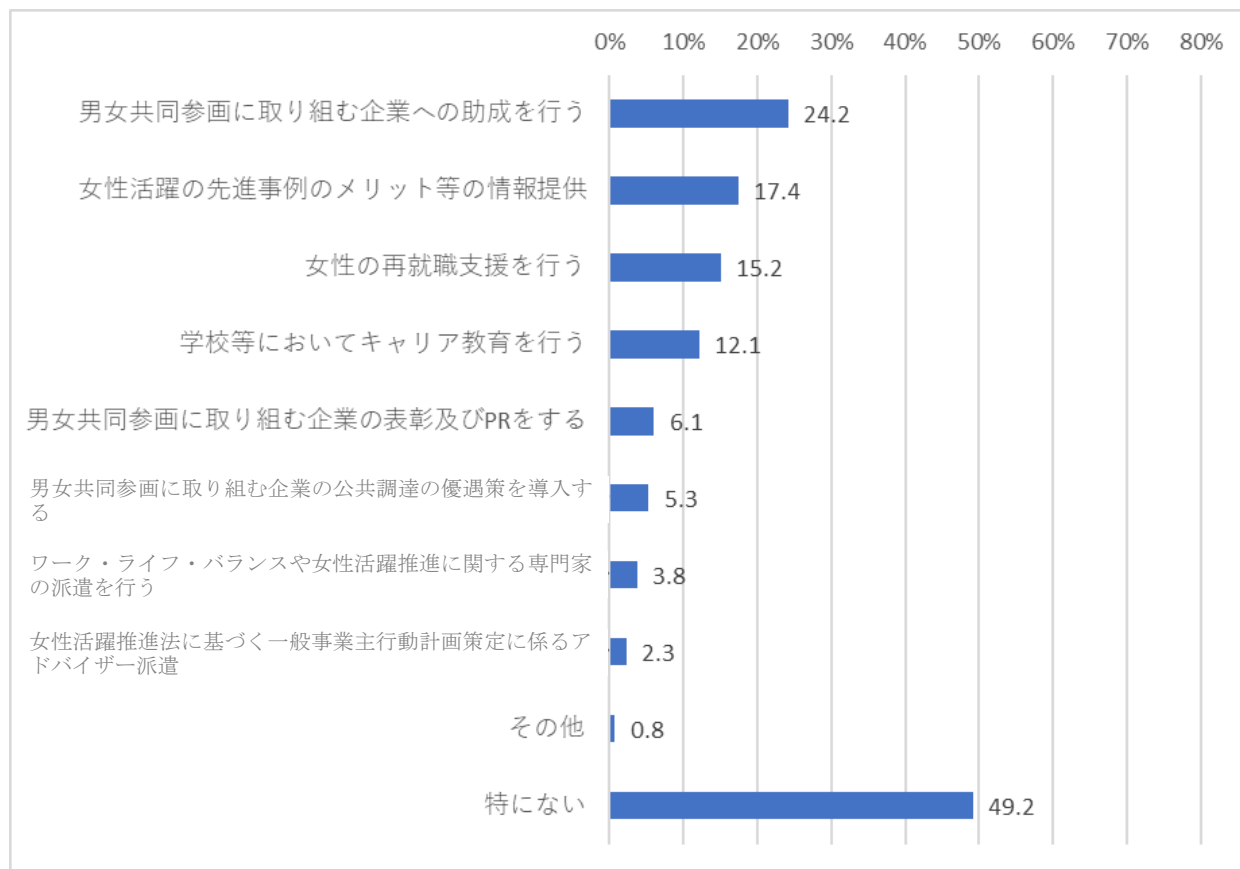
(参考・令和3年度調査結果)



