
男女共同参画に関する
企業意識・実態調査 報告書

令和元年 10 月

四日市市

目次

I	調査の概要	1
1	調査の目的	2
2	調査の設計	2
3	回収の結果	2
4	標本誤差	3
5	報告書の見方	4
6	自由回答	4
II	調査の結果	5
1	事業所について	6
1-(1)	記入者 (問 1)	6
1-(2)	業種 (問 1)	7
1-(3)	従業員数 (問 1)	9
1-(4)	平均年齢 (問 1)	12
1-(5)	平均勤続年数 (問 1)	13
2	ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて	16
2-(1)	有給取得率 (問 2)	16
2-(2)	育児休業制度導入の有無 (問 3)	18
2-(3)	出産者数・育児休業制度利用者数・平均取得日数 (問 4)	20
2-(4)	介護休業制度導入の有無 (問 5)	22
2-(5)	介護休業制度利用者数・平均取得日数 (問 6)	24
2-(6)	育児・介護休業以外の取り組み (問 7)	26
2-(7)	ワーク・ライフ・バランスの認知度 (問 8)	38
2-(8)	ワーク・ライフ・バランスの取り組みの進捗度 (問 9)	44
2-(9)	ワーク・ライフ・バランスの取り組みのメリット (問 10)	46
2-(10)	ワーク・ライフ・バランスの取り組み内容 (問 11)	49
2-(11)	ワーク・ライフ・バランスに取り組み始めたきっかけ (問 12)	52
2-(12)	ワーク・ライフ・バランスが進んでいない理由 (問 13)	55
2-(13)	ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいない理由 (問 14)	58
2-(14)	定年以外で退職した従業員の有無 (問 15)	60
2-(15)	定年以外で退職した従業員の退職要因 (問 16)	62
2-(16)	ワーク・ライフ・バランスを推進していくうえで市に望むこと (問 17)	67
3	女性活躍推進のための取り組みについて	71

3-(1) 管理職の人数 (問 18)	71
3-(2) 女性管理職がない理由 (問 19).....	72
3-(3) 女性管理職を増やすための取り組み (問 20)	76
3-(4) 女性が活躍するうえでの課題 (問 21)	80
4 その他	84
4-(1) 性の多様性について取り組んでいること (問 22).....	84
参考資料	87
1 日本標準産業分類(平成 25 年 10 月改定)	88
2 調査票	90

I 調査の概要

1 調査の目的

この調査は、令和2年度に新たな男女共同参画基本計画を策定するにあたり、男女共同参画に関する企業の意識や実態について把握し、本市が取り組むべき施策等の検討及び進捗状況等の点検に資することを目的として実施した調査である。

2 調査の設計

調査対象：四日市市内に単独事業所又は本所、本社、本店がある従業員5名以上の企業
(令和元年8月1日現在)
標本数：1,500サンプル
標本抽出法：法人市民税台帳より無作為抽出
調査方法：郵送配布、郵送回収
調査時期：令和元年8月16日～8月31日
ただし、回収期限後にあった回答についても、9月12日到着分まで集計に反映させた

3 回収の結果

発送数 A	宛先不明等 B	有効配布数 C	回収数 D	無効回収数 E	有効回収数 F	回収率 F/C
1,500	12	1,488	531	1	530	35.6%

4 標本誤差

無作為抽出にて行った調査結果を基に全体を推計した値と、全体をもれなく調査した結果の値を比較した際に統計的に生じる差が標本誤差である。

今回の調査における有効回収数は530であり、ある設問で選択された回答が有効回収数の50%(回答率50%)であった場合の標本誤差は±4.3%となる(回答率50%で誤差が最大)。今回の調査を基に事業所全体の意識を推計すると、回答率50%であった場合、標本誤差を含め45.7%～54.3%の回答があったと推計される。

ただし、業種別等の属性ごとにみる場合には、有効回収数が少数となることから標本誤差が大きくなるため、データの取扱いには注意が必要である。

無作為抽出の場合、標本誤差は次の式で計算される。

$$\text{標本誤差} = \pm 1.96 \times \sqrt{\frac{P(100-P)}{n}}$$

n：比率算出の基数(有効回収数)

P：回答比率(ある選択肢の回答割合)

信頼水準：±1.96(標本誤差が目的とする誤差の範囲にある確率が95%の場合の係数)

各属性の標本誤差を次表に示す。

	回収数 n (事業所)	回答率P(%)										
		5又 は95	10又 は90	15又 は85	20又 は80	25又 は75	30又 は70	35又 は65	40又 は60	45又 は55	50	
全体	530	1.9	2.6	3.0	3.4	3.7	3.9	4.1	4.2	4.2	4.3	
業種別	農業、林業	9	14.2	19.6	23.3	26.1	28.3	29.9	31.2	32.0	32.5	32.7
	建設業	124	3.8	5.3	6.3	7.0	7.6	8.1	8.4	8.6	8.8	8.8
	製造業	70	5.1	7.0	8.4	9.4	10.1	10.7	11.2	11.5	11.7	11.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	13.5	18.6	22.1	24.8	26.8	28.4	29.6	30.4	30.8	31.0
	情報通信業	7	16.1	22.2	26.5	29.6	32.1	33.9	35.3	36.3	36.9	37.0
	運輸業、郵便業	34	7.3	10.1	12.0	13.4	14.6	15.4	16.0	16.5	16.7	16.8
	卸売業、小売業	89	4.5	6.2	7.4	8.3	9.0	9.5	9.9	10.2	10.3	10.4
	金融業、保険業	4	21.4	29.4	35.0	39.2	42.4	44.9	46.7	48.0	48.8	49.0
	不動産業、物品賃貸業	11	12.9	17.7	21.1	23.6	25.6	27.1	28.2	29.0	29.4	29.5
	学術研究、専門・技術サービス業	12	12.3	17.0	20.2	22.6	24.5	25.9	27.0	27.7	28.1	28.3
	宿泊業、飲食サービス業	11	12.9	17.7	21.1	23.6	25.6	27.1	28.2	29.0	29.4	29.5
	生活関連サービス業、娯楽業	6	17.4	24.0	28.6	32.0	34.6	36.7	38.2	39.2	39.8	40.0
	教育、学習支援業	5	19.1	26.3	31.3	35.1	38.0	40.2	41.8	42.9	43.6	43.8
	医療、福祉	54	5.8	8.0	9.5	10.7	11.5	12.2	12.7	13.1	13.3	13.3
	複合サービス事業	4	21.4	29.4	35.0	39.2	42.4	44.9	46.7	48.0	48.8	49.0
サービス業(他に分類されないもの)	49	6.1	8.4	10.0	11.2	12.1	12.8	13.4	13.7	13.9	14.0	
その他	9	14.2	19.6	23.3	26.1	28.3	29.9	31.2	32.0	32.5	32.7	
規模別	50人以下	469	2.0	2.7	3.2	3.6	3.9	4.1	4.3	4.4	4.5	4.5
	51～100人	30	7.8	10.7	12.8	14.3	15.5	16.4	17.1	17.5	17.8	17.9
	101～300人	22	9.1	12.5	14.9	16.7	18.1	19.1	19.9	20.5	20.8	20.9
	301人以上	8	15.1	20.8	24.7	27.7	30.0	31.8	33.1	33.9	34.5	34.6

5 報告書の見方

- (1) 比率はすべてパーセントで表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出した。このため、合計が100%にならないこともある。
- (2) 基数となるべき実数は、件数として掲載した。したがって比率は、件数を100%として算出している。
- (3) 複数回答が可能な質問の場合は、その項目を選んだ人が、回答者全体のうち何%なのかという見方をする。このため、各項目の比率の合計は通常100%を超える。
- (4) 本報告書中の文章、表、グラフ等の見出しの回答選択肢は、本来の意味を損なわない程度に省略して掲載している場合がある。

6 自由回答

男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスに関することについて自由にご意見やご要望を書いていただいた自由回答について、35の事業所の記述があった。

Ⅱ 調査の結果

1 事業所について

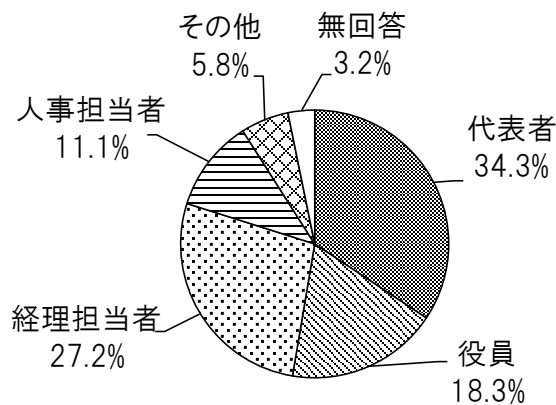
問1 【すべての事業所におたずねします。】

業種、平均勤続年数についてはそれぞれ1つずつ選んで○印をつけてください。従業員数、平均年齢については数字をご記入ください。

1-(1) 記入者

〔n=530〕

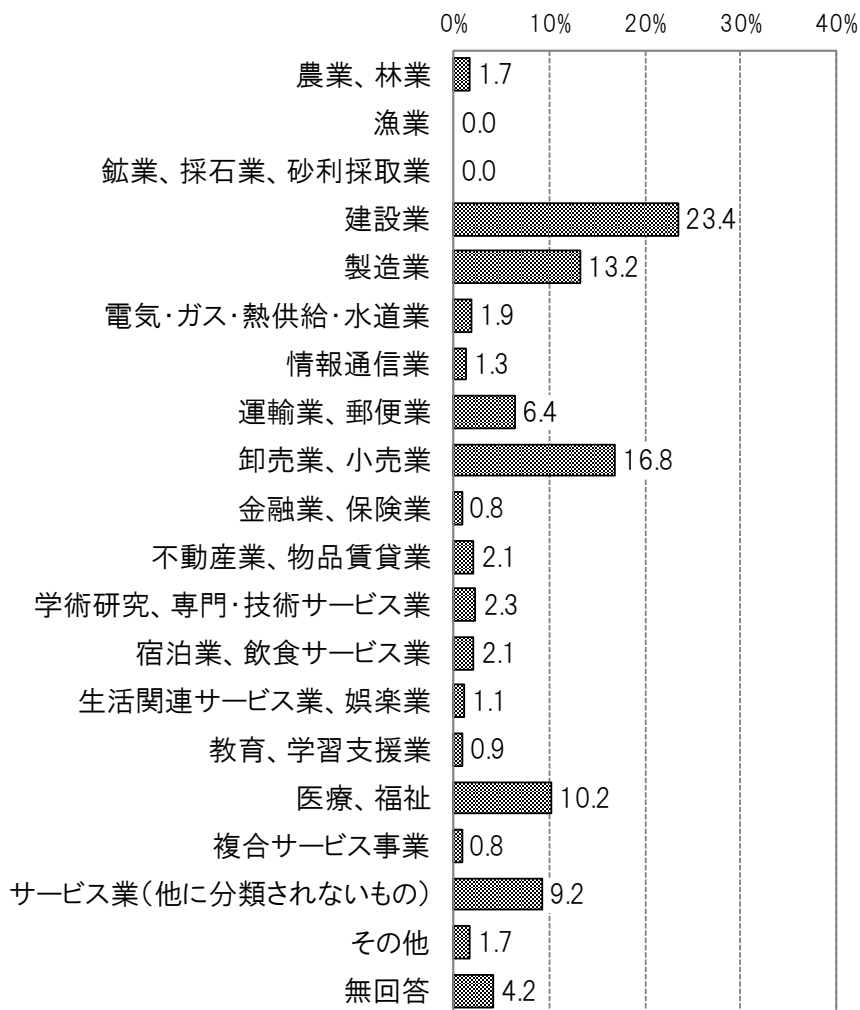
◆回答事業所の記入者については「代表者」が34.3%、「経理担当者」が27.2%、「役員」が18.3%、「人事担当者」が11.1%となっている。



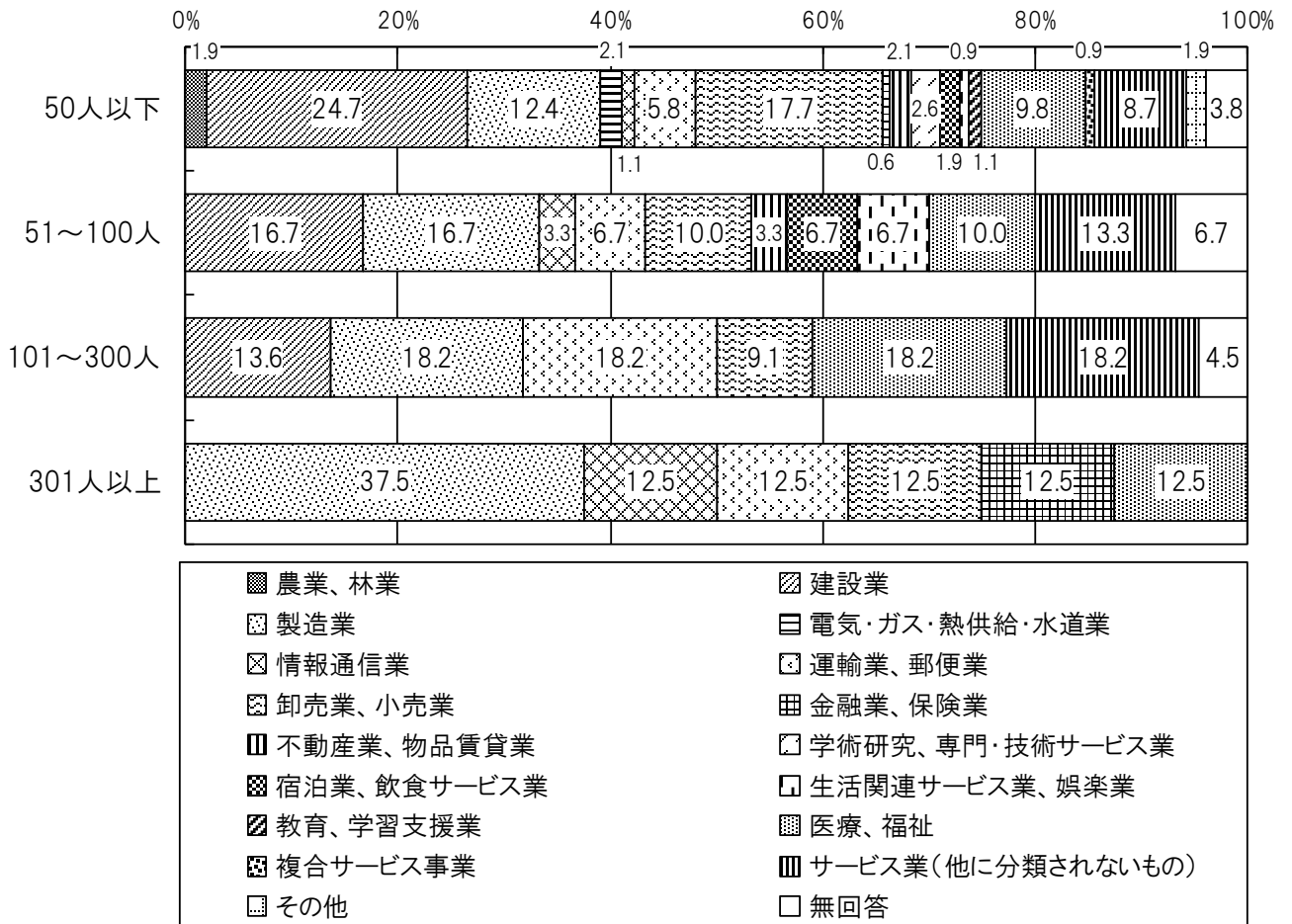
1-(2) 業種

[n=530]

- ◆回答事業所の業種については、「建設業」が23.4%と最も高く、次いで、「卸売業、小売業」(16.8%)、「製造業」(13.2%)、「医療、福祉」(10.2%)、「サービス業」(9.2%)と続いている。
- ◆従業者規模別にみると、「50人以下」の事業所では「建設業」が24.7%と最も高く、次いで、「卸売業、小売業」(17.7%)、「製造業」(12.4%)と続いている。「51～100人」の事業所では「建設業」「製造業」が同率(16.7%)で高く、「サービス業」(13.3%)が続いている。「101～300人」の事業所では「製造業」「運輸業、郵便業」「医療、福祉」「サービス業」が同率(18.2%)で高くなっている。「301人以上」の事業所では「製造業」が37.5%と最も高くなっている。



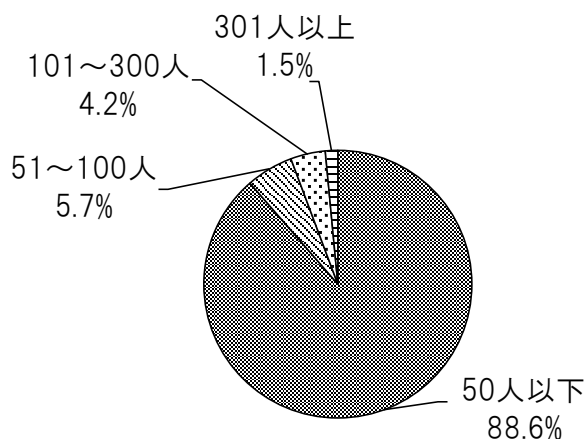
従業者規模別



1-(3) 従業員数

[n=530]

- ◆正社員、正社員以外を合わせた総従業員数は、「50人以下」の事業所が88.6%を占め、次いで、「51～100人」が5.7%、「101～300人」が4.2%、「300人以上」が1.5%となっている。
- ◆総従業員数の割合を性別にみると、男性63.1%、女性36.9%となっている。また、総従業員数の割合を正社員、正社員以外でみると、正社員は69.6%、正社員以外は30.4%となっている。
- ◆正社員、正社員以外の性別割合については、正社員の男性は74.5%、女性は25.5%、正社員以外の男性は37.0%、女性は63.0%となっており、女性は男性に比べて正社員以外の割合が高い。
- ◆業種別にみると、正社員の割合が高いのは、「建設業」(86.2%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(84.3%)、「金融業、保険業」(86.5%)、「不動産業、物品賃貸業」(80.9%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(87.8%)などとなっている。逆に低いのは「宿泊業、飲食サービス業」(22.5%)、「教育、学習支援業」(24.3%)などとなっている。
- ◆業種別に男女の割合みると、「情報通信業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス業」では女性が男性を上回っている。



業種別

単位：人

業種別人数	正社員		正社員以外		男性	女性	正社員	正社員以外	全体
	男性	女性	男性	女性					
全体	8,518	2,910	1,846	3,143	10,364	6,053	11,428	4,989	16,417
農業、林業	38	17	37	43	75	60	55	80	135
建設業	1,486	312	160	128	1,646	440	1,798	288	2,086
製造業	2,272	384	425	640	2,697	1,024	2,656	1,065	3,721
電気・ガス・熱供給・水道業	74	23	12	6	86	29	97	18	115
情報通信業	250	199	10	117	260	316	449	127	576
運輸業、郵便業	1,019	130	311	164	1,330	294	1,149	475	1,624
卸売業、小売業	1,603	396	259	375	1,862	771	1,999	634	2,633
金融業、保険業	223	168	29	32	252	200	391	61	452
不動産業、物品賃貸業	94	58	5	31	99	89	152	36	188
学術研究、専門・技術サービス業	86	44	1	17	87	61	130	18	148
宿泊業、飲食サービス業	28	26	37	149	65	175	54	186	240
生活関連サービス業、娯楽業	32	67	37	78	69	145	99	115	214
教育、学習支援業	8	9	13	40	21	49	17	53	70
医療、福祉	231	648	192	734	423	1,382	879	926	1,805
複合サービス業	9	8	5	12	14	20	17	17	34
サービス業(他に分類されないもの)	757	269	206	370	963	639	1,026	576	1,602
その他	50	41	21	34	71	75	91	55	146
無回答	258	111	86	173	344	284	369	259	628

単位：％

業種別比率	正社員		正社員以外		男性	女性	正社員	正社員以外
	男性	女性	男性	女性				
全体	74.5	25.5	37.0	63.0	63.1	36.9	69.6	30.4
農業、林業	69.1	30.9	46.3	53.8	55.6	44.4	40.7	59.3
建設業	82.6	17.4	55.6	44.4	78.9	21.1	86.2	13.8
製造業	85.5	14.5	39.9	60.1	72.5	27.5	71.4	28.6
電気・ガス・熱供給・水道業	76.3	23.7	66.7	33.3	74.8	25.2	84.3	15.7
情報通信業	55.7	44.3	7.9	92.1	45.1	54.9	78.0	22.0
運輸業、郵便業	88.7	11.3	65.5	34.5	81.9	18.1	70.8	29.2
卸売業、小売業	80.2	19.8	40.9	59.1	70.7	29.3	75.9	24.1
金融業、保険業	57.0	43.0	47.5	52.5	55.8	44.2	86.5	13.5
不動産業、物品賃貸業	61.8	38.2	13.9	86.1	52.7	47.3	80.9	19.1
学術研究、専門・技術サービス業	66.2	33.8	5.6	94.4	58.8	41.2	87.8	12.2
宿泊業、飲食サービス業	51.9	48.1	19.9	80.1	27.1	72.9	22.5	77.5
生活関連サービス業、娯楽業	32.3	67.7	32.2	67.8	32.2	67.8	46.3	53.7
教育、学習支援業	47.1	52.9	24.5	75.5	30.0	70.0	24.3	75.7
医療、福祉	26.3	73.7	20.7	79.3	23.4	76.6	48.7	51.3
複合サービス業	52.9	47.1	29.4	70.6	41.2	58.8	50.0	50.0
サービス業(他に分類されないもの)	73.8	26.2	35.7	64.3	60.1	39.9	64.1	35.9
その他	54.9	45.1	38.2	61.8	48.6	51.4	62.3	37.7
無回答	69.9	30.1	33.2	66.8	54.8	45.2	58.8	41.2

1-(4) 平均年齢

[n=530]

- ◆回答事業所の従業員の平均年齢については、男性は47.6歳、女性は47.3歳となっている。
- ◆業種別にみると、男性では「複合サービス業」が53.5歳と最も平均年齢が高く、「教育、学習支援業」が39.5歳と最も低い。女性では「運輸業、郵便業」が50.9歳と最も高く、「教育、学習支援業」が37.8歳と最も低い。

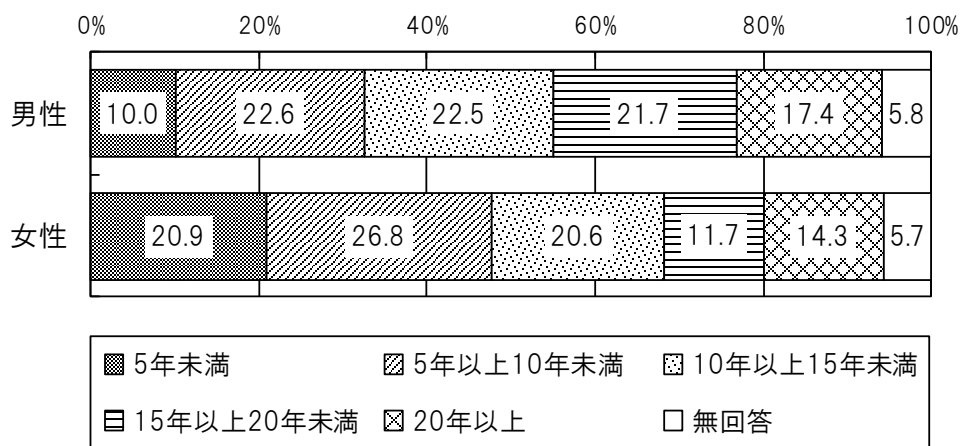
業種別

	男性平均年齢	女性平均年齢
全体	47.6 歳	47.3 歳
農業、林業	45.6 歳	46.3 歳
建設業	47.4 歳	49.3 歳
製造業	47.4 歳	49.3 歳
電気・ガス・熱供給・水道業	47.8 歳	43.2 歳
情報通信業	40.6 歳	38.8 歳
運輸業、郵便業	49.8 歳	50.9 歳
卸売業、小売業	47.5 歳	47.0 歳
金融業、保険業	48.0 歳	46.1 歳
不動産業、物品賃貸業	51.6 歳	45.3 歳
学術研究、専門・技術サービス業	43.4 歳	42.6 歳
宿泊業、飲食サービス業	46.4 歳	44.7 歳
生活関連サービス業、娯楽業	49.6 歳	43.6 歳
教育、学習支援業	39.5 歳	37.8 歳
医療、福祉	49.3 歳	45.2 歳
複合サービス事業	53.5 歳	46.0 歳
サービス業(他に分類されないもの)	46.8 歳	46.3 歳
その他	47.0 歳	47.7 歳
無回答	48.7 歳	47.0 歳

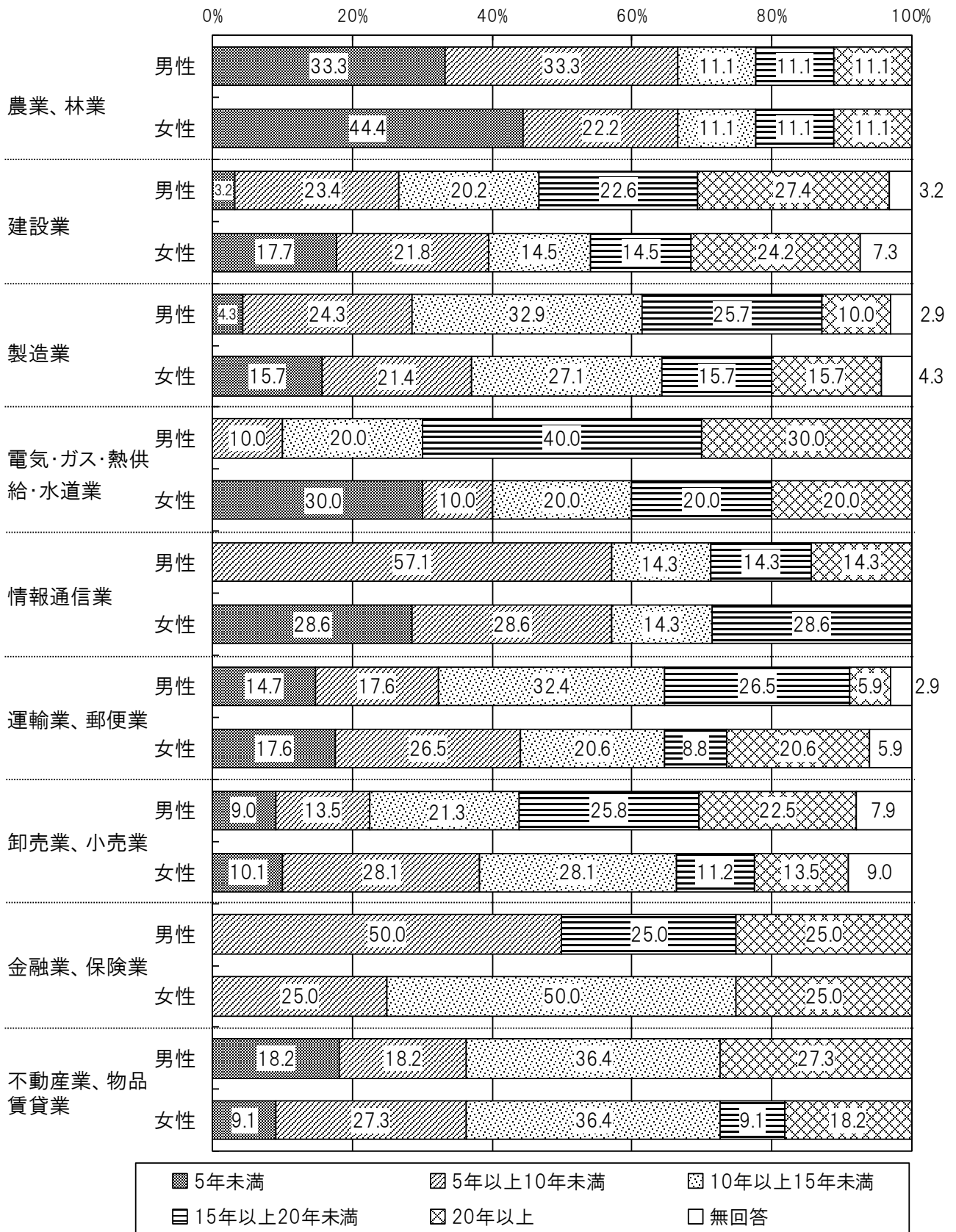
1-(5) 平均勤続年数

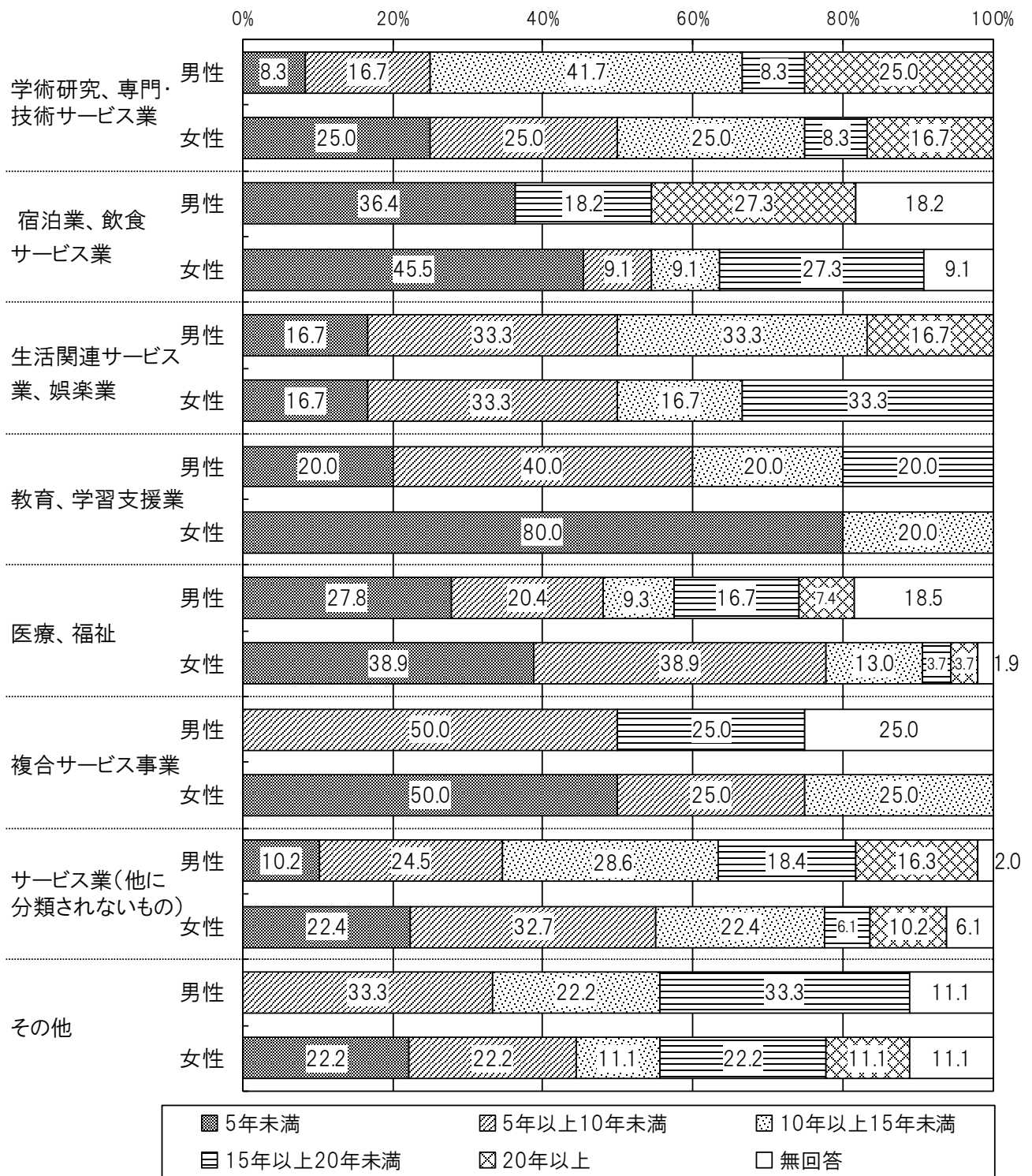
[n=530]

- ◆平均勤続年数は、男性では「5年以上10年未満」(22.6%)と「10年以上15年未満」(22.5%)が僅差で高くなっている。女性では「5年以上10年未満」が26.8%と最も高く、「5年未満」(20.9%)が続いている。
- ◆男性では「15年以上20年未満」が21.7%に対し、女性では11.7%となっている。また、女性では「5年未満」が20.9%に対し、男性では10.0%となっており、性別で差が開いている。
- ◆業種別にみると、男女ともに「建設業」は「20年以上」が高くなっている。また、男性では「電気・ガス・熱供給・水道業」と「卸売業、小売業」は「15年以上20年未満」が高くなっている。



業種別





2 ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて

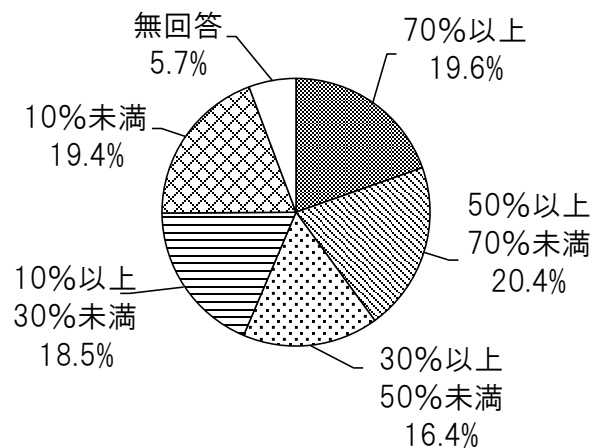
2-(1) 有給取得率

[n=530]

