

平成 30 年度  
豊田市男女共同参画社会に関する意識調査  
(事業所アンケート)  
報告書

平成 31 年 3 月

豊田市



## 目 次

I	調査の概要	1
1	調査の目的	2
2	調査の実施概要	2
3	報告書の見方	2
4	用語の解説	3
II	調査結果	5
1	回答者の属性	6
2	育児・介護と就業の両立支援について	8
3	ワーク・ライフ・バランスと働き方改革について	40
4	女性の能力の発揮に向けて	50
5	セクシュアル・ハラスメントについて	67
6	豊田市の取組について	68
7	その他・自由回答	70
III	調査結果の総括	75
1	調査結果の総括	76
2	意識調査結果からみる豊田市の現状	80
IV	アンケート調査票	81



# I 調査の概要

# 1 調査の目的

本調査は、「第3次とよた男女共同参画プラン（クローバープランⅢ：平成27～31年度）」の計画期間終了（平成31年度）に伴い、家庭、地域、職場等における男女共同参画に関する市民の意識や男女の平等・社会参加の実態を調査したものです。本調査と過去の意識調査を比較・検証し、新プラン策定の基礎資料とすることを目的として実施しました。

## 2 調査の実施概要

### ●調査対象者

豊田市内に立地している従業員数300人以下の300事業所を抽出

### ●調査期間

平成30年11月30日から12月21日まで

### ●調査方法

調査票による記入方式

郵送配布・郵送回収

### ●回収結果

配布数	回収数	回収率
300	100	33.3%

## 3 報告書の見方

### ●集計について

本報告書では、設問ごとに全体の集計結果とクロス集計結果を記載しています。クロス集計結果では、性別等の不明・無回答者が含まれていないため、クロス集計結果の回答者総数と全体の回答者総数は合致しません。

### ●「N」について

グラフ中の「N」とは、Number of Casesの略で、各設問に該当する回答者総数を表します。

### ●「%」について

グラフ中の「%」は、小数点第2位以下を四捨五入しているため、単数回答の設問（1つだけに○をつけるもの）であっても、合計が100%にならない場合があります。また、複数回答の設問の場合（あてはまるものすべてに○をつけるもの等）は、「N」に対する各選択肢の回答者数の割合を示します。

## 4 用語の解説

### ●男女共同参画社会

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受し、共に責任を担う社会をいいます。(男女共同参画社会基本法第2条)

### ●ワーク・ライフ・バランス

老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活などにおいて、自らが希望するバランスのとれた生活を送ることをいいます。そのような生活を実現させるためには、働き方の見直しや家庭における家族の役割分担などが必要とされています。

### ●セクシュアル・ハラスメント

性的嫌がらせのことをいいます。相手の意に反した性的な性質の発言や行動で、身体への不必要な接触や性的関係の強要、性的な冗談やからかいなど、さまざまなものが含まれます。特に職場においては、意に反する性的な言動により、不利益を与えたり、就業環境を悪化させたりすることがあります。

### ●テレワーク

ICT（情報通信技術）を利用し、場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方を指します。家庭生活との両立による就労確保、高齢者・障がい者・育児や介護を担う人の就業促進、地域における就業機会の増加などによる地域活性化、余暇の増大による個人生活の充実、通勤混雑の緩和などの効果が期待されています。

### ●フレックスタイム

1週、1ヶ月等の一定の労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を自分で選択して働く制度のことをいいます。

### ●とよた男女共同参画センター（キラ☆とよた）

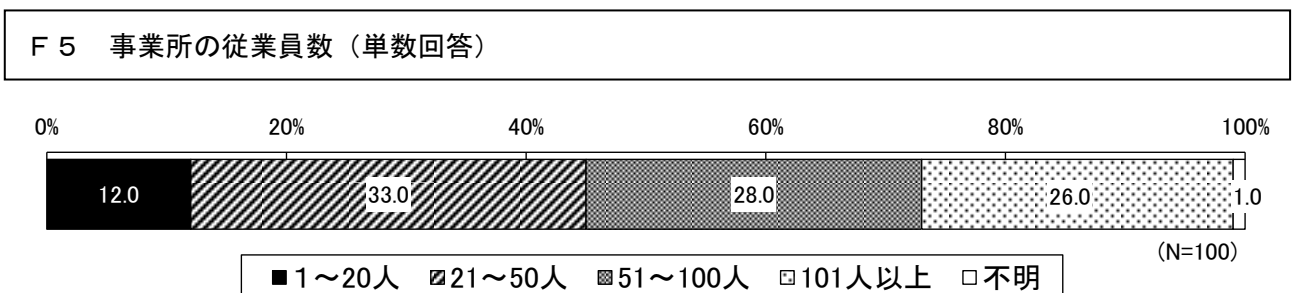
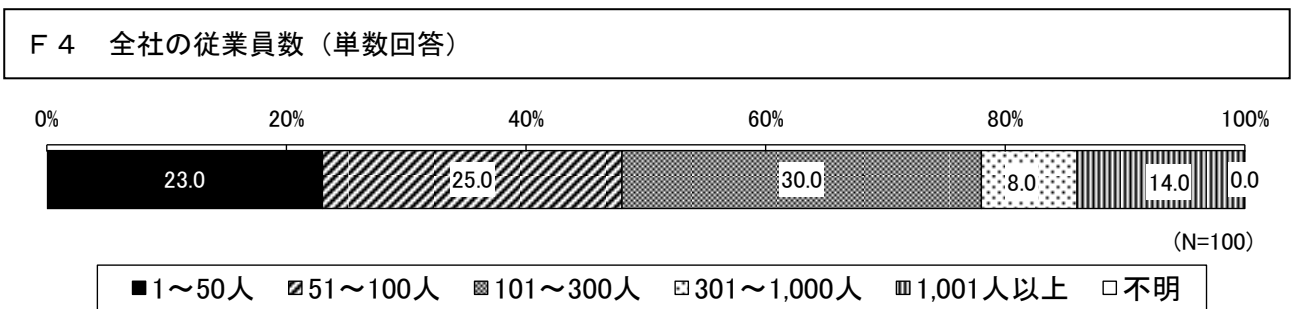
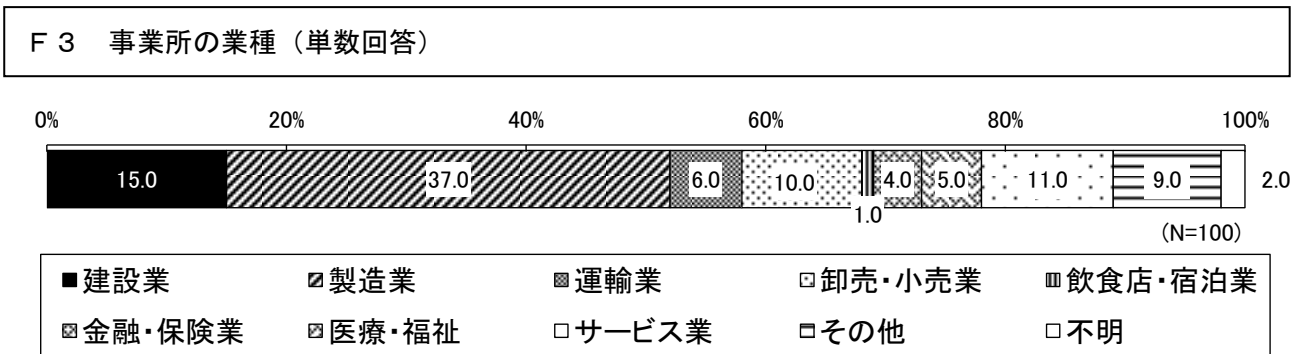
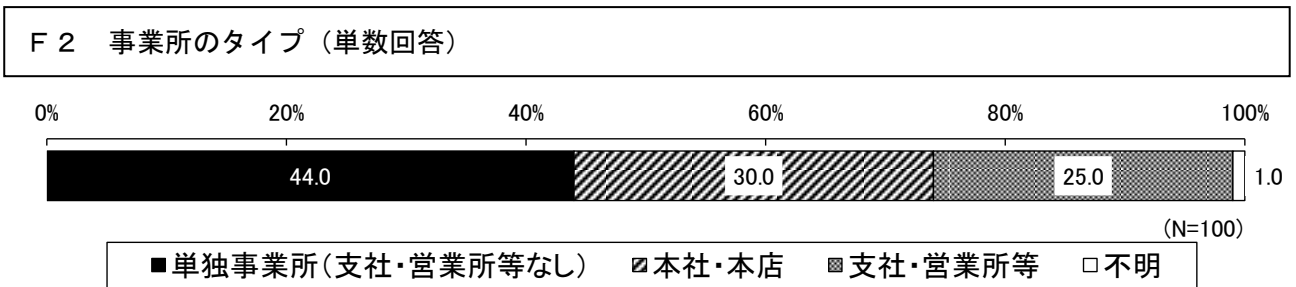
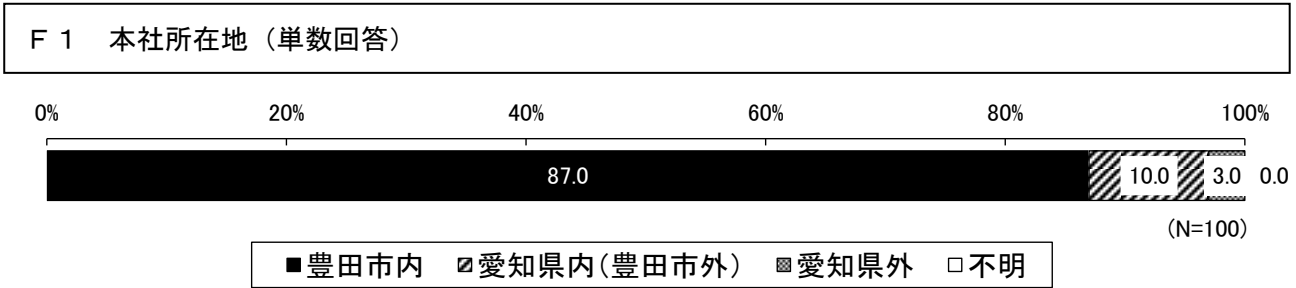
豊田市が設置・運営している男女共同参画社会実現のための拠点施設で、情報誌の発行、セミナー・講座やイベントの開催、団体活動支援などを行っています。





## Ⅱ 調査結果

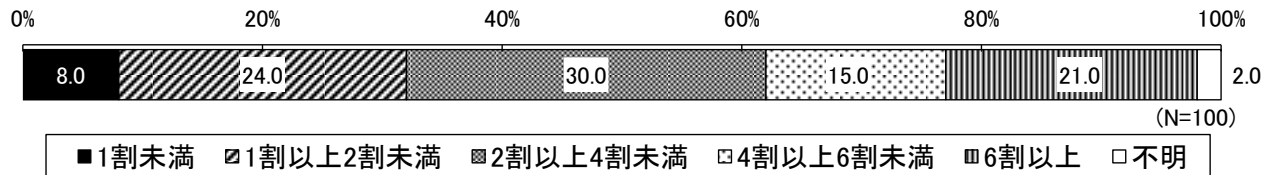
# 1 回答者の属性



F 6 うちパート・アルバイト・嘱託数

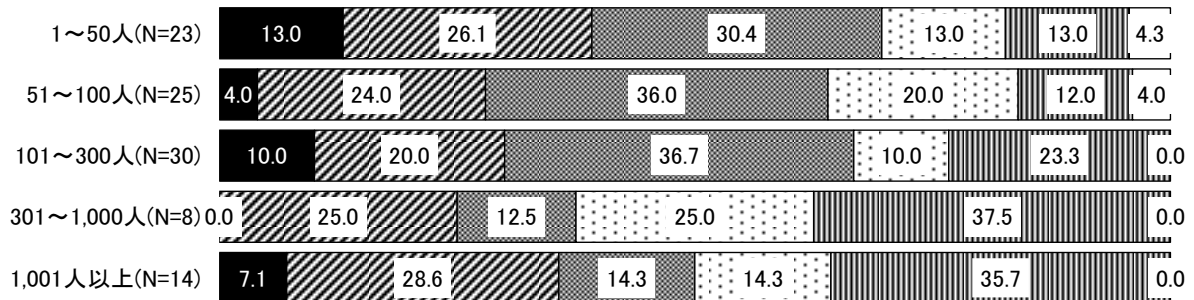


F 7 女性従業員の比率（事業所内）

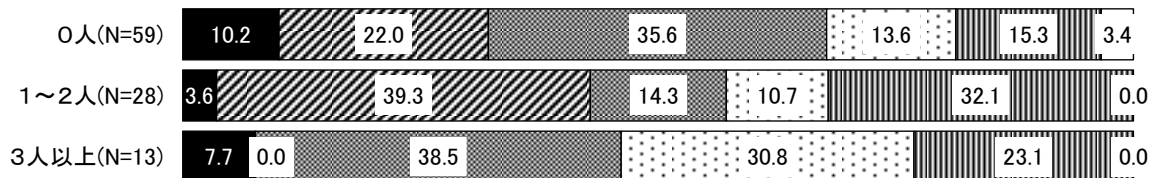


0% 20% 40% 60% 80% 100%

【全従業員数別】



【育児休業取得者数別】



【産業別】



■ 1割未満 ■ 1割以上2割未満 ■ 2割以上4割未満 □ 4割以上6割未満 ■ 6割以上 □ 不明

※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

F 8 労働組合の有無（単数回答）



■ 有 ■ 無 □ 不明

## 2 育児・介護と就業の両立支援について

### 【事業所の制度について】

問1 従業員の育児や介護に関する次の制度や対応はありますか。(単数回答)

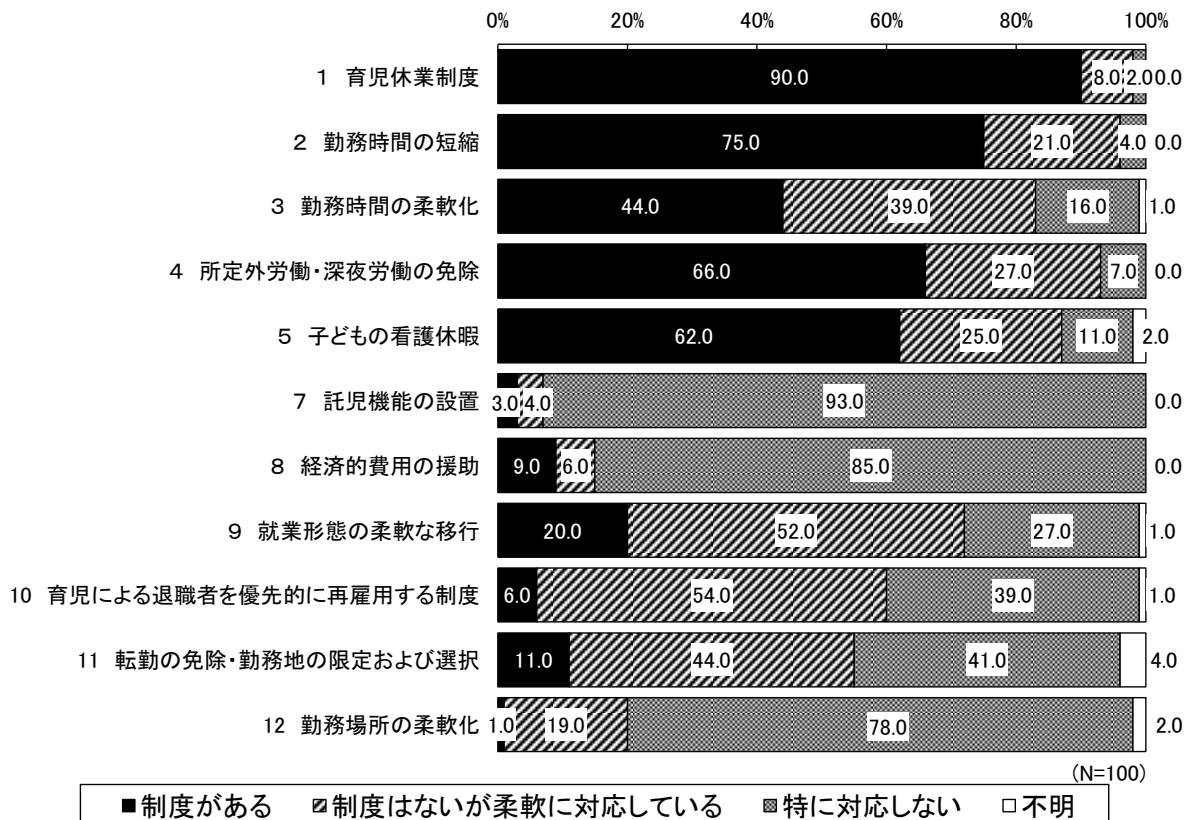
#### (1) 育児

従業員の育児に関する制度や対応については、「制度がある」割合が高いものは、「1 育児休業制度」でその割合は90.0%と最も高く、ほとんどの事業所が制度を有している。次いで、「制度がある」割合が高いものは、「2 勤務時間の短縮」(75.0%)、「4 所定外労働・深夜労働の免除」(66.0%)、「5 子どもの看護休暇」(62.0%)となっており、半数以上の事業所が制度を有している。「3 勤務時間の柔軟化」も「制度がある」割合は44.0%となっている。以上の労働時間に関する5項目については、『対応している』(「制度がある」と「制度はないが柔軟に対応している」の合計)割合が8割以上と高くなっている。また、「制度はないが柔軟に対応している」割合が高いものは、「9 就業形態の柔軟な移行」(52.0%)、「10 育児による退職者を優先的に再雇用する制度」(54.0%)、「11 転勤の免除・勤務地の限定および選択」(44.0%)の3項目となっている。一方、「特に対応しない」割合が高いものとしては、「7 託児機能の設置」(93.0%)、「8 経済的費用の援助」(85.0%)、「12 勤務場所の柔軟化」(78.0%)の3項目であり、『対応している』事業所が1～2割前後と少ない。

経年的には、ほとんどの項目(7、8、12を除く)で『対応している』割合は前回調査から増加している。

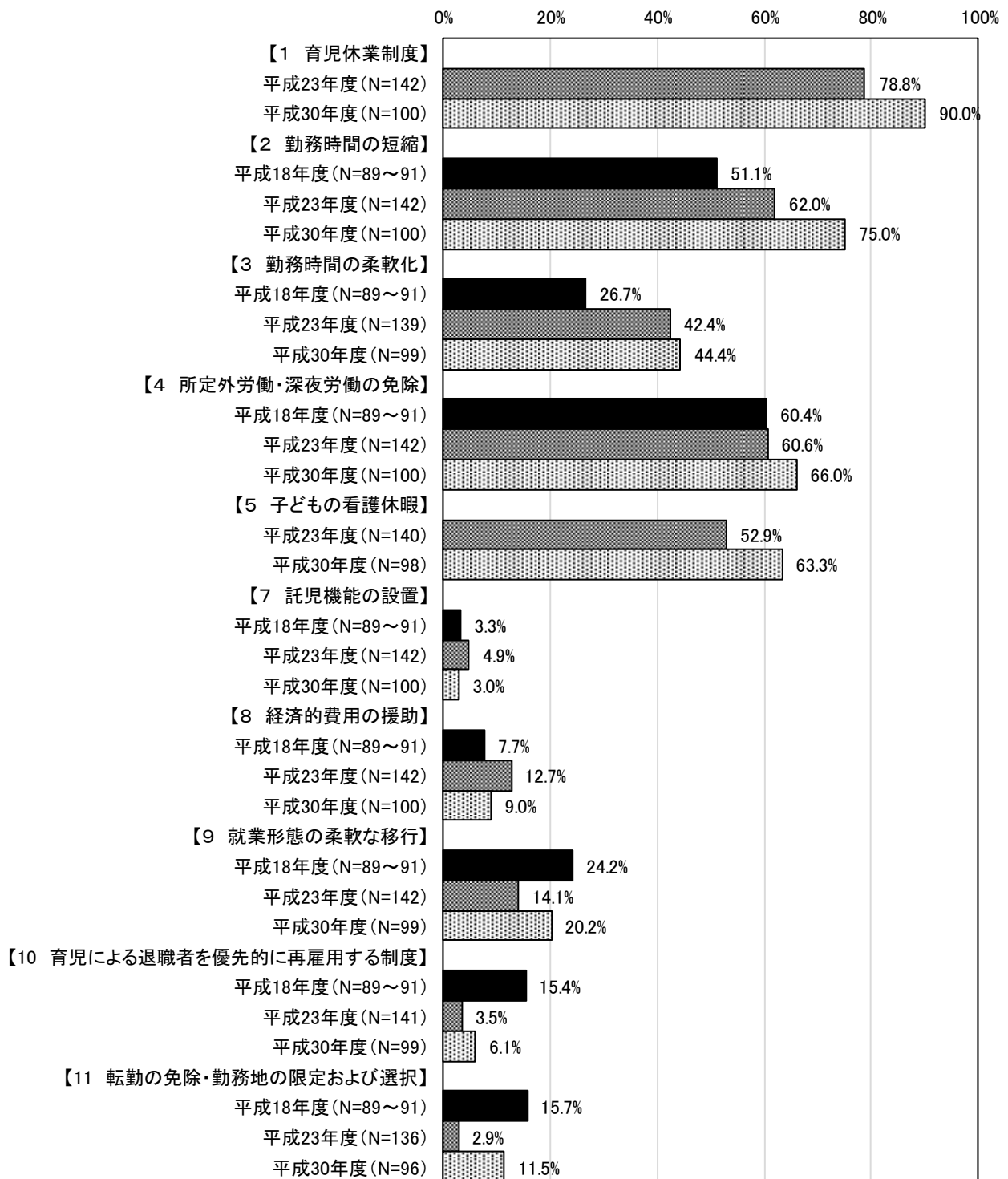
規模(全従業員数)別には、「1 育児休業制度」「2 勤務時間の短縮」「3 勤務時間の柔軟化」「4 所定外労働・深夜労働の免除」「5 子どもの看護休暇」の5項目で、規模が大きいほど『対応している』割合が高くなる傾向にある。また、ほとんどの項目(3、9、11を除く)で育児休業取得者数が多い事業所ほど、『対応している』割合が高くなっている。

産業別には、全ての項目で第2次産業より第3次産業の方が『対応している』割合が高くなっている。



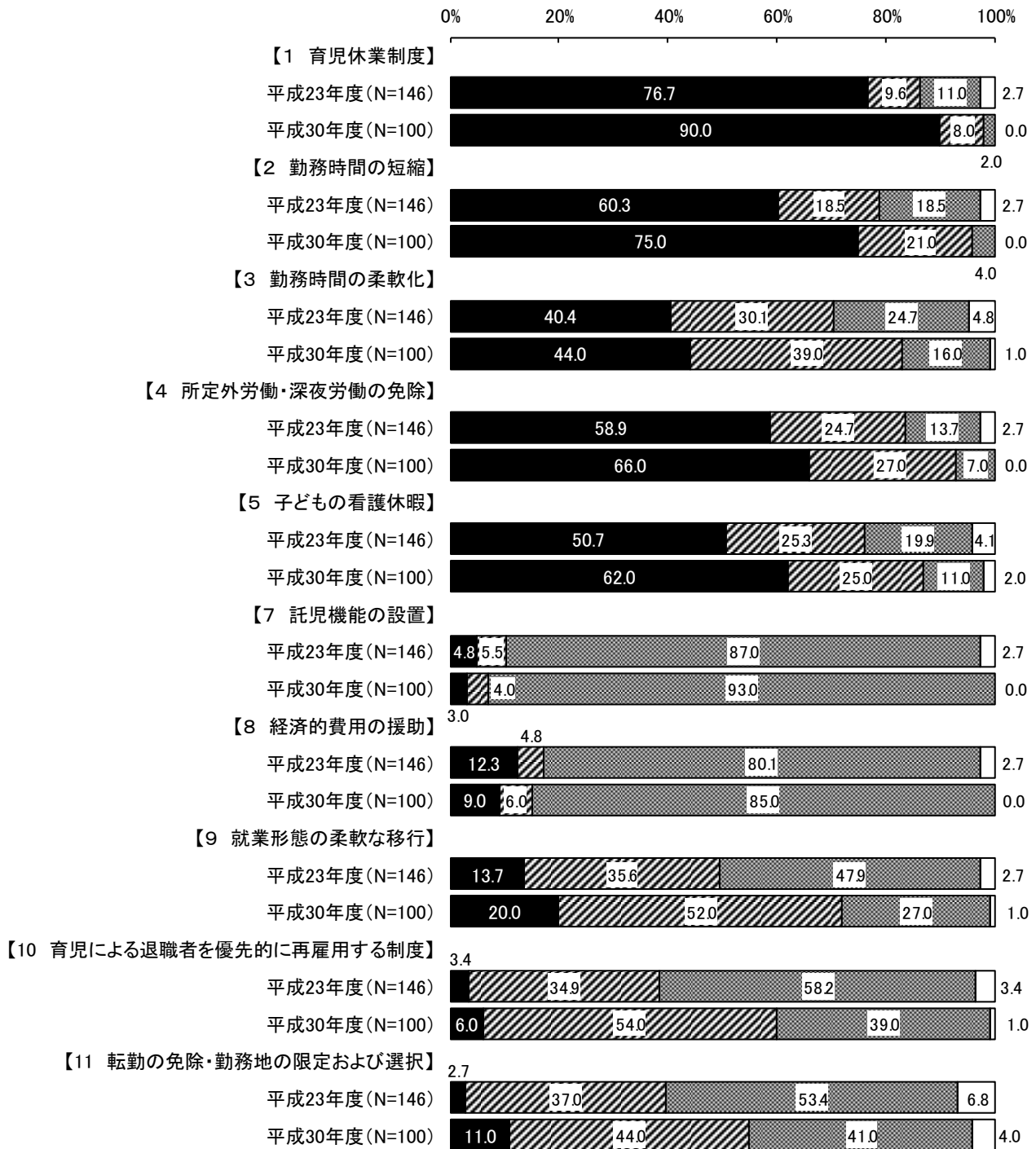
※6は問1(2)介護にのみ掲載。

問1(1) 育児 経年比較 「制度がある」割合



※平成18年度は、「従業員の育児に関する支援措置はありますか？」に対する「ある」の割合。1、5の設問はなし。  
 ※6は問1(2)介護にのみ掲載。12は平成30年度から新設した設問であるため、経年比較はありません。  
 ※経年比較集計結果では、不明の回答者が含まれていないため、経年比較の回答者総数と全体の回答者総数は合致しません。