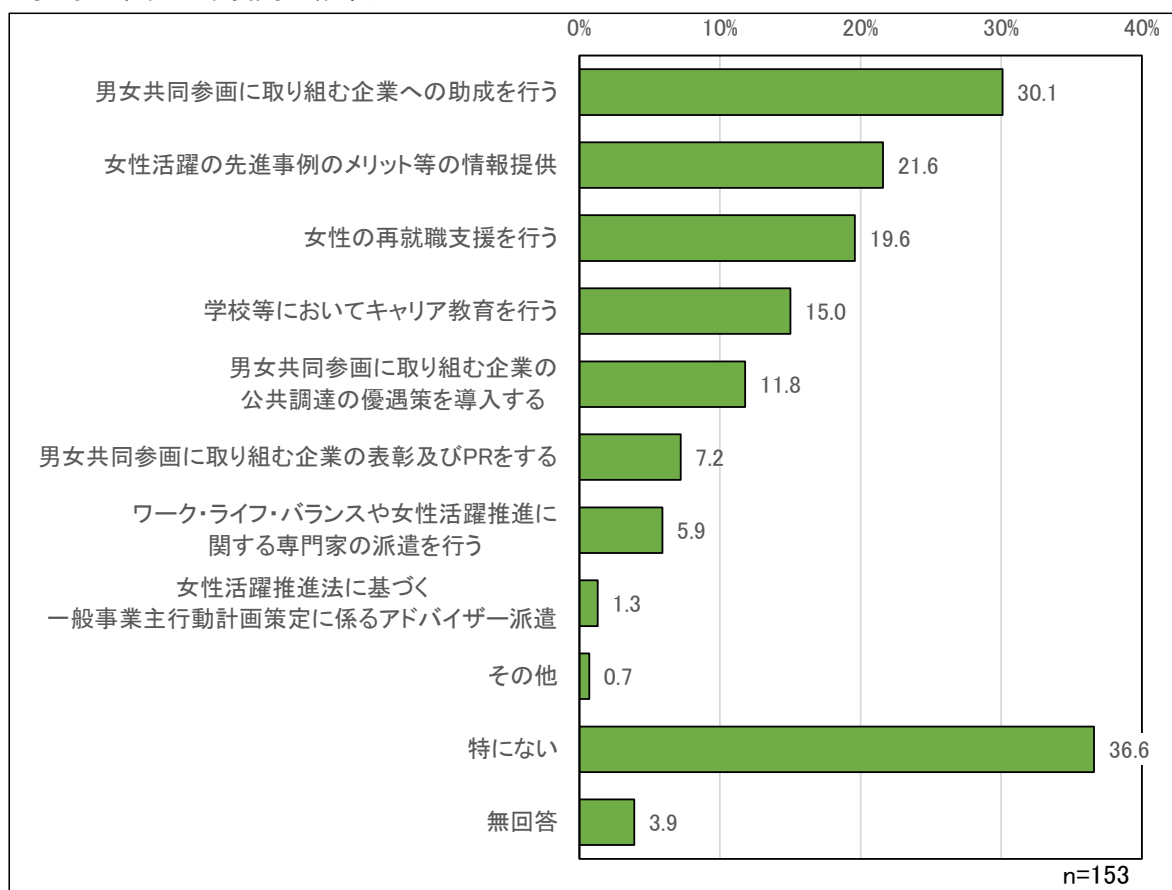
6 男女共同参画全般について

問 2 3 職場における男女共同参画を推進するために、市に希望する支援にはどのようなものがありますか。【複数回答】

n=132

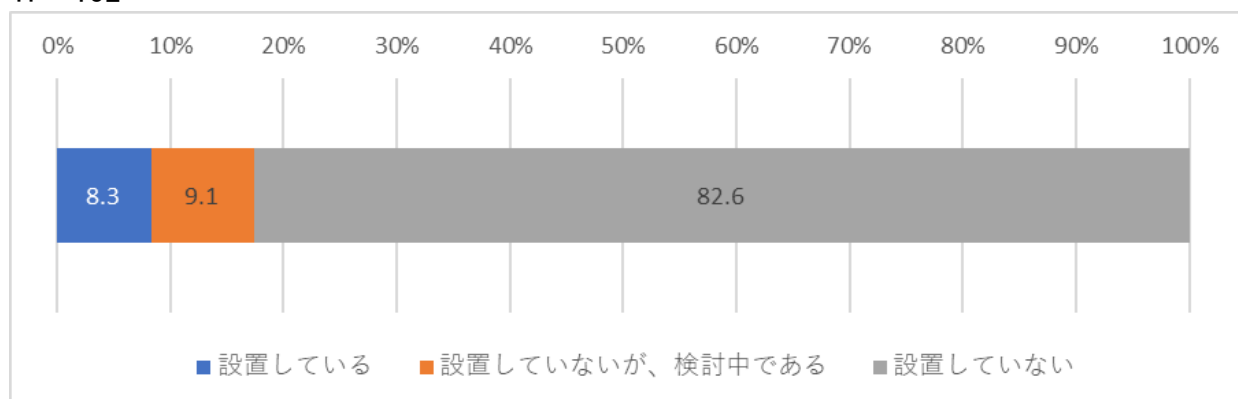


(参考・令和3年度調査結果)

