

人権・男女共同参画に関する企業意識調査 結果報告書

太 田 市
2021年10月

目次

調査結果の概要	1
I 調査概要	6
1. 調査の目的	6
2. 調査の項目	6
3. 調査の方法	6
4. 集計の方法・結果の見方	7
II 回答企業の属性	8
III 調査結果	13
1. 人権問題への取組について	13
問7 人権に関する方針・規定の制定状況	13
問8 人権に関して特に関心がある事柄	14
問9 人権問題全般に関する取組状況	16
問10 人権意識が高まることによる効果	19
問11 人権に関して今後取り組みたいこと	21
問12 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点	23
2. 障がい者雇用について	25
問13 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく取組状況	25
問14 職場定着・職業能力向上のための取組状況	27
問15 障がいのある方の就業機会拡大のための取組状況	30
3. 公正な採用について	32
問16 公正な採用に求められる項目の認知状況	32
問17 「公正採用選考人権啓発推進員」の選任・届出状況	33
4. 性的マイノリティに関する取組について	35
問18 性的マイノリティ当事者の認知状況	35
問19 性的マイノリティに対する配慮や対応の取組状況	36
問20 性的マイノリティに対する今後の取組意向	38
問21 性的マイノリティに対する取組をすすめるうえでの問題点	39

5. 行政の人権問題への取組について	41
問22 人権が確立されたまちづくりのために行政が力を入れるべきこと.....	41
問23 人権が確立されたまちづくりについて意見・要望.....	42
6. 女性労働者の就労状況について	43
問24 役職ごとの女性従業員の占める割合	43
問25 女性管理職が少ない・いない理由.....	47
問26 子育て等で退職した女性や母子家庭の母親の雇用の取組状況.....	50
7. セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況について	52
問27 セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況.....	52
8. 育児・介護両立支援について	54
問28 「働きながら子育てを行う従業員」に対する制度の有無や予定.....	54
問29 育児休業制度における休業可能な限度期間.....	62
問30 育児休業制度を利用した正社員数.....	64
問31 「働きながら家族の介護を行う従業員」に対する制度の有無や予定.....	65
問32 介護休業制度を利用した正社員数.....	71
問33 介護休業制度における休業可能な限度期間.....	72
問34 介護休業取得回数の制限.....	73
問35 ワーク・ライフ・バランスの取組状況.....	75
9. 女性活躍推進法について.....	76
問36 女性活躍に向けた取組状況.....	76
問37 女性活躍推進のメリット	78
問38 女性活躍推進の課題.....	80
10. 男女共同参画の取組について	81
問39 男女共同参画社会の実現に向けたまちづくりについて意見・要望.....	81
IV 集計表.....	82

調査結果の概要

回答企業の属性（問1～6）

- 〈問1〉業種は製造業（34.9%）が3割以上、次いで建設業（19.9%）が約2割
- 〈問2〉常用労働者数は、「10名以上50名未満」（63.0%）が6割以上、次いで「10名未満」（18.3%）が約2割。正社員平均人数は男性23.7人、女性9.3人で男性が多く、非正社員は男性7.5人、女性9.3人で女性が若干多い
- 〈問3〉正社員の平均年齢は、男性46.2歳、女性44.0歳、平均勤続年数は、男性13.0年、女性11.8年で、いずれも男性が女性を若干上回り、過去2回の調査より男女とも高く（長く）なっている
- 〈問4〉求人予定の有無について、全体では「現在求人中」（41.5%）が4割以上、次いで「求人予定なし」（30.6%）が3割以上で、従業員規模が大きいほど「現在求人中」が高い
- 〈問5〉求人方法は「ハローワーク」（80.5%）が8割以上
- 〈問6〉採用時の女性に対する特別の配慮について、「行っていない」（42.5%）が4割以上、次いで「採用面接者に女性を含めている」（24.8%）、「非正社員や期間を定めた社員の採用の場合も、女性の積極的採用に努めている」（23.0%）が2割以上

1. 人権問題への取組について（問7～12）

- 〈問7〉人権に関する方針・規定について、「特にない」（64.9%）が6割以上で最も高く、次いで「検討中」（17.2%）、「制定している」（16.0%）が約2割で、「制定している」「検討中」は過去2回の調査より高い。また、「制定している」は従業員規模が大きいほど高い
- 〈問8〉人権に関して特に関心がある事柄について、「男女が能力を發揮できる職場づくり」（59.3%）が約6割で最も高く、次いで「個人情報の保護」（48.7%）、「職場におけるハラスメント」（48.0%）が約5割で、従業員規模による違いが見られる項目が多い
- 〈問9〉人権問題全般に関する取組状況について、全体では「パンフレット等を掲示・従業員に配布」（21.6%）が2割以上で最も高く、従業員規模100名未満は「パンフレット等を掲示・従業員に配布」、100名以上は「相談窓口を設置」が最も高い。また、「相談窓口を設置」は従業員規模100名未満と100名以上で違いが見られ、100名以上で高い
- 〈問10〉人権意識が高まることによる効果について、すべての従業員規模で「人権侵害の防止につながる」（全体値54.0%）が最も高く、従業員規模が大きいほど高い
- 〈問11〉人権に関して今後取り組みたいことについて、全体では「パンフレット等を掲示・従業員に配布」（34.7%）が3割以上で最も高く、次いで「部外機関の研修・講演に従業員を参加させる」（21.4%）が2割以上。従業員規模100名未満は「パンフレット等を掲示・従業員に配布」、100名以上は「部外機関の研修・講演に従業員を参加させる」が最も高い

- 〈問12〉人権に関する取組をすすめるうえでの問題点について、全体では「業務が多忙」(33.9%)が3割以上で最も高く、次いで「人材がない」(27.3%)が約3割で、従業員規模により最も高い項目が異なる

2. 障がい者雇用について (問13～15)

- 〈問13〉「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく取組状況について、全体では「法該当企業ではなく、雇用していない」(35.9%)、「業務内容が適さないので雇用していない」(29.4%)が約3割で同程度に高く、従業員規模による違いが見られる
- 〈問14〉職場定着・職業能力向上のための取組状況について(障がい者を雇用している企業のみ)、全体では「勤務時間の配慮」(28.9%)、「雇用管理上の配慮」(28.1%)が約3割、次いで「人事管理面の配慮」(25.8%)、「取組はしていない」(24.2%)が2割以上で、従業員規模により最も高い項目が異なる
- 〈問15〉障がいのある方の就業機会拡大のための取組状況について、全体では「取組はしていない」(56.7%)が約6割で最も高いが、前回調査より低く、前々回調査と同程度。従業員規模による違いが見られ、100名未満は「取組はしていない」、100名以上は「職場見学・実習の受け入れ」が最も高い

3. 公正な採用について (問16～17)

- 〈問16〉公正な採用に求められる項目の認知状況について、全体では「一部知っている」(41.1%)、「知らない」(40.9%)が約4割で同程度。合計値『知っている』は5割以上で、過去2回の調査より高く、従業員規模が大きいほど高い
- 〈問17〉「公正採用選考人権啓発推進員」の選任・届出状況について、全体では「従業員50人以上ではないので選任も届出もしていない」(77.6%)が約8割で、合計値『選任し、届出ている』(9.0%)は約1割。また、合計値『選任し、届出ている』は、従業員規模100名未満と100名以上で違いが見られ、100名以上で高い

4. 性的マイノリティに関する取組について (問18～21)

- 〈問18〉性的マイノリティ当事者の認知状況について、全体では「わからない」(44.4%)が4割以上、次いで「認知していない」(36.3%)が3割以上で、従業員規模により最も高い値が異なる
- 〈問19〉性的マイノリティに対する配慮や対応の取組状況について、全体では「特に実施していない」(83.4%)が8割以上で特に高く、すべての従業員規模で最も高い。また、「特に実施していない」は、従業員規模が小さいほど高い
- 〈問20〉性的マイノリティに対する今後の取組意向について、全体では「わからない」(42.7%)

が4割以上で最も高く、すべての従業員規模でも最も高い

- 〈問21〉性的マイノリティに対する取組をすすめるうえでの問題点について、全体では「わからない」(31.6%)、「特に課題はない」(29.2%)が約3割、次いで「どのような取組を実施すればよいかわからない」(20.5%)が2割以上。従業員規模50名未満は「わからない」、50名以上は「どのような取組を実施すればよいかわからない」「人材がない」が高く、従業員規模100名未満は「特に課題となっていることはない」も高い

5. 行政の人権問題への取組について（問22～23）

- 〈問22〉人権が確立されたまちづくりのために行政が力を入れるべきことについて、全体では「学校や地域における人権教育」(40.7%)が4割以上で最も高く、次いで「社会に見られる不合理な格差解消のための施策」(27.7%)、「人権にかかわりの深い職業の人権意識の向上」(27.1%)が約3割で同程度。過去2回の調査からの大きな変化は見られない
- 〈問23〉人権が確立されたまちづくりについての意見・要望は別冊「自由回答報告書」参照

6. 女性労働者の就労状況について（問24～26）

- 〈問24〉役職ごとの女性従業員の占める割合は、①役員・部長職相当職、②課長職相当職、③係長相当職のいずれも「0%」が最も高く、①役員・部長職相当職(39.6%)は約4割、②課長職相当職(63.2%)、③係長職相当職(57.5%)は約6割が「0%」。役職によって、従業員規模による違いが見られる
- 〈問25〉女性管理職が少ない・いない理由について（問24で①②③のいずれかが10%未満の企業のみ）、全体では「女性自身が望んでいないことが多い」(28.1%)が約3割で最も高く、次いで「管理能力面で適任者がいない」(20.3%)が2割以上となっており、いずれも従業員規模が大きいほど高い
- 〈問26〉子育て等で退職した女性や母子家庭の母親の雇用の取組状況について、全体では「特に検討していない」(54.0%)が5割以上で最も高く、次いで「基準・制度を設けて取り組んでいる」(19.3%)が約2割。「特に検討していない」はすべての従業員規模で最も高いが、「基準・制度を設けて取り組んでいる」は従業員規模による違いが見られる

7. セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況について（問27）

- 〈問27〉セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況について、全体では「就業規則や社内規定などで規定」(30.8%)、「必要性を感じていない」(28.7%)が約3割で同程度に高い。「必要性を感じていない」は過去2回の調査より低く、従業員規模が小さいほど高い。また、相談窓口を設置している場合の相談件数は、すべての従業員規模で「0件」が最も多い

8. 育児・介護両立支援について（問28～35）

- 〈問28〉「働きながら子育てを行う従業員」に対する制度7項目の有無や予定について、「所定外勤務」「深夜労働」「短時間勤務」の3項目は「制度がある」、「フレックスタイム」「始業・終業時刻」「事業所内託児所」「看護休暇」の4項目は「未定（制度がない）」が最も高い。「制度がある」では「短時間勤務制度」（47.8%）が約5割で最も高く、「事業所内託児施設」（3.5%）が1割未満で最も低い
- 〈問29〉育児休業制度における休業可能な限度期間は、全体では「規定しているが限度あり」（39.4%）が約4割で最も高く、従業員規模10名以上では規模が大きいほど高い。従業員規模10名未満は「規定していない」（56.2%）が5割以上で最も高い。また、「規定しているが限度がある」場合の限度期間は、すべての従業員規模で「1歳6ヶ月まで」が最も多く、10名未満は「1歳」も同値
- 〈問30〉令和2年度に育児休業制度を利用した正社員数は、全体では男性社員0.05人、女性社員0.59人で、男性社員は過去2回の調査と同程度、女性社員は前回調査より若干多く、前々回調査より少ない。男性社員、女性社員のいずれも従業員規模が大きいほど多く、従業員規模100人以上では特に多い
- 〈問31〉「働きながら家族の介護を行う従業員」に対する制度5項目の有無や予定について、「所定外勤務」「深夜労働」「短時間勤務」の3項目は「制度がある」「未定（制度がない）」が同程度、「フレックスタイム」「始業・終業時刻」の2項目は「未定（制度がない）」が最も高い。「制度がある」では「短時間勤務制度」（38.2%）、「所定外労働制度」（36.8%）が約4割で高く、「フレックスタイム」（17.2%）が2割未満で最も低い
- 〈問32〉令和2年度に介護休業制度を利用した正社員数は、全体では男性社員・女性社員のいずれも0.03人で、過去2回の調査と同程度。男性社員、女性社員のいずれも従業員規模100名以上で最も多い
- 〈問33〉介護休業制度における休業可能な限度期間について、全体では「介護休業制度なし」（37.4%）が最も高く、前回調査より低い。従業員規模50名未満は「介護休業制度なし」、50人以上は「3ヶ月～6ヶ月未満」が最も高く、「3ヶ月～6ヶ月未満」は規模が大きいほど高い
- 〈問34〉介護休業取得回数の制限について（介護休業制度がある企業のみ）、全体では「同一要介護者につき〇回まで」（50.4%）が5割以上で最も高く、次いで「何回でも」（32.3%）が3割以上で、「何回でも」は前回調査より高い。「同一介護者につき〇回まで」の場合の取得回数の制限は、従業員規模10名未満は「1回」、10名以上は「1回」または「3回」が多い
- 〈問35〉ワーク・ライフ・バランスの取組状況について、全体では「休暇制度」（50.5%）が5割以上で最も高く、次いで「特に取り組んでいない」（32.4%）が3割以上となっており、前回調査より「休暇制度」は高く、「特に取り組んでいない」は低い。従業員規模10名未満は「特に取り組んでいない」、10名以上は「休暇制度」が最も高い

9. 女性活躍推進法について（問36～38）

〈問36〉女性活躍に向けた取組状況について、全体では「特にない」（34.7%）が3割以上で最も高い。従業員規模50名未満は「特にない」、50名以上は「パート契約社員から正社員への登用」が最も高く、「特にない」は規模が小さいほど、「パート契約社員から正社員への登用」は従業員規模が大きいほど高い

○〈問37〉女性活躍推進のメリットについて、全体では「職場の雰囲気が良くなる」（45.0%）が4割以上で最も高い。従業員規模50名未満は「職場の雰囲気が良くなる」、50名以上は「良い人材を採用できる」が最も高く、「良い人材を採用できる」「女性の定着率が上がる」「企業イメージが良くなる」は従業員規模が大きいほど高い

○〈問38〉女性活躍推進の課題について、全体では「女性の家事・育児負担を考慮」（47.4%）が最も高い。「女性の家事・育児負担を考慮」はすべての従業員規模で最も高いが、規模による違いが見られる

10. 男女共同参画の取組について（問39）

○〈問39〉男女共同参画社会の実現に向けたまちづくりについての意見・要望は、別冊「自由回答報告書」参照

I 調査概要

1. 調査の目的

市内企業による人権及び男女共同参画に関する現状や課題、取組状況などを把握し、今後の人権・男女共同参画施策推進のための基礎資料とすることを目的としています。

2. 調査の項目

- (1) 人権問題への取組について
- (2) 障がい者雇用について
- (3) 公正な採用について
- (4) 性的マイノリティに関する取組について
- (5) 行政の人権課題への取組について
- (6) 女性労働者の就労状況について
- (7) セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況について
- (8) 育児・介護両立支援について
- (9) 女性活躍推進法について
- (10) 男女共同参画の取組について

3. 調査の方法

調査名	人権・男女共同参画に関する企業意識調査
調査対象者	太田市に本社または事業所がある企業
抽出方法	2021(令和3)年4月30日現在で太田市に本社または事業所がある企業の中(太田市独自データ)から従業員数の多い順に抽出
実施期間	2021(令和3)年5月25日～6月21日
配布方法	日本郵便メール便による配布・郵送による回収
配布数	1,000件
回収数	487件
回収率	48.7%

4. 集計の方法・結果の見方

- 全体、従業員規模別を主とした集計を行い、各属性の回答件数（n）に占める構成比率を%で図表に表示します。各属性の回答件数（n）は図表中に「○○○」や「（○○○）」または「（○○○件）」と表示します。
- すべての設問の各選択肢の該当件数（全体）は巻末の集計表に構成比率とともに表示します。
- 集計結果は小数点第二位を四捨五入し、小数点第一位まで表示しています。そのため、表示された構成比率の合計が100.0%にならない場合があります。
- 各設問の問文枠中に示す「1つ回答」と「複数回答」は、それぞれ選択できる数の設定を示しています。また、これらは調査票においては問文の末尾に「1つだけに○」と「あてはまる番号すべてに○」と表示しています。
- 図及び本文中で「前回調査」（前回）、「前々回調査」（前々回）と表示する調査は、それぞれ以下の調査を示します。また、図中では調査年を表示し、本調査については「本調査〈2021〉」、以下の調査についてはそれぞれ「前回調査〈2017〉」「前々回調査〈2012年〉」と表示します。

前回調査	調査名	人権・男女共同参画に関する企業意識調査
	対象	本社所在地が太田市内かつ従業員が4名以上の企業
	実施期間	2017年6月8日～6月30日
	配布方法	郵送配布・回収
	配布数	1,000件
	回収数	364件
	回収率	36.4%
前々回調査	調査名	男女共同参画・人権に関する意識調査
	対象	本社所在地が太田市内かつ従業員が4名以上の企業
	実施期間	2012年6月8日～6月29日
	配布方法	郵送配布・回収
	配布数	1,500件
	回収数	448件
	回収率	29.9%

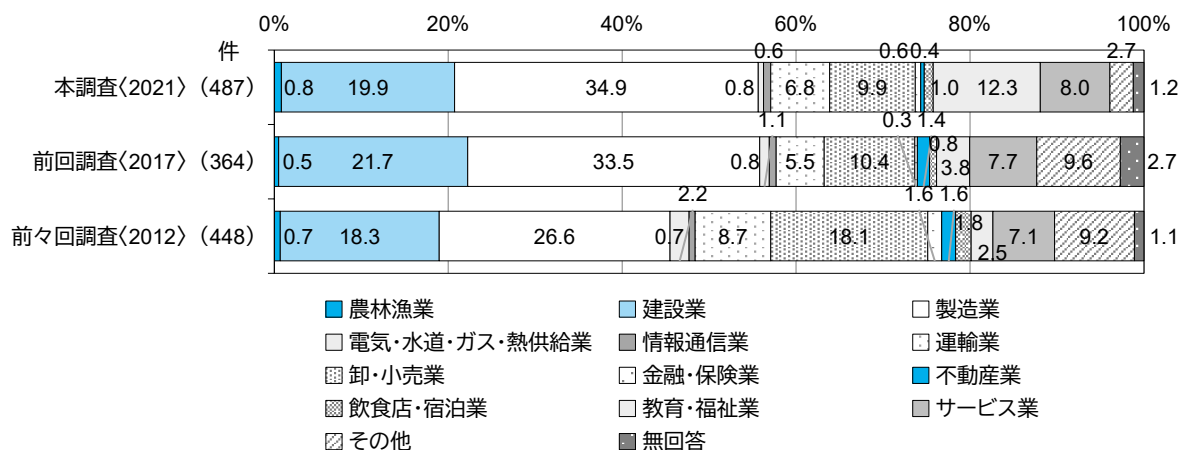
- 各設問の「その他」や、問23・問39の自由記述欄（ご意見・ご要望など）の記述内容は、別添「自由回答報告書」に示します。

II 回答企業の属性

問1 業種（主業）

製造業（34.9%）が3割以上、次いで建設業（19.9%）が約2割となっています。
過去2回の調査と比較すると、教育・福祉業（12.3%）が高くなっています。

【全体／前回・前々回との比較】（1つ回答）



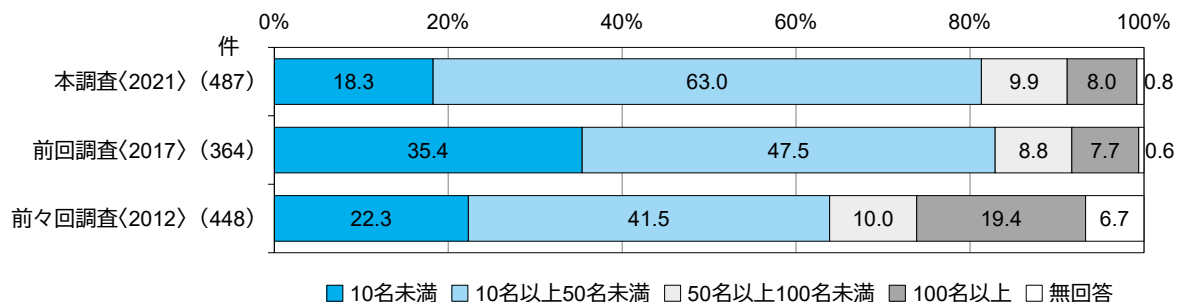
問2 常用労働者数（記述）

①合計人数

「10名以上50名未満」（63.0%）が6割以上、次いで「10名未満」（18.3%）が約2割となっています。

過去2回の調査と比較すると、「10名以上50名未満」が高くなっています。

【全体／前回・前々回との比較】（記述）



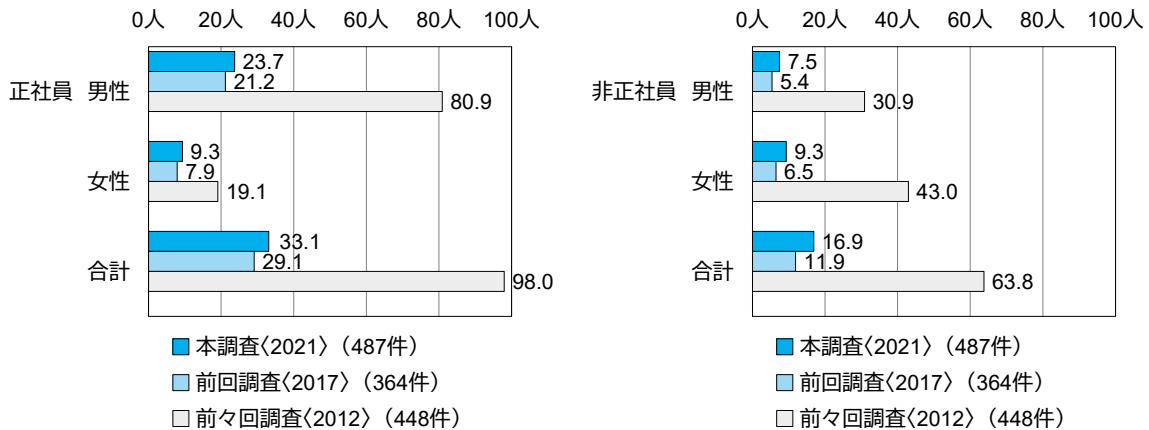
※調査票では「常用労働者数」について「期間を定めず、または1ヶ月以上の期間を定めて雇われている者」と注釈表示

②正社員・非正社員平均人数

正社員は男性（23.7人）が女性（9.3人）より多く、非正社員は女性（9.3人）が男性（7.5人）より若干多くなっています。

過去2回の調査と比較すると、正社員、非正社員のどちらも男女とも、前回と同程度で、前々回より少なくなっています。

【性別、合計】（記述）



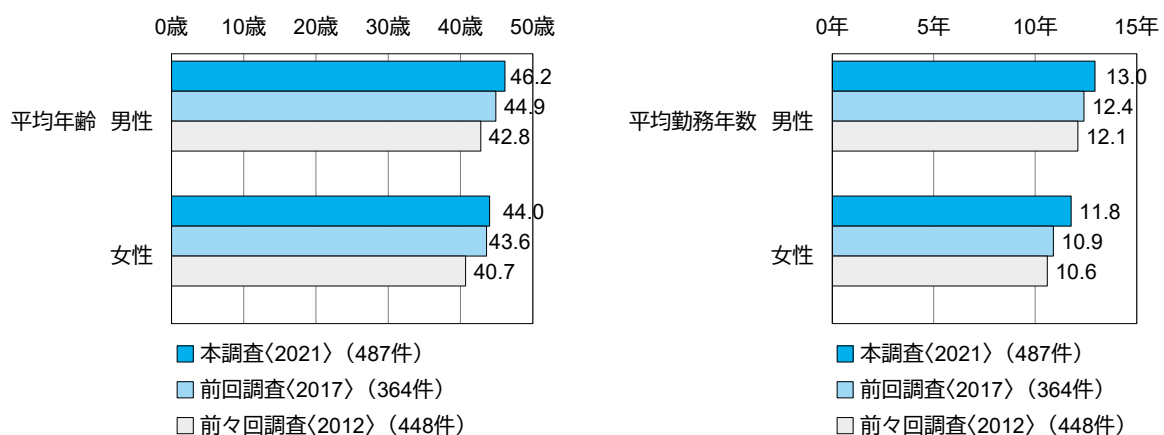
※調査票では「正社員」について「会社と雇用期限の定めがない雇用契約を結んだ従業員」、「非正社員」について「契約社員・派遣社員・パート社員」と注釈表示

問3 正社員の平均年齢と平均勤務年数（記述）

平均年齢、平均勤務年数はいずれも男性が女性を若干上回っています。

過去2回の調査と比較すると、男女とも平均年齢は高く、平均勤務年数は長くなっています。

【性別】（記述）



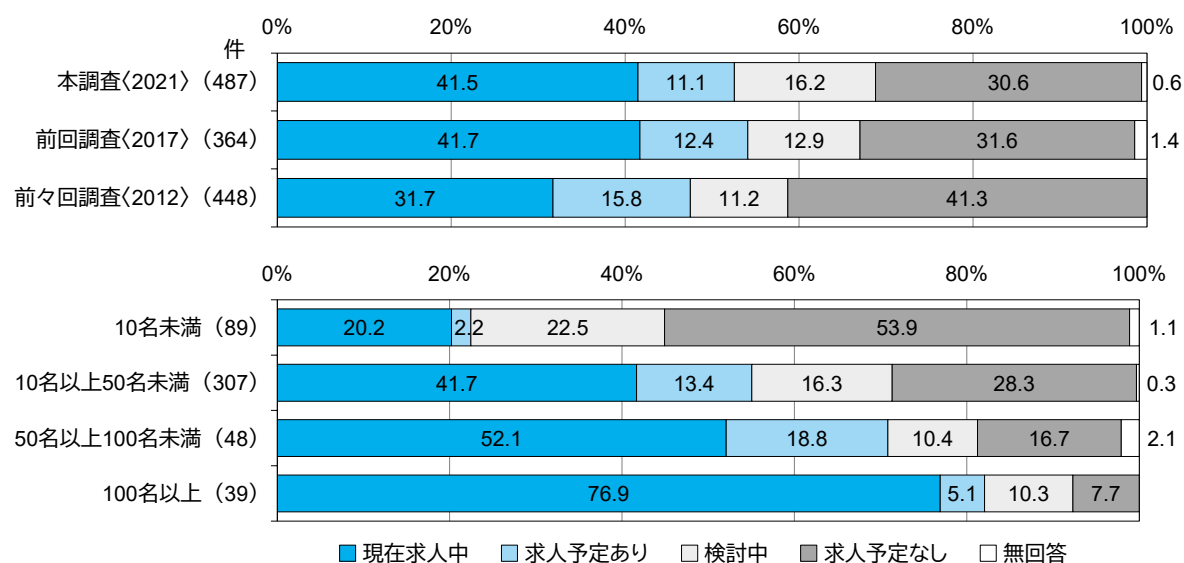
問4 求人予定の有無（1つ回答）

「現在求人中」（41.5%）が4割以上、次いで「求人予定なし」（30.6%）が3割以上となっています。

過去2回の調査と比較すると、「現在求人中」は前回（41.7%）と同程度で、前々回（31.7%）より高くなっています。

従業員規模別では、「現在求人中」は従業員規模が大きいほど高くなっています。

【全体／前回・前々回との比較、従業員規模別】（1つ回答）

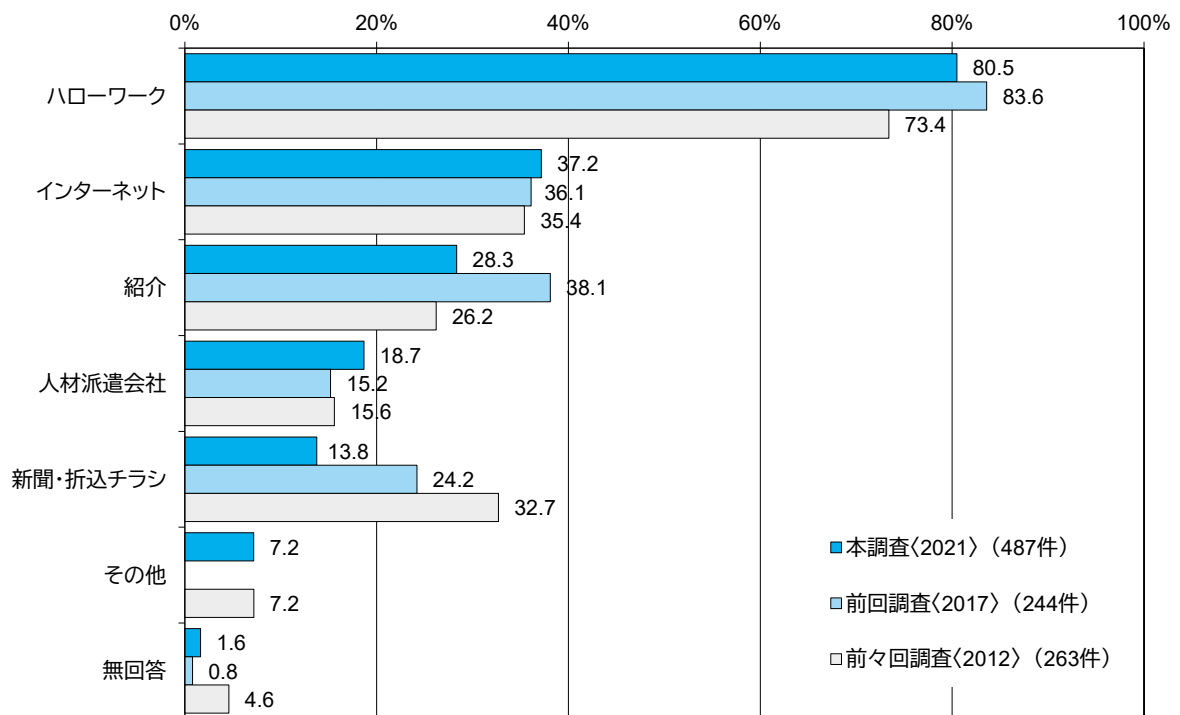


問5 求人方法（複数回答）

「ハローワーク」（80.5%）が8割以上で特に高くなっています。

過去2回の調査と比較すると、大きな変化は見られません。その中で「新聞・折込チラシ」（13.8%）は前回（24.2%）や前々回（32.7%）より若干低くなっています。

【全体／前回・前々回との比較】（複数回答）



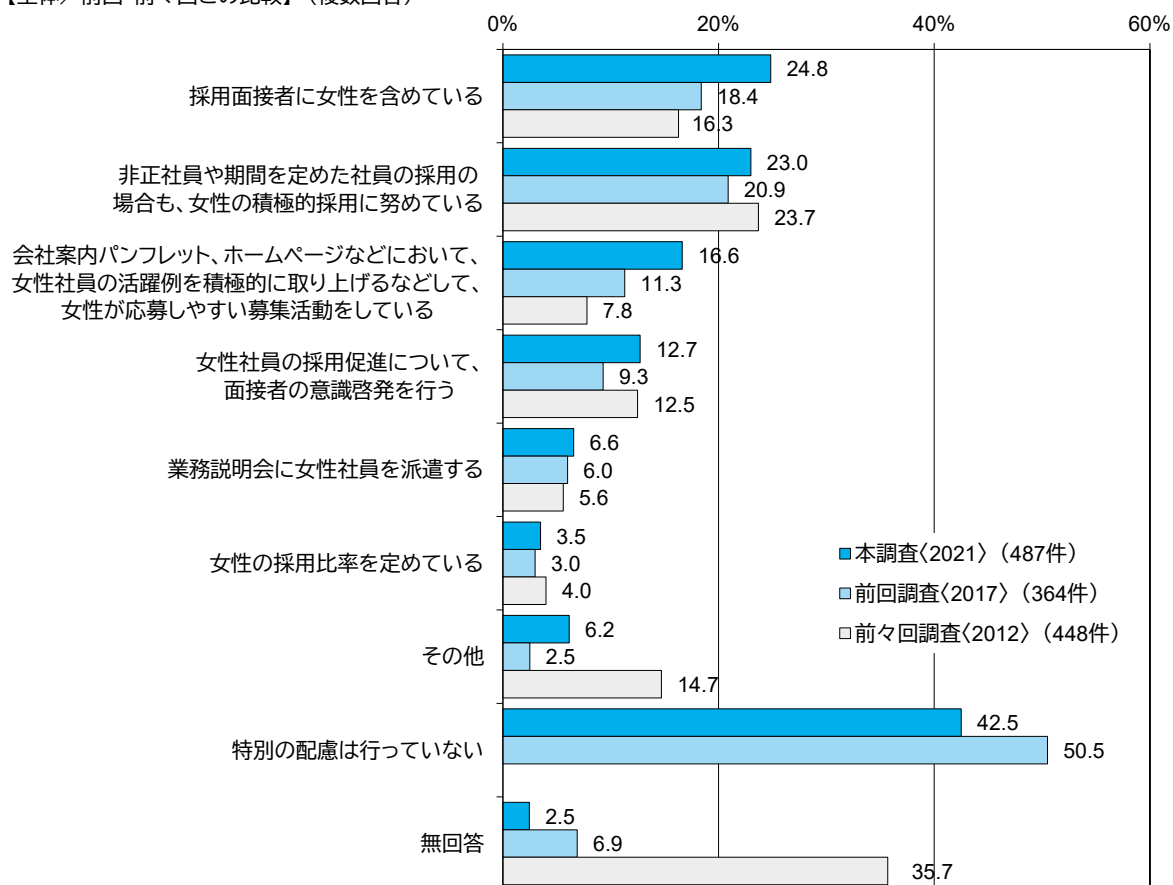
※前回調査までは、前問で「現在求人中」「求人予定あり」「検討中」の場合に限定し、「どのような方法で求人を行いますか」として設定
 ※前回調査では選択肢「その他」は設定がない。前回調査までは選択肢「口コミ」を設定

