

女性の活用・就労継続支援企業アンケート調査 結果報告書

平成27年9月

三重県雇用経済部雇用対策課

目 次

I. 調査実施の概要	1	III. 調査結果	30
■調査目的.....	1	1. ワーク・ライフ・バランスへの取り組み状況.....	31
■調査の概要.....	1	1-1. 育児休業取得実績.....	31
■回答企業属性.....	2	1-2. 出産・育児・介護の両立支援の負担.....	34
II. 調査結果の分析	9	1-3. 出産・育児・介護の両立支援と業績との関係.....	35
1. ワーク・ライフ・バランスへの取り組み状況.....	10	1-4. ハラスメントの防止策実施状況.....	36
2. 女性従業員の状況.....	13	1-5. ハラスメント防止の実施策(実施企業ベース).....	37
3. 女性活用に向けた制度導入・取り組みの状況.....	17	2. 女性従業員の状況.....	38
4. 女性活用意向の状況.....	20	2-1. 女性従業員数(正規・非正規合計).....	38
5. 課題抽出と推進活動の可能性.....	25	2-2. 子育て期女性従業員数(正規・非正規合計).....	41
		2-3. 女性従業員採用数(近3年間/正規・非正規合計).....	43
		2-4. 妊娠・出産による女性従業員数の変動状況(近3年間).....	45
		2-5. 女性役員・管理職等の人数.....	47
		3. 女性活用に向けた制度導入・取り組みの状況.....	51
		3-1. 実施実績がある取り組み.....	51
		3-2. 実施継続・新導入検討がある制度・取り組み.....	53
		3-3. 女性活用に効果が見込まれる制度・取り組み.....	56
		3-4. 女性活用推進への影響度.....	59
		3-5. 女性活用推進への独自の制度・取り組み.....	65
		4. 女性活用意向の状況.....	69
		4-1. 女性活用の意向.....	69
		4-2. 女性従業員増加の想定効果.....	72
		4-3. 女性活用の障がい.....	74
		4-4. 期待する行政支援.....	78
		IV. 調査票	82

調査目的

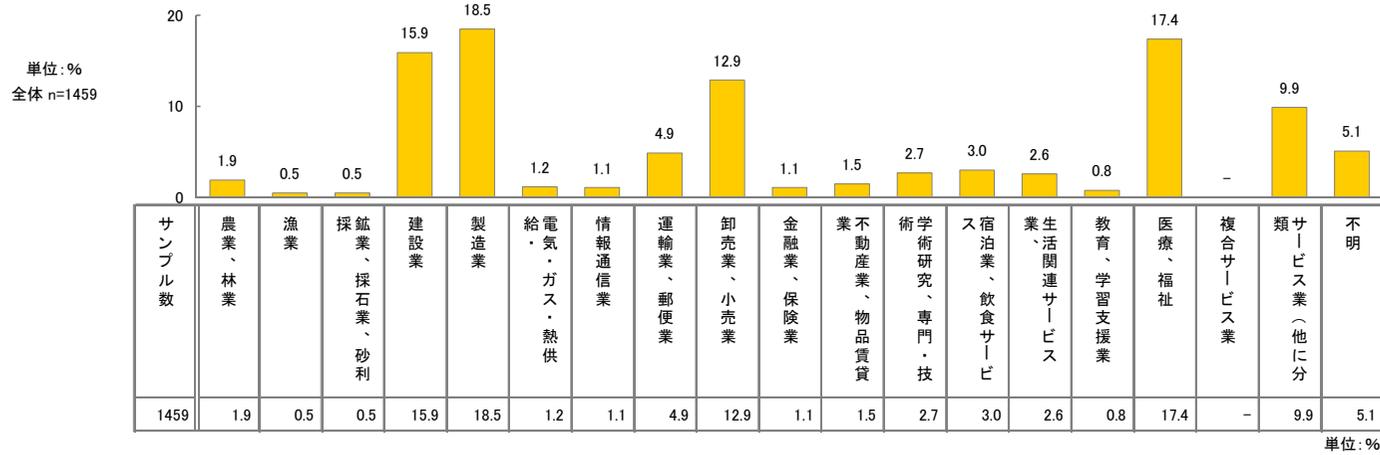
三重県内の中小企業・小規模企業における女性の活用・就労継続について現状や課題を調査・把握するとともに、県内の中小企業・小規模企業における女性の活用・就労継続につなげるための施策を効果的に実施するにあたっての基礎資料を得ることを目的とした。

調査の概要

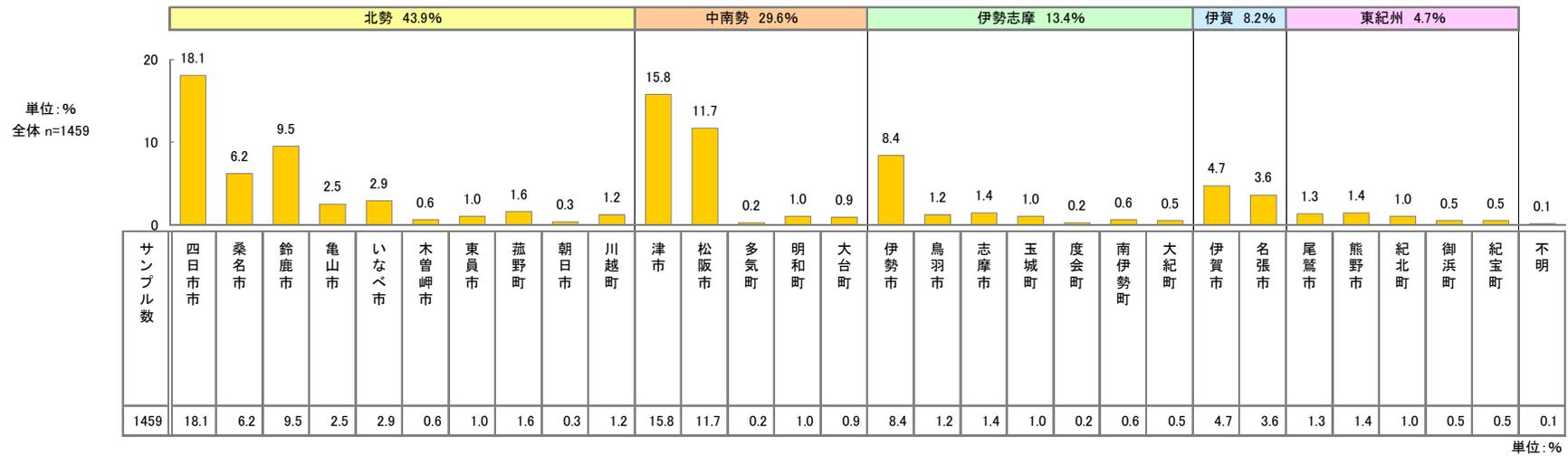
調査手法	郵送による発送・回収
調査時点	平成27年8月1日
調査対象	三重県内に所在する従業員数300人未満の事業所
調査対象数	5,000件
回収数	1,503件回収(回収率30.1%)
有効回答数	1,459件(有効回答率29.2%)
調査実施時期	平成27年7月 ~ 平成27年8月
調査項目	(1)基本属性 (2)出産・育児・介護との両立支援について (3)女性の従業員の状況について (4)女性の従業員の活用に対する考え方について (5)女性の管理職登用や就労継続の推進などに向けた制度・取り組みについて

回答企業属性

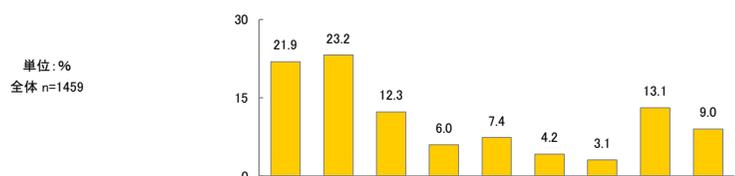
①業種



②所在市町



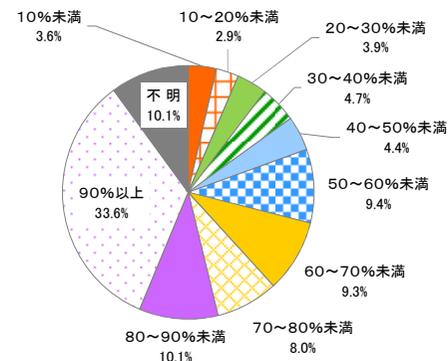
③従業員数(正規・非正規合計)



業種大区分	サンプル数	従業員数								平均(人)		
		5人未満	5~9人	10~14人	15~19人	20~29人	30~39人	40~49人	50人以上			
全体	1459	21.9	23.2	12.3	6.0	7.4	4.2	3.1	13.1	9.0	29.7	
業種大区分	農業、林業	28	25.0	25.0	17.9	10.7	3.6	3.6	-	-	14.3	9.4
	漁業	8	12.5	-	12.5	25.0	12.5	-	12.5	25.0	-	38.8
	鉱業、採石業、砂利採取業	8	12.5	37.5	-	12.5	-	12.5	-	12.5	-	17.6
	建設業	232	25.9	28.0	13.4	7.8	6.5	1.7	1.3	4.3	11.2	14.4
	製造業	270	11.1	20.7	7.0	8.5	8.9	5.9	4.1	28.1	5.6	49.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	50.0	33.3	-	5.6	5.6	5.6	-	-	-	7.3
	情報通信業	16	43.8	18.8	18.8	6.3	-	-	6.3	6.3	-	13.9
	運輸業、郵便業	72	9.7	11.1	20.8	4.2	9.7	12.5	4.2	22.2	5.6	40.0
	卸売業、小売業	188	21.3	25.0	14.4	5.3	9.6	4.3	4.3	9.6	6.4	22.5
	金融業、保険業	16	25.0	31.3	-	6.3	12.5	-	6.3	6.3	12.5	137.9
	不動産業、物品賃貸業	22	45.5	36.4	4.5	-	-	-	4.5	-	-	9.1
	学術研究、専門・技術サービス業	40	42.5	20.0	7.5	2.5	10.0	2.5	-	-	15.0	8.1
	宿泊業、飲食サービス業	44	13.6	20.5	18.2	-	13.6	4.5	-	20.5	9.1	45.1
	生活関連サービス業、娯楽業	38	31.6	15.8	5.3	-	7.9	-	-	15.8	23.7	28.7
	教育、学習支援業	11	63.6	-	9.1	-	-	18.2	9.1	-	-	11.8
	医療、福祉	254	15.7	31.9	14.2	5.9	8.7	4.7	3.5	10.6	4.7	27.4
	サービス業(他に分類されないもの)	145	31.0	16.6	13.8	2.8	2.8	3.4	3.4	15.9	10.3	27.8
従業員数別	10人未満	657	48.6	51.4	-	-	-	-	-	-	4.7	
	10~19人	266	-	-	67.3	32.7	-	-	-	-	13.3	
	20~49人	214	-	-	-	-	50.5	28.5	21.0	-	30.9	
	50人以上	191	-	-	-	-	-	-	-	100.0	137.1	
	50~99人	96	-	-	-	-	-	-	-	100.0	72.3	
100人以上	95	-	-	-	-	-	-	-	100.0	20.3		

※ 赤文字は全体より10ポイント以上、黄文字は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。 単位:%

■正規雇用従業員率



業種大区分	サンプル数	従業員率										平均(%)		
		10%未満	10~20%未満	20~30%未満	30~40%未満	40~50%未満	50~60%未満	60~70%未満	70~80%未満	80~90%未満	90%以上			
全体	1459	3.6	2.9	3.9	4.7	4.4	9.4	9.3	8.0	10.1	33.6	10.1	70.7	
業種大区分	農業、林業	28	3.6	-	-	7.1	10.7	-	10.7	14.3	3.6	35.7	14.3	72.5
	漁業	8	-	-	-	12.5	-	-	-	12.5	-	50.0	25.0	83.2
	鉱業、採石業、砂利採取業	8	-	-	-	-	-	12.5	12.5	-	25.0	37.5	12.5	83.0
	建設業	232	0.9	-	0.4	0.4	1.7	5.6	7.3	6.5	12.5	52.6	12.1	86.3
	製造業	270	2.6	1.9	4.8	3.0	3.7	11.1	7.4	9.6	14.1	35.6	6.3	73.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	5.6	-	-	-	-	11.1	5.6	5.6	11.1	55.6	5.6	83.2
	情報通信業	16	-	-	-	6.3	6.3	-	6.3	18.8	12.5	50.0	-	83.2
	運輸業、郵便業	72	-	-	1.4	-	5.6	8.3	6.9	8.3	12.5	50.0	6.9	83.9
	卸売業、小売業	188	9.0	6.4	5.3	4.3	3.2	7.4	6.9	8.0	13.8	27.7	8.0	63.6
	金融業、保険業	16	-	6.3	-	6.3	-	6.3	-	12.5	12.5	43.8	12.5	80.4
	不動産業、物品賃貸業	22	-	-	4.5	4.5	-	9.1	9.1	4.5	13.6	40.9	13.6	80.2
	学術研究、専門・技術サービス業	40	2.5	-	-	-	2.5	7.5	5.0	7.5	2.5	55.0	17.5	85.9
	宿泊業、飲食サービス業	44	11.4	6.8	13.6	11.4	11.4	15.9	9.1	-	2.3	9.1	9.1	42.8
	生活関連サービス業、娯楽業	38	7.9	5.3	7.9	-	5.3	5.3	5.3	7.9	5.3	23.7	26.3	61.9
	教育、学習支援業	11	18.2	9.1	-	18.2	-	27.3	9.1	-	-	9.1	9.1	40.3
	医療、福祉	254	2.0	5.5	6.3	11.8	7.5	16.9	17.3	7.9	6.7	12.6	5.5	56.6
	サービス業(他に分類されないもの)	145	4.8	3.4	2.8	5.5	4.8	4.1	6.9	8.3	9.0	38.6	11.7	72.1
従業員数別	10人未満	657	3.5	1.5	4.0	4.7	3.7	11.7	11.3	7.9	9.0	40.2	2.6	73.0
	10~19人	266	3.4	4.9	5.6	6.8	6.0	9.0	9.4	8.3	11.7	35.0	-	68.0
	20~49人	214	6.1	6.1	4.7	4.2	4.2	8.4	8.9	8.9	13.1	35.5	-	68.1
	50人以上	191	3.7	3.7	3.1	5.8	7.9	9.4	8.9	12.0	15.7	29.8	-	69.4
	50~99人	96	4.2	5.2	5.2	6.3	5.2	8.3	10.4	9.4	15.6	30.2	-	67.9
100人以上	95	3.2	2.1	1.1	5.3	10.5	10.5	7.4	14.7	15.8	29.5	-	71.0	

※ 赤文字は全体より10ポイント以上、黄文字は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。 単位:%

■業種×従業員数(正規・非正規合計)の構成

■全体

業種大区分	サンプル数	従業員数								平均(人)	
		5人未満	5~9人	10~14人	15~19人	20~29人	30~39人	40~49人	50人以上		
全体	1459	21.9	23.2	12.3	6.0	7.4	4.2	3.1	13.1	9.0	29.7
農業、林業	28	25.0	25.0	17.9	10.7	3.6	3.6	-	-	14.3	9.4
漁業	8	12.5	-	12.5	25.0	12.5	-	-	12.5	25.0	38.8
鉱業、採石業、砂利採取業	8	12.5	37.5	-	12.5	-	12.5	12.5	-	12.5	17.6
建設業	232	25.9	28.0	13.4	7.8	6.5	1.7	1.3	4.3	11.2	14.4
製造業	270	11.1	20.7	7.0	8.5	8.9	5.9	4.1	28.1	5.6	49.9
電気・ガス・熱供給・水道業	18	50.0	33.3	-	5.6	5.6	5.6	-	-	-	7.3
情報通信業	16	43.8	18.8	18.8	6.3	-	-	6.3	6.3	-	13.9
運輸業、郵便業	72	9.7	11.1	20.8	4.2	9.7	12.5	4.2	22.2	5.6	40.0
卸売業、小売業	188	21.3	25.0	14.4	5.3	9.6	4.3	4.3	9.6	6.4	22.5
金融業、保険業	16	25.0	31.3	-	6.3	12.5	-	6.3	6.3	12.5	137.9
不動産業、物品賃貸業	22	45.5	36.4	4.5	-	-	-	4.5	-	9.1	6.5
学術研究、専門・技術サービス業	40	42.5	20.0	7.5	2.5	10.0	2.5	-	-	15.0	8.1
宿泊業、飲食サービス業	44	13.6	20.5	18.2	-	13.6	4.5	-	20.5	9.1	45.1
生活関連サービス業、娯楽業	38	31.6	15.8	5.3	-	7.9	-	-	15.8	23.7	28.7
教育、学習支援業	11	63.6	-	9.1	-	-	18.2	9.1	-	-	11.8
医療、福祉	254	15.7	31.9	14.2	5.9	8.7	4.7	3.5	10.6	4.7	27.4
サービス業(他に分類されないもの)	145	31.0	16.6	13.8	2.8	2.8	3.4	3.4	15.9	10.3	27.8

※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下、参考値として扱う。 単位: %

■伊勢志摩

業種大区分	サンプル数	従業員数								平均(人)	
		5人未満	5~9人	10~14人	15~19人	20~29人	30~39人	40~49人	50人以上		
全体	1459	21.9	23.2	12.3	6.0	7.4	4.2	3.1	13.1	9.0	29.7
伊勢志摩 全体	195	22.1	17.9	14.4	9.2	9.2	2.6	1.0	13.3	10.3	36.8
農業、林業	4	-	-	25.0	25.0	-	-	-	-	50.0	13.5
漁業	4	-	-	-	50.0	25.0	-	-	-	25.0	19.0
鉱業、採石業、砂利採取業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	26	42.3	15.4	7.7	19.2	-	-	3.8	3.8	7.7	11.7
製造業	27	22.2	14.8	11.1	14.8	11.1	-	-	25.9	-	46.9
電気・ガス・熱供給・水道業	2	-	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	10.0
情報通信業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	2	-	-	-	-	50.0	-	-	50.0	-	37.5
卸売業、小売業	38	21.1	18.4	26.3	2.6	18.4	-	-	2.6	10.5	12.3
金融業、保険業	2	50.0	-	-	-	-	-	-	-	50.0	1.0
不動産業、物品賃貸業	1	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	10.0
学術研究、専門・技術サービス業	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	7.0
宿泊業、飲食サービス業	16	6.3	18.8	18.8	-	18.8	-	-	25.0	12.5	53.0
生活関連サービス業、娯楽業	5	40.0	-	-	-	20.0	-	-	-	40.0	9.0
教育、学習支援業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
医療、福祉	39	12.8	35.9	15.4	2.6	5.1	7.7	2.6	15.4	2.6	68.2
サービス業(他に分類されないもの)	18	33.3	5.6	11.1	5.6	-	11.1	-	22.2	11.1	31.6

※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下、参考値として扱う。 単位: %

■北勢

業種大区分	サンプル数	従業員数								平均(人)	
		5人未満	5~9人	10~14人	15~19人	20~29人	30~39人	40~49人	50人以上		
全体	1459	21.9	23.2	12.3	6.0	7.4	4.2	3.1	13.1	9.0	29.7
北勢 全体	641	20.7	23.9	12.5	4.4	8.4	4.4	3.3	14.0	8.4	32.0
農業、林業	8	16.7	33.3	-	33.3	-	-	-	-	16.7	9.4
漁業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
鉱業、採石業、砂利採取業	4	-	25.0	-	-	25.0	25.0	-	25.0	29.0	-
建設業	104	26.0	29.8	15.4	3.8	4.8	1.9	-	4.8	13.5	15.1
製造業	139	7.9	23.7	8.6	5.8	8.6	6.5	4.3	28.8	5.8	51.7
電気・ガス・熱供給・水道業	9	77.8	11.1	-	-	-	-	-	-	-	6.7
情報通信業	8	50.0	12.5	25.0	-	-	-	12.5	-	-	11.9
運輸業、郵便業	41	9.8	9.8	22.0	2.4	14.6	7.3	4.9	22.0	7.3	40.8
卸売業、小売業	70	18.6	30.0	5.7	7.1	10.0	5.7	4.3	12.9	5.7	24.0
金融業、保険業	10	30.0	50.0	-	-	10.0	-	-	10.0	-	184.4
不動産業、物品賃貸業	13	53.8	38.5	-	-	-	-	-	-	7.7	3.8
学術研究、専門・技術サービス業	16	50.0	12.5	12.5	-	12.5	-	-	-	12.5	6.9
宿泊業、飲食サービス業	12	16.7	16.7	16.7	-	8.3	8.3	-	25.0	8.3	41.6
生活関連サービス業、娯楽業	13	26.7	6.7	13.3	-	13.3	-	-	26.7	13.3	45.4
教育、学習支援業	6	50.0	-	16.7	-	-	16.7	16.7	-	-	15.3
医療、福祉	108	13.9	31.5	14.8	5.6	14.8	5.6	3.7	6.5	3.7	18.6
サービス業(他に分類されないもの)	62	27.4	12.9	16.1	1.6	3.2	3.2	4.8	17.7	12.9	35.6

※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下、参考値として扱う。 単位: %

■伊賀

業種大区分	サンプル数	従業員数								平均(人)	
		5人未満	5~9人	10~14人	15~19人	20~29人	30~39人	40~49人	50人以上		
全体	1459	21.9	23.2	12.3	6.0	7.4	4.2	3.1	13.1	9.0	29.7
伊賀 全体	120	25.0	26.7	16.7	5.0	5.0	2.5	2.5	8.3	8.3	17.5
農業、林業	2	-	-	50.0	-	-	-	-	-	50.0	12.0
漁業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
鉱業、採石業、砂利採取業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	22	36.4	36.4	13.6	-	4.5	-	-	-	9.1	6.1
製造業	26	15.4	15.4	3.8	11.5	11.5	7.7	7.7	23.1	3.8	34.7
電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	5.0
情報通信業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	3.0
運輸業、郵便業	3	-	-	66.7	-	-	-	-	33.3	-	53.3
卸売業、小売業	15	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-	-	-	7.3
金融業、保険業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	4	-	25.0	25.0	-	25.0	-	-	-	25.0	15.3
宿泊業、飲食サービス業	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	5.0
生活関連サービス業、娯楽業	5	20.0	60.0	-	-	-	-	-	-	20.0	6.0
教育、学習支援業	2	50.0	-	-	-	-	50.0	-	-	-	16.5
医療、福祉	19	21.1	31.6	26.3	10.5	-	-	-	5.3	5.3	13.1
サービス業(他に分類されないもの)	16	37.5	12.5	12.5	6.3	6.3	-	6.3	12.5	6.3	20.1

※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下、参考値として扱う。 単位: %

■中南勢

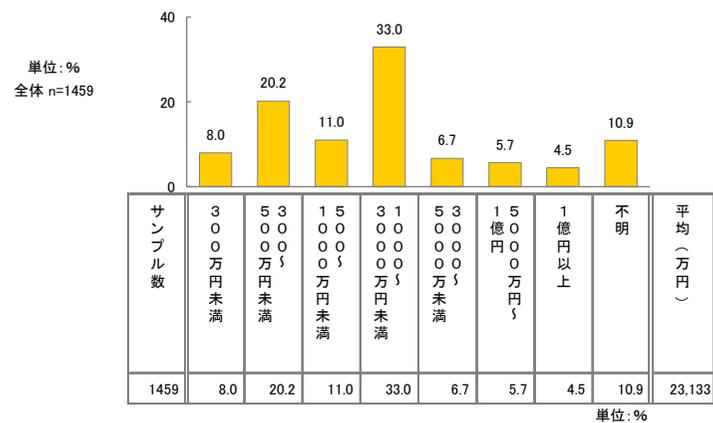
業種大区分	サンプル数	従業員数								平均(人)	
		5人未満	5~9人	10~14人	15~19人	20~29人	30~39人	40~49人	50人以上		
全体	1459	21.9	23.2	12.3	6.0	7.4	4.2	3.1	13.1	9.0	29.7
中南勢 全体	432	22.9	21.8	10.4	7.4	5.8	5.1	4.4	13.2	9.0	28.0
農業、林業	12	41.7	25.0	25.0	-	8.3	-	-	-	-	7.6
漁業	2	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	-	8.0
鉱業、採石業、砂利採取業	2	-	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	12.0
建設業	62	19.4	25.8	12.9	11.3	9.7	3.2	3.2	4.8	9.7	17.1
製造業	71	12.7	16.9	4.2	11.3	5.6	7.0	4.2	31.0	7.0	55.1
電気・ガス・熱供給・水道業	5	20.0	60.0	-	-	20.0	-	-	-	-	8.8
情報通信業	7	28.6	28.6	14.3	14.3	-	-	-	14.3	-	17.9
運輸業、郵便業	24	8.3	16.7	16.7	4.2	-	25.0	4.2	20.8	4.2	39.9
卸売業、小売業	55	20.0	18.2	14.5	7.3	7.3	5.5	9.1	14.5	3.6	33.7
金融業、保険業	4	-	-	-	25.0	25.0	-	25.0	-	25.0	28.7
不動産業、物品賃貸業	8	37.5	37.5	-	-	-	-	-	12.5	-	10.7
学術研究、専門・技術サービス業	18	44.4	22.2	-	5.6	5.6	5.6	-	-	16.7	8.1
宿泊業、飲食サービス業	11	27.3	18.2	18.2	-	18.2	-	-	-	18.2	50.3
生活関連サービス業、娯楽業	13	38.5	15.4	-	-	-	-	-	15.4	30.8	21.1
教育、学習支援業	3	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	1.7
医療、福祉	77	19.5	31.2	7.8	7.8	5.2	3.9	5.2	11.7	7.8	20.6
サービス業(他に分類されないもの)	42	33.3	21.4	14.3	2.4	2.4	2.4	2.4	11.9	9.5	20.7

※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下、参考値として扱う。 単位: %

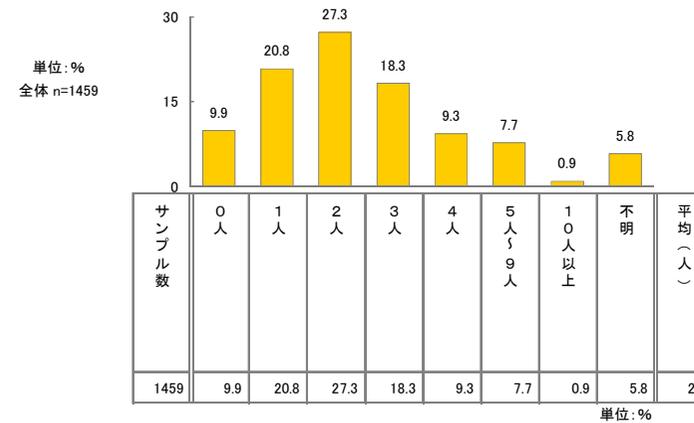
■東紀州

業種大区分	サンプル数	従業員数								平均(人)	
		5人未満	5~9人	10~14人	15~19人	20~29人	30~39人	40~49人	50人以上		
全体	1459	21.9	23.2	12.3	6.0	7.4	4.2	3.1	13.1	9.0	29.7

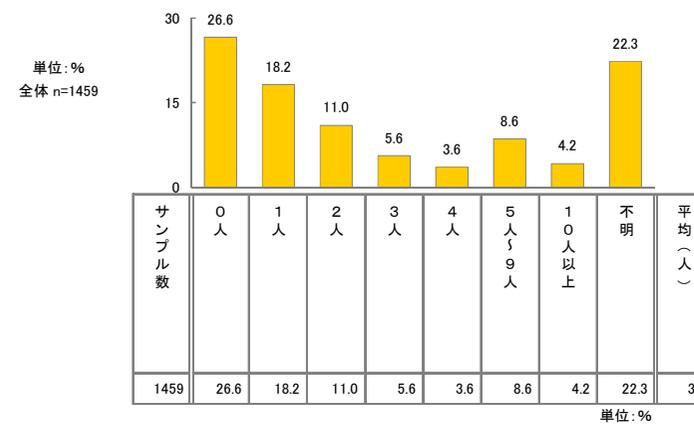
④ 資本金



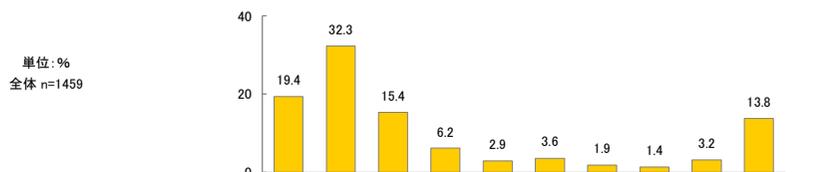
⑤ 役員数



⑥ 管理職数



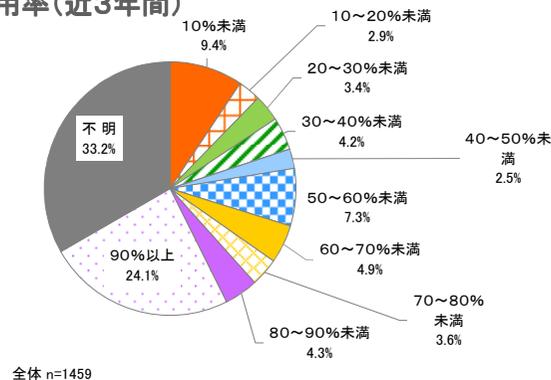
⑦採用従業員数(近3年間/正規・非正規合計)



業種大区分	サンプル数	従業員数										平均(人)	
		0人	1~4人	5~9人	10~14人	15~19人	20~29人	30~39人	40~49人	50人以上	不明		
全体	1459	19.4	32.3	15.4	6.2	2.9	3.6	1.9	1.4	3.2	13.8	9.9	
業種大区分	農業、林業	28	21.4	28.6	21.4	3.6	-	-	-	-	25.0	3.3	
	漁業	8	37.5	25.0	12.5	-	-	-	-	12.5	12.5	25.1	
	鉱業、採石業、砂利採取業	8	12.5	37.5	25.0	-	12.5	-	-	-	12.5	5.3	
	建設業	232	22.4	40.5	12.9	5.2	2.2	0.4	0.9	-	15.5	3.6	
	製造業	270	14.1	27.4	16.3	8.5	4.1	6.3	4.8	1.9	4.8	11.9	
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	38.9	38.9	11.1	-	-	-	-	-	11.1	1.6	
	情報通信業	16	31.3	37.5	18.8	-	6.3	-	-	-	6.3	4.1	
	運輸業、郵便業	72	15.3	23.6	12.5	9.7	1.4	6.9	4.2	6.9	1.4	18.1	
	卸売業、小売業	188	25.0	35.1	12.2	6.4	3.2	2.7	-	-	3.2	12.2	
	金融業、保険業	16	31.3	31.3	12.5	-	-	-	-	6.3	18.8	33.9	
	不動産業、物品賃貸業	22	40.9	31.8	18.2	-	-	-	-	-	9.1	1.9	
	学術研究、専門・技術サービス業	40	32.5	40.0	10.0	-	-	-	-	-	-	17.5	
	宿泊業、飲食サービス業	44	13.6	22.7	18.2	11.4	4.5	6.8	2.3	-	9.1	11.4	
	生活関連サービス業、娯楽業	38	13.2	26.3	13.2	2.6	-	7.9	-	5.3	-	31.6	
	教育、学習支援業	11	27.3	36.4	9.1	9.1	-	18.2	-	-	-	6.4	
	医療、福祉	254	11.0	32.3	23.2	9.4	3.9	3.5	1.2	3.5	4.3	7.5	
	サービス業(他に分類されないもの)	145	26.2	29.0	11.7	4.1	2.1	4.1	3.4	-	5.5	13.8	
	従業員数別	10人未満	657	37.3	44.3	10.0	1.2	0.3	0.3	-	-	-	6.5
		10~19人	266	9.0	46.2	25.9	8.3	3.0	1.1	-	-	-	6.4
20~49人		214	3.7	21.0	36.4	15.0	6.1	7.0	1.4	3.7	1.4	10.8	
50人以上		191	0.5	3.1	5.2	14.7	9.9	16.8	12.6	6.8	22.5	7.9	
50~99人		96	1.0	5.2	6.3	21.9	11.5	21.9	7.3	5.2	13.5	6.3	
100人以上	95	-	1.1	4.2	7.4	8.4	11.6	17.9	8.4	31.6	9.5		

※ 〇は全体より10ポイント以上、□は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

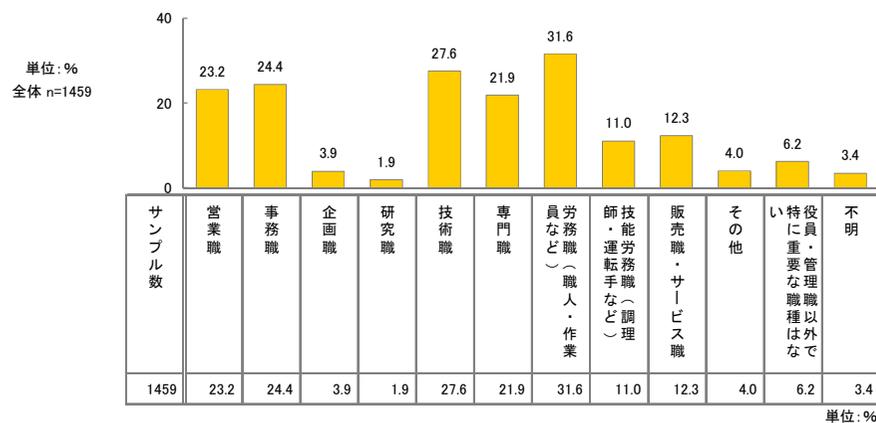
■採用従業員正規雇用率(近3年間)



業種大区分	サンプル数	正規雇用率											平均(%)		
		10%未満	10~20%未満	20~30%未満	30~40%未満	40~50%未満	50~60%未満	60~70%未満	70~80%未満	80~90%未満	90%以上	不明			
全体	1459	9.4	2.9	3.4	4.2	2.5	7.3	4.9	3.6	4.3	24.1	33.2	61.5		
業種大区分	農業、林業	28	-	-	14.3	-	3.6	3.6	7.1	7.1	7.1	10.7	46.4	61.9	
	漁業	8	-	-	-	12.5	-	-	12.5	-	-	25.0	50.0	76.3	
	鉱業、採石業、砂利採取業	8	-	-	-	-	25.0	-	-	-	12.5	37.5	25.0	81.7	
	建設業	232	3.4	-	0.4	2.2	0.9	6.9	2.2	2.2	6.9	37.1	37.9	81.4	
	製造業	270	10.4	5.2	2.6	5.2	2.6	7.0	5.2	2.6	5.6	27.8	25.9	61.3	
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	11.1	-	5.6	-	-	5.6	-	-	5.6	22.2	50.0	61.4	
	情報通信業	16	6.3	-	-	-	6.3	6.3	12.5	12.5	-	18.8	37.5	68.1	
	運輸業、郵便業	72	2.8	1.4	5.6	2.8	2.8	2.8	5.6	1.4	6.9	34.7	33.3	75.3	
	卸売業、小売業	188	11.2	2.7	4.3	2.7	1.6	5.3	3.7	4.8	3.7	22.9	37.2	59.9	
	金融業、保険業	16	-	-	-	6.3	-	12.5	6.3	-	-	25.0	50.0	75.8	
	不動産業、物品賃貸業	22	9.1	-	-	-	4.5	9.1	-	4.5	-	22.7	50.0	65.6	
	学術研究、専門・技術サービス業	40	15.0	-	-	-	-	10.0	2.5	5.0	-	17.5	50.0	56.0	
	宿泊業、飲食サービス業	44	25.0	9.1	9.1	13.6	2.3	4.5	4.5	2.3	-	4.5	25.0	28.1	
	生活関連サービス業、娯楽業	38	10.5	2.6	-	-	2.6	2.6	5.3	10.5	5.3	15.8	44.7	61.9	
	教育、学習支援業	11	36.4	-	-	-	-	9.1	-	-	-	18.2	27.3	36.5	
	医療、福祉	254	9.4	5.9	6.7	8.3	4.7	13.8	7.9	5.1	3.9	15.7	18.5	51.8	
	サービス業(他に分類されないもの)	145	13.1	2.1	2.8	4.8	2.1	3.4	5.5	3.4	3.4	19.3	40.0	56.0	
	従業員数別	10人未満	657	10.7	0.2	2.0	2.1	1.8	8.2	3.3	1.8	1.5	24.5	43.8	63.1
		10~19人	266	11.7	4.5	4.9	6.4	1.5	7.1	7.5	4.5	5.3	31.2	15.4	61.4
20~49人		214	10.7	7.5	4.7	5.1	5.1	7.0	8.4	6.5	10.7	26.2	7.9	60.4	
50人以上		191	6.3	6.8	6.8	10.5	5.2	7.3	6.3	7.9	8.4	26.2	8.4	60.0	
50~99人		96	5.2	9.4	9.4	8.3	4.2	10.4	7.3	6.3	8.3	24.0	7.3	57.8	
100人以上	95	7.4	4.2	4.2	12.6	6.3	4.2	5.3	9.5	8.4	28.4	9.5	62.4		

※ 〇は全体より10ポイント以上、□は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

⑧重要職種



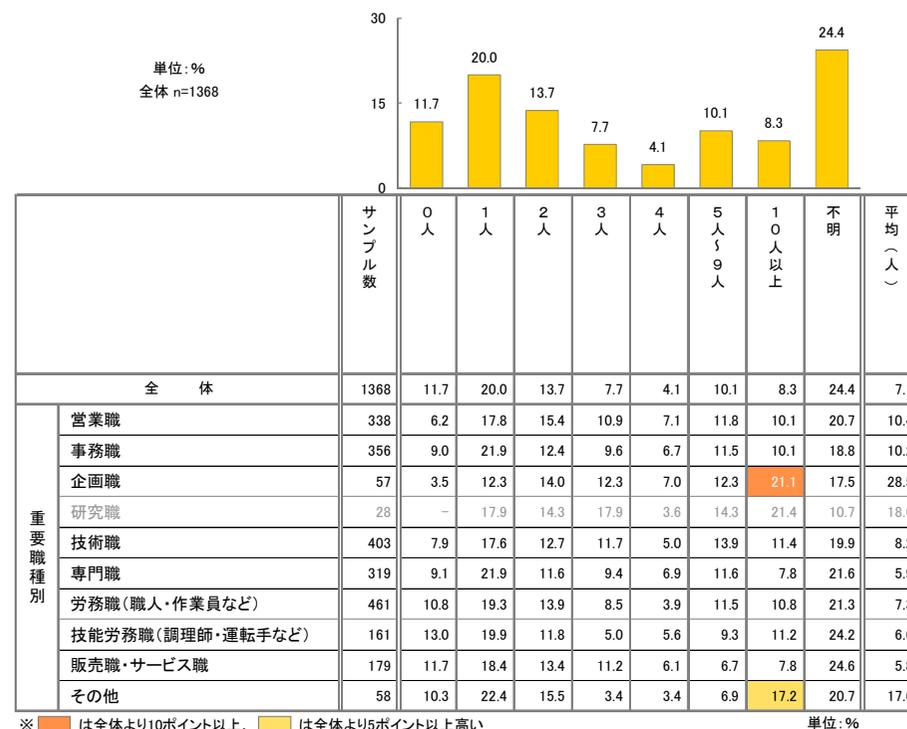
■その他の内容 (58件)

内容	サンプル数
・介護職	7
・看護師	6
・サービス管理責任者	3
・医師	2
・介護職員	2
・ケアマネージャー	2
・薬剤師	2
・看護職	2
・全ての職種が重要	2
・警備職	1
・生産	1
・臨床士学技士	1
・検査技師	1
・レントゲン技師	1
・技能職（製造ライン）	1
・講師	1
・管理薬剤師	1
・修理業職	1
・特殊会社	1
・福会福祉士等	1
・車輛管理、その他管理	1

■その他の内容 (58件)

内容	サンプル数
・福祉サービス支援業務にて、すべての従事者	1
・歯科助手	1
・配送	1
・配達・集金	1
・歯科衛生士	1
・看護師長	1
・整備士	1
・介護支援専門員	1
・美容にかかわる施術	1
・主任	1
・製造職	1
・コピーライター	1
・建物管理事務	1
・教育	1
・人手不足の職種	1
・美容師	1
・正規雇用	1
・物作りに対する品質作業と輸送課安全輸送	1
・船長	1
・機関長	1
・無回答	8

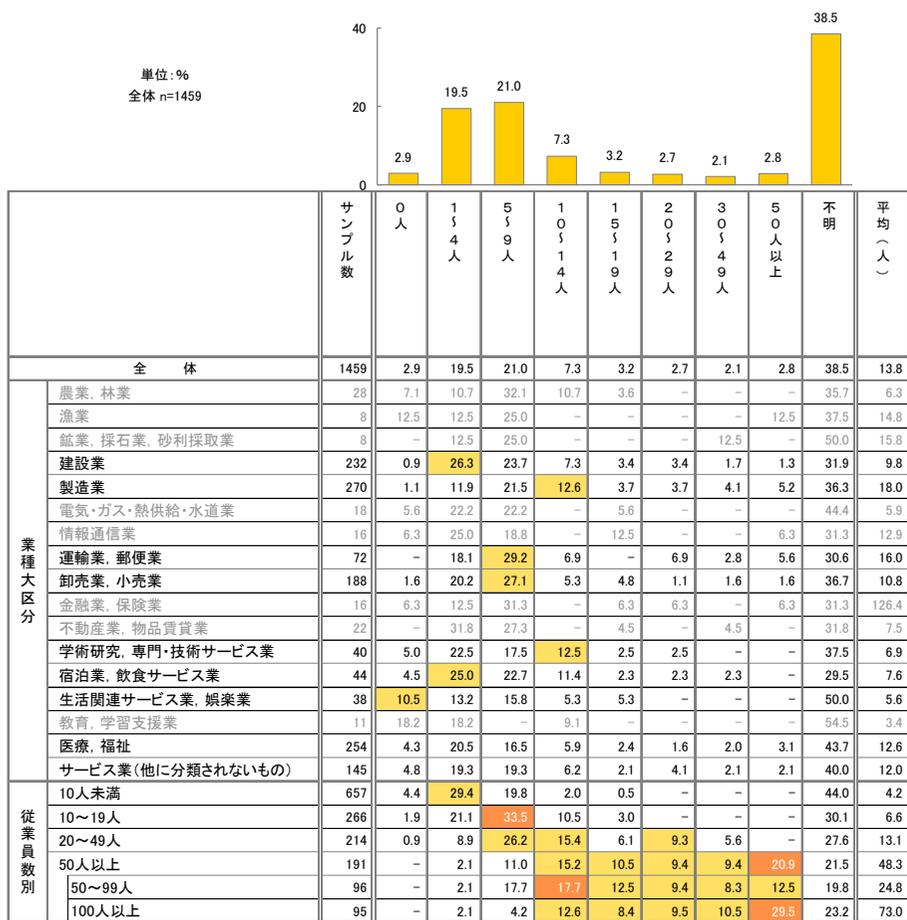
⑨重要職種従事者数



※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い

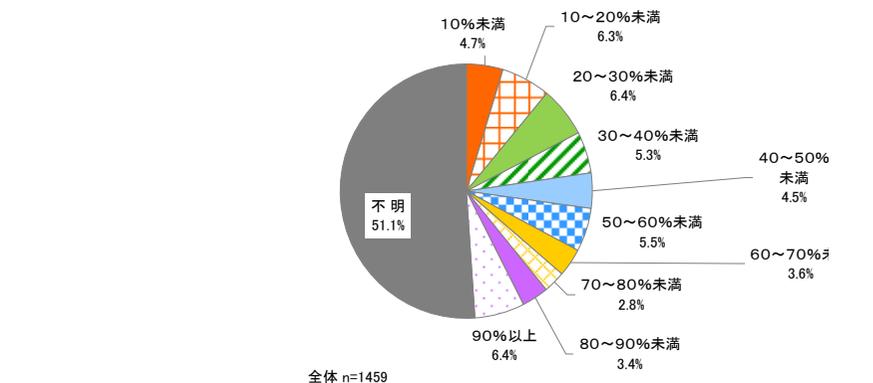
※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

⑩役員・管理職・重要職種従事者数



※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。 単位:%

⑪役員・管理職・重要職種従事率



業種大区分	サンプル数	10%未満	10~20%未満	20~30%未満	30~40%未満	40~50%未満	50~60%未満	60~70%未満	80~90%未満	90%以上	不明	平均(%)	
全体	1459	4.7	6.3	6.4	5.3	4.5	5.5	3.6	2.8	3.4	6.4	51.1	46.5
業種大区分													
農業、林業	28	7.1	-	3.6	-	17.9	7.1	3.6	-	7.1	-	53.6	44.9
漁業	8	12.5	12.5	-	25.0	-	-	-	-	-	-	50.0	21.5
鉱業、採石業、砂利採取業	8	-	-	-	-	12.5	-	-	-	-	37.5	50.0	85.3
建設業	232	0.9	26.3	23.7	7.3	3.4	3.4	1.7	1.3	31.9	9.8	63.3	
製造業	270	1.1	11.9	21.5	12.6	3.7	3.7	4.1	5.2	36.3	18.0	37.3	
電気・ガス・熱供給・水道業	18	5.6	22.2	22.2	-	5.6	-	-	-	44.4	5.9	62.6	
情報通信業	16	6.3	25.0	18.8	-	12.5	-	-	6.3	31.3	12.9	63.3	
運輸業、郵便業	72	-	18.1	29.2	6.9	-	6.9	2.8	5.6	30.6	16.0	40.7	
卸売業、小売業	188	1.6	20.2	27.1	5.3	4.8	1.1	1.6	1.6	36.7	10.8	44.7	
金融業、保険業	16	6.3	12.5	31.3	-	6.3	6.3	-	6.3	31.3	126.4	77.0	
不動産業、物品賃貸業	22	-	31.8	27.3	-	4.5	-	4.5	-	31.8	7.5	73.4	
学術研究、専門・技術サービス業	40	5.0	22.5	17.5	12.5	2.5	2.5	-	-	37.5	6.9	64.0	
宿泊業、飲食サービス業	44	4.5	25.0	22.7	11.4	2.3	2.3	2.3	-	29.5	7.6	35.4	
生活関連サービス業、娯楽業	38	10.5	13.2	15.8	5.3	5.3	-	-	-	50.0	5.6	34.0	
教育、学習支援業	11	18.2	18.2	-	9.1	-	-	-	-	-	54.5	18.0	
医療、福祉	254	4.3	20.5	16.5	5.9	2.4	1.6	2.0	3.1	43.7	12.6	42.3	
サービス業(他に分類されないもの)	145	4.8	19.3	19.3	6.2	2.1	4.1	2.1	2.1	40.0	12.0	45.7	
従業員数別													
10人未満	657	4.4	29.4	19.8	2.0	0.5	-	-	-	44.0	4.2	60.7	
10~19人	266	1.9	21.1	33.5	10.5	3.0	-	-	-	30.1	6.6	46.0	
20~49人	214	0.9	8.9	26.2	15.4	6.1	9.3	5.6	-	27.6	13.1	39.2	
50人以上	191	-	2.1	11.0	15.2	10.5	9.4	9.4	20.9	21.5	48.3	30.0	
50~99人	96	-	2.1	17.7	17.7	12.5	9.4	8.3	12.5	19.8	24.8	30.2	
100人以上	95	-	2.1	4.2	12.6	8.4	9.5	10.5	29.5	23.2	73.0	29.9	