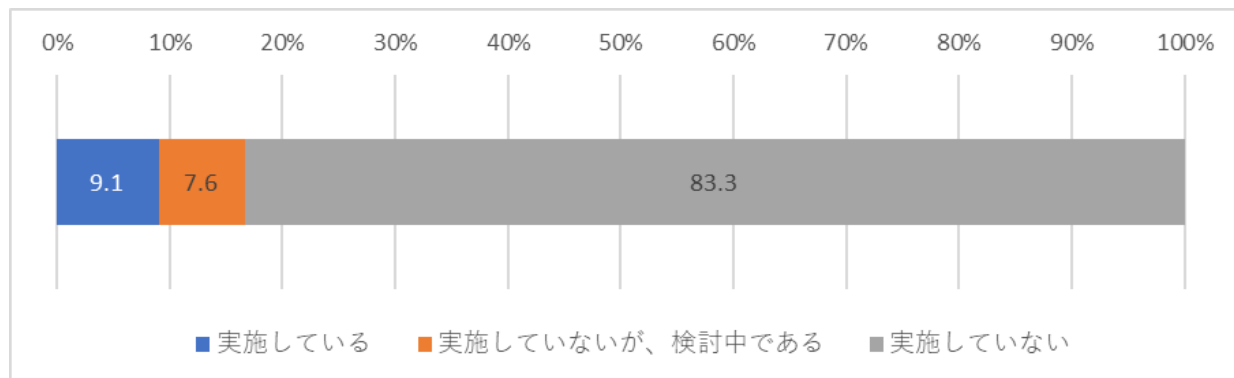


7 多様性に係る理解促進の取組について

問24 従業員が、LGBTQ など性の多様性に関する相談ができる窓口を設置していますか。
n=132



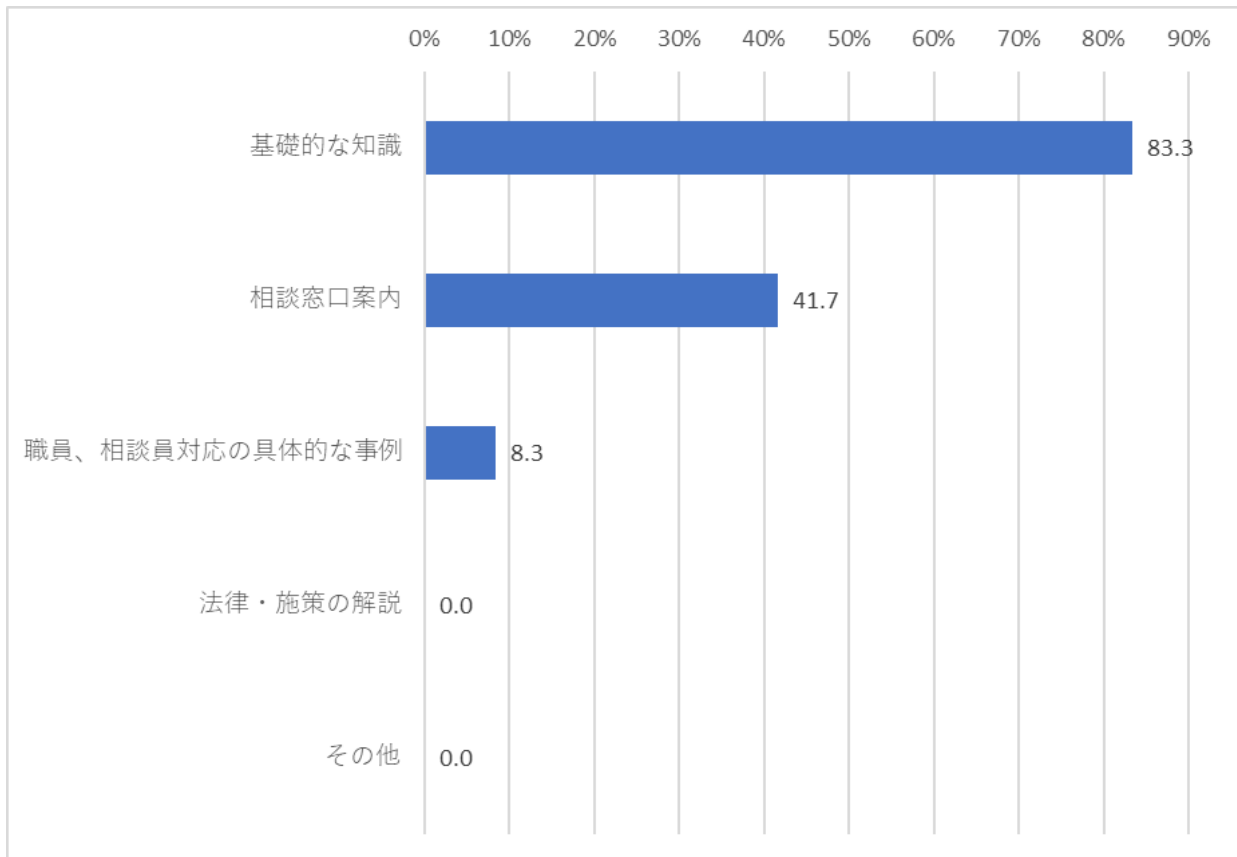
問25 従業員に対して、LGBTQ など性の多様性に関する内容の研修を実施していますか。
n=132



