

働く場における男女の意識調査

結果報告書



「男女共同参画社会づくり」ポスターコンクール
平成29年度 中学生の部 最優秀賞
岡谷西部中2年 山崎 佳朋里さん



「男女共同参画社会づくり」ポスターコンクール
平成29年度 小学生の部 最優秀賞
岡谷田中小5年 遠藤 素羽さん

目 次		
1	調査の概要	1
2	調査結果	
	事業所編	2
	従業員編	27
	意見、感想	60
3	資料編	63

平成30年3月
岡 谷 市
(企画政策部企画課)

1 調査の概要

1 調査の概要

1 目的

この調査は「男女共同参画おかやプランⅥ（平成32～36年度）」の策定に向けて市内事業所とそこで働く人を対象に、働く場における男女の意識や実態を把握することを目的として実施する。

また、これまでに実施した調査結果をもとに、事業所における各種制度や意識の推移を考察する。

2 内容

- (1) 調査時点 平成29年4月1日現在
- (2) 調査期間 平成29年7月27日～平成29年8月31日
- (3) 調査対象、調査内容

区分	調査対象	主な調査内容
事業所	従業員30人以上の市内事業所 50社 (人事・労務管理部門の責任者が回答)	女性従業員の活用・登用状況、各種制度の状況など
従業員	上記の事業所で働く男女 500人 (50社×各10人)	従業員（個人）の労働状況や仕事に対する意識など

- (4) 調査方法 郵送（事業所名・従業員名は無記名）

3 アンケート回収状況

- (1) 事業所 31社（回収率 62.0%）
- (2) 従業員 260人（回収率 52.0%）

（参考）アンケート回収状況の推移

単位：件

年度	事業所			従業員		
	送付	回答	回収率	送付	回答	回収率
H14	32	20	62.5%	640	335	52.3%
H19	30	20	66.7%	600	335	55.8%
H24	50	26	52.0%	500	286	57.2%
H29	50	31	62.0%	500	260	52.0%

4 調査データを利用する際のルール

- 最大回答数を超過して回答された設問は、無効扱いとする。
- 割合を出す際は小数点第2位を四捨五入するため、百分率の合計が100%にならない場合がある。
- 複数回答を求める設問では、割合を出す際は回答者数を分母とするため、百分率の合計が100%を超えることがある。

2 調査結果

2 調査結果（事業所編）

1 回答者の属性

(1) 業種別の分布

回答者のうち製造業の事業所が約7割を占めるため、この調査結果は、製造業の事業所の傾向が強く反映されたものと考えられる。

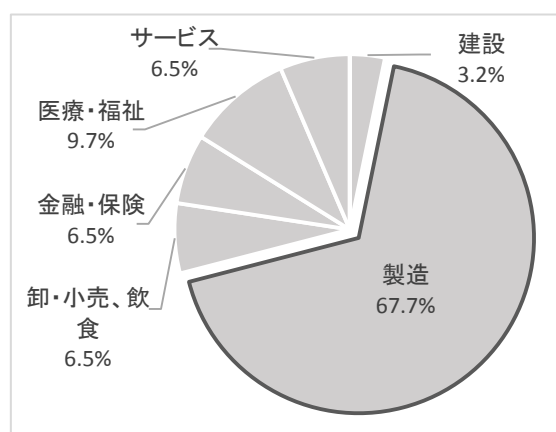
■業種別 事業所の分布

単位：事業所

年度	建設	製造	運輸・情報通信	卸・小売、飲食	金融・保険	医療・福祉	サービス	その他	無回答	合計
H14	1	14	1	0	1	0	2	1	0	20
H19	1	13	0	1	2	0	0	3	0	20
H24	0	20	0	2	1	0	0	2	1	26
H29	1	21	0	2	2	3	2	-	0	31
構成比	3.2%	67.7%	0.0%	6.5%	6.5%	9.7%	6.5%	-	0.0%	

↓（従業員数別）

年度	～49人	～99人	100人～
H14	0	4	10
H19	0	5	8
H24	8	3	9
H29	7	7	7
構成比	33.3%	33.3%	33.3%



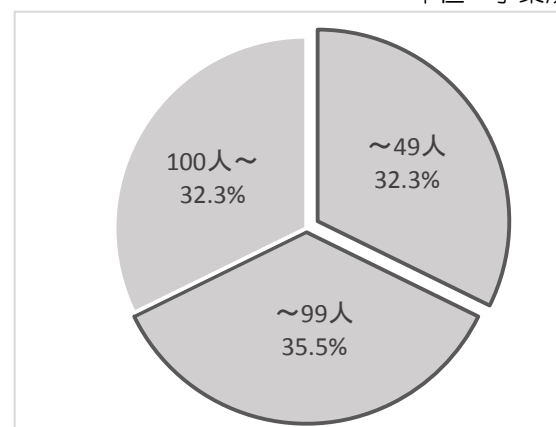
(2) 従業員数別の分布

回答者のうち従業員100人未満の事業所が約7割を占めるため、この調査結果は、中小規模の事業所の傾向が強く反映されたものと考えられる。

■従業員数別 事業所の分布

単位：事業所

年度	～49人	～99人	100人～	合計
H14	1	4	15	20
H19	0	5	15	20
H24	9	4	13	26
H29	10	11	10	31
構成比	32.3%	35.5%	32.3%	



2 従業員や管理職の女性比率

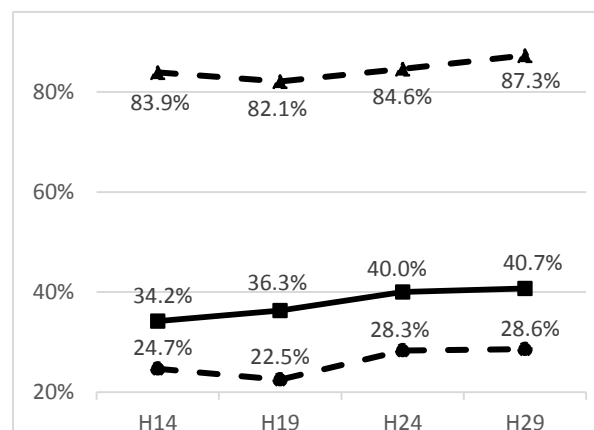
(1) 従業員の女性比率

従業員全体・正社員の女性比率は微増傾向にあるものの、事業所内の男女比には大きな変化がない状況が伺える。

また、パートタイム労働者（※1）の女性比率は8割以上で推移しており、短時間労働を選択する（または選択せざるを得ない）女性が一定程度存在している状況が伺える。

■従業員の女性比率

年度	総数 (■)	正社員 (●)	パート (▲)	その他 (※2)
H14	34.2%	24.7%	83.9%	54.4%
H19	36.3%	22.5%	82.1%	43.6%
H24	40.0%	28.3%	84.6%	28.0%
H29	40.7%	28.6%	87.3%	27.1%



▼製造業事業所（再掲）

年度	総数	正社員	パート	その他
H24	25.1%	19.8%	80.8%	28.0%
H29	23.0%	16.1%	83.3%	29.7%

※1 パートタイム労働者（パートタイム労働法）

1日の所定労働時間または1週間の所定労働日数が当該事業所の一般従業員よりも短い労働者

※2 その他労働者

正社員、パートタイム労働者以外の労働者（契約社員、請負労働者など）

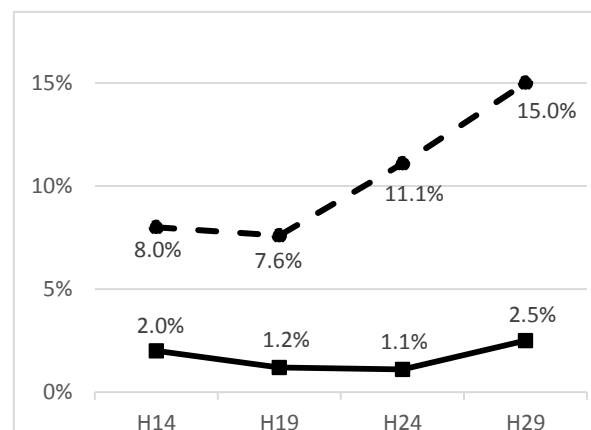
(2) 管理・監督職の女性比率

管理職（課長相当職以上）、監督職（係長・班長等相当職）ともに低い比率で推移しているものの増加傾向にあり、女性の社会参加が着実に進んでいる状況が伺える。

なお、管理職の女性比率は、長野県や全国の平均値よりも低い状況である。

■管理・監督職の女性比率

年度	管理職 (■)	監督職 (●)
H14	2.0%	8.0%
H19	1.2%	7.6%
H24	1.1%	11.1%
H29	2.5%	15.0%



▼製造業事業所（再掲）

年度	管理職	監督職
H24	0.3%	3.5%
H29	0.5%	6.6%

▼参考 長野県・全国の状況

区分	管理職
長野県	13.5% (47都道府県中、最下位)
全国	16.4%

※出典：内閣府男女共同参画局「都道府県別全国女性の参画マップ」（H29.12月）

管理的職業従事者（企業の役員・管理職員、課長相当職以上の公務員等）に占める女性割合
（平成27年国勢調査「就業状況等基本集計」をもとに集計）

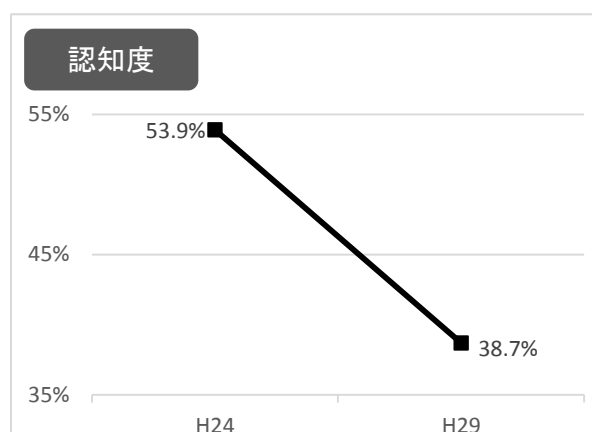
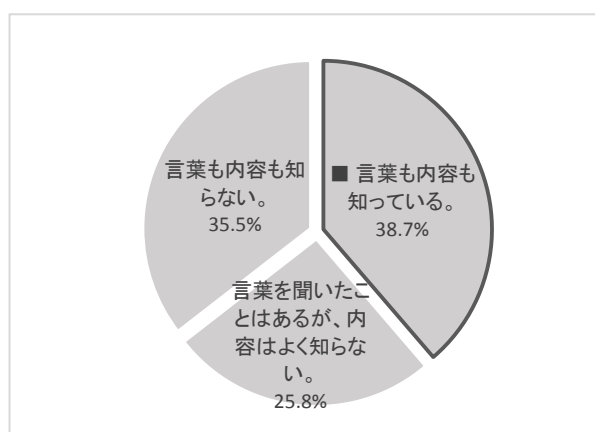
3 女性従業員の活用・登用

(1) ポジティブ・アクション（※3）の認知度

用語の認知度は前回から大きく下降して約4割となり、従業員50人未満の事業所では約2割にとどまっている。

■ ポジティブ・アクションの認知度

設問		H24	H29
1	■ 言葉も内容も知っている。	53.9%	38.7%
2	言葉を聞いたことはあるが、内容はよく知らない。	38.5%	25.8%
3	言葉も内容も知らない。	7.7%	35.5%
-	無回答	0.0%	0.0%



※3 ポジティブ・アクション（積極的格差是正措置）

社会のさまざまな分野で男女間の格差を是正するため、一方の性に対して一定の範囲で特別な機会を提供することなどにより、実質的な機会均等の実現を目的として講じる暫定的な措置

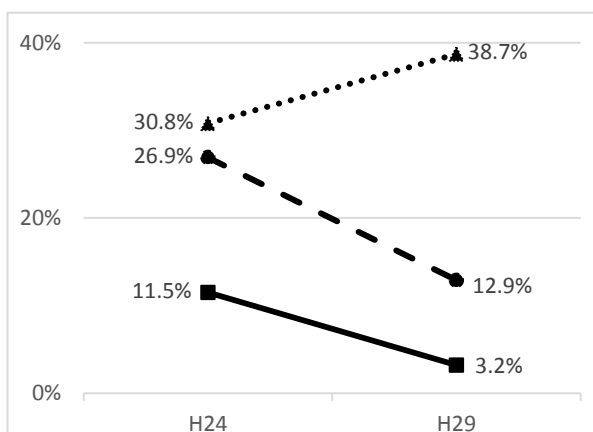
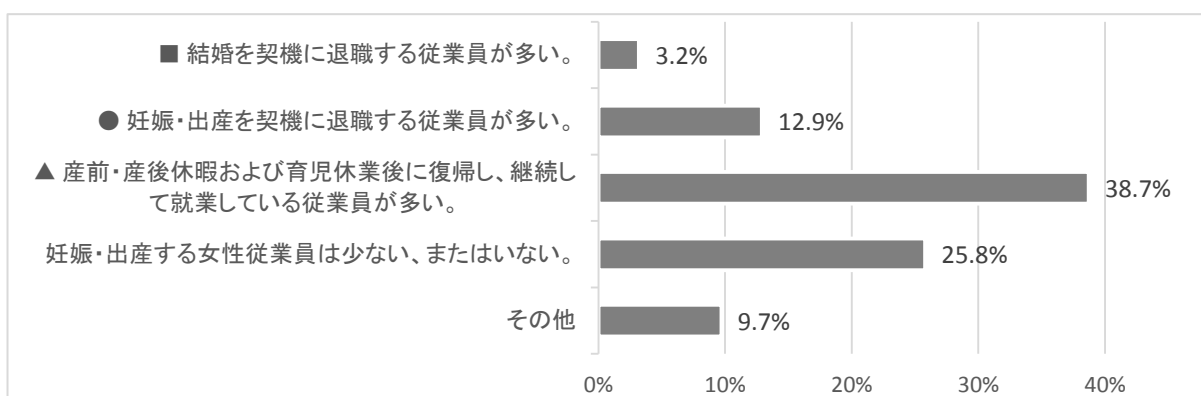
(2) 正規の女性従業員の働き方の傾向

結婚・妊娠・出産を契機に退職する女性従業員が多いと答えた事業所は、前回から下降して2割未満となり、育児休業を利用して出産後も働き続ける女性従業員が増加傾向にあることが伺える。

一方、従業員50人未満の事業所では、結婚・妊娠・出産を契機に退職する女性従業員が多いと答えた割合が約3割を占め、仕事と家庭の両立が難しい、または、何らかの理由により家庭に入ることを選択する女性が一定程度存在する状況が伺える。

■ 正規の女性従業員の働き方の傾向

設問		H24	H29
1	■ 結婚を契機に退職する従業員が多い。	11.5%	3.2%
2	● 妊娠・出産を契機に退職する従業員が多い。	26.9%	12.9%
3	▲ 産前・産後休暇および育児休業後に復帰し、継続して就業している従業員が多い。	30.8%	38.7%
4	妊娠・出産する女性従業員は少ない、またはいない。	19.2%	25.8%
5	その他	11.5%	9.7%
-	無回答	0.0%	9.7%



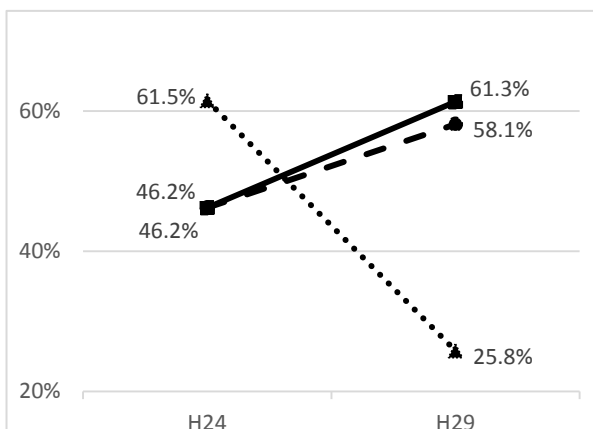
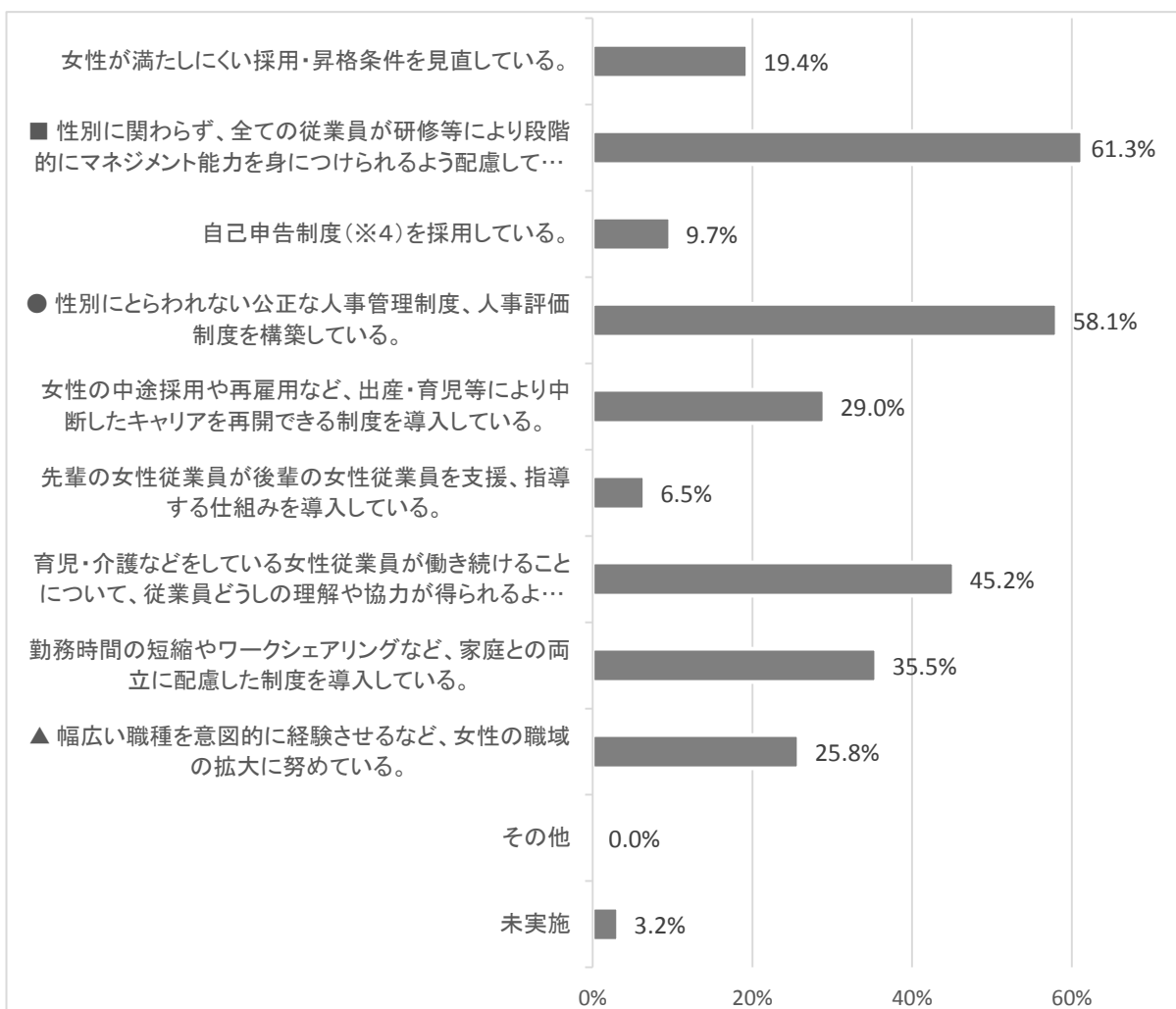
(3) 女性従業員の活用に向けた取組

従業員の性別に関わらずに研修や人事管理を行う事業所が約6割を占める一方で、女性の職域拡大に努める事業所は、前回から大きく下降して約3割となり、女性活用の難しさが伺える。

一方、女性従業員が仕事と家庭を両立できるよう、従業員全体への意識啓発や短縮勤務など各種制度の導入を行う事業所の割合は前回から上昇し、女性が働く環境が少しずつ整ってきている状況が伺える。

■ 女性従業員の活用に向けた取組 【複数回答】

設問	H24	H29
1 女性が満たしにくい採用・昇格条件を見直している。	0.0%	19.4%
2 ■ 性別に関わらず、全ての従業員が研修等により段階的にマネジメント能力を身につけられるよう配慮している。	46.2%	61.3%
3 自己申告制度（※4）を採用している。	0.0%	9.7%
4 ● 性別にとらわれない公正な人事管理制度、人事評価制度を構築している。	46.2%	58.1%
5 女性の中途採用や再雇用など、出産・育児等により中断したキャリアを再開できる制度を導入している。	-	29.0%
6 先輩の女性従業員が後輩の女性従業員を支援、指導する仕組みを導入している。	-	6.5%
7 育児・介護などをしている女性従業員が働き続けることについて、従業員どうしの理解や協力が得られるよう、従業員全体への意識啓発をしている。	-	45.2%
8 勤務時間の短縮やワークシェアリングなど、家庭との両立に配慮した制度を導入している。	-	35.5%
9 ▲ 幅広い職種を意図的に経験させるなど、女性の職域の拡大に努めている。	61.5%	25.8%
10 その他	0.0%	0.0%
11 未実施	7.7%	3.2%
- 無回答	0.0%	0.0%



※4 自己申告制度

従業員が、現在の職務における目標、満足度、異動、配置転換、上司に対する評価などを企業側に申告できる制度

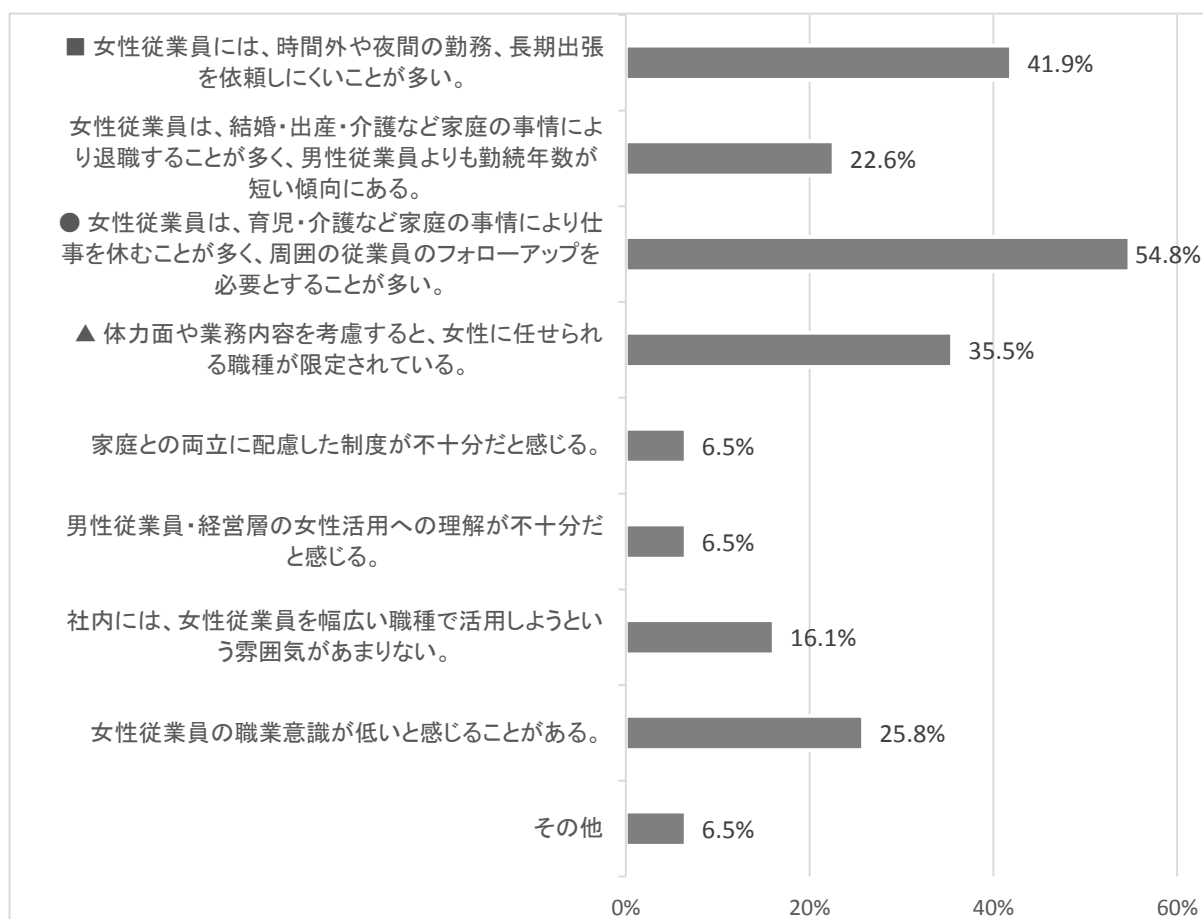
(4) 女性従業員の活用に向けた課題

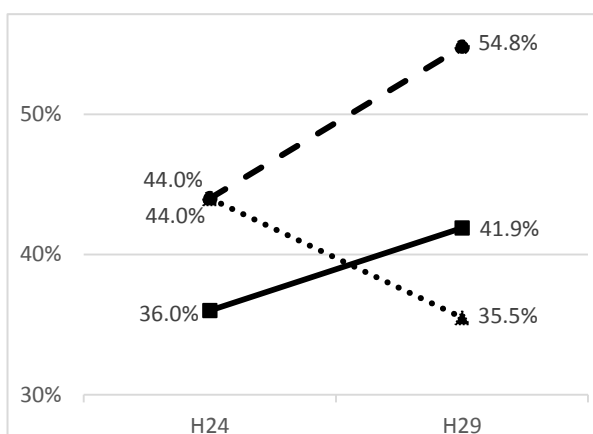
女性従業員が家庭の事情により欠勤する場合のフォローアップへの負担感や、時間外勤務・長期出張の頼みにくさを感じている事業所の割合は前回から上昇し、他の従業員の業務量とのバランスが課題となっている状況が伺える。

また、体力面などの性差によって女性従業員に任せられる職種が限定されることや女性従業員の職業意識の低さを感じている事業所は約3割存在するものの、その割合は前回から下降し、女性従業員の意識が少しずつ変わってきている状況が伺える。

■ 女性従業員の活用に向けた課題 【複数回答】

設問		H24	H29
1	■ 女性従業員には、時間外や夜間の勤務、長期出張を依頼しにくいことが多い。	36.0%	41.9%
2	女性従業員は、結婚・出産・介護など家庭の事情により退職することが多く、男性従業員よりも勤続年数が短い傾向にある。	28.0%	22.6%
3	● 女性従業員は、育児・介護など家庭の事情により仕事を休むことが多く、周囲の従業員のフォローアップを必要とすることが多い。	44.0%	54.8%
4	▲ 体力面や業務内容を考慮すると、女性に任せられる職種が限定されている。	44.0%	35.5%
5	家庭との両立に配慮した制度が不十分だと感じる。	-	6.5%
6	男性従業員・経営層の女性活用への理解が不十分だと感じる。	12.0%	6.5%
7	社内には、女性従業員を幅広い職種で活用しようという雰囲気あまりない。	-	16.1%
8	女性従業員の職業意識が低いと感じることがある。	36.0%	25.8%
9	その他	0.0%	6.5%
-	無回答	0.0%	3.2%





(5) 女性管理職の登用にに向けた取組

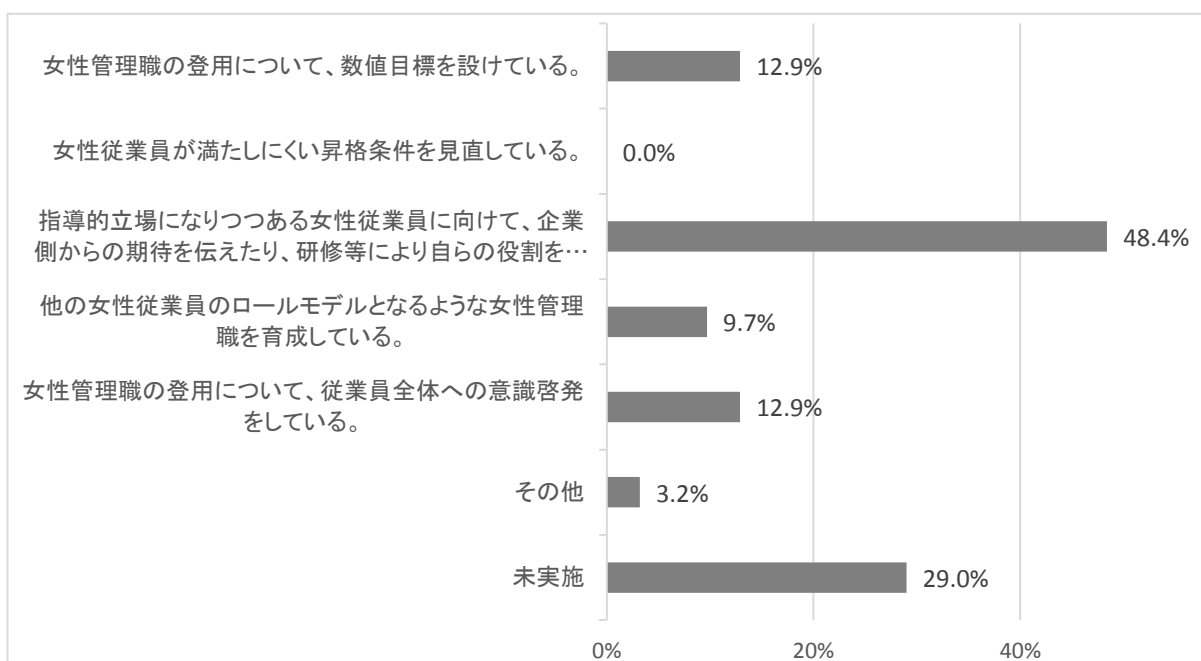
管理職に占める女性比率は、増加傾向にはあるものの、依然として低い数字で推移している。(2(2)参照)

女性の管理職候補を育成するため、女性従業員向けの研修等による意識啓発を行う事業所が約5割を占める一方、未実施の事業所が3割程度存在し、女性管理職の登用に慎重な事業所が多く存在する状況が伺える。

■ 女性管理職の登用にに向けた取組 【複数回答】

H29より調査

設問	H29
1 女性管理職の登用について、数値目標を設けている。	12.9%
2 女性従業員が満たしにくい昇格条件を見直している。	0.0%
3 指導的立場になりつつある女性従業員に向けて、企業側からの期待を伝えたり、研修等により自らの役割を自覚してもらったりする機会を設けている。	48.4%
4 他の女性従業員のロールモデルとなるような女性管理職を育成している。	9.7%
5 女性管理職の登用について、従業員全体への意識啓発をしている。	12.9%
6 その他	3.2%
7 未実施	29.0%
- 無回答	9.7%

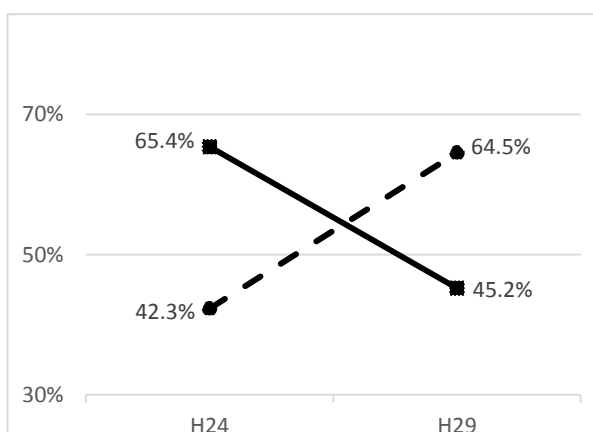
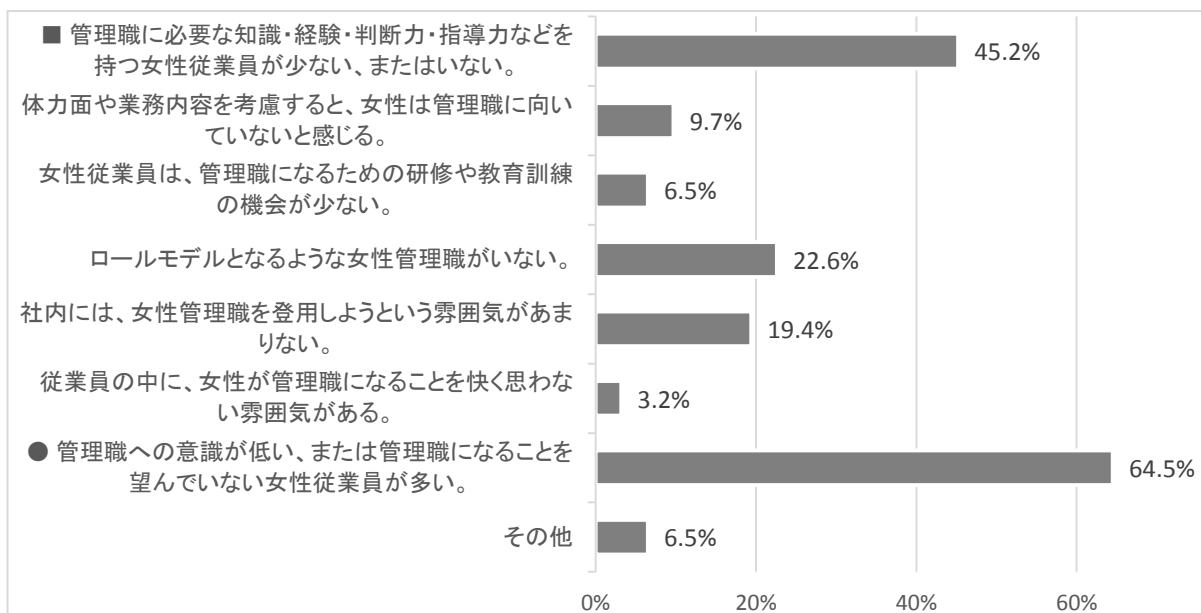


(6) 女性管理職の登用にに向けた課題

管理職登用を希望していない女性従業員が多いと感じている事業所は、前回から大きく上昇して約6割を占める。また、管理職に必要な能力や経験を持つ女性従業員が少ないと感じている事業所は、前回から下降したものの約5割を占め、女性管理職候補の育成に苦慮している状況が伺える。

■ 女性管理職の登用にに向けた課題 【複数回答】

設問		H24	H29
1	■ 管理職に必要な知識・経験・判断力・指導力などを持つ女性従業員が少ない、またはいない。	65.4%	45.2%
2	体力面や業務内容を考慮すると、女性は管理職に向いていないと感じる。	11.5%	9.7%
3	女性従業員は、管理職になるための研修や教育訓練の機会が少ない。	7.7%	6.5%
4	ロールモデルとなるような女性管理職がいない。	-	22.6%
5	社内には、女性管理職を登用しようという雰囲気あまりない。	-	19.4%
6	従業員の中に、女性が管理職になることを快く思わない雰囲気がある。	7.7%	3.2%
7	● 管理職への意識が低い、または管理職になることを望んでいない女性従業員が多い。	42.3%	64.5%
8	その他	0.0%	6.5%
-	無回答	0.0%	6.5%



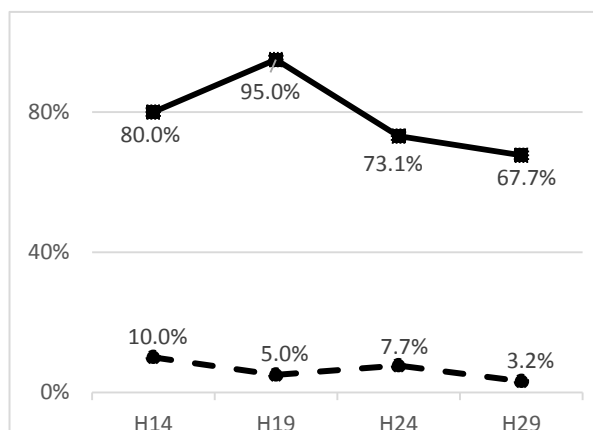
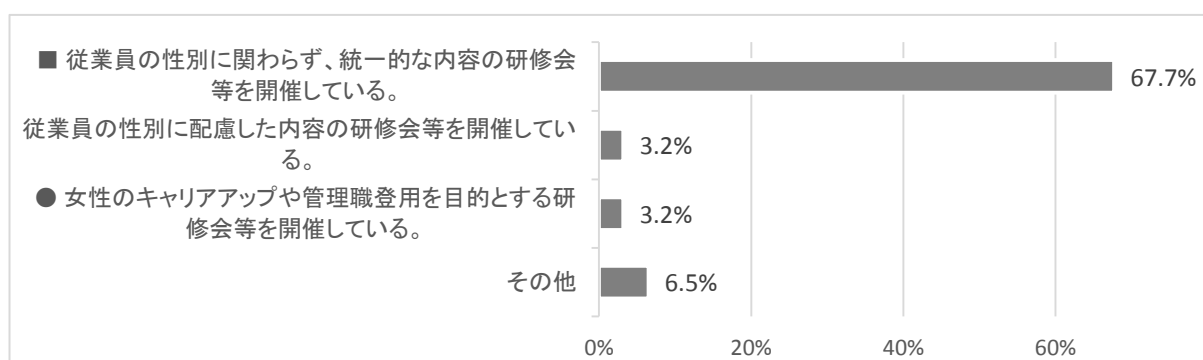
(7) 従業員の能力向上や管理職登用を目的とする研修会等の開催状況

従業員の性別に関わらず統一的内容の研修会等を開催している事業所が約7割を占め、年代や能力に応じた人材育成が行われている状況が伺える。

一方、無回答の事業所が2割程度存在し、業務に必要な能力や経験値の向上を目的とする研修会等の機会に恵まれない従業員の存在が懸念される。

■ 従業員の能力向上や管理職登用を目的とする研修会等の開催状況 【複数回答】

設問		H14	H19	H24	H29
1	■ 従業員の性別に関わらず、統一的内容の研修会等を開催している。	80.0%	95.0%	73.1%	67.7%
2	従業員に性別に配慮した内容の研修会等を開催している。	5.0%	5.0%	0.0%	3.2%
3	● 女性のキャリアアップや管理職登用を目的とする研修会等を開催している。	10.0%	5.0%	7.7%	3.2%
4	その他	5.0%	0.0%	8.0%	6.5%
-	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	22.6%



4 育児休業制度

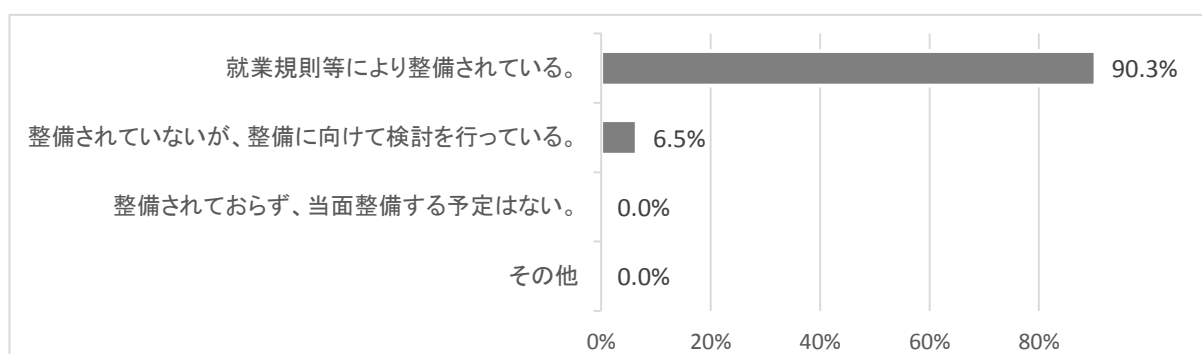
(1) 育児休業制度の整備状況

育児休業制度を整備している事業所が約9割を占める。

一方、制度を整備していない事業所が1割程度存在し、正規の女性従業員の働き方の傾向として、妊娠・出産を契機に退職する女性が多いと回答した事業所の割合とほぼ一致する。(3(2)参照)

■ 育児休業制度の整備状況

設問		H14	H19	H24	H29
1	就業規則等により整備されている。	100.0%	100.0%	96.2%	90.3%
2	整備されていないが、整備に向けて検討を行っている。	0.0%	0.0%	0.0%	6.5%
3	整備されておらず、当面整備する予定はない。	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
4	その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
-	無回答	0.0%	0.0%	3.8%	3.2%



(2) 育児休業の取得状況

育児休業中の女性従業員がいる事業所は、前回から倍増したものの約5割にとどまる。育児休業後に就業を継続する女性が増加傾向にある(3(2)参照)ことを踏まえると、育児休業の対象となる女性自体が少ないと推測される。一方、育児休業制度を整備していない事業所が1割程度存在することから、妊娠・出産を機に退職する(退職せざるを得ない)女性の存在も伺える。

また、育児休業中の男性従業員がいる事業所はほとんどなく、男性による制度の利用は進んでいない状況にある。

一方、育児休業を取得した女性従業員のうち、休業期間が1年を超える人が7割以上を占め、育児・介護休業法の改正により制度が充実してきたことから、育児休業が長期化の傾向にあると考えられる。

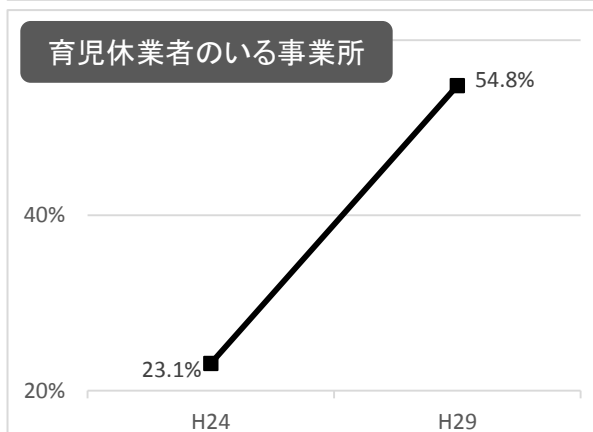
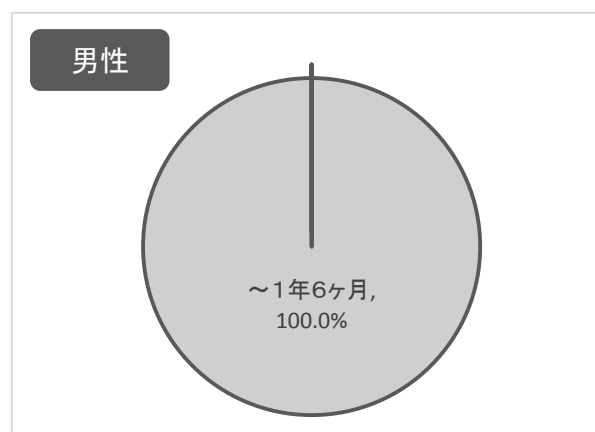
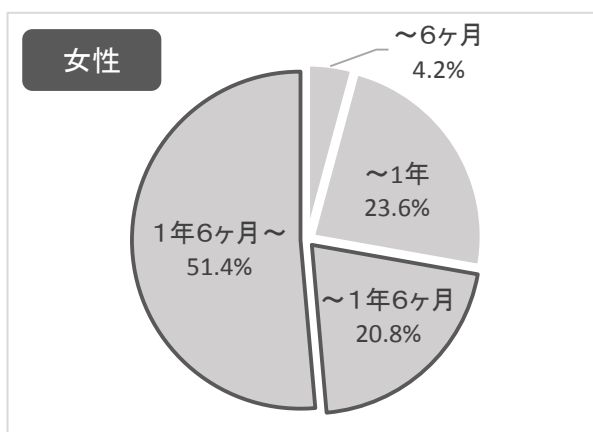
育児短時間勤務制度の利用者がいる事業所は、前回から倍増したものの約2割、また、育児休業から復帰した女性従業員に占める利用率は約3割(男性は実績なし)にとどまり、制度が定着していない状況が伺える。

なお、本件は従業員編でも分析する。(従業員編 4(1)(2)参照)

