

## 第4章 調査結果（事業所調査）



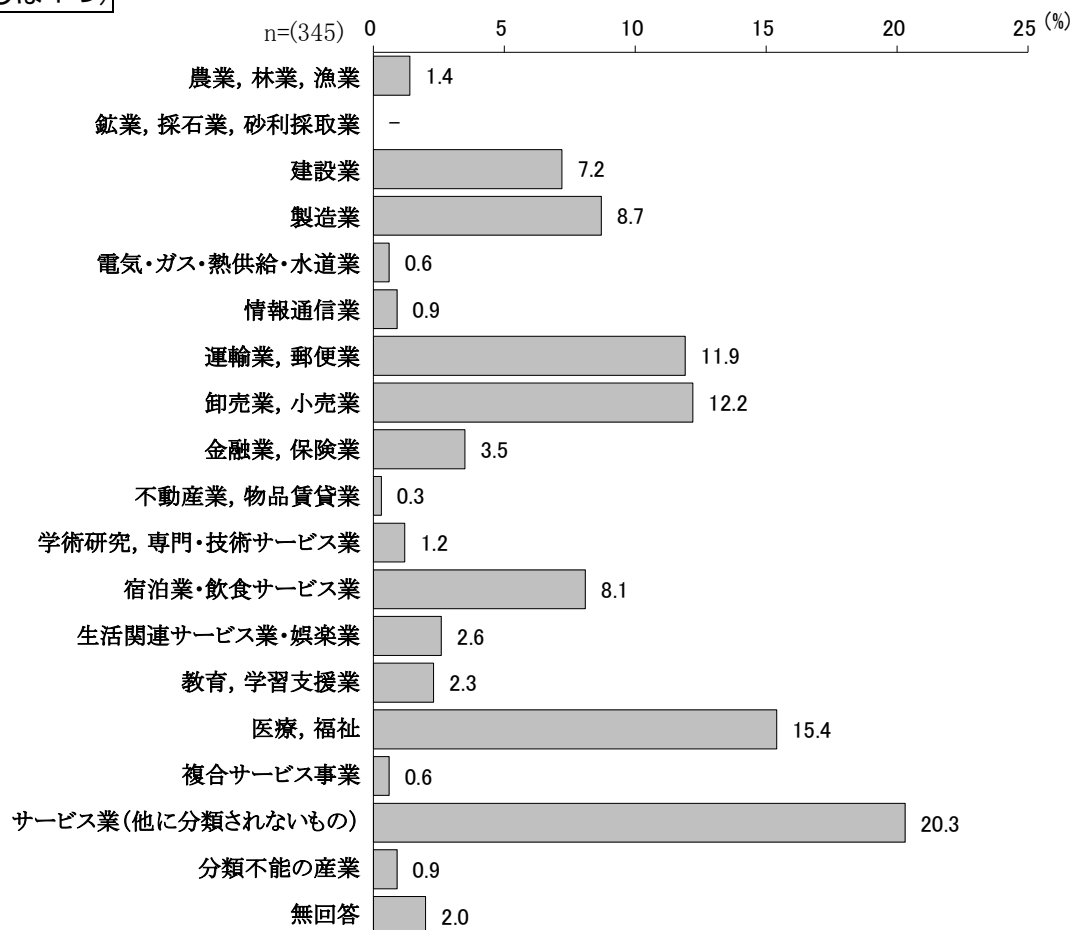
## 1. 貴事業所について

### （1）事業所の概要

問1 それぞれの項目について、ご回答ください。

\* 主な業種：事業が複数の業種にまたがる場合、売上高が最も高い業種をお選びください。

主な業種(○は1つ)



主な業種は、「サービス業（他に分類されないもの）」が20.3%、「医療，福祉」（15.4%）、「卸売業，小売業」（12.2%）、「運輸業，郵便業」（11.9%）が1割台となっている。

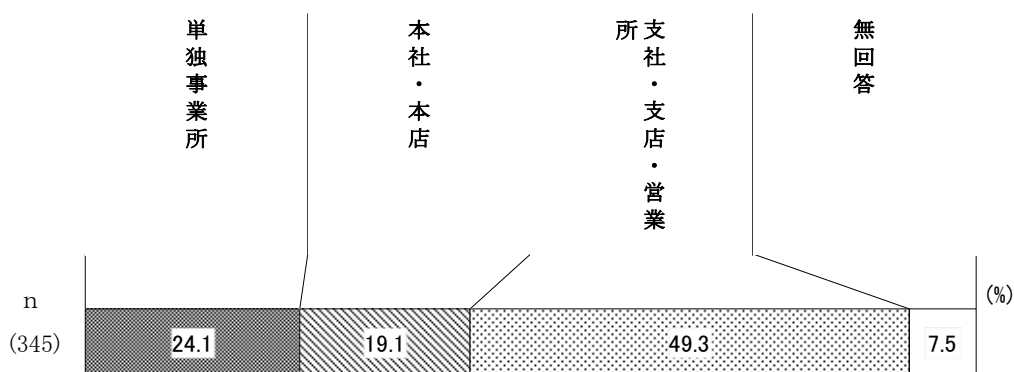
なお、各業種で回答数が少ない業種もあり、回答結果が偏る場合もあるため、以降の分析軸としては下記の7区分にまとめている。

建設業等	農業・林業・漁業／鉱業・採石業・砂利採取業／建設業
製造業	製造業
運輸業・郵便業	運輸業，郵便業
卸売業・小売業	卸売業，小売業
医療・福祉業	医療，福祉
サービス業	学術研究，専門・技術サービス業／宿泊業・飲食サービス業／生活関連サービス業・娯楽業／複合サービス事業／サービス業(他に分類されないもの)
その他	電気・ガス・熱供給・水道業／情報通信業／金融業，保険業／不動産業，物品賃貸業／教育，学習支援業／分類不能の産業
無回答	無回答

※図表では無回答は省略

第4章 調査結果（事業所調査）

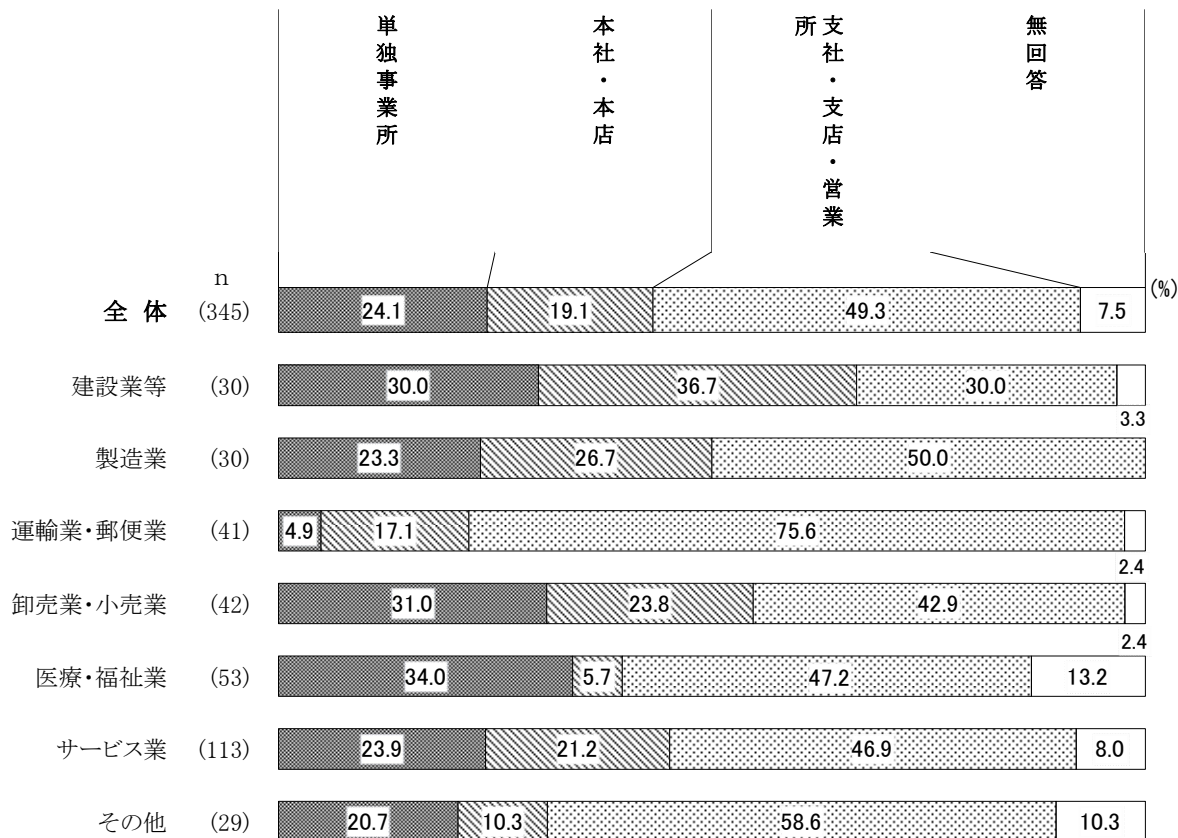
区分(〇は1つ)



事業所の区分は、「支社・支店・営業所」が49.3%で最も多く、「単独事業所」が24.1%、「本社・本店」が19.1%となっている。

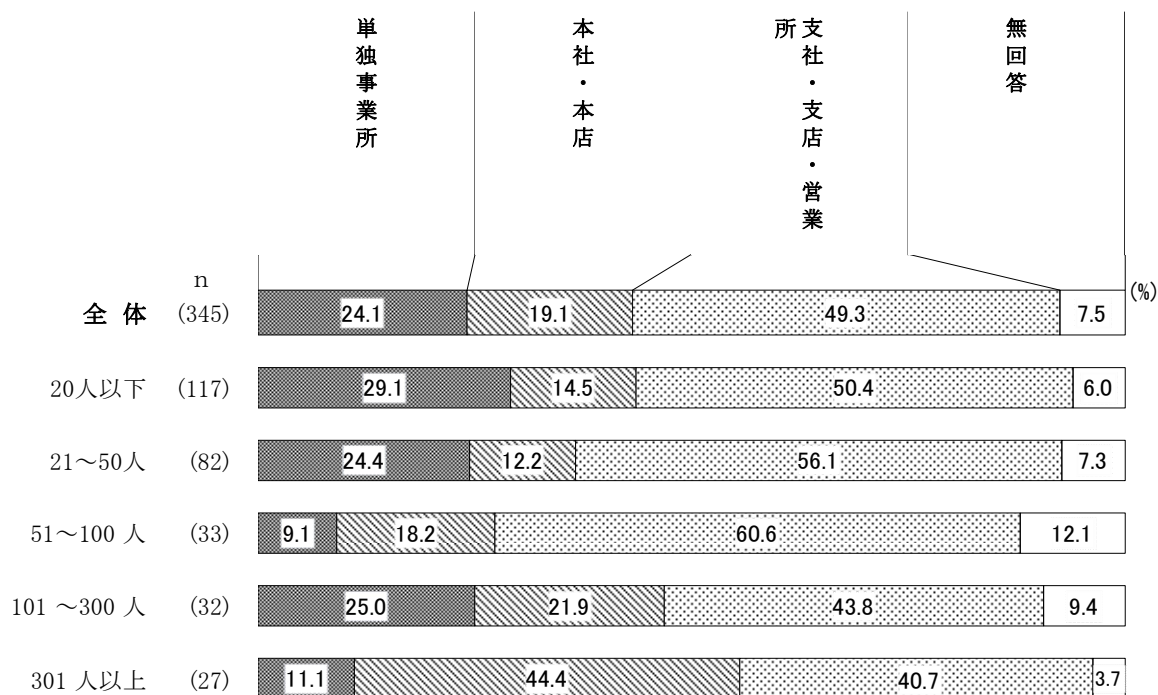
主な業種（7区分）別にみると、ほとんどの業種で「支社・支店・営業所」が最も多く、特に運輸業・郵便業では75.6%、製造業、その他でも半数以上となっている。建設業等では「本社・本店」が36.7%と最も多い。

主な業種（7区分）別



従業員規模別にみると、いずれの規模でも「支社・支店・営業所」が4割以上となっているが、301人以上では「本社・本店」が44.4%と他の規模より多くなっている。

従業員規模別



## 第4章 調査結果（事業所調査）

### 従業員数

		(n=345)						(%)	(人)
	性別	1～20人 以下	21～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	平均 人数	
正規	女性	69.6	8.1	3.2	1.7	0.9	16.5	19.95	
	男性	65.5	12.2	5.8	5.5	1.7	9.3	33.80	
	合計	60.6	16.2	7.8	6.7	3.5	5.2	51.77	
非正規	女性	58.6	12.2	4.6	3.5	0.3	20.9	21.83	
	男性	53.0	8.1	3.5	2.6	-	32.8	16.75	
	合計	51.9	15.9	7.8	4.9	1.7	17.7	36.33	

正規の従業員数は、男女ともに「20人以下」が6割台となっており、女性でやや多い。21人以上では1割台からそれ未満となっており、男性でやや多い。

非正規の従業員数は、男女ともに「20人以下」が5割台となっており、女性でやや多い。21人以上では1割台からそれ未満となっており、女性でやや多い。

### 管理職数

		(n=345)						(%)	(人)
	性別	20人 以下	21～ 50人	51～ 100人	101～ 300人	301人 以上	無回答	平均 人数	
役事業 相主 当・	女性	23.5	-	-	-	-	76.5	0.54	
	男性	54.5	-	-	-	-	45.5	1.79	
相部長	女性	8.1	-	-	-	-	91.9	0.38	
	男性	39.7	0.3	0.3	-	-	59.7	2.86	
相課 当長	女性	21.7	0.3	-	-	-	78.0	1.10	
	男性	47.8	2.0	-	-	-	50.1	4.26	

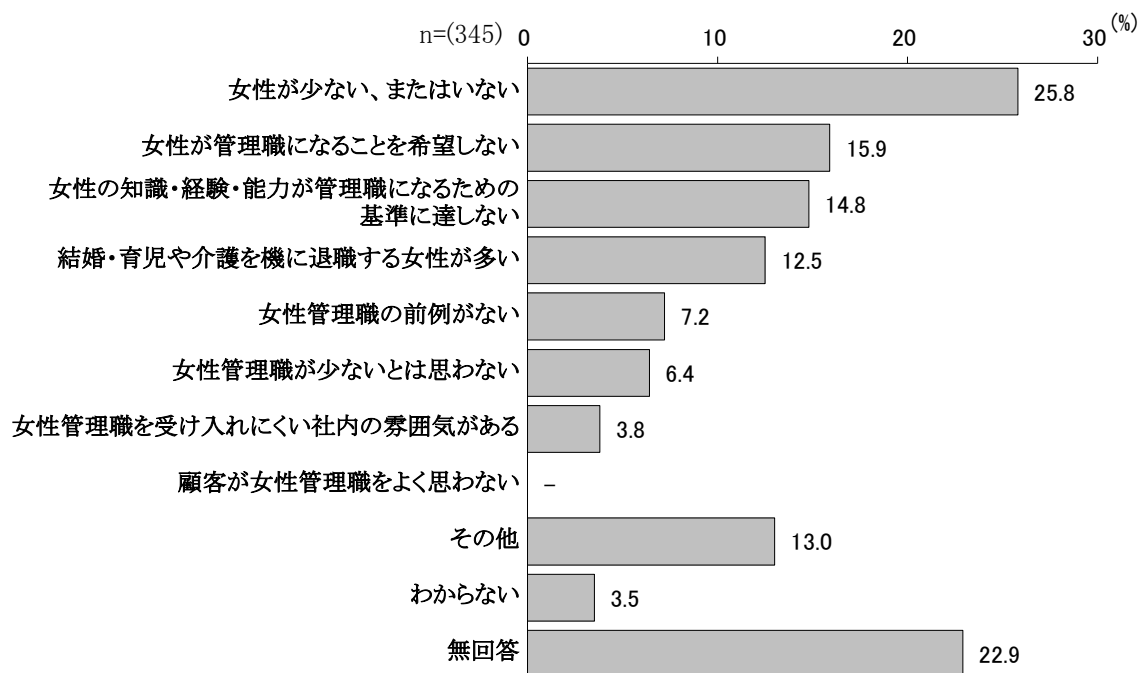
回答結果に無回答が多いため参考程度となるが、管理職数は、いずれの職位も「20人以下」が4割以上となっており、男性でより多い。

## 2. 職場での男女共同参画の現状について

## (1) 女性管理職が少ない理由

【問1の管理職数のうち、女性が少ない（1割未満）または全くいない区分が一つでもある事業所におたずねします。】

問2 貴事業所の女性管理職が少ない理由は何だと思えますか。次の中からあてはまる番号をすべて選んでください。（○はいくつでも）

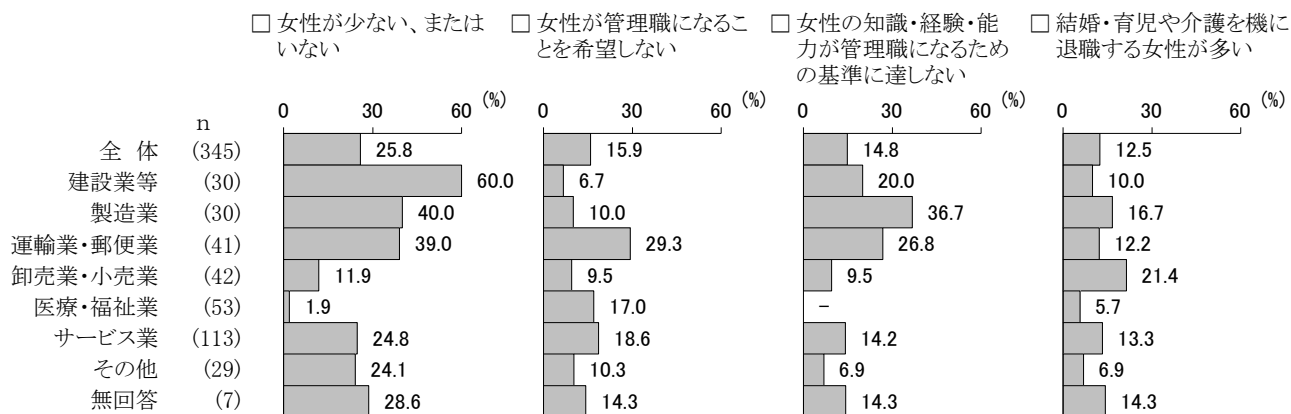


女性管理職が少ない理由は、「女性が少ない、またはいない」が25.8%で最も多く、次いで「女性が管理職になることを希望しない」（15.9%）、「女性の知識・経験・能力が管理職になるための基準に達しない」（14.8%）、「結婚・育児や介護を機に退職する女性が多い」（12.5%）が1割台で続いている。

## 第4章 調査結果（事業所調査）

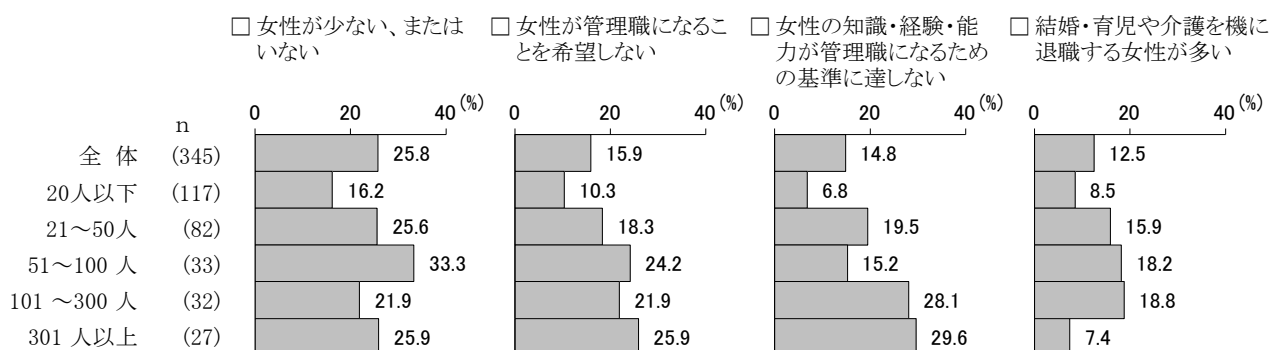
主な業種（7区分）別にみると、「女性が少ない、またはいない」は建設業等が60.0%、製造業と運輸業・郵便業は4割前後となっている。また、製造業では「女性の知識・経験・能力が管理職になるための基準に達しない」が36.7%、運輸業・郵便業では「女性が管理職になることを希望しない」が29.3%、卸売業・小売業では「結婚・育児や介護を機に退職する女性が多い」が21.4%と他の業種より多くなっている。

### 主な業種（7区分）別（上位4項目）



従業員規模別にみると、51~100人では「女性が少ない、またはいない」が33.3%と他の規模より多くなっている。「女性が管理職になることを希望しない」、「女性の知識・経験・能力が管理職になるための基準に達しない」は規模が大きくなるにつれて多くなる傾向がみられ、101~300人以上で2割台となっている。

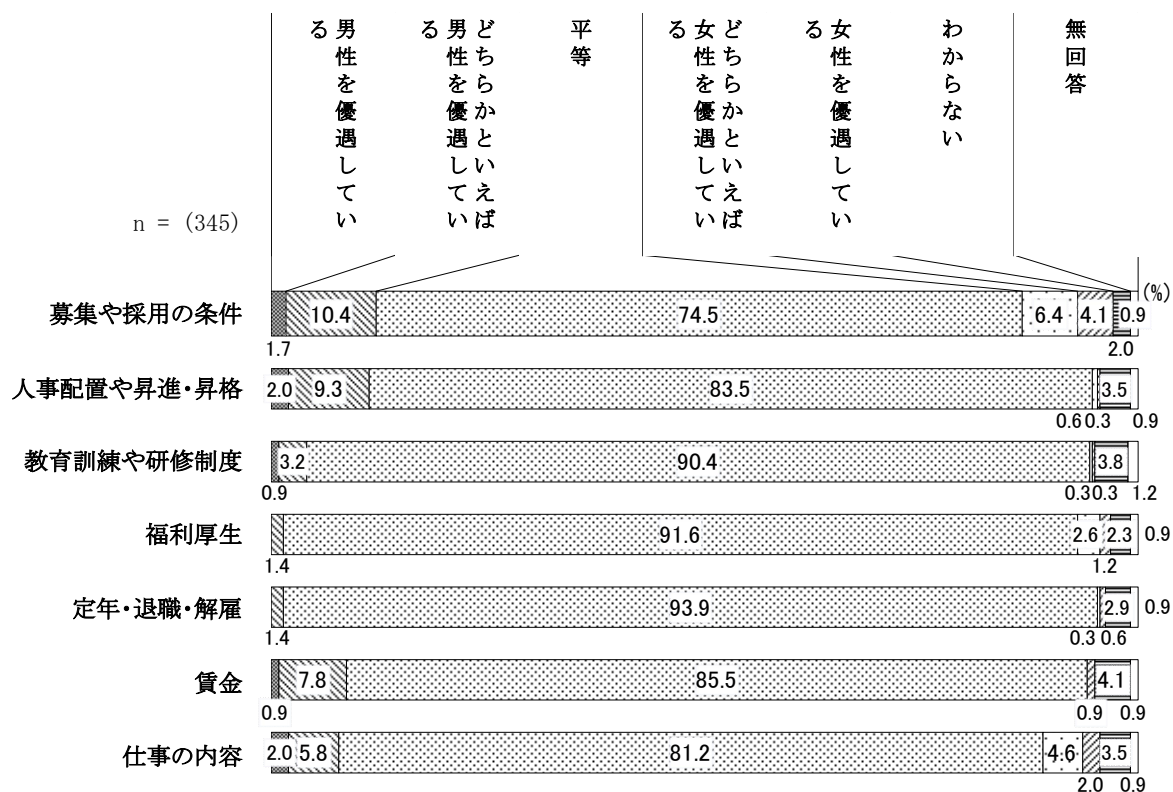
### 従業員規模別（上位4項目）





（2）事業所での男女平等感

問3 貴事業所での男女の平等感に関して、以下に挙げる項目について、それぞれあてはまる番号を1つだけ選んでください。（○は1つずつ）

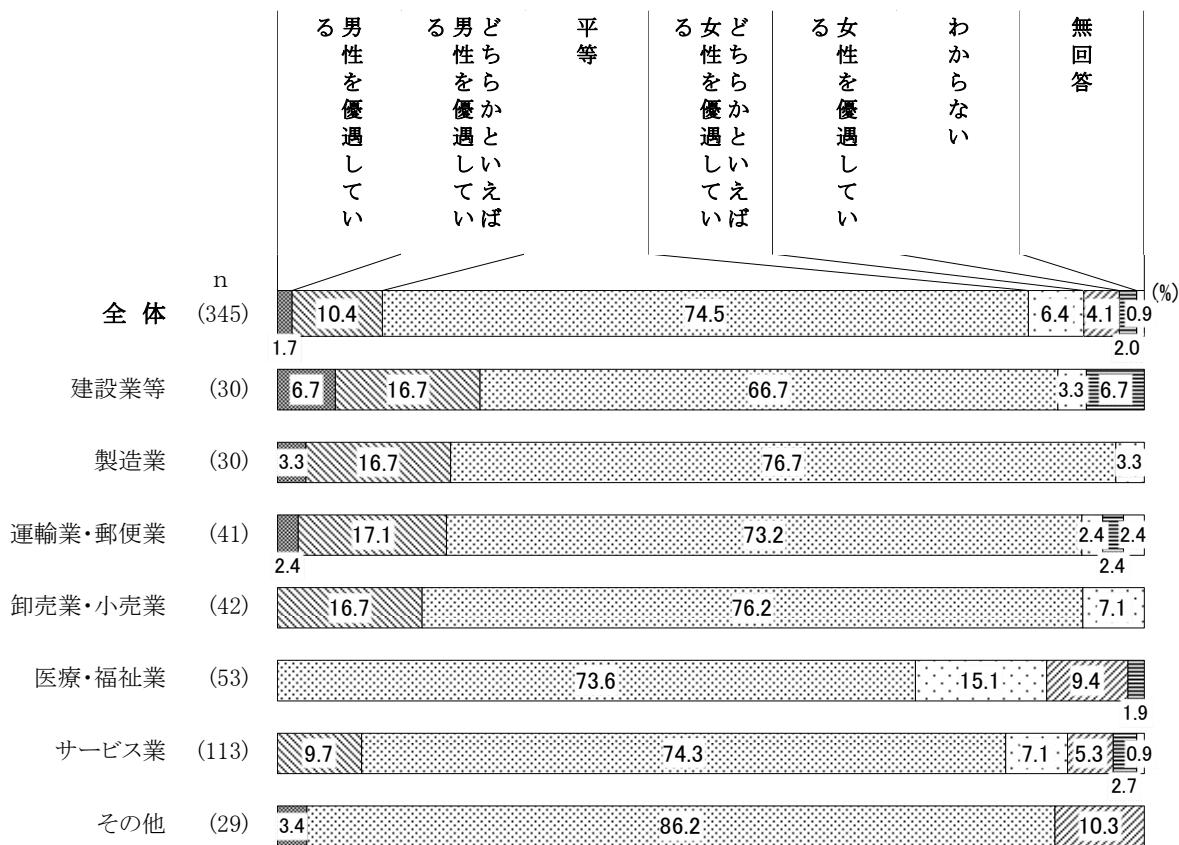


事業所での男女平等感はすべての項目で、男女いずれかの性別に偏るものは少なく、「平等」が7割以上と多く、特に“教育訓練や研修制度”、“福利厚生”、“定年・退職・解雇”では9割台を占めている。

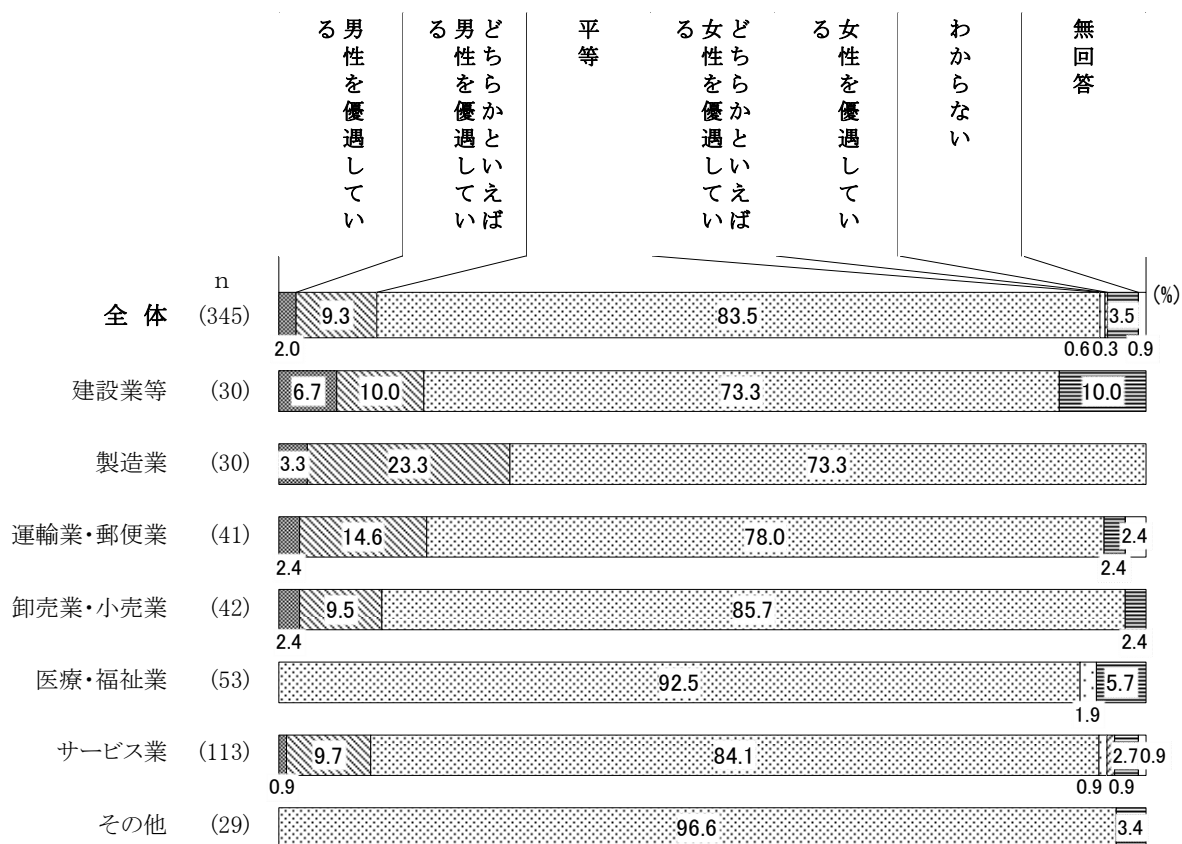
第4章 調査結果（事業所調査）

主な業種（7区分）別にみると、いずれの項目もほとんどの業種で「平等」が7割以上となっている。《男性優遇》は“募集や採用の条件”で建設業等、製造業が2割台、製造業ではこの他、“人事配置や昇昇進・昇格”も2割台となっている。