問26 従業員に対して、LGBTQ など性の多様性に関するどのような内容の研修を実施していますか【複数回答】

※問25「実施している」の回答者のみ

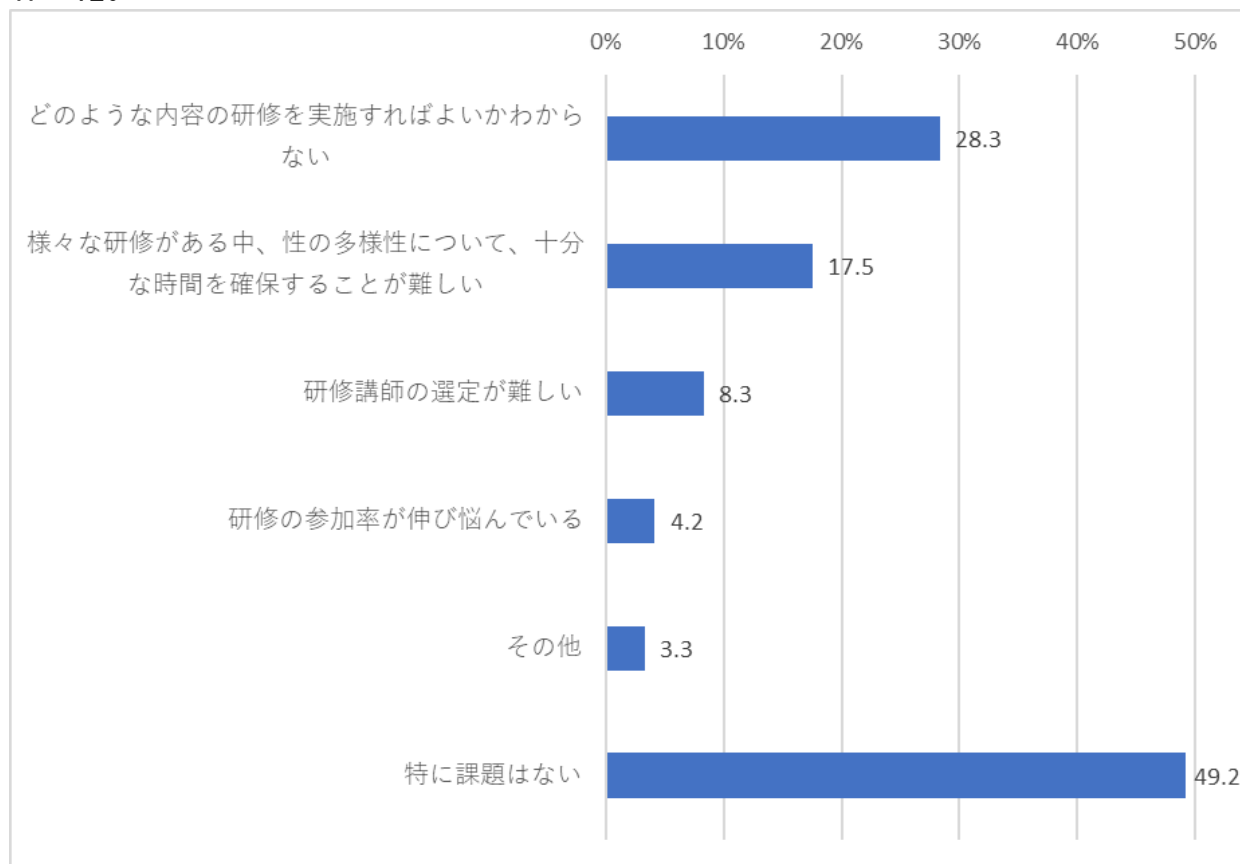
n=12



問27 研修の実施にあたって、課題となっていることはありますか。【複数回答】

※問25「実施していないが、検討中である」「実施していない」の回答者のみ

n=120



問 2 8 男女共同参画社会づくりについてご意見などがございましたら、記入してください。

古い価値観・意識の改革	・女性が家事や子育ての中心になるという考え方をなくすことが大切。 ・40代くらいまでには古い価値観が残っているため、これからの世代に向けて意識改革を進めてほしい。 ・特に男性側の意識を変えていくことが必要だと思う。
性別などにとらわれない職場づくり	・女性が活躍していないことを前提とした検討や、女性のみを対象とした施策など、特定の性別を優遇する制度の拡大ではなく、性別・年齢・出身・人種・障害の有無などに関係なく、お互いを尊重できる職場をつくることが重要。 ・性別ではなく、個人の能力や適性に応じて評価し、業務を任せたい。
男女がともに活躍できる環境	・最も大切なのは、「女性が子育てや家事の中心・責任を担う」という考え方をなくし、女性が子育てや家事のために仕事を辞める必要がない環境をつくることだと思う。 ・男性にも、家庭に時間を使うことの楽しさ・大切さを実感できる機会が増えれば、よりよい社会につながると思います。
すでにできている取り組み	・男女がほぼ同数の職場だが、それぞれが性別に関係なく能力を発揮している。 ・早い段階から女性が男性と同じ立場で仕事をしており、管理職として活躍している方も多くいる。 ・相互理解や相手を尊重しながら仕事をするのは当たり前なので、意見を徴収すること自体に疑問を感じる。

Ⅲ 資料

回答結果

問 1

	回答数	割合(%)
農林漁業	7	5.3
建設業	17	12.9
製造業	19	14.4
電気・ガス・熱供給・水道業	3	2.3
情報通信業	0	0.0
運輸業	6	4.5
卸売・小売業	12	9.1
金融・保険業	5	3.8
不動産業	2	1.5
飲食店・宿泊業	3	2.3
医療・福祉	30	22.7
教育・学習支援業	5	3.8
サービス業	17	12.9
その他	6	4.5
合計	132	100.0

問 2

(回答数)