問 1 (1) 育児 経年比較



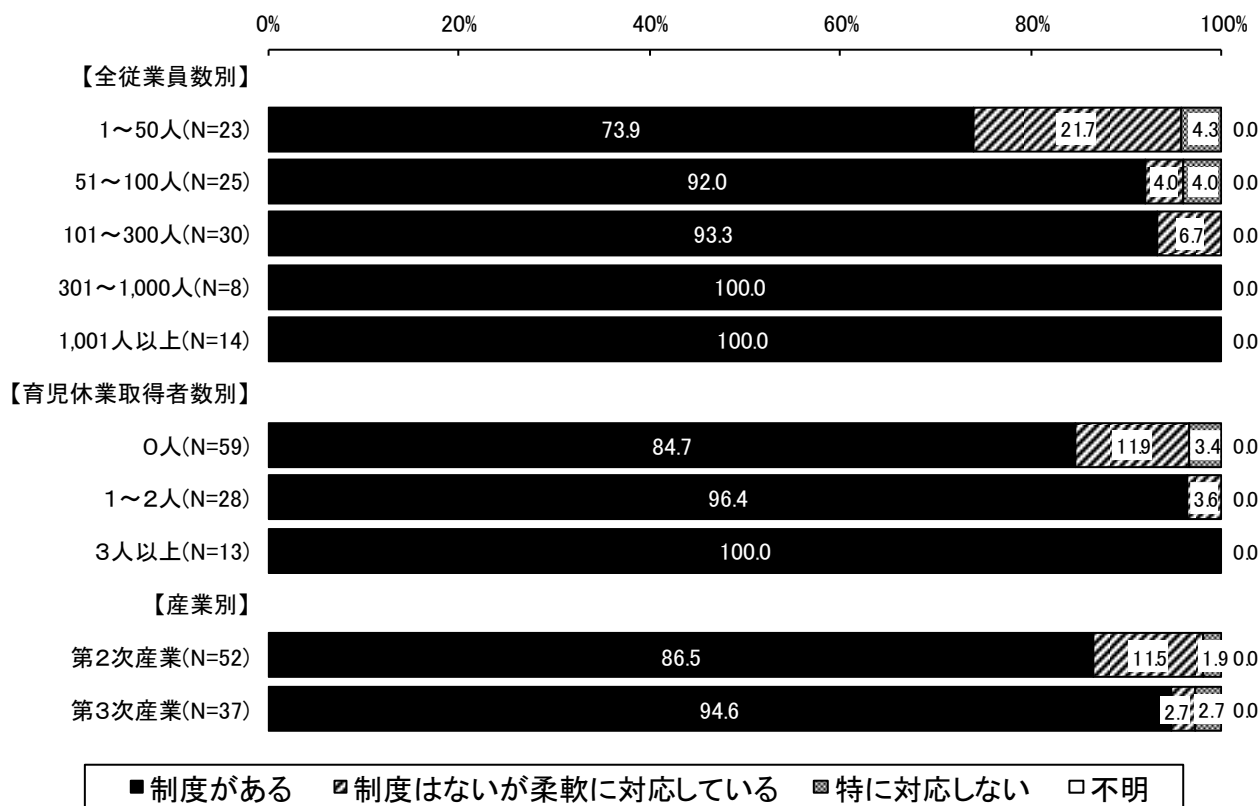
■制度がある □制度はないが柔軟に対応している ▨特に対応しない □不明

※6は問1(2)介護にのみ掲載。12は平成30年度から新設した設問であるため、経年比較はありません。

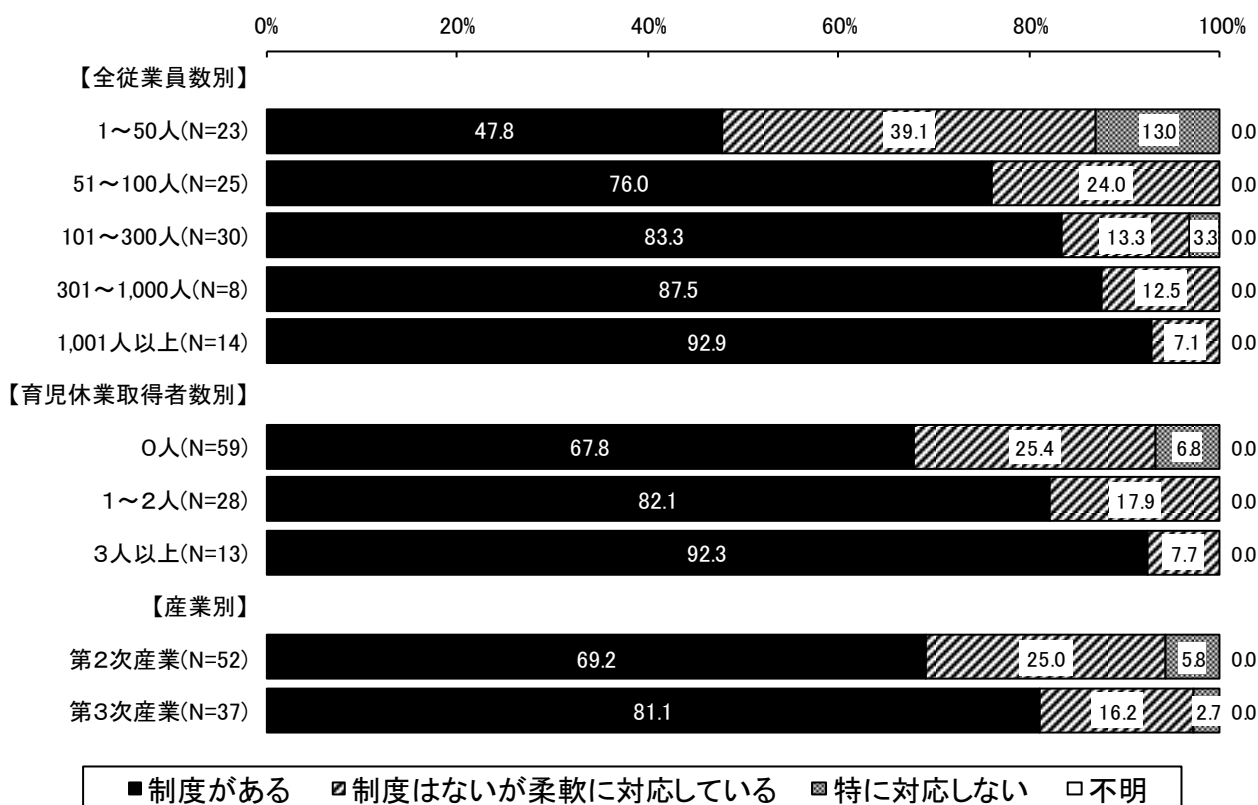
問1 (1) 育児 項目別比較

※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

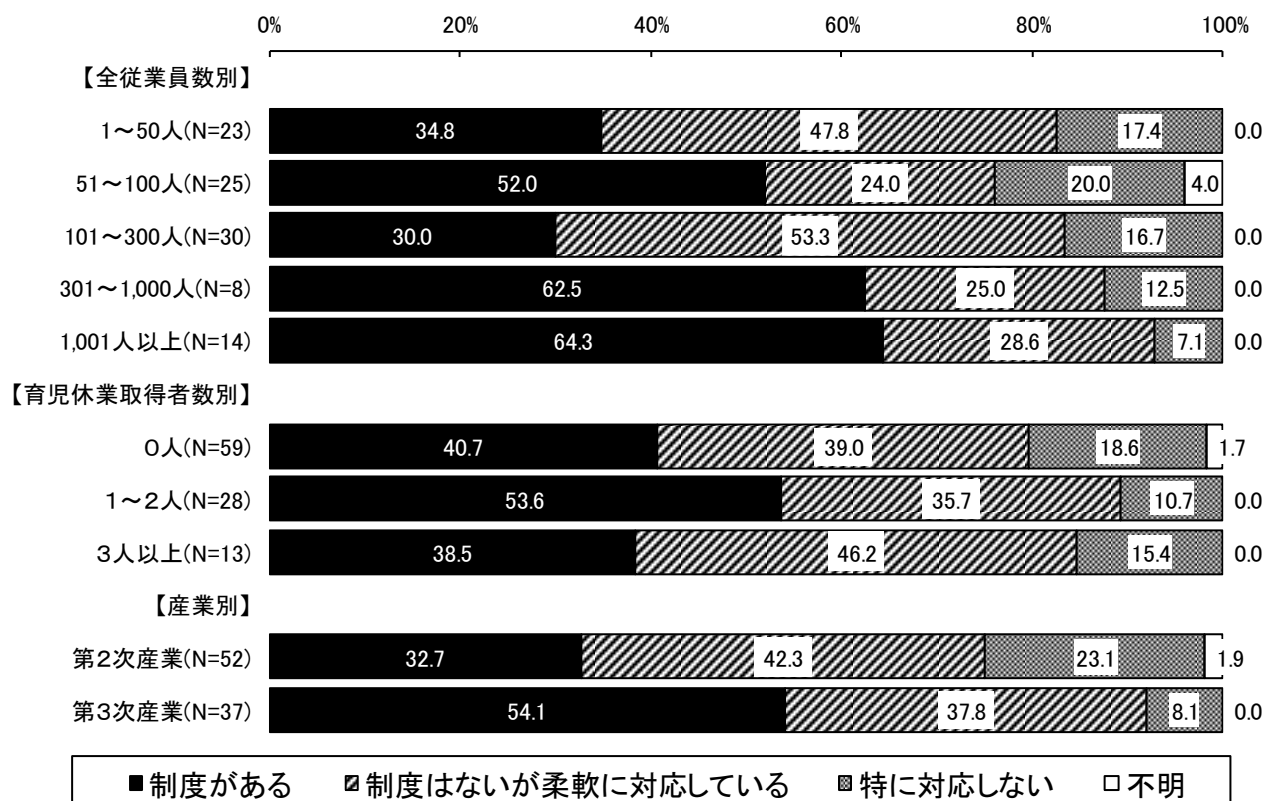
【1 育児休業制度（1歳未満の子のため、一定期間にわたり休業すること）】



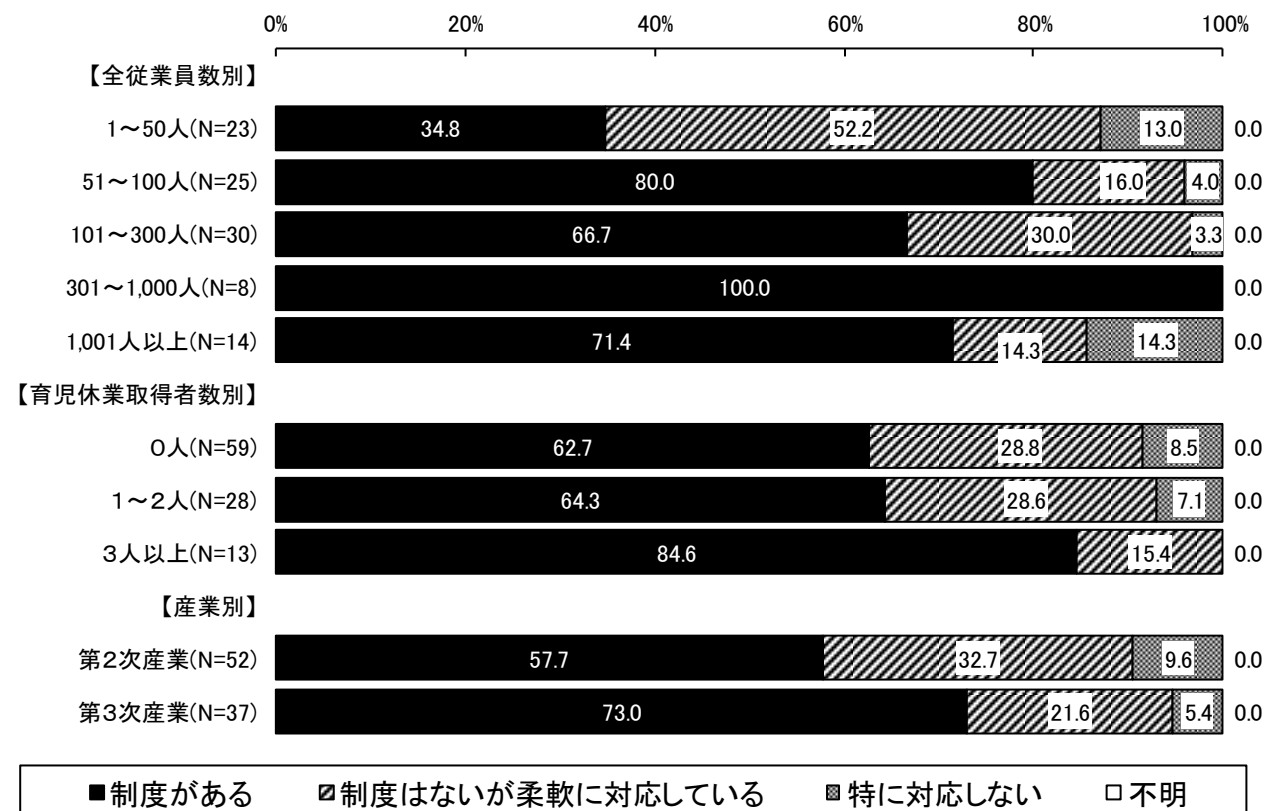
【2 勤務時間の短縮（1日の所定労働時間を短縮する）】



【3 勤務時間の柔軟化（フレックスタイム制度・始業時間の繰り下げなど）】

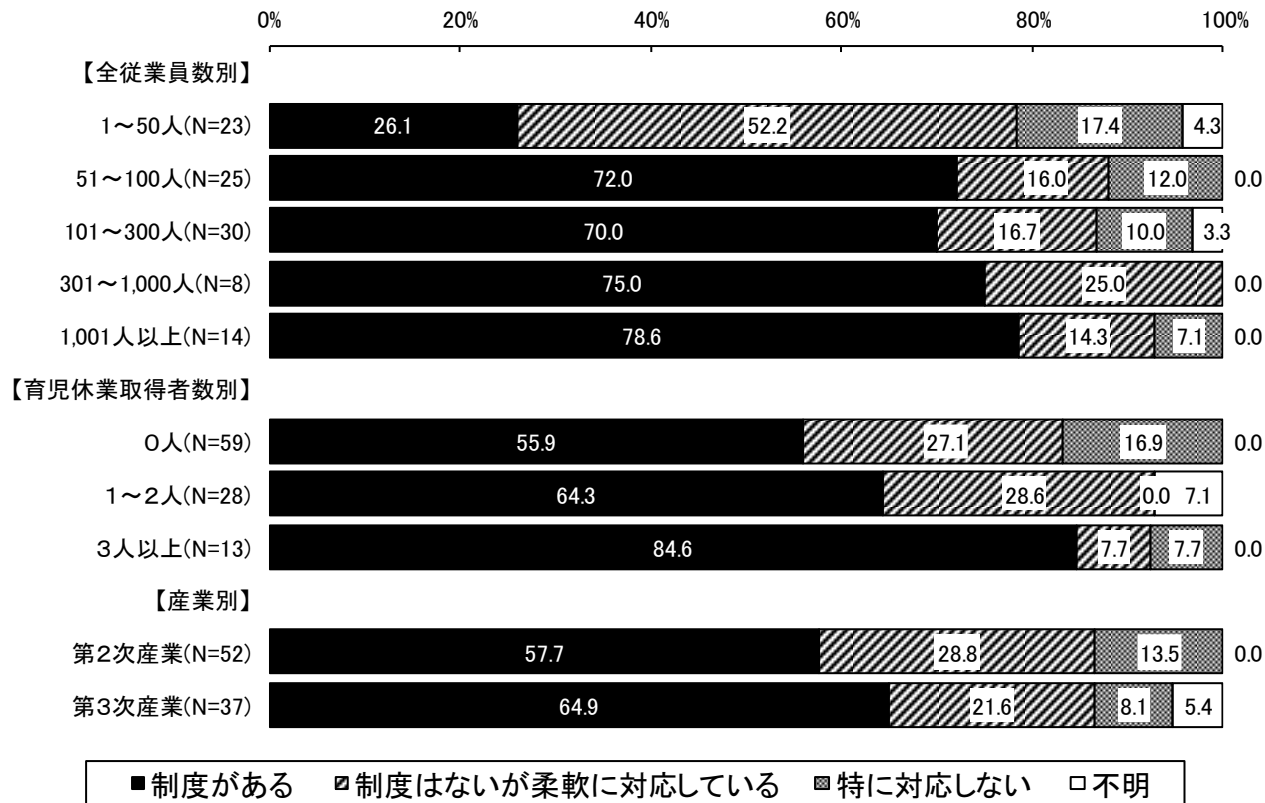


【4 所定外労働・深夜労働の免除】

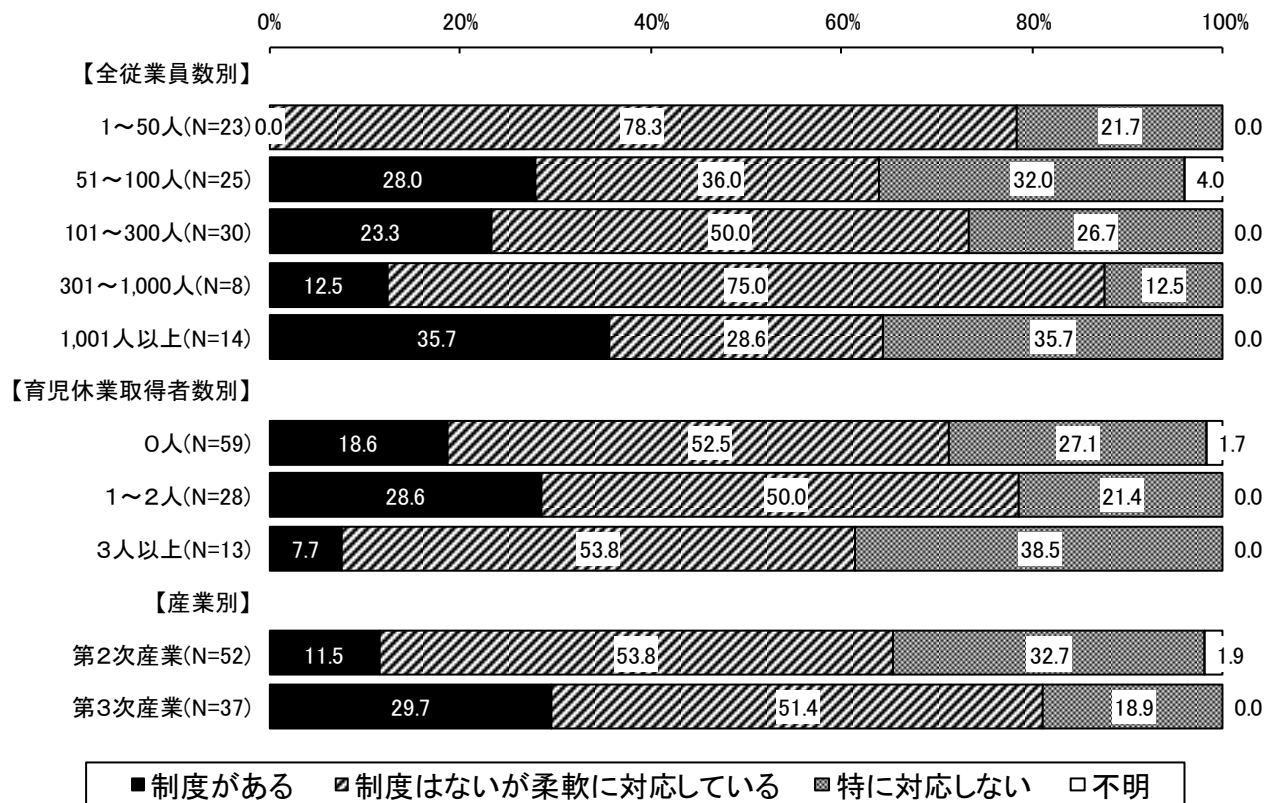




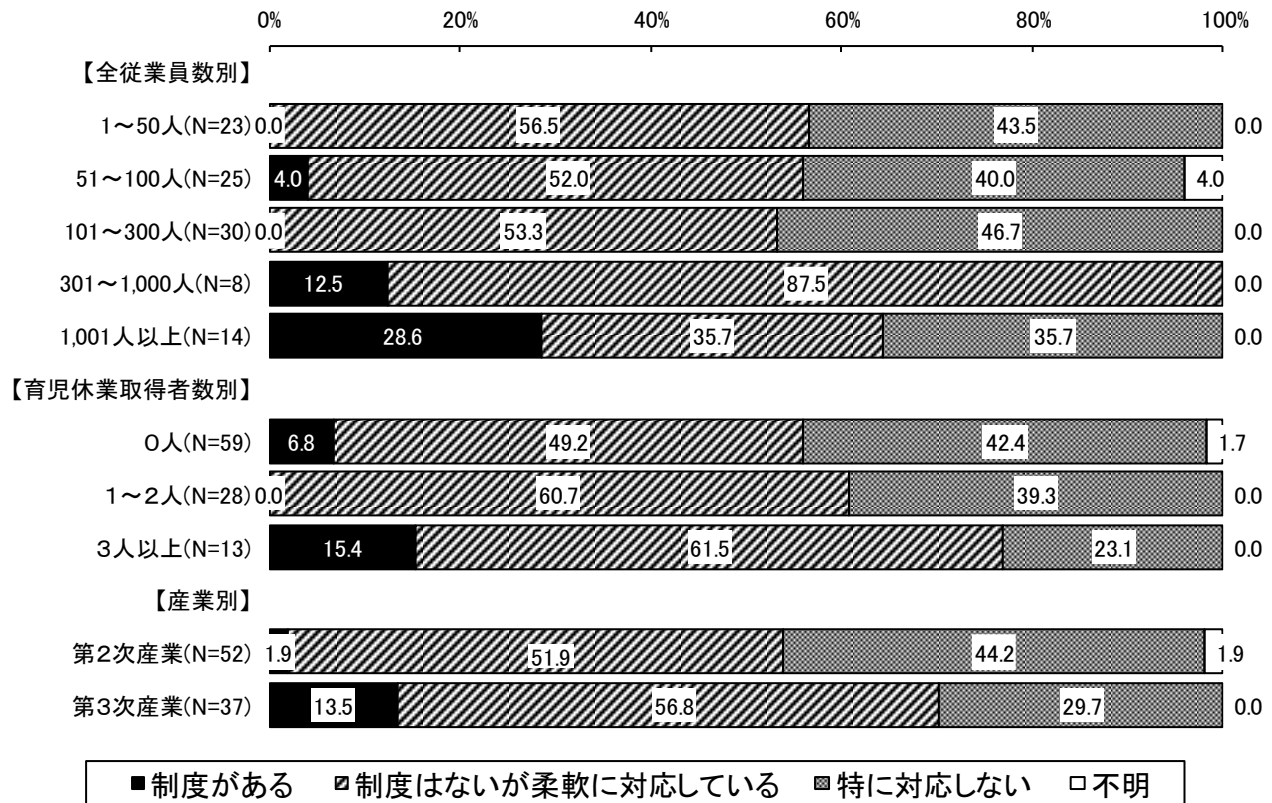
【5 子どもの看護休暇（子の看護を行うための1日単位などの休暇）】



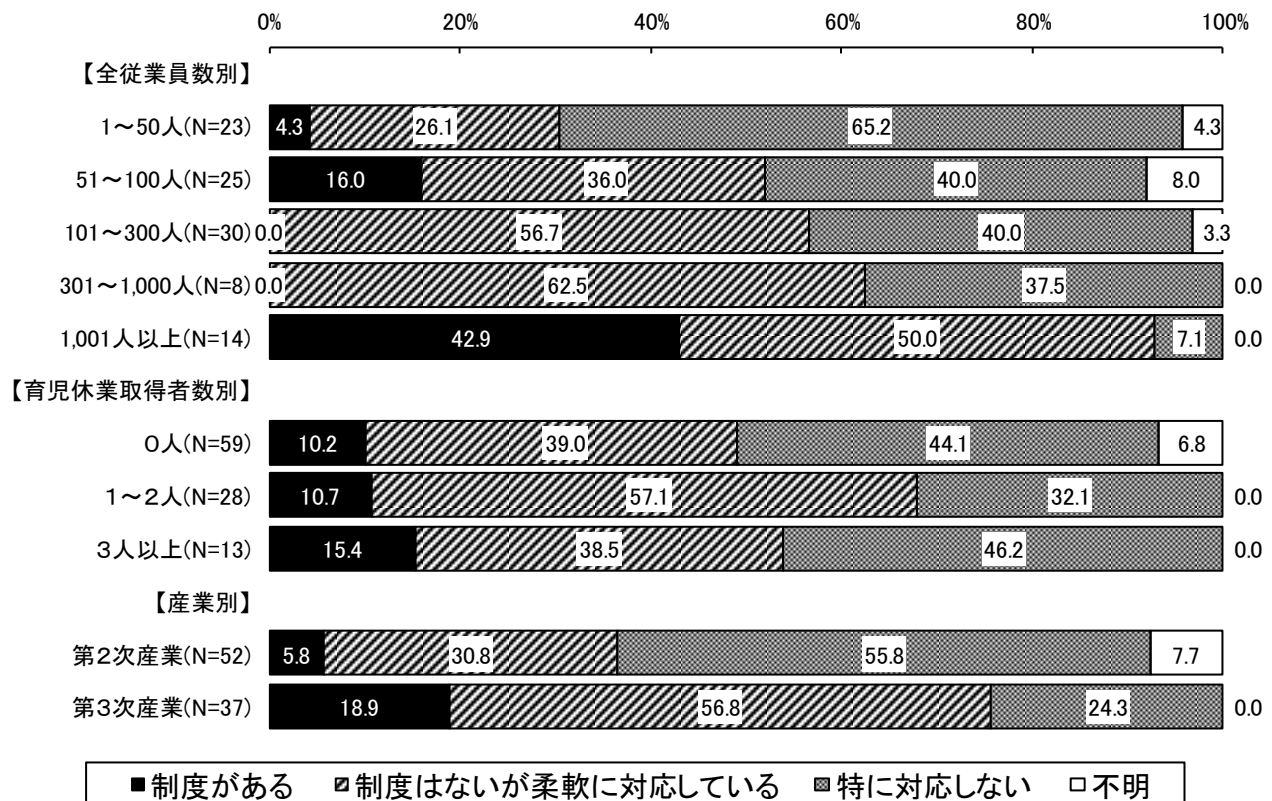
【9 就業形態の柔軟な移行（正社員⇒パート⇒正社員、短時間勤務正社員など）】



【10 育児による退職者を優先的に再雇用する制度】



【11 転勤の免除・勤務地の限定および選択】



※6は問1(2)介護にのみ掲載。7、8、12は、「制度がある」と「制度はないが柔軟に対応している」の回答数が少ないため、項目別比較から除外しています。

## (2) 介護

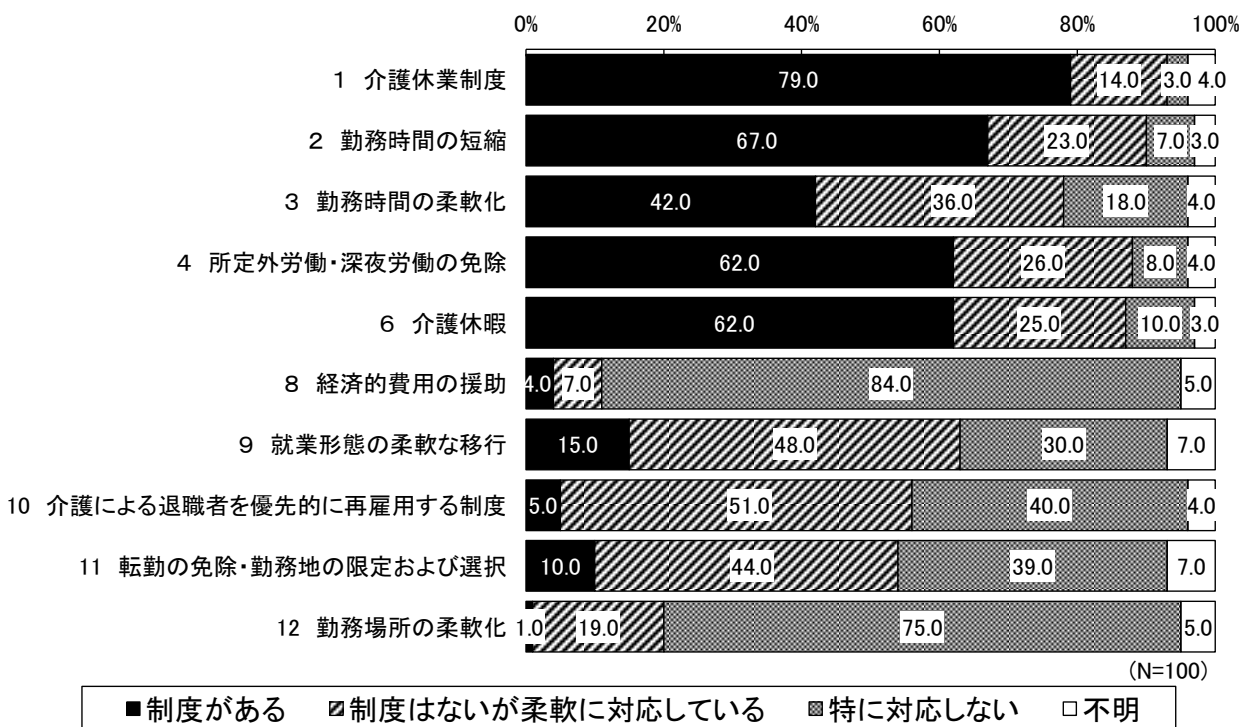
従業員の介護に関する制度や対応についても、育児と同じような傾向がみられる。

「制度がある」割合が高いものは、「1 介護休業制度」(79.0%)、「2 勤務時間の短縮」(67.0%)、「3 勤務時間の柔軟化」(42.0%)、「4 所定外労働・深夜労働の免除」(62.0%)、「6 介護休暇」(62.0%) の5項目であり、『対応している』(「制度がある」と「制度はないが柔軟に対応している」の合計) 事業所の割合はおよそ8割となっている。また、「制度はないが柔軟に対応している」割合が高いものは、「9 就業形態の柔軟な移行」(48.0%)、「10 介護による退職者を優先的に再雇用する制度」(51.0%)、「11 転勤の免除・勤務地の限定および選択」(44.0%) の3項目である。一方、「特に対応しない」割合が高いものとしては、「8 経済的費用の援助」(84.0%)、「12 勤務場所の柔軟化」(75.0%) の2項目で、『対応している』事業所の割合は1～2割前後と少ない。

経年的には、ほとんどの項目(8、12を除く)で『対応している』事業所の割合が増加している。

規模(全従業員数)別には、「1 介護休業制度」「2 勤務時間の短縮」「4 所定外労働・深夜労働の免除」「6 介護休暇」で、「1～50人」の小規模事業所を除いて、『対応している』事業所の割合が高くなっている。

産業別には、ほとんどの項目(6を除く)で第2次産業より第3次産業の方が『対応している』事業所の割合が高くなっている。

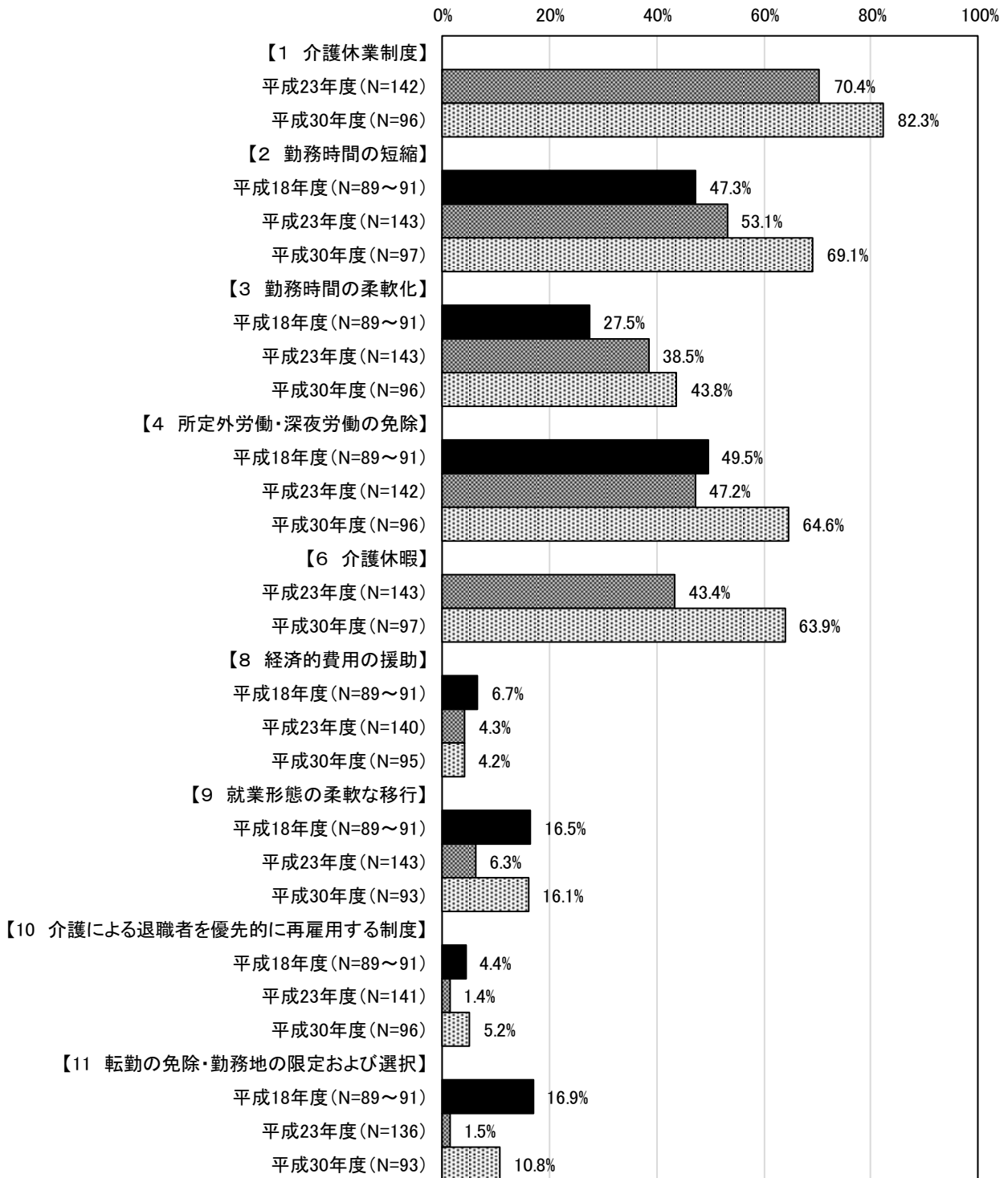


※5、7は問1(1)育児にのみ掲載。

【評価…○:達成、△:未達だが改善、×:後退】

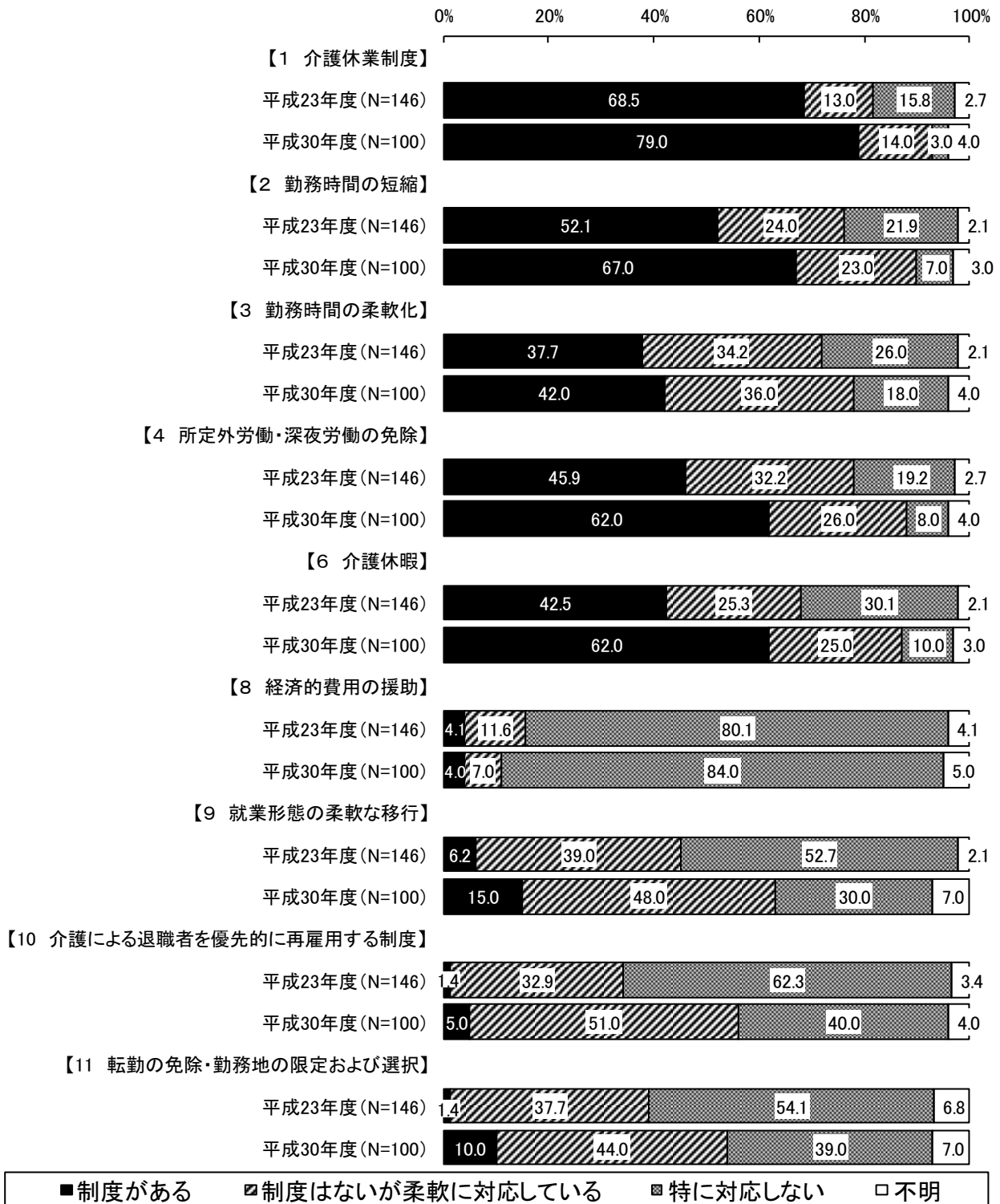
第3次プランにおける指標	実績値 H23	目標値	実績値 H30	評価
介護休業制度を整備している事業所の割合	68.5%	80%	79.0%	△

問 1 ( 2 ) 介護 経年比較 「制度がある」割合



※平成18年度は、「従業員の介護に関する支援措置はありますか？」に対する「ある」の割合。1、6の設問はなし。  
 ※5、7は問1(1)育児にのみ掲載。12は平成30年度から新設した設問であるため、経年比較はありません。  
 ※経年比較集計結果では、不明の回答者が含まれていないため、経年比較の回答者総数と全体の回答者総数は合致しません。

問 1 (2) 介護 経年比較

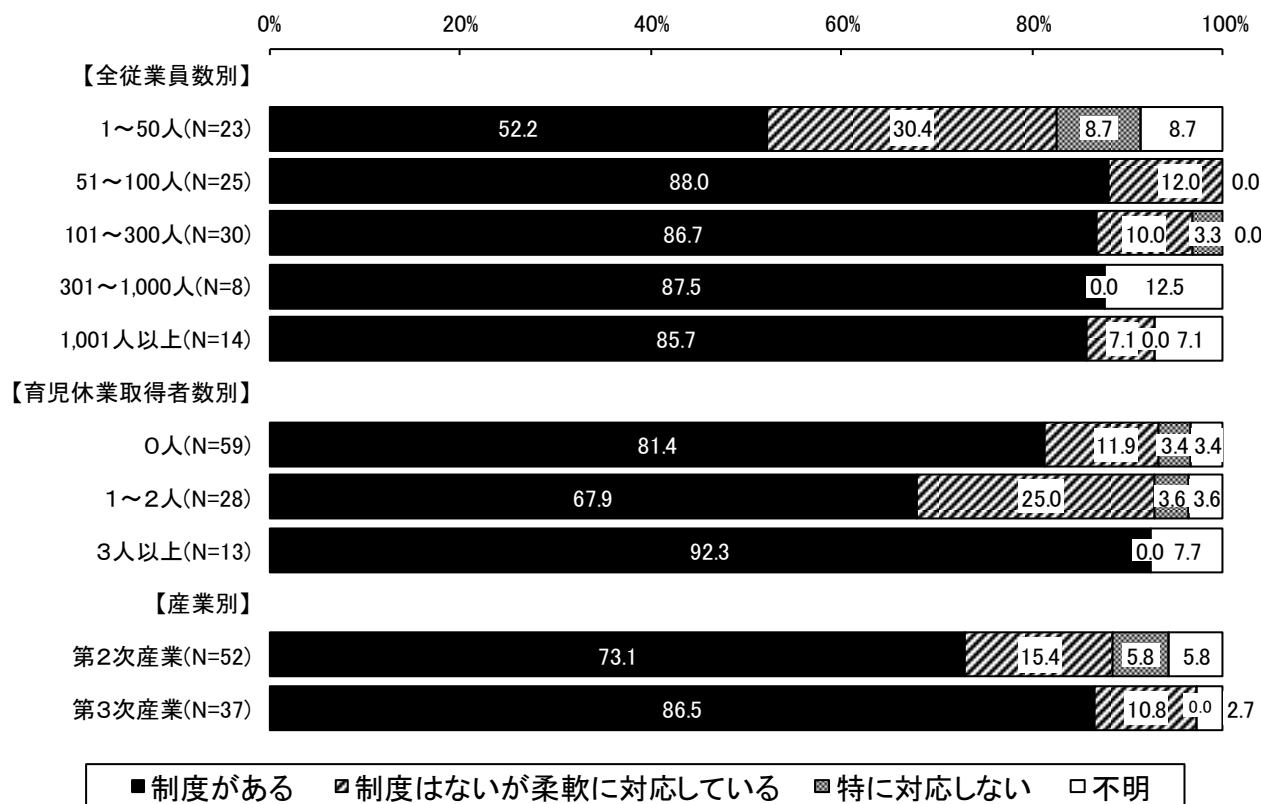


※ 5、7は問 1 (1) 育児にのみ掲載。12は平成 30 年度から新設した設問であるため、経年比較はありません。

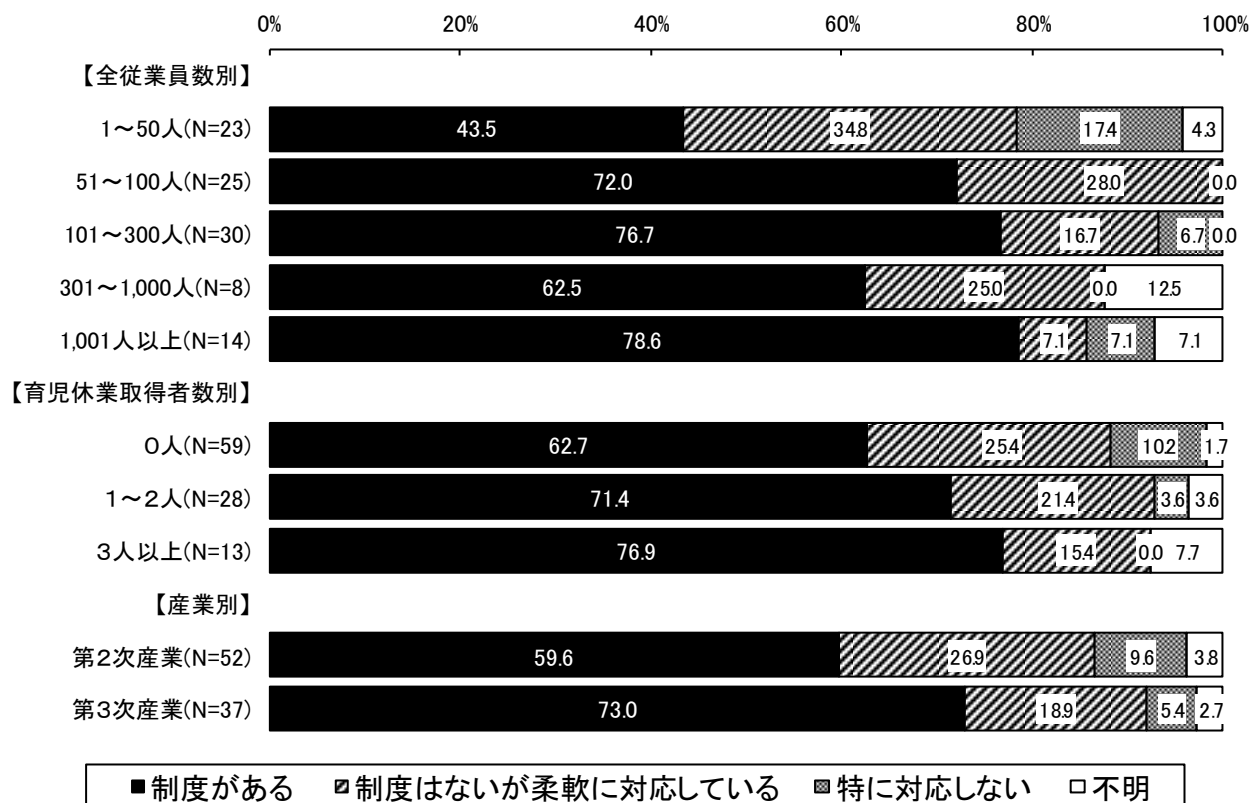
問1 (2) 介護 項目別比較

※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

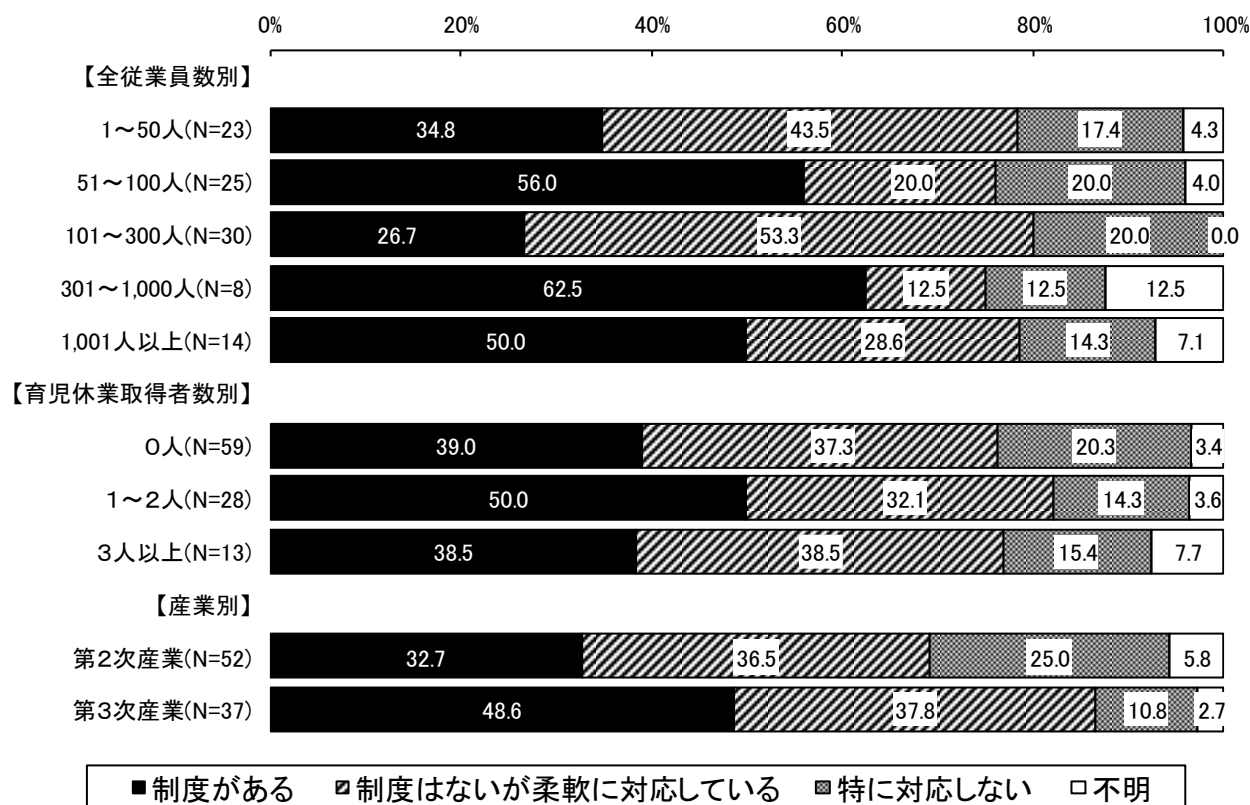
【1 介護休業制度（要介護状態にある家族のため、一定期間にわたり休業すること）】



