

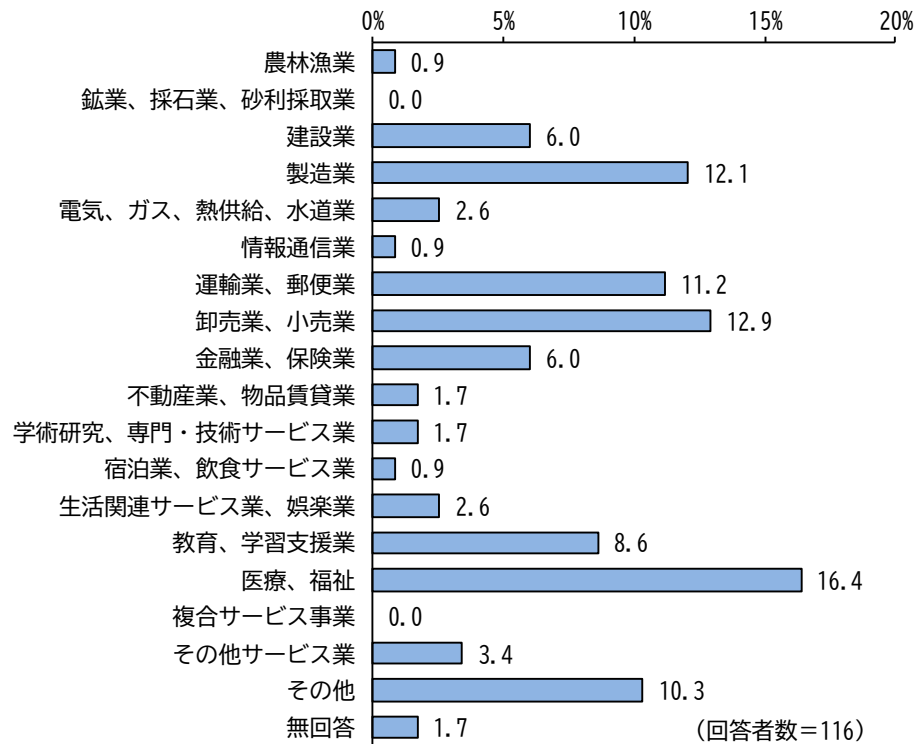
## Ⅱ 調査結果の分析

# 1 事業所概要について

問1 貴事業所の概要をご記入ください

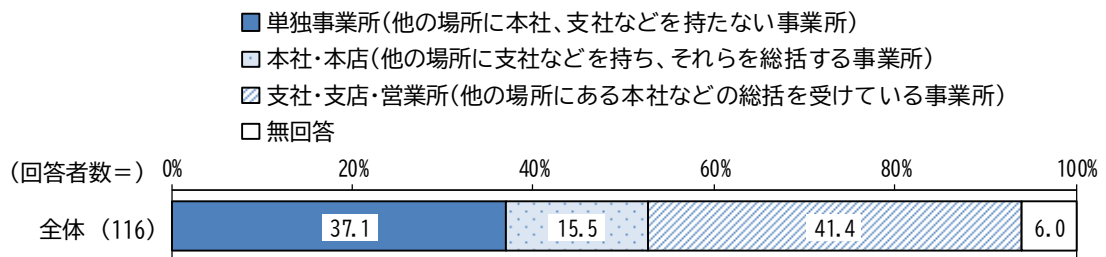
## (1) 業種

「医療、福祉」の割合が16.4%と最も高く、次いで「卸売業、小売業」12.9%、「製造業」12.1%、「運輸業、郵便業」11.2%、「教育、学習支援業」8.6%などと続いています。



## (2) 事業所の形態

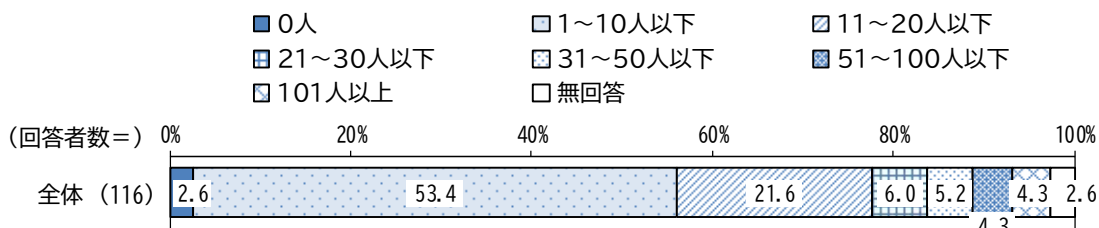
「支社・支店・営業所（他の場所にある本社などの総括を受けている事業所）」の割合が41.4%と最も高く、次いで「単独事業所（他の場所に本社、支社などを持たない事業所）」37.1%、「本社・本店（他の場所に支社などを持ち、それらを総括する事業所）」15.5%ととなっています。



### (3) 常用労働者数

#### ①正社員

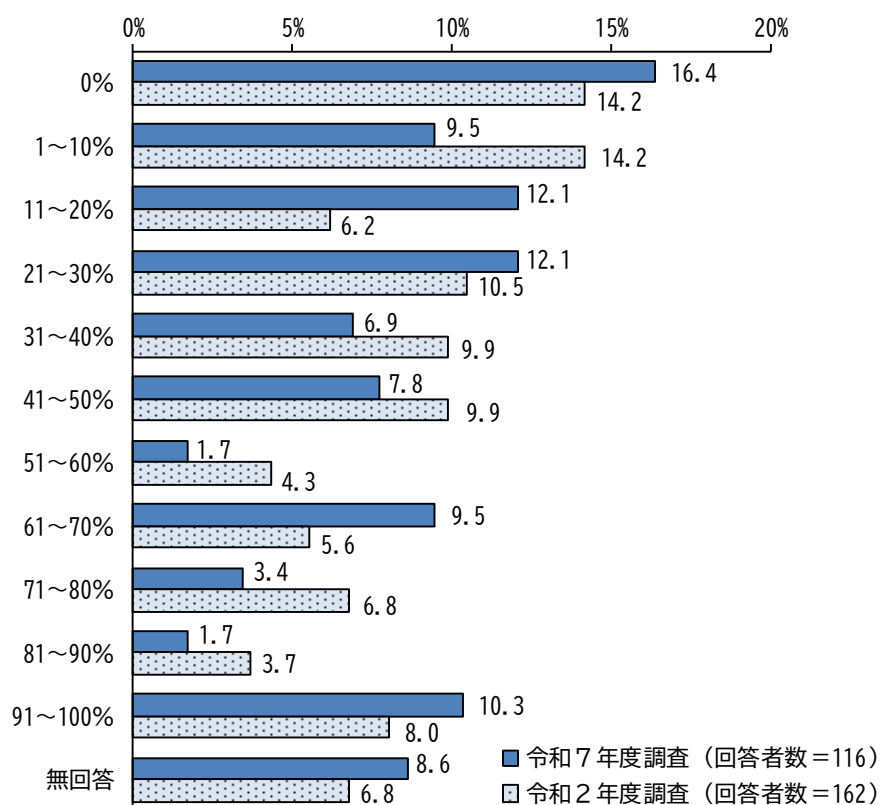
「1～10人以下」の割合が53.4%と最も高く、次いで「11～20人以下」21.6%、「21～30人以下」6.0%、「31～50人以下」5.2%の順となっています。



#### 〈女性の割合〉

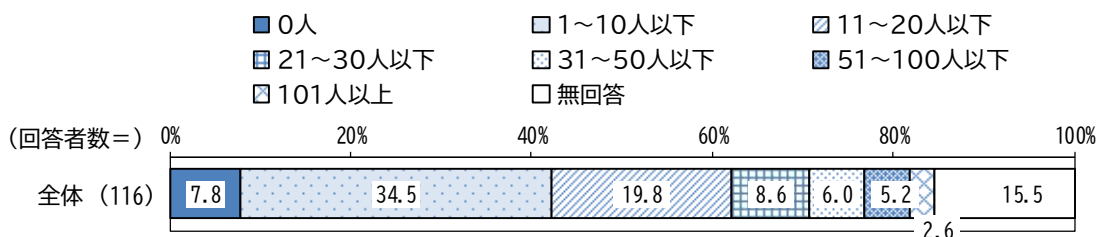
正社員に占める女性の割合は、「0%」16.4%が最も高く、次いで「11～20%」及び「21～30%」が共に12.1%、「91～100%」10.3%の順であり、女性の割合が30%以下の事業所が約5割を占めます。

令和2年度調査と比較して、「0%」「11～20%」「21～30%」といった割合の低い事業所が増えている一方、「61～70%」「91～100%」といった高い割合の事業所も増えています。



②非正社員：パートタイム、嘱託職員、契約社員、アルバイト（短期除く）

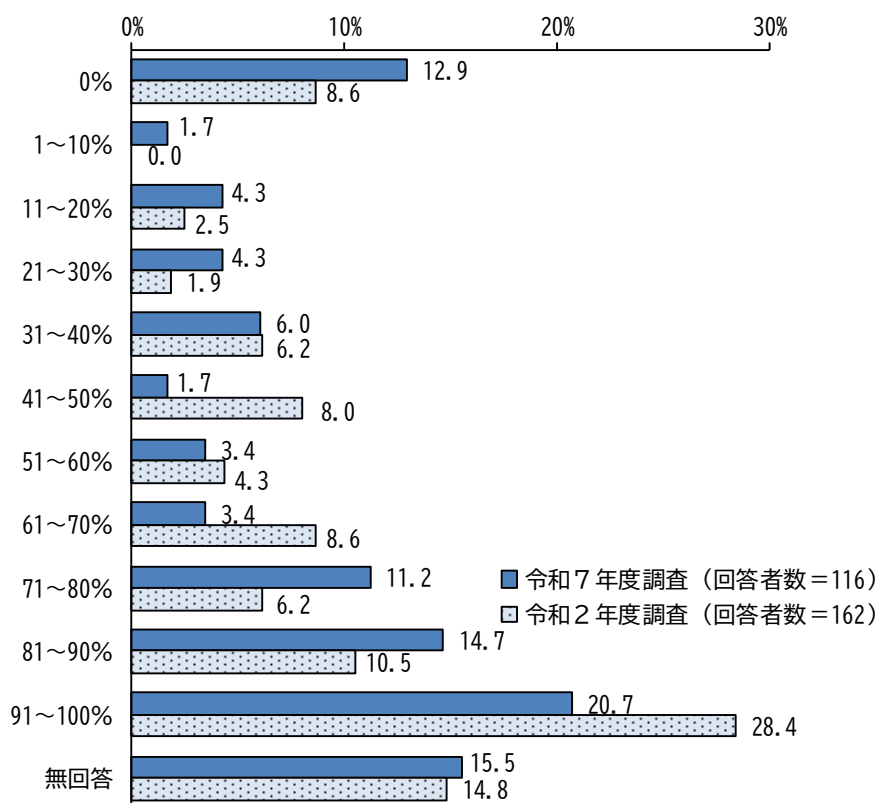
「1～10人以下」の割合が34.5%と最も高く、次いで「11～20人以下」19.8%、「21～30人以下」8.6%、「0人」7.8%、「31～50人以下」6.0%の順となっています。



〈女性の割合〉

非正社員に占める女性従業員の割合は、「91～100%」が20.7%と最も高く、次いで「81～90%」14.7%、「0%」12.9%、「71～80%」11.2%の順となっています。

令和2年度調査と比較して、「91～100%」事業所は減っていますが、「71～80%」「91～90%」の事業所は増えています。また、「0%」の事業所も増えています。

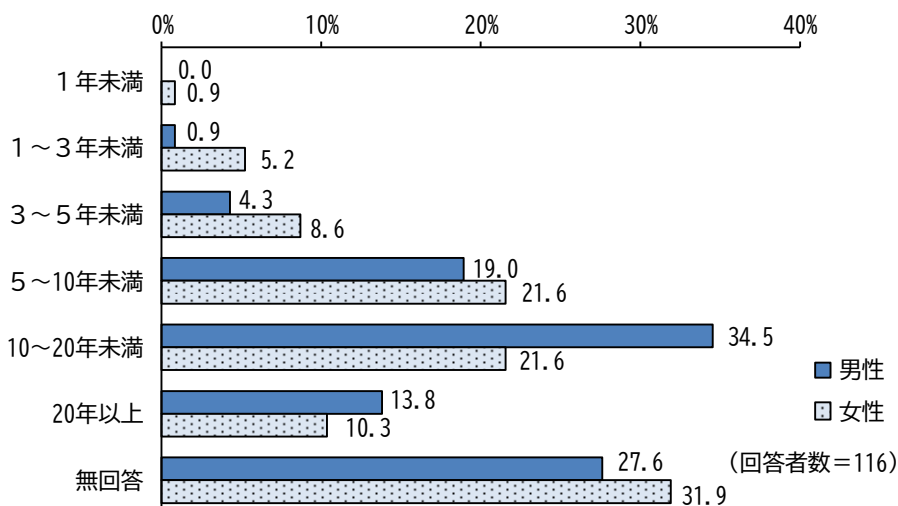


## (4) 正社員の状況

### ①平均勤続年数

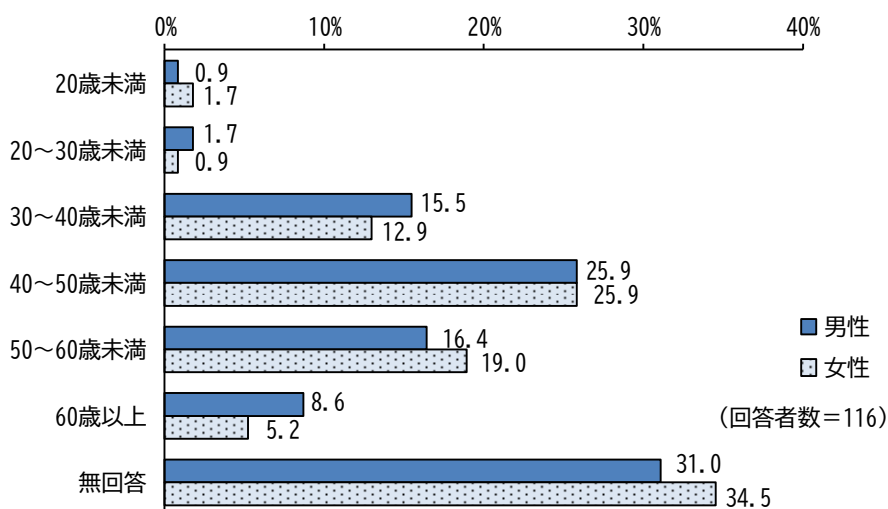
男性は「10～20年未満」の割合が最も高く34.5%、次いで「5～10年未満」19.0%、「20年以上」13.8%の順となっています。