	0人	1～20人	21～50人	51～100人	101～300人	301人以上	合計
正規従業員:合計	6	92	28	3	3	0	132
正規従業員:男性	16	93	21	1	1	0	132
正規従業員:女性	19	106	3	3	1	0	132
正規従業員:その他	131	1	0	0	0	0	132
派遣社員、契約社員:合計	100	30	1	0	0	1	132
派遣社員、契約社員:男性	108	23	0	0	1	0	132
派遣社員、契約社員:女性	109	22	0	0	1	0	132
派遣社員、契約社員:その他	131	1	0	0	0	0	132
パート、アルバイト:合計	48	68	10	5	1	0	132
パート、アルバイト:男性	70	59	2	0	1	0	132
パート、アルバイト:女性	52	69	10	0	1	0	132
パート、アルバイト:その他	131	1	0	0	0	0	132

(割合)

	0人	1～20人	21～50人	51～100人	101～300人	301人以上	合計
正規従業員:合計	4.5	69.7	21.2	2.3	2.3	0.0	100.0
正規従業員:男性	12.1	70.5	15.9	0.8	0.8	0.0	100.0
正規従業員:女性	14.4	80.3	2.3	2.3	0.8	0.0	100.0
正規従業員:その他	99.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
派遣社員、契約社員:合計	75.8	22.7	0.8	0.0	0.0	0.8	100.0
派遣社員、契約社員:男性	81.8	17.4	0.0	0.0	0.8	0.0	100.0
派遣社員、契約社員:女性	82.6	16.7	0.0	0.0	0.8	0.0	100.0
派遣社員、契約社員:その他	99.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
パート、アルバイト:合計	36.4	51.5	7.6	3.8	0.8	0.0	100.0
パート、アルバイト:男性	53.0	44.7	1.5	0.0	0.8	0.0	100.0
パート、アルバイト:女性	39.4	52.3	7.6	0.0	0.8	0.0	100.0
パート、アルバイト:その他	99.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