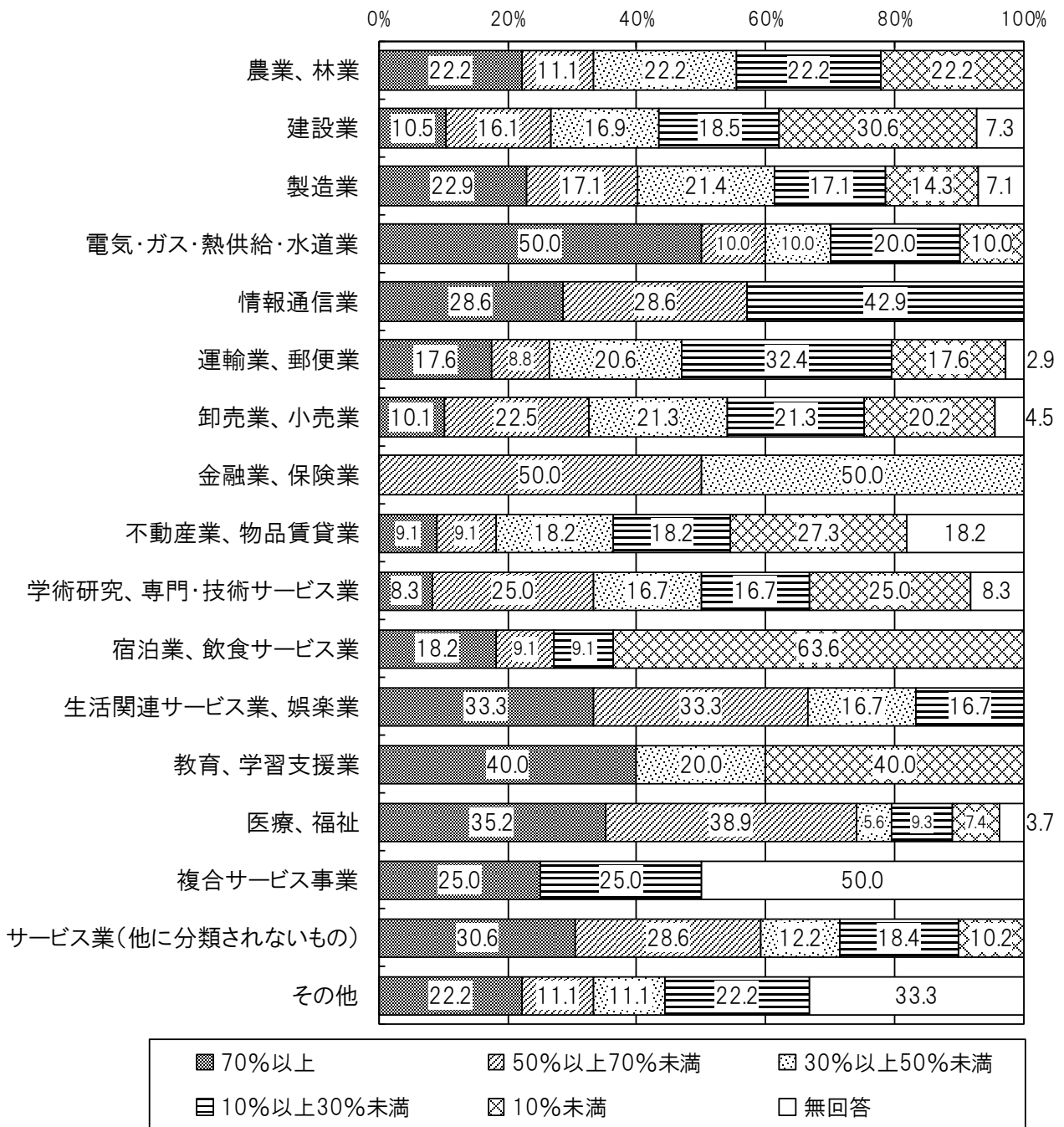
問2 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所における従業員の有給休暇取得率はどれぐらいですか。1つだけ選んで○印をつけてください。(有給休暇取得率=取得日数/付与日数×100)

- ◆有給休暇取得率については、「70%以上」は19.6%となっており、70%未満が合わせて74.7%を占める。
- ◆業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」では「70%以上」が50.0%と高くなっている。また、「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「サービス業」などでは「70%以上」が30%を超えている。



業種別



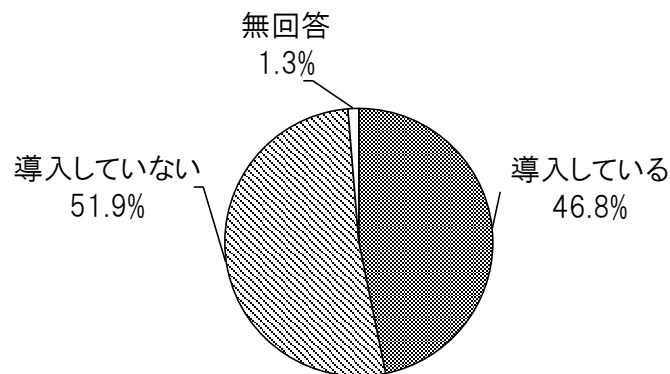
2-(2) 育児休業制度導入の有無

[n=530]

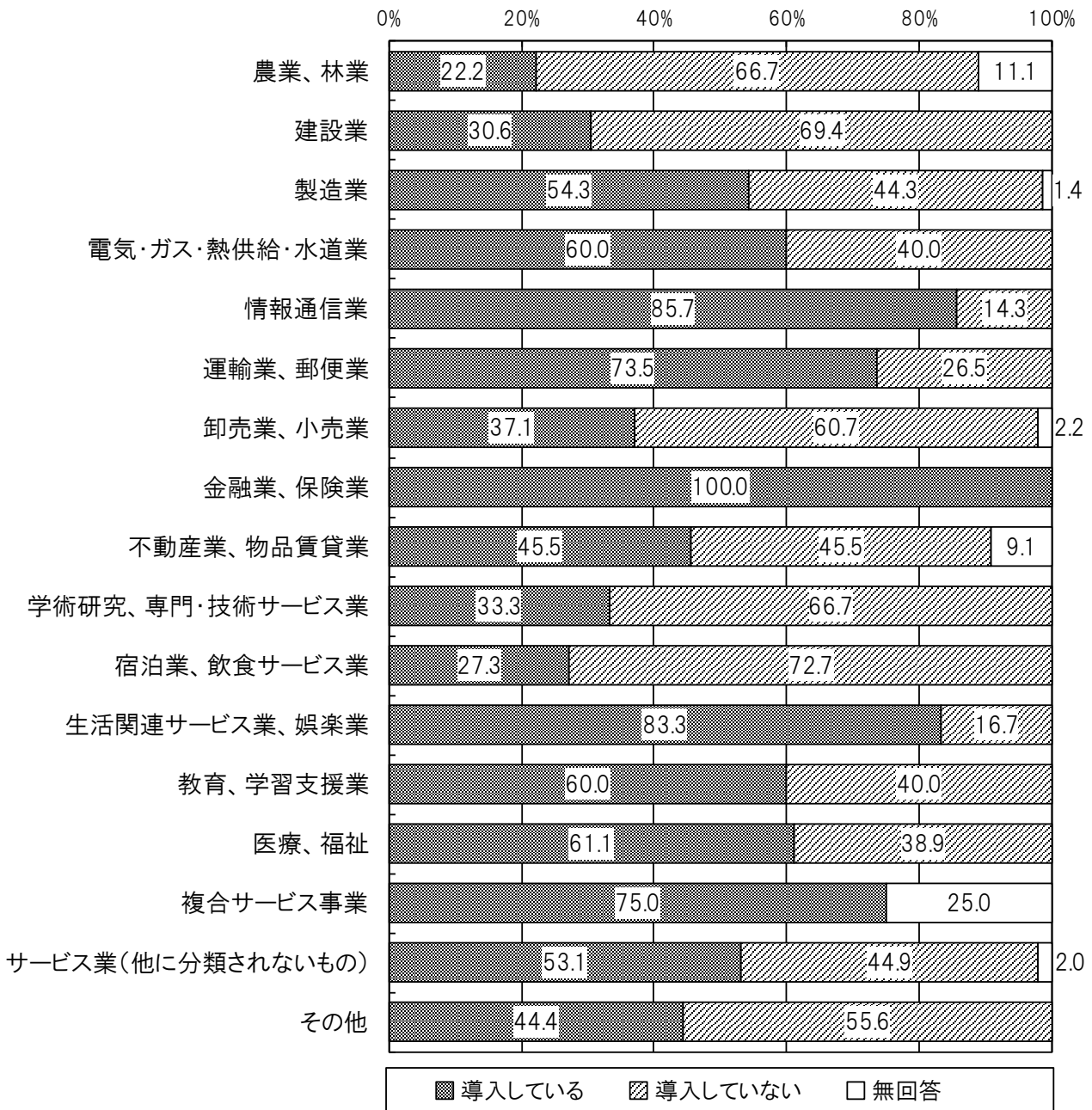
問3 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所では、育児休業制度を導入していますか。1つだけ選んで○印をつけてください。

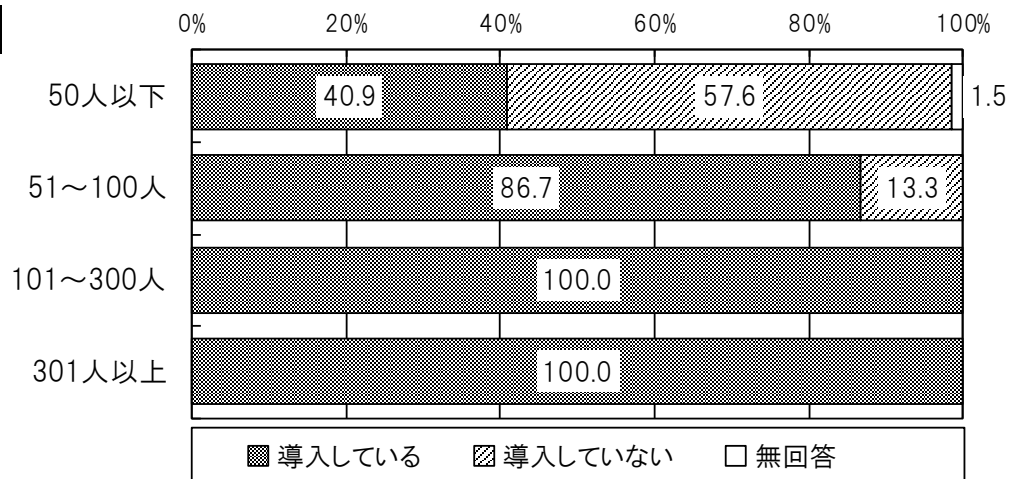
- ◆ 育休制度を「導入している」事業所は46.8%、「導入していない」事業所は51.9%と、「導入していない」事業所が「導入している」事業所を5.1ポイント上回っている。
- ◆ 業種別にみると、「金融業、保険業」では「導入している」が100.0%となっている。一方、「農業・林業」「建設業」「卸売業、小売業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」では「導入していない」が60%を超えている。
- ◆ 従業者規模別にみると、101人以上の事業所では「導入している」が100.0%となっている。一方、「50人以下」の事業所では「導入していない」が過半数を占めている。



業種別



従業員規模別



2-(3) 出産者数・育児休業制度利用者数・平均取得日数

問4 【問3で「1.導入している」と回答された事業所におたずねします。】
貴事業所における出産者及び育児休業制度を利用した従業員数を教えてください。また、平均取得日数についても教えてください。(平成30年4月1日から平成31年3月31日までの状況)

- ◆育児休業制度を利用した従業員は、男性5人、女性131人となっている。育児休業制度の平均取得日数は男性5.80日、女性232.00日となっている。
- ◆業種別にみると、男性では「建設業」「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」「サービス業」で制度の利用者がそれぞれ1~2人いる。女性では「医療、福祉」で制度の利用者が28人と多い。また、平均取得日数は「生活関連サービス業、娯楽業」で341.88日と多い。
- ◆従業員規模別にみると、男性では「50人以下」の事業所では平均取得日数が2.50日に対し、「301人以上」の事業所では10.00日と多い。女性では「101~300人」の事業所では281.88日と最も多くなっている。

業種別

単位：人・日

	男性				女性			
	事業所数	子を出産した従業員	育児休業制度を利用した従業員	平均取得日数	事業所数	子を出産した従業員	育児休業制度を利用した従業員	平均取得日数
全体	43	102	5	5.80	77	126	131	232.00
農業、林業	1	1	0	0.00	1	1	1	90.00
建設業	6	12	1	5.00	7	12	10	298.00
製造業	12	27	0	0.00	14	16	14	200.43
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-
情報通信業	2	10	1	8.00	2	9	19	200.63
運輸業、郵便業	3	5	0	0.00	2	3	3	0.00
卸売業、小売業	7	33	0	0.00	8	15	14	328.64
金融業、保険業	1	1	0	0.00	2	6	5	124.00
不動産業、物品賃貸業	2	4	0	0.00	4	4	3	248.00
学術研究、専門・技術サービス業	1	0	1	0.00	3	5	4	210.00
宿泊業、飲食サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	4	8	8	341.88
教育、学習支援業	-	-	-	-	1	1	1	90.00
医療、福祉	3	3	0	0.00	15	27	28	241.68
複合サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業(他に分類されないもの)	3	4	2	7.00	7	13	13	238.08
その他	1	1	0	0.00	1	0	1	0.00
無回答	1	1	0	0.00	6	6	7	173.14

従業員規模別

単位：人・日

	男性				女性			
	事業所数	子を出産した従業員	育児休業制度を利用した従業員	平均取得日数	事業所数	子を出産した従業員	育児休業制度を利用した従業員	平均取得日数
全体	43	102	5	5.80	77	126	131	232.00
50人以下	17	22	2	2.50	48	61	55	240.93
51~100人	12	19	0	0.00	10	15	17	204.29
101~300人	8	18	2	7.00	12	25	25	281.88
301人以上	6	43	1	10.00	7	25	34	194.74

2-(4) 介護休業制度導入の有無

〔n=530〕

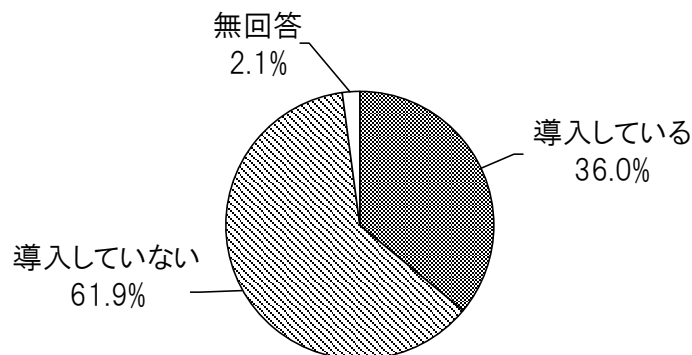
問5 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所では、介護休業制度を導入していますか。1つだけ選んで○印をつけてください。

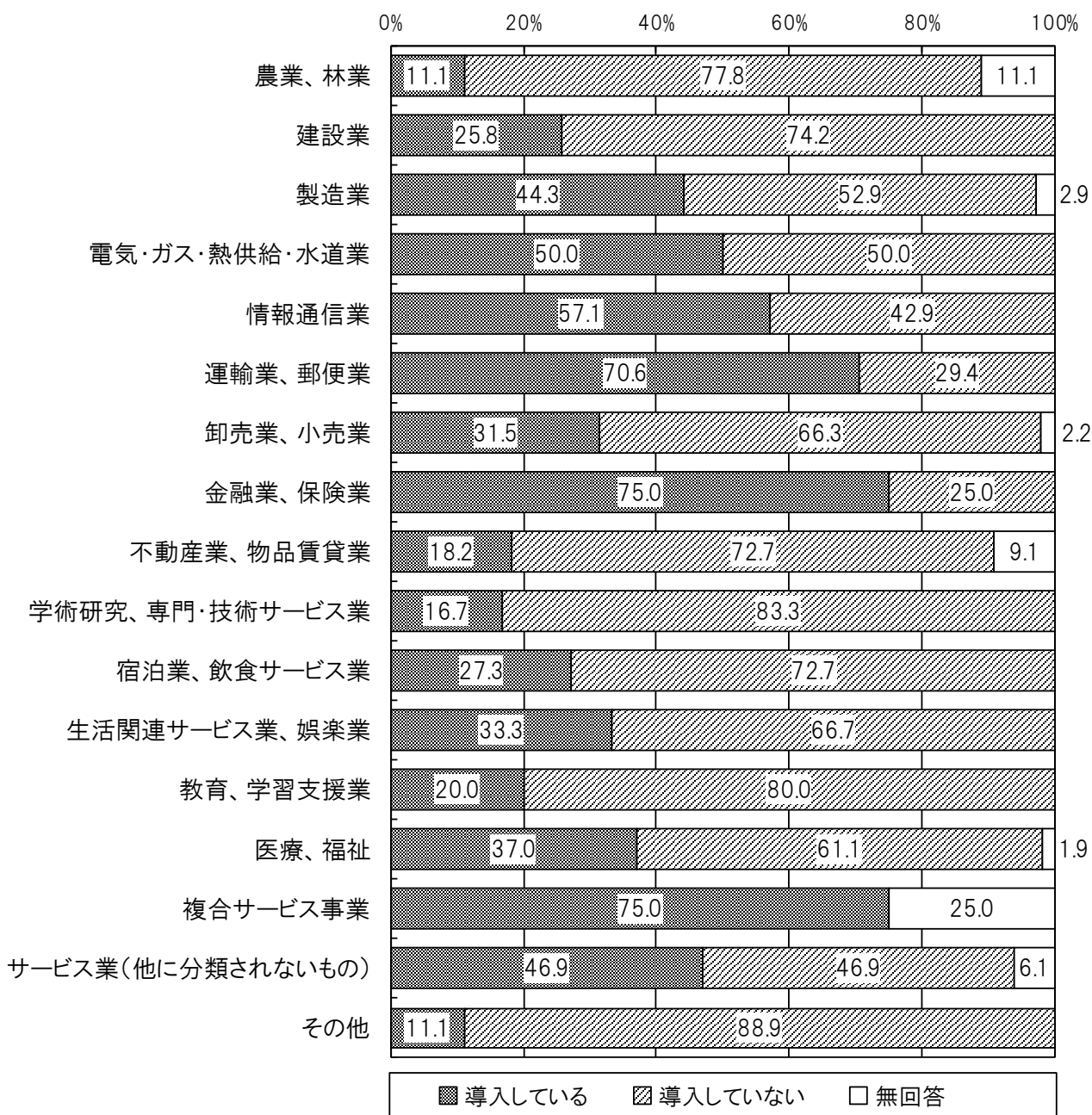
◆介護休業制度を「導入している」事業所は36.0%、「導入していない」事業所は61.9%と、「導入していない」事業所が「導入している」事業所を25.9ポイント上回っている。

◆業種別にみると、「運輸業、郵便業」「金融業、保険業」「複合サービス業」では「導入している」が70%を超えている。一方、「農業、林業」「建設業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」などでは「導入していない」が70%を超えている。

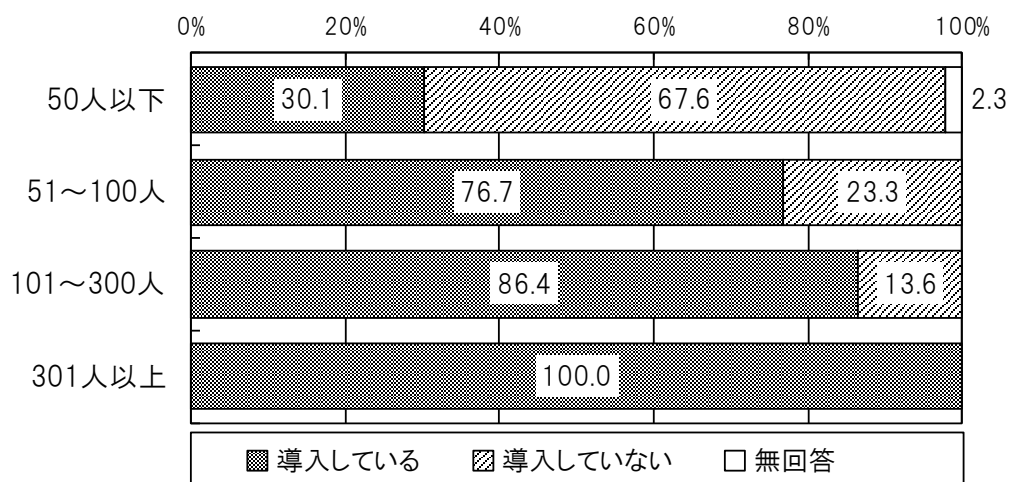
◆従業員規模別にみると、「301人以上」の事業所では「導入している」が100.0%となっている。一方、「50人以下」の事業所では「導入していない」が約70%を占めている。



業種別



従業員規模別



2-(5) 介護休業制度利用者数・平均取得日数

問6 【問5で「1.導入している」と回答された事業所におたずねします。】
貴事業所における介護休業制度を利用した従業員数及び平均取得日数を教えてください。(平成30年4月1日から平成31年3月31日までの状況)

- ◆介護休業制度を利用した従業員は、男性8人、女性9人、介護休業制度の平均取得日数は男性23.13日、女性19.59日となっている。
- ◆業種別にみると、男性では「建設業」「運輸業、郵便業」「不動産業、物品賃貸業」「サービス業」で制度の利用者がある。女性では「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」「医療、福祉」「複合サービス業」「サービス業」で制度の利用者がある。
- ◆従業員規模別にみると、男女ともに「301人以上」の従業員規模が大きい事業所で平均取得日数が多い。

業種別

単位：人・日

	男性			女性		
	事業所数	介護休業制度を利用した従業員	平均取得日数	事業所数	介護休業制度を利用した従業員	平均取得日数
全体	6	8	23.13	8	9	19.59
農業、林業	-	-	-	-	-	-
建設業	2	4	9.50	2	2	1.65
製造業	-	-	-	1	1	37.00
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-
情報通信業	-	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	1	1	93.00	1	1	8.00
卸売業、小売業	-	-	-	-	-	-
金融業、保険業	-	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	1	1	30.00	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	-	-	-	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	-	-	-	-	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	-	-	-	-	-	-
医療、福祉	-	-	-	2	3	21.00
複合サービス業	-	-	-	1	1	5.00
サービス業(他に分類されないもの)	1	1	10.00	1	1	60.00
その他	-	-	-	-	-	-
無回答	1	1	14.00	-	-	-

従業者規模別

単位：人・日

	男性			女性		
	事業所数	介護休業制度を利用した従業員	平均取得日数	事業所数	介護休業制度を利用した従業員	平均取得日数
全体	6	8	23.13	8	9	19.59
50人以下	4	6	10.33	6	7	18.76
51～100人	1	1	30.00	-	-	-
101～300人	-	-	-	1	1	8.00
301人以上	1	1	93.00	1	1	37.00

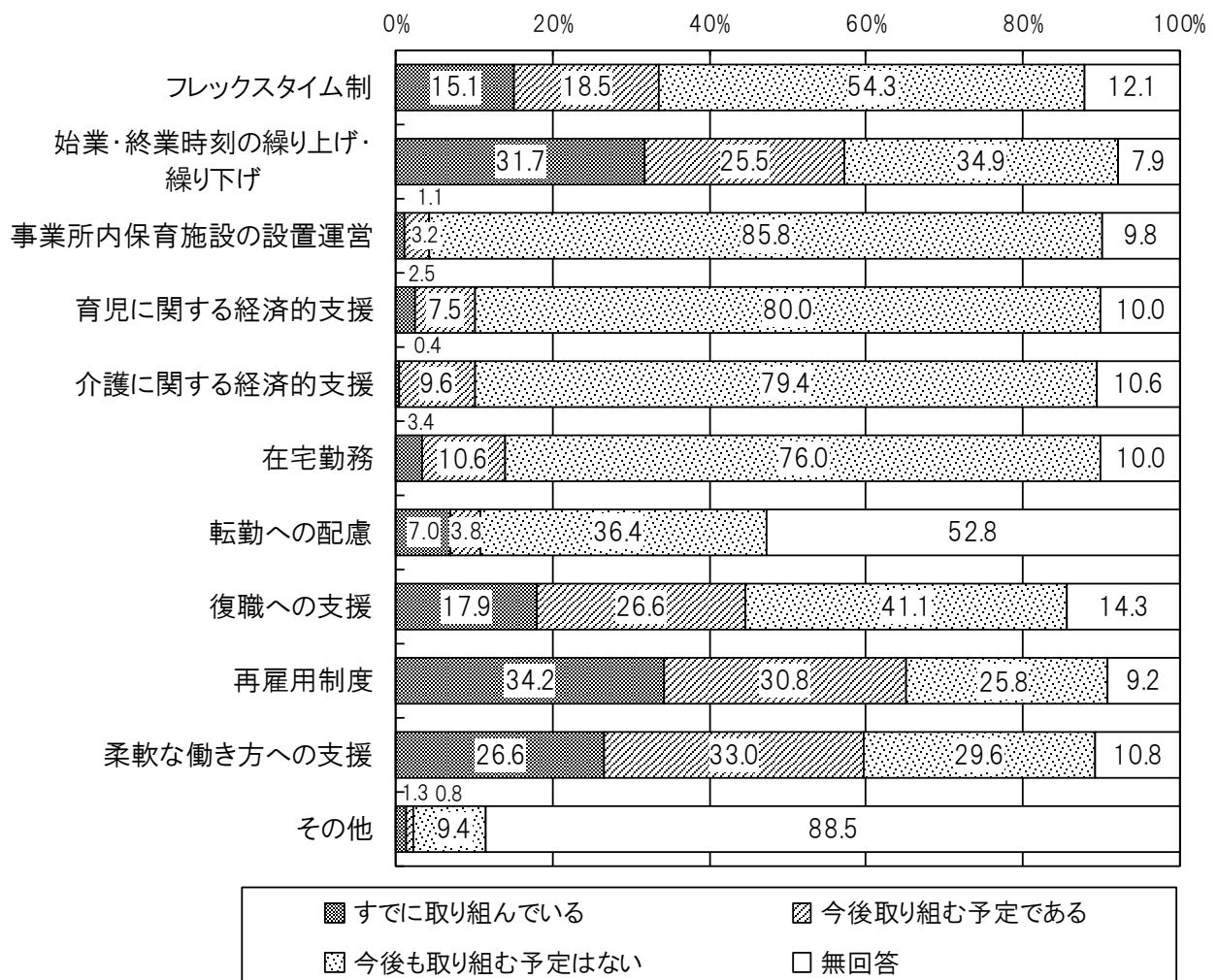
2-(6) 育児・介護休業以外の取り組み

[n=530]

問7 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所では、「育児」や「介護」を行う従業員を支援するために、「休業」以外の取り組みを行っていますか。それぞれ1つずつ選んで○印をつけてください。

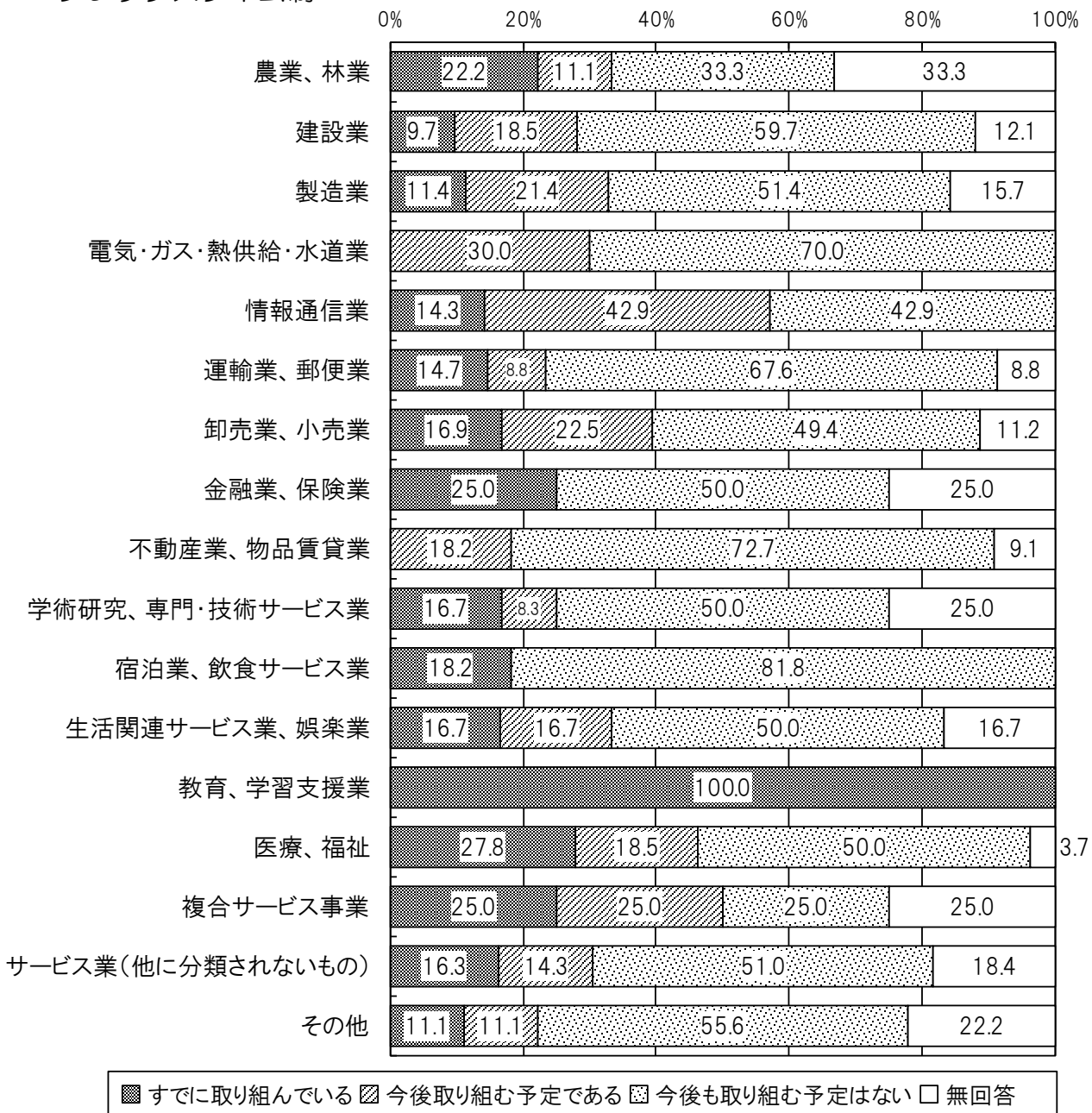
◆「休業」以外の取り組みについて、「すでに取り組んでいる」と回答した事業所の割合をみると、「再雇用制度」の34.2%が最も高く、次いで、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」の31.7%が続いている。以下、割合が高いほうから「柔軟な働き方への支援」(26.6%)、「復職への支援」(17.9%)、「フレックスタイム制」(15.1%)の順となっている。一方、「今後も取り組む予定はない」と回答した事業所の割合をみると、「事業所内保育施設の設置運営」の85.8%が最も高く、次いで、「育児に関する経済的支援」(80.0%)、「介護に関する経済的支援」(79.4%)、「在宅勤務」(76.0%)と続いている。



◆業種別にみると、「フレックスタイム制」では、「すでに取り組んでいる」事業所は、「教育、学習支援業」が100.0%と突出しており、次いで「医療、福祉」が27.8%と続いている。一方、「今後も取り組む予定はない」と回答した割合が多い業種は、「宿泊業、飲食サービス業」(81.8%)、「不動産業、物品賃貸業」(72.7%)となっている。

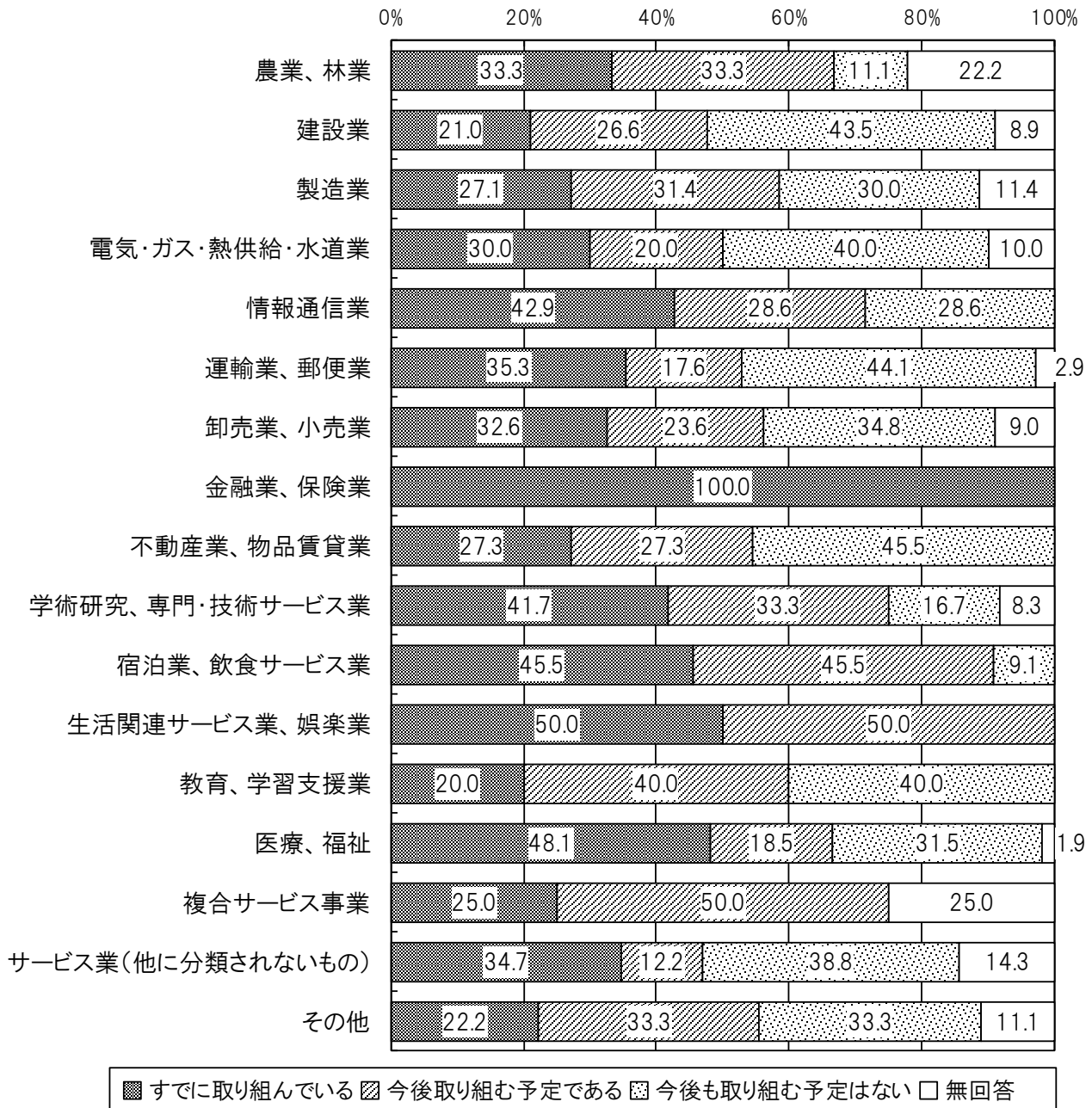
業種別

フレックスタイム制



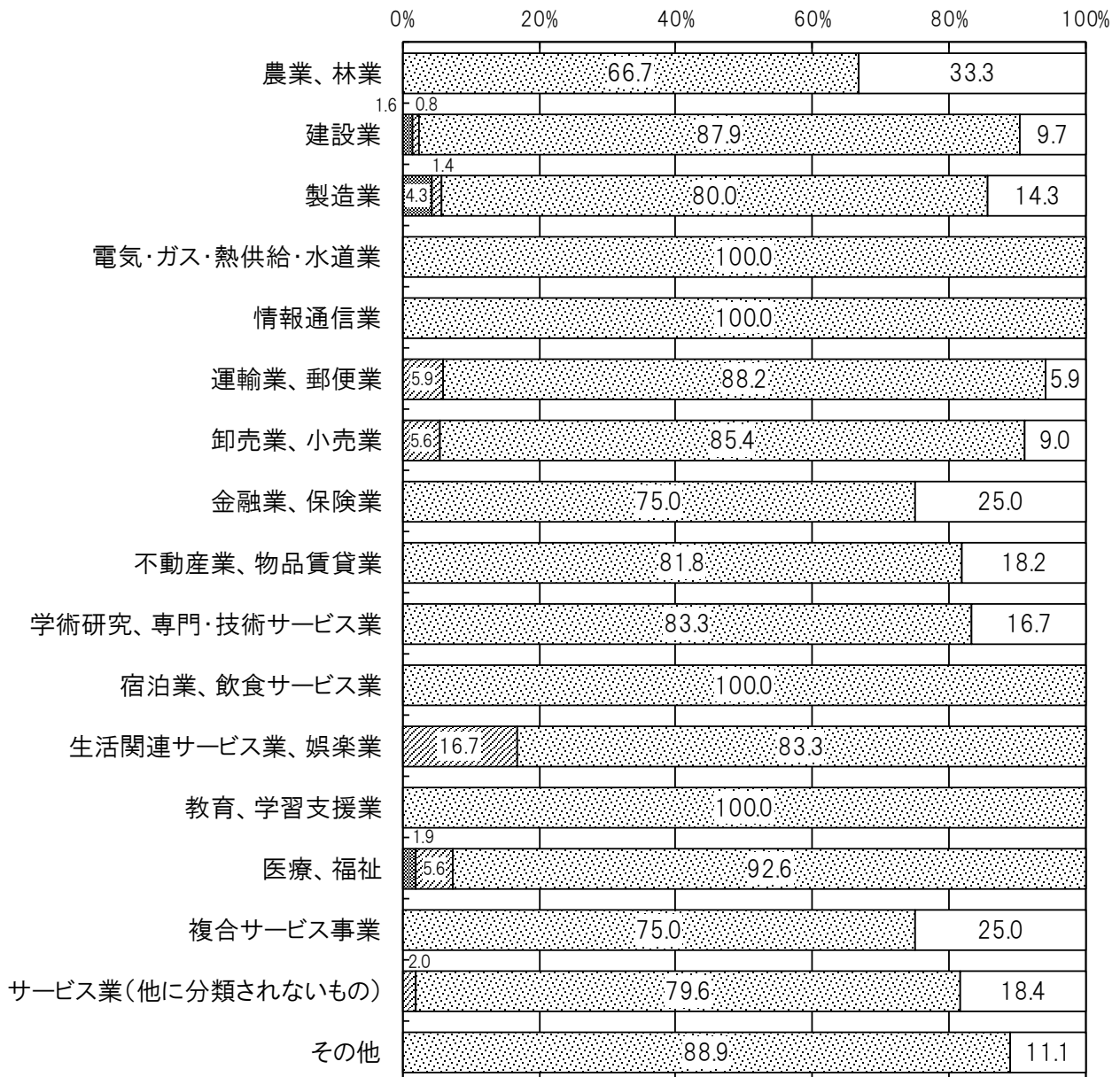
◆「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」では、「すでに取り組んでいる」事業所は、「金融業、保険業」が100.0%と突出しており、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」が50.0%と続いている。一方、「今後も取り組む予定はない」と回答した割合が多い業種は、「不動産業、物品賃貸業」(45.5%)、「運輸業・郵便業」(44.1%)となっている。