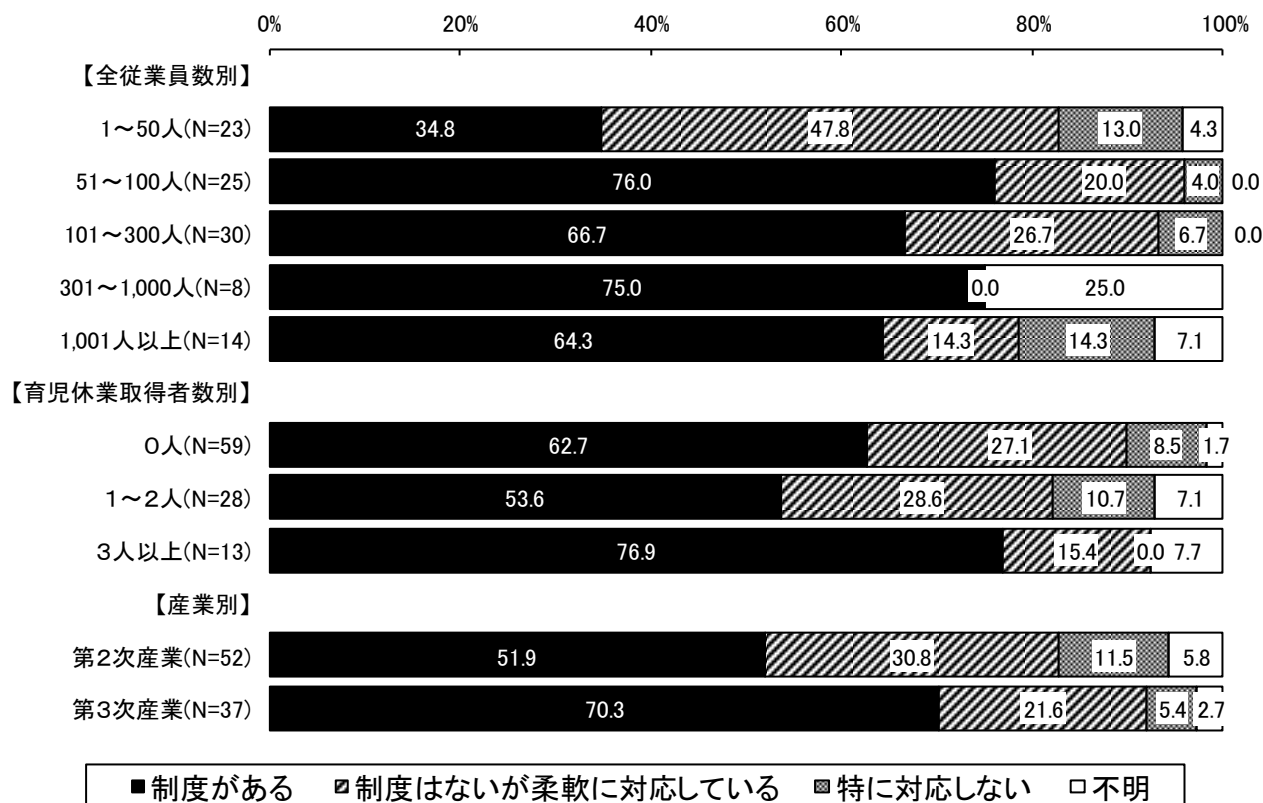
【2 勤務時間の短縮（1日の所定労働時間を短縮する）】



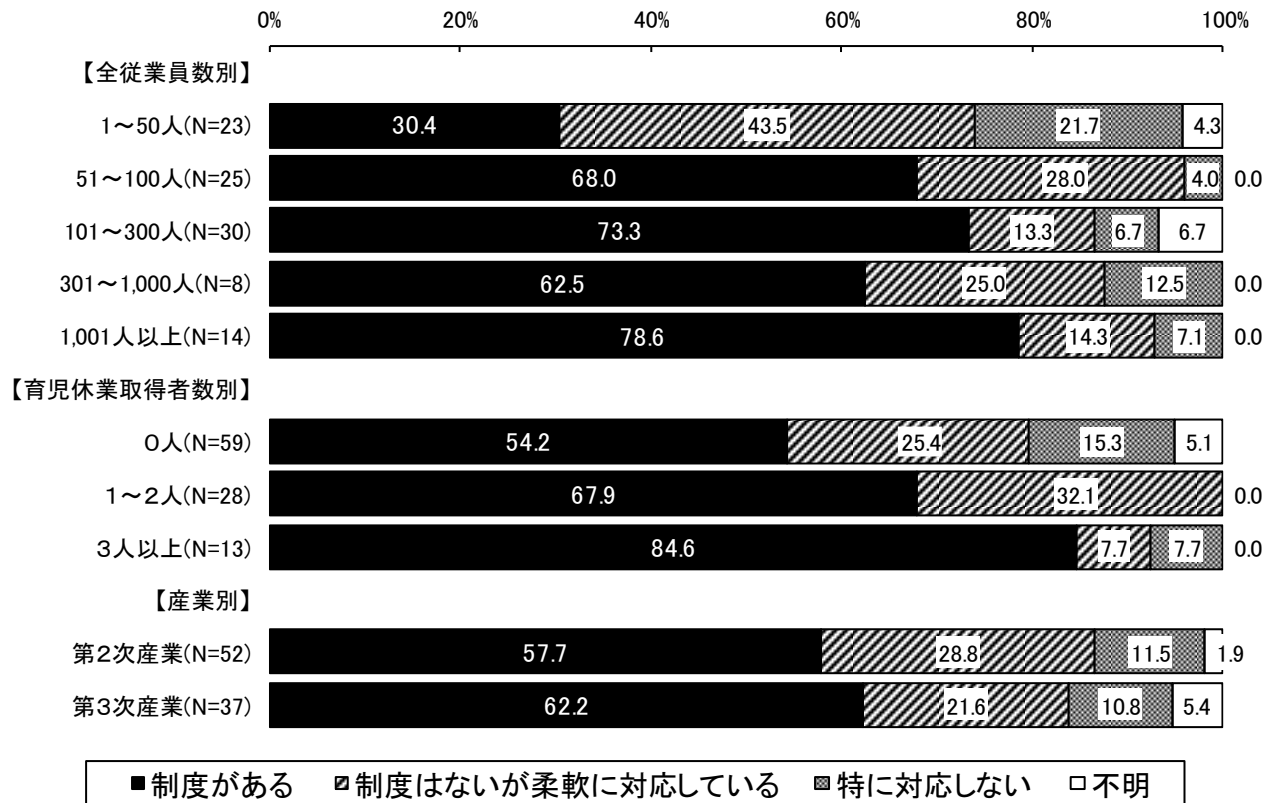
【3 勤務時間の柔軟化（フレックスタイム制度・始業時間の繰り下げなど）】



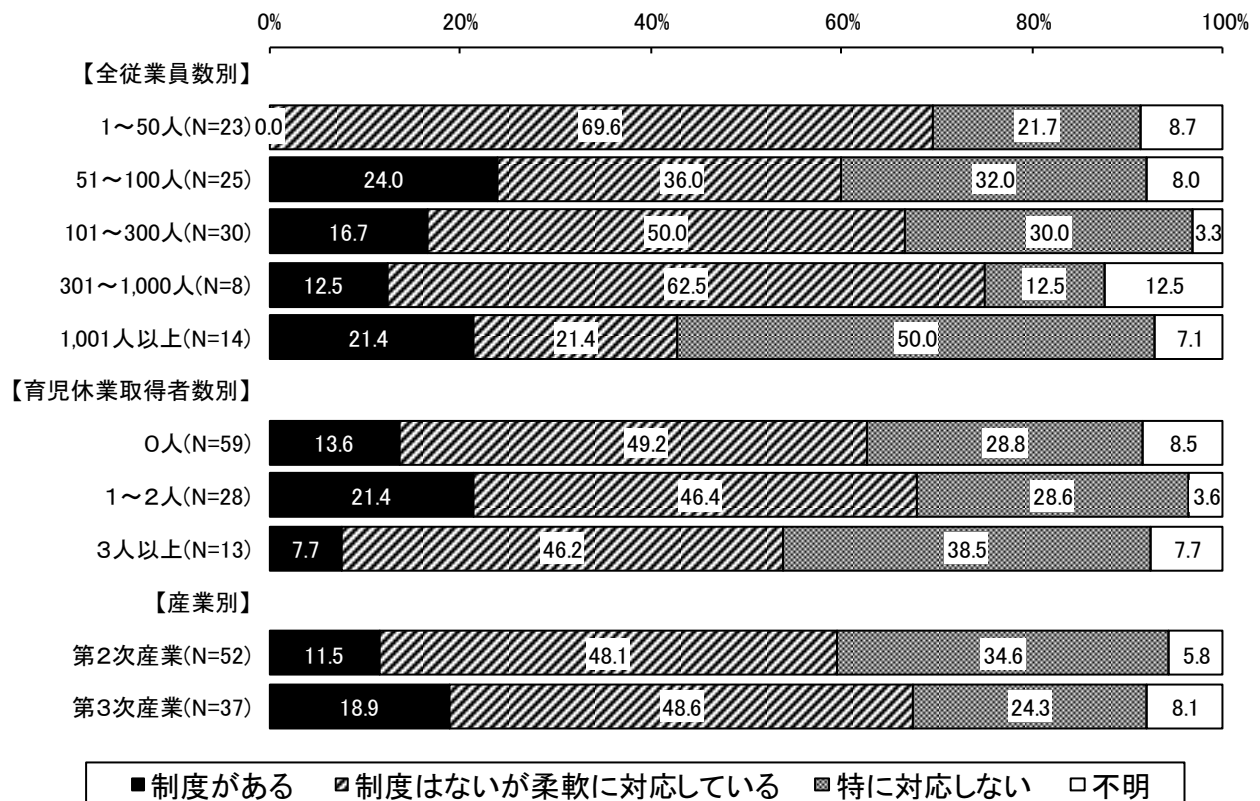
【4 所定外労働・深夜労働の免除】



【6 介護休暇（介護を行うための1日単位などの休暇）】

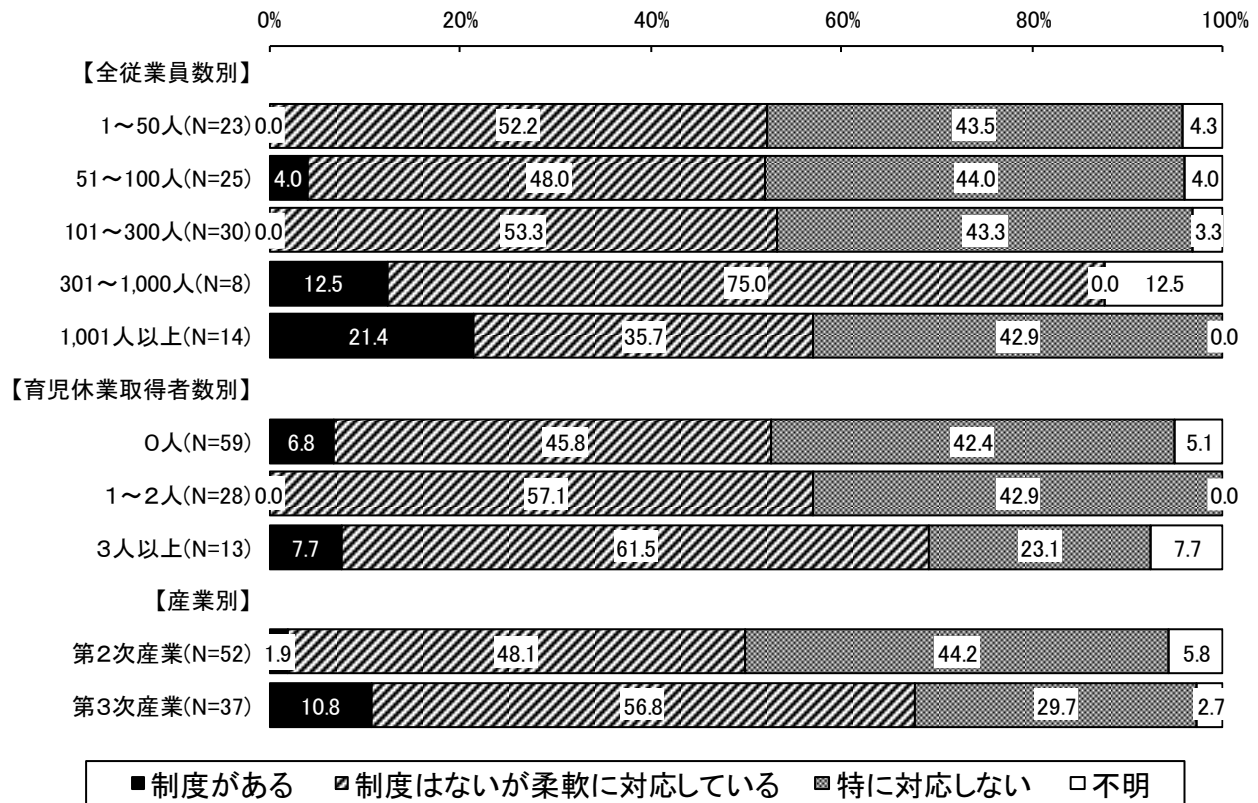


【9 就業形態の柔軟な移行（正社員⇒パート⇒正社員、短時間勤務正社員など）】

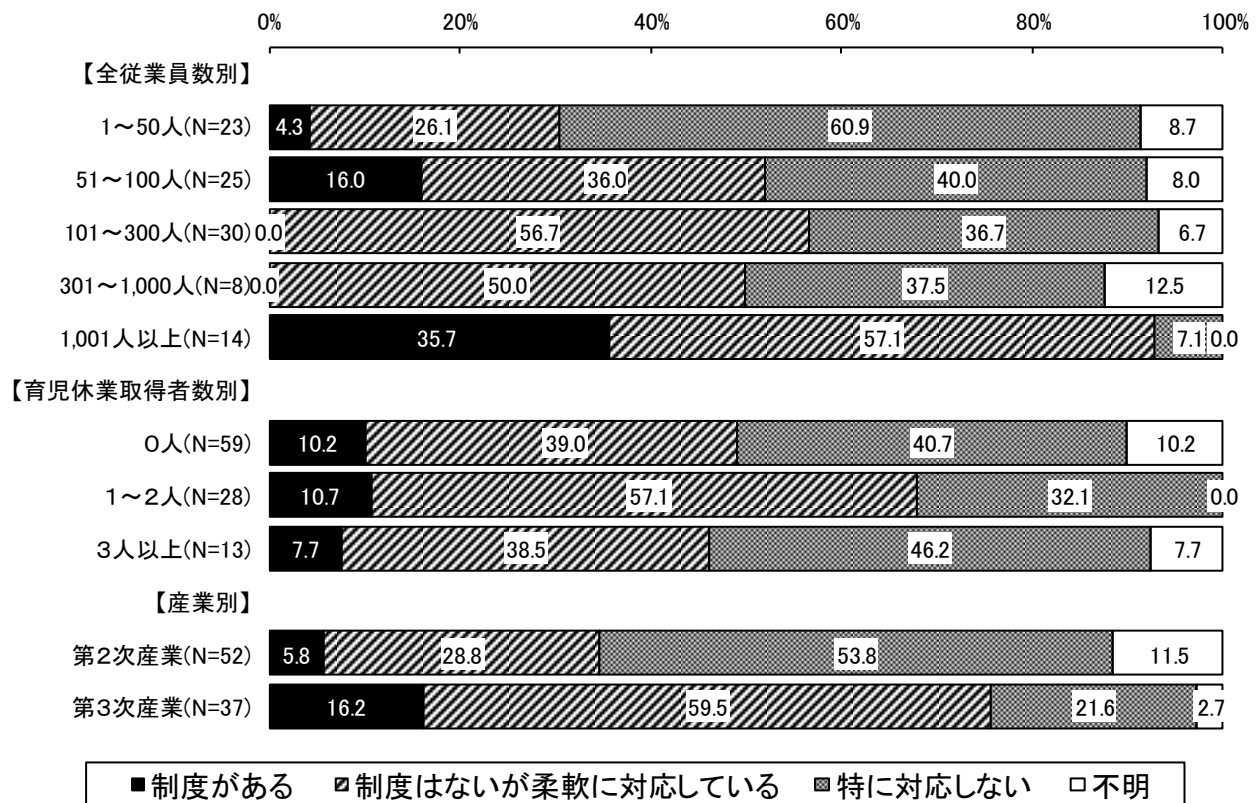




【10 介護による退職者を優先的に再雇用する制度】



【11 転勤の免除・勤務地の限定および選択】



※5は問1(1)育児にのみ掲載。7は問1(1)育児にのみ掲載。8、12は、「制度がある」と「制度はないが柔軟に対応している」の回答数が少ないため、項目別比較から除外しています。

## 【従業員の妊娠・出産・育児の状況について】

問2 従業員の妊娠・出産に関する次の制度や対応はありますか。(単数回答)

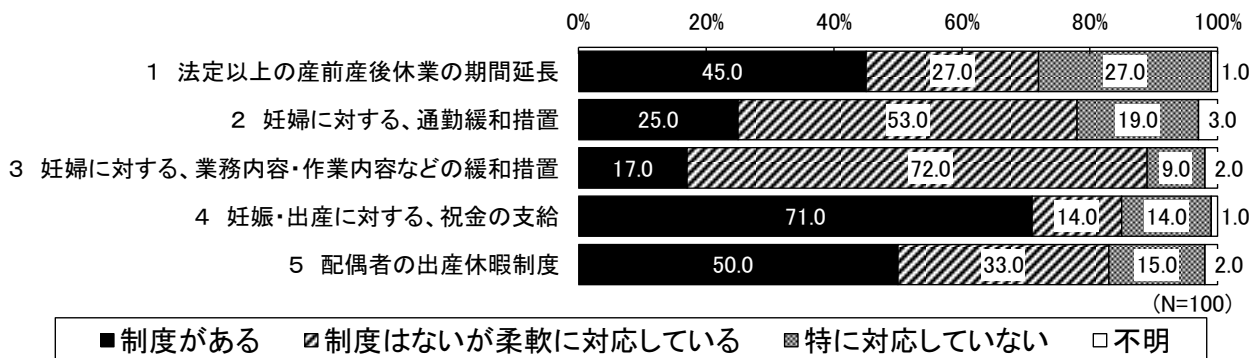
従業員の妊娠・出産に関する制度や対応について、「制度がある」割合が高いものは、「4 妊娠・出産に対する祝金の支給」で71.0%と最も高く、次いで、「5 配偶者の出産休暇制度」(50.0%)、「1 法定以上の産前産後休業の期間延長」(45.0%)となっている。

「制度はないが柔軟に対応している」割合が高いものは、「3 妊婦に対する業務内容・作業内容などの緩和措置」で72.0%と最も高く、次いで、「2 妊婦に対する通勤緩和措置」(53.0%)となっている。

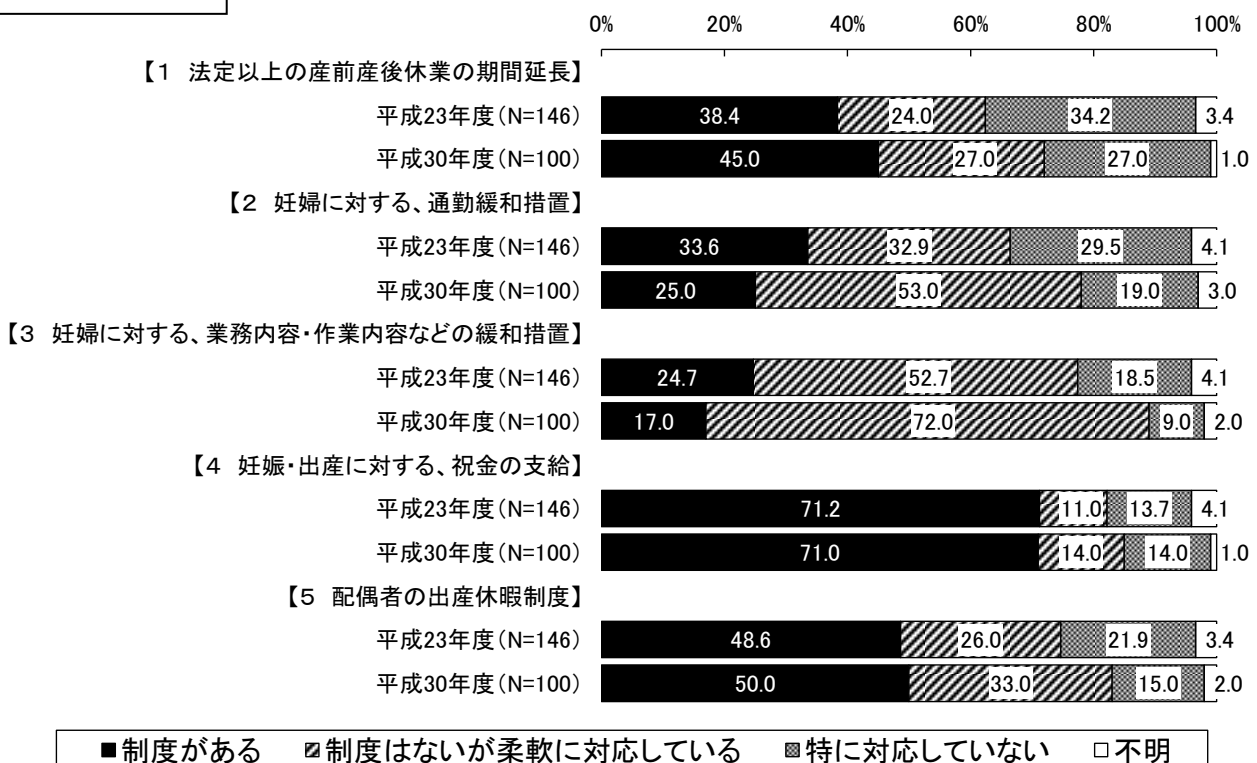
経年的には、前回調査と比較すると、いずれの項目も『対応している』(「制度がある」と「制度はないが柔軟に対応している」の合計)割合は増加している。

規模(全従業員数)別には、「4 妊娠・出産に対する祝金の支給」「5 配偶者の出産休暇制度」は規模が大きいほど「制度がある」割合が高い傾向にある。

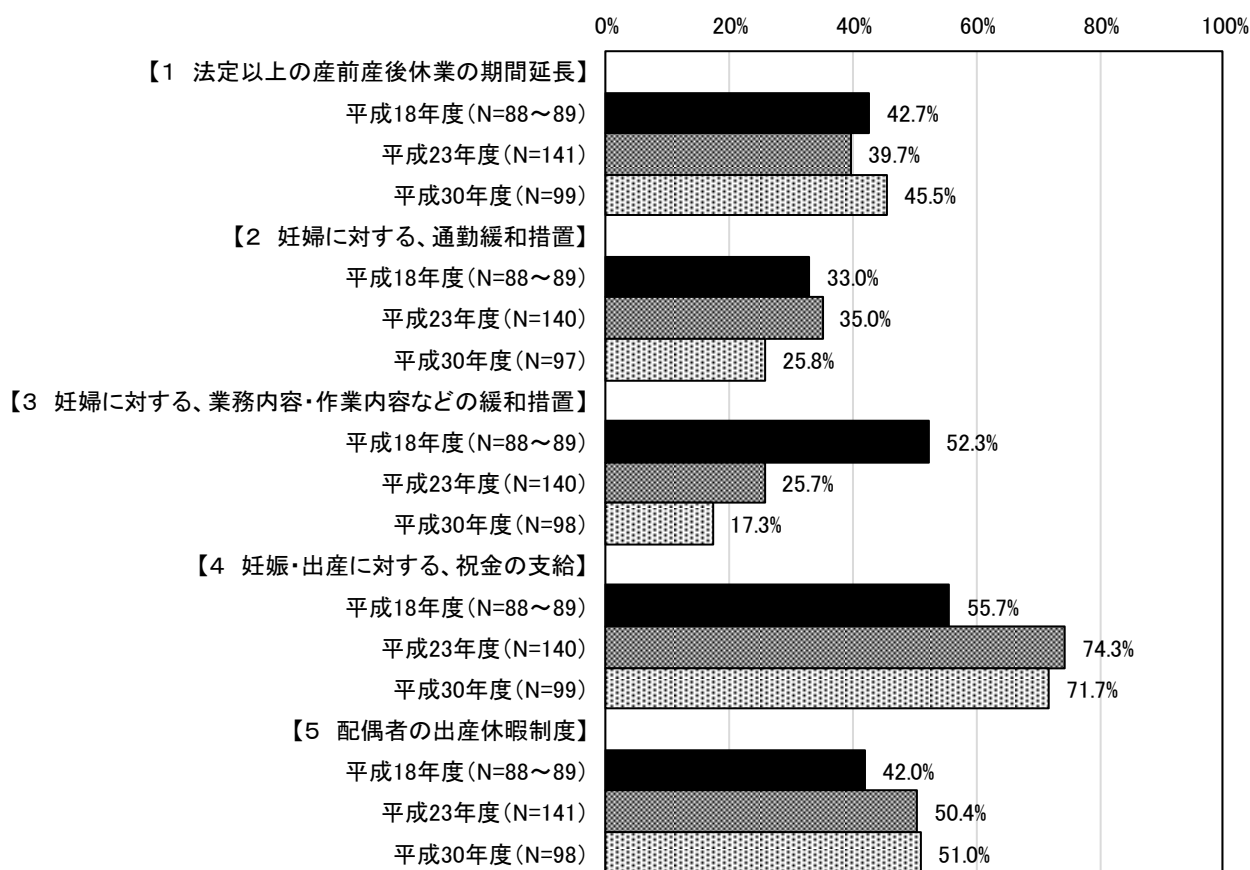
産業別には、第2次、第3次産業で特に大きく傾向が異なるものはない。



問2 経年比較



問2 経年比較 「制度がある」割合



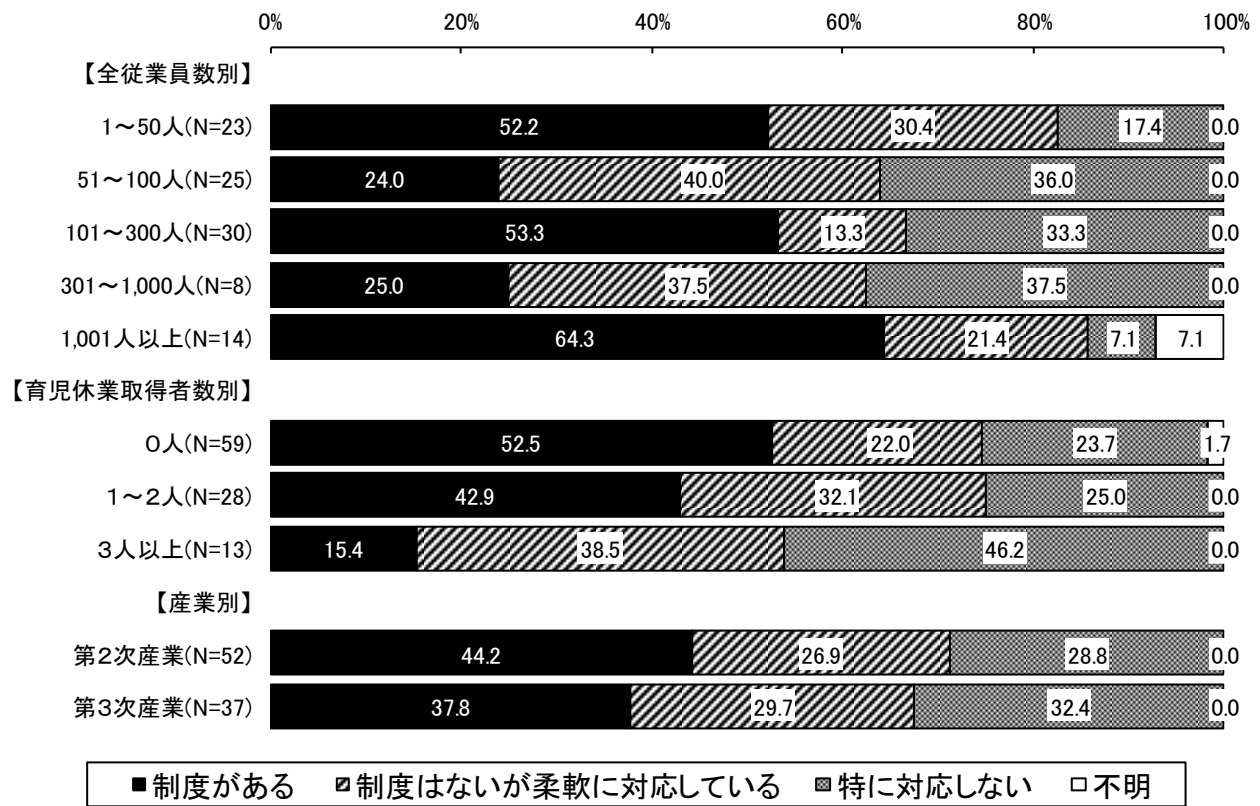
※平成18年度は、「従業員の妊娠・出産に関する支援措置はありますか？」に対する「ある」の割合。

※経年比較集計結果では、不明の回答者が含まれていないため、経年比較の回答者総数と全体の回答者総数は合致しません。

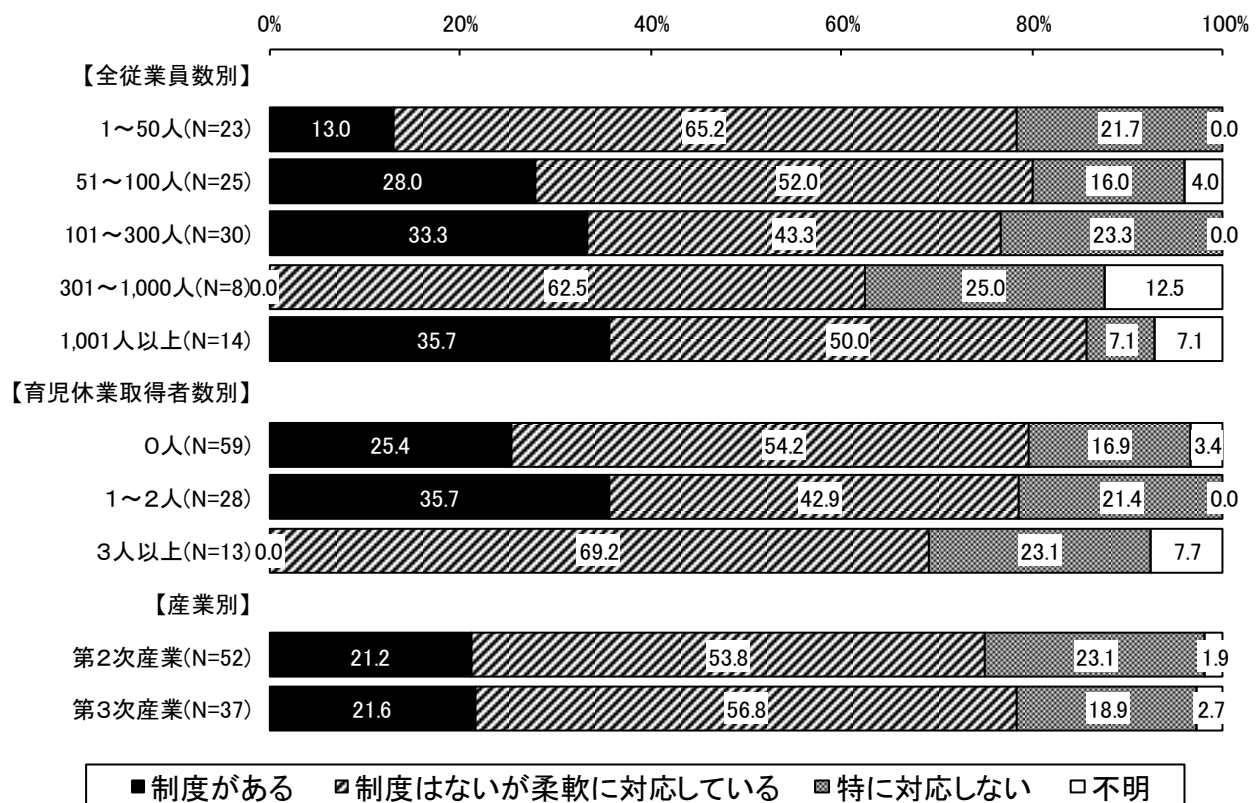
問2 項目別比較

※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

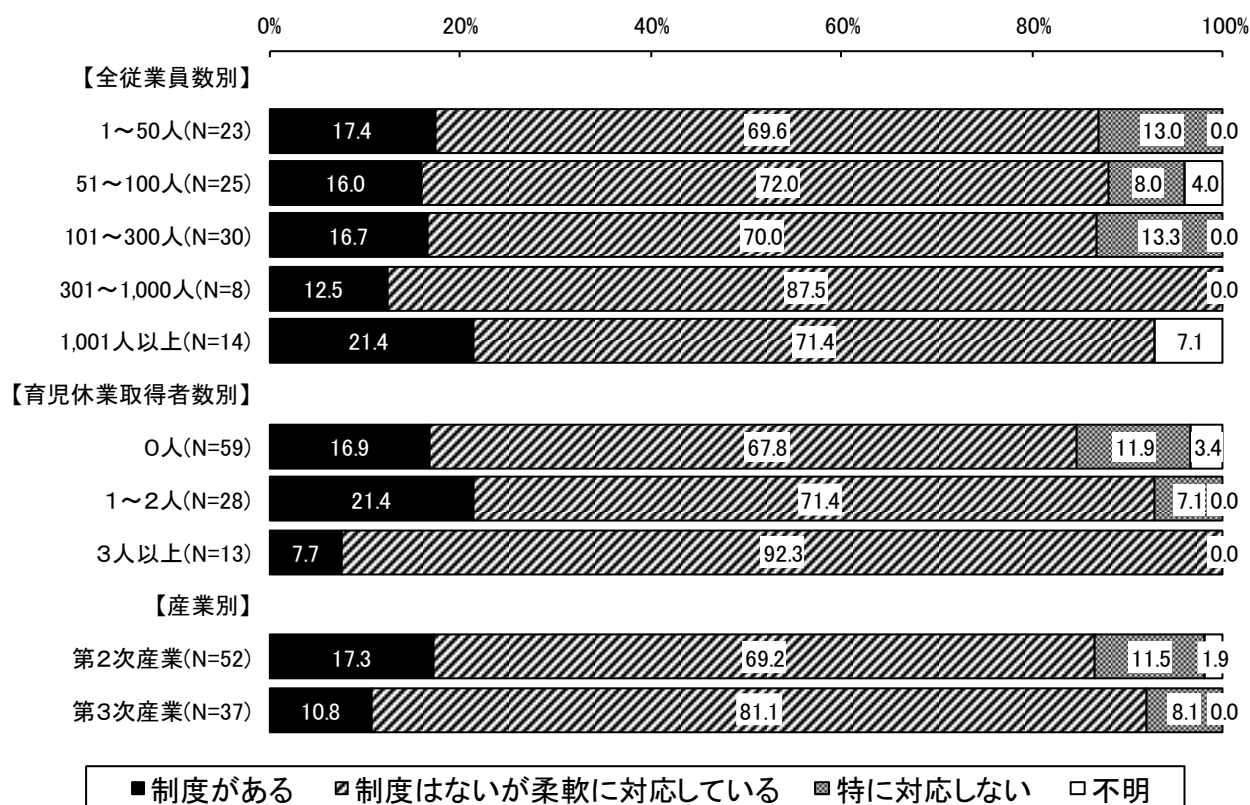
【1 法定以上の産前産後休業の期間延長（労働基準法では産前6週間、産後8週間と定められています）】



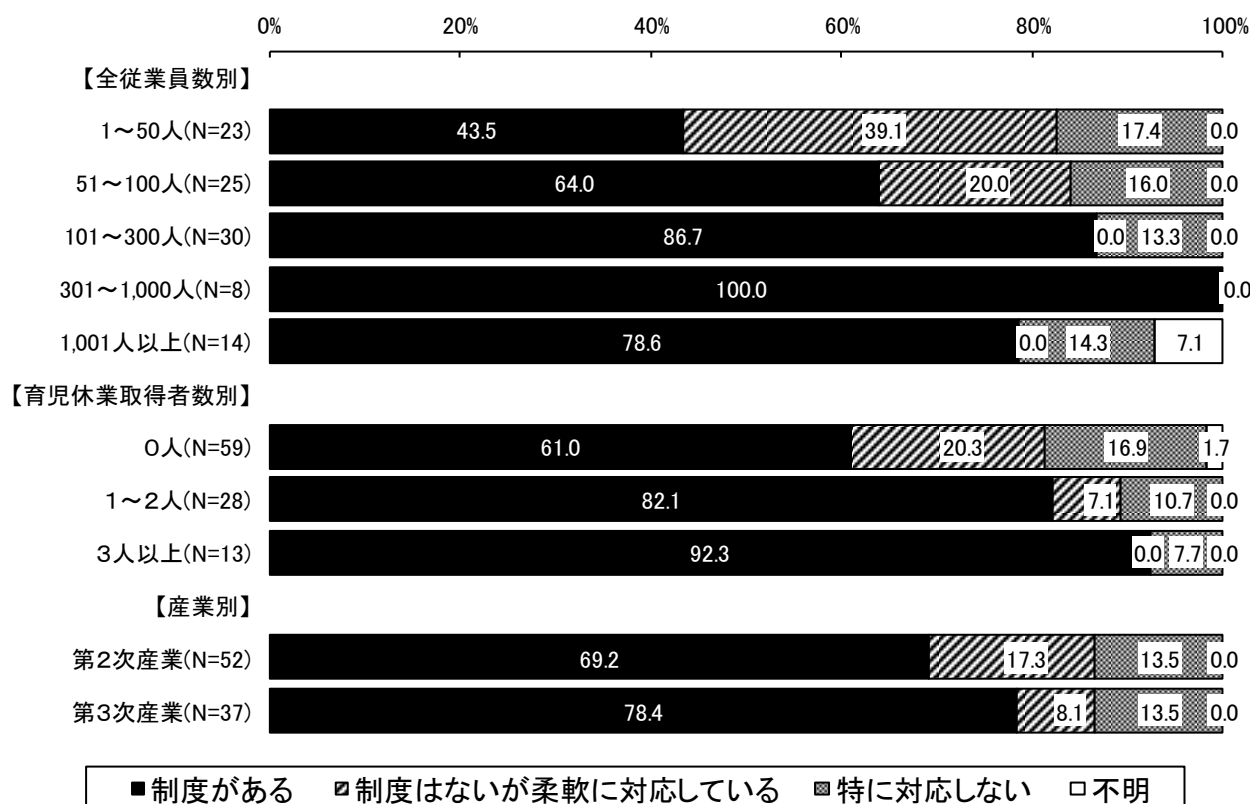
【2 妊婦に対する、通勤緩和措置（勤務時間の短縮、時差通勤など）】



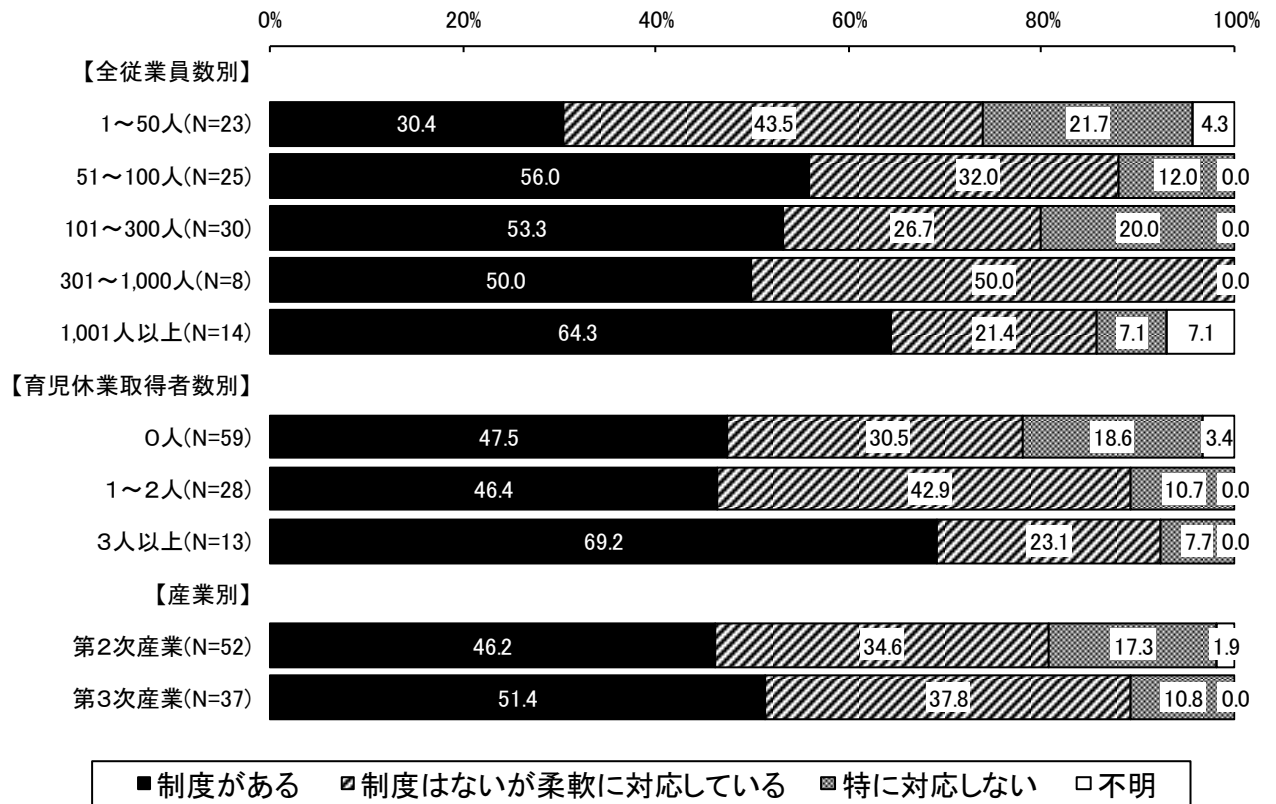
【3 妊婦に対する、業務内容・作業内容などの緩和措置】



【4 妊娠・出産に対する、祝金の支給（公的健康保険による出産育児一時金などは除きます）】



【5 配偶者の出産休暇制度（出産の立会い・出産直後の休暇など）】



問3 育児休業者について、育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援がありますか。(複数回答)

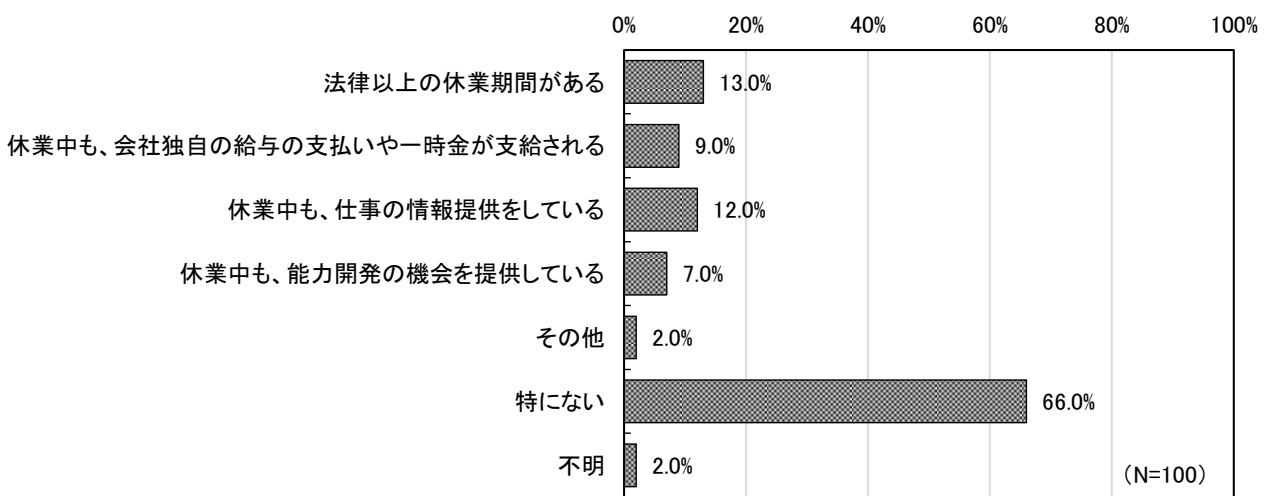
育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援については、「特にない」の割合が66.0%で最も高くなっている。

有している制度や支援としては、「法律以上の休業期間がある」(13.0%)、「休業中も、仕事の情報提供をしている」(12.0%)の割合が1割強と高くなっている。

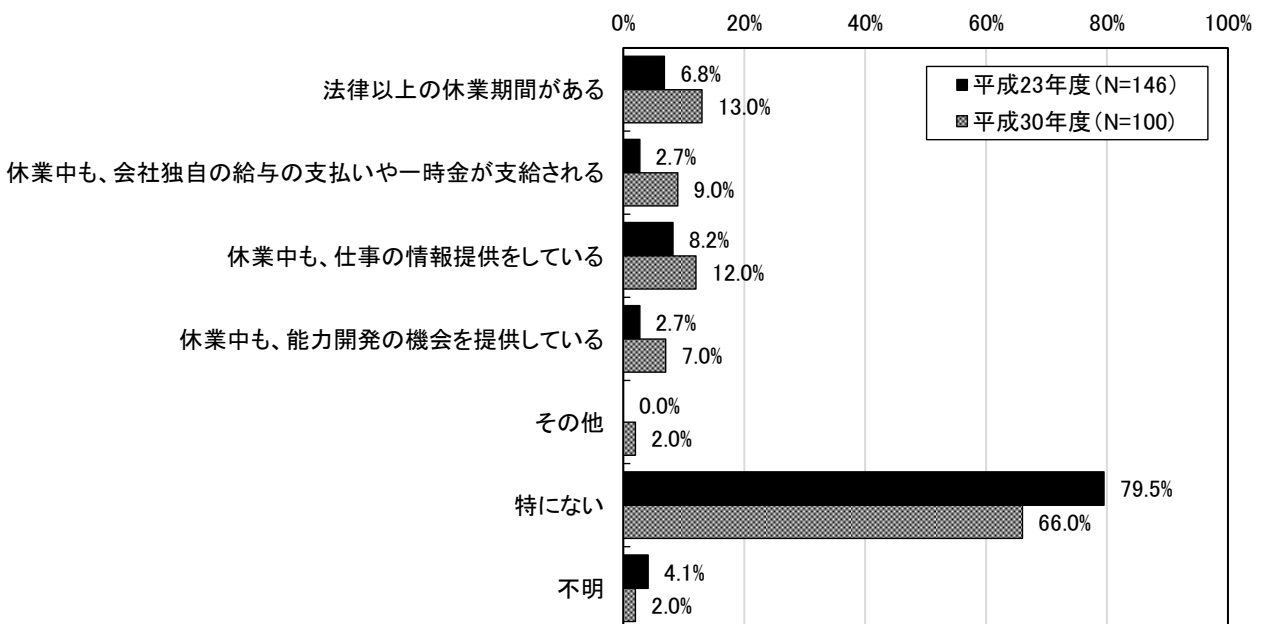
経年的には、「特にない」の割合が減少し、取り組んでいる事業所が増加している。

規模(全従業員数)別には、「1,001人以上」の事業所で「休業中も、会社独自の給与の支払いや一時金が支給される」の割合が高くなっているが、「1~300人」といった小規模な事業所では「特にない」の割合が8割弱と高くなっている。