調査前年度の実績

■ 育児休業の取得状況

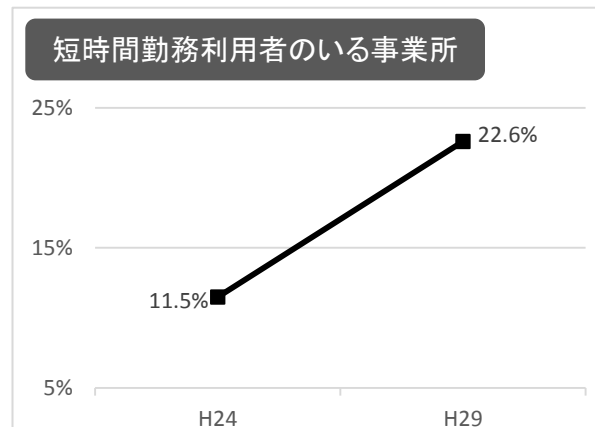
年度	区分	取得者あり事業所	取得者の休業期間				
			～1ヶ月	～6ヶ月	～1年	～1年6ヶ月	1年6ヶ月～
H14	女性	-	-	19.6%	80.4%	-	-
	男性	-	-	0.0%	0.0%	-	-
H19	女性	-	-	1.3%	98.7%	-	-
	男性	-	-	0.0%	0.0%	-	-
H24	女性	23.1%	0.0%	2.3%	9.1%	52.3%	36.4%
	男性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
H29	女性	54.8%	0.0%	4.2%	23.6%	20.8%	51.4%
	男性	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%



■ 育児短時間勤務制度の利用状況

年度	区分	利用者あり事業所	育休者に占める利用率
H14	女性	0.0%	0.0%
	男性	0.0%	0.0%
H19	女性	0.0%	0.0%
	男性	0.0%	0.0%
H24	女性	11.5%	9.1%
	男性	0.0%	0.0%
H29	女性	22.6%	33.3%
	男性	0.0%	0.0%

調査前年度の実績

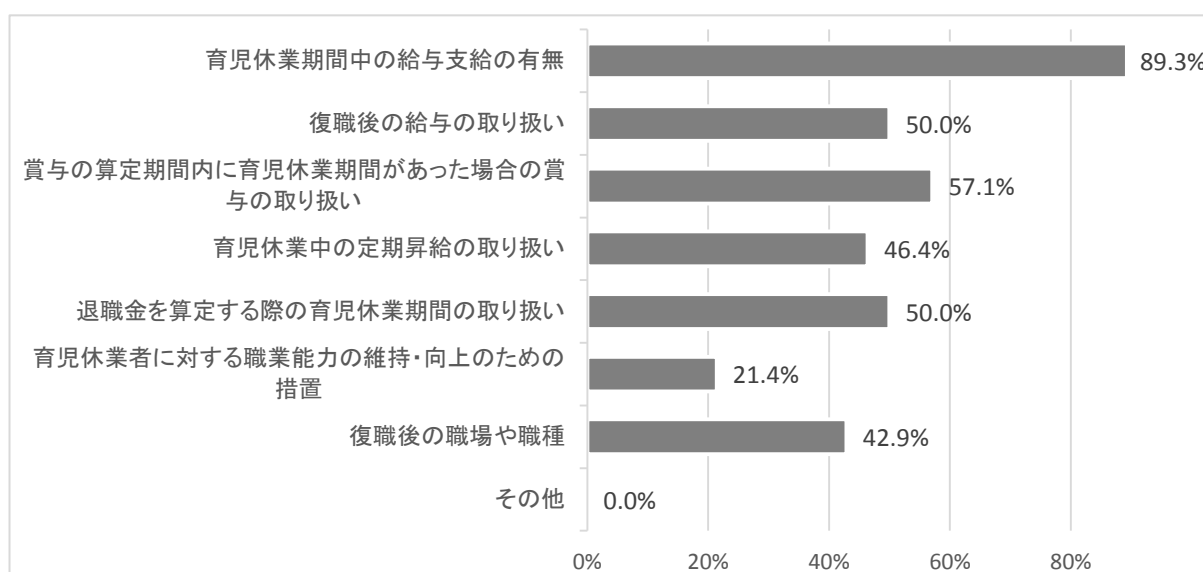


(3) 就業規則等に定める内容

就業規則等により育児休業に関する規定を定めている事業所が約9割を占め、事業所内で育児休業に関するルールが明確化されている状況が伺える。

■就業規則等に定める内容【複数回答】

設問		H19	H24	H29
1	育児休業期間中の給与支給の有無	100.0%	88.5%	89.3%
2	復職後の給与の取り扱い	75.0%	53.8%	50.0%
3	賞与の算定期間内に育児休業期間があった場合の賞与の取り扱い	90.0%	61.5%	57.1%
4	育児休業中の定期昇給の取り扱い	80.0%	53.8%	46.4%
5	退職金を算定する際の育児休業期間の取り扱い	85.0%	61.5%	50.0%
6	育児休業者に対する職業能力の維持・向上のための措置	40.0%	30.8%	21.4%
7	復職後の職場や職種	75.0%	50.0%	42.9%
8	その他	-	-	0.0%
-	無回答	0.0%	11.5%	3.6%



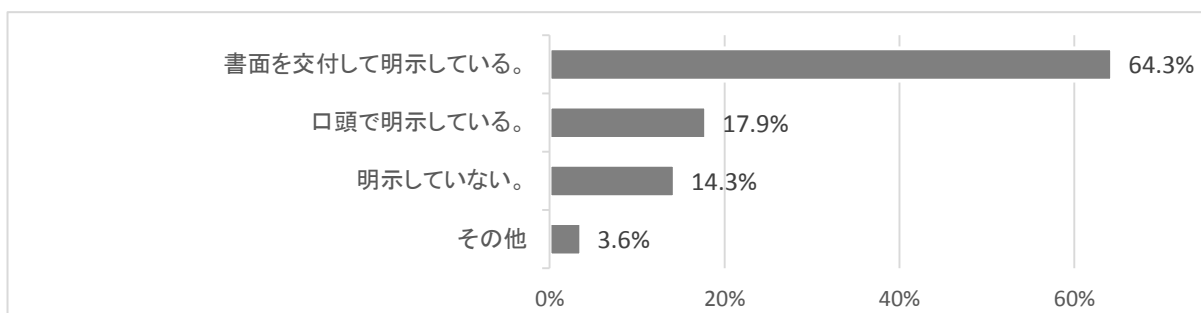
(4) 育児休業者への休業中と休業後の労働条件の周知方法

書面または口頭により休業中・休業後の労働条件を明示している事業所が約8割を占め、休業者への説明が適切に行われている状況が伺える。

一方、労働条件を明示していない事業所の割合は約1割で推移しており、復帰後の待遇が分からないまま休業する従業員が一定程度存在することが懸念される。

■育児休業者への休業中と休業後の労働条件の周知方法

設問		H19	H24	H29
1	書面を交付して明示している。	60.0%	53.8%	64.3%
2	口頭で明示している。	20.0%	15.4%	17.9%
3	明示していない。	10.0%	11.5%	14.3%
4	その他	5.0%	15.4%	3.6%
-	無回答	5.0%	3.8%	0.0%



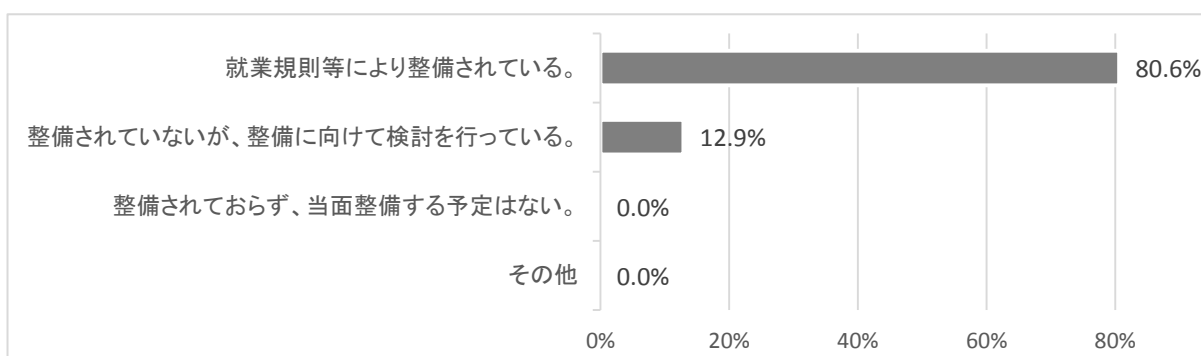
5 介護休業制度

(1) 介護休業制度の整備状況

介護休業制度を整備している事業所が約8割を占める。

■ 介護休業制度の整備状況

設問	H14	H19	H24	H29
1 就業規則等により整備されている。	100.0%	95.0%	96.2%	80.6%
2 整備されていないが、整備に向けて検討を行っている。	0.0%	0.0%	3.8%	12.9%
3 整備されておらず、当面整備する予定はない。	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
4 その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
- 無回答	0.0%	5.0%	0.0%	6.5%



(2) 介護休業の取得状況

介護休業中の従業員がいる事業所はほとんどなく、男女ともに、制度の利用が進んでいない状況が伺える。

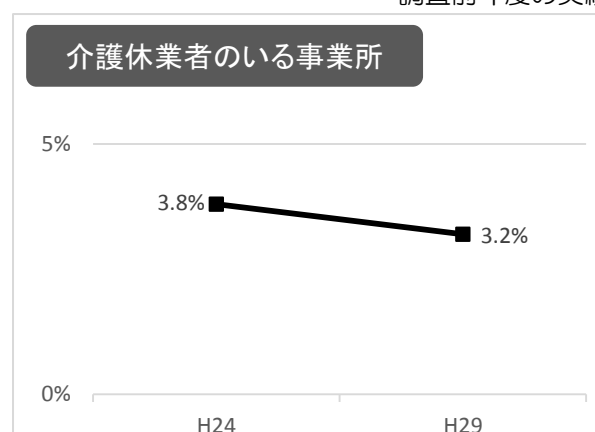
その背景として、要介護状態にある家族を持つ従業員が少ないこと、介護保険サービスの充実により休業の必要性がないこと、介護休業制度が利用できる環境にないことなどが推測されるほか、家族の介護を理由に離職する従業員の存在も伺える。

なお、本件は従業員編でも分析する。（従業員編 4(3)参照）

■ 介護休業の取得状況

年度	区分	取得者あり事業所	正社員に占める取得率
H14	女性	-	0.1%
	男性	-	0.0%
H19	女性	-	0.6%
	男性	-	0.0%
H24	女性	3.8%	0.1%
	男性	0.0%	0.0%
H29	女性	0.0%	0.0%
	男性	3.2%	0.2%

調査前年度の実績



6 ハラスメント対策

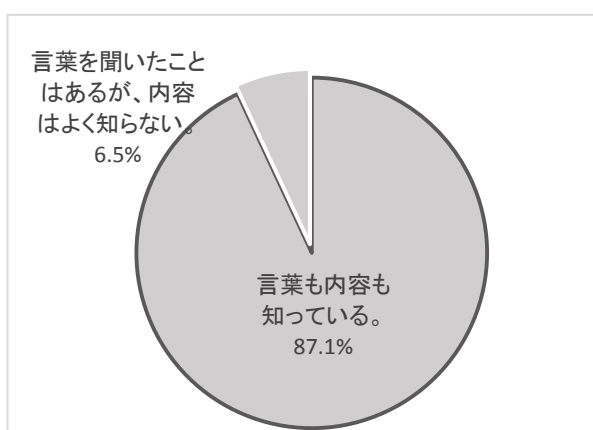
(1) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（※5）、セクシュアルハラスメント（※6）の認知度

男女雇用機会均等法で事業主にハラスメント対策が義務づけられていることから、各種ハラスメントについて認知している事業所が約9割を占める。

一方、内容を理解していない事業所が1割程度存在し、適切なハラスメント対策が行われているか懸念される。

■ハラスメントに関する認知度

設問		H29
1	言葉も内容も知っている。	87.1%
2	言葉を聞いたことはあるが、内容はよく知らない。	6.5%
3	言葉も内容も知らない。	0.0%
-	無回答	6.5%



※5 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産や育児休業等の利用について、上司や同僚からの言動により、妊娠・出産した従業員や育児休業等を申請・取得した従業員などの就業環境が害されること

（男女雇用機会均等法第11条の2）

※6 セクシュアルハラスメント

従業員の意に反して不快、不安な状態に追い込む性的な言動（同性によるものを含む。）により、仕事をする上で不利益を与えたり、就業環境を害したりすること

（男女雇用機会均等法第11条）

(2) ハラスメント対策

ハラスメントの防止対策や、ハラスメントが起こった際の対応方針や体制の整備など、何らかの取組を行っている事業所が約9割を占める。

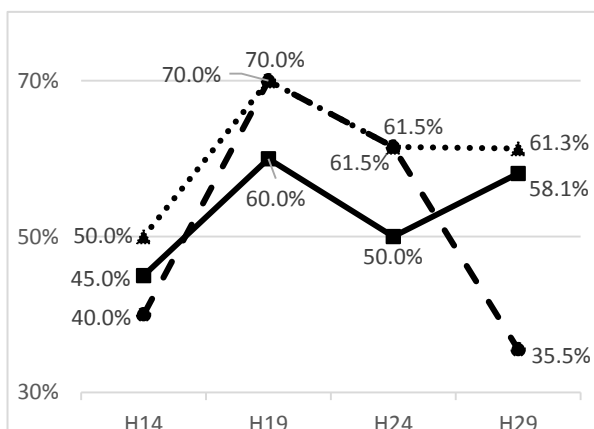
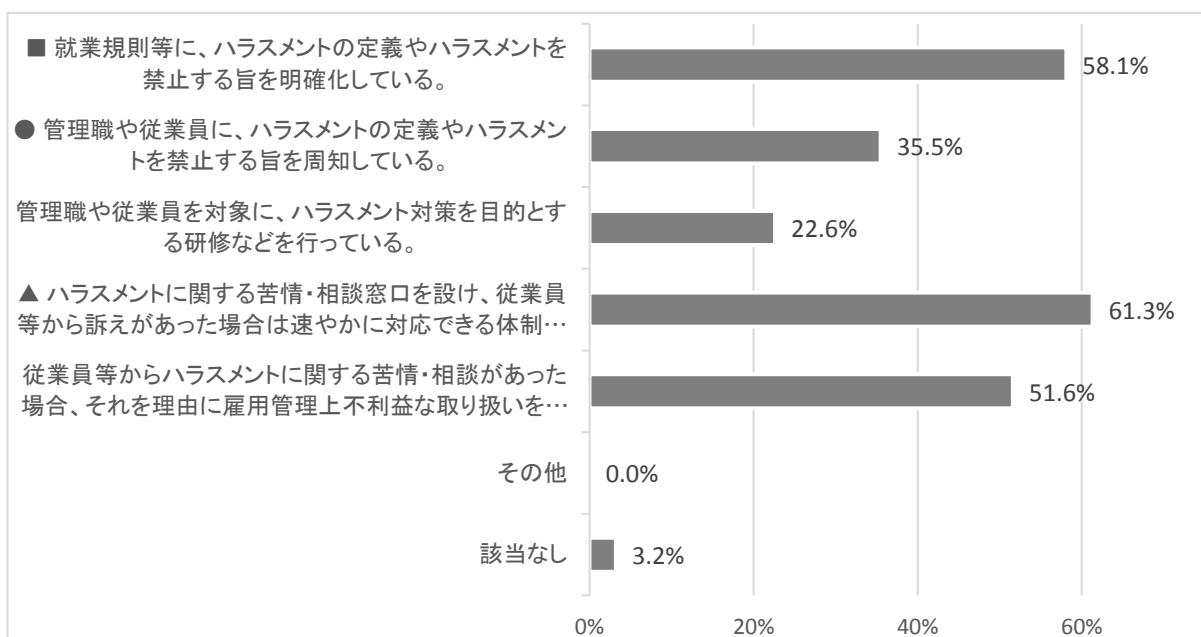
管理職や従業員にハラスメントを禁止する旨を周知している事業所、また、ハラスメントに関する相談窓口を設けている事業所の割合は、平成19年度調査（男女雇用機会均等法の大幅改正後に実施）で上昇して以降、下降傾向が続いている。

また、ハラスメントに関する苦情・相談窓口を設けている事業所が約6割を占める一方、残りの約4割の事業所では、社内にハラスメントが起こった際の相談先があるか懸念される。

なお、本件は従業員編でも分析する。（従業員編 5(1)(2)(3)参照）

■ ハラスメント対策 【複数回答】

設問	H14	H19	H24	H29
1 ■ 就業規則等に、ハラスメントの定義やハラスメントを禁止する旨を明確化している。	45.0%	60.0%	50.0%	58.1%
2 ● 管理職や従業員に、ハラスメントの定義やハラスメントを禁止する旨を周知している。	40.0%	70.0%	61.5%	35.5%
3 管理職や従業員を対象に、ハラスメント対策を目的とする研修などを行っている。	65.0%	35.0%	30.8%	22.6%
4 ▲ ハラスメントに関する苦情・相談窓口を設け、従業員等から訴えがあった場合は速やかに対応できる体制を整えている。	50.0%	70.0%	61.5%	61.3%
5 従業員等からハラスメントに関する苦情・相談があった場合、それを理由に雇用管理上不利益な取り扱いを行わない旨や、それに関するプライバシーを保護する旨を周知している。	-	45.0%	38.5%	51.6%
6 その他	-	0.0%	0.0%	0.0%
7 該当なし	5.0%	10.0%	15.4%	3.2%
- 無回答	0.0%	0.0%	0.0%	6.5%



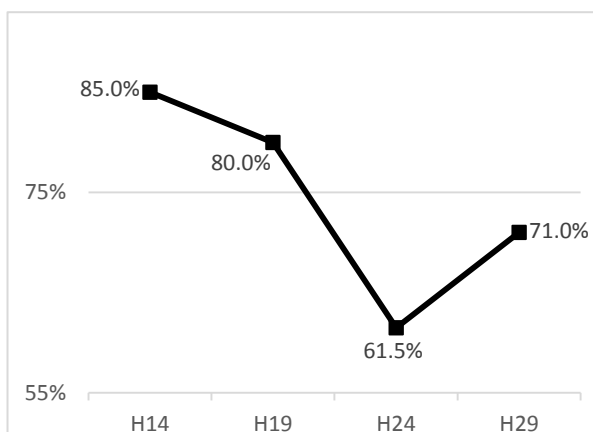
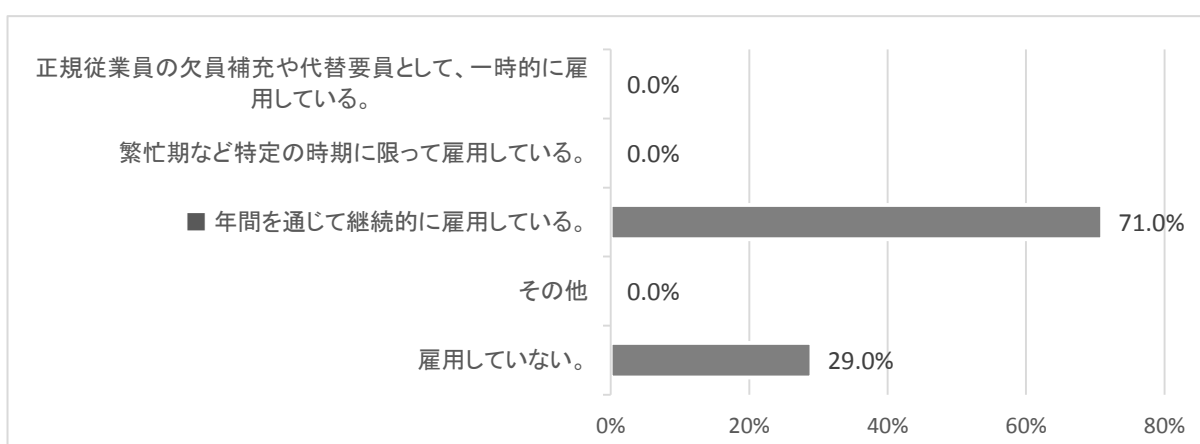
7 パートタイム労働者

(1) パートタイム労働者の雇用状況

年間を通じて継続的にパートタイム労働者を雇用している事業所は6割以上で推移しており、パートタイムが雇用形態の1つとして定着している状況が伺える。

■パートタイム労働者の雇用状況

設問		H14	H19	H24	H29
1	正規従業員の欠員補充や代替要員として、一時的に雇用している。	5.0%	10.0%	3.8%	0.0%
2	繁忙期など特定の時期に限って雇用している。	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%
3	■ 年間を通じて継続的に雇用している。	85.0%	80.0%	61.5%	71.0%
4	その他	10.0%	5.0%	15.4%	0.0%
5	雇用していない。	-	-	-	29.0%
-	無回答		5.0%	15.4%	0.0%



(2) 女性パートタイム労働者の雇用理由

パートタイム労働者の約9割を占める女性（2(1)参照）を雇用する理由として、人件費の抑制や、特殊な技能や資格のいない単純作業が多いことを挙げる事業所が約4割を占め、経費削減や業務効率化の一手となっていることが伺える。

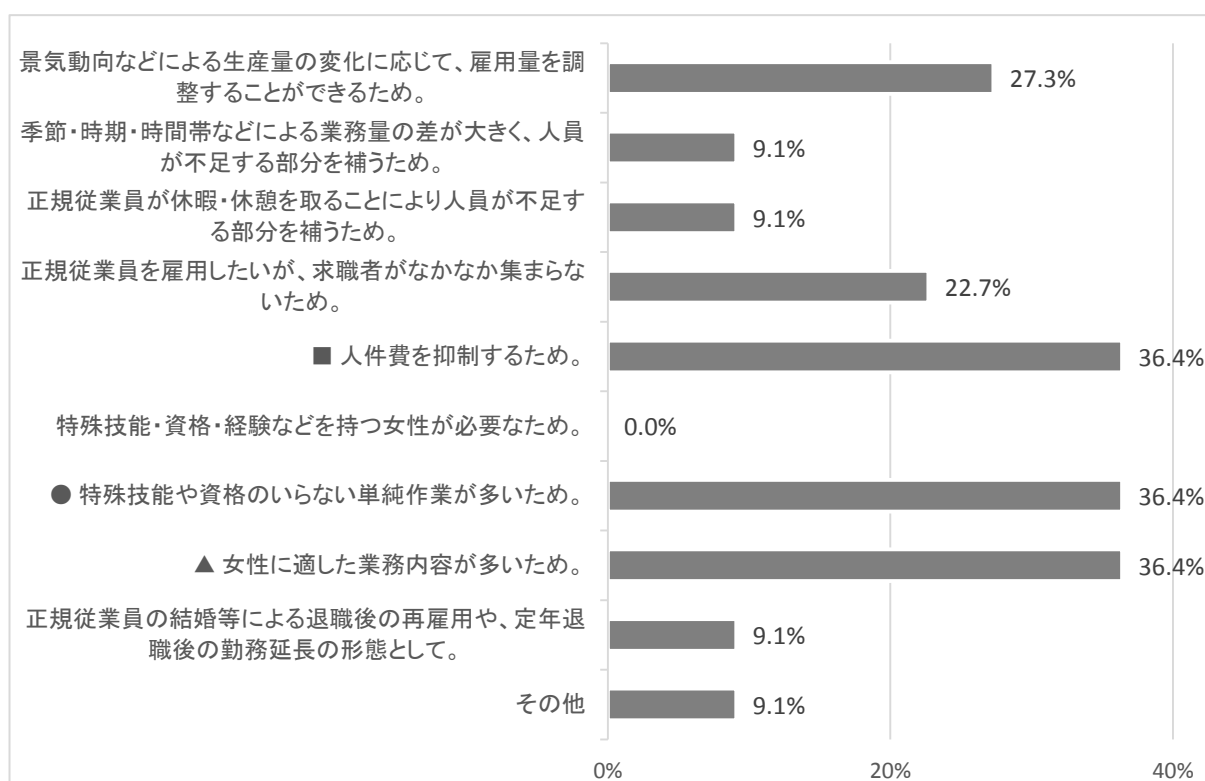
また、女性に適した業務内容が多いことを挙げる事業所が約4割を占め、女性の特性が生きる業務や職場でパートタイム労働者が活用されている状況が伺える。

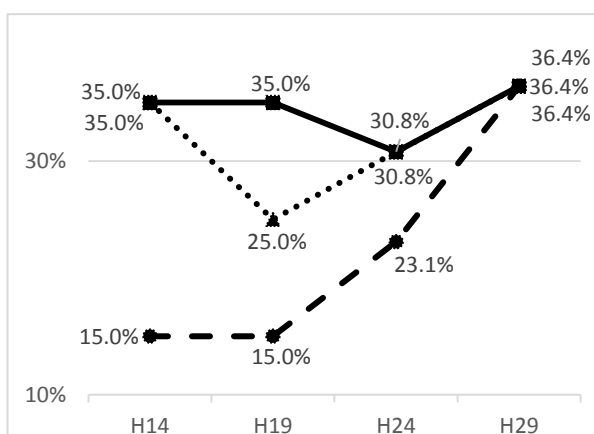
（単純作業や正規従業員の補助的業務を任される人が多いと推測される。）

なお、正規職員を雇用したいが求職者が集まらないことを挙げる事業所の割合が前回から大きく上昇したのは、雇用情勢の好調さや、生産年齢人口の減少に伴う働き手不足によるものと考えられる。

■女性パートタイム労働者の雇用理由【複数回答／3つ以内】

設問		H14	H19	H24	H29
1	景気動向などによる生産量の変化に応じて、雇用量を調整することができるため。	20.0%	15.0%	11.5%	27.3%
2	季節・時期・時間帯などによる業務量の差が大きく、人員が不足する部分を補うため。	15.0%	5.0%	3.8%	9.1%
3	正規従業員が休暇・休憩を取ることで人員が不足する部分を補うため。	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%
4	正規従業員を雇用したいが、求職者がなかなか集まらないため。	0.0%	15.0%	0.0%	22.7%
5	■ 人件費を抑制するため。	35.0%	35.0%	30.8%	36.4%
6	特殊技能・資格・経験などを持つ女性が必要なため。	20.0%	10.0%	3.8%	0.0%
7	● 特殊技能や資格のいない単純作業が多いため。	15.0%	15.0%	23.1%	36.4%
8	▲ 女性に適した業務内容が多いため。	35.0%	25.0%	30.8%	36.4%
9	正規従業員の結婚等による退職後の再雇用や、定年退職後の勤務延長の形態として。	5.0%	10.0%	3.8%	9.1%
10	その他	25.0%	25.0%	11.5%	9.1%
-	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%





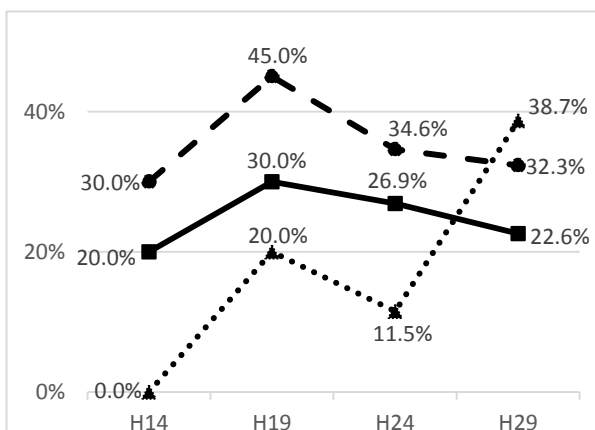
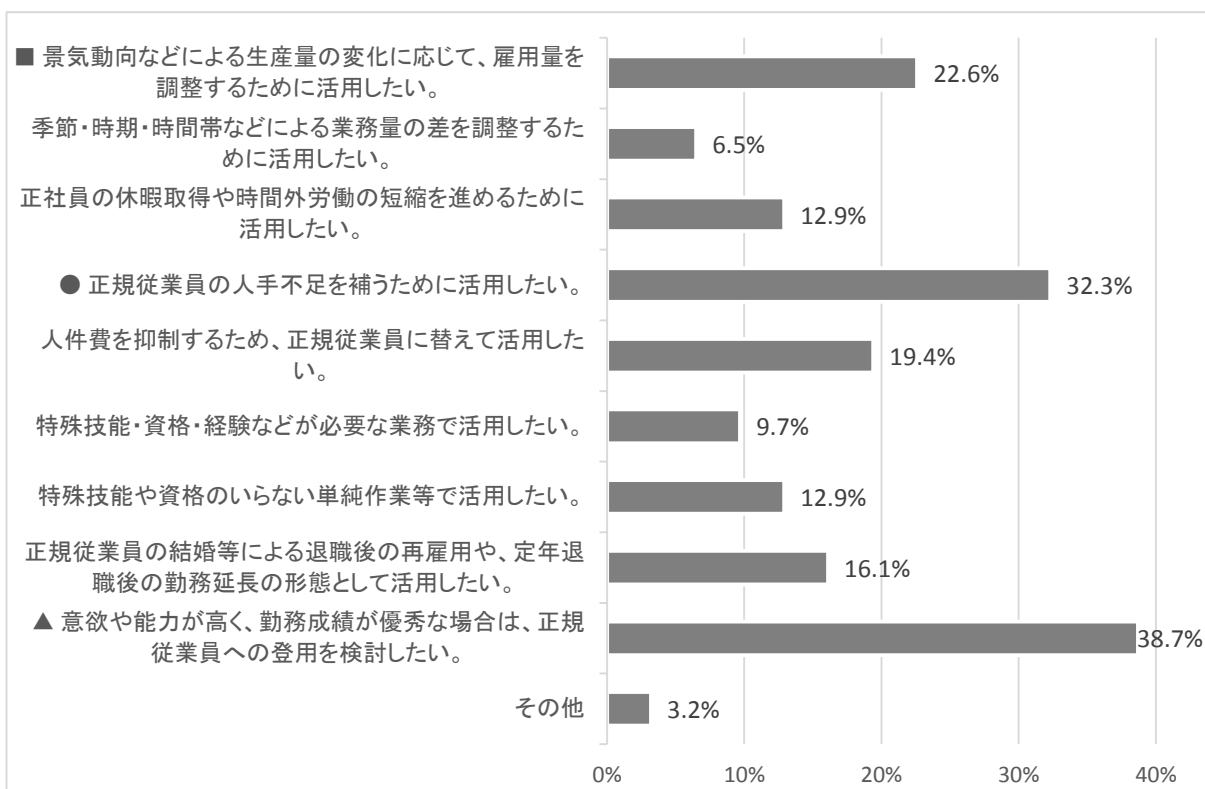
(3) パートタイム労働者の今後の雇用方針

生産量や業務量の変化に応じた雇用調整や人件費の抑制など、経費削減のためにパートタイム労働者を活用したいと考える事業所が依然として多い。

一方、意欲や能力の高いパートタイム労働者を正規従業員として登用したいと考える事業所の割合は、前回から大きく上昇して約4割を占める。その背景として、雇用情勢の好調さ、生産年齢人口の減少に伴う働き手不足、正規従業員への転換を推進する国の政策の影響などが推測される。

■ パートタイム労働者の今後の雇用方針 【複数回答／3つ以内】

設問	H14	H19	H24	H29
1 ■ 景気動向などによる生産量の変化に応じて、雇用量を調整するために活用したい。	20.0%	30.0%	26.9%	22.6%
2 季節・時期・時間帯などによる業務量の差を調整するために活用したい。	15.0%	40.0%	19.2%	6.5%
3 正社員の休暇取得や時間外労働の短縮を進めるために活用したい。	5.0%	25.0%	15.4%	12.9%
4 ● 正規従業員の人手不足を補うために活用したい。	30.0%	45.0%	34.6%	32.3%
5 人件費を抑制するため、正規従業員に替えて活用したい。	25.0%	25.0%	23.1%	19.4%
6 特殊技能・資格・経験などが必要な業務で活用したい。	10.0%	15.0%	3.8%	9.7%
7 特殊技能や資格のいらない単純作業等で活用したい。	10.0%	35.0%	30.8%	12.9%
8 正規従業員の結婚等による退職後の再雇用や、定年退職後の勤務延長の形態として活用したい。	15.0%	35.0%	7.7%	16.1%
9 ▲ 意欲や能力が高く、勤務成績が優秀な場合は、正規従業員への登用を検討したい。	0.0%	20.0%	11.5%	38.7%
10 その他	10.0%	15.0%	0.0%	3.2%
- 無回答	0.0%	0.0%	0.0%	12.9%



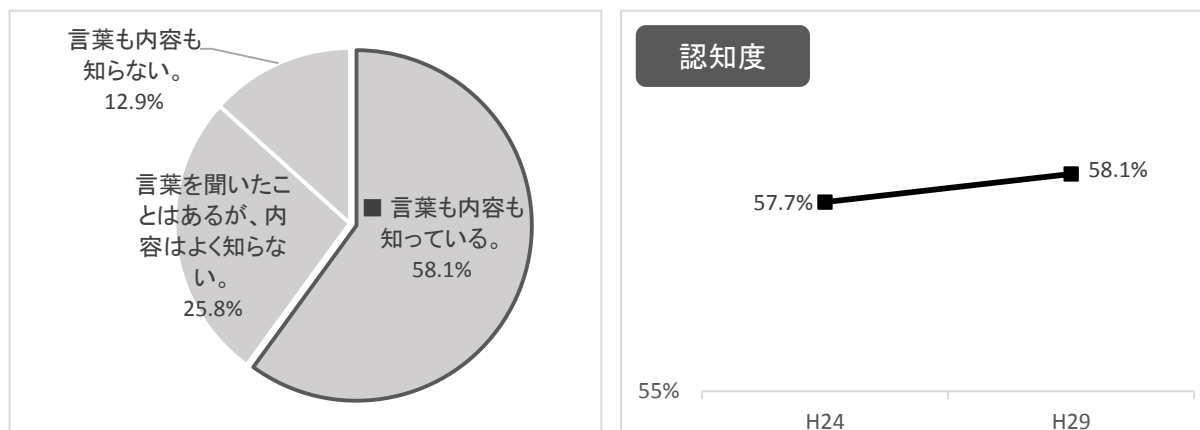
8 従業員のワーク・ライフ・バランス

(1) ワーク・ライフ・バランス（※7）の認知度

用語の認知度は約6割、従業員100人未満の事業所では約4割にとどまっている。

■ワーク・ライフ・バランスの認知度

設問		H24	H29
1	■ 言葉も内容も知っている。	57.7%	58.1%
2	言葉を聞いたことはあるが、内容はよく知らない。	23.1%	25.8%
3	言葉も内容も知らない。	19.2%	12.9%
-	無回答	0.0%	3.2%



※7 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期・中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態

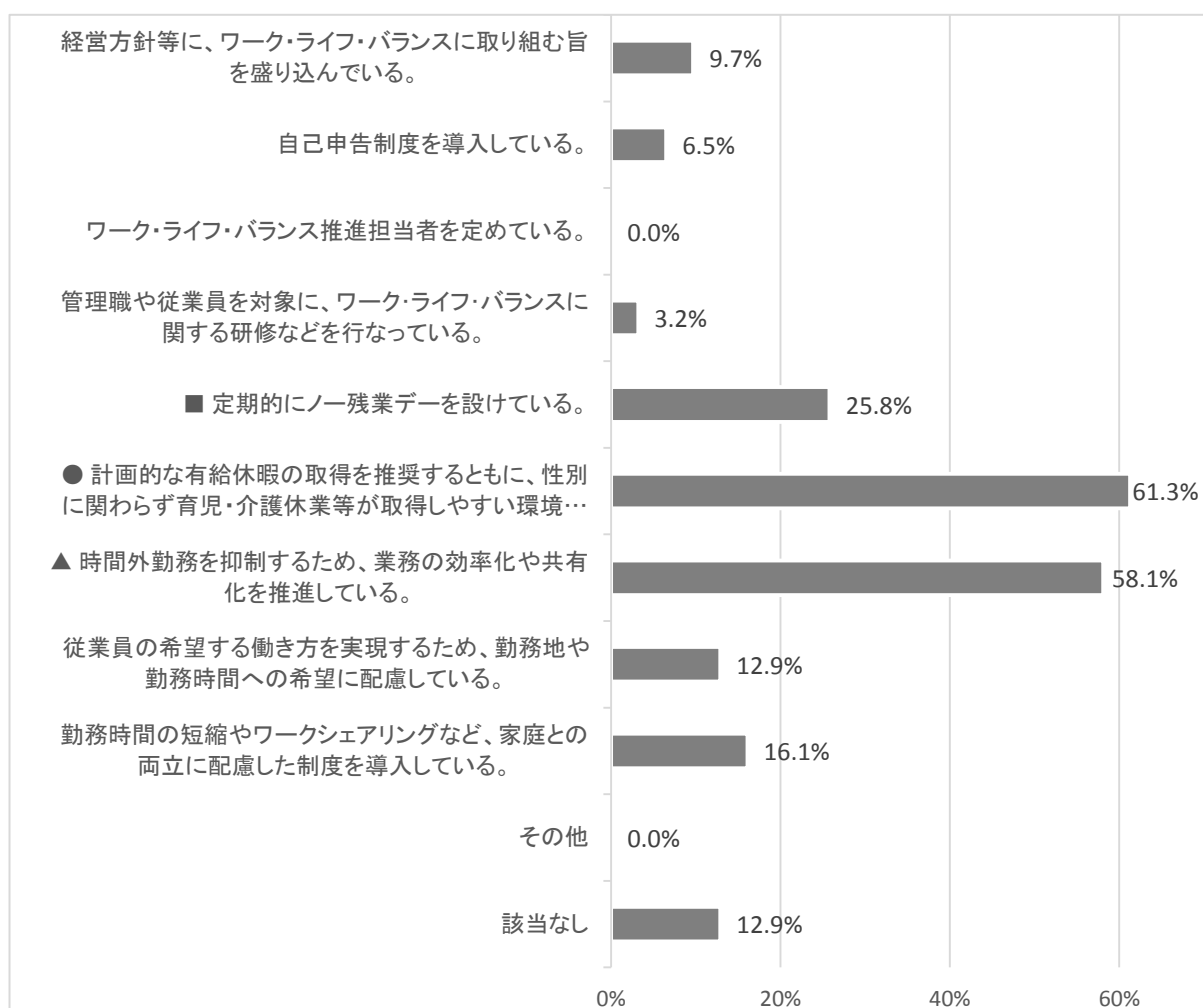
(2) 従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組

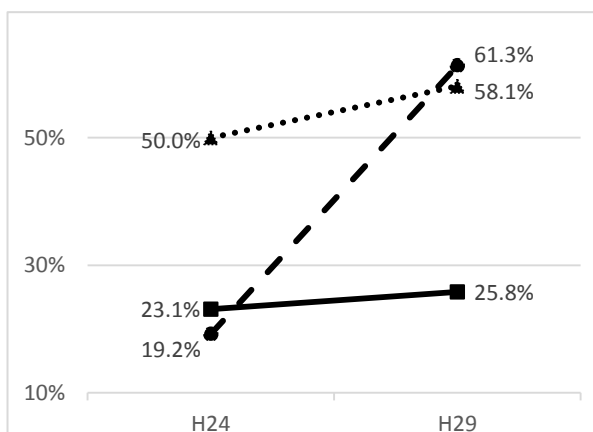
有給休暇や各種休業等を取得しやすい環境づくりに努める事業所の割合が前回から大幅に増加して約6割を占めるほか、業務の効率化や共有化、ノー残業デーの設定などにより時間外勤務の抑制に取り組む事業所も多い。

一方、取組を行っていない事業所は1割程度存在するものの、その割合は前回から下降し、事業所の意識が少しずつ変わってきている状況が伺える。

■ 従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組【複数回答】

設問		H24	H29
1	経営方針等に、ワーク・ライフ・バランスに取り組む旨を盛り込んでいる。	0.0%	9.7%
2	自己申告制度を導入している。	-	6.5%
3	ワーク・ライフ・バランス推進担当者を定めている。	0.0%	0.0%
4	管理職や従業員を対象に、ワーク・ライフ・バランスに関する研修などを行なっている。	0.0%	3.2%
5	■ 定期的にノー残業デーを設けている。	23.1%	25.8%
6	● 計画的な有給休暇の取得を推奨するとともに、性別に関わらず育児・介護休業等が取得しやすい環境づくりに努めている。	19.2%	61.3%
7	▲ 時間外勤務を抑制するため、業務の効率化や共有化を推進している。	50.0%	58.1%
8	従業員の希望する働き方を実現するため、勤務地や勤務時間への希望に配慮している。	7.7%	12.9%
9	勤務時間の短縮やワークシェアリングなど、家庭との両立に配慮した制度を導入している。	15.4%	16.1%
10	その他	3.8%	0.0%
11	該当なし	38.5%	12.9%
-	無回答	0.0%	6.5%





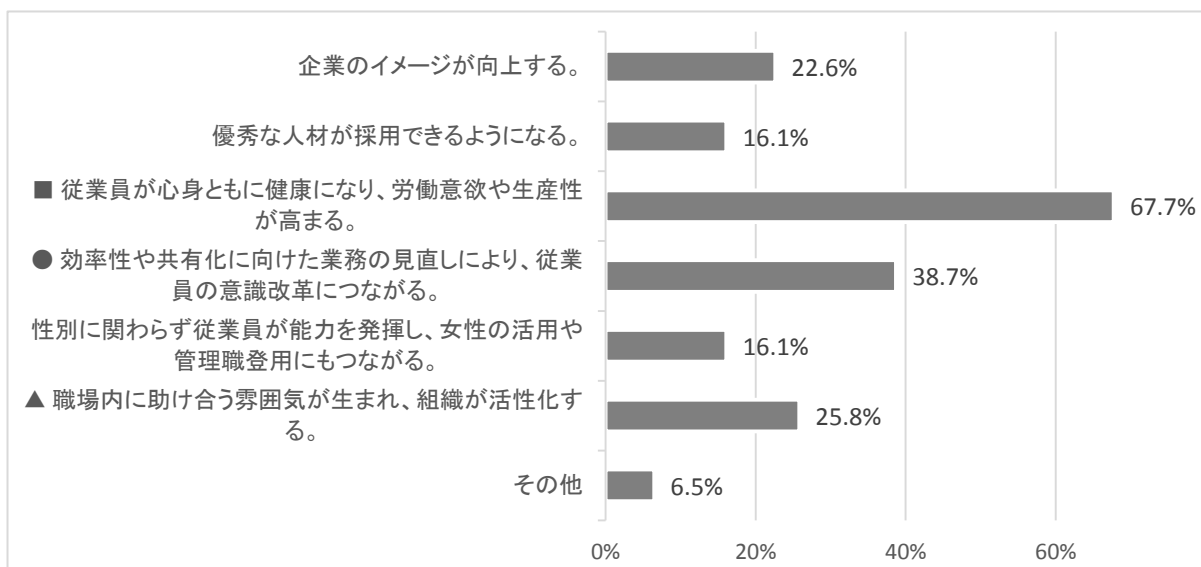
(3) 従業員のワーク・ライフ・バランスの実現による企業側のメリット

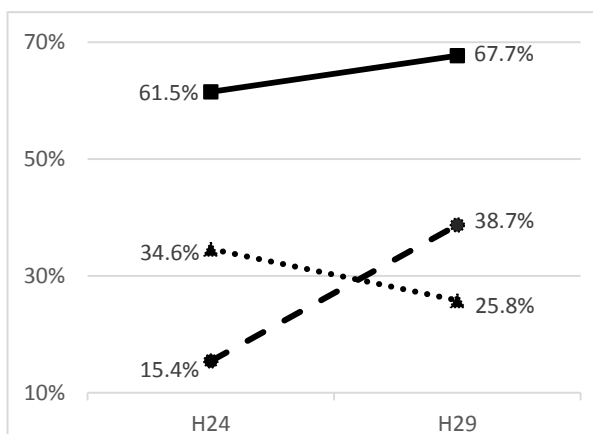
ワーク・ライフ・バランスの実現により、従業員の労働意欲や生産性の向上につながると考える事業所が約7割を占めるほか、従業員の意識改革や組織の活性化を挙げる事業所も多い。