始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ



◆「事業所内保育施設の設置運営」では、「すでに取り組んでいる」事業所は、「製造業」が多く(4.3%)、次いで「医療、福祉」が1.9%と続いている。他の取り組みに比べ、どの業種においても「事業所内保育施設の設置運営」に取り組んでいるところは少なく、また、今後も取り組む予定がないところが多い。

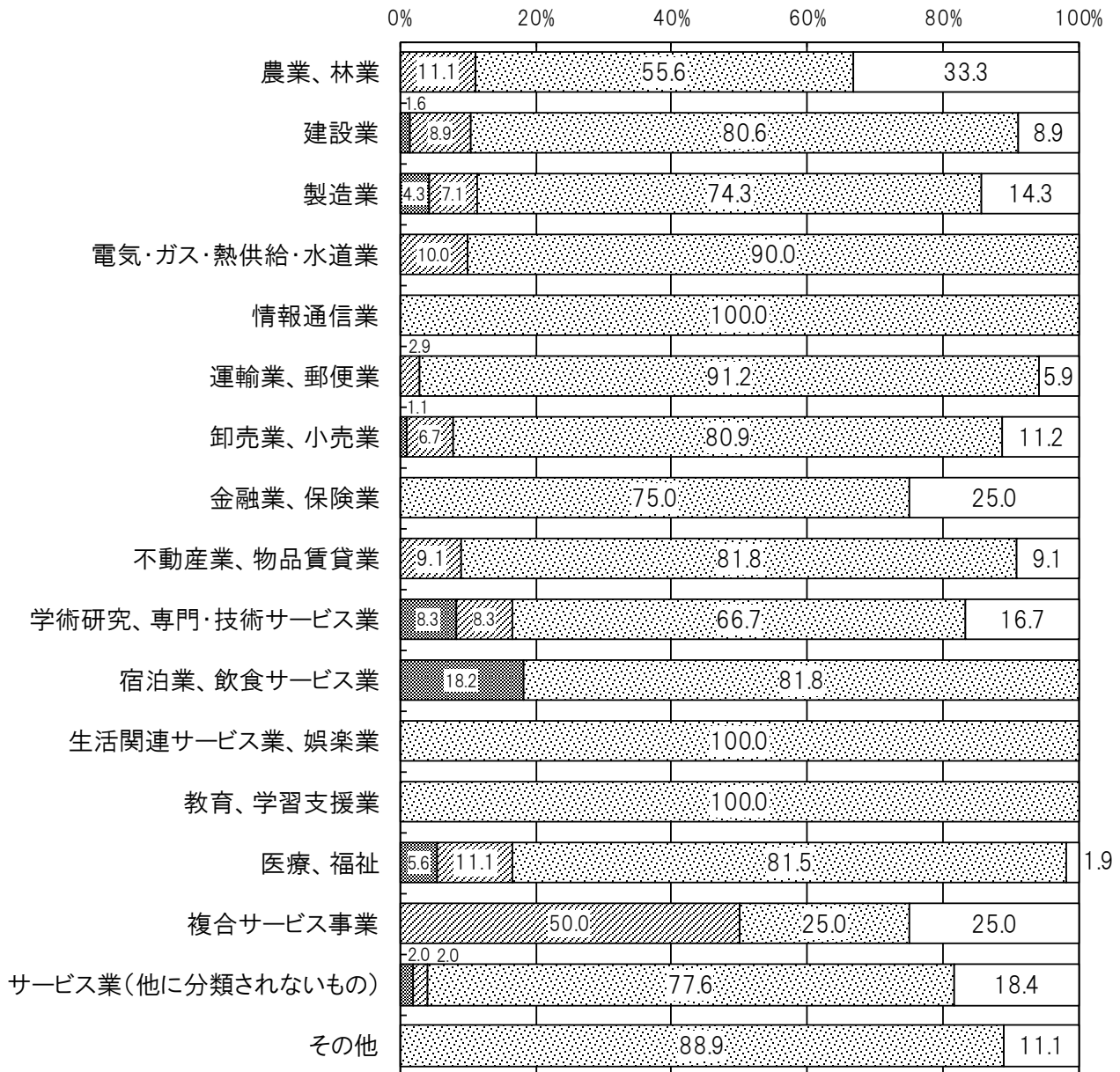
事業所内保育施設の設置運営



■ すでに取り組んでいる □ 今後取り組む予定である ▨ 今後も取り組む予定はない □ 無回答

◆「育児に関する経済的支援」では、「すでに取り組んでいる」事業所は、「宿泊業、飲食サービス業」が多く(18.2%)、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」が8.3%と続いている。また、「事業所内保育施設の設置運営」と同様に、今後も取り組む予定がないところが多い。

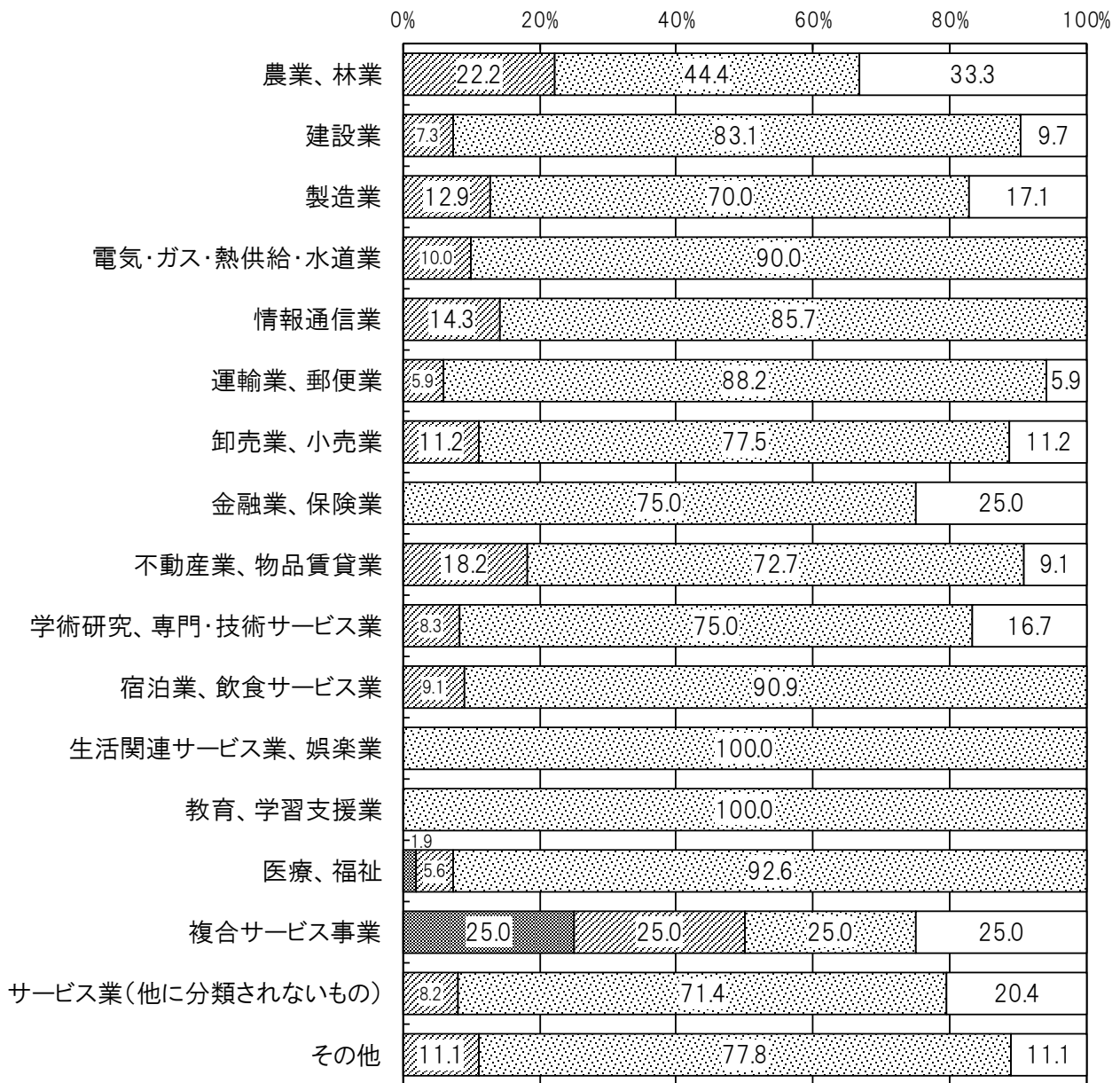
育児に関する経済的支援



■ すでに取り組んでいる □ 今後取り組む予定である ▨ 今後も取り組む予定はない □ 無回答

◆「介護に関する経済的支援」では、「すでに取り組んでいる」事業所は、「複合サービス事業」が多く(25.0%)、次いで「医療、福祉」が1.9%と続いており、それ以外の業種で取り組んでいるところはなかった。しかし、「育児に関する経済的支援」よりも、今後取り組む予定であるところが多い。

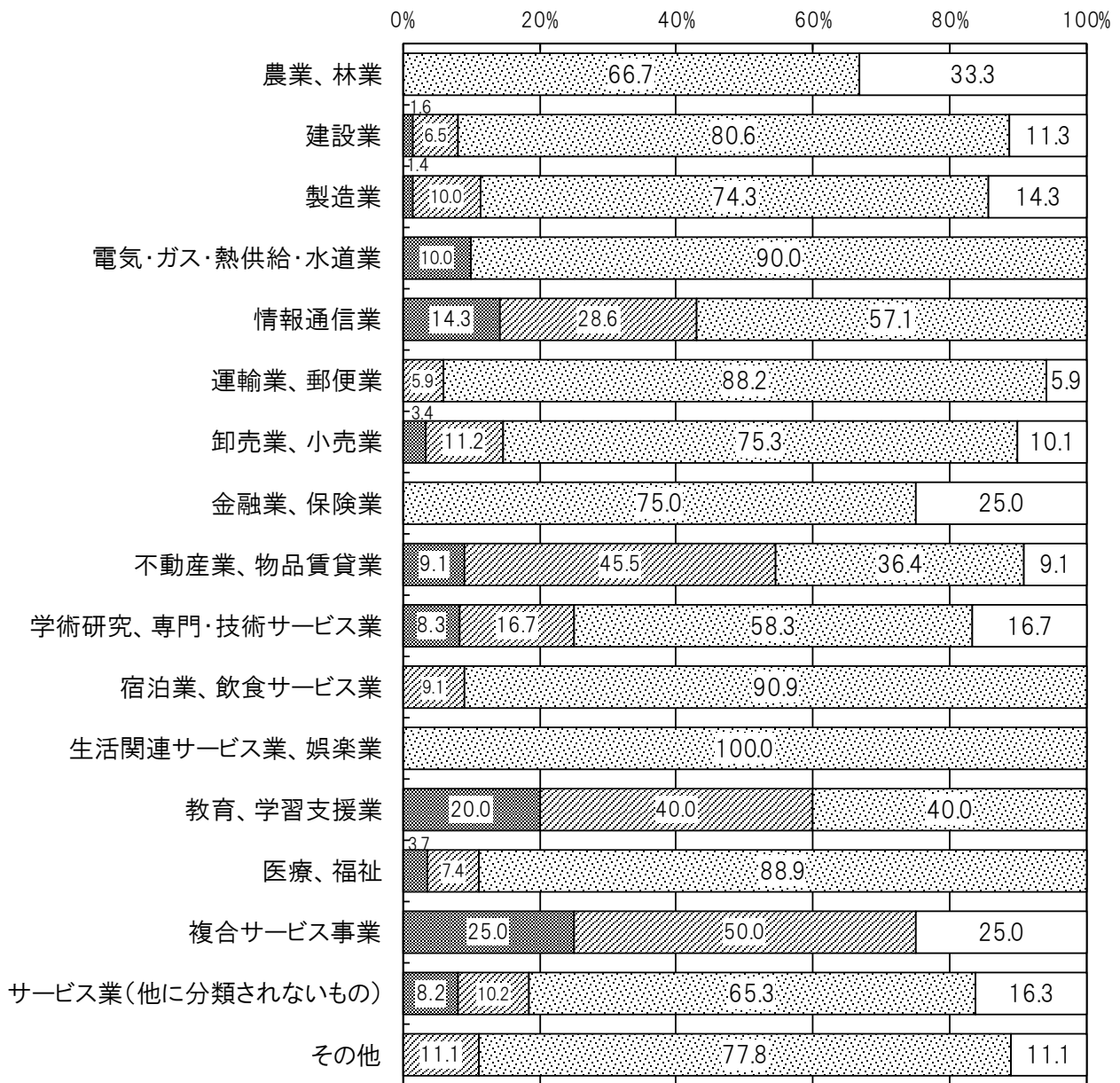
介護に関する経済的支援



■ すでに取り組んでいる □ 今後取り組む予定である ▨ 今後も取り組む予定はない □ 無回答

◆「在宅勤務」では、「すでに取り組んでいる」事業所は、「複合サービス事業」が多く(25.0%)、次いで「教育、学習支援業」が20.0%と続いている。一方、「今後も取り組む予定はない」と回答した割合が多い業種は、「生活関連サービス業、娯楽業」(100.0%)、「宿泊業、飲食サービス業」(90.9%)となっている。

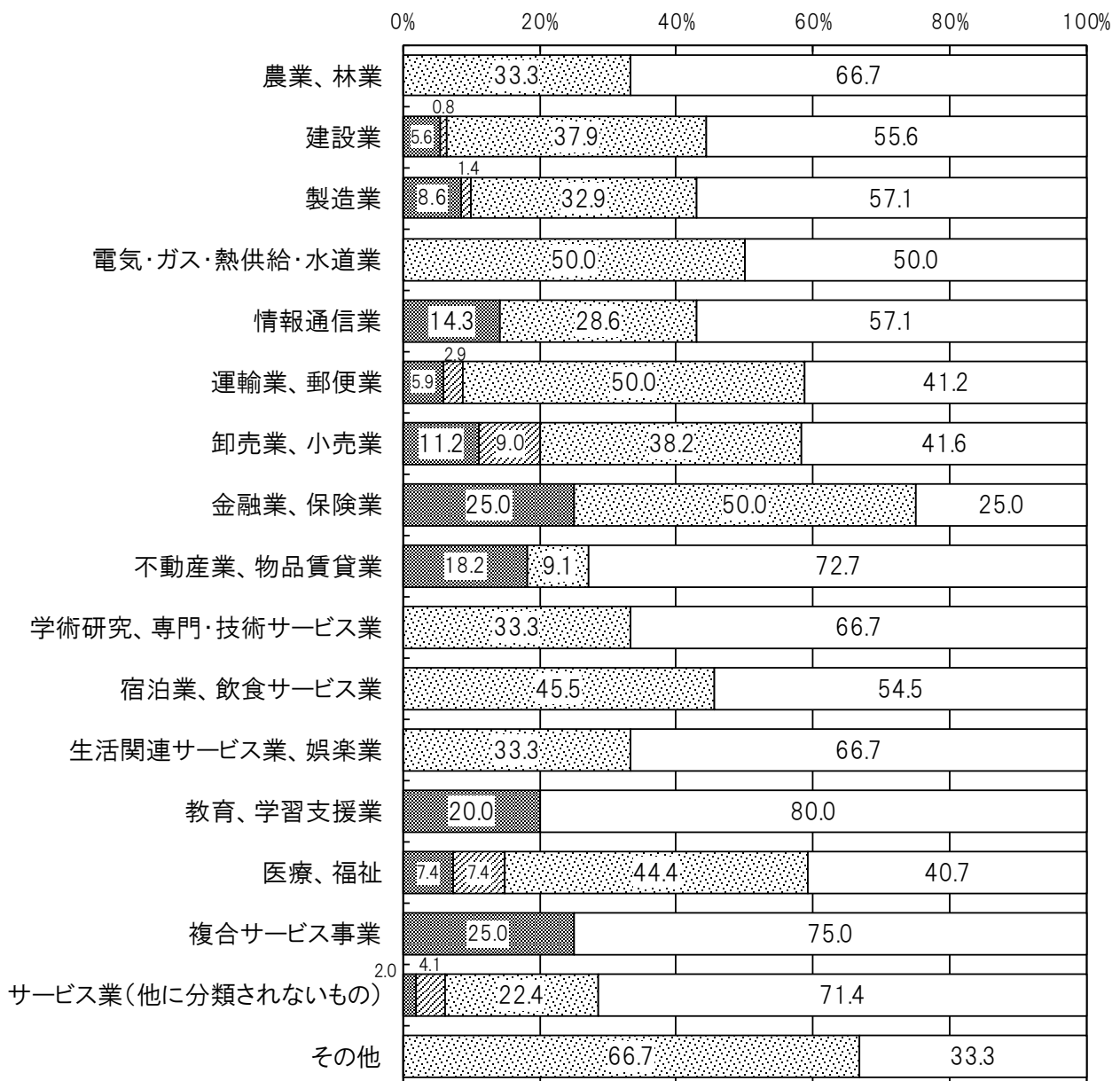
在宅勤務



■ すでに取り組んでいる □ 今後取り組む予定である ▨ 今後も取り組む予定はない □ 無回答

◆「転勤への配慮」では、「すでに取り組んでいる」事業所は、「金融業、保険業」と「複合サービス事業」が多く(25.0%)、次いで「教育、学習支援業」が20.0%と続いている。一方、「今後も取り組む予定はない」と回答した割合が多い業種は、「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸業、郵便業」「金融業、保険業」(いずれも50.0%)となっている。「金融業、保険業」は、取り組んでいるところと今後も取り組む予定がないところと両極端に分かれている。

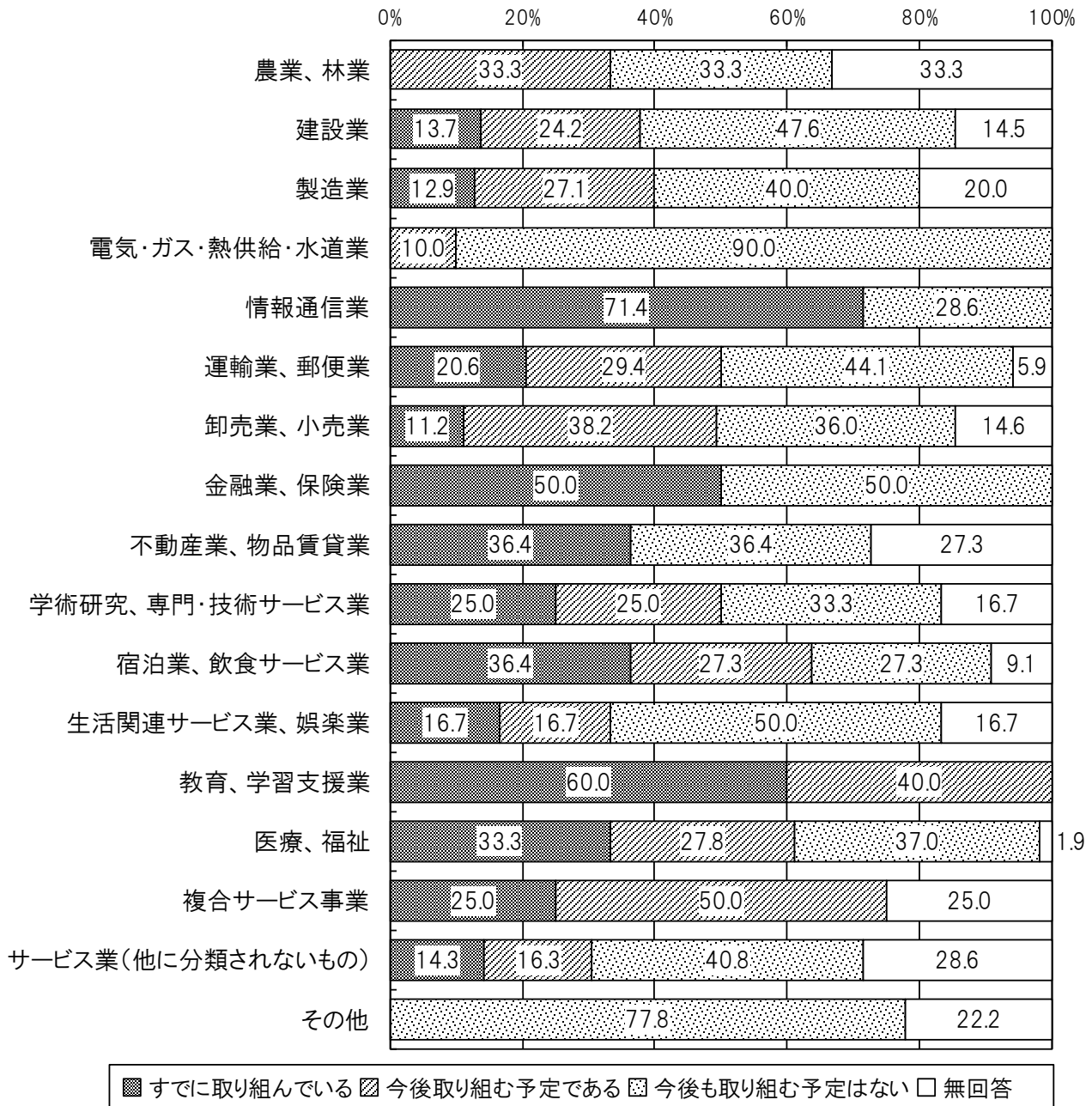
転勤への配慮



■ すでに取り組んでいる □ 今後取り組む予定である ▨ 今後も取り組む予定はない □ 無回答

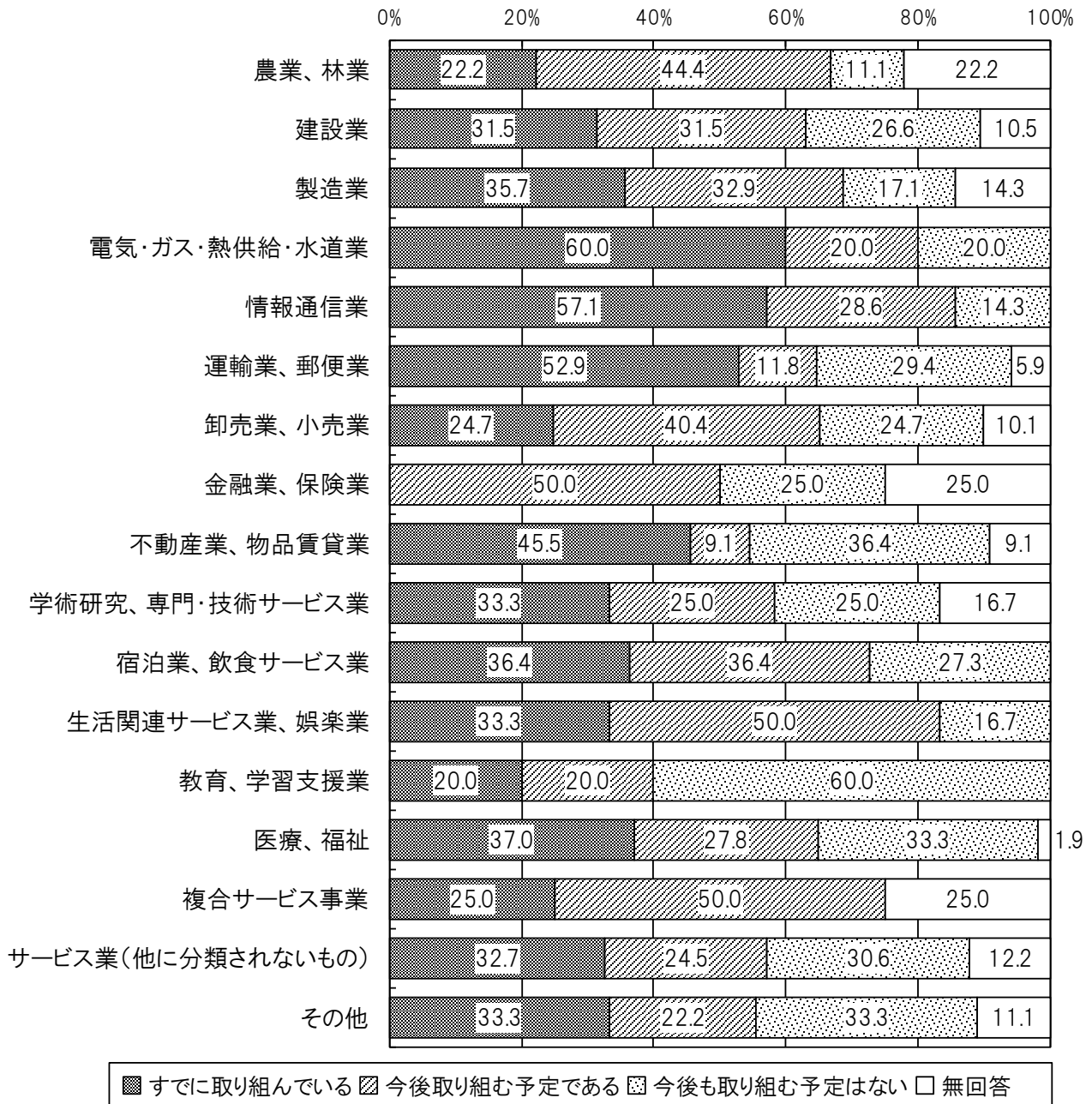
◆「復職への支援」では、「すでに取り組んでいる」事業所は、「情報通信業」が多く(71.4%)、次いで「教育、学習支援業」が60.0%と続いている。一方、「今後も取り組む予定はない」と回答した割合が多い業種は、「電気・ガス・熱供給・水道業」で90.0%となっている。「教育、学習支援業」は「すでに取り組んでいる」と「今後取り組む予定である」を合わせると100%となっている。

復職への支援



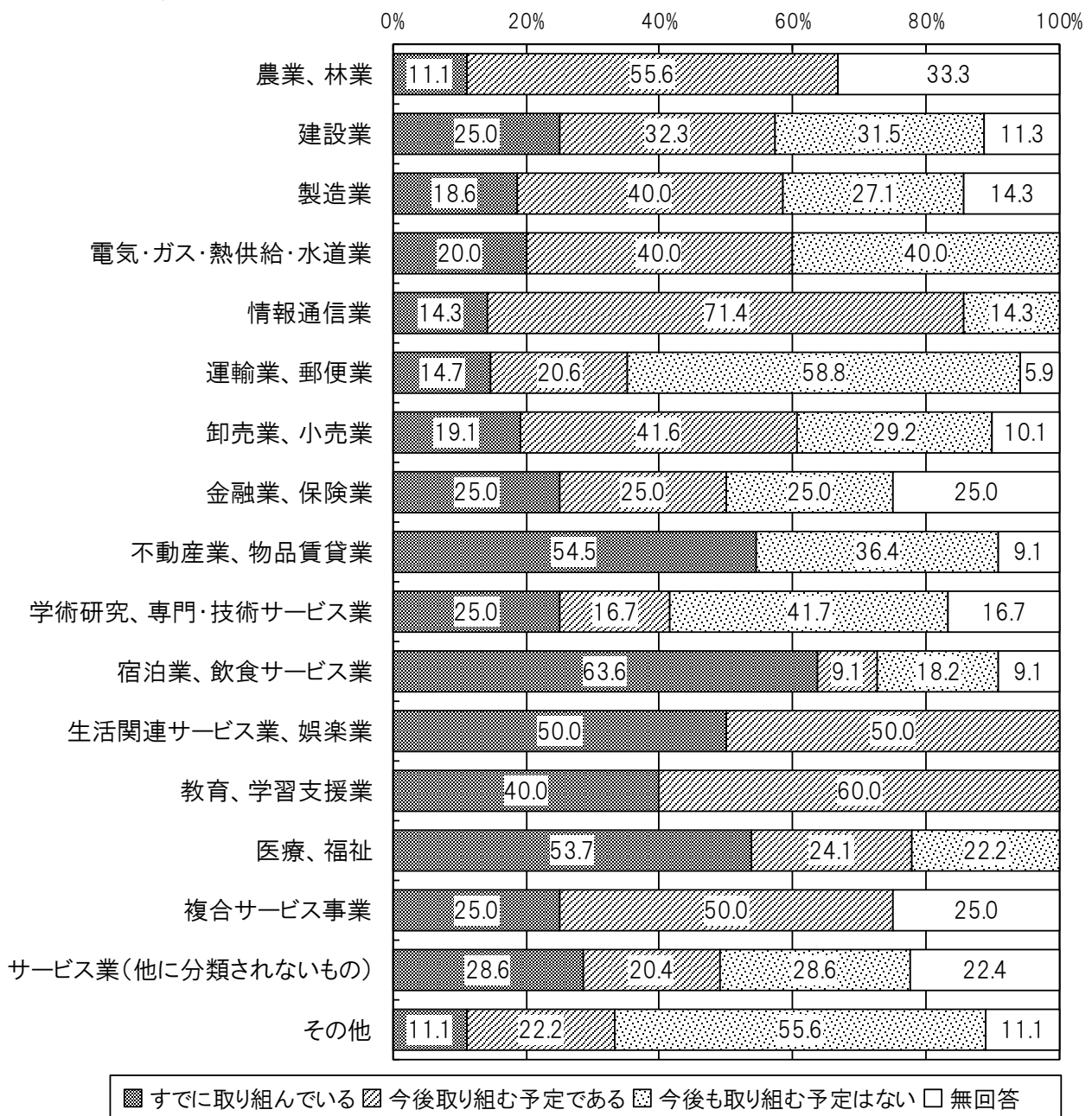
◆「再雇用制度」では、「すでに取り組んでいる」事業所は、「電気・ガス・熱供給・水道業」が多く(60.0%)、次いで「情報通信業」が57.1%と続いている。一方、「今後も取り組む予定はない」と回答した割合が多い業種は、「教育、学習支援業」で60.0%となっている。回答されたなかで、「金融業、保険業」だけ、再雇用制度に取り組んでいるところはなかった。

再雇用制度

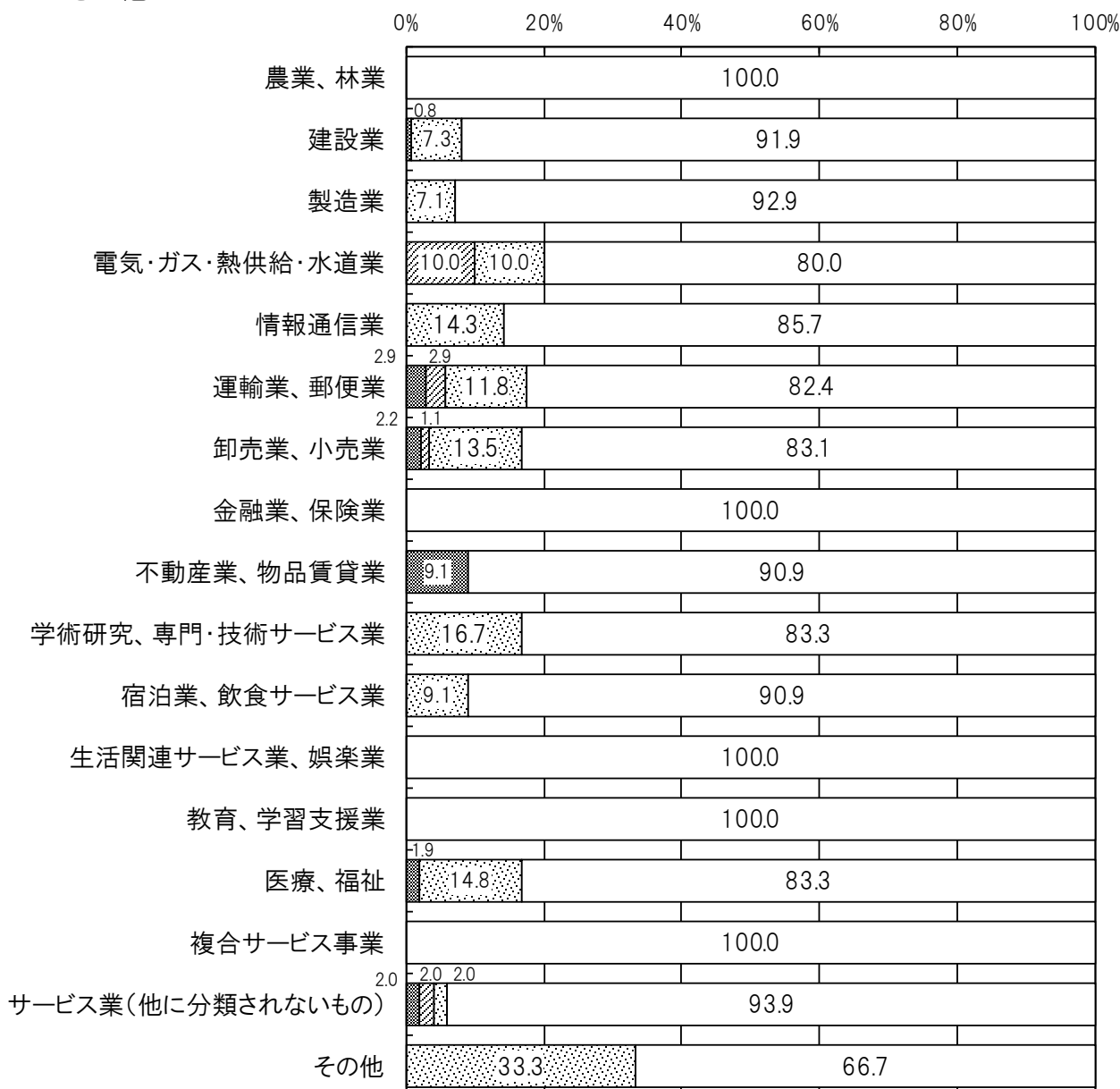


◆「柔軟な働き方への支援」では、「すでに取り組んでいる」事業所は、「宿泊業、飲食サービス業」が多く(63.6%)、次いで「不動産業、物品賃貸業」が54.5%と続いている。一方、「今後も取り組む予定はない」と回答した割合が多い業種は、「運輸業、郵便業」で58.8%となっている。「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」は「すでに取り組んでいる」と「今後取り組む予定である」を合わせると100%となっている。