問6 採用時に女性に対する特別の配慮（複数回答）

「特別の配慮は行っていない」（42.5%）が4割以上、次いで「採用面接者に女性を含めている」「非正社員や期間を定めた社員の採用の場合も、女性の積極的採用に努めている」（それぞれ24.8%、23.0%）が2割以上となっています。

過去2回の調査と比較すると、大きな変化は見られません。その中で「採用面接者に女性を含めている」と「会社案内パンフレット、ホームページなどにおいて、女性社員の活躍例を積極的に取り上げるなどして、女性が応募しやすい募集活動をしている」（16.6%）は前回や前々回より高くなっています。一方、「特別の配慮は行っていない」は前回より若干低くなっています。

【全体／前回・前々回との比較】（複数回答）



※「特別の配慮は行っていない」は前回調査から設定

Ⅲ 調査結果

1. 人権問題への取組について

問7 人権に関する方針・規定の制定状況

人権に関する方針・規定を制定していますか。(1つ回答)

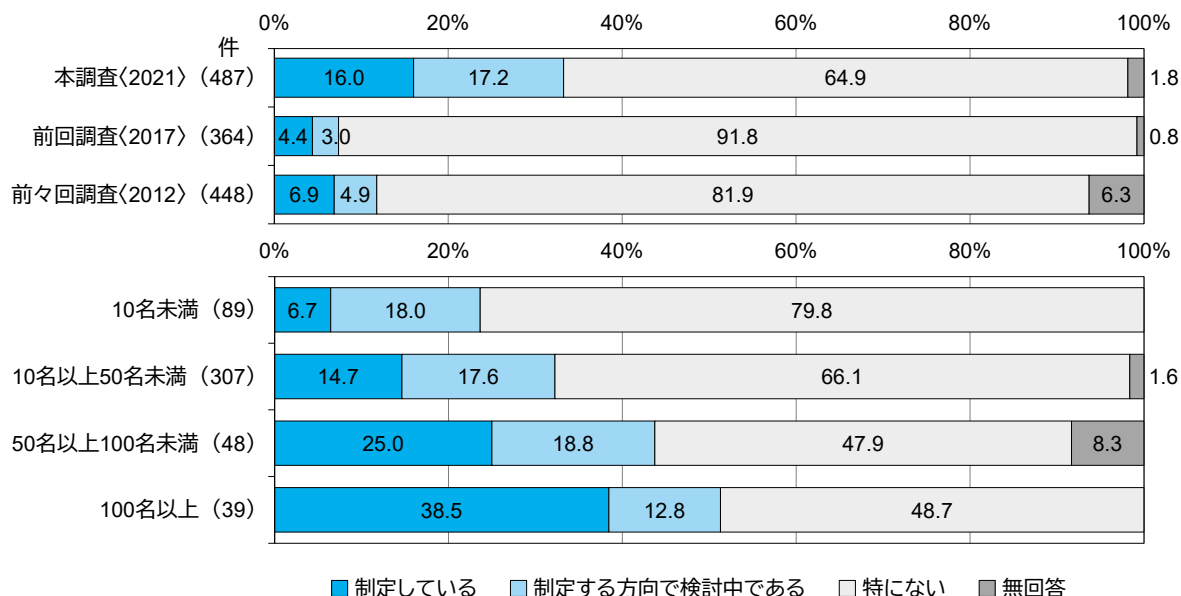
- ◆ 「特にない」が6割以上で最も高く、次いで「検討中」「制定している」が約2割
- ◆ 「制定している」「検討中」は過去2回の調査より高い
- ◆ 「制定している」は従業員規模が大きいほど高く、100名以上では約4割

「特にない」(64.9%)が6割以上で最も高く、次いで「制定する方向で検討中である」「制定している」(それぞれ17.2%、16.0%)が約2割となっています。

過去2回の調査と比較すると、「制定している」「制定する方向で検討中である」は前回や前々回より高く、「制定している」は前回(4.4%)より11.6ポイント、「制定する方向で検討中である」は前回(3.0%)より14.2ポイント高くなっています。

従業員規模別では、規模が大きいほど「制定している」が高く、100名以上では「制定している」(38.5%)が約4割となっており、「制定している」「制定する方向で検討中である」の合計値(51.3%)が「特にない」(48.7%)を若干上回っています。また、50名以上では「制定している」が「制定する方向で検討している」より高くなっています。

【全体/前回・前々回との比較、従業員規模別】(1つ回答)



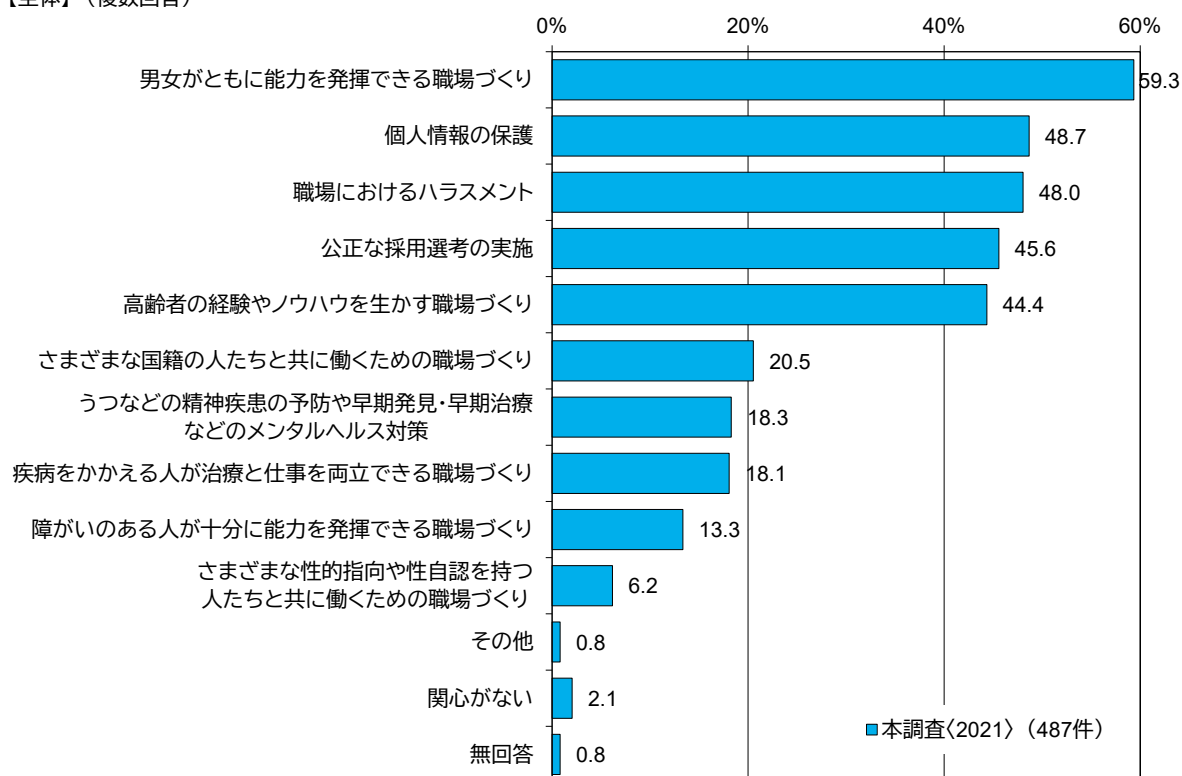
問8 人権に関して特に関心がある事柄

人権に関する事柄で、貴社において、特に関心があることはどのようなことですか。(複数回答)

- ◆「男女が能力を発揮できる職場づくり」が約6割で最も高く、次いで「個人情報の保護」「職場におけるハラスメント」が約5割

「男女がともに能力を発揮できる職場づくり」(59.3%)が約6割で最も高く、次いで「個人情報の保護」「職場におけるハラスメント」(それぞれ48.7%、48.8%)が約5割となっています。

【全体】(複数回答)



◆従業員規模50名未満は「男女が能力を発揮できる職場づくり」、50名以上は「職場におけるハラスメント」が最も高い

◆従業員規模による違いが見られる項目が多く、「職場におけるハラスメント」など多くの項目は規模が大きいほど高い

従業員規模別では、50名未満は「男女がともに能力を発揮できる職場づくり」、50名以上は「職場におけるハラスメント」が最も高く、「職場におけるハラスメント」は規模が大きいほど高くなっています。

従業員規模による違いが見られる項目が多く、特に「職場におけるハラスメント」は50名以上100名未満(62.5%)や100名以上(79.5%)が高い一方、10名未満(32.6%)は3割以上、10名以上50名未満(46.6%)は約5割となっています。また、これを含む多くの項目は、概ね規模が大きいほど高くなっています。

【従業員規模別】(複数回答)

	%	10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上
	件	89	307	48	39
男女がともに能力を発揮できる職場づくり	57.3	59.0	56.3	69.2	
個人情報の保護	39.3	48.9	56.3	61.5	
職場におけるハラスメント	32.6	46.6	62.5	79.5	
公正な採用選考の実施	39.3	46.3	39.6	64.1	
高齢者の経験やノウハウを生かす職場づくり	43.8	42.0	56.3	46.2	
さまざまな国籍の人たちと共に働くための職場づくり	14.6	17.6	39.6	30.8	
うつなどの精神疾患の予防や早期発見・早期治療などのメンタルヘルス対策	10.1	14.7	41.7	38.5	
疾病をかかえる人が治療と仕事を両立できる職場づくり	15.7	16.0	25.0	28.2	
障がいのある人が十分に能力を発揮できる職場づくり	7.9	10.4	25.0	35.9	
さまざまな性的指向や性自認を持つ人たちと共に働くための職場づくり	6.7	4.6	8.3	12.8	
その他	2.2	0.3	2.1	0.0	
関心がない	3.4	2.3	0.0	0.0	
無回答	1.1	1.0	0.0	0.0	

※■色表示は各従業員規模で最も高い値

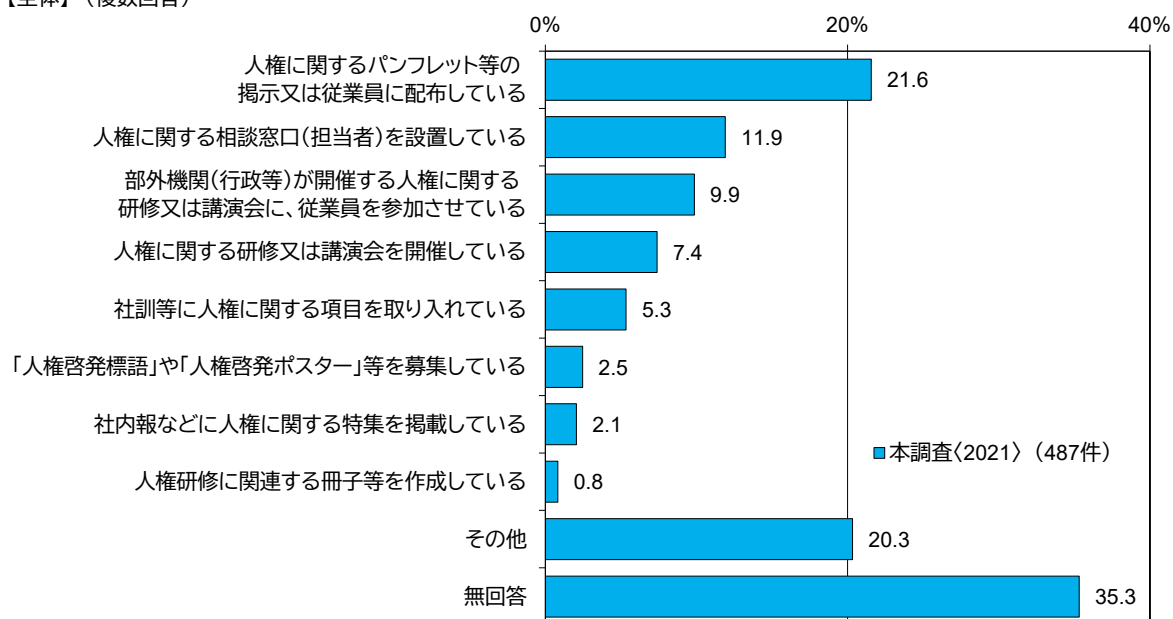
問9 人権問題全般に関する取組状況

人権問題全般に関して、貴社においてどのような取組をしていますか。(複数回答)

◆「パンフレット等を掲示・従業員に配布」が2割以上で最も高い

無回答(35.3%)が多くなっていますが、これを除くと、「人権に関するパンフレット等の掲示又は従業員に配布している」(21.6%)が約2割となっています。また、「その他」(20.3%)も2割以上となっており、その内容を見てみると、取組をしていない旨の記述が多く見られました。(※具体的内容は別添「自由回答報告書」に示します。)

【全体】(複数回答)



◆従業員規模100名未満は「パンフレット等を掲示・従業員に配布」、100名以上は「相談窓口を設置」が最も高い

◆「相談窓口を設置」は従業員規模100名未満と100名以上で違いが見られる

従業員規模別では、特に規模が小さいほど無回答と「その他」が多くなっていますが、これを除くと、100名未満は「人権に関するパンフレット等の掲示又は従業員に配布している」、100名以上は「人権に関する相談窓口（担当者）を設置している」（46.2%）が最も高くなっています。

「人権に関する相談窓口（担当者）を設置している」は従業員規模による違いが見られ、100名以上が4割以上で高い一方、50名以上100名未満（18.8%）は約2割、50名未満は1割未満となっています。

【従業員規模別】（複数回答）

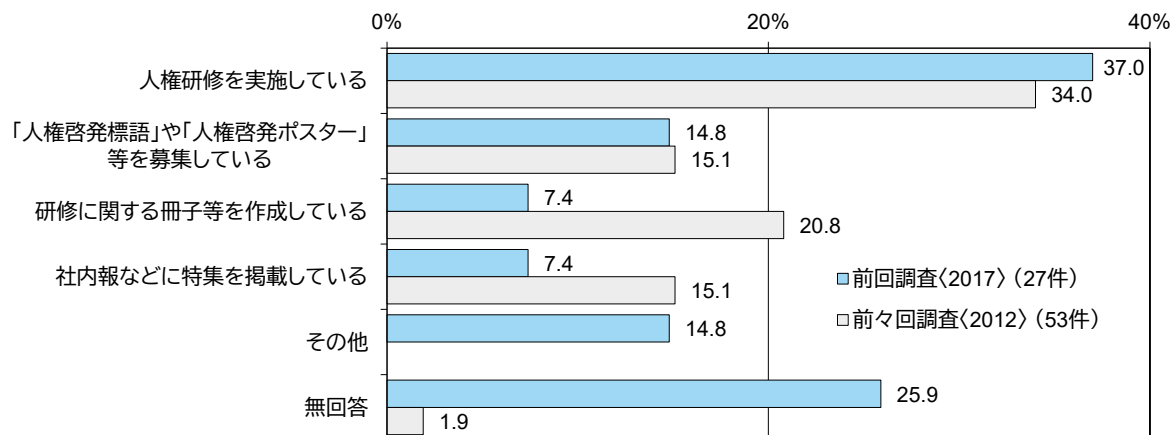
	%	10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上
	件	89	307	48	39
人権に関するパンフレット等の掲示又は従業員に配布している		16.9	21.5	27.1	28.2
人権に関する相談窓口(担当者)を設置している		4.5	8.8	18.8	46.2
部外機関(行政等)が開催する人権に関する研修又は講演会に、従業員を参加させている		3.4	8.8	16.7	25.6
人権に関する研修又は講演会を開催している		1.1	6.5	16.7	17.9
社訓等に人権に関する項目を取り入れている		4.5	5.9	6.3	2.6
「人権啓発標語」や「人権啓発ポスター」等を募集している		1.1	2.3	6.3	2.6
社内報などに人権に関する特集を掲載している		1.1	1.3	4.2	7.7
人権研修に関連する冊子等を作成している		0.0	0.7	4.2	0.0
その他		21.3	22.5	14.6	10.3
無回答		48.3	33.9	31.3	15.4

※■色表示は各従業員規模で最も高い値（無回答を除く）

〈参考：前回・前々回調査〉

前回調査までは、前問「人権に関する方針・規定を制定していますか」で「制定している」「制定する方向で検討中である」の場合に限定し、本調査より少ない 5 選択肢で設定しています。結果を以下に参考表示します。

【前回・前々回調査】（複数回答）



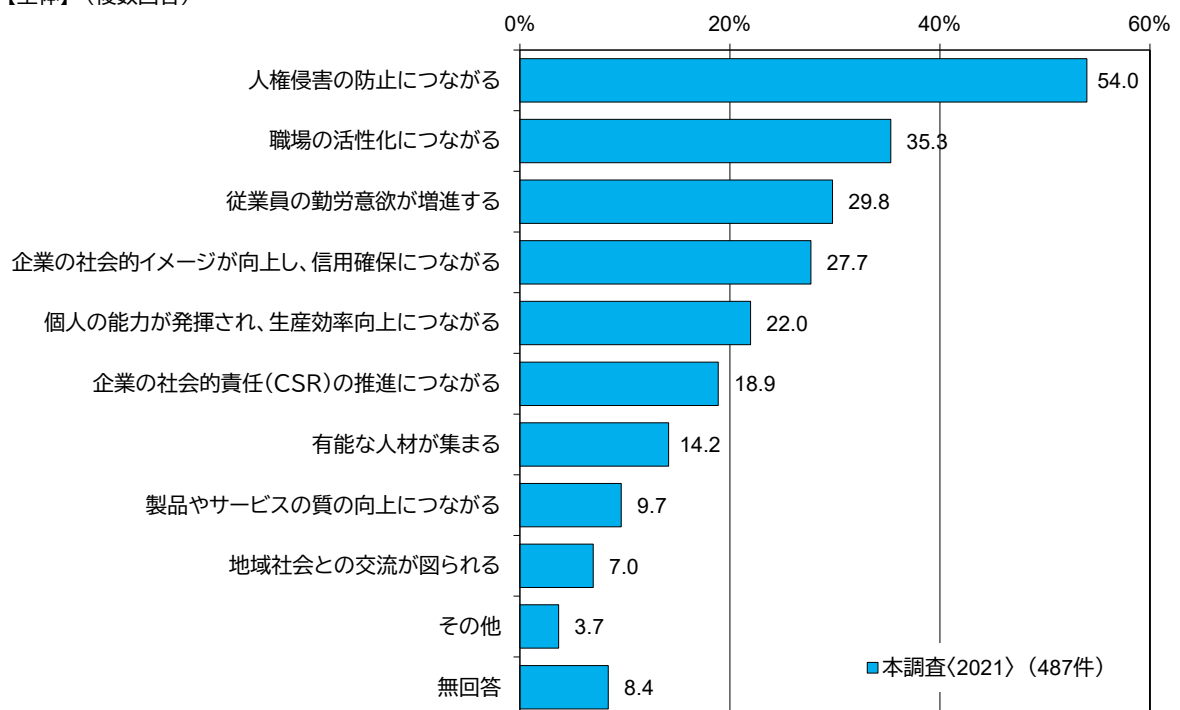
問10 人権意識が高まることによる効果

社内の人権意識が高まることによってもたらされる効果について、どのようなものが考えられますか。(複数回答)

◆「人権侵害の防止につながる」が5割以上で最も高く、次いで「職場の活性化につながる」が3割以上

「人権侵害の防止につながる」(54.0%)が5割以上で最も高く、次いで「職場の活性化につながる」(35.3%)が3割以上となっています。

【全体】(複数回答)



◆すべての従業員規模で「人権侵害の防止につながる」が最も高い

◆「人権侵害の防止につながる」「企業のCSR推進につながる」は従業員規模による違いが見られ、いずれも規模が大きいほど高い

従業員規模別では、すべての規模で「人権侵害の防止につながる」が最も高くなっています。

「人権侵害の防止につながる」「企業の社会的責任（CSR）の推進につながる」は従業員規模による違いが見られ、いずれも100名以上が高い一方、50名未満は比較的低くなっています。

【従業員規模別】（複数回答）

	%	10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上
	件	89	307	48	39
人権侵害の防止につながる		47.2	50.5	62.5	84.6
職場の活性化につながる		28.1	35.8	47.9	33.3
従業員の勤労意欲が増進する		36.0	27.0	35.4	30.8
企業の社会的イメージが向上し、信用確保につながる		21.3	27.4	37.5	35.9
個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる		21.3	21.5	22.9	23.1
企業の社会的責任(CSR)の推進につながる		6.7	19.2	25.0	38.5
有能な人材が集まる		15.7	11.7	25.0	15.4
製品やサービスの質の向上につながる		11.2	8.5	16.7	7.7
地域社会との交流が図られる		5.6	6.8	10.4	7.7
その他		3.4	4.2	2.1	2.6
無回答		13.5	7.8	8.3	2.6

※■色表示は各従業員規模で最も高い値

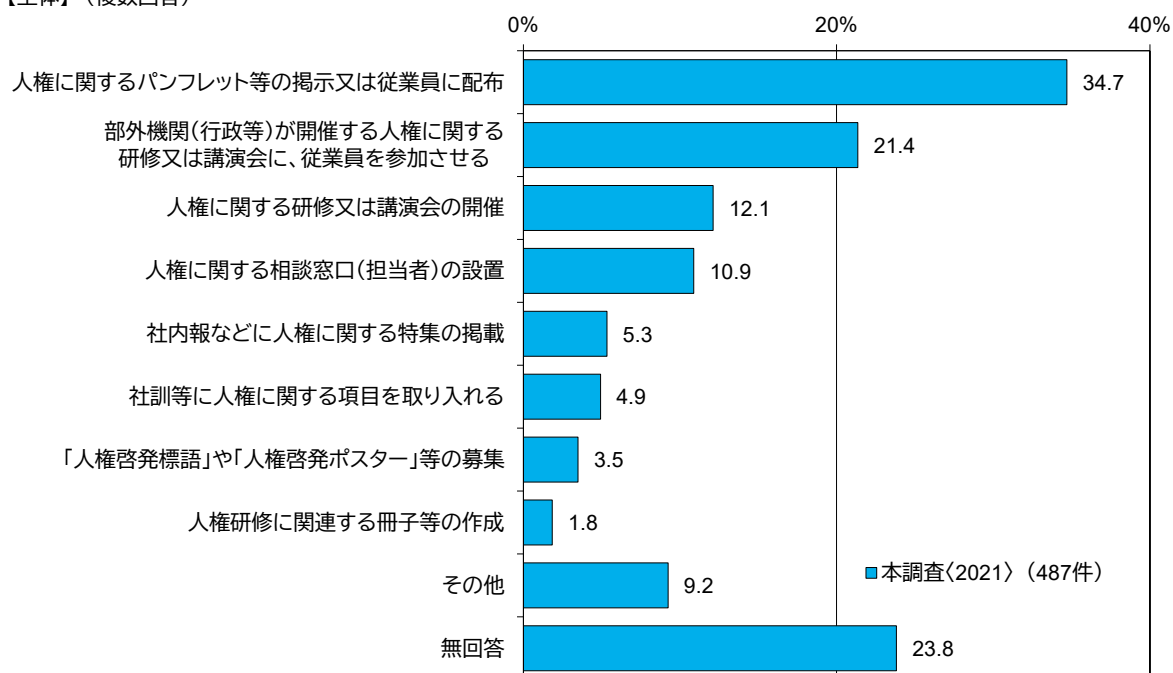
問11 人権に関して今後取り組みたいこと

人権に関する取組の中で、貴社において、今後、取り組みたいことは何ですか。(複数回答)

◆「パンフレット等を掲示・従業員に配布」が3割以上で最も高く、次いで「部外機関の研修・講演に従業員を参加させる」が2割以上

「人権に関するパンフレット等の掲示又は従業員に配布」(34.7%)が3割以上で最も高くなっています。また、無回答(23.8%)が多くなっていますが、これを除くと「部外機関(行政等)が開催する人権に関する研修又は講演会に、従業員を参加させる」(21.4%)が次いで高く、2割以上となっています。

【全体】(複数回答)



◆従業員規模100名未満は「パンフレット等を掲示・従業員に配布」、100名以上は「部外機関の研修・講演に従業員を参加させる」が最も高い

◆「部外機関の研修・講演に従業員を参加させる」は従業員規模10名未満と10名以上で違いが見られる

従業員規模別では、100名未満は「人権に関するパンフレット等の掲示又は従業員に配布」、100名以上は「部外機関（行政等）が開催する人権に関する研修又は講演会に、従業員を参加させる」（41.0%）が4割以上で最も高くなっています。

「部外機関（行政等）が開催する人権に関する研修又は講演会に、従業員を参加させる」は従業員規模による違いが見られ、100名以上が4割以上で高い一方、10名未満（5.6%）は1割未満となっています。

【従業員規模別】（複数回答）

	%	10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上
	件	89	307	48	39
人権に関するパンフレット等の掲示又は従業員に配布		30.3	36.2	33.3	35.9
部外機関(行政等)が開催する人権に関する研修又は講演会に、従業員を参加させる		5.6	22.8	25.0	41.0
人権に関する研修又は講演会の開催		4.5	12.7	16.7	20.5
人権に関する相談窓口(担当者)の設置		5.6	11.7	10.4	15.4
社内報などに人権に関する特集の掲載		3.4	3.9	12.5	12.8
社訓等に人権に関する項目を取り入れる		5.6	5.2	6.3	0.0
「人権啓発標語」や「人権啓発ポスター」等の募集		1.1	3.3	2.1	12.8
人権研修に関連する冊子等の作成		1.1	1.0	4.2	7.7
その他		13.5	8.8	10.4	2.6
無回答		36.0	22.8	18.8	10.3

※ ■色表示は各従業員規模で最も高い値（無回答を除く）

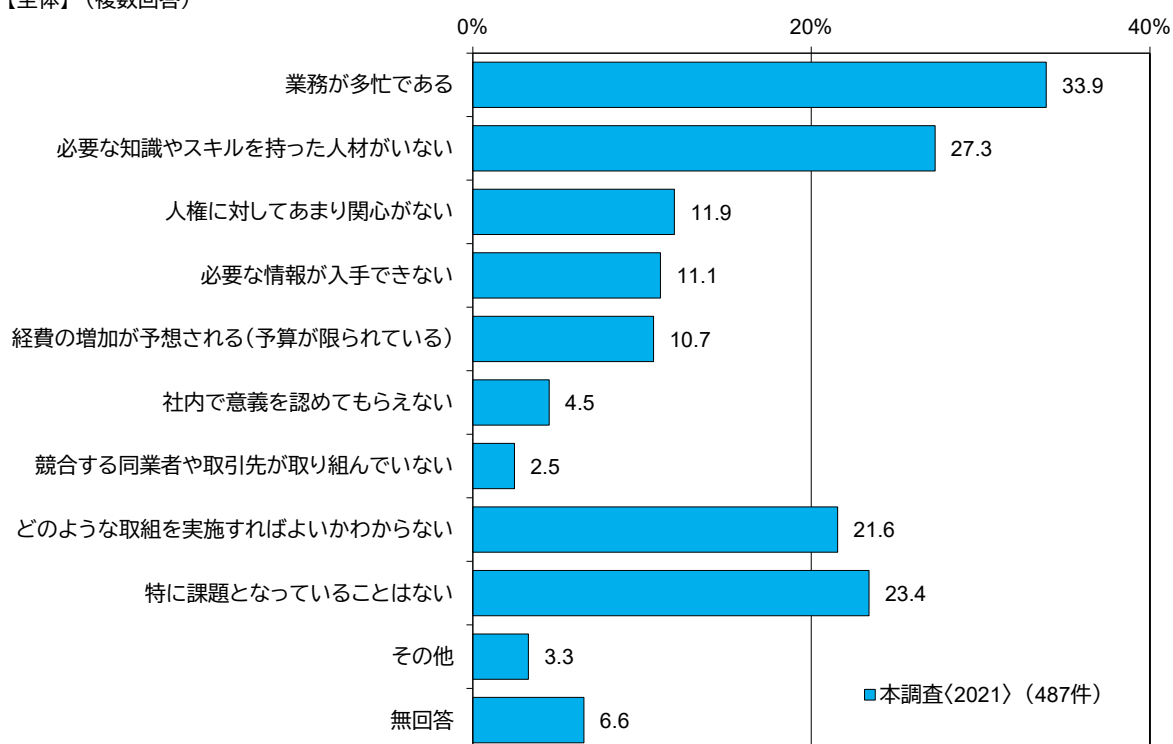
問12 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点

人権に関する取組をすすめるうえでの問題点は何ですか。(複数回答)

- ◆「業務が多忙」が3割以上で最も高く、次いで「人材がない」が約3割
- ◆「特に課題はない」「どのような取組を実施すればよいかわからない」が2割以上

「業務が多忙である」(33.9%)が3割以上で最も高く、次いで「必要な知識やスキルを持った人材がない」(27.3%)が約3割となっています。また、「特に課題となっていることはない」「どのような取組を実施すればよいかわからない」(それぞれ23.4%、21.6%)が2割以上となっています。

【全体】(複数回答)



◆従業員規模により最も高い項目が異なる

従業員規模別では、10名未満は「特に課題となっていることはない」(29.2%)、10名以上50名未満、50名以上100名未満は「業務が多忙である」(それぞれ36.2%、43.8%)、100名以上は「必要な知識やスキルを持った人材がいない」(35.9%)が最も高くなっています。

【従業員規模別】(複数回答)

	%	10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上
	件	89	307	48	39
業務が多忙である		23.6	36.2	43.8	28.2
必要な知識やスキルを持った人材がいない		16.9	29.3	27.1	35.9
人権に対してあまり関心がない		6.7	14.7	6.3	10.3
必要な情報が入手できない		9.0	12.1	6.3	12.8
経費の増加が予想される(予算が限られている)		6.7	11.1	12.5	10.3
社内で意義を認めてもらえない		0.0	5.5	6.3	5.1
競合する同業者や取引先が取り組んでいない		2.2	3.3	0.0	0.0
どのような取組を実施すればよいかわからない		13.5	24.4	16.7	23.1
特に課題となっていることはない		29.2	21.5	18.8	33.3
その他		5.6	2.6	2.1	5.1
無回答		14.6	4.9	6.3	0.0

※ ■色表示は各従業員規模で最も高い値

2. 障がい者雇用について

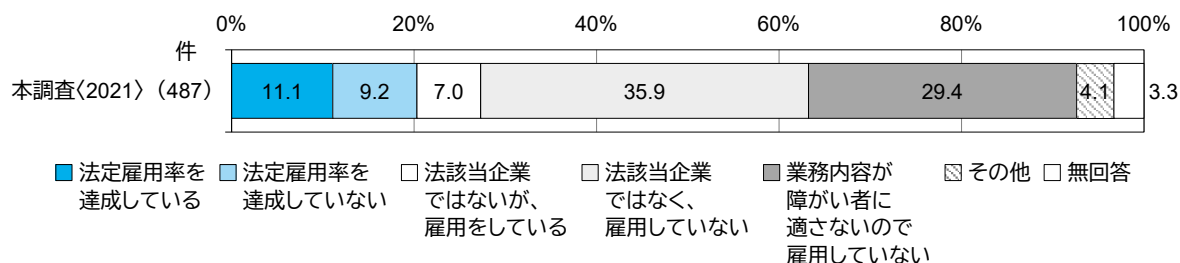
問13 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく取組状況

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、事業主に対し、一定の割合以上の身体障がい者、知的障がい者又は精神障がい者の雇用を義務付けています。次のどれに該当しますか。
(1つ回答)

◆「法該当企業ではなく、雇用していない」「業務内容が適さないで雇用していない」が約3割で同程度に高い

「法該当企業ではなく、雇用していない」(35.9%)が3割以上で最も高く、次いで「業務内容が障がい者に適さないで雇用していない」(29.4)が約3割となっています。

