

男女共同参画に関する
事業所アンケート調査報告書

令和8年1月
鎌ヶ谷市

目 次

■ 調査の概要	1
■ 調査結果の概要	2
■ 回答事業所の属性	5
■ 調査結果	9
I ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）について	9
II 女性の活躍推進について	23
III 育児・介護支援制度・両立支援について	53
IV ハラスメントについて	63
V 多様性への取組について	73
VI 行政施策について	78
■ 調査票	84

調査の概要

1 調査目的

男女共同参画に関する事業所の意識、意見及び要望を集約、解析することにより、鎌ヶ谷市の現状、課題を把握し、次期男女共同参画計画策定のための基礎資料とすることを目的とする。

2 調査項目

- I ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）について
- II 女性の活躍推進について
- III 育児・介護支援制度・両立支援について
- IV ハラスメントについて
- V 多様性への取組について
- VI 行政施策について

3 調査の方法

- (1) 調査対象 常用雇用者10人以上の市内事業所から300事業所（無作為抽出）
総務省が保有する「事業所母集団情報」を活用
- (2) 調査方法 調査票を各事業所に郵送し、記入後アンケートを郵送にて回収
- (3) 調査実施時期 令和7年9月1日（月）～9月30日（火）
- (4) 回収結果 総回収数 78社 有効回収数 78社
有効回収率 26.0%

4 報告書を読む際の注意点

- ・ 前回調査は令和元年10月～11月に実施しており、すべて「前回」と表記する。
- ・ 集計は小数点第2位を四捨五入した。したがって、数値の合計が100.0%にならないことがある。
- ・ 2つ以上の回答をしてもよい質問（複数回答）では、数値の合計が100.0%を上回ることがある。
- ・ 本文やグラフ・数表上の選択肢の表記は、場合により語句を簡略化してある。
- ・ クロス分析の各属性の回答者数の合計は、「無回答」があるため、全回答者数とは一致しない。

調査結果の概要

1 回答事業所の属性（P5～P8）

業種は、「医療・福祉」が 26.9%で最も高く、次いで「卸売・小売業」が 17.9%、「建設業」が 12.8%、「製造業」が 7.7%となっている。

事業所区分は、「単独の事業所」が 38.5%で最も高く、次いで「支社・支店・支部・営業所」が 37.2%、「本社・本店・本部」が 23.1%となっている。

事業所の従業員数は、「20 人以下」が 50.0%で最も高く、次いで「21～30 人」と「31～50 人」が各 20.5%、「51～100 人」が 3.8%となっており、「51～100 人」と「101～200 人」（1.3%）と「201 人以上」（2.6%）を合わせた「51 人以上」は 7.7%となっている。

事業主・役員については、「事業主・役員がいる」が 69.2%、「事業主・役員はいない」が 28.2%となっている。また、「女性の事業主・役員がいる」は 41.0%、平均人数は 3.13 人（女性 1.78 人）となっている。

事業主・役員を除く管理職については、「管理職がいる」が 73.1%、「管理職はいない」が 26.9%となっている。また、「女性の管理職がいる」は 46.2%、平均人数は 4.70 人（女性 2.42 人）となっている。

正社員・正規職員については、「20 人以下」が 79.5%で最も高く、次いで「21～30 人」が 7.7%、「51～100 人」と「いない」が各 3.8%となっている。正社員・正規職員がいるのは 94.9%、平均人数は 23.27 人で、平均人数が最も多いのは「単独の事業所」の 39.44 人となっている。また、「女性の正社員・正職員がいる」は 85.9%、平均人数は 13.72 人となっている。

非正規従業員については、「20 人以下」が 62.8%で最も高く、次いで「いない」が 14.1%、「21～30 人」と「31～50 人」が各 9.0%となっている。非正規従業員がいるのは 86.0%、平均人数は 25.90 人で、平均人数が最も多いのは「支社・支店・支部・営業所」の 38.39 人となっている。また、「女性の非正規従業員がいる」は 82.1%、平均人数は 18.69 人となっている。

2 ワーク・ライフ・バランス（P9～P22）

ワーク・ライフ・バランスのもたらすメリットについては、全体の半数以上が『個々の従業員の生活の充実につながる』、『優秀な人材の確保・定着につながる』、『事業所や職場への定着率や信頼の向上につながる』などをあげている。そのため、8 割以上は継続した取組（『今後もこれまで同様に継続したい』、『今後もより一層取り組みたい』）を意図している。

ワーク・ライフ・バランス推進のための取組については、『仕事のやり方の見直し・業務効率の改善』、『有給休暇の計画的取得の実施』、『所定労働時間・時間外労働時間の削減』を約半数の事業所が実施している。一方、課題としては『代替要員の確保が難しい（人手不足）』が 6 割を超え特に高く、『トップの意識』、『管理職への周知の徹底・理解の促進』などが必要とする意見も高くなっている。

3 女性の活躍推進について（P23～P52）

女性従業員の採用については、全体の約 8 割が『男女の区別なく幅広く採用を図っている』としている。しかし、「単独の事業所」、「20 人以下」などにおいては、1 割ほど低くなっている。

女性の活躍推進のための取組については、約 6 割が『女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に関する支援』、3 割以上が『超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組』、『女性のモチベーション（やる気・熱意）や職場意識を高めるための研修機会の付与』が必要だとしている。そのため、約 3 割の事業所で『働きやすい職場環境の整備（体力面での個人差を補う器具・設備等の設置）』が行われる一方、『特に取り組んでいることはない』事業所も同程度となっており、属性によっては後者の方が高くなっている。活躍推進に取り組む理由は『優秀な人材を確保するため』が 64.2%、取り組まない理由は『既に女性が活躍しやすい状況にあるから』、『特に女性だけを対象にした取組をする必要はないと考えるから』が 4 割前後となっている。取り組んでいる事業者においては、3 割以上が『仕事の効率化や業務の改善が進んだ』、『職場全体の雰囲気よくなった』、『社員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積した』などの結果を得ている。

女性従業員の管理職登用については、全体の 6 割以上が、『性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠である』、『能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい』としている。

法律に基づく一般事業主行動計画の策定については、全体の半数が『策定義務の条件を満たしていないため、策定していない』としており、また『今のところ策定の予定はない』が『既に策定し、施行している』と『これから策定予定である』の合計より高くなっている。厚生労働省や千葉県認定制度・表彰制度については、いずれも『全く知らなかった』が 5 割以上となっている。

4 育児・介護支援制度・両立支援について（P53～P62）

育児支援や介護支援の制度については、正社員・正規職員向けは『育児休暇（配偶者出産休暇制度など数日間の休暇）』、『育児休業』、『半日や時間単位の休暇』が 7 割以上、『介護休業』など 3 項目が 5 割以上の事業所で「制度がある」となっている。一方、非正規雇用労働者向けについては、『育児休業』（50.0%）を除き 5 割未満となっており、15 項目中、同数であるのは『事業所内保育所』のみで、ほか 14 項目は正社員・正規職員より低くなっている。また、利用実績については、正社員・正規職員（70.5%）、非正規雇用労働者（47.4%）とも『半日や時間単位の休暇』が最も高くなっている。

育児休業制度等の利用促進に向けた取組については、『社内制度の周知を行う』が 42.3%で最も高くなっているが、『特に取り組んでいない』も 34.6%となっており、「単独の事業所」、「20 人以下」などでは後者の方が高くなっている。一方、課題としては、半数以上が『代替要員の人材確保が困難である』、『既存従業員の負担が増してしまう』などをあげている。

5 ハラスメントについて（P63～P72）

ハラスメントについては、『問題になったことはない』が 65.4%、『パワー・ハラスメントが問題になった』が 28.2%となっている。

ハラスメント防止の取組については、『相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設ける』と『就業規則等でハラスメント防止について方針を明確にする』は 6 割前後の事業所が取組を実施している。一方、『社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高める』は取組予定がない事業所が過半数、他 3 項目は取組済み・予定と未定が同程度となっている。

6 多様性への取組について（P73～P77）

人員構成の多様化については、『かなり多様化している』と『ある程度多様化している』を合わせた『多様化している（計）』は 38.5%、『多様化していない』と『あまり多様化していない』を合わせた『多様化していない（計）』は 50.0%と後者の方が高く、30 人以下の事業所などでは後者が過半数となっている。活用を進めている人材については、『外国にルーツを持つ人』、『高齢者』、『女性』などが高くなる一方、『障がいのある人』は 13.3%となっている。

性的少数者に配慮した取組については、『特に配慮はしていない』が 6 割以上となっており、『性別で区分していないトイレや更衣室を用意している』、『性的少数者の福利厚生（休暇・休業等）について、そうでない労働者と同等の扱いを行っている』などの取組は 1 割台となっている。

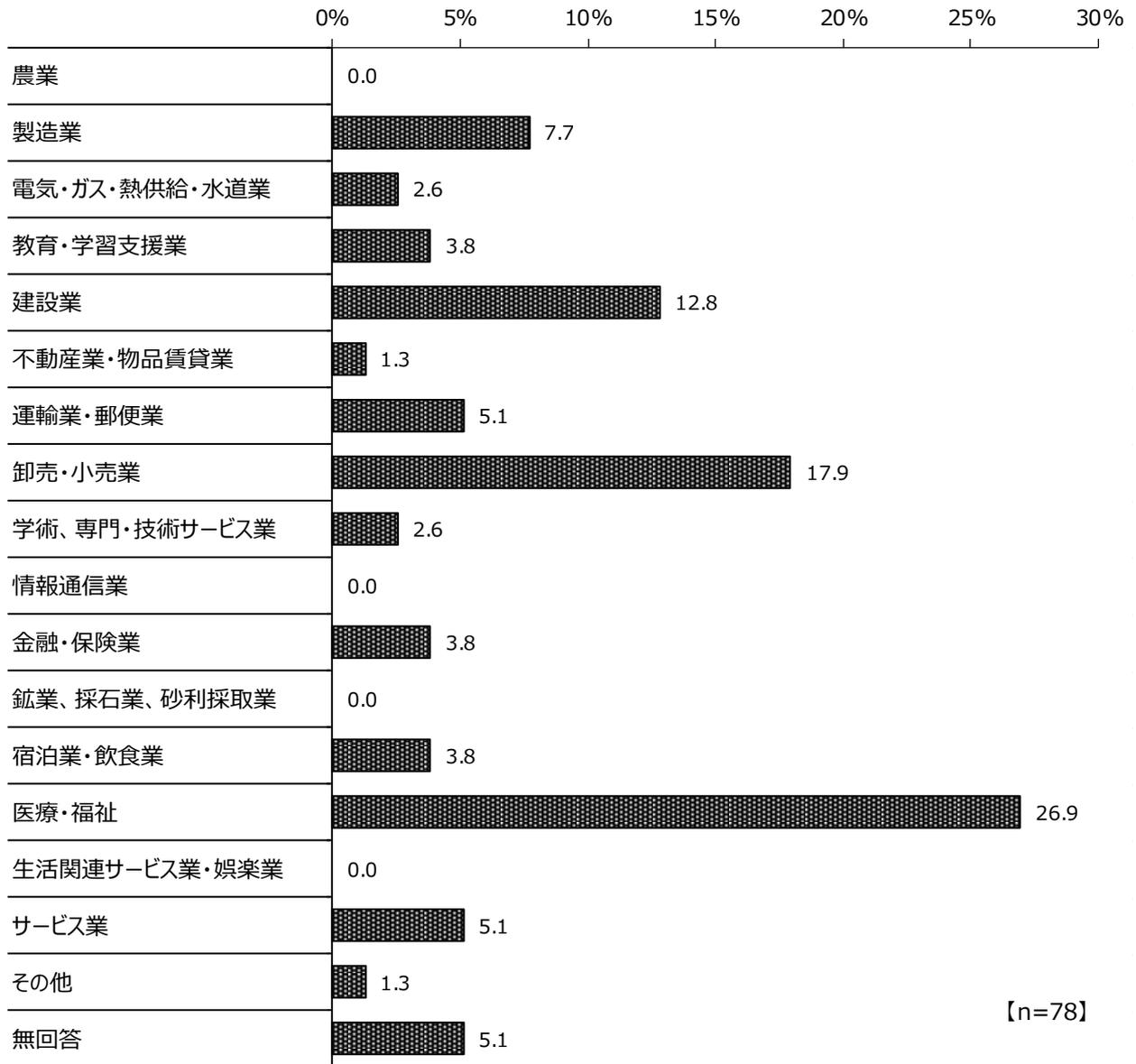
7 行政施策について（P78～P82）

男女共同参画推進のために行政に期待する取組については、『高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実』、『保育施設・保育サービスの充実』が 3 割台となっている。

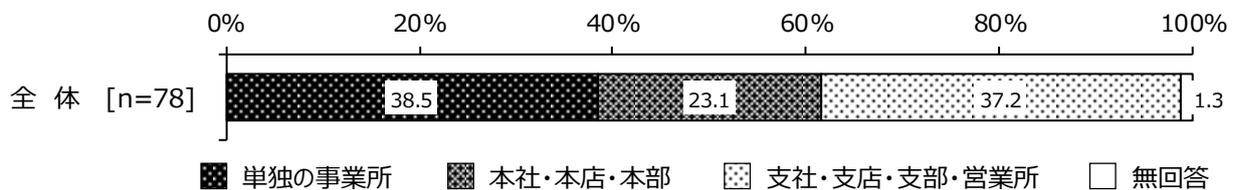
国の制度の認知度については、『業務改善助成金』（20.5%）以外は 1 割台となっており、『いずれも知らない』が 51.3%となっている。

回答事業所の属性

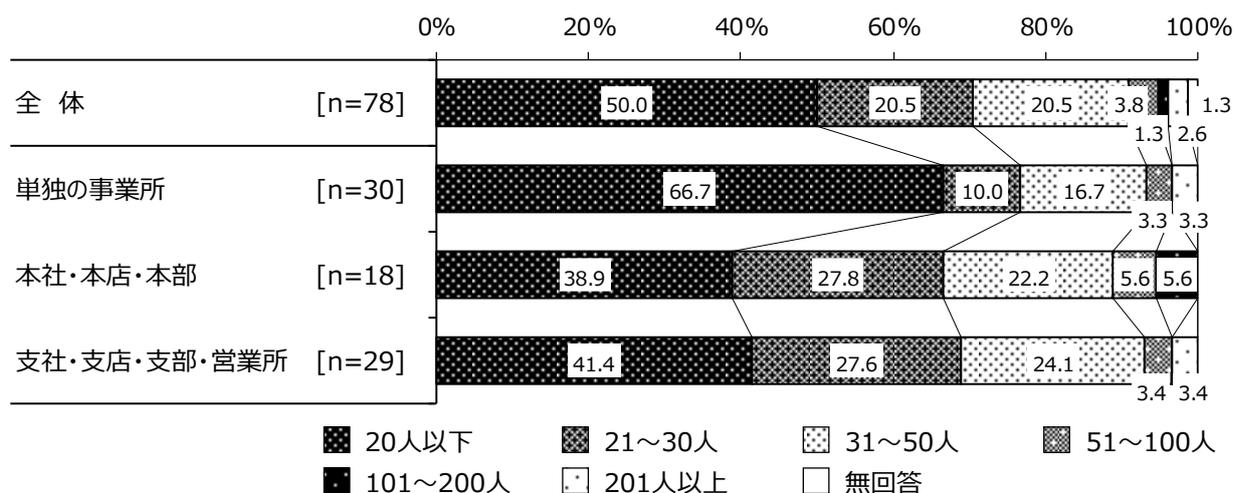
問1 事業所の業種



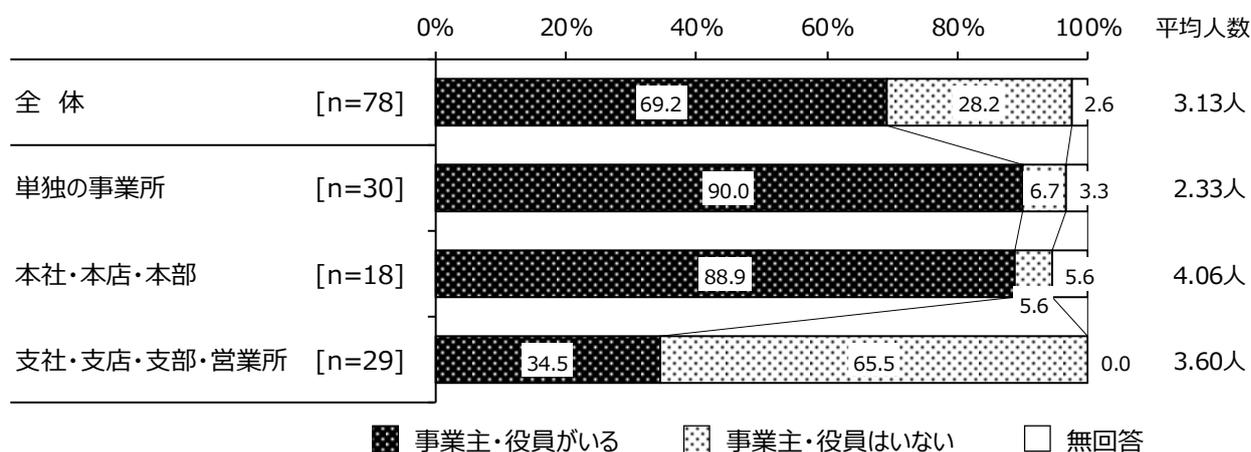
問2 事業所区分



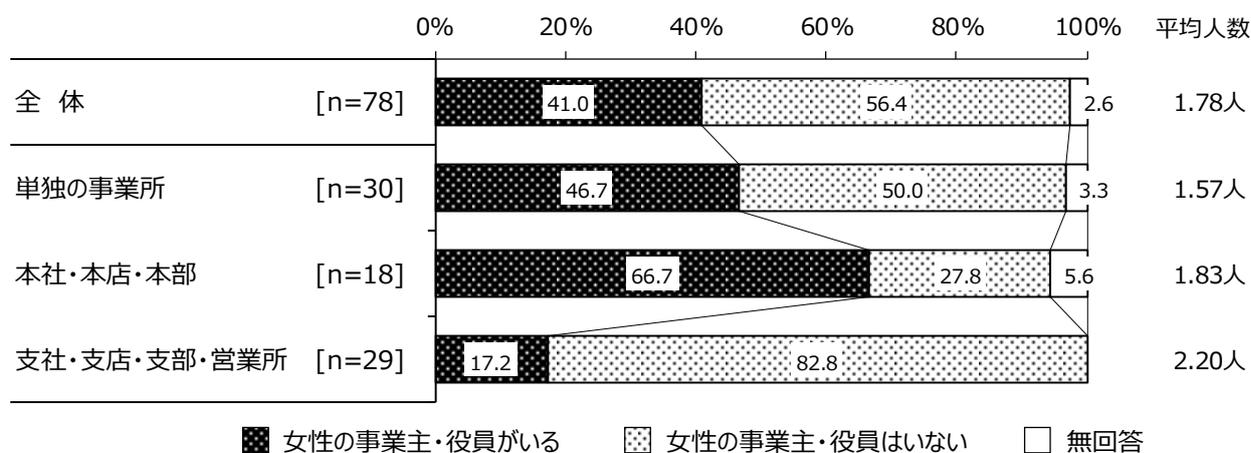
問3 事業所の従業員数



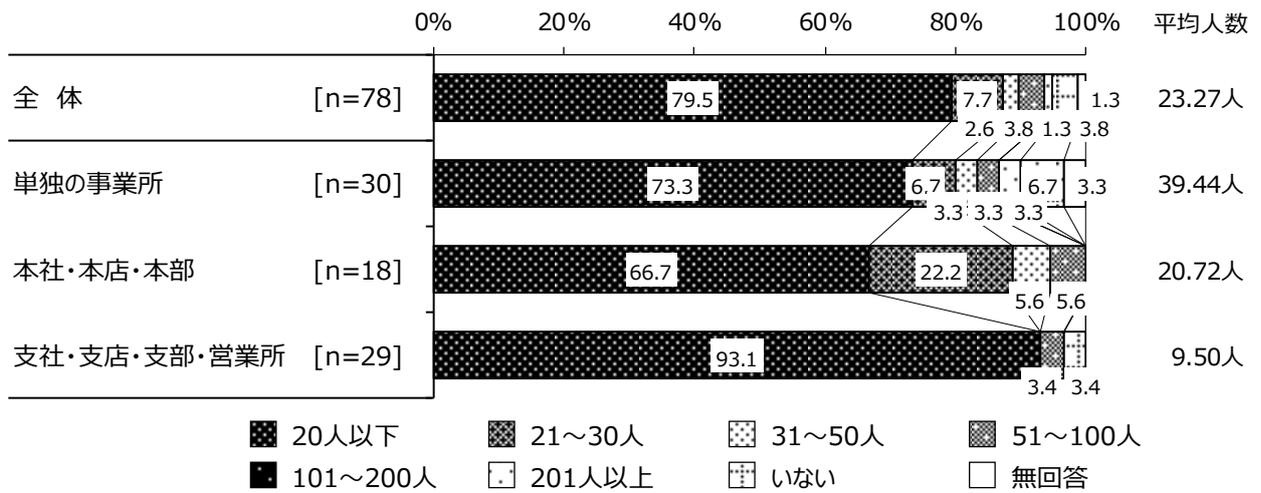
問4-1 事業所の事業主・役員の有無及び平均人数



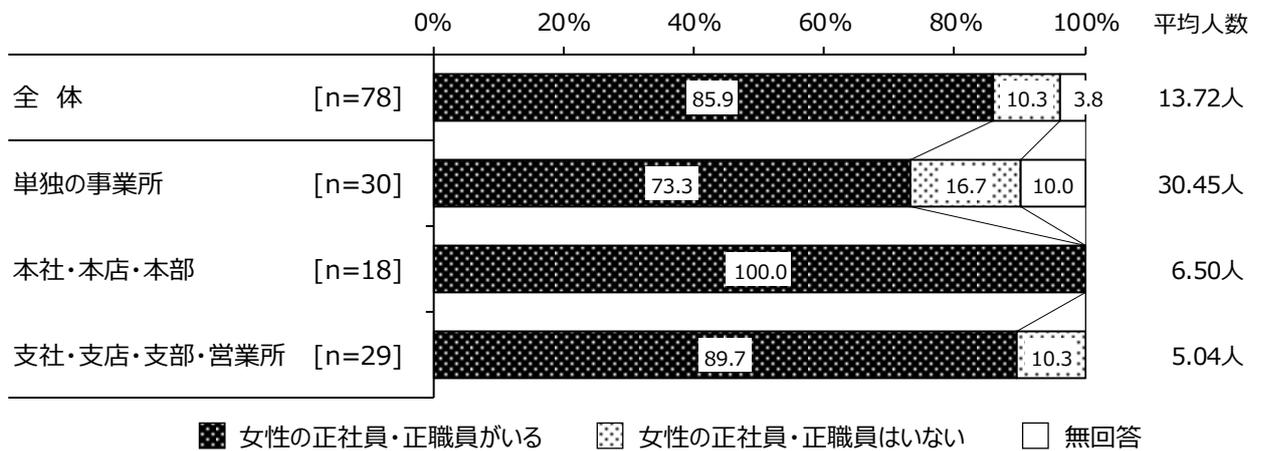
問4-2 事業所の女性の事業主・役員の有無及び平均人数



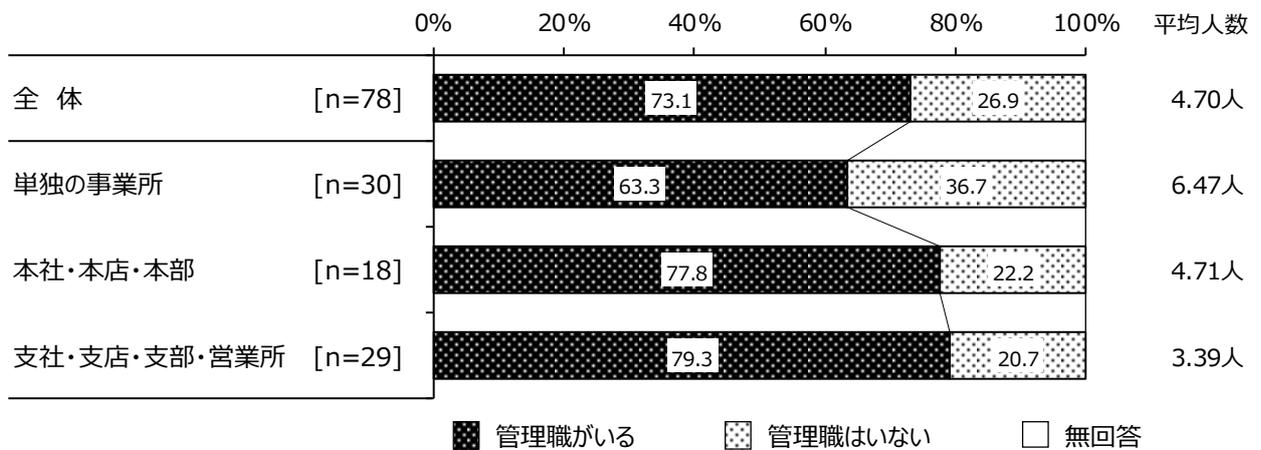
問5-1 事業所の正社員・正職員の有無及び平均人数



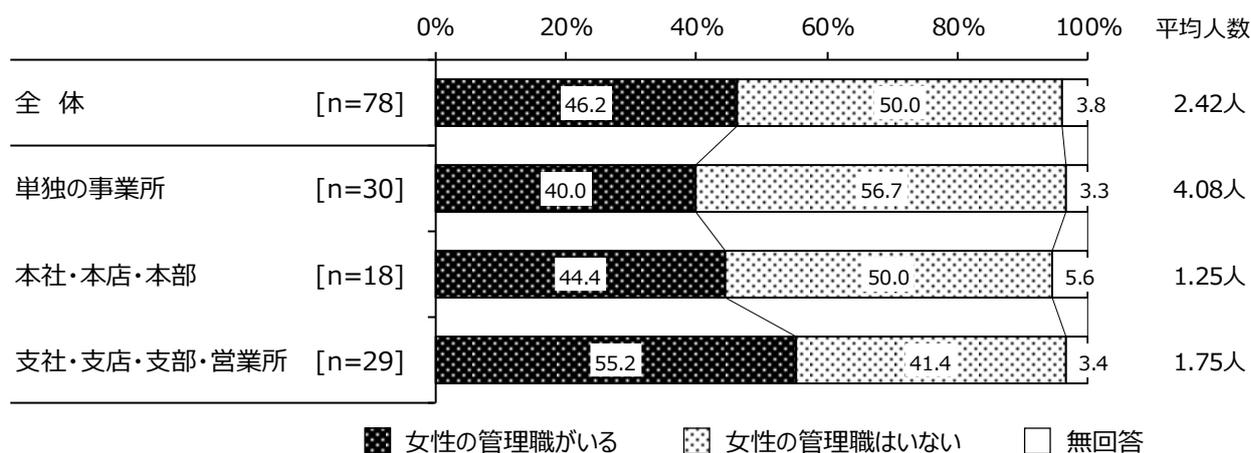
問5-2 事業所の女性の正社員・正職員の有無及び平均人数



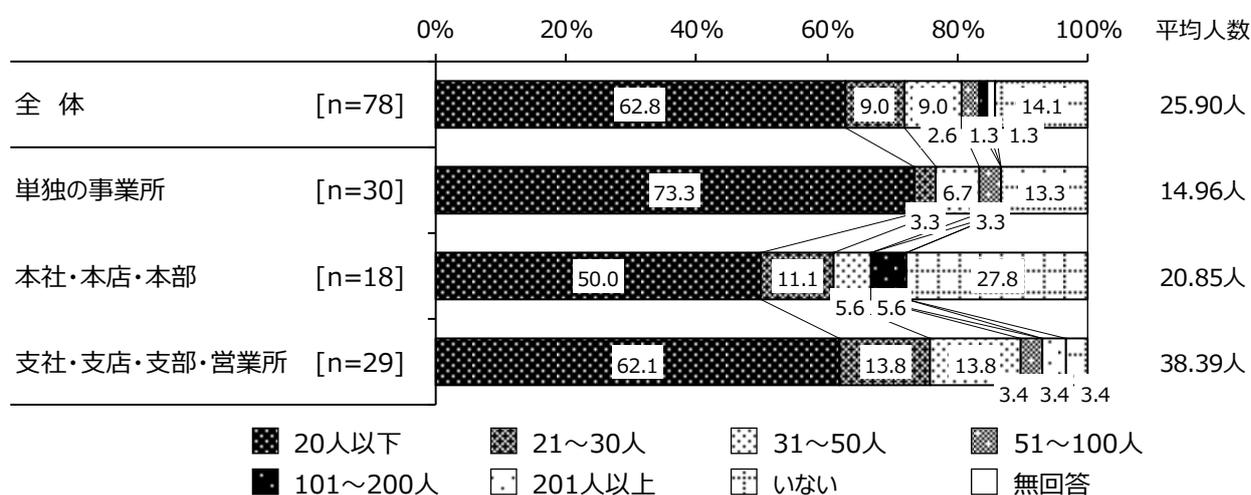
問6-1 事業所の事業主・役員を除く管理職の有無及び平均人数



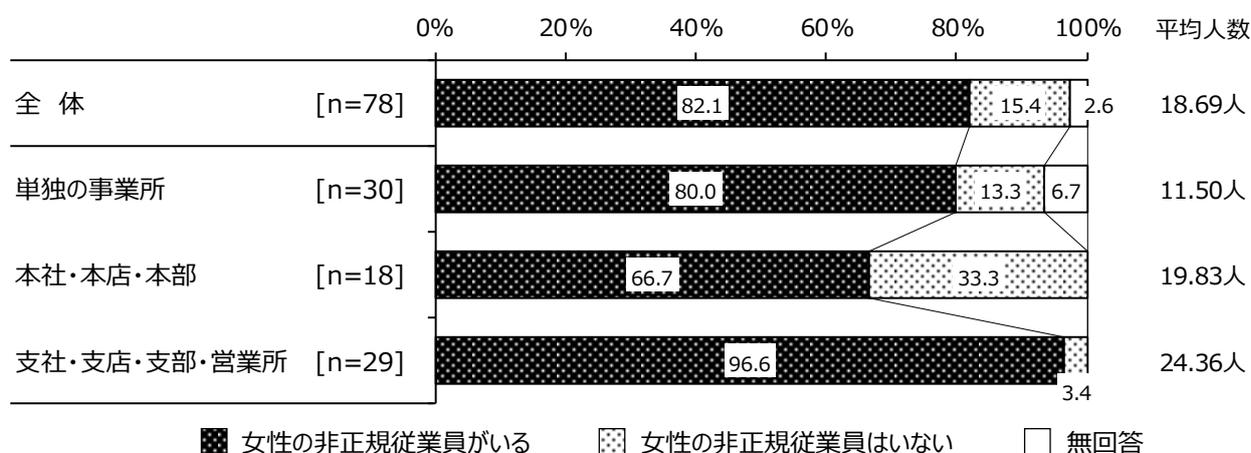
問6-2 事業所の事業主・役員を除く女性の管理職の有無及び平均人数



問7-1 事業所の非正規従業員の有無と平均人数



問7-2 事業所の女性の非正規従業員の有無と平均人数



調査結果

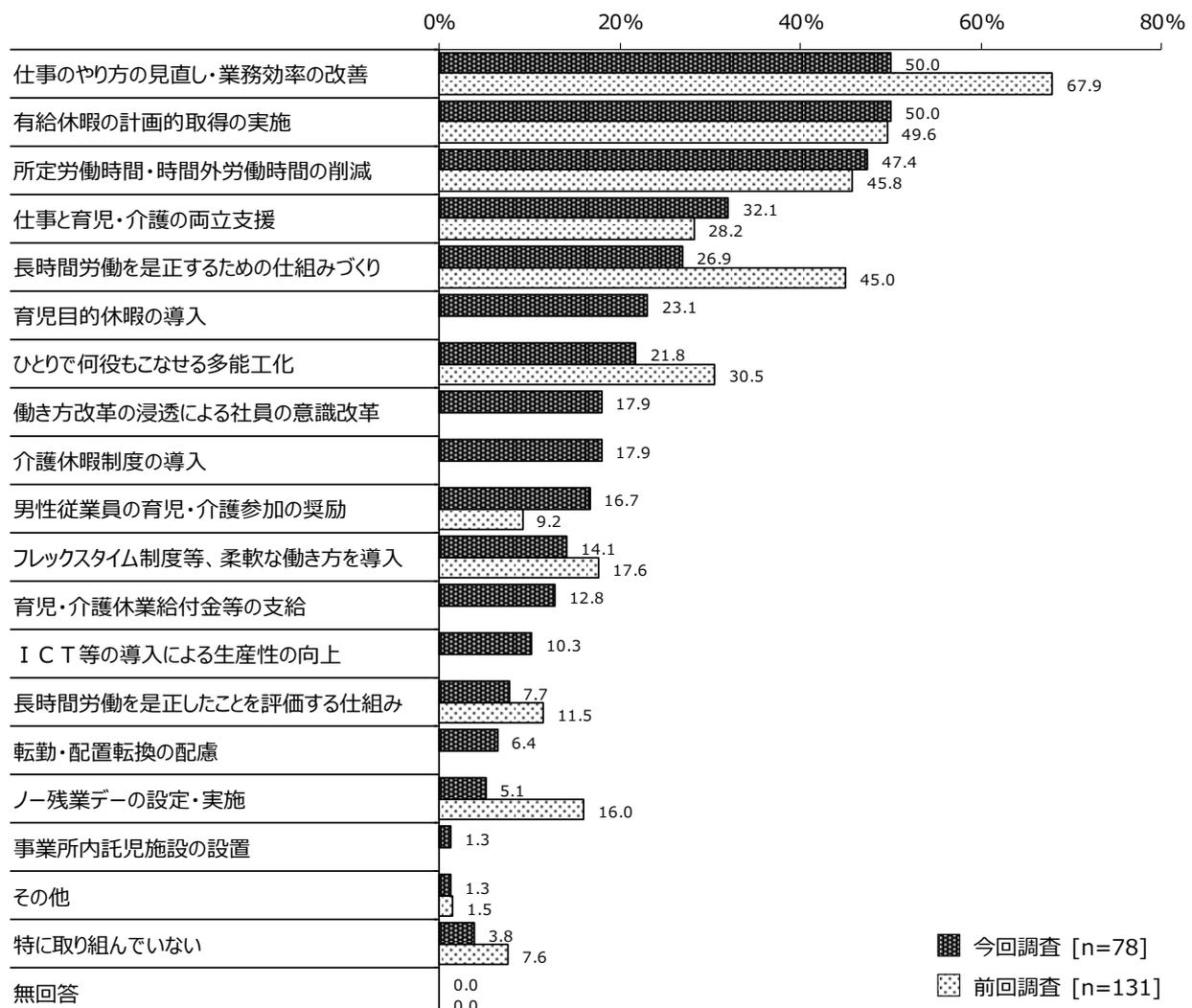
I ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）について

問8 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）を推進するために、どのような取組をしていますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。（○はいくつでも可）

全体では、「仕事のやり方の見直し・業務効率の改善」と「有給休暇の計画的取得の実施」が各 50.0%で最も高く、次いで「所定労働時間・時間外労働時間の削減」が 47.4%、「仕事と育児・介護の両立支援」が 32.1%、「長時間労働を是正するための仕組みづくり」が 26.9%となっている。一方、「特に取り組んでいない」は 3.8%となっている。

【前回（令和元年）との比較】

前回と比較すると、「男性従業員の育児・介護参加の奨励」が 7.5 ポイント増加する一方、「仕事のやり方の見直し・業務効率の改善」は 17.9 ポイント、「ノー残業デーの設定・実施」は 10.9 ポイント、「ひとりで何役もこなせる多能工化」は 8.7 ポイント減少している。また、「長時間労働を是正するための仕組みづくり」は前回の「長時間労働を是正するための意識啓発」と比べ、18.1 ポイント減少している。



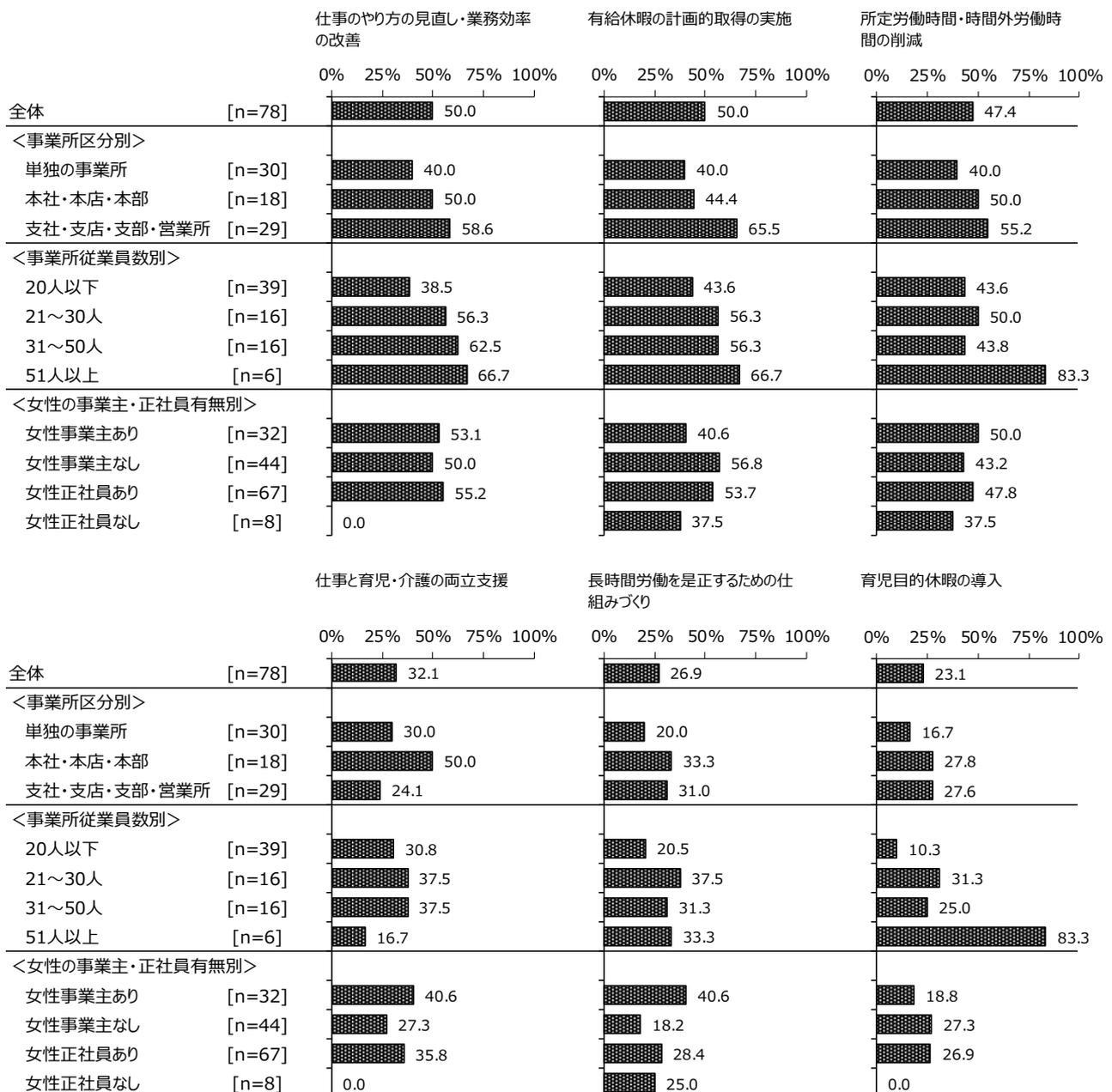
※「I C T等の導入による生産性の向上」「働き方改革の浸透による社員の意識改革」「転勤・配置転換の配慮」「事業所内託児施設の設置」「育児目的休暇の導入」「介護休暇制度の導入」「育児・介護休業給付金等の支給」は今回調査より追加

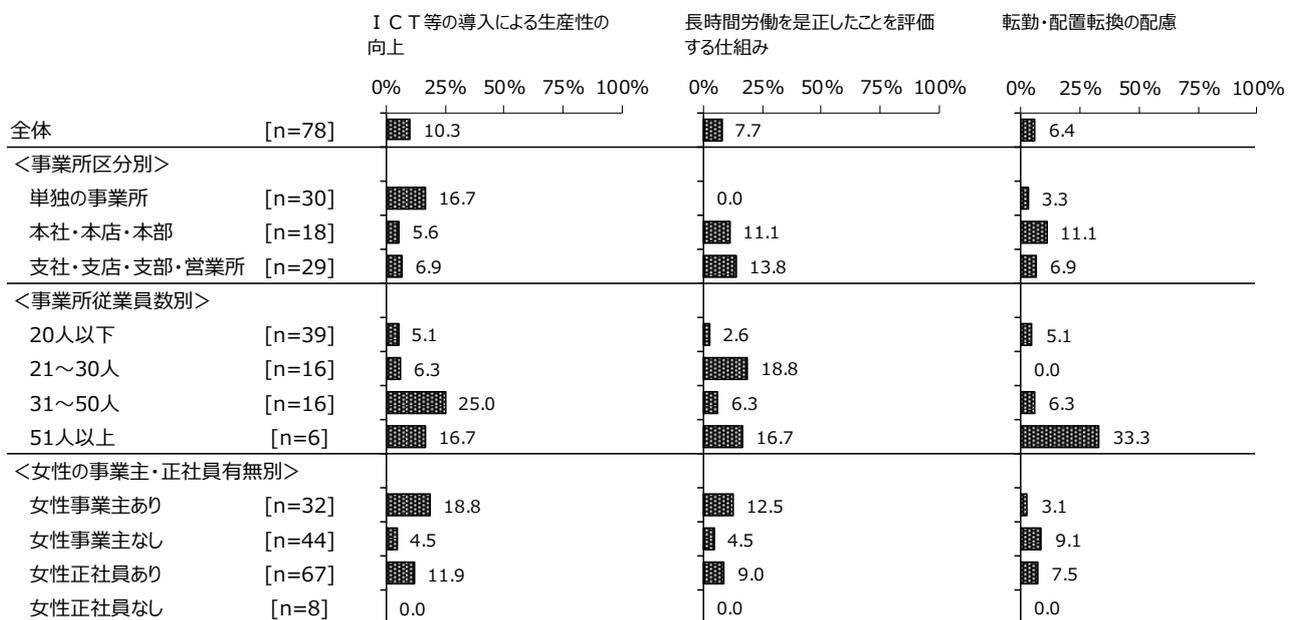
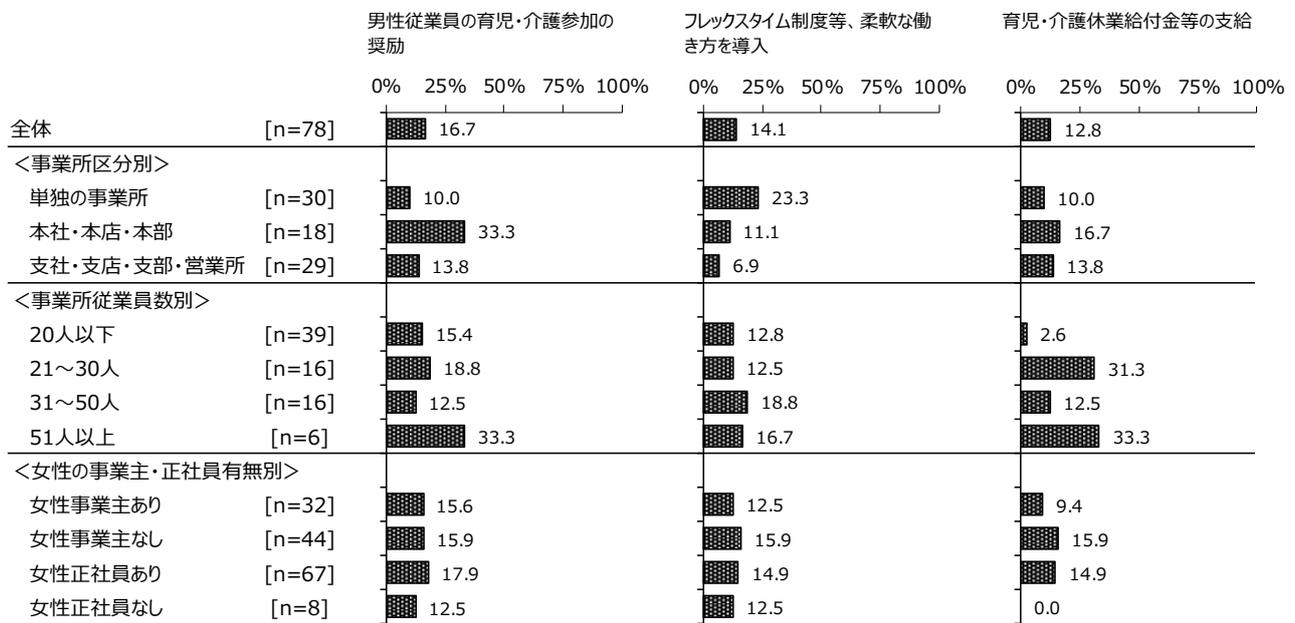
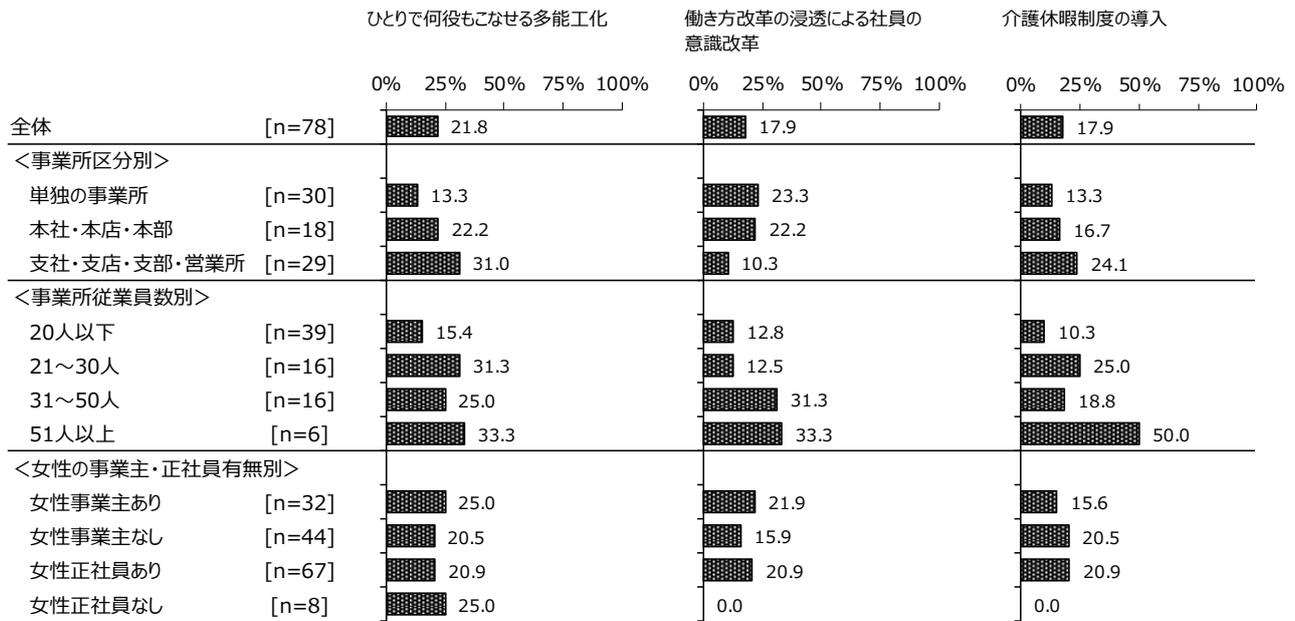
問 8 <事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別>