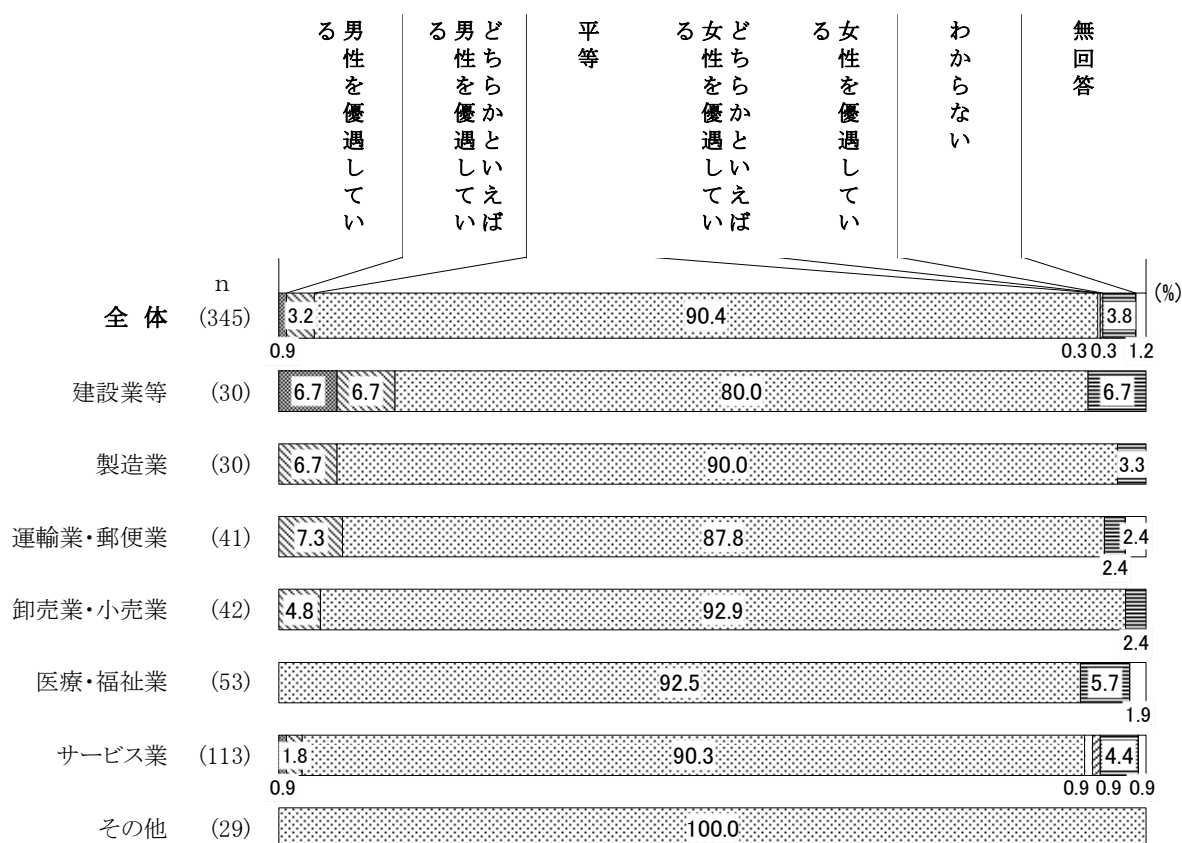
主な業種（7区分）別  
募集や採用の条件



人事配置や昇進・昇格

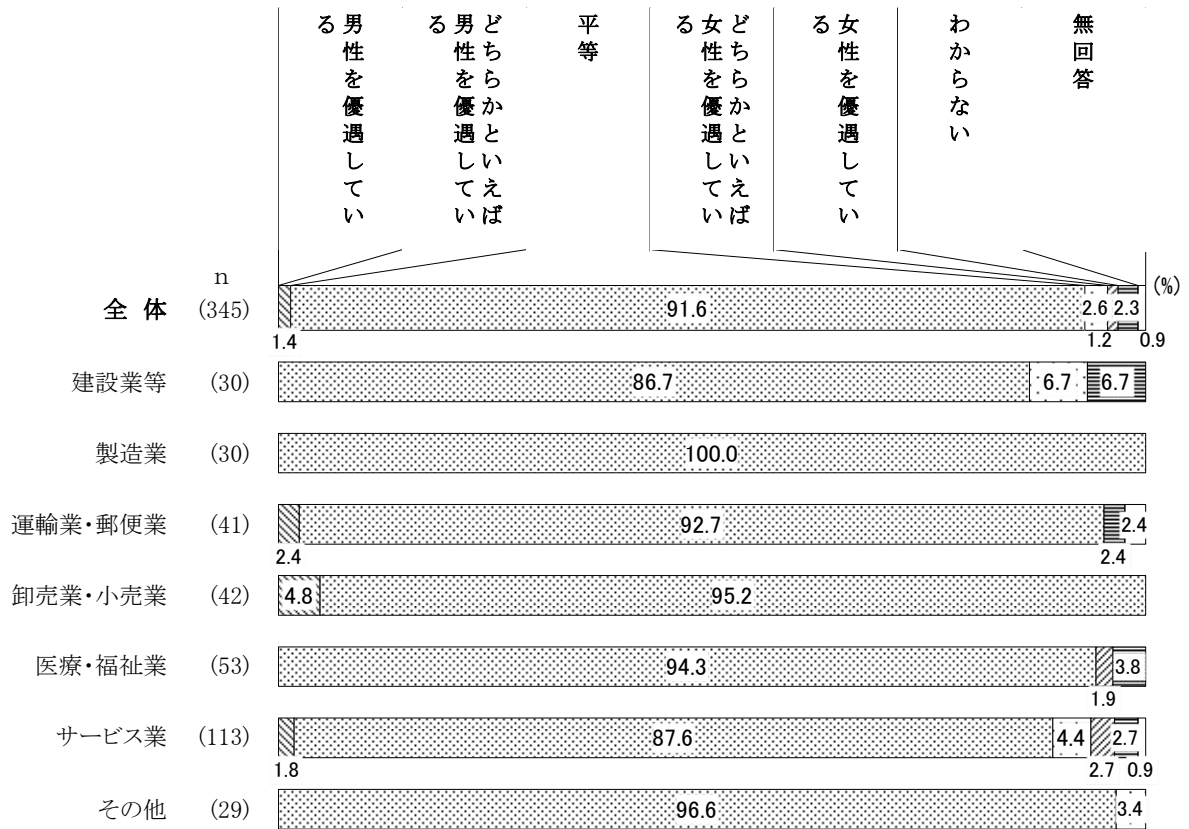


教育訓練や研修制度

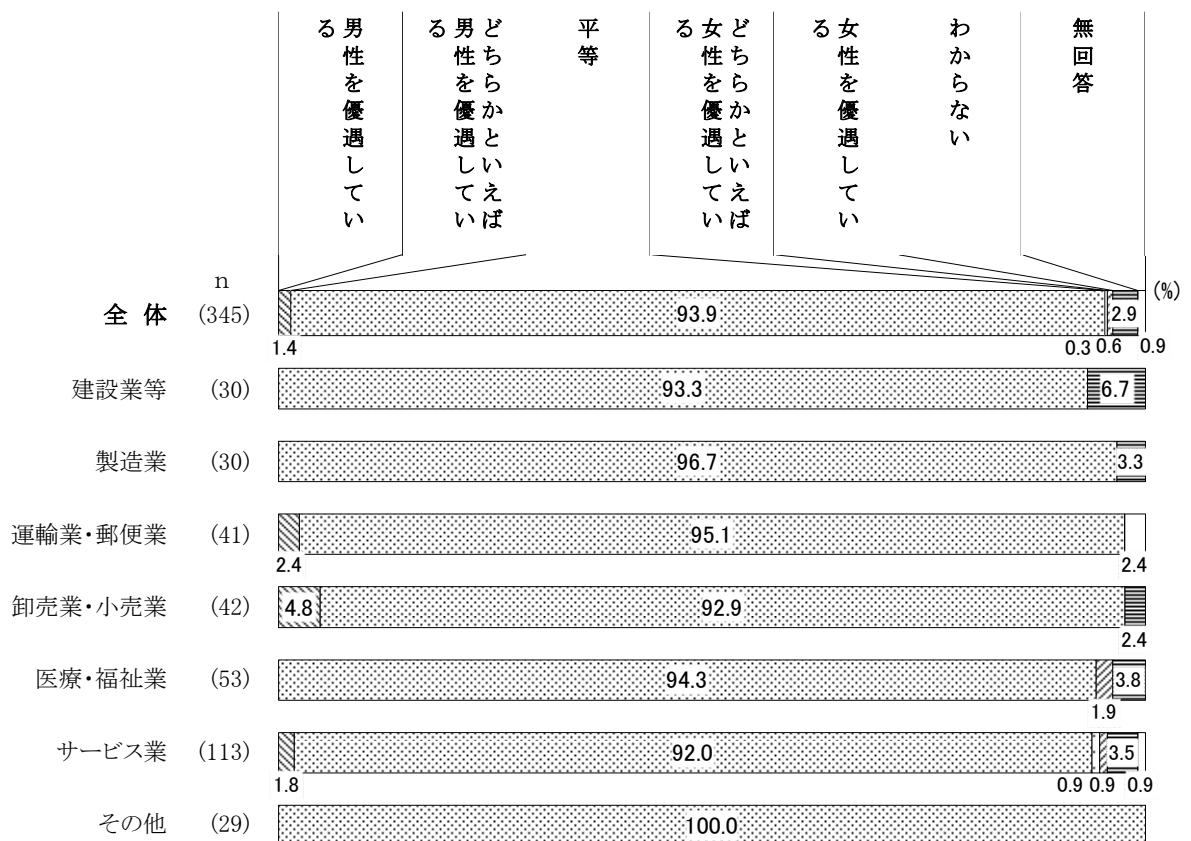


第4章 調査結果（事業所調査）

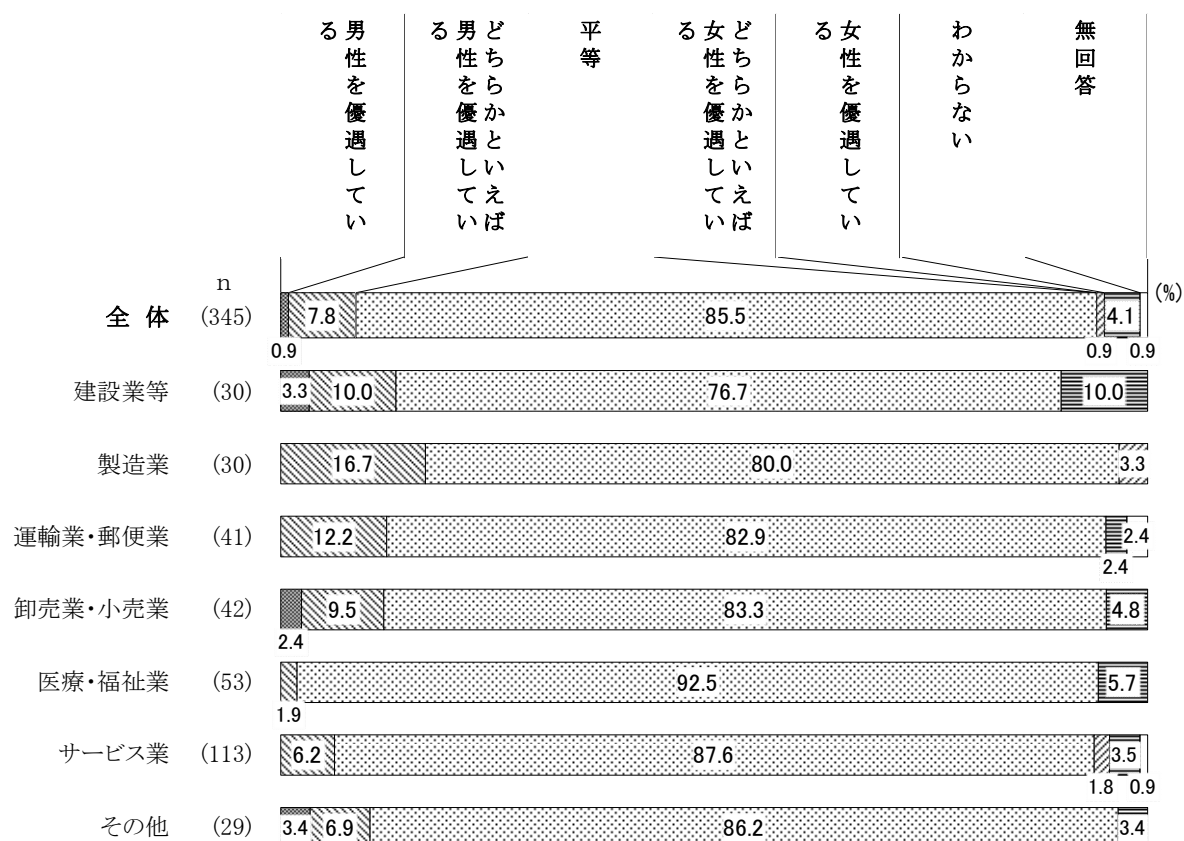
福利厚生



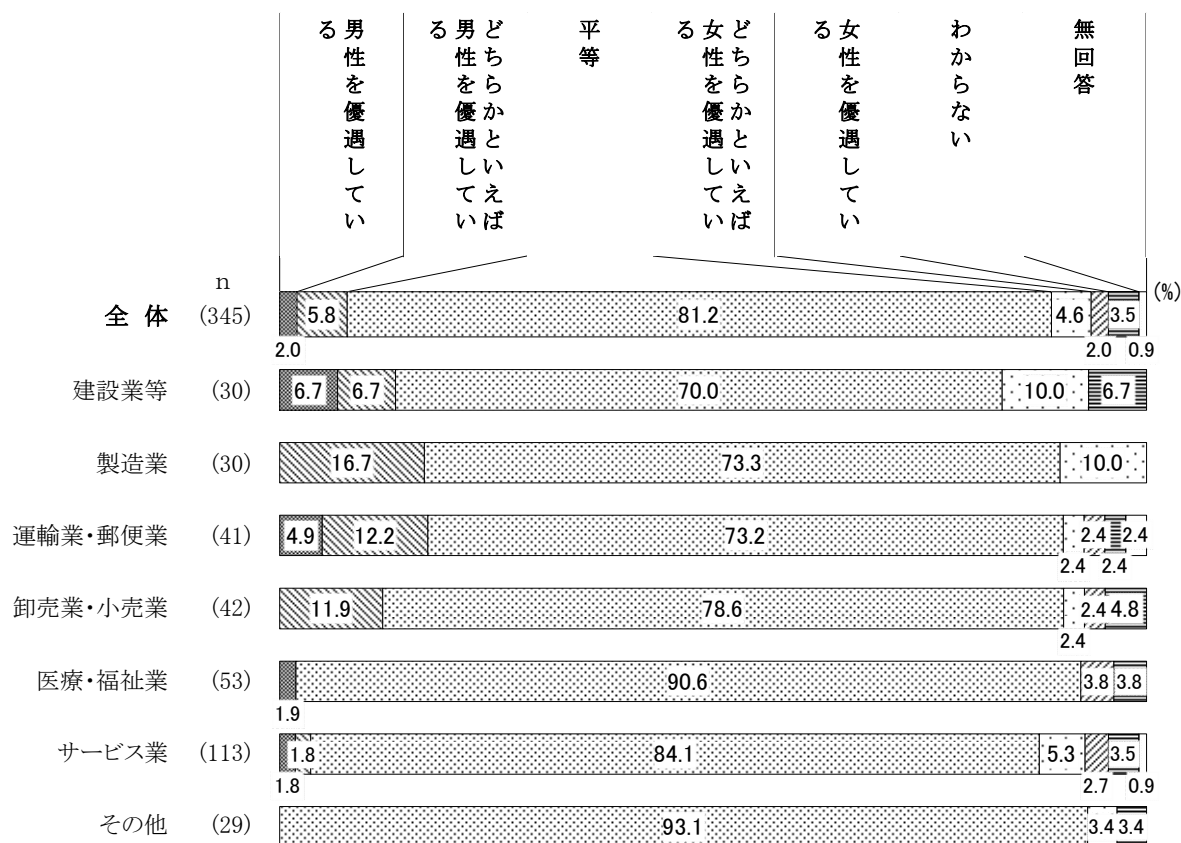
定年・退職・解雇



賃金



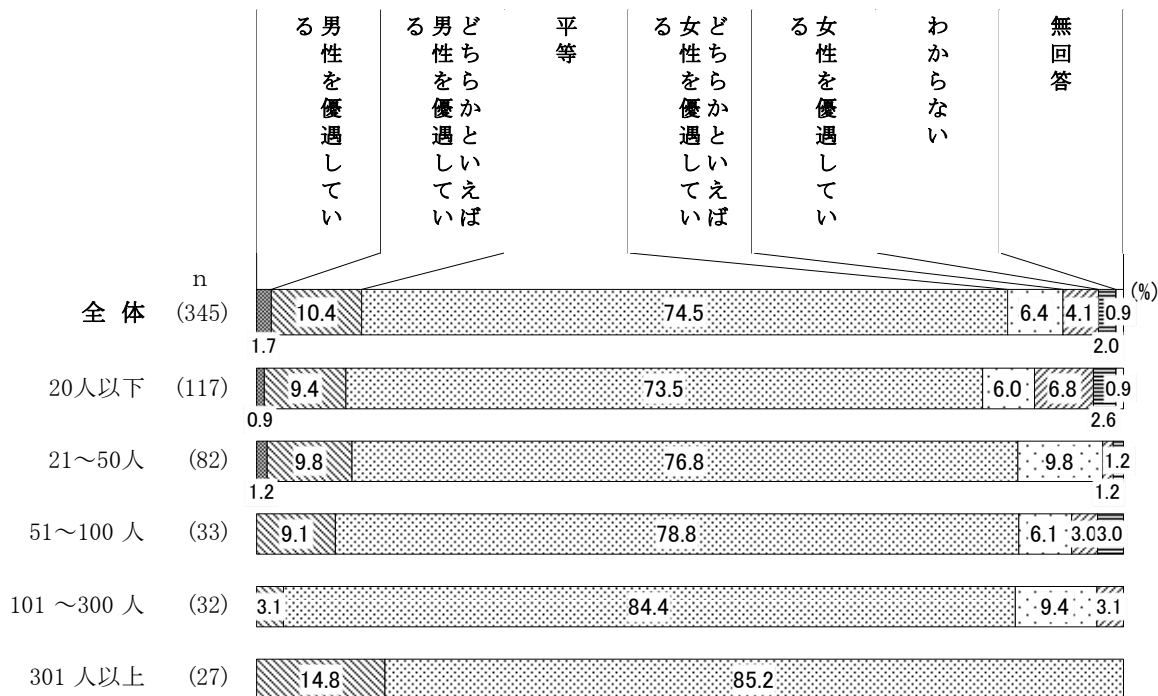
仕事の内容



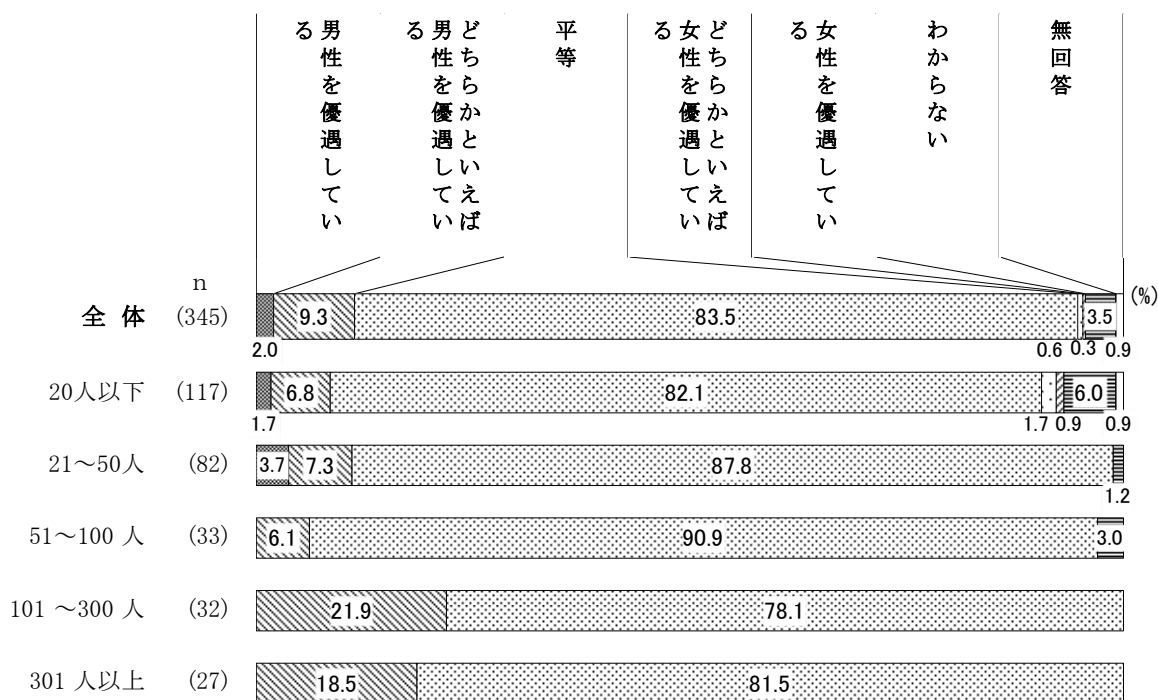
第4章 調査結果（事業所調査）

従業員規模別にみると、いずれの項目もすべての規模で「平等」が7割以上となっている。

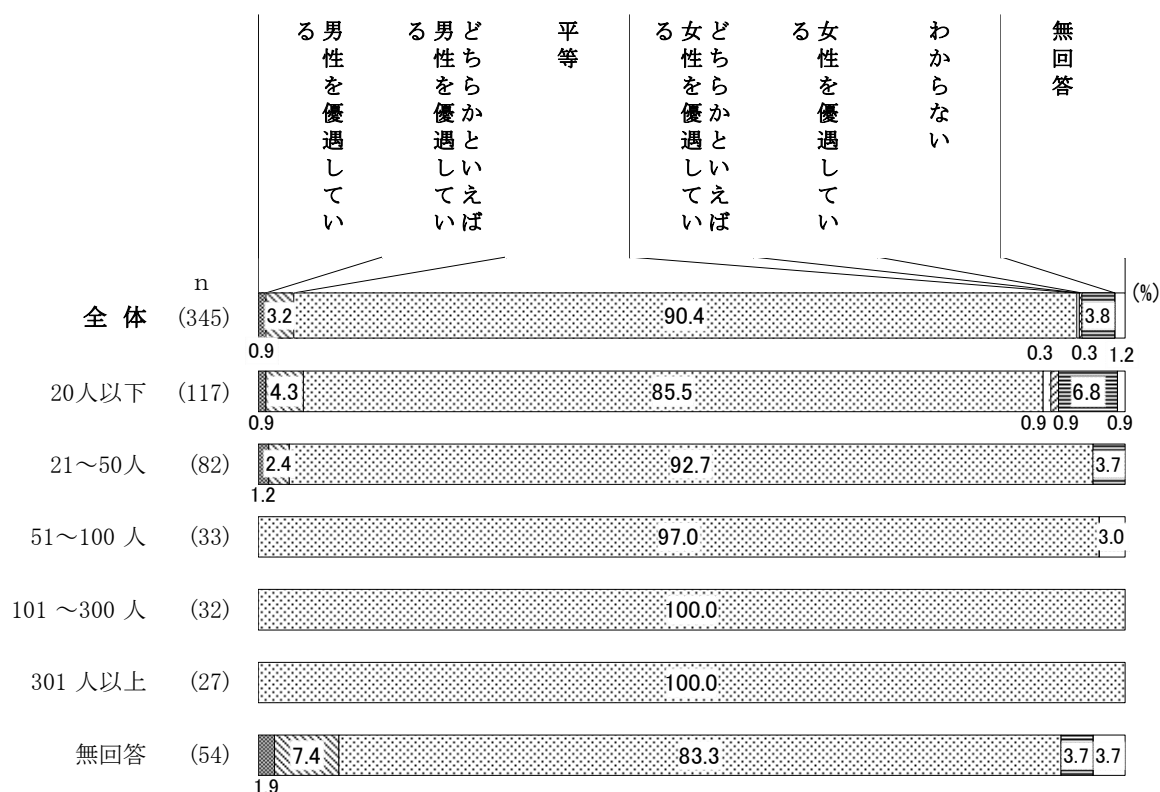
従業員規模別  
募集や採用の条件



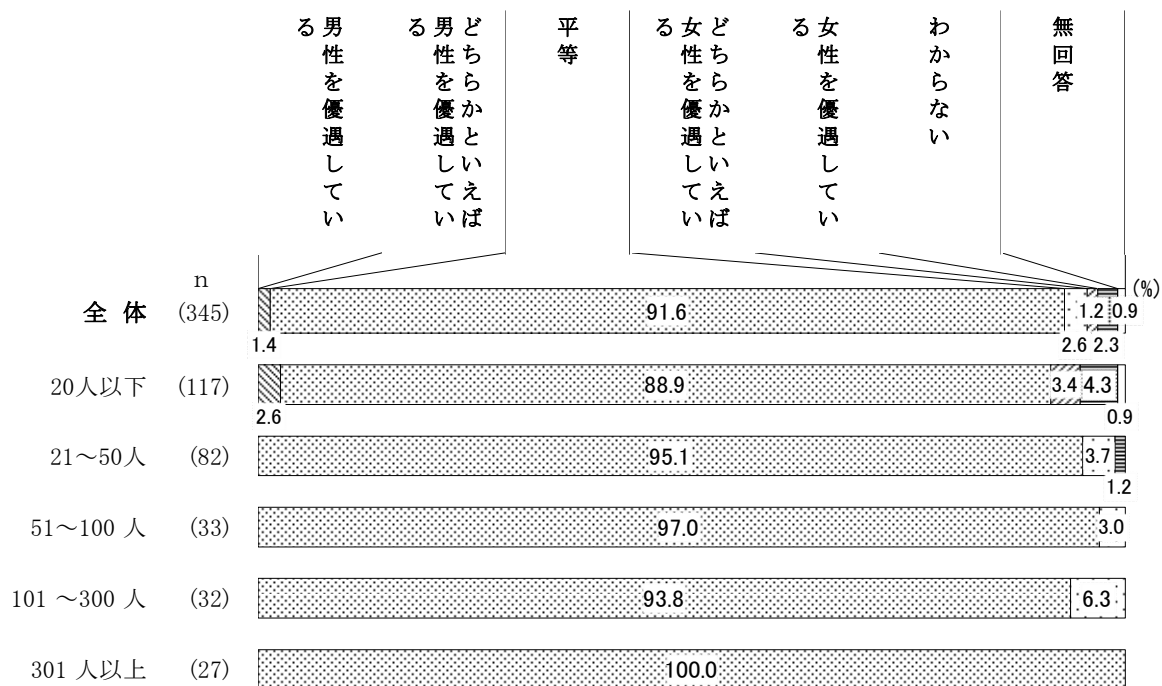
人事配置や昇進・昇格



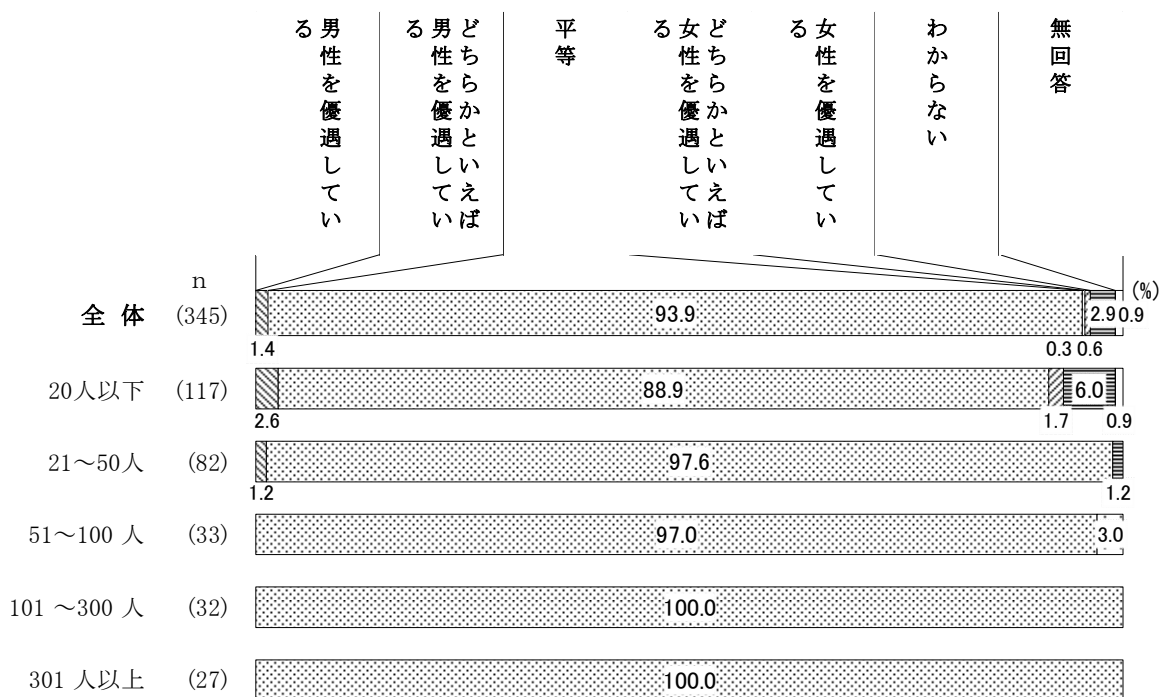
教育訓練や研修制度



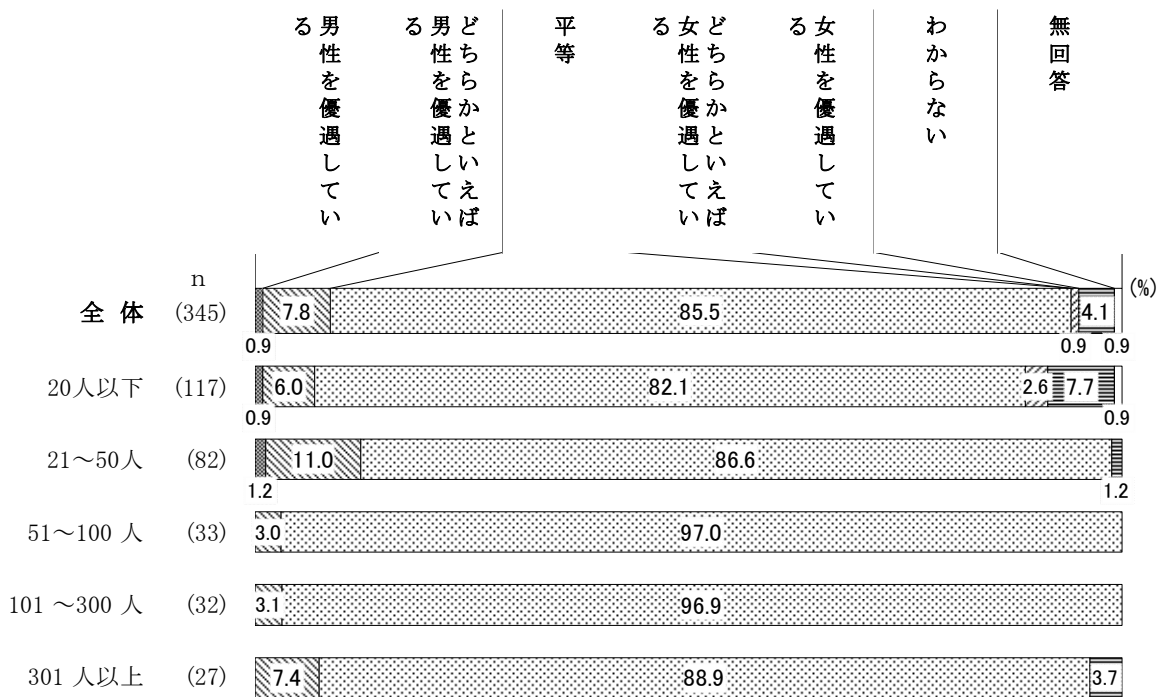
福利厚生



定年・退職・解雇

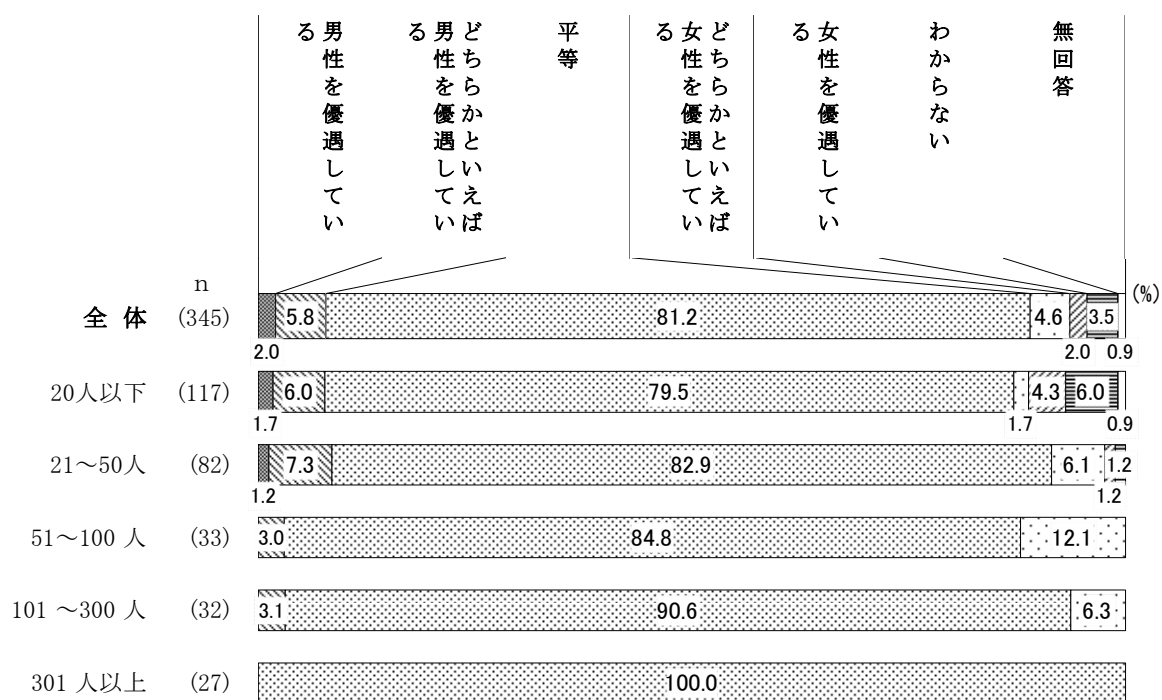


賃金





仕事の内容

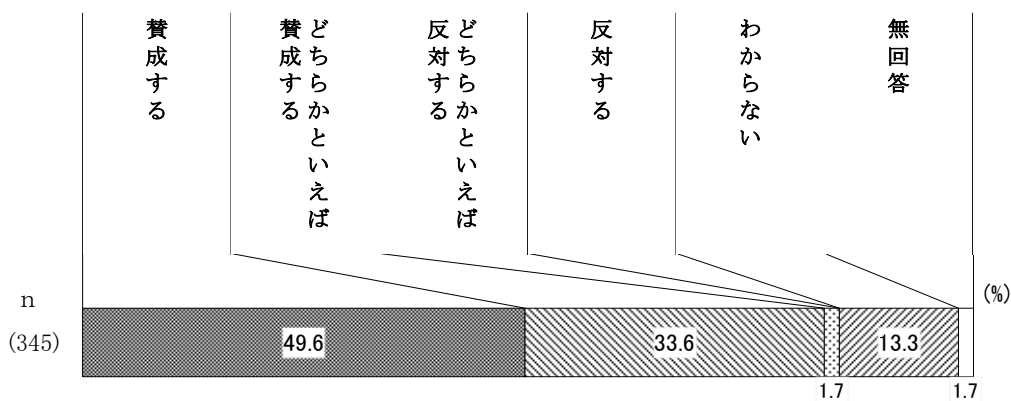


（3）ポジティブ・アクションについて

問4 貴事業所では、男女間の格差を解消するためのポジティブ・アクションを行うことについて、どのように思いますか。次の中からあてはまる番号を1つだけ選んでください。（〇は1つ）

**ポジティブ・アクション（積極的改善措置）**

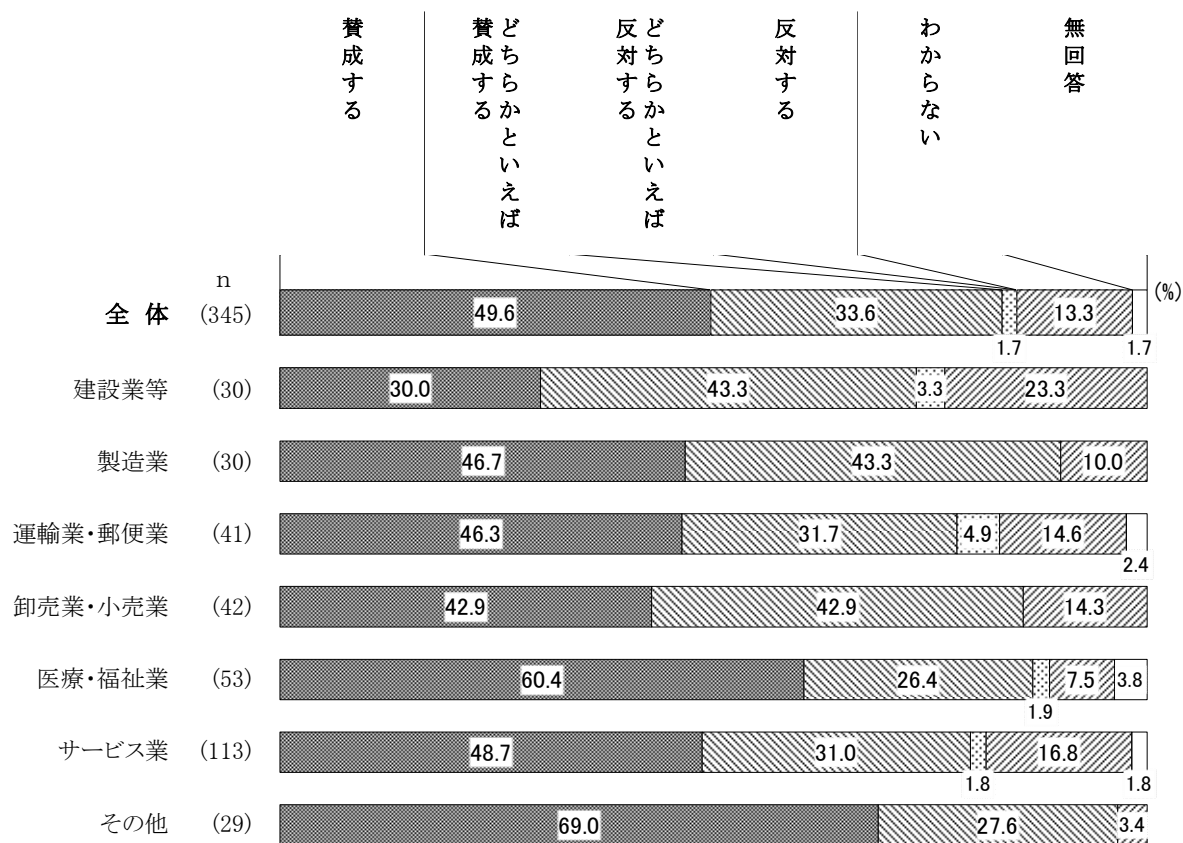
性別による固定的な役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組みのこと