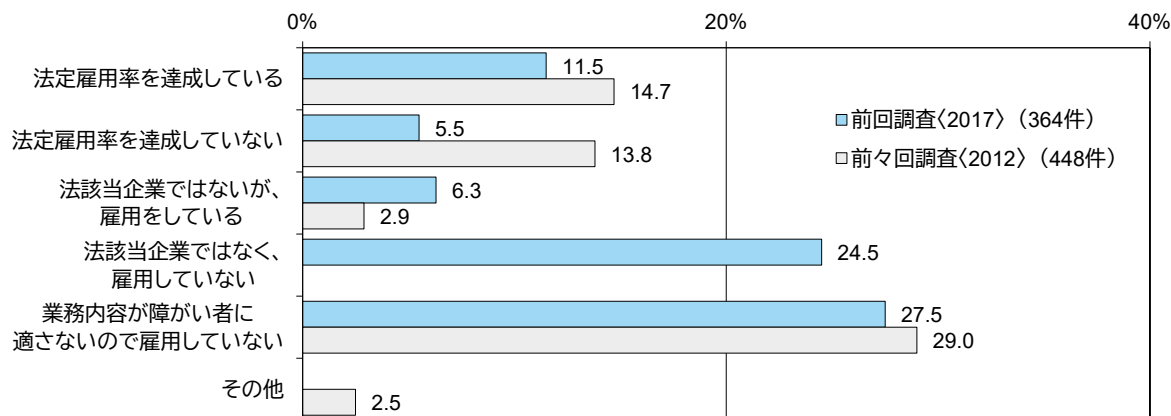
【全体】(1つ回答)



〈参考：前回・前々回調査〉

前々回調査では「法該当企業ではないが、雇用をしている」は「法該当企業ではないが、雇用を積極的に行っている」として設定しています。また、「業務内容により雇用している」が設定されており、「その他」「特にない」は両方設定され、全7選択肢となっています。前回調査では「その他」の設定はなく、「特にない」の設定がされています。「法該当企業ではなく、雇用していない」は前回調査より設定された選択肢です。結果を以下に参考表示します。

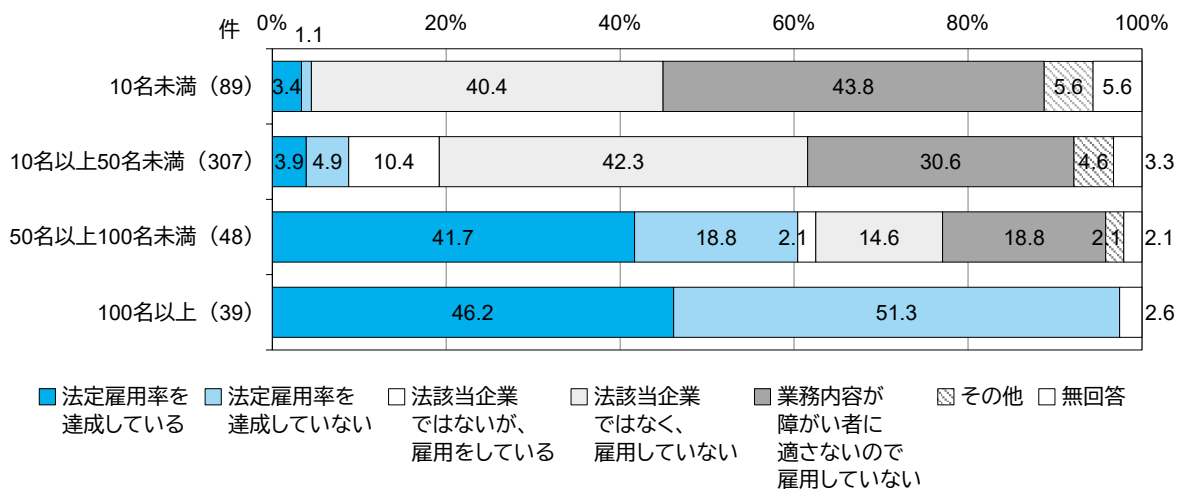
【前回・前々回調査】(1つ回答)



◆従業員規模による違いが見られ、「法該当企業ではなく、雇用していない」「業務内容が適さない」ので雇用していない」は規模が大きいほど低い

従業員規模による違いが見られ、10名未満は「業務内容が障がい者に適さない」ので雇用していない」(43.8%)が4割以上で最も高く、「法該当企業ではなく、雇用していない」(40.4%)も同程度となっています。10名以上50名未満は「法該当企業ではなく、雇用していない」(42.3%)が4割以上で最も高くなっており、「法該当企業ではなく、雇用していない」「業務内容が障がい者に適さない」ので雇用していない」の2項目は従業員規模が大きいほど低くなっています。50名以上100名未満は「法定雇用率を達成している」(41.7%)が4割以上で最も高く、100名以上は「法定雇用率を達成していない」(51.3%)と「法定雇用率を達成している」(46.2%)が約5割で同程度となっています。

【従業員規模別】(1つ回答)



問14 職場定着・職業能力向上のための取組状況

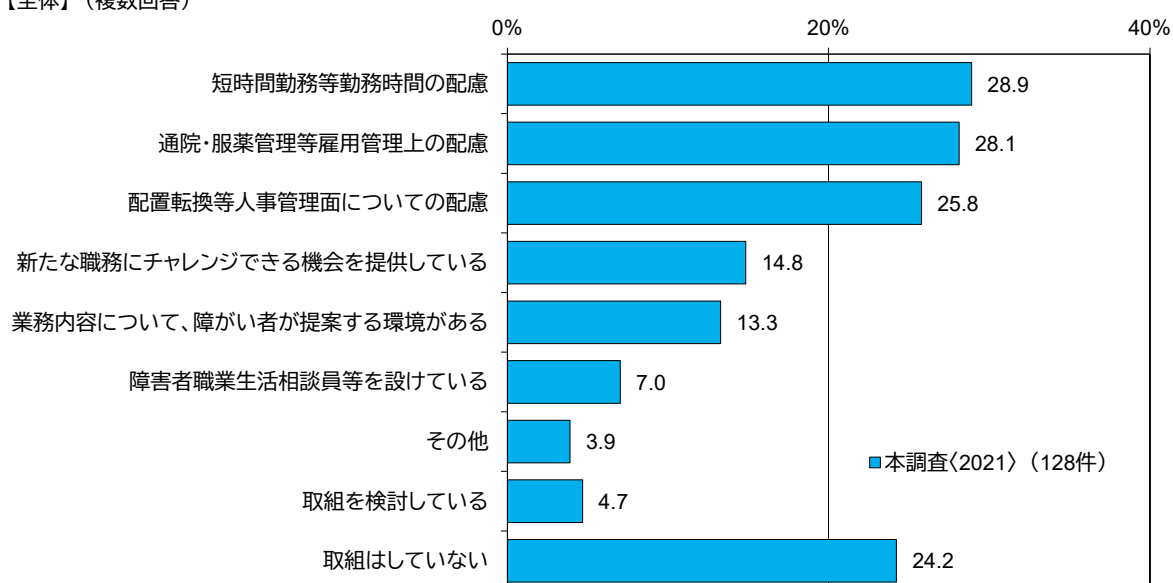
職場定着・職業能力向上のために取組を行っていますか。(複数回答)

障がい者を雇用している企業のみ

- ◆「勤務時間の配慮」「雇用管理上の配慮」が約3割、次いで「人事管理面の配慮」「取組はしていない」が2割以上

「短時間勤務等勤務時間の配慮」「通院・服薬管理等雇用管理上の配慮」(それぞれ28.9%、28.1%)が約3割で同程度に高く、次いで「配置転換等人事管理面についての配慮」「取組はしていない」(それぞれ25.8%、24.2%)が2割以上となっています。

【全体】(複数回答)

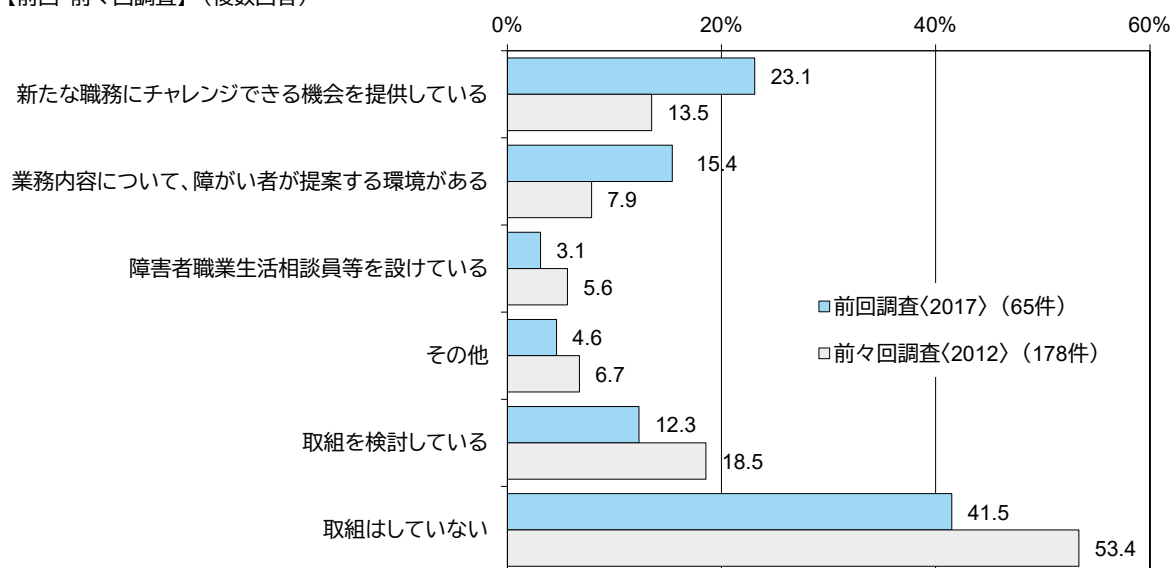


※「障がい者を雇用している企業のみ」は、この設問に回答している場合をすべて該当しているものとして、これをn(件)とする。そのため、「無回答」はない

〈参考：前回・前々回調査〉

前々回調査は「取り組みを検討している」は「何らかの対応を行う方向で検討中である」、「取り組みはしていない」は「特にない」として設定しています。前回調査では、前問で「法定雇用率を達成している」「法該当企業ではないが、雇用をしている」の場合に限定して設定しています。また、本調査設定の「短時間勤務等勤務時間の配慮」「配置転換等人事管理面についての配慮」「通院・服薬管理等雇用管理上の配慮」前回までは設定がありません。結果を以下に参考表示します。

【前回・前々回調査】（複数回答）



※前々回調査では本調査と同様に「障害者を雇用している事業所にお尋ねします」として設定しているが、回答者を限定していないため、本調査と同様に該当の問に回答した場合（n = 全回答者 448 - 無回答 270 = 178 件）を再集計して表示

◆従業員規模により最も高い項目が異なる

◆「配置転換等人事管理面の配慮」は従業員規模100名以上が高い

◆「取組はしていない」は従業員規模100名未満と100名以上で違いが見られる

従業員規模別では、10名以上50名未満は「取組はしていない」(34.8%)、50名以上100名未満は「短時間勤務等勤務時間の配慮」(36.4%)がそれぞれ3割以上、100名以上は「配置転換等人事管理面についての配慮」(42.4%)が4割以上で最も高くなっています。

「配置転換等人事管理面についての配慮」「取組はしていない」は従業員規模による違いが見られ、「配置転換等人事管理面についての配慮」は100名以上が特に高くなっています。「取組はしていない」は10名以上50名未満、50名以上100名未満(27.3%)が約3割で比較的高い一方、100名以上では回答が見られません。

【従業員規模別】(複数回答)

	%	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上	【参考】 10名未満
	件	66	22	33	6
短時間勤務等勤務時間の配慮		27.3	36.4	30.3	16.7
通院・服薬管理等雇用管理上の配慮		27.3	18.2	36.4	16.7
配置転換等人事管理面についての配慮		19.7	22.7	42.4	16.7
新たな職務にチャレンジできる機会を提供している		12.1	9.1	18.2	33.3
業務内容について、障がい者が提案する環境がある		10.6	9.1	21.2	16.7
障害者職業生活相談員等を設けている		1.5	9.1	18.2	0.0
その他		1.5	0.0	9.1	16.7
取組を検討している		6.1	0.0	6.1	0.0
取組はしていない		34.8	27.3	0.0	33.3

※ ■色表示は各従業員規模で最も高い値

※10名未満は対象者が少ないため参考表示

問15 障がいのある方の就業機会拡大のための取組状況

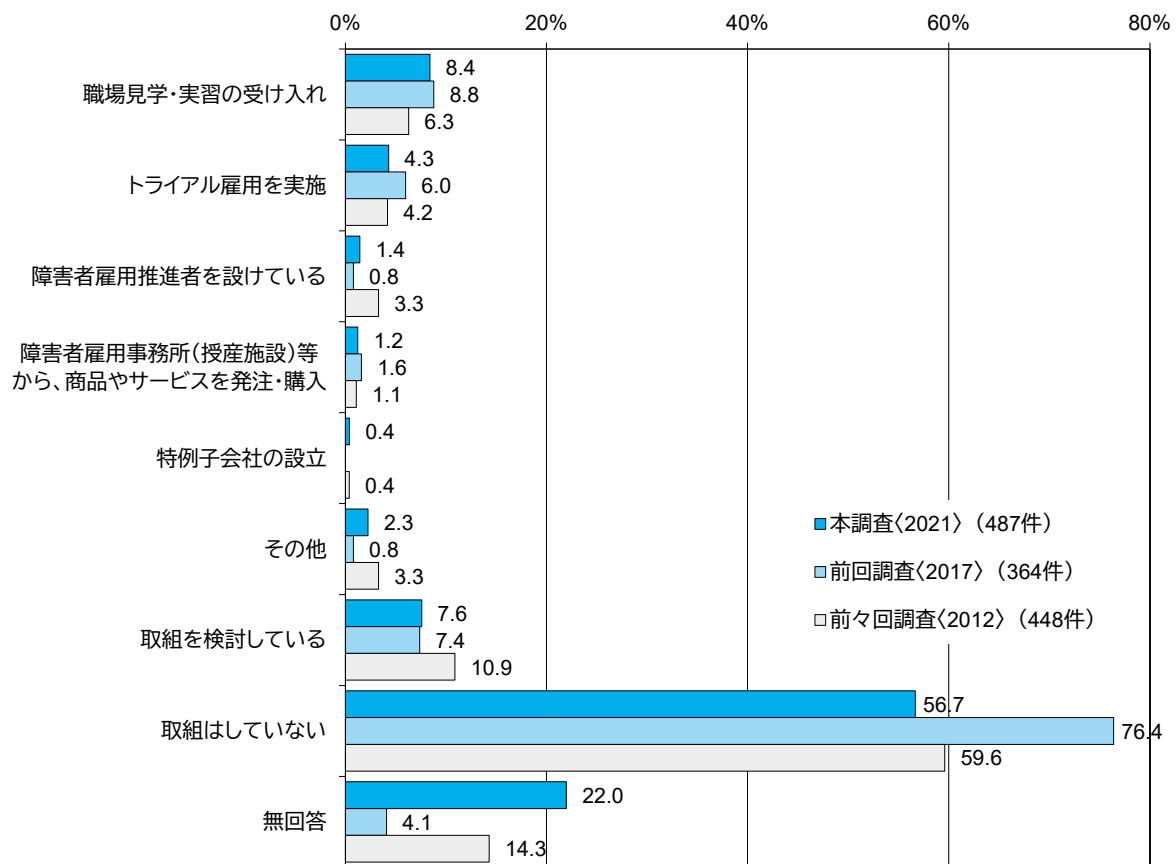
障がいのある方の就業機会を拡大するために、どのような取組を行っていますか。(複数回答)

◆「取組はしていない」が約6割で最も高く、前回より低く、前々回と同程度

「取組はしていない」(56.7%)が約6割で最も高く、これを除くと「職場見学・実習の受け入れ」「取組を検討中」(それぞれ8.4%、7.6%)が約1割となっていますが、特に高い項目は見られません。

過去2回の調査と比較すると、大きな変化は見られませんが、その中で「取組はしていない」は前回(76.4%)より19.7ポイント低く、前々回(59.6%)と同程度になっています。

【全体/前回・前々回との比較】(複数回答)



◆従業員規模による違いが見られ、100名未満は「取組はしていない」、100名以上は「職場見学・実習の受け入れ」が最も高い

従業員規模別では、100名未満は「取組はしていない」、100名以上は「職場見学・実習の受け入れ」（38.5%）が約4割で最も高くなっています。

「職場見学・実習の受け入れ」「特にしていない」は従業員規模による違いが見られ、「職場見学・実習の受け入れ」は100名以上が約4割で高い一方、50名未満は1割未満となっています。一方、「特にしていない」は10名以上50名未満（62.2%）が6割以上、10名未満（55.1%）が5割以上で高い一方、100名以上（30.8%）は3割以上で比較的低くなっています。

【従業員規模別】（複数回答）

	%	10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上
	件	89	307	48	39
職場見学・実習の受け入れ		1.1	5.5	16.7	38.5
トライアル雇用を実施		0.0	3.3	6.3	17.9
障害者雇用推進者を設けている		0.0	0.0	4.2	12.8
障害者雇用事務所（授産施設）等から、商品やサービスを発注・購入		0.0	1.3	0.0	5.1
特例子会社の設立		0.0	0.3	0.0	2.6
その他		2.2	2.3	2.1	2.6
取組を検討している		1.1	6.8	20.8	12.8
取組はしていない		55.1	62.2	43.8	30.8
無回答		40.4	20.8	14.6	0.0

※■色表示は各従業員規模で最も高い値

3. 公正な採用について

問16 公正な採用に求められる項目の認知状況

公正な採用には、選考の過程で調査、追求し、面接の中で質問することのないように求めている項目があります。(1つ回答)

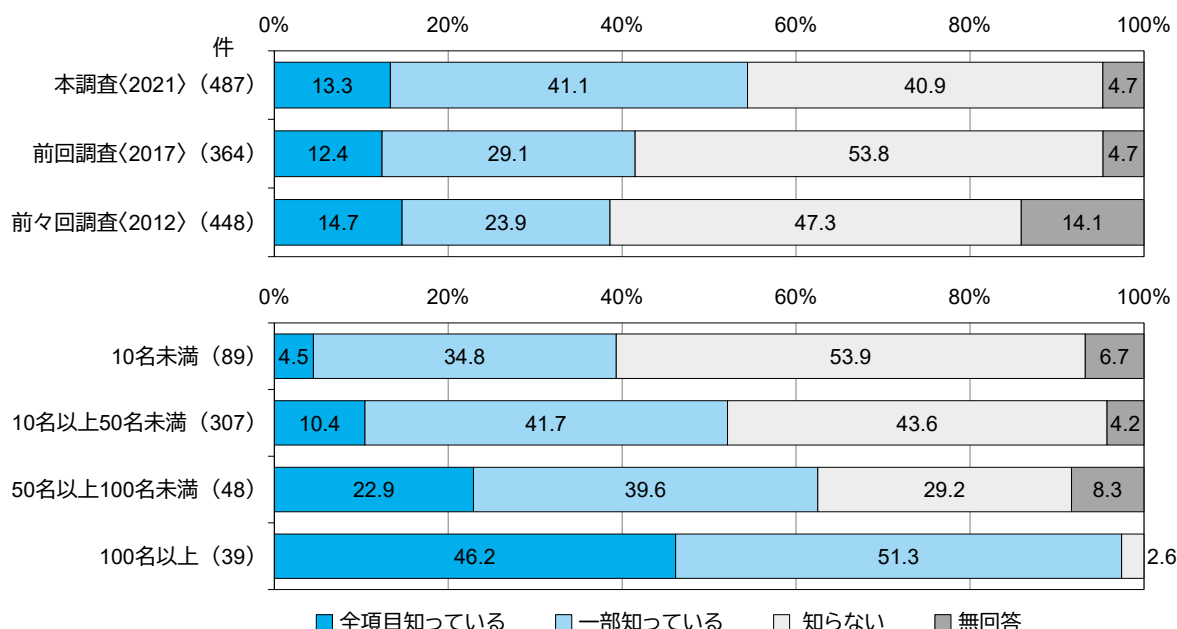
- ◆「一部知っている」「知らない」が約4割で同程度
- ◆合計値『知っている』は5割以上で、過去2回の調査より高い
- ◆従業員規模が大きいほど「全部知っている」「一部知っている」が高い

「一部知っている」「知らない」(それぞれ41.1%、40.9%)が4割以上で同程度に高くなっています。「全項目知っている」(13.3%)、「一部知っている」を合わせた『知っている』(54.4%)は5割以上となっています。

過去2回の調査と比較すると、「一部知っている」は前回(29.1%)や前々回(23.9%)より高く、『知っている』は前回(41.5%)より12.9ポイント、や前々回(38.6%)より15.8ポイント高くなっています。

従業員規模別では、「全項目知っている」「一部知っている」は規模が大きいほど高く、『知っている』は、100名以上(97.5%)が9割以上で高い一方、10名未満(39.3%)は約4割となっています。

【全体/前回・前々回との比較、従業員規模別】(1つ回答)



問17 「公正採用選考人権啓発推進員」の選任・届出状況

公正採用選考人権啓発推進員設置要綱で「公正採用選考人権啓発推進員」について一定規模（群馬県では従業員50人以上）の事業所は選任のうえ所轄のハローワーク（職業安定所）へ届け出ることとなっています。次のどれに該当しますか。（1つ回答）

- ◆「従業員50人以上ではないので選任も届出もしていない」が約8割
- ◆合計値『選任し、届出ている』は約1割
- ◆『選任し、届出ている』は従業員規模100名未満と100名以上で違いが見られる

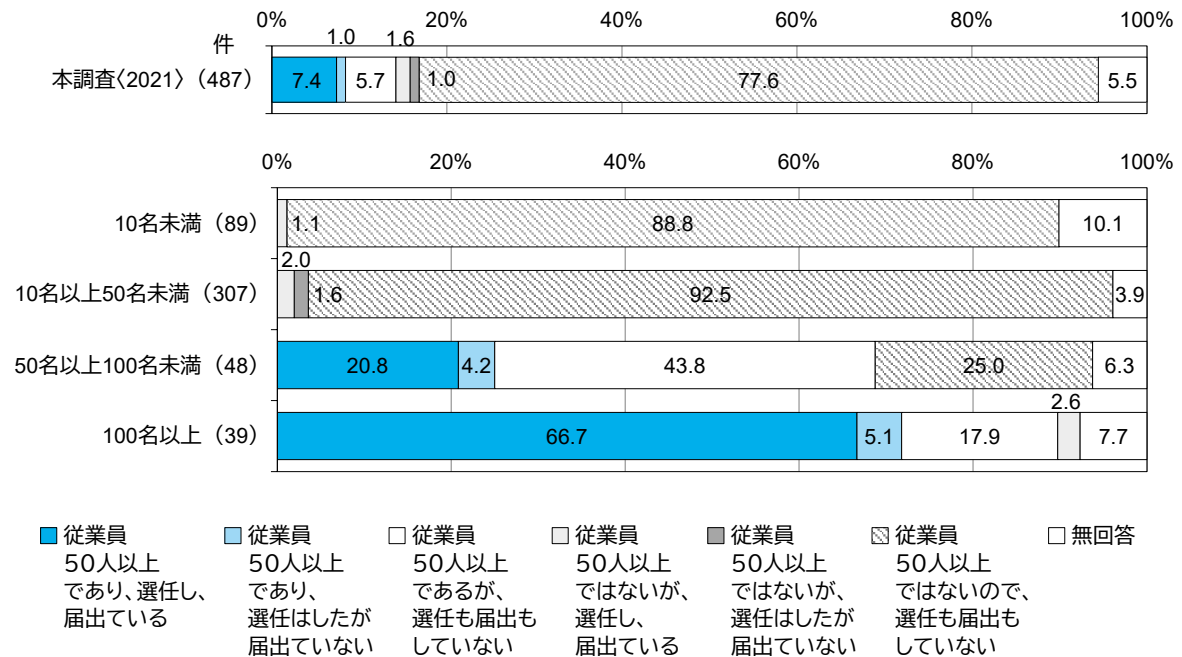
「従業員50人以上ではないので、専任も届出もしていない」(77.6%)が約8割で最も高く、次いで「従業員50人以上であり、専任し、届出ている」(7.4%)が約1割となっています。

「従業員50人以上であり、専任し、届出ている」「従業員50人以上ではないが、専任し、届出ている」の合計値『選任し、届出ている』(9.0%)は約1割となっています。

従業員規模別では、10名未満、10名以上50名未満は「従業員50人以上ではないので、専任も届出もしていない」(それぞれ88.8%、92.5%)が約9割、50名以上100名未満は「従業員50名以上であるが、専任も届出もしていない」(43.8%)が4割以上、100名以上は「従業員50人以上であり、専任し、届出ている」(66.7%)が約7割で最も高くなっています。

『選任し、届出ている』は100名以上(69.3%)が約7割で高く、50名以上100名未満(20.8%)は2割以上となっていますが、10名未満、10名以上50名未満(それぞれ1.1%、2.0%)では1割未満となっています。

【全体、従業員規模別】(1つ回答)

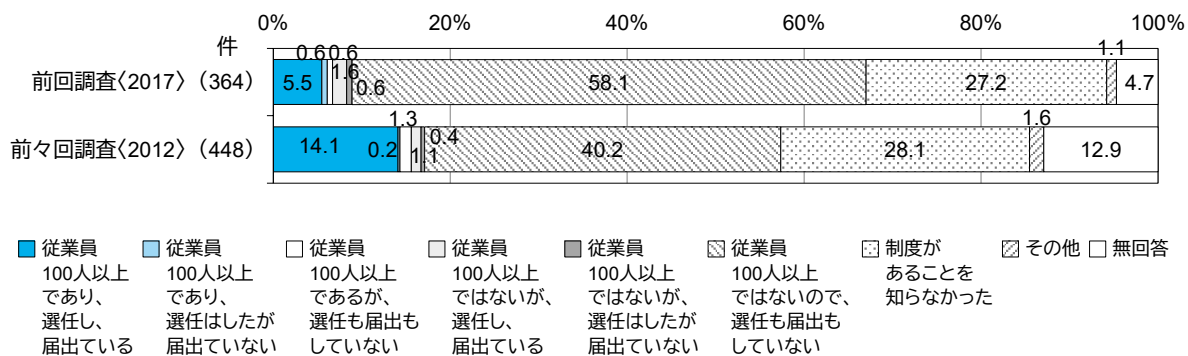


※従業員規模の区分と選択肢の内容が一致しない回答を含む

〈参考：前回・前々回調査〉

「一定規模」について、前々回調査では「従業員 100 人以上、地域によっては従業員 100 人未満でも設置」、前回調査では「従業員 100 人以上」として設定しています。結果を以下に参考表示します。

【前回・前々回調査】（1つ回答）



4. 性的マイノリティに関する取組について

問18 性的マイノリティ当事者の認知状況

社内に性的マイノリティ当事者がいることを認知していますか。(1つ回答)

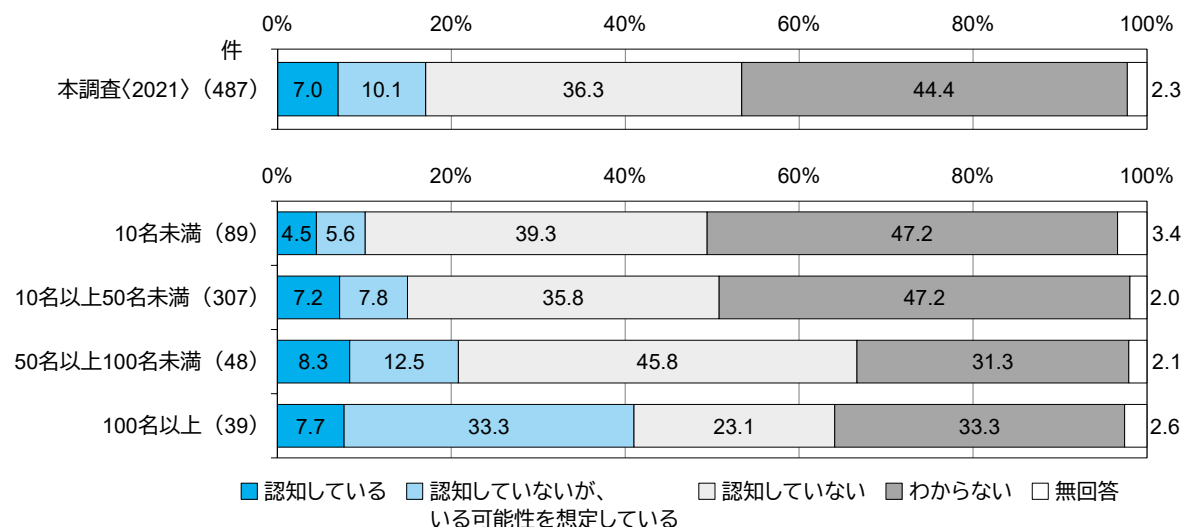
- ◆ 「わからない」が4割以上、次いで「認知していない」が3割以上
- ◆ 従業員規模により最も高い値が異なる
- ◆ 「認知している」はすべての従業員規模で1割未満
- ◆ 「認知していないが、可能性を想定している」は従業員規模が大きいほど高い

「わからない」(44.4%)が4割以上で最も高く、次いで「認知していない」(36.3%)が3割以上となっています。

従業員規模別では、10名未満、10名以上50名未満は「わからない」(それぞれ47.2%で同値)が約5割、50名以上100名未満は「認知していない」(45.8%)が4割以上で最も高く、100名以上は「認知していないが、いる可能性を想定している」「わからない」(33.3%で同値)が3割以上となっています。

「認知している」は、すべての規模で1割未満となっており、規模による大きな違いは見られません。一方、「認知していないが、いる可能性を想定している」は規模が大きいほど高くなっています。

【全体、従業員規模別】(1つ回答)



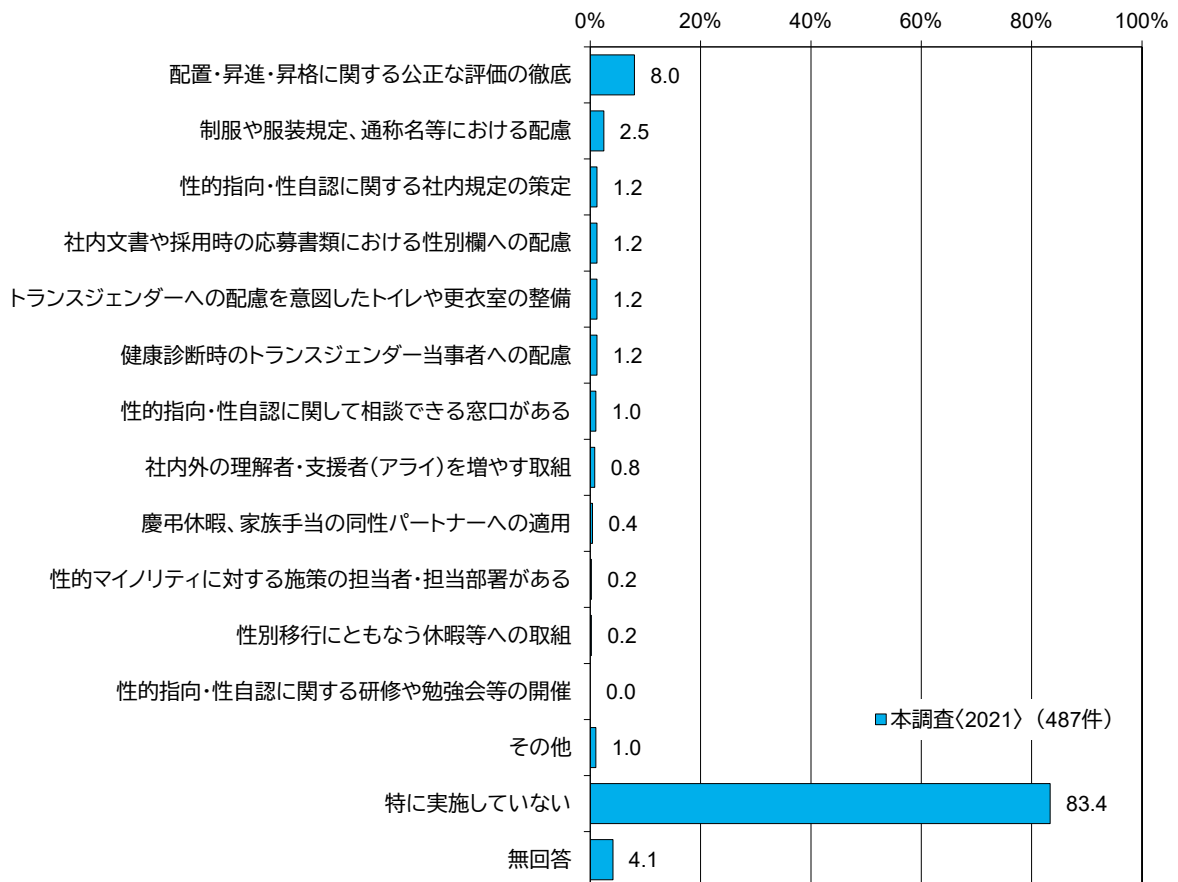
問19 性的マイノリティに対する配慮や対応の取組状況

貴事業所において、性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組をしていますか。
(複数回答)