問 3

(回答数)

	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上	合計
役員・部長相当職:合計	36	23	26	16	17	14	132
役員・部長相当職:男性	41	34	28	15	9	5	132
役員・部長相当職:女性	84	30	14	4	0	0	132
役員・部長相当職:その他	132	0	0	0	0	0	132
課長相当職:合計	60	30	21	2	6	13	132
課長相当職:男性	70	34	10	4	4	10	132
課長相当職:女性	105	18	3	3	0	3	132
課長相当職:その他	132	0	0	0	0	0	132
係長相当職:合計	74	18	17	5	4	14	132
係長相当職:男性	82	22	10	5	3	10	132
係長相当職:女性	107	16	4	2	0	3	132
係長相当職:その他	132	0	0	0	0	0	132

(割合)

	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上	合計
役員・部長相当職:合計	27.3	17.4	19.7	12.1	12.9	10.6	100.0
役員・部長相当職:男性	31.1	25.8	21.2	11.4	6.8	3.8	100.0
役員・部長相当職:女性	63.6	22.7	10.6	3.0	0.0	0.0	100.0
役員・部長相当職:その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
課長相当職:合計	45.5	22.7	15.9	1.5	4.5	9.8	100.0
課長相当職:男性	53.0	25.8	7.6	3.0	3.0	7.6	100.0
課長相当職:女性	79.5	13.6	2.3	2.3	0.0	2.3	100.0
課長相当職:その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
係長相当職:合計	56.1	13.6	12.9	3.8	3.0	10.6	100.0
係長相当職:男性	62.1	16.7	7.6	3.8	2.3	7.6	100.0
係長相当職:女性	81.1	12.1	3.0	1.5	0.0	2.3	100.0
係長相当職:その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

問 4

	結婚	育児	配偶者の 転勤	定年	妊娠・ 出産	介護	転職	上記以外	合計
男性	12	1	0	22	0	3	55	87	180
女性	5	1	5	12	2	6	82	101	214
その他	0	0	0	1	0	1	54	89	145

問 5

(回答数)

	0人	1～5人	6～10人	11～15人	16～20人	21人以上	合計
正規従業員:合計	71	57	2	1	0	1	132
正規従業員:男性	82	49	0	1	0	0	132
正規従業員:女性	102	28	1	0	0	1	132
正規従業員:その他	132	0	0	0	0	0	132
派遣社員、契約社員:合計	118	11	1	1	0	1	132
派遣社員、契約社員:男性	122	8	0	1	0	1	132
派遣社員、契約社員:女性	126	5	0	0	0	1	132
派遣社員、契約社員:その他	132	0	0	0	0	0	132
パート、アルバイト:合計	82	42	5	1	1	1	132
パート、アルバイト:男性	112	19	0	1	0	0	132
パート、アルバイト:女性	90	35	5	0	1	1	132
パート、アルバイト:その他	132	0	0	0	0	0	132

(割合)

	0人	1～5人	6～10人	11～15人	16～20人	21人以上	合計
正規従業員:合計	53.8	43.2	1.5	0.8	0.0	0.8	100.0
正規従業員:男性	62.1	37.1	0.0	0.8	0.0	0.0	100.0
正規従業員:女性	77.3	21.2	0.8	0.0	0.0	0.8	100.0
正規従業員:その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
派遣社員、契約社員:合計	89.4	8.3	0.8	0.8	0.0	0.8	100.0
派遣社員、契約社員:男性	92.4	6.1	0.0	0.8	0.0	0.8	100.0
派遣社員、契約社員:女性	95.5	3.8	0.0	0.0	0.0	0.8	100.0
派遣社員、契約社員:その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
パート、アルバイト:合計	62.1	31.8	3.8	0.8	0.8	0.8	100.0
パート、アルバイト:男性	84.8	14.4	0.0	0.8	0.0	0.0	100.0
パート、アルバイト:女性	68.2	26.5	3.8	0.0	0.8	0.8	100.0
パート、アルバイト:その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

問 6

	回答数	割合(%)
女性を積極的に採用したい	16	12.1
男性を積極的に採用したい	19	14.4
男女同数程度に採用したい	4	3.0
性別にこだわらず採用したい	85	64.4
わからない	8	6.1
合計	132	100.0

