資料　1

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
令和4年度　最優秀賞

目　　次

1	調査の概要	1
2	調査結果	
	事業所編	2
	従業員編	16
	意見、感想	40
3	資料編	44

令和５年２月

岡　谷　市

（企画政策部地域創生推進課）

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Ⅶ（令和７～11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

⑴ 調査時点　　令和４年４月１日現在

⑵ 調査期間　　令和４年８月２５日～令和４年９月３０日

⑶ 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

⑷ 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

⑴ 事業所　　３７社　（回収率　62.0%）

⑵ 従業員　　２８６人　（回収率　57.2%）

（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%
R04	50	37	74.0%	500	286	57.2%

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

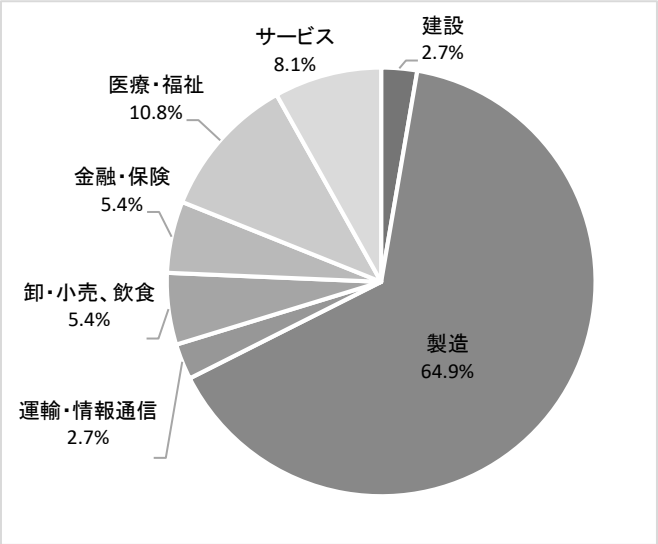
製造業の事業所がもっとも多く64.9%を占めている。

■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
R04	1	24	1	2	2	4	3	-	0	37
割合	2.7%	64.9%	2.7%	5.4%	5.4%	10.8%	8.1%	-	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
R04	7	8	9
割合	29.2%	33.3%	37.5%

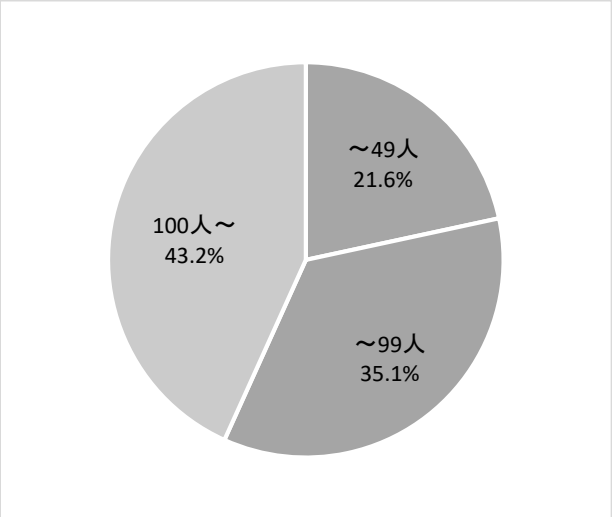


(2) 従業員数別の分布

従業員100人以上（43.2%）が最も多く、次いで50人～99人（35.1%）、49人以下（21.6%）となっている。

■従業員数別　事業所の分布

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
R04	8	13	16	37
割合	21.6%	35.1%	43.2%	



2　従業員や管理職の女性比率

(1) 従業員の女性比率

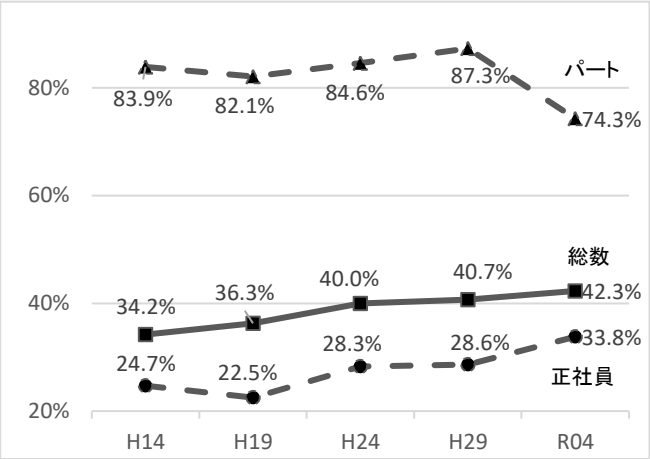
従業員全体の女性比率は42.3%あり、増加傾向となっている。

業種別で前回調査と比較すると、パートタイム労働者は減少し74.3%となり、正社員は増加し33.8%であった。

しかし、まだなお短時間労働の女性が多い状況である。

■従業員の女性比率

年度	総数（■）	正社員（●）	パート（▲）	その他
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%
R04	42.3%	33.8%	74.3%	30.1%



▼製造業事業所（再掲）

年度	総数	正社員	パート	その他
H29	23.0%	16.1%	83.3%	29.7%
R04	24.7%	18.7%	76.8%	32.5%

※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

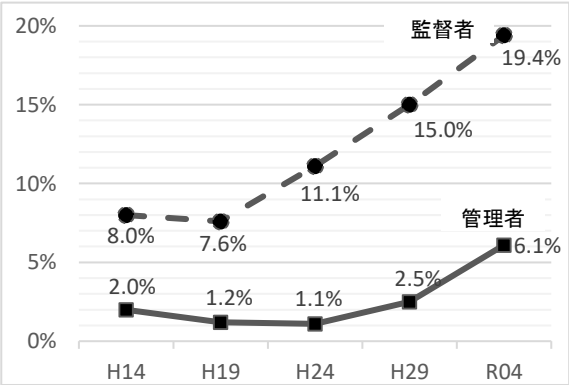
(2) 管理・監督職の女性比率

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が調査ごと上昇しており、女性の社会参加が着実に進んでいると推測する。

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%
R04	6.1%	19.4%



▼製造業事業所（再掲）

年度	管理職	監督職
H29	0.5%	6.6%
R04	2.7%	7.3%

▼参考　長野県・全国の状況

区分	管理職
長野県	12.7%
全国	15.7%

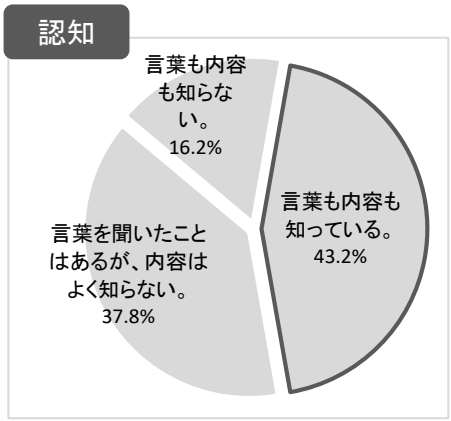
（47都道府県中、最下位）

※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」（R3.12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
　（令和２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・アクションの認知度

回答者のうち81.1%は用語を認知しているが、内容まで理解している事業所は43.2%にとどまった。



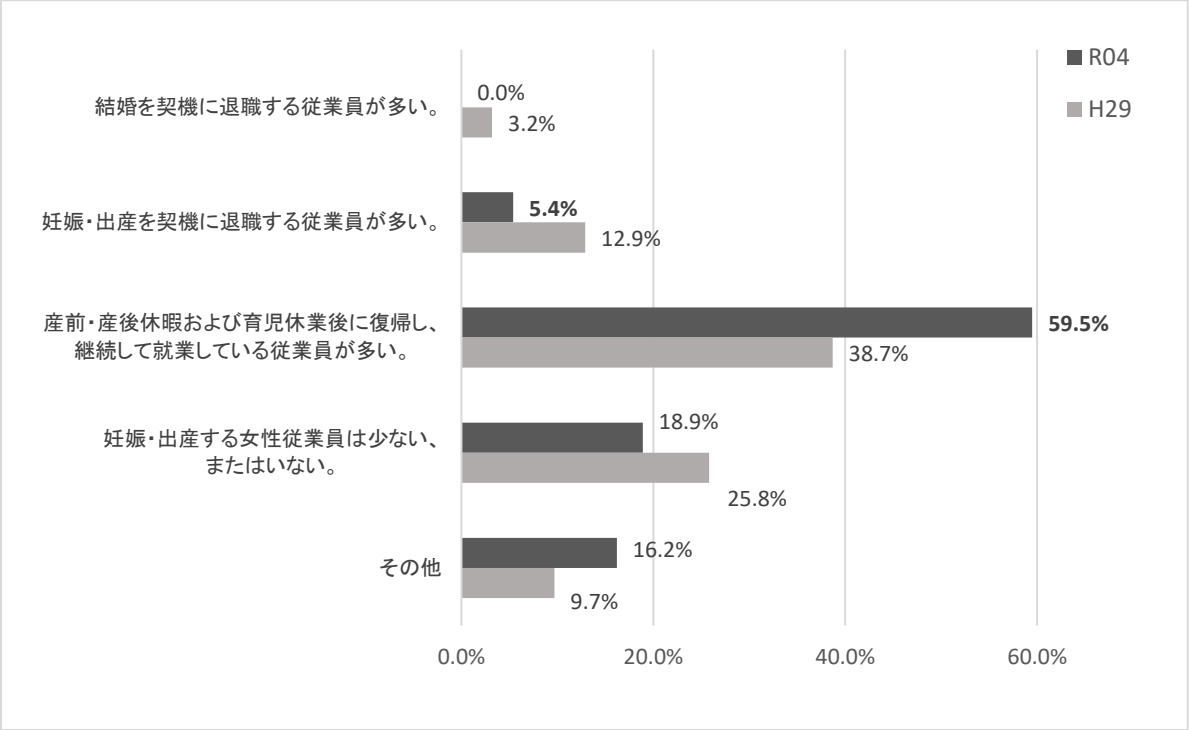
※ポジティブ・アクション（積極的格差是正措置）

男女が社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。

(2) 正規の女性従業員の働き方の傾向

「結婚を契機に退職する従業員が多い」と答えた事業所はなく、「妊娠・出産を契機に退職する従業員が多い」は5.4%、「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」は、前回調査から大幅に増え59.5%となったことから、結婚・妊娠・出産などを理由に退職せず、事業所の制度を利用して働きつづける従業員が増加していると推測する。

■正規の女性従業員の働き方の傾向

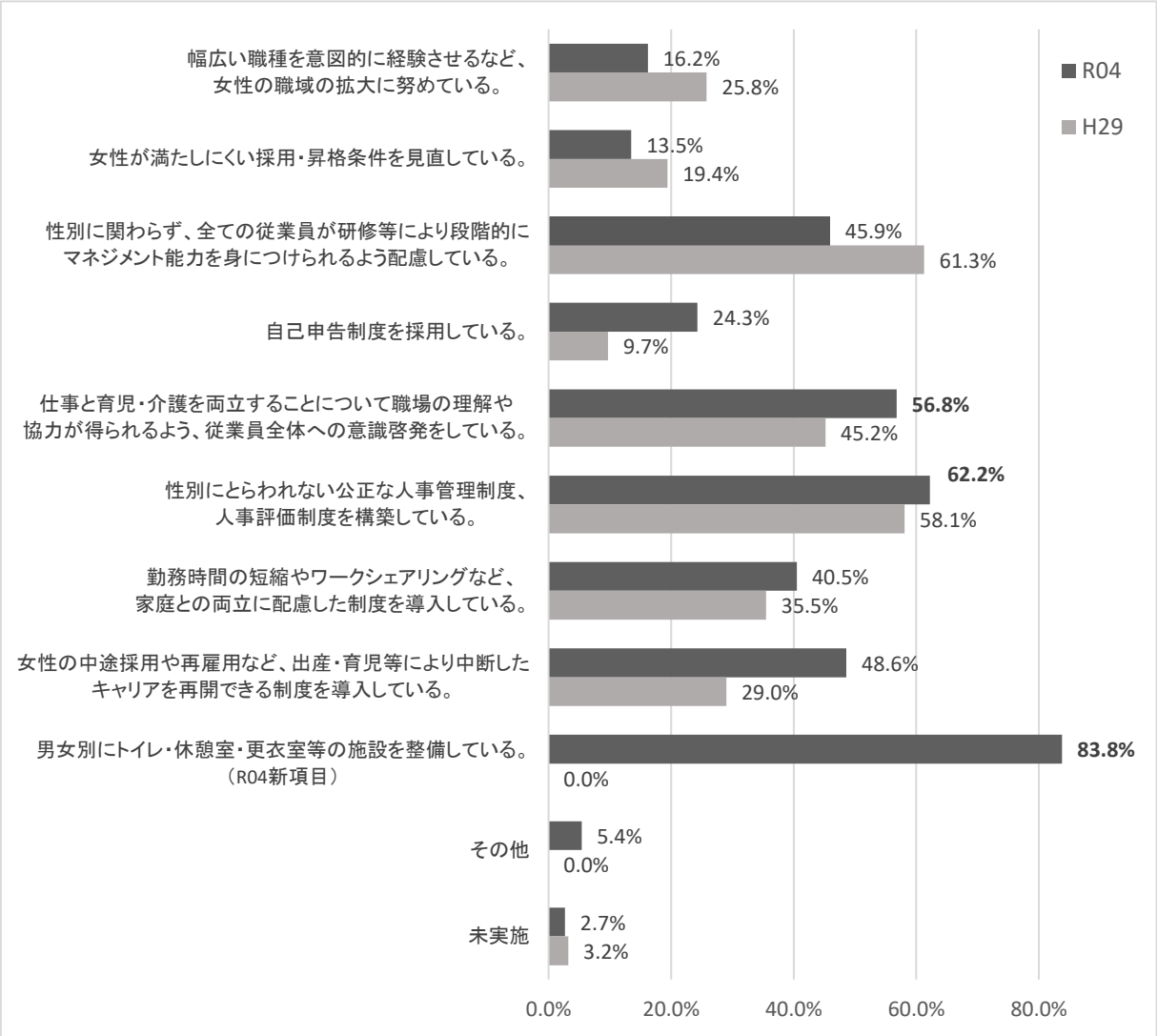


⑶ 女性従業員の活用に向けた取組

「男女別にトイレ・休憩室・更衣室等の施設整備をしている」83.8%と最も多く、次いで「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」が62.2%「仕事と育児・介護を両立することについて職場の理解や協力が得られるよう従業員全体の意識啓発をしている」が56.8%であった。

一方、女性の職域拡大やマネジメント能力研修（45.9%）などは前回調査から下降する結果となり、女性活用の難しさがあると考えられる。

■女性従業員の活用に向けて取り組んでいること【複数回答】

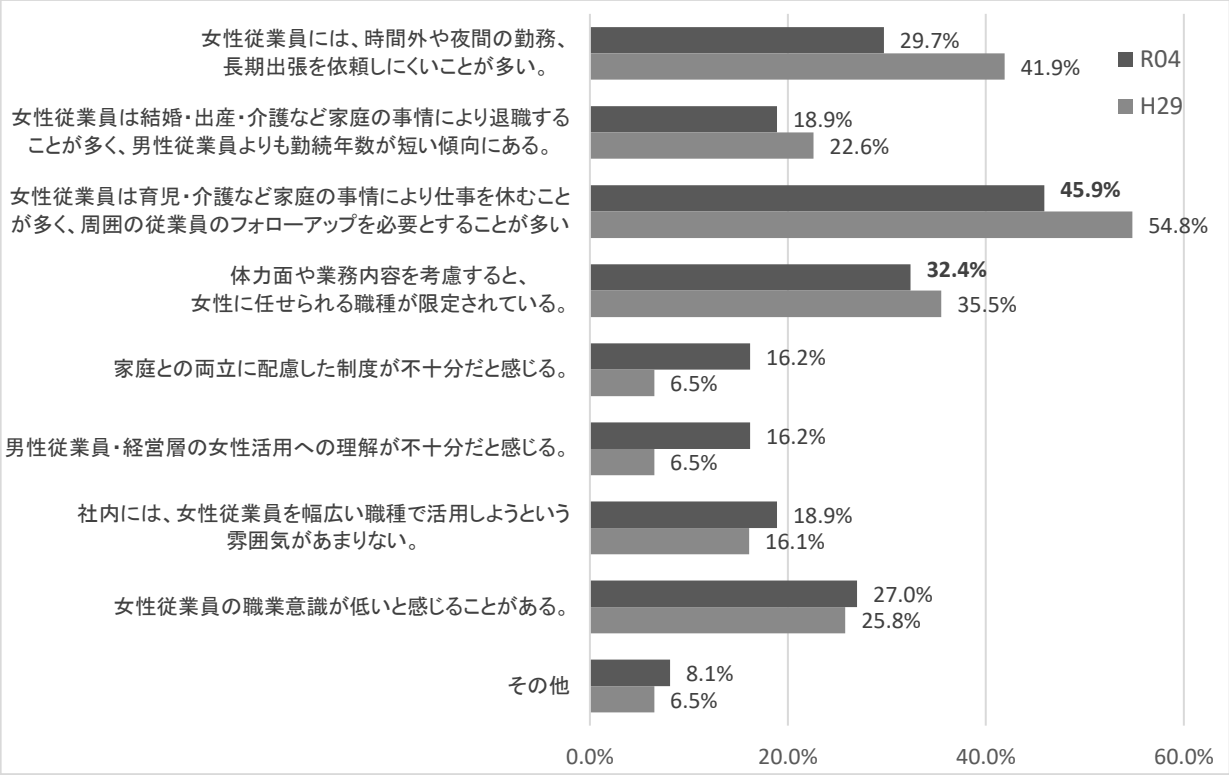


⑷ 女性従業員の活用に向けた課題

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、女性に任せられる職種の限定は、前回調査からは下降傾向であるが、まだ３～４割を占めている。

一方、家庭との両立に配慮した制度不足（16.2%）や、男性従業員や経営層の女性活用に対する理解不足（16.2%）、女性従業員自身の意識の低さを感じている事業所（27.0%）は増えていることから、意識啓発の必要性を感じる結果となった。

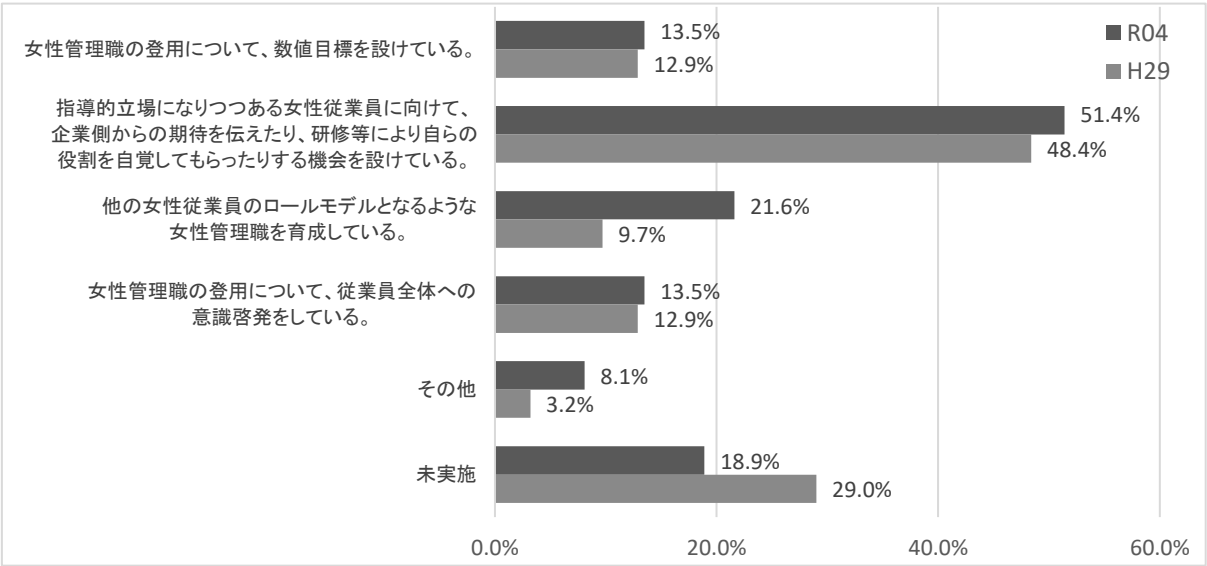
■女性従業員の活用に向けた課題 【複数回答】



⑸ 女性管理職の登用に向けた取組

すべての項目で前回調査より上昇していることから、女性管理職の登用に向けた取り組みが進んでいると推測されるが、未実施の事業所も18.9%あり、まだ慎重な事業所が存在していることがわかった。

■女性管理職の登用に向けて取り組んでること【複数回答】

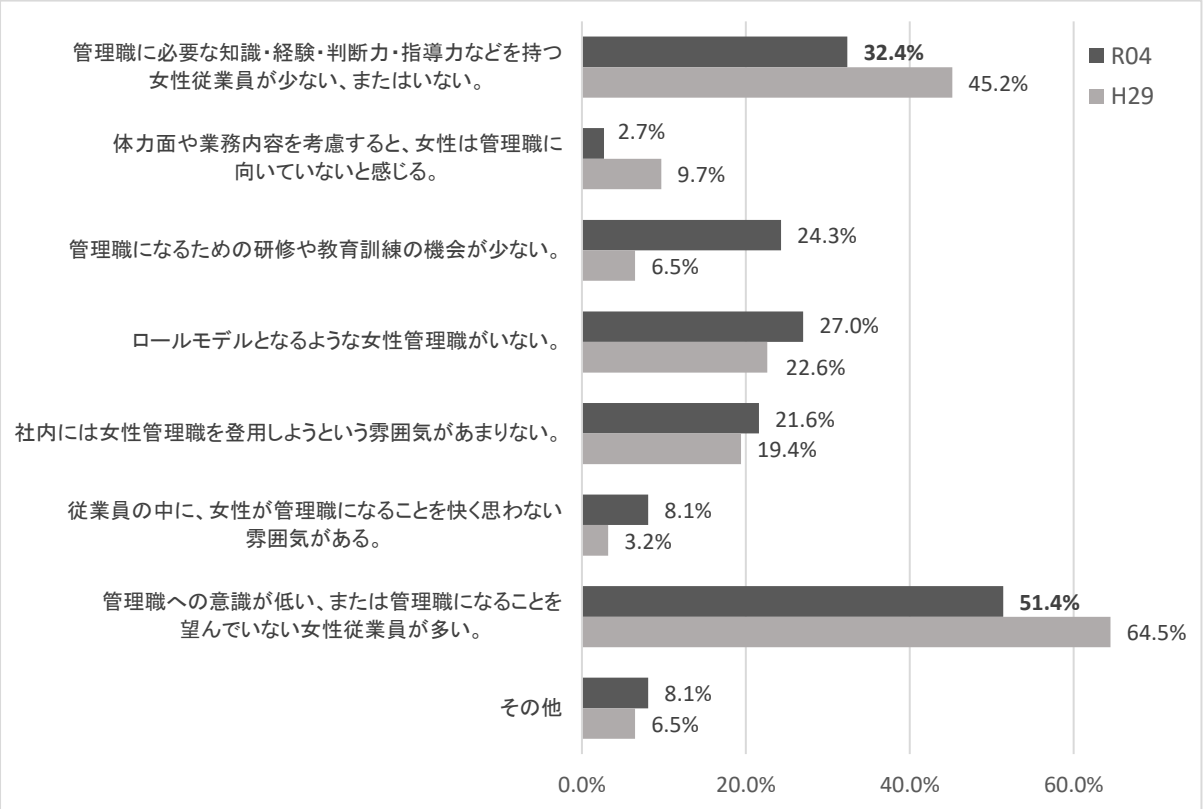


⑹ 女性管理職の登用に向けた課題

「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」が、前回調査から減少したものの一番多く51.4%、次いで「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」32.4%であった。

一方、研修等の機会が少ない（24.3%）、ロールモデルがいない（27.0%）と答えた事業所は上昇傾向であり、管理職候補の育成の難しさがあると思われる。

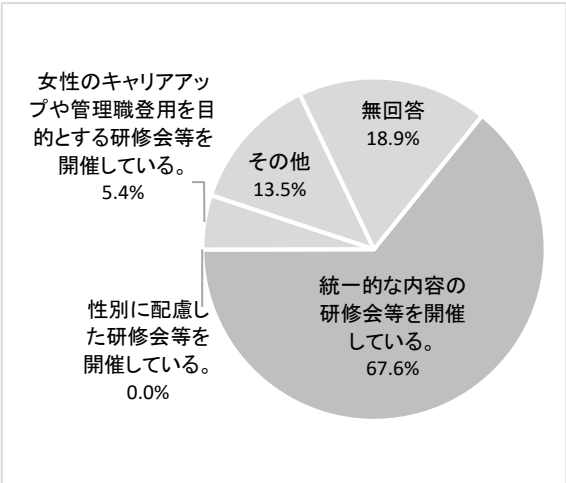
■女性管理職の登用に向けた課題 【複数回答】



⑺ 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な内容の研修会等を開催している事業所が67.6%と一番多く、年代や能力に応じた人材育成が行われていると考えられる。

その他自由記載欄において、勤務年数に応じて外部主催の研修会へ参加させているなど外部の研修会への参加があるなか、研修会は開催していない事業所もある。



～その他（記載欄）～
・勤務年数に応じて外部主催の研修会へ参加させる。
・研修会は開催していない。
・新入社員教育

４　育児・介護休業制度

(1) 育児休業制度の整備・取得状況

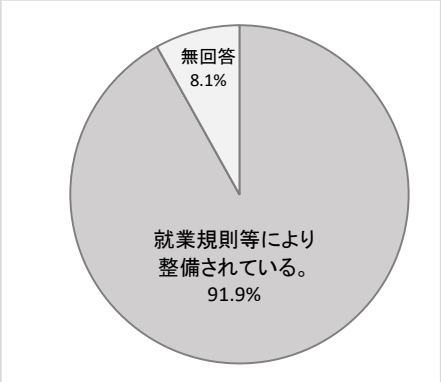
育児休業制度を整備している事業所が91.9%ある。

育児休業中の女性従業員がいる事業所は64.9%、育児休業中の男性従業員がいる事業所は10.8%であり、前回調査と比較しても増加傾向で、制度の利用が進んでいると思われる結果となった。

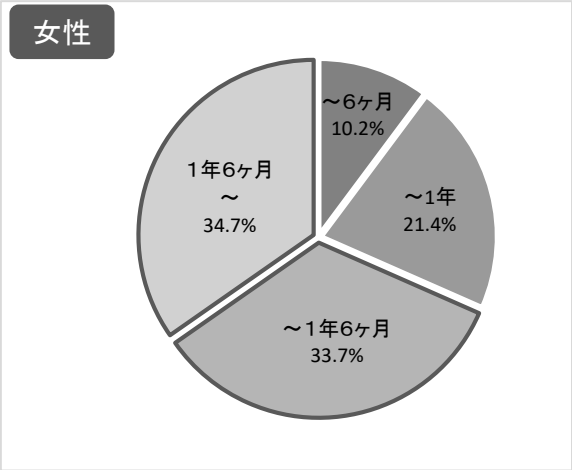
取得者の休業期間を見ると、取得者の68.4%が１年を超える休業を取得しているが、31.6%が１年以下の取得となっている。また、男性で取得した全員が６か月以下であった。

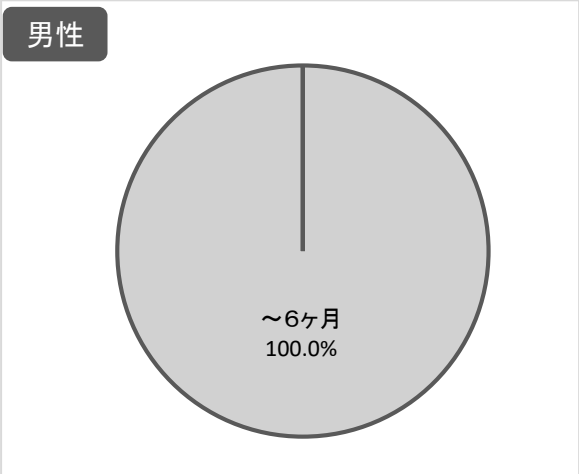
育児短時間勤務制度の利用者がいる事業所は、前回調査から増えて35.1%となったが、男性の実績はなかった。

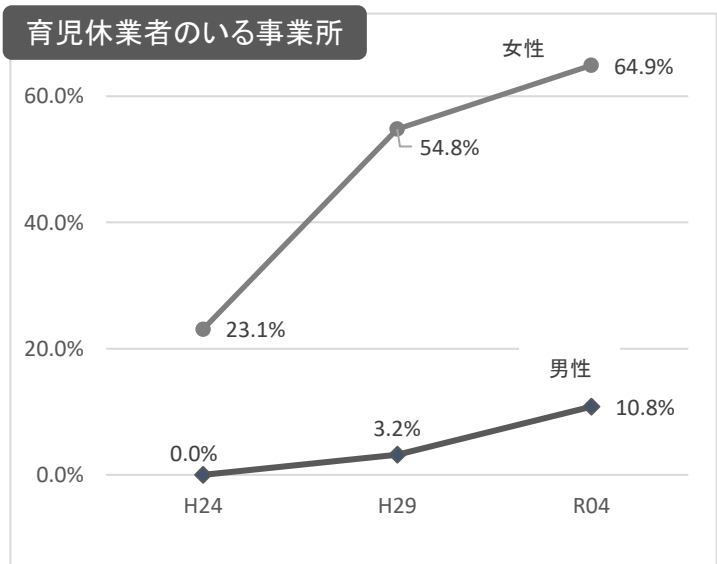
■育児休業制度の整備状況

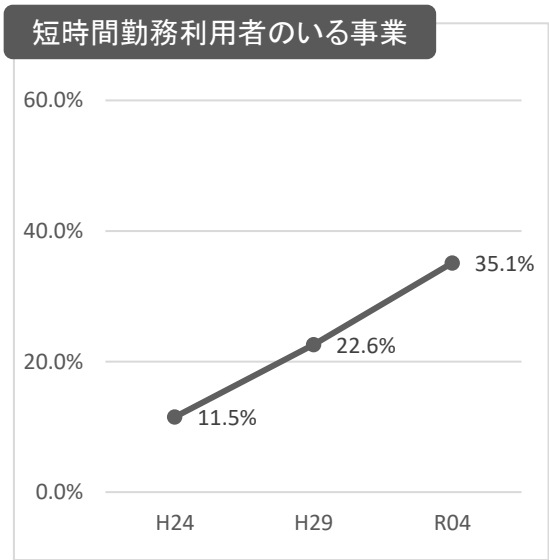


■育児休業の取得状況







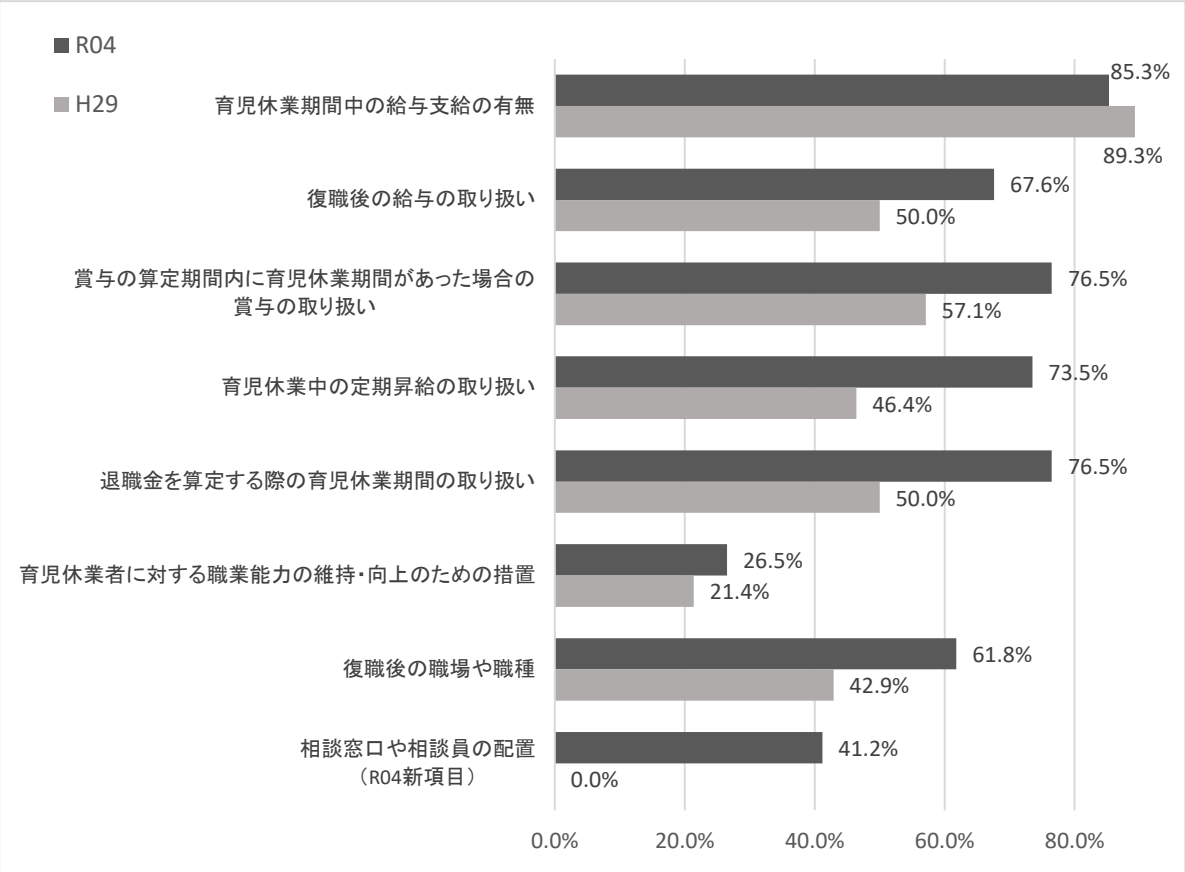


⑵ 就業規則等に定める内容

ほぼすべての項目で前回調査の割合を上回っていることから、事業所内で育児休業に関するルールが明確化されてきていることがわかる。

一方、相談窓口や相談員の配置は41.2%であり、まだ育児休業等による相談窓口の整備が進んでいないと考えられる。

■就業規則等に定める内容 【複数回答】

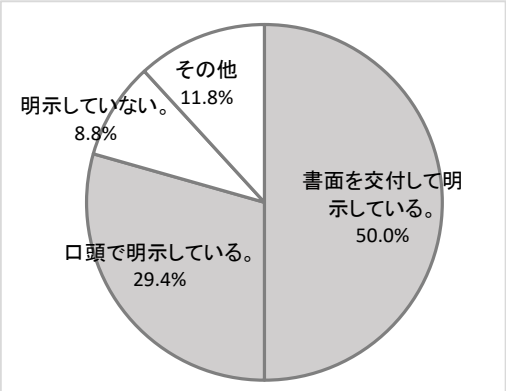


⑶ 育児休業者への休業中と休業後の労働条件の周知方法

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80%を占め、休業者への説明が適切に行われていることがわかる。

その他としては、育児休業取得者がいないため実施していないと回答するなど、育児休業対象者がいない事業所もある。

■労働条件の周知方法



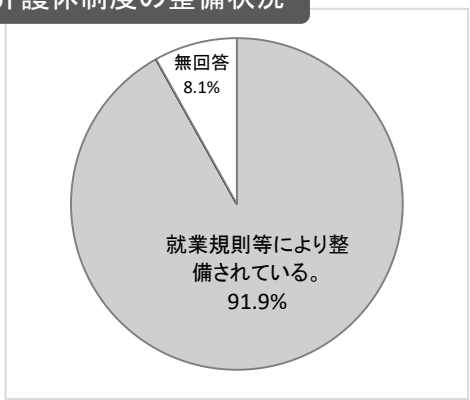
⑷ 介護休業制度の整備・取得状況

回答事業所すべて（全体の91.9%）で、介護休業制度の整備がされている。

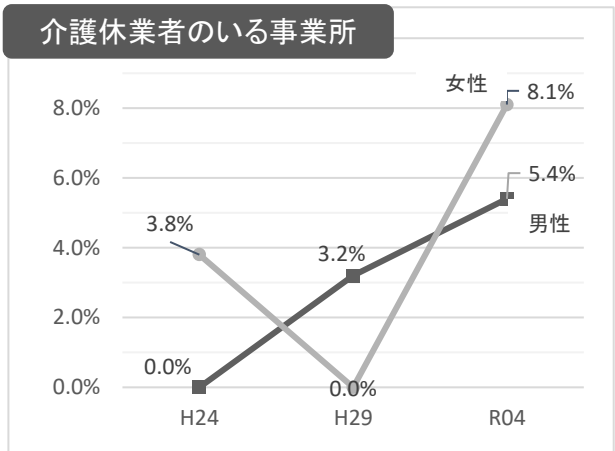
介護休業中の従業員がいる事業所は、男女ともに微増傾向となったことから、制度の利用が若干であるが進みつつあると推測できる。

一方、事業所の制度は整っているが利用があまり進んでいないのは、要介護状態にある家族を持つ従業員が少ないこと、また近年は介護サービスが充実されていることにより休業の必要性がないことなどが考えられる。