◆「特に実施していない」が8割以上で特に高い

「特に実施していない」(83.4%)が8割以上で最も高く、これを除くと「配置・昇進・昇格に関する公正な評価の徹底」(8.0%)が約1割となっていますが、特に高い項目は見られません。また、「性的指向・性自認に関する研修や勉強会等の開催」は回答が見られません。

【全体】(複数回答)



◆すべての従業員規模で「特に実施していない」が最も高く、規模が小さいほど高い

従業員規模別では、すべての規模で「特に実施していない」が最も高くなっています。

従業員規模による大きな違いは見られませんが、その中で「特に実施していない」は、10名未満(88.8%)、10名以上50名未満(85.0%)が8割以上で高い一方、100名以上(66.7%)は約7割で比較的低く、規模が小さいほど高くなっています。

【従業員規模別】(複数回答)

	%	10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上
	件	89	307	48	39
配置・昇進・昇格に関する公正な評価の徹底	1.1	7.2	14.6	23.1	
制服や服装規定、通称名等における配慮	0.0	2.6	4.2	5.1	
性的指向・性自認に関する社内規定の策定	0.0	1.0	4.2	2.6	
社内文書や採用時の応募書類における性別欄への配慮	0.0	1.6	0.0	2.6	
トランスジェンダーへの配慮を意図したトイレや更衣室の整備	0.0	1.6	2.1	0.0	
健康診断時のトランスジェンダー当事者への配慮	0.0	2.0	0.0	0.0	
性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	0.0	0.7	4.2	2.6	
社内外の理解者・支援者(アライ)を増やす取組	0.0	0.7	2.1	2.6	
慶弔休暇、家族手当の同性パートナーへの適用	0.0	0.7	0.0	0.0	
性的マイノリティに対する施策の担当者・担当部署がある	0.0	0.3	0.0	0.0	
性別移行にともなう休暇等への取組	0.0	0.3	0.0	0.0	
性的指向・性自認に関する研修や勉強会等の開催	0.0	0.0	0.0	0.0	
その他	3.4	0.3	0.0	2.6	
特に実施していない	88.8	85.0	75.0	66.7	
無回答	6.7	3.6	4.2	2.6	

※■色表示は各従業員規模で最も高い値

問20 性的マイノリティに対する今後の取組意向

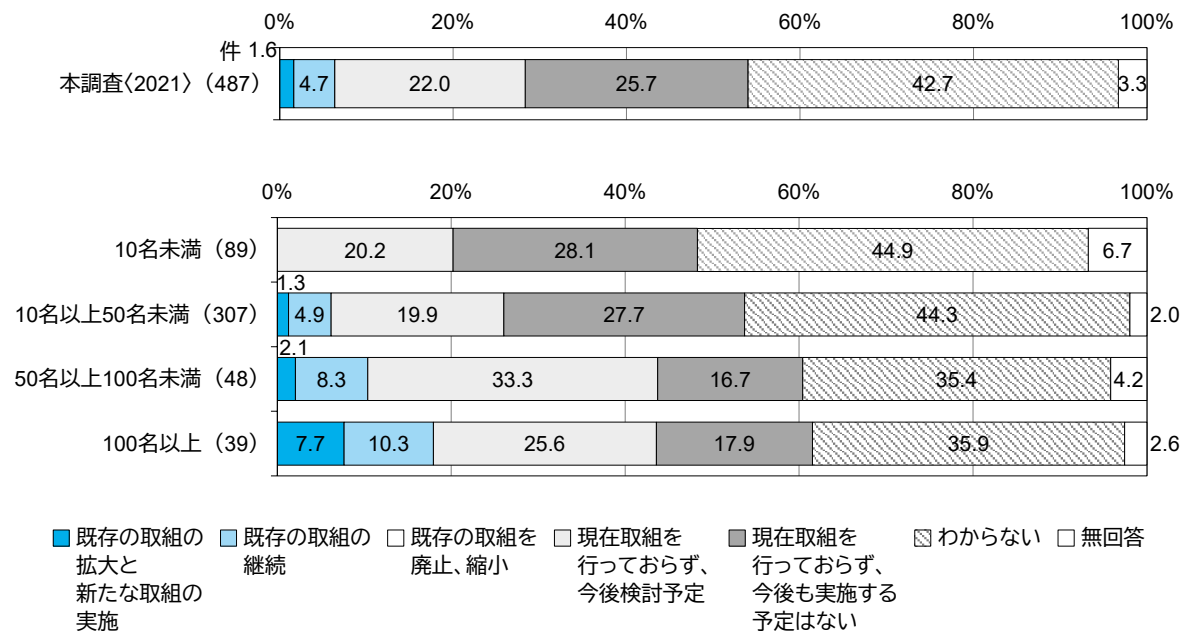
性的マイノリティに関する取組について、今後の意向をお答えください。(1つ回答)

- ◆「わからない」が4割以上で最も高く、合計値『拡大・継続・検討予定』は約3割
- ◆すべての従業員規模で「わからない」が最も高い
- ◆合計値『拡大・継続・検討予定』は従業員規模50名未満で2割以上、50名以上で4割以上

「わからない」(42.7%)が4割以上で最も高く、次いで「現在取組を行っておらず、今後も実施する予定はない」「現在取組を行っておらず、今後検討予定」(それぞれ25.7%、22.0%)が2割以上となっています。一方、「既存の取組を廃止、縮小」の回答は見られません。「既存の取組の拡大と新たな取組の実施」(1.6%)、「既存の取組の継続」(4.7%)、「現在取組を行っておらず、今後検討予定」を合わせた『拡大・継続・検討予定』(28.3%)は約3割となっています。

従業員規模別では、すべての規模で「わからない」が最も高くなっています。次いで10名未満、10名以上50名未満は「現在取組を行っておらず、今後も実施する予定はない」(それぞれ28.1%、27.7%)が約3割、50名以上100名未満、100名以上は「現在取組を行っておらず、今後検討予定」(それぞれ33.3%、25.6%)が約3割となっています。『拡大・継続・検討予定』は50名未満では2割以上、50名以上では4割以上で規模による違いが見られます。

【全体、従業員規模別】(1つ回答)



※調査票では複数回答としたが、「1つ回答」と同様の方法にて集計(複数回答した企業は見られなかった)
 ※「既存の取組を廃止、縮小」の回答は見られない

問2 1 性的マイノリティに対する取組をすすめるうえでの問題点

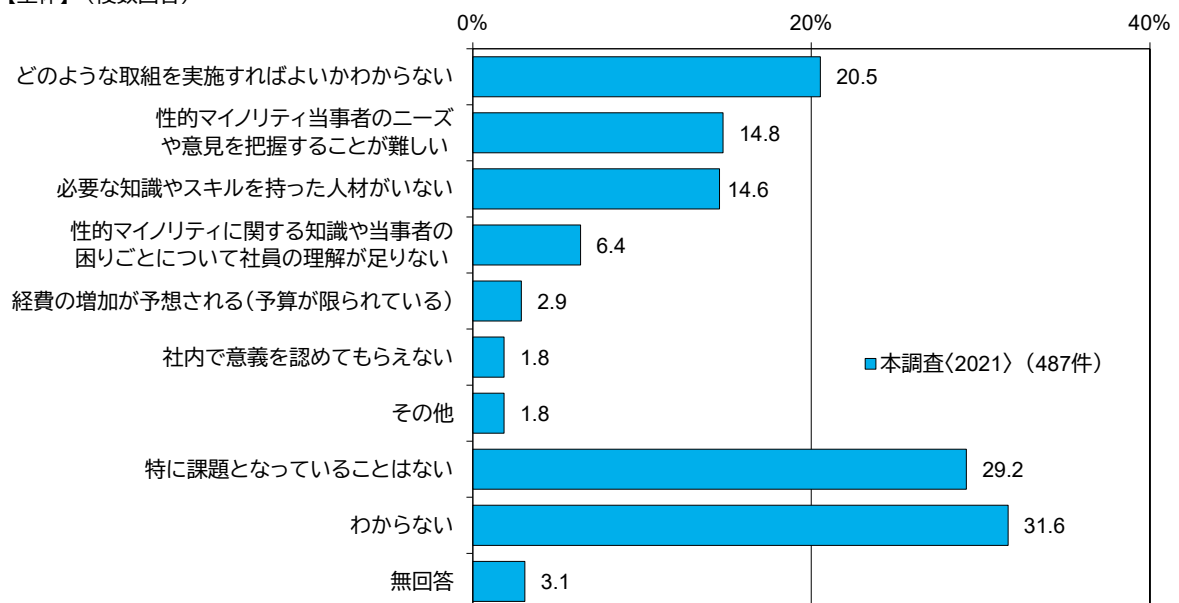
性的マイノリティに関する取組をすすめるうえでの問題点は何ですか。(複数回答)

◆「わからない」「特に課題はない」が約3割、「どのような取組を実施すればよいかわからない」が2割以上

◆「当事者のニーズや意見の把握が難しい」「人材がない」が1割以上

「わからない」(31.6%)が3割以上、「特に課題となっていることはない」(29.2%)が約3割で同程度に高くなっています。これを除くと「どのような取組を実施すればよいかわからない」(20.5%)が2割以上、「性的マイノリティ当事者のニーズや意見を把握することが難しい」「必要な知識やスキルを持った人材がない」(それぞれ14.8%、14.6%)が1割以上で同程度となっています。

【全体】(複数回答)



◆従業員規模50名未満は「わからない」、50名以上は「どのような取組を実施すればよいかわからない」「人材がない」が高い

◆従業員規模100名未満は「特に課題となっていることはない」も高い

従業員規模別では、10名未満、10名以上50名未満は「わからない」（それぞれ39.3%、33.6%）が3割以上で最も高く、50名以上100名未満、100名以上は「どのような取組を実施すればよいかわからない」「必要な知識やスキルを持った人材がない」（それぞれ27.1%、28.2%で同値）が約3割で、50名以上100名未満は「特に課題となっていることはない」（27.1%）も同値となっています。「特に課題となっていることはない」は10名未満（31.5%）、10名以上50名未満（30.6%）も3割以上で高くなっています。

【従業員規模別】（複数回答）

	%	10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上
	件	89	307	48	39
どのような取組を実施すればよいかわからない		12.4	20.5	27.1	28.2
性的マイノリティ当事者のニーズや意見を把握することが難しい		7.9	14.7	20.8	25.6
必要な知識やスキルを持った人材がない		6.7	13.4	27.1	28.2
性的マイノリティに関する知識や当事者の困りごとについて社員の理解が足りない		2.2	5.5	10.4	17.9
経費の増加が予想される（予算が限られている）		2.2	3.3	2.1	2.6
社内で意義を認めてもらえない		1.1	1.6	2.1	5.1
その他		3.4	1.3	2.1	2.6
特に課題となっていることはない		31.5	30.6	27.1	15.4
わからない		39.3	33.6	14.6	20.5
無回答		4.5	2.6	4.2	2.6

※■色表示は各従業員規模で最も高い値

5. 行政の人権問題への取組について

問22 人権が確立されたまちづくりのために行政が力を入れるべきこと

人権が確立されたまちづくりのため、今後、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(複数回答)

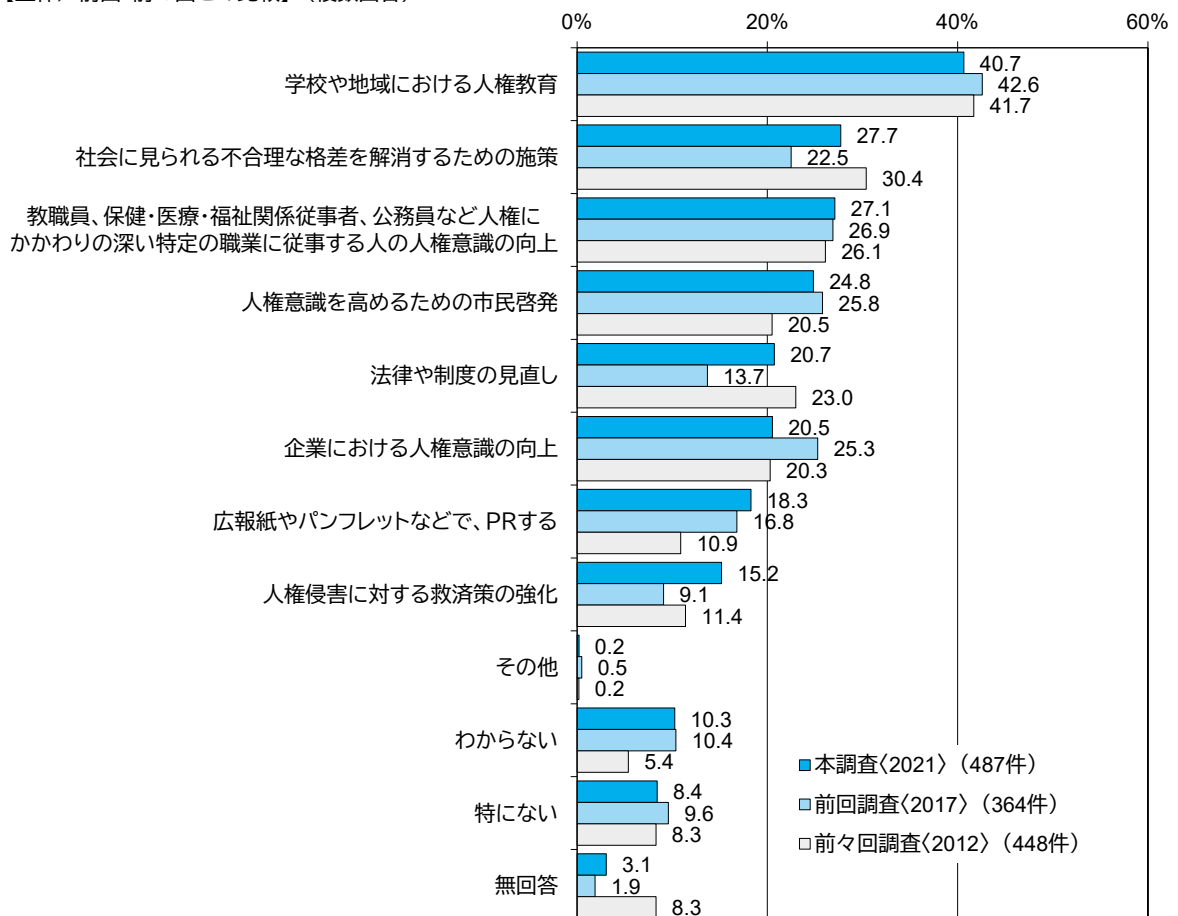
◆「学校や地域における人権教育」が4割以上で最も高く、次いで「社会に見られる不合理な格差解消のための施策」「人権にかかわりの深い職業の人権意識の向上」が約3割で同程度

◆過去2回の調査からの大きな変化は見られない

「学校や地域における人権教育」(40.7%)が4割以上で最も高く、次いで「社会に見られる不合理な格差を解消するための施策」「教職員、保健・医療・福祉関係従事者、公務員など人権にかかわりの深い特定の職業に従事する人の人権意識の向上」(それぞれ27.7%、27.1%)が約3割で同程度となっています。

過去2回の調査と比較すると、大きな変化は見られません。その中で「法律や制度の見直し」(20.7%)は前回(13.7%)より若干高く、前々回(23.0%)と同程度となっています。「広報紙やパンフレットなどで、PRする」(18.3%)は前回(16.8%)とは同程度で、前々回(10.9%)より若干高くなっています。

【全体/前回・前々回との比較】(複数回答)



◆従業員規模50名未満と100名以上は「学校や地域における人権教育」、50名以上100名未満は「社会に見られる不合理な格差解消のための施策」が最も高い

◆「社会に見られる不合理な格差解消のための施策」「法律や制度の見直し」は従業員規模50名未満と50名以上で違いが見られる

従業員規模別では、50名以上100名未満を除き、「学校や地域における人権教育」が最も高くなっています。50名以上100名未満は「社会に見られる不合理な格差を解消するための施策」(50.0%)が5割で最も高く、「学校や地域における人権教育」「教職員、保健・医療・福祉関係従事者、公務員など人権にかかわりの深い特定の職業に従事する人の人権意識の向上」(それぞれ45.8%、43.8%)も4割以上となっています。また、100名以上も「学校や地域における人権教育」(48.7%)の約5割に次いで「社会に見られる不合理な格差を解消するための施策」(41.0%)が4割以上となっています。

「社会に見られる不合理な格差を解消するための施策」「法律や制度の見直し」は従業員規模による違いが見られ、いずれも50名未満が約2割で低い一方、50名以上は3~5割で高くなっています。

【従業員規模別】(複数回答)

	%	10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上
	件	89	307	48	39
学校や地域における人権教育	32.6	307	41.4	45.8	48.7
社会に見られる不合理な格差を解消するための施策	23.6	23.8	50.0	41.0	
教職員、保健・医療・福祉関係従事者、公務員など人権にかかわりの深い特定の職業に従事する人の人権意識の向上	22.5	26.4	43.8	25.6	
人権意識を高めるための市民啓発	15.7	25.7	33.3	30.8	
法律や制度の見直し	16.9	18.2	31.3	38.5	
企業における人権意識の向上	15.7	20.8	31.3	17.9	
広報紙やパンフレットなどで、PRする	15.7	18.6	22.9	15.4	
人権侵害に対する救済策の強化	15.7	14.7	16.7	15.4	
その他	1.1	0.0	0.0	0.0	
わからない	16.9	11.4	0.0	0.0	
特になし	6.7	9.4	8.3	5.1	
無回答	4.5	2.6	2.1	0.0	

※■色表示は各従業員規模で最も高い値

問23 人権が確立されたまちづくりについて意見・要望

人権が確立されたまちづくりについて、ご意見・ご要望などがございましたら、自由にお書きください。(記述)

➡ 別冊「自由回答報告書」に示します。

6. 女性労働者の就労状況について

問24 役職ごとの女性従業員の占める割合

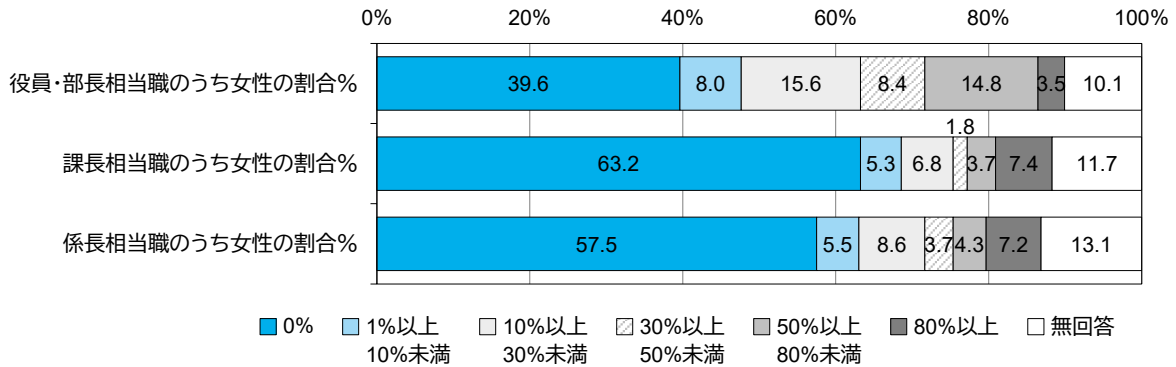
役職ごとの女性従業員の占める割合を具体的な数値 0%~100%の数字で記入してください。
(記述)

◆いずれの役職も「0%」が最も高く、役員・部長は約4割、課長、係長は約6割

いずれの役職も「0%」(役員・部長相当職 39.6%、課長相当職 63.2%、係長相当職 57.5%)が最も高く、役員・部長相当職は約4割、課長相当職、係長相当職は約6割となっています。

次いで部長相当職は「10%以上 30%未満」「50%以上 80%未満」(それぞれ15.6%、14.8%)が1割以上で同程度、課長相当職、係長相当職は「10%以上 30%未満」(それぞれ6.8%、8.6%)と「80%以上」(それぞれ7.4%、7.2%)が1割未満で同程度となっています。

【全体】(記述)



本調査(2021) (487件)

①役員・部長相当職

◆「0%」が約4割で最も高いが、過去2回の調査より低い

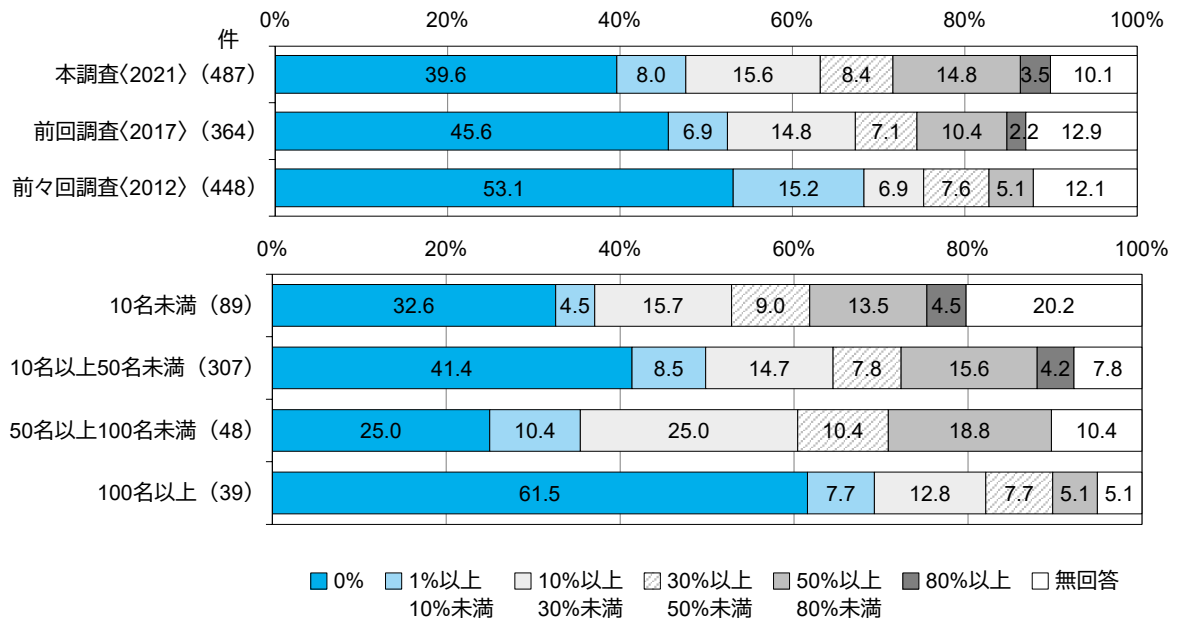
◆すべての従業員規模で「0%」が最も高く、従業員規模100名以上は特に高い

役員・部長相当職は、「0%」(39.6%)が約4割で最も高く、次いで「10%以上30%未満」「50%以上80%未満」(それぞれ15.6%、14.8%)が1割以上で同程度となっています。

過去2回の調査と比較すると、「0%」は低くなっています。

従業員規模別では、すべての規模で「0%」が最も高く、その中でも100名以上(61.5%)は6割以上となっています。また、50名以上100名未満は「10%以上30%未満」(25.0%)も同値となっています。

【全体/前回・前々回との比較、従業員規模別】(記述)



※前々回調査は、記述ではなく選択式回答

②課長相当職

◆「0%」が6割以上で最も高く、過去2回の調査からの大きな変化は見られない

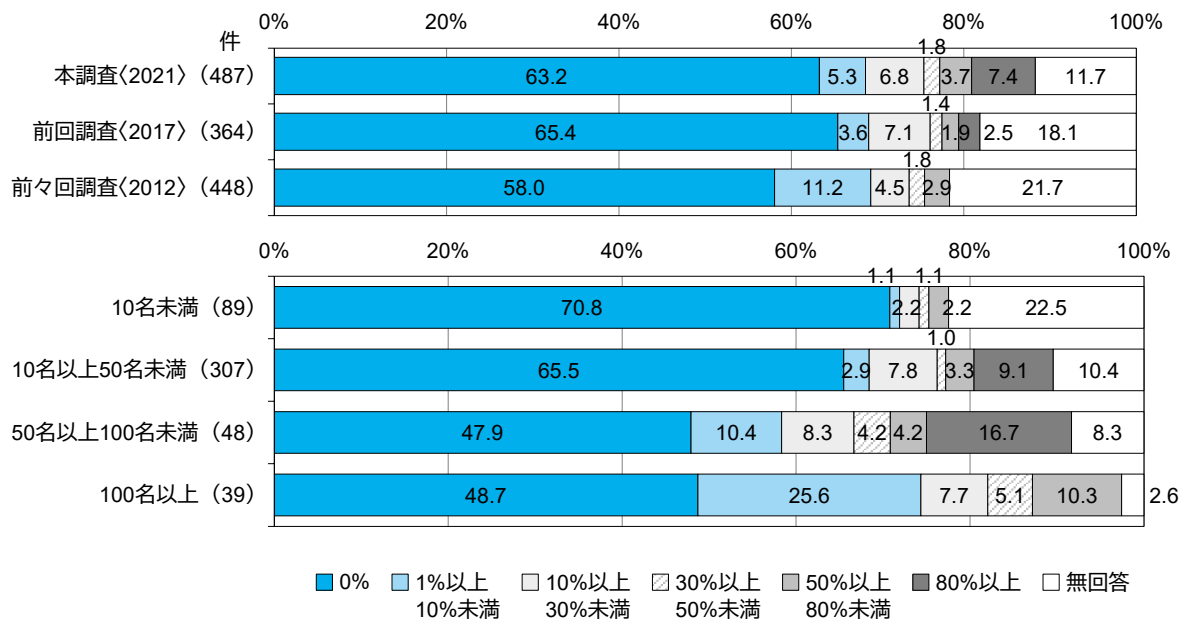
◆すべての従業員規模で「0%」が最も高く、概ね規模が小さいほど高い

課長相当職は、「0%」(63.2%)が6割以上で最も高く、次いで「80%以上」「10%以上30%未満」(それぞれ7.4%、6.8%)が約1割で同程度となっています。

過去2回の調査と比較すると、大きな変化は見られません。

従業員規模別では、すべての規模で「0%」が最も高く、その中でも10名未満(70.8%)は7割以上、10名以上50名未満(65.5%)は6割以上となっており、概ね規模が小さいほど高くなっています。

【全体/前回・前々回との比較、従業員規模別】(記述)



※前々回調査は、記述ではなく選択式回答

③係長相当職

◆「0%」が約6割で最も高く、過去2回の調査からの大きな変化は見られない

◆従業員規模100名未満は「0%」が最も高く、規模が小さいほど高い

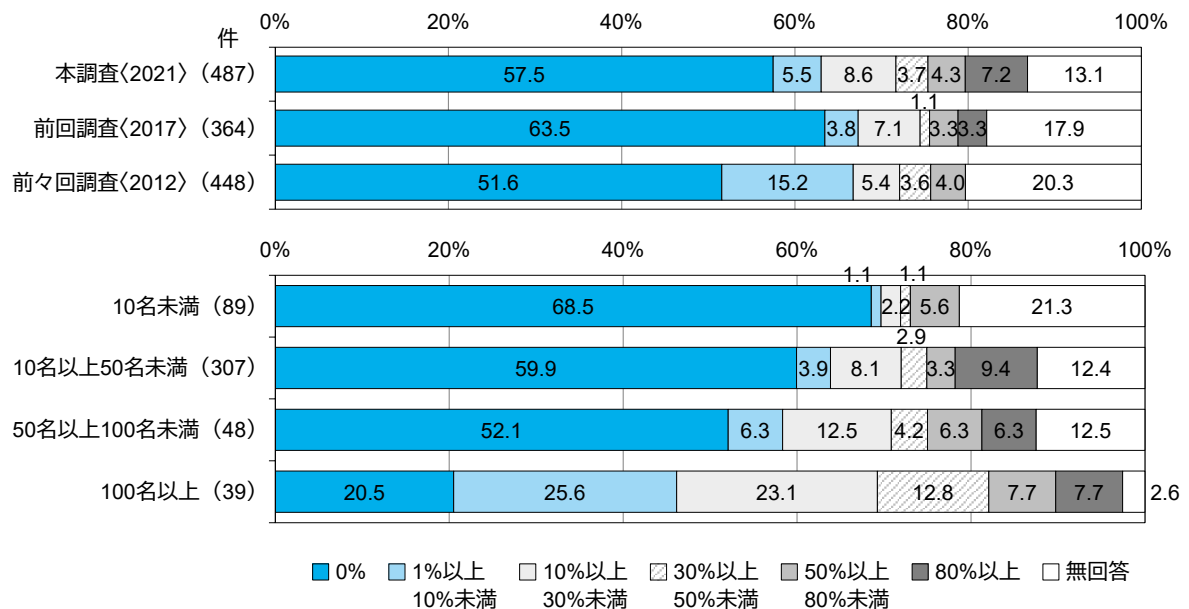
◆従業員規模100名以上は「1%以上10%未満」「0%」が2割以上で同程度

係長相当職は、「0%」(57.5%)が約6割で最も高く、次いで「10%以上30%未満」「80%以上」(それぞれ8.6%、7.2%)が約1割で同程度となっています。

過去2回の調査と比較すると、大きな変化は見られません。

従業員規模別では、100名以上を除き「0%」が最も高く、その中でも10名未満(68.5%)は約7割、10名以上50名未満(59.9%)は約6割となっており、規模が小さいほど高くなっています。100名以上は「1%以上10%未満」「0%」(それぞれ25.6%、20.5%)が2割以上で同程度となっています。

【全体/前回・前々回との比較、従業員規模別】(記述)



※前々回調査は、記述ではなく選択式回答

問25 女性管理職が少ない・いない理由

女性管理職が少ない（又はいない）のは、どのような理由ですか。（複数回答）

問24①②③のいずれかで10%未満の企業のみ

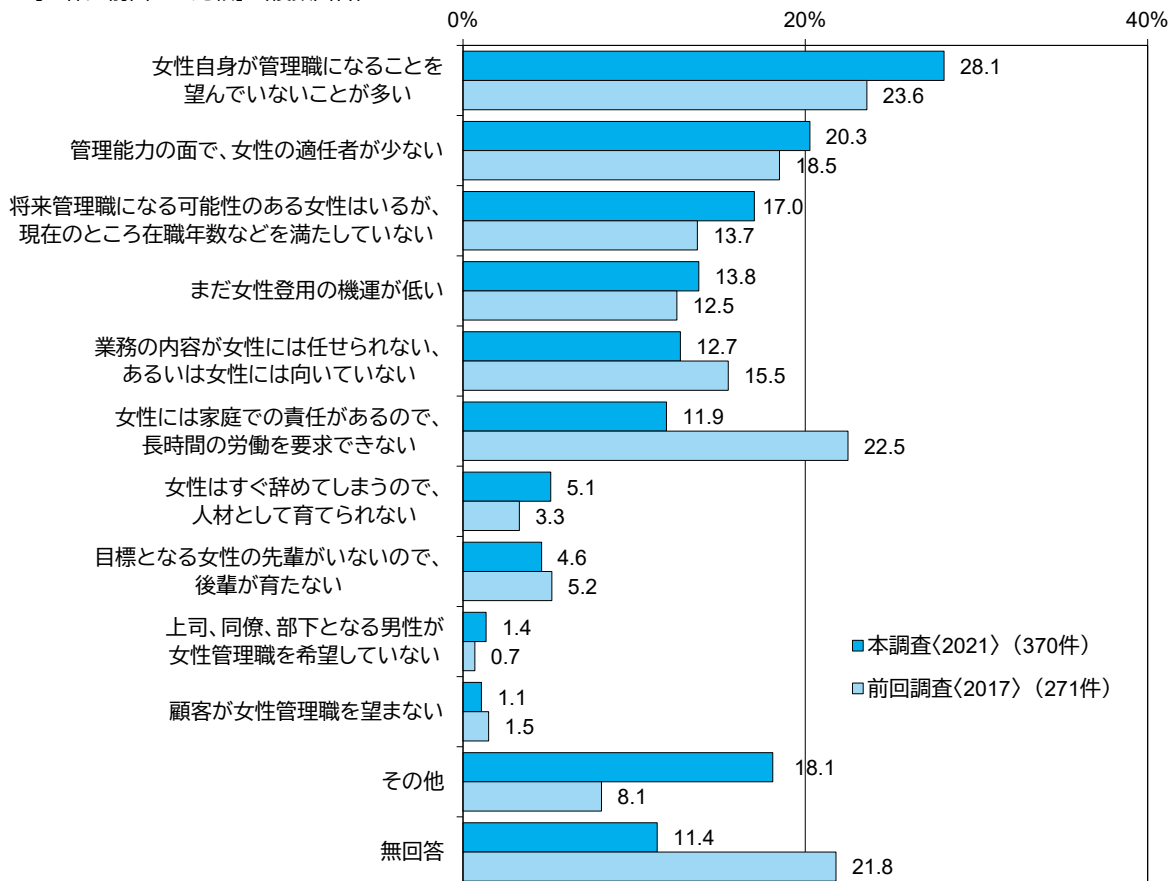
◆「女性自身が望んでいないことが多い」が約3割で最も高く、次いで「管理能力面で適任者がいない」が2割以上

