

職場における女性の活躍に関するアンケート調査

【令和7年度（2025年度）調査】

(案)

令和8年3月

島 根 県

目次

1. アンケート実施要領および回収状況	1
2. 経営者向けアンケート調査結果	2
2.1 回答企業の概要	2
2.2 女性社員の実態	5
2.3 女性の管理職への登用	10
2.4 育児・介護休業等の制度	14
2.5 女性活躍の実態	20
2.6 行政への期待	22
2.7 女性活躍推進法への対応	24
3. 社員向けアンケート調査結果	28
3.1 回答者の概要	28
3.2 回答者の職場環境	31
3.3 管理職への昇進意向	37
3.4 職場でのハラスメント	42
3.5 育児休業の取得意向	45
3.6 育児・介護休業の実績	47
3.7 子どもが急に病気になった時の状況	51
3.8 女性活躍推進の課題と行政施策	53
4. 経営者と社員の比較	61
4.1 女性活躍推進の課題	61
4.2 期待される行政施策	62
【資料編1】アンケート調査票	63
経営者向けアンケート調査票	63
社員向けアンケート調査票	71
【資料編2】経営者向けアンケート集計結果	78
【資料編3】社員向けアンケート集計結果	87

1. アンケート実施要領および回収状況

1. 調査の目的

企業における女性活躍の現状や意識等を、経営者、社員別に経年的に把握し、今後の女性活躍に向けた施策をより一層充実させるとともに、「第5次島根県男女共同参画計画」の基礎資料とすることを目的とし、計画策定の前年度に実施している。

2. 実施概要

(1) 調査設計

- ①調査の範囲および対象：島根県内の常用雇用者数が5人以上の企業
- ②標本数と標本抽出方法：島根県内の企業の産業分類および従業員規模別の割合に基づき、1,000社を無作為抽出
- ③調査の方法：郵送配布、郵送またはインターネットによる回答
経営者向け1通、社員向け2通（女性社員向け、男性社員向け各1通）を送付
- ④実施時期：令和7年6月6日調査票発送
令和7年6月20日回答締切
- ⑤調査の内容：
女性の管理職登用意向やその現状、結婚・出産・育児を理由とした女性の離職等の状況、女性が働きやすい職場環境づくりのための課題など、企業における女性活躍の現状や課題について、経営者向け全21問、社員向け全20問のアンケート調査。

(2) 回収結果

回収数：経営者向け	337件（回収率33.7%）
社員向け	644件（回収率32.2%）
うち、女性社員	356件（回収率35.6%）
男性社員	286件（回収率28.6%）
その他	2件

【調査結果の見方】

- アンケート調査結果は、回答数と構成比(%)で表記している。
- 設問ごとに「無回答」や「不明・無効」を除いた有効回答数をもとに集計している。このため、設問によって回答数の合計が異なることがある。
- 構成比(%)は、小数点第二位を四捨五入により端数処理しているため、構成比の合計が100%にならない場合がある。
- 複数回答の設問については、集計表の一番下の列の“計”の回答数は有効回答数の合計を表しているため、各項目の回答数の合計とは一致しない。また、構成比の合計は100%を超えることがある。
- 平均値は、小数第二位を四捨五入により端数処理しているため、合計が合わない場合がある。
- 前回調査との比較では、前回調査で存在しなかった選択肢についてもグラフに反映しているため、正確には数値比較ができない場合がある。

2. 経営者向けアンケート調査結果

2.1 回答企業の概要

問1 回答企業の所在地・業種

- 回答企業は、「松江市」、「出雲市」、「浜田市」、「益田市」の順に多い。
- 業種は、「建設業」、「医療、福祉」、「製造業」、「卸売業、小売業」の順に多い。
- こうした結果は、概ね実際の企業立地、産業構造を反映している。

所在地

項目	回答数	構成比
松江市	94	28.3%
浜田市	37	11.1%
出雲市	83	25.0%
益田市	27	8.1%
大田市	17	5.1%
安来市	15	4.5%
江津市	9	2.7%
雲南市	21	6.3%
奥出雲町	3	0.9%
飯南町	1	0.3%
川本町	0	0.0%
美郷町	1	0.3%
邑南町	8	2.4%
津和野町	4	1.2%
吉賀町	4	1.2%
海士町	2	0.6%
西ノ島町	3	0.9%
知夫村	0	0.0%
隠岐の島町	3	0.9%
計	332	100.0%

業種

項目	回答数	構成比
農業	6	1.9%
林業	4	1.2%
漁業	3	0.9%
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.3%
建設業	67	20.9%
製造業	40	12.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	6	1.9%
情報通信業	6	1.9%
運輸業、郵便業	13	4.0%
卸売業、小売業	33	10.3%
金融業、保険業	4	1.2%
不動産業、物品賃貸業	3	0.9%
学術研究、専門・技術サービス業	16	5.0%
宿泊業	5	1.6%
飲食サービス業	13	4.0%
生活関連サービス業、娯楽業	14	4.4%
教育、学習支援業	4	1.2%
医療、福祉	60	18.7%
その他	23	7.2%
計	321	100.0%

問2 回答企業の社員数・管理職員数等

- 回答企業の正規・非正規を合わせた平均社員数は 30.4 人で、内訳は、女性は正規社員が 7.5 人、非正規社員が 4.8 人、男性は正規社員が 15.0 人、非正規社員が 3.1 人となっている。
- 正規社員の平均勤続年数は、女性が 12.6 年、男性が 13.3 年となっている。
- 正規・非正規を合わせた社員数を規模別で見ると、10～29 人規模の企業が 36.6%で最も多く、次いで 9 人以下が 34.8%、30～49 人が 12.0%となっている。
- 役員数の平均は女性 0.8 人、男性 2.7 人、管理職員数の平均は女性 1.4 人、男性 4.7 人でいずれも男性の方が多い。

回答企業の社員数の平均と正規社員の平均勤続年数

	社員数の平均		正規社員の 平均勤続年数
	正規社員	非正規社員	
女性	7.5人	4.8人	12.6年
男性	15.0人	3.1人	13.3年

回答企業の社員規模

項目	回答数	構成比
9人以下	116	34.8%
10～29人	122	36.6%
30～49人	40	12.0%
50～99人	38	11.4%
100～199人	11	3.3%
200～299人	4	1.2%
300人以上	2	0.6%
計	333	100.0%

回答企業の役員・管理職員数の平均

	役員数	管理職員数	総数
女性	0.8人	1.4人	2.0人
男性	2.7人	4.7人	6.9人

2.2 女性社員の実態

問3 部門別の女性社員の实態

- 回答企業にある部門のうち、「営業」は 66.1%、「情報処理」は 58.8%、「現場技術・作業」は 50.9%が、女性がいないとの回答になった。逆に「人事・総務・経理」、「販売・サービス」は女性のいない割合がそれぞれ 5.8%、9.8%となっており、女性がいる割合が高い。
- 今後女性を増やそうと思っている割合は、もともと女性のいる割合が高い「人事・総務・経理」を除いてどの部門でも 3 割以上となっており、「研究・開発・設計」では 7 割を超えている。
- R 元年度に行った島根県の「職場における女性の活躍に関するアンケート調査」（以下、「R 元調査」という。）と比較すると、「販売・サービス」と「その他」を除き、全ての部門で女性のいない割合が高くなっている。また、女性を増やそうと思っている割合が、「製造」を除き、全ての部門で前回よりも高くなっている。

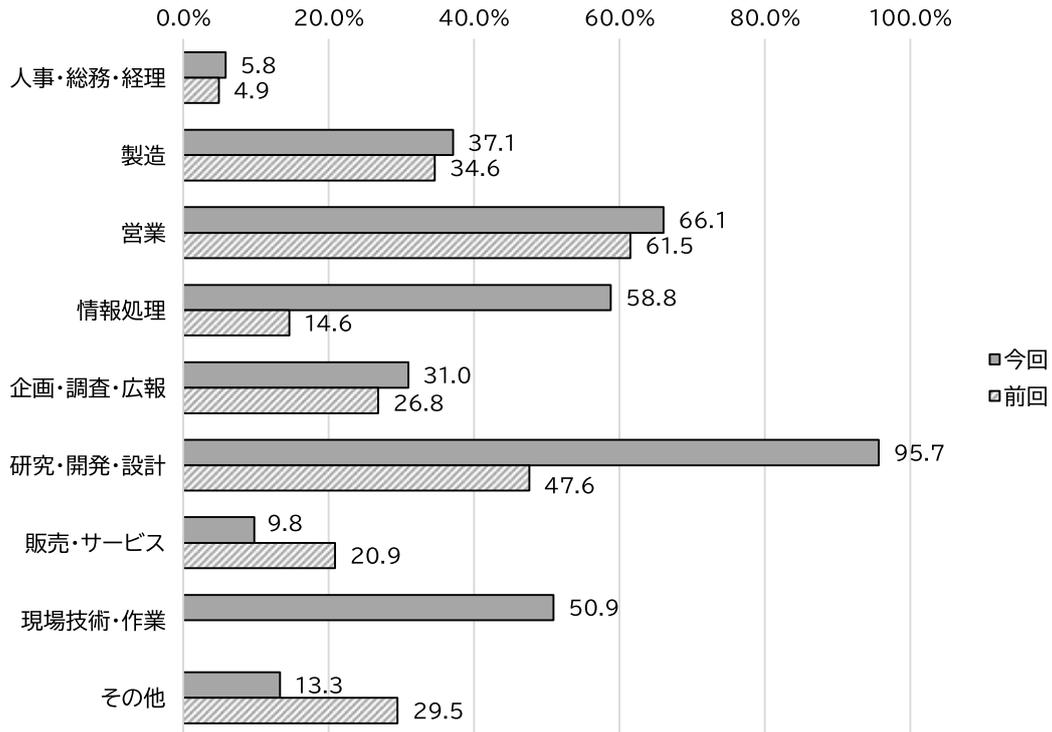
部門別の女性社員の实態

項目	貴社にある部門		女性のいない部門		女性を増やそうと思っている部門	
	回答数	対全数 ^{※1}	回答数	割合 ^{※2}	回答数	割合 ^{※2}
人事・総務・経理	258	81.6%	15	5.8%	57	22.1%
製造	62	19.6%	23	37.1%	19	30.6%
営業	115	36.4%	76	66.1%	35	30.4%
情報処理	34	10.8%	20	58.8%	12	35.3%
企画・調査・広報	42	13.3%	13	31.0%	15	35.7%
研究・開発・設計	23	7.3%	22	95.7%	17	73.9%
販売・サービス	102	32.3%	10	9.8%	32	31.4%
現場技術・作業	161	50.9%	82	50.9%	59	36.6%
その他	60	19.0%	8	13.3%	20	33.3%

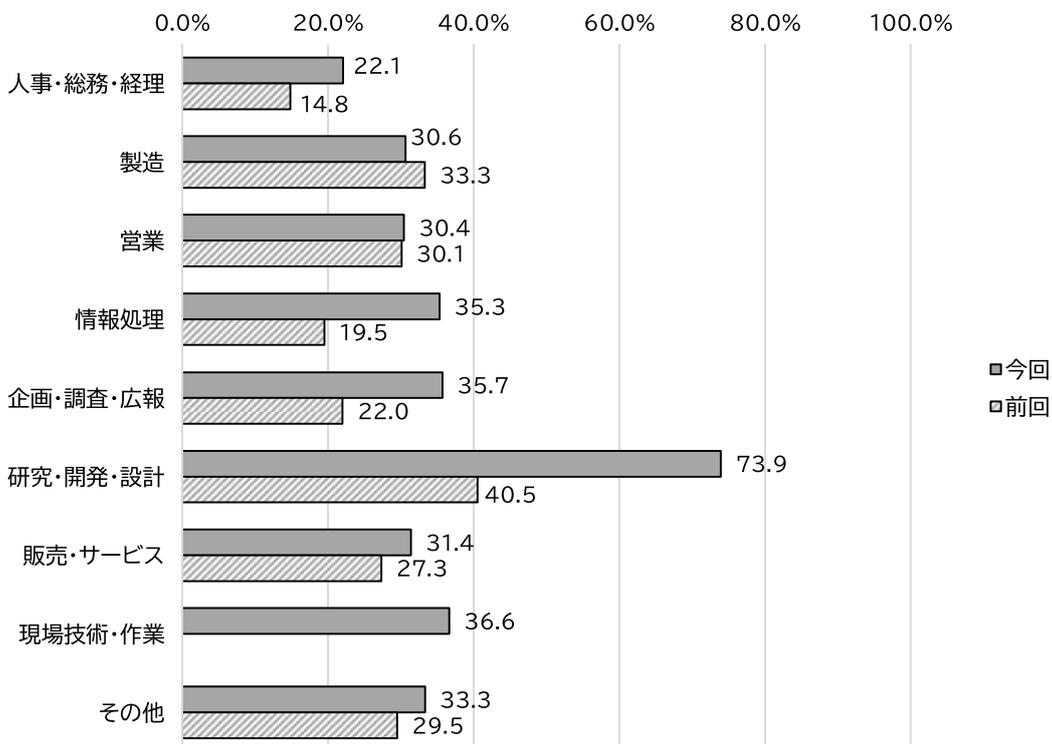
※1 対全数は有効回答数 316 件に占める割合

※2 割合は、各部門の回答数に占める割合（例：人事・総務・経理では、女性のいない部門の回答が 15 であり、これは人事・総務・経理部門があるとの回答 258 の 5.8%にあたるという意味）

<前回との比較> 女性のいない部門



<前回との比較> 女性を増やそうと思っている部門



注) R元調査では、選択肢「現場技術・作業」がなかったため、前回調査の数値が存在しない。

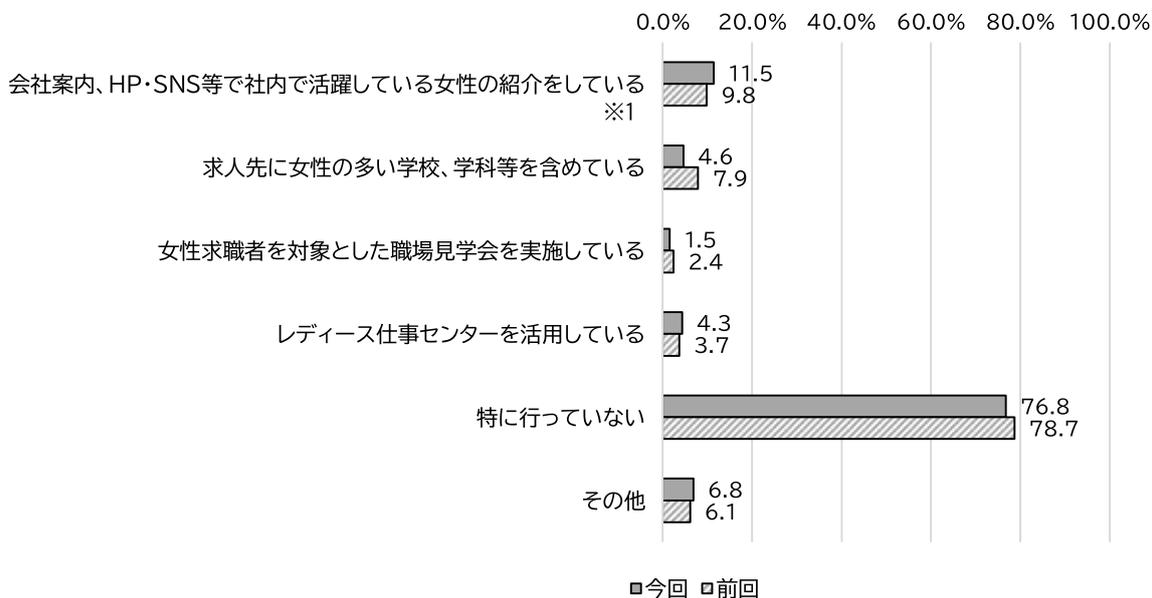
問4 女性の就職希望者を増やす取組内容（複数回答）

- 女性を増やそうと思っている部門があると回答した企業に、実際に行っている女性の就職希望者を増やす取組（全て）を聞いたところ、「特に行っていない」が76.8%で最も多く、取組を行っているなかでは「会社案内、HP・SNS等で社内で活躍している女性の紹介をしている」が11.5%で多くなっている。
- R元調査と比較すると、概ね同様の傾向が見られる。

女性の就職希望者を増やす取組内容

項目	回答数	構成比
会社案内、HP・SNS等で社内で活躍している女性の紹介をしている	37	11.5%
求人先に女性の多い学校、学科等を含めている	15	4.6%
女性求職者を対象とした職場見学会を実施している	5	1.5%
レディース仕事センターを活用している	14	4.3%
特に行っていない	248	76.8%
その他	22	6.8%
計（有効回答数）	323	100.0%

<前回との比較> 女性の就職希望者を増やす取組内容



※1 R元調査の選択肢「会社案内、HP等で社内で活躍している女性を積極的に紹介している」

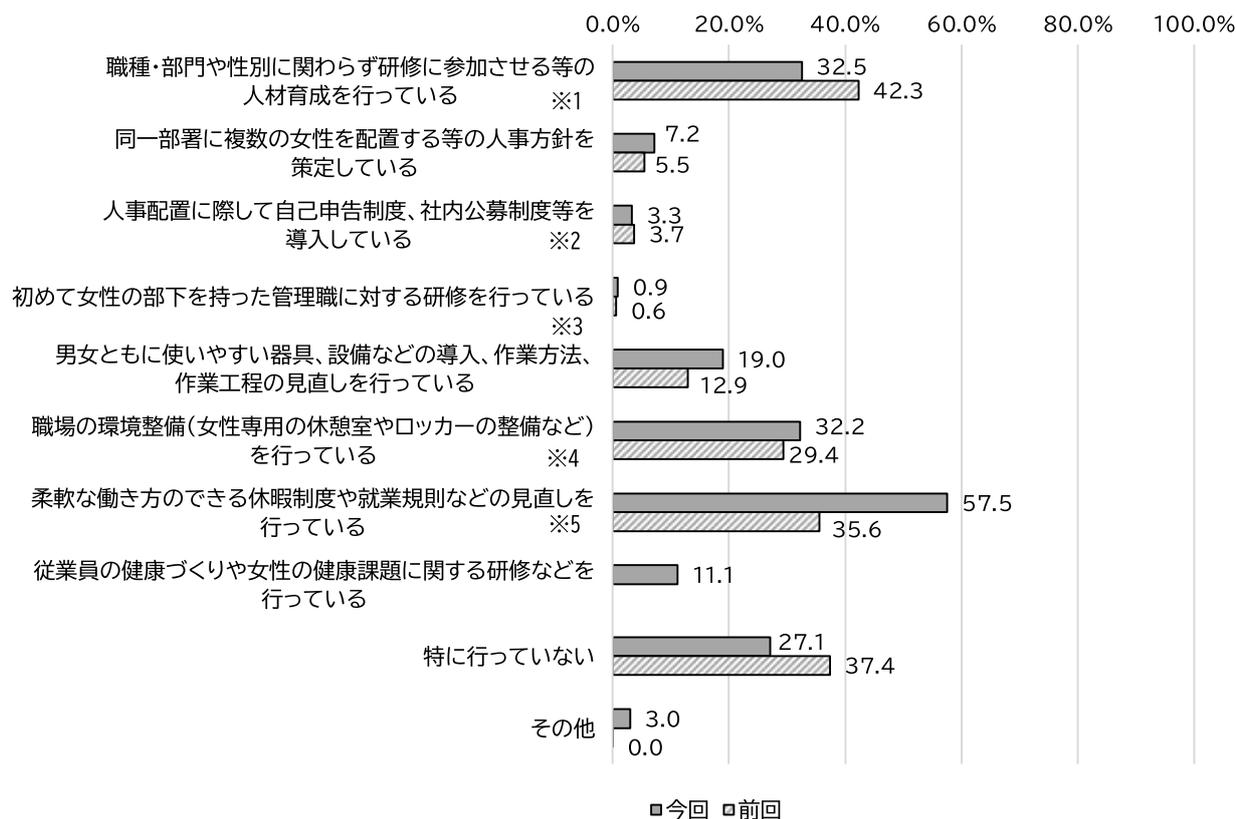
問5 女性の職域拡大の取組内容（複数回答）

- 実際に行っている職域拡大の取組（全て）を聞いたところ、「柔軟な働き方のできる休暇制度や就業規則などの見直しを行っている」が57.5%で最も多く、次いで、「職種・部門や性別にかかわらず研修に参加させる等の人材育成を行っている」（32.5%）、「職場の環境整備（女性専用の休憩室やロッカーの整備など）を行っている」（32.2%）と続いた。
- R元調査に比べ、「特に行っていない」と回答した企業の割合が10.3ポイント減少し、女性の職域拡大に向けて何らかの取組を行っている企業が増加した。

女性の職域拡大の取組内容

項目	回答数	構成比
職種・部門や性別に関わらず研修に参加させる等の人材育成を行っている	108	32.5%
同一部署に複数の女性を配置する等の人事方針を策定している	24	7.2%
人事配置に際して自己申告制度、社内公募制度等を導入している	11	3.3%
初めて女性の部下を持った管理職に対する研修を行っている	3	0.9%
男女ともに使いやすい器具、設備などの導入、作業方法、作業工程の見直しを行っている	63	19.0%
職場の環境整備(女性専用の休憩室やロッカーの整備など)を行っている	107	32.2%
柔軟な働き方のできる休暇制度や就業規則などの見直しを行っている	191	57.5%
従業員の健康づくりや女性の健康課題に関する研修などを行っている	37	11.1%
特に行っていない	90	27.1%
その他	10	3.0%
計（有効回答数）	332	100.0%

<前回との比較> 女性の職域拡大の取組内容



※1 R元調査の選択肢「女性も男性も同様に教育訓練を行っている」

※2 R元調査の選択肢「自己申告制度、社内公募制度等を導入している」

※3 R元調査の選択肢「女性を受け入れた経験が少ない管理職に対する研修を行っている」

※4 R元調査の選択肢「女性が働きやすいように職場の環境整備(休憩室や専用ロッカーの整備など)を行っている」

※5 R元調査の選択肢「女性が働きやすいように、休暇制度や就業規則などの見直しを行っている」

注) R元調査では、選択肢「従業員の健康づくりや女性の健康課題に関する研修などを行っている」がなかったため、前回調査の数値が存在しない。

2.3 女性の管理職への登用

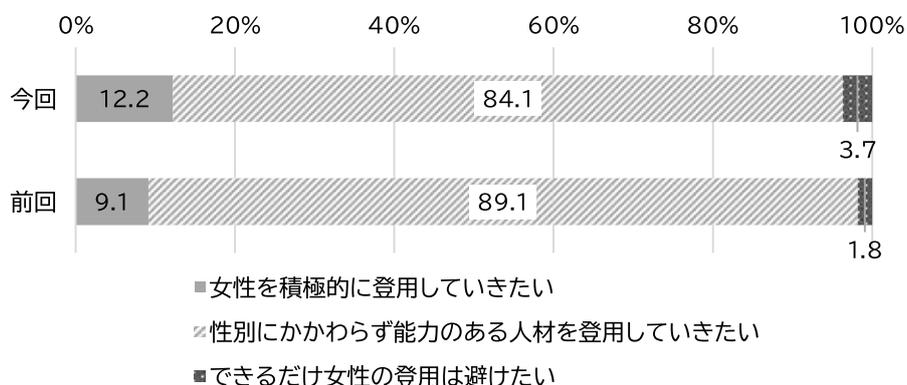
問6 今後の女性の管理職登用意向

- 女性を積極的に登用しようと考えているか聞いたところ、「性別に関わらず能力のある人材を登用していきたい」が84.1%で、「できるだけ女性の登用は避けたい」は3.7%となった。
- R元調査と比較すると、「女性を積極的に登用していきたい」と回答した企業の割合がやや高くなった一方、「できるだけ女性の登用は避けたい」と回答した企業の割合も若干高くなっている。

女性の登用意向

項目	回答数	構成比
女性を積極的に登用していきたい	40	12.2%
性別にかかわらず能力のある人材を登用していきたい	275	84.1%
できるだけ女性の登用は避けたい	12	3.7%
計	327	100.0%

<前回との比較> 女性の登用意向



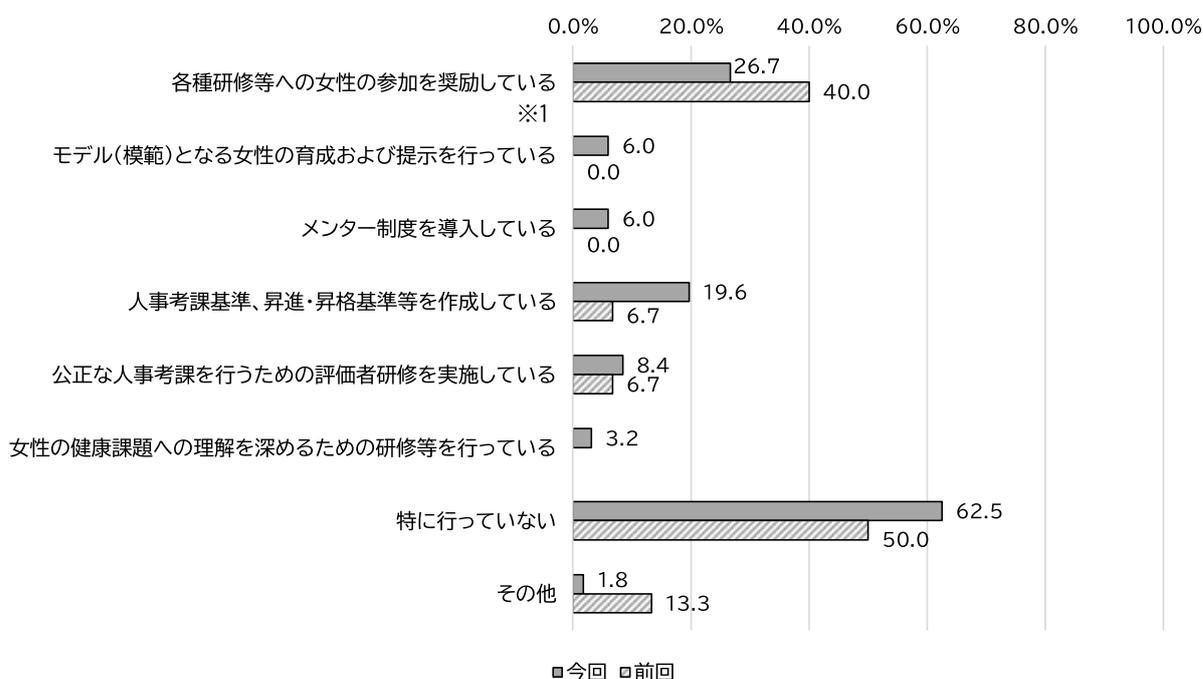
問7 女性の管理職登用を増やす取組内容（複数回答）

- 問6で「女性を積極的に登用していきたい」または「性別にかかわらず能力のある人材を登用していきたい」と回答した企業に、女性の管理職登用を増やす取組内容（全て）を聞いたところ、「特に行っていない」が62.5%で最も高く、次いで、「各種研修等への女性の参加を奨励している」が26.7%となった。
- R元調査と比較すると、「特に行っていない」と回答した企業の割合が12.5ポイント増加した一方、「人事考課基準、昇進・昇格基準等を作成している」が12.9ポイント、「モデル（模範）となる女性の育成および提示を行っている」、「メンター制度を導入している」が6ポイント増加した。

女性の管理職登用を増やす取組内容

項目	回答数	構成比
各種研修等への女性の参加を奨励している	76	26.7%
モデル(模範)となる女性の育成および提示を行っている	17	6.0%
メンター制度を導入している	17	6.0%
人事考課基準、昇進・昇格基準等を作成している	56	19.6%
公正な人事考課を行うための評価者研修を実施している	24	8.4%
女性の健康課題への理解を深めるための研修等を行っている	9	3.2%
特に行っていない	178	62.5%
その他	5	1.8%
計（有効回答数）	285	100.0%

<前回との比較> 女性の管理職登用を増やす取組内容



※1 R元調査の選択肢「各種研修、教育機会への女性の参加を奨励している」

注) R元調査では、選択肢「女性の健康課題への理解を深めるための研修等を行っている」がなかったため、前回調査の数値が存在しない。

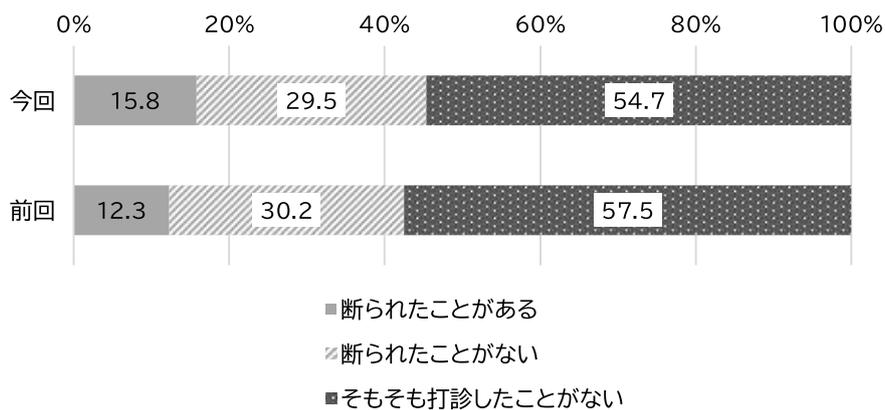
問8 女性社員から管理職登用を断られた経験

- 女性社員に管理職への登用を打診し断られたことがあるかどうか聞いたところ、「断られたことがある」が15.8%であった。
- R元調査と比較すると、「断られたことがある」が12.3%から15.8%と3.5ポイント増加しており、「そもそも打診したことがない」は2.8ポイント減少している。

女性社員から管理職登用を断られた経験

項目	回答数	構成比
断られたことがある	51	15.8%
断られたことがない	95	29.5%
そもそも打診したことがない	176	54.7%
計	322	100.0%

<前回との比較> 女性社員から管理職登用を断られた経験



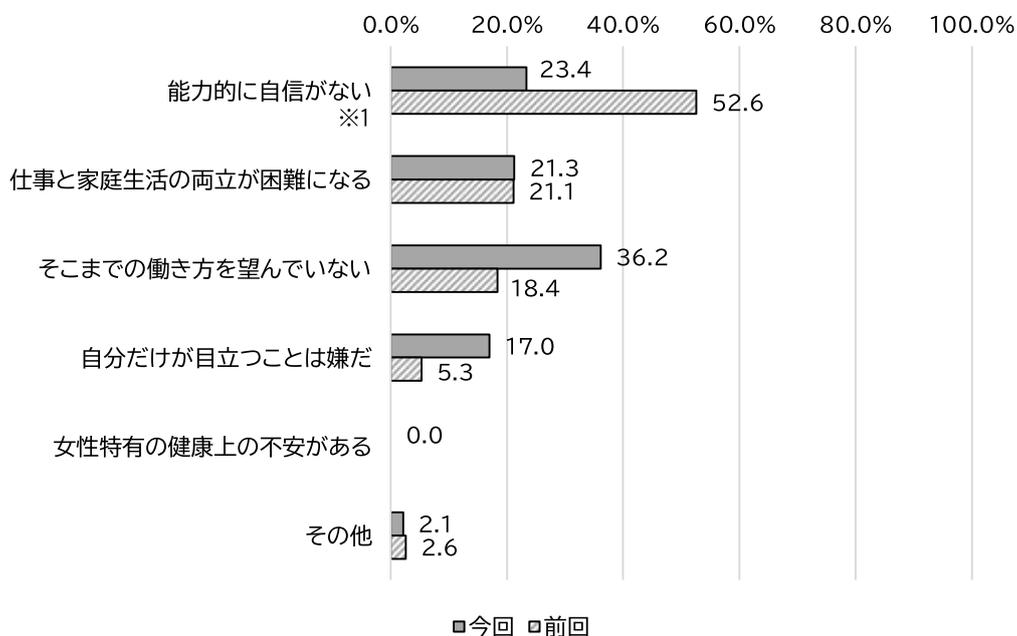
問9 問8で管理職登用を断られた理由

- 問8で「断られたことがある」と回答した企業に、断られた理由を聞いたところ、「そこまでの働き方を望んでいない」が36.2%で最も多く、次いで、「能力的に自信がない」(23.4%)、「仕事と家庭生活の両立が困難になる」(21.3%)と続いた。
- R元調査と比較すると、「能力的に自信がない」が29.2ポイント減少している一方で、「そこまでの働き方を望んでいない」は17.8ポイント増加している。

管理職登用を断られた理由

項目	回答数	構成比
能力的に自信がない	11	23.4%
仕事と家庭生活の両立が困難になる	10	21.3%
そこまでの働き方を望んでいない	17	36.2%
自分だけが目立つことは嫌だ	8	17.0%
女性特有の健康上の不安がある	0	0.0%
その他	1	2.1%
計	47	100.0%

<前回との比較> 管理職登用を断られた理由



※1 R元調査の選択肢「責任が重くなり、能力的に自信がない」

注) R元調査では、選択肢「女性特有の健康上の不安がある」がなかったため、前回調査の数値が存在しない。

2.4 育児・介護休業等の制度

問 10 育児・介護休業等の制度

- 令和6年4月から令和7年3月の1年間における育児・介護休業等の諸制度の対象者の有無および利用の有無について聞いたところ、育児休業制度が対象者、利用者ともに最も多くなった。
- 利用者を男女別にみると、全ての制度において女性の利用者の方が多くなっている。
- 利用者の有無についてR元調査と比較すると、「子の看護休暇制度」、「介護休暇制度」、「変則時間勤務（フレックスタイム制）」で利用した人がいる割合が高くなっている。
- 諸制度について就業規則に定めているかどうか聞いたところ、「育児に関する休暇」と「変則時間勤務（フレックスタイム制）」を除き、全ての制度で8割以上の企業が就業規則に定めている。

制度の対象者の有無

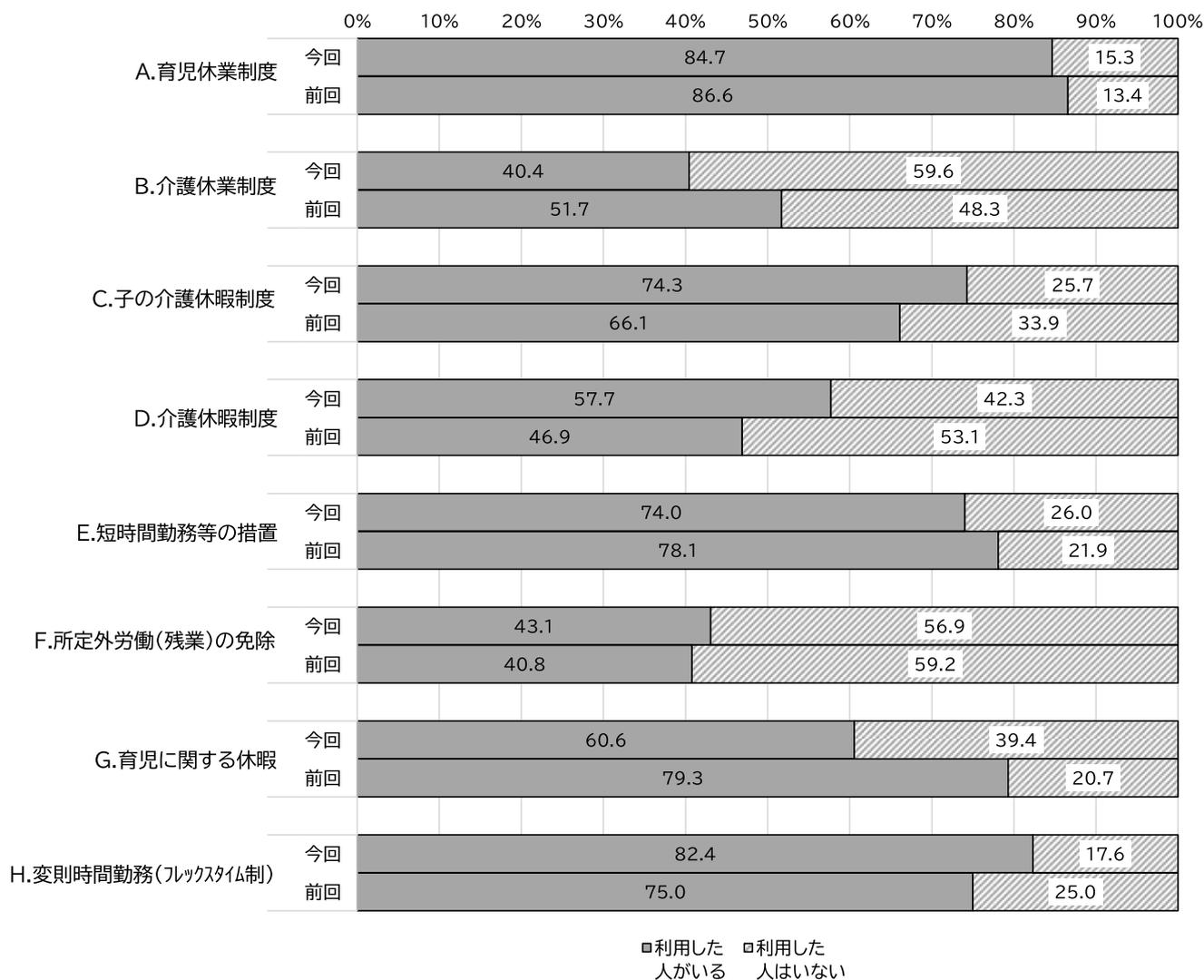
項目	対象者の有無			
	対象者がいた		対象者がいなかった	
	回答数	構成比	回答数	構成比
A. 育児休業制度	124	38.8%	196	61.3%
B. 介護休業制度	47	15.1%	264	84.9%
C. 子の看護休暇制度	109	34.4%	208	65.6%
D. 介護休暇制度	71	22.8%	240	77.2%
E. 短時間勤務等の措置	104	33.1%	210	66.9%
F. 所定外労働(残業)の免除	65	21.1%	243	78.9%
G. 育児に関する休暇	71	24.6%	218	75.4%
H. 変則時間勤務(フレックスタイム制)	34	12.4%	240	87.6%

