

水戸市男女平等参画に関する事業所調査

(「水戸市で働く男女の労働実態に関する事業所調査」)

報告書

令和 6 年 1 月

（備考）本報告書は、水戸市男女平等参画課が令和 5（2023）年度に実施した「水戸市で働く男女の労働実態に関する事業所調査」の結果をとりまとめたものです。専ら事実のみを記述し、主観的な意見の記述（考察を含む）を極力排すよう努めました。ただし、本報告書の内容や意見は執筆者個人に属し、水戸市あるいは執筆者の所属機関の公式見解を示すものではありません。

目 次

第一部 調査の概要.....	1
1 調査の目的	1
2 調査の設計	1
3 回収結果	1
4 報告書の見方	2
第二部 調査結果のポイント	3
第三部 調査結果の詳細.....	5
第1章 事業内容や従業員数など	5
1－1 事業所の主な事業内容（問2【単一回答】）	5
1－2 従業員規模別構成比及び各事業所の従業員構成（問3【数値回答】）	8
第2章 女性活躍推進のための取組	12
2－1 3年後までの正規従業員に占める女性割合に関する予定（問4【単一回答】）	12
2－2 3年後までの管理職に占める女性割合に関する予定（問5【単一回答】）	12
2－3 3年前と比べた管理職に占める女性割合の変化（問6【単一回答】）	13
2－4 「ポジティブ・アクション」への取組（問7【複数回答】）	14
第3章 育児・介護との両立支援	16
3－1 働きながら子育てや介護を行う従業員のための取組（問8【複数回答】）	16
3－2 育児休業利用者数（問9【数値回答】）	19
第4章 多様な人が働きやすい職場づくり	21
4－1 職場におけるハラスメント防止の取組（問10【複数回答】）	21
4－2 性的マイノリティ（性的少数者）が働きやすい職場づくり（問11【単一回答】）	23
4－3 仕事と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進を進める上での課題（問12【複数回答】）	24
第5章 自由回答の意見.....	27

第一部 調査の概要

1 調査の目的

市内事業所における男女の労働実態や女性活躍のための取組を把握し、実態と課題を的確に反映した男女平等参画推進施策を進めること。

2 調査の設計

(表 I－1) 調査の設計

調査対象	○水戸市内の従業員 5 人以上の民営 1,000 事業所
標本抽出方法	○総務省統計局「事業所母集団データベース」の「令和 3 年次フレーム（速報）」を基に、市内の従業者 5 人以上の民営事業所を従業員規模別に層化無作為抽出
調査方法	○郵送配布、郵送・インターネット（「いばらき電子申請・届出サービス」）回収 ※令和 5 年 5 月 12 日にお礼状兼督促ハガキを 1 回送付
調査期間	○令和 5 年 4 月 25 日（火）～5 月 23 日（火） ※事前テストを同年 3 月に実施。集計は 7 月 18 日（火）到着分まで含めた。
有効回答数等	有効回答数 420（有効回答率 42.0%）
事前広報	○広報みと（4 月 15 日号）、水戸市商工会議所メールマガジン
調査の内容	○事業内容や従業員数などについて ○女性活躍の推進のための取組について ○育児・介護との両立支援について ○多様な人が働きやすい職場づくりについて
調査の役割分担	○調査主体・・・水戸市男女平等参画課 ○調査票の設計・・・水戸市男女平等参画課、茨城大学人文社会科学部 後藤 玲子 ○データの入力（郵送回収分）・・・水戸市男女平等参画課 ○データの加工・報告書の執筆・・・茨城大学人文社会科学部 後藤 玲子

3 回収結果

調査の有効回答率は 42.0%で、前回調査の有効回答率 32.7%より大きく上昇した。オンライン回答の導入による回答負担の軽減が功を奏したと考えられる。

調査票は、全体の計画標本サイズは 1,000 とし、従業員規模別に、従業員 5～9 人、10～29 人、30～99 人、100 人以上の 4 区分に分けて、層化無作為抽出を行った。従業員 100 人以上は全対象事業所を計画標本とし、残りを 100 人未満の従業員規模 3 区分で均等割当した。その結果、図表 I－1 に示したように、従業員 1～4 人と回答した事業所が 26 件あった。抽出台帳では従業員 5～9 人であった事業所の一部で、従業員数が減ったためだと考えられる。従業員 1～4 人の事業所数を 5～9 人の事業所数と合計すると、有効回答率は、従業員 5～9 人が 38.8%、10～29 人が 40.6%、

30～99 人が 45.3%、100 人以上が 41.8%であった（図表 I－2）。

（表 I－2）従業員規模別の母集団、配布数、回収数、有効回答数、有効回答率

従業員数	1～4 人	5～9 人	10～29 人	30～99 人	100 人以上	規模不詳	合計
母集団	—	2,615	2,314	736	165	—	5,830
配布数	0	279	278	278	165	—	1,000
回収数	26	82	113	126	69	5	421
有効回答数	108		113	126	69	4	420
有効回答率	38.8%		40.6%	45.3%	41.8%	—	42.0%

4 報告書の見方

- ・ 百分比は標本サイズまたは有効回答数を 100%として算出した。小数点第 2 位以下を四捨五入したため、百分比の合計が 100%にならない場合がある。
- ・ 複数回答可の設問においては、各選択肢に対する回答率の合計が 100%を超えることがある。
- ・ 図表における「n=○」の数値は、比率等算出の基礎となる有効回答事業所数を示す。標本サイズが小さくなるほど誤差が大きくなるため、結果の解釈には注意が必要である。
- ・ 本文、グラフ、図表中における選択肢の文章は、一部省略又は加工している場合がある。
- ・ 規模不詳のように・標本サイズが小さい属性の集計結果は、原則として本文の図表には載せず、参考資料にのみ掲載した。

第二部 調査結果のポイント

<事業内容や従業員数など>（第1章より）

- 回答事業所の主な事業内容は、「医療、福祉」が最も多く、次は「卸売業、小売業」で、この2業種で約4割を占めていた。
- 回収標本の従業員規模別構成比を母集団と比べると、回収標本は母集団と比べて規模の大きい事業所の割合が大きかった。そのため、規模計の傾向は従業員規模の大きい事業所の回答に影響を受けていることに注意が必要である。
- 従業員に占める正規従業員の割合は、規模計では約7割で、規模の小さい事業所の方が、正規従業員割合が大きかった。
- 従業員に占める管理職の割合は、規模計では2割弱で、規模の小さい事業所ほど、管理職の割合が大きかった。
- 従業員の男女比（女性：男性）は、規模計では約1：1、正規従業員の男女比（女性：男性）は同約2：3、非正規従業員の男女比（女性：男性）は同約2：1、管理職の男女比（女性：男性）は同約1：3であった。女性は男性に比べて、安定的な雇用機会や組織における昇進機会が乏しいことが示唆された。
- 特に従業員100人以上の事業所で、正規従業員に占める女性の割合と管理職に占める女性割合との間に強い相関関係がみられた。しかし、殆どの事業所で、正規従業員に占める女性の割合より管理職に占める女性の割合の方が小さかった。

<女性活躍推進のための取組>（第2章より）

- 概ね従業員規模が大きいほど、3年後までに正規従業員に占める女性割合を「現在より増やしたい」という回答の割合が大きくなるという傾向がみられた。2018年の調査よりも、「3年後までに正規従業員に占める女性割合を増やしたい」と考えている事業所が多くなった可能性がある。
- 従業員規模が大きいほど、3年後までに管理職に占める女性割合を「現在より増やしたい」という回答の割合が大きくなるという傾向が明確にみられた。2018年の調査よりも、「3年後までに管理職に占める女性割合を増やしたい」と考えている事業所が多くなった可能性がある。
- 約3分の2の事業所が、ポジティブ・アクション（男女の労働者間の格差を積極的に解消する取組）を実施していた。多くの事業所が取組んでいたのは、「仕事と家庭の両立支援等による、女性の勤続年数の伸長」や「女性の積極採用」であった。
- ポジティブ・アクションを「特に何もしていない」と回答した事業所の割合は、従業員規模が小さいほど大きかった。従業員10人未満の事業所で何らかのポジティブ・アクションに取り組んでいると回答した事業所は5割弱に留まったのに対して、100人以上の事業所の約9割が何らかのポジティブ・アクションに取り組んでいると回答した。

<育児・介護との両立支援>（第3章より）

- 5割を超える事業所が、「働く時間の柔軟化」（始業・終業時刻の繰上〈下〉げ、フレックスタ

イム制の導入など）に取り組んでいると回答した。「柔軟な働き方への支援（パートになっても正社員に戻れるなど）」に取り組んでいると回答した事業所も、約4分の1あった。

- 育児・介護との両立支援策のうち、正規従業員に占める女性の割合及び管理職に占める女性の割合との関係が強かったのは、「柔軟な働き方への支援（パートになっても正社員に戻れるなど）」であった。
- 従業員規模別にみると、従業員100人未満の事業所よりも100人以上の事業所の方が、育児・介護との両立支援策に積極的に取り組んでいた。規模による違いが明確にみられたのは、「法定を上回る短時間勤務制度の導入」、「法定を上回る育児・介護休業制度の導入」、「育児・介護に関する経済的支援（保育料やシッター代の補助など）」であった。
- 令和3年度中に出生した子をもつ従業員数に対する育児休業を利用した従業員数（予定者を含む）を育児休業利用率と定義すると、規模計でみた女性の育児休業利用率は事業所平均9割強、男性の育児休業利用率は事業所平均2割強であった。
- 女性の育児休業利用率は従業員規模に関わらず高かったが、男性の育児休業利用率は従業員100人以上の事業所と100人未満の事業所では大きく異なり、100人以上の事業所の方が、男性の育児休業利用率が高かった。

<多様な人が働きやすい職場づくり>（第4章より）

- 職場におけるハラスメント防止の取組では、「就業規則にハラスメント防止の規則を定めている」と回答した事業所が約6割、「事業所内に相談・苦情窓口を設けている」と回答した事業所が約5割だった。
- 従業員規模別でみると、従業員規模の小さい事業所では、適切なハラスメント対策が講じられていない事業所が多いことが示唆された。従業員10人未満の事業所でハラスメント防止のための取組を行っているとは回答した事業所は、約4割に留まった。
- L G B T Qなど性的マイノリティ（性的少数者）が働きやすい職場づくりについては、従業員規模に関わらず、「取組は行っておらず、今後3年以内に行う予定もない」という回答の割合が大きかったが、従業員100人以上の事業所では、「すでに取組を行っている」または「今後3年以内に取り組を行う予定」と回答した事業所が4割を超えていた。
- 仕事と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進を進める上での課題は、規模計では「育児・介護休業等による代替要員の確保が難しい」と回答した事業所が最も多かった。
- 仕事と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進を進める上での課題のうち、正規従業員に占める女性の割合及び管理職に占める女性の割合との間に明確な関係があったのは、「採用に対して女性の応募が少ない」であった。

<自由回答の意見>（第5章より）

- 男女平等参画や多様な人材の活躍を実現するための意見や要望に関する自由記述の回答では、「事業内容や事業規模等が原因で、男女平等の実現が難しい」ことを課題として挙げる事業所が多かった。他方で、「以前から女性が活躍している職場なので、女性活躍には課題がなく、むしろ男性活躍が課題」という回答もあった。