女性は「5～10年未満」「10～20年未満」がともに21.6%、「20年以上」10.3%となっています。男性と比較して、勤続年数の長い割合は低くなっています。



### ②平均年齢

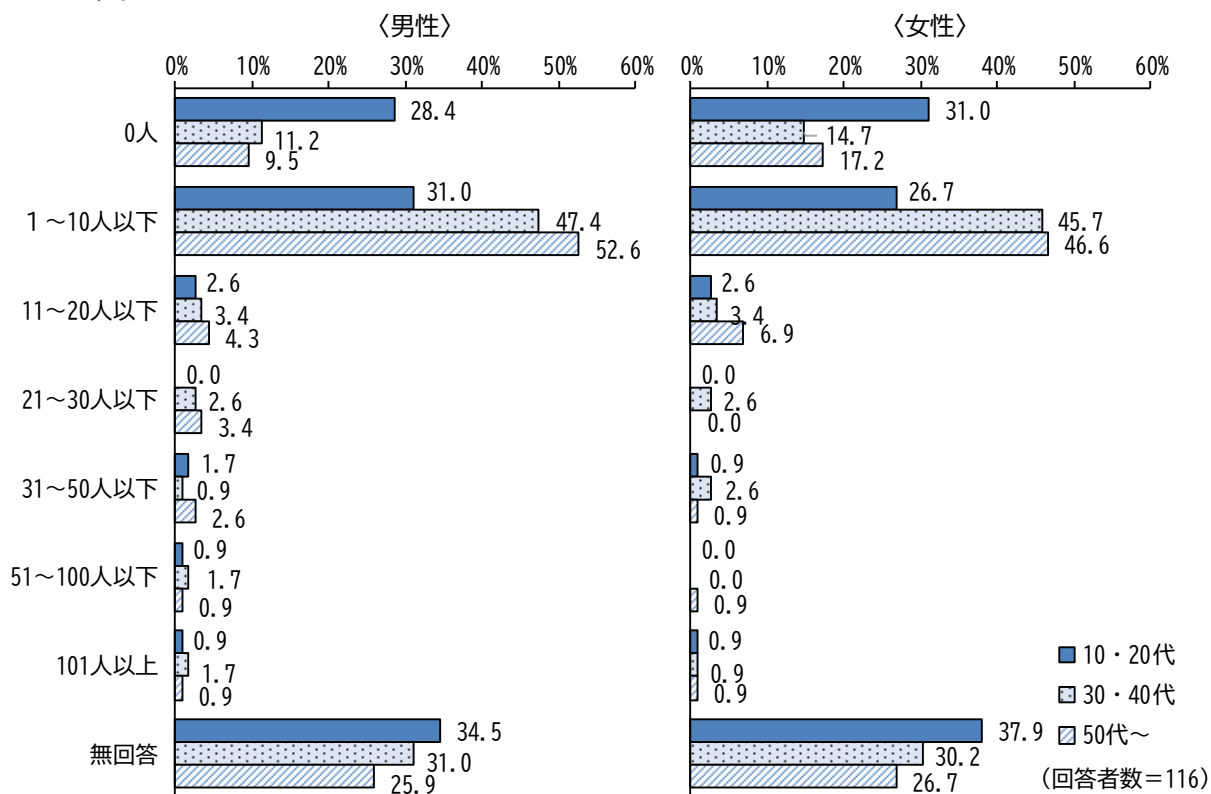
平均年齢は、男女とも「40～50歳未満」の割合が25.9%と最も高く、次いで「50～60歳未満」となっています。



### ③年代

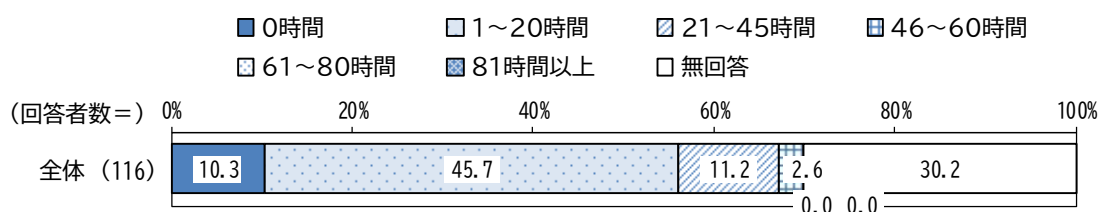
10・20代の正社員は、男性は「1～10人以下」31.0%、女性は「0人」31.0%が最も高くなっています。

30・40代及び50代以上の正社員は、男女とも「1～10人以下」の割合が最も高くなっています。



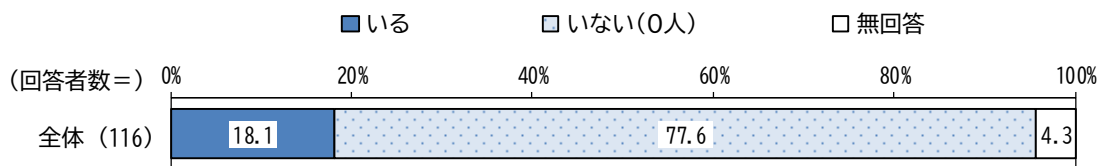
### ④1人あたり月平均法定時間外労働時間

「1～20時間」の割合が45.7%と最も高く、次いで「21～45時間」11.2%、「0時間」10.3%、「46～60時間」2.6%となっています。



## (5) 外国人労働者数

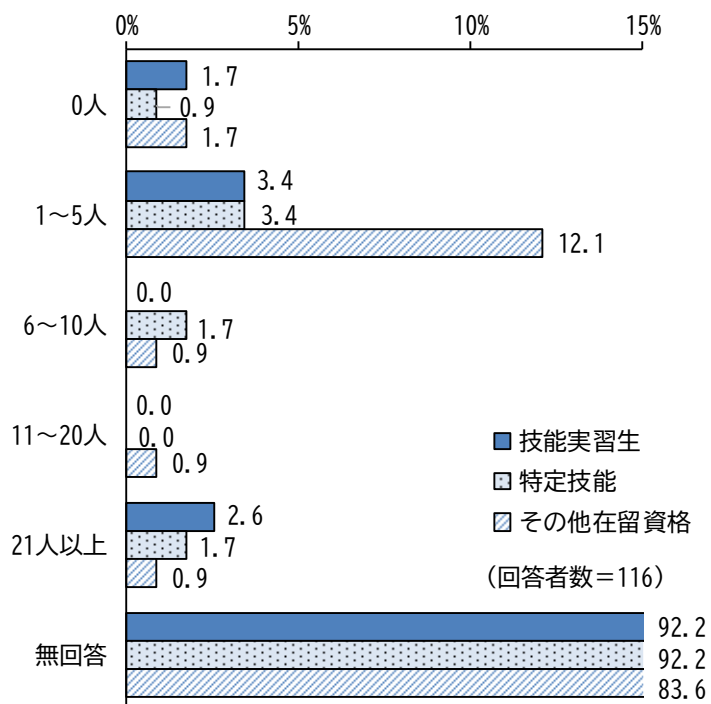
外国人労働者が「いる」事業所の割合は18.1%、「いない(0人)」は77.6%となっています。



外国人労働者の資格は、技能実習生が「1～5人」の割合は3.4%（4事業所）、「21人以上」が2.6%（3事業所）となっています。

特定技能は「1～5人」3.4%（4事業所）、「6～10人」及び「21人以上」1.7%（2事業所）となっています。

その他在留資格は、「1～5人」の割合が12.1%（14事業所）と高くなっています。



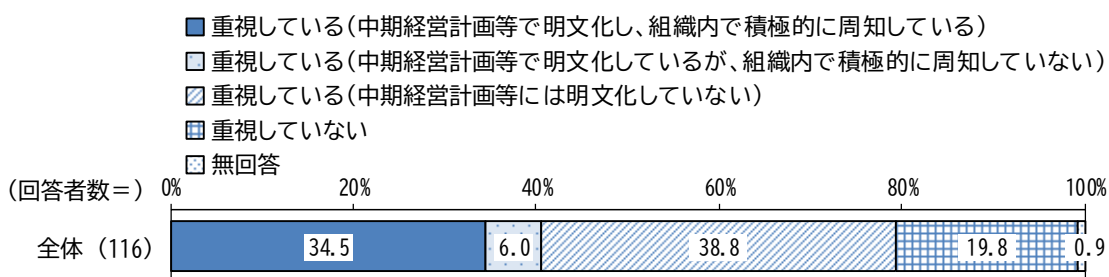
## 2 女性活躍推進について

### (1) 事業所の経営トップの女性活躍の重視

問2 貴事業所の経営トップは、女性活躍※を事業活動において重視していますか (○は1つ)

※女性活躍：働く分野で女性が「働き続けたい」「キャリアアップしたい」などの希望に応じて、その個性と能力を十分に発揮してもらうため、「採用拡大」「人材の定着」「職域拡大」等に資する取り組みを指します

「重視している (中期経営計画等には明文化していない)」割合が38.8%と最も高く、「重視している (中期経営計画等で明文化し、組織内で積極的に周知している)」34.5%、「重視している (中期経営計画等で明文化しているが、組織内で積極的に周知していない)」6.0%を合わせると、重視している事業所は、79.3%、約8割に上ります。対して、「重視していない」は19.8%となっています。

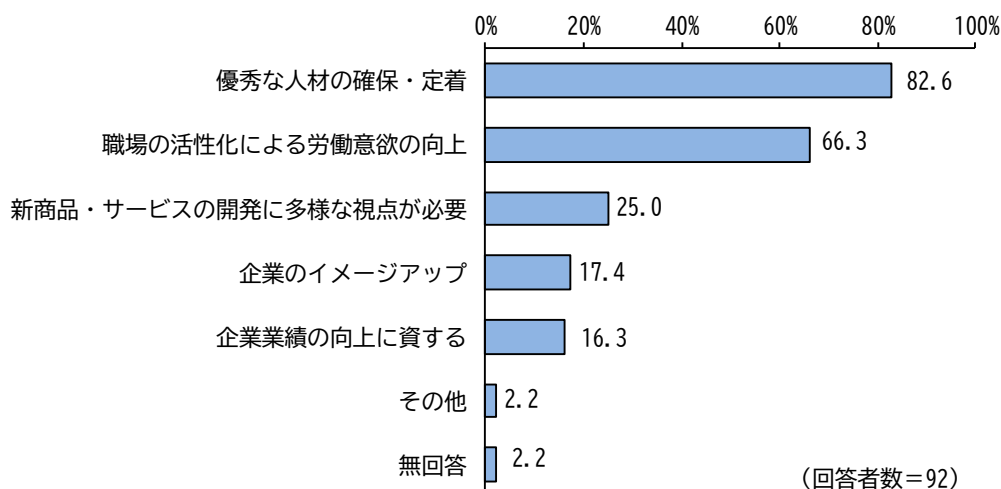


### (2) 重視する理由

問2で「1」～「3」のいずれかを回答した事業所のみお答えください

問2-1 女性活躍を重視する理由ではまるものをお答えください (○は3つまで)

「優秀な人材の確保・定着」82.6%が最も高く、次いで「職場の活性化による労働意欲の向上」66.3%、「新商品・サービスの開発に多様な視点が必要」25.0%、「企業のイメージアップ」17.4%、「企業業績の向上に資する」16.3%の順となっています。

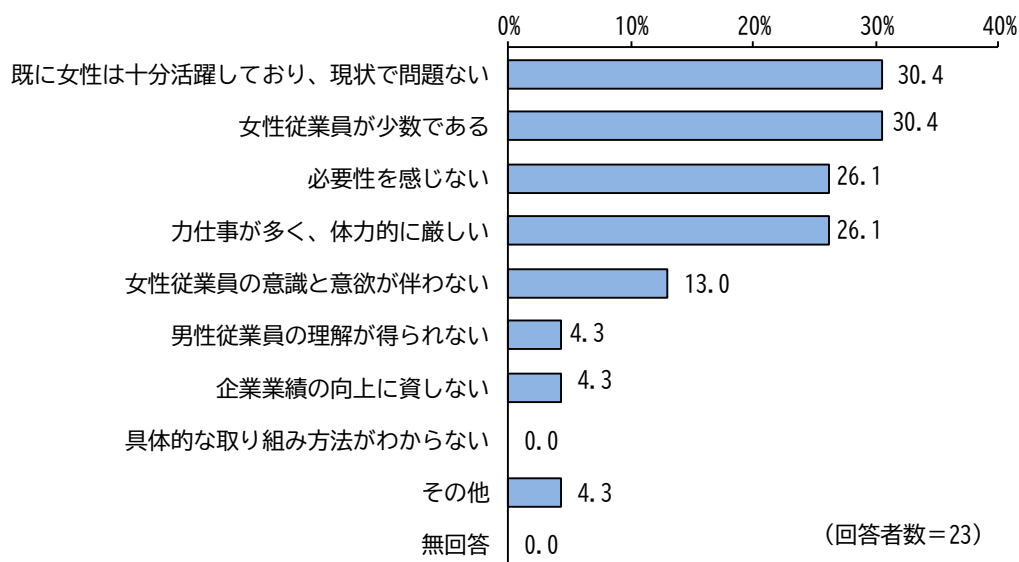


### (3) 重視していない理由

問2で「4 重視していない」を回答した事業所のみお答えください

問2-2 女性活躍を重視しない理由であてはまるものをお答えください（○は3つまで）

「既に女性は十分活躍しており、現状で問題ない」及び「女性従業員が少数である」がともに30.4%と最も高く、次いで「必要性を感じない」26.1%、「力仕事が多く、体力的に厳しい」26.1%、「女性従業員の意識と意欲が伴わない」13.0%などとなっています。