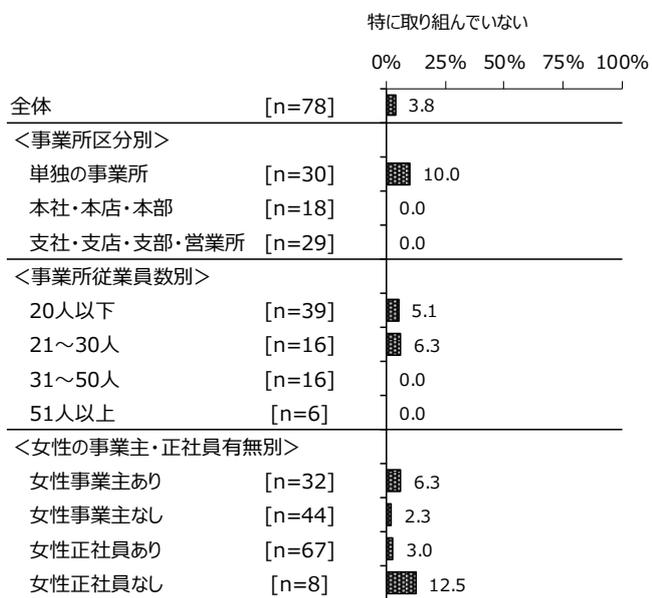
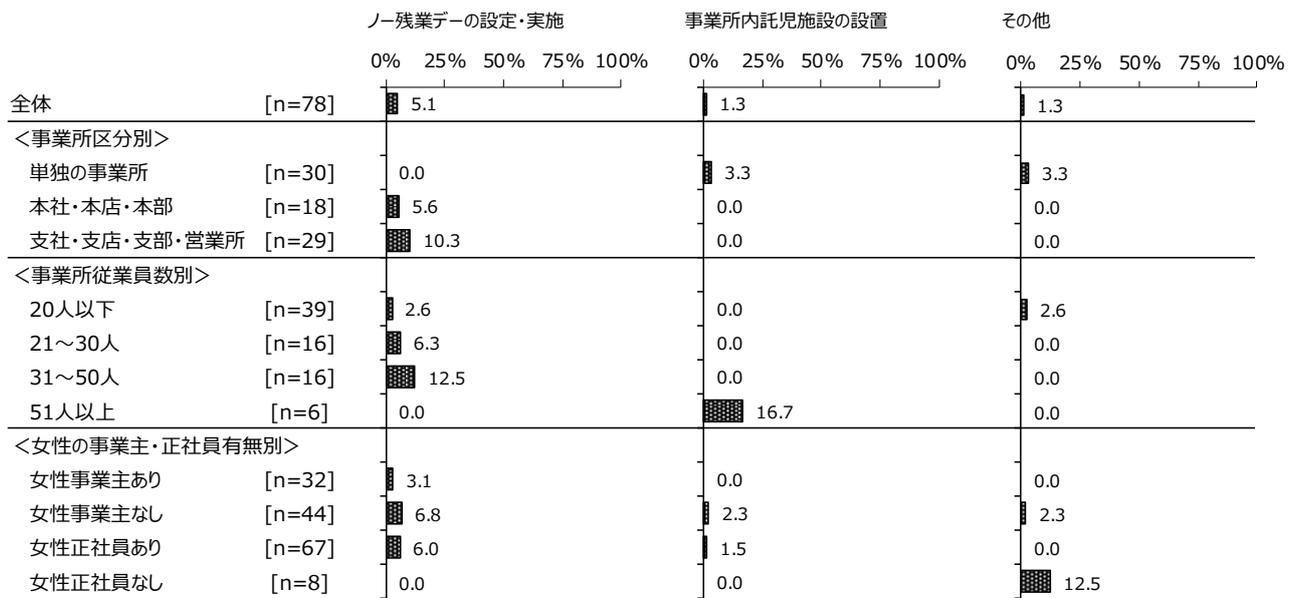
事業所区分別にみると、上位3項目はいずれも4割以上、「支社・支店・支部・営業所」は5割以上となっている。「単独の事業所」は『ひとりでも役割もこなせる多能工化』、『長時間労働を是正したことを評価する仕組み』など17項目中13項目で全体より低くなっているが、『フレックスタイム制度等、柔軟な働き方を導入』、『ICT等の導入による生産性の向上』、『働き方改革の浸透による社員の意識改革』については、全体より5ポイント以上高くなっている。

事業所従業員数別にみると、上位2項目は従業員数が増えるにつれ増加する傾向となっており、「20人以下」を除き5割以上となっている。「20人以下」は17項目いずれも全体より低く、『仕事のやり方の見直し・業務効率の改善』、『育児・介護休業給付金等の支給』は1割以上下回っている。

女性の事業主・正社員有無別でみると、『長時間労働を是正するための仕組みづくり』、『ICT等の導入による生産性の向上』、『仕事と育児・介護の両立支援』は「女性事業主あり」が「女性事業主なし」より1割以上高くなっている。一方、『有給休暇の計画的取得の実施』、『育児目的休暇の導入』などは「女性事業主なし」の方が高くなっている。



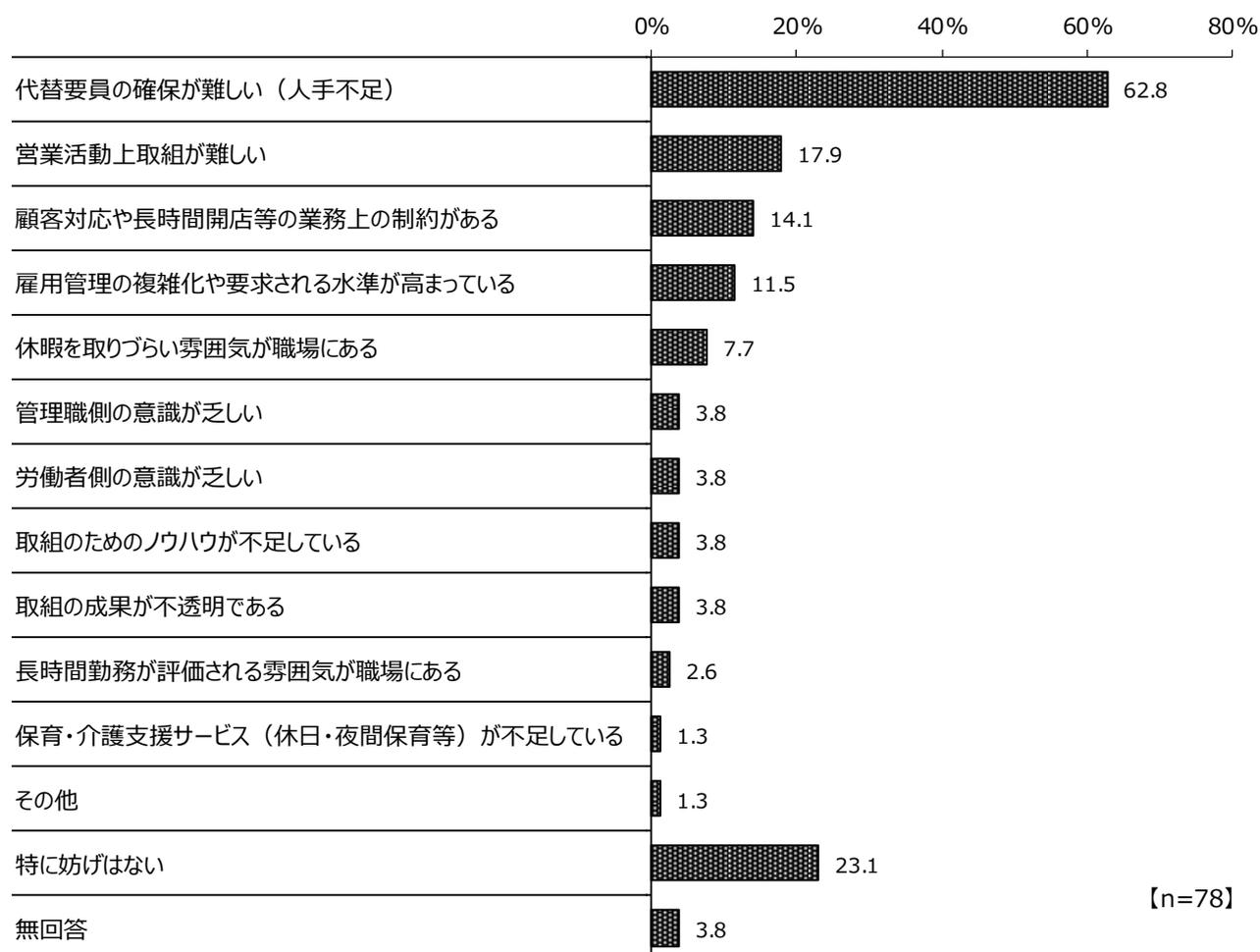




問9 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを推進する上で、どのような点が妨げになっていますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

全体では、「代替要員の確保が難しい（人手不足）」が 62.8%で最も高く、次いで「営業活動上取組が難しい」が 17.9%、「顧客対応や長時間開店等の業務上の制約がある」が 14.1%、「雇用管理の複雑化や要求される水準が高まっている」が 11.5%となっている。一方、「特に妨げはない」は 23.1%となっている。

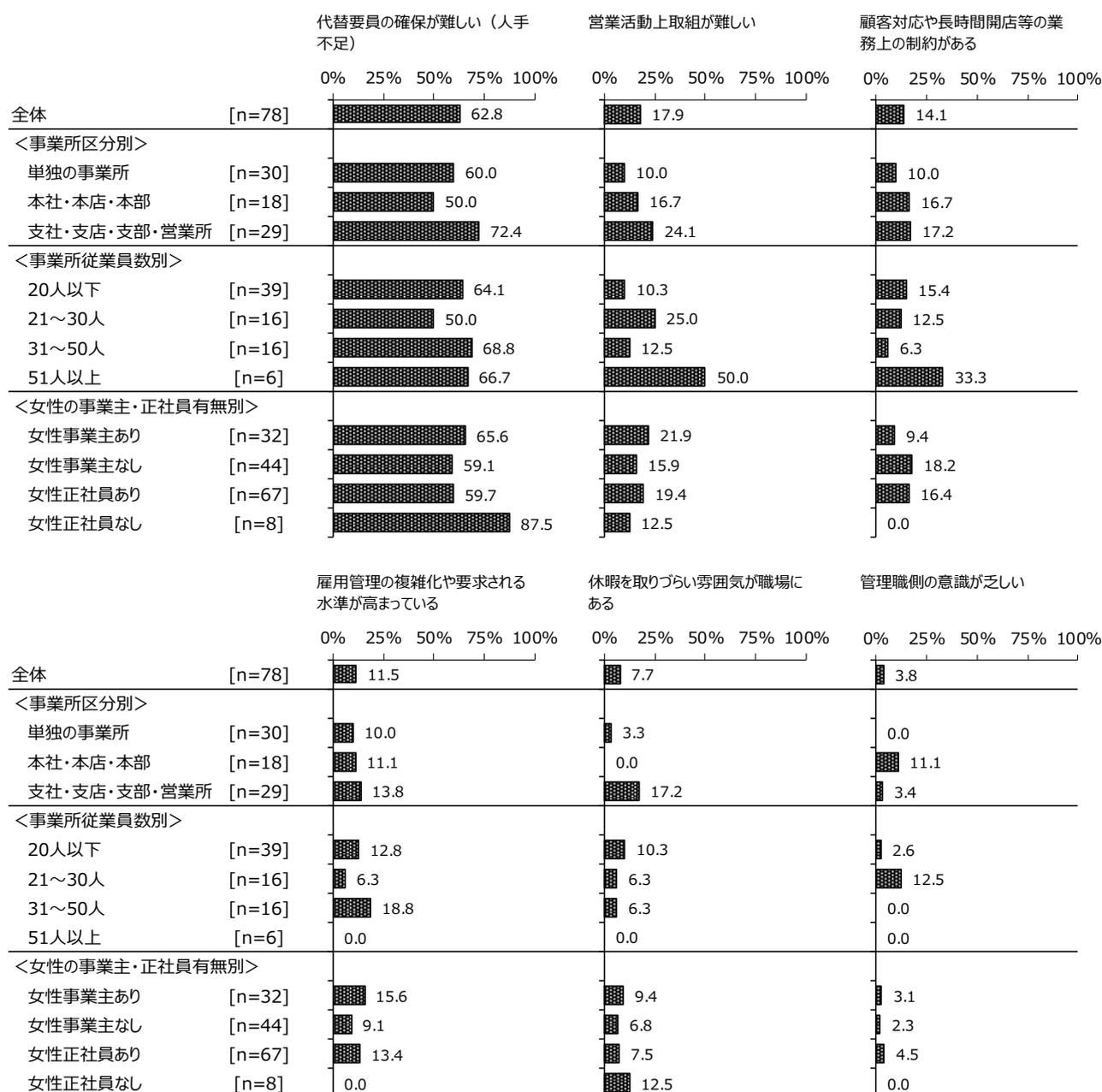


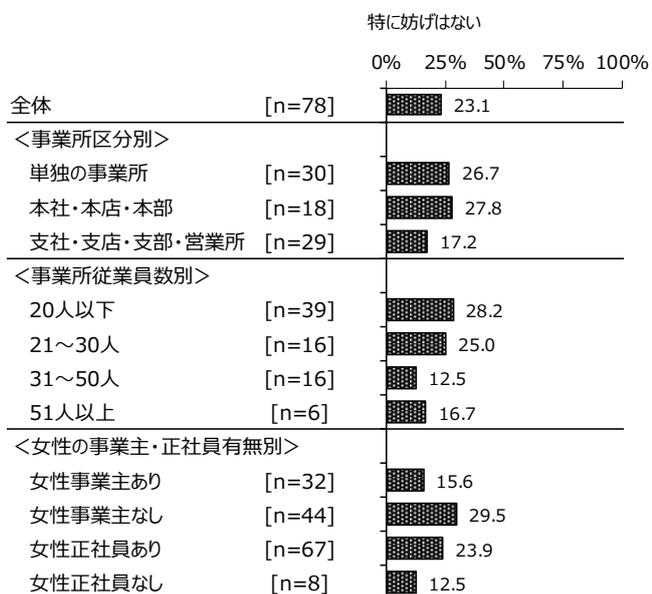
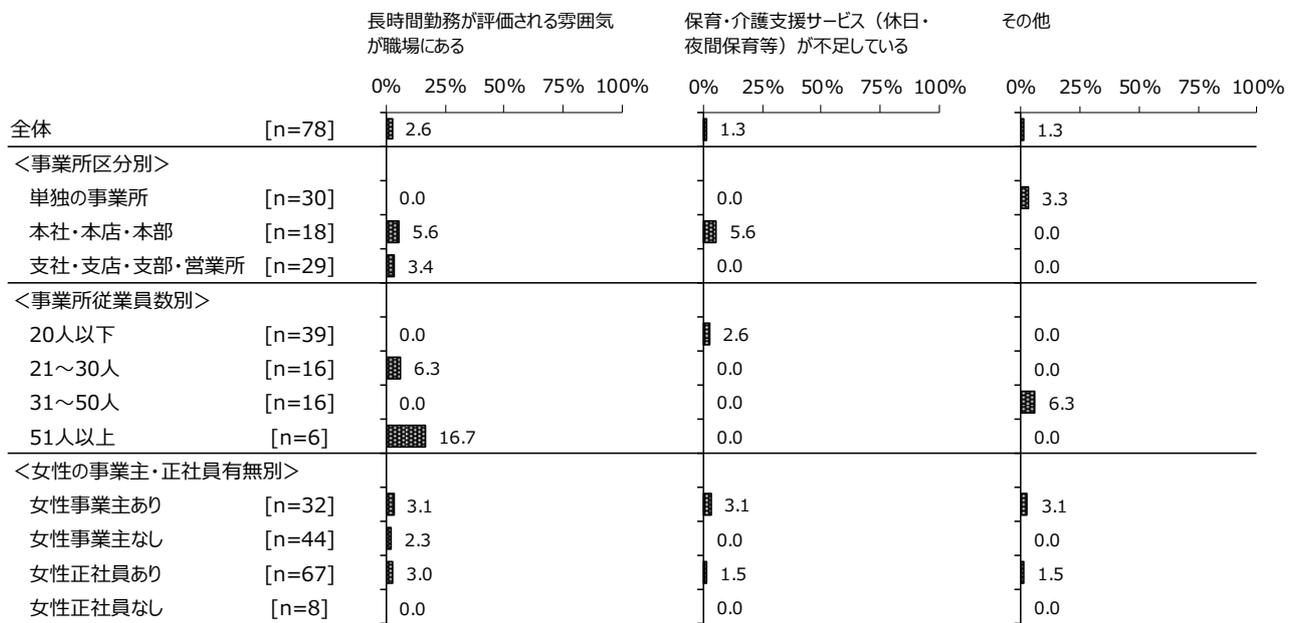
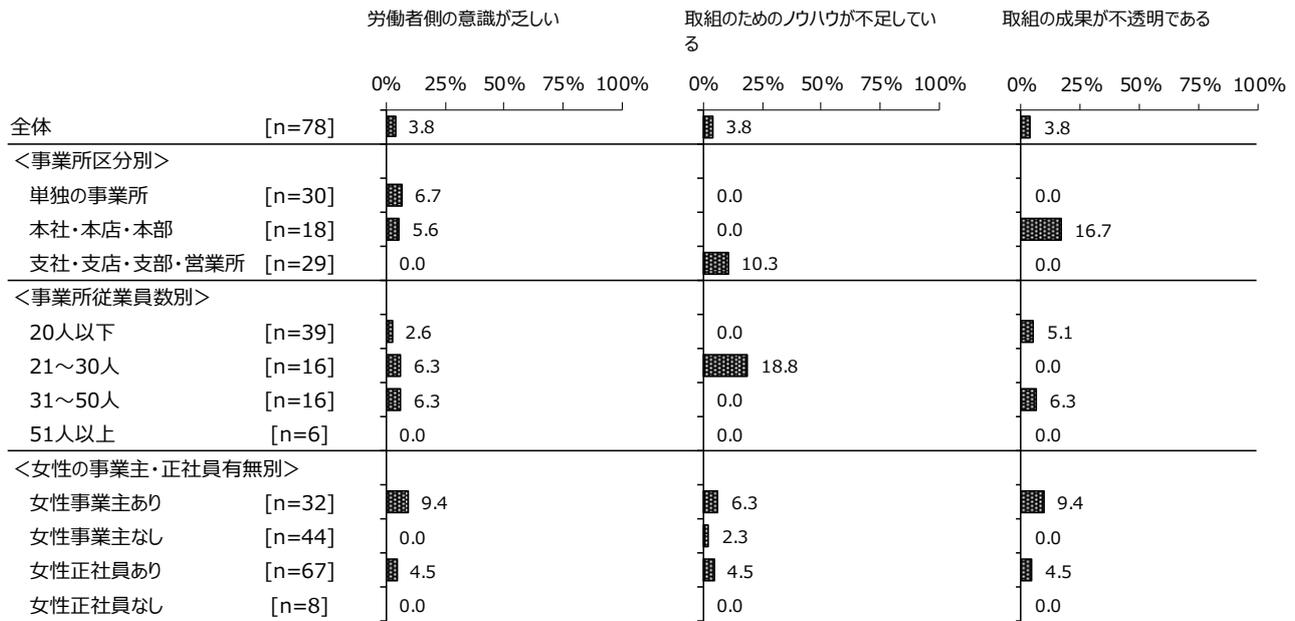
問9 <事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別>

事業所区分別にみると、いずれも『代替要員の確保が難しい（人手不足）』が5割以上で最も高くなっている。「支社・支店・支部・営業所」は『休暇を取りづらい雰囲気がある』、『取組のためのノウハウが不足している』、『営業活動上取組が難しい』も全体より6ポイント以上高くなっている。一方、「単独の事業所」は『営業活動上取組が難しい』が全体を7.9ポイント下回っている。

事業所従業員数別にみると、いずれも『代替要員の確保が難しい（人手不足）』が5割以上で最も高くなっている。「20人以下」は『営業活動上取組が難しい』が低くなる一方、『特に妨げはない』が全体を5.1ポイント上回っている。

女性の事業主・正社員有無別でみると、いずれも『代替要員の確保が難しい（人手不足）』が5割以上で最も高くなっている。「女性事業主あり」は『労働者側の意識が乏しい』、『取組の成果が不透明である』、「女性事業主なし」は『顧客対応や長時間開店等の業務上の制約がある』などが高く、後者は『特に妨げはない』も全体を6.4ポイント上回っている。

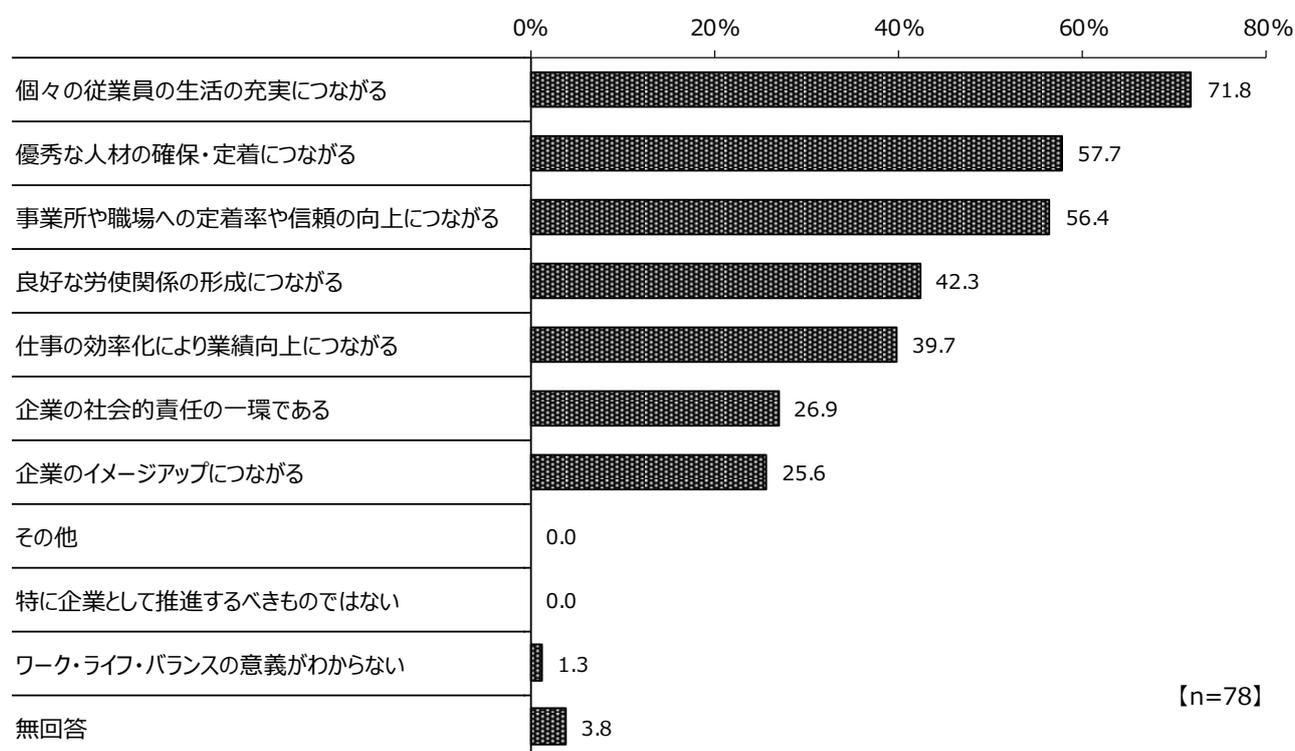




問 10 ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業にとってどのようなメリットがあると感じていますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

全体では、「個々の従業員の生活の充実につながる」が 71.8%で最も高く、次いで「優秀な人材の確保・定着につながる」が 57.7%、「事業所や職場への定着率や信頼の向上につながる」が 56.4%、「良好な労使関係の形成につながる」が 42.3%となっている。一方、「特に企業として推進するべきものではない」は 0.0%、「ワーク・ライフ・バランスの意義がわからない」は 1.3%となっている。

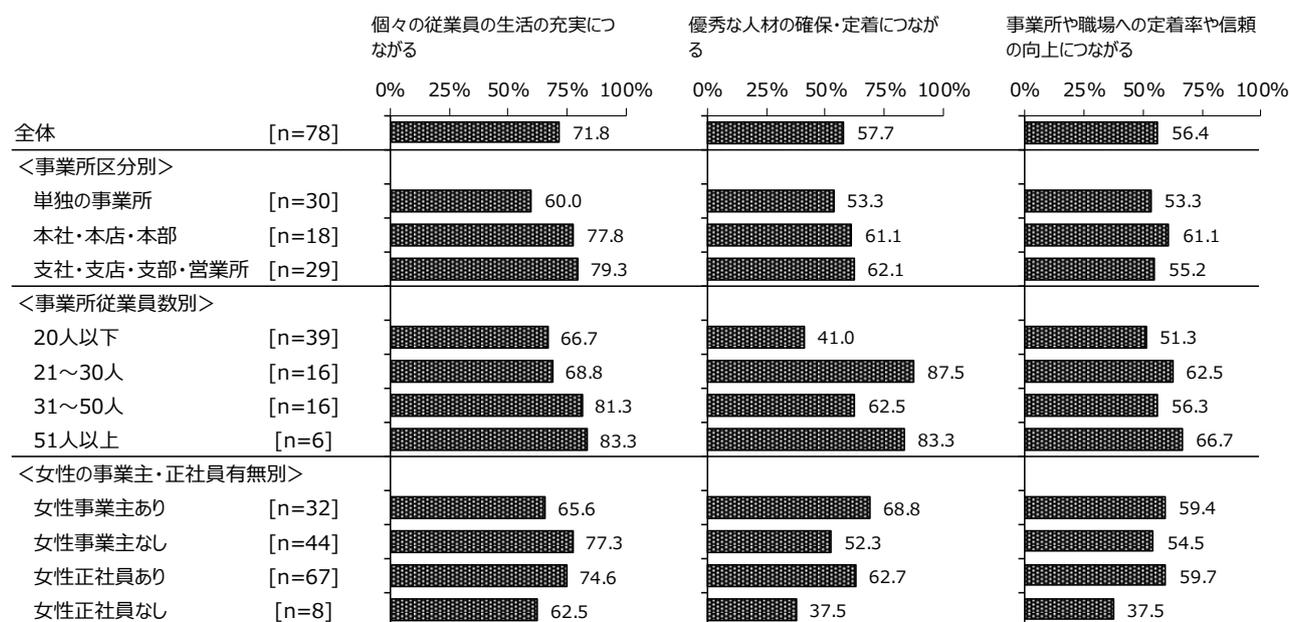


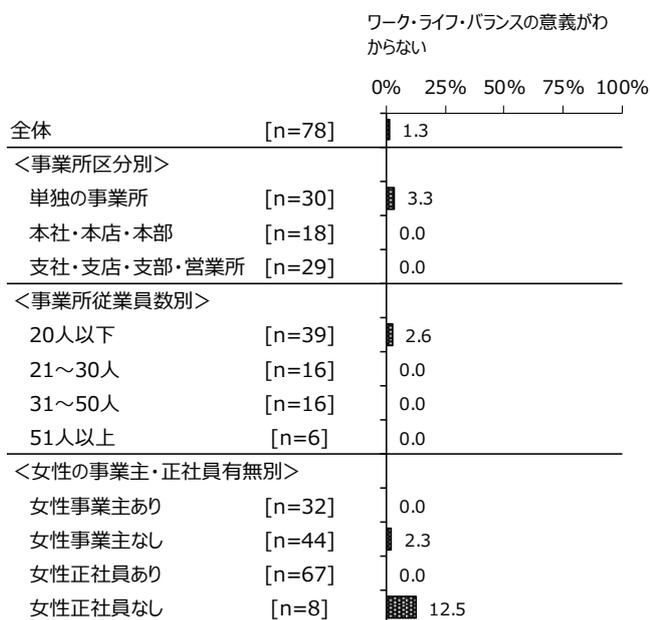
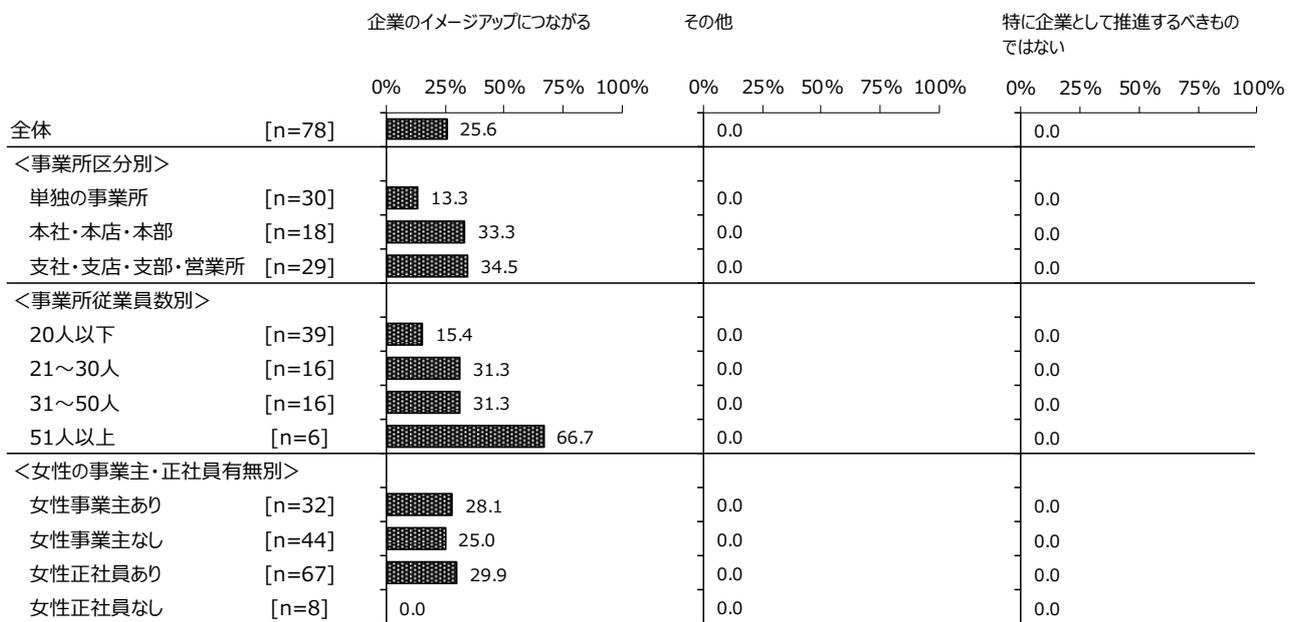
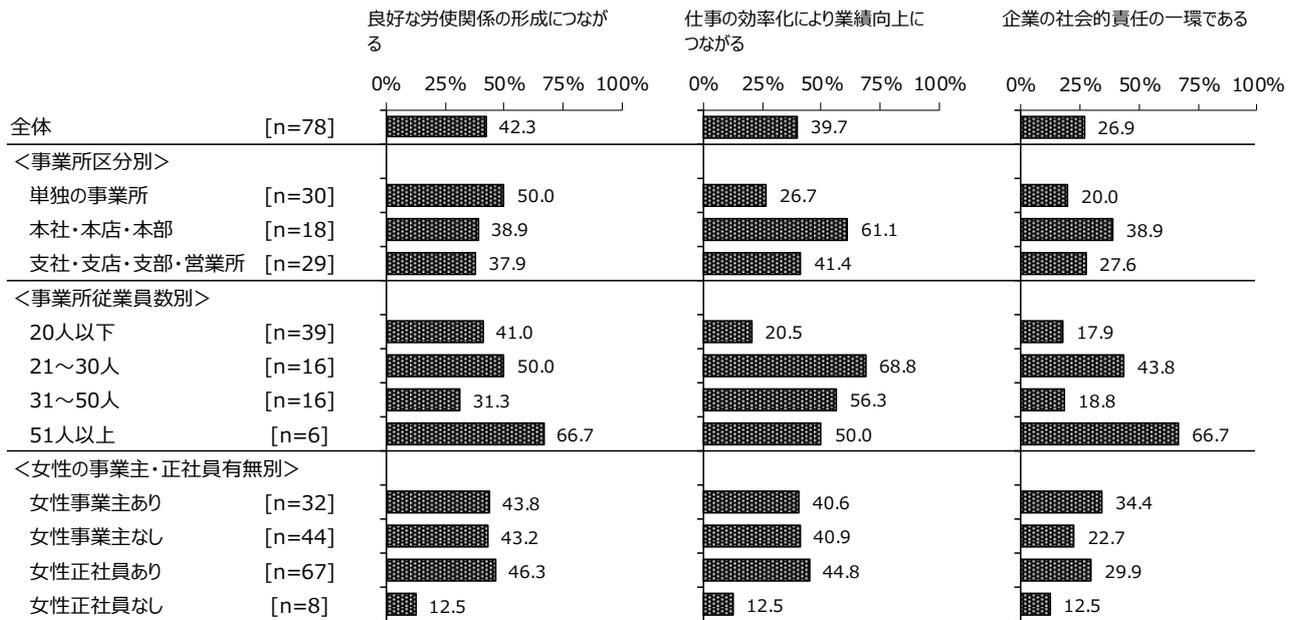
問 10 <事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別>

事業所区分別にみると、いずれも『個々の従業員の生活の充実につながる』が最も高くなっているが、「本社・本店・本部」、「支社・支店・支部・営業所」は「単独の事業所」を1割以上上回っている。『優秀な人材の確保・定着につながる』、『企業のイメージアップにつながる』なども「本社・本店・本部」、「支社・支店・支部・営業所」で高くなる一方、『良好な労使関係の形成につながる』は「単独の事業所」で50.0%と、全体を7.7ポイント上回っている。

事業所従業員数別にみると、「20人以下」、「31～50人」は『個々の従業員の生活の充実につながる』、「21～30人」は『優秀な人材の確保・定着につながる』が最も高く、「51人以上」は両者が同率となっている。「20人以下」は7項目いずれも全体より低く、『仕事の効率化により業績向上につながる』、『優秀な人材の確保・定着につながる』、『企業のイメージアップにつながる』は1割以上下回っている。

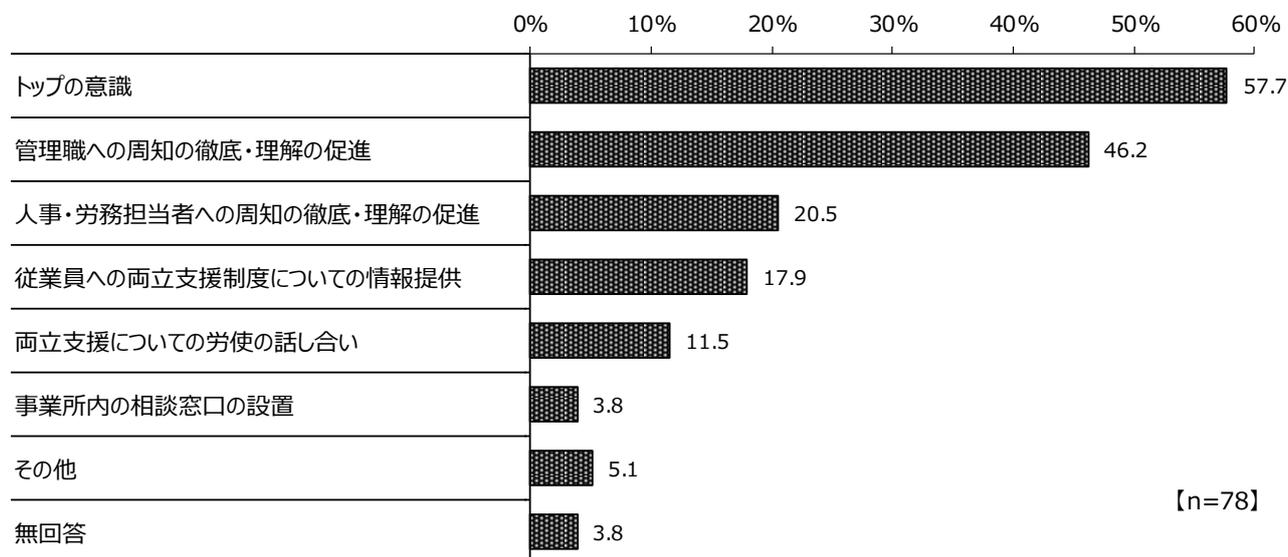
女性の事業主・正社員有無別でみると、「女性事業主あり」は『優秀な人材の確保・定着につながる』、それ以外は『個々の従業員の生活の充実につながる』が最も高くなっている。「女性事業主あり」は『優秀な人材の確保・定着につながる』、『企業の社会的責任の一環である』が「女性事業主なし」に比べ1割以上高くなる一方、『個々の従業員の生活の充実につながる』は低くなっている。





問 11 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスを充実させるために、特に重要なことはどのようなことだと思いますか。あてはまる番号 2 つに○をつけてください。 (○は 2 つまで)

全体では、「トップの意識」が 57.7%で最も高く、次いで「管理職への周知の徹底・理解の促進」が 46.2%、「人事・労務担当者への周知の徹底・理解の促進」が 20.5%、「従業員への両立支援制度についての情報提供」が 17.9%となっている。

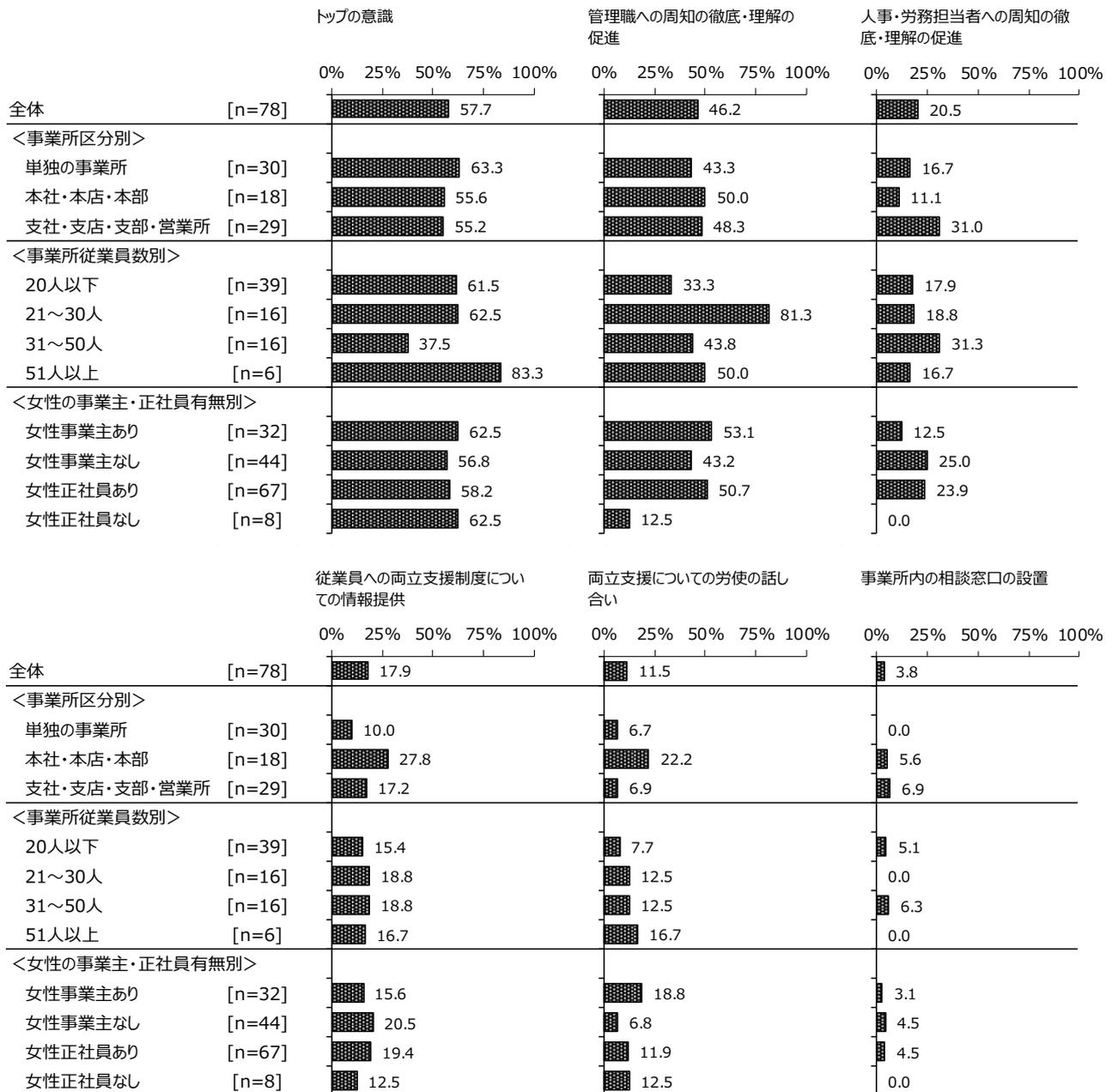


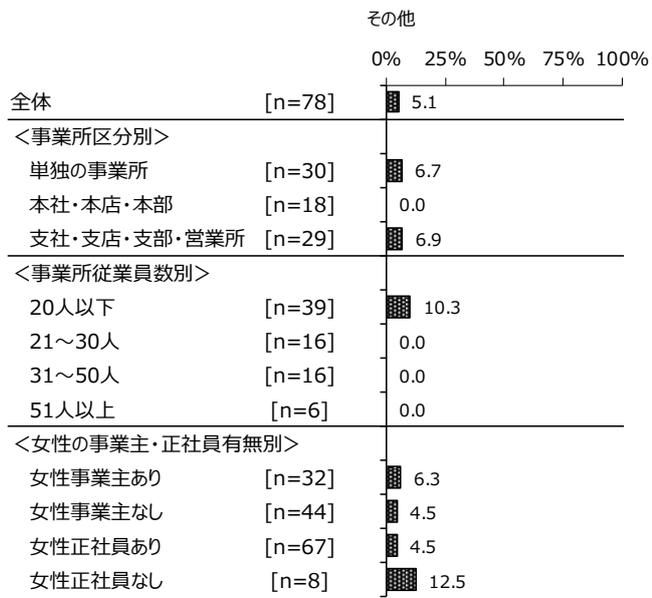
問 11 <事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別>

事業所区分別にみると、いずれも『トップの意識』が5割以上で最も高く、「単独の事業所」は全体を5.6ポイント上回っている。一方、『人事・労務担当者への周知の徹底・理解の促進』は「支社・支店・支部・営業所」が全体より10.5ポイント高くなっている。

事業所従業員数別にみると、「20人以下」、「51人以上」は『トップの意識』、他は『管理職への周知の徹底・理解の促進』が最も高くなっている。『トップの意識』は「31～50人」を除き6割以上となっている。

女性の事業主・正社員有無別でみると、いずれも『トップの意識』が5割以上で最も高くなっている。『両立支援についての労使の話し合い』、『管理職への周知の徹底・理解の促進』は「女性事業主あり」が「女性事業主なし」より1割前後高くなる一方、『人事・労務担当者への周知の徹底・理解の促進』は「女性事業主なし」で高くなっている。





問 12 貴事業所では、今後、ワーク・ライフ・バランスを推進することについて、どのようにお考えですか。

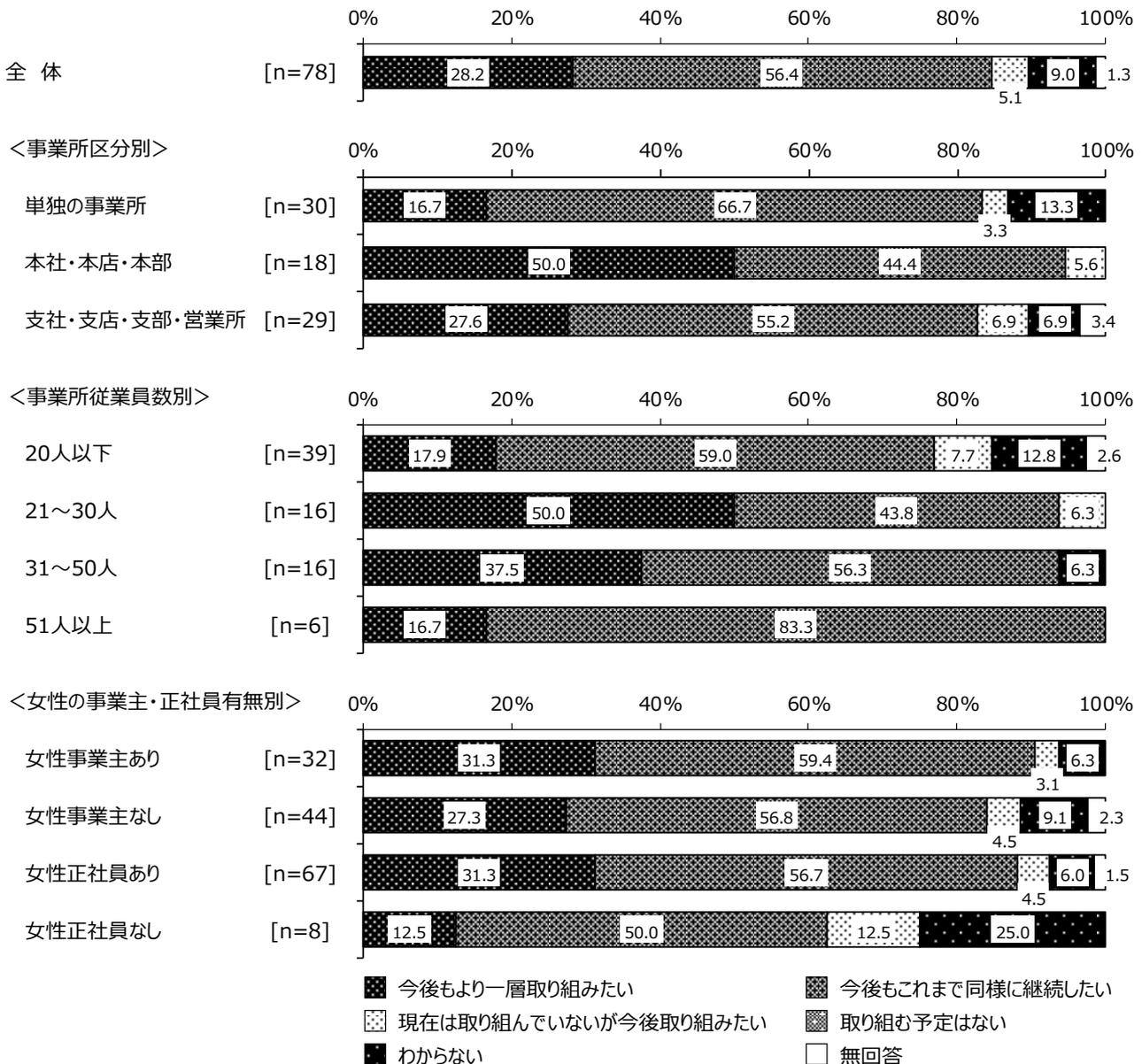
あてはまる番号 1 つに○をつけてください。 (○は 1 つ)