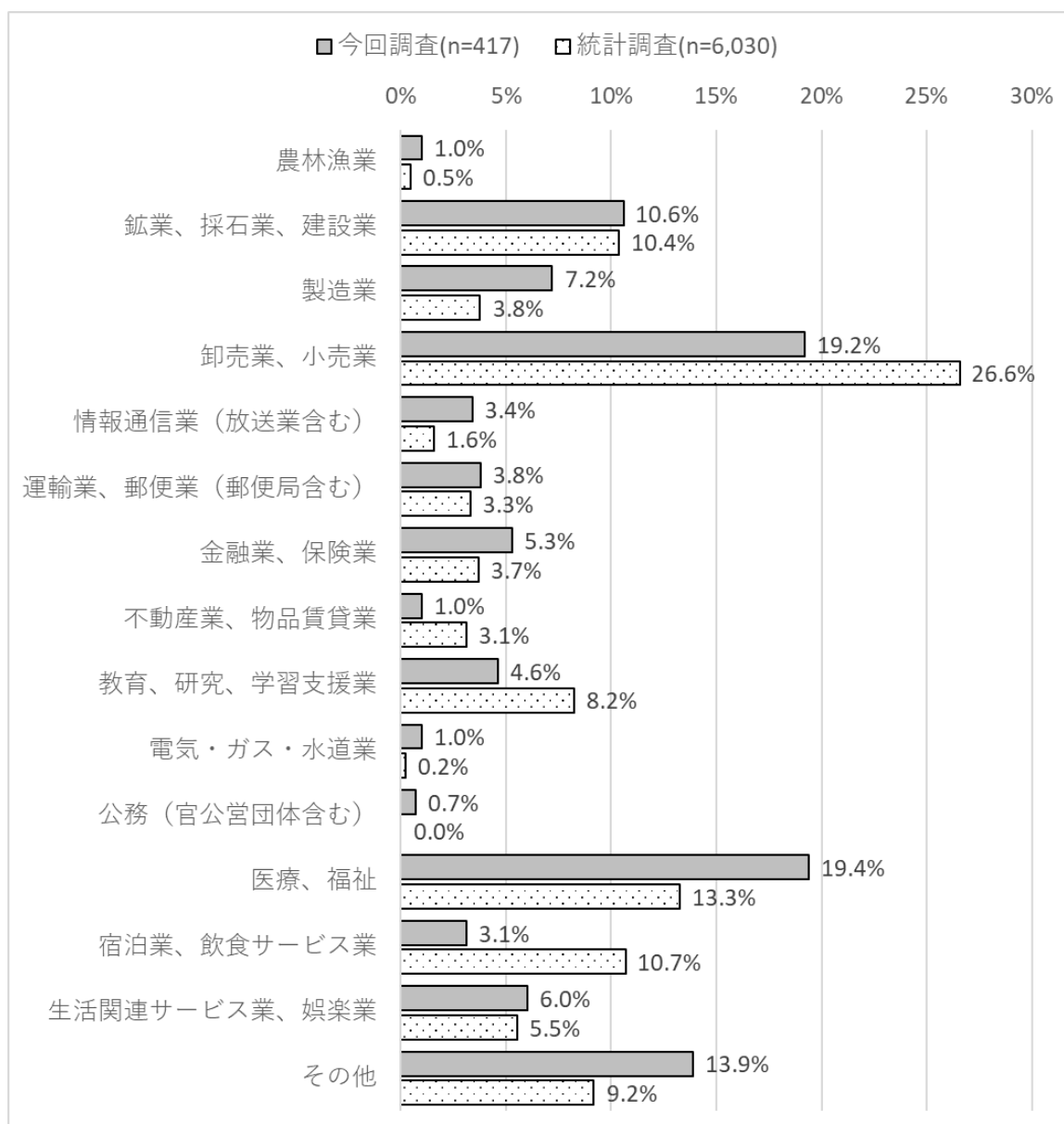
第三部 調査結果の詳細

第1章 事業内容や従業員数など

1-1 事業所の主な事業内容（問2【単一回答】）

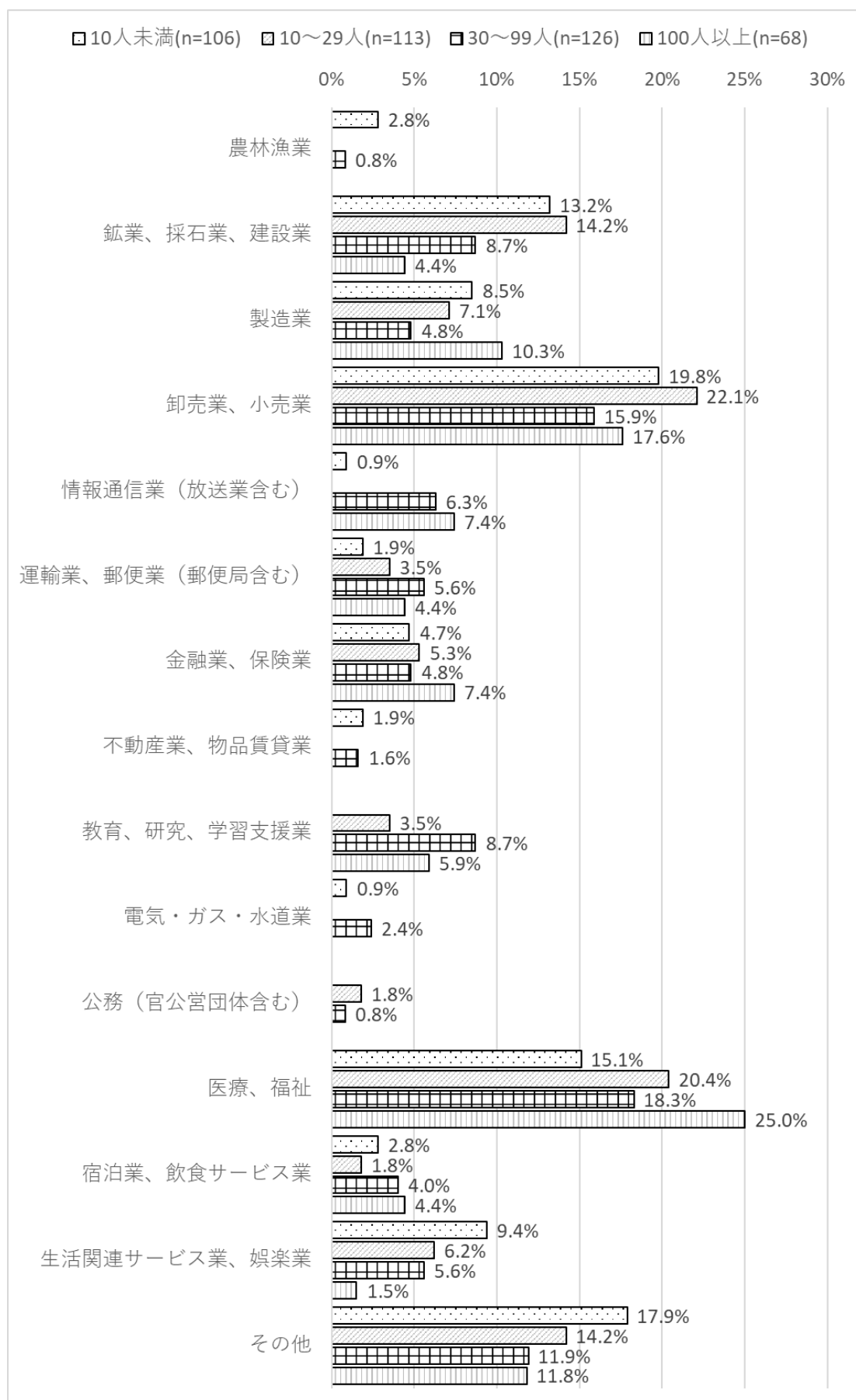
回答事業所の主な事業内容は、「医療、福祉」が約2割、「卸売業、小売業」も約2割で、この2業種で約4割を占めていた。総務省「令和3年経済センサス活動調査」における5人以上民営事業所の産業別構成比と比べると、構成比の違いが大きかったのは「卸売業、小売業」、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」の3業種で、回答事業所は母集団と比べて、「医療、福祉」の構成比が大きく、「卸売業、小売業」と「宿泊業、飲食サービス業」の構成比が小さかった（図1-1）。

（図1-1）規模計と全国の統計調査との「事業所の主な事業内容」の違い



事業所の産業別構成比を従業員規模別にみると、従業員 30 人以上の事業所では「医療、福祉」が最も多く、次に「卸売業、小売業」が続くのに対して、30 人未満の事業所では「卸売業、小売業」が最も多く、次に「医療、福祉」ないし「その他」が続くという違いがあった。また、従業員 30 人以上の事業所では、30 人未満の事業所と比べて「情報通信業」、「教育、研究、学習支援業」の割合が大きく、反対に、従業員 30 人未満の事業所では、30 人以上の事業所と比べて「その他」、「鉱業、採石業、建設業」、「生活関連サービス業、娯楽業」の事業所の割合が大きかった（図 1－2）。

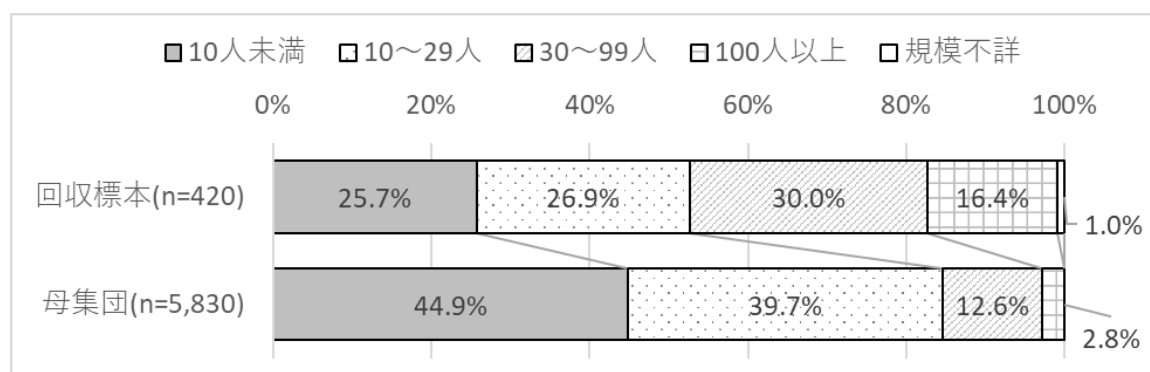
(図1-2) 従業員規模別にみた、事業所の主な事業内容



1－2 従業員規模別構成比及び各事業所の従業員構成（問3【数値回答】）

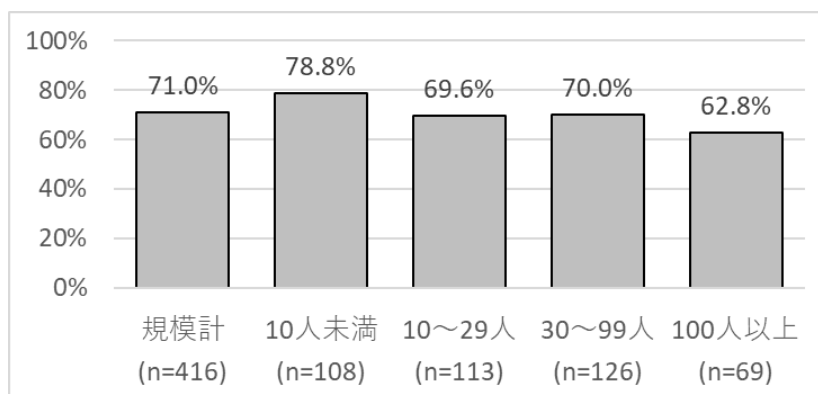
回収標本の従業員規模別構成比を母集団と比べると、回収標本は母集団と比べて規模の大きい事業所の割合が大きかった（図1－3）。その理由は、第一に、従業員規模別の比例割当抽出ではなく均等割当抽出を行い、従業員100人以上事業所では全事業所に割り当てるという標本集出方法を採用したため、第二に、有効回答率が従業員30人未満規模の事業所よりも30人以上の事業所でやや高かったためである。結果の解釈に当たっては、従業員規模計の結果は母集団を代表しておらず、従業員規模の大きい事業所の傾向に影響を受けている可能性が高いことに注意する必要がある。

（図1－3）回収標本と母集団の従業員規模別構成比の違い



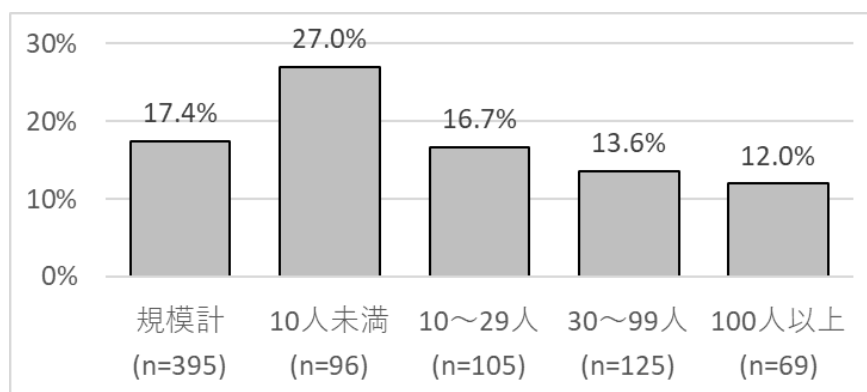
従業員に占める正規従業員の割合は、規模計では約7割であった。従業員規模別にみると、従業員10人未満事業所で約8割と大きく、100人以上事業所で6割強と小さかった。規模の小さい事業所の方が、正規従業員の割合が大きいという結果であった（図1－4）。

（図1－4）従業員規模別にみた、従業員に占める正規従業員の割合



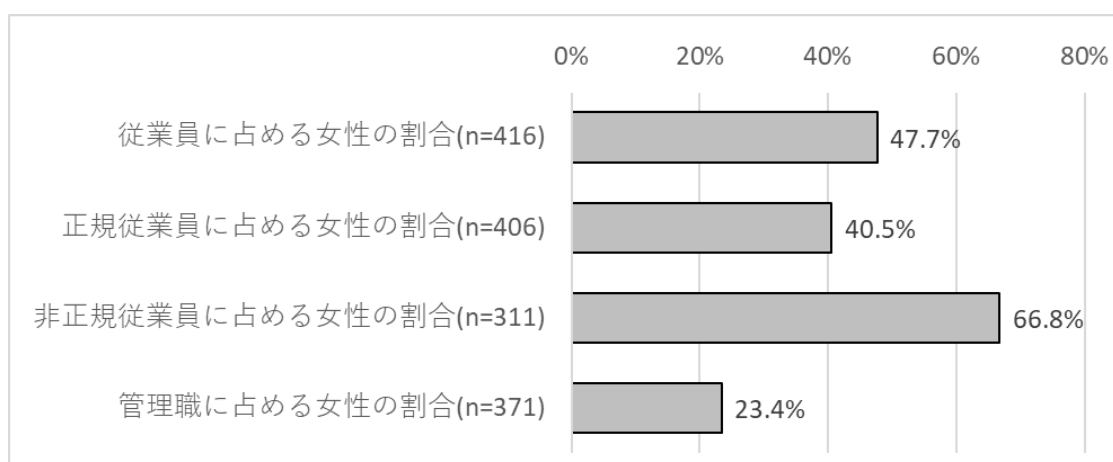
従業員に占める管理職の割合は、規模計では2割弱であった。従業員規模別にみると、従業員10人未満事業所で3割弱と大きく、100人以上事業所で1割強と小さかった。規模の小さい事業所ほど、管理職者割合が大きいという結果であった（図1－5）。

(図 1 - 5) 従業員規模別にみた、従業員に占める管理職者の割合



従業員、正規従業員、非正規従業員及び管理職に占める女性の割合をみると、規模計では、従業員に占める女性の割合は平均 5 割弱で、男女比（女性：男性）は約 1：1 であった。しかし、正規従業員の男女比（女性：男性）は約 2：3、管理職の男女比（女性：男性）は約 1：3 で、男性より女性の方が少なかった。それに対して、非正規従業員の男女比（女性：男性）は約 2：1 で、男性より女性の方が多かった。女性は男性に比べて、安定的な雇用機会や組織における昇進機会が乏しいことが示唆された（図 1 - 6）。

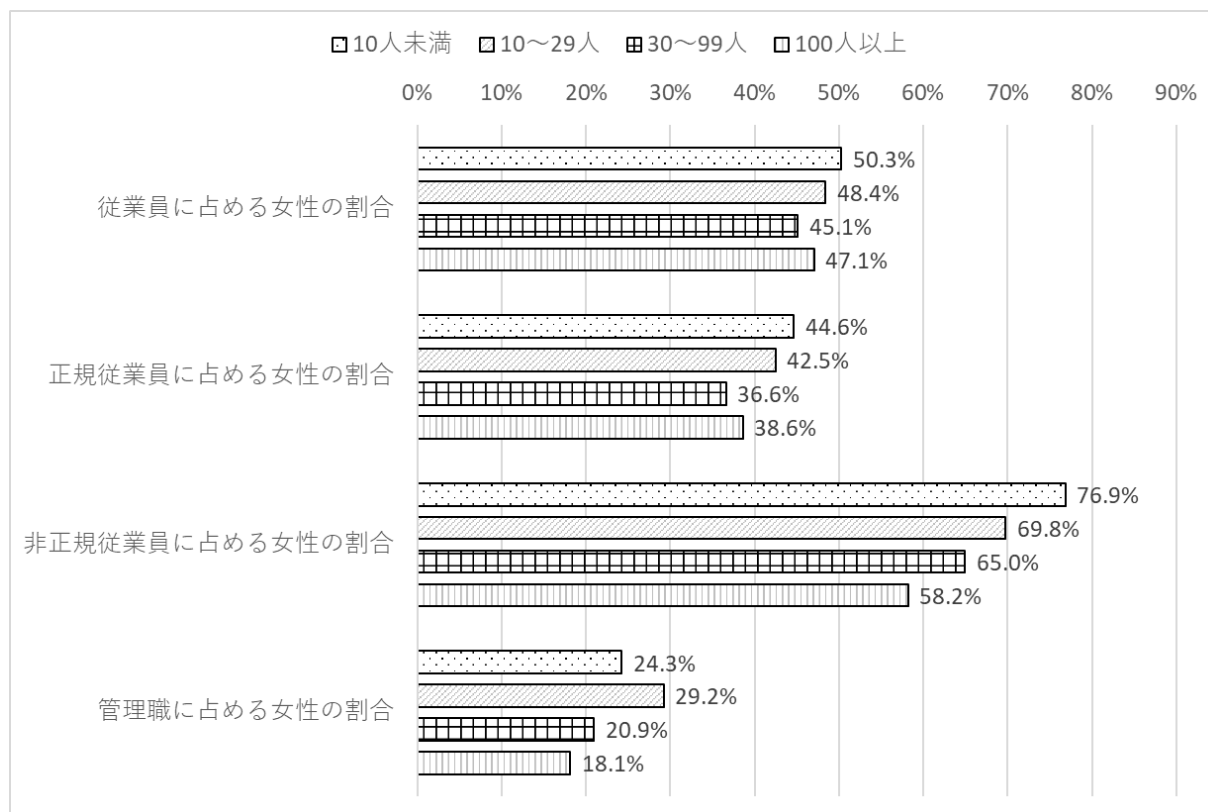
(図 1 - 6) 従業員等に占める女性の割合の平均値（規模計）



従業員規模別にみると、まず従業員に占める女性の割合は、従業員 10 人未満の事業所では男女ほぼ同数だが、10 人以上の事業所では女性より男性の方がやや大きかった。正規従業員に占める女性の割合は、従業員 30 人未満の事業所では 4 割を超えていたが、30 人以上の事業所では 4 割を下回っていた。規模の大きい事業所ほど、女性よりも男性に対して正規従業員の雇用機会を提供していることが示唆された。非正規従業員に占める女性の割合は、従業員規模が小さいほど大きくなっており、従業員 10 人未満事業所では平均 8 割弱、100 人以上事業所では平均約 6 割であった。規模の大きい事業所ほど、定年した男性の正規従業員を任期付きで再雇用しているからではないかと推察される。最後に、管理職に占める女性の割合は、従業員 10～29 人規模の事業所で約 3 割と最も大きく、傾向としては従業員規模が大きい事業所ほど、管理職に占める女性の割合は小さかった（図