◆「女性は家庭での責任があるので長時間労働を要求できない」は前回より低い

「女性自身が管理職になることを望んでいないことが多い」（28.1%）が約3割で最も高く、次いで「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」（20.3%）が2割以上となっています。

前回調査と比較すると「女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない」（11.9%）は前回（22.5%）より10.6ポイント低くなっています。

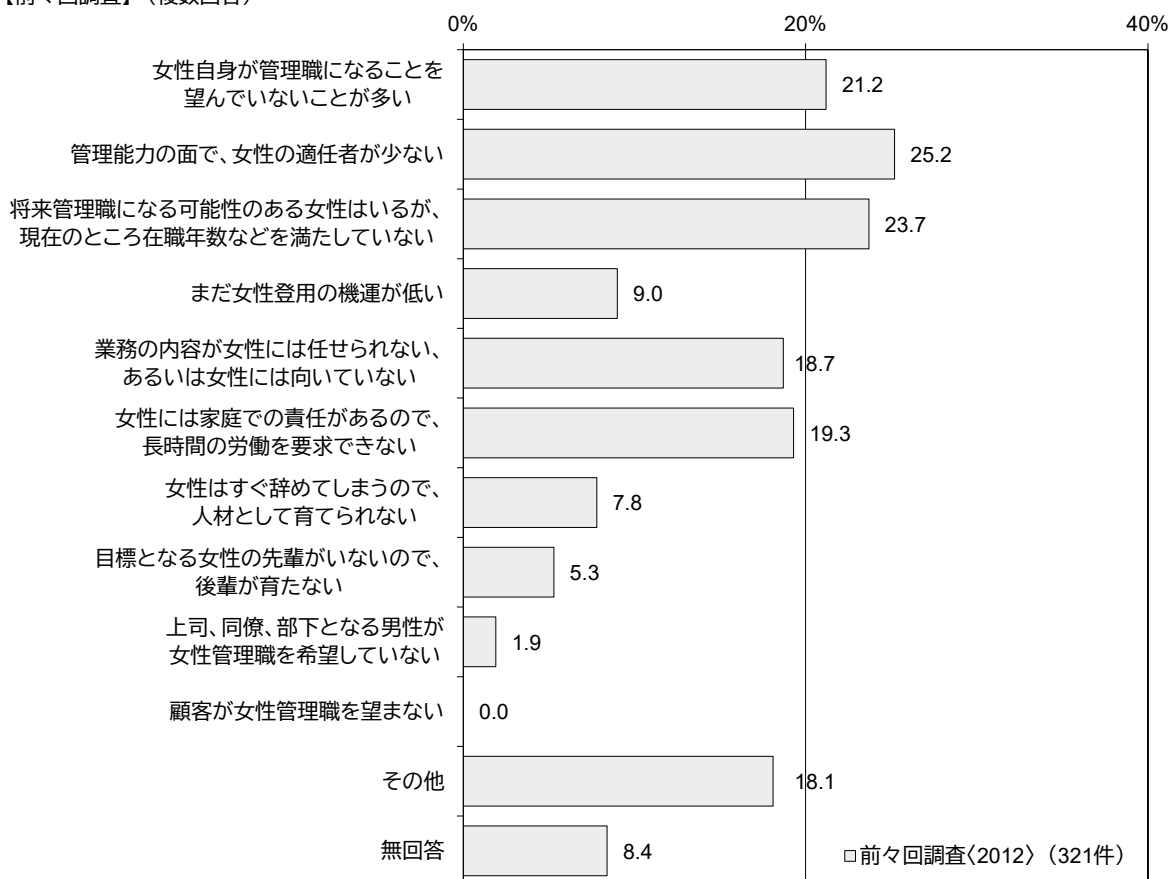
【全体/前回との比較】（複数回答）



〈参考：前々回調査〉

前々回調査は、前問「次の役職ごとに、女性従業員の占める割合はどのくらいですか」で「役員・部長相当職」「課長相当職」「係長相当職」において「30%未満」を選択した企業のみを対象として設定しています。結果を以下に参考表示します。

【前々回調査】（複数回答）



◆「女性自身が望んでいないことが多い」「管理能力面で適任者がいない」は従業員規模が大きいほど高い

従業員規模別では、10名以上では「女性自身が管理職になることを望んでいないことが多い」が約3～4割で最も高く、100名以上は「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」（39.4%）も約4割で同値となっています。10名未満は「その他」（35.8%）が3割以上となっていますが、これを除くと、10名以上と同様に「女性自身が管理職になることを望んでいないことが多い」（16.4%）が1割以上で最も高くなっています。

「女性自身が管理職になることを望んでいないことが多い」「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」は従業員規模による違いが見られ、いずれも概ね規模が大きいほど高くなっています。

「その他」の内容を見てみると、女性従業員数自体が少ない旨の記述が多く見られました。（※具体的内容は別添「自由回答報告書」に示します。）

【従業員規模別】（複数回答）

	%	10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上
	件	67	234	33	33
女性自身が管理職になることを望んでいないことが多い	16.4	28.6	39.4	39.4	39.4
管理能力の面で、女性の適任者が少ない	4.5	21.8	21.2	39.4	39.4
将来管理職になる可能性のある女性はあるが、現在のところ在职年数などを満たしていない	7.5	16.7	27.3	27.3	27.3
まだ女性登用の機運が低い	10.4	15.0	9.1	18.2	18.2
業務の内容が女性には任せられない、あるいは女性には向いていない	11.9	16.2	3.0	0.0	0.0
女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない	11.9	10.7	27.3	6.1	6.1
女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない	3.0	5.1	12.1	3.0	3.0
目標となる女性の先輩がいないので、後輩が育たない	3.0	3.0	6.1	18.2	18.2
上司、同僚、部下となる男性が女性管理職を希望していない	1.5	1.3	3.0	0.0	0.0
顧客が女性管理職を望まない	3.0	0.0	0.0	6.1	6.1
その他	35.8	14.5	12.1	12.1	12.1
無回答	14.9	11.1	9.1	9.1	9.1

※■色表示は各従業員規模で最も高い値

問26 子育て等で退職した女性や母子家庭の母親の雇用の取組状況

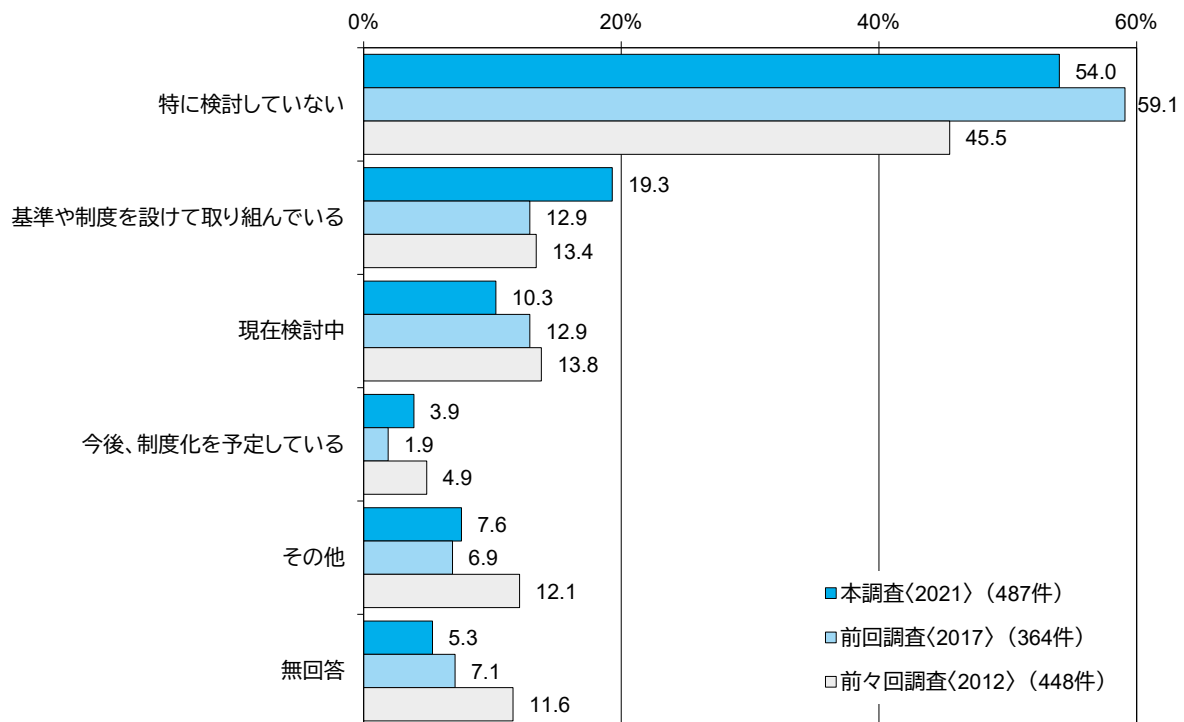
子育て等で退職した女性や母子家庭の母親の雇用について取組をしていますか。(複数回答)

- ◆「特に検討していない」が5割以上、次いで「基準・制度を設けて取り組んでいる」が約2割
- ◆過去2回の調査からの大きな変化は見られない

「特に検討していない」(54.0%)が5割以上で最も高く、次いで「基準や制度を設けて取り組んでいる」(19.3%)が約2割となっています。

過去2回の調査と比較すると、大きな変化は見られません。その中で「特に検討していない」は前回(59.1%)より若干低く、前々回(45.5%)より高くなっています。

【全体/前回・前々回との比較】(複数回答)



◆すべての従業員規模で「特に検討していない」が最も高い

◆「基準・制度を設けて取り組んでいる」は従業員規模による違いが見られる

従業員規模別では、すべての規模で「特に検討していない」が最も高く、その中でも10名未満（65.2%）は6割以上で比較的高くなっています。

「基準や制度を設けて取り組んでいる」は50名以上100名未満（29.2%）が約3割で比較的高い一方、10名未満（6.7%）は1割未満となっています。

【従業員規模別】（複数回答）

	%	10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上
	件	89	307	48	39
特に検討していない		65.2	52.1	43.8	53.8
基準や制度を設けて取り組んでいる		6.7	22.1	29.2	12.8
現在検討中		5.6	9.1	16.7	23.1
今後、制度化を予定している		2.2	4.9	0.0	5.1
その他		7.9	7.8	10.4	2.6
無回答		12.4	4.6	0.0	2.6

※■色表示は各従業員規模で最も高い値

7. セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況について

問27 セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況

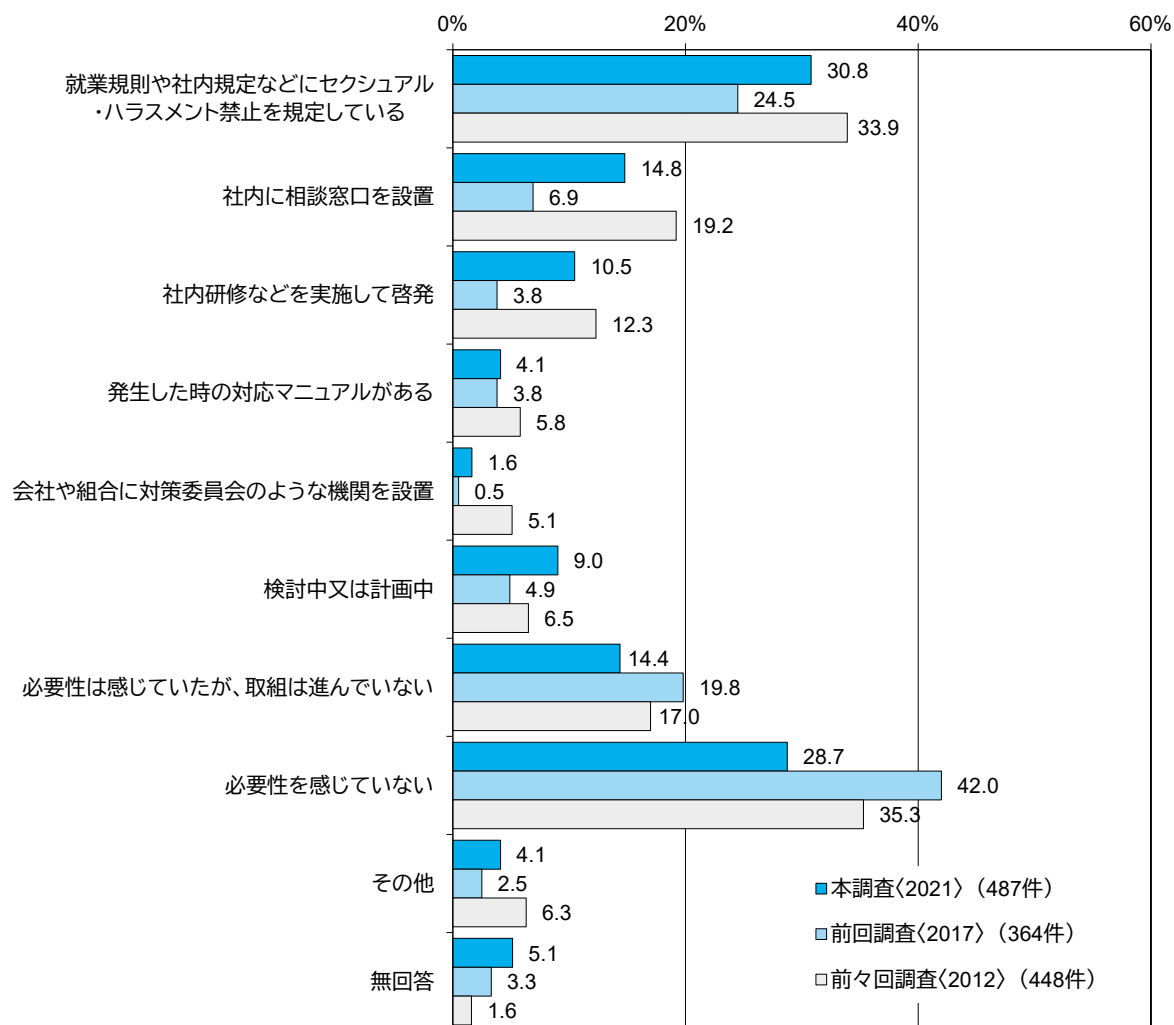
セクシュアル・ハラスメントに対する取組を何かしていますか。(複数回答 一部記述)

- ◆ 「就業規則や社内規定などで規定」「必要性を感じていない」が約3割で同程度に高い
- ◆ 「必要性を感じていない」は過去2回の調査より低い

「就業規則や社内規定などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している」(30.8%)が3割以上で最も高く、次いで高い「必要性を感じていない」(28.7%)も約3割で同程度となっています。

過去2回の調査で最も高かった「必要性を感じていない」は、前回(42.0%)より13.3ポイント、前々回(35.3%)より6.6ポイント低くなっています。

【全体/前回/前々回との比較】(複数回答 一部記述)



- ◆「就業規則や社内規定などで規定」「社内に相談窓口を設置」は従業員規模が大きいほど高い
- ◆「必要性を感じていない」は従業員規模が小さいほど高い
- ◆相談窓口設置の場合の相談件数は、すべての従業員規模で「0件」が最も多い

従業員規模別では、10名未満は「必要性を感じていない」(53.9%)が5割以上、10名以上は「就業規則や社内規定などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している」が約3~7割で最も高く、100名以上は「社内に相談窓口を設置」(56.4%)も5割以上で高くなっています。

「就業規則や社内規定などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している」「社内に相談窓口を設置」「必要性を感じていない」は従業員規模による違いが大きく、「就業規則や社内規定などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している」「社内に相談窓口を設置」は規模が大きいほど、「必要性を感じていない」は規模が小さいほど高くなっています。

【従業員規模別】(複数回答 一部記述)

	%	10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上
	件	89	307	48	39
就業規則や社内規定などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している		11.2	29.3	43.8	74.4
社内に相談窓口を設置		5.6	9.8	31.3	56.4
社内研修などを実施して啓発		4.5	9.1	18.8	25.6
発生した時の対応マニュアルがある		0.0	2.3	8.3	23.1
会社や組合に対策委員会のような機関を設置		0.0	1.3	2.1	7.7
検討中又は計画中		5.6	10.4	10.4	5.1
必要性は感じていたが、取組は進んでいない		6.7	18.2	16.7	0.0
必要性を感じていない		53.9	28.3	4.2	0.0
その他		6.7	3.6	4.2	2.6
無回答		7.9	3.9	6.3	5.1

※■色表示は各従業員規模で最も高い値

「社内に相談窓口を設置」している場合の令和2年度の相談件数を見てみると、すべての従業員規模で「0件」が最も多く、10名未満では相談実績は見られません。

【相談件数 従業員規模別】(記述)

	件	10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上	全体
	件	5	30	15	22	72
0件		5	22	10	18	55
1件		0	3	0	0	3
2件		0	0	2	1	3
3件		0	1	0	0	1
無回答		0	4	3	3	10

※■色表示は各従業員規模で最も高い値

8. 育児・介護両立支援について

問28 「働きながら子育てを行う従業員」に対する制度の有無や予定

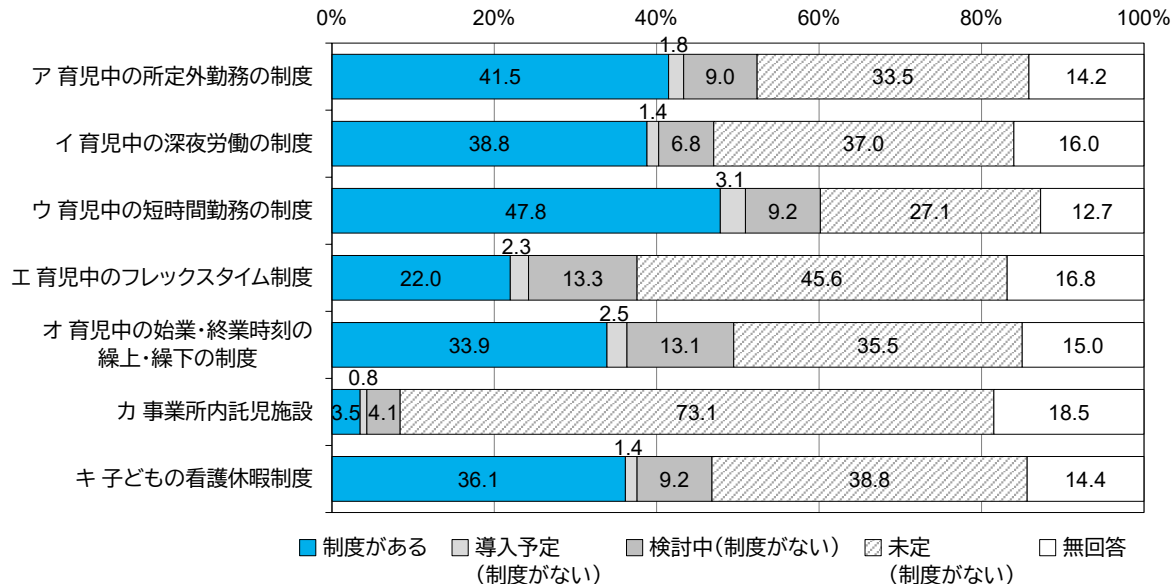
「働きながら子育てを行う従業員」に対する制度の有無や、無い場合の今後の予定について、ア～キごとにお答えください。(各1つ回答)

- ◆ 「所定外勤務」「深夜労働」「短時間勤務」は「制度がある」が最も高い
- ◆ 「フレックスタイム」「始業・終業時刻」「事業所内託児所」「看護休暇」は「未定（制度がない）」が最も高い
- ◆ 「制度がある」は「短時間勤務制度」が約5割で最も高く、「事業所内託児施設」が1割未満で最も低い

「ア 育児中の所定外勤務の制度」「イ 育児中の深夜労働の制度」「ウ 育児中の短時間勤務の制度」は「制度がある」、「エ 育児中のフレックスタイム制度」「オ 育児中の始業・終業時刻の繰上・繰下の制度」「カ 事業所内託児施設」「キ 子どもの看護休暇制度」は「未定（制度がない）」が最も高くなっています。

「制度がある」は「ウ 育児中の短時間勤務の制度」（47.8%）が約5割で最も高い一方、「カ 事業所内託児施設」（3.5%）は1割未満となっています。

【全体】（各1つ回答）



本調査(2021) (487件)

ア 育児中の所定外勤務の制度

◆「制度がある」が4割以上で最も高く、次いで「未定（制度がない）」が3割以上で、過去2回の調査からの大きな変化は見られない

◆従業員規模10名以上は「制度がある」が最も高く、規模が大きいほど高い

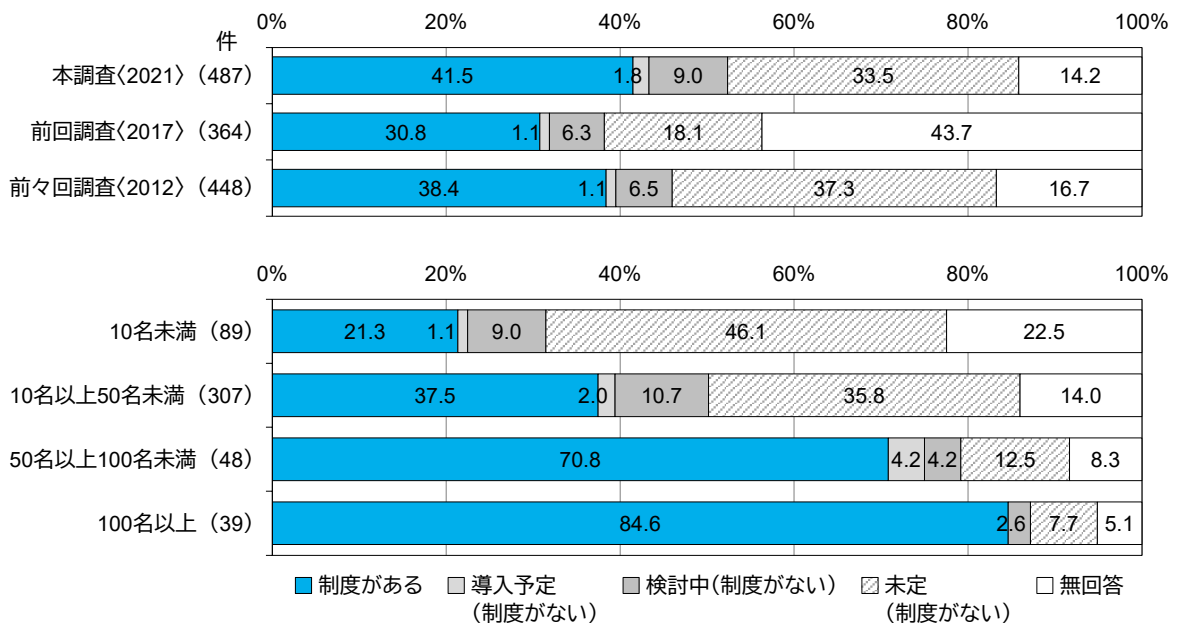
◆従業員規模10名未満は「未定（制度がない）」が4割以上で最も高い

「制度がある」（41.5%）が4割以上で最も高く、次いで「未定（制度がない）」（33.5%）が3割以上となっています。

前回調査では無回答が多くなっていますが、これを考慮して過去2回の調査と比較すると、大きな変化は見られません。

従業員規模別では、10名以上は「制度がある」が最も高く、10名以上50名未満は「未定（制度がない）」（35.8%）も同程度となっています。「制度がある」は、50名以上100名未満（70.8%）が7割以上、100名以上（84.6%）が8割以上となっており、規模が大きいほど高くなっています。10名未満は「未定（制度がない）」（46.1%）が4割以上で最も高くなっています。

【全体／前回・前々回との比較、従業員規模別】（1つ回答）



イ 育児中の深夜労働の制度

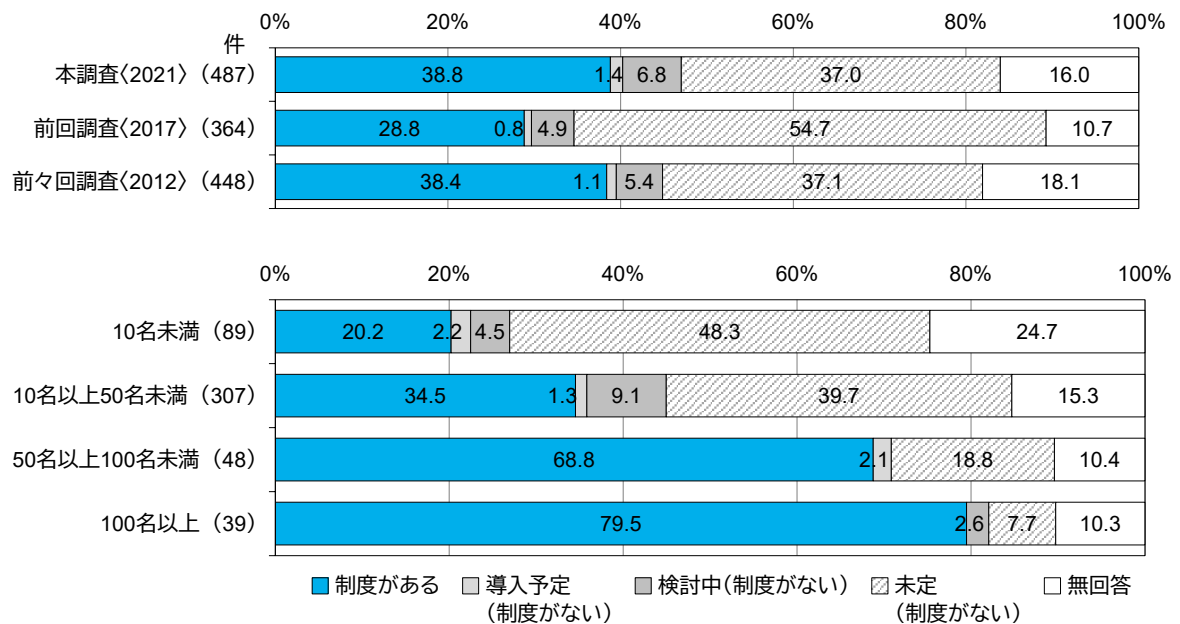
- ◆「制度がある」「未定（制度がない）」が約4割で同程度に高い
- ◆前回より「制度がある」は高く、「未定（制度がない）」は低い
- ◆従業員規模50名以上は「制度がある」が最も高く、規模が大きいほど高い
- ◆従業員規模50名未満は「未定（制度がない）」が最も高い

「制度がある」「未定（制度がない）」（それぞれ38.8%、37.0%）が約4割で同程度に高くなっています。

過去2回の調査と比較すると、「制度がある」は前回（28.8%）より10.0ポイント高く、「未定（制度がない）」は前回（54.7%）より17.7ポイント低くなっています。前々回とは大きな変化は見られません。

従業員規模別では、10名未満、10名以上50名未満は「未定（制度がない）」（それぞれ48.3%、39.7%）、50名以上100名未満、100名以上は「制度がある」（それぞれ68.8%、79.5%）が最も高く、その中でも100名以上は「制度がある」が約8割となっており、「制度がある」は規模が大きいほど高くなっています。

【全体／前回・前々回との比較、従業員規模別】（1つ回答）



ウ 育児中の短時間勤務の制度

◆「制度がある」が約5割で最も高く、次いで「未定（制度がない）」が約3割

◆前回より「制度がある」は高く、「未定（制度がない）」は低い

◆従業員規模10名以上は「制度がある」が最も高く、規模が大きいほど高い

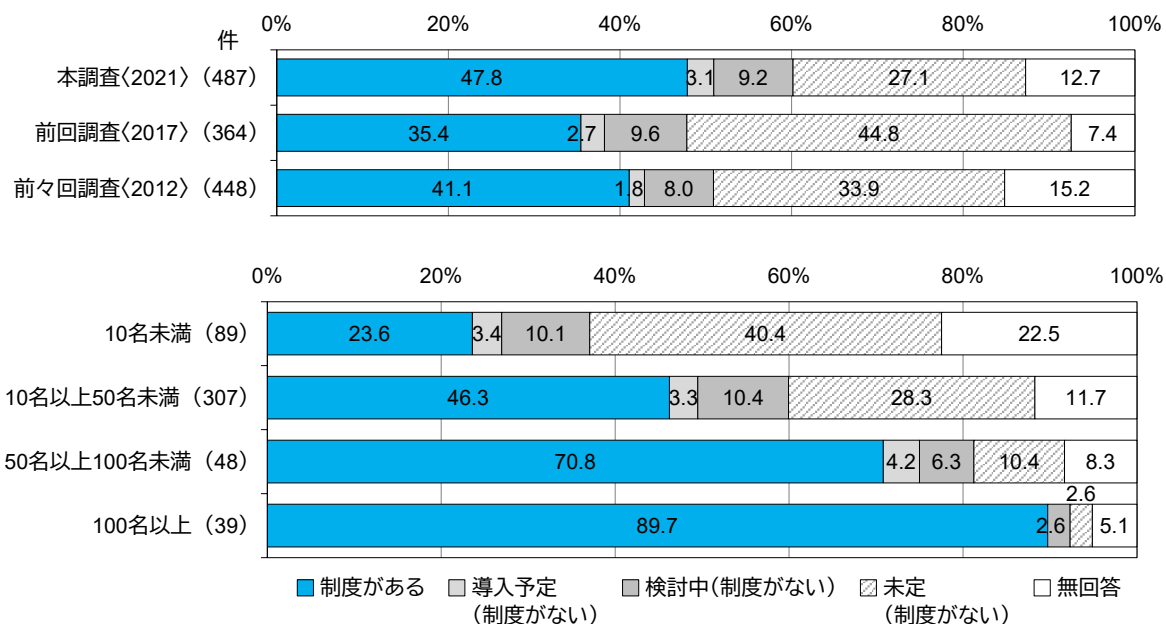
◆従業員規模10名未満は「未定（制度がない）」が約5割で最も高い

「制度がある」(47.8%)が約5割で最も高く、次いで「未定（制度がない）」(27.1%)が約3割となっています。

過去2回の調査と比較すると、「制度がある」は前回(35.4%)より12.4ポイント高く、「未定（制度がない）」は前回(44.8%)より17.7ポイント低くなっています。前々回とは大きな変化は見られません。

従業員規模別では、10名以上は「制度がある」が最も高く、その中でも50名以上100名未満(70.8%)は約7割、100名以上(89.7%)は約9割となっており、規模が大きいほど高くなっています。10名未満は「未定（制度がない）」(40.4%)が4割以上で最も高くなっています。

【全体/前回・前々回との比較、従業員規模別】(1つ回答)



エ 育児中のフレックスタイム制度

◆「未定（制度がない）」が4割以上で最も高く、次いで「制度がある」が2割以上

◆過去2回の調査より「未定（制度がない）」は低い

◆すべての従業員規模で「未定（制度がない）」が最も高い

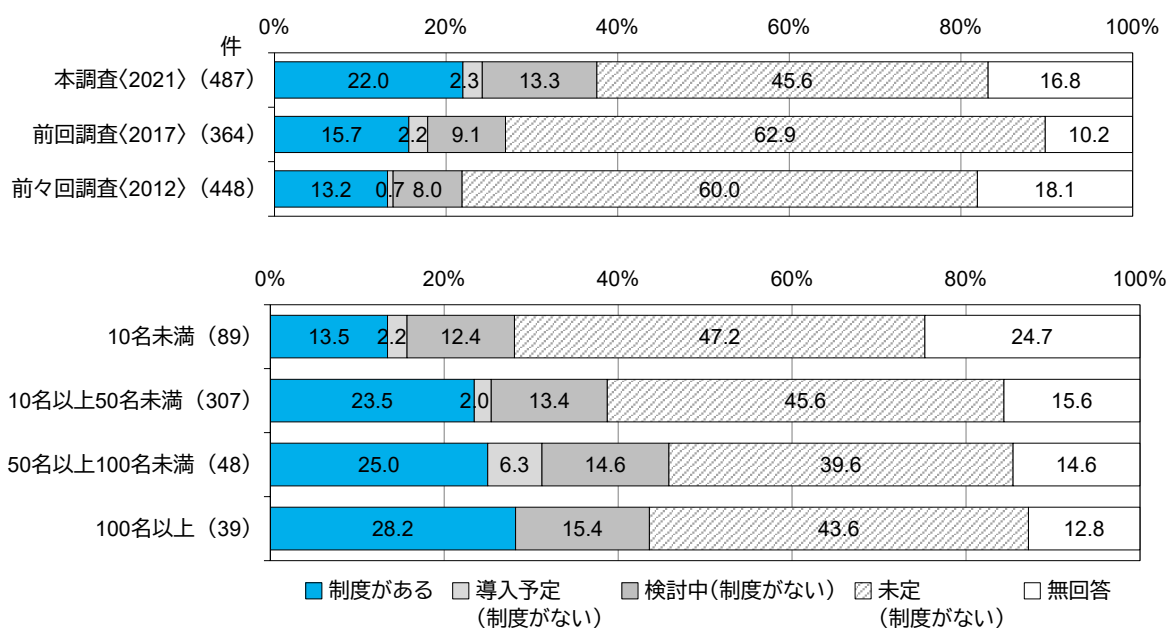
◆「制度がある」は従業員規模10名未満と10名以上で違いが見られる

「未定（制度がない）」（45.6%）が4割以上で最も高く、次いで「制度がある」（22.0%）が2割以上となっています。

過去2回の調査と比較すると、「制度がある」は前回（15.7%）や前々回（13.2%）より若干高くなっています。「未定（制度がない）」は前回（62.9%）より17.3ポイント、前々回（60.0%）より14.4ポイント低くなっています。