制度の利用者の有無

項目	利用の有無					
	利用した人はいない		利用した女性がいる		利用した男性がいる	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
A. 育児休業制度	19	15.3%	86	69.4%	35	28.2%
B. 介護休業制度	28	59.6%	11	23.4%	6	12.8%
C. 子の看護休暇制度	28	25.7%	66	60.6%	36	33.0%
D. 介護休暇制度	30	42.3%	31	43.7%	17	23.9%
E. 短時間勤務等の措置	27	26.0%	68	65.4%	8	7.7%
F. 所定外労働(残業)の免除	37	56.9%	19	29.2%	6	9.2%
G. 育児に関する休暇	28	39.4%	29	40.8%	12	16.9%
H. 変則時間勤務(フレックスタイム制)	6	17.6%	19	55.9%	8	23.5%

注) 利用者の有無については、各項目の「対象者がいた」と回答した回数に対する割合。
利用者の有無は複数回答のため、合計が100%を超える場合がある。

<前回との比較> 利用者の有無



就業規則への定めの有無

項目	就業規則に定めていない		就業規則に定めている	
	回答数	構成比	回答数	構成比
A. 育児休業制度	31	9.3%	304	90.7%
B. 介護休業制度	41	12.2%	294	87.8%
C. 子の看護休暇制度	47	14.0%	288	86.0%
D. 介護休暇制度	46	13.7%	289	86.3%
E. 短時間勤務等の措置	51	15.2%	284	84.8%
F. 所定外労働(残業)の免除	53	15.8%	282	84.2%
G. 育児に関する休暇	75	22.4%	260	77.6%
H. 変則時間勤務(フレックスタイム制)	130	38.8%	205	61.2%

問 11 問 10 の制度以外の独自制度

- 問 10 の制度以外の独自制度について、自由回答で聞いたところ、以下のような意見があった。

会社独自の制度

- 時間単位の有給休暇取得制度
- 時間休、誕生日休
- 介護による遅刻、早退への配慮と他の社員への周知
- シフト勤務制度（始業・就業時間をずらす）
- 就業規則にはフレックスタイム制は無いが、従業員から申し出があれば行っている。
- 義務教育終了まで、子一人あたり 5,000 円の子ども手当支給。
- 子の看護休暇を小学校卒業までに拡充している。
- 有給休暇の事前申請の期限を過ぎても、子どもの病気や通院等の事情での有休取得を希望された場合には、積極的に認めるようにしている。
- 時短勤務等、積極的に利用するように呼びかけ、経営者が普段から臨床に出てどこの部門でも働けるようにしている。
- 育児、子育て中は時短の勤務にしていた。
- 制度というより休暇が取りやすい職場づくりを心がけている。そのための職員体制には余裕を持たせなければできないので努力している。
- 家庭の状況に合わせ柔軟に勤務が出来るようにしている。1 ヶ月の内、要介護 5 の母親が 1 週間ショートに行っている間だけ勤務する。母親がデイサービスに出かけている間だけ勤務することも認めている。
- 採用した場合、できるだけ希望にそうように就業規則の見直しを考えることもある。
- 育児参加休暇（配偶者の産前 6 週、産後 8 週の間に 5 日間特別休暇）
- 配偶者の出産にかかる特別休暇
- 通常は月～土の就業であるが、特に女性の場合において週休 2 日制を認めている。
- 育児のためのテレワーク
- 社内キッズルームの活用
- 相談窓口設置
- 子の医師国保保険料等の手当
- こっころカンパニー認定、えるぼし認定
- 家族優先で、と話はしている（お互い様なので）

問 12 その他の制度

- その他の諸制度について制度の有無を聞いたところ、「退職者の再雇用制度」が 66.4%で最も多く、次いで「非正規雇用から正規雇用への登用制度」が 51.4%と続いた。
- 制度がある場合に、令和 4 年 4 月から令和 7 年 3 月までの 3 年間における利用者の有無について聞いたところ、「退職者の再雇用制度」は男性の利用者が多く 48.4%、「短時間正社員制度」は女性の利用者が多く 44.3%となった。

制度の有無

項目	制度がある		制度がない	
	回答数	構成比	回答数	構成比
A. 非正規雇用から正規雇用への登用制度	166	51.4%	157	48.6%
B. 退職者の再雇用制度	217	66.4%	110	33.6%
C. 短時間正社員制度	79	24.8%	240	75.2%
D. 子連れ出勤制度(社内での預かり含む)	14	4.4%	307	95.6%
E. 育児休業等を取得しても処遇上の差を取り戻すことのできる昇進基準、人事評価制度	47	14.9%	268	85.1%

制度の利用者の有無

項目	利用の有無					
	利用した人はいない		利用した女性がいる		利用した男性がいる	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
A. 非正規雇用から正規雇用への登用制度	83	50.0%	48	28.9%	37	22.3%
B. 退職者の再雇用制度	68	31.3%	55	25.3%	105	48.4%
C. 短時間正社員制度	35	44.3%	35	44.3%	6	7.6%
D. 子連れ出勤制度(社内での預かり含む)	1	7.1%	7	50.0%	4	28.6%

注) 利用者の有無については、各項目の「制度がある」と回答した度数に対する割合。
利用者の有無は複数回答のため、合計が 100%を超える場合がある。

問 13 結婚・出産・育児を理由とした離職等の実績（複数回答）

- 令和4年4月から令和7年3月までの3年間において、結婚・出産・育児を理由に離職等をした正規雇用の女性社員の有無を聞いたところ、「結婚・出産したり育児中の女性社員がいない」が56.6%で最も多く、次いで、「離職したり非正規雇用になった女性社員がいない」が47.5%と続いた。「離職した女性社員がいる」と回答した企業は10.4%であった。

結婚・出産・育児を理由とした離職等の実績

項目	回答数	構成比
離職した女性社員がいる	33	10.4%
正規職員からパート社員等の非正規雇用になった女性社員がいる	10	3.2%
離職したり非正規雇用になった女性社員がいない	150	47.5%
結婚・出産したり育児中の女性社員がいない	179	56.6%
計（有効回答数）	316	100.0%

問 14 問 13 で本人が離職または非正規雇用を選択した理由（複数回答）

- 問 13 で「離職した女性社員がいる」または「正規社員からパート社員等の非正規雇用になった女性社員がいる」と回答した企業に、本人が離職または非正規雇用を選んだ理由を聞いたところ、「配偶者（結婚予定の相手を含む）が遠方にいるため、転勤になったため」が42.5%で最も多く、次いで、「会社に制度はあるが、社員本人が仕事と家庭の両立が困難と感じたため」（27.5%）、「家事・育児に専念するため」（25.0%）と続いた。

離職または非正規雇用を選択した理由

項目	回答数	構成比
会社として仕事と家庭を両立する体制を構築する考えがないため	1	2.5%
会社の状況から仕事と家庭を両立できる体制を整えることができないため	3	7.5%
会社に制度はあるが、社員本人が仕事と家庭の両立が困難と感じたため	11	27.5%
結婚・妊娠・出産したら辞めるつもりだったため	5	12.5%
家事・育児に専念するため	10	25.0%
妊娠・出産に伴う体調の問題があったため	3	7.5%
出産後は責任ある仕事をしたくないと思ったため	0	0.0%
経済的に支障がなく、配偶者の扶養になることを希望したため	3	7.5%
配偶者（結婚予定の相手を含む）が遠方にいるため、転勤になったため	17	42.5%
わからない	2	5.0%
その他	3	7.5%
計（有効回答数）	40	100.0%

問 15 家族の介護をしている社員、介護と仕事の両立支援制度を利用している社員の有無（複数回答）

- 家族の介護をしている社員、介護と仕事の両立支援制度を利用している社員の有無（全て）について聞いたところ、「介護をしている社員はいない」が 51.5%で最も多く、半数以上を占める。次いで、「制度は利用していないが、家族の介護をしている社員がいる」（21.0%）、「介護をしている社員がいるかもしれないが、把握できていない」（18.3%）と続いた。

家族の介護をしている社員、介護と仕事の両立支援制度を利用している社員の有無

項目	回答数	構成比
介護休業、介護休暇、介護短時間等の制度を利用している社員がいる	40	12.2%
要介護度等が制度利用の条件に適合しない家族の介護をしている社員がいる	13	4.0%
制度は利用していないが、家族の介護をしている社員がいる	69	21.0%
介護をしている社員がいるかもしれないが、把握できていない	60	18.3%
介護をしている社員はいない	169	51.5%
計（有効回答数）	328	100.0%

2.5 女性活躍の実態

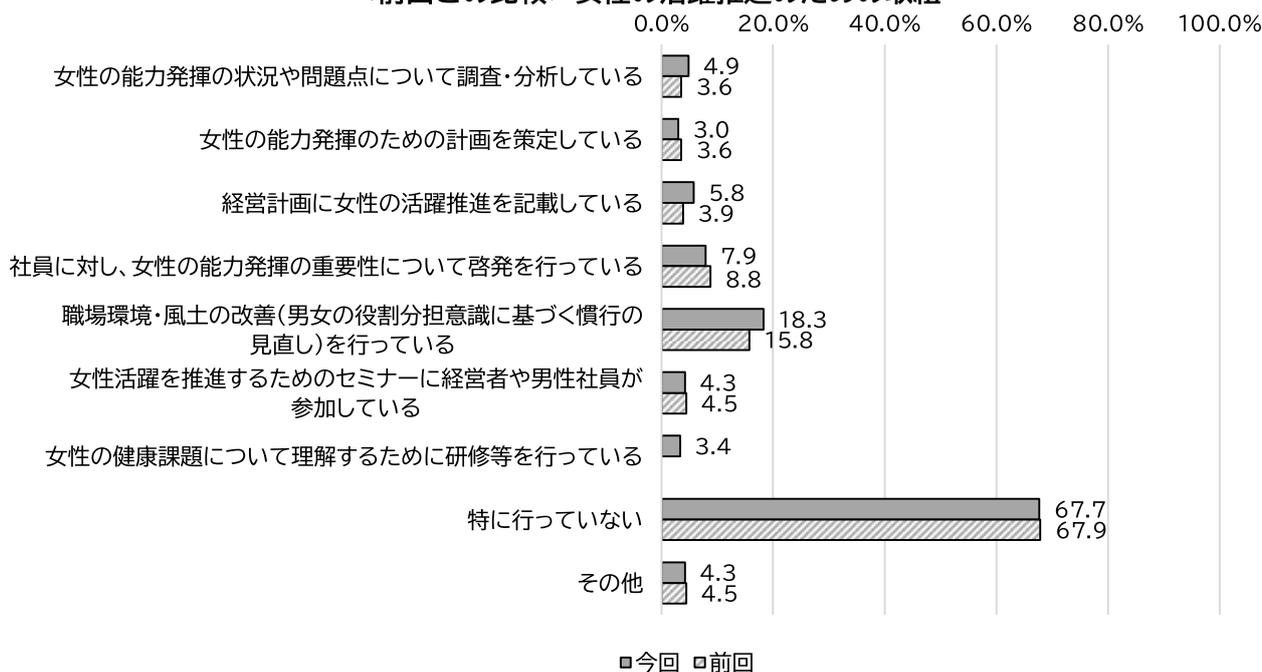
問 16 女性の活躍推進のために取り組んでいること（複数回答）

- 女性の活躍推進のために取り組んでいること（全て）を聞いたところ、「特に行っていない」が67.7%で、全体の3分の2以上を占めている。
- 何らかの取組を行っているなかでは、「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）を行っている」が最も多く、次いで、「社員に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行っている」、「経営計画に女性の活躍推進を記載している」の順となっている。
- R元調査と比較すると、ほぼ同様の傾向が見られる。

女性の活躍推進のための取組

項目	回答数	構成比
女性の能力発揮の状況や問題点について調査・分析している	16	4.9%
女性の能力発揮のための計画を策定している	10	3.0%
経営計画に女性の活躍推進を記載している	19	5.8%
社員に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行っている	26	7.9%
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)を行っている	60	18.3%
女性活躍を推進するためのセミナーに経営者や男性社員が参加している	14	4.3%
女性の健康課題について理解するために研修等を行っている	11	3.4%
特に行っていない	222	67.7%
その他	14	4.3%
計（有効回答数）	328	100.0%

<前回との比較> 女性の活躍推進のための取組



注) R元調査では、選択肢「女性の健康課題について理解するために研修等を行っている」がなかったため、前回調査の数値が存在しない。

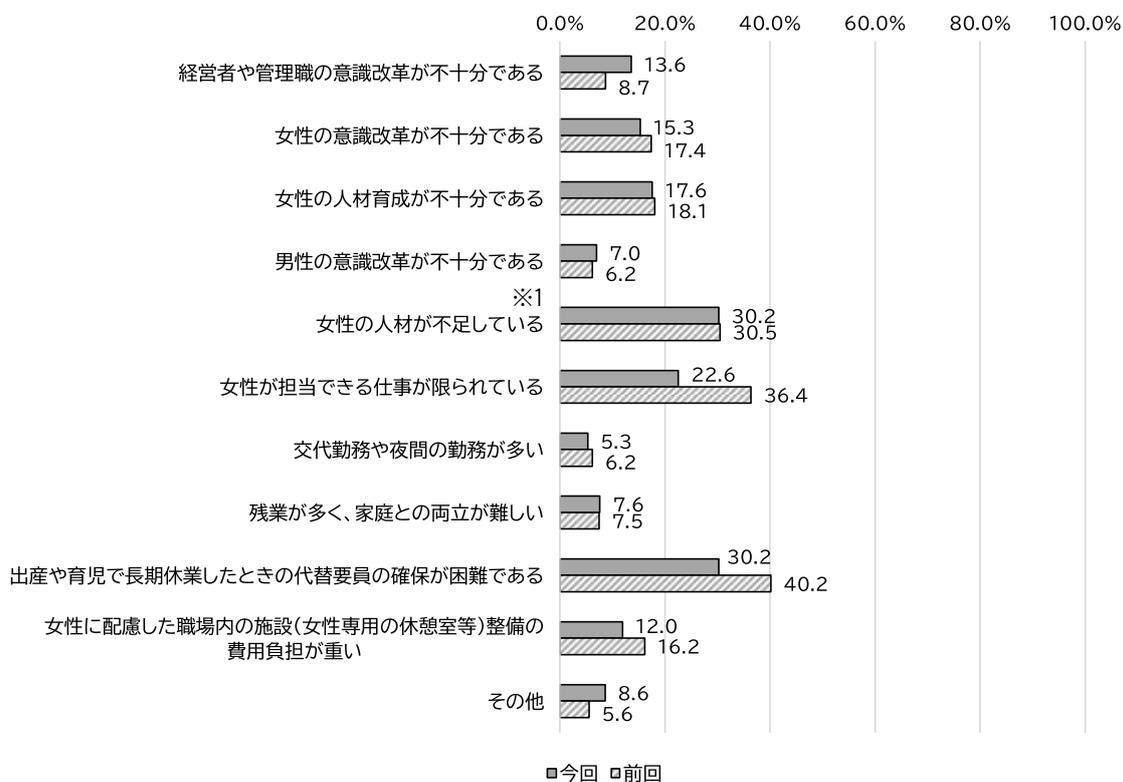
問 17 会社内での女性活躍推進上の課題（複数回答）

- 女性の活躍を推進する上での課題（3つまで）を聞いたところ、「女性の人材が不足している」と「出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である」がともに30.2%と多い。
- R元調査と比較すると、「女性が担当できる仕事に限られている」、「出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保困難である」の回答が10ポイント以上減少している。

女性活躍推進上の課題

項目	回答数	構成比
経営者や管理職の意識改革が不十分である	41	13.6%
女性の意識改革が不十分である	46	15.3%
女性の人材育成が不十分である	53	17.6%
男性の意識改革が不十分である	21	7.0%
女性の人材が不足している	91	30.2%
女性が担当できる仕事に限られている	68	22.6%
交代勤務や夜間の勤務が多い	16	5.3%
残業が多く、家庭との両立が難しい	23	7.6%
出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である	91	30.2%
女性に配慮した職場内の施設(女性専用の休憩室等)整備の費用負担が重い	36	12.0%
その他	26	8.6%
計（有効回答数）	301	100.0%

<前回との比較> 女性活躍推進上の課題



※1 R元調査の選択肢「男性側の理解が不十分である」

2.6 行政への期待

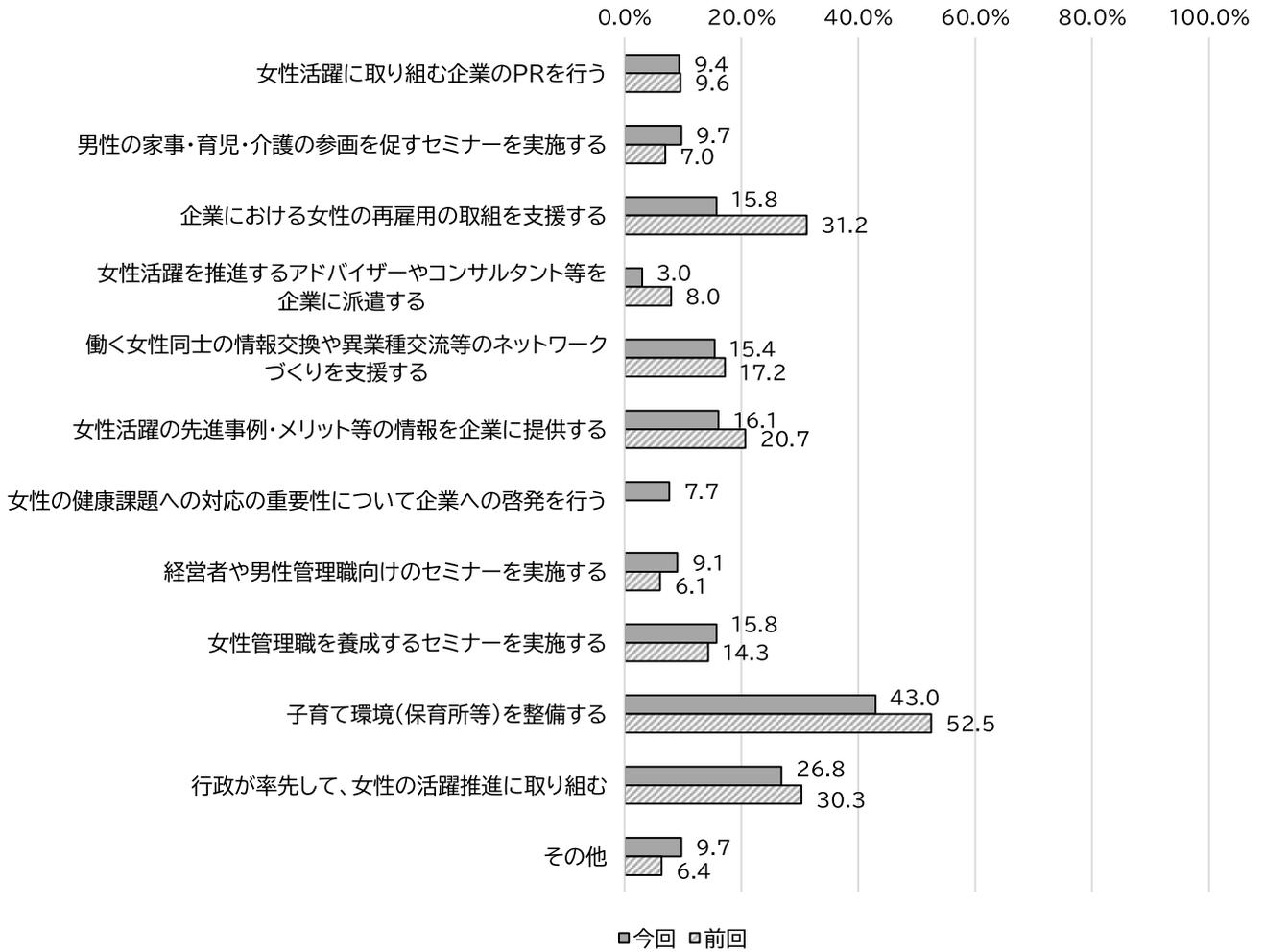
問 18 職場における女性活躍推進のため、行政に期待する施策（複数回答）

- 女性の活躍を推進するために期待される行政施策（3つまで）を聞いたところ、「子育て環境（保育所等）を整備する」が43.0%で最も多く、次いで、「行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む」（26.8%）、「女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する」（16.1%）と続いた。
- R元調査と比較すると、いずれも「子育て環境（保育所等）を整備する」に対する期待が最も高いが、9.5ポイント減少している。また、「企業における女性の再雇用の取組を支援する」は15.4ポイント減少している。

期待される行政施策

項目	回答数	構成比
女性活躍に取り組む企業のPRを行う	28	9.4%
男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する	29	9.7%
企業における女性の再雇用の取組を支援する	47	15.8%
女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する	9	3.0%
働く女性同士の情報交換や異業種交流等のネットワークづくりを支援する	46	15.4%
女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する	48	16.1%
女性の健康課題への対応の重要性について企業への啓発を行う	23	7.7%
経営者や男性管理職向けのセミナーを実施する	27	9.1%
女性管理職を養成するセミナーを実施する	47	15.8%
子育て環境(保育所等)を整備する	128	43.0%
行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む	80	26.8%
その他	29	9.7%
計（有効回答数）	298	100.0%

<前回との比較>期待される行政施策



注) R元調査では、選択肢「女性の健康課題への対応の重要性について企業への啓発を行う」がなかったため、前回調査の数値が存在しない。

2.7 女性活躍推進法への対応

問 19 「女性活躍推進法」延長の認知度

- 令和 8 年 3 月で期限を迎える女性活躍推進法が、現在開会中の国会（調査実施の令和 7 年 6 月時点）において、令和 18 年 3 月まで 10 年間延長される議論がされていることを知っているか聞いたところ、「法律の名前を聞いたことはあるがよく知らない」が 38.0%と最も多く、次いで「法律は知っているが延長についての議論を知らない」が 29.3%、「法律を知らない」が 27.8%と続いた。

「女性活躍推進法」延長の認知度

項目	回答数	構成比
法律も延長について議論されていることも知っている	16	4.9%
法律は知っているが延長についての議論を知らない	95	29.3%
法律の名前を聞いたことはあるがよく知らない	123	38.0%
法律を知らない	90	27.8%
計	324	100.0%

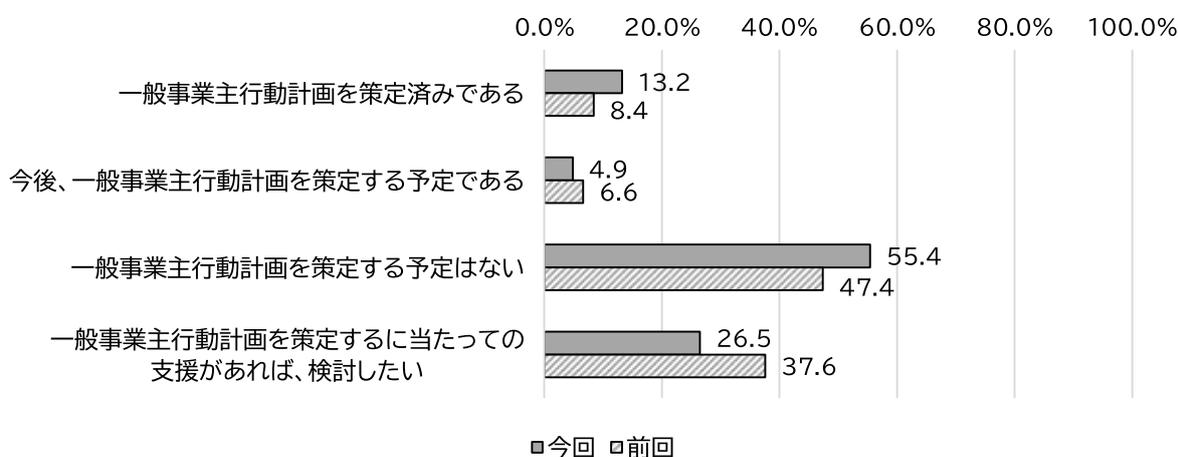
問 20 「一般事業主行動計画」の策定意向

- 労働者が100人以下の企業に対し、「一般事業主行動計画」の策定について聞いたところ、「一般事業主行動計画を策定済みである」が13.2%、「今後、一般事業主行動計画を策定する予定である」が4.9%となった。
- 他方、「一般事業主行動計画を策定する予定はない」が55.4%と半数以上を占め、「一般事業主行動計画を策定するに当たっての支援があれば、検討したい」が26.5%と続いた。
- R元調査と比べると、「一般事業主行動計画を策定するに当たっての支援があれば、検討したい」が11.1ポイント減少し、「一般事業主行動計画を策定する予定はない」が8ポイント増加、「一般事業主行動計画を策定済みである」が4.8ポイント増加した。

「一般事業主行動計画」の策定意向

項目	回答数	構成比
一般事業主行動計画を策定済みである	38	13.2%
今後、一般事業主行動計画を策定する予定である	14	4.9%
一般事業主行動計画を策定する予定はない	159	55.4%
一般事業主行動計画を策定するに当たっての支援があれば、検討したい	76	26.5%
計	287	100.0%

<前回との比較> 「一般事業主行動計画」の策定意向



問 21 自由意見

- 職場における女性の活躍推進について、自由回答で聞いたところ、以下のような意見があった。

自由意見

- 女性は職場と家事と二刀流で、これ以上の活躍は負担が大きすぎると思います。ただし、本人が望むならいくらでも道は開けると思います。
- 上司になりやすい様な会社の仕組みがもっともっとあれば良い。女性だから上司になるのは駄目、という考えは無しにしないと。大手ばかりでなく中小企業もです。建設関係でも、入社出来て希望を持てるように学生に良さを伝えて欲しいです。
- 当社の主な業務形態は、早朝～深夜におよび、かつ 365 日営業する形態であるため、循環交代勤務（シフト制）になり、子育てには高いハードルになっている事は認識している。会社として、シフト制の職場に配置されている女性が、子育て等により業務に支障が出る場合は、配置転換によりシフト制ではない職場に異動させる等配慮しているが、人間的に全ての要望に応えるのは難しい。
- 女性の労働衛生環境向上のために、女性特有の身体的なハンデを補う取組が必要であると思う。朝の通勤時間を子育て世帯に限って通常より 30～40 分遅くし、退社時間においても学童のお迎え時刻に間に合うように、30 分早くすること。このことをする企業を支援し、また個人に不利益がないような支援が必要だと思う。
- 有給の時間単位の利用が、女性従業員にうまく活用されている。この制度に切り替えてから、女性社員から自由に子どもや家事に時間が使えるようになったと喜びの感想がもられた。
- 本人も意欲があり、当方としても人手不足なのに、130 万円の壁を越えないように仕事をセーブしている。将来的には自分の為であると行政にも大いに広報してほしい。
- 男性の意識改革が必要。鳥根県は共働き世帯が多いので、家事や育児を男性がもっと時間をさくべき。人材の地産地消ではないが、大学や企業が地元の人を受け入れ、地元で採用できるスキームができると良いと思う。地方の人材(特に出産、子育て世代)が都市部や大企業に流れるのを食い止めたい。
- 当事業所は女性が主な職場です。事業所が女性の時短勤務をすることは良いことですが、パートナーが居る場合には、パートナーの男性にも家事、育児、介護にも負担いただき、女性のキャリアに支障がないようにも配慮することを家庭内で話し合っていた方が良いと思います。時短勤務を推奨されるよりは、今まで通りの働き方ができる家庭内での話し合いと男性側の会社からの配慮が欲しいです。最近は学校行事が平日に多く、行事が重なると職員が少なく、子どものいない職員に負担がかかる。
- 当法人については保育施設の運営が主の法人であるため、職員の 9 割が女性で、女性の活躍推進というよりは、むしろ男性の活躍推進を考えていかなければならない。
- 法人としましては、女性職員は財産であります。今後も性差に問わず職員の能力が十分に発揮できるようにしっかりサポートし地域貢献に努めて参ります。

- 女性活躍について、いろいろな面でご支援いただき、女性が活躍できるような風土が会社の中でできつつあると感じています。これを機会に、女性のみでなく、社員全員が役割をもち、自分なりに活躍できる場がある。そういった会社の風土を確実に作り上げていきたいと思います。その土台は、お互いの立場を尊重し、思いやりのある人間関係を作り上げる事。
- 特に男性女性の区別は無く、業務意欲があれば積極的に登用したいと考えています。
- 当社は業種により女性の比率が圧倒的に多い事から、取立てて活躍推進を叫ばずとも、大いに活躍頂ける場であるとの認識があります。ただ、女性社員の平均年齢が65才と高齢化しており、次代の担い手不足（男女問わず）が深刻化しております。
- 女性の活躍推進以前に根本的な解決をしない限り中小企業の成長もなければ逆に失業者が増えるだけ。

3. 社員向けアンケート調査結果

3.1 回答者の概要

問1 回答者の属性

- 回答者数は、女性 356 人、男性 286 人であった。
- 配偶者の有無を聞いたところ、男女ともに「配偶者がいる（事実婚・パートナー等を含む）」が 3 分の 2 以上を占めた。
- 高校生以下の子どもの有無について聞いたところ、「子どもがいる」と回答した方の割合は 5 割弱であった。
- 「子どもがいる」と回答した方のうち、親の協力が「得られる」と回答した方は、男女ともに約 8 割を占めた。
- 世帯構成は、男女ともに「親子二世代にわたる世帯（高校生以下の子どもがいる）」が最も多く、次いで多い「親子二世代にわたる世帯(高校生以下の子どもがいない)」と合わせて半数以上を占める。

年齢

項目	回答数	構成比
女性	356	55.3%
男性	286	44.4%
その他の性自認	2	0.3%
計	644	100.0%

性別

項目	回答数	構成比
19歳以下	2	0.3%
20歳代	43	6.7%
30歳代	123	19.1%
40歳代	199	30.9%
50歳代	162	25.2%
60歳以上	114	17.7%
計	643	100.0%

配偶者の有無

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
配偶者がいる(事実婚・パートナー等を含む)	242	68.0%	213	74.7%	0	0.0%
配偶者はいない(事実婚・パートナー等を含む)	114	32.0%	72	25.3%	2	100.0%
計	356	100.0%	285	100.0%	2	100.0%

高校生以下の子どもの有無

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
子どもがいる	163	45.9%	132	46.6%	0	0.0%
子どもはいない	192	54.1%	151	53.4%	2	100.0%
計	355	100.0%	283	100.0%	2	100.0%

世帯構成

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
単身世帯(一人住まい)	32	9.0%	38	13.4%	1	50.0%
夫婦のみの世帯	46	12.9%	46	16.2%	0	0.0%
親子二世代にわたる世帯 (高校生以下の子どもがいる)	127	35.7%	96	33.8%	0	0.0%
親子二世代にわたる世帯 (高校生以下の子どもがいない)	86	24.2%	57	20.1%	0	0.0%
三世代以上の世帯 (高校生以下の子どもがいる)	37	10.4%	28	9.9%	0	0.0%
三世代以上の世帯 (高校生以下の子どもがいない)	24	6.7%	12	4.2%	1	50.0%
その他	4	1.1%	7	2.5%	0	0.0%
計	356	100.0%	284	100.0%	2	100.0%

親の協力の有無

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
得られる	131	78.9%	110	79.1%	0	-
得られない	35	21.1%	29	20.9%	0	-
計	166	100.0%	139	100.0%	0	-

問2 回答者の就業状況

- 男女ともに「正規社員」である者が約9割を占めた。
- 「正規社員」と回答した方のうち、「管理職」に就いているのは、女性 17.2%、男性 44.2%で、27ポイントの男女差があった。

雇用形態

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
正規社員	301	87.0%	250	90.9%	2	100.0%
非正規社員	45	13.0%	25	9.1%	0	0.0%
計	346	100.0%	275	100.0%	2	100.0%

役職

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
管理職	50	17.2%	107	44.2%	0	0.0%
管理職以外	240	82.8%	135	55.8%	1	100.0%
計	290	100.0%	242	100.0%	1	100.0%

業種

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
農業	3	0.9%	6	2.3%	1	50.0%
林業	4	1.2%	5	1.9%	0	0.0%
漁業	4	1.2%	4	1.6%	0	0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.3%	2	0.8%	0	0.0%
建設業	75	22.5%	63	24.4%	0	0.0%
製造業	45	13.5%	31	12.0%	0	0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	5	1.5%	6	2.3%	0	0.0%
情報通信業	3	0.9%	6	2.3%	0	0.0%
運輸業、郵便業	9	2.7%	17	6.6%	0	0.0%
卸売業、小売業	38	11.4%	25	9.7%	1	50.0%
金融業、保険業	3	0.9%	1	0.4%	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	3	0.9%	1	0.4%	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	9	2.7%	11	4.3%	0	0.0%
宿泊業	7	2.1%	6	2.3%	0	0.0%
飲食サービス業	14	4.2%	9	3.5%	0	0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	18	5.4%	9	3.5%	0	0.0%
教育、学習支援業	7	2.1%	5	1.9%	0	0.0%
医療、福祉	64	19.2%	35	13.6%	0	0.0%
その他	22	6.6%	16	6.2%	0	0.0%
計	334	100.0%	258	100.0%	2	100.0%

3.2 回答者の職場環境

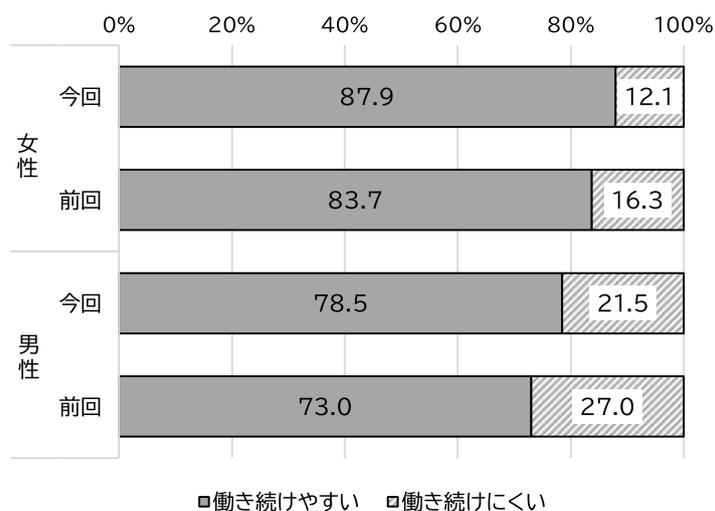
問3 女性にとって働き続けやすい職場だと思うか

- 女性にとって働き続けやすい職場だと思うか聞いたところ、「働き続けやすい」または「どちらか」というと働き続けやすい」と回答した方が、女性の88.0%、男性の78.5%を占め、女性の方が「働き続けやすい」または「どちらか」というと働き続けやすい」と回答する割合が高かった。
- R元調査と比較すると、男女ともに「働き続けやすい」の割合が増加した。

女性にとっての職場環境

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
働き続けやすい	154	43.3%	100	35.2%	0	0.0%
どちらかという働き続けやすい	159	44.7%	123	43.3%	1	50.0%
どちらかという働き続けにくい	37	10.4%	45	15.8%	1	50.0%
働き続けにくい	6	1.7%	16	5.6%	0	0.0%
計	356	100.0%	284	100.0%	2	100.0%

<前回との比較>女性にとっての職場環境



注) 「働き続けやすい」には「どちらかという働き続けやすい」、「働き続けにくい」には「どちらかという働き続けにくい」をそれぞれ計上して比較している。

問4 女性にとって働き続けやすいと思う理由（複数回答）

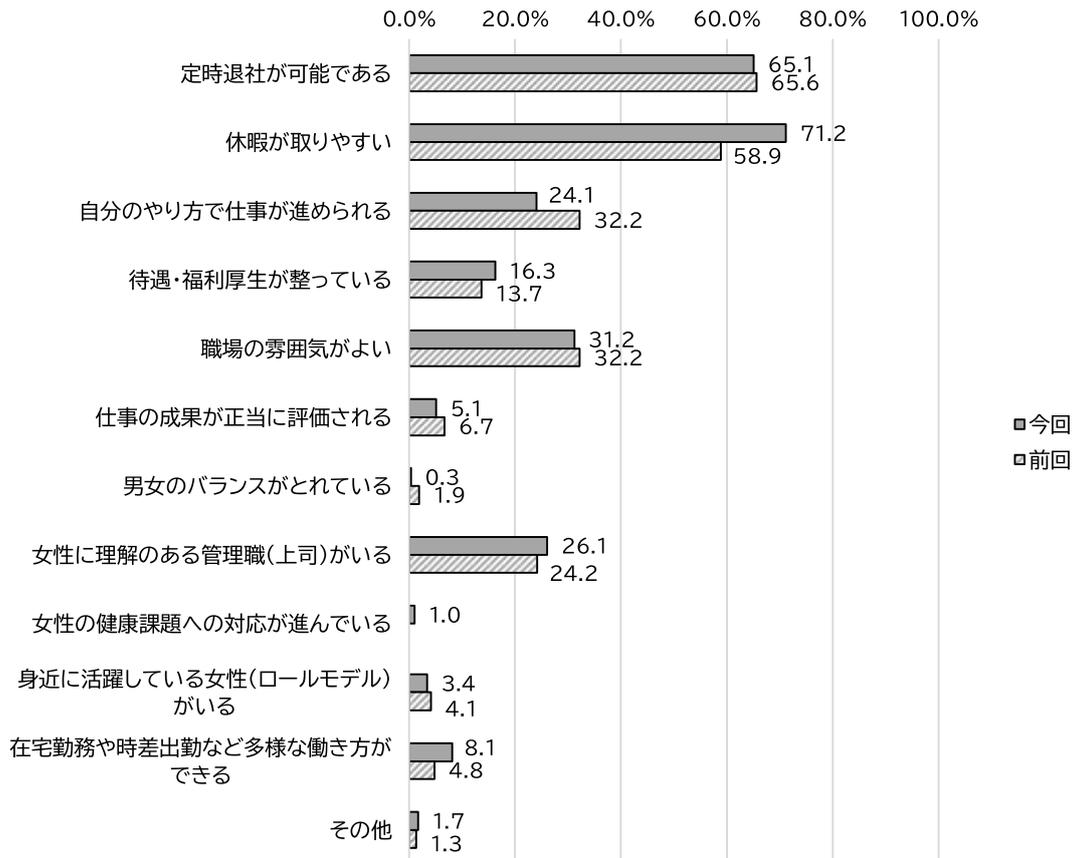
- 「働き続けやすい」または「どちらかという働き続けやすい」と回答した方に、その理由（3つまで）を聞いたところ、男女ともに「休暇が取りやすい」または「定時退社が可能である」が上位であった。
- R元調査と比較すると、「休暇が取りやすい」または「定時退社が可能である」が同様に上位を占め、なかでも「休暇が取りやすい」は男女ともに約10ポイント増加した。
- 大きく減少した項目は男女で異なり、女性では「自分のやり方で仕事が進められる」が8.1ポイント減少。男性では「待遇・福利厚生が整っている」が12.2ポイント減少した。