■従業員のワーク・ライフ・バランスの実現による企業側のメリット

【複数回答／3つ以内】

設問		H24	H29
1	企業のイメージが向上する。	15.4%	22.6%
2	優秀な人材が採用できるようになる。	3.8%	16.1%
3	■ 従業員が心身ともに健康になり、労働意欲や生産性が高まる。	61.5%	67.7%
4	● 効率性や共有化に向けた業務の見直しにより、従業員の意識改革につながる。	15.4%	38.7%
5	性別に関わらず従業員が能力を発揮し、女性の活用や管理職登用にもつながる。	11.5%	16.1%
6	▲ 職場内に助け合う雰囲気生まれ、組織が活性化する。	34.6%	25.8%
7	その他	0.0%	6.5%
-	無回答	15.4%	12.9%





2 調査結果（従業員編）

1 回答者の属性

(1) 全般

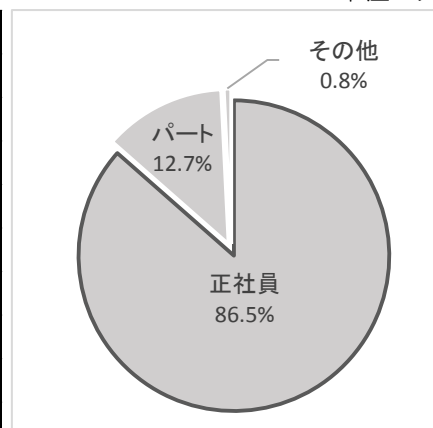
回答者のうち、正社員が約9割、また、30～40代の人が約6割を占めるため、この調査結果は、30～40代の正社員の傾向がやや強く反映されたものと考えられる。

また、回答者における男女の割合はほぼ半々であり、性別による偏りはないものと考えられる。

■雇用形態別 回答者の属性

年度	区分	正社員	パート	その他	無回答	合計
H14	女性	-	-	-	-	163
	男性	-	-	-	-	172
H19	女性	134	25	9		168
	男性	159	1	7		167
H24	女性	100	27	5	2	134
	男性	147	0	3	0	150
	無回答	2	0	0	0	2
H29	女性	92	30	1	0	123
	男性	129	1	1	0	131
	無回答	3	2	0	0	5
構成比		86.5%	12.7%	0.8%	0.0%	

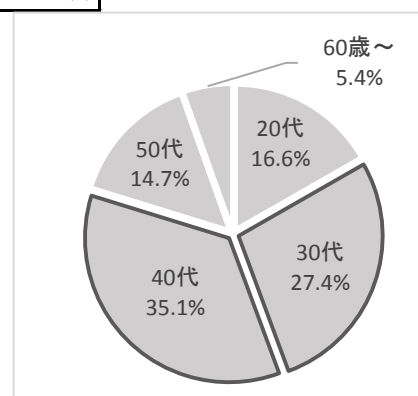
単位：人



■年代別 回答者の属性

年度	区分	20代	30代	40代	50代	60歳～	無回答	合計
H14	女性	47	37	35	41	3	0	163
	男性	28	50	43	45	6	0	172
H19	女性	51	48	34	31	4	0	168
	男性	28	42	45	41	11	0	167
H24	女性	20	32	48	28	6	0	134
	男性	18	51	45	31	5	0	150
	無回答	0	0	1	1	0	0	2
H29	女性	19	31	49	19	5	0	123
	男性	24	40	41	18	8	0	131
	無回答	0	0	1	1	1	2	5
構成比		16.6%	27.4%	35.1%	14.7%	5.4%	0.8%	

単位：人



▼正社員（再掲）

年度	区分	20代	30代	40代	50代	60歳～	合計
H24	女性	20	26	35	17	2	100
	男性	17	51	45	31	3	147
H29	女性	16	25	37	13	1	92
	男性	24	40	41	18	6	129
構成比		18.1%	29.4%	35.3%	14.0%	3.2%	

↓（職場での立場）

年度	区分	一般職	監督職	管理職
H29	女性	80	7	5
	男性	71	27	31
構成比		68.3%	15.4%	16.3%

▼パートタイム労働者（再掲）

年度	区分	20代	30代	40代	50代	60歳～	合計
H24	女性	0	4	12	7	4	27
	男性	0	0	0	0	0	0
H29	女性	3	6	12	5	4	30
	男性	0	0	0	0	1	1
構成比		9.7%	19.4%	38.7%	16.1%	16.1%	

▼その他労働者（再掲）

年度	区分	20代	30代	40代	50代	60歳～	合計
H24	女性	0	2	1	2	0	5
	男性	1	0	0	0	2	3
H29	女性	0	0	0	1	0	1
	男性	0	0	0	0	1	1
構成比		0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	

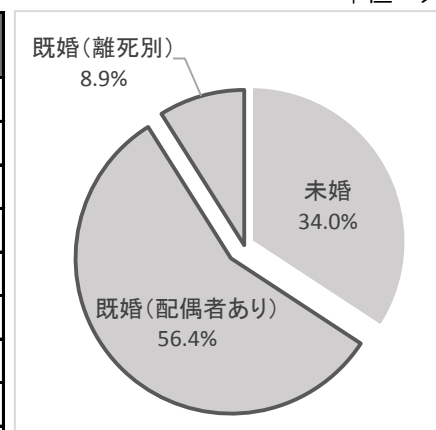
(2) 婚姻状況

回答者のうち既婚者が約7割を占めるため、この調査結果は、既婚（配偶者あり）の正社員の傾向がやや強く反映されたものと考えられる。

■婚姻状況別 回答者の属性

年度	区分	未婚	既婚（配偶者あり）	既婚（離死別）	無回答	合計
H14	女性	69	83	11	0	163
	男性	40	128	4	0	172
H19	女性	87	74	7	0	168
	男性	33	130	4	0	167
H24	女性	45	75	12	2	134
	男性	41	107	1	1	150
	無回答	0	1	0	1	2
H29	女性	44	62	17	0	123
	男性	44	81	6	0	131
	無回答	0	3	0	2	5
構成比		34.0%	56.4%	8.9%	0.8%	

単位：人



▼正社員（再掲）

年度	区分	未婚	既婚（配偶者あり）	既婚（離死別）	無回答	合計
H24	女性	40	48	10	2	100
	男性	40	105	1	1	147
H29	女性	41	36	15	0	92
	男性	44	79	6	0	129
構成比		38.5%	52.0%	9.5%	0.0%	

▼パートタイム労働者（再掲）

年度	区分	未婚	既婚（配偶者あり）	既婚（離死別）	無回答	合計
H24	女性	3	22	2	0	27
	男性	0	0	0	0	0
H29	女性	3	25	2	0	30
	男性	0	1	0	0	1
構成比		9.7%	83.9%	6.5%	0.0%	

(3) 子どもの状況

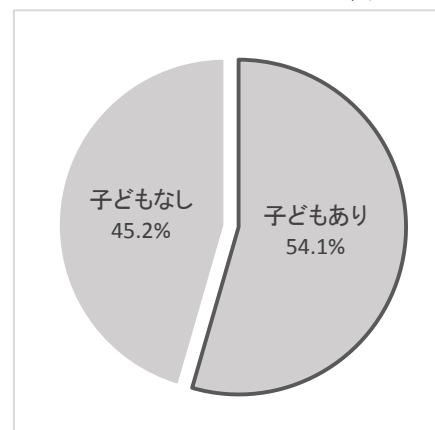
回答者のうち子どもを持つ人・持たない人の割合はほぼ半々であり、この調査結果は、子どもの有無による偏りはないものと考えられる。

また、子どもを持つ人について、一番下の子どもの年齢階層は、ほぼ各世代に分布している。

■子どもの状況別 回答者の属性

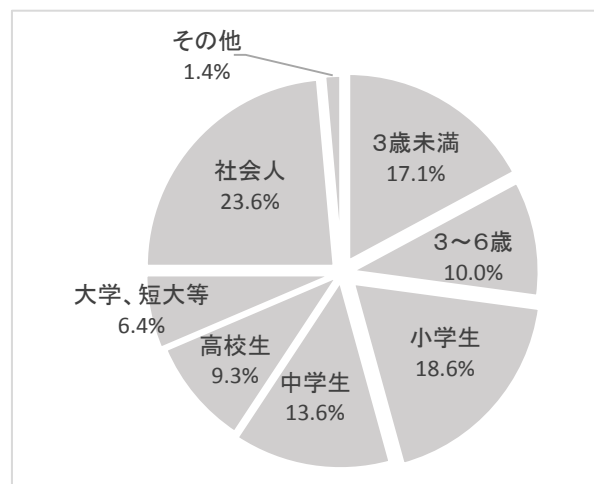
年度	区分	子どもあり	子どもなし	無回答	合計
H14	女性	69	93	1	163
	男性	113	59	0	172
H19	女性	62	106	0	168
	男性	116	51	0	167
H24	女性	68	66	0	134
	男性	102	48	0	150
	無回答	2	0	0	2
H29	女性	60	63	0	123
	男性	77	54	0	131
	無回答	3	0	2	5
構成比		54.1%	45.2%	0.8%	

単位：人



↓（一番下の子どもの状況）

年度	区分	3歳未満	3～6歳	小学生	中学生	高校生	大学、短大等	社会人	その他
H24	女性	5	5	11	7	10	6	-	24
	男性	21	18	23	7	5	15	-	13
	無回答	1	0	0	0	0	0	-	1
H29	女性	7	4	7	9	5	5	22	1
	男性	17	10	18	10	7	4	10	1
	無回答	0	0	1	0	1	0	1	0
構成比		17.1%	10.0%	18.6%	13.6%	9.3%	6.4%	23.6%	1.4%



▼正社員（再掲）

年度	区分	子どもあり	子どもなし	無回答	合計
H24	女性	40	59	1	100
	男性	100	47	0	147
H29	女性	36	56	0	92
	男性	75	54	0	129
構成比		50.2%	49.8%	0.0%	

↓（一番下の子どもの状況）

年度	区分	3歳未満	3～6歳	小学生	中学生	高校生	大学、短大等	社会人	その他
H24	女性	5	2	7	4	7	3	-	12
	男性	21	18	23	7	5	15	-	11
H29	女性	4	2	3	6	3	4	14	0
	男性	17	10	18	10	7	4	9	0
構成比		18.9%	10.8%	18.9%	14.4%	9.0%	7.2%	20.7%	0.0%

▼パートタイム労働者（再掲）

年度	区分	子どもあり	子どもなし	無回答	合計
H24	女性	21	5	1	27
	男性	0	0	0	0
H29	女性	23	7	0	30
	男性	1	0	0	1
構成比		77.4%	22.6%	0.0%	

↓（一番下の子どもの状況）

年度	区分	3歳未満	3～6歳	小学生	中学生	高校生	大学、短大等	社会人	その他
H24	女性	0	1	3	3	3	3	-	8
	男性	0	0	0	0	0	0	-	0
H29	女性	3	2	4	3	2	1	7	1
	男性	0	0	0	0	0	0	1	0
構成比		12.5%	8.3%	16.7%	12.5%	8.3%	4.2%	33.3%	4.2%

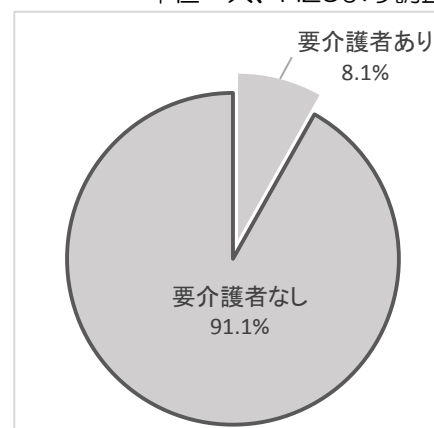
(4) 要介護者の状況

回答者のうち要介護者を持つ人は約1割にとどまり、この調査結果は、要介護者を持たない正社員の傾向が強く反映されたものと考えられる。

■要介護者の状況別 回答者の属性

年度	区分	要介護者あり	要介護者なし	無回答	合計
H29	女性	12	111	0	123
	男性	9	122	0	131
	無回答	0	3	2	5
構成比		8.1%	91.1%	0.8%	

単位：人、H29より調査



▼正社員（再掲）

年度	区分	要介護者あり	要介護者なし	無回答	合計
H29	女性	8	84	0	92
	男性	9	120	0	129
構成比		7.7%	92.3%	0.0%	

▼パートタイム労働者（再掲）

年度	区分	要介護者あり	要介護者なし	無回答	合計
H29	女性	4	26	0	30
	男性	0	1	0	1
構成比		12.9%	87.1%	0.0%	

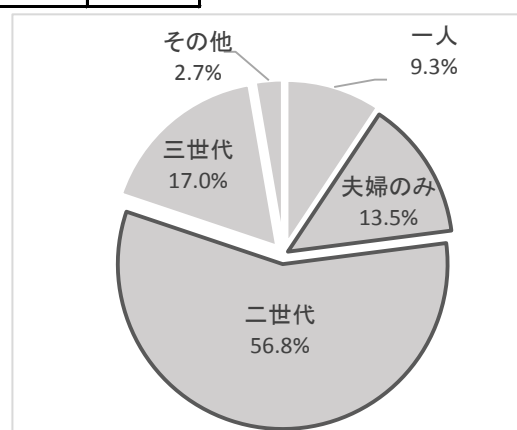
(5) 世帯構成

回答者のうち核家族世帯（夫婦のみ、親子二世代）に属する人が約7割を占めるため、この調査結果は、核家族世帯に属する正社員の傾向が強く反映されたものと考えられる。

■ 世帯構成別 回答者の属性

単位：人

年度	区分	一人	夫婦のみ	二世代 (親子)	三世代 (祖父母、親子)	その他	無回答	合計
H14	女性	7	19	83	45	8	1	163
	男性	12	20	102	33	5	0	172
H19	女性	15	17	85	46	5	0	168
	男性	14	28	86	31	8	0	167
H24	女性	14	18	79	21	1	1	134
	男性	16	14	93	27	0	0	150
	無回答	0	0	2	0	0	0	2
H29	女性	11	17	66	24	5	0	123
	男性	13	18	78	20	2	0	131
	無回答	0	0	3	0	0	2	5
構成比		9.3%	13.5%	56.8%	17.0%	2.7%	0.8%	



▼ 正社員（再掲）

単位：人

年度	区分	一人	夫婦のみ	二世代	三世代	その他	無回答	合計
H24	女性	11	16	60	11	1	1	100
	男性	16	14	91	26	0	0	147
H29	女性	11	11	50	17	3	0	92
	男性	13	16	78	20	2	0	129
構成比		10.9%	12.2%	57.9%	16.7%	2.3%	0.0%	

▼ パートタイム労働者（再掲）

単位：人

年度	区分	一人	夫婦のみ	二世代	三世代	その他	無回答	合計
H24	女性	2	2	14	9	0	0	27
	男性	0	0	0	0	0	0	0
H29	女性	0	5	16	7	2	0	30
	男性	0	1	0	0	0	0	1
構成比		0.0%	19.4%	51.6%	22.6%	6.5%	0.0%	

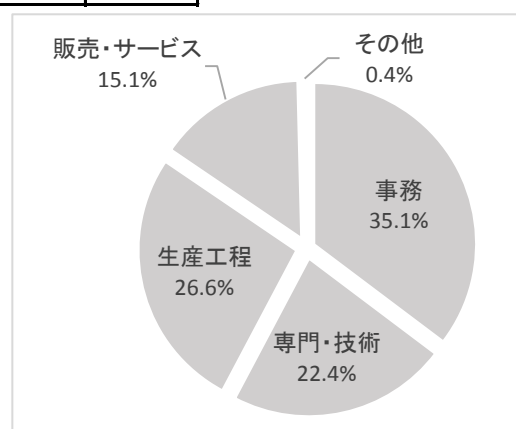
(6) 職種

事務職の割合がやや高いものの、回答者はほぼ各職種に分布しており、この調査結果は、職種による偏りはないものと考えられる。

■職種別 回答者の属性

単位：人

年度	区分	事務	専門・技術	生産工程	販売・サービス	その他	無回答	合計
H14	女性	84	24	43	8	4	0	163
	男性	57	43	42	23	5	2	172
H19	女性	99	30	30	6	3	0	168
	男性	56	56	38	13	4	0	167
H24	女性	92	9	26	2	5	0	134
	男性	74	19	47	5	5	0	150
	無回答	2	0	0	0	0	0	2
H29	女性	60	12	29	21	0	1	123
	男性	30	45	38	17	1	0	131
	無回答	1	1	2	1	0	0	5
構成比		35.1%	22.4%	26.6%	15.1%	0.4%	0.4%	



▼正社員（再掲）

単位：人

年度	区分	事務	専門・技術	生産工程	販売・サービス	その他	無回答	合計
H24	女性	66	9	20	1	4	0	100
	男性	74	18	45	5	5	0	147
H29	女性	51	9	19	12	0	1	92
	男性	29	45	38	17	0	0	129
構成比		36.2%	24.4%	25.8%	13.1%	0.0%	0.5%	

▼パートタイム労働者（再掲）

単位：人

年度	区分	事務	専門・技術	生産工程	販売・サービス	その他	無回答	合計
H24	女性	20	0	5	1	1	0	27
	男性	0	0	0	0	0	0	0
H29	女性	9	2	10	9	0	0	30
	男性	0	0	0	0	1	0	1
構成比		29.0%	6.5%	32.3%	29.0%	3.2%	0.0%	

2 仕事への考え方

(1) 正社員

管理職への登用を希望する人は正社員全体の約3割（女性の約1割）にとどまり、女性の約7割、男性の約3割は、管理職として働くことを望んでいない。

この状況は、事業所が「女性管理職の登用に向けた課題」として認識している内容（事業所編 3(6)参照）と合致する。

管理職登用を希望する理由として、収入の増加を挙げる人が大半を占めるほか、仕事の幅が広がることや、自分の知識・経験・能力を活かせることを挙げる人が多く、性別や年代による傾向の違いは見られない。

一方、管理職登用を望まない理由として、現在の立場に満足していることや責任が重くなることを挙げる人が多く、この傾向は、20～30代の女性と30～40代の男性に顕著である。また、自分の知識・経験・能力に自信がないことを挙げる人も多い。

なお、女性に着目すると、今よりも責任が重くなることや、知識・経験・能力不足などへの懸念から、全ての年代で管理職登用を望まない人が大半を占め、管理職という立場で働くことへの自信のなさが伺える。また、事業所は、そのような状況を踏まえて女性管理職の登用に慎重な姿勢を見せている（事業所編 3(3)(5)参照）ものと推測される。

性別に関わらず、従業員が様々な業務や職種を経験するとともに、研修等により段階的にマネジメント能力を身につけることができれば、上記の意識は変わってくる可能性があり、他の女性のロールモデルとなる女性管理職を増やしていく上でも有効だと考えられるため、今後も事業者による積極的な取組が期待される。

本件における女性の意識については、「3 ワーク・ライフ・バランス」で引き続き分析する。

■管理職への昇格希望

単位：人、H29より調査

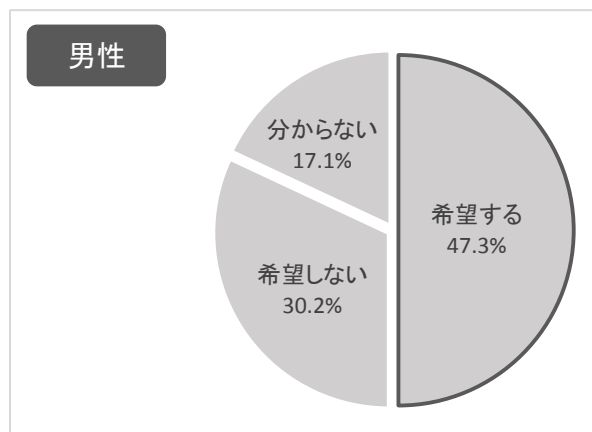
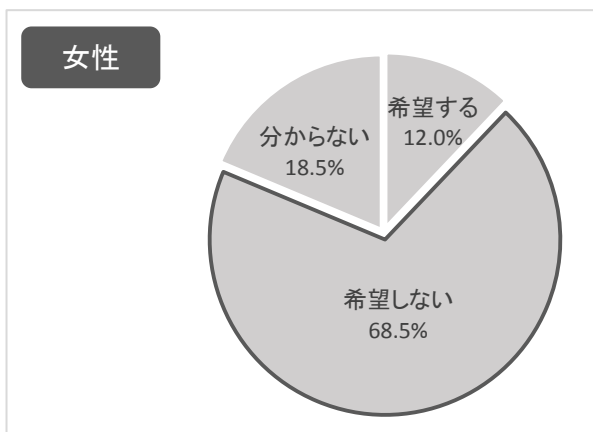
年度	区分	20代	30代	40代	50歳～	合計	構成比
H29	希望する	17	30	20	5	72	32.6%
	希望しない	14	19	42	27	102	46.2%
	分からない	9	14	12	4	39	17.6%
	無回答・無効	0	2	4	2	8	3.6%

▼女性（再掲）

年度	区分	20代	30代	40代	50歳～	合計	構成比
H29	希望する	2	5	4	0	11	12.0%
	希望しない	11	14	25	13	63	68.5%
	分からない	3	6	7	1	17	18.5%
	無回答・無効	0	0	1	0	1	1.1%

▼男性（再掲）

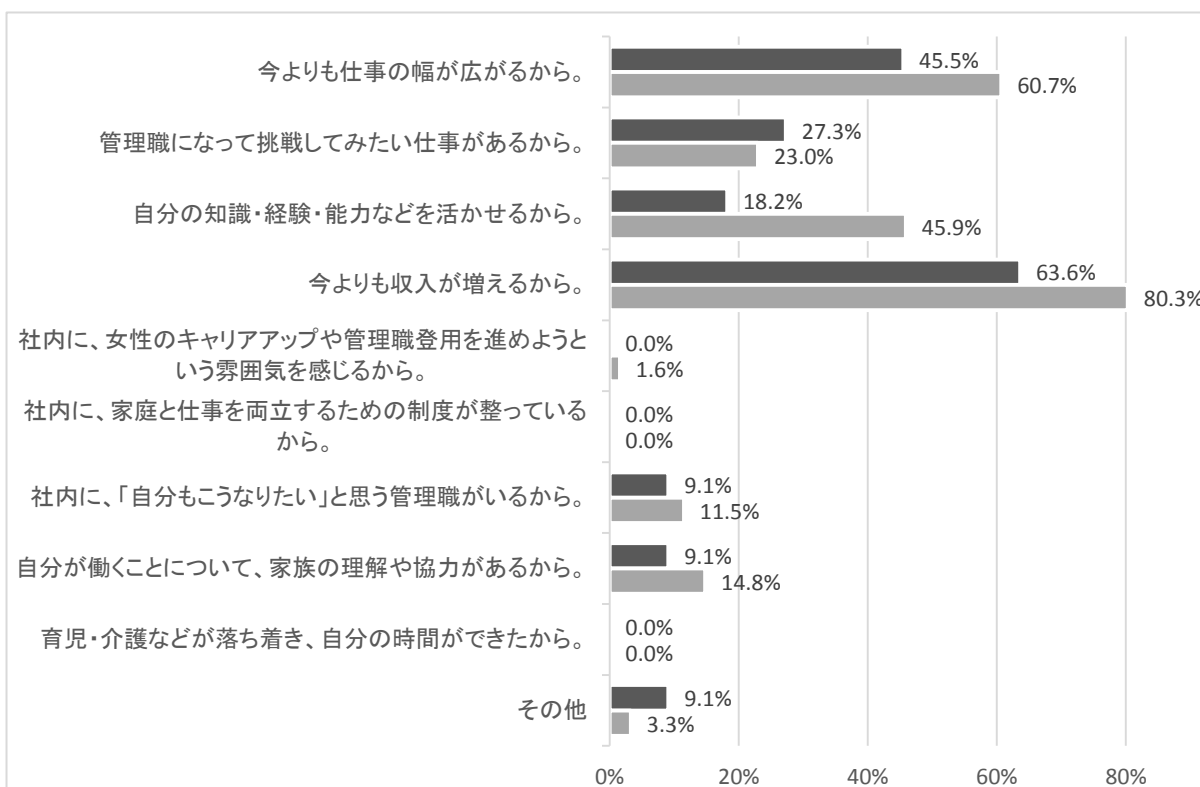
年度	区分	20代	30代	40代	50歳～	合計	構成比
H29	希望する	15	25	16	5	61	47.3%
	希望しない	3	5	17	14	39	30.2%
	分からない	6	8	5	3	22	17.1%
	無回答・無効	0	2	3	2	7	5.4%



■管理職への昇格を希望する理由【複数回答／3つ以内】

H29より調査

設問	女性	男性
	H29	H29
1 今よりも仕事の幅が広がるから。	45.5%	60.7%
2 管理職になって挑戦してみたい仕事があるから。	27.3%	23.0%
3 自分の知識・経験・能力などを活かせるから。	18.2%	45.9%
4 今よりも収入が増えるから。	63.6%	80.3%
5 社内に、女性のキャリアアップや管理職登用を進めようという雰囲気を感じるから。	0.0%	1.6%
6 社内に、家庭と仕事を両立するための制度が整っているから。	0.0%	0.0%
7 社内に、「自分もこうなりたい」と思う管理職がいるから。	9.1%	11.5%
8 自分が働くことについて、家族の理解や協力があるから。	9.1%	14.8%
9 育児・介護などが落ち着き、自分の時間ができたから。	0.0%	0.0%
10 その他	9.1%	3.3%
- 無回答・無効	0.0%	0.0%

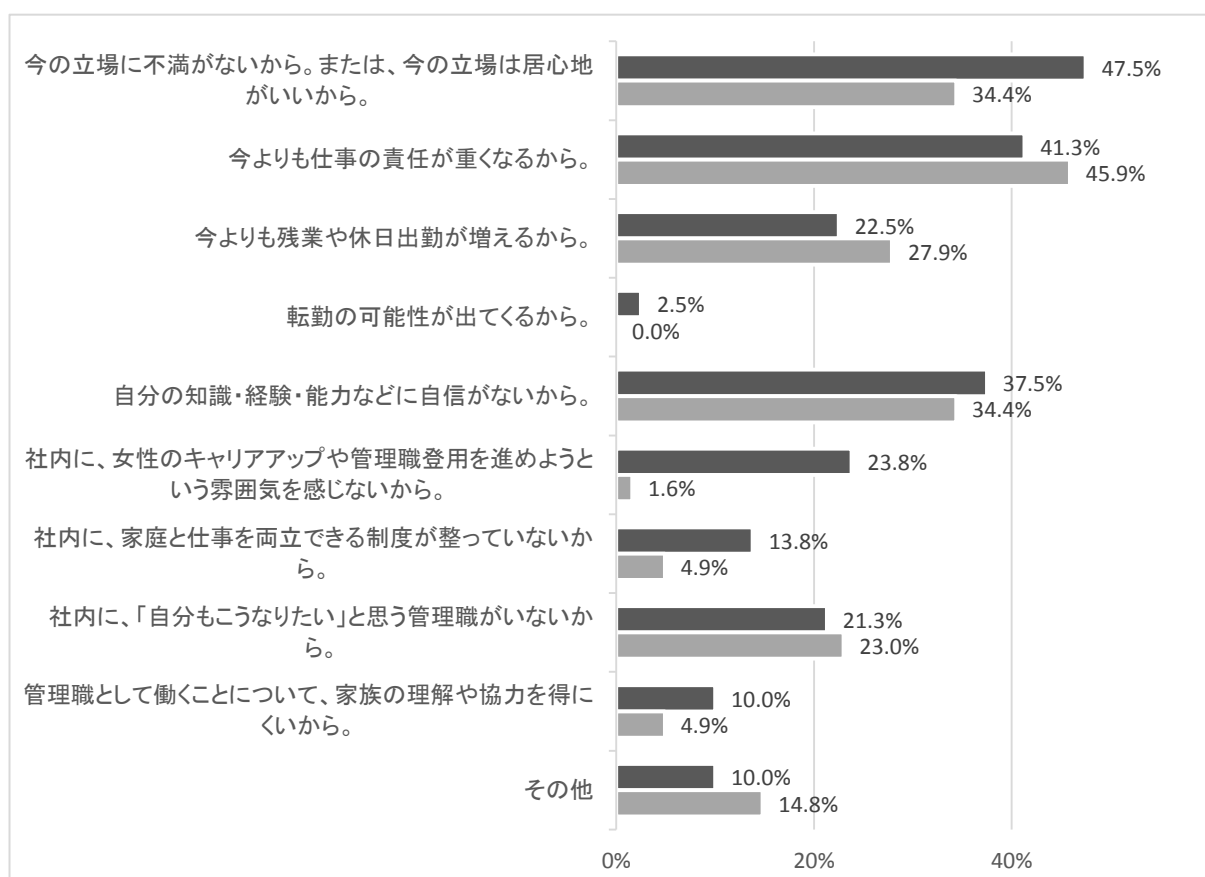


(上段：女性、下段：男性)

■管理職への昇格を希望しない理由【複数回答／3つ以内】

H29より調査

設問	女性	男性
	H29	H29
1 今の立場に不満がないから。または、今の立場は居心地がいいから。	47.5%	34.4%
2 今よりも仕事の責任が重くなるから。	41.3%	45.9%
3 今よりも残業や休日出勤が増えるから。	22.5%	27.9%
4 転勤の可能性が出てくるから。	2.5%	0.0%
5 自分の知識・経験・能力などに自信がないから。	37.5%	34.4%
6 社内に、女性のキャリアアップや管理職登用を進めようという雰囲気を感じないから。	23.8%	1.6%
7 社内に、家庭と仕事を両立できる制度が整っていないから。	13.8%	4.9%
8 社内に、「自分もこうなりたい」と思う管理職がないから。	21.3%	23.0%
9 管理職として働くことについて、家族の理解や協力を得にくいから。	10.0%	4.9%
10 その他	10.0%	14.8%
- 無回答・無効	1.3%	1.6%



(上段：女性、下段：男性)

(2) パートタイム労働者、その他労働者

※男性及びその他労働者の回答者数が少ないため、主に、本属性の約9割を占める女性パートタイム労働者の傾向を記載する。

正社員への登用を希望する人、または条件が合えば希望する人が約6割を占める一方、正社員への登用を希望しない人が約3割存在する。

現在の働き方を選択する理由として、正社員よりも時間の融通がきくことを挙げる人が約4割、家庭と仕事を両立しやすいことを挙げる人が約6割を占め、その割合は前回から大きく上昇している。

この傾向は、中学生以下の子どもを持つ女性に顕著であり、子育て期に非正規労働を積極的に選択する女性が一定程度存在する状況が伺える。

一方、正社員としての雇用先が見つからないことを挙げる人が約2割存在し、正規従業員を雇用したい事業所と求職者との間に、雇用条件や職種などに関するミスマッチが生じている状況が伺える。（事業所編 7(2)参照）

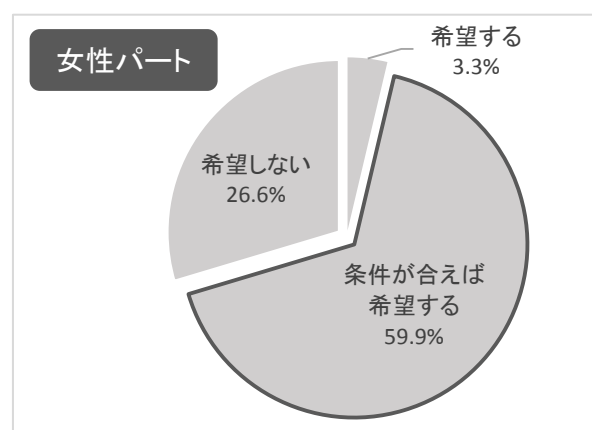
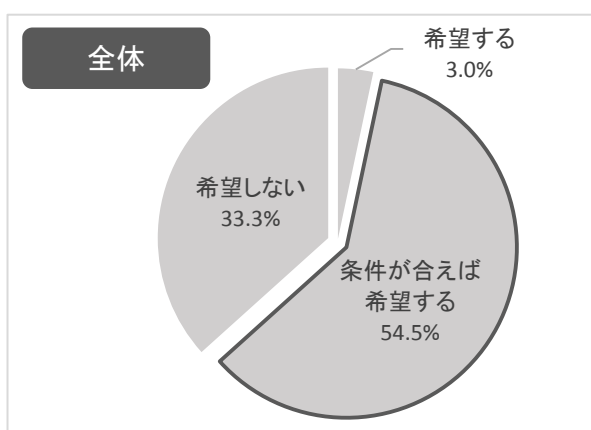
■正社員への登用希望

単位：人、H29より調査

年度	区分	20代	30代	40代	50歳～	合計	構成比
H29	希望する	0	1	0	0	1	3.0%
	条件が合えば希望する	3	2	10	3	18	54.5%
	希望しない	0	3	1	7	11	33.3%
	無回答・無効	0	0	1	2	3	9.2%

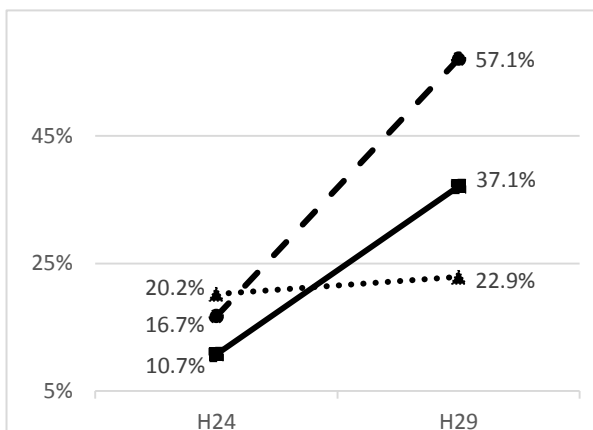
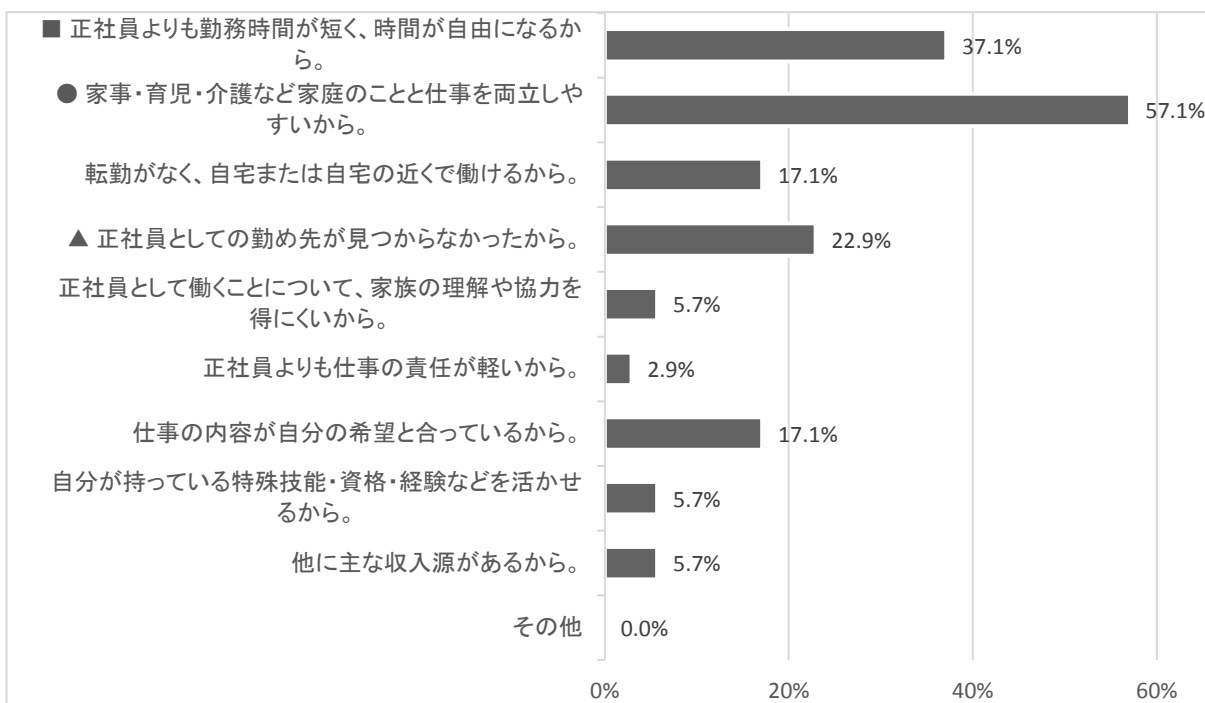
▼女性パートタイム労働者（再掲）

年度	区分	20代	30代	40代	50歳～	合計	構成比
H29	希望する	0	1	0	0	1	3.3%
	条件が合えば希望する	3	2	10	3	18	59.9%
	希望しない	0	3	1	4	8	26.6%
	無回答・無効	0	0	1	2	3	10.1%



■正社員以外の働き方を選択する理由【複数回答／3つ以内】

設問		H24	H29
1	■ 正社員よりも勤務時間が短く、時間が自由になるから。	10.7%	37.1%
2	● 家事・育児・介護など家庭のことと仕事を両立しやすいから。	16.7%	57.1%
3	転勤がなく、自宅または自宅の近くで働けるから。	15.5%	17.1%
4	▲ 正社員としての勤め先が見つからなかったから。	20.2%	22.9%
5	正社員として働くことについて、家族の理解や協力を得にくいから。	2.4%	5.7%
6	正社員よりも仕事の責任が軽いから。	2.4%	2.9%
7	仕事の内容が自分の希望と合っているから。	9.5%	17.1%
8	自分が持っている特殊技能・資格・経験などを活かせるから。	6.0%	5.7%
9	他に主な収入源があるから。	15.5%	5.7%
10	その他	1.2%	0.0%
-	無回答・無効	1.2%	0.0%



3 ワーク・ライフ・バランスへの考え方

(1) 正社員

男女ともに、家庭生活や個人の時間を優先したいと考える人の割合が、前回から大幅に下降するとともに、全てのバランスを取りたいと考える人の割合は、大きく上昇して約7割を占め、正社員の意識が、仕事と家庭生活の両方の充実を重視する方向へ変わりつつあることが伺える。

また、実際の生活では、男女ともに、約5割の人が仕事を優先しているものの、全てのバランスが取れていると考える人が、前回から上昇して約3割を占める。

これらの傾向は、性別や子どもの有無などによる大きな違いはなく、全ての属性に共通することから、これまでに行ってきた各種意識啓発活動などによる成果であると評価できる。

時間外勤務について、女性の約2割、男性の約4割は常に残業をしており、また、男性の約1割は常に休日出勤をしているが、男女ともに、約6割の人が現状維持を望んでいる。

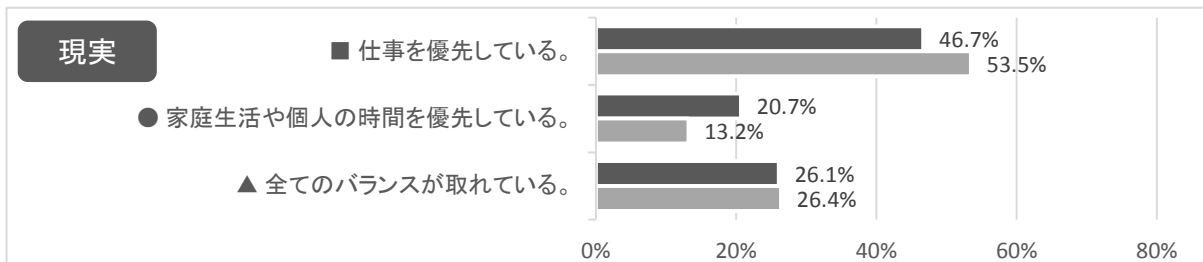
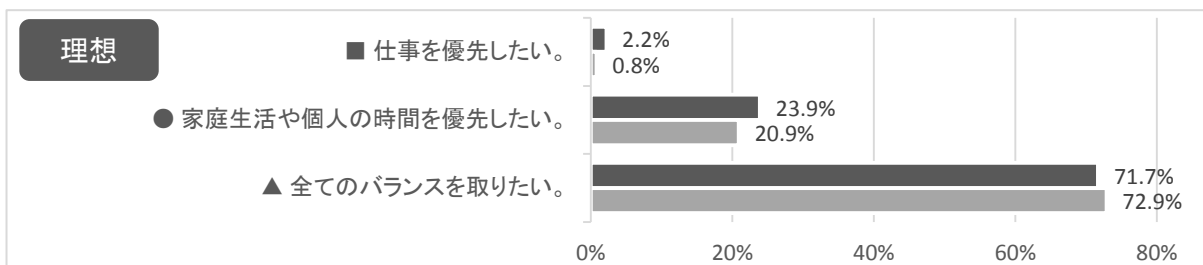
今よりも時間外勤務を減らしたいと考える人は、女性の約2割、男性の約3割を占め、その理由として、家族や自分のための時間を確保したいことを挙げる人が多い。また、今よりも時間外勤務を増やしたいと考える人は、男女ともに約1割存在し、その理由として、収入を増やしたいことを挙げる人が大半を占める。

以上のことから、正社員のワーク・ライフ・バランスへの意識の高まりは見られるものの、総体的に満足度が高いとは言えない状況が伺える。働き方改革など国の政策を踏まえ、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた事業所の取組（事業所編 8(2)参照）の充実が図られることが期待される。

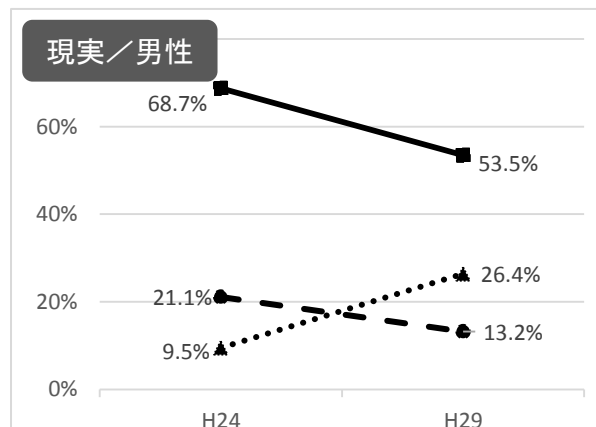
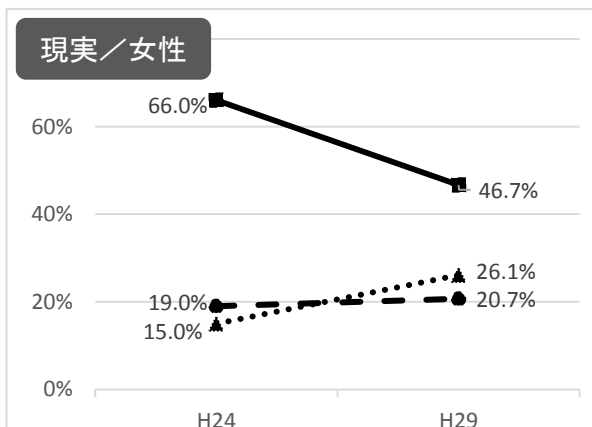
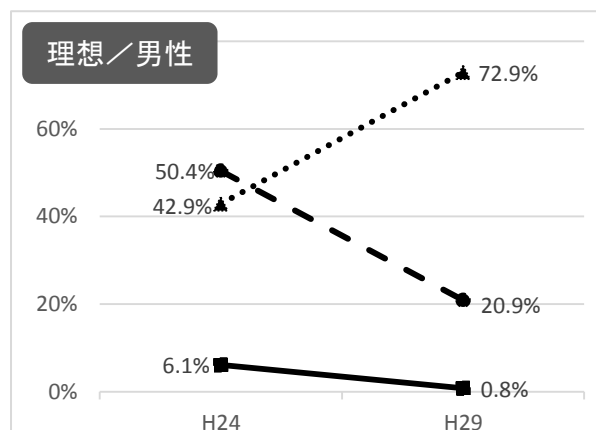
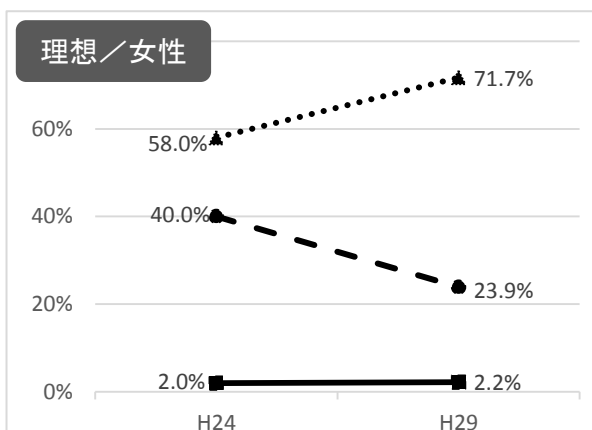
なお、女性に着目し、正社員として働く女性の仕事への考え方（2(1)参照）を踏まえると、現段階では、昇格や管理職への登用よりも、仕事と家庭生活を両立しながら就業を継続することを重視する傾向が強いと推測される。女性の昇格や管理職への登用は、その次の段階にあるものとして、今後も事業所・従業員への働きかけを継続することが重要だと考えられる。