従業員規模別では、すべての規模で「未定（制度がない）」が約4割で最も高く、次いで「制度がある」となっています。「制度がある」は従業員規模による違いが見られ、10名以上は2割以上、10名未満（13.5%）は1割程度となっています。

【全体／前回・前々回との比較、従業員規模別】（1つ回答）



オ 育児中の始業・終業時刻の繰上・繰下の制度

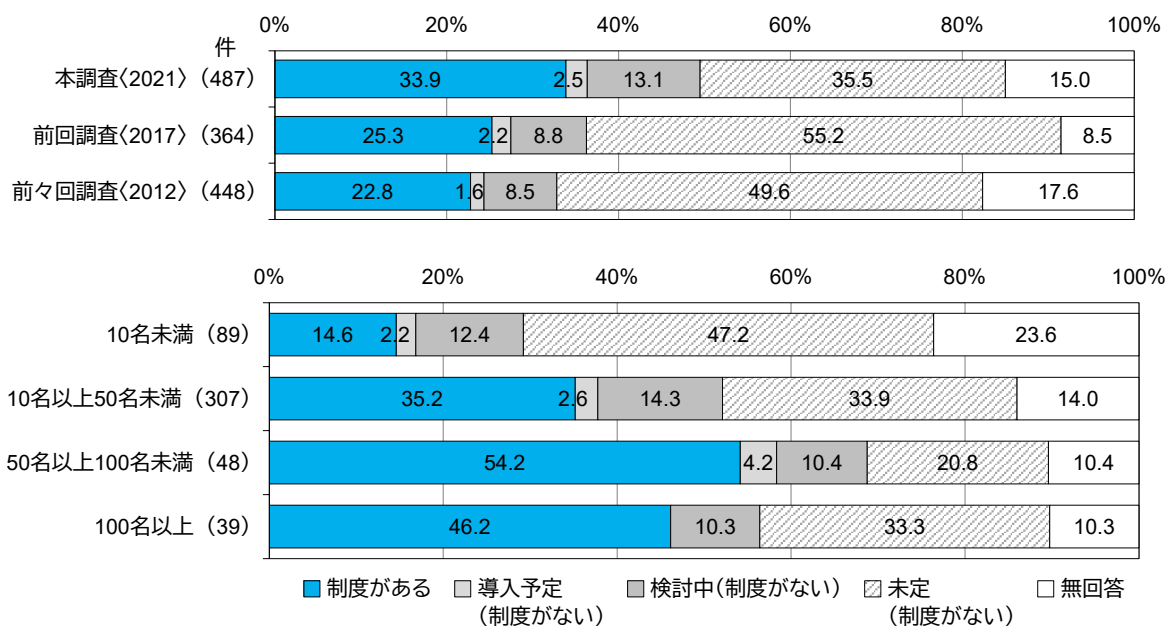
- ◆「未定（制度がない）」「制度がある」が3割以上で同程度に高い
- ◆過去2回の調査より「未定（制度がない）」は低い
- ◆従業員規模10名以上は「制度がある」が最も高く、特に50名以上で高い
- ◆従業員規模10名未満は「未定（制度がない）」が約5割で最も高い

「未定（制度がない）」「制度がある」（それぞれ35.5%、33.9%）が3割以上で同程度に高くなっています。

過去2回の調査と比較すると、「制度がある」は前回（25.3%）や前々回（22.8%）より若干高くなっています。「未定（制度がない）」は前回（55.2%）より19.7ポイント、前々回（49.6%）より14.1ポイント低くなっています。

従業員規模別では、10名以上は「制度がある」が最も高く、その中でも50名以上100名未満（54.2%）は5割以上、100名以上（46.2%）は4割以上となっています。10名未満は「未定（制度がない）」（47.2%）が約5割で最も高くなっています。

【全体／前回・前々回との比較、従業員規模別】（1つ回答）



カ 事業所内託児施設

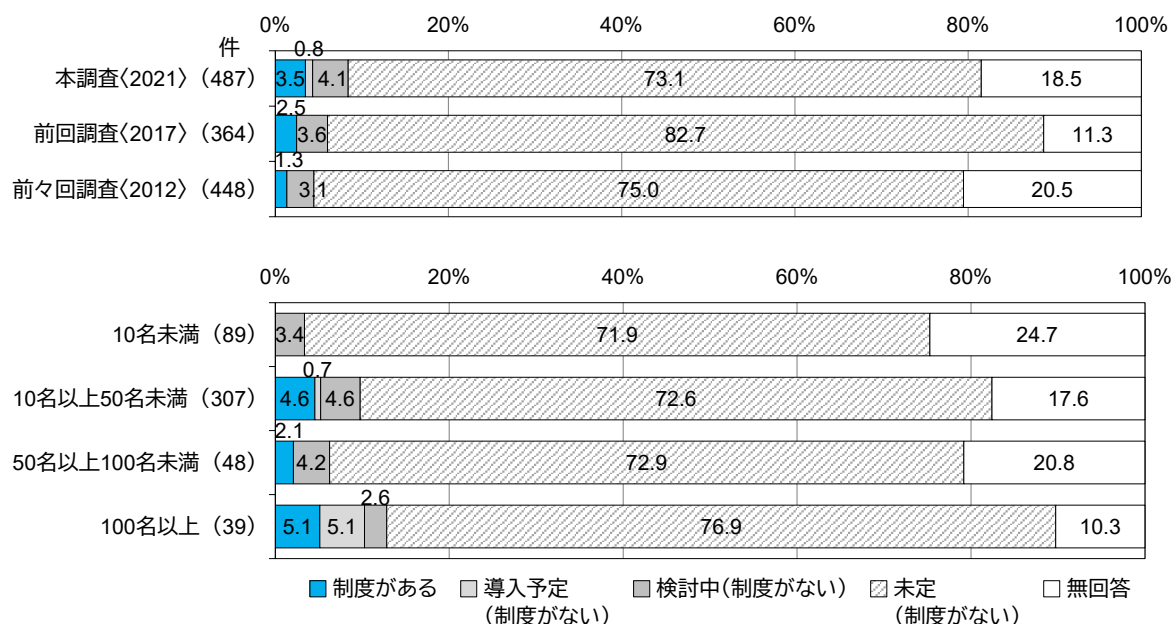
- ◆「未定（制度がない）」が7割以上で最も高い
- ◆過去2回の調査からの大きな変化は見られない
- ◆従業員規模による大きな違いは見られない

「未定（制度がない）」（73.1%）が7割以上で最も高く、これ以外で特に高い項目は見られません。

過去2回の調査と比較すると、大きな変化は見られません。その中で「未定（制度がない）」は前回（82.7%）より若干低く、前々回（75.0%）と同程度となっています。

従業員規模別では、すべての規模で「未定（制度がない）」が約7割以上で最も高く、これ以外で特に高い項目は見られません。

【全体／前回・前々回との比較、従業員規模別】（1つ回答）



キ 子どもの看護休暇制度

◆「未定（制度がない）」が約4割で最も高く、次いで「制度がある」が3割以上

◆前回より「制度がある」は高く、「未定（制度がない）」は低い

◆従業員規模50名未満は「未定（制度がない）」が最も高い

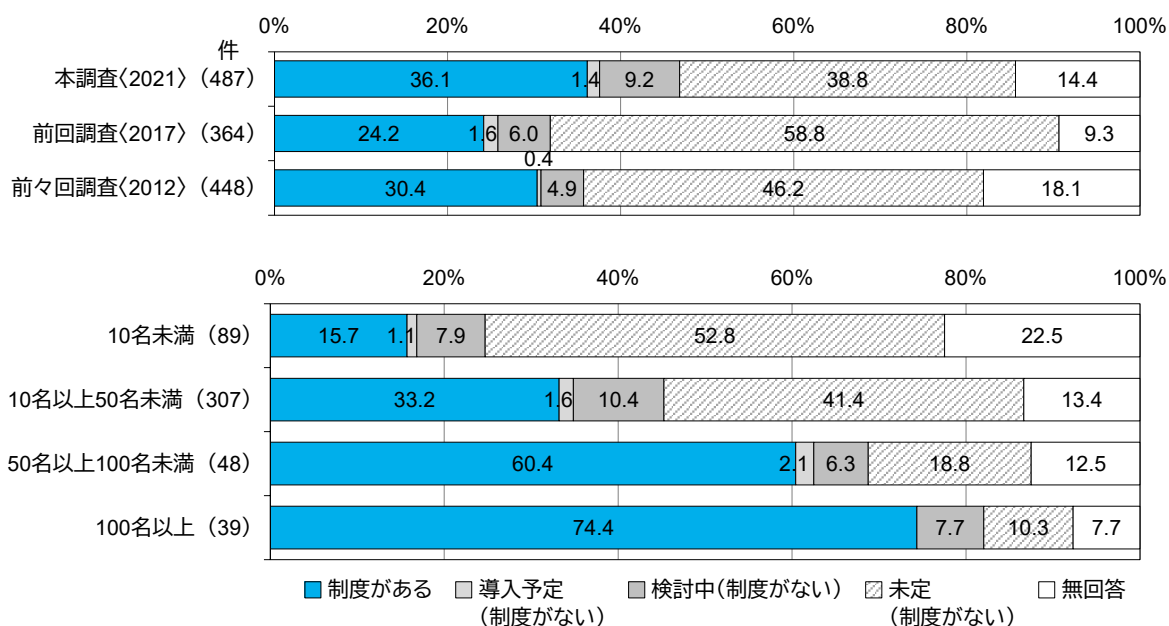
◆従業員規模50名以上は「制度がある」が最も高く、規模が大きいほど高い

「未定（制度がない）」（38.8%）が約4割で最も高く、次いで高い「制度がある」（36.1%）も3割以上となっています。

過去2回の調査と比較すると、「制度がある」は前回（24.2%）より11.9ポイント高く、「未定（制度がない）」は前回（58.8%）より20.0ポイント低くなっていますが、前々回とは大きな変化は見られません。

従業員規模別では、10名未満、10名以上50名未満は「未定（制度がない）」（それぞれ52.8%、41.4%）、50名以上100名未満、100名以上は「制度がある」（それぞれ60.4%、74.4%）が最も高く、その中でも100名以上は「制度がある」が7割以上となっており、「制度がある」は規模が大きいほど高くなっています。

【全体／前回・前々回との比較、従業員規模別】（1つ回答）



問29 育児休業制度における休業可能な限度期間

貴社の育児休業制度における、休業可能な限度期間を規定していますか。限度期間を規定している場合は、その期間をお答えください。(1つ回答 一部記述)

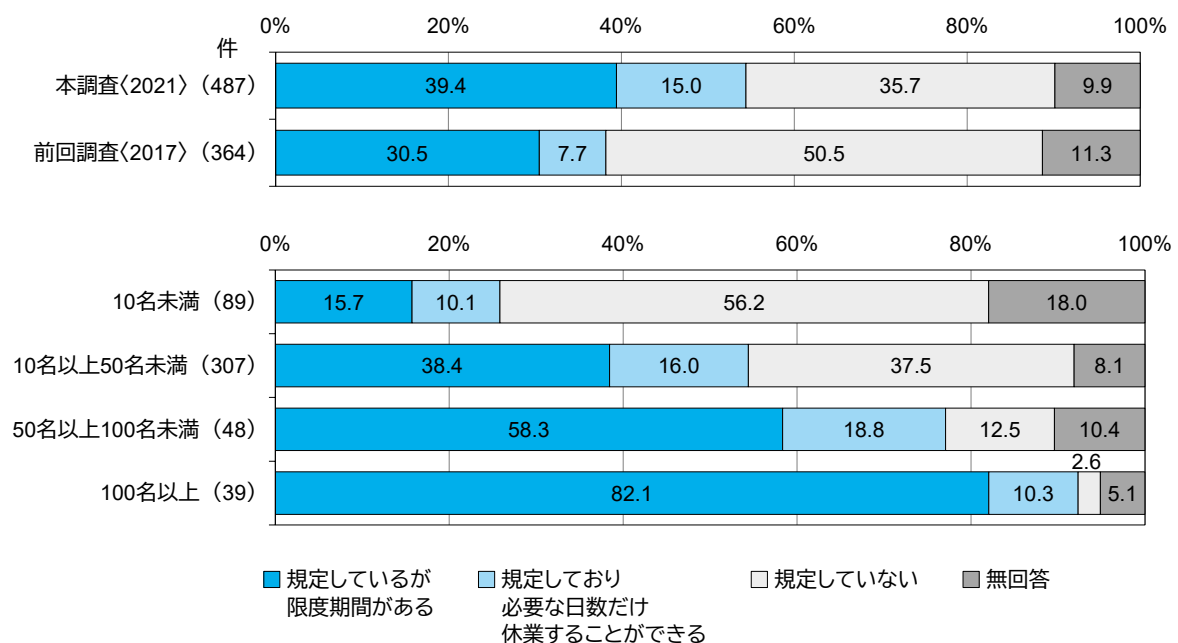
- ◆「規定しているが限度あり」が約4割で最も高く、次いで「規定していない」が3割以上
- ◆合計値『規定している』は5割以上で、前回より高い
- ◆従業員規模10名以上は「規定しているが限度あり」が最も高く、規模が大きいほど高い
- ◆従業員規模10名未満は「規定していない」が5割以上で最も高い

「規定しているが限度期間がある」(39.4%)が約4割で最も高く、次いで「規定していない」(35.7%)が3割以上となっています。「規定しているが限度期間がある」と「規定しており必要な日数だけ休業することができる」(15.0%)を合わせた『規定している』(54.4%)は5割以上となっています。

前回調査と比較すると、「規定しているが限度期間がある」や「規定しており必要な日数だけ休業することができる」は前回(それぞれ30.5%、7.7%)より若干高く、『規定している』は前回(38.2%)より16.2ポイント高くなっています。

従業員規模別では、10名以上は「規定しているが限度期間がある」が最も高く、10名以上50名未満は「規定していない」(37.5%)も約4割で同程度となっています。「規定しているが限度期間がある」は、100名以上(82.1%)では8割以上となっており、規模が大きいほど高くなっています。10名未満は「規定していない」(56.2%)が5割以上で最も高くなっています。『規定している』は100名以上(92.3%)では9割以上となっており、規模が大きいほど高くなっています。

【全体/前回との比較、従業員規模別】(1つ回答 一部記述)



◆「規定しているが限度がある」場合の限度期間は、すべての従業員規模で「1歳6ヶ月まで」が最も多く、10名未満は「1歳」も同値

「規定しているが限度期間がある」場合の限度期間を見てみると、すべての従業員規模で「1歳6ヶ月まで」が最も多く、10名未満は1歳0ヶ月（4件）も同値となっています。次いで10名以上50名未満は「1歳0ヶ月」（26件）が比較的多くなっています。

【限度期間 従業員規模別】（記述）

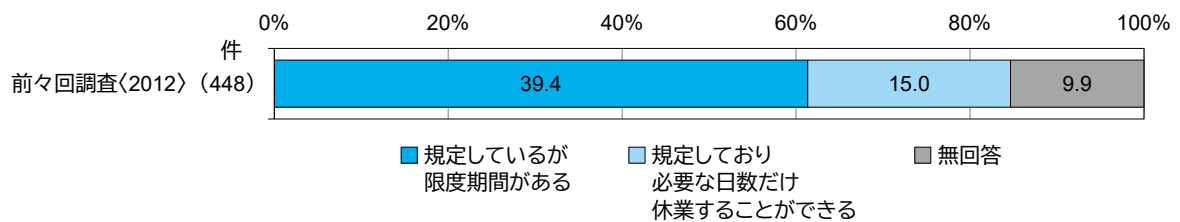
件		10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上	全体
件		14	118	28	32	192
1歳	0ヶ月まで	4	26	4	4	38
	2ヶ月		2			2
	6ヶ月	4	33	9	11	57
	無回答	2	27	7	3	39
2歳	0ヶ月まで	3	11	3	8	25
	無回答		3	1	3	7
3歳	0ヶ月まで		4	1		5
	無回答	1	3	1	2	7
12歳	0ヶ月まで			1		1
18歳	無回答		1			1
無回答	無回答	0	8	1	1	10

※■色表示は各従業員規模で最も高い値

〈参考：前々回調査〉

前々回調査は、「規定していない」の設定がなく、本調査と選択肢構成が異なるため、結果を以下に参考表示します。

【前々回調査】（1つ回答）



問30 育児休業制度を利用した正社員数

令和2年4月1日から令和3年3月31日までに育児休業制度を利用した（利用中含む）正社員数をお答えください。（記述）

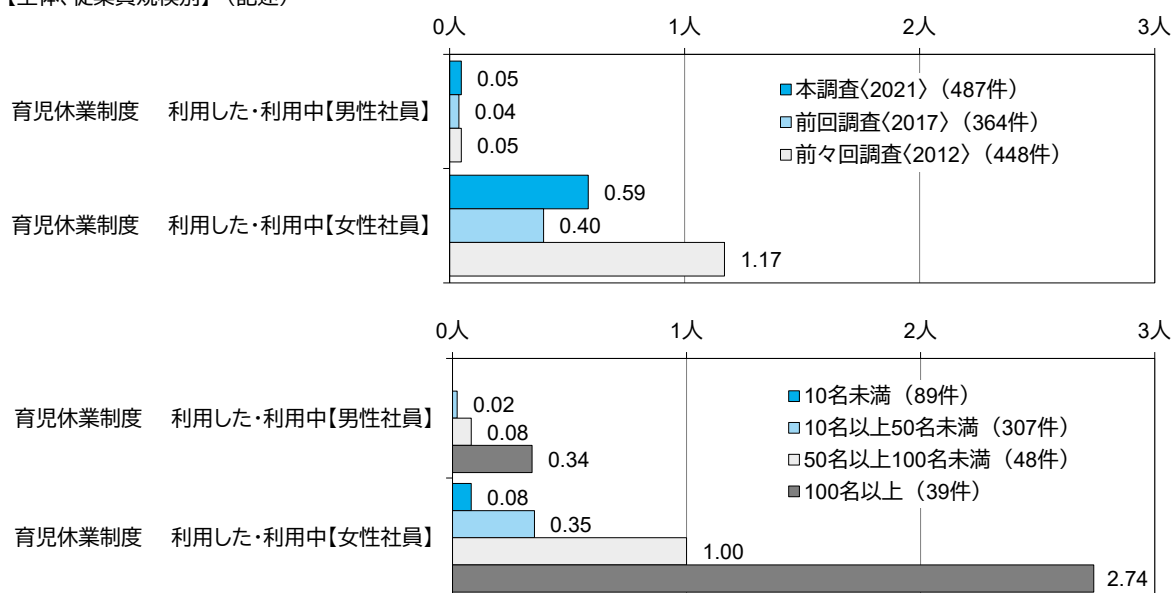
- ◆男性社員0.05人、女性社員0.59人
- ◆男性社員は過去2回の調査と同程度、女性社員は前回より若干多く、前々回より少ない
- ◆男性社員、女性社員のいずれも従業員規模が大きいほど多く、100人以上で特に多い

男性社員は0.05人、女性社員は0.59人となっています。

過去2回の調査と比較すると、男性社員に大きな変化は見られません。女性社員は、前回（0.40人）より若干多く、前々回（1.17人）より少なくなっています。

従業員規模別では、男性社員、女性社員のいずれも100名以上（それぞれ0.34人、2.74人）が最も多く、規模が大きいほど多くなっており、その中でも100名以上で、女性社員（2.74人）が多くなっています。一方、10名未満では、男性社員の利用者数の回答は見られません。

【全体、従業員規模別】（記述）



問3 1 「働きながら家族の介護を行う従業員」に対する制度の有無や予定

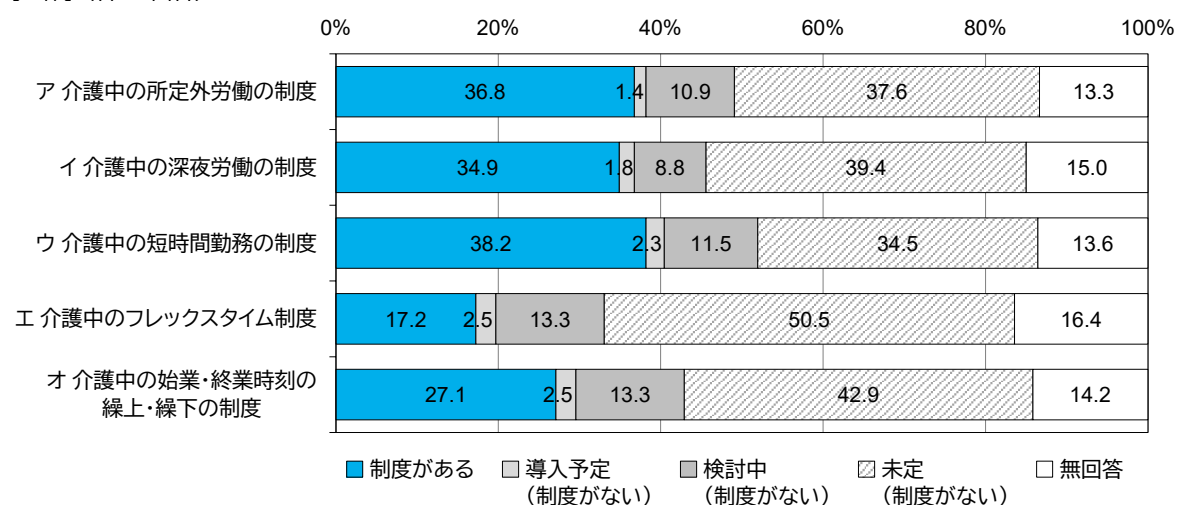
「働きながら家族の介護を行う従業員」に対する制度の有無や、無い場合の今後の予定について、ア～オごとにお答えください。(各1つ回答)

- ◆ 「所定外労働」「深夜労働」「短時間勤務」は「制度がある」「未定（制度がない）」が同程度
- ◆ 「フレックスタイム」「始業・終業時刻」は「未定（制度がない）」が最も高い
- ◆ 「制度がある」は「短時間勤務制度」「所定外労働制度」が約4割で高く、「フレックスタイム」が2割未満で最も低い

「ア 介護中の所定外労働の制度」「イ 介護中の深夜労働の制度」「ウ 介護中の短時間勤務の制度」は「制度がある」「未定（制度がない）」が約3～4割で同程度に高く、「エ 介護中のフレックスタイム制度」「オ 介護中の始業・終業時刻の繰上・繰下の制度」は「未定（制度がない）」が最も高くなっています。

「制度がある」は「ウ 介護中の短時間勤務の制度」「ア 介護中の所定外労働の制度」（それぞれ38.2%、36.8%）が約4割で高い一方、「エ 介護中のフレックスタイム制度」（17.2%）は2割未満となっています。

【全体】（各1つ回答）



本調査(2021) (487件)

ア 介護中の所定外労働の制度

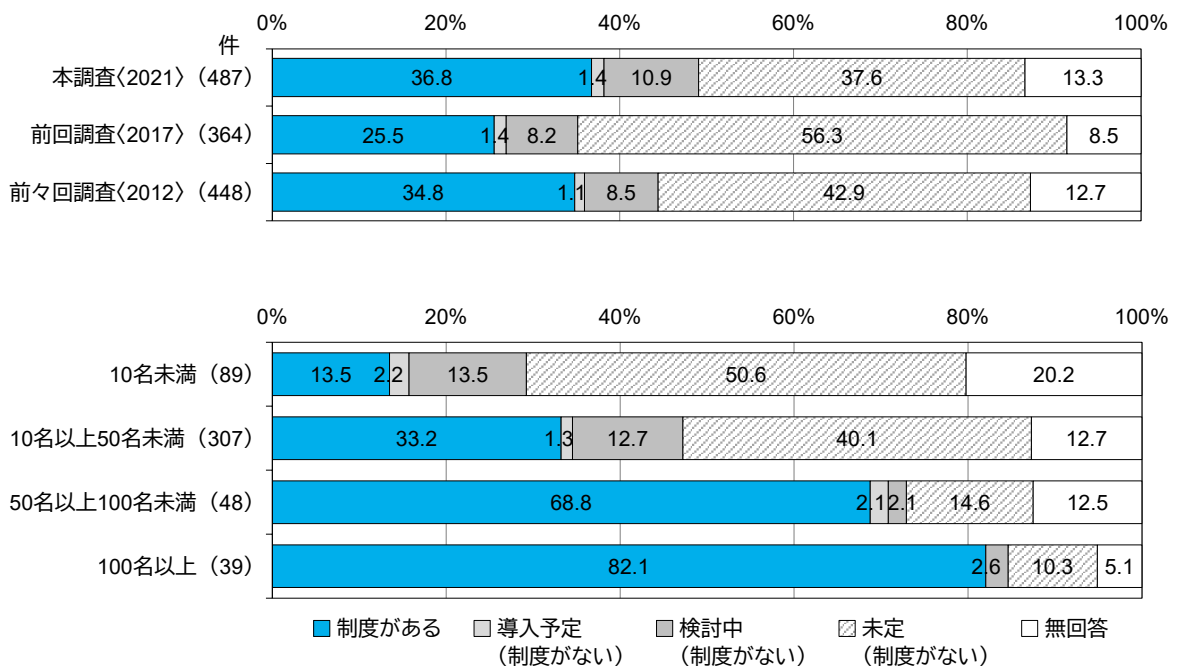
- ◆「未定（制度がない）」「制度がある」が約4割で同程度に高い
- ◆前回より「制度がある」は高く、「未定（制度がない）」は低い
- ◆従業員規模50名以上は「制度がある」が最も高く、規模が大きいほど高い
- ◆従業員規模50名未満は「未定（制度がない）」が最も高い

「未定（制度がない）」「制度がある」（それぞれ37.6%、36.8%）が約4割で同程度に高くなっています。

過去2回の調査と比較すると、「制度がある」は前回（25.5%）より11.3ポイント高く、「未定（制度がない）」は前回（56.3%）より18.7ポイント低くなっています。前々回とは大きな変化は見られません。

従業員規模別では、10名未満、10名以上50名未満は「未定（制度がない）」（それぞれ50.6%、40.1%）、50名以上100名未満、100名以上は「制度がある」（それぞれ68.8%、82.1%）が最も高く、その中でも100名以上は「制度がある」が8割以上となっており、「制度がある」は規模が大きいほど高くなっています。

【全体／前回・前々回との比較、従業員規模別】（1つ回答）



イ 介護中の深夜労働の制度

◆「未定（制度がない）」が約4割で最も高く、次いで「制度がある」が3割以上

◆前回より「未定（制度がない）」が低い

◆従業員規模50名以上は「制度がある」が最も高く、規模が大きいほど高い

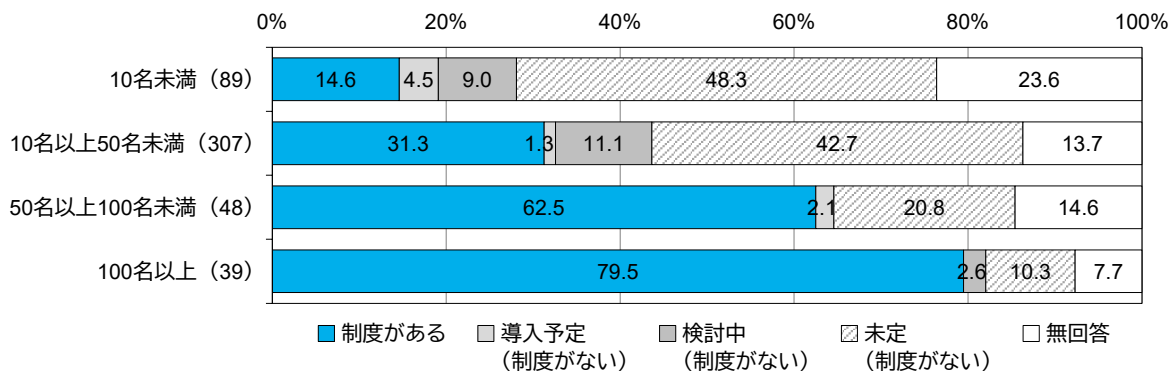
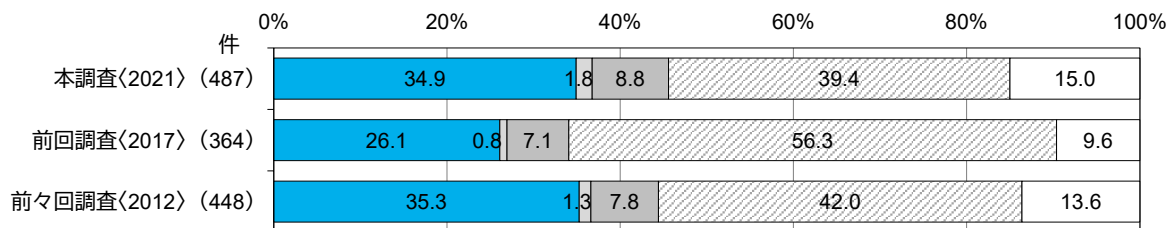
◆従業員規模50名未満は「未定（制度がない）」が最も高い

「未定（制度がない）」（39.4%）が約4割で最も高く、次いで「制度がある」（34.9%）が3割以上となっています。

過去2回の調査と比較すると、「制度がある」は前回（25.5%）より若干高く、前々回（35.3%）と同程度になっています。未定（制度がない）」は前回（56.3%）より16.9ポイント低く、前々回（42.0%）とは同程度となっています。

従業員規模別では、10名未満、10名以上50名未満は「未定（制度がない）」（それぞれ48.3%、42.7%）、50名以上100名未満、100名以上は「制度がある」（それぞれ62.5%、79.5%）が最も高く、その中でも100名以上は「制度がある」が約8割となっており、「制度がある」は規模が大きいほど高くなっています。

【全体／前回・前々回との比較、従業員規模別】（1つ回答）



ウ 介護中の短時間勤務の制度

◆「制度がある」が約4割で最も高く、次いで「未定（制度がない）」が3割以上

◆前回より「未定（制度がない）」は低い

◆従業員規模50名以上は「制度がある」が最も高く、規模が大きいほど高い

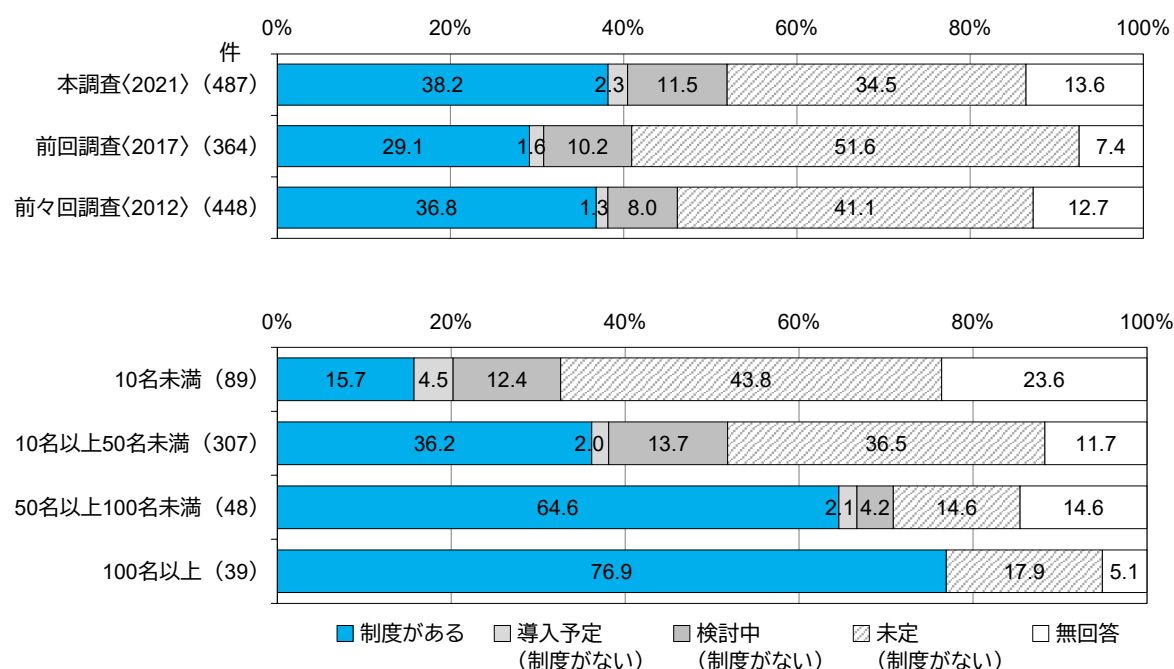
◆従業員規模10名未満は「未定（制度がない）」が最も高い

「制度がある」(38.2%)が約4割で最も高く、次いで「未定（制度がない）」(34.5%)が3割以上となっています。

過去2回の調査と比較すると、「制度がある」は前回(29.1%)より若干高く、「未定（制度がない）」は前回(51.6%)より17.1ポイント低くなっています。前々回とは大きな変化は見られません。