産業別には、「特にない」の割合が、第3次産業より第2次産業の方が高くなっている。



問3 経年比較



問3 項目別比較

※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

(%)	法律以上の休業期間がある	休業中も、会社独自の給与の支払いや一時金が支給される	休業中も、仕事の情報提供をしている	休業中も、能力開発の機会を提供している	その他	特にない	不明
<b>【全従業員数別】</b>							
1～50人(N=23)	8.7	4.3	13.0	-	-	78.3	-
51～100人(N=25)	12.0	-	8.0	8.0	-	76.0	-
101～300人(N=30)	6.7	3.3	10.0	3.3	3.3	76.7	3.3
301～1,000人(N=8)	50.0	-	25.0	25.0	12.5	37.5	-
1,001人以上(N=14)	14.3	50.0	14.3	14.3	-	21.4	7.1
<b>【育児休業取得者数別】</b>							
0人(N=59)	8.5	8.5	5.1	-	-	78.0	1.7
1～2人(N=28)	7.1	10.7	17.9	10.7	-	60.7	-
3人以上(N=13)	46.2	7.7	30.8	30.8	15.4	23.1	7.7
<b>【産業別】</b>							
第2次産業(N=52)	11.5	3.8	7.7	3.8	-	76.9	1.9
第3次産業(N=37)	16.2	16.2	21.6	10.8	5.4	51.4	-

※不明を除き、回答割合の高いものの第1位と第2位に網掛け



問4 貴事業所の過去1年間(H29.10.1~H30.9.30 現在、または直近の会計年度)における、全ての女性従業員および男性従業員の配偶者が出産した人数とそのうちにおける育児休業制度の利用状況をご記入ください。

\* 利用者がいない場合は全て0とご記入ください。

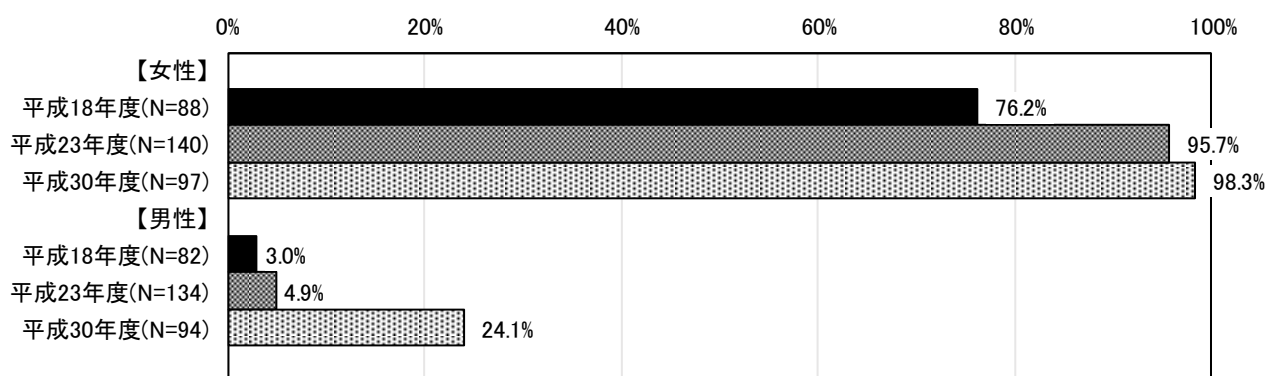
\* 休業中の方については、申請期間をお答えください。

過去1年間の育児休業制度の利用状況については、女性の取得率は98.3%となっており、ほぼ全員が取得している。一方、男性の取得率は24.1%にとどまっている。

経年的には、男女ともに取得率は増加し、特に男性は前回調査から20ポイント近く増加した。

取得した休業期間は、女性では「13か月以上」の割合が66.7%で最も高く、次いで、「7~12か月」(23.1%)となっている。男性では「6か月以下」の割合が12.8%で最も高くなっている。

問4 過去1年間の育児休業取得率 経年比較



※育児休業取得率 = (育児休業利用人数) / (利用機会有人数) × 100 で算出

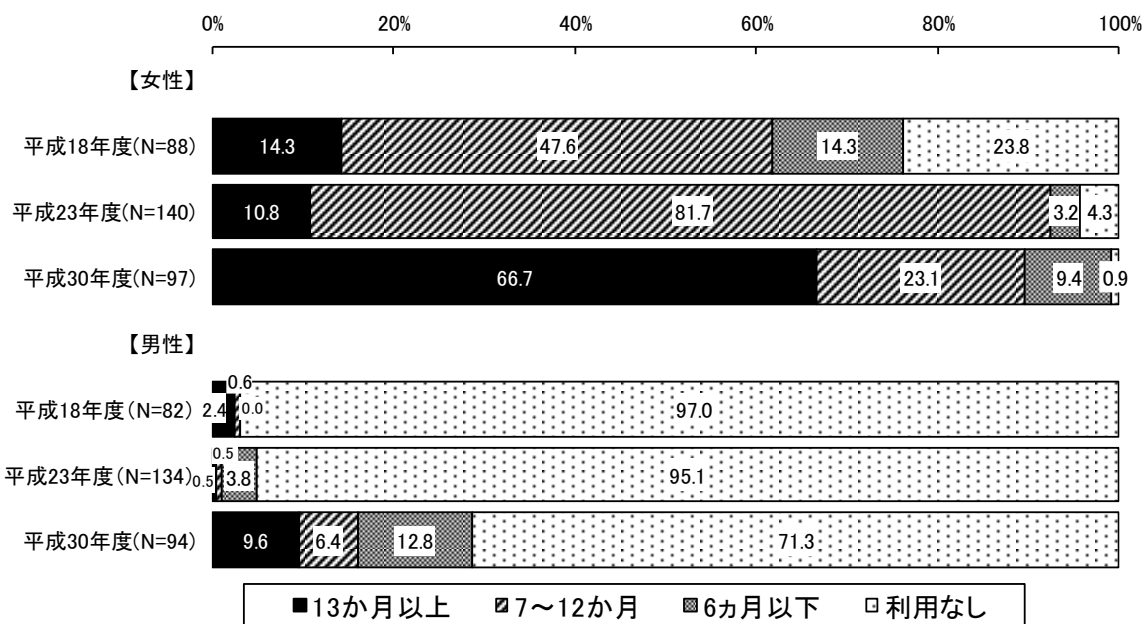
※経年比較集計結果では、不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

	女性					男性				
	a 育児休業 利用人数	b 利用機会 有人数	c 回答 事業所数	a/c 事業所 利用人数	a/b 育児休業 取得率	a' 育児休業 利用人数	b' 利用機会 有人数	c' 回答事 業所数	a'/c' 1事業所 利用人数	a'/b' 育児休業 取得率
平成18年度	16	21	88	0.18	76.2%	5	166	82	0.06	3.0%
平成23年度	89	93	140	0.64	95.7%	9	185	134	0.07	4.9%
平成30年度	116	118	97	1.20	98.3%	27	112	94	0.29	24.1%

【評価…○:達成、△:未達だが改善、×:後退】

第3次プランにおける指標	実績値 H25	目標値	実績値 H30	評価
男性の育児休業取得率	—	5%	24.1%	○

問4 過去1年間の育児休業利用期間 経年比較



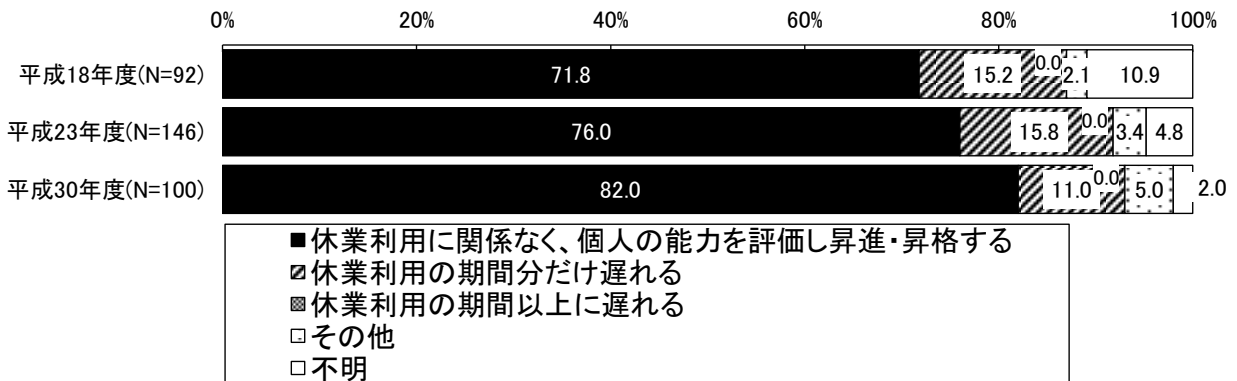
※経年比較集計結果では、不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

問5 育児休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格はどうなっていますか。(単数回答)  
\*利用者実績がない場合でも、最もあてはまる考え方1つに○をつけてください。

育児休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格については、「休業利用に関係なく、個人の能力を評価し昇進・昇格する」の割合が82.0%と大半を占め、経年的にも増加している。

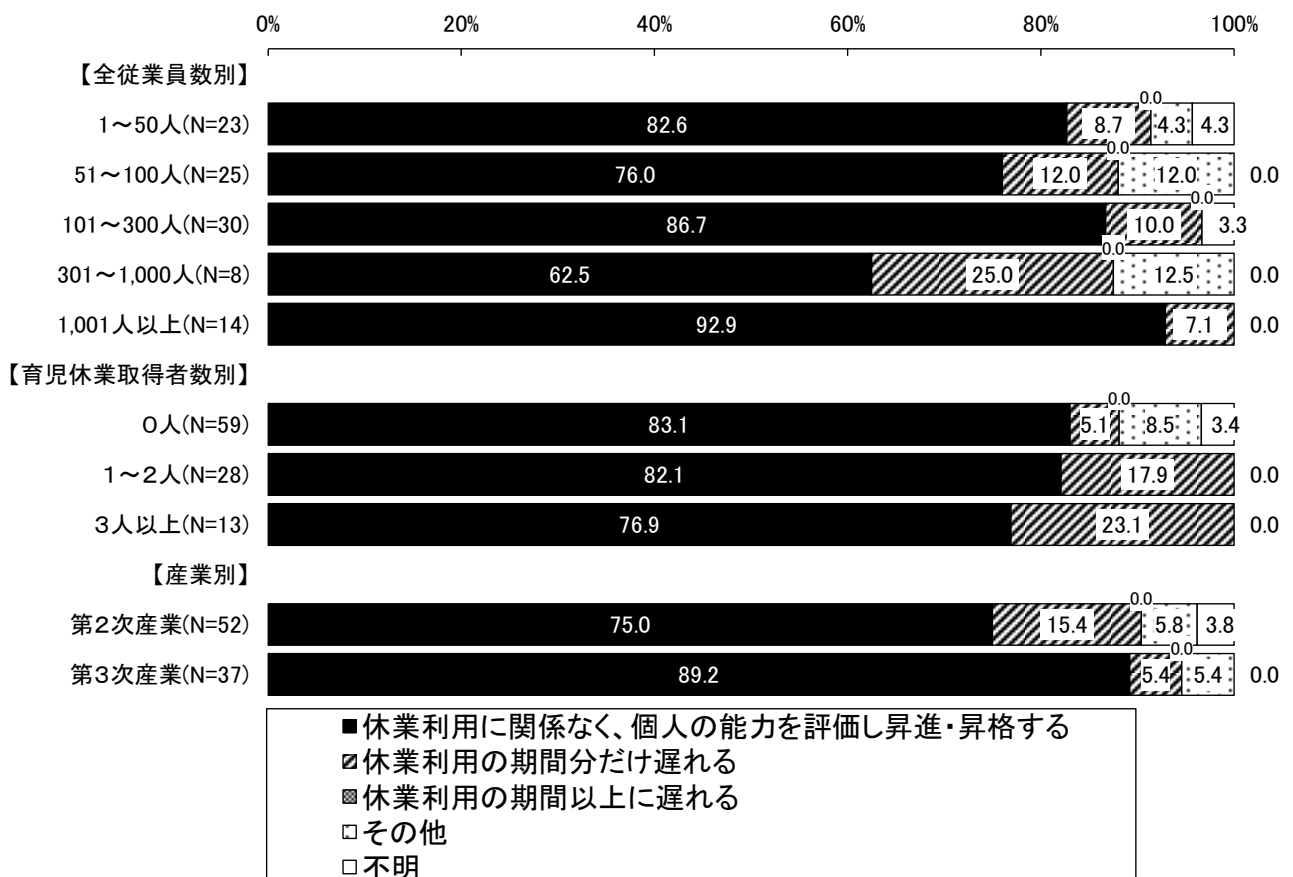
産業別では「休業利用に関係なく、個人の能力を評価し昇進・昇格する」の割合は第2次産業より第3次産業の方が高くなっている。

問5 経年比較



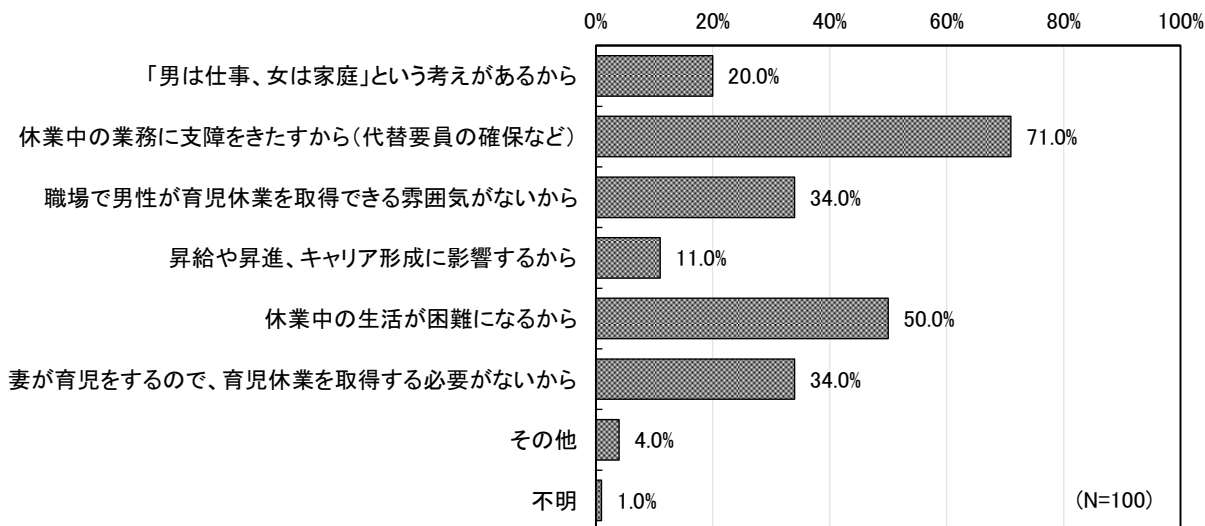
問5 項目別比較

※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。



問6 貴事業所に関わらず、一般的に男性の育児休業取得がなかなか進まない原因は何だと思いますか？（複数回答）

男性の育児休業取得がなかなか進まない原因としては、「休業中の業務に支障をきたすから（代替要員の確保など）」の割合が最も高く、71.0%となっている。次いで、「休業中の生活が困難になるから」（50.0%）、「職場で男性が育児休業を取得できる雰囲気がないから」（34.0%）、「妻が育児をするので、育児休業を取得する必要がないから」（34.0%）となっている。



問6 項目別比較

※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

(%)	「男は仕事、女は家庭」という考えがあるから	休業中の業務に支障をきたすから（代替要員の確保など）	職場で男性が育児休業を取得できる雰囲気がないから	昇給や昇進、キャリア形成に影響するから	休業中の生活が困難になるから	妻が育児をするので、育児休業を取得する必要がないから	その他	不明
<b>【全従業員数別】</b>								
1～50人(N=23)	17.4	87.0	26.1	8.7	30.4	34.8	-	-
51～100人(N=25)	16.0	64.0	20.0	8.0	52.0	24.0	8.0	4.0
101～300人(N=30)	16.7	73.3	43.3	3.3	60.0	30.0	3.3	-
301～1,000人(N=8)	37.5	50.0	50.0	25.0	62.5	62.5	12.5	-
1,001人以上(N=14)	28.6	64.3	42.9	28.6	50.0	42.9	-	-
<b>【育児休業取得者数別】</b>								
0人(N=59)	22.0	72.9	40.7	8.5	47.5	32.2	3.4	1.7
1～2人(N=28)	14.3	75.0	28.6	10.7	60.7	32.1	-	-
3人以上(N=13)	23.1	53.8	15.4	23.1	38.5	46.2	15.4	-
<b>【産業別】</b>								
第2次産業(N=52)	17.3	75.0	32.7	11.5	50.0	36.5	1.9	-
第3次産業(N=37)	21.6	62.2	35.1	13.5	45.9	32.4	8.1	2.7

※不明を除き、回答割合の高いものの第1位と第2位に網掛け

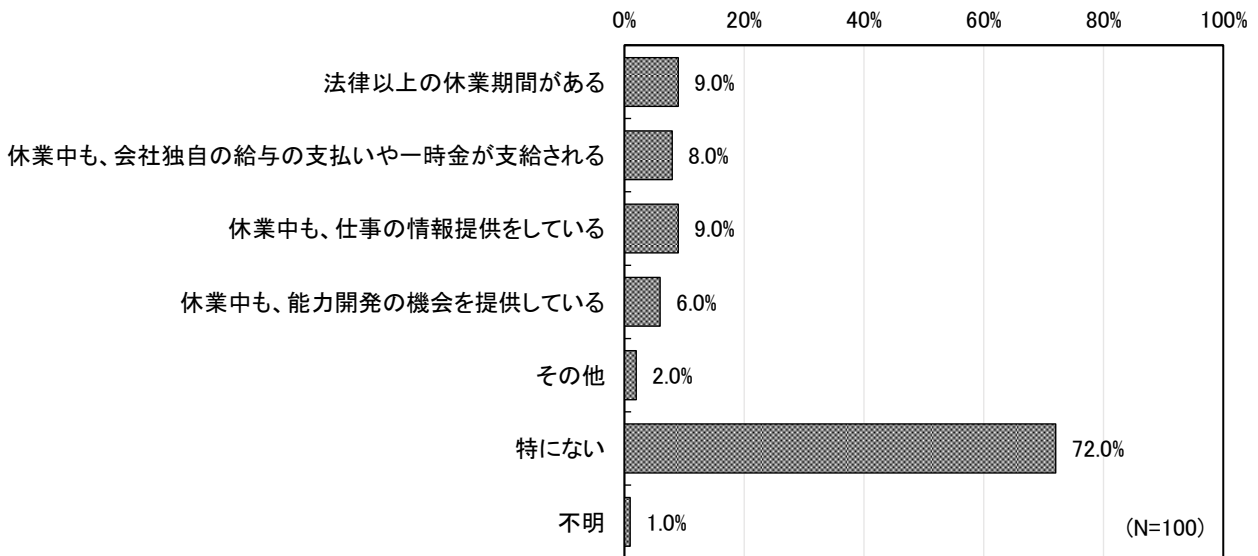
【従業員の介護の状況について】

問7 介護休業者について、育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援がありますか。(複数回答)

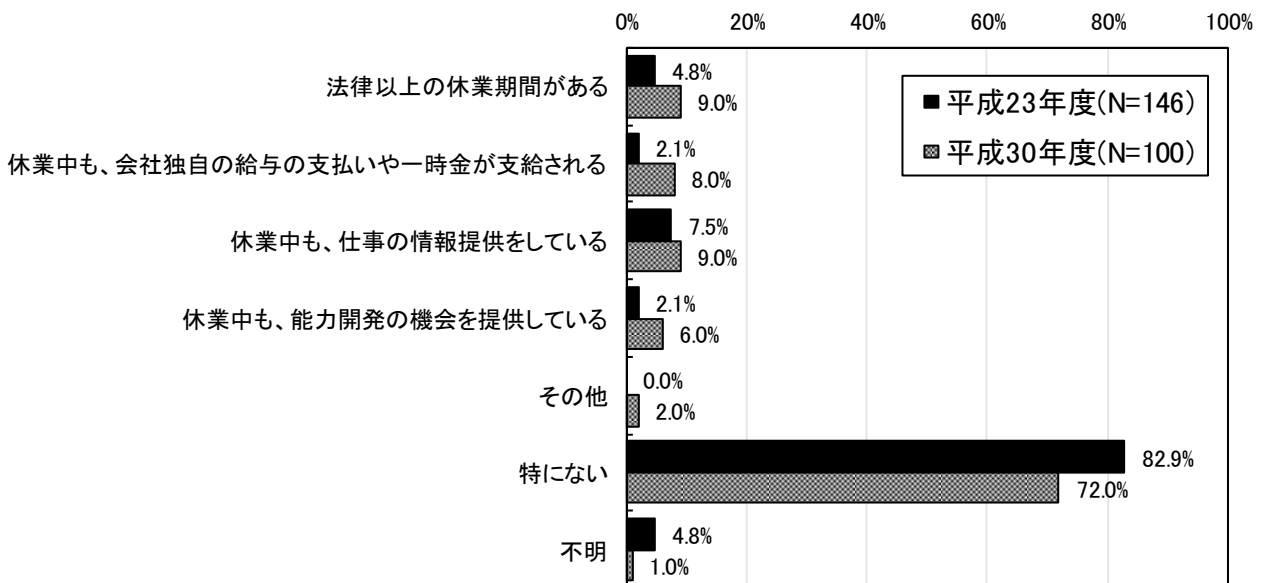
育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援については、「特にない」の割合が72.0%で最も高くなっている。有している制度や支援としては、「法律以上の休業期間がある」(9.0%)、「休業中も、仕事の情報提供をしている」(9.0%)などの割合が1割弱となっている。

経年的には、「特にない」の割合は減少し、取り組んでいる事業所が増加している。

規模(全従業員数)別には、「1,001人以上」の事業所で「休業中も、会社独自の給与の支払いや一時金が支給される」の割合が高くなっている。



問7 経年比較



問7 項目別比較

※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

(%)	法律以上の休業期間がある	休業中も、会社独自の給与の支払いや一時金が支給される	休業中も、仕事の情報提供をしている	休業中も、能力開発の機会を提供している	その他	特にない	不明
<b>【全従業員数別】</b>							
1～50人(N=23)	4.3	-	13.0	-	-	82.6	-
51～100人(N=25)	8.0	-	4.0	12.0	4.0	76.0	-
101～300人(N=30)	3.3	3.3	10.0	3.3	-	80.0	3.3
301～1,000人(N=8)	25.0	-	-	12.5	12.5	62.5	-
1,001人以上(N=14)	21.4	50.0	14.3	7.1	-	35.7	-
<b>【育児休業取得者数別】</b>							
0人(N=59)	8.5	8.5	5.1	1.7	3.4	76.3	-
1～2人(N=28)	7.1	7.1	14.3	10.7	-	67.9	-
3人以上(N=13)	15.4	7.7	15.4	15.4	-	61.5	7.7
<b>【産業別】</b>							
第2次産業(N=52)	7.7	1.9	3.8	3.8	1.9	80.8	1.9
第3次産業(N=37)	2.7	13.5	16.2	8.1	2.7	67.6	-

※不明を除き、回答割合の高いものの第1位と第2位に網掛け

問8 貴事業所の過去1年間(H29.10.1~H30.9.30 現在、または直近の会計年度)における、介護休業制度の利用状況をご記入ください。

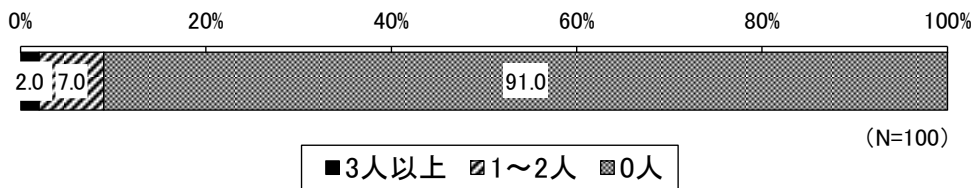
\* 利用者がいない場合は全て0とご記入ください。

過去1年間の介護休業制度の利用状況としては、「0人」と休業利用のない事業所の割合が91.0%となっており、休業利用者がいた事業所の割合は9.0%にとどまる。

男女別では、女性の休業利用者がいた事業所の割合は7.0%、男性の休業利用者がいた事業所の割合は3.0%となっており、男性より女性の休業利用者がいた事業所の方が多い。

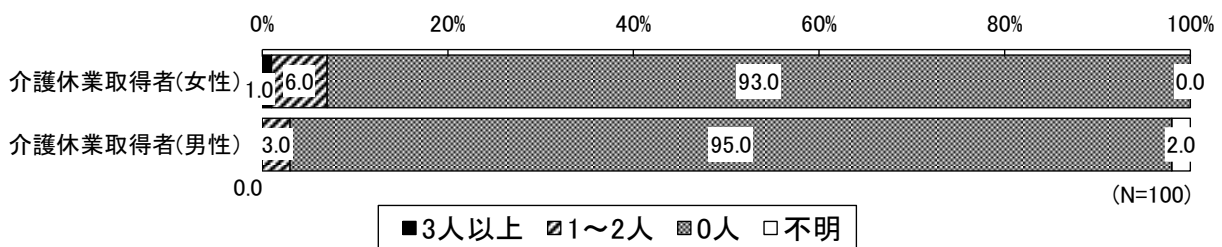
経年的には、前回調査と比較すると休業利用者がいた事業所の割合は増加している。

問8 過去1年間の介護休業制度 利用者数

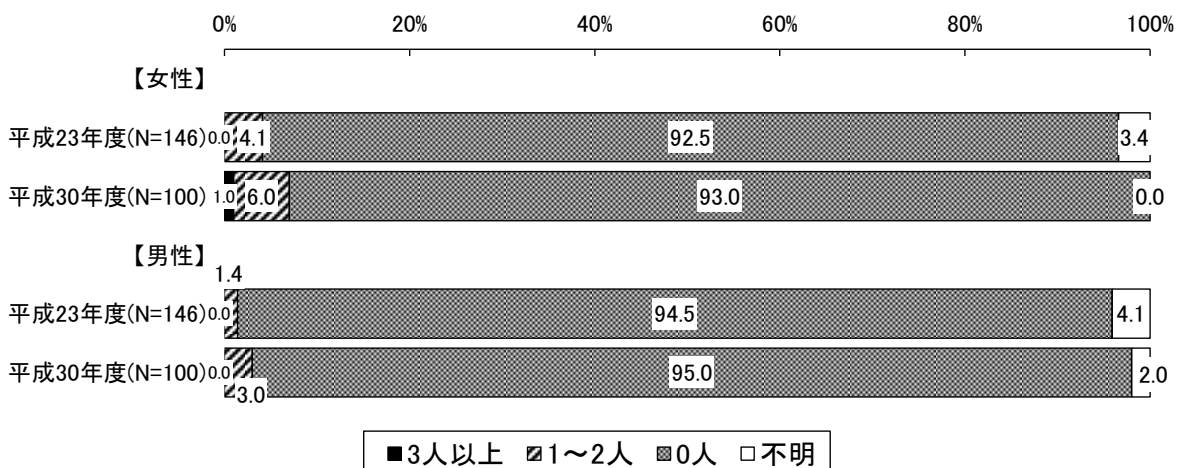


※女性利用者数と男性利用者数を合算して算出。女性と男性のどちらか一方の利用者数が不明の場合は、「0人」として扱っています。

問8 過去1年間の介護休業制度 利用者数 男女別比較



問8 過去1年間の介護休業制度 利用者数 経年比較



問9 過去3年間（H27.10.1～H30.9.30 現在、または直近の会計年度）に、貴事業所において、介護により従業員が次のような状況になったことがありますか。（複数回答）

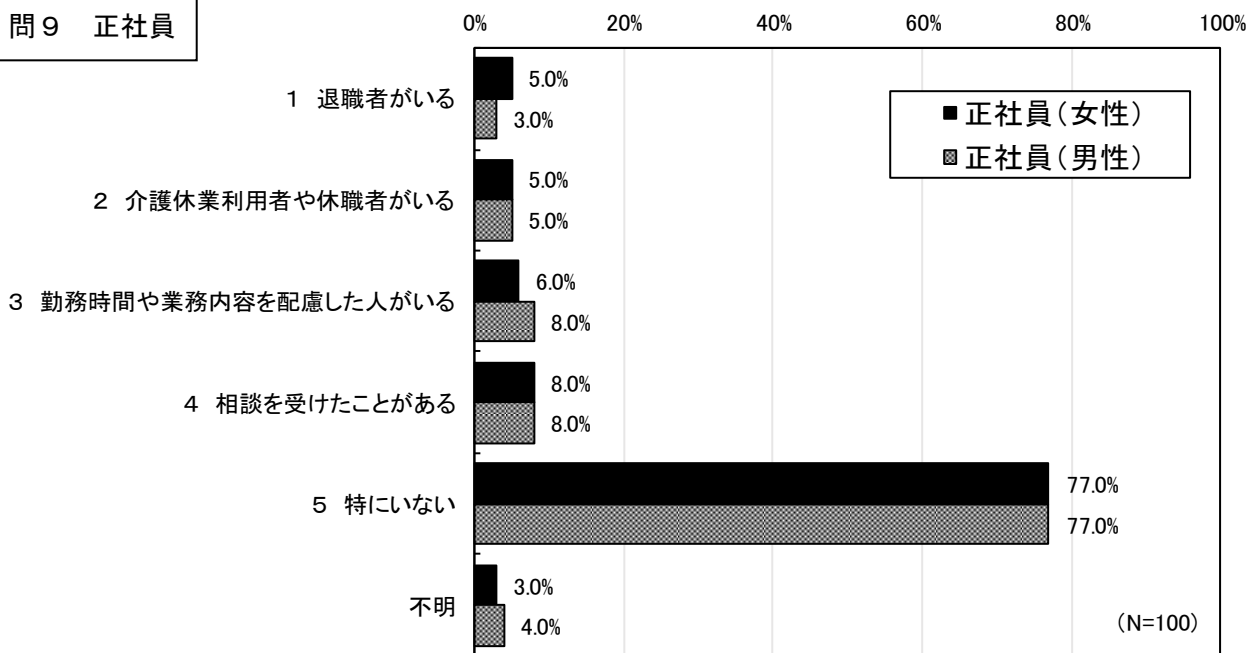
（回答例1）3年前は介護休業中であったが、現在は通常通りに働いている人がいる場合は、2に○

（回答例2）相談を受けて、勤務時間の配慮をしたが、退職した人がいる場合は、1、3、4に○

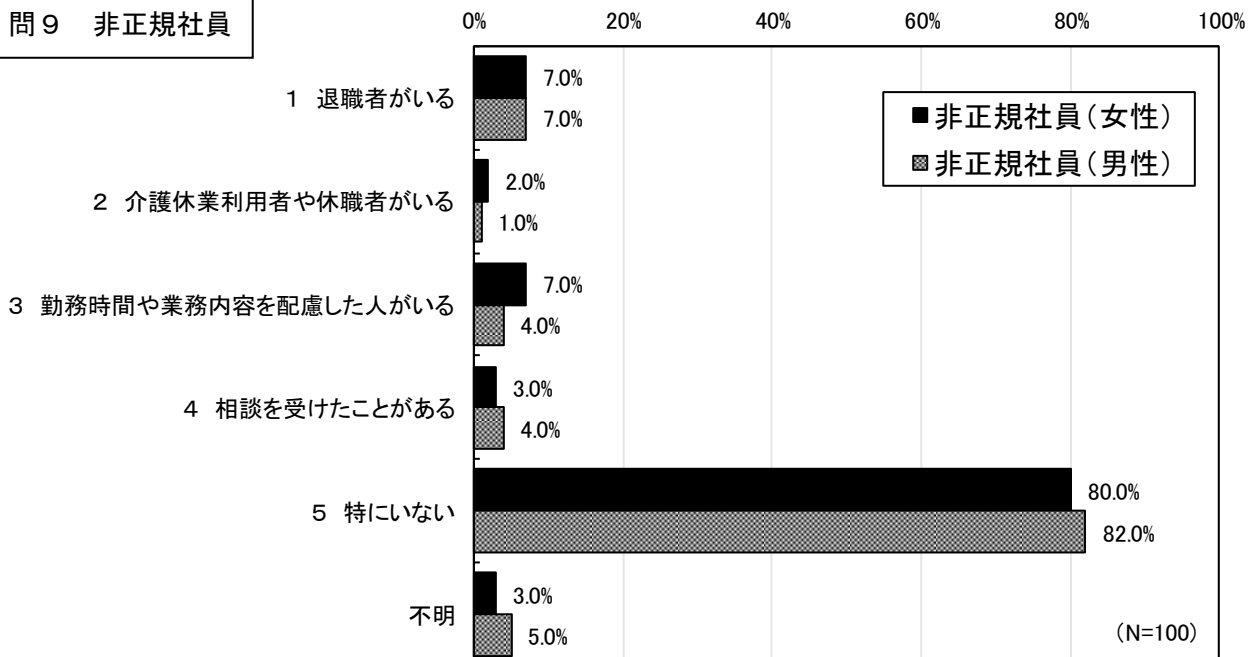
過去3年間に、介護によって生じた従業員への対応としては、正社員については、対応した従業員が「特にいない」割合が77.0%で最も高くなっている。対応した内容としては、「相談を受けたことがある」、「勤務時間や業務内容を配慮した人がいる」の割合が高くなっている。

また、非正規社員については、正社員同様に対応した従業員が「特にいない」割合が約8割で最も高くなっている。生じた対応としては、正社員の場合と異なり、「退職者がいる」の割合が高くなっている。

問9 正社員



問9 非正規社員



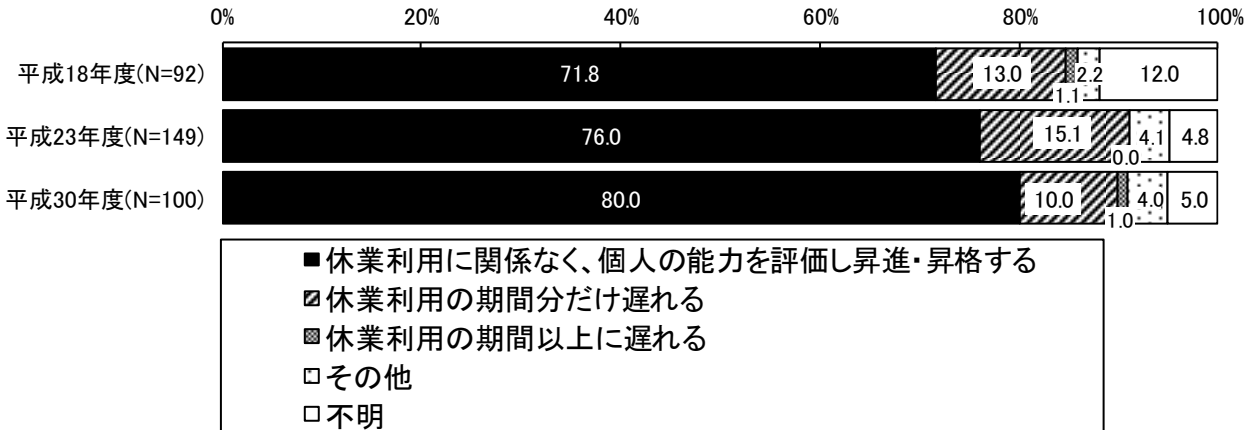


問 10 介護休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格はどうなっていますか。(単数回答)

\* 利用者実績がない場合でも、最もあてはまる考え方1つに○をつけてください。

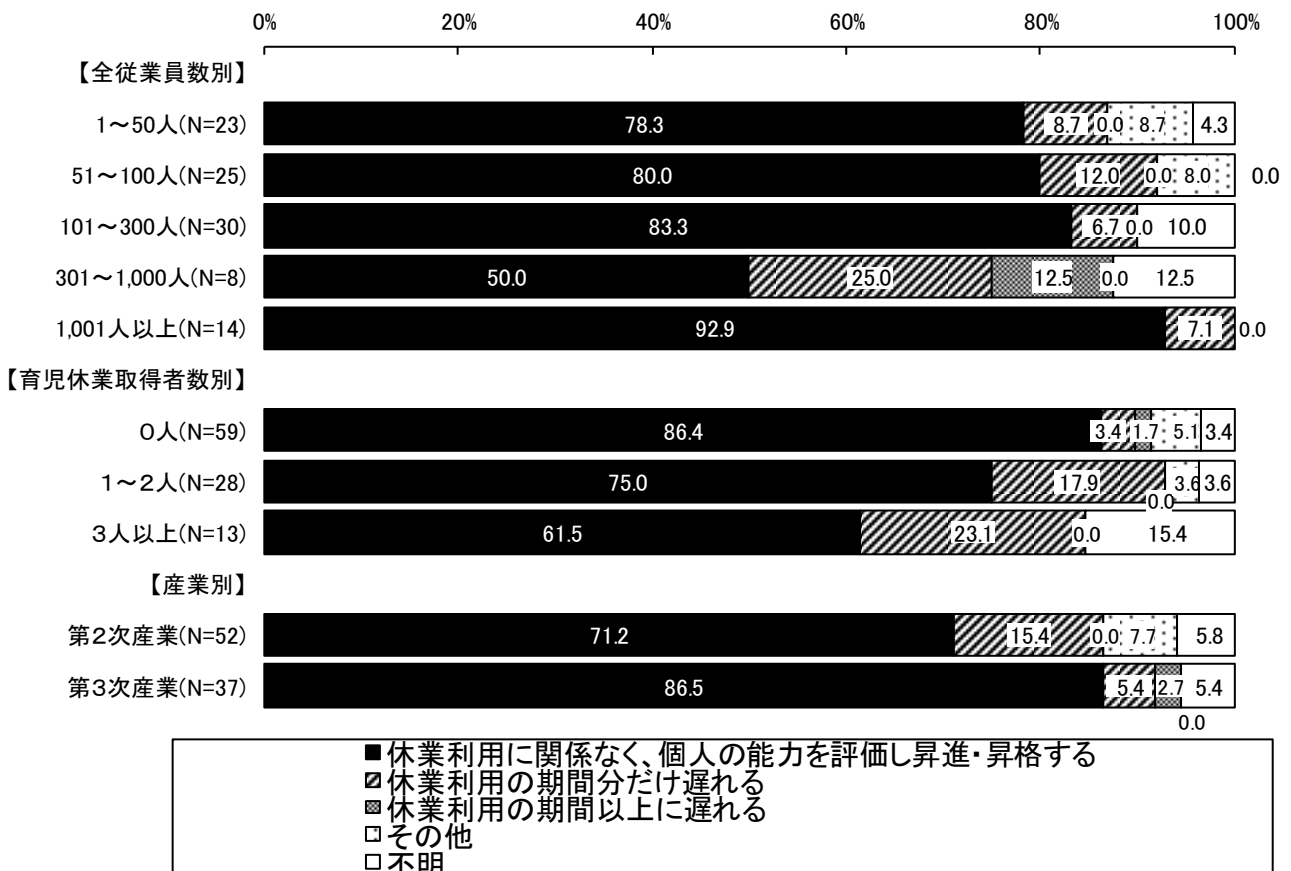
介護休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格については、「休業利用に関係なく、個人の能力を評価し昇進・昇格する」の割合が80.0%と大半を占め、経年的にも増加している。

問 10 経年比較



問 10 項目別比較

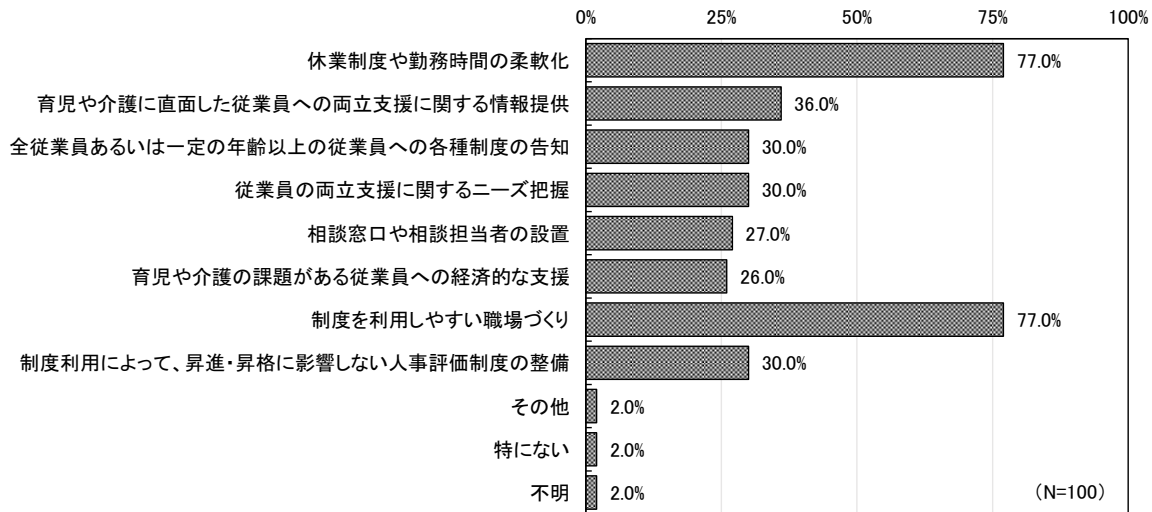
※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。