※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。 単位:%

II. 調査結果の分析

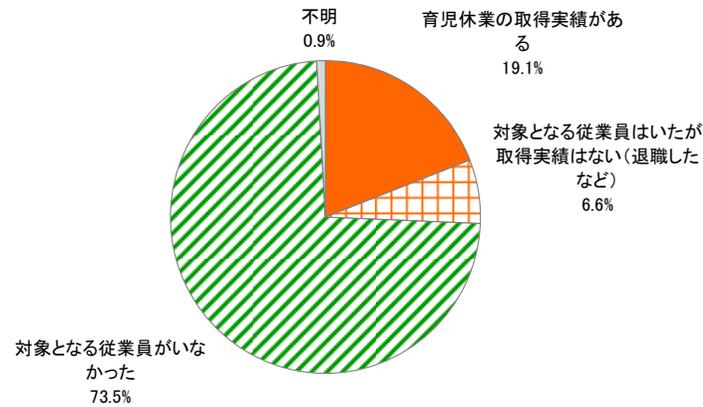
【属性別のクロス集計分析の注意点】

属性別のクロス集計分析におけるサンプル誤差は、50サンプルで最大13.9%、30サンプルで最大17.9%発生する。この誤差を考慮して、30サンプル未満の属性の回答比率については参考値とし、表記をグレー文字とした。

三重県の300人未満の事業所の育児休業取得実績率は、女性従業員19.1%、男性従業員1.2%。
対象従業員がいながら実績がない事業所は、女性従業員6.6%に対して男性従業員23.4%で、男女で取得実績率に大きな差がみられる。

- 三重県の300人未満の事業所で、女性従業員の育児休業取得実績がある事業所は19.1%で、製造業や医療・福祉、従業員20人以上の事業所ではこの比率が20%を超え、50人以上の事業所では62.8%にのぼる。対象となる従業員はいたが取得実績はない事業所は6.6%に留まった。(グラフ①)

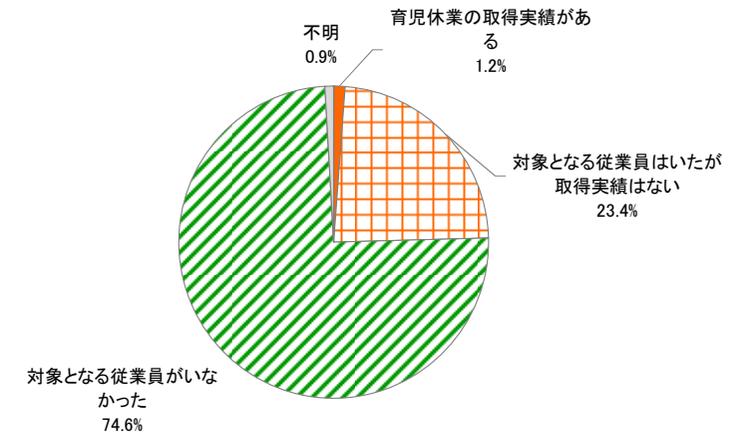
①育児休業取得実績(女性従業員/問7)



		サンプル数	育児休業の取得実績がある	対象となる従業員はいたが取得実績はない(退職したなど)	対象となる従業員がいなかった
全体		1459	19.1	6.6	73.5
業種大区分	建設業	232	10.3	5.2	83.6
	製造業	270	29.3	3.7	65.6
	運輸業、郵便業	72	18.1	5.6	75.0
	卸売業、小売業	188	15.4	5.9	78.7
	学術研究、専門・技術サービス業	40	5.0	15.0	80.0
	宿泊業、飲食サービス業	44	13.6	4.5	81.8
	生活関連サービス業、娯楽業	38	23.7	10.5	65.8
	医療、福祉	254	29.5	10.2	59.8
	サービス業(他に分類されないもの)	145	11.7	6.2	82.1
	従業員数別	10人未満	657	7.5	5.5
	10~19人	266	14.3	8.3	76.7
	20~49人	214	27.1	7.9	64.0
	50人以上	191	62.8	8.4	28.3

※ 赤色は全体より10ポイント以上、黄色は全体より5ポイント以上高い 単位: %

②育児休業取得実績(男性従業員/問8)



		サンプル数	育児休業の取得実績がある	対象となる従業員はいたが取得実績はない	対象となる従業員がいなかった
全体		1459	1.2	23.4	74.6
業種大区分	建設業	232	2.6	24.1	72.8
	製造業	270	1.9	36.7	60.0
	運輸業、郵便業	72	1.4	22.2	76.4
	卸売業、小売業	188	0.5	21.8	77.7
	学術研究、専門・技術サービス業	40	-	12.5	87.5
	宿泊業、飲食サービス業	44	-	20.5	79.5
	生活関連サービス業、娯楽業	38	2.6	18.4	76.3
	医療、福祉	254	1.2	13.8	84.3
	サービス業(他に分類されないもの)	145	-	17.2	82.8
	従業員数別	10人未満	657	0.3	11.7
	10~19人	266	0.8	19.2	79.3
	20~49人	214	0.9	34.1	64.0
	50人以上	191	4.7	59.7	35.6

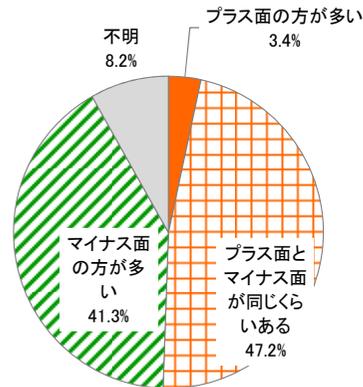
※ 赤色は全体より10ポイント以上、黄色は全体より5ポイント以上高い 単位: %

- これに対して男性従業員の育児休業取得実績率はわずか1.2%に留まり、対象従業員がいながら実績がない事業所が23.4%を占めている。製造業や従業員20人以上の事業所ではこの比率が30%を超え、50人以上の事業所では59.7%が対象従業員がいながら実績がないとするなど、男女で取得実績率に大きな差がみられる。(グラフ②)

ワーク・ライフ・バランスへの取り組みに対しては、47.2%の事業所がプラス面とマイナス面が同じくらいあるとしているが、プラスの方が多いとしたのはわずか3.4%で、これを大きく上回る41.3%がマイナス面の方が多いとしている。
ワーク・ライフ・バランスへの取り組みへの主な障がいには、人材確保や業務負担などと考えられる。

● 出産・育児・介護の両立支援と業績との関係において、47.2%の事業所が「プラス面とマイナス面が同じくらいある」としているが、「プラス面の方が多い」としたのはわずか3.4%で、これを大きく上回る41.3%が「マイナス面の方が多い」としている。
運輸業・郵便業や学術研究・専門・技術サービス業、宿泊業・飲食サービス業などは「マイナス面の方が多い」の比率が高めである。また、対象従業員がいながら育児休業取得実績がない事業所では、この比率がやや高く、業績へのマイナスの影響がワーク・ライフ・バランスへの取り組みを阻害していると考えられる。(グラフ③)

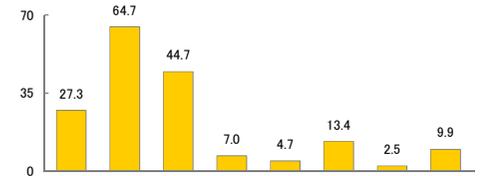
③ 出産・育児・介護の両立支援と業績との関係(問10)



● 出産・育児・介護の両立支援の負担内容を見ると、「担当業務の代替要員の確保」に負担を感じる事業所が64.7%と多く、人材確保がワーク・ライフ・バランスへの取り組みへの障がいとなっている。
「他従業員の業務量増加(44.7%)」「担当業務の遅滞(27.3%)」と合わせて、業務負担も障がいになっているといえる。
これらに比べると「復帰時の処遇考慮(13.4%)」「処遇に対する本人や他従業員の不満解消(7.0%)」「本人のキャリア形成の遅延(4.7%)」などの処遇や人材育成への負担を感じる事業所はやや少ない。
「負担に感じることはない」は9.9%である。(グラフ④)

④ 出産・育児・介護の両立支援の負担(問9)

単位: %
全体 n=1459



業種大区分	サンプル数	関係					プラス面の方が多い マイナス面の方が多い
		プラス面の方が多い	プラス面とマイナス面が同じくらいある	マイナス面の方が多い	不明	プラス面の方が多い マイナス面の方が多い	
全体	1459	3.4	47.2	41.3	8.2	-37.9	
業種大区分	建設業	232	1.3	45.3	41.4	12.1	-40.1
	製造業	270	3.3	47.4	41.1	8.1	-37.8
	運輸業、郵便業	72	1.4	25.0	68.1	5.6	-66.7
	卸売業、小売業	188	3.2	50.0	40.4	6.4	-37.2
	学術研究、専門・技術サービス業	40	-	45.0	50.0	5.0	-50.0
	宿泊業、飲食サービス業	44	4.5	45.5	47.7	2.3	-43.2
	生活関連サービス業、娯楽業	38	-	65.8	28.9	5.3	-28.9
	医療、福祉	254	7.1	48.0	38.2	6.7	-31.1
	サービス業(他に分類されないもの)	145	1.4	51.7	40.7	6.2	-39.3
従業員数別	10人未満	657	2.4	41.4	45.4	10.8	-43.0
	10~19人	266	2.6	51.1	40.2	6.0	-37.6
	20~49人	214	6.1	54.2	36.4	3.3	-30.3
	50人以上	191	5.2	58.1	33.5	3.1	-28.3
取得実績別	実績あり	286	7.3	58.7	30.4	3.5	-23.1
	実績なし	279	2.9	45.2	46.6	5.4	-43.7
	対象者なし	890	2.3	44.2	43.5	10.0	-41.2

※ 赤色は全体より10ポイント以上、黄色は全体より5ポイント以上高い 単位: %

業種大区分	サンプル数	負担内容								
		担当業務の遅滞	担当業務の代替要員の確保	他従業員の業務量増加	処遇に対する不満解消	本人のキャリア形成	復帰時の処遇考慮	その他	負担に感じることはない	
全体	1459	27.3	64.7	44.7	7.0	4.7	13.4	2.5	9.9	
業種大区分	建設業	232	35.3	55.6	40.9	6.0	3.9	9.5	2.2	11.2
	製造業	270	32.6	67.4	45.6	6.3	6.3	18.1	1.9	9.3
	運輸業、郵便業	72	18.1	75.0	44.4	8.3	-	11.1	1.4	9.7
	卸売業、小売業	188	25.0	70.2	48.9	4.3	2.7	16.5	1.6	6.9
	学術研究、専門・技術サービス業	40	45.0	60.0	42.5	12.5	15.0	7.5	5.0	7.5
	宿泊業、飲食サービス業	44	18.2	72.7	59.1	13.6	2.3	22.7	2.3	9.1
	生活関連サービス業、娯楽業	38	15.8	68.4	44.7	7.9	13.2	10.5	2.6	10.5
	医療、福祉	254	18.1	73.2	49.6	9.8	4.7	12.6	3.1	6.3
	サービス業(他に分類されないもの)	145	23.4	62.1	37.2	4.1	2.8	17.2	3.4	13.8
従業員数別	10人未満	657	28.9	58.3	39.9	6.1	4.0	8.4	3.5	11.7
	10~19人	266	27.1	67.3	50.0	7.1	2.6	12.0	1.9	10.2
	20~49人	214	23.4	76.2	47.7	10.3	6.5	22.0	1.4	7.9
	50人以上	191	25.7	80.6	56.0	6.3	8.4	27.7	1.0	4.2
取得実績別	実績あり	286	22.4	75.5	56.3	5.9	5.9	25.5	2.1	5.9
	実績なし	279	28.0	71.7	48.4	10.0	6.5	14.0	2.5	7.5
	対象者なし	890	29.0	59.4	40.3	6.5	3.8	9.4	2.6	12.2

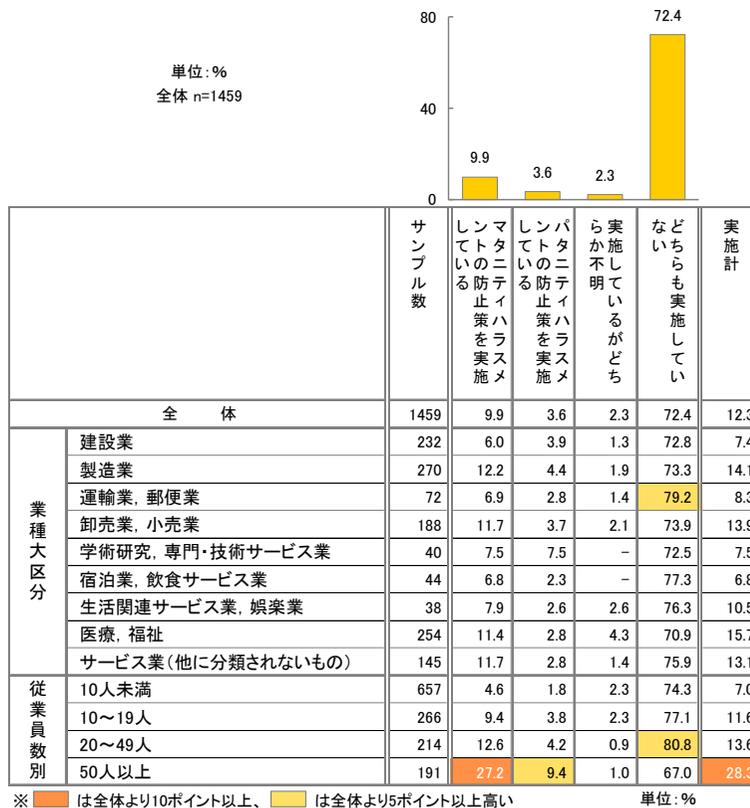
※ 赤色は全体より10ポイント以上、黄色は全体より5ポイント以上高い 単位: %

マタニティハラスメント・パタニティハラスメント防止策の実施率は12.3%と低く、非実施の事業所が72.4%を占めている。
 防止策実施事業所では、管理職や従業員などへの研修・教育の実施が目立ち、相談窓口設置や人員・代替要員確保もそれぞれ30%前後が実施。

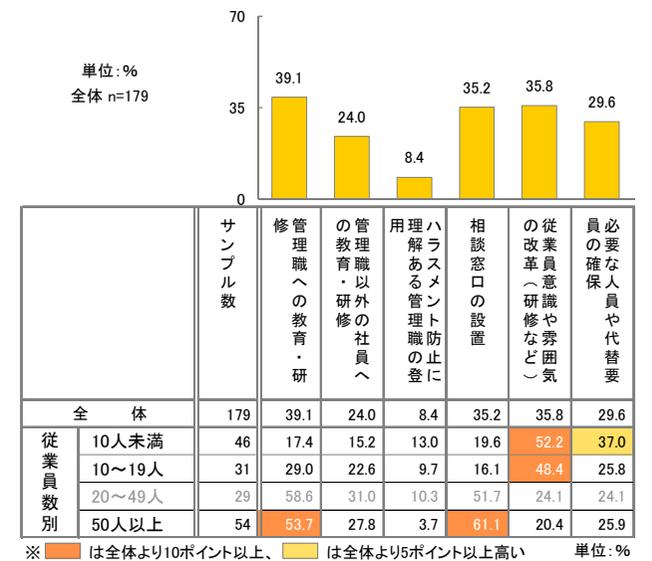
- マタニティハラスメントやパタニティハラスメントの防止策を実施している事業所は12.3%と少なく、非実施が72.4%を占めている。
 防止策実施率は従業員が多い事業所ほど高い傾向がみられ、50人以上の事業所では、28.3%が実施している。
 マタニティハラスメントの防止策実施率は9.9%、パタニティハラスメントは3.6%で、いずれも低い比率であるが、製造業や卸売業・小売業、医療・福祉、サービス業などは、マタニティハラスメントの防止策実施率が10%を超えている。(グラフ⑤)

- ハラスメント防止策を実施している事業所では、「管理職への教育・研修(39.1%)」「従業員意識や雰囲気改革(研修など)(35.8%)」「管理職以外の社員への教育・研修(24.0%)」など、研修や教育の取り組みが目立ち、特に「従業員意識や雰囲気改革」は従業員20人未満の事業所で実施率が高い。
 また、「相談窓口の設置」は35.2%で、従業員50人以上の事業所で実施率が高い。
 「必要な人員や代替要員の確保」に取り組んでいる事業所も29.6%みられる。
 「ハラスメント防止に理解ある管理職の登用」は8.4%である。(グラフ⑥)

⑤ハラスメントの防止策実施状況(問24)

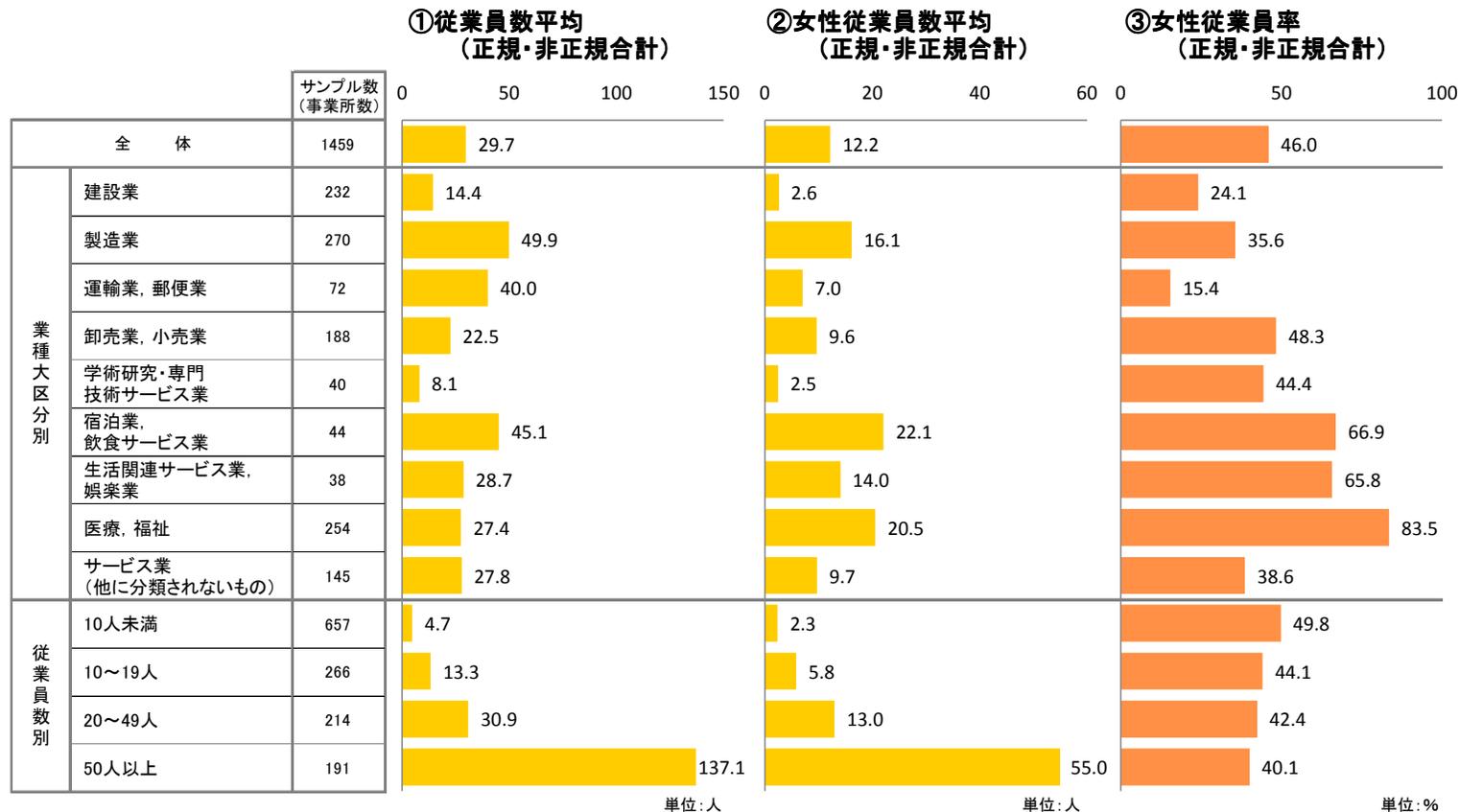


⑥ハラスメント防止の実施策(実施事業所ベース/問25)



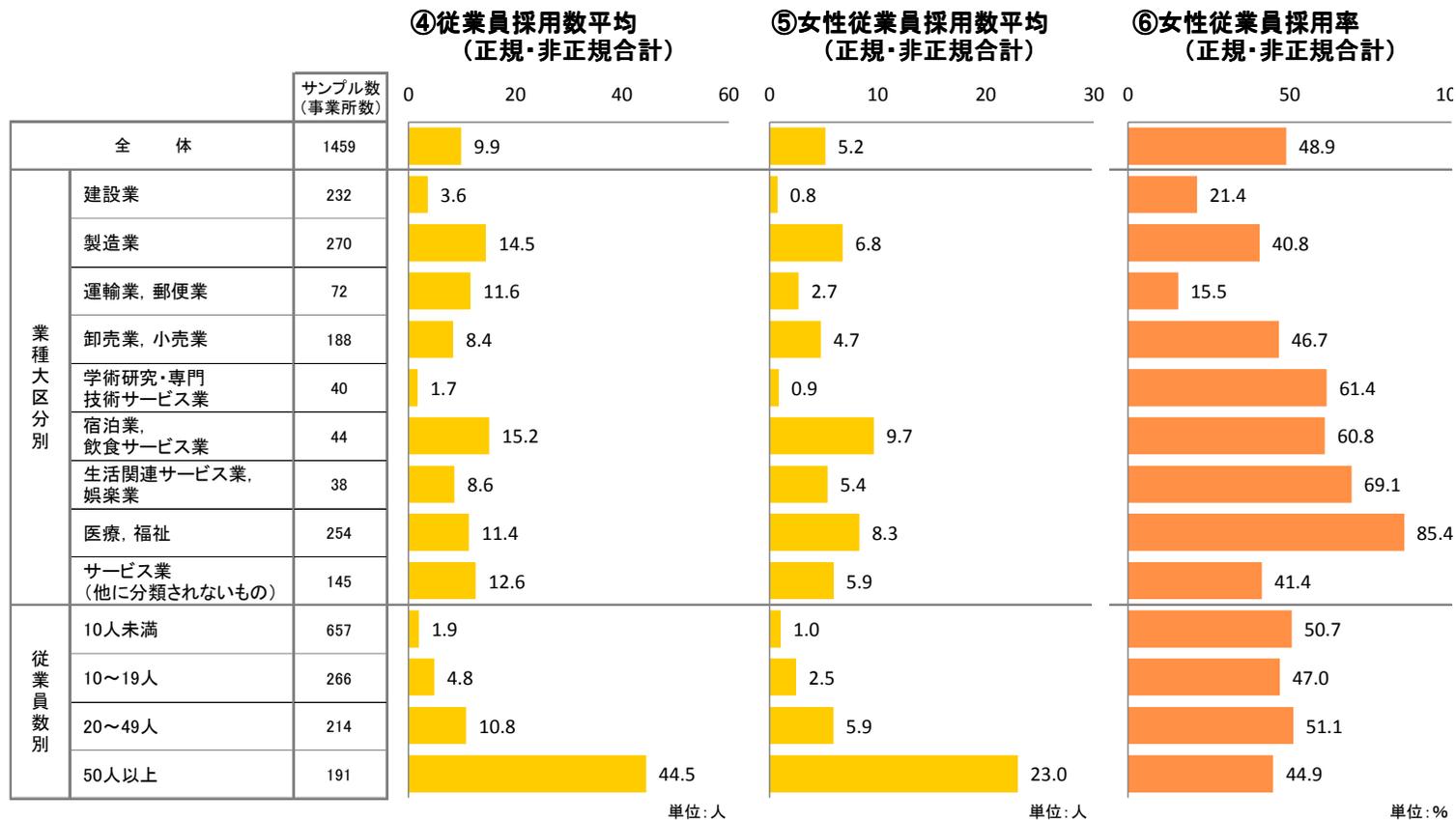
事業所の平均従業員数は29.7人、女性従業員数は12.2人で、女性従業員率は46.0%。宿泊業・飲食サービス業や生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉などの業種は女性中心、建設業や運輸業・郵便業は男性中心の職場で、小規模事業所ほど女性の活躍が期待されている。

- 三重県の300人未満の事業所では、平均従業員数は29.7人(グラフ①)で、そのうち女性従業員数は12.2人(グラフ②)、女性従業員率は46.0%(グラフ③)である。
- 女性従業員率が高い業種は、宿泊業・飲食サービス業(66.9%)や生活関連サービス業・娯楽業(65.8%)、医療・福祉(83.5%)などで、これらの業種は女性中心の職場であるといえる。特に宿泊業・飲食サービス業は、平均従業員数も45.1人と多く、女性の活躍が期待されている業種と考えられる。一方で、建設業や運輸業・郵便業は女性従業員率が30%を下回っている。また、従業員が多い事業所ほど女性従業員率は低く、現状では、小規模事業所ほど女性の活躍が期待されていると考えられる。



近3年間の平均採用従業員数9.9人のうち5.2人が女性で、女性従業員採用率は48.9%。学術研究・専門・技術サービス業や宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉(85.4%)などで女性従業員採用率が高い。

- 従業員の採用状況を見ると、この3年間では平均で9.9人の採用(グラフ④)があり、そのうち女性従業員は5.2人(グラフ⑤)、女性従業員採用率は48.9%(グラフ⑥)である。
- 女性従業員採用率が高い業種は、学術研究・専門・技術サービス業(61.4%)や宿泊業・飲食サービス業(60.8%)、生活関連サービス業・娯楽業(69.1%)、医療・福祉(85.4%)などである。
※採用面のみをみると、現在の女性従業員率との比較から、学術研究・専門・技術サービス業や製造業は女性従業員率が上昇しつつあり、宿泊業・飲食サービス業は低下しつつあるといえるが、正確には離職率の考慮が必要である。

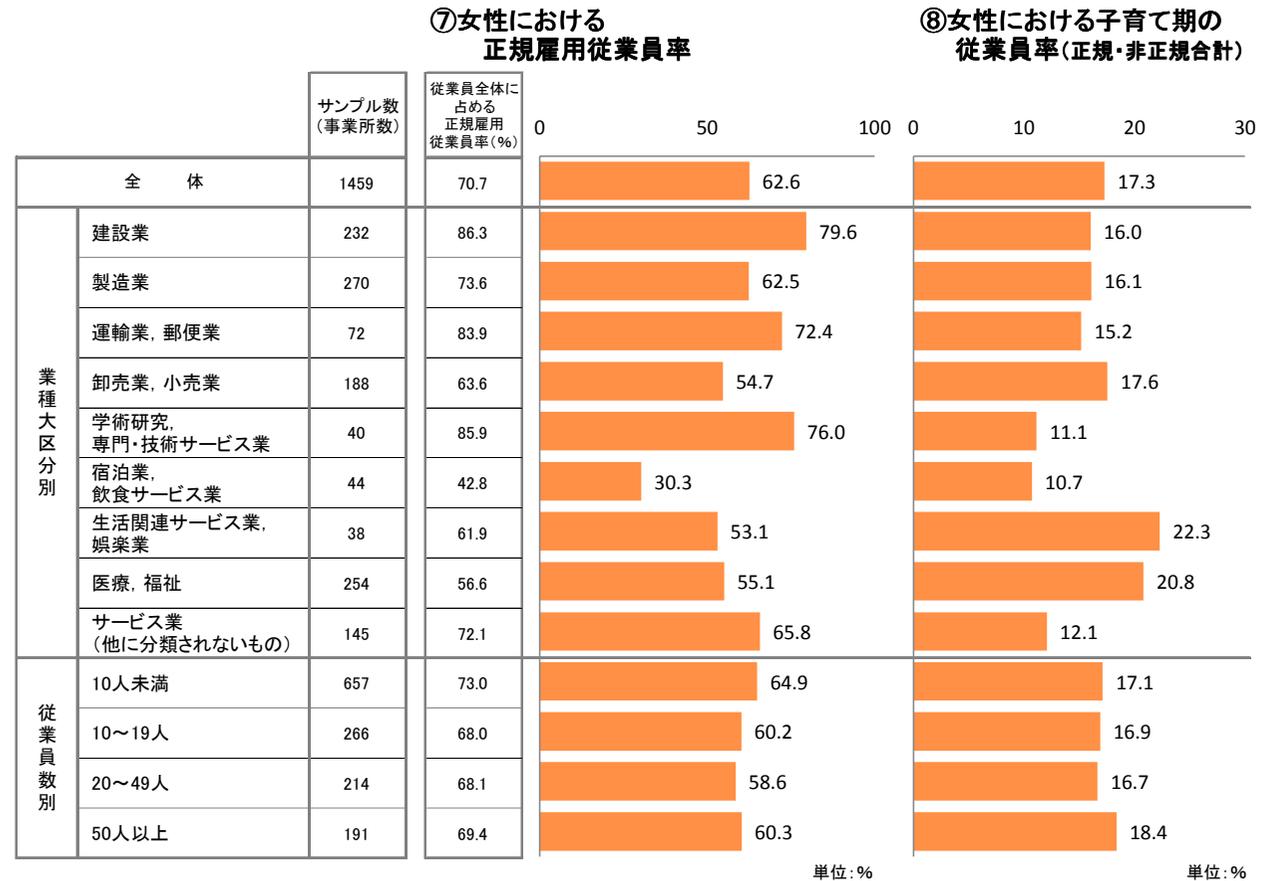


女性の正規雇用従業員率は62.6%で、全体の正規雇用従業員率70.7%を下回っている。

女性における子育て期の従業員率は17.3%で、生活関連サービス業・娯楽業(22.3%)や医療・福祉(20.8%)の事業所でやや比率が高い。

● 女性における正規雇用従業員率は62.6%で、従業員全体に占める正規雇用従業員率70.7%を下回っている。業種別には、建設業や運輸業・郵便業、学術研究・専門・技術サービス業などで、女性における正規雇用従業員率が70%を上回っているものの、いずれも従業員全体に占める正規雇用従業員率を下回っている。また、宿泊業・飲食サービス業は、女性における正規雇用従業員率(30.3%)も従業員全体に占める正規雇用従業員率(42.8%)も、他の業種に比べて低い。(グラフ⑦)

● 女性における子育て期の従業員率は17.3%で、生活関連サービス業・娯楽業(22.3%)や医療・福祉(20.8%)などの事業所でやや比率が高めである。(グラフ⑧)



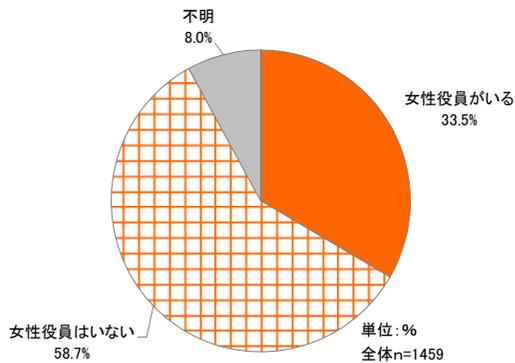
三重県の300人未満の事業所で女性役員がいる事業所は33.5%で、全国の従業員100～999人の企業とほぼ同水準だが、女性管理職(17.5%)は全国より比率が低い。

役員・管理職・重要職種従事女性率は21.9%で、生活関連サービス業・娯楽業(31.4%)や医療・福祉(47.7%)の事業所は女性の活用が活発。

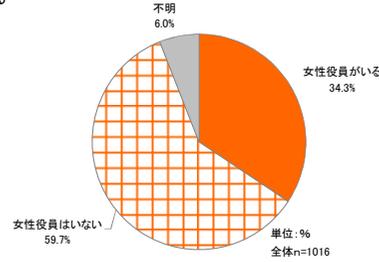
● 三重県の300人未満の事業所で女性役員がいる事業所は33.5%で、全国の従業員100～999人の企業と比べて、ほぼ同じ水準であるが(グラフ⑨)、女性管理職がいる事業所は17.5%で、全国の従業員100～999人の企業と比べてその比率が低い。(グラフ⑩)

● 役員・管理職・重要職種従事女性数は平均2.6人で、医療・福祉の事業所では平均4.6人と多めである。(グラフ⑪)
また、役員・管理職・重要職種従事女性率は21.9%で、生活関連サービス業・娯楽業(31.4%)や医療・福祉(47.7%)などの事業所はこの比率が高く、女性の活用が活発であるといえる。さらに、この比率は従業員が少ない事業所ほど高く、小規模事業所ほど女性が重要な職種に就いているといえる。(グラフ⑫)

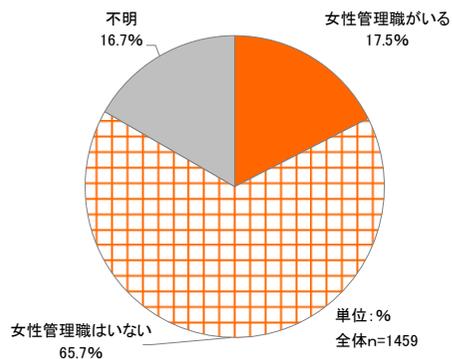
⑨女性役員の有無(問16)



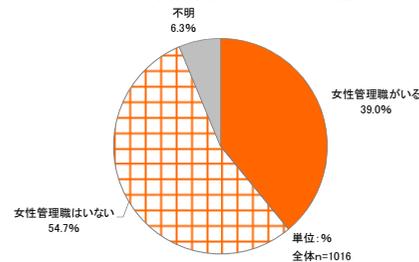
【参考データ】
全国の従業員100～999人の企業



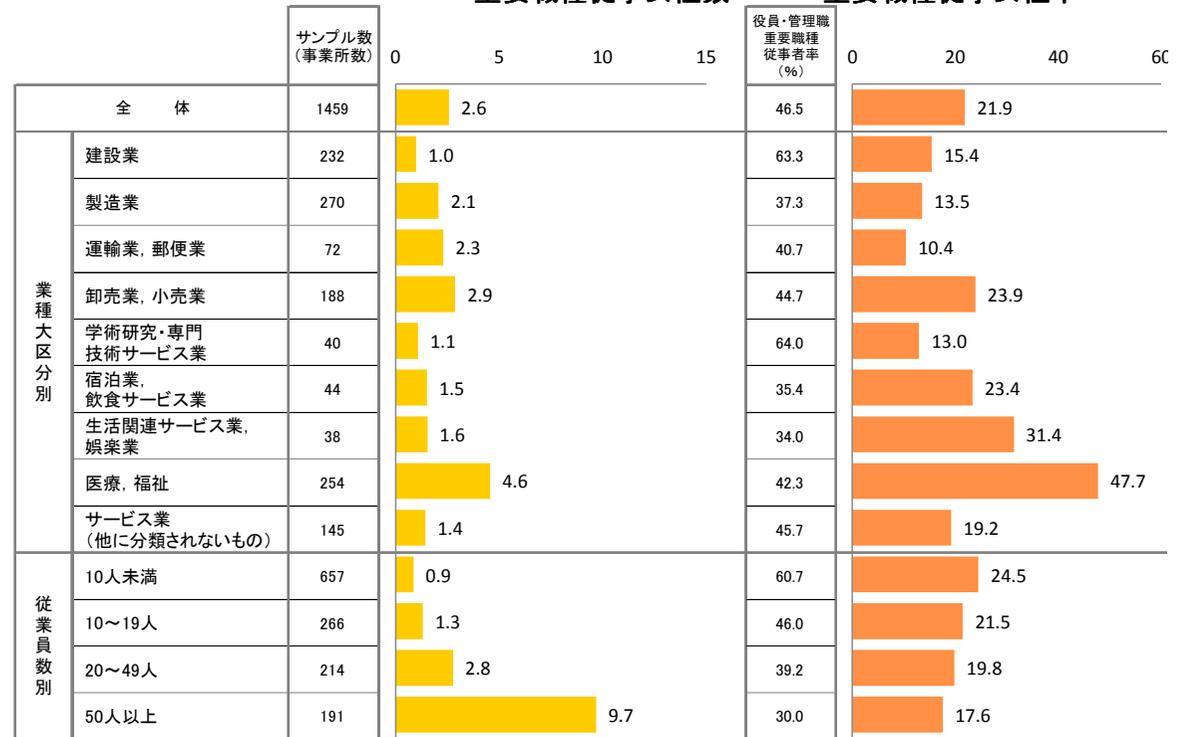
⑩女性管理職の有無(問16)



【参考データ】
全国の従業員100～999人の企業



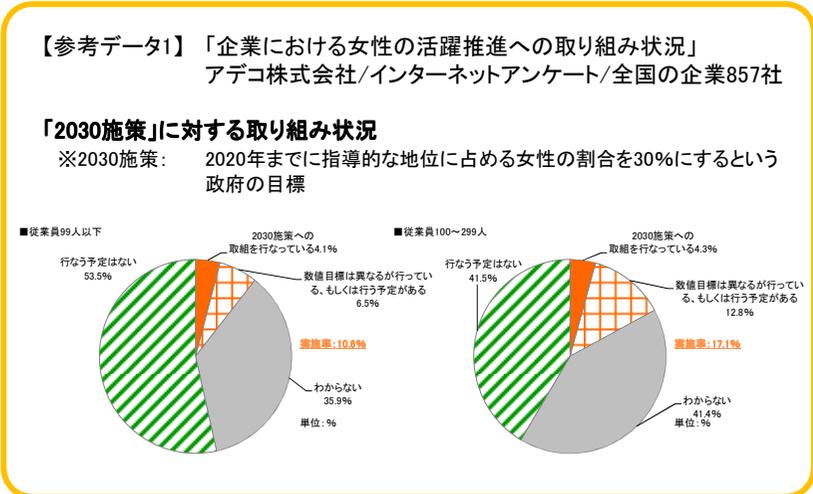
⑪役員・管理職・重要職種従事女性数



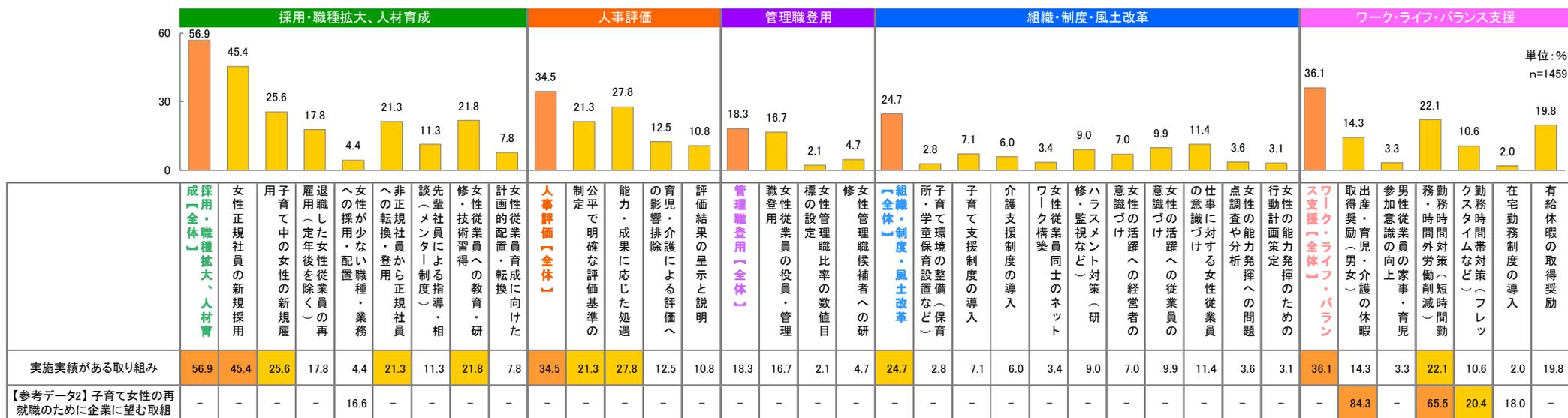
【参考データ】の出典
平成26年「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」内閣府 男女共同参画局
郵送調査/全国の従業員規模100人～999人の企業1016社

三重県の300人未満の事業所の女性活用の制度・取り組みでは、『採用・職種拡大、人材育成(56.9%)』が最もよく実施されており、『ワーク・ライフ・バランス支援(36.1%)』や『人事評価(34.5%)』が次いでいる。『管理職登用(18.3%)』『組織・制度・風土改革(24.7%)』は実施率が他の制度・取り組みより低い。

- 三重県の300人未満の事業所の女性活用に向けた制度・取り組みに関しては、『採用・職種拡大、人材育成(56.9%)』が最もよく実施されており、「女性正規社員の新規採用(45.4%)」や「子育て中の女性の新規雇用(25.6%)」「非正規社員から正規社員への転換・登用(21.3%)」「女性従業員への教育・研修・技術習得(21.8%)」などが20%以上の事業所で実施されている。
『ワーク・ライフ・バランス支援(36.1%)』では、「勤務時間対策」が22.1%の事業所で実施されている。
『人事評価(34.5%)』も比較的实施が活発で、20%以上の事業所で実施されている制度・取り組みは「能力・成果に応じた処遇(27.8%)」「公平で明確な評価基準の制定(21.3%)」である。
『管理職登用(18.3%)』や『組織・制度・風土改革(24.7%)』は実施率が他の制度・取り組みより低いが、『管理職登用』については、全国の従業員300人未満の企業(右記【参考データ1】)に比べて実施率がやや高いと考えられる。
- いずれの制度・取り組みも、再就職にあたって子育て中の女性が望む企業の取り組み(下記【参考データ2】)と比較すると実施率はやや低めといえ、事業者と雇用者の意識に差異があると考えられる。



①女性活用に向けた制度・取り組みの実施率(問22①)

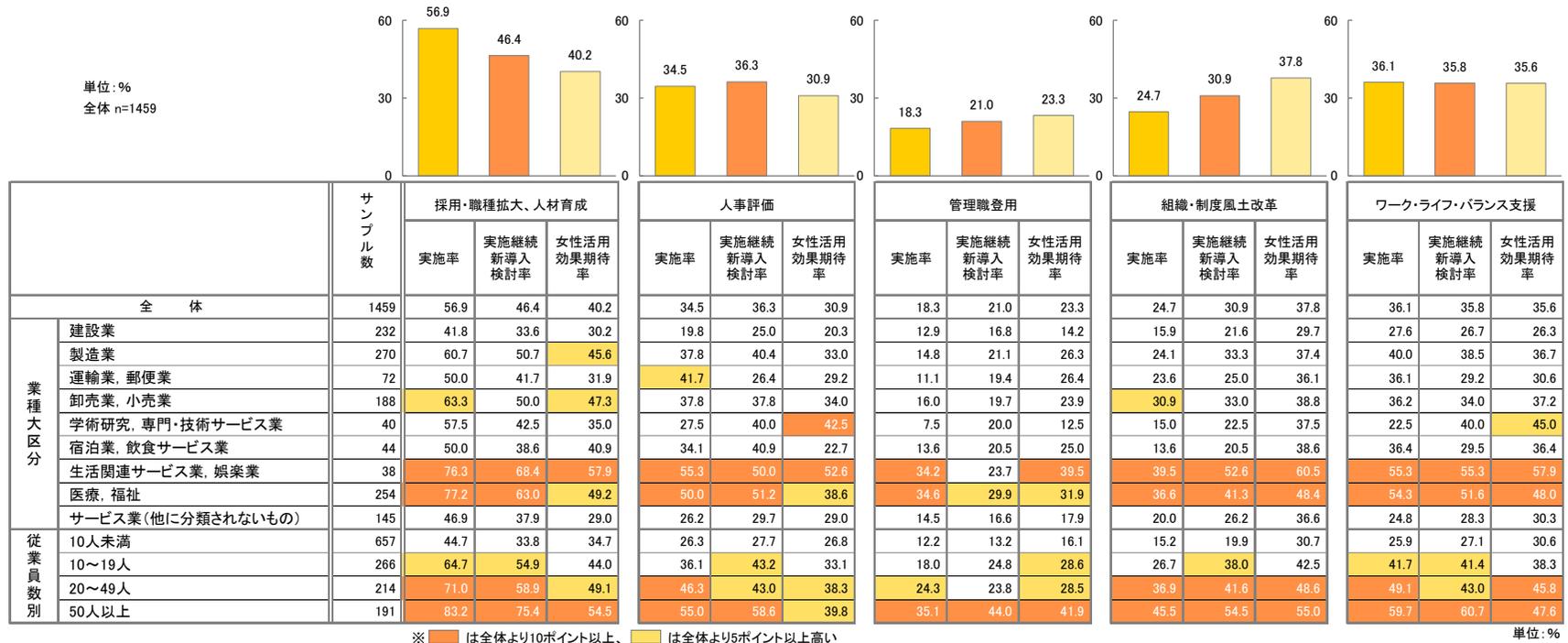


【参考データ2】の出自 平成25年度「子育て中の女性の就業意識に関するアンケート調査」三重県(片面郵送調査/三重県内の小学3年生の児童・幼稚園年中生の園児をもつ母親2579人) 単位:%

女性活用の制度・取り組みについて、人事評価や管理職登用、組織・制度・風土改革は、実施率が低くないが、今後の実施はやや拡大傾向。ワーク・ライフ・バランス支援は、実施率が比較的高く、今後も継続的实施が想定される。採用・職種拡大・人材育成は、現状の実施率は最も高いが、今後の実施は縮小傾向。

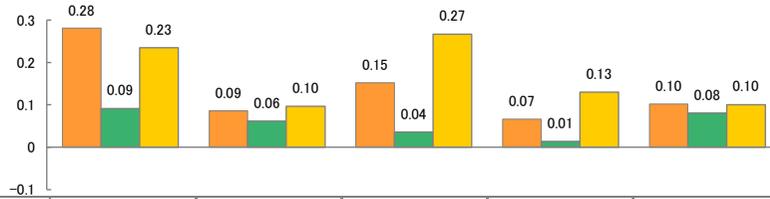
- 女性活用に向けた制度・取り組み(大分類)について、『採用・職種拡大、人材育成』は、実施率(56.9%)、実施継続・新導入検討率(46.4%)、女性活用効果期待率(40.2%)共に、他の制度・取り組みより高いが、実施率より実施継続・新導入検討率や女性活用効果期待率が低く、今後の実施は縮小傾向にあると考えられる。
- 『人事評価』の実施率は34.5%で、女性活用効果期待率も30.9%と高くはないが、実施継続・新導入検討率(36.3%)が実施率とほぼ同じで、今後も継続的に実施されると考えられる。
- 『管理職登用』や『組織・制度・風土改革』は実施率が他の制度・取り組みより低いが、実施継続・新導入検討率や女性活用効果期待率が実施率を上回っており、今後の実施はやや拡大傾向にあると考えられる。
- 『ワーク・ライフ・バランス支援』は、実施率が「採用・職種拡大、人材育成」に次いで高く、実施継続・新導入検討率や女性活用効果期待率が実施率とほぼ同じで、今後も継続的に実施されると考えられる。