全体では、『今後もこれまで同様に継続したい』が 56.4%で最も高く、次いで『今後もより一層取り組みたい』が 28.2%、『わからない』が 9.0%、『現在は取り組んでいないが今後取り組みたい』が 5.1%、「取り組む予定はない」が 0.0%となっている。

事業所区分別にみると、「本社・本店・本部」は『今後もより一層取り組みたい』、それ以外は『今後もこれまで同様に継続したい』が最も高く、後者は「単独の事業所」で 66.7%と、全体より 10.3 ポイント高くなっている。

事業所従業員数別にみると、「21～30 人」は『今後もより一層取り組みたい』、それ以外は『今後もこれまで同様に継続したい』が最も高くなっている。

女性の事業主・正社員有無別でみると、いずれも『今後もこれまで同様に継続したい』が 5 割以上で最も高くなっている。



II 女性の活躍推進について

問 13 貴事業所では、女性従業員の採用について、どのように実施されていますか。

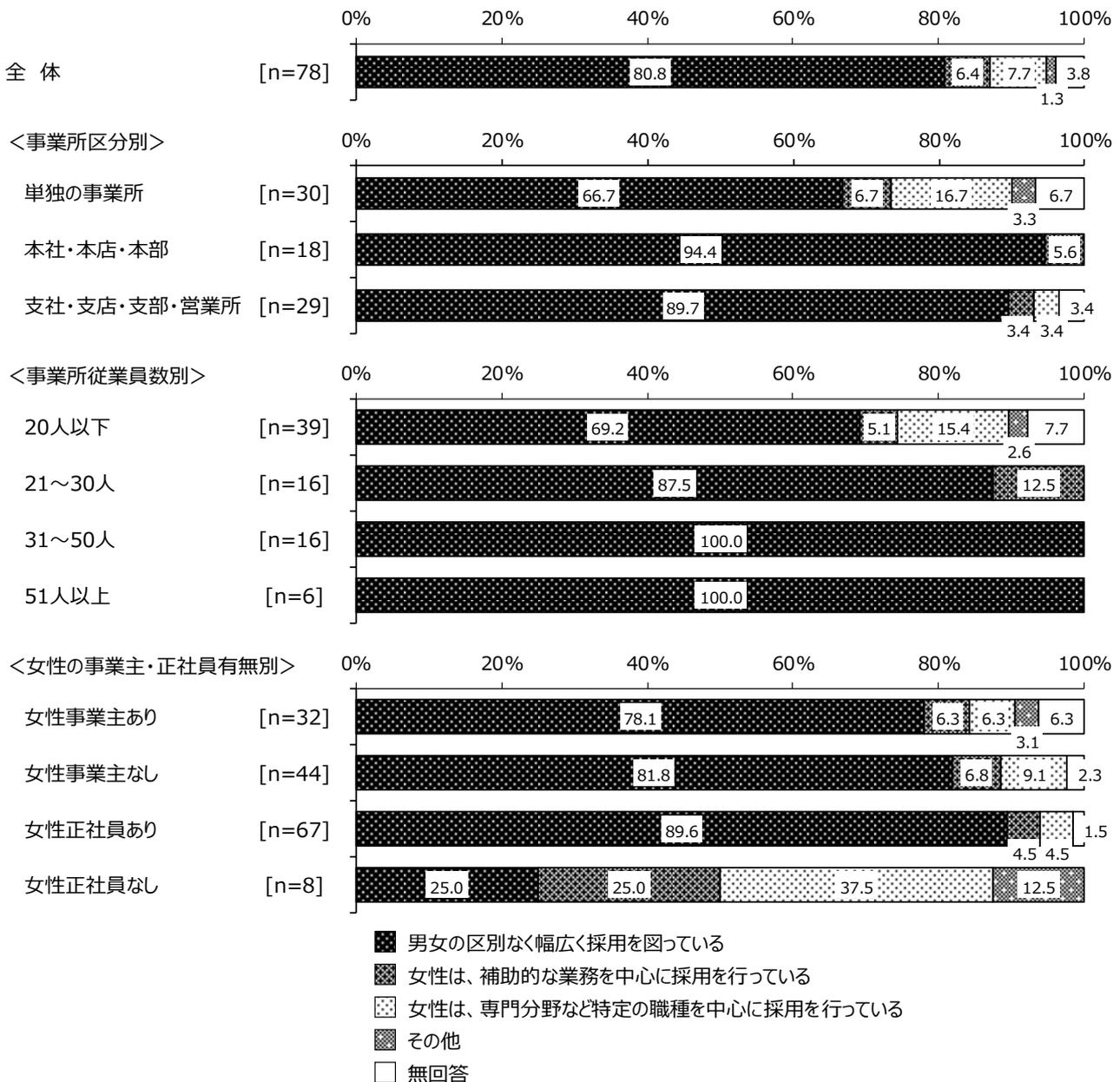
あてはまる番号 1 つに○をつけてください。 (○は 1 つ)

全体では、「男女の区別なく幅広く採用を図っている」が 80.8%で最も高く、次いで「女性は、専門分野など特定の職種を中心に採用を行っている」が 7.7%、「女性は、補助的な業務を中心に採用を行っている」が 6.4%となっている。

事業所区別にみると、いずれも『男女の区別なく幅広く採用を図っている』が最も高くなっているが、「単独の事業所」が 66.7%となる一方、「本社・本店・本部」、「支社・支店・支部・営業所」は 2 割以上高くなっている。一方、『女性は、専門分野など特定の職種を中心に採用を行っている』は「単独の事業所」で 16.7%となっている。

事業所従業員数別にみると、いずれも『男女の区別なく幅広く採用を図っている』が最も高くなっているが、「20 人以下」(69.2%) は全体より 11.6 ポイント低くなっている。

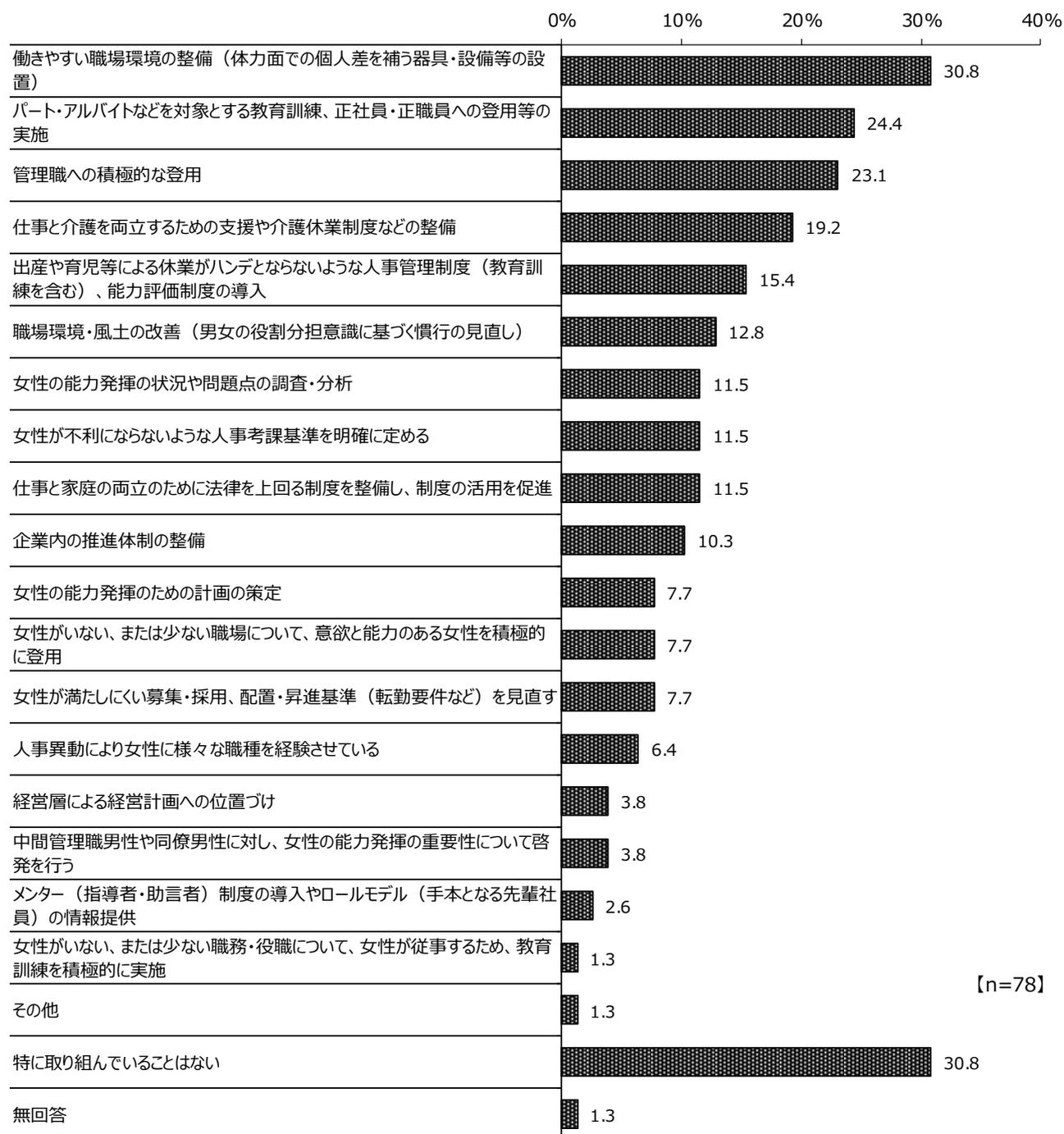
女性の事業主・正社員有無別でみると、「女性正社員なし」を除き『男女の区別なく幅広く採用を図っている』が 7 割以上、「女性正社員あり」は 89.6%となっている。



問 14 女性の活躍推進のために取り組んでいることはありますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

全体では、「働きやすい職場環境の整備（体力面での個人差を補う器具・設備等の設置）」が 30.8%で最も高く、次いで「パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施」が 24.4%、「管理職への積極的な登用」が 23.1%、「仕事と介護を両立するための支援や介護休業制度などの整備」が 19.2%となっている。一方、「特に取り組んでいることはない」は 30.8%となっている。

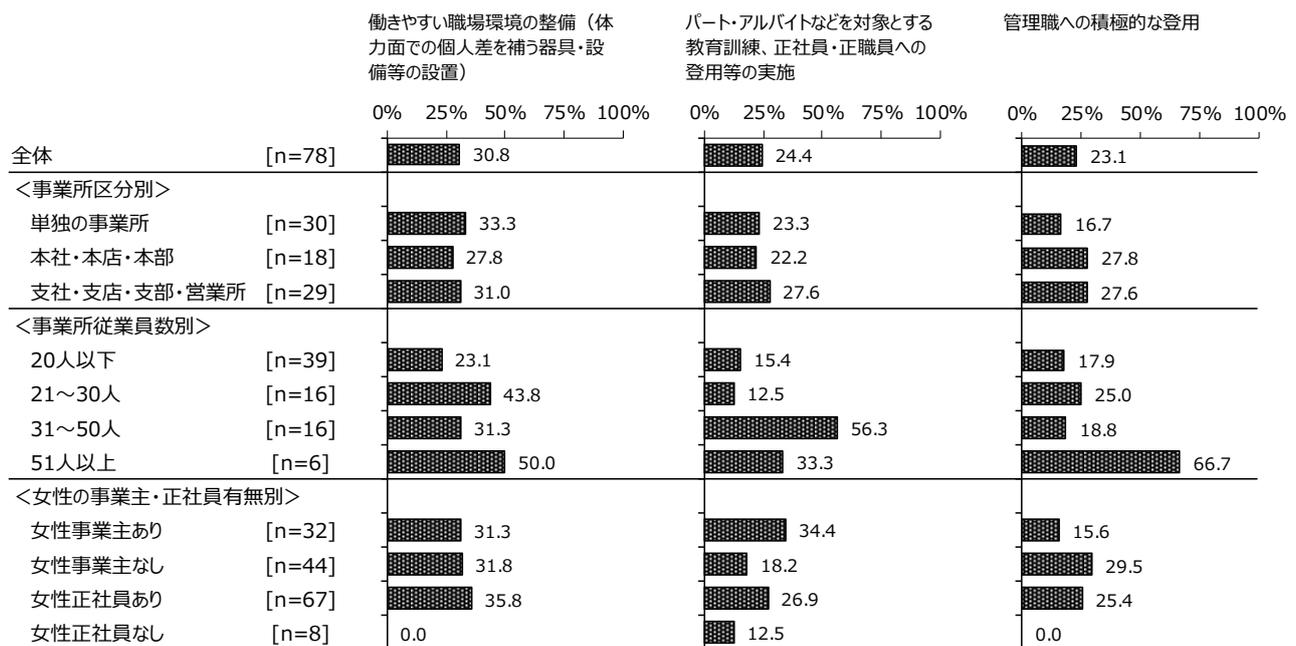


問 14 <事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別>

事業所区分別にみると、「支社・支店・支部・営業所」は『働きやすい職場環境の整備（体力面での個人差を補う器具・設備等の設置）』、それ以外は『特に取り組んでいることはない』が3割台で最も高くなっている。「支社・支店・支部・営業所」は『女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める』、『人事異動により女性に様々な職種を経験させている』、『女性の能力発揮のための計画の策定』、『出産や育児等による休業がハンデとならないような人事管理制度（教育訓練を含む）、能力評価制度の導入』なども全体を上回っている。

事業所従業員数別にみると、「21～30人」は『働きやすい職場環境の整備（体力面での個人差を補う器具・設備等の設置）』、「31～50人」は『パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施』、「51人以上」は『仕事と介護を両立するための支援や介護休業制度などの整備』が最も高くなっている。「20人以下」は『特に取り組んでいることはない』が43.6%と、全体を12.8ポイント上回っている。

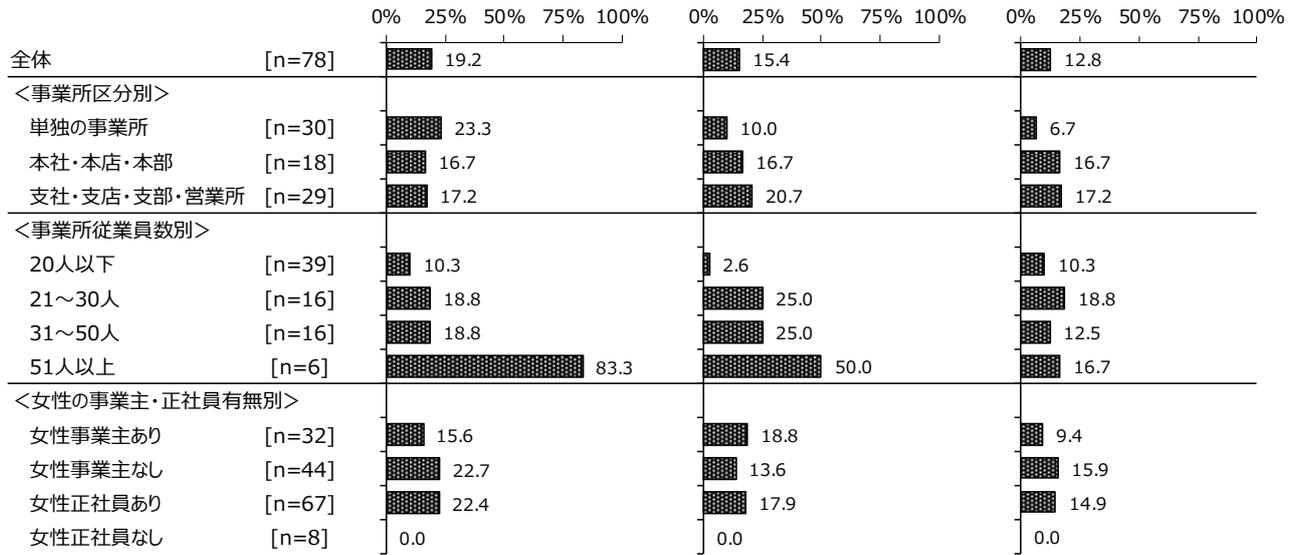
女性の事業主・正社員有無別でみると、「女性事業主あり」は『パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施』、「女性事業主なし」、「女性正社員あり」は『働きやすい職場環境の整備（体力面での個人差を補う器具・設備等の設置）』、「女性正社員なし」は『特に取り組んでいることはない』が最も高くなっている。「女性事業主あり」は『女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析』、「女性事業主なし」は『仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度を整備し、制度の活用を促進』、『管理職への積極的な登用』なども高くなっている。



仕事と介護を両立するための支援
や介護休業制度などの整備

出産や育児等による休業がハンデ
とならないような人事管理制度
(教育訓練を含む)、能力評価
制度の導入

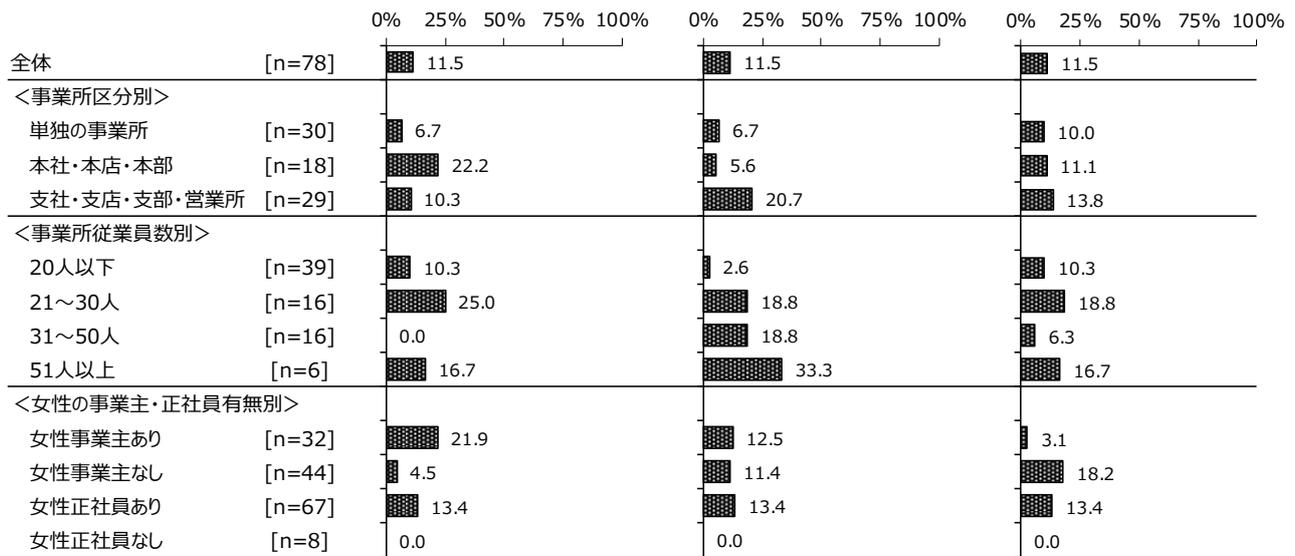
職場環境・風土の改善(男女の
役割分担意識に基づく慣行の見
直し)

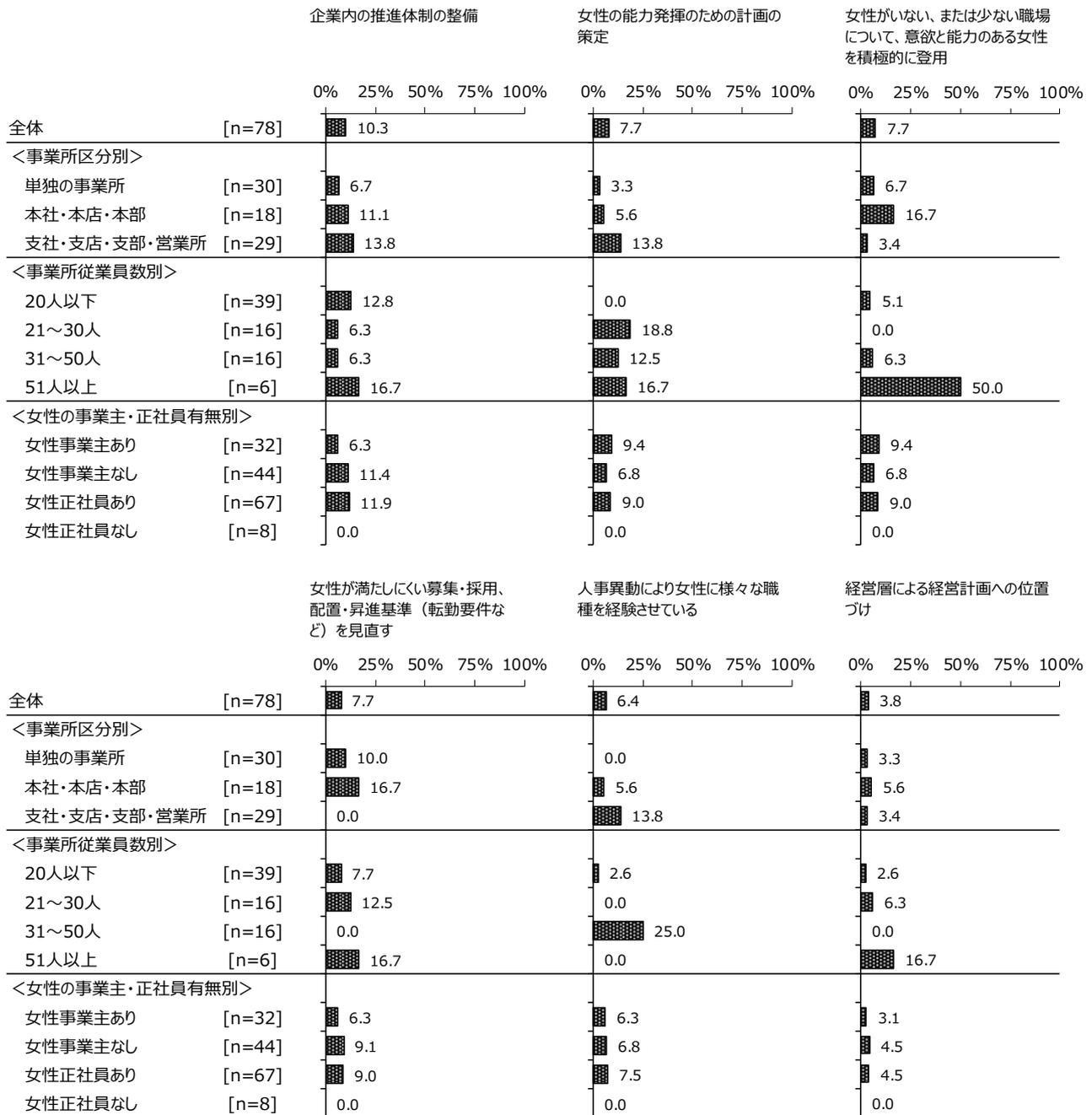


女性の能力発揮の状況や問題
点の調査・分析

女性が不利にならないような人事
考課基準を明確に定める

仕事と家庭の両立のために法律を
上回る制度を整備し、制度の活
用を促進

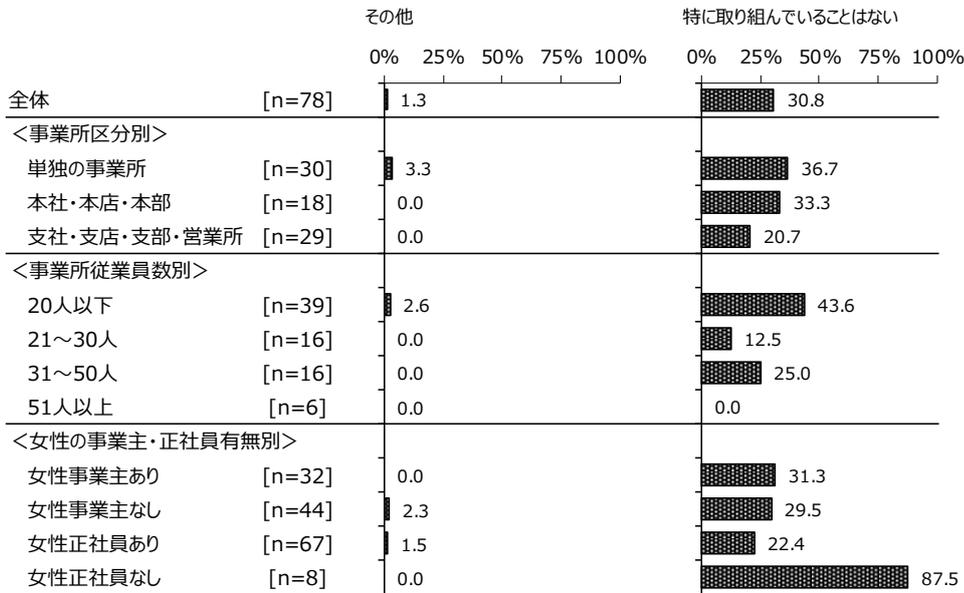
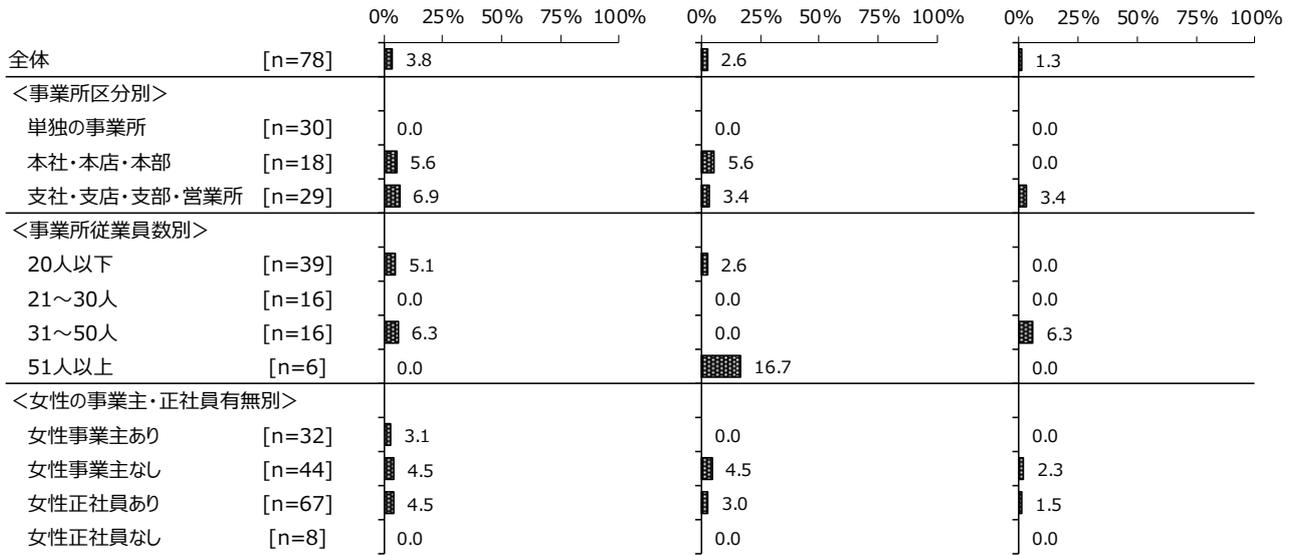




中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う

メンター（指導者・助言者）制度の導入やロールモデル（手本となる先輩社員）の情報提供

女性がいない、または少ない職務・役職について、女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施

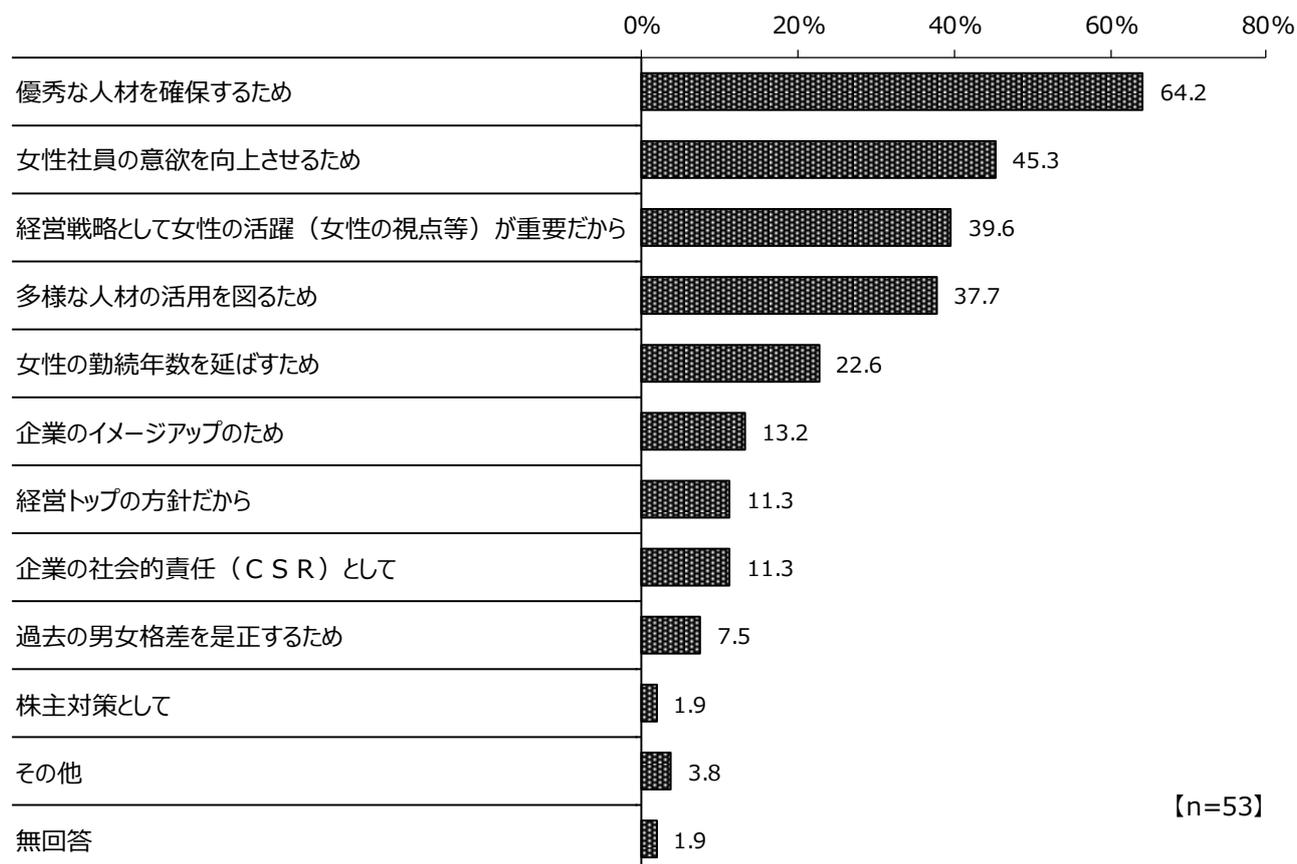


問 15 問 14 で「1」～「19」のいずれか 1 つでも回答した事業所のみお伺いします。

女性の活躍推進のための取組について、どのような理由で取り組んでいますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。(○はいくつでも可)

全体では、「優秀な人材を確保するため」が 64.2%で最も高く、次いで「女性社員の意欲を向上させるため」が 45.3%、「経営戦略として女性の活躍（女性の視点等）が重要だから」が 39.6%、「多様な人材の活用を図るため」が 37.7%となっている。

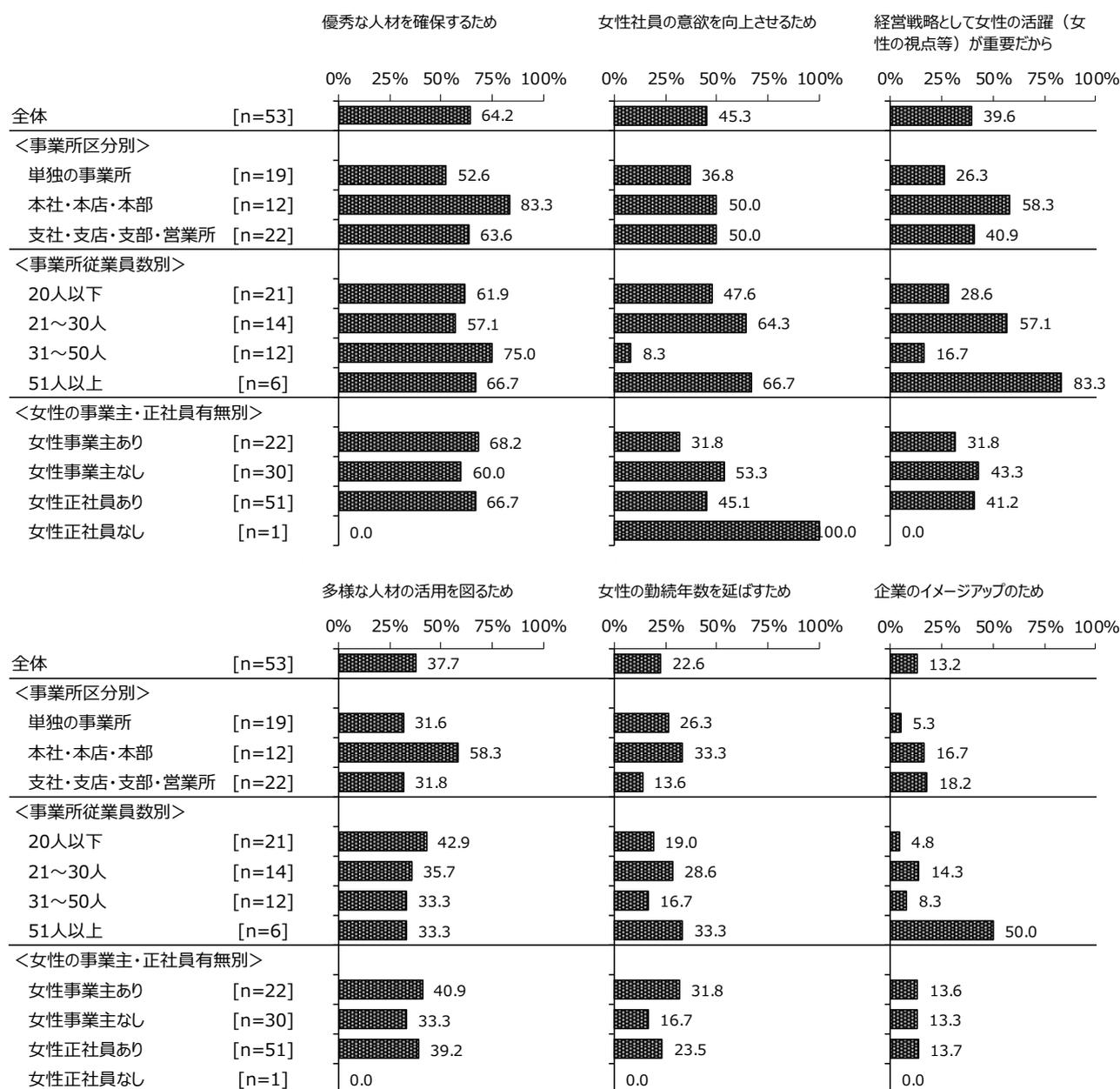


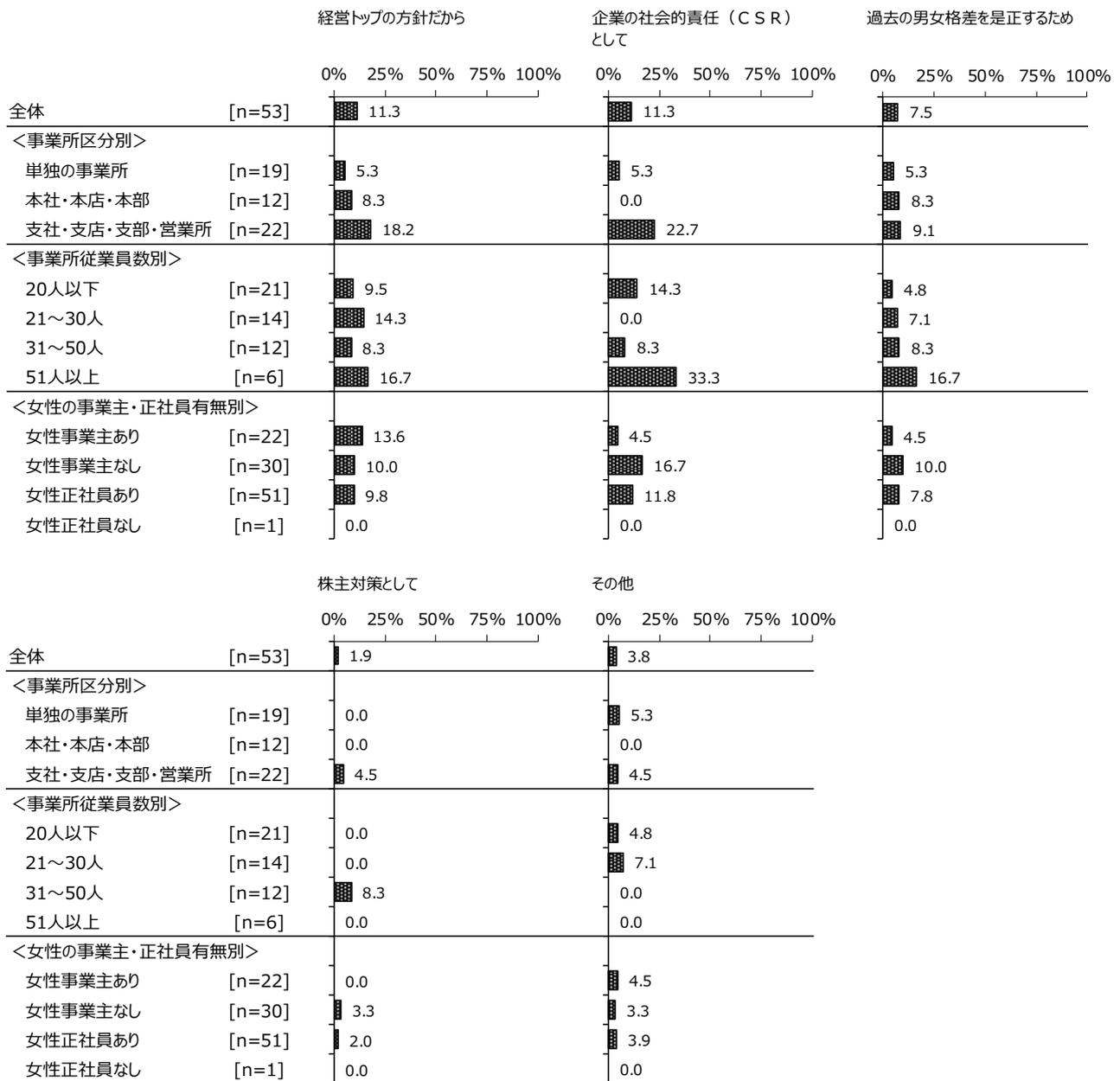
問 15 <事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別>

『優秀な人材を確保するため』については、事業所区分、事業所従業員数、女性事業主の有無によらず5割以上となっている。

『経営戦略として女性の活躍（女性の視点等）が重要だから』、『企業のイメージアップのため』については、「単独の事業所」、「20人以下」、「31～50人」などで全体より低くなっている。

『女性社員の意欲を向上させるため』、『経営戦略として女性の活躍（女性の視点等）が重要だから』、『企業の社会的責任（CSR）として』、『過去の男女格差を是正するため』については、「女性事業主なし」が「女性事業主あり」に比べ高くなっている。一方、『女性の勤続年数を延ばすため』などは「女性事業主あり」で高くなっている。



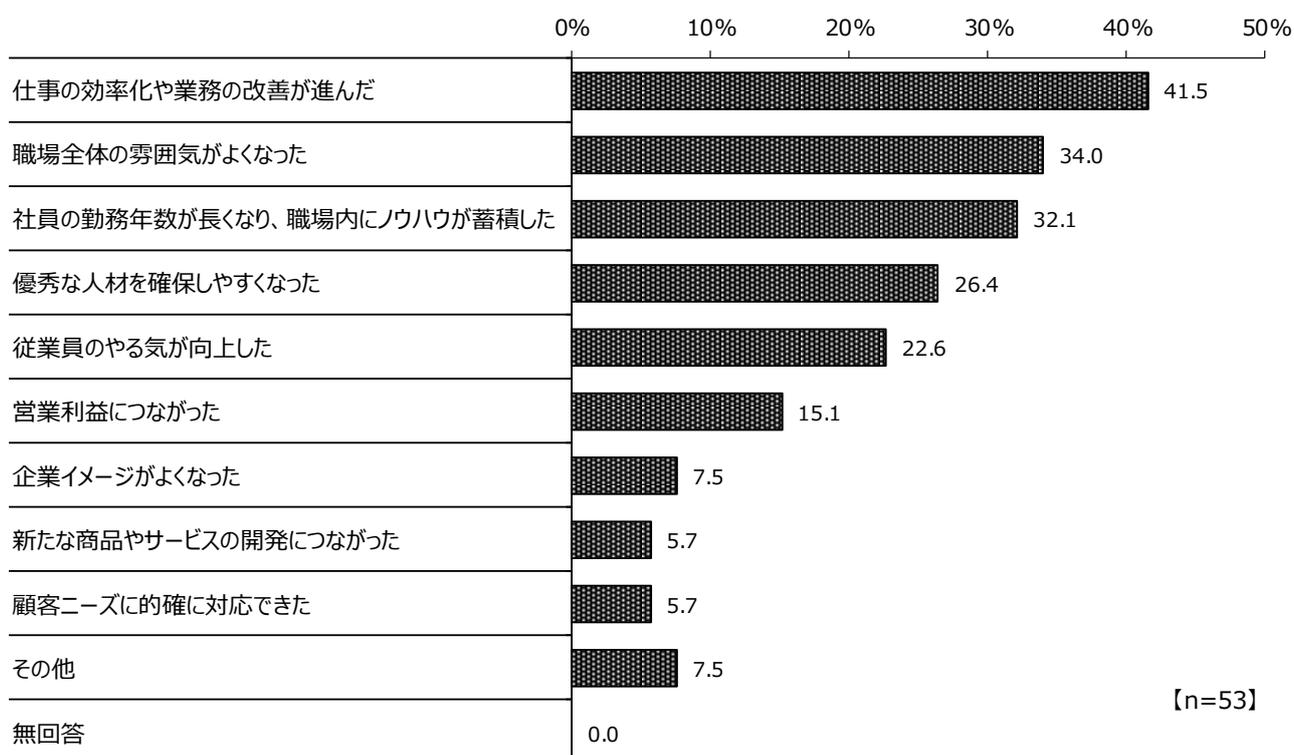


問 16 引き続き、問 14 で「1」～「19」のいずれか 1 つでも回答した事業所のみお伺いします。

貴社において「女性の活躍推進」を進めることにより、どのようなメリットがありましたか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

全体では、「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」が 41.5%で最も高く、次いで「職場全体の雰囲気よかった」が 34.0%、「社員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積した」が 32.1%、「優秀な人材を確保しやすくなった」が 26.4%となっている。