女性にとって働き続けやすい理由

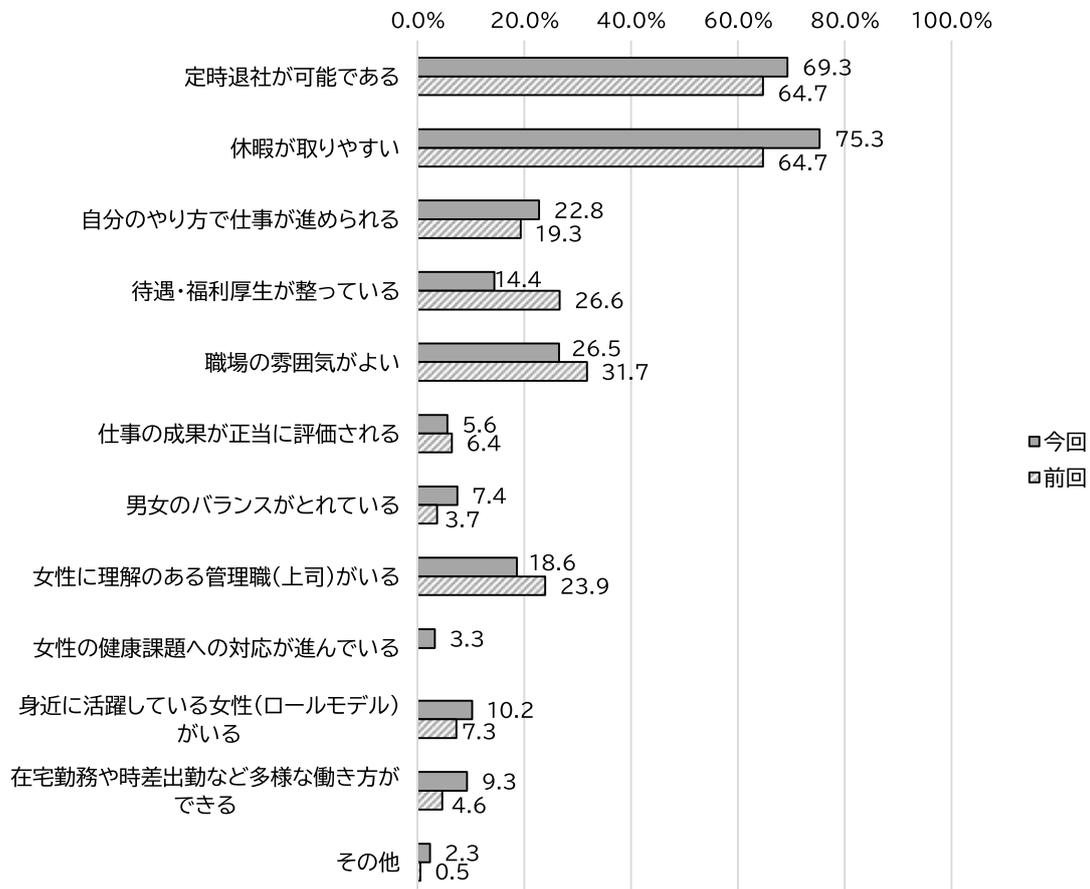
項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
定時退社が可能である	192	65.1%	149	69.3%	0	0.0%
休暇が取りやすい	210	71.2%	162	75.3%	0	0.0%
自分のやり方で仕事が進められる	71	24.1%	49	22.8%	1	100.0%
待遇・福利厚生が整っている	48	16.3%	31	14.4%	0	0.0%
職場の雰囲気がい	92	31.2%	57	26.5%	0	0.0%
仕事の成果が正当に評価される	15	5.1%	12	5.6%	0	0.0%
男女のバランスがとれている	1	0.3%	16	7.4%	0	0.0%
女性に理解のある管理職(上司)がいる	77	26.1%	40	18.6%	0	0.0%
女性の健康課題への対応が進んでいる	3	1.0%	7	3.3%	0	0.0%
身近に活躍している女性(ロールモデル)がいる	10	3.4%	22	10.2%	0	0.0%
在宅勤務や時差出勤など多様な働き方ができる	24	8.1%	20	9.3%	0	0.0%
その他	5	1.7%	5	2.3%	0	0.0%
計（有効回答数）	295	100.0%	215	100.0%	1	100.0%

注） R元調査では、選択肢「女性の健康課題への対応が進んでいる」がなかったため、前回調査の数値が存在しない。

<前回との比較>女性にとって働き続けやすい理由（女性）



<前回との比較>女性にとって働き続けやすい理由（男性）



問5 女性にとって働き続けにくいと思う理由（複数回答）

- 「働き続けにくい」または「どちらかという働き続けにくい」と回答した方に、その理由（3つまで）を聞いたところ、女性では「休暇が取りにくい」が56.1%と最も多く、「長時間労働や残業がある」が39%、「在宅勤務や時差出勤などの制度が整っておらず家庭との両立が難しい」が29.3%で続いた。
- 他方、男性では「女性社員がいない、少ない」が50.8%と最も多く、次いで「休暇が取りにくい」、「女性の管理職や上司がいない、少ない」がともに26.2%と多かった。

女性にとって働き続けにくい理由

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
長時間労働や残業がある	16	39.0%	13	21.3%	0	0.0%
休暇が取りにくい	23	56.1%	16	26.2%	1	100.0%
待遇、昇進・昇格等に男女で不平等な扱いがある	6	14.6%	5	8.2%	0	0.0%
女性は補助的な仕事しか任せてもらえない	4	9.8%	7	11.5%	0	0.0%
職場でのセクハラ・マタハラがある	5	12.2%	3	4.9%	0	0.0%
研修・社員教育に男女差を感じる	0	0.0%	1	1.6%	0	0.0%
女性の健康課題への理解がない	5	12.2%	4	6.6%	0	0.0%
女性の管理職や上司がいない、少ない	9	22.0%	16	26.2%	1	100.0%
女性社員がいない、少ない	10	24.4%	31	50.8%	1	100.0%
在宅勤務や時差出勤などの制度が整っておらず家庭との両立が難しい	12	29.3%	8	13.1%	0	0.0%
その他	6	14.6%	12	19.7%	0	0.0%
計（有効回答数）	41	100.0%	61	100.0%	1	100.0%

問6 女性にとって働き続けやすい職場にするために必要だと思うもの（複数回答）

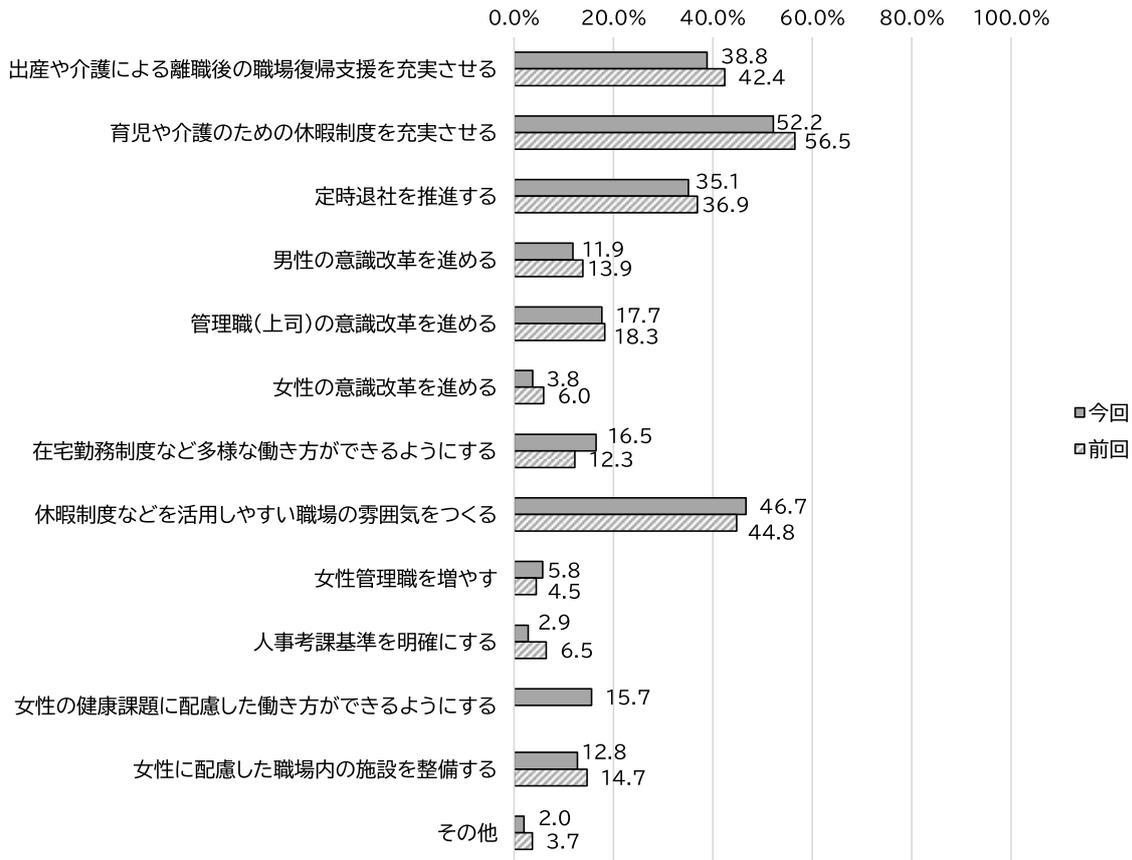
- 女性にとって働き続けやすい職場にするために何が必要だと思うか（3つまで）聞いたところ、男女ともに「育児や介護のための休暇制度を充実させる」が最も多く、「出産や介護による離職後の職場復帰支援を充実させる」、「定時退社を推進する」、「休暇制度などを活用しやすい職場の雰囲気をつくる」が上位を占めた。
- 上位項目における男女差は少ないものの、「休暇制度などを活用しやすい職場の雰囲気をつくる」に関しては13.6ポイントの差があった。
- R元調査と比較すると、上位の項目に大きな変化はみられないものの、男性では「出産や介護による離職後の職場復帰支援を充実させる」が9.9ポイント減少した。

女性にとって働き続けやすい職場に必要なもの

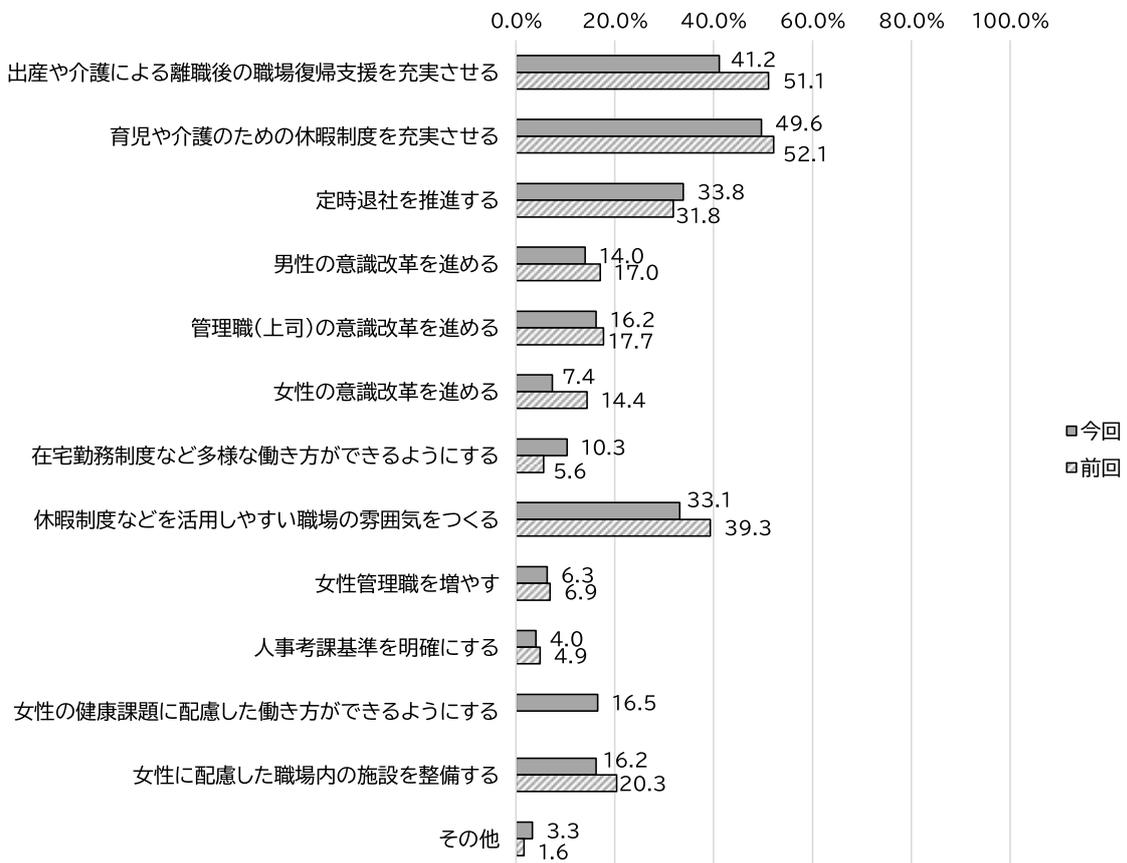
項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
出産や介護による離職後の職場復帰支援を充実させる	134	38.8%	112	41.2%	2	100.0%
育児や介護のための休暇制度を充実させる	180	52.2%	135	49.6%	2	100.0%
定時退社を推進する	121	35.1%	92	33.8%	0	0.0%
男性の意識改革を進める	41	11.9%	38	14.0%	0	0.0%
管理職(上司)の意識改革を進める	61	17.7%	44	16.2%	0	0.0%
女性の意識改革を進める	13	3.8%	20	7.4%	0	0.0%
在宅勤務制度など多様な働き方ができるようにする	57	16.5%	28	10.3%	1	50.0%
休暇制度などを活用しやすい職場の雰囲気をつくる	161	46.7%	90	33.1%	0	0.0%
女性管理職を増やす	20	5.8%	17	6.3%	0	0.0%
人事考課基準を明確にする	10	2.9%	11	4.0%	0	0.0%
女性の健康課題に配慮した働き方ができるようにする	54	15.7%	45	16.5%	1	50.0%
女性に配慮した職場内の施設を整備する	44	12.8%	44	16.2%	0	0.0%
その他	7	2.0%	9	3.3%	0	0.0%
計（有効回答数）	345	100.0%	272	100.0%	2	100.0%

注) R元調査では、選択肢「女性の健康課題に配慮した働き方ができるようにする」がなかったため、前回調査の数値が存在しない。

<前回との比較>女性にとって働き続けやすい職場に必要な事項（女性）



<前回との比較>女性にとって働き続けやすい職場に必要な事項（男性）



3.3 管理職への昇進意向

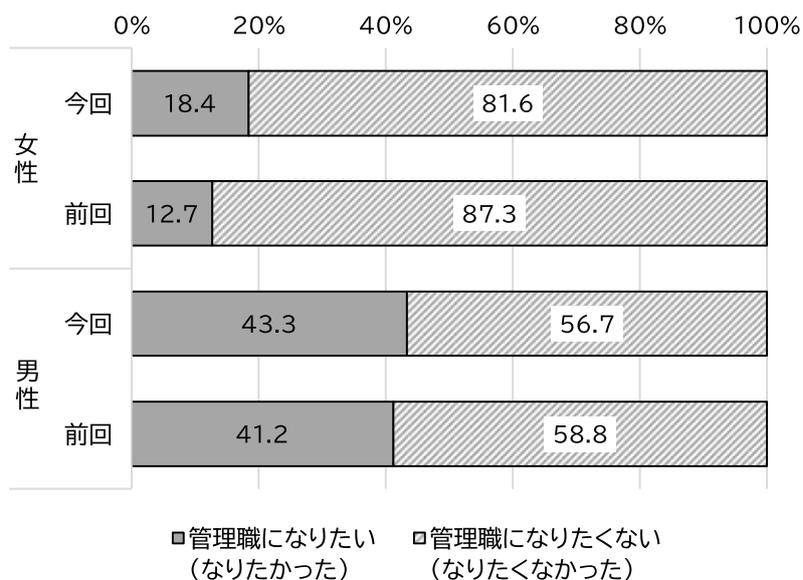
問7 管理職になりたいと思うか

- 管理職になりたいかと聞いたところ、「管理職になりたい（なりたかった）」との回答が、女性は18.4%と少なかったが、男性は43.3%あった。
- R元調査と比較すると、男女ともに「管理職になりたい（なりたかった）」の割合が増加した。

管理職への昇進意欲

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
管理職になりたい(なりたかった)	65	18.4%	120	43.3%	0	0.0%
管理職になりたくない(なりたくなかった)	288	81.6%	157	56.7%	2	100.0%
計	353	100.0%	277	100.0%	2	100.0%

<前回との比較>管理職への昇進意欲



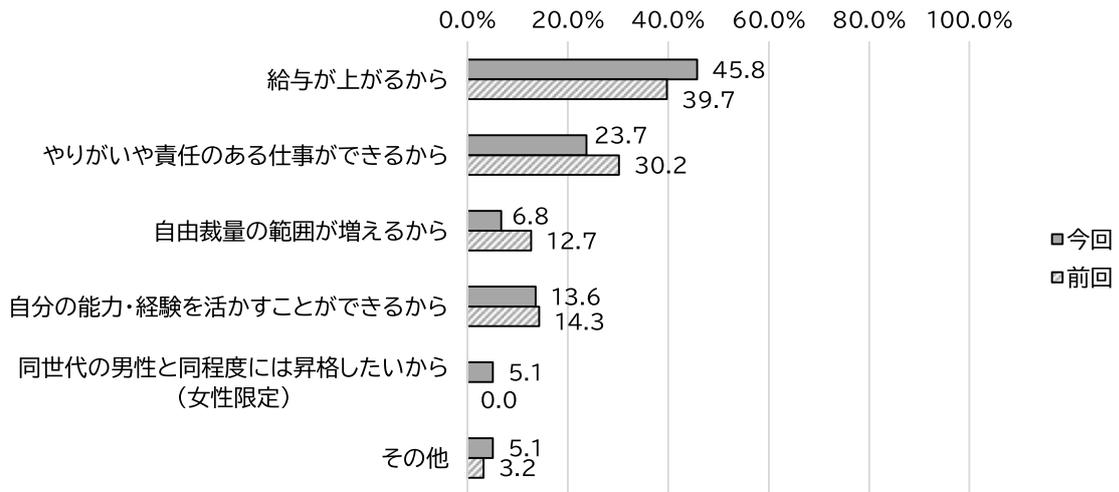
問8 管理職になりたいと思う理由

- 「管理職になりたい（なりたかった）」と回答した方に理由を聞いたところ、男女ともに「給与が上がるから」が最も多く、「やりがいや責任のある仕事ができるから」、「自分の能力・経験を活かすことができるから」の順で続いた。
- R元調査と比較すると、女性は「やりがいや責任のある仕事ができるから」と「自由裁量の範囲が増えるから」がともに約6ポイント減少した一方、「給与が上がるから」が6.1ポイント増加した。男性は「自分の能力・経験を活かすことができるから」が4.5ポイント増加した。

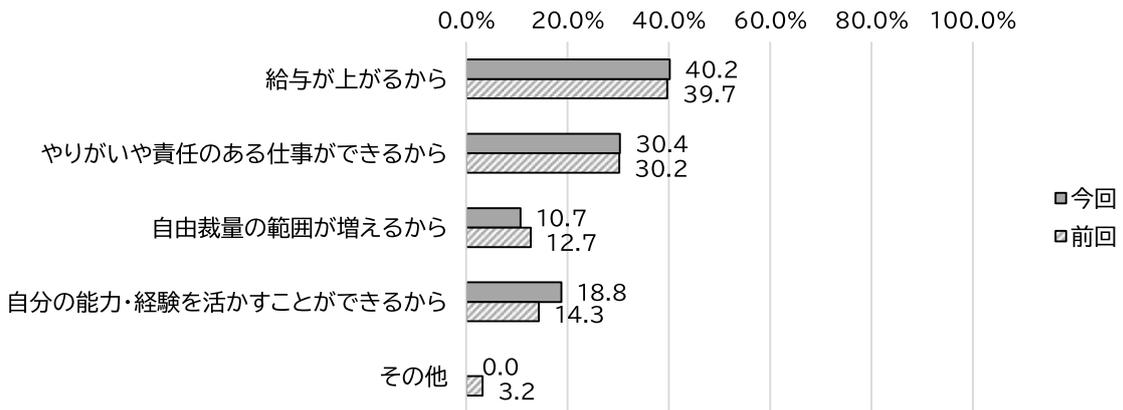
管理職になりたい理由

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
給与が上がるから	27	45.8%	45	40.2%	0	-
やりがいや責任のある仕事ができるから	14	23.7%	34	30.4%	0	-
自由裁量の範囲が増えるから	4	6.8%	12	10.7%	0	-
自分の能力・経験を活かすことができるから	8	13.6%	21	18.8%	0	-
同世代の男性と同程度には昇格したいから (女性限定)	3	5.1%	-	-	-	-
その他	3	5.1%	0	0.0%	0	-
計	59	100.0%	112	100.0%	0	-

<前回との比較> 管理職になりたい理由（女性）



<前回との比較> 管理職になりたい理由（男性）



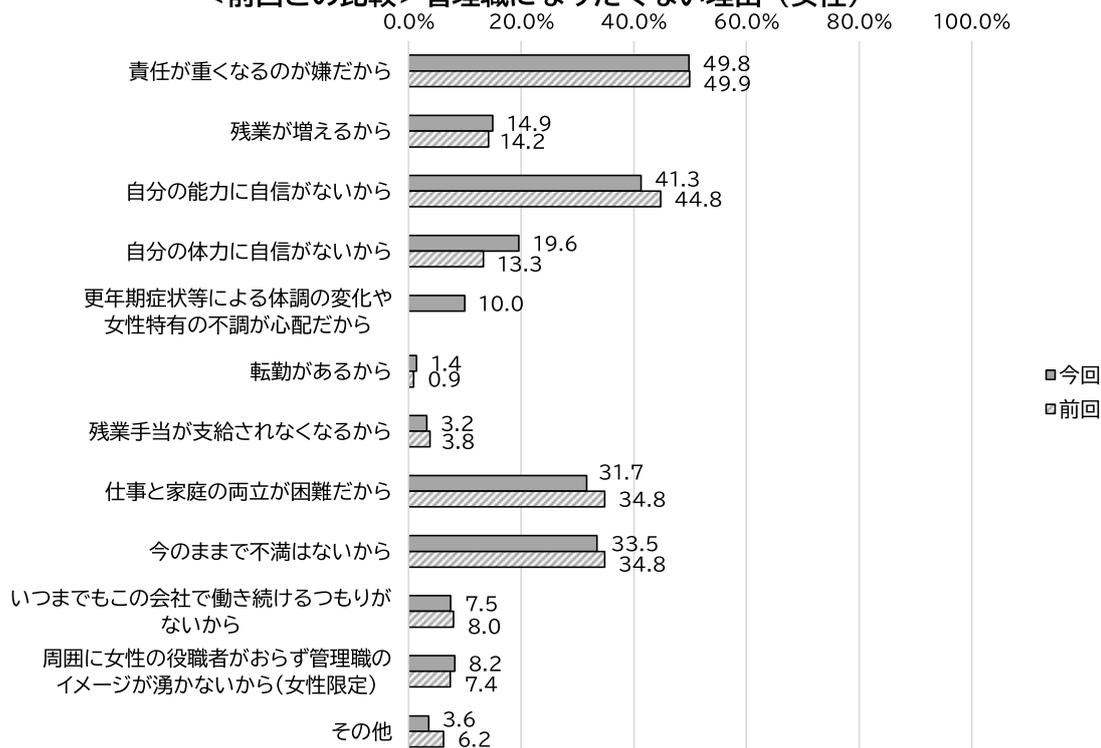
問9 管理職になりたくないと思う理由（複数回答）

- 管理職になりたくないと思われた方にその理由（3つまで）を聞いたところ、男女ともに「責任が重くなるのが嫌だから」が最も多く、次いで「自分の能力に自信がないから」、「今のままで不満はないから」と続いた。
- 男女で大きく異なるのは、「仕事と家庭の両立が困難だから」であり、女性31.7%、男性5.9%と25.8%の差がある。
- R元調査と比較すると、ほぼ同様の傾向が見られる。

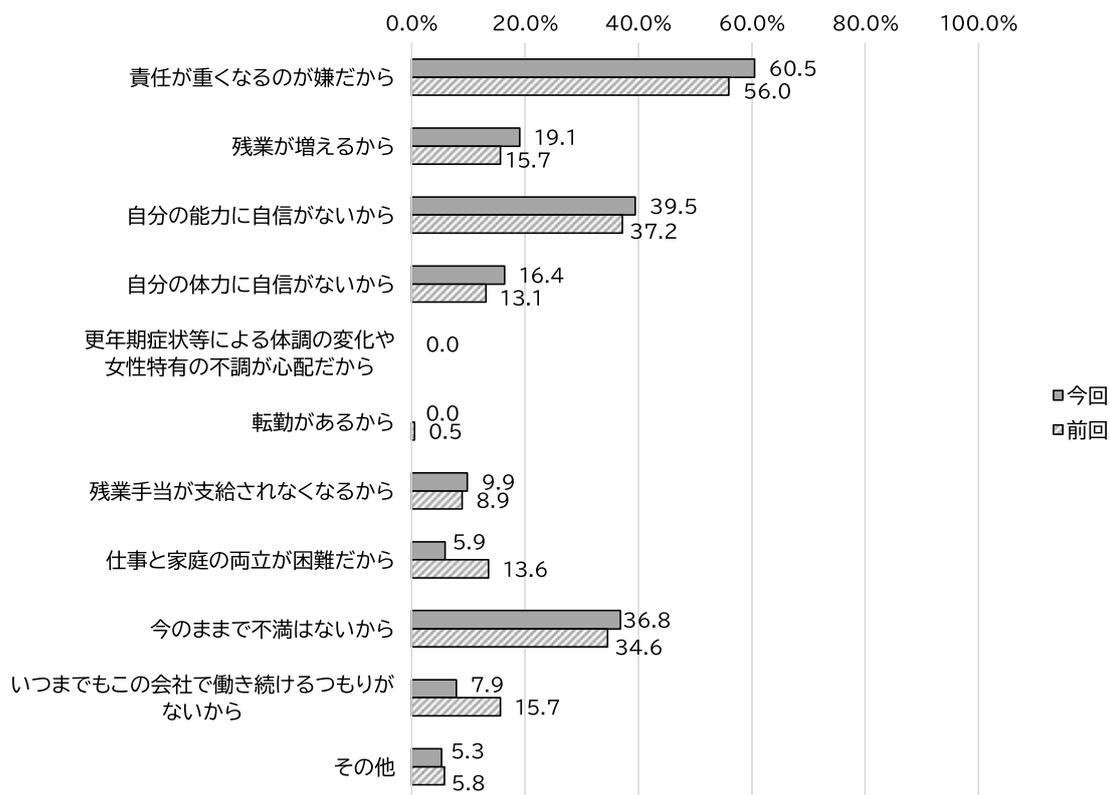
管理職になりたくない理由

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
責任が重くなるのが嫌だから	140	49.8%	92	60.5%	1	50.0%
残業が増えるから	42	14.9%	29	19.1%	0	0.0%
自分の能力に自信がないから	116	41.3%	60	39.5%	0	0.0%
自分の体力に自信がないから	55	19.6%	25	16.4%	0	0.0%
更年期症状等による体調の変化や女性特有の不調が心配だから	28	10.0%	0	0.0%	0	0.0%
転勤があるから	4	1.4%	0	0.0%	0	0.0%
残業手当が支給されなくなるから	9	3.2%	15	9.9%	1	50.0%
仕事と家庭の両立が困難だから	89	31.7%	9	5.9%	0	0.0%
今のままで不満はないから	94	33.5%	56	36.8%	0	0.0%
いつまでもこの会社で働き続けるつもりがないから	21	7.5%	12	7.9%	2	100.0%
周囲に女性の役職者がおらず管理職のイメージが湧かないから(女性限定)	23	8.2%	-	-	-	-
その他	10	3.6%	8	5.3%	0	0.0%
計	281	100.0%	152	100.0%	2	100.0%

<前回との比較>管理職になりたくない理由（女性）



<前回との比較>管理職になりたくない理由（男性）



注) R元調査では、選択肢「更年期症状等による体調の変化や女性特有の不調が心配だから」がなかったため、前回調査の数値が存在しない。

3.4 職場でのハラスメント

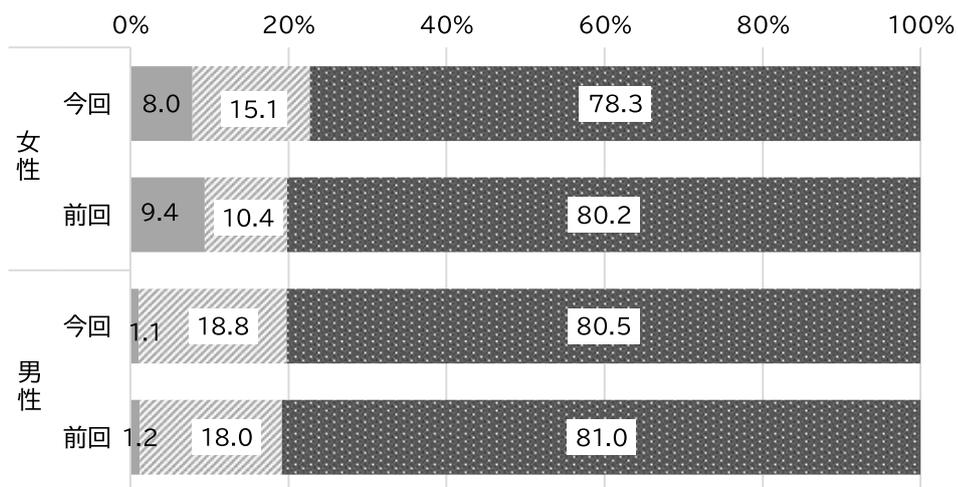
問 10 セクシャルハラスメントの経験（複数回答）

- 過去3年間にセクシャルハラスメント（セクハラ）を受けたり、見聞きしたことがあるか（全て）聞いたところ、女性の8.0%、男性の1.1%が直接受けたことがあると回答した。
- R元調査と比較すると、「セクハラを見聞きしたことがある」と回答した女性が4.7ポイント増加している。

セクハラの実験

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
セクハラを直接受けたことがある	28	8.0%	3	1.1%	0	0.0%
セクハラを見聞きしたことがある	53	15.1%	53	18.8%	1	50.0%
セクハラを受けたり、見聞きしたことはない	275	78.3%	227	80.5%	1	50.0%
計	351	100.0%	282	100.0%	2	100.0%

<前回との比較>セクハラの実験



- セクハラを直接受けたことがある
- ▨ セクハラを見聞きしたことがある
- セクハラを受けたり、見聞きしたことはない

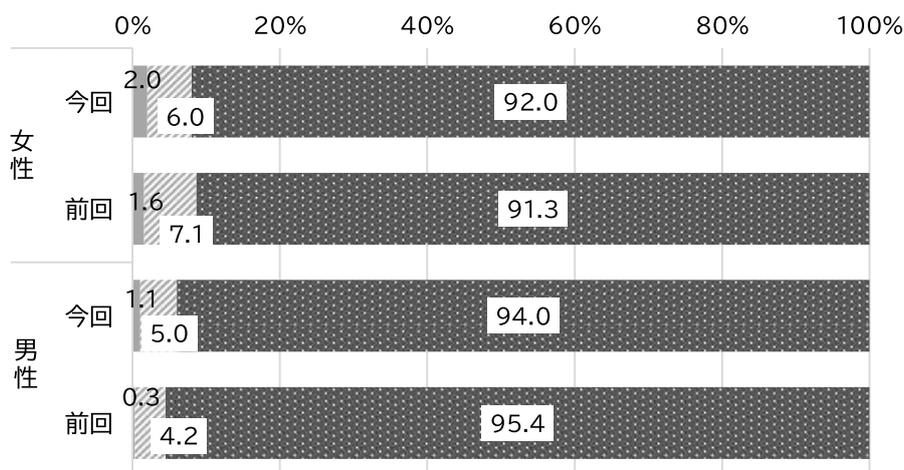
問11 マタニティハラスメントまたはパタニティハラスメントの経験

- 過去3年間にマタニティハラスメント（マタハラ）またはパタニティハラスメント（パタハラ）を受けたり見聞きしたことがあるか（全て）聞いたところ、女性の2.0%、男性の1.1%が直接受けたことがあると回答した。
- R元調査と比較すると、あまり大きな変化は見られないものの、「マタハラ・パタハラを直接受けたことがある」または「マタハラ・パタハラを見聞きしたことがある」と回答したのは、女性は8.7%から8.0%と0.7ポイント減少しているのに対し、男性は4.5%から6.1%と1.6ポイント増加している。

マタハラ・パタハラの経験

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
マタハラまたはパタハラを直接受けたことがある	7	2.0%	3	1.1%	0	0.0%
マタハラまたはパタハラを見聞きしたことがある	21	6.0%	14	5.0%	0	0.0%
マタハラまたはパタハラを受けたり、見聞きしたことはない	321	92.0%	264	94.0%	2	100.0%
計	349	100.0%	281	100.0%	2	100.0%

<前回との比較>マタハラ・パタハラの経験



- マタハラ・パタハラを直接受けたことがある
- ▨ マタハラ・パタハラを見聞きしたことがある
- マタハラまたはパタハラを受けたり、見聞きしたことがない

問 12 セクハラやマタハラ、パタハラを受けた際の対応（複数回答）

- 「セクハラを直接受けたことがある」または「マタハラ・パタハラを直接受けたことがある」と回答した方に、セクハラまたはマタハラ・パタハラを受けた際どのように対応したか（全て）を聞いたところ、男女ともに「我慢した・誰にも相談しなかった」が最も多く、女性では、「配偶者に相談した」（25.8%）、「上司に相談した」（19.4%）と続いた。

セクハラまたはマタハラ・パタハラへの対応

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
我慢した・誰にも相談しなかった	10	32.3%	3	60.0%	0	-
配偶者に相談した	8	25.8%	1	20.0%	0	-
配偶者以外の家族に相談した	4	12.9%	0	0.0%	0	-
会社の相談窓口で相談した	1	3.2%	0	0.0%	0	-
上司に相談した	6	19.4%	2	40.0%	0	-
同僚に相談した	5	16.1%	2	40.0%	0	-
友人・知人に相談した	4	12.9%	1	20.0%	0	-
社外の労働相談窓口や公的機関に相談した	0	0.0%	0	0.0%	0	-
その他	3	9.7%	0	0.0%	0	-
計	31	100.0%	5	100.0%	0	-

3.5 育児休業の取得意向

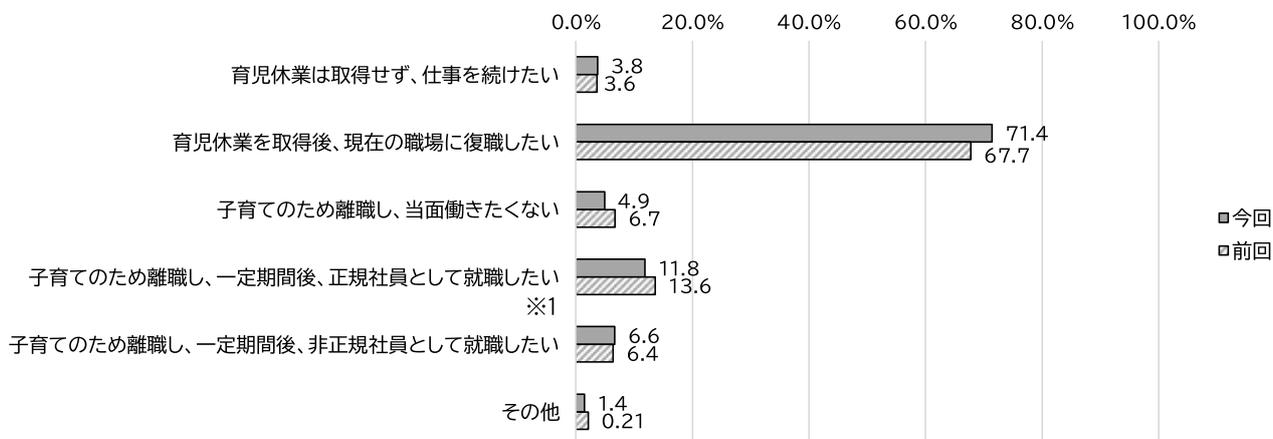
問 13 出産することになった場合の仕事に関する希望

- 今あなた（もしくは配偶者）が仮に出産することとなった場合どうしたいか聞いたところ、男女ともに「育児休業を取得後、現在の職場に復職したい」が最も多く、女性では「子育てのため離職し、一定期間後正規社員として就職したい」（11.8%）と続き、男性では「育児休業は取得せず、仕事を続けたい」（28.0%）と続いた。
- 男女とも「子育てのための離職」（「子育てのため離職し、当面働きたくない」、「子育てのため離職し、一定期間後、正規社員として就職したい」、「子育てのため離職し、一定期間後、非正規社員として就職したい」の合計）は少なく、女性の23.3%、男性の8.2%であった。育児休業の取得の有無にかかわらず、「現在の職場」（「育児休業は取得せず、仕事を続けたい」、「育児休業を取得後、現在の職場に復帰したい」の合計）を選んだ割合が高くなった。
- R元調査と比較すると、女性ではほぼ同様の傾向が見られる。男性では「育児休業を取得後、現在の職場に復職したい」が18ポイント増加し、一方で「育児休業は取得せず、仕事を続けたい」が16.1ポイント減少している。