②女性活用に向けた制度・取り組み(問22/大分類)



『採用・職種拡大、人材育成』の制度・取り組みは、女性従業員率や役員・管理職従事女性率の向上に弱いながら影響度が確認でき、積極的な推奨や取り組み支援が有効。『採用・職種拡大、人材育成』においては、「女性正規社員の新規採用」「退職した女性従業員の再雇用」「非正規社員から正規社員への転換・登用」「女性従業員への教育・研修・技術習得」が優先注力課題。

③女性活用推進への影響度



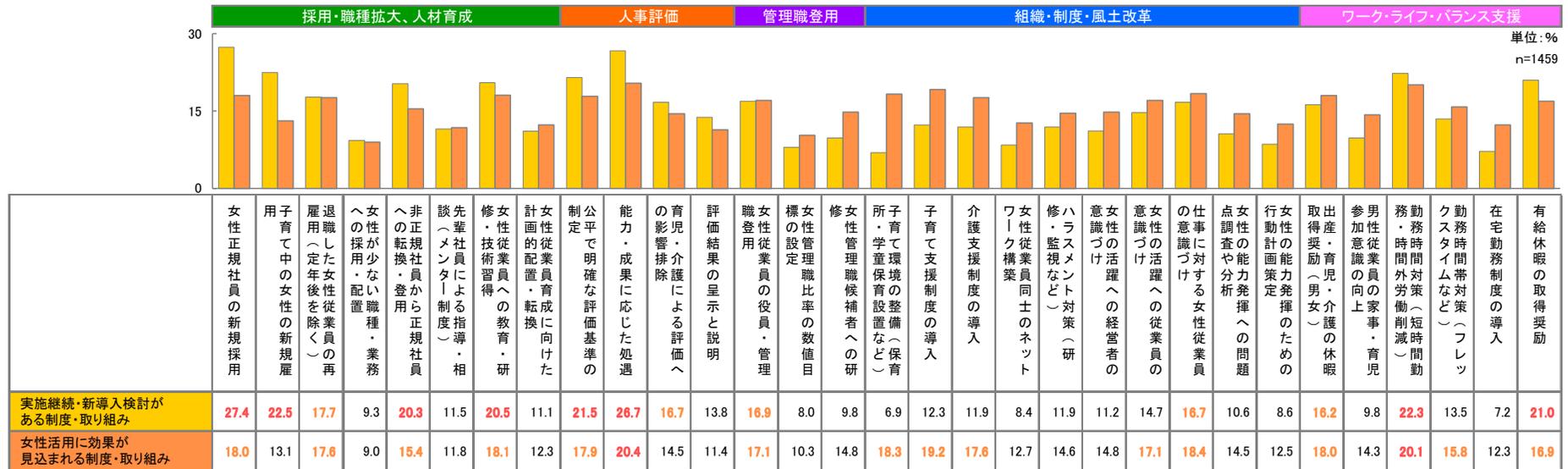
	採用・職種拡大 人材育成	人事評価	管理職登用	組織・制度 風土改革	ワーク・ライフ・ バランス支援
女性従業員率への影響度	0.28	0.09	0.15	0.07	0.10
女性における子育て従業員率への影響度	0.09	0.06	0.04	0.01	0.08
役員・管理職従事女性率への影響度	0.23	0.10	0.27	0.13	0.10

単位: ポイント

● 女性活用に向けた制度・取り組み(大分類)について、女性の活用実績への影響度を相関分析によって数値化したところ、『採用・職種拡大、人材育成』の制度・取り組みに関して、女性従業員率に0.28、役員・管理職従事女性率に0.23の影響度が弱いながら確認できた。また、役員・管理職従事女性率において『管理職登用』の制度・取り組みに0.27の影響度が確認でき、ある程度の効果が確認できた。女性における子育て期の従業員率への影響度が確認できる制度・取り組みは見当たらなかった。(グラフ③)

● 女性従業員率や役員・管理職従事女性率の向上に弱いながら影響度が確認できた『採用・職種拡大、人材育成』については、「女性正規社員の新規採用」「退職した女性従業員の再雇用」「非正規社員から正規社員への転換・登用」「女性従業員への教育・研修・技術習得」で比較的女性活用効果期待率が高く、実施継続・新導入検討率も高めである。したがって、これらが積極的な推奨や取り組み支援が有効であり、優先注力課題であると考えられる。(グラフ④)

④女性活用に向けた制度・取り組みの実施継続・新導入検討率と女性活用効果期待率(問22②③)



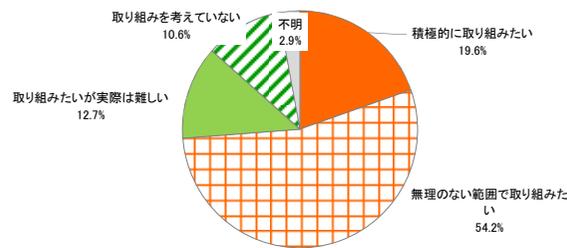
赤字は20%以上 橙文字は15%以上

単位: %

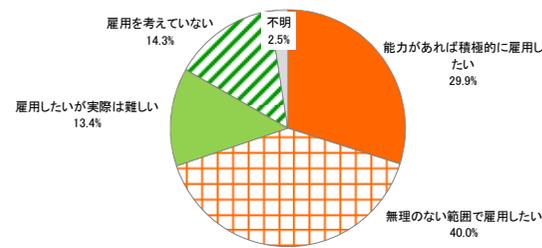
女性従業員就労継続推進には86.5%、子育て期女性の雇用には83.3%、役員・管理職への女性登用には73.0%が意向を示しており、生活関連サービス業・娯楽業や医療・福祉、従業員50人以上の事業所では、積極的意向の比率がより高い。

- 女性従業員就労継続推進への取り組みについては、86.5%（積極的に19.6%+無理ない範囲で54.2%+取り組みたいが難しい12.7%）が意向を示しており、73.8%は取り組み実施が可能としている。生活関連サービス業・娯楽業や医療・福祉、従業員50人以上、女性従業員率80%以上などの事業所では、30%以上が積極的意向を示している。
- 子育て期女性の雇用については、83.3%（積極的に29.9%+無理ない範囲で40.0%+雇用したいが難しい13.4%）が意向を示しており、69.9%は雇用可能としている。医療・福祉、従業員50人以上、女性従業員率80%以上などの事業所では、40%以上が積極的意向を示している。
- 役員・管理職への女性登用については、73.0%（積極的に34.8%+無理ない範囲で26.9%+登用したいが難しい11.3%）が意向を示しており、61.7%は登用可能としている。生活関連サービス業・娯楽業や医療・福祉、従業員20人以上、役員・管理職・重要職種従事女性率80%以上などの事業所では、半数程度が積極的意向を示している。

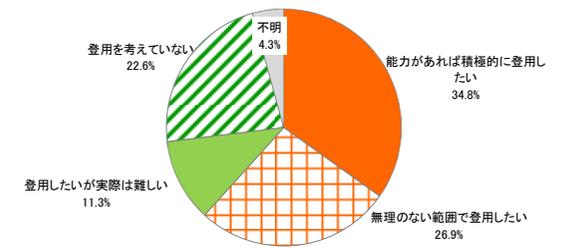
①女性従業員就労継続推進への取り組み意向(問18)



②子育て期女性の雇用意向(問19)



③役員・管理職への女性登用意向(問20)



		サンプル数	積極的に取り組みたい	無理のない範囲で取り組みたい	取り組みたいが実際は難しい	取り組みを考えていない	不明	意向計	実施可能
全体		1459	19.6	54.2	12.7	10.6	2.9	86.5	73.8
業種大区分	建設業	232	12.9	46.1	20.3	17.7	79.3	59.0	
	製造業	270	14.8	57.0	15.6	10.0	87.4	71.8	
	運輸業、郵便業	72	12.5	48.6	13.9	19.4	75.0	61.1	
	卸売業、小売業	188	22.3	62.2	8.0	6.4	92.5	84.5	
	学術研究、専門・技術サービス業	40	15.0	62.5	7.5	12.5	85.0	77.5	
	宿泊業、飲食サービス業	44	20.5	47.7	18.2	9.1	86.4	68.2	
	生活関連サービス業、娯楽業	38	34.2	50.0	7.9	5.3	92.1	84.2	
	医療、福祉	254	33.5	57.9	4.7	1.6	96.1	91.4	
	サービス業(他に分類されないもの)		145	17.9	51.0	15.2	14.5	84.1	68.9
	従業員数別	10人未満	657	13.9	49.8	17.0	16.3	80.7	63.7
10～19人		266	25.9	56.8	11.3	4.1	94.0	82.7	
20～49人		214	22.0	65.0	6.1	5.6	93.1	87.0	
50人以上		191	31.8	57.6	7.3	1.0	96.8	89.5	
従業員数別		678	14.3	54.4	17.6	12.4	86.3	68.7	
率別	50%以上80%未満	279	26.5	56.6	7.2	6.1	90.3	83.1	
	80%以上	269	30.9	59.1	4.8	4.5	94.8	90.0	
	従業員数別	42	26.2	61.9	9.5	2.4	97.6	88.1	
率別	80%以上90%未満	38	15.8	68.4	7.9	5.3	92.1	84.2	
	90%以上	903	20.9	57.4	10.9	9.4	89.2	78.3	

※ 〇は全体より10ポイント以上、●は全体より5ポイント以上高い 単位: %

		サンプル数	積極的に雇用したい	無理のない範囲で雇用したい	雇用したいが実際は難しい	雇用を考えていない	不明	意向計	実施可能
全体		1459	29.9	40.0	13.4	14.3	83.3	69.9	
業種大区分	建設業	232	25.0	29.3	18.1	24.6	72.4	54.3	
	製造業	270	27.0	45.6	13.0	11.9	85.6	74.6	
	運輸業、郵便業	72	19.4	33.3	16.7	26.4	69.4	52.7	
	卸売業、小売業	188	28.2	49.5	11.2	10.1	88.9	77.7	
	学術研究、専門・技術サービス業	40	30.0	40.0	12.5	15.0	82.5	70.0	
	宿泊業、飲食サービス業	44	22.7	47.7	15.9	9.1	86.3	70.4	
	生活関連サービス業、娯楽業	38	36.8	44.7	5.3	10.5	86.8	81.5	
	医療、福祉	254	48.0	40.9	7.5	2.4	96.4	88.9	
	サービス業(他に分類されないもの)		145	24.1	40.0	16.6	19.3	80.7	64.1
	従業員数別	10人未満	657	22.8	37.1	15.8	21.6	75.7	59.9
10～19人		266	36.8	39.1	14.7	7.5	90.6	75.9	
20～49人		214	38.3	48.6	7.9	4.2	94.8	86.9	
50人以上		191	40.8	44.0	9.4	3.7	94.2	84.8	
従業員数別		678	25.7	40.3	15.6	16.8	81.6	66.0	
率別	50%以上80%未満	279	38.0	42.3	9.0	8.2	89.3	80.3	
	80%以上	269	40.5	43.1	8.9	7.1	92.5	83.6	
	従業員数別	943	32.7	43.7	12.2	10.4	88.6	76.4	
率別	50%以上80%未満	111	36.0	40.5	9.0	11.7	85.5	76.5	
	80%以上	36	30.6	22.2	11.1	36.1	63.9	52.8	

※ 〇は全体より10ポイント以上、●は全体より5ポイント以上高い 単位: %

		サンプル数	積極的に登用したい	無理のない範囲で登用したい	登用したいが実際は難しい	登用を考えていない	不明	意向計	実施可能
全体		1459	34.8	26.9	11.3	22.6	73.0	61.7	
業種大区分	建設業	232	24.6	24.6	10.8	35.8	60.0	49.2	
	製造業	270	31.9	27.4	14.4	22.6	67.7	59.3	
	運輸業、郵便業	72	31.9	25.0	6.9	31.9	63.8	56.9	
	卸売業、小売業	188	34.6	30.3	12.8	17.6	77.7	64.9	
	学術研究、専門・技術サービス業	40	30.0	35.0	15.0	15.0	80.0	65.0	
	宿泊業、飲食サービス業	44	38.6	22.7	11.4	18.2	72.7	61.3	
	生活関連サービス業、娯楽業	38	55.3	21.1	-	18.4	76.4	76.4	
	医療、福祉	254	49.2	28.0	6.3	11.4	83.5	77.2	
	サービス業(他に分類されないもの)		145	34.5	24.1	15.2	24.8	73.8	58.6
	従業員数別	10人未満	657	23.4	26.8	11.3	32.9	61.5	50.2
10～19人		266	41.0	27.1	12.8	16.9	80.9	68.1	
20～49人		214	50.0	29.0	10.3	9.3	89.3	79.0	
50人以上		191	51.8	29.8	11.5	4.7	93.1	81.6	
従業員数別		678	32.7	28.3	12.7	24.0	73.7	61.0	
率別	50%以上80%未満	279	41.2	30.5	10.4	14.0	82.1	71.7	
	80%以上	269	40.5	26.8	8.6	20.8	75.9	67.3	
	従業員数別	615	36.7	30.9	11.5	19.8	79.1	67.6	
率別	50%以上80%未満	92	38.0	30.4	13.0	16.3	81.4	68.4	
	80%以上	48	47.9	25.0	8.3	12.5	81.2	72.9	

※ 〇は全体より10ポイント以上、●は全体より5ポイント以上高い 単位: %

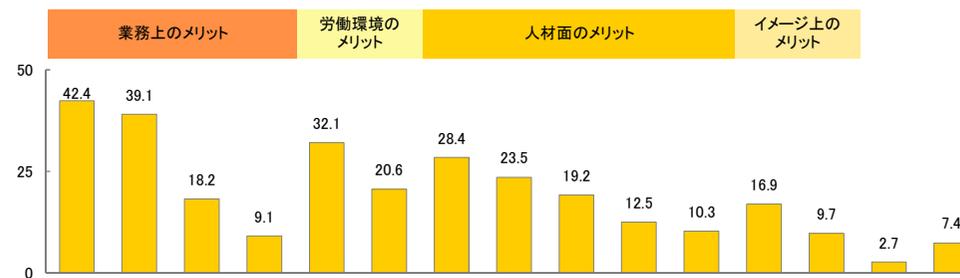
女性従業員増加の効果としては、「業務の質の向上」「商品・サービス開発・改良」「業務効率向上」などの業務上のメリットや、「雰囲気向上・活性化」「事業所環境改善」などの労働環境メリット、「優秀な女性確保」「女性の労働意欲向上」「人材の多様性」などの人材メリットなどを想定。

- 女性従業員を増やすことで得られる効果としては、「業務の質の向上(42.4%)」「女性視点での商品・サービスの開発や改良(39.1%)」「女性同士で協力することによる業務効率の向上(18.2%)」など、業務上のメリットの想定が上位に目立つ。また、「職場の雰囲気向上・活性化(32.1%)」「女性視点での事業所環境の改善(20.6%)」などの労働環境に関するメリットや、「優秀な女性従業員の確保(就労継続)(28.4%)」「女性従業員の労働意欲の向上(23.5%)」「人材の多様性の確保(19.2%)」などの人材面のメリットへの期待も上位である。

- 事業所属性別にみると、卸売業・小売業や宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業などの事業所は、「女性視点での商品・サービスの開発や改良」の効果が想定する比率が高い。また、宿泊業・飲食サービス業は「優秀な女性従業員の確保」、生活関連サービス業・娯楽業では「有能な女性からの新規応募の増加」の比率が他の業種に比べて高い。女性従業員活用に積極的意向を示した事業所では、「業務の質の向上」「女性視点での商品・サービスの開発や改良」「優秀な女性従業員の確保」などの比率がより高い。

④女性従業員増加の想定効果(問17)

単位：%
全体 n=1459



業種大区分	サンプル数	想定効果(問17)																			
		業務の質の向上(丁寧)	商品・サービスの開発や改良	業務効率の向上	女性同士で協力する業務効率	取引先・顧客の拡大	職場の雰囲気向上	労働環境の改善(時間外)	女性視点での事業所	確保(就労継続)	優秀な女性従業員の確保	女性従業員の労働意欲向上	人材の多様性の確保	女性従業員の離職率の低下	人材の補強(新規)	有能な女性からの新規応募の増加	対(社会的)イメージ向上	事業所イメージ向上	業界・世界の活性化	その他	期待できること
全体	1459	42.4	39.1	18.2	9.1	32.1	20.6	28.4	23.5	19.2	12.5	10.3	16.9	9.7	2.7	7.4					
業種大区分	建設業	232	40.9	30.6	16.8	7.8	31.9	16.4	21.6	14.7	21.1	6.0	5.6	21.6	18.1	1.3	10.8				
	製造業	270	44.1	31.9	13.7	4.8	38.1	24.1	29.3	29.3	22.2	12.2	10.4	15.2	7.0	0.7	6.7				
	運輸業、郵便業	72	29.2	25.0	9.7	5.6	27.8	20.8	19.4	27.8	11.1	4.2	2.8	16.7	13.9	-	18.1				
	卸売業、小売業	188	44.7	60.6	26.1	16.0	34.6	23.9	28.2	23.9	19.1	13.3	10.6	18.6	8.0	2.7	3.7				
	学術研究、専門・技術サービス業	40	47.5	35.0	12.5	2.5	35.0	25.0	32.5	27.5	27.5	15.0	12.5	20.0	10.0	2.5	7.5				
	宿泊業、飲食サービス業	44	52.3	70.5	15.9	13.6	31.8	29.5	40.9	31.8	11.4	15.9	18.2	15.9	9.1	-	6.8				
	生活関連サービス業、娯楽業	38	47.4	55.3	23.7	15.8	36.8	15.8	34.2	28.9	26.3	18.4	21.1	23.7	15.8	-	2.6				
	医療、福祉	254	47.6	36.6	26.8	5.5	27.6	21.3	36.6	25.6	14.6	19.3	15.4	13.4	5.5	5.9	3.5				
	サービス業(他に分類されないもの)	145	38.6	32.4	11.7	8.3	29.7	15.9	21.4	15.9	21.4	13.1	6.9	15.2	6.9	3.4	11.0				
従業員数別	10人未満	657	39.6	38.7	16.0	10.0	32.0	17.8	23.0	18.6	15.5	10.5	6.4	14.8	9.4	3.5	10.0				
	10~19人	266	45.1	39.8	22.2	9.0	32.0	19.2	32.3	26.3	15.0	12.0	11.3	15.4	9.0	1.5	6.0				
	20~49人	214	50.5	43.5	21.5	8.9	34.6	27.6	33.6	24.8	23.8	15.9	15.4	19.2	8.9	3.7	4.7				
	50人以上	191	41.9	41.4	14.1	5.8	30.9	30.9	39.3	39.3	34.0	19.9	18.8	26.2	12.6	1.0	1.6				
意向別	積極層	366	52.5	51.4	26.0	8.7	37.2	30.3	45.9	33.1	26.0	21.9	18.0	23.5	11.2	3.3	1.6				
	意向層	322	48.8	47.8	19.3	11.5	37.0	22.4	32.0	27.3	22.0	12.1	13.4	17.7	10.2	1.6	2.2				
	消極層	696	36.8	30.3	14.7	8.5	28.9	15.5	19.4	18.1	15.9	8.5	5.3	14.1	8.6	2.3	13.4				

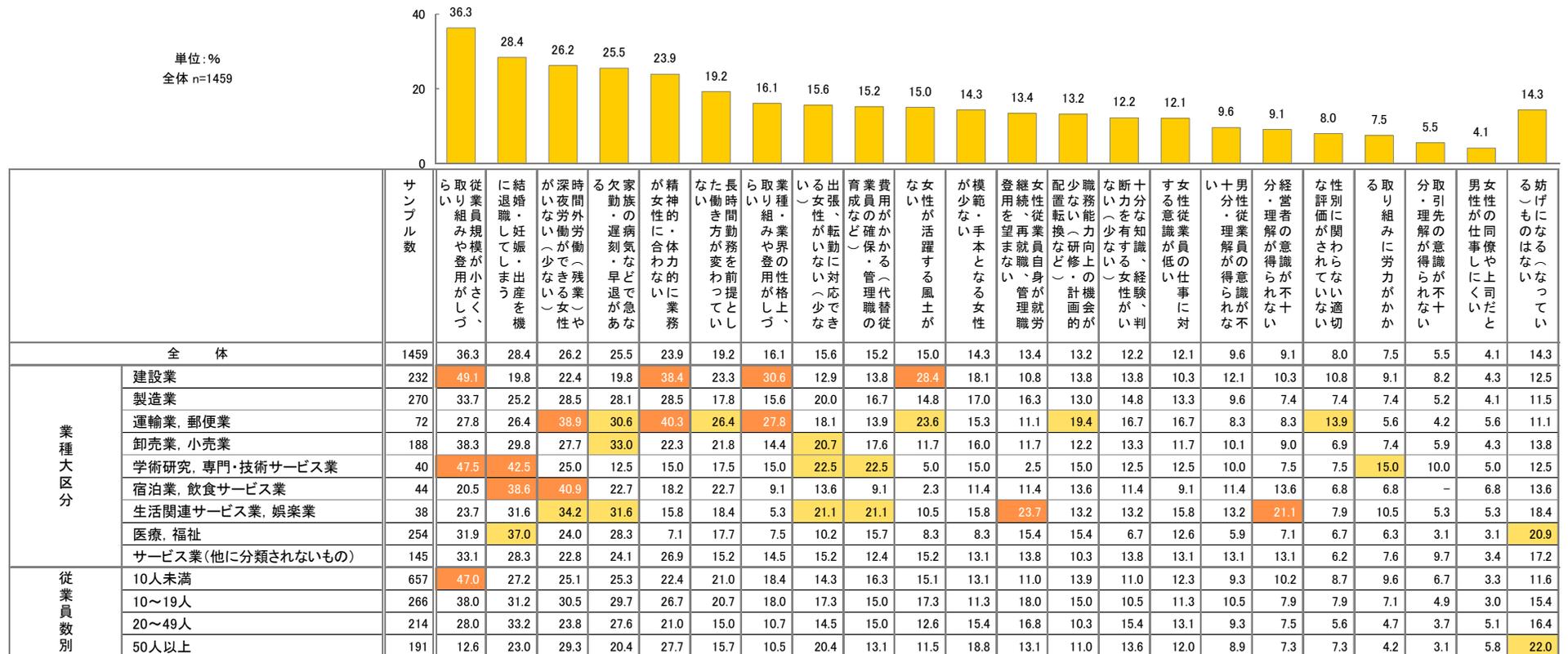
※ 赤色は全体より10ポイント以上、黄色は全体より5ポイント以上高い

単位：%

女性従業員就労継続・子育て期女性雇用の妨げは、従業員規模の小ささや、「結婚などで退職する」「残業できない」「急な欠勤などがある」などの労働制限、「業務が合わない」「働き方が変わっていない」「業種・業界の性格」などの事業所や業種の特性・体質に関するものなど。

- 女性従業員の就労継続・子育て期女性雇用の妨げとしては、「従業員規模が小さく、取り組みや登用がしづらい(36.3%)」を挙げる事業所が最も多く、製造業や学術研究・専門・技術サービス業でその比率がより高い。
次いで「結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう(28.4%)」「時間外労働(残業)や深夜労働ができる女性が少ない(少ない)(26.2%)」「家族の病気などで急な欠勤・遅刻・早退がある(25.5%)」などの労働の制限に関するものも上位で、運輸業・郵便業や学術研究・専門・技術サービス業、宿泊業・飲食サービス業などで、この傾向がより強い。また、「精神的・体力的に業務が女性に合わない(23.9%)」「長時間勤務を前提とした働き方が変わっていない(19.2%)」「業種・業界の性格上、取り組みや登用がしづらい(16.1%)」などの事業所や業種の特性・体質に関するものも上位で、建設業や運輸業・郵便業でその比率がより高い。
- 生活関連サービス業・娯楽業は、「女性従業員自身が就労継続、再就職、管理職登用を望まない」「経営者の意識が不十分・理解が得られない」の比率がほかの業種に比べて高く、これらが妨げになっている。

⑤女性従業員就労継続・子育て期女性雇用の妨げ(問21①)



※ 赤色は全体より10ポイント以上、黄色は全体より5ポイント以上高い

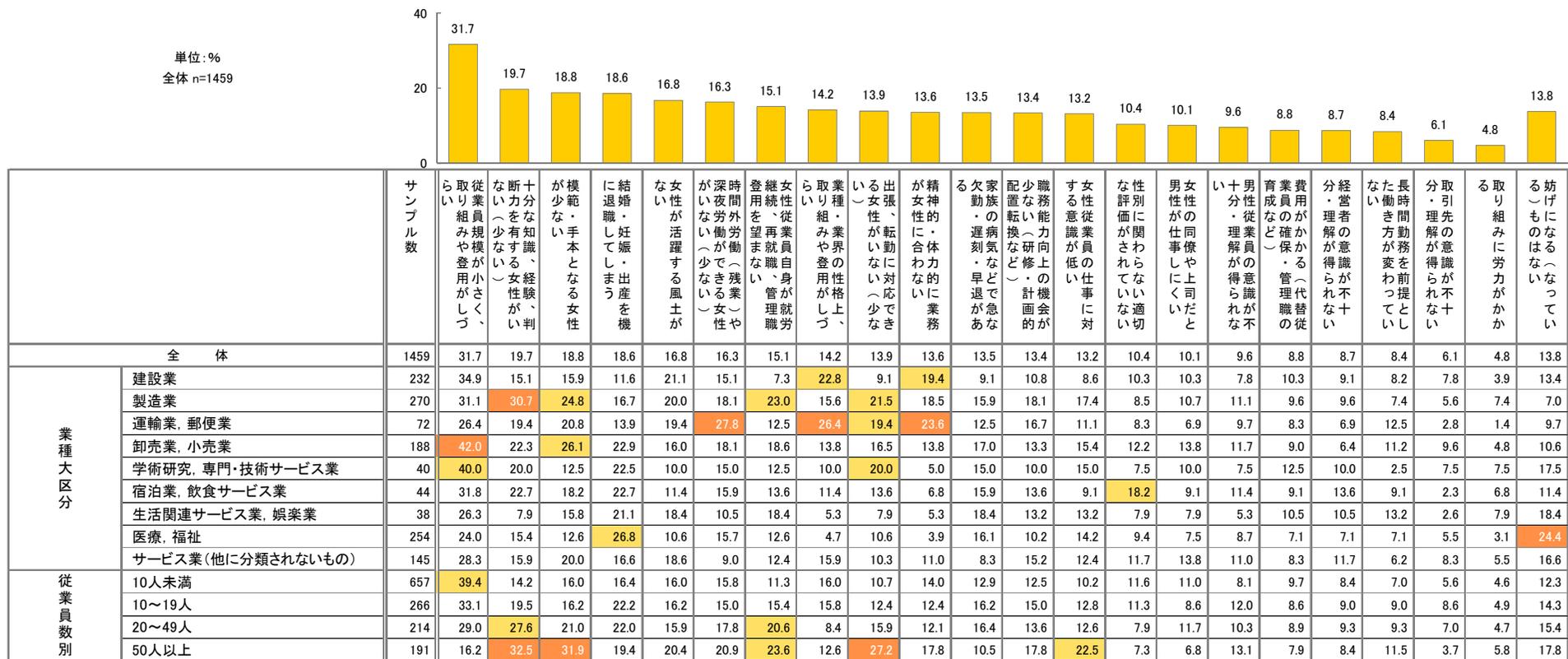
単位: %

業種大区分	サンプル数	取り組みや登用が小さく、しづらい	結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう	深夜労働(残業)や深夜労働ができる女性が少ない(少ない)	家族の病気などで急な欠勤・遅刻・早退がある	精神的・体力的に業務が女性に合わない	長時間勤務を前提とした働き方が変わっていない	業種・業界の性格上、取り組みや登用がしづらい	長時間勤務を前提とした働き方が変わっていない	費用がかかる(管理職の確保など)	女性が活躍する風土がない	模範・手本となる女性がいない	女性従業員自身が就労継続、再就職、管理職登用を望まない	配置転換(研修・計画)がない(少ない)	十分な知識・経験、判断力(少ない)	女性の意識が低い	男性従業員の意識が低い	経営者の意識が不十分・理解が得られない	性別に関わらない適切な評価がされない	取り組みに力がかかっている	取引先の意識が不十分	男性の同僚や上司だと女性に不利	妨げになる(ない)	
全体	1459	36.3	28.4	26.2	25.5	23.9	19.2	16.1	15.6	15.2	15.0	14.3	13.4	13.2	12.2	12.1	9.6	9.1	8.0	7.5	5.5	4.1	14.3	
業種大区分	建設業	232	49.1	19.8	22.4	19.8	38.4	23.3	30.6	12.9	13.8	28.4	18.1	10.8	13.8	13.8	10.3	12.1	10.3	10.8	9.1	8.2	4.3	12.5
	製造業	270	33.7	25.2	28.5	28.1	28.5	17.8	15.6	20.0	16.7	14.8	17.0	16.3	13.0	14.8	13.3	9.6	7.4	7.4	7.4	5.2	4.1	11.5
	運輸業、郵便業	72	27.8	26.4	38.9	30.6	40.3	26.4	27.8	18.1	13.9	23.6	15.3	11.1	19.4	16.7	16.7	8.3	8.3	13.9	5.6	4.2	5.6	11.1
	卸売業、小売業	188	38.3	29.8	27.7	33.0	22.3	21.8	14.4	20.7	17.6	11.7	16.0	11.7	12.2	13.3	11.7	10.1	9.0	6.9	7.4	5.9	4.3	13.8
	学術研究、専門・技術サービス業	40	47.5	42.5	25.0	12.5	15.0	17.5	15.0	22.5	22.5	5.0	15.0	2.5	15.0	12.5	12.5	10.0	7.5	7.5	15.0	10.0	5.0	12.5
	宿泊業、飲食サービス業	44	20.5	38.6	40.9	22.7	18.2	22.7	9.1	13.6	9.1	2.3	11.4	11.4	13.6	11.4	9.1	11.4	13.6	6.8	6.8	-	6.8	13.6
	生活関連サービス業、娯楽業	38	23.7	31.6	34.2	31.6	15.8	18.4	5.3	21.1	21.1	10.5	15.8	23.7	13.2	13.2	15.8	13.2	21.1	7.9	10.5	5.3	5.3	18.4
	医療、福祉	254	31.9	37.0	24.0	28.3	7.1	17.7	7.5	10.2	15.7	8.3	8.3	15.4	15.4	6.7	12.6	5.9	7.1	6.7	6.3	3.1	3.1	20.9
	サービス業(他に分類されないもの)	145	33.1	28.3	22.8	24.1	26.9	15.2	14.5	15.2	12.4	15.2	13.1	13.8	10.3	13.8	13.1	13.1	13.1	6.2	7.6	9.7	3.4	17.2
従業員数別	10人未満	657	47.0	27.2	25.1	25.3	22.4	21.0	18.4	14.3	16.3	15.1	13.1	11.0	13.9	11.0	12.3	9.3	10.2	8.7	9.6	6.7	3.3	11.6
	10~19人	266	38.0	31.2	30.5	29.7	26.7	20.7	18.0	17.3	15.0	17.3	11.3	18.0	15.0	10.5	11.3	10.5	7.9	7.9	7.1	4.9	3.0	15.4
	20~49人	214	28.0	33.2	23.8	27.6	21.0	15.0	10.7	14.5	15.0	12.6	15.4	16.8	10.3	15.4	13.1	9.3	7.5	5.6	4.7	3.7	5.1	16.4
	50人以上	191	12.6	23.0	29.3	20.4	27.7	15.7	10.5	20.4	13.1	11.5	18.8	13.1	11.0	13.6	12.0	8.9	7.3	7.3	4.2	3.1	5.8	22.0

女性役員・管理職登用の妨げは、従業員規模の小ささや、「知識などを有する女性がいなく」「模範・手本となる女性が少ない」などの人材不足、「結婚などで退職する」「残業できない」「急な欠勤などがある」などの労働制限などのほか、「女性自身が望まない」も上位。

- 女性役員・管理職登用の妨げとしても、「従業員規模が小さく、取り組みや登用がしづらい(31.7%)」を挙げる事業所が最も多く、卸売業、小売業でその比率がより高い。次いで「十分な知識、経験、判断力を有する女性がいなく(19.7%)」「模範・手本となる女性が少ない(18.8%)」などの人材不足が妨げになっており、製造業や従業員50人以上の事業所でこの傾向がより強い。
また、「結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう(18.6%)」「時間外労働や深夜労働ができる女性がいなく(16.3%)」などの労働の制限に関するもののほか、「女性従業員自身が就労継続、再就職、管理職登用を望まない(15.1%)」も上位にみられる。
- 運輸業・郵便業は、「業種・業界の性格上、取り組みや登用がしづらい」「精神的・体力的に業務が女性に合わない」の比率がほかの業種に比べて高く、これらが妨げになっている。一方で、医療・福祉の事業所では「妨げになる(なっている)ものはない」が24.4%を占め、業界の特徴がみてとれる。

⑥女性役員・管理職登用の妨げ(問21②)



※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い

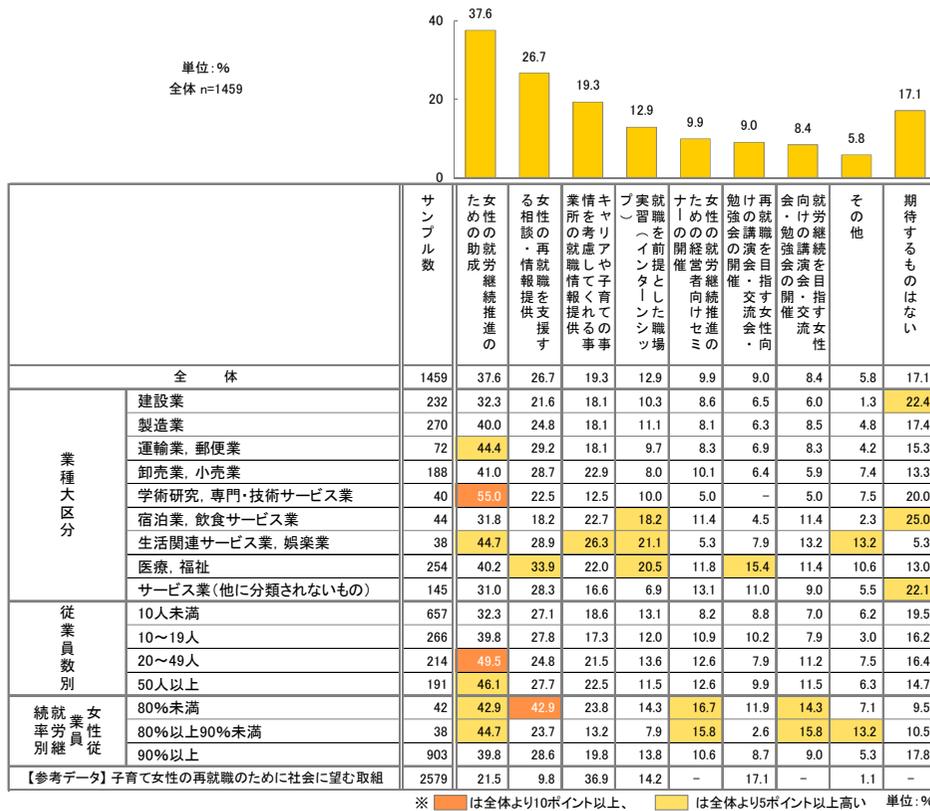
単位: %

行政に期待する女性従業員就労継続・子育て期女性雇用への支援は、就労継続推進の助成(37.6%)や再就職を支援する相談・情報提供(26.7%)。女性役員・管理職登用への支援は、管理職登用の助成(30.1%)やステップアップの講演会・交流会・勉強会(24.3%)。

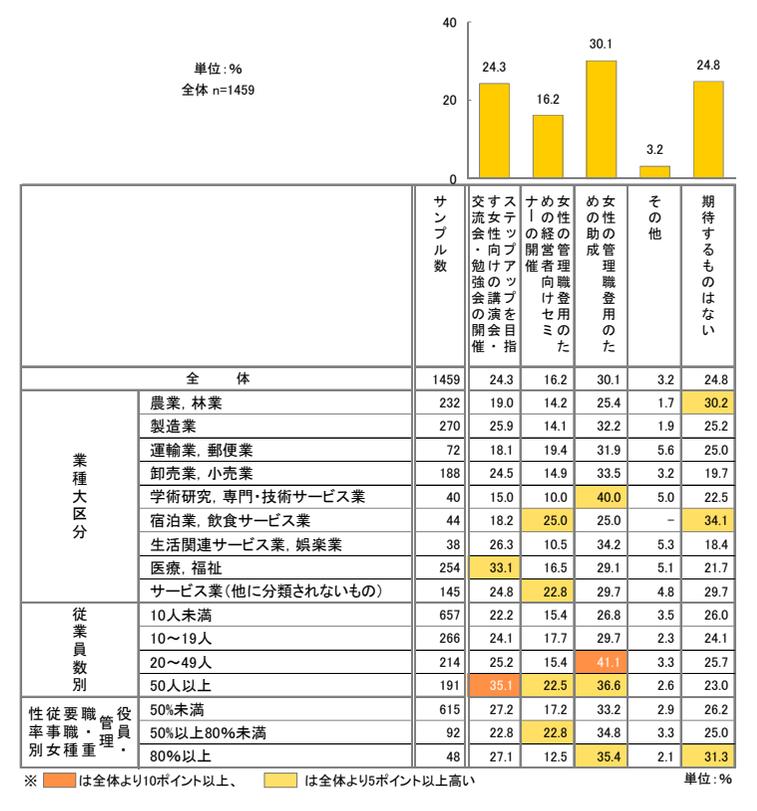
- 行政に期待する女性従業員就労継続・子育て期女性雇用への支援として、最も多くの事業所が「女性の就労継続推進のための助成(37.6%)」を望んでおり、学術研究・専門・技術サービス業や従業員20人以上の事業所で、支援を希望する比率がより高い。
次いで「女性の再就職を支援する相談・情報提供(26.7%)」「キャリアや子育ての事情を考慮してくれる事業所の就職情報提供(19.3%)」などの相談や情報提供が望まれており、特に女性従業員就労継続率が80%を下回った事業所は、「女性の再就職を支援する相談・情報提供」を望む比率が特に高い。
「就職を前提とした職場実習」も12.9%の事業所が支援を希望している。
また、「女性の就労継続推進のための助成」「キャリアや子育ての事情を考慮してくれる事業所の就職情報提供」は、子育て期女性が再就職のために社会に望む取り組みとしての比率も高く(下記【参考データ】)、支援が望まれるといえる。(グラフ⑦)

- 行政に期待する女性役員・管理職登用への支援としては、「女性の管理職登用のための助成」が30.1%の事業所から、「ステップアップを目指す女性向けの講演会・交流会・勉強会の開催」が24.3%の事業所から望まれており、従業員数が多い事業所ほど希望する比率が高い傾向がみられる。「女性の管理職登用のための経営者向けセミナーの開催」の希望率は16.2%である。(グラフ⑧)

⑦行政に期待する女性従業員就労継続・子育て期女性雇用への支援(問26)



⑧行政に期待する女性役員・管理職登用への支援(問27)



【参考データ】の出典
平成26年「子育て中の女性の就業意識に関するアンケート調査」三重県
片面郵送調査/三重県内の小学3年生の児童・幼稚園年中生の園児をもつ母親2579人

■ワーク・ライフ・バランスへの取り組みの課題

三重県の300人未満の事業所の育児休業取得実績率は、女性従業員の19.1%に対して、男性従業員は1.2%である。一方、育児休業の対象となる女性従業員がいながら実績がない事業所は6.6%と僅かだが、男性従業員に関しては23.4%の事業所で実績がなく、男女で育児休業取得実績率に大きな差がみられる。また、マタニティハラスメント・パタニティハラスメント防止策の実施率は12.3%と低く、非実施の事業所が72.4%を占めている。

育児休業取得やマタニティハラスメント・パタニティハラスメント防止を含むワーク・ライフ・バランスへの取り組みに関しては、47.2%の事業所がプラス面とマイナス面が同じとしているが、プラス面が多いとした事業所はわずか3.4%で、これを大きく上回る41.3%がマイナス面が多いとしている。負担を感じる内容では、人材確保や業務負担が上位にあり、ワーク・ライフ・バランスへの取り組み推進には、これらの負担の解消が必要となると考えられる。

■女性従業員の就労状況に関する課題

三重県の300人未満の事業所の平均従業員数は29.7人、女性従業員数は平均12.2人である。女性従業員率は46.0%で、半数程度が女性従業員である。また、近3年間の平均採用従業員数は9.9人で、うち5.2人が女性であり、女性従業員採用率は48.9%と、こちらも半数程度が女性従業員である。ただし、女性の正規雇用従業員率は62.6%で、全体の正規雇用従業員率70.7%を下回っており、安定就労のため非正規雇用から正規雇用への移行を望む女性に対しては、キャリアアップの支援などが必要になると考えられる。

■子育て期女性の雇用に関する課題

三重県の300人未満の事業所の、女性における子育て期の従業員率は現在17.3%である。事業所としても、女性従業員の増加によって「業務の質の向上」「商品・サービス開発・改良」「業務効率向上」などの業務上のメリットや、「雰囲気向上・活性化」「事業所環境改善」などの労働環境メリット、「優秀な女性確保」「女性の労働意欲向上」「人材の多様性」などの人材メリットなどを想定しており、子育て期女性の雇用には83.3%の事業所が意向を示していることから、子育て期女性の雇用は拡大しやすいと考えられる。

ただし、子育て期女性の雇用においては、従業員規模の小ささや、「結婚などで退職する」「残業できない」「急な欠勤などがある」などの労働制限、「業務が合わない」「働き方が変わっていない」「業種・業界の性格」などの事業所や業種の特性・体質に関するものなどが妨げになっており、子育て期女性の雇用推進には、これらの妨げの解消・軽減が効果的であると考えられる。また、事業所は「女性の就労継続推進のための助成(37.6%)」「女性の再就職を支援する相談・情報提供(26.7%)」「キャリアや子育ての事情を考慮してくれる事業所の就職情報提供(19.3%)」「就職を前提とした職場実習(12.9%)」などを行政に期待しており、財政状況を勘案しながら、これらの支援を検討していく必要がある。

■女性従業員の役員・管理職・重要職種登用に関する課題

三重県の300人未満の事業所において、女性役員がいる事業所は33.5%で全国(34.3%)とほぼ同水準だが、女性管理職(17.5%)は全国(39.0%)より比率が低い。(全国データ出典:平成26年「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」内閣府 男女共同参画局 / 詳細P16掲載)

女性役員・管理職登用においては、従業員規模の小ささや、「知識などを有する女性がいらない」「模範・手本となる女性が少ない」などの人材不足、「結婚などで退職する」「残業できない」「急な欠勤などがある」などの労働制限などが妨げになっている。

また、「女性自身が望まない」も上位にあり、実施率が11.4%に留まっている「仕事に対する女性従業員の意識づけ」が必要であると考えられる。

役員・管理職・重要職種従事女性率は21.9%で、政府の「2030施策」の目標30%までは8.1ポイントの開きがある。

しかし、役員・管理職への女性登用に73.0%が意向を示しており、事業所が行政に期待している「管理職登用の助成」「ステップアップの講演会・交流会・勉強会」などを含め、企業の取り組み意欲を高める支援が必要であると考えられる。

■女性活用に向けた制度導入・取り組みの課題

女性活用の制度・取り組みでは、『採用・職種拡大、人材育成(56.9%)』が最もよく実施されており、『ワーク・ライフ・バランス支援(36.1%)』や『人事評価(34.5%)』が次いでいる。『管理職登用(18.3%)』『組織・制度・風土改革(24.7%)』は実施率が他の制度・取り組みより低い。

ただし事業所において、『管理職登用』や『組織・制度・風土改革』への取り組みは、今後の検討率が実施率を上回っており、取り組みはやや拡大傾向にある。

また、『人事評価』や『ワーク・ライフ・バランス支援』は、検討率が実施率と同じ水準であり、今後も継続的な実施が想定され、活発な取り組みが期待できると考えられる。

特に『管理職登用』への取り組みの「女性従業員の役員・管理職登用」は、実施継続・新導入検討率も高めであることから、積極的な推奨や取り組み支援が有効な優先注力課題といえる。

『採用・職種拡大・人材育成』は検討率が実施率を下回り、今後の実施は縮小傾向にあるが、女性従業員率や役員・管理職従事女性率の向上に、弱いながら影響度が確認できており、中でも「女性正規社員の新規採用」「退職した女性従業員の再雇用」「非正規社員から正規社員への転換・登用」「女性従業員への教育・研修・技術習得」などは実施継続・新導入検討率が高めであることを考慮すると、優先注力課題であると考えられる。

これらの優先注力課題に対して、企業の取り組み意欲を高める支援が必要である。

【参考】女性活用が活発な企業の取り組み事例

カテゴリ	内容	業種	従業員数 (人)	女性 従業員率 (%)	子育て 従業員率 (%)	役員・管理職・ 重要職種従事 女性率(%)
	県平均		29.7	46.0	17.3	21.9
採用 職種拡大 人材育成	・資格取得への支援・補助制度	医療、福祉	29	69.0	20.0	不明
	・労働形態を選ばせる	医療、福祉	23	95.7	18.2	72.7
管理職登用	・特に母子家庭女性の管理職登用を促進、教育。安定した生活ができる事を目指している	製造業	100	65.0	69.2	25.0
組織・制度 風土改革	・非正規雇用の常用従業員を対象に子育て支援手当（扶養手当）の支給	医療、福祉	109	89.0	20.6	3.3
	・子育て応援手当	医療、福祉	115	68.7	8.9	不明
	・毎年4月に全従業員の子の入学祝（小中高大）を朝礼時に渡す	製造業	22	63.6	不明	30.0
ワーク・ライフ・ バランス支援	(1)勤務時間対策					
	・短時間でできる仕事にしている	卸売業、小売業	48	不明	不明	66.7
	・勤務時間の調整	生活関連サービス業、娯楽業	28	100.0	10.7	不明
	・子育てに応じた時間の延長	卸売業、小売業	20	40.0	0.0	33.3
	・働きやすい勤務時間の設定	医療、福祉	29	89.7	34.6	不明
	・短時間勤務・時間外労働削減	卸売業、小売業	40	60.0	25.0	11.1
	(2)勤務時間帯対策					
	・正社員の時間を32時間1週にし働きやすい環境づくりをしている	医療、福祉	24	75.0	44.4	72.0
	(3)休日・有給休暇対策					
	・子育て中女性は働ける日に働いてもらう・希望であれば夏休み中などの長期休暇も可能	医療、福祉	29	93.1	14.8	不明
・子育て中の従業員は希望の曜日・時間での勤務にしている	製造業	33	12.1	50.0	10.5	
その他	・子連れ出勤	製造業	37	89.2	36.4	不明
	・子連れ出勤の許可	医療、福祉	22	77.3	35.3	33.3

