
男女共同参画に関する
事業所意識・実態調査 報告書

令和 6 年度
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	報告書の見方	3
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	6
1- (2)	業種	7
1- (3)	従業員数	9
1- (4)	平均年齢	12
1- (5)	平均勤続年数	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	16
2- (2)	育児休業制度導入の有無	18
2- (3)	出産者数・育児休業制度利用者数・平均取得日数	20
2- (4)	介護休業制度導入の有無	22
2- (5)	介護休業制度利用者数・平均取得日数	24
2- (6)	育児・介護休業以外の取り組み	26
2- (7)	ワーク・ライフ・バランスの認知度	43
2- (8)	ワーク・ライフ・バランスの取り組みの進捗度	45
2- (9)	ワーク・ライフ・バランスの取り組みのメリット	47
2- (10)	ワーク・ライフ・バランスの取り組み内容	51
2- (11)	ワーク・ライフ・バランスに取り組み始めたきっかけ	56
2- (12)	ワーク・ライフ・バランスが進んでいない理由	59
2- (13)	ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいない理由	62
2- (14)	定年以外で退職した従業員の有無	64
2- (15)	定年以外で退職した従業員の退職要因	66
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	71
2- (17)	「四日市市中小企業働きやすい職場づくり支援事業費補助金」の認知度	75
3	女性活躍推進のための取り組みについて	77
3- (1)	管理職の人数	77
3- (2)	女性管理職がいない理由	78
3- (3)	女性管理職を増やすための取り組み	82
3- (4)	女性が活躍するうえでの課題	86
4	その他	90
4- (1)	性の多様性について取り組んでいること	90

I 調査の概要

1 調査の目的

この調査は、「男女共同参画プランよっかいち2021～2025」の計画期間が令和7(2025)年度で終了することから、新たな計画の策定にあたり、事業所における男女共同参画の意識やワーク・ライフ・バランスの取り組みをお伺いし、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6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：郵送によって配布し、調査票またはウェブにて回答・回収

調 査 時 期：令和6年8月8日～8月30日

ただし、回収期限後にあった回答についても、9月13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	76	1,424	467	1	466	32.7%
うち調査票			358	1	357	25.1%
うちウェブ			109	0	109	7.7%

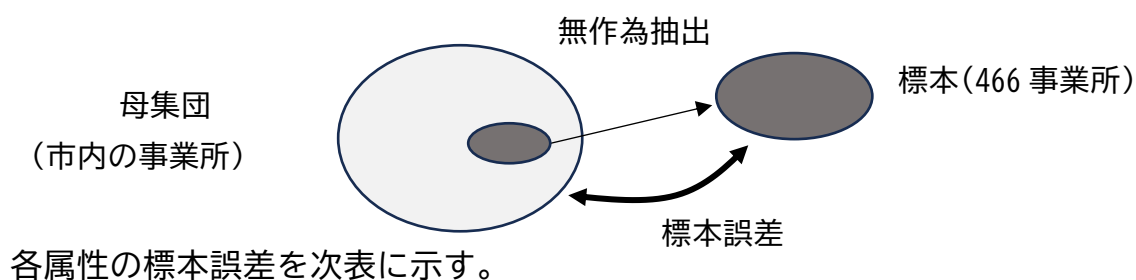
4 報告書の見方

- (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。
- (5)本報告書中の「前回調査」は、令和元年8月に実施した「男女共同参画に関する企業意識・実態調査」をさす。なお、前回調査と共通する設問については、本報告書の各設問分の後に **前回共通** のマークを付けた。また、前回調査と共通するものの条件や選択肢の数など一部変更のあった設問については、同様に **前回共通(一部変更)** のマークを付けた。

参考 アンケート調査結果と母集団の推計値の関係について

【標本誤差について】

本市内の事業所を対象に無作為抽出し、そこから有効回収結果（標本数）として、466事業所から回答を得た。そこから得られた結果が、母集団の値とどのくらい誤差があるかを示す指標が標本誤差である。



標本誤差は、次式で表される。ただし、信頼度を 95%とし、信頼水準（係数）を1.96 と設定している。ここで、信頼度 95%とは、その標本が 100 回に 5 回がその標本誤差の範囲内におさまらないことを意味する。

$$\text{標本誤差} = \pm 1.96 \times \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{P(100-P)}{n}}$$

N：母集団（調査の対象となる集団の総数） 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）

上記の式により算定した標準誤差は下記の通りである。ただし、クロス集計では標本が分割されるため、標準誤差は拡大することに注意が必要である。

回答比率	5%または 95%	10%または 90%	20%または 80%	30%または 70%	40%または 60%	50%
標本誤差	± 1.96%	± 2.67%	± 3.56%	± 4.08%	± 4.36%	± 4.45%

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、14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

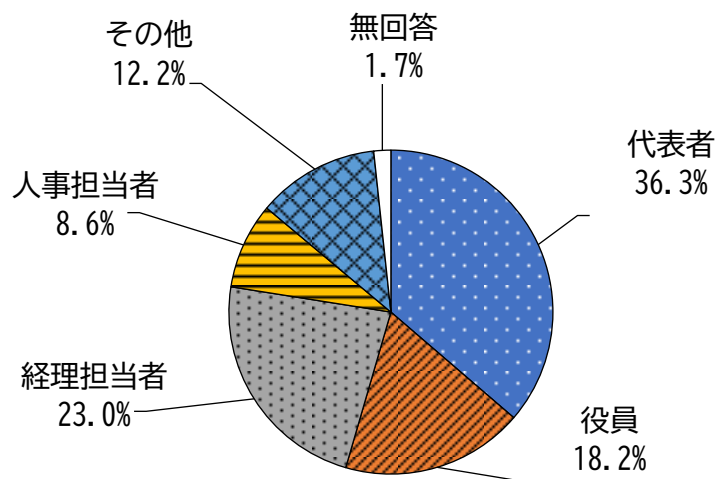
問1 【すべての事業所におたずねします。】

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 = 466] 前回共通

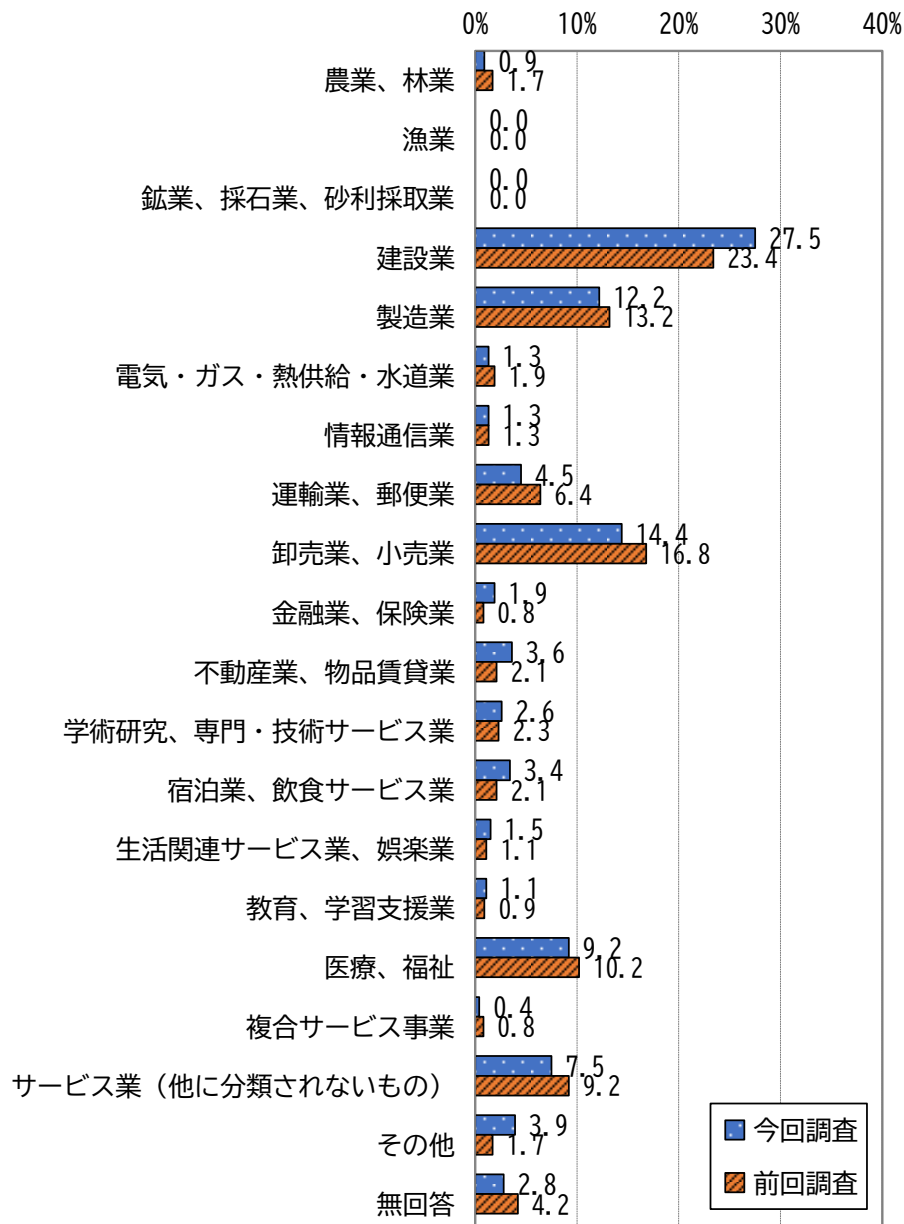
◆回答事業所の記入者については「代表者」が36.3%、「経理担当者」が23.0%、「役員」が18.2%、「人事担当者」が8.6%となっている。



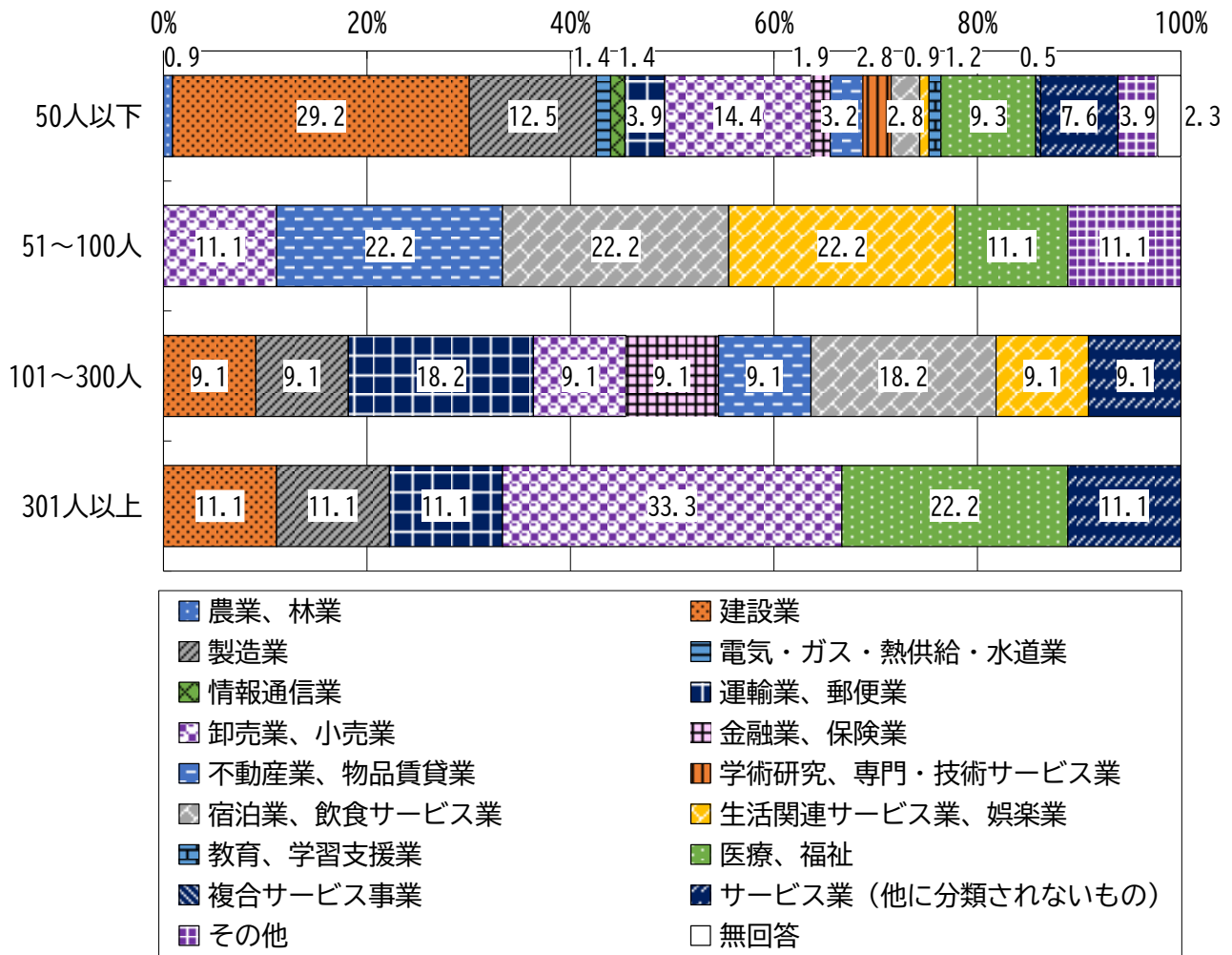
1-(2) 業種

[n = 466] 前回共通

- ◆回答事業所の業種については、「建設業」が27.5%と最も高く、次いで、「卸売業、小売業」(14.4%)、「製造業」(12.2%)、「医療、福祉」(9.2%)、「サービス業」(7.5%)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29.2%と最も高く、次いで、「卸売業、小売業」(14.4%)、「製造業」(12.5%)と続いている。「51～100人」の事業所では「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」が同率(22.2%)で高くなっている。「101～300人」の事業所では「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」が同率(18.2%)で高くなっている。「301人以上」の事業所では「卸売業、小売業」が33.3%と最も高くなっている。



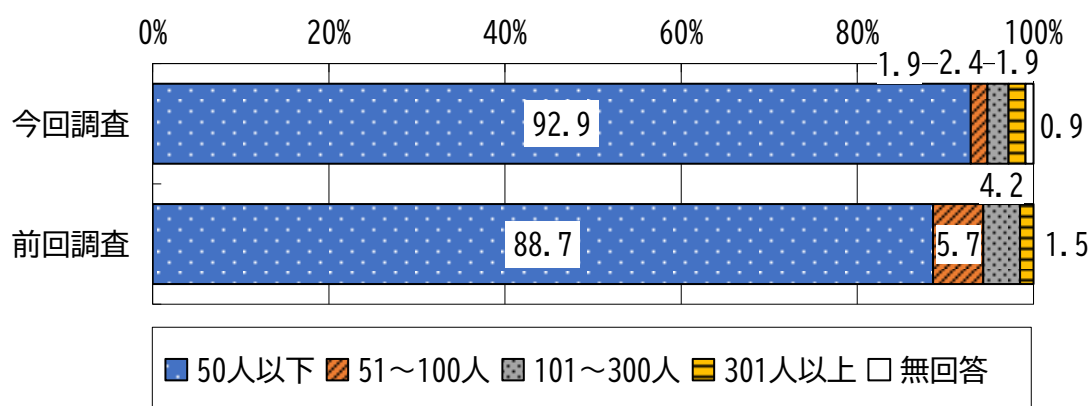
従業者規模別



1-(3) 従業員数

[n = 466] 前回共通

- ◆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93.7%を占め、次いで、「101～300人」が2.4%、「51～100人」「300人以上」が1.9%となっている。
- ◆総従業員数の割合を性別にみると、男性55.0%、女性45.0%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68.2%、正社員以外は31.8%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67.2%、女性は32.8%、正社員以外の男性は29.0%、女性は71.0%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」(92.2%)、「製造業」(90.3%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(86.0%)、「不動産業、物品賃貸業」(83.6%)などとなっている。逆に低いのは「教育、学習支援業」(21.3%)、「農業、林業」(24.1%)などとなっている。
- ◆業種別に男女の割合みると、「農業、林業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「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	6,221	3,043	1,254	3,072	7,475	6,115	9,264	4,326	13,590
農業、林業	7	0	3	19	10	19	7	22	29
建設業	1,445	329	91	60	1,536	389	1,774	151	1,925
製造業	1,032	374	68	83	1,100	457	1,406	151	1,557
電気・ガス・熱供給・水道業	47	21	25	7	72	28	68	32	100
情報通信業	70	29	23	3	93	32	99	26	125
運輸業、郵便業	477	72	224	70	701	142	549	294	843
卸売業、小売業	1,360	765	147	1,482	1,507	2,247	2,125	1,629	3,754
金融業、保険業	62	29	142	64	204	93	91	206	297
不動産業、物品賃貸業	300	113	39	42	339	155	413	81	494
学術研究、専門・技術サービス業	79	38	2	17	81	55	117	19	136
宿泊業、飲食サービス業	167	126	86	209	253	335	293	295	588
生活関連サービス業、娯楽業	74	67	62	162	136	229	141	224	365
教育、学習支援業	10	7	38	25	48	32	17	63	80
医療、福祉	337	826	120	629	457	1,455	1,163	749	1,912
複合サービス業	4	5	0	7	4	12	9	7	16
サービス業(他に分類されないもの)	552	148	153	127	705	275	700	280	980
その他	140	77	23	33	163	110	217	56	273
無回答	58	17	8	33	66	50	75	41	116

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	67.2	32.8	29.0	71.0	55.0	45.0	68.2	31.8
農業、林業	100.0	0.0	13.6	86.4	34.5	65.5	24.1	75.9
建設業	81.5	18.5	60.3	39.7	79.8	20.2	92.2	7.8
製造業	73.4	26.6	45.0	55.0	70.6	29.4	90.3	9.7
電気・ガス・熱供給・水道業	69.1	30.9	78.1	21.9	72.0	28.0	68.0	32.0
情報通信業	70.7	29.3	88.5	11.5	74.4	25.6	79.2	20.8
運輸業、郵便業	86.9	13.1	76.2	23.8	83.2	16.8	65.1	34.9
卸売業、小売業	64.0	36.0	9.0	91.0	40.1	59.9	56.6	43.4
金融業、保険業	68.1	31.9	68.9	31.1	68.7	31.3	30.6	69.4
不動産業、物品賃貸業	72.6	27.4	48.1	51.9	68.6	31.4	83.6	16.4
学術研究、専門・技術サービス業	67.5	32.5	10.5	89.5	59.6	40.4	86.0	14.0
宿泊業、飲食サービス業	57.0	43.0	29.2	70.8	43.0	57.0	49.8	50.2
生活関連サービス業、娯楽業	52.5	47.5	27.7	72.3	37.3	62.7	38.6	61.4
教育、学習支援業	58.8	41.2	60.3	39.7	60.0	40.0	21.3	78.8
医療、福祉	29.0	71.0	16.0	84.0	23.9	76.1	60.8	39.2
複合サービス業	44.4	55.6	0.0	100.0	25.0	75.0	56.3	43.8
サービス業(他に分類されないもの)	78.9	21.1	54.6	45.4	71.9	28.1	71.4	28.6
その他	64.5	35.5	41.1	58.9	59.7	40.3	79.5	20.5
無回答	77.3	22.7	19.5	80.5	56.9	43.1	64.7	35.3

1-(4) 平均年齢

[n = 466] 前回共通

- ◆回答事業所の従業員の平均年齢については、男性は47.9歳、女性は46.6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59.0歳と最も平均年齢が高く、「生活関連サービス業、娯楽業」が36.6歳と最も低い。女性では「電気・ガス・熱供給・水道業」が54.8歳と最も高く、「教育、学習支援業」が31.4歳と最も低い。

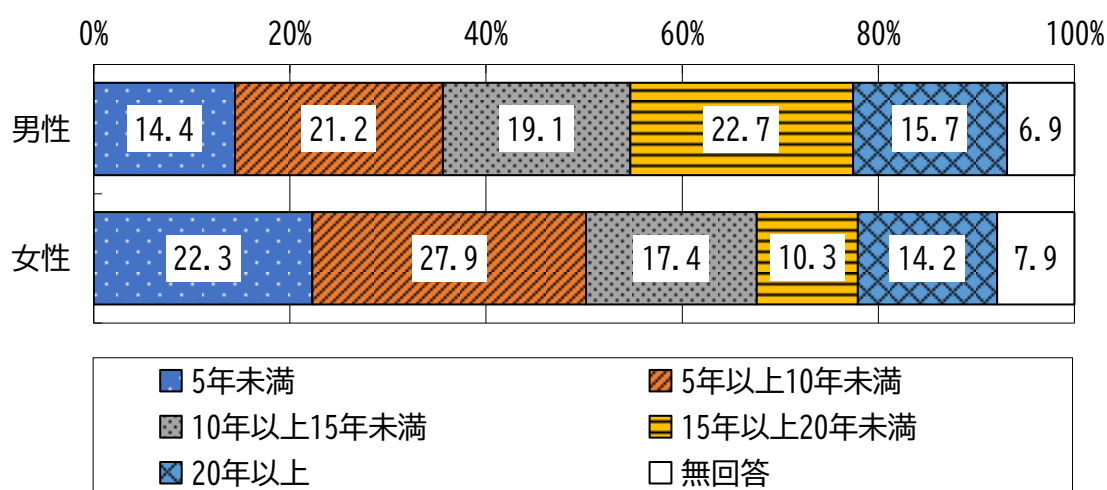
業種別

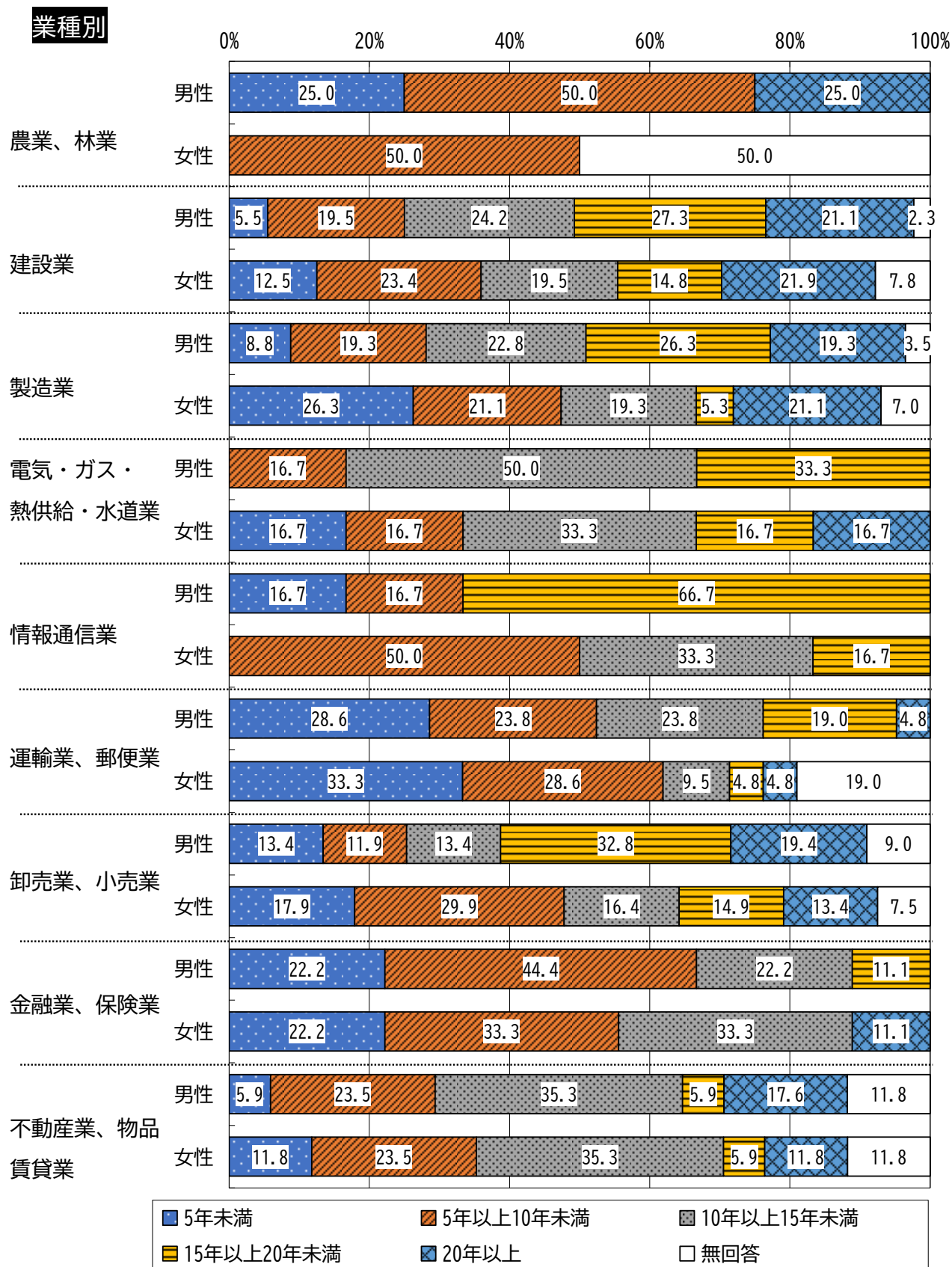
	男性平均年齢	女性平均年齢
全体	47.9 歳	46.6 歳
農業、林業	49.0 歳	38.0 歳
建設業	47.9 歳	49.3 歳
製造業	48.4 歳	49.3 歳
電気・ガス・熱供給・水道業	47.9 歳	54.8 歳
情報通信業	46.6 歳	40.4 歳
運輸業、郵便業	50.9 歳	47.5 歳
卸売業、小売業	46.2 歳	44.5 歳
金融業、保険業	54.2 歳	50.4 歳
不動産業、物品賃貸業	51.3 歳	47.0 歳
学術研究、専門・技術サービス業	50.0 歳	41.0 歳
宿泊業、飲食サービス業	39.9 歳	40.0 歳
生活関連サービス業、娯楽業	36.6 歳	39.6 歳
教育、学習支援業	39.4 歳	31.4 歳
医療、福祉	49.0 歳	43.1 歳
複合サービス事業	59.0 歳	50.5 歳
サービス業(他に分類されないもの)	47.5 歳	46.0 歳
その他	49.9 歳	46.1 歳
無回答	57.1 歳	53.8 歳

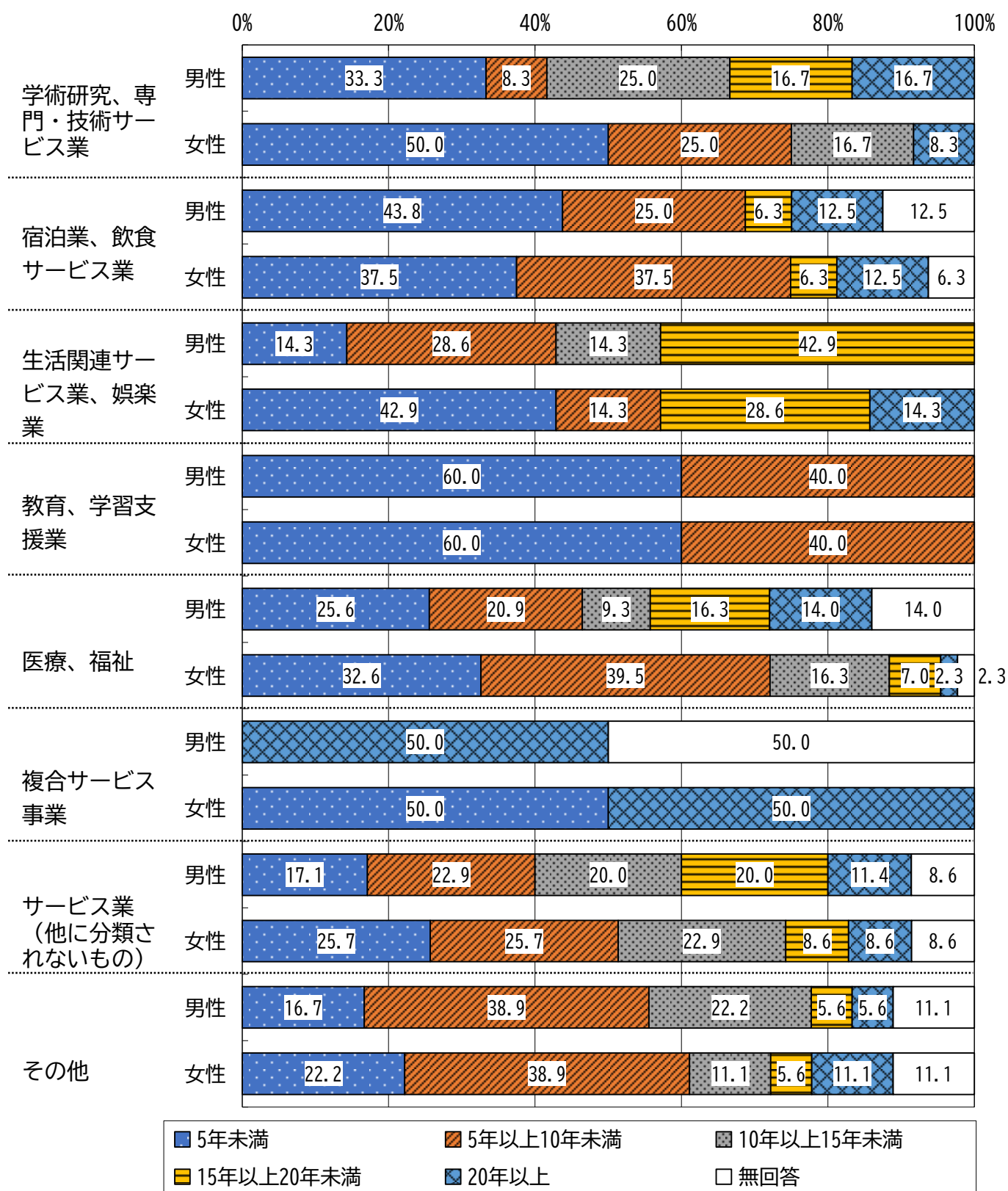
1-(5) 平均勤続年数

[n = 466] 前回共通

- ◆平均勤続年数は、男性では「15年以上20年未満」(22.7%)と「5年以上10年未満」(21.2%)が僅差で高くなっている。女性では「5年以上10年未満」が27.9%と最も高く、「5年未満」(22.3%)が続いている。
- ◆男性では「15年以上20年未満」が22.7%に対し、女性では10.3%となっている。また、女性では「5年未満」が22.3%に対し、男性では14.4%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「農業、林業」は「5年以上10年未満」(50.0%)が、「教育、学習支援業」は「5年未満」(60.0%)が、「複合サービス事業」は「20年以上」(50.0%)が高くなっている。また、男性では「情報通信業」と「生活関連サービス業、娯楽業」は「15年以上20年未満」(66.7%、42.9%)が、「電気・ガス・熱供給・水道業」は「10年以上15年未満」(50.0%)が高くなっている。女性では「学術研究、専門・技術サービス業」は「5年未満」(50.0%)が、「情報通信業」は「5年以上10年未満」(50.0%)が高くなっている。







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

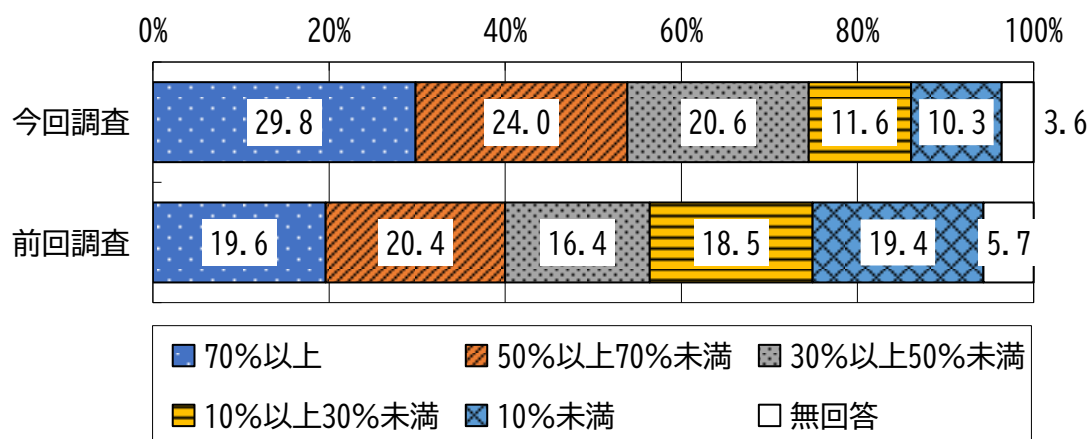
〔n = 466〕 前回共通

問2 【すべての事業所におたずねします。】

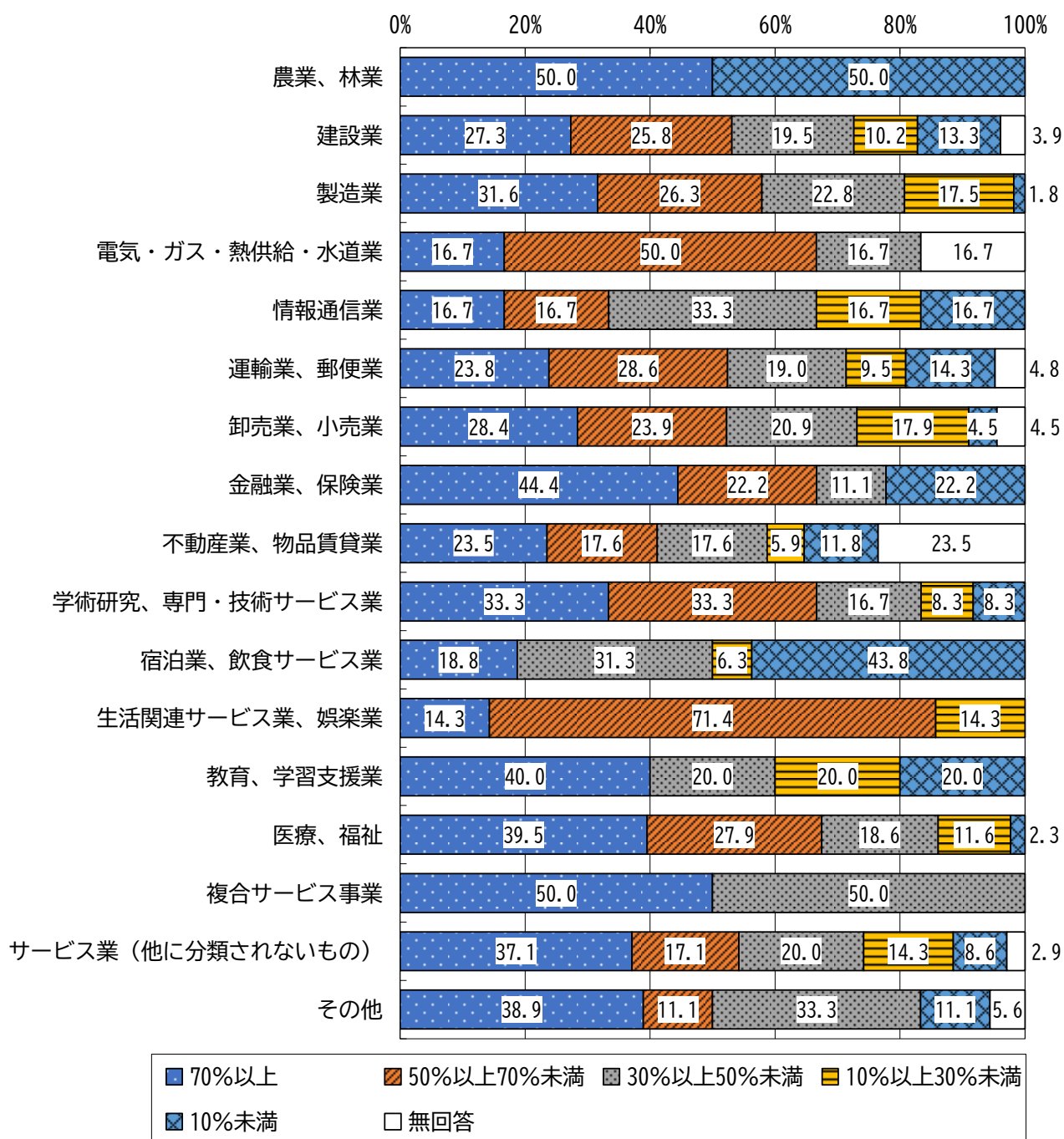
貴事業所における従業員の有給休暇取得率はどれぐらいですか。1つだけ選んで○印をつけてください。(有給休暇取得率＝取得日数／付与日数×100)