柔軟な働き方への支援



その他



■ すでに取り組んでいる □ 今後取り組む予定である ▨ 今後も取り組む予定はない □ 無回答

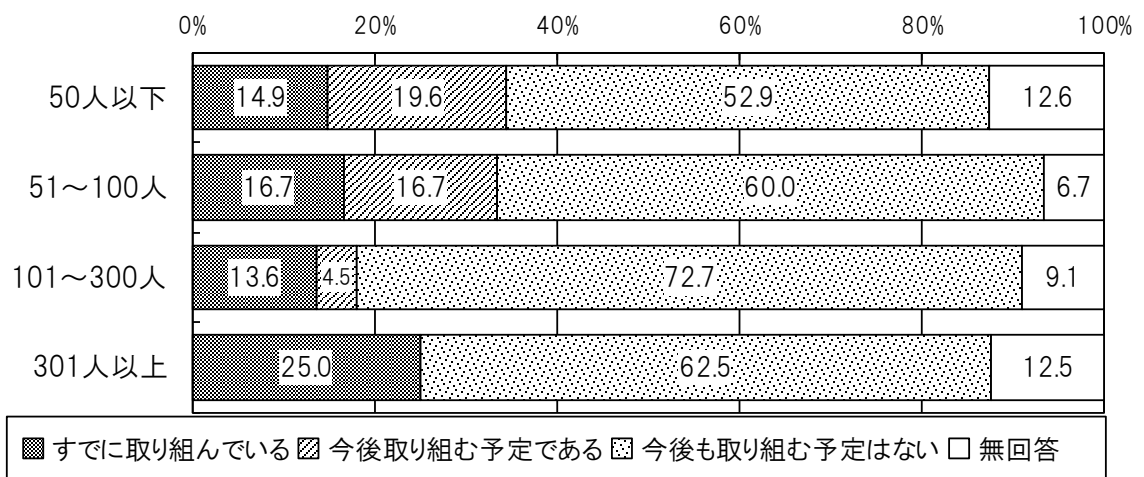
《「その他」の取り組み事例抜粋》

- 休暇取得
- 必要に応じて休みを取ってもらっている
- 時間内帰宅、週休2日制、休みたい時すぐに休み
- 制度としてはないが個別の状況に応じ対応
- 時間調整を個々に行う
- 人数が少ないので相談しながらやっている
- 貴重な人材であることから、労働形態については個人に合わせ柔軟に対応することで、労働が継続できるよう対応している
- 個人の状況にあった勤務提案
- 親会社で予定のものが考えられる

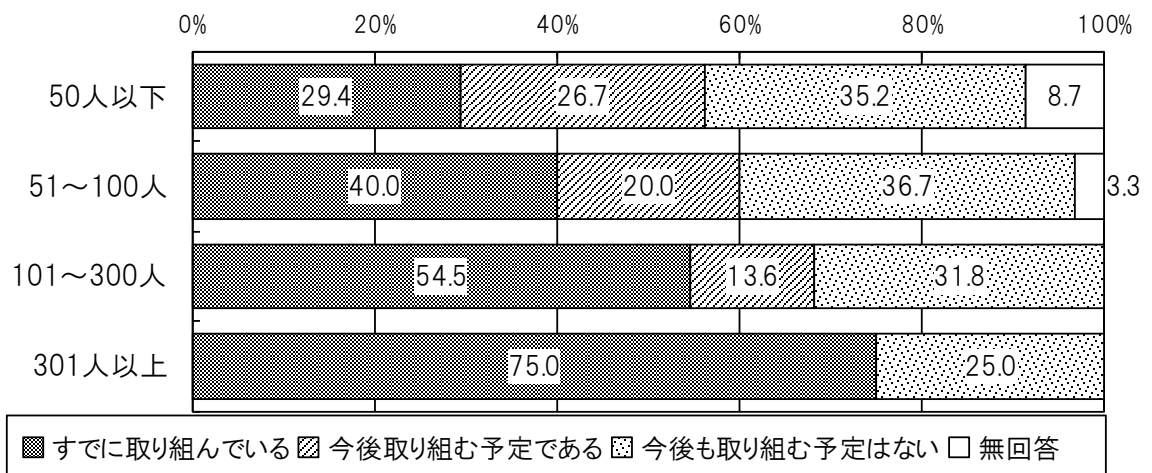
◆従業員規模別にみると、従業員規模別にみると、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」「転勤の配慮」で、従業員規模が大きいほど「すでに取り組んでいる」と回答した割合が高い。一方、「育児に関する経済的支援」や「介護に関する経済的支援」では、従業員規模の少ない事業所(100人以下)でしか取り組まれていない。

従業員規模別

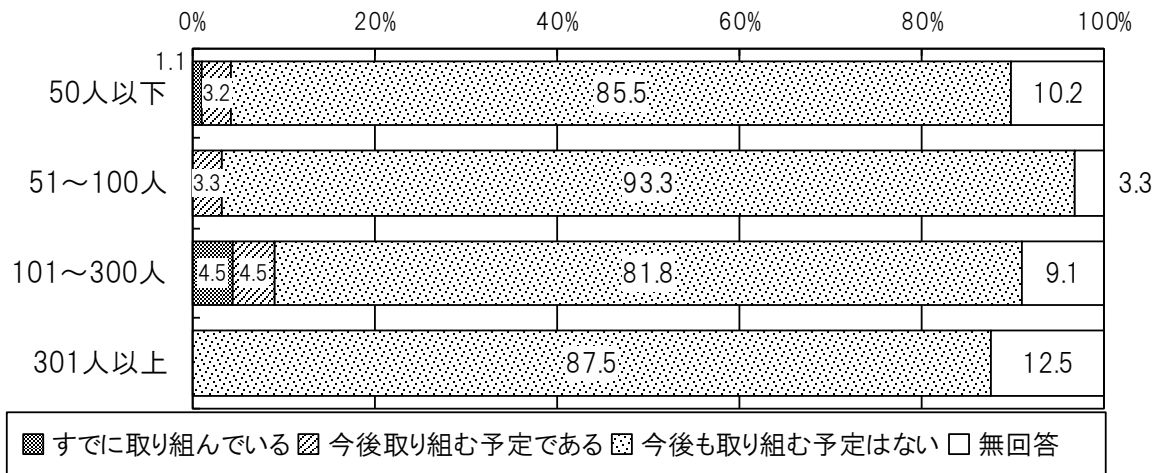
フレックスタイム制



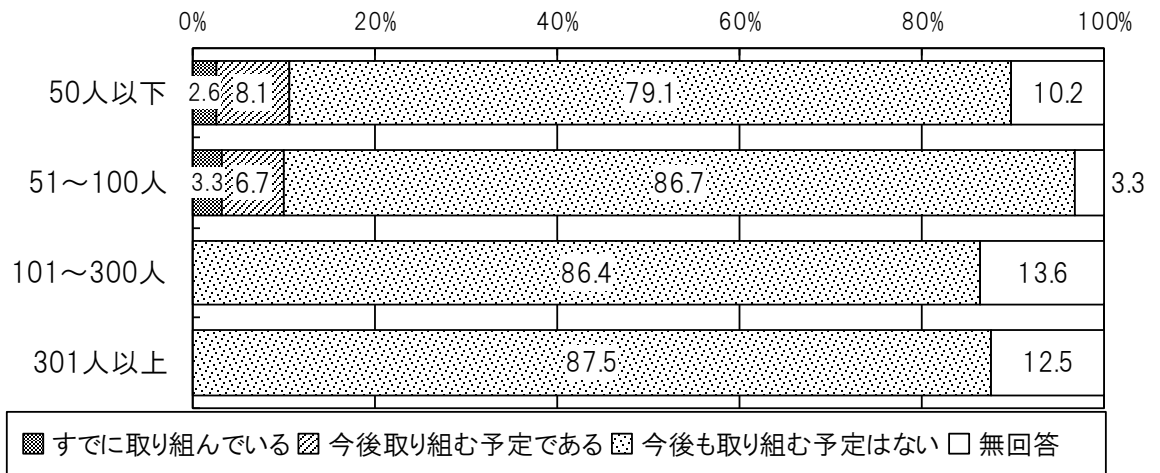
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ



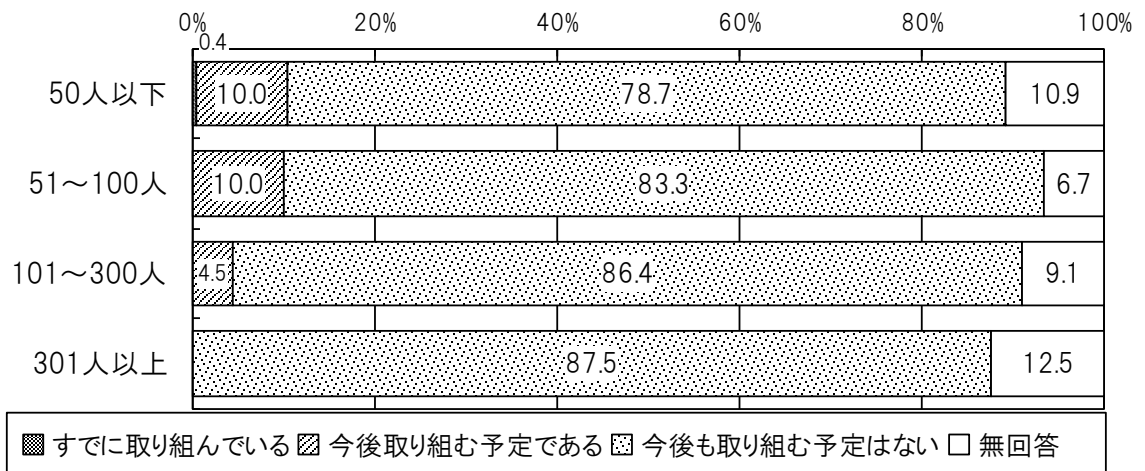
事業所内保育施設の設置運営



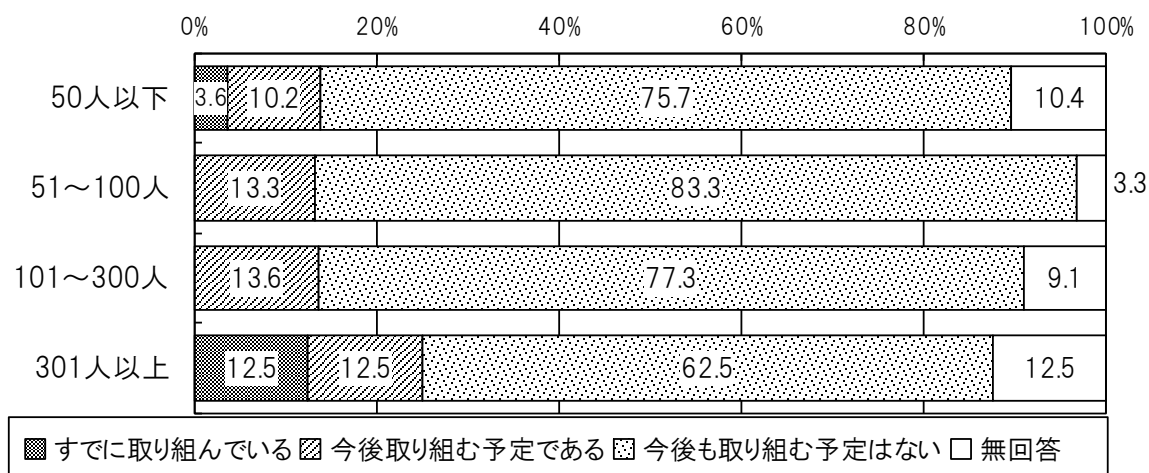
育児に関する経済的支援



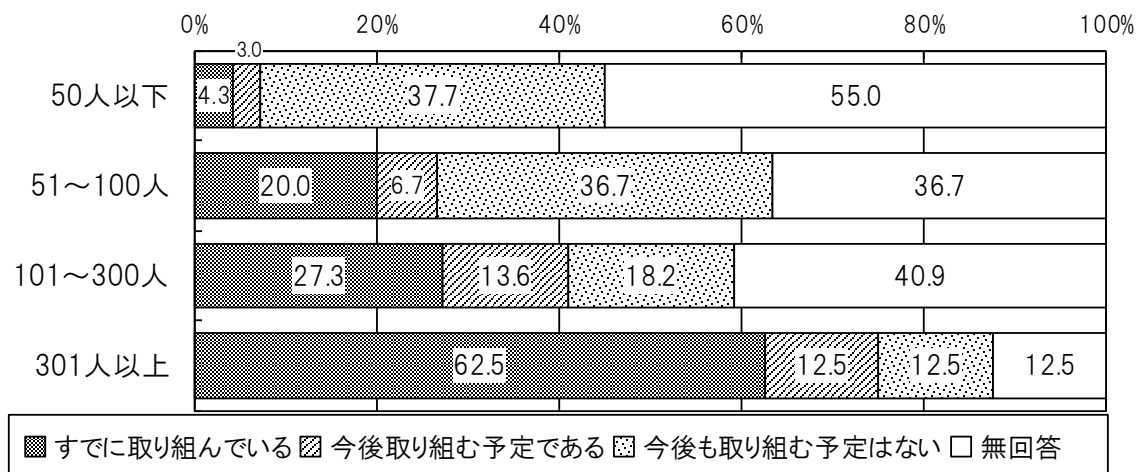
介護に関する経済的支援



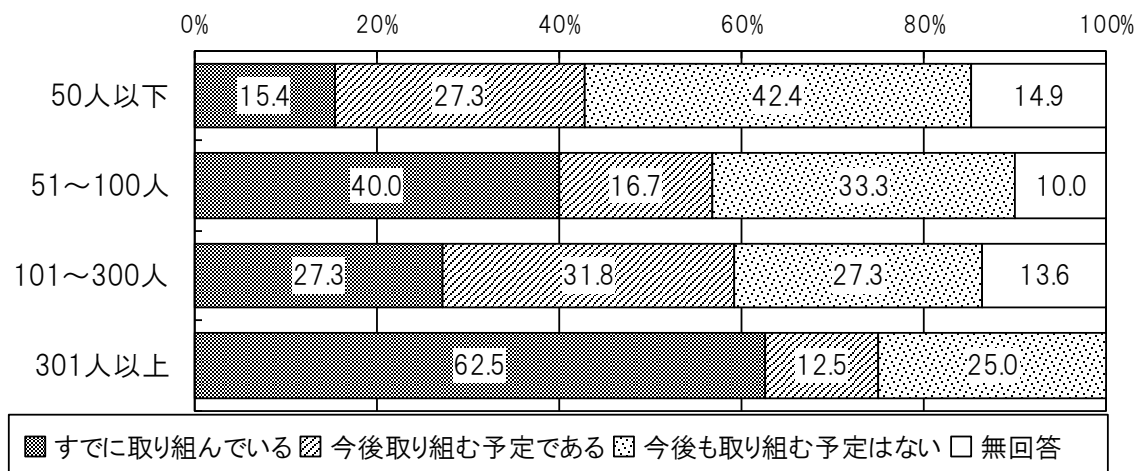
在宅勤務



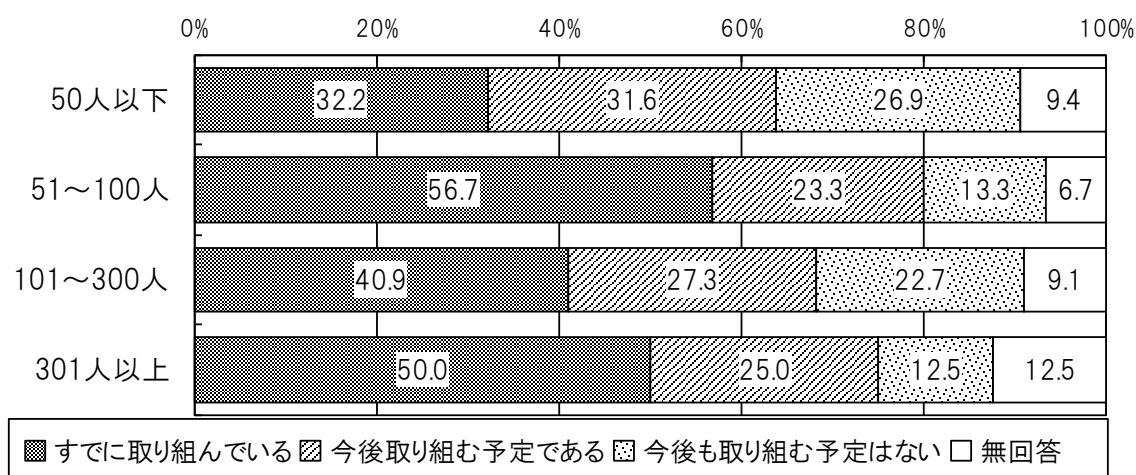
転勤への配慮



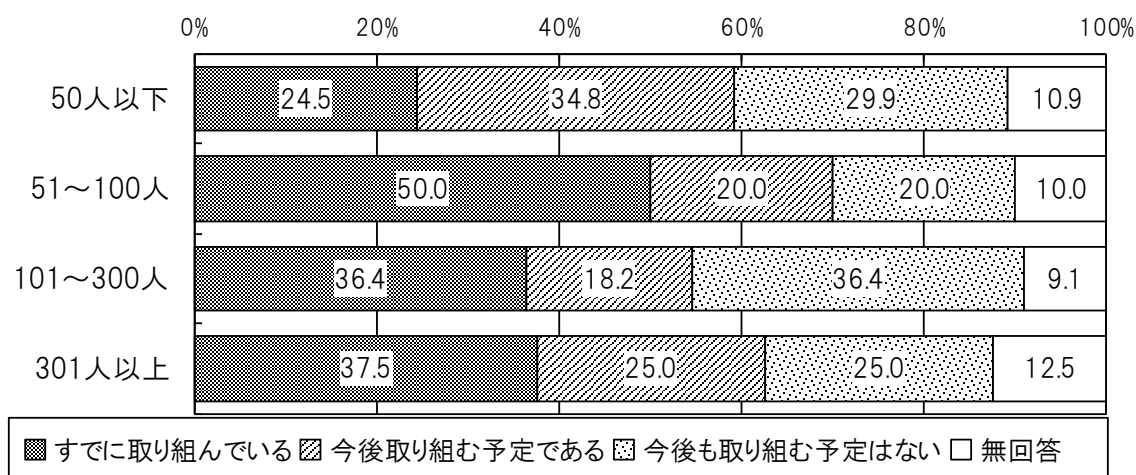
復職への支援



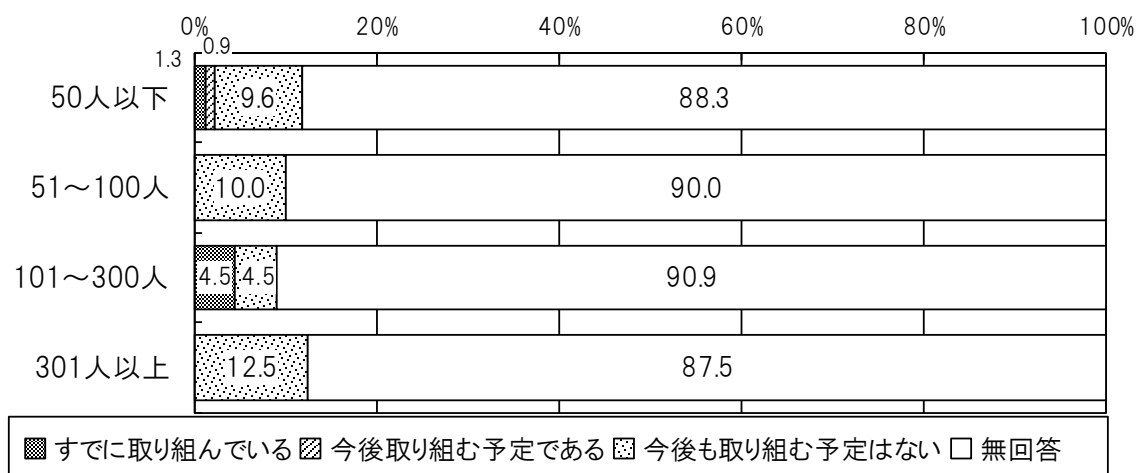
再雇用制度



柔軟な働き方への支援



その他



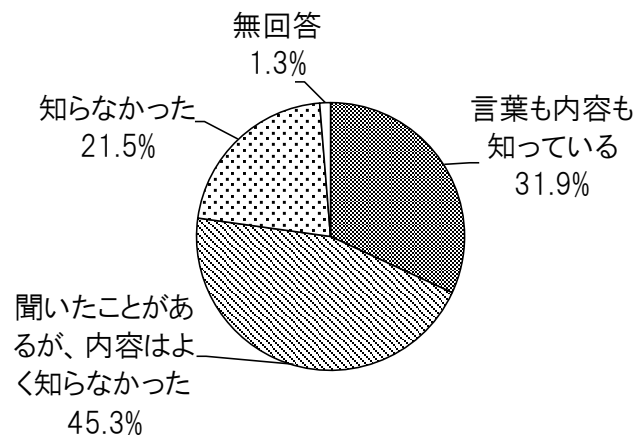
2-(7) ワーク・ライフ・バランスの認知度

〔n=530〕

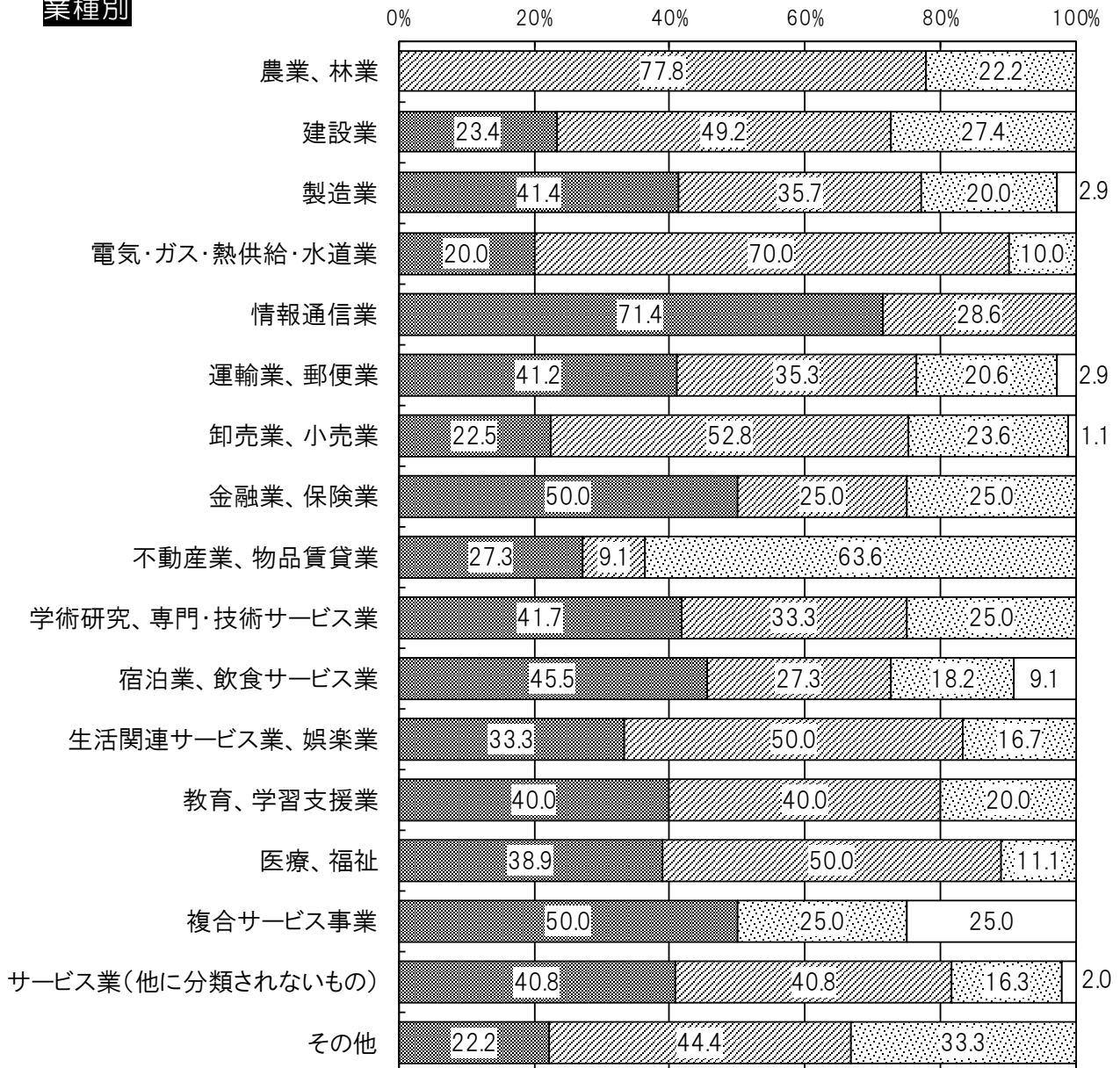
問8 【すべての事業所におたずねします。】

ワーク・ライフ・バランスという言葉はご存知でしたか。1つだけ選んで○印をつけてください。

- ◆ワーク・ライフ・バランスという言葉について、「聞いたことがあるが、内容はよく知らなかった」と回答した事業所が45.3%と最も高く、次いで、「言葉も内容も知っている」(31.9%)、「知らなかった」(21.5%)となっている。
- ◆業種別にみると、「言葉も内容も知っている」と回答した割合が50%以上の事業所は、「情報通信業」(71.4%)、「金融業、保険業」(50.0%)、「複合サービス業」(50.0%)などとなっている。一方、「不動産業、物品賃貸業」では「知らなかった」と回答した割合が63.6%と高くなっている。
- ◆従業員規模別にみると、従業員が50人を超える事業所では「言葉も内容も知っている」と回答した割合が過半数を占める。特に、「301人以上」の事業所では100.0%となっている。

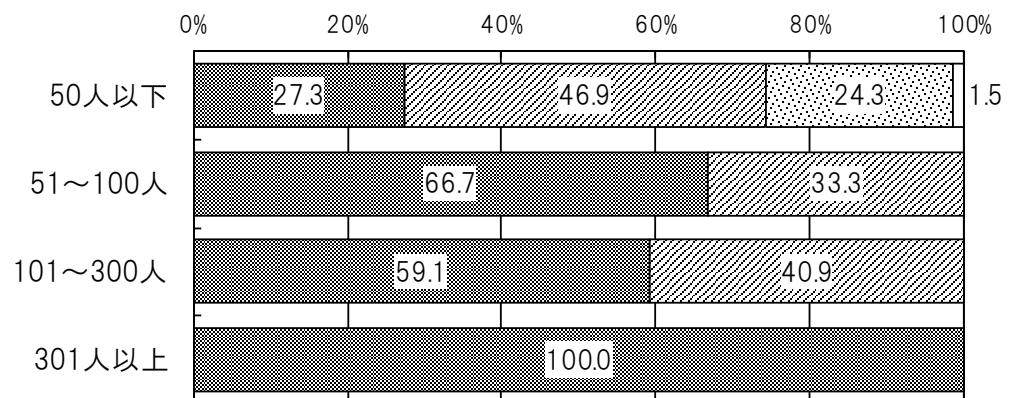


業種別



■ 言葉も内容も知っている ▨ 聞いたことがあるが、内容はよく知らなかった ▩ 知らなかった □ 無回答

従業者規模別



■ 言葉も内容も知っている ▨ 聞いたことがあるが、内容はよく知らなかった ▩ 知らなかった □ 無回答

2-(8) ワーク・ライフ・バランスの取り組みの進捗度

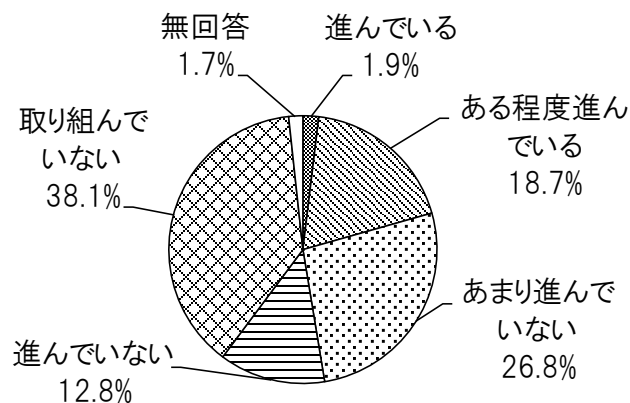
〔n=530〕

問9 【すべての事業所におたずねします。】

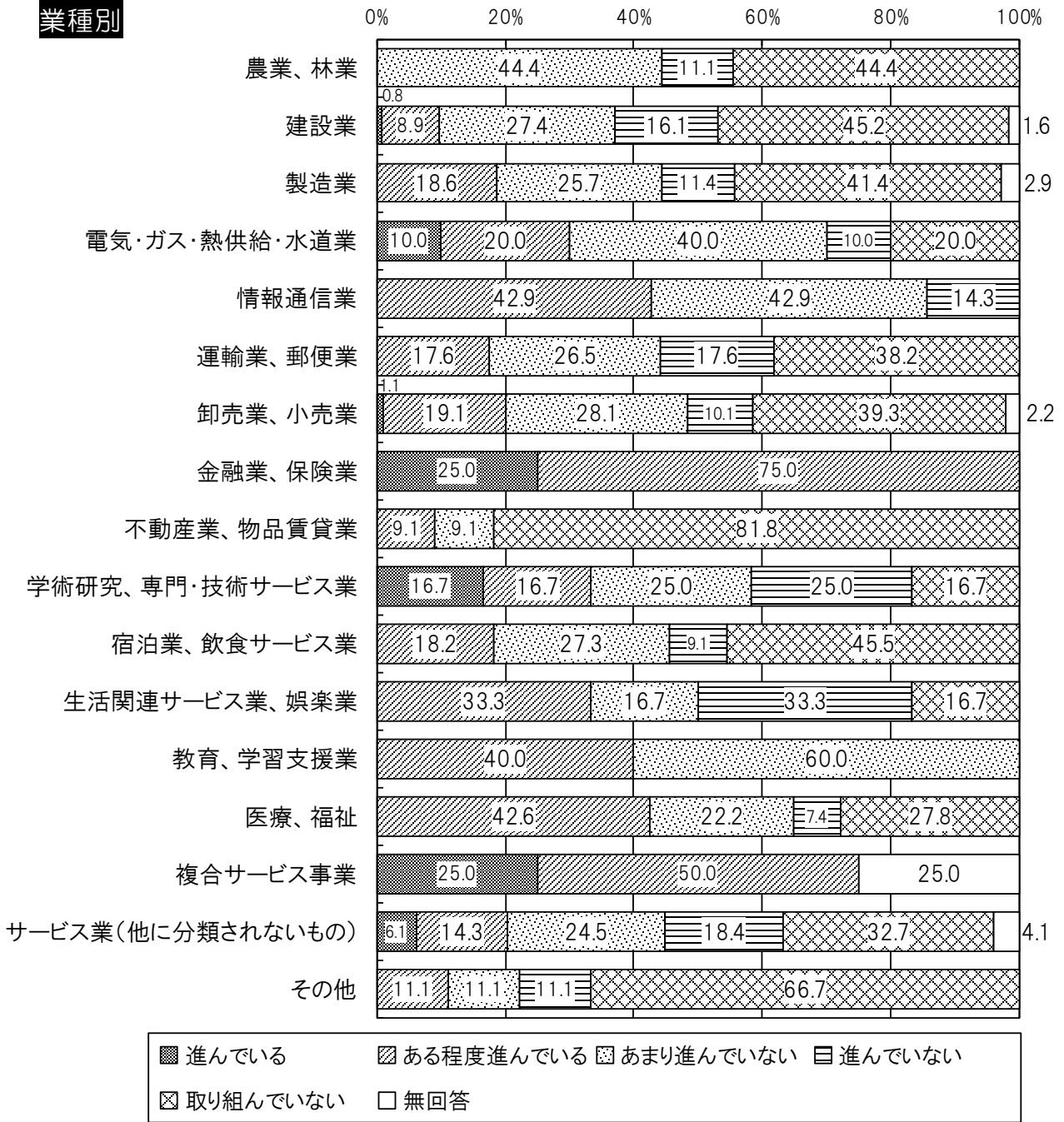
貴事業所ではワーク・ライフ・バランスの取り組みが進んでいると思いますか。次の中から、1つだけ選んで○印をつけてください。

- ◆ワーク・ライフ・バランスの取り組みが『進んでいる』※1の割合は約20%となっており、「取り組んでいない」が約40%を占めている。
- ◆業種別にみると、「金融業、保険業」では100.0%が『進んでいる』と回答している。また、「複合サービス業」でも75.0%が『進んでいる』と回答している。一方、「不動産業、物品賃貸業」では「取り組んでいない」と回答した割合が81.8%と高くなっている。
- ◆従業員規模別にみると、「301人以上」の事業所では『進んでいる』と回答した割合が62.5%を占めている。一方、「50人以下」の事業所では「取り組んでいない」が40.9%となっている。