■業種別の特徴のまとめと課題

建設業

女性従業員率が24.1%と、全体(46.0%)を大きく下回っている。

女性の雇用に対して、「精神的・体力的に業務が女性に合わない」「長時間勤務を前提とした働き方が変わっていない」「業種・業界の性格上、取り組みや登用がしづらい」などが妨げになっている比率が、他の業種に比べて高い。

製造業

女性従業員の育児休業取得実績が29.3%と高く(全体19.1%)、マタニティハラスメントの防止策実施率も12.2%と全体(9.9%)よりわずかながら高い。

一方で、男性従業員に関しては対象従業員がいながら育児休業取得実績がない事業所が36.7%(全体23.4%)を占め、男女で取得実績率に大きな差がみられる。また、女性従業員の役員・管理職・重要職種登用に対しては、「十分な知識、経験、判断力を有する女性がいらない」「模範・手本となる女性が少ない」など、人材不足が妨げになっている傾向が強い。

運輸業・郵便業

女性従業員率が15.4%と、全体(46.0%)を大きく下回っている。

出産・育児・介護の両立支援と業績との関係において、「マイナス面の方が多い」が68.1%と、全体(41.3%)に比べて比率が高い。

女性に対して、「結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう」「時間外労働や深夜労働ができる女性がいらない」「家族の病気などで急な欠勤・遅刻・早退がある」など労働の制限に関することや、「精神的・体力的に業務が女性に合わない」「長時間勤務を前提とした働き方が変わっていない」「業種・業界の性格上、取り組みや登用がしづらい」などが、雇用の妨げになる傾向が他の業種に比べてより強い。

学術研究・専門・技術サービス業

女性従業員採用率が61.4%と高い。(全体48.9%)

ただし、出産・育児・介護の両立支援と業績との関係において、「マイナス面の方が多い」が50.0%と、全体(41.3%)に比べて比率がやや高い。

また、女性の雇用において「従業員規模が小さく、取り組みや登用がしづらい(47.5%)」や「結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう」などが、雇用の妨げになる傾向が他の業種に比べてより強い。

行政に期待する女性雇用への支援としては、「女性の就労継続推進のための助成(55.0%)」をより強く望んでいる。(全体37.6%)

卸売業・小売業

マタニティハラスメントやパタニティハラスメントの防止策実施率が13.9%と全体(12.3%)よりやや高い。

女性従業員の増加に対して「女性視点での商品・サービスの開発や改良」の効果を期待する比率(60.6%)が、全体(39.1%)より高いが、女性役員・管理職登用において、「従業員規模が小さく、取り組みや登用がしづらい(42.0%)」が妨げになる傾向が特に強い。(全体31.7%)

宿泊業・飲食サービス業

女性従業員率(66.9%)や女性従業員採用率(60.8%)が全体(女性従業員率46.0%/女性従業員採用率48.9%)より高いが、女性における正規雇用従業員率(30.3%)は低く、出産・育児・介護の両立支援と業績との関係において、「マイナス面の方が多い」が47.7%と全体(41.3%)に比べて比率がやや高い。女性従業員の増加に対して「女性視点での商品・サービスの開発や改良(70.5%)」「優秀な女性従業員の確保(40.9%)」を期待する比率が他の業種に比べて高いが、一方で「結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう(38.6%)」「時間外労働や深夜労働ができる女性がいらない(40.9%)」など労働の制限に関することが、女性の雇用の妨げになる傾向が他の業種に比べてより強い。

生活関連サービス業・娯楽業

女性従業員率(65.8%)や女性従業員採用率(69.1%)が全体(女性従業員率46.0%/女性従業員採用率48.9%)より高い。女性における子育て期の従業員率(22.3%)や役員・管理職・重要職種従事女性率(31.4%)も、全体(子育て期の従業員率17.3%/役員・管理職・重要職種従事女性率21.9%)より高く、女性の活用が活発であるといえる。また、女性従業員就労継続推進への取り組みに92.1%が意向を示しており(全体86.5%)、そのうち34.2%は積極的な意向を示している(全体19.6%)。役員・管理職への女性登用にも76.4%が意向を示しており(全体73.0%)、そのうち55.3%は積極的な意向を示している(全体34.8%)。女性従業員の増加に対して「女性視点での商品・サービスの開発や改良(55.3%)」「有能な女性からの新規応募の増加(21.1%)」を期待する比率が他の業種に比べて高いが、一方で「女性従業員自身が就労継続、再就職、管理職登用を望まない(23.7%)」「経営者の意識が不十分・理解が得られない(21.1%)」などが、女性の雇用の妨げになる傾向が他の業種に比べてより強い。

医療・福祉

女性従業員の育児休業取得実績が29.5%と高い(全体19.1%)。女性従業員率(83.5%)、女性従業員採用率(85.4%)、女性における子育て期の従業員率(20.8%)、役員・管理職・重要職種従事女性率(21.9%)ともに高く、女性の活用が活発であるといえる。女性従業員就労継続推進への取り組みや子育て期女性の雇用、役員・管理職への女性登用についても積極的な意向を示しており、女性の雇用・管理職登用の「妨げになるものはない」とする比率が全体より高い。

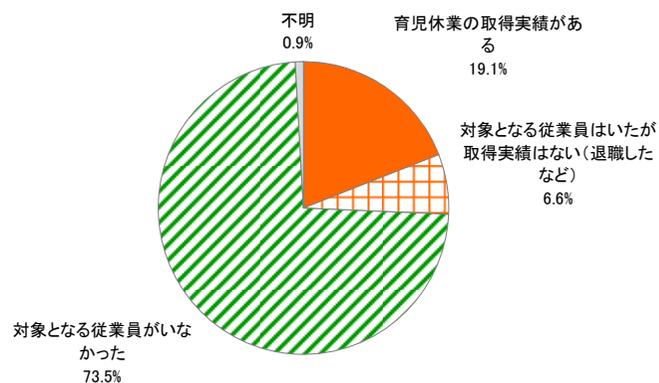
Ⅲ. 調査結果

【属性別のクロス集計分析の注意点】

属性別のクロス集計分析におけるサンプル誤差は、50サンプルで最大13.9%、30サンプルで最大17.9%発生する。この誤差を考慮して、30サンプル未満の属性の回答比率については参考値とし、表記をグレー文字とした。

1-1. 育児休業取得実績 ①女性従業員

Q7. この3年間に、女性従業員による育児休業の取得実績はありますか。(〇はひとつだけ)

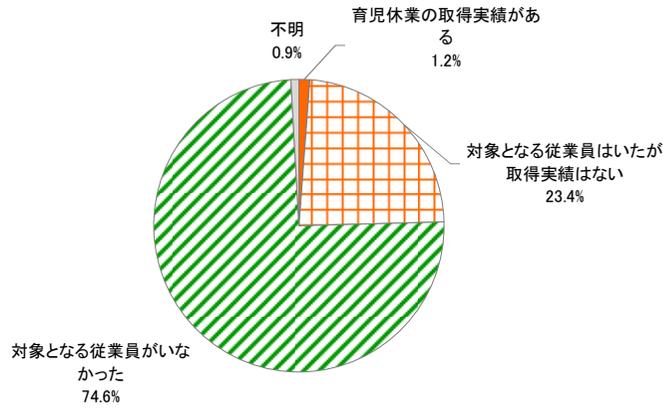


	サンプル数	が育児休業の取得実績	いたが退職した実績はなし(退職した実績はなし)	対象となつた従業員が	不明	
全体	1459	19.1	6.6	73.5	0.9	
業種大区分	農業, 林業	28	7.1	3.6	89.3	-
	漁業	8	12.5	12.5	75.0	-
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	8	12.5	-	87.5	-
	建設業	232	10.3	5.2	83.6	0.9
	製造業	270	29.3	3.7	65.6	1.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	11.1	5.6	83.3	-
	情報通信業	16	37.5	-	62.5	-
	運輸業, 郵便業	72	18.1	5.6	75.0	1.4
	卸売業, 小売業	188	15.4	5.9	78.7	-
	金融業, 保険業	16	12.5	6.3	81.3	-
	不動産業, 物品賃貸業	22	18.2	13.6	68.2	-
	学術研究, 専門・技術サービス業	40	5.0	15.0	80.0	-
	宿泊業, 飲食サービス業	44	13.6	4.5	81.8	-
	生活関連サービス業, 娯楽業	38	23.7	10.5	65.8	-
	教育, 学習支援業	11	9.1	-	90.9	-
	医療, 福祉	254	29.5	10.2	59.8	0.4
サービス業(他に分類されないもの)	145	11.7	6.2	82.1	-	
従業員数別	10人未満	657	7.5	5.5	86.3	0.8
	10~19人	266	14.3	8.3	76.7	0.8
	20~49人	214	27.1	7.9	64.0	0.9
	50人以上	191	62.8	8.4	28.3	0.5
	50~99人	96	53.1	12.5	33.3	1.0
	100人以上	95	72.6	4.2	23.2	-

※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い 単位: %
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

1-1. 育児休業取得実績 ②男性従業員

Q8. この3年間に、男性従業員による育児休業の取得実績はありますか。(○はひとつだけ)



	サンプル数	が育児休業の取得実績	いた対象となる従業員は	対象となる従業員が	不明	
全体	1459	1.2	23.4	74.6	0.9	
業種大区分	農業, 林業	28	-	32.1	67.9	-
	漁業	8	-	12.5	87.5	-
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	8	-	12.5	87.5	-
	建設業	232	2.6	24.1	72.8	0.4
	製造業	270	1.9	36.7	60.0	1.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	-	27.8	72.2	-
	情報通信業	16	-	25.0	75.0	-
	運輸業, 郵便業	72	1.4	22.2	76.4	-
	卸売業, 小売業	188	0.5	21.8	77.7	-
	金融業, 保険業	16	-	25.0	75.0	-
	不動産業, 物品賃貸業	22	-	22.7	77.3	-
	学術研究, 専門・技術サービス業	40	-	12.5	87.5	-
	宿泊業, 飲食サービス業	44	-	20.5	79.5	-
	生活関連サービス業, 娯楽業	38	2.6	18.4	76.3	2.6
	教育, 学習支援業	11	-	18.2	81.8	-
	医療, 福祉	254	1.2	13.8	84.3	0.8
	サービス業(他に分類されないもの)	145	-	17.2	82.8	-
従業員数別	10人未満	657	0.3	11.7	86.9	1.1
	10~19人	266	0.8	19.2	79.3	0.8
	20~49人	214	0.9	34.1	64.0	0.9
	50人以上	191	4.7	59.7	35.6	-
	50~99人	96	2.1	53.1	44.8	-
	100人以上	95	7.4	66.3	26.3	-

※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い 単位: %
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

1-1. 育児休業取得実績 ③女性従業員×男性従業員

Q7. この3年間に、**女性**従業員による育児休業の取得実績はありますか。(○はひとつだけ)

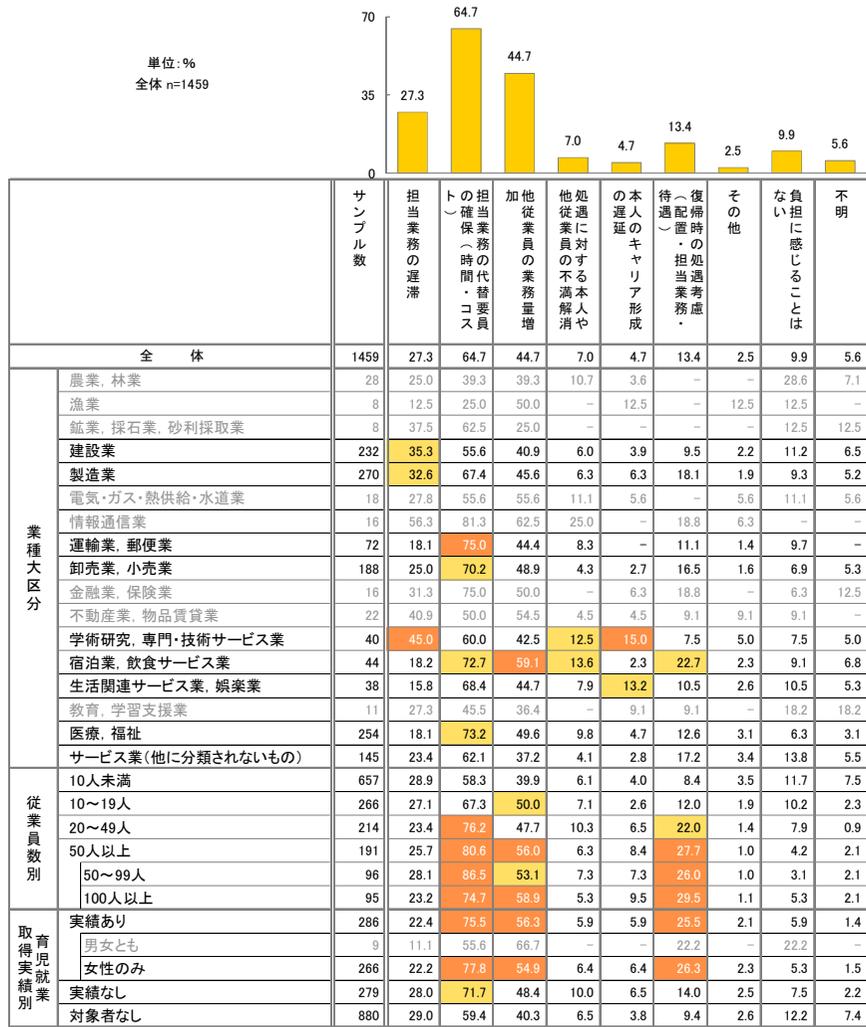
Q8. この3年間に、**男性**従業員による育児休業の取得実績はありますか。(○はひとつだけ)

	サンプル数	男性従業員				計	
		が育児休業の取得実績がある	いた対象となる従業員は	いた対象となる従業員が	不明		
サンプル数	1459	17	341	1088	13	1459	
女性従業員	育児休業の取得実績がある	278	0.6	8.4	9.9	0.2	19.1
	対象となる従業員はいたが取得実績はない	96	0.1	2.3	4.1	0.1	6.6
	対象となる従業員がいなかった	1072	0.4	12.7	60.3	0.1	73.5
	不明	13	0.1	-	0.3	0.5	0.9
計	1459	1.2	23.4	74.6	0.9	100.0	

単位：%

1-2. 出産・育児・介護の両立支援の負担

Q9. 男性従業員および女性従業員の出産・育児・介護との両立支援を実施する上で、事業所として負担に感じるのはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

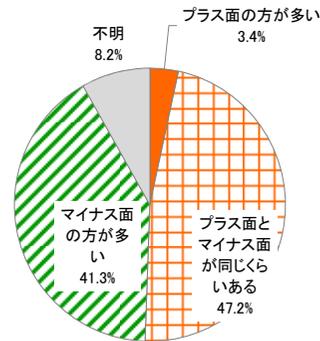


※ 〇は全体より10ポイント以上、□は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

内 容	サンプル数
・経費	1
・休業中採用の社員の対応	1
・復帰は可能か。辞めたままにならないか	1
・男性従業員がいない	1
・労働力の低下(労働生産性)	1
・外国人実習生のため	1
・仕事総量の調整	1
・勤務時間や急な欠勤	1
・技術者と消費者の関係が深いため、お客様が離れる	1
・少人数での運営のため負担が増える	1
・代替要員キャリア育成に費やす時間及び労力	1
・事務手続の負担増	1
・仕事ができなくなる	1
・給与	1
・わからない	3
・対象者がいない	15
・無回答	5

1-3. 出産・育児・介護の両立支援と業績との関係

Q10. 出産・育児・介護との両立支援と業績との関係をどのようにお考えになりますか。(〇はひとつだけ)



		サンプル数	プラス面の方が多し	プラス面とマイナス面が同じくらいある	マイナス面の方が多し	不明	プラス面の方が多し - マイナス面の方が多し
全体		1459	3.4	47.2	41.3	8.2	-37.9
業種大区分	農業、林業	28	7.1	39.3	39.3	14.3	-32.2
	漁業	8	-	62.5	37.5	-	-37.5
	鉱業、採石業、砂利採取業	8	12.5	50.0	25.0	12.5	-12.5
	建設業	232	1.3	45.3	41.4	12.1	-40.1
	製造業	270	3.3	47.4	41.1	8.1	-37.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	-	38.9	33.3	27.8	-33.3
	情報通信業	16	6.3	50.0	43.8	-	-37.5
	運輸業、郵便業	72	1.4	25.0	68.1	5.6	-66.7
	卸売業、小売業	188	3.2	50.0	40.4	6.4	-37.2
	金融業、保険業	16	6.3	37.5	43.8	12.5	-37.5
	不動産業、物品賃貸業	22	13.6	40.9	45.5	-	-31.9
	学術研究、専門・技術サービス業	40	-	45.0	50.0	5.0	-50.0
	宿泊業、飲食サービス業	44	4.5	45.5	47.7	2.3	-43.2
	生活関連サービス業、娯楽業	38	-	65.8	28.9	5.3	-28.9
	教育、学習支援業	11	9.1	54.5	27.3	9.1	-18.2
	医療、福祉	254	7.1	48.0	38.2	6.7	-31.1
	サービス業(他に分類されないもの)	145	1.4	51.7	40.7	6.2	-39.3
従業員数別	10人未満	657	2.4	41.4	45.4	10.8	-43.0
	10～19人	266	2.6	51.1	40.2	6.0	-37.6
	20～49人	214	6.1	54.2	36.4	3.3	-30.3
	50人以上	191	5.2	58.1	33.5	3.1	-28.3
	50～99人	96	3.1	54.2	40.6	2.1	-37.5
100人以上	95	7.4	62.1	26.3	4.2	-18.9	
取得実績別	実績あり	286	7.3	58.7	30.4	3.5	-23.1
	男女とも	9	11.1	66.7	11.1	11.1	-
	女性のみ	266	7.5	59.0	30.1	3.4	-22.6
	実績なし	279	2.9	45.2	46.6	5.4	-43.7
	対象者なし	880	2.3	44.2	43.5	10.0	-41.2

※ 〇は全体より10ポイント以上、●は全体より5ポイント以上高い 単位: %
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

1-4. ハラスメントの防止策実施状況

Q24. マタニティハラスメントやパタニティハラスメントの防止対策を実施していますか。(〇はいくつでも)

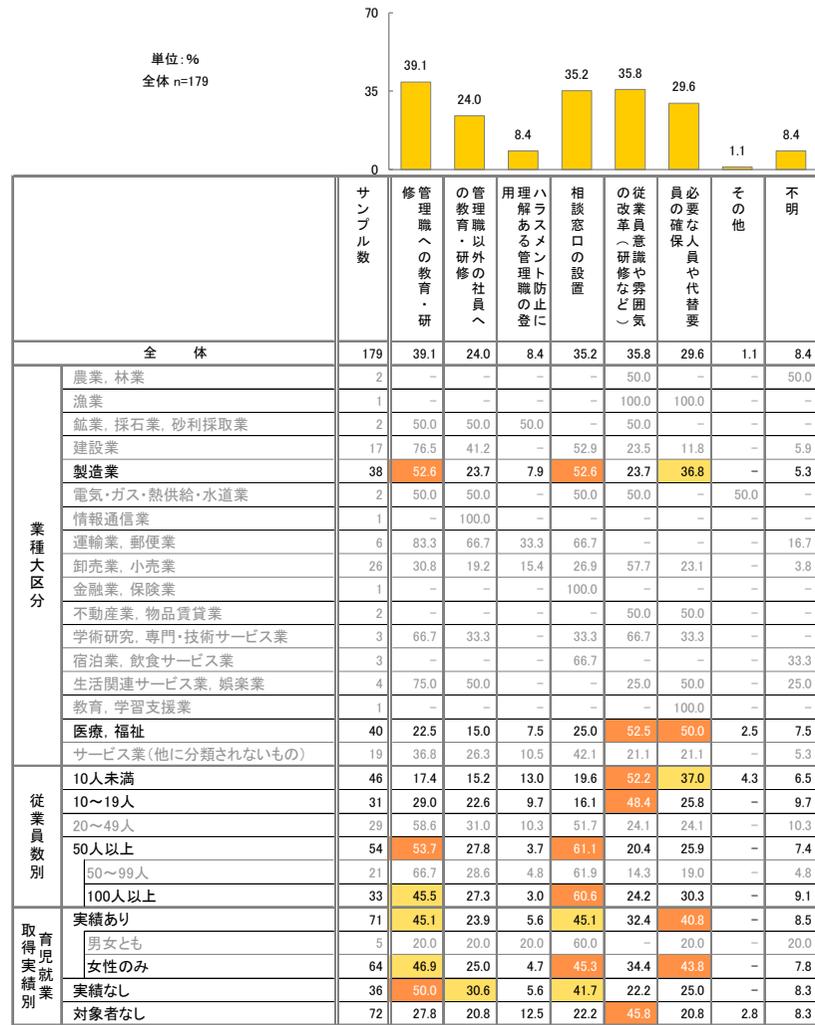


	サンプル数	実施している	実施していないがどこか不明	実施していない	不明	実施計	
全体	1459	9.9	3.6	2.3	72.4	15.3	
業種大区分	農業、林業	28	7.1	7.1	-	78.6	14.3
	漁業	8	12.5	-	-	62.5	25.0
	鉱業、採石業、砂利採取業	8	12.5	12.5	12.5	62.5	12.5
	建設業	232	6.0	3.9	1.3	72.8	19.8
	製造業	270	12.2	4.4	1.9	73.3	12.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	5.6	-	5.6	77.8	11.1
	情報通信業	16	6.3	-	-	75.0	18.8
	運輸業、郵便業	72	6.9	2.8	1.4	79.2	12.5
	卸売業、小売業	188	11.7	3.7	2.1	73.9	12.2
	金融業、保険業	16	6.3	-	-	75.0	18.8
	不動産業、物品賃貸業	22	9.1	4.5	-	81.8	9.1
	学術研究、専門・技術サービス業	40	7.5	7.5	-	72.5	20.0
	宿泊業、飲食サービス業	44	6.8	2.3	-	77.3	15.9
	生活関連サービス業、娯楽業	38	7.9	2.6	2.6	76.3	13.2
	教育、学習支援業	11	-	-	9.1	72.7	18.2
医療、福祉	254	11.4	2.8	4.3	70.9	13.4	
サービス業(他に分類されないもの)	145	11.7	2.8	1.4	75.9	11.0	
従業員数別	10人未満	657	4.6	1.8	2.3	74.3	18.7
	10~19人	266	9.4	3.8	2.3	77.1	11.3
	20~49人	214	12.6	4.2	0.9	80.8	5.6
	50人以上	191	27.2	9.4	1.0	67.0	4.7
	50~99人	96	20.8	6.3	1.0	69.8	8.3
	100人以上	95	33.7	12.6	1.1	64.2	1.1
取得実績別	実績あり	286	22.7	6.3	2.1	69.2	5.9
	男女とも	9	55.6	33.3	-	44.4	-
	女性のみ	266	22.6	5.6	1.5	70.3	5.6
	実績なし	279	9.3	3.9	3.6	74.9	12.2
対象者なし	880	6.1	2.7	1.9	73.3	18.5	

※ 〇 は全体より10ポイント以上、□ は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下、参考値として扱う。

1-5. ハラスメント防止の実施策(実施企業ベース)

Q25. これらのハラスメントの防止対策として実施しているものを、すべてお選びください。(〇はいくつでも)



■その他の内容 (2件)

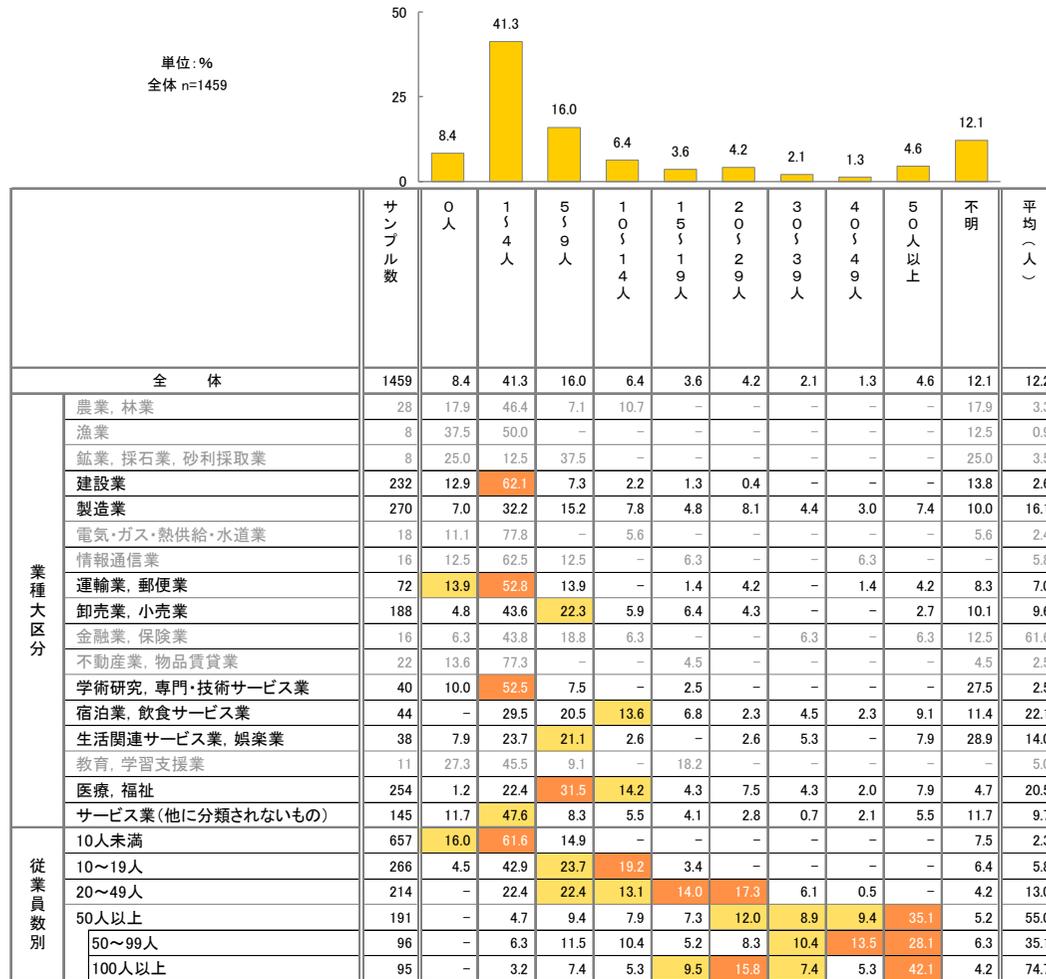
内 容	サンプル数
・男女平等雇用中	1
・無回答	1

	サンプル数	管理職への教育・研修	管理職以外の社員への教育・研修	理解ある管理職の登用	相談窓口の設置	従業員意識や雰囲気(研修など)の改革	必要な人員や代替要員の確保	その他	不明
全 体	179	39.1	24.0	8.4	35.2	35.8	29.6	1.1	8.4
業種大区分	農業, 林業	2	-	-	-	50.0	-	-	50.0
	漁業	1	-	-	-	100.0	100.0	-	-
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	2	50.0	50.0	50.0	-	50.0	-	-
	建設業	17	76.5	41.2	-	52.9	23.5	11.8	5.9
	製造業	38	52.6	23.7	7.9	52.6	23.7	36.8	5.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	50.0	50.0	-	50.0	50.0	50.0	-
	情報通信業	1	-	100.0	-	-	-	-	-
	運輸業, 郵便業	6	83.3	66.7	33.3	66.7	-	-	16.7
	卸売業, 小売業	26	30.8	19.2	15.4	26.9	57.7	23.1	3.8
	金融業, 保険業	1	-	-	-	100.0	-	-	-
	不動産業, 物品賃貸業	2	-	-	-	-	50.0	50.0	-
	学術研究, 専門・技術サービス業	3	66.7	33.3	-	33.3	66.7	33.3	-
	宿泊業, 飲食サービス業	3	-	-	-	66.7	-	-	33.3
	生活関連サービス業, 娯楽業	4	75.0	50.0	-	-	25.0	50.0	25.0
	教育, 学習支援業	1	-	-	-	-	-	100.0	-
医療, 福祉	40	22.5	15.0	7.5	25.0	52.5	50.0	2.5	
サービス業(他に分類されないもの)	19	36.8	26.3	10.5	42.1	21.1	21.1	5.3	
従業員数別	10人未満	46	17.4	15.2	13.0	19.6	52.2	37.0	4.3
	10~19人	31	29.0	22.6	9.7	16.1	48.4	25.8	9.7
	20~49人	29	58.6	31.0	10.3	51.7	24.1	24.1	10.3
	50人以上	54	53.7	27.8	3.7	61.1	20.4	25.9	7.4
	50~99人	21	66.7	28.6	4.8	61.9	14.3	19.0	4.8
	100人以上	33	45.5	27.3	3.0	60.6	24.2	30.3	9.1
育児実績別	実績あり	71	45.1	23.9	5.6	45.1	32.4	40.8	8.5
	男女とも	5	20.0	20.0	20.0	60.0	-	20.0	20.0
	女性のみ	64	46.9	25.0	4.7	45.3	34.4	43.8	7.8
	実績なし	36	50.0	30.6	5.6	41.7	22.2	25.0	8.3
対象者なし	72	27.8	20.8	12.5	22.2	45.8	20.8	2.8	

※ 〇 は全体より10ポイント以上、■ は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。 単位: %

2-1. 女性従業員数(正規・非正規合計)

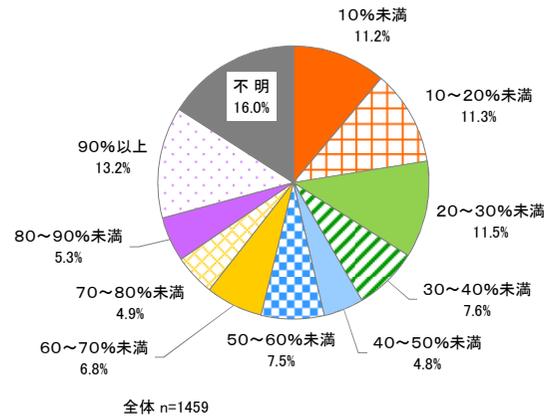
Q11. 女性の常用従業員数をお聞かせください。



※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

単位: %

■女性従業員率(正規・非正規合計)

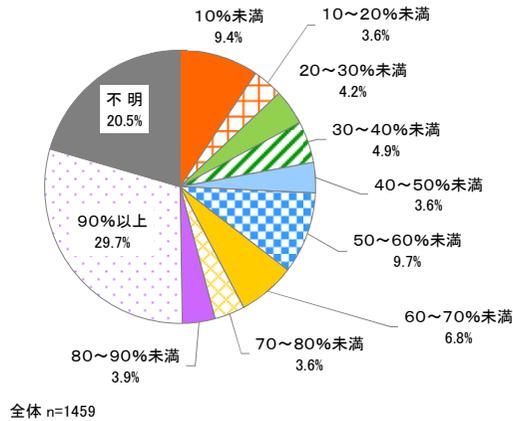


	サンプル数	10%未満	10% ~ 20%未満	20% ~ 30%未満	30% ~ 40%未満	40% ~ 50%未満	50% ~ 60%未満	60% ~ 70%未満	70% ~ 80%未満	80% ~ 90%未満	90%以上	不明	平均(%)		
		全体	1459	11.2	11.3	11.5	7.6	4.8	7.5	6.8	4.9	5.3	13.2	16.0	46.0
業種大区分	農業、林業	28	21.4	10.7	14.3	17.9	-	7.1	7.1	3.6	-	-	17.9	28.0	
	漁業	8	50.0	12.5	12.5	-	-	-	-	-	-	-	25.0	8.2	
	鉱業、採石業、砂利採取業	8	25.0	25.0	12.5	-	-	-	12.5	-	-	-	25.0	19.7	
	建設業	232	17.7	22.4	17.2	8.2	4.3	6.9	3.0	-	-	1.7	18.5	24.1	
	製造業	270	13.0	20.0	13.3	7.8	6.7	7.0	6.7	4.1	4.4	4.1	13.0	35.6	
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	16.7	5.6	-	5.6	16.7	22.2	11.1	-	-	11.1	11.1	44.0	
	情報通信業	16	18.8	6.3	6.3	25.0	12.5	18.8	6.3	6.3	-	-	-	34.3	
	運輸業、郵便業	72	33.3	25.0	16.7	5.6	1.4	2.8	1.4	-	-	-	-	13.9	15.4
	卸売業、小売業	188	3.7	9.0	17.0	8.5	6.4	11.7	8.5	7.4	3.7	11.2	12.8	48.3	
	金融業、保険業	16	6.3	-	6.3	12.5	12.5	12.5	18.8	-	-	18.8	12.5	57.0	
	不動産業、物品賃貸業	22	9.1	9.1	4.5	9.1	18.2	18.2	4.5	-	4.5	9.1	13.6	43.8	
	学術研究、専門・技術サービス業	40	10.0	2.5	17.5	12.5	-	7.5	-	5.0	-	15.0	30.0	44.4	
	宿泊業、飲食サービス業	44	-	-	4.5	2.3	9.1	9.1	25.0	9.1	13.6	13.6	13.6	66.9	
	生活関連サービス業、娯楽業	38	5.3	2.6	2.6	5.3	2.6	10.5	2.6	5.3	5.3	23.7	34.2	65.8	
	教育、学習支援業	11	18.2	-	9.1	9.1	18.2	18.2	-	-	-	-	18.2	9.1	44.9
	医療、福祉	254	0.4	1.2	1.6	0.4	0.8	4.3	9.8	13.0	16.5	44.1	7.9	83.5	
	サービス業(他に分類されないもの)	145	14.5	9.7	12.4	13.1	7.6	5.5	5.5	2.1	4.8	7.6	17.2	38.6	
従業員数別	10人未満	657	13.4	6.4	12.3	9.0	3.7	9.6	7.5	3.2	4.6	20.4	10.0	49.8	
	10~19人	266	11.3	17.7	13.2	7.1	6.8	6.4	5.3	5.6	6.4	13.9	6.4	44.1	
	20~49人	214	9.3	18.7	14.0	9.3	7.9	5.6	8.9	7.0	6.1	8.9	4.2	42.4	
	50人以上	191	13.6	18.8	11.5	6.8	5.8	8.9	8.9	10.5	8.9	1.0	5.2	40.1	
	50~99人	96	11.5	12.5	11.5	5.2	4.2	9.4	10.4	16.7	10.4	2.1	6.3	46.7	
	100人以上	95	15.8	25.3	11.6	8.4	7.4	8.4	7.4	4.2	7.4	-	4.2	33.5	

※ 赤色は全体より10ポイント以上、黄色は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下、参考値として扱う。

単位: %

■女性における正規雇用従業員率

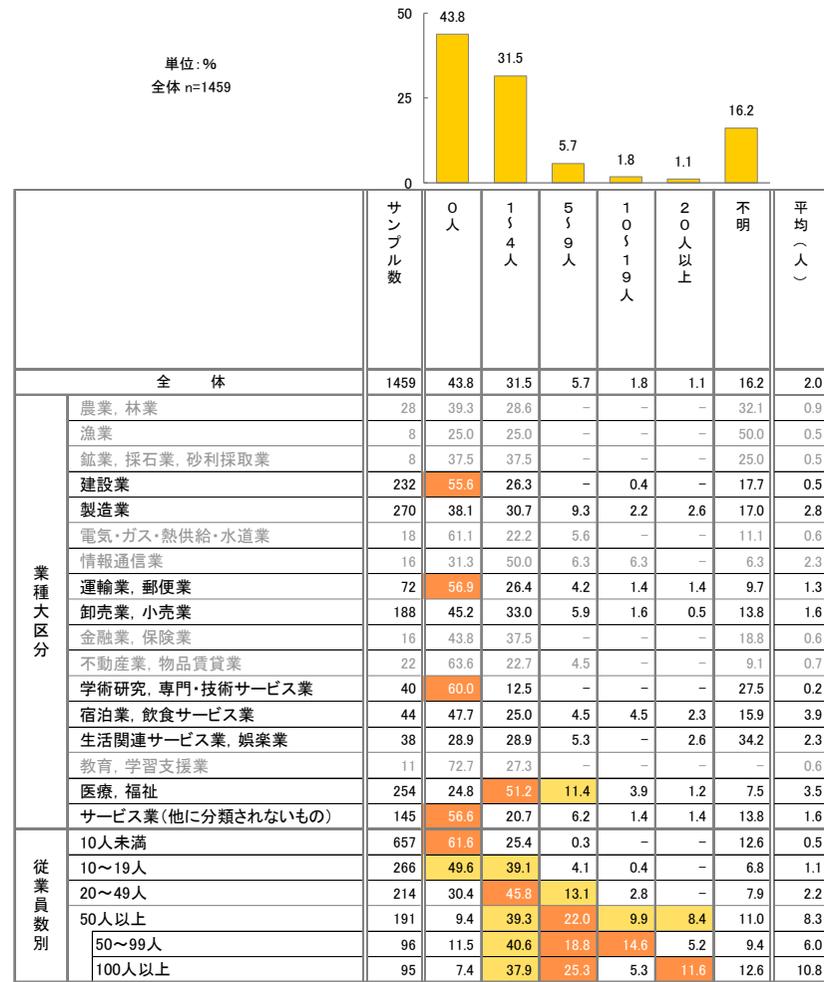


		サンプル数	10%未満	10%~20%未満	20%~30%未満	30%~40%未満	40%~50%未満	50%~60%未満	60%~70%未満	70%~80%未満	80%~90%未満	90%以上	不明	平均(%)
全体		1459	9.4	3.6	4.2	4.9	3.6	9.7	6.8	3.6	3.9	29.7	20.5	62.6
業種大区分	農業, 林業	28	14.3	7.1	3.6	-	-	3.6	3.6	3.6	3.6	25.0	35.7	56.9
	漁業	8	12.5	-	-	-	-	-	12.5	-	-	25.0	50.0	66.8
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	8	-	-	-	12.5	-	-	25.0	-	-	12.5	50.0	65.0
	建設業	232	6.5	0.9	0.9	1.3	0.9	5.6	6.5	2.2	0.9	47.8	26.7	79.6
	製造業	270	6.7	5.6	5.2	7.0	4.4	9.6	5.2	4.4	5.6	29.3	17.0	62.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	5.6	-	-	-	-	16.7	5.6	-	-	55.6	16.7	81.6
	情報通信業	16	6.3	-	-	12.5	-	-	-	-	6.3	62.5	12.5	81.9
	運輸業, 郵便業	72	8.3	2.8	2.8	4.2	1.4	6.9	2.8	1.4	4.2	43.1	22.2	72.4
	卸売業, 小売業	188	16.5	3.2	5.3	4.8	3.2	11.7	8.0	3.7	4.3	24.5	14.9	54.7
	金融業, 保険業	16	6.3	-	-	-	-	25.0	-	6.3	-	43.8	18.8	75.5
	不動産業, 物品賃貸業	22	4.5	-	-	4.5	-	9.1	9.1	4.5	-	50.0	18.2	80.3
	学術研究, 専門・技術サービス業	40	10.0	-	-	-	5.0	-	2.5	5.0	-	40.0	37.5	76.0
	宿泊業, 飲食サービス業	44	27.3	18.2	13.6	4.5	6.8	4.5	-	-	-	13.6	11.4	30.3
	生活関連サービス業, 娯楽業	38	15.8	2.6	5.3	-	-	10.5	2.6	2.6	7.9	15.8	36.8	53.1
	教育, 学習支援業	11	27.3	9.1	-	-	-	18.2	9.1	-	-	9.1	27.3	34.4
	医療, 福祉	254	4.3	5.1	8.3	9.4	8.7	16.9	13.4	6.7	6.3	15.0	5.9	55.1
	サービス業(他に分類されないもの)	145	11.0	2.1	3.4	4.8	2.1	6.2	6.9	2.1	4.1	33.8	23.4	65.8
従業員数別	10人未満	657	11.4	0.9	3.7	3.8	1.4	11.7	5.8	1.7	1.7	34.6	23.4	64.9
	10~19人	266	9.4	5.6	4.5	7.9	6.0	9.8	8.6	3.4	2.3	31.6	10.9	60.2
	20~49人	214	10.7	7.9	5.6	5.6	6.1	8.9	11.2	4.2	9.8	25.7	4.2	58.6
	50人以上	191	6.3	7.9	6.8	7.3	7.3	8.4	6.3	11.0	9.4	24.1	5.2	60.3
	50~99人	96	8.3	8.3	6.3	6.3	6.3	7.3	11.5	8.3	10.4	20.8	6.3	58.4
100人以上	95	4.2	7.4	7.4	8.4	8.4	9.5	1.1	13.7	8.4	27.4	4.2	62.2	

※ 背景色は全体より10ポイント以上、黄色は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

単位: %

2-2. 子育て期女性従業員数(正規・非正規合計)

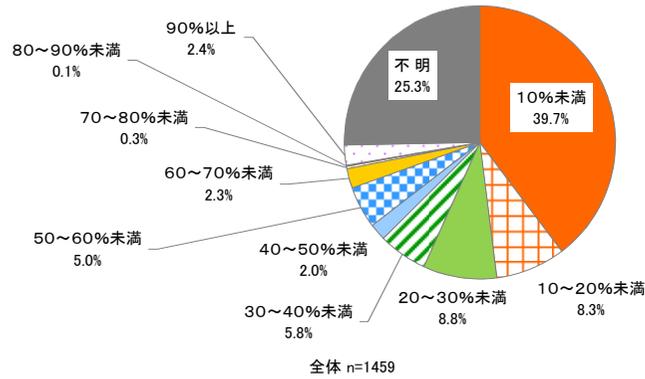
Q12. そのうち子育て(小学生以下)中の女性の常用従業員数をお聞かせください。

※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い

単位: %

※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

■女性における子育て期の従業員率(正規・非正規合計)



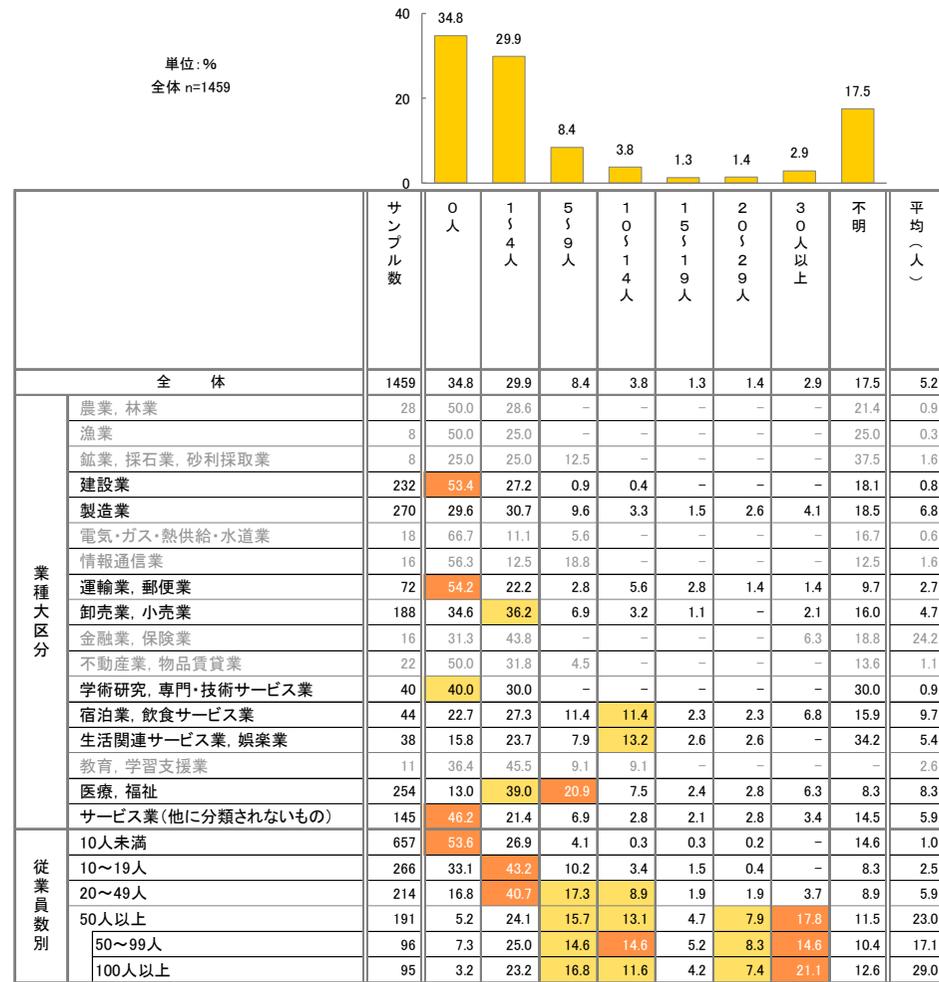
		サンプル数	10%未満	10% ~ 20%未満	20% ~ 30%未満	30% ~ 40%未満	40% ~ 50%未満	50% ~ 60%未満	60% ~ 70%未満	70% ~ 80%未満	80% ~ 90%未満	90%以上	不明	平均(%)	
全体		1459	39.7	8.3	8.8	5.8	2.0	5.0	2.3	0.3	0.1	2.4	25.3	17.3	
業種大区分	農業, 林業	28	28.6	3.6	7.1	3.6	3.6	-	-	-	-	10.7	42.9	27.8	
	漁業	8	12.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25.0	62.5	66.7
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	8	12.5	12.5	12.5	12.5	-	-	-	-	-	-	-	50.0	17.5
	建設業	232	44.8	3.9	6.0	3.9	1.7	4.3	3.4	-	-	3.0	28.9	16.0	
	製造業	270	38.5	11.5	9.6	5.6	2.6	3.7	1.9	0.4	-	1.5	24.8	16.1	
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	50.0	-	-	11.1	-	11.1	-	-	-	5.6	22.2	19.2	
	情報通信業	16	25.0	-	6.3	18.8	6.3	6.3	-	-	-	25.0	12.5	43.8	
	運輸業, 郵便業	72	43.1	8.3	5.6	6.9	-	6.9	-	-	-	2.8	26.4	15.2	
	卸売業, 小売業	188	43.6	8.5	8.0	6.4	3.2	4.3	2.7	-	0.5	3.2	19.7	17.6	
	金融業, 保険業	16	50.0	-	12.5	-	-	12.5	-	-	-	-	-	25.0	13.7
	不動産業, 物品賃貸業	22	50.0	-	4.5	-	-	9.1	4.5	-	-	9.1	22.7	23.2	
	学術研究, 専門・技術サービス業	40	47.5	2.5	2.5	2.5	-	-	-	-	-	5.0	40.0	11.1	
	宿泊業, 飲食サービス業	44	61.4	4.5	6.8	-	2.3	-	4.5	2.3	-	-	-	18.2	10.7
	生活関連サービス業, 娯楽業	38	21.1	10.5	7.9	5.3	-	2.6	5.3	-	-	2.6	44.7	22.3	
	教育, 学習支援業	11	45.5	-	9.1	-	-	18.2	-	-	-	-	-	27.3	15.1
	医療, 福祉	254	28.7	16.9	16.1	13.0	3.9	5.9	3.5	0.8	-	0.4	10.6	20.8	
サービス業(他に分類されないもの)	145	49.0	4.1	8.3	2.1	0.7	7.6	2.1	-	-	-	-	26.2	12.1	
従業員数別	10人未満	657	46.7	1.4	5.3	4.1	1.2	6.8	2.6	0.2	-	3.8	27.9	17.1	
	10~19人	266	46.2	8.3	9.8	9.0	3.4	3.4	2.6	0.8	-	2.6	13.9	16.9	
	20~49人	214	39.3	15.9	15.0	10.3	2.3	4.7	1.4	-	0.5	0.5	10.3	16.7	
	50人以上	191	25.7	28.8	16.8	5.8	3.7	2.1	2.6	0.5	-	0.5	13.6	18.4	
	100人以上	96	25.0	27.1	16.7	8.3	6.3	2.1	2.1	-	-	-	12.5	18.1	
	95	26.3	30.5	16.8	3.2	1.1	2.1	3.2	1.1	-	1.1	14.7	18.7		