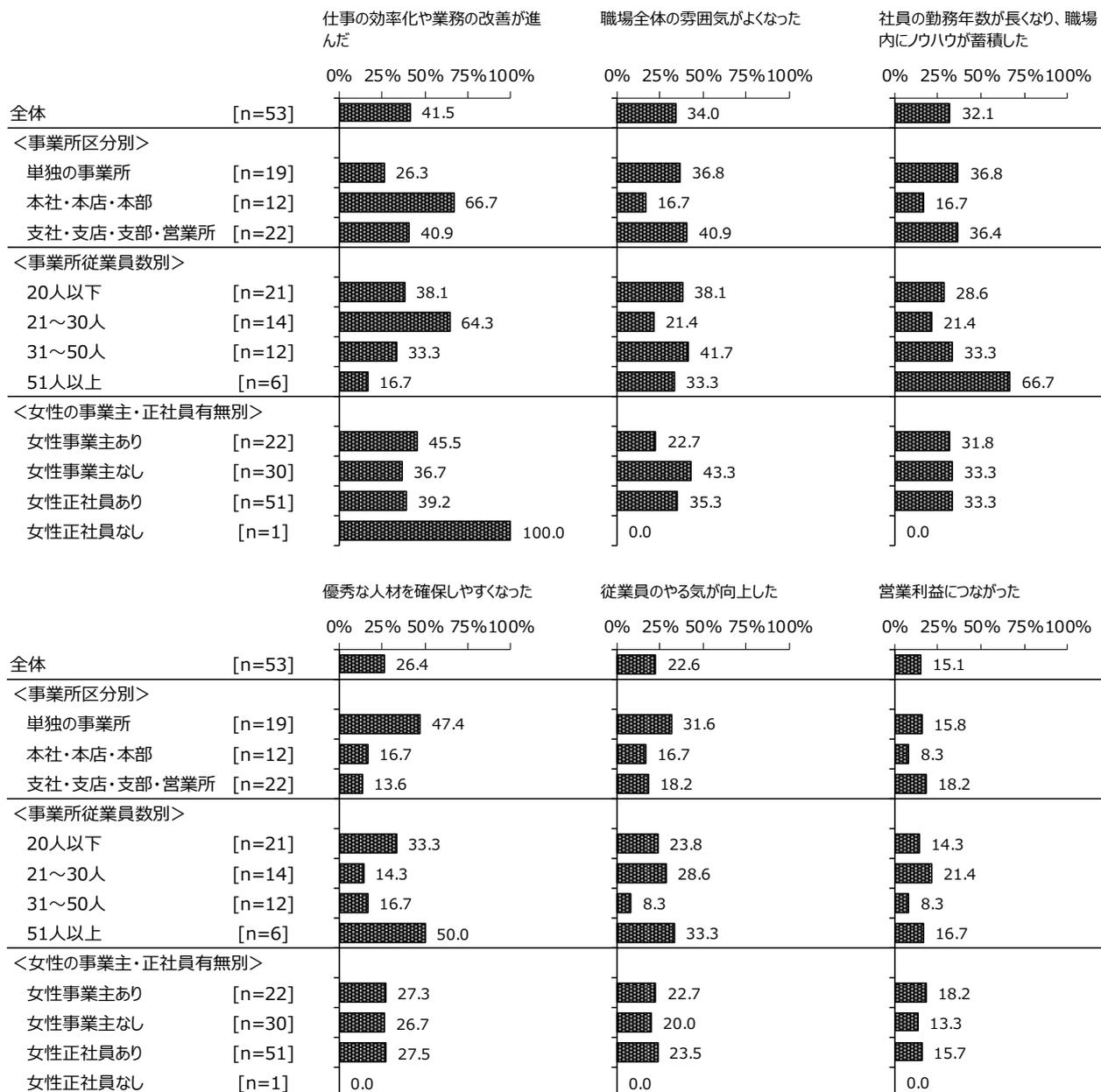


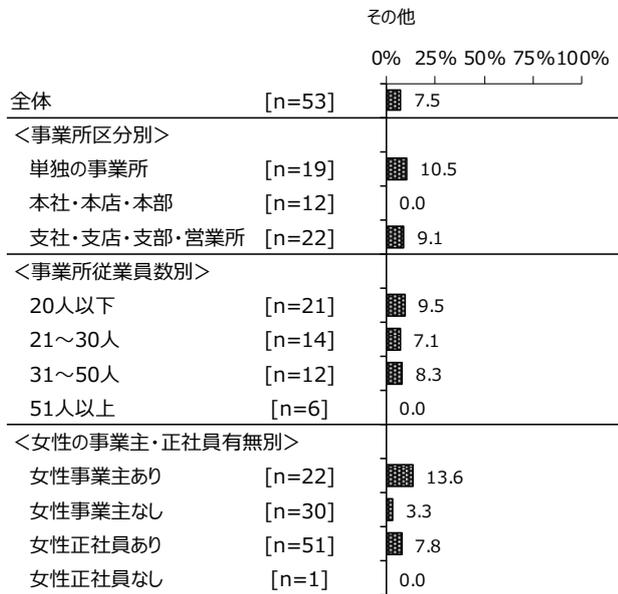
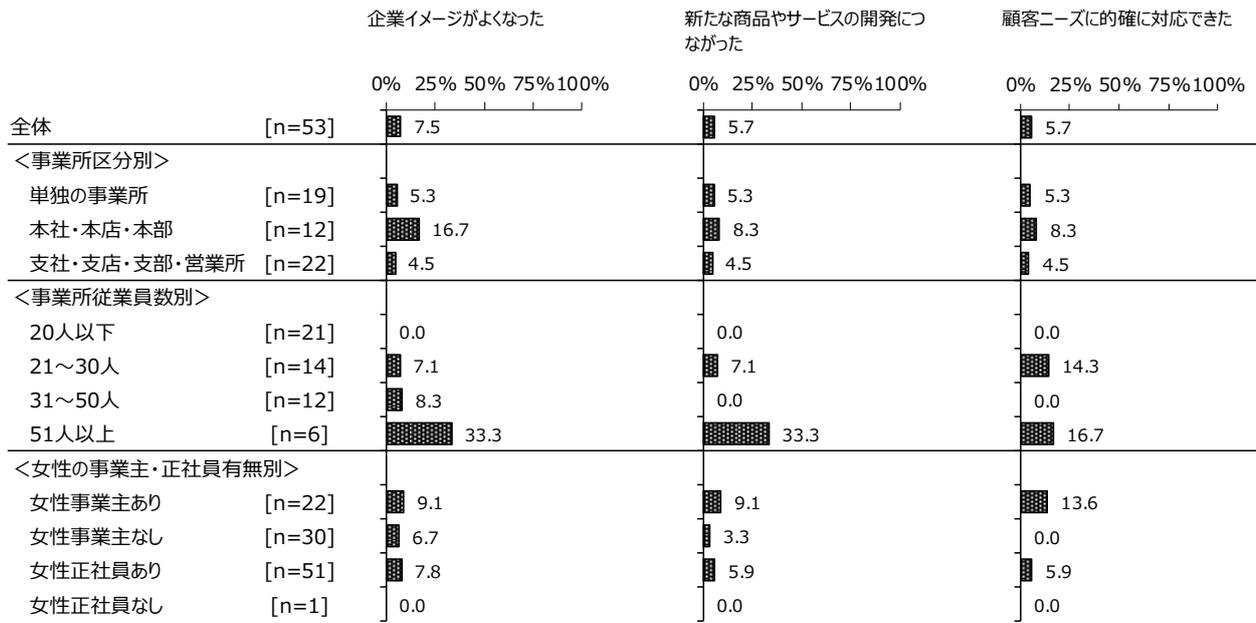
問 16 <事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別>

『仕事の効率化や業務の改善が進んだ』については、「本社・本店・本部」、「21～30 人」などで 6 割台となる一方、『単独の事業所』は『本社・本店・本部』と比べて 4 割以上低く、「31～50 人」、「51 人以上」においても、従業員数が増えるにつれ減少する傾向となっている。

『職場全体の雰囲気よかった』、『社員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積した』については、『仕事の効率化や業務の改善が進んだ』とは逆に「本社・本店・本部」、「21～30 人」などで低く、後者は従業員数が 31 人以上で増加傾向となっている。

『優秀な人材を確保しやすくなった』、『従業員のやる気が向上した』については、「単独の事業所」で高くなっており、前者は「20 人以下」も全体を上回っている。



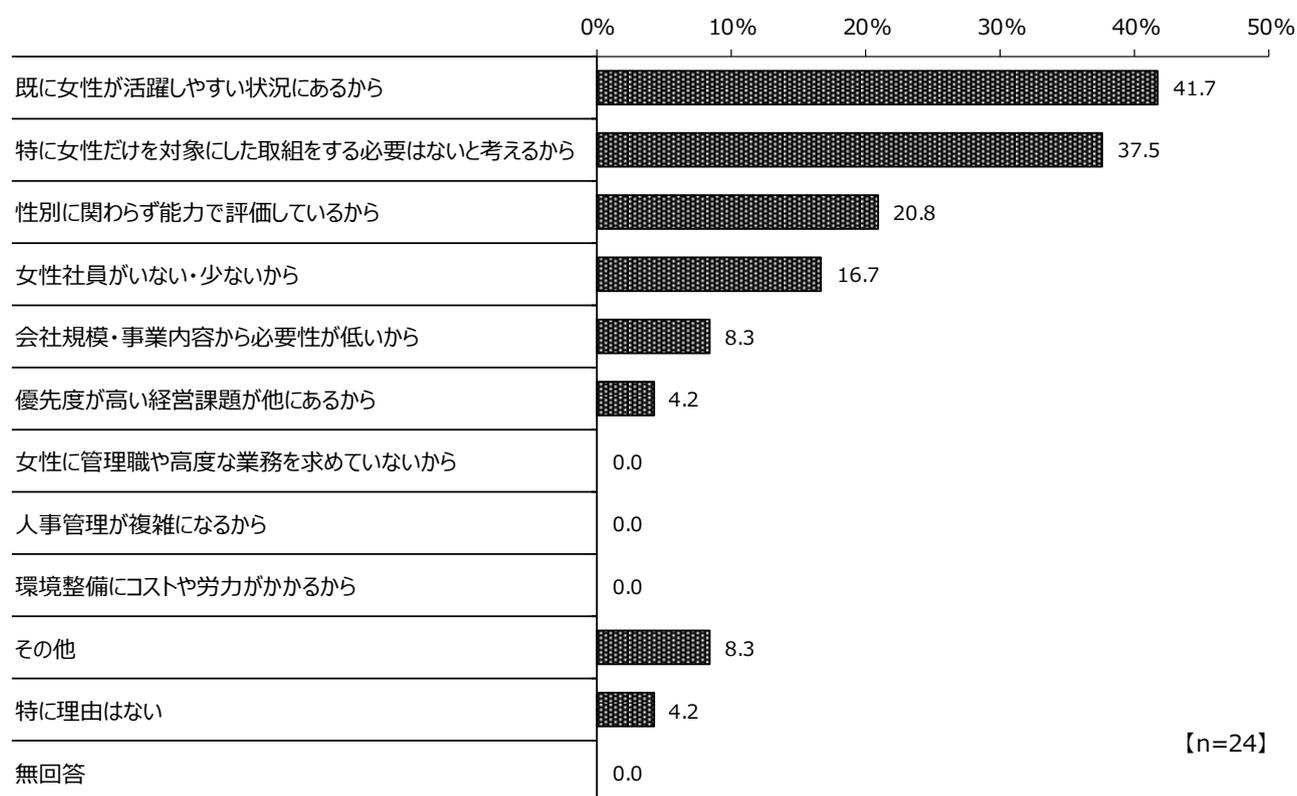


問 17 問 14 で「20 特に取り組んでいることはない」と回答した事業所のみお伺いします。

女性の活躍推進のための取組について、「特に取り組んでいることはない」のはなぜですか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

「既に女性が活躍しやすい状況にあるから」が 41.7%で最も高く、次いで「特に女性だけを対象にした取組をする必要はないと考えるから」が 37.5%、「性別に関わらず能力で評価しているから」が 20.8%、「女性社員が少ない・少ないから」が 16.7%となっている。



問 18 **すべての事業所にお伺いします。**

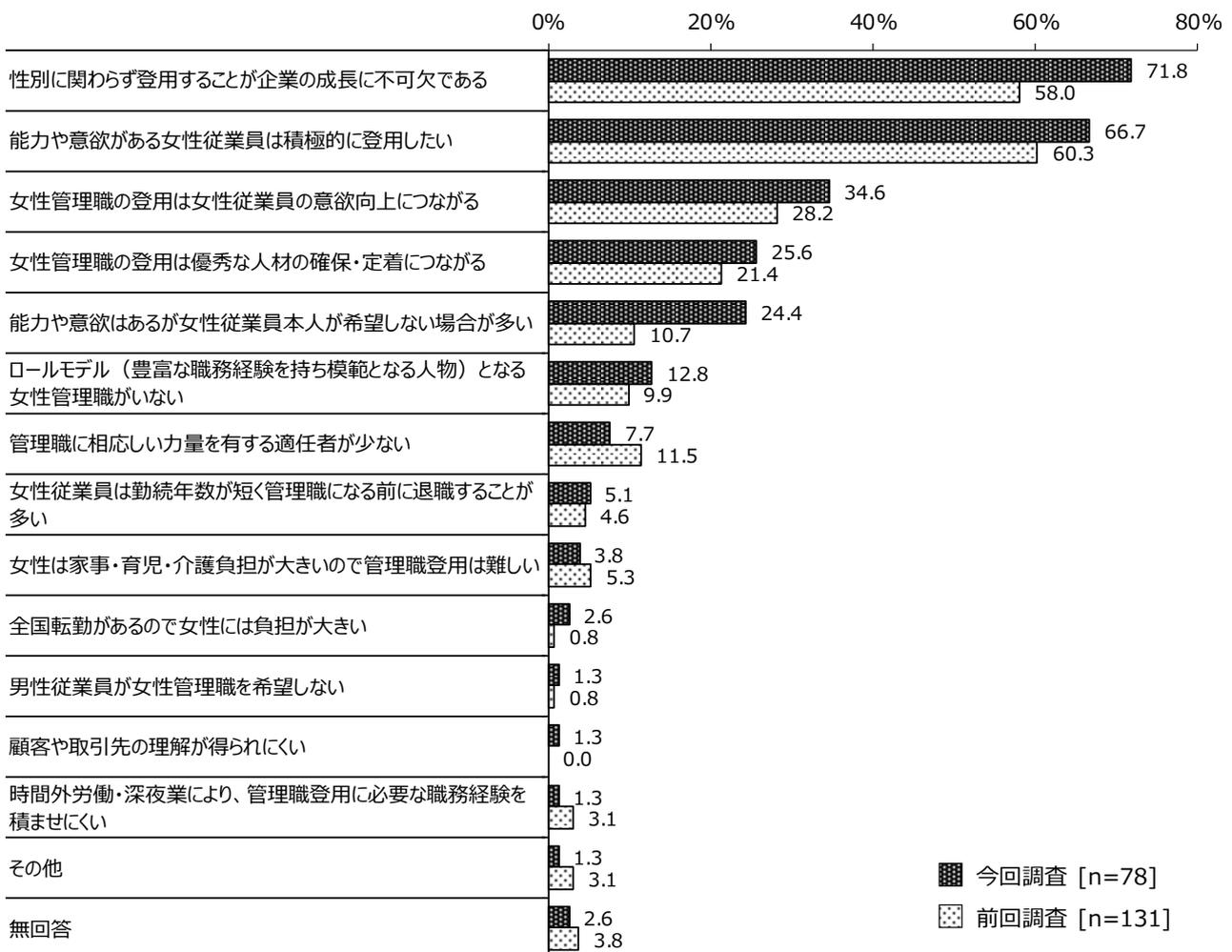
貴事業所では、女性従業員の管理職登用について、どのようにお考えですか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

全体では、「性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠である」が 71.8%で最も高く、次いで「能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい」が 66.7%、「女性管理職の登用は女性従業員の意欲向上につながる」が 34.6%、「女性管理職の登用は優秀な人材の確保・定着につながる」が 25.6%となっている。

【前回（令和元年）との比較】

前回と比較すると、「性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠である」が 13.8 ポイント、「能力や意欲はあるが女性従業員本人が希望しない場合が多い」が 13.7 ポイント、「能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい」と「女性管理職の登用は女性従業員の意欲向上につながる」が 6.4 ポイント増加する一方、「管理職に相応しい力量を有する適任者が少ない」は 3.8 ポイント減少している。

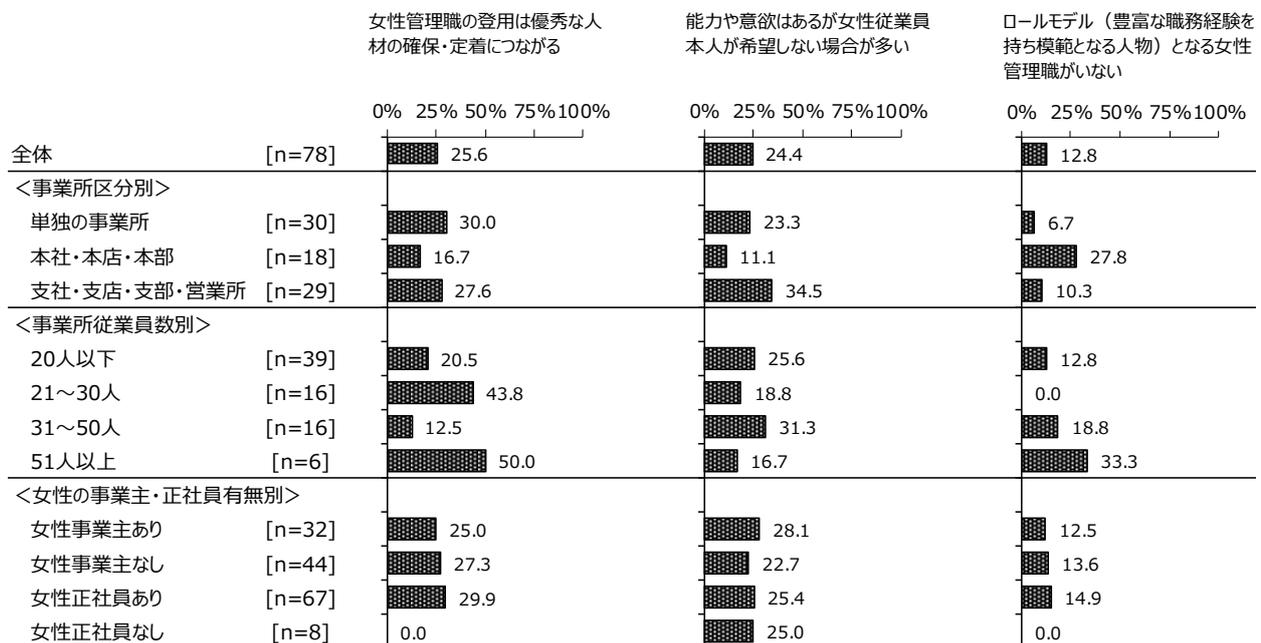
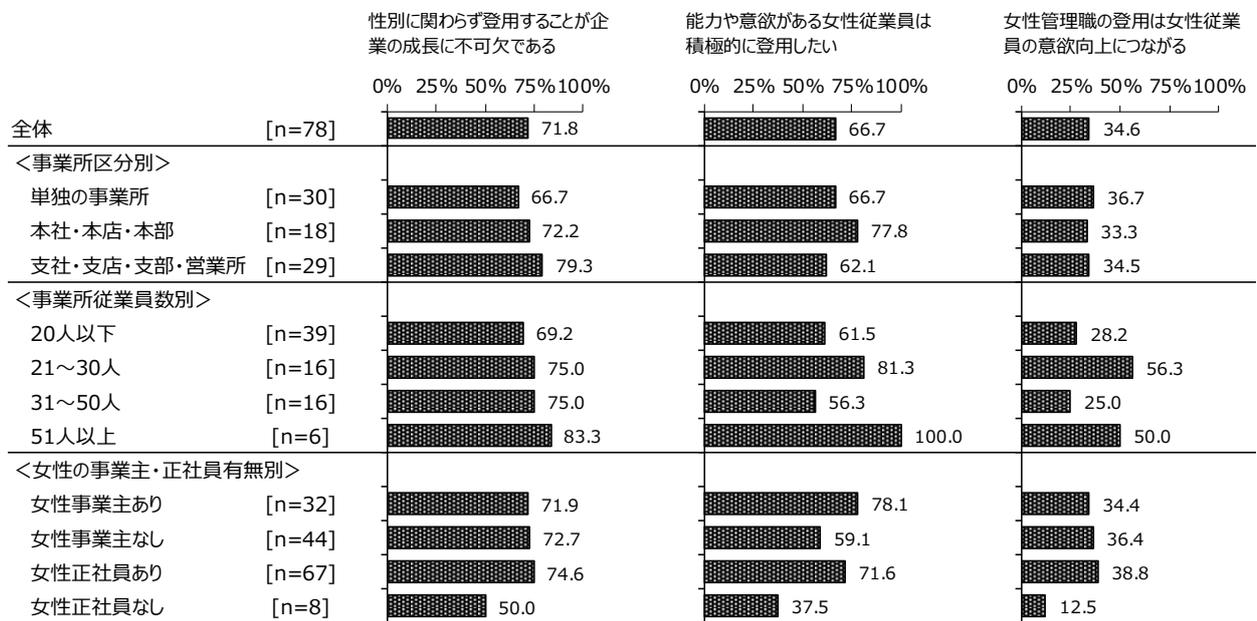


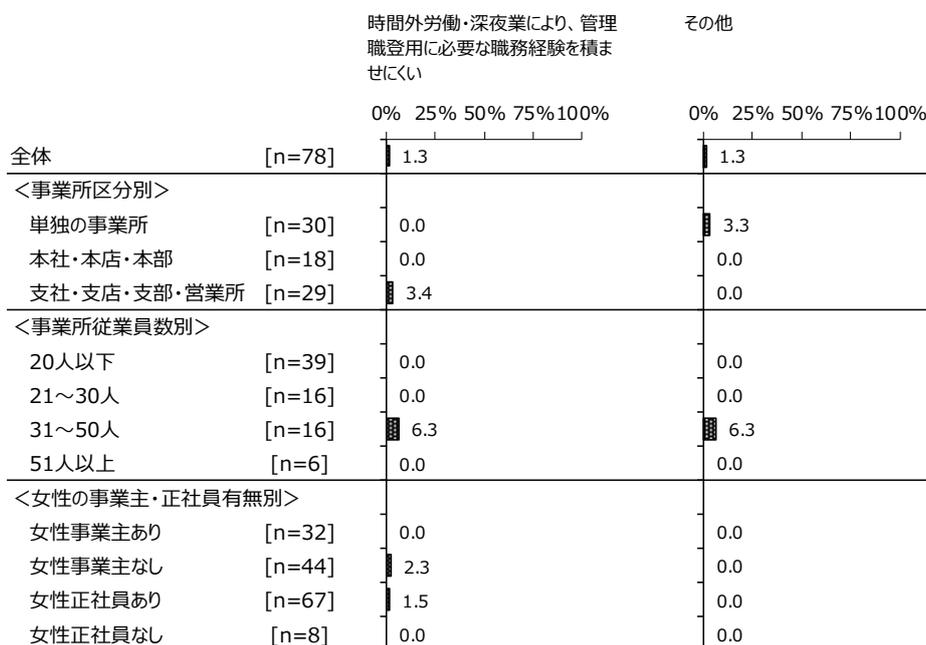
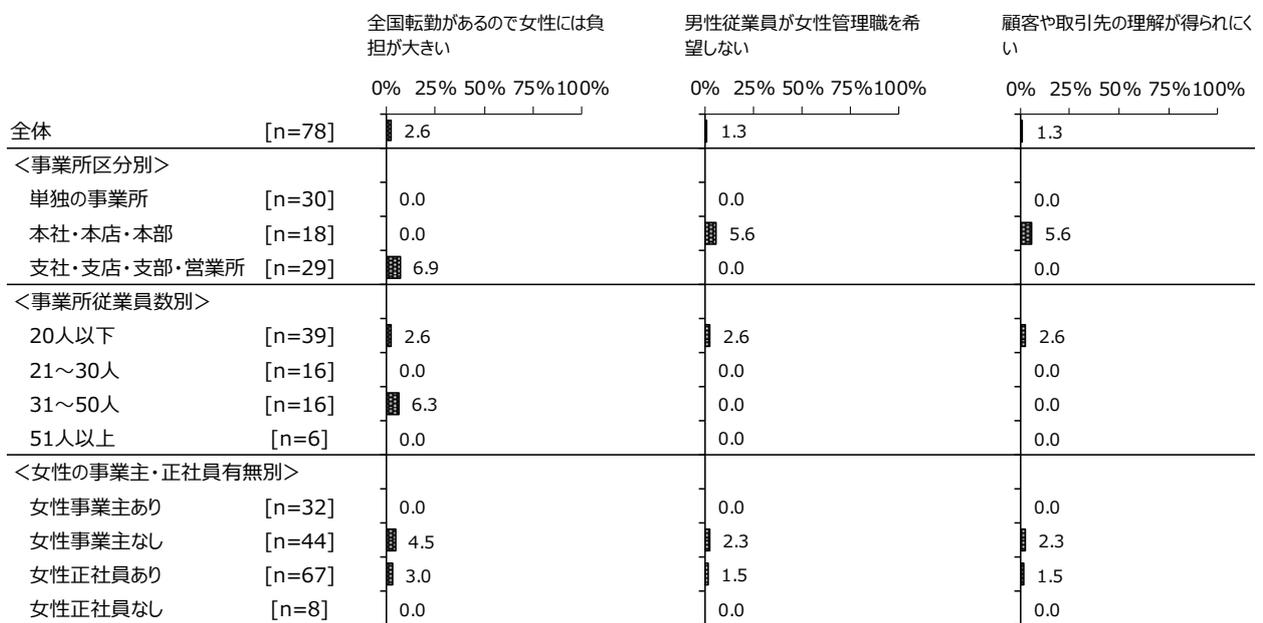
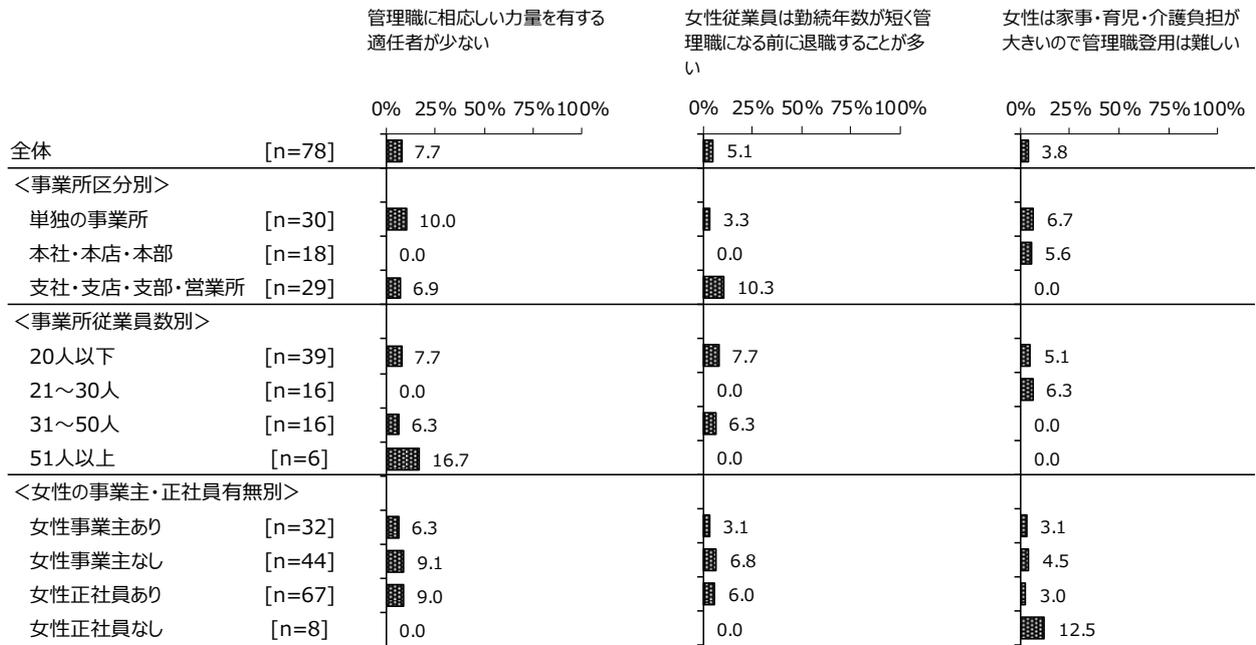
問 18 <事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別>

事業所区分別にみると、『性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠である』、『能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい』はいずれも6割以上となっている。また、『女性管理職の登用は女性従業員の意欲向上につながる』はいずれも3割台で、「支社・支店・支部・営業所」は『能力や意欲はあるが女性従業員本人が希望しない場合が多い』も同率となっている。

事業所従業員数別にみると、『性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠である』、『能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい』はいずれも5割以上となっている。

女性の事業主・正社員有無別でみると、「女性事業主あり」は『能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい』、それ以外は『性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠である』が最も高くなっている。「女性事業主あり」は「女性事業主なし」と比べ、『能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい』、『能力や意欲はあるが女性従業員本人が希望しない場合が多い』などが高くなっている。





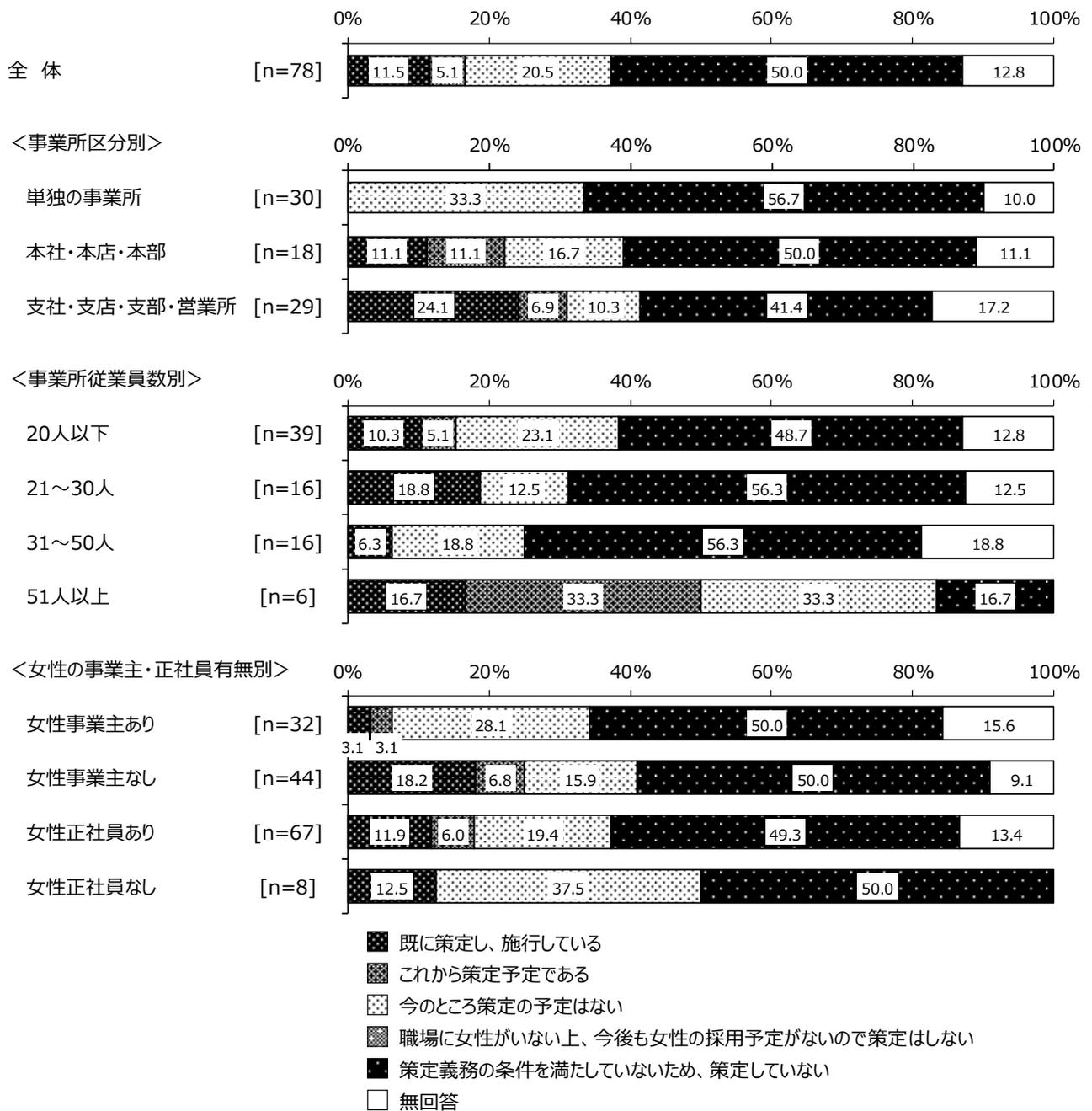
問 19 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」では、一般事業主行動計画の策定を義務付けています（常時雇用する労働者が 101 人以上）が、貴事業所での策定の状況をお聞かせください。 （○は 1 つ）

全体では、『策定義務の条件を満たしていないため、策定していない』が 50.0%で最も高く、次いで『今のところ策定の予定はない』が 20.5%、『既に策定し、施行している』が 11.5%、『これから策定予定である』が 5.1%、『職場に女性がいない上、今後も女性の採用予定がないので策定はしない』が 0.0%となっている。

事業所区分別にみると、『既に策定し、施行している』は「支社・支店・支部・営業所」が最も高く、全体を 1 割以上上回っている。一方、「単独の事業所」は『既に策定し、施行している』、『これから策定予定である』とも 0.0%であり、『今のところ策定の予定はない』が 33.3%となっている。

事業所従業員数別にみると、『既に策定し、施行している』はいずれも 2 割未満となっており、『今のところ策定の予定はない』は「20 人以下」で 23.1%となっている。

女性の事業主・正社員有無別でみると、『既に策定し、施行している』はいずれも 2 割未満となっており、「女性事業主あり」は 3.1%と、全体より 8.4 ポイント低くなっている。一方、『今のところ策定の予定はない』は「女性事業主あり」で 28.1%となっている。

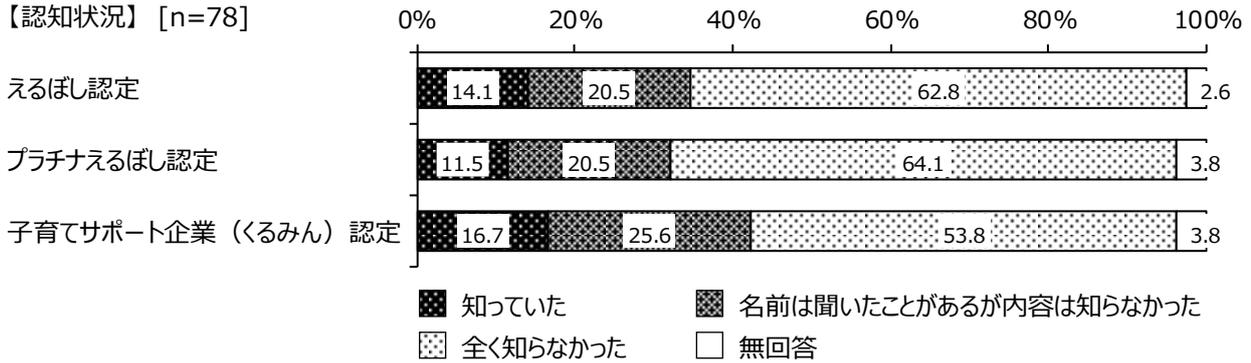


問 20 厚生労働省が取組を行っている次の認定制度について、それぞれの程度認知しているか、また、取得状況をお聞かせください。（認知状況、取得状況ともに○は1つずつ）

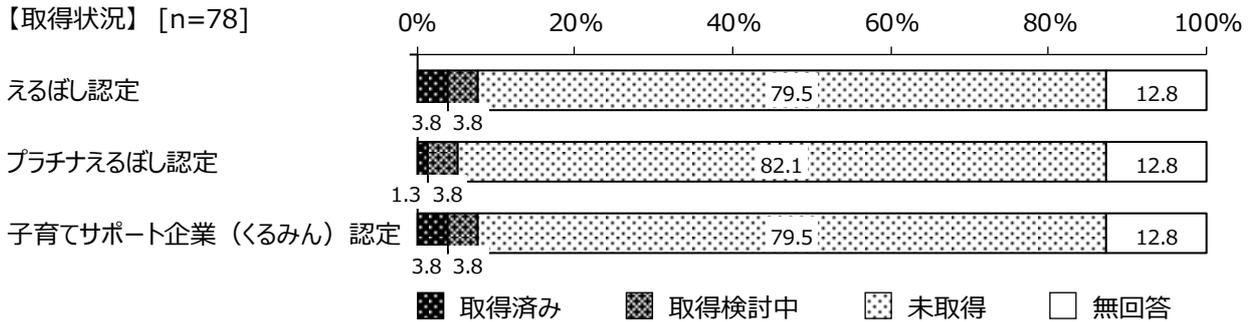
【認知状況】については、3項目いずれも「全く知らなかった」が5割以上となっている。「知っていた」、「名前は聞いたことがあるが内容は知らなかった」は『子育てサポート企業（くるみん）認定』が最も高くなっているが、3項目いずれも前者は1割台、後者は2割台となっている。

【取得状況】については、3項目いずれも「未取得」が8割前後となっている。「取得済み」、「取得検討中」は3項目いずれも1割未満となっている。

【認知状況】 [n=78]



【取得状況】 [n=78]



問 20 ① えるぼし認定【認知状況】

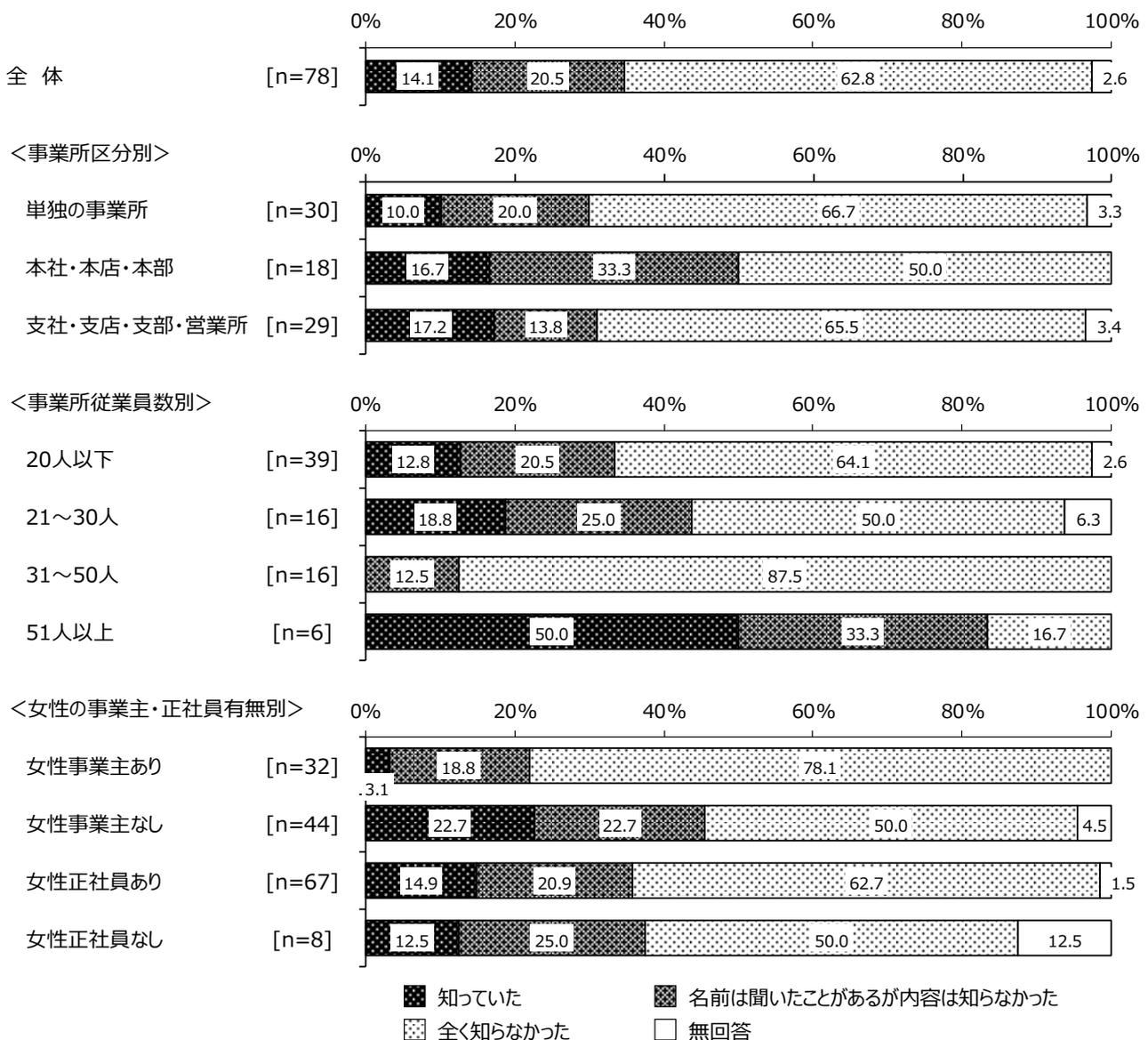
<事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別>

全体では、『全く知らなかった』が 62.8%で最も高く、次いで『名前は聞いたことがあるが内容は知らなかった』が 20.5%、『知っていた』が 14.1%となっている。

事業所区分別にみると、『知っていた』はいずれも 1 割台となっている。

事業所従業員数別にみると、『知っていた』は「51 人以上」を除き 2 割未満となっている。

女性の事業主・正社員有無別でみると、『知っていた』は「女性事業主なし」で 22.7%となる一方、「女性事業主あり」は 3.1%と、2 割ほど低くなっている。

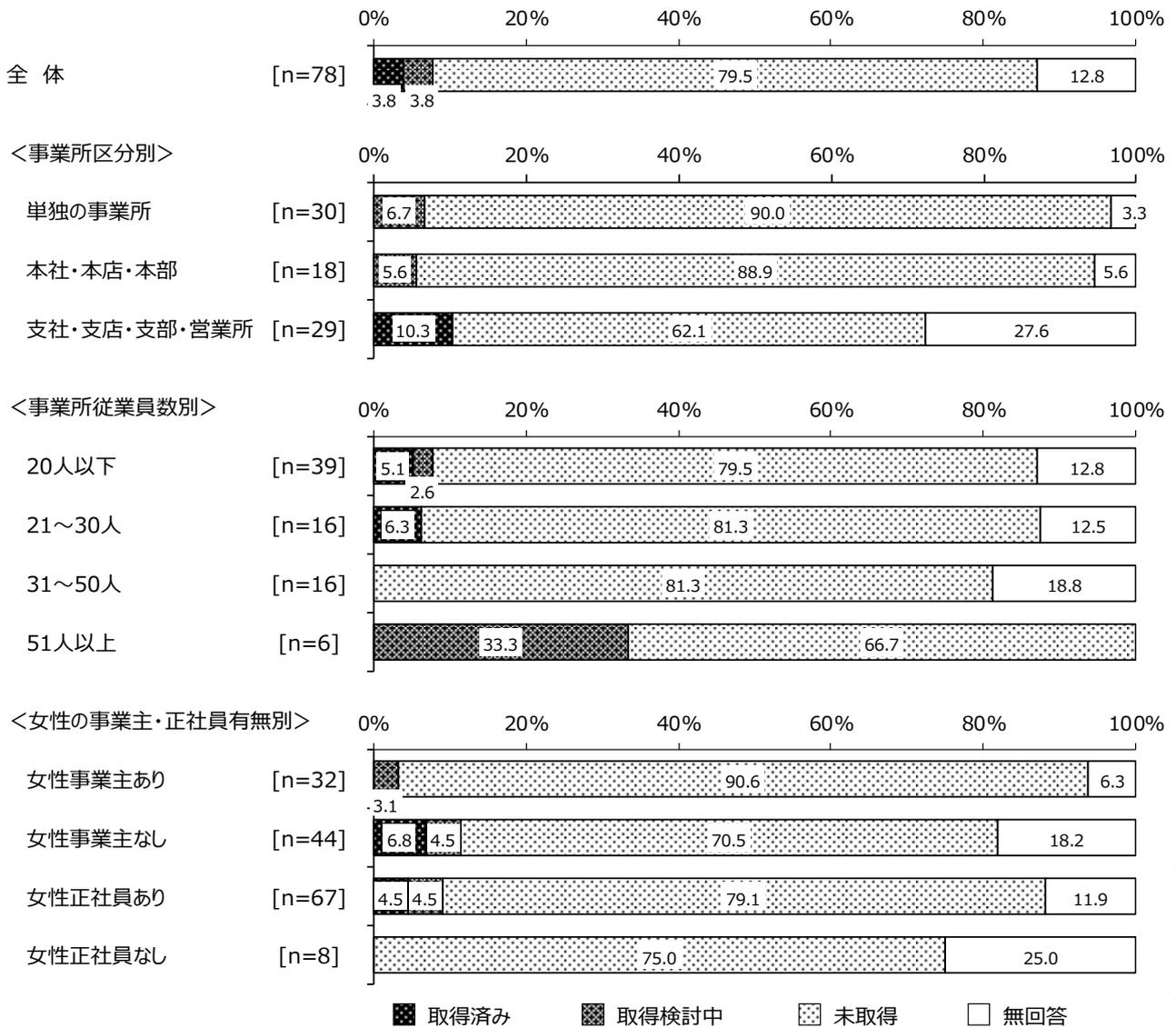


問 20 ① えるぼし認定【取得状況】

<事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別>

全体では、『未取得』が 79.5%で最も高く、『取得済み』と『取得検討中』が各 3.8%となっている。

事業所区分別にみると、『取得済み』は「支社・支店・支部・営業所」で 10.3%となっている。



問 20 ② プラチナえるぼし認定【認知状況】

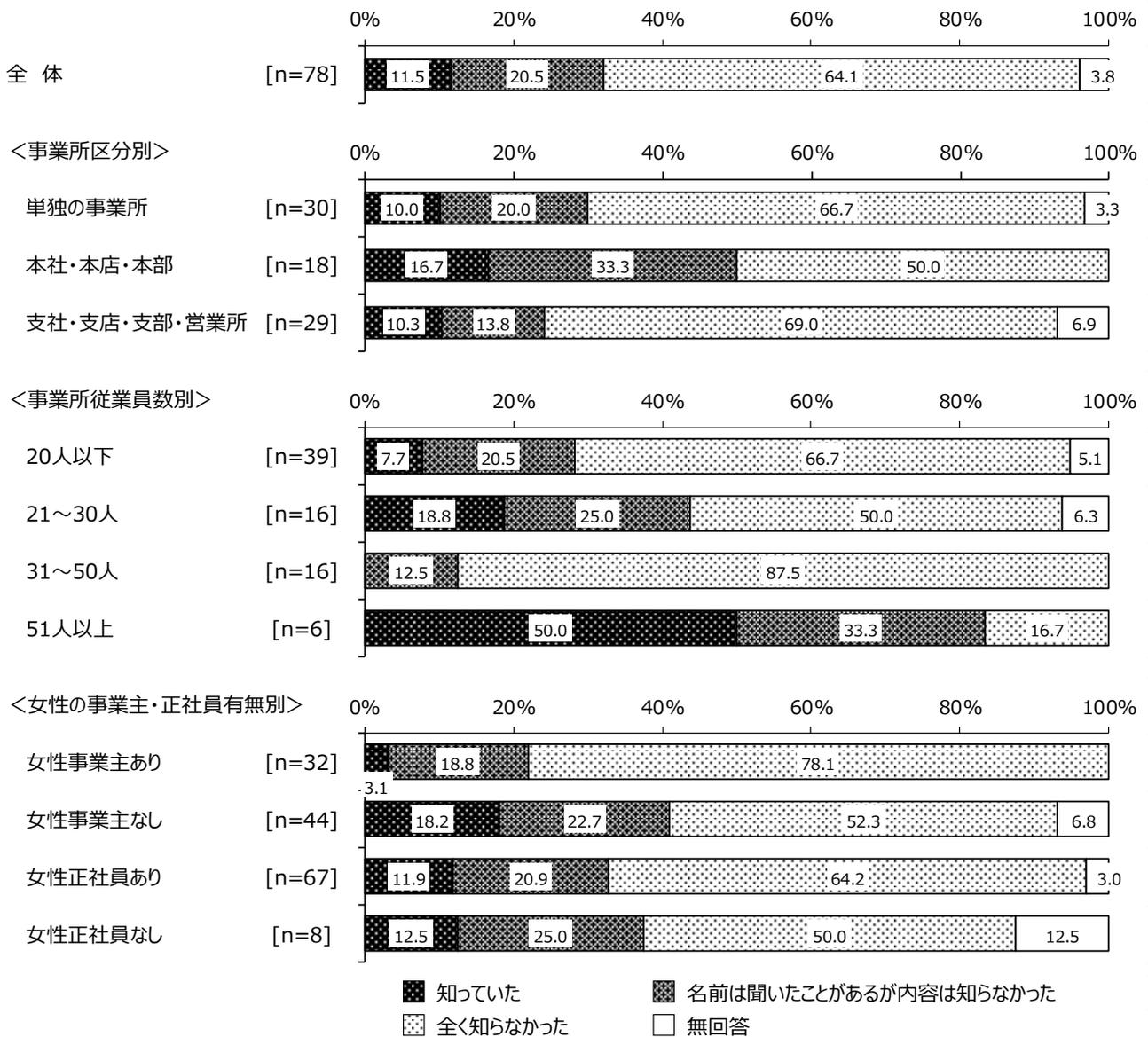
＜事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別＞