男女間の格差を解消するためのポジティブ・アクションを行うことに「賛成する」は49.6%、「どちらかといえば賛成する」は33.6%で、両者をあわせた《賛成》は83.2%となっている。一方、《反対》（「反対する」と「どちらかといえば反対する」の計）は1.7%とわずかとなっている。

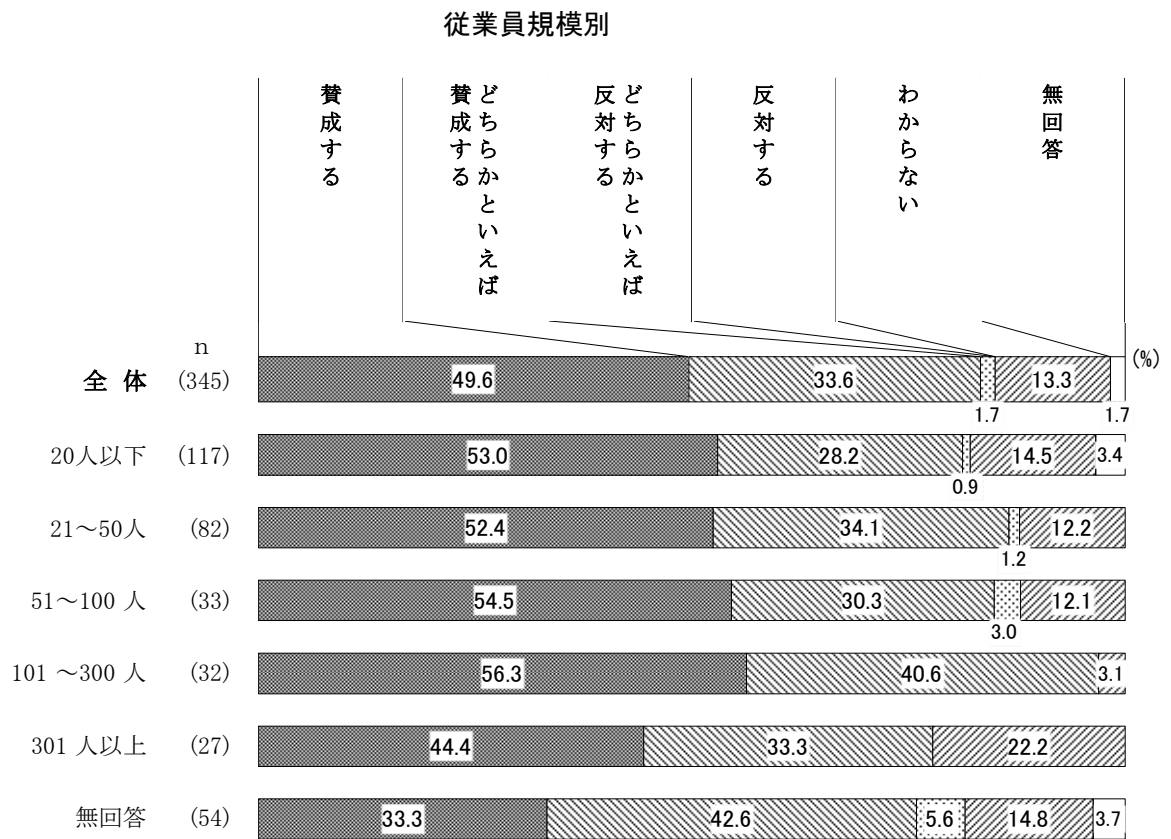
主な業種（7区分）別にみると、「賛成する」は医療・福祉業で60.4%となっている。《賛成》では、いずれの業種でも7割以上となっており、特に製造業では9割を占めている。

主な業種（7区分）別



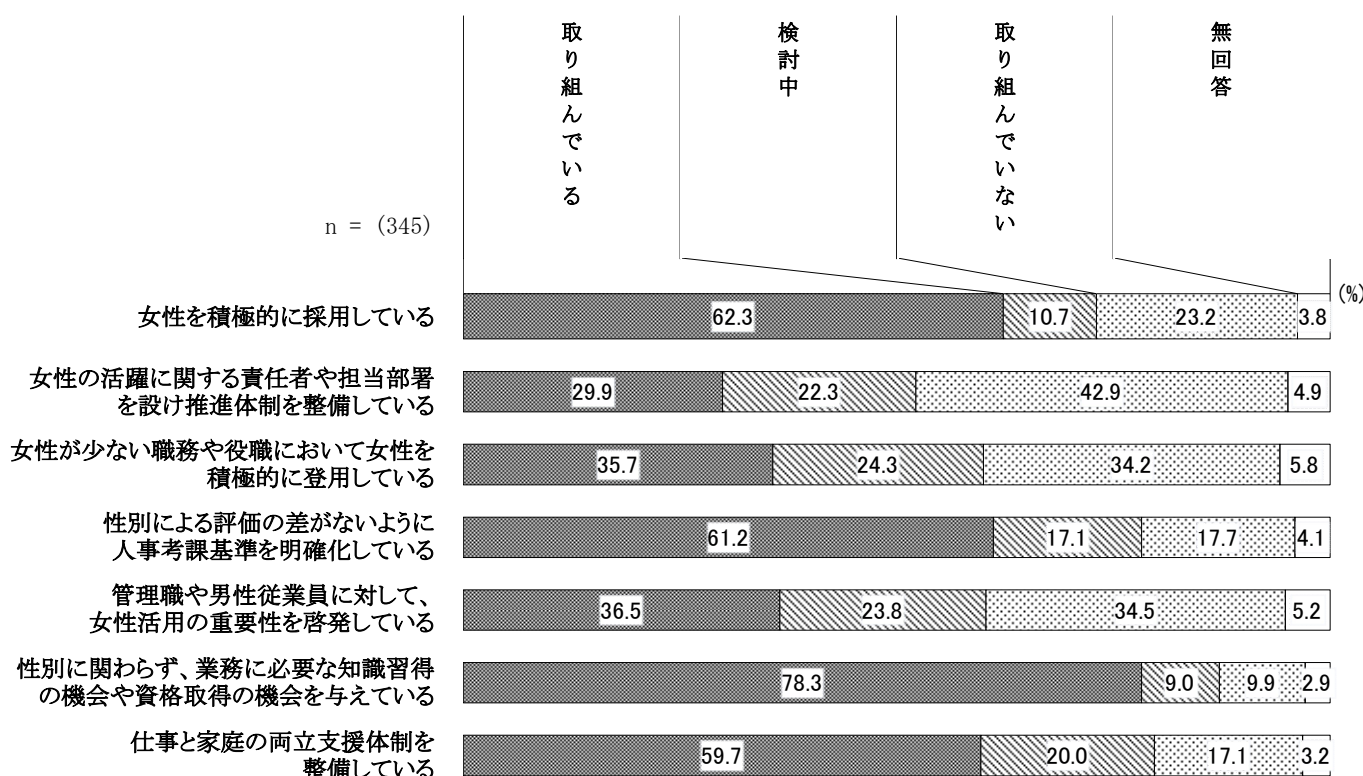
第4章 調査結果（事業所調査）

従業員規模別にみると、「賛成する」は300人以下の規模で5割台となっている。《賛成》ではいずれの規模でも7割以上となっており、特に101～300人では全数近くを占めている。



（4）女性の活躍について

問5 貴事業所では、業務において女性の活躍を積極的に進めていくために、何か取り組まれていることはありますか。それぞれあてはまる番号を1つだけ選んでください。  
 （○は1つずつ）  
 ※それ以外で他に取り組まれていることがありましたらお教えてください。



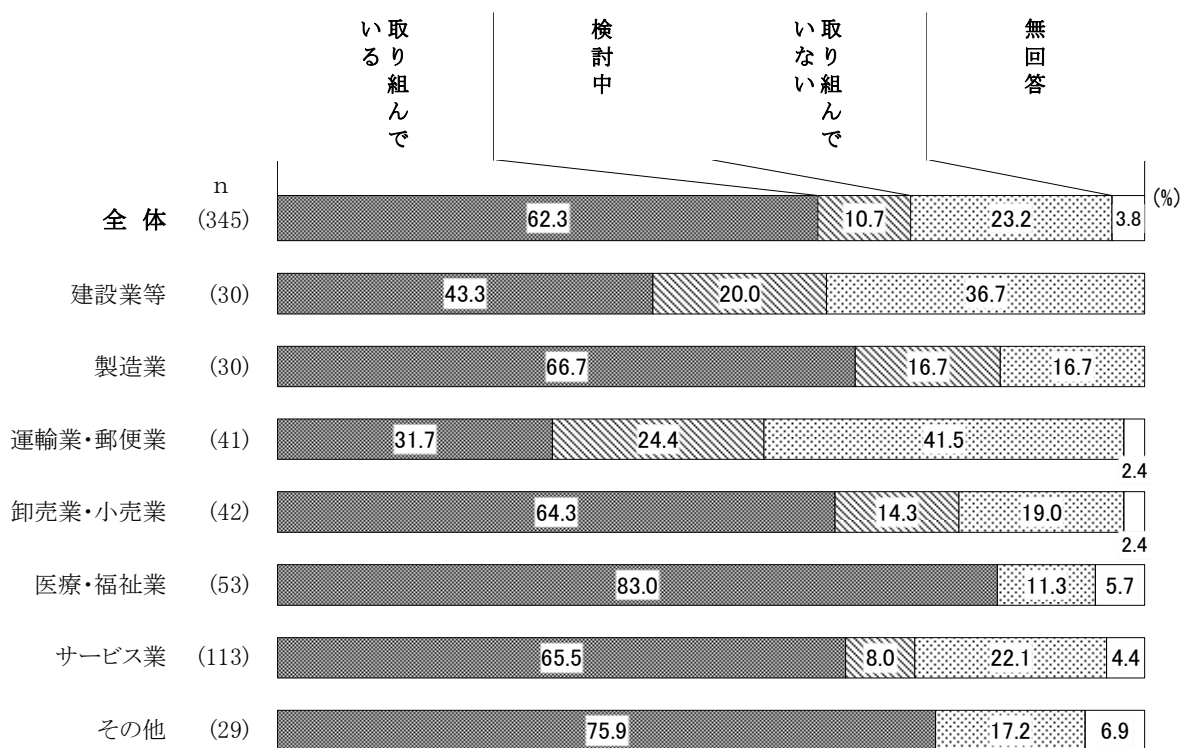
業務において女性の活躍を積極的に進めていくために「取り組んでいる」ことは、「性別に関わらず、業務に必要な知識習得の機会や資格取得の機会を与えている」が78.3%、「女性を積極的に採用している」、「性別による評価の差がないように人事考課基準を明確化している」、「仕事と家庭の両立支援体制を整備している」が6割前後となっている。一方、「取り組んでいない」は、「女性の活躍に関する責任者や担当部署を設け推進体制を整備している」が42.9%、「管理職や男性従業員に対して、女性活用の重要性を啓発している」、「女性が少ない職務や役職において女性を積極的に登用している」が3割台となっている。

また、これら以外の取り組みとして記載いただいたものでは、資格取得のための支援、人事考課制度の導入、能力の重視、柔軟な勤務体制、子どものいる女性のための環境（学習塾、保育所等）整備などがあげられている。

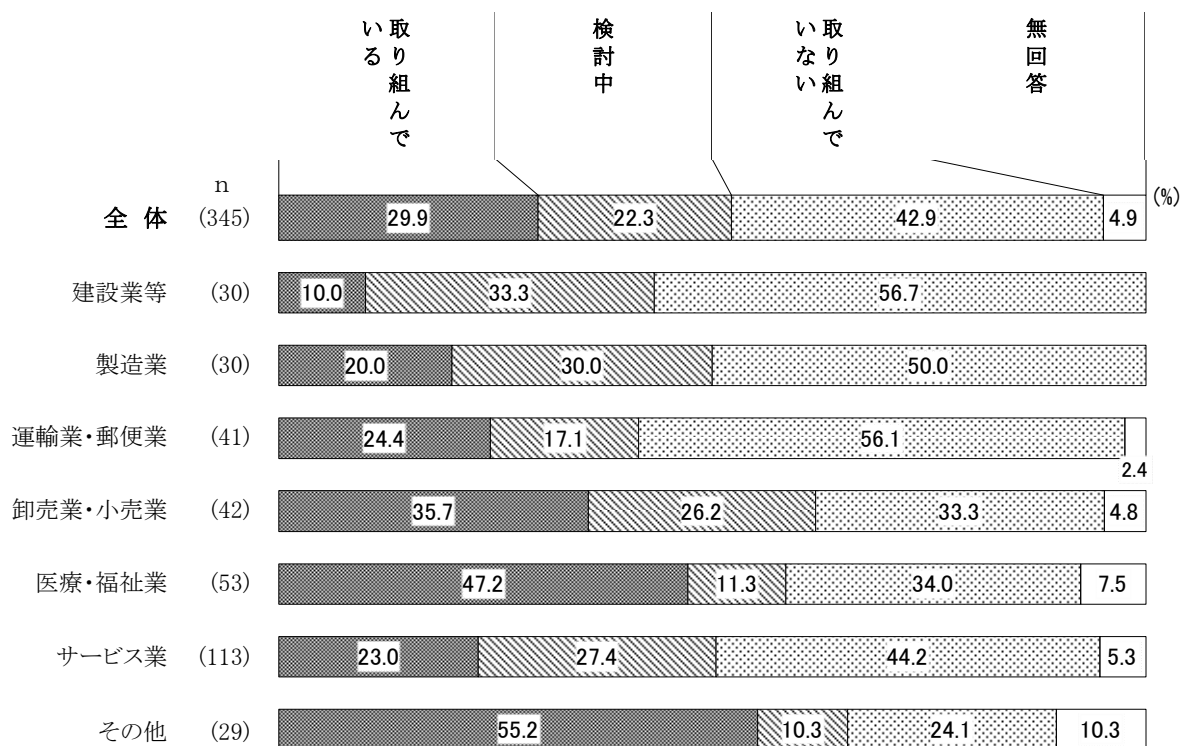
第4章 調査結果（事業所調査）

主な業種（7区分）別にみると、「取り組んでいる」は、すべての業種で“性別に関わらず、業務に必要な知識習得の機会や資格取得の機会を与えている”が6割以上、また、建設業等を除くすべての業種では“性別による評価の差がないように人事考課基準を明確化している”と“仕事と家庭の両立支援体制を整備している”が5割以上、製造業、卸売業・小売業、医療・福祉業、サービス業、その他では“女性を積極的に採用している”が6割以上となっている。一方、「取り組んでいない」は、建設業等、製造業、運輸業・郵便業で“女性の活躍に関する責任者や担当部署を設け推進体制を整備している”が5割台となっており、建設業等はその他の項目でみても、未着手の項目が多く、特に“女性が少ない職務や役職において女性を積極的に登用している”や“管理職や男性従業員に対して、女性活用の重要性を啓発している”では5割台となっている。

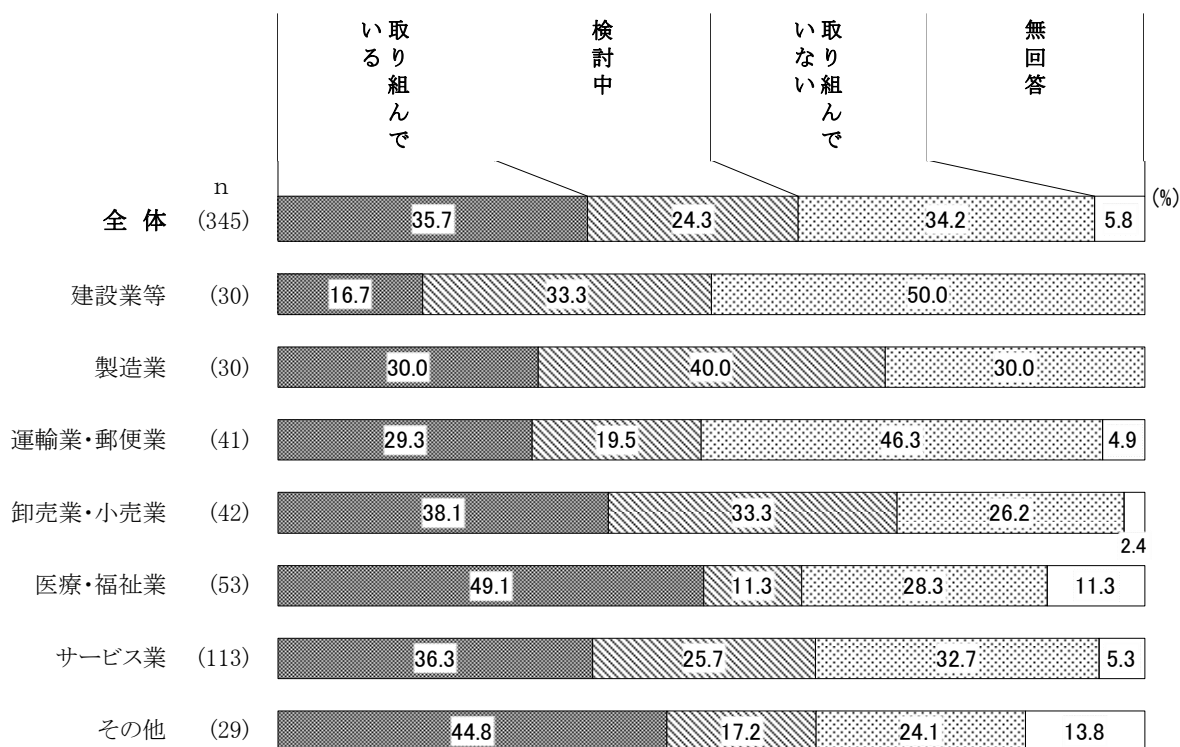
主な業種（7区分）別  
女性を積極的に採用している



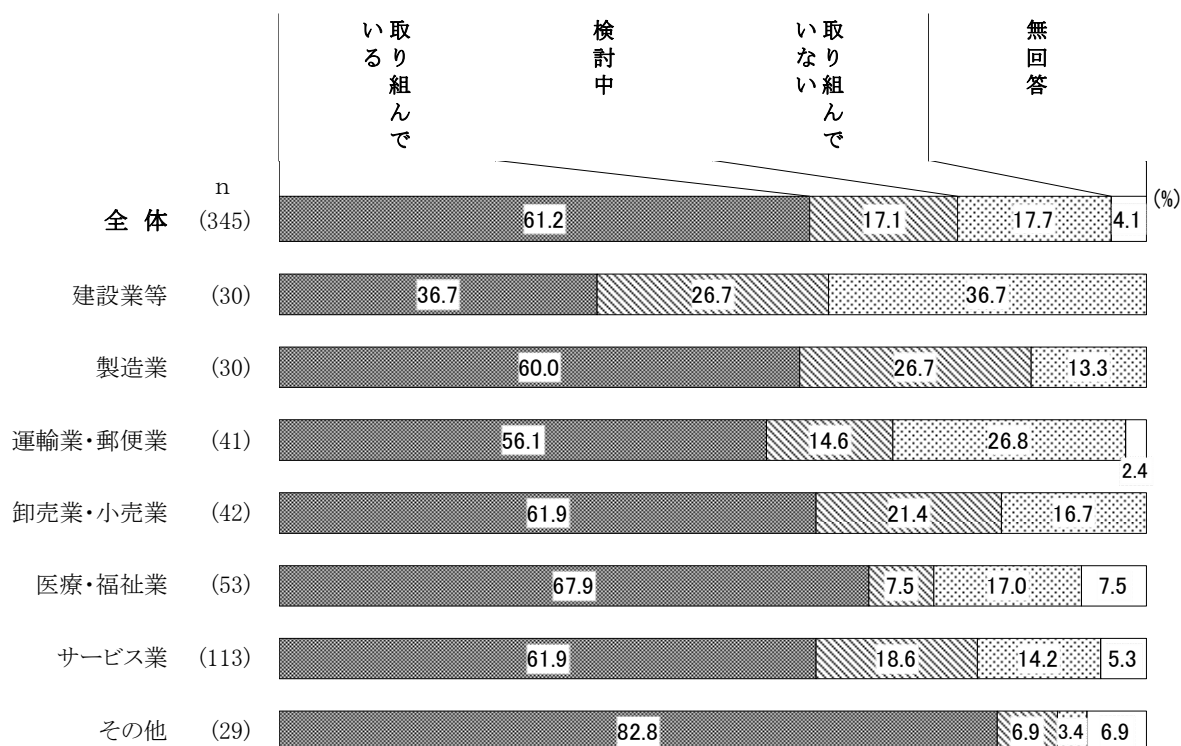
女性の活躍に関する責任者や担当部署を設け推進体制を整備している



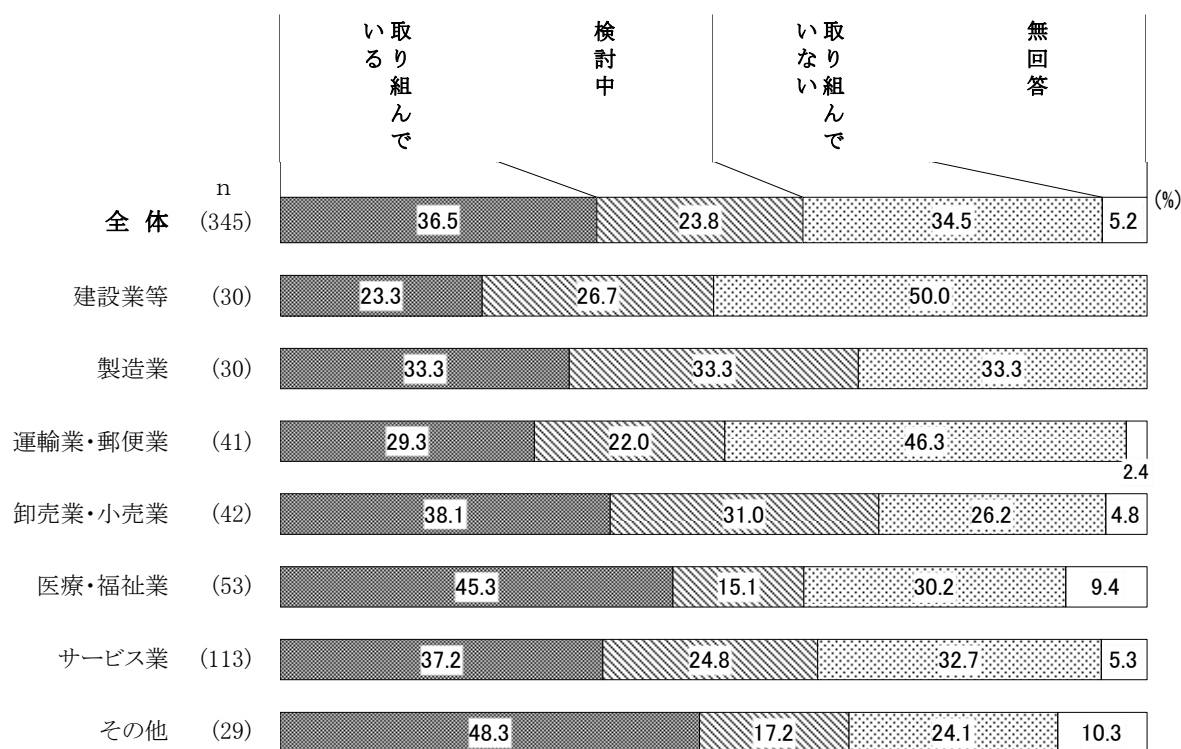
女性が少ない職務や役職において女性を積極的に登用している



性別による評価の差がないように人事考課基準を明確化している

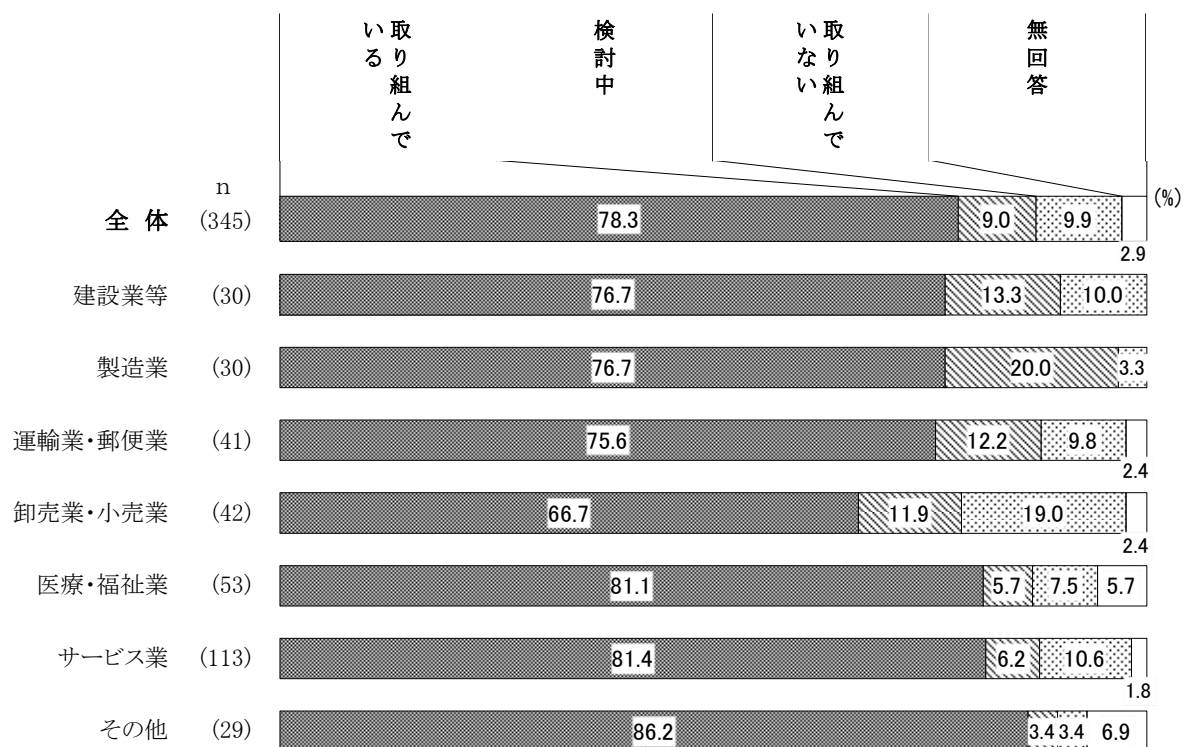


管理職や男性従業員に対して、女性活用の重要性を啓発している

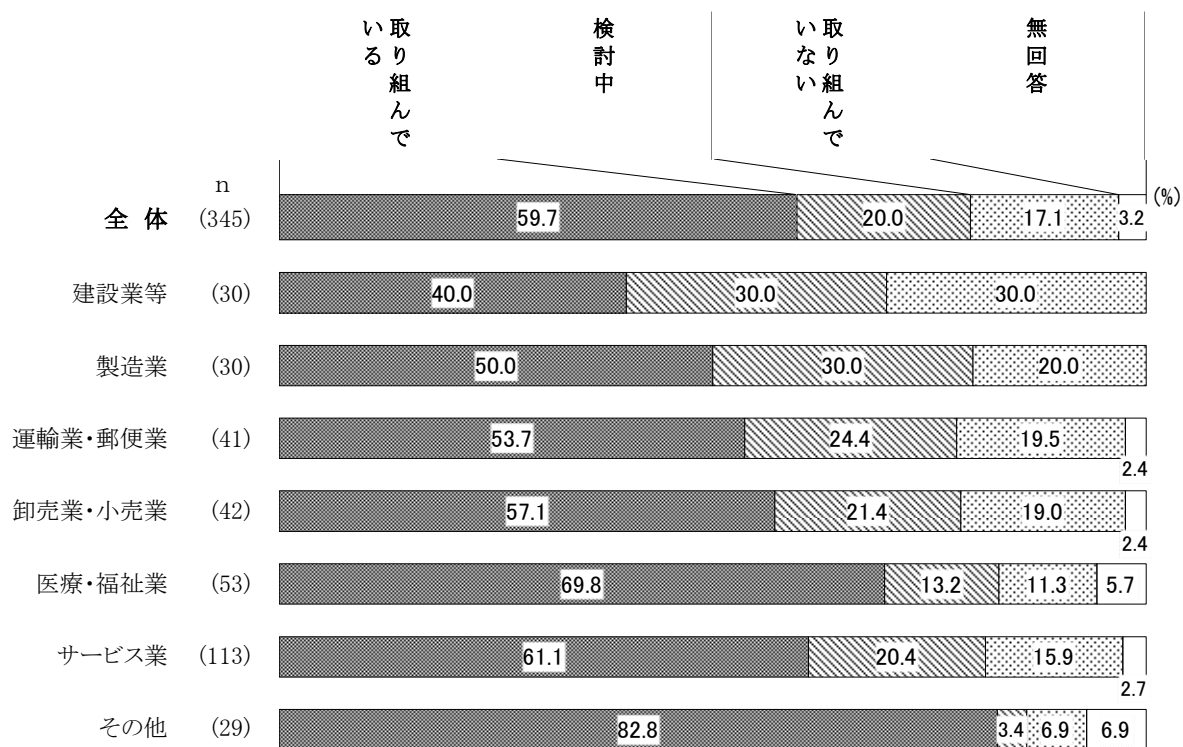




性別に関わらず、業務に必要な知識習得の機会や資格取得の機会を与えている



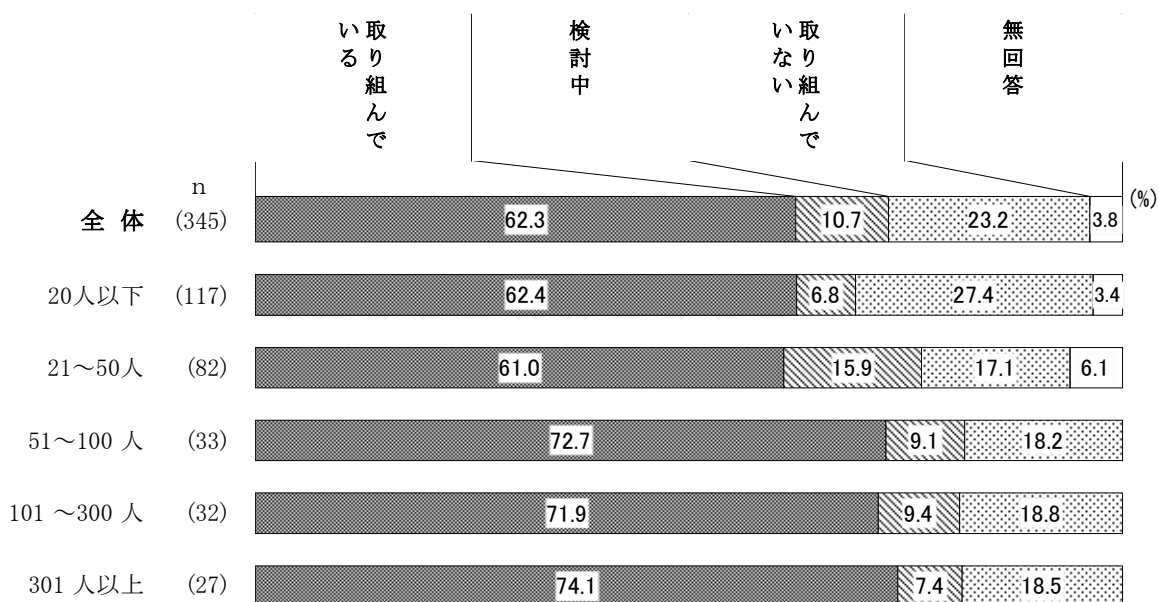
仕事と家庭の両立支援体制を整備している



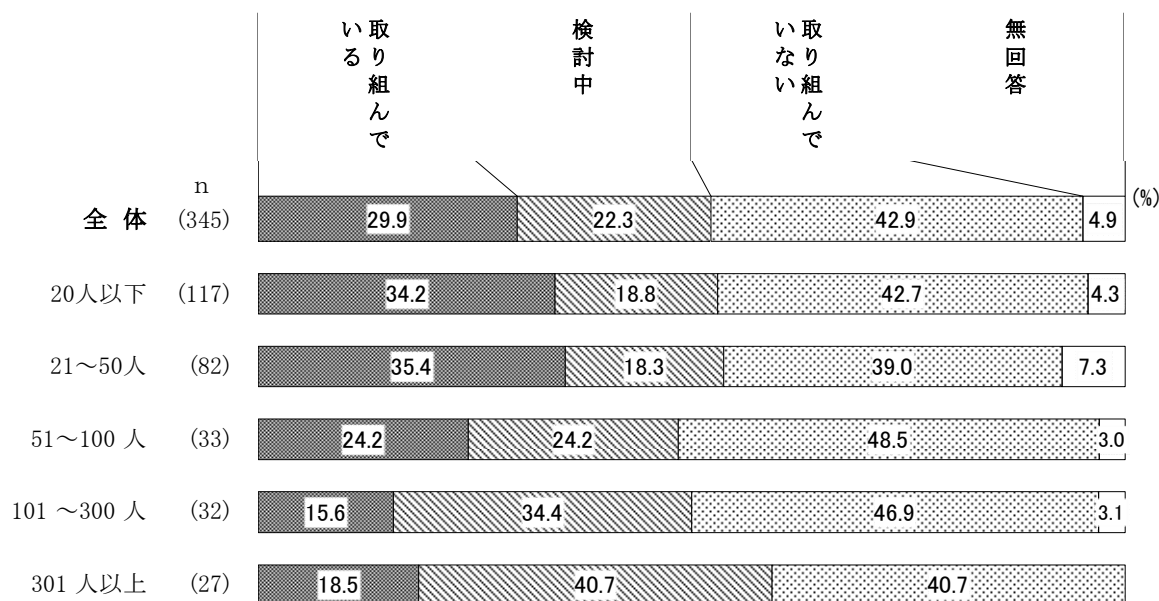
第4章 調査結果（事業所調査）

従業員規模別にみると、「取り組んでいる」は、すべての規模で“性別に関わらず、業務に必要な知識習得の機会や資格取得の機会を与えている”が7割以上、“女性を積極的に採用している”が6割以上、“性別による評価の差がないように人事考課基準を明確化している”、“仕事と家庭の両立支援体制を整備している”が5割以上、“女性が少ない職務や役職において女性を積極的に登用している”が3割以上となっている。また、「取り組んでいない」は、多くの規模で“女性の活躍に関する責任者や担当部署を設け推進体制を整備している”が4割台、いずれの規模でも“管理職や男性従業員に対して、女性活用の重要性を啓発している”が3割台と比較的多くなっている。