■ワーク・ライフ・バランスへの考え方

設問		女性		男性		
		H24	H29	H24	H29	
1	理想	■ 仕事を優先したい。	2.0%	2.2%	6.1%	0.8%
2		● 家庭生活や個人の時間を優先したい。	40.0%	23.9%	50.4%	20.9%
3		▲ 全てのバランスを取りたい。	58.0%	71.7%	42.9%	72.9%
-		無回答・無効	0.0%	2.2%	0.7%	5.4%
1	現実	■ 仕事を優先している。	66.0%	46.7%	68.7%	53.5%
2		● 家庭生活や個人の時間を優先している。	19.0%	20.7%	21.1%	13.2%
3		▲ 全てのバランスが取れている。	15.0%	26.1%	9.5%	26.4%
-		無回答・無効	0.0%	6.5%	0.7%	7.0%

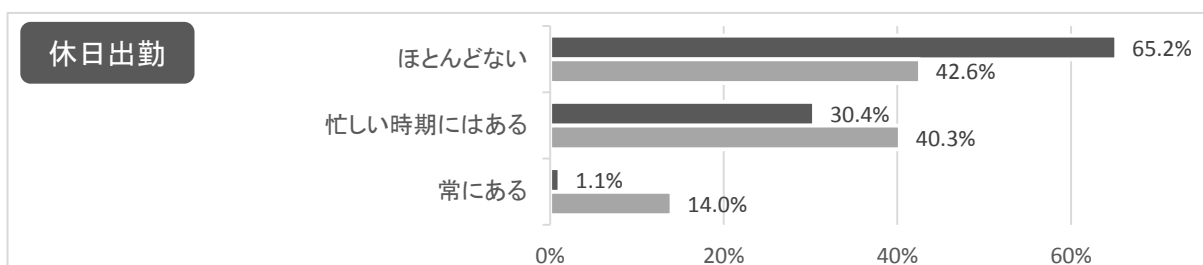
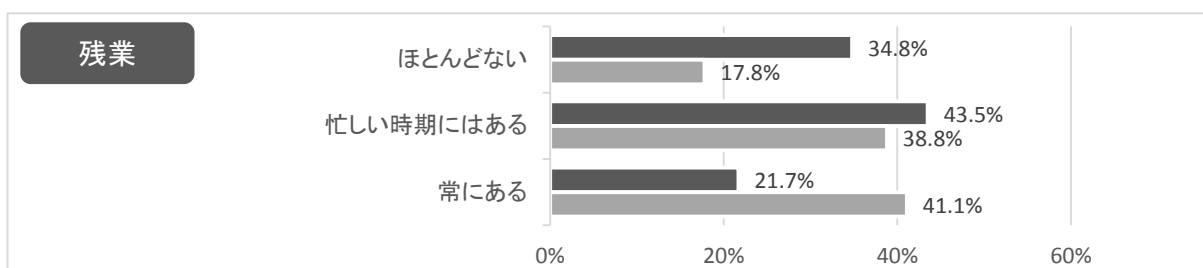


(上段：女性、下段：男性)



■時間外勤務の状況

設問		女性		男性		
		H24	H29	H24	H29	
1	残業	ほとんどない	38.0%	34.8%	12.9%	17.8%
2		忙しい時期にはある	44.0%	43.5%	55.1%	38.8%
3		常にある	16.0%	21.7%	30.6%	41.1%
4		その他	2.0%	-	1.4%	-
-		無回答・無効	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%
1	休日出勤	ほとんどない	64.0%	65.2%	32.7%	42.6%
2		忙しい時期にはある	30.0%	30.4%	55.1%	40.3%
3		常にある	4.0%	1.1%	8.2%	14.0%
4		その他	2.0%	-	4.1%	-
-		無回答・無効	0.0%	3.3%	0.0%	3.1%



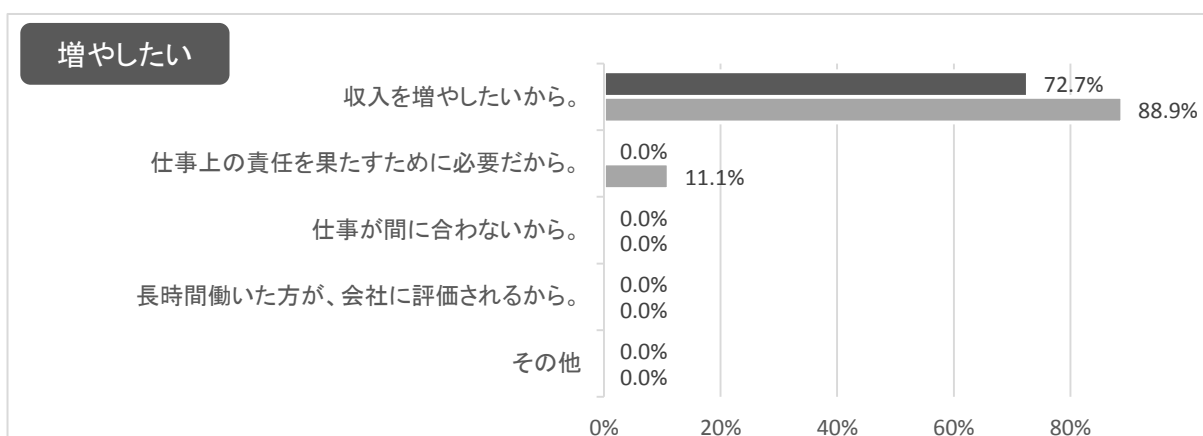
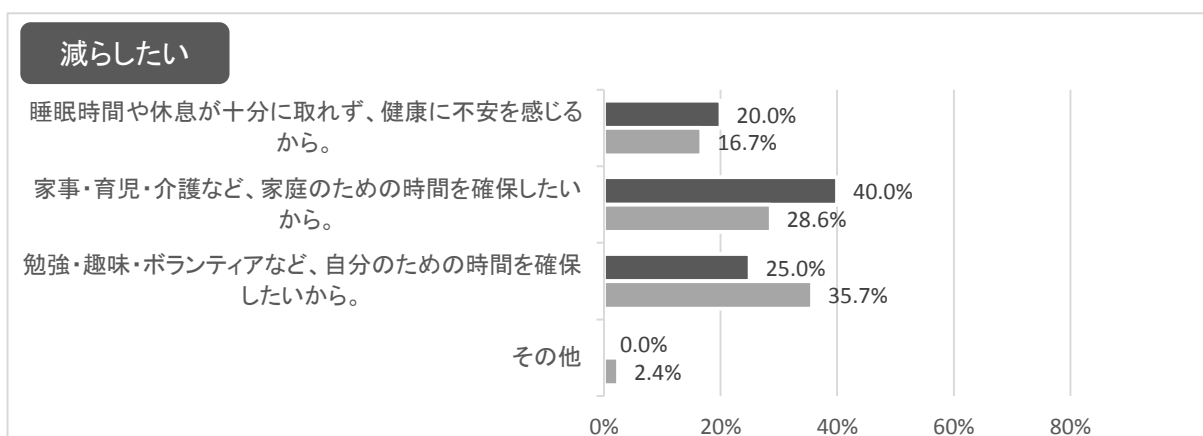
(上段：女性、下段：男性)

■時間外勤務への考え方

年度	区分	減らしたい	増やしたい	現状を希望	その他	無回答・無効
H24	女性	17.0%	4.0%	34.0%	44.0%	1.0%
	男性	17.0%	11.6%	53.7%	17.0%	0.7%
H29	女性	21.7%	12.0%	63.0%	-	3.3%
	男性	32.6%	7.0%	58.1%	-	2.3%

↓(理由)

設問		女性		男性		
		H24	H29	H24	H29	
1	減らしたい	睡眠時間や休息が十分に取れず、健康に不安を感じるから。	58.8%	20.0%	20.0%	16.7%
2		家事・育児・介護など、家庭のための時間を確保したいから。	35.3%	40.0%	52.0%	28.6%
3		勉強・趣味・ボランティアなど、自分のための時間を確保したいから。	0.0%	25.0%	16.0%	35.7%
4		その他	5.9%	0.0%	8.0%	2.4%
-		無回答・無効	0.0%	15.0%	4.0%	16.7%
1	増やしたい	収入を増やしたいから。	75.0%	72.7%	88.2%	88.9%
2		仕事上の責任を果たすために必要だから。	0.0%	0.0%	5.9%	11.1%
3		仕事が間に合わないから。	-	0.0%	-	0.0%
4		長時間働いた方が、会社に評価されるから。	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
5		その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
-		無回答・無効	0.0%	27.3%	5.9%	0.0%



(上段：女性、下段：男性)

(2) パートタイム労働者、その他労働者

※男性及びその他労働者の回答者数が少ないため、主に、本属性の約9割を占める女性パートタイム労働者の傾向を記載する。

ワーク・ライフ・バランスへの考え方の傾向は正社員と類似しており、全てのバランスを取りたいと考える人が、前回から上昇して約8割を占める。

一方、実際に全てのバランスが取れている人は約3割にとどまり、約4割の人は仕

事を優先している。

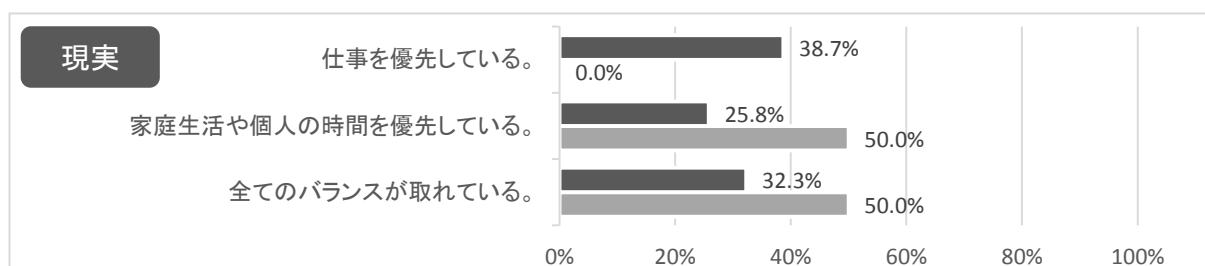
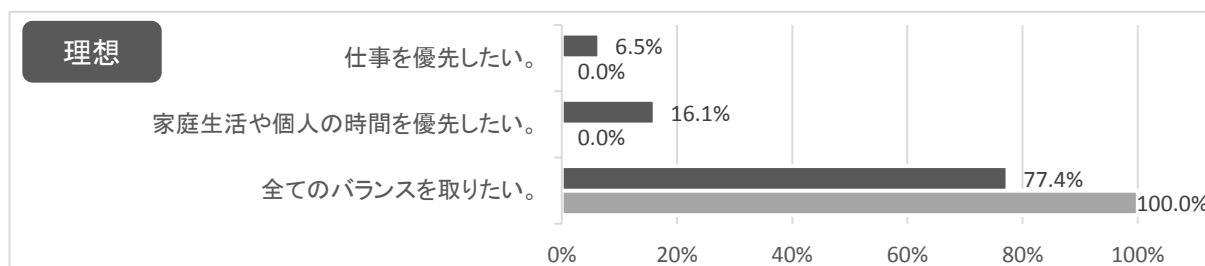
時間外勤務の状況は正社員とは大きく異なり、残業・休日出勤のない人が大半を占め、約7割の人が現状維持を望んでいる。

今よりも時間外勤務を減らしたいと考える人は約2割を占め、その理由として、家族や自分のための時間を確保したいことを挙げる人が多い。また、今よりも時間外勤務を増やしたいと考える人が約1割存在し、その理由として、収入を増やしたいことを挙げる人が大半を占める。

パートタイム労働者として働く女性の仕事への考え方（2(2)参照）を踏まえると、子育て期に非正規労働を積極的に選択する人が一定程度存在すると推測されることから、正社員と同様に、仕事と家庭生活を両立しやすい職場環境が求められていると考えられる。

■ワーク・ライフ・バランスへの考え方

設問		女性		男性（参考値）		
		H24	H29	H24	H29	
理想	1	仕事を優先したい。	0.0%	6.5%	0.0%	0.0%
	2	家庭生活や個人の時間を優先したい。	28.1%	16.1%	66.7%	0.0%
	3	全てのバランスを取りたい。	68.8%	77.4%	33.3%	100.0%
	-	無回答・無効	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%
現実	1	仕事を優先している。	31.3%	38.7%	66.7%	0.0%
	2	家庭生活や個人の時間を優先している。	40.7%	25.8%	33.3%	50.0%
	3	全てのバランスが取れている。	25.0%	32.3%	0.0%	50.0%
	-	無回答・無効	3.1%	3.2%	0.0%	0.0%



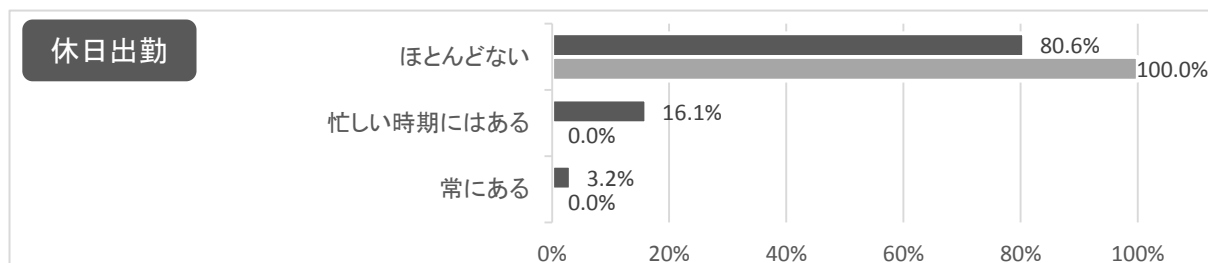
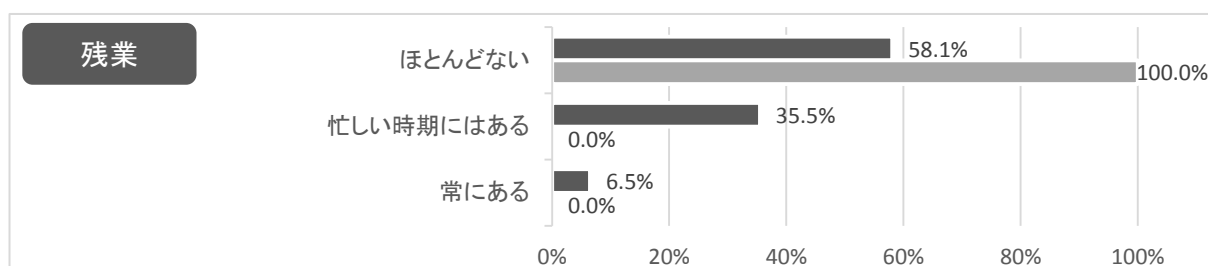
（上段：女性、下段：男性）

▼女性パートタイム労働者（再掲）

		設問	女性	
			H24	H29
1	理想	仕事を優先したい。	0.0%	3.3%
2		家庭生活や個人の時間を優先したい。	29.6%	16.7%
3		全てのバランスを取りたい。	66.7%	80.0%
-		無回答・無効	3.7%	0.0%
1	現実	仕事を優先している。	25.9%	36.7%
2		家庭生活や個人の時間を優先している。	40.7%	26.7%
3		全てのバランスが取れている。	29.6%	33.3%
-		無回答・無効	3.7%	3.3%

■時間外勤務の状況

		設問	女性		男性（参考値）	
			H24	H29	H24	H29
1	残業	ほとんどない	75.0%	58.1%	33.3%	100.0%
2		忙しい時期にはある	18.8%	35.5%	33.3%	0.0%
3		常にある	6.3%	6.5%	33.3%	0.0%
4		その他	0.0%	-	0.0%	-
-		無回答・無効	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1	休日出勤	ほとんどない	75.0%	80.6%	66.7%	100.0%
2		忙しい時期にはある	15.6%	16.1%	33.3%	0.0%
3		常にある	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%
4		その他	6.3%	-	0.0%	-
-		無回答・無効	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%



（上段：女性、下段：男性）

▼女性パートタイム労働者（再掲）

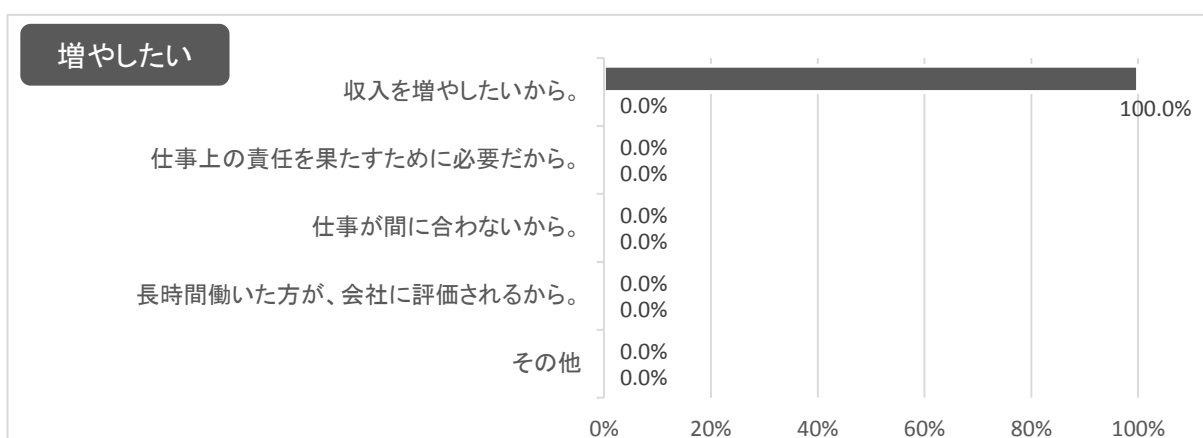
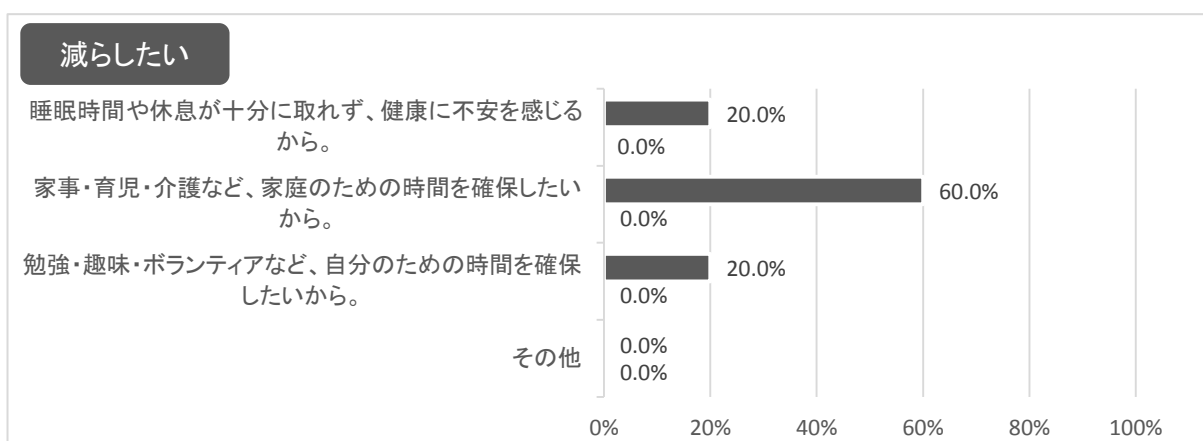
		設問	女性	
			H24	H29
1	残業	ほとんどない	81.5%	60.0%
2		繁忙期のみ	11.1%	36.7%
3		常にある	7.4%	3.3%
4		その他	0.0%	-
-		無回答・無効	0.0%	0.0%
1	休日 出勤	ほとんどない	85.2%	83.3%
2		繁忙期のみ	11.1%	16.7%
3		常にある	0.0%	0.0%
4		その他	0.0%	-
-		無回答・無効	3.7%	0.0%

■時間外勤務への考え方

年度	区分	減らしたい	増やしたい	現状を希望	その他	無回答
H24	女性	6.3%	9.4%	18.8%	59.4%	6.3%
	男性	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%
H29	女性	16.7%	13.3%	70.0%	-	0.0%
	男性	0.0%	0.0%	100.0%	-	0.0%

↓ (理由)

		設問	女性		男性（参考値）	
			H24	H29	H24	H29
1	減ら したい	睡眠時間や休息が十分に取れず、健康に不安を感じるから。	0.0%	20.0%	100.0%	0.0%
2		家事・育児・介護など、家庭のための時間を確保したいから。	50.0%	60.0%	0.0%	0.0%
3		勉強・趣味・ボランティアなど、自分のための時間を確保したいから。	50.0%	20.0%	0.0%	0.0%
4		その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
-		無回答・無効	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1	増や したい	収入を増やしたいから。	66.7%	100.0%	0.0%	0.0%
2		仕事上の責任を果たすために必要だから。	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
3		仕事が間に合わないから。	-	0.0%	-	0.0%
4		長時間働いた方が、会社に評価されるから。	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
5		その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
-	無回答・無効	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	



(上段：女性、下段：男性)

(3) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて企業が行うべきだと思う取組

仕事の効率性よりも長時間労働を評価するマネジメントからの脱却が必要と考える人は、女性の約2割、男性の約3割存在するものの、その割合は前回から大きく下降し、経営者や管理職の意識改革が進んできたことが伺える。

一方、業務の効率化や、各種休暇・休業制度を利用しやすい環境づくりが必要と考える人の割合は増加傾向にあり、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた事業所の取組の方向性（事業所編 8(2)参照）と合致する。

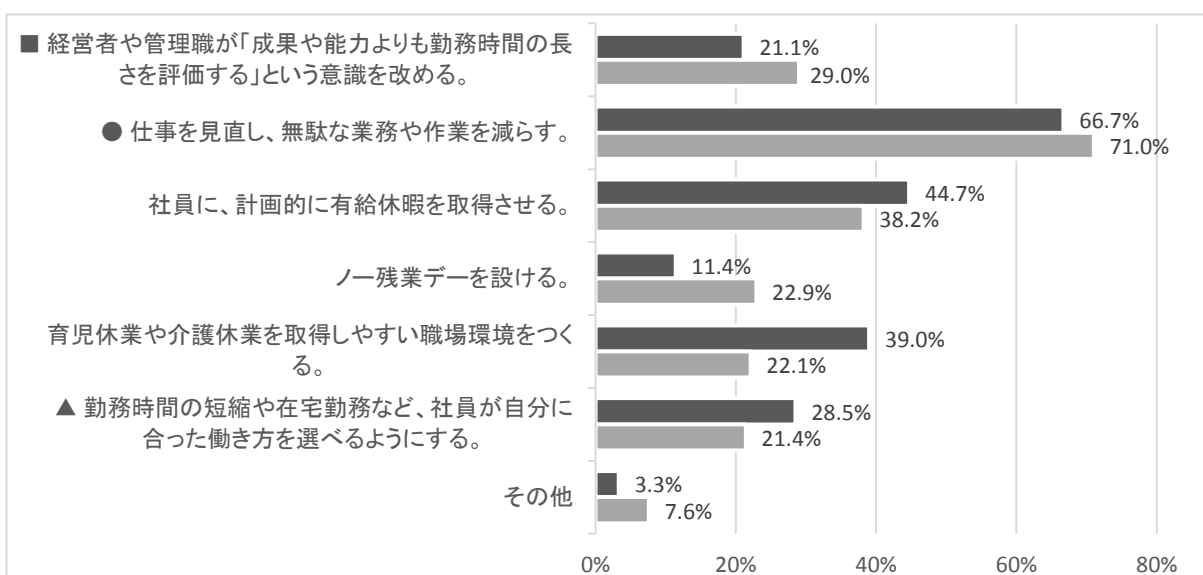
また、自分に合った働き方を選択したいと考える人の割合が増加傾向にあり、短時間勤務や在宅勤務など、仕事と家庭生活の両立に配慮した新たな制度への対応が求められている状況が伺える。

なお、上記の傾向は、性別や雇用形態などによる大きな違いは見られず、全ての属性に共通する。

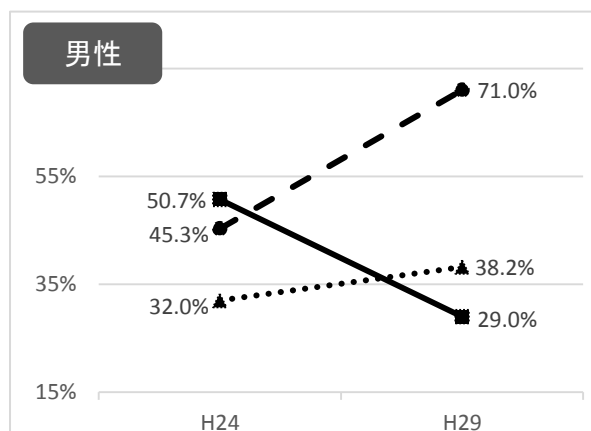
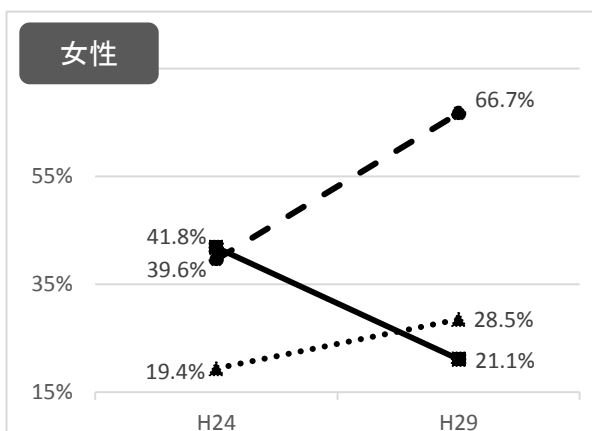
■ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて企業が行うべきだと思う取組

【複数回答／3つ以内】

設問	女性		男性	
	H24	H29	H24	H29
1 ■ 経営者や管理職が「成果や能力よりも勤務時間の長さを評価する」という意識を改める。	41.8%	21.1%	50.7%	29.0%
2 ● 仕事を見直し、無駄な業務や作業を減らす。	39.6%	66.7%	45.3%	71.0%
3 社員に、計画的に有給休暇を取得させる。	37.3%	44.7%	32.0%	38.2%
4 ノー残業デーを設ける。	11.4%	11.4%	14.0%	22.9%
5 育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる。	11.9%	39.0%	8.7%	22.1%
6 ▲ 勤務時間の短縮や在宅勤務など、社員が自分に合った働き方を選べるようにする。	19.4%	28.5%	12.0%	21.4%
7 その他	1.5%	3.3%	6.0%	7.6%
- 無回答・無効	0.0%	1.6%	0.0%	4.6%



(上段：女性、下段：男性)



4 育児・介護休業の取得状況

(1) 育児休業の取得状況

約9割の事業所が育児休業制度を整備しているものの、育児休業中の女性従業員がいる事業所は約5割、育児休業中の男性従業員がいる事業所は1割未満である。

(事業所編 4(1)(2)参照)

子どもを持つ女性のうち、育児休業の取得経験がある人は、正社員の約3割、パートタイム労働者等の約2割を占める。女性正社員について年代別に見ると、子育て期にある30代は、約8割の人が育児休業を取得しており、制度を利用しながら就業を継続している状況が伺える。一方、40～50代では約2割に落ち込み、制度の恩恵を受けられなかったものと考えられる。

育児休業を取得しなかった理由として、制度がなかったことを挙げる人が約2割を占めるほか、その他(自由記載)を選択した約3割の人の大半は、結婚・妊娠・出産を機に退職し制度を利用しなかった(または利用できなかった)と回答していることから、子育て期に育児休業制度がなかった、または、育児休業制度を利用しながら就業を継続する環境が整っていなかった女性が一定程度存在すると推測される。

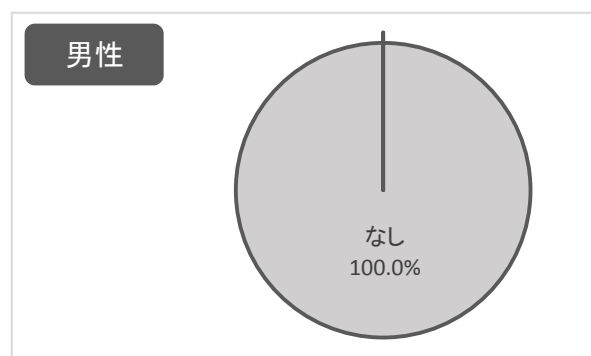
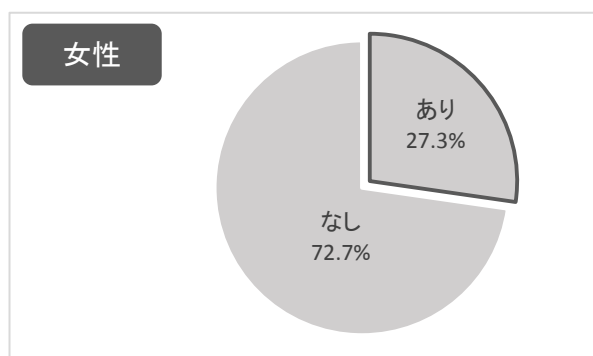
また、子どもを持つ男性のうち、育児休業の取得経験者はいなかった。

育児休業を取得しなかった理由として、制度が利用できなかったことや制度がなかったことを挙げる人が約5割を占め、男性が育児休業制度を利用できる環境の整備が進んでいない状況が伺える。一方、自らの意思で制度を利用しなかった人は約3割を占め、休業の必要性を感じなかった、または、何らかの理由で休業しないことを選択した男性が一定程度存在すると推測される。

■ 育児休業の取得経験

単位：人/H29より調査

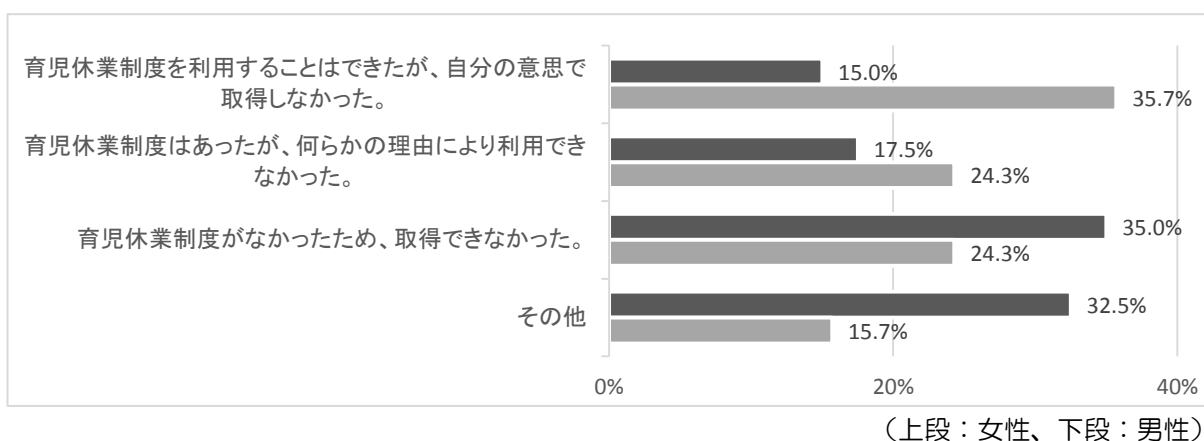
年度	区分	あり	なし	無回答	合計	総休業期間の平均
H29	女性	15	40	5	60	
	男性	0	70	7	77	0年
構成比		10.9%	80.3%	8.8%		



■ 育児休業を取得しなかった理由

H29より調査

設問	女性	男性
	H29	H29
1 育児休業制度を利用することはできたが、自分の意思で取得しなかった。	15.0%	35.7%
2 育児休業制度はあったが、何らかの理由により利用できなかった。	17.5%	24.3%
3 育児休業制度がなかったため、取得できなかった。	35.0%	24.3%
4 その他	32.5%	15.7%



(2) 男性従業員による育児休業の取得への考え方

男性従業員の育児休業を支持する人の割合は、男女ともに約7割を占める。

年代別に見ると、女性では、子育て期にある20～30代が8割以上の高い支持率で推移している一方、その上司や周辺世代に該当する40～50代では大きく下降し、女性全体の支持率が大幅に下降する要因となった。

男性では、約9割の高い支持率で推移してきた20代が、今回の調査で10割となったことは注目し値する一方、同じ子育て期にある30代は下降傾向にある。

なお、男性全体の支持率が女性全体の支持率を上回ったのは、調査開始後初めてである。

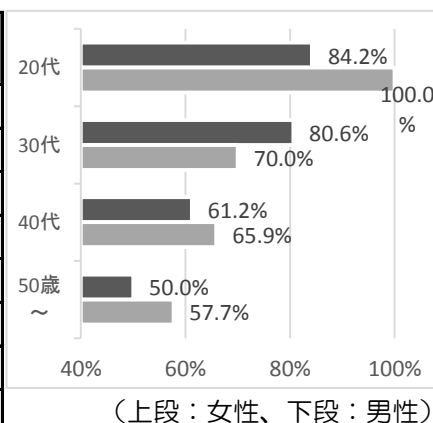
男性従業員の育児休業を支持する理由として、男女ともに、出産後も働き続ける女性が増えていること、夫婦と一緒に育児を経験できること、母親の精神的負担を軽減できることを挙げる人が多いことから、男性の育児参加への意識が高まってきている状況が伺える。

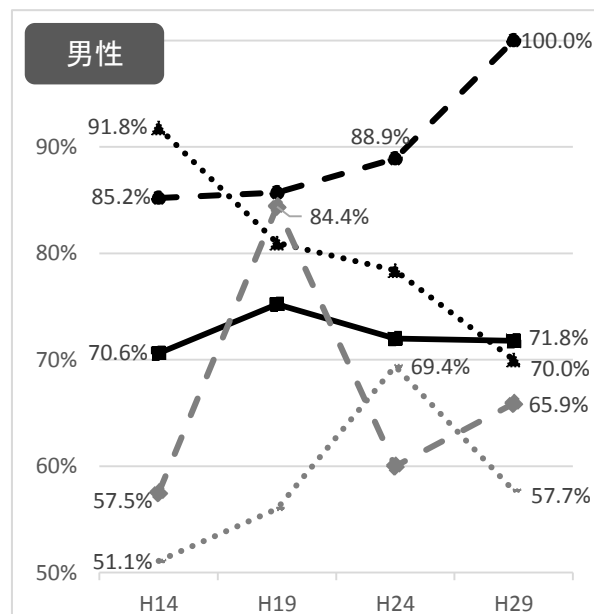
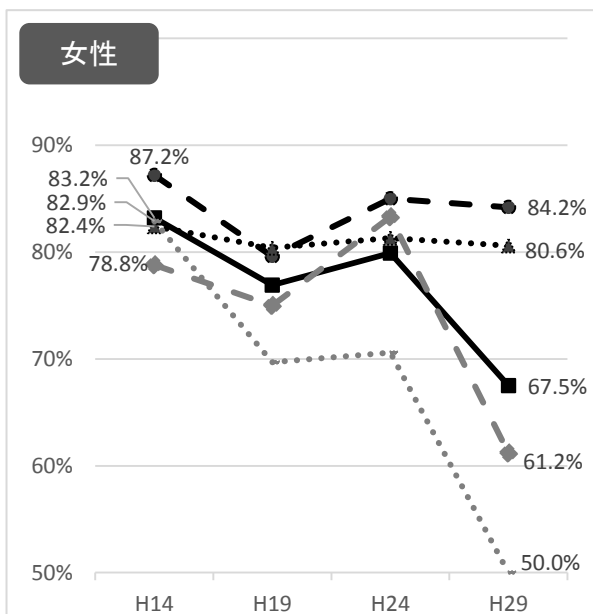
一方、男性従業員の育児休業を支持しない理由として、男女ともに、収入が減ること、職場が人員不足になること、職場で理解が得にくいことや前例がないことを挙げる人が多いことから、多くの男性が、育児休業の取得が容易ではない環境に置かれている状況が伺える。

これらを踏まえると、男性が育児休業をしやすい職場環境の実現に向けて、今後も事業所・従業員への働きかけを継続することが重要であり、特に、支持率の高い20代男性をロールモデルとした意識啓発が有効だと考えられる。

■ 男性従業員の育児休業を支持する従業員の割合

年度	区分	全体 (■)	20代 (●)	30代 (▲)	40代 (◆)	50歳～ (○)
H14	女性	83.2%	87.2%	82.4%	78.8%	82.9%
	男性	70.6%	85.2%	91.8%	57.5%	51.1%
H19	女性	76.9%	79.6%	80.4%	75.0%	69.7%
	男性	75.2%	85.7%	81.0%	84.4%	56.0%
H24	女性	79.9%	85.0%	81.3%	83.3%	70.6%
	男性	72.0%	88.9%	78.4%	60.0%	69.4%
H29	女性	67.5%	84.2%	80.6%	61.2%	50.0%
	男性	71.8%	100.0%	70.0%	65.9%	57.7%

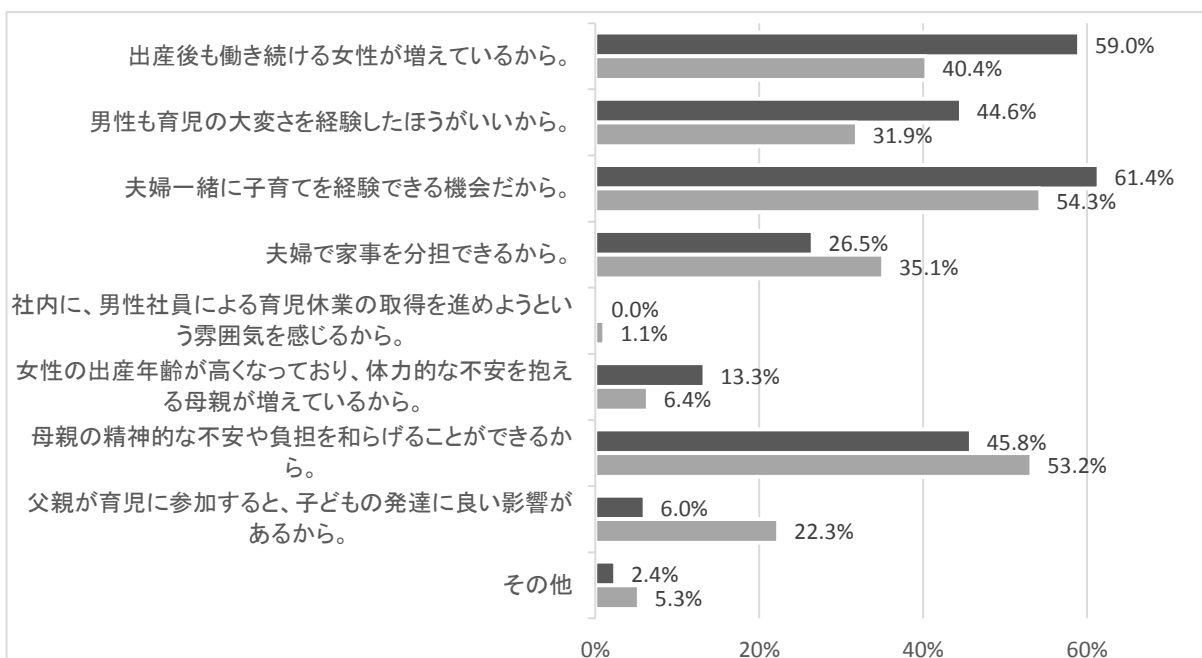




■ 男性従業員の育児休業を支持する理由【複数回答／3つ以内】

H29より調査

設問	女性	男性
	H29	H29
1 出産後も働き続ける女性が増えているから。	59.0%	40.4%
2 男性も育児の大変さを経験したほうがいいから。	44.6%	31.9%
3 夫婦一緒に子育てを経験できる機会だから。	61.4%	54.3%
4 夫婦で家事を分担できるから。	26.5%	35.1%
5 社内に、男性社員による育児休業の取得を進めようという雰囲気を感じるから。	0.0%	1.1%
6 女性の出産年齢が高くなっており、体力的な不安を抱える母親が増えているから。	13.3%	6.4%
7 母親の精神的な不安や負担を和らげることができるから。	45.8%	53.2%
8 父親が育児に参加すると、子どもの発達に良い影響があるから。	6.0%	22.3%
9 その他	2.4%	5.3%
- 無回答・無効	1.2%	0.0%

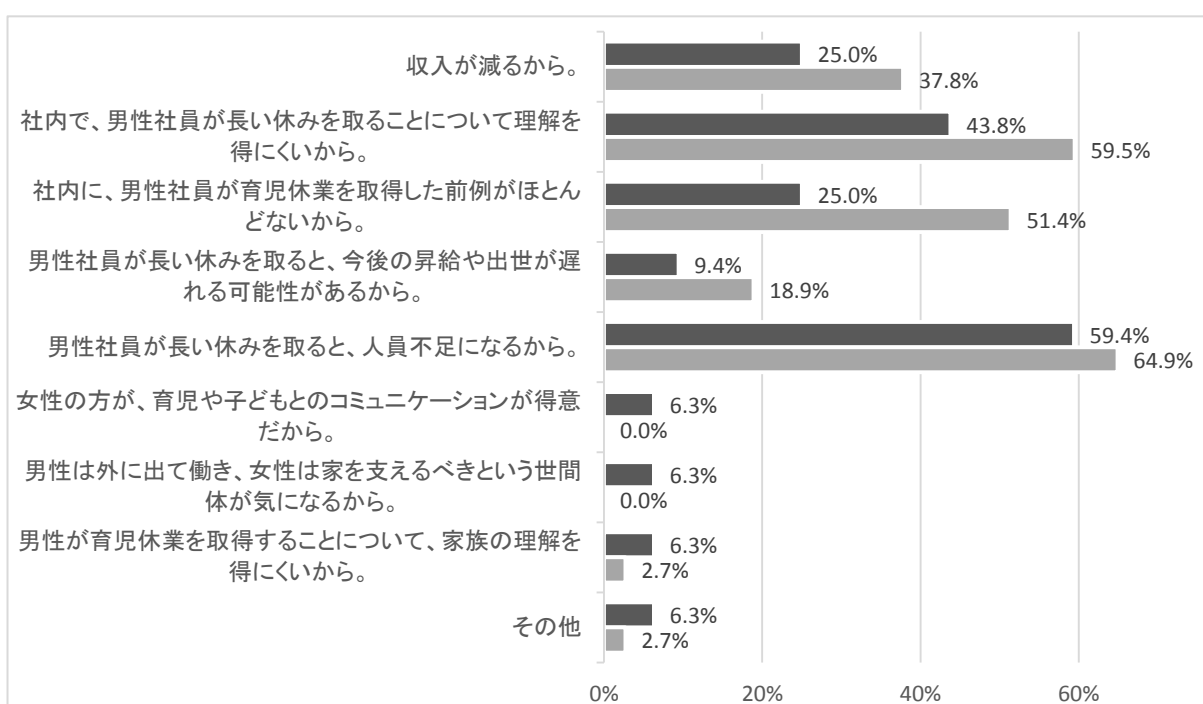


(上段：女性、下段：男性)