介護休制度の整備状況



介護休業者のいる事業所



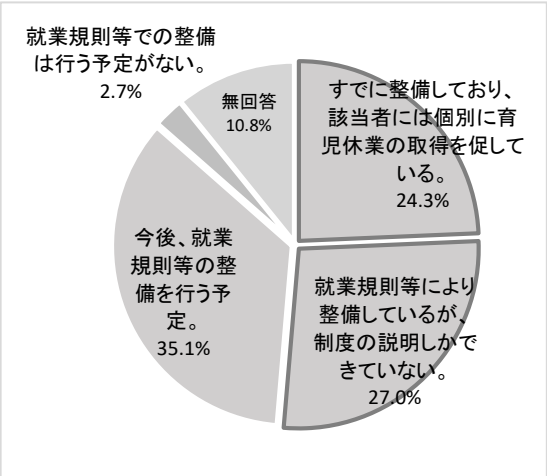
⑸ 育児・介護休業制度の改正に対する整備状況

令和４年１０月施行の育児・介護休業制度への整備について、すでに51.3%が対応できている。

そのうち24.3%が個別対応、育児休業の取得を促しており、育児休業を取得しやすい環境が整いつつあると思われる。

一方、整備を行う予定がない事業所も存在していることは懸念される。

■改正制度の整備状況



※育児・介護休業法の改正

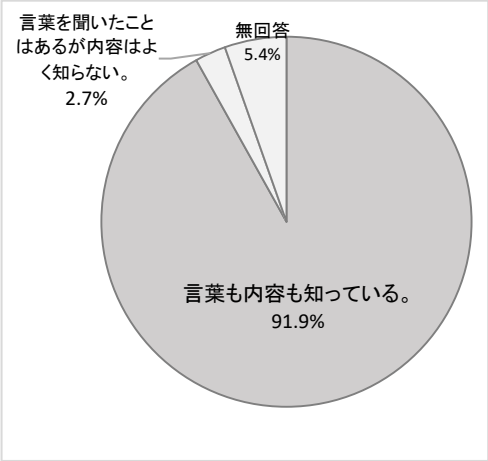
出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるよう、法の整備が行われた。ポイントは次のとおり。

①雇用環境整備、個別の周知・意向確認措置の義務化
②ポート労働者（有期雇用労働者）の休業取得条件が無期雇用労働者と同様とする。
③産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
④育児休業が分割で取得可能

5　ハラスメント対策

⑴ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントの
の認知度

各種ハラスメントについて認知している事業所が91.9%となっている。



※ 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

※セクシャルハラスメント

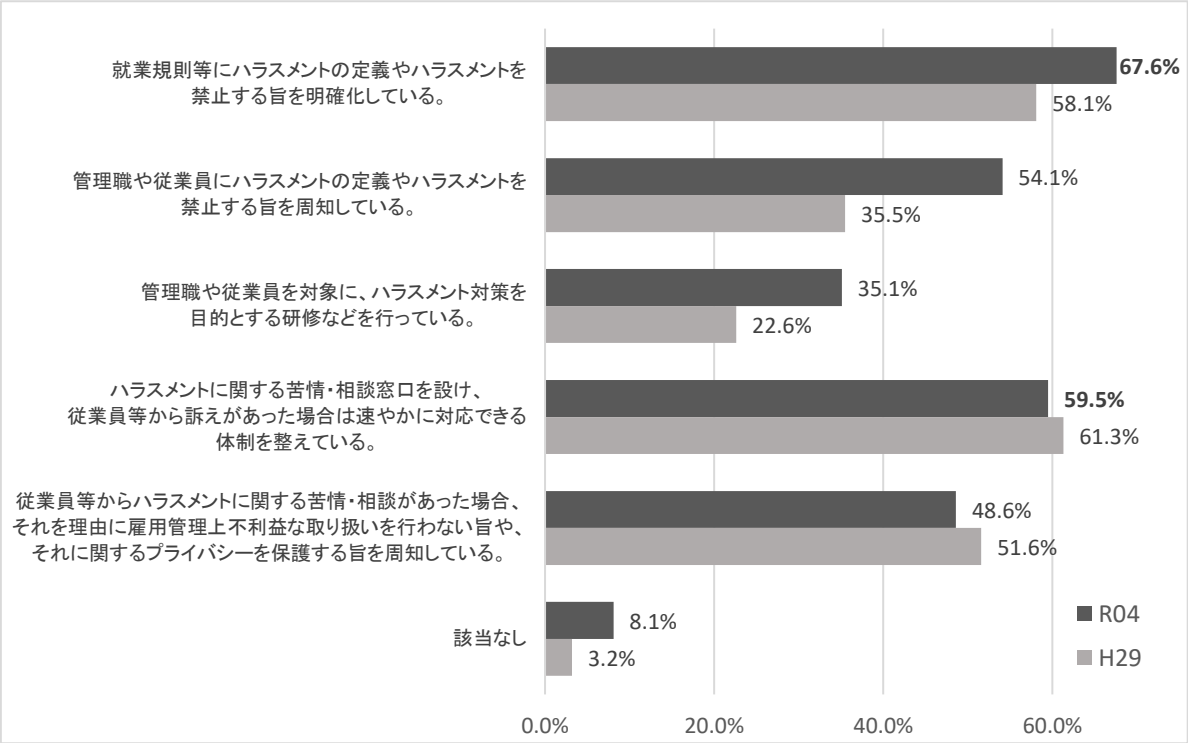
従業員の意に反して不快、不安な状態に追い込む性的な言動（同性によるものを含む。）により、仕事をする上で不利益を与えたり、就業環境を害したりすること

⑵ ハラスメント対策

就業規則等にハラスメントについて明確化している事業所が最も多く67.6%、次いで、相談窓口等の体制が整っている事業所が59.5%を占めている。

一方、「該当なし」と回答した事業所が8.1%あることから、社内でハラスメントが起こった際の相談先等の整備がされていないことが懸念される。

■ハラスメント対策として講じている措置 【複数回答】

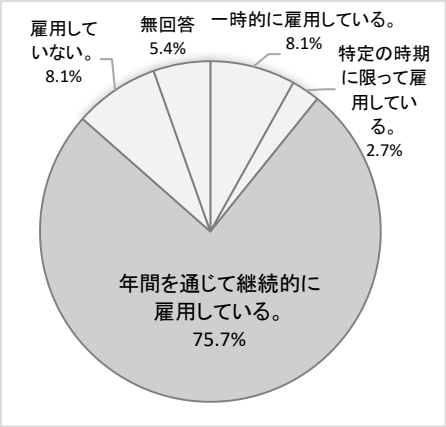


６　パートタイム労働者

⑴ 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」が75.7%となっており、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ある。

また、「欠員や代替要員として一時的に雇用している」も8.1%となっていることから、各制度で休業しても職場の環境が整っている事業所も一定程度あることがわかる。



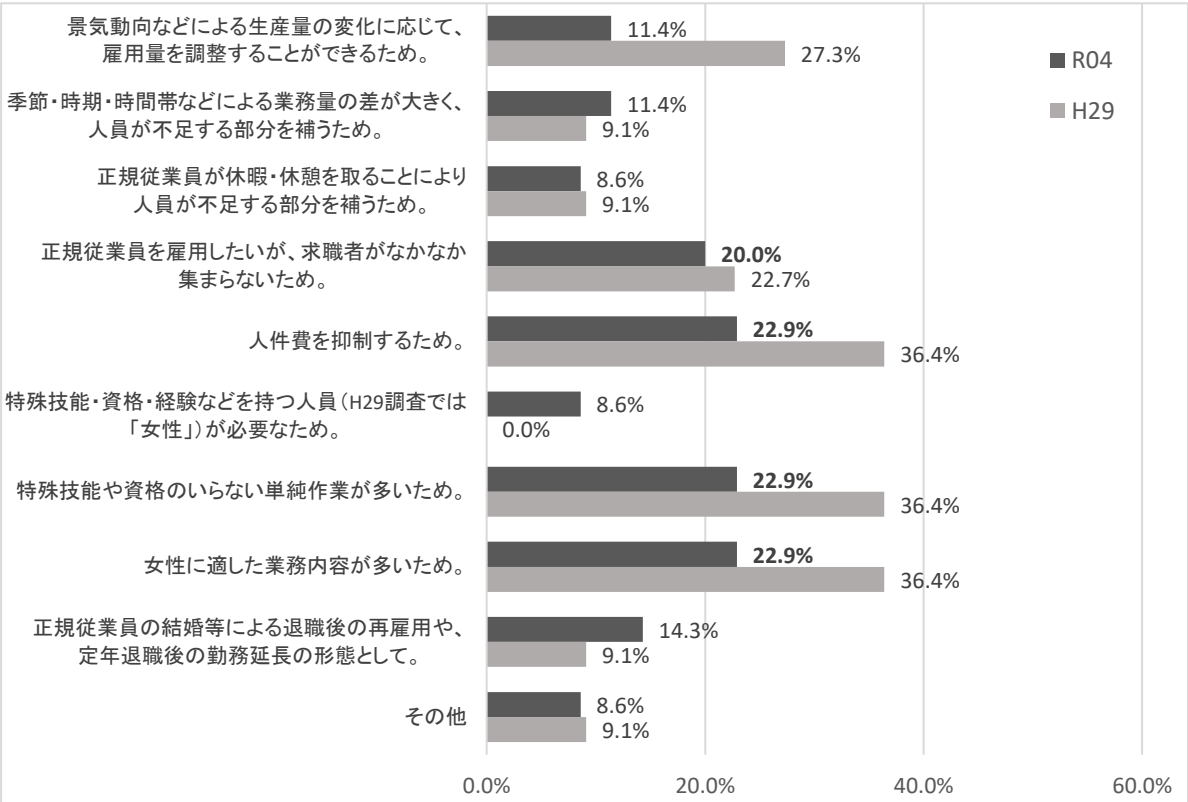
⑵ パートタイム労働者の雇用理由

パートタイム労働者の雇用理由として、「人件費を抑制するため」「特殊技能や資格のいらない単純作業が多い」「女性に適した業務内容が多いため」を挙げる事業所がともに22.9%となっている。

また、「正規従業員を雇用したいが、求人してもなかなか集まらない」が20.0%あり、生産年齢人口の減少に伴う働き手不足も影響している可能性も考えられる。

なお、その他自由記載欄において、女性に限らず高齢者や障がい者、短時間労働を希望する人など、多様な働き方が増えている中で必要な働き方の一つでもあることがわかる。

■パートタイム労働者を雇用する理由 【複数回答／３つ以内】



～その他（記載欄）～
・高齢者、障害者が就職可能な業務に関して雇用
・高齢層や女性など短時間労働、ダブルワーク等に対応（フルタイムが難しい方への対応）

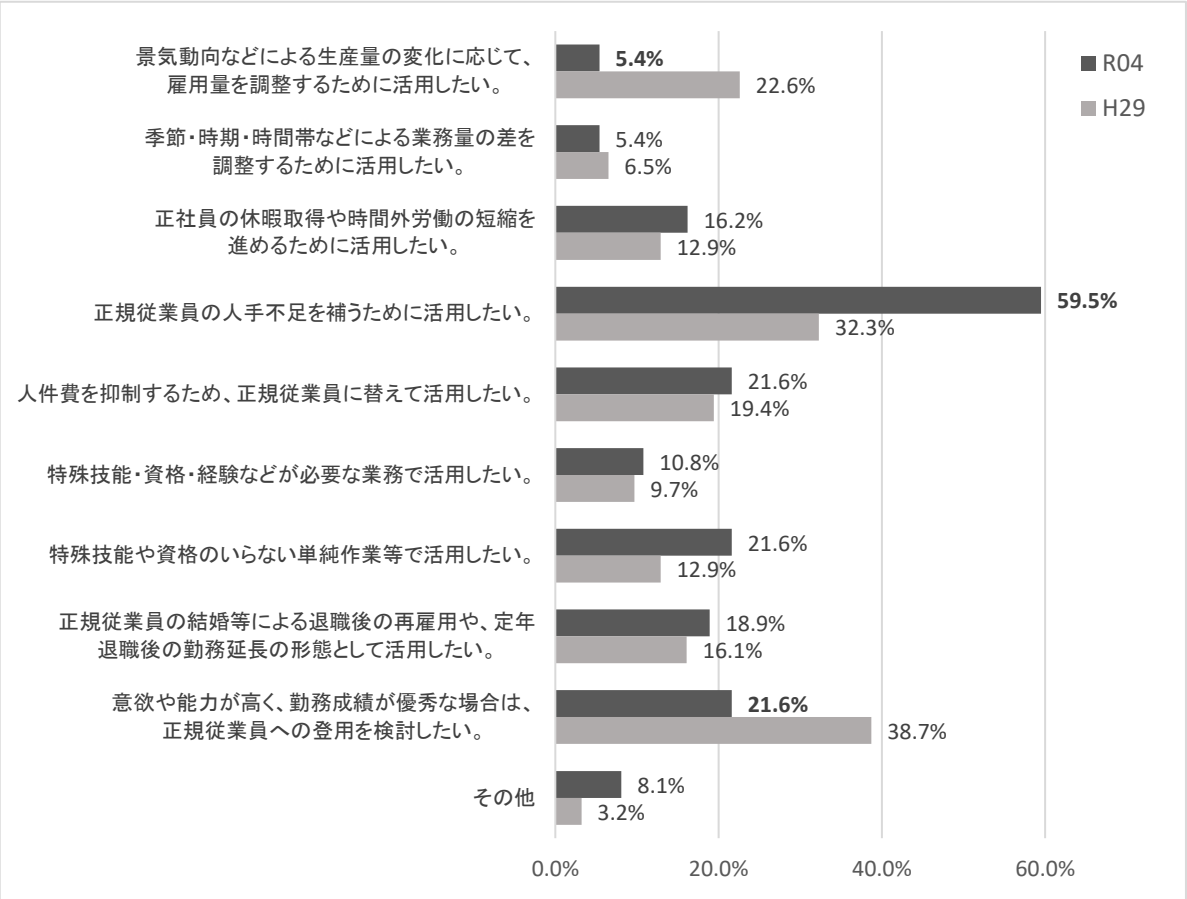
⑶ パートタイム労働者の今後の雇用方針

「正規従業員の人手不足を補うために活用したいと考える」事業所が一番多く、59.5%となっている。

一方、「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」は5.4%と大幅に減少した。

なお、正社員の登用変更について検討している事業所は21.6%に留まったが、その他自由記載欄において、すでに正規従業員への登用を開始している事業所も多く存在していることがわかる。

■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】

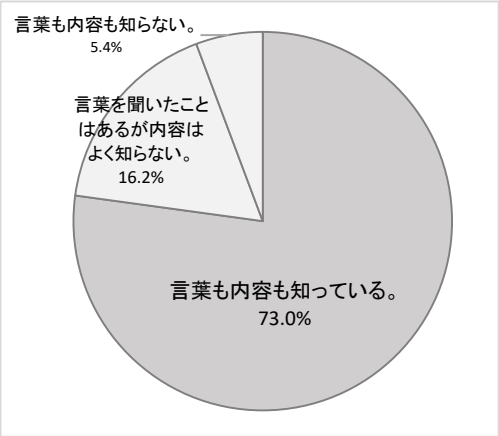


～その他（記載欄）～
・「意欲や能力が高く、勤務成績が優秀な場合は、正規従業員への登用を検討」については、現在制度として導入済。
・すでに正規社員への登用をしている。
・パートタイム労働者を雇用する予定はない。

7　従業員のワーク・ライフ・バランス

⑴ ワーク・ライフ・バランスの認知度

「言葉も内容も知っている」73.0%、「言葉を聞いたことはあるが内容はよく知らない」16.2%、「言葉も内容も知らない」5.4%であった。



※ワーク・ライフ・バランス
（仕事と生活の調和）

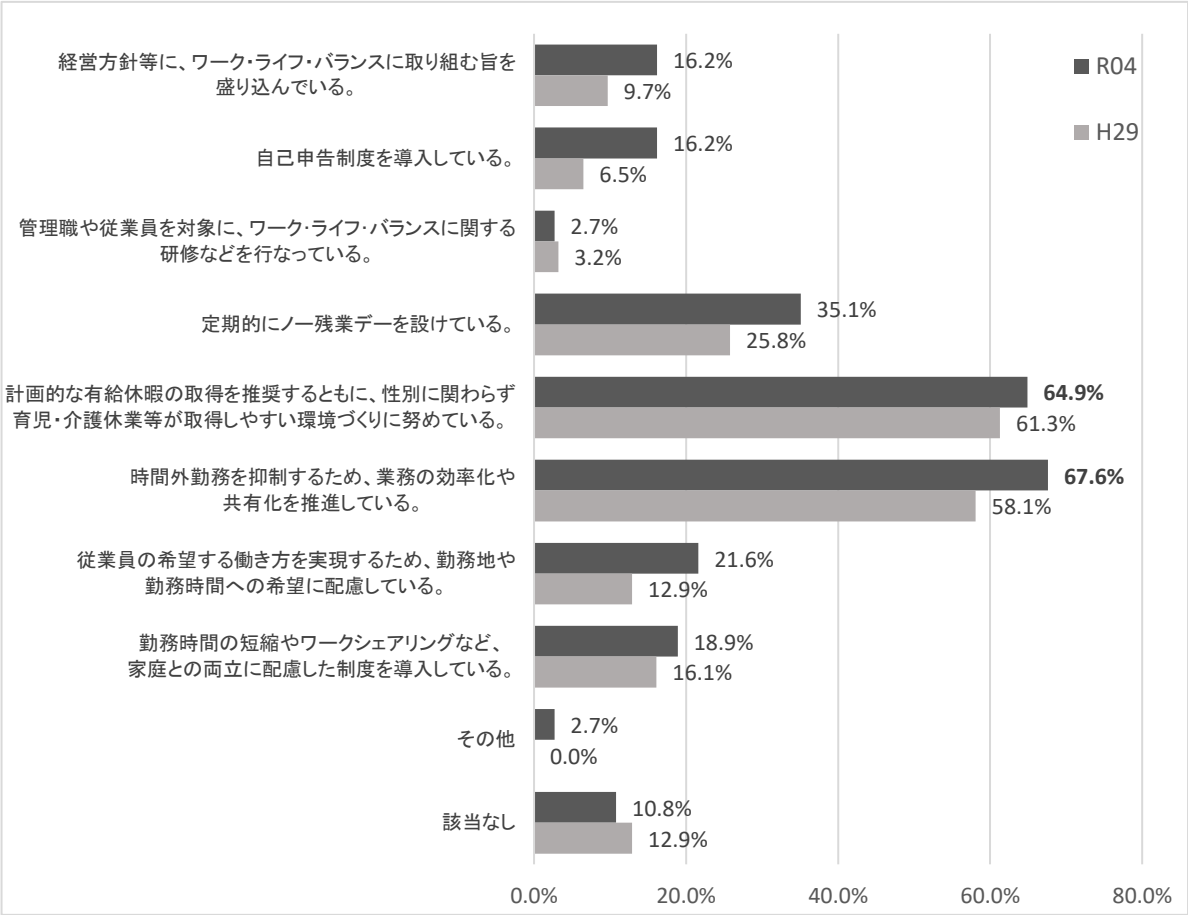
一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期・中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態

⑵ 従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組

業務の効率化やノー残業デーの設定など、時間外勤務の抑制に取り組むほか、有給休暇や各種休業等、取得しやすい環境づくりに努める事業所が60%以上を占める。

そのほかも前回調査より、増加傾向の結果となった。

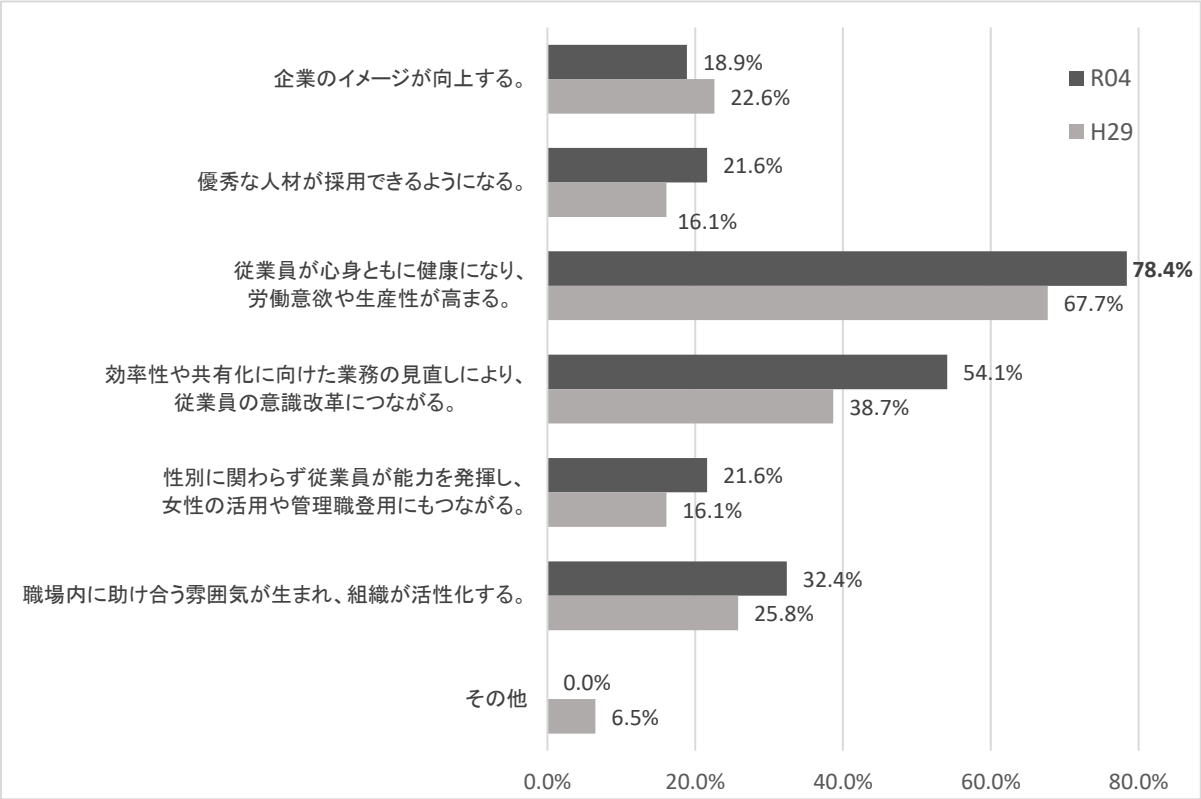
■従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組 【複数回答】



⑶ 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78.4%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・バランスが実現するための取組による効果
【複数回答／３つ以内】



２　調査結果（従業員編）

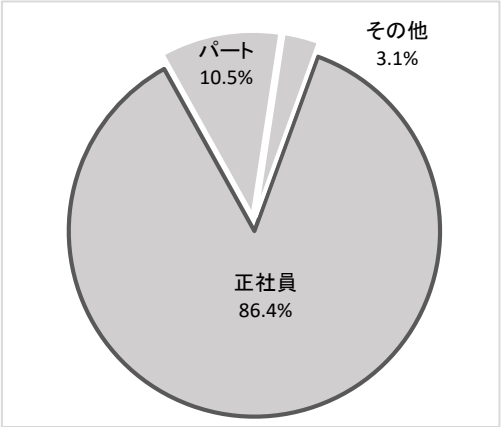
１　回答者の属性

（1）全般

回答者のうち、「正社員」86.4%、「パート」10.5%、「その他」3.1%。年代別では、もっとも多いのが「４０代」の31.5%、ついで「５０代」25.5%、「30代」20.6%、「２０代」13.6%、「６０歳以上」8.4%である。

■雇用形態別　回答者の属性　　単位：人

年度	区分	正社員	パート	その他	合計
H29	女性	92	30	1	123
	男性	129	1	1	131
	無回答	3	2	0	5
R04	女性	109	25	2	136
	男性	133	4	7	144
	無回答	5	1	0	6
	構成比	86.4%	10.5%	3.1%	



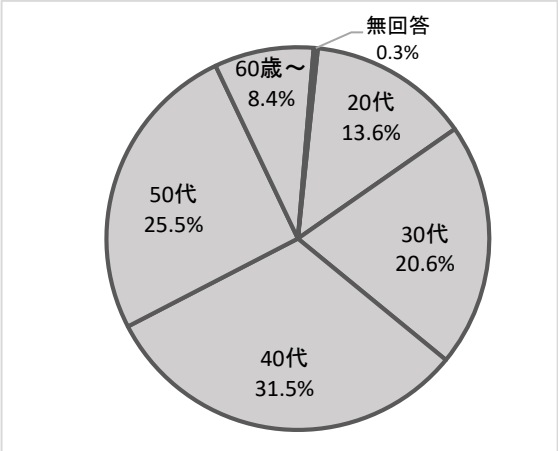
⇓

▼職場での立場（正社員再掲）

年度	区分	一般職	監督職	管理職
R04	女性	91	5	13
	男性	72	39	22
	構成比	66.0%	17.8%	14.2%

■年代別　回答者の属性　　単位：人

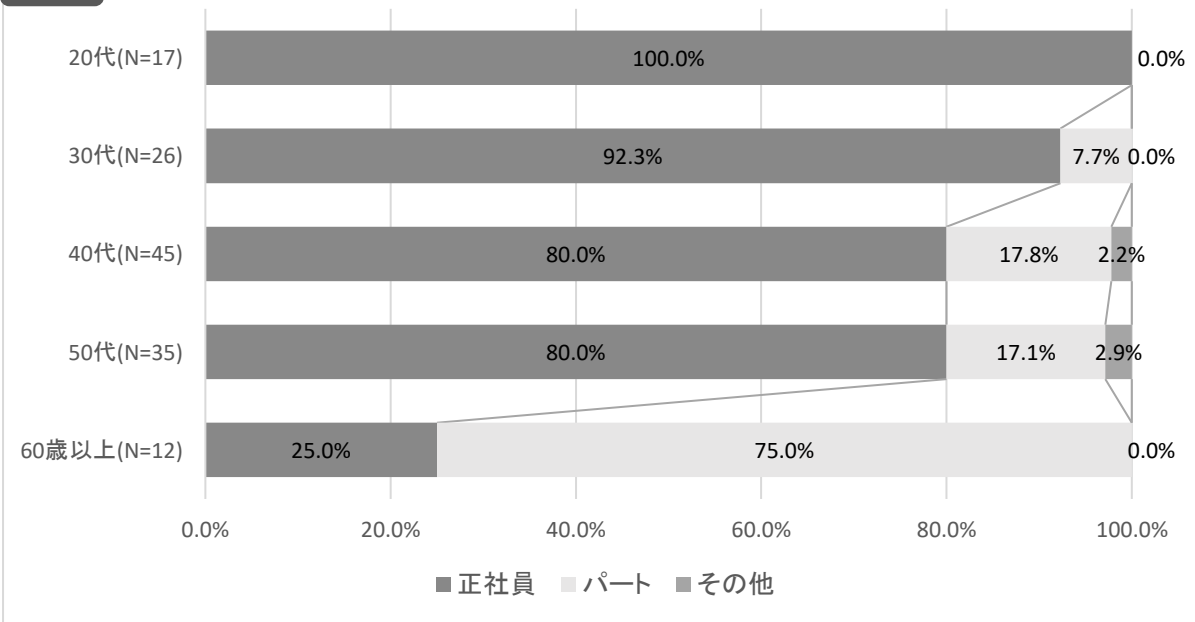
年度	区分	20代	30代	40代	50代	60歳～	無回答	合計
H29	女性	19	31	49	19	5	0	123
	男性	24	40	41	18	8	0	131
	無回答	0	0	1	1	1	2	5
R04	女性	17	26	45	35	12	1	136
	男性	21	31	44	36	12	0	144
	無回答	1	2	1	2	0	0	6
	構成比	13.6%	20.6%	31.5%	25.5%	8.4%	0.3%	



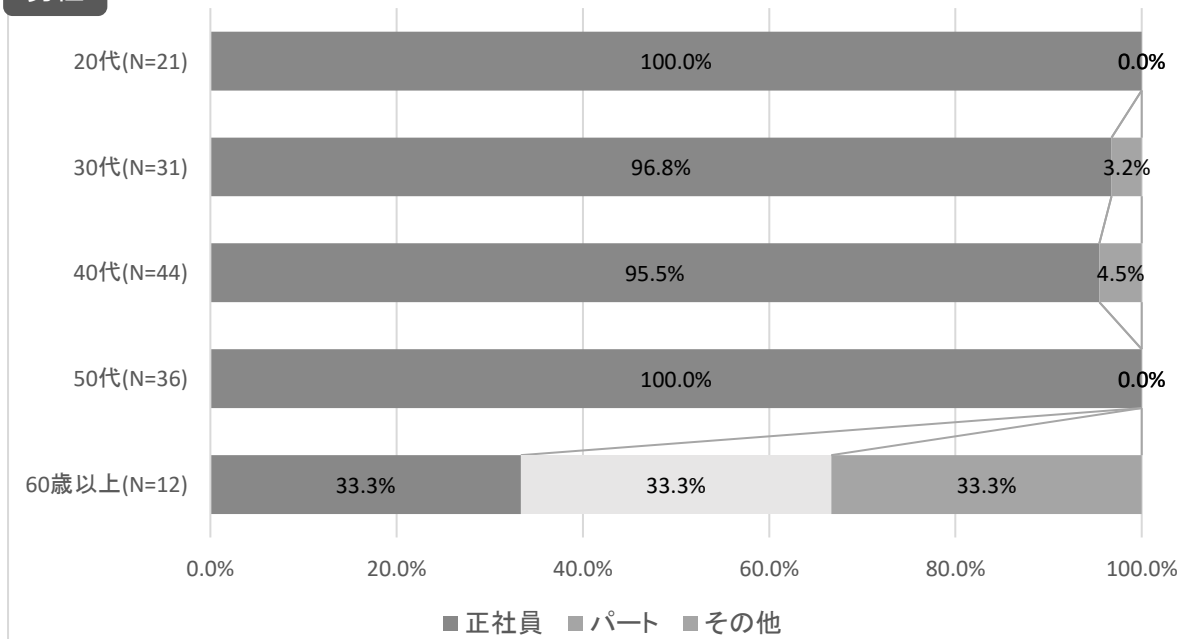
▼雇用形態、年齢別（再掲）

区分		20代	30代	40代	50代	60歳～	無回答	合計
正社員	女性	17	24	36	28	3	1	109
	男性	21	30	42	36	4	0	133
	無回答	1	2	0	2	0	0	5
パートタイム労働者	女性	0	2	8	6	9	0	25
	男性	0	0	0	0	4	0	4
	無回答	0	0	1	0	0	0	1
その他	女性	0	0	1	1	0	0	2
	男性	0	1	2	0	4	0	7
	無回答	0	0	0	0	0	0	0

女性



男性



⑵ 婚姻状況

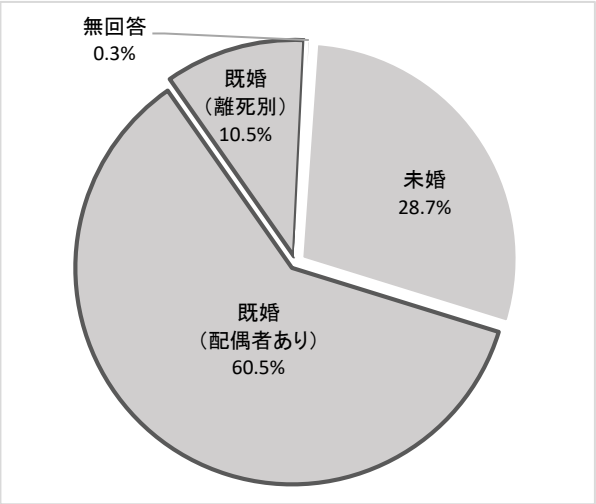
回答者のうち「既婚（配偶者あり）」60.5%、「既婚（離死別）」10.5%を占めていることから、婚姻経験のある方の傾向が強く反映されたものと考えられる。

■婚姻状況別　回答者の属性　　単位：人

年度	区分	未婚	既婚（配偶者あり）	既婚（離死別）	無回答	合計
H29	女性	44	62	17	0	123
	男性	44	81	6	0	131
	無回答	0	3	0	2	5
R04	女性	40	75	20	1	136
	男性	40	96	8	0	144
	無回答	2	2	2	0	6
	構成比	28.7%	60.5%	10.5%	0.3%	

▼雇用形態別（再掲）

区分		未婚	既婚（配偶者あり）	既婚（離死別）	無回答	合計
正社員	女性	39	54	15	1	109
	男性	36	90	7	0	133
パートタイム労働者	女性	1	19	5	0	25
	男性	0	3	1	0	4
その他	女性	0	2	0	0	2
	男性	4	3	0	0	7



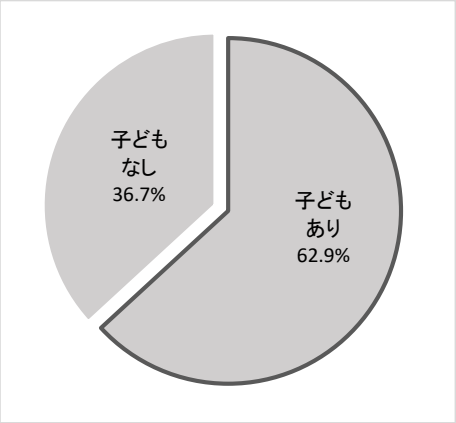
⑶子どもの状況

回答者の「子どもあり」は62.9%、「子どもなし」は36.7%である。

また、「子どもあり」のうち、一番下の子どもの年齢階層は、社会人が一番多いが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　　単位：人

年度	区分	子どもあり	子どもなし	無回答	合計
H29	女性	60	63	0	123
	男性	77	54	0	131
	無回答	3	0	2	5
R04	女性	81	54	1	136
	男性	95	49	0	144
	無回答	4	2	0	6
	構成比	62.9%	36.7%	0.3%	

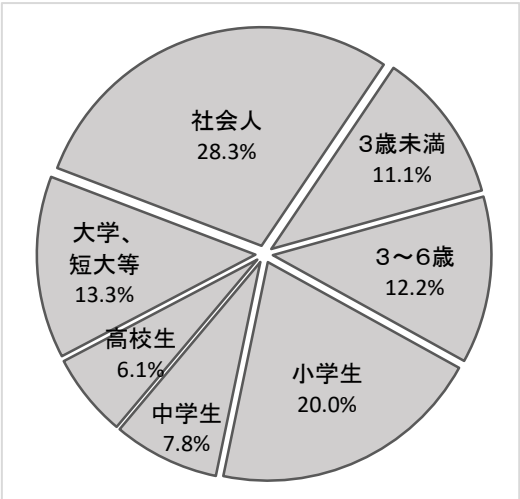


▼雇用形態別（再掲）

区分		子どもあり	子どもなし	無回答	合計
正社員	女性	55	53	1	109
	男性	90	43	0	133
パートタイム労働者	女性	24	1	0	25
	男性	3	1	0	4
その他	女性	2	0	0	2
	男性	2	5	0	7

⬇（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・無回答
R04	女性	2	10	13	9	6	11	29	1
	男性	17	12	21	5	5	13	21	1
	無回答	1	0	2	0	0	0	1	0
	構成比	11.1%	12.2%	20.0%	7.8%	6.1%	13.3%	28.3%	1.1%

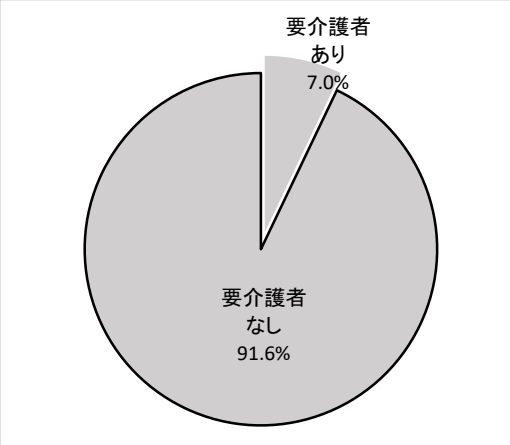


⑷ 要介護者の状況

回答者のうち要介護者を持つ人は7.0%にとどまったことから、この調査結果は要介護者を持たない人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　　単位：人

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
R04	女性	7	126	3	136
	男性	13	130	1	144
	無回答	0	6	0	6
	構成比	7.0%	91.6%	1.4%	



▼雇用形態別（再掲）

区分		要介護者あり	要介護者なし	無回答	合計
正社員	女性	6	102	1	109
	男性	11	121	1	133
パートタイム労働者	女性	1	22	2	25
	男性	1	3	0	4
その他	女性	0	2	0	2
	男性	1	6	0	7

⑸ 世帯構成

回答者のうち「二世代（親子）」57.7%が最も多く、次いで「夫婦のみ」13.3%「三世代（祖父母、親子）」12.2%、「一人」12.2%である。

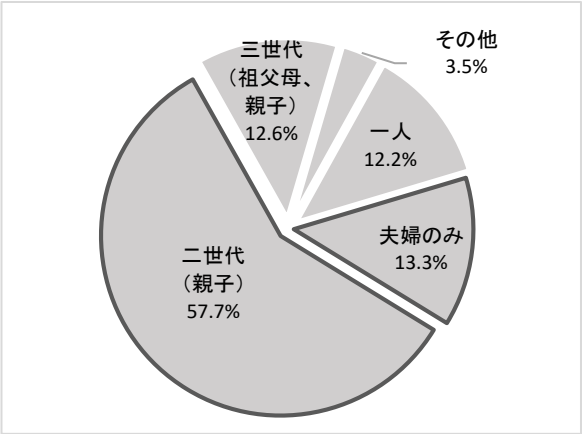
核家族世帯（夫婦のみ、二世代）からの回答が強く反映されたものと考えられる。

■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
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
R04	女性	19	19	75	17	6	0	136
	男性	15	19	87	17	4	2	144
	無回答	1	0	3	2	0	0	6
	構成比	12.2%	13.3%	57.7%	12.6%	3.5%	0.7%	

▼雇用形態別（再掲）　　単位：人

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
正社員	女性	15	16	62	11	5	0
	男性	14	14	82	17	4	2
パートタイム労働者	女性	4	3	12	5	1	0
	男性	0	3	1	0	0	0
その他	女性	0	0	1	1	0	0
	男性	1	2	4	0	0	0