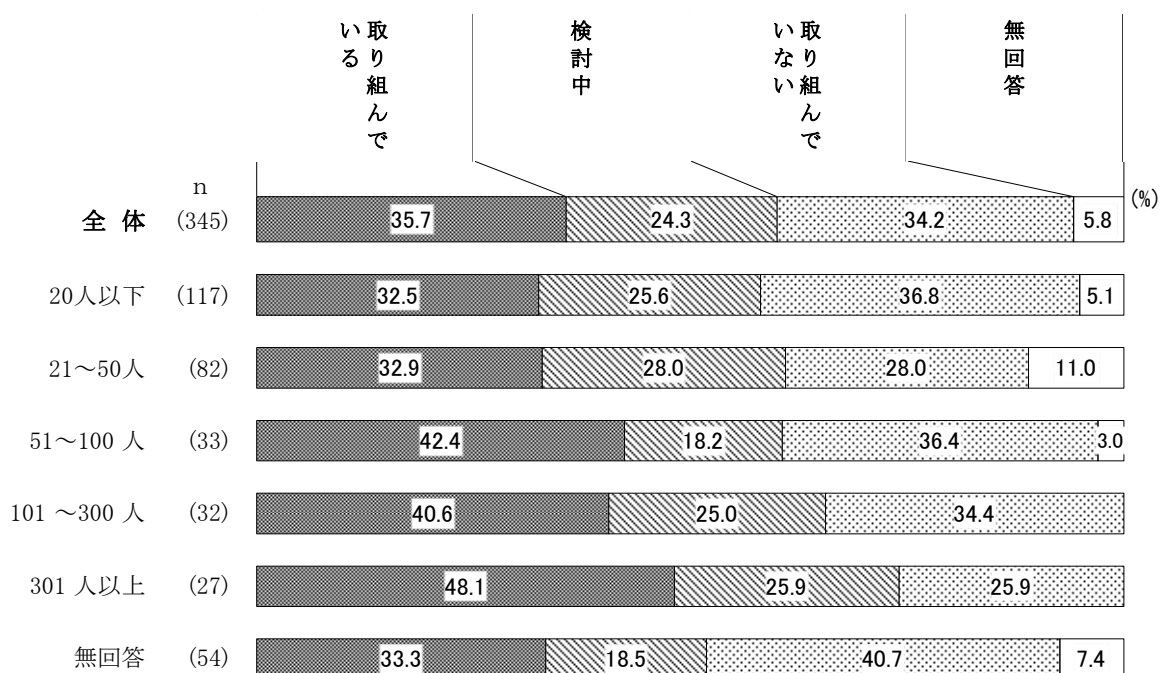
従業員規模別  
女性を積極的に採用している



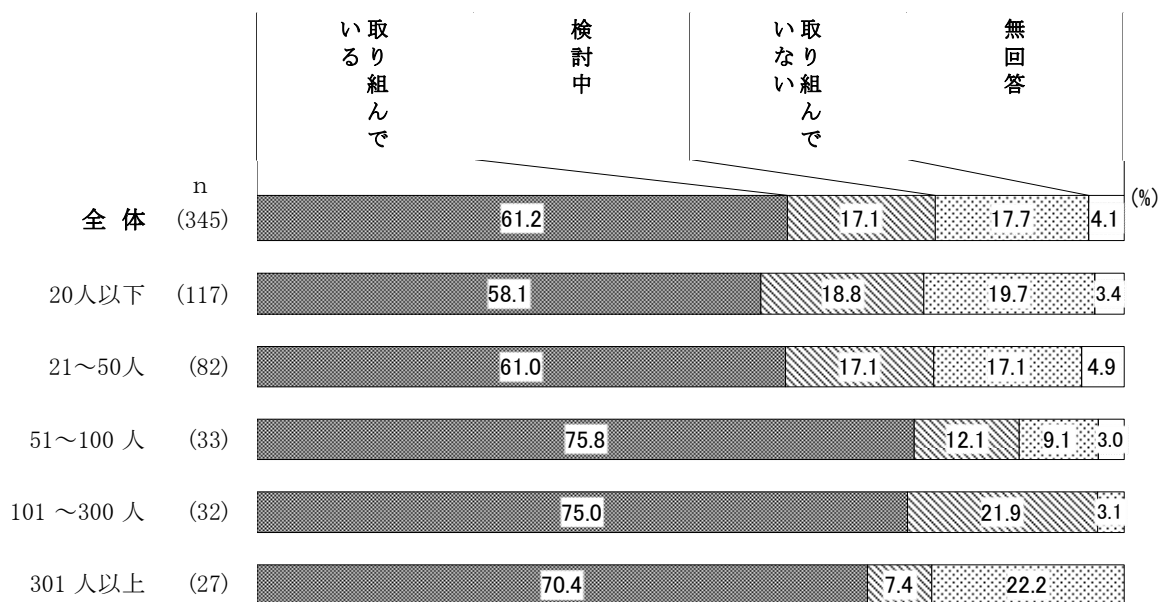
女性の活躍に関する責任者や担当部署を設け推進体制を整備している



女性が少ない職務や役職において女性を積極的に登用している

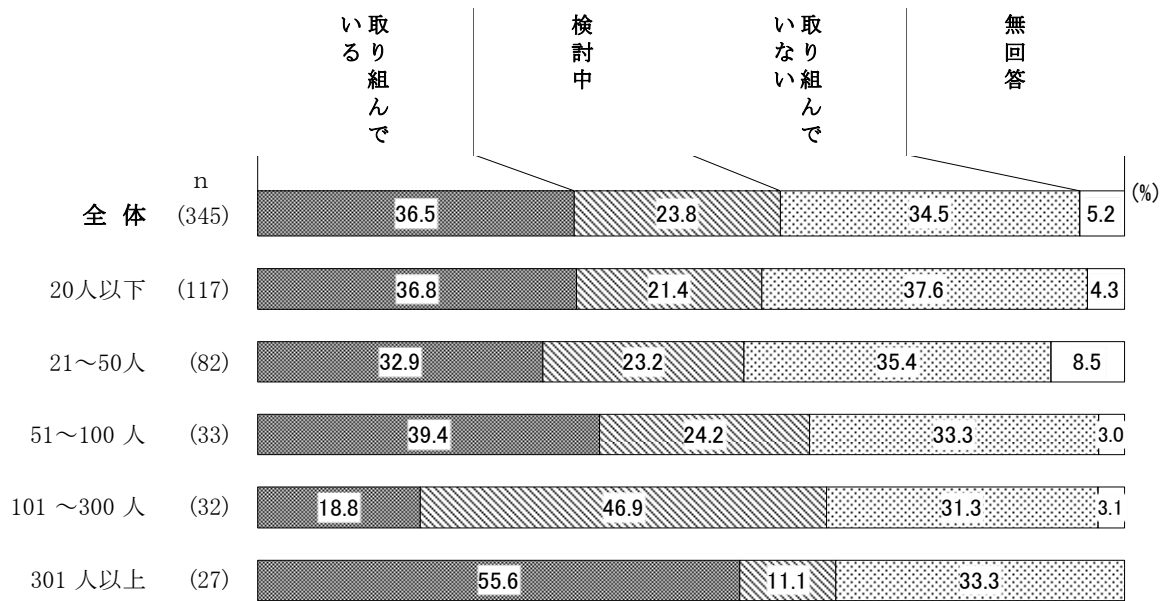


性別による評価の差がないように人事考課基準を明確化している

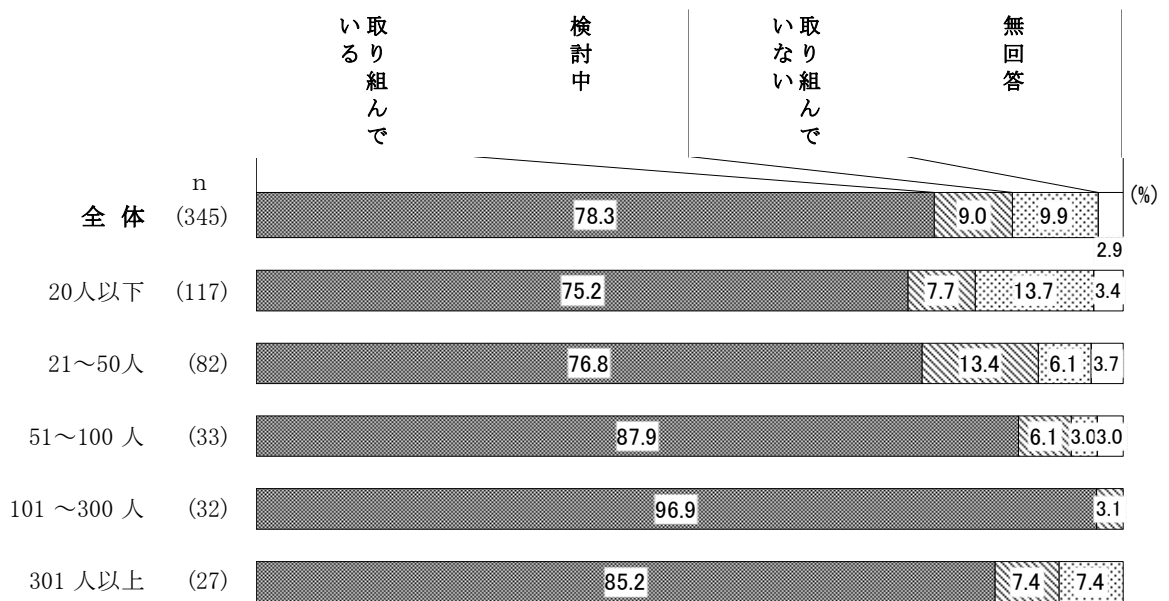


第4章 調査結果（事業所調査）

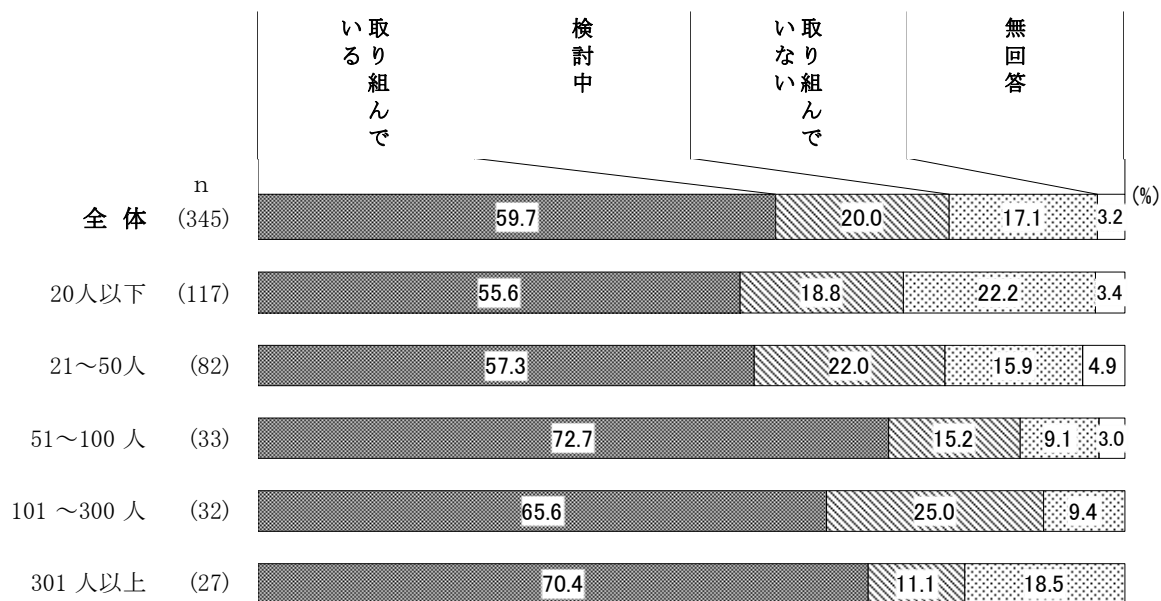
管理職や男性従業員に対して、女性活用の重要性を啓発している



性別に関わらず、業務に必要な知識習得の機会や資格取得の機会を与えている



仕事と家庭の両立支援体制を整備している



### 3. ワーク・ライフ・バランス

#### (1) ワーク・ライフ・バランスの取組み

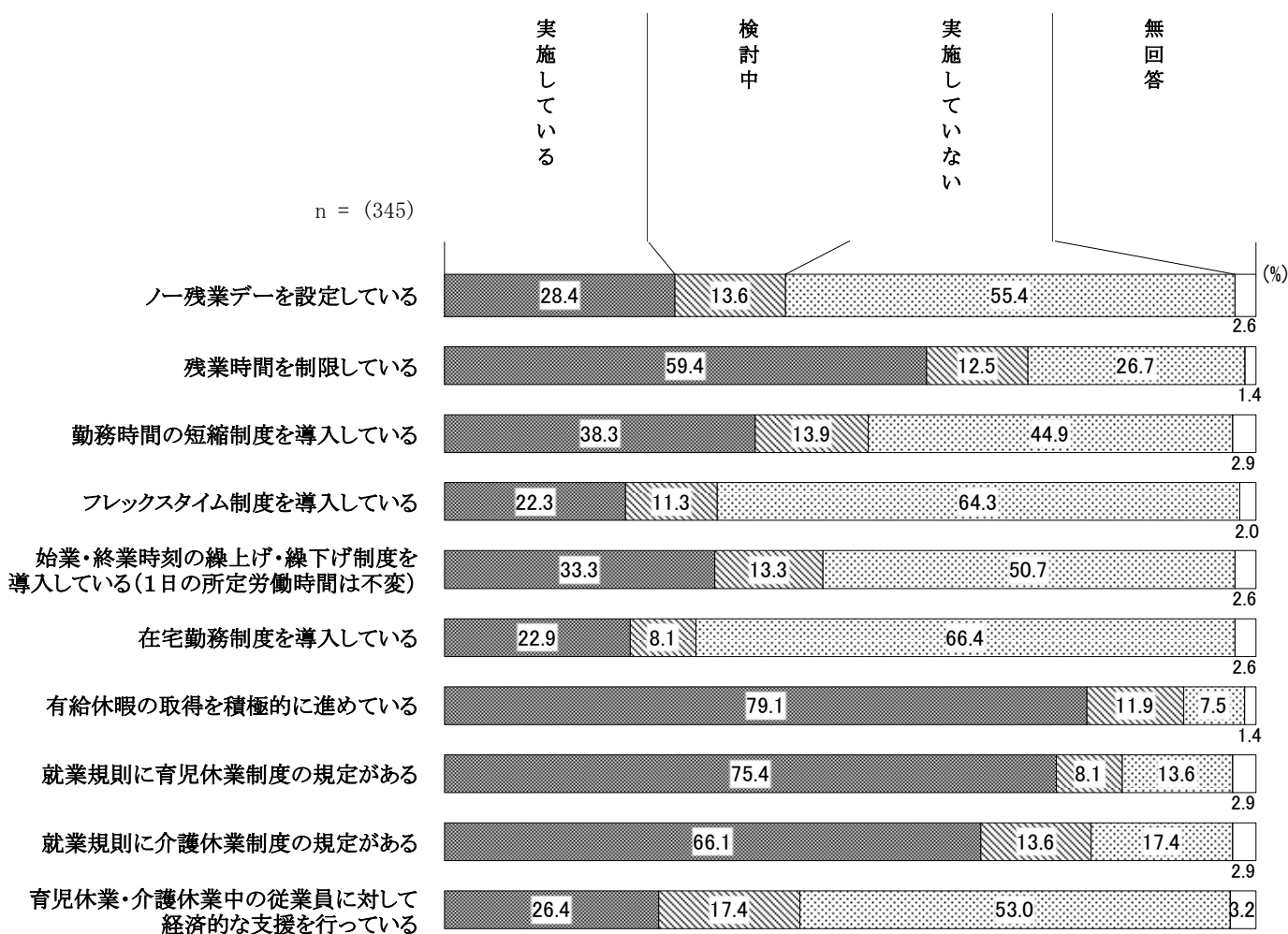
問6 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを進めていくために、どのような取組みを実施していますか。それぞれあてはまる番号を1つだけ選んでください。

(○は1つずつ)

※それ以外で他に取組まれていることがありましたらお教えてください。

#### ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現した社会とは、個人が、仕事と家庭生活や余暇、地域活動、自己啓発などの個人的生活とのバランスを保ち、仕事と私生活のいずれも犠牲にすることなく実現を目指す社会のことをいいます。



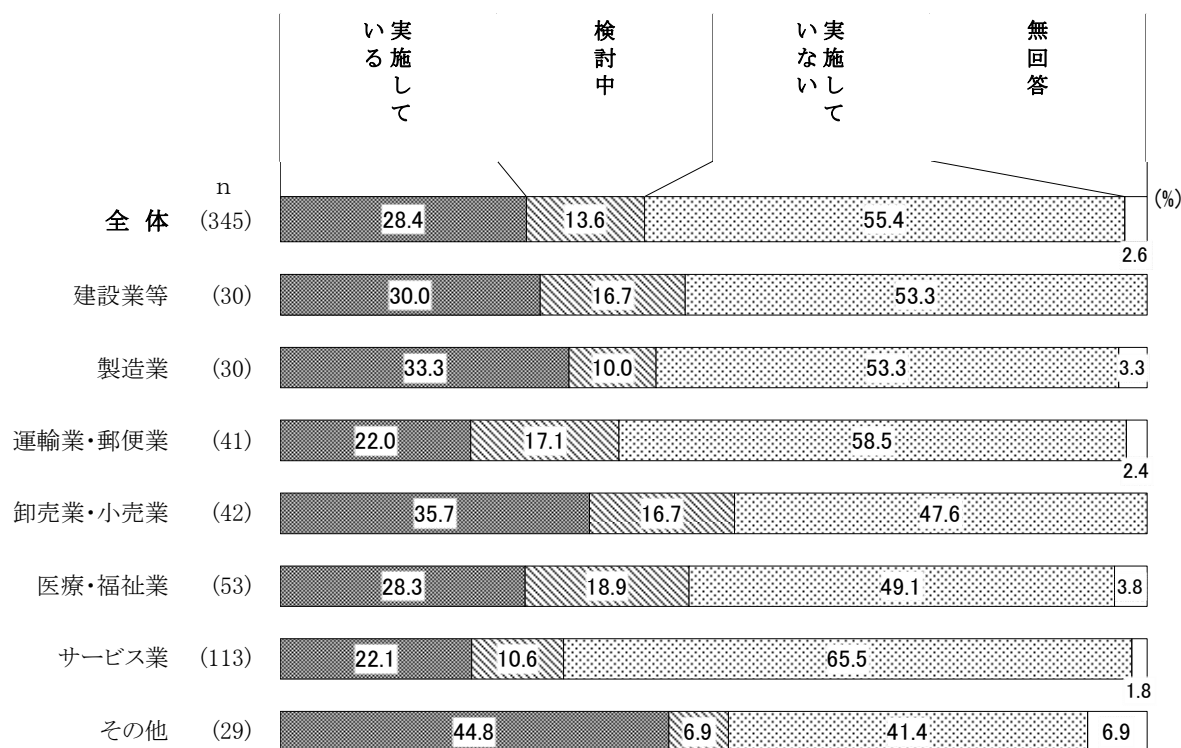
ワーク・ライフ・バランスを進めていくために「実施している」は、“有給休暇の取得を積極的に進めている”が79.1%、“就業規則に育児休業制度の規定がある”が75.4%と7割台を占め、“就業規則に介護休業制度の規定がある”が66.1%、“残業時間を制限している”が59.4%となっている。一方、「実施していない」は、“在宅勤務制度を導入している”、“フレックスタイム制度を導入している”が6割台、“ノー残業デーを設定している”、“育児休業・介護休業

中の従業員に対して経済的な支援を行っている”、“始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度を導入している（1日の所定労働時間は不変）”が5割台となっている。

また、これら以外の取り組みとして記載いただいたものでは、残業ゼロ、育児短時間勤務などがあげられている。

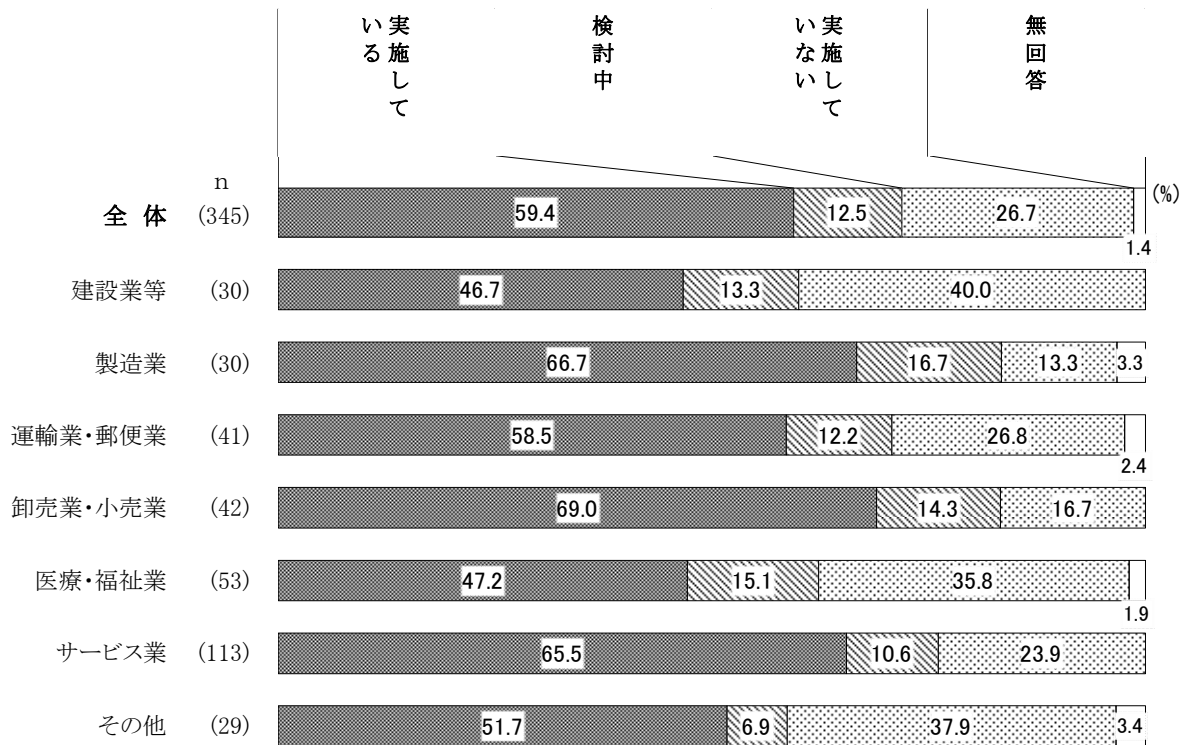
主な業種（7区分）別にみると、いずれの業種でも「実施している」は、“有給休暇の取得を積極的に進めている”が7割以上、“就業規則に育児休業制度の規定がある”が6割以上、“就業規則に介護休業制度の規定がある”5割以上となっている。「実施している」はこの他、製造業、運輸業・郵便業で“勤務時間の短縮制度を導入している”、“始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ制度を導入している（1日の所定労働時間は不変）”、“在宅勤務制度を導入している”が他の業種より多くなっている。一方、「実施していない」は“在宅勤務制度を導入している”と“フレックスタイム制度を導入している”でいずれの業種でも5割以上と多く、特に“在宅勤務制度を導入している”では卸売業・小売業が90.5%を占めている。「実施していない」はこの他、“育児休業・介護休業中の従業員に対して経済的な支援を行っている”がいずれの企業でも4割以上となっている。

主な業種（7区分）別  
ノー残業デーを設定している

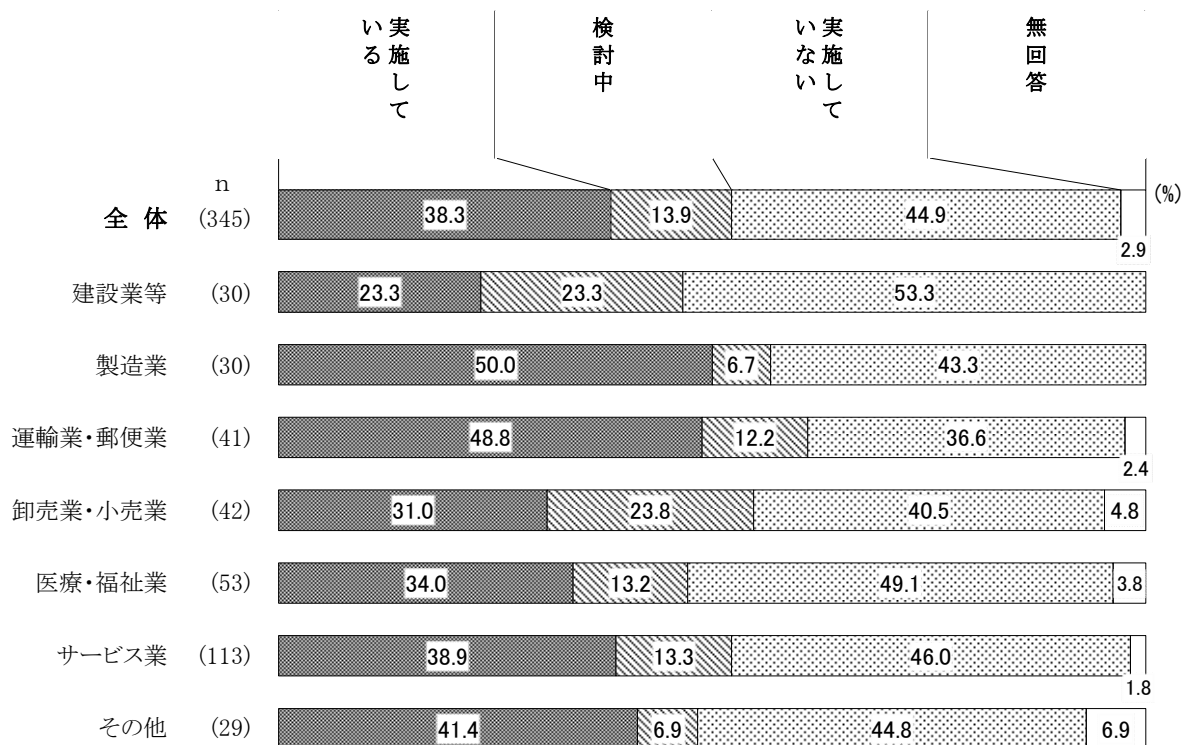


第4章 調査結果（事業所調査）

残業時間を制限している

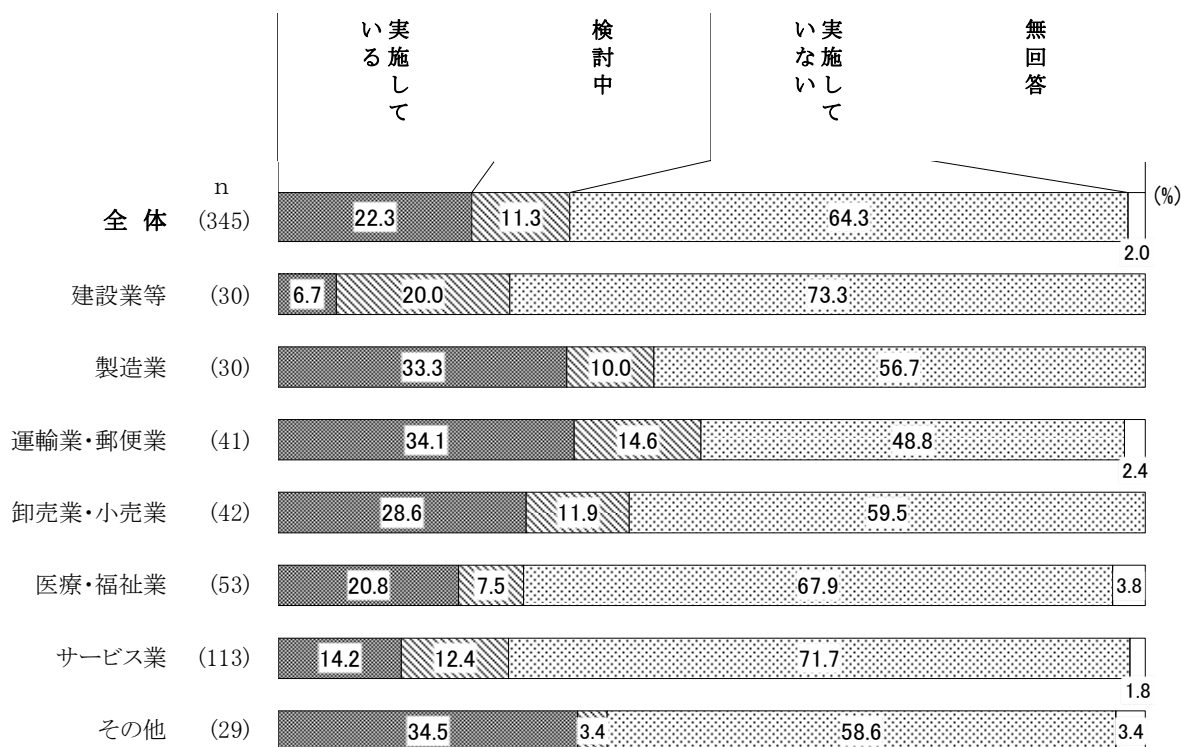


勤務時間の短縮制度を導入している

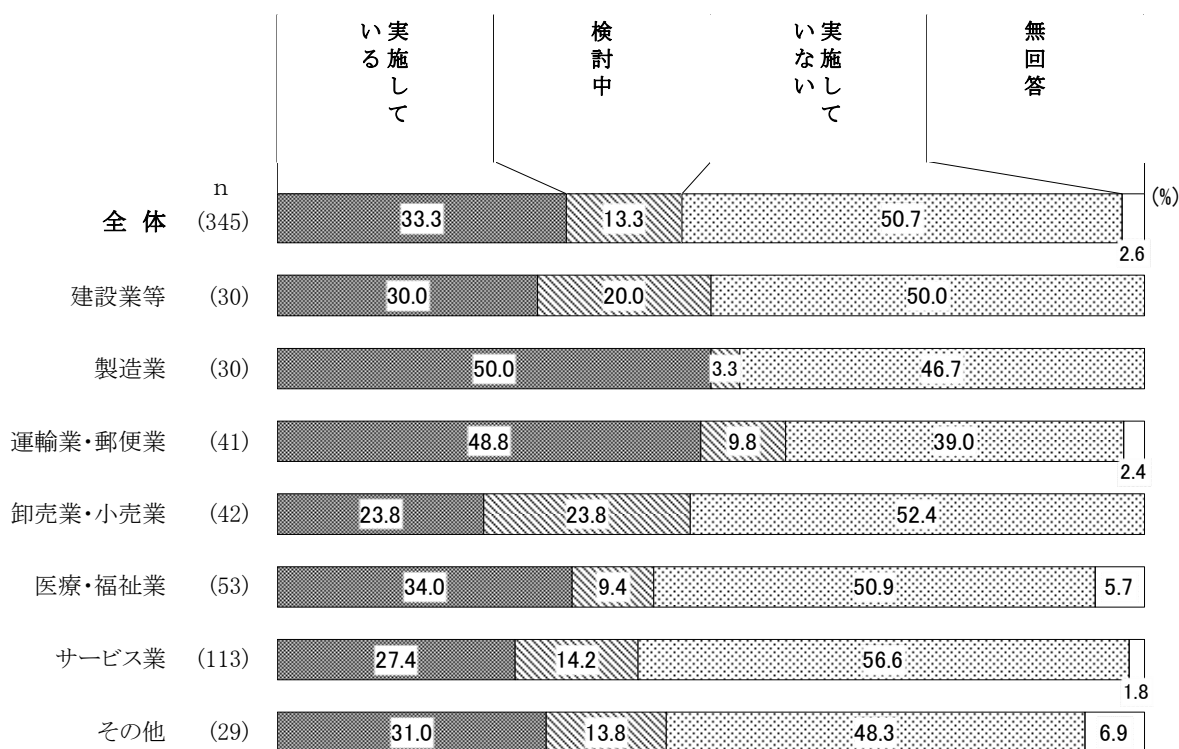




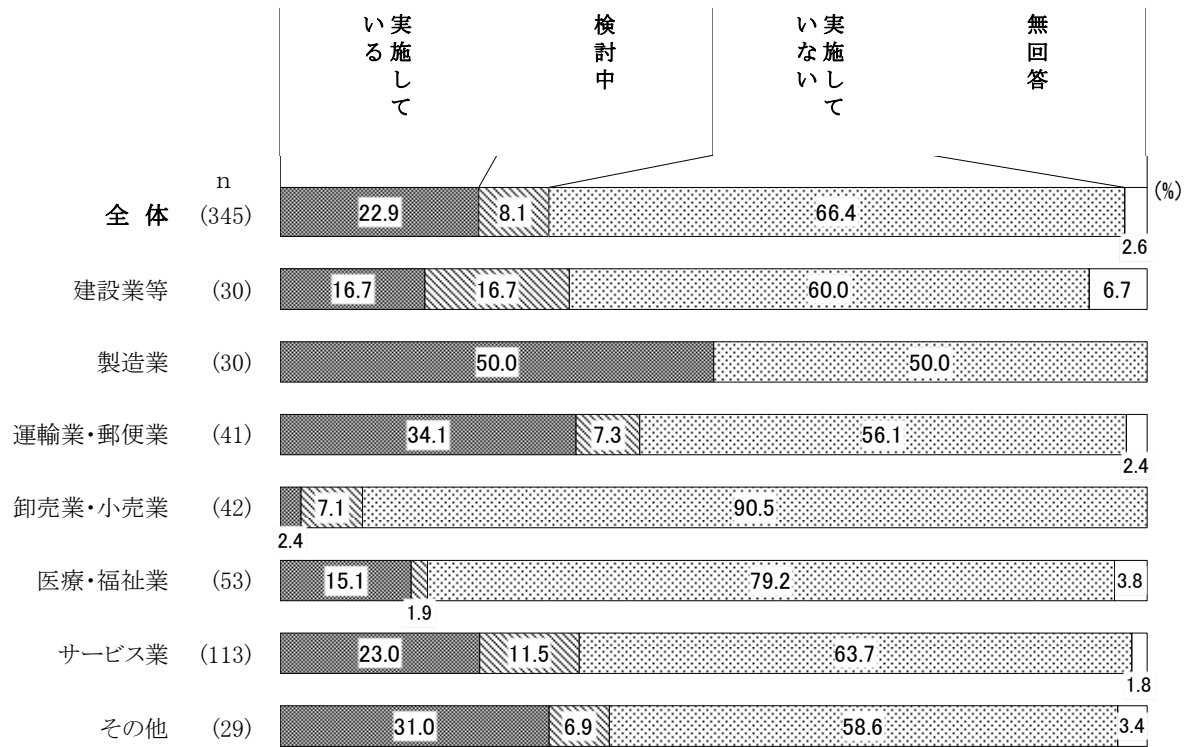
フレックスタイム制度を導入している



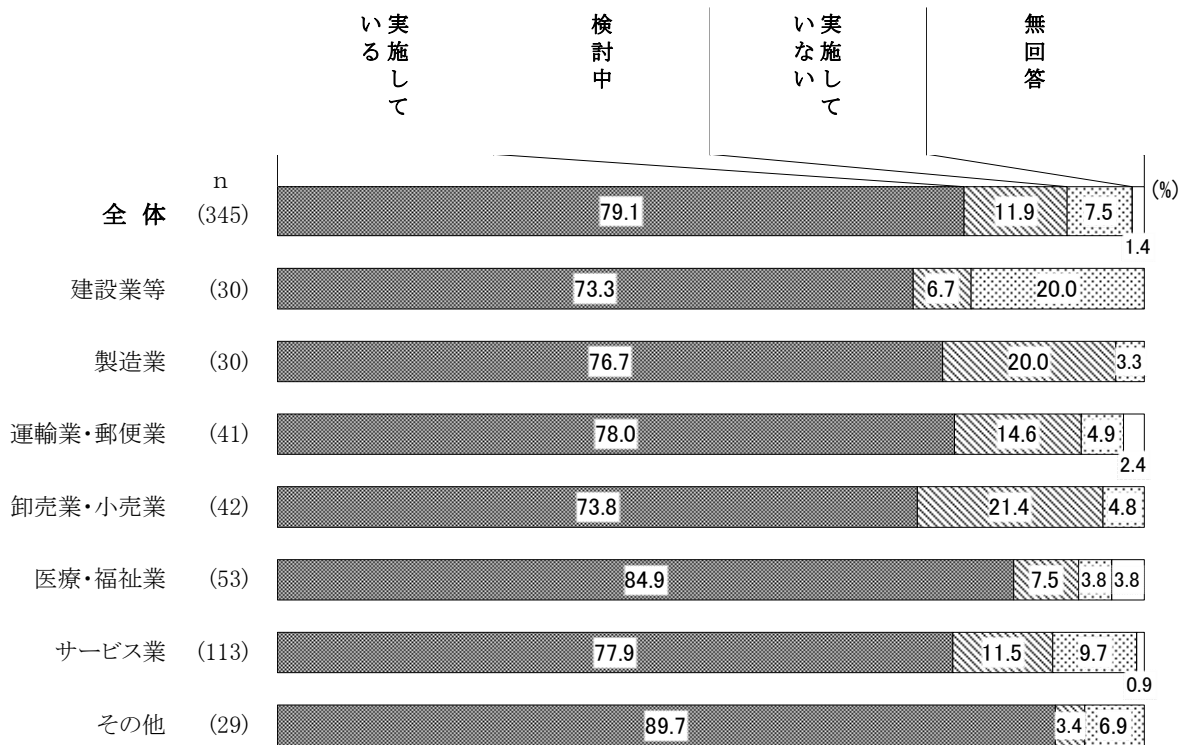
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度を導入している（1日の所定労働時間は不変）