1－7)。

(図 1－7) 従業員規模別にみた、従業員等に占める女性の割合の平均値



(注) 図が複雑になるため、標本サイズの表記を省略した。詳細は参考資料を参照されたい。

従業員に占める女性の割合及び正規従業員に占める女性の割合と、管理職に占める女性の割合との関係を相関分析したところ、従業員に占める女性の割合も、正規従業員に占める女性の割合も、いずれの従業員規模でも統計的に有意に、管理職に占める女性の割合との間に正の相関関係があった。特に従業員 100 人以上の事業所で、正規従業員に占める女性の割合と管理職に占める女性の割合との間に、強い相関関係がみられた (表 1－1)。

(表 1－1) 従業員規模別にみた、管理職に占める女性の割合との相関関係

	規模計 (n=363)	10人未満 (n=76)	10～29人 (n=96)	30～99人 (n=122)	100人以上 (n=69)
従業員に占める女性の割合	.478***	.285**	.424***	.630***	.716***
正規従業員に占める女性の割合	.508***	.298***	.487***	.603***	.829***

(注) リストごとに除外。数値は、Pearson の相関係数。相関係数は、－1 から 1 までの値をとる。

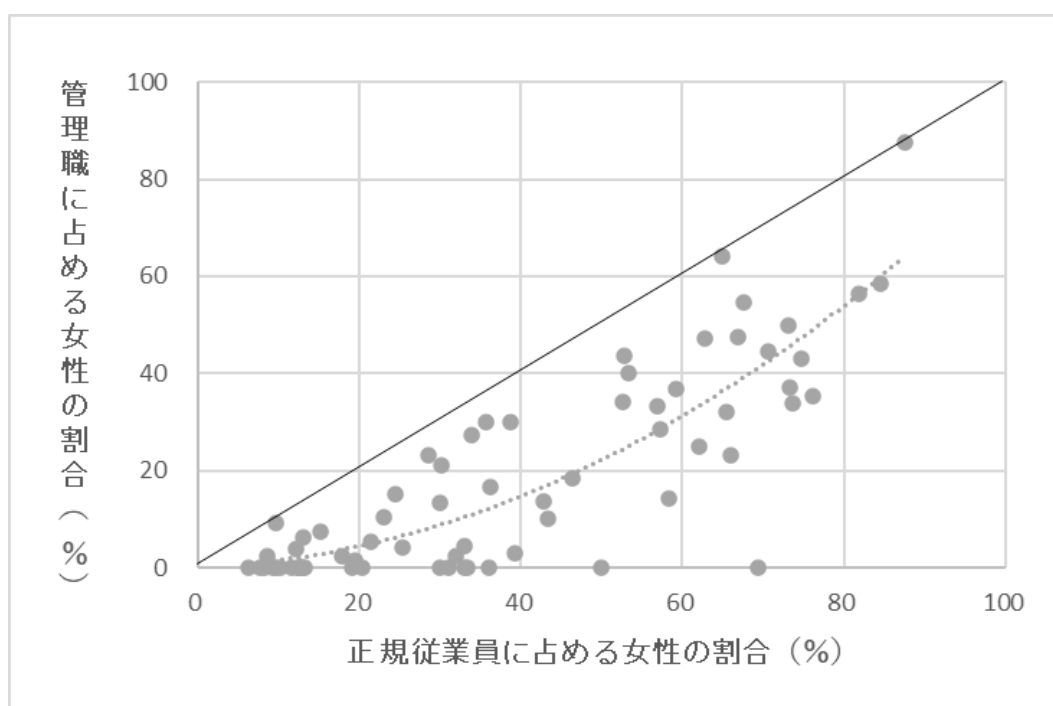
相関係数が 1 に近いほど、2 変数に強い正の相関関係があることを意味する。

は 5 %水準、*は 1 %水準で統計的に有意な相関があったことを示す。

ただし、従業員 100 人以上の事業所において、正規従業員に占める女性の割合と管理職に占める

女性の割合との間に強い相関関係があるとはいえ、正規従業員に占める女性の割合と同じ程度に管理職に占める女性の割合が大きい事業所は、殆どなかった。図1－8は、従業員100人以上の事業所における正規従業員に占める女性の割合と管理職に占める女性の割合との関係を散布図で示した図である。図中の点線は二次式の近似曲線で、実線は45度線を示す。もし正規従業員に占める女性の割合と管理職に占める女性の割合とが等しければ、散布図内の点は、45度線上に位置する。図1－8から、正規従業員に占める女性の割合と管理職に占める女性の割合とがほぼ等しい事業所が3つあり、その他の66の事業所では、正規従業員に占める女性の割合よりも管理職に占める女性の割合の方が小さいことが分かる（図1－8）。

（図1－8）従業員100人以上の事業所における、
正規従業員に占める女性の割合と管理職に占める女性の割合との関係（n=69）



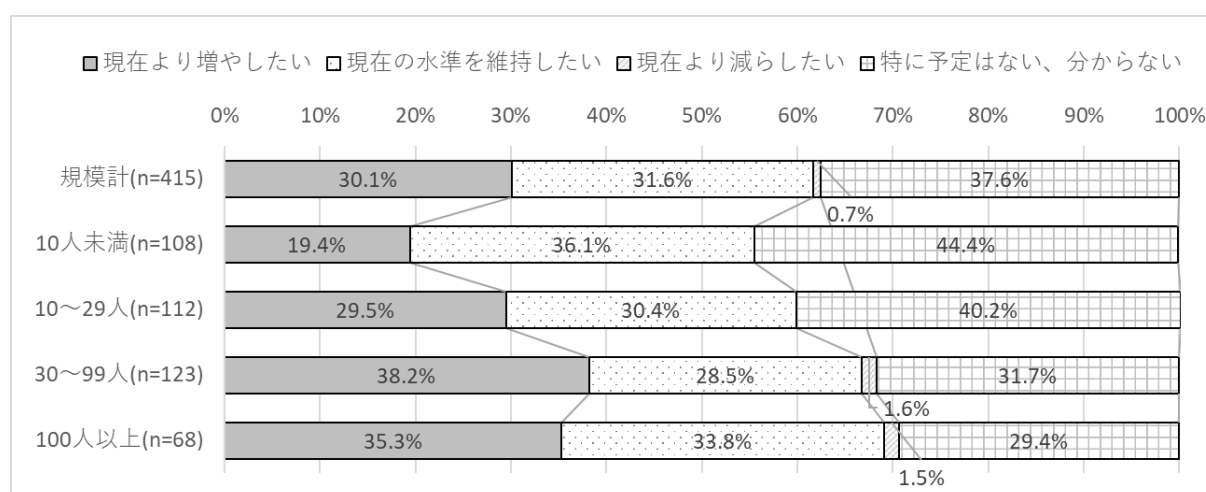
第2章 女性活躍推進のための取組

2-1 3年後までの正規従業員に占める女性割合に関する予定（問4【単一回答】）

3年後までの正規従業員に占める女性割合に関する予定を質問したところ、規模計では「特に予定はない、分からない」と回答した割合が最も大きく、「現在の水準を維持したい」と「現在より増やしたい」と回答した割合が同じくらいで続き、「現在より減らしたい」と回答した事業所はごく僅かであった。従業員規模別にみると、概ね従業員規模が大きいほど、「現在より増やしたい」という回答の割合が大きくなるという傾向がみられた。また、従業員規模が小さいほど、「特に予定はない、分からない」という回答の割合が大きくなっていた（図2-1）。

2018年の調査では、「現在より増やす」という回答が、従業員30人未満事業所の約1割、30～99人事業所の2割弱、100人以上事業所の3割強であった。今回の調査では、従業員30人未満事業所の2割強、30～99人事業所の約4割、100人以上事業所の4割弱が「現在より増やしたい」と回答した。選択肢の表現等が異なるため単純な比較はできないが、5年前の調査よりも、3年後までに正規従業員に占める女性割合を増やしたいと考えている事業所が多くなった可能性がある。

（図2-1）3年後までの正規従業員に占める女性割合に関する予定



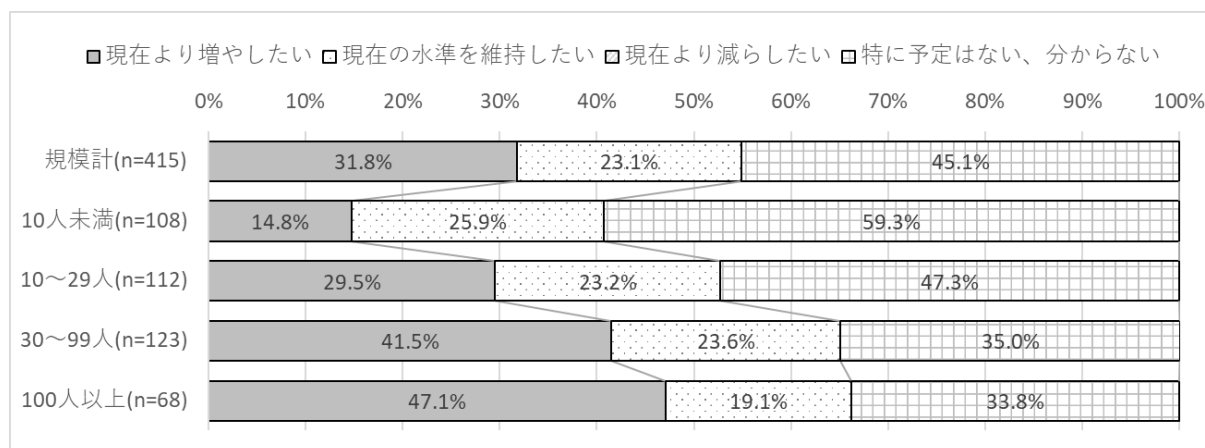
2-2 3年後までの管理職に占める女性割合に関する予定（問5【単一回答】）

3年後までの管理職に占める女性割合に関する予定を質問したところ、規模計では「特に予定はない、分からない」と回答した割合が最も大きく、「現在より増やしたい」、「現在の水準を維持したい」が続き、「現在より減らしたい」と回答した事業所はなかった。従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「現在より増やしたい」という回答の割合が大きくなるという傾向が明確にみられ、従業員30～99人事業所では約4割、100人以上事業所では5割弱の事業所が「現在より増やしたい」と回答した（図2-2）。

2018年の調査では、「現在より増やす」という回答が、従業員30人未満事業所の1割弱、30～99人事業所の2割弱、100人以上事業所の4割弱であった。今回の調査では、従業員30人未満事

業所の約2割、30～99人事業所の約4割、100人以上事業所の5割弱が「現在より増やしたい」と回答した。選択肢の表現等が異なるため単純な比較はできないが、5年前の調査よりも、3年後までに管理職に占める女性割合を増やしたいと考えている事業所が多くなった可能性がある。

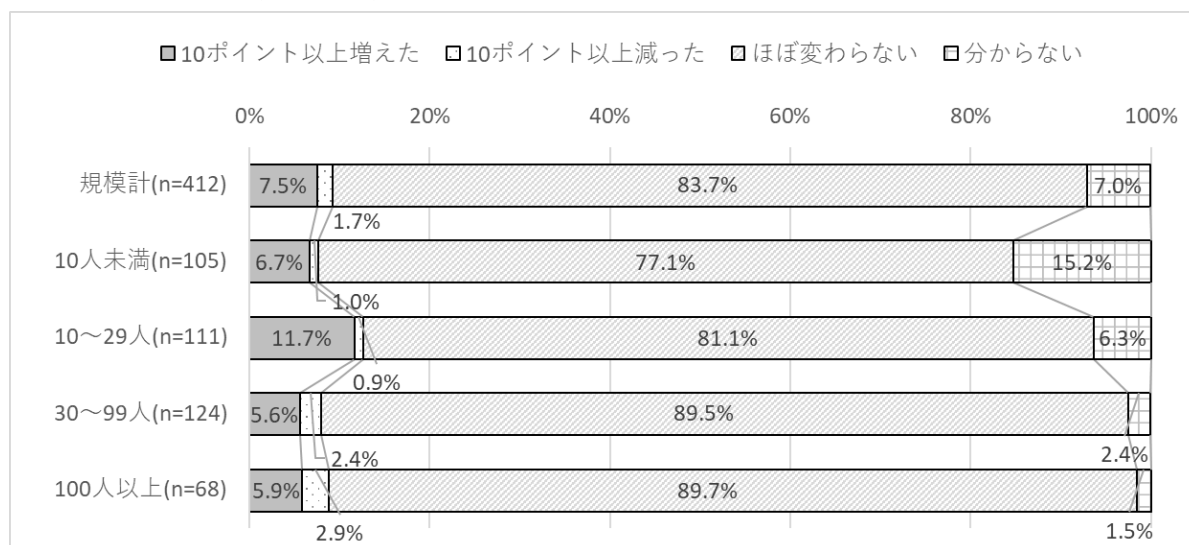
(図2-2) 3年後までの管理職に占める女性割合に関する予定



2-3 3年前と比べた管理職に占める女性割合の変化 (問6【単一回答】)

3年前と比べた管理職に占める女性割合は、規模計では8割強の事業所が「ほぼ変わらない」と回答した。「10ポイント以上増えた」と回答した事業所は「10ポイント以上減った」と回答した事業所よりは多く、従業員規模別にみると、従業員30人以上の事業所より30人未満の事業所の方が「10ポイント以上増えた」と回答した割合が大きかった。管理職に占める女性割合が3年間で10ポイント以上変化するような事態は生じにくいと、10ポイントではなく、5ポイント以上の変化の有無を質問する方が適切だったと考えられる(図2-3)。