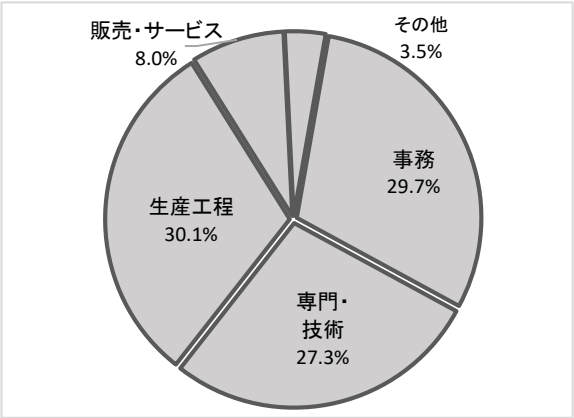
⑹ 職種

「生産工程」30.1%、「事務」29.7%、「専門・技術職」27.3%である。

男女別では、女性は事務職が最も多く、男性は専門・技術職、生産工程職からの回答が多い状況である。

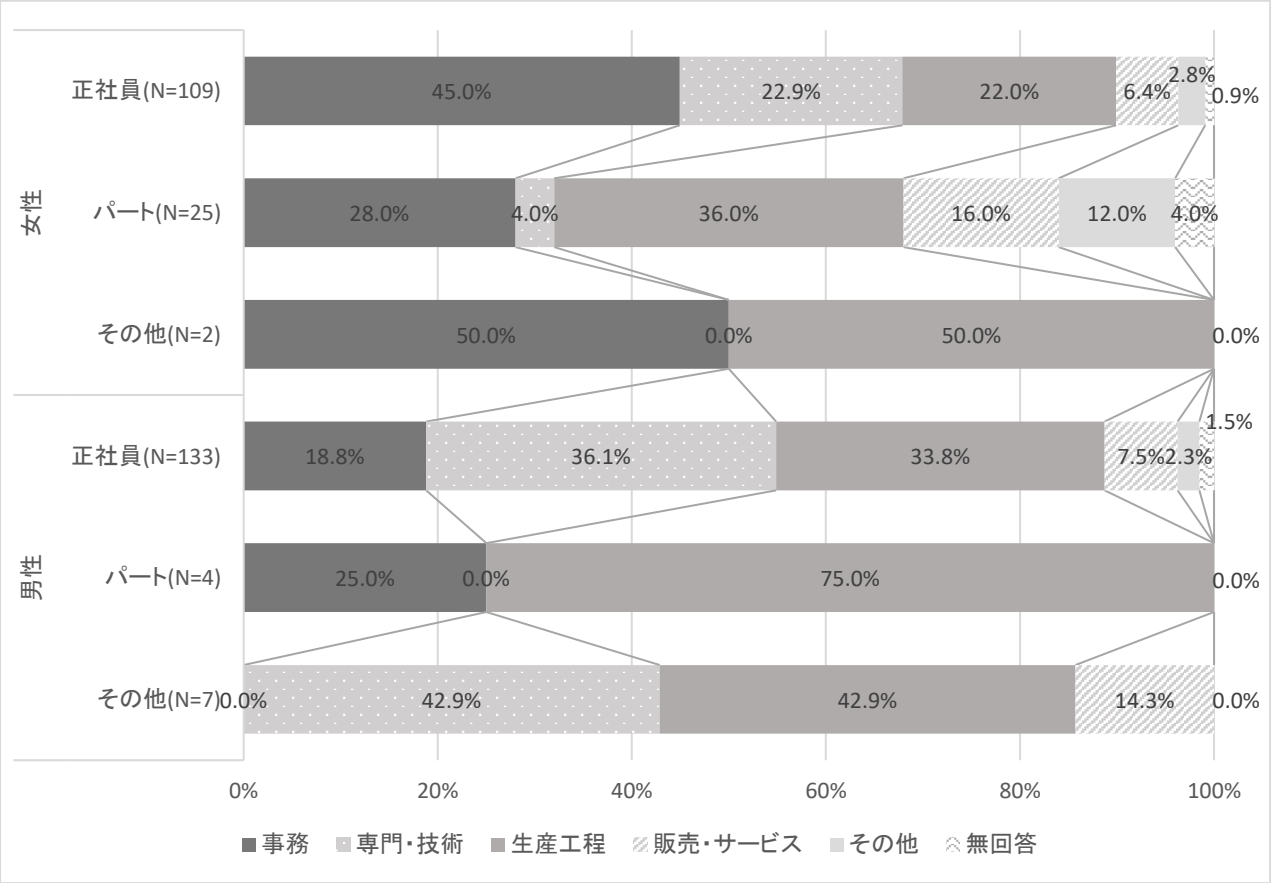
■職種別　回答者の属性　　単位：人

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
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
R04	女性	57	26	34	11	6	2	136
	男性	26	51	51	11	3	2	144
	無回答	2	1	1	1	1	0	6
	構成比	29.7%	27.3%	30.1%	8.0%	3.5%	1.4%	



▼雇用形態別（再掲）　　単位：人

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
正社員	女性	49	25	24	7	3	1	109
	男性	25	48	45	10	3	2	133
パートタイム労働者	女性	7	1	9	4	3	1	25
	男性	1	0	3	0	0	0	4
その他	女性	1	0	1	0	0	0	2
	男性	0	3	3	1	0	0	7



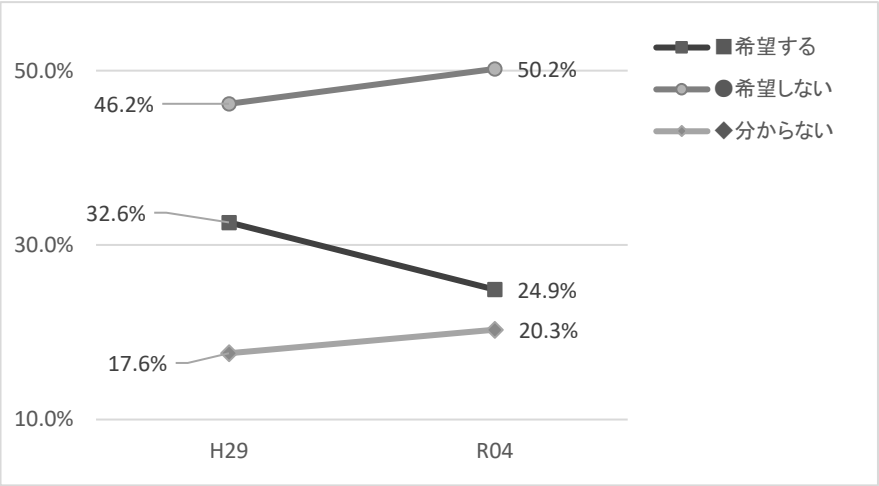
2　仕事への考え方

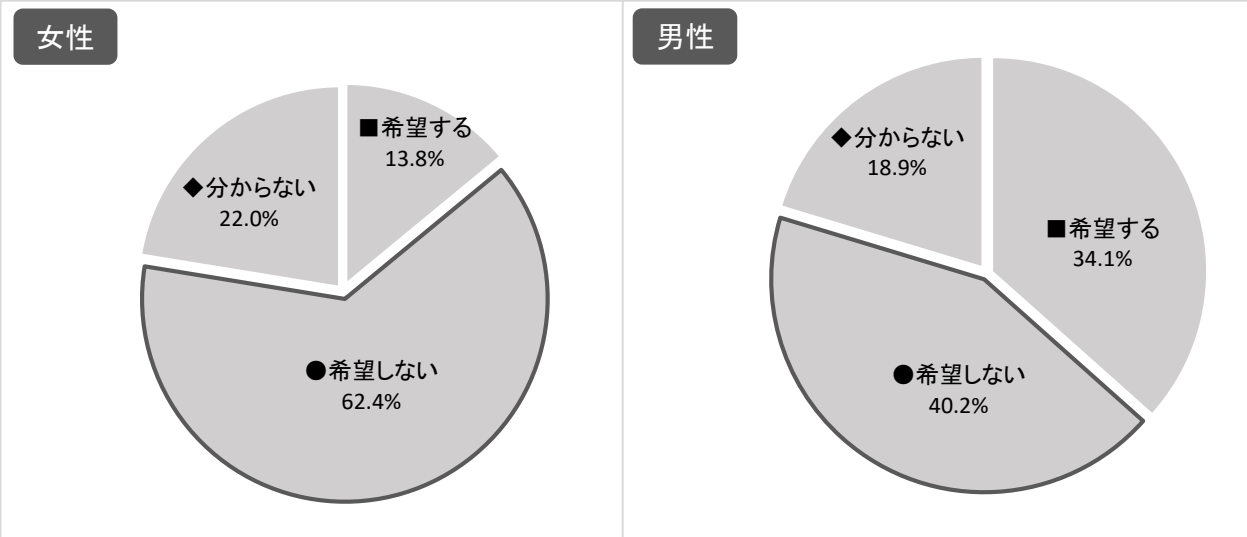
（1）管理職への昇格希望（正社員）

管理職への登用を希望する人は、前回調査から減少し24.9%にとどまった。女性の62.4%、男性の40.2%は、管理職として働くことを望んでいない。

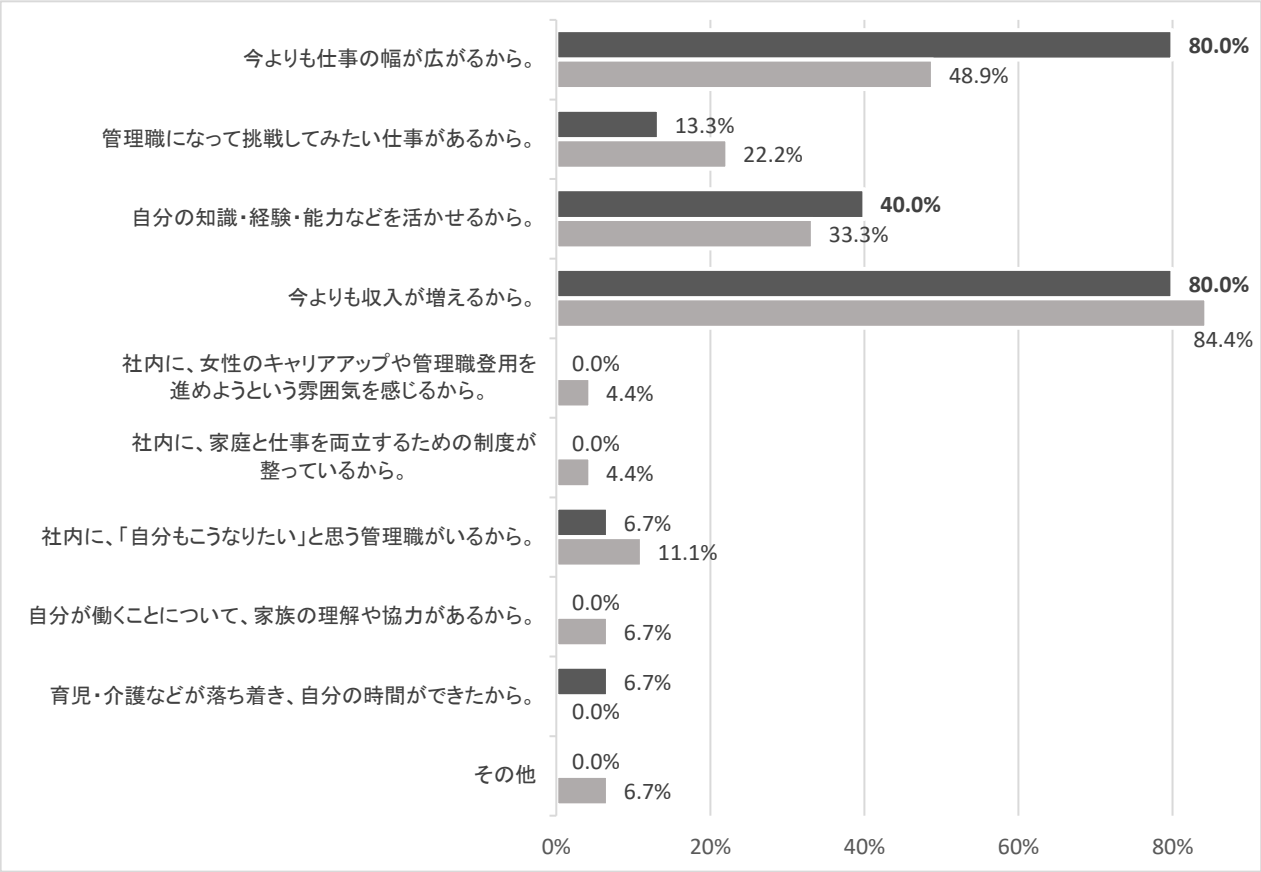
管理職登用を希望する理由として、男女とも「今より収入が増えるから」が大半を占めるほか、「今よりも仕事の幅が広がるから」「自分の知識・経験・能力を活かせるから」多い結果となった。特に女性は、仕事の幅を広げることを望んでいる傾向がうかがえる。

一方、管理職登用を望まない理由として、「今よりも仕事の責任が重くなること」がもっとも多く、次いで「自分の知識・経験・能力に自信がないこと」「今の立場に不満がなく、居心地がいいこと」を挙げる人が多い結果となった。



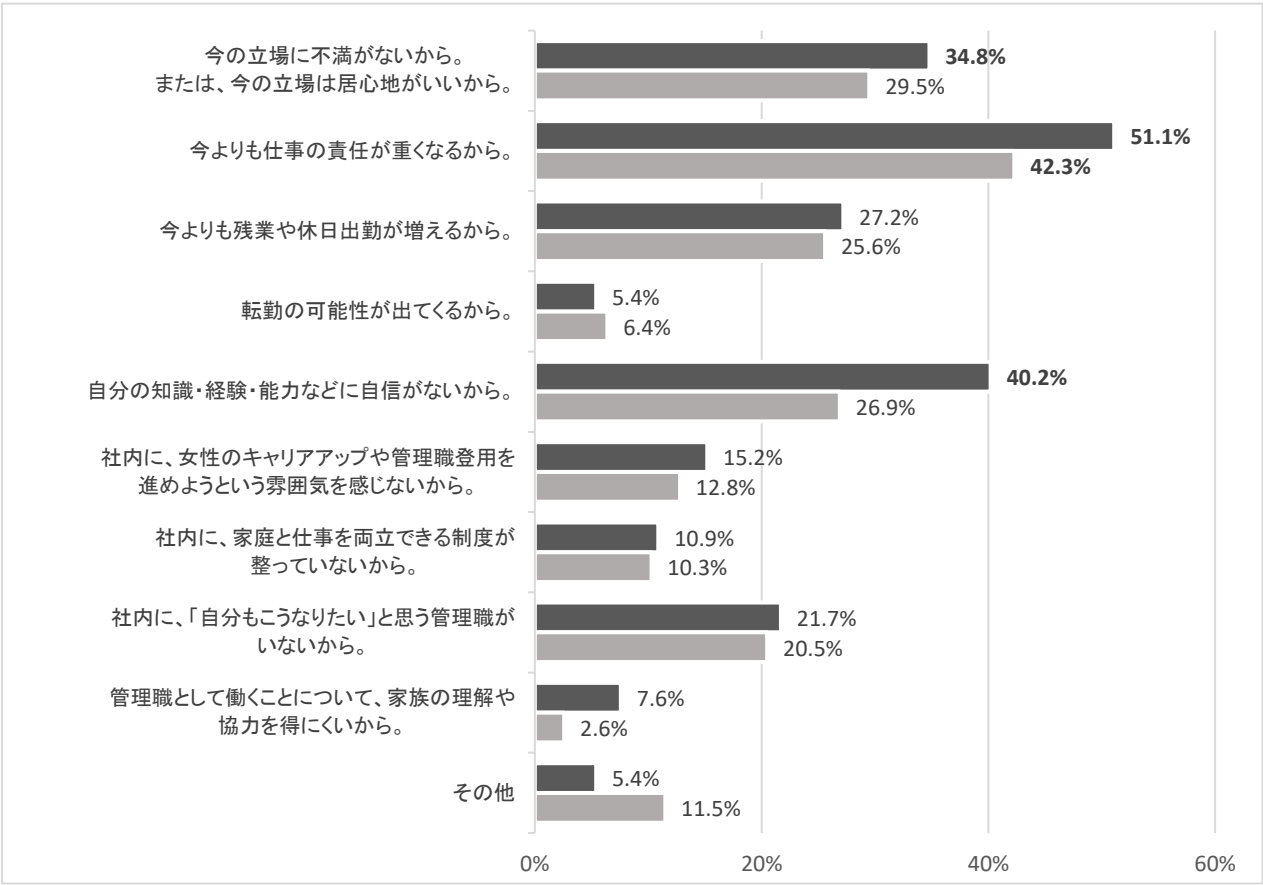


■管理職への昇格を希望する理由 【複数回答／３つ以内】



（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】



（上段：女性、下段：男性）

⑵ 現在の働き方について（ パートタイム労働者、その他労働者）
※回答者のうちパートタイム労働者10.5%、その他労働者3.1%からの集計である。

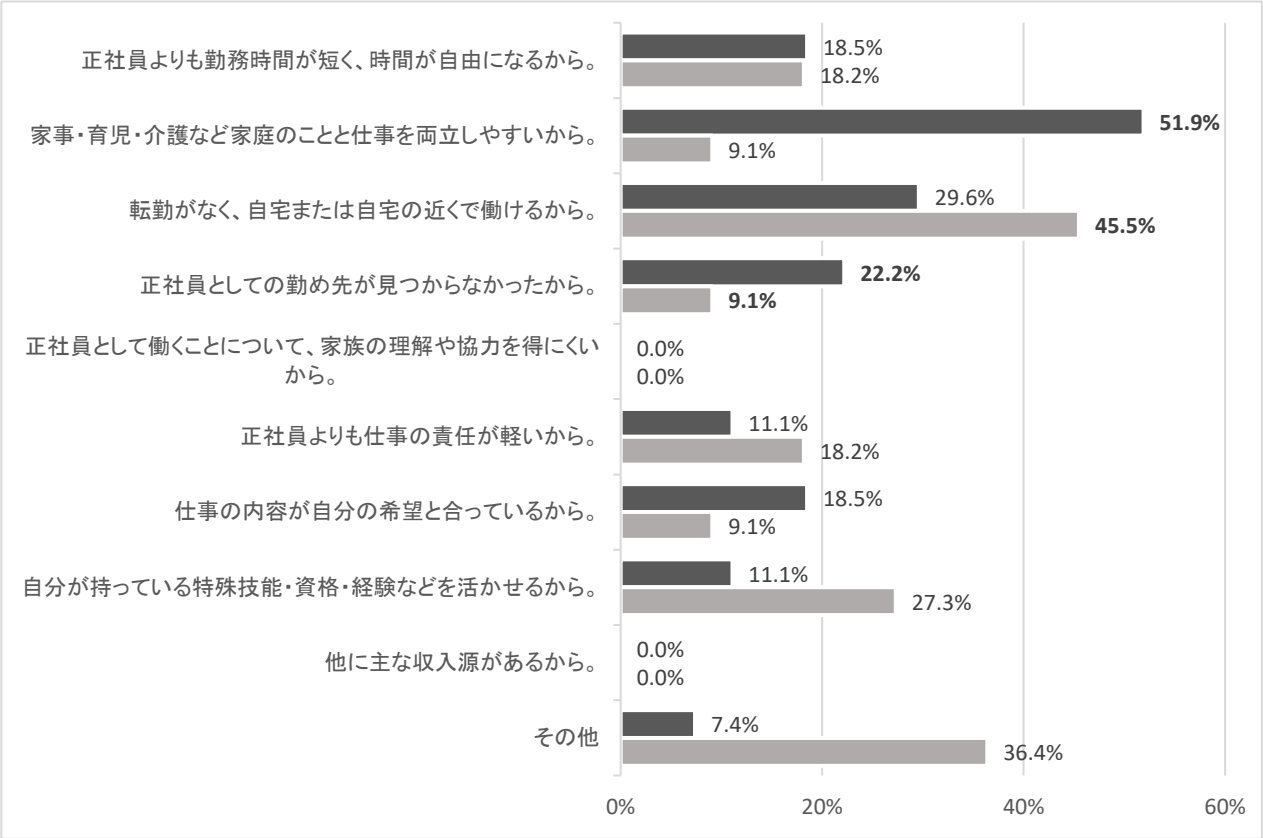
現在の働き方を選択する理由として、女性は「家事・育児・介護など家庭のことと仕事を両立しやすいから」が51.9%、男性は「転勤がなく、自宅または自宅の近くで働けるから」が45.5%と最も多い結果となった。

その他として、「６０歳以上でもパートタイム労働者として継続雇用となった」との回答も多くあることから、高齢者の雇用確保が義務化された影響だと推測する。

一方「正社員としての勤め先が見つからなかったから」が女性22.2%、男性9.1%あり、正社員として働きたいが雇用条件等のマッチングの難しさもあると考えられる。

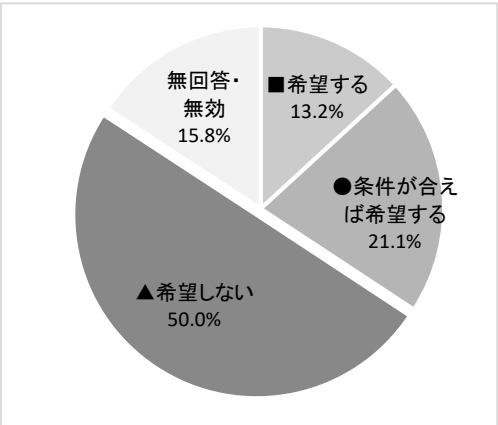
正社員への登用希望については、「希望する」13.2%、「条件が合えば希望する」21.1%、「希望しない」50.0%であった。

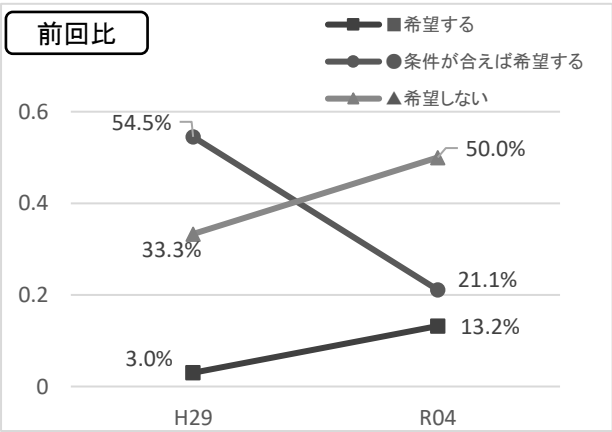
■正社員以外の働き方を選択する理由 【複数回答／３つ以内】



（上段：女性、下段：男性）

■正社員への登用希望





３　勤務の状況について

（1）時間外勤務について

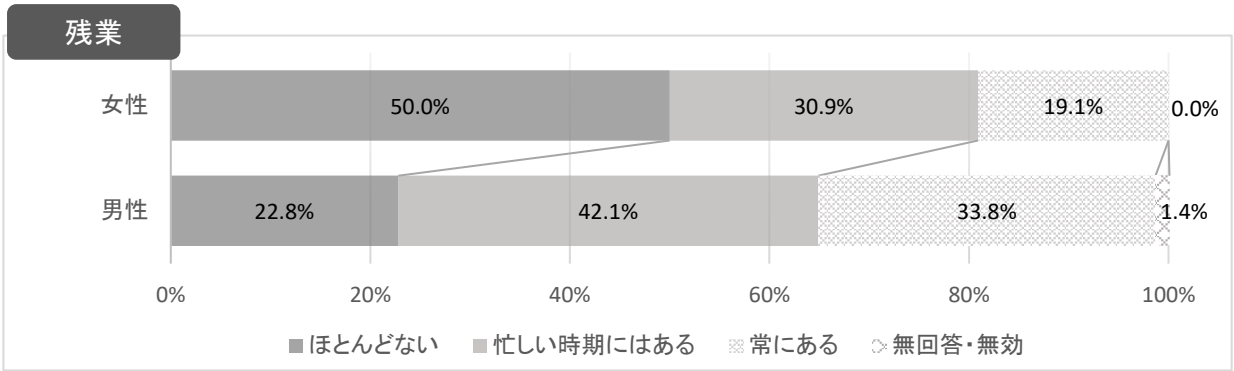
時間外勤務については、「常にある」は女性19.1％、男性33.8％、「忙しい時期にはある」は女性30.9％、男性42.1％となった。

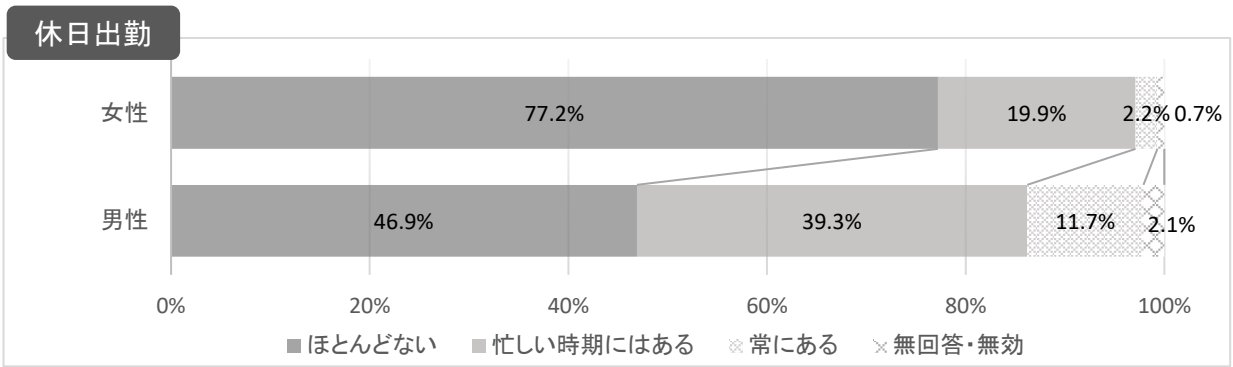
また、休日出勤については「常にある」は女性2.2％、男性11.7％、「忙しい時期にはある」は女性19.9％、男性39.3％と、時間外、休日出勤ともに男性の方が女性より多い結果となった。

時間外勤務への考え方として、「現状のまま」を希望する人が女性67.6％、男性53.1％であり、男女ともに、半数以上が現状維持を望んでいる。

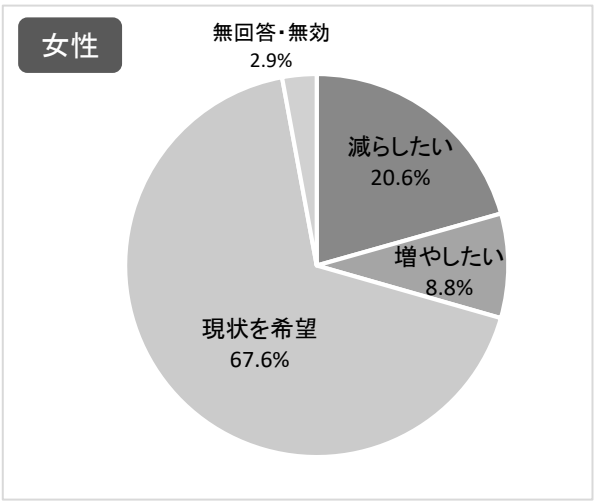
時間外勤務を減らしたいと考えている人は、睡眠時間や休息が思うように取れない人や自分の時間の確保を望んでいる声が多くあり、ワーク・ライフ・バランスの重要性を感じさせる結果となった。

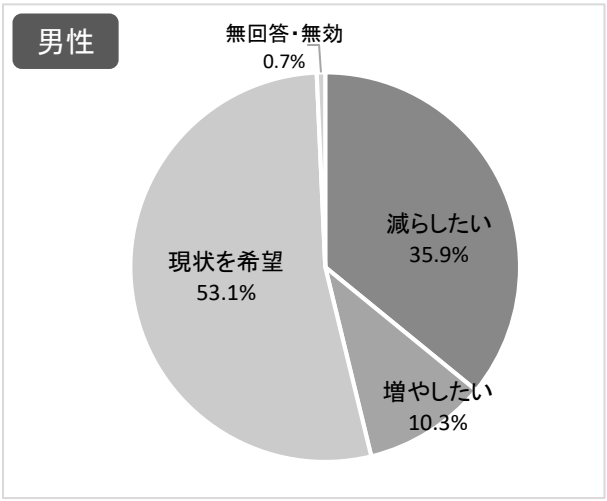
■時間外勤務の状況



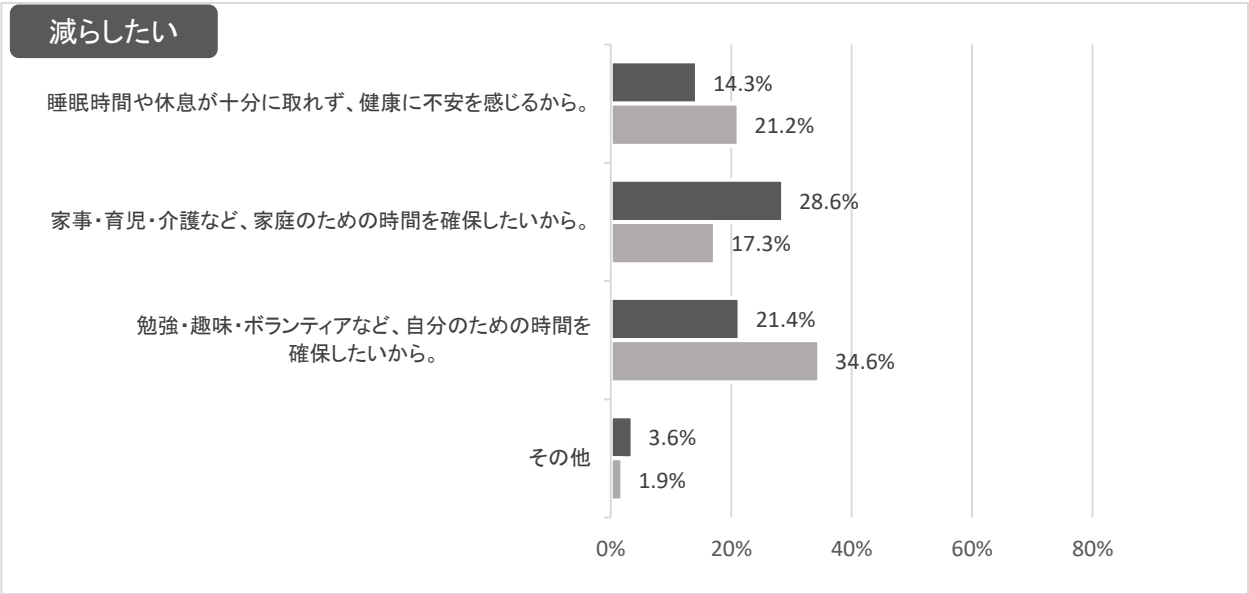


■時間外勤務への考え方

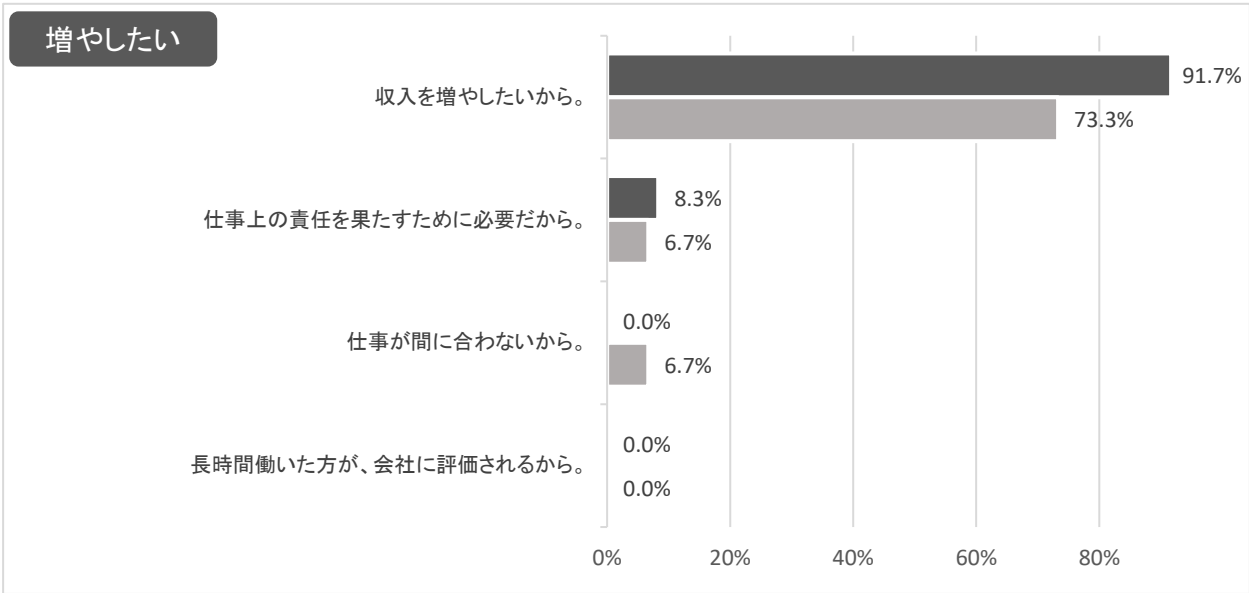




■時間外勤務への考え方に対する理由



（上段：女性、下段：男性）



（上段：女性、下段：男性）

4　各種制度や職場の環境について

（1）育児休業について

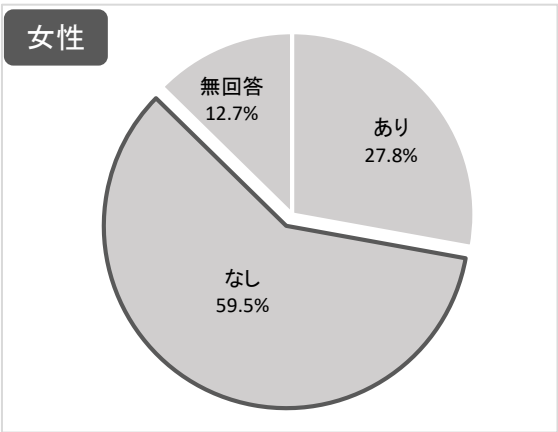
子どもがいると回答した人のうち育児休業について取得経験「あり」女性27.8%、男性2.1%、「なし」女性59.5%、男性88.4%であった。

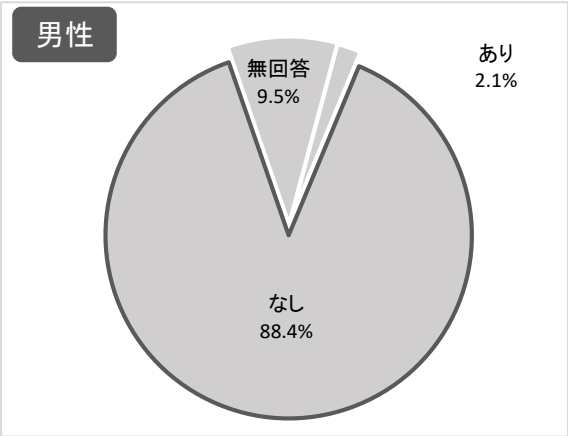
前回の調査では育児休業を取得したと回答した男性がいなかったが、男性の取得者も数人いることから、事業所の環境整備も進んでいると推測される。

育児休業を取得しなかった理由として、「育児休業制度がなかった」と回答している人が女性27.7%、男性41.7%で、特に40代以上が多い結果であった。

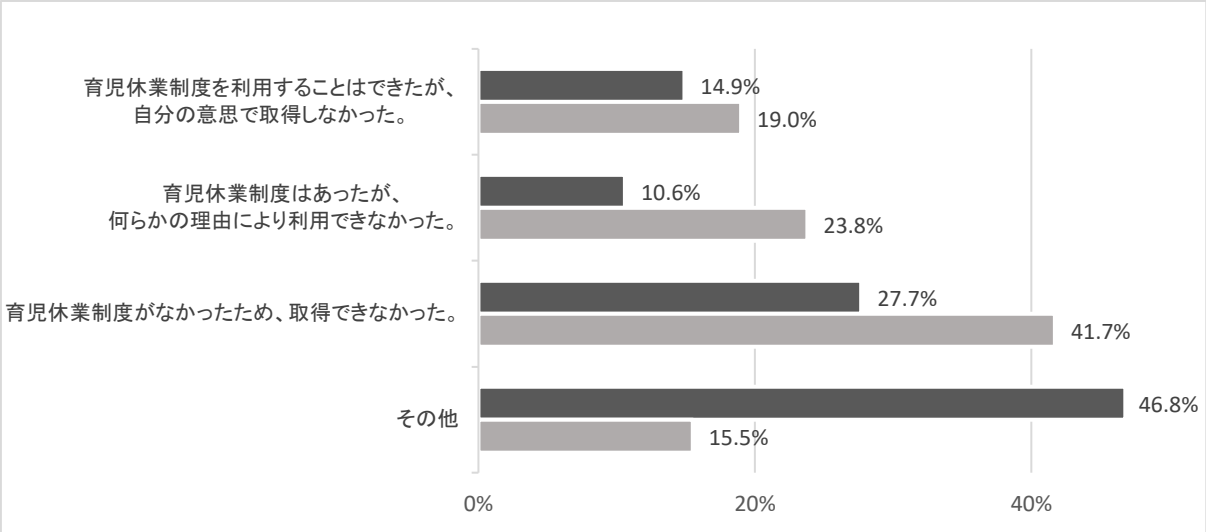
その他自由記載の大半は「子育てが落ち着いてから仕事に就いたため制度を利用していない」と回答しており、子育て期に育児休業制度がなかった、または整っていなかったため取得していない女性が一定程度存在すると考えられる。

一方、自分の意思で取得しなかった男性は19.0%、何らかの理由により利用できなかった男性が23.8%であるが、休業の必要性を感じなかったまたは何らかの理由で利用しないことを選択した男性が一定程度存在していると推測する。





■育児休業を取得しなかった理由　※育児休業を取得しなかった人の内訳



（上段：女性、下段：男性）

～その他（記載欄）～

（女性）
- 子育てが落ち着いてから仕事に復帰した。
- 育児休業中に退職（育児休業6か月）
- 当時は現職でなかったので取得していない。
- 育児休業があるかわからなかった。

（男性）
- 部分的に休暇を取得した。
- 仕事が忙しく育児休業を取れる状態ではなかった。
- 当時、男性の育児休業なる言葉がなかった。
- 男性で育児休業はとれない。

⑵ 男性従業員による育児休業の取得への考え方

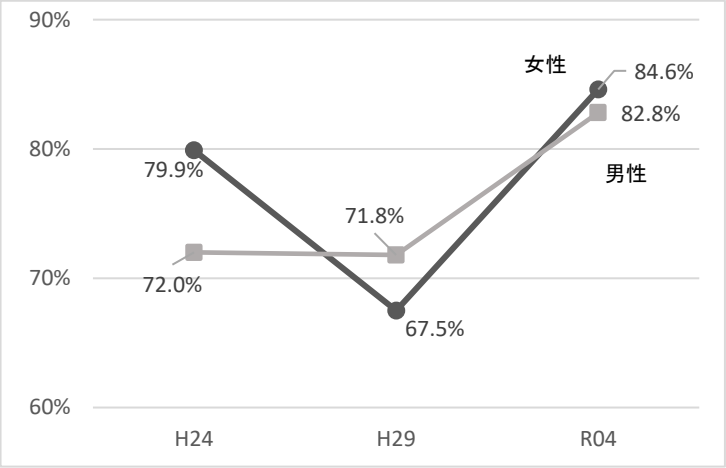
男性従業員の育児休業を支持する人の割合は、男女とも前回調査より上昇しており、女性84.6%、男性82.8%となった。