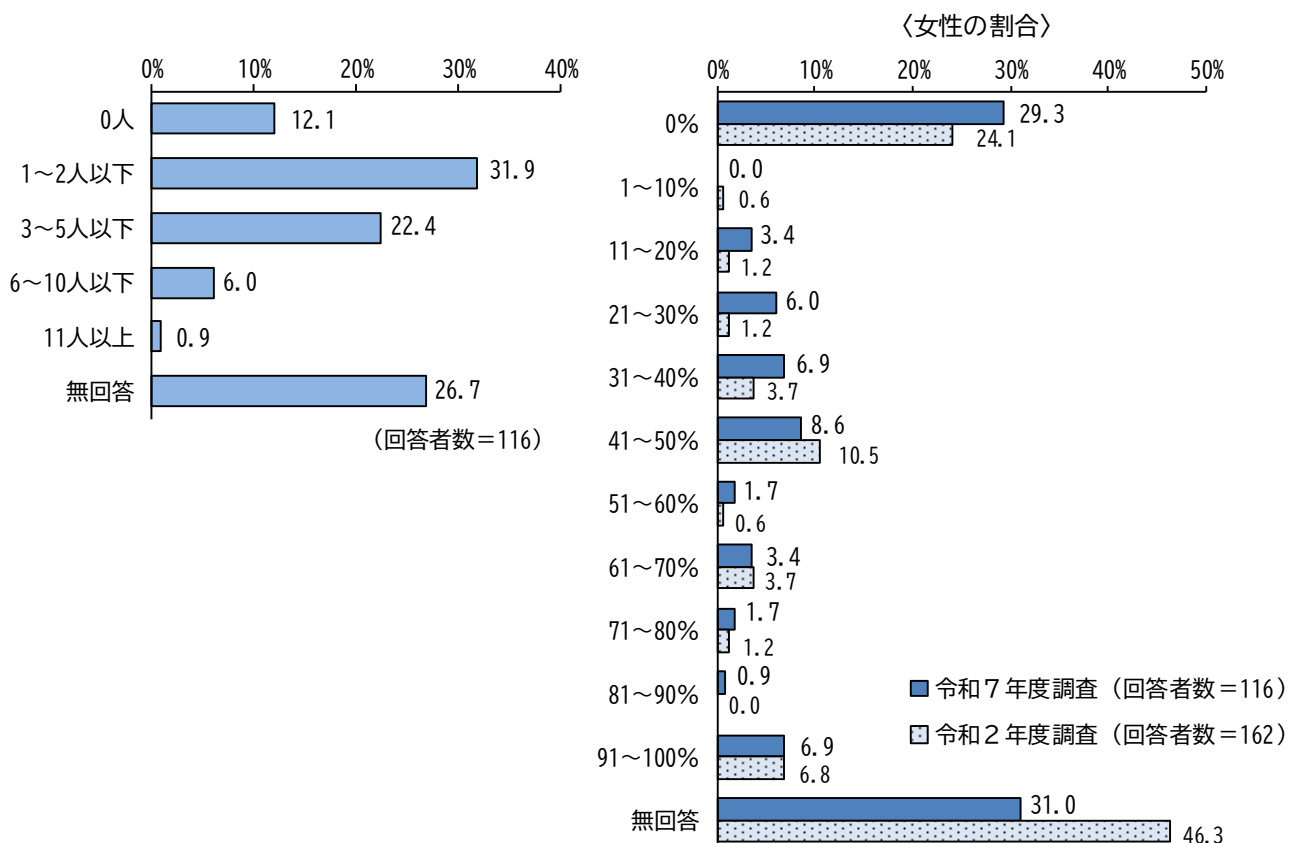
#### (4) 管理・監督職における女性の割合

問3 貴事業所における管理・監督職の人数をお答えください

##### ①役員

「1～2人以下」の割合が31.9%と最も高く、次いで「3～5人以下」22.4%、「0人」12.1%と続きます。

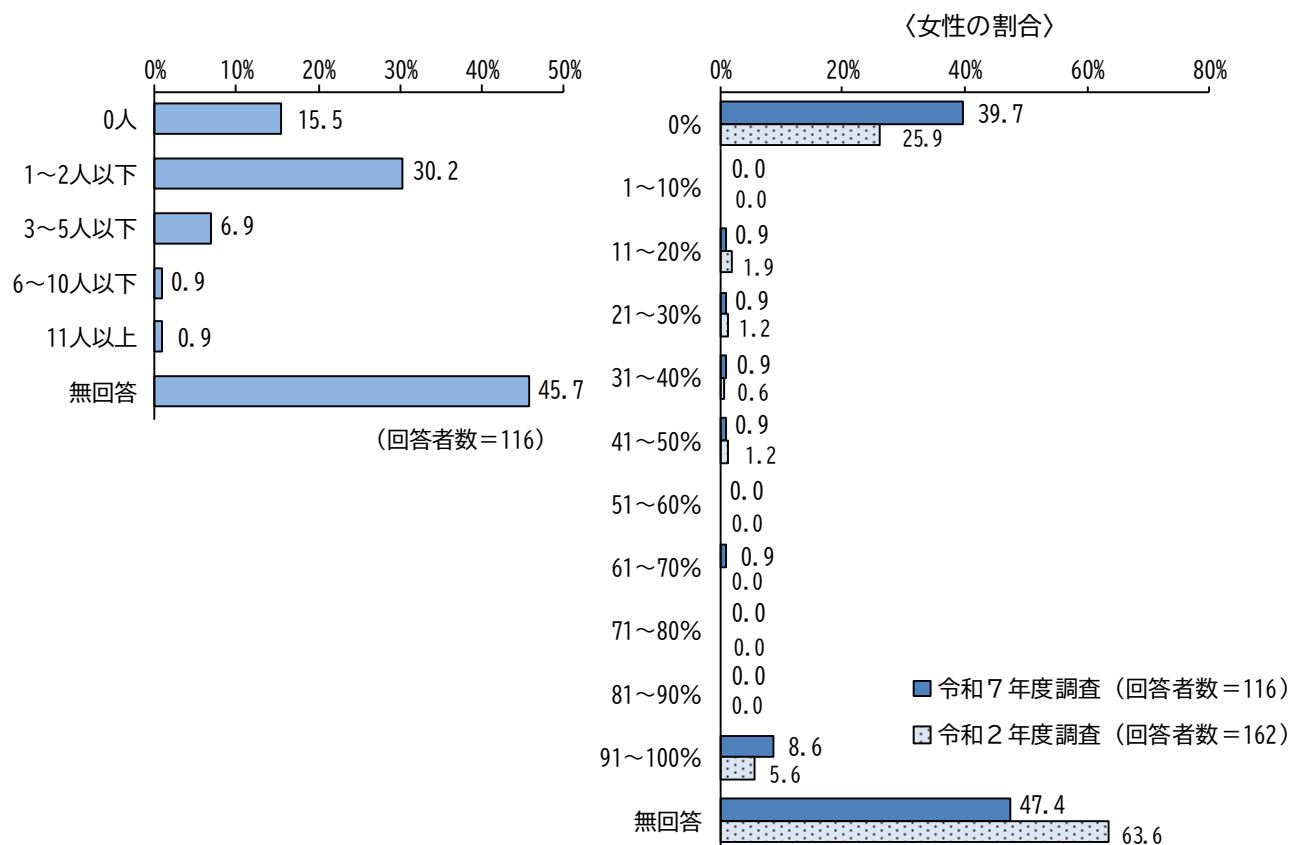
役員数に占める女性役員の割合は、「0%」が29.3%と最も高く、次いで「41～50%」8.6%、「31～40%」6.9%と続きます。令和2年度調査と比較すると、「0%」「11～20%」「21～30%」「31～40%」といった低い割合の事業所がやや増えています。



## ②部長相当職

部長相当職の割合は、「1～2人以下」30.2%が最も高く、次いで「0人」15.5%、「3～5人以下」6.9%と続きます。

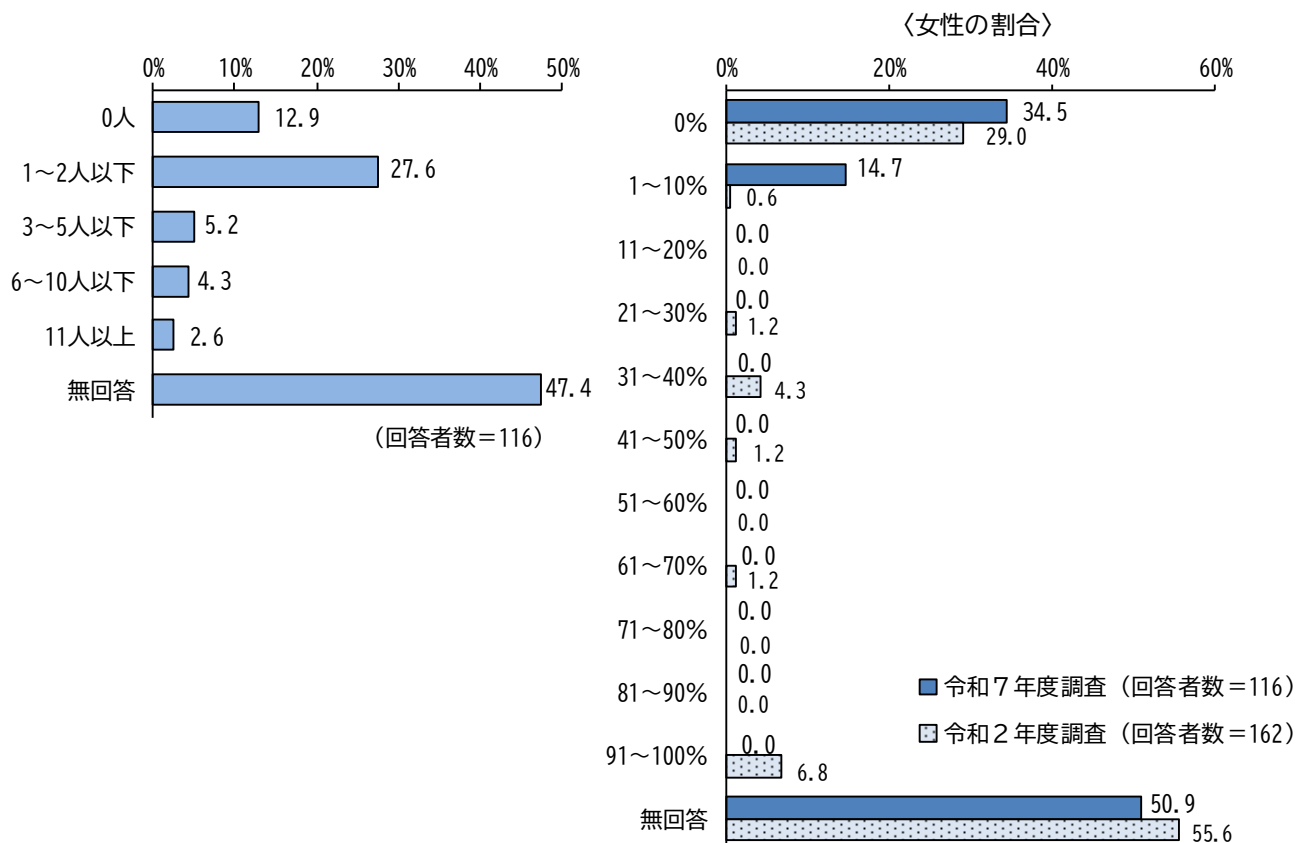
部長相当職に占める女性の割合は、「0%」が39.7%と高く、次いで「91～100%」8.6%となっています。令和2年度調査と比較すると、無回答が減っていることもあり、「0%」、「91～100%」ともに増えています。



### ③課長相当職

課長相当職の割合は、「1～2人以下」27.6%が最も高く、次いで「0人」12.9%、「3～5人以下」5.2%と続きます。

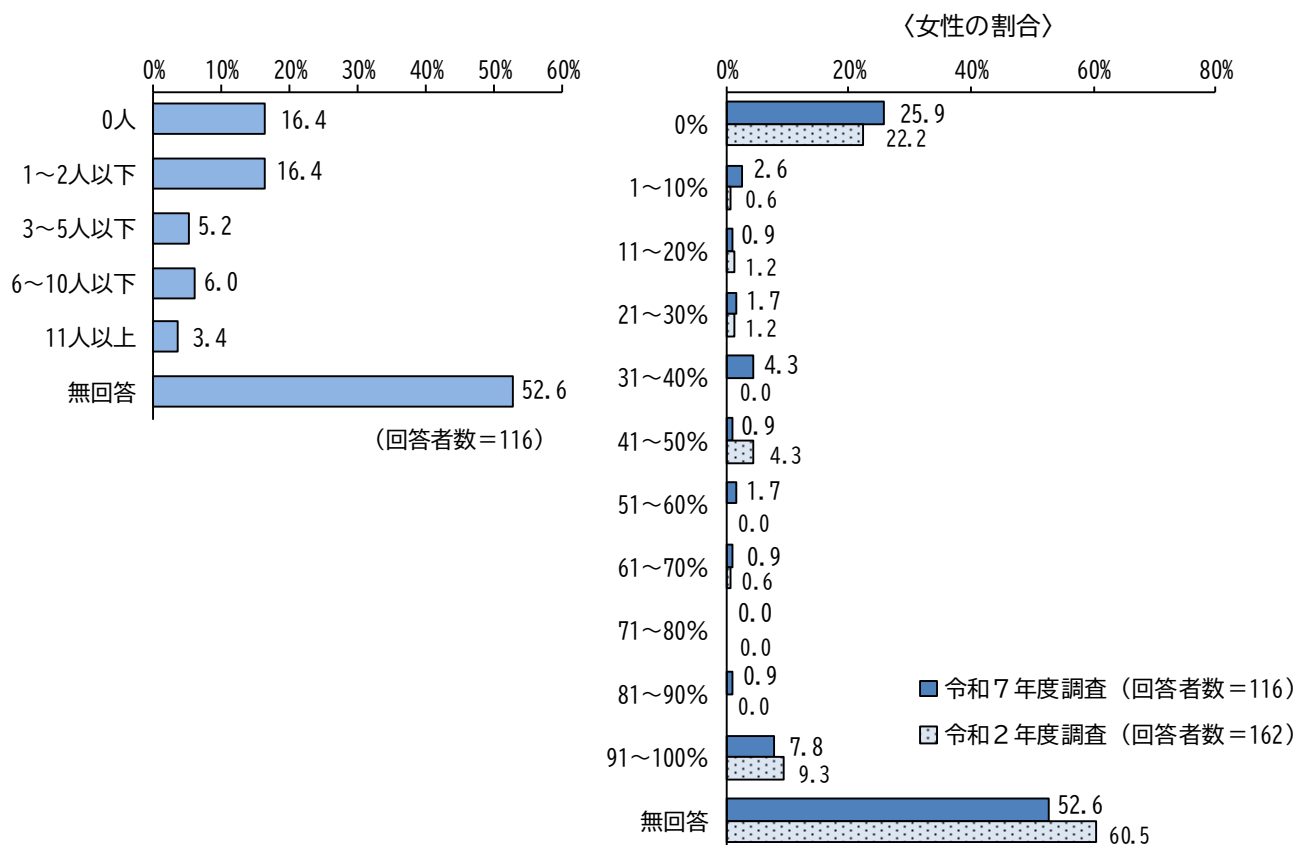
部長相当職に占める女性の割合は、「0%」が34.5%と最も高く、次いで「1～10%」14.7%となっています。令和2年度調査と比較すると、「0%」、「1～10%」ともに増えています。