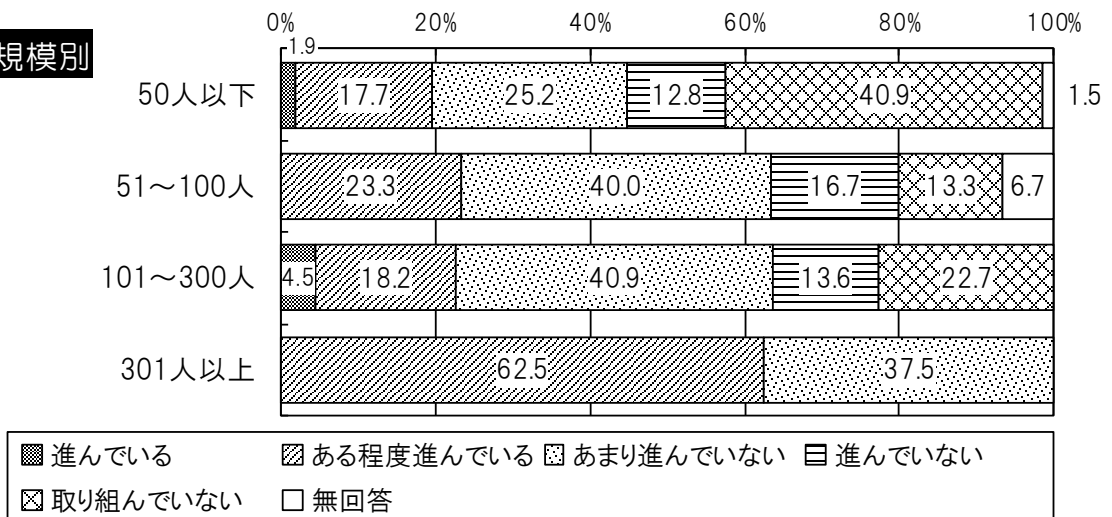
※1「進んでいる」と「ある程度進んでいる」の計



業種別



従業者規模別



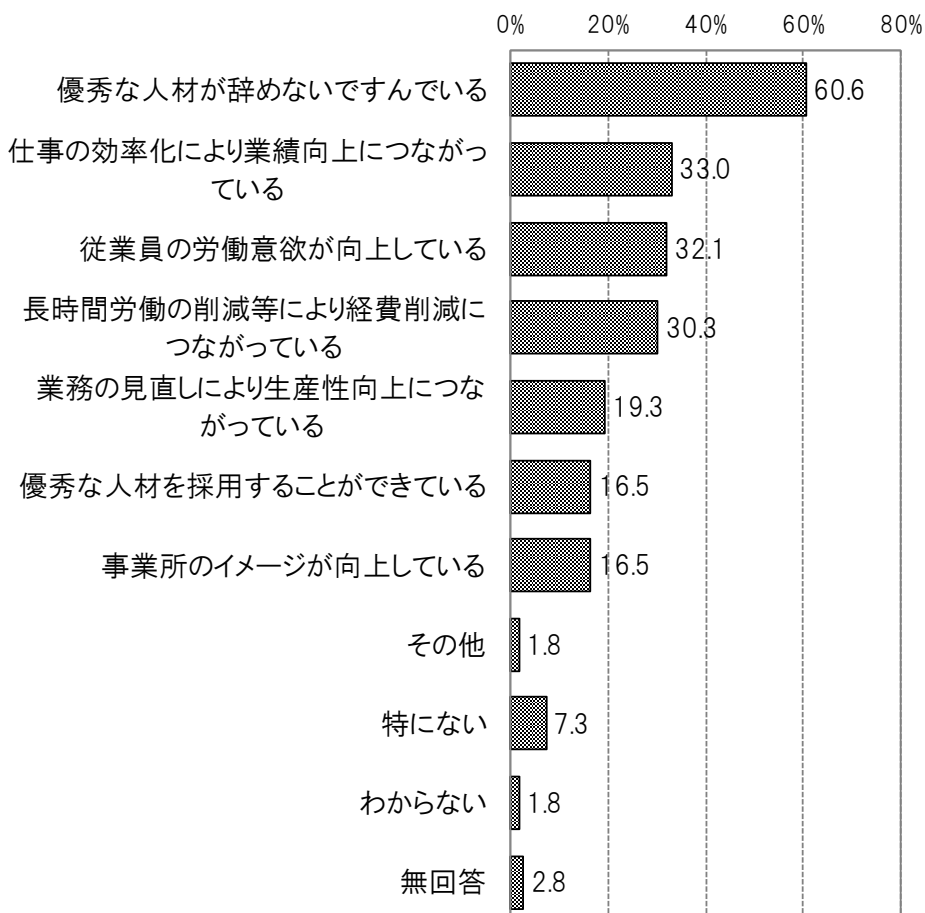
2-(9) ワーク・ライフ・バランスの取り組みのメリット

〔n=109〕

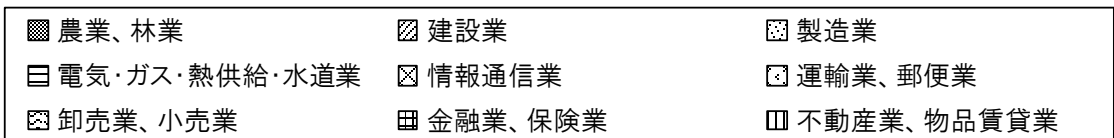
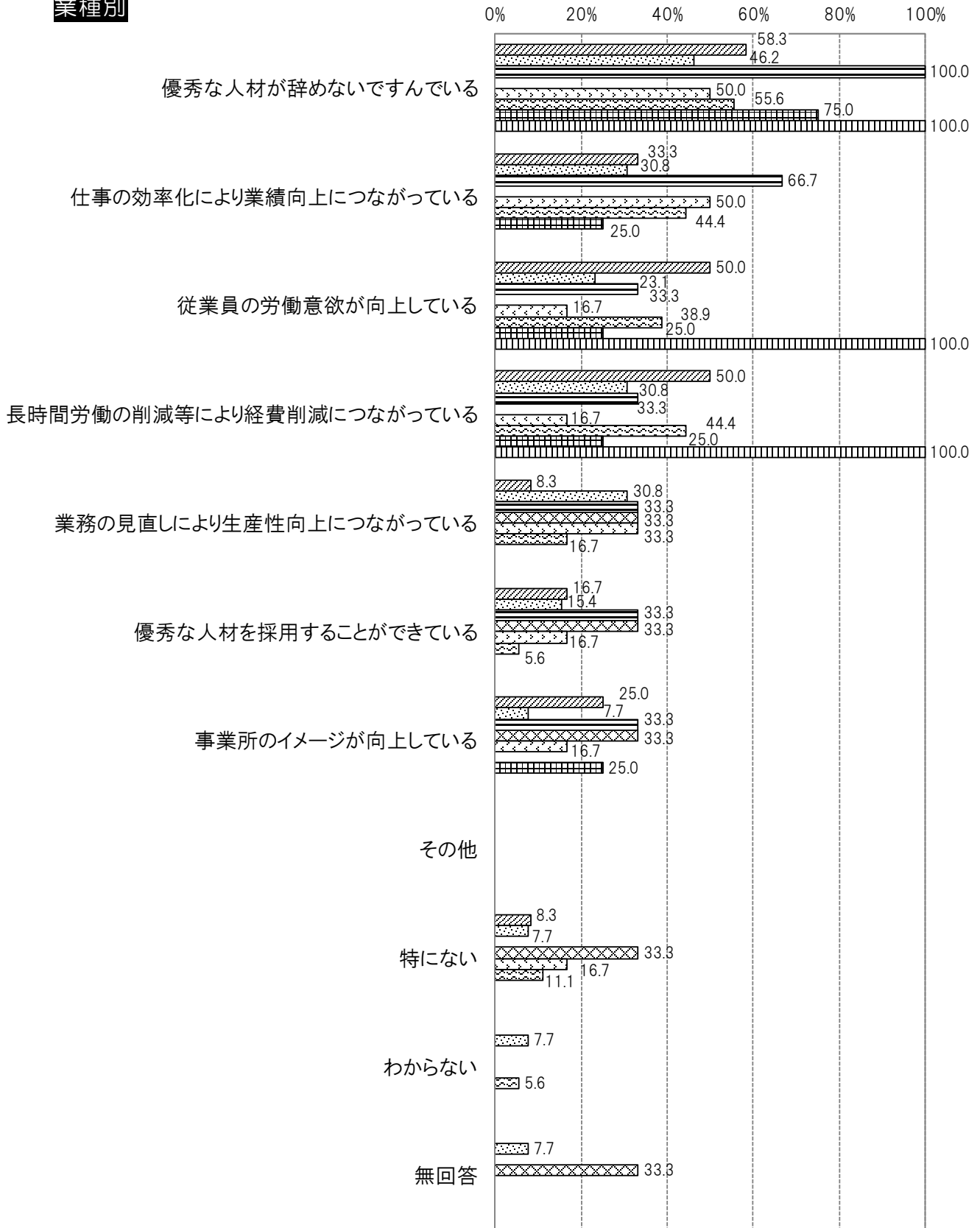
問10 【問9で「1.進んでいる」「2.ある程度進んでいる」と回答された事業所におたずねします。】

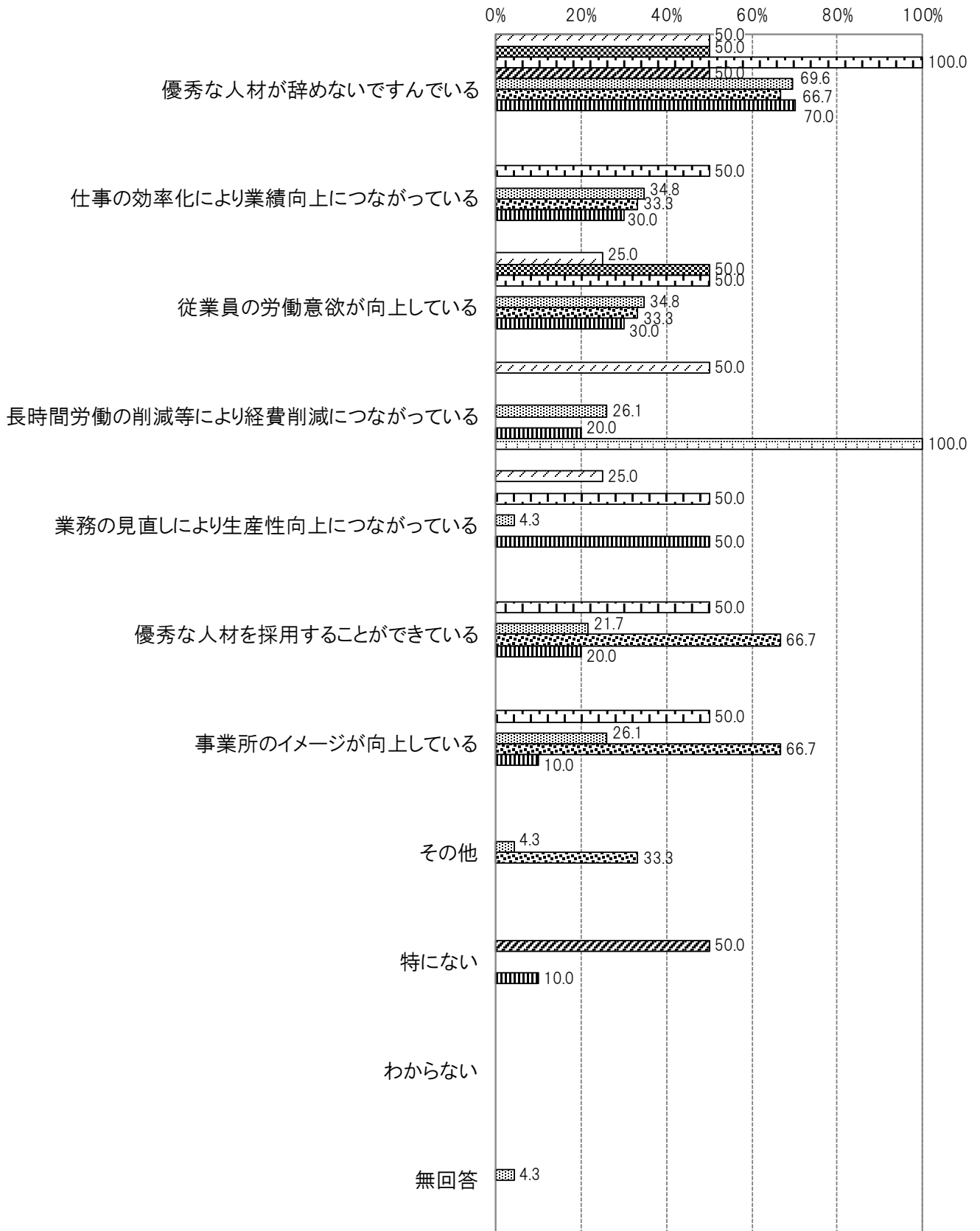
ワーク・ライフ・バランスの取り組みは、貴事業所にどのようなメリットをもたらしていますか。あてはまるものをすべて選んで○印をつけてください。

- ◆ワーク・ライフ・バランスの取り組みによるメリットについては、「優秀な人材が辞めないですんでいる」が60.6%と最も高く、次いで、「仕事の効率化により業績向上につながっている」(33.0%)、「従業員の労働意欲が向上している」(32.1%)、「長時間労働の削減等により経費削減につながっている」(30.3%)と続いている。
- ◆業種別にみると、「情報通信業」以外の業種ではいずれも「優秀な人材が辞めないですんでいる」が高くなっており、「複合サービス業」においてはさらに「優秀な人材を採用することができる」「事業所のイメージが向上している」も並んで高くなっている。また、「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」では「長時間労働の削減等により経費削減につながっている」も高くなっている。



業種別





- | | |
|---------------------|---------------|
| □ 学术研究、専門・技術サービス業 | ▨ 宿泊業、飲食サービス業 |
| ▤ 生活関連サービス業、娯楽業 | ▩ 教育、学習支援業 |
| ▦ 医療、福祉 | ▧ 複合サービス事業 |
| ▨ サービス業(他に分類されないもの) | ▫ その他 |

2-(10) ワーク・ライフ・バランスの取り組み内容

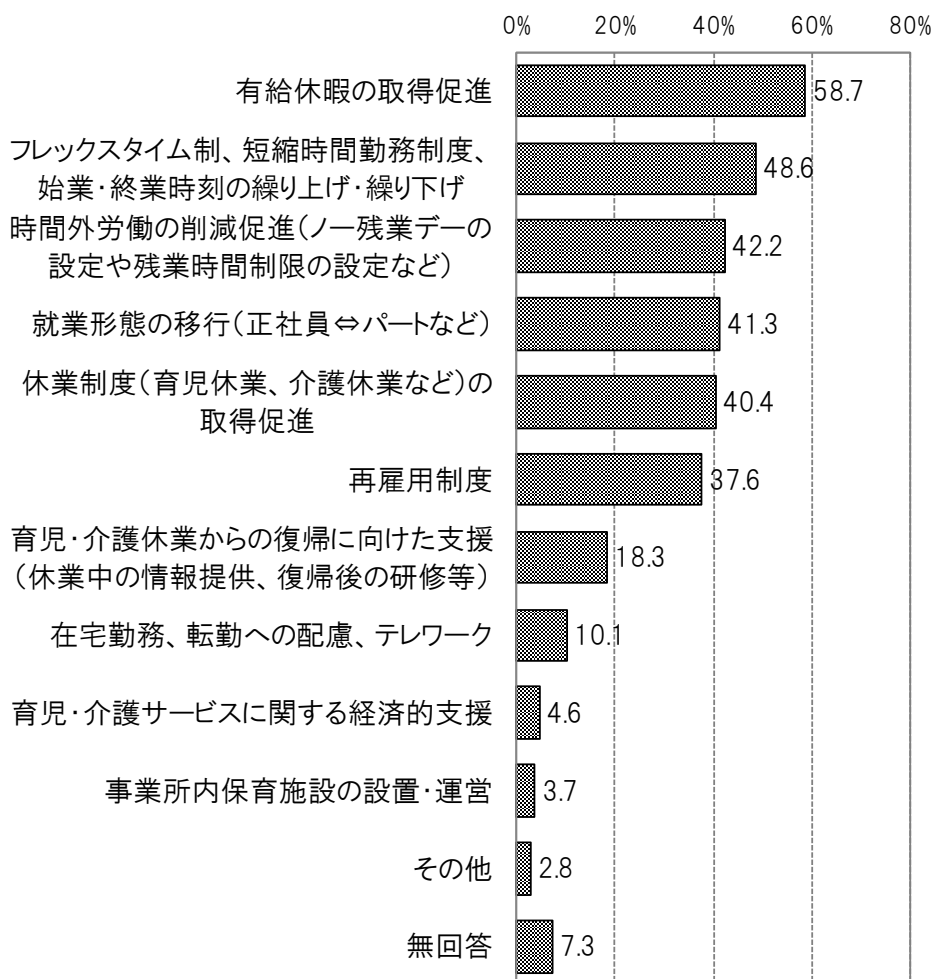
〔n=109〕

問11 【問9で「1.進んでいる」「2.ある程度進んでいる」と回答された事業所におたずねします。】

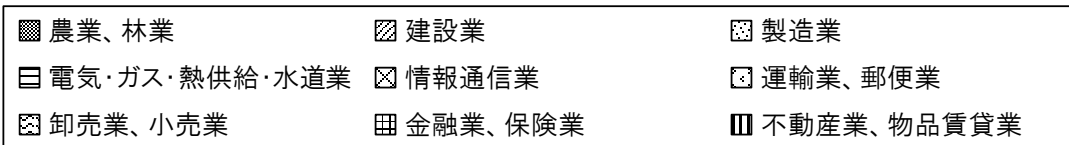
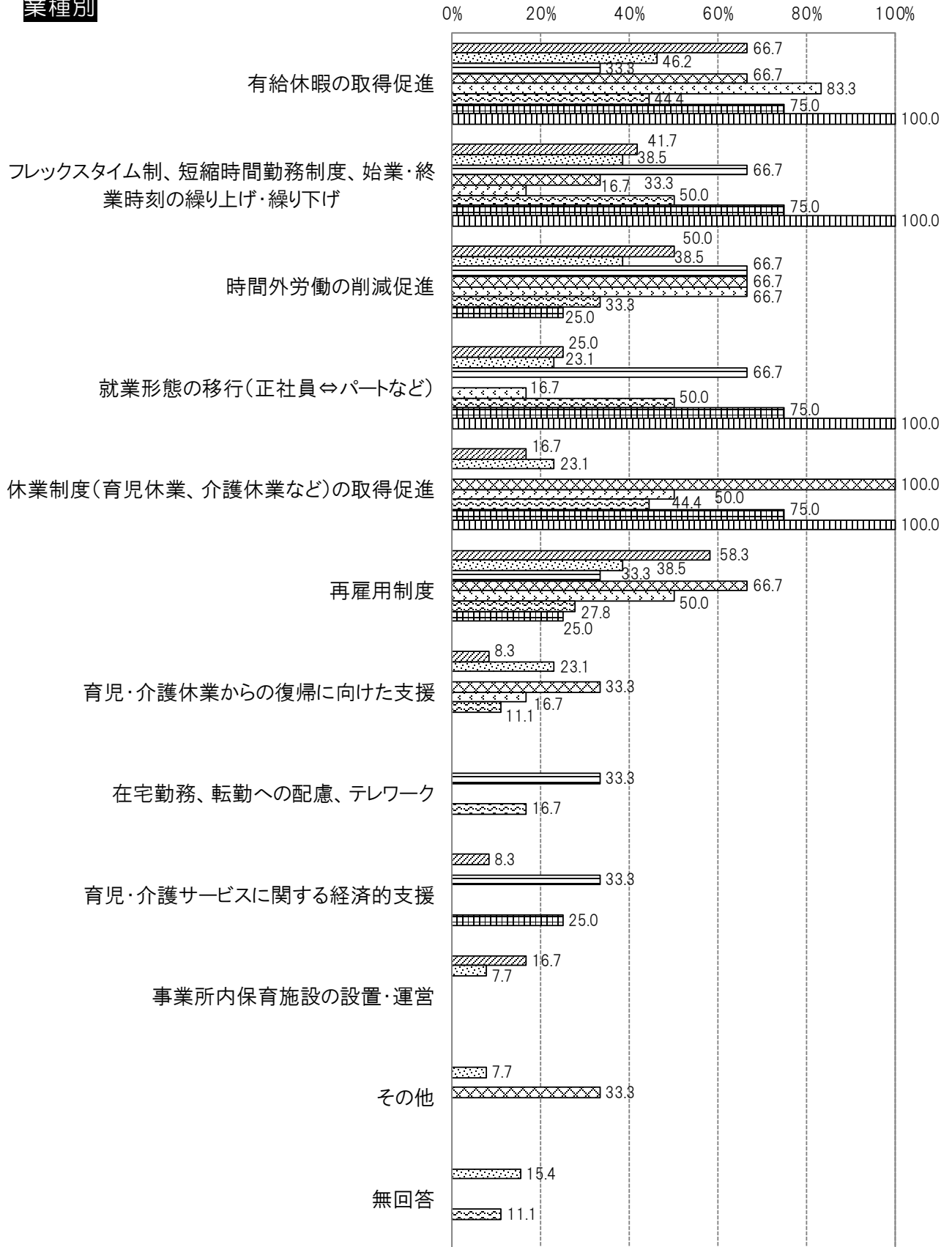
現在、貴事業所が行っている具体的な取り組みはどのようなものですか。あてはまるものをすべて選んで○印をつけてください。

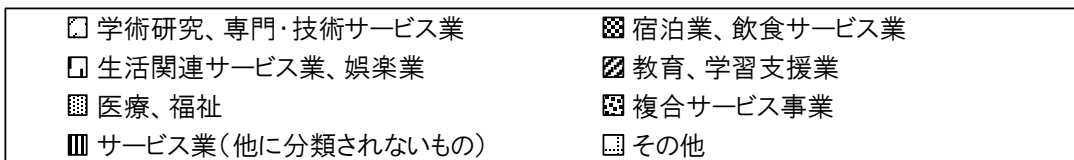
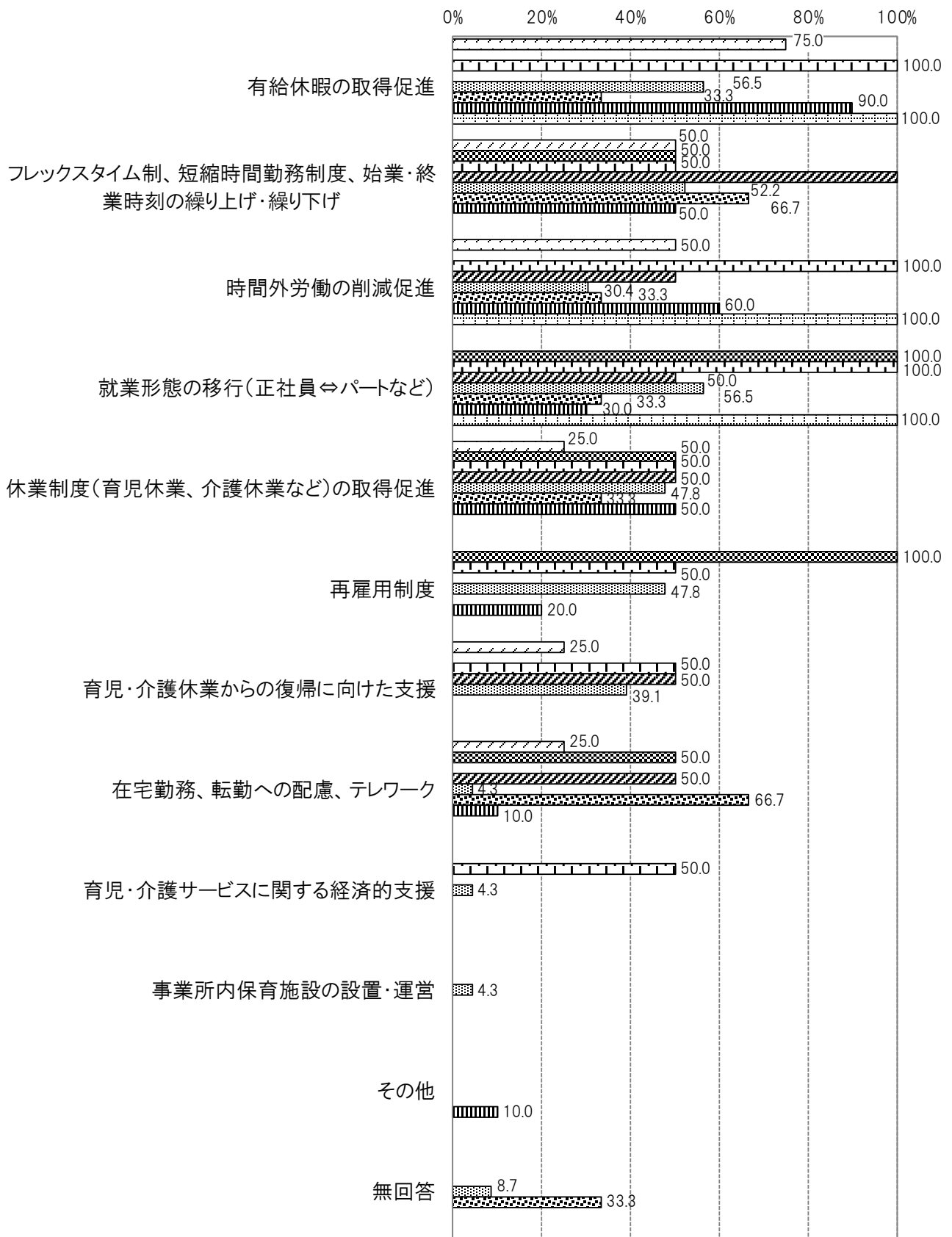
◆具体的なワーク・ライフ・バランスの取り組みについては、「有給休暇の取得促進」が58.7%と最も高く、次いで、「フレックスタイム制、短縮時間勤務制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」(48.6%)、「時間外労働の削減促進(ノー残業デーの設定や残業時間制限の設定など)」(42.2%)、「就業形態の移行(正社員⇄パートなど)」(41.3%)と続いている。

◆業種別にみると、全体で上位に挙がっているものの他に、「情報通信業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」では「休業制度(育児休業、介護休業など)の取得促進」が高くなっている。また、「宿泊業、飲食サービス業」では「再雇用制度」が高くなっている。



業種別





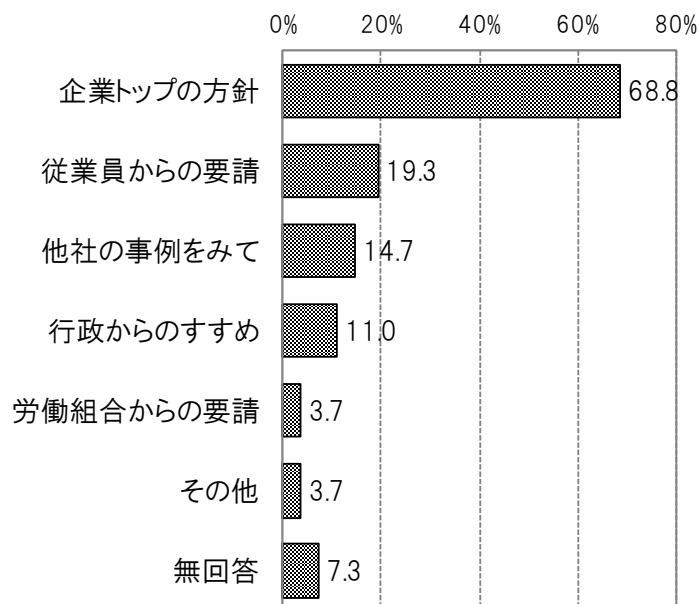
2-(11) ワーク・ライフ・バランスに取り組み始めたきっかけ

〔n=109〕

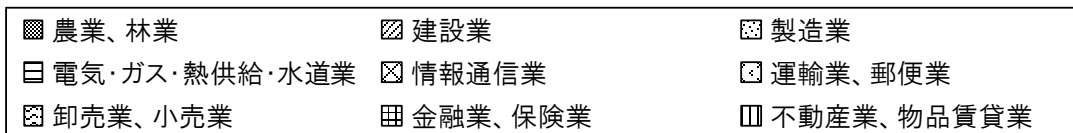
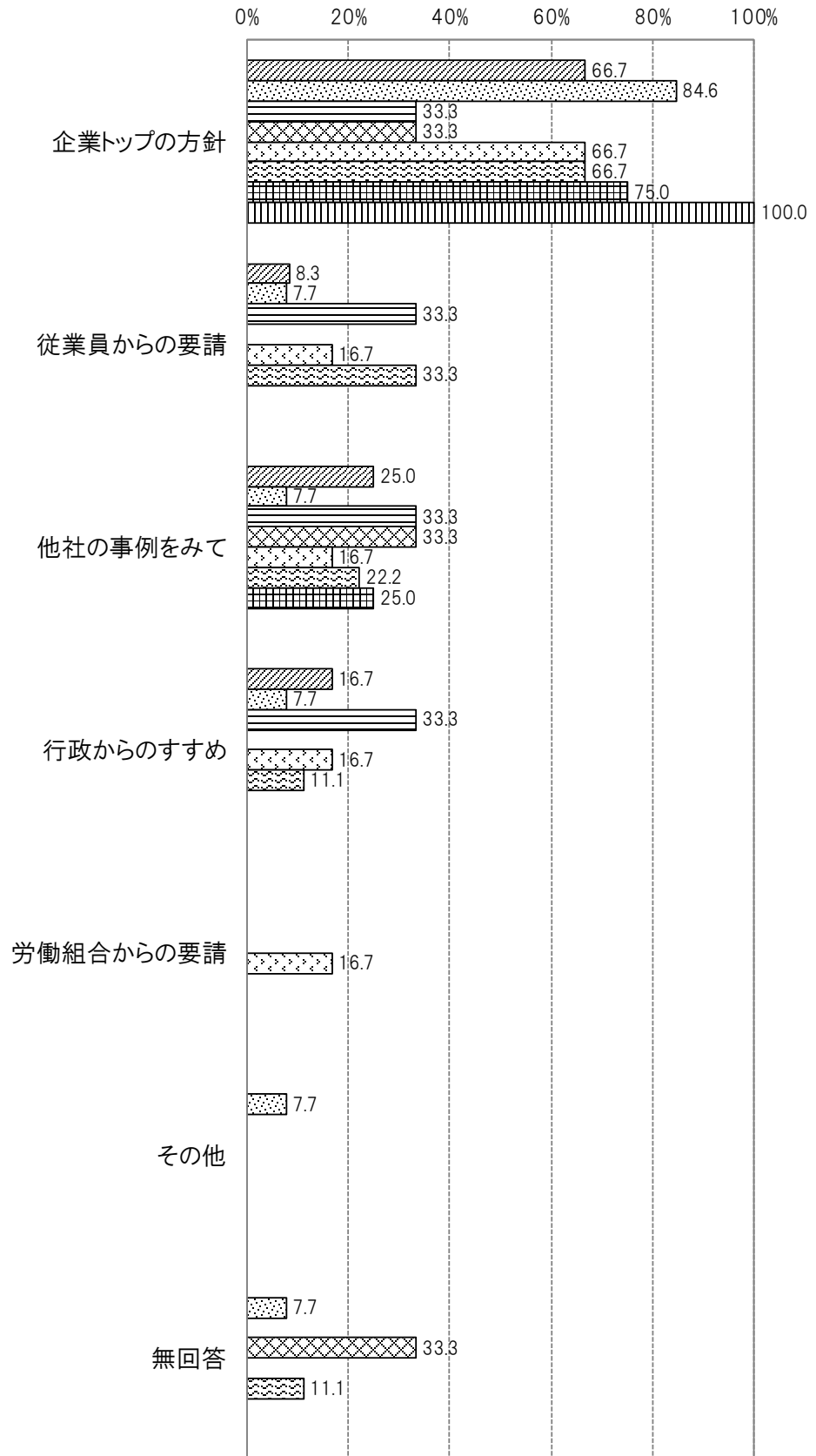
問12 【問9で「1.進んでいる」「2.ある程度進んでいる」と回答された事業所におたずねします。】

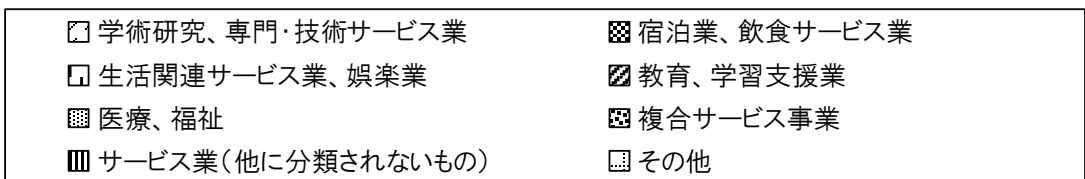
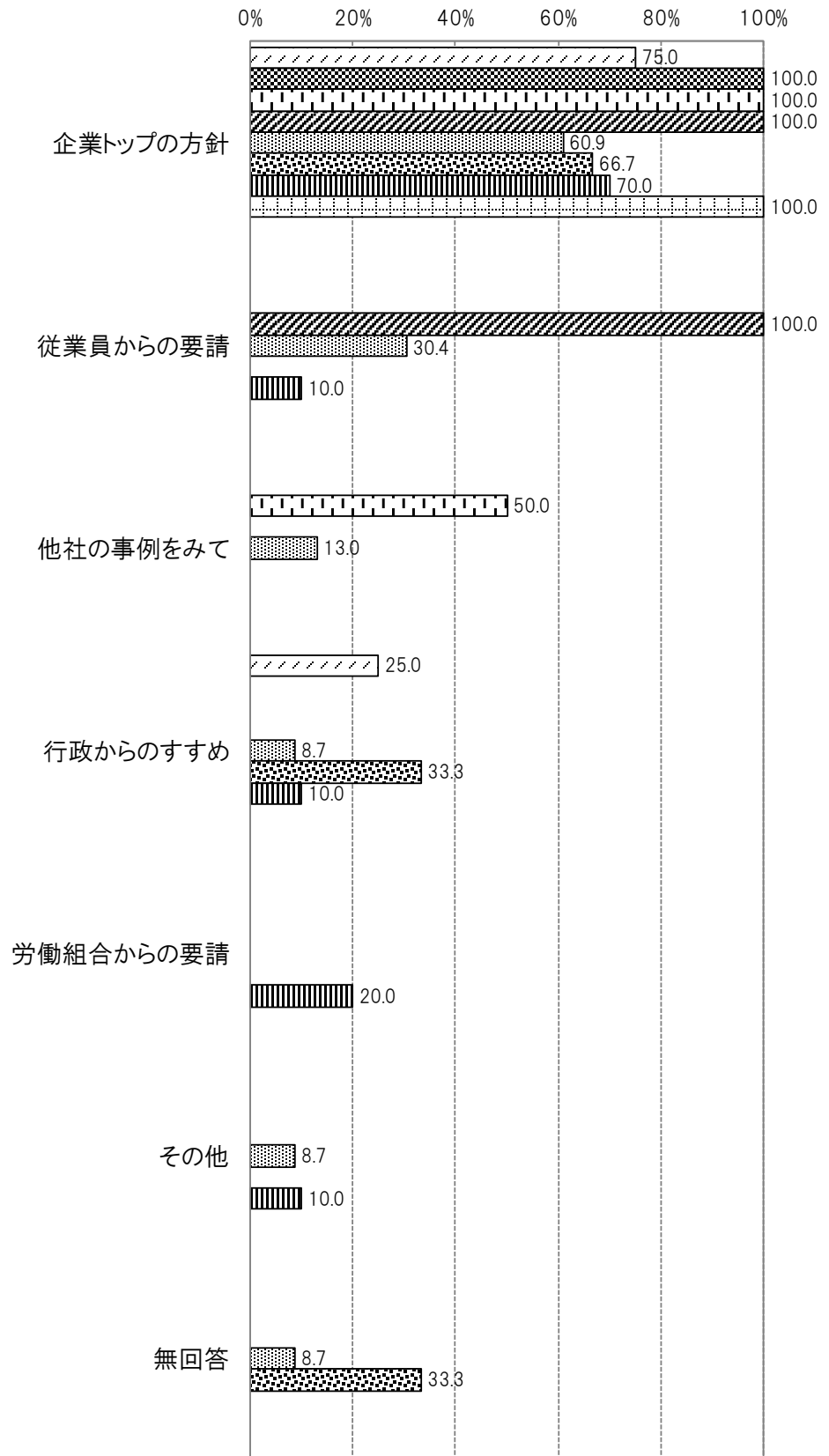
貴事業所がワーク・ライフ・バランスに取り組み始めたきっかけは何ですか。あてはまるものをすべて選んで○印をつけてください。