年齢別で比較すると、年齢が上がるにつれて支持率が下降してる。特に50歳以上では、男性に比べ女性の割合の方が低い結果となった。団塊の世代として仕事をしてきた世代への意識啓発がより一層必要であると考えられる。

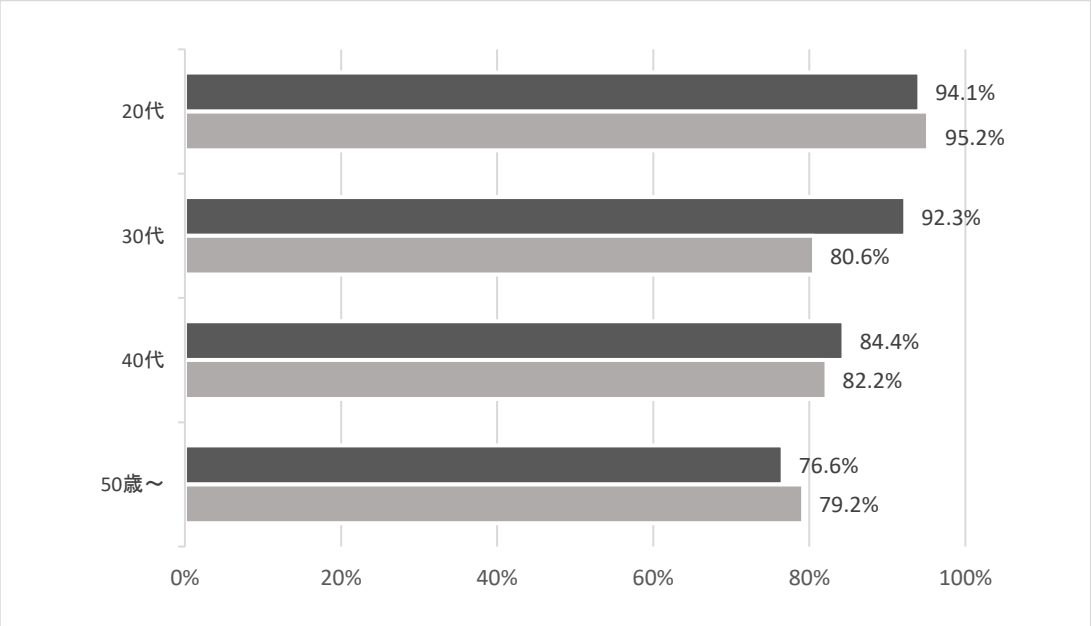
男性従業員の育児休業を支持する理由として、男性は「夫婦一緒に子育てを経験できる機会だから」56.7%「母親の精神的な不安や負担を和らげることができるから」51.7%と男性の育児参加への意識が高まっていると考えられる。また、女性は、「出産後も働き続ける女性が増えているから」が50.4%と最も多く、制度を利用しながら働き続けたいと考える女性が増えてきていると推測される。

一方、男性従業員の育児休業を支持しない理由として、女性は「収入が減るから」64.3%、男性は「長い休みを取ると人員不足になるから」66.7%が一番多い結果となったことから、まだ職場環境への不安が大きいと考えられる。

■男性従業員の育児休業を支持する従業員（前回比）

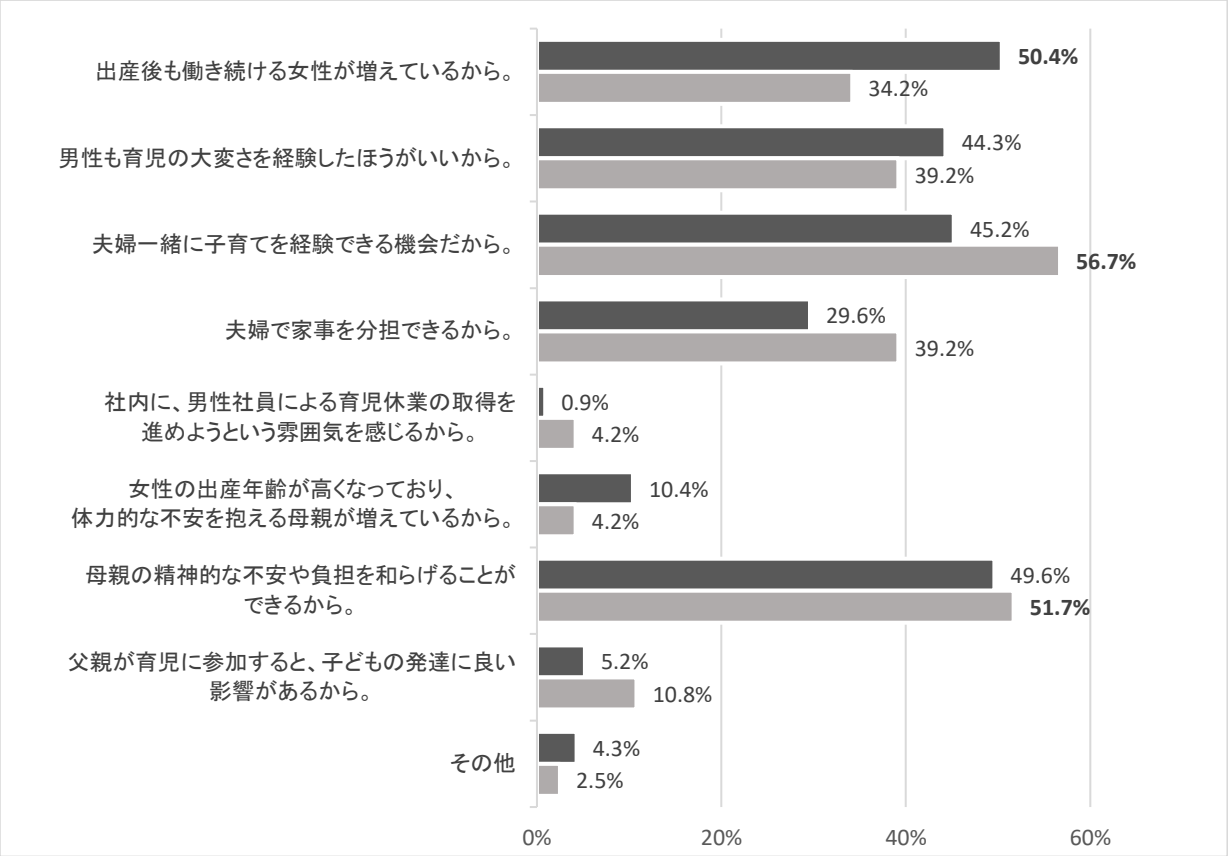


■男性従業員の育児休業を支持する従業員（R04年齢別）



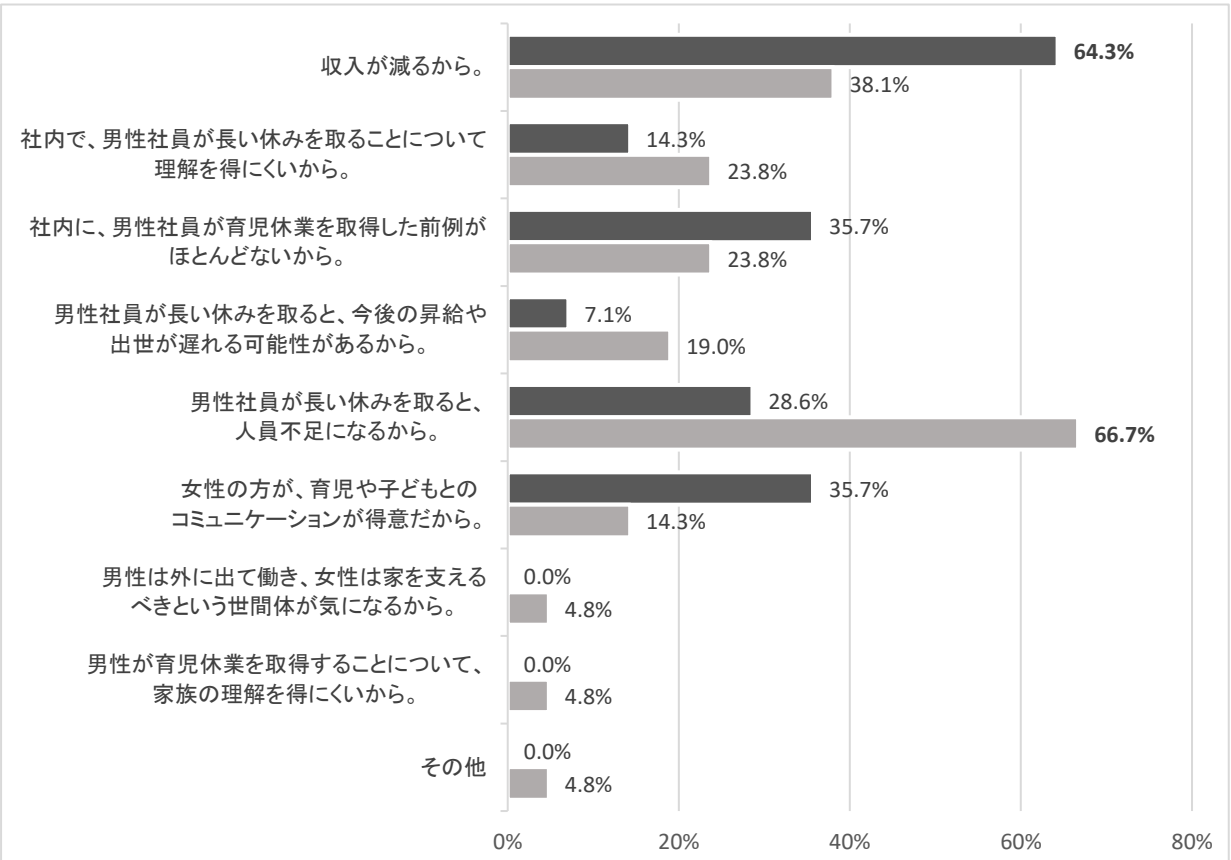
（上段：女性、下段：男性）

■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】



（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】

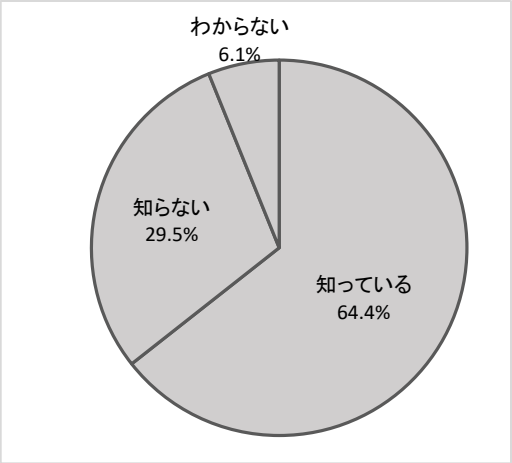


（上段：女性、下段：男性）

⑶ 育児・介護休業法の改正を知っているか

育児介護休業法の改正について「知っている」64.4%、「知らない」29.5%であった。

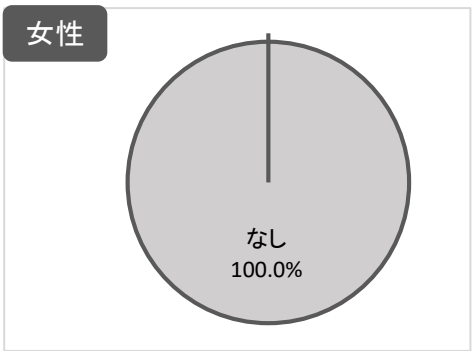
これらの結果からも、男性が育児休業をしやすい職場環境の実現に向けて、今後も事業所・従業員への働きかけを継続することが重要である。

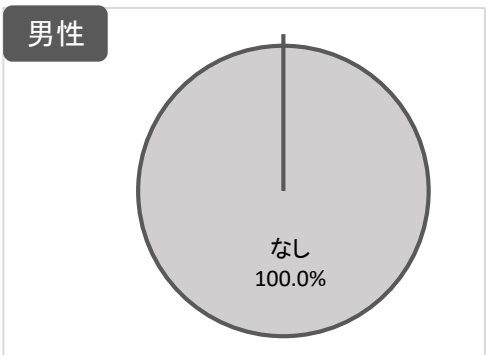


⑷ 介護休業の取得状況

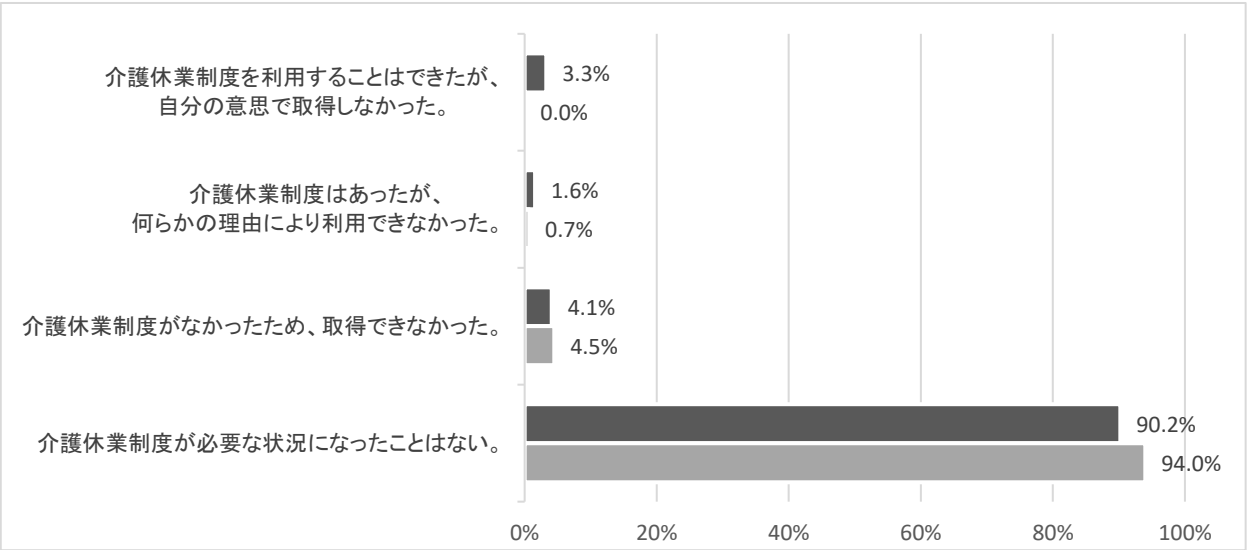
要介護状態にある家族を持つ人は7.0%であるが（１⑷参照）、介護休業の取得は男女ともなかった。

介護休業を取得しなかった理由として、「介護休業が必要になったことがない」が男女とも90%を超えるが、「介護休業制度がなかったため取得できなかった」もいることから、まだ職場環境の改善についても必要性も感じる。





■介護休業を取得しなかった理由　※介護休業を取得しなかった人の内訳



（上段：女性、下段：男性）

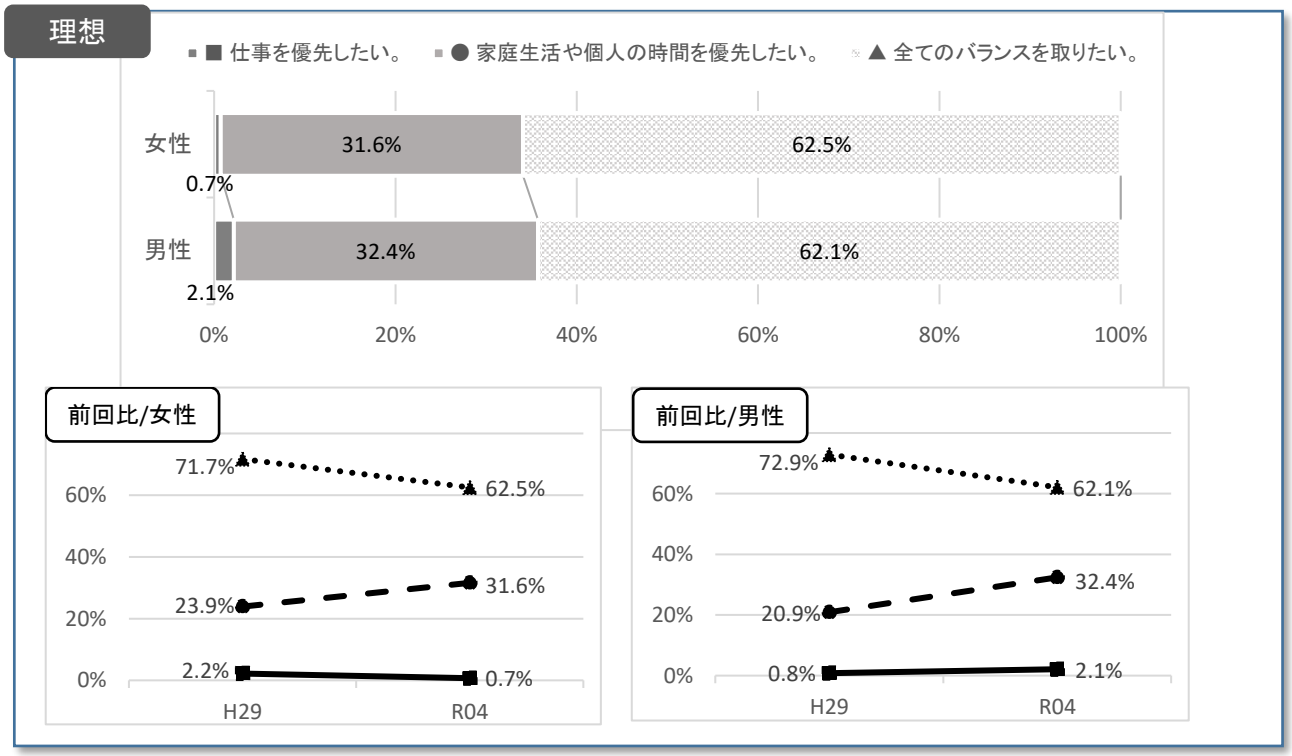
⑸ ワーク・ライフ・バランスに対する考え方について

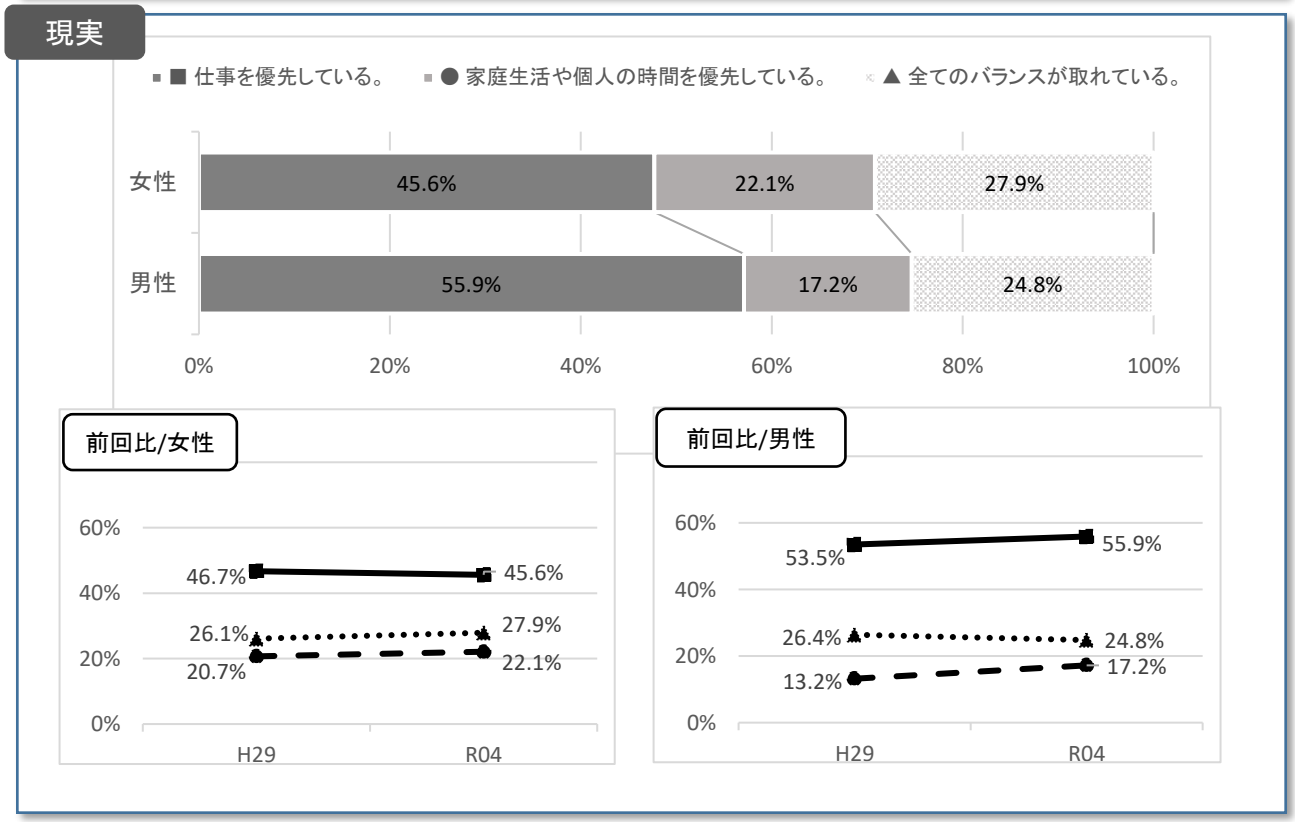
男女とも「全てのバランスを取りたい」と考える人の割合が60%以上を占めている。

一方、「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調査から上昇して30%以上となった。

また、実際の生活では前回調査と大きな変化はなく、約50%の人が「仕事を優先している」を挙げており、男女とも、仕事を優先している傾向であり、バランスが取れた生活を求める人が多い結果となった。

■ワーク・ライフ・バランスへの考え方



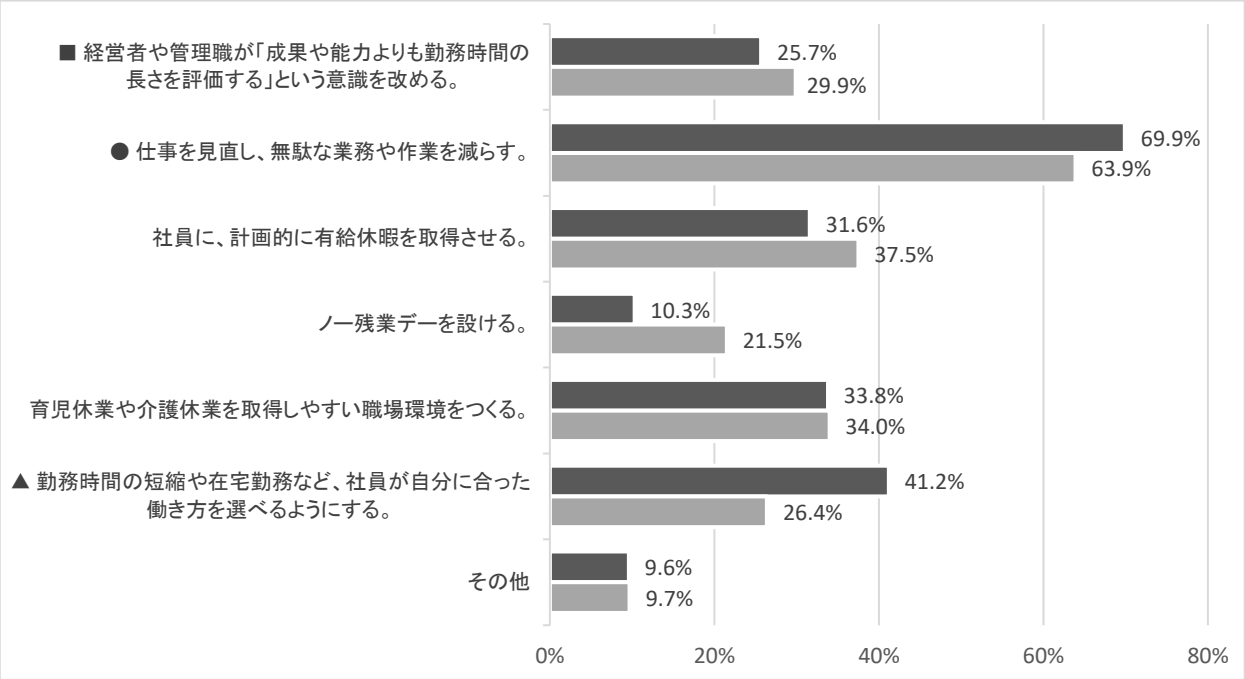


⑹ ワーク･ライフ･バランスの実現するために企業が行うべきだと思う取組

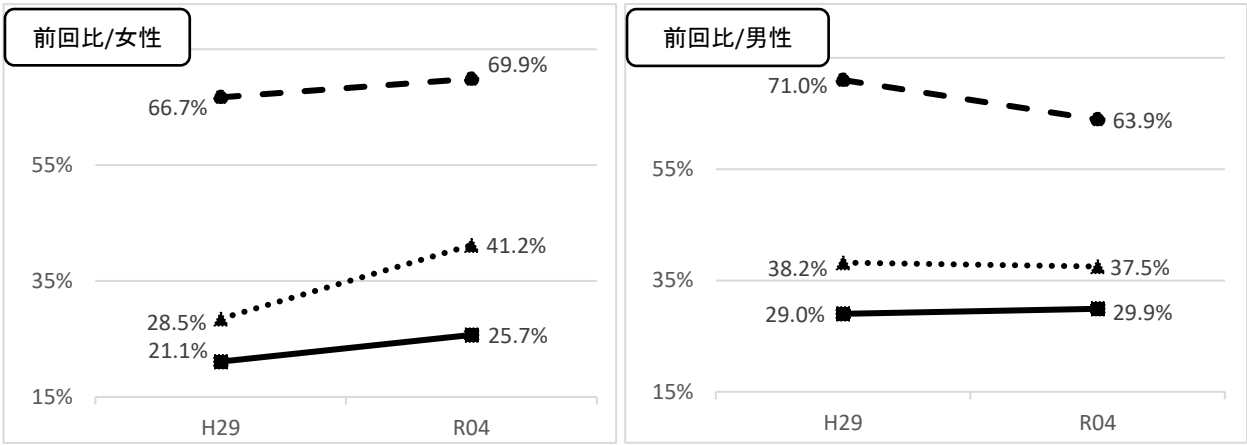
仕事の見直しなどの業務の効率化や有給休暇だけでなく各種休業制度の活用など、職場環境づくりが必要と考える人の割合が男女ともに上位を占めている。

特に「自分に合った働き方を選べるようにする」と考える女性が増加傾向であり、多様な働き方を求めていることが推測される。

■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】



（上段：女性、下段：男性）



■ 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。
▲ 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。

５　職場の環境

(1) 日ごろ職場で感じていること

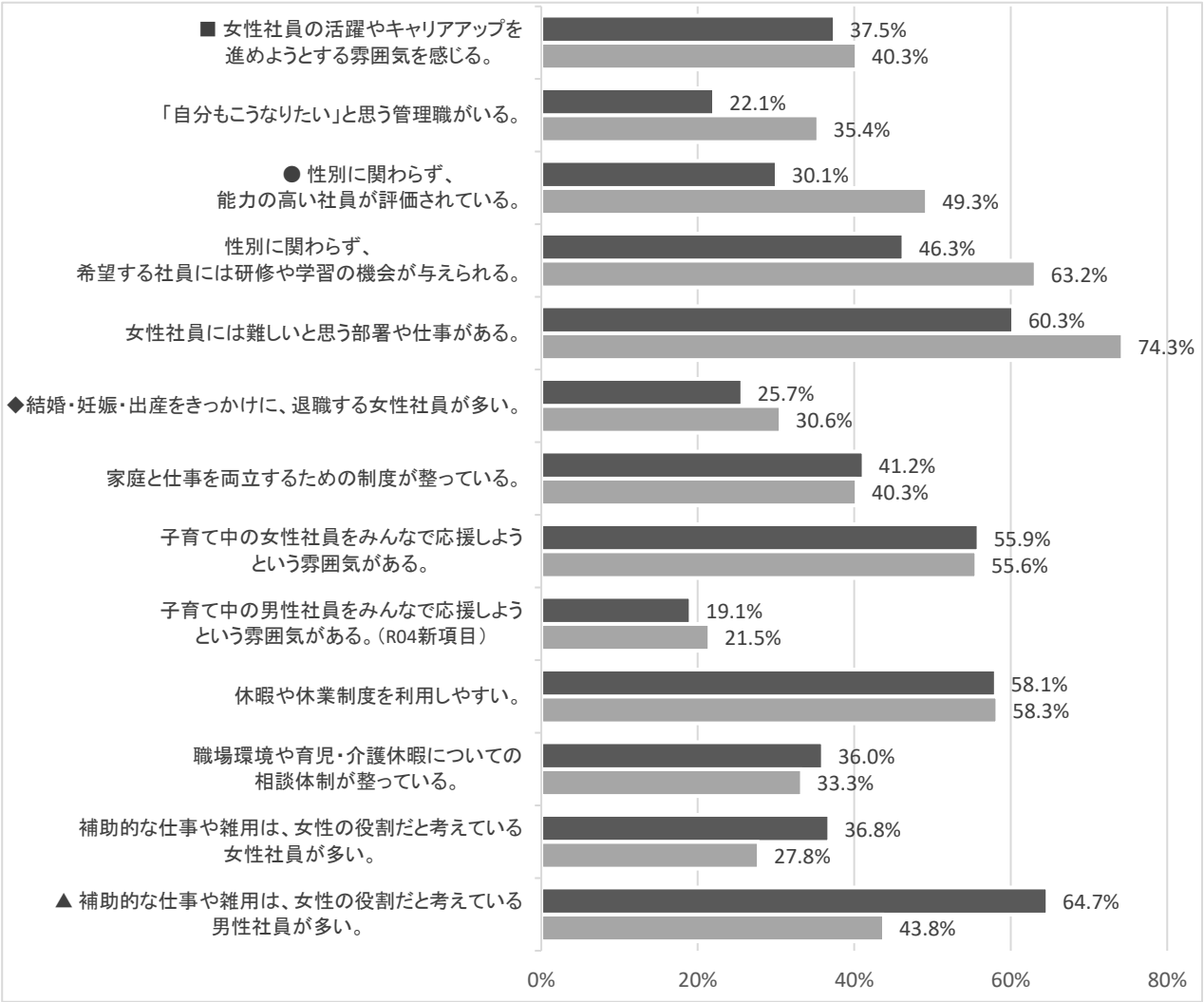
女性が日ごろ職場で感じることとして「補助的な仕事や雑用は女性の役割だと考えている男性が多い」が最も多く64.7%、次いで「女性社員には難しいと思う部署や仕事がある」が60.3%、この設問は、男性が日ごろ感じていることで最も多く74.3%である。前回調査と比較しても微増傾向であり、仕事に対する役割分担意識が高いと推測される結果となった。また「性別に関わらず、能力の高い社員が評価されている」と感じている人は男女とも前回調査より低い割合で推移する結果となり、なかなか評価されないと感じている人が一定数いると思われる。

一方「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を感じている」人の割合は男女ともに上昇、「結婚・妊娠・出産をきっかけに退職する女性社員が多い」と感じている人は減少傾向となり、女性の社会進出が着実に増えていると推測する。

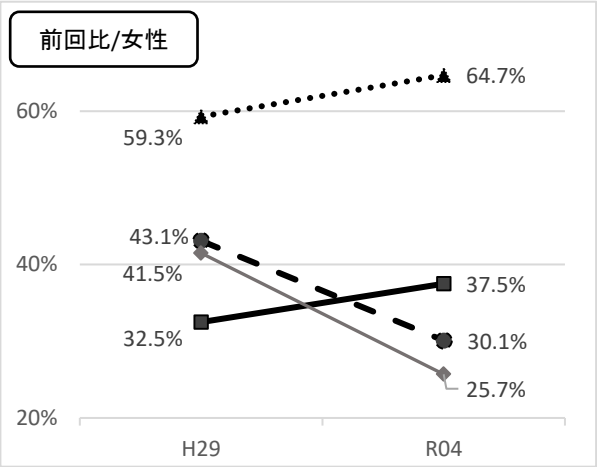
「子育て中の女性社員を応援しようという雰囲気がある」と感じる人は男女とも55%を超えているが、今年度初めて調査をした「子育て中の男性社員をみんなで応援しようという雰囲気がある」と感じる人については２０%程度であった。

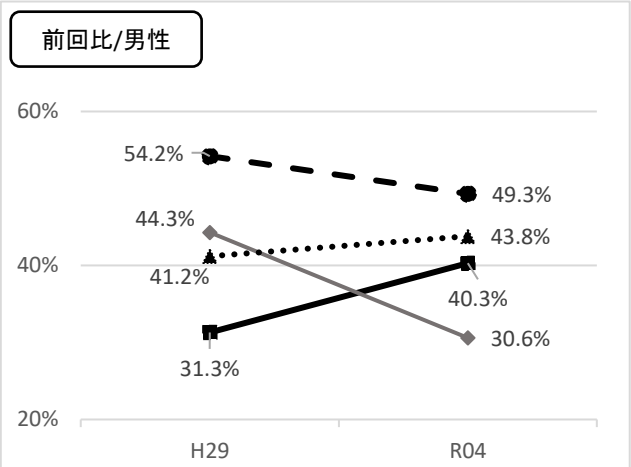
さらに、「職場環境や育児・介護休暇についての相談体制が整っている」と感じる人は男性33.3%、女性36.0%にとどまり、職場内で悩みを受け入れられる体制がまだ整っていない状況だと考えられる。

■日ごろ職場で感じていることについて【複数回答】



（上段：女性、下段：男性）





- 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。
- 性別に関わらず、能力の高い社員が評価されている。
- 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。
- 結婚・妊娠・出産をきっかけに、退職する女性社員が多い。

6　セクシュアルハラスメント

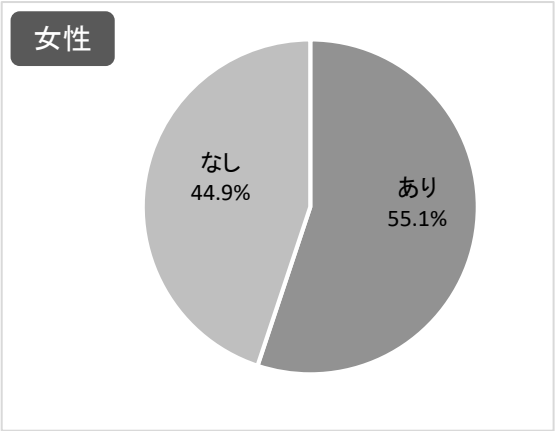
(1) セクシュアルハラスメントの経験

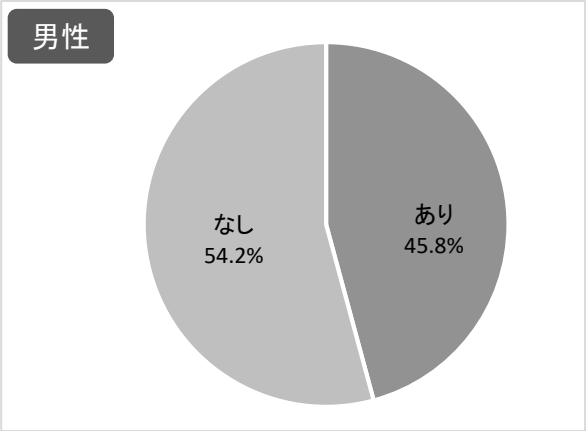
①自分がハラスメントを受けた経験がある

女性55.1%、男性45.8%の方がハラスメントを受けた経験があるとの回答であった。

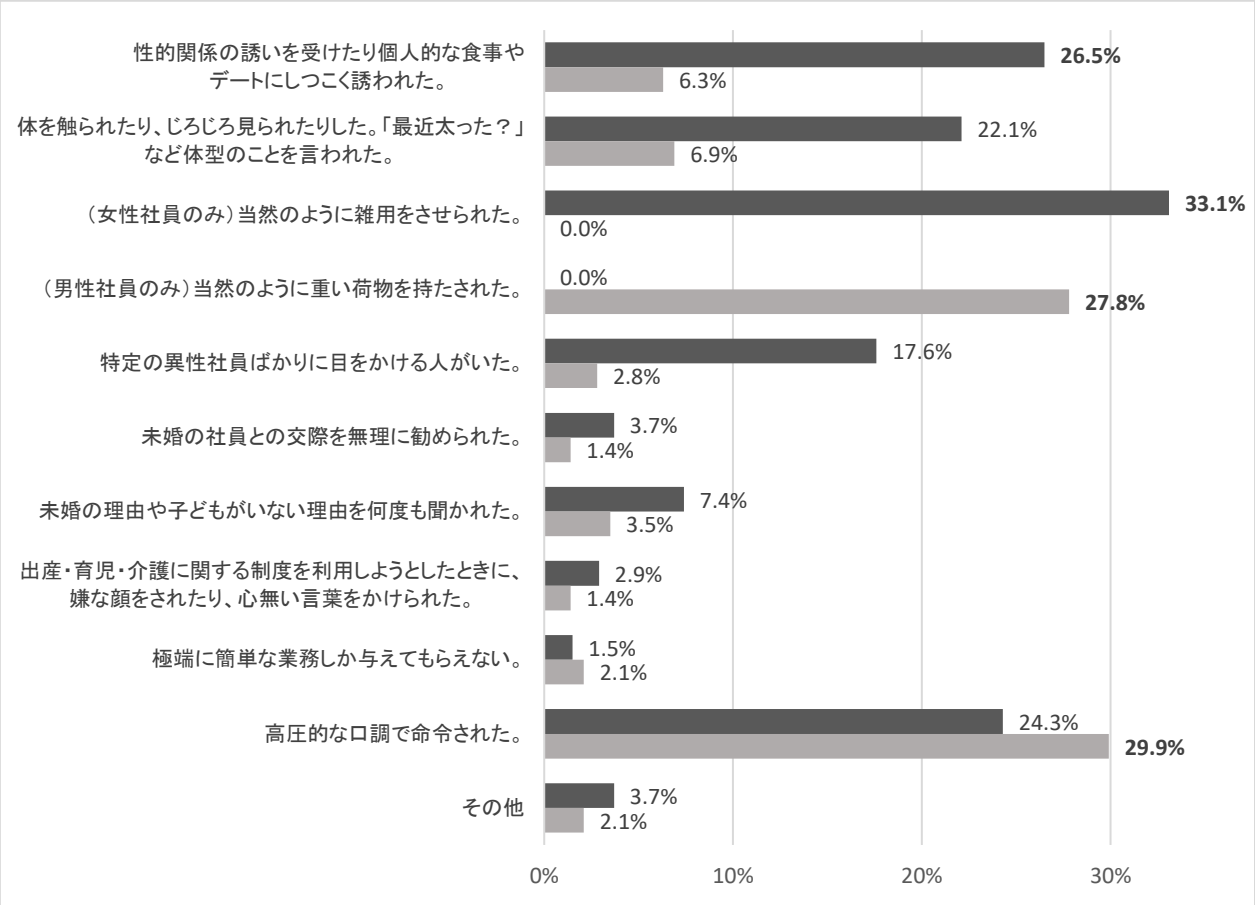
女性のうち「当然のように雑用をさせられた」人が33.1%と最も多く、次いで「性的関係の誘いを受けたり個人的な食事やデートにしつこく誘われた」人が26.5%であった。