◆有給休暇取得率については、「70%以上」は29.8%となっており、70%未満が合わせて66.5%を占める。前回調査から「70%以上」は10.2ポイント増加した。

◆業種別にみると、「農業、林業」「複合サービス事業」では「70%以上」が50.0%と高くなっている。また、「金融業、保険業」「教育、学習支援業」では「70%以上」が40%以上となっている。



業種別



2-(2) 育児休業制度導入の有無

[n = 466] 前回共通

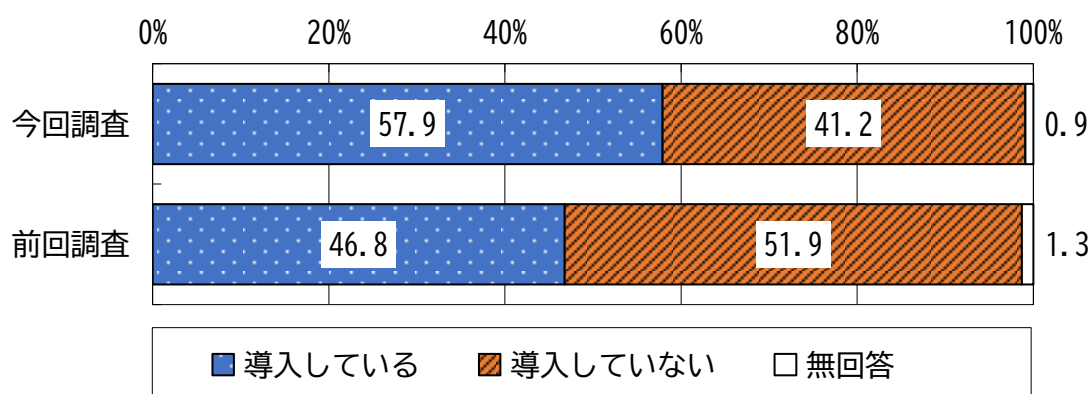
問3 【すべての事業所におたずねします。】

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。

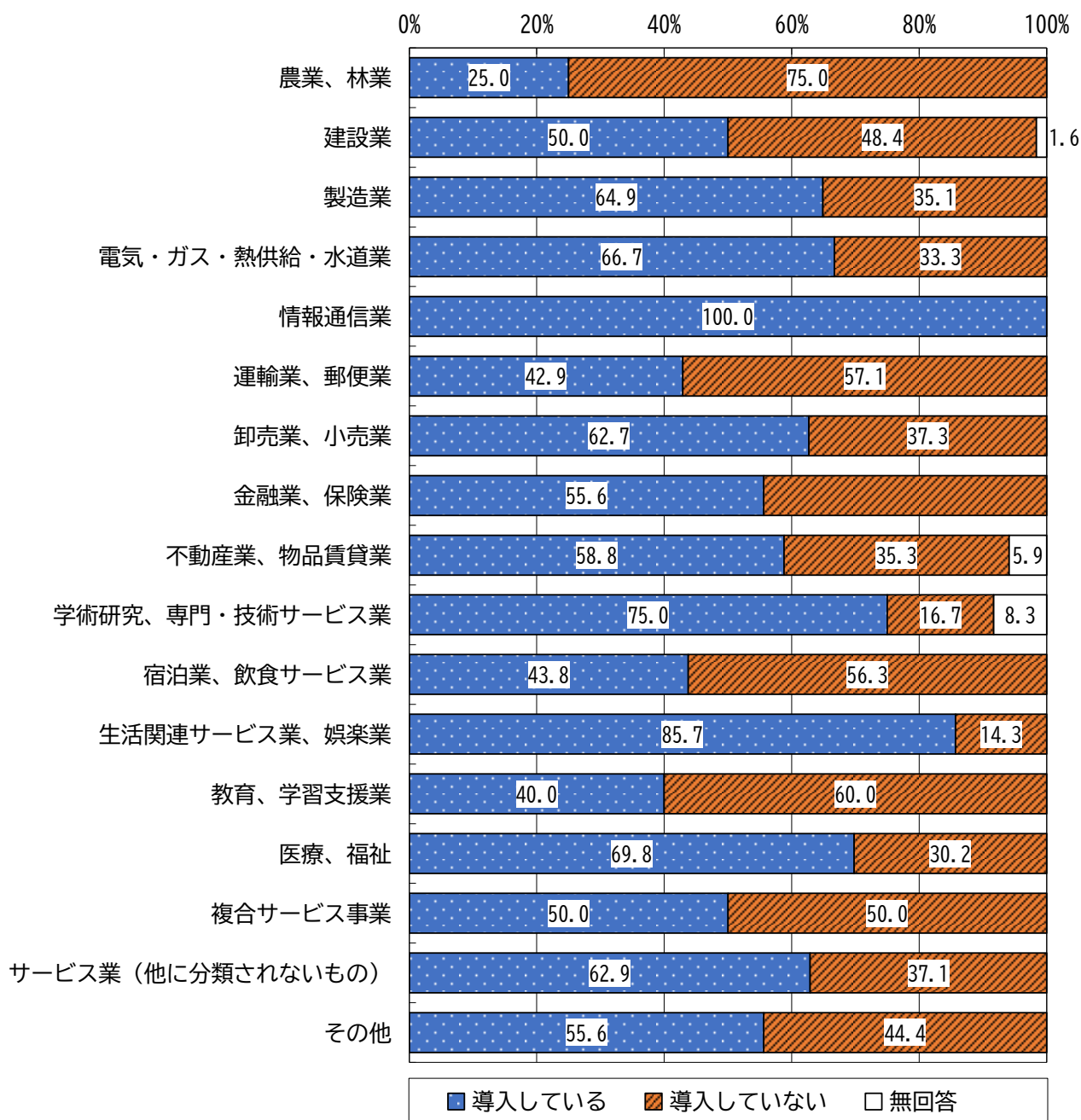
◆育児休業制度を「導入している」事業所は57.9%、「導入していない」事業所は41.2%と、「導入している」事業所が「導入していない」事業所を16.7ポイント上回っている。また、前回調査から「導入している」事業所は11.1ポイント増加した。

◆業種別にみると、「情報通信業」では「導入している」が100.0%となっている。一方、「農業・林業」「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」では「導入していない」が過半数を占めている。

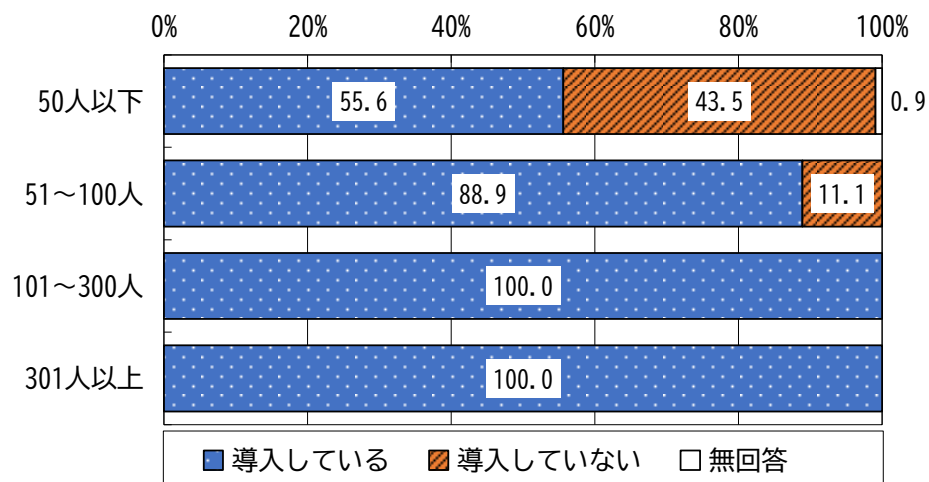
◆従業者規模別にみると、101人以上の事業所では「導入している」が100.0%となっている。一方、「50人以下」の事業所では「導入していない」が43.5%を占めている。



業種別



従業者規模別



2-(3) 出産者数・育児休業制度利用者数・平均取得日数

問4 【すべての事業所におたずねします。】 [n=466] **前回共通(一部変更)**
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（令和5年4月1日から令和6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63人、女性127人となっている。
育児休業制度の平均取得日数は男性38.0日、女性198.1日となっている。
- ◆業種別にみると、男性では「建設業」「製造業」「卸売業、小売業」で制度の利用者がそれぞれ10人以上いる。女性では「医療、福祉」で制度の利用者が41人、「卸売業、小売業」で37人と多い。また、平均取得日数は「学術研究、専門・技術サービス業」で365.0日と多い。
- ◆従業者規模別にみると、男女ともに「51～100人」の事業所では平均取得日数がそれぞれ188.0日、279.0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	81	138	63	38.0	86	135	127	198.1
全体（前回）	43	102	5	5.8	77	126	131	232.0
農業、林業	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	25	39	12	26.4	19	21	16	144.3
製造業	11	16	11	31.5	5	6	3	83.3
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-
情報通信業	2	3	2	9.5	-	-	-	-
運輸業、郵便業	2	2	1	0.0	1	0	1	0.0
卸売業、小売業	14	24	12	41.0	20	37	37	244.9
金融業、保険業	3	4	0	0.0	2	4	1	300.0
不動産業、物品賃貸業	2	13	7	15.0	4	4	4	314.3
学術研究、専門・技術サービス業	1	3	0	0.0	3	3	2	365.0
宿泊業、飲食サービス業	3	4	3	25.3	3	3	4	110.0
生活関連サービス業、娯楽業	3	5	2	361.0	3	6	6	126.7
教育、学習支援業	-	-	-	-	1	1	1	300.0
医療、福祉	5	14	9	16.9	12	38	41	180.8
複合サービス業	-	-	-	-	1	1	1	60.0
サービス業（他に分類されないもの）	3	3	3	17.7	5	5	5	230.8
その他	4	3	1	110.5	4	3	2	32.4
無回答	3	5	0	0.0	3	3	3	351.3

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	81	138	63	38.0	86	135	127	198.1
50人以下	64	79	27	30.7	69	86	69	194.4
51～100人	3	6	4	188.0	6	5	5	279.0
101～300人	7	27	16	23.4	5	4	8	244.8
301人以上	7	26	16	27.3	6	40	45	186.4

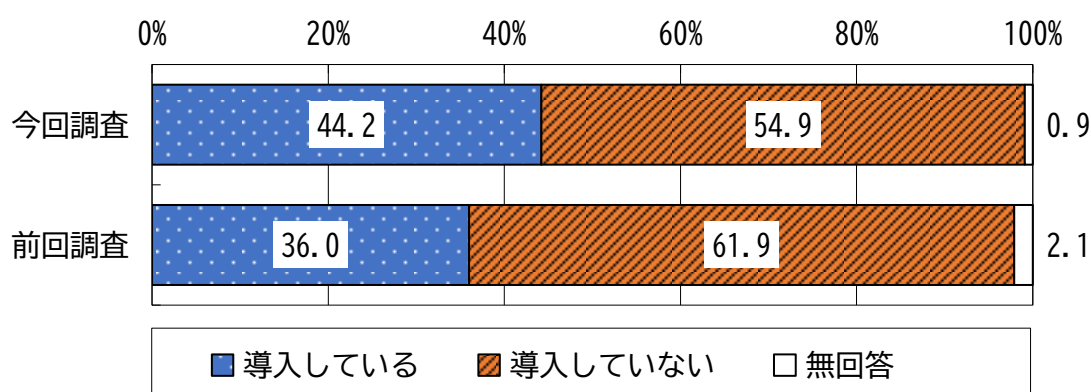
2-(4) 介護休業制度導入の有無

[n = 466] 前回共通

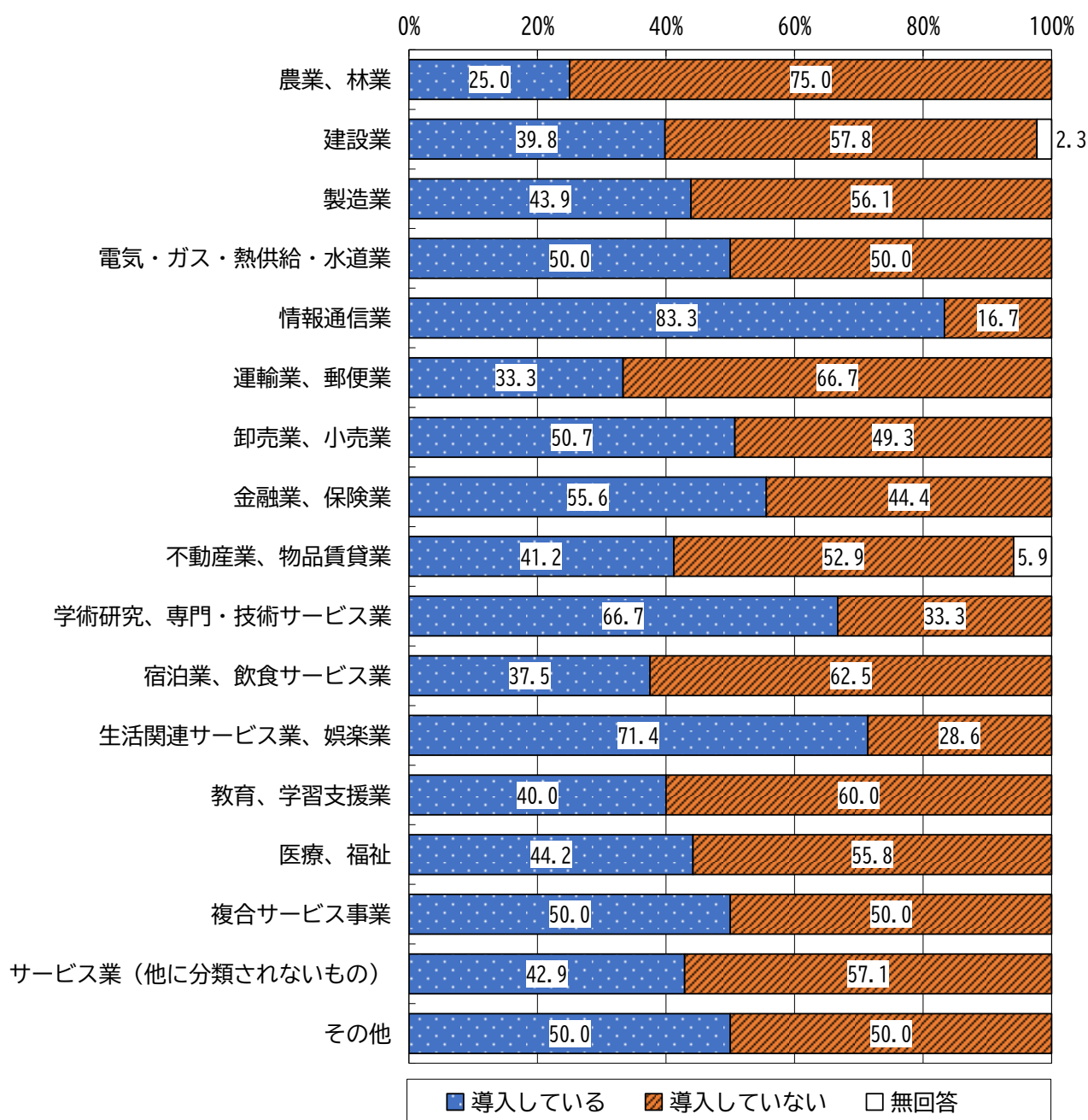
問5 【すべての事業所におたずねします。】

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。

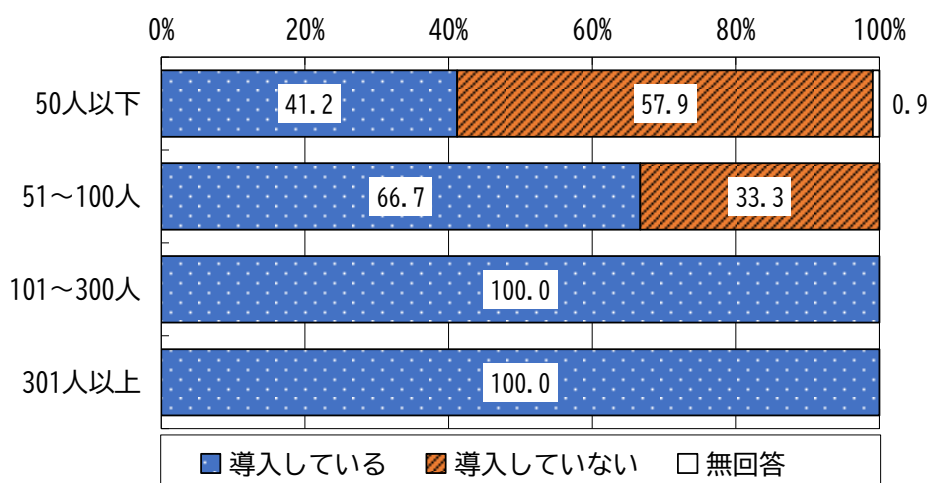
- ◆介護休業制度を「導入している」事業所は44.2%、「導入していない」事業所は54.9%と、「導入していない」事業所が「導入している」事業所を10.7ポイント上回っている。前回調査から「導入している」事業所は8.2ポイント増加した。
- ◆業種別にみると、「情報通信業」「学研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では「導入している」が60%を超えている。一方、「農業、林業」「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」などでは「導入していない」が60%を超えている。
- ◆従業者規模別にみると、101人以上の事業所では「導入している」が100.0%となっている。一方、「50人以下」の事業所では「導入していない」が約60%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 【すべての事業所におたずねします。】 [n=466] **前回共通(一部変更)**
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10人、女性20人、介護休業制度の平均取得日数は男性20.1日、女性20.6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」で制度の利用者がある。女性では「建設業」「製造業」「医療、福祉」「サービス業」で制度の利用者がある。
- ◆従業者規模別にみると、男性では「50人以下」の事業所で制度の利用者がある。女性では「51～100人」以外の事業所で制度の利用者がある。また、男性では「50人以下」の事業所では平均取得日数が20.0日となっている。女性では「301人以上」の事業所では平均取得日数が51.0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	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	9	10	20.1	15	20	20.6
全体（前回）	6	8	23.1	8	9	19.6
農業、林業	-	-	-	-	-	-
建設業	5	6	20.5	5	8	6.4
製造業	-	-	-	1	1	10.0
電気・ガス・熱供給・ 水道業	-	-	-	-	-	-
情報通信業	-	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	1	1	10.0	-	-	-
卸売業、小売業	-	-	-	-	-	-
金融業、保険業	-	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸 業	1	1	31.0	-	-	-
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	-	-	-	4	4	42.3
複合サービス業	-	-	-	-	-	-
サービス業（他に分 類されないもの）	-	-	-	1	1	25.0
その他	-	-	-	-	-	-
無回答	-	-	-	-	-	-

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	9	10	20.1	15	20	20.6
50 人以下	7	8	20.0	9	13	11.7
51～100 人	0	0	-	-	-	-
101～300 人	-	-	-	1	1	25.0
301 人以上	0	0	-	3	4	51.0

2-(6) 育児・介護休業以外の取り組み

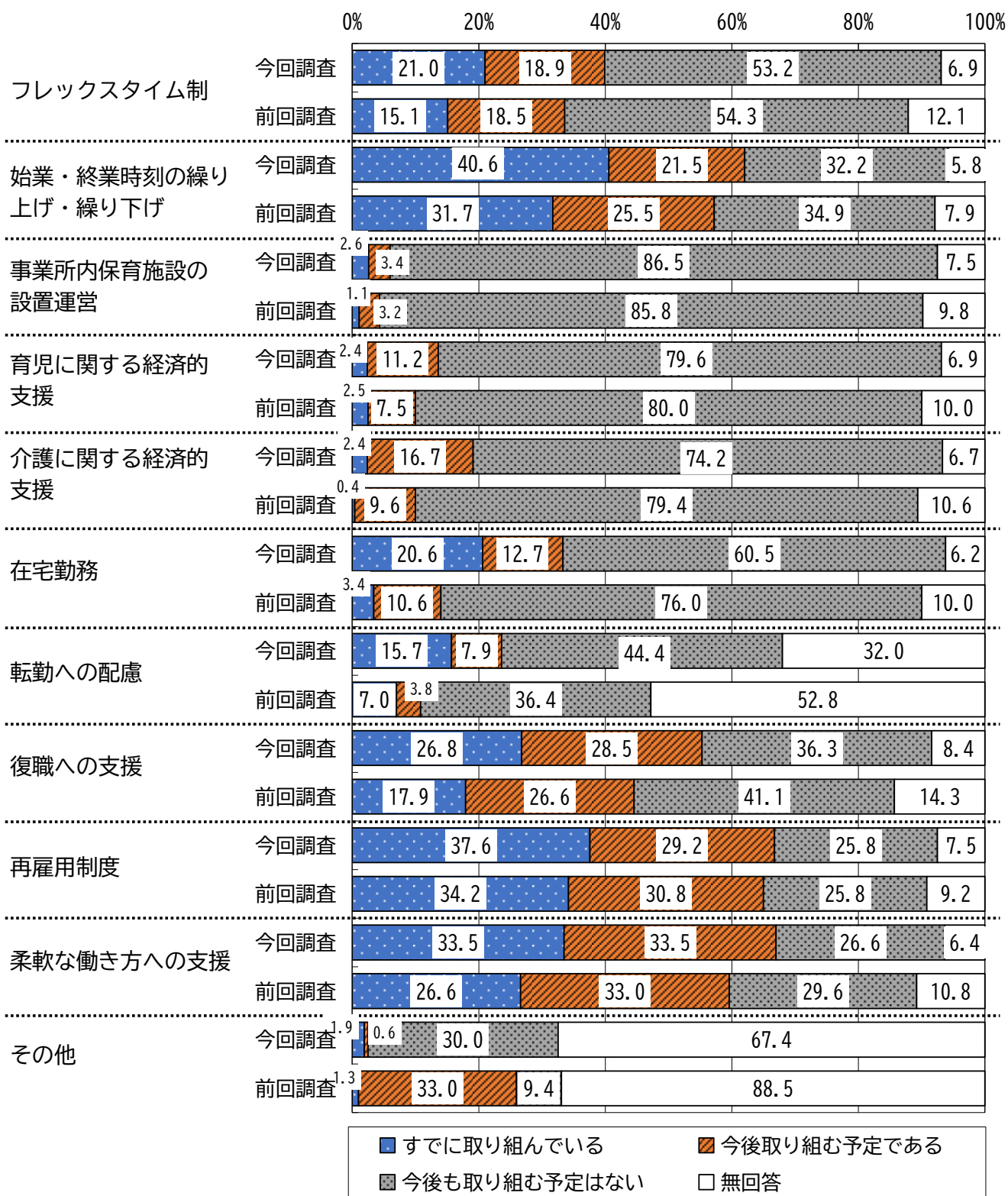
[n = 466] 前回共通

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、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」の40.6%が最も高く、次いで、「再雇用制度」の37.6%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」(33.5%)、「復職への支援」(26.8%)、「フレックスタイム制」(21.0%)、「在宅勤務」(20.6%)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86.5%が最も高く、次いで、「育児に関する経済的支援」(79.6%)、「介護に関する経済的支援」(74.2%)、「在宅勤務」(60.5%)が続いている。

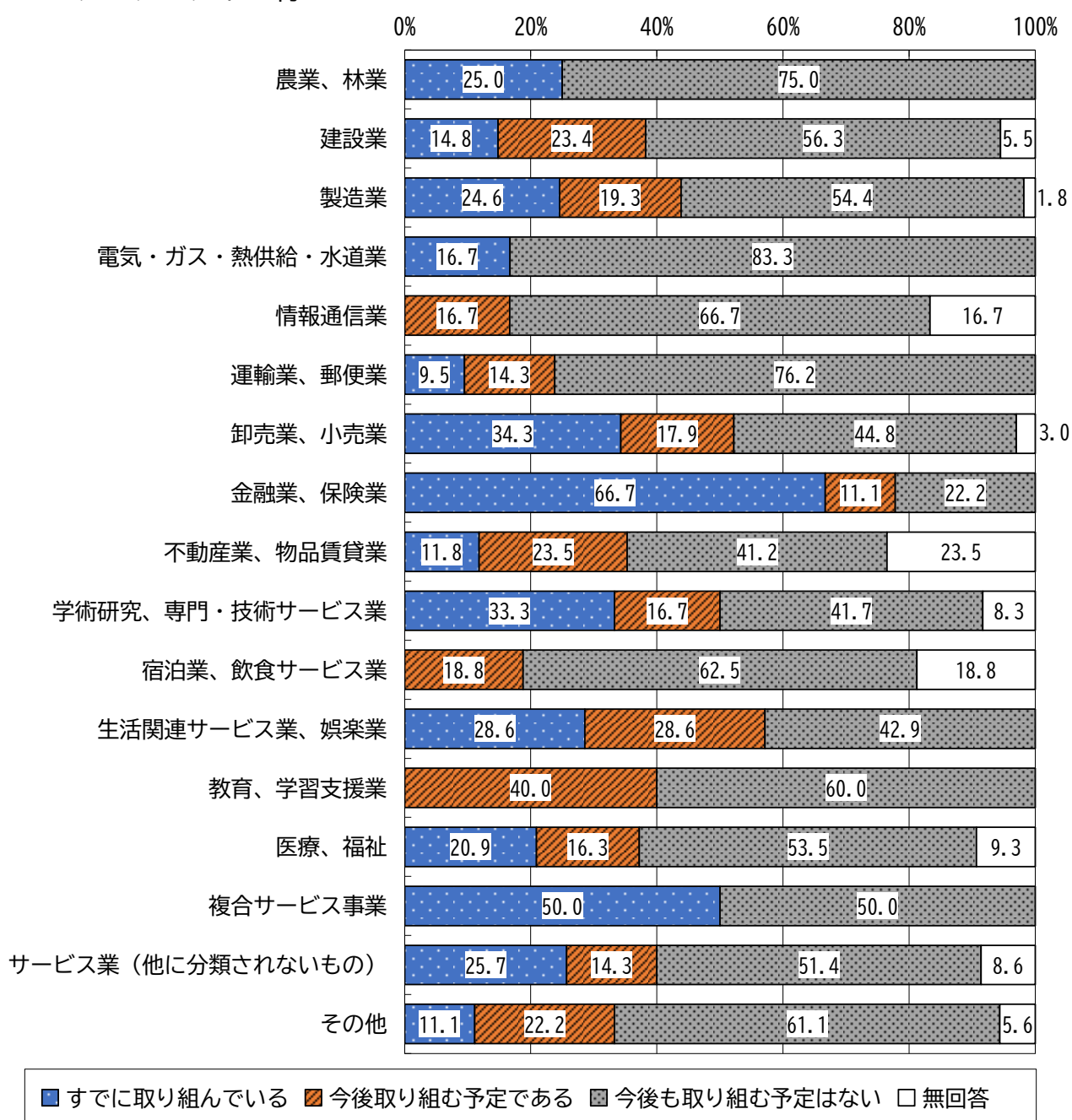
◆前回調査と比較すると、「すでに取り組んでいる」と回答した事業所の割合は、「在宅勤務」が17.2ポイント、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」「復職への支援」は8.9ポイント、「転勤への配慮」は8.7ポイント増加するなど、「育児に関する経済的支援」以外のすべての項目で数値が増加している。



◆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、「金融業、保険業」が66.7%と最も高くなっている。一方、「今後も取り組む予定はない」と回答した割合が高い業種は、「電気・ガス・熱供給・水道業」(83.3%)、「運輸業、郵便業」(76.2%)、「農業、林業」(75.0%)となっている。

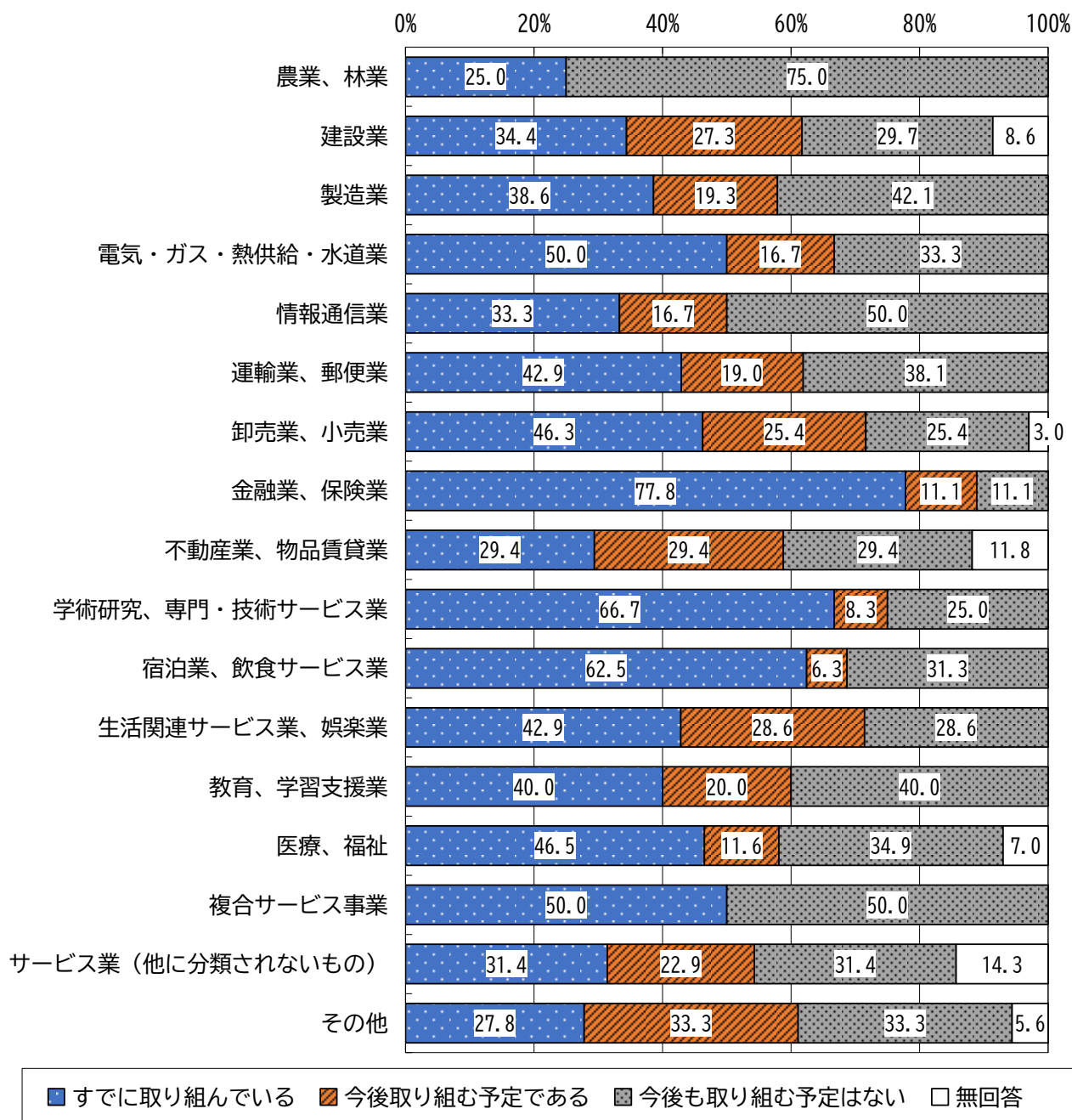
業種別

フレックスタイム制



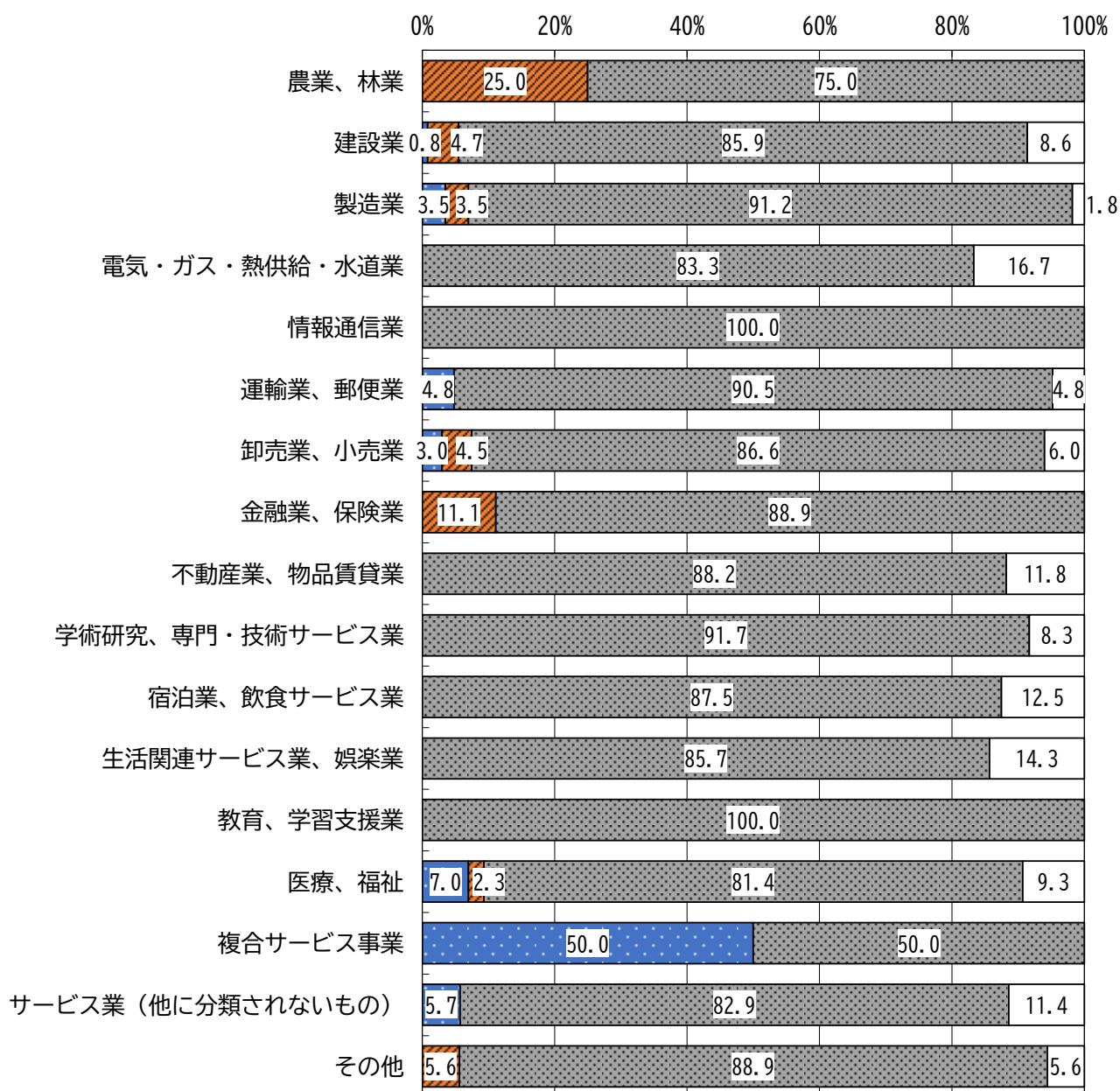
◆「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」では、「すでに取り組んでいる」事業所は、「金融業、保険業」が77.8%と突出しており、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」が66.7%、「宿泊業、飲食サービス業」が62.5%と続いている。一方、「今後も取り組む予定はない」と回答した割合が高い業種は、「農業、林業」(75.0%)、「情報通信業」「複合サービス事業」(50.0%)となっている。

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、「複合サービス事業」が50.0%と高く、次いで「医療、福祉」が7.0%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、今後とも取り組む予定がないところが多い。