※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

単位: %

2-3. 女性従業員採用数(近3年間/正規・非正規合計)

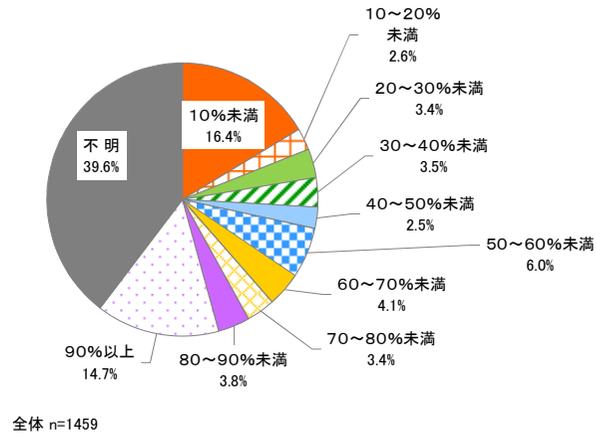
Q13. この3年間に採用した女性の常用従業員数をお聞かせください。



※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

単位: %

■女性従業員採用率(正規・非正規合計)



	サンプル数	10%未満	10% 未満 20%未満	20% 未満 30%未満	30% 未満 40%未満	40% 未満 50%未満	50% 未満 60%未満	60% 未満 70%未満	70% 未満 80%未満	80% 未満 90%未満	90%以上	不明	平均(%)	
全体	1459	16.4	2.6	3.4	3.5	2.5	6.0	4.1	3.4	3.8	14.7	39.6	48.9	
業種大区分	農業, 林業	28	25.0	-	3.6	3.6	-	7.1	3.6	-	10.7	-	46.4	30.8
	漁業	8	37.5	-	-	12.5	-	-	-	-	-	-	50.0	8.5
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	8	12.5	12.5	-	12.5	-	12.5	-	-	-	-	50.0	24.0
	建設業	232	30.2	0.9	6.0	3.4	1.7	7.8	1.3	1.3	-	2.6	44.8	21.4
	製造業	270	18.5	6.7	4.4	4.8	3.3	7.4	5.9	3.7	2.2	9.6	33.3	40.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	27.8	-	-	-	-	-	-	-	-	11.1	61.1	28.6
	情報通信業	16	31.3	-	-	6.3	-	6.3	-	6.3	6.3	6.3	37.5	35.1
	運輸業, 郵便業	72	33.3	6.9	6.9	6.9	5.6	-	-	1.4	1.4	-	37.5	15.5
	卸売業, 小売業	188	11.7	3.2	6.4	4.3	3.2	7.4	3.7	5.3	2.7	9.6	42.6	46.7
	金融業, 保険業	16	-	-	-	-	-	12.5	6.3	6.3	-	18.8	56.3	77.0
	不動産業, 物品賃貸業	22	9.1	-	-	-	9.1	4.5	4.5	-	-	18.2	54.5	60.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	40	7.5	-	-	7.5	-	2.5	2.5	-	-	17.5	62.5	61.4
	宿泊業, 飲食サービス業	44	9.1	-	-	11.4	2.3	6.8	13.6	4.5	-	22.7	29.5	60.8
	生活関連サービス業, 娯楽業	38	5.3	-	2.6	-	2.6	7.9	2.6	5.3	2.6	21.1	50.0	69.1
	教育, 学習支援業	11	9.1	9.1	-	-	9.1	27.3	9.1	-	-	9.1	27.3	46.8
	医療, 福祉	254	1.6	0.4	-	0.8	1.6	4.3	5.5	5.5	13.8	43.3	23.2	85.4
サービス業(他に分類されないもの)	145	20.7	2.8	4.1	2.1	1.4	2.1	4.1	4.1	2.8	11.0	44.8	41.4	
従業員数別	10人未満	657	18.7	0.3	0.9	1.7	1.1	4.1	0.9	0.8	1.7	19.0	50.8	50.7
	10~19人	266	22.2	3.4	4.9	4.9	2.6	9.0	4.9	3.0	4.5	18.8	21.8	47.0
	20~49人	214	14.5	6.1	4.2	6.5	3.7	10.7	10.7	8.4	9.3	11.7	14.0	51.1
	50人以上	191	13.1	7.3	11.5	6.8	7.9	6.8	9.4	9.4	6.8	5.8	15.2	44.9
	100人以上	96	13.5	3.1	9.4	7.3	5.2	9.4	10.4	12.5	6.3	8.3	14.6	49.3
	95	12.6	11.6	13.7	6.3	10.5	4.2	8.4	6.3	7.4	3.2	15.8	40.4	

※ 赤色は全体より10ポイント以上、黄色は全体より5ポイント以上高い

※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

単位: %

2-4. 妊娠・出産による女性従業員数の変動状況(近3年間) ①妊娠・出産による退職女性従業員数(正規・非正規合計)

Q14. この3年間で、妊娠や出産を機に退職した女性の常用従業員数をお聞かせください。



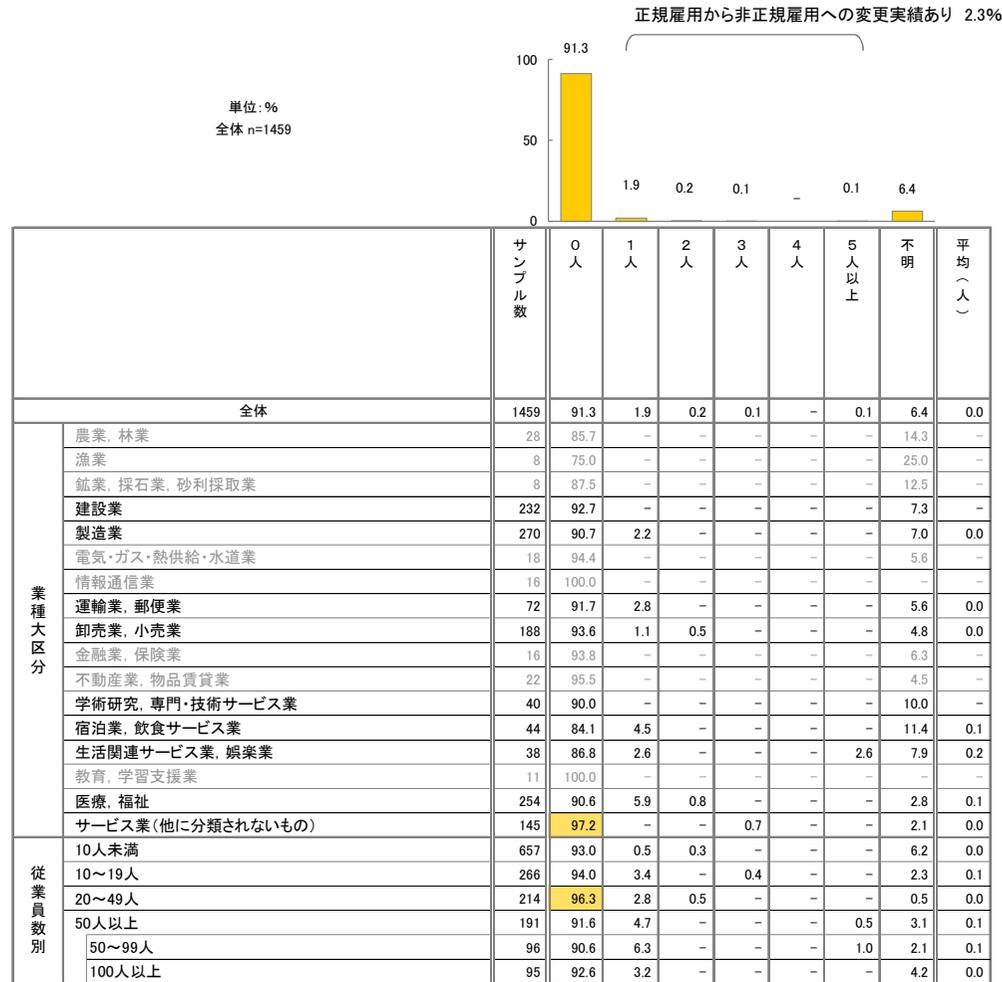
※ ■ は全体より10ポイント以上、■ は全体より5ポイント以上高い
※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

単位: %

2-4. 妊娠・出産による女性従業員数の変動状況(近3年間) ②妊娠・出産による非正規雇用変更女性従業員数

Q15. この3年間で、妊娠や出産を機に正規雇用から非正規雇用に変更した女性の常用従業員数と、そのうち一定の子育て期間後に正規雇用に変更する予定の女性の常用従業員数をお聞かせください。

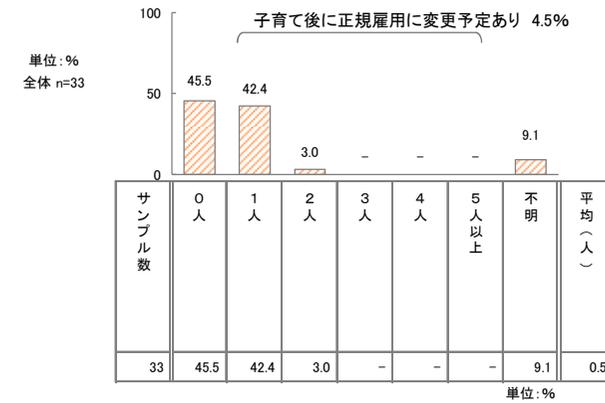
■ 正規雇用から非正規雇用への変更人数



※ 赤色は全体より10ポイント以上、黄色は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

単位: %

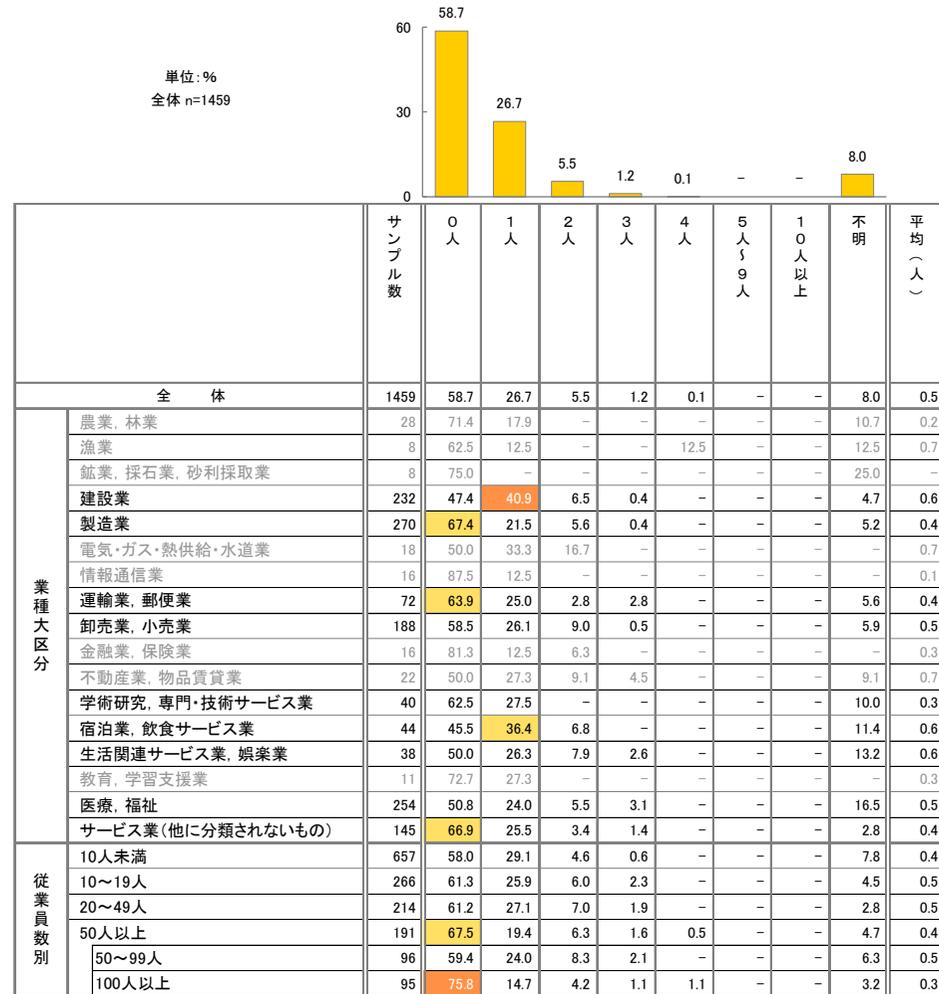
【正規雇用から非正規への変更実績のある事業所ベース】
一定の子育て期間後に正規雇用に変更する予定の人数



単位: %

2-5. 女性役員・管理職等の人数 ①女性役員数

Q16. 女性従業員の中で、役員や管理職などに就いている方の人数をお聞かせください。

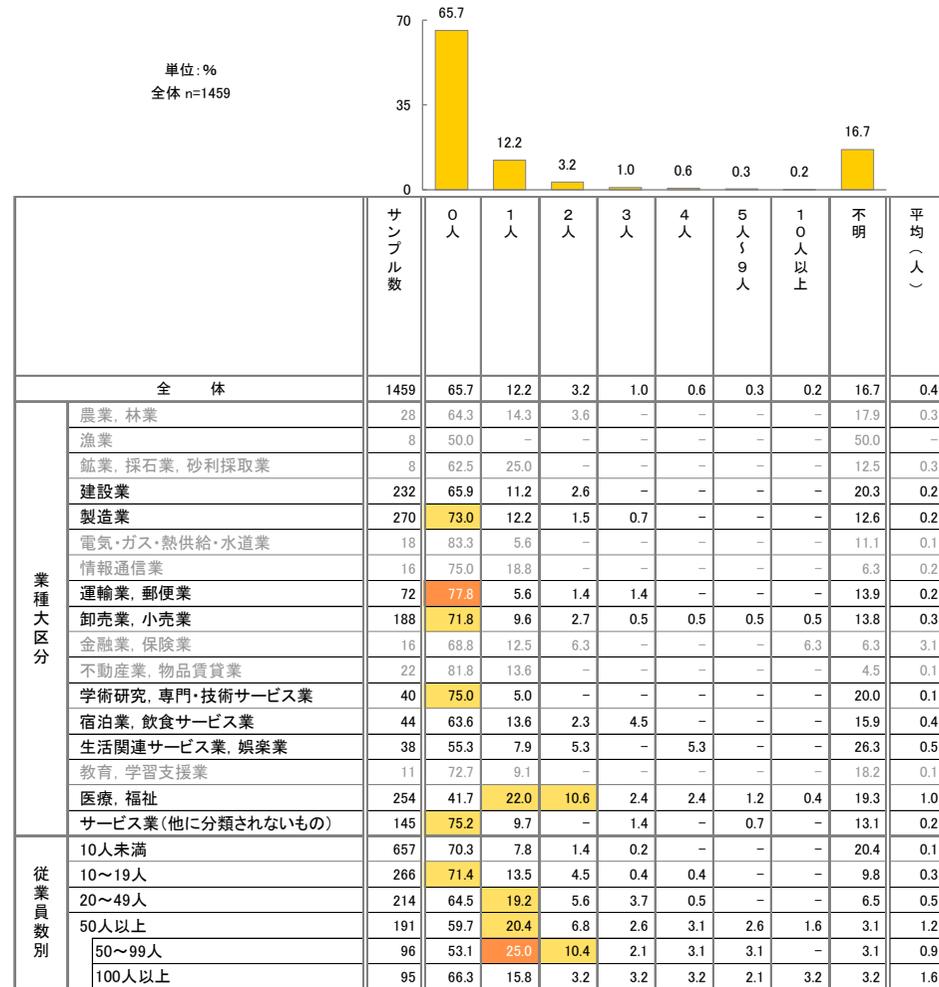


※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

単位:%

2-5. 女性役員・管理職等の人数 ②女性管理職数

Q16. 女性従業員の中で、役員や管理職などに就いている方の人数をお聞かせください。

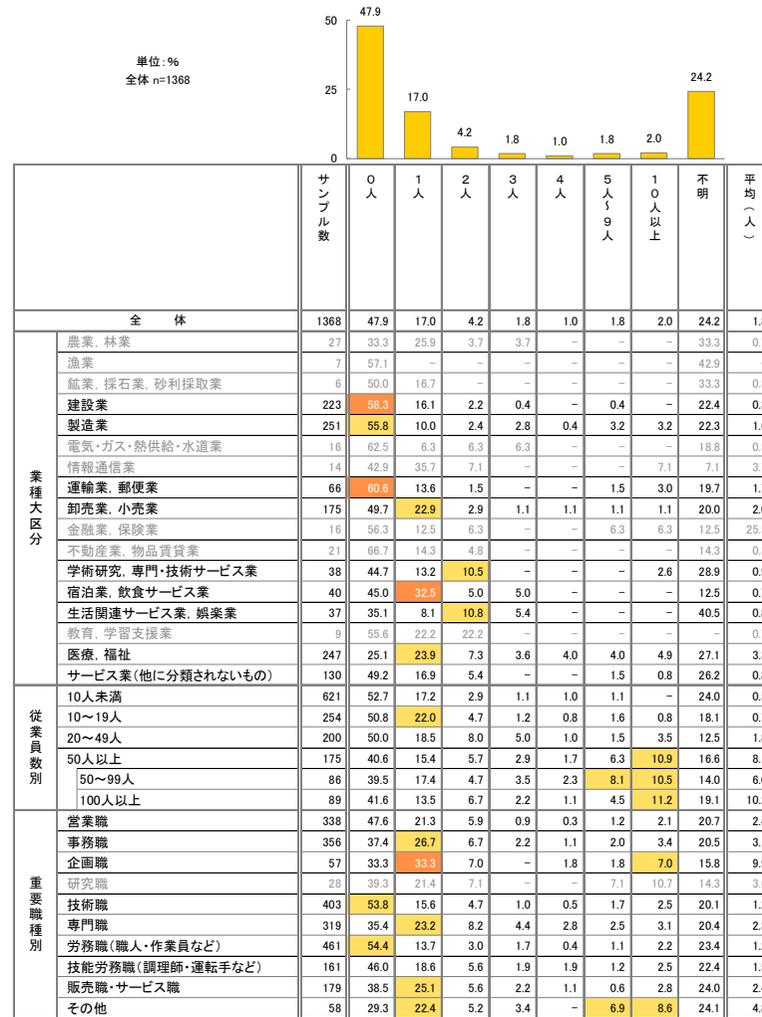


※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

単位: %

2-5. 女性役員・管理職等の人数 ③重要職種従事女性数

Q16. 女性従業員の中で、役員や管理職などに就いている方の人数をお聞かせください。



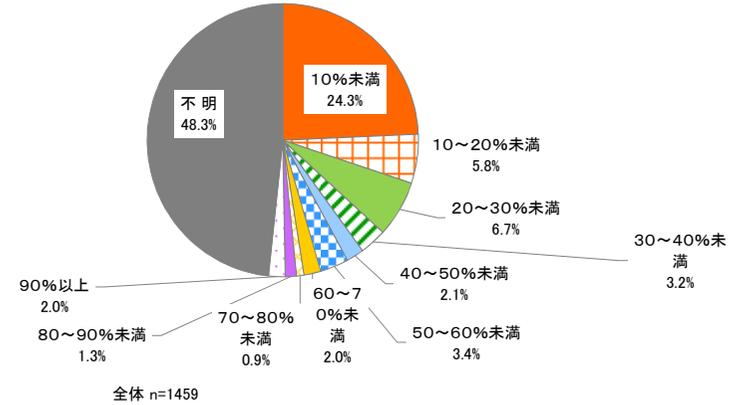
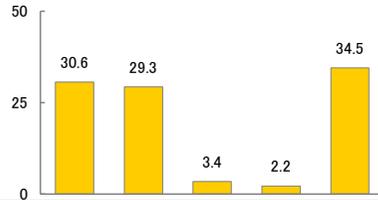
※ 赤色は全体より10ポイント以上、黄色は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。 単位: %

2-5. 女性役員・管理職等の人数

■女性における役員・管理職・重要職種従事者数

■役員・管理職・重要職種従事女性率

単位：％
全体 n=1459



業種大区分	サンプル数	役員・管理職・重要職種					平均 (人)	
		0人	1～4人	5～9人	10人以上	不明		
全体	1459	30.6	29.3	3.4	2.2	34.5	2.6	
業種大区分	農業、林業	28	28.6	32.1	-	-	39.3	1.2
	漁業	8	37.5	-	-	-	62.5	-
	鉱業、採石業、砂利採取業	8	37.5	-	-	-	62.5	-
	建設業	232	29.7	38.8	1.7	-	29.7	1.0
	製造業	270	35.2	27.4	3.7	3.0	30.7	2.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	22.2	44.4	-	-	33.3	1.2
	情報通信業	16	37.5	37.5	-	6.3	18.8	4.0
	運輸業、郵便業	72	38.9	22.2	2.8	2.8	33.3	2.3
	卸売業、小売業	188	32.4	33.0	1.6	1.6	31.4	2.9
	金融業、保険業	16	37.5	31.3	6.3	6.3	18.8	31.4
	不動産業、物品賃貸業	22	31.8	50.0	-	-	18.2	1.1
	学術研究、専門・技術サービス業	40	37.5	22.5	-	2.5	37.5	1.1
	宿泊業、飲食サービス業	44	25.0	36.4	4.5	-	34.1	1.5
	生活関連サービス業、娯楽業	38	28.9	15.8	7.9	-	47.4	1.6
	教育、学習支援業	11	45.5	27.3	-	-	27.3	0.8
	医療、福祉	254	18.1	28.3	8.7	5.5	39.4	4.6
	サービス業(他に分類されないもの)	145	31.0	28.3	1.4	1.4	37.9	1.4
従業員数別	10人未満	657	34.2	30.4	1.2	-	34.1	0.9
	10～19人	266	34.2	32.7	4.9	0.4	27.8	1.3
	20～49人	214	31.8	34.1	6.1	3.7	24.3	2.8
	50人以上	191	25.1	28.3	7.9	12.0	26.7	9.7
	50～99人	96	20.8	30.2	10.4	12.5	26.0	7.7
100人以上	95	29.5	26.3	5.3	11.6	27.4	11.8	

※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

単位：％

業種大区分	従業員数別	サンプル数	役員・管理職・重要職種従事女性率 (%)											平均 (%)
			10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～40%未満	40～50%未満	50～60%未満	60～70%未満	70～80%未満	80～90%未満	90%以上	不明	
全体		1459	24.3	5.8	6.7	3.2	2.1	3.4	2.0	0.9	1.3	2.0	48.3	21.9
業種大区分	農業、林業	28	14.3	3.6	10.7	3.6	7.1	3.6	-	-	-	-	57.1	21.4
	漁業	8	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	75.0	-
	鉱業、採石業、砂利採取業	8	37.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	62.5	-
	建設業	232	28.9	8.6	10.3	4.7	2.2	3.0	0.9	0.4	-	0.4	40.5	15.4
	製造業	270	31.5	10.0	6.7	2.6	1.1	2.2	1.1	0.7	0.7	-	43.3	13.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	11.1	5.6	11.1	11.1	-	-	-	-	-	5.6	55.6	28.9
	情報通信業	16	25.0	-	6.3	-	6.3	12.5	6.3	-	-	6.3	37.5	33.5
	運輸業、郵便業	72	37.5	5.6	5.6	2.8	-	-	1.4	-	-	1.4	45.8	10.4
	卸売業、小売業	188	25.0	5.3	8.5	3.7	0.5	3.7	3.7	-	1.6	3.2	44.7	23.9
	金融業、保険業	16	31.3	-	12.5	-	6.3	-	12.5	-	-	-	37.5	22.3
	不動産業、物品賃貸業	22	27.3	9.1	9.1	-	-	18.2	-	4.5	-	-	31.8	23.7
	学術研究、専門・技術サービス業	40	25.0	10.0	5.0	-	2.5	-	-	-	-	2.5	55.0	13.0
	宿泊業、飲食サービス業	44	22.7	2.3	11.4	6.8	4.5	6.8	2.3	2.3	-	-	40.9	23.4
	生活関連サービス業、娯楽業	38	13.2	-	5.3	5.3	-	-	2.6	5.3	2.6	-	65.8	31.4
	教育、学習支援業	11	9.1	9.1	-	-	-	9.1	-	-	-	-	72.7	22.3
	医療、福祉	254	9.1	2.0	4.7	3.9	3.9	4.3	3.1	2.8	5.1	6.3	54.7	47.7
	サービス業(他に分類されないもの)	145	25.5	5.5	3.4	4.1	2.8	6.2	1.4	-	-	1.4	49.7	19.2
従業員数別	10人未満	657	20.5	3.8	6.4	3.0	2.3	4.6	2.4	0.5	0.9	2.4	53.1	24.5
	10～19人	266	29.3	5.3	8.3	3.0	1.5	4.1	1.1	0.4	2.6	2.6	41.7	21.5
	20～49人	214	29.9	11.2	7.9	6.1	1.4	1.9	1.9	3.3	0.9	1.4	34.1	19.8
	50人以上	191	37.2	9.4	7.9	3.1	4.2	1.6	2.1	1.0	2.1	0.5	30.9	17.6
	50～99人	96	29.2	12.5	6.3	4.2	7.3	1.0	4.2	2.1	3.1	1.0	29.2	23.7
100人以上	95	45.3	6.3	9.5	2.1	1.1	2.1	-	-	1.1	-	32.6	11.1	

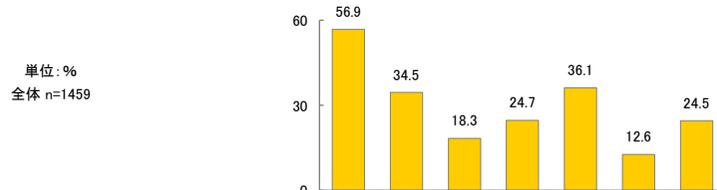
※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

単位：％

3-1. 実施実績がある取り組み ①大項目

Q22. 以下にあげる制度・取り組みについて、次の①～③に該当するものを、それぞれすべてお選びください。

①これまでに実施したことがある制度・取り組み



		サンプル数	採用・職種拡大・人	人事評価	管理職登用	革組織・制度・風土改	ワーク・ライフ・バランス支援	いずれもあてはまらない	不明
全体		1459	56.9	34.5	18.3	24.7	36.1	12.6	24.5
業種大区分	農業、林業	28	35.7	17.9	7.1	21.4	28.6	25.0	25.0
	漁業	8	25.0	12.5	-	-	12.5	25.0	37.5
	鉱業、採石業、砂利採取業	8	37.5	25.0	25.0	12.5	-	12.5	50.0
	建設業	232	41.8	19.8	12.9	15.9	27.6	20.3	28.9
	製造業	270	60.7	37.8	14.8	24.1	40.0	12.6	23.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	22.2	16.7	11.1	16.7	27.8	33.3	38.9
	情報通信業	16	50.0	37.5	6.3	37.5	37.5	6.3	31.3
	運輸業、郵便業	72	50.0	41.7	11.1	23.6	36.1	13.9	29.2
	卸売業、小売業	188	63.3	37.8	16.0	30.9	36.2	10.6	19.7
	金融業、保険業	16	68.8	50.0	18.8	25.0	37.5	-	31.3
	不動産業、物品賃貸業	22	59.1	31.8	22.7	27.3	31.8	13.6	18.2
	学術研究、専門・技術サービス業	40	57.5	27.5	7.5	15.0	22.5	17.5	22.5
	宿泊業、飲食サービス業	44	50.0	34.1	13.6	13.6	36.4	11.4	27.3
	生活関連サービス業、娯楽業	38	76.3	55.3	34.2	39.5	55.3	7.9	13.2
	教育、学習支援業	11	63.6	45.5	18.2	9.1	36.4	9.1	27.3
	医療、福祉	254	77.2	50.0	34.6	36.6	54.3	5.9	13.4
	サービス業(他に分類されないもの)	145	46.9	26.2	14.5	20.0	24.8	16.6	29.0

※ 赤色は全体より10ポイント以上、黄色は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

単位: %

		サンプル数	採用・職種拡大・人	人事評価	管理職登用	革組織・制度・風土改	ワーク・ライフ・バランス支援	いずれもあてはまらない	不明
全体		1459	56.9	34.5	18.3	24.7	36.1	12.6	24.5
従業員数別	10人未満	657	44.7	26.3	12.2	15.2	25.9	18.9	29.5
	10～19人	266	64.7	36.1	18.0	26.7	41.7	6.8	23.3
	20～49人	214	71.0	46.3	24.3	36.9	49.1	8.9	15.0
	50人以上	191	83.2	55.0	35.1	45.5	59.7	1.6	9.4
	50～99人	96	80.2	46.9	39.6	36.5	52.1	1.0	12.5
100人以上	95	86.3	63.2	30.5	54.7	67.4	2.1	6.3	
従業員性別	女性	678	54.1	32.9	13.9	25.2	33.9	15.8	23.0
	50%未満	279	64.5	41.2	28.3	28.3	42.7	6.5	22.6
	50%以上80%未満	269	70.3	41.6	24.9	25.3	49.1	9.7	16.0
従業員性別に おける女性比率	50%未満	943	63.6	38.5	20.7	27.3	41.8	11.1	19.9
	50%以上80%未満	111	67.6	42.3	19.8	25.2	40.5	3.6	19.8
	80%以上	36	52.8	30.6	16.7	25.0	41.7	13.9	22.2
従業員職務・管理職別	50%未満	615	60.5	36.6	18.7	26.3	40.0	12.5	20.3
	50%以上80%未満	92	67.4	43.5	32.6	34.8	42.4	12.0	12.0
	80%以上	48	81.3	52.1	39.6	43.8	50.0	8.3	8.3

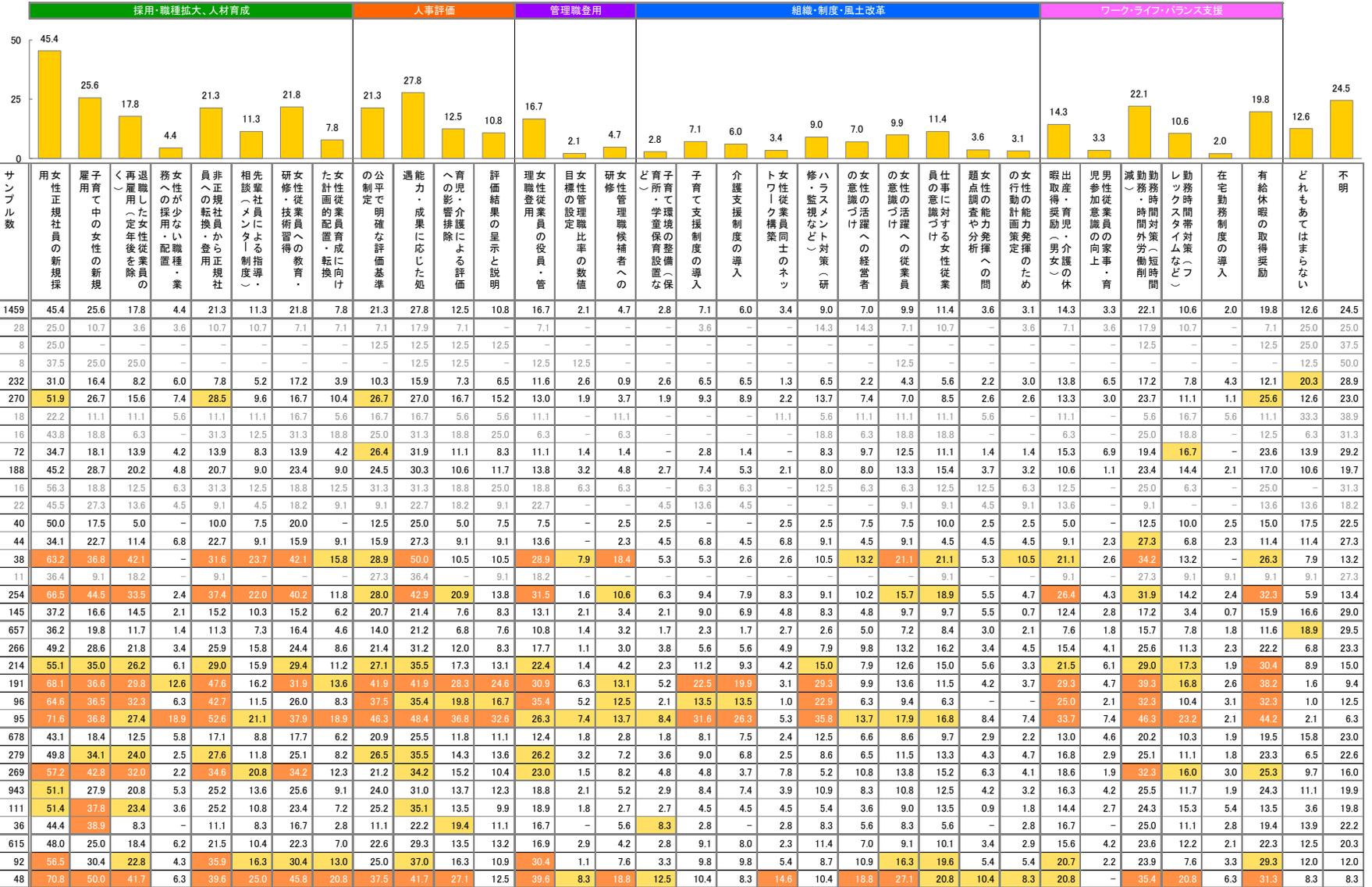
※ 赤色は全体より10ポイント以上、黄色は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

単位: %

3-1. 実施実績がある取り組み ②小項目

Q22. 以下にあげる制度・取り組みについて、次の①～③に該当するものを、それぞれすべてお選びください。

①これまでに実施したことがある制度・取り組み

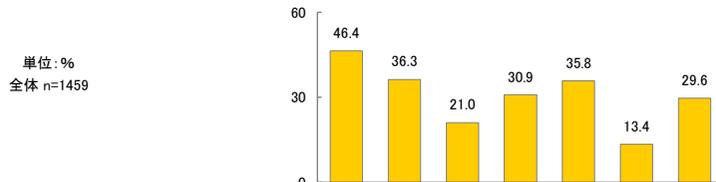


業種大区分	サンプル数	採用・職種拡大・人材育成										人事評価				管理職登用				組織・制度・風土改革										ワーク・ライフ・バランス支援									
		女性正規社員の新規採用	子育て中の女性の新規採用	再雇用(定年後を除く)	退職した女性従業員の再雇用	女性が少くない職種・業務への採用・配置	非正規社員から正規社員への転換・登用	相談(メンター)制度	研修・技術習得	女性従業員への教育・研修	女性従業員育成に向けた計画的配置・転換	公平で明確な評価基準の制定	能力・成果に応じた処遇	育児・介護による評価への影響排除	評価結果の明示と説明	女性管理職候補者への目標設定	女性管理職比率の数値	女性従業員の役員・管理職登用	女性管理職候補者への研修	子育て支援制度の導入	子育て環境の整備(保育所・学童保育設置など)	子育て支援制度の導入	介護支援制度の導入	女性従業員同士のネットワーク構築	研修・監視など	ハラスメント対策(研修・監視など)	女性の活躍への経営者の意識づけ	女性の活躍への従業員の意識づけ	仕事に対する女性従業員の意識づけ	事業の能力発揮への問題調査や分析	女性の能力発揮のための行動計画策定	出産・育児・介護の休暇取得(奨励)	男性従業員の家事・育児参加意識の向上	勤務・時間対外(短時間勤務・フレックスタイムなど)	在宅勤務制度の導入	有給休暇の取得奨励	不		
全体	1459	45.4	25.6	17.8	4.4	21.3	11.3	21.8	7.8	21.3	27.8	12.5	10.8	16.7	2.1	4.7	2.8	7.1	6.0	3.4	9.0	7.0	9.9	11.4	3.6	3.1	14.3	3.3	22.1	10.6	2.0	19.8	12.6	24.5					
業種大区分	農業、林業	28	25.0	10.7	3.6	3.6	10.7	7.1	7.1	17.9	7.1	12.5	12.5	12.5	7.1	7.1	7.1	3.6	6.0	3.4	9.0	7.0	9.9	11.4	3.6	3.1	14.3	3.3	22.1	10.6	2.0	19.8	12.6	24.5					
	漁業	8	25.0	-	-	-	-	-	-	-	12.5	12.5	12.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12.5	25.0	37.5			
	鉱業、採石業、砂利採取業	8	37.5	25.0	25.0	-	-	-	-	-	12.5	12.5	-	12.5	12.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12.5	50.0				
	建設業	232	31.0	16.4	8.2	6.0	7.8	5.2	17.2	3.9	10.3	15.9	7.3	6.5	11.6	2.6	0.9	2.6	6.5	6.5	1.3	6.5	2.2	4.3	5.6	2.2	3.0	13.8	6.5	17.2	7.8	4.3	12.1	20.3	28.9				
	製造業	270	51.9	26.7	15.6	7.4	28.5	9.6	16.7	10.4	26.7	27.0	16.7	15.2	13.0	1.9	3.7	1.9	9.3	8.9	2.2	13.7	7.4	7.0	8.5	2.6	2.6	13.3	3.0	23.7	11.1	1.1	25.6	12.6	23.0				
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	22.2	11.1	11.1	5.6	11.1	11.1	16.7	5.6	16.7	16.7	5.6	5.6	11.1	-	11.1	-	-	-	11.1	5.6	11.1	11.1	11.1	5.6	-	11.1	-	5.6	16.7	5.6	11.1	33.3	38.9				
	情報通信業	16	43.8	18.8	6.3	-	31.3	12.5	31.3	18.8	25.0	31.3	18.8	25.0	6.3	-	6.3	-	-	-	-	18.8	6.3	18.8	18.8	-	-	-	6.3	-	25.0	18.8	-	12.5	6.3	31.3			
	運輸業、郵便業	72	34.7	18.1	13.9	4.2	13.9	8.3	13.9	4.2	26.4	31.9	11.1	8.3	11.1	1.4	1.4	-	2.8	1.4	-	8.3	9.7	12.5	11.1	1.4	1.4	15.3	6.9	19.4	16.7	-	23.6	13.9	29.2				
	卸売業、小売業	188	45.2	28.7	20.2	4.8	20.7	9.0	23.4	9.0	24.5	30.3	10.6	11.7	13.8	3.2	4.8	2.7	7.4	5.3	2.1	8.0	8.0	13.3	15.4	3.7	3.2	10.6	1.1	23.4	14.4	2.1	17.0	10.6	19.7				
	金融業、保険業	16	56.3	18.8	12.5	6.3	31.3	12.5	18.8	12.5	31.3	31.3	18.8	25.0	18.8	6.3	6.3	-	6.3	6.3	-	12.5	6.3	6.3	12.5	12.5	6.3	12.5	-	25.0	6.3	-	25.0	-	31.3				
	不動産業、物品賃貸業	22	45.5	27.3	13.6	4.5	9.1	4.5	18.2	9.1	22.7	18.2	9.1	22.7	-	-	-	4.5	13.6	4.5	-	-	-	-	9.1	4.5	9.1	4.5	9.1	13.6	-	9.1	-	13.6	13.6	18.2			
	学術研究、専門・技術サービス業	40	50.0	17.5	5.0	-	10.0	7.5	20.0	-	12.5	25.0	5.0	7.5	7.5	-	2.5	2.5	-	-	2.5	2.5	7.5	7.5	10.0	2.5	2.5	5.0	-	12.5	10.0	2.5	15.0	17.5	22.5				
	宿泊業、飲食サービス業	44	34.1	22.7	11.4	6.8	22.7	9.1	15.9	9.1	15.9	27.3	9.1	9.1	13.6	-	2.3	4.5	6.8	4.5	6.8	9.1	4.5	9.1	4.5	4.5	4.5	9.1	2.3	27.3	6.8	2.3	11.4	11.4	27.3				
	生活関連サービス業、娯楽業	38	63.2	36.8	42.1	-	31.6	23.7	42.1	15.8	28.9	50.0	10.5	10.5	28.9	7.9	18.4	5.3	5.3	2.6	2.6	10.5	13.2	21.1	21.1	5.3	10.5	21.1	2.6	34.2	13.2	-	26.3	7.9	13.2				
教育、学習支援業	11	36.4	9.1	18.2	-	9.1	-	-	-	27.3	36.4	-	9.1	18.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27.3	9.1	9.1	27.3	27.3					
医療、福祉	254	66.5	44.5	33.5	2.4	37.4	22.0	40.2	11.8	28.0	42.9	20.9	13.8	31.5	1.6	10.6	6.3	9.4	7.9	8.3	9.1	10.2	15.7	18.9	5.5	4.7	26.4	4.3	31.9	14.2	2.4	32.3	5.9	13.4					
サービス業(他に分類されないもの)	145	37.2	16.6	14.5	2.1	15.2	10.3	15.2	6.2	20.7	21.4	7.6	8.3	13.1	2.1	3.4	2.1	9.0	6.9	4.8	8.3	4.8	9.7	9.7	5.5	0.7	12.4	2.8	17.2	3.4	0.7	15.9	16.6	29.0					
従業員数別	10人未満	657	36.2	19.8	11.7	1.4	11.3	7.3	16.4	4.6	14.0	21.2	6.8	7.6	10.8	1.4	3.2	1.7	2.3	1.7	2.7	2.6	5.0	7.2	8.4	3.0	2.1	7.6	1.8	15.7	7.8	1.8	11.6	18.9	29.5				
	10～19人	266	49.2	28.6	21.8	3.4	25.9	15.8	24.4	8.6	21.4	31.2	12.0	8.3	17.7	1.1	3.0	3.8	5.6	5.6	4.9	7.9	9.8	13.2	16.2	3.4	4.5	15.4	4.1	25.6	11.3	2.3	22.2	6.8	23.3				
	20～49人	214	55.1	35.0	26.2	6.1	29.0	15.9	29.4	11.2	27.1	35.5	17.3	13.1	22.4	1.4	4.2	2.3	11.2	9.3	4.2	15.0	7.9	12.6	15.0	5.6	3.3	21.5	6.1	29.0	17.3	1.9	30.4	8.9	15.0				
	50人以上	191	68.1	36.6	29.8	12.6	47.6	16.2	31.9	13.6	41.9	41.9	28.3	24.6	30.9	6.3	13.1	5.2	22.5	19.9	3.1	29.3	9.9	13.6	11.5	4.2	3.7	29.3	4.7	39.3	16.8	2.6	38.2	1.6	9.4				
	50～99人	96	64.6	36.5	32.3	6.3	42.7	11.5	26.0	8.3	37.5	35.4	19.8	16.7	35.4	5.2	12.5	2.1	13.5	13.5	1.0	22.9	6.3	9.4	6.3	-	-	25.0	2.1	32.3	10.4	3.1	32.3	1.0	12.5				
100人以上	95	71.6	36.8	27.4	18.9	52.6	21.1	37.9	18.9	46.3	48.4	36.8	32.6	26.3	7.4	13.7	8.4	31.6	26.3	5.3	35.8	13.7	17.9	16.8	8.4	7.4	33.7	7.4	46.3	23.2	2.1	44.2	2.1	6.3					
率別	女性	678	43.1	18.4	12.5	5.8	17.1	8.8	17.7	6.2	20.9	25.5	11.8	11.1	12.4	1.8	2.8	1.8	8.1	7.5	2.4	12.5	6.6	8.6	9.7	2.9	2.2	13.0	4.6	20.2	10.3	1.9	19.5	15.8	23.0				
	50%未満	279	49.8	34.1	24.0	2.5	27.6	11.8	25.1	8.2	26.5	35.5	14.3	13.6	26.2	3.2	7.2	3.6	9.0	6.8	2.5	8.6	6.5	11.5	13.3	4.3	4.7	16.8	2.9	25.1	11.1	1.8	23.3	6.5	22.6				
	80%以上	269	57.2	42.8	32.0	2.2	34.6	20.8	34.2	12.3	21.2	34.2	15.2	10.4	23.0	1.5	8.2	4.8	4.8	3.7	7.8	5.2	10.8	13.8	15.2	6.3	4.1	18.6	1.9	32.3	16.0	3.0	25.3	9.7	16.0				
率別	女性	943	51.1	27.9	20.8	5.3	25.2	13.6	25.6	9.1	24.0	31.0	13.7	12.3	18.8	2.1	5.2	2.9	8.4	7.4	3.9	10.9	8.3	10.8	12.5	4.2	3.2	16.3	4.2	25.5	11.7	1.9	24.3	11.1	19.9				
	50%以上80%未満	111	51.4	37.8	23.4	3.6	25.2	10.8	23.4	7.2	25.2	35.1	13.5	9.9	18.9	1.8	2.7	2.7	4.5	4.5	4.5	5.4	3.6	9.0	13.5	0.9	1.8	14.4	2.7	24.3	15.3	5.4	13.5	3.6	19.8				
	80%以上	36	44.4	38.9	8.3	-	11.1	8.3	16.7	2.8	11.1	22.2	19.4	11.1	16.7	-	5.6	8.3	2.8	-	2.8	8.3	5.6	8.3	5.6	-	-	28.9	16.7	-	25.0	11.1	2.8	19.4	13.9	22.2			
性要職・管理職・重役	50%未満	615	48.0	25.0	18.4	6.2	21.5	10.4	22.3	7.0	22.6	29.3	13.5	13.2	16.9	2.9	4.2	2.8	9.1	8.0	2.3	11.4	7.0	9.1	10.1	3.4	2.9	15.6	4.2	23.6	12.2	2.1	22.3	12.5	20.3				
	50%以上80%未満	92	56.5	30.4	22.8	4.3	35.9	16.3	30.4	13.0	25.0	37.0	16.3	10.9	30.4	1.1	7.6	3.3	9.8	9.8	5.4	8.7	10.9	16.3	19.6	5.4	5.4	20.7	2.2	23.9	7.6	3.3	29.3	12.0	12.0				
	80%以上	48	70.8	50.0	41.7	6.3	39.6	25.0	45.8	20.8	37.5	41.7	27.1	12.5	39.6	8.3	18.8	12.5	10.4	8.3	14.6	10.4	18.8	27.1	20.8	10.4	8.3	20.8	-	35.4	20.8	6.3	31.3	8.3	8.3				