問 11 従業員の仕事と育児・介護の両立支援のためにどのようなことが重要だと考えますか。  
(複数回答)

(1) 育児

仕事と育児の両立支援のために重要だと考えることとしては、「休業制度や勤務時間の柔軟化」(77.0%)、「制度を利用しやすい職場づくり」(77.0%)の2項目の割合が突出して高くなっている。規模(全従業員数)別、産業別でも、この2項目の割合が高くなっている。



※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

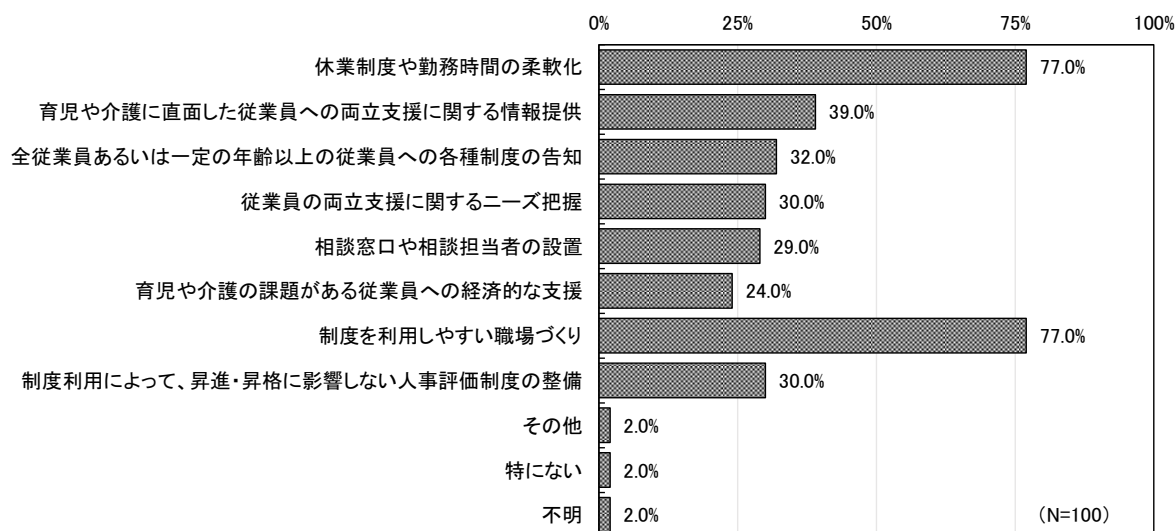
問 11 (1) 育児 項目別比較

(%)	休業制度や勤務時間の柔軟化	育児や介護に直面した従業員への両立支援に関する情報提供	全従業員あるいは一定の年齢以上の従業員への各種制度の告知	従業員の両立支援に関するニーズ把握	相談窓口や相談担当者の設置	育児や介護の課題がある従業員への経済的な支援	制度を利用しやすい職場づくり	制度利用によって、昇進・昇格に影響しない人事評価制度の整備	その他	特になし	不明
<b>【全従業員数別】</b>											
1~50人(N=23)	78.3	21.7	17.4	34.8	8.7	30.4	69.6	34.8	-	4.3	-
51~100人(N=25)	80.0	36.0	40.0	40.0	36.0	28.0	76.0	40.0	-	-	8.0
101~300人(N=30)	66.7	43.3	33.3	26.7	23.3	16.7	80.0	20.0	3.3	3.3	-
301~1,000人(N=8)	75.0	37.5	12.5	-	37.5	37.5	100.0	25.0	12.5	-	-
1,001人以上(N=14)	92.9	42.9	35.7	28.6	42.9	28.6	71.4	28.6	-	-	-
<b>【育児休業取得者数別】</b>											
0人(N=59)	72.9	28.8	28.8	30.5	18.6	27.1	72.9	23.7	1.7	1.7	3.4
1~2人(N=28)	82.1	42.9	39.3	32.1	32.1	25.0	85.7	35.7	3.6	-	-
3人以上(N=13)	84.6	53.8	15.4	23.1	53.8	23.1	76.9	46.2	-	7.7	-
<b>【産業別】</b>											
第2次産業(N=52)	71.2	28.8	25.0	28.8	19.2	26.9	73.1	34.6	3.8	3.8	3.8
第3次産業(N=37)	86.5	40.5	32.4	24.3	37.8	32.4	83.8	24.3	-	-	-

※不明を除き、回答割合の高いものの第1位と第2位に網掛け

(2) 介護

仕事と介護の両立支援のために重要だと考えることとしては、「休業制度や勤務時間の柔軟化」(77.0%)、「制度を利用しやすい職場づくり」(77.0%)の2項目の割合が突出して高くなっている。規模(全従業員数)別、産業別でも、この2項目の割合が高くなっている。



※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

問 11 (2) 介護 項目別比較

(%)	休業制度や勤務時間の柔軟化	育児や介護に直面した従業員への両立支援に関する情報提供	全従業員あるいは一定の年齢以上の従業員への各種制度の告知	従業員の両立支援に関するニーズ把握	相談窓口や相談担当者の設置	育児や介護の課題がある従業員への経済的な支援	制度を利用しやすい職場づくり	制度利用によって、昇進・昇格に影響しない人事評価制度の整備	その他	特になし	不明
<b>【全従業員数別】</b>											
1~50人(N=23)	78.3	26.1	17.4	34.8	13.0	30.4	69.6	34.8	-	4.3	-
51~100人(N=25)	80.0	40.0	40.0	44.0	40.0	24.0	76.0	40.0	-	-	8.0
101~300人(N=30)	66.7	43.3	36.7	23.3	23.3	13.3	83.3	20.0	3.3	3.3	-
301~1,000人(N=8)	75.0	50.0	25.0	-	37.5	25.0	87.5	25.0	12.5	-	-
1,001人以上(N=14)	92.9	42.9	35.7	28.6	42.9	35.7	71.4	28.6	-	-	-
<b>【育児休業取得者数別】</b>											
0人(N=59)	72.9	30.5	32.2	30.5	22.0	25.4	74.6	23.7	1.7	1.7	3.4
1~2人(N=28)	82.1	50.0	39.3	32.1	32.1	25.0	85.7	35.7	3.6	-	-
3人以上(N=13)	84.6	53.8	15.4	23.1	53.8	15.4	69.2	46.2	-	7.7	-
<b>【産業別】</b>											
第2次産業(N=52)	71.2	30.8	26.9	28.8	19.2	26.9	73.1	34.6	3.8	3.8	3.8
第3次産業(N=37)	86.5	45.9	35.1	24.3	40.5	27.0	83.8	24.3	-	-	-

※不明を除き、回答割合の高いものの第1位と第2位に網掛け

### 3 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革について

問 12 貴事業所の過去 1 年間 (H29. 10. 1～H30. 9. 30 現在、または直近の会計年度) における年次有給休暇について、男女計と女性の別にご記入ください。

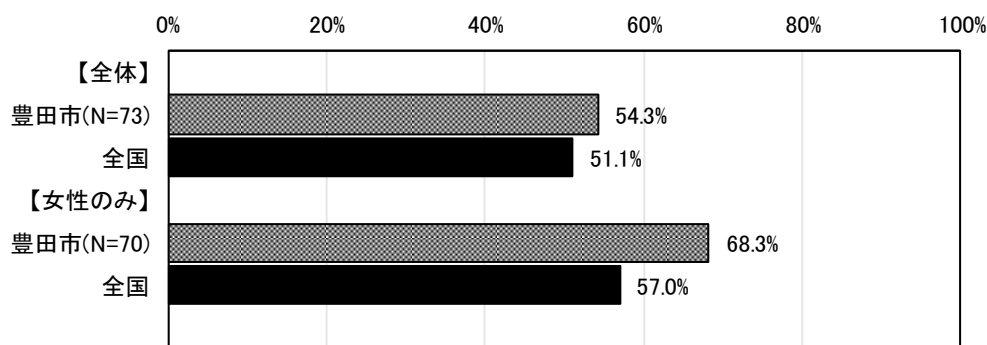
\* 利用者がいない場合は全て 0 とご記入ください。

年次有給休暇取得率は、全体 (男女計) で 54.3%、うち女性のみでは 68.3%となっており、女性の取得率は高くなっている。全国と比較しても、全体、女性ともに取得率は全国平均を上回っている。

規模 (全従業員数) 別では、「301～1,000 人」規模を除いて、取得率はいずれも女性の方が高くなっている。また、全体、女性ともに「51～100 人」規模で取得率が最も高くなっている。

産業別では、女性の取得率は第 3 次産業より第 2 次産業の方が高くなっている。

問 12 過去 1 年間の年次有給休暇取得率



※年次有給休暇取得率 = (年間延べ取得 (消化) 日数) / (年間延べ付与日数 (繰越日数を除く)) × 100 で算出。  
ただし、不明、不適当な回答を除きます。

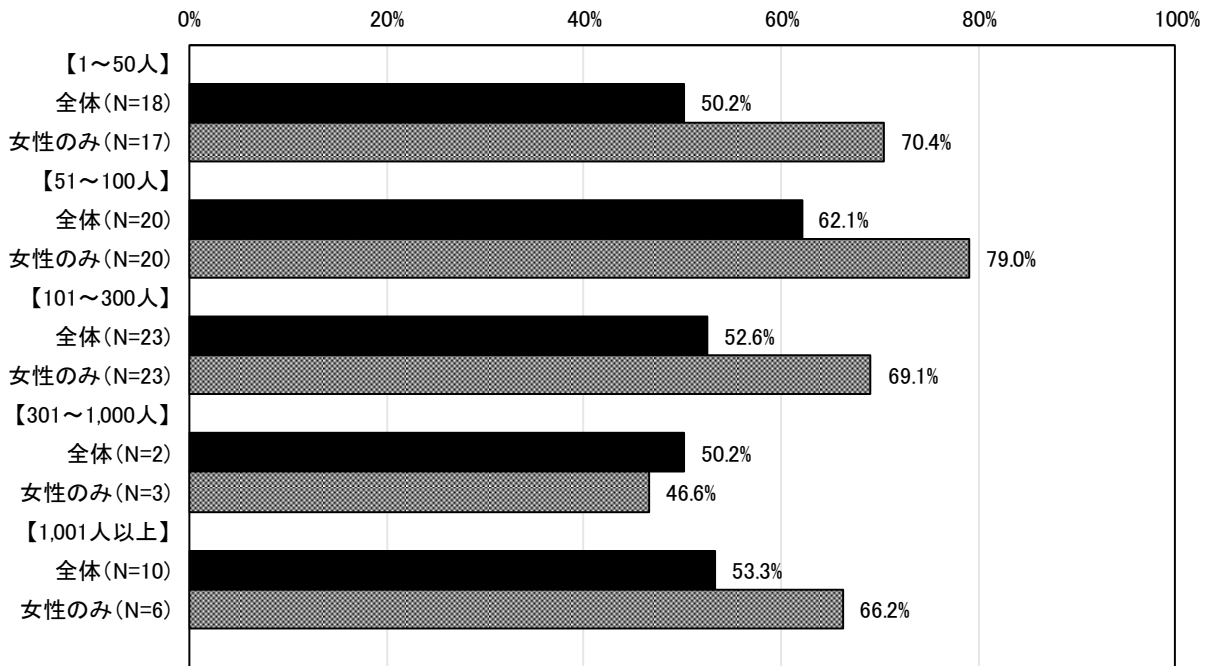
※全国…平成 30 年就労条件総合調査 (厚生労働省)。回答事業所総数は公表されていない。

【評価…○:達成、△:未達だが改善、×:後退】

第3次プランにおける指標	実績値 H25	目標値	実績値 H30	評価
年次有給休暇取得率	-	60%	54.3%	×

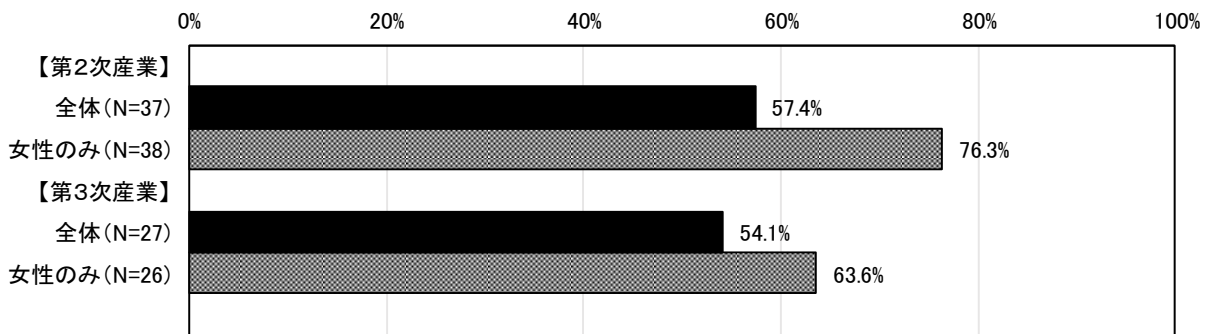
問 12 全従業員数別比較

※クロス集計結果では、全従業員数等の不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。



問 12 産業別比較

※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。



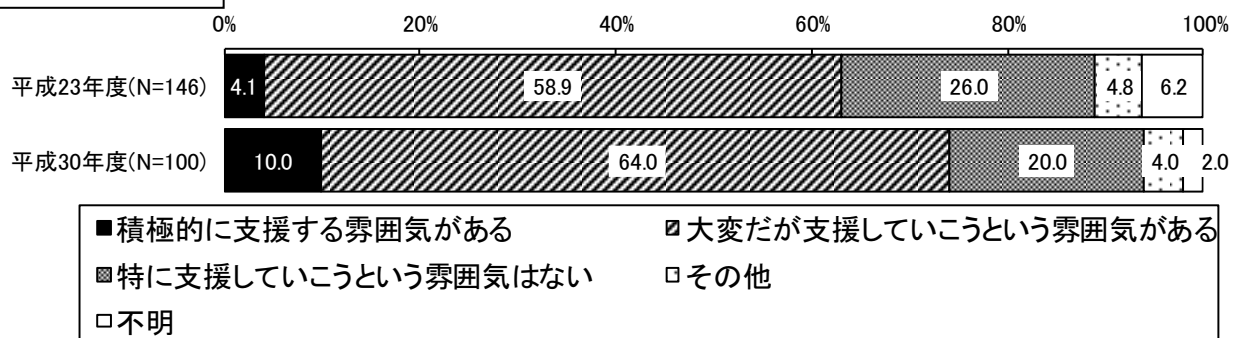
問 13 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）について、どのような雰囲気がありますか。（単数回答）

ワーク・ライフ・バランスに対する事業所の雰囲気としては、「大変だが支援していこうという雰囲気がある」割合が64.0%で最も高く、半数以上を占めている。『支援の雰囲気がある』（「積極的に支援する雰囲気がある」と「大変だが支援していこうという雰囲気がある」の合計）割合は74.0%となっており、経年的には前回調査より増加している。

育児休業取得者数別では、育児休業取得者数の多い事業所ほど、『支援の雰囲気がある』割合が高くなっている。

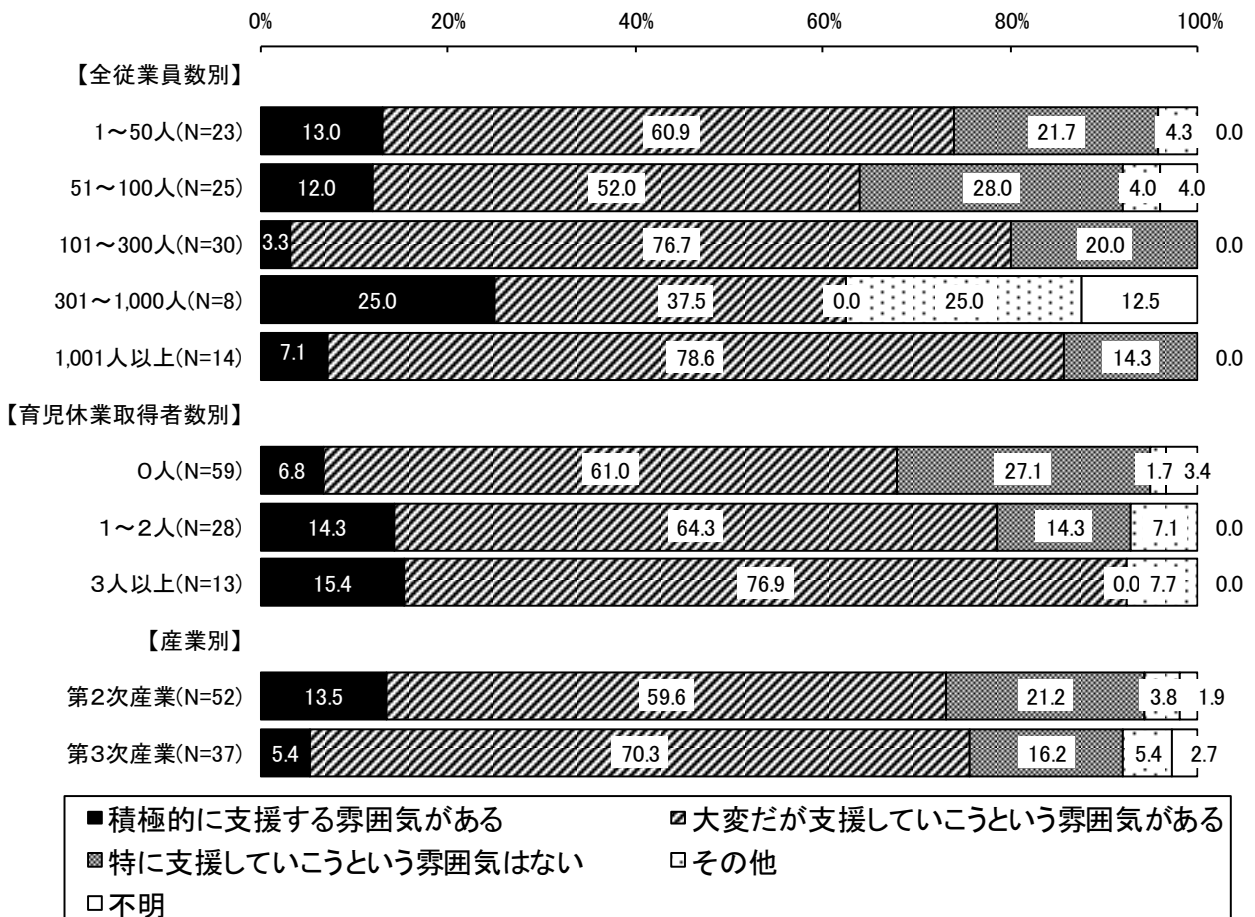
産業別では、第3次産業より第2次産業の方が「積極的に支援する雰囲気がある」割合が高くなっている。

問 13 経年比較



問 13 項目別比較

※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

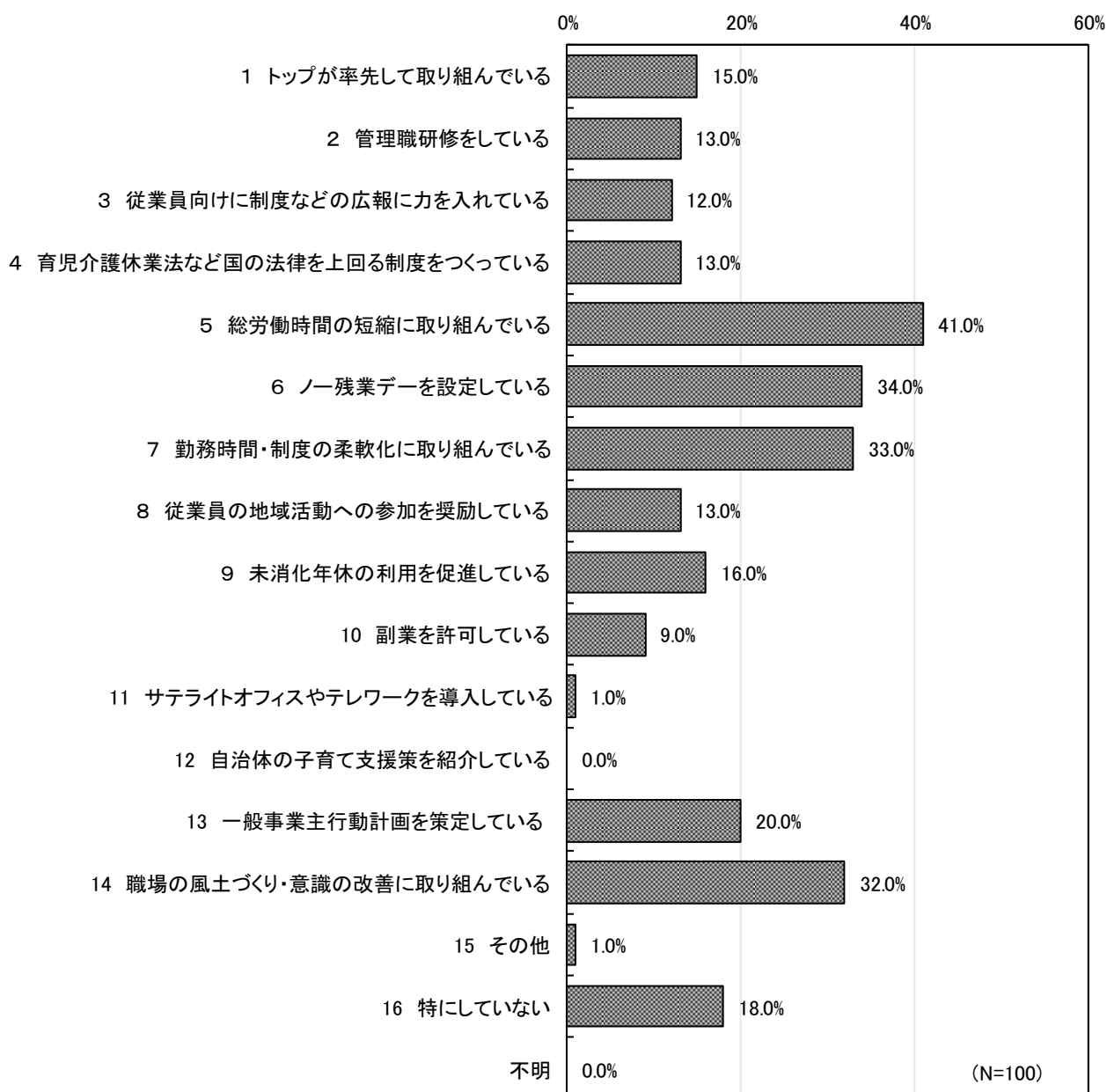


問 14 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために、どのような取組を行っていますか。（複数回答）

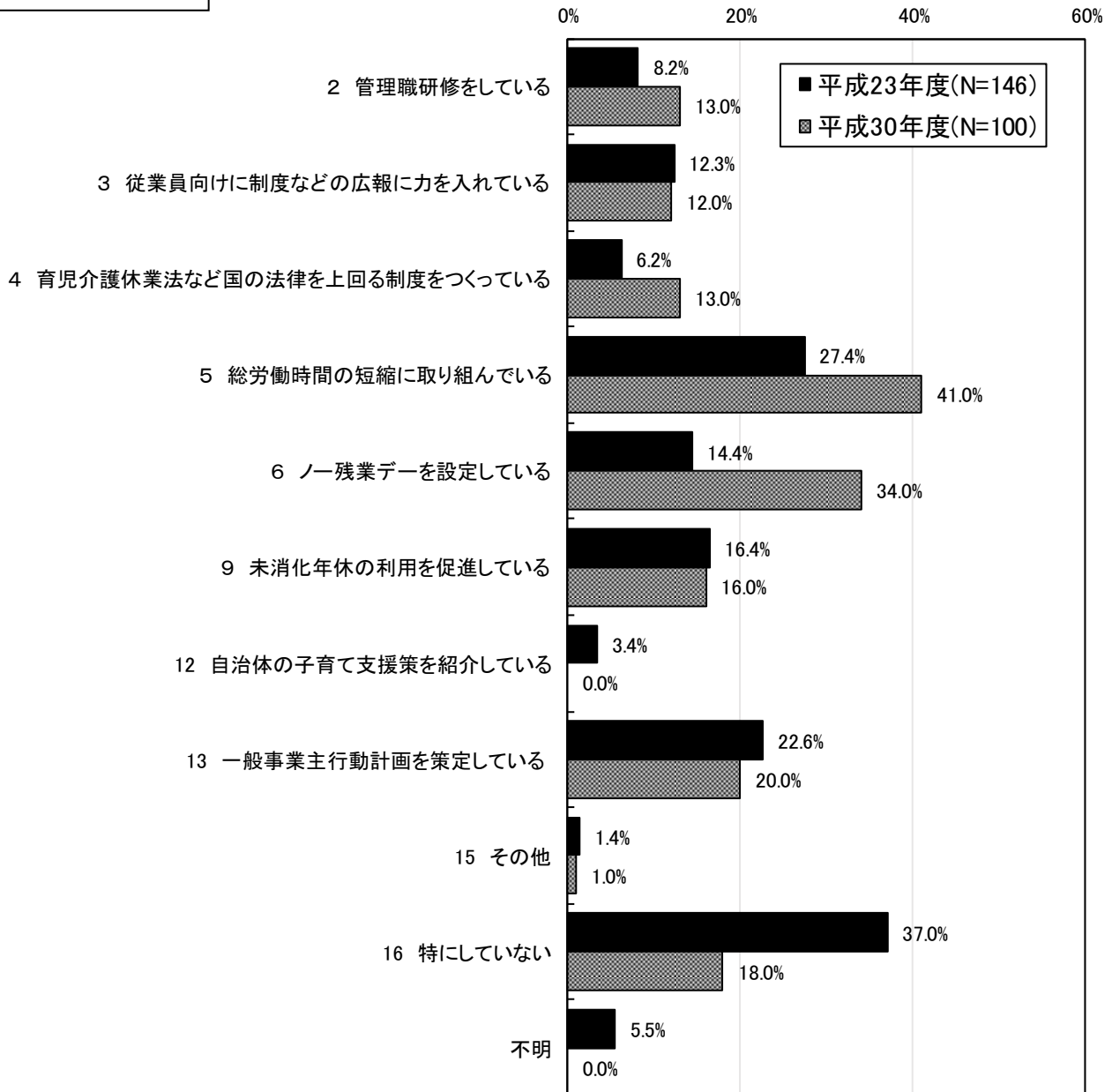
ワーク・ライフ・バランスを推進するために行っている取組としては、「総労働時間の短縮に取り組んでいる」割合が41.0%で最も高くなっている。次いで、「ノー残業デーを設定している」(34.0%)、「勤務時間・制度の柔軟化に取り組んでいる」(33.0%)、「職場の風土づくり・意識の改善に取り組んでいる」(32.0%)となっている。これらの4項目が主な取組といえる。

経年的には、「総労働時間の短縮に取り組んでいる」「ノー残業デーを設定している」の割合が大きく増加している。同時に、取組を「特にしていない」割合も前回調査から大きく減少している。

規模（全従業員数）別では、規模の小さい事業所は「職場の風土づくり・意識の改善に取り組んでいる」割合が高く、規模の大きい事業所は行っている取組の数自体が多い傾向にある。



問 14 経年比較



※ 1、7、8、10、11、14 は平成 30 年度調査から新設した選択肢であるため、経年比較はありません。



問 14 項目別比較

※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

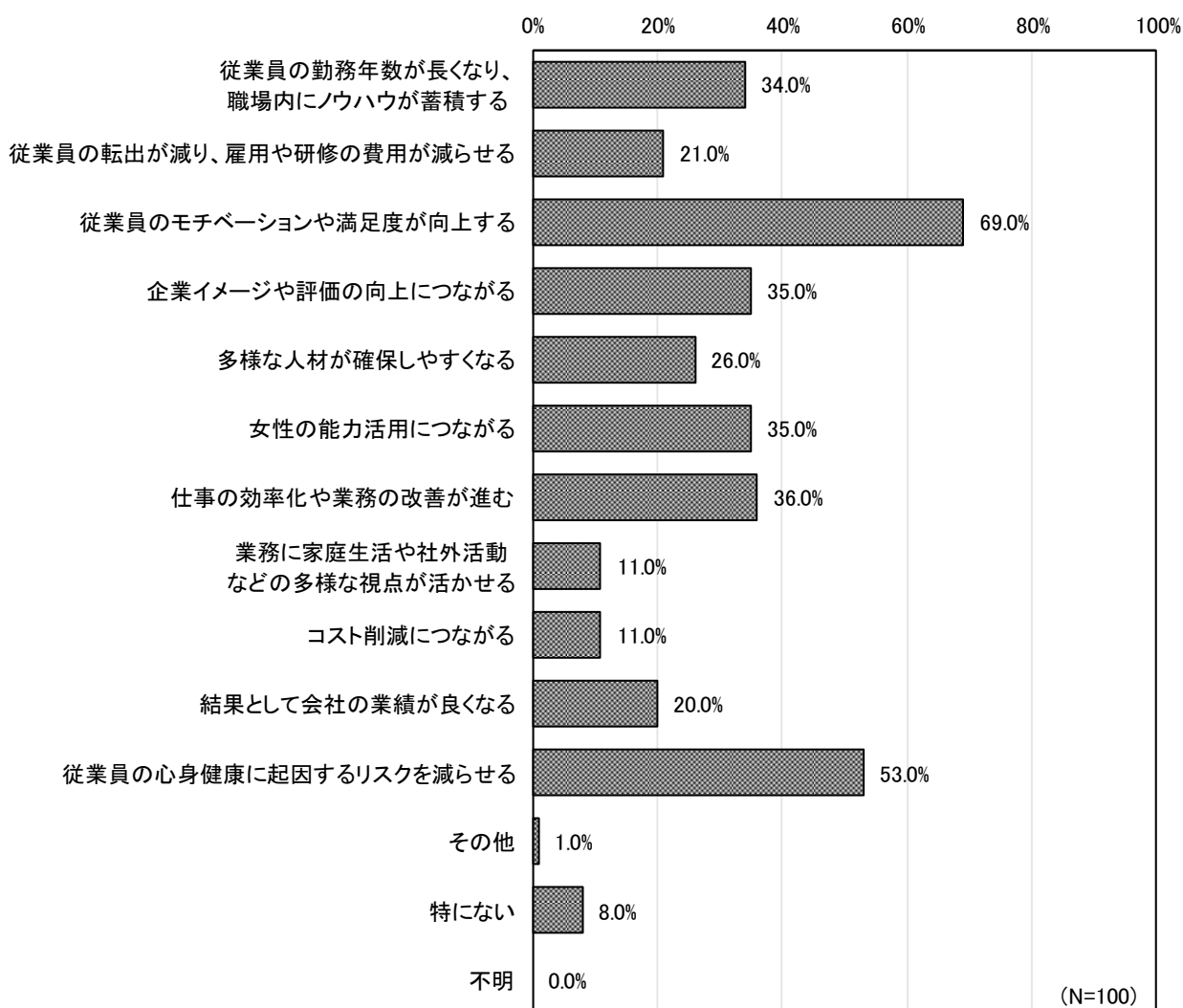
(%)	トップが率先して取り組んでいる	管理職研修をしている	従業員向けに制度などの広報に力を入れている	育児介護休業法など国の法律を上回る制度をつくっている	総労働時間の短縮に取り組んでいる	ノー残業デーを設定している	勤務時間・制度の柔軟化に取り組んでいる	従業員の地域活動への参加を奨励している	未消化年休の利用を促進している	副業を許可している	サテライトオフィスやテレワークを導入している	自治体の子育て支援策を紹介している	一般事業主行動計画を策定している	職場の風土づくり・意識の改善に取り組んでいる	その他	特にしていない	不明
<b>【全従業員数別】</b>																	
1～50人(N=23)	21.7	-	4.3	8.7	26.1	13.0	34.8	8.7	21.7	8.7	-	-	8.7	30.4	-	21.7	-
51～100人(N=25)	24.0	16.0	16.0	4.0	44.0	36.0	28.0	16.0	12.0	16.0	-	-	12.0	52.0	4.0	20.0	-
101～300人(N=30)	3.3	10.0	6.7	10.0	30.0	36.7	33.3	6.7	13.3	6.7	-	-	26.7	20.0	-	23.3	-
301～1,000人(N=8)	-	12.5	25.0	37.5	62.5	37.5	37.5	25.0	37.5	-	-	-	25.0	25.0	-	-	-
1,001人以上(N=14)	21.4	35.7	21.4	28.6	71.4	57.1	35.7	21.4	7.1	7.1	7.1	-	35.7	28.6	-	7.1	-
<b>【育児休業取得者数別】</b>																	
0人(N=59)	15.3	13.6	10.2	8.5	33.9	27.1	32.2	10.2	18.6	11.9	1.7	-	18.6	32.2	1.7	22.0	-
1～2人(N=28)	14.3	10.7	10.7	7.1	46.4	42.9	28.6	14.3	7.1	7.1	-	-	21.4	25.0	-	17.9	-
3人以上(N=13)	15.4	15.4	23.1	46.2	61.5	46.2	46.2	23.1	23.1	-	-	-	23.1	46.2	-	-	-
<b>【産業別】</b>																	
第2次産業(N=52)	17.3	9.6	13.5	9.6	32.7	25.0	26.9	9.6	15.4	5.8	-	-	13.5	38.5	1.9	25.0	-
第3次産業(N=37)	13.5	16.2	10.8	13.5	48.6	43.2	32.4	18.9	16.2	10.8	2.7	-	21.6	27.0	-	10.8	-

※不明を除き、回答割合の高いものの第1位と第2位に網掛け

問 15 貴事業所が「ワーク・ライフ・バランス」を効果的に進めることで、どのようなメリットがあると思いますか。(複数回答)

ワーク・ライフ・バランスを効果的に進めるメリットとしては、「従業員のモチベーションや満足度が向上する」(69.0%)、「従業員の心身健康に起因するリスクを減らせる」(53.0%)の割合が特に高くなっている。

また、規模(全従業員数)によっては、「企業イメージや評価の向上につながる」や「従業員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積する」、「仕事の効率化や業務の改善が進む」が第2位にあがってきている。



問 15 項目別比較

※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

	従業員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積する	従業員の転出が減り、雇用や研修の費用が減らせる	従業員のモチベーションや満足度が向上する	企業イメージや評価の向上につながる	多様な人材が確保しやすくなる	女性の能力活用につながる	仕事の効率化や業務の改善が進む	業務に家庭生活や社外活動などの多様な視点が活かせる	コスト削減につながる	結果として会社の業績が良くなる	従業員の心身健康に起因するリスクを減らせる	その他	特にない	不明
(%)														
<b>【全従業員数別】</b>														
1～50人(N=23)	47.8	17.4	60.9	13.0	17.4	17.4	39.1	-	8.7	8.7	56.5	-	17.4	-
51～100人(N=25)	36.0	20.0	68.0	52.0	12.0	48.0	40.0	12.0	8.0	20.0	48.0	4.0	8.0	-
101～300人(N=30)	23.3	20.0	60.0	23.3	30.0	30.0	16.7	6.7	13.3	20.0	53.3	-	3.3	-
301～1,000人(N=8)	62.5	12.5	87.5	50.0	50.0	50.0	25.0	37.5	-	25.0	37.5	-	-	-
1,001人以上(N=14)	14.3	35.7	92.9	57.1	42.9	42.9	71.4	21.4	21.4	35.7	64.3	-	7.1	-
<b>【育児休業取得者数別】</b>														
0人(N=59)	32.2	22.0	67.8	28.8	18.6	27.1	33.9	5.1	11.9	15.3	54.2	1.7	6.8	-
1～2人(N=28)	28.6	21.4	67.9	39.3	28.6	39.3	35.7	17.9	3.6	17.9	50.0	-	14.3	-
3人以上(N=13)	53.8	15.4	76.9	53.8	53.8	61.5	46.2	23.1	23.1	46.2	53.8	-	-	-
<b>【産業別】</b>														
第2次産業(N=52)	34.6	15.4	65.4	30.8	17.3	26.9	36.5	3.8	7.7	13.5	46.2	1.9	11.5	-
第3次産業(N=37)	35.1	21.6	67.6	40.5	37.8	48.6	32.4	18.9	13.5	29.7	56.8	-	5.4	-

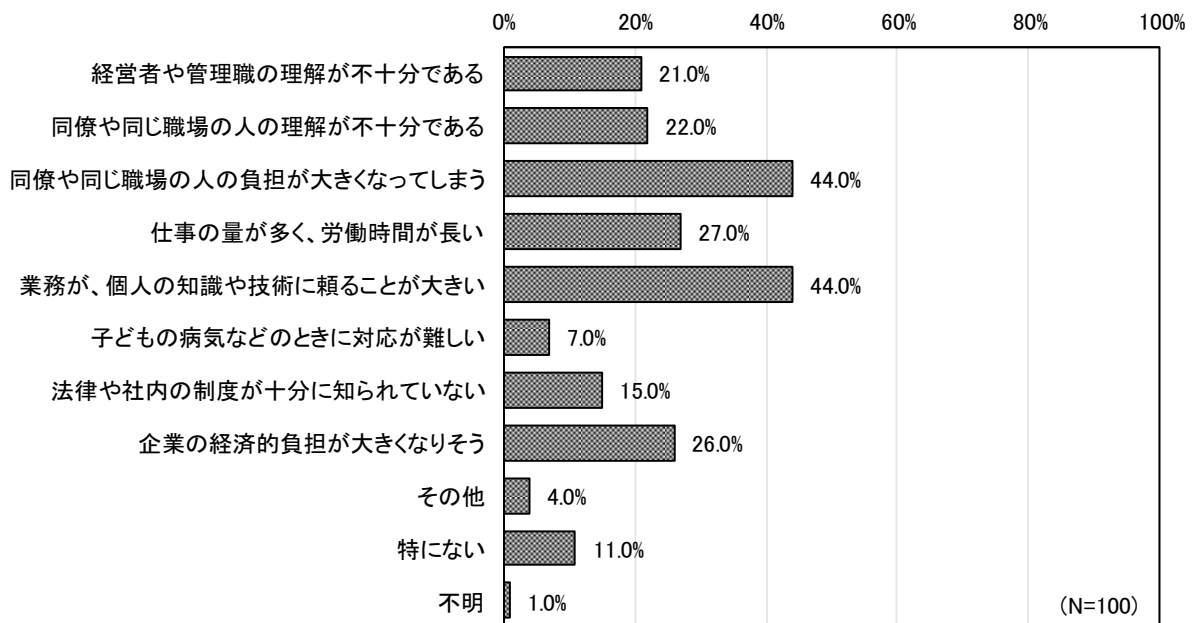
※不明を除き、回答割合の高いものの第1位と第2位に網掛け

問 16 貴事業所で、「ワーク・ライフ・バランス」支援を進めていく上で、どのような課題がありますか。(複数回答)

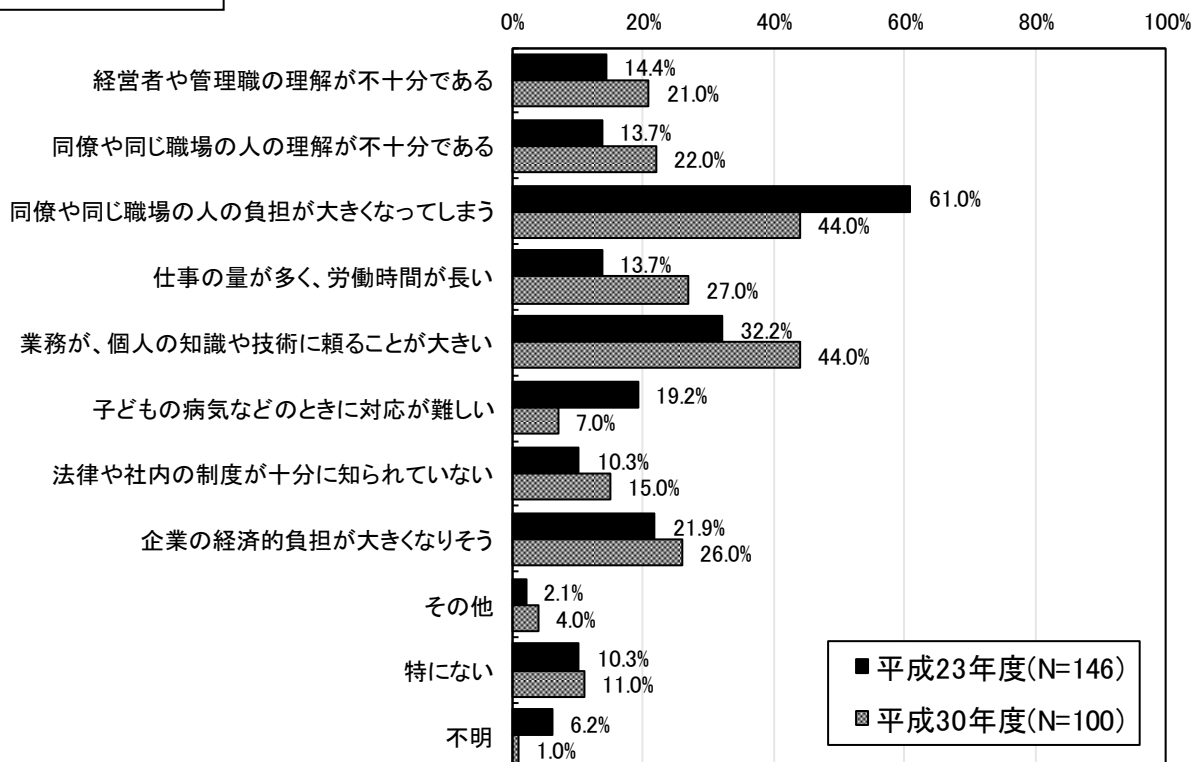
ワーク・ライフ・バランス支援を進めていく上での課題としては、「同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまふ」(44.0%)、「業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい」(44.0%)の割合が特に高くなっている。