(図2-3) 3年前と比べた管理職に占める女性割合の変化

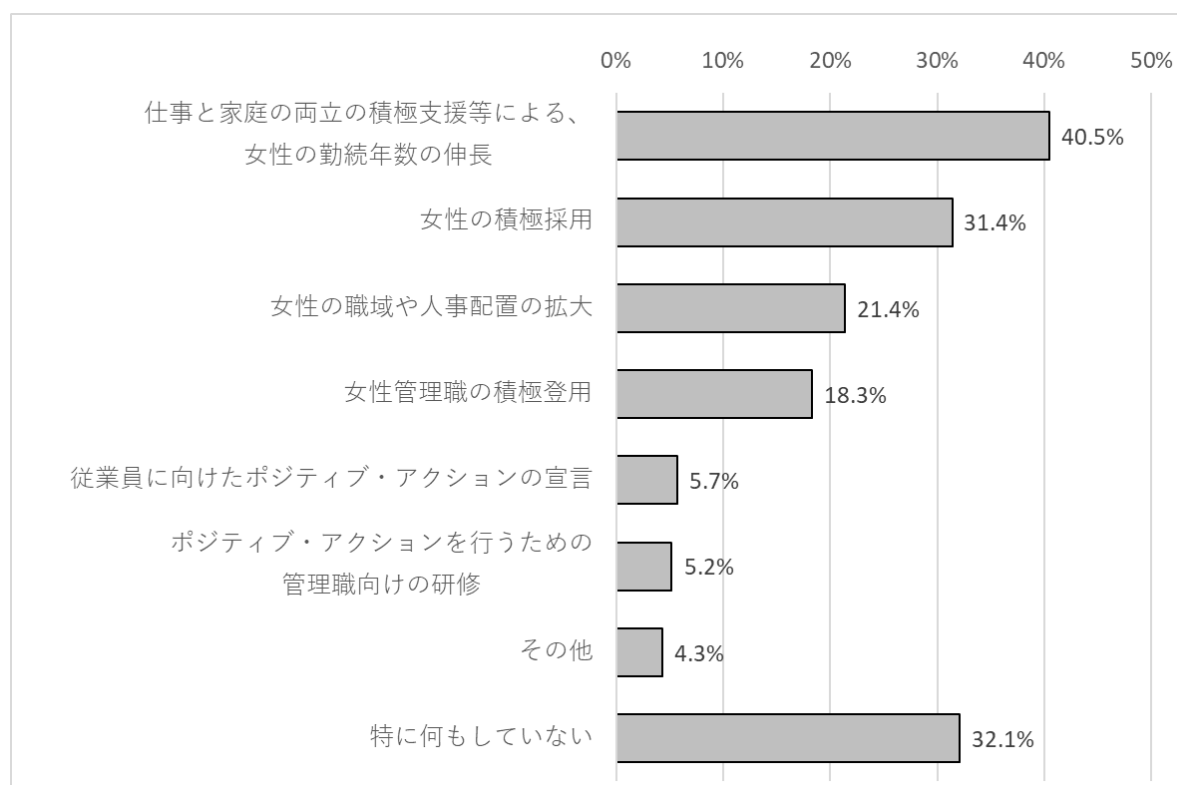


2-4 「ポジティブ・アクション」への取組（問7【複数回答】）

ポジティブ・アクション（男女の労働者間の格差を積極的に解消する取組）を行っているか質問したところ、規模計では「仕事と家庭の両立支援等による、女性の勤続年数の伸長」を行っている事業所が最も多く、約4割の事業所が行っていた。次に多くの事業所が取組んでいたのは「女性の積極採用」で、約3割の事業所が取組んでいると回答した。しかし、それよりもポジティブ・アクションを「特に何もしていない」と回答した事業所の方が多く、3割強の事業所は、男女の労働者間の格差を積極的に解消する取組みを「特に何もしていない」と回答した（図2-4）。

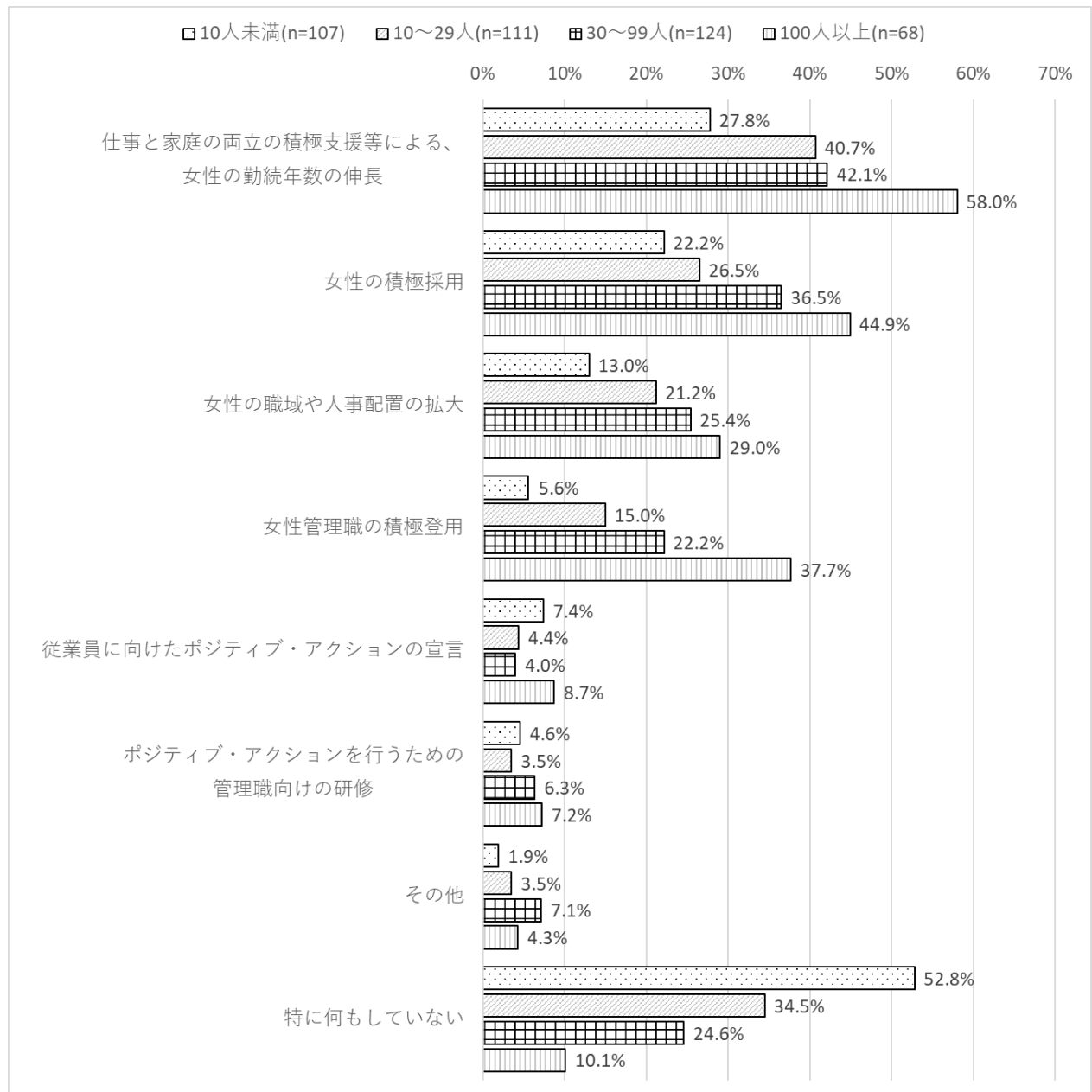
「その他」の回答では、「男女格差がないので、特に何もしていない」、「すでに女性の方が多い状況」という回答が多かった。調査票の選択肢以外に取組んでいるポジティブ・アクションとしては、「女性活躍推進法に基づく“えるぼし”を取得している」という回答があった。

（図2-4）ポジティブ・アクションの取組（規模計、n=413）



従業員規模別にみると、ポジティブ・アクションを「特に何もしていない」と回答した事業所の割合は、従業員規模が小さいほど大きいという明確な関係があり、従業員100人以上事業所では約1割、30～99人事業所では2割強、10～29人の事業所では3割強、10人未満事業所で5割強であった。従業員100人以上事業所では、何らかのポジティブ・アクションを行っているとは回答した事業所が約9割あったが、5割以上の事業所が取組んでいると回答したのは「仕事と家庭の両立支援等による、女性の勤続年数の伸長」のみで、「ポジティブ・アクションの宣言」や「ポジティブ・アクションを行うための管理職向け研修」を行っているとは回答した事業所は1割未満だった（図2-5）。

(図2-5) 従業員規模別のポジティブ・アクションの取組



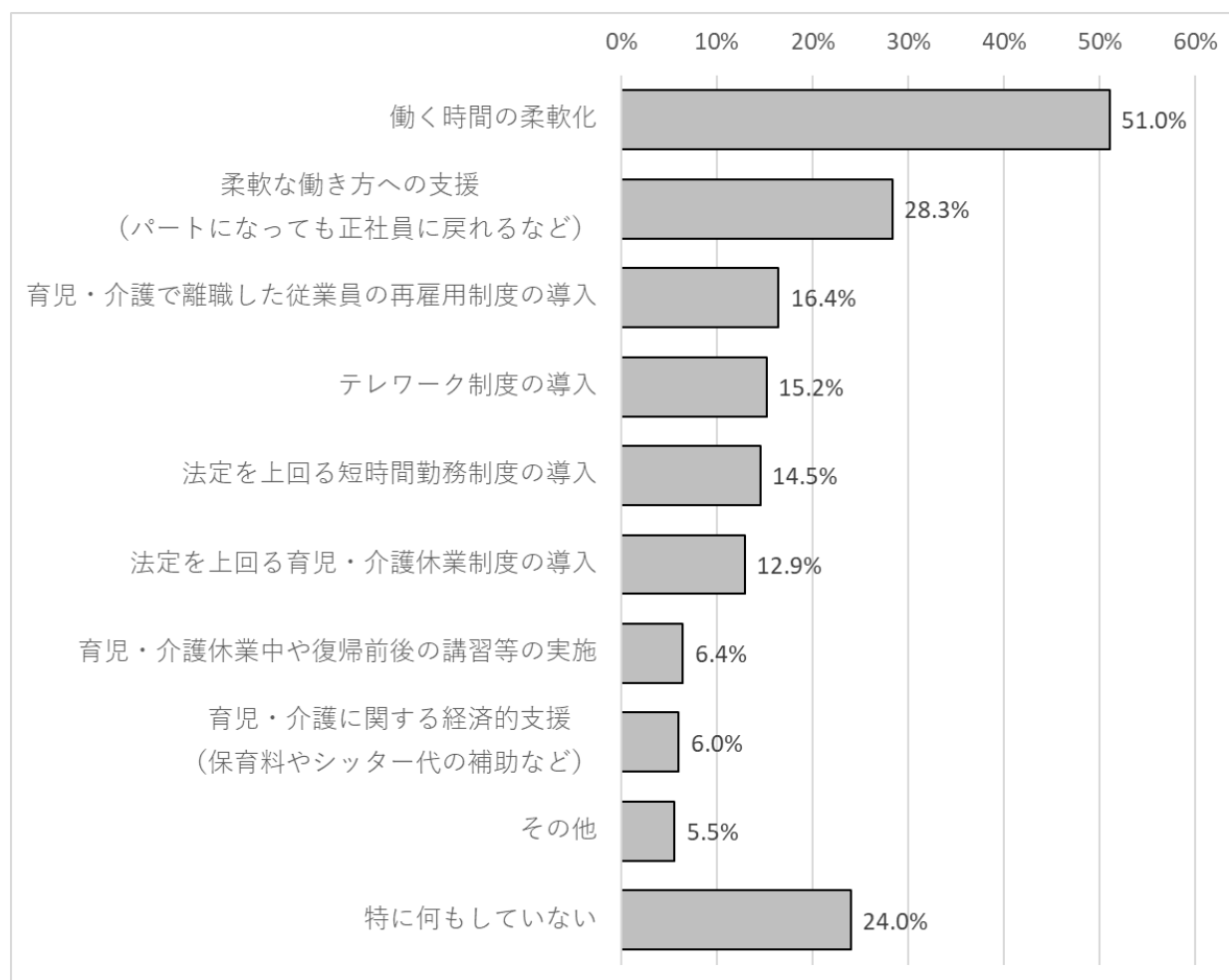
第3章 育児・介護との両立支援

3-1 働きながら子育てや介護を行う従業員のための取組（問8【複数回答】）

働きながら子育てや介護を行う従業員のための取組について質問したところ、規模計では、「働く時間の柔軟化」（始業・終業時刻の繰上〈下〉げ、フレックスタイム制の導入など）に取り組んでいる事業所が最も多く、約5割の事業所が働く時間の柔軟化に取り組んでいた。次に多い3割弱の事業所が取り組んでいたのは、「柔軟な働き方への支援（パートになっても正社員に戻れるなど）」であった（図3-1）。

「その他」の回答では、「きめ細かい相談・サポート体制を講じている」、「事業所内保育所の開設」、「対象となる従業員がいない」等の回答があった。

（図3-1）育児・介護との両立支援の取組（規模計、n=415）



従業員規模別にみると、従業員100人未満事業所よりも100人以上事業所の方が積極的に取り組んでいる項目は、「法定を上回る育児・介護休業制度の導入」、「法定を上回る短時間勤務制度の導入」、「育児・介護に関する経済的支援（保育料やシッター代の補助など）」であった。総じて、従業員30人未満事業所では各種取組を行っていない事業所が多く、10人未満事業所では「特に何もして