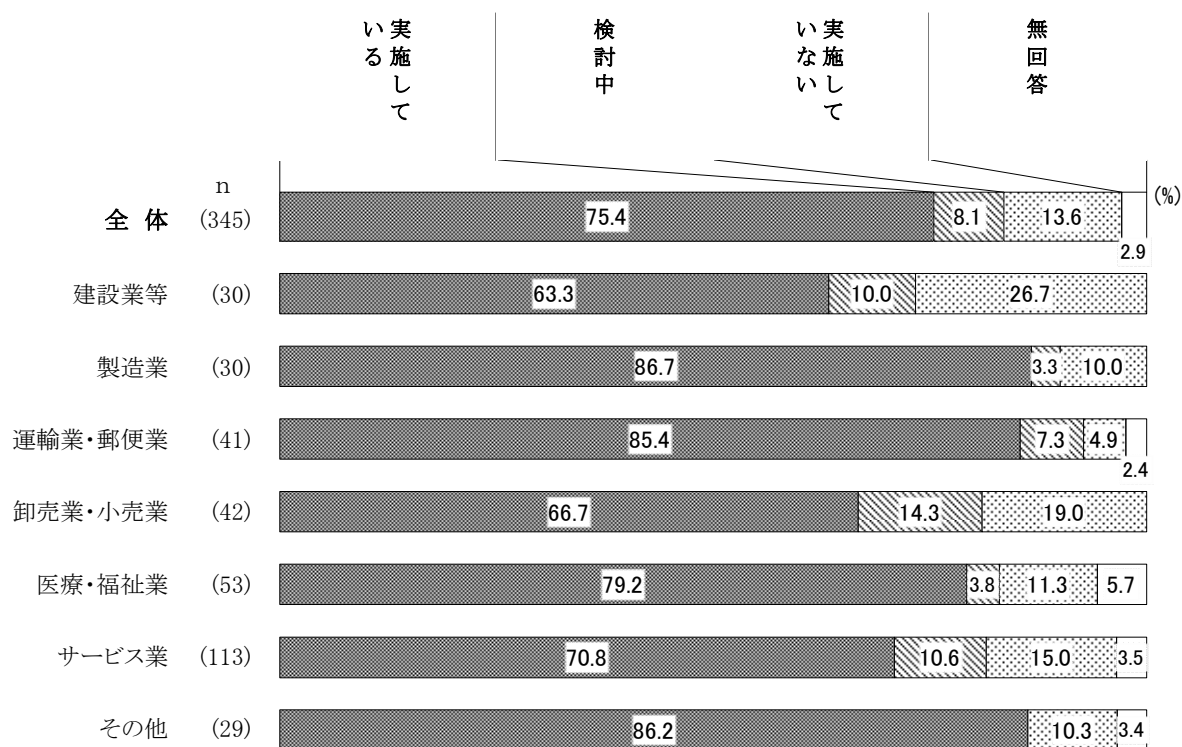
在宅勤務制度を導入している



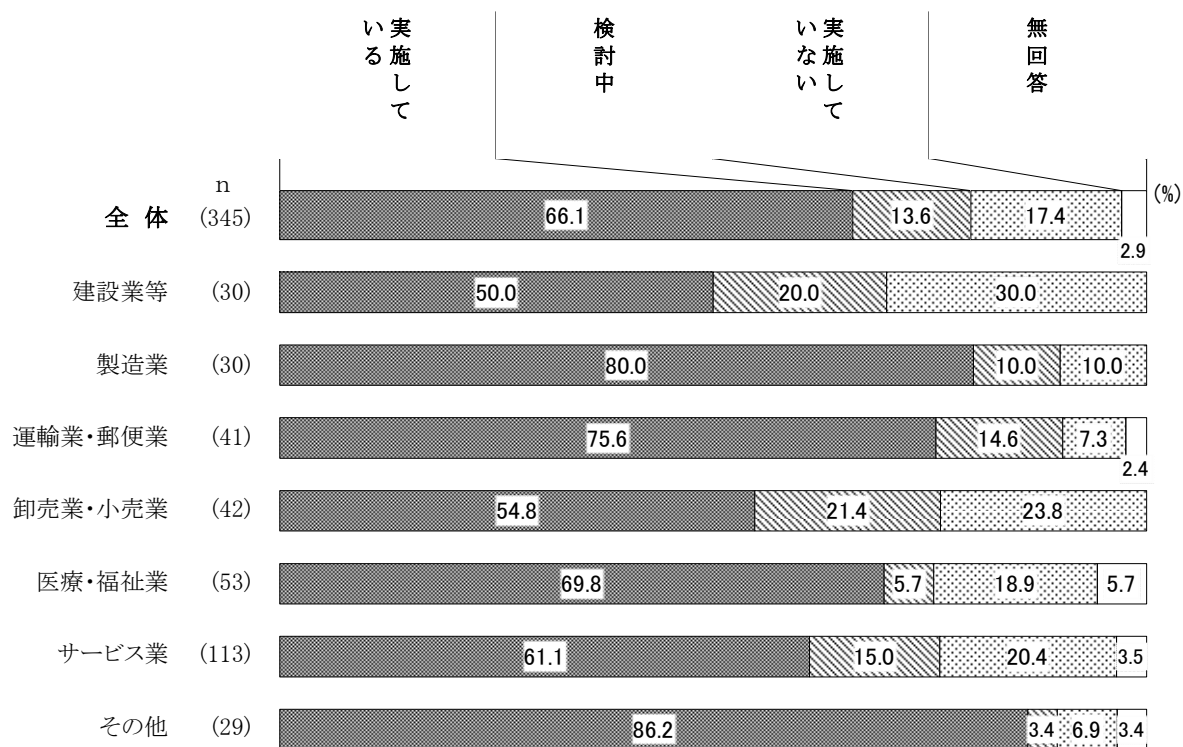
有給休暇の取得を積極的に進めている



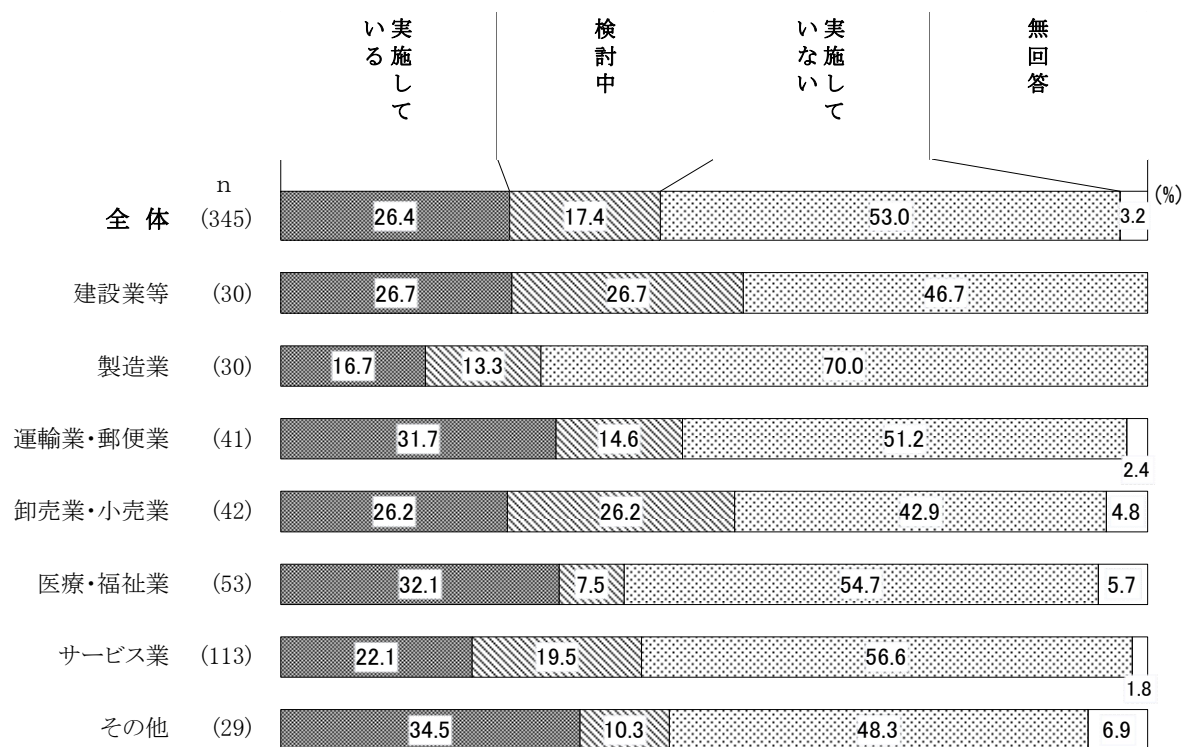
就業規則に育児休業制度の規定がある



就業規則に介護休業制度の規定がある

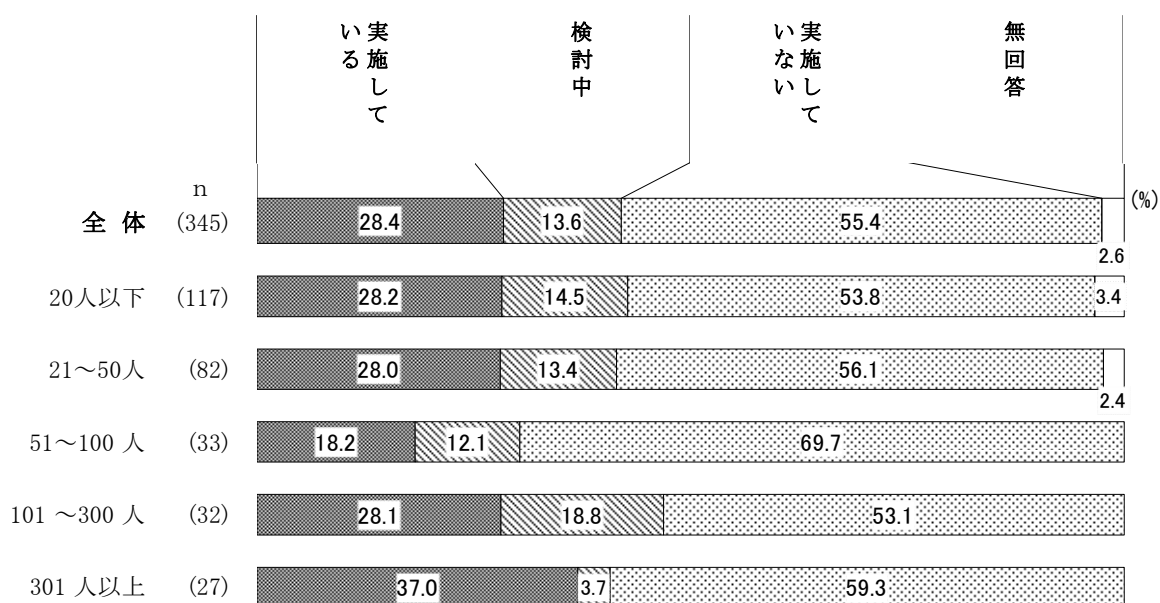


育児休業・介護休業中の従業員に対して経済的な支援を行っている

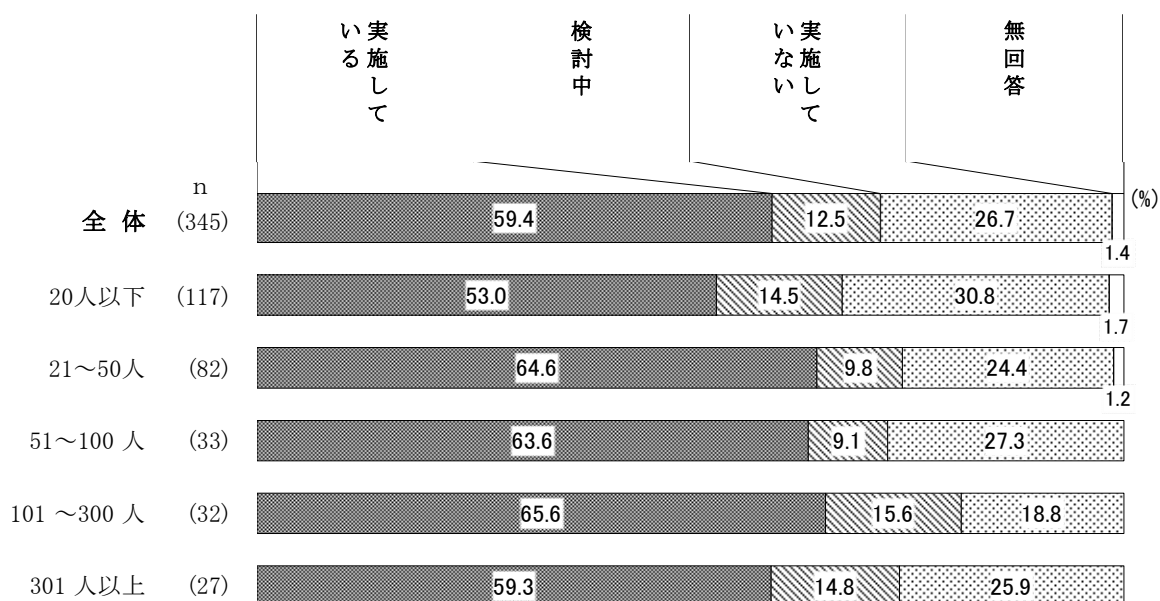


従業員規模別にみると、「実施している」は、ほとんどの規模で“残業時間を制限している”、“有給休暇の取得を積極的に進めている”、“就業規則に育児休業制度の規定がある”、“就業規則に介護休業制度の規定がある”が5割以上となっており、また、51人以上では“勤務時間の短縮制度を導入している”が4割以上となっている。「実施していない」は、ほとんどの規模で“ノー残業デーを設定している”、“フレックスタイム制度を導入している”、“始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度を導入している（1日の所定労働時間は不変）”、“育児休業・介護休業中の従業員に対して経済的な支援を行っている”が5割以上となっている。