経年的には、「同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまふ」「子どもの病気などのときに対応が難しい」を除く全ての項目で、前回調査より割合が増加している。

規模(全従業員数)別には、規模の大きい事業所で「仕事の量が多く、労働時間が長い」の割合が高くなっている。



問 16 経年比較



問 16 項目別比較

※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

(%)	経営者や管理職の理解が不十分である	同僚や同じ職場の人の理解が不十分である	同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまっ	仕事の量が多く、労働時間が長い	業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい	子どもの病気などのときに対応が難しい	法律や社内の制度が十分に知られていない	企業の経済的負担が大きくなりそう	その他	特にな	不明
<b>【全従業員数別】</b>											
1～50人(N=23)	17.4	8.7	30.4	4.3	60.9	4.3	8.7	30.4	-	17.4	-
51～100人(N=25)	16.0	36.0	52.0	16.0	36.0	-	12.0	24.0	12.0	16.0	-
101～300人(N=30)	13.3	16.7	36.7	33.3	30.0	10.0	20.0	26.7	3.3	6.7	3.3
301～1,000人(N=8)	37.5	37.5	87.5	50.0	50.0	12.5	-	37.5	-	12.5	-
1,001人以上(N=14)	42.9	21.4	42.9	57.1	57.1	14.3	28.6	14.3	-	-	-
<b>【育児休業取得者数別】</b>											
0人(N=59)	20.3	23.7	40.7	22.0	44.1	5.1	18.6	27.1	5.1	11.9	-
1～2人(N=28)	21.4	21.4	42.9	32.1	39.3	7.1	3.6	14.3	3.6	14.3	3.6
3人以上(N=13)	23.1	15.4	61.5	38.5	53.8	15.4	23.1	46.2	-	-	-
<b>【産業別】</b>											
第2次産業(N=52)	17.3	19.2	40.4	23.1	44.2	7.7	15.4	26.9	1.9	13.5	1.9
第3次産業(N=37)	27.0	27.0	48.6	35.1	40.5	8.1	13.5	24.3	5.4	8.1	-

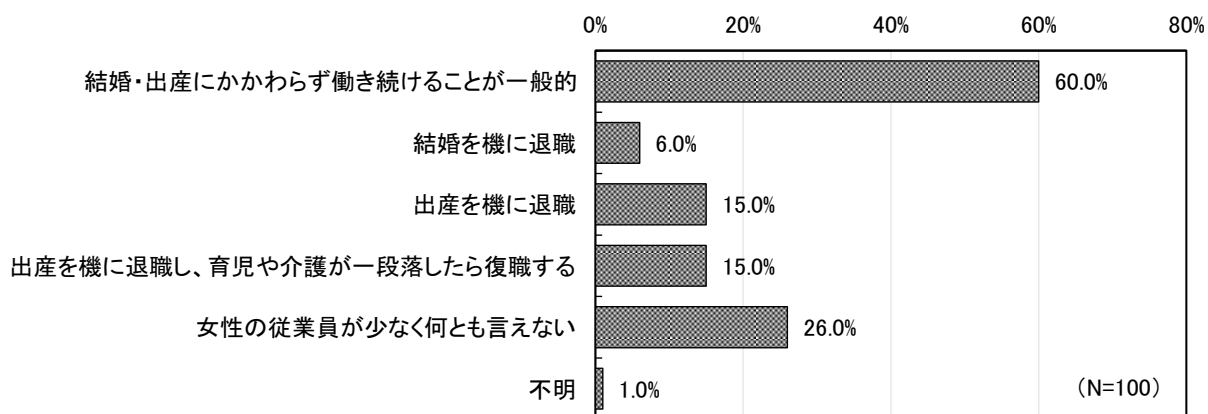
※不明を除き、回答割合の高いものの第1位と第2位に網掛け

## 4 女性の能力の発揮に向けて

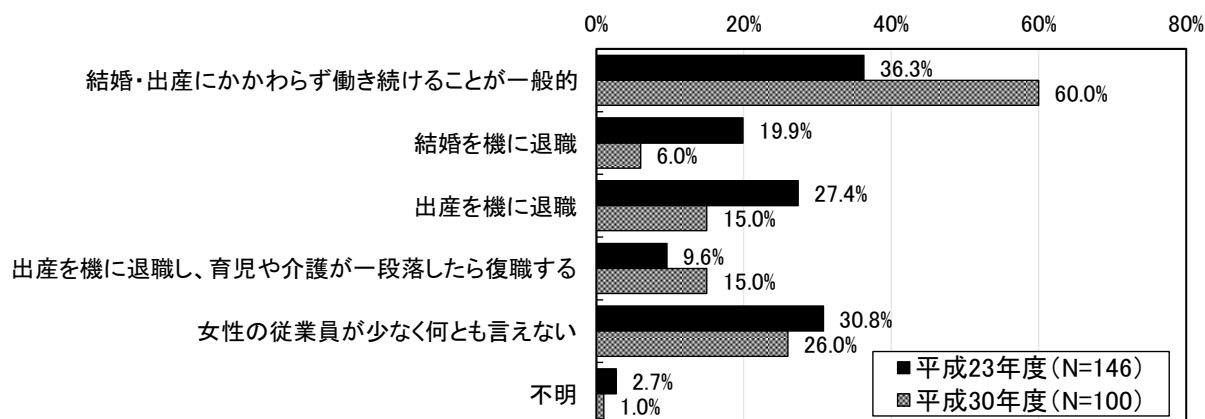
問 17 貴事業所の女性従業員の就労の傾向について伺います。(2つ以下回答)

女性従業員の就労傾向については、「結婚・出産にかかわらず働き続けることが一般的」の割合が60.0%で最も高く、経年的にも、前回調査から大幅に増加している。逆に、「結婚を機に退職」「出産を機に退職」の割合は前回調査から大きく減少している。

規模(全従業員数)の小さい事業所や第2次産業では、「女性の従業員が少なく何とも言えない」の割合が高くなっている。



問 17 経年比較



問 17 項目別比較

※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

	結婚・出産にかかわらず働き続けることが一般的	結婚を機に退職	出産を機に退職	出産を機に退職し、育児や介護が一段落したら復職する	女性の従業員が少なく何とも言えない	不明
(%)						
<b>【全従業員数別】</b>						
1～50 人(N=23)	39.1	4.3	4.3	17.4	47.8	4.3
51～100 人(N=25)	52.0	8.0	12.0	20.0	28.0	-
101～300 人(N=30)	66.7	6.7	23.3	13.3	26.7	-
301～1,000 人(N=8)	75.0	-	25.0	-	-	-
1,001 人以上(N=14)	85.7	7.1	14.3	14.3	-	-
<b>【育児休業取得者数別】</b>						
0人(N=59)	55.9	10.2	6.8	10.2	37.3	1.7
1～2人(N=28)	60.7	-	35.7	25.0	7.1	-
3人以上(N=13)	76.9	-	7.7	15.4	15.4	-
<b>【産業別】</b>						
第2次産業(N=52)	57.7	3.8	13.5	11.5	40.4	-
第3次産業(N=37)	64.9	8.1	18.9	18.9	10.8	-

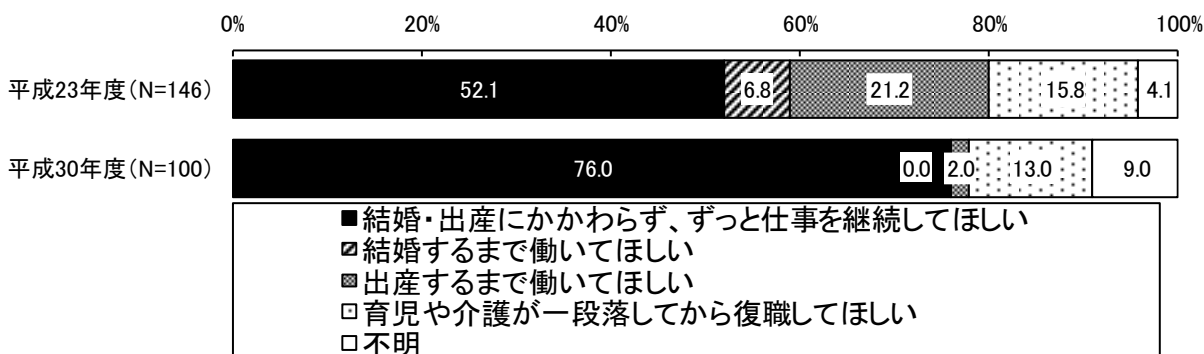
※不明を除き、回答割合の高いものの第1位と第2位に網掛け

問 18 女性従業員に対して、どのように働いてほしいと思いますか。(単数回答)

女性従業員の働き方への希望については、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」割合が76.0%で最も高くなっており、経年的には前回調査から約24ポイントと大きく増加している。一方、「出産するまで働いてほしい」割合は前回調査から大きく減少している。

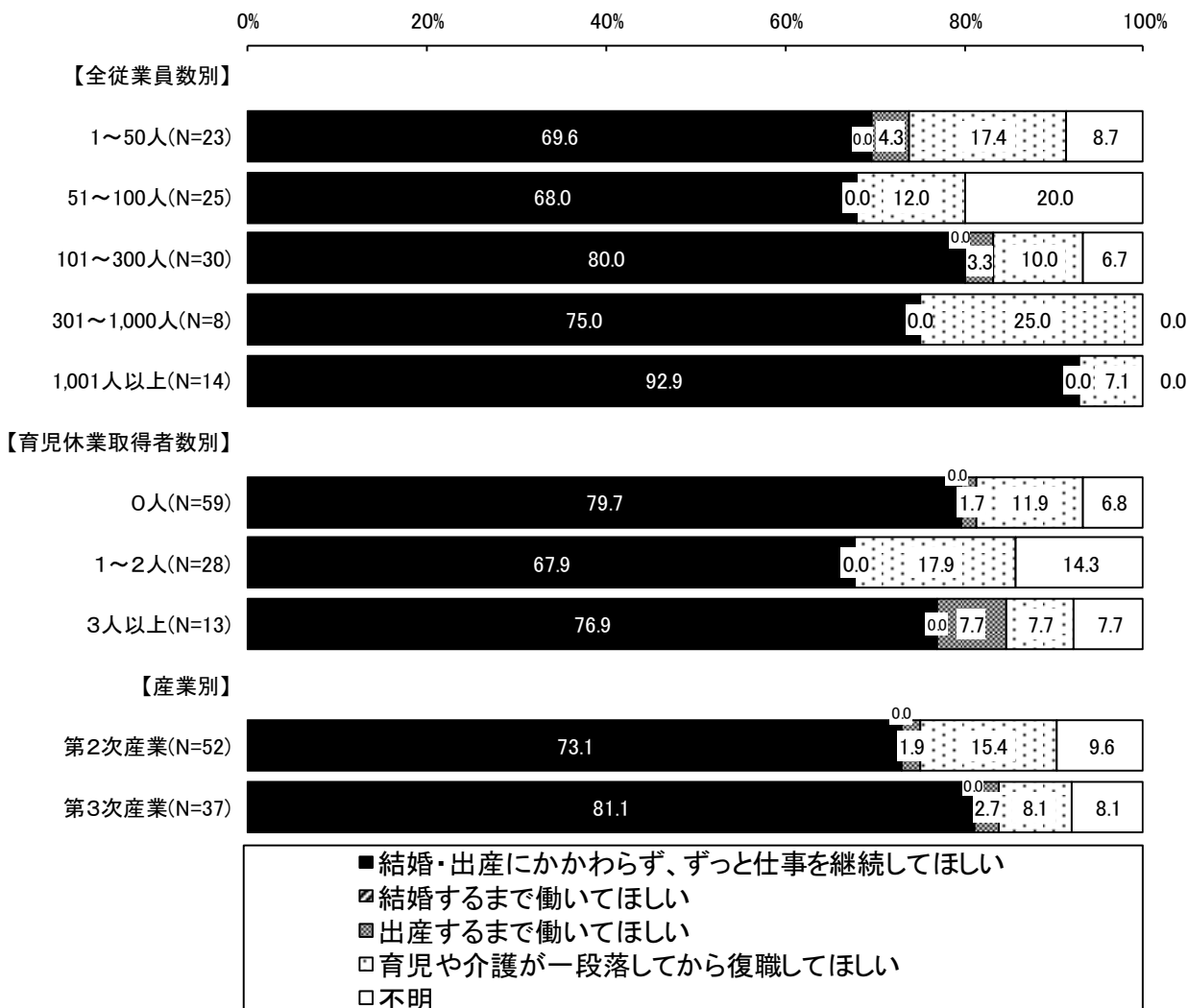
規模(全従業員数)別では、「1,001人以上」の規模の大きい事業所で「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」割合が92.9%と特に高くなっている。

問 18 経年比較



問 18 項目別比較

※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。



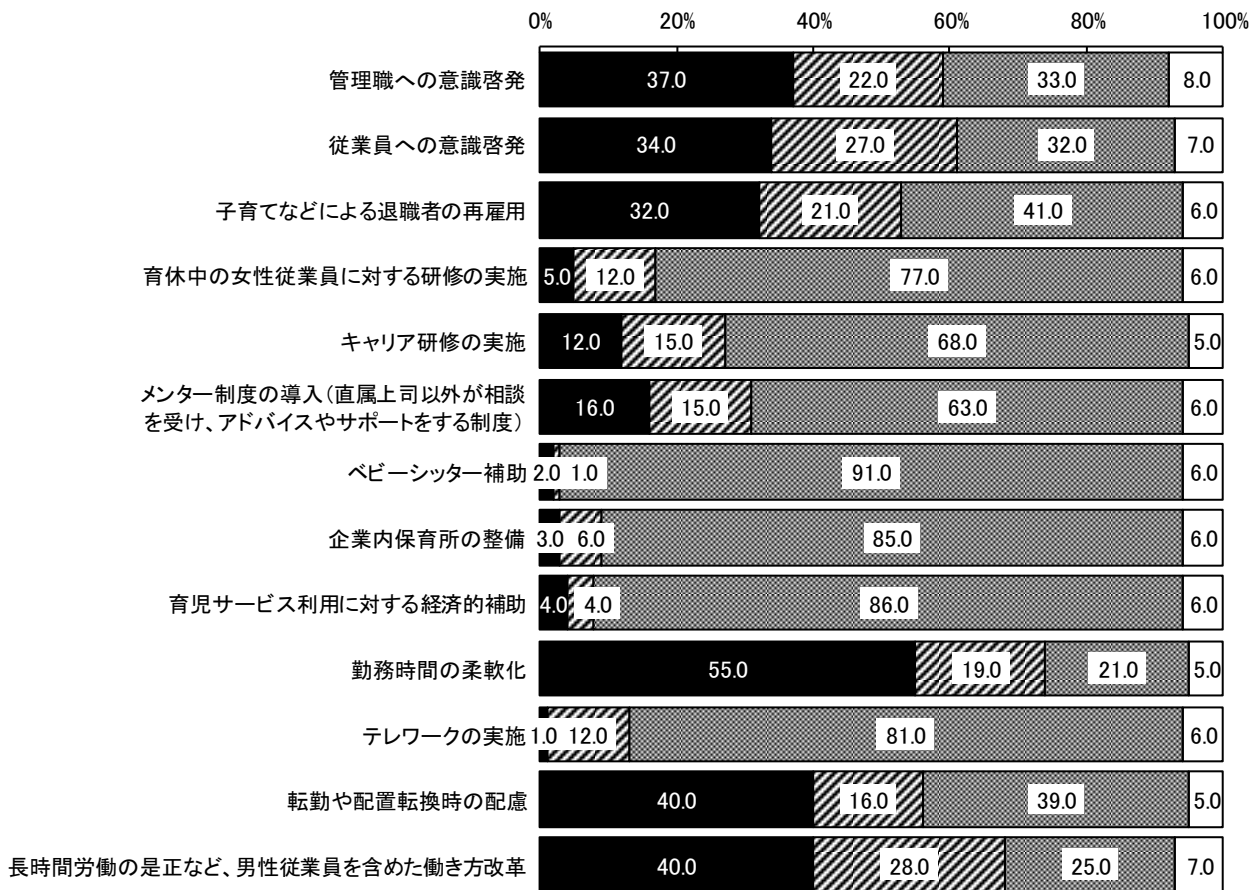


問 19 貴事業所では、子育て中の女性の活躍に向け、どのような取組をしていますか。(単数回答)

子育て中の女性の活躍に向けて行っている取組としては、「勤務時間の柔軟化」で「取り組んでいる」割合が55.0%で最も高く、半数以上が取り組んでいる。次いで、「転勤や配置転換時の配慮」「長時間労働の是正など、男性従業員を含めた働き方改革」で「取り組んでいる」割合が40.0%と高くなっている。また、「長時間労働の是正など、男性従業員を含めた働き方改革」「従業員への意識啓発」では「検討中である」割合が3割弱と高くなっている。一方、「ベビーシッター補助」「企業内保育所の整備」「育児サービス利用に対する経済的補助」といった子育て支援に関する項目は9割前後が「取り組んでいない」と回答している。

規模(全従業員数)別では、「1,001人以上」など規模の大きい事業所で「取り組んでいる」割合の高い項目が多くなっている。

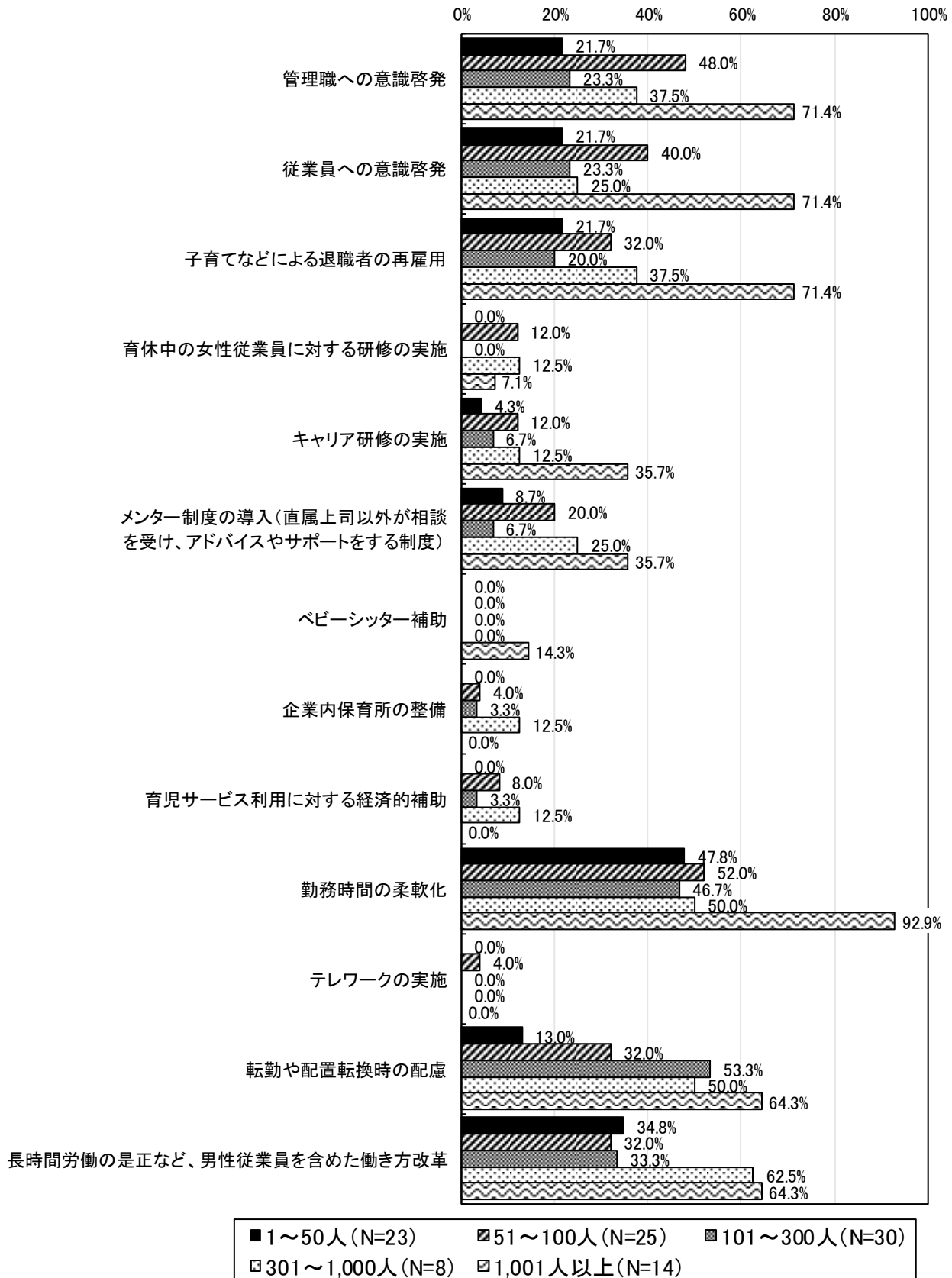
産業別では、ほとんどの項目で第2次産業より第3次産業の方が「取り組んでいる」割合が高くなっている。



■ 取り組んでいる □ 検討中である ▨ 取り組んでいない □ 不明

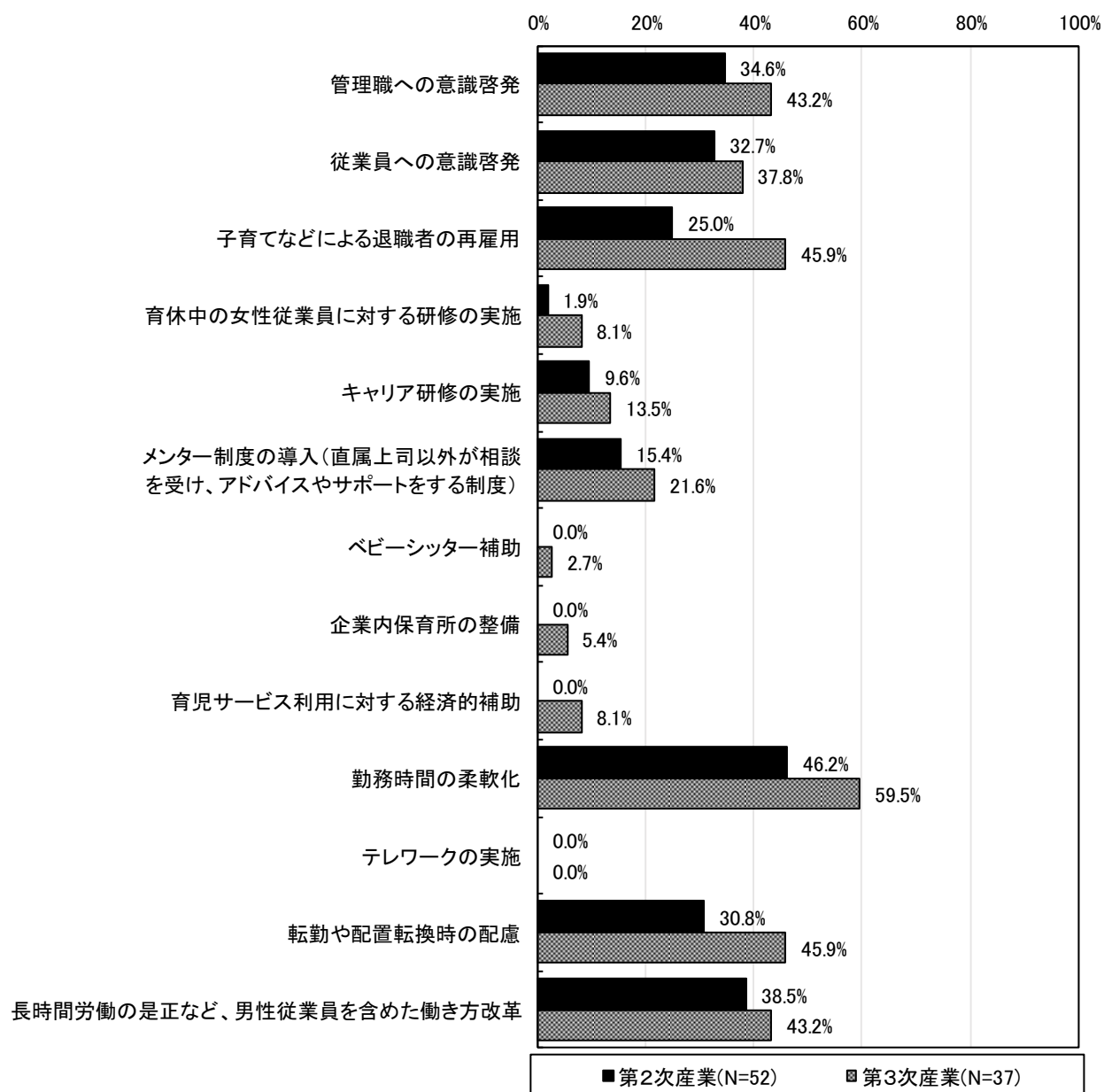
(N=100)

問 19 全従業員数別 「取り組んでいる」割合



※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

問 19 産業別 「取り組んでいる」割合



※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

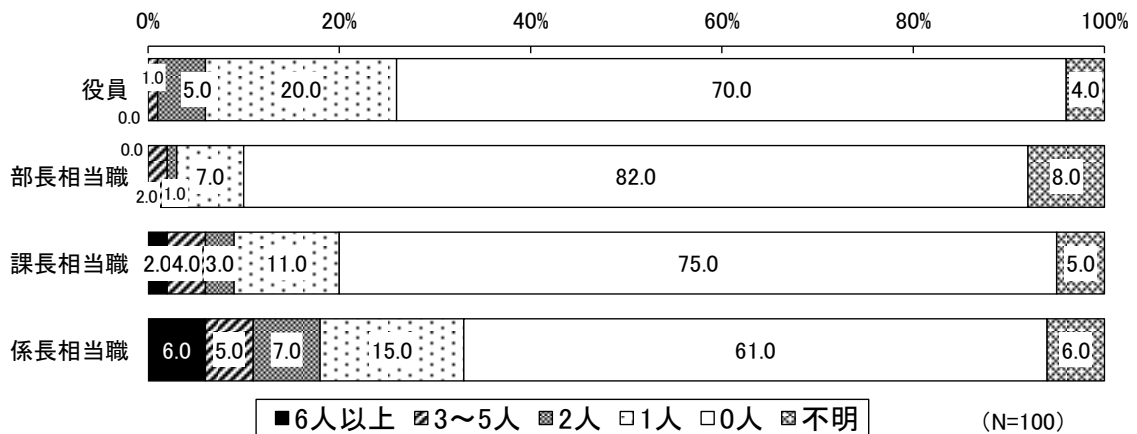
問 20 係長以上の役職者は何人いますか。そのうち女性は何人いますか。

係長以上での女性の役職者数は、どの役職も「0人」の割合が6割以上で最も高くなっているが、「役員」と「係長相当職」は1人以上の割合が20%以上となっており、他の役職より女性の数がやや多くなっている。

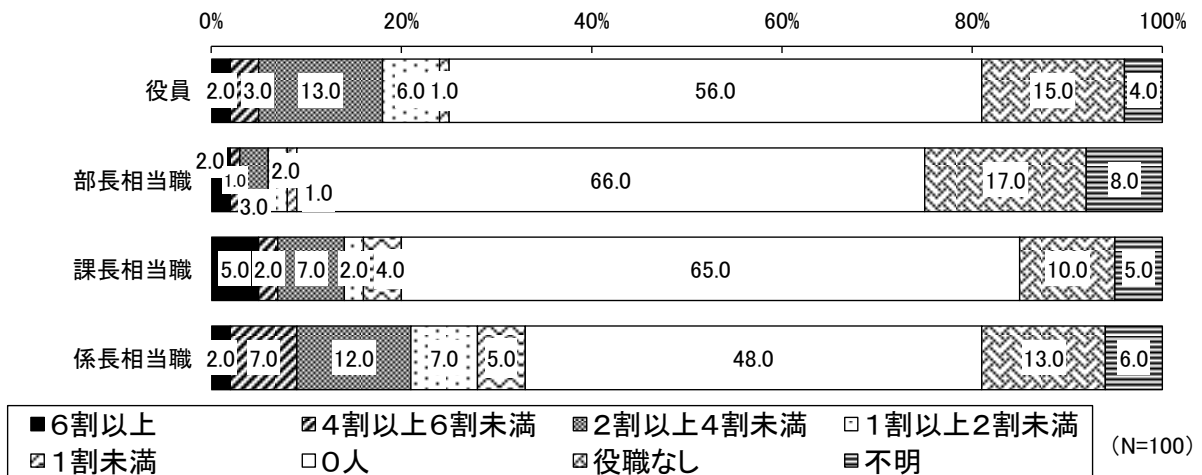
女性役職者比率をみても、「0人」の割合が最も高くなっている。女性役職者がいる事業所では、「2割以上4割未満」の割合が比較的高くなっている。男性とほぼ同数にあたる「4割以上6割未満」の割合は、「係長相当職」の7.0%が最高で、その他の役職では数パーセントと低くなっている。

経年的に女性役職者数の比率（全体合計）をみると、前回調査から増加したのは、係長相当職のみとなっている。他の役員、部長相当職、課長相当職はいずれも前回調査より数ポイント減少している。産業別で見ると、いずれの役職も女性役職者数の比率は、第3次産業より第2次産業の方が低くなっている。

<女性役職者数>

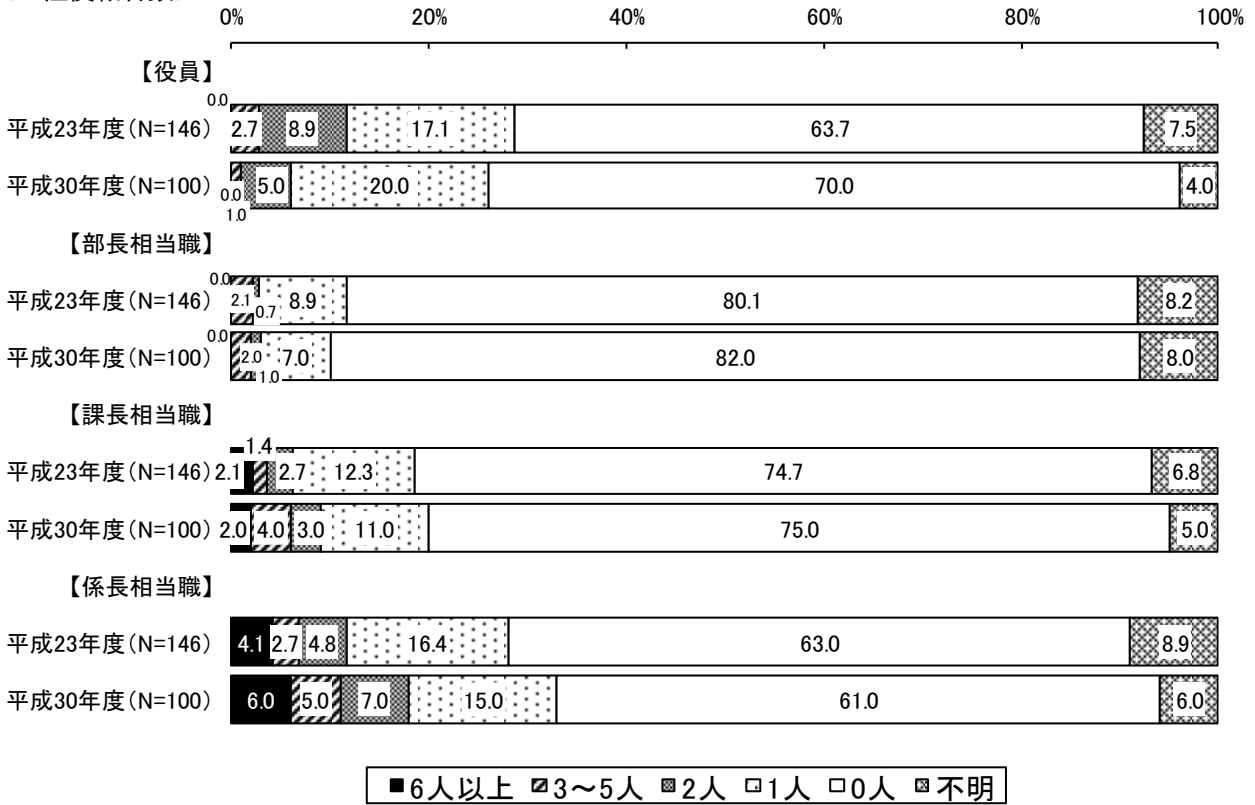


<女性役職者比率>

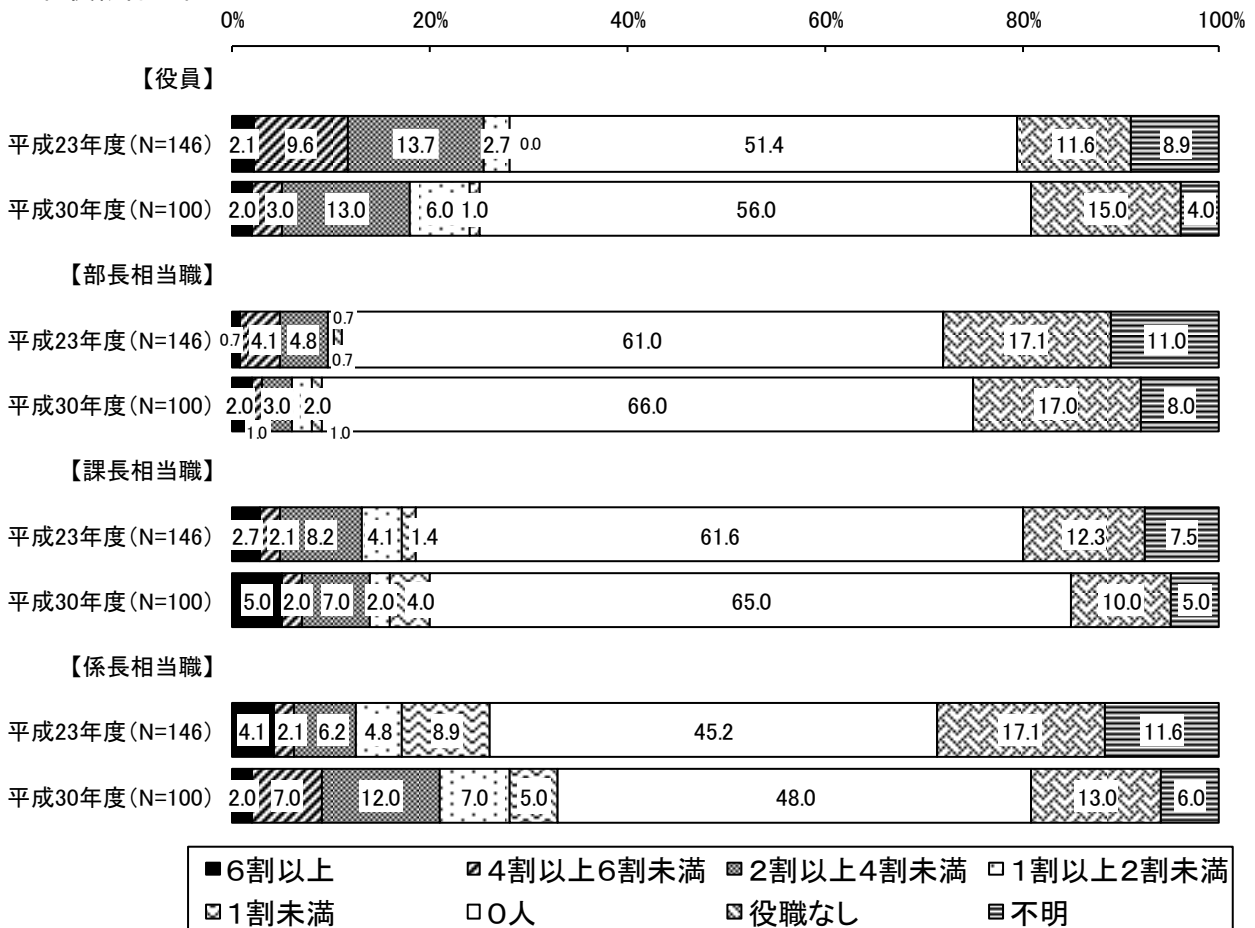


問 20 経年比較

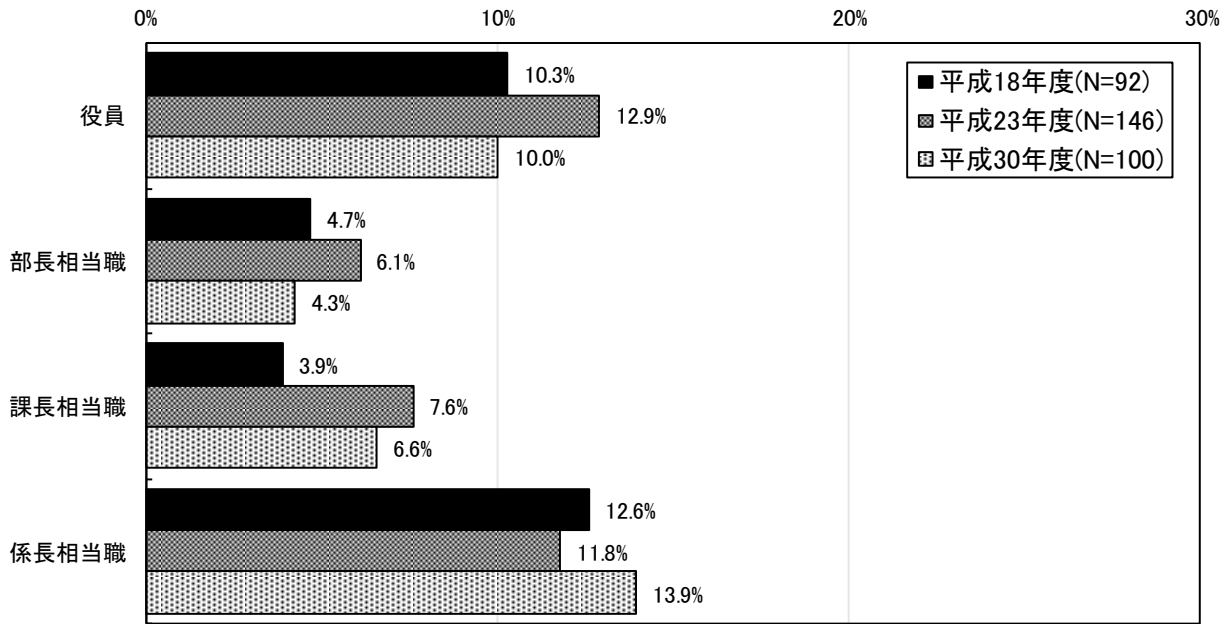
<女性役職者数>



<女性役職者比率>



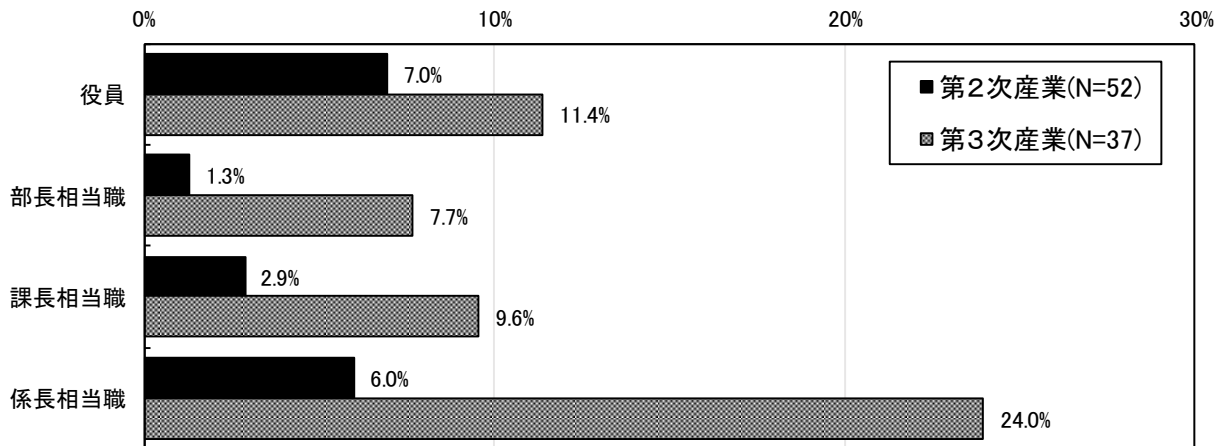
<女性役職者比率（全体合計）>



※女性の役職者比率（全体合計）＝（女性役職者数の合計）／（全役職者数の合計）×100 で算出。

問 20 産業別比較

<女性役職者比率（全体合計）>



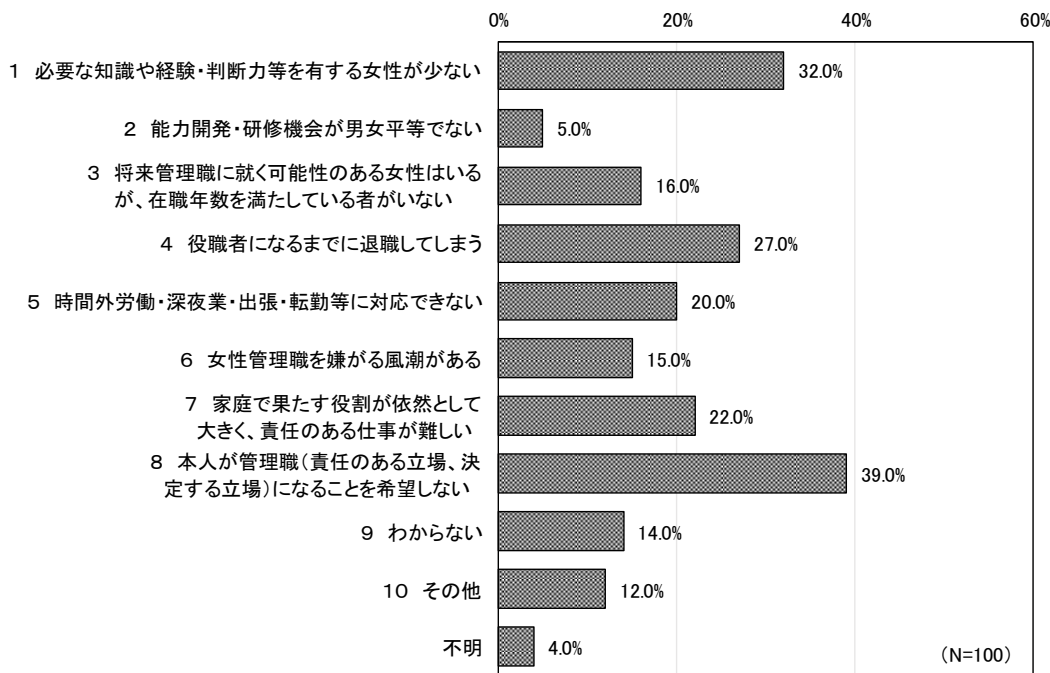
※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