男性では「高圧的な口調で命令された」人が29.9%、「当然のように重い荷物を持たされた」人が27.8%であった。





■自分がハラスメントを受けた経験がある【複数回答】



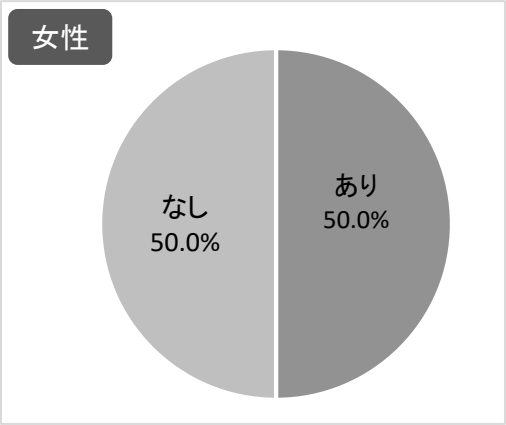
（上段：女性、下段：男性）

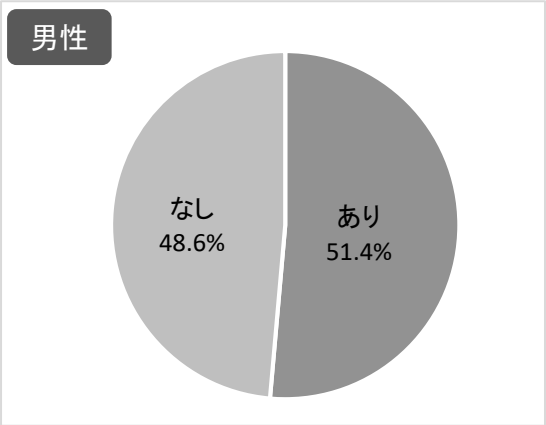
②他人がハラスメントを受けているのを見た経験がある

女性50.0%、男性51.4%の人が他人のハラスメントを見た経験があるとの回答であった。

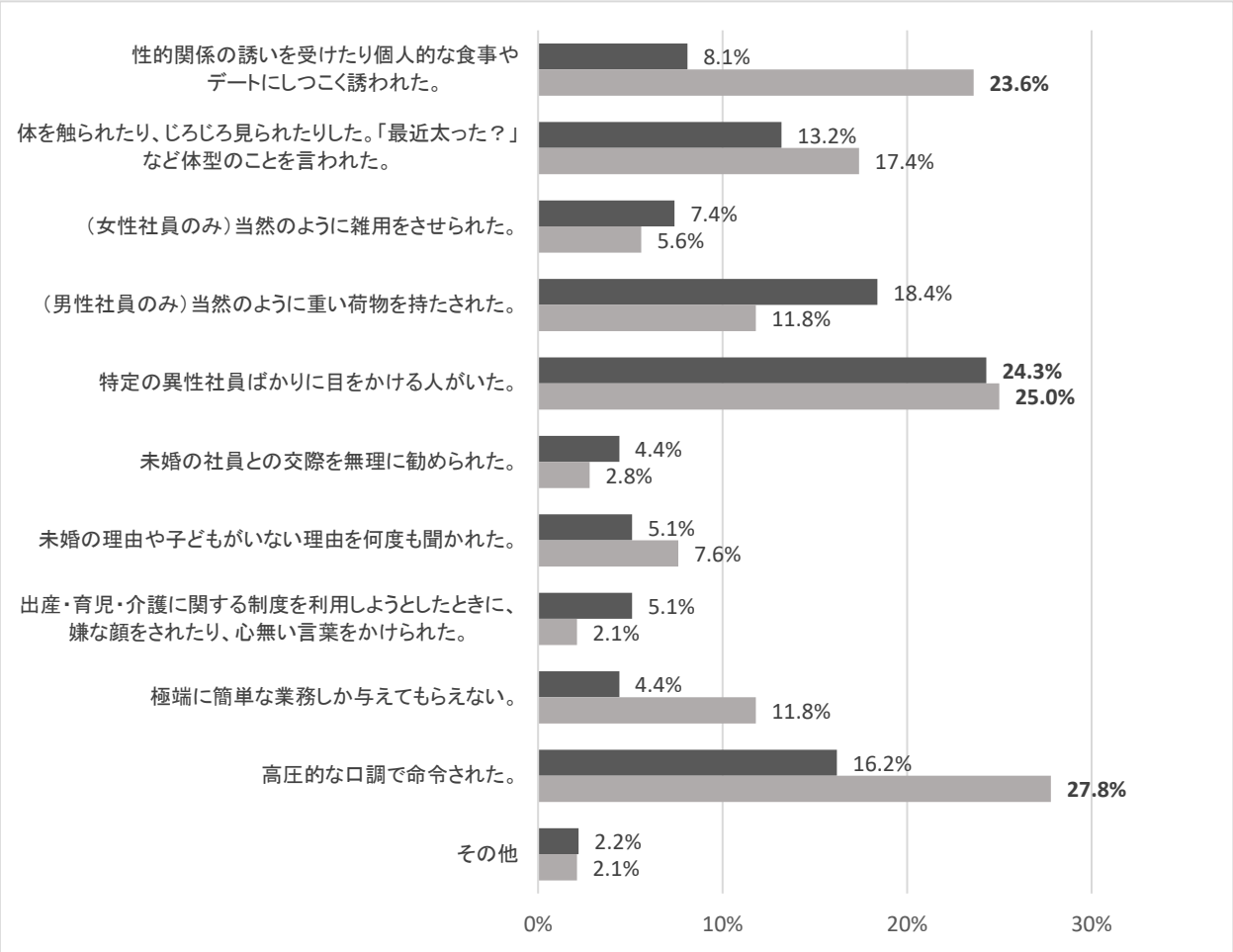
女性からは「特定の異性社員ばかりに目をかける人がいた」人を見たが24.3%、「当然のように重い荷物を持たされた」男性を見たが18.4%と多い結果であった。

男性からは「高圧的な口調で命令された」人を見たが27.8%、「特定の異性社員ばかりに目をかける人がいた」人を見たが25.0%が多い結果であった。





■他人がハラスメントを受けているのを見た経験がある 【複数回答】

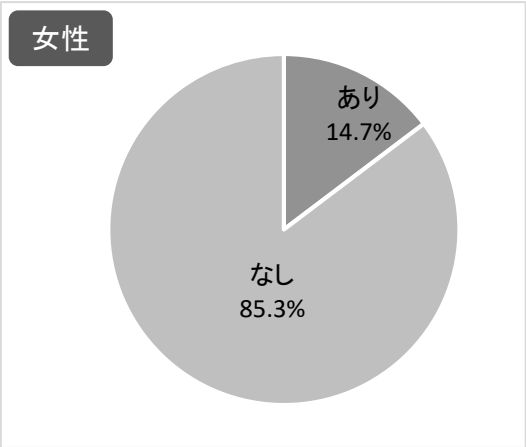


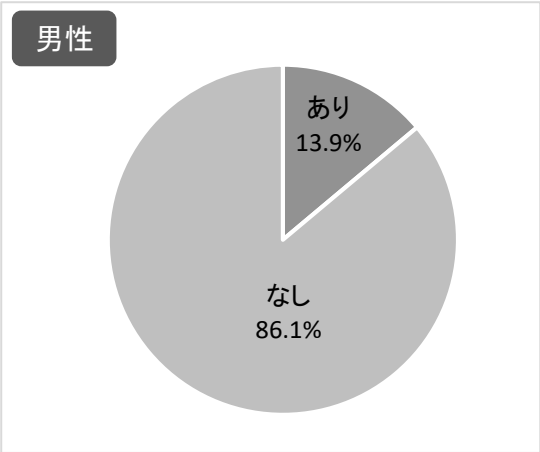
（上段：女性、下段：男性）

③ハラスメントを受けている人から相談された経験がある

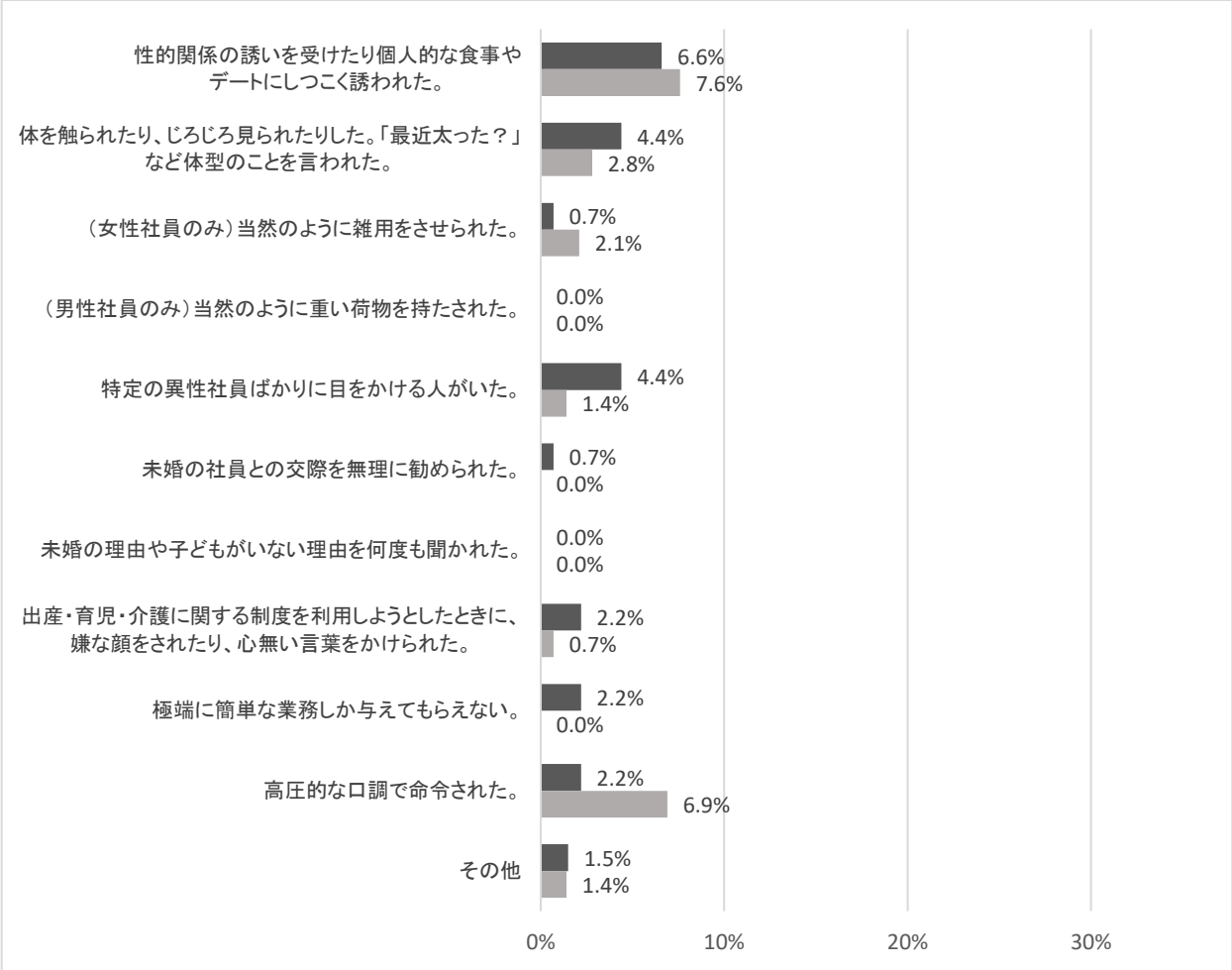
女性14.7%、男性13.9%の人がハラスメントを受けた人から相談された経験があるとの回答であった。

男女とも低い推移であるが、性的関係の誘いを受けたり食事やデートにしつこく誘われることなどへの相談や、高圧的な口調で命令されることに対しての相談が多い結果であった。





■ハラスメントを受けている人から相談された経験がある【複数回答】

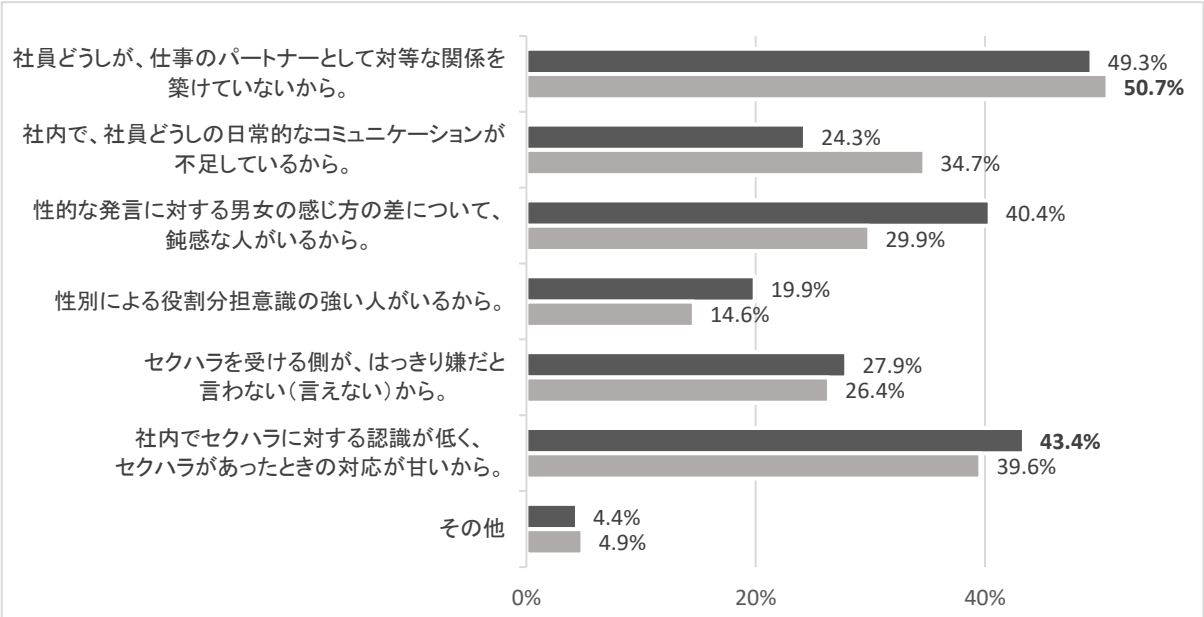


（上段：女性、下段：男性）

⑵ セクシュアルハラスメントの原因に関する認識

「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」が男女とも多い結果から、社員の年齢や性別による認識の違いからハラスメントが起きていることが多く、体制も整っていない状況だと考えられる。

■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】



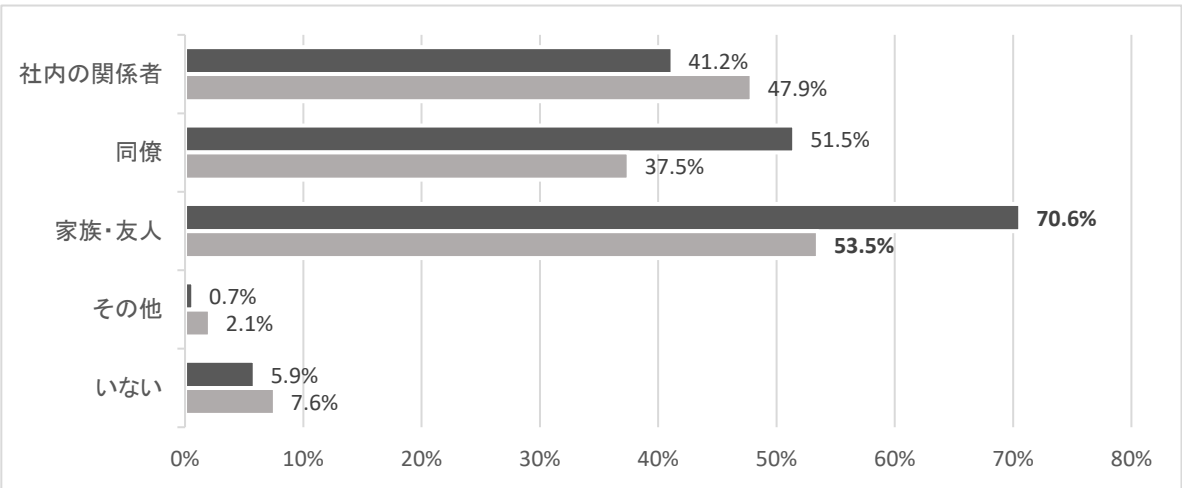
（上段：女性、下段：男性）

⑶ 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70.6%、男性53.5%を占め20～30代でその割合が高い。

また、男女とも社内の関係者に相談する人も40%以上存在しているが、（２）で社内認識の甘さが原因だという回答が多いことからも、相談体制は整っているが有効活用されているかは疑問である。

■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】



（上段：女性、下段：男性）

２　調査結果（意見、感想）

１　事業所

⑴ 従業員数50人未満

・中小企業には、無理があると思う。

⑵ 従業員数100人未満

・経営者が高齢のため、女性登用やﾜｰｸ･ﾗｲﾌ･ﾊﾞﾗﾝｽに対する意識が低いと感じることが多い。働きやすく、働きがいのある職場づくりを心掛けていきたい。
・人員上、さまざまな方策をする余裕がなかなか作れない。

⑶ 従業員数100人以上

・法で従業員に対し「何名は女性管理職登用しなければいけない」と決めなければ、女性管理職は増えない。いまだ男性社会の風習や勤続年数によって、昇格が決められている傾向がある。

２　従業員

⑴ 女性

▼20代

・ハラスメントに対して外部からの調査等の機会を作らない限り、ハラスメントがなくならないと思う。
・会社の飲み会等で嫌なことばかり言われたり人前で怒られたり。上司にも相談できなくて会社をやめるしかなかったことがある。
・性差による仕事内容の差は徐々になくなってきているのではと、この調査で感じた。
・外部の人が実態把握を行い、気づかせることも必要だと思う。
・男性は危険物を使うから給料が高いといわれたが、女性も同じように危ないものを扱う仕事をしているのに、男だから女だからという差別があるように思った。
・会社に女性がほとんどいないため、男性ばかり待遇がよく女性に対する配慮が足りない。女性も社会にでる時代なので、もっと平等になれば良いと思う（女性の働く意欲が低下する）。
・資格を持った職種のため、男女の差は感じにくい。現状、ハラスメントと感じることはあまりないが、ハラスメントが起こったときの対処手順や相談窓口等の認識は薄いと思う。

▼30代

・地域性かもしれないが、男女ともに昭和の考え方の人が多いように感じる。物理的に男性しかできない女性しかできない業務があることとは別に、能力的に男女差があるということを無意識に持っている人が多い。
・女性が昇進し管理職につくモデルを、率先してつくって欲しい。それが当たり前になり、男女関係なく能力のある人が管理職につくようになって欲しい。そのためには、出産・育児の休暇がハンディキャップにならない制度や、家庭との両立サポートがより充実して欲しい。
・男女よりも年齢の意識の差の方が気になる。
・男尊女卑の意識を持っている男性が多い。「女だから」「女のくせに」等と思って決めつける男性がいる。

- 特に製造業は男性優位の考え方が残っていると思う。向上心の高い人は、別の業種に転職したり、考えが進んでいる地域に移り住んでしまうと思う。
- 一人ひとりが働きやすくなる制度を作ってほしい。
- 男女は元々視点が違う。そこがお互いに気になるところだと思う。
- コロナが流行して、飲み会などのコミュニケーションをとる機会が少なくなって、コミュニケーション不足を感じる。
- 女性管理職を増やそうと取り組んでいるが難しさを感じる。女性は管理職になりたい人もいるし、自分はなりたい気持ちもあるが、家庭も大事にしたいので悩むと思う。
- 管理職は男性の傾向がある。キャリアアップ制度、休業制度など対象となる人すべてに詳しい説明がされた上で選択できれば良いと思う。
- 女性の発言の場や表現のしやすい雰囲気をつくり、よい発想が思いつく環境づくりをしたほうが、新たな仕事の可能性が生まれると思う。男女関係なく仕事について話ができる時代が早く浸透していけばよいと思う。

▼40代

- 若くないので多少の下ネタも平気ですが、これからの若い人たちは、厳しいのかなと思う。平気な世代がどうフォローしてあげれるかだと思う。
- 子育て中の女性社員への会社の理解は低く感じる。夫と同じ時間働いているが、家庭内での家事分担も平等ではなく、毎日ヘトヘト。会社や夫の理解がもう少しでも得られたらと常々思う。
- ハラスメントとは何なのか、５５歳以上の人（役員他）が特に不勉強だと感じる。会社でハラスメントについて学ぶ機会も設けられていないので意識が低いと思う（男女問わず）。男女というより立場が人をつくっている。性別による役割分担意識をもった幹部が多いと思う。
- 様々なハラスメントに対応している窓口がないため、泣き寝入りするしかない。男性だけでなく、女性から男性に対してハラスメントもある。働きやすい環境を整えることを会社に望みたい。
- 急な休みを取ることもあるが、人員を最小限に抑えて仕事をしている場合、周囲が休んだ人の仕事もやらなければならず、手一杯になってしまう。平等を全面に出すならば、陰で支えている人のことも評価してもらいたい。
- 社内の清掃は女性がやるものだと思っている女性がいて、男性よりも掃除がまわってくる頻度が多い。まだ昭和の考え方が残ってる。
- 上司がもっと社員に寄り添い、何でも相談できる（相談しやすい）環境にならないと退職する人は減らないと思う。
- 皆が気持ちよく働ける環境がどこででも実現できれば良いと思う。
- 現在の日本では、男女平等な職場・給与は難しい。男女平等やパワハラが無くなることはないと思う。
- 昔から働いている人の考えが古く変わらない。会社も人事制度を変えた割によくなっていないと感じる。
- 女性の多い職場でいろいろ優遇されていると思う。こういう調査で考え答える時間があることで現状が伝わっていくと思う。
- ハラスメント相談窓口があっても機能していない。また、男女の考え方や感じ方に温度差があるように思う。女性ももっと意見の言える職場を望みます。
- 産休明けの人に対して短時間労働を認めてほしい。身体の負担を考えると、短時間労働から定時労働へ移行していくことが母子ともに健康的にいられると思う。

・育児休業をとった後も、子どもの病気などで休める環境にあり助かっている。
理解は進んでいるが、周りに迷惑をかけると思い申し訳ない気持ちになるし、独身者に負担が多いのは変わっていない。

▼50代

・いまだに昭和的な考えがある会社で、勤務年数が長いから偉いみたいな考え方や、経営者のヒイキがある。昇給・賞与の面で表れていると思う。
・男性も女性も、男だから、女だからという固定概念がどこかで残っているため、男女平等をいくら唱えても難しいところがある。実際、管理職には男性が多いし、女性が望んでも男性以上の能力があって初めて管理職になる場合も多く、かなりの努力が必要と感じる。
・役職者が部下に対して平等かつ配慮ができないと部下は苦労すると思う。
・育休制度など取得しやすくなっているが、それにより減員となった部分への補充がなく、業務が残りのスタッフへの負担となっている。制度だけは整っているが、現状はスタッフの負担が増えてしまっている。
・若い女性ならなんでも良いと思っている管理職がいる。エイジハラスメントと思われる事例が多数ある。
・ハラスメントは深刻な問題で当たり前に起きている。相談できる場をしっかり作ってもらいたいと思う。
・岡谷は古い体質で、個人のサービス業や製造業もあり、女性軽視や弱い立場の人に対する嫌がらせが続いていると思う。
・男性より女性の方が早く退勤する傾向はある。男性も早く帰ればと思う時がある。
（定時でも退勤できない雰囲気がある）
・この世代(50代)は男女の差の意識がまだあると思うが、子どもたち世代は男女差がなくなってきていると思う。しかし女性は出産・育児の比重が多く、企業側も上司は男性や子育て経験のない女性が多いため、細やかな部分までのフォローは難しい状況。周囲の理解とフォローがかなり必要になってくると思う。
・女性が上司になることに、まだまだ抵抗がある男性が多い。選ぶほうもまだ考え方が古くとても残念に思う。
・男女の給与格差があって当たり前という考えがいまだにある。
・労働力不足が深刻になってくる時代、女性がいきいきと働ける環境が整うことを願っています。

▼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）セクハラの話を聞いたことはない。

(2) 男性

▼20代

・会社などの社会においては、男女の働き方などについて問題意識や改革の兆しはあると思うが、家族をはじめとする地域において、子どもを地域で育てる(支える)認識がまだ醸成されていないと思う。未満児を保育施設に預けることについて可哀そうなどという考えがまだある。
・人にもよるが、大変な仕事は男性へ割り振られることが多い。女性へ同じ内容の仕事を割り振ろうとすると断られてしまうことが多い。女性は現状できない仕事に対して勉強して成果を上げようと考える人が少ないと思う。

・職場に限らず、お互い境遇や認識の差はバラバラなので、うまく共有できればよい方向に行くのかなと思う。

▼30代

・性別の違いによる性質の長所を業務にうまく反映することを基本として、お互いに対する想像力を持つことが大切だと思う。（お互いを尊重できる雰囲気づくり）
・人生の殆どを会社で過ごしている状態だが、働きがいをもてない仕事、職場にならないよう、経営者や行政は取り組んで欲しい。
・ハラスメントに対する意識が年齢によってばらついている（上になるほど薄く感じる）ので、その差を少なくしていくことが重要だと考える。

▼40代

・成績評価制度だが、結局上司の思いで決まることが多いと思う。
・職場内で、お互いに尊敬・尊重し合える環境づくりが大切であると考える。
・互いの悪いところを見つけるのではなく、良いところを一つでも探せば変わっていくのではないかと思う。
・性別に関係なく、一人の人間として対等に対処してほしい。
・企業側も男女ともに働きやすい環境をつくってほしいと思う。

▼50代

・仕事と家庭の優先度で、本人の動きが変わると思う。
・時代に合わせて男女雇用機会均等法、育児休業、ジェンダー、性的マイノリティなど「性」に対する教育と理解が必要。
・体力的な事項については、どうしても男女間に隔たりがあると思う。
・女性の働きやすい環境とか女性の管理職を増やす等々言われているが、これらを発すること自体がナンセンスであり、すでに男女格差があると常に感じる。
・少子化と未婚率の増加で会社の中での子育て世帯が少なく、どうしてもアウェイになってしまう。子育て世帯が社会において共同参画できるように、休業復帰後の社会的ケアを重点に考えてみたらどうか。
・介護休業は深刻な問題。介護は期間が読めないし、休業という選択は社会からの独立を生むリスクもある。介護者が亡くなれば、社会に復帰できるので、有期限のケアと社会復帰への手助けをお願いしたい。
・ハラスメントや出産・育休の制度を会社内に作っても、それは体裁を保つためだけで実質的には機能していないことが多い。管理職が意識的にならないと環境改善は程遠いと思う。
・良い仕事(作業)をスムーズに進めるには、作業者同士の日常的なコミュニケーションは必要不可欠だと思う。

▼60歳以上

・記載なし

(3) 記載なし

▼50代

・男女の性質が異なるのは当然で、それぞれ長所短所はある。それを生かした役割分担としたほうが良い。一律にすべて線引きをするのは、逆に不自然でやりづらくなると思う。お互いに気を配り、コミュニケーションの中からお互いを理解し、それぞれに適した仕事を割り当てるのが基本と思う。

３　資料編

働く場における男女の意識調査《事業所調査票》

へのご協力のお願い

この調査は、「男女共同参画おかやプランⅦ（令和７～１１年度）」の策定に向けて、従業員３０人以上の市内事業所５０社とそこで働く従業員を対象に、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。

お忙しいところお手数をおかけしますが、ご協力をいただきますようお願いします。

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

令和４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

●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、**９月３０日（金）**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　　合計１０名

…従業員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、**９月３０日（金）**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Ⅶ」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します。

（お問い合わせ先）岡谷市地域創生推進課　男女共同参画・多文化共生担当　廣瀬
電話　２３―４８１１　内線１３６２）

【回答方法】

設問は全部で２３問あります。

該当する番号を〇で囲んでください。回答できない項目は、空欄としていただいて構いません。「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。

※調査は全て無記名により行います。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します。

●貴事業所の概要について

問１　業種について、該当するものに〇をしてください。

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			ﾊﾟｰﾄﾀｲﾑ労働者（※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、該当するものに〇をしてください。

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）
　男女が社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。

問５　正規の女性従業員の働き方の傾向として、該当するものに〇をしてください。

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．仕事と育児・介護を両立することについて職場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。
６．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。
７．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。
８．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。
９．男女別にトイレ・休憩室・更衣室等の施設を整備している。
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自己評価、異動・配置転換希望、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あまりない。
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．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。
３．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。
４．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。
５．その他〔　　〕
６．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．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いない。
５．社内には、女性管理職を登用しようという雰囲気があまりない。
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している。
　→令和３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	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．整備していないが、整備に向けて検討を行っている。
３．整備しておらず、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．相談窓口や相談員の配置
９．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している →令和３年度の利用状況を記入してください。（女性　　人　　男性　　人）
２．整備していないが、整備に向けて検討を行っている。
３．整備しておらず、当面整備する予定はない。
４．その他（　　）

問 15　男女ともに仕事と育児を両立できるよう、男性も育児休業を取得しやすくするため、令和３年度に育児・介護休業法が改正（※４）され、段階的に施行されております。整備の状況について、該当するものに○をしてください。

１．すでに就業規則等により整備しており、対象者には個別対応、育児休業の取得を促している。
２．すでに就業規則等により整備しているが、制度の説明しかできていない。
３．今後、就業規則等の整備を行う予定。
４．就業規則等での整備は行う予定がない。
５．その他（　　）

※４　育児・介護休業法の改正

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるよう、法の整備が行われた。ポイントは次のとおり。

①雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

②パート労働者（有期雇用労働者）の休業取得条件が無期雇用労働者と同様とする。

③産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

④育児休業が分割で取得可能

●ハラスメント対策について

問 16　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（※5）やセクシュアルハラスメント（※6）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。

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。

※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

※6　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 17　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。

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：　　）

●パートタイム労働者について

問 18　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．雇用していない。

※問１８で１～３と回答の方は次の問１９、２０についてご回答をお願いします。

問１９　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・休憩を取ることにより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・経験などを持つ人員が必要なため。
（その内容：　　）
７．特殊技能や資格のいら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２０　パートタイム労働者の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ら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２１　ワーク・ライフ・バランス（※7）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。

※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

問２２　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．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。
４．定期的にノー残業デーを設けている。
５．計画的な有給休暇の取得を推奨するともに、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。
６．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。
７．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。
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．その他（　　）
10．該当なし（取組を行わない理由：　　）

問２３　従業員のワーク・ライフ・バランスが実現するための取り組みによりどのような効果が得られるか、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が生まれ、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》

へのご協力のお願い

この調査は、「男女共同参画おかやプランⅦ（令和７～１１年度）」の策定に向けて、市内の事業所で働く皆様を対象に、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します。

令和４年９月

岡谷市長　　今井　竜五

●調査内容

令和４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、**９月３０日（金）**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Ⅶ」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します。

（お問い合わせ先）岡谷市地域創生推進課　男女共同参画・多文化共生担当　廣瀬
電話　２３―４８１１　内線１３６２）

【回答方法】

設問は全部で１８問あります。

該当する番号を〇で囲んでください。回答できない項目は、空欄としていただいて構いません。「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。

※調査は全て無記名により行います。記入いただいた情報をお勤めの事業所に公表することはありませんので、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します。

●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、該当するものに〇をしてください。

性別（任意）	１．男性　　２．女性
年代	１．10 代　２．20 代　３．30 代　４．40 代　５．50 代　６．60 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、該当するものに〇をしてください。

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、該当するものに〇をしてください。

１．一人暮らし	２．夫婦のみ	３．二世代（親・子）	４．三世代（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、該当するものに〇をしてください。

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、該当するものに〇をしてください。

１．正規の職員・従業員　→問 5-1 へ
２．パート、アルバイト　→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、該当するものに〇をしてください。

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）	

（問６へお進みください）

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

※「２」を選んだ方は、よろしければ条件を教えてください。

（　　）

（問７へお進みください）

●昇格への考え方について

問６　問５で「１」を選んだ方は、管理職（課長相当職以上）になりたいと思いますか。
（現在管理職にある方は、さらに上級職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．思う →問 6-1 へ　　２．思わない →問 6-2 へ　　３．分からない →問 6-2 へ

問６－１　問６で「１」を選んだ方は、その理由について、該当するもの３つ以内に○をしてください。

１．今よりも仕事の幅が広がるから。
２．管理職になって挑戦してみたい仕事があるから。
３．自分の知識・経験・能力などを活かせるから。
４．今よりも収入が増えるから。
５．社内に、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。
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。
７．社内に、「自分もこうなりたい」と思う管理職がいるから。
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．育児・介護などが落ち着き、自分の時間ができたから。
10．その他（　　）

問６－２　問６で「２」または「３」を選んだ方は、その理由について、該当するもの３つ以内に○をしてください。

１．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．転勤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、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」と思う管理職がいないから。
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（　　）

●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（　　）

●各種制度や職場の環境について

問８　問１で「子どもがいる」を選んだ方は、育児休業（※１）について、該当するものに○をしてください。

１．育児休業を取得したことがある。（ 休業期間総計：約　　年　　ヶ月 ）
２．育児休業制度を取得することはできたが、自分の意思で取得しなかった。
３．育児休業制度はあったが、何らかの理由により取得できなかった。
４．育児休業制度がなかったため、取得できなかった。
５．その他（　　）

※１　育児休業
労働者は、男女ともに、企業等へ申し出ることにより、子どもが１歳（一定の場合は最長で２歳）になるまで、育児を目的として休業することができます。

問９　男性社員による育児休業の取得について、該当するものに○をしてください。

１．男性も取得したほうがよい。（同僚が取得する場合は応援したい。）　→問 10-1 へ
２．男性は取得しないほうがよい。（同僚が取得すると仕事上困る。）　→問 10-2 へ

問 10－１　問９で「１」を選んだ方は、その理由について、該当するもの３つ以内に○をしてください。

１．出産後も働き続ける女性が増えているから。
２．男性も育児の大変さを経験したほうがいいから。
３．夫婦一緒に子育てを経験できる機会だから。
４．夫婦で家事を分担できるから。
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。
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。
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。
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。
９．その他（　　）

問 10－２　問９で「２」を選んだ方は、その理由について、該当するもの３つ以内に○をしてください。

１．収入が減るから。
２．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。
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。
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。
５．男性社員が長い休みを取ると、人員不足になるから。
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。
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。
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。
９．その他（　　）

問１１　育児・介護休業法が改正され、令和４年４月より男性も育児休業を取得しやすくなったことをご存じですか。

１．知っている	２．知らない	３．わからない

＜参考＞　令和３年度、育児・介護休業法が改正されました。
（令和４年４月１日より段階的に施行）
出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるよう、法の整備が行われました。ポイントは…
①雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
②パート労働者（有期雇用労働者）の休業取得条件が無期雇用労働者と同様とする。
③産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
④育児休業が分割で取得可能

問１２　介護休業（※２）について、該当するものに〇をしてください。

１．介護休業を取得したことがある。（ 休業期間総計：約　　年　　ヶ月 ）
２．介護休業制度を取得することはできたが、自分の意思で取得しなかった。
３．介護休業制度はあったが、何らかの理由により取得できなかった。
４．介護休業制度がなかったため、取得できなかった。
５．介護休業が必要な状況になったことはない。
６．その他（　　）

※２　介護休業
労働者は、企業等へ申し出ることにより、要介護状態にある家族１人につき、常時介護を必要とする状態ごとに３回まで、介護を目的として休業することができます。

問１３　あなたのワーク・ライフ・バランス（※３）に対する考え方について、該当するものに〇をしてください。

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。

※３　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１４　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つ以内に〇をしてください。

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（　　）

問１５　日ごろ職場で感じていることについて、該当するものに〇をしてください。

項目	はい	いいえ
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。		
「自分もこうなりたい」と思う管理職がいる。		
性別に関わらず、能力の高い社員が評価されている。		
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。		
性別によって難しいと思う部署や仕事がある。		
結婚・妊娠・出産をきっかけに、退職する女性社員が多い。		
家庭と仕事を両立するための制度が整っている。		
子育て中の女性社員を応援しようという雰囲気がある。 （産休・育休・看護休暇取得含む）		
子育て中の男性社員を応援しようという雰囲気がある。 （育休・看護休暇取得含む）		
休暇や各種休業制度を利用しやすい。		
職場環境や育児・介護休業についての相談体制が整っている。		
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。		
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。		