- ◆ワーク・ライフ・バランスに取り組み始めたきっかけについては、「企業トップの方針」が68.8%と最も高く、次いで、「従業員からの要請」(19.3%)、「他社の事例をみて」(14.7%)と続いている。
- ◆業種別にみても、全体結果と同様にいずれの業種でも「企業トップの方針」が最も高くなっている。



業種別





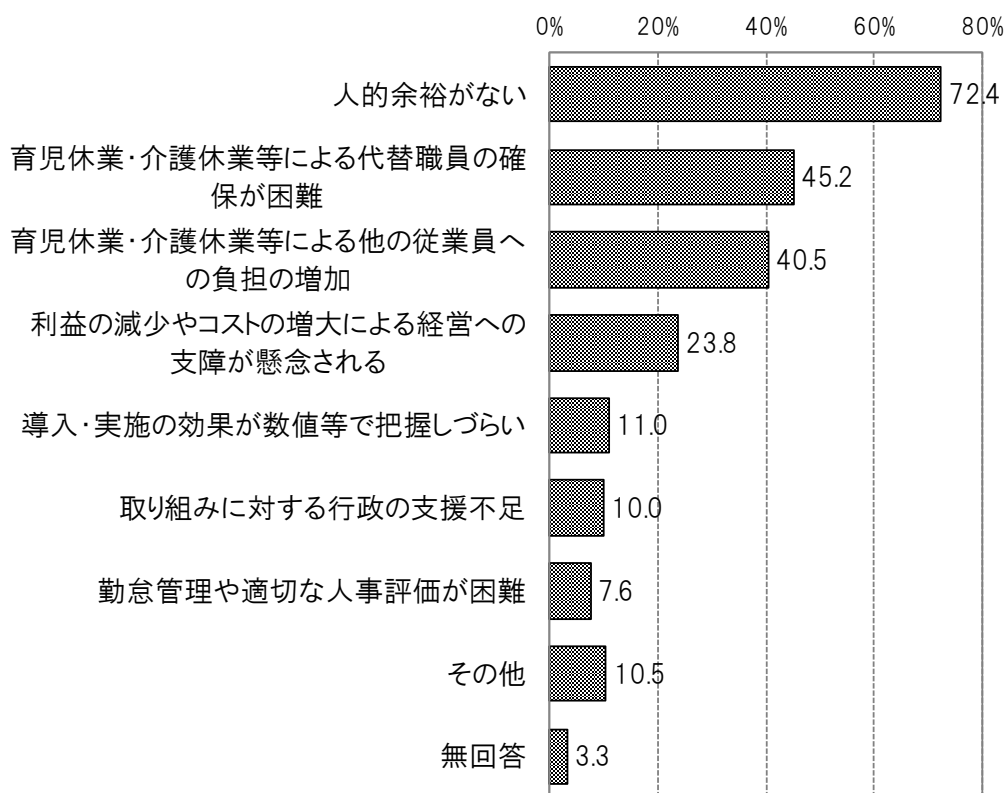
2-(12) ワーク・ライフ・バランスが進んでいない理由

〔n=210〕

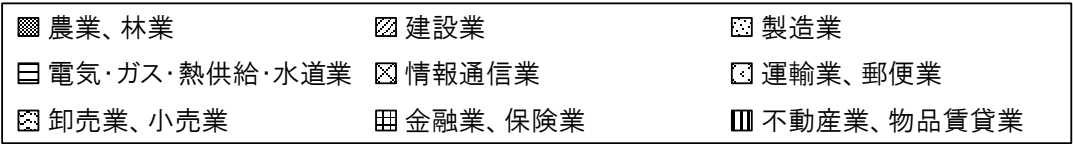
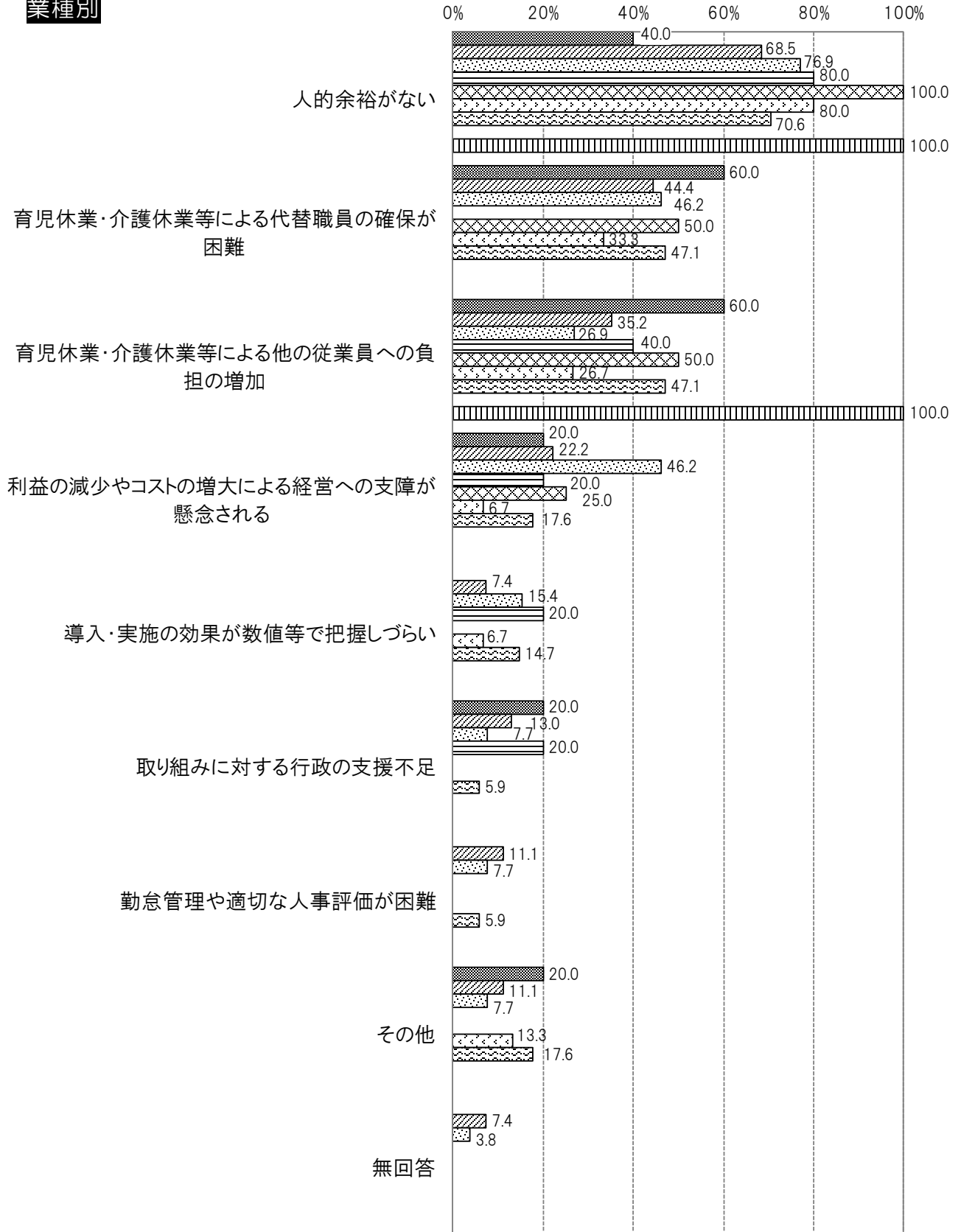
問13 【問9で「3.あまり進んでいない」「4.進んでいない」と回答された事業所におたずねします。】

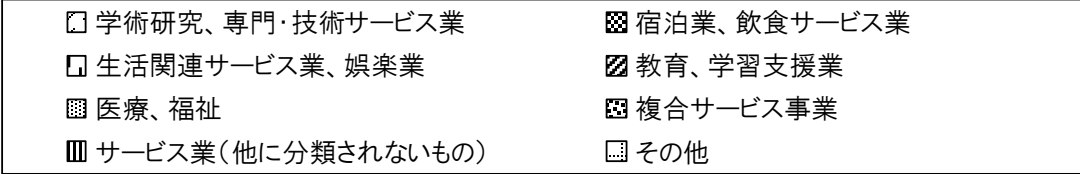
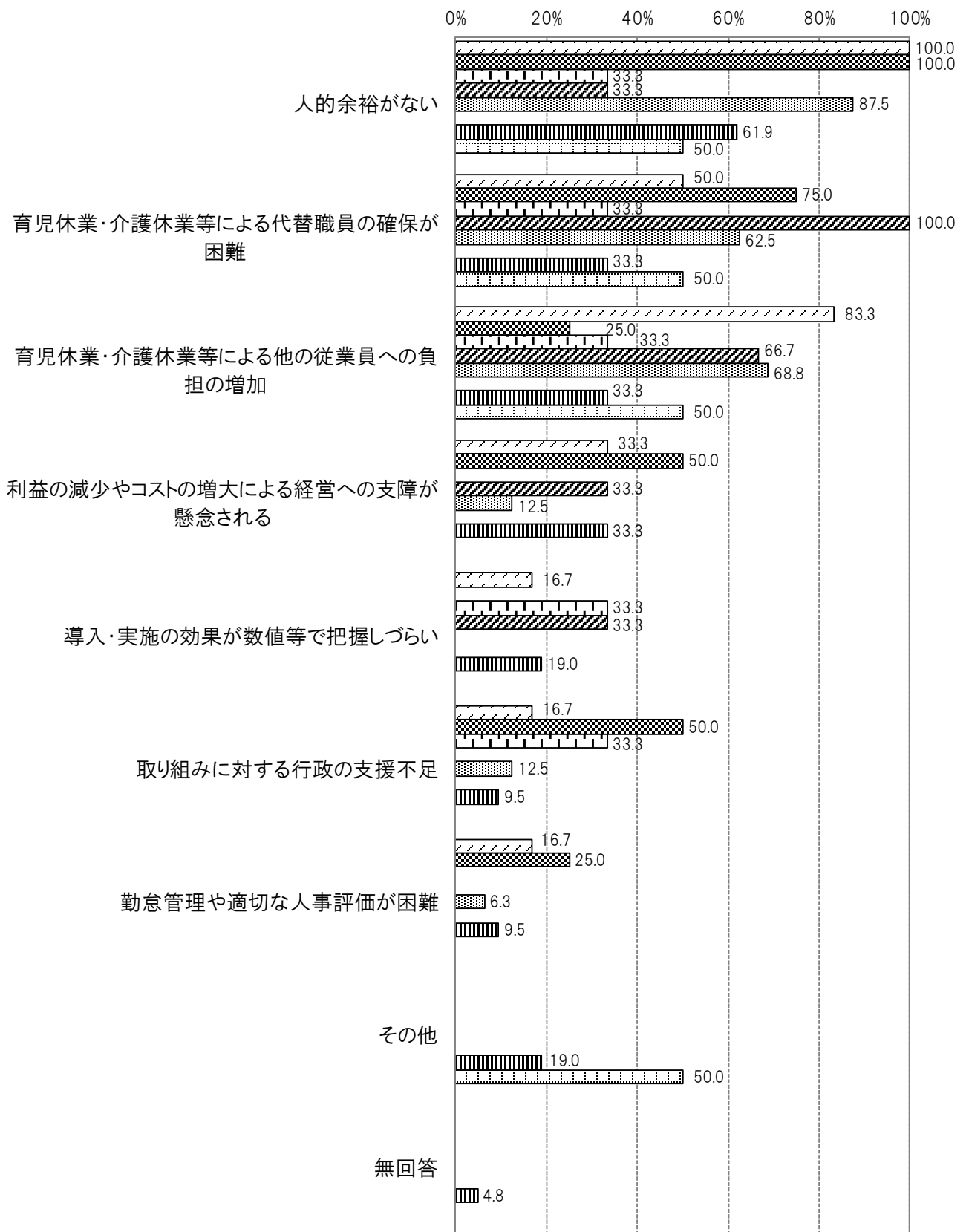
貴事業所においてワーク・ライフ・バランスが(あまり)進んでいない理由は何ですか。あてはまるものをすべて選んで○印をつけてください。

- ◆ワーク・ライフ・バランスが進んでいない理由については、「人的余裕がない」が72.4%と最も高く、次いで、「育児休業・介護休業等による代替職員の確保が困難」(45.2%)、「育児休業・介護休業等による他の従業員への負担の増加」(40.5%)と続いている。
- ◆業種別にみると、「農業、林業」では「育児休業・介護休業等による代替職員の確保が困難」「育児休業・介護休業等による他の従業員への負担の増加」が、「教育、学習支援業」では「育児休業・介護休業等による代替職員の確保が困難」が、それぞれ高くなっている。また、「不動産業、物品賃貸業」では「育児休業・介護休業等による他の従業員への負担の増加」も高くなっているが、その他の業種ではいずれも全体結果と同様に、「人的余裕がない」が最も高い。



業種別





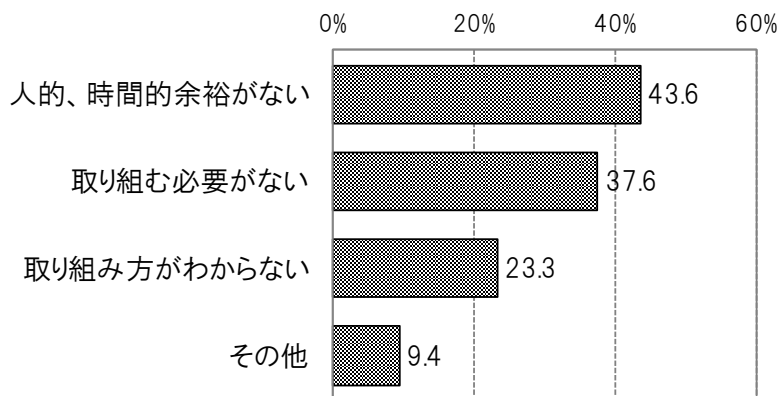
2-(13) ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいない理由

〔n=202〕

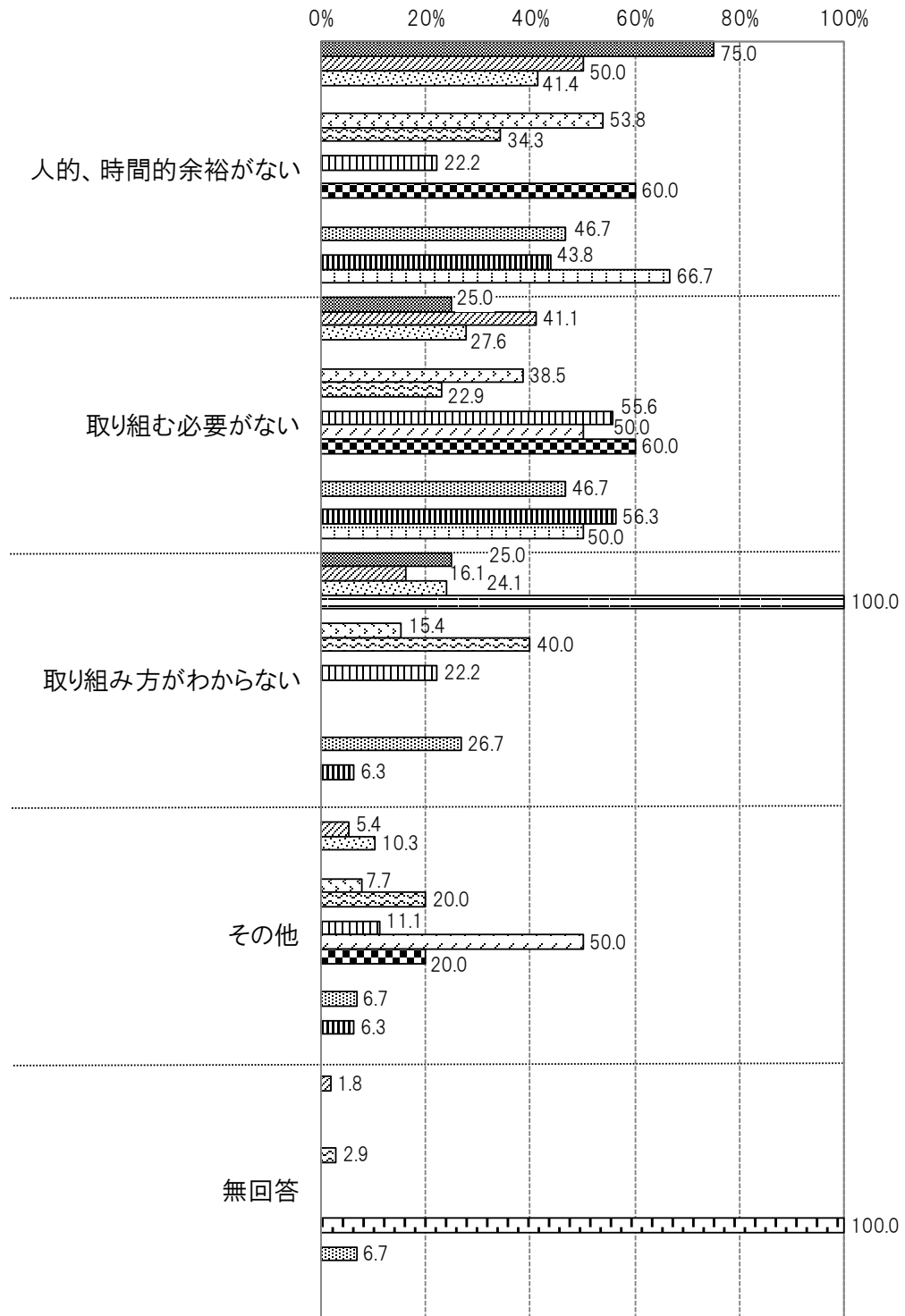
問14 【問9で「5.取り組んでいない」と回答された事業所におたずねします。】
貴事業所においてワーク・ライフ・バランスに取り組んでいないのはなぜですか。あてはまるものをすべて選んで○印をつけてください。

◆ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいない理由については、「人的、時間的余裕がない」が43.6%と最も高く、次いで、「取り組む必要がない」(37.6%)、「取り組み方がわからない」(23.3%)と続いている。

◆業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」「卸売業、小売業」では「取り組み方がわからない」が最も高くなっている。また、「不動産業、物品賃貸業」「サービス業」では「取り組む必要がない」が最も高くなっている。



業種別



- 農業、林業
- 建設業
- 製造業
- 電気・ガス・熱供給・水道業
- 情報通信業
- 運輸業、郵便業
- 卸売業、小売業
- 金融業、保険業
- 不動産業、物品賃貸業
- 学術研究、専門・技術サービス業
- 宿泊業、飲食サービス業
- 生活関連サービス業、娯楽業
- 教育、学習支援業
- 医療、福祉
- 複合サービス事業
- サービス業(他に分類されないもの)
- その他

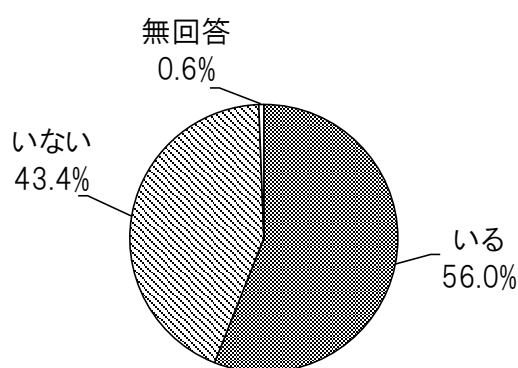
2-(14) 定年以外で退職した従業員の有無

[n=530]

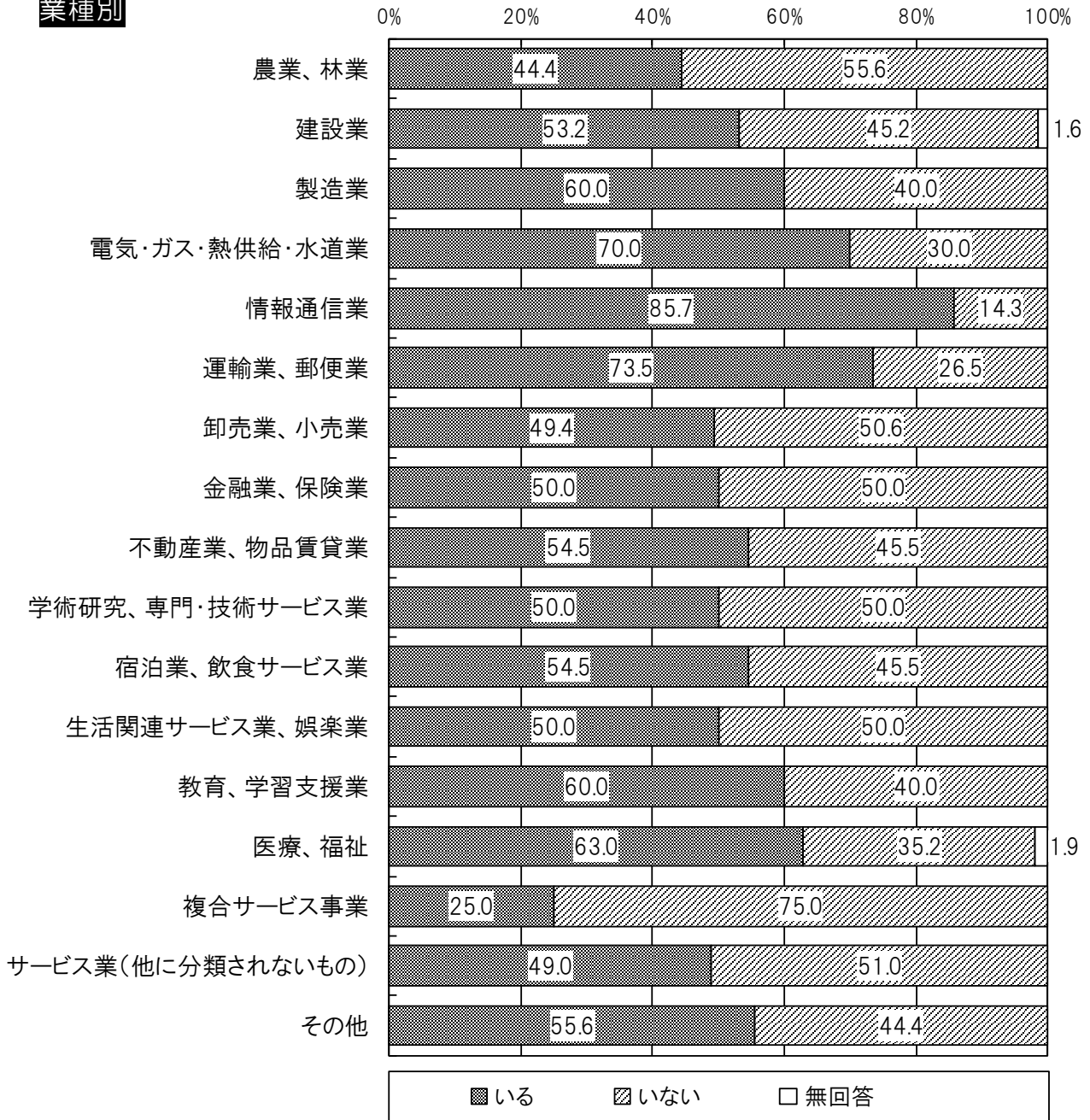
問15 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所において、この3年間に定年以外で退職した従業員(正社員)はいますか。

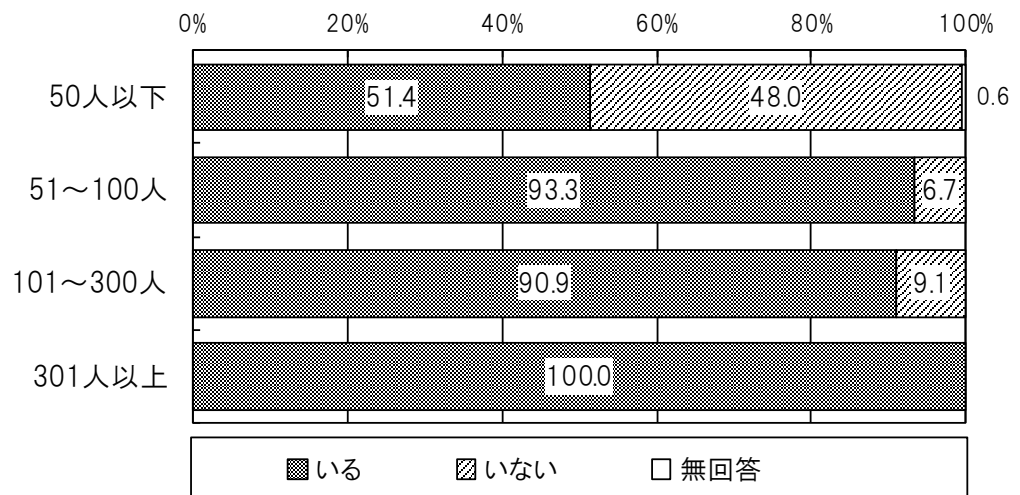
- ◆定年以外で退職した従業員の有無については、「いる」と回答した事業所が56.0%と過半数を占めている。
- ◆業種別にみると、「農業、林業」「卸売業、小売業」「複合サービス業」「サービス業」では「いない」と回答した事業所が過半数を占めている。一方、「金融業、保険業」「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では「いる」と「いない」が同率となっているが、その他の業種ではいずれも「いる」と回答した事業所が過半数を占めている。
- ◆従業員規模別にみると、いずれの従業員規模の事業所でも「いる」と回答した事業所が過半数を占めている。



業種別



従業者規模別



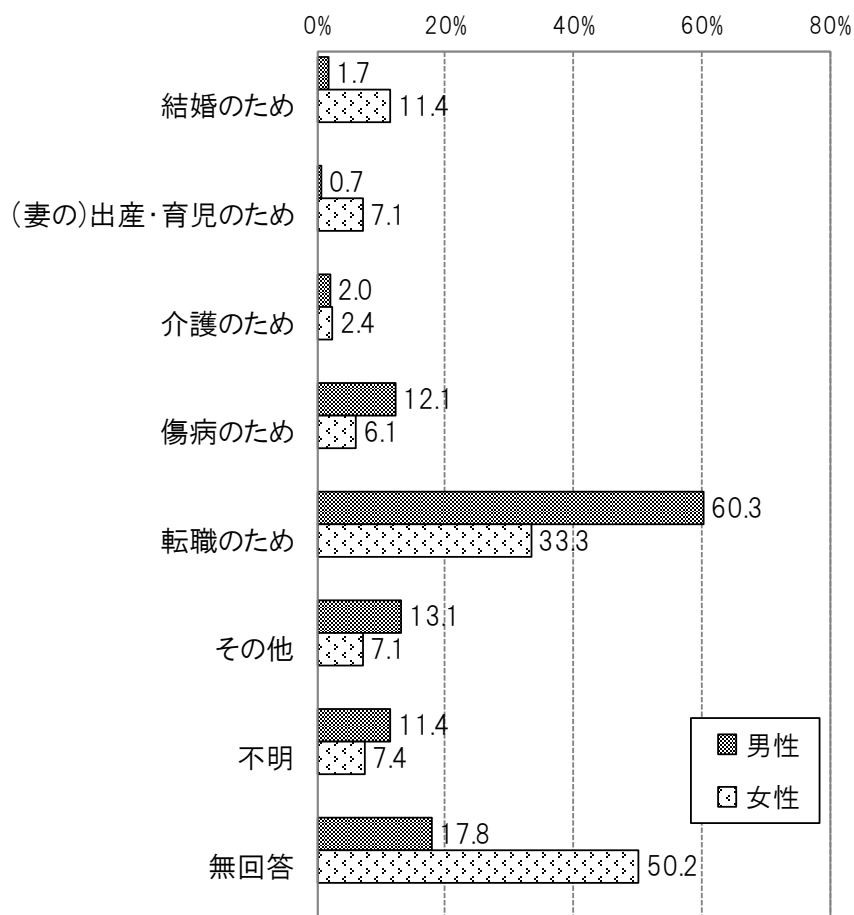
2-(15) 定年以外で退職した従業員の退職要因

〔n=297〕

問16 【問15で「1.いる」と回答された事業所におたずねします。】

退職した主な要因は何でしたか。あてはまるものすべて選んで○印をつけてください。

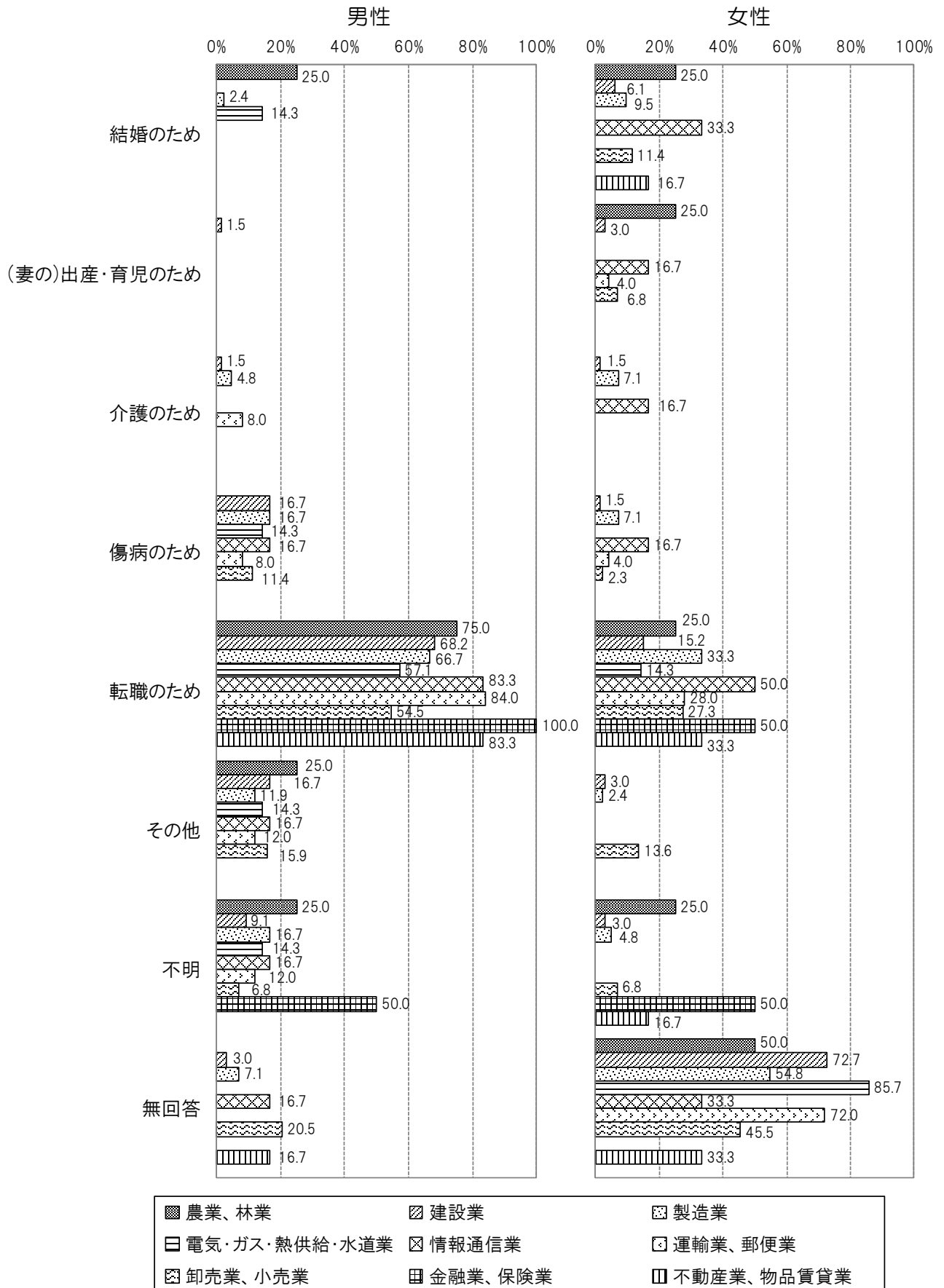
- ◆退職した主な要因については、男性では「転職のため」が60.3%と最も高く、次いで、「その他」(13.1%)と続いている。女性では男性と同様に「転職のため」が33.3%と最も高く、次いで、「結婚のため」(11.4%)と続いている。「転職のため」は男性が女性を27.0ポイント上回り、「結婚のため」は女性が男性を9.7ポイント上回っている。
- ◆業種別にみると、「(妻の)出産・育児のため」は回答のあったすべての業種で女性が男性を上回っている。また、「結婚のため」も「農業、林業」「電気・ガス・熱供給・水道業」以外の業種では女性が男性を上回っている。一方、「転職のため」は「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス業」以外の業種では男性が女性を上回っている。
- ◆従業者規模別にみると、男女ともにいずれの従業規模でも「転職のため」が最も高くなっている。また、女性では「結婚のため」がいずれの従業規模でも2番目に高くなっている。