問 21 貴事業所において女性管理職が少ない理由は何ですか。(複数回答)

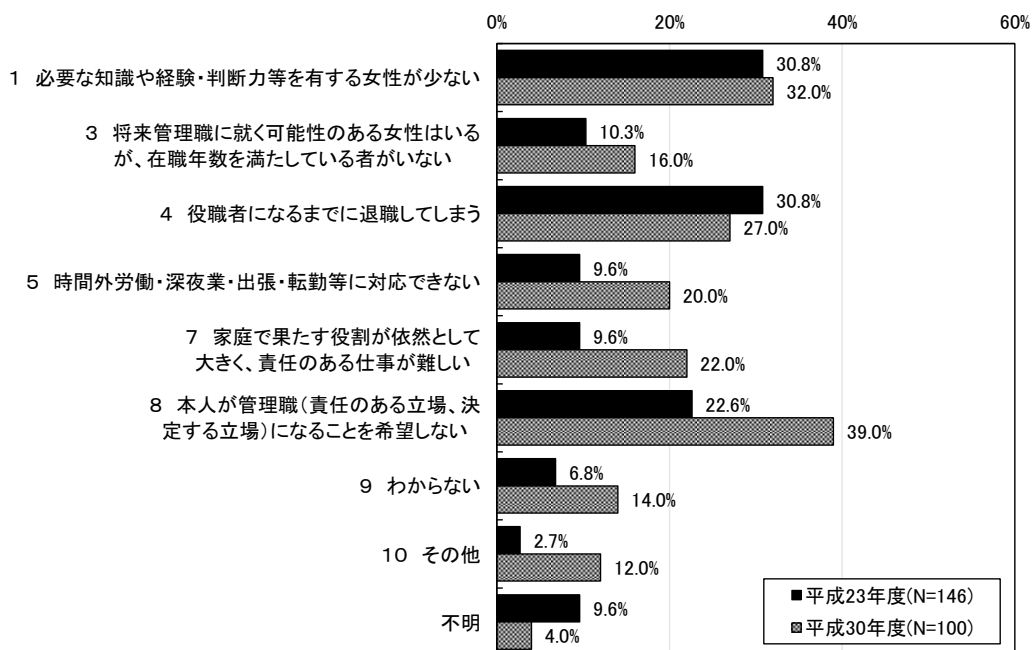
\* 女性管理職が多い職場は、一般的な女性管理職の少ない職場を想定してご回答ください。

女性管理職が少ない理由については、「本人が管理職になることを希望しない」の割合が 39.0%で最も高く、次いで、「必要な知識や経験・判断力等を有する女性が少ない」(32.0%)、「役職者になるまでに退職してしまう」(27.0%)となっている。

規模(全従業員数)別にみても、この3項目が主な理由となっているが、「51~100人」の事業所では「家庭で果たす役割が依然として大きく、責任のある仕事が難しい」が第2位にあがっている。



問 21 経年比較



※ 2、6は平成30年度から新設した選択肢であるため、経年比較はありません。

※平成23年度調査における1、4、5、7、8、9の選択肢は、それぞれ次のように異なる。1「必要な知識や経験・判断力等を有する女性が少ない」、4「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職してしまう」、5「時間外労働が多い、就労環境が厳しいなど、女性には無理がある」、7「女性は家庭で果たす役割が依然として大きく、責任のある仕事に就けられない」、8「女性自身が管理職になることを希望しない」、9「特になし」

問 21 項目別比較

※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

(%)	必要な知識や経験・判断力等を有する女性が少ない	能力開発・研修機会が男女平等でない	将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、在職年数を満たしている者がいない	役職者になるまでに退職してしまう	時間外労働・深夜業・出張・転勤等に対応できない	女性管理職を嫌がる風潮がある	家庭で果たす役割が依然として大きく、責任のある仕事が難しい	本人が管理職（責任のある立場、決定する立場）になることを希望しない	わからない	その他	不明
<b>【全従業員数別】</b>											
1～50人(N=23)	30.4	8.7	4.3	21.7	26.1	17.4	17.4	43.5	21.7	8.7	4.3
51～100人(N=25)	20.0	-	24.0	24.0	12.0	12.0	32.0	44.0	8.0	8.0	8.0
101～300人(N=30)	46.7	6.7	6.7	26.7	16.7	16.7	16.7	30.0	16.7	13.3	3.3
301～1,000人(N=8)	12.5	-	50.0	50.0	25.0	37.5	25.0	50.0	-	25.0	-
1,001人以上(N=14)	35.7	7.1	21.4	28.6	28.6	-	21.4	35.7	14.3	14.3	-
<b>【育児休業取得者数別】</b>											
0人(N=59)	32.2	3.4	11.9	27.1	20.3	18.6	22.0	40.7	13.6	11.9	3.4
1～2人(N=28)	32.1	7.1	17.9	25.0	17.9	3.6	25.0	35.7	14.3	17.9	7.1
3人以上(N=13)	30.8	7.7	30.8	30.8	23.1	23.1	15.4	38.5	15.4	-	-
<b>【産業別】</b>											
第2次産業(N=52)	32.7	7.7	15.4	21.2	19.2	9.6	25.0	32.7	17.3	11.5	3.8
第3次産業(N=37)	29.7	2.7	21.6	37.8	13.5	21.6	10.8	40.5	8.1	16.2	2.7

※不明を除き、回答割合の高いものの第1位と第2位に網掛け

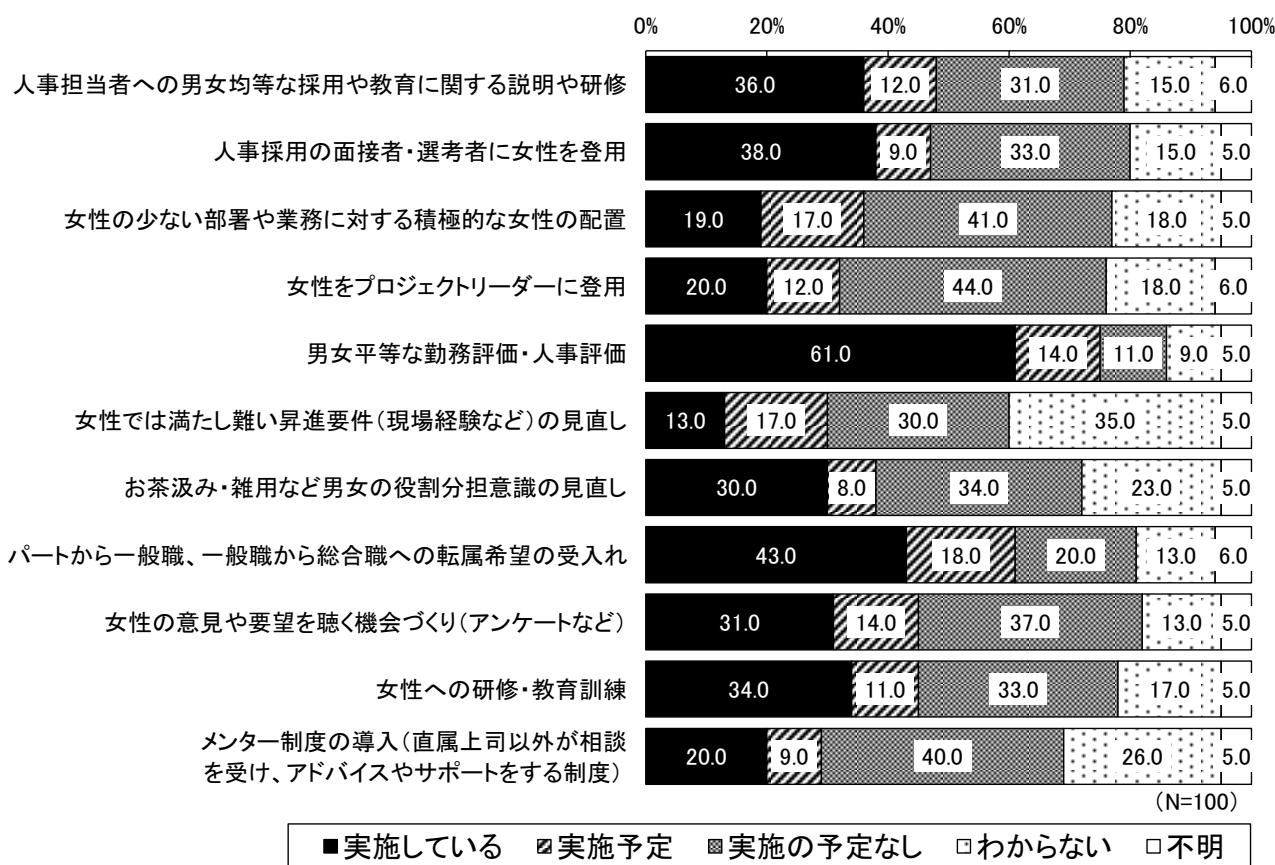


問 22 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブアクション（積極的な取組）について、どのような状況・お考えですか。（単数回答）

女性従業員の能力発揮に向けたポジティブアクションの状況・考えとして、「実施している」割合が高いものは、「男女平等な勤務評価・人事評価」（61.0%）が最も高く、次いで、「パートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受入れ」（43.0%）となっている。この2項目だけが「実施している」と「実施予定」を合わせた割合が5割を超えている。

経年的には、「お茶汲み・雑用など男女の役割分担意識の見直し」を除く全ての項目で、「実施している」と「実施予定」を合わせた割合が前回調査から増加している。

規模（全従業員数）別には、規模が大きい事業所ほど、「実施している」割合の高い取組が多い傾向にある。



問 22 経年比較

0% 20% 40% 60% 80% 100%

【人事担当者への男女均等な採用や教育に関する説明や研修】

平成23年度(N=148) 27.4 5.5 39.0 14.4 13.7

平成30年度(N=100) 36.0 12.0 31.0 15.0 6.0

【人事採用の面接者・選考者に女性を登用】

平成23年度(N=148) 23.3 5.5 49.3 9.6 12.3

平成30年度(N=100) 38.0 9.0 33.0 15.0 5.0

【女性の少ない部署や業務に対する積極的な女性の配置】

平成23年度(N=148) 9.6 10.3 48.6 18.5 13.0

平成30年度(N=100) 19.0 17.0 41.0 18.0 5.0

【女性をプロジェクトリーダーに登用】

平成23年度(N=148) 17.1 9.6 45.2 16.4 11.6

平成30年度(N=100) 20.0 12.0 44.0 18.0 6.0

【男女平等な勤務評価・人事評価】

平成23年度(N=148) 56.2 9.6 13.7 9.6 11.0

平成30年度(N=100) 61.0 14.0 11.0 9.0 5.0

【女性では満たし難い昇進要件(現場経験など)の見直し】

平成23年度(N=148) 14.4 6.2 39.7 26.0 13.7

平成30年度(N=100) 13.0 17.0 30.0 35.0 5.0

【お茶汲み・雑用など男女の役割分担意識の見直し】

平成23年度(N=148) 32.9 6.2 30.1 18.5 12.3

平成30年度(N=100) 30.0 8.0 34.0 23.0 5.0

【パートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受入れ】

平成23年度(N=148) 32.9 8.2 26.0 20.5 12.3

平成30年度(N=100) 43.0 18.0 20.0 13.0 6.0

【女性の意見や要望を聴く機会づくり(アンケートなど)】

平成23年度(N=148) 21.2 7.5 42.5 15.8 13.0

平成30年度(N=100) 31.0 14.0 37.0 13.0 5.0

【女性への研修・教育訓練】

平成23年度(N=148) 28.8 6.8 35.6 15.8 13.0

平成30年度(N=100) 34.0 11.0 33.0 17.0 5.0

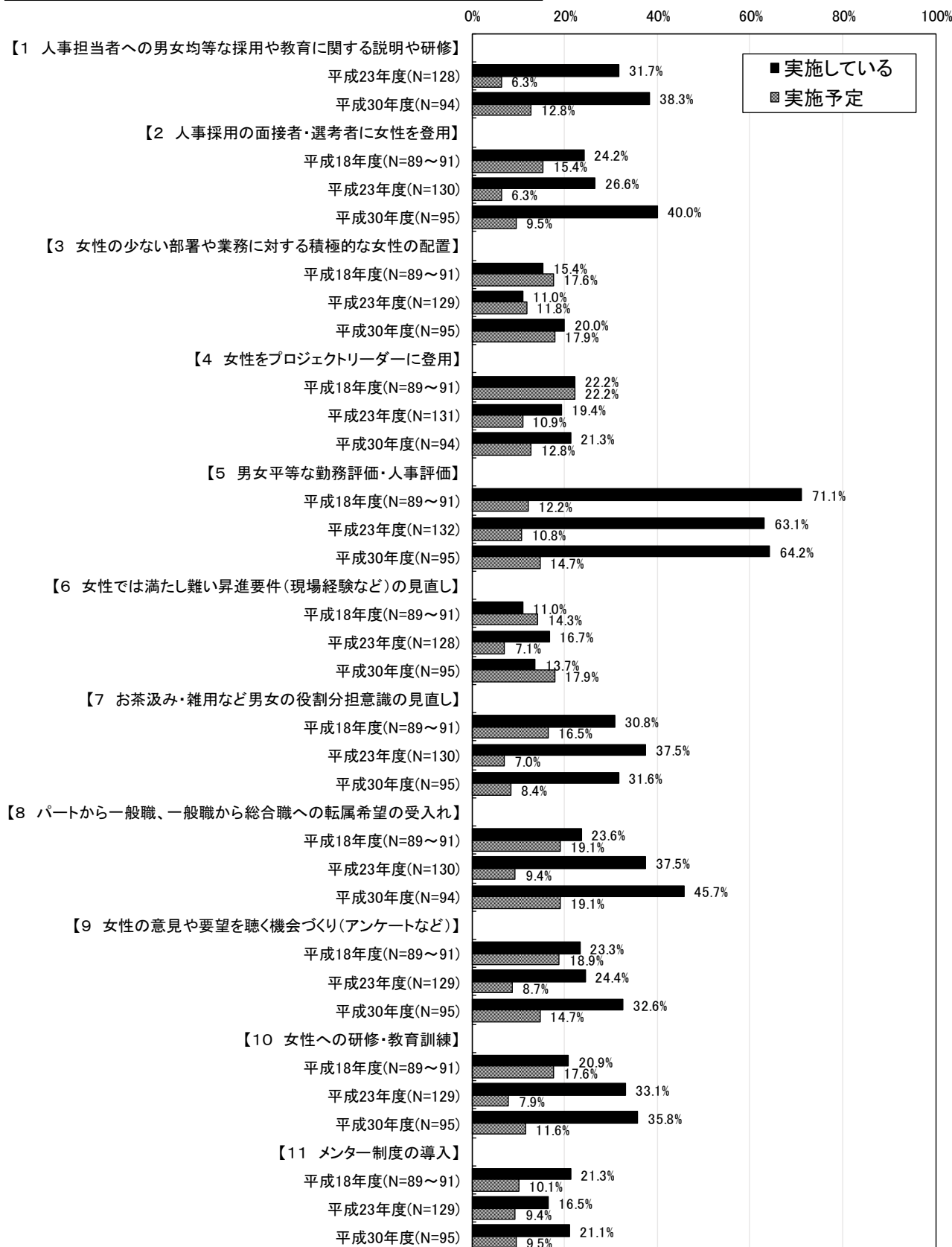
【メンター制度の導入】

平成23年度(N=148) 14.4 8.2 45.2 19.2 13.0

平成30年度(N=100) 20.0 9.0 40.0 26.0 5.0

■実施している □実施予定 ▨実施の予定なし □わからない □不明

問 22 経年比較 「実施している」「実施予定」割合



※平成 18 年度、23 年度調査における 4、8、10、11 の選択肢は、それぞれ次のように異なる。4「女性を会議やプロジェクトリーダーに登用する配慮」(平成 18 年度)、8「一般職から総合職・専門職への転属希望の受入れ」(平成 18 年度)、10「女性の職域拡大に向けた研修や教育訓練の実施」(平成 18 年度)、11「直属上司以外が相談を受け、アドバイスをする制度の導入」(平成 18 年度、23 年度)

※経年比較集計結果では、不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

問 22 項目別比較 「実施している」割合

※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

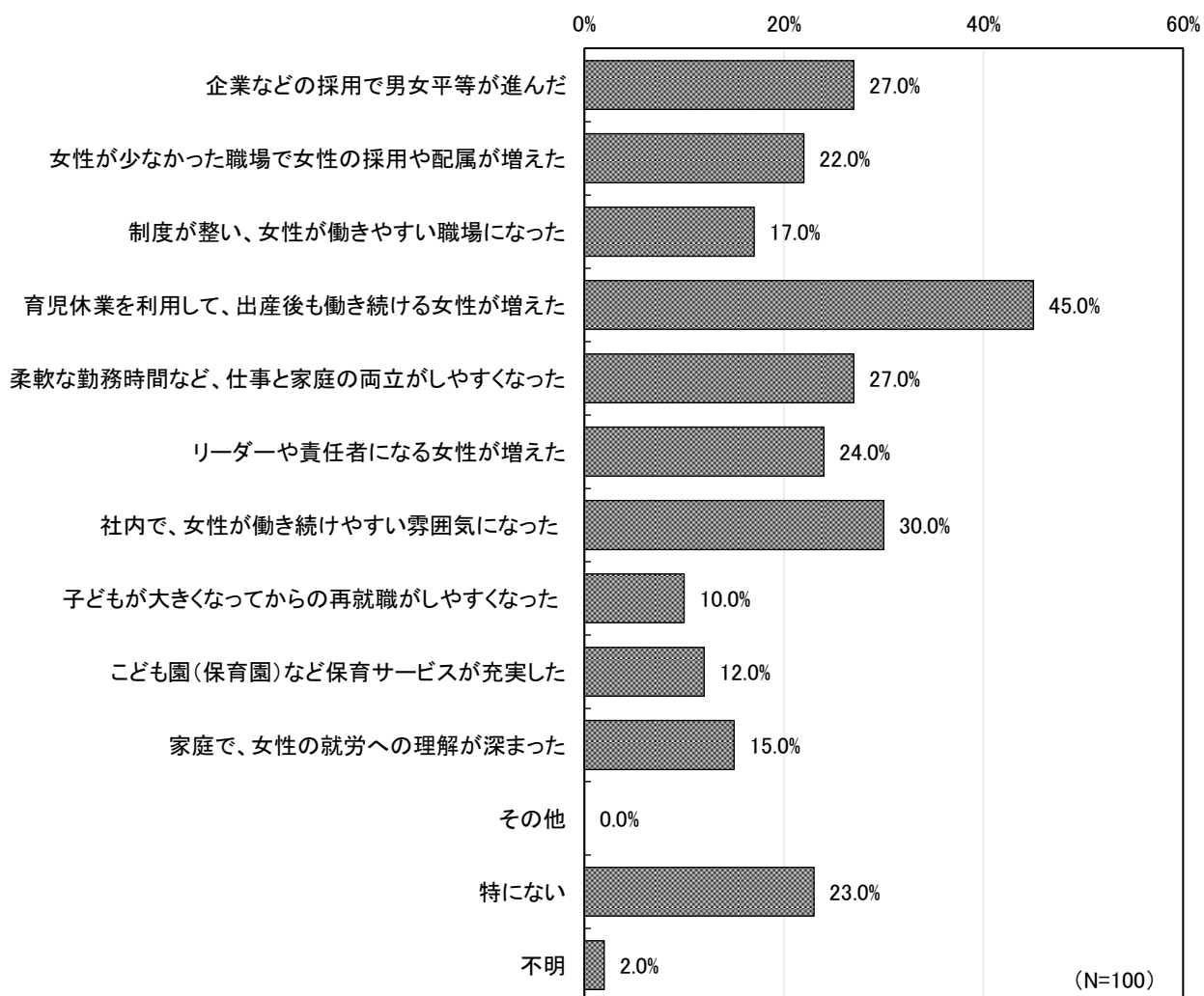
(%)	人事担当者への男女均等な採用や教育に関する説明や研修	人事採用の面接者・選考者に女性を登用	女性の少ない部署や業務に対する積極的な女性の配置	女性をプロジェクトリーダーに登用	男女平等な勤務評価・人事評価	女性では満たし難い昇進要件（現場経験など）の見直し	お茶汲み・雑用など男女の役割分担意識の見直し	パートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受入れ	女性の意見や要望を聴く機会づくり（アンケートなど）	女性への研修・教育訓練	メンター制度の導入
<b>【全従業員数別】</b>											
1～50人(N=23)	13.0	17.4	8.7	8.7	39.1	4.3	13.0	17.4	34.8	21.7	4.3
51～100人(N=25)	40.0	44.0	24.0	24.0	56.0	12.0	36.0	44.0	36.0	40.0	28.0
101～300人(N=30)	33.3	33.3	13.3	6.7	73.3	10.0	20.0	50.0	16.7	33.3	16.7
301～1,000人(N=8)	37.5	62.5	25.0	12.5	50.0	12.5	37.5	50.0	12.5	12.5	37.5
1,001人以上(N=14)	71.4	57.1	35.7	64.3	85.7	35.7	64.3	64.3	57.1	57.1	28.6
<b>【産業別】</b>											
第2次産業(N=52)	32.7	30.8	13.5	13.5	48.1	9.6	17.3	34.6	28.8	32.7	15.4
第3次産業(N=37)	48.6	45.9	29.7	27.0	73.0	21.6	43.2	56.8	37.8	37.8	32.4

※不明を除き、回答割合の高いものの第1位と第2位に網掛け

問 23 この5年間で、職場における女性の能力発揮に向けて、どのようなことが進んだと思いますか。(複数回答)

この5年間で、職場における女性の能力発揮に向けて進んだこととしては、「育児休業を利用して、出産後も働き続ける女性が増えた」の割合が45.0%で最も高くなっている。次いで、「社内で、女性が働き続けやすい雰囲気になった」(30.0%)、「企業などの採用で男女平等が進んだ」(27.0%)、「柔軟な勤務時間など、仕事と家庭の両立がしやすくなった」(27.0%)となっている。

規模(全従業員数)別では、「1,001人以上」の事業所で「リーダーや責任者になる女性が増えた」が第1位となっている。



問 23 項目別比較

※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

(%)	企業などの採用で男女平等が進んだ	女性が少なかった職場で女性の採用や配属が増えた	制度が整い、女性が働きやすい職場になった	育児休業を利用して、出産後も働き続ける女性が増えた	柔軟な勤務時間など、仕事と家庭の両立がしやすくなった	リーダーや責任者になる女性が増えた	社内で、女性が働き続けやすい雰囲気になった	子どもが大きくなってからの再就職がしやすくなった	こども園（保育園）など保育サービスが充実した	家庭で、女性の就労への理解が深まった	その他	特にない	不明
【全従業員数別】													
1～50人(N=23)	21.7	13.0	17.4	34.8	26.1	8.7	21.7	-	8.7	17.4	-	21.7	4.3
51～100人(N=25)	28.0	20.0	12.0	44.0	32.0	24.0	40.0	12.0	8.0	16.0	-	32.0	-
101～300人(N=30)	23.3	23.3	20.0	43.3	16.7	13.3	26.7	10.0	6.7	13.3	-	26.7	3.3
301～1,000人(N=8)	37.5	37.5	12.5	62.5	50.0	37.5	50.0	25.0	62.5	25.0	-	12.5	-
1,001人以上(N=14)	35.7	28.6	21.4	57.1	28.6	64.3	21.4	14.3	7.1	7.1	-	7.1	-
【育児休業取得者数別】													
0人(N=59)	25.4	22.0	13.6	37.3	25.4	20.3	25.4	8.5	6.8	16.9	-	27.1	1.7
1～2人(N=28)	21.4	21.4	14.3	53.6	28.6	21.4	35.7	7.1	14.3	14.3	-	25.0	-
3人以上(N=13)	46.2	23.1	38.5	61.5	30.8	46.2	38.5	23.1	30.8	7.7	-	-	7.7
【産業別】													
第2次産業(N=52)	26.9	26.9	21.2	44.2	25.0	19.2	34.6	9.6	7.7	17.3	-	26.9	3.8
第3次産業(N=37)	32.4	16.2	10.8	48.6	32.4	32.4	24.3	10.8	18.9	16.2	-	18.9	-

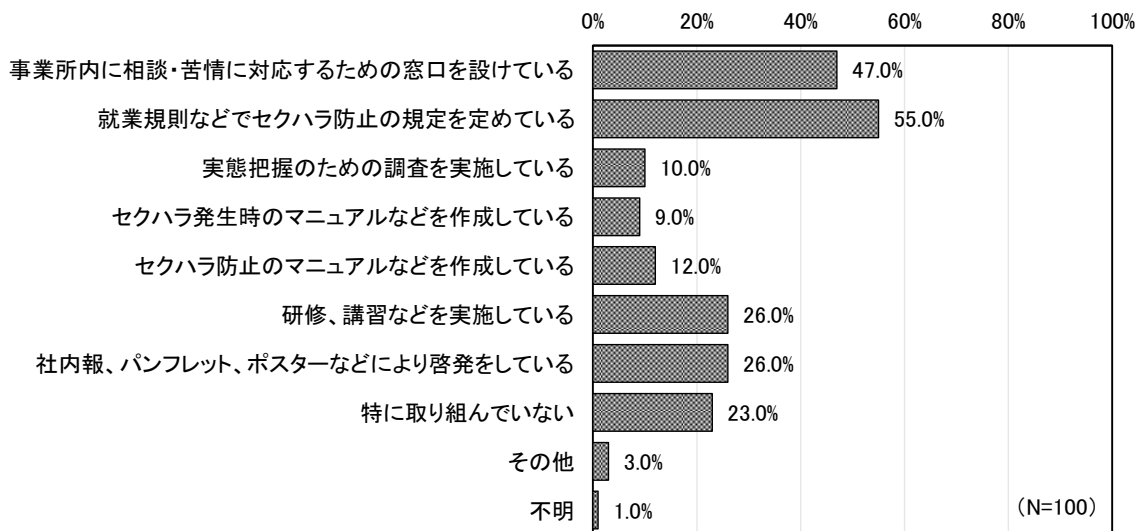
※不明を除き、回答割合の高いものの第1位と第2位に網掛け

## 5 セクシュアル・ハラスメントについて

問 24 セクシュアル・ハラスメントについてどのような取組を行っていますか（または実施予定ですか）。（複数回答）

セクシュアル・ハラスメントについて行っている取組としては、「就業規則などでセクハラ防止の規定を定めている」(55.0%)、「事業所内に相談・苦情に対応するための窓口を設けている」(47.0%)の2項目の割合が特に高くなっている。

一方で、「特に取り組んでいない」の割合が23.0%にのぼり、比較的高くなっている。特に、従業員数が少なく規模が小さい事業所、第2次産業で「特に取り組んでいない」の割合が高くなっている。



### 問 24 項目別比較

※クロス集計結果では、従業員数、産業等が不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

(%)	事業所内に相談・苦情に対応するための窓口を設けている	就業規則などでセクハラ防止の規定を定めている	実態把握のための調査を実施している	セクハラ発生時のマニュアルなどを作成している	セクハラ防止のマニュアルなどを作成している	研修、講習などを実施している	社内報、パンフレット、ポスターなどにより啓発をしている	特に取り組んでいない	その他	不明
【全従業員数別】										
1～50人(N=23)	13.0	21.7	-	-	-	4.3	13.0	56.5	4.3	4.3
51～100人(N=25)	40.0	64.0	16.0	4.0	12.0	16.0	32.0	16.0	4.0	-
101～300人(N=30)	56.7	53.3	-	3.3	3.3	23.3	20.0	20.0	3.3	-
301～1,000人(N=8)	75.0	75.0	25.0	25.0	12.5	25.0	12.5	-	-	-
1,001人以上(N=14)	78.6	85.7	28.6	35.7	50.0	85.7	57.1	-	-	-
【産業別】										
第2次産業(N=52)	32.7	42.3	9.6	3.8	7.7	19.2	19.2	30.8	5.8	1.9
第3次産業(N=37)	62.2	70.3	13.5	18.9	18.9	32.4	32.4	10.8	-	-

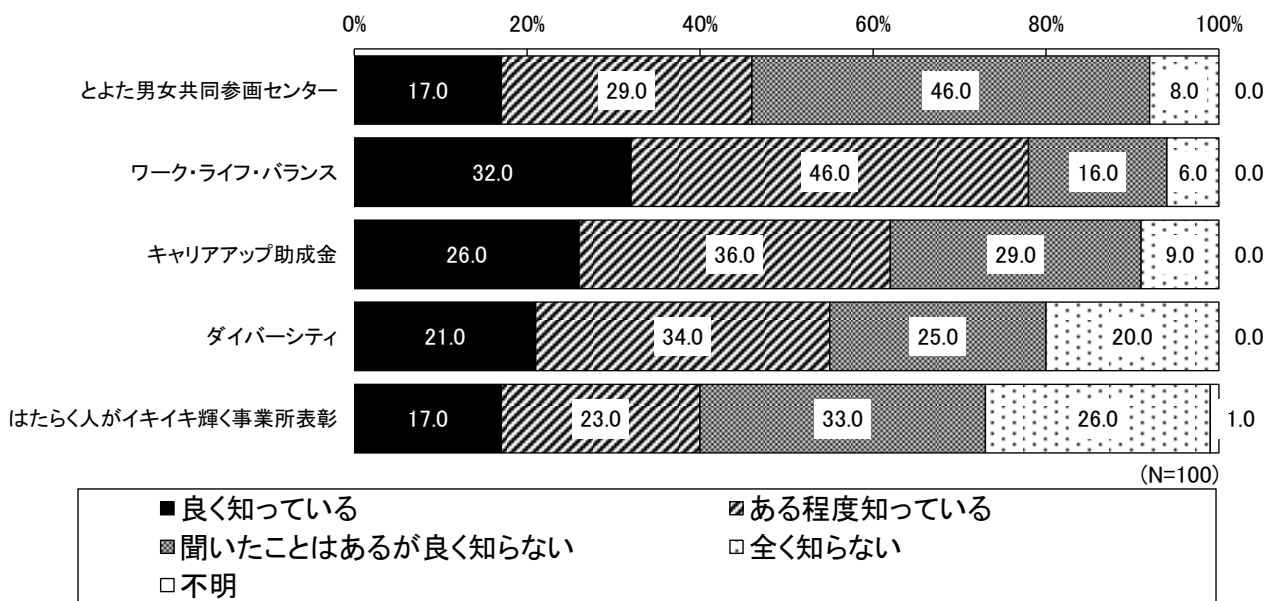
※不明を除き、回答割合の高いものの第1位と第2位に網掛け

## 6 豊田市の取組について

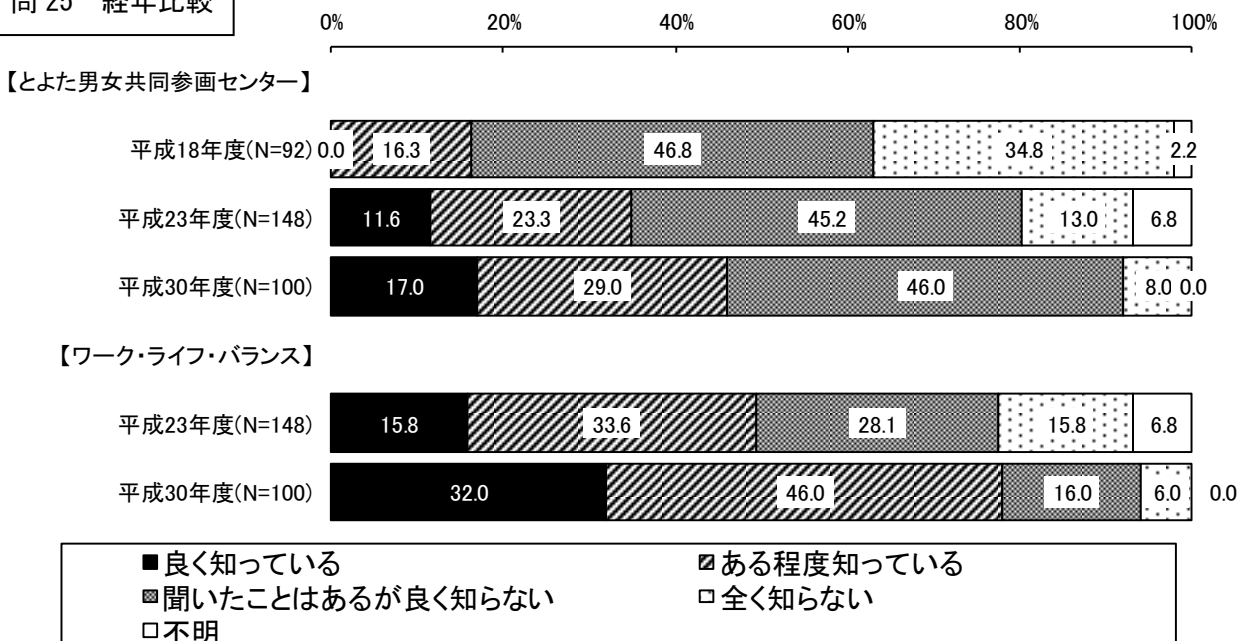
問 25 次の名称と内容について、どの程度ご存知ですか。(単数回答)

取組の認知度としては、「ワーク・ライフ・バランス」を『知っている』(「良く知っている」と「ある程度知っている」の合計)割合は78.0%となっており、認知度が最も高い。次いで、「キャリアアップ助成金」(62.0%)、「ダイバーシティ」(55.0%)となっている。一方、豊田市独自の取組である「とよた男女共同参画センター」「はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰」については、『知っている』割合がそれぞれ46.0%、40.0%と5割を下回り、かつ『知らない』(「聞いたことはあるが良く知らない」と「全く知らない」の合計)割合の方が高くなっている。

経年的には、「とよた男女共同参画センター」「ワーク・ライフ・バランス」の認知度はともに増加している。



問 25 経年比較



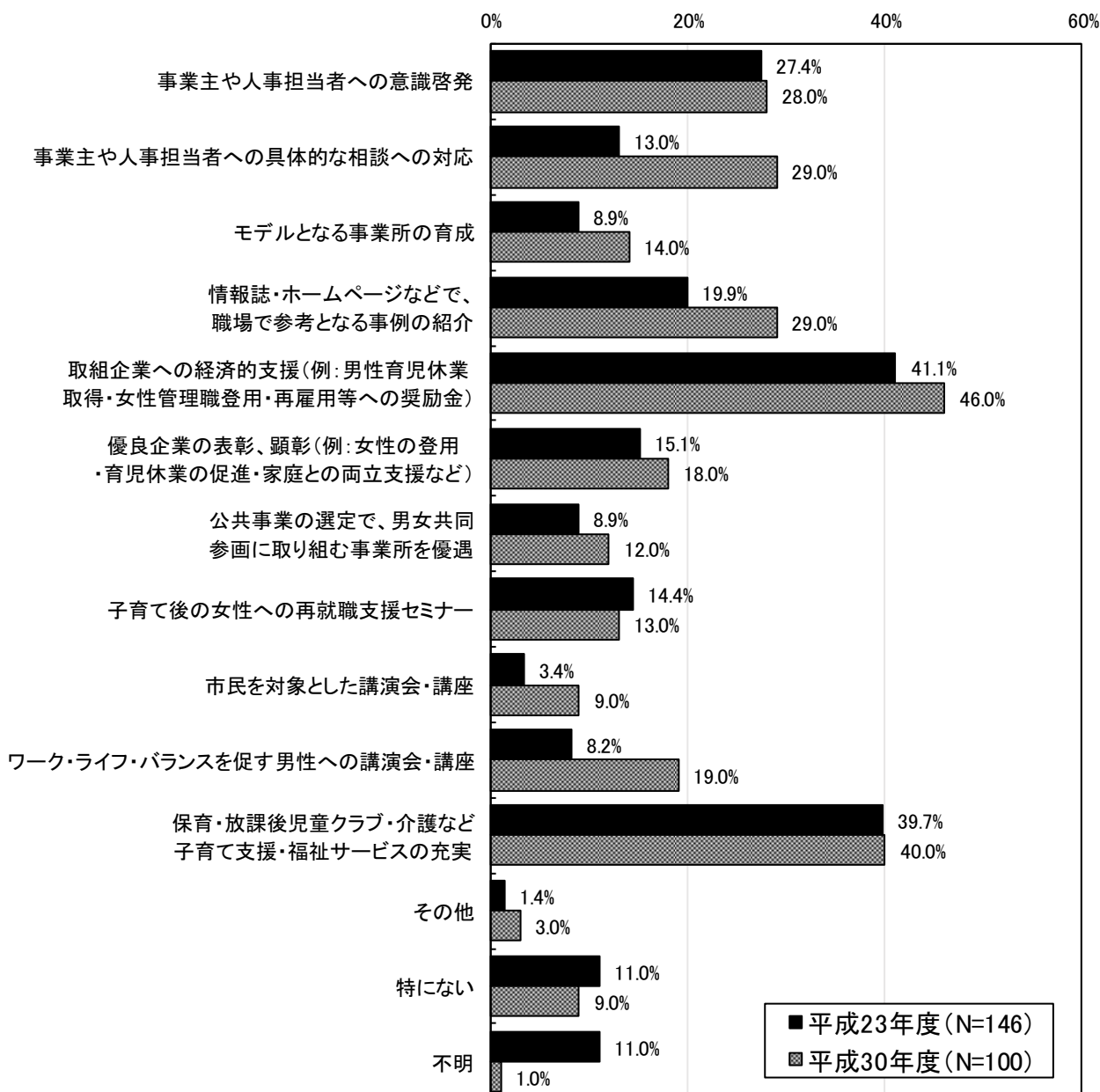


問 26 「職場における男女平等」や「ワーク・ライフ・バランス」の推進に向けて、豊田市が行う支援策として、どのようなことが必要だと思いますか。（複数回答）

「職場における男女平等」や「ワーク・ライフ・バランス」の推進に向けて、豊田市が行う支援策として必要だと思うものは、「取組企業への経済的支援」の割合が46.0%で最も高くなっており、次いで、「保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実」(40.0%)が高くなっている。また、「事業主や人事担当者への具体的な相談への対応」「事業主や人事担当者への意識啓発」「情報誌・ホームページなどで、職場で参考となる事例の紹介」の割合も3割弱と比較的高くなっている。