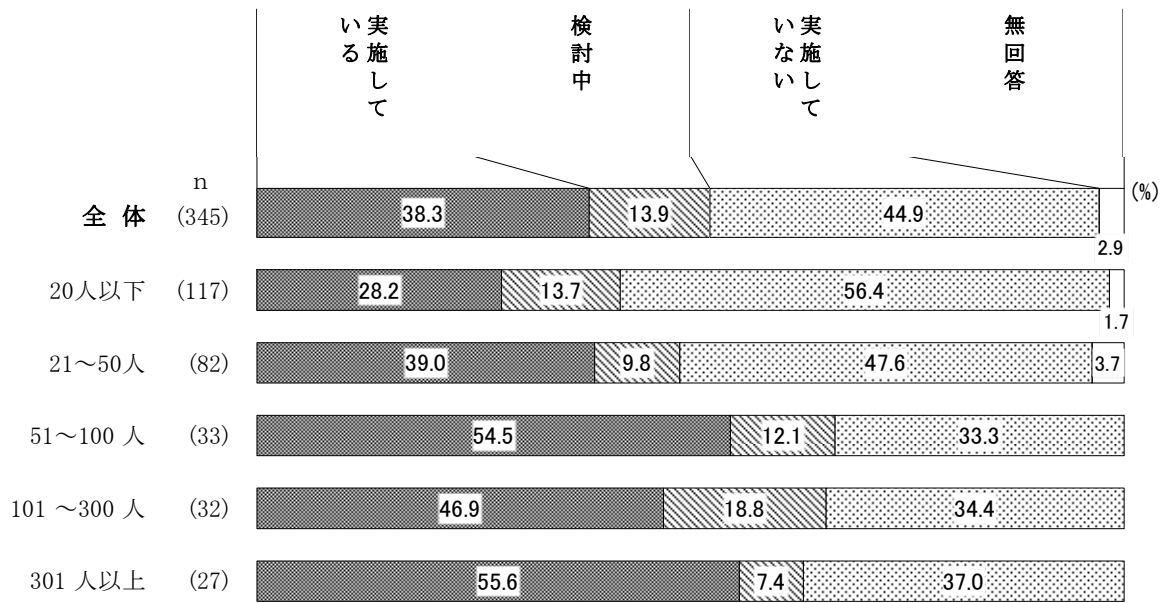
従業員規模別  
ノー残業デーを設定している



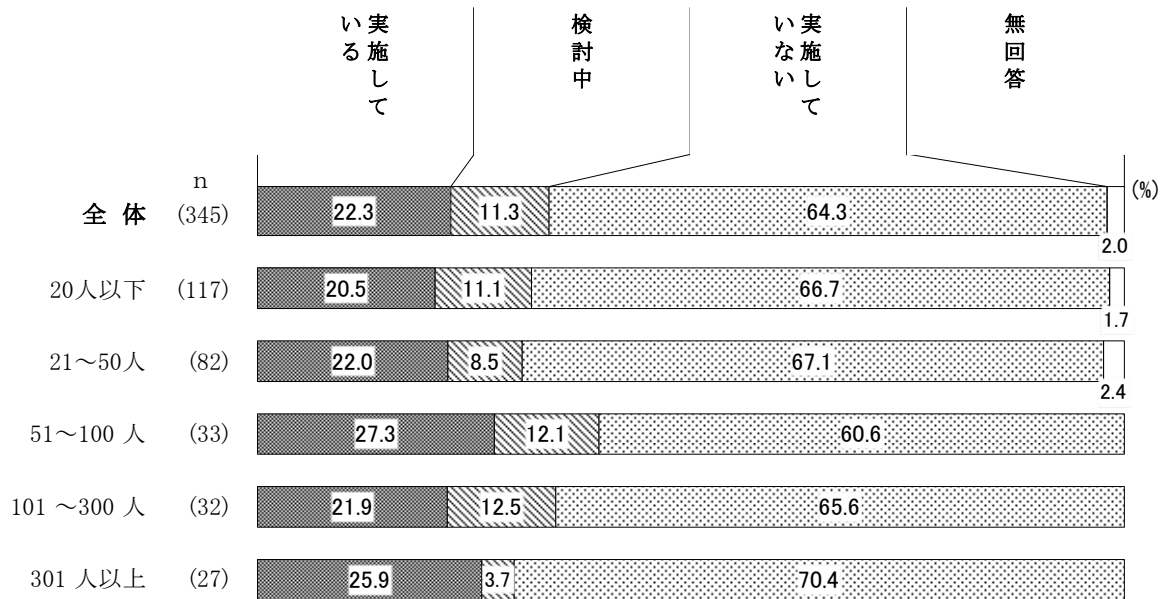
残業時間を制限している



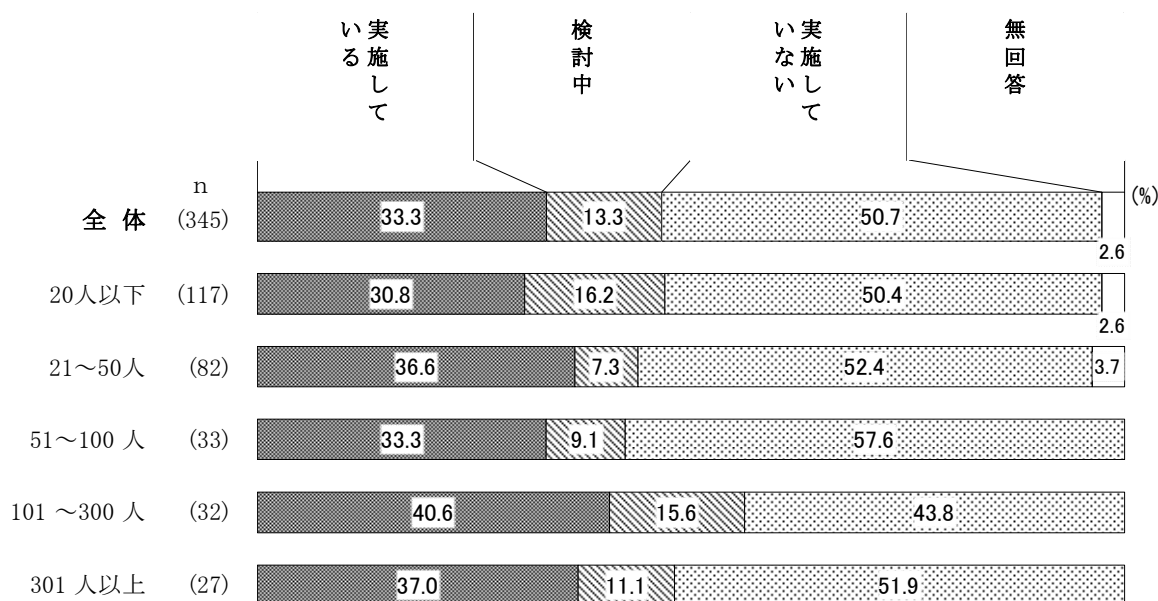
勤務時間の短縮制度を導入している



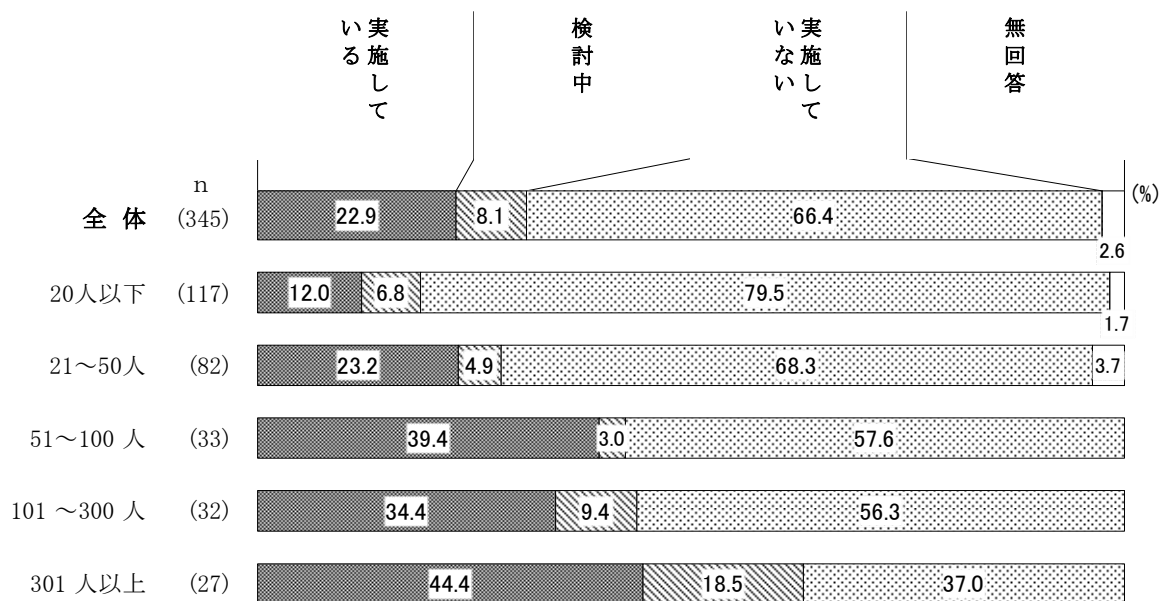
フレックスタイム制度を導入している



始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度を導入している（1日の所定労働時間は不変）

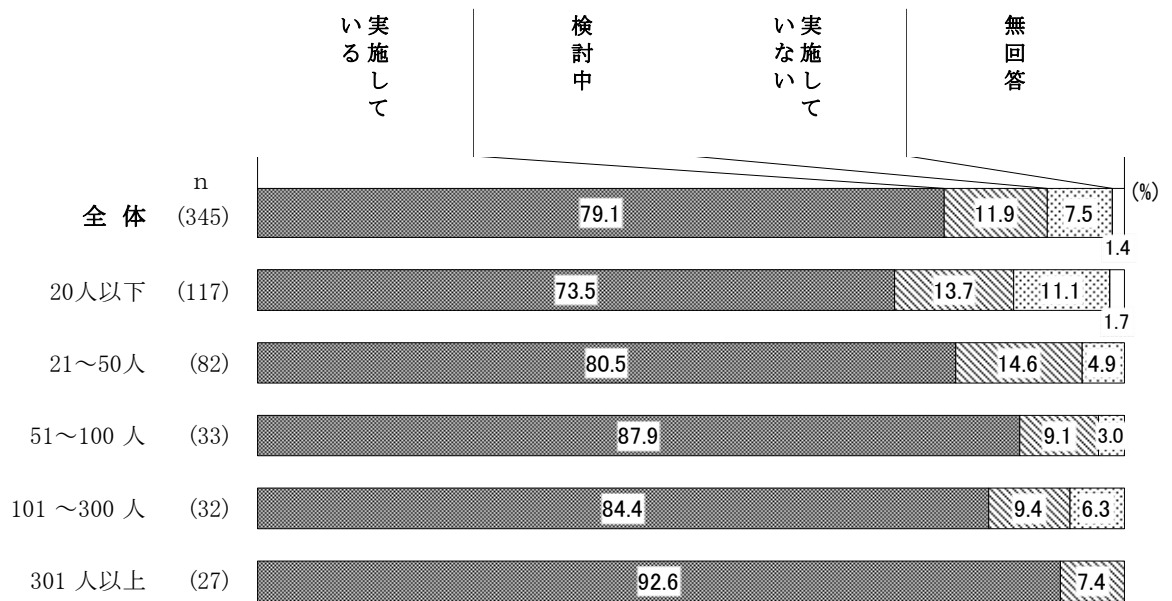


在宅勤務制度を導入している

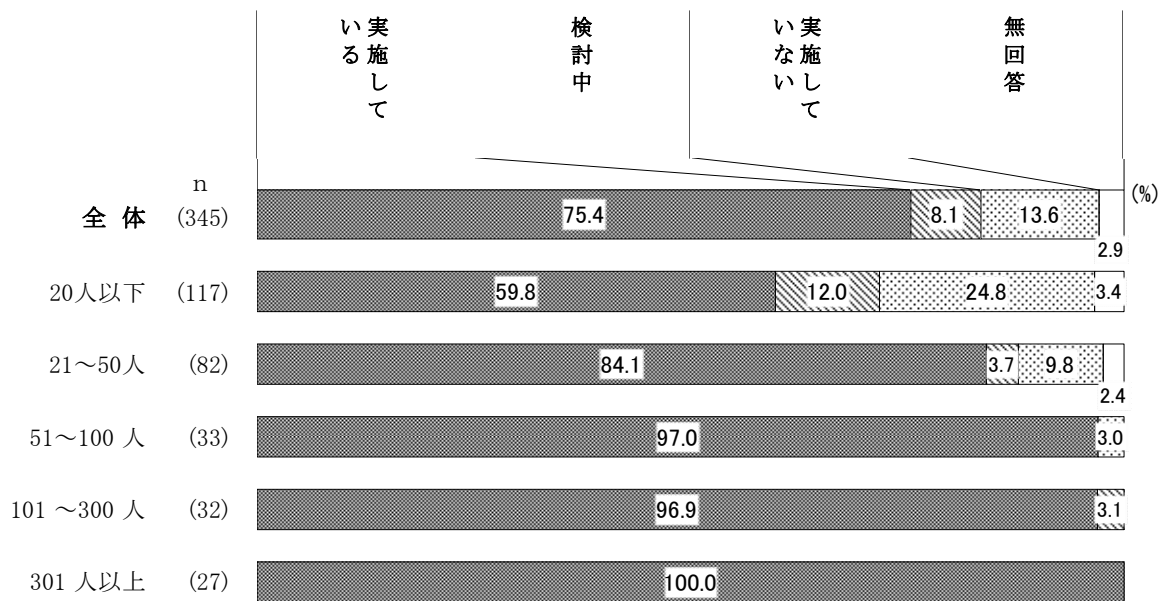


第4章 調査結果（事業所調査）

有給休暇の取得を積極的に進めている

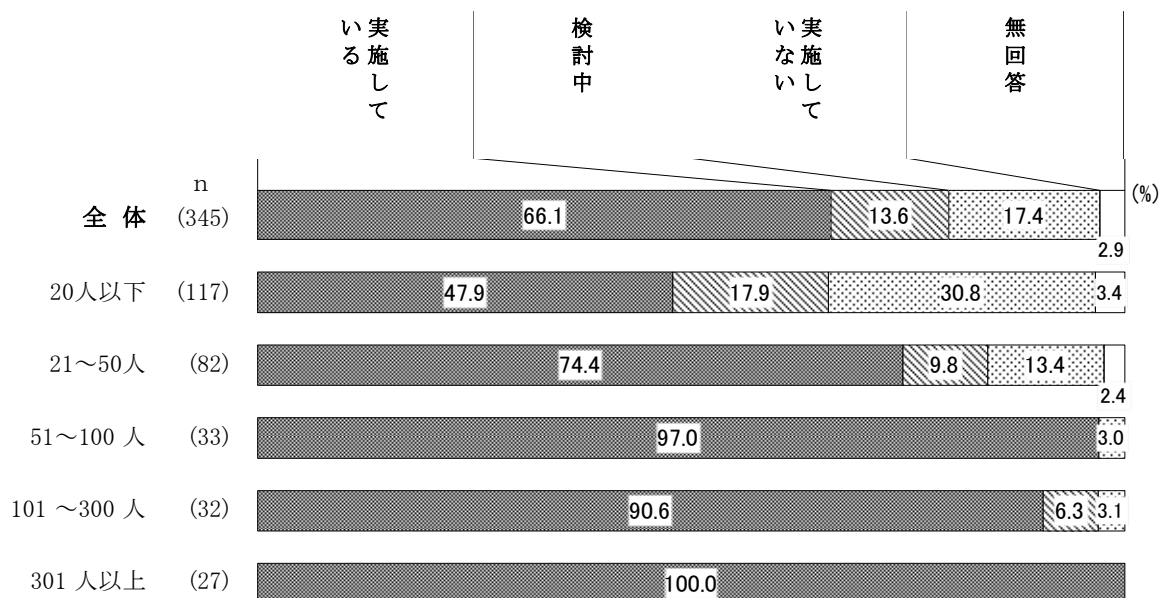


就業規則に育児休業制度の規定がある

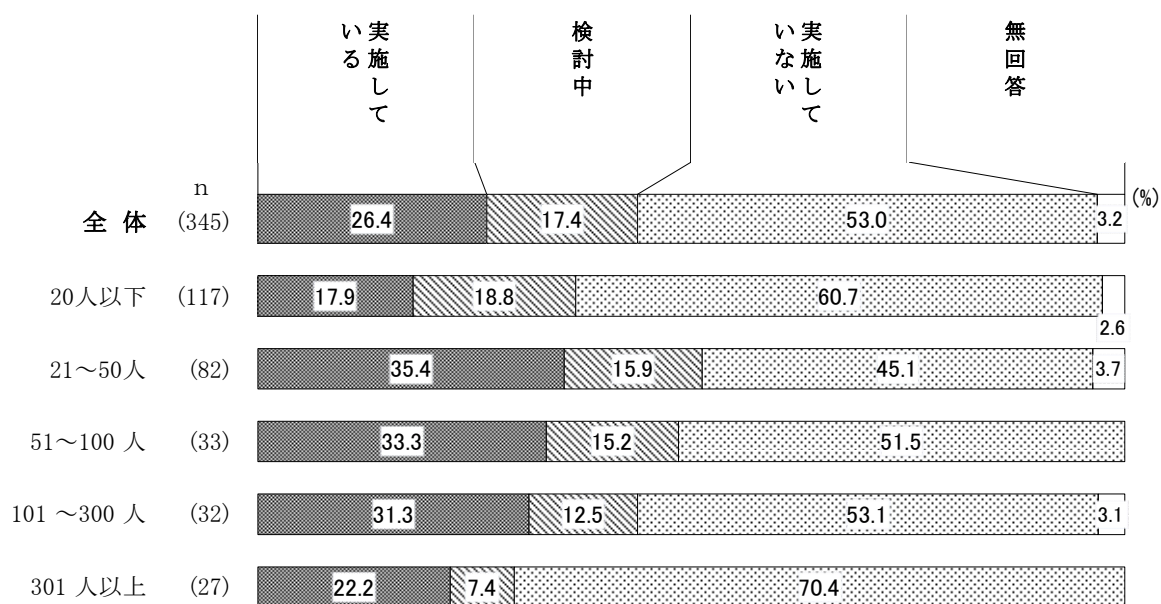




就業規則に介護休業制度の規定がある

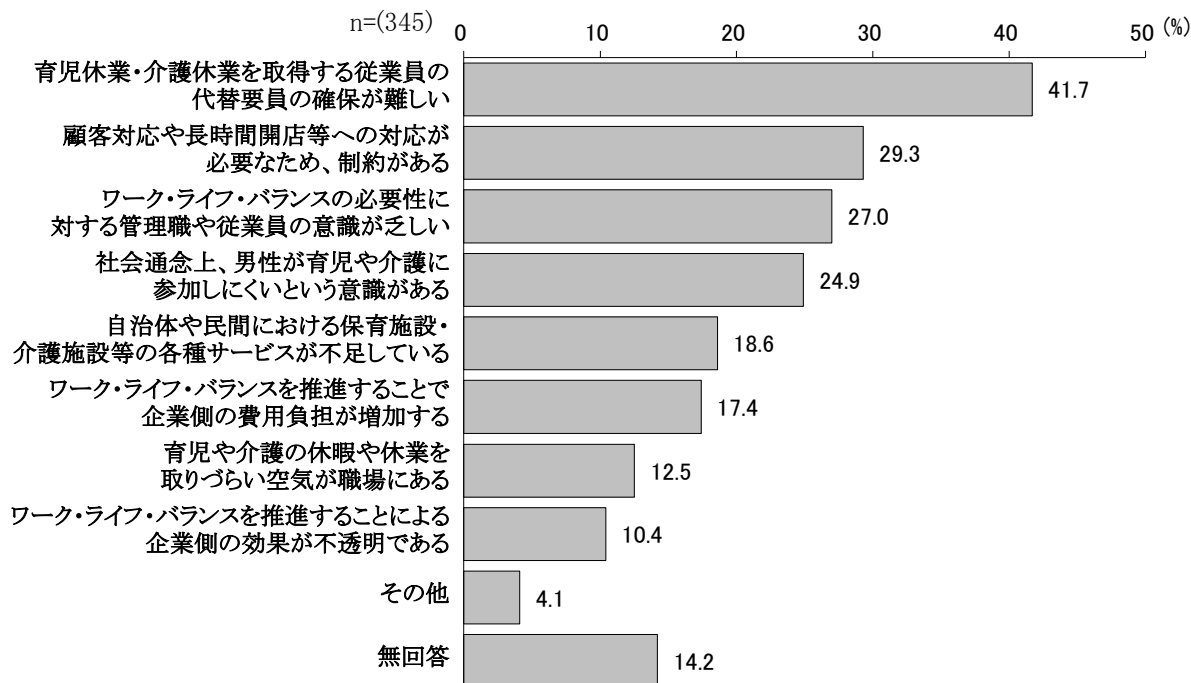


育児休業・介護休業中の従業員に対して経済的な支援を行っている



（2）ワーク・ライフ・バランスを推進していく際の問題点

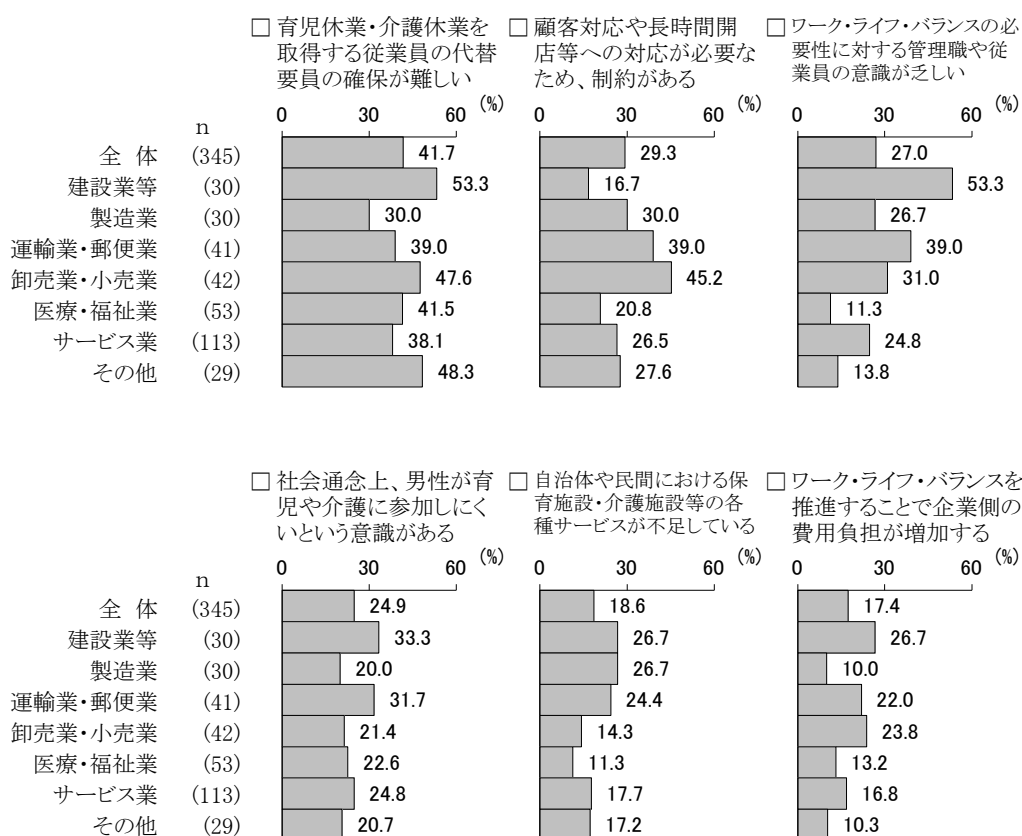
問7 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスを推進していく際の問題点について、次の中からあてはまる番号をすべて選んでください。（〇はいくつでも）



ワーク・ライフ・バランスを推進していく際の問題点は、「育児休業・介護休業を取得する従業員の代替要員の確保が難しい」が41.7%で最も多く、次いで「顧客対応や長時間開店等への対応が必要なため、制約がある」（29.3%）、「ワーク・ライフ・バランスの必要性に対する管理職や従業員の意識」（27.0%）、「社会通念上、男性が育児や介護に参加しにくいという意識がある」（24.9%）が2割台となっている。

主な業種（7区分）別にみると、いずれの業種でも「育児休業・介護休業を取得する従業員の代替要員の確保が難しい」は3割以上となっており、特に建設業等では53.3%となっている。建設業等ではこの他、「ワーク・ライフ・バランスの必要性に対する管理職や従業員の意識が乏しい」も53.3%と多く、運輸業・郵便業、卸売業・小売業でも3割台となっている。また、製造業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業では「顧客対応や長時間開店等への対応が必要なため、制約がある」が、建設業等、運輸業・郵便業では「社会通念上、男性が育児や介護に参加しにくいという意識がある」が3割以上となっている。

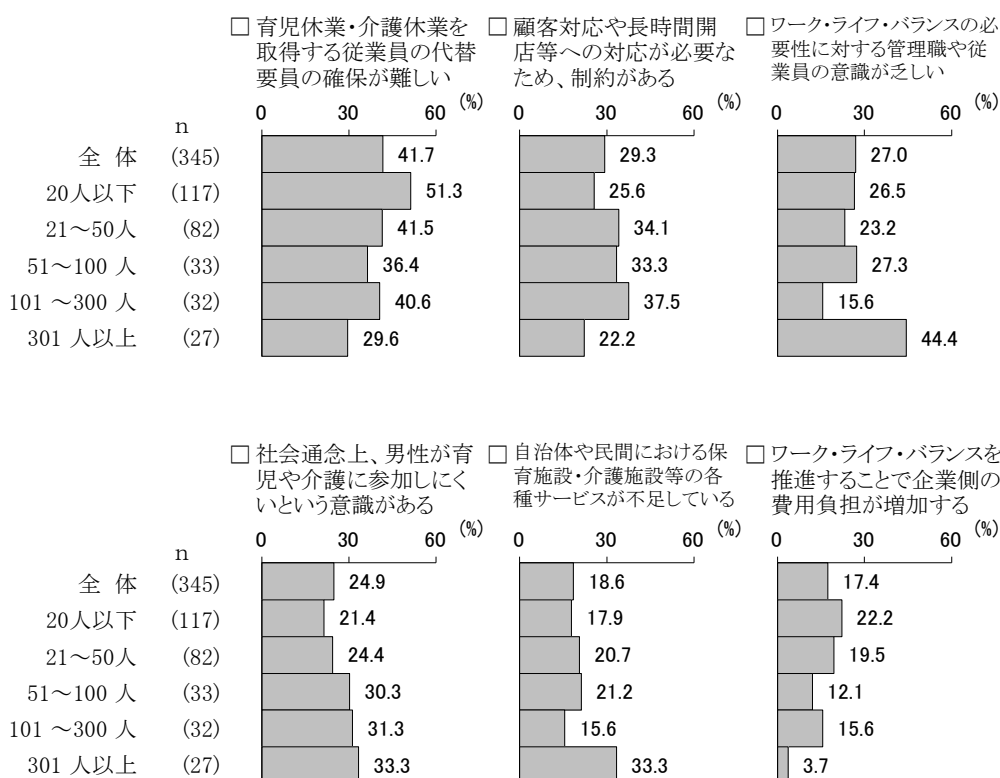
主な業種（7区分）別（上位6項目）



#### 第4章 調査結果（事業所調査）

従業員規模別にみると、300人以下の規模では「育児休業・介護休業を取得する従業員の代替要員の確保が難しい」が3割以上となっており、特に20人以下では51.3%と多くなっている。301人以上では「ワーク・ライフ・バランスの必要性に対する管理職や従業員の意識が乏しい」が44.4%と他の規模よりも多くなっている。また、21～50人、51～100人、101～300人では「顧客対応や長時間開店等への対応が必要なため、制約がある」が、51～100人、101～300人、301人以上では「社会通念上、男性が育児や家事や介護に参加しにくいという意識がある」が、301人以上では「自治体や民間における保育施設・介護施設等の各種サービスが不足している」が3割台となっている。

従業員規模別（上位6項目）



## 4. 従業員の育児・介護の支援について

## (1) 育児・介護休業の取得状況

【育児休業制度・介護休業制度を導入している事業所が対象（問6の「就業規則に育児休業制度の規定がある」、「就業規則に介護休業制度の規定がある」の実施しているに○）】

問8 貴事業所に勤務している従業員について、過去3年間（平成29、30、令和元年度）の育児休業及び介護休業の取得状況をお教えてください。

\* 育児休業及び介護休業を申請した時点の年度に計上してください。

## 育児休業取得者数

(n=345)

（％）

年	性別	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上	無回答
平成29年	女性	44.6	10.7	4.1	0.9	1.2	1.7	36.8
平成30年	女性	44.6	13.0	3.5	2.0	0.6	2.3	33.9
令和元年	女性	44.3	14.8	3.8	3.5	1.2	1.7	30.7
平成29年	男性	57.7	1.2	0.3	-	-	-	40.9
平成30年	男性	55.7	2.3	1.2	0.3	-	-	40.6
令和元年	男性	56.2	2.0	1.7	0.6	-	0.3	39.1

過去3年間の育児休業取得状況は、いずれの年でも「0人」（取得なし）は女性が4割台、男性が5割台となっている。取得者はこの3年間では男女とも微増しており、取得人数別にみると、女性では「1人」、「3人」がやや増加している。

第4章 調査結果（事業所調査）

**介護休業取得者数**

(n=345)

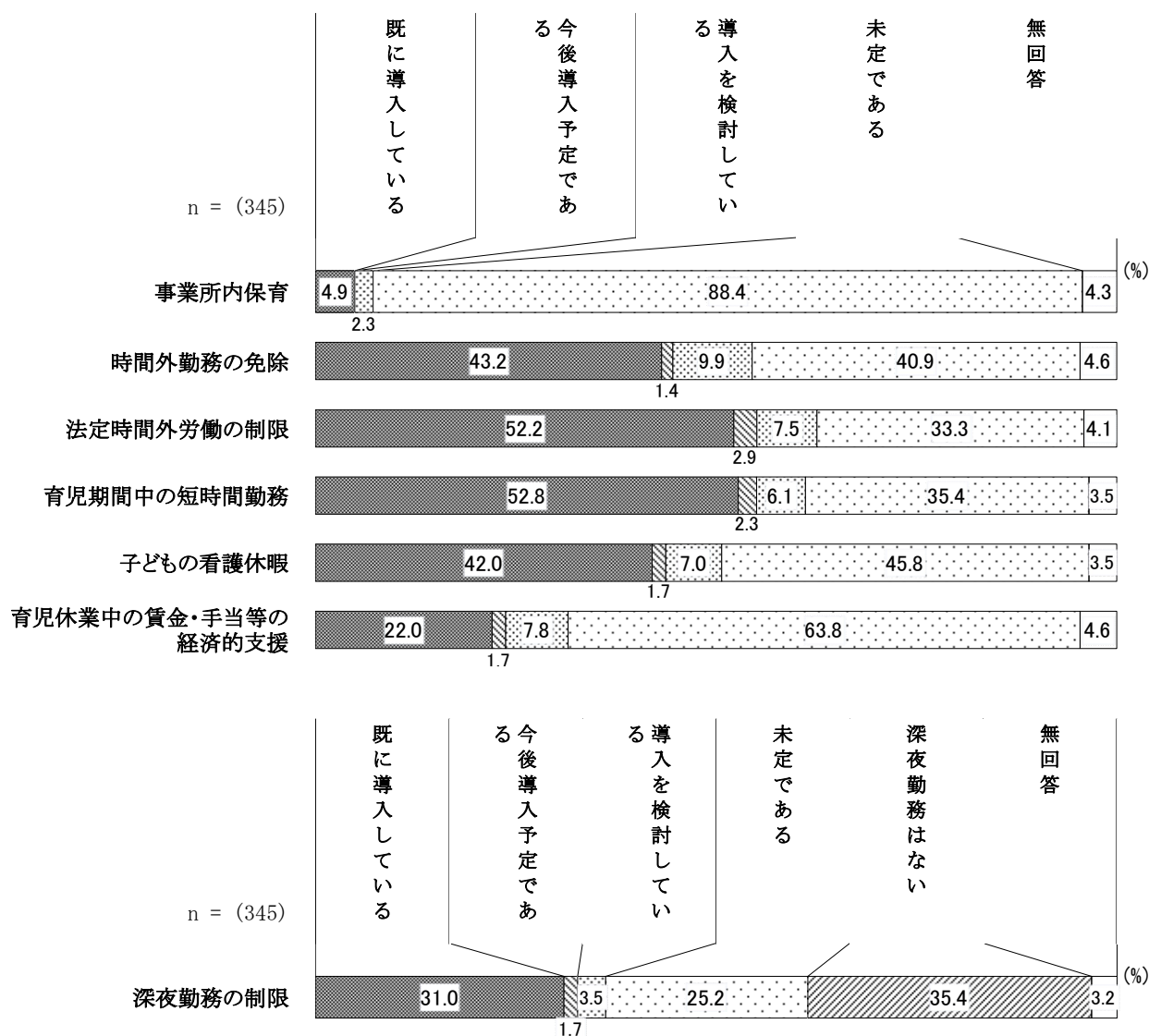
(%)

	性別	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上	無回答
平成29年	女性	44.6	10.7	4.1	0.9	1.2	1.7	36.8
平成30年	女性	55.1	1.4	0.3	-	-	-	43.2
令和元年	女性	55.1	2.6	0.3	-	-	-	42.0
平成29年	男性	56.5	0.6	-	-	-	-	42.9
平成30年	男性	55.1	1.7	0.3	-	-	-	42.9
令和元年	男性	55.7	2.0	-	-	-	-	42.3

過去3年間の介護休業取得状況は、いずれの年でも「0人」（取得なし）は、平成29年の女性を除き5割台、平成29年の女性は44.6%となっている。女性の取得者では平成29年が18.6%であったが、令和元年では2.9%に減少している。男性取得者は「1人」がわずかにみられるが、全体的には取得者はほとんどいない。

（2）従業員の子育て支援

問9 以下に挙げる子育てを行う従業員への支援内容について、今後、貴事業所において、導入していくかどうか、それぞれあてはまる番号を1つだけ選んでください。  
（○は1つずつ）



子育てを行う従業員への支援内容で「既に導入している」は、“育児期間中の短時間勤務”（52.8%）、“法定時間外労働の制限”（52.2%）が5割台となっている。一方、「未定である」は”事業所内保育”が88.4%と多くなっている。

#### 第4章 調査結果（事業所調査）

主な業種（7区分）別にみると、「既に導入している」は、多くの業種で“時間外勤務の免除”、“法定時間外労働の制限”、“育児期間中の短時間勤務”、“子どもの看護休暇”が比較的多くなっている。「未定である」は、いずれの事業所でも“事業所内保育”が7割以上、また、ほとんどの業種で“時間外勤務の免除”、“子どもの看護休暇”、“育児休業中の賃金・手当等の経済的支援”が4割以上となっている。

#### 主な業種（7区分）別

事業所内保育

	調査数	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
全体	345	4.9	-	2.3	88.4	4.3
建設業等	30	3.3	-	3.3	93.3	-
製造業	30	-	-	6.7	86.7	6.7
運輸業・郵便業	41	4.9	-	2.4	87.8	4.9
卸売業・小売業	42	-	-	-	92.9	7.1
医療・福祉業	53	18.9	-	1.9	75.5	3.8
サービス業	113	3.5	-	1.8	91.2	3.5
その他	29	-	-	-	96.6	3.4

時間外勤務の免除

(%)

	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
全体	43.2	1.4	9.9	40.9	4.6
建設業等	23.3	-	16.7	60.0	-
製造業	43.3	3.3	10.0	36.7	6.7
運輸業・郵便業	36.6	-	14.6	43.9	4.9
卸売業・小売業	26.2	2.4	11.9	52.4	7.1
医療・福祉業	54.7	1.9	5.7	37.7	-
サービス業	40.7	1.8	10.6	40.7	6.2
その他	82.8	-	-	13.8	3.4

法定時間外労働の制限

	調査数	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
全体	345	52.2	2.9	7.5	33.3	4.1
建設業等	30	40.0	6.7	6.7	46.7	-
製造業	30	50.0	6.7	13.3	26.7	3.3
運輸業・郵便業	41	51.2	2.4	12.2	26.8	7.3
卸売業・小売業	42	45.2	4.8	7.1	35.7	7.1
医療・福祉業	53	58.5	1.9	5.7	34.0	-
サービス業	113	46.9	1.8	8.0	38.9	4.4
その他	29	82.8	-	-	13.8	3.4

育児期間中の短時間勤務

(%)

	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
全体	52.8	2.3	6.1	35.4	3.5
建設業等	33.3	3.3	10.0	53.3	-
製造業	53.3	-	3.3	36.7	6.7
運輸業・郵便業	56.1	2.4	7.3	29.3	4.9
卸売業・小売業	40.5	2.4	9.5	42.9	4.8
医療・福祉業	60.4	-	1.9	37.7	-
サービス業	49.6	3.5	7.1	35.4	4.4
その他	86.2	3.4	-	10.3	-



第4章 調査結果（事業所調査）

子どもの看護休暇

	調査数	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
全体	345	42.0	1.7	7.0	45.8	3.5
建設業等	30	30.0	3.3	13.3	53.3	-
製造業	30	46.7	-	3.3	43.3	6.7
運輸業・郵便業	41	36.6	4.9	9.8	43.9	4.9
卸売業・小売業	42	33.3	2.4	9.5	47.6	7.1
医療・福祉業	53	41.5	3.8	1.9	52.8	-
サービス業	113	40.7	-	8.8	46.9	3.5
その他	29	75.9	-	-	24.1	-

育児休業中の賃金・手当等の経済的支援 (%)

	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
全体	22.0	1.7	7.8	63.8	4.6
建設業等	20.0	3.3	13.3	63.3	-
製造業	10.0	3.3	6.7	73.3	6.7
運輸業・郵便業	24.4	4.9	4.9	61.0	4.9
卸売業・小売業	16.7	-	14.3	59.5	9.5
医療・福祉業	26.4	1.9	7.5	58.5	5.7
サービス業	16.8	-	7.1	72.6	3.5
その他	44.8	3.4	3.4	48.3	-

深夜勤務の制限

	調査数	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	深夜勤務はない	無回答
全体	345	31.0	1.7	3.5	25.2	35.4	3.2
建設業等	30	10.0	-	6.7	46.7	36.7	-
製造業	30	26.7	3.3	6.7	23.3	33.3	6.7
運輸業・郵便業	41	31.7	7.3	4.9	29.3	22.0	4.9
卸売業・小売業	42	26.2	-	-	23.8	42.9	7.1
医療・福祉業	53	26.4	-	3.8	22.6	45.3	1.9
サービス業	113	38.1	1.8	3.5	24.8	30.1	1.8
その他	29	44.8	-	-	6.9	48.3	-

#### 第4章 調査結果（事業所調査）

従業員規模別にみると、「既に導入している」は“時間外勤務の免除”、“法定時間外労働の制限”、“育児期間中の短時間勤務”、“子どもの看護休暇”、“深夜勤務の制限”は規模が大きくなるにつれて多くなる傾向がみられ、301人以上ではいずれの規模でも7割以上となっている。一方、「未定である」は、いずれの業種でも“事業所内保育”と“育児休業中の賃金・手当等の経済的支援”が5割以上と多くなっている。

#### 従業員規模別

事業所内保育

	調査数	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
全体	345	4.9	-	2.3	88.4	4.3
20人以下	117	4.3	-	0.9	88.9	6.0
21～50人	82	3.7	-	2.4	90.2	3.7
51～100人	33	-	-	3.0	97.0	-
101～300人	32	12.5	-	3.1	84.4	-
301人以上	27	11.1	-	-	85.2	3.7

時間外勤務の免除

(%)

	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
全体	43.2	1.4	9.9	40.9	4.6
20人以下	33.3	1.7	6.8	52.1	6.0
21～50人	40.2	1.2	12.2	42.7	3.7
51～100人	51.5	6.1	12.1	27.3	3.0
101～300人	59.4	-	15.6	25.0	-
301人以上	77.8	-	7.4	11.1	3.7

法定時間外労働の制限

	調査数	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
全体	345	52.2	2.9	7.5	33.3	4.1
20人以下	117	44.4	2.6	7.7	41.9	3.4
21～50人	82	51.2	3.7	7.3	34.1	3.7
51～100人	33	60.6	3.0	6.1	27.3	3.0
101～300人	32	62.5	3.1	12.5	21.9	-
301人以上	27	81.5	-	7.4	7.4	3.7

育児期間中の短時間勤務

(%)

	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
全体	52.8	2.3	6.1	35.4	3.5
20人以下	39.3	3.4	4.3	48.7	4.3
21～50人	61.0	1.2	8.5	28.0	1.2
51～100人	69.7	6.1	3.0	21.2	-
101～300人	65.6	-	9.4	25.0	-
301人以上	88.9	-	-	7.4	3.7

第4章 調査結果（事業所調査）

子どもの看護休暇

	調査数	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
全体	345	42.0	1.7	7.0	45.8	3.5
20人以下	117	31.6	2.6	2.6	59.8	3.4
21～50人	82	36.6	1.2	8.5	51.2	2.4
51～100人	33	51.5	3.0	6.1	39.4	-
101～300人	32	68.8	-	12.5	18.8	-
301人以上	27	81.5	-	-	14.8	3.7

育児休業中の賃金・手当等の経済的支援 (%)

	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
全体	22.0	1.7	7.8	63.8	4.6
20人以下	19.7	2.6	3.4	68.4	6.0
21～50人	28.0	1.2	13.4	54.9	2.4
51～100人	27.3	-	6.1	66.7	-
101～300人	15.6	-	6.3	75.0	3.1
301人以上	29.6	-	-	66.7	3.7

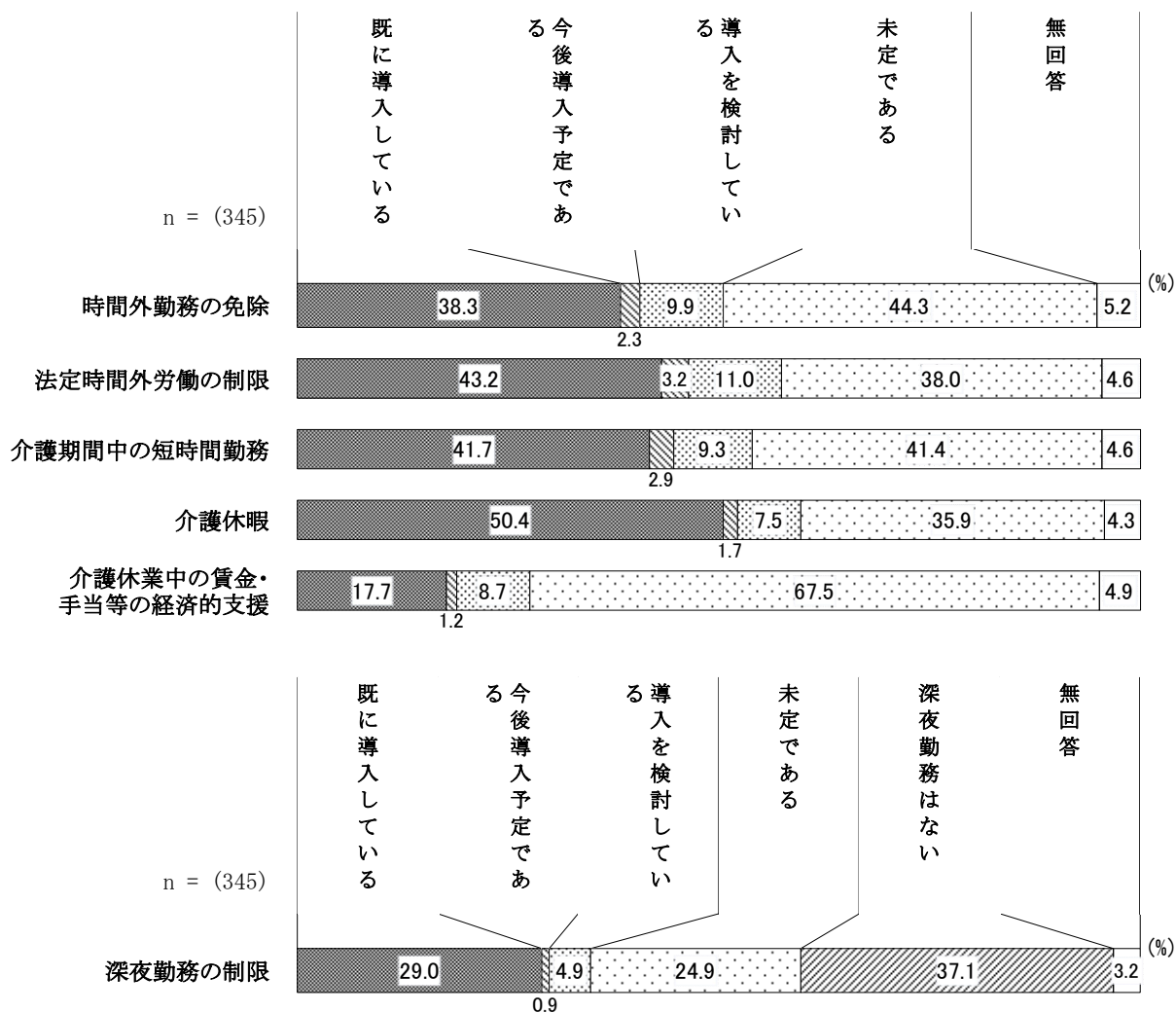
深夜勤務の制限

(%)

	調査数	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	深夜勤務はない	無回答
全体	345	31.0	1.7	3.5	25.2	35.4	3.2
20人以下	117	19.7	-	-	30.8	45.3	4.3
21～50人	82	26.8	1.2	6.1	29.3	34.1	2.4
51～100人	33	51.5	-	12.1	9.1	27.3	-
101～300人	32	46.9	-	3.1	15.6	34.4	-
301人以上	27	74.1	3.7	-	18.5	-	3.7

（3）従業員の介護支援

問10 以下に挙げる介護を行う従業員への支援内容について、今後、貴事業所において、導入していくかどうか、それぞれあてはまる番号を1つだけ選んでください。  
 （○は1つずつ）



介護を行う従業員への支援内容で「既に導入している」は、「介護休暇」が50.4%、「法定時間外労働の制限」（43.2%）、「介護期間中の短時間勤務」（41.7%）が4割台となっている。一方、「未定である」は「介護休業中の賃金・手当等の経済的支援」が67.5%と多くなっている。

主な業種（7区分）別にみると、「既に導入している」は、ほとんどの業種で“時間外勤務の免除”、“法定時間外労働の制限”、“介護期間中の短時間勤務”、“介護休暇”で多くみられる。一方、「未定である」は、“深夜勤務の制限”を除く項目で多く、特に“介護休業中の賃金・手当等の経済的支援”ではいずれの業種でも5割以上となっており、また、卸売業・小売業では“時間外勤務の免除”、建設業等では“法定時間外労働の制限”、“介護期間中の短時間勤務”、“介護休暇”でも5割以上となっている。

主な業種（7区分）別

時間外勤務の免除

	調査数	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
全体	345	38.3	2.3	9.9	44.3	5.2
建設業等	30	16.7	6.7	10.0	66.7	-
製造業	30	46.7	-	13.3	33.3	6.7
運輸業・郵便業	41	36.6	2.4	9.8	46.3	4.9
卸売業・小売業	42	31.0	-	11.9	52.4	4.8
医療・福祉業	53	37.7	5.7	7.5	41.5	7.5
サービス業	113	35.4	1.8	10.6	46.0	6.2
その他	29	72.4	-	-	27.6	-

法定時間外労働の制限 (%)

	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
全体	43.2	3.2	11.0	38.0	4.6
建設業等	23.3	10.0	10.0	56.7	-
製造業	53.3	3.3	16.7	23.3	3.3
運輸業・郵便業	48.8	2.4	9.8	34.1	4.9
卸売業・小売業	31.0	-	21.4	40.5	7.1
医療・福祉業	49.1	7.5	5.7	34.0	3.8
サービス業	36.3	1.8	10.6	45.1	6.2
その他	75.9	-	-	24.1	-

介護期間中の短時間勤務

	調査数	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
全体	345	41.7	2.9	9.3	41.4	4.6
建設業等	30	20.0	6.7	10.0	63.3	-
製造業	30	56.7	-	6.7	33.3	3.3
運輸業・郵便業	41	46.3	2.4	9.8	34.1	7.3
卸売業・小売業	42	28.6	-	21.4	42.9	7.1
医療・福祉業	53	45.3	5.7	3.8	41.5	3.8
サービス業	113	36.3	3.5	8.0	46.9	5.3
その他	29	79.3	-	-	20.7	-

介護休暇

	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
全体	50.4	1.7	7.5	35.9	4.3
建設業等	30.0	3.3	16.7	50.0	-
製造業	66.7	-	-	30.0	3.3
運輸業・郵便業	53.7	4.9	12.2	22.0	7.3
卸売業・小売業	33.3	-	19.0	40.5	7.1
医療・福祉業	54.7	1.9	-	39.6	3.8
サービス業	46.9	1.8	6.2	40.7	4.4
その他	79.3	-	-	20.7	-

介護休業中の賃金・手当等の経済的支援

	調査数	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
全体	345	17.7	1.2	8.7	67.5	4.9
建設業等	30	6.7	3.3	13.3	76.7	-
製造業	30	10.0	-	6.7	80.0	3.3
運輸業・郵便業	41	24.4	2.4	9.8	56.1	7.3
卸売業・小売業	42	11.9	-	11.9	69.0	7.1
医療・福祉業	53	22.6	1.9	5.7	64.2	5.7
サービス業	113	11.5	0.9	8.8	73.5	5.3
その他	29	41.4	-	3.4	55.2	-

深夜勤務の制限

	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	深夜勤務はない	無回答
全体	29.0	0.9	4.9	24.9	37.1	3.2
建設業等	10.0	-	10.0	40.0	40.0	-
製造業	33.3	-	3.3	23.3	36.7	3.3
運輸業・郵便業	36.6	2.4	7.3	26.8	22.0	4.9
卸売業・小売業	23.8	-	-	26.2	45.2	4.8
医療・福祉業	18.9	3.8	7.5	22.6	41.5	5.7
サービス業	32.7	-	4.4	27.4	33.6	1.8
その他	41.4	-	-	6.9	51.7	-

第4章 調査結果（事業所調査）

従業員規模別にみると、「既に導入している」は、概ね20人以下を除く規模で、“時間外勤務の免除”、“法定時間外労働の制限”、“介護期間中の短時間勤務”、“介護休暇”、“深夜勤務の制限”が多くなっている。一方、「未定である」は、いずれの規模でも“介護休業中の賃金・手当等の経済的支援”が6割以上となっており、また、20人以下では“深夜勤務の制限”を除く項目で5割以上と他の規模より多くなっている。

従業員規模別

時間外勤務の免除

	調査数	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
全体	345	38.3	2.3	9.9	44.3	5.2
20人以下	117	26.5	2.6	8.5	55.6	6.8
21～50人	82	42.7	1.2	4.9	46.3	4.9
51～100人	33	48.5	6.1	12.1	33.3	-
101～300人	32	53.1	-	9.4	37.5	-
301人以上	27	77.8	-	7.4	11.1	3.7

法定時間外労働の制限

	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
(%)	43.2	3.2	11.0	38.0	4.6
	30.8	2.6	10.3	52.1	4.3
	43.9	3.7	7.3	40.2	4.9
	66.7	6.1	9.1	18.2	-
	56.3	-	12.5	28.1	3.1
	81.5	-	7.4	7.4	3.7

介護期間中の短時間勤務

	調査数	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
全体	345	41.7	2.9	9.3	41.4	4.6
20人以下	117	25.6	2.6	8.5	59.8	3.4
21～50人	82	48.8	1.2	6.1	39.0	4.9
51～100人	33	57.6	9.1	9.1	24.2	-
101～300人	32	56.3	-	12.5	28.1	3.1
301人以上	27	81.5	3.7	-	11.1	3.7

介護休暇

	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
(%)	50.4	1.7	7.5	35.9	4.3
	34.2	0.9	7.7	53.8	3.4
	52.4	1.2	3.7	39.0	3.7
	75.8	-	6.1	18.2	-
	81.3	-	3.1	12.5	3.1
	88.9	3.7	-	3.7	3.7