いない」と回答した事業所が約4割あった（図3－2）。

（図3－2）従業員規模別にみた、育児・介護との両立支援の取組

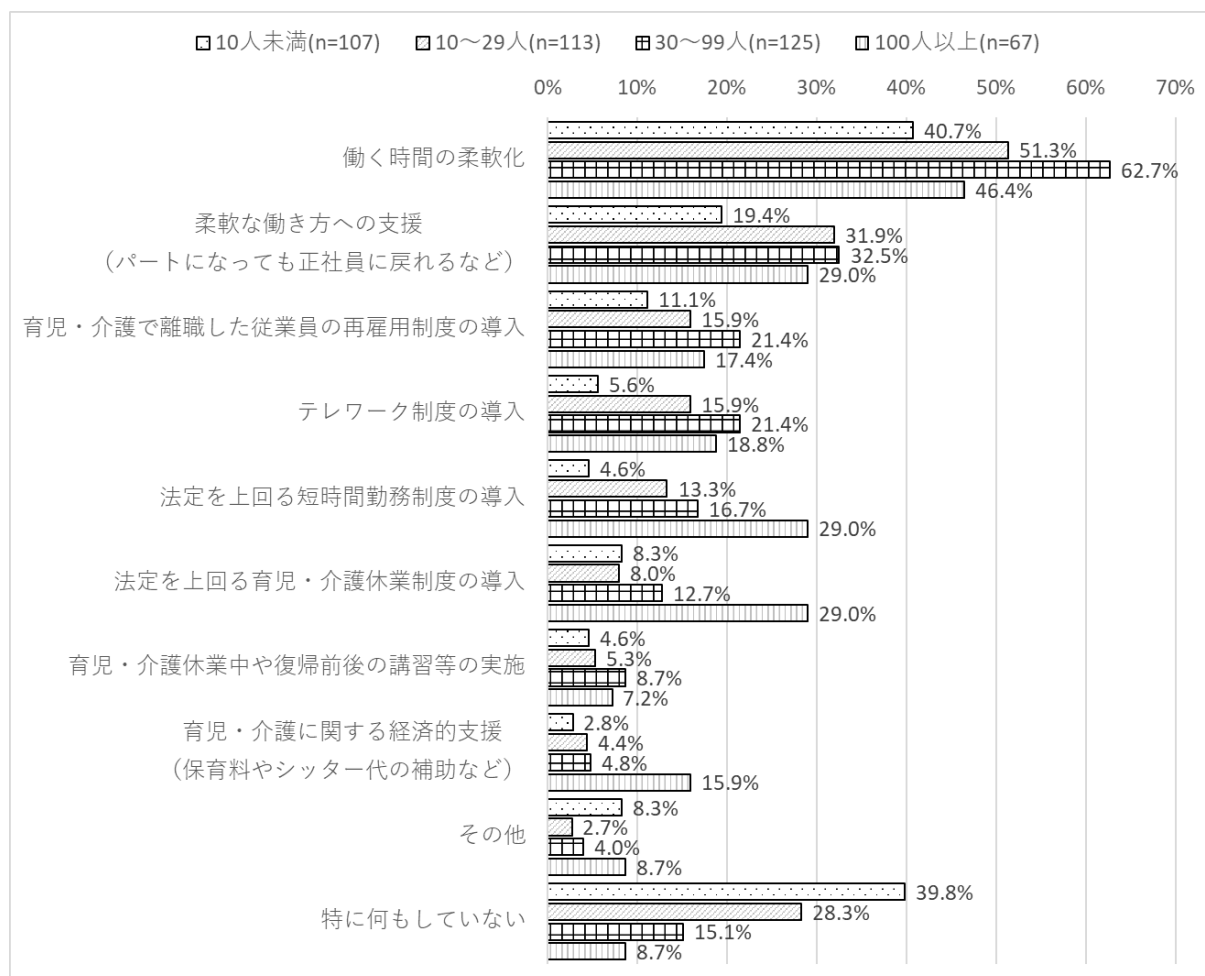


図3－1及び図3－2に示した選択肢の中で、正規従業員に占める女性の割合及び管理職に占める女性の割合との関係が強かったのは、「柔軟な働き方への支援（パートになっても正社員に戻れるなど）」であった。図3－3のエラーバーは、各カテゴリーにおける正規従業員に占める女性の割合の平均値の95%信頼区間を示している。従業員規模4区分ごとに、柔軟な働き方への支援がある場合とない場合でエラーバーの位置を比較すると、「柔軟な働き方への支援」が「ある」と回答した事業所の方が、「柔軟な働き方への支援」がない事業所よりも、正規従業員に占める女性の割合が大きかった（図3－3）。

(図3-3) 柔軟な働き方への支援の有無と正規従業員に占める女性の割合との関係 (n=406)

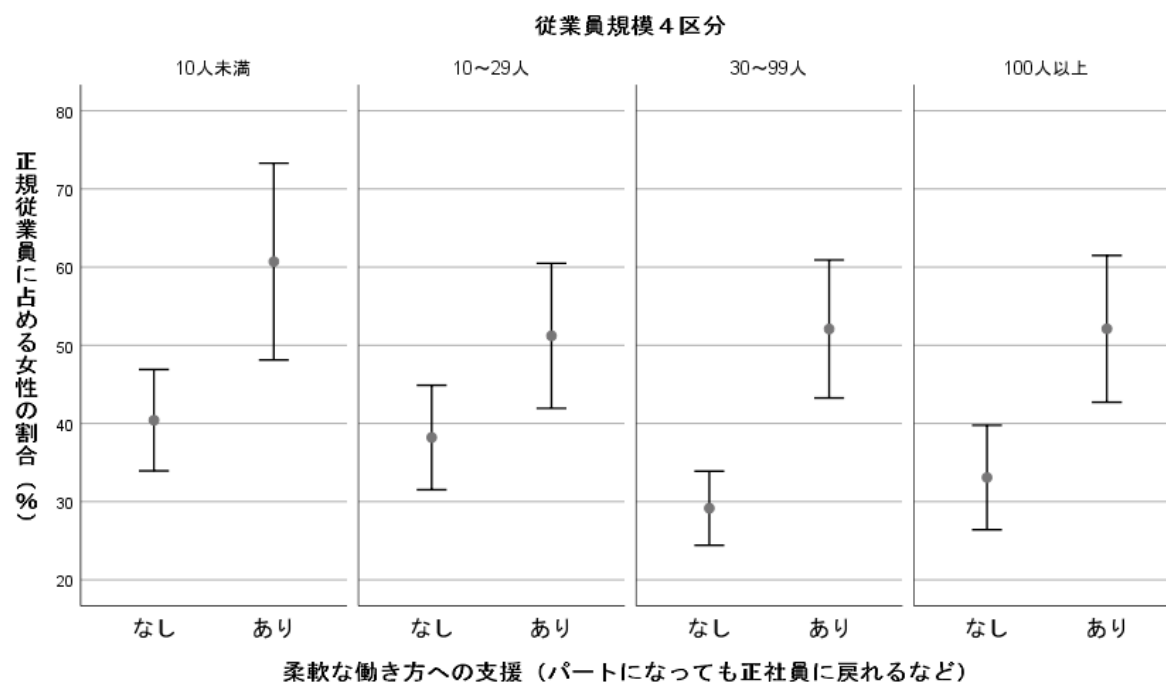
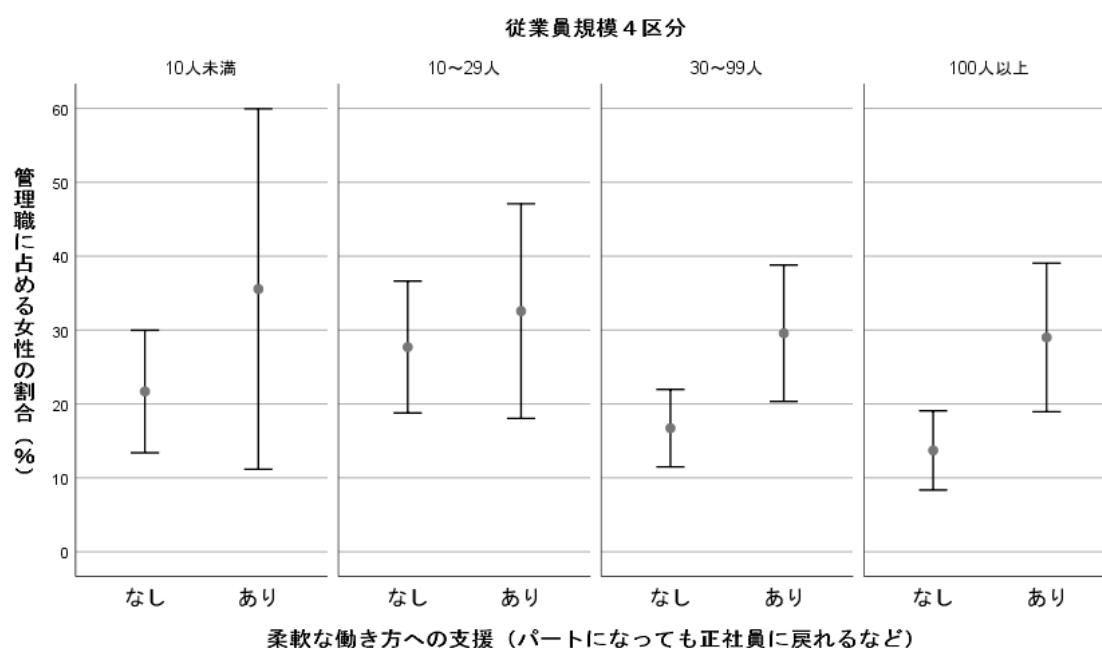


図3-4のエラーバーは、各カテゴリーにおける管理職に占める女性の割合の平均値の95%信頼区間を示している。従業員規模4区分ごとに、「柔軟な働き方への支援がある場合」とない場合でエラーバーの位置を比較すると、従業員規模の大きい事業所では、「柔軟な働き方への支援」が「ある」と回答した事業所の方が、「柔軟な働き方への支援」がない事業所よりも、管理職に占める女性の割合が大きかった (図3-4)。

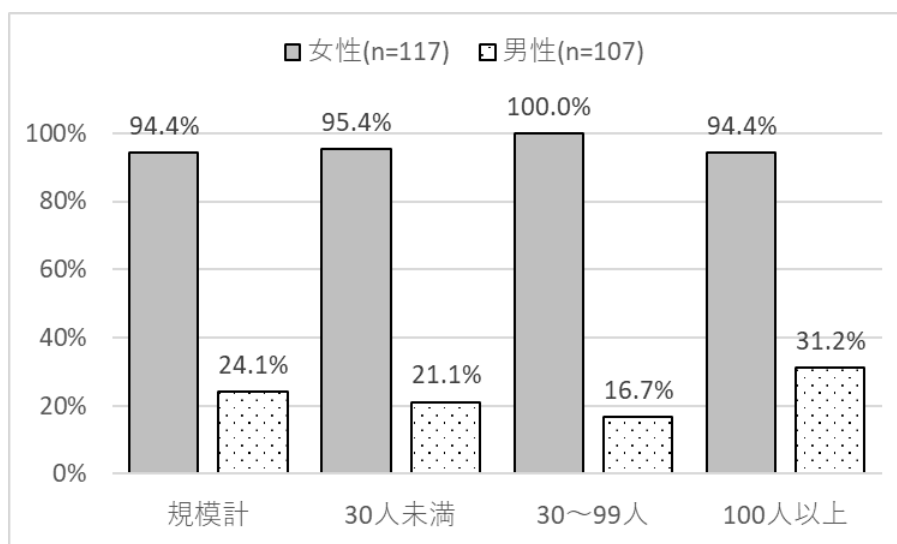
(図3-4) 柔軟な働き方への支援の有無と管理職に占める女性の割合との関係 (n=370)



3-2 育児休業利用者数（問9【数値回答】）

令和3年度中に出生した子をもつ従業員数に対する育児休業を利用した従業員数(予定者を含む)を育児休業利用率と定義し、事業所の平均値を計算すると、規模計では女性は事業所平均9割強、男性は事業所平均2割強で、女性は殆どの人が育児休業を利用していたのに対して、男性は約4人に1人しか育児休業を利用していなかった。従業員規模別にみると、女性の育児休業利用率は従業員規模に関わらず高く、従業員30～99人の事業所では100%であった。それに対して、男性の育児休業利用率は従業員100人以上の事業所と、100人未満の事業所では大きく異なり、100人以上の事業所では平均約3割であったのに対して、30～99人の事業所では平均2割弱、30人未満の事業所では平均約2割であった（図3-5）。

（図3-5）従業員規模別の育児休業取得率（事業所の平均値）



全国の育児休業取得率と比較できるように、今回の調査結果を用いて水戸市の民営事業所全体の育児休業取得率を算出した結果を表3-1に示した。事業所の従業員規模や性別にかかわらず、全国よりも水戸市の方が、育児休業取得率が高かった。また、水戸市の育児休業取得率は、従業員30人未満の事業所を含む値と、30人以上の事業所のみの値で大きな違いはなかった。このような水戸市と全国との違いが生じた理由は、水戸市の事業所は全国の事業所よりも育児休業を取得しやすいからなのか、サンプル・セレクション・バイアスのせいなのかは、本調査結果だけでは分からない。

（表3-1）水戸市及び全国の育児休業取得率

事業所規模	水戸市		全国	
	女性	男性	女性	男性
規模計	95.4%	27.4%	80.2%	17.1%
30人以上	97.6%	27.7%	90.6%	21.1%

（注）水戸市の育児休業取得率は、男女とも、令和３年度中に出生した子をもつ従業員数のうち、育児休業を利用した従業員数（予定者数を含む）の割合。調査対象は従業者５人以上の水戸市内の民営事業所で、回答には従業者数１～４人の事業所を含む。国の育児休業取得率は、女性の場合には、令和２年１０月１日から令和３年９月３０日までの１年間に在職中に出産した女性のうち、令和４年１０月１日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合。男性の場合には、令和２年１０月１日から令和３年９月３０日までの１年間に在職中に配偶者が出産した男性のうち、令和４年１０月１日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合。調査対象は、常用労働者５人以上を雇用している民営事業所である。

（資料）本調査結果、厚生労働省「令和４年度雇用均等基本調査結果」

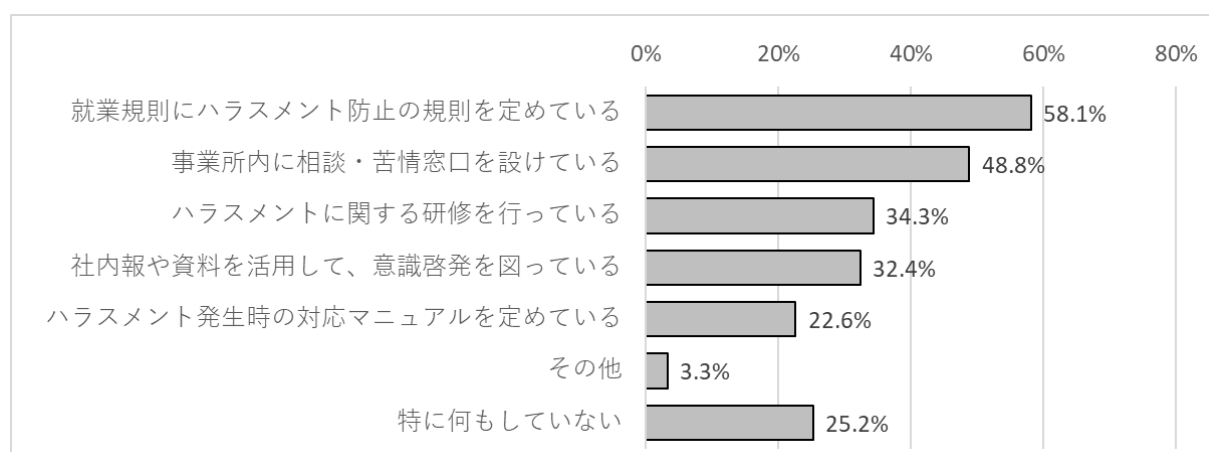
第4章 多様な人が働きやすい職場づくり

4-1 職場におけるハラスメント防止の取組（問10【複数回答】）

職場におけるハラスメント防止の取組について質問したところ、「就業規則にハラスメント防止の規則を定めている」と「事業所内に相談・苦情窓口を設けている」と回答した割合が大きく、それぞれ約6割と約5割であった。「ハラスメントに関する研修を行っている」、「社内報や資料を活用して、意識啓発を図っている」という回答は、それぞれ3割強であった（図4-1）。