#### ④係長相当職

係長相当職の割合は、「0%」「1～2人以下」がともに16.4%と高く、次いで「6～10人以下」6.0%、「3～5人以下」5.2%と続きます。

部長相当職に占める女性の割合は、「0%」が25.9%と最も高く、次いで「91～100%」7.8%となっています。令和2年度調査と比較すると、「0%」から「31～40%」までの低い割合の事業所がやや増えています。

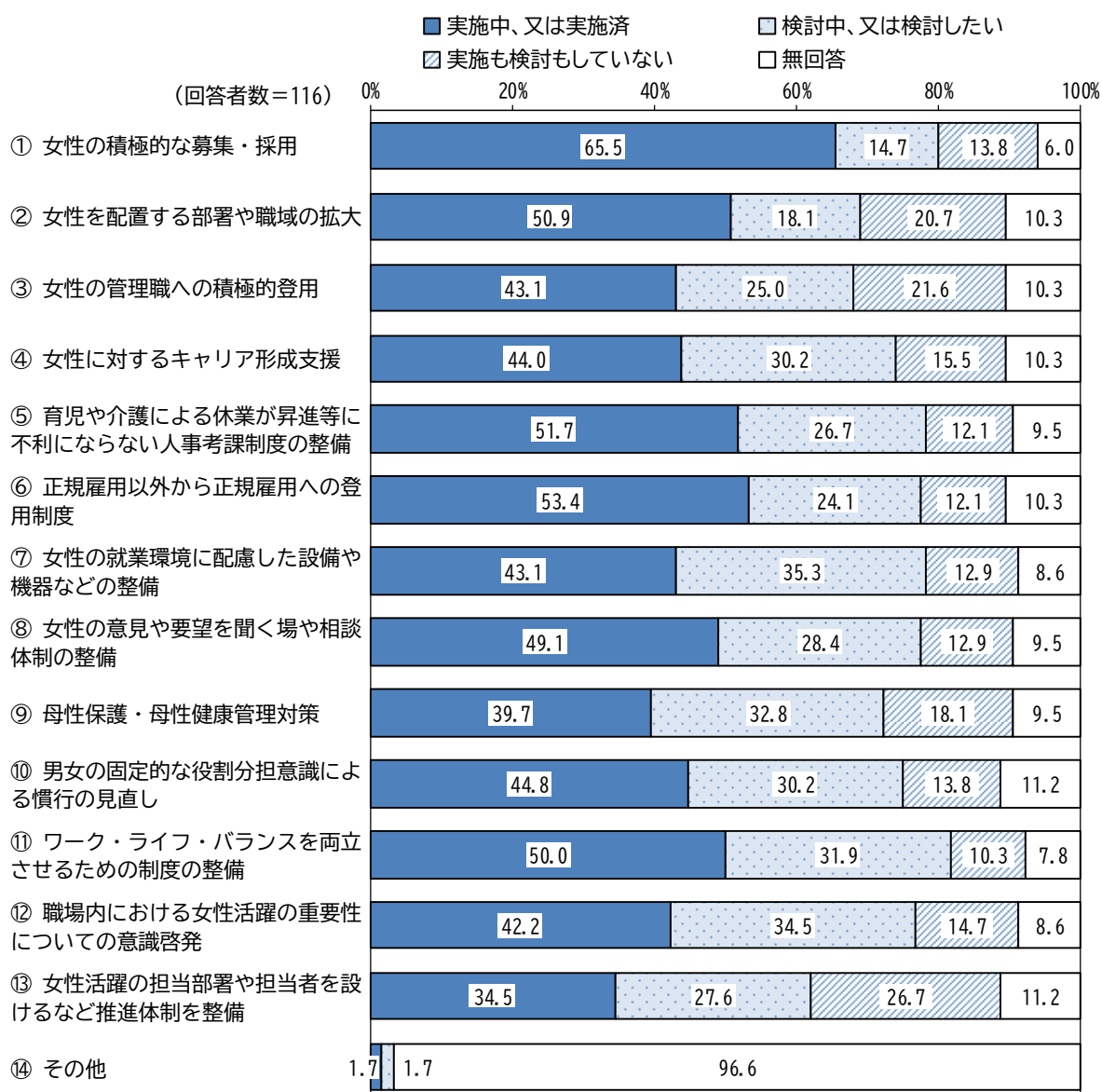


## (5) 女性の活躍を推進するための取り組み状況

問4 貴事業所における女性の活躍を推進するための取り組み状況にもっとも近いものをお答えください（①～⑭について、それぞれ該当する番号に○は1つだけ）

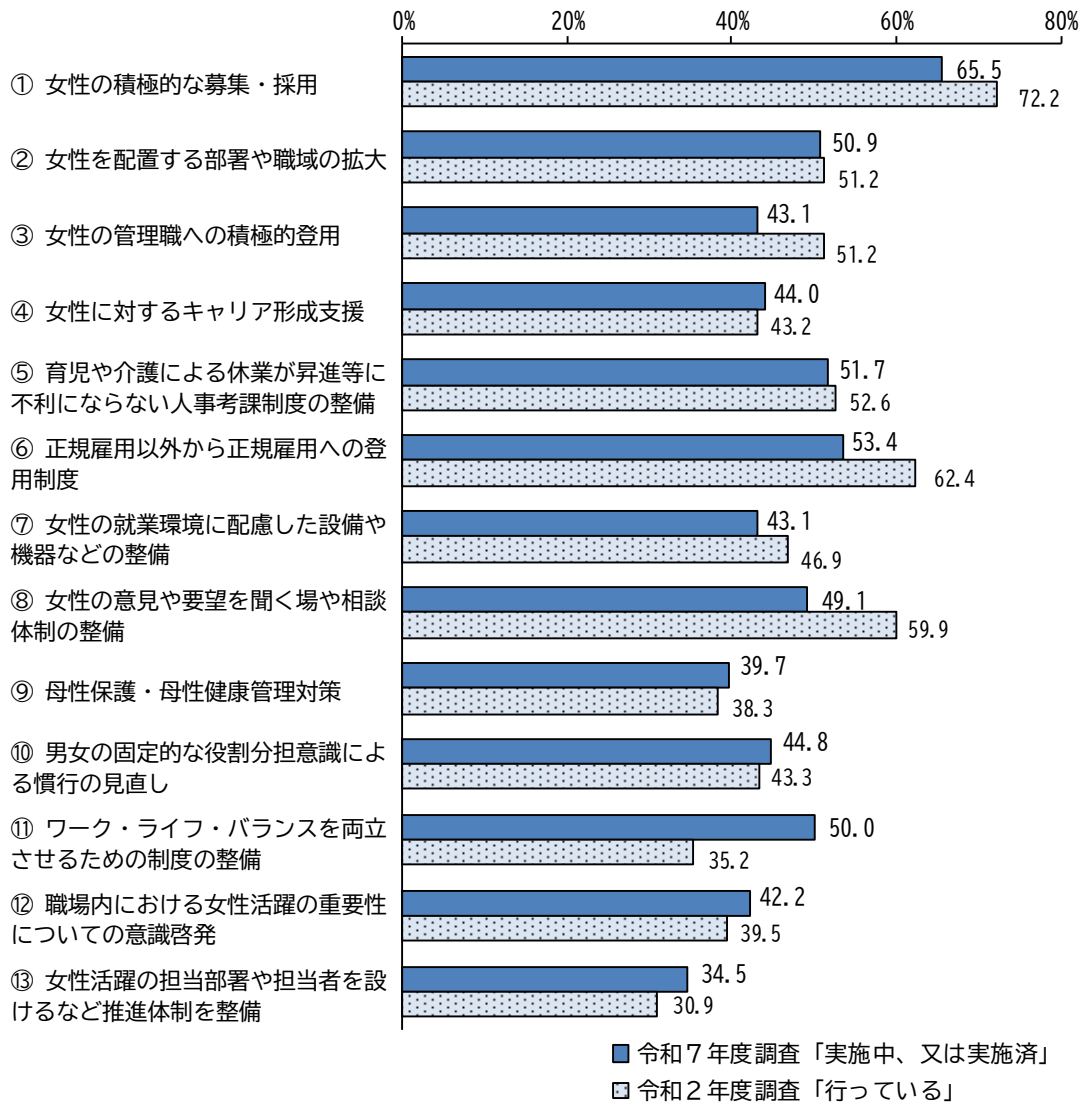
「実施中、又は実施済」の割合が最も高いのは、「①女性の積極的な募集・採用」65.5%、次いで「⑥正規雇用以外から正規雇用への登用制度」53.4%、「⑤育児や介護による休業が昇進等に不利にならない人事考課制度の整備」51.7%、「②女性を配置する部署や職域の拡大」50.9%、「⑪ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を両立させるための制度の整備」50.0%で5割を超えています。

対して、「実施も検討もしていない」割合が高いのは、「⑬女性活躍の担当部署や担当者进行など推進体制を整備」26.7%、「③女性の管理職への積極的登用」21.6%、「②女性を配置する部署や職域の拡大」20.7%で2割を超えています。



〈参考〉

選択肢が異なるため単純な比較はできませんが、「実施中、又は実施済」を令和2年度調査の「行っている」と比較すると、「⑪ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を両立させるための制度の整備」での「実施中、又は実施済」割合が大きく増える一方、「①女性の積極的な募集・採用」「③女性の管理職への積極的登用」「⑥正規雇用以外から正規雇用への登用制度」「⑧女性の意見や要望を聞く場や相談体制の整備」では割合が減っています。

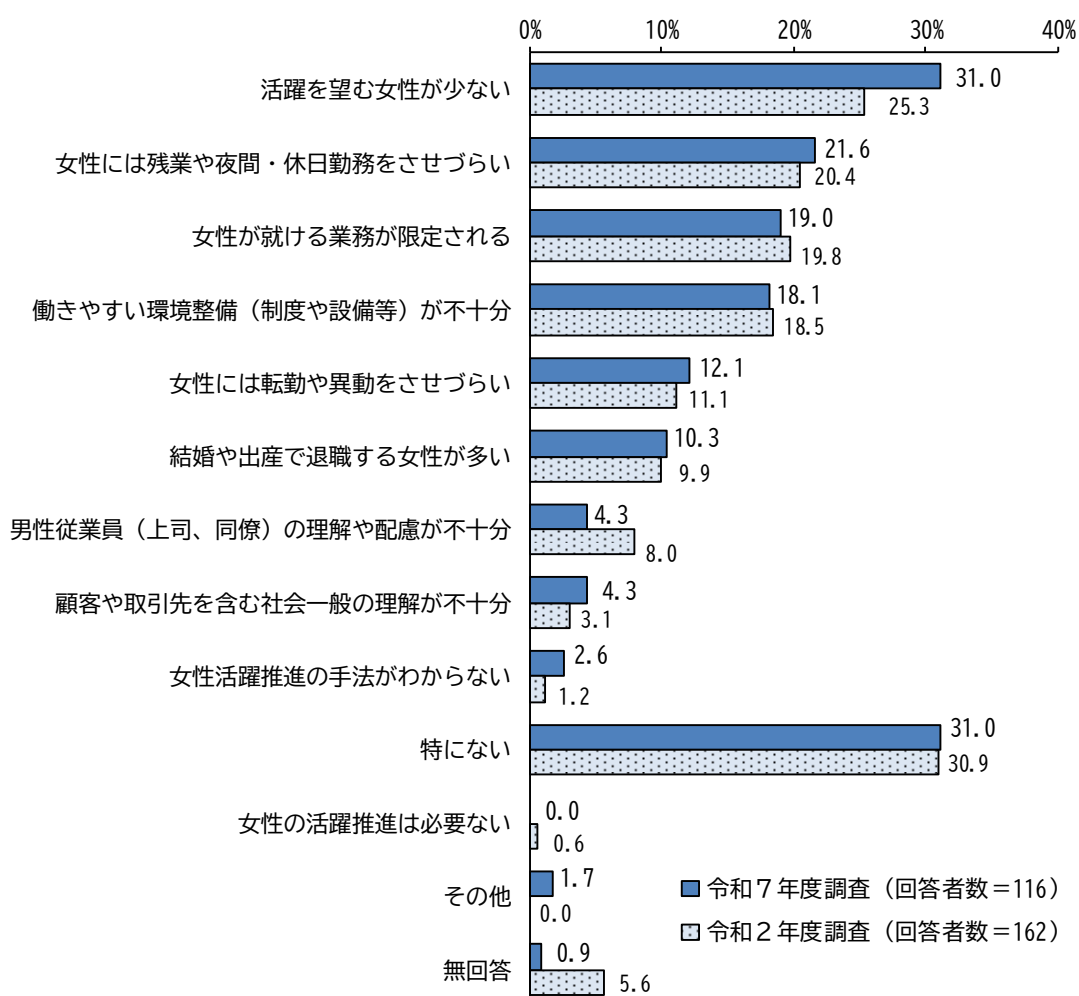


## (6) 女性活躍を推進するうえでの課題

問5 貴事業所で女性の活躍を推進するうえで、どのような課題がありますか（〇はいくつでも）

「活躍を望む女性が少ない」31.0%が最も高く、次いで「女性には残業や夜間・休日勤務をさせづらい」21.6%、「女性が就ける業務が限定される」19.0%、「働きやすい環境整備（制度や設備等）が不十分」18.1%、「女性には転勤や異動をさせづらい」12.1%、「結婚や出産で退職する女性が多い」10.3%などとなっています。また、「特にない」は31.0%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「活躍を望む女性が少ない」が増え、「男性従業員（上司、同僚）の理解や配慮が不十分」は減っています。