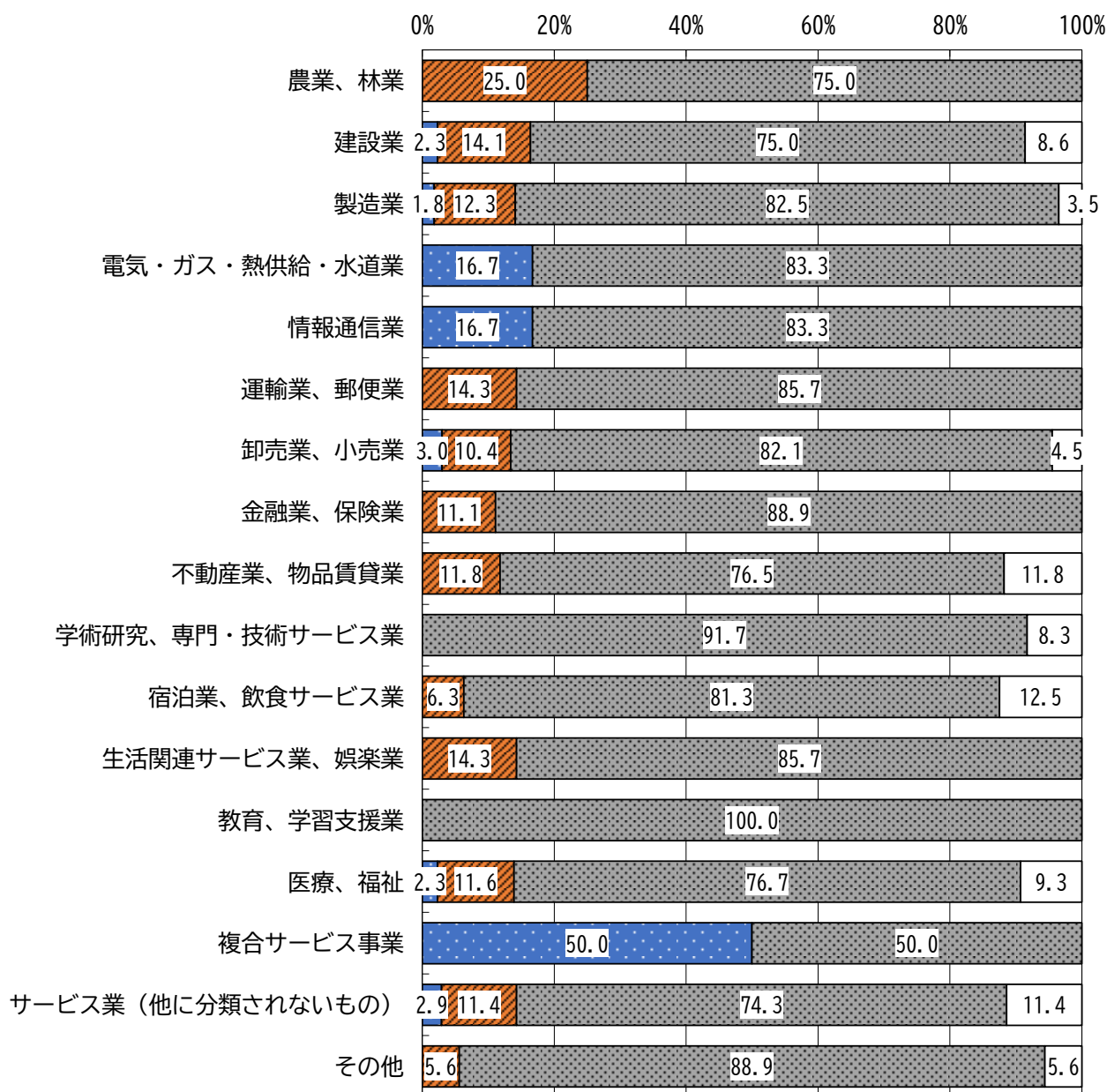
事業所内保育施設の設置運営



■すでに取り組んでいる ■今後取り組む予定である ■今後と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、「複合サービス事業」が50.0%と高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」が16.7%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。

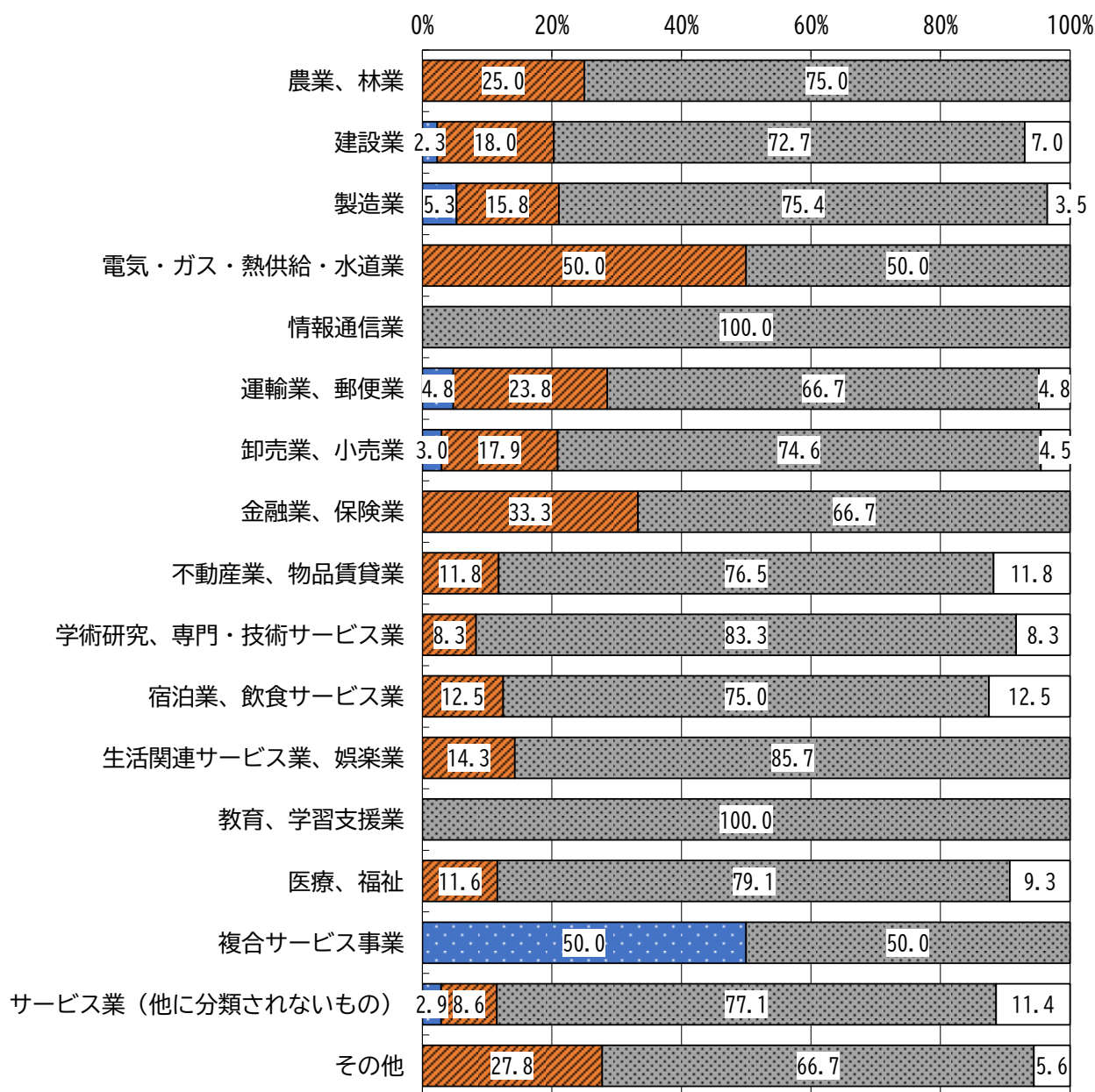
育児に関する経済的支援



■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

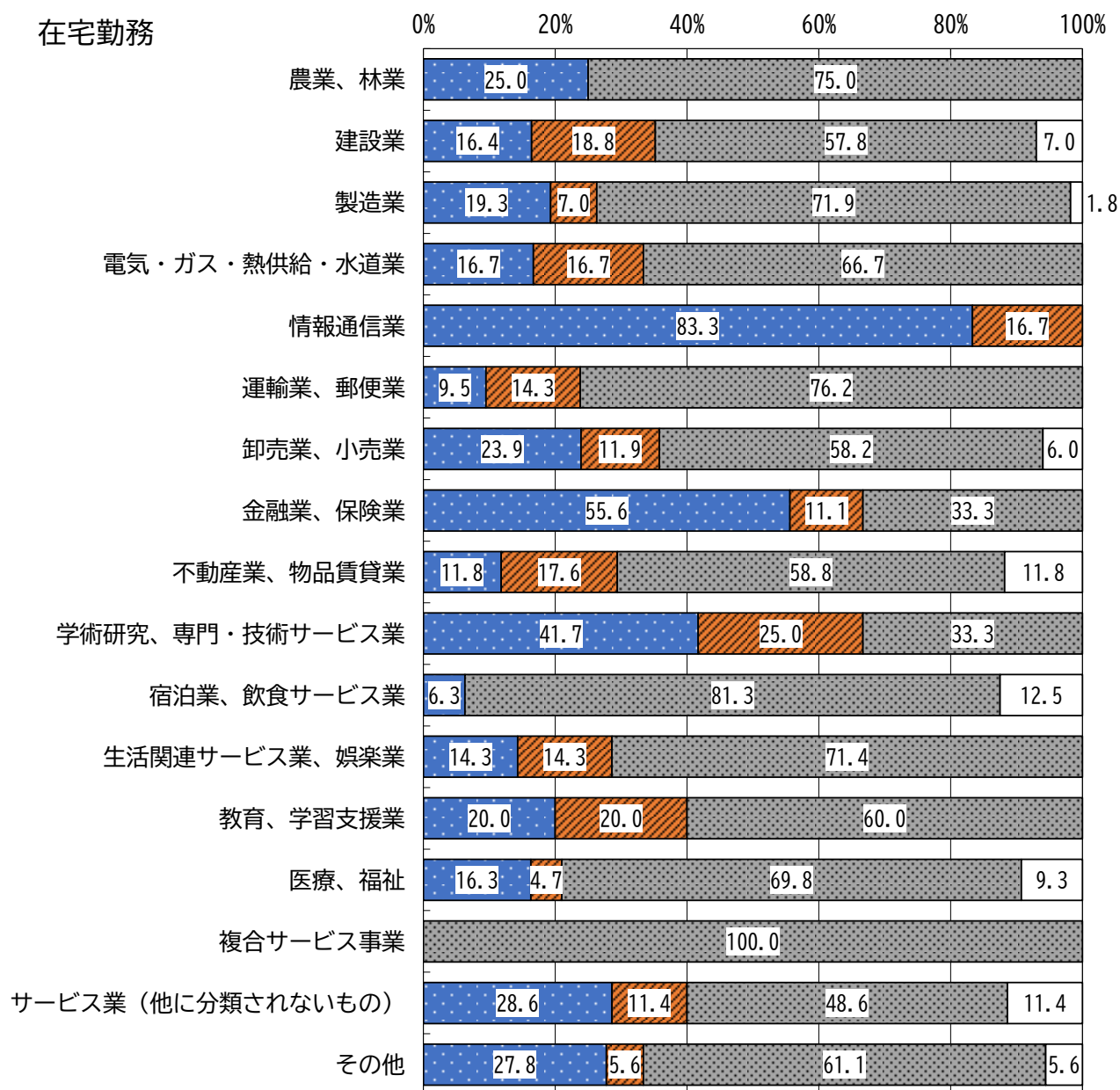
◆「介護に関する経済的支援」では、「すでに取り組んでいる」事業所は、「複合サービス事業」が50.0%と高く、次いで「製造業」が5.3%と続いている。また、今後も取り組む予定がないところが多いが、「育児に関する経済的支援」よりも、今後取り組む予定であるところが多い。

介護に関する経済的支援



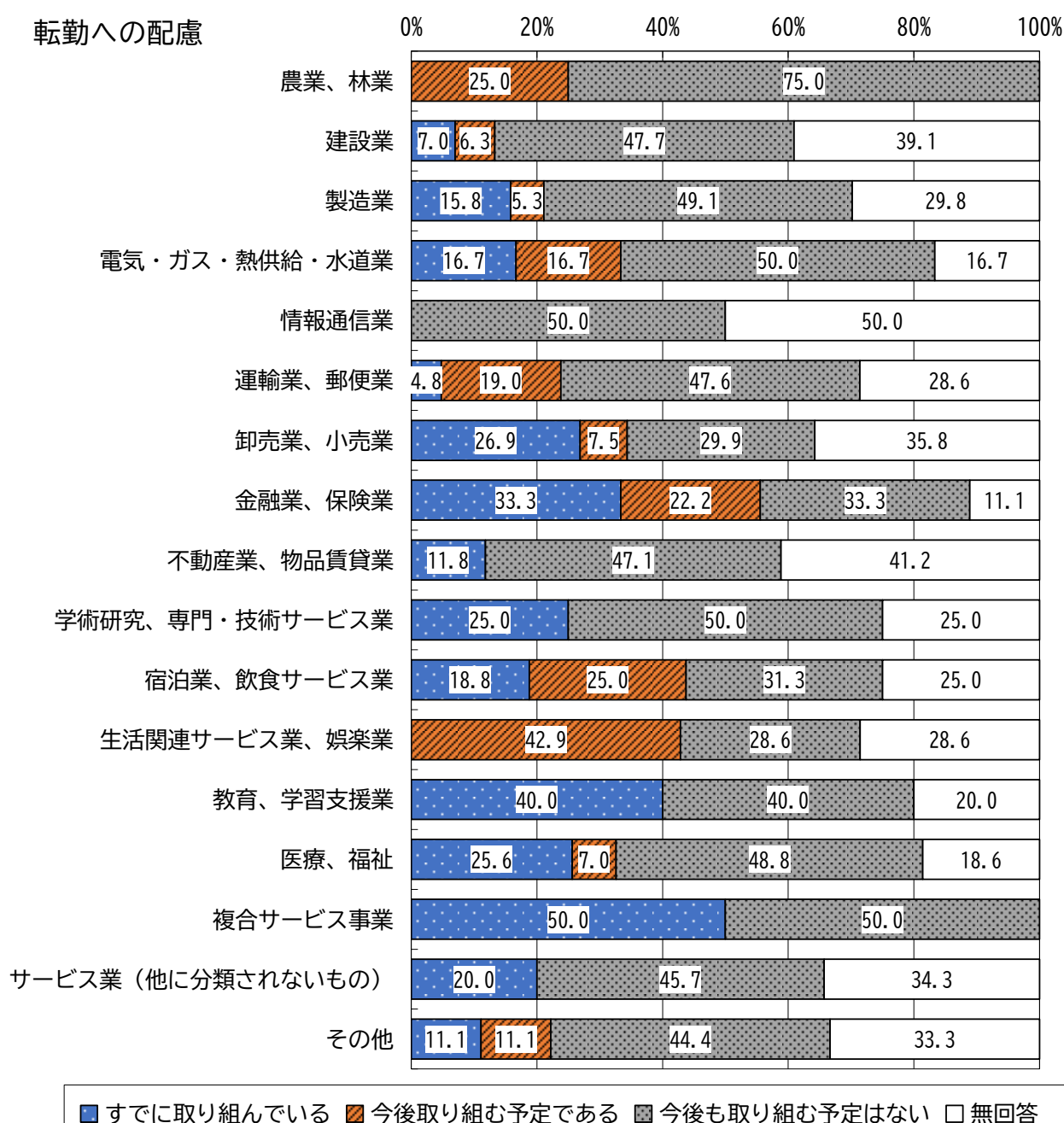
■ すでに取り組んでいる ■ 今後取り組む予定である ■ 今後も取り組む予定はない □ 無回答

◆「在宅勤務」では、「すでに取り組んでいる」事業所は、「情報通信業」が83.3%と高く、次いで「金融業、保険業」が55.6%と続いている。一方、「今後も取り組む予定はない」と回答した割合が高い業種は、「複合サービス事業」(100.0%)、「宿泊業、飲食サービス業」(81.3%)となっている。

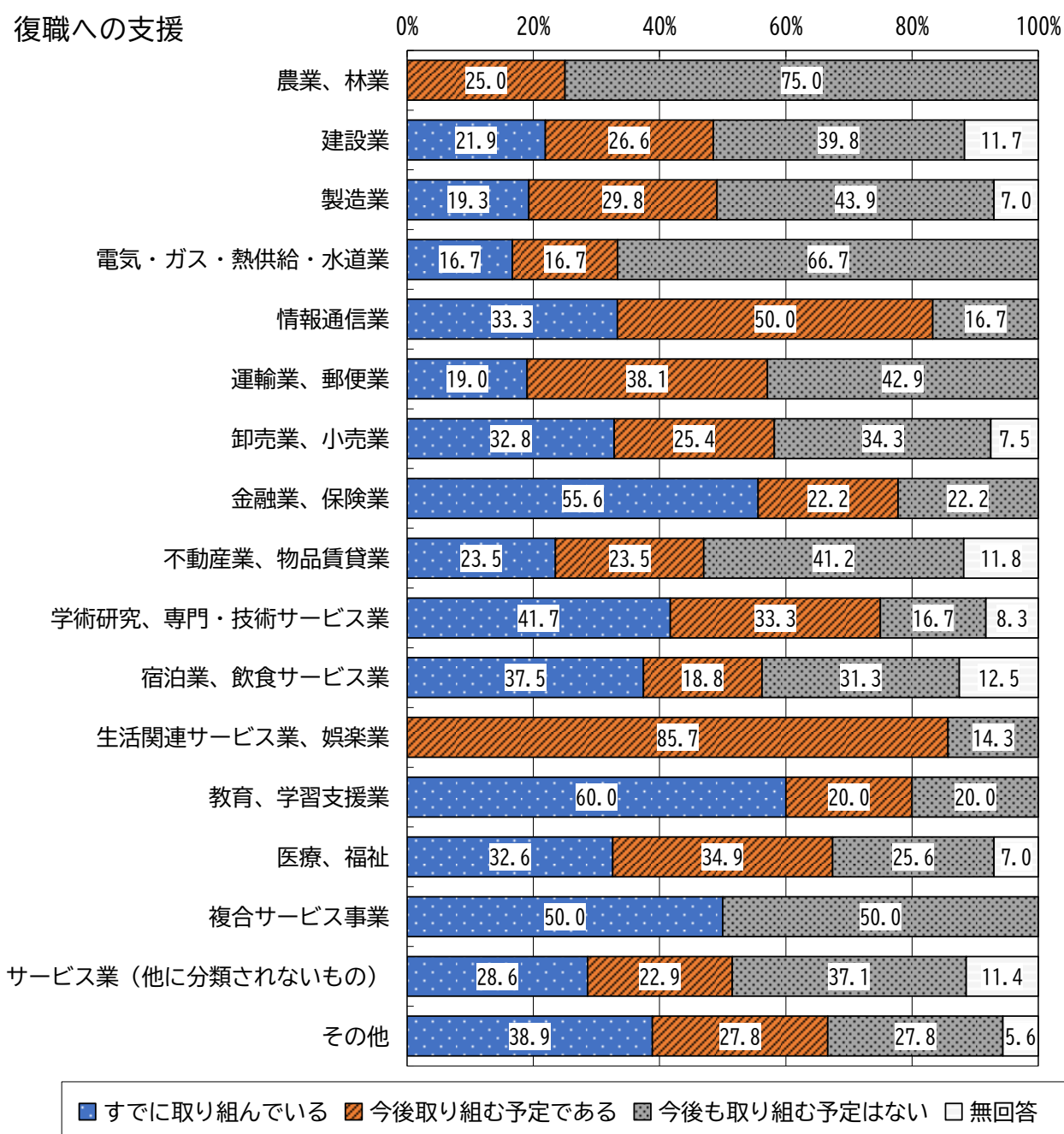


■ すでに取り組んでいる ■ 今後取り組む予定である ■ 今後取り組む予定はない □ 無回答

◆「転勤への配慮」では、「すでに取り組んでいる」事業所は、「複合サービス事業」が50.0%と高く、次いで「教育、学習支援業」が40.0%と続いている。一方、「今後も取り組む予定はない」と回答した割合が高い業種は、「農業、林業」が75.0%と高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」「複合サービス事業」（いずれも50.0%）となっている。「複合サービス事業」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。

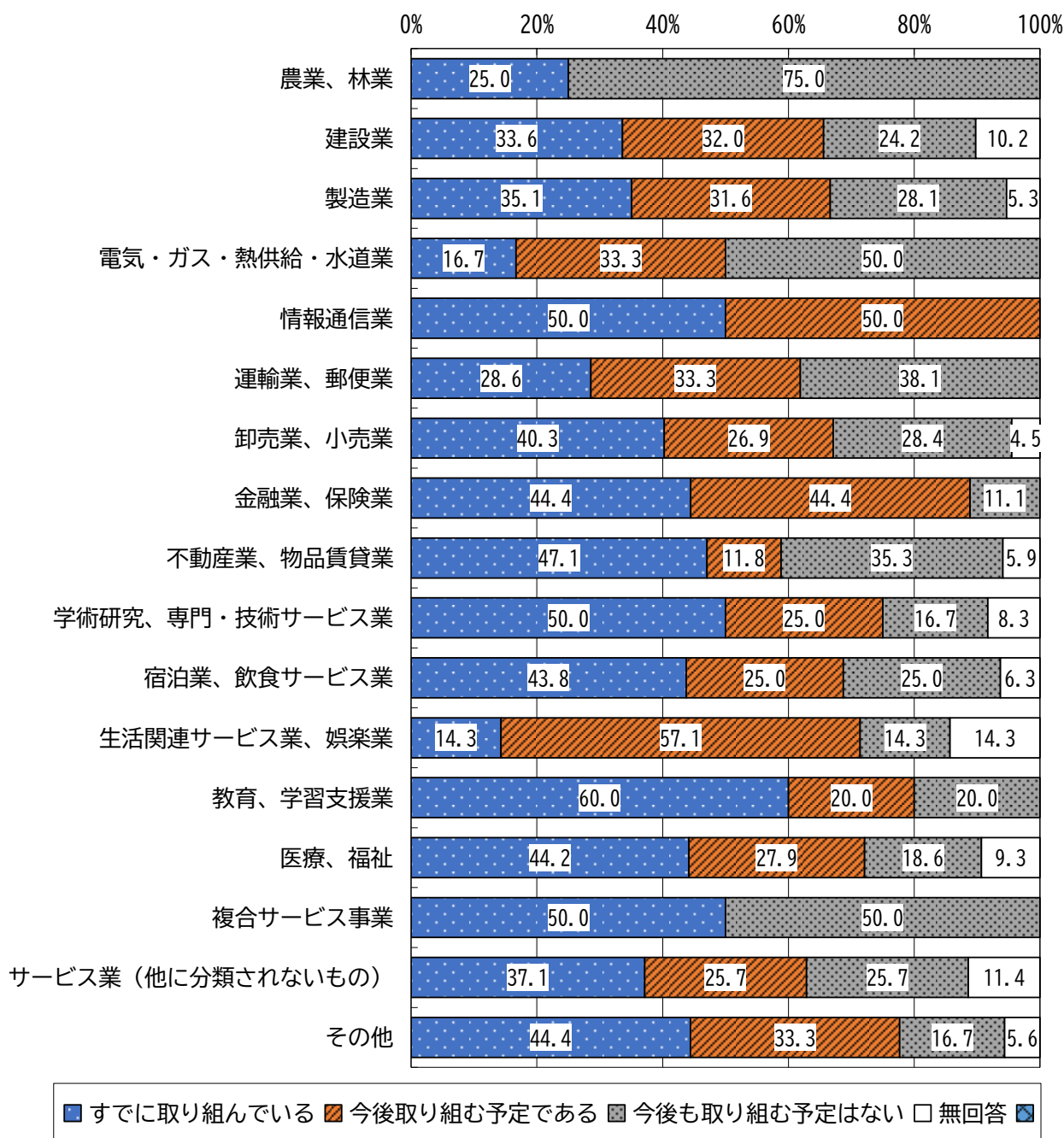


◆「復職への支援」では、「すでに取り組んでいる」事業所は、「教育、学習支援業」が60.0%と高く、次いで「金融業、保険業」が55.6%と続いている。一方、「今後も取り組む予定はない」と回答した割合が高い業種は、「農業、林業」が75.0%と高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」が66.7%と続いている。「生活関連サービス業、娯楽業」は「今後取り組む予定である」が85.7%と高くなっている。



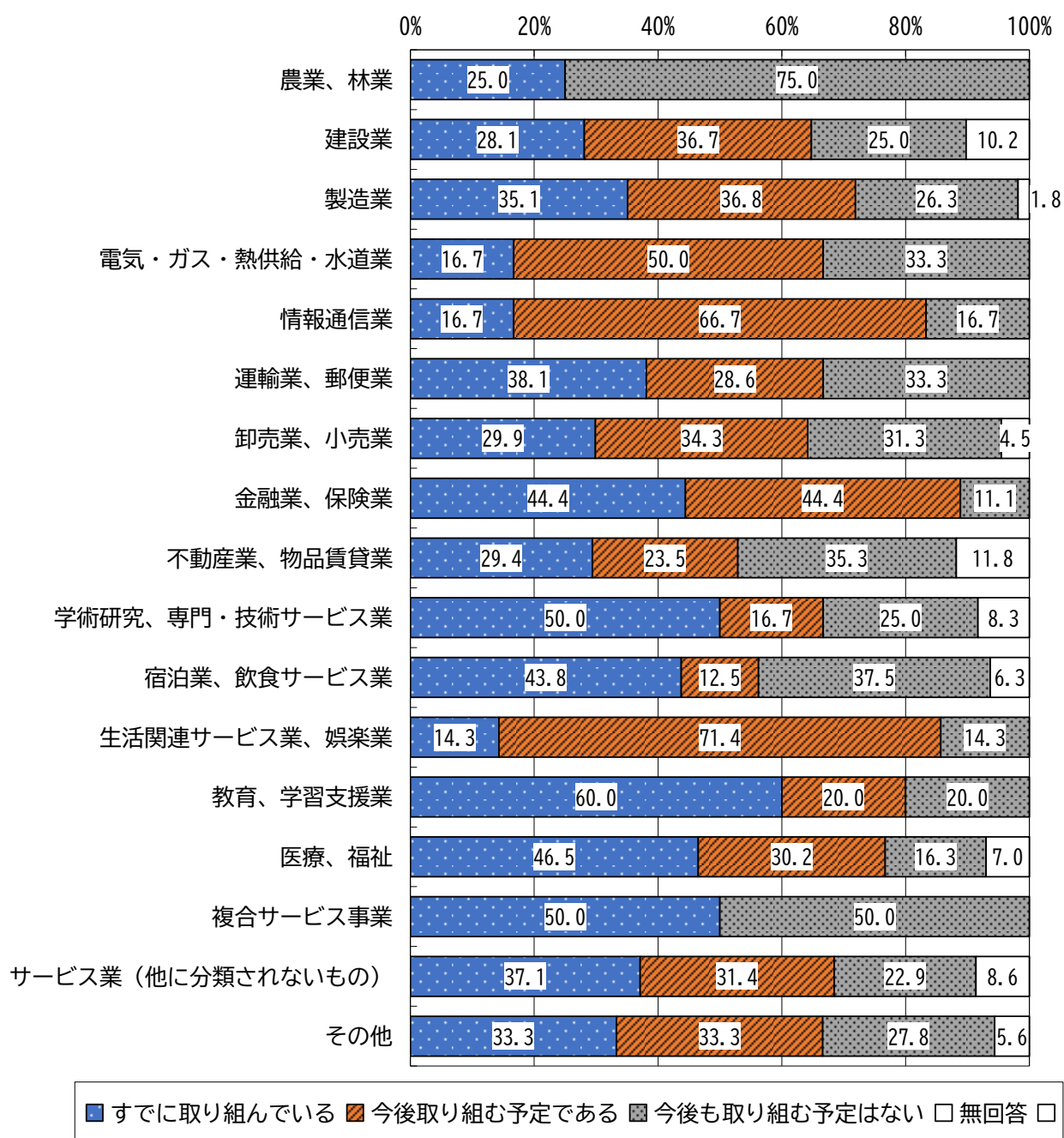
◆「再雇用制度」では、「すでに取り組んでいる」事業所は、「教育、学習支援業」が60.0%と高く、次いで「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」「複合サービス事業」が50.0%と続いている。一方、「今後もし取り組む予定はない」と回答した割合が高い業種は、「農業、林業」が75.0%と高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」で50.0%となっている。

再雇用制度

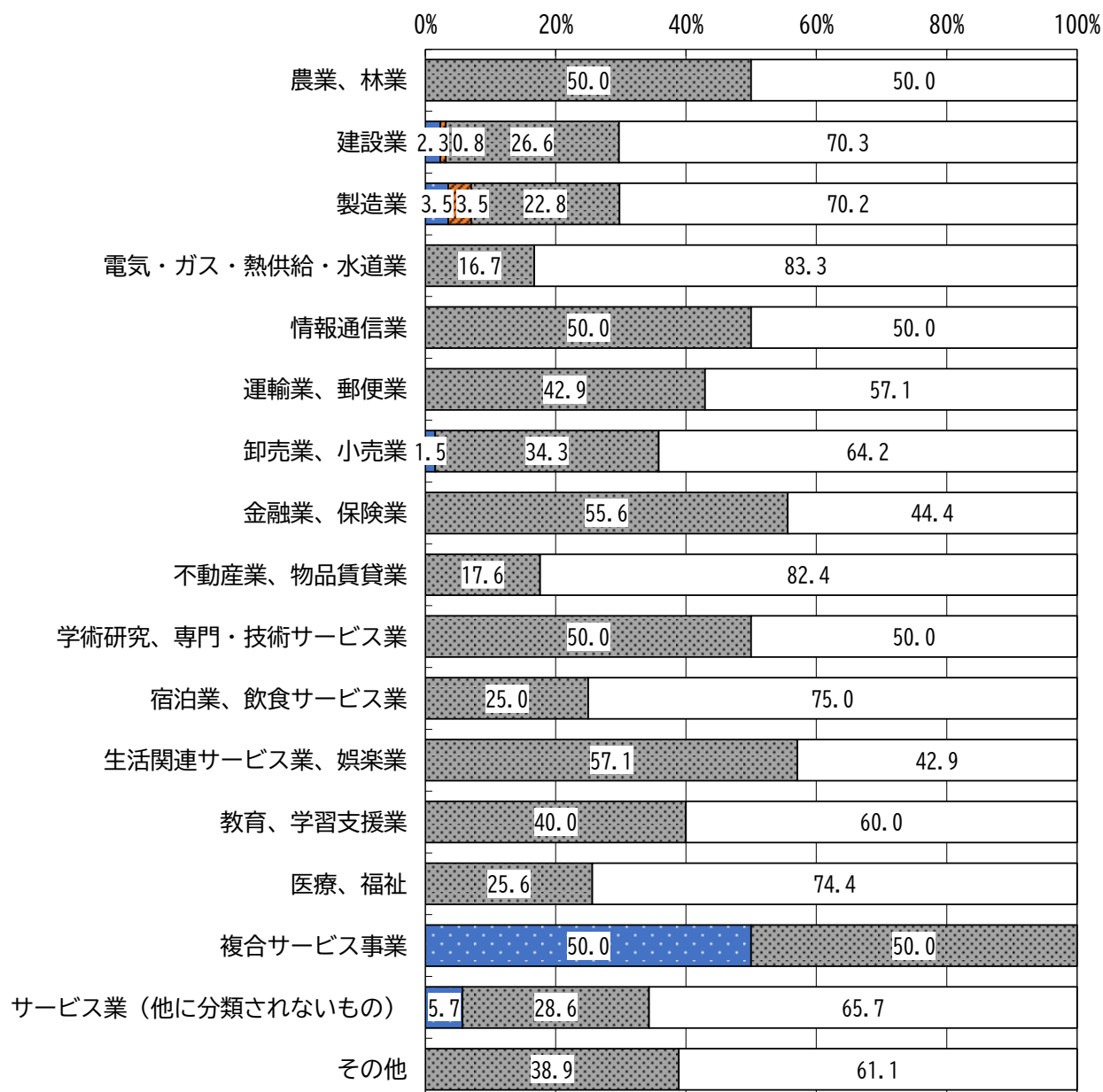


◆「柔軟な働き方への支援」では、「教育、学習支援業」が60.0%と高く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」「複合サービス事業」が50.0%と続いている。一方、「今後も取り組む予定はない」と回答した割合が高い業種は、「農業、林業」が75.0%と高く、次いで「複合サービス事業」で50.0%となっている。「生活関連サービス業、娯楽業」「情報通信業」では「今後取り組む予定である」が過半数を占めている。

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

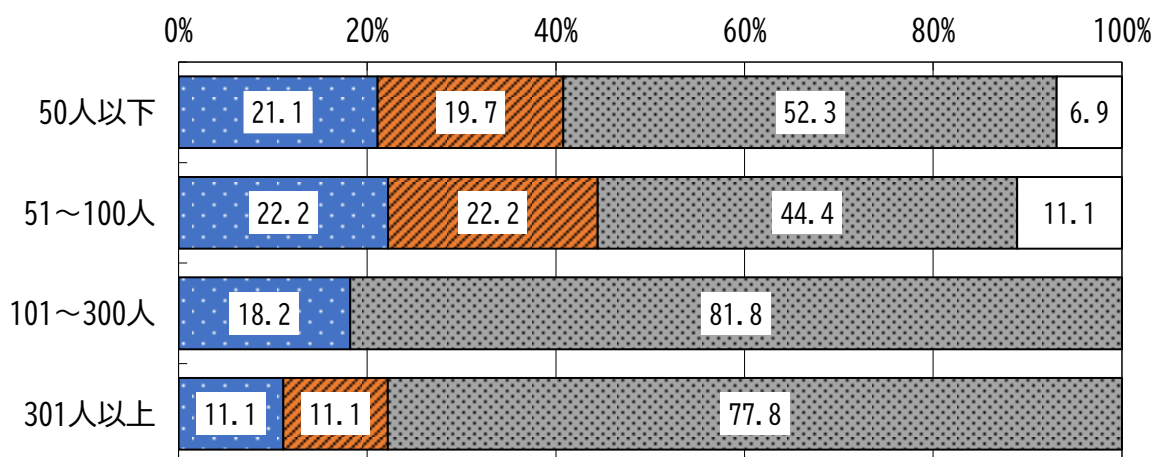
《「その他」の取り組み事例抜粋》

- ・ダブルワークの許可（家業、趣味）
- ・働き方改革助成金
- ・短時間勤務
- ・希望日程、時間の勤務にしている
- ・休暇取得

◆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」「在宅勤務」「転勤の配慮」「復職への支援」「再雇用制度」「柔軟な働き方への支援」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傾向にある。