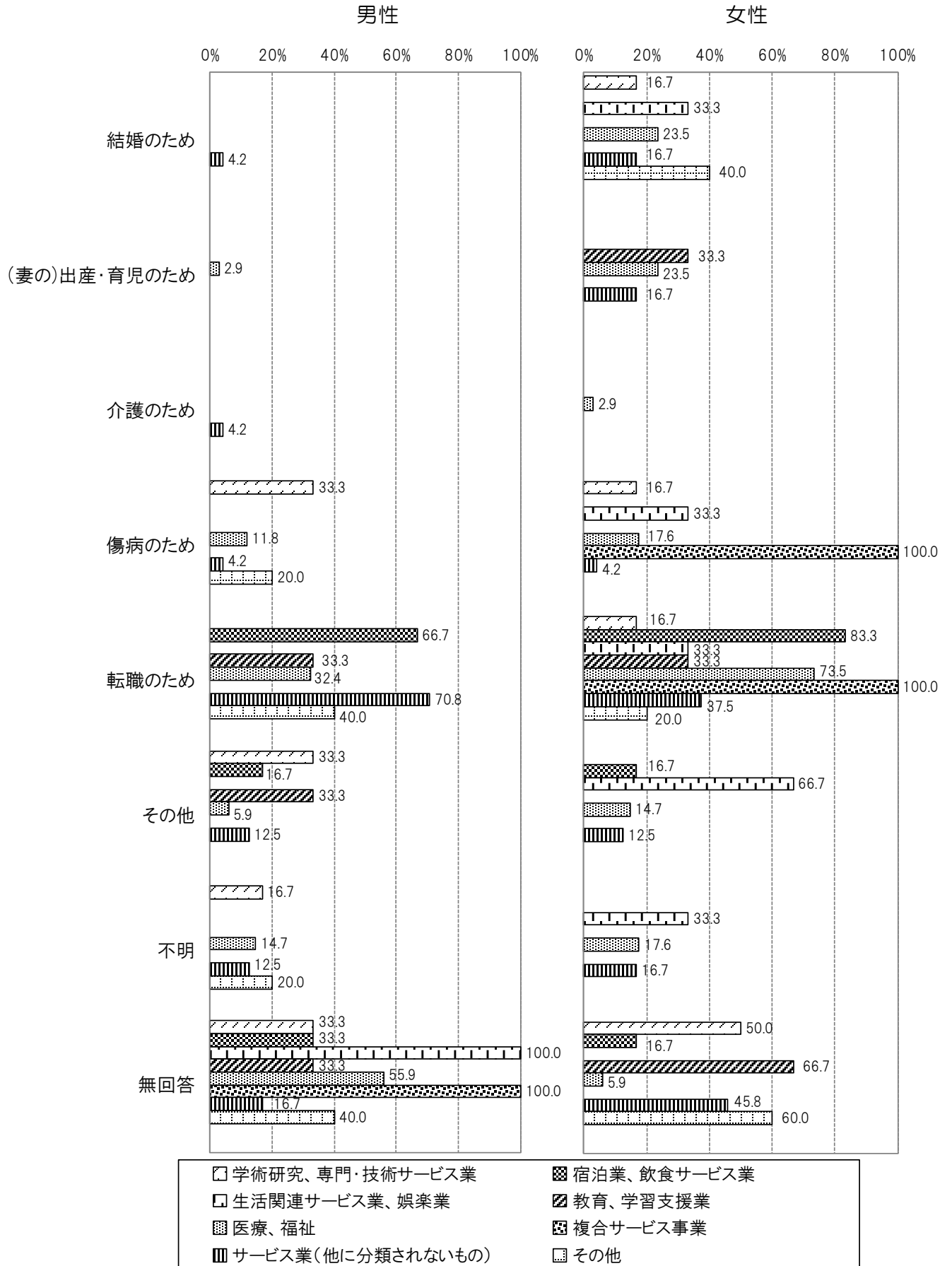


《「その他」の記述内容抜粋》

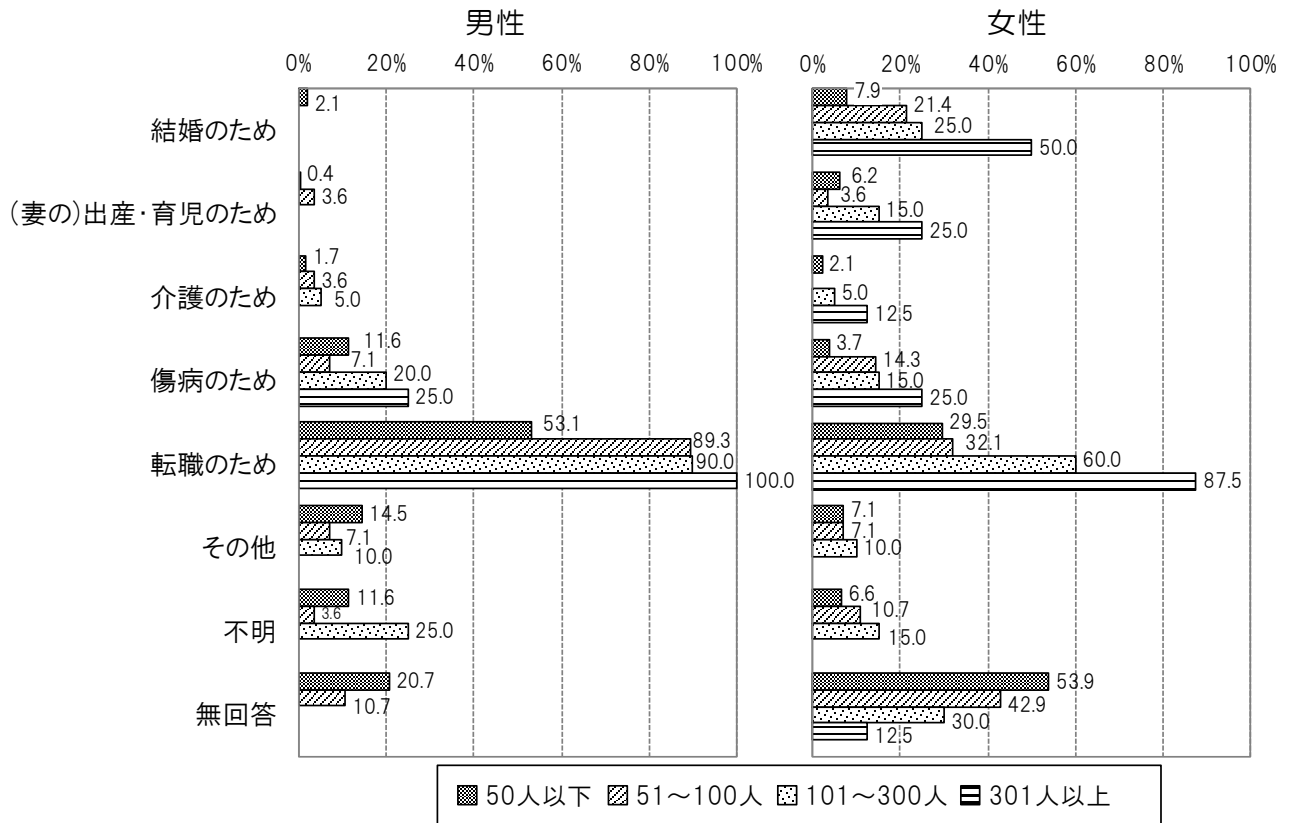
男性	女性
・一身上の都合	・一身上の都合
・転居	・転居
・独立、起業のため	・独立、起業のため
・対人関係トラブル	・対人関係トラブル
・高齢のため	・高齢のため
・学業のため	・学業のため
・本人の病気のため	・家族の病気のため
・ブラジル帰国	・ブラジル帰国
・死亡	・配偶者の転勤のため
・仕事が合わないので辞めた	・職場環境
・出社しなくなった	・小学校低学年児童のため
・出張ができないため	・閉店のため
・解雇	
・雇用期間満了のため	
・ストレス	
・本人の能力不足のため	

業種別





従業者規模別



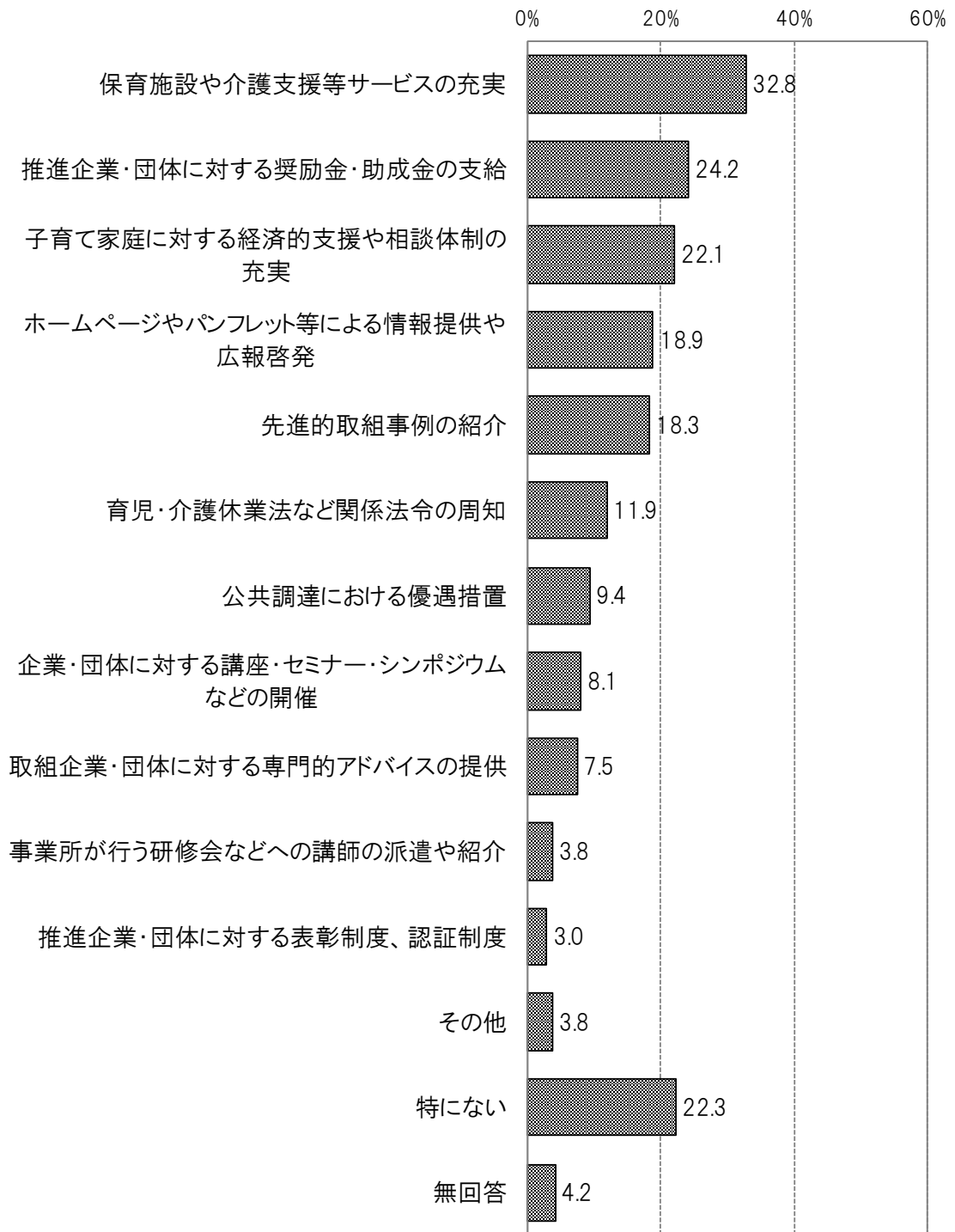
2-(16) ワーク・ライフ・バランスを推進していくうえで市に望むこと

〔n=530〕

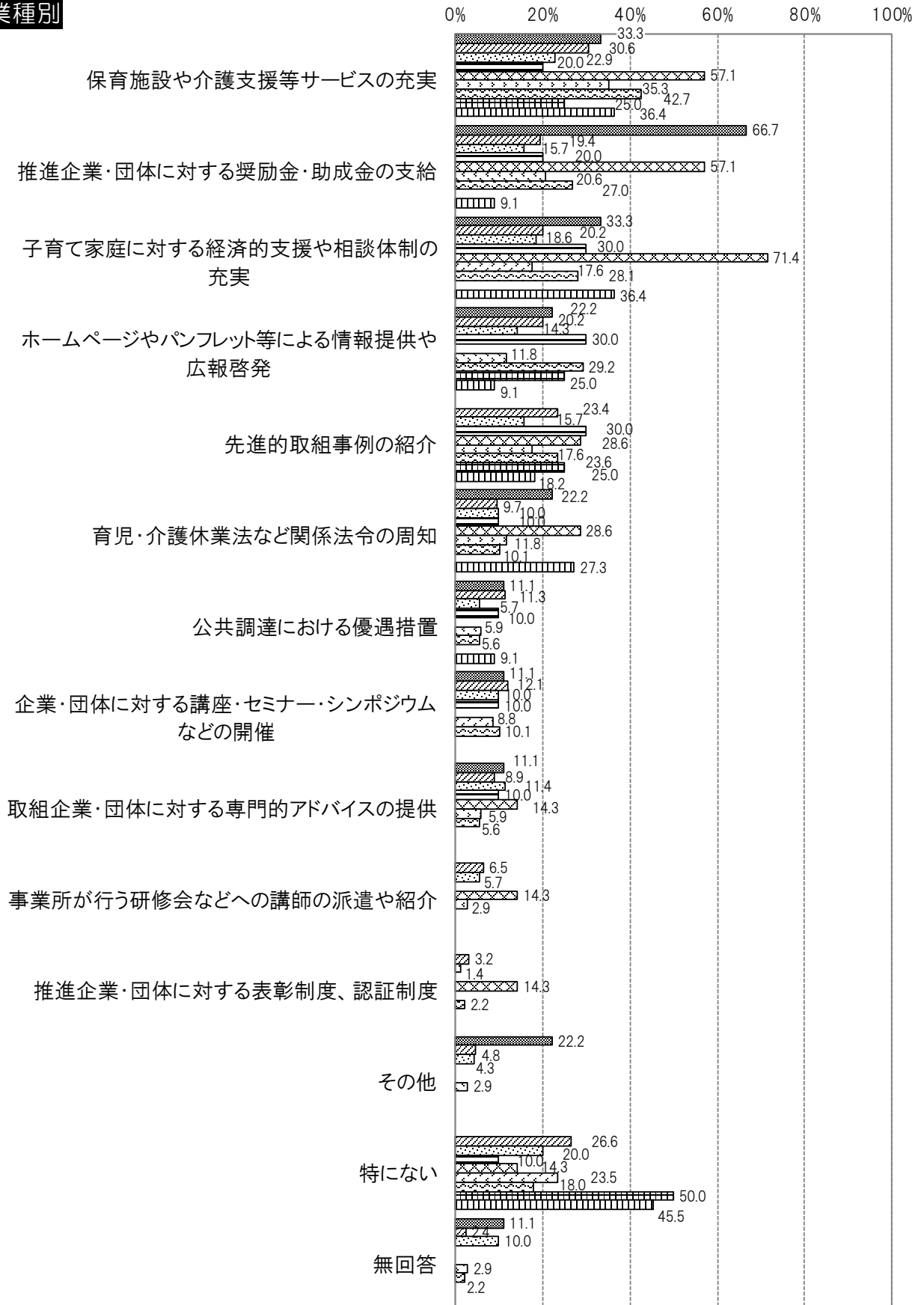
問17 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所がワーク・ライフ・バランスを推進していくにあたって、四日市市に望むことは何ですか。あてはまるものすべて選んで○印をつけてください。

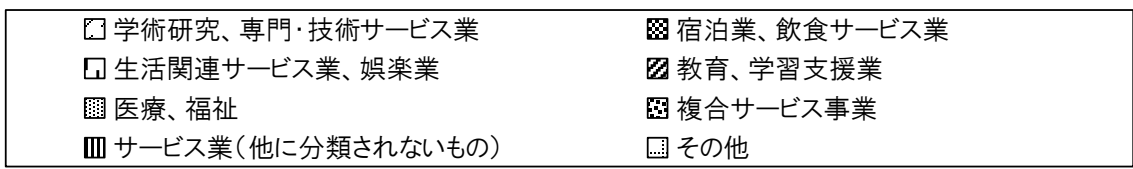
- ◆ワーク・ライフ・バランスを推進していく際に市に望むことについては、「保育施設や介護支援等サービスの充実」が32.8%と最も高く、次いで、「推進企業・団体に対する奨励金・助成金の支給」(24.2%)、「子育て家庭に対する経済的支援や相談体制の充実」(22.1%)と続いている。
- ◆業種別にみると、「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」では「特にない」が最も高くなっている。一方、「推進企業・団体に対する奨励金・助成金の支給」を望むのは、「農業、林業」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」に多くみられる。また、「子育て家庭に対する経済的支援や相談体制の充実」を望むのは、「情報通信業」に多く、「ホームページやパンフレット等による情報提供や広報啓発」は「電気・ガス・熱供給・水道業」に多くみられた。「保育施設や介護支援等サービスの充実」は多くの業種で望まれており、「推進企業・団体に対する表彰制度、認証制度」を望むところは少なかった。



業種別



- 農業、林業
- ▨ 建設業
- ▩ 製造業
- 電気・ガス・熱供給・水道業
- ⊠ 情報通信業
- ▤ 運輸業、郵便業
- ⊞ 卸売業、小売業
- ⊞ 金融業、保険業
- ▨ 不動産業、物品賃貸業



3 女性活躍推進のための取り組みについて

3-(1) 管理職の人数

〔n=530〕

問18 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所には課長相当職以上の管理職は何人いますか。貴事業所の現状に合わせてお答えください。(該当のない場合は0と記入してください。)

- ◆男性管理職の平均人数は4.45人、女性管理職の平均人数は1.47人と、男性管理職は女性管理職の約3倍となっている。
- ◆業種別にみると、女性管理職の平均人数が最も高い多いのは「金融業、保険業」の2.67人、次いで、「生活関連サービス業、娯楽業」の2.33人、「不動産業、物品賃貸業」の2.25人などとなっている。

業種別

単位：人

	男性管理職			女性管理職		
	管理職のいる事業所数	管理職総数	管理職平均人数	管理職のいる事業所数	管理職総数	管理職平均人数
全体	406	1,808	4.45	244	358	1.47
農業、林業	7	14	2.00	5	5	1.00
建設業	99	421	4.25	57	73	1.28
製造業	61	330	5.41	26	35	1.35
電気・ガス・熱供給・水道業	9	28	3.11	4	6	1.50
情報通信業	7	66	9.43	4	4	1.00
運輸業、郵便業	25	108	4.32	9	12	1.33
卸売業、小売業	68	395	5.81	47	64	1.36
金融業、保険業	4	83	20.75	3	8	2.67
不動産業、物品賃貸業	9	33	3.67	4	9	2.25
学術研究、専門・技術サービス業	8	38	4.75	3	6	2.00
宿泊業、飲食サービス業	8	17	2.13	7	7	1.00
生活関連サービス業、娯楽業	5	15	3.00	3	7	2.33
教育、学習支援業	3	7	2.33	4	5	1.25
医療、福祉	30	69	2.30	33	68	2.06
複合サービス業	3	5	1.67	2	3	1.50
サービス業(他に分類されないもの)	39	128	3.28	21	29	1.38
その他	3	7	2.33	3	6	2.00
無回答	18	44	2.44	9	11	1.22

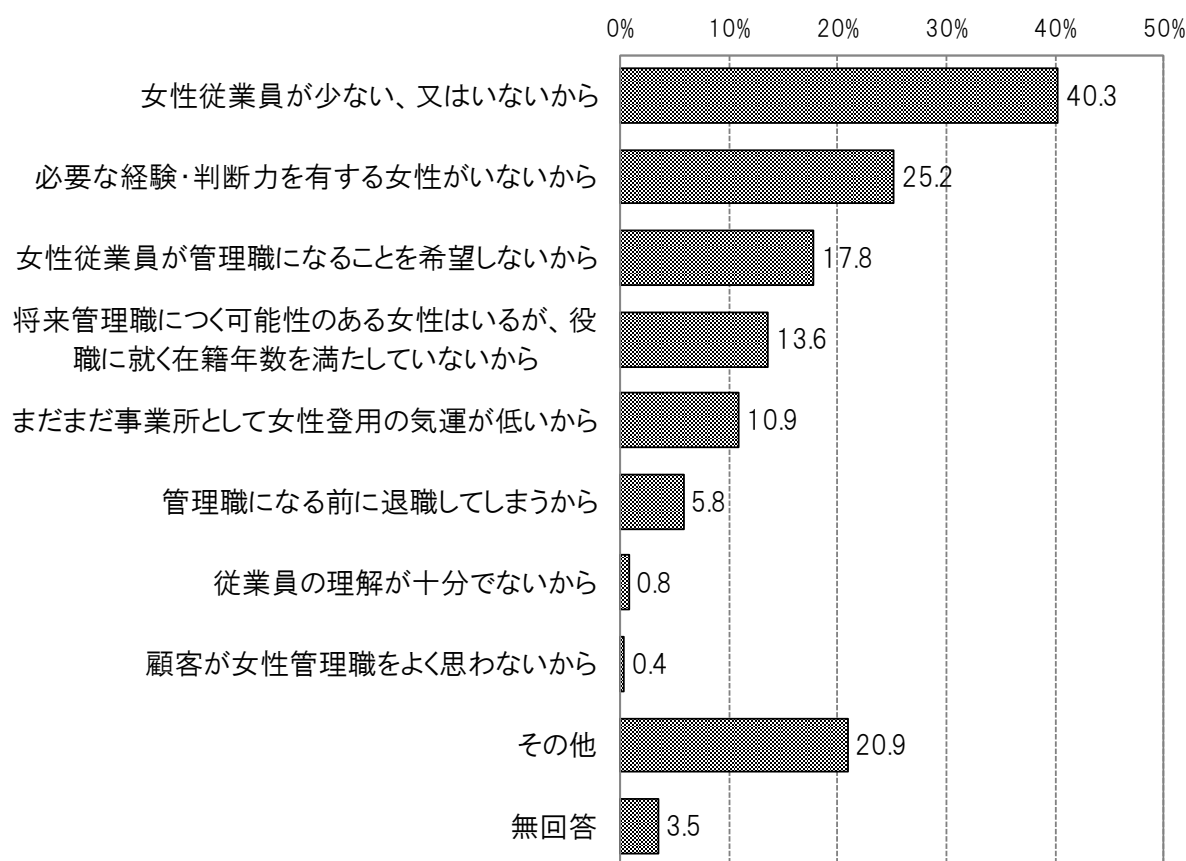
3-(2) 女性管理職がない理由

〔n=258〕

問19 【問18で女性管理職が0人と回答された事業所におたずねします。】
貴事業所の女性管理職がない理由は何だと思えますか。あてはまるものすべて選んで○印をつけてください。

◆女性管理職がない理由としては、「女性従業員が少ない、又はいないから」が40.3%と最も高く、次いで、「必要な経験・判断力を有する女性がないから」(25.2%)、「女性従業員が管理職になることを希望しないから」(17.8%)と続いている。

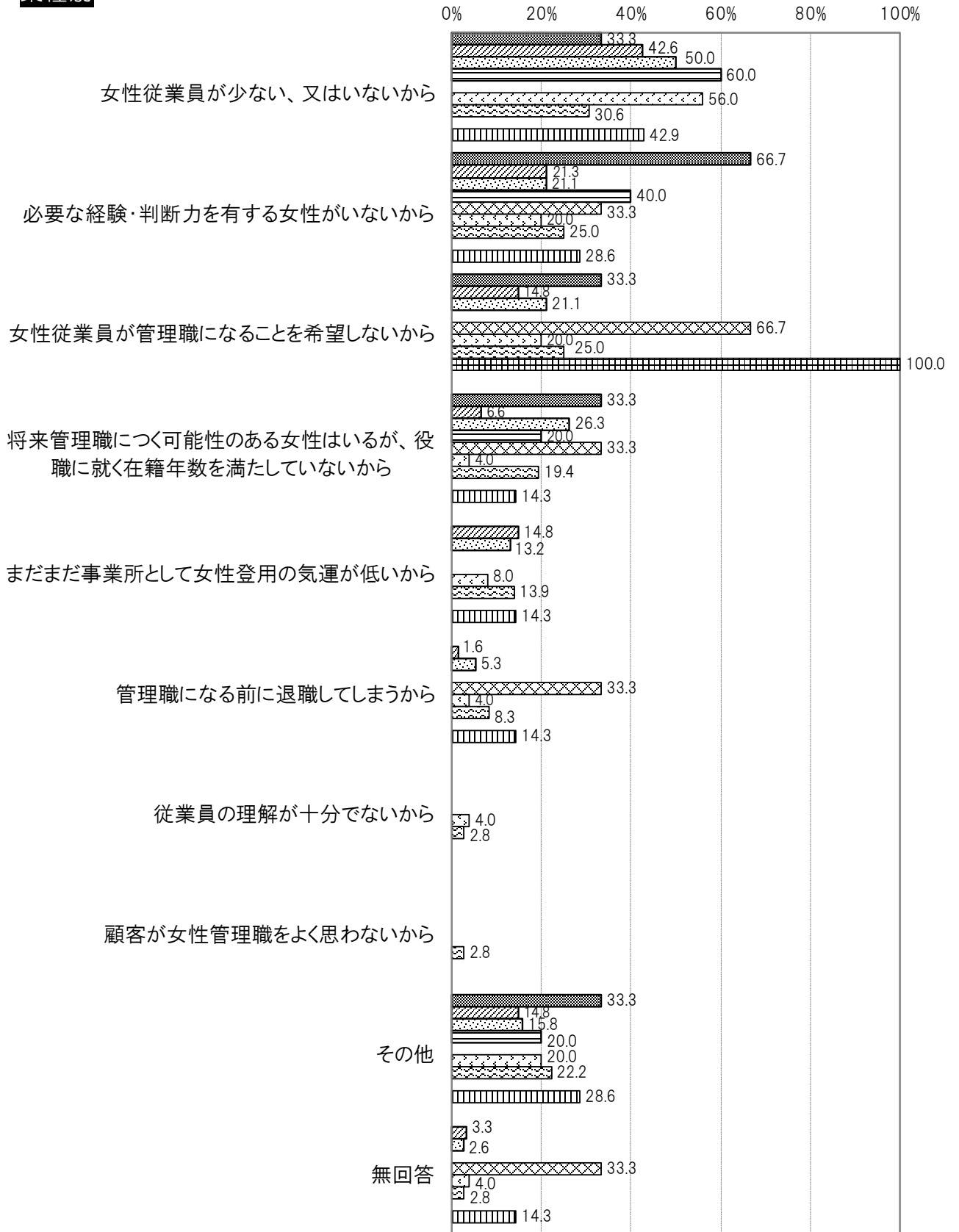
◆業種別にみると、「農業、林業」「宿泊業、飲食サービス業」「複合サービス業」では「必要な経験・判断を有する女性がないから」が、「医療、福祉」では「その他」が、それぞれ最も高くなっている。また、「学術研究、専門・技術サービス業」では「必要な経験・判断力を有する女性がないから」「女性従業員が少ない、又はいないから」が、「生活関連サービス業、娯楽業」では「女性従業員が管理職になることを希望しないから」「その他」が、それぞれ同率で最も高くなっている。その他の業種ではいずれも全体結果と同様に「女性従業員が少ない、又はいない」が最も高くなっている。



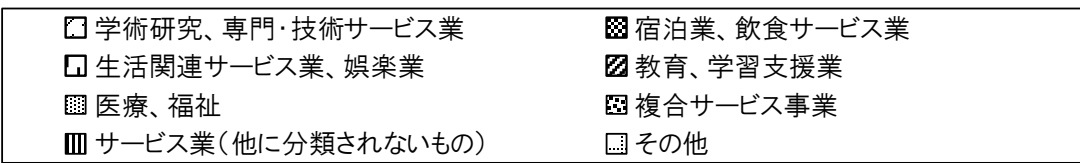
《「その他」の記述内容抜粋》

• 必要がない
• 個人経営、小規模事業所のため
• 管理職制度がない
• 契約社員、パート従業員のみのため
• 技術的専門知識、資格等が必要
• 現在、キャリアを積んでいる途中のため
• 業務都合上（男女の差別はNG、でも区別はOKです）
• 現在考えているが、育児休暇を取る可能性があるため

業種別



- 農業、林業
- 建設業
- 製造業
- 電気・ガス・熱供給・水道業
- 情報通信業
- 運輸業、郵便業
- 卸売業、小売業
- 金融業、保険業
- 不動産業、物品賃貸業



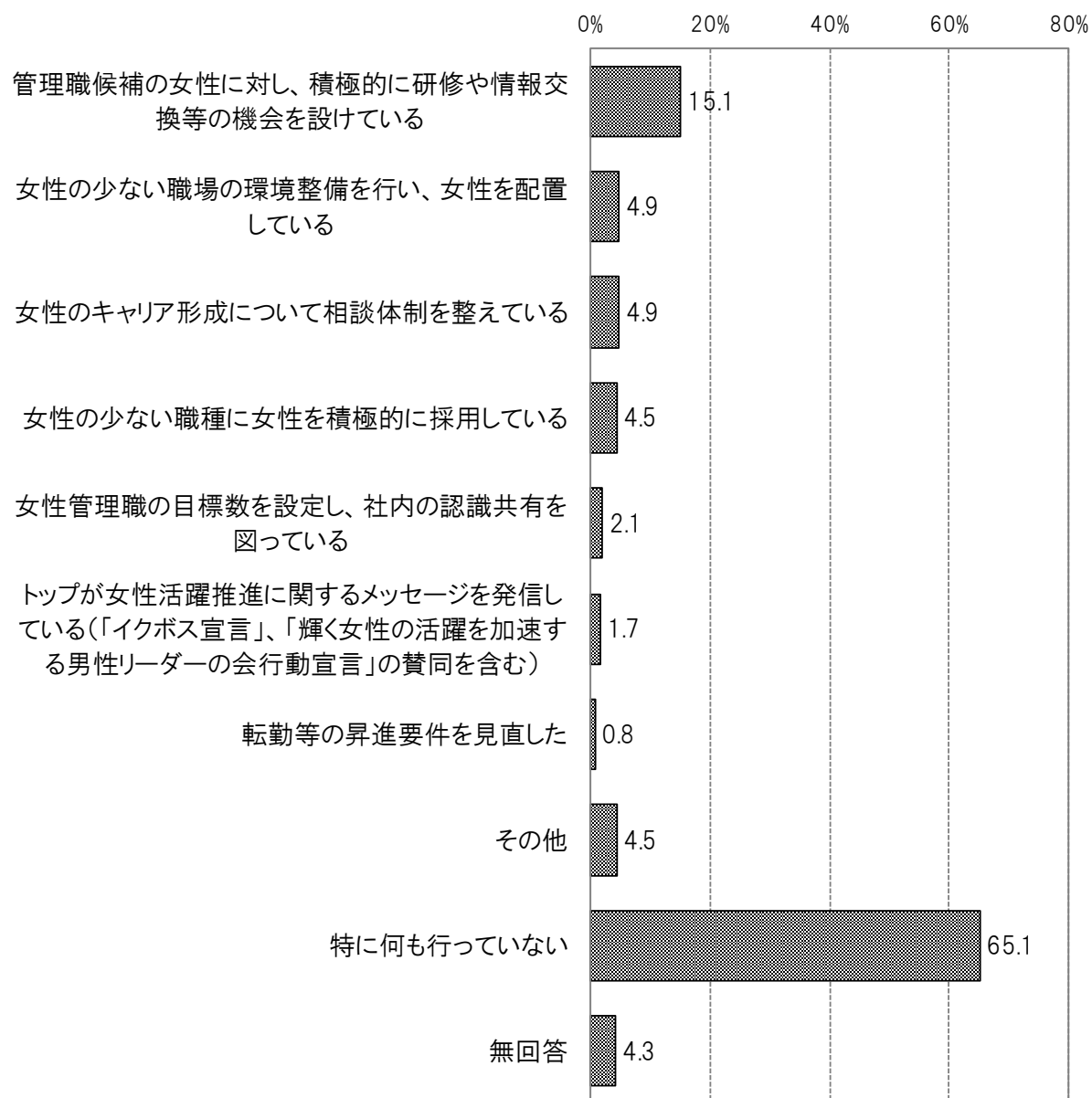
3-(3) 女性管理職を増やすための取り組み

〔n=530〕

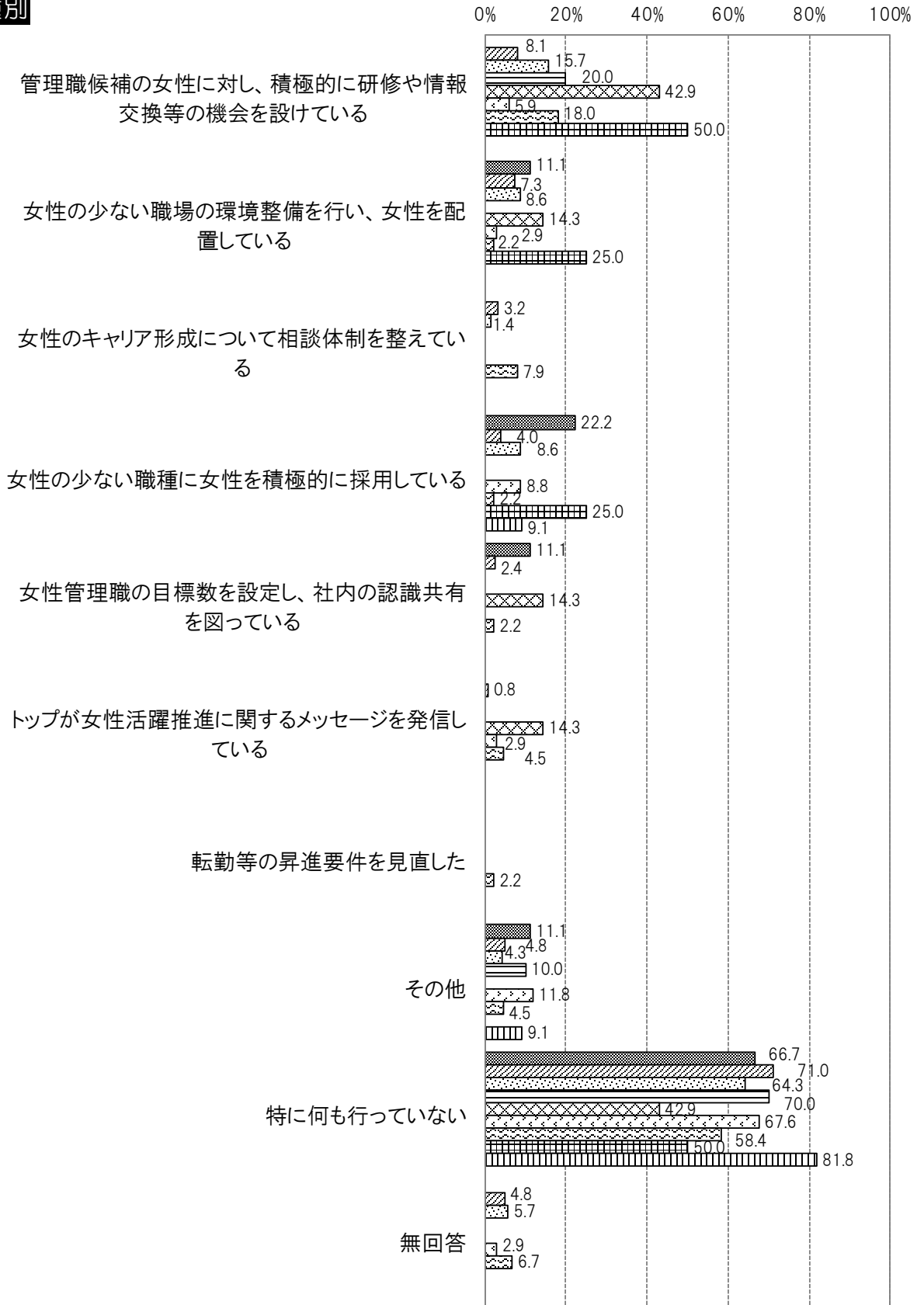
問20 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所では女性が活躍するためや管理職を増やすためにどのような取り組みを行っていますか。あてはまるものすべて選んで○印をつけてください。