介護休業中の賃金・手当等の経済的支援

	調査数	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	無回答
全体	345	17.7	1.2	8.7	67.5	4.9
20人以下	117	13.7	0.9	6.0	75.2	4.3
21～50人	82	23.2	1.2	9.8	61.0	4.9
51～100人	33	21.2	-	12.1	66.7	-
101～300人	32	12.5	3.1	3.1	78.1	3.1
301人以上	27	29.6	-	3.7	63.0	3.7

深夜勤務の制限

	既に導入している	今後導入予定である	導入を検討している	未定である	深夜勤務はない	無回答
(%)	29.0	0.9	4.9	24.9	37.1	3.2
	15.4	0.9	3.4	29.1	47.0	4.3
	22.0	-	1.2	32.9	41.5	2.4
	51.5	3.0	18.2	9.1	18.2	-
	46.9	-	-	18.8	34.4	-
	77.8	-	3.7	14.8	-	3.7

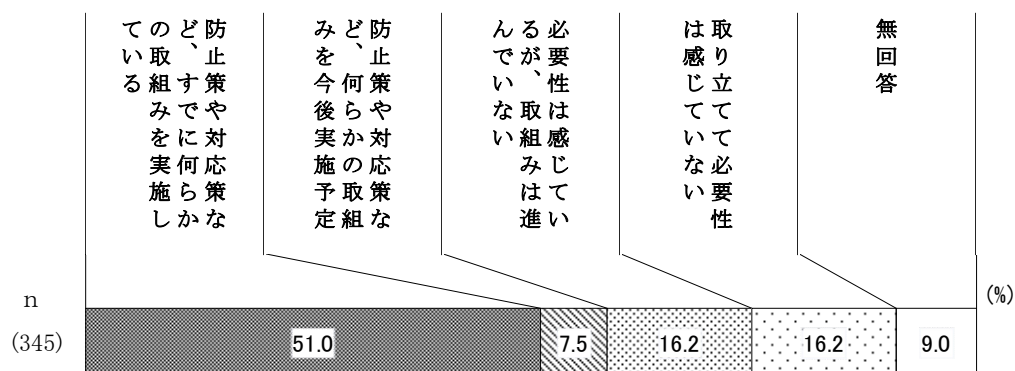
## 5. ハラスメント対策について

### （1）ハラスメント対策の取組み

問11 貴事業所では、パワハラやセクハラ、マタハラ、パタハラなどの職場のハラスメントに関する取組みを実施していますか。次の中からあてはまる番号を1つだけ選んでください。（○は1つ）

#### ハラスメント

いろいろな場面での「嫌がらせ」「いじめ」のこと。他者に対する発言・行動などが本人の意図に関係なく、相手を不快にさせたり尊厳を傷つけたり不利益・脅威を与えたりすることで、種類は様々です。主なものとしてセクシャル・ハラスメント（セクハラ）、パワー・ハラスメント（パワハラ）、マタニティ・ハラスメント（マタハラ）、パタニティ・ハラスメント（パタハラ）などがあります。

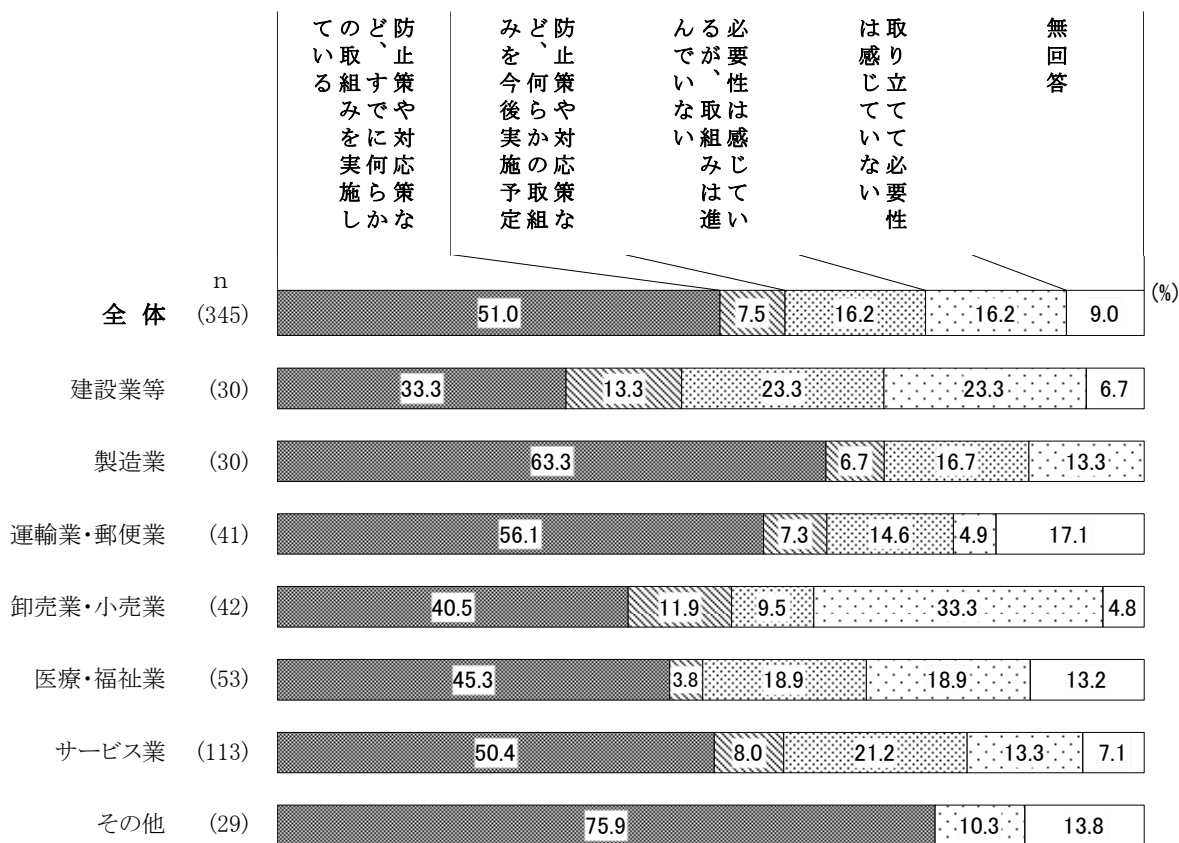


職場のハラスメントに関する取組みとしては、「防止策や対応策など、すでになんらかの取組みを実施している」が51.0%となっており、「必要性は感じているが、取組みは進んでいない」、「取り立てて必要は感じていない」はともに16.2%となっている。

第4章 調査結果（事業所調査）

主な業種（7区分）別にみると、製造業、運輸業・郵便業、サービス業、その他では「防止策や対応策など、すでに何らかの取組みを実施している」が5割以上となっている。卸売業・小売業では「取り立てて必要性を感じていない」は33.3%と他の業種より多くなっている。

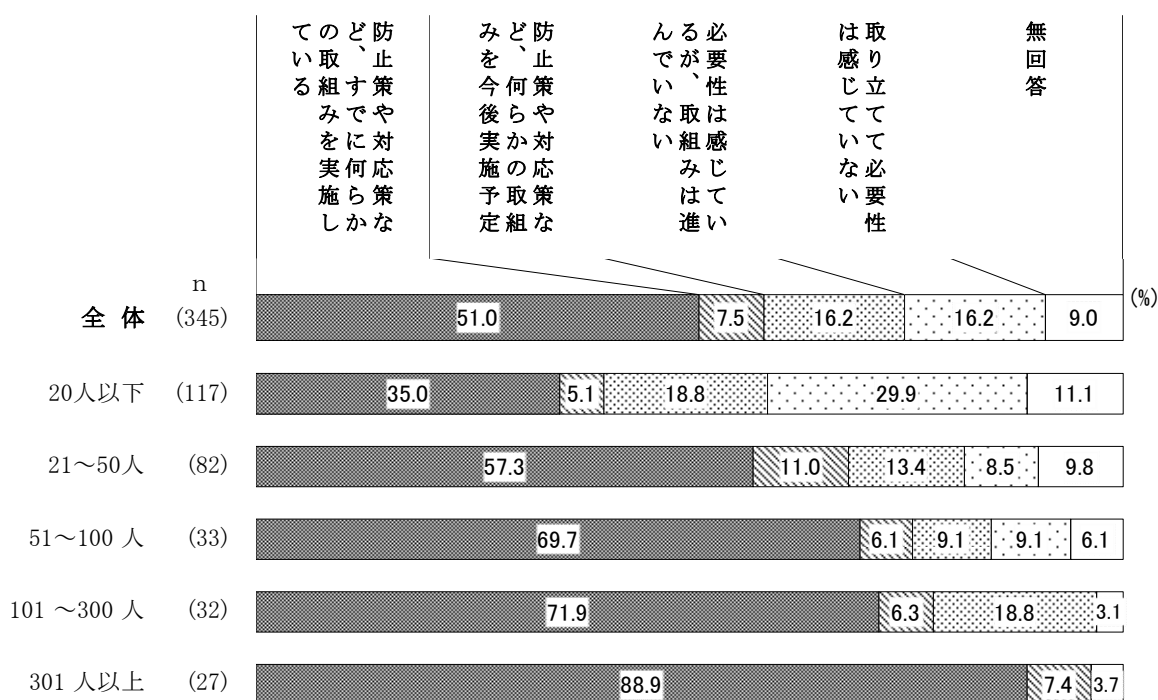
主な業種（7区分）別





従業員規模別にみると、「防止策や対応策など、すでに何らかの取組みを実施している」は規模が大きくなるにつれて多くなり、301人以上で9割近く、51～100人、101～300人で7割前後となっている。また、20人以下では「取り立てて必要性は感じていない」が29.9%と他の規模より多くなっている。

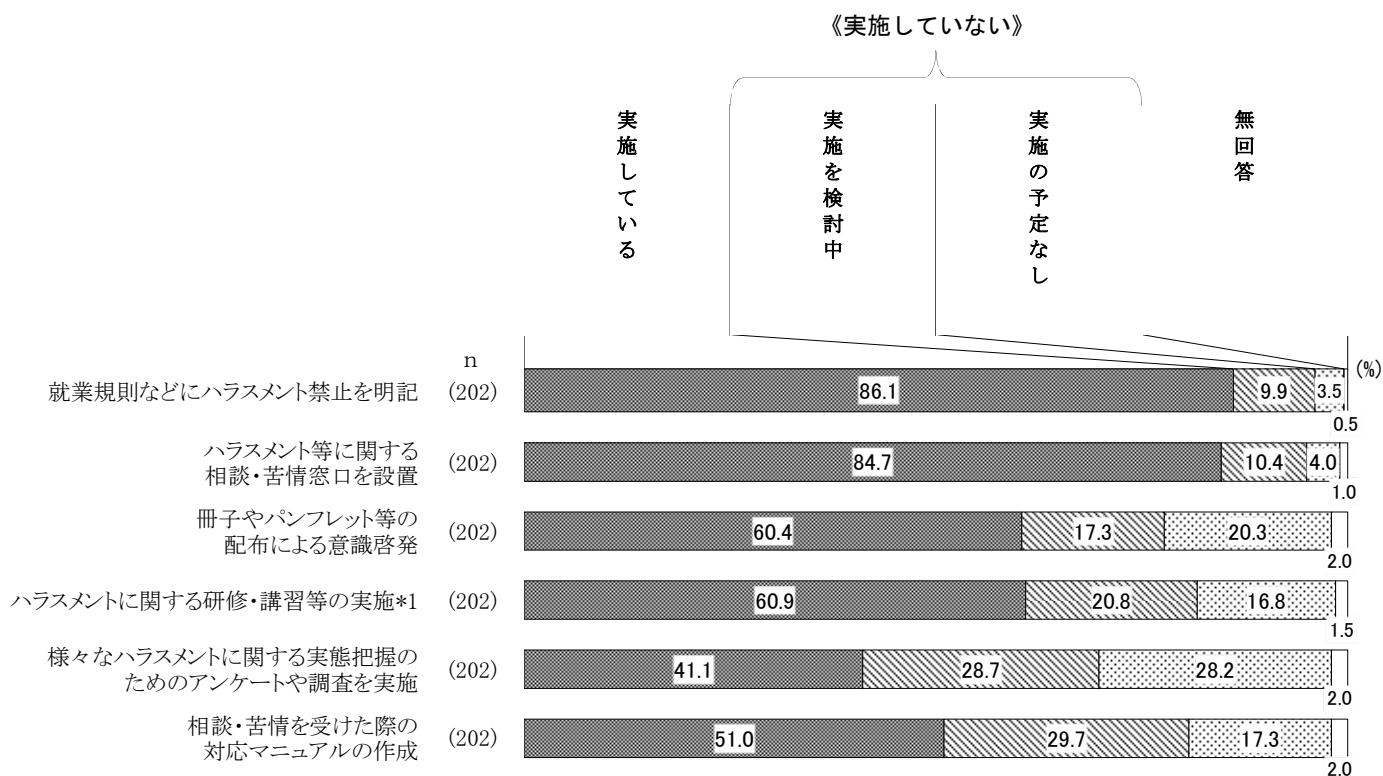
従業員規模別



（2）ハラスメント対策の内容

【問11で「防止策や対応策など、すでに何らかの取組みを実施している」または「防止策や対応策など、何らかの取組みを今後実施予定」とお答えの事業所におたずねします。】

問11-1 貴事業所では、職場のハラスメントを防止するために、どのような取組みを実施していますか。それぞれあてはまる番号を1つだけ選んでください。（○は1つずつ）

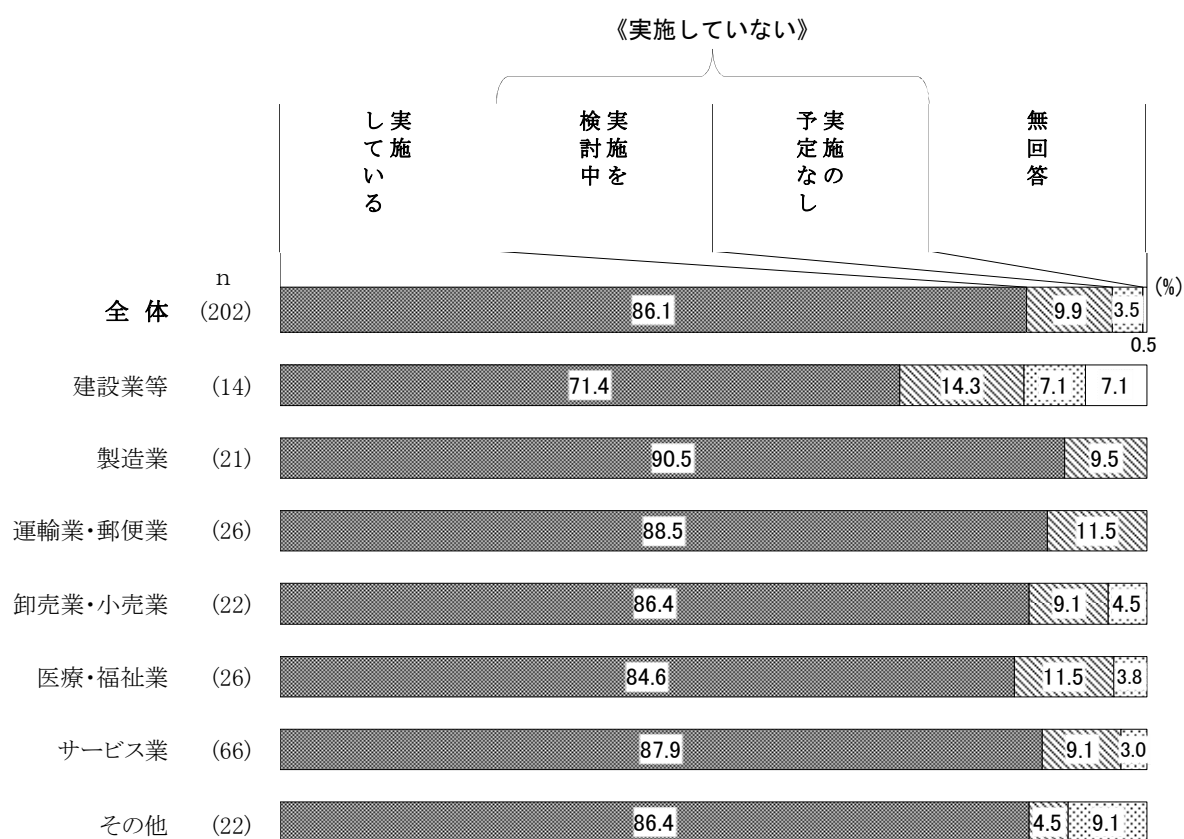


\*1:ハラスメントに関する研修・講習等の実施（外部機関の研修などに、従業員を参加させる場合を含む）

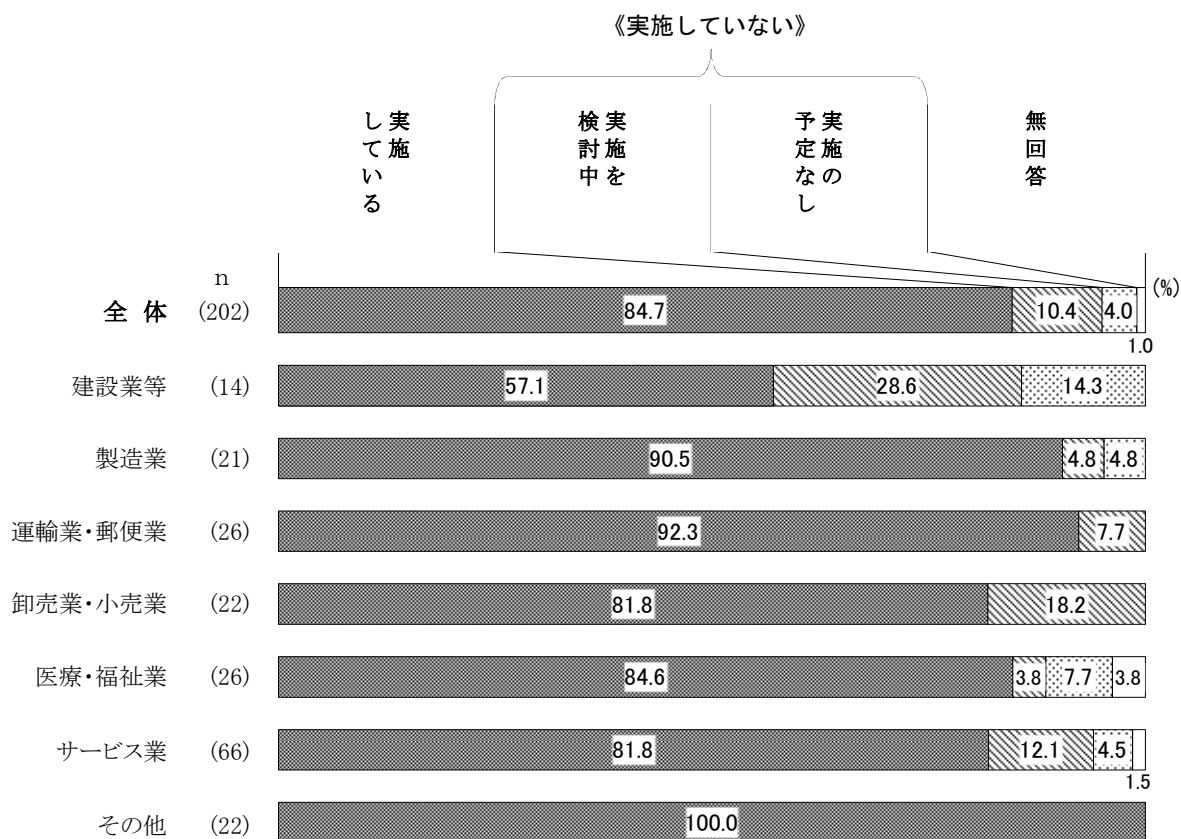
職場のハラスメントを防止の取組み内容で「実施している」は、“就業規則などにハラスメント禁止を明記”（86.1%）、“ハラスメント等に関する相談・苦情窓口を設置”（84.7%）と8割台を占め、“ハラスメントに関する研修・講習等の実施（外部機関の研修などに、従業員を参加させる場合を含む）”（60.9%）、“冊子やパンフレット等の配布による意識啓発”（60.4%）が6割台、“相談・苦情を受けた際の対応マニュアルの作成”が51.0%となっている。一方、《実施していない》（「実施の予定なし」と「実施を検討中」の計）は“様々なハラスメントに関する実態把握のためのアンケートや調査を実施”が56.9%、“相談・苦情を受けた際の対応マニュアルの作成”が47.0%となっている。

主な業種（7区分）別にみると、回答数に30未満が多いため、参考程度となるが、「実施している」は、建設業等を除くすべての業種で、“就業規則などにハラスメント禁止を明記”、“ハラスメント等に関する相談・苦情窓口を設置”が8割以上、“冊子やパンフレット等の配布による意識啓発”、“ハラスメントに関する研修・講習等の実施（外部機関の研修などに、従業員を参加させる場合を含む）”、“相談・苦情を受けた際の対応マニュアルの作成”で4割以上となっている。一方、《実施していない》は“様々なハラスメントに関する実態把握のためのアンケートや調査を実施”が多くの業種で5割以上、“冊子やパンフレット等の配布による意識啓発”、“相談・苦情を受けた際の対応マニュアルの作成”でも未実施の業種が多くなっている。

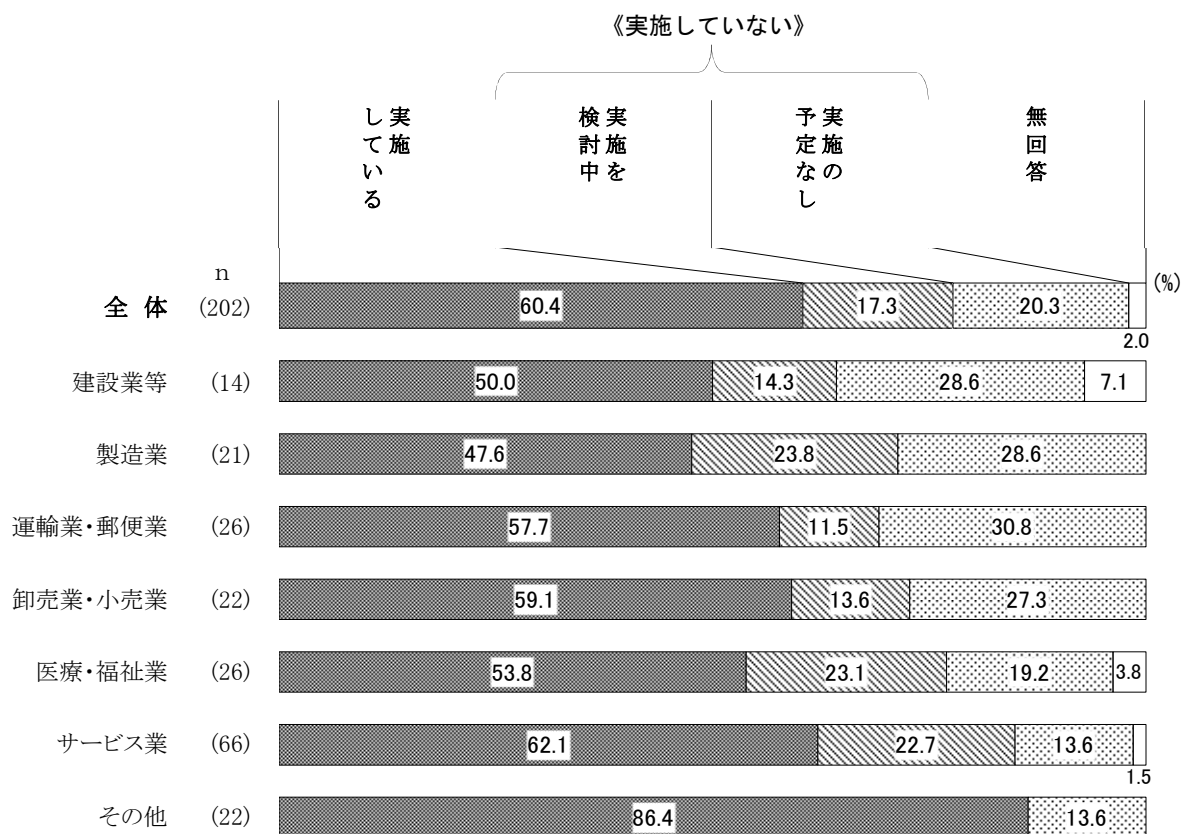
主な業種（7区分）別  
就業規則などにハラスメント禁止を明記



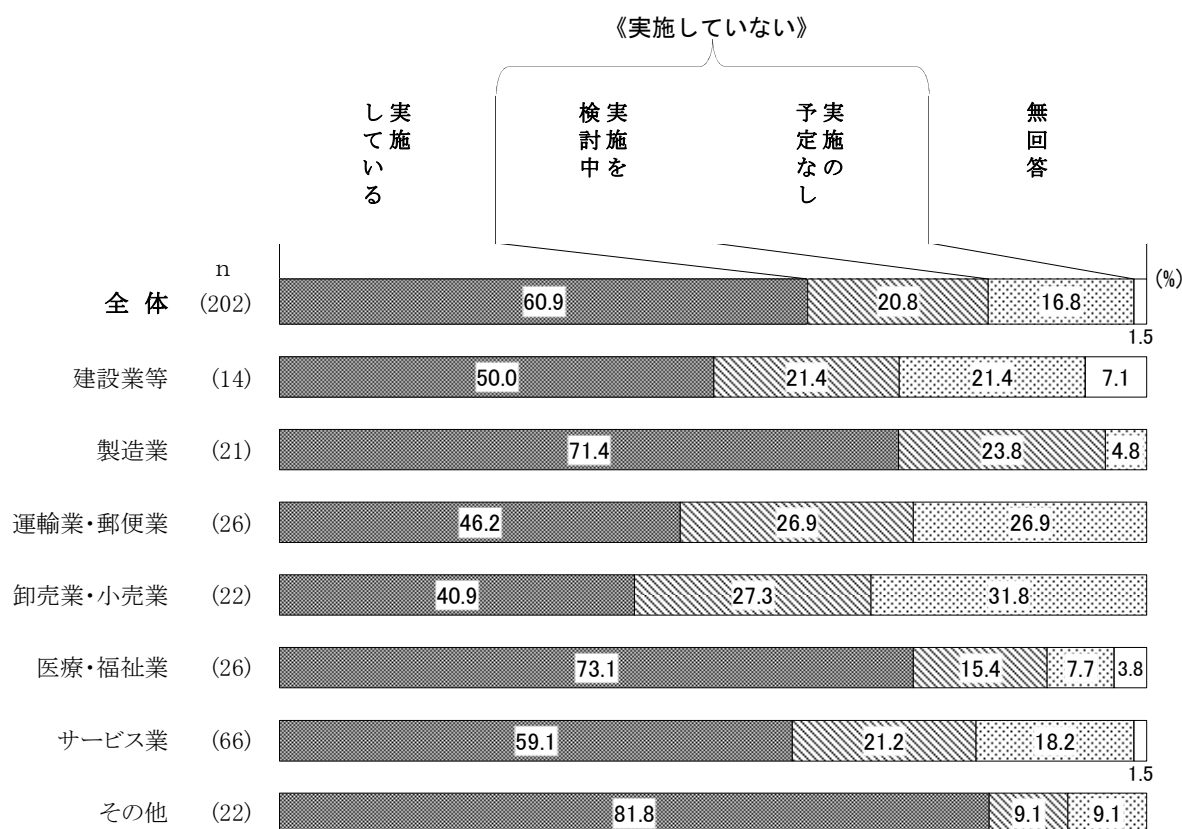
ハラスメント等に関する相談・苦情窓口を設置



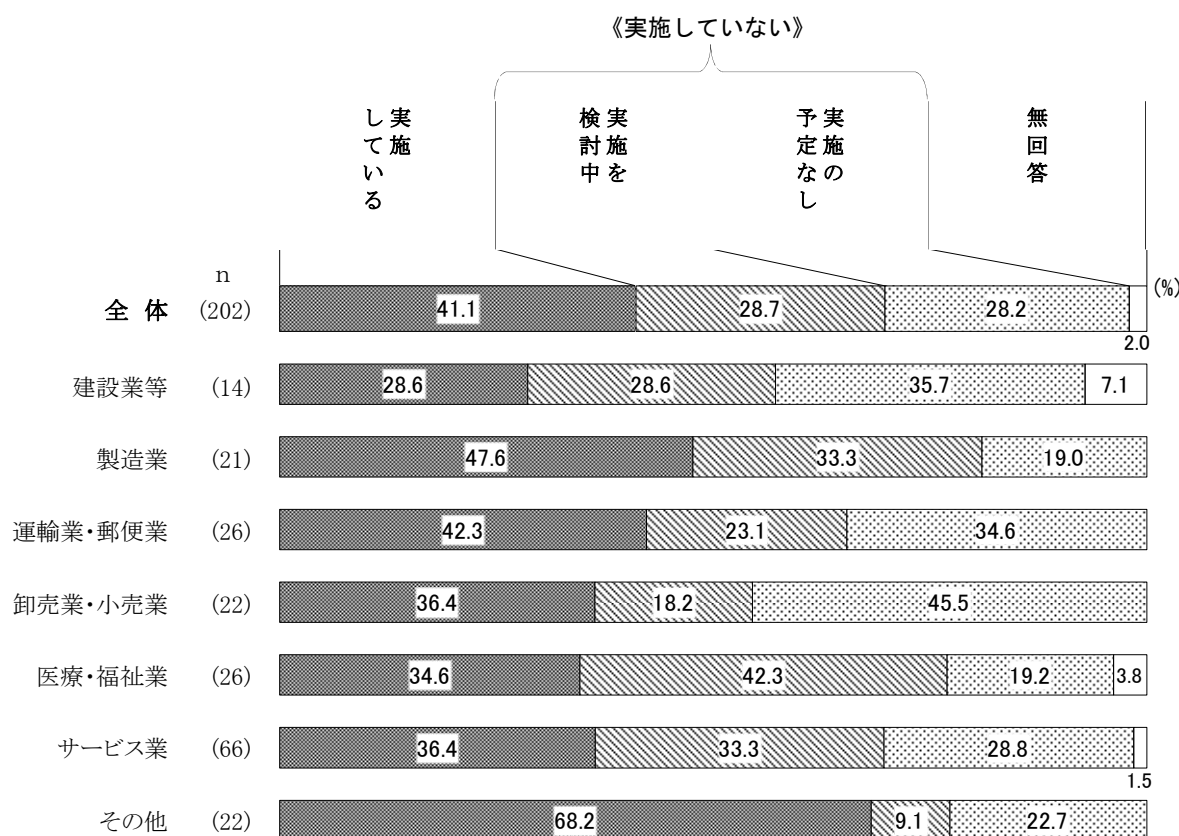
冊子やパンフレット等の配布による意識啓発



ハラスメントに関する研修・講習等の実施（外部機関の研修などに、従業員を参加させる場合を含む）

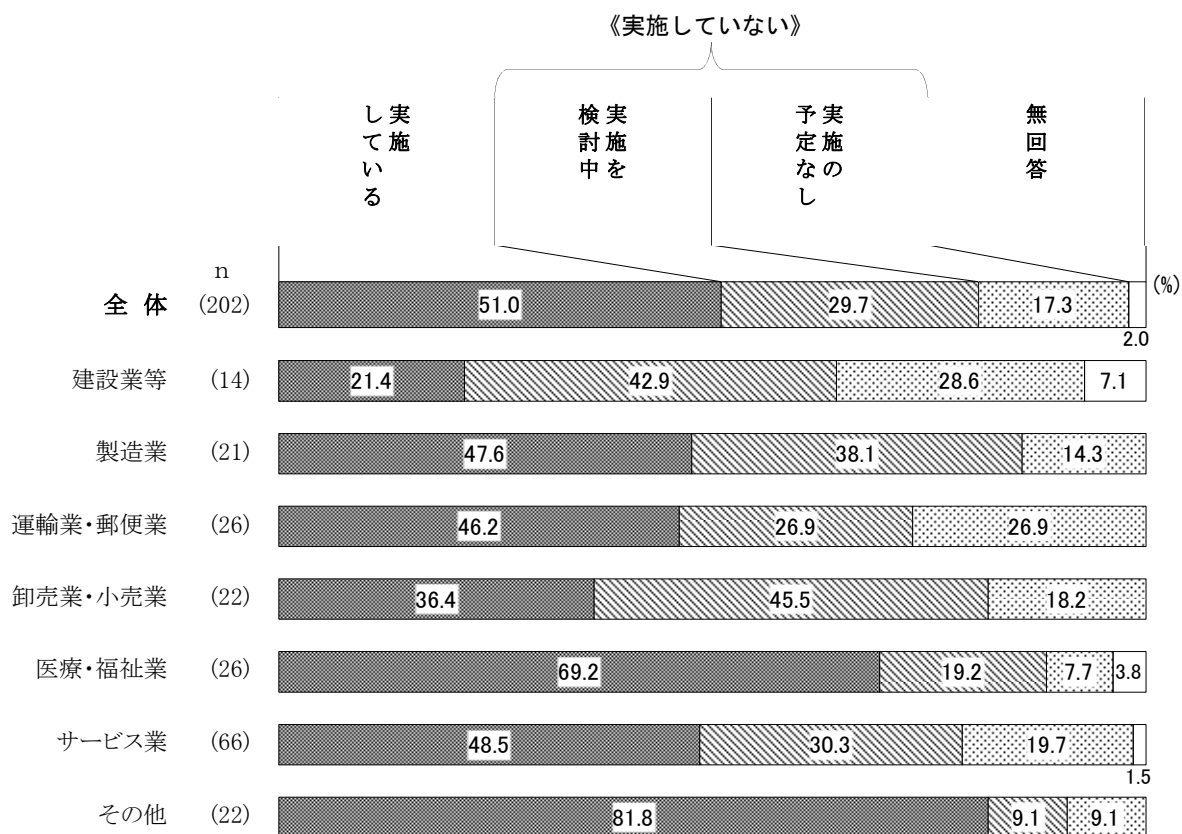


様々なハラスメントに関する実態把握のためのアンケートや調査を実施



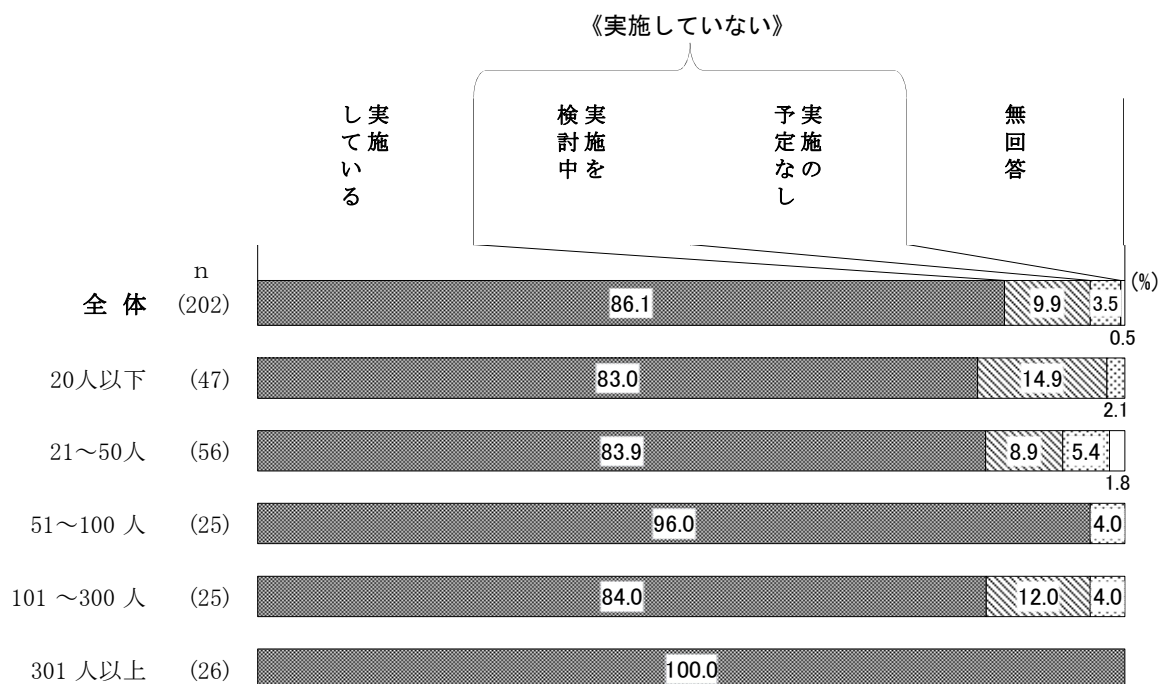
第4章 調査結果（事業所調査）

相談・苦情を受けた際の対応マニュアルの作成



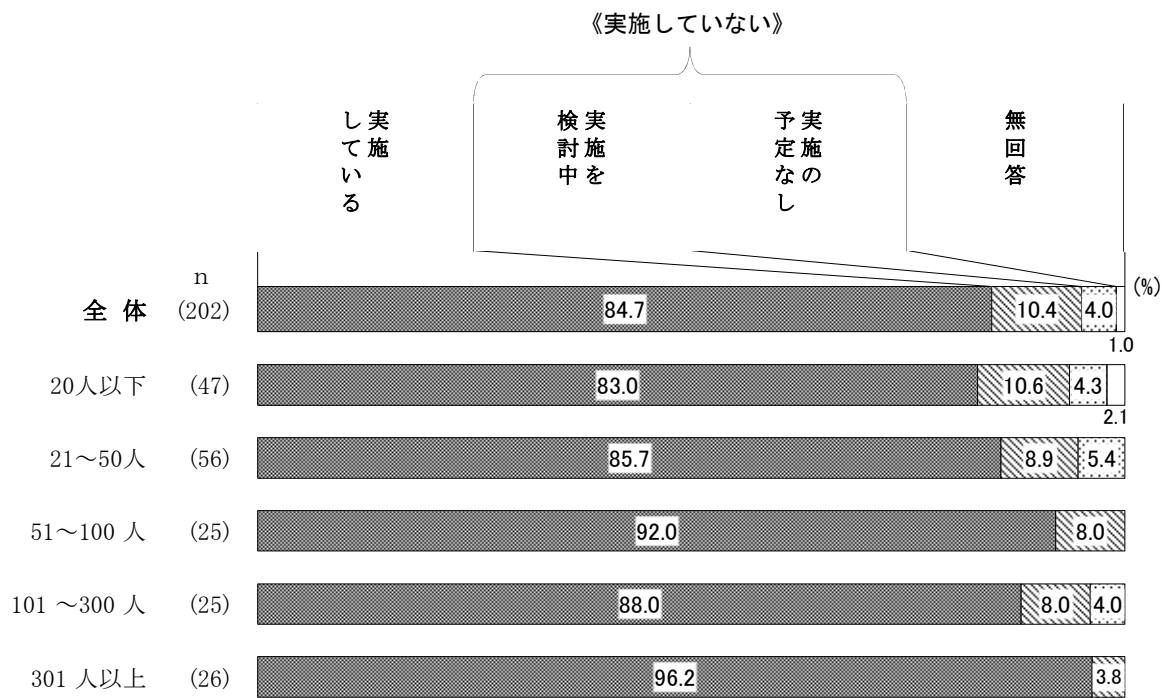
従業員規模別にみると、「実施している」はいずれの規模でも“就業規則などにハラスメント禁止を明記”、“ハラスメント等に関する相談・苦情窓口を設置”が8割以上、“冊子やパンフレット等の配布による意識啓発”、“ハラスメントに関する研修・講習等の実施（外部機関の研修などに、従業員を参加させる場合を含む）”、“相談・苦情を受けた際の対応マニュアルの作成”が5割以上、“様々なハラスメントに関する実態把握のためのアンケートや調査を実施”が4割以上となっている。一方、《実施していない》は、いずれの規模でも“様々なハラスメントに関する実態把握のためのアンケートや調査を実施”が5割以上、300人以下の規模で“相談・苦情を受けた際の対応マニュアルの作成”が4割以上、50人以下の規模で“ハラスメントに関する研修・講習等の実施（外部機関の研修などに、従業員を参加させる場合を含む）”、21～50人、101～300人で“冊子やパンフレット等の配布による意識啓発”が4割台となっている。