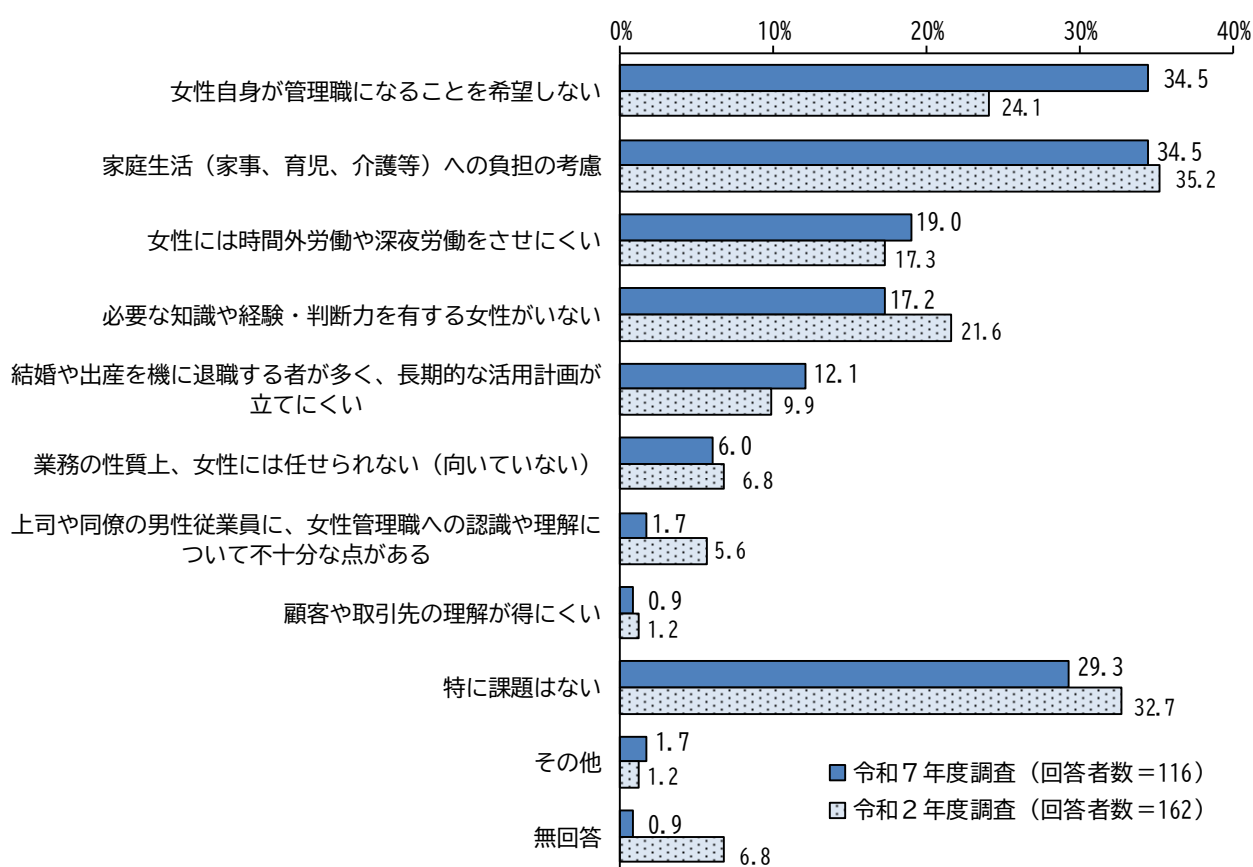


## (7) 女性管理職登用を促進するうえでの課題

問6 貴事業所で女性の管理職登用を促進する場合、どのような課題がありますか（〇は  
いくつでも）

「女性自身が管理職になることを希望しない」34.5%が最も高く、次いで「家庭生活（家事、育児、介護等）への負担の考慮」34.5%、「女性には時間外労働や深夜労働をさせにくい」19.0%、「必要な知識や経験・判断力を有する女性がいらない」17.2%、「結婚や出産を機に退職する者が多く、長期的な活用計画を立てにくい」12.1%などとなっています。

令和2年度調査と比較すると、「女性自身が管理職になることを希望しない」が大きく増え、「必要な知識や経験・判断力を有する女性がいらない」「上司や同僚の男性従業員に、女性管理職への認識や理解について不十分な点がある」は減っています。

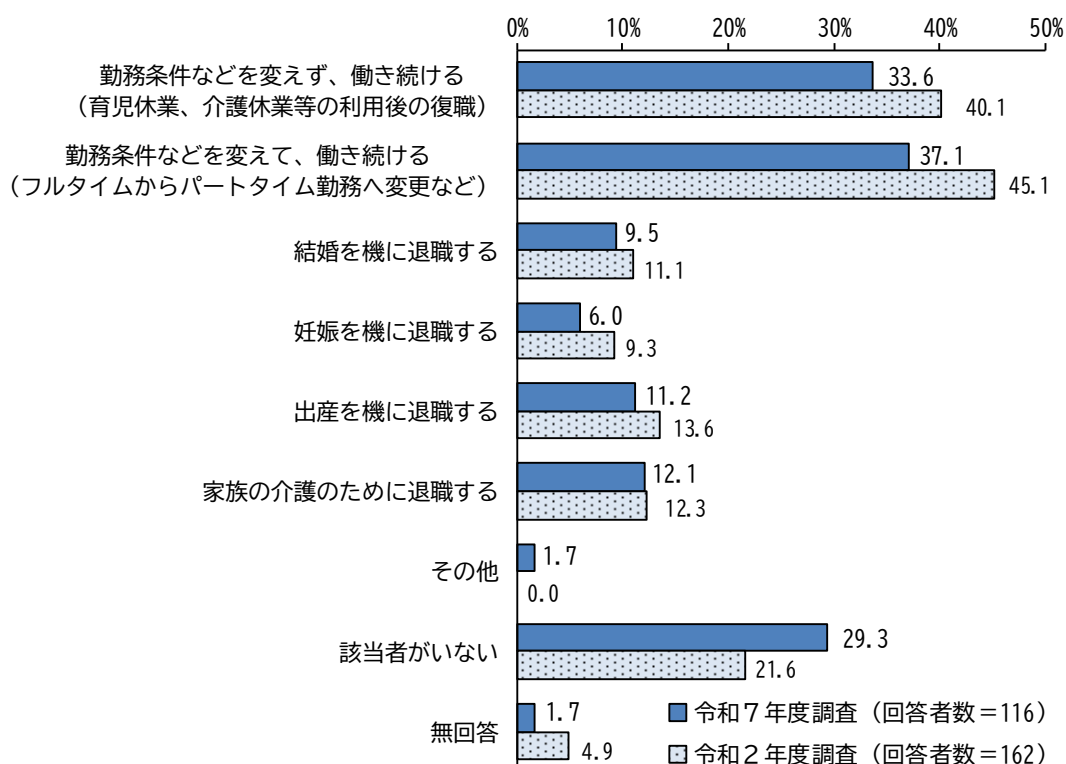


## (8) 女性従業員の働き方選択傾向

問7 貴事業所の女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方を選ぶ傾向にありますか（〇はいくつでも）

「勤務条件などを変えて、働き続ける（フルタイムからパートタイム勤務へ変更など）」割合が37.1%と最も高く、次いで「勤務条件などを変えず、働き続ける（育児休業、介護休業等の利用後の復職）」33.6%、働き続ける女性従業員はともに3割を超えています。

令和2年度調査と比較すると、「該当者がいない」が増えていることもあり、働き続ける割合、結婚や妊娠、出産、介護を機に退職する割合、いずれも減っていますが、働き続ける割合の減少がやや大きくなっています。



### 3 育児・介護との両立支援について

#### (1) 育児休業の状況

問8 貴事業所における令和6年度（4月～3月）の育児休業などの状況をお答えください  
（従業員数には育児休業や介護休業制度の対象となる非正規従業員も含めてお答えください）

育児休業を取得した従業員数は男性 56 人、女性 40 人であり、子どもが産まれた従業員のうち男性 76.7%、女性 93.0%が育児休業を取得しています。平均日数は、男性 98.6 日、女性 419.0 日となっています。子どもが生まれたことを機に退社した従業員数は、男性は 0 人ですが、女性は 8 人となっています。

介護休業を取得した従業員数は男性 11 人、女性 10 人であり、平均日数は男性 53.9 日、女性 93.2 日となっています。介護を機に退社した従業員数は、男性 1 人に対し、女性 13 人となっています。

令和 2 年度調査と比較すると、男性で育児休業を取得した従業員数、取得割合、平均取得日数とも大きく増えています。女性は取得割合はやや減っていますが、平均取得日数は増えており、退社した従業員数も増えています。

介護休業については、男女とも取得した従業員数、平均取得日数が増え、女性では退社した従業員数も増えています。

#### 〈育児休業取得状況〉

	令和 7 年度調査		令和 2 年度調査	
	男性	女性	男性	女性
①子どもが生まれた従業員数	73 人	43 人	60 人	49 人
② ①のうち育児休業を取得又は開始した従業員数	56 人	40 人	12 人	48 人
子どもが生まれた従業員に対する取得割合	76.7%	93.0%	20.0%	98.0%
③育児休業の平均取得日数	98.6 日	419.0 日	7.5 日	302.1 日
④子どもが生まれたことを機に退社した従業員数	0 人	8 人	0 人	0 人

#### 〈介護休業取得状況〉

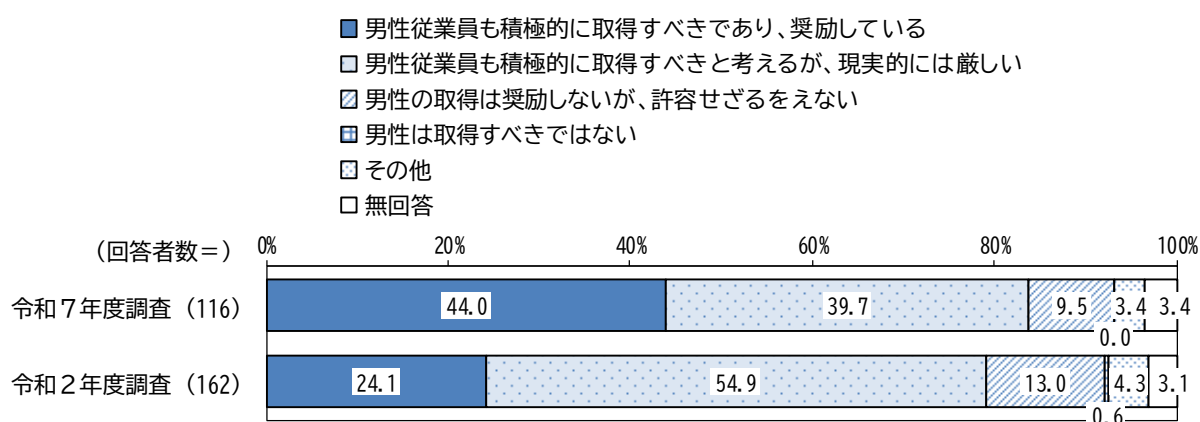
	令和 7 年度調査		令和 2 年度調査	
	男性	女性	男性	女性
⑤介護休業を取得した従業員数	11 人	10 人	3 人	5 人
⑥介護休業の平均取得日数	53.9 日	93.2 日	31.3 日	82.0 日
⑦介護を機に退社した従業員数	1 人	13 人	1 人	2 人

## (2) 男性従業員の育児休業について

問9 男性従業員が育児休業を取得することについて、貴事業所の考えに近いものをお答えください（男性従業員がいない事業所の場合は、一般的な見解として回答出来る範囲でお答えください）（○は1つ）

「男性従業員も積極的に取得すべきであり、奨励している」44.0%と「男性従業員も積極的に取得すべきと考えるが、現実的には厳しい」39.7%が拮抗しています。「男性の取得は奨励しないが、許容せざるをえない」は9.5%、「男性は取得すべきではない」は0.0%となっています。

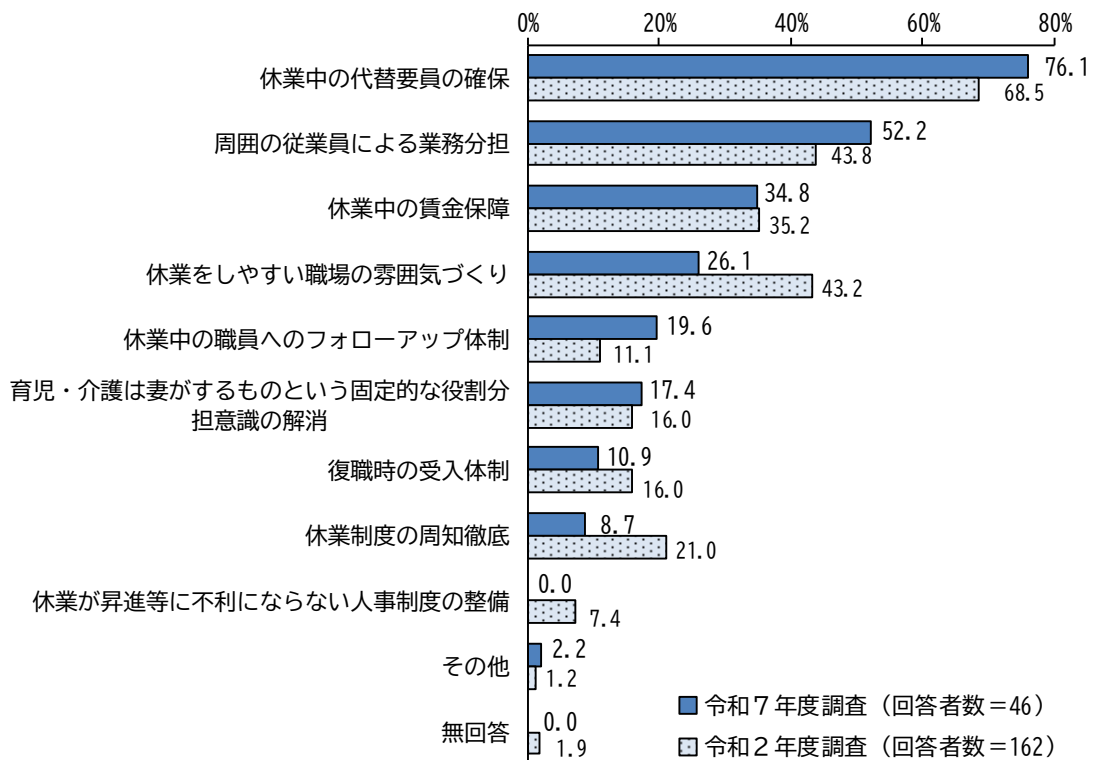
令和2年度調査と比較すると、「男性従業員も積極的に取得すべきであり、奨励している」が大きく増え、「男性従業員も積極的に取得すべきと考えるが、現実的には厳しい」「男性の取得は奨励しないが、許容せざるをえない」は減っています。