問 7

	出産した 女性従業員	うち、育児休業を 取得した人数	育休取得率
人数	16	16	100

	配偶者が出産 した男性従業員	うち、育児休業を 取得した人数	男性の育児休業 取得率
人数	21	15	71.4

問 8

	1か月未満	1か月以上 3か月未満	3か月以上 6か月未満	6か月以上 1年未満	1年以上
女性	0	0	1	8	7
男性	10	4	1	0	0
その他	0	0	0	0	0

問 9

	回答数	割合(%)
相談体制を整えている	59	44.7
会社、上司から取得を促している	17	12.9
代替要員の確保など人員配置の配慮を行っている	8	6.1
育児休業取得率の目標を設定している	6	4.5
休業中の経済的補填を行っている	4	3.0
その他	2	1.5
特に何も行っていない	63	47.7
合計	132	120.5

問 10

	回答数	割合(%)
育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備	46	34.8
育児休業からの復帰者を支え、協力し合える従業員の意識改革	40	30.3
育児休業中の事業状況などの社内情報の提供	23	17.4
職場復帰後に、仕事の継続を支援するための面談や講習などの実施	18	13.6
育児休業者のキャリア形成・継続に向けた面談や支援	11	8.3
職場復帰前に、復帰を支援するための面談や講習などの実施	11	8.3
その他	2	1.5
特に何もしていない	59	44.7
合計	132	159.1

問 11

	介護休業を取得した人数
男性	6
女性	7
その他	0

問 12

	回答数	割合(%)
勤務時間短縮、時差出勤	70	53.0
時間外労働軽減・免除	34	25.8
家族看護休暇	26	19.7
在宅勤務制度	7	5.3
事業所内託児施設	0	0.0
介護に要する経費の援助	0	0.0
その他	4	3.0
特に何も行っていない	41	31.1
合計	132	137.9

問 13

	回答数	割合(%)
パート、アルバイトとして再雇用した	24	18.2
正規従業員として再雇用した	7	5.3
契約社員として再雇用した	3	2.3
その他	8	6.1
女性の再雇用の実績はない	92	69.7
合計	132	101.5

問 14

	回答数	割合(%)
就業規則や社内規程などにセクシャル・ハラスメント禁止を規定している	79	59.8
社内(外)に相談窓口を設置している	61	46.2
社内研修などを実施して啓発している	43	32.6
発生したときの対応マニュアルを定めている	31	23.5
啓発資料の配布などを行っている	26	19.7
会社や組合に対策委員会のような機関を設置している	23	17.4
その他	0	0.0
必要性は感じているが、取組は進んでいない	19	14.4
特に何も行っていない	18	13.6
合計	132	227.3

問 15

	回答数	割合(%)
年次有給休暇の取得促進	96	72.7
制度を利用しやすい雰囲気づくり	46	34.8
業務の見直し、効率化の促進	38	28.8
従業員を対象とした研修等の実施	25	18.9
フレックスタイム制や変形労働時間制の活用	21	15.9
ノー残業デーやノー残業ウィークの導入・拡充	13	9.8
その他	0	0.0
特に何も行っていない	22	16.7
合計	132	197.7

問 16

	回答数	割合(%)
従業員の定着につながる	97	73.5
従業員の仕事への意欲が向上する	59	44.7
業務の見直し、生産性が向上する	33	25.0
従業員の能力を生かすことができる	25	18.9
優秀な人材を採用できる	20	15.2
企業のイメージが向上する	16	12.1
コストが削減できる	9	6.8
その他	0	0.0
特にない	10	7.6
わからない	9	6.8
合計	132	210.6

問 17

	回答数	割合(%)
女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い	26	28.9
管理能力の面で、女性の適任者が少ない	21	23.3
将来管理職になる可能性のある女性はいるが、現在のところ在職年数などを満たしていない	17	18.9
まだ女性登用の機運が低い	14	15.6
業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないと思う	12	13.3
目標となる女性の先輩がいないので、次が育たない	7	7.8
女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない	4	4.4
女性はすぐに辞めてしまうので、人材として育てられない	3	3.3
上司、同僚の男性の認識、理解が不十分である	3	3.3
顧客が女性管理職を嫌がる	1	1.1
その他	14	15.6
合計	90	135.6