3-2. 実施継続・新導入検討がある制度・取り組み ①大項目

Q22. 以下にあげる制度・取り組みについて、次の①～③に該当するものを、それぞれすべてお選びください。

②今後も継続する、または新たに導入を検討している制度・取り組み



業種大区分		サンプル数	採用・職種拡大、人	人事評価	管理職登用	組織・制度・風土改	ワーク・ライフ・バランス支援	いずれもあてはまらない	不明
全 体		1459	46.4	36.3	21.0	30.9	35.8	13.4	29.6
業種大区分	農業、林業	28	39.3	32.1	14.3	25.0	35.7	25.0	25.0
	漁業	8	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5	25.0	62.5
	鉱業、採石業、砂利採取業	8	25.0	25.0	25.0	12.5	12.5	50.0	
	建設業	232	33.6	25.0	16.8	21.6	26.7	22.0	34.1
	製造業	270	50.7	40.4	21.1	33.3	38.5	14.4	25.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	16.7	11.1	16.7	16.7	22.2	33.3	44.4
	情報通信業	16	43.8	37.5	37.5	50.0	50.0	6.3	25.0
	運輸業、郵便業	72	41.7	26.4	19.4	25.0	29.2	13.9	34.7
	卸売業、小売業	188	50.0	37.8	19.7	33.0	34.0	10.6	31.4
	金融業、保険業	16	56.3	31.3	12.5	31.3	31.3	6.3	31.3
	不動産業、物品賃貸業	22	40.9	40.9	13.6	27.3	31.8	22.7	22.7
	学術研究、専門・技術サービス業	40	42.5	40.0	20.0	22.5	40.0	7.5	27.5
	宿泊業、飲食サービス業	44	38.6	40.9	20.5	20.5	29.5	15.9	31.8
	生活関連サービス業、娯楽業	38	68.4	50.0	23.7	52.6	55.3	7.9	18.4
	教育、学習支援業	11	45.5	18.2	27.3	36.4	27.3	18.2	27.3
	医療、福祉	254	63.0	51.2	29.9	41.3	51.6	5.9	19.3
	サービス業(他に分類されないもの)	145	37.9	29.7	16.6	26.2	28.3	17.9	33.8

※ 赤色は全体より10ポイント以上、黄色は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

単位: %

		サンプル数	採用・職種拡大、人	人事評価	管理職登用	組織・制度・風土改	ワーク・ライフ・バランス支援	いずれもあてはまらない	不明
全 体		1459	46.4	36.3	21.0	30.9	35.8	13.4	29.6
従業員数別	10人未満	657	33.8	27.7	13.2	19.9	27.1	20.2	34.7
	10～19人	266	54.9	43.2	24.8	38.0	41.4	7.5	26.3
	20～49人	214	58.9	43.0	23.8	41.6	43.0	9.8	20.1
	50人以上	191	75.4	58.6	44.0	54.5	60.7	2.1	12.0
	50～99人	96	75.0	54.2	45.8	47.9	55.2	1.0	13.5
100人以上	95	75.8	63.2	42.1	61.1	66.3	3.2	10.5	
従業員性別	女性	678	44.4	33.0	19.0	32.4	33.9	17.4	26.3
	50%以上80%未満	279	57.0	47.3	30.8	34.4	42.7	6.8	25.8
	80%以上	269	53.5	44.6	20.4	31.6	45.0	10.4	24.5
従業員性	50%未満	943	53.6	42.5	23.2	34.6	41.5	11.6	23.8
	50%以上80%未満	111	48.6	36.0	18.9	35.1	39.6	6.3	29.7
	80%以上	36	38.9	33.3	25.0	30.6	41.7	16.7	30.6
従業員職別	50%未満	615	52.0	39.5	23.7	34.6	39.7	12.8	23.4
	50%以上80%未満	92	45.7	35.9	26.1	28.3	37.0	15.2	25.0
	80%以上	48	66.7	54.2	31.3	41.7	58.3	8.3	18.8

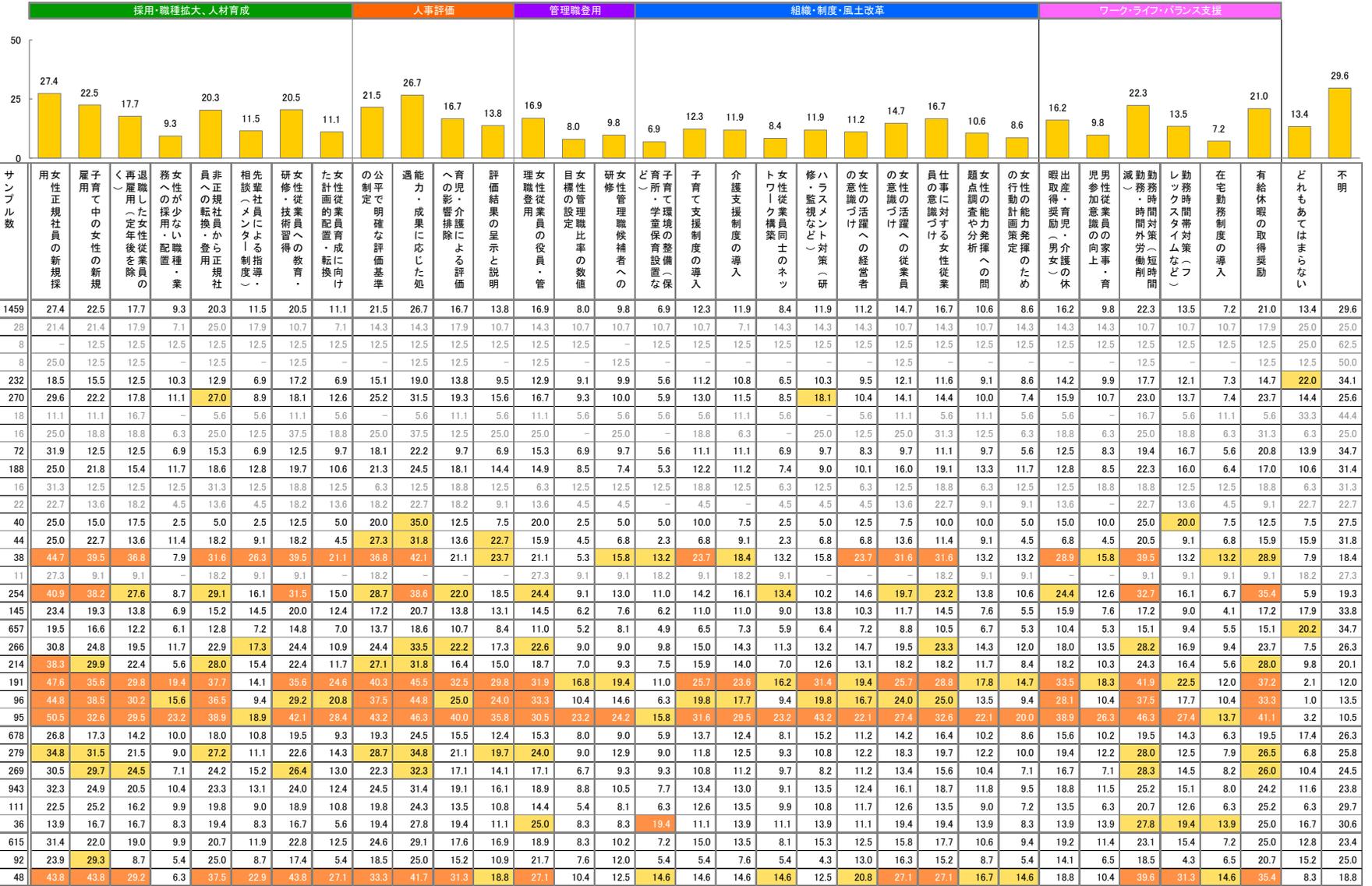
※ 赤色は全体より10ポイント以上、黄色は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

単位: %

3-2. 実施継続・新導入検討がある制度・取り組み ②小項目

Q22. 以下にあげる制度・取り組みについて、次の①～③に該当するものを、それぞれすべてお選びください。

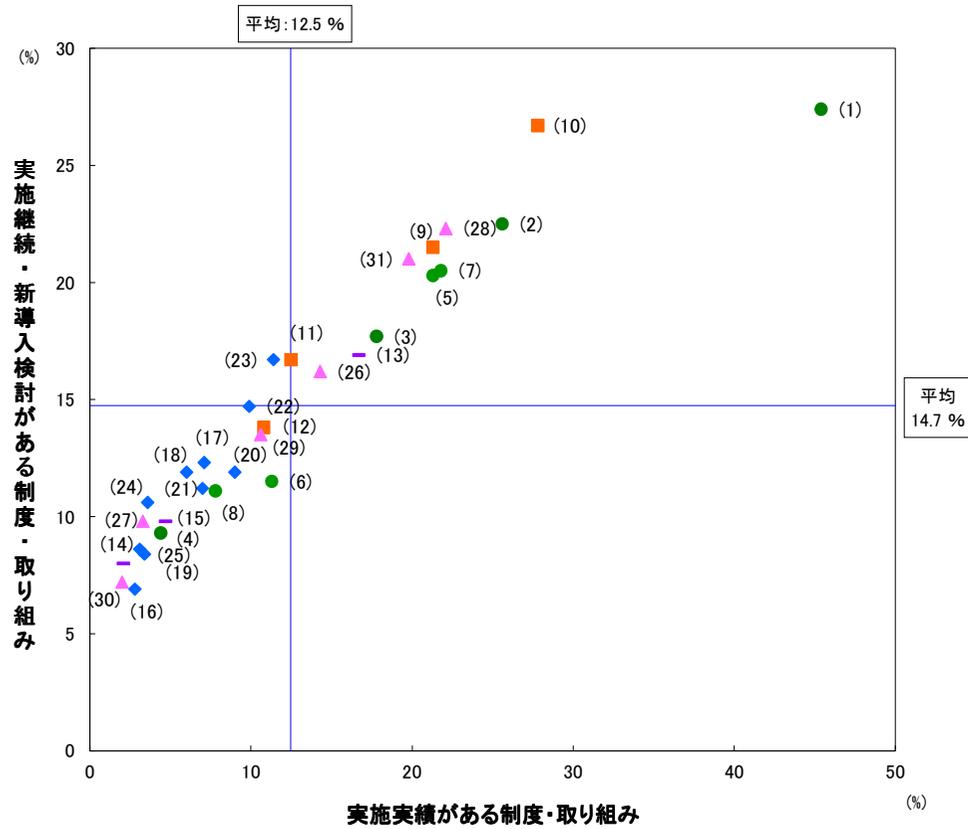
②今後も継続する、または新たに導入を検討している制度・取り組み



※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

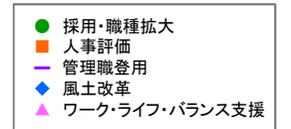
3-2. 実施継続・新導入検討がある制度・取り組み

■実施実績と実施継続・新導入検討の関係



分類	No.	項目
採用・職種拡大、人材育成	(1)	女性正規社員の新規採用
	(2)	子育て中の女性の新規雇用
	(3)	退職した女性従業員の再雇用(定年後を除く)
	(4)	女性が少ない職種・業務への採用・配置
	(5)	非正規社員から正規社員への転換・登用
	(6)	先輩社員による指導・相談(メンター制度)
	(7)	女性従業員への教育・研修・技術習得
	(8)	女性従業員育成に向けた計画的配置・転換
人事評価	(9)	公平で明確な評価基準の制定
	(10)	能力・成果に応じた処遇
	(11)	育児・介護による評価への影響排除
	(12)	評価結果の呈示と説明
管理職登用	(13)	女性従業員の役員・管理職登用
	(14)	女性管理職比率の数値目標の設定
	(15)	女性管理職候補者への研修

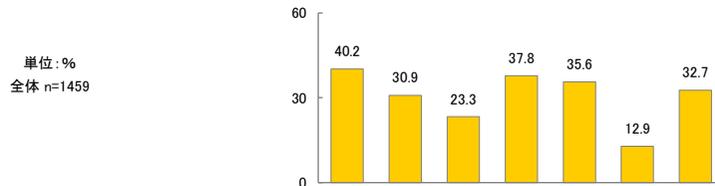
分類	No.	項目
組織・制度・風土改革	(16)	子育て環境の整備(保育所・学童保育設置など)
	(17)	子育て支援制度の導入
	(18)	介護支援制度の導入
	(19)	女性従業員同士のネットワーク構築
	(20)	ハラスメント対策(研修・監視など)
	(21)	女性の活躍への経営者の意識づけ
	(22)	女性の活躍への従業員の意識づけ
	(23)	仕事に対する女性従業員の意識づけ
	(24)	女性の能力発揮への問題点調査や分析
	(25)	女性の能力発揮のための行動計画策定
ワーク・ライフ・バランス支援	(26)	出産・育児・介護の休暇取得奨励(男女)
	(27)	男性従業員の家事・育児参加意識の向上
	(28)	勤務時間対策(短時間勤務・時間外労働削減)
	(29)	勤務時間帯対策(フレックスタイムなど)
	(30)	在宅勤務制度の導入
	(31)	有給休暇の取得奨励



3-3. 女性活用に効果が見込まれる制度・取り組み ①大項目

Q22. 以下にあげる制度・取り組みについて、次の①～③に該当するものを、それぞれすべてお選びください。

③女性の管理職登用や就労継続、子育て中の女性の雇用などの推進に効果的だと思う制度・取り組み



業種大区分	サンプル数	採用・職種拡大、人事評価、管理職登用、組織・制度・風土改、ワーク・ライフ・バランス支援、いどれもあてはまらない、不明						
		採用・職種拡大、人事評価	管理職登用	組織・制度・風土改	ワーク・ライフ・バランス支援	いどれもあてはまらない	不明	
全体	1459	40.2	30.9	23.3	37.8	35.6	12.9	32.7
農業、林業	28	32.1	32.1	14.3	25.0	14.3	25.0	32.1
漁業	8	-	-	12.5	-	-	25.0	62.5
鉱業、採石業、砂利採取業	8	50.0	25.0	37.5	25.0	-	-	37.5
建設業	232	30.2	20.3	14.2	29.7	26.3	21.1	34.9
製造業	270	45.6	33.0	26.3	37.4	36.7	14.4	30.7
電気・ガス・熱供給・水道業	18	44.4	33.3	27.8	44.4	50.0	27.8	22.2
情報通信業	16	50.0	25.0	37.5	37.5	31.3	6.3	37.5
運輸業、郵便業	72	31.9	29.2	26.4	36.1	30.6	13.9	36.1
卸売業、小売業	188	47.3	34.0	23.9	38.8	37.2	9.0	31.4
金融業、保険業	16	50.0	31.3	18.8	43.8	43.8	12.5	31.3
不動産業、物品賃貸業	22	36.4	36.4	31.8	36.4	36.4	18.2	22.7
学術研究、専門・技術サービス業	40	35.0	42.5	12.5	37.5	45.0	7.5	25.0
宿泊業、飲食サービス業	44	40.9	22.7	25.0	38.6	36.4	13.6	31.8
生活関連サービス業、娯楽業	38	57.9	52.6	39.5	60.5	57.9	7.9	10.5
教育、学習支援業	11	54.5	27.3	18.2	27.3	36.4	9.1	36.4
医療、福祉	254	49.2	38.6	31.9	48.4	48.0	6.3	28.7
サービス業(他に分類されないもの)	145	29.0	29.0	17.9	36.6	30.3	17.9	34.5

※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下、参考値として扱う。

単位: %

業種大区分	サンプル数	採用・職種拡大、人事評価、管理職登用、組織・制度・風土改、ワーク・ライフ・バランス支援、いどれもあてはまらない、不明							
		採用・職種拡大、人事評価	管理職登用	組織・制度・風土改	ワーク・ライフ・バランス支援	いどれもあてはまらない	不明		
全体	1459	40.2	30.9	23.3	37.8	35.6	12.9	32.7	
従業員数別	10人未満	657	34.7	26.8	16.1	30.7	30.6	19.0	33.2
	10～19人	266	44.0	33.1	28.6	42.5	38.3	7.5	34.6
	20～49人	214	49.1	38.3	28.5	48.6	45.8	9.3	25.2
	50人以上	191	54.5	39.8	41.9	55.0	47.6	3.1	22.0
	50～99人	96	55.2	38.5	41.7	53.1	45.8	3.1	21.9
100人以上	95	53.7	41.1	42.1	56.8	49.5	3.2	22.1	
従業員性別	50%未満	678	40.1	29.8	24.9	39.4	34.2	16.7	28.9
	50%以上80%未満	279	45.2	35.8	28.0	40.1	40.9	7.5	28.7
	80%以上	269	46.8	37.5	24.5	45.0	44.2	8.6	30.1
従業員性別・子育て中の女性	50%未満	943	45.0	34.5	27.0	43.3	39.7	11.1	28.5
	50%以上80%未満	111	54.1	38.7	26.1	42.3	46.8	8.1	24.3
	80%以上	36	33.3	25.0	22.2	38.9	38.9	16.7	27.8
従業員性別・管理職・重役	50%未満	615	43.3	33.0	27.3	41.6	38.9	12.7	27.0
	50%以上80%未満	92	44.6	40.2	26.1	42.4	45.7	13.0	23.9
	80%以上	48	60.4	45.8	35.4	54.2	50.0	10.4	22.9

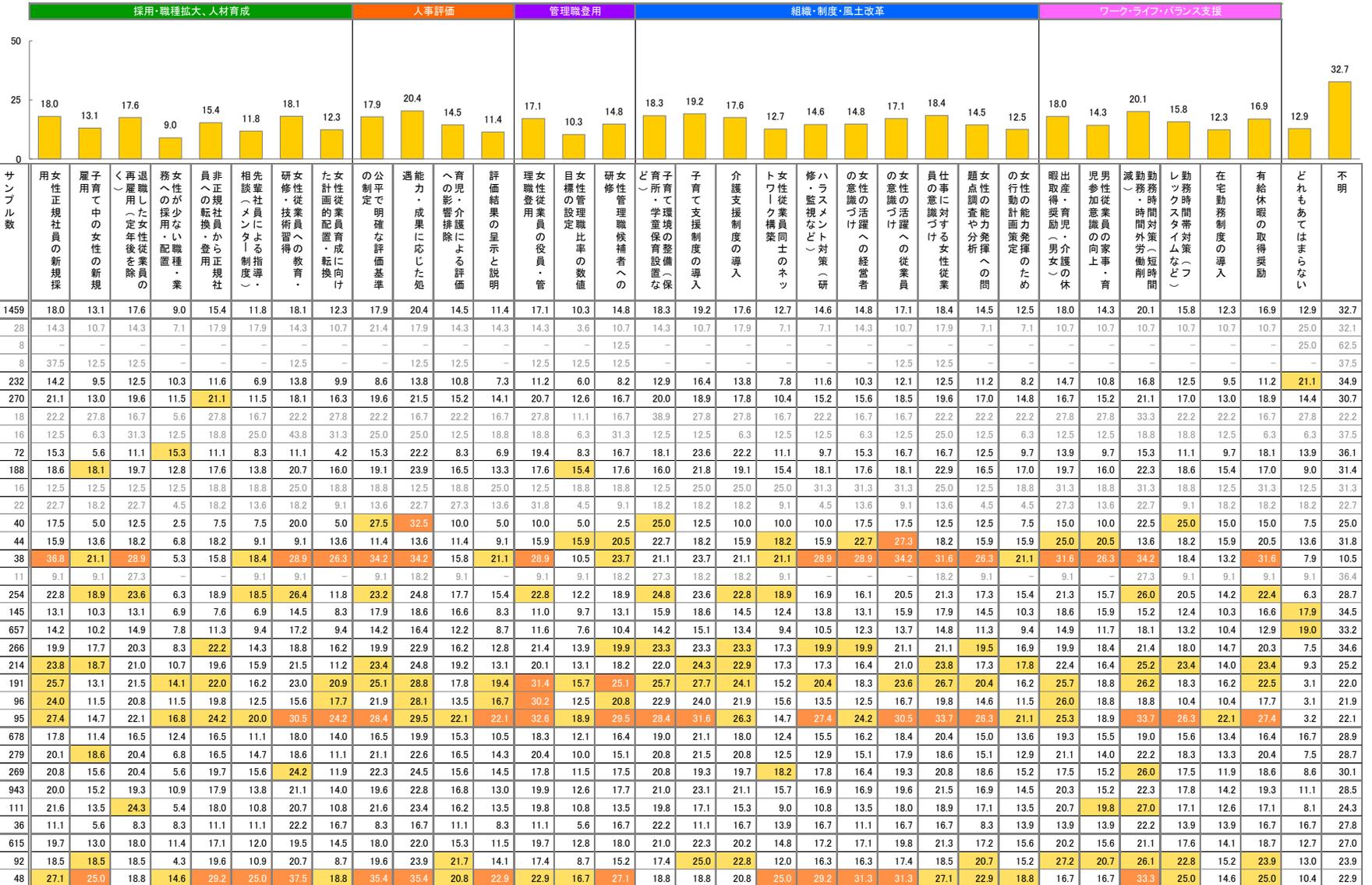
※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下、参考値として扱う。

単位: %

3-3. 女性活用に効果が見込まれる制度・取り組み ②小項目

Q22. 以下にあげる制度・取り組みについて、次の①～③に該当するものを、それぞれすべてお選びください。

③女性の管理職登用や就労継続、子育て中の女性の雇用などの推進に効果的だと思う制度・取り組み



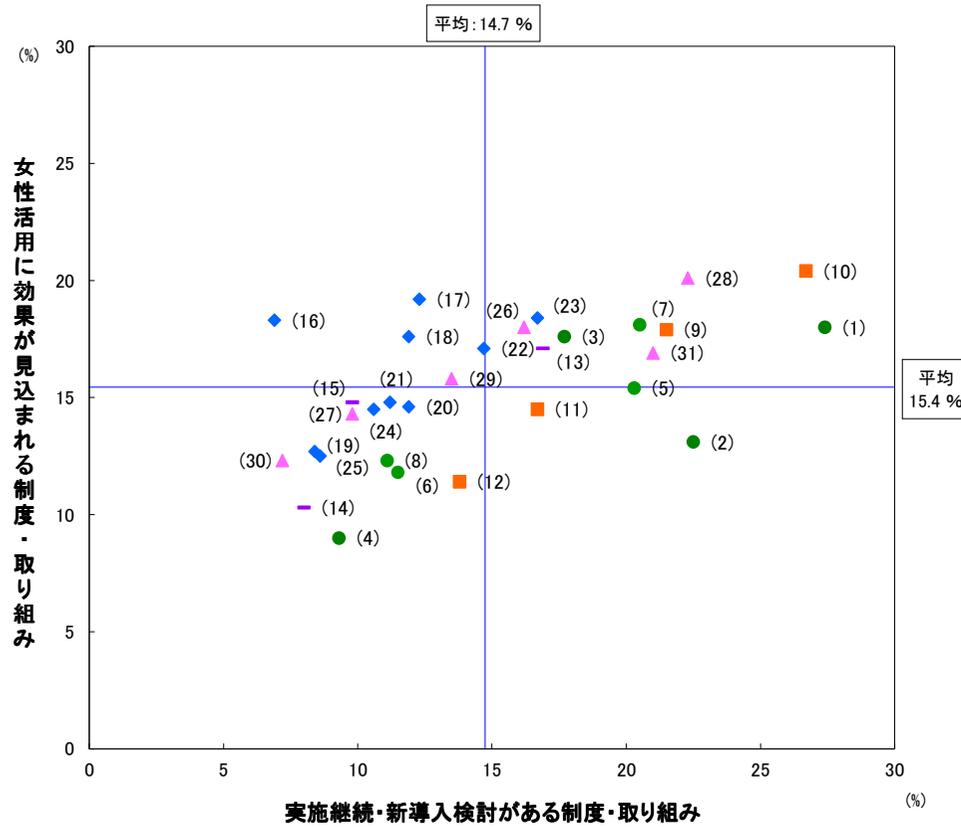
※ 全体より10ポイント以上、は全体より5ポイント以上高い

※ グレー文字は30サンプル以下、参考値として扱う。

単位: %

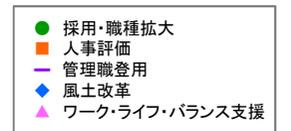
3-3. 女性活用に効果が見込まれる制度・取り組み

■実施継続・新導入検討と見込み効果の関係



分類	No.	項目
採用・職種拡大、人材育成	(1)	女性正規社員の新規採用
	(2)	子育て中の女性の新規雇用
	(3)	退職した女性従業員の再雇用(定年後を除く)
	(4)	女性が少ない職種・業務への採用・配置
	(5)	非正規社員から正規社員への転換・登用
	(6)	先輩社員による指導・相談(メンター制度)
	(7)	女性従業員への教育・研修・技術習得
	(8)	女性従業員育成に向けた計画的配置・転換
人事評価	(9)	公平で明確な評価基準の制定
	(10)	能力・成果に応じた処遇
	(11)	育児・介護による評価への影響排除
	(12)	評価結果の呈示と説明
管理職登用	(13)	女性従業員の役員・管理職登用
	(14)	女性管理職比率の数値目標の設定
	(15)	女性管理職候補者への研修

分類	No.	項目
組織・制度・風土改革	(16)	子育て環境の整備(保育所・学童保育設置など)
	(17)	子育て支援制度の導入
	(18)	介護支援制度の導入
	(19)	女性従業員同士のネットワーク構築
	(20)	ハラスメント対策(研修・監視など)
	(21)	女性の活躍への経営者の意識づけ
	(22)	女性の活躍への従業員の意識づけ
	(23)	仕事に対する女性従業員の意識づけ
	(24)	女性の能力発揮への問題点調査や分析
	(25)	女性の能力発揮のための行動計画策定
ワーク・ライフ・バランス支援	(26)	出産・育児・介護の休暇取得奨励(男女)
	(27)	男性従業員の家事・育児参加意識の向上
	(28)	勤務時間対策(短時間勤務・時間外労働削減)
	(29)	勤務時間帯対策(フレックスタイムなど)
	(30)	在宅勤務制度の導入
	(31)	有給休暇の取得奨励

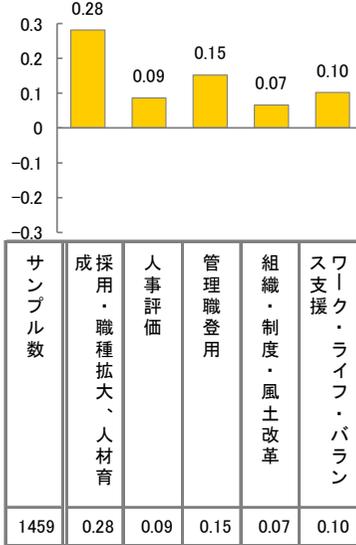


3-4. 女性活用推進への影響度 ①女性従業員率(正規・非正規合計)への影響度

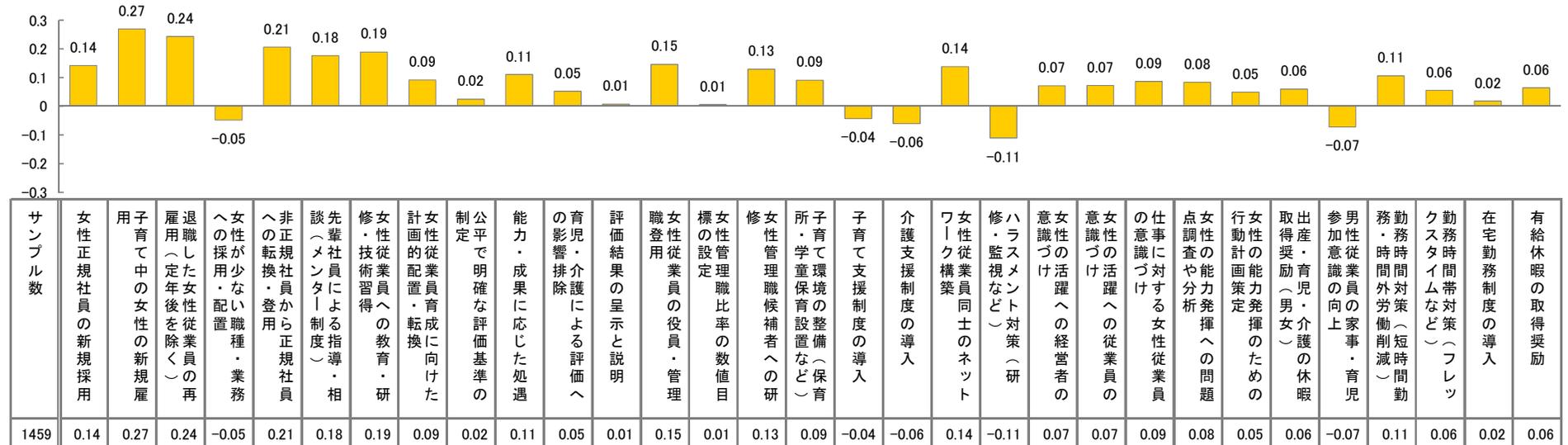
Q22. 以下にあげる制度・取り組みについて、次の①～③に該当するものを、それぞれすべてお選びください。

①これまでに実施したことがある制度・取り組み

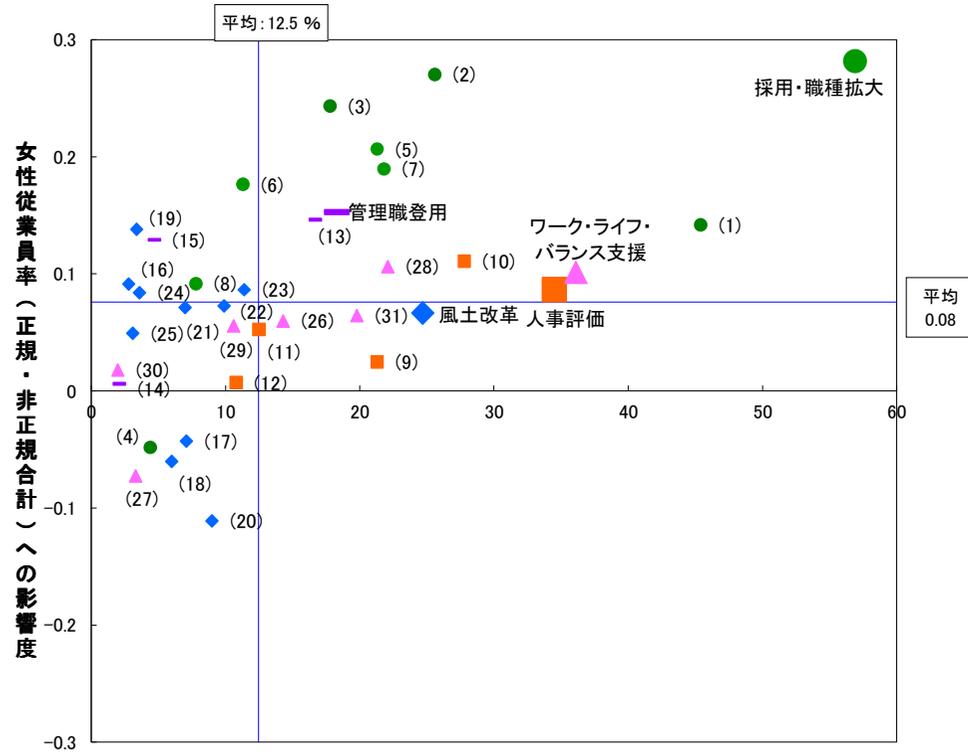
■大項目



■小項目



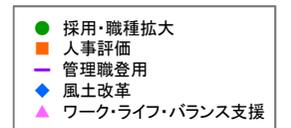
■ 影響度と実施実績の関係



実施継続・新導入検討がある制度・取り組み

分類	No.	項目
採用・職種拡大、人材育成	(1)	女性正規社員の新規採用
	(2)	子育て中の女性の新規雇用
	(3)	退職した女性従業員の再雇用(定年後を除く)
	(4)	女性が少ない職種・業務への採用・配置
	(5)	非正規社員から正規社員への転換・登用
	(6)	先輩社員による指導・相談(メンター制度)
	(7)	女性従業員への教育・研修・技術習得
	(8)	女性従業員育成に向けた計画的配置・転換
人事評価	(9)	公平で明確な評価基準の制定
	(10)	能力・成果に応じた処遇
	(11)	育児・介護による評価への影響排除
	(12)	評価結果の呈示と説明
管理職登用	(13)	女性従業員の役員・管理職登用
	(14)	女性管理職比率の数値目標の設定
	(15)	女性管理職候補者への研修

分類	No.	項目
組織・制度・風土改革	(16)	子育て環境の整備(保育所・学童保育設置など)
	(17)	子育て支援制度の導入
	(18)	介護支援制度の導入
	(19)	女性従業員同士のネットワーク構築
	(20)	ハラスメント対策(研修・監視など)
ワーク・ライフ・バランス支援	(21)	女性の活躍への経営者の意識づけ
	(22)	女性の活躍への従業員の意識づけ
	(23)	仕事に対する女性従業員の意識づけ
	(24)	女性の能力発揮への問題点調査や分析
	(25)	女性の能力発揮のための行動計画策定
	(26)	出産・育児・介護の休暇取得奨励(男女)
	(27)	男性従業員の家事・育児参加意識の向上
	(28)	勤務時間対策(短時間勤務・時間外労働削減)
	(29)	勤務時間帯対策(フレックスタイムなど)
	(30)	在宅勤務制度の導入
	(31)	有給休暇の取得奨励

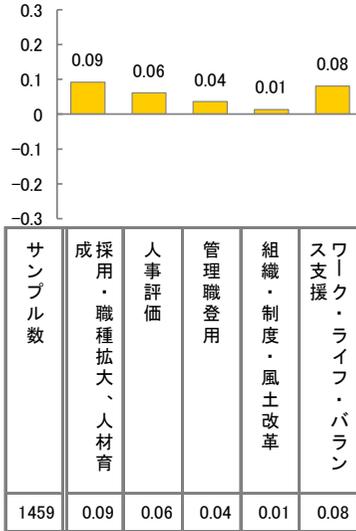


3-4. 女性活用推進への影響度 ②女性における子育て期の従業員率(正規・非正規合計)への影響度

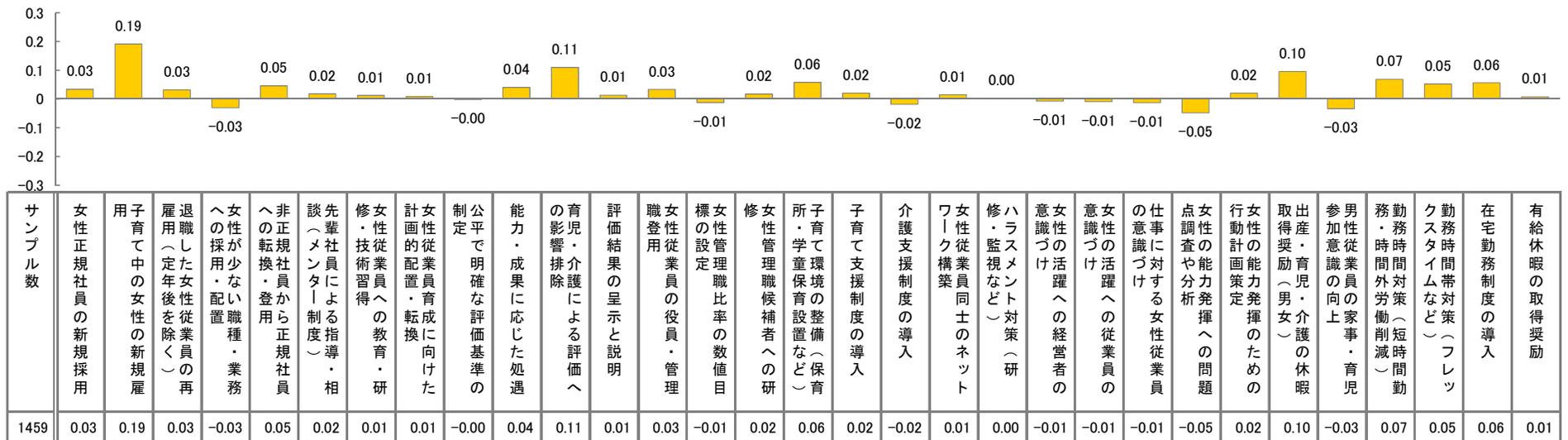
Q22. 以下にあげる制度・取り組みについて、次の①～③に該当するものを、それぞれすべてお選びください。

①これまでに実施したことがある制度・取り組み

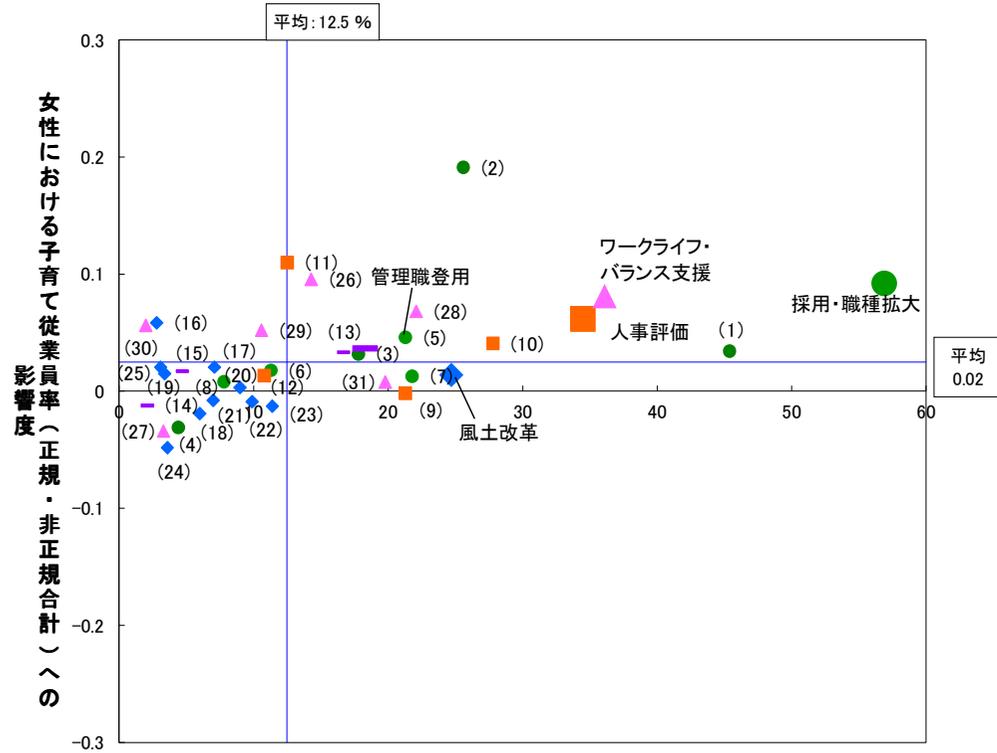
■大項目



■小項目



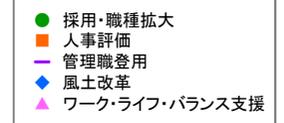
■ 影響度と実施実績の関係



実施継続・新導入検討がある制度・取り組み

分類	No.	項目
採用・職種拡大、人材育成	(1)	女性正規社員の新規採用
	(2)	子育て中の女性の新規雇用
	(3)	退職した女性従業員の再雇用(定年後を除く)
	(4)	女性が少ない職種・業務への採用・配置
	(5)	非正規社員から正規社員への転換・登用
	(6)	先輩社員による指導・相談(メンター制度)
	(7)	女性従業員への教育・研修・技術習得
	(8)	女性従業員育成に向けた計画的配置・転換
人事評価	(9)	公平で明確な評価基準の制定
	(10)	能力・成果に応じた処遇
	(11)	育児・介護による評価への影響排除
	(12)	評価結果の呈示と説明
管理職登用	(13)	女性従業員の役員・管理職登用
	(14)	女性管理職比率の数値目標の設定
	(15)	女性管理職候補者への研修

分類	No.	項目
組織・制度・風土改革	(16)	子育て環境の整備(保育所・学童保育設置など)
	(17)	子育て支援制度の導入
	(18)	介護支援制度の導入
	(19)	女性従業員同士のネットワーク構築
	(20)	ハラスメント対策(研修・監視など)
ワークライフ・バランス支援	(21)	女性の活躍への経営者の意識づけ
	(22)	女性の活躍への従業員の意識づけ
	(23)	仕事に対する女性従業員の意識づけ
	(24)	女性の能力発揮への問題点調査や分析
	(25)	女性の能力発揮のための行動計画策定
ワークライフ・バランス支援	(26)	出産・育児・介護の休暇取得奨励(男女)
	(27)	男性従業員の家事・育児参加意識の向上
	(28)	勤務時間対策(短時間勤務・時間外労働削減)
	(29)	勤務時間対策(フレックスタイムなど)
	(30)	在宅勤務制度の導入
	(31)	有給休暇の取得奨励

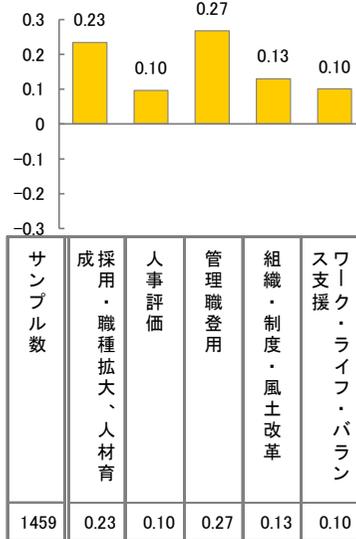


3-4. 女性活用推進への影響度 ③役員・管理職・重要職種従事女性率への影響度

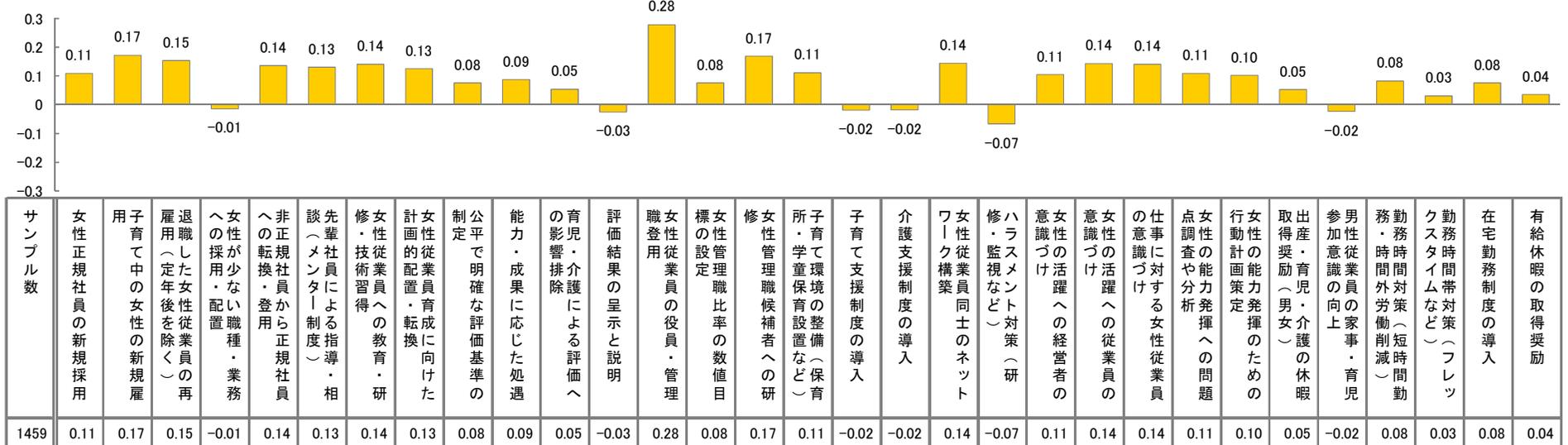
Q22. 以下にあげる制度・取り組みについて、次の①～③に該当するものを、それぞれすべてお選びください。

①これまでに実施したことがある制度・取り組み

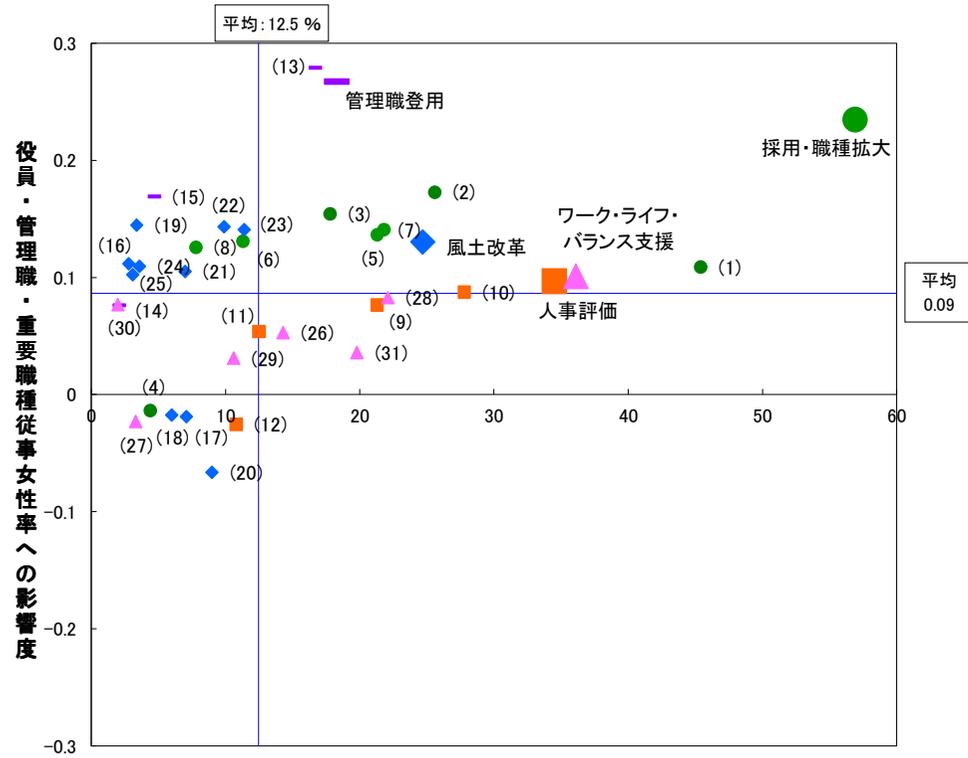
■大項目



■小項目



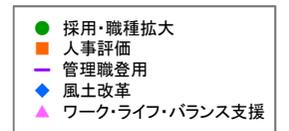
■ 影響度と実施実績の関係



実施継続・新導入検討がある制度・取り組み

分類	No.	項目
採用・職種拡大、人材育成	(1)	女性正規社員の新規採用
	(2)	子育て中の女性の新規雇用
	(3)	退職した女性従業員の再雇用(定年後を除く)
	(4)	女性が少ない職種・業務への採用・配置
	(5)	非正規社員から正規社員への転換・登用
	(6)	先輩社員による指導・相談(メンター制度)
	(7)	女性従業員への教育・研修・技術習得
	(8)	女性従業員育成に向けた計画的配置・転換
人事評価	(9)	公平で明確な評価基準の制定
	(10)	能力・成果に応じた処遇
	(11)	育児・介護による評価への影響排除
	(12)	評価結果の呈示と説明
管理職登用	(13)	女性従業員の役員・管理職登用
	(14)	女性管理職比率の数値目標の設定
	(15)	女性管理職候補者への研修