従業員規模別では、10名未満は「未定（制度がない）」(43.8%)、50名以上100名未満、100名以上は「制度がある」(それぞれ64.6%、76.9%)が最も高く、10名以上50名未満は「未定（制度がない）」(36.5%)と「制度がある」(36.2%)が同程度となっています。100名以上は「制度がある」が約8割となっており、「制度がある」は規模が大きいほど高くなっています。

【全体/前回・前々回との比較、従業員規模別】(1つ回答)



エ 介護中のフレックスタイム制度

◆「未定（制度がない）」が5割以上で最も高く、次いで「制度がある」が約2割

◆過去2回の調査より「未定（制度がない）」は低い

◆すべての従業員規模で「未定（制度がない）」が最も高い

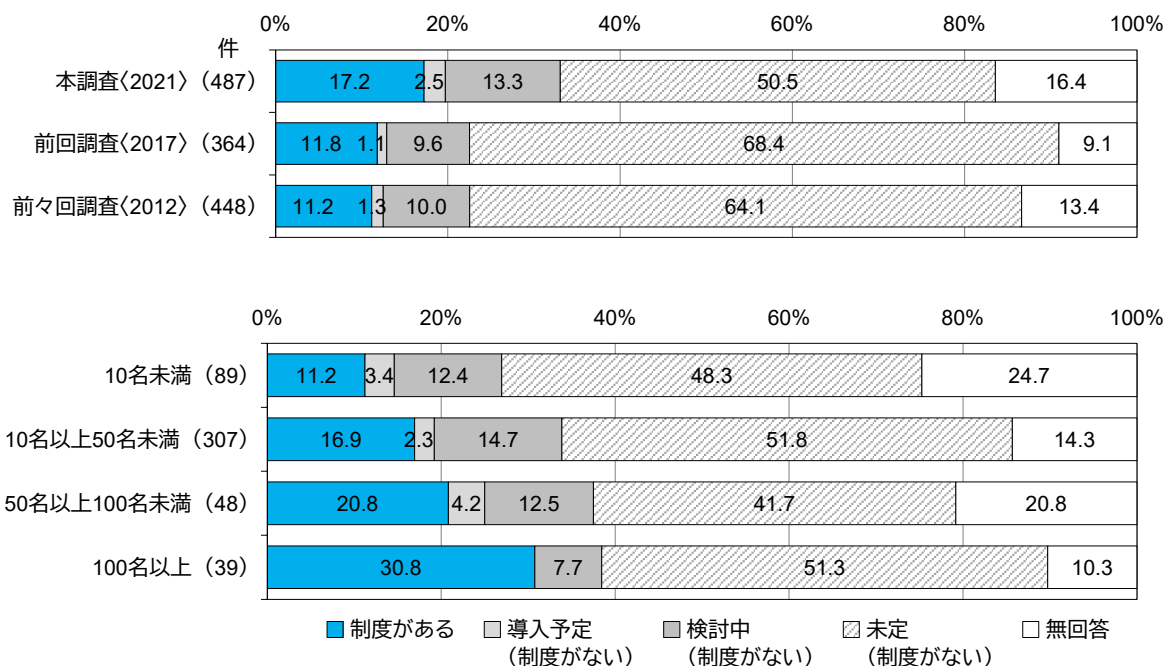
◆「制度がある」は従業員規模10名以上が高く、規模が大きいほど高い

「未定（制度がない）」（50.5%）が5割以上で最も高く、次いで「制度がある」（17.2%）が約2割となっています。

過去2回の調査と比較すると、「制度がある」は前回（11.8%）や前々回（11.2%）と同程度になっており、大きな変化は見られません。「未定（制度がない）」は前回（68.4%）より17.9ポイント、前々回（64.1%）より13.6ポイント低くなっています。

従業員規模別では、すべての規模で「未定（制度がない）」が約4～5割で最も高くなっています。次いで10名未満は「検討中（制度がない）」（12.4%）と「制度がある」（11.2%）が同程度、50名以上は「制度がある」が最も高くなっており、「制度がある」は規模が大きいほど高くなっています。

【全体／前回・前々回との比較、従業員規模別】（1つ回答）



オ 介護中の始業・終業時刻の繰上・繰下の制度

◆「未定（制度がない）」が約4割で最も高く、次いで「制度がある」が約3割

◆過去2回の調査より「未定（制度がない）」は低い

◆従業員規模50名以上は「制度がある」が最も高く、規模が大きいほど高い

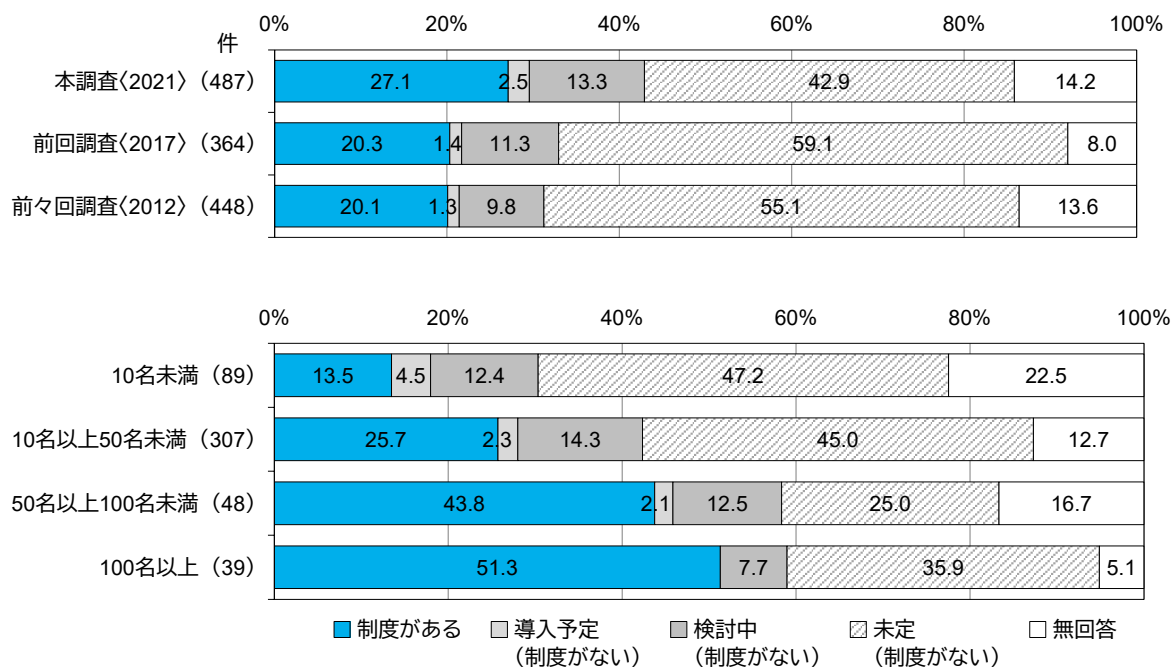
◆従業員規模50名未満は「未定（制度がない）」が最も高い

「未定（制度がない）」（42.9%）が4割以上で最も高く、次いで「制度がある」（27.1%）が約3割となっています。

過去2回の調査と比較すると、「制度がある」は前回（20.3%）や前々回（20.1%）より若干高くなっています。「未定（制度がない）」は前回（59.1%）より16.2ポイント、前々回（55.1%）より12.2ポイント低くなっています。

従業員規模別では、10名未満、10名以上50名未満は「未定（制度がない）」（それぞれ47.2%、45.0%）、50名以上100名未満、100名以上は「制度がある」（それぞれ43.8%、51.3%）が最も高く、その中でも100名以上は「制度がある」が5割以上となっており、「制度がある」は規模が大きいほど高くなっています。

【全体／前回・前々回との比較、従業員規模別】（1つ回答）



問3 2 介護休業制度を利用した正社員数

令和2年4月1日から令和3年3月31日までに介護休業制度を利用した（利用中含む）正社員数をお答えください。（記述）

◆男性社員・女性社員のいずれも0.03人で、過去2回の調査と同程度

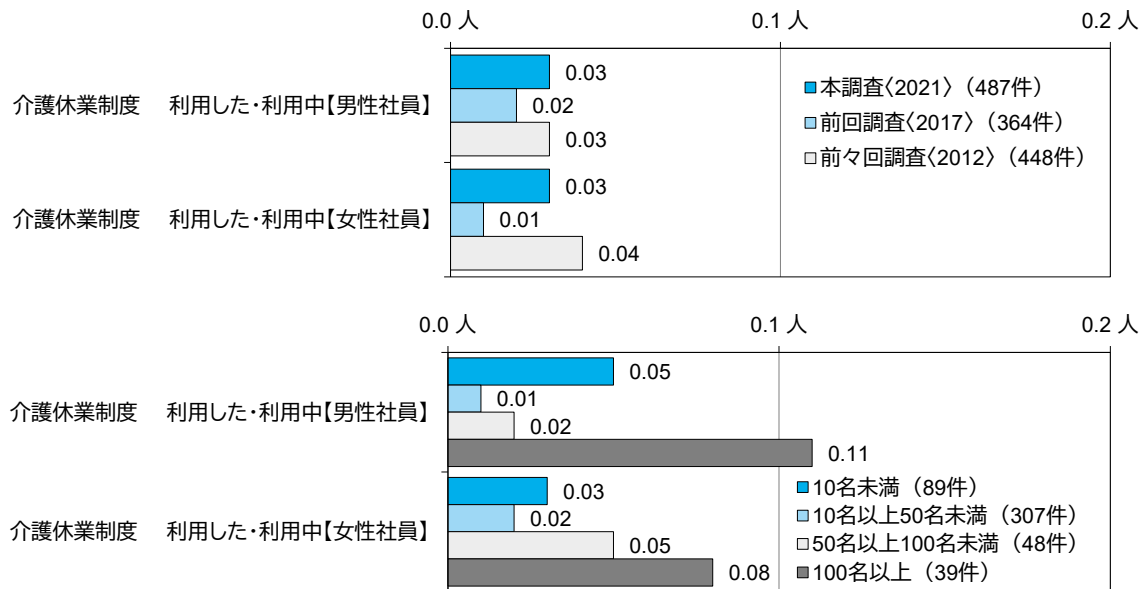
◆男性社員、女性社員のいずれも従業員規模100名以上で最も多い

男性社員、女性社員のいずれも0.03人で同値となっています。

過去2回の調査と比較すると、男性社員、女性社員のいずれも大きな変化は見られません。

従業員規模別では、男性社員、女性社員のいずれも100名以上（それぞれ0.11人、0.08人）が最も多く、次いで男性社員は10名未満（0.05人）、女性社員は50名以上100名未満（0.05人）が多くなっています。

【全体、従業員規模別】（記述）



問33 介護休業制度における休業可能な限度期間

貴社の介護休業制度における、休業可能な限度期間を規定していますか。(1つ回答)

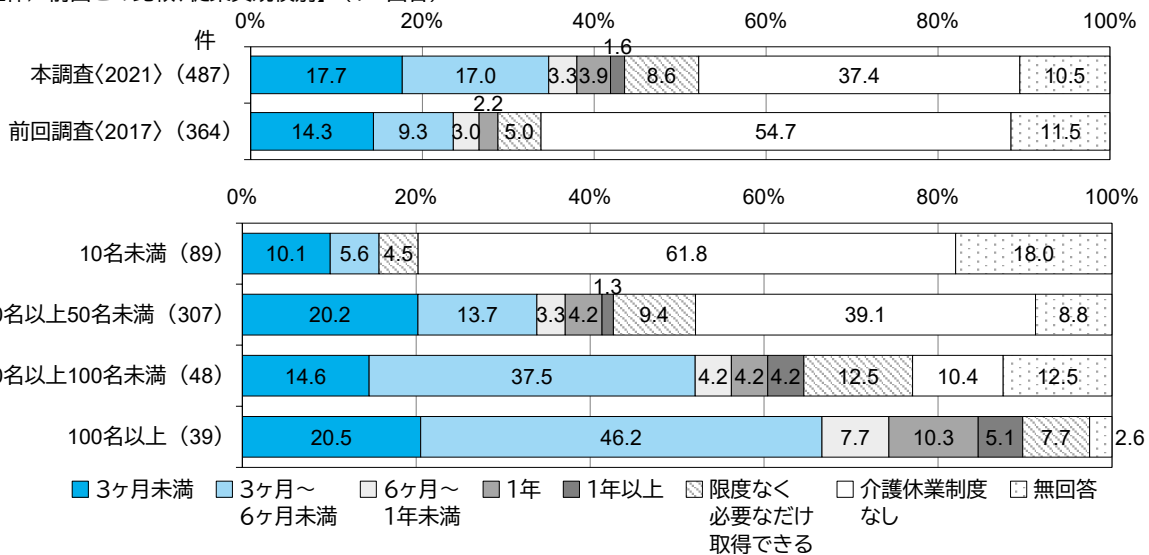
- ◆「介護休業制度なし」が約4割で最も高く、次いで「3ヶ月未満」「3～6ヶ月未満」が約2割
- ◆前回より「介護休業制度なし」は低く、「3～6ヶ月未満」は若干高い
- ◆従業員規模50名以上は「3ヶ月～6ヶ月未満」が最も高く、規模が大きいほど高い
- ◆従業員規模50名未満は「介護休業制度なし」が最も高い

「介護休業制度なし」(37.4%)が約4割で最も高く、次いで「3ヶ月未満」(17.7%)、「3ヶ月～6ヶ月未満」(17.0%)が約2割で同程度になっています。

前回調査と比較すると、「介護休業制度なし」は前回(54.7%)より17.3ポイント低い一方、「3ヶ月～6ヶ月未満」は前回(9.3%)より若干高くなっています。

従業員規模別では、10名未満、10名以上50名未満は「介護休業制度なし」(それぞれ61.8%、39.1%)、50名以上100名未満、100名以上は「3ヶ月～6ヶ月未満」(それぞれ37.5%、46.2%)が最も高く、その中でも100名以上は「3ヶ月～6ヶ月未満」が4割以上となっており、「3ヶ月～6ヶ月未満」は規模が大きいほど高くなっています。

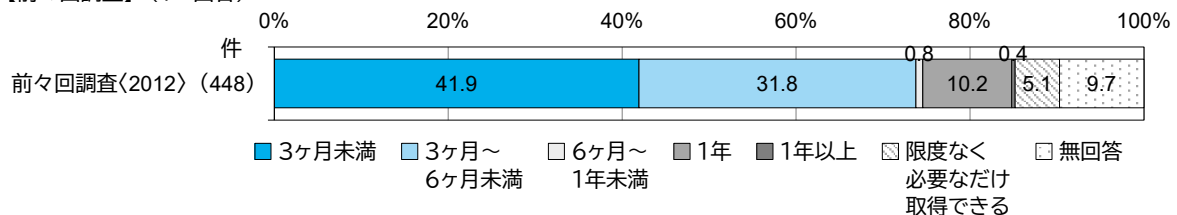
【全体/前回との比較、従業員規模別】(1つ回答)



〈参考：前々回調査〉

前々回調査は、「介護休業制度なし」の設定がなく、本調査と選択肢構成が異なるため、結果を以下に参考表示します。

【前々回調査】(1つ回答)



問34 介護休業取得回数の制限

介護休業の取得回数に制限はありますか。(1つ回答 一部記述)

介護休業制度のある企業のみ(問33で1~6を選択した企業のみ)

- ◆ 「同一要介護者につき〇回まで」が5割以上で最も高く、次いで「何回でも」が3割以上
- ◆ 「何回でも」は前回より高い
- ◆ 「何回でも」は従業員規模50名未満が高く、50名以上が低い

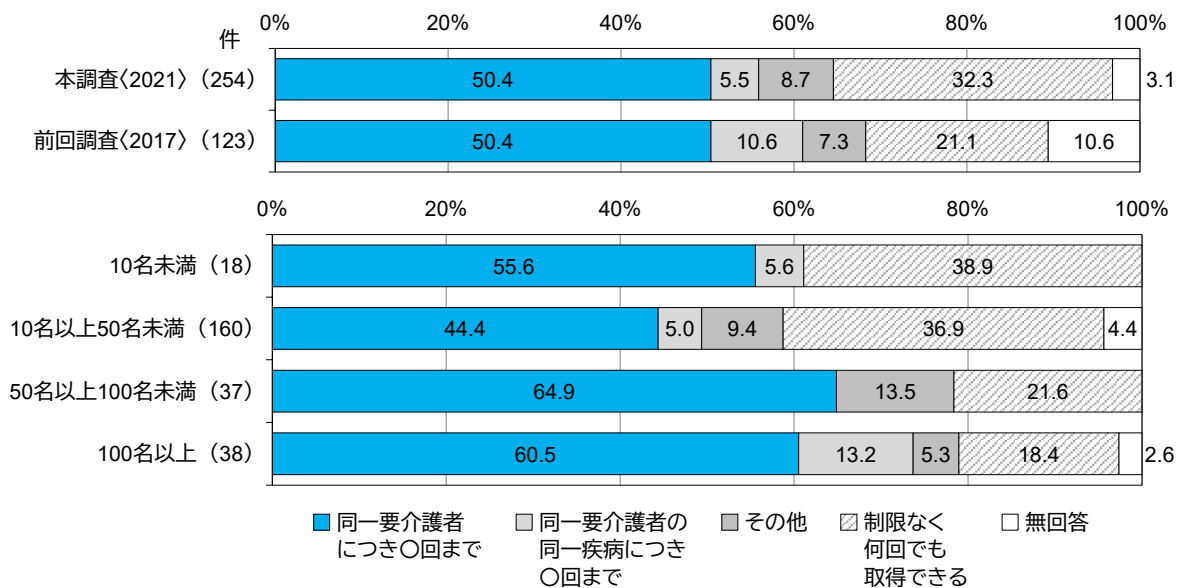
「同一要介護者につき〇回まで」(50.4% 〇は数値を記述)が5割以上で最も高く、次いで「制限なく何回でも取得できる」(32.3%)が3割以上となっています。

前回調査と比較すると、「制限なく何回でも取得できる」は前回(21.1%)より11.2ポイント高くなっています。

従業員規模別では、すべての規模で「同一要介護者につき〇回まで」が最も高く、次いで「制限なく何回でも取得できる」が高くなっています。

「制限なく何回でも取得できる」は従業員規模による違いが見られ、50名未満が約4割で高い一方、50名以上は約2割となっています。

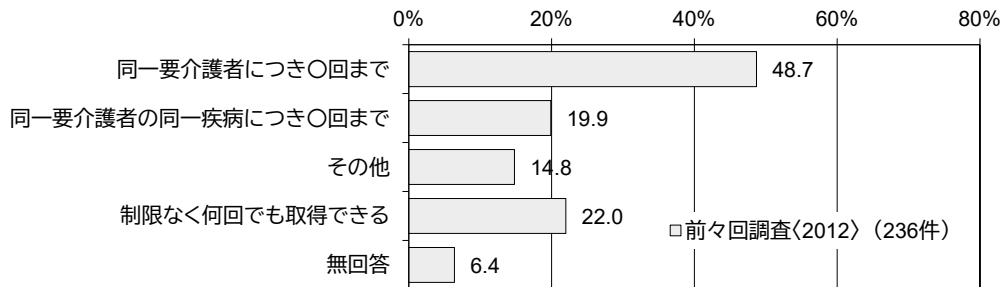
【全体/前回との比較、従業員規模別】(1つ回答 一部記述)



〈参考：前々回調査〉

前々回調査は、複数回答で、本調査と設定が異なるため、結果を以下に参考表示します。

【前々回調査】（複数回答）



◆「同一介護者につき〇回まで」の場合の取得回数の制限は、従業員規模10名未満は「1回」、10名以上は「1回」または「3回」が多い

「同一介護者につき〇回まで」場合の取得回数の制限を見てみると、従業員規模10名未満は「1回まで」(6件)、10名以上は「3回まで」が最も多く、次いで10名以上は「1回」が多くなっています。

【取得回数の制限、従業員規模別】（記述）

	件	10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上	全体
	件	10	71	24	23	128
1回まで		6	29	11	6	52
2回まで		2	6	0	0	8
3回まで		2	32	13	16	63
5回まで		0	2	0	1	3
93回まで		0	1	0	0	1
無回答		0	1	0	0	1

※■色表示は各従業員規模で最も高い値

〈参考：同一介護者の同一日疾病についての取得回数の制限〉

「同一介護者の同一日疾病につき〇回まで」の場合の取得回数の制限について、対象となる回答者が少ないため、参考として以下に示します。

【「同一介護者の同一日疾病につき〇回まで」の場合の取得回数の制限、従業員規模別】（記述）

	件	10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上	全体
	件	1	8	0	5	14
1回まで		1	7	0	4	12
3回まで		0	1	0	1	2

問35 ワーク・ライフ・バランスの取組状況

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について取り組んでいることがありますか。
（複数回答）

- ◆「休暇制度」が5割以上で最も高く、次いで「特に取り組んでいない」が3割以上
- ◆前回より「休暇制度」は高く、「特に取り組んでいない」は低い
- ◆従業員規模10名未満は「特に取り組んでいない」、10名以上は「休暇制度」が最も高く、規模による違いが見られる

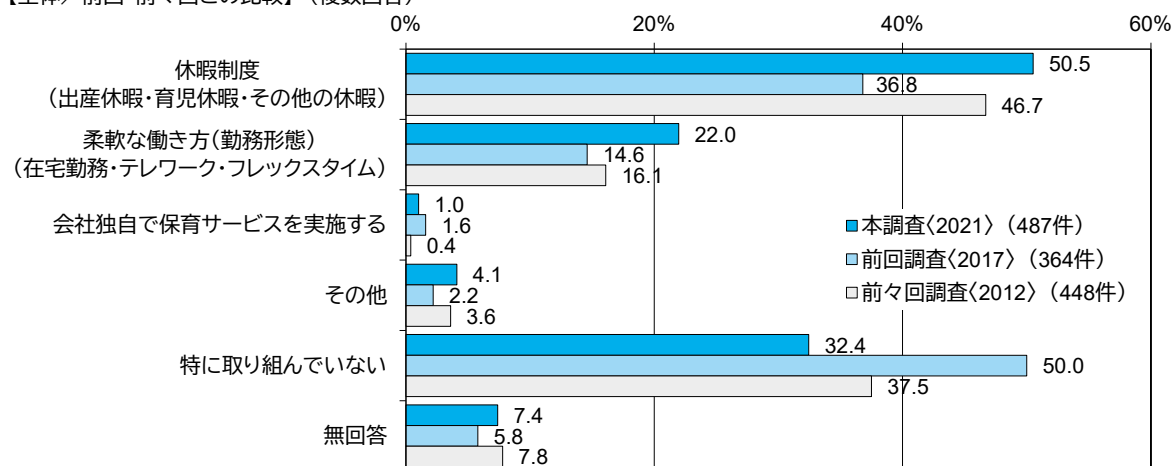
「休暇制度（出産休暇・育児休暇・その他の休暇）」（50.5%）が5割以上で最も高く、次いで「特に取り組んでいない」（32.4%）が3割以上となっています。

過去2回の調査と比較すると、前回からの変化が見られ、「休暇制度（出産休暇・育児休暇・その他の休暇）」は前回（36.8%）より13.7ポイント高い一方、「特に取り組んでいない」は前回（50.0%）より17.6ポイント低くなっています。前々回とは大きな違いは見られません。

従業員規模別では、10名以上で「休暇制度（出産休暇・育児休暇・その他の休暇）」が最も高く、10名未満は「特に取り組んでいない」（48.3%）が約5割で最も高くなっています。

「休暇制度（出産休暇・育児休暇・その他の休暇）」「特に取り組んでいない」は従業員規模による違いが見られ、「休暇制度（出産休暇・育児休暇・その他の休暇）」は50名以上が7割以上で高い一方、10名未満（22.5%）は2割程度で低くなっています。「特に取り組んでいない」は10名未満が約5割で高い一方、50名以上は1割程度となっています。

【全体/前回/前々回との比較】（複数回答）



【従業員規模別】（複数回答）

	%	10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上
	件	89	307	48	39
休暇制度(出産休暇・育児休暇・その他の休暇)		22.5	51.5	75.0	71.8
柔軟な働き方(勤務形態)(在宅勤務・テレワーク・フレックスタイム)		16.9	20.5	33.3	25.6
会社独自で保育サービスを実施する		0.0	1.0	2.1	2.6
その他		5.6	3.3	8.3	2.6
特に取り組んでいない		48.3	33.6	12.5	15.4
無回答		12.4	6.2	4.2	10.3

※■色表示は各従業員規模で最も高い値

9. 女性活躍推進法について

問36 女性活躍に向けた取組状況

女性の活躍に向けて推進している取組はありますか。(複数回答)

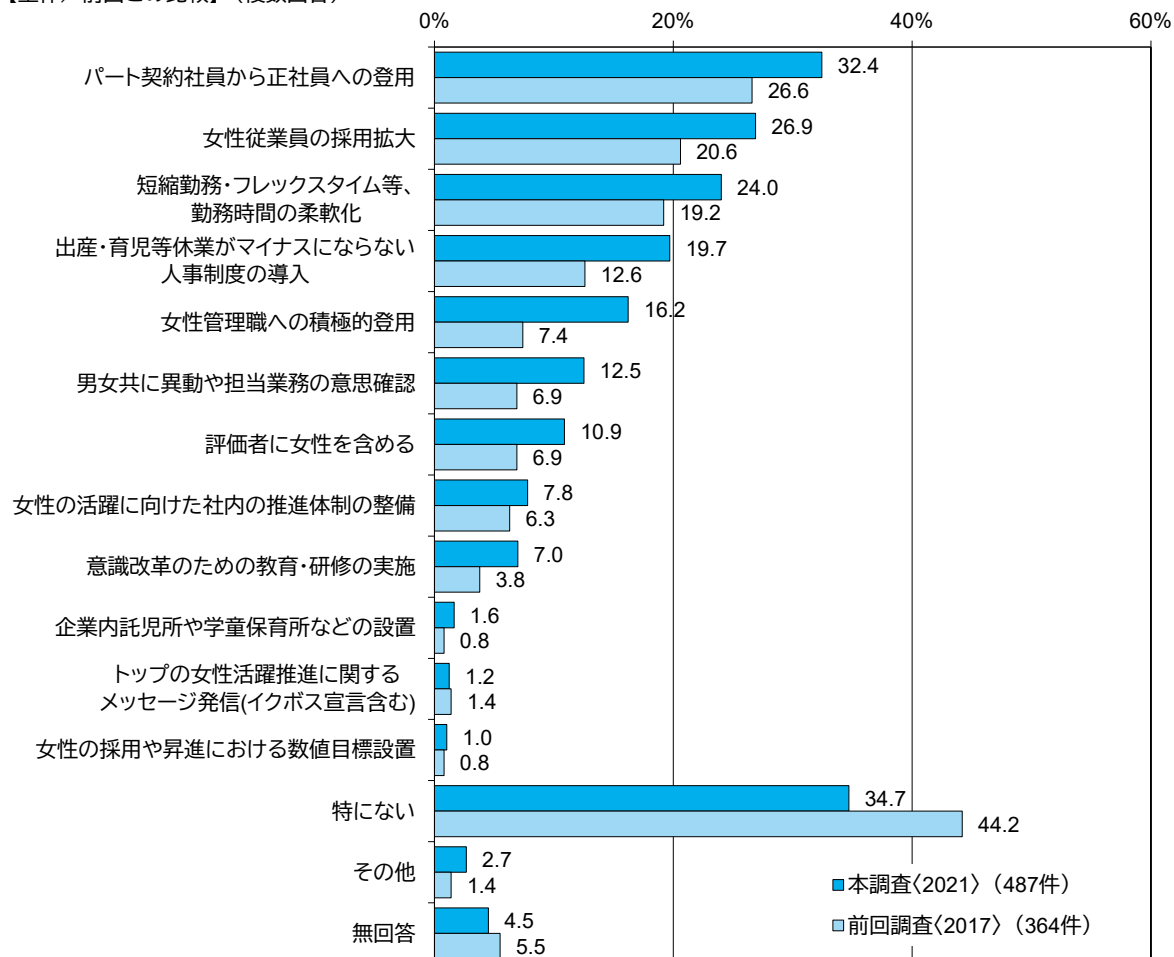
◆「特にない」「パート契約社員から正社員への登用」が3割以上で同程度に高く、「女性従業員採用の採用拡大」も約3割

◆前回からの大きな変化は見られないが、「特にない」は若干低い

「特にない」「パート契約社員から正社員への登用」(それぞれ34.7%、32.4%)が3割以上で同程度に高く、次いで「女性従業員の採用拡大」(26.9%)が約3割となっています。

前回調査と比較すると、大きな変化は見られませんが、その中で「特にない」は前回(44.2%)より若干低くなっています。

【全体/前回との比較】(複数回答)



◆従業員規模50名未満は「特にない」、50名以上は「パート契約社員から正社員への登用」が最も高い

◆「パート契約社員から正社員への登用」は従業員規模が大きいほど高く、「特にない」は規模が小さいほど高い

従業員規模別では、10名未満、10名以上50名未満は「特にない」(それぞれ55.1%、34.5%)、50名以上100名未満、100名以上は「パート契約社員から正社員への登用」(それぞれ52.1%、51.3%)が最も高くなっています。

従業員規模による違いが見られる項目が多く、「特にない」「その他」を除き、概ね規模が大きいほど高く、「特にない」は規模が小さいほど高くなっています。

【従業員規模別】(複数回答)

	%	10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上
	件	89	307	48	39
パート契約社員から正社員への登用		10.1	33.2	52.1	51.3
女性従業員の採用拡大		12.4	27.4	35.4	43.6
短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化		14.6	24.4	31.3	30.8
出産・育児等休業がマイナスにならない人事制度の導入		3.4	19.2	37.5	41.0
女性管理職への積極的登用		6.7	14.0	31.3	35.9
男女共に異動や担当業務の意思確認		3.4	11.1	20.8	30.8
評価者に女性を含める		5.6	10.1	20.8	17.9
女性の活躍に向けた社内の推進体制の整備		3.4	6.8	16.7	15.4
意識改革のための教育・研修の実施		2.2	5.2	14.6	23.1
企業内託児所や学童保育所などの設置		0.0	2.0	0.0	5.1
トップの女性活躍推進に関するメッセージ発信(イクボス宣言含む)		0.0	0.7	4.2	5.1
女性の採用や昇進における数値目標設置		2.2	0.3	2.1	2.6
特にない		55.1	34.5	18.8	10.3
その他		3.4	2.9	2.1	0.0
無回答		9.0	4.2	0.0	2.6

※■色表示は各従業員規模で最も高い値

問37 女性活躍推進のメリット

女性の活躍を推進することのメリットは何ですか。(複数回答)

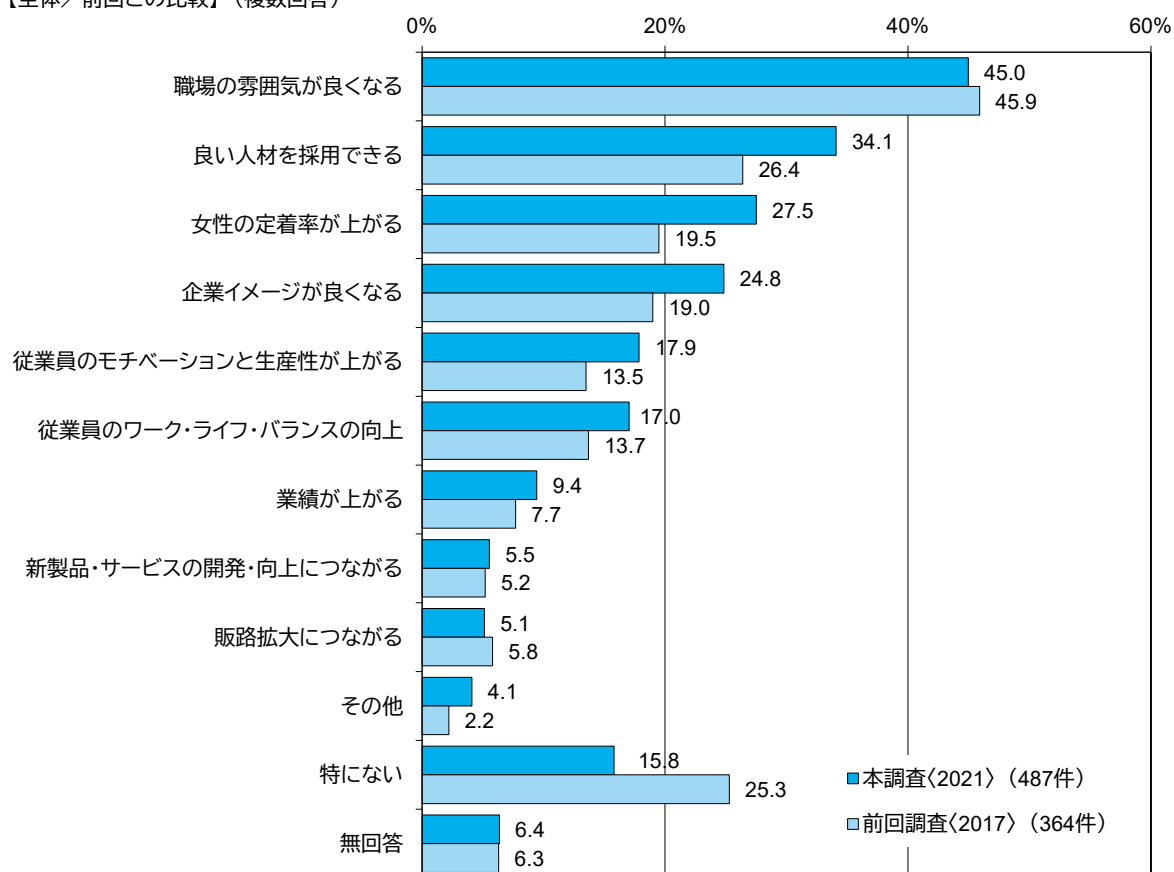
◆「職場の雰囲気良くなる」が4割以上で最も高く、次いで「良い人材を採用できる」が3割以上