■ 男性従業員の育児休業を支持しない理由【複数回答／3つ以内】

H29より調査

設問	女性	男性
	H29	H29
1 収入が減るから。	25.0%	37.8%
2 社内で、男性社員が長い休みを取ることに理解を得にくいから。	43.8%	59.5%
3 社内に、男性社員が育児休業を取得した前例がほとんどないから。	25.0%	51.4%
4 男性社員が長い休みを取ると、今後の昇給や出世が遅れる可能性があるから。	9.4%	18.9%
5 男性社員が長い休みを取ると、人員不足になるから。	59.4%	64.9%
6 女性の方が、育児や子どもとのコミュニケーションが得意だから。	6.3%	0.0%
7 男性は外に出て働き、女性は家を支えるべきという世間体が気になるから。	6.3%	0.0%
8 男性が育児休業を取得することについて、家族の理解を得にくいから。	6.3%	2.7%
9 その他	6.3%	2.7%
- 無回答・無効	0.0%	2.7%



(上段：女性、下段：男性)

(3) 介護休業の取得状況

約8割の事業所が介護休業制度を整備しているものの、介護休業中の従業員がいる事業所は1割未満である。(事業所編 5(1)(2)参照)

従業員のうち、要介護状態にある家族を持つ人は約1割にとどまり(1(4)参照)、男女ともに、介護休業の取得実績はほとんどない。

介護休業を取得しなかった理由として、男女ともに、介護休業が必要になったことがないことを挙げる人が約9割を占めるが、本市の高齢化率や要介護認定率(※)など介護をとりまく状況を踏まえると、この項目で見られる傾向は、全市的な傾向とは区別して扱うべきものと考えられる。

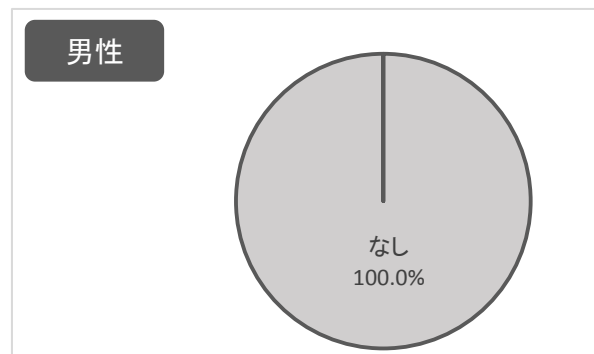
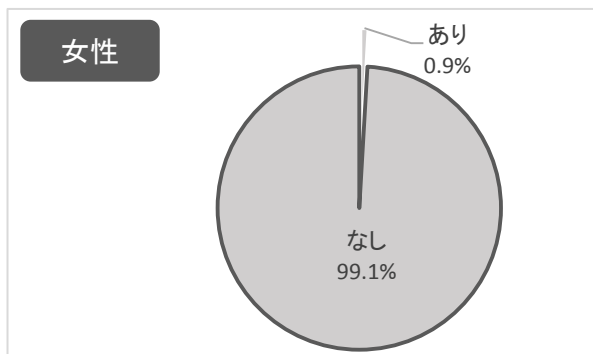
※高齢化率 … 33.6% (出典：長野県人口別年齢推計、平成29年10月1日現在)

要介護認定率 … 16.2% (出典：長野県人口別年齢推計・介護保険事業状況報告書資料、平成29年10月1日現在)

単位：人

■介護休業の取得経験

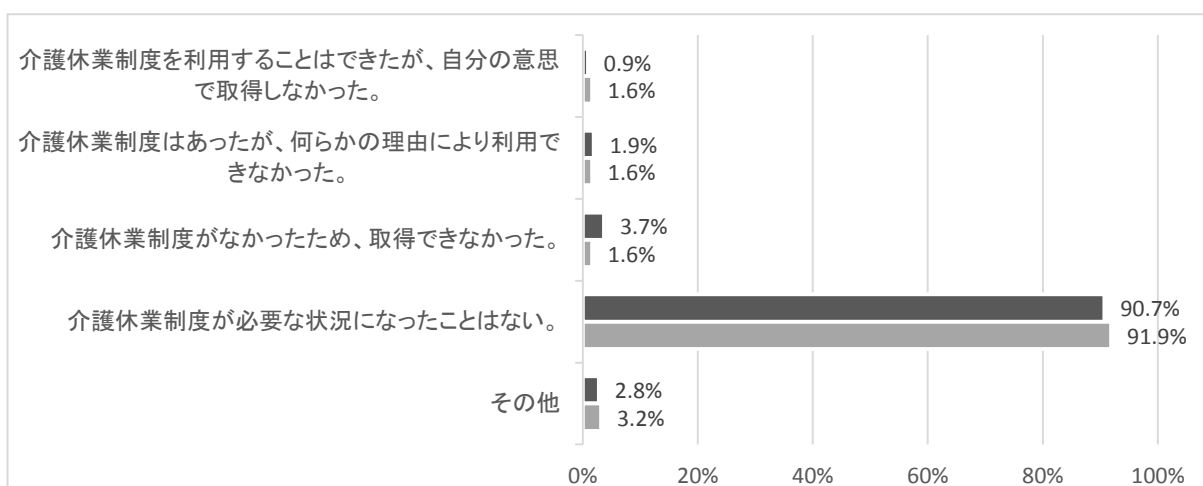
年度	区分	あり	なし	無回答	合計	総休業期間の平均
H19	女性	0	165	3	168	
	男性	0	165	2	167	0月
H24	女性	0	133	1	134	0月
	男性	0	149	1	150	0月
H29	女性	1	108	14	123	0月
	男性	0	124	7	131	0月
構成比		0.4%	91.3%	8.3%		



■介護休業を取得しなかった理由

H29より調査

設問	H29より調査	
	女性	男性
1 介護休業制度を利用することはできたが、自分の意思で取得しなかった。	0.9%	1.6%
2 介護休業制度はあったが、何らかの理由により利用できなかった。	1.9%	1.6%
3 介護休業制度がなかったため、取得できなかった。	3.7%	1.6%
4 介護休業制度が必要な状況になったことはない。	90.7%	91.9%
5 その他	2.8%	3.2%



(上段：女性、下段：男性)

5 職場の環境

(1) 日ごろ職場で感じていること

女性従業員の活躍やキャリアアップを進めようとする雰囲気や、性別に関わらず能力の高い従業員が評価されていると感じている人の割合は、男女ともに上昇傾向にある。また、性別に関わらず研修や学習の機会が与えられると感じている人の割合は、男女ともに過半数を超えることから、人事・研修分野での性別による格差は軽減されてきている状況が伺える。

男女ともに、子育て中の女性従業員をみんなで応援する雰囲気を感じている人は約5割、仕事と家庭生活を両立するための制度が整っていると感じている人は約4割、休暇や休業制度を利用しやすいと感じている人は約6割を占め、福利・厚生充実などにより、子育てをしながら働く環境が整ってきている状況が伺える。一方、結婚・妊娠・出産を機に退職する女性従業員が多いと感じている人は、男女ともに約4割を占め、子育てを理由に退職する（または退職せざるを得ない）女性が一定程度存在すると推測される。

補助的な仕事や雑用は女性の役割だと考える人が多いと感じている人の割合は、男女ともに前回から大幅に上昇した。年代別に見ると、補助的業務に従事する機会が多いと思われる20代の女性では高く、20～30代の男性では低い。また、女性従業員には難しいと思う部署や仕事があると感じている人は、男女ともに約7割を占めるが年代別に見ると、男女ともに20代の割合が低い。これらを踏まえると、職域に関する性別による役割分担意識は、総体的には残っているものの、若年層では解消の傾向が見られることから、これまでに子どもを対象に行ってきた各種意識啓発活動などによる成果であると評価できる。

■日ごろ職場で感じていること【複数回答】

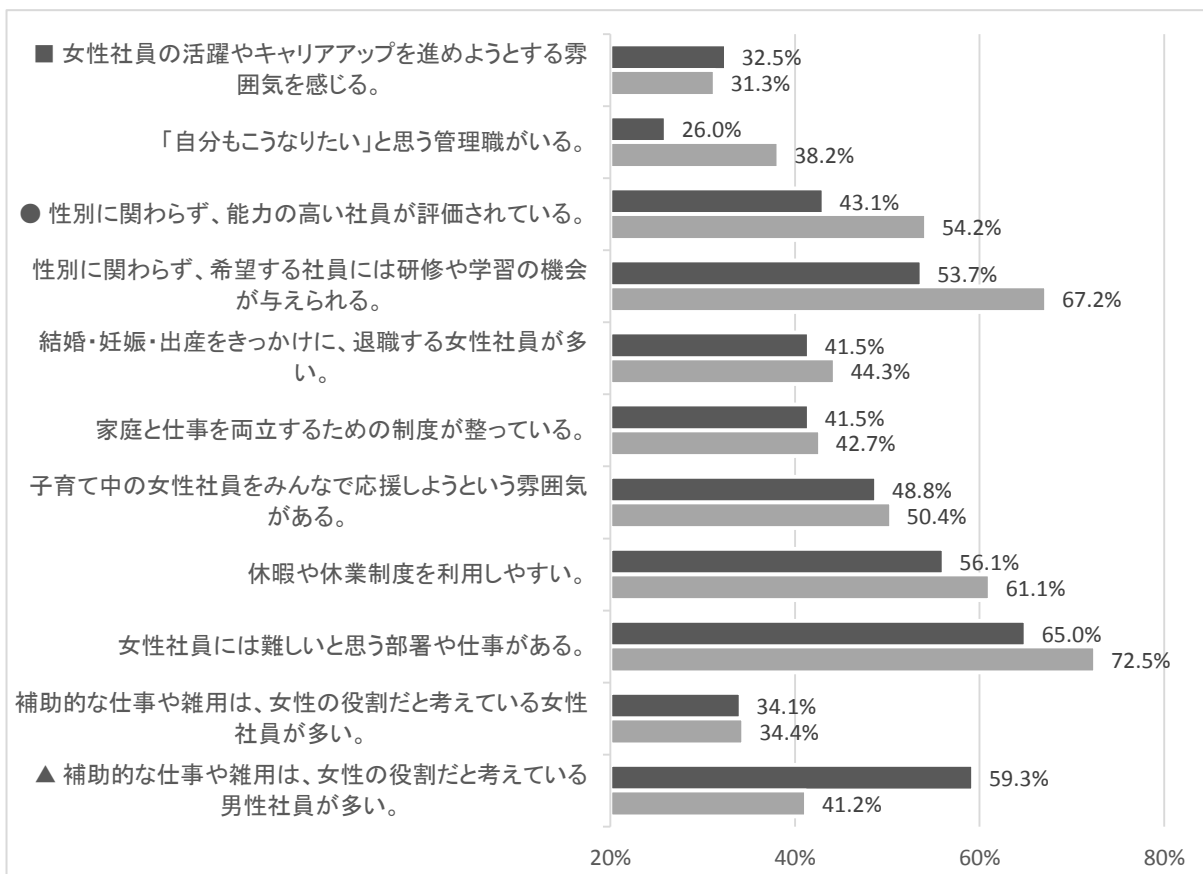
設問	女性		男性	
	H24	H29	H24	H29
1 ■ 女性社員の活躍やキャリアアップを進めようとする雰囲気を感じる。	12.7%	32.5%	15.3%	31.3%
2 「自分もこうなりたい」と思う管理職がいる。	-	26.0%	-	38.2%
3 ● 性別に関わらず、能力の高い社員が評価されている。	37.3%	43.1%	34.7%	54.2%
4 性別に関わらず、希望する社員には研修や学習の機会が与えられる。	-	53.7%	-	67.2%
5 結婚・妊娠・出産をきっかけに、退職する女性社員が多い。	-	41.5%	-	44.3%
6 家庭と仕事を両立するための制度が整っている。	-	41.5%	-	42.7%
7 子育て中の女性社員をみんなで応援しようという雰囲気がある。	-	48.8%	-	50.4%
8 休暇や休業制度を利用しやすい。	-	56.1%	-	61.1%
9 女性社員には難しいと思う部署や仕事がある。	-	65.0%	-	72.5%
10 補助的な仕事や雑用は、女性の役割だと考えている女性社員が多い。	14.9%	34.1%	8.0%	34.4%
11 ▲ 補助的な仕事や雑用は、女性の役割だと考えている男性社員が多い。	25.4%	59.3%	14.0%	41.2%

▼女性（再掲）

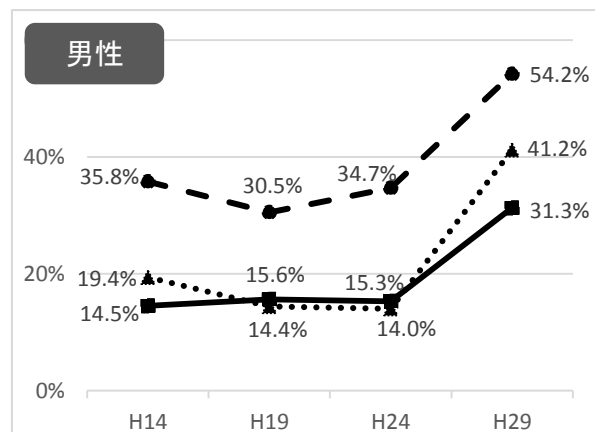
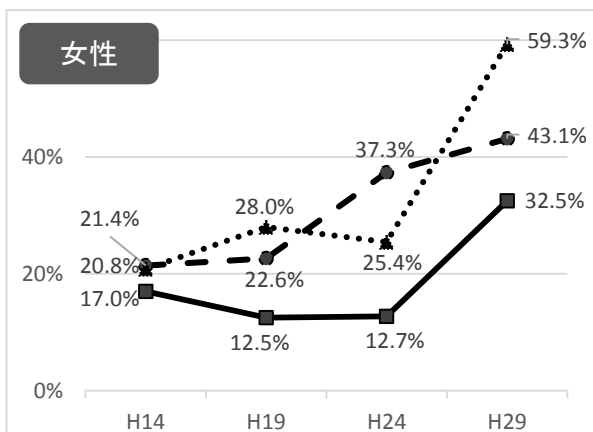
	設問	H14	H19	H24	H29
1	■ 女性社員の活躍やキャリアアップを進めようとする雰囲気を感じる。	17.0%	12.5%	12.7%	32.5%
2	「自分もこうなりたい」と思う管理職がいる。	-	-	-	26.0%
3	● 性別に関わらず、能力の高い社員が評価されている。	21.4%	22.6%	37.3%	43.1%
4	性別に関わらず、希望する社員には研修や学習の機会が与えられる。	-	-	-	53.7%
5	結婚・妊娠・出産をきっかけに、退職する女性社員が多い。	-	-	-	41.5%
6	家庭と仕事を両立するための制度が整っている。	-	-	-	41.5%
7	子育て中の女性社員をみんなで応援しようという雰囲気がある。	-	-	-	48.8%
8	休暇や休業制度を利用しやすい。	-	-	-	56.1%
9	女性社員には難しいと思う部署や仕事がある。	-	-	-	65.0%
10	補助的な仕事や雑用は、女性の役割だと考えている女性社員が多い。	20.1%	17.9%	14.9%	34.1%
11	▲ 補助的な仕事や雑用は、女性の役割だと考えている男性社員が多い。	20.8%	28.0%	25.4%	59.3%

▼男性（再掲）

	設問	H14	H19	H24	H29
1	■ 女性社員の活躍やキャリアアップを進めようとする雰囲気を感じる。	14.5%	15.6%	15.3%	31.3%
2	「自分もこうなりたい」と思う管理職がいる。	-	-	-	38.2%
3	● 性別に関わらず、能力の高い社員が評価されている。	35.8%	30.5%	34.7%	54.2%
4	性別に関わらず、希望する社員には研修や学習の機会が与えられる。	-	-	-	67.2%
5	結婚・妊娠・出産をきっかけに、退職する女性社員が多い。	-	-	-	44.3%
6	家庭と仕事を両立するための制度が整っている。	-	-	-	42.7%
7	子育て中の女性社員をみんなで応援しようという雰囲気がある。	-	-	-	50.4%
8	休暇や休業制度を利用しやすい。	-	-	-	61.1%
9	女性社員には難しいと思う部署や仕事がある。	-	-	-	72.5%
10	補助的な仕事や雑用は、女性の役割だと考えている女性社員が多い。	8.5%	9.0%	8.0%	34.4%
11	▲ 補助的な仕事や雑用は、女性の役割だと考えている男性社員が多い。	19.4%	14.4%	14.0%	41.2%



(上段：女性、下段：男性)



6 セクシュアルハラスメント

(1) セクシュアルハラスメントの経験

- 自分が経験した

女性の約6割、男性の約8割は、全10項目について未選択であり、セクシュアルハラスメントの経験がないものと推測される。

一方、女性のうち、体型に関するハラスメントを受けた人が約3割、当然のように雑用をするよう求められた人が約2割を占める。また、男性の約1割は、当然のように重い荷物を持つよう求められた経験がある。

- 他人の経験を見た

女性の約6割、男性の約7割は、全10項目について未選択であり、セクシュアルハラスメントを目にした経験がないものと推測される。

一方、女性の約2割、男性の約1割は、特定の異性社員ばかりに目をかける人を目にしているほか、男女ともに約1割の人は、体型に関するハラスメントを受ける人を目にしている。

- 相談された

男女ともに約9割の人は、全10項目について未選択であり、セクシュアルハラスメントに関する相談を受けた経験がないものと推測される。

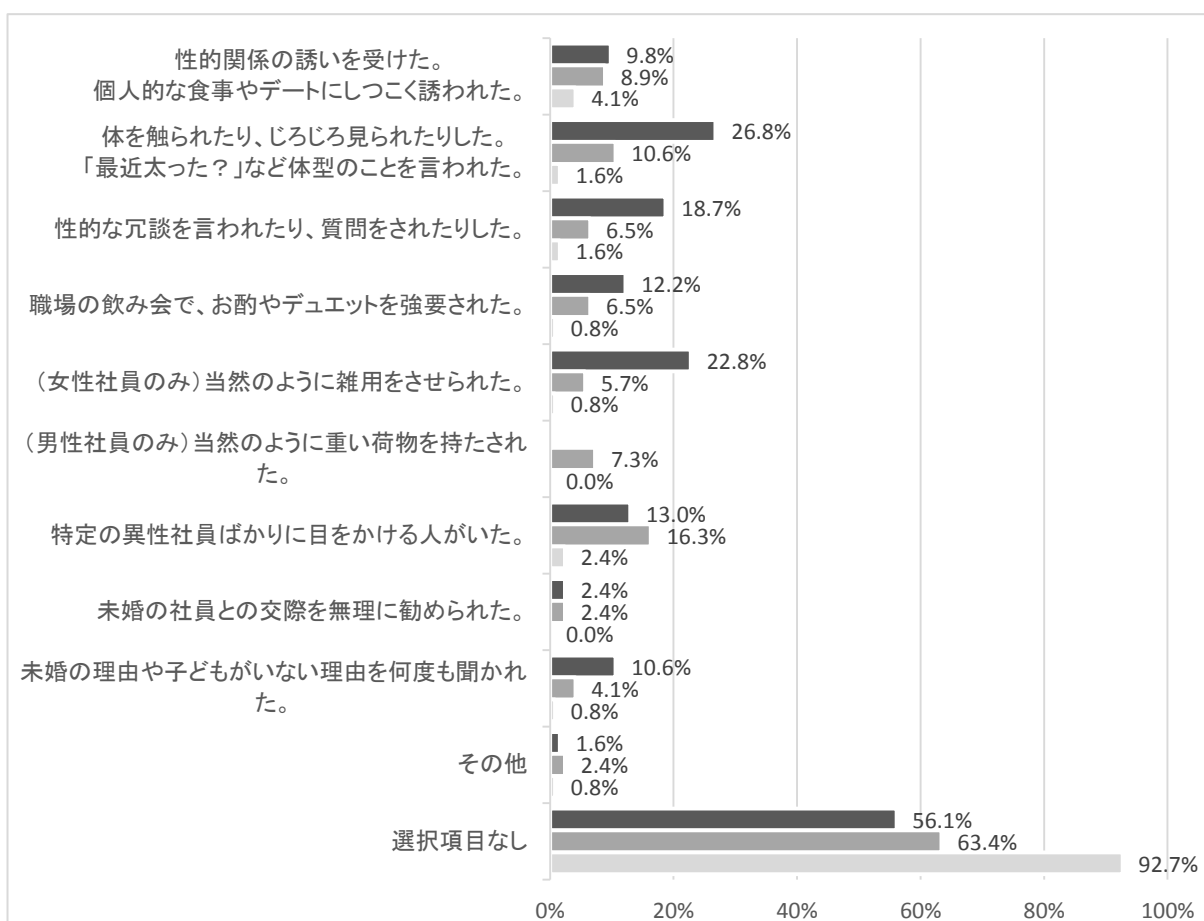
これらを踏まえると、多くの従業員はセクシュアルハラスメントについて認識し、他の従業員への言動に配慮しているものと推測されることから、約9割の事業所が何らかの対策を行っている（事業所編6(2)参照）成果であると評価できる。

一方、女性の約4割、男性の約2割は、セクシュアルハラスメントの経験があると回答しているため、以下の各項目がセクシュアルハラスメントに該当することなどについて、今後も事業所・従業員への働きかけを継続することが重要だと考えられる。

■ セクシュアルハラスメントの経験 【複数回答】（女性）

H29より調査

	項目	自分が経験した	他人の経験を見た	相談された
		H29	H29	H29
1	性的関係の誘いを受けた。 個人的な食事やデートにしつこく誘われた。	9.8%	8.9%	4.1%
2	体を触られたり、じろじろ見られたりした。 「最近太った？」など体型のことを言われた。	26.8%	10.6%	1.6%
3	性的な冗談を言われたり、質問をされたりした。	18.7%	6.5%	1.6%
4	職場の飲み会で、お酌やデュエットを強要された。	12.2%	6.5%	0.8%
5	（女性社員のみ）当然のように雑用をさせられた。	22.8%	5.7%	0.8%
6	（男性社員のみ）当然のように重い荷物を持たされた。	-	7.3%	0.0%
7	特定の異性社員ばかりに目をかける人がいた。	13.0%	16.3%	2.4%
8	未婚の社員との交際を無理に勧められた。	2.4%	2.4%	0.0%
9	未婚の理由や子どもがない理由を何度も聞かれた。	10.6%	4.1%	0.8%
10	その他	1.6%	2.4%	0.8%
-	選択項目なし	56.1%	63.4%	92.7%

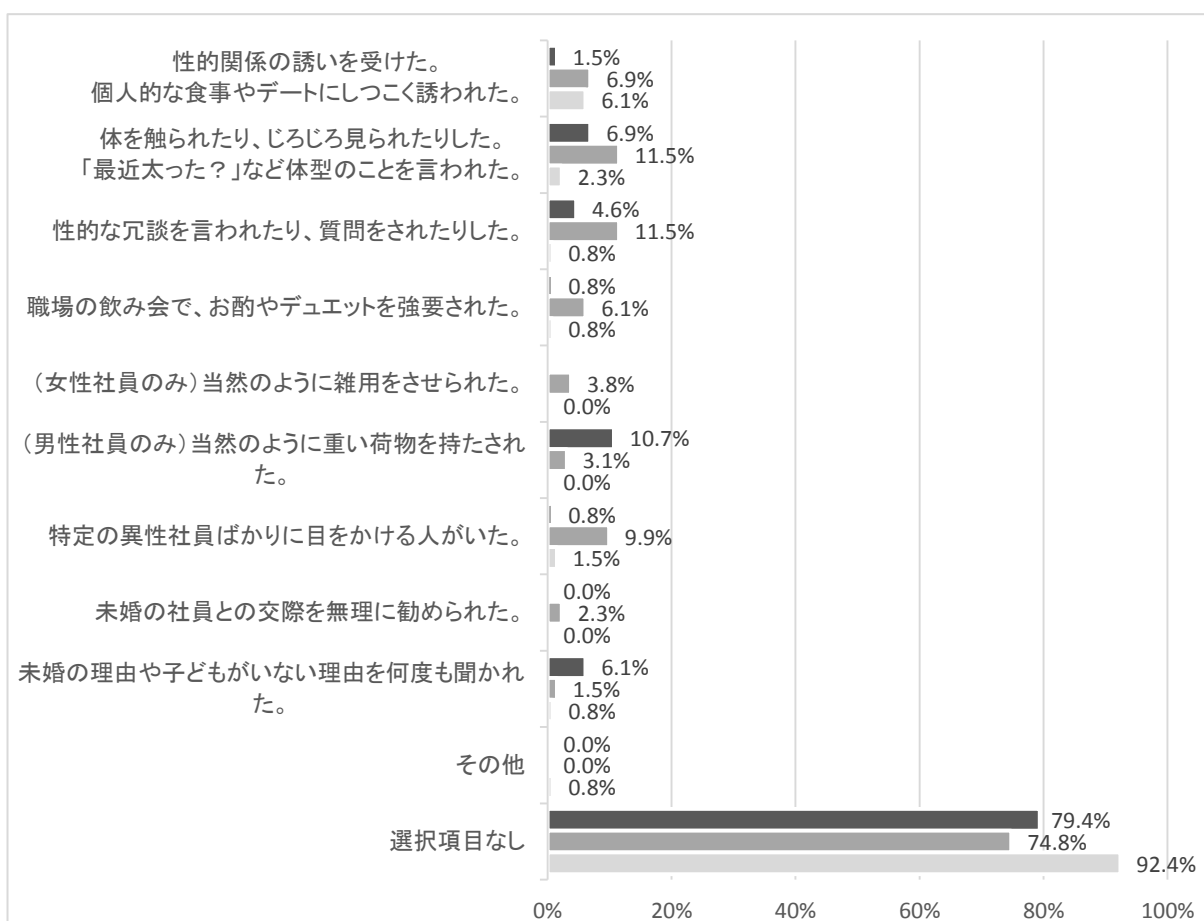


(上段：自分が経験した、中段：他人の経験を見た、下段：相談された)

■ セクシュアルハラスメントの経験【複数回答】(男性)

H29より調査

項目	自分が経験した	他人の経験を見た	相談された
	H29	H29	H29
1 性的関係の誘いを受けた。 個人的な食事やデートにしつこく誘われた。	1.5%	6.9%	6.1%
2 体を触られたり、じろじろ見られたりした。 「最近太った？」など体型のことを言われた。	6.9%	11.5%	2.3%
3 性的な冗談を言われたり、質問をされたりした。	4.6%	11.5%	0.8%
4 職場の飲み会で、お酌やデュエットを強要された。	0.8%	6.1%	0.8%
5 (女性社員のみ)当然のように雑用をさせられた。	-	3.8%	0.0%
6 (男性社員のみ)当然のように重い荷物を持たされた。	10.7%	3.1%	0.0%
7 特定の異性社員ばかりに目をかける人がいた。	0.8%	9.9%	1.5%
8 未婚の社員との交際を無理に勧められた。	0.0%	2.3%	0.0%
9 未婚の理由や子どもがいない理由を何度も聞かれた。	6.1%	1.5%	0.8%
10 その他	0.0%	0.0%	0.8%
- 選択項目なし	79.4%	74.8%	92.4%



(上段：自分が経験した、中段：他人の経験を見た、下段：相談された)

(2) セクシュアルハラスメントの原因に関する認識

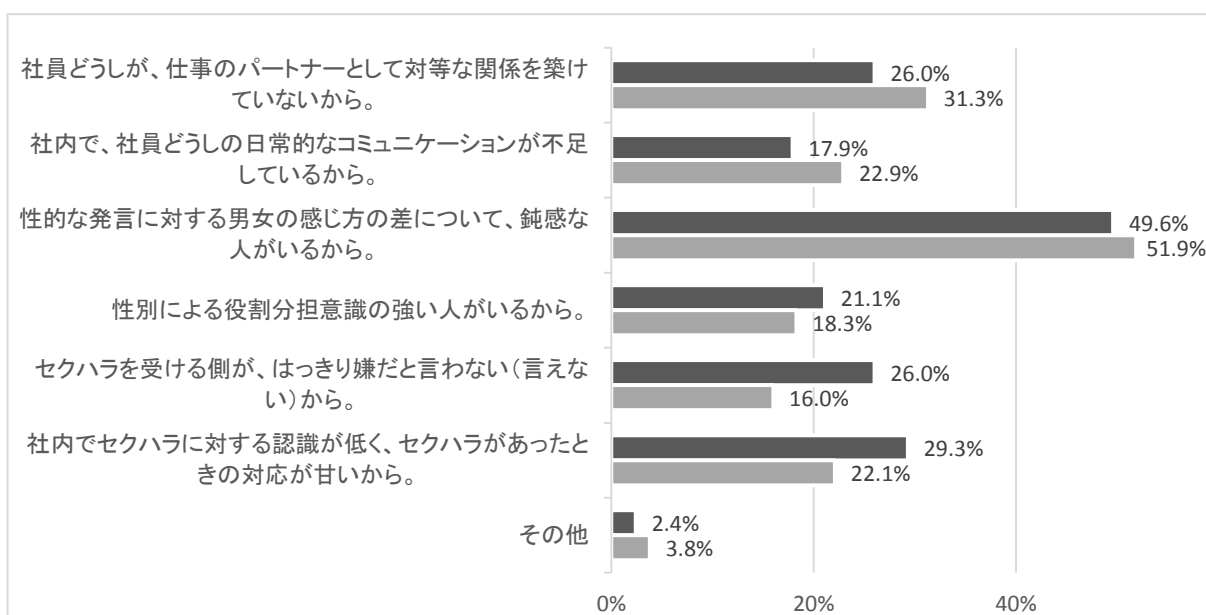
男女ともに、性的発言に対する男女の感じ方の差異に鈍感な人の存在を挙げる人が約5割、また、社員どうしが仕事のパートナーとして対等な関係を築けていないことを挙げる人が約3割を占める。

また、女性の約3割は、セクシュアルハラスメントが起こった際の対応が不十分だと感じており、事業所側の厳格な対応が求められている状況が伺える。

なお、本項目は、女性の約2割、男性の約1割が無回答・無効となっており、特に50代以上で無回答の傾向が強いことから、セクシュアルハラスメントが慎重に取り扱うべき課題であることが伺える。

■ セクシュアルハラスメントの原因に関する認識 【複数回答／3つ以内】 H29より調査

設問	女性	男性
	H29	H29
1 社員どうしが、仕事のパートナーとして対等な関係を築けていないから。	26.0%	31.3%
2 社内で、社員どうしの日常的なコミュニケーションが不足しているから。	17.9%	22.9%
3 性的な発言に対する男女の感じ方の差について、鈍感な人がいるから。	49.6%	51.9%
4 性別による役割分担意識の強い人がいるから。	21.1%	18.3%
5 セクハラを受ける側が、はっきり嫌だと言わない(言えない)から。	26.0%	16.0%
6 社内でセクハラに対する認識が低く、セクハラがあったときの対応が甘いから。	29.3%	22.1%
7 その他	2.4%	3.8%
- 無回答・無効	15.4%	14.5%



(上段：女性、下段：男性)

(3) セクシュアルハラスメント被害を受けた場合の相談相手

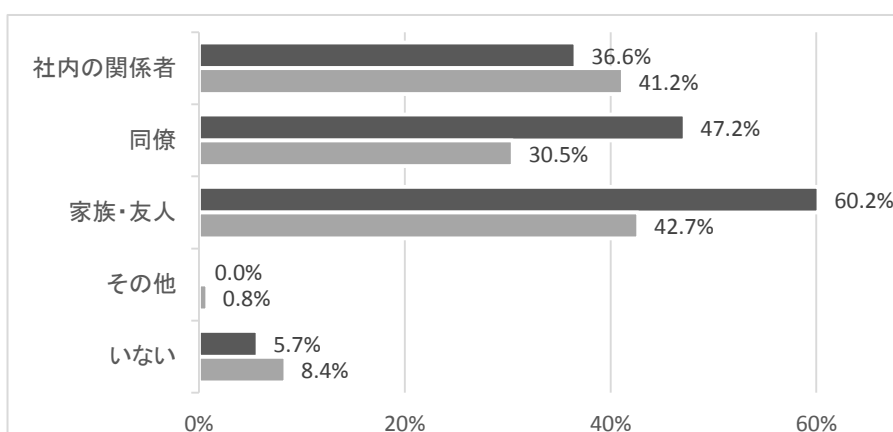
家族や友人など外部に相談相手を求める人は、女性の約6割、男性の約4割を占め20～30代ではその割合が高い。

男女ともに、社内の関係者や同僚に相談したいと考える人は一定程度存在するが、事業所内に設けられている相談窓口（事業所編 6(2)参照）が有効に機能しているとは言いがたい状況が伺える。

なお、本項目は、女性の約1割、男性の約2割が無回答・無効となっており、特に50代以上で無回答の傾向が強いことから、セクシュアルハラスメントが慎重に取り扱うべき課題であることが伺える。

■ セクシュアルハラスメント被害を受けた場合の相談相手【複数回答】 H29より調査

設問	女性	男性
	H29	H29
1 社内の関係者	36.6%	41.2%
2 同僚	47.2%	30.5%
3 家族・友人	60.2%	42.7%
4 その他	0.0%	0.8%
5 いない	5.7%	8.4%
- 無回答	8.9%	17.6%



2 調査結果（意見、感想）

1 事業所

- (1) 従業員数50人未満
 - ・記載なし
- (2) 従業員数100人未満
 - ・地域に密着した暮らしの中に仕事があるため、都市部ほど明確に仕事と生活を切り分けられないと思う。
- (3) 従業員数100人以上
 - ・記載なし

2 従業員

- (1) 女性
 - ▼20代
 - ・男性は残業することが当然、という風潮があると思う。
 - ・経営者や管理職の意識が変わらなければ、劇的な変化は起こらないと思う。
 - ・男女ともに、互いに思いやりを持って仕事をするのが大切だと思う。
 - ▼30代
 - ・子育てやキャリアアップ等に対して市の支援があれば、女性が安心して働けるようになると思う。
 - ・妊娠、出産を機に退職し、専業主婦として長く社会を離れていたことを軽視され、再就職にとっても苦労した。女性は一度社会から離れると、非常に扱いが悪くなると思う。
 - ・以前は結婚、出産を機にほとんどの女性社員が退職したため、女性社員数が圧倒的に少ないが、最近は育児休業を利用する社員が増え、その点については社内の意識が変わってきていると思う。
 - ・女性が長く働いていると「お局」と言われるなど差別を感じる一方、女性だから優遇されることもある。（社内に）雑用は女性、重い物の運搬や面倒な仕事は若い男性という考えがあると思う。男女が対等に働くことができれば素晴らしいが、それは難しいことだと思う。
 - ・女性には重労働は大変なので男性に率先してやって欲しいが、お願いしないとやってもらえないことが多い。
 - ・セクハラを気にしすぎて以前よりも社内でのコミュニケーションが減ったと感じるが、具体的な対処法はなく難しい問題だと思う。
 - ・高齢の女性や未婚の女性が働きやすい環境を作ってほしい。
 - ・職場にモラハラをする人が多く雰囲気が悪いのに、上司が注意をしない。
 - ・子育てをしながら働く環境が整っていないと思う。
 - ▼40代
 - ・女性を下に見て、庶務的業務は女性の仕事だと考える男性がいる。
 - ・女性が下に見られており、何年働いても出世することはないが、能力の高い女

性は、積極的に働いて出世すべきだと思う。

- 会社に女性管理職を置くよう法制化されればよいと思う。
- 来客時のお茶入れを女性が行うことが普通になっていると感じる。
- 妊娠、出産は女性しかできないことに対し、男性が根底の部分で敬意を持つことができなければ、男女共同参画は形だけになってしまうと思う。
- 女性は雑用係という考え方は古く、頑張った分だけ認めてほしい。自分の収入のみで子どもを育てており、仕事を優先に考えているため、家族（子ども）を犠牲にしている感じが心苦しいが、仕方がない状況にある。
- 自分たちの年代には「男は外で、女は家で」という考え方の男性がまだいて、働きたい女性にとってとても嫌だと感じる。これからの社会では、仕事も家庭も、男女が互いに協力しなければいけないと思う。
- 女性には大変なこともあるので、「女性も（男性と）対等に」という社会の風潮を押し付けられることは嫌だと感じる。
- どの職場でも当然のようにパワハラが行われており、被害を受けた社員は泣き寝入りか退職をするしかない。
- 管理職、監督職の能力に不満がある。
- バブル世代には、下の世代を育てられない人が多い。
- 男女平等は不可能で、（男女平等の推進により）逆に差別が生じると思う。
- 女性社員は研修の機会や業績評価とは一切関係がないため、何十年勤務しても会社に貢献しようという気持ちは生まれない。
- 介護職（夜勤有り）に従事しており、心身のストレスが大きく、将来にとっても不安を感じている。
- （男女が）互いの長所で短所を補い合えれば良いと思う。

▼50代

- 介護休業を取得しなくても良い環境を作るべきだと思う。
- 20代男性は、力仕事を任されることに疑問を持つなど男女平等の考えが強く若い世代は、性別による役割分担意識がなくなっていると感じる。
- 今後は、セクハラに加え、パワハラによる被害が心配される。
- 一部の人にだけ残業があるのは不公平だと思う。
- 社内不倫中の人職場にいと、働きにくく嫌悪感を持ってしまう。

▼60歳以上

- 昔も今も変わらず、男性上位の傾向があると思う。
- （社内で）セクハラの話聞いたことはない。

(2) 男性

▼20代

- 性別による固定観念（役割分担意識など）をなくすことが重要だと思う。

▼30代

- 人によって（男女平等やハラスメントへの）捉え方が異なるため、その人に合わせた接し方が重要だと思う。
- 腫れ物扱いをしていては男女平等は実現しないため、一步踏み込む勇気が必要だと思う。
- （男女が）対等であるべきだと思う。

- もっと（職場で）コミュニケーションを取るべきだと思う。
- 性別に関わらず（社員同士が）フォローし合える環境づくりが必要だと思う。
- 年齢層の高い女性には、働く意欲は高いが行動が伴わない人が多い。
- 最近は育児に積極的な父親が多いが、子どもの行事が続くと職場が人員不足になるため、工夫が必要だと思う。
- 雑務＝女性の仕事だとは思っていないが、ある程度の範囲で、性別によって向いている仕事があると思う。
- 重い物は男性が持つべきだと思う。
- パワハラに関する相談が増加しているため、社員同士のコミュニケーションの充実や、相談しやすい環境づくりが大事だと思う。

▼40代

- どんな言動がセクハラだと捉えられるか分からないため、（職場で）コミュニケーションが取りにくい状態になっていると思う。
- 子どもの学校行事等のための休暇取得について（職場で）理解がない。
- 男女が（お互いに）自分とは違うことをセクハラだと言うように感じる。
- キャリアアップを望まない女性社員の方が多いため、（昇格時には）個人の意思を確認することが必要だと思う。
- 経営者の意識が重要だと思う。

▼50代

- 男女ともに、意識改革から始めないと真の平等にはつながらないと思う。

▼60歳以上

- 記載なし

3 資料編

働く場における男女の意識調査 《事業所調査票》

へのご協力をお願い

この調査は、「男女共同参画おかやプランⅥ（平成32～36年度）」の策定に向けて、従業員30人以上の市内事業所50社を対象に、働く場における男女の意識や実態等の把握を目的として実施するものです。

お忙しいところ大変恐縮ですが、ご協力をいただきますようお願いいたします。

1 事業所を対象とする調査について

※この調査票

●調査内容

平成29年4月1日現在の、貴事業所全体の状況をお答えください。

●記入をお願いしたい方

人事・労務管理部門の責任者の方

●提出方法

記入済みの調査票を同封の返信用封筒（切手不要／会社名は無記名）に入れて、
8月31日（木）までにポストへ投函してください。

2 従業員を対象とする調査について

※別添の調査票

●調査内容

貴事業所で働く従業員の方（個人）の、労働状況や仕事に対する意識をお答えください。

●記入をお願いしたい方

貴事業所の従業員の方 合計10名

…従業員の方10名に、従業員調査票・返信用封筒を1通ずつお渡しください。

…10名の内訳は貴事業所へ一任しますが、性別、年代、職種、勤務形態（正規、非正規、派遣など）の異なる方をランダムに抽出していただけるとありがたいです。

●提出方法

各従業員の方は、記入済みの調査票を同封の返信用封筒（切手不要／会社名・氏名は無記名）に入れて、8月31日（木）までにポストへ投函してください。

ご回答いただきました内容は、「男女共同参画おかやプランⅥ」を策定するための基本データとして使用し、それ以外の目的で使用することは一切ありません。
本調査は全て無記名により行い、調査結果は統計データとして公表します。
個別の事業所の情報を公表することは一切ありませんので、日頃感じていることを率直にお答えいただきますようお願いいたします。

（お問い合わせ） 岡谷市企画課 男女共同参画担当 松村
（電話 23-4811 内線1528）

本調査は全て無記名により行い、調査結果は統計データとして公表します。

個別の事業所の情報を公表することは一切ありませんので、日頃感じていることを率直にお答えいただきますようお願いいたします。

【回答方法】

- 該当する番号を○で囲んでください。複数回答をお願いする設問もあります。
- 「その他」に該当する場合は、() 内に具体的な内容を記入してください。
- 回答できない項目は、空欄としていただいて構いません。

● 貴事業所の概要について

問1 業種について、該当するものに○をしてください。

- | | | | |
|-----------|----------|----------------------|--------------|
| 1. 建設業 | 2. 製造業 | 3. 運輸・情報通信業 | 4. 卸・小売業、飲食業 |
| 5. 金融・保険業 | 6. 医療・福祉 | 7. サービス業(他に分類されないもの) | |

問2 従業員について記入してください。

雇用形態	正社員			パートタイム労働者(※1)			その他		
	人数	平均年齢	平均勤続年数	人数	平均年齢	平均勤続年数	人数	平均年齢	平均勤続年数
従業員数	人	歳	年	人	歳	年	人	歳	年
うち女性	人	歳	年	人	歳	年	人	歳	年

※1 パートタイム労働者

1日の所定労働時間または1週間の所定労働日数が当該事業所の一般従業員より少ない常勤従業員

問3 管理・監督職について記入してください。

- | | | | |
|-------------------|--------|------|--------|
| 1. 管理職(課長相当職以上) | _____人 | うち女性 | _____人 |
| 2. 監督職(係長・班長等相当職) | _____人 | うち女性 | _____人 |

● 女性の活用・登用について

問4 「ポジティブ・アクション(※2)」の認識について、該当するものに○をしてください。

- | | |
|----------------------------|--|
| 1. 言葉も内容も知っている。 | |
| 2. 言葉を聞いたことはあるが、内容はよく知らない。 | |
| 3. 言葉も内容も知らない。 | |

※2 ポジティブ・アクション(積極的格差是正措置)

社会のさまざまな分野において、男女間の格差を是正するため、一方の性に対して一定の範囲で特別な機会を提供することなどにより、実質的な機会均等の実現を目的として講じる暫定的な措置

問5 正規の女性従業員の働き方の傾向として、該当するものに○をしてください。

1. 結婚を契機に退職する従業員が多い。
2. 妊娠・出産を契機に退職する従業員が多い。
3. 産前・産後休暇および育児休業後に復帰し、継続して就業している従業員が多い。
4. 妊娠・出産する女性従業員は少ない、またはいない。
5. その他

問6 女性従業員の活用に向けて、取り組んでいるもの全てに○をしてください。

1. 幅広い職種を意図的に経験させるなど、女性の職域の拡大に努めている。
 2. 女性が満たしにくい採用・昇格条件を見直している。
 3. 性別に関わらず、全ての従業員が研修等により段階的にマネジメント能力を身につけられるよう配慮している。
 4. 自己申告制度（※3）を採用している。
 5. 先輩の女性従業員が後輩の女性従業員を支援、指導する仕組みを導入している。
 6. 育児・介護などを行っている女性従業員が働き続けることについて、従業員どうしの理解や協力が得られるよう、従業員全体への意識啓発をしている。
 7. 性別にとらわれない公正な人事管理制度・人事評価制度を構築している。
 8. 勤務時間の短縮やワークシェアリングなど、家庭との両立に配慮した制度を導入している。
 9. 女性の中途採用や再雇用など、出産・育児等により中断したキャリアを再開できる制度を導入している。
 10. その他
 11. 該当なし
- 取組を行わない理由：