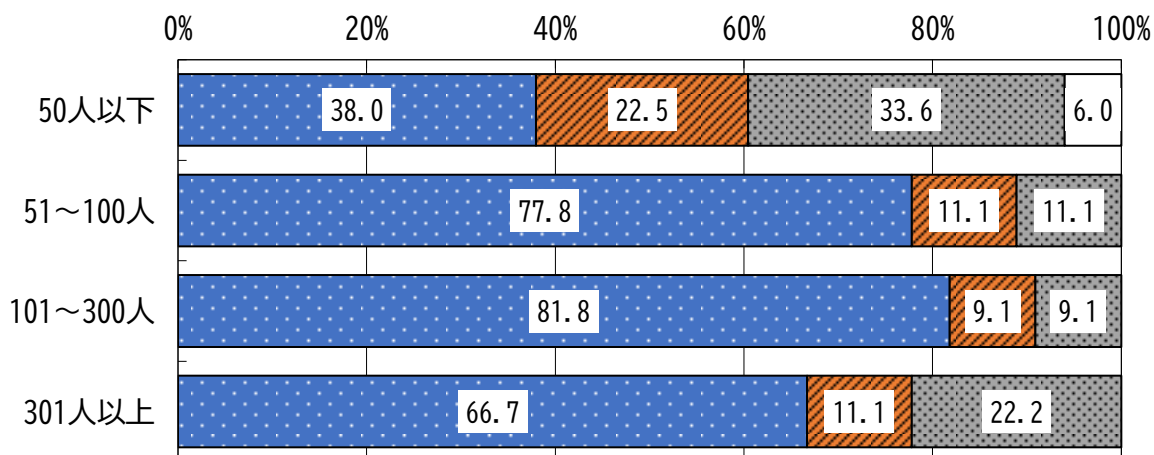
従業員規模別

フレックスタイム制



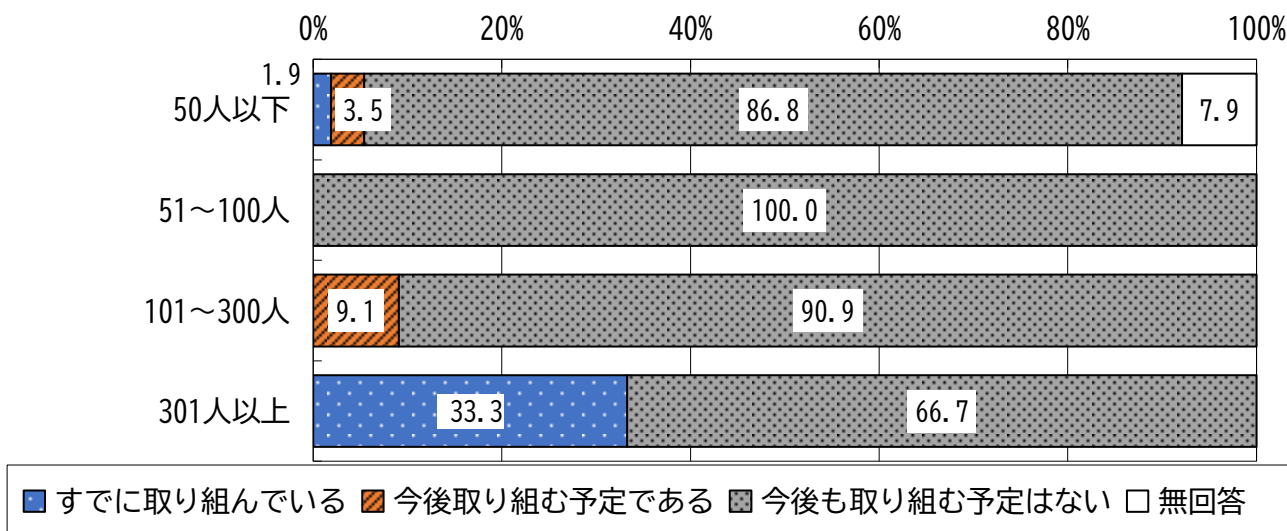
■すでに取り組んでいる ■今後取り組む予定である ■今後も取り組む予定はない □無回答

始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ

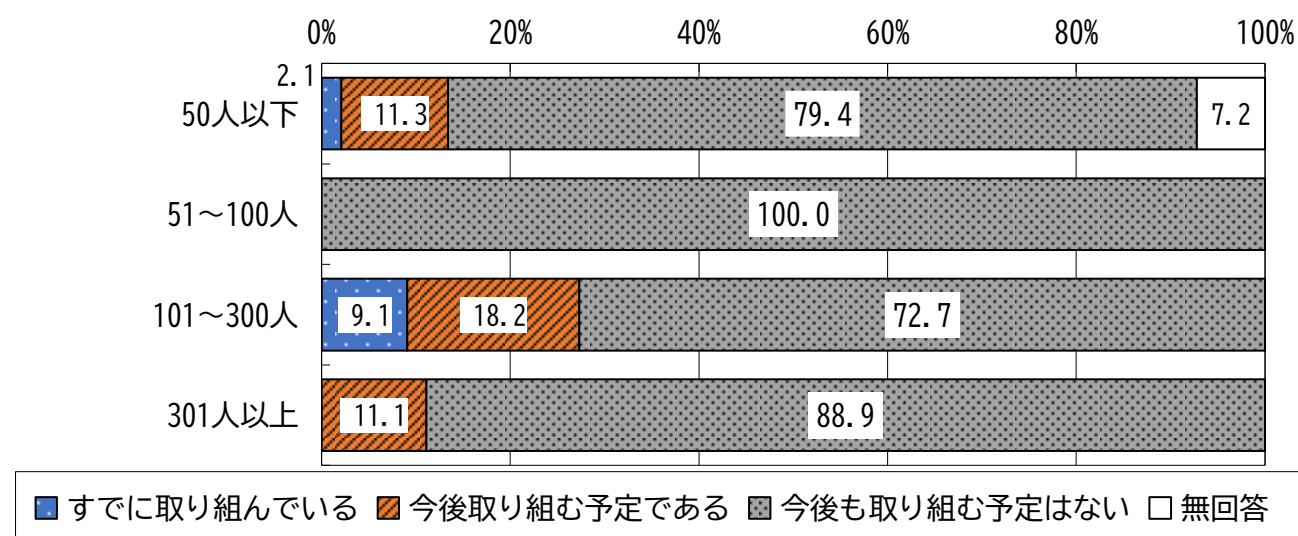


■すでに取り組んでいる ■今後取り組む予定である ■今後も取り組む予定はない □無回答 □

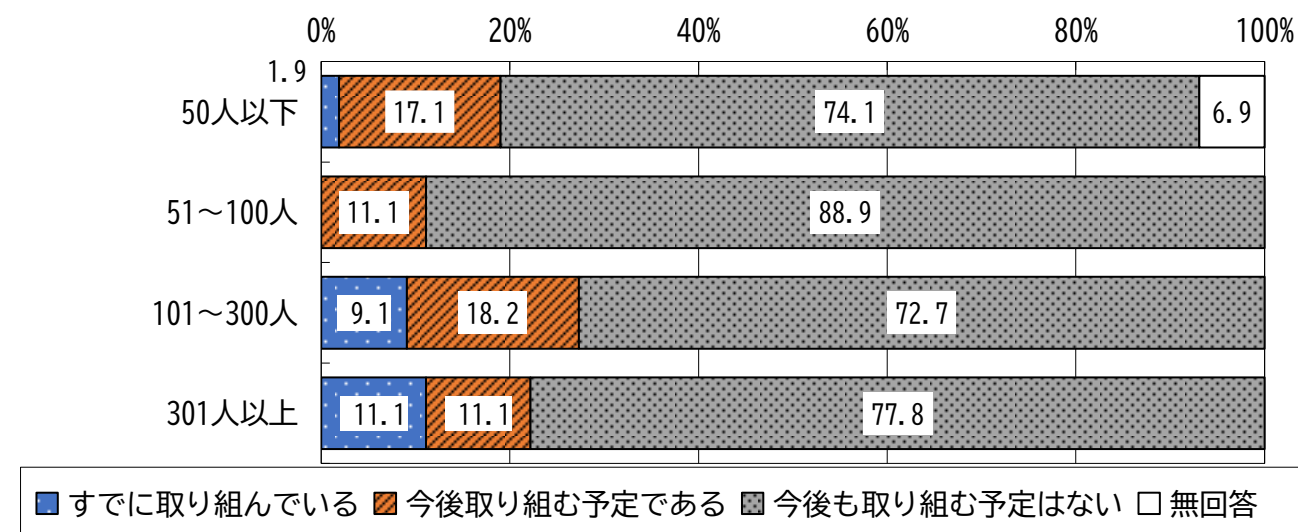
事業所内保育施設の設置運営



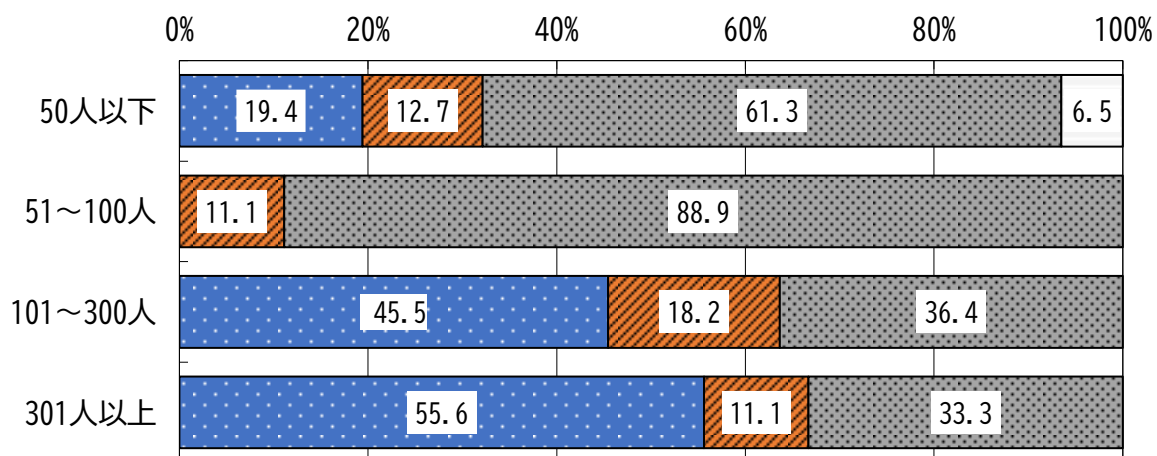
育児に関する経済的支援



介護に関する経済的支援

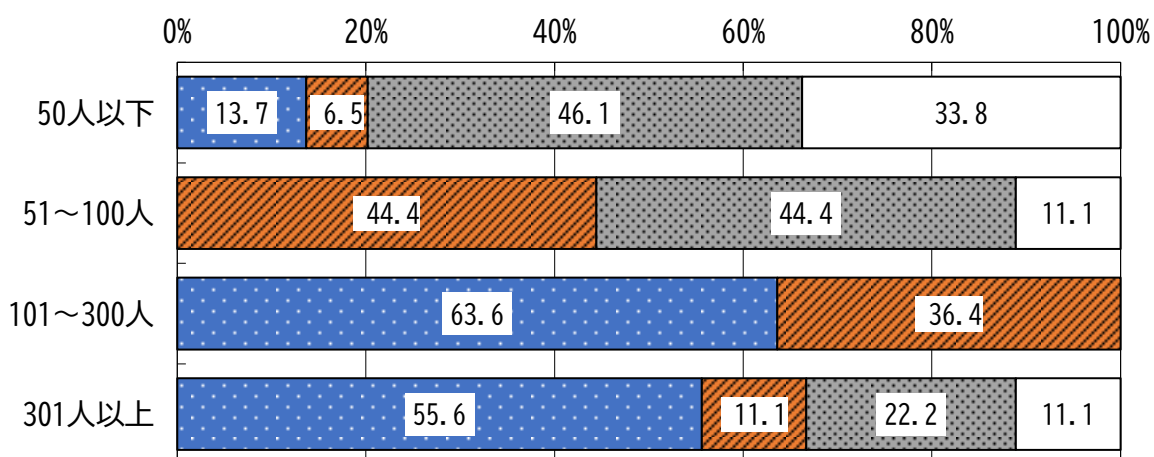


在宅勤務



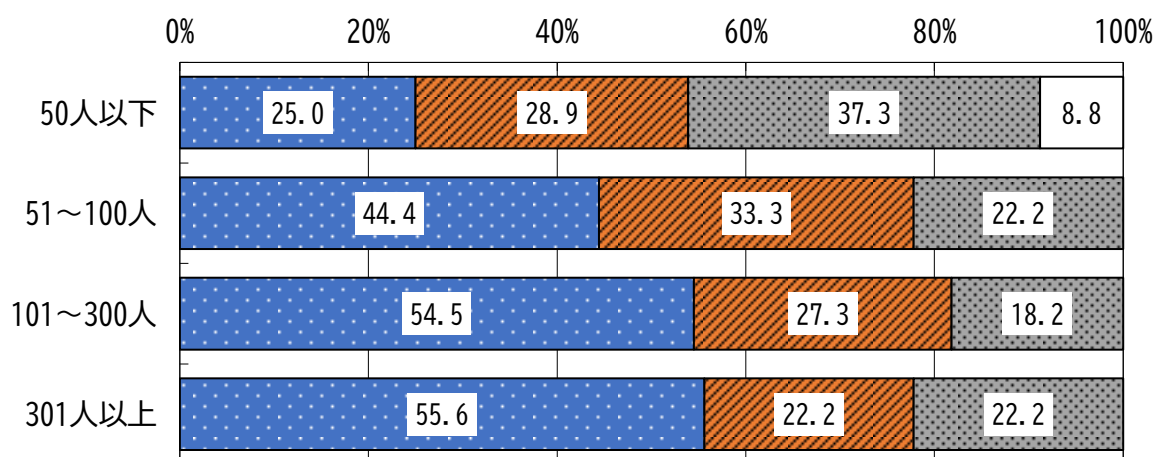
■ すでに取り組んでいる ■ 今後取り組む予定である ■ 今後も取り組む予定はない □ 無回答

転勤への配慮



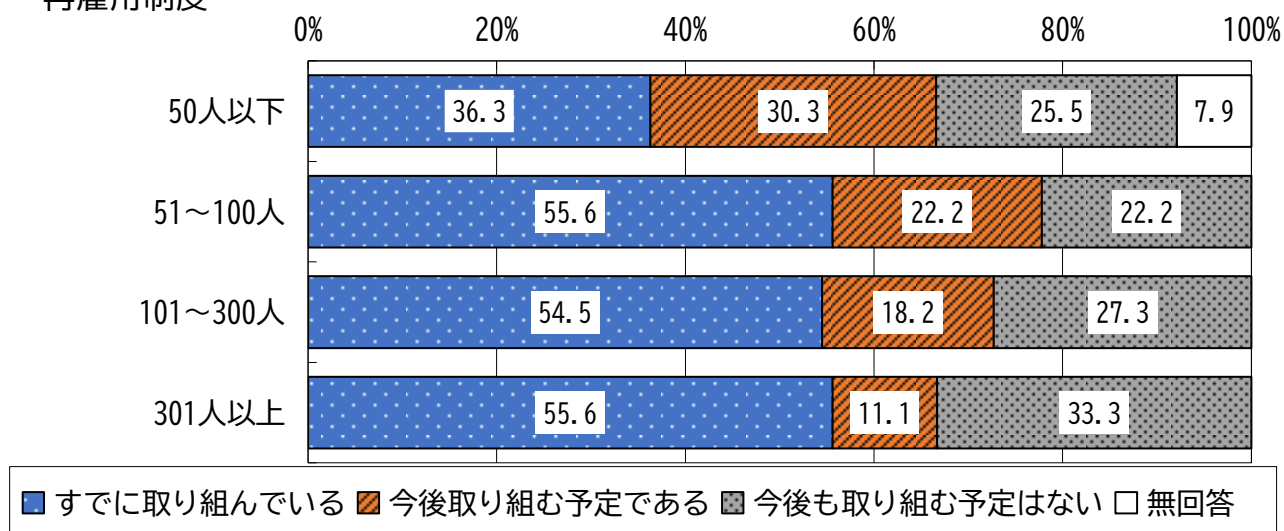
■ すでに取り組んでいる ■ 今後取り組む予定である ■ 今後も取り組む予定はない □ 無回答

復職への支援

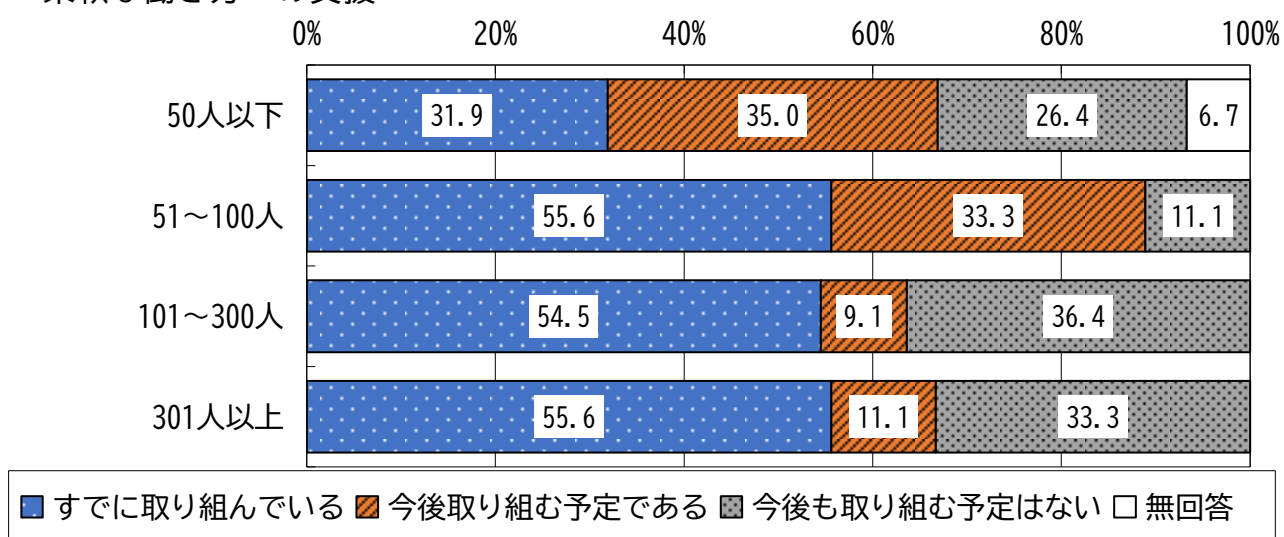


■ すでに取り組んでいる ■ 今後取り組む予定である ■ 今後も取り組む予定はない □ 無回答

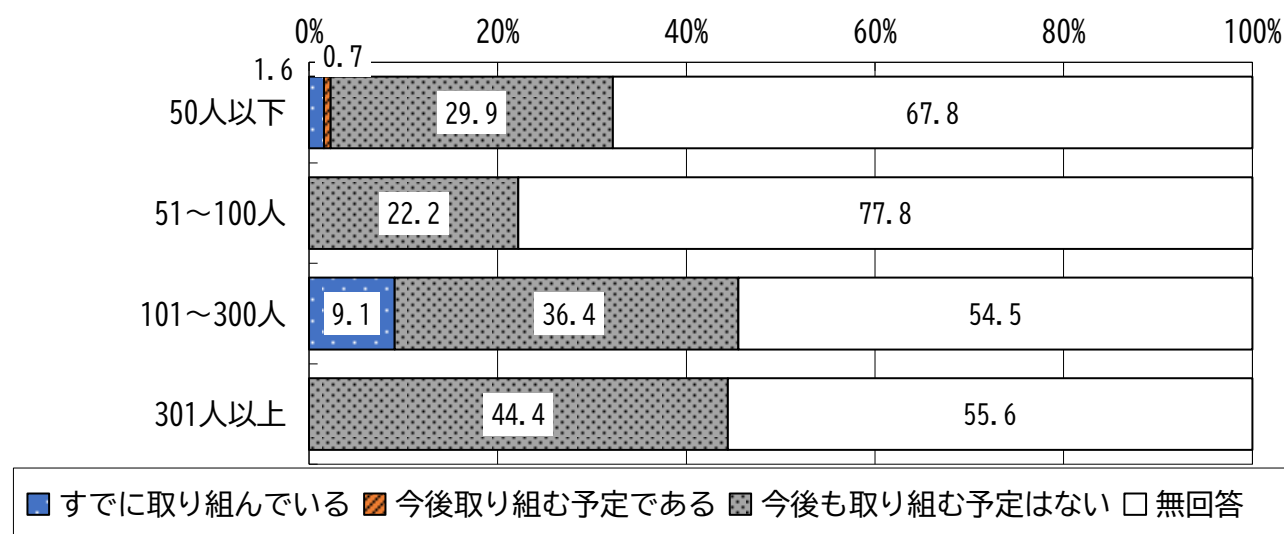
再雇用制度



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 = 466] 前回共通

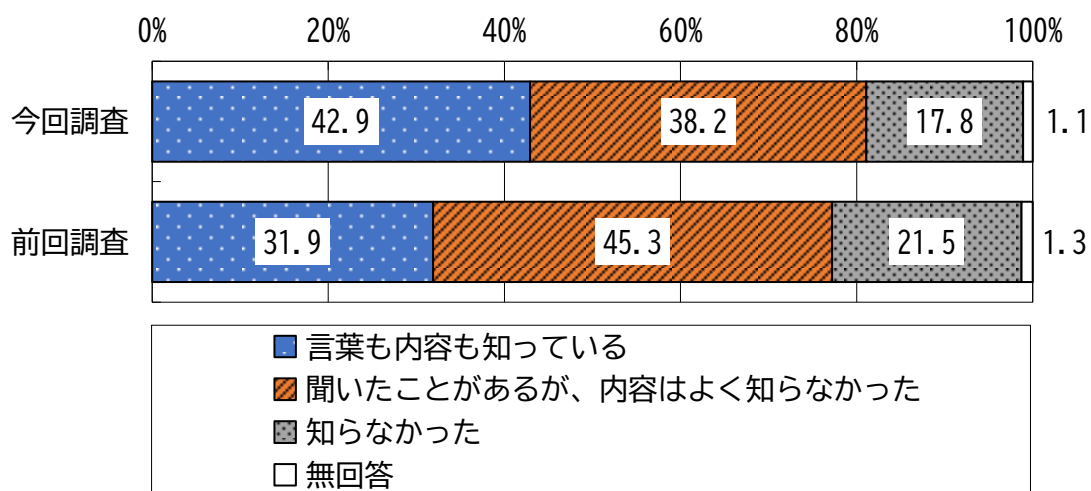
問8 【すべての事業所におたずねします。】

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。

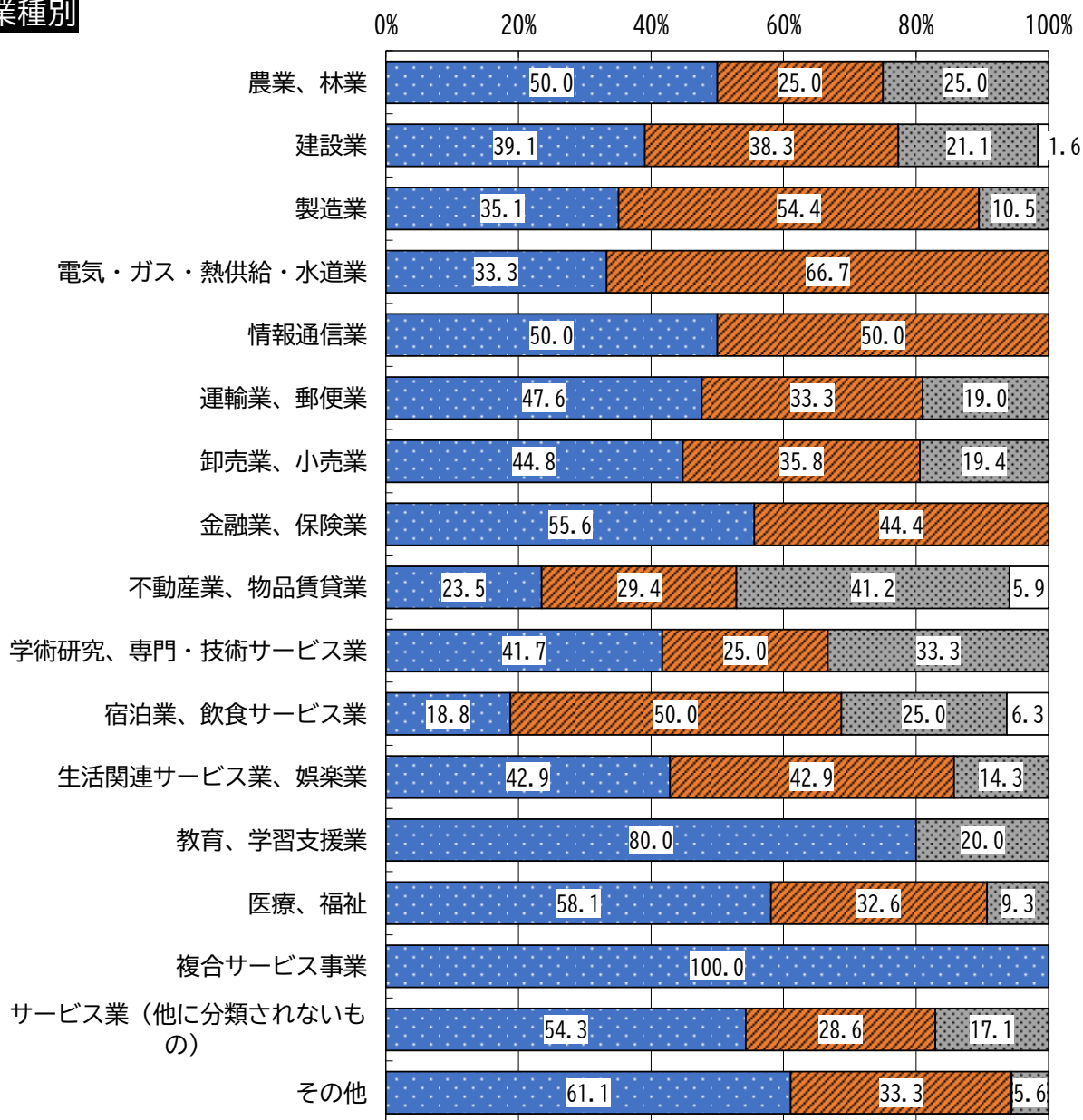
◆ワーク・ライフ・バランスという言葉について、「言葉も内容も知っている」と回答した事業所が42.9%と最も高く、次いで、「聞いたことがあるが、内容はよく知らなかった」(38.2%)、「知らなかった」(17.8%)となっている。前回調査から「言葉も内容も知っている」は11.0ポイント増加した。

◆業種別にみると、「言葉も内容も知っている」と回答した割合が過半数を占める事業所は、「複合サービス事業」(100.0%)、「教育、学習支援業」(80.0%)、「医療、福祉」(58.1%)、「金融業、保険業」(55.6%)、「サービス業」(54.3%)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41.2%と高くなっている。

◆従業員規模別にみると、従業員が100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80%以上を占める。特に、「301人以上」の事業所では100.0%となっている。

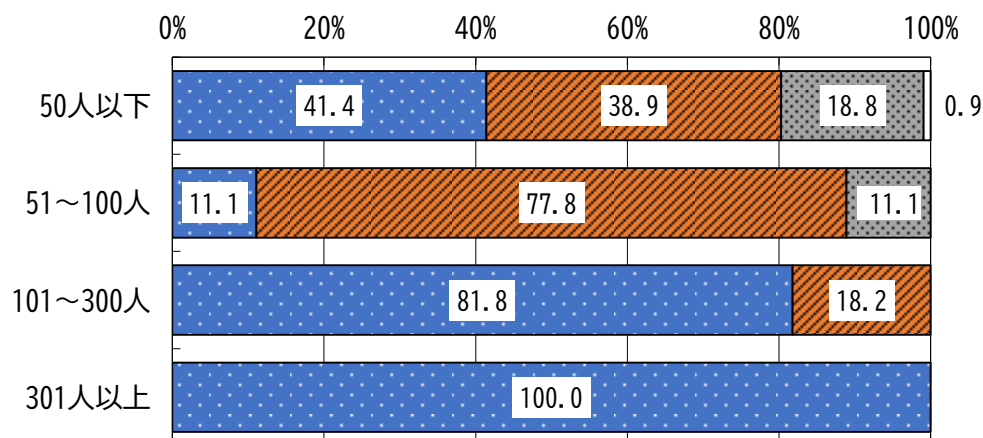


業種別



■ 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

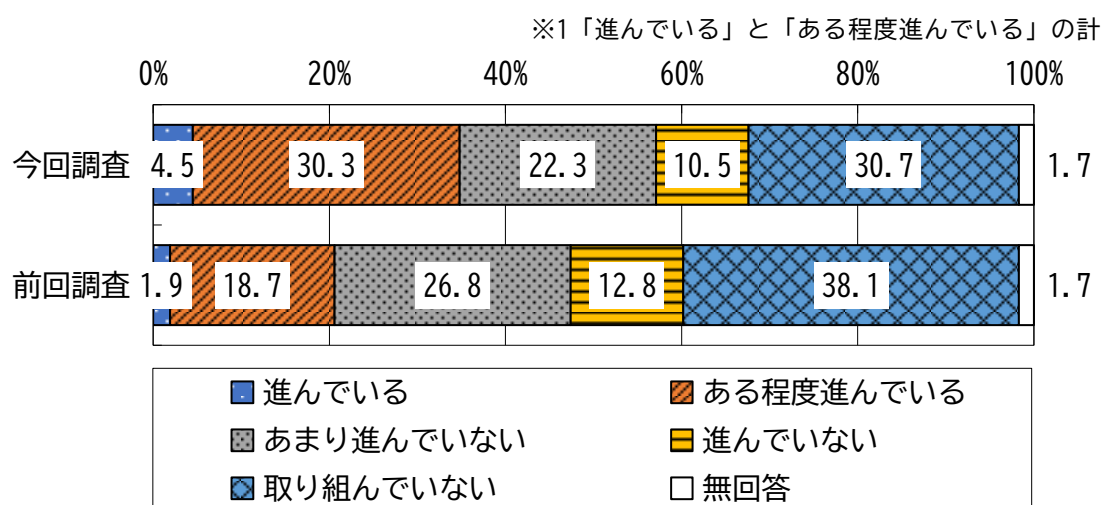
2-(8) ワーク・ライフ・バランスの取り組みの進捗度

[n = 466] 前回共通

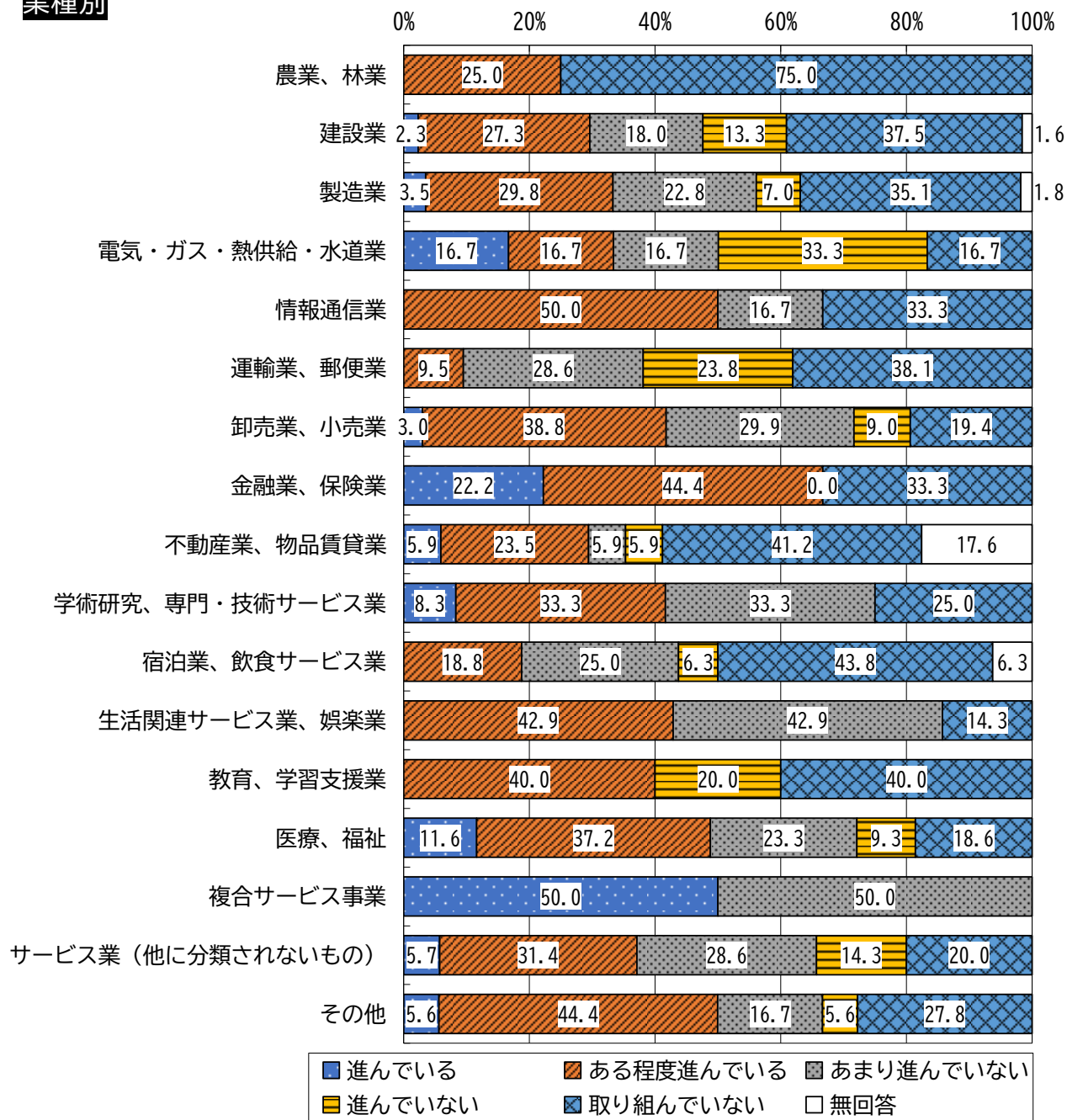
問9 【すべての事業所におたずねします。】

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。

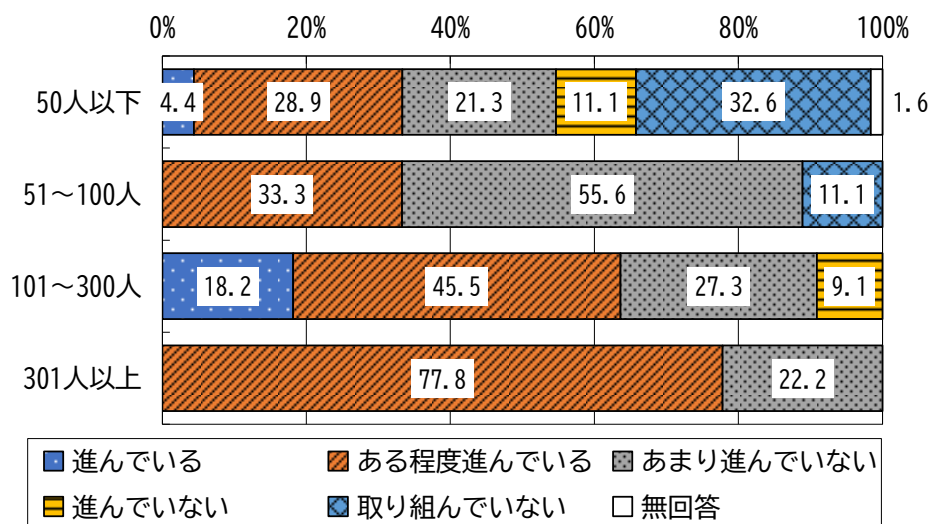
- ◆ワーク・ライフ・バランスの取り組みが『進んでいる』※1の割合は34.8%となっており、「取り組んでいない」が30.7%を占めている。前回調査から『進んでいる』は14.2ポイント増加した。
- ◆業種別にみると、「金融業、保険業」では66.6%が『進んでいる』と回答している。また、「情報通信業」「複合サービス業」でも50.0%が『進んでいる』と回答している。一方、「農業、林業」では「取り組んでいない」と回答した割合が75.0%と高く、「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」でも40%以上と高くなっている。
- ◆従業員規模別にみると、「301人以上」の事業所では『進んでいる』と回答した割合が77.8%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32.6%となっている。