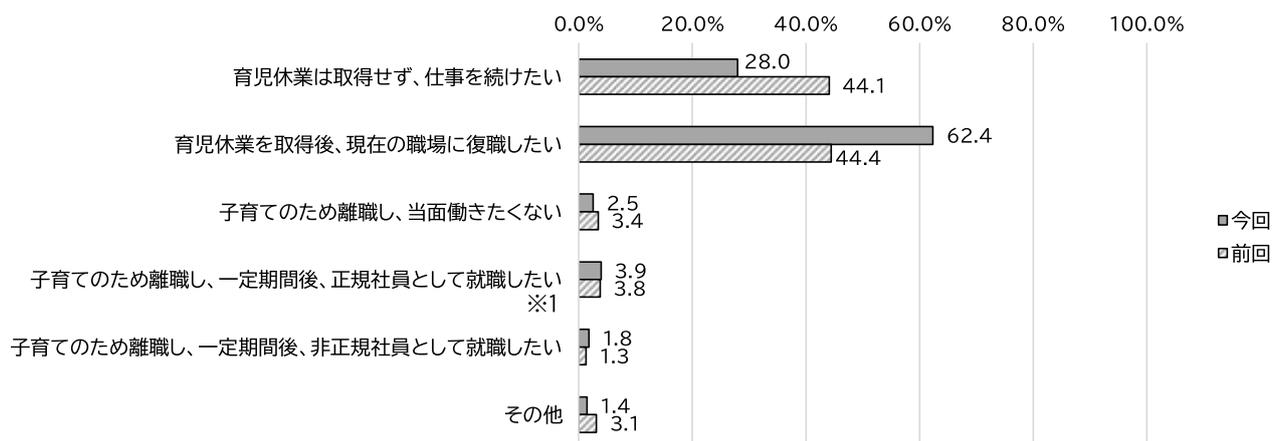
出産の際の仕事に関する希望

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
育児休業は取得せず、仕事を続けたい	13	3.8%	78	28.0%	0	0.0%
育児休業を取得後、現在の職場に復職したい	247	71.4%	174	62.4%	0	0.0%
子育てのため離職し、当面働きたくない	17	4.9%	7	2.5%	1	50.0%
子育てのため離職し、一定期間後、正規社員として就職したい	41	11.8%	11	3.9%	1	50.0%
子育てのため離職し、一定期間後、非正規社員として就職したい	23	6.6%	5	1.8%	0	0.0%
その他	5	1.4%	4	1.4%	0	0.0%
計	346	100.0%	279	100.0%	2	100.0%

<前回との比較> 出産の際の仕事に関する希望（女性）



<前回との比較> 出産の際の仕事に関する希望（男性）



※1 R元調査の選択肢「子育てのため離職し、一定期間後、別の職場に正規社員として就職したい」

3.6 育児・介護休業の実績

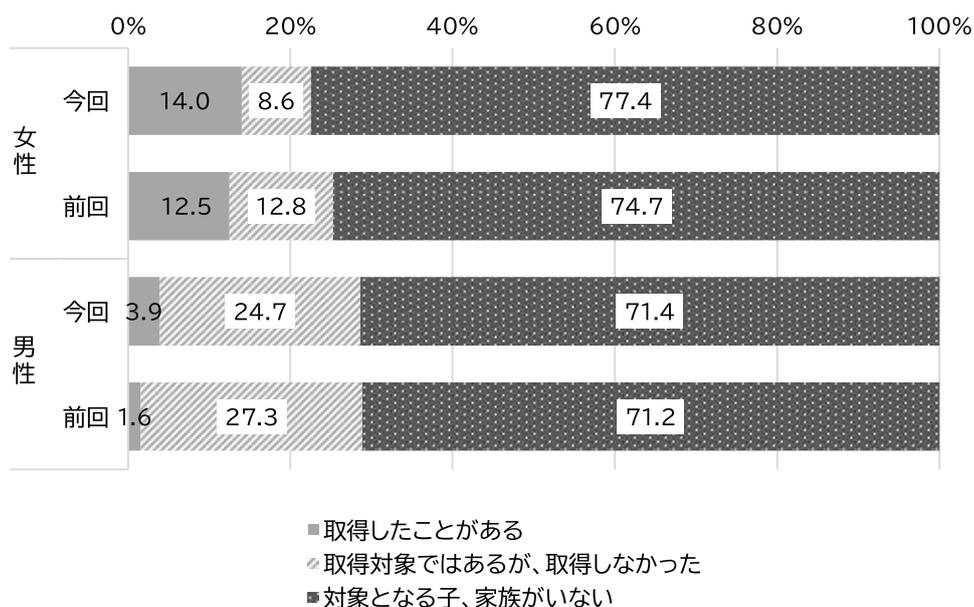
問 14 育児休業または介護休業の取得状況

- 過去 5 年間に育児・介護休業を取得したことがあるか聞いたところ、「取得したことがある」と答えたのは、女性の 14.0%、男性の 3.9%に留まった。
- R 元調査と比較すると、「取得したことがある」と回答した方が男女ともに微増している。

育児休業または介護休業の取得状況

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
取得したことがある	49	14.0%	11	3.9%	0	0.0%
取得対象ではあるが、取得しなかった	30	8.6%	70	24.7%	0	0.0%
対象となる子、家族がない	271	77.4%	202	71.4%	2	100.0%
計	350	100.0%	283	100.0%	2	100.0%

<前回との比較> 育児休業または介護休業の取得状況



問 15 育児休業または介護休業の実態

- 育児・介護休業を取得したことがあると回答した方に、取得した制度や取得した際の対応等を聞いた。
- 取得した制度についてみると、女性の取得者は48人のうち47人が育児休業で、男性の取得者11人全員が育児休業であった。
- 育児休業の平均取得期間は、女性は12.4ヶ月で、男性は3.5ヶ月であった。
- 代替要員については、女性では44.9%が「あった」と回答した一方、男性では9.1%に留まる。
- 職場からの業務に関する情報提供については、女性では55.1%に留まる一方、男性では90.9%が「あった」と回答した。
- 復職時の配置先は、女性の93.8%、男性の100.0%が「休業前と同じ部署」であった。
- 仕事と育児・介護の両立のために役立ったもの（全て）について聞いたところ、女性の回答では「保育所（介護施設）等の利用」が最も多く、次いで「配偶者との分担」、「育児（介護）休業等の育児（介護）のための制度」、「親の協力」が6割を超えた。
- 仕事と育児・介護の両立のために必要だと思うもの（全て）について聞いたところ、女性の回答では「配偶者との分担」が最も多く、次いで「保育所（介護施設）等の利用」、「親の協力」が6割を超えた。

取得した制度

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
育児休業	47	97.9%	11	100.0%	0	-
介護休業	1	2.1%	0	0.0%	0	-
計	48	100.0%	11	100.0%	0	-

平均取得期間

項目	女性平均	男性平均
育児休業	12.4ヶ月	3.5ヶ月
介護休業	3.0ヶ月	-

代替要員の有無

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
あった	22	44.9%	1	9.1%	0	-
なかった	21	42.9%	9	81.8%	0	-
わからない	6	12.2%	1	9.1%	0	-
計	49	100.0%	11	100.0%	0	-

職場からの業務に関する情報提供

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
あった	27	55.1%	10	90.9%	0	-
なかった	14	28.6%	0	0.0%	0	-
わからない	8	16.3%	1	9.1%	0	-
計	49	100.0%	11	100.0%	0	-

復職時の配置先

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
休業前と同じ部署	45	93.8%	11	100.0%	0	-
自分の希望で休業前とは別の部署	0	0.0%	0	0.0%	0	-
会社の指示で休業前とは別の部署	3	6.3%	0	0.0%	0	-
計	48	98.0%	11	100.0%	0	-

仕事と育児・介護の両立のために役立ったもの（複数回答）

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
配偶者との分担	37	75.5%	7	63.6%	0	-
親の協力	31	63.3%	7	63.6%	0	-
きょうだい・親戚・友人等の協力	12	24.5%	2	18.2%	0	-
育児(介護)休業等の育児(介護)のための制度	34	69.4%	5	45.5%	0	-
保育所(介護施設)等の利用	38	77.6%	7	63.6%	0	-
その他	1	2.0%	0	0.0%	0	-
計	49	100.0%	11	100.0%	0	-

仕事と育児・介護の両立のために必要だと思うもの（複数回答）

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
配偶者との分担	32	65.3%	7	63.6%	0	-
親の協力	30	61.2%	3	27.3%	0	-
きょうだい・親戚・友人等の協力	7	14.3%	1	9.1%	0	-
育児(介護)休業等の育児(介護)のための制度	26	53.1%	4	36.4%	0	-
保育所(介護施設)等の利用	31	63.3%	5	45.5%	0	-
その他	1	2.0%	0	0.0%	0	-
計	49	100.0%	11	100.0%	0	-

問 16 育児休業または介護休業を取得しなかった理由（複数回答）

- 育児休業または介護休業を取得しなかった方に、取得しなかった理由（3つまで）について聞いたところ、女性では「配偶者以外の家族や親族の援助があったから」が35.7%で最も多く、「保育施設・介護施設等のサービスの利用ができたから」（28.6%）、「会社に制度がなかったから」（21.4%）と続いた。男性では「配偶者が育児や介護を担ったから」が50.0%と最も多く、次いで「収入が減るから」（31.4%）、「配偶者以外の家族や親族の援助があったから」（27.1%）と続いた。

育児休業または介護休業を取得しなかった理由

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
配偶者が育児や介護を担ったから	3	10.7%	35	50.0%	0	-
配偶者以外の家族や親族の援助があったから	10	35.7%	19	27.1%	0	-
保育施設・介護施設等のサービスの利用ができたから	8	28.6%	17	24.3%	0	-
収入が減るから	5	17.9%	22	31.4%	0	-
会社に制度がなかったから	6	21.4%	6	8.6%	0	-
制度を知らなかったから	1	3.6%	3	4.3%	0	-
会社から制度利用についての意向確認がなかったから	2	7.1%	3	4.3%	0	-
制度を使えることは知っていたが会社で利用できる雰囲気になかったから	3	10.7%	8	11.4%	0	-
仕事の都合上自分が休むわけにはいかなかったから	3	10.7%	16	22.9%	0	-
仕事を代替してくれる人がいなかったから	4	14.3%	12	17.1%	0	-
取得について考えもつかなかった	0	0.0%	8	11.4%	0	-
その他	2	7.1%	4	5.7%	0	-
計	28	100.0%	70	100.0%	0	-

3.7 子どもが急に病気になった時の状況

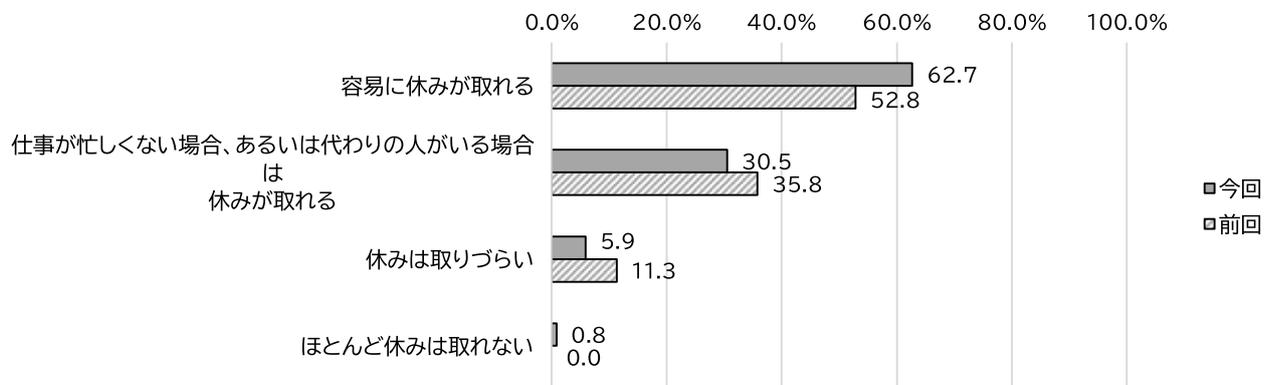
問 17 小学生以下の子どもの急病時の実態

- 子どもの急病時に休みが取りやすいか聞いたところ、男女ともに「容易に休みが取れる」が最も多かった。
- R元調査と比較すると、男女ともに「容易に休みが取れる」が約 10 ポイント増加し、「仕事が忙しくない場合、あるいは代わりの人がいる場合は休みが取れる」、「休みは取りづらい」がやや減少している。

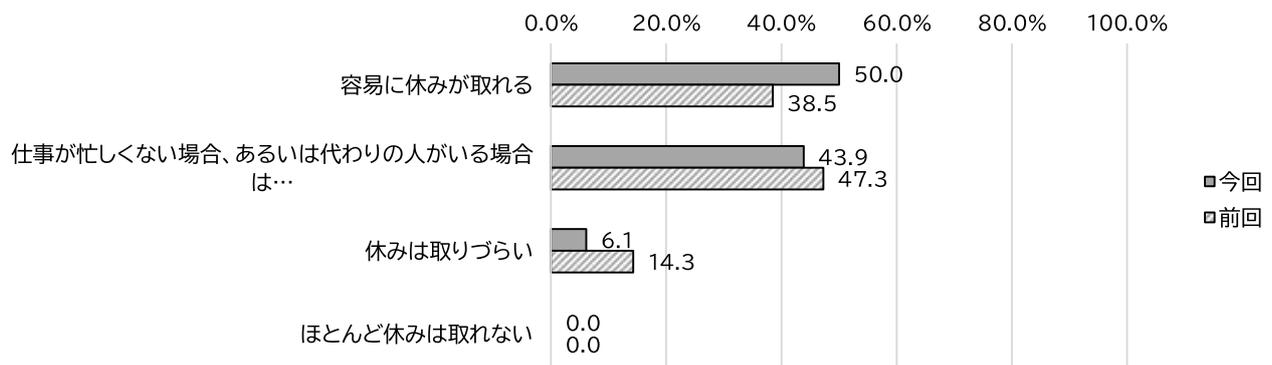
子どもの急病時に休みが取りやすいか

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
容易に休みが取れる	74	62.7%	49	50.0%	0	0.0%
仕事が忙しくない場合、 あるいは代わりの人がいる場合は休みが取れる	36	30.5%	43	43.9%	1	100.0%
休みは取りづらい	7	5.9%	6	6.1%	0	0.0%
ほとんど休みは取れない	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
計	118	100.0%	98	100.0%	1	100.0%

<前回との比較> 子どもの急病時に休みが取りやすいか (女性)



<前回との比較> 子どもの急病時に休みが取りやすいか (男性)

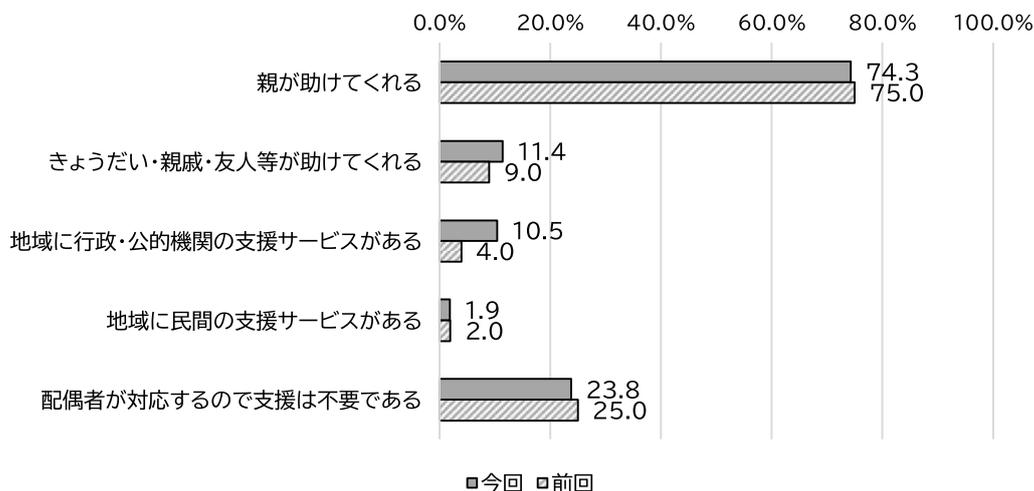


- 子どもの急病時に家族・地域からの支援はあるか（全て）聞いたところ、男女ともに7割以上が「親が助けてくれる」と回答した。
- R元調査と比較すると、女性では「地域に行政・公的機関の支援サービスがある」が6.5ポイント増加し、男性では「きょうだい・親戚・友人等が助けてくれる」が9.4ポイント増加している。

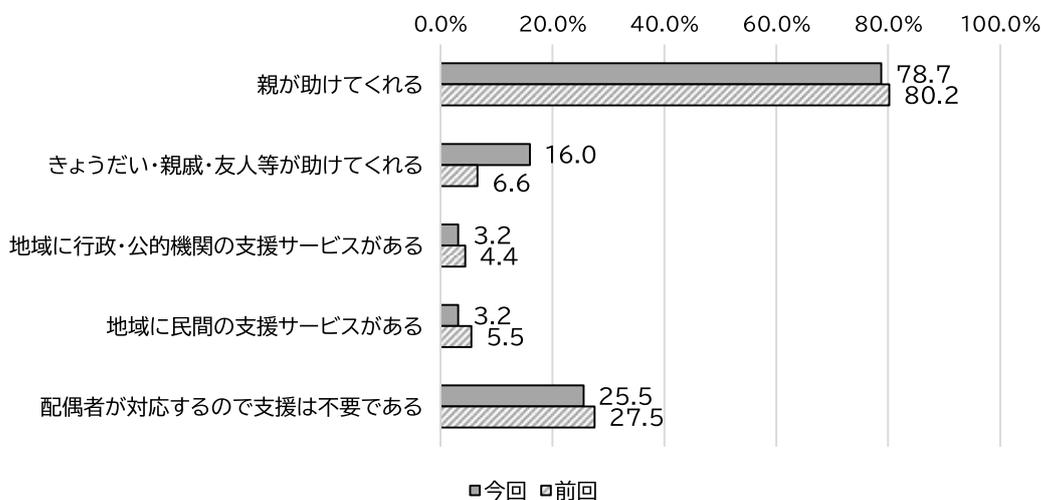
子どもの急病時に家族・地域からの支援があるか（複数回答）

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
親が助けてくれる	78	74.3%	74	78.7%	0	0.0%
きょうだい・親戚・友人等が助けてくれる	12	11.4%	15	16.0%	1	100.0%
地域に行政・公的機関の支援サービスがある	11	10.5%	3	3.2%	0	0.0%
地域に民間の支援サービスがある	2	1.9%	3	3.2%	0	0.0%
配偶者が対応するので支援は不要である	25	23.8%	24	25.5%	0	0.0%
計	105	100.0%	94	100.0%	1	100.0%

<前回との比較> 子どもの急病時に家族・地域からの支援があるか（女性）



<前回との比較> 子どもの急病時に家族・地域からの支援があるか（男性）



3.8 女性活躍推進の課題と行政施策

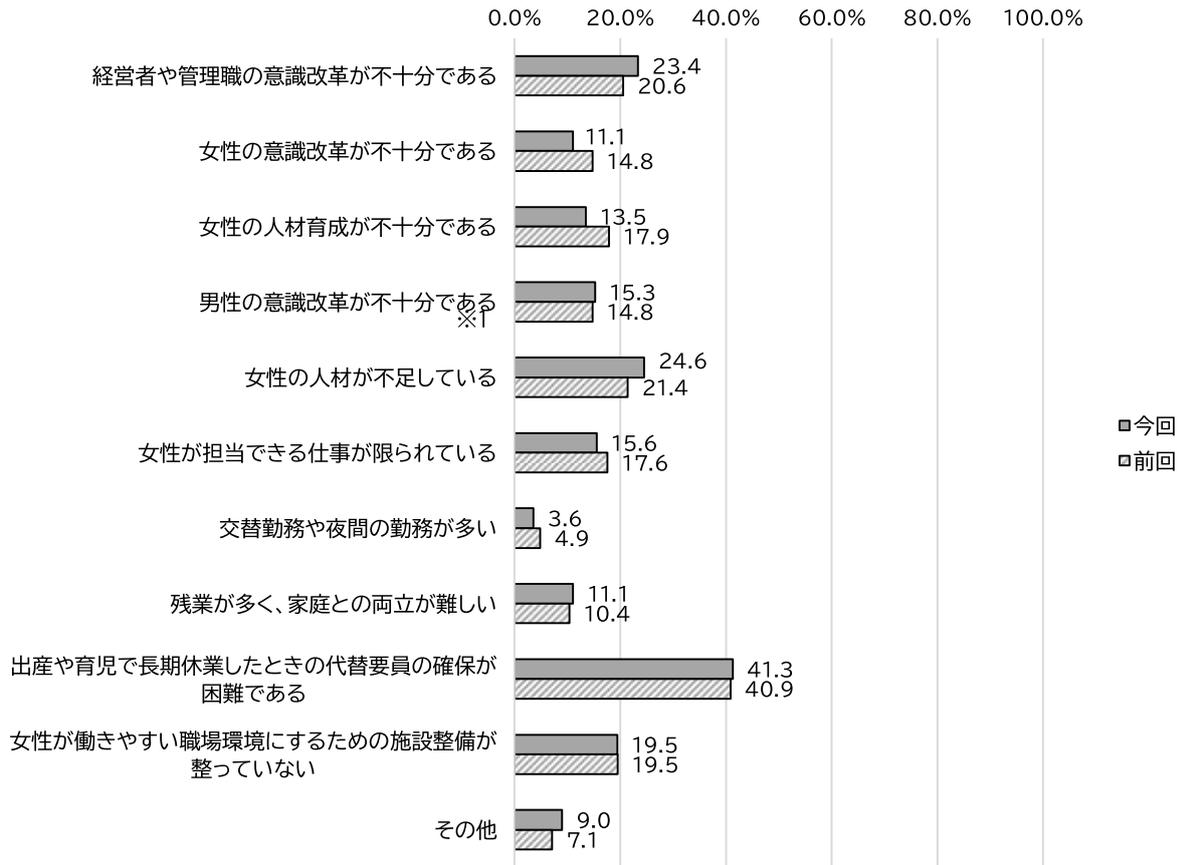
問 18 会社内での女性活躍推進上の課題（複数回答）

- 回答者の職場で女性の活躍を推進する上での課題（3つまで）について聞いたところ、男女とも「出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である」が最も多く、次いで「女性の人材が不足している」、「経営者や管理職の意識改革が不十分である」と続いた。
- R元調査と比較すると、女性ではほぼ同様の傾向が見られる。男性では「女性が担当できる仕事が限られている」、「出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である」、「女性の意識改革が不十分である」などの項目が減少している一方、「女性の人材が不足している」、「男性の意識改革が不十分である」、「残業が多く、家庭との両立が難しい」などの項目は増加している。

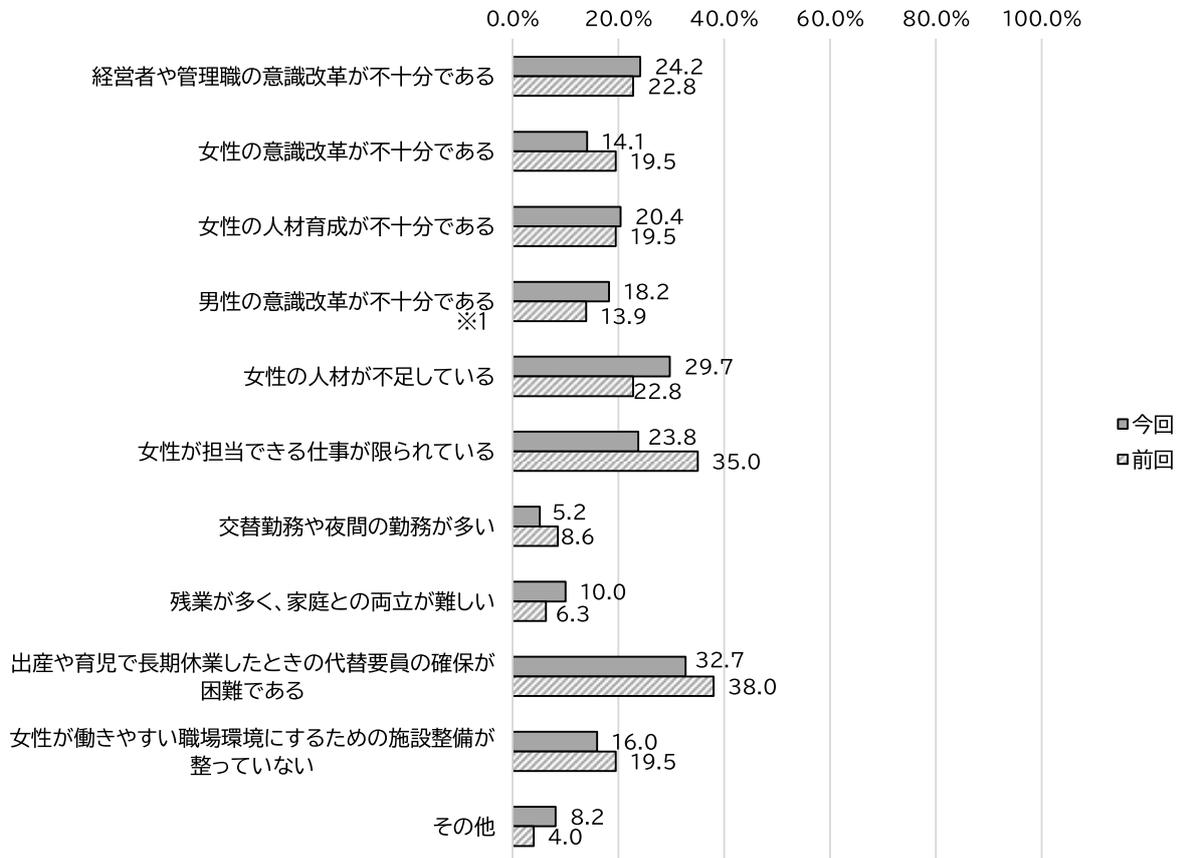
女性活躍推進上の課題

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
経営者や管理職の意識改革が不十分である	78	23.4%	65	24.2%	2	100.0%
女性の意識改革が不十分である	37	11.1%	38	14.1%	0	0.0%
女性の人材育成が不十分である	45	13.5%	55	20.4%	1	50.0%
男性の意識改革が不十分である	51	15.3%	49	18.2%	1	50.0%
女性の人材が不足している	82	24.6%	80	29.7%	0	0.0%
女性が担当できる仕事が限られている	52	15.6%	64	23.8%	1	50.0%
交替勤務や夜間の勤務が多い	12	3.6%	14	5.2%	0	0.0%
残業が多く、家庭との両立が難しい	37	11.1%	27	10.0%	0	0.0%
出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である	138	41.3%	88	32.7%	1	50.0%
女性が働きやすい職場環境にするための施設整備が整っていない	65	19.5%	43	16.0%	0	0.0%
その他	30	9.0%	22	8.2%	0	0.0%
計	334	100.0%	269	100.0%	2	100.0%

<前回との比較> 女性活躍推進上の課題（女性）



<前回との比較> 女性活躍推進上の課題（男性）



※1 R元調査の選択肢「男性側の理解が不十分である」

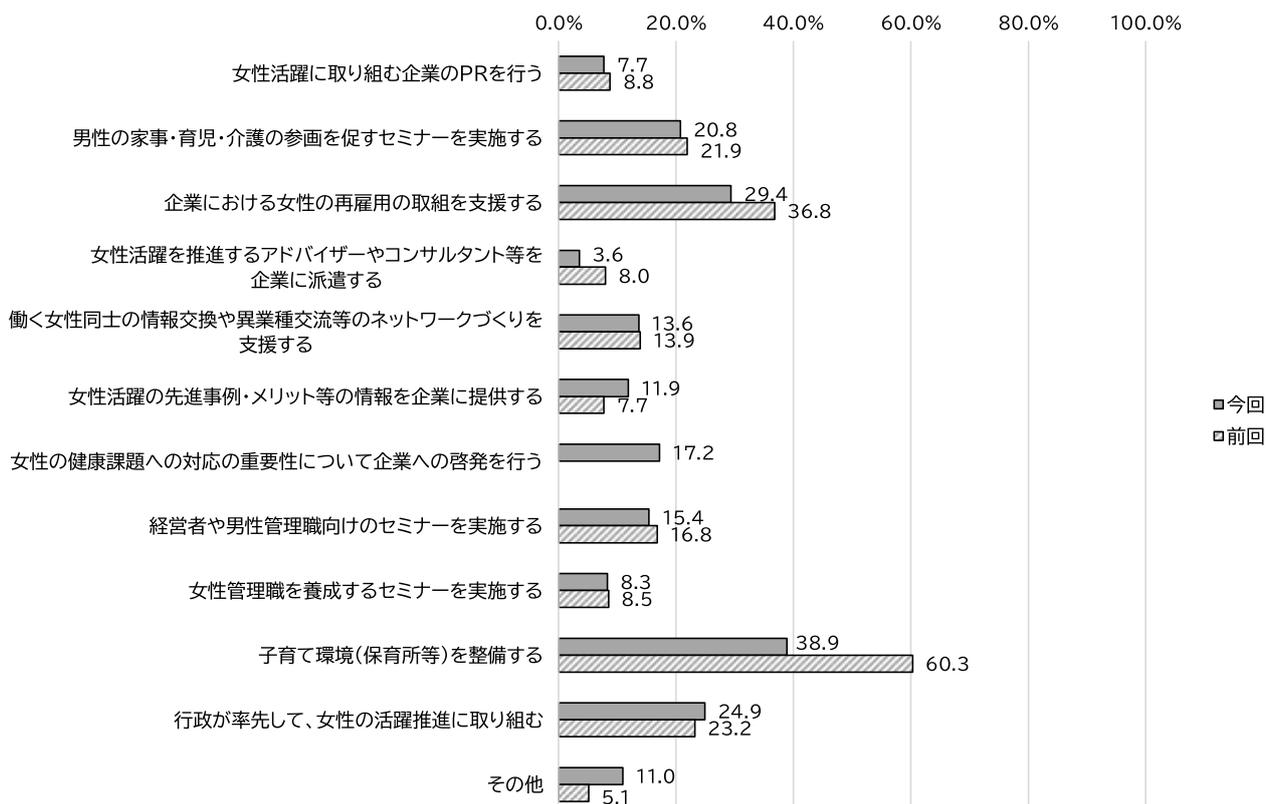
問 19 職場における女性活躍推進のため、行政に期待する施策（複数回答）

- 女性活躍推進のために期待される行政施策（3つまで）を聞いたところ、男女ともに「子育て環境（保育所等）を整備する」、「行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む」、「企業における女性の再雇用の取組を支援する」が上位3位を占めた。
- R元調査と比較すると、男女ともに「子育て環境（保育所等）を整備する」、「企業における女性の再雇用の取組を支援する」の回答が大きく減少している。

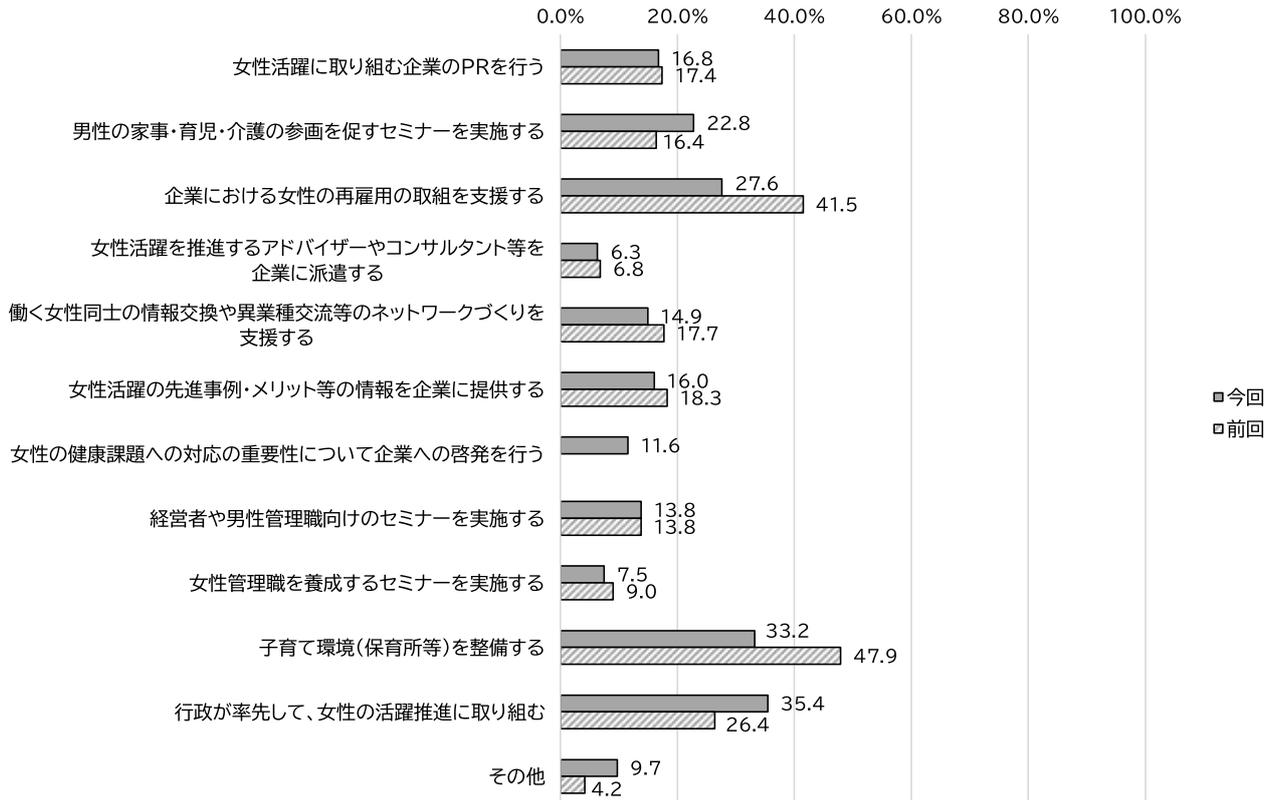
期待される行政施策

項目	女性		男性		その他の性自認	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
女性活躍に取り組む企業のPRを行う	26	7.7%	45	16.8%	0	0.0%
男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する	70	20.8%	61	22.8%	0	0.0%
企業における女性の再雇用の取組を支援する	99	29.4%	74	27.6%	0	0.0%
女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する	12	3.6%	17	6.3%	0	0.0%
働く女性同士の情報交換や異業種交流等のネットワークづくりを支援する	46	13.6%	40	14.9%	1	50.0%
女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する	40	11.9%	43	16.0%	1	50.0%
女性の健康課題への対応の重要性について企業への啓発を行う	58	17.2%	31	11.6%	1	50.0%
経営者や男性管理職向けのセミナーを実施する	52	15.4%	37	13.8%	1	50.0%
女性管理職を養成するセミナーを実施する	28	8.3%	20	7.5%	0	0.0%
子育て環境(保育所等)を整備する	131	38.9%	89	33.2%	1	50.0%
行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む	84	24.9%	95	35.4%	1	50.0%
その他	37	11.0%	26	9.7%	0	0.0%
計	337	100.0%	268	100.0%	2	100.0%

<前回との比較> 期待される行政施策（女性）



<前回との比較>期待される行政施策（男性）



注) R元調査では、選択肢「女性の健康課題への対応の重要性について企業への啓発を行う」がなかったため、前回調査の数値が存在しない。

問 20 自由意見

- 職場における女性の活躍推進について、自由回答で聞いたところ、以下のような意見があった。

自由意見

- 昔はおじいさん、おばあさんと同居で子どもを見てもらえる時代でしたが、今は夫婦と子供という世帯が多くなり仕事との両立が大変だと思います。介護も月1回ケアマネージャが訪問されるのに合わせ、時間を作らなければいけないなど、職場の理解なしでは自宅での介護は難しい状況があります。
- 子育てや介護など女性の家庭内での役割がまだまだ多く、社会に出て男性と同等に働く事がまだまだ難しく感じています。もっと育休や介護休が取り易い社会になる事を願います。
- 私は子どもが2人おり、親元も頼りやすく職場の休みも取りやすい環境にあります。周りの友達等も共働きがほとんどです。ですが、親元が遠い人、休みが取りづらい人、職場の理解が得られなく離職してしまった人などを聞きます。子育てや介護など理解のある職場づくり、頼れる制度、支援の充実がもっと広まれば良いと思います。
- 現在、私の子育てが一段落し親の介護もまだ必要とせず、一番自分自身に時間を使える年齢という環境です。3人の子供を育てましたが、やはり3人目の出産時、仕事の両立は困難と判断し離職しました。3人目が3歳になった時、同居していた義父が退職となった機にパートという形で新しい職場（今の職場）へ就職し、更に3年後に正社員となりました。子供達が小学校、中学校、高校と大きくなっても、やはり定時退社や土日の週休二日制は必要であり、また、急なお休みが取りやすかったことも仕事の継続へつながったと思います。でも反面では給与面は全く低いままであり寂しくも感じます。職場の女性の活躍は会社の理解も必要ですが、生活における援助者がいなければ不可能なことだと思います。
- 子育ての時は無我夢中でした。性格上、自分で全てしたいと思う方でしたが、とても一人で育児は無理です。託せる場所、人をうまく見つけていける方法があるといいかなと思います。
- 職種、職場の人数にもよると思うが、子供が中学生になっても病気になれば心配なので休んで看病したいです。でも今の職場の上司はそれを心よく受け入れてくれないと感じるので、そういう点を改善していけば女性は活躍していけると思います。
- 女性自身が管理職になりたい、もっと上を目指したいと思うことが大切であり、そういった社員に対して会社は支援するべきだと思う。このままでいい、管理職になりたくないと思う女性社員と、昇給したい女性社員と様々いる中で対応（支援）を分けてもいいと思う。子どもも欲しいけど昇給もしたい。そう思う女性は多いと思います。家族を大切に仕事もきっちりやる。そういった職場環境があると嬉しいです。子育てに理解のある会社だと、もっともっと仕事しよう、出来るようになりたいと思えます。
- ひとり親で管理職となった場合、賃金が増すと同時に責任もかかり、仕事の時間（残業）も増えると思う。子育ては落ち着いても介護が始まるかもしれない。在宅勤務や時差出勤の制度を進めていく為に支援してほしいと思う。管理職としての意識や必要なスキルを学びたいと思う。そういうセミナーを開催して頂きたいです。