分類	No.	項目
組織・制度・風土改革	(16)	子育て環境の整備(保育所・学童保育設置など)
	(17)	子育て支援制度の導入
	(18)	介護支援制度の導入
	(19)	女性従業員同士のネットワーク構築
	(20)	ハラスメント対策(研修・監視など)
	(21)	女性の活躍への経営者の意識づけ
	(22)	女性の活躍への従業員の意識づけ
	(23)	仕事に対する女性従業員の意識づけ
	(24)	女性の能力発揮への問題点調査や分析
	(25)	女性の能力発揮のための行動計画策定
ワーク・ライフ・バランス支援	(26)	出産・育児・介護の休暇取得奨励(男女)
	(27)	男性従業員の家事・育児参加意識の向上
	(28)	勤務時間対策(短時間勤務・時間外労働削減)
	(29)	勤務時間帯対策(フレックスタイムなど)
	(30)	在宅勤務制度の導入
	(31)	有給休暇の取得奨励



3-5. 女性活用推進への独自の制度・取り組み

Q23. 前問にあげた制度・取り組み以外で、女性の管理職登用や就労継続、子育て中の女性の雇用などのために取り組んでいるものがありましたら、その内容をできるだけ具体的にお聞かせください。

1. 採用・職種拡大、人材育成

(14 件)

内容	業種	従業員数 (人)	女性 従業員率 (%)	子育て 従業員率 (%)	役員・管理職・ 重要職種従事 女性率(%)
・平成6年9月より子育て女性の雇用取り組みを始めている。夏休み中などは業務の遅延も発生するが育児支援という形で推進していきたい	サービス業(他に分類されないもの)	116	4.3	20.0	不明
・女性中心の職場。子供の成長と共に就労時間延長。正規雇用を考えているが環境の変化で思うようにできない事が多い	医療, 福祉	35	91.4	18.8	87.9
・店長教育・接客マナーコンシェルジュ教育・主任教育・技能教育などを専門家から受けている	生活関連サービス業, 娯楽業	2	100.0	0.0	25.0
・技能職でも女性の雇用ができれば良いと思う	不明	7	28.6	50.0	不明
・女性の職場。子育て中でも家族の協力があれば積極的に雇用。無理ない範囲での勤務	卸売業, 小売業	4	不明	不明	不明
・通信教育制度	製造業	21	19.0	0.0	不明
・個々の話を聞き環境に合った雇用形態をお互いに決める	医療, 福祉	11	100.0	18.2	不明
・資格取得への支援・補助制度	医療, 福祉	29	69.0	20.0	不明
・離職後の再雇用	学術研究, 専門・技術サービス業	13	23.1	0.0	不明
・親御さんがいる・学童保育のある地区の方を優先に採用基準	建設業	不明	不明	不明	不明
・女性の就労継続。定年後も2名延長中。他結婚出産後も継続勤務	運輸業, 郵便業	112	8.0	不明	8.3
・通信教育年2講座全額補助	農業, 林業	14	57.1	25.0	0.0
・スキル向上研修への参加。やりがいと専門性を持たせる	医療, 福祉	14	85.7	0.0	100.0
・労働形態を選ばせる	医療, 福祉	23	95.7	18.2	72.7

2. 管理職登用

(4 件)

内容	業種	従業員数 (人)	女性 従業員率 (%)	子育て 従業員率 (%)	役員・管理職・ 重要職種従事 女性率(%)
・管理者が全て女性	医療, 福祉	12	100.0	0.0	88.9
・管理職はいないが主任の役職で活躍	医療, 福祉	14	14.3	不明	0.0
・女性管理職登用。仕事がきちんとでき素晴らしいと思うことが多く取引先からも喜ばれている。時間をきちんと守る	運輸業, 郵便業	6	不明	不明	不明
・特に母子家庭女性の管理職登用を促進、教育。安定した生活ができる事を目指している	製造業	100	65.0	69.2	25.0

Q23. 前問にあげた制度・取り組み以外で、女性の管理職登用や就労継続、子育て中の女性の雇用などのために取り組んでいるものがありましたら、その内容をできるだけ具体的にお聞かせください。

3. 組織・制度・風土改革

(9 件)

内容	業種	従業員数 (人)	女性 従業員率 (%)	子育て 従業員率 (%)	役員・管理職・ 重要職種従事 女性率(%)
・ ベビーベットの購入。会社で子育てしながら事務を行ってもらう	金融業, 保険業	6	33.3	0.0	40.0
・ 非正規雇用の常用従業員を対象に子育て支援手当（扶養手当）の支給	医療, 福祉	109	89.0	20.6	3.3
・ 子育て応援手当	医療, 福祉	115	68.7	8.9	不明
・ 就業規則・育児介護休業規定・賃金規定・仕事と妊娠出産育児介護の両立支援ハンドブックを整備し院内勉強会を行った	医療, 福祉	15	100.0	20.0	50.0
・ 勤務形態変更後や休職・育児休業中も本人の希望により、院内規定退職金と中小企業退職金共済の支払い手続きか継続を選択できる	医療, 福祉	8	100.0	25.0	85.7
・ 介護職は女性が多く管理職登用就労継続に積極的	医療, 福祉	5	不明	不明	66.7
・ 毎年4月に全従業員の子の入学祝（小中高大）を朝礼時に渡す	製造業	22	63.6	不明	30.0
・ 子育て支援制度・休暇中の助成金	不明	13	7.7	0.0	不明
・ 基本的な制度と雰囲気作り	不動産業, 物品賃貸業	6	50.0	不明	不明

4. ワーク・ライフ・バランス支援

(40 件)

内容	業種	従業員数 (人)	女性 従業員率 (%)	子育て 従業員率 (%)	役員・管理職・ 重要職種従事 女性率(%)
(1) 勤務時間対策					
・ 女性の力が必要。短時間でできる仕事にしている	卸売業, 小売業	48	不明	不明	66.7
・ 育児期間中の短時間勤務	製造業	73	6.8	40.0	0.0
・ 勤務時間の調整	生活関連サービス業, 娯楽業	28	100.0	10.7	不明
・ 残業にならないよう定時に帰ることを指示し、作業する	建設業	3	0.0	不明	33.3
・ 介護現場の皆で子育て。将来を期待し、子連れ勤務や短時間希望シフトでの就労を認めている	医療, 福祉	不明	不明	14.3	60.0
・ 子育てに応じた時間の延長	卸売業, 小売業	20	40.0	0.0	33.3
・ 働きやすい勤務時間の設定	医療, 福祉	29	89.7	34.6	不明
・ 短時間勤務・時間外労働削減	卸売業, 小売業	40	60.0	25.0	11.1
・ 子育て中女性には働ける時間だけ来てもらい無理な要求はしない	生活関連サービス業, 娯楽業	6	100.0	33.3	不明
(2) 勤務時間帯対策					
・ 出勤を9時半か10時から15時までとしている	不動産業, 物品賃貸業	6	33.3	100.0	0.0
・ 習い事などの送り迎え時間を認め、時間ずれ勤務の承諾	運輸業, 郵便業	16	不明	不明	66.7
・ 正社員の時間を32時間1週にし働きやすい環境づくりをしている	医療, 福祉	24	75.0	44.4	72.0
・ 非正規雇用のみ勤務時間対策として出勤可能日の70%について自主作成する仕組みと遅刻・早退の廃止を行っている	学術研究, 専門・技術サービス業	5	20.0	100.0	不明

Q23. 前問にあげた制度・取り組み以外で、女性の管理職登用や就労継続、子育て中の女性の雇用などのために取り組んでいるものがありましたら、その内容をできるだけ具体的にお聞かせください。

4. ワーク・ライフ・バランス支援

(40件)

内容	業種	従業員数 (人)	女性 従業員率 (%)	子育て 従業員率 (%)	役員・管理職・ 重要職種従事 女性率(%)
(3) 休日・有給休暇対策					
・ 子供の病気や授業参観など親にとって大切な時間を過ごせるようシフトの組み換えをしている	医療, 福祉	6	83.3	60.0	不明
・ 子育て中女性は働ける日に働いてもらう。希望であれば夏休み中などの長期休暇も可能	医療, 福祉	29	93.1	14.8	不明
・ 学校行事や健診で活用できる半日有給休暇を年間4回まで取得可能。新任次長研修にてDVDなどを使用し女性活用のノウハウを学び各職場へフィードバック	金融業, 保険業	1774	43.9	不明	29.5
・ 勤務日時の考慮	医療, 福祉	16	81.3	7.7	不明
・ 休暇取得のフリー化	金融業, 保険業	7	100.0	0.0	66.7
・ できるだけ融通し休暇を許可	医療, 福祉	6	66.7	25.0	25.0
・ 休日は本人の希望を半分以上聞き入れる（月8回のうち5回まで）	不明	2	100.0	0.0	不明
・ シフト希望にできるだけこたえる	運輸業, 郵便業	2	0.0	不明	不明
・ 学校行事の優先	建設業	6	不明	不明	不明
・ 学校行事への積極的参加を許可	サービス業(他に分類されないもの)	不明	不明	0.0	不明
・ シフトは本人希望を優先	卸売業, 小売業	5	100.0	40.0	83.3
・ 子供の行事に積極的に参加・病気の際も同様	卸売業, 小売業	3	100.0	100.0	0.0
・ 有給休暇の時間単位での取得（30分単位で活用）	サービス業(他に分類されないもの)	5	40.0	50.0	不明
・ 保育所・学校行事に合わせシフトに融通性を持たせる	医療, 福祉	9	100.0	44.4	不明
・ 子育て中の従業員は希望の曜日・時間のみの勤務にしている	製造業	33	12.1	50.0	10.5
・ 1週間以上の長期休暇含めシフト希望を全て受け入れている	医療, 福祉	7	71.4	20.0	不明
・ 子育て中の女性の雇用を進め常に気楽に休みやすい環境を整えている	製造業	28	28.6	不明	0.0
・ 出産時の男性社員の有給取得を奨励。男性社員が子供の看病の為有給を連続で取得するのを奨励	製造業	33	45.5	6.7	0.0
(4) 急な遅刻・早退・欠勤対策					
・ 雇用後に出産育児をしている従業員がいる。子供の急病などでのシフト変更や調整を行い他の従業員の理解をもらえるよう努力している	医療, 福祉	13	69.2	33.3	0.0
・ 子供の病気等が理由での休みに応じ他の従業員でカバー	建設業	10	30.0	66.7	22.2
・ 子育て中は必ずある事なので急な休暇を認めている	卸売業, 小売業	11	45.5	40.0	不明
・ 子供の病気や忌引きなど急な休みでも受け付けている	電気・ガス・熱供給・水道業	15	93.3	35.7	不明
(5) その他					
・ ライフサイクルに合わせた働き方ができるよう柔軟に対応。長く勤めてもらえるよう努力	卸売業, 小売業	4	100.0	25.0	不明
・ テレワークを検討中	教育, 学習支援業	3	33.3	0.0	50.0
・ 時短帰宅による給料制の導入・フレックスの導入	医療, 福祉	5	100.0	40.0	50.0
・ フレックス制・半日有給休暇など希望に合わせて柔軟に対応	製造業	24	8.3	0.0	0.0
・ 子育ても含めいかなる理由でも有給休暇の拒否・早退・遅刻に対しての注意をしていない。今後もその方針	医療, 福祉	6	83.3	20.0	100.0

Q23. 前問にあげた制度・取り組み以外で、女性の管理職登用や就労継続、子育て中の女性の雇用などのために取り組んでいるものがありましたら、その内容をできるだけ具体的にお聞かせください。

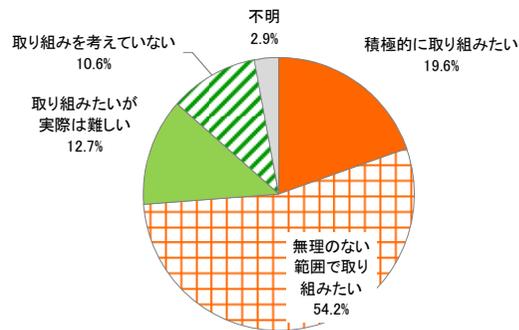
5. その他

(27件)

内容	業種	従業員数 (人)	女性 従業員率 (%)	子育て 従業員率 (%)	役員・管理職・ 重要職種従事 女性率(%)
(1)子連れ出勤、交流促進など					
・ 家族を職場に呼ぶ。イベントに家族を連れて来てもらい楽しくやりがいを持って働いている姿をみてもらい経営者からご家族に直接ご挨拶して日頃の感謝を述べる	医療、福祉	16	100.0	12.5	不明
・ 子連れ出勤	製造業	37	89.2	36.4	不明
・ 子連れ出勤・子連れ懇親会	不動産業, 物品賃貸業	3	66.7	0.0	不明
・ 子連れ出勤の許可	医療、福祉	22	77.3	35.3	33.3
・ たまに子供を職場に連れて来る。茶菓を用意し休憩できるようにストレスのない環境を整えている	医療、福祉	不明	不明	0.0	不明
・ 介護の業種は女性主体。子育て中女性が働きやすいよう夏休みや祝祭日には子連れ出勤を許可	医療、福祉	13	84.6	72.7	50.0
(2)認定や取り組みへの参加					
・ 三重県男女共同参画審議会委員に着任。グループ全体で取り組んでいる	製造業	152	14.5	4.5	2.4
・ 男女がいきいきと働いている企業認証を取得（平成24年10月1日）	建設業	47	6.4	0.0	0.0
・ くるみん認定	製造業	177	29.4	17.3	0.0
(3)その他					
・ 営業なので男女に関わらず管理職につける	卸売業, 小売業	12	33.3	25.0	0.0
・ 小規模な組織の為男女問わず能力を見る社風。子育て中パート従業員も周囲の理解の下、それなりの要求・希望は満たされている。細かな規則は整備していないが労務士の助言のもと対応	卸売業, 小売業	12	33.3	25.0	不明
・ 男女区別無く実施	製造業	119	24.4	3.4	9.1
・ 従業員数を多めに確保し子育て中女性の雇用をしている	製造業	8	87.5	不明	不明
・ 能力給	卸売業, 小売業	4	25.0	0.0	0.0
・ 子育て中は短時間勤務。本人の希望により正社員。学校行事には積極的に参加	製造業	11	63.6	0.0	不明
・ 抽象的だが固定観念をもたず臨機応変で柔軟な姿勢が経営者側にも従業員にも必要である	卸売業, 小売業	2	100.0	0.0	60.0
・ 制度や取り組みではなく個々の事業内容で対応。今後も変更無し	製造業	13	61.5	12.5	不明
・ 従業員が少なく1人休むと負担が大きい。経営とのバランスを考えての雇用になる。何らかの助成があると助かる	医療、福祉	8	100.0	50.0	不明
・ 女性ばかりの職場。特に取り組まなくてもうまくいっている	製造業	8	87.5	0.0	0.0
・ 介護職は子育て中女性にとって働きやすい喜ばれる職場。雇用の面で相談に応じている	医療、福祉	87	82.8	4.2	89.4
・ 家族営業なので家族が穴埋め	医療、福祉	5	100.0	0.0	83.3
・ 教育・社会の問題、今の状況で特に希望職は逆差別。やる気があり過程があれば自然に管理職は考える	サービス業(他に分類されないもの)	不明	不明	不明	0.0
・ どんなライフステージでも続けられる職場を目標に女性ばかりで運営。今後は男性も採用したい	教育, 学習支援業	2	100.0	50.0	不明
・ 特になが家庭環境・時間などについてコミュニケーションをとるようにしている	教育, 学習支援業	2	100.0	0.0	不明
・ 弊社は零細企業で全従業員が社長で平社員。一丸となり前進している。女性の子育ても他の社員が応援し管理職制度はない	卸売業, 小売業	6	50.0	33.3	不明
・ 男女間のワークバランスを考える時、妊娠・育児・介護において休む側が持つ負担感と、他の従業員が持つ負担感をどう解消するかが1番の問題だと考える。いまだ男性社会中心の日本でその解消は困難。経営側にはその経済的負担をどうするかが課題。過疎の町の零細企業では解決できない問題	卸売業, 小売業	4	50.0	50.0	50.0
・ 家族・親族が多い為お互いに協力し、特に取り組んでいる事は無し	製造業	17	35.3	16.7	80.0

4-1. 女性活用の意向 ①女性従業員就労継続推進への取り組み意向

Q18. 今後、女性が長く働ける環境づくりについて、どの程度取り組もうと思いますか。(〇はひとつだけ)



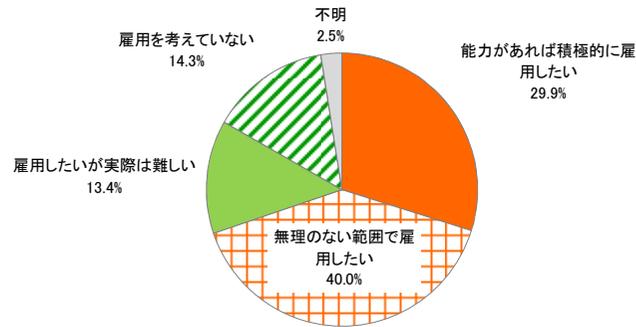
	サンプル数	積極的に取り組みたい	無理のない範囲で取り組みたい	取り組みたいが実際は難しい	取り組みを考えていない	不明	意向計	実施可能	
全体	1459	19.6	54.2	12.7	10.6	2.9	86.5	73.8	
業種大区分	農業、林業	28	14.3	46.4	25.0	7.1	7.1	85.7	60.7
	漁業	8	-	62.5	25.0	12.5	-	87.5	62.5
	鉱業、採石業、砂利採取業	8	-	62.5	12.5	25.0	-	75.0	62.5
	建設業	232	12.9	46.1	20.3	17.7	3.0	79.3	59.0
	製造業	270	14.8	57.0	15.6	10.0	2.6	87.4	71.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	16.7	44.4	5.6	33.3	-	66.7	61.1
	情報通信業	16	25.0	62.5	6.3	6.3	-	93.8	87.5
	運輸業、郵便業	72	12.5	48.6	13.9	19.4	5.6	75.0	61.1
	卸売業、小売業	188	22.3	62.2	8.0	6.4	1.1	92.5	84.5
	金融業、保険業	16	31.3	43.8	-	12.5	12.5	75.1	75.1
	不動産業、物品賃貸業	22	9.1	77.3	4.5	9.1	-	90.9	86.4
	学術研究、専門・技術サービス業	40	15.0	62.5	7.5	12.5	2.5	85.0	77.5
	宿泊業、飲食サービス業	44	20.5	47.7	18.2	9.1	4.5	86.4	68.2
	生活関連サービス業、娯楽業	38	34.2	50.0	7.9	5.3	2.6	92.1	84.2
教育、学習支援業	11	18.2	54.5	18.2	9.1	-	90.9	72.7	
医療、福祉	254	33.5	57.9	4.7	1.6	2.4	96.1	91.4	
サービス業(他に分類されないもの)	145	17.9	51.0	15.2	14.5	1.4	84.1	68.9	
従業員数別	10人未満	657	13.9	49.8	17.0	16.3	3.0	80.7	63.7
	10～19人	266	25.9	56.8	11.3	4.1	1.9	94.0	82.7
	20～49人	214	22.0	65.0	6.1	5.6	1.4	93.1	87.0
	50人以上	191	31.9	57.6	7.3	1.0	2.1	96.8	89.5
	50～99人	96	33.3	58.3	4.2	1.0	3.1	95.8	91.6
	100人以上	95	30.5	56.8	10.5	1.1	1.1	97.8	87.3
従業員性別	50%未満	678	14.3	54.4	17.6	12.4	1.3	86.3	68.7
	50%以上80%未満	279	26.5	56.6	7.2	6.1	3.6	90.3	83.1
	80%以上	269	30.9	59.1	4.8	4.5	0.7	94.8	90.0

※ 赤色は全体より10ポイント以上、黄色は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

単位: %

4-1. 女性活用の意向 ②子育て期女性の雇用意向

Q19. 今後、子育て中の女性から従業員募集への応募があった場合、どのように考えますか。(〇はひとつだけ)



		サンプル数	に能力があれば積極的に雇用したい	無理のない範囲で雇用したい	雇用したいが実際は難しい	雇用を考えていない	不明	意向計	実施可能
全体		1459	29.9	40.0	13.4	14.3	2.5	83.3	69.9
業種大区分	農業, 林業	28	17.9	28.6	32.1	14.3	7.1	78.6	46.5
	漁業	8	25.0	25.0	-	50.0	-	50.0	50.0
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	8	25.0	50.0	-	25.0	-	75.0	75.0
	建設業	232	25.0	29.3	18.1	24.6	3.0	72.4	54.3
	製造業	270	27.0	45.6	13.0	11.9	2.6	85.6	72.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	16.7	33.3	-	50.0	-	50.0	50.0
	情報通信業	16	43.8	37.5	12.5	6.3	-	93.8	81.3
	運輸業, 郵便業	72	19.4	33.3	16.7	26.4	4.2	69.4	52.7
	卸売業, 小売業	188	28.2	49.5	11.2	10.1	1.1	88.9	77.7
	金融業, 保険業	16	43.8	18.8	18.8	12.5	6.3	81.4	62.6
	不動産業, 物品賃貸業	22	27.3	40.9	4.5	22.7	4.5	72.7	68.2
	学術研究, 専門・技術サービス業	40	30.0	40.0	12.5	15.0	2.5	82.5	70.0
	宿泊業, 飲食サービス業	44	22.7	47.7	15.9	9.1	4.5	86.3	70.4
	生活関連サービス業, 娯楽業	38	36.8	44.7	5.3	10.5	2.6	86.8	81.5
	教育, 学習支援業	11	36.4	27.3	9.1	27.3	-	72.8	63.7
	医療, 福祉	254	48.0	40.9	7.5	2.4	1.2	96.4	88.9
サービス業(他に分類されないもの)	145	24.1	40.0	16.6	19.3	-	80.7	64.1	
従業員数別	10人未満	657	22.8	37.1	15.8	21.6	2.6	75.7	59.9
	10~19人	266	36.8	39.1	14.7	7.5	1.9	90.6	75.9
	20~49人	214	38.3	48.6	7.9	4.2	0.9	94.8	86.9
	50人以上	191	40.8	44.0	9.4	3.7	2.1	94.2	84.8
	50~99人	96	41.7	45.8	7.3	2.1	3.1	94.8	87.5
	100人以上	95	40.0	42.1	11.6	5.3	1.1	93.7	82.1
従業員比率別	50%未満	678	25.7	40.3	15.6	16.8	1.6	81.6	66.0
	50%以上80%未満	279	38.0	42.3	9.0	8.2	2.5	89.3	80.3
	80%以上	269	40.5	43.1	8.9	7.1	0.4	92.5	83.6
子育て女性に対する率別	50%未満	943	32.7	43.7	12.2	10.4	1.1	88.6	76.4
	50%以上80%未満	111	36.0	40.5	9.0	11.7	2.7	85.5	76.5
	80%以上	36	30.6	22.2	11.1	36.1	-	63.9	52.8

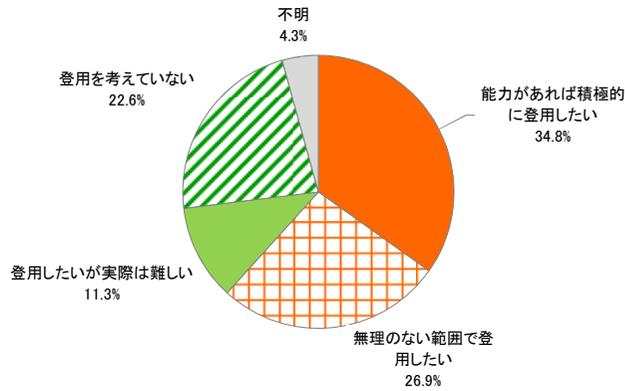
※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い

単位: %

※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

4-1. 女性活用の意向 ③役員・管理職への女性登用意向

Q20. 今後、役員や管理職への女性登用をどのように考えていますか。(〇はひとつだけ)



		サンプル数	に能力があれば積極的に	用無理のない範囲で登	難登用したいが実際は	登用を考えていない	不明	意向計	実施可能
全 体		1459	34.8	26.9	11.3	22.6	4.3	73.0	61.7
業 種 大 区 分	農業、林業	28	28.6	21.4	21.4	21.4	7.1	71.4	50.0
	漁業	8	-	37.5	25.0	37.5	-	62.5	37.5
	鉱業、採石業、砂利採取業	8	25.0	37.5	12.5	25.0	-	75.0	62.5
	建設業	232	24.6	24.6	10.8	35.8	4.3	60.0	49.2
	製造業	270	31.9	27.4	14.4	22.6	3.7	73.7	59.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	16.7	44.4	5.6	33.3	-	66.7	61.1
	情報通信業	16	37.5	43.8	12.5	6.3	-	93.8	81.3
	運輸業、郵便業	72	31.9	25.0	6.9	31.9	4.2	63.8	56.9
	卸売業、小売業	188	34.6	30.3	12.8	17.6	4.8	77.7	64.9
	金融業、保険業	16	50.0	12.5	6.3	25.0	6.3	68.8	62.5
	不動産業、物品賃貸業	22	40.9	36.4	4.5	18.2	-	81.8	77.3
	学術研究、専門・技術サービス業	40	30.0	35.0	15.0	15.0	5.0	80.0	65.0
	宿泊業、飲食サービス業	44	38.6	22.7	11.4	18.2	9.1	72.7	61.3
	生活関連サービス業、娯楽業	38	55.3	21.1	-	18.4	5.3	76.4	76.4
	教育、学習支援業	11	45.5	18.2	9.1	27.3	-	72.8	63.7
	医療、福祉	254	49.2	28.0	6.3	11.4	5.1	83.5	77.2
サービス業(他に分類されないもの)	145	34.5	24.1	15.2	24.8	1.4	73.8	58.6	
従 業 員 数 別	10人未満	657	23.4	26.8	11.3	32.9	5.6	61.5	50.2
	10～19人	266	41.0	27.1	12.8	16.9	2.3	80.9	68.1
	20～49人	214	50.0	29.0	10.3	9.3	1.4	89.3	79.0
	50人以上	191	51.8	29.8	11.5	4.7	2.1	93.1	81.6
	50～99人	96	58.3	24.0	10.4	3.1	4.2	92.7	82.3
100人以上	95	45.3	35.8	12.6	6.3	-	93.7	81.1	
従 業 員 率 別 女 性	50%未満	678	32.7	28.3	12.7	24.0	2.2	73.7	61.0
	50%以上80%未満	279	41.2	30.5	10.4	14.0	3.9	82.1	71.7
	80%以上	269	40.5	26.8	8.6	20.8	3.3	75.9	67.3
性 従 業 員 率 別 女 性 要 職 ・ 役 員 別 女 種 重	50%未満	615	36.7	30.9	11.5	19.8	1.0	79.1	67.6
	50%以上80%未満	92	38.0	30.4	13.0	16.3	2.2	81.4	68.4
	80%以上	48	47.9	25.0	8.3	12.5	6.3	81.2	72.9

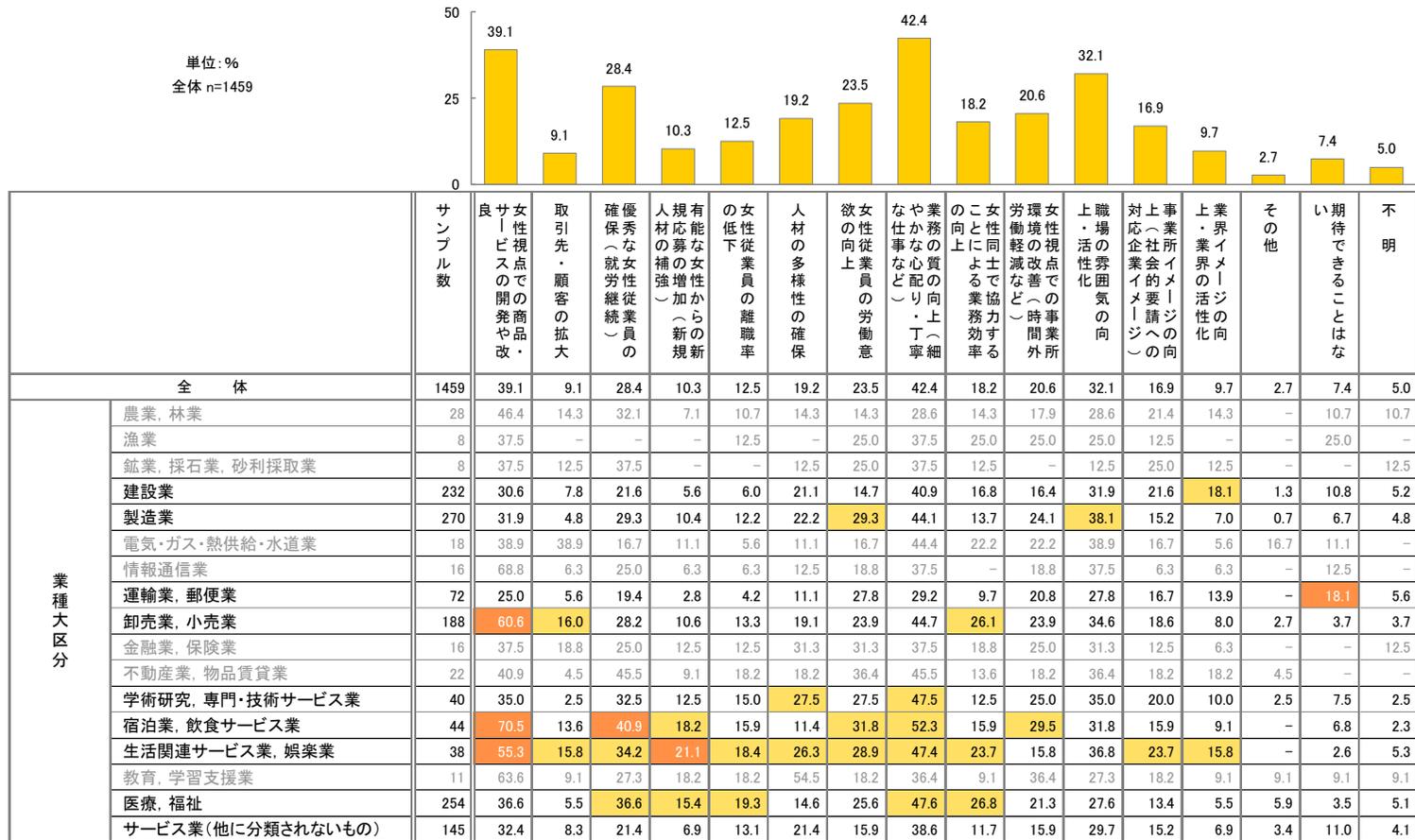
※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い

※ グレー文字は30サンプル以下、参考値として扱う。

単位：%

4-2. 女性従業員増加の想定効果

Q17. 事業所に女性従業員や女性管理職が増加することによって、どのようなことが期待できると思いますか。(〇はいくつでも)



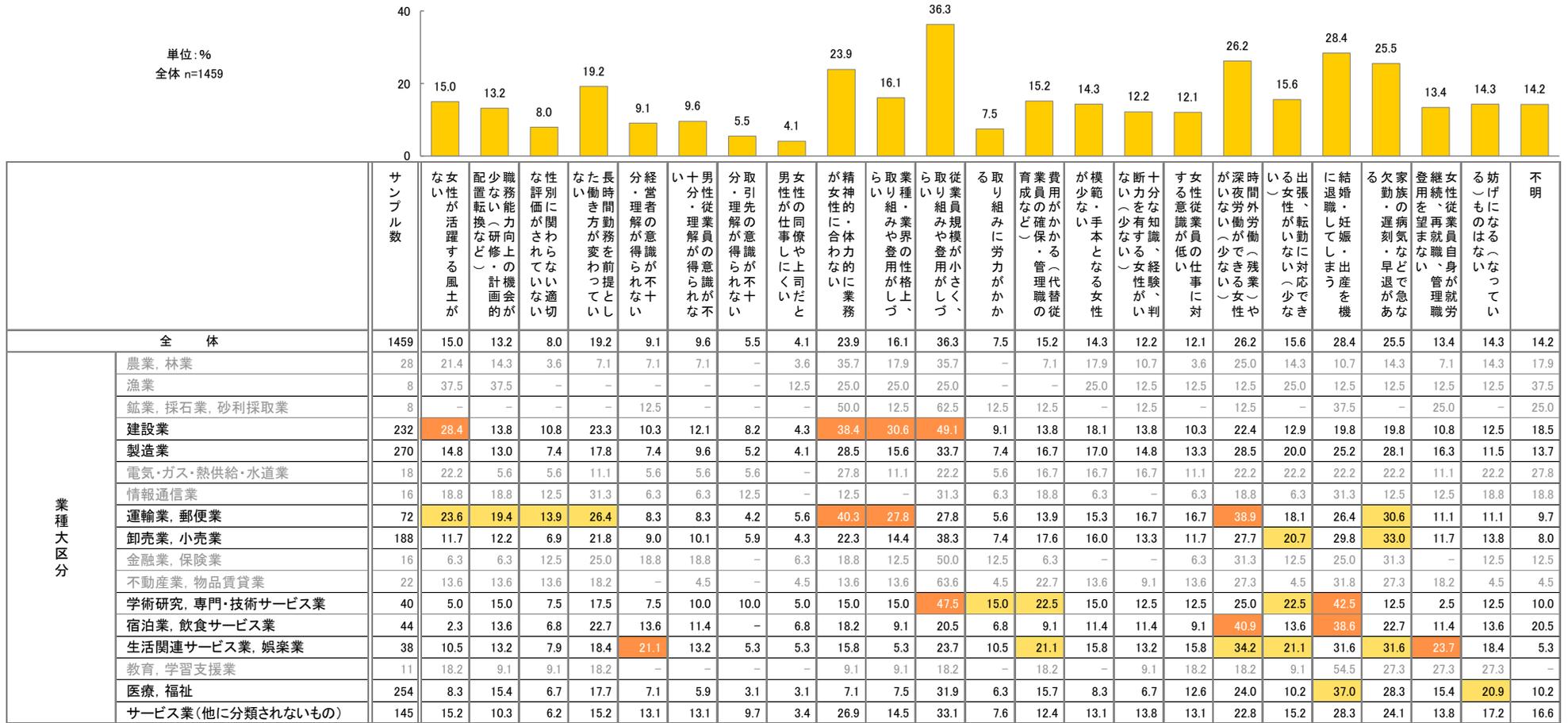
内容	サンプル数
・女性従業員しかいない	4
・考えていない	1
・代表取締役が女性であり、男女の区別をした考え方は少ない	1
・女性中心の職場の確保	1
・男性の応募がない	1
・人員が少ないと、マンネリ化してしまう	1
・該当しない	1
・現在、事務職だけだが、今後、技能職も入れたい	1
・今、女性社員の募集はない	1
・元々、女性が管理職で女性中心の職場で変化なし	1
・現状維持でやっていけると思う	1
・女性の利用者に対する接遇の向上	1
・職場で男女の区別がない	1
・女性だからということはなく、優秀な人は男でも女でもいる	1
・障害者支援業務が主につき、女性のもつ特性に期待	1
・職人主体の会社なので、当社では該当しない	1
・基本的に女性のみ(院長以外)	1
・長年やってきたが特に女性だから、と特別な事が無い	1
・元々が女性中心	1
・グループ会社の本社の意向にしたがう	1
・現在、対象者がいない	1
・夜間業務があるので、女性管理員(駐車場)の採用は難しい	1
・もともと女性従業員が多く、これまでどおり	1
・女性が多い職種な為、わからない	1
・個々の仕事なので女性が増加しても環境は変わらない	1
・正規雇用の女性従業員がいない	1
・有能であれば男女関係は全くないと思う	1
・元から管理者は女性	1
・わからない	3
・無回答	5

※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

単位: %

4-3. 女性活用の障がい ①女性従業員就労継続・子育て期女性雇用の妨げ

Q21. 女性の活躍に関して、以下の①②に該当するものをそれぞれすべてお選びください。①女性の就労継続や子育て中の女性の雇用の妨げになるもの(なっているもの)



※ 全体より10ポイント以上、全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下、参考値として扱う。

単位: %

Q21. 女性の活躍に関して、以下の①②に該当するものをそれぞれすべてお選びください。①女性の就労継続や子育て中の女性の雇用の妨げになるもの(なっているもの)

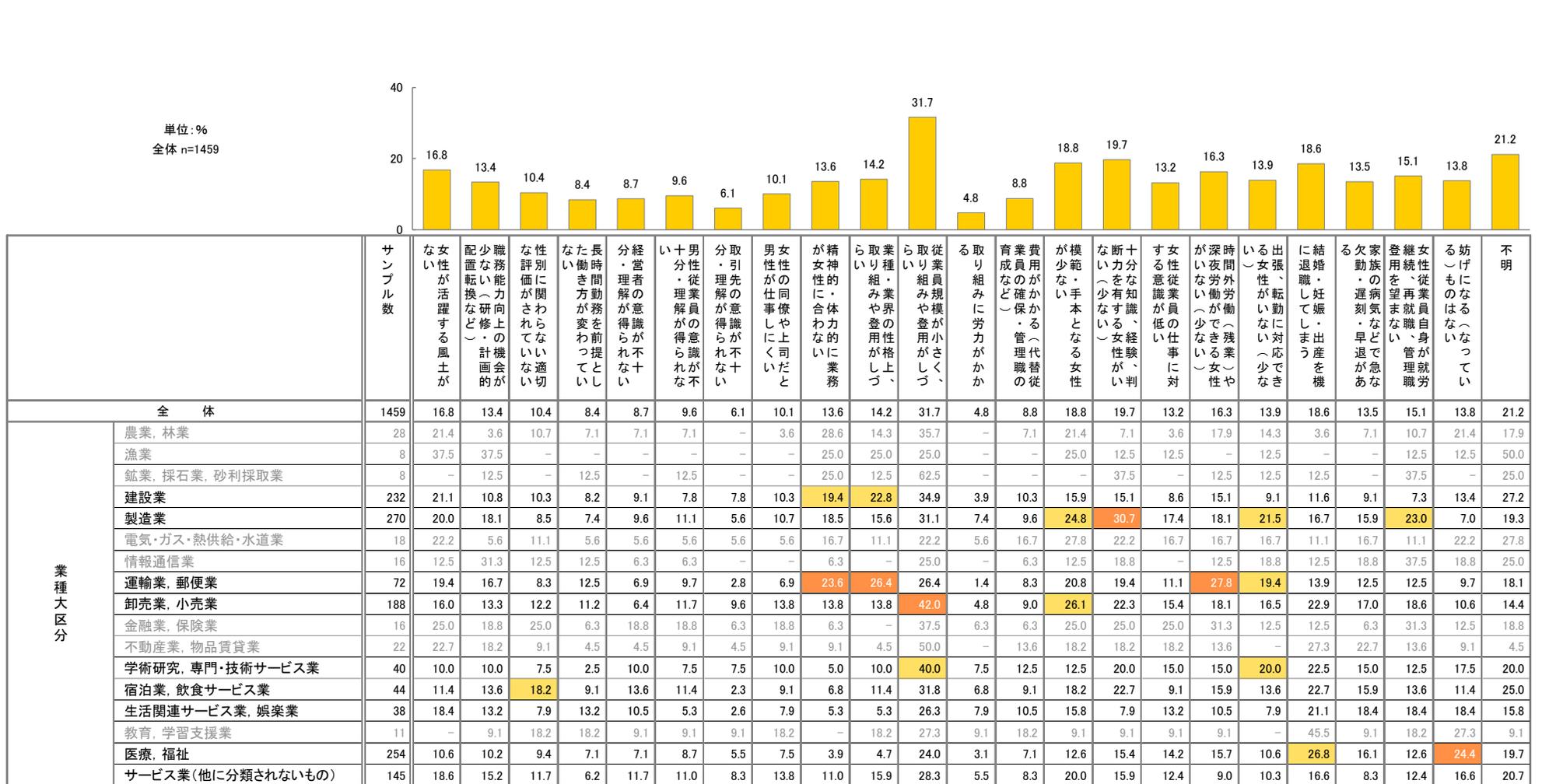
	サンプル数	女性が活躍する風土が	配置転換など(研修・計画的)	職務能力向上の機会が少ない(研修・計画的)	性別に関わらない適切な評価がされていない	長時間勤務を前提とした働き方が変わっていない	経営者の意識が不十分・理解が得られない	男性従業員の意識が不十分・理解が得られない	取引先の意識が不十分・理解が得られない	女性が仕事しにくい	精神的に体力的に業務が合わない	業種・業界の格上げ、取り組みや登用がしづら	従業員規模が小さく、取り組みや登用がしづら	取り組みに労力がかかる	費用がかかる(代替従業員の確保・管理職の育成など)	模範・手本となる女性が少ない	十分な知識、経験、判断力(少ない)	女性従業員の仕事に対する意識が低い	深夜労働(残業)や長時間労働(少ない)	出張、転動に対応できない女性(少ない)	結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう	家族の病気など、早急で急な欠勤・遅刻・早退がある	女性の就業継続、身が管理職を望まない	妨げになる(なっているもの)はない	不明
全体	1459	15.0	13.2	8.0	19.2	9.1	9.6	5.5	4.1	23.9	16.1	36.3	7.5	15.2	14.3	12.2	12.1	26.2	15.6	28.4	25.5	13.4	14.3	14.2	
従業員数別	10人未満	657	15.1	13.9	8.7	21.0	10.2	9.3	6.7	3.3	22.4	18.4	47.0	9.6	16.3	13.1	11.0	12.3	25.1	14.3	27.2	25.3	11.0	11.6	16.9
	10～19人	266	17.3	15.0	7.9	20.7	7.9	10.5	4.9	3.0	26.7	18.0	38.0	7.1	15.0	11.3	10.5	11.3	30.5	17.3	31.2	29.7	18.0	15.4	10.2
	20～49人	214	12.6	10.3	5.6	15.0	7.5	9.3	3.7	5.1	21.0	10.7	28.0	4.7	15.0	15.4	15.4	13.1	23.8	14.5	33.2	27.6	16.8	16.4	9.8
	50人以上	191	11.5	11.0	7.3	15.7	7.3	8.9	3.1	5.8	27.7	10.5	12.6	4.2	13.1	18.8	13.6	12.0	29.3	20.4	23.0	20.4	13.1	22.0	6.8
	50～99人	96	4.2	5.2	6.3	13.5	6.3	4.2	2.1	3.1	22.9	7.3	9.4	1.0	14.6	8.3	8.3	5.2	29.2	20.8	20.8	24.0	8.3	25.0	8.3
100人以上	95	18.9	16.8	8.4	17.9	8.4	13.7	4.2	8.4	32.6	13.7	15.8	7.4	11.6	29.5	18.9	18.9	29.5	20.0	25.3	16.8	17.9	18.9	5.3	
従業員率別	50%未満	678	20.8	14.0	8.1	20.1	10.2	11.8	5.6	4.7	35.1	21.5	41.2	7.5	15.3	17.6	14.7	12.7	27.7	18.1	25.7	23.6	12.1	12.7	11.5
	50%以上80%未満	279	9.3	9.7	8.2	20.8	7.9	7.9	5.0	3.2	14.7	10.0	32.3	7.9	14.0	10.8	10.8	13.6	28.3	12.5	28.0	31.2	15.4	16.5	10.4
	80%以上	269	7.8	14.5	7.1	16.7	7.8	5.9	4.1	2.2	7.8	10.0	33.5	6.3	16.0	7.8	7.1	10.8	23.4	12.6	36.8	26.0	16.7	18.2	12.6
従業員率別	50%未満	943	14.7	13.5	7.8	19.4	9.5	9.7	5.6	3.6	23.8	15.5	36.4	7.3	15.0	13.9	12.6	12.6	26.2	16.0	29.2	25.5	14.3	16.0	10.8
	50%以上80%未満	111	13.5	13.5	9.0	31.5	10.8	13.5	6.3	4.5	25.2	18.9	36.0	7.2	17.1	14.4	12.6	10.8	30.6	18.0	41.4	30.6	17.1	9.9	11.7
	80%以上	36	30.6	27.8	16.7	27.8	16.7	5.6	2.8	2.8	36.1	8.3	50.0	2.8	25.0	16.7	11.1	11.1	30.6	16.7	16.7	33.3	13.9	13.9	5.6
実績別	採用・職種拡大	830	14.1	14.7	8.0	23.0	9.6	10.0	5.3	4.2	24.6	14.2	34.3	6.7	16.4	14.2	12.5	12.7	30.0	18.4	34.7	29.5	15.5	16.3	5.5
	人事評価	504	12.3	13.3	6.9	22.6	9.5	10.3	4.6	4.2	22.4	14.5	31.2	6.5	17.9	14.3	11.9	14.3	29.6	18.8	35.1	31.5	16.1	19.0	4.6
	管理職登用	267	9.4	14.2	8.6	20.2	10.1	11.2	5.6	3.4	18.7	12.4	30.0	7.1	19.9	15.4	11.2	16.1	24.0	18.0	30.0	31.1	17.2	22.8	4.9
	組織・制度・風土改革	360	13.1	14.7	8.1	19.4	7.8	11.4	3.9	3.9	20.8	14.2	30.0	6.1	16.4	15.8	11.4	13.9	26.7	18.9	30.3	30.3	15.8	17.8	4.2
	ワーク・ライフバランス支援	527	12.0	13.7	7.0	21.4	7.6	9.5	3.2	3.0	22.0	13.3	30.6	6.5	15.0	13.5	12.3	13.3	28.1	16.7	30.7	29.4	15.6	19.0	4.4
意向別	積極層	366	9.3	11.5	7.7	19.4	10.1	10.4	3.8	2.5	16.9	9.3	24.6	6.3	14.5	13.4	10.7	14.5	25.7	15.3	29.8	24.0	18.6	22.7	8.5
	意向層	322	15.5	13.7	7.8	21.4	9.0	11.8	5.3	5.3	29.5	15.2	36.6	9.0	18.6	15.5	13.7	12.7	28.9	22.4	34.5	33.2	15.5	13.4	7.8
	消極層	696	19.1	14.7	9.1	19.8	9.5	8.9	7.0	4.7	27.4	21.7	45.3	8.2	15.7	15.4	13.5	11.6	27.2	14.2	26.1	24.7	11.1	11.1	14.8