業種別



従業者規模別



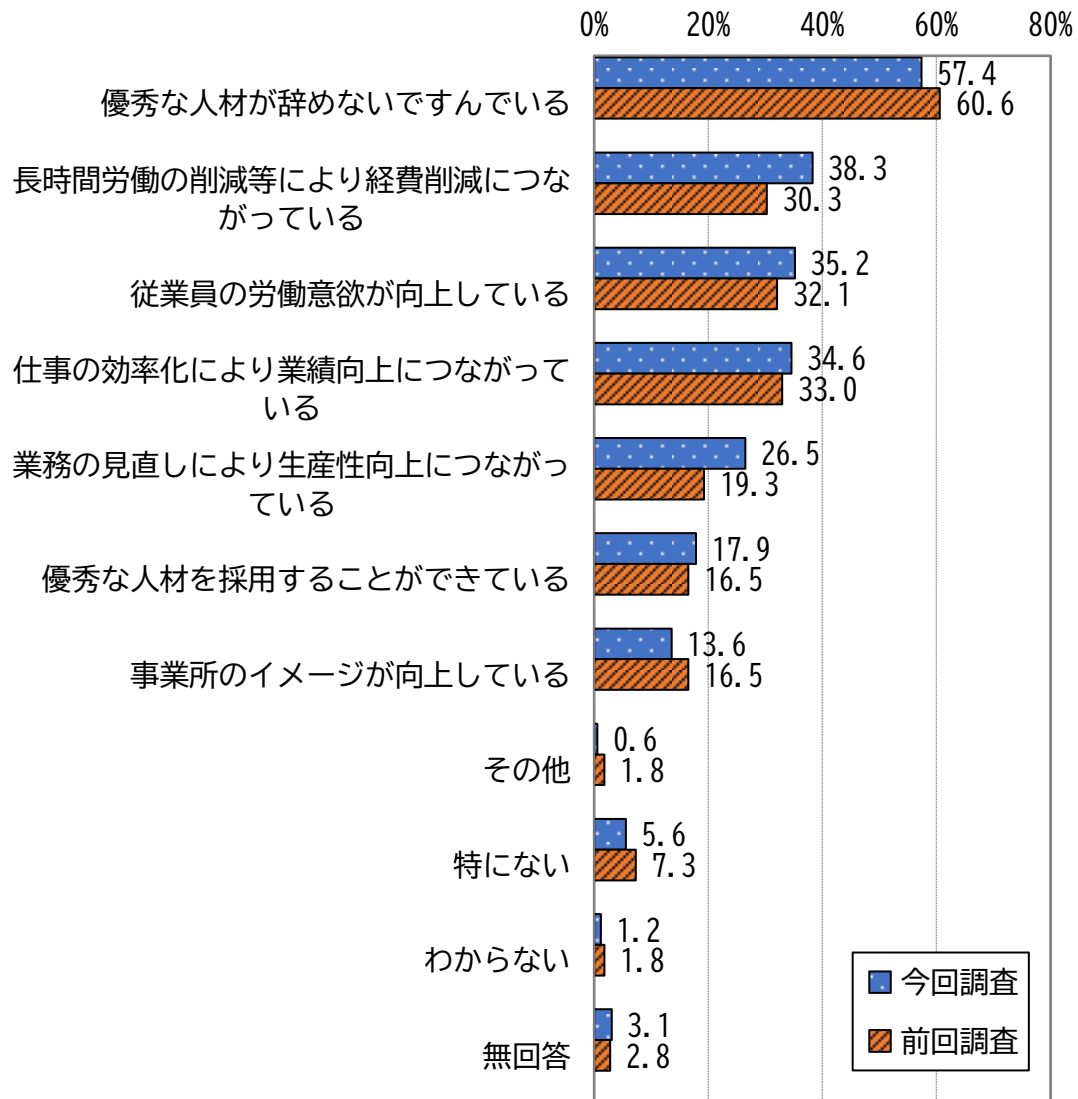
2-(9) ワーク・ライフ・バランスの取り組みのメリット

[n = 162] 前回共通

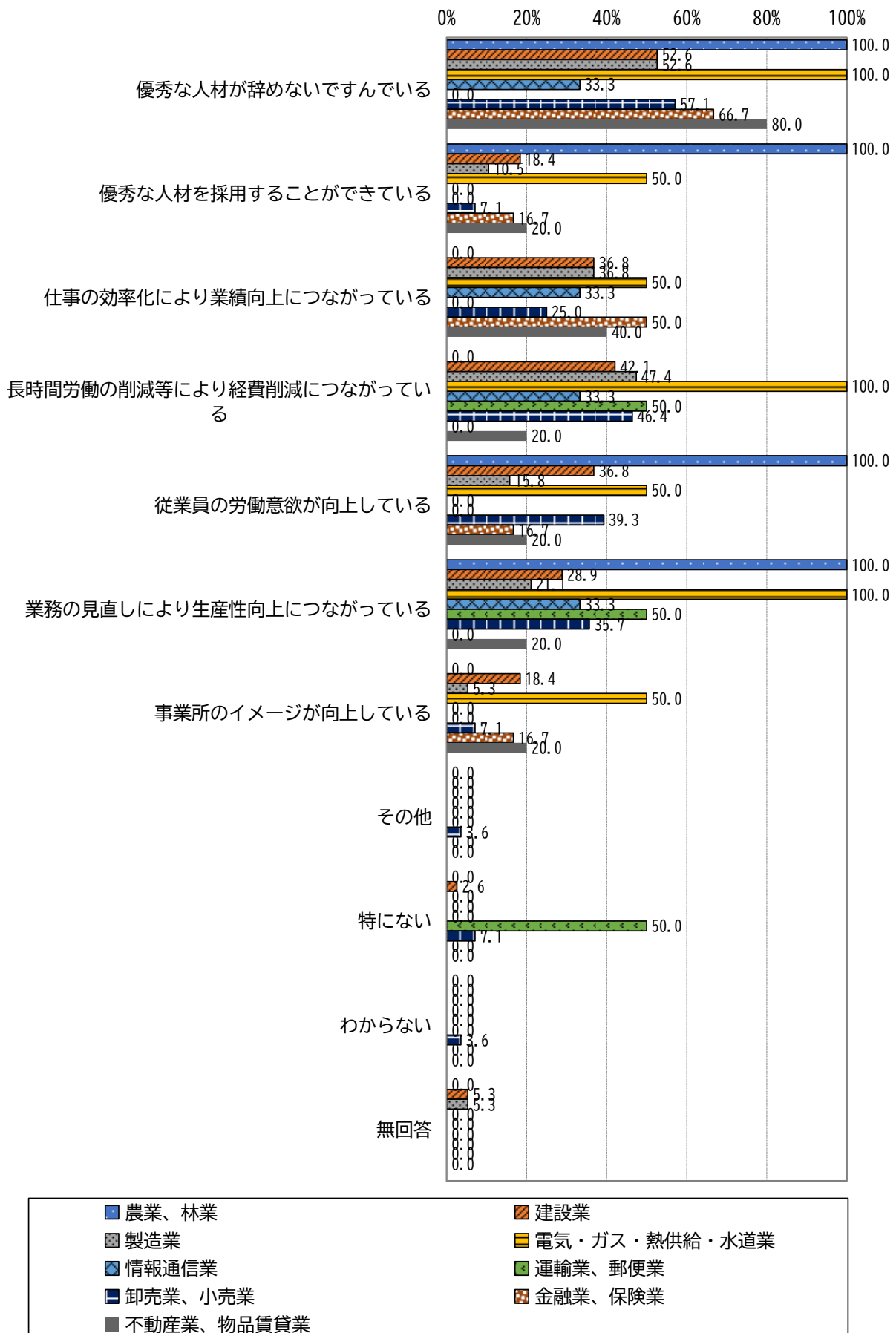
問10 【問9で「進んでいる」「ある程度進んでいる」と回答された事業所におたずねします。】

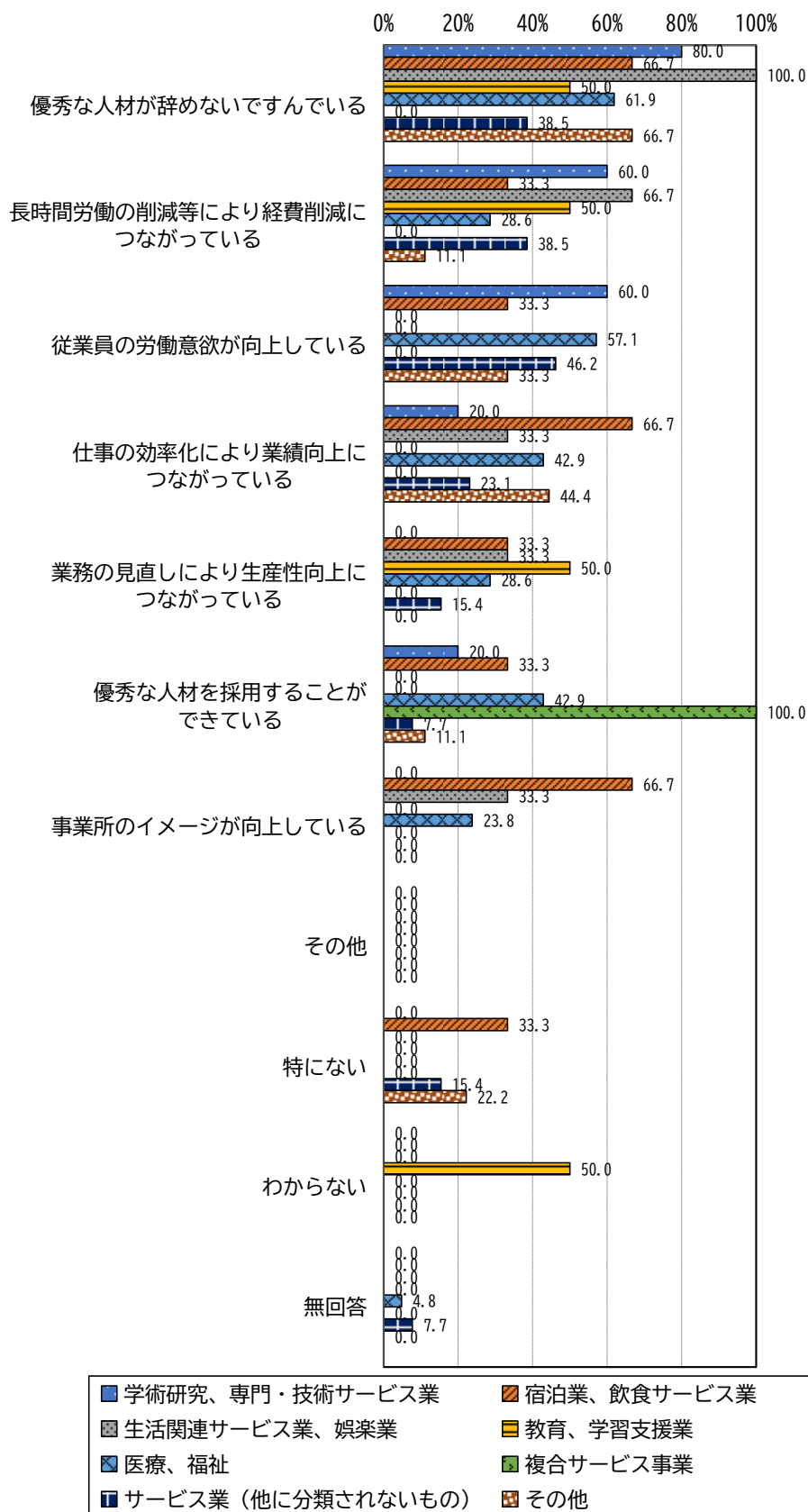
ワーク・ライフ・バランスの取り組みは、貴事業所にどのようなメリットをもたらしていますか。あてはまるものをすべて選んで○印をつけてください。

- ◆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57.4%と最も高く、次いで、「長時間労働の削減等により経費削減につながっている」(38.3%)、「従業員の労働意欲が向上している」(35.2%)、「仕事の効率化により業績向上につながっている」(34.6%)と続いている。
- ◆前回調査と比較すると、「長時間労働の削減等により経費削減につながっている」が8.0ポイント、「業務の見直しにより生産性向上につながっている」が7.2ポイント増加した。
- ◆業種別にみると、「運輸業、郵便業」「複合サービス事業」「サービス業」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」が高くなっている。また、「サービス業」では「従業員の労働意欲が向上している」が高くなっている。



業種別





2-(10) ワーク・ライフ・バランスの取り組み内容

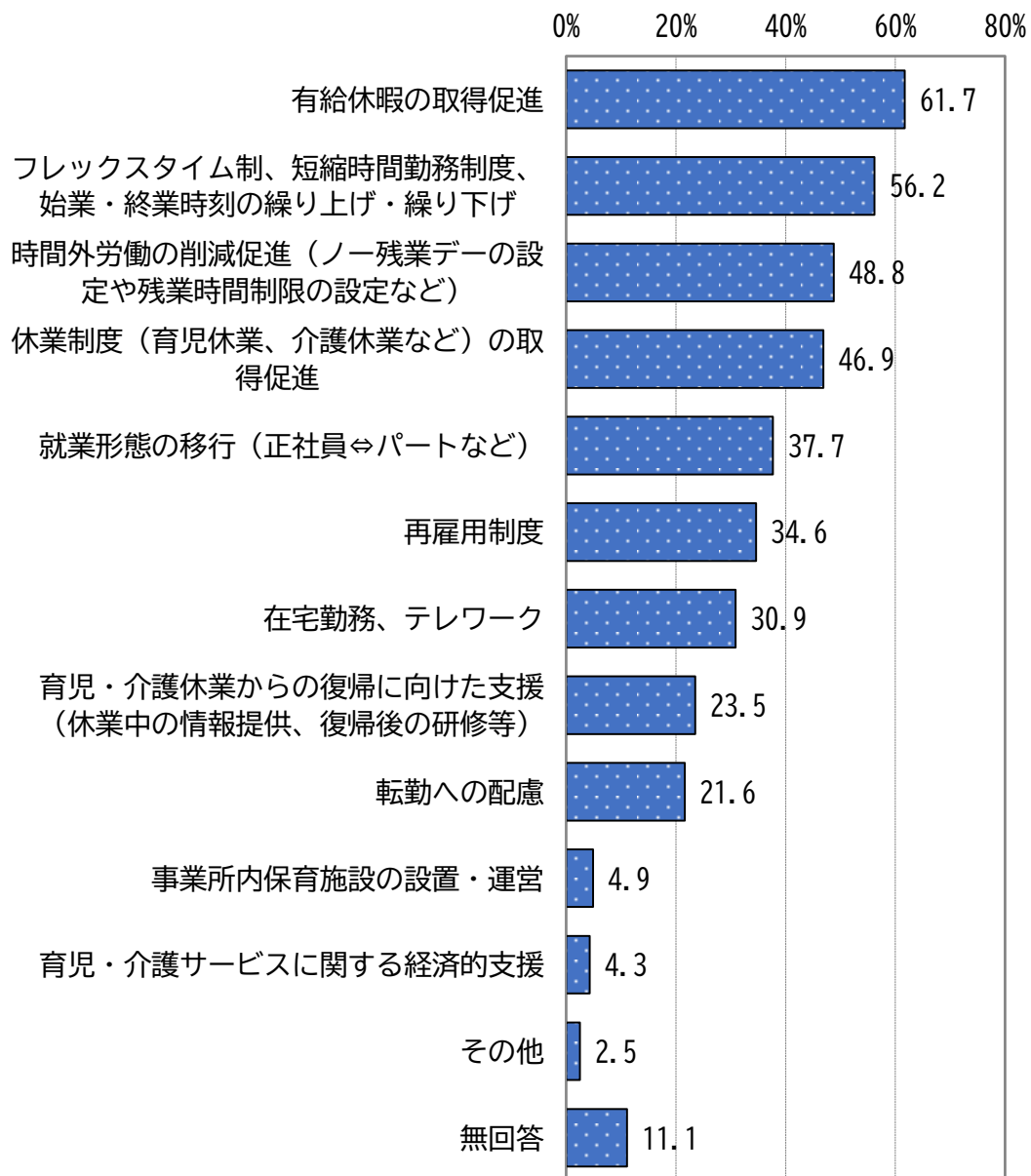
〔n=162〕 前回共通(一部変更)

問11 【問9で「進んでいる」「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。】

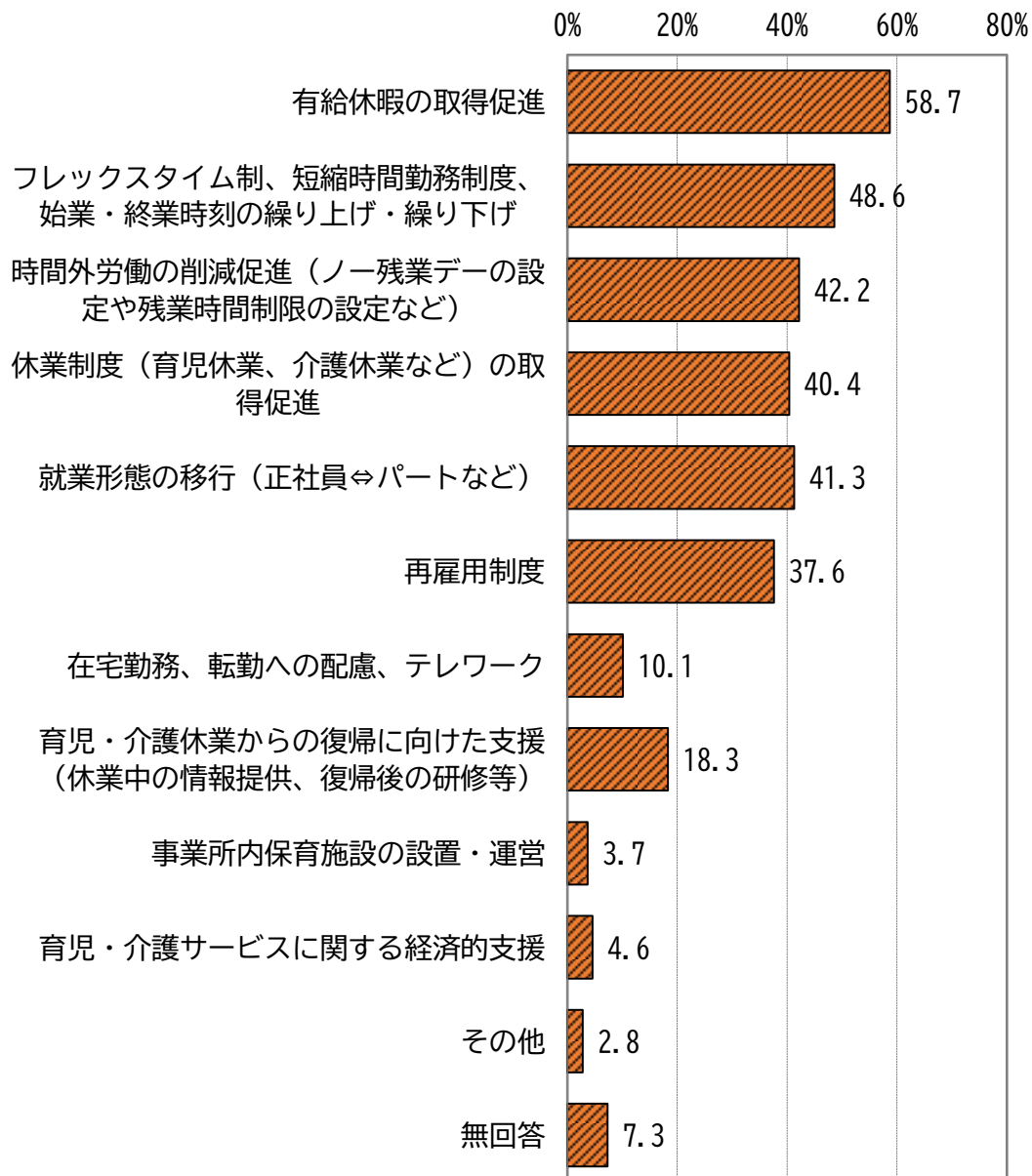
現在、貴事業所が行っている具体的な取り組みはどのようなものですか。
あてはまるものをすべて選んで○印をつけてください。

- ◆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61.7%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」(56.2%)、「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）」(48.8%)、「休業制度（育児休業、介護休業など）の取得促進」(46.9%)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、「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「複合サービス業」では「再雇用制度」が高くなっている。また、「情報通信業」「生活関連サービス業、娯楽業」では「在宅勤務、テレワーク」が高くなっている。

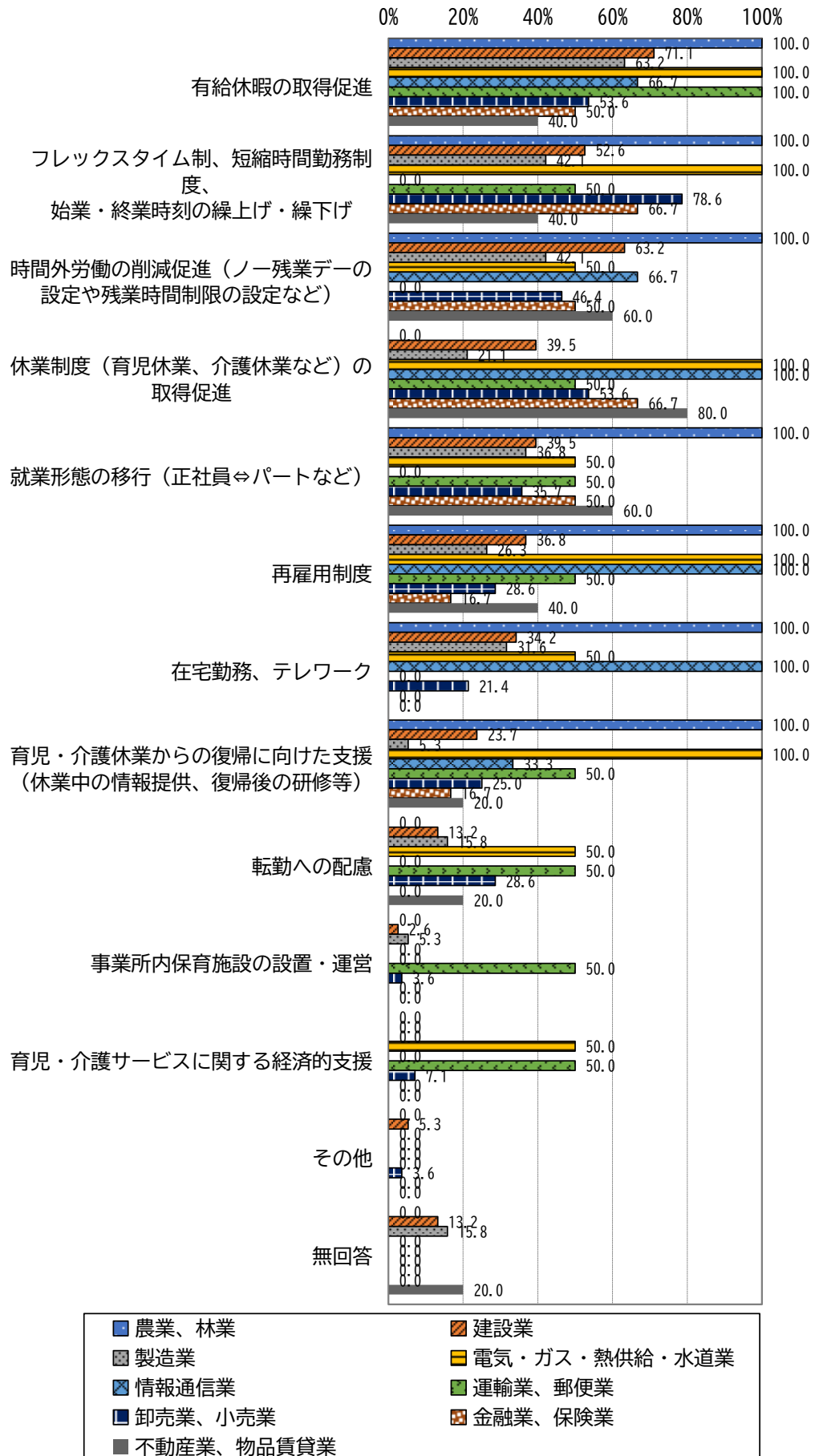
【今回調査】

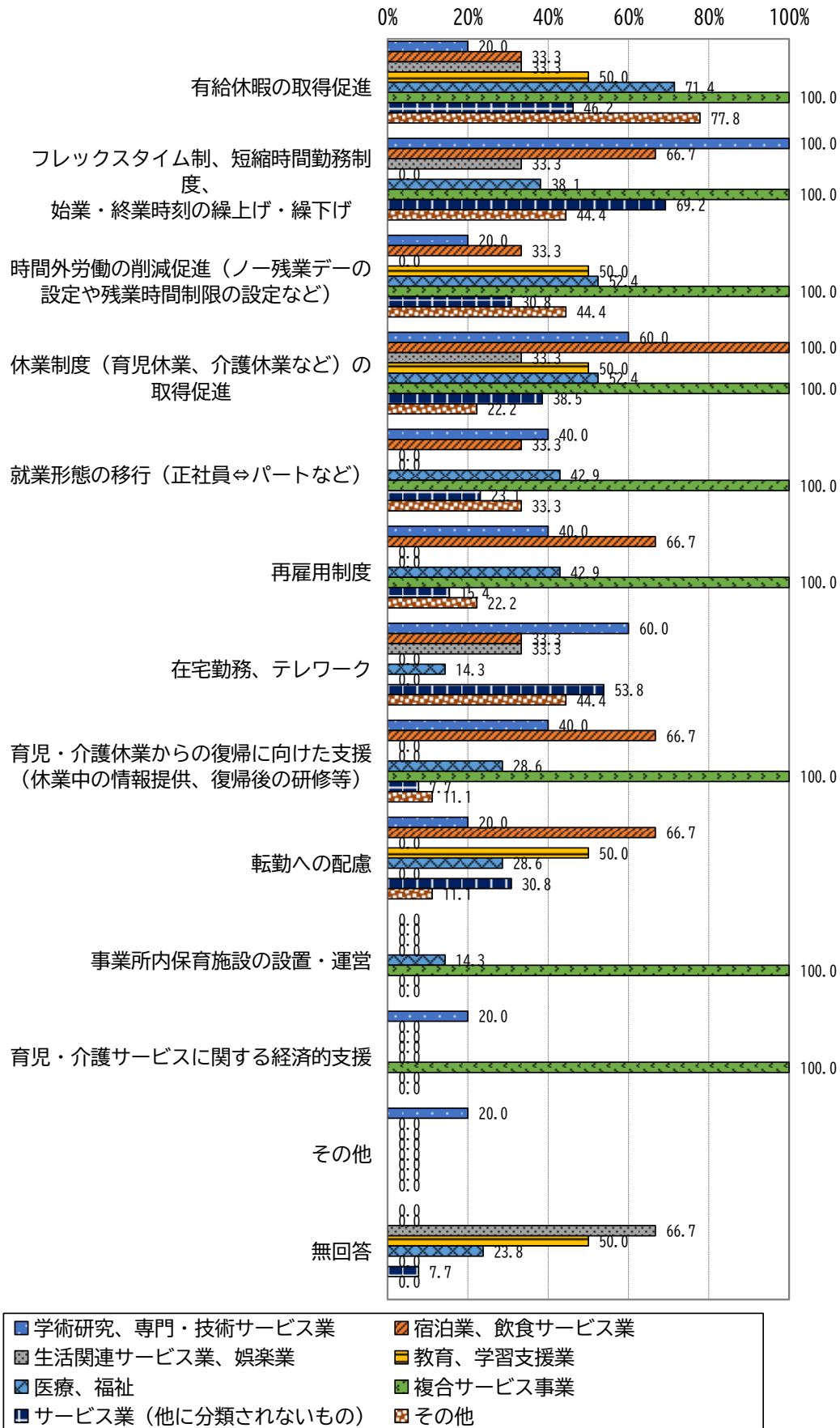


【前回調査】



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 = 162〕 前回共通

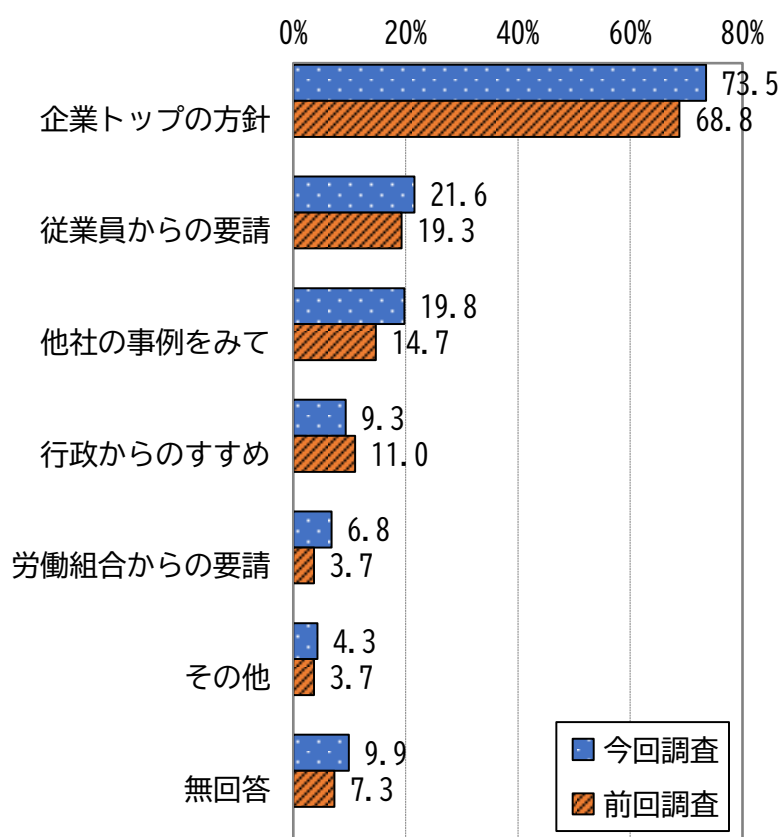
問12 【問9で「進んでいる」「ある程度進んでいる」と回答された事業所におたずねします。】

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。

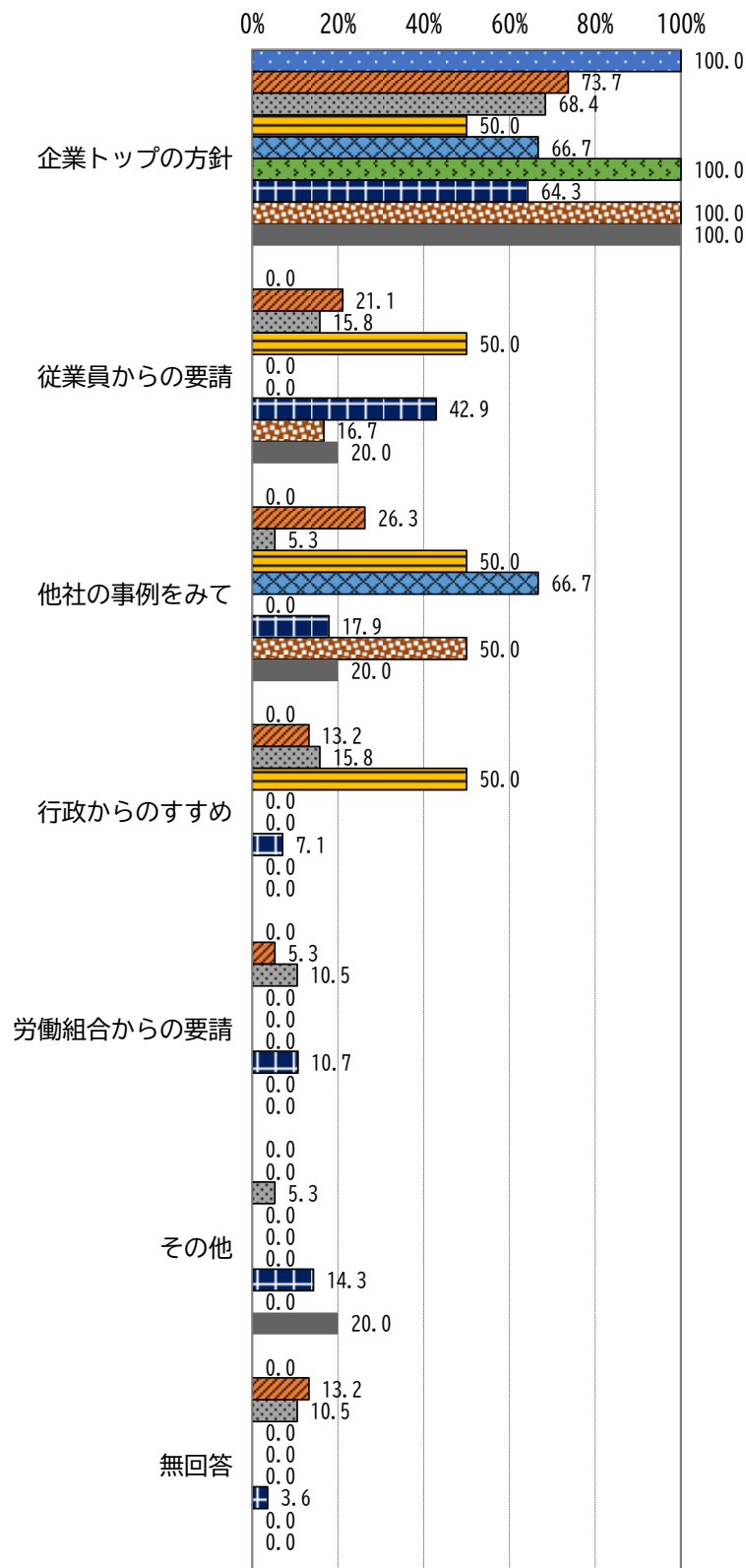
◆ワーク・ライフ・バランスに取り組み始めたきっかけについては、「企業トップの方針」が73.5%と最も高く、次いで、「従業員からの要請」(21.6%)、「他社の事例をみて」(19.8%)と続いている。

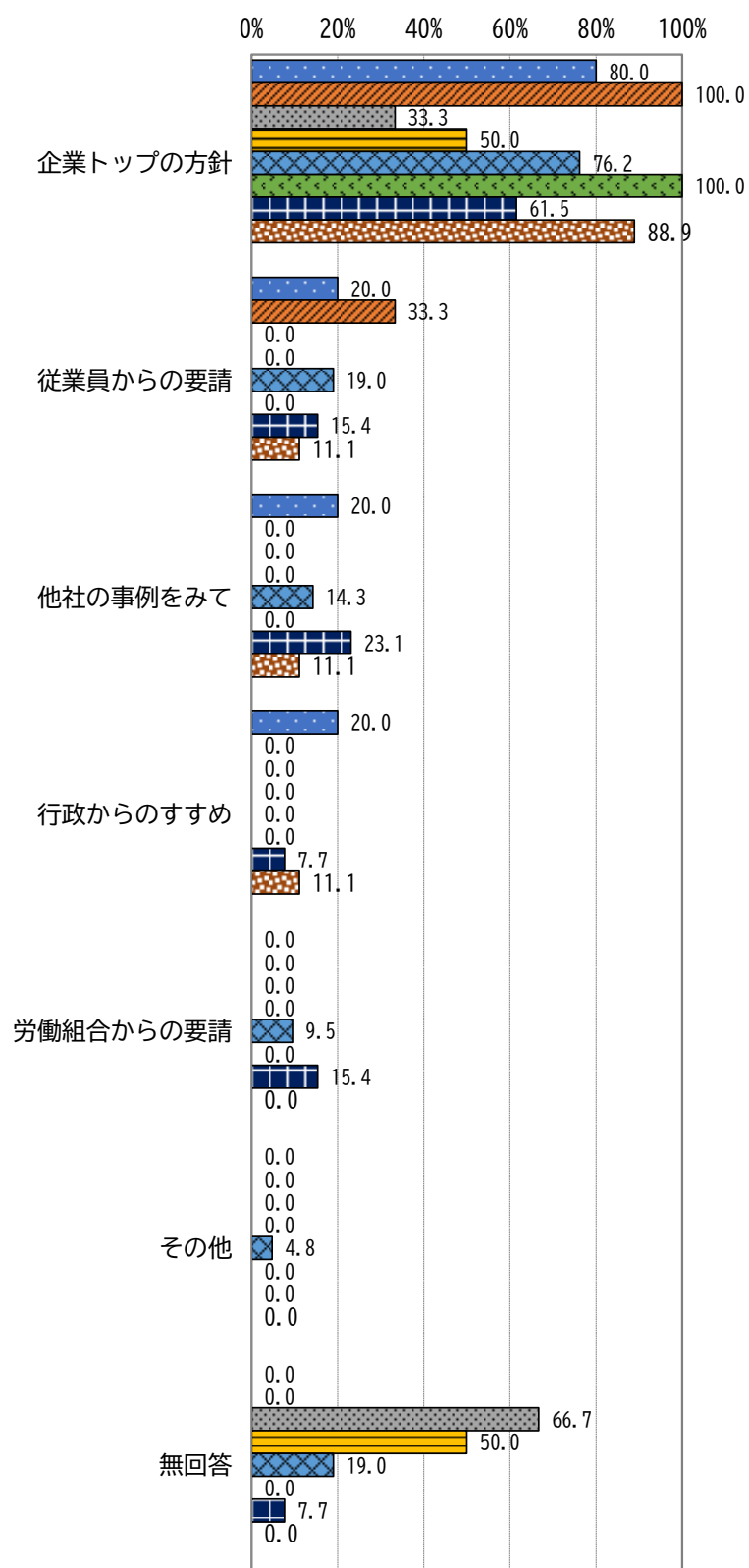
◆前回調査と比較すると、「行政からのすすめ」以外のすべての項目で数値は増加した。特に、「他社の事例をみて」は5.1ポイント、「企業トップの方針」は4.7ポイント増加した。

◆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





■ 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-(12) ワーク・ライフ・バランスが進んでいない理由