- 男性の 60 代の方達は意識改革を推進しても意味がないと思う。女性の活躍に重きを置くのは良いが、代表、管理職が変わらないと何も変わらないと思います。
- 社会で本当に活躍、出世を考えている女性には惜しみない支援をすべきであると思うし、そこに男女の差別があってはならないと思う。しかし、業種によっては（私の場合は建設業）、どうしても男性優位なものもある。例えば単純に腕力であったり、仕事に対するモチベーションであったり（やはり家計を支えるのは男性の役割という考えが拭いきれない為）する。私の周りでは男性社員が女性社員の分まで頑張っているように見受けられる場面がある。男女均等は女性の「社会で働き活躍したい」という意志が重要であり、その大変さを男女関係なく共有することが大切だと思うので、支援や制度ばかりが先行するよりも女性も男性も関係なく、社会に出て働き続ける時代だという啓発も大切だと思う。
- 現在、活躍している女性管理職は男性と同様に長時間労働や結婚、育児をしなかった（選ばなかった、できなかった）女性だと思う。将来の出生率とかを維持するためには、男性も女性も不満や負担の少ない働き方を考えるべきだと思う。女性の働き方を軽度にするのではなくて、男女とも同じように働き、日常生活や介護、育児を同じようにすれば良い。
- フレックス、時短勤務の導入を積極的に行うことによって、育児中、健康上の問題がある女性にとって働きやすい職場になると思います。
- 経営者、管理職側の意識がまだまだ低いと思います。また、女性にとっても活躍する上でのビジョンが持ちにくい傾向にあると思います。会社の方針、ビジョンを自分ならこうするなど意識の擦り合わせも必要であり、それを目的としたセミナーなどをしていく事で、させられる側から、実現、実行していく側になれると考えます。そういった意識、考え方は今まで男性メインで運営されていた会社を今までにない違う方向に導き、結果として会社を良い方向に進める原動力になると考えます。
- 職場によって違うとは思いますが、男性職員が多い職場に関しては女性が働くことが簡単ではないことを理解してほしい。特に休みを取りづらいような雰囲気があるため、取得しづらい。まだまだ男性主体の考えがあるので、働きづらさやストレスを抱えることが多い。
- 職場における女性への理解は進んでいるが、慢性的な人不足が問題になっており、休んだ場合の交代が居ないため結果的に休みづらくなっている。
- 週休 2 日制がどこの企業もできるような取り組みをしていただきたい。50 歳で 1 日 8 時間以上週 6 勤務は大変きつい。だけど定年まで働かないとやっていけない。
- 会社上席者がもう少し会社の状態を知り、人事異動や採用計画等を立て、状態にあった人員配置を行うことが最終的には女性活躍の場を作ることに繋がると思う。
- PR や意識改革よりも、欠員補充をしてほしい。やらなければいけない仕事量は変わらないのに、人が減れば負担は増える。さらに短いスパンで勤めてもらう人の確保は難しい。そうなると周りの職員の負担が増え不満がマタハラに繋がっていくと思う。
- 職場や家庭、行政など様々な協力が無いと両立は出来ない。給料が安いと行政の支援サービスまで受けられない。
- 男尊女卑、年功序列が残る職場。女性の非正規職員も職場の運営に大きく貢献しているが、特に評価されるわけではないのでモチベーションも上がらない。

- 28年前に当時、勤務していた会社で初めての育休を取りました。私に続いて後輩達が育休を取得しましたが、男性経営者から「育休を取得した者は感謝しろ」と言われていました。それから数年経っても、男性の受けとめ方は何一つ変わっていません。
- 男性の方が勿論、力的に合う林業なので無理に推進しなくても良いとは思いますが、受け入れてもらい働いてみて、森林施業プランナーなどの道は女性も目指しやすいです。ただ、給与と仕事のきつさのバランスがとれていない業界なので、若い男性がいないから女性推進となるのではなく、男女かかわらず安心して将来を描ける仕事になってほしいと思います。
- 外で仕事をこなしながら、家庭でもほぼ全てのタスクを担う女性が多いという状況は明らかに不公平です。それが女性の活躍を阻む大きな要因の一つではないでしょうか。必要なのは「男性の意識改革」です。家事も育児も介護も手伝えるものでなく、共に担うべきものだと思います。女性に任せきりにするのではなく、家庭の一員としての役割を主体的に果たすことが男女双方にとって良いことではないでしょうか。制度や環境を整えていくことも大事ですが、個人の意識を変えていくことが職場における女性の活躍推進につながると考えます。
- 福祉の世界では女性優位な部分も多く、男性の肩身が狭い。女性、男性と偏らず、1人の人間としてみる社会であることを願いたい。ジェンダーという言葉の意味を理解して本質で感じている方がどれほどいるのか。その人、その人の意思や能力が適切に社会に生かされると嬉しいです。
- 女性が職場で活躍するには、家族（主に配偶者）の理解が大前提で、問19②はセミナーに参加する配偶者の方は既に理解があると思いますし、セミナー等に参加しない配偶者の方をどうするかを考えていかないと意味がないのではと思います。
- 家事、育児、介護など日常生活の中で女性に求められることや、心理的負担になることが多い。それらについて、女性、母、嫁だからではなく、人、大人、親、家族として誰もが受け止め共有、協力し合えるようになっていくことを願います。
- 経営者の意識が変わらないと何をしても意味がないので、行政は経営者の意識を変える事に注力してほしい。
- 職業上、性差による得手不得手が存在する以上、会社単位ではなく行政が主導して改革を行うべき。
- 給与と所得の向上は必要だと思います。子どもを預ける、預けないの選択が出来るためです。また、「子どもを預けない」を選択しても再雇用、もしくは他の職業につける取り組みがこれからの課題だと思います。
- 月経の重さは人それぞれではあるが、自分は座っているだけでも辛い。月経休暇、最低1日は取ることと決められていたら休みやすい。メンタルも体調も不調ではいつもの業務もやりづらい。
- 個々の仕事量の多さに偏りがあるので、会社全体で仕事を分担することで負担を少なくし、女性も働きやすいような環境を作れるような体制を整えてほしい。
- 女性活躍推進には職場全体の理解、家族の理解は必要だと思います。仕事だけするのであれば、女性活躍推進はもっとはやく浸透していると思いますし、家庭生活での協力体制や理解を得られれば女性活躍はもっと推進されると思います。
- わかってはいるけどそうできない上司や男性社員が多いと思います。相談できる場が増えることを願っています。

- 現場作業では体力の劣る女性では役に立たない事(重量物扱い、危険な作業等)が多い。しかし中小企業では仕事を細分化するほど人員を雇う余裕はない。必然的になんでも出来る男性を雇用する事になる。中小企業にも利益が上がる経済的な構造改革が必要。
- 企業それぞれによるかもしれませんが、負担だけ増える「女性の活躍」に女性自身はどう考えるか疑問が残ります。まだまだ働きたい理由の欄の項目が当たり前のこととなるのが優先で、自分の職場の雰囲気を作るために頑張っていきたいと感じました。
- 女性にしても男性にしても、長期休暇を取られると周りに皺寄せが来る。そこが改善しないから休暇が取り難い環境になっていると思われる。また定時で退社されるのは良いが、そうすると仕事が制限されてしまい、活躍の場も限定されると思われる。
- 男女で差がない仕事で待遇や給与の差をつけるのはよくないが、男性に向く仕事、女性に向く仕事がある事を理解せずに、男女平等で同じ仕事をさせるのも良くないと思う。
- 女性も男性もイキイキと働ける社会になると良いと思っています。
- 男性視点にはなりますが、女性の活躍場所が能力以上に行き過ぎることのないように慎重に取り組んでいただきたい。

4. 経営者と社員の比較

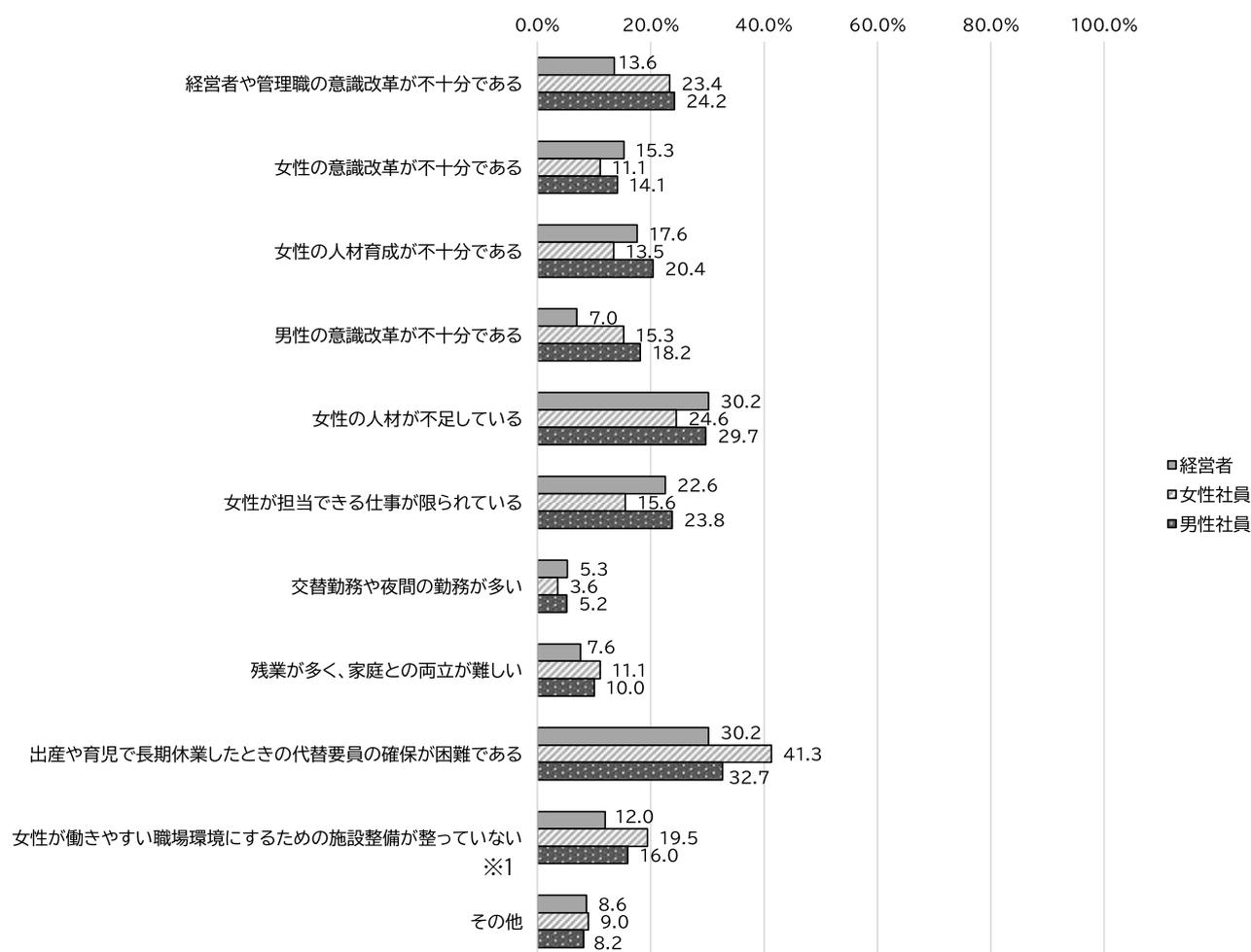
女性活躍推進の課題と期待される行政施策については、経営者向け、社員向けともにほぼ同じ設問とした。そこで両者を比較する。

4.1 女性活躍推進の課題

4-1 会社内での女性活躍推進の課題（複数回答）

- 3者ともに「出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である」、「女性の人材が不足している」が、上位2位を占めた。
- 経営者では、「経営者や管理職の意識改革が不十分である」、「男性の意識改革が不十分である」が、女性社員、男性社員と比べて少なく、約10ポイントの差がある。
- 女性社員では、「女性が担当できる仕事に限られている」「女性の人材が不足している」が、経営者、男性社員と比べて少なく、5ポイント以上の差がある。

女性活躍推進の課題

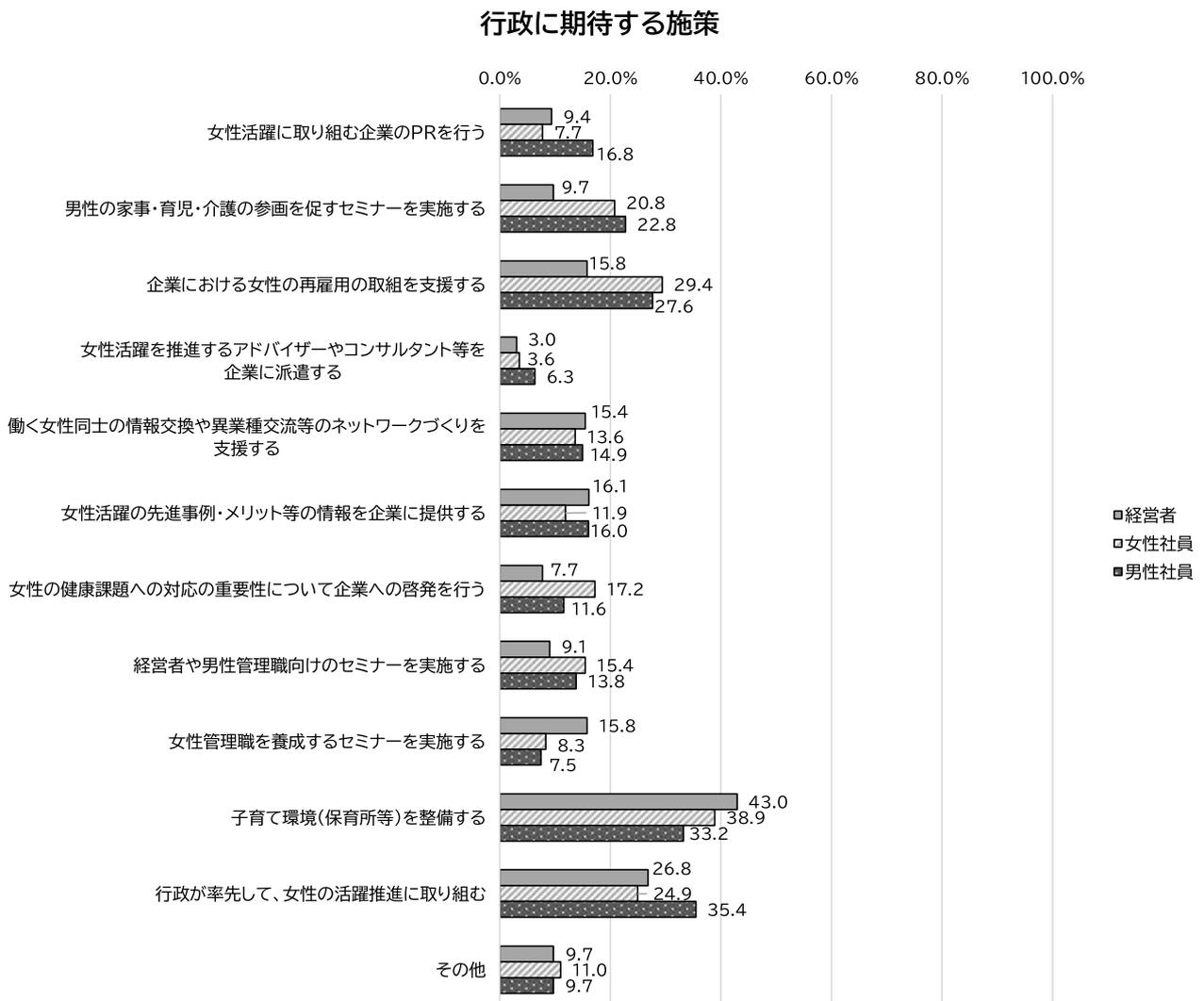


※1 経営者向けアンケートでの選択肢「女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備の費用負担が重い」

4.2 期待される行政施策

4-2 職場における女性活躍推進のため、行政に期待する施策（複数回答）

- 経営者では、「子育て環境（保育所等）を整備する」、「行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む」、「女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する」が上位となった。
- 女性社員、男性社員では、「男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する」、「企業における女性の再雇用の取組を支援する」が、経営者と比べて割合が高くなっている。
- 女性社員では、「女性の健康課題への対応の重要性について企業への啓発を行う」が、経営者、男性社員と比べて割合が高くなっている。



【資料編 1】 アンケート調査票

経営者向けアンケート調査票

職場における女性の活躍に関するアンケート調査 《経営者向け》

【記入上のお願い】

- 選択式の場合、当てはまる番号に○をつけてください。
なお、「その他」を選択された場合は、() 内に具体的内容をお書きください。
 - 直接回答を記入していただく場合は、記入欄にお書きください。
 - 本調査のご回答内容を統計上の目的以外に使用することはありません。
- 大変恐縮ではございますが、令和7年6月20日（金）までにご回答ください。

問 1 貴社・貴事業所の概要についてお書きください。

所在地 (市町村名)	() 市・町・村																				
業種	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">1. 農業</td> <td style="width: 50%;">2. 林業</td> </tr> <tr> <td>3. 漁業</td> <td>4. 鉱業、採石業、砂利採取業</td> </tr> <tr> <td>5. 建設業</td> <td>6. 製造業</td> </tr> <tr> <td>7. 電気・ガス・熱供給・水道業</td> <td>8. 情報通信業</td> </tr> <tr> <td>9. 運輸業、郵便業</td> <td>10. 卸売業、小売業</td> </tr> <tr> <td>11. 金融業、保険業</td> <td>12. 不動産業、物品賃貸業</td> </tr> <tr> <td>13. 学術研究、専門・技術サービス業</td> <td>14. 宿泊業</td> </tr> <tr> <td>15. 飲食サービス業</td> <td>16. 生活関連サービス業、娯楽業</td> </tr> <tr> <td>17. 教育、学習支援業</td> <td>18. 医療、福祉</td> </tr> <tr> <td>19. その他 ()</td> <td></td> </tr> </table>	1. 農業	2. 林業	3. 漁業	4. 鉱業、採石業、砂利採取業	5. 建設業	6. 製造業	7. 電気・ガス・熱供給・水道業	8. 情報通信業	9. 運輸業、郵便業	10. 卸売業、小売業	11. 金融業、保険業	12. 不動産業、物品賃貸業	13. 学術研究、専門・技術サービス業	14. 宿泊業	15. 飲食サービス業	16. 生活関連サービス業、娯楽業	17. 教育、学習支援業	18. 医療、福祉	19. その他 ()	
1. 農業	2. 林業																				
3. 漁業	4. 鉱業、採石業、砂利採取業																				
5. 建設業	6. 製造業																				
7. 電気・ガス・熱供給・水道業	8. 情報通信業																				
9. 運輸業、郵便業	10. 卸売業、小売業																				
11. 金融業、保険業	12. 不動産業、物品賃貸業																				
13. 学術研究、専門・技術サービス業	14. 宿泊業																				
15. 飲食サービス業	16. 生活関連サービス業、娯楽業																				
17. 教育、学習支援業	18. 医療、福祉																				
19. その他 ()																					

問 2 貴社の社員の状況（令和7年4月1日現在）について、以下の各問にお答えください。

(1) 貴社の男女別・雇用形態別の社員数をお書きください。また、正規社員の平均勤続年数をお書きください。

	社員数		正規社員の 平均勤続年数
	正規社員	非正規社員	
男性	人	人	年
女性	人	人	年

(2) 貴社の管理職員数をお書きください。

	役員数 ^{※1}	管理職員数 ^{※2}	総数
男性	人	人	人
女性	人	人	人

※1 役員は取締役・監査役等を指します。

※2 管理職員は係長・係長相当職以上（係長、課長、部長等）を指します。ただし、役員は除きます。

問 3 貴社にある部門はどれですか。また、女性のいない部門、今後、女性を増やそうと思っている部門がありますか。当てはまるものに○を付けてください。

	貴社にある部門	女性のいない部門	女性を増やそうと思っている部門
人事・総務・経理			
製造			
営業			
情報処理			
企画・調査・広報			
研究・開発・設計			
接客・販売			
現場技術・作業			
その他			

問 4 貴社で行っている女性の就職希望者を増やす取組の内容について、当てはまるものを**全て**お選びください。

1. 会社案内、HP・SNS等で社内で活躍している女性の紹介をしている
2. 求人先に女性の多い学校、学科等を含めている
3. 女性求職者を対象とした職場見学会を実施している
4. レディース仕事センター[※]を活用している
5. 特に行っていない
6. その他 ()

※レディース仕事センターとは、子育て・介護との両立、再就職、転職、キャリアアップなど女性の多様なニーズに対応した就労支援を行う無料職業紹介所のことです。

問 5 貴社で行っている女性が働きやすい職場にするための取組の内容について、当てはまるものを**全て**お選びください。

1. 職種・部門や性別に関わらず研修に参加させる等の人材育成を行っている
2. 同一部署に複数の女性を配置する等の人事方針を策定している
3. 人事配置に際して自己申告制度、社内公募制度等を導入している
4. 初めて女性の部下を持った管理職に対する研修を行っている
5. 男女ともに使いやすい器具、設備などの導入、作業方法、作業工程の見直しを行っている
6. 職場の環境整備（女性専用の休憩室やロッカーの整備など）を行っている
7. 柔軟な働き方のできる休暇制度や就業規則などの見直しを行っている
8. 従業員の健康づくりや女性の健康課題に関する研修などを行っている
9. 特に行っていない
10. その他 ()

※育児・介護休業法で措置義務が定められている下記の諸制度の概要を参考の上、次ページの

問 10 にお答えください。

育児休業制度（出生時育児休業を含む）

労働者は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）の間、分割して2回まで育児休業を取得することができる。男性は、育児休業とは別に子の出生後8週間以内に4週間までの間、分割して2回まで出生時育児休業を取得することができる。

※ 育児休業については、以下に該当する有期契約労働者も対象

- ・ 子が1歳6カ月（2歳までの休業の場合は2歳）を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、通算93日までの範囲内で3回を上限として、介護休業をすることができる。

※ 介護休業については、以下に該当する有期契約労働者も対象

- ・ 介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6ヶ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

子の看護休暇等制度

小学校3年生までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校3年生までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護や子の行事への参加等のために、1日単位又は時間単位で休暇を取得することができる。

介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、1日単位又は時間単位で休暇を取得することができる。

短時間勤務等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務の措置を講じなければならない。（短時間勤務とは1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものをいう。）

令和7年10月より、3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関して、柔軟な働き方を実現するための措置（始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置）のうち、2つ以上講じる必要がある。

事業主は、常時介護を要する対象家族を介護する労働者に関して、対象家族1人につき利用開始から3年以上の間で2回以上の利用を可能とする措置（短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ下げ、労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度）のいずれかを講じなければならない。

所定外労働の免除

事業主は、小学校就学前の子を養育する又は要介護状態にある家族を介護する労働者が申し出た場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

問 10 令和6年4月から令和7年3月の1年間において、貴社の社員の中で、下記のA～Hの制度の対象者はいましたか。対象者の有無をお選びください。「1. 対象者がいた」と答えた制度について、利用の有無についてお選びください。また、対象者の有無にかかわらず、制度を就業規則に定めていない場合は、「6」に○を付けてください。

		対象者の有無		利用の有無			就業規則に定めていない
		対象者がいた	対象者がいなかった	利用した人はいない	利用した男性がいる	利用した女性がいる	
法律で定められている制度	A. 育児休業制度	1	2	3	4	5	6
	B. 介護休業制度	1	2	3	4	5	6
	C. 子の看護休暇制度	1	2	3	4	5	6
	D. 介護休暇制度	1	2	3	4	5	6
	E. 短時間勤務等の措置	1	2	3	4	5	6
	F. 所定外労働（残業）の免除	1	2	3	4	5	6
—	G. 育児に関する休暇*	1	2	3	4	5	6
	H. 変則時間勤務（フレックスタイム制）	1	2	3	4	5	6



対象者がいた場合は利用の有無をお選びください

※「育児に関する休暇」とは、各企業が独自に定めた育児のための休暇のことを指します。
（例：配偶者の出産休暇、男性の育児参加休暇）

問 11 上記以外に育児・介護と仕事の両立を図るための、貴社独自の制度があればお書きください。

問 12 貴社には下記の制度がありますか。また、制度がある場合は、令和4年4月から令和7年3月までの3年間における利用者の有無についてお選びください。

	制度の有無		利用の有無		
	制度がある	制度がない	利用した人はいない	利用した男性がいる	利用した女性がいる
A. 非正規雇用から正規雇用への登用制度	1	2	3	4	5
B. 退職者の再雇用制度	1	2	3	4	5
C. 短時間正社員制度	1	2	3	4	5
D. 子連れ出勤制度（社内での預かりを含む）	1	2	3	4	5
E. 育児休業等を取得しても処遇上の差を取り戻すことのできる昇進基準、人事評価制度	1	2	/	/	/



対象者がいた場合は利用の有無をお選びください

問 13 令和4年4月から令和7年3月までの3年間において、結婚・出産・育児を理由に離職等をした正規雇用の女性社員がいますか。当てはまるものを**全て**お選びください。

1. 離職した女性社員がいる
2. 正規社員からパート社員等の非正規雇用になった女性社員がいる
3. 離職したり非正規雇用になった女性社員がいない
4. 結婚・出産したり育児中の女性社員がいない

問 14 問13で「1. 離職した女性社員がいる」「2. 正規社員からパート社員等の非正規雇用になった女性社員がいる」と回答した方にお伺いします。本人が離職または非正規雇用を選んだ理由は何だと思えますか。当てはまるものを**全て**お選びください。

1. 会社として仕事と家庭を両立する体制を構築する考えがないため
2. 会社の状況から仕事と家庭を両立できる体制を整えることができないため
3. 会社に制度はあるが、社員本人が仕事と家庭の両立が困難と感じたため
4. 結婚・妊娠・出産したら辞めるつもりだったため
5. 家事・育児に専念するため
6. 妊娠・出産に伴う体調の問題があったため
7. 出産後は責任ある仕事をしたくないと思ったため
8. 経済的に支障がなく配偶者の扶養になることを希望したため
9. 配偶者（結婚予定の相手を含む）が遠方にいるため、転勤になったため
10. わからない
11. その他（)

問 15 家族の介護をしている社員、介護休業等の介護と仕事の両立支援制度を利用している社員はいますか。社員の性別にかかわらずお答えください。当てはまるものを**全て**お選びください。

1. 介護休業、介護休暇、介護短時間等の制度を利用している社員がいる
2. 要介護度等が制度利用の条件に適合※しない家族の介護をしている社員がいる
3. 制度は利用していないが、家族の介護をしている社員がいる
4. 介護をしている社員がいるかもしれないが、把握できていない
5. 介護をしている社員はいない

※育児・介護休業法上では、介護休業等の対象となるには、介護保険制度の要介護状態区分において要介護度2以上であるなど、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態である必要があります。

問 16 貴社で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。下記の選択肢の中で当てはまるものを**全て**お選びください。

1. 女性の能力発揮の状況や問題点について調査・分析している
2. 女性の能力発揮のための計画を策定している
3. 経営計画に女性の活躍推進を記載している
4. 社員に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行っている
5. 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）を行っている
6. 女性活躍を推進するためのセミナーに経営者や男性社員が参加している
7. 女性の健康課題について理解するため研修等を行っている
8. 特に行っていない
9. その他（)

問 17 貴社で女性の活躍を推進する上で、どのような課題があると思いますか。当てはまるものを**3つ**までお選びください。

- | | |
|--|----------------------|
| 1. 経営者や管理職の意識改革が不十分である | 2. 女性の意識改革が不十分である |
| 3. 女性の人材育成が不十分である | 4. 男性の意識改革が不十分である |
| 5. 女性の人材が不足している | 6. 女性が担当できる仕事に限られている |
| 7. 交替勤務や夜間の勤務が多い | 8. 残業が多く、家庭との両立が難しい |
| 9. 出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である | |
| 10. 女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備の費用負担が重い | |
| 11. その他（ | ） |

問 18 今後、職場における女性の活躍を推進するため、行政にどのような施策を期待しますか。当てはまるものを**3つ**までお選びください。

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. 女性活躍に取り組む企業のPRを行う | |
| 2. 男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する | |
| 3. 企業における女性の再雇用の取組を支援する | |
| 4. 女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する | |
| 5. 働く女性同士の情報交換や異業種交流等のネットワークづくりを支援する | |
| 6. 女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する | |
| 7. 女性の健康課題への対応の重要性について企業への啓発を行う | |
| 8. 経営者や男性管理職向けのセミナーを実施する | |
| 9. 女性管理職を養成するセミナーを実施する | |
| 10. 子育て環境（保育所等）を整備する | |
| 11. 行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む | |
| 12. その他（ | ） |

問 19 令和8年3月末で期限を迎える「女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）」が、現在開会中の国会において、令和18年3月まで10年間延長される議論がされていることをご存じですか。当てはまるものを**1つ**お選びください。

- | |
|-----------------------------|
| 1. 法律も延長について議論されていることも知っている |
| 2. 法律は知っているが延長についての議論を知らない |
| 3. 法律の名前を聞いたことはあるがよく知らない |
| 4. 法律を知らない |

問 20 労働者が100人以下の企業にお伺いします。「女性活躍推進法」では、労働者が101人以上の企業は女性の活躍を推進するための「一般事業主行動計画」の策定が義務づけられており、100人以下の企業は努力義務となっています。

貴社では、策定について、どのようにお考えですか。当てはまるものを**1つ**お選びください。

- | |
|-------------------------------------|
| 1. 一般事業主行動計画を策定済みである |
| 2. 今後、一般事業主行動計画を策定する予定である |
| 3. 一般事業主行動計画を策定する予定はない |
| 4. 一般事業主行動計画を策定するに当たっての支援があれば、検討したい |

※県では、100人以下の企業の一般事業主行動計画の策定を推進するため、アドバイザー派遣等の支援を行っています。この機会に是非ご活用ください。

社員向けアンケート調査票

職場における女性の活躍に関するアンケート調査 《社員向け》

【記入上のお願い】

- 選択式の場合、当てはまる番号に○をつけてください。
なお、「その他」を選択された場合は、() 内に具体的内容をお書きください。
- 直接回答を記入していただく場合は、記入欄にお書きください。
- 回答に当たっては、職場の中で相談せず、あなたの意見で回答してください。
- 本調査のご回答内容を統計上の目的以外に使用することはありません。

大変恐縮ではございますが、令和7年6月20日（金）までにご回答ください。

※性別にかかわらず全ての役員が対象です

問 1 あなた自身についてお答えください。

(1) あなたの年齢について、お選びください。

- | | | |
|----------|---------|----------|
| 1. 19歳以下 | 2. 20歳代 | 3. 30歳代 |
| 4. 40歳代 | 5. 50歳代 | 6. 60歳以上 |

(2) あなたの性別について、お選びください。

- | | | |
|-------|-------|------------|
| 1. 男性 | 2. 女性 | 3. その他の性自認 |
|-------|-------|------------|

(3) 配偶者（事実婚、パートナー等を含む）の有無について、お選びください。

- | |
|---------------------------|
| 1. 配偶者がいる（事実婚、パートナー等を含む） |
| 2. 配偶者がいない（事実婚、パートナー等を含む） |

(4) 高校生以下の子どもの有無について、お選びください。

- | |
|------------|
| 1. 子どもがいる |
| 2. 子どもはいない |

(5) あなたの現在の世帯構成について、当てはまるものを1つお選びください。

- | | |
|-------------------------------|------------|
| 1. 単身世帯（一人住まい） | 2. 夫婦のみの世帯 |
| 3. 親子二世帯にわたる世帯（高校生以下の子どもがいる） | |
| 4. 親子二世帯にわたる世帯（高校生以下の子どもがいない） | |
| 5. 三世帯以上の世帯（高校生以下の子どもがいる） | |
| 6. 三世帯以上の世帯（高校生以下の子どもがいない） | |
| 7. その他（) | |

(6) (4) で「1. 子どもがいる」と回答した方にお伺いします。仕事と子育ての両立のために、親（義親を含む）の協力を得られますか。当てはまるものを1つお選びください。

1. 得られる	2. 得られない
---------	----------

問 2 あなたの就業状態についてお答えください。

雇用形態	1. 正規社員 ⇒正規社員の方は役職もお答え下さい。 2. 非正規社員	役 職	1. 管理職* 2. 管理職以外
勤務先の業種	1. 農業 2. 林業 3. 漁業 4. 鉱業、採石業、砂利採取業 5. 建設業 6. 製造業 7. 電気・ガス・熱供給・水道業 8. 情報通信業 9. 運輸業、郵便業 10. 卸売業、小売業 11. 金融業、保険業 12. 不動産業、物品賃貸業 13. 学術研究、専門・技術サービス業 14. 宿泊業 15. 飲食サービス業 16. 生活関連サービス業、娯楽業 17. 教育、学習支援業 18. 医療、福祉 19. その他（ ）		

※管理職は係長・係長相当職以上（係長、課長、部長等）を指します。

問 3 あなたの職場は、女性にとって働き続けやすい職場だと思いますか。当てはまるものを1つお選びください。

1. 働き続けやすい	2. どちらかという働き続けやすい
3. どちらかという働き続けにくい	4. 働き続けにくい

問 4 問3で「1. 働き続けやすい」「2. どちらかという働き続けやすい」と回答した方にお伺いします。女性にとって働き続けやすいと思う理由について、当てはまるものを3つまでお選びください。

1. 定時退社が可能である	2. 休暇が取りやすい
3. 自分のやり方で仕事が進められる	4. 待遇・福利厚生が整っている
5. 職場の雰囲気がよい	6. 仕事の成果が正當に評価される
7. 男女のバランスがとれている	8. 女性に理解のある管理職（上司）がいる
9. 女性の健康課題への対応が進んでいる	
10. 身近に活躍している女性（ロールモデル）がいる	
11. 在宅勤務や時差出勤など多様な働き方ができる	
12. その他（ ）	

問 5 問3で「3. どちらかという働き続けにくい」「4. 働き続けにくい」と回答した方にお伺いします。女性にとって働き続けにくいと思う理由について、当てはまるものを3つまでお選びください。

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| 1. 長時間労働や残業がある | 2. 休暇が取りにくい |
| 3. 待遇、昇進・昇格等に男女で不平等な扱いがある | |
| 4. 女性は補助的な仕事しか任せてもらえない | 5. 職場でのセクハラ・マタハラがある |
| 6. 研修・社員教育に男女差を感じる | 7. 女性の健康課題への理解がない |
| 8. 女性の管理職や上司がいない、少ない | 9. 女性社員がいない、少ない |
| 10. 在宅勤務や時差出勤などの制度が整っておらず家庭との両立が難しい | |
| 11. その他 () | |

問 6 女性にとって働き続けやすい職場にするためには何が必要だと思いますか。当てはまるものを3つまでお選びください。

- | | |
|---------------------------------------|------------------|
| 1. 出産や介護による離職後の職場復帰支援を充実させる | |
| 2. 育児や介護のための休暇制度を充実させる | |
| 3. 定時退社を推進する | 4. 男性の意識改革を進める |
| 5. 管理職（上司）の意識改革を進める | 6. 女性の意識改革を進める |
| 7. 在宅勤務制度など多様な働き方ができるようにする | |
| 8. 休暇制度などを活用しやすい職場の雰囲気をつくる | |
| 9. 女性管理職を増やす | 10. 人事考課基準を明確にする |
| 11. 女性の健康課題に配慮した働き方ができるようにする | |
| 12. 女性に配慮した職場内の施設を整備する（例：女性専用の休憩室の設置） | |
| 13. その他 () | |

問 7 あなたは、今の職場で、係長相当職以上の管理職になりたいと思いますか。また、現在、管理職の方はなりたいと思いましたが。当てはまるものを1つお選びください。

- | |
|-------------------------|
| 1. 管理職になりたい（なりたかった） |
| 2. 管理職になりたくない（なりたくなかった） |

問 8 問7で「1. 管理職になりたい（なりたかった）」と回答した方にお伺いします。管理職になりたいと思う理由について、最も当てはまるものを1つお選びください。

- | | |
|------------------------------|-------------------------|
| 1. 給与が上がるから | 2. やりがいや責任のある仕事ができるから |
| 3. 自由裁量の範囲が増えるから | 4. 自分の能力・経験を活かすことができるから |
| 5. 同世代の男性と同程度には昇任したいから（女性限定） | |
| 6. その他 () | |

問 9 問 8 で「2. 管理職になりたくない (なりたくなかった)」と回答した方にお伺いします。管理職になりたくないと思う理由について、当てはまるものを**3つまで**お選びください。

- | | |
|---|--------------------|
| 1. 責任が重くなるのが嫌だから | 2. 残業が増えるから |
| 3. 自分の能力に自信がないから | 4. 自分の体力に自信がないから |
| 5. 更年期症状等による体調の変化や女性特有の不調が心配だから | |
| 6. 転勤があるから | 7. 残業手当が支給されなくなるから |
| 8. 仕事と家庭の両立が困難だから | 9. 今のままで不満はないから |
| 10. いつまでもこの会社で働き続けるつもりがないから | |
| 11. 周囲に女性の役職者がおらず管理職のイメージが湧かないから (女性限定) | |
| 12. その他 () | |

問 10 過去 3 年間にセクシャルハラスメント (セクハラ) を受けて、見聞きしたことがありますか。当てはまるものを**全て**お選びください。

- | |
|-------------------------|
| 1. セクハラを直接受けたことがある |
| 2. セクハラを見聞きしたことがある |
| 3. セクハラを受けたり、見聞きしたことはない |

問 11 過去 3 年間にマタニティハラスメント (マタハラ) ※1 またはパタニティハラスメント (パタハラ) ※2 を受けて、見聞きしたことがありますか。当てはまるものを**全て**お選びください。

- | |
|--------------------------------|
| 1. マタハラまたはパタハラを直接受けたことがある |
| 2. マタハラまたはパタハラを見聞きしたことがある |
| 3. マタハラまたはパタハラを受けたり、見聞きしたことはない |

※1 「マタニティハラスメント」とは、働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇い止めをされることや、妊娠・出産・育児に関して職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせのことを言います。

※2 「パタニティハラスメント」とは、働く男性が育児休業をとったり、育児支援目的の短時間勤務制度等を活用して育児参画することを職場の上司や同僚が妨げたり、嫌がらせをしたりすることを言います。

問 12 問 10 で「1. セクハラを直接受けたことがある」、または問 11 で「1. マタハラまたはパタハラを直接受けたことがある」と回答した方にお伺いします。セクハラやマタハラ、パタハラを受けた際、どのように対応しましたか、当てはまるものを**全て**お選びください。

- | | |
|--------------------|------------------------|
| 1. 我慢した・誰にも相談しなかった | 2. 配偶者に相談した |
| 3. 配偶者以外の家族に相談した | 4. 会社の相談窓口で相談した |
| 5. 上司に相談した | 6. 同僚に相談した |
| 7. 友人・知人に相談した | 8. 社外の労働相談窓口や公的機関に相談した |
| 9. その他 () | |