〈現実では厳しい理由〉

「男性従業員も積極的に取得すべきと考えるが、現実的には厳しい」と応えた事業所にその理由を聞いたところ、「休業中の代替要員の確保」の割合が76.1%と最も高く、次いで「周囲の従業員による業務分担」52.2%、「休業中の賃金保障」34.8%、「休業をしやすい職場の雰囲気づくり」26.1%などとなっています。

令和2年度調査では、全事業所を対象とした男性の育児・介護休業取得促進のための課題となっているため単純に比較はできませんが、「休業中の代替要員の確保」「周囲の従業員による業務分担」などが増え、「休業をしやすい職場の雰囲気づくり」「休業制度の周知徹底」などが減っています。



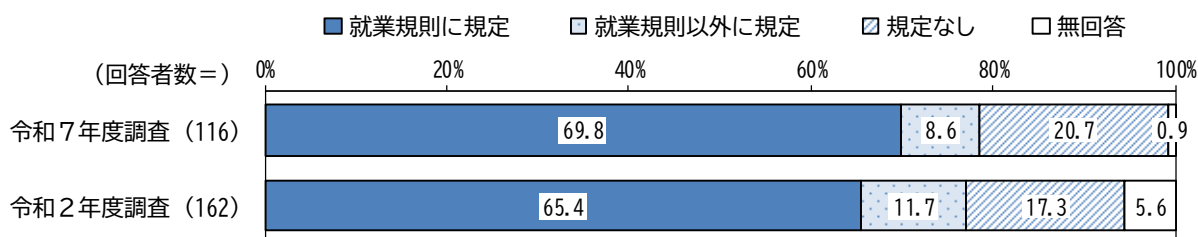
### (3) 育児休業・介護休業の規定

問10 貴事業所では、育児休業や介護休業について就業規則や労働契約、内規等で定めていますか（①、②について、それぞれ該当する番号に○は1つだけ）

#### ①育児休業

「就業規則に規定」69.8%、「就業規則以外に規定」8.6%、「規定なし」20.7%となっています。

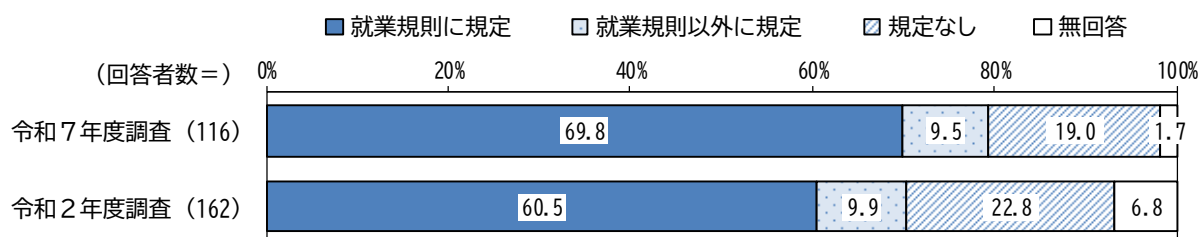
令和2年度と比較すると、「就業規則に規定」が増えています。



#### ②介護休業

「就業規則に規定」69.8%、「就業規則以外に規定」9.5%、「規定なし」19.0%となっています。

令和2年度と比較すると、「就業規則に規定」が増えています。

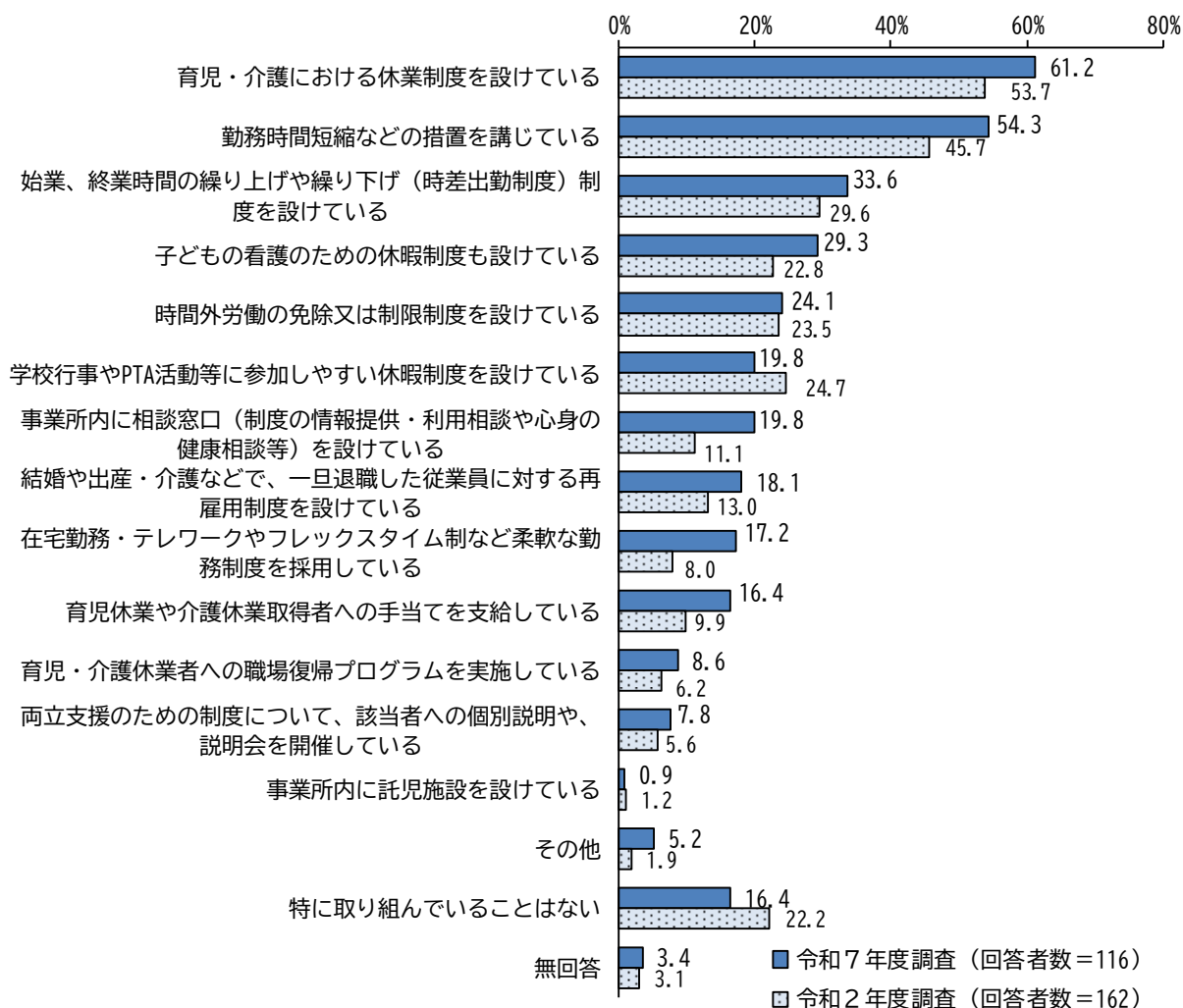


#### (4) 従業員の育児・介護と仕事を両立するために

問11 従業員が育児・介護と仕事を両立するために、貴事業所で取り組んでいることありますか（○はいくつでも）

「育児・介護における休業制度を設けている」61.2%が最も高く、次いで「勤務時間短縮などの措置を講じている」54.3%、「始業、終業時間の繰り上げや繰り下げ（時差出勤制度）制度を設けている」33.6%、「子どもの看護のための休暇制度も設けている」29.3%、「時間外労働の免除又は制限制度を設けている」24.1%などとなっています。

令和2年度調査と比較すると、「学校行事やPTA活動等に参加しやすい休暇制度を設けている」「事業所内に託児施設を設けている」を除く項目で、令和2年度調査を上回り、「特に取り組んでいることはない」は減っています。



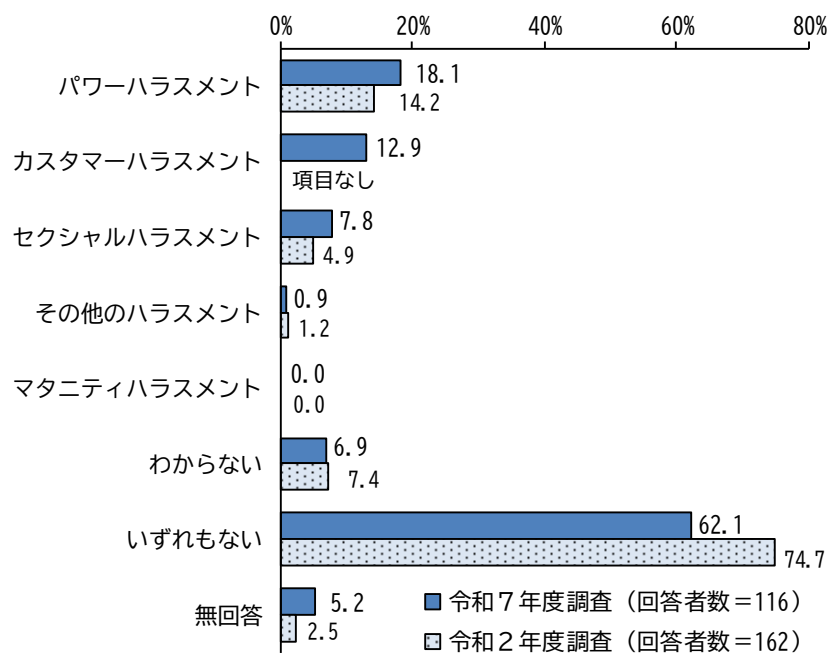
## 4 ハラスメント対策について

### (1) ハラスメント相談の有無

問12 過去3年間に、貴事業所に対し従業員から以下のハラスメントとみられる相談事例はありましたか（〇はいくつでも）

「パワーハラスメント」18.1%、「カスタマーハラスメント」12.9%、「セクシャルハラスメント」7.8%、「その他のハラスメント」0.9%、「マタニティハラスメント」0.0%となっています。「いずれもない」は62.1%です。

令和2年度調査と比較すると、「いずれもない」割合が減り、「パワーハラスメント」「セクシャルハラスメント」がやや増えています。また、令和2年度調査には項目のなかった「カスタマーハラスメント」が12.9%と高くなっています。

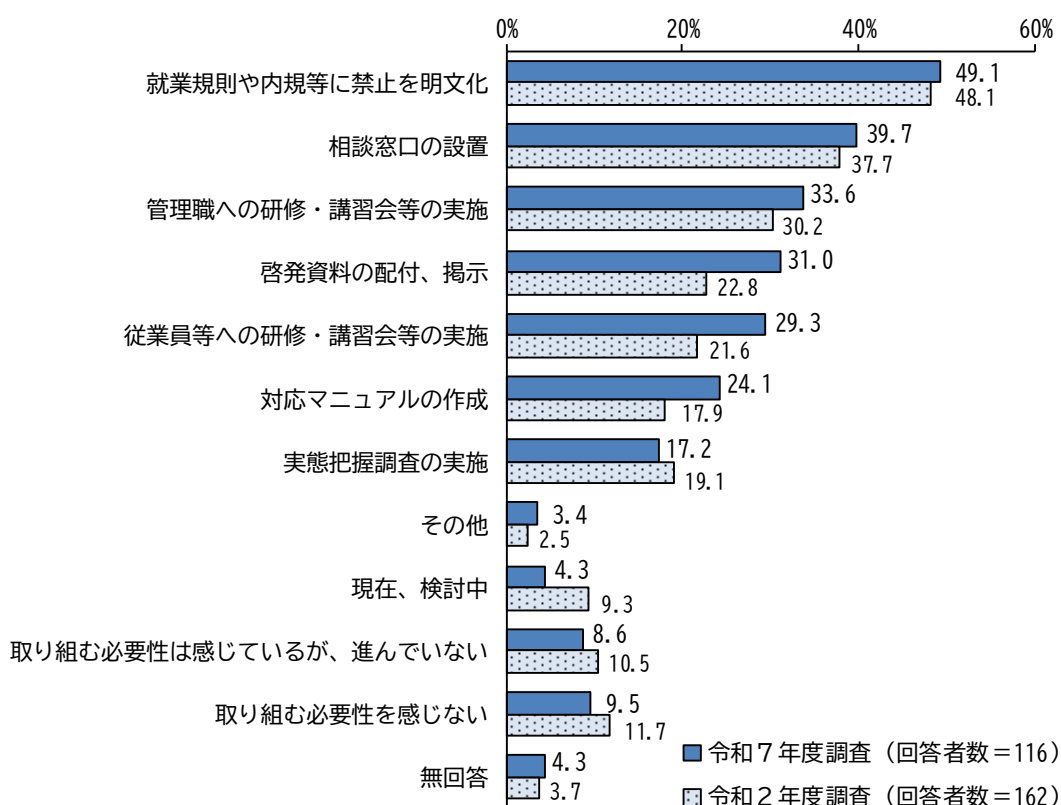


## (2) ハラスメント防止のための取り組み

問13 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り組みをしていますか  
(〇はいくつでも)

「就業規則や内規等に禁止を明文化」49.1%が最も高く、次いで「相談窓口の設置」39.7%、「管理職への研修・講習会等の実施」33.6%、「啓発資料の配付、掲示」31.0%、「従業員等への研修・講習会等の実施」29.3%などとなっています。対して、「取り組む必要性は感じているが、進んでいない」は8.6%、「取り組む必要性を感じない」が9.5%となっています。