◆前回からの大きな変化は見られないが、「特にない」は若干低い

「職場の雰囲気良くなる」(45.0%)が4割以上で最も高く、次いで「良い人材を採用できる」(34.1%)が3割以上となっています。

前回調査と比較すると、大きな変化は見られません。その中で「特にない」(15.8%)は前回(25.3%)より若干低くなっています。

【全体/前回との比較】(複数回答)



◆従業員規模50名未満は「職場の雰囲気良くなる」、50名以上は「良い人材を採用できる」が最も高い

◆「良い人材を採用できる」「女性の定着率が上がる」「企業イメージ良くなる」は従業員規模が大きいほど、「特にない」は規模が小さいほど高い

◆「女性の定着率が上がる」は従業員規模10名未満が特に低い

従業員規模別では、10名未満、10名以上50名未満は「職場の雰囲気が良くなる」（それぞれ32.6%、47.6%）、50名以上100名未満、100名以上は「良い人材を採用できる」（それぞれ60.4%、53.8%）が最も高くなっています。

「良い人材を採用できる」「女性の定着率が上がる」「企業のイメージ良くなる」は従業員規模による違いが見られ、いずれも概ね規模が大きいほど高くなっています。また、その中で「女性の定着率が上がる」は10名未満（9.0%）が1割未満で特に低くなっています。一方、「特にない」は規模が小さいほど高くなっています。

【従業員規模別】（複数回答）

	%	10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上
	件	89	307	48	39
職場の雰囲気が良くなる		32.6	47.6	52.1	46.2
良い人材を採用できる		24.7	30.3	60.4	53.8
女性の定着率が上がる		9.0	29.3	39.6	43.6
企業イメージ良くなる		12.4	26.7	27.1	38.5
従業員のモチベーションと生産性が上がる		7.9	18.6	29.2	23.1
従業員のワーク・ライフ・バランスの向上		11.2	16.0	22.9	28.2
業績が上がる		9.0	8.8	18.8	5.1
新製品・サービスの開発・向上につながる		3.4	5.5	8.3	7.7
販路拡大につながる		5.6	5.9	4.2	0.0
その他		5.6	4.6	2.1	0.0
特にない		25.8	15.6	8.3	2.6
無回答		10.1	6.2	2.1	5.1

※■色表示は各従業員規模で最も高い値

問38 女性活躍推進の課題

女性の活躍推進にあたっての課題は何ですか。(複数回答)

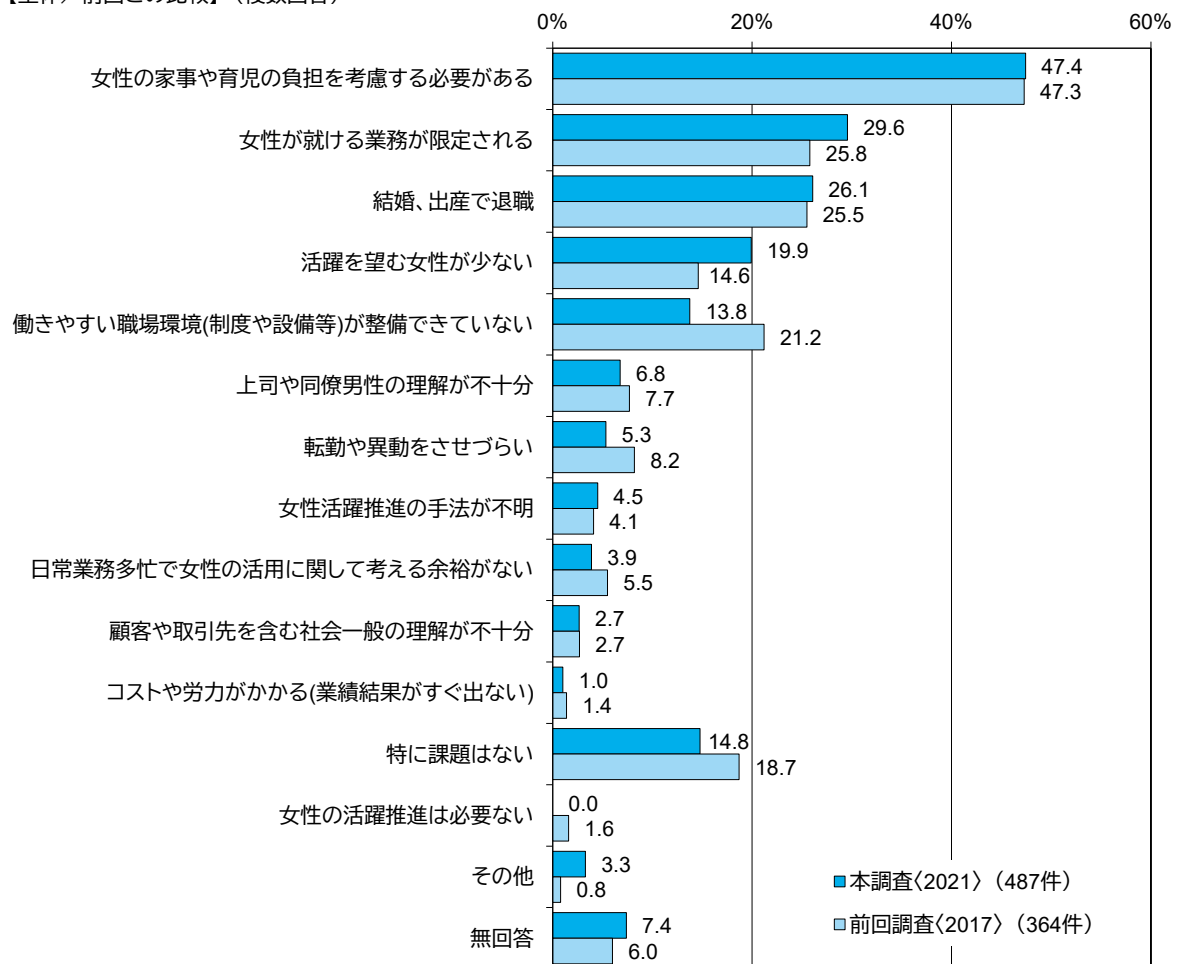
◆「女性の家事・育児負担を考慮」が約5割で特に高く、次いで「女性が就ける業務が限定」が約3割

◆前回からの大きな変化は見られないが、「働きやすい職場環境の整備」は若干低い

「女性の家事や育児の負担を考慮する必要がある」(47.4%)が約5割で最も高く、次いで「女性が就ける業務が限定される」(29.6%)が約3割となっています。

前回調査と比較すると、大きな変化は見られません。その中で「働きやすい職場環境(制度や設備等)が整備できていない」(13.8%)は前回(21.2%)より若干低くなっています。

【全体/前回との比較】(複数回答)



◆すべての従業員規模で「女性の家事・育児負担を考慮」が最も高いが、規模による違いが見られる

従業員規模別では、すべての規模で「女性の家事や育児の負担を考慮する必要がある」が最も高くなっていますが、規模による違いが見られ、50名以上が約6割で高い一方、10名未満(31.5%)は3割程度となっています。

【従業員規模別】(複数回答)

	%	10名未満	10名以上 50名未満	50名以上 100名未満	100名以上
	件	89	307	48	39
女性の家事や育児の負担を考慮する必要がある		31.5	48.2	64.6	59.0
女性が就ける業務が限定される		27.0	30.6	31.3	28.2
結婚、出産で退職		15.7	29.6	31.3	15.4
活躍を望む女性が少ない		16.9	19.2	25.0	23.1
働きやすい職場環境(制度や設備等)が整備できていない		11.2	15.6	6.3	15.4
上司や同僚男性の理解が不十分		10.1	6.2	2.1	10.3
転勤や異動をさせづらい		0.0	5.5	10.4	10.3
女性活躍推進の手法が不明		4.5	4.6	4.2	5.1
日常業務多忙で女性の活用に関して考える余裕がない		4.5	3.6	4.2	5.1
顧客や取引先を含む社会一般の理解が不十分		1.1	3.3	0.0	5.1
コストや労力がかかる(業績結果がすぐ出ない)		1.1	1.0	0.0	2.6
特に課題はない		18.0	15.6	12.5	5.1
女性の活躍推進は必要ない		0.0	0.0	0.0	0.0
その他		5.6	3.3	0.0	2.6
無回答		14.6	6.2	4.2	5.1

※■色表示は各従業員規模で最も高い値

10. 男女共同参画の取組について

問39 男女共同参画社会の実現に向けたまちづくりについて意見・要望

男女共同参画社会の実現に向けたまちづくりについて、ご意見・ご要望などがございましたら、自由にお書きください。(記述)

➡ 別冊「自由回答報告書」に示します。

IV 集計表

貴社について
問1 業種(主業)(1つに○)

	(n=487件)	件数	構成比率(%)
農林漁業		4	0.8
建設業		97	19.9
製造業		170	34.9
電気・水道・ガス・熱供給業		3	0.6
情報通信業		4	0.8
運輸業		33	6.8
卸・小売業		48	9.9
金融・保険業		3	0.6
不動産業		2	0.4
飲食店・宿泊業		5	1.0
教育・福祉業		60	12.3
サービス業		39	8.0
その他		13	2.7
無回答		6	1.2
計		487	100.0

問2 常用労働者数(直接記入) ・ 問3 正社員の平均年齢と平均勤務年数(直接記入)

	正社員 平均人数(人)	非正社員 平均人数(人)	正社員 平均年齢(歳)	正社員 平均勤務年数(年)
男性	23.7	7.5	46.2	13.0
女性	9.3	9.3	44.0	11.8

問4 求人予定がありますか。(1つに○)

	(n=487件)	件数	構成比率(%)
現在求人中		202	41.5
求人予定あり		54	11.1
検討中		79	16.2
求人予定なし		149	30.6
無回答		3	0.6
計		487	100.0

問5 求人する場合、どのような方法で行っていますか。(あてはまる番号すべてに○)

	(n=487件)	件数	構成比率(%)
インターネット		181	37.2
新聞・折込チラシ		67	13.8
ハローワーク		392	80.5
人材派遣会社		91	18.7
紹介		138	28.3
その他		35	7.2
無回答		8	1.6

問6 採用時に女性に対し特別の配慮を行っていますか。(あてはまる番号すべてに○)

	(n=487件)	件数	構成比率(%)
業務説明会に女性社員を派遣する		32	6.6
会社案内パンフレット、ホームページなどにおいて、女性社員の活躍例を積極的に取り上げるなどして、女性が応募しやすい募集活動をしている		81	16.6
女性社員の採用促進について、面接者の意識啓発を行う		62	12.7
採用面接者に女性を含めている		121	24.8
女性の採用比率を定めている		17	3.5
非正社員や期間を定めた社員の採用の場合も、女性の積極的採用に努めている		112	23.0
特別の配慮は行っていない		207	42.5
その他		30	6.2
無回答		12	2.5

人権施策について

人権問題への取組について

問7 人権に関する方針・規定を制定していますか。(1 つだけに○)

	(n=487 件)	件数	構成比率(%)
制定している		78	16.0
制定する方向で検討中である		84	17.2
特にない		316	64.9
無回答		9	1.8
計		487	100.0

問8 人権に関する事柄で、貴社において、特に関心があることはどのようなことですか。(あてはまる番号すべてに○)

	(n=487 件)	件数	構成比率(%)
公正な採用選考の実施		222	45.6
職場におけるハラスメント		234	48.0
男女がともに能力を発揮できる職場づくり		289	59.3
高齢者の経験やノウハウを生かす職場づくり		216	44.4
障がいのある人が十分に能力を発揮できる職場づくり		65	13.3
疾病をかかえる人が治療と仕事を両立できる職場づくり		88	18.1
うつなどの精神疾患の予防や早期発見・早期治療などのメンタルヘルス対策		89	18.3
さまざまな国籍の人たちと共に働くための職場づくり		100	20.5
さまざまな性的指向や性自認を持つ人たちと共に働くための職場づくり		30	6.2
個人情報の保護		237	48.7
関心がない		10	2.1
その他		4	0.8
無回答		4	0.8

問9 人権問題全般に関して、貴社においてどのような取組をしていますか。(あてはまる番号すべてに○)

	(n=487 件)	件数	構成比率(%)
人権に関するパンフレット等の掲示又は従業員に配布している		105	21.6
人権に関する研修又は講演会を開催している		36	7.4
人権に関する相談窓口(担当者)を設置している		58	11.9
部外機関(行政等)が開催する人権に関する研修又は講演会に、従業員を参加させている		48	9.9
社訓等に人権に関する項目を取り入れている		26	5.3
「人権啓発標語」や「人権啓発ポスター」等を募集している		12	2.5
人権研修に関連する冊子等を作成している		4	0.8
社内報などに人権に関する特集を掲載している		10	2.1
その他		99	20.3
無回答		172	35.3

問10 社内の人権意識が高まることによってもたらされる効果について、どのようなものが考えられますか。(あてはまる番号すべてに○)

	(n=487 件)	件数	構成比率(%)
人権侵害の防止につながる		263	54.0
従業員の勤労意欲が増進する		145	29.8
企業の社会的イメージが向上し、信用確保につながる		135	27.7
職場の活性化につながる		172	35.3
企業の社会的責任(CSR)の推進につながる		92	18.9
個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる		107	22.0
有能な人材が集まる		69	14.2
製品やサービスの質の向上につながる		47	9.7
地域社会との交流が図られる		34	7.0
その他		18	3.7
無回答		41	8.4

問 11 人権に関する取組の中で、貴社において、今後、取り組みたいことは何ですか。(あてはまる番号すべてに○)

(n=487 件)	件数	構成比率(%)
人権に関するパンフレット等の掲示又は従業員に配布	169	34.7
人権に関する研修又は講演会の開催	59	12.1
人権に関する相談窓口(担当者)の設置	53	10.9
部外機関(行政等)が開催する人権に関する研修又は講演会に、従業員を参加させる	104	21.4
社訓等に人権に関する項目を取り入れる	24	4.9
「人権啓発標語」や「人権啓発ポスター」等の募集	17	3.5
人権研修に関連する冊子等の作成	9	1.8
社内報などに人権に関する特集の掲載	26	5.3
その他	45	9.2
無回答	116	23.8

問 12 人権に関する取組をすすめるうえでの問題点は何ですか。(あてはまる番号すべてに○)

(n=487 件)	件数	構成比率(%)
社内で意義を認めてもらえない	22	4.5
業務が多忙である	165	33.9
経費の増加が予想される(予算が限られている)	52	10.7
必要な情報が入手できない	54	11.1
必要な知識やスキルを持った人材がいない	133	27.3
人権に対してあまり関心がない	58	11.9
競合する同業者や取引先が取り組んでいない	12	2.5
どのような取組を実施すればよいかわからない	105	21.6
特に課題となっていることはない	114	23.4
その他	16	3.3
無回答	32	6.6

障がい者雇用について

問 13 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、事業主に対し、一定の割合以上の身体障がい者、知的障がい者又は精神障がい者の雇用を義務付けています。次のどれに該当しますか。(1つだけに○)

(n=487 件)	件数	構成比率(%)
法定雇用率を達成している	54	11.1
法定雇用率を達成していない	45	9.2
法該当企業ではないが、雇用をしている	34	7.0
法該当企業ではなく、雇用していない	175	35.9
業務内容が障がい者に適さないので雇用していない	143	29.4
その他	20	4.1
無回答	16	3.3
計	487	100.0

問 14 (障がい者を雇用している企業のみ回答してください。)職場定着・職業能力向上のために取組を行っていますか。(あてはまる番号すべてに○)

(n=本間に回答した 128 件)	件数	構成比率(%)
障害者職業生活相談員等を設けている	9	7.0
新たな職務にチャレンジできる機会を提供している	19	14.8
業務内容について、障がい者が提案する環境がある	17	13.3
短時間勤務等勤務時間の配慮	37	28.9
配置転換等人事管理面についての配慮	33	25.8
通院・服薬管理等雇用管理上の配慮	36	28.1
その他	5	3.9
取組を検討している	6	4.7
取組はしていない	31	24.2

※「障がい者を雇用している企業のみ回答」について、この設問に回答している場合をすべて該当しているものとしているため、「無回答」はない

問15 障がいのある方の就業機会を拡大するために、どのような取組を行っていますか。(あてはまる番号すべてに○)

	(n=487件)	件数	構成比率(%)
職場見学・実習の受け入れ		41	8.4
トライアル雇用を実施		21	4.3
特例子会社の設立		2	0.4
障害者雇用事務所(授産施設)等から、商品やサービスを発注・購入		6	1.2
障害者雇用推進者を設けている		7	1.4
取組を検討している		37	7.6
取組はしていない		276	56.7
その他		11	2.3
無回答		107	22.0

公正な採用について

問16 公正な採用には、選考の過程で調査、追求し、面接の中で質問することのないように求めている項目があります。(1つだけに○)

	(n=487件)	件数	構成比率(%)
全項目知っている		65	13.3
一部知っている		200	41.1
知らない		199	40.9
無回答		23	4.7
計		487	100.0

問17 公正採用選考人権啓発推進員設置要綱で「公正採用選考人権啓発推進員」について一定規模(群馬県では従業員50人以上)の事業所は選任のうえ所轄のハローワーク(職業安定所)へ届け出ることとなっています。次のどれに該当しますか。(1つだけに○)

	(n=487件)	件数	構成比率(%)
従業員50人以上であり、選任し、届出ている		36	7.4
従業員50人以上であり、選任はしたが届出していない		5	1.0
従業員50人以上であるが、選任も届出もしていない		28	5.7
従業員50人以上ではないが、選任し、届出ている		8	1.6
従業員50人以上ではないが、選任はしたが届出していない		5	1.0
従業員50人以上ではないので、選任も届出もしていない		378	77.6
無回答		27	5.5
計		487	100.0

性的マイノリティに関する取組について

問18 社内に性的マイノリティ当事者がいることを認知していますか。(1つだけに○)

	(n=487件)	件数	構成比率(%)
認知している		34	7.0
認知していないが、いる可能性を想定している		49	10.1
認知していない		177	36.3
わからない		216	44.4
無回答		11	2.3
計		487	100.0

問19 貴事業所において、性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組をしていますか。(あてはまる番号すべてに○)

(n=487件)	件数	構成比率(%)
性的指向・性自認に関する社内規定の策定	6	1.2
性的マイノリティに対する施策の担当者・担当部署がある	1	0.2
性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	5	1.0
性的指向・性自認に関する研修や勉強会等の開催	0	0.0
配置・昇進・昇格に関する公正な評価の徹底	39	8.0
社内文書や採用時の応募書類における性別欄への配慮	6	1.2
制服や服装規定、通称名等における配慮	12	2.5
トランスジェンダーへの配慮を意図したトイレや更衣室の整備	6	1.2
健康診断時のトランスジェンダー当事者への配慮	6	1.2
性別移行にともなう休暇等への取組	1	0.2
慶弔休暇、家族手当の同性パートナーへの適用	2	0.4
社内外の理解者・支援者(アライ)を増やす取組	4	0.8
特に実施していない	406	83.4
その他	5	1.0
無回答	20	4.1

問20 性的マイノリティに関する取組について、今後の意向をお答えください。(あてはまる番号すべてに○)

(n=487件)	件数	構成比率(%)
既存の取組の拡大と新たな取組の実施	8	1.6
既存の取組の継続	23	4.7
既存の取組を廃止、縮小	0	0.0
現在取組を行っておらず、今後検討予定	107	22.0
現在取組を行っておらず、今後も実施する予定はない	125	25.7
わからない	208	42.7
無回答	16	3.3

問21 性的マイノリティに関する取組をすすめるうえでの問題点は何ですか。(あてはまる番号すべてに○)

(n=487件)	件数	構成比率(%)
社内で意義を認めてもらえない	9	1.8
性的マイノリティに関する知識や当事者の困りごとについて社員の理解が足りない	31	6.4
性的マイノリティ当事者のニーズや意見を把握することが難しい	72	14.8
どのような取組を実施すればよいかわからない	100	20.5
経費の増加が予想される(予算が限られている)	14	2.9
必要な知識やスキルを持った人材がいない	71	14.6
特に課題となっていることはない	142	29.2
わからない	154	31.6
その他	9	1.8
無回答	15	3.1

行政の人権問題への取組について

問22 人権が確立されたまちづくりのため、今後、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(あてはまる番号すべてに○)

(n=487件)	件数	構成比率(%)
法律や制度の見直し	101	20.7
人権意識を高めるための市民啓発	121	24.8
学校や地域における人権教育	198	40.7
社会に見られる不合理な格差を解消するための施策	135	27.7
教職員、保健・医療・福祉関係従事者、公務員など人権にかかわりの深い特定の職業に従事する人の人権意識の向上	132	27.1
企業における人権意識の向上	100	20.5
人権侵害に対する救済策の強化	74	15.2
広報紙やパンフレットなどで、PRする	89	18.3
特になし	41	8.4
わからない	50	10.3
その他	1	0.2
無回答	15	3.1

問23 人権が確立されたまちづくりについて、ご意見・ご要望などがございましたら、ご自由にお書きください。(自由記述)

➡ 別冊「自由回答報告書」に示します。

男女共同参画について

女性労働者の就労状況について

問 24 役職ごとの女性従業員の占める割合を具体的な数値 0%~100%の数値で記入してください。

件数	0%	1%以上 10%未満	10%以上 30%未満	30%以上 50%未満	50%以上 80%未満	80% 以上	無回答	計
役員・部長相当職のうち女性の割合	193	39	76	41	72	17	49	487
課長相当職のうち女性の割合	308	26	33	9	18	36	57	487
係長相当職のうち女性の割合	280	27	42	18	21	35	64	487

構成比率(%) (n=487 件)	0%	1%以上 10%未満	10%以上 30%未満	30%以上 50%未満	50%以上 80%未満	80% 以上	無回答	計
役員・部長相当職のうち女性の割合	39.6	8.0	15.6	8.4	14.8	3.5	10.1	100.0
課長相当職のうち女性の割合	63.2	5.3	6.8	1.8	3.7	7.4	11.7	100.0
係長相当職のうち女性の割合	57.5	5.5	8.6	3.7	4.3	7.2	13.1	100.0

問 25 (問 24 のいずれかで 10%未満を記入のみお答えください)女性管理職が少ない(又はいない)のは、どのような理由ですか。(あてはまる番号すべてに○)

(n=問 24 のいずれかの職で 10%未満と回答した 370 件)	件数	構成比率(%)
管理能力の面で、女性の適任者が少ない	75	20.3
女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない	19	5.1
女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない	44	11.9
女性自身が管理職になることを望んでいないことが多い	104	28.1
上司、同僚、部下となる男性が女性管理職を希望していない	5	1.4
業務の内容が女性には任せられない、あるいは女性には向いていない	47	12.7
将来管理職になる可能性のある女性はいるが、現在のところ在職年数などを満たしていない	63	17.0
目標となる女性の先輩がいないので、後輩が育たない	17	4.6
顧客が女性管理職を望まない	4	1.1
まだ女性登用の機運が低い	51	13.8
その他	67	18.1
無回答	42	11.4

問 26 子育て等で退職した女性や母子家庭の母親の雇用について取組をしていますか。(あてはまる番号すべてに○)

(n=487 件)	件数	構成比率(%)
基準や制度を設けて取り組んでいる	94	19.3
今後、制度化を予定している	19	3.9
現在検討中	50	10.3
特に検討していない	263	54.0
その他	37	7.6
無回答	26	5.3

セクシュアル・ハラスメントに対する取組状況について

問 27 セクシュアル・ハラスメントに対する取組を何かしていますか。(あてはまる番号すべてに○)

(n=487 件)	件数	構成比率(%)
社内に相談窓口を設置(令和 2 年度中の相談件数を記述回答)	72	14.8
会社や組合に対策委員会のような機関を設置	8	1.6
社内研修などを実施して啓発	51	10.5
発生した時の対応マニュアルがある	20	4.1
就業規則や社内規定などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している	150	30.8
検討中又は計画中	44	9.0
必要性は感じていたが、取組は進んでいない	70	14.4
必要性を感じていない	140	28.7
その他	20	4.1
無回答	25	5.1

育児・介護両立支援について

問 28 「働きながら子育てを行う従業員」に対する制度の有無や、無い場合の今後の予定について、ア～キごとにお答えください。
(それぞれ1つだけに○)

件数	制度がある	導入予定 (制度がない)	検討中 (制度がない)	未定 (制度がない)	無回答	計
ア 育児中の所定外勤務の制度	202	9	44	163	69	487
イ 育児中の深夜労働の制度	189	7	33	180	78	487
ウ 育児中の短時間勤務の制度	233	15	45	132	62	487
エ 育児中のフレックスタイム制度	107	11	65	222	82	487
オ 育児中の始業・終業時刻の線上・線下の制度	165	12	64	173	73	487
カ 事業所内託児施設	17	4	20	356	90	487
キ 子どもの看護休暇制度	176	7	45	189	70	487

構成比率(%) (n=487件)	制度がある	導入予定 (制度がない)	検討中 (制度がない)	未定 (制度がない)	無回答	計
ア 育児中の所定外勤務の制度	41.5	1.8	9.0	33.5	14.2	100.0
イ 育児中の深夜労働の制度	38.8	1.4	6.8	37.0	16.0	100.0
ウ 育児中の短時間勤務の制度	47.8	3.1	9.2	27.1	12.7	100.0
エ 育児中のフレックスタイム制度	22.0	2.3	13.3	45.6	16.8	100.0
オ 育児中の始業・終業時刻の線上・線下の制度	33.9	2.5	13.1	35.5	15.0	100.0
カ 事業所内託児施設	3.5	0.8	4.1	73.1	18.5	100.0
キ 子どもの看護休暇制度	36.1	1.4	9.2	38.8	14.4	100.0

問 29 貴社の育児休業制度における、休業可能な限度期間を規定していますか。限度期間を規定している場合は、その期間をお答えください。(1つだけに○)

(n=487件)	件数	構成比率(%)
規定しているが限度期間がある(子が 歳 ヶ月まで)	192	39.4
規定しており必要な日数だけ休業することができる	73	15.0
規定していない	174	35.7
無回答	48	9.9
計	487	100.0

問 30 令和2年4月1日から令和3年3月31日までに育児休業制度を利用した(利用中含む)正社員数をお答えください。(直接記入)

平均人数	利用した・利用中
男性社員	0.05
女性社員	0.59

問 31 「働きながら家族の介護を行う従業員」に対する制度の有無や、無い場合の今後の予定について、ア～オごとにお答えください。(それぞれ1つだけに○)

件数	制度がある	導入予定 (制度がない)	検討中 (制度がない)	未定 (制度がない)	無回答	計
ア 介護中の所定外労働の制度	179	7	53	183	65	487
イ 介護中の深夜労働の制度	170	9	43	192	73	487
ウ 介護中の短時間勤務の制度	186	11	56	168	66	487
エ 介護中のフレックスタイム制度	84	12	65	246	80	487
オ 介護中の始業・終業時刻の線上・線下の制度	132	12	65	209	69	487

構成比率(%) (n=487件)	制度がある	導入予定 (制度がない)	検討中 (制度がない)	未定 (制度がない)	無回答	計
ア 介護中の所定外労働の制度	36.8	1.4	10.9	37.6	13.3	100.0
イ 介護中の深夜労働の制度	34.9	1.8	8.8	39.4	15.0	100.0
ウ 介護中の短時間勤務の制度	38.2	2.3	11.5	34.5	13.6	100.0
エ 介護中のフレックスタイム制度	17.2	2.5	13.3	50.5	16.4	100.0
オ 介護中の始業・終業時刻の線上・線下の制度	27.1	2.5	13.3	42.9	14.2	100.0

問 32 令和 2 年 4 月 1 日から令和 3 年 3 月 31 日までに介護休業制度を利用した(利用中含む)正社員数をお答えください。
(直接記入)

	平均人数	利用した・利用中
男性社員		0.03
女性社員		0.03

問 33 貴社の介護休業制度における、休業可能な限度期間を規定していますか。(1つだけに○)

	(n=487 件)	件数	構成比率(%)
3ヶ月未満		86	17.7
3ヶ月～6ヶ月未満		83	17.0
6ヶ月～1年未満		16	3.3
1年		19	3.9
1年以上		8	1.6
限度なく必要なだけ取得できる		42	8.6
介護休業制度なし		182	37.4
無回答		51	10.5
計		487	100.0

問 34 (問 33 「介護休業制限なし」以外を選択された方のみお答えください)介護休業の取得回数に制限はありますか。(1つだけに○)

	(n=問 33 で「介護休業制限なし」以外を選択した 254 件)	件数	構成比率(%)
同一要介護者につき○回まで		128	50.4
同一要介護者の同一疾病につき○回まで		14	5.5
その他		22	8.7
制限なく何回でも取得できる		82	32.3
無回答		8	3.1
計		254	100.0

問 35 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について取り組んでいることがありますか。(あてはまる番号すべてに○)

	(n=487 件)	件数	構成比率(%)
休暇制度(出産休暇・育児休暇・その他の休暇)		246	50.5
柔軟な働き方(勤務形態)(在宅勤務・テレワーク・フレックスタイム)		107	22.0
会社独自で保育サービスを実施する		5	1.0
その他		20	4.1
特に取り組んでいない		158	32.4
無回答		36	7.4

女性活躍推進法について

問 36 女性の活躍に向けて推進している取組はありますか。(あてはまる番号すべてに○)

	(n=487 件)	件数	構成比率(%)
女性従業員の採用拡大		131	26.9
パート契約社員から正社員への登用		158	32.4
短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化		117	24.0
出産・育児等休業がマイナスにならない人事制度の導入		96	19.7
男女共に異動や担当業務の意思確認		61	12.5
女性管理職への積極的登用		79	16.2
女性の活躍に向けた社内の推進体制の整備		38	7.8
意識改革のための教育・研修の実施		34	7.0
女性の採用や昇進における数値目標設置		5	1.0
トップの女性活躍推進に関するメッセージ発信(イクボス宣言含む)		6	1.2
評価者に女性を含める		53	10.9
企業内託児所や学童保育所などの設置		8	1.6
特になし		169	34.7
その他		13	2.7
無回答		22	4.5

問 37 女性の活躍を推進することのメリットは何ですか。(あてはまる番号すべてに○)

(n=487 件)	件数	構成比率(%)
良い人材を採用できる	166	34.1
職場の雰囲気が良くなる	219	45.0
企業イメージが良くなる	121	24.8
業績が上がる	46	9.4
従業員のワーク・ライフ・バランスの向上	83	17.0
従業員のモチベーションと生産性が上がる	87	17.9
女性の定着率が上がる	134	27.5
新製品・サービスの開発・向上につながる	27	5.5
販路拡大につながる	25	5.1
特にない	77	15.8
その他	20	4.1
無回答	31	6.4

問 38 女性の活躍推進にあたっての課題は何ですか。(あてはまる番号すべてに○)

(n=487 件)	件数	構成比率(%)
女性の家事や育児の負担を考慮する必要がある	231	47.4
女性が就ける業務が限定される	144	29.6
活躍を望む女性が少ない	97	19.9
結婚、出産で退職	127	26.1
上司や同僚男性の理解が不十分	33	6.8
働きやすい職場環境(制度や設備等)が整備できていない	67	13.8
転勤や異動をさせづらい	26	5.3
日常業務多忙で女性の活用に関して考える余裕がない	19	3.9
顧客や取引先を含む社会一般の理解が不十分	13	2.7
コストや労力がかかる(業績結果がすぐ出ない)	5	1.0
女性活躍推進の手法が不明	22	4.5
特に課題はない	72	14.8
女性の活躍推進は必要ない	0	0.0
その他	16	3.3
無回答	36	7.4

男女共同参画の取組について

問 39 男女共同参画社会の実現に向けたまちづくりについて、ご意見・ご要望などがございましたら、ご自由にお書きください。
(自由記述)

➡ 別冊「自由回答報告書」に示します。