問 18 あなたの職場で「女性の活躍」を推進する上で、どのような課題があると思いますか。当てはまるものを**3つまで**お選びください。

- | | |
|-----------------------------------|----------------------|
| 1. 経営者や管理職の意識改革が不十分である | 2. 女性の意識改革が不十分である |
| 3. 女性の人材育成が不十分である | 4. 男性の意識改革が不十分である |
| 5. 女性の人材が不足している | 6. 女性が担当できる仕事に限られている |
| 7. 交替勤務や夜間の勤務が多い | 8. 残業が多く、家庭との両立が難しい |
| 9. 出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である | |
| 10. 女性が働きやすい職場環境にするための施設整備が整っていない | |
| 11. その他 () | |

問 19 今後、職場における女性の活躍を推進するため、行政にどのような施策を期待しますか。当てはまるものを**3つまで**お選びください。

- | |
|--------------------------------------|
| 1. 女性活躍に取り組む企業のPRを行う |
| 2. 男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する |
| 3. 企業における女性の再雇用の取組を支援する |
| 4. 女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する |
| 5. 働く女性同士の情報交換や異業種交流等のネットワークづくりを支援する |
| 6. 女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する |
| 7. 女性の健康課題への対応の重要性について企業への啓発を行う |
| 8. 経営者や男性管理職向けのセミナーを実施する |
| 9. 女性管理職を養成するセミナーを実施する |
| 10. 子育て環境（保育所等）を整備する |
| 11. 行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む |
| 12. その他 () |

問 20 職場における女性の活躍推進についてご意見がありましたらご自由にお書きください。

設問は以上です。ご協力ありがとうございました。

【資料編2】経営者向けアンケート集計結果

問3(1) 貴社にある部門

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模						業種			女性正規社員数			全体	従業員規模						業種			女性正規社員数				
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人		5人以上	9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
人事・総務・経理	258	73	92	38	37	11	4	2	11	101	114	14	128	115	81.6%	57.9%	71.9%	92.7%	94.9%	100.0%	100.0%	100.0%	78.6%	85.6%	62.0%	45.2%	69.9%	81.6%
製造	62	14	21	8	14	2	1	1	4	40	15	3	25	34	19.6%	11.1%	16.4%	19.5%	35.9%	18.2%	25.0%	50.0%	28.6%	33.9%	8.2%	9.7%	13.7%	24.1%
営業	115	26	40	18	21	6	2	1	3	54	48	4	55	55	36.4%	20.6%	31.3%	43.9%	53.8%	54.5%	50.0%	50.0%	21.4%	45.8%	26.1%	12.9%	30.1%	39.0%
情報処理	34	9	9	3	7	2	1	2	2	11	16	2	13	18	10.8%	7.1%	7.0%	7.3%	17.9%	18.2%	25.0%	100.0%	14.3%	9.3%	8.7%	6.5%	7.1%	12.8%
企画・調査・広報	42	10	8	7	11	5	0	1	4	11	19	2	14	26	13.3%	7.9%	6.3%	17.1%	28.2%	45.5%	0.0%	50.0%	28.6%	9.3%	10.3%	6.5%	7.7%	18.4%
研究・開発・設計	23	4	8	2	7	0	1	1	0	11	11	0	11	12	7.3%	3.2%	6.3%	4.9%	17.9%	0.0%	25.0%	0.0%	9.3%	6.0%	0.0%	6.0%	8.5%	
販売・サービス	102	39	32	13	13	3	0	1	3	12	70	12	46	44	32.3%	31.0%	25.0%	31.7%	33.3%	27.3%	0.0%	50.0%	21.4%	10.2%	38.0%	38.7%	25.1%	31.2%
現場技術・作業	161	47	60	16	26	6	3	2	9	83	55	10	93	58	50.9%	37.3%	46.9%	39.0%	66.7%	54.5%	75.0%	100.0%	64.3%	70.3%	29.9%	32.3%	50.8%	41.1%
その他	60	17	24	8	7	2	2	0	0	6	36	3	22	35	19.0%	13.5%	18.8%	19.5%	17.9%	18.2%	50.0%	0.0%	0.0%	5.1%	19.6%	9.7%	12.0%	24.8%
該当なし	21	10	6	1	1	0	0	0	1	4	14	3	10	7	6.6%	7.9%	4.7%	2.4%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	3.4%	7.6%	9.7%	5.5%	5.0%
計	316	126	128	41	39	11	4	2	14	118	184	31	183	141	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問3(2) 女性のいない部門

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模						業種			女性正規社員数			全体	従業員規模						業種			女性正規社員数				
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人		5人以上	9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
人事・総務・経理	15	7	6	1	1	0	0	0	2	3	8	4	7	4	4.7%	5.6%	4.7%	2.4%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	2.5%	4.3%	12.9%	3.8%	2.8%
製造	23	12	7	1	1	2	0	0	1	15	5	2	15	6	7.3%	9.5%	5.5%	2.4%	2.6%	18.2%	0.0%	0.0%	7.1%	12.7%	2.7%	6.5%	8.2%	4.3%
営業	76	22	32	11	8	3	0	0	2	43	25	5	41	30	24.1%	17.5%	25.0%	26.8%	20.5%	27.3%	0.0%	0.0%	14.3%	36.4%	13.6%	16.1%	22.4%	21.3%
情報処理	20	10	5	0	2	1	0	1	1	10	6	3	10	7	6.3%	7.9%	3.9%	0.0%	5.1%	9.1%	0.0%	50.0%	7.1%	8.5%	3.3%	9.7%	5.5%	5.0%
企画・調査・広報	13	8	4	0	0	1	0	0	1	6	5	2	7	4	4.1%	6.3%	3.1%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	7.1%	5.1%	2.7%	6.5%	3.8%	2.8%
研究・開発・設計	22	12	8	1	1	0	0	0	1	12	6	2	14	6	7.0%	9.5%	6.3%	2.4%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	10.2%	3.3%	6.5%	7.7%	4.3%
販売・サービス	10	7	3	0	0	0	0	0	1	7	2	2	6	2	3.2%	5.6%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	5.9%	1.1%	6.5%	3.3%	1.4%
現場技術・作業	82	30	36	6	8	1	0	1	4	51	19	4	62	16	25.9%	23.8%	28.1%	14.6%	20.5%	9.1%	0.0%	50.0%	28.6%	43.2%	10.3%	12.9%	33.9%	11.3%
その他	8	5	2	1	0	0	0	0	1	5	1	0	6	2	2.5%	4.0%	1.6%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	4.2%	0.5%	0.0%	3.3%	1.4%
該当なし	66	10	6	1	1	0	0	0	1	4	14	3	10	7	20.9%	7.9%	4.7%	2.4%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	3.4%	7.6%	9.7%	5.5%	5.0%
計	316	126	128	41	39	11	4	2	14	118	184	31	183	141	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問3(3) 女性を増やそうと思っている部門

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模						業種			女性正規社員数			全体	従業員規模						業種			女性正規社員数				
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人		5人以上	9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
人事・総務・経理	57	19	19	9	9	0	1	0	3	21	22	5	31	21	18.0%	15.1%	14.8%	22.0%	23.1%	0.0%	25.0%	0.0%	21.4%	17.8%	12.0%	16.1%	16.9%	14.9%
製造	19	4	7	2	4	0	1	1	1	15	3	1	4	14	6.0%	3.2%	5.5%	4.9%	10.3%	0.0%	25.0%	50.0%	7.1%	12.7%	1.6%	3.2%	2.2%	9.9%
営業	35	8	15	2	6	1	2	1	2	15	15	4	13	18	11.1%	6.3%	11.7%	4.9%	15.4%	9.1%	50.0%	50.0%	14.3%	12.7%	8.2%	12.9%	7.1%	12.8%
情報処理	12	4	3	1	3	0	0	1	1	5	5	0	5	7	3.8%	3.2%	2.3%	2.4%	7.7%	0.0%	0.0%	50.0%	7.1%	4.2%	2.7%	0.0%	2.7%	5.0%
企画・調査・広報	15	5	3	2	3	1	0	1	2	4	6	1	5	9	4.7%	4.0%	2.3%	4.9%	7.7%	9.1%	0.0%	50.0%	14.3%	3.4%	3.3%	3.2%	2.7%	6.4%
研究・開発・設計	17	1	7	2	6	0	1	0	1	7	9	0	7	10	5.4%	0.8%	5.5%	4.9%	15.4%	0.0%	25.0%	0.0%	7.1%	5.9%	4.9%	0.0%	3.8%	7.1%
販売・サービス	32	10	12	4	4	2	0	0	2	1	22	4	15	13	10.1%	7.9%	9.4%	9.8%	10.3%	18.2%	0.0%	0.0%	14.3%	0.8%	12.0%	12.9%	8.2%	9.2%
現場技術・作業	59	10	20	8	14	2	3	2	1	36	19	3	28	28	18.7%	7.9%	15.6%	19.5%	35.9%	18.2%	75.0%	100.0%	7.1%	30.5%	10.3%	9.7%	15.3%	19.9%
その他	20	4	7	2	6	0	1	0	1	4	10	2	8	10	6.3%	3.2%	5.5%	4.9%	15.4%	0.0%	25.0%	0.0%	7.1%	3.4%	5.4%	6.5%	4.4%	7.1%
該当なし	69	10	6	1	1	0	0	0	1	4	14	3	10	7	21.8%	7.9%	4.7%	2.4%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	3.4%	7.6%	9.7%	5.5%	5.0%
計	316	126	128	41	39	11	4	2	14	118	184	31	183	141	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問4 女性の就職希望者を増やす取組

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模							業種			女性正規社員数			全体	従業員規模							業種			女性正規社員数		
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
会社案内、HP・SNS等で社内で活躍している女性の紹介をしている	37	2	12	6	10	1	3	2	2	17	15	3	7	26	11.5%	1.9%	10.0%	15.0%	26.3%	9.1%	75.0%	100.0%	18.2%	15.5%	9.2%	11.5%	4.2%	19.8%
求人先に女性の多い学校、学科等を含めている	15	3	3	1	6	2	0	0	0	4	11	0	4	11	4.6%	2.8%	2.5%	2.5%	15.8%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%	6.7%	0.0%	2.4%	8.4%
女性求職者を対象とした職場見学会を実施している	5	1	3	0	1	0	0	0	0	2	3	1	1	3	1.5%	0.9%	2.5%	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	1.8%	3.8%	0.6%	2.3%
レディース仕事センターを活用している	14	3	4	4	2	0	1	0	0	2	11	0	4	10	4.3%	2.8%	3.3%	10.0%	5.3%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	1.8%	6.7%	0.0%	2.4%	7.6%
特に行っていない	248	93	94	30	21	8	1	0	7	86	120	19	145	84	76.8%	87.7%	78.3%	75.0%	55.3%	72.7%	25.0%	0.0%	63.6%	78.2%	73.6%	73.1%	87.9%	64.1%
その他	22	10	2	0	0	0	0	1	2	4	6	1	8	3	6.8%	9.4%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	18.2%	3.6%	3.7%	3.8%	4.8%	2.3%
計	323	106	120	40	38	11	4	2	11	110	163	26	165	131	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問5 貴社で行っている取組

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模							業種			女性正規社員数			全体	従業員規模							業種			女性正規社員数		
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
職種・部門や性別に関わらず研修に参加させる等の人材育成を行っている	108	27	38	14	18	5	4	2	4	30	58	4	44	60	32.5%	23.9%	31.1%	35.0%	47.4%	45.5%	100.0%	100.0%	33.3%	26.5%	34.5%	14.8%	25.7%	45.1%
同一部署に複数の女性を配置する等の人事方針を策定している	24	4	13	4	2	1	0	0	2	11	10	0	11	13	7.2%	3.5%	10.7%	10.0%	5.3%	9.1%	0.0%	0.0%	16.7%	9.7%	6.0%	0.0%	6.4%	9.8%
人事配置に際して自己申告制度、社内公募制度等を導入している	11	0	2	2	5	1	1	0	0	2	7	0	1	10	3.3%	0.0%	1.6%	5.0%	13.2%	9.1%	25.0%	0.0%	0.0%	1.8%	4.2%	0.0%	0.6%	7.5%
初めて女性の部下を持った管理職に対する研修を行っている	3	1	1	0	0	1	0	0	0	1	2	0	2	1	0.9%	0.9%	0.8%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.9%	1.2%	0.0%	1.2%	0.8%	
男女ともに使いやすい器具、設備などの導入、作業方法、作業工程の見直しを行っている	63	19	23	7	9	2	2	1	3	25	27	7	26	29	19.0%	16.8%	18.9%	17.5%	23.7%	18.2%	50.0%	50.0%	25.0%	22.1%	16.1%	25.9%	15.2%	21.8%
職場の環境整備(女性専用の休憩室やロッカーの整備など)を行っている	107	25	37	16	20	5	2	2	5	30	62	6	37	63	32.2%	22.1%	30.3%	40.0%	52.6%	45.5%	50.0%	100.0%	41.7%	26.5%	36.9%	22.2%	21.6%	47.4%
柔軟な働き方のできる休暇制度や就業規則などの見直しを行っている	191	58	64	26	28	9	4	2	9	58	103	6	96	88	57.5%	51.3%	52.5%	65.0%	73.7%	81.8%	100.0%	100.0%	75.0%	51.3%	61.3%	22.2%	56.1%	66.2%
従業員の健康づくりや女性の健康課題に関する研修などを行っている	37	8	13	6	5	1	2	2	1	12	17	2	16	19	11.1%	7.1%	10.7%	15.0%	13.2%	9.1%	50.0%	100.0%	8.3%	10.6%	10.1%	7.4%	9.4%	14.3%
特に行っていない	90	37	36	10	4	1	0	0	3	38	36	16	54	20	27.1%	32.7%	29.5%	25.0%	10.5%	9.1%	0.0%	0.0%	25.0%	33.6%	21.4%	59.3%	31.6%	15.0%
その他	10	2	4	3	1	0	0	0	0	3	7	0	5	5	3.0%	1.8%	3.3%	7.5%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.7%	4.2%	0.0%	2.9%	3.8%
計	332	113	122	40	38	11	4	2	12	113	168	27	171	133	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問6 女性の管理職への登用

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模							業種			女性正規社員数			全体	従業員規模							業種			女性正規社員数		
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
女性を積極的に登用していきたい	40	19	14	2	5	0	0	0	19	14	2	19	14	2	12.2%	17.1%	11.7%	5.1%	13.2%	-	-	-	17.1%	11.7%	5.1%	17.1%	11.7%	5.1%
性別に関わらず能力のある人材を登用していきたい	275	83	103	37	33	0	0	0	83	103	37	83	103	37	84.1%	74.8%	85.8%	94.9%	86.8%	-	-	-	74.8%	85.8%	94.9%	74.8%	85.8%	94.9%
できるだけ女性の登用は避けたい	12	9	3	0	0	0	0	0	9	3	0	9	3	0	3.7%	8.1%	2.5%	0.0%	0.0%	-	-	-	8.1%	2.5%	0.0%	8.1%	2.5%	0.0%
計	327	111	120	39	38	0	0	0	111	120	39	111	120	39	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	-	-	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問7 女性の管理職への登用を増やす取組

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模							業種			女性正規社員数			全体	従業員規模							業種			女性正規社員数		
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
各種研修等への女性の参加を奨励している	76	23	25	10	15	2	0	1	2	26	39	2	35	39	24.8%	24.2%	21.4%	25.6%	41.7%	18.2%	0.0%	50.0%	20.0%	25.7%	24.8%	8.7%	23.0%	30.0%
モデル(模範)となる女性の育成および提示を行っている	17	4	5	2	5	0	0	1	0	4	11	4	2	11	5.6%	4.2%	4.3%	5.1%	13.9%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	4.0%	7.0%	17.4%	1.3%	8.5%
メンター制度を導入している	17	5	6	0	4	0	1	1	1	5	9	2	3	12	5.6%	5.3%	5.1%	0.0%	11.1%	0.0%	25.0%	50.0%	10.0%	5.0%	5.7%	8.7%	2.0%	9.2%
人事考課基準、昇進・昇格基準等を作成している	56	5	17	16	9	6	2	1	2	15	30	2	16	37	18.3%	5.3%	14.5%	41.0%	25.0%	54.5%	50.0%	50.0%	20.0%	14.9%	19.1%	8.7%	10.5%	28.5%
公正な人事考課を行うための評価者研修を実施している	24	5	6	2	7	1	2	1	1	7	14	2	5	17	7.8%	5.3%	5.1%	5.1%	19.4%	9.1%	50.0%	50.0%	10.0%	6.9%	8.9%	8.7%	3.3%	13.1%
女性の健康課題への理解を深めるための研修等を行っている	9	0	4	1	4	0	0	0	0	2	6	2	1	6	2.9%	0.0%	3.4%	2.6%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	3.8%	8.7%	0.7%	4.6%	
特に行っていない	178	62	76	17	15	4	2	0	5	63	89	15	101	62	58.2%	65.3%	65.0%	43.6%	41.7%	36.4%	50.0%	0.0%	50.0%	62.4%	56.7%	65.2%	66.4%	47.7%
その他	5	3	0	0	1	1	0	0	0	0	5	2	0	3	1.6%	3.2%	0.0%	0.0%	2.8%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	8.7%	0.0%	2.3%
計	306	95	117	39	36	11	4	2	10	101	157	23	152	130	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問8 管理者への登用を打診し断られたこと

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模							業種			女性正規社員数			全体	従業員規模							業種			女性正規社員数		
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
断られたことがある	51	11	17	6	11	4	1	0	11	17	6	11	17	6	15.8%	10.1%	14.4%	15.4%	28.9%	33.3%	33.3%	-	10.1%	14.4%	15.4%	10.1%	14.4%	15.4%
断られたことがない	95	22	30	17	18	4	1	0	22	30	17	22	30	17	29.5%	20.2%	25.4%	43.6%	47.4%	33.3%	33.3%	-	20.2%	25.4%	43.6%	20.2%	25.4%	43.6%
そもそも打診したことがない	176	76	71	16	9	4	1	0	76	71	16	76	71	16	54.7%	69.7%	60.2%	41.0%	23.7%	33.3%	33.3%	-	69.7%	60.2%	41.0%	69.7%	60.2%	41.0%
計	322	109	118	39	38	12	3	0	109	118	39	109	118	39	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問9 断られた理由

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模							業種			女性正規社員数			全体	従業員規模							業種			女性正規社員数		
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
能力的に自信がない	11	2	5	0	2	1	0	0	0	3	6	2	4	5	23.4%	18.2%	33.3%	0.0%	20.0%	16.7%	-	-	-	21.4%	20.7%	66.7%	26.7%	17.2%
仕事と家庭生活の両立が困難になる	10	3	1	2	3	1	0	0	0	1	9	1	3	6	21.3%	27.3%	6.7%	33.3%	30.0%	16.7%	-	-	-	7.1%	31.0%	33.3%	20.0%	20.7%
そこまでの働き方を望んでいない	17	4	7	4	2	1	0	0	0	4	11	0	6	11	36.2%	36.4%	46.7%	66.7%	20.0%	16.7%	-	-	-	28.6%	37.9%	0.0%	40.0%	37.9%
自分だけが目立つことは嫌だ	8	2	2	0	3	1	0	0	0	6	2	0	2	6	17.0%	18.2%	13.3%	0.0%	30.0%	16.7%	-	-	-	42.9%	6.9%	0.0%	13.3%	20.7%
女性特有の健康上の不安がある	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	-	-	-	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	-	-	-	0.0%	3.4%	0.0%	0.0%	3.4%
計	47	11	15	6	10	6	0	0	0	14	29	3	15	29	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	-	-	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問10 各制度の対象者 (A) 育児休業制度

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模							業種			女性正規社員数			全体	従業員規模							業種			女性正規社員数		
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
対象者がいた	124	20	36	23	29	9	4	2	6	38	63	7	35	81	38.8%	19.0%	30.3%	57.5%	76.3%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	35.2%	38.9%	26.9%	21.9%	60.9%
対象者がいなかった	196	85	83	17	9	9	4	2	6	70	99	19	125	52	61.3%	81.0%	69.7%	42.5%	23.7%	50.0%	50.0%	50.0%	64.8%	61.1%	73.1%	78.1%	39.1%	
計	320	105	119	40	38	18	8	4	12	108	162	26	160	133	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

問10 利用者 (A) 育児休業制度

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模							業種			女性正規社員数			全体	従業員規模							業種			女性正規社員数		
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
利用した人はいない	19	8	5	2	3	1	0	0	2	7	9	4	9	6	15.3%	42.1%	14.3%	8.7%	10.3%	11.1%	0.0%	0.0%	33.3%	18.4%	15.0%	80.0%	26.5%	7.4%
利用した男性がいる	35	2	11	8	7	5	2	0	2	13	15	1	10	23	28.2%	10.5%	31.4%	34.8%	24.1%	55.6%	50.0%	0.0%	33.3%	34.2%	25.0%	20.0%	29.4%	28.4%
利用した女性がいる	86	9	21	18	26	0	2	2	2	24	47	0	17	63	69.4%	47.4%	60.0%	78.3%	89.7%	0.0%	100.0%	33.3%	63.2%	78.3%	0.0%	50.0%	84.0%	
計	124	19	35	23	29	9	4	2	6	38	60	5	34	81	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

問10 就業規則の有無 (A) 育児休業制度

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模							業種			女性正規社員数			全体	従業員規模							業種			女性正規社員数		
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
就業規則に定めていない	31	19	10	1	1	0	0	0	5	7	15	6	18	7	9.3%	16.4%	8.2%	2.5%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	41.7%	6.1%	8.9%	22.2%	10.4%	5.2%
就業規則に定めている	304	97	112	39	37	11	4	2	7	107	154	21	155	127	90.7%	83.6%	91.8%	97.5%	97.4%	100.0%	100.0%	100.0%	58.3%	93.9%	91.1%	77.8%	89.6%	94.8%
計	335	116	122	40	38	11	4	2	12	114	169	27	173	134	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

問10 各制度の対象者 (B)介護休業制度

	回答数															構成比																
	全体	従業員規模							業種			女性正規社員数					全体	従業員規模							業種			女性正規社員数				
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上	9人以下	10～29人		30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上				
対象者がいた	47	13	14	6	5	5	3	1	1	18	25	1	21	25	15.1%	12.3%	12.0%	15.8%	13.9%	50.0%	100.0%	100.0%	8.3%	17.0%	15.8%	4.0%	13.1%	20.0%				
対象者がいなかった	264	93	103	32	31	5	0	0	11	88	133	24	139	100	84.9%	87.7%	88.0%	84.2%	86.1%	50.0%	0.0%	0.0%	91.7%	83.0%	84.2%	96.0%	86.9%	80.0%				
計	311	106	117	38	36	10	3	1	12	106	158	25	160	125	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%				
問10 利用者 (B)介護休業制度																																
利用した人はいない	28	7	11	4	2	1	3	0	0	13	12	0	14	14	59.6%	63.6%	84.6%	66.7%	40.0%	20.0%	100.0%	0.0%	0.0%	76.5%	52.2%	-	73.7%	56.0%				
利用した男性がいる	6	1	1	1	1	1	0	1	0	2	4	0	2	4	12.8%	9.1%	7.7%	16.7%	20.0%	0.0%	100.0%	0.0%	11.8%	17.4%	-	10.5%	16.0%					
利用した女性がいる	11	3	1	2	2	3	0	0	1	2	8	0	3	8	23.4%	27.3%	7.7%	33.3%	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	100.0%	11.8%	34.8%	-	15.8%	32.0%				
計	47	11	13	6	5	5	3	1	1	17	23	0	19	25	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	100.0%	100.0%				
問10 就業規則の有無 (B)介護休業制度																																
就業規則に定めていない	41	25	12	3	1	0	0	0	5	11	21	8	25	8	12.2%	21.6%	9.8%	7.5%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	41.7%	9.6%	12.4%	29.6%	14.5%	6.0%				
就業規則に定めている	294	91	110	37	37	11	4	2	7	103	148	19	148	126	87.8%	78.4%	90.2%	92.5%	97.4%	100.0%	100.0%	100.0%	58.3%	90.4%	87.6%	70.4%	85.5%	94.0%				
計	335	116	122	40	38	11	4	2	12	114	169	27	173	134	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%				

問10 各制度の対象者 (C)子の看護休暇制度

	回答数															構成比																
	全体	従業員規模							業種			女性正規社員数					全体	従業員規模							業種			女性正規社員数				
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上	9人以下	10～29人		30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上				
対象者がいた	109	22	34	17	24	7	3	2	5	35	55	6	35	67	34.4%	20.4%	28.6%	44.7%	66.7%	63.6%	100.0%	100.0%	41.7%	32.4%	34.0%	24.0%	21.5%	52.3%				
対象者がいなかった	208	86	85	21	12	4	0	0	7	73	107	19	128	61	65.6%	79.6%	71.4%	55.3%	33.3%	36.4%	0.0%	0.0%	58.3%	67.6%	66.0%	76.0%	78.5%	47.7%				
計	317	108	119	38	36	11	3	2	12	108	162	25	163	128	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%				
問10 利用者 (C)子の看護休暇制度																																
利用した人はいない	80	6	12	7	1	1	0	1	12	13	1	15	12	73.4%	28.6%	35.3%	41.2%	4.2%	14.3%	33.3%	0.0%	20.0%	34.3%	24.1%	16.7%	44.1%	17.9%					
利用した男性がいる	36	5	7	7	11	4	0	2	4	12	12	3	7	25	33.0%	23.8%	20.6%	41.2%	45.8%	57.1%	0.0%	100.0%	80.0%	34.3%	22.2%	50.0%	20.6%	37.3%				
利用した女性がいる	66	10	18	8	22	5	2	1	1	18	36	2	13	50	60.6%	47.6%	52.9%	47.1%	91.7%	71.4%	66.7%	50.0%	20.0%	51.4%	66.7%	33.3%	38.2%	74.6%				
計	109	21	34	17	24	7	3	2	10	35	54	6	34	67	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%				
問10 就業規則の有無 (C)子の看護休暇制度																																
就業規則に定めていない	47	30	13	4	0	0	0	0	5	12	26	7	31	9	14.0%	25.9%	10.7%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	41.7%	10.5%	15.4%	25.9%	17.9%	6.7%				
就業規則に定めている	288	86	109	36	38	11	4	2	7	102	143	20	142	125	86.0%	74.1%	89.3%	90.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	58.3%	89.5%	84.6%	74.1%	82.1%	93.3%				
計	335	116	122	40	38	11	4	2	12	114	169	27	173	134	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%				

問10 各制度の対象者 (D)介護休暇制度

	回答数															構成比																
	全体	従業員規模							業種			女性正規社員数					全体	従業員規模							業種			女性正規社員数				
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上	9人以下	10～29人		30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上				
対象者がいた	71	20	18	9	14	5	3	2	4	21	35	1	27	42	22.8%	19.0%	15.5%	23.7%	37.8%	50.0%	100.0%	100.0%	33.3%	19.6%	22.3%	4.0%	17.0%	33.3%				
対象者がいなかった	240	85	98	29	23	5	0	0	8	86	122	24	132	84	77.2%	81.0%	84.5%	76.3%	62.2%	50.0%	0.0%	0.0%	66.7%	80.4%	77.7%	96.0%	83.0%	66.7%				
計	311	105	116	38	37	10	3	2	12	107	157	25	159	126	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%				
問10 利用者 (D)介護休暇制度																																
利用した人はいない	40	7	9	5	3	2	3	1	0	12	14	0	14	16	56.3%	36.8%	50.0%	55.6%	21.4%	40.0%	100.0%	50.0%	0.0%	57.1%	41.2%	0.0%	53.8%	38.1%				
利用した男性がいる	17	4	5	1	4	4	2	1	2	4	5	1	5	10	23.9%	21.1%	27.8%	11.1%	28.6%	40.0%	0.0%	50.0%	50.0%	19.0%	14.7%	100.0%	19.2%	23.8%				
利用した女性がいる	31	8	6	4	9	3	0	1	2	7	18	0	8	22	43.7%	42.1%	33.3%	44.4%	64.3%	60.0%	0.0%	50.0%	50.0%	33.3%	52.9%	0.0%	30.8%	52.4%				
計	71	19	18	9	14	5	3	2	4	21	34	1	26	42	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%				
問10 就業規則の有無 (D)介護休暇制度																																
就業規則に定めていない	46	28	13	4	1	0	0	0	5	11	25	7	30	9	13.7%	24.1%	10.7%	10.0%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	41.7%	9.6%	14.8%	25.9%	17.3%	6.7%				
就業規則に定めている	289	88	109	36	37	11	4	2	7	103	144	20	143	125	86.3%	75.9%	89.3%	90.0%	97.4%	100.0%	100.0%	100.0%	58.3%	90.4%	85.2%	74.1%	82.7%	93.3%				
計	335	116	122	40	38	11	4	2	12	114	169	27	173	134	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%				

問10 各制度の対象者 (E)短時間勤務等の措置

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模						業種			女性正規社員数			全体	従業員規模						業種			女性正規社員数				
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人		5人以上	9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
対象者がいた	104	20	35	14	20	8	4	2	2	23	66	5	36	63	33.1%	19.0%	29.9%	35.9%	55.6%	80.0%	100.0%	100.0%	16.7%	21.9%	41.3%	19.2%	22.6%	49.2%
対象者がいなかった	210	85	82	25	16	2	0	0	10	82	94	21	123	65	66.9%	81.0%	70.1%	64.1%	44.4%	20.0%	0.0%	0.0%	83.3%	78.1%	58.8%	80.8%	77.4%	50.8%
計	314	105	117	39	36	10	4	2	12	105	160	26	159	128	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
問10 利用者 (E)短時間勤務等の措置																												
利用した人はいない	73	3	13	7	3	1	0	0	1	10	12	0	14	13	70.2%	16.7%	38.2%	50.0%	15.0%	12.5%	0.0%	0.0%	50.0%	43.5%	19.4%	0.0%	40.0%	20.6%
利用した男性がいる	8	4	3	0	0	0	0	1	0	4	4	0	6	2	7.7%	22.2%	8.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	17.4%	6.5%	0.0%	17.1%	3.2%	
利用した女性がいる	68	12	19	7	17	7	4	2	1	11	47	2	17	49	65.4%	66.7%	55.9%	50.0%	85.0%	87.5%	100.0%	100.0%	50.0%	47.8%	75.8%	100.0%	48.6%	77.8%
計	104	18	34	14	20	8	4	2	2	23	62	2	35	63	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
問10 就業規則の有無 (E)短時間勤務等の措置																												
就業規則に定めていない	51	32	13	4	2	0	0	0	5	12	29	10	34	7	15.2%	27.6%	10.7%	10.0%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	41.7%	10.5%	17.2%	37.0%	19.7%	5.2%
就業規則に定めている	284	84	109	36	36	11	4	2	7	102	140	17	139	127	84.8%	72.4%	89.3%	90.0%	94.7%	100.0%	100.0%	100.0%	58.3%	89.5%	82.8%	63.0%	80.3%	94.8%
計	335	116	122	40	38	11	4	2	12	114	169	27	173	134	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

問10 各制度の対象者 (F)所定外労働(残業)の免除

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模						業種			女性正規社員数			全体	従業員規模						業種			女性正規社員数				
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人		5人以上	9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
対象者がいた	65	14	18	10	12	6	3	2	2	17	40	3	21	41	21.1%	13.5%	15.9%	25.6%	33.3%	60.0%	75.0%	100.0%	16.7%	16.2%	25.8%	12.0%	13.5%	32.5%
対象者がいなかった	243	90	95	29	24	4	1	0	10	88	115	22	135	85	78.9%	86.5%	84.1%	74.4%	66.7%	40.0%	25.0%	0.0%	83.3%	83.8%	74.2%	88.0%	86.5%	67.5%
計	308	104	113	39	36	10	4	2	12	105	155	25	156	126	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
問10 利用者 (F)所定外労働(残業)の免除																												
利用した人はいない	25	7	11	7	5	4	2	1	1	12	19	1	14	22	38.5%	58.3%	64.7%	70.0%	41.7%	66.7%	66.7%	50.0%	50.0%	75.0%	50.0%	50.0%	73.7%	53.7%
利用した男性がいる	6	2	1	0	1	0	1	1	1	3	2	1	1	4	9.2%	16.7%	5.9%	0.0%	8.3%	0.0%	33.3%	50.0%	18.8%	5.3%	50.0%	5.3%	9.8%	
利用した女性がいる	19	3	5	3	6	2	0	0	0	1	17	0	4	15	29.2%	25.0%	29.4%	30.0%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	6.3%	44.7%	0.0%	21.1%	36.6%	
計	65	12	17	10	12	6	3	2	2	16	38	2	19	41	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
問10 就業規則の有無 (F)所定外労働(残業)の免除																												
就業規則に定めていない	53	29	17	5	2	0	0	0	6	11	29	9	32	12	15.8%	25.0%	13.9%	12.5%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	9.6%	17.2%	33.3%	18.5%	9.0%
就業規則に定めている	282	87	105	35	36	11	4	2	6	103	140	18	141	122	84.2%	75.0%	86.1%	87.5%	94.7%	100.0%	100.0%	100.0%	50.0%	90.4%	82.8%	66.7%	81.5%	91.0%
計	335	116	122	40	38	11	4	2	12	114	169	27	173	134	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

問10 各制度の対象者 (G)育児に関する休暇

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模						業種			女性正規社員数			全体	従業員規模						業種			女性正規社員数				
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人		5人以上	9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
対象者がいた	71	16	15	14	17	5	2	2	3	20	38	5	22	43	24.6%	16.2%	13.8%	38.9%	50.0%	71.4%	100.0%	100.0%	25.0%	20.6%	26.2%	20.8%	14.6%	38.1%
対象者がいなかった	218	83	94	22	17	2	0	0	9	77	107	19	129	70	75.4%	83.8%	86.2%	61.1%	50.0%	28.6%	0.0%	0.0%	75.0%	79.4%	73.8%	79.2%	85.4%	61.9%
計	289	99	109	36	34	7	2	2	12	97	145	24	151	113	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
問10 利用者 (G)育児に関する休暇																												
利用した人はいない	39	8	6	6	5	1	1	1	1	10	13	2	12	14	54.9%	57.1%	42.9%	42.9%	29.4%	25.0%	50.0%	50.0%	33.3%	50.0%	37.1%	66.7%	57.1%	33.3%
利用した男性がいる	12	1	4	5	0	1	0	1	2	4	4	1	4	6	16.9%	7.1%	28.6%	35.7%	0.0%	25.0%	0.0%	50.0%	66.7%	20.0%	11.4%	33.3%	19.0%	14.3%
利用した女性がいる	29	5	5	4	12	2	1	0	0	7	19	0	5	24	40.8%	35.7%	35.7%	28.6%	70.6%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	35.0%	54.3%	0.0%	23.8%	57.1%
計	71	14	14	14	17	4	2	2	3	20	35	3	21	42	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
問10 就業規則の有無 (G)育児に関する休暇																												
就業規則に定めていない	75	30	26	3	11	5	0	0	6	20	40	9	37	29	22.4%	25.9%	21.3%	7.5%	28.9%	45.5%	0.0%	0.0%	50.0%	17.5%	23.7%	33.3%	21.4%	21.6%
就業規則に定めている	260	86	96	37	27	6	4	2	6	94	129	18	136	105	77.6%	74.1%	78.7%	92.5%	71.1%	54.5%	100.0%	100.0%	50.0%	82.5%	76.3%	66.7%	78.6%	78.4%
計	335	116	122	40	38	11	4	2	12	114	169	27	173	134	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

問10 各制度の対象者 (H)変則時間勤務(フレックスタイム制)

	回答数															構成比														
	全体	従業員規模						業種			女性正規社員数			全体	従業員規模						業種			女性正規社員数						
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人		5人以上	9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		
対象者がいた	34	7	15	2	7	1	1	0	1	9	21	5	11	18	12.4%	7.2%	14.7%	6.3%	21.2%	16.7%	50.0%	0.0%	8.3%	9.8%	15.3%	20.0%	7.6%	17.3%		
対象者がいなかった	240	90	87	30	26	5	1	11	83	116	20	133	86	87.6%	92.8%	85.3%	93.8%	78.8%	83.3%	50.0%	100.0%	91.7%	90.2%	84.7%	80.0%	92.4%	82.7%			
計	274	97	102	32	33	6	2	1	12	92	137	25	144	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%			
問10 利用者 (H)変則時間勤務(フレックスタイム制)																														
利用した人はいない	23	1	4	0	1	0	0	0	1	3	1	0	2	4	67.6%	20.0%	28.6%	0.0%	14.3%	-	0.0%	-	100.0%	33.3%	6.3%	0.0%	20.0%	23.5%		
利用した男性がいる	8	1	4	1	1	0	1	0	0	4	2	0	5	3	23.5%	20.0%	28.6%	50.0%	14.3%	-	100.0%	-	0.0%	44.4%	12.5%	0.0%	50.0%	17.6%		
利用した女性がいる	19	4	8	2	5	0	0	0	0	4	14	2	6	11	55.9%	80.0%	57.1%	100.0%	71.4%	-	0.0%	-	0.0%	44.4%	87.5%	100.0%	60.0%	64.7%		
計	34	5	14	2	7	0	1	0	1	9	16	2	10	17	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	100.0%	-	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
問10 就業規則の有無 (H)変則時間勤務(フレックスタイム制)																														
就業規則に定めていない	130	47	42	15	19	6	0	1	7	44	64	11	66	53	38.8%	40.5%	34.4%	37.5%	50.0%	54.5%	0.0%	50.0%	58.3%	38.6%	37.9%	40.7%	38.2%	39.6%		
就業規則に定めている	205	69	80	25	19	5	4	1	5	70	105	16	107	81	61.2%	59.5%	65.6%	62.5%	50.0%	45.5%	100.0%	50.0%	41.7%	61.4%	62.1%	59.3%	61.8%	60.4%		
計	335	116	122	40	38	11	4	2	12	114	169	27	173	134	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		

問12 その他の制度の対象者 (A)非正規雇用から正規雇用への登用制度

	回答数															構成比														
	全体	従業員規模						業種			女性正規社員数			全体	従業員規模						業種			女性正規社員数						
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人		5人以上	9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		
対象者がいた	166	42	61	24	27	8	2	2	4	55	88	24	10	72	84	51.4%	38.2%	52.1%	60.0%	71.1%	72.7%	50.0%	100.0%	33.3%	50.0%	54.0%	38.5%	43.9%		
対象者がいなかった	157	68	56	16	11	3	2	0	8	55	75	16	92	48	48.6%	61.8%	47.9%	40.0%	28.9%	27.3%	50.0%	0.0%	66.7%	50.0%	46.0%	61.5%	56.1%			
計	323	110	117	40	38	11	4	2	12	110	163	26	164	132	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%			
問12 利用者の有無 (A)非正規雇用から正規雇用への登用制度																														
利用した人はいない	75	27	36	8	9	3	0	0	1	28	41	10	38	35	45.2%	65.9%	64.3%	36.4%	33.3%	37.5%	0.0%	0.0%	33.3%	53.8%	48.2%	100.0%	56.7%	43.2%		
利用した男性がいる	37	8	9	5	9	3	1	2	2	18	16	1	18	18	22.3%	19.5%	16.1%	22.7%	33.3%	37.5%	50.0%	100.0%	66.7%	34.6%	18.8%	10.0%	26.9%			
利用した女性がいる	48	8	7	12	14	3	2	2	1	9	32	0	10	38	28.9%	19.5%	12.5%	54.5%	51.9%	37.5%	100.0%	33.3%	17.3%	37.6%	0.0%	14.9%				
計	166	41	56	22	27	8	2	2	3	52	85	10	67	81	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%			