※3 自己申告制度

従業員が、現在の職務における目標、満足度、異動、配置転換、上司に対する評価などを企業側に申告できる制度

問7 女性従業員の活用に向けた課題について、該当するもの全てに○をしてください。

1. 女性従業員には、時間外や夜間の勤務、長期出張を依頼しにくいことが多い。
2. 女性従業員は、結婚・出産・介護など家庭の事情により退職することが多く、男性従業員よりも勤続年数が短い傾向にある。
3. 女性従業員は、育児・介護など家庭の事情により仕事を休むことが多く、周囲の従業員のフォローアップを必要とすることが多い。
4. 体力面や業務内容を考慮すると、女性に任せられる職種が限定されている。
5. 家庭との両立に配慮した制度が不十分だと感じる。
6. 男性従業員・経営層の女性活用への理解が不十分だと感じる。
7. 社内には、女性従業員を幅広い職種で活用しようという雰囲気がない。
8. 女性従業員の職業意識が低いと感じることがある。
9. その他

問8 女性管理職の登用に向けて、取り組んでいるもの全てに○をしてください。

1. 女性管理職の登用について、数値目標を設けている。
2. 女性従業員が満たしにくい昇格条件を見直している。
3. 指導的立場になりつつある女性従業員に向けて、企業側からの期待を伝えたり、研修等により自らの役割を自覚してもらったりする機会を設けている。
4. 他の女性従業員のロールモデルとなるような女性管理職を育成している。
5. 女性管理職の登用について、従業員全体への意識啓発をしている。
6. その他
7. 該当なし 取組を行わない理由：

問9 女性管理職の登用に向けた課題について、該当するもの全てに○をしてください。

1. 管理職に必要な知識・経験・判断力・指導力などを持つ女性従業員が少ない、またはいない。
2. 体力面や業務内容を考慮すると、女性は管理職に向いていないと感じる。
3. 女性従業員は、管理職になるための研修や教育訓練の機会が少ない。
4. ロールモデルとなるような女性管理職がない。
5. 社内には、女性管理職を登用しようという雰囲気あまりない。
6. 従業員の中に、女性が管理職になることを快く思わない雰囲気がある。
7. 管理職への意識が低い、または管理職になることを望んでいない女性従業員が多い。
8. その他

問10 貴事業所が従業員の能力向上や管理職登用などを目的として開催する研修会等について、該当するもの全てに○をしてください。

1. 従業員の性別に関わらず、統一的な内容の研修会等を開催している。
2. 従業員の性別に配慮した内容の研修会等を開催している。
 <具体例>
- 女性対象：
- 男性対象：
3. 女性のキャリアアップや管理職登用を目的とする研修会等を開催している。
4. その他

●育児・介護休業制度等について

問 11 育児休業制度等の状況について、該当するものに○をしてください。

1. 就業規則等により整備されている。

→平成28年度の利用状況を記入してください。

種 別	期 間	女 性	男 性
育児休業	1ヶ月未満	人	人
	1ヶ月～6ヶ月未満	人	人
	6ヶ月～1年未満	人	人
	1年～1年6ヶ月未満	人	人
	1年6ヶ月以上	人	人
育児短時間勤務制度		人	人

2. 整備されていないが、整備に向けて検討を行っている。

3. 整備されておらず、当面整備する予定はない。

4. その他 ()

問 12 就業規則等に定める内容について、該当するもの全てに○をしてください。

1. 育児休業期間中の給与支給の有無

2. 復職後の給与の取り扱い

3. 賞与の算定期間内に育児休業期間があった場合の賞与の取り扱い

4. 育児休業中の定期昇給の取り扱い

5. 退職金を算定する際の育児休業期間の取り扱い

6. 育児休業者に対する職業能力の維持・向上のための措置

7. 復職後の職場や職種

8. その他 ()

問 13 育児休業者への休業中と休業後の労働条件の周知方法について、該当するものに○をしてください。

1. 書面を交付して明示している。

2. 口頭で明示している。

3. 明示していない。

4. その他 ()

問 14 介護休業制度の状況について、該当するものに○をしてください。

1. 就業規則等により整備されている

→平成28年度の利用状況を記入してください。(女性 人 男性 人)

2. 整備されていないが、整備に向けて検討を行っている。

3. 整備されておらず、当面整備する予定はない。

4. その他 ()

●ハラスメント対策について

問 15 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（※4）やセクシュアルハラスメント（※5）対策として、雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主の義務となっています。

これらのハラスメントに関する認識について、該当するものに○をしてください。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 言葉も内容も知っている。 2. 言葉を聞いたことはあるが、内容はよく知らない。 3. 言葉も内容も知らない。 |
|---|

※4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産や育児休業等の利用について、上司や同僚からの言動により、妊娠・出産した従業員や育児休業等を申請・取得した従業員などの就業環境が害されること

※5 セクシャルハラスメント

従業員の意に反して不快、不安な状態に追い込む性的な言動（同性によるものを含む。）により、仕事をする上で不利益を与えたり、就業環境を害したりすること

問 16 ハラスメントへの対策として講じている措置について、該当するもの全てに○をしてください。

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 就業規則等に、ハラスメントの定義やハラスメントを禁止する旨を明確化している。 2. 管理職や従業員に、ハラスメントの定義やハラスメントを禁止する旨を周知している。 3. 管理職や従業員を対象に、ハラスメント対策を目的とする研修などを行っている。 4. ハラスメントに関する苦情・相談窓口を設け、従業員等から訴えがあった場合は速やかに対応できる体制を整えている。 5. 従業員等からハラスメントに関する苦情・相談があった場合、それを理由に雇用管理上不利益な取り扱いを行わない旨や、それに関するプライバシーを保護する旨を周知している。 6. その他 { 7. 該当なし { 取組を行わない理由 : | } |
|---|---|

●女性のパートタイム労働者について

問 17 女性のパートタイム労働者の雇用状況について、該当するものに○をしてください。

1. 正規従業員の欠員補充や代替要員として、一時的に雇用している。
2. 繁忙期など特定の時期に限って雇用している。
3. 年間を通じて継続的に雇用している。
4. その他

〔

〕

問 18 女性のパートタイム労働者を雇用する理由について、該当するもの3つ以内に○をしてください。

1. 景気動向などによる生産量の変化に応じて、雇用量を調整することができるため。
2. 季節・時期・時間帯などによる業務量の差が大きく、人員が不足する部分を補うため。
3. 正規従業員が休暇・休憩を取ることで人員が不足する部分を補うため。
4. 正規従業員を雇用したいが、求職者がなかなか集まらないため。
5. 人件費を抑制するため。
6. 特殊技能・資格・経験などを持つ女性が必要なため。

〔その内容：

7. 特殊技能や資格のいない単純作業が多いため。
8. 女性に適した業務内容が多いため。
9. 正規従業員の結婚等による退職後の再雇用や、定年退職後の勤務延長の形態として。
10. その他

〔

〕

問 19 今後の雇用方針について、該当するもの3つ以内に○をしてください。

1. 景気動向などによる生産量の変化に応じて、雇用量を調整するために活用したい。
2. 季節・時期・時間帯などによる業務量の差を調整するために活用したい。
3. 正社員の休暇取得や時間外労働の短縮を進めるために活用したい。
4. 正規従業員の人手不足を補うために活用したい。
5. 人件費を抑制するため、正規従業員に替えて活用したい。
6. 特殊技能・資格・経験などが必要な業務で活用したい。
7. 特殊技能や資格のいない単純作業等で活用したい。
8. 正規従業員の結婚等による退職後の再雇用や、定年退職後の勤務延長の形態として活用したい。
9. 意欲や能力が高く、勤務成績が優秀な場合は、正規従業員への登用を検討したい。
10. その他

〔

〕

●従業員のワーク・ライフ・バランスについて

問 20 ワーク・ライフ・バランス（※6）の認識について、該当するものに○をしてください。

1. 言葉も内容も知っている。
2. 言葉を聞いたことはあるが、内容はよく知らない。
3. 言葉も内容も知らない。

※6 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期・中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態

問 21 従業員のワーク・ライフ・バランスを実現するための取組について、該当するもの全てに○をしてください。

1. 経営方針等に、ワーク・ライフ・バランスに取り組む旨を盛り込んでいる。
2. 自己申告制度を導入している。
3. ワーク・ライフ・バランス推進担当者を定めている。
4. 管理職や従業員を対象に、ワーク・ライフ・バランスに関する研修などを行なっている。
5. 定期的にノー残業デーを設けている。
6. 計画的な有給休暇の取得を推奨するとともに、性別に関わらず育児・介護休業等が取得しやすい環境づくりに努めている。
7. 時間外勤務を抑制するため、業務の効率化や共有化を推進している。
8. 従業員の希望する働き方を実現するため、勤務地や勤務時間への希望に配慮している。
9. 勤務時間の短縮やワークシェアリングなど、家庭との両立に配慮した制度を導入している。
10. その他
11. 該当なし 取組を行わない理由：

問 22 従業員のワーク・ライフ・バランスが実現することによる企業側のメリットについて、該当するもの3つ以内に○をしてください。

1. 企業のイメージが向上する。
2. 優秀な人材が採用できるようになる。
3. 従業員が心身ともに健康になり、労働意欲や生産性が高まる。
4. 効率性や共有化に向けた業務の見直しにより、従業員の意識改革につながる。
5. 性別に関わらず従業員が能力を発揮し、女性の活用や管理職登用にもつながる。
6. 職場内に助け合う雰囲気生まれ、組織が活性化する。
7. その他

働く場における男女の意識について、ご意見・ご感想などがありましたら記入してください。

質問は以上です。ご協力、どうもありがとうございました。

働く場における男女の意識調査 《従業員調査票》

へのご協力をお願い

この調査は、「男女共同参画おかやプランⅥ（平成32～36年度）」の策定に向けて、市内の事業所で働く方々を対象に、働く場における男女の意識や実態等の把握を目的として実施するものです。

今回は、従業員がおよそ30人以上の市内事業所50社に依頼し、各事業所あたり10人の方にこの調査票を配布させていただきました。

お忙しいところ大変恐縮ですが、ご協力をいただきますようお願いいたします。

平成29年7月

岡谷市長 今井 竜五

●調査内容

平成29年4月1日現在のあなた個人のお仕事の状況や、お仕事に対する考え方をお答えください。

●提出方法

記入済みの調査票を同封の返信用封筒（切手不要／会社名・氏名は無記名）に入れて、8月31日（木）までにポストへ投函してください。

ご回答いただきました内容は、「男女共同参画おかやプランⅥ」を策定するための基本データとして使用し、それ以外の目的で使用することは一切ありません。

本調査は全て無記名により行い、調査結果は統計データとして公表します。

記入していただいた情報をお勤めの事業所に公表することは一切ありませんので、日頃感じていることを率直にお答えいただきますようお願いいたします。

（お問い合わせ） 岡谷市企画課 男女共同参画担当 松村
（電話 23-4811 内線1528）

本調査は全て無記名により行い、調査結果は統計データとして公表します。

記入していただいた情報をお勤めの事業所に公表することは一切ありませんので、日頃感じていることを率直にお答えいただきますようお願いいたします。

【回答方法】

- 該当する番号を○で囲んでください。複数回答をお願いする設問もあります。
- 「その他」に該当する場合は、() 内に具体的な内容を記入してください。
- 回答できない項目は、空欄としていただいて構いません。

●あなたとあなたの世帯について

問1 あなたご自身について、該当するものに○をしてください。

性別	1. 男性 2. 女性
年代	1. 20代 2. 30代 3. 40代 4. 50代 5. 60歳以上
結婚	1. 未婚 2. 既婚（配偶者あり） 3. 既婚（死別、離別）
子ども	1. いる 2. いない
介護が必要な人	1. いる 2. いない

問2 問1で「子どもがいる」を選んだ方は、「一番年下」のお子さんについて、該当するものに○をしてください。

1. 3歳未満	2. 3～6歳（小学校入学前）	3. 小学生	4. 中学生
5. 高校生	6. 大学・短大・専門学校生	7. 社会人	8. その他

問3 あなたが属している世帯の構成について、該当するものに○をしてください。

1. 一人暮らし	2. 夫婦のみ	3. 二世帯（親・子）	4. 三世帯（祖父母・親・子）
5. その他（	）		

●職種と雇用形態について

問4 あなたの職種について、該当するものに○をしてください。

- | | | |
|---------------|--------------|------------|
| 1. 事務的職業 | 2. 専門的・技術的職業 | 3. 生産工程の職業 |
| 4. 販売・サービスの職業 | 5. その他 () | |

問5 あなたの雇用形態について、該当するものに○をしてください。

- | |
|------------------------------------|
| 1. 正規の職員・従業員 →問5-1へ |
| 2. パート、アルバイト（正社員よりも勤務時間が短い） →問5-2へ |
| 3. その他 →問5-2へ |

問5-1 問5で「1」を選んだ方は、職場での立場について、該当するものに○をしてください。

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1. 一般職(スタッフ・係員) | 2. 監督職(係長、班長など) |
| 3. 管理職(課長相当職以上) | |

↳ 次ページ問6へ

問5-2 問5で「2」または「3」を選んだ方は、現在の働き方を選んだ理由について、該当するもの3つ以内に○をしてください。

- | |
|------------------------------------|
| 1. 正社員よりも勤務時間が短く、時間が自由になるから。 |
| 2. 家事・育児・介護など家庭のことと仕事を両立しやすいから。 |
| 3. 転勤がなく、自宅または自宅の近くで働けるから。 |
| 4. 正社員としての勤め先が見つからなかったから。 |
| 5. 正社員として働くことについて、家族の理解や協力を得にくいから。 |
| 6. 正社員よりも仕事の責任が軽いから。 |
| 7. 仕事の内容が自分の希望と合っているから。 |
| 8. 自分が持っている特殊技能・資格・経験などを活かせるから。 |
| 9. 他に主な収入源があるから。 |
| 10. その他 () |

↓

問5-3 問5で「2」または「3」を選んだ方は、正社員になりたいと思いますか。該当するものに○をしてください。

- | | | |
|---------|---------------|----------|
| 1. 希望する | 2. 条件が合えば希望する | 3. 希望しない |
|---------|---------------|----------|

●勤務の状況について

問7 残業や休日出勤について、該当するものに○をしてください。

残業	1. ほとんどない	2. 忙しい時期にはある	3. 常にある
休日出勤	1. ほとんどない	2. 忙しい時期にはある	3. 常にある
今後の希望	1. 今より減らしたい →問 7-1 へ 2. 今より増やしたい →問 7-2 へ 3. 今のままがいい →問 8 へ		

問7-1 問7で「今より減らしたい」を選んだ方は、その理由について、該当するものに○をしてください。

1. 睡眠時間や休息が十分に取れず、健康に不安を感じるから。
2. 家事・育児・介護など、家庭のための時間を確保したいから。
3. 勉強・趣味・ボランティアなど、自分のための時間を確保したいから。
4. その他 ()

問7-2 問7で「今より増やしたい」を選んだ方は、その理由について、該当するものに○をしてください。

1. 収入を増やしたいから。
2. 仕事上の責任を果たすために必要だから。
3. 仕事が間に合わないから。
4. 長時間働いた方が、会社に評価されるから。
5. その他 ()

問8 ワーク・ライフ・バランス（※1）の考え方について、該当するものに○をしてください。

理想	現在の生活
1. 仕事を優先したい。	1. 仕事を優先している。
2. 家庭生活や個人の時間を優先したい。	2. 家庭生活や個人の時間を優先している。
3. 全てのバランスを取りたい。	3. 全てのバランスが取れている。

※1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などでも、人生の段階に応じてさまざまな生き方が選択・実現できる状態

問9 社員がワーク・ライフ・バランスを実現するために、企業はどんな取組を行うべきだと思いますか。該当するもの3つ以内に○をしてください。

1. 経営者や管理職が「成果や能力よりも勤務時間の長さを評価する」という意識を改める。
2. 仕事を見直し、無駄な業務や作業を減らす。
3. 社員に、計画的に有給休暇を取得させる。
4. ノー残業デーを設ける。
5. 育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる。
6. 勤務時間の短縮や在宅勤務など、社員が自分に合った働き方を選べるようにする。
7. その他 ()

●セクシュアルハラスメント（セクハラ／性的嫌がらせ）について

問 14 職場で以下の経験があれば、該当するもの全てに○をしてください。

項目	自分が 経験した	他人の経 験を見た	相談 された
1. 性的関係の誘いを受けた。 個人的な食事やデートにしつこく誘われた。			
2. 体を触られたり、じろじろ見られたりした。 「最近太った？」など体型のことを言われた。			
3. 性的な冗談を言われたり、質問をされたりした。			
4. 職場の飲み会で、お酌やデュエットを強要された。			
5. (女性社員) 当然のように雑用をさせられた。			
6. (男性社員) 当然のように重い荷物を持たされた。			
7. 特定の異性社員ばかりに目をかける人がいた。			
8. 未婚の社員との交際を無理に勧められた。			
9. 未婚の理由や子どもがいない理由を何度も聞かれた。			
10. その他 ()			

問 15 問 14 の各項目はセクハラの一例ですが、セクハラが起こる原因は何だと思えますか。該当するもの3つ以内に○をしてください。

1. 社員どうしが、仕事のパートナーとして対等な関係を築けていないから。
2. 社内で、社員どうしの日常的なコミュニケーションが不足しているから。
3. 性的な発言に対する男女の感じ方の差について、鈍感な人がいるから。
4. 性別による役割分担意識の強い人がいるから。
5. セクハラを受ける側が、はっきり嫌だと言わない（言えない）から。
6. 社内でセクハラに対する認識が低く、セクハラがあったときの対応が甘いから。
7. その他 ()

問 16 あなたがセクハラを受けたとき、相談できそうな人は誰ですか。該当するもの全てに○をしてください。

1. 社内の関係者（上司、人事・労務担当者、セクハラ相談窓口など）
2. 同僚
3. 家族、友人
4. その他 ()
5. 相談できる人はいない

働く場における男女の意識について、ご意見、ご感想などがありましたら記入してください。

質問は以上です。ご協力、どうもありがとうございました。

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(事業所)

■問1 業種

業種	事業所数	構成比
1 建設業	1	3.2%
2 製造業	21	67.7%
3 運輸・情報通信業	0	0.0%
4 卸・小売業、飲食業	2	6.5%
5 金融・保険業	2	6.5%
6 医療・福祉	3	9.7%
7 サービス業	2	6.5%
- 無回答	0	0.0%
合計	31	100.0%

(従業員数)

	~49人	50~99人	100人~	無回答	合計
	1	0	0	0	1
	7	7	7	0	21
	0	0	0	0	0
	1	1	0	0	2
	0	1	1	0	2
	0	2	1	0	3
	1	0	1	0	2
	0	0	0	0	0
	10	11	10	0	31
	32.3%	35.5%	32.3%	0.0%	

単位:事業所

■問2 従業員の女性比率

区分	正社員		パートタイム		その他		合計		女性比率			
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	正社員	パート	その他	合計
業種別	1,123	2,809	934	136	38	102	2,095	3,047	28.6%	87.3%	27.1%	40.7%
建設業	11	29	1	0	0	0	12	29	27.5%	100.0%	#DIV/0!	29.3%
製造業	409	2,129	230	46	36	85	675	2,260	16.1%	83.3%	29.7%	23.0%
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	11	78	28	17	0	0	39	95	12.4%	62.2%	#DIV/0!	29.1%
金融・保険業	123	180	69	3	1	16	193	199	40.6%	95.8%	5.9%	49.2%
医療・福祉	356	166	175	12	1	1	532	179	68.2%	93.6%	50.0%	74.8%
サービス業	213	227	431	58	0	0	644	285	48.4%	88.1%	#DIV/0!	69.3%
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	1,123	2,809	934	136	38	102	2,095	3,047	28.6%	87.3%	27.1%	40.7%
~49人	73	253	44	9	13	2	130	264	22.4%	83.0%	86.7%	33.0%
50~99人	204	424	61	30	6	15	271	469	32.5%	67.0%	28.4%	36.6%
100人~	846	2,132	829	97	19	85	1,694	2,314	28.4%	89.5%	18.3%	42.3%

単位:人

■問3 管理・監督職の女性比率

区分	管理職		監督職		合計		女性比率		
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	管理職	監督職	合計
業種別	14	546	91	514	105	1,060	2.5%	15.0%	9.0%
建設業	0	6	0	6	0	12	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	2	364	25	355	27	719	0.5%	6.6%	3.6%
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	3	32	3	14	6	46	8.6%	17.6%	11.5%
金融・保険業	2	87	8	19	10	106	2.2%	29.6%	8.6%
医療・福祉	5	12	24	14	29	26	29.4%	63.2%	52.7%
サービス業	2	45	31	106	33	151	4.3%	22.6%	17.9%
無回答	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	14	546	91	514	105	1,060	2.5%	15.0%	9.0%
~49人	3	55	5	39	8	94	5.2%	11.4%	7.8%
50~99人	2	109	14	49	16	158	1.8%	22.2%	9.2%
100人~	9	382	72	426	81	808	2.3%	14.5%	9.1%

単位:人

■問4 ポジティブ・アクションの認知度 【分母:回答者数】

選択肢	1	2	3	-	(構成比)	1	2	3	-
	言葉も内容も知っている。	言葉を聞いたことはあるが、内容はよく知らない。	言葉も内容も知らない。	無回答		言葉も内容も知っている。	言葉を聞いたことはあるが、内容はよく知らない。	言葉も内容も知らない。	無回答
業種別	12	8	11	0	31	38.7%	25.8%	35.5%	0.0%
建設業	0	0	1	0		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
製造業	9	6	6	0		42.9%	28.6%	28.6%	0.0%
運輸・情報通信業	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	2	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	1	1	0	0		50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	0	1	2	0		0.0%	33.3%	66.7%	0.0%
サービス業	0	0	2	0		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
無回答	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	12	8	11	0	31	38.7%	25.8%	35.5%	0.0%
~49人	2	2	6	0		20.0%	20.0%	60.0%	0.0%
50~99人	5	4	2	0		45.5%	36.4%	18.2%	0.0%
100人~	5	2	3	0		50.0%	20.0%	30.0%	0.0%

単位:事業所

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(事業所)

■問5 正規の女性従業員の働き方の傾向 【分母:回答者数】

単位:事業所

選択肢	1	2	3	4	5	-	→ (構成比)	1	2	3	4	5	-
	結婚を契機に退職する従業員が多い。	妊娠・出産を契機に退職する従業員が多い。	産前・産後休暇および育児休業後に復帰し、継続して就業している従業員が多い。	妊娠・出産する女性従業員は少ない、またはいない。	その他	無回答		結婚を契機に退職する従業員が多い。	妊娠・出産を契機に退職する従業員が多い。	産前・産後休暇および育児休業後に復帰し、継続して就業している従業員が多い。	妊娠・出産する女性従業員は少ない、またはいない。	その他	無回答
業種別	1	4	12	8	3	3	31	3.2%	12.9%	38.7%	25.8%	9.7%	9.7%
建設業	0	1	0	0	0	0		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	0	1	7	7	3	3		0.0%	4.8%	33.3%	33.3%	14.3%	14.3%
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	0	1	0	1	0	0		0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	0	1	1	0	0	0		0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	0	0	3	0	0	0		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	1	0	1	0	0	0		50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	0	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	1	4	12	8	3	3	31	3.2%	12.9%	38.7%	25.8%	9.7%	9.7%
～49人	1	2	1	4	1	1		10.0%	20.0%	10.0%	40.0%	10.0%	10.0%
50～99人	0	1	5	2	1	2		0.0%	9.1%	45.5%	18.2%	9.1%	18.2%
100人～	0	1	6	2	1	0		0.0%	10.0%	60.0%	20.0%	10.0%	0.0%

▼その他(記載欄)

- ・未婚の女性従業員が多い。(2)
- ・子育てが済んでいる、または、育児休業の対象年齢より大きい子どもがいる女性従業員が多い。

■問6 女性従業員の活用に向けた取組 【複数回答、分母:回答者数】

単位:事業所

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	-	↓ (構成比)
	女性が満たしにくい採用・昇格条件を見直している。	性別に関わらず、全ての従業員が研修等により段階的にマネジメント能力を身につけられるよう配慮している。	自己申告制度を採用している。	性別にとらわれない公正な人事管理制度・人事評価制度を構築している。	女性の中途採用や再雇用など、出産・育児等により中断したキャリアを再開できる制度を導入している。	先輩の女性従業員が後輩の女性従業員を支援、指導する仕組みを導入している。	育児・介護などをしていない女性従業員が働き続けることについて、従業員どうしの理解や協力が得られるよう、従業員全体への意識啓発をしている。	勤務時間の短縮やワークシェアリングなど、家庭との両立に配慮した制度を導入している。	幅広い職種を意図的に経験させるなど、女性の職域の拡大に努めている。	その他	該当なし	無回答	
業種別	6	19	3	18	9	2	14	11	8	0	1	0	91
建設業	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
製造業	2	12	1	11	5	2	9	6	4	0	1	0	
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
卸・小売業、飲食業	1	2	0	2	1	0	2	1	1	0	0	0	
金融・保険業	1	2	1	1	0	0	1	0	2	0	0	0	
医療・福祉	2	2	0	3	2	0	2	3	1	0	0	0	
サービス業	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
従業員数別	6	19	3	18	9	2	14	11	8	0	1	0	91
～49人	2	5	0	3	3	1	3	3	2	0	1	0	
50～99人	3	8	1	8	5	0	7	3	4	0	0	0	
100人～	1	6	2	7	1	1	4	5	2	0	0	0	

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	-
業種別	19.4%	61.3%	9.7%	58.1%	29.0%	6.5%	45.2%	35.5%	25.8%	0.0%	3.2%	0.0%
建設業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	9.5%	57.1%	4.8%	52.4%	23.8%	9.5%	42.9%	28.6%	19.0%	0.0%	4.8%	0.0%
運輸・情報通信業	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	50.0%	100.0%	0.0%	100.0%	50.0%	0.0%	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	50.0%	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	66.7%	66.7%	0.0%	100.0%	66.7%	0.0%	66.7%	100.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	19.4%	61.3%	9.7%	58.1%	29.0%	6.5%	45.2%	35.5%	25.8%	0.0%	3.2%	0.0%
～49人	20.0%	50.0%	0.0%	30.0%	30.0%	10.0%	30.0%	30.0%	20.0%	0.0%	10.0%	0.0%
50～99人	27.3%	72.7%	9.1%	72.7%	45.5%	0.0%	63.6%	27.3%	36.4%	0.0%	0.0%	0.0%
100人～	10.0%	60.0%	20.0%	70.0%	10.0%	10.0%	40.0%	50.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%

▼その他(記載欄)

- ・なし

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(事業所)

▼取組を行わない理由(記載欄)

- ・女性従業員数が少ないため。

■問7 女性従業員の活用に向けた課題【複数回答、分母:回答者数】

単位:事業所

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	-
	女性従業員には、時間外や夜間の勤務、長期出張を依頼しにくいことが多い。	女性従業員は、結婚・出産・介護など家庭の事情により退職することが多く、男性従業員よりも勤続年数が短い傾向にある。	女性従業員は、育児・介護など家庭の事情により仕事を休むことが多く、周囲の従業員のフォローアップを必要とすることが多い。	体力面や業務内容を考慮すると、女性に任せられる職種が限定されている。	家庭との両立に配慮した制度が不十分だと感じる。	男性従業員・経営層の女性活用への理解が不十分だと感じる。	社内には、女性従業員を幅広い職種で活用しようという雰囲気がない。	女性従業員の職業意識が低いと感じることがある。	その他	無回答
業種別	13	7	17	11	2	2	5	8	2	1
建設業	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
製造業	8	4	10	10	2	2	5	4	1	1
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
卸・小売業、飲食業	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0
金融・保険業	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0
医療・福祉	2	0	3	0	0	0	0	0	0	0
サービス業	1	1	2	1	0	0	0	1	1	0
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
従業員数別	13	7	17	11	2	2	5	8	2	1
～49人	5	3	4	6	0	0	2	3	0	0
50～99人	4	3	6	1	1	1	1	4	1	1
100人～	4	1	7	4	1	1	2	1	1	0

↓
(構成比)

68

68

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	-
業種別	41.9%	22.6%	54.8%	35.5%	6.5%	6.5%	16.1%	25.8%	6.5%	3.2%
建設業	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	38.1%	19.0%	47.6%	47.6%	9.5%	9.5%	23.8%	19.0%	4.8%	4.8%
運輸・情報通信業	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	66.7%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	50.0%	50.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
無回答	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	41.9%	22.6%	54.8%	35.5%	6.5%	6.5%	16.1%	25.8%	6.5%	3.2%
～49人	50.0%	30.0%	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	20.0%	30.0%	0.0%	0.0%
50～99人	36.4%	27.3%	54.5%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	36.4%	9.1%	9.1%
100人～	40.0%	10.0%	70.0%	40.0%	10.0%	10.0%	20.0%	10.0%	10.0%	0.0%

▼その他(記載欄)

- ・パートタイム労働者の割合が高いため、割り切って仕事をしている従業員が多い。
- ・育児休業中の職員について、代替職員を確保することが非常に難しい。

■問8 女性管理職の登用に向けた取組【複数回答、分母:回答者数】

単位:事業所

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	-
	女性管理職の登用について、数値目標を設けている。	女性従業員が満たしにくい昇格条件を見直している。	指導的立場になりつつある女性従業員に向けて、企業側からの期待を伝えたり、研修等により自らの役割を自覚してもらったりする機会を設けている。	他の女性従業員のロールモデルとなるような女性管理職を育成している。	女性管理職の登用について、従業員全体への意識啓発をしている。	その他	該当なし	無回答
業種別	4	0	15	3	4	1	9	3
建設業	0	0	1	0	0	0	0	0
製造業	2	0	7	1	2	1	8	3
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0
卸・小売業、飲食業	0	0	1	1	1	0	1	0
金融・保険業	1	0	2	1	0	0	0	0
医療・福祉	0	0	3	0	0	0	0	0
サービス業	1	0	1	0	1	0	0	0
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0

↓
(構成比)

39

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(事業所)

従業員数別	4	0	15	3	4	1	9	3
～49人	0	0	3	1	2	1	4	1
50～99人	0	0	5	1	1	0	3	2
100人～	4	0	7	1	1	0	2	0

39

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	-
業種別	12.9%	0.0%	48.4%	9.7%	12.9%	3.2%	29.0%	9.7%
建設業	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	9.5%	0.0%	33.3%	4.8%	9.5%	4.8%	38.1%	14.3%
運輸・情報通信業	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%
金融・保険業	50.0%	0.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	12.9%	0.0%	48.4%	9.7%	12.9%	3.2%	29.0%	9.7%
～49人	0.0%	0.0%	30.0%	10.0%	20.0%	10.0%	40.0%	10.0%
50～99人	0.0%	0.0%	45.5%	9.1%	9.1%	0.0%	27.3%	18.2%
100人～	40.0%	0.0%	70.0%	10.0%	10.0%	0.0%	20.0%	0.0%

▼その他(記載欄)

・なし

▼取組を行わない理由(記載欄)

- ・女性正社員は「作業者のままで十分」という意識が強く、管理職として登用されることを望んでいないから。(5)
- ・女性正社員の数が少ないから。(3)
- ・経営者の意識が低いから。(2)
- ・女性正社員の年齢層が高く、管理職登用による負担が大きいのと思うから。
- ・性別に関わらず、平等に人事評価を行っているから。

■問9 女性管理職の登用に向けた課題【複数回答、分母:回答者数】

単位:事業所

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	-
管理職に必要な知識・経験・判断力・指導力などを持つ女性従業員が少ない、またはいない。		体力面や業務内容を考慮すると、女性は管理職に向いていないと感じる。	女性従業員は、管理職になるための研修や教育訓練の機会が少ない。	ロールモデルとなるような女性管理職がいない。	社内には、女性管理職を登用しようという雰囲気がある。	従業員の中に、女性が管理職になることを快く思わない雰囲気がある。	管理職への意識が低い、または管理職になることを望んでいない女性従業員が多い。	その他	無回答
業種別	14	3	2	7	6	1	20	2	2
建設業	0	0	0	0	0	0	1	0	0
製造業	9	3	1	4	5	1	13	2	2
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	0
卸・小売業、飲食業	1	0	0	1	0	0	1	0	0
金融・保険業	0	0	1	2	0	0	1	0	0
医療・福祉	2	0	0	0	0	0	2	0	0
サービス業	2	0	0	0	1	0	2	0	0
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0
従業員数別	14	3	2	7	6	1	20	2	2
～49人	5	2	0	2	2	1	5	1	1
50～99人	7	0	2	2	2	0	6	1	1
100人～	2	1	0	3	2	0	9	0	0

↓
(構成比)

57

57

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	-
業種別	45.2%	9.7%	6.5%	22.6%	19.4%	3.2%	64.5%	6.5%	6.5%
建設業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
製造業	42.9%	14.3%	4.8%	19.0%	23.8%	4.8%	61.9%	9.5%	9.5%
運輸・情報通信業	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%
サービス業	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
無回答	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	45.2%	9.7%	6.5%	22.6%	19.4%	3.2%	64.5%	6.5%	6.5%
～49人	50.0%	20.0%	0.0%	20.0%	20.0%	10.0%	50.0%	10.0%	10.0%
50～99人	63.6%	0.0%	18.2%	18.2%	18.2%	0.0%	54.5%	9.1%	9.1%
100人～	20.0%	10.0%	0.0%	30.0%	20.0%	0.0%	90.0%	0.0%	0.0%

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(事業所)

▼その他(記載欄)

- ・管理職に登用した女性正社員が、その職を辞退したケースがある。
- ・経営者の意識が低い。

■問10 従業員の能力向上や管理職登用などを目的として開催する研修会等【複数回答、分母:回答者数】

単位:事業所

選択肢	1	2	3	4	-	→ (構成比)	1	2	3	4	-
	従業員の性別に関わらず、統一的な内容の研修会等を開催している。	従業員の性別に配慮した内容の研修会等を開催している。	女性のキャリアアップや管理職登用を目的とする研修会等を開催している。	その他	無回答		従業員の性別に関わらず、統一的な内容の研修会等を開催している。	従業員の性別に配慮した内容の研修会等を開催している。	女性のキャリアアップや管理職登用を目的とする研修会等を開催している。	その他	無回答
業種別	21	1	1	2	7	32	67.7%	3.2%	3.2%	6.5%	22.6%
建設業	0	0	0	0	1		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
製造業	14	0	0	2	5		66.7%	0.0%	0.0%	9.5%	23.8%
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	2	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	1	0	1	0	0		50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	3	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	1	1	0	0	1		50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%
無回答	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	21	1	1	2	7	32	67.7%	3.2%	3.2%	6.5%	22.6%
～49人	5	0	0	2	3		50.0%	0.0%	0.0%	20.0%	30.0%
50～99人	7	0	1	0	3		63.6%	0.0%	9.1%	0.0%	27.3%
100人～	9	1	0	0	1		90.0%	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%

▼女性対象研修(記載欄)

- ・30代前半、30代後半の女性職員を対象とする研修

▼男性対象研修(記載欄)

- ・なし

▼その他(記載欄)

- ・実施していない。

■問11 育児休業制度の整備状況【分母:回答者数】

単位:事業所

選択肢	1	2	3	4	-	→ (構成比)	1	2	3	4	-
	就業規則等により整備されている。	整備されていないが、整備に向けて検討を行っている。	整備されておらず、当面整備する予定はない。	その他	無回答		就業規則等により整備されている。	整備されていないが、整備に向けて検討を行っている。	整備されておらず、当面整備する予定はない。	その他	無回答
業種別	28	2	0	0	1	31	90.3%	6.5%	0.0%	0.0%	3.2%
建設業	1	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	18	2	0	0	1		85.7%	9.5%	0.0%	0.0%	4.8%
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	2	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	2	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	3	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	2	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	28	2	0	0	1	31	90.3%	6.5%	0.0%	0.0%	3.2%
～49人	9	1	0	0	0		90.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50～99人	9	1	0	0	1		81.8%	9.1%	0.0%	0.0%	9.1%
100人～	10	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

▼その他(記載欄)

- ・なし

■問11 育児休業取得者の休業期間【分母:①回答者数、②育児休業取得者数】

単位:事業所、人

選択肢	(事業所)						→ (構成比)	【育児者の休業期間の分布であり、育休取得率ではない】					
	取得者あり	～1月	～6月	～1年	～1年6月	1年6月～		取得者あり	～1月	～6月	～1年	～1年6月	1年6月～
業種別	17	0	3	17	15	37	72	54.8%	0.0%	4.2%	23.6%	20.8%	51.4%
建設業	1	0	0	0	0	1		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
製造業	11	0	0	8	10	1		52.4%	0.0%	0.0%	42.1%	52.6%	5.3%
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	0	0	0	0	0	0		0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
金融・保険業	1	0	0	0	3	0		50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
医療・福祉	3	0	3	9	1	3		100.0%	0.0%	18.8%	56.3%	6.3%	18.8%
サービス業	1	0	0	0	1	32		50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%	97.0%
無回答	0	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(事業所)

従業員数別	17	0	3	17	15	37
～49人	4	0	0	2	1	1
50～99人	6	0	0	9	2	0
100人～	7	0	3	6	12	36

72	54.8%	0.0%	4.2%	23.6%	20.8%	51.4%
	40.0%	0.0%	0.0%	50.0%	25.0%	25.0%
	54.5%	0.0%	0.0%	81.8%	18.2%	0.0%
	70.0%	0.0%	5.3%	10.5%	21.1%	63.2%

▼男性 (事業所) (人)

選択肢	取得者あり	～1月	～6月	～1年	～1年6月	1年6月～
業種別	1	0	0	0	1	0
建設業	0	0	0	0	0	0
製造業	1	0	0	0	1	0
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0	0
卸・小売業、飲食業	0	0	0	0	0	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0
医療・福祉	0	0	0	0	0	0
サービス業	0	0	0	0	0	0
無回答	0	0	0	0	0	0
従業員数別	1	0	0	0	1	0
～49人	0	0	0	0	0	0
50～99人	1	0	0	0	1	0
100人～	0	0	0	0	0	0

→ (構成比)

取得者あり	～1月	～6月	～1年	～1年6月	1年6月～
3.2%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
3.2%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

■問11 育児短時間勤務制度の利用状況 【分母:① 回答者数、② 育児休業取得者数】

(事業所) (人)

選択肢	利用者あり		利用者数	
	女性	男性	女性	男性
業種別	7	0	24	0
建設業	0	0	0	0
製造業	5	0	13	0
運輸・情報通信業	0	0	0	0
卸・小売業、飲食業	0	0	0	0
金融・保険業	0	0	0	0
医療・福祉	2	0	11	0
サービス業	0	0	0	0
無回答	0	0	0	0
従業員数別	7	0	24	0
～49人	0	0	0	0
50～99人	3	0	6	0
100人～	4	0	18	0

→ (構成比) 【育児者に占める利用状況】

利用者あり		利用者数	
女性	男性	女性	男性
22.6%	0.0%	33.3%	0.0%
0.0%	0.0%	0.0%	#DIV/0!
23.8%	0.0%	68.4%	0.0%
#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
0.0%	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!
0.0%	0.0%	0.0%	#DIV/0!
66.7%	0.0%	68.8%	#DIV/0!
0.0%	0.0%	0.0%	#DIV/0!
#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
22.6%	0.0%	33.3%	0.0%
0.0%	0.0%	0.0%	#DIV/0!
27.3%	0.0%	54.5%	0.0%
40.0%	0.0%	31.6%	#DIV/0!