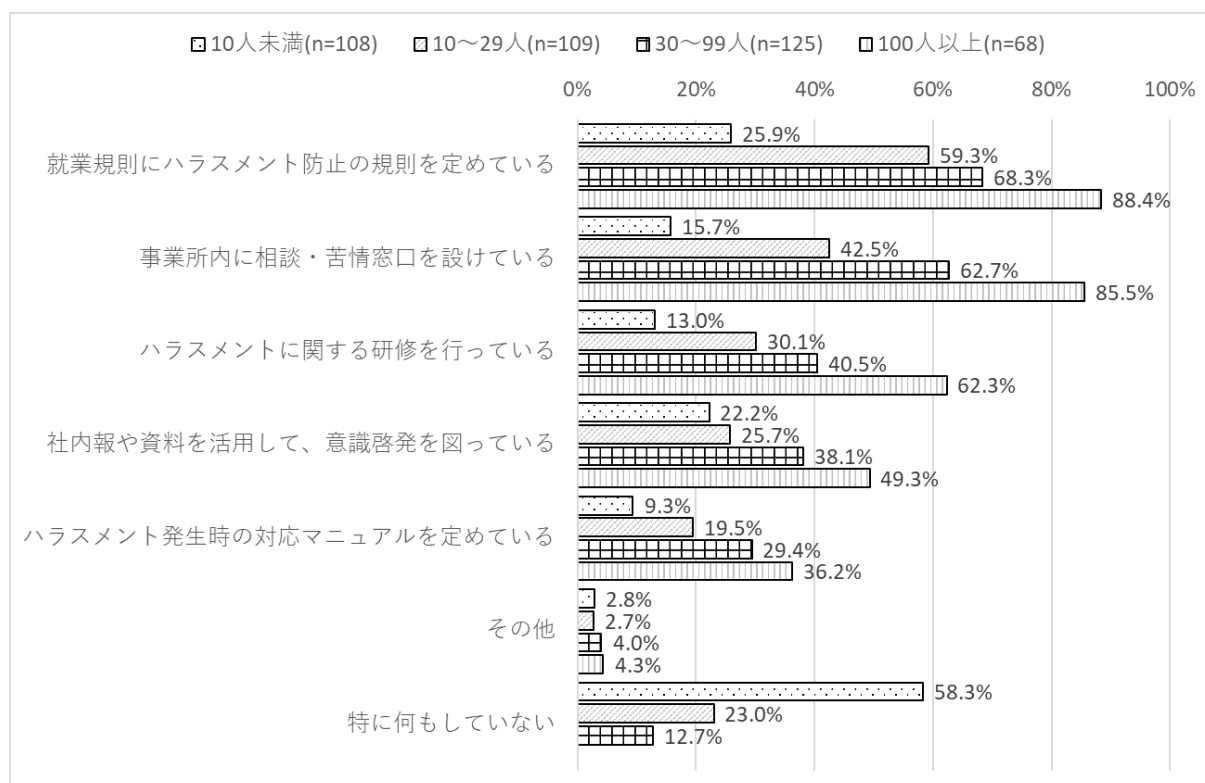
「その他」の回答には、「個人面談で聞き取りを行っている」、「事業所外の第三者相談窓口の設置」「企業全体で基本方針を策定」、「家族経営なので特にない」等があった。

（図4-1）ハラスメント防止のための取組（規模計、n=414）



従業員規模別でみると、全ての項目において、従業員規模の大きい事業所ほど、取組みを行っているという回答した事業所の割合が大きかった。それに対して、特に従業員10人未満の事業所では、各種取組を行っているという回答した事業所が少なく、「特に何もしていない」と回答した事業所が約6割もあった。パワーハラスメント防止措置は2022年4月1日から全企業に義務化されているが、従業員規模の小さい事業所では、適切なハラスメント対策が講じられていない可能性が高いことが浮き彫りになった（図4-2）。

(図4－2) 従業員規模別にみた、ハラスメント防止のための取組

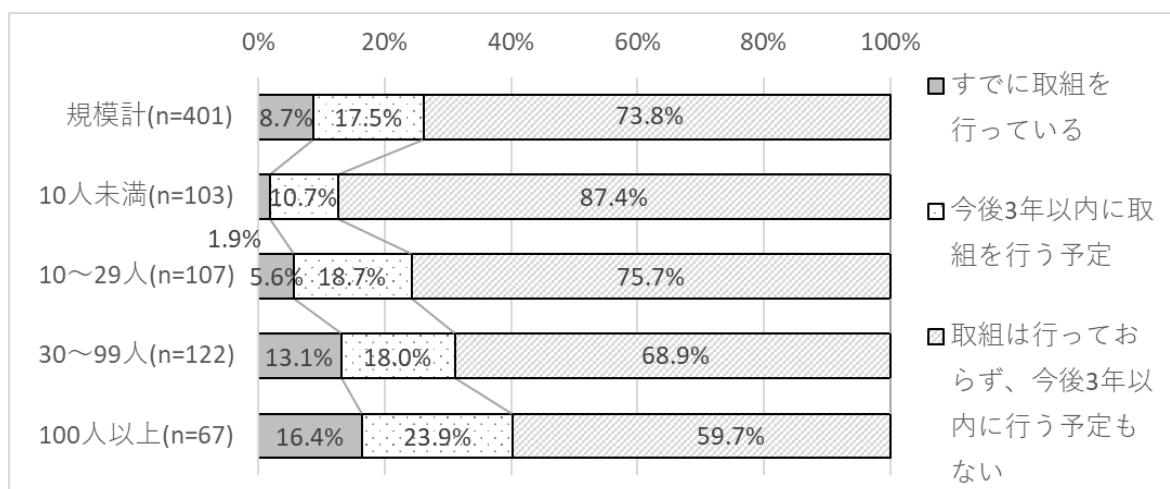


4-2 性的マイノリティ（性的少数者）が働きやすい職場づくり（問 11【単一回答】）

LGBTQなど性的マイノリティ（性的少数者）が働きやすい職場づくりについては、従業員規模に関わらず、「取組は行っておらず、今後3年以内に行う予定もない」という回答の割合が最も大きかった。しかし、従業員100人以上の事業所では、「すでに取組を行っている」または「今後3年以内に取り組を行う予定」と回答した事業所が4割を超えていた（図4-3）。

「すでに取組を行っている」と回答した事業所に、具体的な取組を自由記述方式で質問したところ、「研修の実施」という回答が最も多かった。その他には、「会議やポスター等での啓蒙活動の実施」、「会社全体で基本方針やガイドラインを策定」、「PRIDE 指標 2022 の受賞」等の回答があった。

（図4-3）性的マイノリティへ配慮した職場づくり

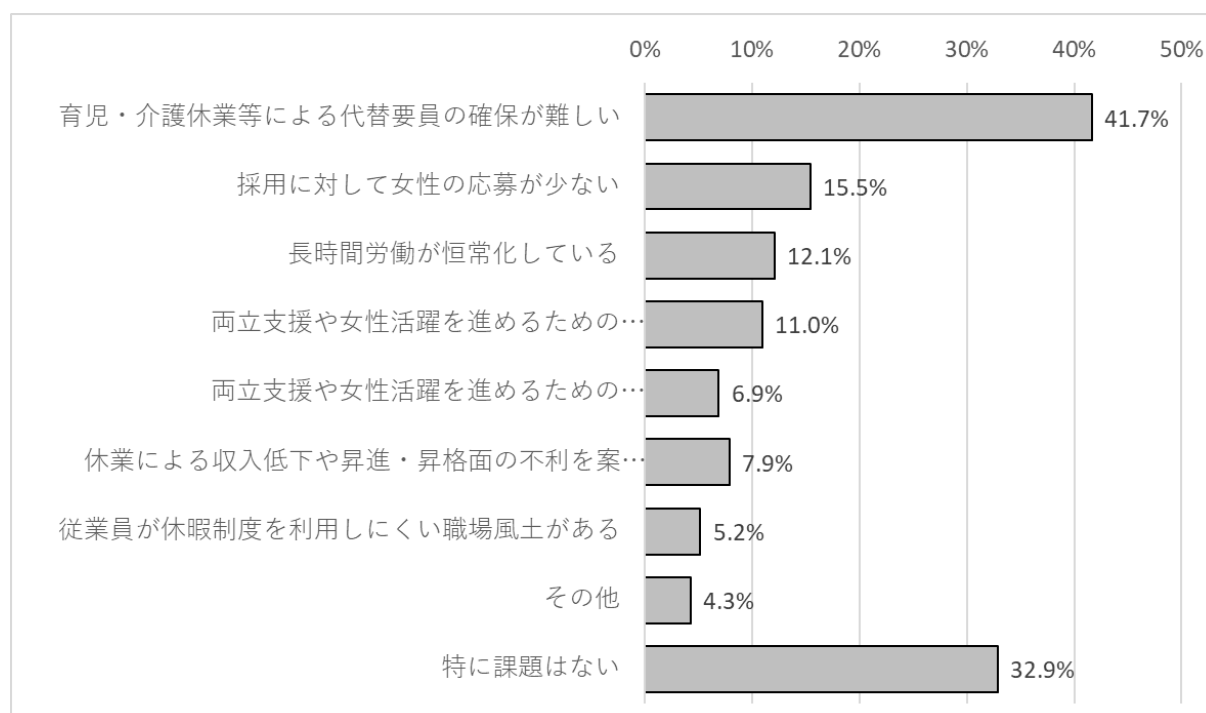


4－3 仕事と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進を進める上での課題（問 12【複数回答】）

仕事と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進を進める上での課題は、規模計では、「育児・介護休業等による代替要員の確保が難しい」と回答した事業所が約 4 割で最も多かった。「特に課題はない」と回答した事業所も 3 割強あった（図 4－4）。

「その他」の回答には、「人員不足」、「女性が従事する業務領域拡大に向けた体制整備」、「性別にかかわらず採用に課題」等があった。

（図 4－4）仕事と家庭の両立支援や女性活躍を進める上での課題（規模計、n=407）



従業員規模別にみると、従業員 10 人未満の事業所は、「特に課題はない」と回答した事業所が約 5 割と多く、「育児・介護休業等による代替要員の確保が難しい」を課題とした事業所は 3 割弱に留まった。それに対して、従業員 10 人以上の事業所は、5 割前後の事業所が「育児・介護休業等による代替要員の確保が難しい」ことが課題であると回答した（図 4－5）。

(図4-5) 従業員規模別にみた、仕事と家庭の両立支援や女性活躍を進める上での課題

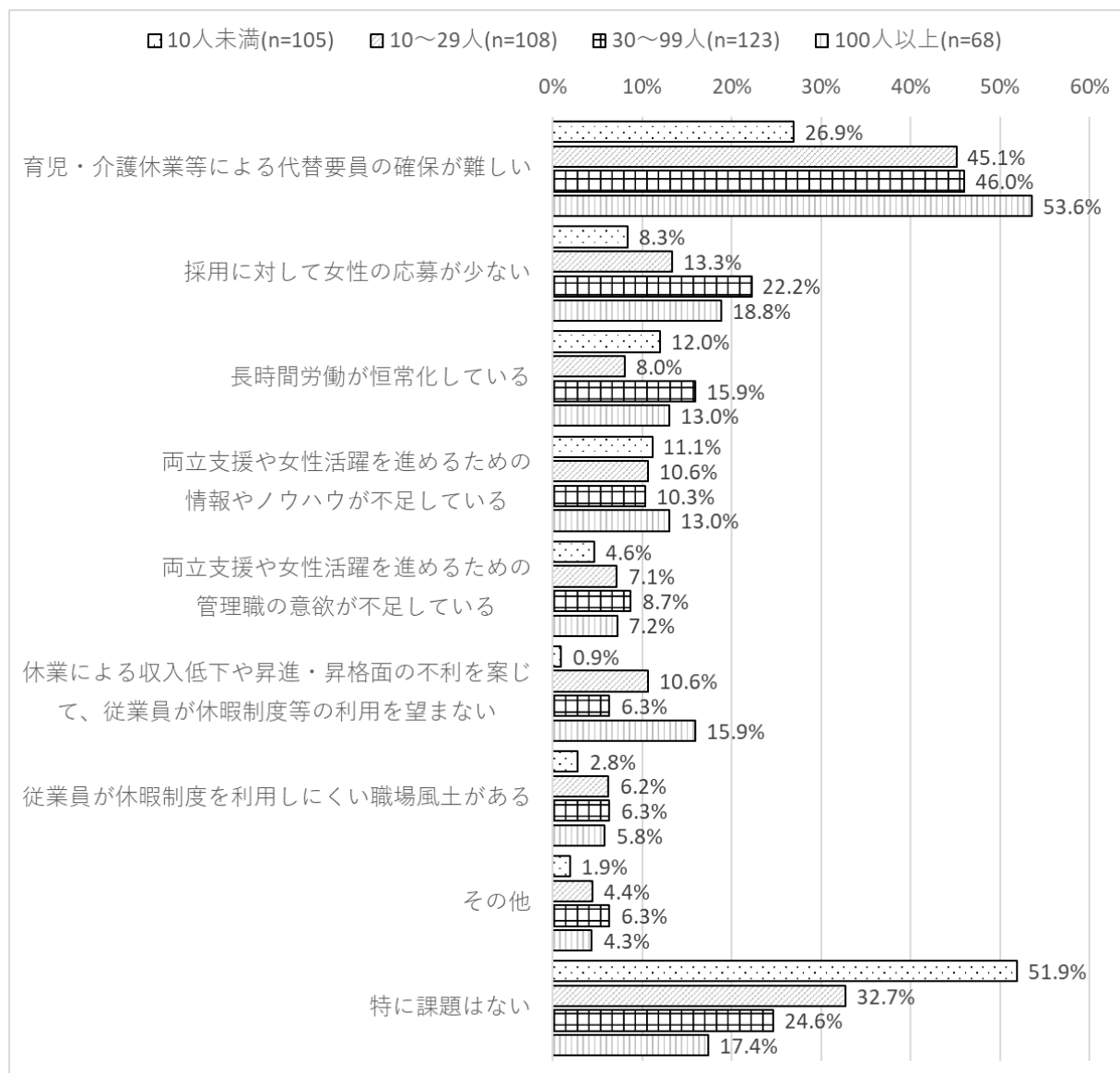


図4-4及び図4-5に示した選択肢の中で、正規従業員に占める女性の割合及び管理職に占める女性の割合との関係が明確にみられたのは、「採用に対して女性の応募が少ない」であった。図4-6のエラーバーは、各カテゴリーにおける正規従業員に占める女性の割合の平均値の95%信頼区間を示している。従業員規模4区分ごとに、「採用に対して女性の応募が少ない」という課題がある場合とない場合でエラーバーの位置を比較すると、「採用に対して女性の応募が少ない」という課題が「ある」と回答した事業所の方が、「採用に対して女性の応募が少ない」という課題がない事業所よりも、正規従業員に占める女性の割合が小さかった。

(図4-6) 女性採用の課題の有無と正規従業員に占める女性の割合との関係 (n=370)