問12 その他の制度の対象者 (B)退職者の再雇用制度

	回答数															構成比														
	全体	従業員規模						業種			女性正規社員数			全体	従業員規模						業種			女性正規社員数						
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人		5人以上	9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		
対象者がいた	217	61	79	33	29	8	3	2	7	72	110	15	96	105	66.4%	54.0%	66.9%	82.5%	76.3%	80.0%	75.0%	100.0%	58.3%	63.7%	67.1%	55.6%	57.5%			
対象者がいなかった	110	52	39	7	9	2	1	0	5	41	54	12	71	27	33.6%	46.0%	33.1%	17.5%	23.7%	20.0%	25.0%	0.0%	41.7%	36.3%	32.9%	44.4%	42.5%			
計	327	113	118	40	38	10	4	2	12	113	164	27	167	132	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%			
問12 利用者の有無 (B)退職者の再雇用制度																														
利用した人はいない	138	23	27	11	6	1	0	0	0	21	38	6	40	22	63.6%	39.0%	36.5%	36.7%	21.4%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	30.4%	36.5%	50.0%	43.0%	22.0%		
利用した男性がいる	105	27	36	15	16	5	3	2	4	45	41	6	47	51	48.4%	45.8%	48.6%	50.0%	57.1%	55.6%	100.0%	100.0%	80.0%	65.2%	39.4%	50.0%	50.5%			
利用した女性がいる	55	13	18	6	10	6	1	1	2	8	39	0	10	45	25.3%	22.0%	24.3%	20.0%	35.7%	66.7%	33.3%	40.0%	11.6%	37.5%	0.0%	10.8%				
計	217	59	74	30	28	9	3	2	5	69	104	12	93	100	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%			

問12 その他の制度の対象者 (C)短時間正社員制度

	回答数															構成比														
	全体	従業員規模						業種			女性正規社員数			全体	従業員規模						業種			女性正規社員数						
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人		5人以上	9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		
対象者がいた	79	25	28	12	10	2	1	1	4	26	42	4	38	37	24.8%	22.7%	24.1%	31.6%	26.3%	50.0%	50.0%	50.0%	33.3%	23.6%	26.3%	15.4%	23.3%			
対象者がいなかった	240	85	88	26	28	2	1	1	8	84	118	22	125	92	75.2%	77.3%	75.9%	68.4%	73.7%	50.0%	50.0%	50.0%	66.7%	76.4%	73.8%	84.6%	76.7%			
計	319	110	116	38	38	4	2	2	12	110	160	26	163	129	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%			
問12 利用者の有無 (C)短時間正社員制度																														
利用した人はいない	41	14	15	3	2	1	0	0	2	14	16	3	23	9	51.9%	58.3%	55.6%	27.3%	20.0%	50.0%	0.0%	0.0%	66.7%	56.0%	39.0%	75.0%	63.9%			
利用した男性がいる	6	3	2	1	0	0	0	0	1	3	2	0	5	1	7.6%	12.5%	7.4%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	12.0%	4.9%	0.0%	13.9%			
利用した女性がいる	35	6	11	7	8	1	1	1	0	7	24	0	9	26	44.3%	25.0%	40.7%	63.6%	80.0%	50.0%	100.0%	0.0%	28.0%	58.5%	0.0%	25.0%				
計	79	24	27	11	10	2	1	1	3	25	41	4	36	36	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%			

問12 その他の制度の対象者 (D)子連れ出勤制度(社内での預かりを含む)

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模							業種			女性正規社員数			全体	従業員規模							業種			女性正規社員数		
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
対象者がいた	14	5	6	2	1	0	0	0	0	3	10	1	6	7	4.4%	4.6%	5.0%	5.1%	2.6%	-	-	-	0.0%	2.7%	6.2%	3.8%	3.7%	5.4%
対象者がいなかった	307	103	113	37	37	0	0	0	12	107	151	25	158	123	95.6%	95.4%	95.0%	94.9%	97.4%	-	-	-	100.0%	97.3%	93.8%	96.2%	96.3%	94.6%
計	321	108	119	39	38	0	0	0	12	110	161	26	164	130	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	-	-	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問12 その他の制度の対象者 (E)育児休業等を取得しても処遇上の差を取り戻すことのできる昇進基準、人事評価制度

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模							業種			女性正規社員数			全体	従業員規模							業種			女性正規社員数		
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
対象者がいた	47	15	16	8	5	1	1	1	1	14	25	2	22	22	14.9%	13.9%	13.9%	20.5%	13.5%	11.1%	25.0%	50.0%	8.3%	12.8%	15.9%	7.7%	13.6%	17.5%
対象者がいなかった	268	93	99	31	32	8	3	1	11	95	132	24	140	104	85.1%	86.1%	86.1%	79.5%	86.5%	88.9%	75.0%	50.0%	91.7%	87.2%	84.1%	92.3%	86.4%	82.5%
計	315	108	115	39	37	9	4	2	12	109	157	26	162	126	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問13 結婚・出産・育児を理由に離職等をした正規雇用の女性社員の有無

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模							業種			女性正規社員数			全体	従業員規模							業種			女性正規社員数		
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
離職した女性社員がいる	33	3	11	4	8	3	1	1	0	4	26	2	6	25	10.4%	2.8%	9.4%	10.5%	22.2%	27.3%	25.0%	50.0%	0.0%	3.6%	16.5%	8.0%	3.7%	19.5%
正規社員からパート社員等の非正規雇用になった女性社員がいる	10	2	3	3	2	0	0	0	0	1	8	0	0	9	3.2%	1.9%	2.6%	7.9%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	5.1%	0.0%	0.0%	7.0%
離職したり非正規雇用になった女性社員がいない	150	45	52	20	22	7	3	1	8	61	61	11	69	70	47.5%	42.5%	44.4%	52.6%	61.1%	63.6%	75.0%	50.0%	66.7%	55.0%	38.6%	44.0%	42.6%	54.7%
結婚・出産したり育児中の女性社員がいない	179	82	76	12	7	2	0	0	8	73	82	19	125	35	56.6%	77.4%	65.0%	31.6%	19.4%	18.2%	0.0%	0.0%	66.7%	65.8%	51.9%	76.0%	77.2%	27.3%
計	316	106	117	38	36	11	4	2	12	111	158	25	162	128	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問14 離職または非正規雇用を選んだ理由

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模							業種			女性正規社員数			全体	従業員規模							業種			女性正規社員数		
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
会社として仕事と家庭を両立する体制を構築する考えがなかったため	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%	3.2%	50.0%	0.0%	0.0%
会社の状況から仕事と家庭を両立できる体制を整えることができないため	3	0	1	1	1	0	0	0	0	0	3	0	0	3	7.5%	0.0%	7.7%	14.3%	10.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%	9.7%	0.0%	0.0%	9.7%	
会社に制度はあるが、社員本人が仕事と家庭の両立が困難と感じたため	11	2	4	1	2	0	1	1	0	0	9	0	1	10	27.5%	66.7%	30.8%	14.3%	20.0%	0.0%	100.0%	100.0%	-	0.0%	29.0%	0.0%	16.7%	32.3%
結婚・妊娠・出産したら辞めるつもりだったため	5	1	2	0	0	1	0	0	0	1	4	1	1	3	12.5%	33.3%	15.4%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	-	20.0%	12.9%	50.0%	16.7%	9.7%
家事・育児に専念するため	10	1	2	3	3	1	0	0	0	1	8	0	1	8	25.0%	33.3%	15.4%	42.9%	30.0%	33.3%	0.0%	0.0%	-	20.0%	25.8%	0.0%	16.7%	25.8%
妊娠・出産に伴う体調の問題があったため	3	1	1	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	3	7.5%	33.3%	7.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	-	0.0%	9.7%	0.0%	0.0%	9.7%
出産後は責任ある仕事をしたくないと思ったため	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
経済的に支障がなく配偶者の扶養になることを希望したため	3	0	0	0	2	1	0	0	0	1	2	0	0	3	7.5%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	33.3%	0.0%	0.0%	-	20.0%	6.5%	0.0%	0.0%	9.7%
配偶者(結婚予定の相手を含む)が遠方にいるため、転勤になったため	17	2	4	2	5	3	0	1	0	2	15	0	1	16	42.5%	66.7%	30.8%	28.6%	50.0%	100.0%	0.0%	100.0%	-	40.0%	48.4%	0.0%	16.7%	51.6%
わからない	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	5.0%	0.0%	7.7%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%	6.5%	0.0%	0.0%	6.5%	
その他	3	0	2	0	1	0	0	0	0	0	2	0	2	1	7.5%	0.0%	15.4%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%	6.5%	0.0%	33.3%	3.2%	
計	40	3	13	7	10	3	1	1	0	5	31	2	6	31	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問15 家族の介護をしている社員、介護休業等の介護と仕事の両立支援制度を利用している社員の有無

	回答数															構成比														
	全体	従業員規模							業種			女性正規社員数			全体	従業員規模							業種			女性正規社員数				
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		
介護休業、介護休暇、介護短時間等の制度を利用している社員がいる	40	12	10	5	8	3	0	1	2	10	23	1	13	25	12.2%	10.7%	8.3%	12.8%	21.1%	27.3%	0.0%	50.0%	16.7%	8.9%	13.9%	3.8%	7.7%	18.9%		
要介護度等が制度利用の条件に適合しない家族の介護をしている社員がいる	13	5	2	3	1	2	0	0	0	3	7	1	7	5	4.0%	4.5%	1.7%	7.7%	2.6%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	2.7%	4.2%	3.8%	4.1%	3.8%		
制度は利用していないが、家族の介護をしている社員がいる	69	10	30	11	9	4	4	1	1	23	38	2	29	38	21.0%	8.9%	25.0%	28.2%	23.7%	36.4%	100.0%	50.0%	8.3%	20.5%	23.0%	7.7%	17.2%	28.8%		
介護をしている社員がいるかもしれないが、把握できていない	60	9	25	10	11	4	0	1	4	20	29	2	25	33	18.3%	8.0%	20.8%	25.6%	28.9%	36.4%	0.0%	50.0%	33.3%	17.9%	17.6%	7.7%	14.8%	25.0%		
介護をしている社員はいない	169	78	63	12	14	1	0	0	6	61	83	21	101	47	51.5%	69.6%	52.5%	30.8%	36.8%	9.1%	0.0%	0.0%	50.0%	54.5%	50.3%	80.8%	59.8%	35.6%		
計	328	112	120	39	38	11	4	2	12	112	165	26	169	132	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		

問16 女性の活躍推進のための取組

	回答数															構成比														
	全体	従業員規模							業種			女性正規社員数			全体	従業員規模							業種			女性正規社員数				
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		
会社として仕事と家庭を両立する体制を構築する考えがないため	16	3	5	3	3	1	0	1	0	6	9	0	5	11	4.9%	2.7%	4.2%	7.5%	7.9%	9.1%	0.0%	50.0%	0.0%	5.4%	5.4%	0.0%	3.0%	8.3%		
会社の状況から仕事と家庭を両立できる体制を整えることができないため	10	2	4	1	1	1	0	1	0	4	6	1	3	6	3.0%	1.8%	3.3%	2.5%	2.6%	9.1%	0.0%	50.0%	0.0%	3.6%	3.6%	3.7%	1.8%	4.5%		
会社に制度はあるが、社員本人が仕事と家庭の両立が困難と感じたため	19	3	4	2	7	0	1	2	2	11	6	2	7	10	5.8%	2.7%	3.3%	5.0%	18.4%	0.0%	25.0%	100.0%	16.7%	9.8%	3.6%	7.4%	4.2%	7.6%		
結婚・妊娠・出産したるつもりだったため	26	10	7	6	3	0	0	0	0	9	16	1	12	13	7.9%	9.0%	5.8%	15.0%	7.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%	9.6%	3.7%	7.1%	9.8%		
家事・育児に専念するため	60	15	24	9	8	0	3	1	1	20	31	3	23	34	18.3%	13.5%	20.0%	22.5%	21.1%	0.0%	75.0%	50.0%	8.3%	17.9%	18.7%	11.1%	13.7%	25.8%		
妊娠・出産に伴う体調の問題があったため	14	3	2	2	6	1	0	0	0	6	8	1	2	11	4.3%	2.7%	1.7%	5.0%	15.8%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	5.4%	4.8%	3.7%	1.2%	8.3%		
出産後は責任ある仕事をしたくないと思ったため	11	2	3	2	3	0	0	1	1	1	9	1	4	6	3.4%	1.8%	2.5%	5.0%	7.9%	0.0%	0.0%	50.0%	8.3%	0.9%	5.4%	3.7%	2.4%	4.5%		
経済的に支障がなく配偶者の扶養になることを希望したため	222	81	86	22	22	8	1	0	9	76	110	21	128	72	67.7%	73.0%	71.7%	55.0%	57.9%	72.7%	25.0%	0.0%	75.0%	67.9%	66.3%	77.8%	76.2%	54.5%		
配偶者(結婚予定の相手を含む)が遠方にいるため、転勤になったため	14	6	2	3	2	1	0	0	0	4	9	1	5	8	4.3%	5.4%	1.7%	7.5%	5.3%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%	5.4%	3.7%	3.0%	6.1%		
計	328	111	120	40	38	11	4	2	12	112	166	27	168	132	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		

問17 女性活躍推進の課題

	回答数															構成比														
	全体	従業員規模							業種			女性正規社員数			全体	従業員規模							業種			女性正規社員数				
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上		
経営者や管理職の意識改革が不十分である	41	15	15	5	2	3	0	1	3	17	18	0	27	14	13.6%	14.6%	13.8%	13.9%	5.4%	27.3%	0.0%	100.0%	27.3%	16.3%	11.9%	0.0%	17.3%	11.6%		
女性の意識改革が不十分である	46	9	16	8	8	4	1	0	1	13	27	2	14	29	15.3%	8.7%	14.7%	22.2%	21.6%	36.4%	33.3%	0.0%	9.1%	12.5%	17.9%	8.7%	9.0%	24.0%		
女性の人材育成が不十分である	53	13	21	4	8	4	1	1	0	21	25	3	27	23	17.6%	12.6%	19.3%	11.1%	21.6%	36.4%	33.3%	100.0%	0.0%	20.2%	16.6%	13.0%	17.3%	19.0%		
男性の意識改革が不十分である	21	7	6	3	2	2	1	0	1	10	8	1	12	8	7.0%	6.8%	5.5%	8.3%	5.4%	18.2%	33.3%	0.0%	9.1%	9.6%	5.3%	4.3%	7.7%	6.6%		
女性の人材が不足している	91	28	29	12	20	0	1	1	4	34	41	3	47	40	30.2%	27.2%	26.6%	33.3%	54.1%	0.0%	33.3%	100.0%	36.4%	32.7%	27.2%	13.0%	30.1%	33.1%		
女性が担当できる仕事に限られている	68	29	29	5	4	1	0	1	4	37	21	8	48	12	22.6%	28.2%	26.6%	13.9%	10.8%	9.1%	0.0%	0.0%	36.4%	35.6%	13.9%	34.8%	30.8%	9.9%		
交替勤務や夜間の勤務が多い	16	1	5	2	6	1	1	0	0	4	9	1	8	7	5.3%	1.0%	4.6%	5.6%	16.2%	9.1%	33.3%	0.0%	0.0%	3.8%	6.0%	4.3%	5.1%	5.8%		
残業が多く、家庭との両立が難しい	23	8	6	4	3	1	1	0	0	3	17	2	10	11	7.6%	7.8%	5.5%	11.1%	8.1%	9.1%	33.3%	0.0%	0.0%	2.9%	11.3%	8.7%	6.4%	9.1%		
出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である	91	29	37	12	6	5	2	0	1	24	53	6	39	46	30.2%	28.2%	33.9%	33.3%	16.2%	45.5%	66.7%	0.0%	9.1%	23.1%	35.1%	26.1%	25.0%	38.0%		
女性に配慮した職場内の施設整備の費用負担が重い	36	13	14	4	4	1	0	0	2	12	16	5	18	13	12.0%	12.6%	12.8%	11.1%	10.8%	9.1%	0.0%	0.0%	18.2%	11.5%	10.6%	21.7%	11.5%	10.7%		
その他	26	12	8	3	3	0	0	0	2	4	18	3	11	12	8.6%	11.7%	7.3%	8.3%	8.1%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%	3.8%	11.9%	13.0%	7.1%	9.9%		
計	301	103	109	36	37	11	3	1	11	104	151	23	156	121	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		

問18 女性活躍推進のために期待する行政施策

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模						業種			女性正規社員数			全体	従業員規模						業種			女性正規社員数				
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人		5人以上	9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
女性活躍に取り組む企業のPRを行う	28	6	11	4	6	0	1	0	2	11	13	1	12	15	9.4%	5.9%	10.3%	10.8%	16.7%	0.0%	25.0%	0.0%	18.2%	11.3%	8.6%	4.8%	7.8%	12.2%
男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する	29	11	5	6	7	0	0	0	2	11	13	2	11	16	9.7%	10.8%	4.7%	16.2%	19.4%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%	11.3%	8.6%	9.5%	7.2%	13.0%
企業における女性の再雇用の取組を支援する	47	16	21	5	3	2	0	0	0	20	21	1	26	20	15.8%	15.7%	19.6%	13.5%	8.3%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	20.6%	13.8%	4.8%	17.0%	16.3%
女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する	9	3	3	0	1	1	0	1	0	5	4	0	4	5	3.0%	2.9%	2.8%	0.0%	2.8%	9.1%	0.0%	100.0%	0.0%	5.2%	2.6%	0.0%	2.6%	4.1%
働く女性同士の情報交換や異業種交流等のネットワークづくりを支援する	46	16	13	6	7	3	1	0	2	16	22	2	21	23	15.4%	15.7%	12.1%	16.2%	19.4%	27.3%	25.0%	0.0%	18.2%	16.5%	14.5%	9.5%	13.7%	18.7%
女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する	48	14	16	5	9	4	0	0	2	21	22	2	21	25	16.1%	13.7%	15.0%	13.5%	25.0%	36.4%	0.0%	0.0%	18.2%	21.6%	14.5%	9.5%	13.7%	20.3%
女性の健康課題への対応の重要性について企業へ啓発を行う	23	8	8	2	3	1	1	0	0	11	11	0	14	9	7.7%	7.8%	7.5%	5.4%	8.3%	9.1%	25.0%	0.0%	0.0%	11.3%	7.2%	0.0%	9.2%	7.3%
経営者や男性管理職向けのセミナーを実施する	27	11	5	6	2	2	0	1	1	8	15	1	9	17	9.1%	10.8%	4.7%	16.2%	5.6%	18.2%	0.0%	100.0%	9.1%	8.2%	9.9%	4.8%	5.9%	13.8%
女性管理職を養成するセミナーを実施する	47	6	16	9	7	7	1	1	2	15	21	2	19	26	15.8%	5.9%	15.0%	24.3%	19.4%	63.6%	25.0%	100.0%	18.2%	15.5%	13.8%	9.5%	12.4%	21.1%
子育て環境(保育所等)を整備する	128	41	46	17	20	3	1	0	3	36	72	10	58	59	43.0%	40.2%	43.0%	45.9%	55.6%	27.3%	25.0%	0.0%	27.3%	37.1%	47.4%	47.6%	37.9%	48.0%
行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む	80	33	30	4	9	2	2	0	2	27	36	5	47	28	26.8%	32.4%	28.0%	10.8%	25.0%	18.2%	50.0%	0.0%	18.2%	27.8%	23.7%	23.8%	30.7%	22.8%
その他	29	12	11	2	3	0	1	0	1	5	21	5	14	10	9.7%	11.8%	10.3%	5.4%	8.3%	0.0%	25.0%	0.0%	9.1%	5.2%	13.8%	23.8%	9.2%	8.1%
計	298	102	107	37	36	11	4	1	11	97	152	21	153	123	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問19 女性活躍推進法の認知度

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模						業種			女性正規社員数			全体	従業員規模						業種			女性正規社員数				
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人		5人以上	9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
知っている	16	3	2	6	3	0	2	0	2	9	2	1	6	9	4.9%	2.7%	1.7%	15.0%	8.6%	-	20.0%	-	18.2%	8.2%	1.2%	4.0%	3.6%	6.9%
聞いたことはあるがよく知らない	95	23	27	15	18	0	2	0	3	31	50	7	35	53	29.3%	20.4%	22.9%	37.5%	51.4%	-	20.0%	-	27.3%	28.2%	30.3%	28.0%	20.8%	40.8%
延長されたことを知らない	123	42	53	15	9	0	2	0	4	39	67	10	71	41	38.0%	37.2%	44.9%	37.5%	25.7%	-	20.0%	-	36.4%	35.5%	40.6%	40.0%	42.3%	31.5%
法律の名前を聞いたことはあるがよく知らない	90	45	36	4	5	0	2	0	2	31	46	7	56	27	27.8%	39.8%	30.5%	10.0%	14.3%	-	20.0%	-	18.2%	28.2%	27.9%	28.0%	33.3%	20.8%
法律を知らない	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-	20.0%	-	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
計	324	113	118	40	35	0	10	0	11	110	165	25	168	130	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	100.0%	-	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

問20 一般事業主行動計画の策定状況

	回答数													構成比														
	全体	従業員規模						業種			女性正規社員数			全体	従業員規模						業種			女性正規社員数				
		9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人		5人以上	9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	第1次産業	第2次産業	第3次産業	0人	1～4人	5人以上
一般事業主行動計画を策定済みである	38	5	14	5	13	1	0	0	1	24	10	0	15	23	13.2%	5.0%	13.6%	12.8%	34.2%	25.0%	-	-	11.1%	24.7%	6.9%	0.0%	10.2%	19.5%
今後、一般事業主行動計画を策定する予定である	14	3	1	3	5	1	0	0	1	6	6	0	4	10	4.9%	3.0%	1.0%	7.7%	13.2%	25.0%	-	-	11.1%	6.2%	4.1%	0.0%	2.7%	8.5%
一般事業主行動計画を策定する予定はない	159	69	59	21	10	1	0	0	5	42	89	16	86	56	55.4%	69.0%	57.3%	53.8%	26.3%	25.0%	-	-	55.6%	43.3%	61.4%	76.2%	58.5%	47.5%
一般事業主行動計画を策定するに当たっての支援があれば、検討したい	76	23	29	10	10	1	0	0	2	25	40	5	42	29	26.5%	23.0%	28.2%	25.6%	26.3%	25.0%	-	-	22.2%	25.8%	27.6%	23.8%	28.6%	24.6%
計	287	100	103	39	38	4	0	0	9	97	145	21	147	118	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	-	-	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

【資料編3】社員向けアンケート集計結果

問3 女性にとって働き続けやすい職場かどうか

			働き続けやすい	どちらかという働き続けやすい	どちらかという働き続けにくい	働き続けにくい	計	
回答数	女性		154	159	37	6	356	
	男性		100	123	45	16	284	
	その他の性自認		0	1	1	0	2	
	高校生以下の子ども	女性	いる	76	76	10	1	163
			いない	78	82	27	5	192
		男性	いる	45	59	18	9	131
			いない	55	62	26	7	150
		その他の性自認	いる	0	0	0	0	0
			いない	0	1	1	0	2
	親の協力	女性	得られる	66	58	6	1	131
			得られない	15	16	4	0	35
		男性	得られる	39	47	14	8	108
			得られない	9	14	5	1	29
		その他の性自認	得られる	0	0	0	0	0
			得られない	0	0	0	0	0
	年齢	女性	10～20歳代	12	19	3	0	34
			30～40歳代	83	73	19	1	176
			50歳以上	59	67	15	5	146
		男性	10～20歳代	3	6	2	0	11
			30～40歳代	47	69	21	9	146
50歳以上			49	48	22	7	126	
その他の性自認		10～20歳代	0	0	1	0	1	
		30～40歳代	0	0	0	0	0	
		50歳以上	0	1	0	0	1	
雇用形態	女性	正規社員	130	134	31	6	301	
		非正規社員	21	19	5	0	45	
	男性	正規社員	86	109	40	14	249	
		非正規社員	12	9	3	1	25	
	その他の性自認	正規社員	0	1	1	0	2	
		非正規社員	0	0	0	0	0	
構成比	女性		43.3%	44.7%	10.4%	1.7%	100.0%	
	男性		35.2%	43.3%	15.8%	5.6%	100.0%	
	その他の性自認		0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%	
	高校生以下の子ども	女性	いる	46.6%	46.6%	6.1%	0.6%	100.0%
			いない	40.6%	42.7%	14.1%	2.6%	100.0%
		男性	いる	34.4%	45.0%	13.7%	6.9%	100.0%
			いない	36.7%	41.3%	17.3%	4.7%	100.0%
		その他の性自認	いる	-	-	-	-	-
			いない	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
	親の協力	女性	得られる	50.4%	44.3%	4.6%	0.8%	100.0%
			得られない	42.9%	45.7%	11.4%	0.0%	100.0%
		男性	得られる	36.1%	43.5%	13.0%	7.4%	100.0%
			得られない	31.0%	48.3%	17.2%	3.4%	100.0%
		その他の性自認	得られる	-	-	-	-	-
			得られない	-	-	-	-	-
	年齢	女性	10～20歳代	35.3%	55.9%	8.8%	0.0%	100.0%
			30～40歳代	47.2%	41.5%	10.8%	0.6%	100.0%
			50歳以上	40.4%	45.9%	10.3%	3.4%	100.0%
		男性	10～20歳代	27.3%	54.5%	18.2%	0.0%	100.0%
			30～40歳代	32.2%	47.3%	14.4%	6.2%	100.0%
50歳以上			38.9%	38.1%	17.5%	5.6%	100.0%	
その他の性自認		10～20歳代	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	
		30～40歳代	-	-	-	-	-	
		50歳以上	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
雇用形態	女性	正規社員	43.2%	44.5%	10.3%	2.0%	100.0%	
		非正規社員	46.7%	42.2%	11.1%	0.0%	100.0%	
	男性	正規社員	34.5%	43.8%	16.1%	5.6%	100.0%	
		非正規社員	48.0%	36.0%	12.0%	4.0%	100.0%	
	その他の性自認	正規社員	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%	
		非正規社員	-	-	-	-	-	

問4 働き続けやすい理由

		定時退社 が可能で ある	休暇が取 りやすい	自分のや り方で仕 事が進め られる	待遇・福 利厚生が 整っている	職場の雰 囲気が良 い	仕事の成 果が正当 に評価さ れる	男女のバ ランスが とれている	女性に理 解のある 管理職 (上司)が いる	女性の健 康課題へ の対応が 進んでいる	身近に活 躍してい る女性 (ロール モデル) がいる	在宅勤務 や時差出 勤など多 様な働き 方ができ る	その他	計		
回答数	女性	192	210	71	48	92	15	1	77	3	10	24	5	295		
	男性	149	162	49	31	57	12	16	40	7	22	20	5	215		
	その他の性自認	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
	高校生 以下の 子ども	女性	いる	101	109	28	24	41	8	0	48	1	9	12	1	144
			いない	91	101	43	24	50	7	1	29	2	1	12	4	150
		男性	いる	77	82	19	18	31	4	5	15	2	8	12	1	102
			いない	72	79	30	13	25	8	11	25	5	14	8	4	112
	その他の 性自認	いる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		いない	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	親の協力	女性	得られる	82	86	24	20	35	7	0	42	1	6	10	1	116
			得られない	20	24	7	4	8	1	0	8	0	2	3	0	30
		男性	得られる	59	60	16	16	26	4	6	12	2	7	8	1	82
			得られない	17	22	4	2	4	0	0	4	1	2	4	0	22
	その他の 性自認	得られる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
得られない		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
年齢	女性	10～20歳代	18	20	3	6	14	0	0	7	0	0	2	1	30	
		30～40歳代	99	106	25	26	46	9	0	49	1	8	12	2	144	
		50歳以上	75	84	43	16	32	6	1	21	2	2	10	2	121	
	男性	10～20歳代	6	6	0	1	4	1	1	2	0	2	1	0	9	
		30～40歳代	81	88	24	18	35	3	10	20	4	9	11	2	115	
		50歳以上	62	67	25	12	17	8	5	18	3	11	7	3	90	
その他の 性自認	10～20歳代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	30～40歳代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	50歳以上	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
雇用形態	女性	正規社員	167	178	59	44	74	14	0	63	2	7	19	4	248	
		非正規社員	23	29	7	2	17	0	1	13	1	2	4	1	38	
	男性	正規社員	131	144	45	29	52	9	14	34	6	17	19	4	189	
		非正規社員	14	15	4	1	5	2	2	6	0	4	1	1	20	
	その他の 性自認	正規社員	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
		非正規社員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
構成比	女性	65.1%	71.2%	24.1%	16.3%	31.2%	5.1%	0.3%	26.1%	1.0%	3.4%	8.1%	1.7%	100.0%		
	男性	69.3%	75.3%	22.8%	14.4%	26.5%	5.6%	7.4%	18.6%	3.3%	10.2%	9.3%	2.3%	100.0%		
	その他の性自認	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
	高校生 以下の 子ども	女性	いる	70.1%	75.7%	19.4%	16.7%	28.5%	5.6%	0.0%	33.3%	0.7%	6.3%	8.3%	0.7%	100.0%
			いない	60.7%	67.3%	28.7%	16.0%	33.3%	4.7%	0.7%	19.3%	1.3%	0.7%	8.0%	2.7%	100.0%
		男性	いる	75.5%	80.4%	18.6%	17.6%	30.4%	3.9%	4.9%	14.7%	2.0%	7.8%	11.8%	1.0%	100.0%
			いない	64.3%	70.5%	26.8%	11.6%	22.3%	7.1%	9.8%	22.3%	4.5%	12.5%	7.1%	3.6%	100.0%
	その他の 性自認	いる	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		いない	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
	親の協力	女性	得られる	70.7%	74.1%	20.7%	17.2%	30.2%	6.0%	0.0%	36.2%	0.9%	5.2%	8.6%	0.9%	100.0%
			得られない	66.7%	80.0%	23.3%	13.3%	26.7%	3.3%	0.0%	26.7%	0.0%	6.7%	10.0%	0.0%	100.0%
		男性	得られる	72.0%	73.2%	19.5%	19.5%	31.7%	4.9%	7.3%	14.6%	2.4%	8.5%	9.8%	1.2%	100.0%
			得られない	77.3%	100.0%	18.2%	9.1%	18.2%	0.0%	0.0%	18.2%	4.5%	9.1%	18.2%	0.0%	100.0%
	その他の 性自認	得られる	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
得られない		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
年齢	女性	10～20歳代	60.0%	66.7%	10.0%	20.0%	46.7%	0.0%	0.0%	23.3%	0.0%	0.0%	6.7%	3.3%	100.0%	
		30～40歳代	68.8%	73.6%	17.4%	18.1%	31.9%	6.3%	0.0%	34.0%	0.7%	5.6%	8.3%	1.4%	100.0%	
		50歳以上	62.0%	69.4%	35.5%	13.2%	26.4%	5.0%	0.8%	17.4%	1.7%	1.7%	8.3%	1.7%	100.0%	
	男性	10～20歳代	66.7%	66.7%	0.0%	11.1%	44.4%	11.1%	11.1%	22.2%	0.0%	22.2%	11.1%	0.0%	100.0%	
		30～40歳代	70.4%	76.5%	20.9%	15.7%	30.4%	2.6%	8.7%	17.4%	3.5%	7.8%	9.6%	1.7%	100.0%	
		50歳以上	68.9%	74.4%	27.8%	13.3%	18.9%	8.9%	5.6%	20.0%	3.3%	12.2%	7.8%	3.3%	100.0%	
その他の 性自認	10～20歳代	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	30～40歳代	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	50歳以上	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
雇用形態	女性	正規社員	67.3%	71.8%	23.8%	17.7%	29.8%	5.6%	0.0%	25.4%	0.8%	2.8%	7.7%	1.6%	100.0%	
		非正規社員	60.5%	76.3%	18.4%	5.3%	44.7%	0.0%	2.6%	34.2%	2.6%	5.3%	10.5%	2.6%	100.0%	
	男性	正規社員	69.3%	76.2%	23.8%	15.3%	27.5%	4.8%	7.4%	18.0%	3.2%	9.0%	10.1%	2.1%	100.0%	
		非正規社員	70.0%	75.0%	20.0%	5.0%	25.0%	10.0%	10.0%	30.0%	0.0%	20.0%	5.0%	5.0%	100.0%	
	その他の 性自認	正規社員	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
		非正規社員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

問5 働き続けにくい理由

		長時間労働や残業がある	休暇が取りにくい	待遇、昇格等に男女で不平等な扱いがある	女性は補助的な仕事しか任せられない	職場でのセクハラ・マタハラがある	研修・社員教育に男女差を感じる	女性の健康課題への理解がない	女性の管理職や上司がいない、少ない	女性社員がいない、少ない	在宅勤務や時差出勤などの制度が整っておらず家庭との両立が難しい	その他	計		
回答数	女性	16	23	6	4	5	0	5	9	10	12	6	41		
	男性	13	16	5	7	3	1	4	16	31	8	12	61		
	その他の性自認	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1		
高校生以下の子ども	女性	いる	3	5	2	0	0	0	1	2	4	2	9		
		いない	13	18	4	4	5	0	4	8	8	4	32		
	男性	いる	5	4	2	5	1	1	3	9	14	2	4	27	
		いない	8	12	3	2	2	0	1	7	17	6	7	33	
	その他の性自認	いる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		いない	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	
親の協力	女性	得られる	3	3	0	0	0	0	1	0	1	3	1	5	
		得られない	0	2	2	0	0	0	0	1	1	1	1	4	
	男性	得られる	4	3	1	2	1	1	3	6	13	3	3	22	
		得られない	1	2	1	3	0	0	0	3	1	0	1	6	
	その他の性自認	得られる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		得られない	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
年齢	女性	10～20歳代	2	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	3	
		30～40歳代	7	10	1	1	2	0	0	5	3	7	5	19	
		50歳以上	7	12	5	3	3	0	5	3	6	4	0	19	
	男性	10～20歳代	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	2	
		30～40歳代	6	5	3	5	2	1	2	9	15	2	7	30	
		50歳以上	6	10	2	1	0	0	2	6	15	6	5	29	
	その他の性自認	10～20歳代	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	
		30～40歳代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		50歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
雇用形態	女性	正規社員	15	19	4	4	4	0	4	8	10	11	6	35	
		非正規社員	1	4	2	0	0	0	1	1	0	1	0	5	
	男性	正規社員	12	13	5	7	3	1	4	13	27	8	10	54	
		非正規社員	1	2	0	0	0	0	0	2	3	0	0	4	
	その他の性自認	正規社員	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	
		非正規社員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
構成比	女性	39.0%	56.1%	14.6%	9.8%	12.2%	0.0%	12.2%	22.0%	24.4%	29.3%	14.6%	100.0%		
	男性	21.3%	26.2%	8.2%	11.5%	4.9%	1.6%	6.6%	26.2%	50.8%	13.1%	19.7%	100.0%		
	その他の性自認	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
	高校生以下の子ども	女性	いる	33.3%	55.6%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%	22.2%	44.4%	22.2%	100.0%
			いない	40.6%	56.3%	12.5%	12.5%	15.6%	0.0%	12.5%	25.0%	25.0%	25.0%	12.5%	100.0%
		男性	いる	18.5%	14.8%	7.4%	18.5%	3.7%	3.7%	11.1%	33.3%	51.9%	7.4%	14.8%	100.0%
			いない	24.2%	36.4%	9.1%	6.1%	6.1%	0.0%	3.0%	21.2%	51.5%	18.2%	21.2%	100.0%
		その他の性自認	いる	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			いない	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	親の協力	女性	得られる	60.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	60.0%	20.0%	100.0%
			得られない	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	100.0%
		男性	得られる	18.2%	13.6%	4.5%	9.1%	4.5%	4.5%	13.6%	27.3%	59.1%	13.6%	13.6%	100.0%
			得られない	16.7%	33.3%	16.7%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	16.7%	0.0%	16.7%	100.0%
		その他の性自認	得られる	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			得られない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	年齢	女性	10～20歳代	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
			30～40歳代	36.8%	52.6%	5.3%	5.3%	10.5%	0.0%	0.0%	26.3%	15.8%	36.8%	26.3%	100.0%
			50歳以上	36.8%	63.2%	26.3%	15.8%	15.8%	0.0%	26.3%	15.8%	31.6%	21.1%	0.0%	100.0%
男性		10～20歳代	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
		30～40歳代	20.0%	16.7%	10.0%	16.7%	6.7%	3.3%	6.7%	30.0%	50.0%	6.7%	23.3%	100.0%	
		50歳以上	20.7%	34.5%	6.9%	3.4%	0.0%	0.0%	6.9%	20.7%	51.7%	20.7%	17.2%	100.0%	
その他の性自認		10～20歳代	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
		30～40歳代	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		50歳以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
雇用形態	女性	正規社員	42.9%	54.3%	11.4%	11.4%	11.4%	0.0%	11.4%	22.9%	28.6%	31.4%	17.1%	100.0%	
		非正規社員	20.0%	80.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	100.0%	
	男性	正規社員	22.2%	24.1%	9.3%	13.0%	5.6%	1.9%	7.4%	24.1%	50.0%	14.8%	18.5%	100.0%	
		非正規社員	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	75.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
	その他の性自認	正規社員	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
		非正規社員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