問 18

	回答数	割合(%)
業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している	48	36.4
性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている	31	23.5
女性の意見や要望を聞く場や制度を設けている	20	15.2
仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている	15	11.4
体力面での個人差を補う設備を整えるなど、働きやすい職場環境づくりを行っている	10	7.6
女性(母性)の健康管理対策を行っている	9	6.8
女性の活躍に関する担当部局、担当者を設けるなど、企業内での推進体制を整備している	7	5.3
女性の少ない職場の環境整備を行い、女性を配置している	7	5.3
女性の少ない職種に女性を積極的に雇用している	4	3.0
女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修を行っている	3	2.3
男性管理職に対し、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている	2	1.5
その他	2	1.5
特に何も行っていない	45	34.1
合計	132	153.8

問 19

	回答数	割合(%)
女性が就ける業務が限られている	35	26.5
家事や育児の負担を考慮する必要がある(時間外労働、深夜勤務させにくい)	27	20.5
活躍を望む女性が少ない	27	20.5
日常の業務が忙しく取り組む余裕がない	13	9.8
転勤や部署間異動をさせにくい	13	9.8
働きやすい職場環境(制度や設備)を整備する負担が重い	9	6.8
コストや労力がかかる(業績にすぐに反映しない)	6	4.5
顧客や取引先を含む社会一般の理解が不十分	6	4.5
結婚や出産で退職する女性が多い	5	3.8
上司や同僚の男性の認識、理解が不十分	4	3.0
その他	3	2.3
特になし	45	34.1
合計	132	146.2

問 20

	回答数	割合(%)
策定している	20	15.2
策定する予定	28	21.2
策定する予定はない	81	61.4
過去に策定していたが、現在は計画期間が切れている	3	2.3
合計	132	100.0

問 21

	回答数	割合(%)
実施している(就業規則を定める等、在宅勤務(テレワーク)を実施できる体制がある)	16	12.1
現在検討中である	2	1.5
必要性は感じているが、実施はしていない	10	7.6
いまのところ取り組む予定はない	104	78.8
合計	132	100.0

問 22-1

(回答数)

	0%	1～20%	21～40%	41～60%	61～80%	81～100%	無回答	合計
男性	5	7	1	0	0	1	2	16
女性	6	7	1	0	0	0	2	16
その他	14	0	0	0	0	0	2	16

(割合)

	0%	1～20%	21～40%	41～60%	61～80%	81～100%	無回答	合計
男性	31.3	43.8	6.3	0.0	0.0	6.3	12.5	100
女性	37.5	43.8	6.3	0.0	0.0	0.0	12.5	100
その他	87.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	100

問 22-2

	回答数	割合(%)
適した業務がない	83	71.6
情報漏えいへの懸念	16	13.8
勤怠管理が困難	13	11.2
コミュニケーションが不安	13	11.2
設備・環境の用意が大変	12	10.3
業務評価が困難	10	8.6
費用面での負担	4	3.4
在宅勤務(テレワーク)推進の手法がわからない	3	2.6
就業規則・制度改定が負担	3	2.6
特になし	18	15.5
その他	6	5.2
合計	116	156.0

問 23

	回答数	割合(%)
男女共同参画に取り組む企業への助成を行う	32	24.2
女性活躍の先進事例のメリット等の情報提供	23	17.4
女性の再就職支援を行う	20	15.2
学校等においてキャリア教育を行う	16	12.1
男女共同参画に取り組む企業の表彰及びPRをする	8	6.1
男女共同参画に取り組む企業の公共調達の優遇策を導入する	7	5.3
ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する専門家の派遣を行う	5	3.8
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定に係るアドバイザー派遣	3	2.3
その他	1	0.8
特になし	65	49.2
合計	132	136.4

問 24

	回答数	割合(%)
設置している	11	8.3
設置していないが、検討中である	12	9.1
設置していない	109	82.6
合計	132	100.0

問 25

	回答数	割合(%)
実施している	12	9.1
実施していないが、検討中である	10	7.6
実施していない	110	83.3
合計	132	100.0

問 26

	回答数	割合(%)
基礎的な知識	10	83.3
相談窓口案内	5	41.7
職員、相談員対応の具体的な事例	1	8.3
法律・施策の解説	0	0.0
その他	0	0.0
合計	12	133.3

問 27

	回答数	割合(%)
どのような内容の研修を実施すればよいかわからない	34	28.3
様々な研修がある中、性の多様性について、十分な時間を確保することが難しい	21	17.5
研修講師の選定が難しい	10	8.3
研修の参加率が伸び悩んでいる	5	4.2
その他	4	3.3
特に課題はない	59	49.2
合計	120	110.8