従業員規模別  
就業規則などにハラスメント禁止を明記

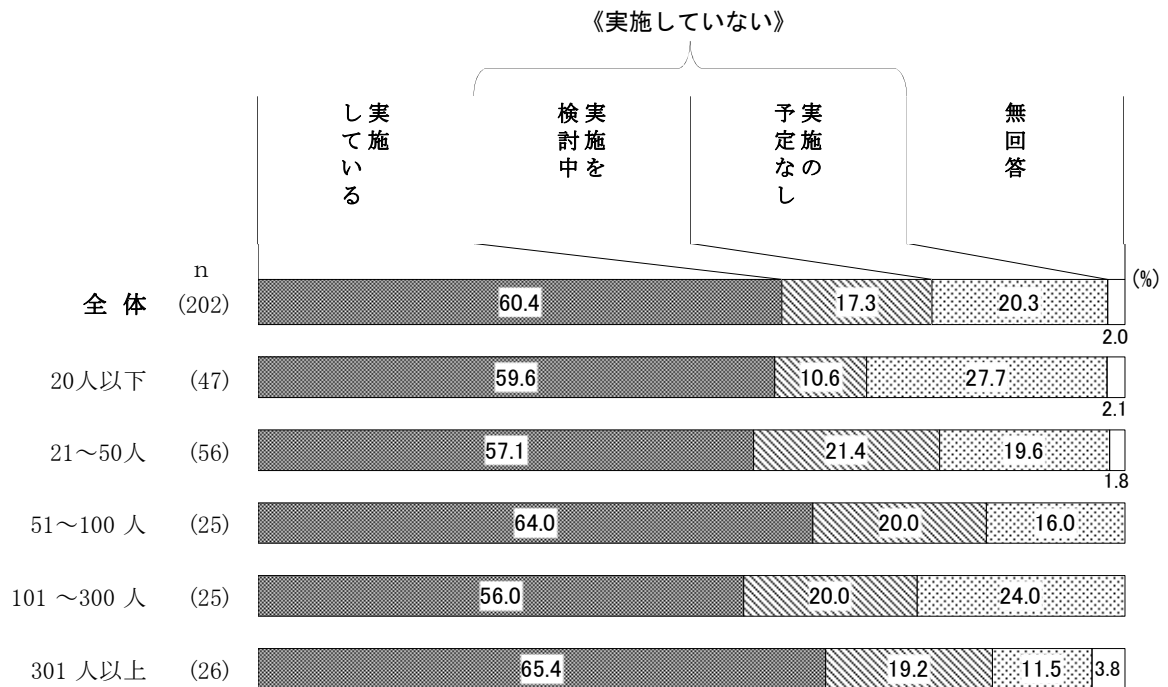


第4章 調査結果（事業所調査）

ハラスメント等に関する相談・苦情窓口を設置

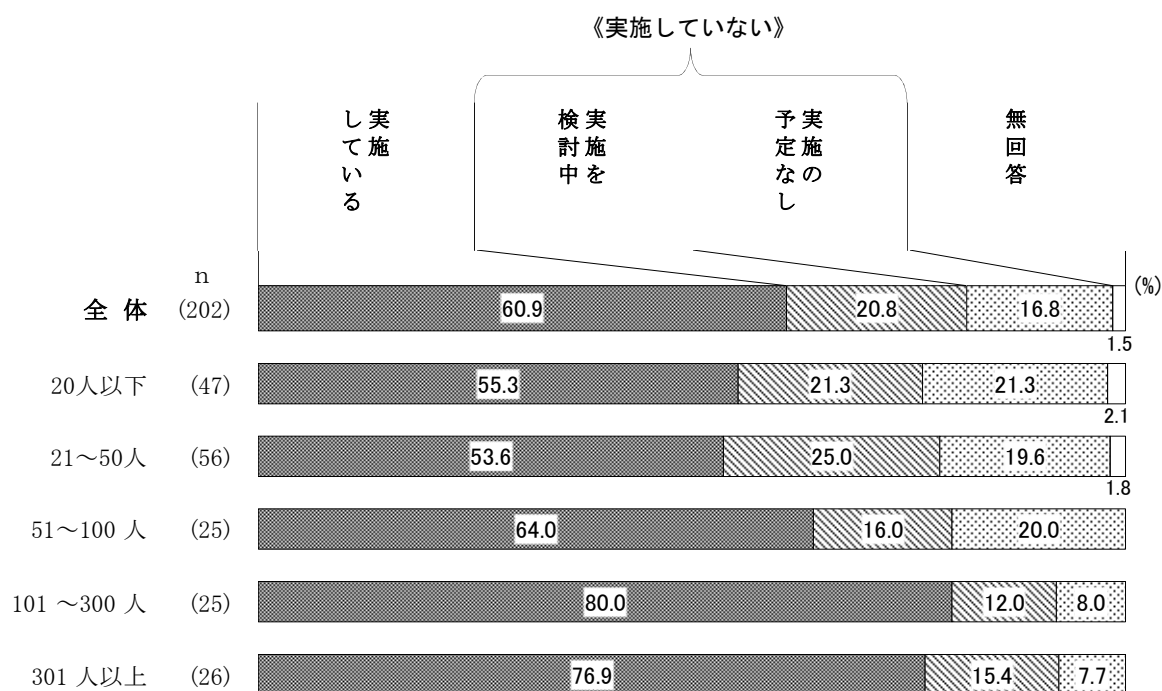


冊子やパンフレット等の配布による意識啓発

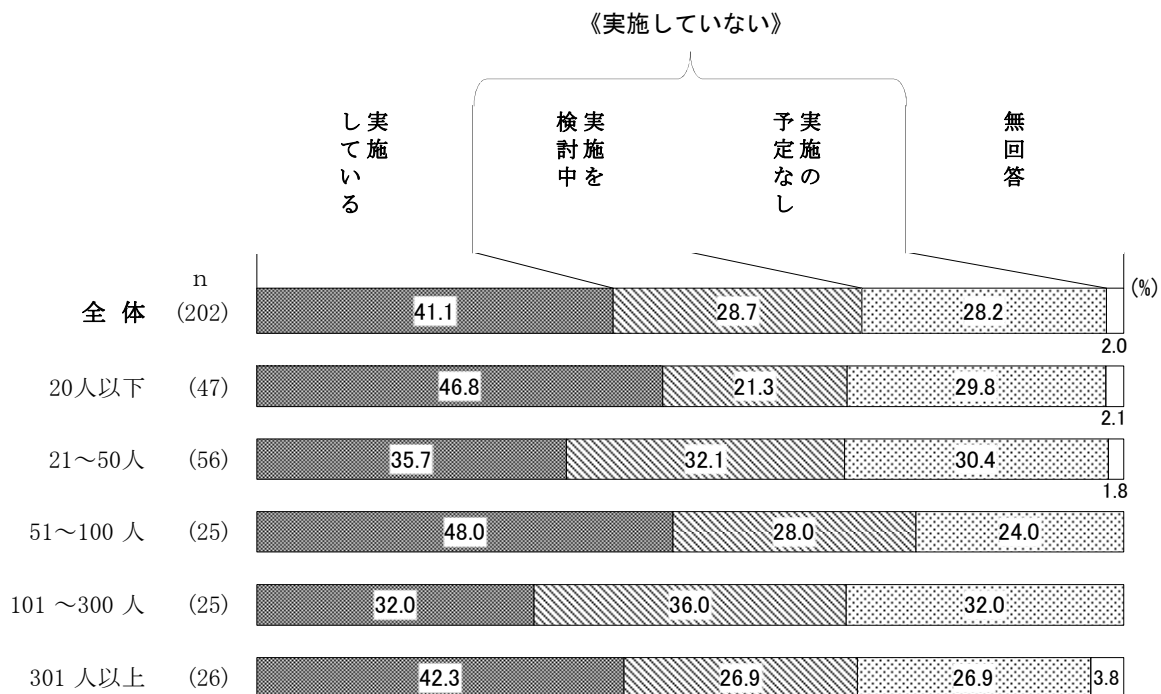




ハラスメントに関する研修・講習等の実施（外部機関の研修などに、従業員を参加させる場合を含む）

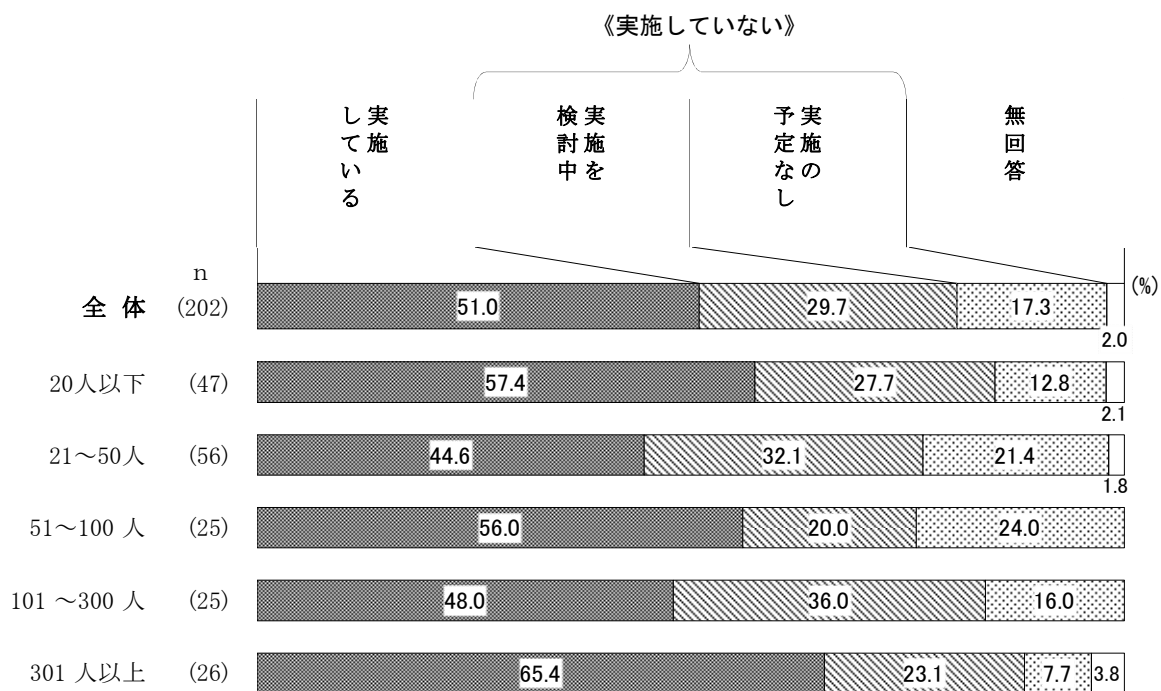


様々なハラスメントに関する実態把握のためのアンケートや調査を実施



第4章 調査結果（事業所調査）

相談・苦情を受けた際の対応マニュアルの作成

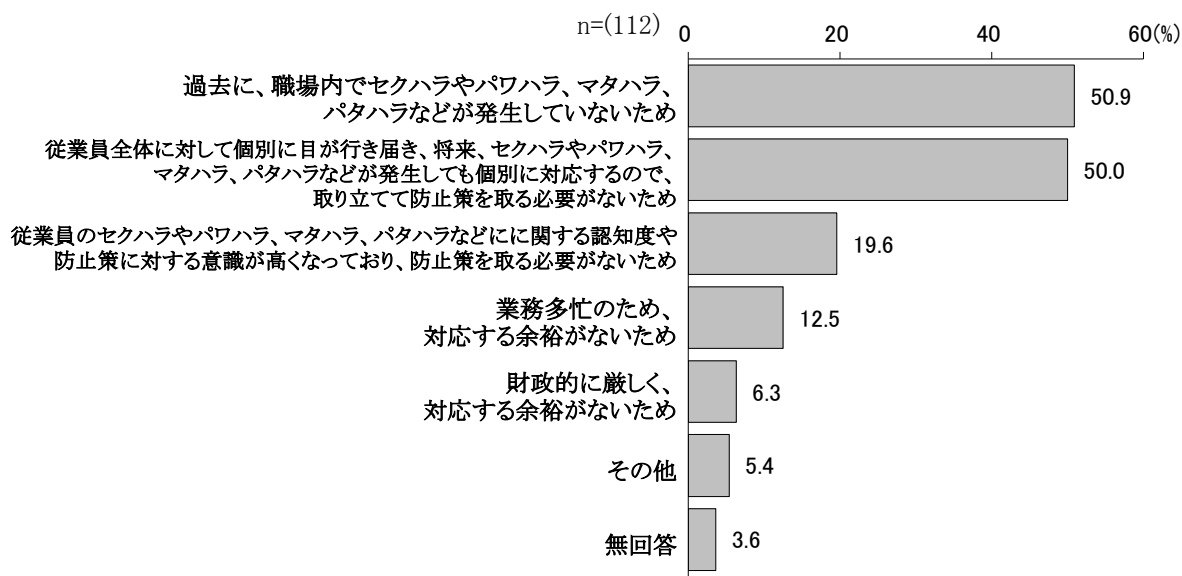


### （3）ハラスメント対策を実施していない理由

【問11で、「必要性は感じているが、取り組みは進んでいない」または「取り立てて必要性は感じていない」とお答えの事業所におたずねします。】

問11-2 その理由は何ですか。次の中からあてはまる番号をすべて選んでください。

（○はいくつでも）

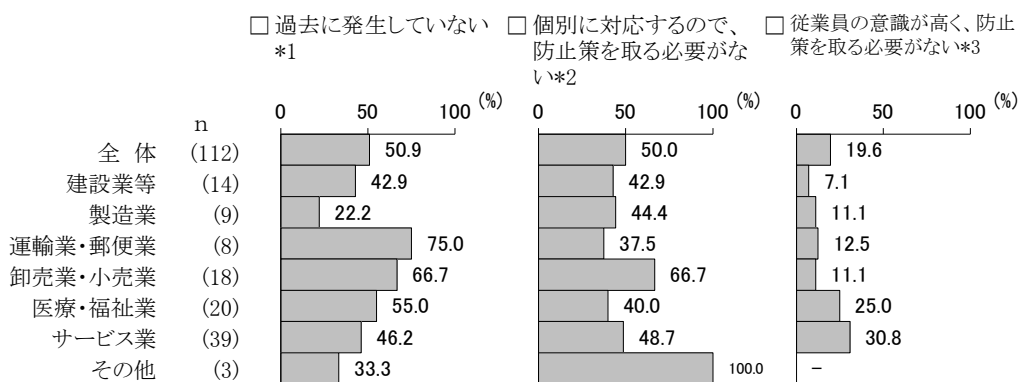


ハラスメント対策を実施していない理由は、「過去に、職場内でセクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどが発生していないため」（50.9%）と「従業員全体に対して個別に目が行き届き、将来、セクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどが発生しても個別に対応するので、取り立てて防止策を取る必要がないため」（50.0%）の2項目が5割台と多く、これに「従業員のセクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどに関する認知度や防止策に対する意識が高くなっており、防止策を取る必要がないため」が19.6%で次いでいる。

## 第4章 調査結果（事業所調査）

主な業種（7区分）別は、回答数が少ないため図を参考とする。

### 主な業種（7区分）別（上位3項目）



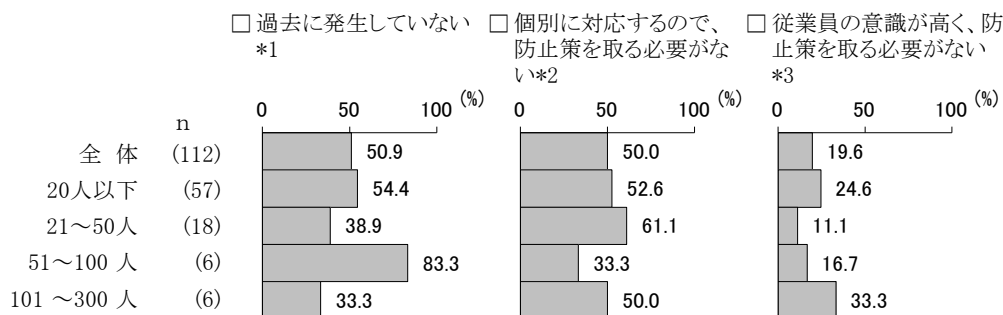
\*1：過去に、職場内でセクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどが発生していないため

\*2：従業員全体に対して個別に目が行き届き、将来、セクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどが発生しても個別に対応するので、取り立てて防止策を取る必要がないため

\*3：従業員のセクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどに関する認知度や防止策に対する意識が高くなっており、防止策を取る必要がないため

従業員規模別にみると、20人以下では「過去に、職場内でセクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどが発生していないため」、「従業員全体に対して個別に目が行き届き、将来、セクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどが発生しても個別に対応するので、取り立てて防止策を取る必要がないため」が5割台となっている。

### 従業員規模別（上位3項目）



※301人以上は回答者がいないため表示していない

\*1：過去に、職場内でセクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどが発生していないため

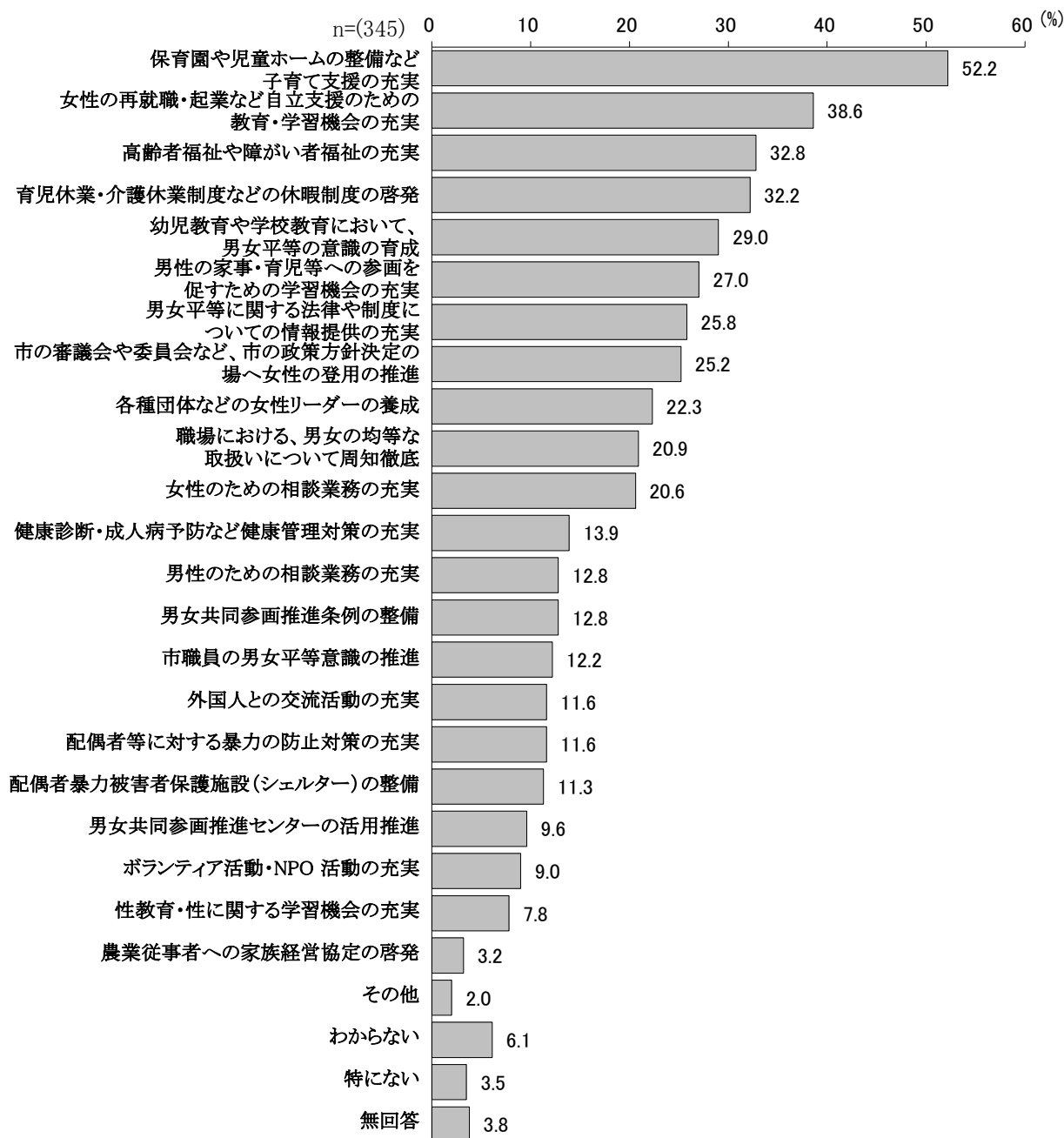
\*2：従業員全体に対して個別に目が行き届き、将来、セクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどが発生しても個別に対応するので、取り立てて防止策を取る必要がないため

\*3：従業員のセクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどに関する認知度や防止策に対する意識が高くなっており、防止策を取る必要がないため

## 6. 男女共同参画施策について

## (1) 施策要望

問12 成田市の男女共同参画を促進させるために、今後どのようなことが必要だと思いますか。次の中からあてはまる番号をすべて選んでください。（○はいくつでも）



施策要望は、「保育園や児童ホームの整備など子育て支援の充実」が52.2%で最も多く、「女性の再就職・起業など自立支援のための教育・学習機会の充実」（38.6%）、「高齢者福祉や障がい者福祉の充実」（32.8%）、「育児休業・介護休業制度などの休暇制度の啓発」（32.2%）が3割台、「幼児教育や学校教育において、男女平等の意識の育成」（29.0%）、「男性の家事・育児等への参画を促すための学習機会の充実」（27.0%）、「男女平等に関する法律や制度

#### 第4章 調査結果（事業所調査）

についての情報提供の充実」（25.8%）、「市の審議会や委員会など、市の政策方針決定の場へ女性の登用の推進」（25.2%）が2割台となっている。

主な業種（7区分）別に上位5位をみると、いずれの業種でも「保育園や児童ホームの整備など子育て支援の充実」が1位にあげられており、業種を通じた要望となっている。「女性の再就職・起業など自立支援のための教育・学習機会の充実」もすべての業種から、「幼児教育や学校教育において、男女平等の意識の育成」、「高齢者福祉や障がい者福祉の充実」もほとんどの業種から上位にあげられている。「男女平等に関する法律や制度についての情報提供の充実」は製造業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業で、「男性の家事・育児等への参画を促すための学習機会の充実」は卸売業・小売業、医療・福祉業、その他であげられている。また、製造業では「職場における、男女の均等な取扱いについて周知徹底」が、サービス業では「市の審議会や委員会など、市の政策方針決定の場へ女性の登用の推進」があげられるなど、業種による違いもみられる。

主な業種（7区分）別（上位5位表）

(%)

	第1位	第2位	第3位	第4位	第5位
建設業等 n=30	子育て支援の充実 66.7	休暇制度の啓発 56.7	福祉の充実 46.7	女性の自立支援のための教育・学習機会 43.3	教育における男女平等の意識の育成 36.7
製造業 n=30	子育て支援の充実 50.0	女性の自立支援のための教育・学習機会 40.0	教育における男女平等の意識の育成 ／休暇制度の啓発 26.7	女性の登用の推進 ／法律や制度についての情報提供 ／職場における男女の均等な取扱いの周知徹底 23.3	
運輸業・郵便業 n=41	子育て支援の充実 53.7	女性の自立支援のための教育・学習機会 46.3	福祉の充実 41.5	教育における男女平等の意識の育成 ／法律や制度についての情報提供 36.6	
卸売業・小売業 n=42	子育て支援の充実 47.6	女性の自立支援のための教育・学習機会 42.9	法律や制度についての情報提供 38.1	教育における男女平等の意識の育成 35.7	男性の家事等への参画を促すための学習機会 ／休暇制度の啓発 31.0
医療・福祉業 n=53	子育て支援の充実 52.8	男性の家事等への参画を促すための学習機会 41.5	福祉の充実 39.6	休暇制度の啓発 37.7	女性の自立支援のための教育・学習機会 32.1
サービス業 n=113	子育て支援の充実 54.0	女性の自立支援のための教育・学習機会 37.2	休暇制度の啓発 31.9	女性の登用の推進 27.4	福祉の充実 26.5
その他 n=29	子育て支援の充実 41.4	教育における男女平等の意識の育成 ／福祉の充実 37.9		女性の自立支援のための教育・学習機会 34.5	女性リーダーの養成 ／男性の家事等への参画を促すための学習機会 27.6

従業員規模別に上位5位をみると、いずれの規模でも「保育園や児童ホームの整備など子育て支

援の充実」が1位にあげられており、特に301人以上の規模では77.8%と高い要望となっている。「女性の再就職・起業など自立支援のための教育・学習機会の充実」、「育児休業・介護休業制度などの休暇制度の啓発」、「高齢者福祉や障がい者福祉の充実」もほとんどの規模から上位にあげられている。21～50人、101～300人、300人以上の規模では「幼児教育や学校教育において、男女平等の意識の育成」が、20人以下、51～100人では「男性の家事・育児等への参画を促すための学習機会の充実」が、51～100人、301人以上では「男女平等に関する法律や制度についての情報提供の充実」があげられている。また、51～100人では「市の審議会や委員会など、市の政策方針決定の場へ女性の登用の推進」が、101～300人では「職場における、男女の均等な取扱いについて周知徹底」があげられるなど、規模による違いもみられる。

従業員規模別（上位5位表）

（%）

	第1位	第2位	第3位	第4位	第5位
20人以下 118	子育て支援の充実 54.2	女性の自立支援のための教育・学習機会 39.0	休暇制度の啓発 36.4	福祉の充実 35.6	男性の家事等への参画を促すための学習機会 30.5
21～50人 82	子育て支援の充実 52.4	女性の自立支援のための教育・学習機会 40.2	福祉の充実 36.6	休暇制度の啓発 34.1	教育における男女平等の育成の意識 32.9
51～100人 33	子育て支援の充実 48.5	女性の自立支援のための教育・学習機会 45.5	女性の登用の推進／休暇制度の啓発 33.3	法律や制度についての情報提供／男性の家事等への参画を促すための学習機会 30.3	
101～300人 32	子育て支援の充実 56.3	職場における男女の均等な取扱いの周知徹底 37.5	休暇制度の啓発 34.4	女性の自立支援のための教育・学習機会 31.3	教育における男女平等の育成の意識／福祉の充実 25.0
301人以上 27	子育て支援の充実 77.8	女性の自立支援のための教育・学習機会 55.6	福祉の充実 44.4	教育における男女平等の育成の意識／法律や制度についての情報提供 37.0	

## （2）自由回答

成田市の男女共同参画や女性の活躍推進に関して、ご意見等がございましたら、自由にご記入ください。（自由回答）

市の男女共同参画や女性の活躍推進への意見を自由に記述していただいたところ、16件の貴重な意見をいただいた。以下は全文の掲載となる。

- ・今は他にやることがある気がします。
- ・個人の意識を持つことが大切なので、セミナーなどが大切と思う。企業としては、休暇などで促進していくが、不景気もあり、あまり援助できない。
- ・空港という職場ということから女性が多く、積極的に登用しており、チーフなどを任せるポジションも多い。市としての独自の育児休業や介護休業に伴う、企業支援金など設けて頂けると、充実するのではないかと思います（既に制度確立されていたら御放念下さい）。
- ・成田市は他の市に比べ良いと思います。空港内の業種は女性が多いので、これからも女性目線の行政を希望する。また、介護施設を増やしてほしいです。どうしても女性が介護をしなければいけない状態になると思います。
- ・介護事業において時給（パートタイム他）が安い。安いのは事業所の問題だが…。男性も見習研修等々、実施していただきたい。
- ・弊社は測量業を主としている会社です。男女平等に募集しているが、女性の応募はない。事務員としての雇用になってしまう。
- ・女性の活躍推進に関して、単純に数を増やせば良いものではなく、また1つを変えたところで促進されるものでもない。複合的に絡まった制度や意識、機会、支援等々を、少しずつでも変えていかないと変化しないと思う。色々な面を変えて、全体的に良いものになればと思う。古いものと新しい発想を組み合わせると、良いネットワークが出来れば良いですね。
- ・弊社は、女性だけの職場の為、あまり参考になる回答にはならないかもしれませんが。女性が育児休業を終えて、職場復帰するにあたり、待機児童の問題がどうにかならないかと痛感しております。一時保育など、子どもを預かってくれる施設がもっと多くあればよいと思います。
- ・一般企業では、女性が活躍できる場面がまだ少なく、昇進の機会がほとんどないのが現状だと思います。
- ・賃金、役職、待遇など、男女に差があってはならないが、女性には、妊娠・出産という大切な役割がある。それに対する支援は必要。中小企業や零細企業に、支援のための企業負担を補助する仕組み（費用、人的支援）があれば、全社会的に女性の働く環境が良くなり、出産・子育てがしやすくなるのでは。
- ・男女雇用平等法とか、男女間の格差をなくす努力は多く行われていると思うが、日本は昔から男尊女卑の国。小さい頃からの教育をもって、変えていくしかないと思う。
- ・助成が活躍できる職場であれば、共同参画を取り入れた方が良い。当社のような運輸業では女性にはキツイ時もある。福利厚生の問題等



- ・育児、介護、教育の3点につき充実を切に願います。
- ・保育園に入園できず職場復帰が出来ない女性社員がたくさんいます。保育所の充実をお願いします。
- ・有給休暇や育児休暇、介護休暇を取ると他の従業員へ負担がかかるため取りにくい。
- ・コロナ対策等大変でしょうが、宜しく願い致します。
- ・女性が管理職になる事で、偏見が多くある実情が存在します。『男性がいないと』『部長クラスの偉い人がいないと頼りない』等。特に年齢なども周りからの偏見は多くあります。人それぞれの性格や力量の問題等もあるかと思いますが、育成や経験等も培い、介護現場をより良いものにしていく事が必要ではないかと感じます。