全体では、『全く知らなかった』が 64.1%で最も高く、次いで『名前は聞いたことがあるが内容は知らなかった』が 20.5%、『知っていた』が 11.5%となっている。

事業所区分別にみると、『知っていた』はいずれも 1 割台となっている。

事業所従業員数別にみると、『知っていた』は「51 人以上」を除き 2 割未満となっている。

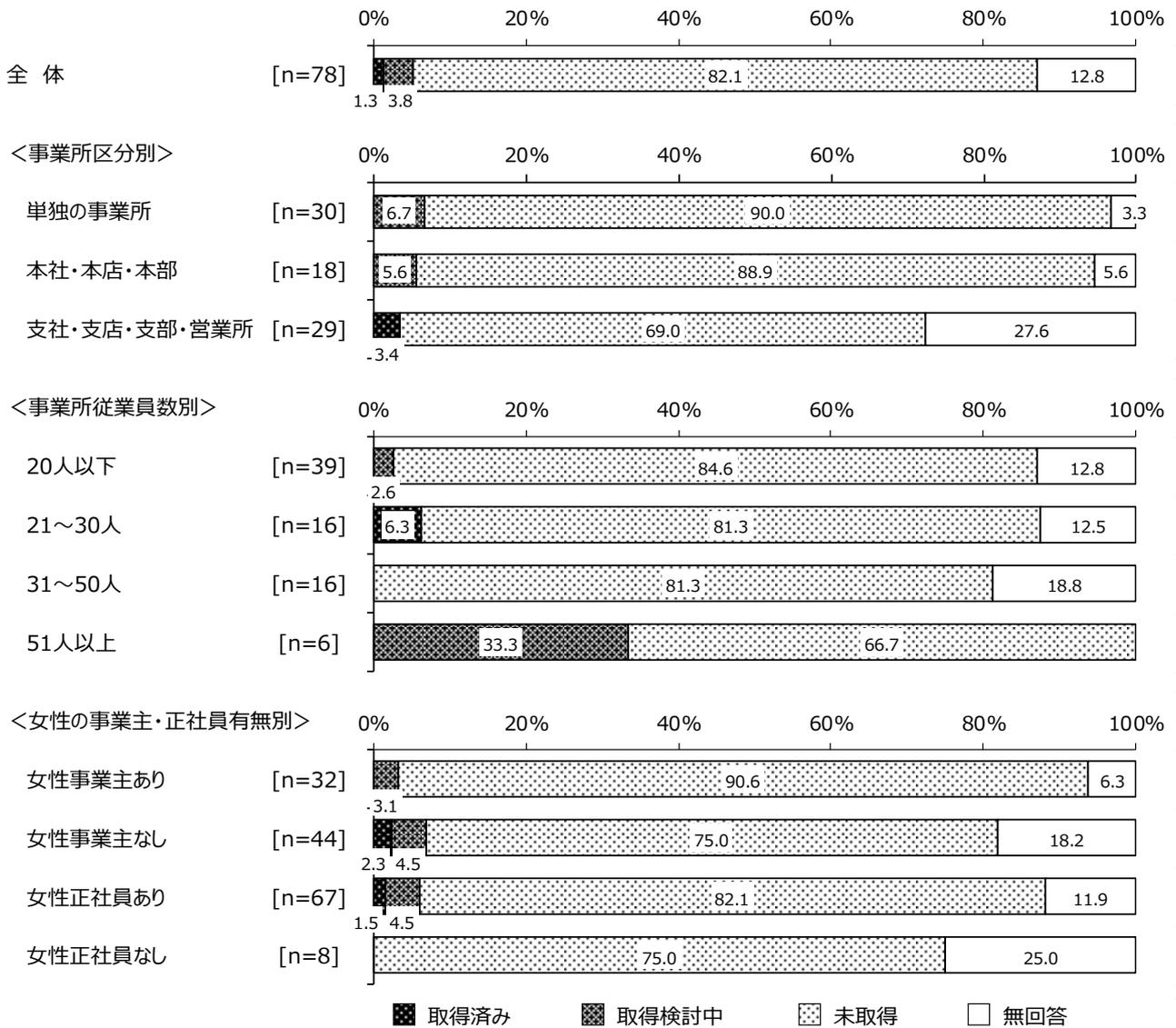
女性の事業主・正社員有無別でみると、『知っていた』はいずれも 2 割未満、「女性事業主あり」は 3.1%となっている。



問 20 ② プラチナえるぼし認定【取得状況】

<事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別>

全体では、『未取得』が 82.1%で最も高く、次いで『取得検討中』が 3.8%、『取得済み』が 1.3%となっている。
『取得済み』はいずれの属性においても 1 割未満となっている。



問 20 ③ 子育てサポート企業（くるみん）認定【認知状況】

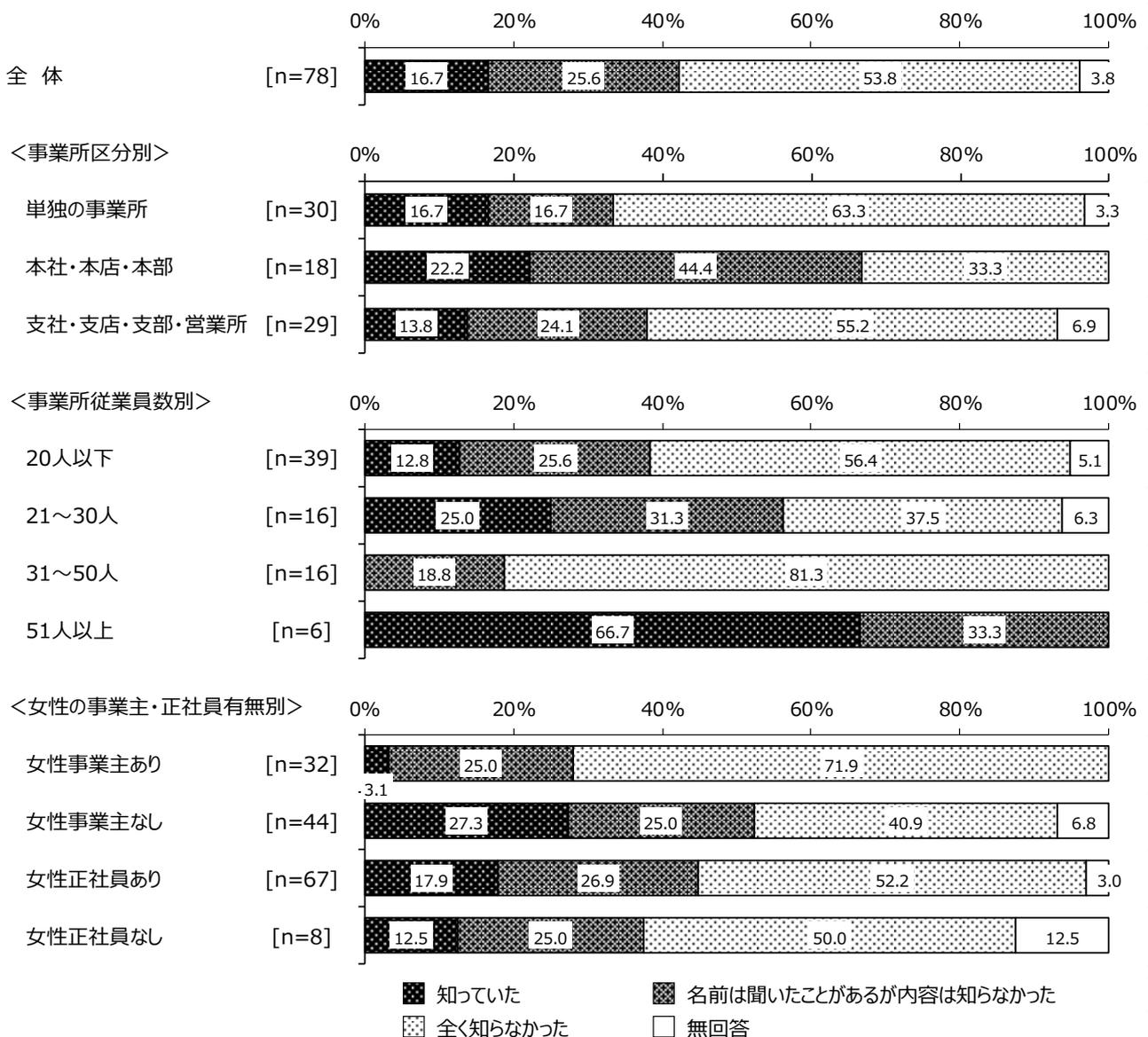
＜事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別＞

全体では、『全く知らなかった』が 53.8%で最も高く、次いで『名前は聞いたことがあるが内容は知らなかった』が 25.6%、『知っていた』が 16.7%となっている。

事業所区分別にみると、『知っていた』は「本社・本店・本部」が 22.2%で最も高く、他は 1 割台となっている。

事業所従業員数別にみると、『知っていた』は「51 人以上」を除き 3 割未満となっている。

女性の事業主・正社員有無別でみると、『知っていた』は「女性事業主なし」で 27.3%となる一方、「女性事業主あり」は 3.1%と、2 割以上低くなっている。

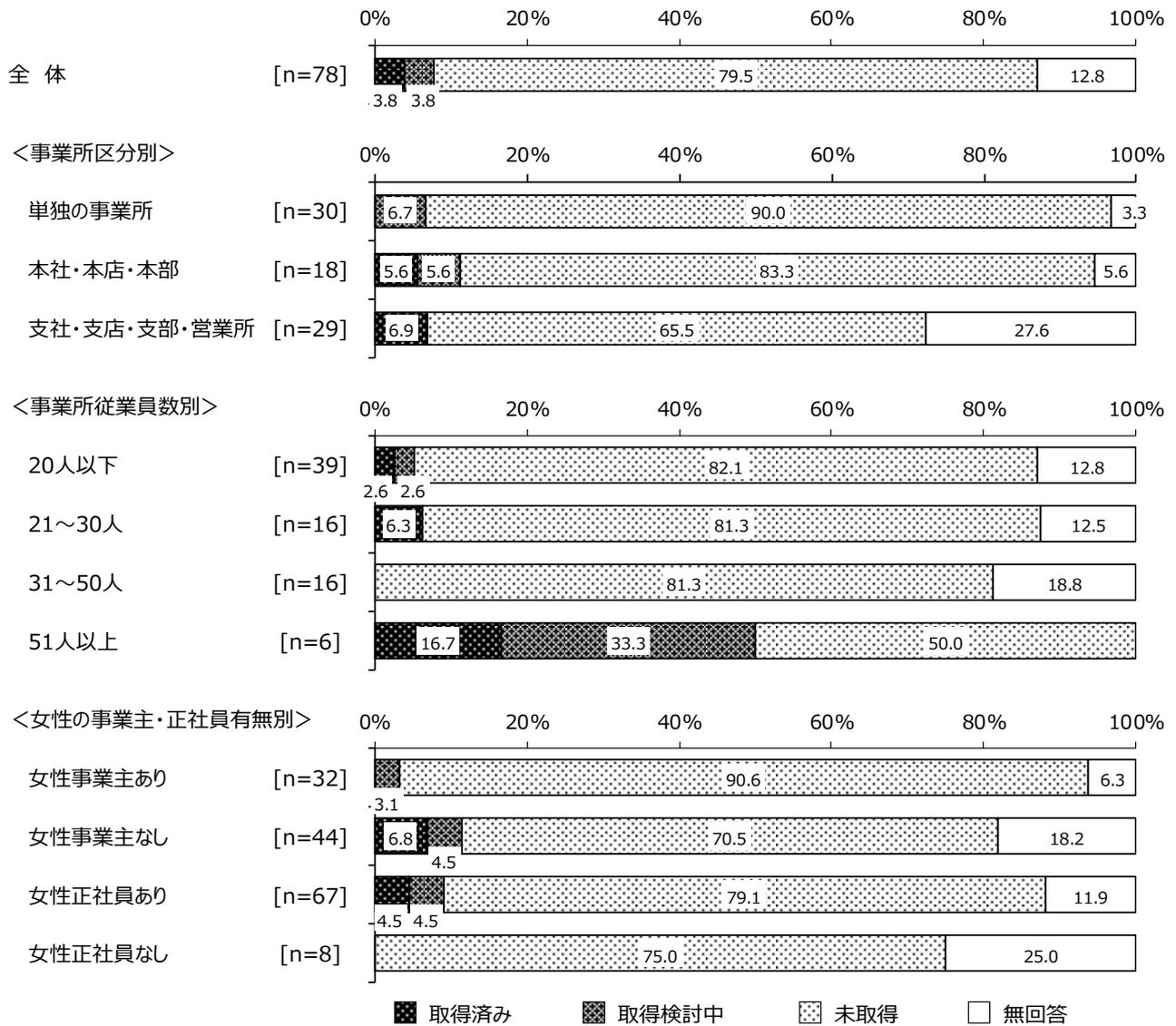


問 20 ③ 子育てサポート企業（くるみん）認定【取得状況】

＜事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別＞

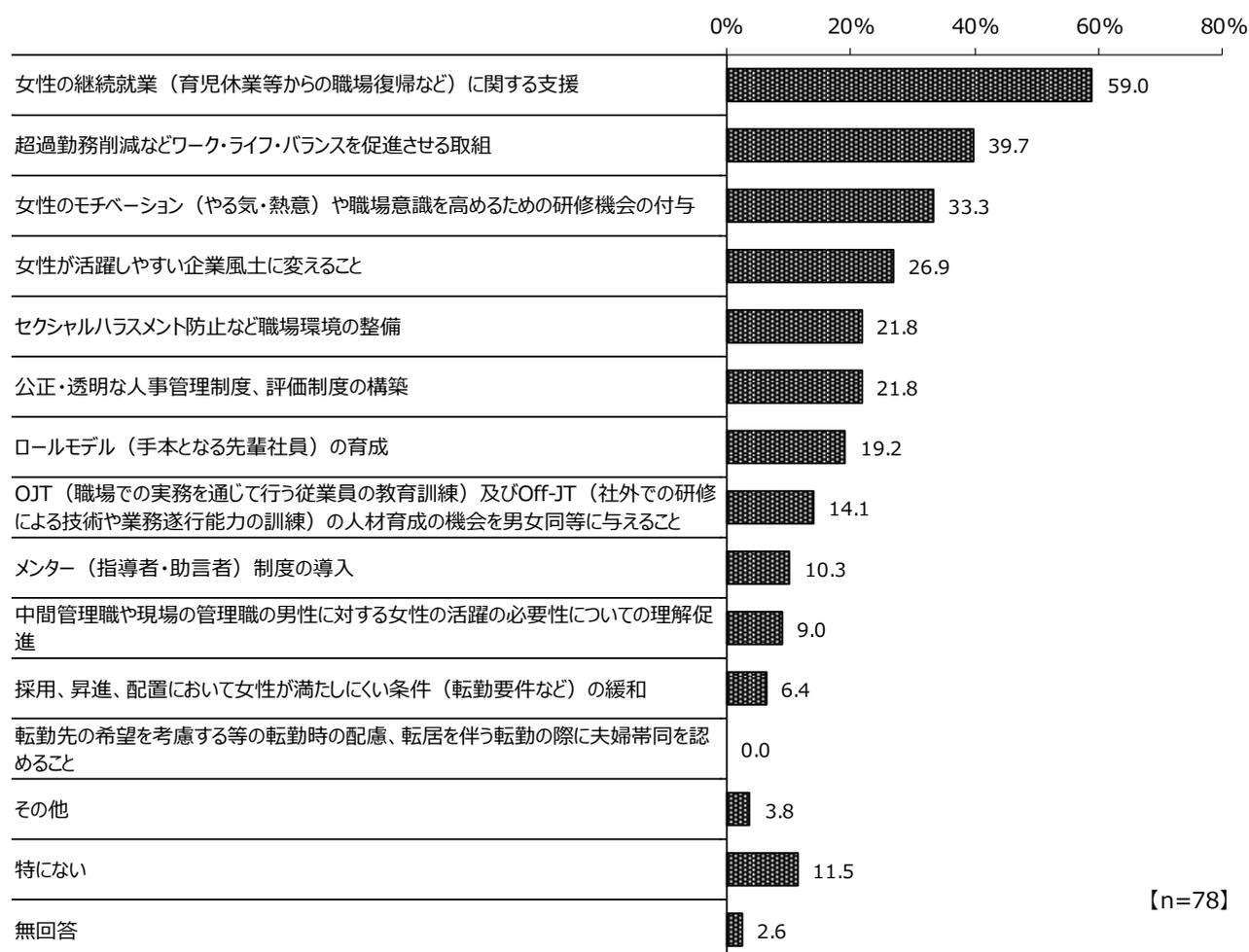
全体では、『未取得』が 79.5%で最も高く、『取得済み』と『取得検討中』が各 3.8%となっている。

事業所従業員数別にみると、『取得済み』は「51人以上」を除き 1割未満となっている。



問 21 貴事業所において、女性の活躍推進を進める上での取組として、どのようなことが必要とお考えですか。
 あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

全体では、「女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に関する支援」が 59.0%で最も高く、次いで「超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組」が 39.7%、「女性のモチベーション（やる気・熱意）や職場意識を高めるための研修機会の付与」が 33.3%、「女性が活躍しやすい企業風土に変えること」が 26.9%となっている。

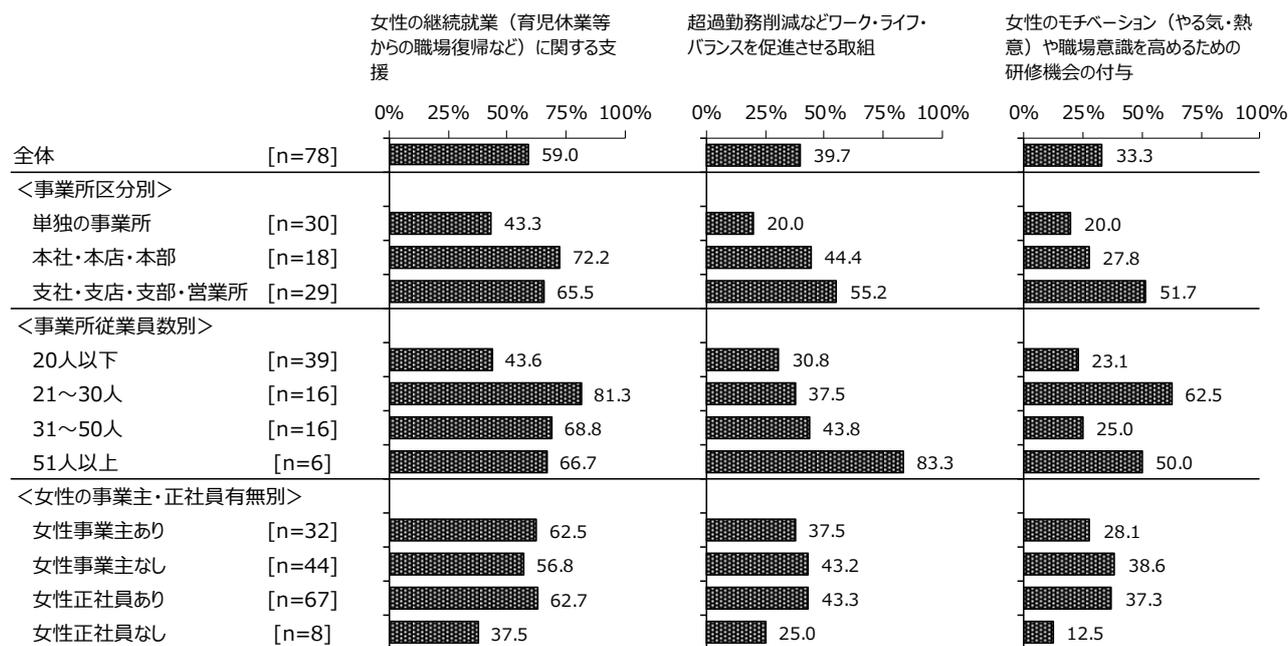


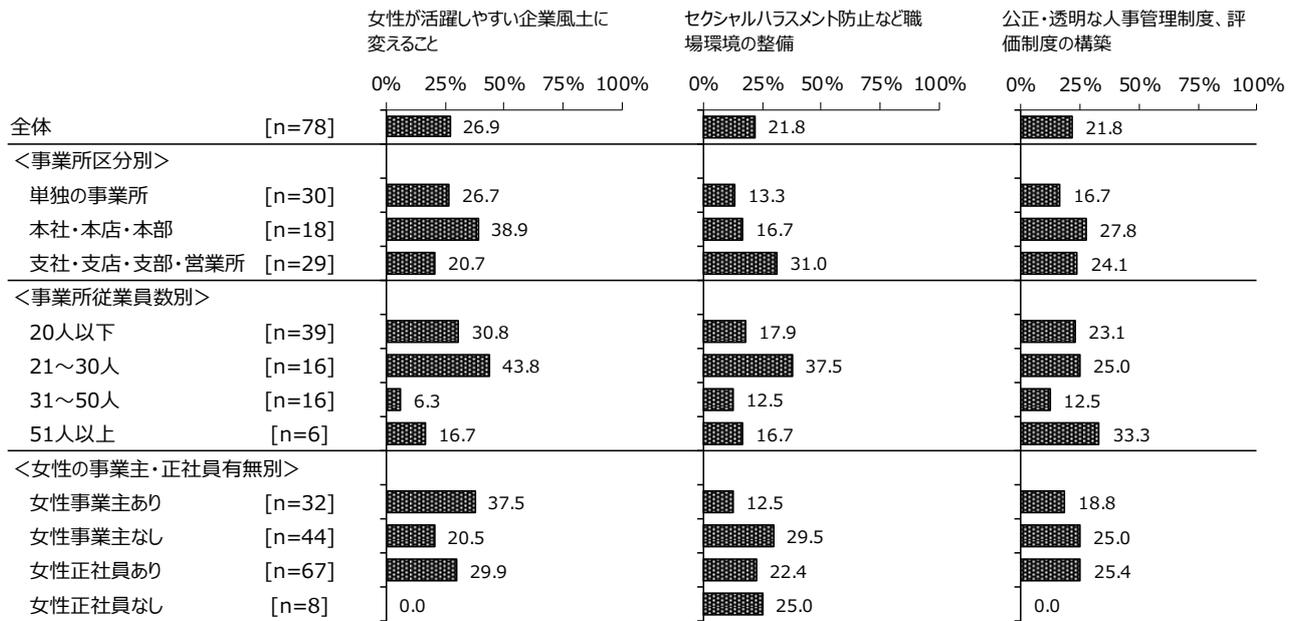
問 21 <事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別>

事業所区分別にみると、『女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に関する支援』は「本社・本店・本部」、「支社・支店・支部・営業所」で6割以上となる一方、「単独の事業所」は43.3%と全体より15.7ポイント低くなっている。『超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組』、『女性のモチベーション（やる気・熱意）や職場意識を高めるための研修機会の付与』、『メンター（指導者・助言者）制度の導入』は「支社・支店・支部・営業所」で高くなる一方、「単独の事業所」は全体を1割以上下回っている。

事業所従業員数別にみると、『女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に関する支援』は「20人以下」を除き6割以上となる一方、「20人以下」は43.6%と全体より15.4ポイント低くなっている。「20人以下」は『超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組』、『女性のモチベーション（やる気・熱意）や職場意識を高めるための研修機会の付与』も低くなっている。

女性の事業主・正社員有無別でみると、『女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に関する支援』は「女性正社員なし」を除き5割以上となっている。「女性事業主あり」は「女性事業主なし」に比べ『女性が活躍しやすい企業風土に変えること』が17.0ポイント上回る一方、『セクシャルハラスメント防止など職場環境の整備』、『採用、昇進、配置において女性が満たしにくい条件（転勤要件など）の緩和』、『女性のモチベーション（やる気・熱意）や職場意識を高めるための研修機会の付与』などは低くなっている。

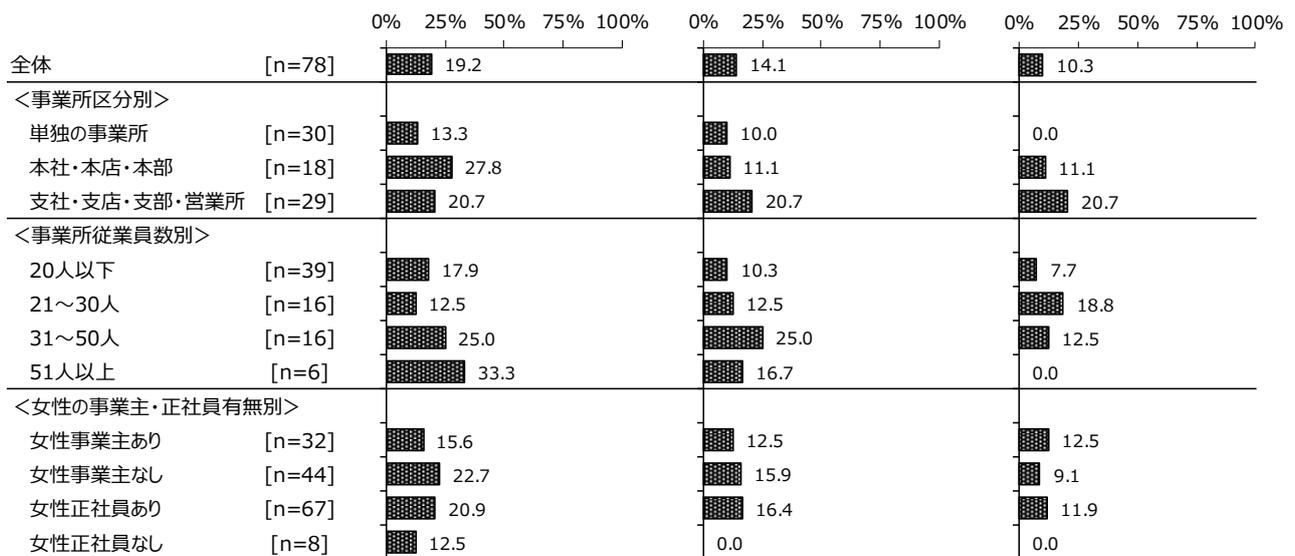


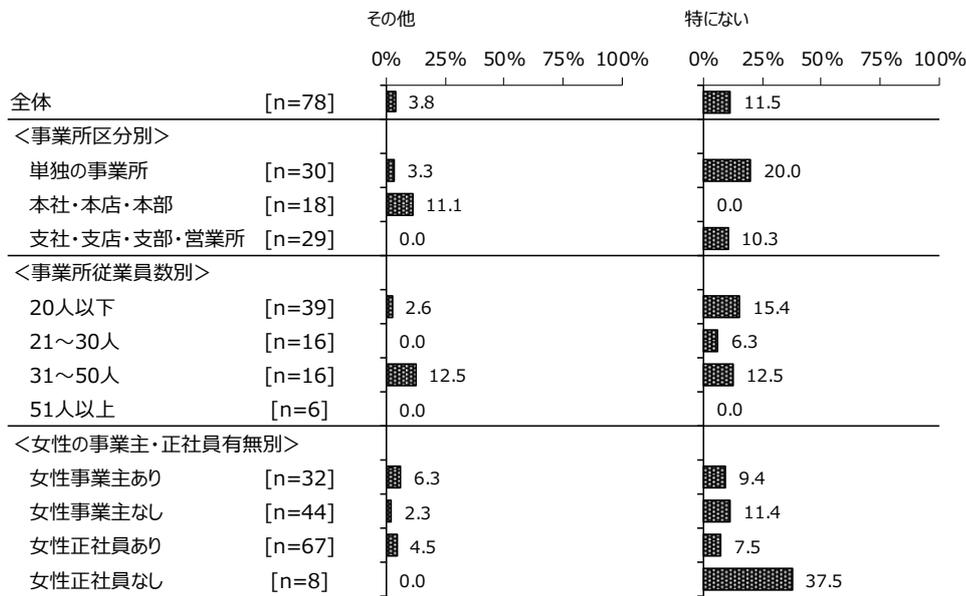
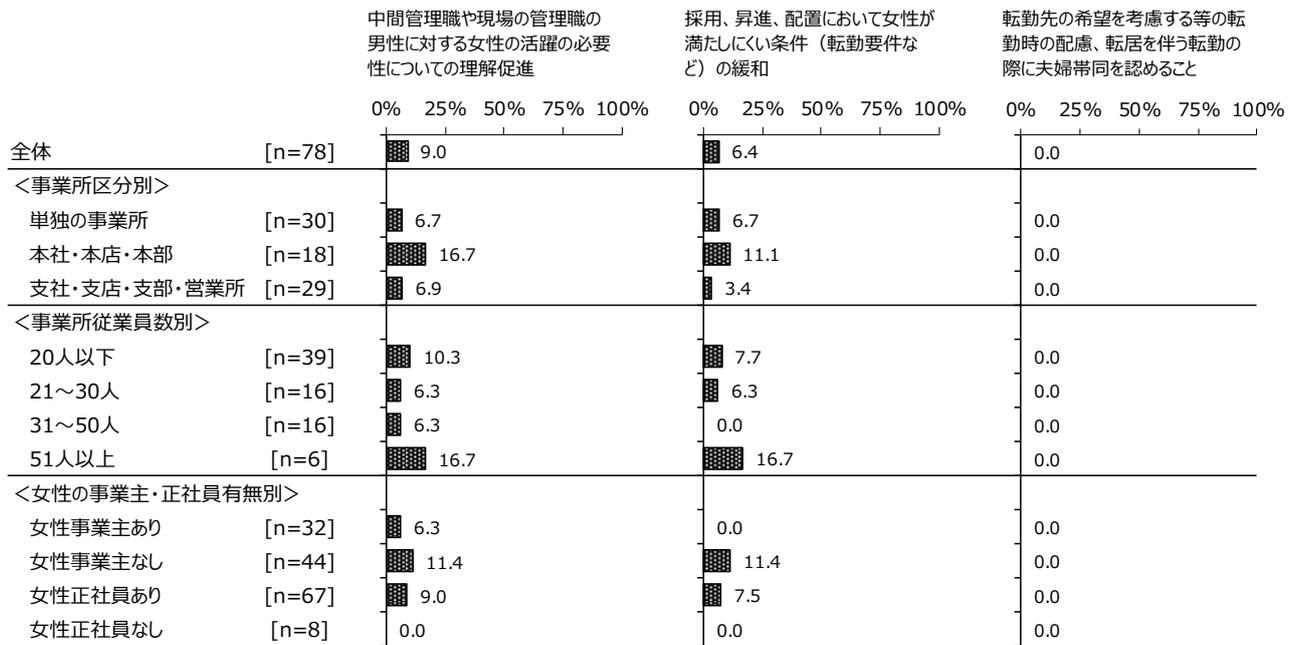


ロールモデル（手本となる先輩社員）の育成

OJT（職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練）及びOff-JT（社外での研修による技術や業務遂行能力の訓練）の人材育成の機会を男女同等に与えること

メンター（指導者・助言者）制度の導入

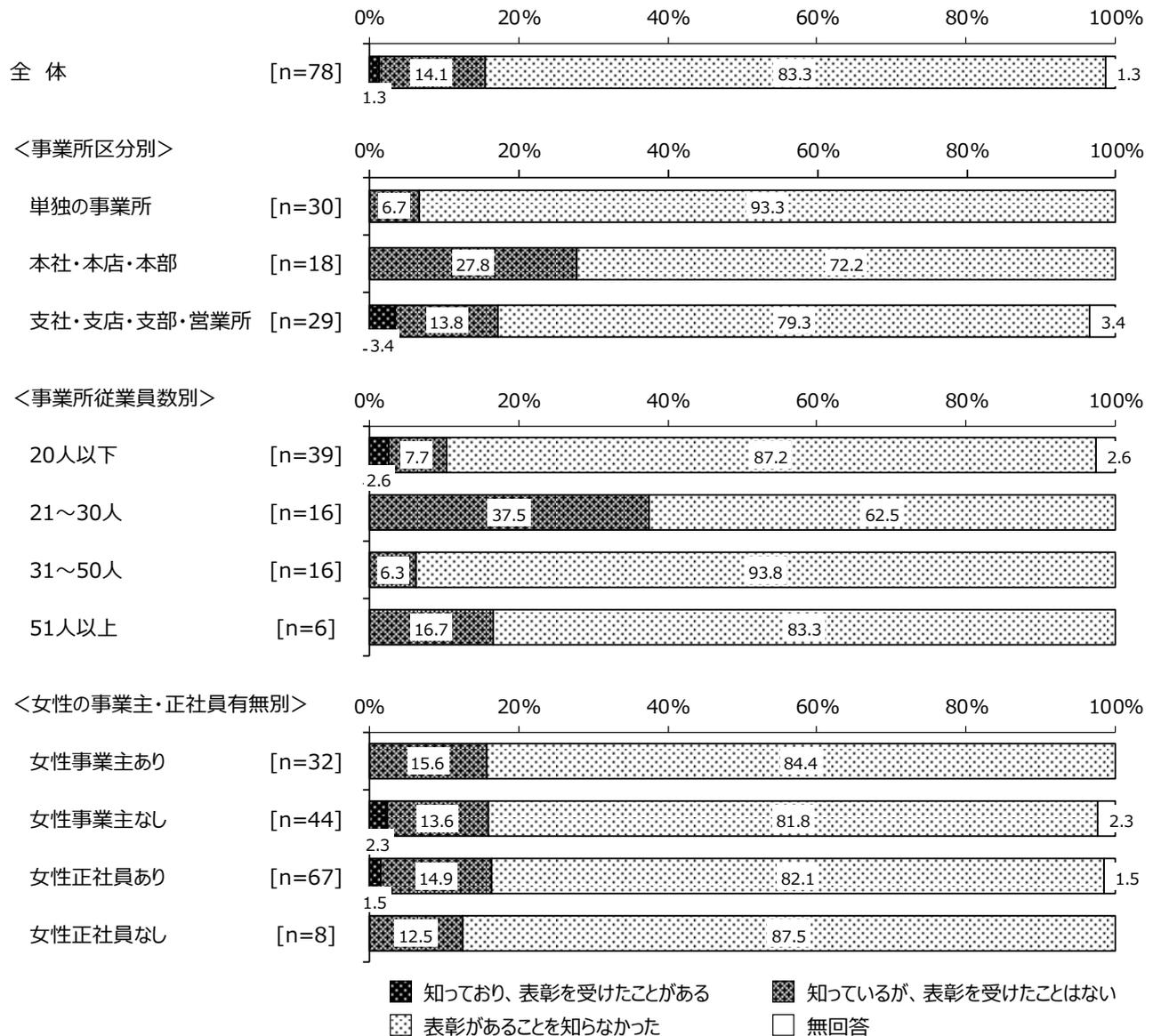




問 22 千葉県では、労働の場における男女共同参画の取組を促進するため、仕事と家庭の両立支援や女性の登用・職域拡大等に取り組んでいる県内の事業所に対し、平成 18 年度から表彰を行っていることを知っていましたか。 (○は1つ)

全体では、『表彰があることを知らなかった』が 83.3%で最も高く、次いで『知っているが、表彰を受けたことはない』が 14.1%、『知っており、表彰を受けたことがある』が 1.3%となっている。

『知っており、表彰を受けたことがある』はいずれの属性においても 1 割未満、『知っているが、表彰を受けたことはない』は「本社・本店・本部」、「21～30 人」を除き 2 割未満となっている。



Ⅲ 育児・介護支援制度・両立支援について

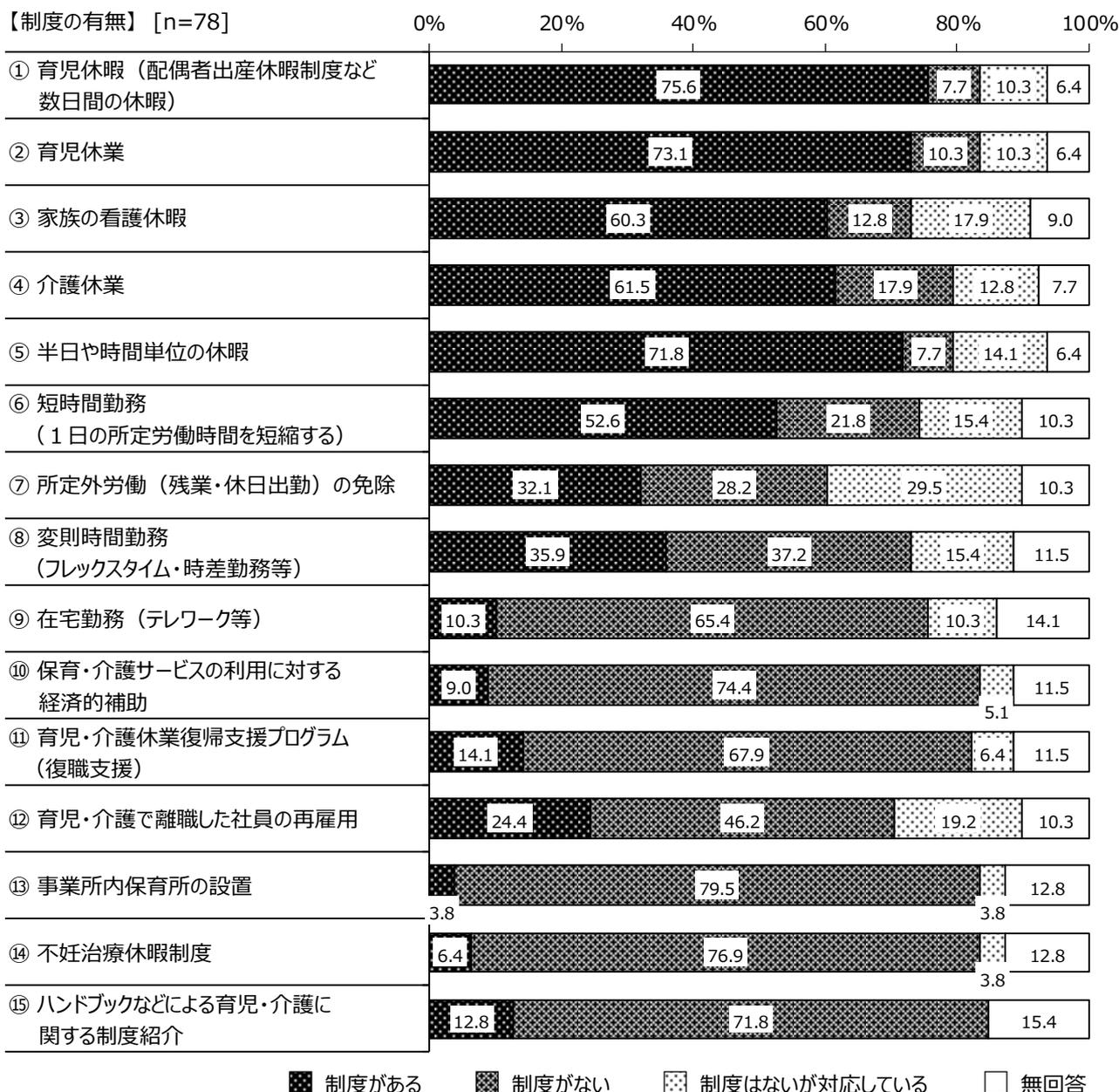
問 23 貴事業所では、育児支援や介護支援として、次の制度と実績がありますか。

項目ごとにあてはまるものを1つ選んで○をつけてください。 (制度、実績ともに○はそれぞれ1つずつ)

(1) 正社員・正職員の場合

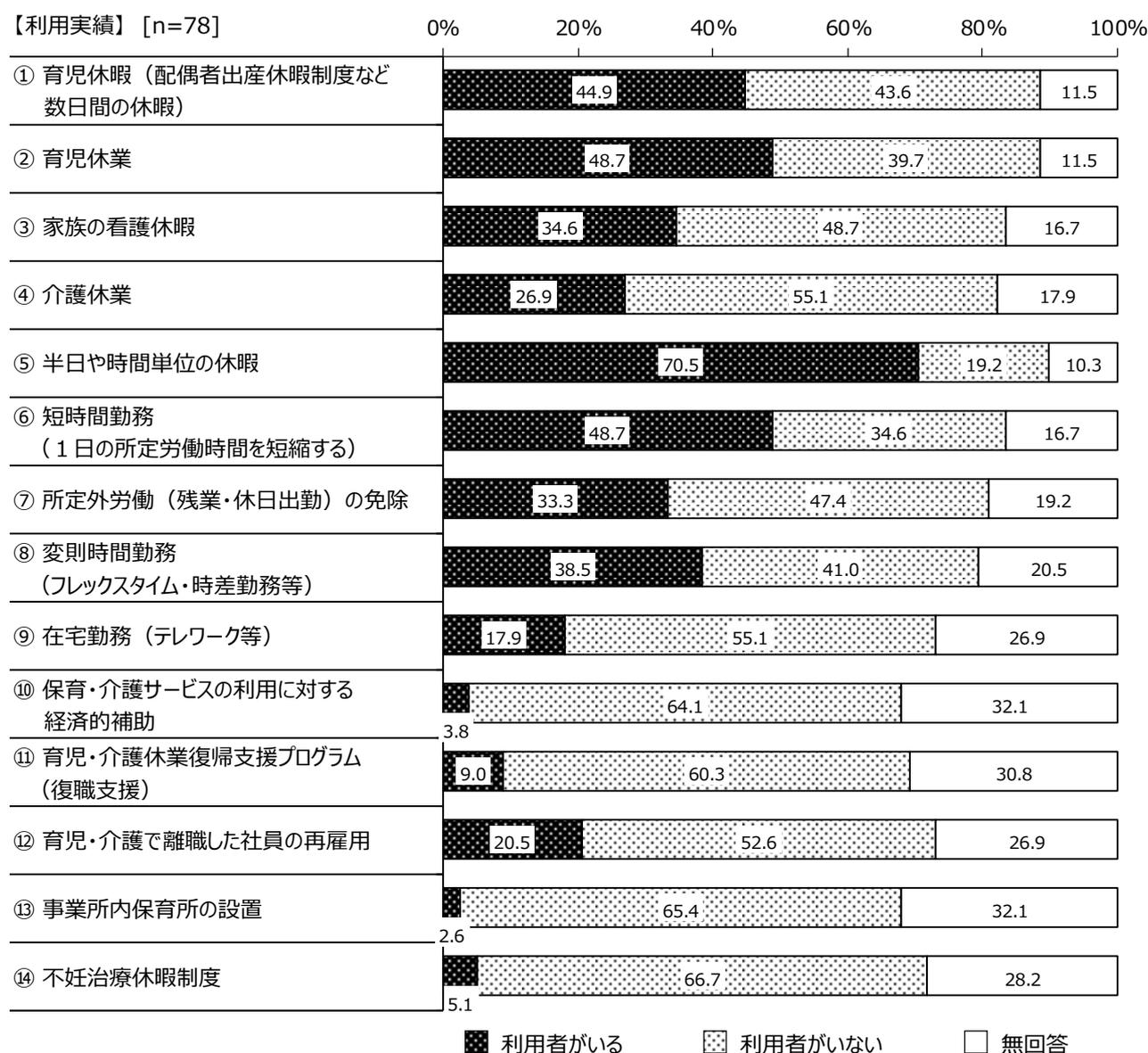
制度の有無については、「制度がある」は『育児休暇（配偶者出産休暇制度など数日間の休暇）』が75.6%で最も高く、次いで『育児休業』が73.1%、『半日や時間単位の休暇』が71.8%、『介護休業』が61.5%となっており、15項目中6項目で5割以上となっている。「制度はないが対応している」との合計では、『所定外労働（残業・休日出勤）の免除』、『変則時間勤務（フレックスタイム・時差勤務等）』含む8項目で5割以上となっている。

一方、「制度がない」は『事業所内保育所の設置』が79.5%で最も高く、そのほか『不妊治療休暇制度』(76.9%) など3項目も7割台、『育児・介護休業復帰支援プログラム（復職支援）』など2項目は6割台となっている。



実績については、「利用者がいる」は『半日や時間単位の休暇』が 70.5%で最も高く、次いで『育児休業』と『短時間勤務（1日の所定労働時間を短縮する）』が各 48.7%、『育児休暇（配偶者出産休暇制度など数日間の休暇）』が 44.9%、『変則時間勤務（フレックスタイム・時差勤務等）』が 38.5%となっている。

一方、「利用者がいない」は『不妊治療休暇制度』が 66.7%で最も高く、次いで『事業所内保育所の設置』が 65.4%、『保育・介護サービスの利用に対する経済的補助』が 64.1%、『育児・介護休業復帰支援プログラム（復職支援）』が 60.3%となっており、14 項目中 7 項目で 5 割以上となっている。