●各種ハラスメントについて

問１６　職場で以下の経験があれば、該当するもの全てに〇をしてください。

項目	自分が経験した	他人の経験を見た	相談された
１．性的な冗談を言われたり、質問をされたりした。			
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．　（女性社員）当然のように雑用をさせられた。			
４．　（男性社員）当然のように重い荷物を持たされた。			
５．特定の異性社員ばかりに目をかける人がいた。			
６．未婚の社員との交際を無理に勧められた。			
７．未婚の理由や子どもがいない理由を何度も聞かれた。			
８．出産・育児・介護等に関する制度を利用しようとしたときに、嫌な顔をされたり、心無い言葉をかけられた。			
９．極端に簡単な業務しか与えてもらえない。			
10．高圧的な口調で命令された。			
11．その他（　　）			

問１７　問１６の各項目はハラスメントの一例ですが、ハラスメントが起こる原因は何だと思いますか。該当するもの３つ以内に○をしてください。

１．上司・部下に関わらず社員どうしが、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．ハラスメントを受ける側が、はっきり嫌だと言わない（言えない）から。
６．社内でハラスメントに対する認識が低く、ハラスメントがあったときの対応が甘いから。
７．その他（　　）

問１８　あなたがハラスメントを受けたとき、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、ハラスメント相談窓口など）
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。

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（事業所）

■問1　業種　　単位：事業所

業種	事業所数	構成比	→	（従業員数）～49人	50～99人	100人～	無回答	合計
1　建設業	1	2.7%		0	0	1	0	1
2　製造業	24	64.9%		7	8	9	0	24
3　運輸・情報通信業	1	2.7%		0	1	0	0	1
4　卸・小売業、飲食業	2	5.4%		0	1	1	0	2
5　金融・保険業	2	5.4%		0	1	1	0	2
6　医療・福祉	4	10.8%		1	1	2	0	4
7　サービス業	3	8.1%		0	1	2	0	3
－　無回答	0	0.0%		0	0	0	0	0
合計	37	100.0%		8	13	16	0	37
				21.6%	35.1%	43.2%	0.0%	

■問2　従業員の女性比率　　単位：人

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	1,672	3,274	1,062	368	83	193	2,817	3,835	33.8%	74.3%	30.1%	42.3%
建設業	12	118	2	0	0	0	14	118	9.2%	100.0%	#DIV/0!	10.6%
製造業	532	2,306	222	67	79	164	833	2,537	18.7%	76.8%	32.5%	24.7%
運輸・情報通信業	33	28	7	0	0	0	40	28	54.1%	100.0%	#DIV/0!	58.8%
卸・小売業、飲食業	5	72	5	188	0	16	10	276	6.5%	2.6%	0.0%	3.5%
金融・保険業	131	175	58	2	4	13	193	190	42.8%	96.7%	23.5%	50.4%
医療・福祉	692	327	242	22	0	0	934	349	67.9%	91.7%	#DIV/0!	72.8%
サービス業	267	248	526	89	0	0	793	337	51.8%	85.5%	#DIV/0!	70.2%
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	1,672	3,274	1,062	368	83	193	2,817	3,835	33.8%	74.3%	30.1%	42.3%
～49人	51	191	13	3	4	7	68	201	21.1%	81.3%	36.4%	25.3%
50～99人	266	496	112	61	5	8	383	565	34.9%	64.7%	38.5%	40.4%
100人～	1,355	2,587	937	304	74	178	2,366	3,069	34.4%	75.5%	29.4%	43.5%

■問3　管理・監督職の女性比率　　単位：人

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	43	665	126	522	169	1,187	6.1%	19.4%	12.5%
建設業	1	65	11	53	12	118	1.5%	17.2%	9.2%
製造業	11	396	24	307	35	703	2.7%	7.3%	4.7%
運輸・情報通信業	4	10	1	3	5	13	28.6%	25.0%	27.8%
卸・小売業、飲食業	1	29	6	15	7	44	3.3%	28.6%	13.7%
金融・保険業	8	103	10	22	18	125	7.2%	31.3%	12.6%
医療・福祉	14	19	43	54	57	73	42.4%	44.3%	43.8%
サービス業	4	43	31	68	35	111	8.5%	31.3%	24.0%
無回答	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	43	665	126	522	169	1,187	6.1%	19.4%	12.5%
～49人	3	45	1	21	4	66	6.3%	4.5%	5.7%
50～99人	10	112	10	76	20	188	8.2%	11.6%	9.6%
100人～	30	508	115	425	145	933	5.6%	21.3%	13.5%

■問4　ポジティブ・アクションの認知度 【分母：回答者数】　　単位：事業所

選択肢	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。	－ 無回答	→	（構成比）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。	－ 無回答
業種別	16	14	6	1	37	43.2%	37.8%	16.2%	2.7%
建設業	0	0	1	0		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
製造業	11	7	5	1		45.8%	29.2%	20.8%	4.2%
運輸・情報通信業	1	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸・小売業、飲食業	2	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	2	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	0	4	0	0		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
サービス業	0	3	0	0		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
無回答	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	16	14	6	1	37	43.2%	37.8%	16.2%	2.7%
～49人	3	3	2	0		37.5%	37.5%	25.0%	0.0%
50～99人	4	6	2	1		30.8%	46.2%	15.4%	7.7%
100人～	9	5	2	0		56.3%	31.3%	12.5%	0.0%

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　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 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	－ 無回答	→ （構成比）	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	－ 無回答
業種別	0	2	22	7	6	0	37	0.0%	5.4%	59.5%	18.9%	16.2%	0.0%
建設業	0	0	0	0	1	0		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
製造業	0	2	13	6	3	0		0.0%	8.3%	54.2%	25.0%	12.5%	0.0%
運輸・情報通信業	0	0	1	0	0	0		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸・小売業、飲食業	0	0	1	0	1	0		0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	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	3	0	1	0		0.0%	0.0%	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%
サービス業	0	0	2	1	0	0		0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	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	2	22	7	6	0	37	0.0%	5.4%	59.5%	18.9%	16.2%	0.0%
～49人	0	2	1	3	2	0		0.0%	25.0%	12.5%	37.5%	25.0%	0.0%
50～99人	0	0	10	1	2	0		0.0%	0.0%	76.9%	7.7%	15.4%	0.0%
100人～	0	0	11	3	2	0		0.0%	0.0%	68.8%	18.8%	12.5%	0.0%

▼その他（記載欄）
・女性社員自体が少ない
・出産後に就職した従業員が多い。
・1～3に該当する従業員が1年以内に増加する。

■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 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 性別にかかわらず、すべ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	4 自己申告制度を採用している。	5 仕事と育児・介護を両立することについて職場のい理解や協力が得られるよう、従業員全体への意識	6 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。	7 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。	8 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	9 男女別にトイレ・休憩室・更衣室等の施設を整備している。	10 その他	11 該当なし	－ 無回答	↓ （構成比）
業種別	6	5	17	9	21	23	15	18	31	2	1	0	148
建設業	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	
製造業	4	2	9	5	13	15	9	10	22	0	1	0	
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	
卸・小売業、飲食業	1	1	2	1	2	2	1	2	2	0	0	0	
金融・保険業	1	0	2	1	1	2	1	2	1	1	0	0	
医療・福祉	0	1	1	1	3	1	2	2	2	1	0	0	
サービス業	0	0	2	1	1	1	1	2	2	0	0	0	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
従業員数別	6	5	17	9	21	23	15	18	31	2	1	0	148
～49人	1	0	1	0	3	3	1	2	6	0	1	0	
50～99人	2	0	5	3	7	8	4	6	11	2	0	0	
100人～	3	5	11	6	11	12	10	10	14	0	0	0	

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	－
業種別	16.2%	13.5%	45.9%	24.3%	56.8%	62.2%	40.5%	48.6%	83.8%	5.4%	2.7%	0.0%
建設業	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	16.7%	8.3%	37.5%	20.8%	54.2%	62.5%	37.5%	41.7%	91.7%	0.0%	4.2%	0.0%
運輸・情報通信業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸・小売業、飲食業	50.0%	50.0%	100.0%	50.0%	100.0%	100.0%	50.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	50.0%	0.0%	100.0%	50.0%	50.0%	100.0%	50.0%	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	75.0%	25.0%	50.0%	50.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%
サービス業	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	66.7%	66.7%	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	16.2%	13.5%	45.9%	24.3%	56.8%	62.2%	40.5%	48.6%	83.8%	5.4%	2.7%	0.0%
～49人	12.5%	0.0%	12.5%	0.0%	37.5%	37.5%	12.5%	25.0%	75.0%	0.0%	12.5%	0.0%
50～99人	15.4%	0.0%	38.5%	23.1%	53.8%	61.5%	30.8%	46.2%	84.6%	15.4%	0.0%	0.0%
100人～	18.8%	31.3%	68.8%	37.5%	68.8%	75.0%	62.5%	62.5%	87.5%	0.0%	0.0%	0.0%

▼その他（記載欄）
・管理職の意識啓発（研修）
・育休前後の能力開発やキャリア形成支援（面談、研修等）
・介護職で女性中心。

▼取組を行わない理由（記載欄）
・なし

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（事業所）

■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 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あまりない。	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	－ 無回答	↓ （構成比）
業種別	11	7	17	12	6	6	7	10	3	5	84
建設業	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	
製造業	8	6	11	12	4	3	6	10	1	3	
運輸・情報通信業	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
卸・小売業、飲食業	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
金融・保険業	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	
医療・福祉	1	0	3	0	0	1	1	0	1	0	
サービス業	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
従業員数別	11	7	17	12	6	6	7	10	3	5	84
～49人	4	2	5	4	1	1	1	3	0	0	
50～99人	2	2	5	3	3	3	2	3	1	3	
100人～	5	3	7	5	2	2	4	4	2	2	

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	－
業種別	29.7%	18.9%	45.9%	32.4%	16.2%	16.2%	18.9%	27.0%	8.1%	13.5%
建設業	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	33.3%	25.0%	45.8%	50.0%	16.7%	12.5%	25.0%	41.7%	4.2%	12.5%
運輸・情報通信業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸・小売業、飲食業	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
金融・保険業	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	25.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%
サービス業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%
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	29.7%	18.9%	45.9%	32.4%	16.2%	16.2%	18.9%	27.0%	8.1%	13.5%
～49人	50.0%	25.0%	62.5%	50.0%	12.5%	12.5%	12.5%	37.5%	0.0%	0.0%
50～99人	15.4%	15.4%	38.5%	23.1%	23.1%	23.1%	15.4%	23.1%	7.7%	23.1%
100人～	31.3%	18.8%	43.8%	31.3%	12.5%	12.5%	25.0%	25.0%	12.5%	12.5%

▼その他（記載欄）

・女性中心。

■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 女性管理職の登用について、数値目標を設けている。	2 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。	3 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。	4 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。	5 その他	6 該当なし	－ 無回答	↓ （構成比）
業種別	5	19	8	5	3	7	3	50
建設業	0	0	1	0	0	0	0	
製造業	3	9	4	2	2	7	2	
運輸・情報通信業	0	1	0	0	0	0	0	
卸・小売業、飲食業	0	2	1	1	0	0	0	
金融・保険業	1	2	1	2	1	0	0	
医療・福祉	0	3	1	0	0	0	1	
サービス業	1	2	0	0	0	0	0	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	
従業員数別	5	19	8	5	3	7	3	50
～49人	0	1	1	0	0	5	1	
50～99人	1	8	1	2	1	2	1	
100人～	4	10	6	3	2	0	1	

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（事業所）

選択肢	1	2	3	4	5	6	－
業種別	13.5%	51.4%	21.6%	13.5%	8.1%	18.9%	8.1%
建設業	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	12.5%	37.5%	16.7%	8.3%	8.3%	29.2%	8.3%
運輸・情報通信業	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸・小売業、飲食業	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%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
サービス業	33.3%	66.7%	0.0%	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!
従業員数別	13.5%	51.4%	21.6%	13.5%	8.1%	18.9%	8.1%
～49人	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%	62.5%	12.5%
50～99人	7.7%	61.5%	7.7%	15.4%	7.7%	15.4%	7.7%
100人～	25.0%	62.5%	37.5%	18.8%	12.5%	0.0%	6.3%

▼その他（記載欄）

・育児等に対する性別による役割分担意識をなくし、女性のキャリア形成支援のために男性の育児目的休暇の取得を促進している。

・総労働時間の縮減に向けた取組み

・取組を行っても、希望する方が非常に少ない。（2）

▼取組を行わない理由（記載欄）

・年齢的に該当する人が少ない。

・女性管理職登用という考えがない。

・女性従業員は、フルパート形態で働いている方が多いため、管理職登用の話まであまり進まない。

・「女性が活躍できる企業づくり」に取り組んでいる。

■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 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 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いない。	5 社内には、女性管理職を登用しようという雰囲気があまりない。	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	－ 無回答	↓（構成比）
業種別	12	1	9	10	8	3	19	3	7	72
建設業	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
製造業	9	1	6	9	7	2	14	1	4	
運輸・情報通信業	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
卸・小売業、飲食業	1	0	0	0	0	0	0	1	0	
金融・保険業	0	0	0	0	0	1	2	0	0	
医療・福祉	1	0	1	1	1	0	2	0	2	
サービス業	1	0	1	0	0	0	0	1	1	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
従業員数別	12	1	9	10	8	3	19	3	7	72
～49人	0	0	1	2	3	0	4	1	2	
50～99人	6	0	4	4	1	1	7	1	2	
100人～	6	1	4	4	4	2	8	1	3	

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	－
業種別	32.4%	2.7%	24.3%	27.0%	21.6%	8.1%	51.4%	8.1%	18.9%
建設業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
製造業	37.5%	4.2%	25.0%	37.5%	29.2%	8.3%	58.3%	4.2%	16.7%
運輸・情報通信業	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸・小売業、飲食業	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
金融・保険業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	25.0%	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%
サービス業	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%
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	32.4%	2.7%	24.3%	27.0%	21.6%	8.1%	51.4%	8.1%	18.9%
～49人	0.0%	0.0%	12.5%	25.0%	37.5%	0.0%	50.0%	12.5%	25.0%
50～99人	46.2%	0.0%	30.8%	30.8%	7.7%	7.7%	53.8%	7.7%	15.4%
100人～	37.5%	6.3%	25.0%	25.0%	25.0%	12.5%	50.0%	6.3%	18.8%

▼その他（記載欄）

・他の社員も含め、研修や教育訓練の時間を取りにくい。

・女性の正社員が少ないため（フルパート従業員を除く）、管理職登用についての話まであまり進まない。

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（事業所）

■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 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。	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	－ 無回答	→ （構成比）	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。	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	－ 無回答
業種別	25	0	2	5	7	39	67.6%	0.0%	5.4%	13.5%	18.9%
建設業	1	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	14	0	1	3	6		58.3%	0.0%	4.2%	12.5%	25.0%
運輸・情報通信業	1	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸・小売業、飲食業	2	0	1	0	0		100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	2	0	0	1	0		100.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
医療・福祉	3	0	0	0	1		75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
サービス業	2	0	0	1	0		66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	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	0	2	5	7	39	67.6%	0.0%	5.4%	13.5%	18.9%
～49人	4	0	0	1	3		50.0%	0.0%	0.0%	12.5%	37.5%
50～99人	8	0	0	4	2		61.5%	0.0%	0.0%	30.8%	15.4%
100人～	13	0	2	0	2		81.3%	0.0%	12.5%	0.0%	12.5%

▼女性対象研修（記載欄）
・なし

▼男性対象研修（記載欄）
・なし

▼その他（記載欄）
・勤務年数に応じて外部主催の研修会へ参加させる。
・研修会は開催していない。（2）
・新入社員教育。

■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 就業規則等により整備されている。	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	－ 無回答	→ （構成比）	1 就業規則等により整備されている。	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	－ 無回答
業種別	34	0	0	0	3	37	91.9%	0.0%	0.0%	0.0%	8.1%
建設業	1	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	22	0	0	0	2		91.7%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%
運輸・情報通信業	1	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
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	4	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	2	0	0	0	1		66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
無回答	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	34	0	0	0	3	37	91.9%	0.0%	0.0%	0.0%	8.1%
～49人	7	0	0	0	1		87.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
50～99人	13	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
100人～	14	0	0	0	2		87.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%

▼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

▼女性　（事業所）　（人）　【育休者の休業期間の分布であり、育休取得率ではない】

選択肢	取得者あり		～6月	～1年	～1年6月	1年6月～	→ （構成比）	取得者あり	～1月	～6月	～1年	～1年6月	1年6月～
業種別	24	0	10	21	33	34		64.9%	0.0%	10.2%	21.4%	33.7%	34.7%
建設業	0	0	0	0	0	0	98	0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
製造業	14	0	1	10	15	2		58.3%	0.0%	3.6%	35.7%	53.6%	7.1%
運輸・情報通信業	1	0	0	0	2	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
卸・小売業、飲食業	2	0	2	1	0	1		100.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	25.0%
金融・保険業	1	0	5	2	2	2		50.0%	0.0%	45.5%	18.2%	18.2%	18.2%
医療・福祉	4	0	2	8	13	19		100.0%	0.0%	4.8%	19.0%	31.0%	45.2%
サービス業	2	0	0	0	1	10		66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	90.9%
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	24	0	10	21	33	34	98	64.9%	0.0%	10.2%	21.4%	33.7%	34.7%
～49人	3	0	1	1	1	1		37.5%	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%
50～99人	9	0	0	5	7	1		69.2%	0.0%	0.0%	38.5%	53.8%	7.7%
100人～	12	0	9	15	25	32		75.0%	0.0%	11.1%	18.5%	30.9%	39.5%

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（事業所）

▼男性

（事業所）　（人）

選択肢	取得者あり		～6月	～1年	～1年6月	1年6月～	→ （構成比）	取得者あり	～1月	～6月	～1年	～1年6月	1年6月～
業種別	4	0	7	0	0	0		10.8%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
建設業	1	0	2	0	0	0	7	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	1	0	1	0	0	0		4.2%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0	0		0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	1	0	1	0	0	0		50.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	1	0	3	0	0	0		50.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	0	0	0	0	0	0		0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
サービス業	0	0	0	0	0	0		0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/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	4	0	7	0	0	0	7	10.8%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
～49人	0	0	0	0	0	0		0.0%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
50～99人	1	0	1	0	0	0		7.7%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
100人～	3	0	6	0	0	0		18.8%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

■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】

単位：事業所、人

（事業所）　（人）　　【育休者に占める利用状況】

選択肢	利用者あり		利用者数		→ （構成比）	利用者あり		利用者数	
	女性	男性	女性	男性		女性	男性	女性	男性
業種別	13	0	90	0		35.1%	0.0%	91.8%	0.0%
建設業	1	0	2	0		100.0%	0.0%	#DIV/0!	0.0%
製造業	7	0	24	0		29.2%	0.0%	85.7%	0.0%
運輸・情報通信業	1	0	1	0		100.0%	0.0%	50.0%	#DIV/0!
卸・小売業、飲食業	1	0	1	0		50.0%	0.0%	25.0%	0.0%
金融・保険業	1	0	8	0		50.0%	0.0%	72.7%	0.0%
医療・福祉	2	0	54	0		50.0%	0.0%	128.6%	#DIV/0!
サービス業	0	0	0	0		0.0%	0.0%	0.0%	#DIV/0!
無回答	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	13	0	90	0		35.1%	0.0%	91.8%	0.0%
～49人	0	0	0	0		0.0%	0.0%	0.0%	#DIV/0!
50～99人	5	0	8	0		38.5%	0.0%	61.5%	0.0%
100人～	8	0	82	0		50.0%	0.0%	101.2%	0.0%

■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】

単位：事業所

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 相談窓口や相談員の配置	9 その他	－ 無回答	↓ （構成比）
業種別	29	23	26	25	26	9	21	14	0	4	177
建設業	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	
製造業	19	15	16	15	16	3	14	8	0	3	
運輸・情報通信業	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	
卸・小売業、飲食業	2	1	2	1	2	1	1	2	0	0	
金融・保険業	2	2	2	2	2	2	2	1	0	0	
医療・福祉	2	2	2	3	2	1	2	0	0	1	
サービス業	2	2	2	2	2	2	1	1	0	0	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
従業員数別	29	23	26	25	26	9	21	14	0	4	177
～49人	5	4	4	5	4	0	5	0	0	2	
50～99人	10	6	9	7	9	3	7	6	0	1	
100人～	14	13	13	13	13	6	9	8	0	1	

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	－
業種別	85.3%	67.6%	76.5%	73.5%	76.5%	26.5%	61.8%	41.2%	0.0%	11.8%
建設業	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
製造業	86.4%	68.2%	72.7%	68.2%	72.7%	13.6%	63.6%	36.4%	0.0%	13.6%
運輸・情報通信業	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
卸・小売業、飲食業	100.0%	50.0%	100.0%	50.0%	100.0%	50.0%	50.0%	100.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	50.0%	50.0%	50.0%	75.0%	50.0%	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%
サービス業	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	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!
従業員数別	85.3%	67.6%	76.5%	73.5%	76.5%	26.5%	61.8%	41.2%	0.0%	11.8%
～49人	71.4%	57.1%	57.1%	71.4%	57.1%	0.0%	71.4%	0.0%	0.0%	28.6%
50～99人	76.9%	46.2%	69.2%	53.8%	69.2%	23.1%	53.8%	46.2%	0.0%	7.7%
100人～	100.0%	92.9%	92.9%	92.9%	92.9%	42.9%	64.3%	57.1%	0.0%	7.1%

▼その他（記載欄）
・なし

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（事業所）

■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	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	－ 無回答	→ （構成比）	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	－ 無回答
業種別	17	10	3	4	3	37	50.0%	29.4%	8.8%	11.8%	8.8%
建設業	1	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	10	5	2	4	3		45.5%	22.7%	9.1%	18.2%	13.6%
運輸・情報通信業	0	1	0	0	0		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸・小売業、飲食業	1	1	0	0	0		50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	0	2	0	0	0		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	3	1	0	0	0		75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	2	0	1	0	0		100.0%	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	17	10	3	4	3	37	50.0%	29.4%	8.8%	11.8%	8.8%
～49人	2	1	2	1	2		28.6%	14.3%	28.6%	14.3%	28.6%
50～99人	5	6	0	2	0		38.5%	46.2%	0.0%	15.4%	0.0%
100人～	10	3	1	1	1		71.4%	21.4%	7.1%	7.1%	7.1%

▼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。

・就業規則に、休業後の部署や職務のみ定めている。

■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	1 就業規則等により整備されている。	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	－ 無回答	→ （構成比）	1 就業規則等により整備されている。	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	－ 無回答
業種別	34	0	0	0	3	37	91.9%	0.0%	0.0%	0.0%	8.1%
建設業	1	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	22	0	0	0	2		91.7%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%
運輸・情報通信業	1	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
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	4	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	2	0	0	0	1		66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
無回答	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	34	0	0	0	3	37	91.9%	0.0%	0.0%	0.0%	8.1%
～49人	7	0	0	0	1		87.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
50～99人	13	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
100人～	14	0	0	0	2		87.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%

▼その他（記載欄）

・なし

■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

（事業所）　（人）　【回答した企業の正社員に占める取得状況】

選択肢	休業者あり 女性	休業者あり 男性	休業者数 女性	休業者数 男性	→ （構成比）	休業者あり 女性	休業者あり 男性	休業者数 女性	休業者数 男性
業種別	3	2	3	3		8.1%	5.4%	0.2%	0.1%
建設業	0	0	0	0		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	1	2	1	3		4.2%	8.3%	0.2%	0.1%
運輸・情報通信業	1	0	1	0		100.0%	0.0%	3.0%	0.0%
卸・小売業、飲食業	0	0	0	0		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	0	0	0	0		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	0	0	0	0		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	1	0	1	0		33.3%	0.0%	0.4%	0.0%
無回答	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	3	2	3	3		8.1%	5.4%	0.2%	0.1%
～49人	0	0	0	0		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50～99人	1	0	1	0		7.7%	0.0%	0.4%	0.0%
100人～	2	2	2	3		12.5%	12.5%	0.1%	0.1%

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（事業所）

■問15　新育児・介護休業法の整備について 【分母：回答者数】

単位：事業所

選択肢	1 すでに就業規則等により整備しており、該当者には個別対応、育児休業の取得を促している。	2 すでに就業規則等により整備しているが、制度の説明しかできていない。	3 今後、就業規則等の整備を行う予定。	4 就業規則等での整備は行う予定がない。	－ 無回答	→ （構成比）	1 すでに就業規則等により整備しており、該当者には個別対応、育児休業の取得を促している。	2 すでに就業規則等により整備しているが、制度の説明しかできていない。	3 今後、就業規則等の整備を行う予定。	4 就業規則等での整備は行う予定がない。	－
業種別	9	10	13	1	4	37	24.3%	27.0%	35.1%	2.7%	10.8%
建設業	0	1	0	0	0		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	5	7	8	1	3		20.8%	29.2%	33.3%	4.2%	12.5%
運輸・情報通信業	0	0	1	0	0		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
卸・小売業、飲食業	1	0	1	0	0		50.0%	0.0%	50.0%	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	1	2	1	0	0		25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%
サービス業	0	0	2	0	1		0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%
無回答	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	9	10	13	1	4	37	24.3%	27.0%	35.1%	2.7%	10.8%
～49人	2	1	4	0	1		25.0%	12.5%	50.0%	0.0%	12.5%
50～99人	3	4	4	1	1		23.1%	30.8%	30.8%	7.7%	7.7%
100人～	4	5	5	0	2		25.0%	31.3%	31.3%	0.0%	12.5%

■問16　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 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。	－ 無回答	→ （構成比）	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。	－ 無回答
業種別	34	1	0	2	37	91.9%	2.7%	0.0%	5.4%
建設業	1	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	22	1	0	1		91.7%	4.2%	0.0%	4.2%
運輸・情報通信業	1	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸・小売業、飲食業	2	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	2	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	3	0	0	1		75.0%	0.0%	0.0%	25.0%
サービス業	3	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	34	1	0	2	37	91.9%	2.7%	0.0%	5.4%
～49人	6	1	0	1		75.0%	12.5%	0.0%	12.5%
50～99人	12	0	0	1		92.3%	0.0%	0.0%	7.7%
100人～	16	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

■問17　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 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	－ 無回答	↓ （構成比）
業種別	25	20	13	22	18	0	3	2	103
建設業	1	1	0	1	1	0	0	0	
製造業	18	12	8	14	13	0	2	1	
運輸・情報通信業	1	0	0	1	0	0	0	0	
卸・小売業、飲食業	2	2	1	2	1	0	0	0	
金融・保険業	1	2	2	2	2	0	0	0	
医療・福祉	1	1	1	1	0	0	0	1	
サービス業	1	2	1	1	1	0	1	0	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（事業所）

従業員数別	25	20	13	22	18	0	3	2	103
～49人	4	2	1	1	3	0	2	1	
50～99人	10	6	3	8	4	0	1	1	
100人～	11	12	9	13	11	0	0	0	

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	－
業種別	67.6%	54.1%	35.1%	59.5%	48.6%	0.0%	8.1%	5.4%
建設業	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	75.0%	50.0%	33.3%	58.3%	54.2%	0.0%	8.3%	4.2%
運輸・情報通信業	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸・小売業、飲食業	100.0%	100.0%	50.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	50.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
サービス業	33.3%	66.7%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	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	67.6%	54.1%	35.1%	59.5%	48.6%	0.0%	8.1%	5.4%
～49人	50.0%	25.0%	12.5%	12.5%	37.5%	0.0%	25.0%	12.5%
50～99人	76.9%	46.2%	23.1%	61.5%	30.8%	0.0%	7.7%	7.7%
100人～	68.8%	75.0%	56.3%	81.3%	68.8%	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）

・就業規則改正または、周知等を実施予定としているものの、実施へ移していない。

■問18　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 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 雇用していない。	－ 無回答	→	（構成比） 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 雇用していない。	－ 無回答
業種別	3	1	28	3	2	37	8.1%	2.7%	75.7%	8.1%	5.4%
建設業	0	0	1	0	0		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
製造業	3	0	17	3	1		12.5%	0.0%	70.8%	12.5%	4.2%
運輸・情報通信業	0	0	1	0	0		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
卸・小売業、飲食業	0	0	2	0	0		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	0	0	2	0	0		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	0	1	2	0	1		0.0%	25.0%	50.0%	0.0%	25.0%
サービス業	0	0	3	0	0		0.0%	0.0%	100.0%	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	3	1	28	3	2	37	8.1%	2.7%	75.7%	8.1%	5.4%
～49人	2	0	4	1	1		25.0%	0.0%	50.0%	12.5%	12.5%
50～99人	0	1	10	1	1		0.0%	7.7%	76.9%	7.7%	7.7%
100人～	1	0	14	1	0		6.3%	0.0%	87.5%	6.3%	0.0%

■問19　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 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・休憩を取ることにより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。	7 特殊技能や資格のいら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	－ 無回答	↓（構成比）
業種別	4	4	3	7	8	3	8	8	5	3	7	60
建設業	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	
製造業	3	0	0	3	6	1	6	5	2	1	6	
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
卸・小売業、飲食業	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
金融・保険業	0	1	0	1	0	0	0	0	2	0	0	
医療・福祉	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	
サービス業	0	2	1	0	1	1	2	1	0	1	0	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
従業員数別	4	4	3	7	8	3	8	8	5	3	7	60
～49人	1	0	0	1	2	1	1	2	1	0	2	
50～99人	0	1	1	3	3	0	2	2	2	3	3	
100人～	3	3	2	3	3	2	5	4	2	0	2	

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（事業所）

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	－
業種別	11.4%	11.4%	8.6%	20.0%	22.9%	8.6%	22.9%	22.9%	14.3%	8.6%	20.0%
建設業	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	13.0%	0.0%	0.0%	13.0%	26.1%	4.3%	26.1%	21.7%	8.7%	4.3%	26.1%
運輸・情報通信業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
卸・小売業、飲食業	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%
サービス業	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	66.7%	33.3%	0.0%	33.3%	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	11.4%	11.4%	8.6%	20.0%	22.9%	8.6%	22.9%	22.9%	14.3%	8.6%	20.0%
～49人	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	28.6%	14.3%	14.3%	28.6%	14.3%	0.0%	28.6%
50～99人	0.0%	8.3%	8.3%	25.0%	25.0%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	25.0%	25.0%
100人～	18.8%	18.8%	12.5%	18.8%	18.8%	12.5%	31.3%	25.0%	12.5%	0.0%	12.5%

▼特殊技能・資格・経験の内容（記載欄）

・看護師等

▼その他（記載欄）

・高齢者、障害者が就職可能な業務に関して雇用。

・高齢層や女性など短時間労働、ダブルワーク等に対応。（フルタイムが難しい方への対応）

■問20　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 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ら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	－ 無回答	↓（構成比）
業種別	2	2	6	22	8	4	8	7	8	3	6	76
建設業	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
製造業	2	0	2	13	5	2	6	4	6	2	5	
運輸・情報通信業	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	
卸・小売業、飲食業	0	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	
金融・保険業	0	0	0	1	0	0	0	2	0	1	0	
医療・福祉	0	0	2	3	1	1	0	0	0	0	1	
サービス業	0	1	1	2	1	1	2	0	0	0	0	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
従業員数別	2	2	6	22	8	4	8	7	8	3	6	76
～49人	1	0	0	3	2	2	2	2	2	0	2	
50～99人	0	1	2	8	2	0	3	3	3	2	2	
100人～	1	1	4	11	4	2	3	2	3	1	2	

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	－
業種別	5.4%	5.4%	16.2%	59.5%	21.6%	10.8%	21.6%	18.9%	21.6%	8.1%	16.2%
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	8.3%	0.0%	8.3%	54.2%	20.8%	8.3%	25.0%	16.7%	25.0%	8.3%	20.8%
運輸・情報通信業	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
卸・小売業、飲食業	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%
医療・福祉	0.0%	0.0%	50.0%	75.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
サービス業	0.0%	33.3%	33.3%	66.7%	33.3%	33.3%	66.7%	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	5.4%	5.4%	16.2%	59.5%	21.6%	10.8%	21.6%	18.9%	21.6%	8.1%	16.2%
～49人	12.5%	0.0%	0.0%	37.5%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%
50～99人	0.0%	7.7%	15.4%	61.5%	15.4%	0.0%	23.1%	23.1%	23.1%	15.4%	15.4%
100人～	6.3%	6.3%	25.0%	68.8%	25.0%	12.5%	18.8%	12.5%	18.8%	6.3%	12.5%

▼その他（記載欄）

・9については、現在制度として導入済。

・既に正規社員への登用をしている。

・パートタイム労働者を雇用する予定はない。

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（事業所）

■問21　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 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。	－ 無回答	→ （構成比）	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。	－ 無回答
業種別	27	6	2	2	37	73.0%	16.2%	5.4%	5.4%
建設業	1	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	17	4	2	1		70.8%	16.7%	8.3%	4.2%
運輸・情報通信業	1	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸・小売業、飲食業	2	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	2	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	3	0	0	1		75.0%	0.0%	0.0%	25.0%
サービス業	1	2	0	0		33.3%	66.7%	0.0%	0.0%
無回答	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
従業員数別	27	6	2	2	37	73.0%	16.2%	5.4%	5.4%
～49人	5	2	0	1		62.5%	25.0%	0.0%	12.5%
50～99人	8	2	2	1		61.5%	15.4%	15.4%	7.7%
100人～	14	2	0	0		87.5%	12.5%	0.0%	0.0%

■問22　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 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 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。	4 定期的にノー残業デーを設けている。	5 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。	6 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。	7 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。	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 その他	10 該当なし	－ 無回答	↓ （構成比）
業種別	6	6	1	13	24	25	8	7	1	4	2	97
建設業	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	
製造業	2	3	1	8	17	15	3	2	0	3	1	
運輸・情報通信業	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
卸・小売業、飲食業	1	1	0	1	1	2	2	1	0	0	0	
金融・保険業	1	1	0	2	2	2	2	2	1	0	0	
医療・福祉	1	1	0	0	3	2	1	1	0	0	0	
サービス業	1	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
従業員数別	6	6	1	13	24	25	8	7	1	4	2	97
～49人	1	0	0	2	5	3	1	0	0	2	0	
50～99人	1	1	0	3	7	8	3	1	1	2	1	
100人～	4	5	1	8	12	14	4	6	0	0	1	

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	－
業種別	16.2%	16.2%	2.7%	35.1%	64.9%	67.6%	21.6%	18.9%	2.7%	10.8%	5.4%
建設業	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	8.3%	12.5%	4.2%	33.3%	70.8%	62.5%	12.5%	8.3%	0.0%	12.5%	4.2%
運輸・情報通信業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸・小売業、飲食業	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	75.0%	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%
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	16.2%	16.2%	2.7%	35.1%	64.9%	67.6%	21.6%	18.9%	2.7%	10.8%	5.4%
～49人	12.5%	0.0%	0.0%	25.0%	62.5%	37.5%	12.5%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%
50～99人	7.7%	7.7%	0.0%	23.1%	53.8%	61.5%	23.1%	7.7%	7.7%	15.4%	7.7%
100人～	25.0%	31.3%	6.3%	50.0%	75.0%	87.5%	25.0%	37.5%	0.0%	0.0%	6.3%

▼その他（記載欄）

・時間外労働時間数を、社内公表している（事業所別）。

▼取組を行わない理由（記載欄）

・多様な労働環境の職場のため、一律の制度や指針・方針が困難。

・慣例。

・ほとんど残業がない。

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（事業所）

■問23　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 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が生まれ、組織が活性化する。	7 その他	－ 無回答	↓ （構成比）
業種別	7	8	29	20	8	12	0	3	87
建設業	0	0	1	1	0	1	0	0	
製造業	5	5	20	12	4	7	0	2	
運輸・情報通信業	0	0	0	1	0	0	0	0	
卸・小売業、飲食業	0	1	1	2	0	1	0	0	
金融・保険業	0	1	2	1	2	0	0	0	
医療・福祉	1	1	2	1	1	1	0	1	
サービス業	1	0	3	2	1	2	0	0	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	
従業員数別	7	8	29	20	8	12	0	3	87
～49人	2	0	7	3	1	1	0	1	
50～99人	2	2	7	6	2	3	0	2	
100人～	3	6	15	11	5	8	0	0	

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	－
業種別	18.9%	21.6%	78.4%	54.1%	21.6%	32.4%	0.0%	8.1%
建設業	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
製造業	20.8%	20.8%	83.3%	50.0%	16.7%	29.2%	0.0%	8.3%
運輸・情報通信業	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸・小売業、飲食業	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
金融・保険業	0.0%	50.0%	100.0%	50.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	25.0%	25.0%	50.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%
サービス業	33.3%	0.0%	100.0%	66.7%	33.3%	66.7%	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	18.9%	21.6%	78.4%	54.1%	21.6%	32.4%	0.0%	8.1%
～49人	25.0%	0.0%	87.5%	37.5%	12.5%	12.5%	0.0%	12.5%
50～99人	15.4%	15.4%	53.8%	46.2%	15.4%	23.1%	0.0%	15.4%
100人～	18.8%	37.5%	93.8%	68.8%	31.3%	50.0%	0.0%	0.0%