単位:事業所、人

■問12 就業規則等に定める内容 【複数回答、分母:育児休業を整備している事業所数】

選択肢	1 育児休業 期間中の 給与支給 の有無	2 復職後の 給与の取り 扱い	3 賞与の算 定期間内 に育児休 業期間が あった場合 の賞与の 取り扱い	4 育児休業 中の定期 昇給の取り 扱い	5 退職金を算 定する際の 育児休業 期間の取り 扱い	6 育児休業 者に対する 職業能力 の維持・向 上のための 措置	7 復職後の 職場や職 種	8 その他	- 無回答
業種別	25	14	16	13	14	6	12	0	1
建設業	0	1	0	0	0	0	0	0	0
製造業	17	11	12	10	9	4	10	0	1
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	0
卸・小売業、飲食業	2	0	1	0	1	0	0	0	0
金融・保険業	2	0	0	0	1	1	0	0	0
医療・福祉	3	1	2	2	2	1	1	0	0
サービス業	1	1	1	1	1	0	1	0	0
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0
従業員数別	25	14	16	13	14	6	12	0	1
～49人	7	4	3	3	2	0	3	0	0
50～99人	9	3	5	4	5	4	4	0	0
100人～	9	7	8	6	7	2	5	0	1

↓ (構成比)

101

101

単位:事業所

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(事業所)

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	-
業種別	89.3%	50.0%	57.1%	46.4%	50.0%	21.4%	42.9%	0.0%	3.6%
建設業	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	94.4%	61.1%	66.7%	55.6%	50.0%	22.2%	55.6%	0.0%	5.6%
運輸・情報通信業	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	100.0%	33.3%	66.7%	66.7%	66.7%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%
サービス業	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
無回答	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	89.3%	50.0%	57.1%	46.4%	50.0%	21.4%	42.9%	0.0%	3.6%
～49人	77.8%	44.4%	33.3%	33.3%	22.2%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
50～99人	100.0%	33.3%	55.6%	44.4%	55.6%	44.4%	44.4%	0.0%	0.0%
100人～	90.0%	70.0%	80.0%	60.0%	70.0%	20.0%	50.0%	0.0%	10.0%

▼その他(記載欄)

・なし

■問13 育児休業者への休業中と休業後の労働条件の周知方法 【分母:育児休業を整備している事業所数】

単位:事業所

選択肢	→ (構成比)					→ (構成比)	→ (構成比)				
	1	2	3	4	-		1	2	3	4	-
業種別	18	5	4	1	0	28	64.3%	17.9%	14.3%	3.6%	0.0%
建設業	0	1	0	0	0		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	14	1	2	1	0		77.8%	5.6%	11.1%	5.6%	0.0%
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	0	1	1	0	0		0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	1	1	0	0	0		50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	2	1	0	0	0		66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	1	0	1	0	0		50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
無回答	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	18	5	4	1	0	28	64.3%	17.9%	14.3%	3.6%	0.0%
～49人	3	2	3	1	0		33.3%	22.2%	33.3%	11.1%	0.0%
50～99人	6	2	1	0	0		66.7%	22.2%	11.1%	0.0%	0.0%
100人～	9	1	0	0	0		90.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%

▼その他(記載欄)

・育児休業取得者がいないため、実施していない。

■問14 介護休業制度の整備状況 【分母:回答者数】

単位:事業所

選択肢	→ (構成比)					→ (構成比)	→ (構成比)				
	1	2	3	4	-		1	2	3	4	-
業種別	25	4	0	0	2	31	80.6%	12.9%	0.0%	0.0%	6.5%
建設業	1	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	17	2	0	0	2		81.0%	9.5%	0.0%	0.0%	9.5%
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	2	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	1	1	0	0	0		50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	3	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	1	1	0	0	0		50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	25	4	0	0	2	31	80.6%	12.9%	0.0%	0.0%	6.5%
～49人	7	3	0	0	0		70.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50～99人	8	1	0	0	2		72.7%	9.1%	0.0%	0.0%	18.2%
100人～	10	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

▼その他(記載欄)

・なし

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(事業所)

■問14 介護休業の取得状況 【分母:① 回答者数、② 正社員数】

単位:人

選択肢	(事業所)		(人)	
	休業者あり	休業者数	女性	男性
業種別	0	1	0	6
建設業	0	0	0	0
製造業	0	1	0	6
運輸・情報通信業	0	0	0	0
卸・小売業、飲食業	0	0	0	0
金融・保険業	0	0	0	0
医療・福祉	0	0	0	0
サービス業	0	0	0	0
無回答	0	0	0	0
従業員数別	0	1	0	6
～49人	0	0	0	0
50～99人	0	1	0	6
100人～	0	0	0	0

→ (構成比) 【回答した企業の正社員に占める取得状況】

休業者あり		休業者数	
女性	男性	女性	男性
0.0%	3.2%	0.0%	0.2%
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
0.0%	4.8%	0.0%	0.3%
#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
0.0%	3.2%	0.0%	0.2%
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
0.0%	9.1%	0.0%	1.4%
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

■問15 ハラスメントに関する認知度 【分母:回答者数】

単位:事業所

選択肢	1	2	3	-
	言葉も内容も知っている。	言葉を聞いたことはあるが、内容はよく知らない。	言葉も内容も知らない。	無回答
業種別	27	2	0	2
建設業	0	1	0	0
製造業	19	0	0	2
運輸・情報通信業	0	0	0	0
卸・小売業、飲食業	2	0	0	0
金融・保険業	2	0	0	0
医療・福祉	3	0	0	0
サービス業	1	1	0	0
無回答	0	0	0	0
従業員数別	27	2	0	2
～49人	9	1	0	0
50～99人	9	0	0	2
100人～	9	1	0	0

→ (構成比)

1	2	3	-
言葉も内容も知っている。	言葉を聞いたことはあるが、内容はよく知らない。	言葉も内容も知らない。	無回答
87.1%	6.5%	0.0%	6.5%
0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
90.5%	0.0%	0.0%	9.5%
#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
87.1%	6.5%	0.0%	6.5%
90.0%	10.0%	0.0%	0.0%
81.8%	0.0%	0.0%	18.2%
90.0%	10.0%	0.0%	0.0%

■問16 ハラスメント対策 【複数回答、分母:回答者数】

単位:事業所

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	-	↓ (構成比)
	就業規則等に、ハラスメントの定義やハラスメントを禁止する旨を明確化している。	管理職や従業員に、ハラスメントの定義やハラスメントを禁止する旨を周知している。	管理職や従業員を対象に、ハラスメント対策を目的とする研修などを行っている。	ハラスメントに関する苦情・相談窓口を設け、従業員等から訴えがあった場合は速やかに対応できる体制を整えている。	従業員等からハラスメントに関する苦情・相談があった場合、それを理由に雇用管理上不利な取り扱いを行わない旨や、それに関するプライバシーを保護する旨を周知している。	その他	該当なし	無回答	
業種別	18	11	7	19	16	0	1	2	74
建設業	0	0	0	1	0	0	0	0	
製造業	12	7	4	12	10	0	1	2	
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	
卸・小売業、飲食業	2	0	0	1	1	0	0	0	
金融・保険業	2	2	1	2	1	0	0	0	
医療・福祉	1	1	1	2	2	0	0	0	
サービス業	1	1	1	1	2	0	0	0	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	
従業員数別	18	11	7	19	16	0	1	2	74
～49人	4	0	0	3	3	0	0	0	
50～99人	7	5	3	6	6	0	1	2	
100人～	7	6	4	10	7	0	0	0	

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(事業所)

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	-
業種別	58.1%	35.5%	22.6%	61.3%	51.6%	0.0%	3.2%	6.5%
建設業	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	57.1%	33.3%	19.0%	57.1%	47.6%	0.0%	4.8%	9.5%
運輸・情報通信業	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	100.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	100.0%	100.0%	50.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	33.3%	33.3%	33.3%	66.7%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	58.1%	35.5%	22.6%	61.3%	51.6%	0.0%	3.2%	6.5%
～49人	40.0%	0.0%	0.0%	30.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50～99人	63.6%	45.5%	27.3%	54.5%	54.5%	0.0%	9.1%	18.2%
100人～	70.0%	60.0%	40.0%	100.0%	70.0%	0.0%	0.0%	0.0%

▼その他(記載欄)

・なし

▼取組を行わない理由(記載欄)

・社員全員がハラスメントについて認識しているから。

■問17 パートタイム労働者の雇用状況 【分母:回答者数】

単位:事業所

選択肢	1	2	3	4	5	-	→ (構成比)	1	2	3	4	5	-
	正規従業員の欠員補充や代替要員として、一時的に雇用している。	繁忙期など特定の時期に限って雇用している。	年間を通じて継続的に雇用している。	その他	雇用していない。	無回答		正規従業員の欠員補充や代替要員として、一時的に雇用している。	繁忙期など特定の時期に限って雇用している。	年間を通じて継続的に雇用している。	その他	雇用していない。	無回答
業種別	0	0	22	0	9	0	31	0.0%	0.0%	71.0%	0.0%	29.0%	0.0%
建設業	0	0	1	0	0	0		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	0	0	13	0	8	0		0.0%	0.0%	61.9%	0.0%	38.1%	0.0%
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	0	0	2	0	0	0		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	0	0	2	0	0	0		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	0	0	2	0	1	0		0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%
サービス業	0	0	2	0	0	0		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	0	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	0	0	22	0	9	0	31	0.0%	0.0%	71.0%	0.0%	29.0%	0.0%
～49人	0	0	8	0	2	0		0.0%	0.0%	80.0%	0.0%	20.0%	0.0%
50～99人	0	0	7	0	4	0		0.0%	0.0%	63.6%	0.0%	36.4%	0.0%
100人～	0	0	7	0	3	0		0.0%	0.0%	70.0%	0.0%	30.0%	0.0%

▼その他(記載欄)

・なし

■問18 女性パートタイム労働者の雇用理由 【複数回答、分母:パートタイム労働者を雇用している事業所数】

単位:事業所

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-	↓ (構成比)
	景気動向などによる生産量の変化に応じて、雇用量を調整することができるため。	季節・時期・時間帯などによる業務量の差が大きく、人員が不足する部分を補うため。	正規従業員が休暇・休憩を取ることにより人員が不足する部分を補うため。	正規従業員を雇いたい、求職者がなかなか集まらないため。	人件費を抑制するため。	特殊技能・資格・経験などを持つ女性が必要のため。	特殊技能や資格のいない単純作業が多いため。	女性に適した業務内容が多いため。	正規従業員の結婚等による退職後の再雇用や、定年退職後の勤務延長の形態として。	その他	無回答	
業種別	6	2	2	5	8	0	8	8	2	2	1	44
建設業	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
製造業	4	1	1	4	4	0	6	3	1	2	1	
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
卸・小売業、飲食業	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	
金融・保険業	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	
医療・福祉	0	1	1	0	1	0	0	2	0	0	0	
サービス業	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
従業員数別	6	2	2	5	8	0	8	8	2	2	1	44
～49人	5	1	1	2	3	0	4	2	2	0	0	
50～99人	0	1	0	2	2	0	2	4	0	1	1	
100人～	1	0	1	1	3	0	2	2	0	1	0	

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(事業所)

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-
業種別	27.3%	9.1%	9.1%	22.7%	36.4%	0.0%	36.4%	36.4%	9.1%	9.1%	4.5%
建設業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	30.8%	7.7%	7.7%	30.8%	30.8%	0.0%	46.2%	23.1%	7.7%	15.4%	7.7%
運輸・情報通信業	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	27.3%	9.1%	9.1%	22.7%	36.4%	0.0%	36.4%	36.4%	9.1%	9.1%	4.5%
～49人	62.5%	12.5%	12.5%	25.0%	37.5%	0.0%	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%
50～99人	0.0%	14.3%	0.0%	28.6%	28.6%	0.0%	28.6%	57.1%	0.0%	14.3%	14.3%
100人～	14.3%	0.0%	14.3%	14.3%	42.9%	0.0%	28.6%	28.6%	0.0%	14.3%	0.0%

▼特殊技能・資格・経験の内容(記載欄)

・なし

▼その他(記載欄)

- ・本人が希望するため。
- ・1日あたりの就業時間が短いため。

■問19 パートタイム労働者の今後の雇用方針【複数回答、分母:回答者数】

単位:事業所

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-
業種別	7	2	4	10	6	3	4	5	12	1	4
建設業	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
製造業	5	1	3	7	3	0	3	3	6	1	4
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
卸・小売業、飲食業	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0
金融・保険業	1	0	0	1	1	2	0	0	1	0	0
医療・福祉	0	1	1	2	2	1	0	0	1	0	0
サービス業	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
従業員数別	7	2	4	10	6	3	4	5	12	1	4
～49人	2	0	2	2	0	0	0	4	4	0	2
50～99人	3	1	1	3	3	2	2	1	5	0	2
100人～	2	1	1	5	3	1	2	0	3	1	0

↓
(構成比)

58

58

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-
業種別	22.6%	6.5%	12.9%	32.3%	19.4%	9.7%	12.9%	16.1%	38.7%	3.2%	12.9%
建設業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
製造業	23.8%	4.8%	14.3%	33.3%	14.3%	0.0%	14.3%	14.3%	28.6%	4.8%	19.0%
運輸・情報通信業	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	0.0%	33.3%	33.3%	66.7%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
サービス業	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
無回答	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	22.6%	6.5%	12.9%	32.3%	19.4%	9.7%	12.9%	16.1%	38.7%	3.2%	12.9%
～49人	20.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	40.0%	0.0%	20.0%
50～99人	27.3%	9.1%	9.1%	27.3%	27.3%	18.2%	18.2%	9.1%	45.5%	0.0%	18.2%
100人～	20.0%	10.0%	10.0%	50.0%	30.0%	10.0%	20.0%	0.0%	30.0%	10.0%	0.0%

▼その他(記載欄)

- ・パートタイム労働者の雇用予定はない。

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(事業所)

■問20 ワーク・ライフ・バランスの認知度 【分母:回答者数】

単位:事業所

選択肢	1	2	3	-	→ (構成比)	1	2	3	-
	言葉も内容も知っている。	言葉を聞いたことはあるが、内容はよく知らない。	言葉も内容も知らない。	無回答		言葉も内容も知っている。	言葉を聞いたことはあるが、内容はよく知らない。	言葉も内容も知らない。	無回答
業種別	18	8	4	1	31	58.1%	25.8%	12.9%	3.2%
建設業	1	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	13	4	3	1		61.9%	19.0%	14.3%	4.8%
運輸・情報通信業	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	1	1	0	0		50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	1	1	0	0		50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	1	1	1	0		33.3%	33.3%	33.3%	0.0%
サービス業	1	1	0	0		50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
無回答	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	18	8	4	1	31	58.1%	25.8%	12.9%	3.2%
～49人	4	5	1	0		40.0%	50.0%	10.0%	0.0%
50～99人	4	3	3	1		36.4%	27.3%	27.3%	9.1%
100人～	10	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

■問21 従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組 【複数回答、分母:回答者数】

単位:事業所

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	-	↓ (構成比)
	経営方針等に、ワーク・ライフ・バランスに取り組む旨を盛り込んでいる。	自己申告制度を導入している。	ワーク・ライフ・バランス推進担当者を定めている。	管理職や従業員を対象に、ワーク・ライフ・バランスに関する研修などを行っている。	定期的にノー残業デーを設けている。	計画的な有給休暇の取得を推奨するとともに、性別に関わらず育児・介護休業等が取得しやすい環境づくりに努めている。	時間外勤務を抑制するため、業務の効率化や共有化を推進している。	従業員の希望する働き方を実現するため、勤務地や勤務時間への希望に配慮している。	勤務時間の短縮やワークシェアリングなど、家庭との両立に配慮した制度を導入している。	その他	該当なし	無回答	
業種別	3	2	0	1	8	19	18	4	5	0	4	2	66
建設業	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
製造業	2	1	0	0	5	12	10	1	2	0	3	2	
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
卸・小売業、飲食業	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	0	0	
金融・保険業	0	0	0	0	2	2	2	1	1	0	0	0	
医療・福祉	0	0	0	0	0	3	3	1	1	0	0	0	
サービス業	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
従業員数別	3	2	0	1	8	19	18	4	5	0	4	2	66
～49人	0	1	0	0	0	3	3	2	1	0	3	0	
50～99人	0	0	0	0	2	7	6	2	3	0	1	2	
100人～	3	1	0	1	6	9	9	0	1	0	0	0	

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	-
業種別	9.7%	6.5%	0.0%	3.2%	25.8%	61.3%	58.1%	12.9%	16.1%	0.0%	12.9%	6.5%
建設業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	9.5%	4.8%	0.0%	0.0%	23.8%	57.1%	47.6%	4.8%	9.5%	0.0%	14.3%	9.5%
運輸・情報通信業	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
無回答	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	9.7%	6.5%	0.0%	3.2%	25.8%	61.3%	58.1%	12.9%	16.1%	0.0%	12.9%	6.5%
～49人	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.0%	30.0%	20.0%	10.0%	0.0%	30.0%	0.0%
50～99人	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%	63.6%	54.5%	18.2%	27.3%	0.0%	9.1%	18.2%
100人～	30.0%	10.0%	0.0%	10.0%	60.0%	90.0%	90.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%

▼その他(記載欄)

・なし

▼取組を行わない理由(記載欄)

- ・ワーク・ライフ・バランスについて知識がないから。(2)
- ・残業が少なく、希望通りに有給が取得できるから。

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(事業所)

■問22 従業員のワーク・ライフ・バランスに関する企業側のメリット 【複数回答、分母:回答者数】

単位:事業所

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	-	↓ (構成比)
	企業のイメージが向上する。	優秀な人材が採用できるようになる。	従業員が心身ともに健康になり、労働意欲や生産性が高まる。	効率性や共有化に向けた業務の見直しにより、従業員の意識改革につながる。	性別に関わらず従業員が能力を発揮し、女性の活用や管理職登用にもつながる。	職場内に助け合う雰囲気や組織が活性化される。	その他	無回答	
業種別	7	5	21	12	5	8	2	4	64
建設業	0	0	1	0	0	0	0	0	
製造業	3	3	13	7	3	4	2	4	
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	
卸・小売業、飲食業	0	0	2	2	0	1	0	0	
金融・保険業	2	1	1	1	0	0	0	0	
医療・福祉	1	1	2	1	1	2	0	0	
サービス業	1	0	2	1	1	1	0	0	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	
従業員数別	7	5	21	12	5	8	2	4	64
～49人	2	3	7	2	1	2	2	0	
50～99人	1	2	8	3	2	3	0	3	
100人～	4	0	6	7	2	3	0	1	

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	-
業種別	22.6%	16.1%	67.7%	38.7%	16.1%	25.8%	6.5%	12.9%
建設業	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	14.3%	14.3%	61.9%	33.3%	14.3%	19.0%	9.5%	19.0%
運輸・情報通信業	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	100.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	33.3%	33.3%	66.7%	33.3%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%
サービス業	50.0%	0.0%	100.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
無回答	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	22.6%	16.1%	67.7%	38.7%	16.1%	25.8%	6.5%	12.9%
～49人	20.0%	30.0%	70.0%	20.0%	10.0%	20.0%	20.0%	0.0%
50～99人	9.1%	18.2%	72.7%	27.3%	18.2%	27.3%	0.0%	27.3%
100人～	40.0%	0.0%	60.0%	70.0%	20.0%	30.0%	0.0%	10.0%

▼その他(記載欄)

- ・よく分からない。
- ・従業員が家庭や社会で生きがいを感じる人生が得られること。

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(従業員)

■問1～5 回答者の属性

単位:人

区分	女性				男性				性別無回答				合計
	合計	正社員	パート	その他	合計	正社員	パート	その他	合計	正社員	パート	その他	
年代別	123	92	30	1	131	129	1	1	5	3	2	0	259
20代	19	16	3	0	24	24	0	0	0	0	0	0	43
30代	31	25	6	0	40	40	0	0	0	0	0	0	71
40代	49	37	12	0	41	41	0	0	1	1	0	0	91
50代	19	13	5	1	18	18	0	0	1	1	0	0	38
60代以上	5	1	4	0	8	6	1	1	1	0	1	0	14
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	2
婚姻状況別	123	92	30	1	131	129	1	1	5	3	2	0	259
未婚	44	41	3	0	44	44	0	0	0	0	0	0	88
既婚(配偶者あり)	62	36	25	1	81	79	1	1	3	2	1	0	146
既婚(離死別)	17	15	2	0	6	6	0	0	0	0	0	0	23
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	2
世帯状況別①	123	92	30	1	131	129	1	1	5	3	2	0	259
子どもあり	60	36	23	1	77	75	1	1	3	2	1	0	140
3歳未満	7	4	3	0	17	17	0	0	0	0	0	0	24
3～6歳(未就学)	4	2	2	0	10	10	0	0	0	0	0	0	14
小学生	7	3	4	0	18	18	0	0	1	1	0	0	26
中学生	9	6	3	0	10	10	0	0	0	0	0	0	19
高校生	5	3	2	0	7	7	0	0	1	1	0	0	13
大学・短大等	5	4	1	0	4	4	0	0	0	0	0	0	9
社会人	22	14	7	1	10	9	1	0	1	0	1	0	33
その他	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2
無回答・無効	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
子どもなし	63	56	7	0	54	54	0	0	0	0	0	0	117
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	2
世帯状況別②	123	92	30	1	131	129	1	1	5	3	2	0	259
要介護者あり	12	8	4	0	9	9	0	0	0	0	0	0	21
要介護者なし	111	84	26	1	122	120	1	1	3	2	1	0	236
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	2
世帯状況別③	123	92	30	1	131	129	1	1	5	3	2	0	259
一人暮らし	11	11	0	0	13	13	0	0	0	0	0	0	24
夫婦のみ	17	11	5	1	18	16	1	1	0	0	0	0	35
二世帯(親子)	66	50	16	0	78	78	0	0	3	2	1	0	147
三世帯(祖父母・親子)	24	17	7	0	20	20	0	0	0	0	0	0	44
その他	5	3	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	7
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	2
職種別	123	92	30	1	131	129	1	1	5	3	2	0	259
事務	60	51	9	0	30	29	0	1	1	0	1	0	91
専門・技術	12	9	2	1	45	45	0	0	1	1	0	0	58
生産工程	29	19	10	0	38	38	0	0	2	1	1	0	69
販売・サービス	21	12	9	0	17	17	0	0	1	1	0	0	39
その他	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1
無回答	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
雇用形態別	123	92	30	1	131	129	1	1	5	3	2	0	259
正社員	92	92			129	129			3	3			224
管理職	5	5			31	31			1	1			37
監督職	7	7			27	27			0	0			34
スタッフ、係員	80	80			71	71			2	2			153
無回答	0	0			0	0			0	0			0
パートタイム労働者	30		30		1		1		2		2		33
その他労働者	1			1	1			1	0			0	2

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(従業員)

↓ (構成比)

区分	女性				男性				性別無回答				合計
	合計	正社員	パート	その他	合計	正社員	パート	その他	合計	正社員	パート	その他	
年代別	47.5%	35.5%	11.6%	0.4%	50.6%	49.8%	0.4%	0.4%	1.9%	1.2%	0.8%	0.0%	100.0%
20代	7.3%	6.2%	1.2%	0.0%	9.3%	9.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.6%
30代	12.0%	9.7%	2.3%	0.0%	15.4%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	27.4%
40代	18.9%	14.3%	4.6%	0.0%	15.8%	15.8%	0.0%	0.0%	0.4%	0.4%	0.0%	0.0%	35.1%
50代	7.3%	5.0%	1.9%	0.4%	6.9%	6.9%	0.0%	0.0%	0.4%	0.4%	0.0%	0.0%	14.7%
60代以上	1.9%	0.4%	1.5%	0.0%	3.1%	2.3%	0.4%	0.4%	0.4%	0.0%	0.4%	0.0%	5.4%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.4%	0.4%	0.0%	0.8%
婚姻状況別	47.5%	35.5%	11.6%	0.4%	50.6%	49.8%	0.4%	0.4%	1.9%	1.2%	0.8%	0.0%	100.0%
未婚	17.0%	15.8%	1.2%	0.0%	17.0%	17.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	34.0%
既婚(配偶者あり)	23.9%	13.9%	9.7%	0.4%	31.3%	30.5%	0.4%	0.4%	1.2%	0.8%	0.4%	0.0%	56.4%
既婚(離死別)	6.6%	5.8%	0.8%	0.0%	2.3%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.9%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.4%	0.4%	0.0%	0.8%
世帯状況別①	47.5%	35.5%	11.6%	0.4%	50.6%	49.8%	0.4%	0.4%	1.9%	1.2%	0.8%	0.0%	100.0%
子どもあり	23.2%	13.9%	8.9%	0.4%	29.7%	29.0%	0.4%	0.4%	1.2%	0.8%	0.4%	0.0%	54.1%
3歳未満	2.7%	1.5%	1.2%	0.0%	6.6%	6.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.3%
3～6歳(未就学)	1.5%	0.8%	0.8%	0.0%	3.9%	3.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.4%
小学生	2.7%	1.2%	1.5%	0.0%	6.9%	6.9%	0.0%	0.0%	0.4%	0.4%	0.0%	0.0%	10.0%
中学生	3.5%	2.3%	1.2%	0.0%	3.9%	3.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.3%
高校生	1.9%	1.2%	0.8%	0.0%	2.7%	2.7%	0.0%	0.0%	0.4%	0.4%	0.0%	0.0%	5.0%
大学・短大等	1.9%	1.5%	0.4%	0.0%	1.5%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.5%
社会人	8.5%	5.4%	2.7%	0.4%	3.9%	3.5%	0.4%	0.0%	0.4%	0.0%	0.4%	0.0%	12.7%
その他	0.4%	0.0%	0.4%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%
無回答・無効	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
子どもなし	24.3%	21.6%	2.7%	0.0%	20.8%	20.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	45.2%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.4%	0.4%	0.0%	0.8%
世帯状況別②	47.5%	35.5%	11.6%	0.4%	50.6%	49.8%	0.4%	0.4%	1.9%	1.2%	0.8%	0.0%	100.0%
要介護者あり	4.6%	3.1%	1.5%	0.0%	3.5%	3.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.1%
要介護者なし	42.9%	32.4%	10.0%	0.4%	47.1%	46.3%	0.4%	0.4%	1.2%	0.8%	0.4%	0.0%	91.1%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.4%	0.4%	0.0%	0.8%
世帯状況別③	47.5%	35.5%	11.6%	0.4%	50.6%	49.8%	0.4%	0.4%	1.9%	1.2%	0.8%	0.0%	100.0%
一人暮らし	4.2%	4.2%	0.0%	0.0%	5.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.3%
夫婦のみ	6.6%	4.2%	1.9%	0.4%	6.9%	6.2%	0.4%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.5%
二世帯(親子)	25.5%	19.3%	6.2%	0.0%	30.1%	30.1%	0.0%	0.0%	1.2%	0.8%	0.4%	0.0%	56.8%
三世帯(祖父母・親子)	9.3%	6.6%	2.7%	0.0%	7.7%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	17.0%
その他	1.9%	1.2%	0.8%	0.0%	0.8%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.7%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.4%	0.4%	0.0%	0.8%
職種別	47.5%	35.5%	11.6%	0.4%	50.6%	49.8%	0.4%	0.4%	1.9%	1.2%	0.8%	0.0%	100.0%
事務	23.2%	19.7%	3.5%	0.0%	11.6%	11.2%	0.0%	0.4%	0.4%	0.0%	0.4%	0.0%	35.1%
専門・技術	4.6%	3.5%	0.8%	0.4%	17.4%	17.4%	0.0%	0.0%	0.4%	0.4%	0.0%	0.0%	22.4%
生産工程	11.2%	7.3%	3.9%	0.0%	14.7%	14.7%	0.0%	0.0%	0.8%	0.4%	0.4%	0.0%	26.6%
販売・サービス	8.1%	4.6%	3.5%	0.0%	6.6%	6.6%	0.0%	0.0%	0.4%	0.4%	0.0%	0.0%	15.1%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%
無回答	0.4%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%
雇用形態別	47.5%	35.5%	11.6%	0.4%	50.6%	49.8%	0.4%	0.4%	1.9%	1.2%	0.8%	0.0%	100.0%
正社員	35.5%	35.5%			49.8%	49.8%			1.2%	1.2%			86.5%
管理職	1.9%	1.9%			12.0%	12.0%			0.4%	0.4%			14.3%
監督職	2.7%	2.7%			10.4%	10.4%			0.0%	0.0%			13.1%
スタッフ、係員	30.9%	30.9%			27.4%	27.4%			0.8%	0.8%			59.1%
無回答・無効	0.0%	0.0%			0.0%	0.0%			0.0%	0.0%			0.0%
パートタイム労働者	11.6%		11.6%		0.4%		0.4%		0.8%		0.8%		12.7%
その他労働者	0.4%			0.4%	0.4%			0.4%	0.0%			0.0%	0.8%

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(従業員)

■問5-2 現在の働き方を選んだ理由(パートタイム労働者、その他労働者)【複数回答、分母:回答者数】

単位:人

区分	1 正社員よりも勤務時間が短く、時間が自由になるから。	2 家事・育児・介護など家庭のことと仕事を両立しやすいから。	3 転勤がなく、自宅または自宅の近くで働けるから。	4 正社員としての勤め先が見つからなかったから。	5 正社員として働くことについて、家族の理解や協力を得にくいから。	6 正社員よりも仕事の責任が軽いから。	7 仕事の内容が、自分の希望と合っているから。	8 自分が持っている特殊技能・資格・経験などを活かせるから。	9 他に主な収入源があるから。	10 その他	- 無回答・無効	
雇用形態別	13	20	6	8	2	1	6	2	2	0	0	60
パートタイム・女性	12	19	5	8	2	1	5	2	2	0	0	56
20代	0	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
30代	4	4	0	1	1	1	1	0	0	0	0	
40代	5	8	1	3	1	0	2	0	0	0	0	
50代	1	3	2	3	0	0	1	0	1	0	0	
60歳以上	2	1	2	1	0	0	1	1	1	0	0	
パートタイム・男性	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
その他労働者・女性	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
その他労働者・男性	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
世帯状況別①	13	20	7	8	2	1	6	3	2	1	0	63
子どもあり	12	16	6	5	2	1	5	3	2	1	0	
3歳未満	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3~6歳(未就学)	1	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	
小学生	2	4	0	0	2	0	0	0	0	0	0	
中学生	2	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
高校生	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	
大学・短大等	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
社会人	4	4	4	2	0	0	3	2	1	1	0	
その他	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	
子どもなし	1	4	1	3	0	0	1	0	0	0	0	
世帯状況別②	13	20	7	8	2	1	6	3	2	1	0	63
要介護者あり	2	3	2	1	0	0	1	0	1	0	0	
要介護者なし	11	17	5	7	2	1	5	3	1	1	0	

区分	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-
雇用形態別	37.1%	57.1%	17.1%	22.9%	5.7%	2.9%	17.1%	5.7%	5.7%	0.0%	0.0%
パートタイム・女性	40.0%	63.3%	16.7%	26.7%	6.7%	3.3%	16.7%	6.7%	6.7%	0.0%	0.0%
20代	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
30代	66.7%	66.7%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
40代	41.7%	66.7%	8.3%	25.0%	8.3%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50代	20.0%	60.0%	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%
60歳以上	50.0%	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%
パートタイム・男性	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他労働者・女性	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他労働者・男性	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
世帯状況別①	37.1%	57.1%	20.0%	22.9%	5.7%	2.9%	17.1%	8.6%	5.7%	2.9%	0.0%
子どもあり	44.4%	59.3%	22.2%	18.5%	7.4%	3.7%	18.5%	11.1%	7.4%	3.7%	0.0%
3歳未満	33.3%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3~6歳(未就学)	50.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
小学生	50.0%	100.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
中学生	66.7%	100.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
高校生	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
大学・短大等	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
社会人	40.0%	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	30.0%	20.0%	10.0%	10.0%	0.0%
その他	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
子どもなし	14.3%	57.1%	14.3%	42.9%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
世帯状況別②	37.1%	57.1%	20.0%	22.9%	5.7%	2.9%	17.1%	8.6%	5.7%	2.9%	0.0%
要介護者あり	50.0%	75.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%
要介護者なし	36.7%	56.7%	16.7%	23.3%	6.7%	3.3%	16.7%	10.0%	3.3%	3.3%	0.0%

▼その他(記載欄)

・準社員として、長時間労働や時間外労働が可能だから。(性別無回答)

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(従業員)

■問5-3 正社員への登用希望(パートタイム労働者、その他労働者)【分母:回答者数】

単位:人

区分	1	2	3	-	→ (構成比)	1	2	3	-
	希望する	条件が合えば希望する	希望しない	無回答・無効		希望する	条件が合えば希望する	希望しない	無回答・無効
雇用形態別	1	18	11	3	33	3.0%	54.5%	33.3%	9.1%
パートタイム・女性	1	18	8	3	30	3.3%	60.0%	26.7%	10.0%
20代	0	3	0	0	3	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
30代	1	2	3	0	6	16.7%	33.3%	50.0%	0.0%
40代	0	10	1	1	12	0.0%	83.3%	8.3%	8.3%
50代	0	3	1	1	5	0.0%	60.0%	20.0%	20.0%
60歳以上	0	0	3	1	4	0.0%	0.0%	75.0%	25.0%
パートタイム・男性	0	0	1	0	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
その他労働者・女性	0	0	1	0	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
その他労働者・男性	0	0	1	0	2	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%

■問6 管理職への昇格希望(正社員)【分母:回答者数】

単位:人

区分	1	2	3	-	→ (構成比)	1	2	3	-
	思う	思わない	分からない	無回答・無効		思う	思わない	分からない	無回答・無効
年代別	72	102	39	8	221	32.6%	46.2%	17.6%	3.6%
正社員・女性	11	63	17	1	92	12.0%	68.5%	18.5%	1.1%
20代	2	11	3	0	16	12.5%	68.8%	18.8%	0.0%
30代	5	14	6	0	25	20.0%	56.0%	24.0%	0.0%
40代	4	25	7	1	37	10.8%	67.6%	18.9%	2.7%
50代	0	12	1	0	13	0.0%	92.3%	7.7%	0.0%
60歳以上	0	1	0	0	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
正社員・男性	61	39	22	7	129	47.3%	30.2%	17.1%	5.4%
20代	15	3	6	0	24	62.5%	12.5%	25.0%	0.0%
30代	25	5	8	2	40	62.5%	12.5%	20.0%	5.0%
40代	16	17	5	3	41	39.0%	41.5%	12.2%	7.3%
50代	5	9	2	2	18	27.8%	50.0%	11.1%	11.1%
60歳以上	0	5	1	0	6	0.0%	83.3%	16.7%	0.0%

■問6-1 管理職への昇格を希望する理由(正社員)【複数回答、分母:「思う」と回答した従業員数】

単位:人

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-	↓ (構成比)
	今よりも仕事の幅が広がるから。	管理職になって挑戦してみたい仕事があるから。	自分の知識・経験・能力などを活かせるから。	今よりも収入が増えるから。	社内に、女性のキャリアアップや管理職登用を進めようという雰囲気を感じるから。	社内に、家庭と仕事を両立するための制度が整っているから。	社内に、「自分もこうなりたい」と思う管理職がいるから。	自分が働くことについて、家族の理解や協力があるから。	育児・介護などが落ち着き、自分の時間ができたから。	その他	無回答・無効	
年代別	42	17	30	56	1	0	8	10	0	3	0	167
正社員・女性	5	3	2	7	0	0	1	1	0	1	0	
20代	2	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	
30代	2	1	1	3	0	0	0	1	0	1	0	
40代	1	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	
50代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
60歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
正社員・男性	37	14	28	49	1	0	7	9	0	2	0	
20代	9	3	4	14	0	0	3	1	0	0	0	
30代	15	6	11	19	0	0	3	4	0	2	0	
40代	10	4	11	12	1	0	0	2	0	0	0	
50代	3	1	2	4	0	0	1	2	0	0	0	
60歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

区分	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-
年代別	58.3%	23.6%	41.7%	77.8%	1.4%	0.0%	11.1%	13.9%	0.0%	4.2%	0.0%
正社員・女性	45.5%	27.3%	18.2%	63.6%	0.0%	0.0%	9.1%	9.1%	0.0%	9.1%	0.0%
20代	100.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
30代	40.0%	20.0%	20.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%
40代	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50代	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
60歳以上	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(従業員)

正社員・男性	60.7%	23.0%	45.9%	80.3%	1.6%	0.0%	11.5%	14.8%	0.0%	3.3%	0.0%
20代	60.0%	20.0%	26.7%	93.3%	0.0%	0.0%	20.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%
30代	60.0%	24.0%	44.0%	76.0%	0.0%	0.0%	12.0%	16.0%	0.0%	8.0%	0.0%
40代	62.5%	25.0%	68.8%	75.0%	6.3%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%
50代	60.0%	20.0%	40.0%	80.0%	0.0%	0.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%
60歳以上	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

▼その他(記載欄)

- ・管理職は、遅刻・早退や外出をしても賃金がカットされないから。
- ・現在の上司の仕事の仕方に不満があるから。
- ・仕事と家庭、プライベートのバランスを取りたいから。

■問6-2 管理職への昇格を希望しない理由(正社員)【複数回答、分母:「思わない」+「分からない」と回答した従業員数】

単位:人

選択肢	1 今の立場に不満がないから。または、今の立場は居心地がいいから。	2 今よりも仕事の責任が重くなるから。	3 今よりも残業や休日出勤が増えるから。	4 転職の可能性が出てくるから。	5 自分の知識・経験・能力などに自信がないから。	6 社内に、女性のキャリアアップや管理職登用を進めようという雰囲気を感じないから。	7 社内に、家庭と仕事を両立できる制度が整っていないから。	8 社内に、「自分もこうなりたい」と思う管理職がないから。	9 管理職として働くことについて、家族の理解や協力を得にくいから。	10 その他	- 無回答・無効
年代別	59	61	35	2	51	20	14	31	11	17	2
正社員・女性	38	33	18	2	30	19	11	17	8	8	1
20代	10	8	4	0	6	1	1	2	0	0	0
30代	9	10	8	1	5	4	4	5	2	1	0
40代	13	9	5	1	13	10	6	8	6	4	0
50代	5	5	1	0	5	4	0	2	0	3	1
60歳以上	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
正社員・男性	21	28	17	0	21	1	3	14	3	9	1
20代	4	3	3	0	6	0	0	0	0	1	0
30代	3	6	5	0	4	1	1	5	1	1	0
40代	8	13	7	0	7	0	2	4	2	2	1
50代	5	5	1	0	3	0	0	3	0	2	0
60歳以上	1	1	1	0	1	0	0	2	0	3	0

↓
(構成比)

303

区分	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-
年代別	41.8%	43.3%	24.8%	1.4%	36.2%	14.2%	9.9%	22.0%	7.8%	12.1%	1.4%
正社員・女性	47.5%	41.3%	22.5%	2.5%	37.5%	23.8%	13.8%	21.3%	10.0%	10.0%	1.3%
20代	71.4%	57.1%	28.6%	0.0%	42.9%	7.1%	7.1%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
30代	45.0%	50.0%	40.0%	5.0%	25.0%	20.0%	20.0%	25.0%	10.0%	5.0%	0.0%
40代	40.6%	28.1%	15.6%	3.1%	40.6%	31.3%	18.8%	25.0%	18.8%	12.5%	0.0%
50代	38.5%	38.5%	7.7%	0.0%	38.5%	30.8%	0.0%	15.4%	0.0%	23.1%	7.7%
60歳以上	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
正社員・男性	34.4%	45.9%	27.9%	0.0%	34.4%	1.6%	4.9%	23.0%	4.9%	14.8%	1.6%
20代	44.4%	33.3%	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%
30代	23.1%	46.2%	38.5%	0.0%	30.8%	7.7%	7.7%	38.5%	7.7%	7.7%	0.0%
40代	36.4%	59.1%	31.8%	0.0%	31.8%	0.0%	9.1%	18.2%	9.1%	9.1%	4.5%
50代	45.5%	45.5%	9.1%	0.0%	27.3%	0.0%	0.0%	27.3%	0.0%	18.2%	0.0%
60歳以上	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	50.0%	0.0%

▼その他(記載欄)

- ・年齢的に難しい、または管理職登用の対象年齢から外れるから。(5)
- ・年齢を理由に、すでに管理職に相当する業務を任されているから。
- ・昇格しても、仕事の内容に見合った昇給が行われないから。(3)
- ・子どもと一緒に過ごす時間が減るから。
- ・会社に魅力を感じないから。(2)
- ・管理職になるよりも、技術者のままでありたいから。
- ・近いうちに退職する可能性があるから。(2)
- ・親の介護が必要になる可能性が高いから。
- ・今よりも業務量が増えるから。

■問7 時間外勤務の状況【分母:回答者数】

単位:人

選択肢	残業				休日出勤				今後の希望			
	1 ほとんどない	2 忙しい時期にはある	3 常にある	- 無回答・無効	1 ほとんどない	2 忙しい時期にはある	3 常にある	- 無回答・無効	1 今より減らしたい	2 今より増やしたい	3 今のままだいい	- 無回答・無効
雇用形態別	75	101	75	3	142	85	20	7	67	24	157	6
正社員・女性	32	40	20	0	60	28	1	3	20	11	58	3
20代	4	10	2	0	11	4	0	1	4	2	9	1
30代	8	13	4	0	16	9	0	0	7	1	17	0
40代	16	10	11	0	24	10	1	2	9	5	22	1
50代	4	7	2	0	9	4	0	0	0	3	9	1
60歳以上	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0

↓
(構成比)

254

92

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(従業員)

正社員・男性	23	50	53	3	55	52	18	4	42	9	75	3	129
20代	3	13	8	0	10	12	2	0	6	3	15	0	
30代	4	17	18	1	12	20	6	2	15	3	21	1	
40代	7	16	17	1	17	16	7	1	13	3	24	1	
50代	5	3	9	1	11	3	3	1	6	0	11	1	
60歳以上	4	1	1	0	5	1	0	0	2	0	4	0	
パート、その他・女性	18	11	2	0	25	5	1	0	5	4	22	0	31
パート女性	18	11	1	0	25	5	0	0	5	4	21	0	
その他女性	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	
パート、その他・男性	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	2
パート男性	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	
その他男性	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	
世帯状況別①	76	101	77	3	144	86	20	7	68	24	159	6	257
子どもあり	43	48	46	3	80	41	14	5	38	14	84	4	140
(再)正社員女性	15	14	7	0	24	11	0	1	7	6	22	1	36
(再)正社員男性	12	25	35	3	33	25	13	4	26	5	41	3	75
(再)パート女性	13	9	1	0	19	4	0	0	4	3	16	0	23
子どもなし	33	53	31	0	64	45	6	2	30	10	75	2	117
世帯状況別②	76	101	77	3	144	86	20	7	68	24	159	6	257
要介護者あり	8	6	7	0	14	4	3	0	5	3	13	0	21
要介護者なし	68	95	70	3	130	82	17	7	63	21	146	6	236

選択肢	残業				休日出勤				今後の希望			
	1	2	3	-	1	2	3	-	1	2	3	-
雇用形態別	29.5%	39.8%	29.5%	1.2%	55.9%	33.5%	7.9%	2.8%	26.4%	9.4%	61.8%	2.4%
正社員・女性	34.8%	43.5%	21.7%	0.0%	65.2%	30.4%	1.1%	3.3%	21.7%	12.0%	63.0%	3.3%
20代	25.0%	62.5%	12.5%	0.0%	68.8%	25.0%	0.0%	6.3%	25.0%	12.5%	56.3%	6.3%
30代	32.0%	52.0%	16.0%	0.0%	64.0%	36.0%	0.0%	0.0%	28.0%	4.0%	68.0%	0.0%
40代	43.2%	27.0%	29.7%	0.0%	64.9%	27.0%	2.7%	5.4%	24.3%	13.5%	59.5%	2.7%
50代	30.8%	53.8%	15.4%	0.0%	69.2%	30.8%	0.0%	0.0%	0.0%	23.1%	69.2%	7.7%
60歳以上	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
正社員・男性	17.8%	38.8%	41.1%	2.3%	42.6%	40.3%	14.0%	3.1%	32.6%	7.0%	58.1%	2.3%
20代	12.5%	54.2%	33.3%	0.0%	41.7%	50.0%	8.3%	0.0%	25.0%	12.5%	62.5%	0.0%
30代	10.0%	42.5%	45.0%	2.5%	30.0%	50.0%	15.0%	5.0%	37.5%	7.5%	52.5%	2.5%
40代	17.1%	39.0%	41.5%	2.4%	41.5%	39.0%	17.1%	2.4%	31.7%	7.3%	58.5%	2.4%
50代	27.8%	16.7%	50.0%	5.6%	61.1%	16.7%	16.7%	5.6%	33.3%	0.0%	61.1%	5.6%
60歳以上	66.7%	16.7%	16.7%	0.0%	83.3%	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%
パート、その他・女性	58.1%	35.5%	6.5%	0.0%	80.6%	16.1%	3.2%	0.0%	16.1%	12.9%	71.0%	0.0%
パート女性	60.0%	36.7%	3.3%	0.0%	83.3%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	13.3%	70.0%	0.0%
その他女性	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
パート、その他・男性	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
パート男性	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
その他男性	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
世帯状況別①	29.6%	39.3%	30.0%	1.2%	56.0%	33.5%	7.8%	2.7%	26.5%	9.3%	61.9%	2.3%
子どもあり	30.7%	34.3%	32.9%	2.1%	57.1%	29.3%	10.0%	3.6%	27.1%	10.0%	60.0%	2.9%
(再)正社員女性	41.7%	38.9%	19.4%	0.0%	66.7%	30.6%	0.0%	2.8%	19.4%	16.7%	61.1%	2.8%
(再)正社員男性	16.0%	33.3%	46.7%	4.0%	44.0%	33.3%	17.3%	5.3%	34.7%	6.7%	54.7%	4.0%
(再)パート女性	56.5%	39.1%	4.3%	0.0%	82.6%	17.4%	0.0%	0.0%	17.4%	13.0%	69.6%	0.0%
子どもなし	28.2%	45.3%	26.5%	0.0%	54.7%	38.5%	5.1%	1.7%	25.6%	8.5%	64.1%	1.7%
世帯状況別②	29.6%	39.3%	30.0%	1.2%	56.0%	33.5%	7.8%	2.7%	26.5%	9.3%	61.9%	2.3%
要介護者あり	38.1%	28.6%	33.3%	0.0%	66.7%	19.0%	14.3%	0.0%	23.8%	14.3%	61.9%	0.0%
要介護者なし	28.8%	40.3%	29.7%	1.3%	55.1%	34.7%	7.2%	3.0%	26.7%	8.9%	61.9%	2.5%

■問7-1 時間外勤務への考え方(今より減らしたい)【分母:「今より減らしたい」と回答した従業員数】

単位:人

選択肢	→ (構成比)				
	1	2	3	4	-
雇用形態別	12	23	21	1	10
正社員・女性	4	8	5	0	3
20代	2	1	1	0	0
30代	1	3	2	0	1
40代	1	4	2	0	2
50代	0	0	0	0	0
60歳以上	0	0	0	0	0
	17.9%	34.3%	31.3%	1.5%	14.9%
	20.0%	40.0%	25.0%	0.0%	15.0%
	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%
	14.3%	42.9%	28.6%	0.0%	14.3%
	11.1%	44.4%	22.2%	0.0%	22.2%
	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(従業員)

正社員・男性	7	12	15	1	7	42	
20代	1	2	3	0	0		
30代	2	7	3	0	3		
40代	4	1	4	1	3		
50代	0	1	4	0	1		
60歳以上	0	1	1	0	0		
パート、その他・女性	1	3	1	0	0	5	
パート女性	1	3	1	0	0		
その他女性	0	0	0	0	0		
パート、その他・男性	0	0	0	0	0	0	
パート男性	0	0	0	0	0		
その他男性	0	0	0	0	0		
世帯状況別①	12	23	21	1	11	68	
子どもあり	4	18	9	1	6		38
(再)正社員女性	0	5	1	0	1		
(再)正社員男性	3	10	8	1	4		
(再)パート女性	1	3	0	0	0		
子どもなし	8	5	12	0	5		30
世帯状況別②	12	23	21	1	11	68	
要介護者あり	1	3	0	0	1		5
要介護者なし	11	20	21	1	10		

16.7%	28.6%	35.7%	2.4%	16.7%
16.7%	33.3%	50.0%	0.0%	0.0%
13.3%	46.7%	20.0%	0.0%	20.0%
30.8%	7.7%	30.8%	7.7%	23.1%
0.0%	16.7%	66.7%	0.0%	16.7%
0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
20.0%	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%
20.0%	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%
#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
17.6%	33.8%	30.9%	1.5%	16.2%
10.5%	47.4%	23.7%	2.6%	15.8%
0.0%	71.4%	14.3%	0.0%	14.3%
11.5%	38.5%	30.8%	3.8%	15.4%
25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%
26.7%	16.7%	40.0%	0.0%	16.7%
17.6%	33.8%	30.9%	1.5%	16.2%
20.0%	60.0%	0.0%	0.0%	20.0%
17.5%	31.7%	33.3%	1.6%	15.9%