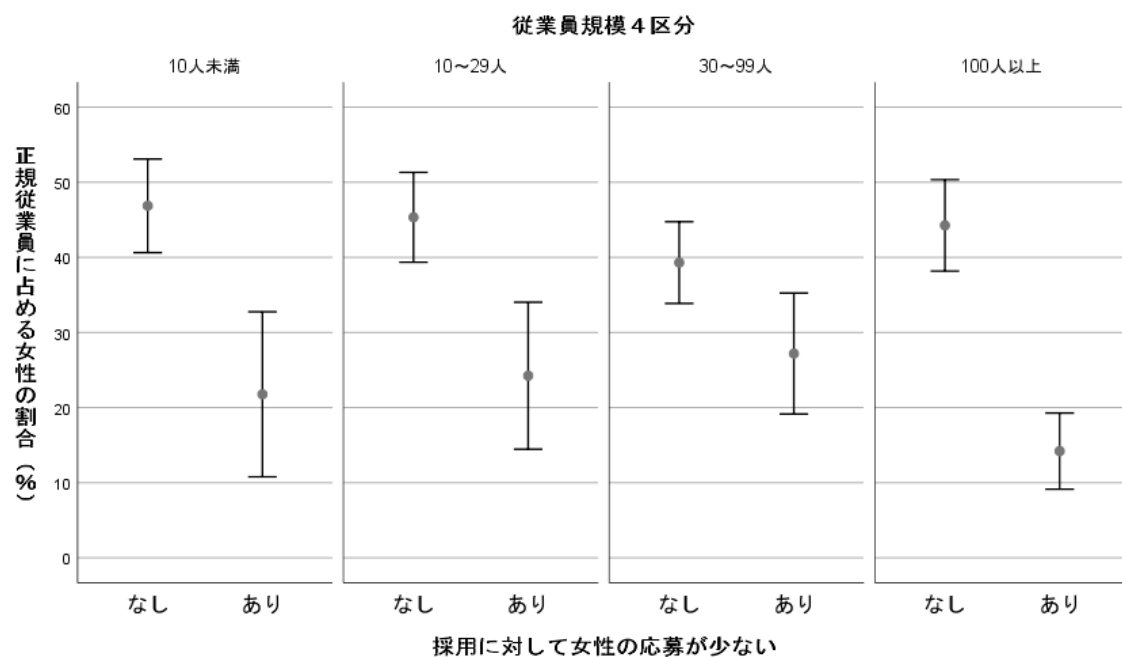
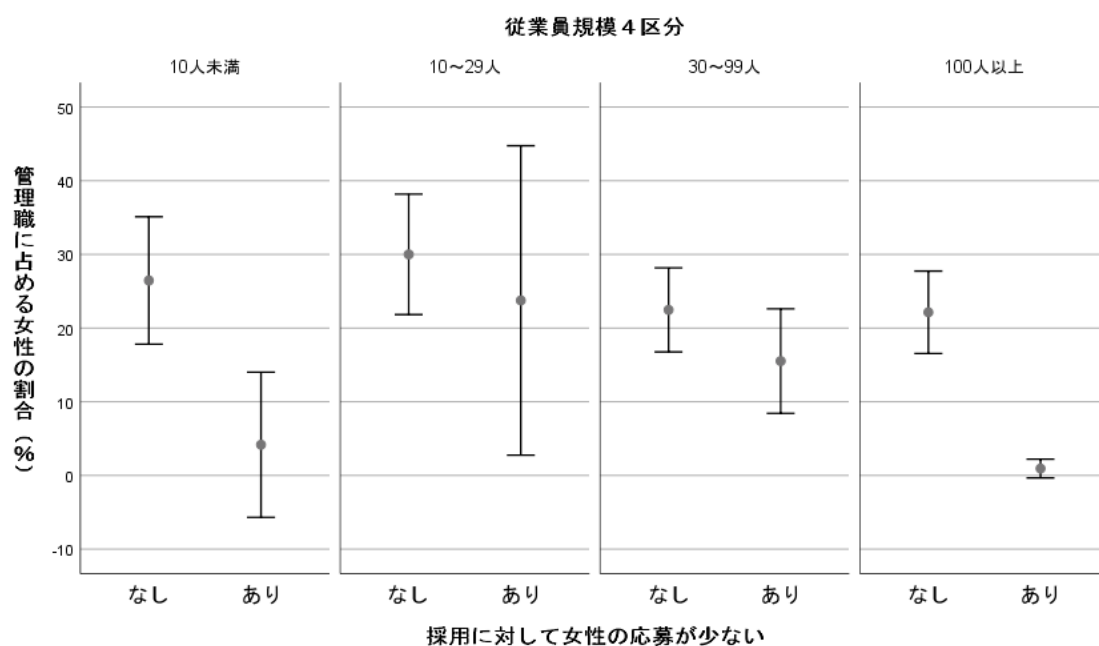


図4-7のエラーバーは、各カテゴリーにおける管理職に占める女性の割合の平均値の95%信頼区間を示している。従業員規模4区分ごとに、「採用に対して女性の応募が少ない」という課題がある場合とない場合でエラーバーの位置を比較すると、従業員10人未満事業所と100人以上事業所において、「採用に対して女性の応募が少ない」という課題が「ある」と回答した事業所の方が、「採用に対して女性の応募が少ない」という課題がない事業所よりも、管理職に占める女性の割合が小さかった。ただし、非現実的な推計値がみられるため、慎重な解釈が必要である。

(図4-7) 女性採用の課題の有無と管理職に占める女性の割合との関係 (n=370)



第5章 自由回答の意見

男女平等参画や多様な人材の活躍を実現するための意見や要望を自由記述で回答してもらったところ、「特になし」という回答を除くと、46件の回答があった。

課題として最も多く挙げられたのは、「事業内容や事業規模等が原因で、男女平等の実現が難しいこと」であった。他には、「保育園に入れなくて復職できないケースが多い。」、「もっと働きたいが、税や社会保障の所得制限のため働けない人が多い。」等の回答があった。

一方で、「従業員が少なく、対象となる従業員もいないため、男女平等参画や多様な人材の活躍が課題になることはほぼない。」という回答や、「以前から女性が活躍している職場なので、女性活躍には課題がなく、むしろ男性活躍が課題。」という回答もあった。

調査内容については、「アンケートが考えるきっかけになった。」という肯定的な回答もあったが、「企業としては取組んでいるが、事業所単位のアンケートだと、取組んでいないような回答となってしまう。」、「家族ないし学生アルバイトが中心の事業所なので、このようなアンケートに回答するのは難しい。」という回答もあった。

水戸市男女平等参画に関する事業所調査報告書

発行年月：令和 6（2024）年 1 月

執筆者：後藤 玲子（茨城大学人文社会科学部教授）

住所：茨城県水戸市文京 2－1－1

電子メール：reiko.gotoh.az@ibaraki.ac.jp

発行者：水戸市市民協働部男女平等参画課

住所：茨城県水戸市五軒町 1－2－1 2

みと文化交流プラザ 5 階

電話：029-226-3161

FAX：029-226-3162

電子メール：equality@city.mito.lg.jp

「水戸市で働く男女の労働実態に関する事業所調査」

（回答は、この調査票に直接ご記入ください。）

令和5年4月1日時点の状況についてお答えください。）

はじめに、貴事業所名とご記入者について、お聞きます。

問1-1	事業所名	
	(ふりがな)	
問1-2	ご記入者名	
問1-3	ご記入者のご連絡先電話番号	— — (内線：)
問1-4	電子メールアドレス	@

貴事業所の事業内容や従業員数などについて、お聞きます。

問2 貴事業所の主な事業内容をお選びください。【○は1つ】

- | | |
|------------------|------------------|
| 1 農業、林業、漁業 | 9 教育、研究、学習支援業 |
| 2 鉱業、採石業、建設業 | 10 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 3 製造業 | 11 公務（官公営団体含む） |
| 4 卸売業、小売業 | 12 医療、福祉 |
| 5 情報通信業（放送業含む） | 13 宿泊業、飲食サービス業 |
| 6 運輸業、郵便業（郵便局含む） | 14 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 7 金融業、保険業 | 15 その他（具体的に：) |
| 8 不動産業、物品賃貸業 | |

問3 貴事業所の従業員数と管理職者数をご記入ください。

	問3-1 正規従業員数（会社役員を含む。）	問3-2 非正規従業員数（派遣社員を除く。）	問3-3 管理職者数（配下の従業員を指導・監督する立場にある役職の方の人数）
(1)男性	人	人	人
(2)女性	人	人	人

女性活躍の推進のための取組について、お聞きします。

問4 貴事業所では、正規従業員に占める女性割合を、3年後までにどのように変化させたいとお考えですか。【〇は1つ】

- 1 現在より増やしたい
- 2 現在の水準を維持したい
- 3 現在より減らしたい
- 4 特に予定はない、分からない

問5 貴事業所では、管理職に占める女性割合を、3年後までにどのように変化させたいとお考えですか。【〇は1つ】

- 1 現在より増やしたい
- 2 現在の水準を維持したい
- 3 現在より減らしたい
- 4 特に予定はない、分からない

問6 貴事業所では、3年前と比べて、管理職に占める女性の割合は増えましたか。【〇は1つ】

- 1 10ポイント以上増えた（例えば、10%から20%に増えた）
- 2 10ポイント以上減った（例えば、30%から20%に減った）
- 3 ほぼ変わらない（±10ポイント未満の増減だった）
- 4 分からない

問7 貴事業所では、「ポジティブ・アクション」（男女の労働者間の格差を積極的に解消する取組）に取り組んでいますか。【〇はいくつでも】

- 1 従業員に向けたポジティブ・アクションの宣言
- 2 ポジティブ・アクションを行うための管理職向けの研修
- 3 女性の積極採用
- 4 女性の職域や人事配置の拡大
- 5 女性管理職の積極登用
- 6 仕事と家庭の両立の積極支援等による、女性の勤続年数の伸長
- 7 特に何もしていない
- 8 その他（具体的に： _____ ）

育児・介護との両立支援について、お聞きします。

問8 貴事業所では、働きながら子育てや介護を行う従業員のために、どのようなことに取り組んでいますか。【〇はいくつでも】

- 1 法定を上回る育児・介護休業制度の導入
- 2 法定を上回る短時間勤務制度の導入
- 3 働く時間の柔軟化（始業・終業時刻の繰上(下)げ、フレックスタイム制度の導入など）
- 4 テレワーク制度の導入（在宅勤務を含む）
- 5 柔軟な働き方への支援（パートになっても正社員に戻れるなど）
- 6 育児・介護休業中や復帰前後の講習等の実施
- 7 育児・介護で離職した従業員の再雇用制度の導入
- 8 育児・介護に関する経済的支援（保育料やシッター代等の補助など）
- 9 特に何もしていない
- 10 その他（具体的に： _____）

問9 令和3年度における育児休業利用者数などをお答えください。

	問9-1 令和3年度中に <u>出生した子をもつ従業員数</u>	問9-2 問9-1のうち、 <u>育児休業を利用した従業員数（予定者数を含む）</u>
(1)男性	_____人	_____人
(2)女性	_____人	_____人

多様な人が働きやすい職場づくりについて、お聞きします。

問10 貴事業所では、ハラスメントを防止するために、どのような取組をしていますか。【〇はいくつでも】

- 1 就業規則にハラスメント防止の規定を定めている
- 2 事業所内に相談・苦情窓口を設けている
- 3 ハラスメントに関する研修を行っている
- 4 ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている
- 5 社内報や資料を活用して、意識啓発を図っている
- 6 特に何もしていない
- 7 その他（具体的に： _____）

問 11 貴事業所では、L G B T Qなど性的マイノリティ（性的少数者）の従業員が働きやすい職場づくりの取組を行っていますか。【〇は1つ】

- 1 すでに取組を行っている（具体的に： _____）
- 2 今後3年以内に取組を行う予定
- 3 取組は行っておらず、今後3年以内に行う予定もない

問 12 貴事業所で、仕事と家庭生活の両立支援や女性活躍を進める上での課題は何ですか。【〇はいくつでも】

- 1 長時間労働が恒常化している
- 2 採用に対して女性の応募が少ない
- 3 育児・介護休業等による代替要員の確保が難しい
- 4 両立支援や女性活躍を進めるための管理職の意欲が不足している
- 5 両立支援や女性活躍を進めるための情報やノウハウが不足している
- 6 従業員が休暇制度等を利用しにくい職場風土がある
- 7 休業による収入低下や昇進・昇格面の不利を案じて、従業員が休暇制度等の利用を望まない
- 8 特に課題はない
- 9 その他（具体的に： _____）

最後に 貴事業所において男女平等参画や多様な人材の活躍を実現するためのご意見・ご要望がございましたら、ご記入ください。

アンケート調査にご協力くださり、誠にありがとうございました。

同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、5月23日（火）までに投函してください。

問 2 主な事業内容【単一回答】

	農林漁業	鉱業、採石業、建設業	製造業	卸売業、小売業	情報通信業（放送業含む）	運輸業、郵便業（郵便局含む）	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	教育、研究、学習支援業	電気・ガス・水道業	公務（官公営団体含む）	医療、福祉	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	その他	計
10人未満	3	14	9	21	1	2	5	2	0	1	0	16	3	10	19	106
10～29人	0	16	8	25	0	4	6	0	4	0	2	23	2	7	16	113
30～99人	1	11	6	20	8	7	6	2	11	3	1	23	5	7	15	126
100人以上	0	3	7	12	5	3	5	0	4	0	0	17	3	1	8	68
規模不詳	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	4
規模計	4	44	30	80	14	16	22	4	19	4	3	81	13	25	58	417

	農林漁業	鉱業、採石業、建設業	製造業	卸売業、小売業	情報通信業（放送業含む）	運輸業、郵便業（郵便局含む）	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	教育、研究、学習支援業	電気・ガス・水道業	公務（官公営団体含む）	医療、福祉	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	その他	計
10人未満	2.8%	13.2%	8.5%	19.8%	0.9%	1.9%	4.7%	1.9%	0.0%	0.9%	0.0%	15.1%	2.8%	9.4%	17.9%	100.0%
10～29人	0.0%	14.2%	7.1%	22.1%	0.0%	3.5%	5.3%	0.0%	3.5%	0.0%	1.8%	20.4%	1.8%	6.2%	14.2%	100.0%
30～99人	0.8%	8.7%	4.8%	15.9%	6.3%	5.6%	4.8%	1.6%	8.7%	2.4%	0.8%	18.3%	4.0%	5.6%	11.9%	100.0%
100人以上	0.0%	4.4%	10.3%	17.6%	7.4%	4.4%	7.4%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	25.0%	4.4%	1.5%	11.8%	100.0%
規模不詳	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
規模計	1.0%	10.6%	7.2%	19.2%	3.4%	3.8%	5.3%	1.0%	4.6%	1.0%	0.7%	19.4%	3.1%	6.0%	13.9%	100.0%

問3 従業員数【数値】

従業員数(人)

全体	平均値	平均値の標準誤差	標準偏差	最小値	最大値	計
10人未満	6.0	0.20	2.12	1	9	108
10～29人	17.6	0.53	5.60	10	29	113
30～99人	54.4	1.83	20.56	30	98	126
100人以上	399.1	74.09	615.43	103	4573	69
規模不詳	-	-	-	-	-	-
規模計	89.0	14.02	285.90	1	4573	416

従業員に占める女性従業員の割合(%)

	平均値	平均値の標準誤差	標準偏差	最小値	最大値	計
10人未満	50.3	3.10	32.23	0	100	108
10～29人	48.4	2.64	28.11	0	100	113
30～99人	45.1	2.44	27.34	0	100	126
100人以上	47.1	3.12	25.90	3.9	99.1	69
規模不詳	-	-	-	-	-	-
規模計	47.7	1.40	28.63	0	100	416

問3-1 正規従業員数【数値】

正規従業員数(人)

全体	平均値	平均値の標準誤差	標準偏差	最小値	最大値	度数
10人未満	4.6	0.23	2.41	0	9	108
10～29人	12.0	0.60	6.40	0	27	113
30～99人	38.0	2.00	22.42	4	94	126
100人以上	250.0	42.45	352.65	8	2311	69
規模不詳	-	-	-	-	-	-
規模計	57.4	8.22	167.65	0	2311	416

女性正規従業員数(人)