▼その他（記載欄）

・なし

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　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	136	109	25	2	144	133	4	7	6	5	1	0	286
10代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20代	17	17	0	0	21	21	0	0	1	1	0	0	39
30代	26	24	2	0	31	30	0	1	2	2	0	0	59
40代	45	36	8	1	44	42	0	2	1	0	1	0	90
50代	35	28	6	1	36	36	0	0	2	2	0	0	73
60代以上	12	3	9	0	12	4	4	4	0	0	0	0	24
無回答	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
婚姻状況別	136	109	25	2	144	133	4	7	6	5	1	0	286
未婚	40	39	1	0	40	36	0	4	2	2	0	0	82
既婚（配偶者あり）	75	54	19	2	96	90	3	3	2	1	1	0	173
既婚（離死別）	20	15	5	0	8	7	1	0	2	2	0	0	30
無回答	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
世帯状況別①	136	109	25	2	144	133	4	7	6	5	1	0	286
子どもあり	81	55	24	2	95	90	3	2	4	3	1	0	180
3歳未満	2	2	0	0	17	17	0	0	1	1	0	0	20
3～6歳（未就学）	10	10	0	0	12	12	0	0	0	0	0	0	22
小学生	13	6	7	0	21	21	0	0	2	1	1	0	36
中学生	9	6	2	1	5	5	0	0	0	0	0	0	14
高校生	6	4	1	1	5	5	0	0	0	0	0	0	11
大学・短大等	11	9	2	0	13	13	0	0	0	0	0	0	24
社会人	29	18	11	0	21	16	3	2	1	1	0	0	51
その他	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
無回答・無効	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
子どもなし	54	53	1	0	49	43	1	5	2	2	0	0	105
無回答	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
世帯状況別②	136	109	25	2	144	133	4	7	6	5	1	0	286
要介護者あり	7	6	1	0	13	11	1	1	0	0	0	0	20
要介護者なし	126	102	22	2	130	121	3	6	6	5	1	0	262
無回答	3	1	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	4
世帯状況別③	136	109	25	2	144	133	4	7	6	5	1	0	286
一人暮らし	19	15	4	0	15	14	0	1	1	1	0	0	35
夫婦のみ	19	16	3	0	19	14	3	2	0	0	0	0	38
二世代（親子）	75	62	12	1	87	82	1	4	3	2	1	0	165
三世代（祖父母・親子）	17	11	5	1	17	17	0	0	2	2	0	0	36
その他	6	5	1	0	4	4	0	0	0	0	0	0	10
無回答	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	2
職種別	136	109	25	2	144	133	4	7	6	5	1	0	286
事務	57	49	7	1	26	25	1	0	2	2	0	0	85
専門・技術	26	25	1	0	51	48	0	3	1	0	1	0	78
生産工程	34	24	9	1	51	45	3	3	1	1	0	0	86
販売・サービス	11	7	4	0	11	10	0	1	1	1	0	0	23
その他	6	3	3	0	3	3	0	0	1	1	0	0	10
無回答	2	1	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	4
雇用形態別	136	109	25	2	144	133	4	7	6	5	1	0	286
正社員	109	109			133	133			5	5			247
管理職	5	5			39	39			1	1			45
監督職	13	13			22	22			0	0			35
スタッフ、係員	91	91			72	72			4	4			167
無回答	0	0			0	0			0	0			0
パートタイム労働者	25		25		4		4		1		1		30
その他労働者	2			2	7			7	0			0	9

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　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	47.6%	38.1%	8.7%	0.7%	50.3%	46.5%	1.4%	2.4%	2.1%	1.7%	0.3%	0.0%	100.0%
10代	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%
20代	5.9%	5.9%	0.0%	0.0%	7.3%	7.3%	0.0%	0.0%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	13.6%
30代	9.1%	8.4%	0.7%	0.0%	10.8%	10.5%	0.0%	0.3%	0.7%	0.7%	0.0%	0.0%	20.6%
40代	15.7%	12.6%	2.8%	0.3%	15.4%	14.7%	0.0%	0.7%	0.3%	0.0%	0.3%	0.0%	31.5%
50代	12.2%	9.8%	2.1%	0.3%	12.6%	12.6%	0.0%	0.0%	0.7%	0.7%	0.0%	0.0%	25.5%
60代以上	4.2%	1.0%	3.1%	0.0%	4.2%	1.4%	1.4%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.4%
無回答	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
婚姻状況別	47.6%	38.1%	8.7%	0.7%	50.3%	46.5%	1.4%	2.4%	2.1%	1.7%	0.3%	0.0%	100.0%
未婚	14.0%	13.6%	0.3%	0.0%	14.0%	12.6%	0.0%	1.4%	0.7%	0.7%	0.0%	0.0%	28.7%
既婚（配偶者あり）	26.2%	18.9%	6.6%	0.7%	33.6%	31.5%	1.0%	1.0%	0.7%	0.3%	0.3%	0.0%	60.5%
既婚（離死別）	7.0%	5.2%	1.7%	0.0%	2.8%	2.4%	0.3%	0.0%	0.7%	0.7%	0.0%	0.0%	10.5%
無回答	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
世帯状況別①	47.6%	38.1%	8.7%	0.7%	50.3%	46.5%	1.4%	2.4%	2.1%	1.7%	0.3%	0.0%	100.0%
子どもあり	28.3%	19.2%	8.4%	0.7%	33.2%	31.5%	1.0%	0.7%	1.4%	1.0%	0.3%	0.0%	62.9%
3歳未満	0.7%	0.7%	0.0%	0.0%	5.9%	5.9%	0.0%	0.0%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	7.0%
3～6歳（未就学）	3.5%	3.5%	0.0%	0.0%	4.2%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%
小学生	4.5%	2.1%	2.4%	0.0%	7.3%	7.3%	0.0%	0.0%	0.7%	0.3%	0.3%	0.0%	12.6%
中学生	3.1%	2.1%	0.7%	0.3%	1.7%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.9%
高校生	2.1%	1.4%	0.3%	0.3%	1.7%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%
大学・短大等	3.8%	3.1%	0.7%	0.0%	4.5%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.4%
社会人	10.1%	6.3%	3.8%	0.0%	7.3%	5.6%	1.0%	0.7%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	17.8%
その他	0.3%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
無回答・無効	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
子どもなし	18.9%	18.5%	0.3%	0.0%	17.1%	15.0%	0.3%	1.7%	0.7%	0.7%	0.0%	0.0%	36.7%
無回答	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
世帯状況別②	47.6%	38.1%	8.7%	0.7%	50.3%	46.5%	1.4%	2.4%	2.1%	1.7%	0.3%	0.0%	100.0%
要介護者あり	2.4%	2.1%	0.3%	0.0%	4.5%	3.8%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.0%
要介護者なし	44.1%	35.7%	7.7%	0.7%	45.5%	42.3%	1.0%	2.1%	2.1%	1.7%	0.3%	0.0%	91.6%
無回答	1.0%	0.3%	0.7%	0.0%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%
世帯状況別③	47.6%	38.1%	8.7%	0.7%	50.3%	46.5%	1.4%	2.4%	2.1%	1.7%	0.3%	0.0%	100.0%
一人暮らし	6.6%	5.2%	1.4%	0.0%	5.2%	4.9%	0.0%	0.3%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	12.2%
夫婦のみ	6.6%	5.6%	1.0%	0.0%	6.6%	4.9%	1.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.3%
二世代（親子）	26.2%	21.7%	4.2%	0.3%	30.4%	28.7%	0.3%	1.4%	1.0%	0.7%	0.3%	0.0%	57.7%
三世代（祖父母・親子）	5.9%	3.8%	1.7%	0.3%	5.9%	5.9%	0.0%	0.0%	0.7%	0.7%	0.0%	0.0%	12.6%
その他	2.1%	1.7%	0.3%	0.0%	1.4%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.5%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%
職種別	47.6%	38.1%	8.7%	0.7%	50.3%	46.5%	1.4%	2.4%	2.1%	1.7%	0.3%	0.0%	100.0%
事務	19.9%	17.1%	2.4%	0.3%	9.1%	8.7%	0.3%	0.0%	0.7%	0.7%	0.0%	0.0%	29.7%
専門・技術	9.1%	8.7%	0.3%	0.0%	17.8%	16.8%	0.0%	1.0%	0.3%	0.0%	0.3%	0.0%	27.3%
生産工程	11.9%	8.4%	3.1%	0.3%	17.8%	15.7%	1.0%	1.0%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	30.1%
販売・サービス	3.8%	2.4%	1.4%	0.0%	3.8%	3.5%	0.0%	0.3%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	8.0%
その他	2.1%	1.0%	1.0%	0.0%	1.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	3.5%
無回答	0.7%	0.3%	0.3%	0.0%	0.7%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%
雇用形態別	47.6%	38.1%	8.7%	0.7%	50.3%	46.5%	1.4%	2.4%	2.1%	1.7%	0.3%	0.0%	100.0%
正社員	38.1%	38.1%			46.5%	46.5%			1.7%	1.7%			86.4%
管理職	1.7%	1.7%			13.6%	13.6%			0.3%	0.3%			15.7%
監督職	4.5%	4.5%			7.7%	7.7%			0.0%	0.0%			12.2%
スタッフ、係員	31.8%	31.8%			25.2%	25.2%			1.4%	1.4%			58.4%
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	8.7%		8.7%		1.4%		1.4%		0.3%		0.3%		10.5%
その他労働者	0.7%			0.7%	2.4%			2.4%	0.0%			0.0%	3.1%

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　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	↓（構成比）
性別	7	15	13	7	0	5	6	6	0	6	1	
女性	5	14	8	6	0	3	5	3	0	2	0	
男性	2	1	5	1	0	2	1	3	0	4	1	
雇用形態別	7	15	13	7	0	5	6	6	0	6	1	66
パートタイム・女性	4	12	7	6	0	3	3	3	0	2	0	40
20代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
30代	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
40代	2	4	0	2	0	1	1	0	0	0	0	
50代	0	3	3	2	0	1	2	2	0	0	0	
60歳以上	1	3	3	2	0	1	0	1	0	2	0	
パートタイム・男性	1	1	3	0	0	0	1	1	0	1	0	8
その他労働者・女性	1	2	1	0	0	0	2	0	0	0	0	6
その他労働者・男性	1	0	2	1	0	2	0	2	0	3	1	12
世帯状況別①	8	16	13	7	0	6	6	6	0	6	1	69
子どもあり	6	15	11	6	0	5	5	5	0	4	0	
3歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3～6歳（未就学）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
小学生	3	7	1	0	0	2	0	1	0	0	0	
中学生	1	2	1	1	0	1	1	0	0	0	0	
高校生	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	
大学・短大等	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	
社会人	1	5	8	2	0	2	2	3	0	4	0	
その他	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
子どもなし	2	1	2	1	0	1	1	1	0	2	1	
世帯状況別②	8	15	12	7	0	6	6	6	0	6	1	67
要介護者あり	1	2	1	0	0	1	0	1	0	1	0	
要介護者なし	7	13	11	7	0	5	6	5	0	5	1	

区分	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	－
性別	17.9%	38.5%	33.3%	17.9%	0.0%	12.8%	15.4%	15.4%	0.0%	15.4%	2.6%
女性	18.5%	51.9%	29.6%	22.2%	0.0%	11.1%	18.5%	11.1%	0.0%	7.4%	0.0%
男性	18.2%	9.1%	45.5%	9.1%	0.0%	18.2%	9.1%	27.3%	0.0%	36.4%	9.1%
雇用形態別	17.9%	38.5%	33.3%	17.9%	0.0%	12.8%	15.4%	15.4%	0.0%	15.4%	2.6%
パートタイム・女性	16.0%	48.0%	28.0%	24.0%	0.0%	12.0%	12.0%	12.0%	0.0%	8.0%	0.0%
20代	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
30代	50.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
40代	25.0%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50代	0.0%	50.0%	50.0%	33.3%	0.0%	16.7%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
60歳以上	11.1%	33.3%	33.3%	22.2%	0.0%	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%	22.2%	0.0%
パートタイム・男性	25.0%	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%
その他労働者・女性	50.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他労働者・男性	14.3%	0.0%	28.6%	14.3%	0.0%	28.6%	0.0%	28.6%	0.0%	42.9%	14.3%
世帯状況別①	20.5%	41.0%	33.3%	17.9%	0.0%	15.4%	15.4%	15.4%	0.0%	15.4%	2.6%
子どもあり	18.8%	46.9%	34.4%	18.8%	0.0%	15.6%	15.6%	15.6%	0.0%	12.5%	0.0%
3歳未満	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
3～6歳（未就学）	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
小学生	37.5%	87.5%	12.5%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%
中学生	33.3%	66.7%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
高校生	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
大学・短大等	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
社会人	6.3%	31.3%	50.0%	12.5%	0.0%	12.5%	12.5%	18.8%	0.0%	25.0%	0.0%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
子どもなし	28.6%	14.3%	28.6%	14.3%	0.0%	14.3%	14.3%	14.3%	0.0%	28.6%	14.3%
世帯状況別②	20.5%	38.5%	30.8%	17.9%	0.0%	15.4%	15.4%	15.4%	0.0%	15.4%	2.6%
要介護者あり	33.3%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%
要介護者なし	20.6%	38.2%	32.4%	20.6%	0.0%	14.7%	17.6%	14.7%	0.0%	14.7%	2.9%

▼その他（記載欄）

・年齢が65歳を超えているので、雇っていただけてありがたい。

・60歳を過ぎたので、正社員からパートになった。

・再雇用（65歳）が終了した後、会社よりアルバイト要請があった。

・正社員以外の働き方の状況をしりたかったため。

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　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 希望する	2 条件が合えば希望する	3 希望しない	－ 無回答・無効	→ （構成比）	1 希望する	2 条件が合えば希望する	3 希望しない	－ 無回答・無効
雇用形態別	5	8	19	6	38	13.2%	21.1%	50.0%	15.8%
パートタイム・女性	4	5	12	4	25	16.0%	20.0%	48.0%	16.0%
20代	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
30代	0	1	1	0	2	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
40代	3	3	1	1	8	37.5%	37.5%	12.5%	12.5%
50代	1	1	4	0	6	16.7%	16.7%	66.7%	0.0%
60歳以上	0	0	6	3	9	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%
無回答	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
パートタイム・男性	0	0	3	1	4	0.0%	0.0%	75.0%	25.0%
その他労働者・女性	0	0	2	0	2	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
その他労働者・男性	1	3	2	1	6	14.3%	42.9%	28.6%	14.3%

▼条件（記載欄）

・育児が落ち着いたら。（40代女性）
・社員、会社との調和が乱れなければ。（60歳以上男性）
・勤務時間が短く、子どもに合わせて休むことができたら。（40代女性）
・以前希望した時は受け入れてもらえなかった。今は年齢的なこともあり、希望しない。（50代女性）
・給与、労働時間、勤務地、休日（40代男性）
・曜日によって時短（40代女性）
・今より仕事の責任が重くなるようならパートのままで良い。（50代女性）

■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 思う	2 思わない	3 分からない	－ 無回答・無効	→ （構成比）	1 思う	2 思わない	3 分からない	－ 無回答・無効
年代別	60	121	49	11	241	24.9%	50.2%	20.3%	4.6%
正社員・女性	15	68	24	2	109	13.8%	62.4%	22.0%	1.8%
20代	3	9	5	0		17.6%	52.9%	29.4%	0.0%
30代	3	17	4	0		12.5%	70.8%	16.7%	0.0%
40代	6	18	11	1		16.7%	50.0%	30.6%	2.8%
50代	3	21	3	1		10.7%	75.0%	10.7%	3.6%
60歳以上	0	3	0	0		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
無回答	0	0	1	0		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
正社員・男性	45	53	25	9	132	34.1%	40.2%	18.9%	6.8%
10代	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
20代	10	7	3	1		47.6%	33.3%	14.3%	4.8%
30代	17	8	4	1		56.7%	26.7%	13.3%	3.3%
40代	9	16	13	4		21.4%	38.1%	31.0%	9.5%
50代	9	19	5	3		25.0%	52.8%	13.9%	8.3%
60歳以上	0	3	0	0		0.0%	100.0%	0.0%	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 今よりも仕事の幅が広がるから。	2 管理職になって挑戦してみたい仕事があるから。	3 自分の知識・経験・能力などを活かせるから。	4 今よりも収入が増えるから。	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。	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。	7 社内に、「自分もこうなりたい」と思う管理職がいるから。	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 育児・介護などが落ち着き、自分の時間ができたから。	10 その他	－ 無回答・無効	↓ （構成比）
年代別	34	12	21	50	2	2	6	3	1	3	0	134
正社員・女性	12	2	6	12	0	0	1	0	1	0	0	
20代	2	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0	
30代	2	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0	
40代	5	0	1	5	0	0	0	0	1	0	0	
50代	3	1	3	2	0	0	0	0	0	0	0	
60歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
正社員・男性	22	10	15	38	2	2	5	3	0	3	0	
20代	6	3	4	9	0	0	2	1	0	0	0	
30代	8	4	5	15	2	1	2	0	0	0	0	
40代	3	3	1	7	0	1	1	1	0	1	0	
50代	5	0	5	7	0	0	0	1	0	2	0	
60歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（従業員）

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	－
年代別	56.7%	20.0%	35.0%	83.3%	3.3%	3.3%	10.0%	5.0%	1.7%	5.0%	0.0%
正社員・女性	80.0%	13.3%	40.0%	80.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%
20代	66.7%	33.3%	66.7%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
30代	66.7%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
40代	83.3%	0.0%	16.7%	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%
50代	150.0%	33.3%	100.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	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!
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!
正社員・男性	48.9%	22.2%	33.3%	84.4%	4.4%	4.4%	11.1%	6.7%	0.0%	6.7%	0.0%
20代	60.0%	30.0%	40.0%	90.0%	0.0%	0.0%	20.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%
30代	47.1%	23.5%	29.4%	88.2%	11.8%	5.9%	11.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
40代	33.3%	33.3%	11.1%	77.8%	0.0%	11.1%	11.1%	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%
50代	55.6%	0.0%	55.6%	77.8%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	22.2%	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）

・現在の地位が不本意

■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 転勤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」と思う管理職がいないから。	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	↓（構成比）
年代別	55	80	45	10	58	24	18	36	9	14	8	357
正社員・女性	32	47	25	5	37	14	10	20	7	5	3	
20代	8	8	2	1	10	2	0	2	0	0	0	
30代	8	14	8	1	7	3	0	7	0	1	1	
40代	6	15	9	2	12	3	8	1	5	0	0	
50代	9	10	6	1	7	4	2	9	2	4	1	
60歳以上	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
無回答	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	
正社員・男性	23	33	20	5	21	10	8	16	2	9	5	
20代	3	3	4	0	3	0	1	1	0	1	3	
30代	3	7	4	4	4	2	2	2	0	1	0	
40代	6	12	9	0	6	5	4	5	2	3	2	
50代	8	11	3	1	8	3	1	8	0	4	0	
60歳以上	3	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	32.4%	47.1%	26.5%	5.9%	34.1%	14.1%	10.6%	21.2%	5.3%	8.2%	4.7%
正社員・女性	34.8%	51.1%	27.2%	5.4%	40.2%	15.2%	10.9%	21.7%	7.6%	5.4%	3.3%
20代	57.1%	57.1%	14.3%	7.1%	71.4%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
30代	38.1%	66.7%	38.1%	4.8%	33.3%	14.3%	0.0%	33.3%	0.0%	4.8%	4.8%
40代	20.7%	51.7%	31.0%	6.9%	41.4%	10.3%	27.6%	3.4%	17.2%	0.0%	0.0%
50代	37.5%	41.7%	25.0%	4.2%	29.2%	16.7%	8.3%	37.5%	8.3%	16.7%	4.2%
60歳以上	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	1.3%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%
正社員・男性	29.5%	42.3%	25.6%	6.4%	26.9%	12.8%	10.3%	20.5%	2.6%	11.5%	6.4%
20代	30.0%	30.0%	40.0%	0.0%	30.0%	0.0%	10.0%	10.0%	0.0%	10.0%	30.0%
30代	25.0%	58.3%	33.3%	33.3%	33.3%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	8.3%	0.0%
40代	20.7%	41.4%	31.0%	0.0%	20.7%	17.2%	13.8%	17.2%	6.9%	10.3%	6.9%
50代	33.3%	45.8%	12.5%	4.2%	33.3%	12.5%	4.2%	33.3%	0.0%	16.7%	0.0%
60歳以上	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

▼その他（記載欄）

・職種として、管理職ポストがない。
・現立場でやりきった感がある。
・年齢的に厳しいから。(3)
・昇給の見込みがないから。
・中途入社時の年齢が高く、定年までの能力取得を感じないから。
・事務的な仕事が多くなるから。
・管理職よりプレーヤーの方がやりがいを感じるから。
・若い人への転換を望むから。
・降格させられるから。
・給料が変わらないと思うから。
・管理職の仕事が自分に合わないと思うから。
・別の会社で以前に経験しているので、もう十分。

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（従業員）

■問7　時間外勤務の状況 【分母：回答者数】　　単位：人

選択肢	残業 1 ほとんどない	残業 2 忙しい時期にはある	残業 3 常にある	残業 － 無回答・無効	休日出勤 1 ほとんどない	休日出勤 2 忙しい時期にはある	休日出勤 3 常にある	休日出勤 － 無回答・無効	今後の希望 1 今より減らしたい	今後の希望 2 今より増やしたい	今後の希望 3 今のままがいい	今後の希望 － 無回答・無効	↓（構成比）
性別	101	103	75	2	173	84	20	4	80	27	169	5	
女性	68	42	26	0	105	27	3	1	28	12	92	4	
男性	33	61	49	2	68	57	17	3	52	15	77	1	
雇用形態別	101	103	75	1	173	84	20	3	80	27	169	4	280
正社員・女性	51	37	21	0	82	25	1	1	25	9	73	2	109
20代	6	8	3	0	14	3	0	0	7	0	10	0	
30代	14	8	2	0	20	3	0	1	4	2	17	1	
40代	16	12	8	0	24	12	0	0	9	4	22	1	
50代	12	8	8	0	20	7	1	0	5	2	21	0	
60歳以上	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	
無回答	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	
正社員・男性	29	56	47	1	61	53	17	2	50	15	68	0	133
20代	6	7	8	0	11	8	2	0	9	2	10	0	
30代	3	13	14	0	12	14	4	0	14	3	13	0	
40代	8	20	14	0	19	15	7	1	16	6	20	0	
50代	8	16	11	1	16	15	4	1	9	4	23	0	
60歳以上	4	0	0	0	3	1	0	0	2	0	2	0	
パート、その他・女性	17	5	5	0	23	2	2	0	3	3	19	2	27
パート女性	16	5	4	0	21	2	2	0	3	3	17	2	
その他女性	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	2	0	
パート、その他・男性	4	5	2	0	7	4	0	0	2	0	9	0	11
パート男性	2	1	1	0	2	2	0	0	0	0	4	0	
その他男性	2	4	1	0	5	2	0	0	2	0	5	0	
世帯状況別①	103	105	76	2	176	86	20	4	81	27	173	5	286
子どもあり	63	64	53	1	107	54	17	3	50	21	106	4	181
（再）正社員女性	30	15	10	0	41	13	1	0	10	7	37	1	55
（再）正社員男性	16	38	36	0	40	34	14	2	36	10	44	0	90
（再）パート女性	15	5	4	0	20	2	2	0	3	3	16	2	24
子どもなし	40	41	23	1	69	32	3	1	31	6	67	1	105
世帯状況別②	102	104	75	2	173	86	20	4	79	28	171	5	283
要介護者あり	7	8	5	0	13	6	1	0	2	2	16	0	20
要介護者なし	95	96	70	2	160	80	19	4	77	26	155	5	263

選択肢	残業 1	残業 2	残業 3	残業 －	休日出勤 1	休日出勤 2	休日出勤 3	休日出勤 －	今後の希望 1	今後の希望 2	今後の希望 3	今後の希望 －
性別	35.9%	36.7%	26.7%	0.7%	61.6%	29.9%	7.1%	1.4%	28.5%	9.6%	60.1%	1.8%
女性	50.0%	30.9%	19.1%	0.0%	77.2%	19.9%	2.2%	0.7%	20.6%	8.8%	67.6%	2.9%
男性	22.8%	42.1%	33.8%	1.4%	46.9%	39.3%	11.7%	2.1%	35.9%	10.3%	53.1%	0.7%
雇用形態別	36.1%	36.8%	26.8%	0.4%	61.8%	30.0%	7.1%	1.1%	28.6%	9.6%	60.4%	1.4%
正社員・女性	46.8%	33.9%	19.3%	0.0%	75.2%	22.9%	0.9%	0.9%	22.9%	8.3%	67.0%	1.8%
20代	35.3%	47.1%	17.6%	0.0%	82.4%	17.6%	0.0%	0.0%	41.2%	0.0%	58.8%	0.0%
30代	58.3%	33.3%	8.3%	0.0%	83.3%	12.5%	0.0%	4.2%	16.7%	8.3%	70.8%	4.2%
40代	44.4%	33.3%	22.2%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	25.0%	11.1%	61.1%	2.8%
50代	42.9%	28.6%	28.6%	0.0%	71.4%	25.0%	3.6%	0.0%	17.9%	7.1%	75.0%	0.0%
60歳以上	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
無回答	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
正社員・男性	21.8%	42.1%	35.3%	0.8%	45.9%	39.8%	12.8%	1.5%	37.6%	11.3%	51.1%	0.0%
20代	28.6%	33.3%	38.1%	0.0%	52.4%	38.1%	9.5%	0.0%	42.9%	9.5%	47.6%	0.0%
30代	10.0%	43.3%	46.7%	0.0%	40.0%	46.7%	13.3%	0.0%	46.7%	10.0%	43.3%	0.0%
40代	19.0%	47.6%	33.3%	0.0%	45.2%	35.7%	16.7%	2.4%	38.1%	14.3%	47.6%	0.0%
50代	22.2%	44.4%	30.6%	2.8%	44.4%	41.7%	11.1%	2.8%	25.0%	11.1%	63.9%	0.0%
60歳以上	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%
パート、その他・女性	63.0%	18.5%	18.5%	0.0%	85.2%	7.4%	7.4%	0.0%	11.1%	11.1%	70.4%	7.4%
パート女性	64.0%	20.0%	16.0%	0.0%	84.0%	8.0%	8.0%	0.0%	12.0%	12.0%	68.0%	8.0%
その他女性	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
パート、その他・男性	36.4%	45.5%	18.2%	0.0%	63.6%	36.4%	0.0%	0.0%	18.2%	0.0%	81.8%	0.0%
パート男性	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
その他男性	28.6%	57.1%	14.3%	0.0%	71.4%	28.6%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%	71.4%	0.0%
世帯状況別①	36.0%	36.7%	26.6%	0.7%	61.5%	30.1%	7.0%	1.4%	28.3%	9.4%	60.5%	1.7%
子どもあり	34.8%	35.4%	29.3%	0.6%	59.1%	29.8%	9.4%	1.7%	27.6%	11.6%	58.6%	2.2%
（再）正社員女性	54.5%	27.3%	18.2%	0.0%	74.5%	23.6%	1.8%	0.0%	18.2%	12.7%	67.3%	1.8%
（再）正社員男性	17.8%	42.2%	40.0%	0.0%	44.4%	37.8%	15.6%	2.2%	40.0%	11.1%	48.9%	0.0%
（再）パート女性	62.5%	20.8%	16.7%	0.0%	83.3%	8.3%	8.3%	0.0%	12.5%	12.5%	66.7%	8.3%
子どもなし	38.1%	39.0%	21.9%	1.0%	65.7%	30.5%	2.9%	1.0%	29.5%	5.7%	63.8%	1.0%
世帯状況別②	36.0%	36.7%	26.5%	0.7%	61.1%	30.4%	7.1%	1.4%	27.9%	9.9%	60.4%	1.8%
要介護者あり	35.0%	40.0%	25.0%	0.0%	65.0%	30.0%	5.0%	0.0%	10.0%	10.0%	80.0%	0.0%
要介護者なし	36.1%	36.5%	26.6%	0.8%	60.8%	30.4%	7.2%	1.5%	29.3%	9.9%	58.9%	1.9%

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（従業員）

■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	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	－ 無回答・無効	→ （構成比）	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	－ 無回答・無効
性別	15	17	24	2	22		18.8%	21.3%	30.0%	2.5%	27.5%
女性	4	8	6	1	9		14.3%	28.6%	21.4%	3.6%	32.1%
男性	11	9	18	1	13		21.2%	17.3%	34.6%	1.9%	25.0%
雇用形態別	15	17	24	2	22	80	18.8%	21.3%	30.0%	2.5%	27.5%
正社員・女性	3	6	6	1	9	25	12.0%	24.0%	24.0%	4.0%	36.0%
20代	0	2	5	0	0		0.0%	28.6%	71.4%	0.0%	0.0%
30代	1	0	0	0	3		25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%
40代	2	4	0	1	2		22.2%	44.4%	0.0%	11.1%	22.2%
50代	0	0	1	0	4		0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	80.0%
60歳以上	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
正社員・男性	10	9	17	1	13	50	20.0%	18.0%	34.0%	2.0%	26.0%
20代	3	0	3	0	3		33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%
30代	1	4	3	1	5		7.1%	28.6%	21.4%	7.1%	35.7%
40代	3	4	5	0	4		18.8%	25.0%	31.3%	0.0%	25.0%
50代	3	1	4	0	1		33.3%	11.1%	44.4%	0.0%	11.1%
60歳以上	0	0	2	0	0		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
パート、その他・女性	1	2	0	0	0	3	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%
パート女性	1	2	0	0	0		33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%
その他女性	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
パート、その他・男性	1	0	1	0	0	2	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
パート男性	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
その他男性	1	0	1	0	0		50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
世帯状況別①	15	17	25	2	22	81	18.5%	21.0%	30.9%	2.5%	27.2%
子どもあり	8	15	11	0	16	50	16.0%	30.0%	22.0%	0.0%	32.0%
（再）正社員女性	0	4	0	0	6		0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	60.0%
（再）正社員男性	7	9	10	0	10		19.4%	25.0%	27.8%	0.0%	27.8%
（再）パート女性	1	2	0	0	0		33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%
子どもなし	7	2	14	2	6	31	22.6%	6.5%	45.2%	6.5%	19.4%
世帯状況別②	14	17	25	2	21	79	17.7%	21.5%	31.6%	2.5%	26.6%
要介護者あり	0	0	1	0	1	2	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%
要介護者なし	14	17	24	2	20	77	18.2%	22.1%	31.2%	2.6%	26.0%

▼その他（記載欄）

・女性が努力しても結果を出していても男性役職者の評価にならない。

・自分の時間のために減らしたいが、収入や評価のために減らせない。

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（従業員）

■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	－ 無回答・無効	→ （構成比）	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	－ 無回答・無効
性別	22	2	1	0	0	2		81.5%	7.4%	3.7%	0.0%	0.0%	7.4%
女性	11	1	0	0	0	0		91.7%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
男性	11	1	1	0	0	2		73.3%	6.7%	6.7%	0.0%	0.0%	13.3%
雇用形態別	22	2	1	0	0	2	27	81.5%	7.4%	3.7%	0.0%	0.0%	7.4%
正社員・女性	8	1	0	0	0	0	9	88.9%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
20代	0	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
30代	1	1	0	0	0	0		50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
40代	4	0	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50代	2	0	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
60歳以上	0	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
無回答	1	0	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
正社員・男性	11	1	1	0	0	2	15	73.3%	6.7%	6.7%	0.0%	0.0%	13.3%
20代	2	0	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
30代	1	0	1	0	0	1		33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%
40代	5	0	0	0	0	1		83.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%
50代	3	1	0	0	0	0		75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
60歳以上	0	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
パート、その他・女性	3	0	0	0	0	0	3	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
パート女性	3	0	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他女性	0	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
パート、その他・男性	0	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
パート男性	0	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
その他男性	0	0	0	0	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
世帯状況別①	22	2	1	0	0	2	27	81.5%	7.4%	3.7%	0.0%	0.0%	7.4%
子どもあり	19	1	0	0	0	1	21	90.5%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%
（再）正社員女性	6	1	0	0	0	0		85.7%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
（再）正社員男性	9	0	0	0	0	1		90.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%
（再）パート女性	3	0	0	0	0	0		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
子どもなし	3	1	1	0	0	1	6	50.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%
世帯状況別②	23	2	1	0	0	2	28	82.1%	7.1%	3.6%	0.0%	0.0%	7.1%
要介護者あり	2	0	0	0	0	0	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
要介護者なし	21	2	1	0	0	2	26	80.8%	7.7%	3.8%	0.0%	0.0%	7.7%

▼その他（記載欄）

・なし

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（従業員）

■問8　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 育児休業を取得したことがある。	2 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。	3 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。	4 育児休業制度がなかったため、取得できなかった。	5 その他	－ 無回答・無効	↓（構成比）	【総休業期間の平均】 平均期間	→	（修正）平均期間
性別	24	23	25	48	35	19	174	1.29		1.00
女性	22	7	5	13	22	10	79	2.18		1.60
男性	2	16	20	35	13	9	95	0.40		0.40
雇用形態別	24	23	25	48	35	18	173	#VALUE!	（修正）	0.91
正社員・女性	20	4	3	7	15	5	54	#VALUE!		2.50
20代	1	0	0	0	0	1		2.20		0.00
30代	5	0	0	0	2	0		2.36		2.36
40代	12	0	2	4	5	1		2.33		2.33
50代	1	4	1	3	7	2		1.00		1.00
60歳以上	0	0	0	0	1	1		#DIV/0!		0.00
無回答	1	0	0	0	0	0		2.00		2.00
正社員・男性	2	16	19	33	12	7	89	#VALUE!		0.40
20代	1	0	1	0	0	0		#DIV/0!		0.00
30代	1	4	5	6	3	0		#DIV/0!		0.00
40代	0	10	9	11	3	1		0.40		0.40
50代	0	2	4	14	6	5		#DIV/0!		0.00
60歳以上	0	0	0	2	0	1		#DIV/0!		0.00
パート、その他・女性	2	3	2	6	7	5	25	#DIV/0!		0.75
パート女性	2	3	2	6	6	4		1.50		1.50
その他女性	0	0	0	0	1	1		#DIV/0!		0.00
パート、その他・男性	0	0	1	2	1	1	5	#DIV/0!		0.00
パート男性	0	0	1	1	0	1		#DIV/0!		0.00
その他男性	0	0	0	1	1	0		#DIV/0!		0.00

選択肢	1	2	3	4	5	－	→	2	3	4	5
性別	13.8%	13.2%	14.4%	27.6%	20.1%	10.9%		17.6%	19.1%	36.6%	26.7%
女性	27.8%	8.9%	6.3%	16.5%	27.8%	12.7%		14.9%	10.6%	27.7%	46.8%
男性	2.1%	16.8%	21.1%	36.8%	13.7%	9.5%		19.0%	23.8%	41.7%	15.5%
雇用形態別	13.9%	13.3%	14.5%	27.7%	20.2%	10.4%		17.6%	19.1%	36.6%	26.7%
正社員・女性	37.0%	7.4%	5.6%	13.0%	27.8%	9.3%		13.8%	10.3%	24.1%	51.7%
20代	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
30代	71.4%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%		0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
40代	50.0%	0.0%	8.3%	16.7%	20.8%	4.2%		0.0%	18.2%	36.4%	45.5%
50代	5.6%	22.2%	5.6%	16.7%	38.9%	11.1%		26.7%	6.7%	20.0%	46.7%
60歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%		0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
正社員・男性	2.2%	18.0%	21.3%	37.1%	13.5%	7.9%		20.0%	23.8%	41.3%	15.0%
20代	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
30代	5.3%	21.1%	26.3%	31.6%	15.8%	0.0%		22.2%	27.8%	33.3%	16.7%
40代	0.0%	29.4%	26.5%	32.4%	8.8%	2.9%		30.3%	27.3%	33.3%	9.1%
50代	0.0%	6.5%	12.9%	45.2%	19.4%	16.1%		7.7%	15.4%	53.8%	23.1%
60歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
パート、その他・女性	8.0%	12.0%	8.0%	24.0%	28.0%	20.0%		16.7%	11.1%	33.3%	38.9%
パート女性	8.7%	13.0%	8.7%	26.1%	26.1%	17.4%		17.6%	11.8%	35.3%	35.3%
その他女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%		0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
パート、その他・男性	0.0%	0.0%	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%		0.0%	25.0%	50.0%	25.0%
パート男性	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%		0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
その他男性	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%		0.0%	0.0%	50.0%	50.0%

▼その他（記載欄）

（女性）

・子育てが落ち着いてから仕事に復帰した。（7）
・パート後、子育てが一段落して仕事についたので制度は利用していない。（2）
・育児休業はなかったが、一年間育児時間を1日1時間とれた。
・育児休業中に退職した（育児休業6か月）。
・当時は現職でなかったので、取得していない。（5）
・あるかわからなかった。（2）

（男性）

・部分的に休暇を取得した。
・仕事が忙しく育児休業を取れる状態ではなかった。
・当時、男性の育児休業なる言葉がなかった。
・男性で育休はとれない。
・子どもが大きく必要なかった。

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（従業員）

■問9　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	235	35	11	281	83.6%	12.5%	3.9%
女性	115	14	7	136	84.6%	10.3%	5.1%
20代	16	0	1		94.1%	0.0%	5.9%
30代	24	2	0		92.3%	7.7%	0.0%
40代	38	5	2		84.4%	11.1%	4.4%
50代	27	7	1		77.1%	20.0%	2.9%
60歳以上	9	0	3		75.0%	0.0%	25.0%
無回答	1	0	0		100.0%	0.0%	0.0%
男性	120	21	4	145	82.8%	14.5%	2.8%
20代	20	1	0		95.2%	4.8%	0.0%
30代	25	5	1		80.6%	16.1%	3.2%
40代	37	7	1		82.2%	15.6%	2.2%
50代	29	7	0		80.6%	19.4%	0.0%
60歳以上	9	1	2		75.0%	8.3%	16.7%
職種別	235	35	11	281	83.6%	12.5%	3.9%
女性	115	14	7	136	84.6%	10.3%	5.1%
事務	45	8	4		78.9%	14.0%	7.0%
専門・技術	24	1	1		92.3%	3.8%	3.8%
生産工程	31	1	2		91.2%	2.9%	5.9%
販売・サービス	10	1	0		90.9%	9.1%	0.0%
その他	3	3	0		50.0%	50.0%	0.0%
無回答・無効	2	0	0		100.0%	0.0%	0.0%
男性	120	21	4	145	82.8%	14.5%	2.8%
事務	25	1	0		96.2%	3.8%	0.0%
専門・技術	45	4	2		88.2%	7.8%	3.9%
生産工程	35	15	1		68.6%	29.4%	2.0%
販売・サービス	11	0	0		100.0%	0.0%	0.0%
その他	2	1	0		66.7%	33.3%	0.0%
無回答・無効	2	0	1		66.7%	0.0%	33.3%