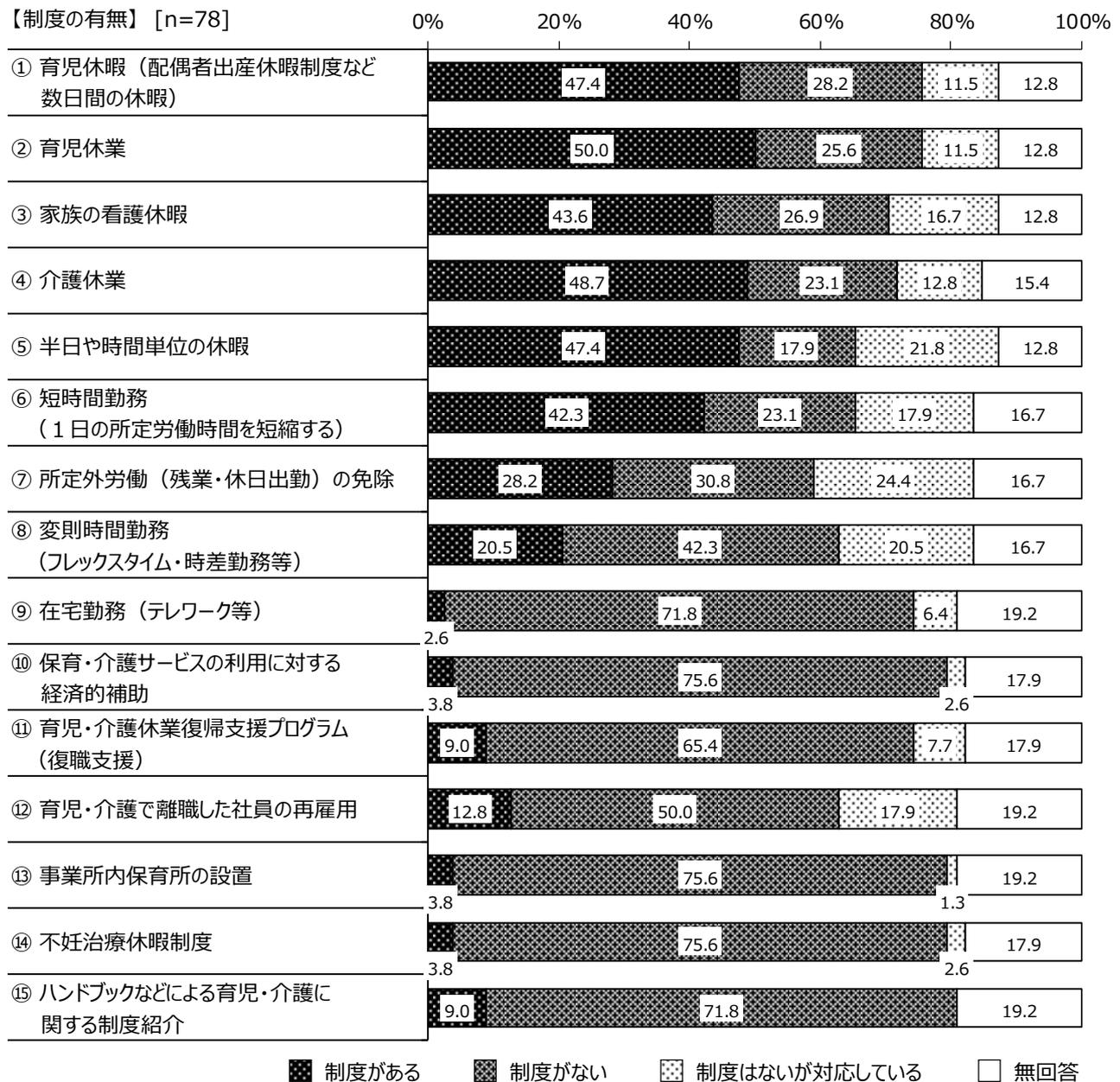


(2) 非正規雇用労働者の場合

制度の有無については、「制度がある」は『育児休業』が 50.0%で最も高く、次いで『介護休業』が 48.7%、『育児休暇（配偶者出産休暇制度など数日間の休暇）』と『半日や時間単位の休暇』が各 47.4%、『家族の看護休暇』が 43.6%となっている。「制度はないが対応している」との合計では、15 項目中 7 項目で 5 割以上となっている。

一方、「制度がない」は『保育・介護サービスの利用に対する経済的補助』、『事業所内保育所の設置』、『不妊治療休暇制度』が各 75.6%で最も高く、7 項目が 5 割以上となっている。

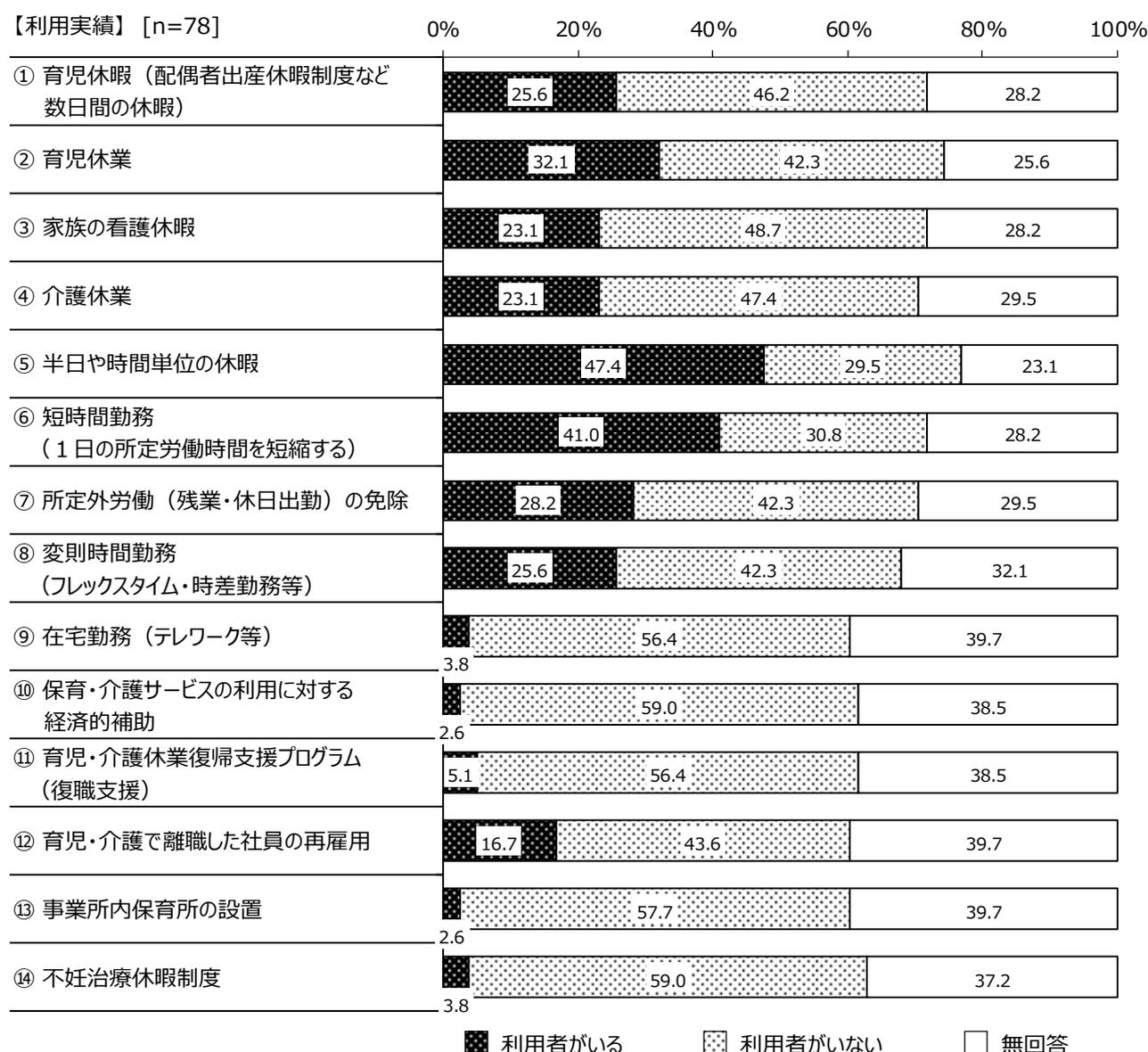
正社員・正規職員との比較では、「制度がある」は『事業所内保育所の設置』以外の 14 項目で正社員・正規職員より低く、『育児休暇（配偶者出産休暇制度など数日間の休暇）』は 28.2 ポイント、『半日や時間単位の休暇』は 24.4 ポイント、『育児休業』は 23.1 ポイント下回り、15 項目中 8 項目で 1 割以上低くなっている。



実績については、「利用者がいる」は『半日や時間単位の休暇』が 47.4%で最も高く、次いで『短時間勤務（1日の所定労働時間を短縮する）』が 41.0%、『育児休業』が 32.1%、『所定外労働（残業・休日出勤）の免除』が 28.2%となっている。

一方、「利用者がいない」は『保育・介護サービスの利用に対する経済的補助』と『不妊治療休暇制度』が各 59.0%で最も高く、次いで『事業所内保育所の設置』が 57.7%、『在宅勤務（テレワーク等）』と『育児・介護休業復帰支援プログラム（復職支援）』が各 56.4%となっており、14項目中5項目で5割以上となっている。

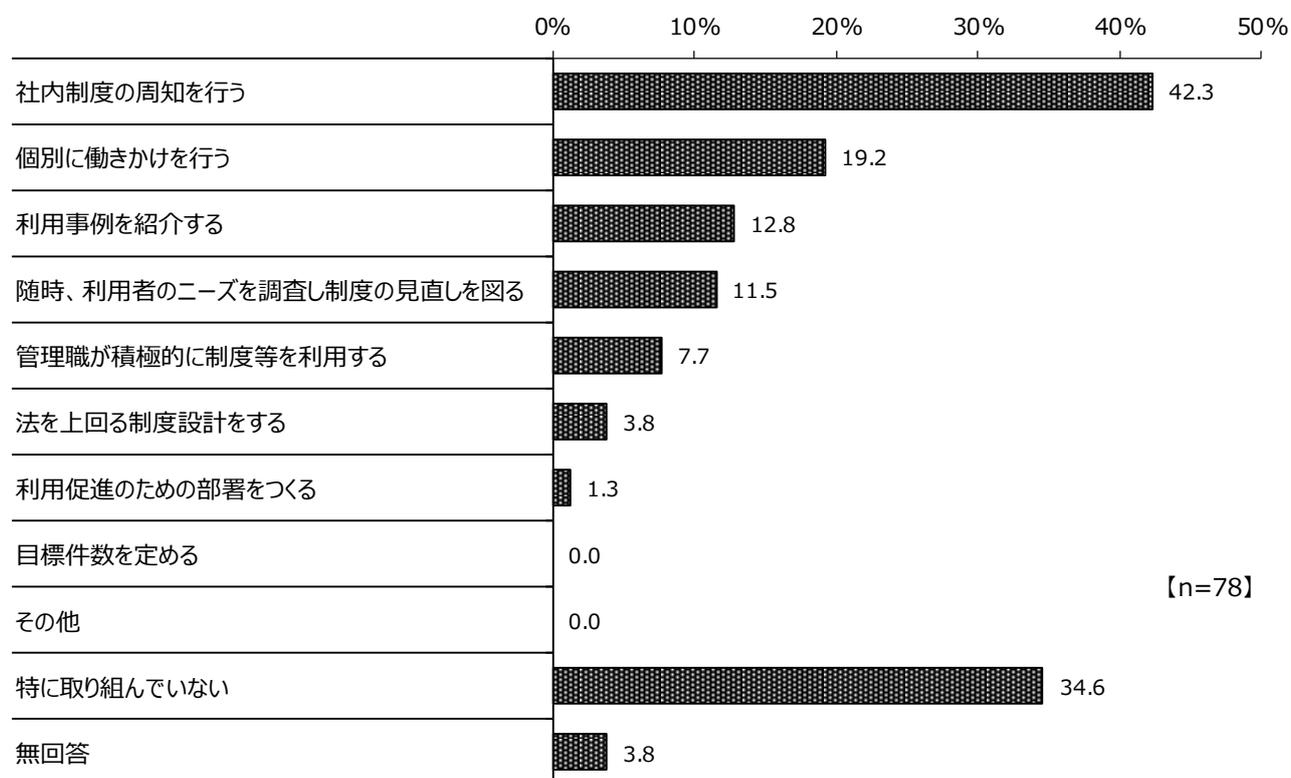
正社員・正規職員との比較では、「利用者がいる」は『事業所内保育所の設置』以外の13項目で正社員・正規職員より低くなっている。『半日や時間単位の休暇』は 23.1ポイント、『育児休業（配偶者出産休暇制度など数日間の休暇）』は 19.3ポイント、『育児休業』は 16.6ポイント、『在宅勤務（テレワーク等）』は 14.1ポイント下回り、14項目中6項目で1割以上低くなっている。



問 24 貴事業所では、育児休業制度等の利用促進に向けてどのような取組をしていますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。(○はいくつでも可)

全体では、「社内制度の周知を行う」が 42.3%で最も高く、次いで「個別に働きかけを行う」が 19.2%、「利用事例を紹介する」が 12.8%、「随時、利用者のニーズを調査し制度の見直しを図る」が 11.5%となっている。一方、「特に取り組んでいない」は 34.6%となっている。

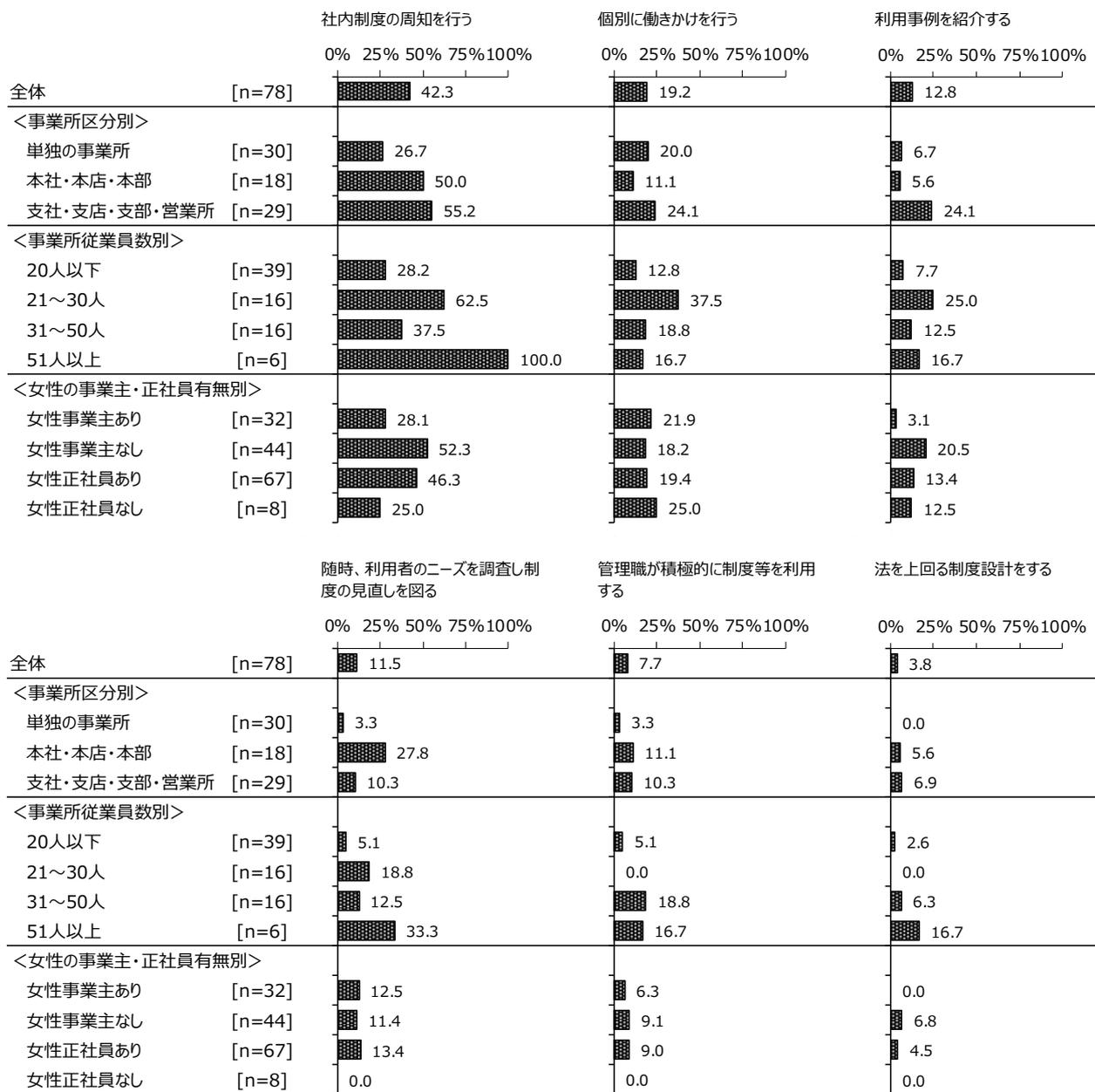


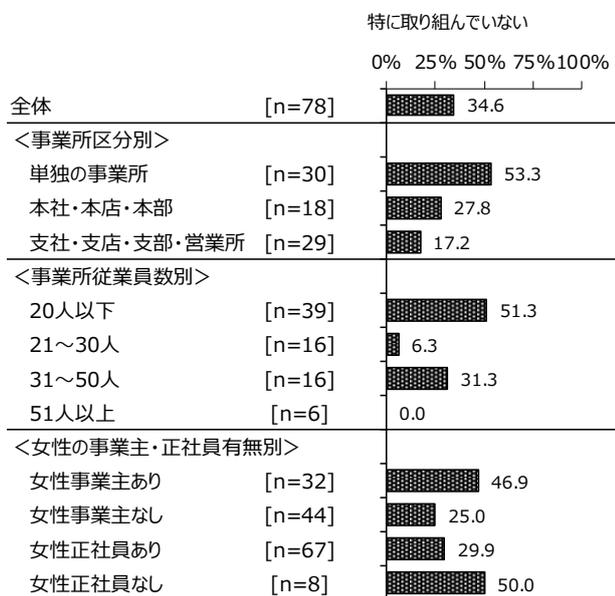
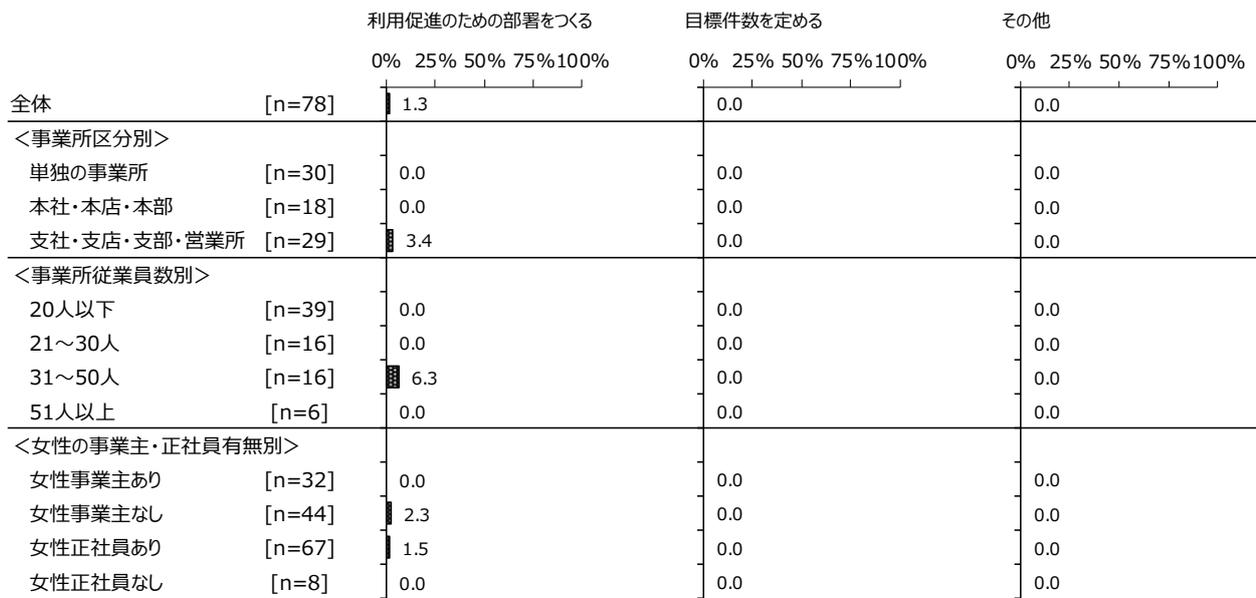
問 24 <事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別>

事業所区分別にみると、「単独の事業所」は『特に取り組んでいない』、それ以外は『社内制度の周知を行う』が5割台で最も高くなっている。「単独の事業所」は『利用事例を紹介する』、『随時、利用者のニーズを調査し制度の見直しを図る』なども全体を6ポイント以上下回る一方、前者は「支社・支店・支部・営業所」、後者は「本社・本店・本部」で高くなっている。

事業所従業員数別にみると、「20人以下」は『特に取り組んでいない』、それ以外は『社内制度の周知を行う』が最も高くなっている。「20人以下」は上位4項目いずれも全体を5ポイント以上下回っている。

女性の事業主・正社員有無別でみると、「女性事業主あり」、「女性正社員なし」は『特に取り組んでいない』、「女性事業主なし」、「女性正社員あり」は『社内制度の周知を行う』が最も高くなっている。「女性事業主なし」は『利用事例を紹介する』、『法を上回る制度設計をする』なども「女性事業主あり」より高くなっている。

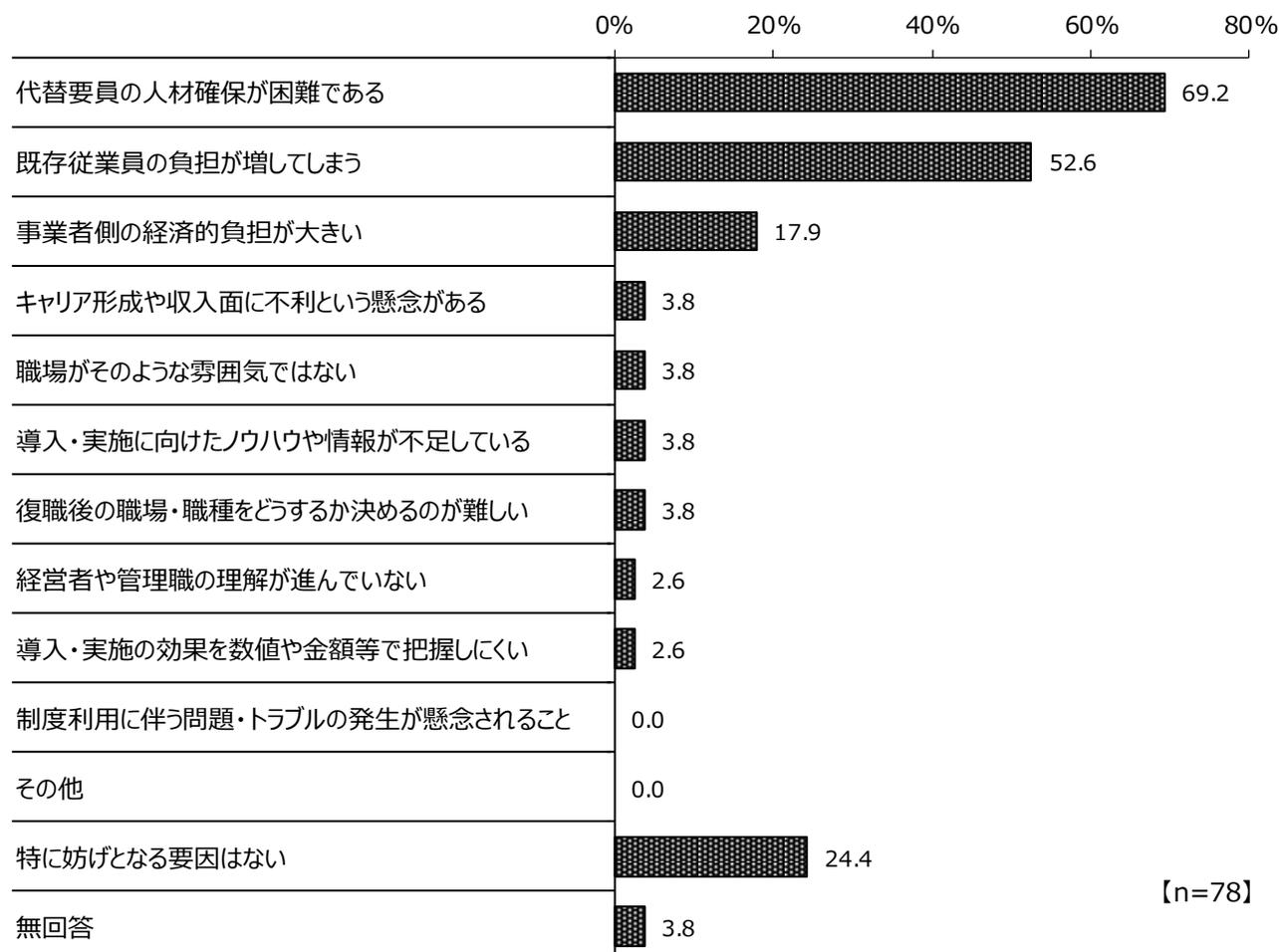




問 25 貴事業所では、育児休業制度等の利用を推進する上で、どのような点が妨げになっていますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

全体では、「代替要員の人材確保が困難である」が 69.2%で最も高く、次いで「既存従業員の負担が増してしまう」が 52.6%、「事業者側の経済的負担が大きい」が 17.9%となっており、「キャリア形成や収入面に不利という懸念がある」(3.8%) 以下の項目は 1 割未満となっている。一方、「特に妨げとなる要因はない」は 24.4%となっている。

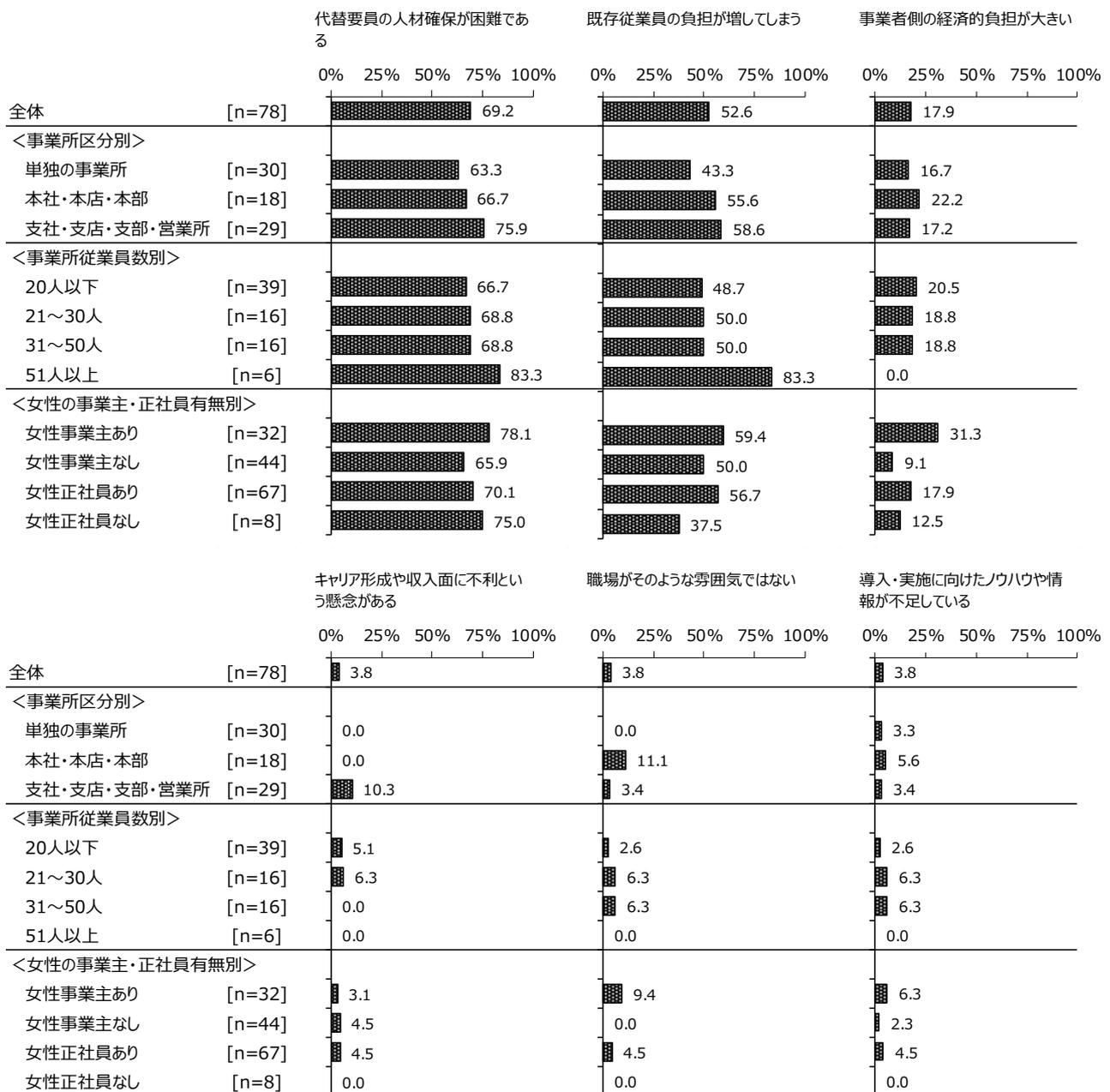


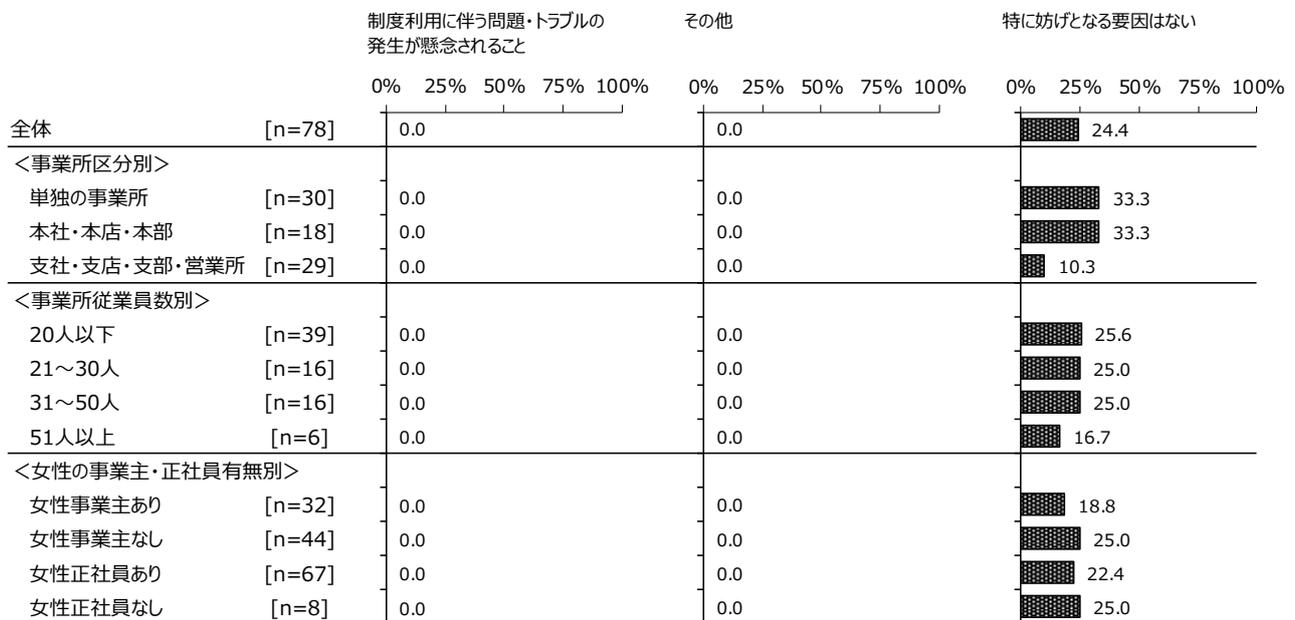
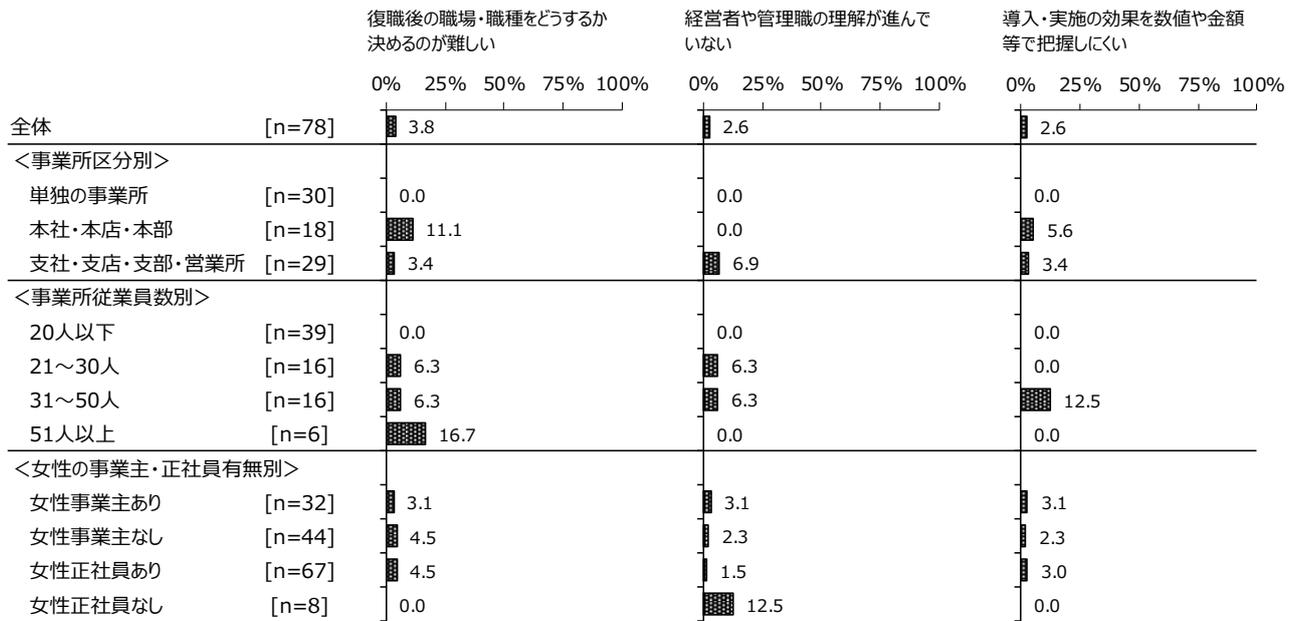
問 25 <事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別>

事業所区分別にみると、いずれも上位 2 項目は全体と共通で、「単独の事業所」を除き 5 割以上となっている。「支社・支店・支部・営業所」はどちらも全体を 6 ポイント以上上回る一方、「単独の事業所」は低くなっている。また、『特に妨げとなる要因はない』は「支社・支店・支部・営業所」で 10.3%と、他に比べ 2 割以上低くなっている。

事業所従業員数別にみると、いずれも上位 2 項目は全体と共通で、「20 人以下」を除き 5 割以上となっている。上位 2 項目は従業員数が増えるにつれ増加する傾向となる一方、『事業者側の経済的負担が大きい』は「20 人以下」で高くなっている。

女性の事業主・正社員有無別でみると、いずれも上位 2 項目は全体と共通で、「女性正社員なし」を除き 5 割以上となっている。「女性事業主あり」は「女性事業主なし」に比べ上位 2 項目が 1 割前後高く、『事業者側の経済的負担が大きい』、『職場がそのような雰囲気ではない』なども上回っている。



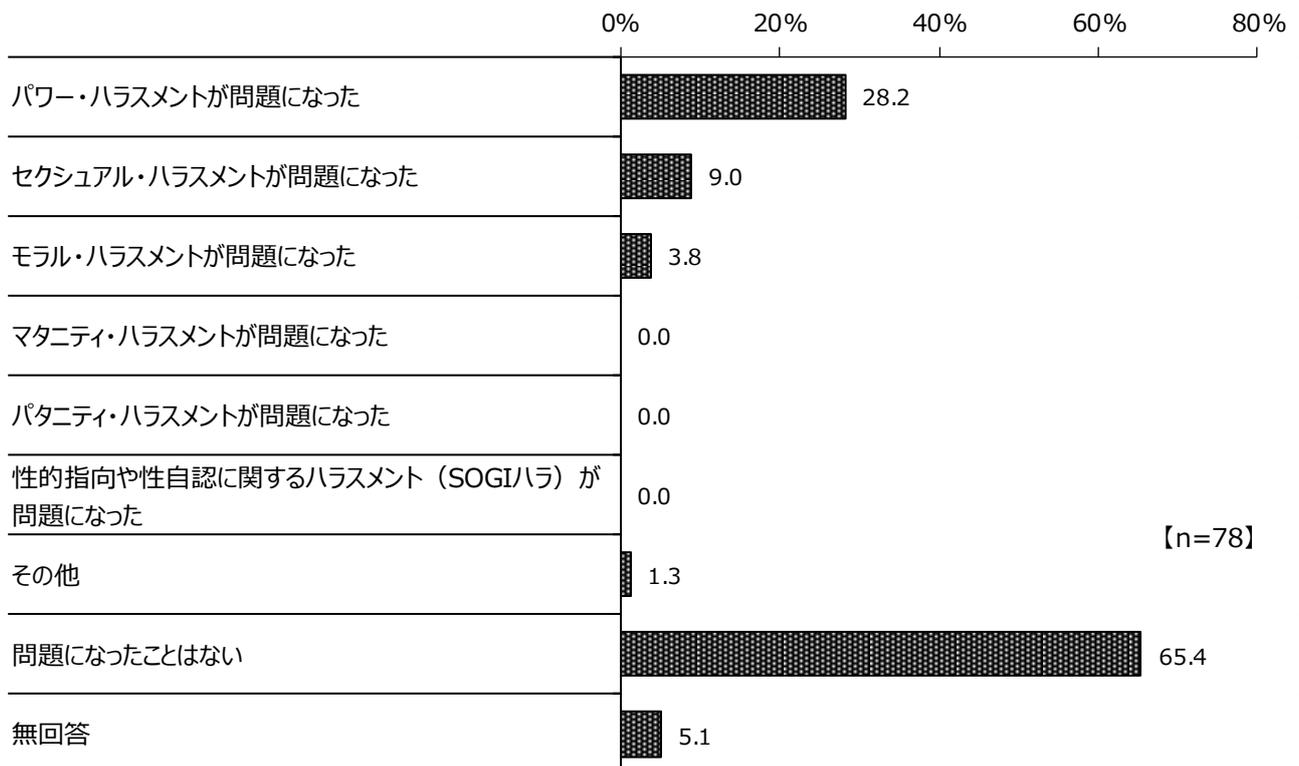


IV ハラスメントについて

問 26 貴事業所において、ハラスメントが問題になったことはありますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

全体では、「パワー・ハラスメントが問題になった」が 28.2%で最も高く、次いで「セクシュアル・ハラスメントが問題になった」が 9.0%、「モラル・ハラスメントが問題になった」が 3.8%となっている。一方、「問題になったことはない」は 65.4%となっている。

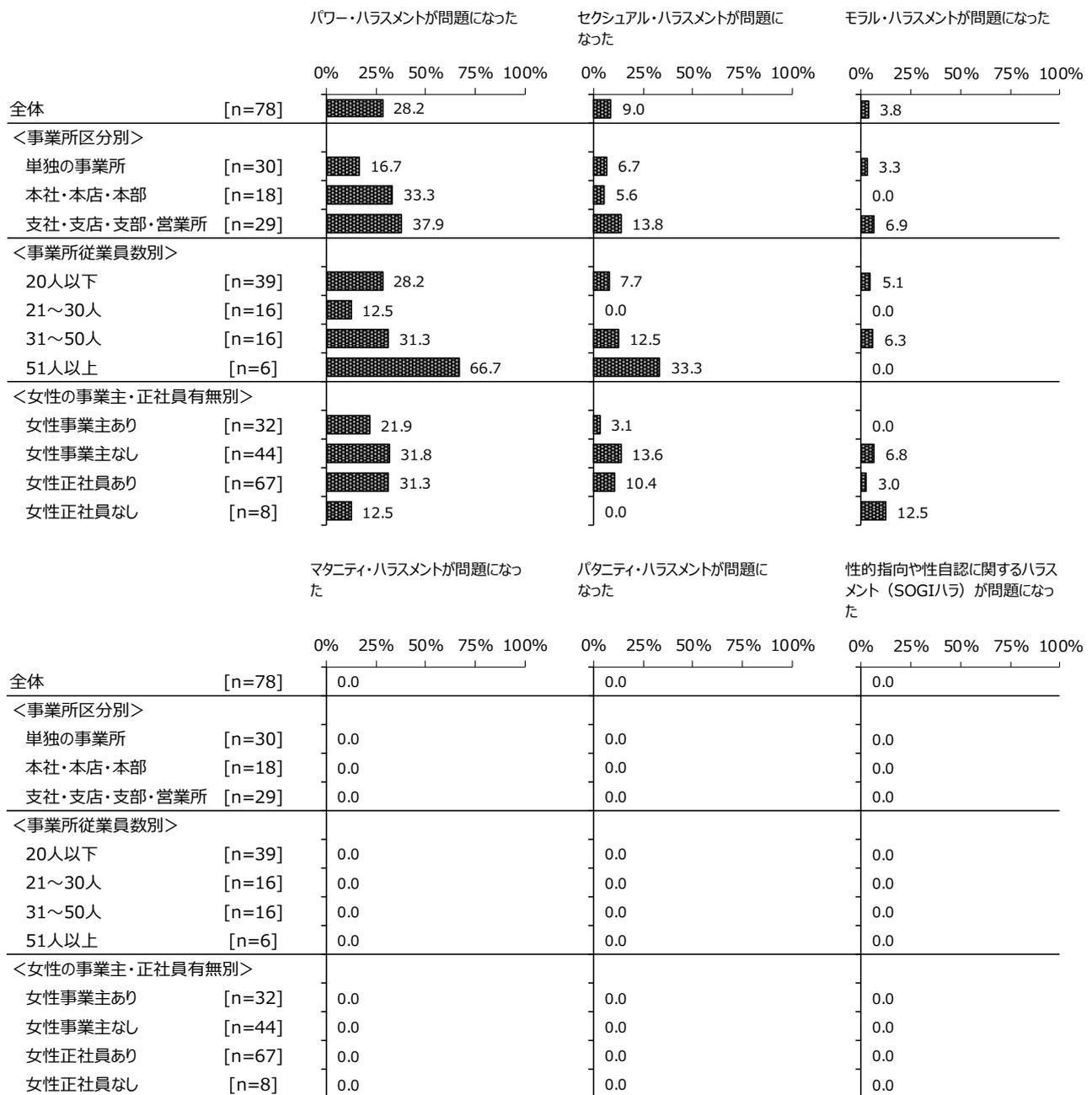


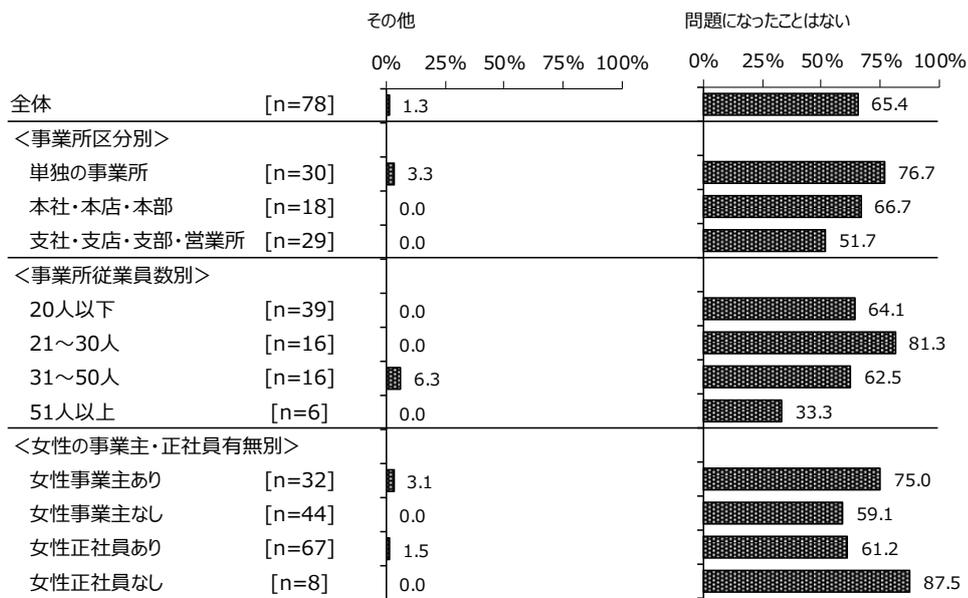
問 26 <事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別>

事業所区分別にみると、いずれも『問題になったことはない』が5割以上で最も高くなっているが、「単独の事業所」は76.7%と、「本社・本店・本部」、「支社・支店・支部・営業所」に比べ高くなっている。一方、『パワー・ハラスメントが問題になった』は「本社・本店・本部」、「支社・支店・支部・営業所」で3割台となっている。

事業所従業員数別にみると、「51人以上」を除き『問題になったことはない』が6割以上で最も高くなっている。問題となったのはいずれも『パワー・ハラスメントが問題になった』が最も高く、「20人以下」で28.2%などとなっている。

女性の事業主・正社員有無別にみると、いずれも『問題になったことはない』が5割以上で最も高くなっているが、「女性事業主あり」は「女性事業主なし」に比べ15.9ポイント高くなっている。一方、『パワー・ハラスメントが問題になった』、『セクシュアル・ハラスメントが問題になった』は「女性事業主なし」、「女性正社員あり」で高くなっている。



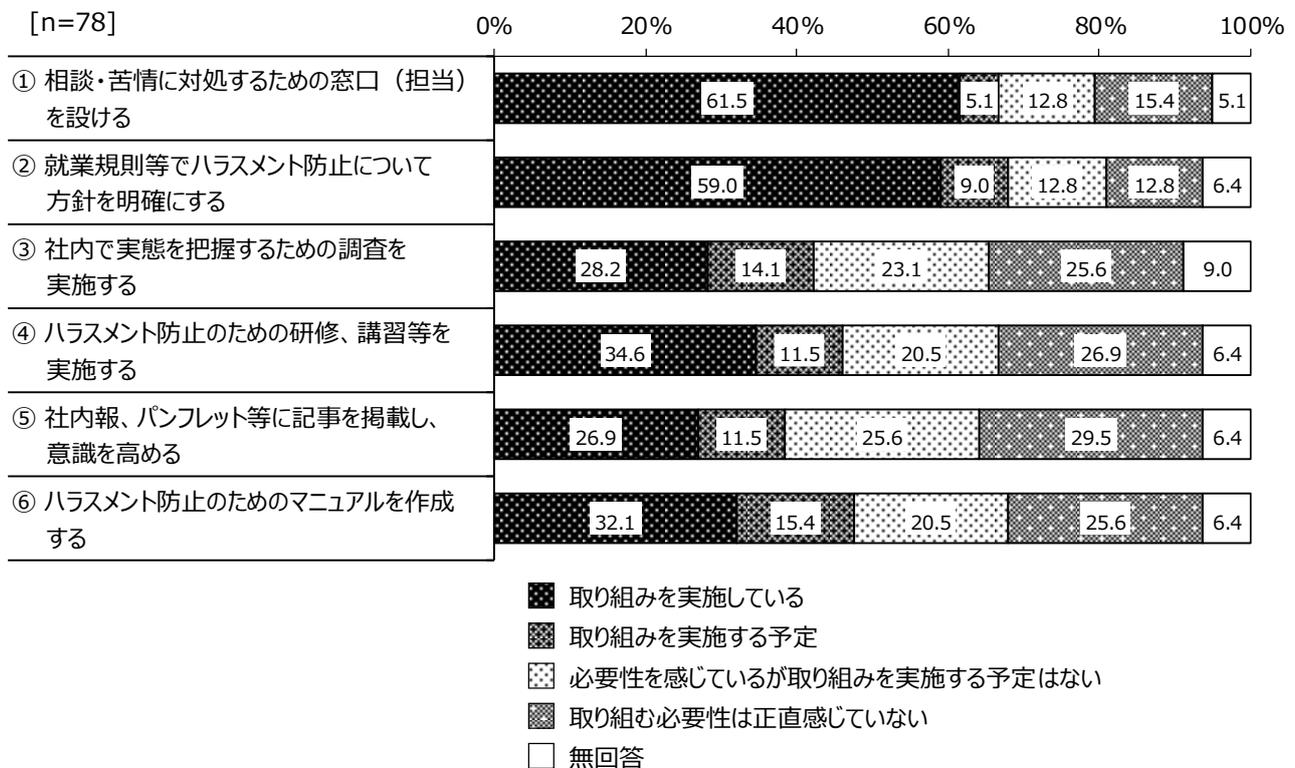


問 27 貴事業所において、次のようなハラスメントの防止に対する取組を行っていますか。

項目ごとにあてはまるものを1つ選んで○をつけてください。(○はそれぞれ1つずつ)