多くの項目で令和2年度調査を上回り、「取り組む必要性は感じているが、進んでいない」「取り組む必要性を感じない」は減っています。

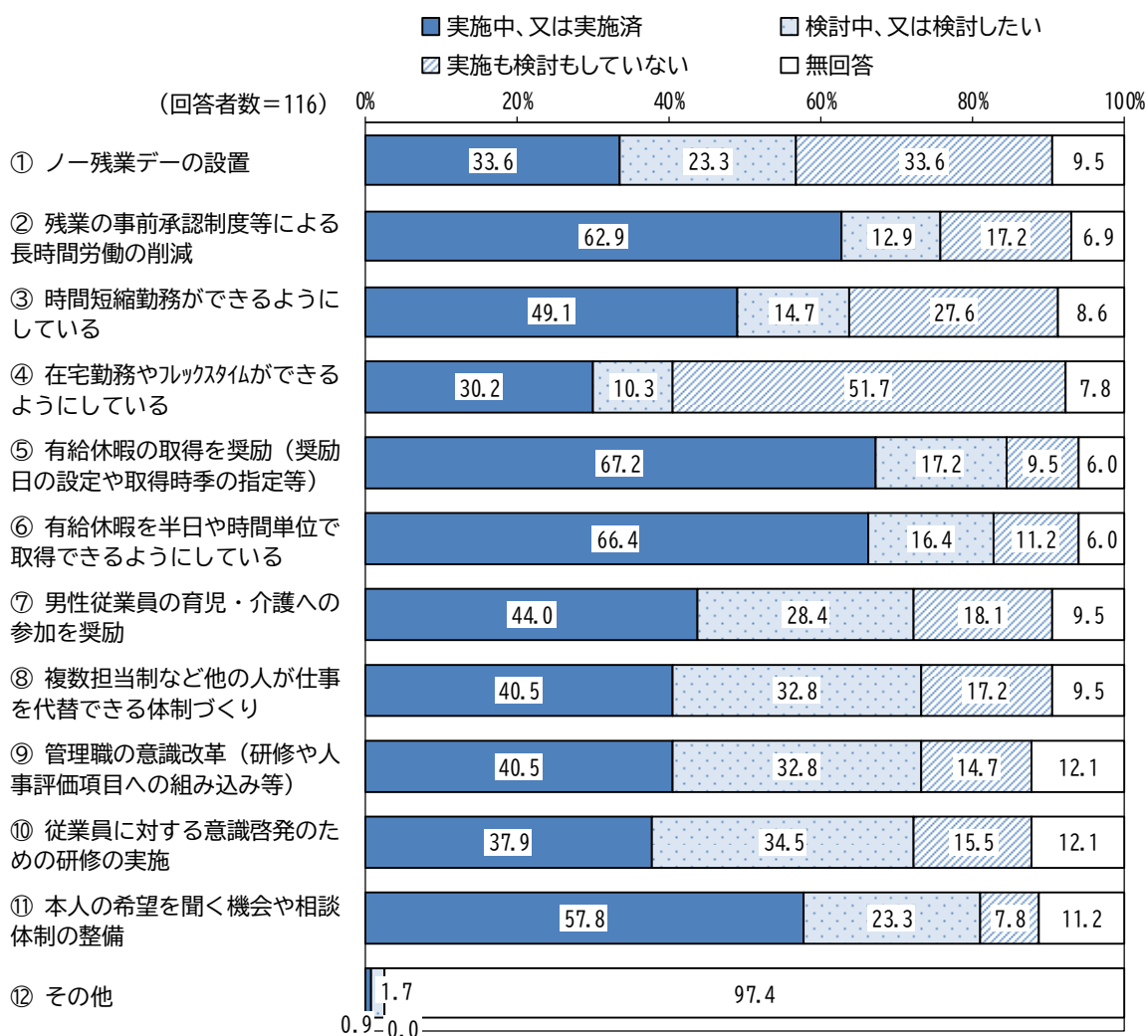


## 5 従業員が働きやすい環境づくりについて

### (1) ワーク・ライフ・バランスを可能にするための働き方の見直し状況

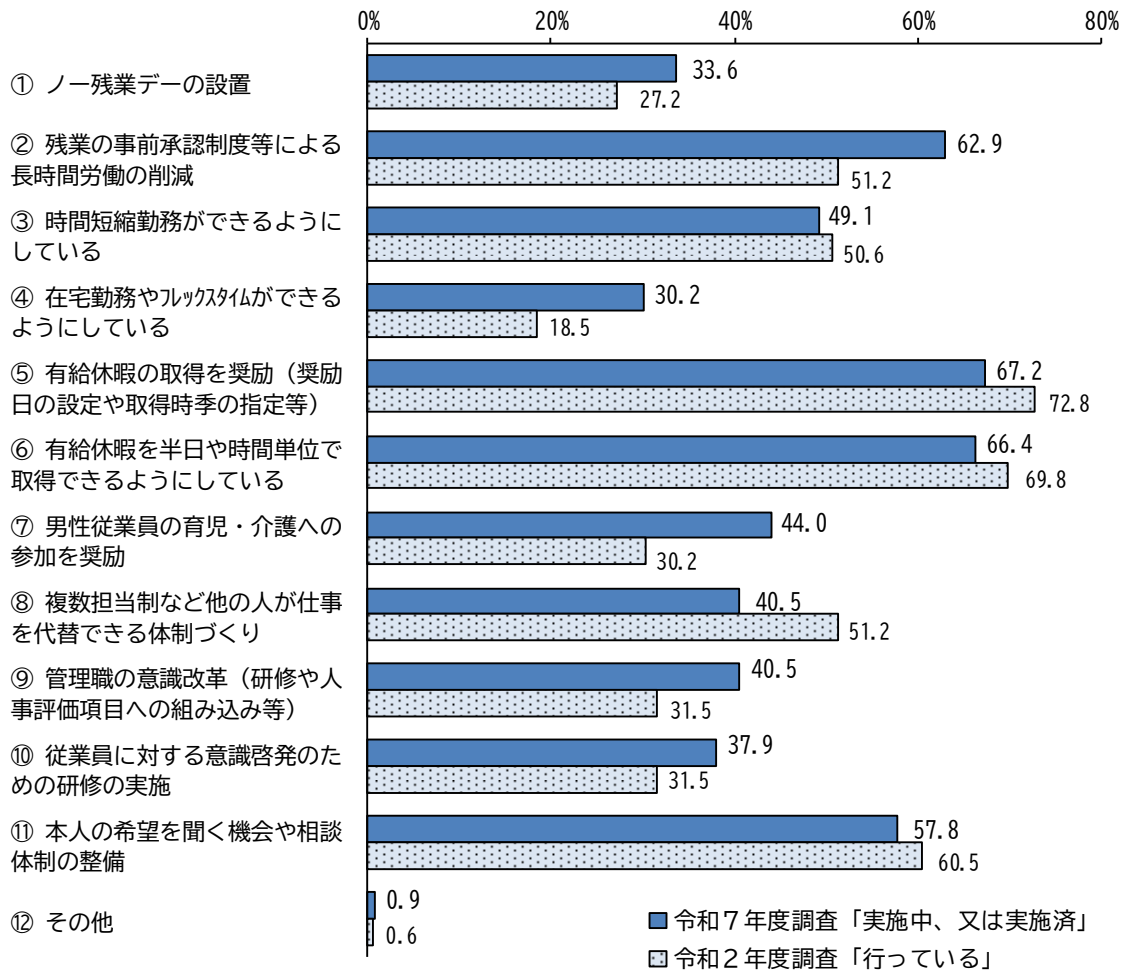
問14 ワーク・ライフ・バランス※（仕事と生活の調和）を可能にする働き方の見直し状況をお答えください（①～⑫について、それぞれ該当する番号に○は1つだけ）

「実施中、又は実施済」の割合は、「⑤有給休暇の取得を奨励（奨励日の設定や取得時季の指定等）」67.2%、「⑥有給休暇を半日や時間単位で取得できるようにしている」66.4%、「②残業の事前承認制度等による長時間労働の削減」62.9%、「⑪本人の希望を聞く機会や相談体制の整備」57.8%が高くなっています。対して、「実施も検討もしていない」は、「④在宅勤務やフレックスタイムができるようにしている」51.7%、「①ノー残業デーの設置」33.6%、「③時間短縮勤務ができるようにしている」が高くなっています。



〈参考〉

令和2年度調査では、選択肢が異なるため単純には比較できませんが、「①ノー残業デーの設置」「②残業の事前承認制度等による長時間労働の削減」「④在宅勤務やフレックスタイムができるようにしている」「⑦男性従業員の育児・介護への参加を奨励」「⑨管理職の意識改革（研修や人事評価項目への組み込み等）」「⑩従業員に対する意識啓発のための研修の実施」などは令和2年度を上回ります。

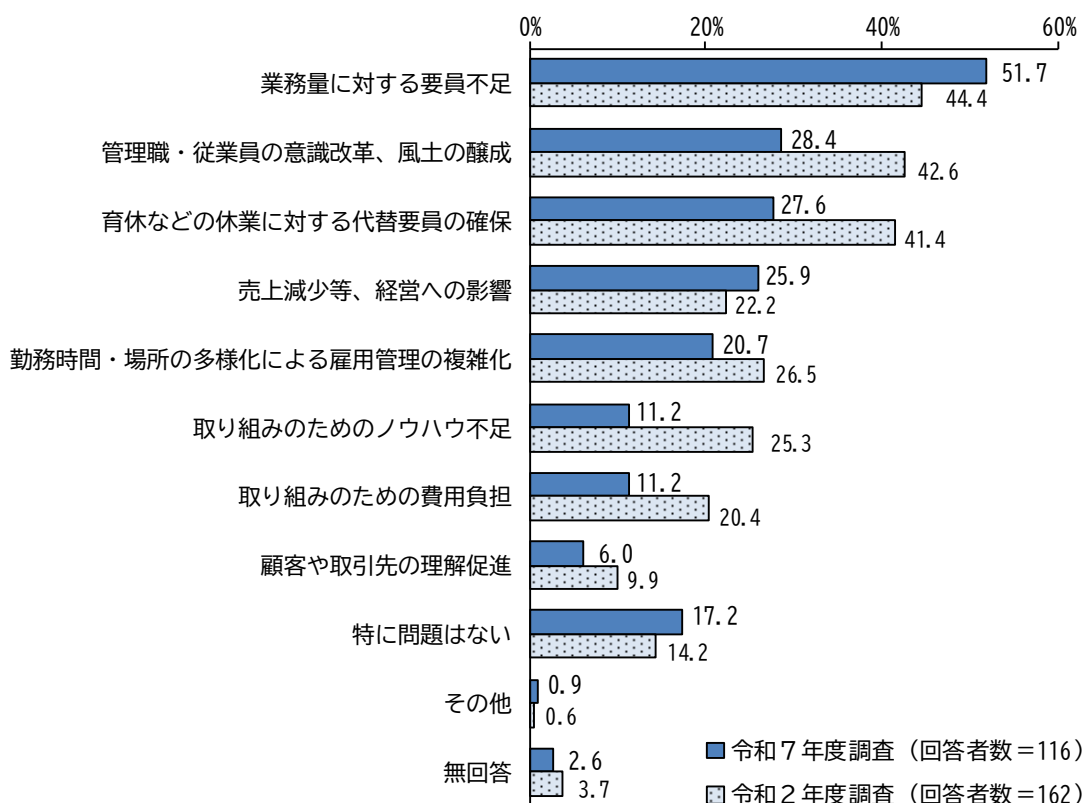


## (2) ワーク・ライフ・バランスを推進するうえでの課題

問15 貴事業所でワーク・ライフ・バランスを推進するうえでの課題はありますか（〇は  
いくつでも）

「業務量に対する要員不足」51.7%が最も高く、次いで「管理職・従業員の意識改革、風土の醸成」28.4%、「育休などの休業に対する代替要員の確保」27.6%、「売上減少等、経営への影響」25.9%、「勤務時間・場所の多様化による雇用管理の複雑化」20.7%などとなっています。「特に問題はない」は17.2%です。

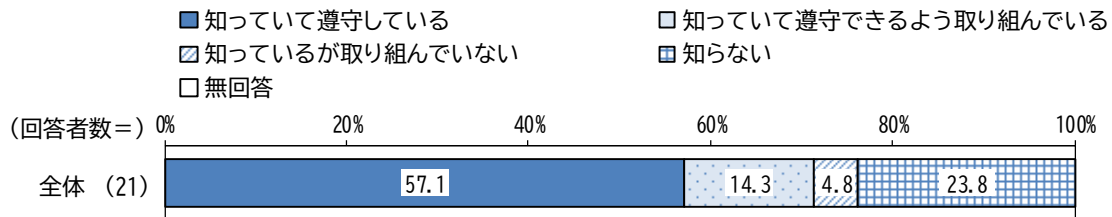
令和2年度と比較すると、「業務量に対する要員不足」「売上減少等、経営への影響」を除いては令和2年度を下回っています。また、「特に問題はない」はやや増えています。



(3)「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」について

問16 問1で外国人労働者が「1」（いる）とお答えいただいた事業所の方にかがいます「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」についてご存じですか（〇は1つ）

「知っていて遵守している」57.1%、「知っていて遵守できるよう取り組んでいる」14.3%、合わせると7割を超えますが、一方で、「知っているが取り組んでいない」4.8%、「知らない」23.8%となっています。



(4) 外国人労働者への支援

問17 問1で外国人労働者が「1」（いる）とお答えいただいた事業所の方にかがいます外国人労働者が安心して働くための工夫や生活するうえで支援していることがありましたら、ご記入ください

〈コミュニケーション〉

- ・通訳を常駐させている
- ・通訳を交えた面談
- ・相談しやすい関係性を構築している
- ・懇親会等で社員との交流を図っている
- ・外国人労働者と接する機会の多い従業員にはは伝わりやすい日本語についての社内研修
- ・文化の尊重、宗教的配慮

〈生活支援〉

- ・寮などの生活の補助
- ・日本人と同等の可能な支援はすべて
- ・住居、食事、奨学金、体調不良時の病院手配や付き添い

## 6 男女共同参画に関する国の各種事業について

### (1) 一般事業主行動計画の認知

国では、仕事と子育ての両立支援と職場における女性の活躍推進のために、以下の2つの法律を定めています。これらの法律に規定される「一般事業主行動計画」についてお聞きします

- ①次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画：企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たり (1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定める。従業員 101 人以上の企業には計画の策定・届出、公表・周知を義務づけ。
- ②女性活躍推進法における一般事業主行動計画：常時雇用する労働者 101 人以上の事業主に対し、①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析②行動計画の策定、社内周知、公表③行動計画を策定した旨の届出④女性の活躍に関する情報の公表を義務づけ。100 人以下の事業主は努力義務。