▼その他(記載欄)

・固定給であり、時間外勤務をしても給与が変わらないから。

・複数の仕事を持っているから。

■問7-2 時間外勤務への考え方(今より増やしたい) 【分母:「今より増やしたい」と回答した従業員数】

単位:人

選択肢	1 収入を増や したいか ら。	2 仕事上の 責任を果 すために必 要だから。	3 仕事が問 に合わない から。	4 長時間働 いた方が、 会社に評 価されるか ら。	5 その他	- 無回答・無 効
雇用形態別	20	1	0	0	0	3
正社員・女性	8	0	0	0	0	3
20代	1	0	0	0	0	1
30代	1	0	0	0	0	0
40代	3	0	0	0	0	2
50代	3	0	0	0	0	0
60歳以上	0	0	0	0	0	0
正社員・男性	8	1	0	0	0	0
20代	3	0	0	0	0	0
30代	3	0	0	0	0	0
40代	2	1	0	0	0	0
50代	0	0	0	0	0	0
60歳以上	0	0	0	0	0	0
パート、その他・女性	4	0	0	0	0	0
パート女性	4	0	0	0	0	0
その他女性	0	0	0	0	0	0
パート、その他・男性	0	0	0	0	0	0
パート男性	0	0	0	0	0	0
その他男性	0	0	0	0	0	0
世帯状況別①	20	1	0	0	0	3
子どもあり	12	1	0	0	0	1
(再)正社員女性	5	0	0	0	0	1
(再)正社員男性	4	1	0	0	0	0
(再)パート女性	3	0	0	0	0	0
子どもなし	8	0	0	0	0	2
世帯状況別②	20	1	0	0	0	3
要介護者あり	3	0	0	0	0	0
要介護者なし	17	1	0	0	0	3

(構成比)	1 収入を増や したいか ら。	2 仕事上の 責任を果 すために必 要だから。	3 仕事が問 に合わない から。	4 長時間働 いた方が、 会社に評 価されるか ら。	5 その他	- 無回答・無 効
24	83.3%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
11	72.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%
	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
9	88.9%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
4	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
24	83.3%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
14	85.7%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%
	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%
	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
10	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
24	83.3%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
3	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
21	81.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%

▼その他(記載欄)

・なし

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(従業員)

■問8 ワーク・ライフ・バランスへの考え方 【分母:回答者数】

単位:人

選択肢	理想				現実				↓ (構成比)		
	1 仕事を優先 したい。	2 家庭生活 や個人の 時間を優先 したい。	3 全てのバラ ンスを取り たい。	- 無回答・無 効	1 仕事を優先 している。	2 家庭生活 や個人の 時間を優先 している。	3 全てのバラ ンスが取れ ている。	- 無回答・無 効			
雇用形態別	5	54	186	9	124	45	69	16	254	254	
正社員・女性	2	22	66	2	43	19	24	6	92	92	
20代	1	5	10	0	7	4	3	2			
30代	1	8	15	1	12	6	6	1			
40代	0	5	31	1	18	8	10	1			
50代	0	4	9	0	6	1	5	1			
60歳以上	0	0	1	0	0	0	0	1			
正社員・男性	1	27	94	7	69	17	34	9	129	129	
20代	0	3	19	2	12	5	6	1			
30代	1	9	28	2	23	3	9	5			
40代	0	8	30	3	22	4	12	3			
50代	0	6	12	0	8	4	6	0			
60歳以上	0	1	5	0	4	1	1	0			
パート、その他・女性	2	5	24	0	12	8	10	1	31	31	
パート女性	1	5	24	0	11	8	10	1			
その他女性	1	0	0	0	1	0	0	0			
パート、その他・男性	0	0	2	0	0	1	1	0			
パート男性	0	0	1	0	0	0	1	0			
その他男性	0	0	1	0	0	1	0	0			
世帯状況別①	5	54	188	10	127	45	69	16	257	257	
子どもあり	3	27	107	3	75	22	37	6	140	140	
(再)正社員女性	0	9	27	0	19	7	8	2			
(再)正社員男性	1	14	58	2	43	10	19	3			
(再)パート女性	1	4	18	0	9	4	9	1			
子どもなし	2	27	81	7	52	23	32	10	117	117	
世帯状況別②	5	54	188	10	127	45	69	16	257	257	
要介護者あり	0	5	16	0	8	8	5	0	21	21	
要介護者なし	5	49	172	10	119	37	64	16	236	236	

選択肢	理想				現実			
	1	2	3	-	1	2	3	-
雇用形態別	2.0%	21.3%	73.2%	3.5%	48.8%	17.7%	27.2%	6.3%
正社員・女性	2.2%	23.9%	71.7%	2.2%	46.7%	20.7%	26.1%	6.5%
20代	6.3%	31.3%	62.5%	0.0%	43.8%	25.0%	18.8%	12.5%
30代	4.0%	32.0%	60.0%	4.0%	48.0%	24.0%	24.0%	4.0%
40代	0.0%	13.5%	83.8%	2.7%	48.6%	21.6%	27.0%	2.7%
50代	0.0%	30.8%	69.2%	0.0%	46.2%	7.7%	38.5%	7.7%
60歳以上	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
正社員・男性	0.8%	20.9%	72.9%	5.4%	53.5%	13.2%	26.4%	7.0%
20代	0.0%	12.5%	79.2%	8.3%	50.0%	20.8%	25.0%	4.2%
30代	2.5%	22.5%	70.0%	5.0%	57.5%	7.5%	22.5%	12.5%
40代	0.0%	19.5%	73.2%	7.3%	53.7%	9.8%	29.3%	7.3%
50代	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	44.4%	22.2%	33.3%	0.0%
60歳以上	0.0%	16.7%	83.3%	0.0%	66.7%	16.7%	16.7%	0.0%
パート、その他・女性	6.5%	16.1%	77.4%	0.0%	38.7%	25.8%	32.3%	3.2%
パート女性	3.3%	16.7%	80.0%	0.0%	36.7%	26.7%	33.3%	3.3%
その他女性	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
パート、その他・男性	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
パート男性	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他男性	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
世帯状況別①	1.9%	21.0%	73.2%	3.9%	49.4%	17.5%	26.8%	6.2%
子どもあり	2.1%	19.3%	76.4%	2.1%	53.6%	15.7%	26.4%	4.3%
(再)正社員女性	0.0%	25.0%	75.0%	0.0%	52.8%	19.4%	22.2%	5.6%
(再)正社員男性	1.3%	18.7%	77.3%	2.7%	57.3%	13.3%	25.3%	4.0%
(再)パート女性	4.3%	17.4%	78.3%	0.0%	39.1%	17.4%	39.1%	4.3%
子どもなし	1.7%	23.1%	69.2%	6.0%	44.4%	19.7%	27.4%	8.5%
世帯状況別②	1.9%	21.0%	73.2%	3.9%	49.4%	17.5%	26.8%	6.2%
要介護者あり	0.0%	23.8%	76.2%	0.0%	38.1%	38.1%	23.8%	0.0%
要介護者なし	2.1%	20.8%	72.9%	4.2%	50.4%	15.7%	27.1%	6.8%

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(従業員)

■問9 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて企業が行うべきだと思う取組【複数回答、分母:回答者数】

単位:人

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	-	↓ (構成比)
	経営者や管理職が「成果や能力よりも勤務時間の長さを評価する」という意識を改める。	仕事を見直し、無駄な業務や作業を減らす。	社員に、計画的に有給休暇を取得させる。	ノー残業デーを設ける。	育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる。	勤務時間の短縮や在宅勤務など、社員が自分に合った働き方を選べるようにする。	その他	無回答・無効	
性別	64	175	105	44	77	63	14	8	550
女性	26	82	55	14	48	35	4	2	
男性	38	93	50	30	29	28	10	6	
雇用形態別	64	175	105	44	77	63	14	8	550
正社員	59	152	95	39	61	51	14	8	479
女性	22	60	45	9	33	24	4	2	
男性	37	92	50	30	28	27	10	6	
パート、その他・女性	4	22	10	5	15	11	0	0	67
パート女性	4	21	9	5	15	10	0	0	
その他女性	0	1	1	0	0	1	0	0	
パート、その他・男性	1	1	0	0	1	1	0	0	4
パート男性	0	0	0	0	1	1	0	0	
その他男性	1	1	0	0	0	0	0	0	

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	-
性別	25.2%	68.9%	41.3%	17.3%	30.3%	24.8%	5.5%	3.1%
女性	21.1%	66.7%	44.7%	11.4%	39.0%	28.5%	3.3%	1.6%
男性	29.0%	71.0%	38.2%	22.9%	22.1%	21.4%	7.6%	4.6%
雇用形態別	24.7%	67.6%	40.5%	17.0%	29.7%	24.3%	5.4%	3.1%
正社員	26.3%	67.9%	42.4%	17.4%	27.2%	22.8%	6.3%	3.6%
女性	23.9%	65.2%	48.9%	9.8%	35.9%	26.1%	4.3%	2.2%
男性	28.7%	71.3%	38.8%	23.3%	21.7%	20.9%	7.8%	4.7%
パート、その他・女性	12.9%	71.0%	32.3%	16.1%	48.4%	35.5%	0.0%	0.0%
パート女性	13.3%	70.0%	30.0%	16.7%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%
その他女性	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
パート、その他・男性	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
パート男性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
その他男性	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

▼その他(記載欄)

- ・経営者や管理職が偏った人事評価をやめ、社員を平等に評価する。(2)
- ・管理職が、社員の仕事や現場についてもっと理解する。(2)
- ・社員同士が適切に作業を分担する。(2)
- ・人手不足の部署に人員を補充し、1人あたりの業務負担を軽減する。(2)
- ・時間外勤務を制限する、または、時間外勤務が会社や社員にとってマイナスであることを意識づける。(2)
- ・管理職が率先して定時退社するとともに、有給休暇を取得する。
- ・福利厚生や社員の精神的なケアを充実させる。
- ・家族手当の支給義務化や支給内容の充実などにより、給与を増やす。
- ・人によって考え方が異なるため、特定の取組は選択できない。

■問10 育児休業の取得状況【分母:「子どもがいる」と回答した従業員数】

単位:人、年

選択肢	1	2	3	4	5	-	↓ (構成比)	【総休業期間の平均】	
	育児休業を取得したことがある。	育児休業制度を利用できたが、自分の意思で取得しなかった。	育児休業制度はあったが、何らかの理由により利用できなかった。	育児休業制度がなかったため、取得できなかった。	その他	無回答・無効		平均期間	→ (修正) 平均期間
性別	15	31	24	31	24	12	137	#DIV/0!	0.70
女性	15	6	7	14	13	5	60	1.39	1.39
男性	0	25	17	17	11	7	77	#DIV/0!	0.00
雇用形態別	15	31	24	31	24	12	137	#DIV/0!	(修正) 0.34
正社員・女性	11	1	3	8	9	4	36	1.29	0.78
20代	0	0	0	0	0	0		#DIV/0!	0.00
30代	5	0	0	0	1	0		1.47	1.47
40代	4	1	3	6	4	1		1.88	1.88
50代	2	0	0	2	4	2		0.54	0.54
60歳以上	0	0	0	0	0	1		#DIV/0!	0.00
正社員・男性	0	25	16	17	11	6	75	#DIV/0!	0.00
20代	0	1	0	0	2	0		#DIV/0!	0.00
30代	0	9	5	2	3	2		#DIV/0!	0.00
40代	0	10	7	10	4	1		#DIV/0!	0.00
50代	0	4	4	3	2	2		#DIV/0!	0.00
60歳以上	0	1	0	2	0	1		#DIV/0!	0.00

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(従業員)

パート、その他・女性	4	5	4	6	4	1	24	#DIV/0!	0.58
パート女性	4	5	4	5	4	1		1.17	1.17
その他女性	0	0	0	1	0	0		#DIV/0!	0.00
パート、その他・男性	0	0	1	0	0	1	2	#DIV/0!	0.00
パート男性	0	0	0	0	0	1		#DIV/0!	0.00
その他男性	0	0	1	0	0	0		#DIV/0!	0.00

選択肢	1	2	3	4	5	-		2	3	4	5
性別	10.9%	22.6%	17.5%	22.6%	17.5%	8.8%		28.2%	21.8%	28.2%	21.8%
女性	25.0%	10.0%	11.7%	23.3%	21.7%	8.3%		15.0%	17.5%	35.0%	32.5%
男性	0.0%	32.5%	22.1%	22.1%	14.3%	9.1%		35.7%	24.3%	24.3%	15.7%
雇用形態別	10.9%	22.6%	17.5%	22.6%	17.5%	8.8%		28.2%	21.8%	28.2%	21.8%
正社員・女性	30.6%	2.8%	8.3%	22.2%	25.0%	11.1%		4.8%	14.3%	38.1%	42.9%
20代	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
30代	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%		0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
40代	21.1%	5.3%	15.8%	31.6%	21.1%	5.3%		7.1%	21.4%	42.9%	28.6%
50代	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	40.0%	20.0%		0.0%	0.0%	33.3%	66.7%
60歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
正社員・男性	0.0%	33.3%	21.3%	22.7%	14.7%	8.0%		36.2%	23.2%	24.6%	15.9%
20代	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%		33.3%	0.0%	0.0%	66.7%
30代	0.0%	42.9%	23.8%	9.5%	14.3%	9.5%		47.4%	26.3%	10.5%	15.8%
40代	0.0%	31.3%	21.9%	31.3%	12.5%	3.1%		32.3%	22.6%	32.3%	12.9%
50代	0.0%	26.7%	26.7%	20.0%	13.3%	13.3%		30.8%	30.8%	23.1%	15.4%
60歳以上	0.0%	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%		33.3%	0.0%	66.7%	0.0%
パート、その他・女性	16.7%	20.8%	16.7%	25.0%	16.7%	4.2%		26.3%	21.1%	31.6%	21.1%
パート女性	17.4%	21.7%	17.4%	21.7%	17.4%	4.3%		27.8%	22.2%	27.8%	22.2%
その他女性	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
パート、その他・男性	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
パート男性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
その他男性	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%

▼その他(記載欄)

(女性)

- ・無職だったため、利用できなかった。(8)
- ・結婚や出産を機に退職したため、利用できなかった。(4)
- ・対象年齢の子どもがいない。
- ・1年間休業したかったが、1カ月しか取得させてもらえなかった。

(男性)

- ・妻が育児休業を取得したため、利用しなかった。(3)
- ・妻が専業主婦であるなどの理由により、利用する必要がなかった。(3)

(男性)

- ・育児休業期間中は無給扱いになるため、利用しなかった。
- ・周囲に迷惑がかかるため、利用しなかった。
- ・男性社員が育児休業を取得しにくい雰囲気があり、利用できなかった。
- ・男性社員が育児休業を取得するという概念がなく、利用する男性はいなかった。
- ・妻の出産時に、育児休業の代わりに有給休暇を取得した。
- ・養子縁組のため、利用できなかった。
- ・育児休業制度について知らなかった。

■問11 男性従業員による育児休業の取得への考え方 【分母:回答者数】

単位:人

選択肢	1 男性も取得したほうがよい。	2 男性は取得しないほうがよい。	- 無回答・無効	(構成比)	1 男性も取得したほうがよい。	2 男性は取得しないほうがよい。	- 無回答・無効
年代別	177	69	8	254	69.7%	27.2%	3.1%
女性	83	32	8	123	67.5%	26.0%	6.5%
20代	16	2	1		84.2%	10.5%	5.3%
30代	25	6	0		80.6%	19.4%	0.0%
40代	30	17	2		61.2%	34.7%	4.1%
50代	10	7	2		52.6%	36.8%	10.5%
60歳以上	2	0	3		40.0%	0.0%	60.0%
男性	94	37	0	131	71.8%	28.2%	0.0%
20代	24	0	0		100.0%	0.0%	0.0%
30代	28	12	0		70.0%	30.0%	0.0%
40代	27	14	0		65.9%	34.1%	0.0%
50代	10	8	0		55.6%	44.4%	0.0%
60歳以上	5	3	0		62.5%	37.5%	0.0%
職種別	177	69	8	254	69.7%	27.2%	3.1%
女性	83	32	8	123	67.5%	26.0%	6.5%
事務	37	22	1		61.7%	36.7%	1.7%
専門・技術	11	1	0		91.7%	8.3%	0.0%
生産工程	18	6	5		62.1%	20.7%	17.2%
販売・サービス	17	2	2		81.0%	9.5%	9.5%
その他	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
無回答・無効	0	1	0		0.0%	100.0%	0.0%

選択肢	1	2	-
(再掲)50歳以上	50.0%	29.2%	20.8%

選択肢	1	2	-
(再掲)50歳以上	57.7%	42.3%	0.0%

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(従業員)

男性	94	37	0	131	71.8%	28.2%	0.0%
事務	24	6	0		80.0%	20.0%	0.0%
専門・技術	36	9	0		80.0%	20.0%	0.0%
生産工程	22	16	0		57.9%	42.1%	0.0%
販売・サービス	11	6	0		64.7%	35.3%	0.0%
その他	1	0	0		100.0%	0.0%	0.0%
無回答・無効	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

■問11-1 男性従業員の育児休業を支持する理由【複数回答、分母:「男性も取得したほうがよい。」と回答した従業員数】

単位:人

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	-	↓ (構成比)
	出産後も働き続ける女性が増えているから。	男性も育児の大変さを経験したほうがいいから。	夫婦一緒に子育てを経験できる機会だから。	夫婦で家事を分担できるから。	社内に、男性社員による育児休業の取得を進めようという雰囲気を感じるから。	女性の出産年齢が高くなっており、体力的な不安を抱える母親が増えているから。	母親の精神的な不安や負担を和らげることができるから。	父親が育児に参加すると、子どもの発達に良い影響があるから。	その他	無回答・無効	
年代別	87	67	102	55	1	17	88	26	7	1	451
女性	49	37	51	22	0	11	38	5	2	1	
20代	9	6	12	5	0	3	5	1	0	0	
30代	13	10	17	7	0	5	14	2	0	0	
40代	18	14	16	9	0	2	15	2	2	0	
50代	8	6	5	0	0	0	3	0	0	1	
60歳以上	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	
男性	38	30	51	33	1	6	50	21	5	0	
20代	10	6	12	12	0	1	13	2	2	0	
30代	11	8	19	7	0	0	17	9	0	0	
40代	11	13	14	9	1	3	9	5	3	0	
50代	6	2	4	3	0	1	7	2	0	0	
60歳以上	0	1	2	2	0	1	4	3	0	0	

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	-
年代別	49.2%	37.9%	57.6%	31.1%	0.6%	9.6%	49.7%	14.7%	4.0%	0.6%
女性	59.0%	44.6%	61.4%	26.5%	0.0%	13.3%	45.8%	6.0%	2.4%	1.2%
20代	56.3%	37.5%	75.0%	31.3%	0.0%	18.8%	31.3%	6.3%	0.0%	0.0%
30代	52.0%	40.0%	68.0%	28.0%	0.0%	20.0%	56.0%	8.0%	0.0%	0.0%
40代	60.0%	46.7%	53.3%	30.0%	0.0%	6.7%	50.0%	6.7%	6.7%	0.0%
50代	80.0%	60.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.0%	0.0%	0.0%	10.0%
60歳以上	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
男性	40.4%	31.9%	54.3%	35.1%	1.1%	6.4%	53.2%	22.3%	5.3%	0.0%
20代	41.7%	25.0%	50.0%	50.0%	0.0%	4.2%	54.2%	8.3%	8.3%	0.0%
30代	39.3%	28.6%	67.9%	25.0%	0.0%	0.0%	60.7%	32.1%	0.0%	0.0%
40代	40.7%	48.1%	51.9%	33.3%	3.7%	11.1%	33.3%	18.5%	11.1%	0.0%
50代	60.0%	20.0%	40.0%	30.0%	0.0%	10.0%	70.0%	20.0%	0.0%	0.0%
60歳以上	0.0%	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	20.0%	80.0%	60.0%	0.0%	0.0%

▼その他(記載欄)

- ・夫婦は互いに協力して子育てをすべきだから。(3)
- ・上にも子どもがいる場合、男性に育児参加してもらわないと(体力的に)辛いから。
- ・夫婦共働きの家庭では、男性が育児休業を取得すれば妻が職場復帰しやすくなるから。
- ・育児の選択肢が増えるから。
- ・妻の方が給与が高い場合、家計が楽になるから。

■問11-2 男性従業員の育児休業を支持しない理由【複数回答、分母:「男性は取得しないほうがよい。」と回答した従業員数】

単位:人

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	-	↓ (構成比)
	収入が減るから。	社内で、男性社員が長い休みを取ることについて理解を得にくいから。	社内に、男性社員が育児休業を取得した前例がほとんどないから。	男性社員が長い休みを取ると、今後の昇給や出世が遅れる可能性があるから。	男性社員が長い休みを取ると、人員不足になるから。	女性の方が、育児や子どもとのコミュニケーションが得意だから。	男性は外に出て働き、女性は家を支えるべきという世間体が気になるから。	男性が育児休業を取得することについて、家族の理解を得にくいから。	その他	無回答・無効	
年代別	22	36	27	10	43	2	2	3	3	1	149
女性	8	14	8	3	19	2	2	2	2	0	
20代	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	
30代	1	4	2	1	2	0	0	1	0	0	
40代	4	7	4	2	10	2	1	0	2	0	
50代	2	3	2	0	6	0	0	1	0	0	
60歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(従業員)

男性	14	22	19	7	24	0	0	1	1	1
20代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30代	6	6	7	2	6	0	0	0	0	0
40代	6	11	9	3	8	0	0	1	0	0
50代	2	5	1	1	7	0	0	0	1	1
60歳以上	0	0	2	1	3	0	0	0	0	0

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	-
年代別	31.9%	52.2%	39.1%	14.5%	62.3%	2.9%	2.9%	4.3%	4.3%	1.4%
女性	25.0%	43.8%	25.0%	9.4%	59.4%	6.3%	6.3%	6.3%	6.3%	0.0%
20代	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
30代	16.7%	66.7%	33.3%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%
40代	23.5%	41.2%	23.5%	11.8%	58.8%	11.8%	5.9%	0.0%	11.8%	0.0%
50代	28.6%	42.9%	28.6%	0.0%	85.7%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%
60歳以上	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
男性	37.8%	59.5%	51.4%	18.9%	64.9%	0.0%	0.0%	2.7%	2.7%	2.7%
20代	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
30代	50.0%	50.0%	58.3%	16.7%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
40代	42.9%	78.6%	64.3%	21.4%	57.1%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%
50代	25.0%	62.5%	12.5%	12.5%	87.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%
60歳以上	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

▼その他(記載欄)

- ・休業者の業務を分担することにより、他の社員の負担が増えるから。
- ・現在男性(女性)が行っている作業に女性(男性)が進出するなど、(社会や職場の)状況が変わらなければ実現することは難しいから。
- ・男性が育児休業を取得しても、育児に対してできることはほとんどないから。
- ・必要なときだけ(育児休業を)取得できるようにすればいいから。

■問12 介護休業の取得状況 【分母:回答者数】

単位:人、年

選択肢	1	2	3	4	5	6	-	↓ (構成比)	【総休業期間の平均】	
	介護休業を取得したことがある。	介護休業制度を利用することはできたが、自分の意思で取得しなかった。	介護休業制度はあったが、何らかの理由により利用できなかった。	介護休業制度がなかったため、取得できなかった。	介護休業が必要な状況になったことはない。	その他	無回答・無効		平均期間	→
性別	1	3	4	6	212	7	21	254	#DIV/0!	0.00
女性	1	1	2	4	98	3	14	123	#DIV/0!	0.00
男性	0	2	2	2	114	4	7	131	#DIV/0!	0.00
雇用形態別	1	3	4	6	212	7	21	254	#VALUE!	(修正) 0.00
正社員・女性	1	1	2	1	76	1	10	92	#VALUE!	0.00
20代	1	0	0	0	14	0	1		#DIV/0!	0.00
30代	0	0	0	1	19	0	5		#DIV/0!	0.00
40代	0	0	2	0	31	1	3		#DIV/0!	0.00
50代	0	1	0	0	11	0	1		#DIV/0!	0.00
60歳以上	0	0	0	0	1	0	0		#DIV/0!	0.00
正社員・男性	0	2	1	2	113	4	7	129	#VALUE!	0.00
20代	0	0	0	0	24	0	0		#DIV/0!	0.00
30代	0	0	0	0	35	0	5		#DIV/0!	0.00
40代	0	1	0	1	33	4	2		#DIV/0!	0.00
50代	0	1	1	0	16	0	0		#DIV/0!	0.00
60歳以上	0	0	0	1	5	0	0		#DIV/0!	0.00
パート、その他・女性	0	0	0	3	22	2	4	31	#DIV/0!	0.00
パート女性	0	0	0	3	22	1	4		#DIV/0!	0.00
その他女性	0	0	0	0	0	1	0		#DIV/0!	0.00
パート、その他・男性	0	0	1	0	1	0	0	2	#DIV/0!	0.00
パート男性	0	0	0	0	1	0	0		#DIV/0!	0.00
その他男性	0	0	1	0	0	0	0		#DIV/0!	0.00

選択肢	1	2	3	4	5	6	-	→				
性別	0.4%	1.2%	1.6%	2.4%	83.5%	2.8%	8.3%	2	3	4	5	6
女性	0.8%	0.8%	1.6%	3.3%	79.7%	2.4%	11.4%	1.3%	1.7%	2.6%	91.4%	3.0%
男性	0.0%	1.5%	1.5%	1.5%	87.0%	3.1%	5.3%	0.9%	1.9%	3.7%	90.7%	2.8%
								1.6%	1.6%	1.6%	91.9%	3.2%

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(従業員)

雇用形態別	0.4%	1.2%	1.6%	2.4%	83.5%	2.8%	8.3%
正社員・女性	1.1%	1.1%	2.2%	1.1%	82.6%	1.1%	10.9%
20代	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	87.5%	0.0%	6.3%
30代	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	76.0%	0.0%	20.0%
40代	0.0%	0.0%	5.4%	0.0%	83.8%	2.7%	8.1%
50代	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	84.6%	0.0%	7.7%
60歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
正社員・男性	0.0%	1.6%	0.8%	1.6%	87.6%	3.1%	5.4%
20代	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
30代	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	87.5%	0.0%	12.5%
40代	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%	80.5%	9.8%	4.9%
50代	0.0%	5.6%	5.6%	0.0%	88.9%	0.0%	0.0%
60歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	83.3%	0.0%	0.0%
パートタイム労働者	0.0%	0.0%	0.0%	9.7%	71.0%	6.5%	12.9%
女性	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	73.3%	3.3%	13.3%
女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
その他労働者	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
男性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
男性	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

1.3%	1.7%	2.6%	91.4%	3.0%
1.2%	2.5%	1.2%	93.8%	1.2%
0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
0.0%	0.0%	5.0%	95.0%	0.0%
0.0%	5.9%	0.0%	91.2%	2.9%
8.3%	0.0%	0.0%	91.7%	0.0%
0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
1.6%	0.8%	1.6%	92.6%	3.3%
0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
2.6%	0.0%	2.6%	84.6%	10.3%
5.6%	5.6%	0.0%	88.9%	0.0%
0.0%	0.0%	16.7%	83.3%	0.0%
0.0%	0.0%	11.1%	81.5%	7.4%
0.0%	0.0%	11.5%	84.6%	3.8%
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%
0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

▼その他(記載欄)

- ・会社に介護休業制度が導入されているか、またはどの程度の介護状態で休暇を取得できるか、制度の詳細が分からない。(2)
- ・他の家族が介護したため、取得しなかった。

■問13 日ごろ職場で感じていること【複数回答、分母:回答者数】

単位:人

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
女性社員の活躍やキャリアアップを進めようとする雰囲気を感じる。	81	82	124	154	109	107	126	149	175	87	127
「自分もこうなりたい」と思う管理職がいる。	40	32	53	66	51	51	60	69	80	42	73
性別に関わらず、能力の高い社員が評価されている。	11	9	11	12	11	9	9	6	11	8	15
性別に関わらず、希望する社員には研修や学習の機会が与えられる。	7	9	11	16	14	12	15	19	22	10	18
結婚・妊娠・出産をきっかけに、退職する女性社員が多い。	15	11	22	26	20	18	22	28	31	18	27
家庭と仕事を両立するための制度が整っている。	4	2	7	10	6	7	11	13	14	5	11
子育て中の女性社員をみんなで応援しようという雰囲気がある。	3	1	2	2	0	5	3	3	2	1	2
休暇や休業制度を利用しやすい。	41	50	71	88	58	56	66	80	95	45	54
女性社員には難しいと思う部署や仕事がある。	7	14	16	17	8	12	15	16	14	6	9
補助的な仕事や雑用は、女性の役割だと考えている女性社員が多い。	12	16	22	26	19	18	17	18	30	11	14
補助的な仕事や雑用は、女性の役割だと考えている男性社員が多い。	14	10	21	27	22	12	22	27	31	21	21
	7	7	9	12	8	9	9	12	14	5	8
	1	3	3	6	1	5	3	7	6	2	2

↓
(構成比)

1321

選択肢	1	2	3	4	6	7	8	9	5	10	11
年代別	31.3%	31.7%	47.9%	59.5%	42.1%	41.3%	48.6%	57.5%	67.6%	33.6%	49.0%
女性	32.5%	26.0%	43.1%	53.7%	41.5%	41.5%	48.8%	56.1%	65.0%	34.1%	59.3%
20代	57.9%	47.4%	57.9%	63.2%	57.9%	47.4%	47.4%	31.6%	57.9%	42.1%	78.9%
30代	22.6%	29.0%	35.5%	51.6%	45.2%	38.7%	48.4%	61.3%	71.0%	32.3%	58.1%
40代	30.6%	22.4%	44.9%	53.1%	40.8%	36.7%	44.9%	57.1%	63.3%	36.7%	55.1%
50代	21.1%	10.5%	36.8%	52.6%	31.6%	36.8%	57.9%	68.4%	73.7%	26.3%	57.9%
60歳以上	60.0%	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	100.0%	60.0%	60.0%	40.0%	20.0%	40.0%
男性	31.3%	38.2%	54.2%	67.2%	44.3%	42.7%	50.4%	61.1%	72.5%	34.4%	41.2%
20代	29.2%	58.3%	66.7%	70.8%	33.3%	50.0%	62.5%	66.7%	58.3%	25.0%	37.5%
30代	30.0%	40.0%	55.0%	65.0%	47.5%	45.0%	42.5%	45.0%	75.0%	27.5%	35.0%
40代	34.1%	24.4%	51.2%	65.9%	53.7%	29.3%	53.7%	65.9%	75.6%	51.2%	51.2%
50代	38.9%	38.9%	50.0%	66.7%	44.4%	50.0%	50.0%	66.7%	77.8%	27.8%	44.4%
60歳以上	12.5%	37.5%	37.5%	75.0%	12.5%	62.5%	37.5%	87.5%	75.0%	25.0%	25.0%

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(従業員)

■問14 セクシュアルハラスメントの経験(自分が経験した)【複数回答、分母:回答者数】

単位:人

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-
	性的関係の誘いを受けた。個人的な食事やデートにしっかりと誘われた。	体を触られたり、じろじろ見られたりした。「最近太った？」など体型のことを言われた。	性的な冗談を言われたり、質問をされたりした。	職場の飲み会で、お酌やデュエットを強要された。	(女性社員)当然のように雑用をさせられた。	(男性社員)当然のように重い荷物を持たされた。	特定の異性社員ばかりに目をかける人がいた。	未婚の社員との交際を無理に勧められた。	未婚の理由や子どもがいない理由を何度も聞かれた。	その他	選択項目なし
年代別	14	42	29	16	28	14	17	3	21	2	173
女性	12	33	23	15	28	0	16	3	13	2	69
20代	1	5	3	3	4	0	1	2	3	0	11
30代	4	10	6	6	8	0	4	1	4	0	16
40代	4	13	10	5	12	0	8	0	6	1	25
50代	3	5	4	1	4	0	3	0	0	1	12
60歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
男性	2	9	6	1	0	14	1	0	8	0	104
20代	0	1	1	0	0	3	0	0	1	0	19
30代	1	5	3	0	0	4	0	0	4	0	29
40代	1	3	2	1	0	5	1	0	2	0	32
50代	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	16
60歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8

↓
(構成比)

359

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-
年代別	5.4%	16.2%	11.2%	6.2%	10.8%	5.4%	6.6%	1.2%	8.1%	0.8%	66.8%
女性	9.8%	26.8%	18.7%	12.2%	22.8%	0.0%	13.0%	2.4%	10.6%	1.6%	56.1%
20代	5.3%	26.3%	15.8%	15.8%	21.1%	0.0%	5.3%	10.5%	15.8%	0.0%	57.9%
30代	12.9%	32.3%	19.4%	19.4%	25.8%	0.0%	12.9%	3.2%	12.9%	0.0%	51.6%
40代	8.2%	26.5%	20.4%	10.2%	24.5%	0.0%	16.3%	0.0%	12.2%	2.0%	51.0%
50代	15.8%	26.3%	21.1%	5.3%	21.1%	0.0%	15.8%	0.0%	0.0%	5.3%	63.2%
60歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
男性	1.5%	6.9%	4.6%	0.8%	0.0%	10.7%	0.8%	0.0%	6.1%	0.0%	79.4%
20代	0.0%	4.2%	4.2%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	79.2%
30代	2.5%	12.5%	7.5%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	72.5%
40代	2.4%	7.3%	4.9%	2.4%	0.0%	12.2%	2.4%	0.0%	4.9%	0.0%	78.0%
50代	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	5.6%	0.0%	88.9%
60歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

▼その他(記載欄)

- ・パワーハラスメント(セクシュアルハラスメントより頻度が高く、当人は無意識のことが多い)を受けた。
- ・インターネットで不倫に関するニュースを見せられた。

■問14 セクシュアルハラスメントの経験(他人の経験を見た)【複数回答、分母:回答者数】

単位:人

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-
	性的関係の誘いを受けた。個人的な食事やデートにしっかりと誘われた。	体を触られたり、じろじろ見られたりした。「最近太った？」など体型のことを言われた。	性的な冗談を言われたり、質問をされたりした。	職場の飲み会で、お酌やデュエットを強要された。	(女性社員)当然のように雑用をさせられた。	(男性社員)当然のように重い荷物を持たされた。	特定の異性社員ばかりに目をかける人がいた。	未婚の社員との交際を無理に勧められた。	未婚の理由や子どもがいない理由を何度も聞かれた。	その他	選択項目なし
年代別	20	28	23	16	12	13	33	6	7	3	176
女性	11	13	8	8	7	9	20	3	5	3	78
20代	3	1	1	1	2	1	2	1	1	0	12
30代	2	2	1	2	2	3	7	1	0	0	19
40代	5	8	6	3	3	4	7	0	2	2	31
50代	1	2	0	2	0	1	3	1	2	1	12
60歳以上	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4
男性	9	15	15	8	5	4	13	3	2	0	98
20代	1	3	3	2	0	0	2	0	0	0	18
30代	4	4	3	2	3	2	5	1	1	0	29
40代	3	6	7	2	0	1	4	1	1	0	28
50代	1	2	2	2	1	0	2	1	0	0	16
60歳以上	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	7

↓
(構成比)

161

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(従業員)

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-
年代別	7.7%	10.8%	8.9%	6.2%	4.6%	5.0%	12.7%	2.3%	2.7%	1.2%	68.0%
女性	8.9%	10.6%	6.5%	6.5%	5.7%	7.3%	16.3%	2.4%	4.1%	2.4%	63.4%
20代	15.8%	5.3%	5.3%	5.3%	10.5%	5.3%	10.5%	5.3%	5.3%	0.0%	63.2%
30代	6.5%	6.5%	3.2%	6.5%	6.5%	9.7%	22.6%	3.2%	0.0%	0.0%	61.3%
40代	10.2%	16.3%	12.2%	6.1%	6.1%	8.2%	14.3%	0.0%	4.1%	4.1%	63.3%
50代	5.3%	10.5%	0.0%	10.5%	0.0%	5.3%	15.8%	5.3%	10.5%	5.3%	63.2%
60歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%
男性	6.9%	11.5%	11.5%	6.1%	3.8%	3.1%	9.9%	2.3%	1.5%	0.0%	74.8%
20代	4.2%	12.5%	12.5%	8.3%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%
30代	10.0%	10.0%	7.5%	5.0%	7.5%	5.0%	12.5%	2.5%	2.5%	0.0%	72.5%
40代	7.3%	14.6%	17.1%	4.9%	0.0%	2.4%	9.8%	2.4%	2.4%	0.0%	68.3%
50代	5.6%	11.1%	11.1%	11.1%	5.6%	0.0%	11.1%	5.6%	0.0%	0.0%	88.9%
60歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	87.5%

▼その他(記載欄)

- ・パワーハラスメントを受けている人を見た。
- ・本人が不在の間に自宅を訪問するなど、ストーカー的な行為を受けている人がいた。
- ・中性的な男性社員に対する男性社員の発言をセクハラだと感じた。

■問14 セクシュアルハラスメントの経験(相談された) 【複数回答、分母:回答者数】

単位:人

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-
性的関係の誘いを受けた。個人的な食事やデートに誘われた。	性的な冗談を言われたり、質問をされたりした。	職場の飲み会で、お酌やデュエットを強要された。	(女性社員)当然のように雑用をさせられた。	(男性社員)当然のように重い荷物を持たされた。	特定の異性社員ばかりに目をかける人がいた。	未婚の社員との交際を無理に勧められた。	未婚の理由や子どもがいない理由を何度も聞かれた。	その他	選択項目なし		
年代別	13	5	3	2	1	0	5	0	2	2	235
女性	5	2	2	1	1	0	3	0	1	1	114
20代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19
30代	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	29
40代	3	2	2	1	1	0	2	0	1	1	43
50代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19
60歳以上	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
男性	8	3	1	1	0	0	2	0	1	1	121
20代	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	22
30代	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	37
40代	2	0	1	1	0	0	1	0	1	0	39
50代	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	16
60歳以上	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	7

↓
(構成比)

33

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-
年代別	5.0%	1.9%	1.2%	0.8%	0.4%	0.0%	1.9%	0.0%	0.8%	0.8%	90.7%
女性	4.1%	1.6%	1.6%	0.8%	0.8%	0.0%	2.4%	0.0%	0.8%	0.8%	92.7%
20代	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
30代	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%	93.5%
40代	6.1%	4.1%	4.1%	2.0%	2.0%	0.0%	4.1%	0.0%	2.0%	2.0%	87.8%
50代	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
60歳以上	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%
男性	6.1%	2.3%	0.8%	0.8%	0.0%	0.0%	1.5%	0.0%	0.8%	0.8%	92.4%
20代	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	91.7%
30代	2.5%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	92.5%
40代	4.9%	0.0%	2.4%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%	0.0%	95.1%
50代	11.1%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	88.9%
60歳以上	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	87.5%

▼その他(記載欄)

- ・パワーハラスメントを受けた人から相談された。(2)

H29 働く場における意識調査 集計表 集計シート(従業員)

■問15 セクシュアルハラスメントの原因に関する認識 【複数回答、分母:回答者数】

単位:人

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	-	↓ (構成比)
	社員どうしが、仕事のパートナーとして対等な関係を築けていないから。	社内で、社員どうしの日常的なコミュニケーションが不足しているから。	性的な発言に対する男女の感じ方の差について、鈍感な人がいるから。	性別による役割分担意識の強い人がいるから。	セクハラを受ける側が、はっきり嫌だと言わない(言えない)から。	社内でセクハラに対する認識が低く、セクハラがあったときの対応が甘いから。	その他	無回答・無効	
年代別	73	52	129	50	53	65	8	38	468
女性	32	22	61	26	32	36	3	19	
20代	4	2	11	5	5	5	0	3	
30代	7	6	16	5	9	14	1	3	
40代	18	13	22	10	14	12	0	5	
50代	3	1	11	5	4	4	2	4	
60歳以上	0	0	1	1	0	1	0	4	
男性	41	30	68	24	21	29	5	19	
20代	8	6	11	5	6	6	1	3	
30代	13	9	19	8	5	8	1	6	
40代	14	9	27	6	6	12	1	3	
50代	6	4	8	5	3	1	1	6	
60歳以上	0	2	3	0	1	2	1	1	

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	-
年代別	28.2%	20.1%	49.8%	19.3%	20.5%	25.1%	3.1%	14.7%
女性	26.0%	17.9%	49.6%	21.1%	26.0%	29.3%	2.4%	15.4%
20代	21.1%	10.5%	57.9%	26.3%	26.3%	26.3%	0.0%	15.8%
30代	22.6%	19.4%	51.6%	16.1%	29.0%	45.2%	3.2%	9.7%
40代	36.7%	26.5%	44.9%	20.4%	28.6%	24.5%	0.0%	10.2%
50代	15.8%	5.3%	57.9%	26.3%	21.1%	21.1%	10.5%	21.1%
60歳以上	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	80.0%
男性	31.3%	22.9%	51.9%	18.3%	16.0%	22.1%	3.8%	14.5%
20代	33.3%	25.0%	45.8%	20.8%	25.0%	25.0%	4.2%	12.5%
30代	32.5%	22.5%	47.5%	20.0%	12.5%	20.0%	2.5%	15.0%
40代	34.1%	22.0%	65.9%	14.6%	14.6%	29.3%	2.4%	7.3%
50代	33.3%	22.2%	44.4%	27.8%	16.7%	5.6%	5.6%	33.3%
60歳以上	0.0%	25.0%	37.5%	0.0%	12.5%	25.0%	12.5%	12.5%

▼その他(記載欄)

- ・職場で欲求不満や性的嗜好を表に出すなど、人間の質に問題がある人がいるから。(4)
- ・(職場のメンバーで)飲酒する機会に、羽目を外してしまう人がいるから。
- ・男女の性差があるから。
- ・性的な発言に対する男女の感じ方の差について、過敏な人がいるから。
- ・人間関係が良好でないから。

■問16 セクシュアルハラスメント被害を受けた場合の相談相手 【複数回答、分母:回答者数】

単位:人

選択肢	1	2	3	4	5	-	→ (構成比)	1	2	3	4	5	-
	社内の関係者	同僚	家族、友人	その他	相談できる人はいない	無回答・無効		社内の関係者	同僚	家族、友人	その他	相談できる人はいない	無回答・無効
年代別	99	98	130	1	18	34	346	38.2%	37.8%	50.2%	0.4%	6.9%	13.1%
女性	45	58	74	0	7	11		36.6%	47.2%	60.2%	0.0%	5.7%	8.9%
20代	6	7	13	0	1	2		31.6%	36.8%	68.4%	0.0%	5.3%	10.5%
30代	10	15	19	0	1	2		32.3%	48.4%	61.3%	0.0%	3.2%	6.5%
40代	21	25	30	0	3	3		42.9%	51.0%	61.2%	0.0%	6.1%	6.1%
50代	6	9	9	0	2	3		31.6%	47.4%	47.4%	0.0%	10.5%	15.8%
60歳以上	2	2	3	0	0	1		40.0%	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	20.0%
男性	54	40	56	1	11	23		41.2%	30.5%	42.7%	0.8%	8.4%	17.6%
20代	12	10	15	0	1	3		50.0%	41.7%	62.5%	0.0%	4.2%	12.5%
30代	17	15	19	0	3	4		42.5%	37.5%	47.5%	0.0%	7.5%	10.0%
40代	18	11	17	0	4	5		43.9%	26.8%	41.5%	0.0%	9.8%	12.2%
50代	5	4	4	1	3	6		27.8%	22.2%	22.2%	5.6%	16.7%	33.3%
60歳以上	2	0	1	0	0	5		25.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	62.5%

▼その他(記載欄)

- ・誰にも相談しない。

平成29年度 働く場における男女の意識調査 結果報告書

発行 平成30年3月

岡谷市企画政策部企画課

〒394-8510 長野県岡谷市幸町8番1号

電話 0266-23-4811

FAX 0266-24-0689

E-mail kikaku@city.okaya.lg.jp