「取組を実施している」は『相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設ける』が 61.5%で最も高く、『就業規則等でハラスメント防止について方針を明確にする』も 59.0%となっている。一方、他4項目は「取組を実施している」が4割未満、「取組を実施する予定」との合計も5割未満となっている。

『社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高める』は「必要性を感じているが取組を実施する予定はない」と「取組む必要性は正直感じていない」の合計（55.1%）が「取組を実施している」と「取組を実施する予定」の合計（38.4%）より 16.7 ポイント高く、『社内で実態を把握するための調査を実施する』も 6.4 ポイント上回っている。『ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する』と『ハラスメント防止のためのマニュアルを作成する』は、両者が同程度となっている。



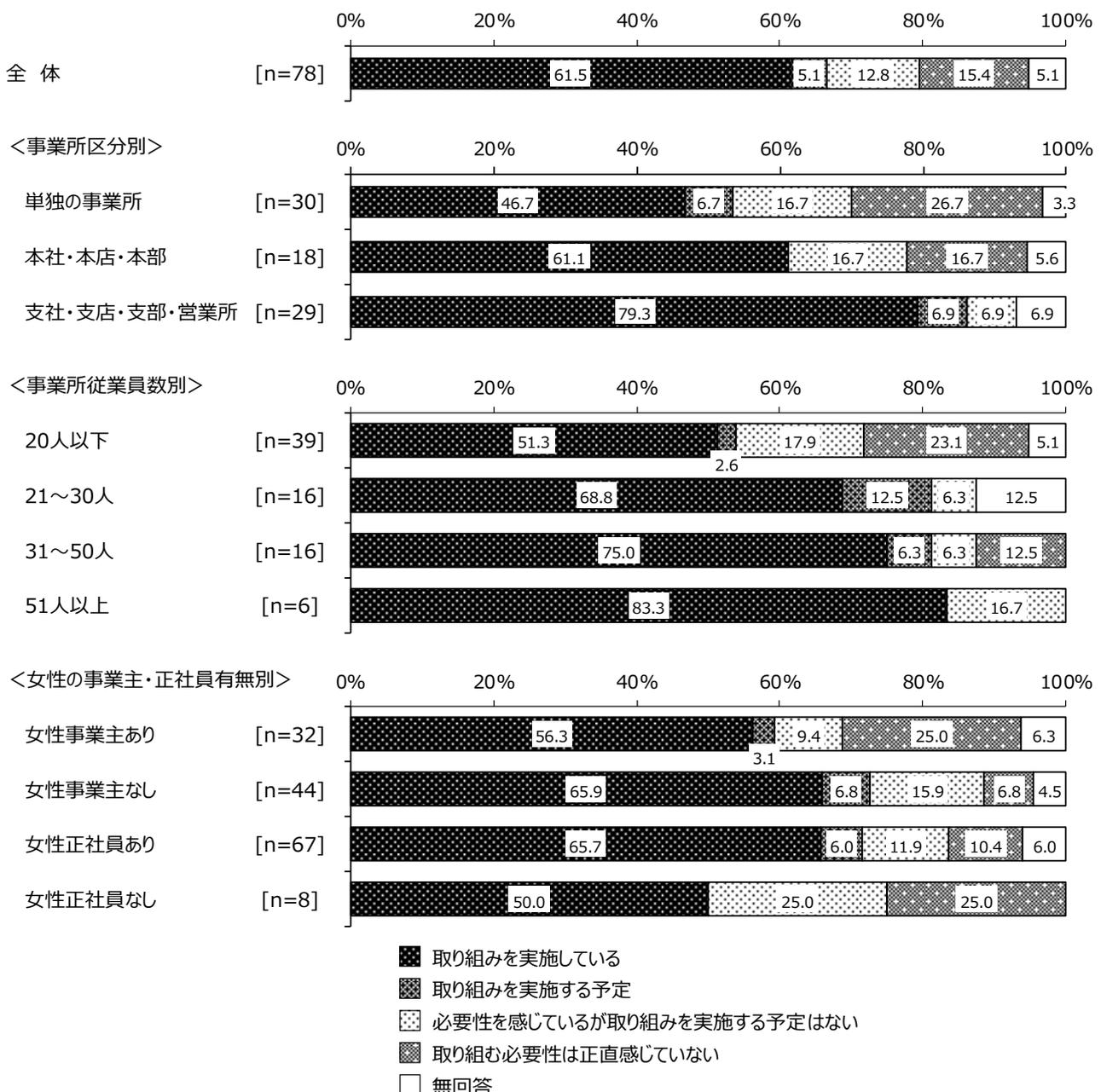
問 27 ① 相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設ける

全体では、『取り組みを実施している』が 61.5%で最も高く、次いで『取り組む必要性は正直感じていない』が 15.4%、『必要性を感じているが取り組みを実施する予定はない』が 12.8%、『取り組みを実施する予定』が 5.1%となっている。

事業所区分別にみると、いずれも『取り組みを実施している』が最も高くなっているが、「単独の事業所」は「本社・本店・本部」、「支社・支店・支部・営業所」に比べ低くなっている。「単独の事業所」は『必要性を感じているが取り組みを実施する予定はない』と『取り組む必要性は正直感じていない』の合計が4割以上となっている。

事業所従業員数別にみると、いずれも『取り組みを実施している』が5割以上で最も高く、従業員数が増えるにつれ増加する傾向となっている。一方、「20人以下」は『必要性を感じているが取り組みを実施する予定はない』と『取り組む必要性は正直感じていない』の合計が4割以上となっている。

女性の事業主・正社員有無別でみると、いずれも『取り組みを実施している』が5割以上で最も高くなっている。一方、『取り組む必要性は正直感じていない』は「女性事業主あり」が「女性事業主なし」より高くなっている。



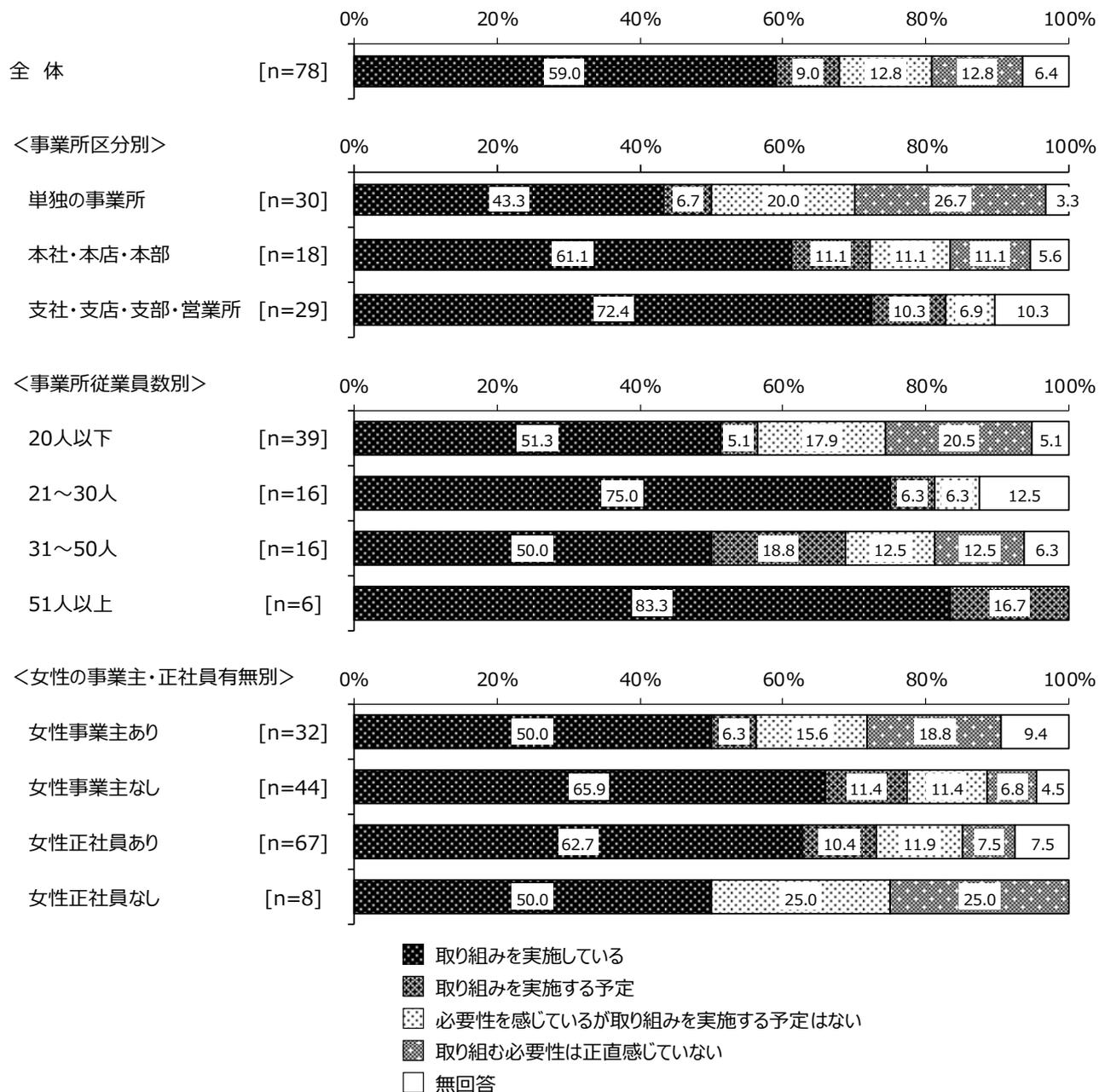
問 27 ② 就業規則等でハラスメント防止について方針を明確にする

全体では、『取り組みを実施している』が 59.0%で最も高く、次いで『必要性を感じているが取り組みを実施する予定はない』と『取り組む必要性は正直感じていない』が各 12.8%、『取り組みを実施する予定』が 9.0%となっている。

事業所区分別にみると、いずれも『取り組みを実施している』が最も高くなっているが、「単独の事業所」は「本社・本店・本部」、「支社・支店・支部・営業所」に比べ低くなっている。「単独の事業所」は『必要性を感じているが取り組みを実施する予定はない』と『取り組む必要性は正直感じていない』の合計が4割以上となっている。

事業所従業員数別にみると、いずれも『取り組みを実施している』が5割以上で最も高くなっているが、「20人以下」、「31～50人」に比べ、「21～30人」、「51人以上」は2割以上高くなっている。一方、『取り組む必要性は正直感じていない』は「20人以下」が最も高くなっている。

女性の事業主・正社員有無別でみると、いずれも『取り組みを実施している』が5割以上で最も高くなっているが、「女性事業主なし」、「女性正社員あり」は6割台と、「女性事業主あり」などに比べ1割以上高くなっている。



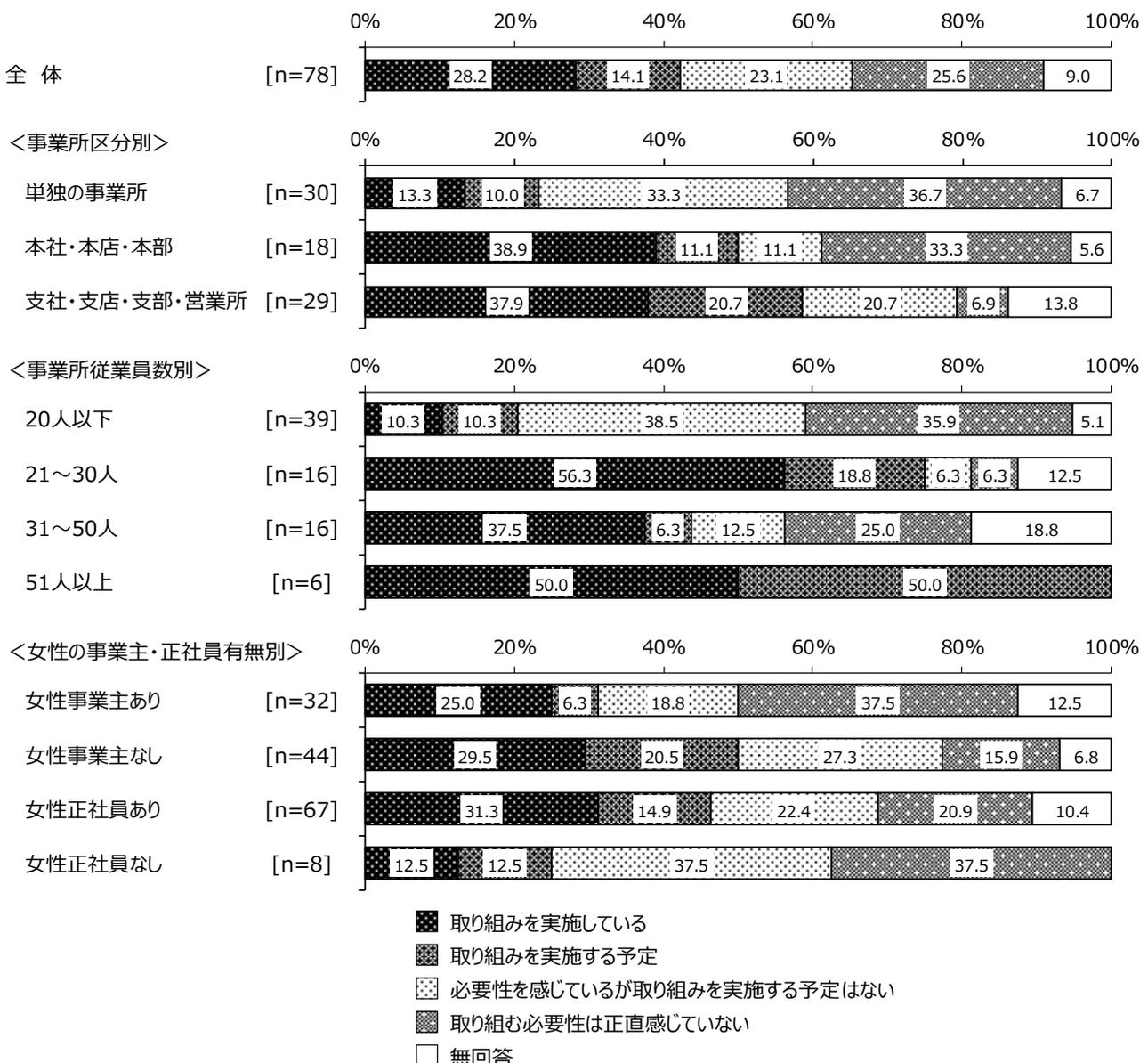
問 27 ③ 社内で実態を把握するための調査を実施する

全体では、『取り組みを実施している』が 28.2%で最も高く、次いで『取り組む必要性は正直感じていない』が 25.6%、『必要性を感じているが取り組みを実施する予定はない』が 23.1%、『取り組みを実施する予定』が 14.1%となっている。

事業所区別にみると、「単独の事業所」は『取り組む必要性は正直感じていない』、それ以外は『取り組みを実施している』が3割台で最も高くなっている。「単独の事業所」は『必要性を感じているが取り組みを実施する予定はない』と『取り組む必要性は正直感じていない』の合計が7割となっている。

事業所従業員数別にみると、「20人以下」は『必要性を感じているが取り組みを実施する予定はない』、それ以外は『取り組みを実施している』が最も高くなっている（「51人以上」は『取り組みを実施する予定』も同率）。「20人以下」は『必要性を感じているが取り組みを実施する予定はない』と『取り組む必要性は正直感じていない』の合計が7割以上となっている。

女性の事業主・正社員有無別でみると、「女性事業主なし」、「女性正社員あり」は『取り組みを実施している』が3割前後で最も高くなる一方、「女性事業主あり」は『取り組む必要性は正直感じていない』が 37.5%、『必要性を感じているが取り組みを実施する予定はない』との合計が5割以上となっている。



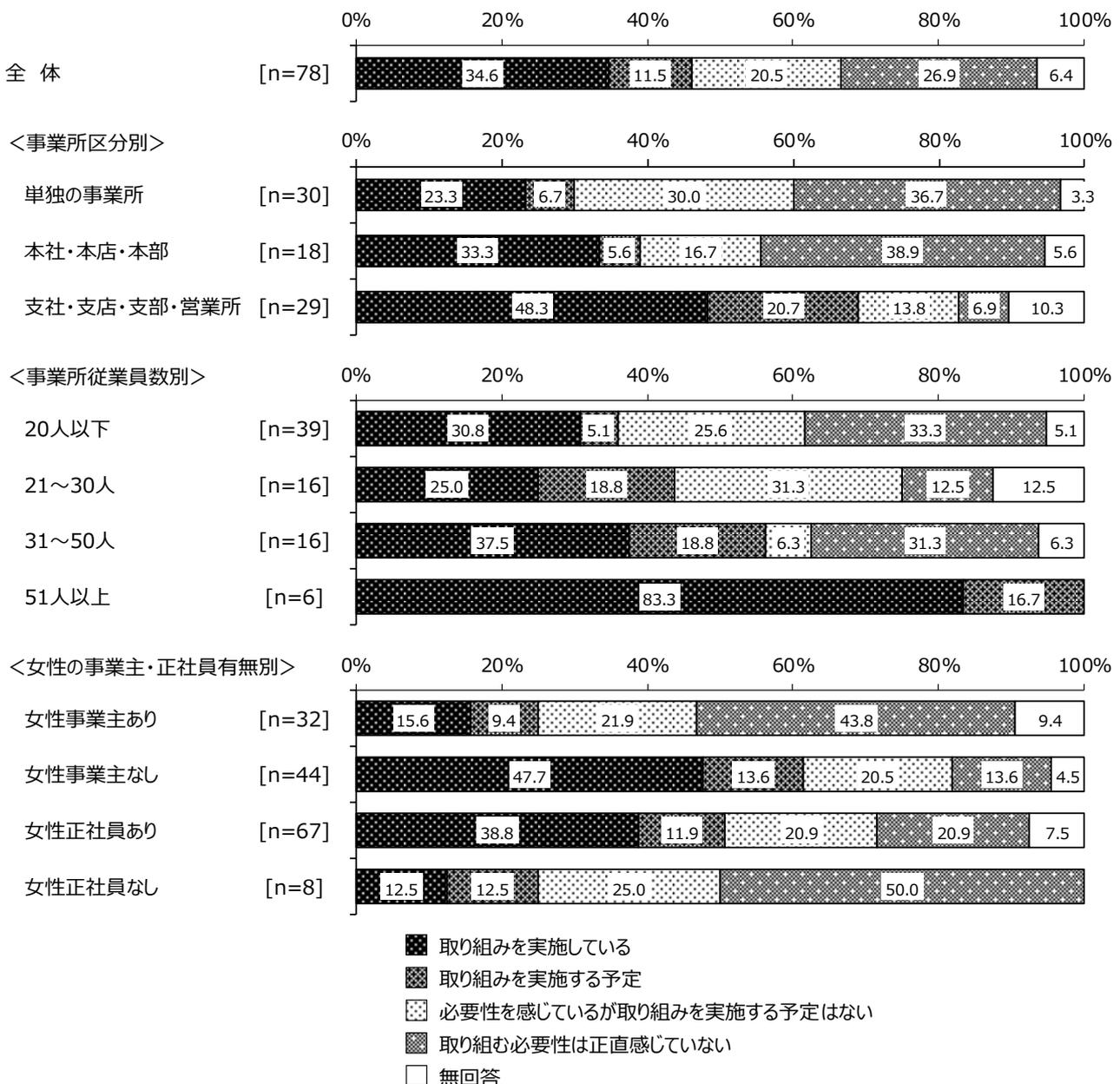
問 27 ④ ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する

全体では、「取り組みを実施している」が 34.6%で最も高く、次いで「取り組む必要性は正直感じていない」が 26.9%、「必要性を感じているが取り組みを実施する予定はない」が 20.5%、「取り組みを実施する予定」が 11.5%となっている。

事業所区分別にみると、「支社・支店・支部・営業所」は『取り組みを実施している』が最も高く、『取り組みを実施する予定』との合計が 6 割以上となっている。一方、「単独の事業所」、「本社・本店・本部」は『取り組む必要性は正直感じていない』が 3 割台、『必要性を感じているが取り組みを実施する予定はない』との合計が 5 割以上となっている。

事業所従業員数別にみると、「20 人以下」は『取り組む必要性は正直感じていない』、「21～30 人」は『必要性を感じているが取り組みを実施する予定はない』、それ以外は『取り組みを実施している』が最も高くなっている。『取り組みを実施している』と『取り組みを実施する予定』の合計は従業員数が増えるにつれ増加する傾向となっている。

女性の事業主・正社員有無別でみると、「女性事業主なし」、「女性正社員あり」は『取り組みを実施している』が最も高くなる一方、「女性事業主あり」は『取り組む必要性は正直感じていない』が 43.8%、『必要性を感じているが取り組みを実施する予定はない』との合計が 6 割以上となっている。



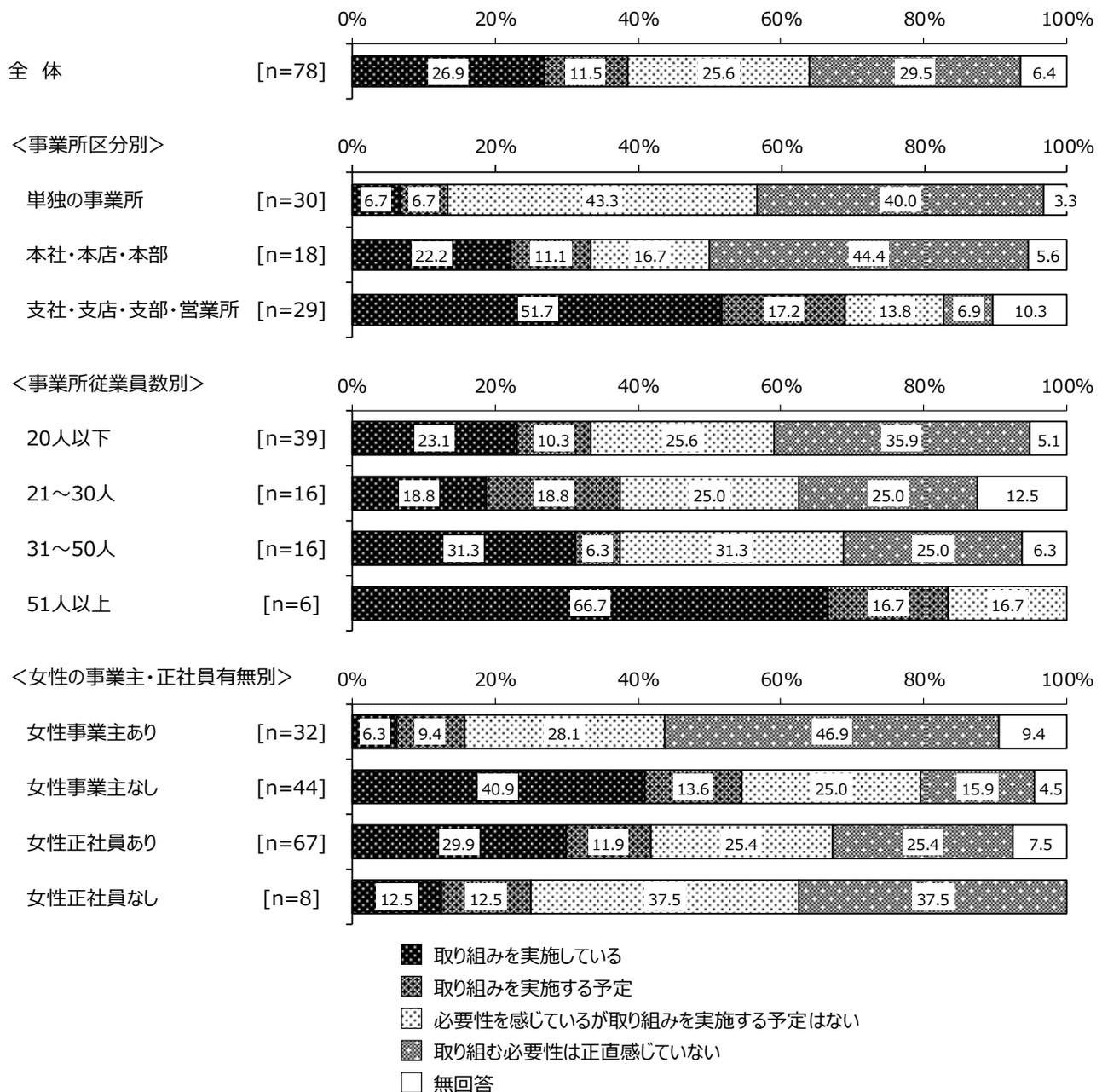
問 27 ⑤ 社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高める

全体では、「取り組む必要性は正直感じていない」が 29.5%で最も高く、次いで「取り組みを実施している」が 26.9%、「必要性を感じているが取り組みを実施する予定はない」が 25.6%、「取り組みを実施する予定」が 11.5%となっている。

事業所区分別にみると、「支社・支店・支部・営業所」は『取り組みを実施している』が 51.7%となる一方、「単独の事業所」は『必要性を感じているが取り組みを実施する予定はない』と『取り組む必要性は正直感じていない』、「本社・本店・本部」は『取り組む必要性は正直感じていない』が 4 割台となっている。

事業所従業員数別にみると、従業員数が増えるにつれ『取り組みを実施している』と『取り組みを実施する予定』の合計が増加する傾向となっているが、「51 人以上」を除き 4 割未満となっている。

女性の事業主・正社員有無別でみると、「女性事業主あり」は『取り組む必要性は正直感じていない』、「女性事業主なし」は『取り組みを実施している』が 4 割台で最も高く、他方を 3 割以上上回っている。



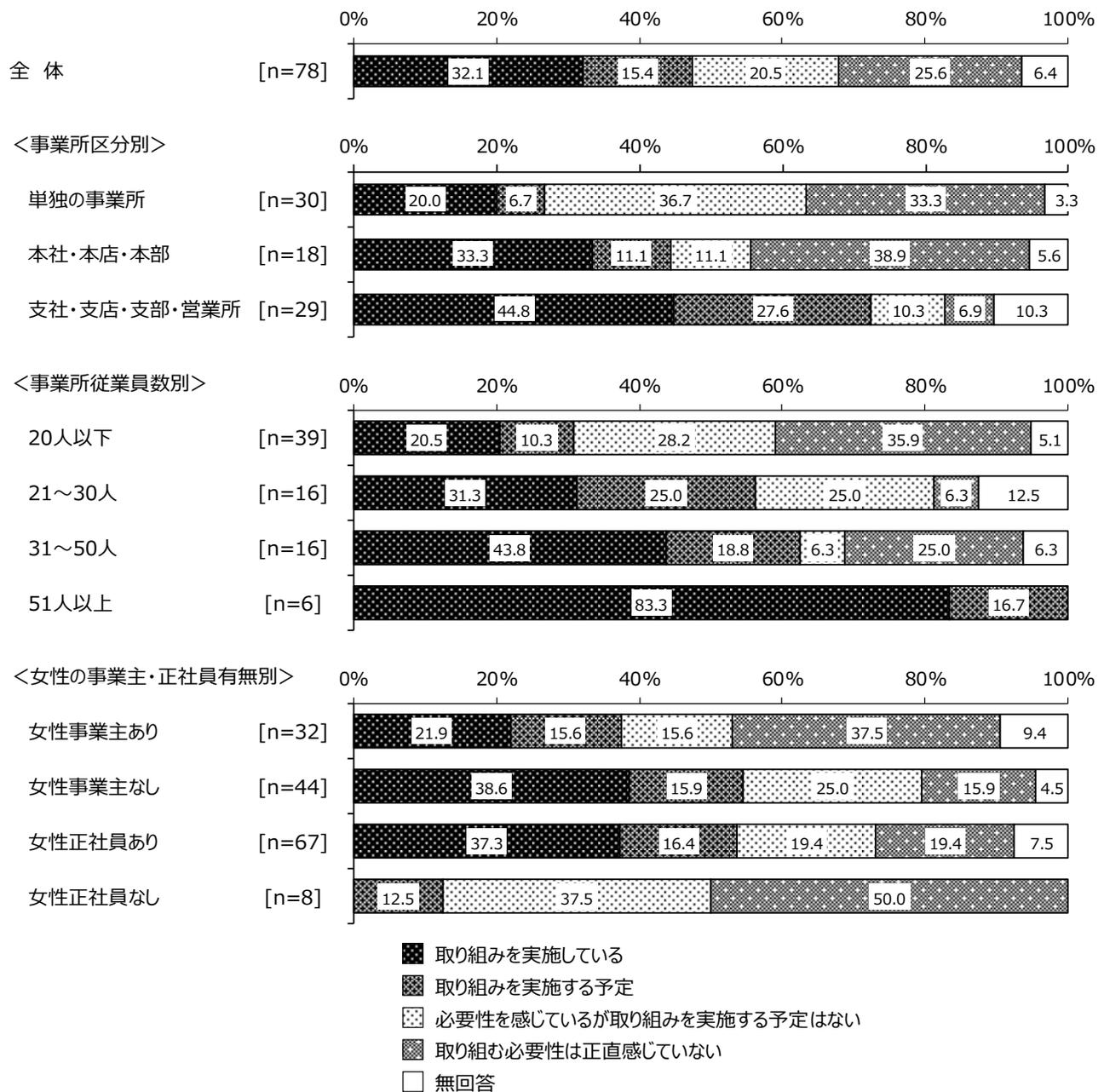
問 27 ⑥ ハラスメント防止のためのマニュアルを作成する

全体では、「取り組みを実施している」が 32.1%で最も高く、次いで「取り組む必要性は正直感じていない」が 25.6%、「必要性を感じているが取り組みを実施する予定はない」が 20.5%、「取り組みを実施する予定」が 15.4%となっている。

事業所区別にみると、「支社・支店・支部・営業所」は『取り組みを実施している』が 44.8%となる一方、「単独の事業所」は『必要性を感じているが取り組みを実施する予定はない』と『取り組む必要性は正直感じていない』、「本社・本店・本部」は『取り組みを実施している』と『取り組む必要性は正直感じていない』が 3 割台となっている。

事業所従業員数別にみると、従業員数が増えるにつれ『取り組みを実施している』が増加する傾向となっており、『取り組みを実施する予定』との合計は「20 人以下」を除き 5 割以上となっている。

女性の事業主・正社員有無別でみると、「女性事業主あり」、「女性正社員なし」は『取り組む必要性は正直感じていない』、「女性事業主なし」、「女性正社員あり」は『取り組みを実施している』が最も高く、後者は『取り組みを実施する予定』との合計が 5 割台となっている。



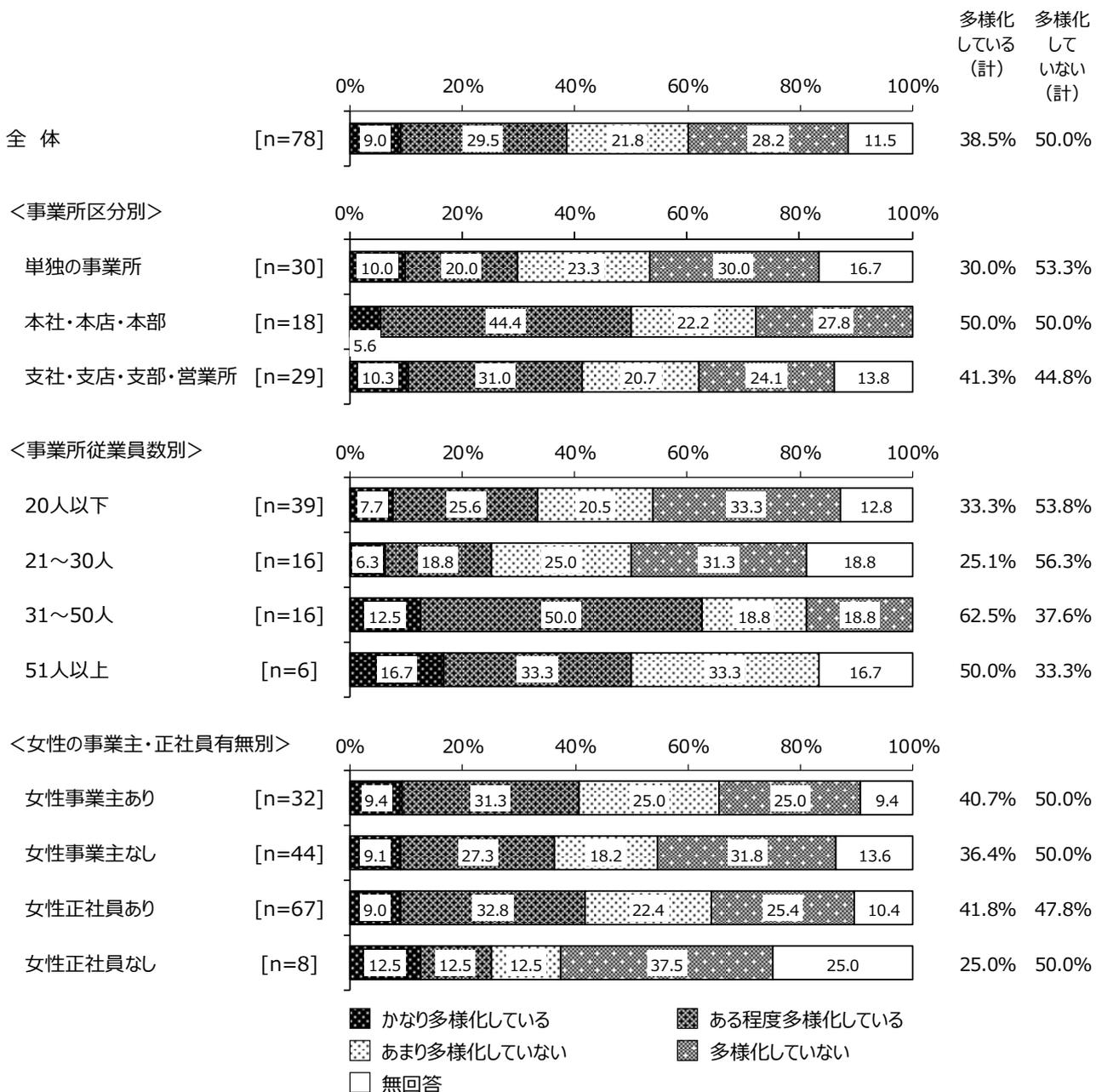
V 多様性への取組について

問 28 貴事業所では、5年前と比べて人員構成の多様化（性別、国籍、雇用形態など）についてどのように感じていますか。あてはまるものに○をしてください。（○は1つ）

全体では、『ある程度多様化している』が 29.5%で最も高く、次いで『多様化していない』が 28.2%、『あまり多様化していない』が 21.8%、『かなり多様化している』が 9.0%となっている。『かなり多様化している』と『ある程度多様化している』を合わせた『多様化している（計）』は 38.5%、『多様化していない』と『あまり多様化していない』を合わせた『多様化していない（計）』は 50.0%となっている。

事業所区分別にみると、「本社・本店・本部」を除き『多様化していない（計）』が『多様化している（計）』より高く、「単独の事業所」は2割以上上回っている。

事業所従業員数別にみると、「20人以下」、「21～30人」は『多様化していない（計）』、「31～50人」、「51人以上」は『多様化している（計）』が5割以上となっている。

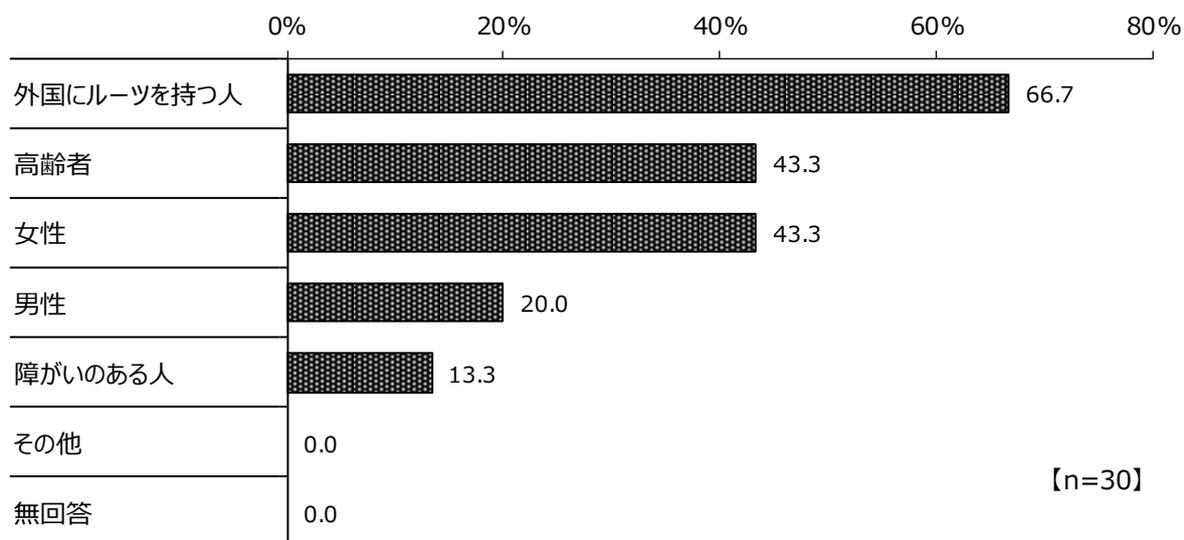


問 29 問 28 で、「1 かなり多様化している」、または「2 ある程度多様化している」と回答した事業所のみお答えください。

特に活用を進めている人材はどのような層ですか。あてはまるものすべてに○をしてください。

(○はいくつでも可)

全体では、「外国にルーツを持つ人」が 66.7%で最も高く、次いで「高齢者」と「女性」が各 43.3%、「男性」が 20.0%、「障がいのある人」が 13.3%となっている。

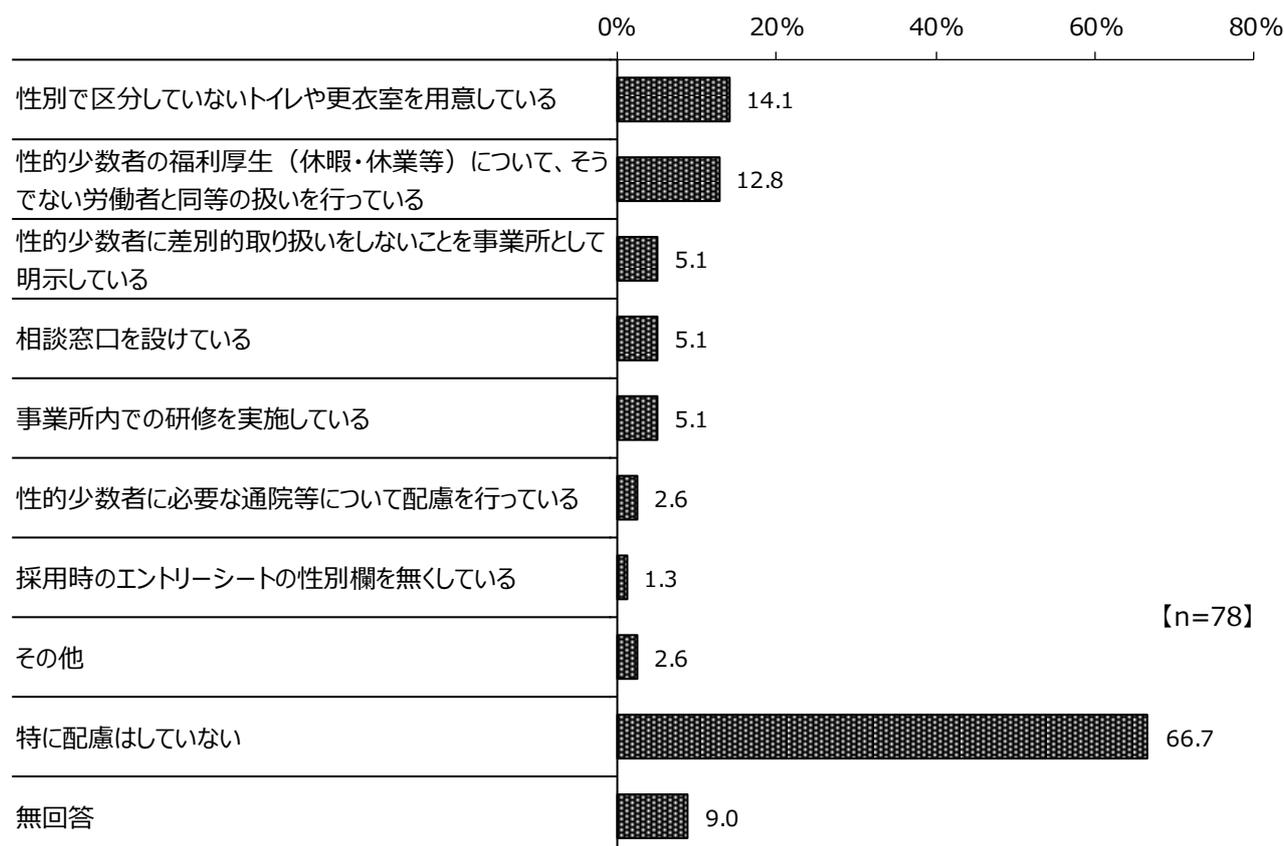


問 30 すべての事業所へお伺いします。

貴事業所では、性的少数者に配慮した取組を行っていますか。

あてはまるものすべてに○をしてください。 (○はいくつでも可)

全体では、「性別で区分していないトイレや更衣室を用意している」が 14.1%、「性的少数者の福利厚生（休暇・休業等）について、そうでない労働者と同等の扱いを行っている」が 12.8%となっており、「性的少数者に差別的取り扱いをしないことを事業所として明示している」（5.1%）以下の項目は1割未満となっている。一方、「特に配慮はしていない」は 66.7%となっている。

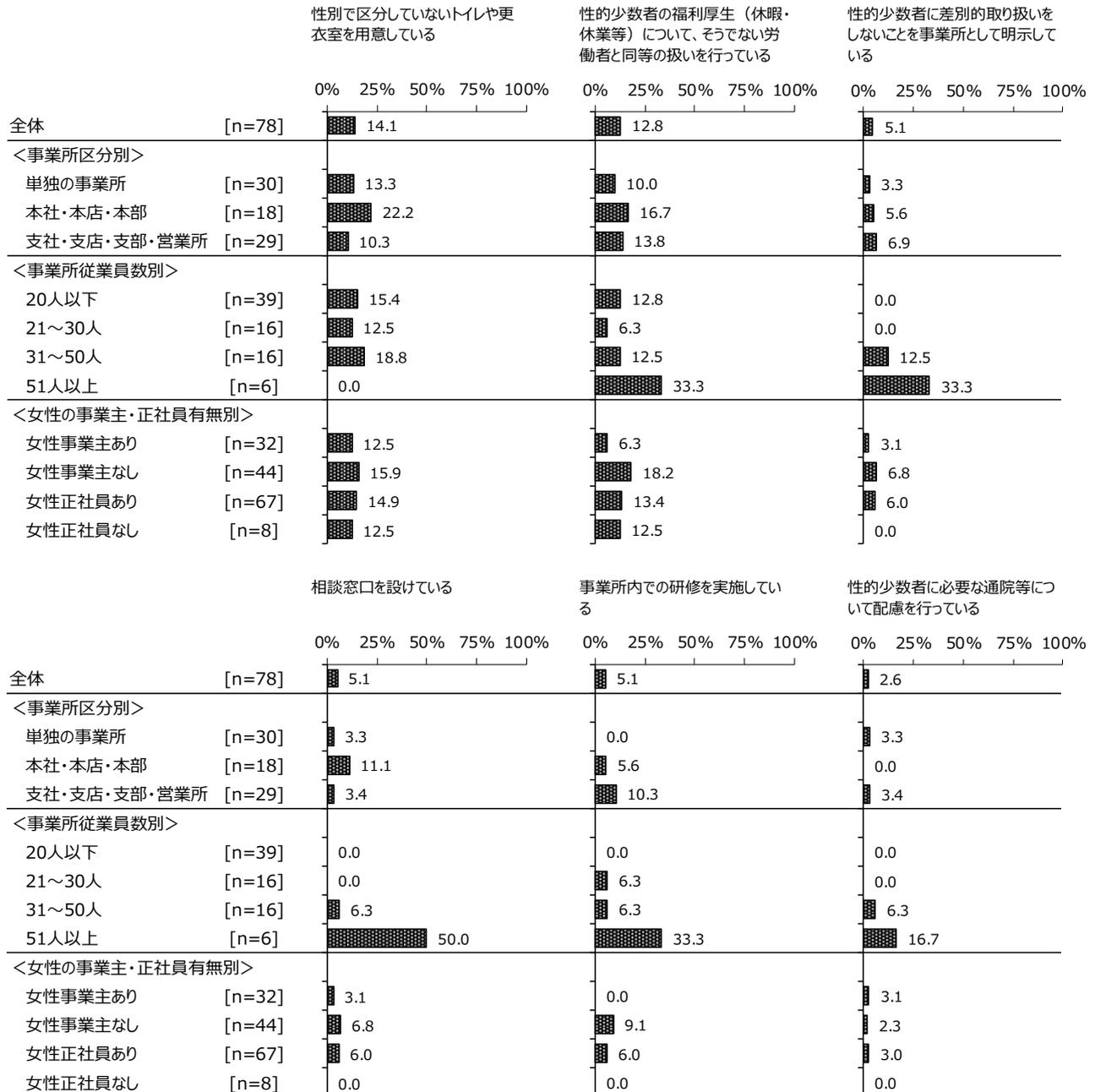


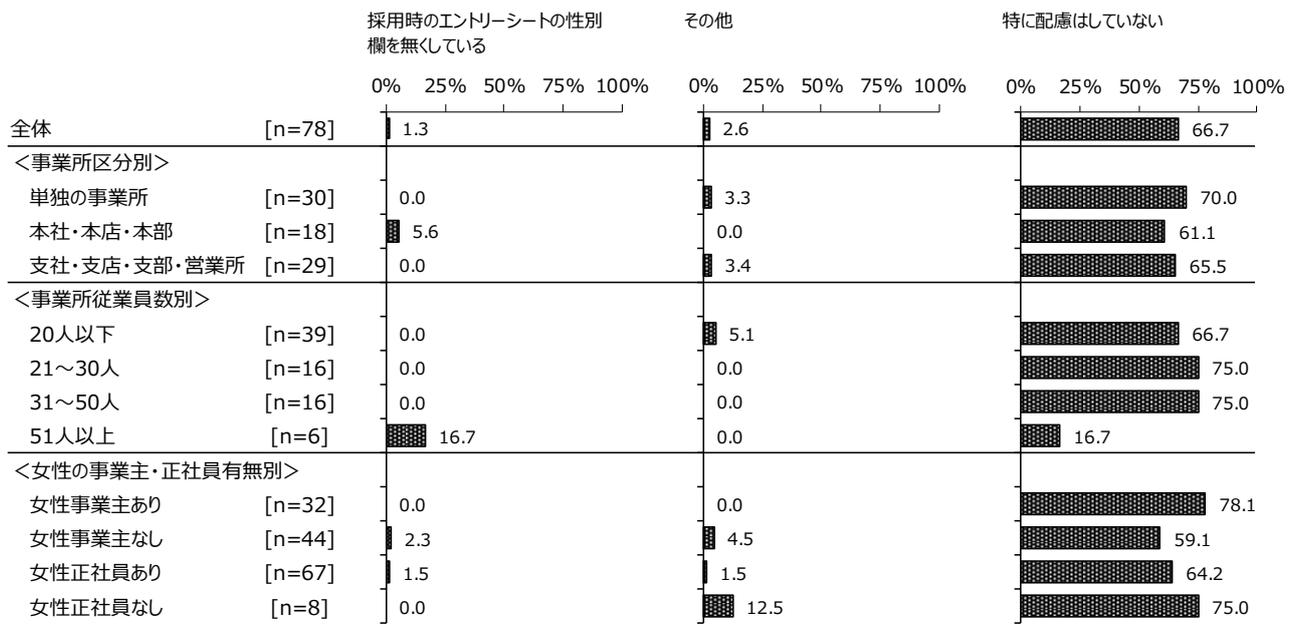
問 30 <事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別>