〔n = 153〕 前回共通

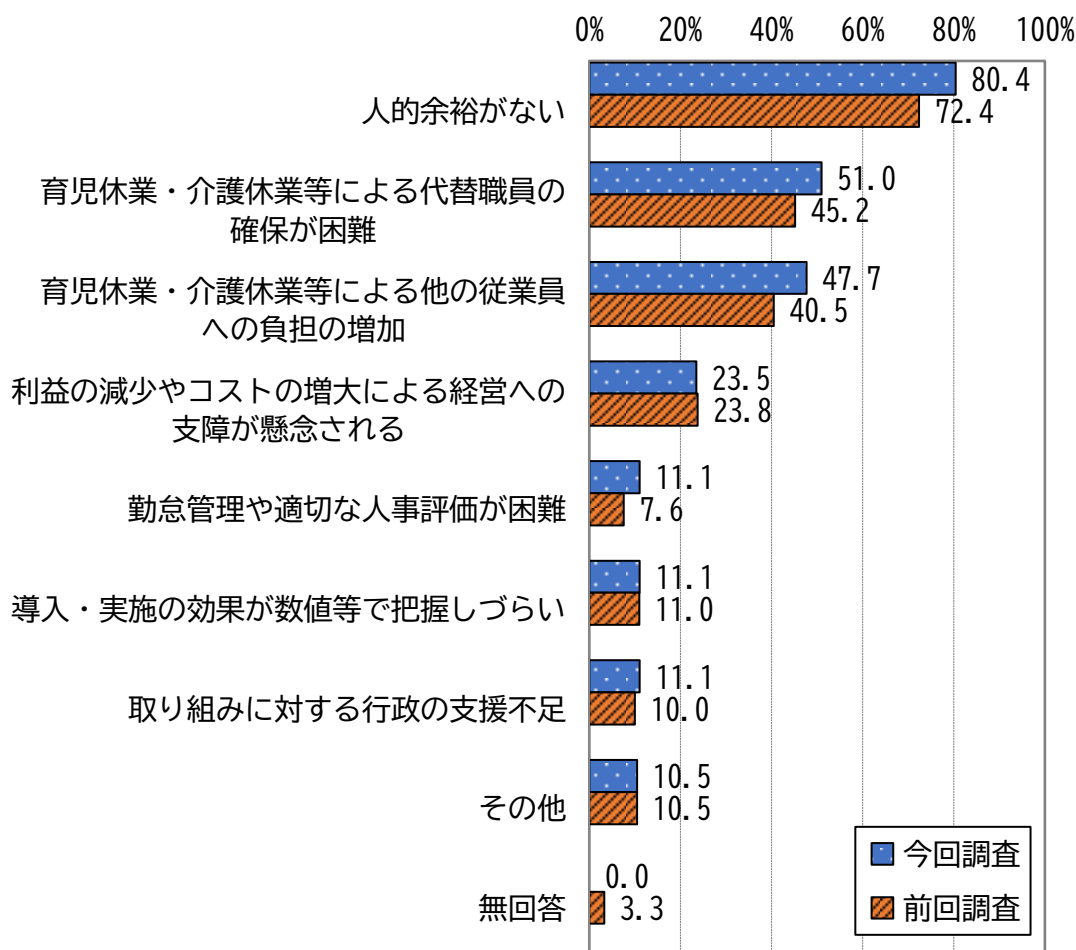
問13 【問9で「あまり進んでいない」「進んでいない」と回答された事業所におたずねします。】

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。

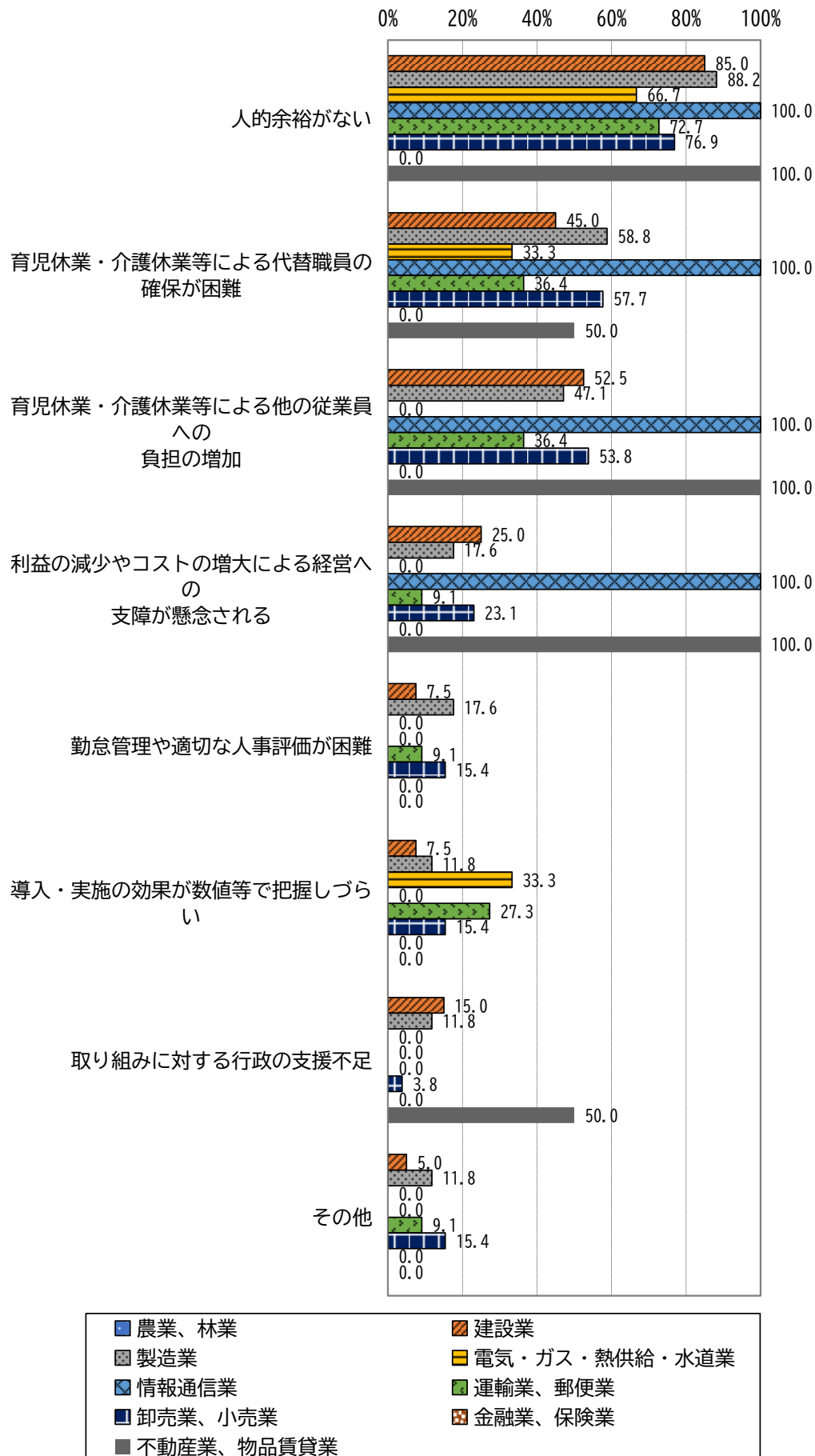
◆ワーク・ライフ・バランスが進んでいない理由については、「人的余裕がない」が80.4%と最も高く、次いで、「育児休業・介護休業等による代替職員の確保が困難」(51.0%)、「育児休業・介護休業等による他の従業員への負担の増加」(47.7%)と続いている。

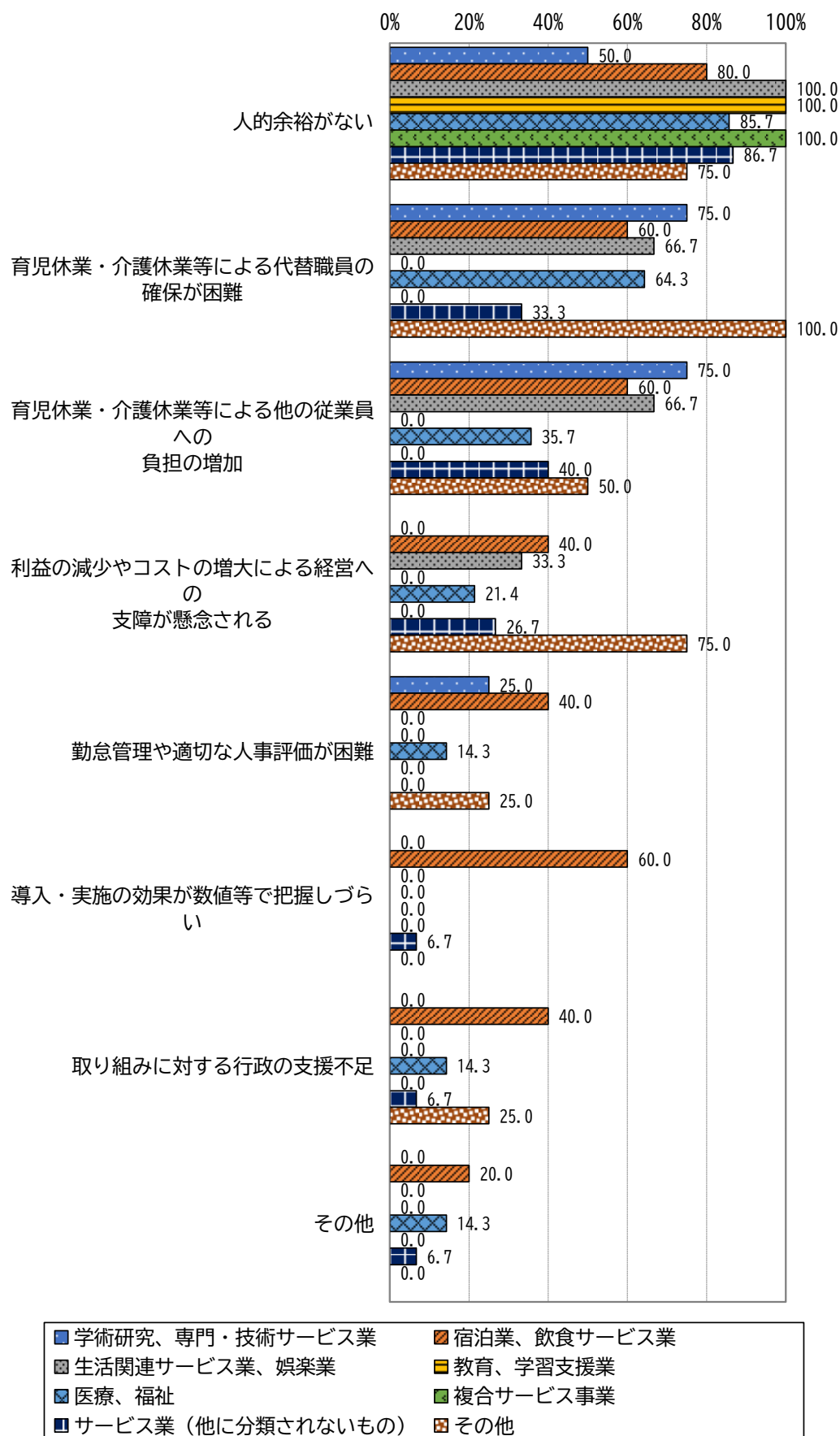
◆前回調査と比較すると、「利益の減少やコストの増大による経営への支障が懸念される」以外のすべての項目で数値は増加した。特に、「人的余裕がない」は8.0ポイント、「育児休業・介護休業等による他の従業員への負担の増加」は7.2ポイント増加した。

◆業種別にみると、「学術研究、専門・技術サービス業」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」が高くなっている。回答のあった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



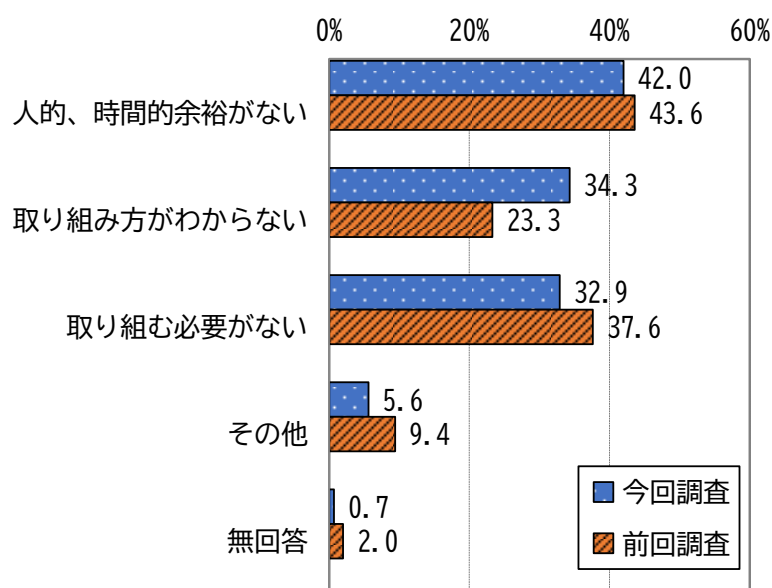


2-(13) ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいない理由

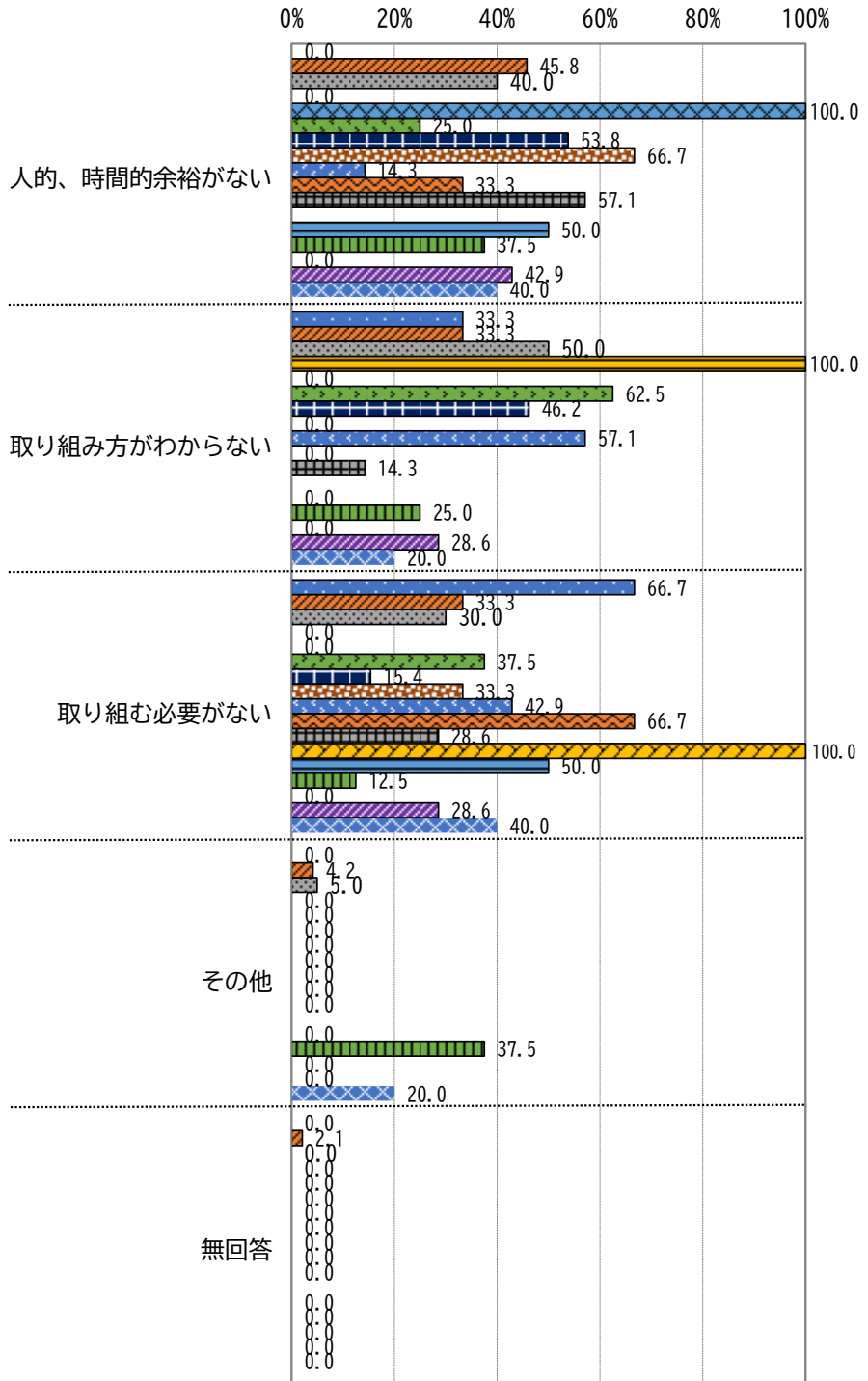
〔n = 143〕 前回共通

問14 【問9で「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42.0%と最も高く、次いで、「取り組み方がわからない」(34.3%)、「取り組む必要がない」(32.9%)と続いている。
- ◆前回調査と比較すると、「取り組み方がわからない」が11.0ポイント増加した。
- ◆業種別にみると、「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸業、郵便業」「不動産業、物品賃貸業」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、「農業、林業」「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「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 | |

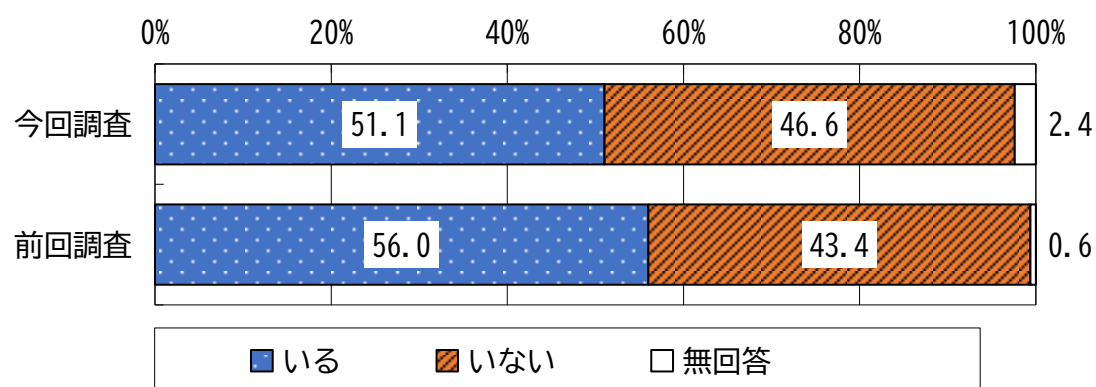
2-(14) 定年以外で退職した従業員の有無

[n = 466] 前回共通

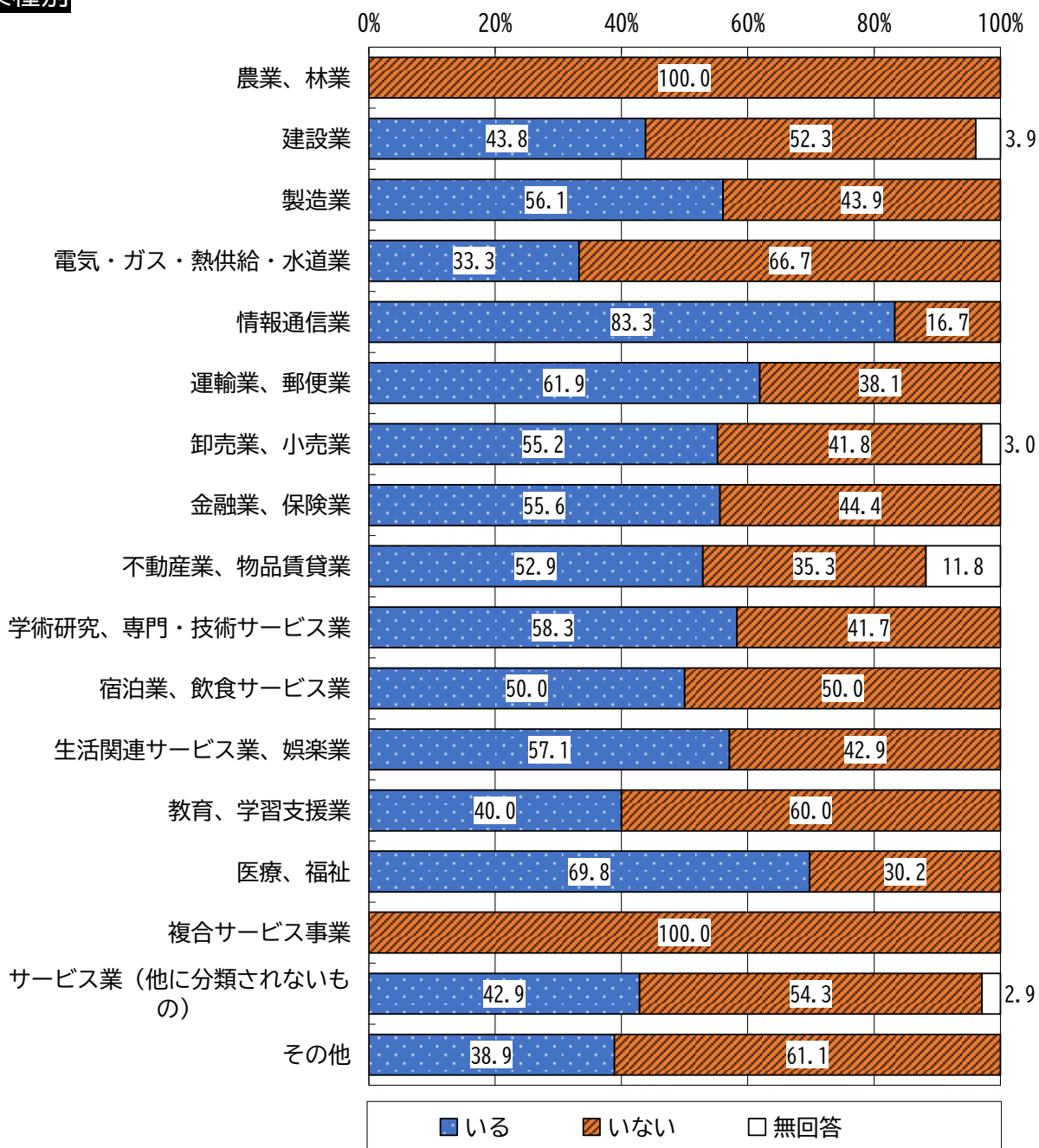
問15 【すべての事業所におたずねします。】

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。

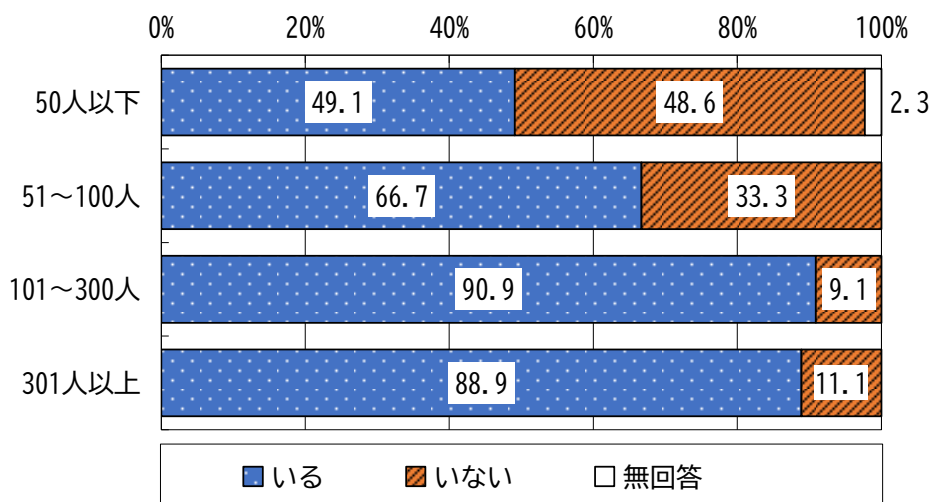
- ◆定年以外で退職した従業員の有無については、「いる」と回答した事業所が51.1%と過半数を占めている。前回調査から4.9ポイント減少した。
- ◆業種別にみると、「農業、林業」「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「教育、学習支援業」「複合サービス事業」「サービス業」では「いない」と回答した事業所が過半数を占めている。一方、「宿泊業、飲食サービス業」では「いる」と「いない」が同率となっているが、その他の業種ではいずれも「いる」と回答した事業所が過半数を占めている。
- ◆従業者規模別にみると、51人以上の事業所では「いる」と回答した事業所が過半数を占めている。



業種別



従業者規模別



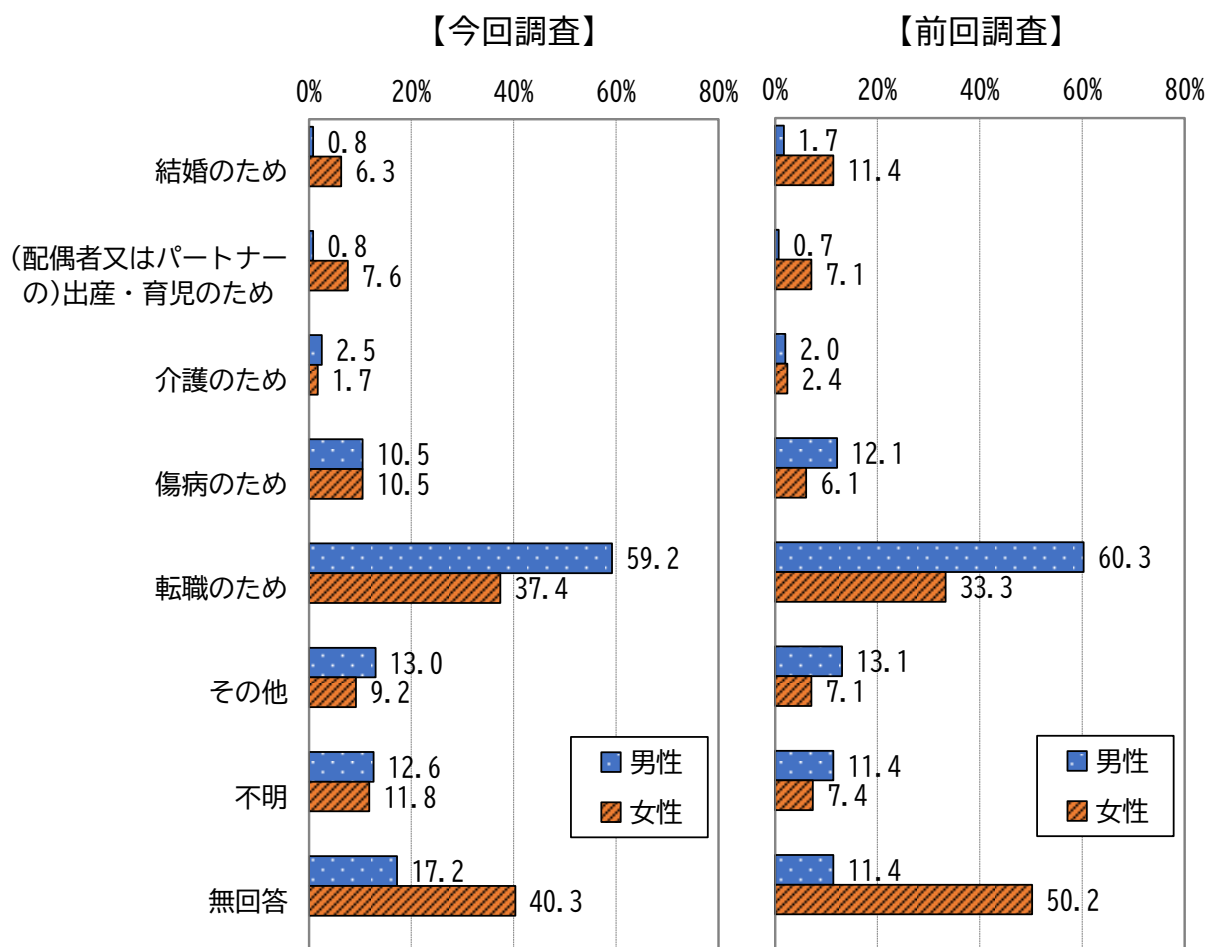
2-(15) 定年以外で退職した従業員の退職要因

[n = 238] 前回共通

問16 【問15で「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。

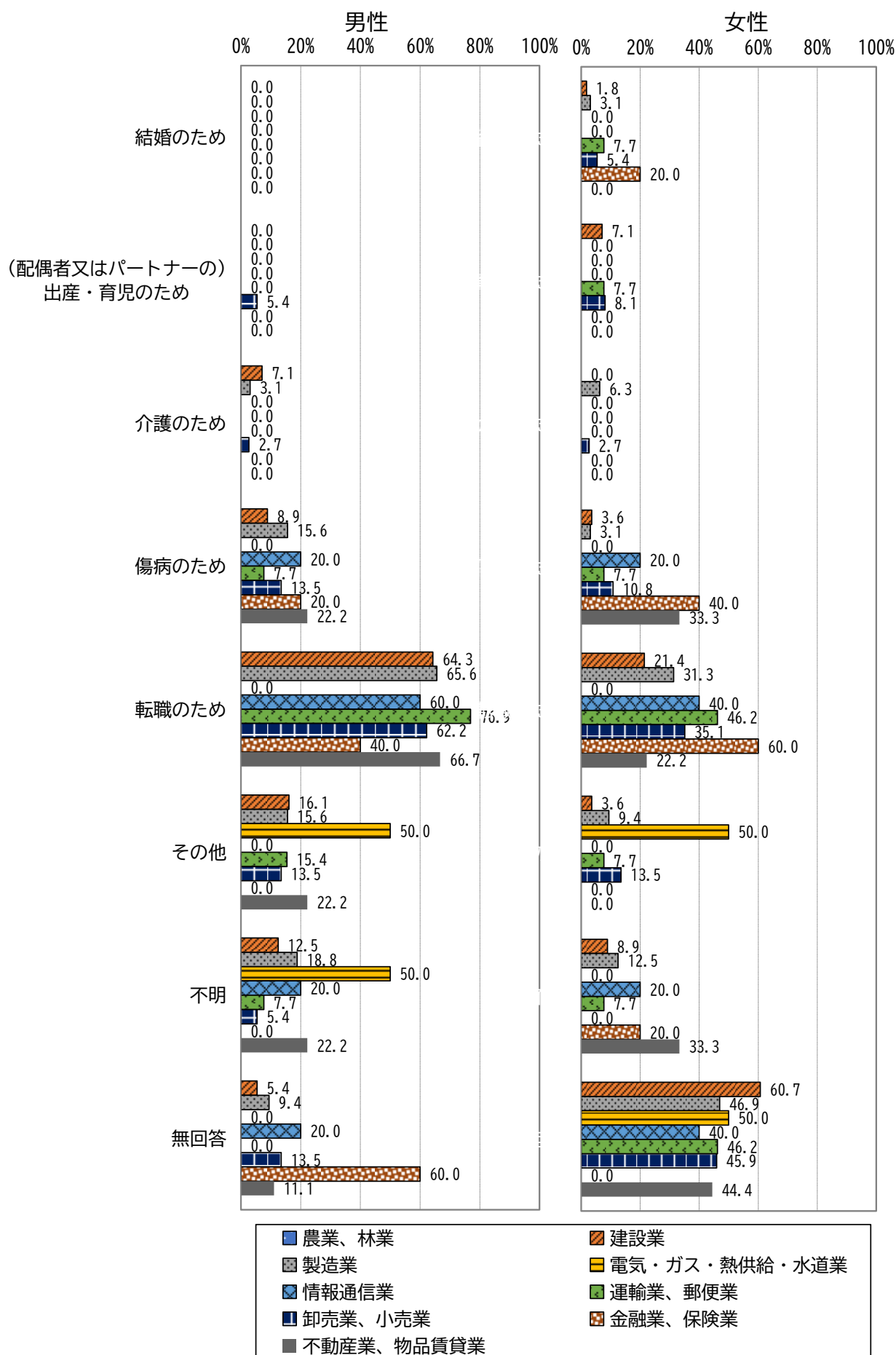
- ◆退職した主な要因については、男性では「転職のため」が59.2%と最も高く、次いで、「その他」(13.0%)と続いている。女性では男性と同様に「転職のため」が37.4%と最も高く、次いで、「不明」(11.8%)と続いている。「転職のため」は男性が女性を21.8ポイント上回り、「出産・育児のため」は女性が男性を6.8ポイント上回っている。
- ◆前回調査と比較すると、女性では「傷病のため」が4.4ポイント、「転職のため」が4.1ポイント増加した。
- ◆業種別にみると、「(配偶者又はパートナーの)出産・育児のため」は「建設業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」「サービス業」で女性が男性を上回っている。また、「結婚のため」も「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「学術研究、専門・技術サービス業」「医療、福祉」では女性が男性を上回っている。一方、「転職のため」は「金融業、保険業」「医療、福祉」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、「転職のため」はすべての従業員規模で男性が女性を上回っている。