経年的には、前回調査と比較すると、「事業主や人事担当者への具体的な相談への対応」「情報誌・ホームページなどで、職場で参考となる事例の紹介」「ワーク・ライフ・バランスを促す男性への講演会・講座」の割合が大きく増加している。

問 26 経年比較



## 7 その他・自由回答

問3 育児休業者について、育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援がありますか。(複数回答)

回答内容	件数
法律以上の休業期間がある 具体的に	10
子が2歳まで休業期間がある。	3
最長3年間、休業が取得可能である。	2
子が1年6ヶ月まで休業期間がある。	1
子が1歳に達する日の属する月の末日まで休業期間がある。	1
休みの希望は全て受け入れている。	1
休暇を時間単位で取得できる。	1
柔軟に対応している。	1
その他	1
復帰後の育児短時間勤務が子が5歳まで可能。	1

問5 育児休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格はどうなっていますか。(単数回答)

\* 利用者実績がない場合でも、最もあてはまる考え方1つに○をつけてください。

回答内容	件数
育児休業期間中は定期昇給なし。	1

問6 貴事業所に関わらず、一般的に男性の育児休業取得がなかなか進まない原因は何だと思えますか？(複数回答)

回答内容	件数
本人が希望しない。	1
そもそも男性が育児をしたいと思っていない。	1
専業主婦で夫しか職に就いていないため。	1
社員の高齢化。	1

問7 介護休業者について、介護休業法の規定を上回る制度や支援がありますか。(複数回答)

回答内容	件数
法律以上の休業期間がある 具体的に	5
1介護あたり2年間休業可能。	1
1年以内の休業が可能。	1
最長で通算して6ヶ月休業取得可能。	1
介護休暇は最大365日分割取得できる。	1
休みの希望は全て受け入れている。	1

問10 介護休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格はどうなっていますか。(単数回答)

\* 利用者実績がない場合でも、最もあてはまる考え方1つに○をつけてください。

回答内容	件数
介護休業期間中は定期昇給なし。	1

問 11 従業員の仕事と育児・介護の両立支援のためにどのようなことが重要だと考えますか。(単数回答)

回答内容	件数
代替要員の確保。	1
社内だけでなく国の助成制度の充実。	1

問 13 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス※」(仕事と生活の調和)について、どのような雰囲気がありますか。(単数回答)

回答内容	件数
言葉では大切だと言うが支援はない。	1
まだ知らない、従業員は興味がない。	1
何も無い。	1

問 14 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために、どのような取組を行っていますか。(複数回答)

回答内容	件数
半年に一度、面談を行い介護等での休みの取得について早期に検討を行っている。	1

問 15 貴事業所が「ワーク・ライフ・バランス」を効果的に進めることで、どのようなメリットがあると思いますか。(複数回答)

回答内容	件数
(回答なし)	—

問 16 貴事業所で、「ワーク・ライフ・バランス」支援を進めていく上で、どのような課題がありますか。(複数回答)

回答内容	件数
個人ごと重視する点異なるため、ニーズが多様化し把握が難しい。	1
客先への納期の遵守。	1
シフト勤務のため、勤務時間の調整が難しい。	1

問 21 貴事業所において女性管理職が少ない理由は何ですか。(複数回答)

\* 女性管理職が多い職場は、一般的な女性管理職の少ない職場を想定してご回答ください。

回答内容	件数
女性正社員が少ない、女性の入社が少ない。	3
店舗なのでそもそも管理職が無い。	2
一般職での採用が多いため。	1
パート社員のための。	1

回答内容	件数
女性パートが多い職場では、パートから女性管理者へのあたりが厳しい。他の職場は汚れる仕事が多く、そもそも就きたがらない。	1
建設業は男性社会でもともと女性が少なく、総務の仕事しかしていない。	1
会社が古い考えを持っている。	1
過去に苦い経験がある。	1

問 24 セクシュアル・ハラスメントについてどのような取組を行っていますか（または実施予定ですか）。（複数回答）

回答内容	件数
入社時、教育を導入している。	1

問 26 「職場における男女平等」や「ワーク・ライフ・バランス」の推進に向けて、豊田市が行う支援策として、どのようなことが必要だと思いますか。（複数回答）

回答内容	件数
義務教育で働くことがどういうことか教える機会を持つ。	1
女性側の意識改革、家庭での男女の役割改革。	1
メディアによるPR。	1

問 27 一般に、企業・事業所がもっとワーク・ライフ・バランスの推進や職場における男女平等の推進に対して積極的に取り組むようになるためには、どのようなことが必要だと考えられますか。ご自由にご意見をご記入ください。

回答内容	件数
経営者・従業員・周囲の意識を変える	9
事業主や人事担当者だけでなく従業員の意識を改革する。	2
事業主、役員、男性役員の考え方が変わらなければ進まない。当社は正社員は男性が75%、50歳以上が40%と多い。そのため、休暇を大切にする、休暇を取れるように協力するという考えがなく、家庭のことも男女で協力するという意識が薄い。	1
経営者の意識、考え方次第である。	1
社長の率先垂範。	1
女性管理職の積極的な登用。	1
職場だけでなく家族、地域などでも一体となった理解、協力が重要。	1
労働者からも積極的に直して欲しい箇所を発信すべきである。会社のことは会社が考えればよいという考えだと、どうしても会社寄りの制度にしかならない。	1
動機づけが必要。	1
担当者の配置・人員不足の解消	5
ある程度の権限を与えられた責任担当者を各企業が配置し、企業間のネットワークをつくり、運営する。	1
人員が少ないため、取組が後回しになっている。担当者を置くことに助成金を出したりしてはどうか。	1
企業への人材派遣。	1
要員不足の解消。	1
人員の採用確保が出来ないため、対応が厳しい状況である。	1

回答内容	件数
制度・評価基準の作成	2
福利厚生等による補助制度。有給取得の義務化（最低でも強制的に、保有する有給日数の半分以上を消化させる）。	1
公平な評価基準の作成。	1
個人の尊重・多様な働き方への対応	2
ワーク・ライフ・バランスが時短や男性の育休取得だけに縛られず、ES（従業員満足）は千差万別だと思うので、従業員1人1人に寄り添って皆の幸せを考えることが大切。	1
企業が多様な働き方を許容できるように仕事の属人化を減らしていくこと。育児・介護の国のサポートを強化していくこと。	1
男女平等に関する意見	2
男女は平等ですが、やはり役割は違っていると思う。	1
女性が働きやすい職場は必要だが、多くの女性が男性と同じ仕事を望んでいるわけではないため、単純に平等を求めることは女性を苦しめることもあり、考慮が必要。	1
対応は難しい	2
事業所だけでは対応できないことが多く、企業全体で支援してもらえないと推進できない。	1
中小企業では対応がなかなか難しいと思う。	1
その他	1
建設業は特殊だが、今後女性が営業職に入ってくることもあり得るので、時と場合により考えるしかない。	1



### Ⅲ 調査結果の総括

# 1 調査結果の総括

## 【問1】従業員の育児や介護に関する制度や対応

### ①育児

- ・従業員の育児に関する制度や対応について、「制度がある」割合が高いものは「育児休業制度」「勤務時間の短縮」「所定外労働・深夜労働の免除」「子どもの看護休暇」であり、半数以上の事業所が制度を有している。「制度はないが柔軟に対応している」割合が高いものは、「育児による退職者を優先的に再雇用する制度」「就業形態の柔軟な移行」「転勤の免除・勤務地の限定および選択」となっている。一方、「特に対応しない」割合が高いものは、「託児機能の設置」「経済的費用の援助」「勤務場所の柔軟化」となっている。P. 8
- ・経年的には、ほとんどの項目で『対応している』（「制度がある」と「制度はないが柔軟に対応している」の合計）事業所の割合が増加している。P. 10
- ・また、ほとんどの項目で、規模が大きい事業所や育児休業取得者数が多い事業所ほど、また第2次産業より第3次産業の方が『対応している』事業所の割合が高くなっている。P. 11~14

### ②介護

- ・従業員の介護に関する制度や対応についても、育児の場合と同様の傾向がみられる。「制度がある」割合が高いものは「介護休業制度」「勤務時間の短縮」「所定外労働・深夜労働の免除」「介護休暇」「勤務時間の柔軟化」であり、制度を有している事業所が多い。「制度はないが柔軟に対応している」割合が高いものは、「介護による退職者を優先的に再雇用する制度」「就業形態の柔軟な移行」「転勤の免除・勤務地の限定および選択」となっている。一方、「特に対応しない」割合が高いものは、「経済的費用の援助」「勤務場所の柔軟化」となっている。P. 15
- ・経年的には、ほとんどの項目で『対応している』事業所の割合が増加している。また、ほとんどの項目で第2次産業より第3次産業の方が『対応している』事業所の割合が高くなっている。P. 17~21

## 【問2】従業員の妊娠・出産に関する制度や対応

- ・従業員の妊娠・出産に関する制度や対応について、「制度がある」割合が高いものは「妊娠・出産に対する、祝金の支給」「配偶者の出産休暇制度」「法定以上の産前産後休業の期間延長」となっている。「制度はないが柔軟に対応している」割合が高いものは、「妊婦に対する、業務内容・作業内容などの緩和措置」「妊婦に対する、通勤緩和措置」となっている。経年的には、いずれの項目も前回調査より『対応している』事業所の割合は増加し、企業の対応は進んでいることが伺える。P. 22
- ・「妊娠・出産に対する、祝金の支給」「配偶者の出産休暇制度」では、規模が大きいほど「制度がある」事業所の割合が高くなっている。P. 25~26

## 【問3・4・5・6】育児休業制度への対応・利用状況

- ・育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援については、「特になし」の割合が最も高い。有している制度や支援の中では、「法律以上の休業期間がある」「休業中も、仕事の情報提供をしている」で1割強の事業所が取り組んでいる。経年的には、取り組んでいる事業所は増えている。1~300人といった小規模な事業所や第2次産業では「特になし」の割合が比較的高く、取組が低調である。P. 27~28
- ・過去1年間の育児休業制度の利用状況については、女性の育児休業取得率は98.3%とほぼ全員が取



得しているが、男性の取得率は24.1%にとどまっている。経年的には、男女ともに取得率は増加し、特に男性は大幅に増加した。取得休業期間は、女性は13か月以上の長期、男性は6か月以下の短期間利用が中心である。P. 29~30

- ・育児休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格については、「休業利用に関係なく、個人の能力を評価し昇進・昇格する」と回答した事業所が大半を占め、経年的にも増加している。P. 31
- ・男性の育児休業取得がなかなか進まない原因としては、「休業中の業務に支障をきたすから（代替要因の確保など）」「休業中の生活が困難になるから」の割合が高い。代替要員確保という企業側の要因、収入減による生活面への影響が重なっている。P. 32

#### 【問7・8・9・10】介護休業制度への対応・利用状況

- ・育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援については、「特にない」の割合が最も高い。有している制度や支援の中では、「法律以上の休業期間がある」「休業中も、仕事の情報提供をしている」などに1割弱の事業所が取り組んでいる。経年的には、取り組んでいる事業所は増えている。P. 33
- ・過去1年間の介護休業制度の利用状況としては、休業利用のない事業所が約9割で、女性の休業利用者のあった事業所は7.0%、男性は3.0%である。前回調査からは利用は増えている。P. 35
- ・過去3年間に、介護によって生じた従業員への対応は、正社員・非正規社員ともに対応した従業員が「特にない」割合が最も高い。対応した内容としては、正社員では相談や勤務時間・業務内容への配慮が多く、非正規社員では退職が多くなっている。P. 36
- ・介護休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格については、「休業利用に関係なく、個人の能力を評価し昇進・昇格する」と回答した事業所が80.0%と大半を占め、経年的にも増加している。P. 37

#### 【問11】仕事と育児・介護の両立支援に必要なこと

- ・仕事と育児の両立支援のために重要なこととしては、「休業制度や勤務時間の柔軟化」「制度を利用しやすい職場づくり」の2項目の割合が突出して高くなっている。仕事と介護の両立支援についても、同じ結果となっている。規模別、産業別にみても、この2項目の割合が高くなっている。P. 38~39

#### 【問12】年次有給休暇の取得

- ・年次有給休暇取得率は、全体で54.3%、女性で68.3%となっており、女性の取得率は高い。全体、女性の取得率はともに全国平均を上回っている。規模別では全体、女性ともに「51~100人」規模で取得率が最も高く、産業別では第2次産業の方が第3次産業より高くなっている。P. 40~41

#### 【問13・14・15・16】ワーク・ライフ・バランスに対する雰囲気、推進に向けた取組・課題

- ・ワーク・ライフ・バランスに対する事業所の雰囲気としては、『支援の雰囲気がある』（「積極的に支援する雰囲気がある」と「大変だが支援していこうという雰囲気がある」の合計）事業所は7割を超え、前回調査よりも増加しており、支援の雰囲気は高まっている。P. 42
- ・ワーク・ライフ・バランスを推進するために行っている取組としては、「総労働時間の短縮」「ノー残業デーを設定」「勤務時間・制度の柔軟化」など長時間労働の是正や「職場の風土づくり・意識の改善」に取り組んでいる事業所が多い。経年的には、取組をしていない事業所は大幅に減少している。P. 43~44
- ・ワーク・ライフ・バランスを効果的に進めるメリットとしては、「従業員のモチベーションや満足度が向上する」「従業員の心身健康に起因するリスクを減らせる」の2項目の割合が特に高くなっている。P. 46

- ・ワーク・ライフ・バランス支援を進めていく上での課題としては、「同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまふ」「業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい」の2項目の割合が特に高くなっている。経年的には、ほとんどの項目で前回調査より回答割合が増加しており、企業の課題意識が高まっていることが伺える。P. 48

#### 【問 17・18】女性従業員の働き方

- ・女性従業員の就労傾向については、「結婚・出産にかかわらず働き続けることが一般的」の割合が最も高く、経年的にも大幅に増加している。逆に、「結婚を機に退職」「出産を機に退職」の割合は大きく減少している。女性従業員の継続的な就労形態が実態として増えていることが伺える。P. 50
- ・女性従業員の働き方への希望については、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」割合が最も高く、前回調査から大幅に増加している。一方、「出産するまで働いてほしい」割合は大きく減少している。従業員の就労実態と企業側の希望が一致するようになりつつある。P. 52

#### 【問 19】子育て中女性の活躍に向けた取組

- ・子育て中の女性の活躍に向けた取組としては、「勤務時間の柔軟化」「転勤や配置転換時の配慮」「長時間労働の是正など、男性従業員を含めた働き方改革」の割合が高くなっている。一方、「ベビーシッター補助」「育児サービス利用に対する経済的補助」「企業内保育所の整備」といった子育ての支援は取り組んでいない事業所がほとんどで、取組は進んでいない。P. 53

#### 【問 20・21】女性管理職の状況

- ・女性の役職者数は、どの役職も「0人」の割合が最も高くなっているが、女性役職者がいる事業所では、「2割以上4割未満」の割合が比較的高い。男性とほぼ同数にあたる「4割以上6割未満」の割合は、「係長相当職」の7.0%が最高で、他の役職ではそれ以下とまだまだ男性が多数を占めているのが現状といえる。P. 56
- ・回答事業所全体での女性役職者比率をみると、前回調査から増加したのは、係長相当職のみで、他の役員、部長相当職、課長相当職はいずれも減少している。全体的に女性役職者の起用が進んでいないことが伺える。特に第2次産業の女性役職者数が少なく、積極的な起用が求められる。P. 58
- ・女性管理職が少ない理由については、「本人が管理職になることを希望しない」の割合が最も高く、次いで、「必要な知識や経験・判断力等を有する女性が少ない」「役職者になるまでに退職してしまう」となっている。P. 59

#### 【問 22・23】女性従業員の能力発揮に向けたポジティブアクションと効果

- ・女性従業員の能力発揮に向けたポジティブアクションとしては、「男女平等な勤務評価・人事評価」「パートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受入れ」を「実施している」割合が特に高くなっている。P. 61
- ・経年的にみると、ほとんどの項目で「実施している」と「実施予定」を合わせた割合が前回調査から増加しており、取組が広がっていることが伺える。また、規模が大きい事業所は、実施している取組の数も多く、より積極的であるといえる。P. 62、64
- ・この5年間で、職場における女性の能力発揮に向けて進んだこととしては、「育児休業を利用して、出産後も働き続ける女性が増えた」「社内で、女性が働き続けやすい雰囲気になった」の割合が高くなっ

ており、女性従業員の継続型就労への転換効果が大きく表れているといえる。P. 65

**【問 24】 セクシュアル・ハラスメントに対する取組**

- ・セクシュアル・ハラスメントに対する取組としては、「就業規則などでセクハラ防止の規定を定めている」「事業所内に相談・苦情に対応するための窓口を設けている」が主に取り組みられている。一方で、「特に取り組んでいない」の割合が規模の小さい事業所や第2次産業で高くなっており、取組が低調といえる。P. 67

**【問 25・26】 豊田市の取組について**

- ・取組の認知度として、『知っている』（「良く知っている」と「ある程度知っている」の合計）割合は「ワーク・ライフ・バランス」が7割超と最も高く、「キャリアアップ助成金」「ダイバーシティ」も5割超となっている。一方、豊田市独自の取組である「とよた男女共同参画センター」「はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰」は、『知っている』割合が5割を下回り、認知度が十分とはいえない。一般的な取組の認知度は高いが、豊田市独自の取組については認知度が低い。しかし、経年的にみると、「とよた男女共同参画センター」「ワーク・ライフ・バランス」の認知度は上がってきており、継続した周知が求められる。P. 68
- ・「職場における男女平等」や「ワーク・ライフ・バランス」の推進に向けて、豊田市が行う支援策として必要なものは、「取組企業への経済的支援」「保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実」の割合が高くなっている。前回調査と比較すると、「事業主や人事担当者への具体的な相談への対応」「情報誌・ホームページなどで、職場で参考となる事例の紹介」「ワーク・ライフ・バランスを促す男性への講演会・講座」の割合が大きく増加している。P. 69

## 2 意識調査結果からみる豊田市の現状

- 育児・介護に関する企業の支援策は、休業制度や勤務時間の短縮など労働時間に関する取組を中心に、充実してきている。特に大企業の充実度は高い。一方で、小規模事業所や第2次産業での取組が低調であるため、対応の拡充が望まれる。
- 育児休業取得率は女性で100%近くあり、利用はほぼ定着している。男性も短期間利用が中心だが、取得率は増加している。年次有給休暇取得率についても男女とも全国平均を上回っており、休暇等の取得状況は望ましい方向に進んでいるといえる。また、休暇からの復職後の昇進や昇格への影響も少なくなるとともに、ワーク・ライフ・バランス推進に向けた企業の雰囲気も高まっており、男女共同参画で育児・介護を行うための職場の環境は整備されつつある。しかし、職場での業務分担や割り振り、休業による収入減などが課題としてあげられており、改善が求められる。
- 女性の活躍推進については、小規模事業所や第2次産業で取組に弱い面がみられるものの、ポジティブアクションが積極的に進められ、取組は広がりつつある。女性の就労傾向は、結婚や出産にかかわらず働き続けることが一般的となっており、実態としても継続型就労が広まっている。しかし、女性役職者の起用は伸びず、依然として男性が役職者の多数を占めている状況にある。女性側の意欲や能力面の低さもその原因のひとつと考えられている。また、セクシュアル・ハラスメントに対する取組の充実が、小規模事業所や第2次産業で特に求められる。
- ワーク・ライフ・バランスなど一般的な取組の認知度は高い一方で、豊田市独自の取組の認知度は低く、継続的な普及啓発やPRが求められる。また、職場への支援策として、市には経済的支援や子育て支援・福祉サービス、相談などのより具体的な取組へのニーズが強くなっている。

## IV アンケート調査票

「豊田市男女共同参画に関する事業所アンケート」  
ご協力をお願い

平素は市政に対し、深いご理解とご協力をいただきありがとうございます。さて、本市では平成26年度に「第3次とよた男女共同参画プラン（クローバープランⅢ）」を策定し、市民・企業・行政の連携のもと、男女共同参画社会の実現に取り組んでいます。

今回の調査は、職場の現状に関する市内事業所の皆様のお考えをお伺いすることにより、女性も男性も性別にかかわらず活躍できる職場づくりに向け、行政として支援できることを検討するための基礎資料とすることを目的としています。

調査対象は、市内に立地する従業員数300人以下の300事業所を選ばせていただきます。調査の結果は、すべて統計的に処理、分析し、集計結果を公表することはありませんが、事業所が特定されることはなく、また他の目的に使用することはありません。お忙しいところ大変恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成30年12月

豊田市長 太田 稔彦

ご記入に際してのお願い

- ・この調査票は、基本的に貴事業所を対象としています。他に本社・支店がある場合でも、貴事業所に限って、回答をお願いします。
- ・平成30年9月末現在を基準にご回答ください。
- ・回答は、設問ごとに該当する項目を選び、回答欄に○印をつけていただくものがほとんどです。○の数については、「1つに○」など指定をしています。
- ・回答の際「その他」に該当する場合は、具体的にその内容をご記入いただく場合があります。
- ・回答いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れていただき、

12月21日(金)までにご投函ください。(切手は不要です)

この調査に関するお問い合わせは、下記にお願いします  
とよた男女共同参画センター(キラ☆とよた)

(豊田市小坂本町1-25 豊田産業文化センター2階 月曜休館)

電話：0565-31-7780 Eメール：clover@city.toyota.aichi.jp 担当：深谷・清水

貴社・貴事業所について

※9月30日現在での状況でお答えください

F1 貴社・貴事業所について、お伺いします。

本社所在地 (1つに○)	1. 豊田市内 2. 愛知県内(豊田市外) 3. 愛知県外
貴事業所のタイプ (1つに○)	1. 単独事業所(支社・営業所等なし) 2. 本社・本店 3. 支社・営業所等
貴事業所の業種 (1つに○)	1. 建設業 2. 製造業 3. 運輸業 4. 卸売・小売業 5. 飲食店・宿泊業 6. 金融・保険業 7. 医療・福祉 8. サービス業 9. その他
全社の従業員数 (1つに○)	1. 1~50人 2. 51~100人 3. 101~300人 4. 301~1,000人 5. 1,001人以上
貴事業所の従業員数*1 (1つに○)	1. 1~20人 2. 21~50人 3. 51~100人 4. 101人以上
うち・パート・アルバイト・嘱託等	_____割くらい
女性の従業員の比率(事業所内)	_____割くらい *2
労働組合の有無 (1つに○)	1. 有 2. 無

\*1 従業員は、正社員・パートタイマーなどを含みます。人材派遣会社からの派遣社員は除きます。

\*2 貴事業所の正社員で雇用期間を定めずに就業している人

**育児・介護と就業の両立支援について**

**【貴事業所の制度について】**

問1 従業員の育児や介護に関する次の制度や対応はありますか。  
(①～⑫の育児・介護について、○はそれぞれ1つ)

	育児			介護		
	制度がある	特に対応しない 制度はないが柔軟 に対応している	特に対応しない	制度がある	特に対応しない 制度はないが柔軟 に対応している	特に対応しない
① 育児/介護休業制度 (1歳未満の子または要介護状態にある家族のため、一定期間にわたり休業すること)	1	2	3	1	2	3
② 勤務時間の短縮 (1日の所定労働時間を短縮する)	1	2	3	1	2	3
③ 勤務時間の柔軟化 (フレックスタイム制度・始業時間の繰り下げなど)	1	2	3	1	2	3
④ 所定外労働・深夜労働の免除	1	2	3	1	2	3
⑤ 子どもの看護休暇 (子の看護を行うための1日単位などの休暇)	1	2	3			
⑥ 介護休暇 (介護を行うための1日単位などの休暇)				1	2	3
⑦ 託児機能の設置 (事業所内もしくは事業所外施設)	1	2	3			
⑧ 経済的費用の援助 (保育・介護費用の補助、育児介護手当など)	1	2	3	1	2	3
⑨ 就業形態の柔軟な移行 (正社員⇒パート⇒正社員、短時間勤務正社員など)	1	2	3	1	2	3
⑩ 育児/介護による退職者を優先的に再雇用する制度	1	2	3	1	2	3
⑪ 転勤の免除・勤務地の限定および選択	1	2	3	1	2	3
⑫ 勤務場所の柔軟化 (サテライトオフィス・テレワークなどITを利用した場所・時間にとらわれない働き方)	1	2	3	1	2	3

**【従業員の妊娠・出産・育児の状況について】**

問2 従業員の妊娠・出産に関する次の制度や対応はありますか。(○はそれぞれ1つ)

	制度がある	制度はないが柔軟 に対応している	特に対応しない
① 法定以上の産前産後休業の期間延長 (労働基準法では産前6週間・産後8週間が定められています)	1	2	3
② 妊婦に対する、通勤緩和措置 (勤務時間の短縮、時差通勤など)	1	2	3
③ 妊婦に対する、業務内容・作業内容などの緩和措置	1	2	3
④ 妊娠・出産に対する、祝金の支給 (公的健康保険による出産育児一時金などは除きます)	1	2	3
⑤ 配偶者の出産休暇制度 (出産の立会い・出産直後の休暇など)	1	2	3

問3 育児休業者について、育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援がありますか。  
(○はいくつでも)

1. 法律以上の休業期間がある (具体的に )
2. 休業中も、会社独自の給与の支払いや一時金が支給される
3. 休業中も、仕事の情報提供をしている
4. 休業中も、能力開発の機会を提供している
5. その他 ( )
6. 特におい

問4 貴事業所の過去1年間(H29.10.1～H30.9.30現在、または直近の会計年度)における、全ての女性従業員および男性従業員の配偶者が出産した人数とそのうちにおける育児休業制度の利用状況をご記入ください。

\* 利用者がいない場合は全て0とご記入ください。  
\* 休業中の方については、申請期間をお答えください。

	人数	うち、育児休業利用者とその休暇期間		
		6か月以下	7～12か月	13か月以上
① 女性従業員ご自身が出産	人	人	人	人
② 男性従業員の配偶者が出産	人	人	人	人

問5 育児休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格はどうか。 (○は1つ)  
\*利用者実績がない場合でも、最もあてはまる考え方1つに○をつけてください。

1. 休業利用に關係なく、個人の能力を評価し昇進・昇格する
2. 休業利用の期間分だけ遅れる
3. 休業利用の期間以上に遅れる
4. その他 ( )

問6 貴事業所に關わらず、一般的に男性の育児休業取得がなかなか進まない原因は何だと思えますか? (○はいくつでも)

1. 「男は仕事、女は家庭」という考えがあるから
2. 休業中の業務に支障をきたすから (代替要員の確保など)
3. 職場で男性が育児休業を取得できる雰囲気がないから
4. 昇給や昇進、キャリア形成に影響するから
5. 休業中の生活が困難になるから
6. 妻が育児をするので、育児休業を取得する必要がないから
7. その他 ( )

**【従業員の介護の状況について】**

問7 介護休業者について、育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援がありますか。  
(○はいくつでも)

1. 法律以上の休業期間がある (具体的に)
2. 休業中も、会社独自の給与の支払いや一時金が支給される
3. 休業中も、仕事の情報提供をしている
4. 休業中も、能力開発の機会を提供している
5. その他 ( )
6. 特にない

問8 貴事業所の過去1年間(H29.10.1～H30.9.30現在、または直近の会計年度)における、介護休業制度の利用状況をご記入ください。

\*利用者がない場合は全て0とご記入ください。

	人数
女性の介護休業制度 利用者数	人
男性の介護休業制度 利用者数	人

問9 過去3年間(H27.10.1～H30.9.30現在、または直近の会計年度)に、貴事業所において、介護により従業員が次のような状況になったことがありますか。

(①～④のそれぞれについて、○はいくつでも)  
(回答例1) 3年前は介護休業中だったが、現在は通常通りに働いている人がいる場合は、2に○  
(回答例2) 相談を受けて、勤務時間の配慮をしたが、退職した人がいる場合は、1、3、4に○

	退職者がいる	介護休業利用者がいる	勤務配属した人がいる	相談を受けたこと	特にない
① 正社員 (女性)	1	2	3	4	5
② 正社員 (男性)	1	2	3	4	5
③ 非正親社員 (女性)	1	2	3	4	5
④ 非正親社員 (男性)	1	2	3	4	5

問10 介護休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格はどうか。 (○は1つ)  
\*利用者実績がない場合でも、最もあてはまる考え方1つに○をつけてください。

1. 休業利用に關係なく、個人の能力を評価し昇進・昇格する
2. 休業利用の期間分だけ遅れる
3. 休業利用の期間以上に遅れる
4. その他 ( )

問11 従業員の仕事と育児・介護の両立支援のためにどのようなことが重要だと考えますか。  
(1)育児と(2)介護のそれぞれについて、○はいくつでも)

	(1)育児	(2)介護
1 休業制度や勤務時間の柔軟化 (短時間勤務、フレックスタイムなど)	1	1
2 育児や介護に直面した従業員への両立支援に関する情報提供	2	2
3 全従業員あるいは一定の年齢以上の従業員への各種制度の告知	3	3
4 従業員の両立支援に関する二一ズ把握	4	4
5 相談窓口や相談担当者の設置	5	5
6 育児や介護の課題がある従業員への経済的な支援 (費用の助成など)	6	6
7 制度を利用しやすい職場づくり (上司の理解や同僚の協力など)	7	7
8 制度利用によって、昇進・昇格に影響しない人事評価制度の整備	8	8
9 その他 ( )	9	9
10 特にない	10	10



**ワーク・ライフ・バランスと働き方改革について**

問 1 2 貴事業所の過去 1 年間(H29.10.1~H30.9.30 現在、または直近の会計年度)における年次有給休暇について、男女計と女性の別にご記入ください。

\* 利用者がいない場合は全て 0 とご記入ください。

	人数・日数	
	人	日
A. 取得資格のある従業員	うち女性の人数	人
B. 年間延べ付与日数（繰越日数を除く）	うち女性の付与日数	日
C. 年間延べ取得（消化）日数 ※時間単位で取得した分は、日数換算して、端数は四捨五入してください。	うち女性の取得日数	日

問 1 3 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス※（仕事と生活の調和）」について、どのような雰囲気がありますか。（○はいくつでも）

1. 積極的に支援する雰囲気がある
2. 大変だが支援しているという雰囲気がある
3. 特に支援しているという雰囲気はない
4. その他（ ）

※ワーク・ライフ・バランス…老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスがとれる状態

問 1 4 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために、どのような取組を行っていますか。（○はいくつでも）

1. トップが率先して取り組んでいる
2. 管理職研修をしている
3. 従業員向けに制度などの広報力を入れている
4. 育児介護休業法など国の法律を上回る制度をつくっている
5. 総労働時間の短縮に取り組んでいる
6. ノー残業デーを設定している
7. 勤務時間・制度の柔軟化に取り組んでいる（フレックスタイム・時短勤務等）
8. 従業員の地域活動への参加を奨励している
9. 未消化年休の利用を促進している
10. 副業を許可している
11. サテライトオフィスやテレワークを導入している
12. 自治体の子育て支援策を紹介している
13. 一般事業主行動計画を策定している
14. 職場の風土づくり・意識の改善に取り組んでいる
15. その他（ ）
16. 特にしていない

問 1 5 貴事業所が「ワーク・ライフ・バランス」を効果的に進めることで、どのようなメリットがあると思いますか。（○はいくつでも）

1. 従業員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積する
2. 従業員の転出が減り、雇用や研修の費用が減らせる
3. 従業員のモチベーションや満足度が向上する
4. 企業イメージや評価の向上につながる
5. 多様な人材が確保しやすくなる
6. 女性の能力活用につながる
7. 仕事の効率化や業務の改善が進む
8. 業務に家庭生活や社外活動などの多様な視点が活かせる
9. コスト削減につながる
10. 結果として会社の業績が良くなる
11. 従業員の心身健康に起因するリスクを減らせる
12. その他（ ）
13. 特にない

問 1 6 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス」支援を進めていく上で、どのような課題がありますか。（○はいくつでも）

1. 経営者や管理職の理解が不十分である
2. 同僚や同じ職場の人の理解が不十分である
3. 同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまふ
4. 仕事の量が長く、労働時間が長い
5. 業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい
6. 子どもの病気などのときに対応が難しい
7. 法律や社内の制度が十分に知られていない
8. 企業の経済的負担が大きくなりそう
9. その他（ ）
10. 特にない

**女性の能力の発揮に向けて**

問 1 7 貴事業所の女性従業員の就労の傾向について伺います。（○は 2 つまで）

1. 結婚・出産にかかわらず働き続けることが一般的
2. 結婚を機に退職
3. 出産を機に退職
4. 出産を機に退職し、育児や介護が一段落したら復職する
5. 女性の従業員が少なく何とも言えない

問18 女性従業員に対して、どのように働いてほしいと思いますか。(○は1つ)

1. 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい
2. 結婚するまで働いてほしい
3. 出産するまで働いてほしい
4. 育児や介護が一段落してから復職してほしい

問19 貴事業所では、子育て中の女性の活躍に向け、どのような取組をしていますか。

(①～⑬について、○はそれぞれ1つ)

	取り組んでいる	検討中である	取り組まない
① 管理職への意識啓発	1	2	3
② 従業員への意識啓発	1	2	3
③ 子育てなどによる退職者の再雇用	1	2	3
④ 育児中の女性従業員に対する研修の実施	1	2	3
⑤ キャリア研修の実施	1	2	3
⑥ メンター制度の導入(直属上司以外が相談を受け、アドバイスやサポートをする制度)	1	2	3
⑦ ベビーシッター補助	1	2	3
⑧ 企業内保育所の整備	1	2	3
⑨ 育児サービス利用に対する経済的補助	1	2	3
⑩ 勤務時間の柔軟化	1	2	3
⑪ テレワークの実施	1	2	3
⑫ 転勤や配置転換時の配慮	1	2	3
⑬ 長時間労働の是正など、男性従業員を含めた働き方改革	1	2	3

問20 係長以上の役職者は何人いますか。そのうち女性は何人いますか。

\* 該当者がいない場合は0をご記入ください。

	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職
全役職者数	人	人	人	人
うち女性	人	人	人	人

問21 貴事業所において女性管理職が少ない理由は何ですか。(○はいくつでも)

- \* 女性管理職が多い職場は、一般的な女性管理職の少ない職場を想定してご回答ください。
1. 必要な知識や経験・判断力などを有する女性が少ない
  2. 能力開発・研修機会が男女平等でない
  3. 将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、在職年数を満たしている者がいない
  4. 役職者になるまでに退職してしまう
  5. 時間外労働・深夜業・出張・転勤などに対応できない
  6. 女性管理職を嫌がる風潮がある
  7. 家庭で果たす役割が依然として大きく、責任のある仕事に難しい
  8. 本人が管理職(責任のある立場、決定する立場)になることを希望しない
  9. わからない
  10. その他( )

問22 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブアクション(積極的な取組)について、どのような状況・お考えですか。(①～⑭について、○はそれぞれ1つ)

	実施している	実施予定	実施の予定なし	わからない
① 人事担当者への男女均等な採用や教育に関する説明や研修	1	2	3	4
② 人事採用の面接者・選考者に女性を登用	1	2	3	4
③ 女性の少ない部署や業務に対する積極的な女性の配置	1	2	3	4
④ 女性をプロジェクトリーダーに登用	1	2	3	4
⑤ 男女平等な勤務評価・人事評価	1	2	3	4
⑥ 女性では満たし難い昇進要件(現場経験など)の見直し	1	2	3	4
⑦ お茶涼み・雑用など男女の役割分担意識の見直し	1	2	3	4
⑧ ハートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受入れ	1	2	3	4
⑨ 女性の意見や要望を聴く機会づくり(アンケートなど)	1	2	3	4
⑩ 女性への研修・教育訓練	1	2	3	4
⑪ メンター制度の導入(直属上司以外が相談を受け、アドバイスやサポートをする制度)	1	2	3	4

問23 この5年間で、職場における女性の能力発揮に向けて、どのようなことが進んだと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 企業などの採用で男女平等が進んだ
2. 女性が少なかった職場で女性の採用や配属が増えた
3. 制度が整い、女性が働きやすい職場になった
4. 育児休業を利用して、出産後も働き続ける女性が増えた
5. 柔軟な勤務時間など、仕事と家庭の両立がしやすくなった
6. リーダーや責任者になる女性が増えた
7. 社内で、女性が働き続けやすい雰囲気になった
8. 子どもが大きくなってからの再就職がしやすくなった
9. ことども園(保育園)など保育サービスが充実した
10. 家庭で、女性の就労への理解が深まった
11. その他 ( )
12. 特になし

**セクシュアル・ハラスメントについて**

問24 セクシュアル・ハラスメントについてどのような取組を行っていますか(または実施予定ですか)。(〇はいくつでも)

1. 事業所内に相談・苦情に対応するための窓口を設けている
2. 就業規則などでセクハラ防止の規定を定めている
3. 実態把握のための調査を実施している
4. セクハラ発生時のマニュアルなどを作成している
5. セクハラ防止のマニュアルなどを作成している
6. 研修、講習などを実施している
7. 社内報、パンフレット、ポスターなどにより啓発をしている
8. 特に取り組んでいない
9. その他 ( )

**豊田市の取組**

問25 次の名称と内容についてどの程度ご存知ですか。(①～⑤について、○はそれぞれ1つ)

	全く知らない	知っている程度	よく知っている	ある程度知っている	よく知っている	全く知らない
<b>とよた男女共同参画センター</b> (通称: キラッとよた/豊田産業文化センター2階) 豊田市が設置・運営している男女共同参画社会実現のための活動拠点であり、情報誌の発行、セミナー・講座やイベントの開催、女性団体支援など様々な活動を行っています。			1	2	3	4
<b>ワーク・ライフ・バランス</b> 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・実現できることを言います。		1	2	3	4	
<b>キャリアアップ助成金</b> 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度。窓口は都道府県労働局、ハローワーク。			1	2	3	4
<b>ダイバーシティ</b> 性別や国籍、年齢などに限りなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会と言います。経済のグローバル化や少子高齢化が進む中で、企業競争力の強化を図るためには、女性、外国人、高齢者、チャレンジド(障がい者)、LGBTなどを含め多様な人材の能力を最大限に発揮し、価値創造に参画していくダイバーシティ経営の推進が必要かつ有効な戦略とされています。		1	2	3	4	
<b>はたらく人がいきいき輝く事業所表彰</b> ワーク・ライフ・バランスの推進をはじめ働きやすく、働きがいのある職場づくりの取組を積極的に行っている事業所を表彰する豊田市の取組。毎年、表彰を受けた事業所の優良事例をまとめた事例集を制作・公表しています。		1	2	3	4	

問26 「職場における男女平等」や「ワーク・ライフ・バランス」の推進に向けて、豊田市が行う支援策として、どのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 事業主や人事担当者への意識啓発
2. 事業主や人事担当者への具体的な相談への対応
3. モデルとなる事業所の育成
4. 情報誌・ホームページなどで、職場で参考となる事例の紹介
5. 取組企業への経済的支援  
(例：男性育児休業取得・女性管理職登用・再雇用等への奨励金)
6. 優良企業の表彰、顕彰  
(例：女性の登用・育児休業の促進・家庭との両立支援など)
7. 公共事業の選定で、男女共同参画に取り組む事業所を優遇
8. 子育て後の女性への再就職支援セミナー
9. 市民を対象とした講演会・講座
10. ワーク・ライフ・バランスを促す男性への講演会・講座
11. 保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実
12. その他 ( )
13. 特にない

問27 一般に、企業・事業所がワーク・ライフ・バランスの推進や職場における男女平等の推進に対して積極的に取り組むようになるためには、どのようなことが必要だと考えられますか。ご自由にご意見をご記入ください。

これでアンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。

本アンケート用紙は、同封の返信用封筒に入れて

**12月21日(金)まで**に切手をはらずに投函ください。



平成 30 年度  
豊田市男女共同参画社会に関する意識調査  
(事業所アンケート)  
報告書  
平成 31 年 3 月発行

発行 豊田市 生涯活躍部 市民活躍支援課  
とよた男女共同参画センター  
〒471-0034  
豊田市小坂本町 1-25  
豊田産業文化センター2 階  
TEL : 0565 (31) 7780  
FAX : 0565 (31) 3270