事業所区分別にみると、いずれも『特に配慮はしていない』が6割以上、「単独の事業所」は70.0%となっている。

事業所従業員数別にみると、「51人以上」を除き『特に配慮はしていない』が6割以上となっている。

女性の事業主・正社員有無別でみると、いずれも『特に配慮はしていない』が5割以上となっているが、「女性事業主なし」は59.1%と全体より7.6ポイント低く、『性的少数者の福利厚生（休暇・休業等）について、そうでない労働者と同等の扱いを行っている』などが高くなっている。

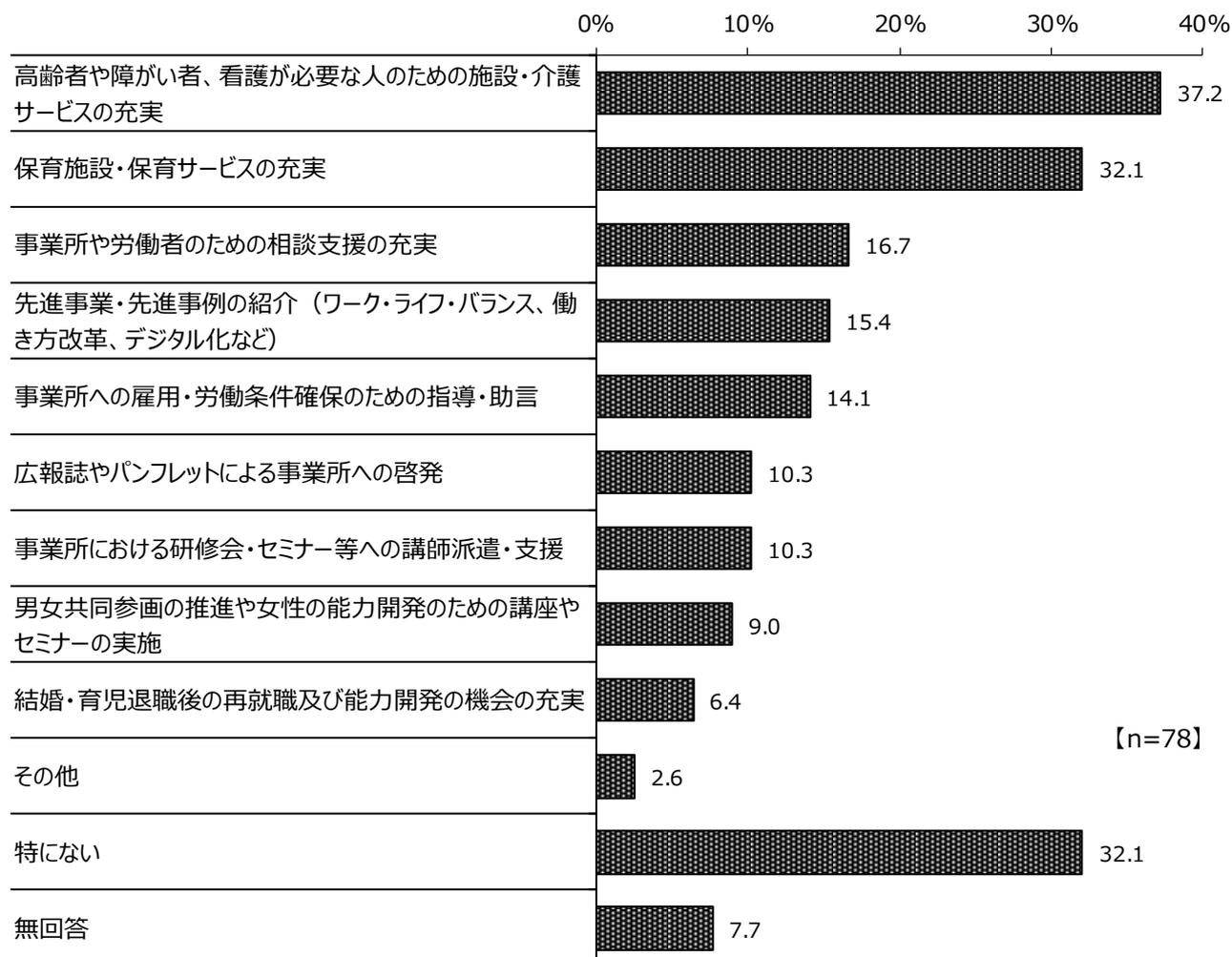




VI 行政施策について

問 31 貴事業所において、男女共同参画を推進するために、行政にどのような取組を期待しますか。
 あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

全体では、「高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実」が 37.2%で最も高く、次いで「保育施設・保育サービスの充実」が 32.1%、「事業所や労働者のための相談支援の充実」が 16.7%、「先進事業・先進事例の紹介（ワーク・ライフ・バランス、働き方改革、デジタル化など）」が 15.4%となっている。一方、「特にない」は 32.1%となっている。

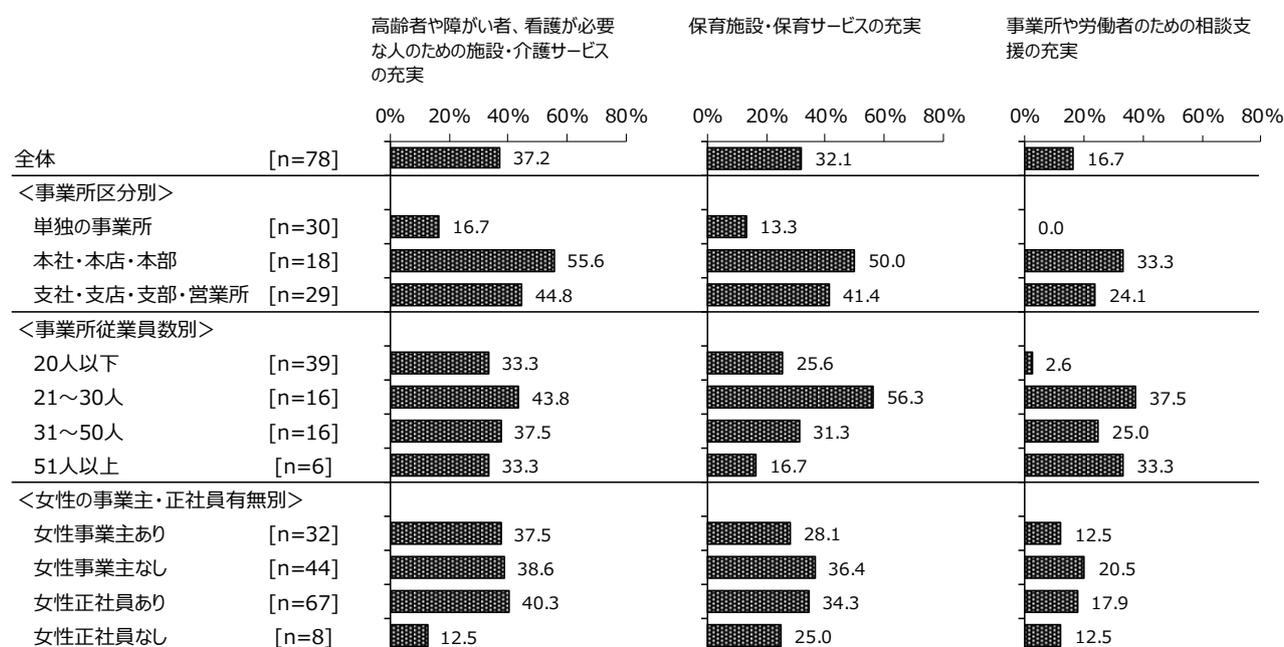


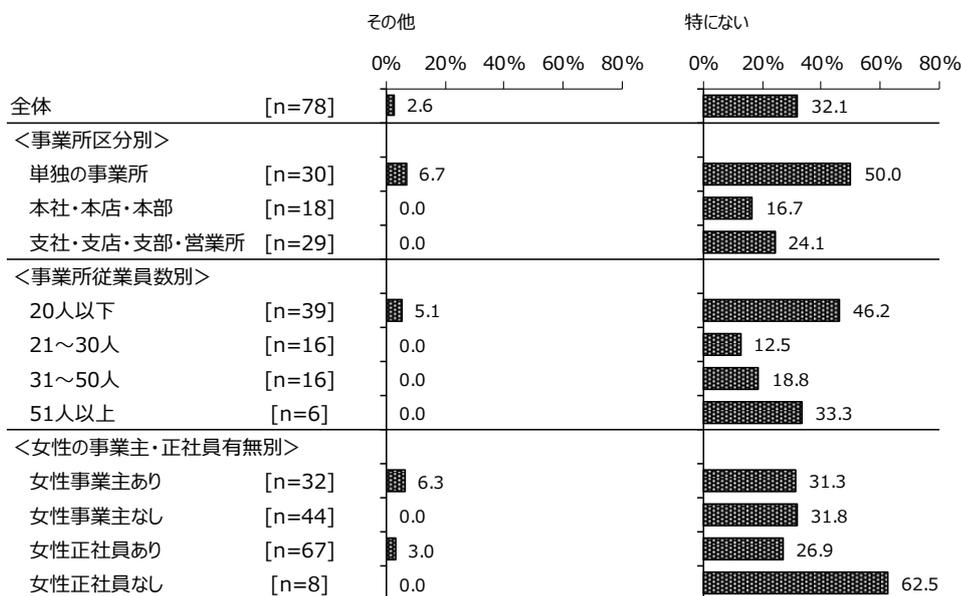
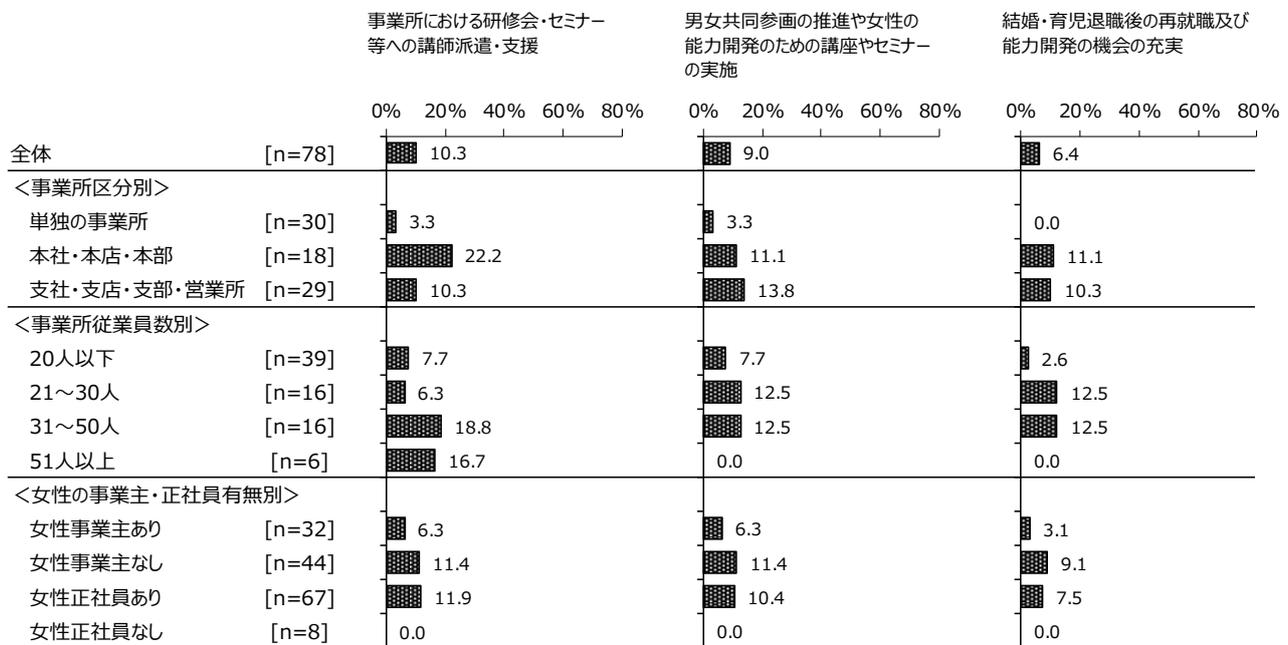
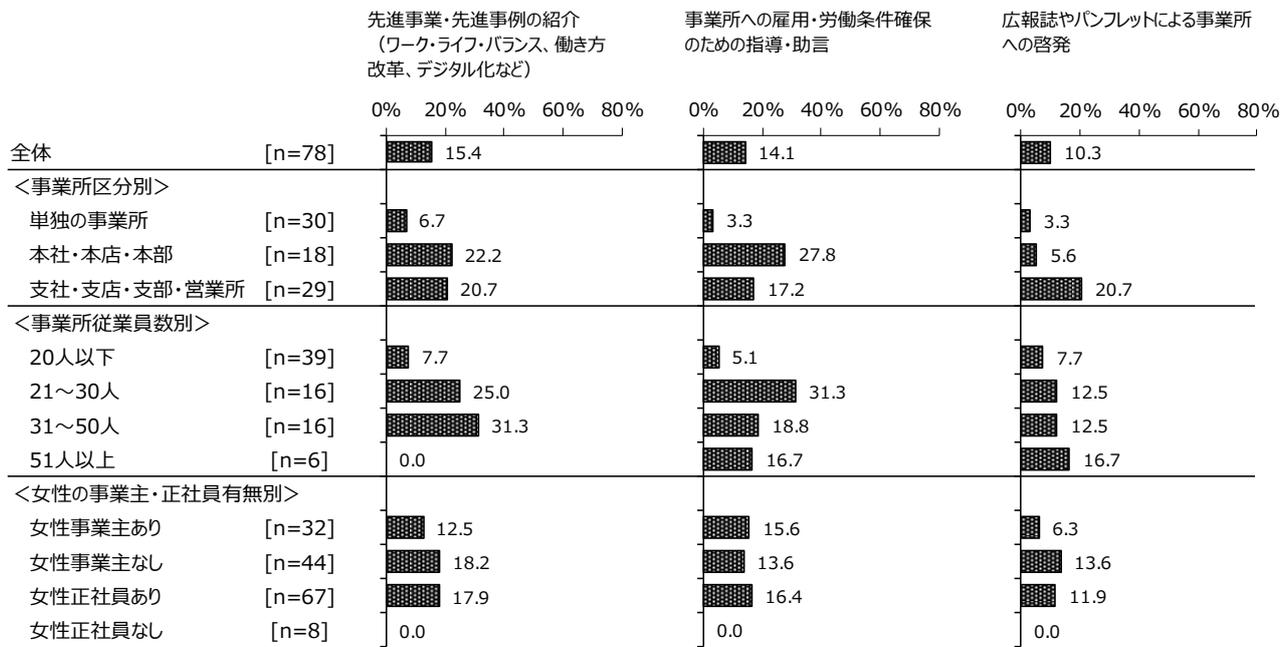
問 31 <事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別>

事業所区分別にみると、「単独の事業所」は『特になし』、それ以外は『高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実』が最も高くなっている。「単独の事業所」は全9項目が全体より低くなる一方、「支社・支店・支部・営業所」は8項目で全体を上回り、『広報誌やパンフレットによる事業所への啓発』は1割ほど高くなっている。

事業所従業員数別にみると、「20人以下」は『特になし』、「21～30人」は『保育施設・保育サービスの充実』、それ以外は『高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実』が最も高くなっている。「20人以下」は全9項目が全体より低くなる一方、『広報誌やパンフレットによる事業所への啓発』は従業員数が増えるにつれ増加する傾向となっている。

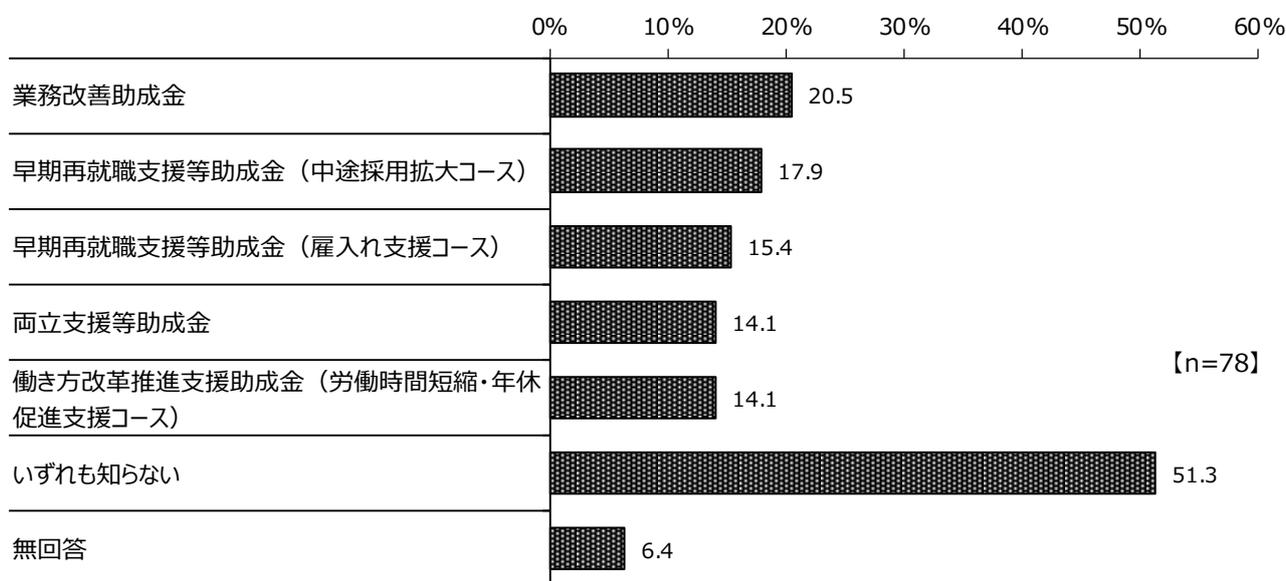
女性の事業主・正社員有無別でみると、「女性正社員なし」を除き『高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実』が最も高くなっている。『事業所への雇用・労働条件確保のための指導・助言』を除く8項目は「女性事業主なし」が「女性事業主あり」より高くなっている。





問 32 国が行っている以下の制度のうち、知っているものに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

全体では、「業務改善助成金」が 20.5%で最も高く、次いで「早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）」が 17.9%、「早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）」が 15.4%、「両立支援等助成金」と「働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）」が各 14.1%となっている一方、「いずれも知らない」は 51.3%となっている。

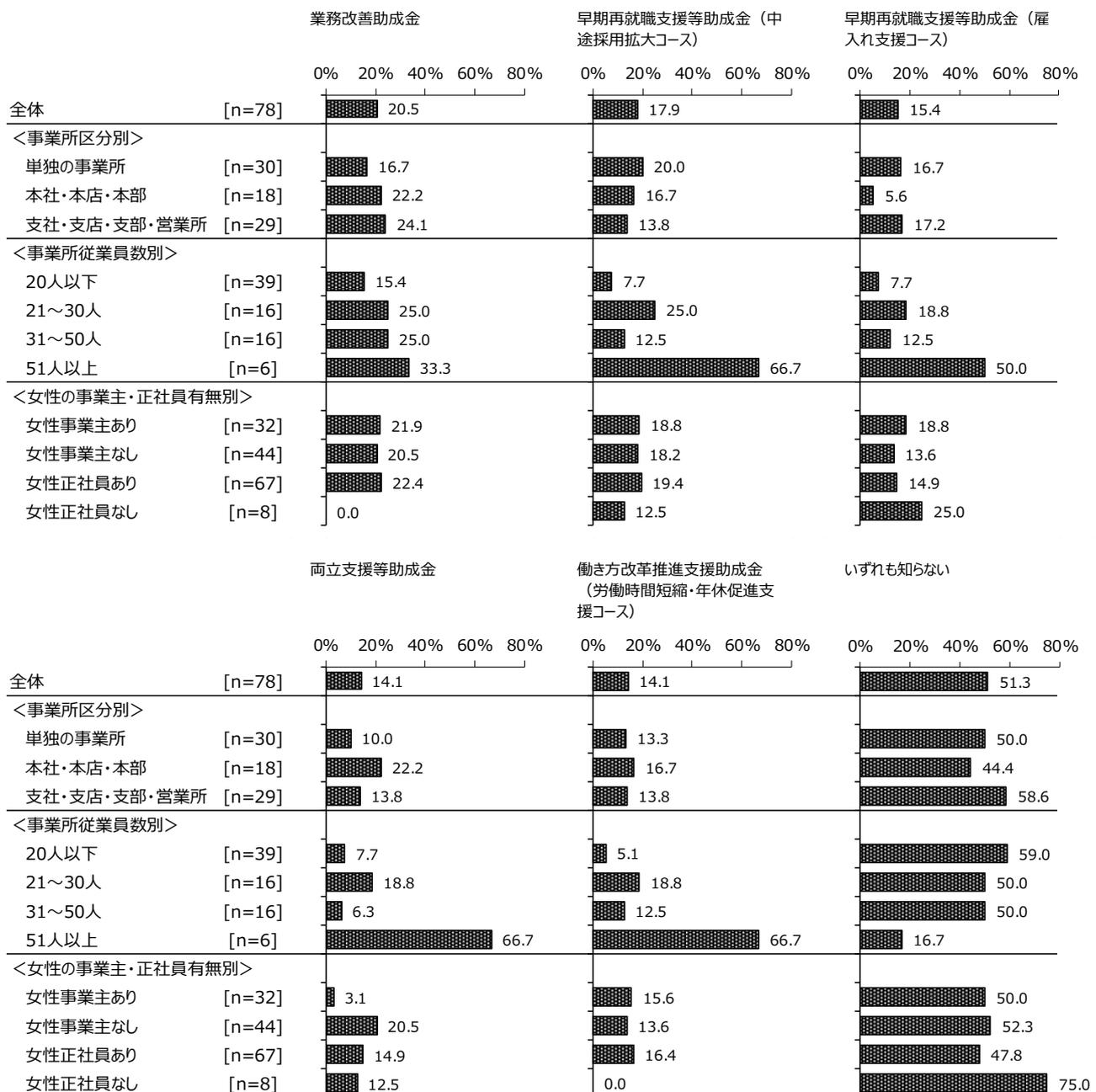


問 32 <事業所区分別・従業員数別・女性事業主有無別・女性正社員有無別>

事業所区分別にみると、「本社・本店・本部」を除き『いずれも知らない』が5割台となっている。「単独の事業所」は『早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）』、「本社・本店・本部」は『業務改善助成金』と『両立支援等助成金』、「支社・支店・支部・営業所」は『業務改善助成金』が2割台となっている。

事業所従業員数別にみると、「51人以上」を除き『いずれも知らない』が5割台となっている。知っているものは『業務改善助成金』が「51人以上」以外で最も高くなっている（「21～30人」は『早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）』も同率）。

女性の事業主・正社員有無別でみると、「女性正社員あり」を除き『いずれも知らない』が5割以上となっている。「女性正社員なし」以外は『業務改善助成金』が2割台となっている。「女性事業主なし」は『両立支援等助成金』も20.5%となる一方、「女性事業主あり」（3.1%）は17.4ポイント低くなっている。



問 33 男女共同参画社会づくりについてのご意見やご要望をご自由にお書きください。

業種	事業所区分	従業員数	問33 男女共同参画社会づくりについての意見や要望
製造業	単独の事業所	20人以下	男女共同参画の名の下に、税金にたかっている余計な職業を増やさないでほしい。講座やセミナー講師？不要！
建設業	単独の事業所	20人以下	男女関係なく人手不足。この暑さで体調も不調。工期はあるし、外で働く人は少ないし、リモート、フレックスなど使える職でもないし…。お客様は安く安く…行政からは賃上げ、休み取らせて…どうしたらいいのかわからない。女性がお産で抜けた穴埋めを、市や県でしてほしい。小さい会社には余力がない。
卸売・小売業	単独の事業所	21～30人	助成金のシステムがあっても、申請が複雑だったり、そもそも知らないものもあるので、どうかしてほしい。最低賃金の上昇は、働く機会を失わせ、会社にとっても負担が大きいです。
学術・専門・技術サービス業	単独の事業所	20人以下	大企業と中小企業での、取組の難しさの違いを理解してほしい。大企業でも実際の内部は酷いもので、日本のごく一部の企業しか達成できない目標を掲げないでほしい。このままでは、日本は潰れます。最低賃金の件にしても、中小はついて行くのがやっとだと理解していますか？アンケートを書いていて、途中から馬鹿らしくなってきました。
金融・保険業	支社・支店・支部・営業所	20人以下	当事業所のみで回答が困難な設問は、未回答としています。
医療・福祉	単独の事業所	20人以下	質問が多すぎる。

鎌ヶ谷市男女共同参画に関するアンケート調査 ご協力をお願い

市内事業所の皆様には、日頃から市政にご理解ご協力をいただきありがとうございますとございます。

鎌ヶ谷市では、男女が互いに人権を尊重しあい、個性と能力を發揮できる男女共同参画社会の実現を目指して、さまざまな取組を進めています。

このたび、次期男女共同参画計画を策定するにあたり、市内 300 の事業所を対象（無作為抽出）に、基礎調査を実施いたします。この調査は無記名としており、統計的に処理しますので、事業所が特定されることはございません。

つきましては、ご多忙の折、誠に恐縮ではございますが、調査へのご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

なお、ご回答いただきました調査票につきましては、同封の返信用封筒に入れて、9月30日（火）までに、郵便ポストに投函（切手不要）いただきますよう、お願い申し上げます。

令和7年9月

鎌ヶ谷市長 芝田 裕美

この調査に関してのお問い合わせは、下記までお願いします。



鎌ヶ谷市 市民生活部 市民活動推進課
男女共同参画室
〒273-0195
千葉県鎌ヶ谷市新鎌ヶ谷二丁目6番1号
TEL 047-445-1277（直通）



I 貴事業所についてお伺いします。

問1 貴事業所の業種について、該当する番号を1つお選びください。 (○は1つ)

※複数業種の場合は、売上が最も多いものをお選びください。

1 農業	2 製造業	3 電気・ガス・熱供給・水道業
4 教育・学習支援業	5 建設業	6 不動産業・物品賃貸業
7 運輸業・郵便業	8 卸売・小売業	9 学術、専門・技術サービス業
10 情報通信業	11 金融・保険業	12 鉱業、採石業、砂利採取業
13 宿泊業・飲食業	14 医療・福祉	15 生活関連サービス業・娯楽業
16 サービス業	17 その他 ()	

問2 貴事業所の区分について、該当する番号を1つお選びください。 (○は1つ)

1 単独の事業所	2 本社・本店・本部	3 支社・支店・支部・営業所
----------	------------	----------------

問3 貴事業所の従業員数について、該当する番号を1つお選びください。 (○は1つ)

※企業全体ではなく、貴事業所のみ的人数をお答えください。

1 20人以下	2 21~30人	3 31~50人
4 51~100人	5 101~200人	6 201人以上

問4 貴事業所の事業主・役員的人数について、お知らせください。(いない場合は「0」を記入)

※役員…取締役・会計参与・監査役・執行役・理事・監事など

人 うち女性の人数 人

問5 貴事業所の正社員・正職員的人数について、お知らせください。(いない場合は「0」を記入)

人 うち女性の人数 人

問6 貴事業所の事業主・役員を除く管理職的人数について、お知らせください。(いない場合は「0」を記入)

※本調査の管理職とは、業務遂行上の指揮命令者をさします

(係長相当職で部下を1人以上持つ者も含みます)

人 うち女性の人数 人

問7 貴事業所の非正規従業員の人数について、お知らせください。(いない場合は「0」を記入)

※非正規従業員…パート・アルバイト・嘱託・契約社員・派遣労働者など

人 うち女性の人数 人

問 10 ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業にとってどのようなメリットがあると感じていますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| 1 優秀な人材の確保・定着につながる | 2 仕事の効率化により業績向上につながる |
| 3 個々の従業員の生活の充実につながる | 4 良好な労使関係の形成につながる |
| 5 企業のイメージアップにつながる | 6 企業の社会的責任の一環である |
| 7 事業所や職場への定着率や信頼の向上につながる | 8 特に企業として推進するべきものではない |
| 9 その他 () | 10 ワーク・ライフ・バランスの意義がわからない |

問 11 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスを充実させるために、特に重要なことはどのようなことだと思いますか。

あてはまる番号 2 つに○をつけてください。 (○は 2 つまで)

- | |
|-------------------------|
| 1 トップの意識 |
| 2 管理職への周知の徹底・理解の促進 |
| 3 人事・労務担当者への周知の徹底・理解の促進 |
| 4 従業員への両立支援制度についての情報提供 |
| 5 事業所内の相談窓口の設置 |
| 6 両立支援についての労使の話し合い |
| 7 その他 () |

問 12 貴事業所では、今後、ワーク・ライフ・バランスを推進することについて、どのようにお考えですか。

あてはまる番号 1 つに○をつけてください。 (○は 1 つ)

- | | |
|------------------------|-------------------|
| 1 今後もより一層取り組みたい | 2 今後もこれまで同様に継続したい |
| 3 現在は取り組んでいないが今後取り組みたい | 4 取り組む予定はない |
| 5 わからない | |

Ⅲ 女性の活躍推進についてお伺いします。

問 13 貴事業所では、女性従業員の採用について、どのように実施されていますか。

あてはまる番号 1 つに○をつけてください。 (○は 1 つ)

- | |
|-------------------------------|
| 1 男女の区別なく幅広く採用を図っている |
| 2 女性は、補助的な業務を中心に採用を行っている |
| 3 女性は、専門分野など特定の職種を中心に採用を行っている |
| 4 その他 () |

問 14 女性の活躍推進のために取り組んでいることはありますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

- 1 企業内の推進体制の整備
- 2 女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析
- 3 女性の能力発揮のための計画の策定
- 4 経営層による経営計画への位置づけ
- 5 管理職への積極的な登用
- 6 女性がない、または少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に登用
- 7 女性がない、または少ない職務・役職について、女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施
- 8 人事異動により女性に様々な職種を経験させている
- 9 中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う
- 10 女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める
- 11 女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準（転勤要件など）を見直す
- 12 パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施
- 13 出産や育児等による休業がハンデとにならないような人事管理制度（教育訓練を含む）、能力評価制度の導入
- 14 働きやすい職場環境の整備（体力面での個人差を補う器具・設備等の設置）
- 15 仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度を整備し、制度の活用を促進
- 16 職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し）
- 17 メンター（指導者・助言者）制度の導入やロールモデル（手本となる先輩社員）の情報提供
- 18 仕事と介護を両立するための支援や介護休業制度などの整備
- 19 その他（)

⇒問 15 へ

- 20 特に取り組んでいることはない ⇒問 17 へ

問 15 **問 14 で「1」～「19」のいずれか 1 つでも回答した事業所のみお伺いします。**

女性の活躍推進のための取組について、どのような理由で取り組んでいますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

- 1 経営戦略として女性の活躍（女性の視点等）
- 2 経営トップの方針だから重要だから
- 3 女性の勤続年数を延ばすため
- 4 女性社員の意欲を向上させるため
- 5 企業の社会的責任（CSR）として
- 6 株主対策として
- 7 企業のイメージアップのため
- 8 多様な人材の活用を図るため
- 9 優秀な人材を確保するため
- 10 過去の男女格差を是正するため
- 11 その他（)

問 16 **引き続き、問 14 で「1」～「19」のいずれか 1 つでも回答した事業所のみお伺いします。**

貴社において「女性の活躍推進」を進めることにより、どのようなメリットがありましたか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

- | | |
|----------------------------------|-----------------------|
| 1 優秀な人材を確保しやすくなった | 2 新たな商品やサービスの開発につながった |
| 3 営業利益につながった | 4 仕事の効率化や業務の改善が進んだ |
| 5 社員の勤務年数が長くなり、職場内に
ノウハウが蓄積した | 6 従業員のやる気が向上した |
| 7 企業イメージがよくなった | 8 職場全体の雰囲気よくなった |
| 9 顧客ニーズに的確に対応できた | 10 その他 |
| | () |

問 17 **問 14 で「20 特に取り組んでいることはない」と回答した事業所のみお伺いします。**

女性の活躍推進のための取組について、「特に取り組んでいることはない」のはなぜですか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

- | | |
|-----------------------|--------------------------------|
| 1 女性社員がいない・少ないから | 2 特に女性だけを対象にした取組をする必要はないと考えるから |
| 3 既に女性が活躍しやすい状況にあるから | 4 女性に管理職や高度な業務を求めているから |
| 5 人事管理が複雑になるから | 6 環境整備にコストや労力がかかるから |
| 7 会社規模・事業内容から必要性が低いから | 8 性別に関わらず能力で評価しているから |
| 9 優先度が高い経営課題が他にあるから | 10 その他 () |
| 11 特に理由はない | |

問 18 **すべての事業所にお伺いします。** 貴事業所では、女性従業員の管理職登用について、どのようにお考えですか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

- | |
|---|
| 1 性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠である |
| 2 能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい |
| 3 女性管理職の登用は優秀な人材の確保・定着につながる |
| 4 女性管理職の登用は女性従業員の意欲向上につながる |
| 5 女性は家事・育児・介護負担が大きいので管理職登用は難しい |
| 6 ロールモデル（豊富な職務経験を持ち模範となる人物）となる女性管理職がいない |
| 7 管理職に相応しい力量を有する適任者が少ない |
| 8 能力や意欲はあるが女性従業員本人が希望しない場合が多い |
| 9 女性従業員は勤続年数が短く管理職になる前に退職することが多い |
| 10 男性従業員が女性管理職を希望しない |
| 11 顧客や取引先の理解が得られにくい |
| 12 全国転勤があるので女性には負担が大きい |
| 13 時間外労働・深夜業により、管理職登用に必要な職務経験を積みせにくい |
| 14 その他 () |

問 19 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」では、一般事業主行動計画の策定を義務付けています（常時雇用する労働者が 101 人以上）が、貴事業所での策定の状況をお聞かせください。
（○は1つ）

- | |
|---|
| 1 既に策定し、施行している
2 これから策定予定である
3 今のところ策定の予定はない
4 職場に女性がいない上、今後も女性の採用予定がないので策定はしない
5 策定義務の条件を満たしていないため、策定していない |
|---|

問 20 厚生労働省が取組を行っている次の認定制度について、それぞれの程度認知しているか、また、取得状況をお聞かせください。
（認知状況、取得状況ともに○は1つずつ）

	認知状況			⇒	取得状況		
	知っていた	容は知らなかった 名前は聞いたことがあるが内	全く知らなかった		取得済み	取得検討中	未取得
① えるぼし認定 (注1) 	1	2	3	⇒	1	2	3
② プラチナえるぼし認定 (注2) 	1	2	3	⇒	1	2	3
③ 子育てサポート企業 (くるみん) 認定 (注3) 	1	2	3	⇒	1	2	3

認定マークを広報、商品等に使用でき、優良企業であることをアピールすることで人材の確保、従業員の定着、公共調達における加点など、メリットを得ることが出来ます。

(注 1) 一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良であること等の一定の要件を満たした場合に、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度。

(注 2) えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に厚生労働大臣の認定を受けることができる制度。

(注 3) 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画に育児支援制度等の目標等を組み込み、子育てサポートに関する取組状況などが一定の基準（育児休業取得率（男女別）、時間外・休日労働が基準以下であるなど）を満たした企業であることについて、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度。くるみん認定のほか、トライくるみん、プラチナくるみん認定の制度があります。

問 21 貴事業所において、女性の活躍推進を進める上での取組として、どのようなことが必要とお考えですか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

- | | |
|----|--|
| 1 | 女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に関する支援 |
| 2 | 超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組 |
| 3 | 女性のモチベーション（やる気・熱意）や職場意識を高めるための研修機会の付与 |
| 4 | メンター（指導者・助言者）制度の導入 |
| 5 | ロールモデル（手本となる先輩社員）の育成 |
| 6 | セクシャルハラスメント防止など職場環境の整備 |
| 7 | 中間管理職や現場の管理職の男性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進 |
| 8 | 公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築 |
| 9 | 採用、昇進、配置において女性が満たしにくい条件（転勤要件など）の緩和 |
| 10 | OJT（職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練）及び Off-JT（社外での研修による技術や業務遂行能力の訓練）の人材育成の機会を男女同等に与えること |
| 11 | 転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮、転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めること |
| 12 | 女性が活躍しやすい企業風土に変えること |
| 13 | その他（ ） |
| 14 | 特になし |

問 22 千葉県では、労働の場における男女共同参画の取組を促進するため、仕事と家庭の両立支援や女性の登用・職域拡大等に取り組んでいる県内の事業所に対し、平成 18 年度から表彰を行っていることを知っていましたか。

(○は1つ)

- | | |
|---|--------------------|
| 1 | 知っており、表彰を受けたことがある |
| 2 | 知っているが、表彰を受けたことはない |
| 3 | 表彰があることを知らなかった |

Ⅳ 育児・介護支援制度・両立支援についてお伺いします。

問 23 貴事業所では、育児支援や介護支援として、次の制度と実績がありますか。

項目ごとにあてはまるものを1つ選んで○をつけてください。 (制度、実績ともに○はそれぞれ1つずつ)

	制度			⇒	実績	
	制度がある	制度がない	対応している 制度はないが		利用者がいる	利用者がいない
(1) 正社員・正職員の場合						
① 育児休暇 (配偶者出産休暇制度など数日間の休暇)	1	2	3	⇒	1	2
② 育児休業	1	2	3	⇒	1	2
③ 家族の看護休暇	1	2	3	⇒	1	2
④ 介護休業	1	2	3	⇒	1	2
⑤ 半日や時間単位の休暇	1	2	3	⇒	1	2
⑥ 短時間勤務 (1日の所定労働時間を短縮する)	1	2	3	⇒	1	2
⑦ 所定外労働 (残業・休日出勤) の免除	1	2	3	⇒	1	2
⑧ 変則時間勤務 (フレックスタイム・時差勤務等)	1	2	3	⇒	1	2
⑨ 在宅勤務 (テレワーク等)	1	2	3	⇒	1	2
⑩ 保育・介護サービスの利用に対する経済的補助	1	2	3	⇒	1	2
⑪ 育児・介護休業復帰支援プログラム (復職支援)	1	2	3	⇒	1	2
⑫ 育児・介護で離職した社員の再雇用	1	2	3	⇒	1	2
⑬ 事業所内保育所の設置	1	2	3	⇒	1	2
⑭ 不妊治療休暇制度	1	2	3	⇒	1	2
⑮ ハンドブックなどによる育児・介護に関する制度紹介	1	2	/		/	/

(2) 非正規雇用労働者の場合						
① 育児休暇 (配偶者出産休暇制度など数日間の休暇)	1	2	3	⇒	1	2
② 育児休業	1	2	3	⇒	1	2
③ 家族の看護休暇	1	2	3	⇒	1	2
④ 介護休業	1	2	3	⇒	1	2
⑤ 半日や時間単位の休暇	1	2	3	⇒	1	2
⑥ 短時間勤務 (1日の所定労働時間を短縮する)	1	2	3	⇒	1	2
⑦ 所定外労働 (残業・休日出勤) の免除	1	2	3	⇒	1	2
⑧ 変則時間勤務 (フレックスタイム・時差勤務等)	1	2	3	⇒	1	2
⑨ 在宅勤務 (テレワーク等)	1	2	3	⇒	1	2
⑩ 保育・介護サービスの利用に対する経済的補助	1	2	3	⇒	1	2
⑪ 育児・介護休業復帰支援プログラム (復職支援)	1	2	3	⇒	1	2
⑫ 育児・介護で離職した社員の再雇用	1	2	3	⇒	1	2
⑬ 事業所内保育所の設置	1	2	3	⇒	1	2
⑭ 不妊治療休暇制度	1	2	3	⇒	1	2
⑮ ハンドブックなどによる育児・介護に関する制度紹介	1	2	/		/	/

問 24 貴事業所では、育児休業制度等の利用促進に向けてどのような取組をしていますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

- | | |
|---------------------------|--|
| 1 社内制度の周知を行う | |
| 2 利用事例を紹介する | |
| 3 目標件数を定める | |
| 4 管理職が積極的に制度等を利用する | |
| 5 個別に働きかけを行う | |
| 6 利用促進のための部署をつくる | |
| 7 法を上回る制度設計をする | |
| 8 随時、利用者のニーズを調査し制度の見直しを図る | |
| 9 その他 () | |
| 10 特に取り組んでいない | |

問 25 貴事業所では、育児休業制度等の利用を推進する上で、どのような点が妨げになっていますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1 代替要員の人材確保が困難である | |
| 2 既存従業員の負担が増してしまう | |
| 3 経営者や管理職の理解が進んでいない | |
| 4 キャリア形成や収入面に不利という懸念がある | |
| 5 事業者側の経済的負担が大きい | |
| 6 職場がそのような雰囲気ではない | |
| 7 導入・実施に向けたノウハウや情報が不足している | |
| 8 導入・実施の効果を数値や金額等で把握しにくい | |
| 9 制度利用に伴う問題・トラブルの発生が懸念されること | |
| 10 復職後の職場・職種をどうするか決めるのが難しい | |
| 11 その他 () | |
| 12 特に妨げとなる要因はない | |

V ハラスメントについてお伺いします。

問 26 貴事業所において、ハラスメントが問題になったことはありますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

1	セクシュアル・ハラスメントが問題になった
2	パワー・ハラスメントが問題になった
3	マタニティ・ハラスメントが問題になった
4	パタニティ・ハラスメントが問題になった
5	モラル・ハラスメントが問題になった
6	性的指向や性自認に関するハラスメント (SOGI ハラ) が問題になった
7	その他 ()
8	問題になったことはない

問 27 貴事業所において、次のようなハラスメントの防止に対する取組を行っていますか。

項目ごとにあてはまるものを1つ選んで○をつけてください。 (○はそれぞれ1つずつ)

		取り組みを 実施している	取り組みを 実施する予定	必要性を感じて いるが取り組み を実施する 予定はない	取り組む 必要性は正直 感じていない
① 相談・苦情に対処するための 窓口 (担当) を設ける ⇒		1	2	3	4
② 就業規則等でハラスメント 防止について方針を明確にする ⇒		1	2	3	4
③ 社内で実態を把握するための 調査を実施する ⇒		1	2	3	4
④ ハラスメント防止のための 研修、講習等を実施する ⇒		1	2	3	4
⑤ 社内報、パンフレット等に 記事を掲載し、意識を高める ⇒		1	2	3	4
⑥ ハラスメント防止のための マニュアルを作成する ⇒		1	2	3	4

VI 多様性への取組についてお伺いします。

問 28 貴事業所では、5 年前と比べて人員構成の多様化（性別、国籍、雇用形態など）についてどのように感じていますか。あてはまるものに○をしてください。（○は1つ）

1 かなり多様化している	⇒ 問 29 へ
2 ある程度多様化している	
3 あまり多様化していない	⇒ 問 30 へ
4 多様化していない	

問 29 **問 28 で、「1 かなり多様化している」、または「2 ある程度多様化している」と回答した事業所のみお答えください。**

特に活用を進めている人材はどのような層ですか。あてはまるものすべてに○をしてください。（○はいくつでも可）

1 外国にルーツを持つ人
2 高齢者
3 女性
4 男性
5 障がいのある人
6 その他（ ）

問 30 **すべての事業所へお伺いします。**

貴事業所では、性的少数者に配慮した取組を行っていますか。

あてはまるものすべてに○をしてください。（○はいくつでも可）

1 性別で区分していないトイレや更衣室を用意している
2 性的少数者の福利厚生（休暇・休業等）について、そうでない労働者と同等の扱いを行っている
3 採用時のエントリーシートに性別欄を無くしている
4 性的少数者に差別的取り扱いをしないことを事業所として明示している
5 性的少数者に必要な通院等について配慮を行っている
6 相談窓口を設けている
7 事業所内での研修を実施している
8 その他（ ）
9 特に配慮はしていない

Ⅶ 行政施策についてお伺いします。

問 31 貴事業所において、男女共同参画を推進するために、行政にどのような取組を期待しますか。
あてはまる番号すべてに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

- 1 事業所や労働者のための相談支援の充実
- 2 事業所への雇用・労働条件確保のための指導・助言
- 3 結婚・育児退職後の再就職及び能力開発の機会の充実
- 4 広報誌やパンフレットによる事業所への啓発
- 5 男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座やセミナーの実施
- 6 事業所における研修会・セミナー等への講師派遣・支援
- 7 先進事業・先進事例の紹介（ワーク・ライフ・バランス、働き方改革、デジタル化など）
- 8 保育施設・保育サービスの充実
- 9 高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実
- 10 その他（）
- 11 特にない

問 32 国が行っている以下の制度のうち、知っているものに○をつけてください。 (○はいくつでも可)

- 1 早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）
- 2 早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）
- 3 両立支援等助成金
- 4 業務改善助成金
- 5 働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）
- 6 いずれも知らない

問 33 男女共同参画社会づくりについてのご意見やご要望をご自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。



令和7年度 男女共同参画に関する事業所アンケート調査報告書
鎌ヶ谷市 市民生活部 市民活動推進課 男女共同参画室
〒273-0195 鎌ヶ谷市新鎌ヶ谷二丁目6番1号