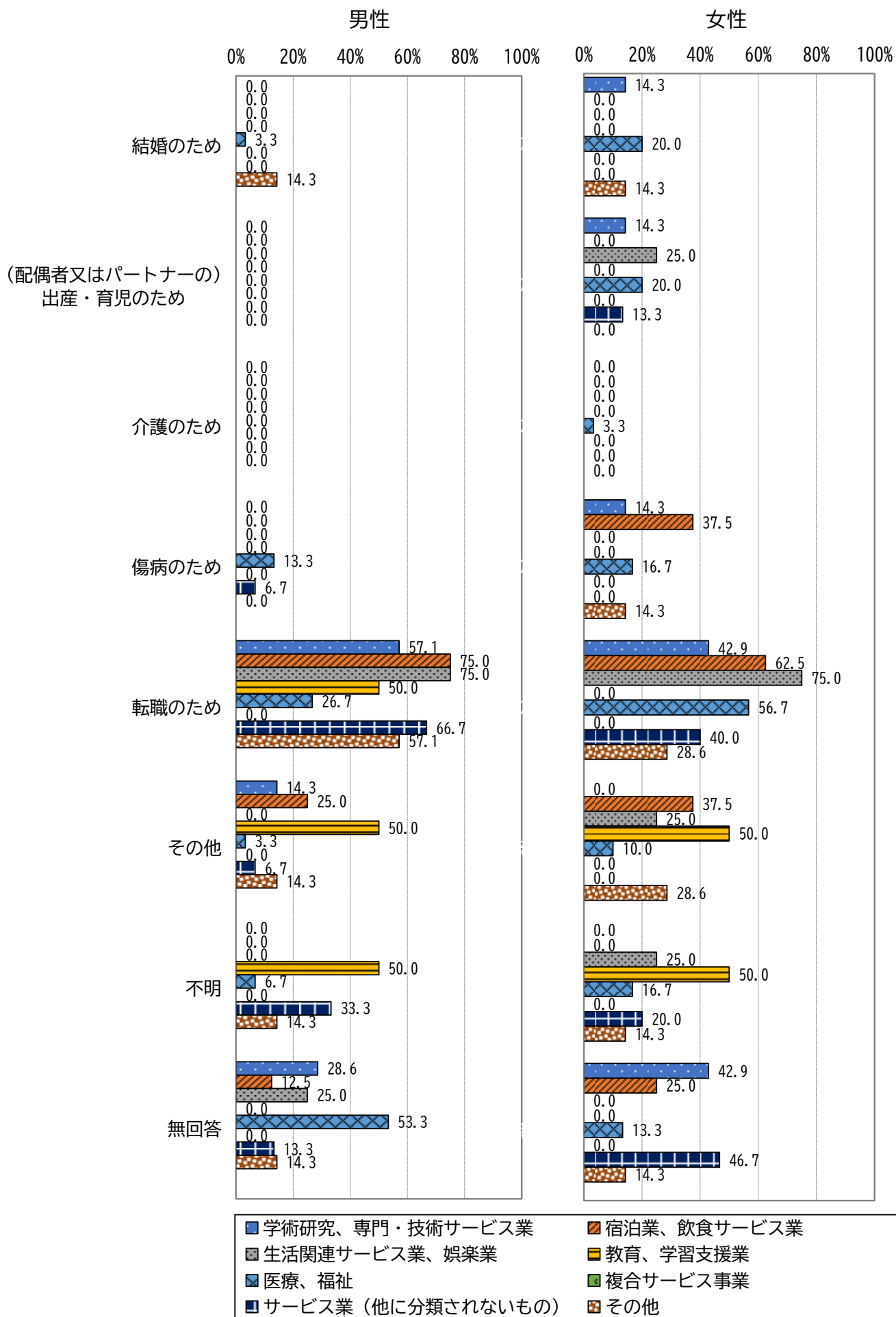


《「その他」の記述内容抜粋》

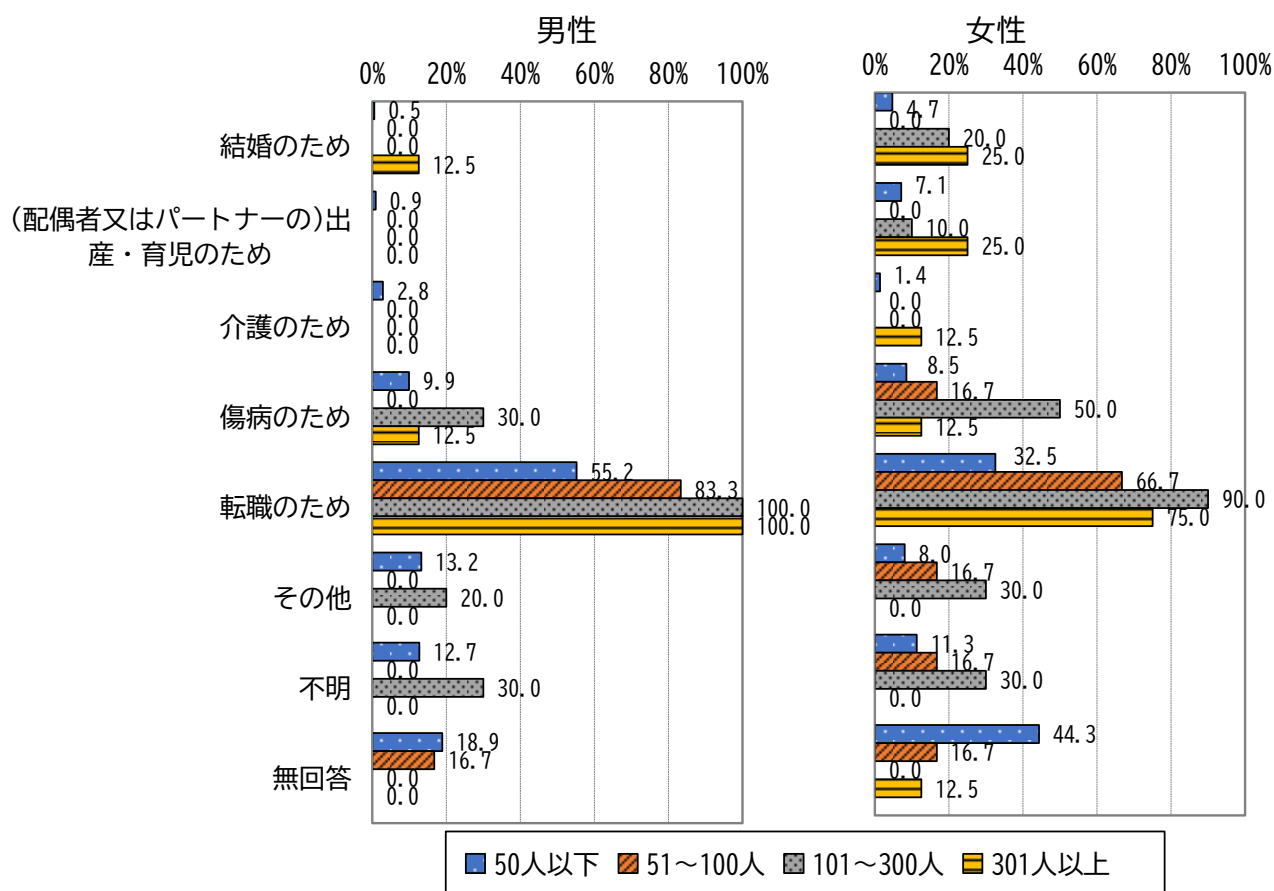
男性	女性
・独立、起業のため	・独立、起業のため
・グループ会社への転籍	・グループ会社への転籍
・大学卒業	・大学卒業
・一身上の都合	・一身上の都合
・転居	・配偶者転勤のため
・技能実習生	・転居
・身体のしんどさ	・進学のため
・転職を繰り返す人物であった	・帰国（外国籍の方）
・代替わり	
・高齢のため	
・死亡	

業種別





従業者規模別



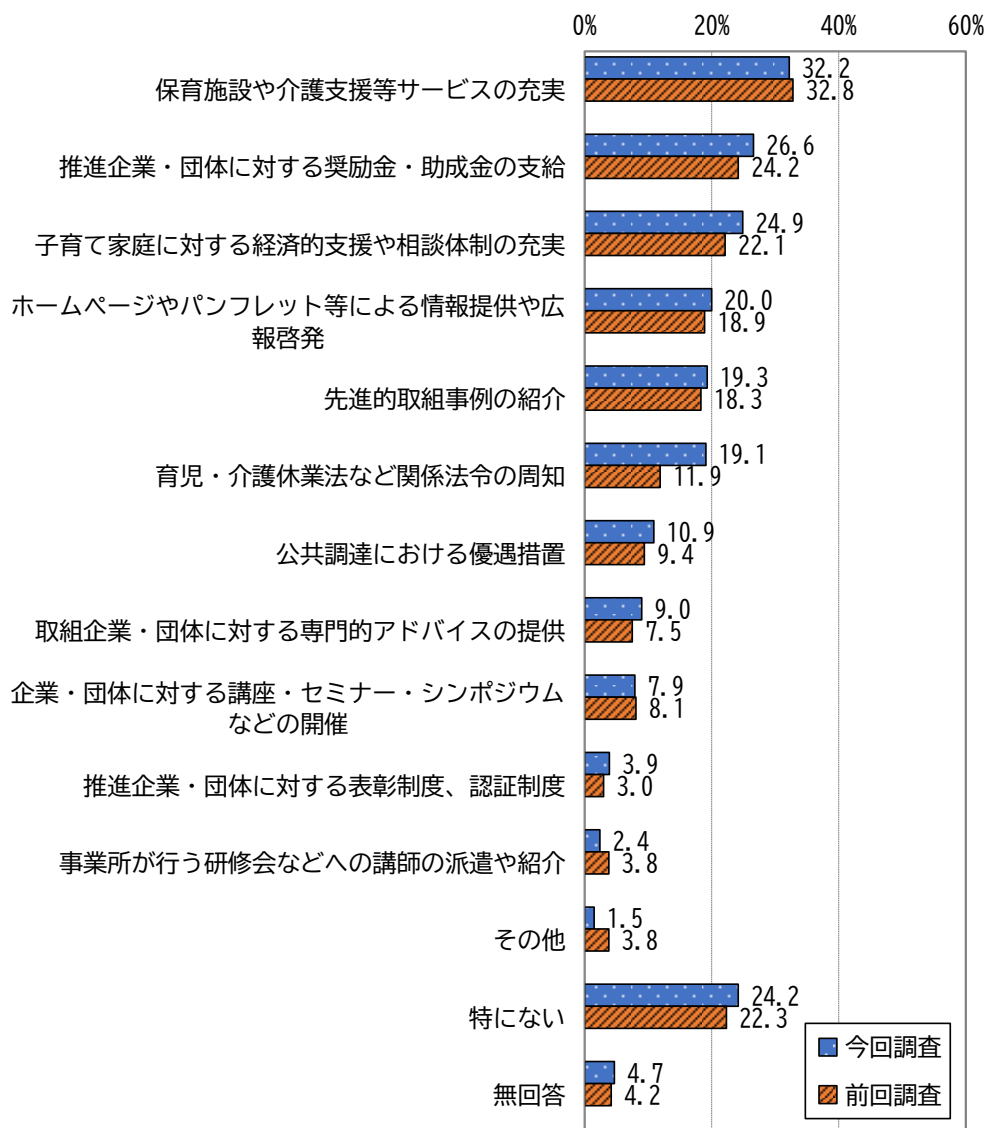
2-(16) ワーク・ライフ・バランスを推進していくうえで市に望むこと

[n = 466] 前回共通

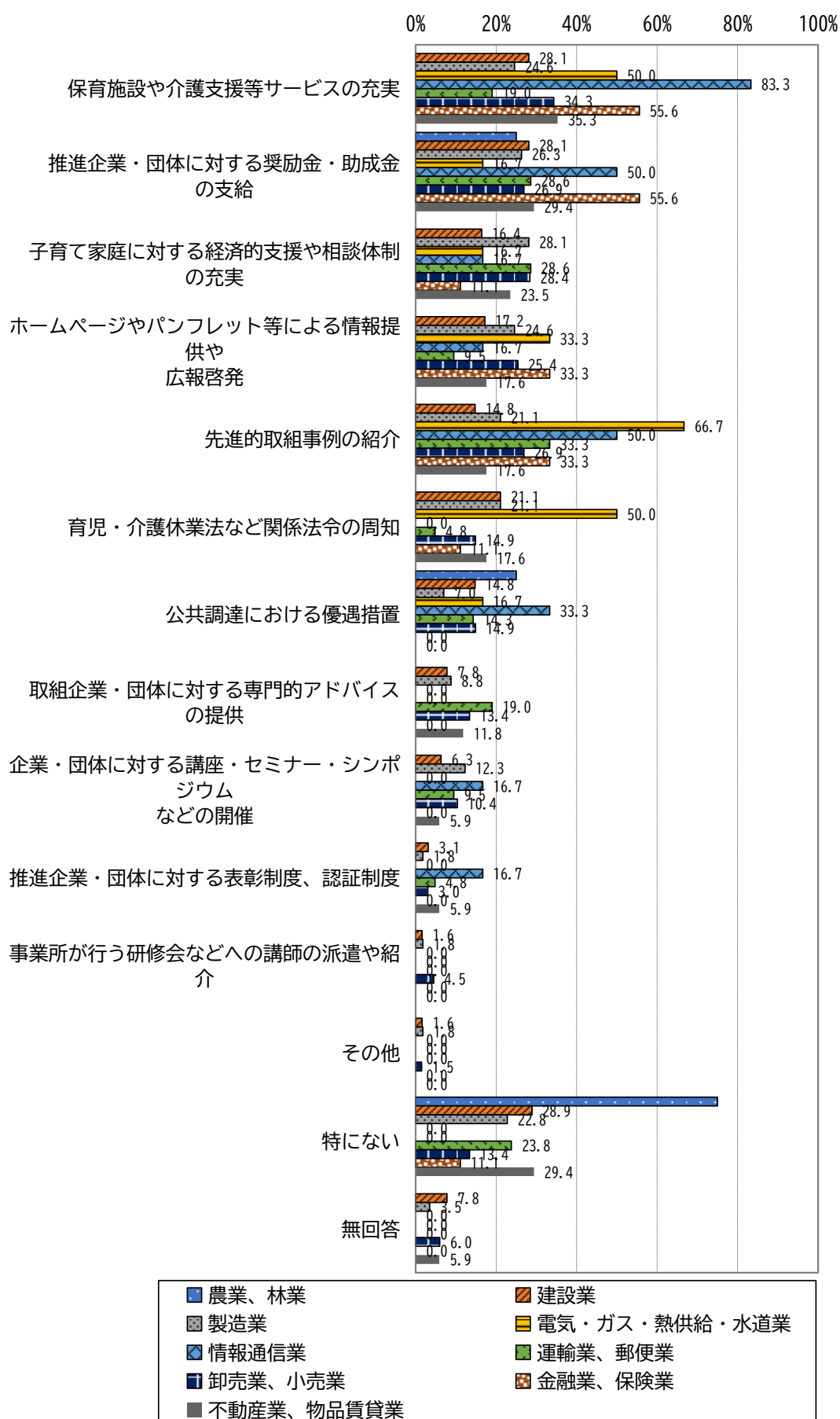
問17 【すべての事業所におたずねします。】

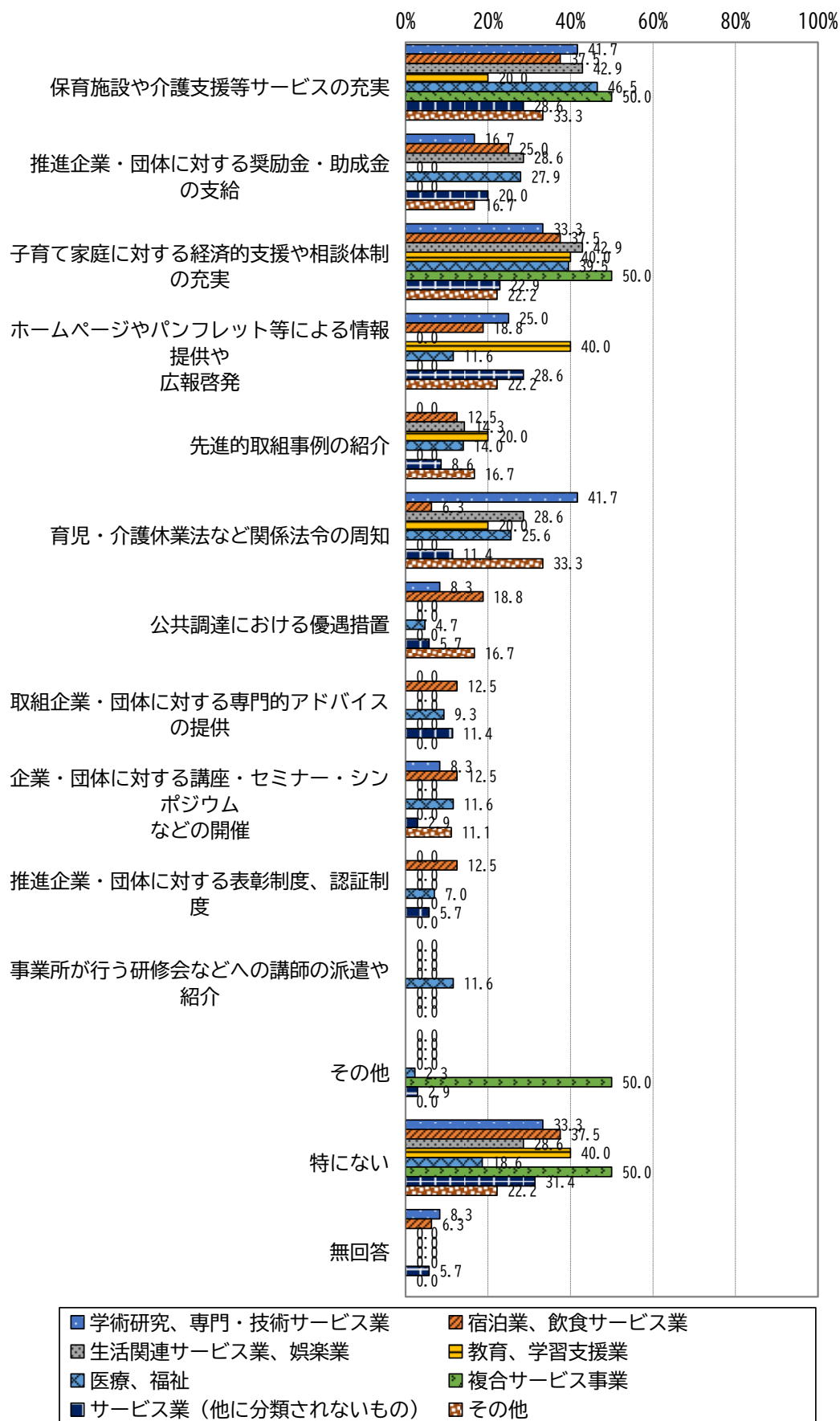
貴事業所がワーク・ライフ・バランスを推進していくにあたって、四日市市に望むことは何ですか。あてはまるものすべて選んで○印をつけてください。

- ◆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32.2%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」(26.6%)、「子育て家庭に対する経済的支援や相談体制の充実」(24.9%)と続いている。
- ◆前回調査と比較すると、「育児・介護休業法など関係法令の周知」が7.2ポイント増加した。
- ◆業種別にみると、「農業、林業」「建設業」「サービス業」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、「金融業、保険業」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、「製造業」「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」「複合サービス事業」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「教育、学習支援業」に多くみられた。「先進的取組事例の紹介」は「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸業、郵便業」に多く、「育児・介護休業法など関係法令の周知」は「学術研究、専門・技術サービス業」に多くみられた。



業種別





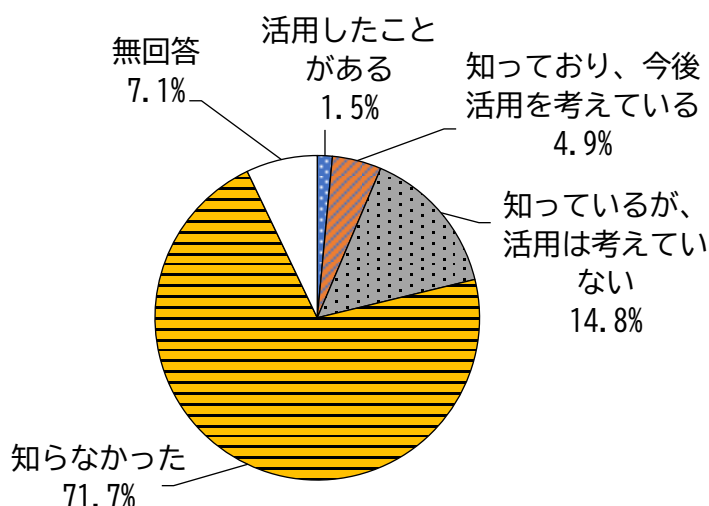
2-(17)「四日市市中小企業働きやすい職場づくり支援事業費補助金」の認知度

〔n = 466〕

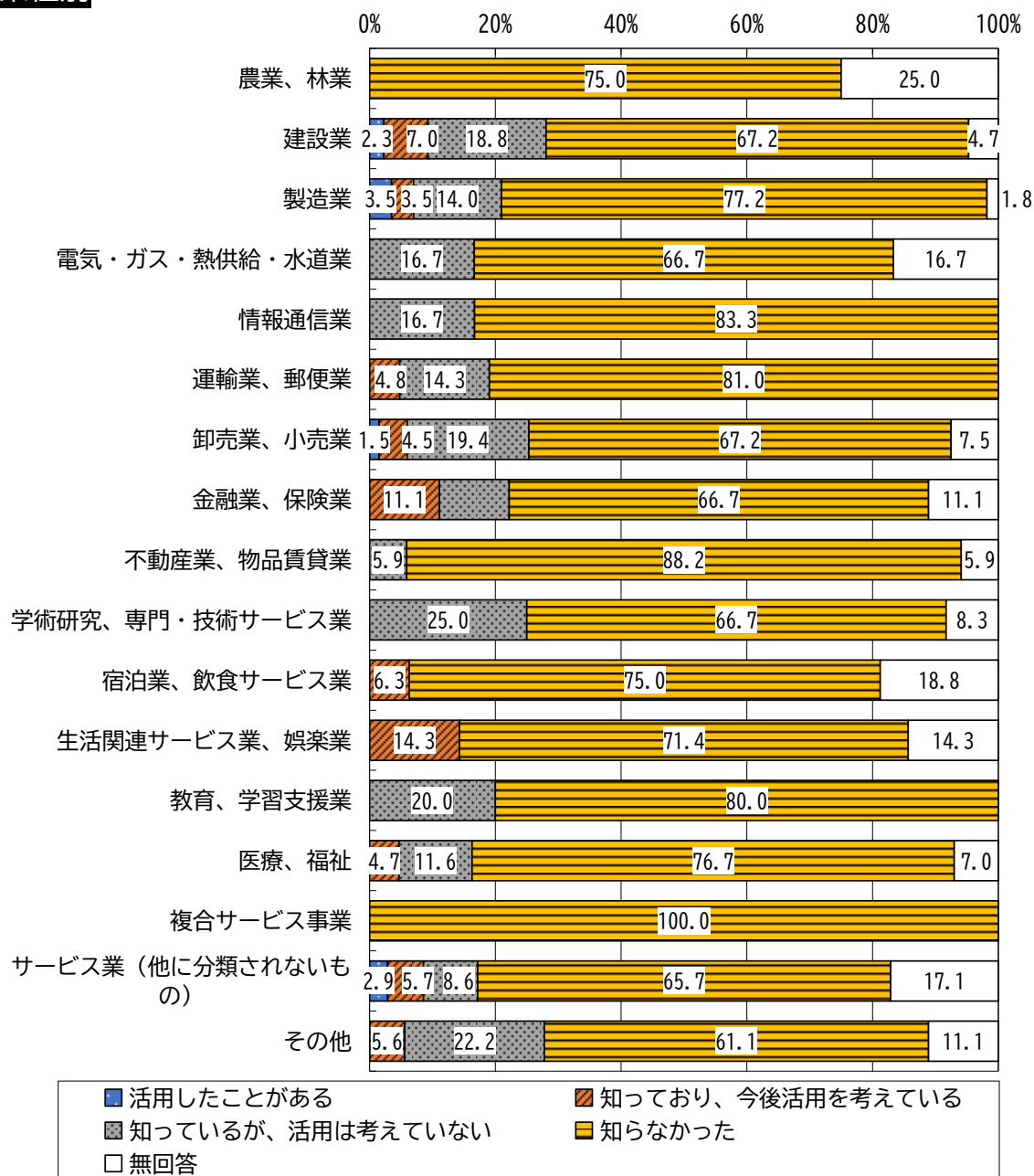
問18 【中小企業に該当する事業所におたずねします。】

「四日市市中小企業働きやすい職場づくり支援事業費補助金」を知っていますか。1つだけ選んで○印をつけてください。

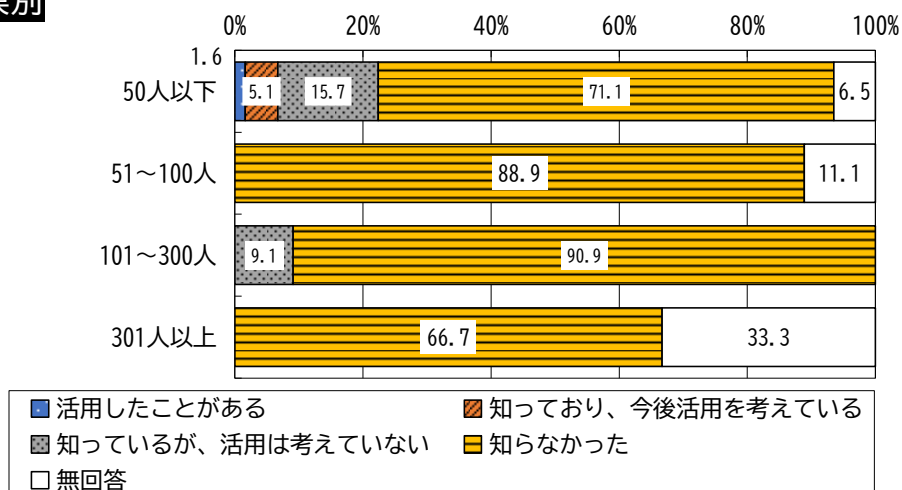
- ◆「四日市市中小企業働きやすい職場づくり支援事業費補助金」の認知度については、「知らなかった」と回答した事業所が約7割を占め、「知っているが、活用は考えていない」は14.8%、「知っており、今後活用を考えている」は4.9%となっている。「活用したことがある」は1.5%と僅かであった。
- ◆業種別にみると、「活用したことがある」と回答した事業所は、「製造業」(3.5%)、「サービス業」(2.9%)、「建設業」(2.3%)となっている。一方、「情報通信業」「運輸業、郵便業」「不動産業、物品賃貸業」「教育、学習支援業」「複合サービス事業」では「知らなかった」と回答した割合が80%以上と高くなっている。
- ◆従業者規模別にみると、「50人以下」の事業所で「活用したことがある」が1.6%となっている。



業種別



従業者規模別



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 = 466〕 前回共通

問19 【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4.2人、女性管理職の平均人数は1.6人と、男性管理職は女性管理職の2.6倍となっており、前回の3.0倍と比べて、男女差が少なくなっている。

◆業種別にみると、女性管理職の平均人数が最も多いのは「医療、福祉」の2.2人、次いで、「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「複合サービス業」の2.0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	320	1,341	4.2	168	263	1.6
全体（前回）	406	1,808	4.5	244	358	1.5
農業、林業	0	0	0.0	0	0	0.0
建設業	95	384	4.0	42	52	1.2
製造業	44	145	3.3	17	22	1.3
電気・ガス・熱供給・水道業	5	20	4.0	2	3	1.5
情報通信業	4	15	3.8	1	1	1.0
運輸業、郵便業	15	55	3.7	6	7	1.2
卸売業、小売業	53	279	5.3	26	51	2.0
金融業、保険業	8	46	5.8	6	12	2.0
不動産業、物品賃貸業	14	80	5.7	6	9	1.5
学術研究、専門・技術サービス業	8	24	3.0	3	4	1.3
宿泊業、飲食サービス業	6	17	2.8	4	6	1.5
生活関連サービス業、娯楽業	4	10	2.5	3	5	1.7
教育、学習支援業	4	5	1.3	2	2	1.0
医療、福祉	20	55	2.8	25	55	2.2
複合サービス業	0	0	0.0	1	2	2.0
サービス業（他に分類されないもの）	23	132	5.7	11	17	1.5
その他	9	60	6.7	7	9	1.3
無回答	8	14	1.8	6	6	1.0

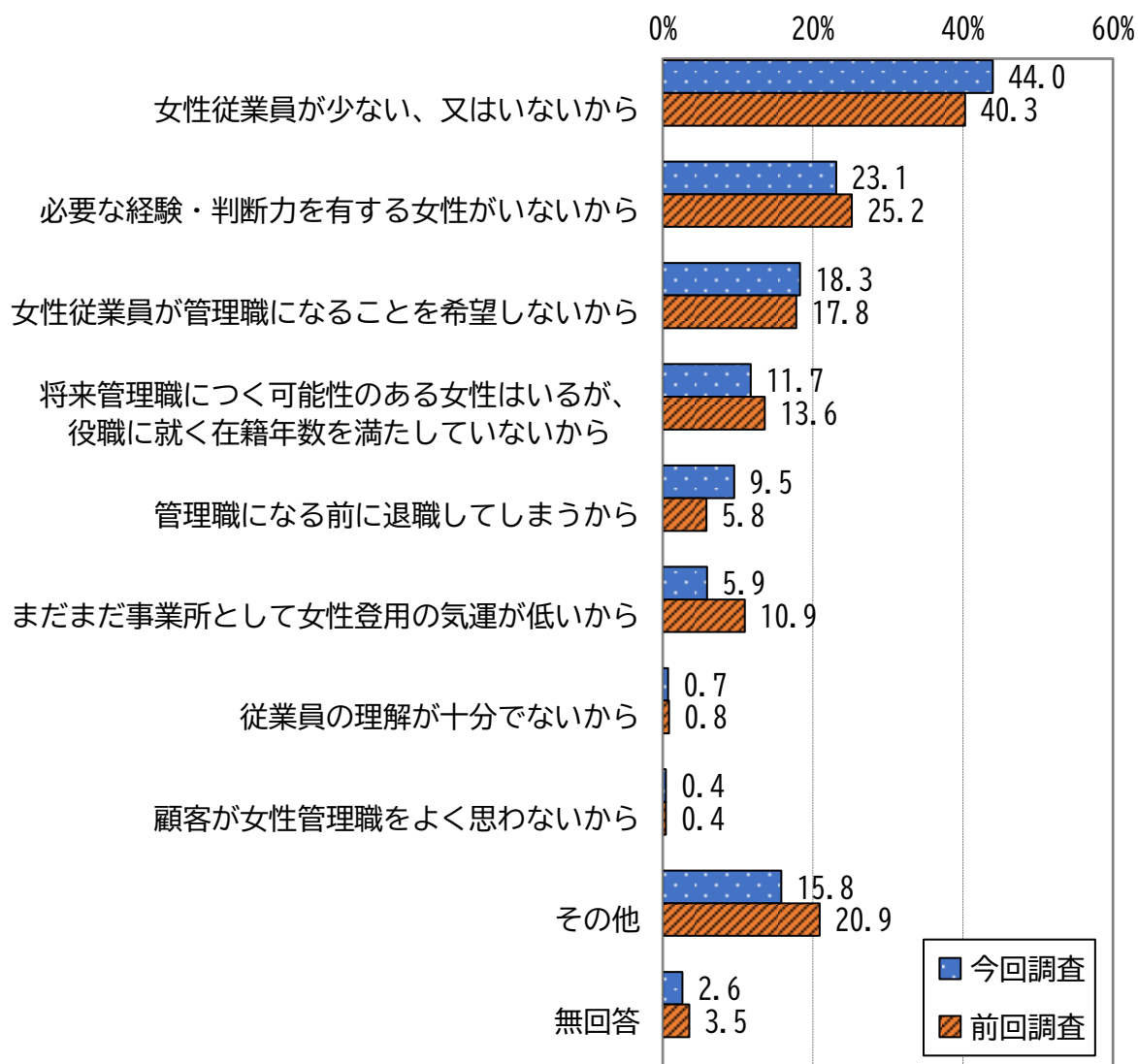
3-(2) 女性管理職がない理由

[n = 273] 前回共通

問20 【問19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いませんか。あてはまるものすべて選んで○印をつけてください。

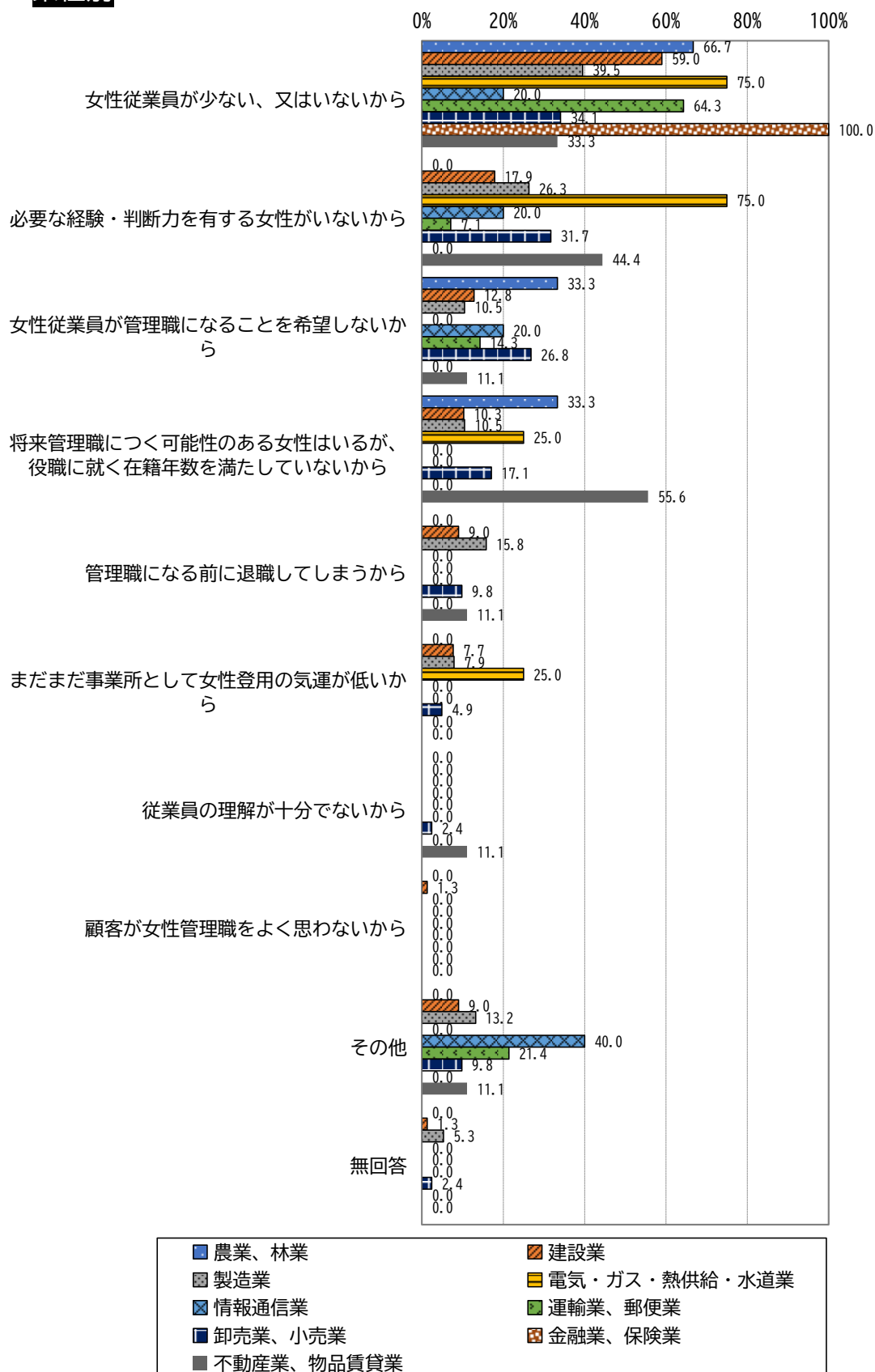
- ◆女性管理職がない理由としては、「女性従業員が少ない、又はいないから」が44.0%と最も高く、次いで、「必要な経験・判断力を有する女性がないから」(23.1%)、「女性従業員が管理職になることを希望しないから」(18.3%)と続いている。
- ◆前回調査と比較すると、「女性従業員が少ない、又はいないから」「管理職になる前に退職してしまうから」が3.7ポイント増加した。一方、「まだまだ事業所として女性登用の気運が低いから」は5.0ポイント減少した。
- ◆業種別にみると、「不動産業、物品賃貸業」では「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職に就く在籍年数を満たしていないから」が、「生活関連サービス業、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」が、「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」「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、「電気・ガス・熱供給・水道業」では「女性従業員が少ない、又はいないから」「必要な経験・判断力を有する女性がないから」が、「宿泊業、飲食サービス業」では「管理職になる前に退職してしまうから」「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。

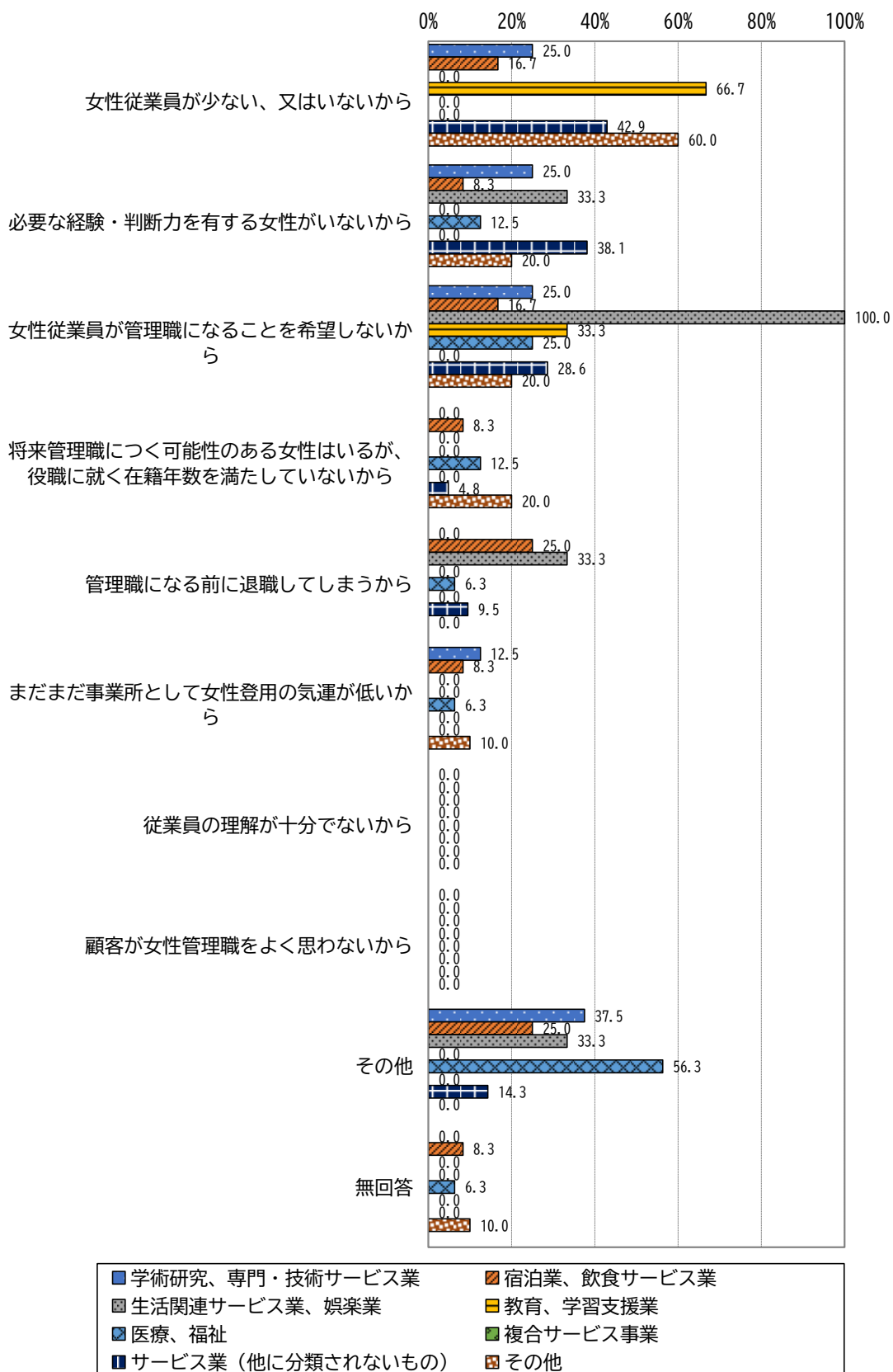


《「その他」の記述内容抜粋》

・ 管理職制度がない
・ 個人経営、小規模事業所のため
・ 契約社員、パート従業員のみのため
・ 各営業所にはいないが、本社、支社にはいる
・ 必要がない
・ 個人のスペシャリスト化による組織体系で部下を持たないから
・ 危険作業がある為
・ 男性とは職務内容（職種）が違う為
・ 内務員のため
・ 社長の理解が不十分
・ 夫の仕事都合で、転居、転勤になる為。
・ 今後役職等決めていく予定