※ 赤文字は全体より10ポイント以上、黄文字は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

単位: %

4-3. 女性活用の障がい ②女性役員・管理職登用の妨げ

Q21. 女性の活躍に関して、以下の①②に該当するものをそれぞれすべてお選びください。②女性の管理職登用の妨げになるもの(なっているもの)



業種大区分	サンプル数	障がい																							
		女性が活躍する風土がない	配置転換など少ない(研修・計画的)	職務能力向上の機会がない	性別に関わらない適切な評価がされない	長時間勤務を前提として働き方が変わらない	分・理の意識が得られない	男性・従業員の意識が低い	取引先の意識が得られない	女性の同僚や上司だと男性が仕事しにくい	精神的・体力的に業務に合わない	取り組みや登用がしづらいため	従業員規模が小さく、取り組みや登用がしづらいため	育成など	費用がかかる(代替従業員の確保・管理職の育成など)	模範・手本となる女性が少ない	十分な知識・経験がない(少ない)	女性の意識が低い	深夜労働(残業)や時間外労働(残業)や深い労働(少ない)	出張・転勤に対応できない女性が多い	結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう	家族の病気・早退が急な欠勤・遅刻・早退が急な	継続・再就職、管理職登用を望まない	女性従業員自身が就業継続、再就職、管理職登用を望まない	不明
全体	1459	16.8	13.4	10.4	8.4	8.7	9.6	6.1	10.1	13.6	14.2	31.7	4.8	8.8	18.8	19.7	13.2	16.3	13.9	18.6	13.5	15.1	13.8	21.2	
業種大区分	農業, 林業	28	21.4	3.6	10.7	7.1	7.1	7.1	-	3.6	28.6	14.3	35.7	-	7.1	21.4	7.1	3.6	17.9	14.3	3.6	7.1	10.7	21.4	17.9
	漁業	8	37.5	37.5	-	-	-	-	-	-	25.0	25.0	25.0	-	-	25.0	12.5	12.5	-	12.5	-	-	12.5	12.5	50.0
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	8	-	12.5	-	12.5	-	12.5	-	-	25.0	12.5	62.5	-	-	-	37.5	-	12.5	12.5	12.5	-	37.5	-	25.0
	建設業	232	21.1	10.8	10.3	8.2	9.1	7.8	7.8	10.3	19.4	22.8	34.9	3.9	10.3	15.9	15.1	8.6	15.1	9.1	11.6	9.1	7.3	13.4	27.2
	製造業	270	20.0	18.1	8.5	7.4	9.6	11.1	5.6	10.7	18.5	15.6	31.1	7.4	9.6	24.8	30.7	17.4	18.1	21.5	16.7	15.9	23.0	7.0	19.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	22.2	5.6	11.1	5.6	5.6	5.6	5.6	5.6	16.7	11.1	22.2	5.6	16.7	27.8	22.2	16.7	16.7	16.7	11.1	16.7	11.1	22.2	27.8
	情報通信業	16	12.5	31.3	12.5	12.5	6.3	6.3	-	-	6.3	-	25.0	-	6.3	12.5	18.8	-	12.5	18.8	12.5	18.8	37.5	18.8	25.0
	運輸業, 郵便業	72	19.4	16.7	8.3	12.5	6.9	9.7	2.8	6.9	23.6	26.4	26.4	1.4	8.3	20.8	19.4	11.1	27.8	19.4	13.9	12.5	12.5	9.7	18.1
	卸売業, 小売業	188	16.0	13.3	12.2	11.2	6.4	11.7	9.6	13.8	13.8	13.8	42.0	4.8	9.0	26.1	22.3	15.4	18.1	16.5	22.9	17.0	18.6	10.6	14.4
	金融業, 保険業	16	25.0	18.8	25.0	6.3	18.8	18.8	6.3	18.8	6.3	-	37.5	6.3	6.3	25.0	25.0	25.0	31.3	12.5	12.5	6.3	31.3	12.5	18.8
	不動産業, 物品賃貸業	22	22.7	18.2	9.1	4.5	4.5	9.1	4.5	9.1	9.1	4.5	50.0	-	13.6	18.2	18.2	18.2	13.6	-	27.3	22.7	13.6	9.1	4.5
	学術研究, 専門・技術サービス業	40	10.0	10.0	7.5	2.5	10.0	7.5	7.5	10.0	5.0	10.0	40.0	7.5	12.5	12.5	20.0	15.0	15.0	20.0	22.5	15.0	12.5	17.5	20.0
	宿泊業, 飲食サービス業	44	11.4	13.6	18.2	9.1	13.6	11.4	2.3	9.1	6.8	11.4	31.8	6.8	9.1	18.2	22.7	9.1	15.9	13.6	22.7	15.9	13.6	11.4	25.0
	生活関連サービス業, 娯楽業	38	18.4	13.2	7.9	13.2	10.5	5.3	2.6	7.9	5.3	5.3	26.3	7.9	10.5	15.8	7.9	13.2	10.5	7.9	21.1	18.4	18.4	18.4	15.8
	教育, 学習支援業	11	-	9.1	18.2	18.2	9.1	9.1	9.1	18.2	-	18.2	27.3	9.1	18.2	9.1	9.1	9.1	9.1	-	45.5	9.1	18.2	27.3	9.1
	医療, 福祉	254	10.6	10.2	9.4	7.1	7.1	8.7	5.5	7.5	3.9	4.7	24.0	3.1	7.1	12.6	15.4	14.2	15.7	10.6	26.8	16.1	12.6	24.4	19.7
サービス業(他に分類されないもの)	145	18.6	15.2	11.7	6.2	11.7	11.0	8.3	13.8	11.0	15.9	28.3	5.5	8.3	20.0	15.9	12.4	9.0	10.3	16.6	8.3	12.4	16.6	20.7	

※ 赤色は全体より10ポイント以上、黄色は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

単位: %

Q21. 女性の活躍に関して、以下の①②に該当するものをそれぞれすべてお選びください。②女性の管理職登用の妨げになるもの(なっているもの)

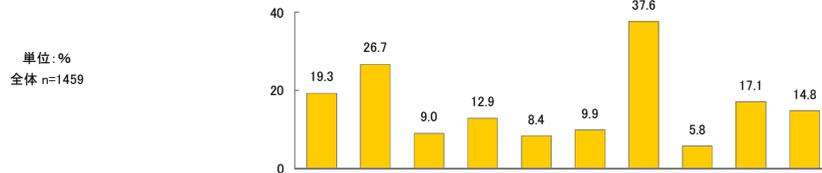
		サンプル数	女性が活躍する風土がない	配置転換(研修・計画)が少ない	職務能力向上の機会が少なく(研究・計画的)	性別に関わらない適切な評価がされない	長時間勤務を前提とした働き方が変わっていない	経営者の意識が不十分・理解が得られない	男性従業員の意識が不十分・理解が得られない	取引先の意識が不十分・理解が得られない	男性が仕事しにくい	精神的・体力的に業務が難しい	業種・業界の格上げ、取り組みや登用がしづら	従業員規模が小さく、取り組みや登用がしづら	取組みに労力がかか	費用がかかる(代替従業員の確保・管理職の育成など)	模範・手本となる女性が少ない(少ない)	十分な知識、経験、判断力(少ない)を有する女性が少ない(少ない)	女性従業員の仕事に対する意識が低い	深夜労働(残業)や時間外労働(残業)やできない(少ない)女性	出張・転勤に(少ない)対応できない(少ない)女性	結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう	家族の病気・早退が急	登用を望まない	女性従業員自身就職を望まない	女性従業員自身就職を望まない	不明				
全体		1459	16.8	13.4	10.4	8.4	8.7	9.6	6.1	10.1	13.6	14.2	31.7	4.8	8.8	18.8	19.7	13.2	16.3	13.9	18.6	13.5	15.1	13.8	21.2						
従業員数別	10人未満	657	16.0	12.5	11.6	7.0	8.4	8.1	5.6	11.0	14.0	16.0	39.4	4.6	9.7	16.0	14.2	10.2	15.8	10.7	16.4	12.9	11.3	12.3	25.9						
	10~19人	266	16.2	15.0	11.3	9.0	9.0	12.0	8.6	8.6	12.4	15.8	33.1	4.9	8.6	16.2	19.5	12.8	15.0	12.4	22.2	16.2	15.4	14.3	17.7						
	20~49人	214	15.9	13.6	7.9	9.3	9.3	10.3	7.0	11.7	12.1	8.4	29.0	4.7	8.9	21.0	27.6	12.6	17.8	15.9	22.0	16.4	20.6	15.4	14.5						
	50人以上	191	20.4	17.8	7.3	11.5	8.4	13.1	3.7	6.8	17.8	12.6	16.2	5.8	7.9	31.9	32.5	22.5	20.9	27.2	19.4	10.5	23.6	17.8	7.3						
	50~99人	96	16.7	18.8	9.4	8.3	7.3	11.5	4.2	10.4	13.5	9.4	16.7	1.0	5.2	28.1	26.0	20.8	20.8	26.0	15.6	9.4	19.8	21.9	10.4						
100人以上	95	24.2	16.8	5.3	14.7	9.5	14.7	3.2	3.2	22.1	15.8	15.8	10.5	10.5	35.8	38.9	24.2	21.1	28.4	23.2	11.6	27.4	13.7	4.2							
従業員性別別	女性	678	22.0	16.4	11.4	9.3	9.9	12.4	7.1	10.3	20.5	19.2	35.5	5.0	9.1	23.7	23.3	13.0	17.7	16.4	16.2	12.5	16.4	11.9	17.4						
	50%以上80%未満	279	13.3	11.1	10.0	9.0	8.2	8.2	5.0	10.4	8.6	10.4	34.4	5.7	11.1	17.2	22.9	14.3	20.4	13.6	21.5	17.6	16.8	15.8	16.5						
	80%以上	269	9.3	12.3	8.9	7.1	7.1	6.7	4.8	7.4	4.5	8.2	30.5	3.7	8.2	12.3	11.9	12.3	12.6	11.2	24.9	15.6	14.5	17.1	21.9						
従業員職種別	50%未満	615	20.0	14.5	11.7	10.7	9.6	11.9	6.7	10.2	17.1	15.4	37.9	5.7	10.7	23.4	23.7	15.3	20.5	15.9	19.8	15.4	19.3	14.1	14.1						
	50%以上80%未満	92	10.9	17.4	10.9	3.3	6.5	5.4	1.1	7.6	3.3	5.4	33.7	2.2	4.3	9.8	16.3	6.5	13.0	13.0	14.1	10.9	13.0	20.7	14.1						
	80%以上	48	10.4	18.8	14.6	2.1	8.3	14.6	8.3	12.5	8.3	6.3	18.8	-	2.1	14.6	14.6	16.7	8.3	8.3	20.8	12.5	14.6	29.2	12.5						
女性活躍の実績別	採用・職種拡大	830	17.6	14.8	11.8	10.7	9.3	11.0	6.3	10.8	13.3	13.6	32.2	5.7	9.2	20.4	23.9	16.3	18.2	17.1	23.4	16.4	19.3	15.4	11.7						
	人事評価	504	14.9	14.7	10.9	10.5	9.3	10.9	5.6	11.3	11.7	12.9	29.4	5.4	8.5	21.8	24.0	17.5	18.1	18.3	24.4	15.3	20.6	17.5	8.9						
	管理職登用	267	13.5	15.4	13.1	12.7	8.2	8.2	4.9	10.1	8.6	11.2	23.6	3.4	10.1	18.0	21.3	18.4	17.6	16.5	21.0	15.7	20.2	23.2	8.2						
	組織・制度・風土改革	360	14.4	14.7	9.2	12.2	8.6	11.4	4.2	9.4	10.6	14.7	26.7	3.9	7.8	23.3	25.3	18.1	17.5	18.9	22.2	16.4	20.8	18.1	7.8						
	ワーク・ライフバランス支援	527	15.9	13.7	9.5	10.4	8.0	9.5	5.9	9.7	12.0	13.3	30.7	5.1	8.2	20.3	23.1	16.7	17.6	16.7	22.0	16.7	20.7	17.3	8.9						
女性活躍の意向別	積極層	366	14.2	13.7	10.7	8.7	9.6	11.5	7.1	9.8	7.1	10.1	23.2	4.6	5.5	19.9	20.8	19.4	17.5	15.3	23.2	14.8	20.2	23.0	13.1						
	意向層	322	17.7	18.3	11.5	9.9	9.9	10.2	5.9	13.0	13.7	12.1	34.8	5.3	11.5	21.7	23.0	14.6	17.4	21.1	24.5	19.3	19.9	11.8	11.5						
	消極層	696	19.3	12.2	10.5	8.3	8.3	8.9	6.2	9.6	18.2	18.7	37.1	5.0	10.1	18.5	19.3	10.3	16.5	11.2	14.5	11.2	11.8	10.9	24.4						

※ 赤色は全体より10ポイント以上、黄色は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

単位:%

4-4. 期待する行政支援 ①女性従業員就労継続・子育て期女性雇用への支援

Q26. 女性の就労継続や子育て中の女性の雇用を推進するために、行政に期待するのはどのような取り組みですか。(〇はいくつでも)



業種大区分	サンプル数	業所の就労情報提供	キャリアや子育ての事を考慮して提供	女性の再就職を支援する相談・情報提供	再就職を指す女性の講演会・交流会・向け講演会	再就職を指す女性の講演会・交流会	就職を前提とした職場実習(インターンシップ)	就労継続を目指す女性向けの講演会・交流会	女性の就労継続推進のための経営者向けセミナーの開催	その他の	期待するものはない	不明
全体	1459	19.3	26.7	9.0	12.9	8.4	9.9	37.6	5.8	17.1	14.8	
農業、林業	28	17.9	14.3	3.6	28.6	-	7.1	39.3	-	14.3	25.0	
漁業	8	25.0	12.5	-	-	-	-	25.0	-	25.0	25.0	
鉱業、採石業、砂利採取業	8	-	-	-	12.5	12.5	-	37.5	-	37.5	12.5	
建設業	232	18.1	21.6	6.5	10.3	6.0	8.6	32.3	1.3	22.4	19.4	
製造業	270	18.1	24.8	6.3	11.1	8.5	8.1	40.0	4.8	17.4	14.4	
電気・ガス・熱供給・水道業	18	38.9	38.9	11.1	5.6	5.6	27.8	33.3	5.6	27.8	11.1	
情報通信業	16	12.5	18.8	12.5	12.5	18.8	6.3	25.0	-	25.0	25.0	
運輸業、郵便業	72	18.1	29.2	6.9	9.7	8.3	8.3	44.4	4.2	15.3	12.5	
卸売業、小売業	188	22.9	28.7	6.4	8.0	5.9	10.1	41.0	7.4	13.3	13.3	
金融業、保険業	16	6.3	31.3	6.3	12.5	18.8	6.3	31.3	6.3	12.5	25.0	
不動産業、物品賃貸業	22	18.2	31.8	13.6	18.2	-	9.1	36.4	9.1	13.6	13.6	
学術研究、専門・技術サービス業	40	12.5	22.5	-	10.0	5.0	5.0	55.0	7.5	20.0	7.5	
宿泊業、飲食サービス業	44	22.7	18.2	4.5	18.2	11.4	11.4	31.8	2.3	25.0	13.6	
生活関連サービス業、娯楽業	38	26.3	28.9	7.9	21.1	13.2	5.3	44.7	13.2	5.3	13.2	
教育、学習支援業	11	18.2	36.4	18.2	27.3	9.1	27.3	27.3	9.1	27.3	-	
医療、福祉	254	22.0	33.9	15.4	20.5	11.4	11.8	40.2	10.6	13.0	9.1	
サービス業(他に分類されないもの)	145	16.6	28.3	11.0	6.9	9.0	13.1	31.0	5.5	22.1	13.8	

※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

業種大区分	サンプル数	業所の就労情報提供	キャリアや子育ての事を考慮して提供	女性の再就職を支援する相談・情報提供	再就職を指す女性の講演会・交流会・向け講演会	再就職を指す女性の講演会・交流会	就職を前提とした職場実習(インターンシップ)	就労継続を目指す女性向けの講演会・交流会	女性の就労継続推進のための経営者向けセミナーの開催	その他の	期待するものはない	不明
全体	1459	19.3	26.7	9.0	12.9	8.4	9.9	37.6	5.8	17.1	14.8	
従業員数別	10人未満	657	18.6	27.1	8.8	13.1	7.0	8.2	32.3	6.2	19.5	16.7
	10~19人	266	17.3	27.8	10.2	12.0	7.9	10.9	39.8	3.0	16.2	12.8
	20~49人	214	21.5	24.8	7.9	13.6	11.2	12.6	49.5	7.5	16.4	7.0
	50人以上	191	22.5	27.7	9.9	11.5	11.5	12.6	46.1	6.3	14.7	6.3
	100人以上	96	25.0	29.2	8.3	10.4	7.3	9.4	42.7	5.2	15.6	6.3
従業員性別別	50%未満	678	19.8	25.8	8.0	11.8	8.6	10.0	39.2	4.3	19.0	12.7
	50%以上80%未満	279	18.6	28.0	7.9	12.5	9.7	13.3	40.1	7.5	16.1	11.5
	80%以上	269	21.6	31.6	13.0	16.4	9.3	8.9	37.2	7.8	15.2	9.7
従業員性別別(子育て期)	50%未満	943	20.8	29.1	9.9	13.9	9.8	11.7	40.9	5.4	16.4	10.5
	50%以上80%未満	111	19.8	30.6	6.3	9.0	7.2	8.1	38.7	10.8	13.5	12.6
	80%以上	36	16.7	33.3	2.8	13.9	11.1	5.6	38.9	-	19.4	5.6
実績別(女性活用)	採用・職種拡大	830	22.8	32.0	11.3	16.4	10.7	11.7	44.5	7.2	13.0	7.2
	人事評価	504	22.8	31.5	12.9	18.3	13.7	13.5	48.4	7.3	13.3	5.8
	管理職登用	267	24.7	34.8	13.5	22.1	12.7	15.0	47.2	9.0	10.9	6.0
	組織・制度・風土改革	360	24.4	31.1	14.4	19.7	14.4	15.6	47.8	6.1	14.2	5.0
	ワーク・ライフバランス支援	527	25.0	33.4	12.9	17.8	12.0	12.7	48.0	8.3	13.1	4.6
従業員性別別(女性活用)	積極層	366	25.1	30.1	12.3	15.6	11.2	15.0	45.6	8.5	12.8	8.7
	意向層	322	21.4	31.1	8.7	14.6	11.5	9.0	44.7	5.6	11.8	9.3
	消極層	696	16.7	24.4	7.3	11.2	5.7	8.3	32.6	4.6	23.0	15.5

※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。

Q26. 女性の就労継続や子育て中の女性の雇用を推進するために、行政に期待するのはどのような取り組みですか。(〇はいくつでも)

■保育施設・制度の充実

(38件)

内 容	サンプル数
・ 保育所及び病児の子供を受け入れる保育所の充実	1
・ 保育所の定員増加、預ける時間の延長	1
・ 子育て支援	1
・ 託児施設の多様化・充実	1
・ 待機児童の解消	1
・ 子供が病気等になった時に、病児の子供を一時的にも預かってくれる施設	1
・ 子育てしやすい保育施設を完備し、スムーズに仕事に復帰出来る国の方針を期待する	1
・ 保育所の整備	1
・ 待機児童問題の解消	1
・ 保育所の充実。保育者の充実	1
・ 保育所の完備	1
・ 待機児童をなくすよう、保育施設の充実を望む	1
・ 子育て環境の整備	1
・ 保育所の拡充	1
・ 働く女性の子供の保育料の無料化	1
・ 保育所の助成	1
・ 保育園がなかなか決まらない人がいたので、家の近くに預けられるようにしてあげてほしい	1
・ 保育園など、病児でも預けられるような病院つきの園などあれば安心	1
・ 保育園や病児保育の充実	1
・ 子どもを預る施設（保育園・学童など）の機能拡充（年中無休・病児保育など）	1
・ 保育園、病児保育の充実	1
・ 行政都合ではなく、働く女性の勤務時間にあわせた保育所・学童の受入れ時間	1
・ 病児保育の拡充・男性に対しての勉強会。（妻の就労継続への理解）	1
・ 保育所（病児保育含）の充実	1
・ 保育所の充実	1
・ 急病時、子どもを預ってもらえる制度等。シフト制なので子育て中の子供が急病時は、他の人に迷惑がかかり、従業員は勤務しにくく肩身が狭くなる	1
・ 保育園に入りやすくする。保育時間の延長（19：30～20：00頃まで）	1
・ 子供を預けられる環境の確保	1
・ 保育所や学童保育の充実	1
・ 保育所の新設	1
・ 託児所の増設。受入時間の延長等、キャパシティの増大充実化	1
・ 病児保育の拡充、利用しやすさ、保育所（国）の質の向上（軽病・病後児に対する理解など）	1
・ 保育所など子供を預けられる施設の設置	1
・ 公営の学童保育所の増設、社会福祉法人等の学童事業への新規参入の推進	1
・ 安心して子どもを預けられる環境を整備する。	1
・ 保育所・学童保育の充実。急病の子供を預ってくれる施設（病院内保育）等	1
・ 公的保育施設の長時間化と、施設の増加	1
・ 就労継続には、子供達をどうするか（幼児～小学生）それがポイントだと思う。近くに見てもらえる所を作ってほしい	1

■代替従業員の確保に関する仕組み

(5件)

内 容	サンプル数
・ 育児休業の代替要員として、2年程度の期間で雇用可能な人材を紹介してくれる仕組みがほしい。（例えば、別の企業で定年を迎え、期間限定で再雇用を望んでいる方々）	1
・ 出産・育児時の代替要員を斡旋する仕組みづくり	1
・ 就労継続推進の為に、代替要員を用意した時の、その代替要員採用について、特例的な労働法整備（経営圧迫になっては元も子もない）。助成は一時的	1
・ 当事業所のような所では「何とかしたい!」という意欲はあるが、「給与」「代替要員」などの確保が一番大変	1
・ 子育て中の女性が安心して休暇を取得できる様、人員の補填ができる支援（助成金）	1

■扶養控除の撤廃

(4件)

内 容	サンプル数
・ 配偶者の扶養控除制度の撤廃	2
・ 税制改革・扶養控除廃止	1
・ 扶養控除の廃止	1

■休業中の補助制度

(4件)

内 容	サンプル数
・ 休業中、規模条件なしの補助制度	1
・ 休暇中の給与の補てんの充実	1
・ 就労を継続すると育児休業中に採用した人が余剰となり、経営を悪化される	1
・ 具体的な支援（経済的な）	1

■意識改革についての勉強会の実施

(4件)

内 容	サンプル数
・ 広く、社会全体に対して、女性雇用の理解を深めてもらうための意識改革を促す取り組み	1
・ 中小企業で働く女性の仕事に対する認識が弱いと思うので、それを補うような研修会開催	1
・ 男性の意識改革を促すセミナーを希望する。家庭（夫）、上司の協力なしに子育て中の女性の活躍はないと思う	1
・ 塾は夜がメインのため、夜に子供を見て寝かすということが制度上難しいのと、倫理的に受け入れが難しいので、ダイバシティの啓蒙があればいい	1

■該当する社員がいない

(3件)

内 容	サンプル数
・ 女性従業員がおらず、わからない	1
・ 該当する社員がいない	1
・ 対象者がいない	1

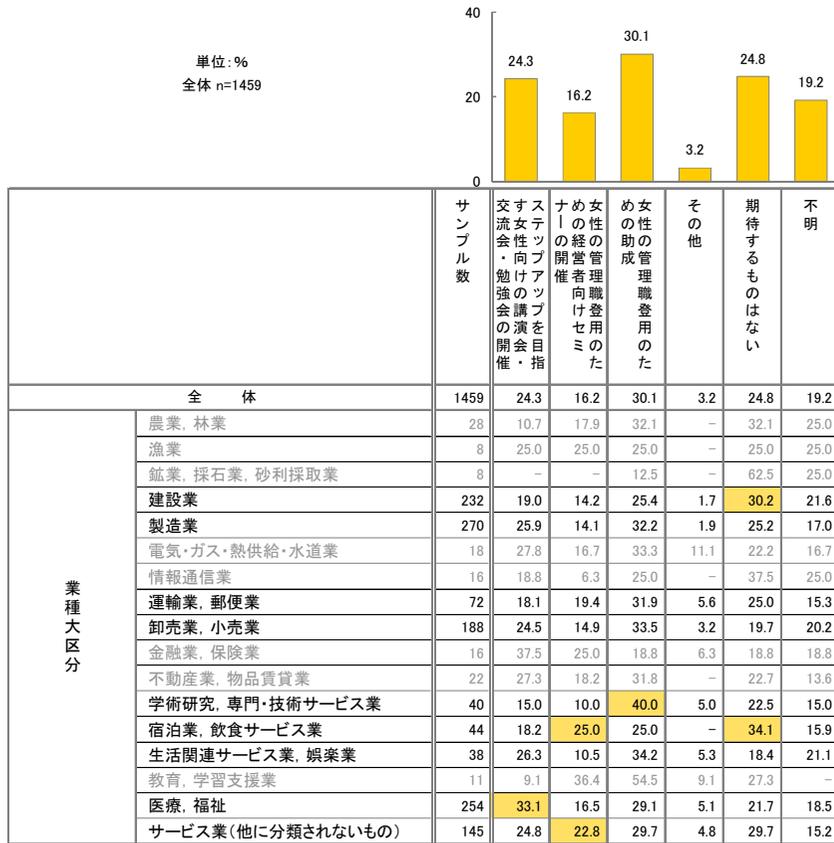
■その他

(27件)

内 容	サンプル数
・ 講演会や研修で前進する話ではない。4年制大学を卒業して民間企業に帰ってくるような女子はいない。職場がない。私は4年制大卒女子だが、他県出身。結婚相手がこの町出身なので、この町にきただけ（当町はこんな女性が多い）	1
・ 子育てが一番大切な“仕事”である	1
・ こういったアンケートは主婦に対するパワハラに感じる。働く女性だけでなく、働かない選択もあるのでは	1
・ 高校や専門学校を卒業したばかりの人材のみ採用しており、結婚等の経験者は採用した事がない。また仕事内容を修得したら当店を退店し、新たな人生設計を促している。技術を経験・修得してもらうための採用なので、面接時にその事を伝えて採用している	1
・ 法整備	1
・ 教育改革・税制改革・社会意識改革	1
・ アンケートに無駄な予算をかけることをやめる	1
・ 配偶者控除を適用されるパートさんがほとんどの為、能力が向上し待遇を上げると働く時間がどんどん減っていく。その為、能力のあるパートさんでも重要な職種につけづらい。この制度は女性を活かす上で、大きなマイナスになるシステムである	1
・ 自主的に学び（企業側が）、学ぶべきである	1
・ 自己努力	1
・ 介護支援制度の充実	1
・ 正規雇用者の大幅な増加を強かに推し進めるための施策。同一労働同一賃金を前提とした賃金制度の推進。	1
・ 女性議員・首長を50%にすること	1
・ 女性雇用促進する為の企業間人事担当者交流	1
・ 有給休暇の義務化（強制）	1
・ 本人次第	1
・ 育児や介護など、働く人に向けての利用しやすい運用に変えてほしい（働きながら介護・育児ができる環境をととのえる）	1
・ 男女の賃金格差の是正。行政に働く人の男女比を同等にしてほしい	1
・ 子育てをしっかりとすることでスキルアップできるかどうかが決める。特に学校の先生は自分の子供としっかりと向き合ってお互いが育つことでより豊かなスキルを取得できると思うので、行政は子育てをする先生を支援してほしい	1
・ 無回答	8

4-4. 期待する行政支援 ②女性役員・管理職登用への支援

Q27. 女性の管理職登用を推進するために、行政に期待するのはどのような取り組みですか。(〇はいくつでも)



※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。 単位: %

		サンプル数	交流会・勉強会の開催・指	ステップアップの講演会・セミナーの開催	女性の経営者向けセミナーの開催	女性の管理職登用のための助成	その他	期待するものはない	不明
全体		1459	24.3	16.2	30.1	3.2	24.8	19.2	
従業員数別	10人未満	657	22.2	15.4	26.8	3.5	26.0	22.2	
	10~19人	266	24.1	17.7	29.7	2.3	24.1	16.9	
	20~49人	214	25.2	15.4	41.1	3.3	25.7	9.3	
	50人以上	191	35.1	22.5	36.6	2.6	23.0	8.4	
	50~99人	96	34.4	20.8	39.6	2.1	27.1	7.3	
100人以上	95	35.8	24.2	33.7	3.2	18.9	9.5		
従業員性別別	女性	678	23.5	17.4	33.2	2.4	25.8	14.9	
	50%未満	279	26.9	19.4	33.3	4.3	22.9	17.2	
	50%以上80%未満	269	29.0	14.1	26.0	3.3	27.1	17.5	
従業員・管理職・役員・事務職別	50%未満	615	27.2	17.2	33.2	2.9	26.2	12.8	
	50%以上80%未満	92	22.8	22.8	34.8	3.3	25.0	13.0	
	80%以上	48	27.1	12.5	35.4	2.1	31.3	12.5	
女性活用取り組み別	採用・職種拡大	830	30.7	19.9	34.3	3.4	21.9	12.0	
	人事評価	504	31.2	22.2	39.3	4.2	20.2	10.3	
	管理職登用	267	33.3	22.8	42.7	5.2	17.2	10.9	
	組織・制度・風土改革	360	32.2	23.6	35.8	3.6	23.3	8.3	
	ワーク・ライフバランス支援	527	30.7	20.1	39.5	3.6	21.8	9.5	
女性活用意向別	積極層	366	33.1	18.9	38.3	4.6	18.3	12.3	
	意向層	322	28.0	20.2	34.8	1.9	22.7	13.4	
	消極層	696	19.7	14.4	26.0	3.3	30.7	19.7	

※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い
 ※ グレー文字は30サンプル以下。参考値として扱う。 単位: %

Q27. 女性の管理職登用を推進するために、行政に期待するのはどのような取り組みですか。(〇はいくつでも)

■保育施設・制度の充実 (7件)

内 容	サンプル数
・就労している女性の子供は、なるべく長時間保育してもらいたい。(午後8時頃等)子供の受け入れ体制	1
・保育所の充実。保育者の充実	1
・保育園、病児保育の充実	1
・保育時間の延長(19:30~20:00まで)	1
・保育園の充実	1
・まずは、子供を預ってくれる環境を充実させないと、職場復帰すらままならない	1
・子育て環境の整備	1

■意識改革についての勉強会の実施 (6件)

内 容	サンプル数
・管理職としての責任と自覚を持つ為の勉強会	1
・勉強する機会は大切だと考えている	1
・一般的に社会人になれば、仕事の評価が男女平等になること(小~大学と女性を大切にす風土が強いほどあまやかされて、社会人として通用しにくかったり、リーダーシップやメンタルに弱い場合がある)	1
・女性の仕事への意識、責任感の醸成のための支援全般	1
・男女平等に立脚した、女性の意識改革と、男性に対する教育が必要	1
・男性の意識改革。「男は仕事、女は家庭」という考え方が未だに根強い。特に田舎の三重県民は男女ともにそういう考え方の人が多い	1

■行政が率先して女性の登用を増やすこと (2件)

内 容	サンプル数
・女性議員・首長を50%にすること	1
・女性の管理職登用を推進する予定はない	1

■該当する社員がいない (9件)

内 容	サンプル数
・管理職のポストがある程、大企業ではない	1
・該当する社員がいない	1
・弊社の事業規模が小さすぎて考えにくい	1
・当社は、男性社員と女性社員(事務・運転員1名です)。今の所、子育ては終わっている従業員ばかりで、回答が難しい	1
・個人経営的な小規模事業所のため、今回のアンケートについて問題になった事はない	1
・1名除き全員女性で、正規社員以外奥様パートか、学生アルバイト。希望する時間のみ勤務している	1
・女性にはできない仕事のため回答ができない	1
・家族だけの会社なので、管理職登用などは考えてない	1
・女性の管理職を登用する職場ではないので答えられない	1

■女性自身の努力が必要 (4件)

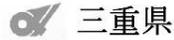
内 容	サンプル数
・自己努力	1
・女性のがんばること。正しい統計方法で統計をすること。同一企業勤続20年の労働者数に対して、管理職の割合を出すべき。イメージとして、女性の転職が多く感じられ、管理職割合が低いのは当然	1
・働く本人の意識	1
・公的保育施設の長時間化と増加	1

■その他の内容 (19件)

内 容	サンプル数
・助成金はすべて受けない主義である	1
・大会社の場合、女性を〇%にするなどの法整備(管理職の男女比率など)	1
・女性の細やかな目線や仕事への取組みはやはり企業にとってもとても重要であると考え。家庭で培われた感覚を職場でも発揮できる環境であれば、女性ならではの地位を確立できるのではないかと。行政に期待するのではなく、企業一つ一つの意識の改善が必要だと考える	1
・推進している企業の評価、PR	1
・管理職になるのは本人次第のことで、推進する為ではなく、登用した後のフォローを期待	1
・就労時間の延長	1
・「女性・女性」と云うのはいかなものか	1
・まず、行政が女性管理者数を増やすこと	1
・わからない	1
・無回答	10

IV. 調查票

平成27年度



女性の活用・就労継続支援 企業アンケート調査のお願い

平素は、本県雇用対策行政に格別のご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。
三重県では、今後の県内事業所における女性の活用・就労継続を考えていくために、事業所様向けのアンケート調査を実施することとなりました。
この調査は、県内事業所における女性の活用・就労継続の現状や課題を把握するとともに、今後の施策を効果的に実施するための基礎資料を得ることを目的としています。
詳細は三重県のホームページ「おしごと三重」 (<http://www.oshigoto.pref.mie.lg.jp/>) でもお知らせしていますのでご確認ください。
ご回答いただいた内容は厳重に管理し、統計的に集計・分析します。また、上記の目的以外に使用することはありませんので、事業所様にご迷惑をおかけすることは一切ございません。
ご協力いただきました事業所様には、アンケートの集計・分析結果をお送りいたします。
調査の趣旨をご理解賜り、ご協力いただきますようお願いいたします。

事業主体

三重県雇用経済部
雇用対策課 障がい者・女性雇用班
〒514-8570 津市広明町13番地

調査実施機関（お問い合わせ先）

㈱エム・アールビジネス（業務委託先）
〒541-0048 大阪市中央区瓦町三丁目1番4号 トーナビル5階
電話番号 **06-6231-9541**
担当：二村（ふたむら）・川西（かわにし）
お問い合わせ可能時間：月曜～金曜 10：00～17：00

アンケートのご記入にあたってのお願い

- 事業所において、**人事に携わっている方**にご記入をお願いしております。
- 以下の要領でご記入ください。
 - ご回答いただく内容は**平成27年8月1日（土）時点の状況**をお聞かせください。
 - ご記入は、問1から順にお答えください。
質問によっては、回答の必要がないものもございますので、文中の説明に沿ってお進みください。
 - 回答選択肢を用意している質問では、あてはまる番号を○で囲んでください。
文中の（○はひとつだけ）（○はいくつでも）などの注意書きをお読みください。
 - 具体的な内容を文章や数字でお聞かせいただく質問や、選択肢の「その他（ ）」にあてはまる場合は、なるべく詳しく具体的に記入ください。
 - この調査は事業所を単位として行っています。一部の項目で事業所によっては本社などにご確認いただく必要がある場合もございます。ご面倒ですがご協力のほどお願いいたします。
- すべてご記入いただきましたら、同封の返信用封筒（切手不要）にて、
平成27年**8月21日（金）までに投函**してください。
- 不明な点があれば、上記調査実施機関の電話番号にてお問い合わせください。

はじめに事業所についてお聞きします。

問1. 事業所の業種を、巻末「業種分類一覧」から選び、その番号（数字）をお聞かせください。

業種

問2. 資本金をお聞かせください。

資本金 万円

問3. 現在の常用従業員数をお聞かせください。

正規雇用の常用従業員数 人 非正規雇用の常用従業員数 人

問4. この3年間に採用した常用従業員数をお聞かせください。

正規雇用の常用従業員数 人 非正規雇用の常用従業員数 人

問5. 役員や管理職以外で、当社にとって特に重要な職種をお聞かせください。（○はいくつでも）

1. 営業職	7. 労務職（職人・作業員など）
2. 事務職	8. 技能労務職（調理師・運転手など）
3. 企画職	9. 販売職・サービス職
4. 研究職	10. その他
5. 技術職	（ ）
6. 専門職	11. 役員・管理職以外で特に重要な職種はない

問6. 役員や管理職などに就いている方の人数をお聞かせください。

役員 人
部長・課長 相当の管理職 人
前問で選んだ特に重要な職種に就いている方 人

出産・育児・介護との両立支援についてお聞きします。

問7. この3年間に、**女性**従業員による育児休業の取得実績はありますか。（○はひとつだけ）

1. 育児休業の取得実績がある 3. 対象となる従業員がいなかった
2. 対象となる従業員はいたが取得実績はない（退職したなど）

問8. この3年間に、**男性**従業員による育児休業の取得実績はありますか。（○はひとつだけ）

1. 育児休業の取得実績がある 3. 対象となる従業員がいなかった
2. 対象となる従業員はいたが取得実績はない

問9. 男性従業員および女性従業員の出産・育児・介護との両立支援を実施する上で、事業所として負担に感じるのはどのようなことですか。〔〇はいくつでも〕

1. 担当業務の遅滞	5. 本人のキャリア形成の遅延
2. 担当業務の代替要員の確保（時間・コスト）	6. 復帰時の処遇考慮（配置・担当業務・待遇）
3. 他従業員の業務量増加	7. その他（ ）
4. 処遇に対する本人や他従業員の不満解消	8. 負担に感じることはない

問10. 出産・育児・介護との両立支援と業績との関係をどのようにお考えになりますか。〔〇はひとつだけ〕

1. プラス面の方が多い	3. マイナス面の方が多い
2. プラス面とマイナス面が同じくらいある	

女性の従業員の状況についてお聞きします。

問11. 女性の常用従業員数をお聞かせください。

正規雇用の女性 常用従業員数	人	非正規雇用の女性 常用従業員数	人
--------------------------	---	---------------------------	---

問12. そのうち子育て（小学生以下）中の女性の常用従業員数をお聞かせください。

正規雇中で子育て中の女性 常用従業員数	人	非正規雇中で子育て中の女性 常用従業員数	人
-------------------------------	---	--------------------------------	---

問13. この3年間に採用した女性の常用従業員数をお聞かせください。

正規雇用の女性 常用従業員数	人	非正規雇用の女性 常用従業員数	人
--------------------------	---	---------------------------	---

問14. この3年間で、妊娠や出産を機に退職した女性の常用従業員数をお聞かせください。

正規雇用の女性 常用従業員数	人	非正規雇用の女性 常用従業員数	人
--------------------------	---	---------------------------	---

問15. この3年間で、妊娠や出産を機に正規雇用から非正規雇用に変更した女性の常用従業員数と、そのうち一定の子育て期間後に正規雇用に変更する予定の女性の常用従業員数をお聞かせください。

正規雇用から非正規雇用に変更した女性 常用従業員数	人	左記のうち、子育て後に正規雇用に変更予定の女性 常用従業員数	人
-------------------------------------	---	--	---

問16. 女性従業員の中で、役員や管理職などに就いている方的人数をお聞かせください。

役員	人		
部長・課長 相当の管理職	人	問5で選んだ 特に重要な職種に 就いている方	人

次頁にお進みください。

女性の従業員の活用に対する考えについてお聞きします。

問17. 事業所に女性従業員や女性管理職が増加することによって、どのようなことが期待できると思いますか。〔〇はいくつでも〕

1. 女性視点での商品・サービスの開発や改良
2. 取引先・顧客の拡大
3. 優秀な女性従業員の確保（就労継続）
4. 有能な女性からの新規応募の増加（新規人材の補強）
5. 女性従業員の離職率の低下
6. 人材の多様性の確保
7. 女性従業員の労働意欲の向上
8. 業務の質の向上（細やかな心配り・丁寧な仕事など）
9. 女性同士で協力することによる業務効率の向上
10. 女性視点での事業所環境の改善（時間外労働軽減など）
11. 職場の雰囲気の向上・活性化
12. 事業所イメージの向上（社会的要請への対応企業イメージ）
13. 業界イメージの向上・業界の活性化
14. その他
（ ）
15. 期待できることはない

問18. 今後、女性が長く働ける環境づくりについて、どの程度取り組みもうと思いますか。〔〇はひとつだけ〕

1. 積極的に取り組みたい
2. 無理のない範囲で取り組みたい
3. 取り組みたいが実際は難しい
4. 取り組みを考えていない

問19. 今後、子育て中の女性から従業員募集への応募があった場合、どのように考えますか。〔〇はひとつだけ〕

1. 能力があれば積極的に雇用したい
2. 無理のない範囲で雇用したい
3. 雇用したいが実際は難しい
4. 雇用を考えていない

問20. 今後、役員や管理職への女性登用をどのように考えていますか。〔〇はひとつだけ〕

1. 能力があれば積極的に登用したい
2. 無理のない範囲で登用したい
3. 登用したいが実際は難しい
4. 登用を考えていない

問21. 女性の活躍に関して、以下の①②に該当するものをそれぞれすべてお選びください。

- ① 女性の就労継続や子育て中の女性の雇用の妨げになるもの(なっているもの)
 ② 女性の管理職登用の妨げになるもの(なっているもの)

	① 女性の就労継続 子育て中の女性雇 用の妨げ ↓	② 女性の管理職登用 の妨げ ↓
1. 女性が活躍する風土がない	1	1
2. 職務能力向上の機会が少ない(研修・計画的配置転換など)	2	2
3. 性別に関わらない適切な評価がされていない	3	3
4. 長時間勤務を前提とした働き方が変わっていない	4	4
5. 経営者の意識が不十分・理解が得られない	5	5
6. 男性従業員の意識が不十分・理解が得られない	6	6
7. 取引先の意識が不十分・理解が得られない	7	7
8. 女性の同僚や上司だと男性が仕事にくい	8	8
9. 精神的・体力的に業務が女性に合わない(重量物取扱・危険有害業務など)	9	9
10. 業種・業界の性格上、取り組みや登用がしづらい	10	10
11. 従業員規模が小さく、取り組みや登用がしづらい	11	11
12. 取り組みに努力がかかる	12	12
13. 費用がかかる(代替従業員の確保・管理職の育成など)	13	13
14. 模範・手本となる女性が少ない	14	14
15. 十分な知識、経験、判断力を有する女性が少ない(少ない)	15	15
16. 女性従業員の仕事に対する意識が低い	16	16
17. 時間外労働(残業)や深夜労働ができる女性が少ない(少ない)	17	17
18. 出張、転勤に対応できる女性が少ない(少ない)	18	18
19. 結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう	19	19
20. 家族の病気などで急な欠勤・遅刻・早退がある	20	20
21. 女性従業員自身が就労継続、再就職、管理職登用を望まない	21	21
22. 妨げになる(なっている)ものはない	22	22

次頁にお進みください。

女性の管理職登用や就労継続の推進などに向けた制度・取り組みについてお聞きます。

問22. 以下にあげる制度・取り組みについて、次の①～③に該当するものを、それぞれすべてお選びください。

- ① これまでに実施したことがある制度・取り組み
 ② 今後も継続する、または新たに導入を検討している制度・取り組み
 ③ 女性の管理職登用や就労継続、子育て中の女性の雇用などの推進に効果的だと思う制度・取り組み

		① これまでに実施し た制度・取り組み ↓	② 継続・検討する 制度・取り組み ↓	③ 効果的だと思う 制度・取り組み ↓
人材育成 採用・職種拡大	1. 女性正規社員の新規採用	1	1	1
	2. 子育て中の女性の新規雇用	2	2	2
	3. 退職した女性従業員の再雇用(定年後を除く)	3	3	3
	4. 女性が少ない職種・業務への採用・配置	4	4	4
	5. 非正規社員から正規社員への転換・登用	5	5	5
	6. 先輩社員による指導・相談(メンター制度)	6	6	6
	7. 女性従業員への教育・研修・技術習得	7	7	7
	8. 女性従業員育成に向けた計画的配置・転換	8	8	8
人事評価	9. 公平で明確な評価基準の制定	9	9	9
	10. 能力・成果に応じた処遇	10	10	10
	11. 育児・介護による評価への影響排除	11	11	11
	12. 評価結果の提示と説明	12	12	12
登用 管理職	13. 女性従業員の役員・管理職登用	13	13	13
	14. 女性管理職比率の数値目標の設定	14	14	14
	15. 女性管理職候補者への研修	15	15	15
組織・制度・風土改革	16. 子育て環境の整備(保育所・学童保育設置など)	16	16	16
	17. 子育て支援制度の導入	17	17	17
	18. 介護支援制度の導入	18	18	18
	19. 女性従業員同士のネットワーク構築	19	19	19
	20. ハラスメント対策(研修・監視など)	20	20	20
	21. 女性の活躍への経営者の意識づけ	21	21	21
	22. 女性の活躍への従業員の意識づけ	22	22	22
	23. 仕事に対する女性従業員の意識づけ	23	23	23
	24. 女性の能力発揮への問題点調査や分析	24	24	24
	25. 女性の能力発揮のための行動計画策定	25	25	25
ワーク・ライフ バランス支援	26. 出産・育児・介護の休暇取得奨励(男女)	26	26	26
	27. 男性従業員の家事・育児参加意識の向上	27	27	27
	28. 勤務時間対策(短時間勤務・時間外労働削減)	28	28	28
	29. 勤務時間常対策(フレックスタイムなど)	29	29	29
	30. 在宅勤務制度の導入	30	30	30
	31. 有給休暇の取得奨励	31	31	31
	32. どれもあてはまらない	32	32	32