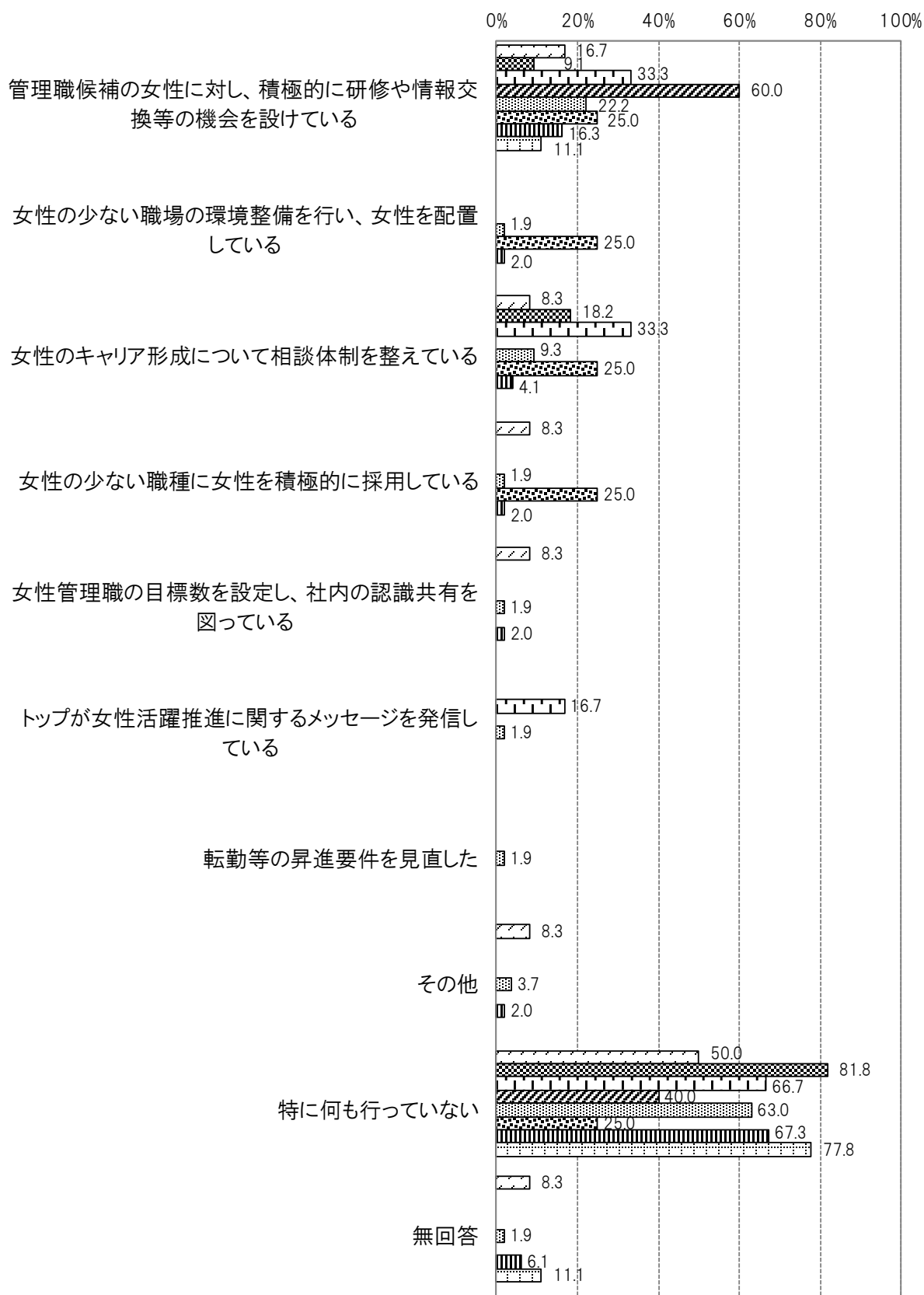
- ◆女性が活躍するためや管理職を増やすために実施している取り組みについては、「特に何も行ってない」が65.1%と最も高くなっている。実施している取り組みについては、「管理職候補の女性に対し、積極的に研修や情報交換等の機会を設けている」が15.1%となっているが、その他の項目はいずれも5%以下と低い。
- ◆業種別にみると、「教育、学習支援業」では「管理職候補の女性に対し、積極的に研修や情報交換等の機会を設けている」が最も高くなっているが、その他の業種ではいずれも全体結果と同様に「特に何も行ってない」が高くなっている。また、「情報通信業」「金融業、保険業」「複合サービス業」では「管理職候補の女性に対し、積極的に研修や情報交換等の機会を設けている」も同率で高くなっている。



業種別



■ 農業、林業	▨ 建設業	▩ 製造業
□ 電気・ガス・熱供給・水道業	⊠ 情報通信業	⊡ 運輸業、郵便業
⊞ 卸売業、小売業	⊞ 金融業、保険業	▨ 不動産業、物品賃貸業



- 学術研究、専門・技術サービス業
- ▣ 生活関連サービス業、娯楽業
- ▤ 医療、福祉
- ▥ サービス業(他に分類されないもの)
- ▧ 宿泊業、飲食サービス業
- ▨ 教育、学習支援業
- ▩ 複合サービス事業
- ◻ その他

3-(4) 女性が活躍するうえでの課題

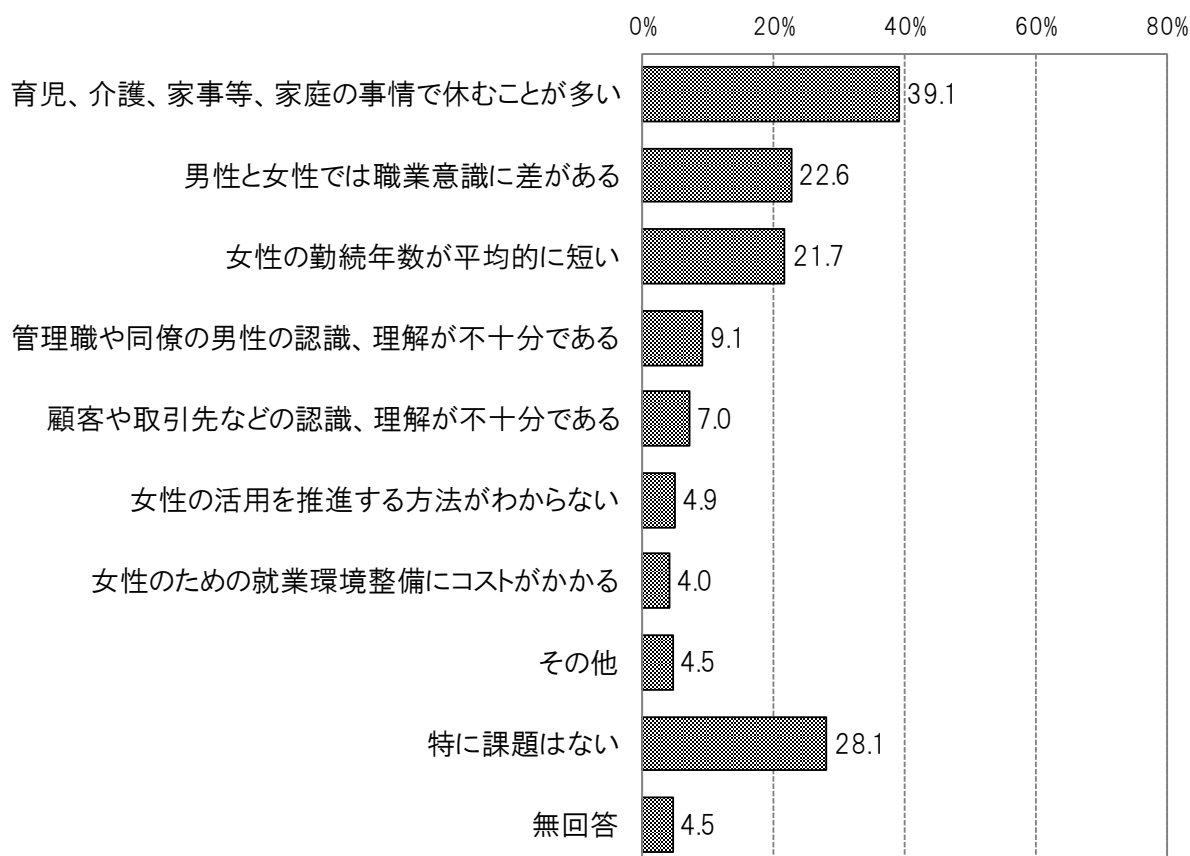
〔n=530〕

問21 【すべての事業所におたずねします。】

女性を活用するうえで、どのような課題があると思いますか。あてはまるものすべて選んで○印をつけてください。

◆女性が活躍するうえでの課題としては、「育児、介護、家事等、家庭の事情で休むことが多い」が39.1%と最も高く、次いで、「男性と女性では職業意識に差がある」(22.6%)、「女性の勤続年数が平均的に短い」(21.7%)と続いている。一方、「特に課題はない」は28.1%となっている。

◆業種別にみると、「建設業」と「生活関連サービス業、娯楽業」以外のすべての業種で「育児、介護、家事等、家庭の事情で休むことが多い」との回答が一番多い。一方、「建設業」では「特に課題はない」が最も高く、「生活関連サービス業、娯楽業」では「顧客や取引先などの認識、理解が不十分である」と「その他」が高くなっている。



《「その他」の記述内容抜粋》

• 夫の認識、理解が不十分
• 体力的な問題
• 課題は業種によって異なると思料する
• 職種上、女性の仕事が少ない
• 現場仕事がほとんどなので、希望する女性が少ない
• 人が入ってこない
• 女性だからといって特別視する事がそもそもわからない
• 女性は仕事観が多様なため、企業規模から女性だけに特化した取り組み、制度の構築は難しい
• 本人の意識、やる気（男女とも）
• 免許でAT車限定が多いので、AT車導入を考えようと思う
• 特に年配の男性ほど女性軽視の人が多い
• 能力が低い
• 男性より女性のほうが存在価値があるという認識を持つべきだと思う
• 休むことが多いではなく、負担を掛けられている、また、自らその負担を負いたいと思うことがある
• 性格、気質

業種別



■ 農業、林業	▨ 建設業	▩ 製造業
▤ 電気・ガス・熱供給・水道業	▧ 情報通信業	▦ 運輸業、郵便業
▥ 卸売業、小売業	▪ 金融業、保険業	▧ 不動産業、物品賃貸業



- 学術研究、専門・技術サービス業
- 生活関連サービス業、娯楽業
- ▨ 医療、福祉
- ▨ サービス業(他に分類されないもの)
- ▨ 宿泊業、飲食サービス業
- ▨ 教育、学習支援業
- ▨ 複合サービス事業
- その他

4 その他

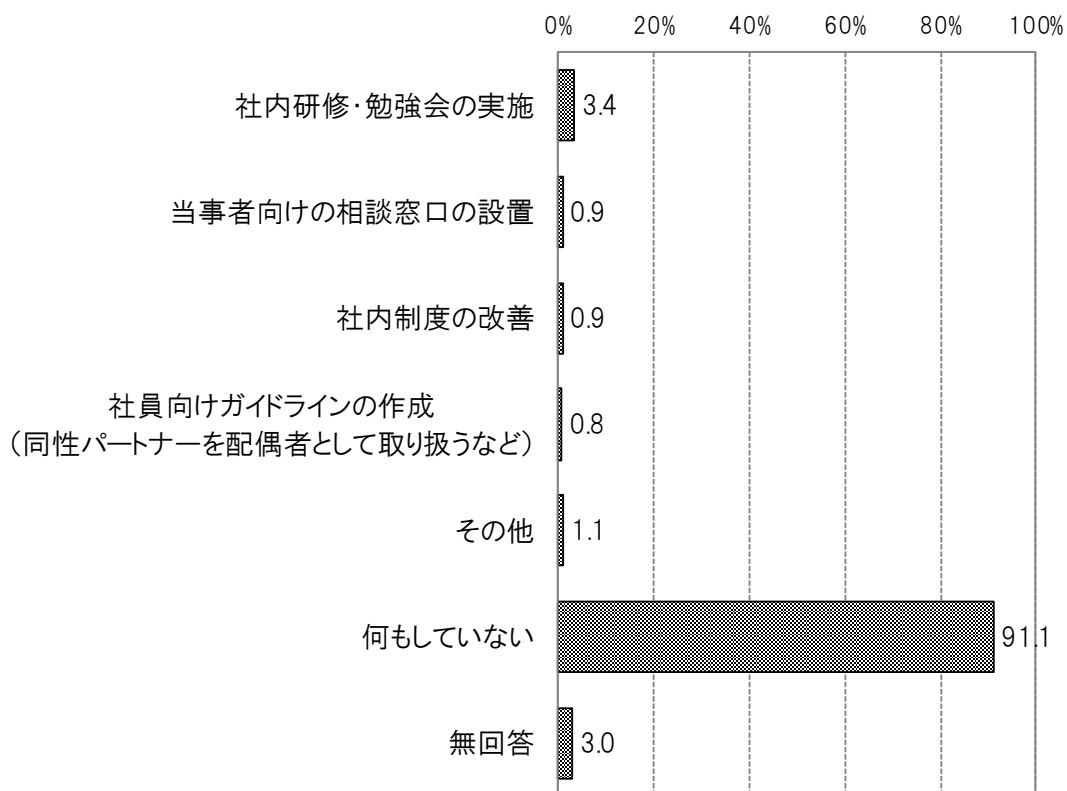
4-(1) 性の多様性について取り組んでいること

[n=530]

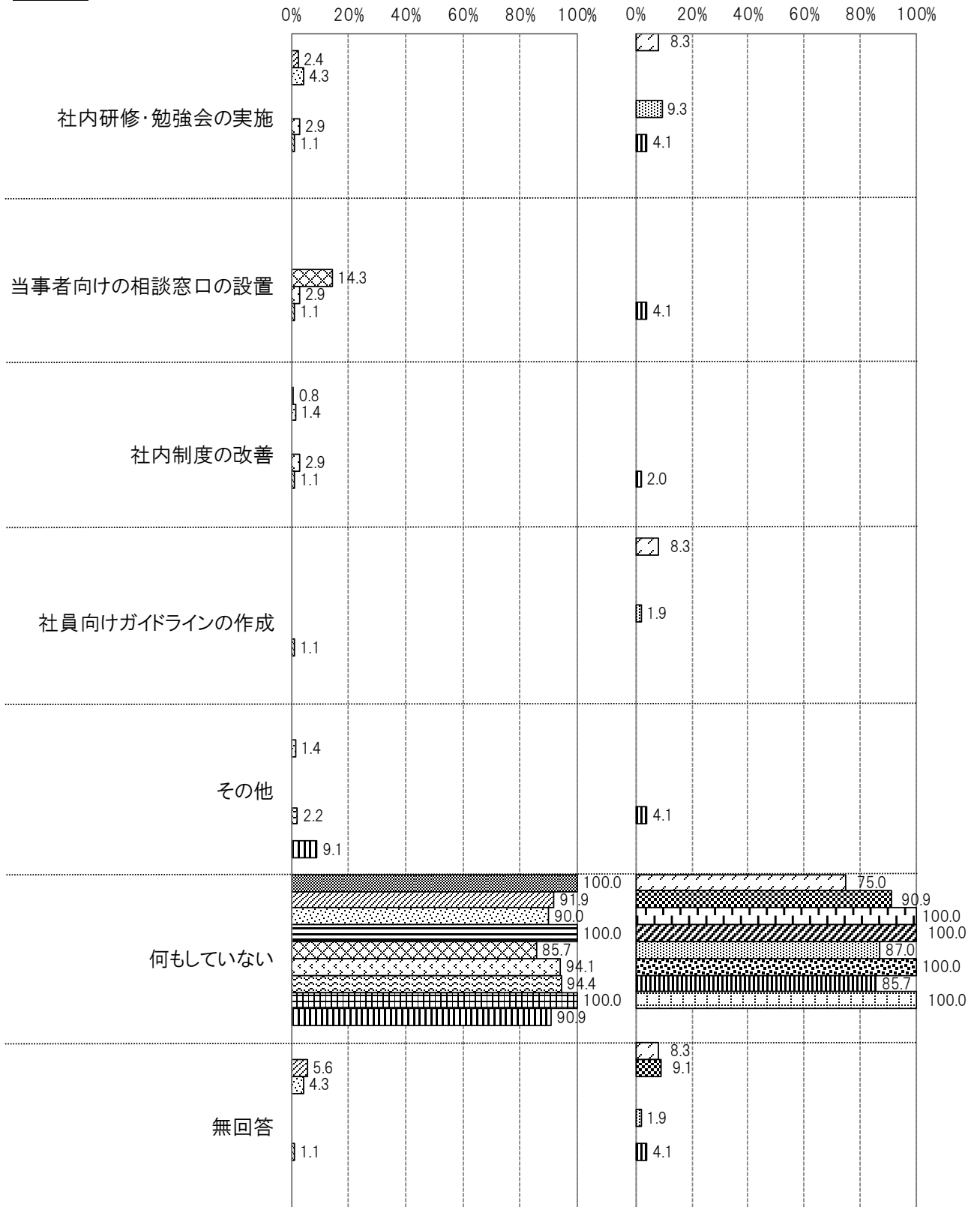
問22 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所では、性の多様性(LGBTなど)について、何か取り組んでいることはありますか。あてはまるものすべて選んで○印をつけてください。

- ◆性の多様性について取り組んでいることは、「何もしていない」が91.1%となっている。取り組んでいることについては、「社内研修・勉強会の実施」が3.4%あるものの、その他の項目は1%程度と低い。
- ◆業種別にみると、「情報通信業」では「当事者向けの相談窓口の設置」が14.3ポイントと高く、「医療、福祉」では「社内研修・勉強会の実施」が9.3ポイント、「学術研究、専門・技術サービス業」では「社員向けガイドラインの作成」が8.3ポイントと高い。



業種別



- 農業、林業
- 建設業
- 製造業
- 電気・ガス・熱供給・水道業
- 情報通信業
- 運輸業、郵便業
- 卸売業、小売業
- 金融業、保険業
- 不動産業、物品賃貸業
- 学術研究、専門・技術サービス業
- 宿泊業、飲食サービス業
- 生活関連サービス業、娯楽業
- 教育、学習支援業
- 医療、福祉
- 複合サービス事業
- サービス業(他に分類されないもの)
- その他

參考資料

1 日本標準産業分類(平成 25 年 10 月改定)

本調査における産業分類については、日本標準産業分類に基づくものとする。

日本標準産業分類は、統計の正確性と客観性を保持し、統計の相互比較性と利用の向上を図ることを目的として設定された統計基準であり、すべての経済活動を産業別に分類している。

分類	名 称	分類	名 称
A 農業、林業		I 卸売業、小売業	
01	農 業	50	各種商品卸売業
02	林 業	51	繊維・衣服等卸売業
B 漁 業		52	飲食物品卸売業
03	漁業(水産養殖業を除く)	53	建築材料、鉱物・金属材料等卸売業
04	水産養殖業	54	機械器具卸売業
C 鉱業、採石業、砂利採取業		55	その他の卸売業
05	鉱業、採石業、砂利採取業	56	各種商品小売業
D 建設業		57	織物・衣服・身の回り品小売業
06	総合工事業	58	飲食物品小売業
07	職別工事業(設備工事業を除く)	59	機械器具小売業
08	設備工事業	60	その他の小売業
E 製造業		61	無店舗小売業
09	食料品製造業	J 金融業、保険業	
10	飲料・たばこ・飼料製造業	62	銀行業
11	繊維工業	63	協同組織金融業
12	木材・木製品製造業(家具を除く)	64	貸金業、クレジットカード業等非預金信用機関
13	家具・装備品製造業	65	金融商品取引業、商品先物取引業
14	パルプ・紙・紙加工品製造業	66	補助的金融業等
15	印刷・同関連業	67	保険業(保険契約代理業、保険サービス業を含む)
16	化学工業	K 不動産業、物品賃貸業	
17	石油製品・石炭製品製造業	68	不動産取引業
18	プラスチック製品製造業(別掲を除く)	69	不動産賃貸業・管理業
19	ゴム製品製造業	70	物品賃貸業
20	なめし革・同製品・毛皮製造業	L 学術研究、専門・技術サービス業	
21	窯業土石製品製造業	71	学術開発研究機関
22	鉄鋼業	72	専門サービス業(他に分類されないもの)
23	非鉄金属製造業	73	広告業
24	金属製品製造業	74	技術サービス業(他に分類されないもの)
25	はん用機械器具製造業	M 宿泊業、飲食サービス業	
26	生産用機械器具製造業	75	宿泊業
27	業務用機械器具製造業	76	飲食店
28	電子部品・デバイス・電子回路製造業	77	持ち帰り・配達飲食サービス業
29	電気機械器具製造業	N 生活関連サービス業、娯楽業	
30	情報通信機械器具製造業	78	洗濯・理容・美容・浴場業
31	輸送用機械器具製造業	79	その他の生活関連サービス業
32	その他の製造業	80	娯楽業

分類	名 称	分類	名 称			
F 電気・ガス・熱供給・水道業	33	電気業	O 教育、学習支援業			
	34	ガス業		81	学校教育	
	35	熱供給業		82	その他の教育、学習支援業	
	36	水道業		P 医療、福祉		
G 情報通信業	37	通信業	83		医療業	
	38	放送業	84		保健衛生	
	39	情報サービス業	85	社会保険・社会福祉・介護事業		
	40	インターネット附随サービス業	Q 複合サービス事業			
	41	映像・音声・文字情報制作業		86	郵便局	
H 運輸業、郵便業	42 鉄道業 43 道路旅客運送業 44 道路貨物運送業 45 水運業 46 航空運輸業 47 倉庫業 48 運輸に附帯するサービス業 49 郵便業（信書便事業を含む）	88 廃棄物処理業 89 自動車整備業 90 機械等修理業（別掲を除く） 91 職業紹介・労働者派遣業 92 その他の事業サービス業 93 政治・経済・文化団体 94 宗 教 95 その他のサービス業 96 外国公務	R サービス業（他に分類されないもの）			
				S 公務（他に分類されるものを除く）		
					97	国家公務
					98	地方公務
				T 分類不能の産業		
					99	分類不能の産業

2 調査票

男女共同参画に関する企業意識・実態調査

● 調査ご協力のお願い ●

日頃は、市政全般にわたりご理解ご協力を賜り、ありがとうございます。

四日市市では、男女共同参画社会の実現を目指すため、令和 2(2020)年度に新たな「男女共同参画基本計画」を策定する予定です。その策定にあたり、企業・事業所における男女共同参画やワーク・ライフ・バランスへの取り組みをお伺いし、計画へ反映するためアンケート調査を実施します。

この調査は、令和元年 8 月 1 日現在、市内に単独事業所又は本所、本社、本店がある従業員 5 名以上の企業から無作為に抽出した 1,500 社を対象としています。調査結果は計画策定の際の基礎資料とし、アンケートの集計につきましては、すべてコンピューターで統計的に処理いたしますので、ご回答いただいた方にご迷惑をおかけするようなことは一切ございません。

お忙しいところ誠に恐れ入りますが、調査の趣旨をご理解いただき、ぜひご協力いただきますようお願い申し上げます。

なお、アンケート結果につきましては、ホームページにて公表する予定です。

令和元年 8 月

四日市市長 森 智広

<ご記入にあたっての注意事項>

- ◆ この調査は、人事や総務を担当されている方がお答えください。
- ◆ 当てはまる選択肢の番号を○印で囲んでください。設問によって、○を付けられる数が変わりますので、ご注意ください。なお、「その他（ ）」を選んだ場合は、（ ）の中に具体的にご記入ください。
- ◆ 質問によっては、回答していただく方が限られる場合がありますので、矢印や案内にそってお答えください。
- ◆ 記入は黒のボールペンか鉛筆をお願いします。
- ◆ 回答が終わりましたら、記入もれなどがないか確認していただき、回答用紙のみ同封の返信用封筒に入れて、**8 月 31 日(土)までに郵便ポストに投函**してください。切手を貼る必要はありません。

問い合わせ先：四日市市 市民文化部 男女共同参画課

電話 059-354-8331 (火～土 8:30～17:15)

FAX 059-354-8339

Eメール kyoudousankaku@city.yokkaichi.mie.jp

男女共同参画に関する企業意識・実態調査 回答用紙

1. 貴事業所についておたずねします。

問1 【すべての事業所におたずねします。】

業種、平均勤続年数についてはそれぞれ1つずつ選んで○印をつけてください。従業員数、平均年齢については数字をご記入ください。

※業種が複数にわたる場合は、主な業種を1つお答えください。

※直近の状況でお答えください。

記入者	1. 代表者 2. 役員	3. 経理担当者 4. 人事担当者	5. その他 ()		
業種	1. 農業、林業 2. 漁業 3. 鉱業、採石業、砂利採取業 4. 建設業 5. 製造業 6. 電気・ガス・熱供給・水道業 7. 情報通信業 8. 運輸業、郵便業 9. 卸売業、小売業 10. 金融業、保険業	11. 不動産業、物品賃貸業 12. 学術研究、専門・技術サービス業 13. 宿泊業、飲食サービス業 14. 生活関連サービス業、娯楽業 15. 教育、学習支援業 16. 医療、福祉 17. 複合サービス事業 18. サービス業（他に分類されないもの） 19. その他 ()	※「日本標準産業分類(平成25年10月改定)一大分類」に準ずる。		
従業員数	正社員 (会社役員含む)	男性	人	女性	人
	正社員以外(パート、アルバイト、嘱託職員など。) ※派遣社員は除く。	男性	人	女性	人
従業員の平均年齢	男性	歳	女性	歳	
従業員の平均勤続年数	男性	1. 5年未満 2. 5年以上10年未満 3. 10年以上15年未満 4. 15年以上20年未満 5. 20年以上	女性	1. 5年未満 2. 5年以上10年未満 3. 10年以上15年未満 4. 15年以上20年未満 5. 20年以上	

2. 貴事業所におけるワーク・ライフ・バランス の取り組みについておたずねします。

説明

【ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）】とは
「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること」をいいます。

問2 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所における従業員の有給休暇取得率はどれくらいですか。1つだけ選んで○印をつけてください。（有給休暇取得率＝取得日数／付与日数×100）

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 70%以上 | 4. 10%以上 30%未満 |
| 2. 50%以上 70%未満 | 5. 10%未満 |
| 3. 30%以上 50%未満 | |

問3 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所では、育児休業制度を導入していますか。1つだけ選んで○印をつけてください。

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 1. 導入している ⇒ (問4へ) | 2. 導入していない ⇒ (問5へ) |
|-------------------|--------------------|

問4 【問3で「1. 導入している」と回答された事業所におたずねします。】

貴事業所における出産者及び育児休業制度を利用した従業員数を教えてください。また、平均取得日数についても教えてください。（平成30年4月1日から平成31年3月31日までの状況）

	男性	女性
1. 子を出産した従業員（配偶者の出産含む）	人	人
2. 育児休業を利用した従業員	人	人
3. 平均取得日数	日	日

問5 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所では、介護休業制度を導入していますか。1つだけ選んで○印をつけてください。

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 1. 導入している ⇒ (問6へ) | 2. 導入していない ⇒ (問7へ) |
|-------------------|--------------------|

問6 【問5で「1. 導入している」と回答された事業所におたずねします。】

貴事業所における介護休業制度を利用した従業員数及び平均取得日数を教えてください。（平成30年4月1日から平成31年3月31日までの状況）

男 性	人	女 性	人
平均取得日数	日	平均取得日数	日

問7 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所では、「育児」や「介護」を行う従業員を支援するために、「休業」以外の取組を行っていますか。それぞれ1つずつ選んで○印をつけてください。

取組内容	すでに取り組んでいる	今後取り組む予定である	今後も取り組む予定はない
1. フレックスタイム制	1	2	3
2. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3
3. 事業所内保育施設の設置運営	1	2	3
4. 育児に関する経済的支援 (保育料やシッター代の補助など)	1	2	3
5. 介護に関する経済的支援	1	2	3
6. 在宅勤務	1	2	3
7. 転勤への配慮 (転勤のある事業所のみお答えください。)	1	2	3
8. 復職への支援 (休業中の情報提供、復職後の研修等)	1	2	3
9. 再雇用制度	1	2	3
10. 柔軟な働き方への支援 (パートになっても正社員に戻れるなど)	1	2	3
11. その他 ()	1	2	3

問8 【すべての事業所におたずねします。】

ワーク・ライフ・バランスという言葉はご存知でしたか。1つだけ選んで○印をつけてください。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 1. 言葉も内容も知っている 2. 聞いたことがあるが、内容はよく知らなかった 3. 知らなかった |
|---|

問9 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所ではワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいると思いますか。次の中から、1つだけ選んで○印をつけてください。

- | | |
|--------------|-----------|
| 1. 進んでいる | ⇒(問 10 へ) |
| 2. ある程度進んでいる | |
| 3. あまり進んでいない | ⇒(問 13 へ) |
| 4. 進んでいない | |
| 5. 取り組んでいない | ⇒(問 14 へ) |

問 10 【問9で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答された事業所におたずねします。】
ワーク・ライフ・バランスの取組は、貴事業所にどのようなメリットをもたらしていますか。あてはまるものをすべて選んで○印をつけてください。

1. 優秀な人材が辞めないですんでいる
2. 優秀な人材を採用することができている
3. 仕事の効率化により業績向上につながっている
4. 長時間労働の削減等により経費削減につながっている
5. 従業員の労働意欲が向上している
6. 業務の見直しにより生産性向上につながっている
7. 事業所のイメージが向上している
8. その他 ()
9. 特にない
10. わからない

問 11 【問9で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答された事業所におたずねします。】
現在、貴事業所が行っている具体的な取り組みはどのようなものですか。あてはまるものをすべて選んで○印をつけてください。

1. 休業制度（育児休業、介護休業など）の取得促進
2. フレックスタイム制、短縮時間勤務制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
3. 育児・介護サービスに関する経済的支援
4. 在宅勤務、転勤への配慮、テレワーク
5. 事業所内保育施設の設置・運営
6. 育児・介護休業からの復帰に向けた支援（休業中の情報提供、復帰後の研修等）
7. 再雇用制度
8. 就業形態の移行（正社員⇄パートなど）
9. 時間外労働の削減促進（ノー残業デーの設定や残業時間制限の設定など）
10. 有給休暇の取得促進
11. その他 ()

問 12 【問9で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答された事業所におたずねします。】
貴事業所がワーク・ライフ・バランスに取り組み始めたきっかけは何ですか。あてはまるものをすべて選んで○印をつけてください。

1. 企業トップの方針
2. 労働組合からの要請
3. 従業員からの要請
4. 他社の事例をみて
5. 行政からのすすめ
6. その他 ()

問 13 【問 9 で「3. あまり進んでいない」「4. 進んでいない」と回答された事業所におたずねします。】

貴事業所においてワーク・ライフ・バランスが（あまり）進んでいない理由は何ですか。あてはまるものをすべて選んで○印をつけてください。

1. 育児休業・介護休業等による代替職員の確保が困難
2. 育児休業・介護休業等による他の従業員への負担の増加
3. 利益の減少やコストの増大による経営への支障が懸念される
4. 勤怠管理や適切な人事評価が困難
5. 人的余裕がない
6. 導入・実施の効果が数値等で把握しづらい
7. 取り組みに対する行政の支援不足
8. その他（)

問 14 【問 9 で「5. 取り組んでいない」と回答された事業所におたずねします。】

貴事業所においてワーク・ライフ・バランスに取り組んでいないのはなぜですか。あてはまるものをすべて選んで○印をつけてください。

1. 取り組み方がわからない
2. 人的、時間的余裕がない
3. 取り組む必要がない
4. その他（)

問 15 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所において、この3年間に定年以外で退職した従業員（正社員）はいますか。

1. いる ⇒ (問 16 へ)
2. いない ⇒ (問 17 へ)

問 16 【問 15 で「1. いる」と回答された事業所におたずねします。】

退職した主な要因は何でしたか。あてはまるものすべて選んで○印をつけてください。

男 性	女 性
1. 結婚のため	1. 結婚のため
2. 妻の出産・育児のため	2. 出産・育児のため
3. 介護のため	3. 介護のため
4. 傷病のため	4. 傷病のため
5. 転職のため	5. 転職のため
6. その他（)	6. その他（)
7. 不明	7. 不明

問 17 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所がワーク・ライフ・バランスを推進していくにあたって、四日市市に望むことは何ですか。あてはまるものすべて選んで○印をつけてください。

1. ホームページやパンフレット等による情報提供や広報啓発
2. 企業・団体に対する講座・セミナー・シンポジウムなどの開催
3. 先進的取組事例の紹介
4. 育児・介護休業法など関係法令の周知
5. 子育て家庭に対する経済的支援や相談体制の充実
6. 保育施設や介護支援等サービスの充実
7. 推進企業・団体に対する表彰制度、認証制度
8. 推進企業・団体に対する奨励金・助成金の支給
9. 公共調達における優遇措置
10. 取組企業・団体に対する専門的アドバイスの提供
11. 事業所が行う研修会などへの講師の派遣や紹介
12. その他（）
13. 特にない

3. 貴事業所における女性活躍推進のための 取り組みについておたずねします。

問 18 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所には課長相当職以上の管理職は何人いますか。貴事業所の現状に合わせてお答えください。（該当のない場合は0と記入してください。）

	男性	女性
管理職	人	人

説明

【女性活躍推進法】とは

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が平成 27 年 8 月 28 日に国会で成立しました。これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等※）に義務付けられました。

※常時雇用する労働者が 300 人以下の民間企業等にあっては努力義務

問 19 【問 18 で女性管理職が0人と回答された事業所におたずねします。】

貴事業所の女性管理職がない理由は何だと思えますか。 あてはまるものすべて選んで○印をつけてください。

1. 必要な経験・判断力を有する女性がないから
2. 将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職に就く在籍年数を満たしていないから
3. 管理職になる前に退職してしまうから
4. 女性従業員が管理職になることを希望しないから
5. 従業員の理解が十分でないから
6. 顧客が女性管理職をよく思わないから
7. 女性従業員が少ない、又はいないから
8. まだまだ事業所として女性登用の気運が低いから
9. その他 ()

問 20 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所では女性が活躍するためや管理職を増やすためにどのような取り組みを行っていますか。 あてはまるものすべて選んで○印をつけてください。

1. 管理職候補の女性に対し、積極的に研修や情報交換等の機会を設けている
2. 女性管理職の目標数を設定し、社内の認識共有を図っている
3. 転勤等の昇進要件を見直した
4. 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
5. 女性の少ない職種に女性を積極的に採用している
6. 女性のキャリア形成について相談体制を整えている
7. トップが女性活躍推進に関するメッセージを発信している（「イクボス宣言」、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会行動宣言」の賛同を含む）
8. その他 ()
9. 特に何も行ってない

説明

【イクボス宣言】とは

「部下や同僚等の育児や介護、ワーク・ライフ・バランス等に配慮・理解のある上司」のことです。イクボス宣言は、NPO 法人ファザーリングジャパンが行っているもので、イクボスとしての宣言を対外的に行うものです。

【輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会行動宣言】

組織のトップを務める男性リーダーが、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう、「自ら行動し、発信する」「現状を打破する」「ネットワーキングを進める」ことを宣言するものです。行動宣言に賛同する男性リーダーが、宣言に沿って具体的な取組を進め、取組の輪を社会的に影響力のある男性リーダーに広げていくことを目指しています。

問 21 【すべての事業所におたずねします。】

女性を活用するうえで、どのような課題があると思いますか。あてはまるものすべて選んで○印をつけてください。

- | | |
|----------------------------|-------------------------|
| 1. 女性の勤続年数が平均的に短い | 5. 男性と女性では職業意識に差がある |
| 2. 育児、介護、家事等、家庭の事情で休むことが多い | 6. 女性のための就業環境整備にコストがかかる |
| 3. 管理職や同僚の男性の認識、理解が不十分である | 7. 女性の活用を推進する方法がわからない |
| 4. 顧客や取引先などの認識、理解が不十分である | 8. その他 () |
| | 9. 特に課題はない |

4. その他

問 22 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所では、性の多様性（LGBTなど）について、何か取り組んでいることはありますか。あてはまるものすべて選んで○印をつけてください。

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1. 社内研修・勉強会の実施 | 4. 社内制度の改善 |
| 2. 社員向けガイドラインの作成 | (同性パートナーを配偶者として扱うなど) |
| 3. 当事者向けの相談窓口の設置 | 5. その他 () |
| | 6. 何もしていない |

説明

【性の多様性】

性のあり方は多様であり、LGBTをはじめ多様な性的指向・性自認などの要素の組み合わせによって、さまざまなセクシュアリティ（性のあり方）が形作られています。

【性的指向】

人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念をいいます。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛（ヘテロセクシュアル）、同性に向かう同性愛（ホモセクシュアル）、男女両方に向かう両性愛（バイセクシュアル）を指します。

【性自認】

自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念です。「こころの性」と呼ばれることもあります。

最後に男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスに関することについてご意見・ご要望がありましたら、ご自由にお書きください。

アンケートはここまでです。ありがとうございました。

同封の返信用封筒に入れてご返送ください。