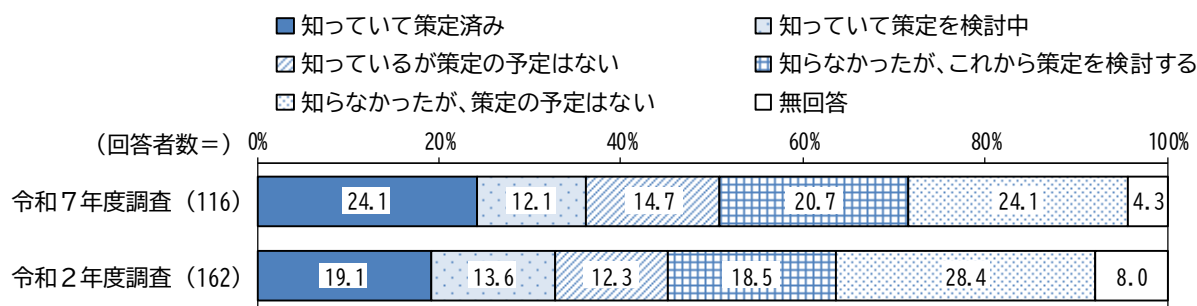
問18 上記の一般事業主行動計画についてご存じですか

#### ①次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画 (○は1つ)

「知っている策定済み」「知らなかったが、策定の予定はない」の割合がともに 24.1% で高くなっています。「知らなかったが、これから策定を検討する」20.7%、「知っているが策定の予定はない」14.7%、「知っている策定を検討中」12.1%の順となっています。

策定済みと検討中を合わせると 36.2%、一方、策定の予定はない割合は 38.8% となっています。

令和2年度調査と比較すると、「知っている策定済み」が増え、「知らなかったが策定の予定はない」が減っています。

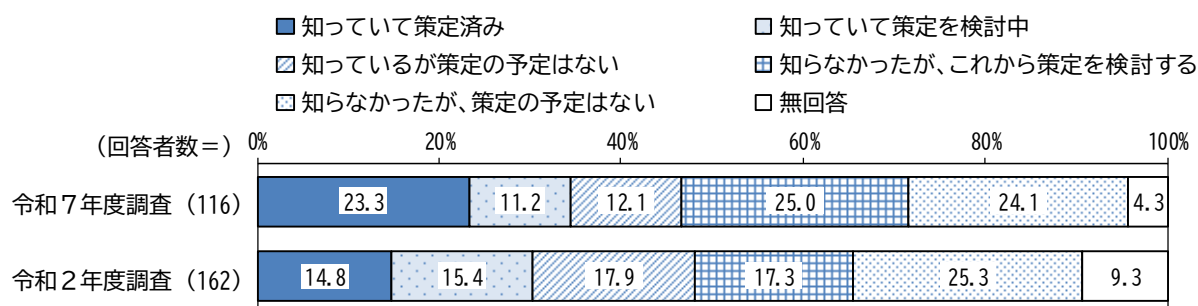


## ②女性活躍推進法における一般事業主行動計画（〇は1つ）

「知らなかったが、これから策定を検討する」の割合が25.0%と最も高くなっていますが、一方「知らなかったが、策定の予定はない」の割合も24.1%と高くなっています。「知っている策定済み」は23.3%、「知っているが策定の予定はない」12.1%、「知っている策定を検討中」11.2%となっています。

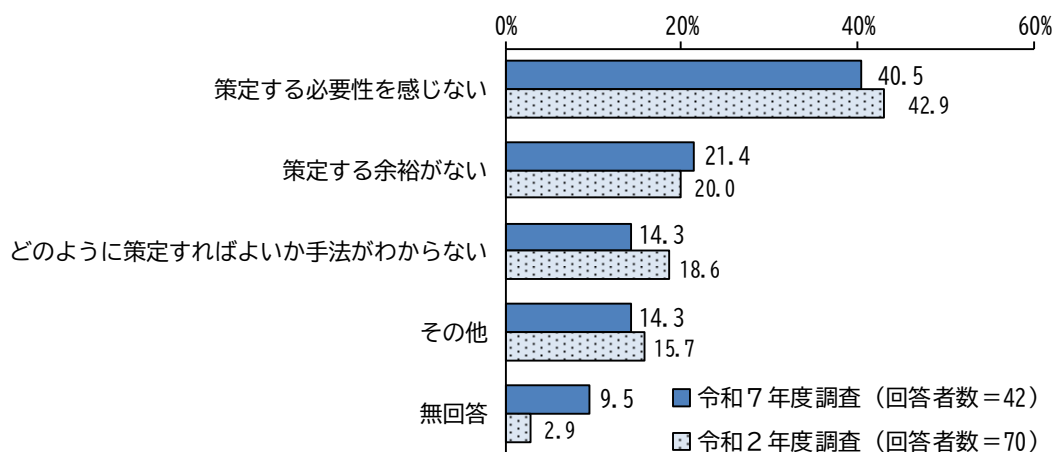
策定済みと検討中を合わせると34.5%、一方、策定の予定はない割合は36.2%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「知っている策定済み」「知らなかったが、これから策定を検討する」の割合が増えています。



## 〈策定しない理由〉

女性活躍推進法における一般事業主行動計画について、「知っているが策定の予定はない」「知らなかったが、策定の予定はない」と答えた事業所に策定しない理由を聞いたところ、「策定する必要性を感じない」の割合が40.5%と最も高く、次いで「策定する余裕がない」21.4%、「どのように策定すればよいか手法がわからない」14.3%となっています。



その他：「小規模事業所のため」「本社・本店がしている」「女性従業員が少ない」

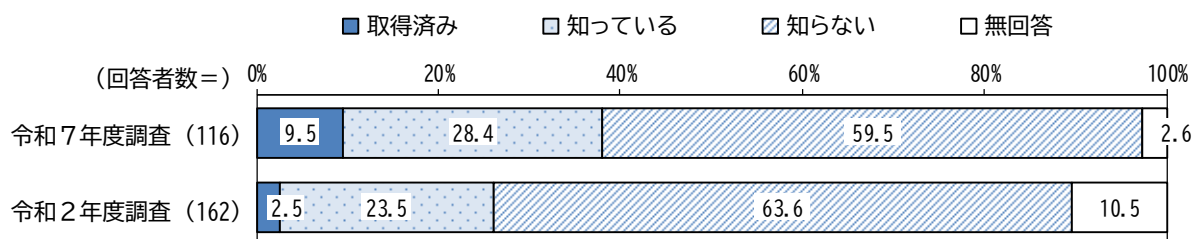
## (2) 企業認定制度の認知

問19 次の企業認定制度についてご存じですか (①、②についてそれぞれ該当する番号に○は1つだけ)

### ①くるみん認定 (次世代育成支援対策推進法)

※「子育てサポート企業」として厚生労働省から認定された企業が「くるみんマーク」を使用して企業PR等に活用できます

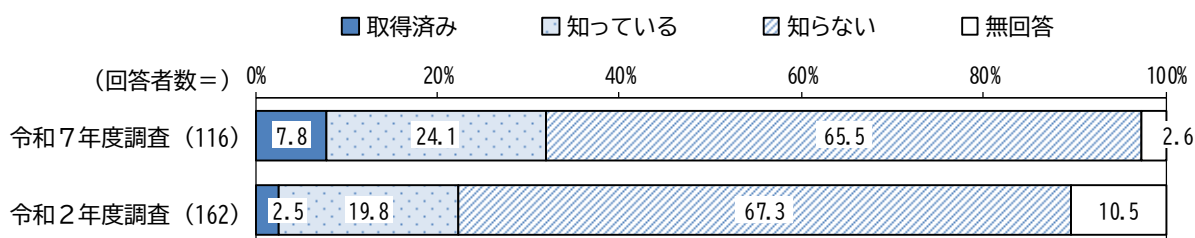
「取得済み」9.5%、「知っている」28.4%、一方「知らない」は59.5%となっています。令和2年度調査と比較すると、「取得済み」は増えています。



### ②えるぼし認定 (女性活躍推進法)

※女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主として厚生労働省から認定された企業が「えるぼし認定マーク」を使用して企業PR等に活用できます

「取得済み」7.8%、「知っている」24.1%、一方「知らない」は65.5%となっています。令和2年度調査と比較すると、「取得済み」は増えています。

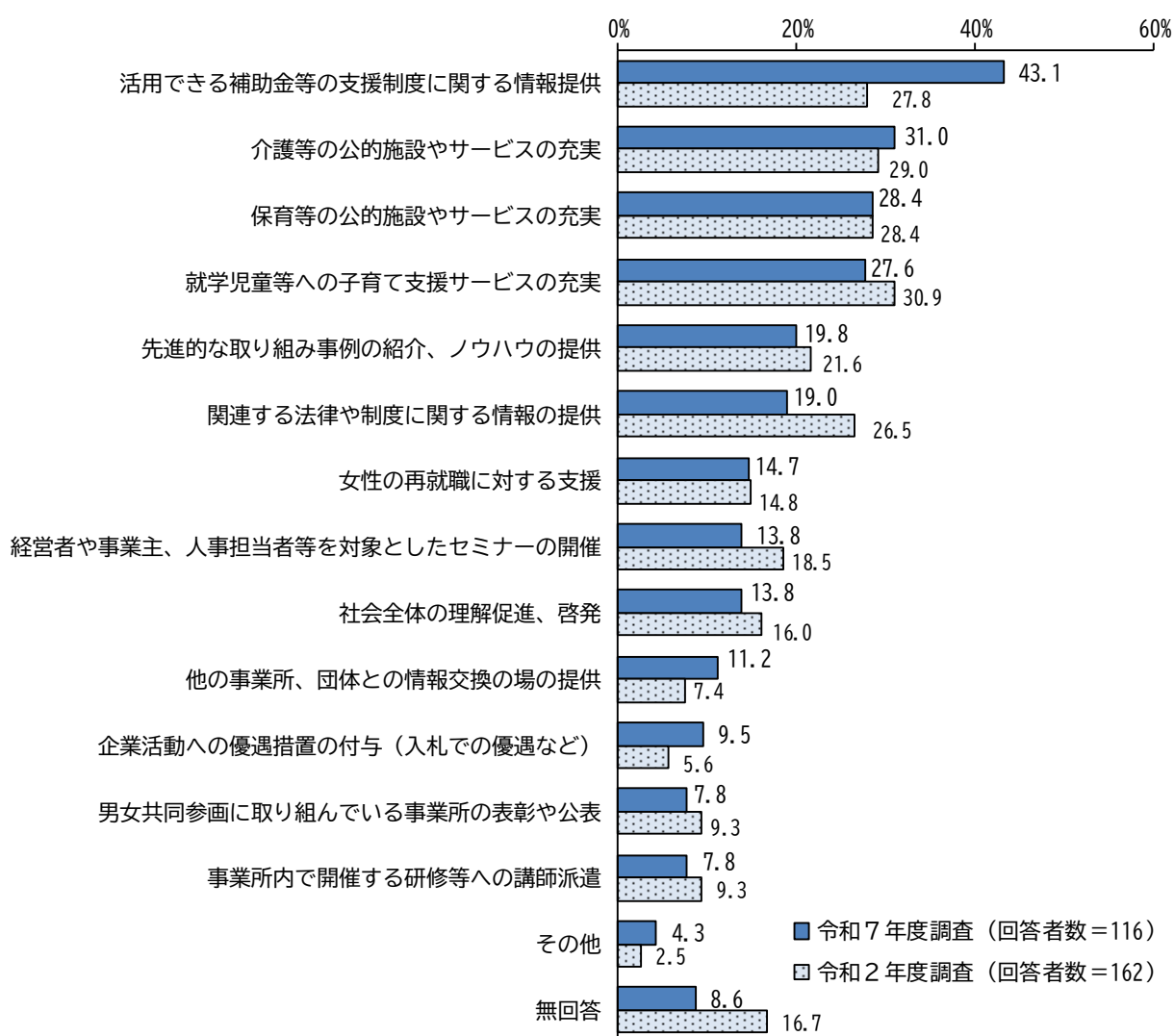


### (3) 男女共同参画の推進にあたって市に期待すること

問20 事業所における男女共同参画の推進にあたって、取手市（行政）に、どのような支援や取り組みを期待しますか（〇はいくつでも）

「活用できる補助金等の支援制度に関する情報提供」43.1%が最も高く、次いで「介護等の公的施設やサービスの充実」31.0%、「保育等の公的施設やサービスの充実」28.4%、「就学児童等への子育て支援サービスの充実」27.6%、「先進的な取り組み事例の紹介、ノウハウの提供」19.8%、「関連する法律や制度に関する情報の提供」19.0%などとなっています。

令和2年度調査と比較すると、「活用できる補助金等の支援制度に関する情報提供」の割合が大きく増えています。



#### (4) 実施している制度や工夫、仕組みづくり

問21 貴事業所において、男女共同参画の推進のためや従業員の働きやすさのために実施している制度や工夫、仕組み作りがありましたら、ご記入ください

##### 〈制度の整備〉

- ・有給休暇の時間単位取得
- ・有給休暇の入社時即時付与、有休申請書への理由削除、管理職への指導など
- ・フレックスタイムの導入
- ・福祉分野は女性比率が高く、育休制度や資格支援が整っており、子育て世代も働きやすく退職者0を目指している
- ・相互理解促進のための動画や news 等での周知を通して制度利用事例紹介を行っている
- ・育児、介護休業制度の説明を随時行っている
- ・短時間勤務制度、在宅勤務制度、育児や介護の相談窓口の設置
- ・ワークライフバランス推進の取り組み、男性の育休制度利用促進、リコチャレ、ピンクリボン月間
- ・ノー残業デーの設定
- ・女性スタッフに年に1回希望職種を選べる制度

##### 〈施設の整備〉

- ・休憩室の完備
- ・事業所（営業所）が古いので、今後移転などに伴い、更衣室、仮眠室、トイレ等を男女別で順次整備していく予定

##### 〈意見交換〉

- ・職員研修会の機会を設けて、意見交換
- ・定期的にミーティングや研修会を行い、従業員の意見や希望を聞き取りフィードバック
- ・社員の意見希望を第一に優先して、みんなで考えたり、話し合ったりを、いつとかなくいつでも気軽に話せる体制
- ・女性管理職との意見交換会

##### 〈女性のリーダー〉

- ・女性のリーダーを採用している
- ・もともと女性が8割という高さがあるので、そんな中から頭角をあらわす女性を育てられれば、どんどん管理職に推挙していきたい

##### 〈その他〉

- ・年齢、性別等の差別がなく、みんな平等で仲良く活動している
- ・女性や高齢従業員など多様性については自然となじんでいく状況。今後さらに明文化してより一層働きやすい会社を目指す
- ・電話対応の時間の限定
- ・風通しの良い職場作りの呼びかけ