女性	平均値	平均値の標準誤差	標準偏差	最小値	最大値	計
10人未満	1.9	0.15	1.59	0	8	108
10～29人	4.8	0.39	4.14	0	20	113
30～99人	13.1	1.06	11.94	0	71	126
100人以上	98.5	18.61	154.59	1	780	69
規模不詳	0.0	-	-	0	0	1
規模計	22.1	3.51	71.67	0	780	417

正規従業員に占める女性の割合(%)

	平均値	平均値の標準誤差	標準偏差	最小値	最大値	計
10人未満	44.6	2.97	29.86	0	100	101
10～29人	42.5	2.76	28.93	0	100	110
30～99人	36.6	2.34	26.29	0	100	126
100人以上	38.6	2.87	23.88	6.3	87.5	69
規模不詳	-	-	-	-	-	-
規模計	40.5	1.37	27.66	0	100	406

問 3－2 非正規従業員数【数値】

非正規従業員数(人)

全体	平均値	平均値の標準誤差	標準偏差	最小値	最大値	計
10人未満	1.4	0.20	2.07	0	9	108
10～29人	5.5	0.56	5.91	0	23	113
30～99人	16.4	1.60	17.93	0	89	126
100人以上	149.2	36.93	306.72	0	2262	69
規模不詳	0.0	-	-	0	0	1
規模計	31.5	6.62	135.17	0	2262	417

女性非正規従業員数(人)

	平均値	平均値の標準誤差	標準偏差	最小値	最大値	計
10人未満	1.08	0.183	1.905	0	9	108
10～29人	4	0.471	5.009	0	23	113
30～99人	11.13	1.248	14.012	0	80	126
100人以上	99.41	25.726	213.693	0	1465	69
規模不詳	0	-	-	0	0	1
規模計	21.18	4.584	93.61	0	1465	417

非正規従業員に占める女性の割合(%)

	平均値	平均値の標準誤差	標準偏差	最小値	最大値	計
10人未満	76.9	4.85	33.93	0	100	49
10～29人	69.8	3.64	34.36	0	100	89
30～99人	65.0	3.13	32.20	0	100	106
100人以上	58.2	3.65	29.87	3.3	100	67
規模不詳	-	-	-	-	-	-
規模計	66.8	1.87	33.02	0	100	311

問3－3 管理職者数【数値】

管理職者数(人)

	平均値	平均値の標準誤差	標準偏差	最小値	最大値	計
10人未満	1.4	0.11	1.05	0	5	96
10～29人	2.9	0.35	3.58	0	27	105
30～99人	7.2	0.57	6.36	0	37	125
100人以上	45.3	12.01	99.79	1	811	69
規模不詳	1.0	1.00	1.41	0	2	2
規模計	11.3	2.23	44.45	0	811	397

女性管理職者数(人)

	平均値	平均値の標準誤差	標準偏差	最小値	最大値	計
10人未満	0.4	0.06	0.62	0	3	96
10～29人	0.9	0.20	2.05	0	16	105
30～99人	1.4	0.18	2.02	0	13	125
100人以上	8.1	2.10	17.42	0	121	69
規模不詳	0.5	0.50	0.71	0	1	2
規模計	2.2	0.40	7.88	0	121	397

管理職に占める女性の割合(%)

全体	平均値	平均値の標準誤差	標準偏差	最小値	最大値	計
10人未満	24.3	4.00	35.96	0	100	81
10～29人	29.2	3.78	37.43	0	100	98
30～99人	20.9	2.37	26.20	0	100	122
100人以上	18.1	2.48	20.58	0	87.5	69
規模不詳	50.0	-	-	50	50	1
規模計	23.4	1.61	31.10	0	100	371

問4 正規従業員数に占める女性割合【単一回答】

	現在より増やしたい	現在の水準を維持したい	現在より減らしたい	特に予定はない、分からない	計
10人未満	21	39	0	48	108
10～29人	33	34	0	45	112
30～99人	47	35	2	39	123
100人以上	24	23	1	20	68
規模不詳	0	0	0	4	4
規模計	125	131	3	156	415

	現在より増やしたい	現在の水準を維持したい	現在より減らしたい	特に予定はない、分からない	計
10人未満	19.4%	36.1%	0.0%	44.4%	100.0%
10～29人	29.5%	30.4%	0.0%	40.2%	100.0%
30～99人	38.2%	28.5%	1.6%	31.7%	100.0%
100人以上	35.3%	33.8%	1.5%	29.4%	100.0%
規模不詳	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
規模計	30.1%	31.6%	0.7%	37.6%	100.0%

問5 管理職に占める女性割合_3年後までに【単一回答】

	現在より増やしたい	現在の水準を維持したい	現在より減らしたい	特に予定はない、分からない	計
10人未満	16	28	0	64	108
10～29人	33	26	0	53	112
30～99人	51	29	0	43	123
100人以上	32	13	0	23	68
規模不詳	0	0	0	4	4
規模計	132	96	0	187	415

	現在より増やしたい	現在の水準を維持したい	現在より減らしたい	特に予定はない、分からない	計
10人未満	14.8%	25.9%	0.0%	59.3%	100.0%
10～29人	29.5%	23.2%	0.0%	47.3%	100.0%
30～99人	41.5%	23.6%	0.0%	35.0%	100.0%
100人以上	47.1%	19.1%	0.0%	33.8%	100.0%
規模不詳	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
規模計	31.8%	23.1%	0.0%	45.1%	100.0%

問6 管理職に占める女性割合_3年前と比べて【単一回答】

	10ポイント以上増えた	10ポイント以上減った	ほぼ変わらない	分からない	計
10人未満	7	1	81	16	105
10～29人	13	1	90	7	111
30～99人	7	3	111	3	124
100人以上	4	2	61	1	68
規模不詳	0	0	2	2	4
規模計	31	7	345	29	412

	10ポイント以上増えた	10ポイント以上減った	ほぼ変わらない	分からない	計
10人未満	6.7%	1.0%	77.1%	15.2%	100.0%
10～29人	11.7%	0.9%	81.1%	6.3%	100.0%
30～99人	5.6%	2.4%	89.5%	2.4%	100.0%
100人以上	5.9%	2.9%	89.7%	1.5%	100.0%
規模不詳	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
規模計	7.5%	1.7%	83.7%	7.0%	100.0%

問 7 ポジティブ・アクションの取組【複数回答】

	従業員に向けたポジティブ・アクションの宣言	ポジティブ・アクションを行うための管理職向けの研修	女性の積極採用	女性の職域や人事配置の拡大	女性管理職の積極登用	仕事と家庭の両立の積極支援等による、女性の勤続年数の伸長	特に何もしていない	その他	計
10人未満	8	5	24	14	6	30	57	2	107
10～29人	5	4	30	24	17	46	39	4	111
30～99人	5	8	46	32	28	53	31	9	124
100人以上	6	5	31	20	26	40	7	3	68
規模不詳	0	0	1	0	0	1	1	0	3
規模計	24	22	132	90	77	170	135	18	413

	従業員に向けたポジティブ・アクションの宣言	ポジティブ・アクションを行うための管理職向けの研修	女性の積極採用	女性の職域や人事配置の拡大	女性管理職の積極登用	仕事と家庭の両立の積極支援等による、女性の勤続年数の伸長	特に何もしていない	その他	計
10人未満	7.4%	4.6%	22.2%	13.0%	5.6%	27.8%	52.8%	1.9%	100.0%
10～29人	4.4%	3.5%	26.5%	21.2%	15.0%	40.7%	34.5%	3.5%	100.0%
30～99人	4.0%	6.3%	36.5%	25.4%	22.2%	42.1%	24.6%	7.1%	100.0%
100人以上	8.7%	7.2%	44.9%	29.0%	37.7%	58.0%	10.1%	4.3%	100.0%
規模不詳	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	100.0%
規模計	5.7%	5.2%	31.4%	21.4%	18.3%	40.5%	32.1%	4.3%	100.0%

問8 育児・介護との両立支援【複数回答】

	法定を上回る育児・介護休業制度の導入	法定を上回る短時間勤務制度の導入	働く時間の柔軟化（始業・終業時刻の繰上(下)げ、フレックスタイム制度の導入など）	テレワーク制度の導入（在宅勤務を含む）	柔軟な働き方への支援（パートになっても正社員に戻れるなど）	育児・介護休業中や復帰前後の講習等の実施	育児・介護で離職した従業員の再雇用制度の導入	育児・介護に関する経済的支援（保育料やシッター代の補助など）	特に何もしていない	その他	計
10人未満	9	5	44	6	21	5	12	3	43	9	107
10～29人	9	15	58	18	36	6	18	5	32	3	113
30～99人	16	21	79	27	41	11	27	6	19	5	125
100人以上	20	20	32	13	20	5	12	11	6	6	67
規模不詳	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	3
規模計	54	61	214	64	119	27	69	25	101	23	415

	法定を上回る育児・介護休業制度の導入	法定を上回る短時間勤務制度の導入	働く時間の柔軟化（始業・終業時刻の繰上(下)げ、フレックスタイム制度の導入など）	テレワーク制度の導入（在宅勤務を含む）	柔軟な働き方への支援（パートになっても正社員に戻れるなど）	育児・介護休業中や復帰前後の講習等の実施	育児・介護で離職した従業員の再雇用制度の導入	育児・介護に関する経済的支援（保育料やシッター代の補助など）	特に何もしていない	その他	計
10人未満	8.3%	4.6%	40.7%	5.6%	19.4%	4.6%	11.1%	2.8%	39.8%	8.3%	100.0%
10～29人	8.0%	13.3%	51.3%	15.9%	31.9%	5.3%	15.9%	4.4%	28.3%	2.7%	100.0%
30～99人	12.7%	16.7%	62.7%	21.4%	32.5%	8.7%	21.4%	4.8%	15.1%	4.0%	100.0%
100人以上	29.0%	29.0%	46.4%	18.8%	29.0%	7.2%	17.4%	15.9%	8.7%	8.7%	100.0%
規模不詳	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	100.0%
規模計	12.9%	14.5%	51.0%	15.2%	28.3%	6.4%	16.4%	6.0%	24.0%	5.5%	100.0%

問9 育休取得率【数値】

女性の育休取得率(%)

	平均値	平均値の標準誤差	標準偏差	最小値	最大値	計
10人未満	87.5	12.50	35.36	0	100	8
10～29人	92.5	5.47	24.47	0	100	20
30～99人	95.5	3.18	21.07	0	100	44
100人以上	95.2	3.18	21.07	0	100	44
規模不詳	100.0	-	-	100	100	1
規模計	94.4	2.08	22.53	0	100	117

男性の育休取得率(%)

	平均値	平均値の標準誤差	標準偏差	最小値	最大値	計
10人未満	0.0	0.00	0.00	0	0	2
10～29人	23.5	10.60	43.72	0	100	17
30～99人	16.7	5.61	35.04	0	100	39
100人以上	31.2	5.62	39.34	0	100	49
規模不詳	-	-	-	-	-	-
規模計	24.1	3.72	38.53	0	100	107

問10 ハラスメント防止のための取組【複数回答】

	就業規則にハラスメント防止の規則を定めている	事業所内に相談・苦情窓口を設けている	ハラスメントに関する研修を行っている	ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている	社内報や資料を活用して、意識啓発を図っている	特に何もしていない	その他	計
10人未満	28	17	14	10	24	63	3	108
10～29人	67	48	34	22	29	26	3	109
30～99人	86	79	51	37	48	16	5	125
100人以上	61	59	43	25	34	0	3	68
規模不詳	2	2	2	1	1	1	0	4
規模計	244	205	144	95	136	106	14	414

	就業規則にハラスメント防止の規則を定めている	事業所内に相談・苦情窓口を設けている	ハラスメントに関する研修を行っている	ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている	社内報や資料を活用して、意識啓発を図っている	特に何もしていない	その他	計
10人未満	25.9%	15.7%	13.0%	9.3%	22.2%	58.3%	2.8%	100.0%
10～29人	59.3%	42.5%	30.1%	19.5%	25.7%	23.0%	2.7%	100.0%
30～99人	68.3%	62.7%	40.5%	29.4%	38.1%	12.7%	4.0%	100.0%
100人以上	88.4%	85.5%	62.3%	36.2%	49.3%	0.0%	4.3%	100.0%
規模不詳	50.0%	50.0%	50.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	100.0%
規模計	58.1%	48.8%	34.3%	22.6%	32.4%	25.2%	3.3%	100.0%

問11 性的マイノリティの職場づくり【単一回答】

	すでに取り組を行っている	今後3年以内に取り組 を行う予定	取組は行ってお らず、今後3年以内 を行う予定もない	計
10人未満	2	11	90	103
10～29人	6	20	81	107
30～99人	16	22	84	122
100人以上	11	16	40	67
規模不詳	0	1	1	2
規模計	35	70	296	401

	すでに取り組を行っている	今後3年以内に取り組 を行う予定	取組は行ってお らず、今後3年以内 を行う予定もない	計
10人未満	1.9%	10.7%	87.4%	100.0%
10～29人	5.6%	18.7%	75.7%	100.0%
30～99人	13.1%	18.0%	68.9%	100.0%
100人以上	16.4%	23.9%	59.7%	100.0%
規模不詳	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
規模計	8.7%	17.5%	73.8%	100.0%

問12 仕事と家庭の両立支援や女性活躍推進の課題【複数回答】

	長時間労働が恒常化している	採用に対して女性の応募が少ない	育児・介護休業等による代替要員の確保が難しい	両立支援や女性活躍を進めるための管理職の意欲が不足している	両立支援や女性活躍を進めるための情報やノウハウが不足している	従業員が休暇制度を利用しにくい職場風土がある	休業による収入低下や昇進・昇格面の不利を案じて、従業員が休暇制度等の利用を望まない	特に課題はない	その他	計
10人未満	13	9	29	5	12	3	1	56	2	105
10～29人	9	15	51	8	12	7	12	37	5	108
30～99人	20	28	58	11	13	8	8	31	8	123
100人以上	9	13	37	5	9	4	11	12	3	68
規模不詳	0	0	0	0	0	0	1	2	0	3
規模計	51	65	175	29	46	22	33	138	18	407

	長時間労働が恒常化している	採用に対して女性の応募が少ない	育児・介護休業等による代替要員の確保が難しい	両立支援や女性活躍を進めるための管理職の意欲が不足している	両立支援や女性活躍を進めるための情報やノウハウが不足している	従業員が休暇制度を利用しにくい職場風土がある	休業による収入低下や昇進・昇格面の不利を案じて、従業員が休暇制度等の利用を望まない	特に課題はない	その他	計
10人未満	12.0%	8.3%	26.9%	4.6%	11.1%	2.8%	0.9%	51.9%	1.9%	100.0%
10～29人	8.0%	13.3%	45.1%	7.1%	10.6%	6.2%	10.6%	32.7%	4.4%	100.0%
30～99人	15.9%	22.2%	46.0%	8.7%	10.3%	6.3%	6.3%	24.6%	6.3%	100.0%
100人以上	13.0%	18.8%	53.6%	7.2%	13.0%	5.8%	15.9%	17.4%	4.3%	100.0%
規模不詳	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	50.0%	0.0%	100.0%
規模計	12.1%	15.5%	41.7%	6.9%	11.0%	5.2%	7.9%	32.9%	4.3%	100.0%