業種別





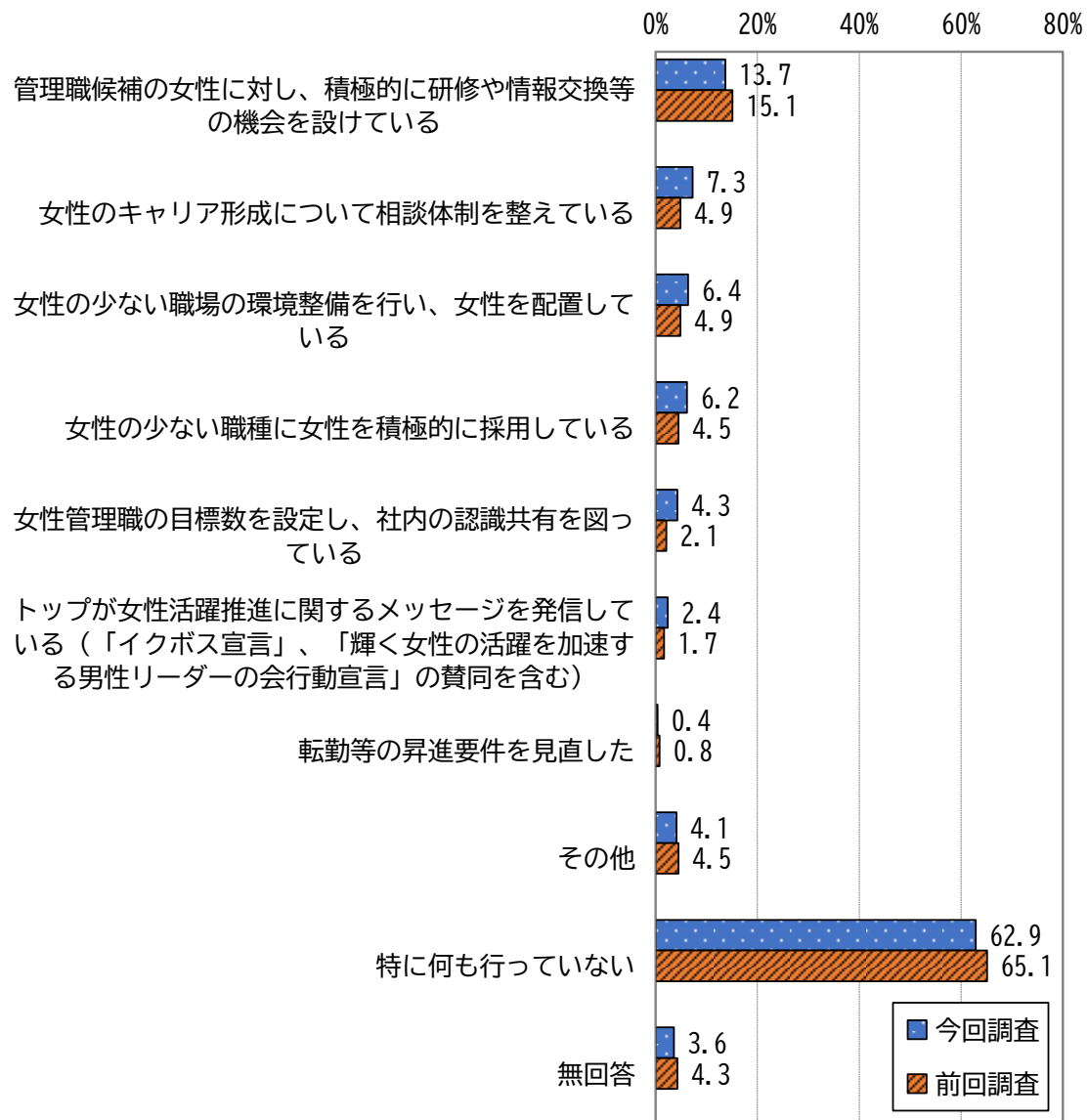
3-(3) 女性管理職を増やすための取り組み

[n = 466] 前回共通

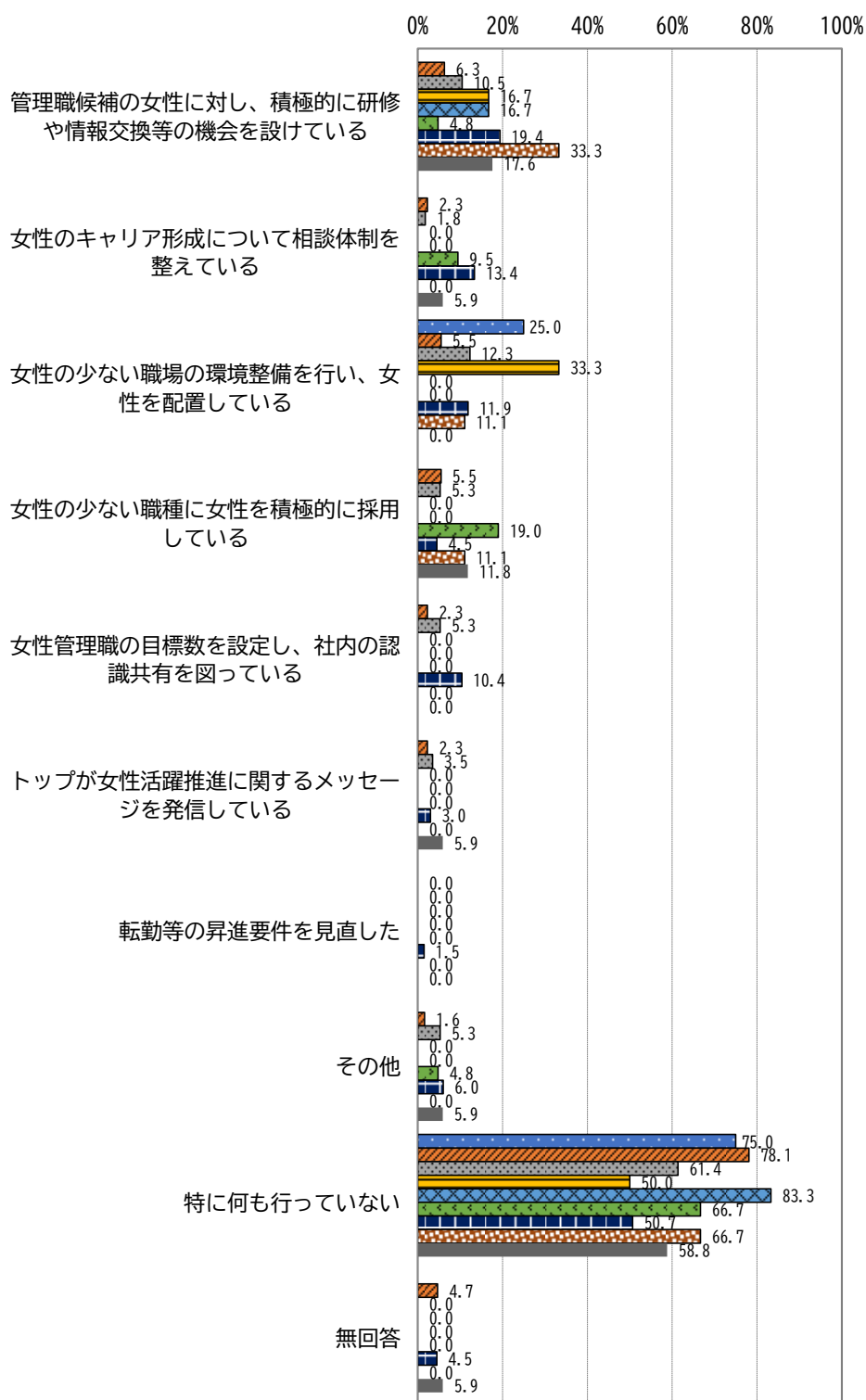
問21 【すべての事業所におたずねします。】

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。

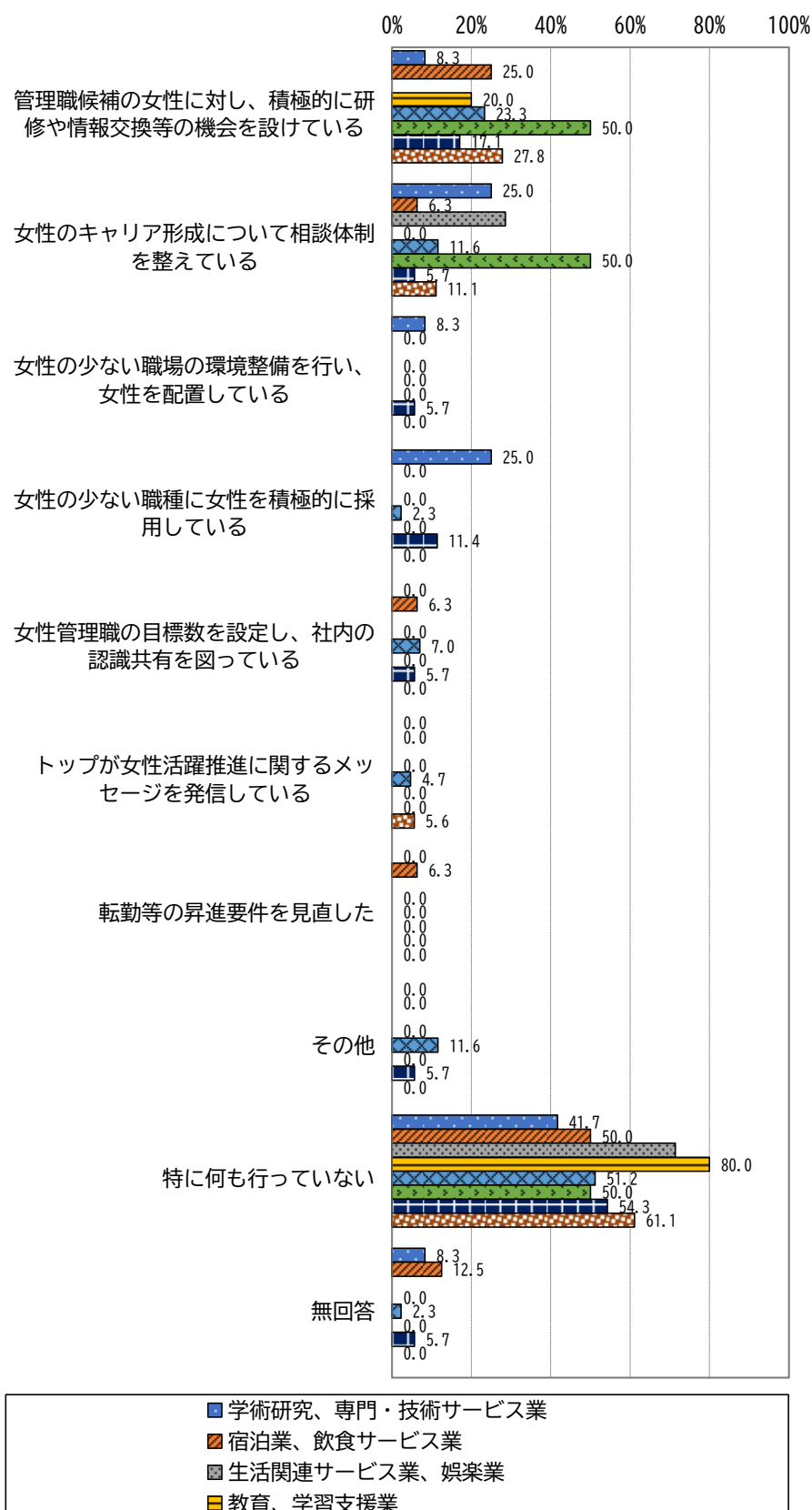
- ◆女性が活躍するためや管理職を増やすために実施している取り組みについては、「特に何も行っていない」が62.9%と最も高くなっている。実施している取り組みについては、「管理職候補の女性に対し、積極的に研修や情報交換等の機会を設けている」が13.7%となっているが、その他の項目はいずれも10%以下と低い。
- ◆前回調査と比較すると、「女性のキャリア形成について相談体制を整えている」が2.4ポイント、「女性管理職の目標数を設定し、社内の認識共有を図っている」が2.2ポイント増加した。一方、「特に何も行っていない」は2.2ポイント減少した。
- ◆業種別にみると、いずれの業種でも全体結果と同様に「特に何も行っていない」が高くなっている。また、「複合サービス事業」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」「女性のキャリア形成について相談体制を整えている」も同率で高くなっている。その他実施している取り組みとしては、「運輸業、郵便業」「学術研究、専門・技術サービス業」では「女性の少ない職種に女性を積極的に採用している」が、「農業、林業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」では「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」が、「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「女性のキャリア形成について相談体制を整えている」が、それぞれ高くなっている。その他の業種では「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」が高くなっている。



業種別



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



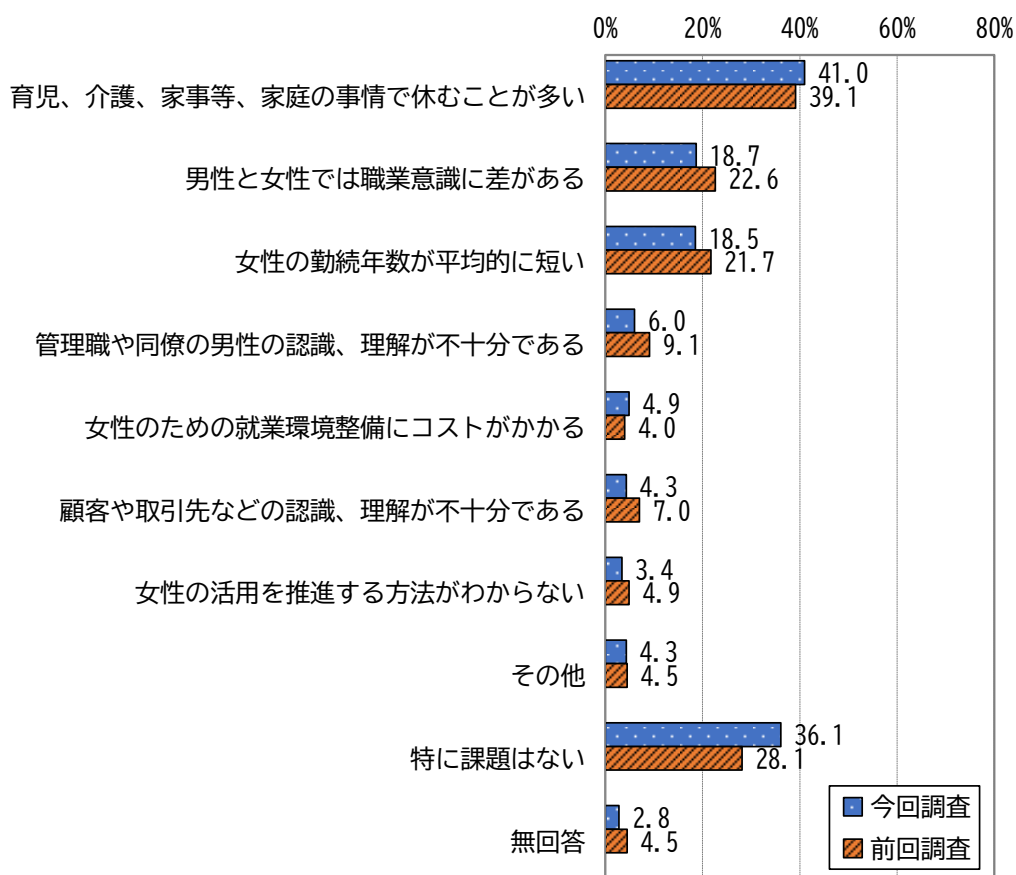
3-(4) 女性が活躍するうえでの課題

[n = 466] 前回共通

問22 【すべての事業所におたずねします。】

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

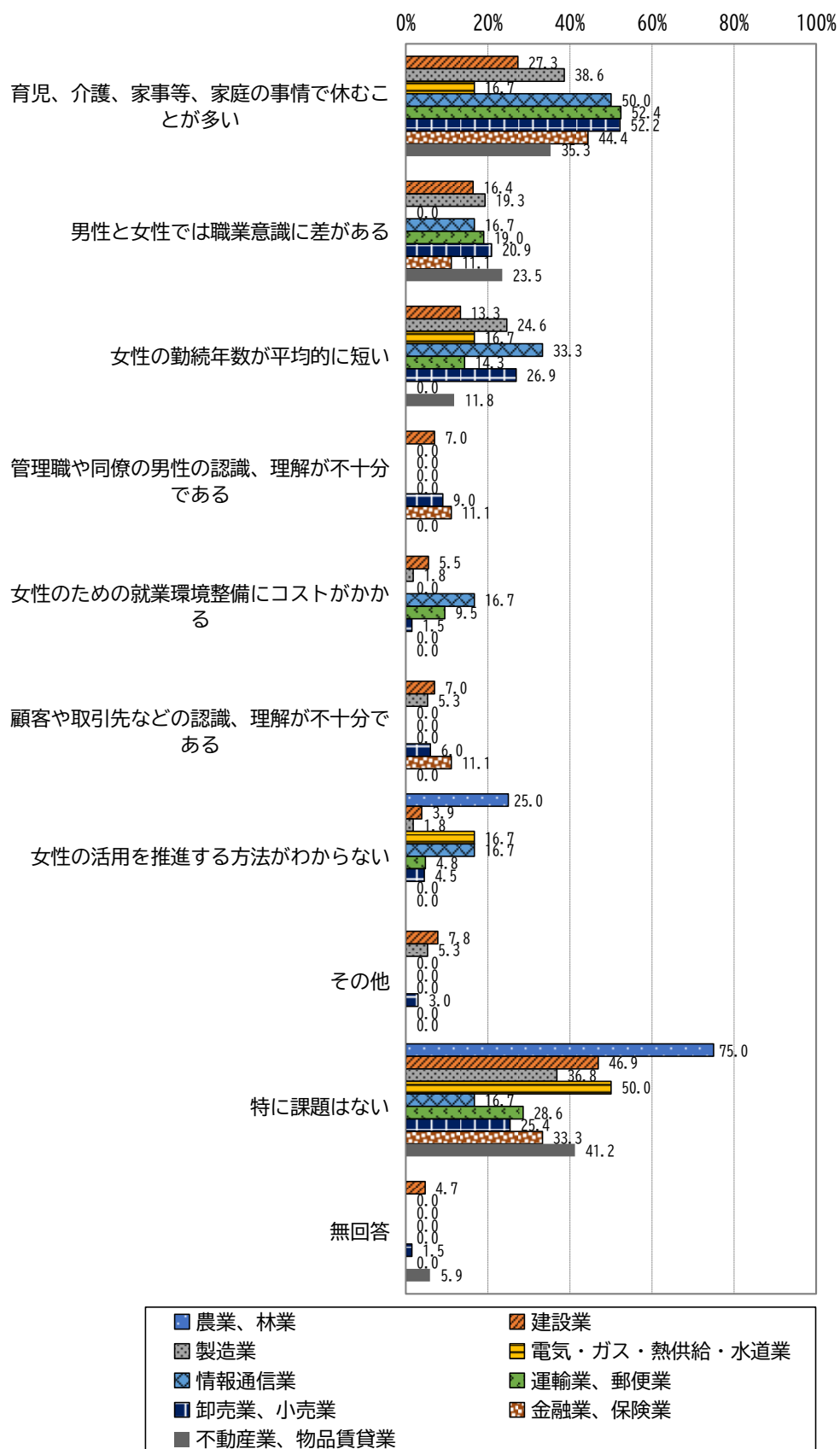
- ◆女性を登用するうえでの課題としては、「育児、介護、家事等、家庭の事情で休むことが多い」が41.0%と最も高く、次いで、「男性と女性では職業意識に差がある」(18.7%)、「女性の勤続年数が平均的に短い」(18.5%)と続いている。一方、「特に課題はない」は36.1%となっている。
- ◆前回調査と比較すると、「特に課題はない」が8.0ポイント増加した。一方、「育児、介護、家事等、家庭の事情で休むことが多い」「女性のための就業環境整備にコストがかかる」以外の項目ではいずれも数値は減少した。
- ◆業種別にみると、「農業、林業」「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「不動産業、物品賃貸業」「教育、学習支援業」では「特に課題はない」が最も高くなっている。その他の業種では「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。また、「学術研究、専門・技術サービス業」では「女性の勤続年数が平均的に短い」が同率で高くなっている。

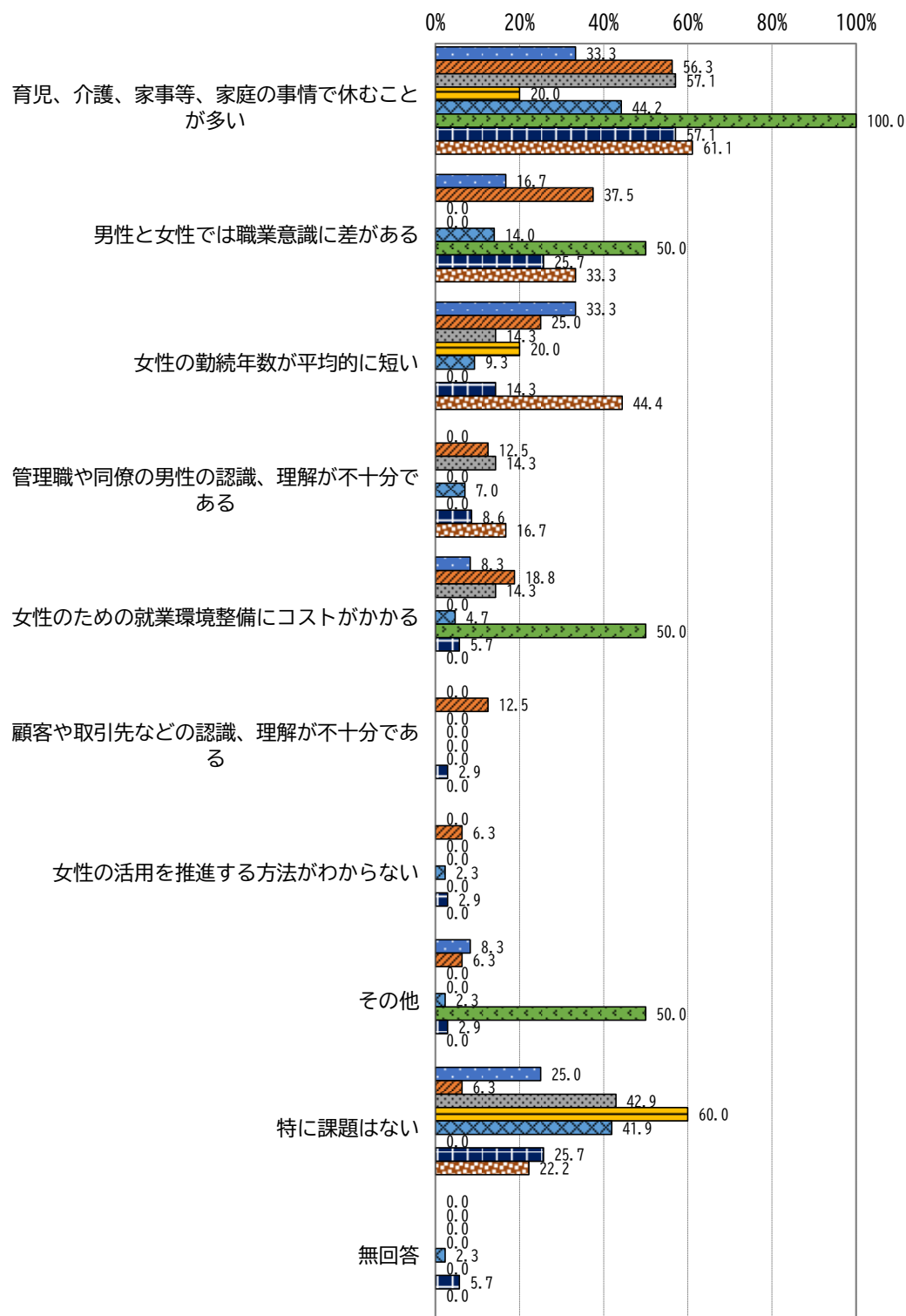


《「その他」の記述内容抜粋》

・ 体力的な問題
・ 親会社の理解不足と社内整備不足
・ 女性の求人応募（採用）が少ない
・ 働きたい女性への支援がバラバラ、三重や四日市は特に支援が薄い
・ 両立支援、女性特有の体調の問題
・ 夫の認識、理解が不十分
・ 3K職場は敬遠される
・ 業種的に女性の活躍の場が少ない

業種別





4 その他

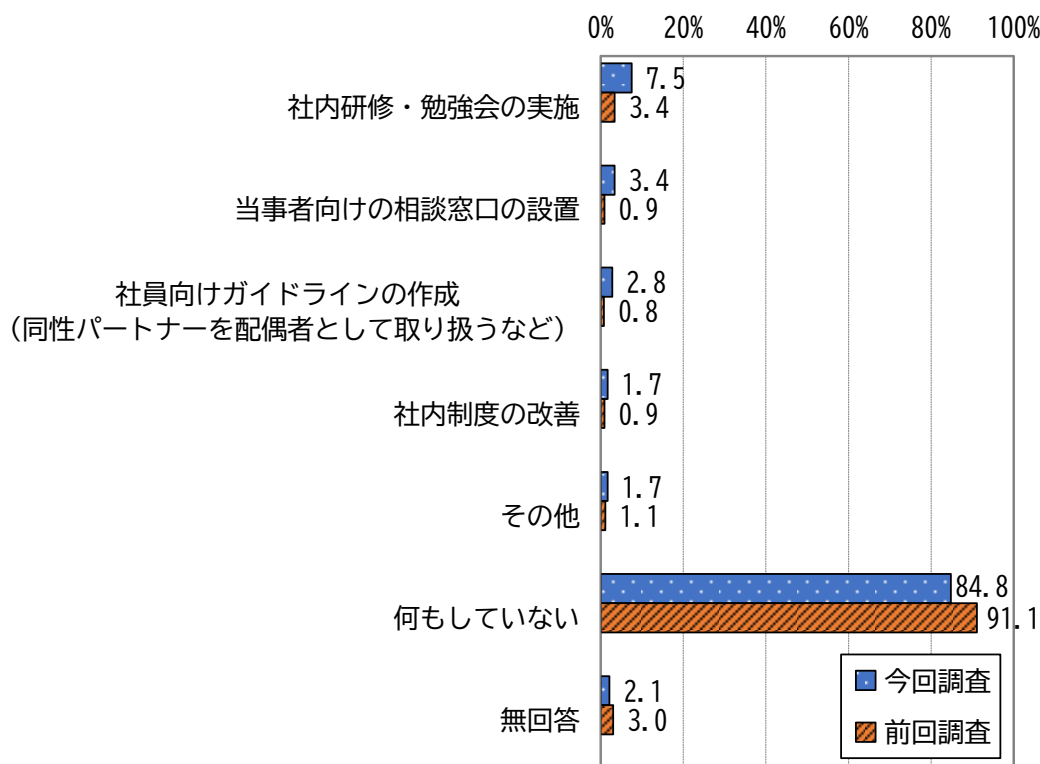
4-(1) 性の多様性について取り組んでいること

〔n = 466〕 前回共通(一部変更)

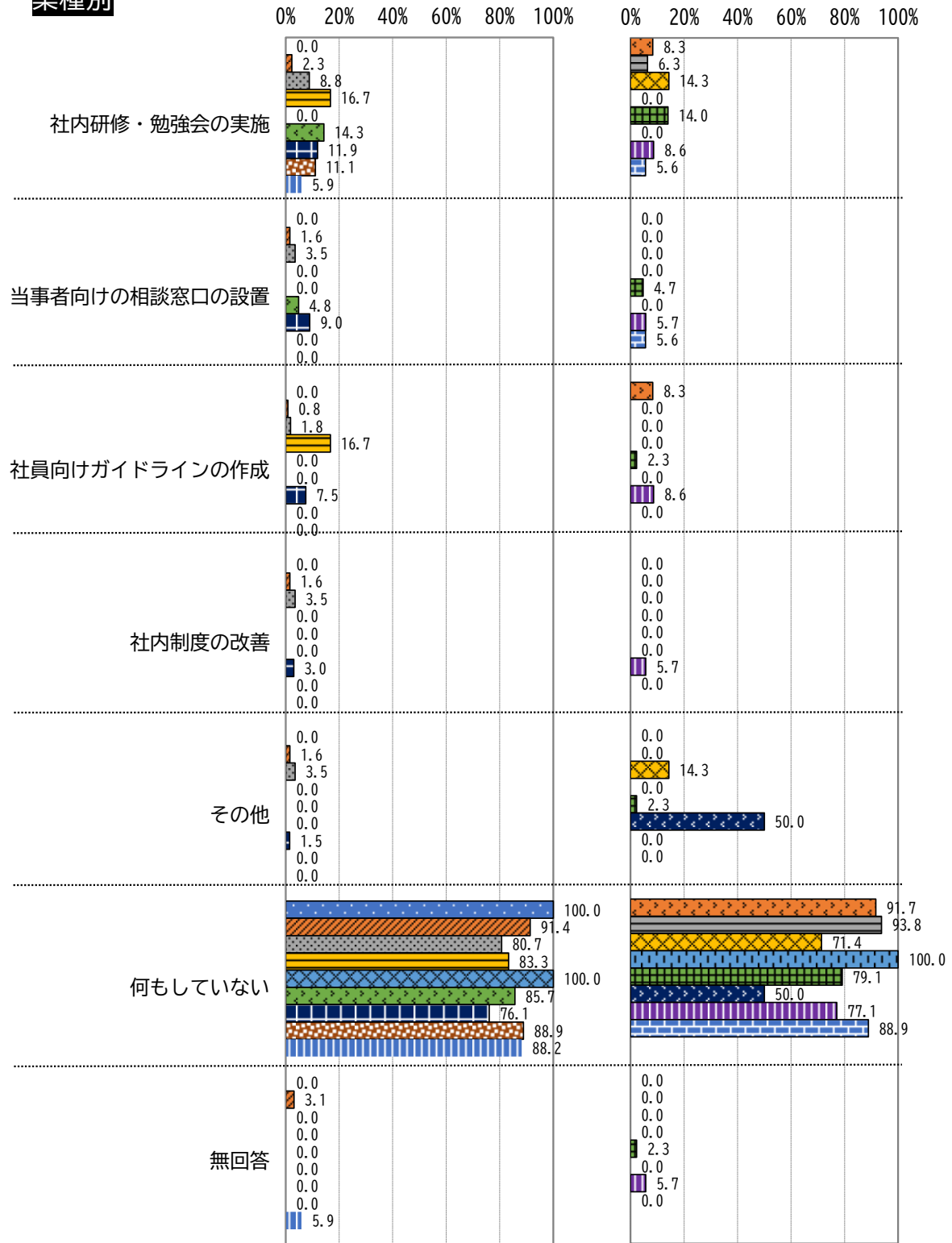
問23 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所では、性の多様性（LGBTQ、性的指向、性自認など）について、何か取り組んでいることはありますか。あてはまるものをすべて選んで○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84.8%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7.5%あるものの、その他の項目は5%以下と低い。
- ◆前回調査と比較すると、「何もしていない」が6.3ポイント減少する一方、「社内研修・勉強会の実施」が4.1ポイント、「当事者向けの相談窓口の設置」が2.5ポイント、「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）」が2.0ポイント増加した。
- ◆業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」では「社内研修・勉強会の実施」のほか「社員向けガイドラインの作成」も16.7%と高い。また、「建設業」「製造業」「卸売業、小売業」「医療、福祉」「サービス業」では様々な取り組みが行われていることがうかがえ、業種によって取り組みの状況に差がみられる。



業種別



- 農業、林業
- 製造業
- 情報通信業
- 卸売業、小売業
- 不動産業、物品賃貸業
- 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
- 建設業
- 電気・ガス・熱供給・水道業
- 運輸業、郵便業
- 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
- 医療、福祉
- サービス業（他に分類されないもの）

男女共同参画に関する事業所意識・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		3. 経理担当者		5. その他 ()	
	2. 役員		4. 人事担当者			
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）】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を教えてください。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 | 2. 導入していない |
|-----------|------------|

問4 【すべての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を取得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。（令和5年4月1日から令和6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. 育児休業を取得した従業員	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 | 2. 導入していない |
|-----------|------------|

問6 【すべての事業所におたずねします。】

貴事業所における介護休業を取得した従業員数及び平均取得日数を教えてください。（令和5年4月1日から令和6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。

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、テレワーク	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。

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。

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。

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、テレワーク
5. 転勤への配慮、
6. 事業所内保育施設の設置・運営
7. 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）
8. 再雇用制度
9. 就業形態の移行（正社員⇄パートなど）
10. 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）
11. 有給休暇の取得促進
12. 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。あてはまるものをすべて選んで○印をつけてください。

男 性	女 性
1. 結婚のため 2. 配偶者又はパートナーの出産・育児のため 3. 介護のため 4. 傷病のため 5. 転職のため 6. その他（) 7. 不明	1. 結婚のため 2. 出産・育児のため 3. 介護のため 4. 傷病のため 5. 転職のため 6. その他（) 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。あてはまるものをすべて選んで○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

問 18 【中小企業に該当する事業所におたずねします。】

「四日市市中小企業働きやすい職場づくり支援事業費補助金」を知っていますか。1つだけ選んで○印をつけてください。

説明

【四日市市中小企業働きやすい職場づくり支援事業費補助金】市内中小企業等に対し、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現や、働きやすい職場づくりを推進するため、就業規則の見直しや職場環境のハード整備を行う費用の一部を補助する制度。

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. 活用したことがある | 3. 知っているが、活用は考えていない |
| 2. 知っており、今後活用を考えている | 4. 知らなかった |

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 19 【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】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）により、働く場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101人以上。

問 20 【問 19 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。あてはまるものをすべて選んで○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いらないから
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 21 【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。あてはまるものをすべて選んで○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. 特に何も行っていない

説明

【イクボス宣言】「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 22 【すべての事業所におたずねします。】

女性を登用するうえで、どのような課題があると思いますか。あてはまるものをすべて選んで○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. 女性の活躍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 23 【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、性的指向、性自認など）について、何か取り組んでいることはありますか。あてはまるものをすべて選んで○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. 従業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。

【LGBT】レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダ（心と出生時の性別が一致しない人）のアルファベットの頭文字を取った言葉で、性的少数者の総称

【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言います。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。