選択肢	1	2	－
（再掲）50歳以上	76.6%	14.9%	8.5%

選択肢	1	2	－
（再掲）50歳以上	79.2%	16.7%	4.2%

■問10-1　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 出産後も働き続ける女性が増えているから。	2 男性も育児の大変さを経験したほうがいいから。	3 夫婦一緒に子育てを経験できる機会だから。	4 夫婦で家事を分担できるから。	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。	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。	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。	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。	9 その他	－ 無回答・無効	↓ （構成比）
年代別	99	98	120	81	6	17	119	19	8	10	577
女性	58	51	52	34	1	12	57	6	5	5	
20代	6	3	7	10	0	2	10	1	1	0	
30代	12	10	8	7	0	0	12	0	1	2	
40代	18	22	19	11	1	3	18	1	1	1	
50代	16	10	12	4	0	4	12	4	2	2	
60歳以上	6	5	5	1	0	3	5	0	0	0	
無回答	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	
男性	41	47	68	47	5	5	62	13	3	5	
20代	8	7	7	9	2	2	8	1	1	2	
30代	4	13	13	10	0	0	16	4	0	1	
40代	12	15	26	15	1	2	19	3	0	1	
50代	11	8	18	10	2	0	16	4	2	1	
60歳以上	6	4	4	3	0	1	3	1	0	0	

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（従業員）

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	－
年代別	42.1%	41.7%	51.1%	34.5%	2.6%	7.2%	50.6%	8.1%	3.4%	4.3%
女性	50.4%	44.3%	45.2%	29.6%	0.9%	10.4%	49.6%	5.2%	4.3%	4.3%
20代	37.5%	18.8%	43.8%	62.5%	0.0%	12.5%	62.5%	6.3%	6.3%	0.0%
30代	50.0%	41.7%	33.3%	29.2%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	4.2%	8.3%
40代	47.4%	57.9%	50.0%	28.9%	2.6%	7.9%	47.4%	2.6%	2.6%	2.6%
50代	59.3%	37.0%	44.4%	14.8%	0.0%	14.8%	44.4%	14.8%	7.4%	7.4%
60歳以上	66.7%	55.6%	55.6%	11.1%	0.0%	33.3%	55.6%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
男性	34.2%	39.2%	56.7%	39.2%	4.2%	4.2%	51.7%	10.8%	2.5%	4.2%
20代	40.0%	35.0%	35.0%	45.0%	10.0%	10.0%	40.0%	5.0%	5.0%	10.0%
30代	16.0%	52.0%	52.0%	40.0%	0.0%	0.0%	64.0%	16.0%	0.0%	4.0%
40代	32.4%	40.5%	70.3%	40.5%	2.7%	5.4%	51.4%	8.1%	0.0%	2.7%
50代	37.9%	27.6%	62.1%	34.5%	6.9%	0.0%	55.2%	13.8%	6.9%	3.4%
60歳以上	66.7%	44.4%	44.4%	33.3%	0.0%	11.1%	33.3%	11.1%	0.0%	0.0%

▼その他（記載欄）

・職場の人員に余裕があればよいのではないか。
・未満児を保育施設に預けられない状況もあるから。
・出産は女性しかできないが、家事・育児が女性だけどいう考えが古いから。
・国が推奨している以上当然。
・育休を取得する女性の気持ちがわかるようになる。
・育児は女性だけが負担するものではないから。男性も親だから。
・その時（時間）に接する子どもとの時間は二度とないから。
・子どもと一緒に学べることがあるから。
・応援したい気持ちは大きいが、休業等でほかの社員への負担は大きい。
・子育てはそもそも夫婦ですることだから。

■問10-2　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 収入が減るから。	2 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。	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。	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	5 男性社員が長い休みを取ると、人員不足になるから。	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。	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。	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。	9 その他	－ 無回答・無効	↓ （構成比）
年代別	17	7	10	5	18	8	1	1	1	1	69
女性	9	2	5	1	4	5	0	0	0	1	
20代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
30代	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	
40代	4	1	1	0	1	1	0	0	0	0	
50代	3	0	4	0	3	4	0	0	0	1	
60歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
男性	8	5	5	4	14	3	1	1	1	0	
20代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
30代	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	
40代	1	2	2	1	2	1	0	0	1	0	
50代	4	1	1	1	5	2	1	1	0	0	
60歳以上	2	2	2	1	6	0	0	0	0	0	

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	－
年代別	48.6%	20.0%	28.6%	14.3%	51.4%	22.9%	2.9%	2.9%	2.9%	2.9%
女性	64.3%	14.3%	35.7%	7.1%	28.6%	35.7%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%
20代	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
30代	100.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
40代	80.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50代	42.9%	0.0%	57.1%	0.0%	42.9%	57.1%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%
60歳以上	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
無回答	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
男性	38.1%	23.8%	23.8%	19.0%	66.7%	14.3%	4.8%	4.8%	4.8%	0.0%
20代	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
30代	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
40代	14.3%	28.6%	28.6%	14.3%	28.6%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%
50代	57.1%	14.3%	14.3%	14.3%	71.4%	28.6%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%
60歳以上	200.0%	200.0%	200.0%	100.0%	600.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

▼その他（記載欄）

・取りたい人は取ればいいと思うが、自分は取らない。

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（従業員）

■問11　育児・介護休業法の改正　【分母：回答者数】　単位：人

選択肢	1 知っている	2 知らない	3 わからない	→（構成比）	1 知っている	2 知らない	3 わからない
性別	179	82	17		64.4%	29.5%	6.1%
女性	94	34	6		70.1%	25.4%	4.5%
男性	85	48	11		59.0%	33.3%	7.6%
雇用形態別	179	82	17	278	64.4%	29.5%	6.1%
正社員・女性	77	27	4	108	71.3%	25.0%	3.7%
20代	10	6	1		58.8%	35.3%	5.9%
30代	17	6	1		70.8%	25.0%	4.2%
40代	25	8	2		71.4%	22.9%	5.7%
50代	23	5	0		82.1%	17.9%	0.0%
60歳以上	2	1	0		66.7%	33.3%	0.0%
無回答	0	1	0		0.0%	100.0%	0.0%
正社員・男性	78	47	8	133	58.6%	35.3%	6.0%
20代	7	14	0		33.3%	66.7%	0.0%
30代	17	11	2		56.7%	36.7%	6.7%
40代	24	13	5		57.1%	31.0%	11.9%
50代	26	9	1		72.2%	25.0%	2.8%
60歳以上	4	0	0		100.0%	0.0%	0.0%
パート、その他・女性	17	7	2	26	65.4%	26.9%	7.7%
パート女性	16	6	2		66.7%	25.0%	8.3%
その他女性	1	1	0		50.0%	50.0%	0.0%
パート、その他・男性	7	1	3		63.6%	9.1%	27.3%
パート男性	3	0	1		75.0%	0.0%	25.0%
その他男性	4	1	2		57.1%	14.3%	28.6%
世帯状況別①	181	85	17	283	64.0%	30.0%	6.0%
子どもあり	126	41	11	178	70.8%	23.0%	6.2%
（再）正社員女性	44	9	1		81.5%	16.7%	1.9%
（再）正社員男性	61	22	7		67.8%	24.4%	7.8%
（再）パート女性	15	6	2		65.2%	26.1%	8.7%
子どもなし	55	44	6	105	52.4%	41.9%	5.7%

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（従業員）

■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 介護休業を取得したことがある。	2 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。	3 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。	4 介護休業制度がなかったため、取得できなかった。	5 介護休業が必要な状況になったことはない。	6 その他	－ 無回答・無効	↓（構成比）	【総休業期間の平均】 平均期間	→	平均期間
性別	0	4	3	11	237	2	24	281	#DIV/0!		0.00
女性	0	4	2	5	111	1	13	136	#DIV/0!		0.00
男性	0	0	1	6	126	1	11	145	#DIV/0!		0.00
雇用形態別	0	4	3	11	237	2	23	280	#VALUE!	（修正）	0.00
正社員・女性	0	3	1	2	92	1	10	109	#VALUE!		0.00
20代	0	0	0	0	13	1	3		#DIV/0!		0.00
30代	0	1	0	0	23	0	0		#DIV/0!		0.00
40代	0	1	0	0	32	0	3		#DIV/0!		0.00
50代	0	1	0	2	22	0	3		#DIV/0!		0.00
60歳以上	0	0	1	0	1	0	1		#DIV/0!		0.00
無回答	0	0	0	0	1	0	0		#DIV/0!		0.00
正社員・男性	0	0	0	6	119	0	8	133	#VALUE!		0.00
20代	0	0	0	0	19	0	2		#DIV/0!		0.00
30代	0	0	0	0	28	0	2		#DIV/0!		0.00
40代	0	0	0	2	39	0	1		#DIV/0!		0.00
50代	0	0	0	4	29	0	3		#DIV/0!		0.00
60歳以上	0	0	0	0	4	0	0		#DIV/0!		0.00
パート、その他・女性	0	1	1	3	19	0	3	27	#DIV/0!		0.00
パート女性	0	1	1	3	18	0	2		#DIV/0!		0.00
その他女性	0	0	0	0	1	0	1		#DIV/0!		0.00
パート、その他・男性	0	0	1	0	7	1	2	11	#DIV/0!		0.00
パート男性	0	0	0	0	2	0	2		#DIV/0!		0.00
その他男性	0	0	1	0	5	1	0		#DIV/0!		0.00

選択肢	1	2	3	4	5	6	－	→	2	3	4	5	6
性別	0.0%	1.4%	1.1%	3.9%	84.3%	0.7%	8.5%		1.6%	1.2%	4.3%	92.2%	0.8%
女性	0.0%	2.9%	1.5%	3.7%	81.6%	0.7%	9.6%		3.3%	1.6%	4.1%	90.2%	0.8%
男性	0.0%	0.0%	0.7%	4.1%	86.9%	0.7%	7.6%		0.0%	0.7%	4.5%	94.0%	0.7%
雇用形態別	0.0%	1.4%	1.1%	3.9%	84.6%	0.7%	8.2%		1.6%	1.2%	4.3%	92.2%	0.8%
正社員・女性	0.0%	2.8%	0.9%	1.8%	84.4%	0.9%	9.2%		3.0%	1.0%	2.0%	92.9%	1.0%
20代	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	76.5%	5.9%	17.6%		0.0%	0.0%	0.0%	92.9%	7.1%
30代	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	95.8%	0.0%	0.0%		4.2%	0.0%	0.0%	95.8%	0.0%
40代	0.0%	2.8%	0.0%	0.0%	88.9%	0.0%	8.3%		3.0%	0.0%	0.0%	97.0%	0.0%
50代	0.0%	3.6%	0.0%	7.1%	78.6%	0.0%	10.7%		4.0%	0.0%	8.0%	88.0%	0.0%
60歳以上	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%		0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%		0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
正社員・男性	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	89.5%	0.0%	6.0%		0.0%	0.0%	4.8%	95.2%	0.0%
20代	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	90.5%	0.0%	9.5%		0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
30代	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93.3%	0.0%	6.7%		0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
40代	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	92.9%	0.0%	2.4%		0.0%	0.0%	4.9%	95.1%	0.0%
50代	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	80.6%	0.0%	8.3%		0.0%	0.0%	12.1%	87.9%	0.0%
60歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%		0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
パートタイム労働者	0.0%	3.7%	3.7%	11.1%	70.4%	0.0%	11.1%		4.2%	4.2%	12.5%	79.2%	0.0%
女性	0.0%	4.0%	4.0%	12.0%	72.0%	0.0%	8.0%		4.3%	4.3%	13.0%	78.3%	0.0%
女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%		0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
その他労働者	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	63.6%	9.1%	18.2%		0.0%	11.1%	0.0%	77.8%	11.1%
男性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%		0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
男性	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	71.4%	14.3%	0.0%		0.0%	14.3%	0.0%	71.4%	14.3%

▼その他（記載欄）

・取得する機会がなかったため。

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（従業員）

■問13　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 1 仕事を優先したい。	理想 2 家庭生活や個人の時間を優先したい。	理想 3 全てのバランスを取りたい。	理想 − 無回答・無効	現実 1 仕事を優先している。	現実 2 家庭生活や個人の時間を優先してい	現実 3 全てのバランスが取れている。	現実 − 無回答・無効	↓（構成比）	
性別	4	90	175	12	143	55	74	9		
女性	1	43	85	7	62	30	38	6	136	136
男性	3	47	90	5	81	25	36	3	145	145
雇用形態別	4	90	175	11	143	55	74	8	280	280
正社員・女性	0	34	72	3	51	23	31	4	109	109
20代	0	7	10	0	6	4	7	0		
30代	0	8	15	1	14	3	6	1		
40代	0	11	24	1	16	9	9	2		
50代	0	7	20	1	12	6	9	1		
60歳以上	0	1	2	0	2	1	0	0		
無回答	0	0	1	0	1	0	0	0		
正社員・男性	2	43	86	2	77	22	33	1	133	133
20代	1	8	11	1	10	5	6	0		
30代	0	10	20	0	14	6	10	0		
40代	0	13	29	0	26	7	8	1		
50代	1	12	22	1	23	4	9	0		
60歳以上	0	0	4	0	4	0	0	0		
パート、その他・女性	1	9	13	4	11	7	7	2	27	27
パート女性	1	8	12	4	10	7	6	2		
その他女性	0	1	1	0	1	0	1	0		
パート、その他・男性	1	4	4	2	4	3	3	1		
パート男性	0	1	1	2	0	2	2	0		
その他男性	1	3	3	0	4	1	1	1		
世帯状況別①	4	92	178	12	142	58	77	9	286	286
子どもあり	3	49	120	9	92	36	45	8	181	181
（再）正社員女性	0	13	40	2	26	12	14	3		
（再）正社員男性	1	26	62	1	55	13	21	1		
（再）パート女性	1	7	12	4	9	7	6	2		
子どもなし	1	43	58	3	50	22	32	1	105	105

選択肢	理想 1	理想 2	理想 3	理想 −	現実 1	現実 2	現実 3	現実 −
性別	1.4%	32.0%	62.3%	4.3%	50.9%	19.6%	26.3%	3.2%
女性	0.7%	31.6%	62.5%	5.1%	45.6%	22.1%	27.9%	4.4%
男性	2.1%	32.4%	62.1%	3.4%	55.9%	17.2%	24.8%	2.1%
雇用形態別	1.4%	32.1%	62.5%	3.9%	51.1%	19.6%	26.4%	2.9%
正社員・女性	0.0%	31.2%	66.1%	2.8%	46.8%	21.1%	28.4%	3.7%
20代	0.0%	41.2%	58.8%	0.0%	35.3%	23.5%	41.2%	0.0%
30代	0.0%	33.3%	62.5%	4.2%	58.3%	12.5%	25.0%	4.2%
40代	0.0%	30.6%	66.7%	2.8%	44.4%	25.0%	25.0%	5.6%
50代	0.0%	25.0%	71.4%	3.6%	42.9%	21.4%	32.1%	3.6%
60歳以上	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
無回答	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
正社員・男性	1.5%	32.3%	64.7%	1.5%	57.9%	16.5%	24.8%	0.8%
20代	4.8%	38.1%	52.4%	4.8%	47.6%	23.8%	28.6%	0.0%
30代	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	46.7%	20.0%	33.3%	0.0%
40代	0.0%	31.0%	69.0%	0.0%	61.9%	16.7%	19.0%	2.4%
50代	2.8%	33.3%	61.1%	2.8%	63.9%	11.1%	25.0%	0.0%
60歳以上	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
パート、その他・女性	3.7%	33.3%	48.1%	14.8%	40.7%	25.9%	25.9%	7.4%
パート女性	4.0%	32.0%	48.0%	16.0%	40.0%	28.0%	24.0%	8.0%
その他女性	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
パート、その他・男性	9.1%	36.4%	36.4%	18.2%	36.4%	27.3%	27.3%	9.1%
パート男性	0.0%	25.0%	25.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%
その他男性	14.3%	42.9%	42.9%	0.0%	57.1%	14.3%	14.3%	14.3%
世帯状況別①	1.4%	32.2%	62.2%	4.2%	49.7%	20.3%	26.9%	3.1%
子どもあり	1.7%	27.1%	66.3%	5.0%	50.8%	19.9%	24.9%	4.4%
（再）正社員女性	0.0%	23.6%	72.7%	3.6%	47.3%	21.8%	25.5%	5.5%
（再）正社員男性	1.1%	28.9%	68.9%	1.1%	61.1%	14.4%	23.3%	1.1%
（再）パート女性	4.2%	29.2%	50.0%	16.7%	37.5%	29.2%	25.0%	8.3%
子どもなし	1.0%	41.0%	55.2%	2.9%	47.6%	21.0%	30.5%	1.0%

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（従業員）

■問14　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 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	－ 無回答・無効	↓（構成比）
性別	78	187	97	45	95	94	27	11	634
女性	35	95	43	14	46	56	13	9	
男性	43	92	54	31	49	38	14	2	
雇用形態別	78	187	97	45	95	94	27	11	634
正社員	67	164	87	41	81	86	23	10	559
女性	29	76	37	12	35	50	10	8	
男性	38	88	50	29	46	36	13	2	
パート、その他・女性	6	19	6	2	11	6	3	1	54
パート女性	6	18	6	2	11	6	3	0	
その他女性	0	1	0	0	0	0	0	1	
パート、その他・男性	5	4	4	2	3	2	1	0	21
パート男性	1	2	3	2	2	0	0	0	
その他男性	4	2	1	0	1	2	1	0	

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	－
性別	27.9%	66.8%	34.6%	16.1%	33.9%	33.6%	9.6%	3.9%
女性	25.7%	69.9%	31.6%	10.3%	33.8%	41.2%	9.6%	6.6%
男性	29.9%	63.9%	37.5%	21.5%	34.0%	26.4%	9.7%	1.4%
雇用形態別	27.3%	65.4%	33.9%	15.7%	33.2%	32.9%	9.4%	3.8%
正社員	27.1%	66.4%	35.2%	16.6%	32.8%	34.8%	9.3%	4.0%
女性	26.6%	69.7%	33.9%	11.0%	32.1%	45.9%	9.2%	7.3%
男性	28.6%	66.2%	37.6%	21.8%	34.6%	27.1%	9.8%	1.5%
パート、その他・女性	22.2%	70.4%	22.2%	7.4%	40.7%	22.2%	11.1%	3.7%
パート女性	24.0%	72.0%	24.0%	8.0%	44.0%	24.0%	12.0%	0.0%
その他女性	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
パート、その他・男性	45.5%	36.4%	36.4%	18.2%	27.3%	18.2%	9.1%	0.0%
パート男性	25.0%	50.0%	75.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他男性	57.1%	28.6%	14.3%	0.0%	14.3%	28.6%	14.3%	0.0%

▼その他（記載欄）

・人員の適切な配置（4）
・一人しかできない仕事にしない。誰でもできる様にする。
・従業員含め会社が、個人が充実すれば会社の利益につながることを理解し、実感すること。
・祝日お休みが少しでもあれば嬉しく思います。
・役職者が心して社員のことを考える。今の時代にあった考え方を勉強する。
・子どもがいる社員の業務量を率先して減らす。
・IT技術を活用し、業務を効率化する。
・残業、休日出勤がないので問題ない。
・人員不足で希望休が取りにくいため、人員配置を改善してほしい。
・昇給システムの見える化（資格取得、成果の数値化など）
・有給休暇を取得しやすい職場づくり
・成果や能力よりも勤務時間の長さで給料を稼ぐという意識を改めさせる。
・売上を気にした無理な生産計画をやめる。
・個々の業務や作業の量を偏らないようにバランス考える。（2）
・各自がやるべきことをきちんとやる。
・祝日の出勤、連休後の土曜出勤をなくしてほしい。
・社員の意識を改善する。
・職場の人に負担がすべていくことへの解消。
・社長や上司など、仕事が趣味の人が上に立っていると厳しい。
・会社は能力を上げられる環境づくり、労働者は能力を伸ばす努力がセットで必要。
・成果を出さない上司の交代
・一人ひとりの仕事の負荷を分散させる人員補強とシステム化の推進
・業務のかたまり、社員の業務内容を理解すべき。仕事を押し付けるが残業代を渋る。
・上司や社員と向き合い、信頼される人の教育をすべき。

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（従業員）

12, 13は改善されてきていると感じる。

■問15　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 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。	2 「自分もこうなりたい」と思う管理職がいる。	3 性別に関わらず、能力の高い社員が評価されている。	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。	5 女性社員には難しいと思う部署や仕事がある。	6 結婚・妊娠・出産をきっかけに、退職する女性社員が多い。	7 家庭と仕事を両立するための制度が整っている。	8 子育て中の**女性社員**を応援しようという雰囲気がある。	9 子育て中の**男性社員**を応援しようという雰囲気がある。	10 休暇や各種休業制度を利用しやすい。	11 職場環境や育児・介護休暇についての相談体制が整っている。	12 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。	13 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。	↓ （構成比）
年代別	109	81	112	154	189	79	114	156	57	163	97	90	151	1552
女性	51	30	41	63	82	35	56	76	26	79	49	50	88	
20代	6	5	8	10	11	5	8	11	5	13	7	5	11	
30代	11	6	8	15	15	8	16	17	6	16	11	10	17	
40代	16	13	15	24	27	12	18	24	10	29	16	16	30	
50代	14	5	4	10	23	9	11	19	5	16	11	15	23	
60歳以上	0	1	6	4	5	1	3	5	0	5	4	3	6	
無回答	4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	
男性	58	51	71	91	107	44	58	80	31	84	48	40	63	
20代	13	12	13	14	16	8	8	11	4	10	6	7	8	
30代	10	17	19	22	22	7	14	16	7	20	12	5	16	
40代	15	11	17	29	34	13	14	25	11	27	11	13	19	
50代	17	9	18	21	31	13	18	24	6	21	15	11	17	
60歳以上	3	2	4	5	4	3	4	4	3	6	4	4	3	

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
年代別	38.1%	28.3%	39.2%	53.8%	66.1%	27.6%	39.9%	54.5%	19.9%	57.0%	33.9%	31.5%	52.8%
女性	37.5%	22.1%	30.1%	46.3%	60.3%	25.7%	41.2%	55.9%	19.1%	58.1%	36.0%	36.8%	64.7%
20代	35.3%	29.4%	47.1%	58.8%	64.7%	29.4%	47.1%	64.7%	29.4%	76.5%	41.2%	29.4%	64.7%
30代	42.3%	23.1%	30.8%	57.7%	57.7%	30.8%	61.5%	65.4%	23.1%	61.5%	42.3%	38.5%	65.4%
40代	35.6%	28.9%	33.3%	53.3%	60.0%	26.7%	40.0%	53.3%	22.2%	64.4%	35.6%	35.6%	66.7%
50代	40.0%	14.3%	11.4%	28.6%	65.7%	25.7%	31.4%	54.3%	14.3%	45.7%	31.4%	42.9%	65.7%
60歳以上	0.0%	8.3%	50.0%	33.3%	41.7%	8.3%	25.0%	41.7%	0.0%	41.7%	33.3%	25.0%	50.0%
無回答	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	8.3%
男性	40.3%	35.4%	49.3%	63.2%	74.3%	30.6%	40.3%	55.6%	21.5%	58.3%	33.3%	27.8%	43.8%
20代	61.9%	57.1%	61.9%	66.7%	76.2%	38.1%	38.1%	52.4%	19.0%	47.6%	28.6%	33.3%	38.1%
30代	32.3%	54.8%	61.3%	71.0%	71.0%	22.6%	45.2%	51.6%	22.6%	64.5%	38.7%	16.1%	51.6%
40代	34.1%	25.0%	38.6%	65.9%	77.3%	29.5%	31.8%	56.8%	25.0%	61.4%	25.0%	29.5%	43.2%
50代	47.2%	25.0%	50.0%	58.3%	86.1%	36.1%	50.0%	66.7%	16.7%	58.3%	41.7%	30.6%	47.2%
60歳以上	25.0%	16.7%	33.3%	41.7%	33.3%	25.0%	33.3%	33.3%	25.0%	50.0%	33.3%	33.3%	25.0%

■問16　各種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 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 （女性社員）当然のように雑用をさせられた。	4 （男性社員）当然のように重い荷物を持たされた。	5 特定の異性社員ばかりに目をかける人がいた。	6 未婚の社員との交際を無理に勧められた。	7 未婚の理由や子どもがいない理由を何度も聞かれた。	8 出産・育児・介護等に関する制度を利用するようとしたときに、嫌な顔をされたり、心無い言葉をかけられた。	9 極端に簡単な業務しか与えてもらえない。	10 高圧的な口調で命令された。	11 その他	－ 選択項目なし	↓ （構成比）
年代別	45	40	45	40	28	7	15	6	5	76	8	139	315
女性	36	30	45	0	24	5	10	4	2	33	5	61	
20代	4	2	5	0	0	2	1	1	0	5	1	10	
30代	4	5	7	0	3	0	2	0	0	6	1	12	
40代	18	15	15	0	10	2	4	2	1	7	2	20	
50代	7	6	14	0	10	1	3	1	1	12	1	13	
60歳以上	2	1	3	0	1	0	0	0	0	2	0	6	
無回答	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
男性	9	10	0	40	4	2	5	2	3	43	3	78	
20代	2	4	0	4	0	0	0	0	1	3	0	14	
30代	2	3	0	9	1	0	1	0	0	7	0	17	
40代	1	2	0	15	2	1	2	2	1	20	3	19	
50代	4	1	0	11	1	1	2	0	1	12	0	18	
60歳以上	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	10	

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（従業員）

選択肢	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 （女性社員）当然のように雑用をさせられた。	4 （男性社員）当然のように重い荷物を持たされた。	5 特定の異性社員ばかりに目をかける人がいた。	6 未婚の社員との交際を無理に勧められた。	7 未婚の理由や子どもがいない理由を何度も聞かれた。	8 出産・育児・介護等に関する制度を利用すようとしたときに、嫌な顔をされたり、心無い言葉をかけられた。	9 極端に簡単な業務しか与えてもらえない。	10 高圧的な口調で命令された。	11 その他	－ 選択項目なし
年代別	15.7%	14.0%	15.7%	14.0%	9.8%	2.4%	5.2%	2.1%	1.7%	26.6%	2.8%	48.6%
女性	26.5%	22.1%	33.1%	0.0%	17.6%	3.7%	7.4%	2.9%	1.5%	24.3%	3.7%	44.9%
20代	23.5%	11.8%	29.4%	0.0%	0.0%	11.8%	5.9%	5.9%	0.0%	29.4%	5.9%	58.8%
30代	15.4%	19.2%	26.9%	0.0%	11.5%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	23.1%	3.8%	46.2%
40代	40.0%	33.3%	33.3%	0.0%	22.2%	4.4%	8.9%	4.4%	2.2%	15.6%	4.4%	44.4%
50代	20.0%	17.1%	40.0%	0.0%	28.6%	2.9%	8.6%	2.9%	2.9%	34.3%	2.9%	37.1%
60歳以上	16.7%	8.3%	25.0%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	50.0%
無回答	8.3%	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%
男性	6.3%	6.9%	0.0%	27.8%	2.8%	1.4%	3.5%	1.4%	2.1%	29.9%	2.1%	54.2%
20代	9.5%	19.0%	0.0%	19.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	14.3%	0.0%	66.7%
30代	6.5%	9.7%	0.0%	29.0%	3.2%	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%	22.6%	0.0%	54.8%
40代	2.3%	4.5%	0.0%	34.1%	4.5%	2.3%	4.5%	4.5%	2.3%	45.5%	6.8%	43.2%
50代	11.1%	2.8%	0.0%	30.6%	2.8%	2.8%	5.6%	0.0%	2.8%	33.3%	0.0%	50.0%
60歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	83.3%

▼その他（記載欄）

・1人目の出産のときに、2人目の予定について聞かれた。
・理不尽な査定、上司の好き嫌いで決まる。(2)
・有給休暇を取得するときに、嫌な顔をされる。
・上司に言われたらショックなことを何度か言われた。
・陰口と悪口
・説明もなく新しい仕事をやらされた。
・過度なプレッシャー、方針をおしつけられた。

■問16　各種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 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 （女性社員）当然のように雑用をさせられた。	4 （男性社員）当然のように重い荷物を持たされた。	5 特定の異性社員ばかりに目をかける人がいた。	6 未婚の社員との交際を無理に勧められた。	7 未婚の理由や子どもがいない理由を何度も聞かれた。	8 出産・育児・介護等に関する制度を利用すようとしたときに、嫌な顔をされたり、心無い言葉をかけ	9 極端に簡単な業務しか与えてもらえない。	10 高圧的な口調で命令された。	11 その他	－ 選択項目なし	↓（構成比）
年代別	45	43	18	42	69	10	18	10	23	62	6	138	346
女性	11	18	10	25	33	6	7	7	6	22	3	68	
20代	1	1	1	4	3	1	1	0	0	1	1	12	
30代	3	5	4	5	7	0	0	1	0	6	1	11	
40代	5	4	3	9	13	4	2	4	3	8	0	22	
50代	2	8	2	7	6	0	3	1	2	6	1	15	
60歳以上	0	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0	8	
無回答	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	
男性	34	25	8	17	36	4	11	3	17	40	3	70	
20代	5	2	0	3	4	1	0	0	1	4	0	12	
30代	8	8	0	4	5	1	3	1	6	9	1	13	
40代	12	6	4	5	14	2	2	1	5	12	1	20	
50代	9	8	4	5	11	0	6	1	4	13	0	17	
60歳以上	0	1	0	0	2	0	0	0	1	2	1	8	

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	－
年代別	15.7%	15.0%	6.3%	14.7%	24.1%	3.5%	6.3%	3.5%	8.0%	21.7%	2.1%	48.3%
女性	8.1%	13.2%	7.4%	18.4%	24.3%	4.4%	5.1%	5.1%	4.4%	16.2%	2.2%	50.0%
20代	5.9%	5.9%	5.9%	23.5%	17.6%	5.9%	5.9%	0.0%	0.0%	5.9%	5.9%	70.6%
30代	11.5%	19.2%	15.4%	19.2%	26.9%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	23.1%	3.8%	42.3%
40代	11.1%	8.9%	6.7%	20.0%	28.9%	8.9%	4.4%	8.9%	6.7%	17.8%	0.0%	48.9%
50代	5.7%	22.9%	5.7%	20.0%	17.1%	0.0%	8.6%	2.9%	5.7%	17.1%	2.9%	42.9%
60歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	66.7%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	8.3%	8.3%	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%
男性	23.6%	17.4%	5.6%	11.8%	25.0%	2.8%	7.6%	2.1%	11.8%	27.8%	2.1%	48.6%
20代	23.8%	9.5%	0.0%	14.3%	19.0%	4.8%	0.0%	0.0%	4.8%	19.0%	0.0%	57.1%
30代	25.8%	25.8%	0.0%	12.9%	16.1%	3.2%	9.7%	3.2%	19.4%	29.0%	3.2%	41.9%
40代	27.3%	13.6%	9.1%	11.4%	31.8%	4.5%	4.5%	2.3%	11.4%	27.3%	2.3%	45.5%
50代	25.0%	22.2%	11.1%	13.9%	30.6%	0.0%	16.7%	2.8%	11.1%	36.1%	0.0%	47.2%
60歳以上	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	16.7%	8.3%	66.7%

▼その他（記載欄）

・会社を辞めさせようといじめている人がいた。
・過度なプレッシャー、方針をおしつけられた。
・理不尽な査定、上司の好き嫌いで決まる。
・大勢の前で怒鳴るなど暴言

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（従業員）

■問16　各種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 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 （女性社員）当然のように雑用をさせられた。	4 （男性社員）当然のように重い荷物を持たされた。	5 特定の異性社員ばかりに目をかける人がいた。	6 未婚の社員との交際を無理に勧められた。	7 未婚の理由や子どもがいない理由を何度も聞かれた。	8 出産・育児・介護等に関する制度を利用すようとしたときに、嫌な顔をされたり、心無い言葉をかけられた。	9 極端に簡単な業務しか与えてもらえない。	10 高圧的な口調で命令された。	11 その他	－ 選択項目なし	↓（構成比）
年代別	20	10	4	0	8	1	0	4	3	13	4	240	67
女性	9	6	1	0	6	1	0	3	3	3	2	116	
20代	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	16	
30代	1	1	0	0	2	0	0	2	0	1	0	23	
40代	3	3	0	0	1	0	0	0	2	1	0	39	
50代	5	2	1	0	3	0	0	1	1	1	1	25	
60歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
男性	11	4	3	0	2	0	0	1	0	10	2	124	
20代	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	
30代	4	0	2	0	1	0	0	0	0	1	0	25	
40代	3	2	0	0	0	0	0	0	0	6	1	38	
50代	3	2	1	0	1	0	0	1	0	3	1	29	
60歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	－
年代別	7.0%	3.5%	1.4%	0.0%	2.8%	0.3%	0.0%	1.4%	1.0%	4.5%	1.4%	83.9%
女性	6.6%	4.4%	0.7%	0.0%	4.4%	0.7%	0.0%	2.2%	2.2%	2.2%	1.5%	85.3%
20代	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	94.1%
30代	3.8%	3.8%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	3.8%	0.0%	88.5%
40代	6.7%	6.7%	0.0%	0.0%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	4.4%	2.2%	0.0%	86.7%
50代	14.3%	5.7%	2.9%	0.0%	8.6%	0.0%	0.0%	2.9%	2.9%	2.9%	2.9%	71.4%
60歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%
男性	7.6%	2.8%	2.1%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	6.9%	1.4%	86.1%
20代	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	95.2%
30代	12.9%	0.0%	6.5%	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	0.0%	80.6%
40代	6.8%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.6%	2.3%	86.4%
50代	8.3%	5.6%	2.8%	0.0%	2.8%	0.0%	0.0%	2.8%	0.0%	8.3%	2.8%	80.6%
60歳以上	0.0%	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）

・スメハラ問題（香水、加齢臭、柔軟剤、生乾き臭）が度々起こる。

・過度なプレッシャー、方針をおしつけられた。

・理不尽な査定、上司の好き嫌いで決まる。

・同じ部署で不倫しているのに、会社が放置している。

●R04働く場における意識調査 集計表.xlsx　集計シート（従業員）

■問17　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 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	− 無回答・無効	↓（構成比）
年代別	140	83	98	48	76	116	13	19	593
女性	67	33	55	27	38	59	6	9	
20代	11	3	7	5	5	9	1	0	
30代	14	11	9	5	9	8	1	2	
40代	20	9	19	7	11	22	1	2	
50代	17	7	16	8	7	14	2	4	
60歳以上	5	3	3	1	6	6	0	1	
無回答	0	0	1	1	0	0	1	0	
男性	73	50	43	21	38	57	7	10	
20代	11	3	11	5	4	7	1	2	
30代	13	7	10	4	9	13	2	3	
40代	27	16	11	7	17	15	3	2	
50代	17	18	8	4	7	20	0	3	
60歳以上	5	6	3	1	1	2	1	0	

選択肢	1	2	3	4	5	6	7	−
年代別	49.0%	29.0%	34.3%	16.8%	26.6%	40.6%	4.5%	6.6%
女性	49.3%	24.3%	40.4%	19.9%	27.9%	43.4%	4.4%	6.6%
20代	64.7%	17.6%	41.2%	29.4%	29.4%	52.9%	5.9%	0.0%
30代	53.8%	42.3%	34.6%	19.2%	34.6%	30.8%	3.8%	7.7%
40代	44.4%	20.0%	42.2%	15.6%	24.4%	48.9%	2.2%	4.4%
50代	48.6%	20.0%	45.7%	22.9%	20.0%	40.0%	5.7%	11.4%
60歳以上	41.7%	25.0%	25.0%	8.3%	50.0%	50.0%	0.0%	8.3%
無回答	0.0%	0.0%	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%
男性	50.7%	34.7%	29.9%	14.6%	26.4%	39.6%	4.9%	6.9%
20代	52.4%	14.3%	52.4%	23.8%	19.0%	33.3%	4.8%	9.5%
30代	41.9%	22.6%	32.3%	12.9%	29.0%	41.9%	6.5%	9.7%
40代	61.4%	36.4%	25.0%	15.9%	38.6%	34.1%	6.8%	4.5%
50代	47.2%	50.0%	22.2%	11.1%	19.4%	55.6%	0.0%	8.3%
60歳以上	41.7%	50.0%	25.0%	8.3%	8.3%	16.7%	8.3%	0.0%

▼その他（記載欄）

・年代的にハラスメントの意識がない時代を過ごしてきたから。
・見て見ぬふりをするから。（2）
・ハラスメントをする側にストレスが溜まっている。
・意識の古い人が多く、昔からのやり方や認識を変えようという気持ちがないから。（4）
・意識しすぎてコミュニケーションが取れなくなる悪循環。
・管理職等へ今を教え込む必要がある。
・ハラスメントの範囲が広くなっており、以前常識と思われていたことがそうでなくなっており、それがわからないケースあり。（特に年配者）

■問18　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 社内の関係者	2 同僚	3 家族、友人	4 その他	5 相談できる人はいない	− 無回答・無効	→（構成比）	1 社内の関係者	2 同僚	3 家族、友人	4 その他	5 相談できる人はいない	− 無回答・無効
年代別	125	124	173	4	19	7	445	43.7%	43.4%	60.5%	1.4%	6.6%	2.4%
女性	56	70	96	1	8	0		41.2%	51.5%	70.6%	0.7%	5.9%	0.0%
20代	8	6	15	0	0	0		47.1%	35.3%	88.2%	0.0%	0.0%	0.0%
30代	10	13	22	1	2	0		38.5%	50.0%	84.6%	3.8%	7.7%	0.0%
40代	16	22	25	0	4	0		35.6%	48.9%	55.6%	0.0%	8.9%	0.0%
50代	15	20	26	0	2	0		42.9%	57.1%	74.3%	0.0%	5.7%	0.0%
60歳以上	7	8	8	0	0	0		58.3%	66.7%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	0	1	0	0	0	0		0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
男性	69	54	77	3	11	7		47.9%	37.5%	53.5%	2.1%	7.6%	4.9%
20代	13	9	18	0	1	0		61.9%	42.9%	85.7%	0.0%	4.8%	0.0%
30代	17	13	19	0	1	1		54.8%	41.9%	61.3%	0.0%	3.2%	3.2%
40代	21	15	23	1	2	3		47.7%	34.1%	52.3%	2.3%	4.5%	6.8%
50代	14	15	13	1	5	2		38.9%	41.7%	36.1%	2.8%	13.9%	5.6%
60歳以上	4	2	4	1	2	1		33.3%	16.7%	33.3%	8.3%	16.7%	8.3%

▼その他（記載欄）

・弁護士、労働基準監督署（会社の対応が鈍いため）
・その場で相手に指摘する。