問6 働き続けやすい職場にするために必要なもの

		出産や介護による離職後の職場復帰支援を充実させる	育児や介護のための休暇制度を充実させる	定時退社を推進する	男性の意識改革を進める	管理職(上司)の意識改革を進める	女性の意識改革を進める	在宅勤務制度など多様な働き方ができるようにする	休暇制度などを活用しやすい職場の雰囲気をつくる	女性管理職を増やす	人事考課基準を明確にする	女性の健康課題に配慮した働き方ができるようにする	女性に配慮した職場内の施設を整備する	その他	計		
回答数	女性	134	180	121	41	61	13	57	161	20	10	54	44	7	345		
	男性	112	135	92	38	44	20	28	90	17	11	45	44	9	272		
	その他の性自認	2	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2		
高校生以下の子ども	女性	いる	63	87	53	18	31	5	37	76	8	5	19	15	5	158	
		いない	71	93	68	23	30	7	20	85	12	5	35	29	2	186	
	男性	いる	54	61	43	17	21	9	15	39	10	6	22	22	3	126	
		いない	58	73	47	21	23	11	12	51	6	5	23	22	6	144	
その他の性自認	いる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	いない	2	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2		
親の協力	女性	得られる	51	74	42	13	23	2	23	65	7	6	16	15	3	127	
		得られない	14	14	14	3	7	1	13	14	2	0	4	2	2	35	
	男性	得られる	49	51	36	12	15	8	16	31	8	4	17	20	2	105	
		得られない	9	13	12	6	6	2	1	10	1	2	6	3	1	28	
その他の性自認	得られる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	得られない	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
年齢	女性	10~20歳代	17	21	8	0	7	0	5	13	4	1	5	5	0	33	
		30~40歳代	63	86	61	21	30	7	35	88	11	5	23	19	3	169	
		50歳以上	54	73	52	20	24	6	17	60	5	4	26	20	4	143	
	男性	10~20歳代	6	7	4	3	3	0	2	2	1	0	2	0	0	11	
		30~40歳代	58	72	44	19	23	11	18	45	10	8	19	22	6	142	
		50歳以上	47	55	44	16	18	9	8	42	6	3	24	22	3	118	
その他の性自認	10~20歳代	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1		
	30~40歳代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	50歳以上	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1		
雇用形態	女性	正規社員	115	151	106	32	52	10	50	136	17	8	45	41	6	292	
		非正規社員	18	25	12	7	7	2	5	23	2	1	8	3	1	45	
	男性	正規社員	102	118	81	34	41	19	27	79	15	11	37	37	8	240	
		非正規社員	10	14	8	3	3	1	0	6	1	0	6	4	1	24	
その他の性自認	正規社員	2	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2		
	非正規社員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
構成比	女性	38.8%	52.2%	35.1%	11.9%	17.7%	3.8%	16.5%	46.7%	5.8%	2.9%	15.7%	12.8%	2.0%	100.0%		
	男性	41.2%	49.6%	33.8%	14.0%	16.2%	7.4%	10.3%	33.1%	6.3%	4.0%	16.5%	16.2%	3.3%	100.0%		
	その他の性自認	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
	高校生以下の子ども	女性	いる	39.9%	55.1%	33.5%	11.4%	19.6%	3.2%	23.4%	48.1%	5.1%	3.2%	12.0%	9.5%	3.2%	100.0%
			いない	38.2%	50.0%	36.6%	12.4%	16.1%	3.8%	10.8%	45.7%	6.5%	2.7%	18.8%	15.6%	1.1%	100.0%
		男性	いる	42.9%	48.4%	34.1%	13.5%	16.7%	7.1%	11.9%	31.0%	7.9%	4.8%	17.5%	17.5%	2.4%	100.0%
			いない	40.3%	50.7%	32.6%	14.6%	16.0%	7.6%	8.3%	35.4%	4.2%	3.5%	16.0%	15.3%	4.2%	100.0%
	その他の性自認	いる	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		いない	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
	親の協力	女性	得られる	40.2%	58.3%	33.1%	10.2%	18.1%	1.6%	18.1%	51.2%	5.5%	4.7%	12.6%	11.8%	2.4%	100.0%
			得られない	40.0%	40.0%	40.0%	8.6%	20.0%	2.9%	37.1%	40.0%	5.7%	0.0%	11.4%	5.7%	5.7%	100.0%
		男性	得られる	46.7%	48.6%	34.3%	11.4%	14.3%	7.6%	15.2%	29.5%	7.6%	3.8%	16.2%	19.0%	1.9%	100.0%
			得られない	32.1%	46.4%	42.9%	21.4%	21.4%	7.1%	3.6%	35.7%	3.6%	7.1%	21.4%	10.7%	3.6%	100.0%
	その他の性自認	得られる	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		得られない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
年齢	女性	10~20歳代	51.5%	63.6%	24.2%	0.0%	21.2%	0.0%	15.2%	39.4%	12.1%	3.0%	15.2%	15.2%	0.0%	100.0%	
		30~40歳代	37.3%	50.9%	36.1%	12.4%	17.8%	4.1%	20.7%	52.1%	6.5%	3.0%	13.6%	11.2%	1.8%	100.0%	
		50歳以上	37.8%	51.0%	36.4%	14.0%	16.8%	4.2%	11.9%	42.0%	3.5%	2.8%	18.2%	14.0%	2.8%	100.0%	
	男性	10~20歳代	54.5%	63.6%	36.4%	27.3%	27.3%	0.0%	18.2%	18.2%	9.1%	0.0%	18.2%	0.0%	0.0%	100.0%	
		30~40歳代	40.8%	50.7%	31.0%	13.4%	16.2%	7.7%	12.7%	31.7%	7.0%	5.6%	13.4%	15.5%	4.2%	100.0%	
		50歳以上	39.8%	46.6%	37.3%	13.6%	15.3%	7.6%	6.8%	35.6%	5.1%	2.5%	20.3%	18.6%	2.5%	100.0%	
その他の性自認	10~20歳代	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
	30~40歳代	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	50歳以上	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
雇用形態	女性	正規社員	39.4%	51.7%	36.3%	11.0%	17.8%	3.4%	17.1%	46.6%	5.8%	2.7%	15.4%	14.0%	2.1%	100.0%	
		非正規社員	40.0%	55.6%	26.7%	15.6%	15.6%	4.4%	11.1%	51.1%	4.4%	2.2%	17.8%	6.7%	2.2%	100.0%	
	男性	正規社員	42.5%	49.2%	33.8%	14.2%	17.1%	7.9%	11.3%	32.9%	6.3%	4.6%	15.4%	15.4%	3.3%	100.0%	
		非正規社員	41.7%	58.3%	33.3%	12.5%	12.5%	4.2%	0.0%	25.0%	4.2%	0.0%	25.0%	16.7%	4.2%	100.0%	
その他の性自認	正規社員	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
	非正規社員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

問7 管理職希望

		管理職になりた い(なりた かった)	管理職に なりたく ない(管理 職になり たくな かった)	計	
回答数	女性	65	288	353	
	男性	120	157	277	
	その他の性自認	0	2	2	
高校生 以下の 子ども	女性	いる	29	133	162
		いない	35	155	190
	男性	いる	63	64	127
		いない	57	91	148
	その他の 性自認	いる	0	0	0
		いない	0	2	2
親の協力	女性	得られる	23	108	131
		得られない	8	27	35
	男性	得られる	53	52	105
		得られない	13	14	27
	その他の 性自認	得られる	0	0	0
		得られない	0	0	0
年齢	女性	10～20歳代	3	31	34
		30～40歳代	30	145	175
		50歳以上	32	112	144
	男性	10～20歳代	6	5	11
		30～40歳代	65	77	142
		50歳以上	48	75	123
	その他の 性自認	10～20歳代	0	1	1
		30～40歳代	0	0	0
		50歳以上	0	1	1
	雇用形態	女性	正規社員	61	239
非正規社員			1	43	44
男性		正規社員	111	132	243
		非正規社員	6	19	25
その他の 性自認		正規社員	0	2	2
		非正規社員	0	0	0
構 成 比	女性	18.4%	81.6%	100.0%	
	男性	43.3%	56.7%	100.0%	
	その他の性自認	0.0%	100.0%	100.0%	
高校生 以下の 子ども	女性	いる	17.9%	82.1%	100.0%
		いない	18.4%	81.6%	100.0%
	男性	いる	49.6%	50.4%	100.0%
		いない	38.5%	61.5%	100.0%
	その他の 性自認	いる	-	-	-
		いない	0.0%	100.0%	100.0%
親の協力	女性	得られる	17.6%	82.4%	100.0%
		得られない	22.9%	77.1%	100.0%
	男性	得られる	50.5%	49.5%	100.0%
		得られない	48.1%	51.9%	100.0%
	その他の 性自認	得られる	-	-	-
		得られない	-	-	-
年齢	女性	10～20歳代	8.8%	91.2%	100.0%
		30～40歳代	17.1%	82.9%	100.0%
		50歳以上	22.2%	77.8%	100.0%
	男性	10～20歳代	54.5%	45.5%	100.0%
		30～40歳代	45.8%	54.2%	100.0%
		50歳以上	39.0%	61.0%	100.0%
	その他の 性自認	10～20歳代	0.0%	100.0%	100.0%
		30～40歳代	-	-	-
		50歳以上	0.0%	100.0%	100.0%
	雇用形態	女性	正規社員	20.3%	79.7%
非正規社員			2.3%	97.7%	100.0%
男性		正規社員	45.7%	54.3%	100.0%
		非正規社員	24.0%	76.0%	100.0%
その他の 性自認		正規社員	0.0%	100.0%	100.0%
		非正規社員	-	-	-

問8 管理職になりたい理由

		給与が上 がるから	やりがい や責任の ある仕事 ができる から	自由裁量 の範囲が 増えるから	自分の能 力・経験 を活かす ことができ るから	同世代の 男性と同 程度には 昇任した いから (女性限 定)	その他	計	
回答数	女性	27	14	4	8	3	3	59	
	男性	45	34	12	21	0	0	112	
	その他の性自認	0	0	0	0	0	0	0	
高校生 以下の 子ども	女性	いる	14	6	2	2	1	2	27
		いない	13	7	2	6	2	1	31
	男性	いる	30	16	9	6	0	0	61
		いない	15	18	3	15	0	0	51
	その他の 性自認	いる	0	0	0	0	0	0	0
		いない	0	0	0	0	0	0	0
親の協力	女性	得られる	12	3	2	2	1	2	22
		得られない	3	3	1	0	0	0	7
	男性	得られる	24	13	9	5	0	0	51
		得られない	6	5	2	0	0	0	13
	その他の 性自認	得られる	0	0	0	0	0	0	0
		得られない	0	0	0	0	0	0	0
年齢	女性	10～20歳代	3	0	0	0	0	0	3
		30～40歳代	13	7	2	3	2	2	29
		50歳以上	11	7	2	5	1	1	27
	男性	10～20歳代	2	3	0	0	0	0	5
		30～40歳代	29	16	9	9	0	0	63
		50歳以上	13	15	3	12	0	0	43
	その他の 性自認	10～20歳代	0	0	0	0	0	0	0
		30～40歳代	0	0	0	0	0	0	0
		50歳以上	0	0	0	0	0	0	0
	雇用形態	女性	正規社員	27	12	3	7	3	3
非正規社員			0	1	0	0	0	0	1
男性		正規社員	43	31	12	18	0	0	104
		非正規社員	1	2	0	2	0	0	5
その他の 性自認		正規社員	0	0	0	0	0	0	0
		非正規社員	0	0	0	0	0	0	0
構 成 比	女性	45.8%	23.7%	6.8%	13.6%	5.1%	5.1%	100.0%	
	男性	40.2%	30.4%	10.7%	18.8%	0.0%	0.0%	100.0%	
	その他の性自認	-	-	-	-	-	-	-	
高校生 以下の 子ども	女性	いる	51.9%	22.2%	7.4%	7.4%	3.7%	7.4%	100.0%
		いない	41.9%	22.6%	6.5%	19.4%	6.5%	3.2%	100.0%
	男性	いる	49.2%	26.2%	14.8%	9.8%	0.0%	0.0%	100.0%
		いない	29.4%	35.3%	5.9%	29.4%	0.0%	0.0%	100.0%
	その他の 性自認	いる	-	-	-	-	-	-	-
		いない	-	-	-	-	-	-	-
親の協力	女性	得られる	54.5%	13.6%	9.1%	9.1%	4.5%	9.1%	100.0%
		得られない	42.9%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	男性	得られる	47.1%	25.5%	17.6%	9.8%	0.0%	0.0%	100.0%
		得られない	46.2%	38.5%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	その他の 性自認	得られる	-	-	-	-	-	-	-
		得られない	-	-	-	-	-	-	-
年齢	女性	10～20歳代	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		30～40歳代	44.8%	24.1%	6.9%	10.3%	6.9%	6.9%	100.0%
		50歳以上	40.7%	25.9%	7.4%	18.5%	3.7%	3.7%	100.0%
	男性	10～20歳代	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		30～40歳代	46.0%	25.4%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	100.0%
		50歳以上	30.2%	34.9%	7.0%	27.9%	0.0%	0.0%	100.0%
	その他の 性自認	10～20歳代	-	-	-	-	-	-	-
		30～40歳代	-	-	-	-	-	-	-
		50歳以上	-	-	-	-	-	-	-
	雇用形態	女性	正規社員	49.1%	21.8%	5.5%	12.7%	5.5%	5.5%
非正規社員			0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
男性		正規社員	41.3%	29.8%	11.5%	17.3%	0.0%	0.0%	100.0%
		非正規社員	20.0%	40.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	100.0%
その他の 性自認		正規社員	-	-	-	-	-	-	-
		非正規社員	-	-	-	-	-	-	-

問9 管理職になりたくない理由

		責任が重くなるのが嫌だから	残業が増えるから	自分の能力に自信がないから	自分の体力に自信がないから	更年期症状等による体調の変化や女性特有の不調が心配だから	転勤があるから	残業手当が支給されなくなるから	仕事と家庭の両立が困難だから	今のままですら不満はないから	いつまでもこの会社で働き続けるつもりがないから	周囲に女性役職者がおらず管理職のイメージが湧かないから	その他	計		
回答数	女性	140	42	116	55	28	4	9	89	94	21	23	10	281		
	男性	92	29	60	25	0	0	15	9	56	12	0	8	152		
	その他の性自認		1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	2	
	高校生以下の子ども	女性	いる	63	21	58	31	7	2	5	57	44	9	8	9	132
			いない	77	21	58	24	21	2	4	32	50	12	15	1	149
		男性	いる	38	14	25	6	0	0	10	7	22	5	0	4	62
			いない	53	15	34	19	0	0	5	2	34	7	0	4	89
	その他の性自認	いる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		いない	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	2	
	親の協力	女性	得られる	45	17	45	26	6	0	1	46	40	7	5	8	106
			得られない	17	4	12	5	1	2	4	11	7	2	2	1	27
		男性	得られる	33	11	23	5	0	0	6	5	15	3	0	4	50
			得られない	6	3	3	2	0	0	4	2	8	2	0	0	14
	その他の性自認	得られる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		得られない	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
年齢	女性	10～20歳代	19	8	15	2	1	0	0	7	10	4	3	0	31	
		30～40歳代	63	24	56	30	11	4	4	55	51	10	11	8	141	
		50歳以上	58	10	45	23	16	0	5	27	33	7	9	2	109	
	男性	10～20歳代	2	2	2	0	0	0	1	2	2	0	0	0	5	
		30～40歳代	46	15	28	6	0	0	9	6	24	7	0	8	75	
		50歳以上	44	12	30	19	0	0	5	1	30	5	0	0	72	
その他の性自認	10～20歳代	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1		
	30～40歳代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	50歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1		
雇用形態	女性	正規社員	117	36	98	43	22	2	7	70	79	17	20	10	234	
		非正規社員	20	5	17	12	6	2	2	17	14	4	3	0	43	
	男性	正規社員	76	28	50	18	0	0	14	9	46	10	0	8	128	
		非正規社員	12	0	7	7	0	0	0	0	8	2	0	0	19	
その他の性自認	正規社員	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	2		
	非正規社員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
構成比	女性	49.8%	14.9%	41.3%	19.6%	10.0%	1.4%	3.2%	31.7%	33.5%	7.5%	8.2%	3.6%	100.0%		
	男性	60.5%	19.1%	39.5%	16.4%	0.0%	0.0%	9.9%	5.9%	36.8%	7.9%	0.0%	5.3%	100.0%		
	その他の性自認		50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
	高校生以下の子ども	女性	いる	47.7%	15.9%	43.9%	23.5%	5.3%	1.5%	3.8%	43.2%	33.3%	6.8%	6.1%	6.8%	100.0%
			いない	51.7%	14.1%	38.9%	16.1%	14.1%	1.3%	2.7%	21.5%	33.6%	8.1%	10.1%	0.7%	100.0%
		男性	いる	61.3%	22.6%	40.3%	9.7%	0.0%	0.0%	16.1%	11.3%	35.5%	8.1%	0.0%	6.5%	100.0%
			いない	59.6%	16.9%	38.2%	21.3%	0.0%	0.0%	5.6%	2.2%	38.2%	7.9%	0.0%	4.5%	100.0%
	その他の性自認	いる	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		いない	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
	親の協力	女性	得られる	42.5%	16.0%	42.5%	24.5%	5.7%	0.0%	0.9%	43.4%	37.7%	6.6%	4.7%	7.5%	100.0%
			得られない	63.0%	14.8%	44.4%	18.5%	3.7%	7.4%	14.8%	40.7%	25.9%	7.4%	7.4%	3.7%	100.0%
		男性	得られる	66.0%	22.0%	46.0%	10.0%	0.0%	0.0%	12.0%	10.0%	30.0%	6.0%	0.0%	8.0%	100.0%
			得られない	42.9%	21.4%	21.4%	14.3%	0.0%	0.0%	28.6%	14.3%	57.1%	14.3%	0.0%	0.0%	100.0%
	その他の性自認	得られる	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		得られない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
年齢	女性	10～20歳代	61.3%	25.8%	48.4%	6.5%	3.2%	0.0%	0.0%	22.6%	32.3%	12.9%	9.7%	0.0%	100.0%	
		30～40歳代	44.7%	17.0%	39.7%	21.3%	7.8%	2.8%	2.8%	39.0%	36.2%	7.1%	7.8%	5.7%	100.0%	
		50歳以上	53.2%	9.2%	41.3%	21.1%	14.7%	0.0%	4.6%	24.8%	30.3%	6.4%	8.3%	1.8%	100.0%	
	男性	10～20歳代	40.0%	40.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
		30～40歳代	61.3%	20.0%	37.3%	8.0%	0.0%	0.0%	12.0%	8.0%	32.0%	9.3%	0.0%	10.7%	100.0%	
		50歳以上	61.1%	16.7%	41.7%	26.4%	0.0%	0.0%	6.9%	1.4%	41.7%	6.9%	0.0%	0.0%	100.0%	
その他の性自認	10～20歳代	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
	30～40歳代	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	50歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
雇用形態	女性	正規社員	50.0%	15.4%	41.9%	18.4%	9.4%	0.9%	3.0%	29.9%	33.8%	7.3%	8.5%	4.3%	100.0%	
		非正規社員	46.5%	11.6%	39.5%	27.9%	14.0%	4.7%	4.7%	39.5%	32.6%	9.3%	7.0%	0.0%	100.0%	
	男性	正規社員	59.4%	21.9%	39.1%	14.1%	0.0%	0.0%	10.9%	7.0%	35.9%	7.8%	0.0%	6.3%	100.0%	
		非正規社員	63.2%	0.0%	36.8%	36.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	42.1%	10.5%	0.0%	0.0%	100.0%	
その他の性自認	正規社員	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
	非正規社員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

問10 セクハラについて

		セクハラを直接受けたことがある	セクハラを見聞きしたことがある	セクハラを受けたり、見聞きしたことはない	計		
回答数	女性	28	53	275	351		
	男性	3	53	227	282		
	その他の性自認	0	1	1	2		
高校生以下の子ども	女性	いる	8	18	137	162	
		いない	20	35	137	188	
	男性	いる	1	26	105	131	
		いない	2	27	120	149	
	その他の性自認	いる	0	0	0	0	
		いない	0	1	1	2	
親の協力	女性	得られる	5	16	109	130	
		得られない	3	3	30	35	
	男性	得られる	1	20	89	109	
		得られない	0	8	20	28	
	その他の性自認	得られる	0	0	0	0	
		得られない	0	0	0	0	
年齢	女性	10～20歳代	6	5	24	33	
		30～40歳代	12	23	142	176	
		50歳以上	10	25	109	142	
	男性	10～20歳代	0	5	6	11	
		30～40歳代	3	25	118	145	
		50歳以上	0	23	102	125	
	その他の性自認	10～20歳代	0	0	1	1	
		30～40歳代	0	0	0	0	
		50歳以上	0	1	0	1	
雇用形態	女性	正規社員	24	47	232	299	
		非正規社員	3	4	37	43	
	男性	正規社員	3	50	196	248	
		非正規社員	0	3	22	25	
	その他の性自認	正規社員	0	1	1	2	
		非正規社員	0	0	0	0	
構成比	女性		8.0%	15.1%	78.3%	100.0%	
	男性		1.1%	18.8%	80.5%	100.0%	
	その他の性自認		0.0%	50.0%	50.0%	100.0%	
	高校生以下の子ども	女性	いる	4.9%	11.1%	84.6%	100.0%
			いない	10.6%	18.6%	72.9%	100.0%
		男性	いる	0.8%	19.8%	80.2%	100.0%
			いない	1.3%	18.1%	80.5%	100.0%
	親の協力	女性	得られる	3.8%	12.3%	83.8%	100.0%
			得られない	8.6%	8.6%	85.7%	100.0%
		男性	得られる	0.9%	18.3%	81.7%	100.0%
			得られない	0.0%	28.6%	71.4%	100.0%
	その他の性自認	得られる	-	-	-	-	
		得られない	-	-	-	-	
	年齢	女性	10～20歳代	18.2%	15.2%	72.7%	100.0%
			30～40歳代	6.8%	13.1%	80.7%	100.0%
50歳以上			7.0%	17.6%	76.8%	100.0%	
男性		10～20歳代	0.0%	45.5%	54.5%	100.0%	
		30～40歳代	2.1%	17.2%	81.4%	100.0%	
		50歳以上	0.0%	18.4%	81.6%	100.0%	
その他の性自認		10～20歳代	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	
		30～40歳代	-	-	-	-	
		50歳以上	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	
雇用形態	女性	正規社員	8.0%	15.7%	77.6%	100.0%	
		非正規社員	7.0%	9.3%	86.0%	100.0%	
	男性	正規社員	1.2%	20.2%	79.0%	100.0%	
		非正規社員	0.0%	12.0%	88.0%	100.0%	
	その他の性自認	正規社員	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%	
		非正規社員	-	-	-	-	

問11 マタハラ・パタハラについて

		マタハラまたはパタハラを直接受けたことがある	マタハラまたはパタハラを見聞きしたことがある	マタハラまたはパタハラを受けたら、見聞きしたことはない	計		
回答数	女性	7	21	321	349		
	男性	3	14	264	281		
	その他の性自認	0	0	2	2		
高校生以下の子ども	女性	いる	5	7	149	161	
		いない	2	14	171	187	
	男性	いる	2	7	122	131	
		いない	0	7	141	148	
	その他の性自認	いる	0	0	0	0	
		いない	0	0	2	2	
親の協力	女性	得られる	5	7	117	129	
		得られない	0	1	34	35	
	男性	得られる	1	6	102	109	
		得られない	1	3	24	28	
	その他の性自認	得られる	0	0	0	0	
		得られない	0	0	0	0	
年齢	女性	10～20歳代	0	5	28	33	
		30～40歳代	3	8	164	175	
		50歳以上	4	8	129	141	
	男性	10～20歳代	0	3	8	11	
		30～40歳代	3	5	136	144	
		50歳以上	0	6	119	125	
	その他の性自認	10～20歳代	0	0	1	1	
		30～40歳代	0	0	0	0	
		50歳以上	0	0	1	1	
雇用形態	女性	正規社員	5	19	273	297	
		非正規社員	2	1	40	43	
	男性	正規社員	2	12	233	247	
		非正規社員	0	1	24	25	
	その他の性自認	正規社員	0	0	2	2	
		非正規社員	0	0	0	0	
構成比	女性		2.0%	6.0%	92.0%	100.0%	
	男性		1.1%	5.0%	94.0%	100.0%	
	その他の性自認		0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	
	高校生以下の子ども	女性	いる	3.1%	4.3%	92.5%	100.0%
			いない	1.1%	7.5%	91.4%	100.0%
		男性	いる	1.5%	5.3%	93.1%	100.0%
			いない	0.0%	4.7%	95.3%	100.0%
	親の協力	女性	得られる	3.9%	5.4%	90.7%	100.0%
			得られない	0.0%	2.9%	97.1%	100.0%
		男性	得られる	0.9%	5.5%	93.6%	100.0%
			得られない	3.6%	10.7%	85.7%	100.0%
	その他の性自認	得られる	-	-	-	-	
		得られない	-	-	-	-	
	年齢	女性	10～20歳代	0.0%	15.2%	84.8%	100.0%
			30～40歳代	1.7%	4.6%	93.7%	100.0%
50歳以上			2.8%	5.7%	91.5%	100.0%	
男性		10～20歳代	0.0%	27.3%	72.7%	100.0%	
		30～40歳代	2.1%	3.5%	94.4%	100.0%	
		50歳以上	0.0%	4.8%	95.2%	100.0%	
その他の性自認		10～20歳代	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	
		30～40歳代	-	-	-	-	
		50歳以上	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	
雇用形態	女性	正規社員	1.7%	6.4%	91.9%	100.0%	
		非正規社員	4.7%	2.3%	93.0%	100.0%	
	男性	正規社員	0.8%	4.9%	94.3%	100.0%	
		非正規社員	0.0%	4.0%	96.0%	100.0%	
	その他の性自認	正規社員	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	
		非正規社員	-	-	-	-	

問12 セクハラ・マタハラ・パタハラへの対応

		我慢した・誰にも相談しなかった	配偶者に相談した	配偶者以外の家族に相談した	会社の相談窓口で相談した	上司に相談した	同僚に相談した	友人・知人に相談した	社外の労働相談窓口や公的機関に相談した	その他	計		
回答数	女性		10	8	4	1	6	5	4	0	3	31	
	男性		3	1	0	0	2	2	1	0	0	5	
	その他の性自認		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	高校生以下の子ども	女性	いる	3	4	1	1	2	1	2	0	1	11
			いない	7	4	3	0	4	4	2	0	2	20
		男性	いる	1	1	0	0	1	0	0	0	0	2
			いない	1	0	0	0	1	2	1	0	0	2
	その他の性自認	いる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		いない	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	親の協力	女性	得られる	2	2	1	1	2	1	2	0	1	8
			得られない	1	2	0	0	0	0	0	0	0	3
		男性	得られる	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1
得られない			1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
その他の性自認	得られる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	得られない	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
年齢	女性	10～20歳代	2	1	2	0	1	1	0	0	1	6	
		30～40歳代	5	5	1	0	3	2	3	0	1	13	
		50歳以上	3	2	1	1	2	2	1	0	1	12	
	男性	10～20歳代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		30～40歳代	3	1	0	0	2	2	1	0	0	5	
		50歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
その他の性自認	10～20歳代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	30～40歳代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	50歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
雇用形態	女性	正規社員	9	7	4	1	5	5	3	0	2	28	
		非正規社員	1	1	0	0	1	0	1	0	1	3	
	男性	正規社員	2	1	0	0	2	2	1	0	0	4	
		非正規社員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
その他の性自認	正規社員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	非正規社員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
構成比	女性		32.3%	25.8%	12.9%	3.2%	19.4%	16.1%	12.9%	0.0%	9.7%	100.0%	
	男性		60.0%	20.0%	0.0%	0.0%	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
	その他の性自認		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	高校生以下の子ども	女性	いる	27.3%	36.4%	9.1%	9.1%	18.2%	9.1%	18.2%	0.0%	9.1%	100.0%
			いない	35.0%	20.0%	15.0%	0.0%	20.0%	20.0%	10.0%	0.0%	10.0%	100.0%
		男性	いる	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			いない	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	その他の性自認	いる	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		いない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	親の協力	女性	得られる	25.0%	25.0%	12.5%	12.5%	25.0%	12.5%	25.0%	0.0%	12.5%	100.0%
			得られない	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		男性	得られる	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
得られない			100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
その他の性自認	得られる	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	得られない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
年齢	女性	10～20歳代	33.3%	16.7%	33.3%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	100.0%	
		30～40歳代	38.5%	38.5%	7.7%	0.0%	23.1%	15.4%	23.1%	0.0%	7.7%	100.0%	
		50歳以上	25.0%	16.7%	8.3%	8.3%	16.7%	16.7%	8.3%	0.0%	8.3%	100.0%	
	男性	10～20歳代	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		30～40歳代	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
		50歳以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他の性自認	10～20歳代	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	30～40歳代	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	50歳以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
雇用形態	女性	正規社員	32.1%	25.0%	14.3%	3.6%	17.9%	17.9%	10.7%	0.0%	7.1%	100.0%	
		非正規社員	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	100.0%	
	男性	正規社員	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
		非正規社員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他の性自認	正規社員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	非正規社員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

問13 出産後の働き方

		育児休業は取得せず、仕事を続けたい	育児休業を取得後、現在の職場に復職したい	子育てのため退職し、当面働きたくない	子育てのため退職し、一定期間後、正規社員として就職したい	子育てのため退職し、一定期間後、非正規社員として就職したい	その他	計		
回答数	女性	13	247	17	41	23	5	346		
	男性	78	174	7	11	5	4	279		
	その他の性自認	0	0	1	1	0	0	2		
高校生以下の子ども	女性	いる	7	125	5	16	6	2	161	
		いない	6	122	12	25	17	3	185	
	男性	いる	41	76	5	5	1	1	129	
		いない	37	96	2	6	4	3	148	
	その他の性自認	いる	0	0	0	0	0	0	0	
		いない	0	0	1	1	0	0	2	
親の協力	女性	得られる	6	105	2	11	6	0	130	
		得られない	2	21	3	5	1	2	34	
	男性	得られる	37	62	4	3	1	1	108	
		得られない	7	17	1	2	0	0	27	
	その他の性自認	得られる	0	0	0	0	0	0	0	
		得られない	0	0	0	0	0	0	0	
年齢	女性	10～20歳代	1	29	1	3	0	0	34	
		30～40歳代	6	133	9	11	11	1	171	
		50歳以上	6	85	7	27	12	4	141	
	男性	10～20歳代	0	11	0	0	0	0	11	
		30～40歳代	44	93	2	2	1	3	145	
		50歳以上	34	69	5	9	4	1	122	
	その他の性自認	10～20歳代	0	0	1	0	0	0	1	
		30～40歳代	0	0	0	0	0	0	0	
		50歳以上	0	0	0	1	0	0	1	
雇用形態	女性	正規社員	11	216	16	33	15	3	294	
		非正規社員	1	26	0	7	8	1	43	
	男性	正規社員	71	154	6	9	2	3	245	
		非正規社員	4	14	1	2	3	1	25	
	その他の性自認	正規社員	0	0	1	1	0	0	2	
		非正規社員	0	0	0	0	0	0	0	
構成比	女性	3.8%	71.4%	4.9%	11.8%	6.6%	1.4%	100.0%		
	男性	28.0%	62.4%	2.5%	3.9%	1.8%	1.4%	100.0%		
	その他の性自認	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
	高校生以下の子ども	女性	いる	4.3%	77.6%	3.1%	9.9%	3.7%	1.2%	100.0%
			いない	3.2%	65.9%	6.5%	13.5%	9.2%	1.6%	100.0%
		男性	いる	31.8%	58.9%	3.9%	3.9%	0.8%	0.8%	100.0%
			いない	25.0%	64.9%	1.4%	4.1%	2.7%	2.0%	100.0%
		その他の性自認	いる	-	-	-	-	-	-	-
			いない	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	親の協力	女性	得られる	4.6%	80.8%	1.5%	8.5%	4.6%	0.0%	100.0%
			得られない	5.9%	61.8%	8.8%	14.7%	2.9%	5.9%	100.0%
		男性	得られる	34.3%	57.4%	3.7%	2.8%	0.9%	0.9%	100.0%
			得られない	25.9%	63.0%	3.7%	7.4%	0.0%	0.0%	100.0%
		その他の性自認	得られる	-	-	-	-	-	-	-
			得られない	-	-	-	-	-	-	-
	年齢	女性	10～20歳代	2.9%	85.3%	2.9%	8.8%	0.0%	0.0%	100.0%
			30～40歳代	3.5%	77.8%	5.3%	6.4%	6.4%	0.6%	100.0%
			50歳以上	4.3%	60.3%	5.0%	19.1%	8.5%	2.8%	100.0%
		男性	10～20歳代	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			30～40歳代	30.3%	64.1%	1.4%	1.4%	0.7%	2.1%	100.0%
			50歳以上	27.9%	56.6%	4.1%	7.4%	3.3%	0.8%	100.0%
		その他の性自認	10～20歳代	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			30～40歳代	-	-	-	-	-	-	-
			50歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	雇用形態	女性	正規社員	3.7%	73.5%	5.4%	11.2%	5.1%	1.0%	100.0%
			非正規社員	2.3%	60.5%	0.0%	16.3%	18.6%	2.3%	100.0%
		男性	正規社員	29.0%	62.9%	2.4%	3.7%	0.8%	1.2%	100.0%
非正規社員			16.0%	56.0%	4.0%	8.0%	12.0%	4.0%	100.0%	
その他の性自認		正規社員	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
		非正規社員	-	-	-	-	-	-	-	

問14 育児休業または介護休業の取得歴

		取得したことがある	取得対象ではあるが、取得しなかった	対象となる子、家族がいない	計	
回答数	女性	49	30	271	350	
	男性	11	70	202	283	
	その他の性自認	0	0	2	2	
高校生以下の子ども	女性	いる	46	16	100	162
		いない	3	14	171	188
	男性	いる	11	59	61	131
		いない	0	10	139	149
	その他の性自認	いる	0	0	0	0
		いない	0	0	2	2
親の協力	女性	得られる	38	12	80	130
		得られない	9	5	21	35
		得られる	9	46	54	109
	男性	得られる	9	46	54	109
		得られない	2	13	13	28
		得られる	0	0	0	0
その他の性自認	得られる	0	0	0	0	
	得られない	0	0	0	0	
	得られる	0	0	0	0	
年齢	女性	10～20歳代	8	2	24	34
		30～40歳代	38	14	122	174
		50歳以上	3	14	125	142
	男性	10～20歳代	1	2	8	11
		30～40歳代	10	52	84	146
		50歳以上	0	16	109	125
	その他の性自認	10～20歳代	0	0	1	1
		30～40歳代	0	0	0	0
		50歳以上	0	0	1	1
雇用形態	女性	正規社員	45	22	231	298
		非正規社員	4	7	32	43
	男性	正規社員	11	65	172	248
		非正規社員	0	4	21	25
	その他の性自認	正規社員	0	0	2	2
		非正規社員	0	0	0	0
構成比	女性	14.0%	8.6%	77.4%	100.0%	
	男性	3.9%	24.7%	71.4%	100.0%	
構成比	その他の性自認	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	
	高校生以下の子ども	女性	いる	28.4%	9.9%	61.7%
親の協力	女性	いる	28.4%	9.9%	61.7%	100.0%
		いない	1.6%	7.4%	91.0%	100.0%
	男性	いる	8.4%	45.0%	46.6%	100.0%
		いない	0.0%	6.7%	93.3%	100.0%
	その他の性自認	いる	-	-	-	-
		いない	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
年齢	女性	得られる	29.2%	9.2%	61.5%	100.0%
		得られない	25.7%	14.3%	60.0%	100.0%
		得られる	8.3%	42.2%	49.5%	100.0%
	男性	得られる	8.3%	42.2%	49.5%	100.0%
		得られない	7.1%	46.4%	46.4%	100.0%
		得られる	-	-	-	-
その他の性自認	得られる	-	-	-	-	
	得られない	-	-	-	-	
	得られる	23.5%	5.9%	70.6%	100.0%	
雇用形態	女性	10～20歳代	23.5%	5.9%	70.6%	100.0%
		30～40歳代	21.8%	8.0%	70.1%	100.0%
		50歳以上	2.1%	9.9%	88.0%	100.0%
	男性	10～20歳代	9.1%	18.2%	72.7%	100.0%
		30～40歳代	6.8%	35.6%	57.5%	100.0%
		50歳以上	0.0%	12.8%	87.2%	100.0%
	その他の性自認	10～20歳代	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
		30～40歳代	-	-	-	-
		50歳以上	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
構成比	女性	正規社員	15.1%	7.4%	77.5%	100.0%
		非正規社員	9.3%	16.3%	74.4%	100.0%
	男性	正規社員	4.4%	26.2%	69.4%	100.0%
		非正規社員	0.0%	16.0%	84.0%	100.0%
	その他の性自認	正規社員	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
		非正規社員	-	-	-	-

問15(1) 取得した制度

		育児休業	介護休業	計	
回答数	女性	47	1	48	
	男性	11	0	11	
	その他の性自認	0	0	0	
高校生以下の子ども	女性	いる	45	0	45
		いない	2	1	3
	男性	いる	11	0	11
		いない	0	0	0
	その他の性自認	いる	0	0	0
		いない	0	0	0
親の協力	女性	得られる	37	0	37
		得られない	9	0	9
		得られる	9	0	9
	男性	得られる	9	0	9
		得られない	2	0	2
		得られる	0	0	0
その他の性自認	得られる	0	0	0	
	得られない	0	0	0	
	得られる	0	0	0	
年齢	女性	10～20歳代	8	0	8
		30～40歳代	37	0	37
		50歳以上	2	1	3
	男性	10～20歳代	1	0	1
		30～40歳代	10	0	10
		50歳以上	0	0	0
	その他の性自認	10～20歳代	0	0	0
		30～40歳代	0	0	0
		50歳以上	0	0	0
雇用形態	女性	正規社員	43	1	44
		非正規社員	4	0	4
	男性	正規社員	11	0	11
		非正規社員	0	0	0
	その他の性自認	正規社員	0	0	0
		非正規社員	0	0	0
構成比	女性	97.9%	2.1%	100.0%	
	男性	100.0%	0.0%	100.0%	
構成比	その他の性自認	-	-	-	
	高校生以下の子ども	女性	いる	100.0%	0.0%
親の協力	女性	いる	100.0%	0.0%	100.0%
		いない	66.7%	33.3%	100.0%
	男性	いる	100.0%	0.0%	100.0%
		いない	-	-	-
	その他の性自認	いる	-	-	-
		いない	-	-	-
年齢	女性	得られる	100.0%	0.0%	100.0%
		得られない	100.0%	0.0%	100.0%
		得られる	100.0%	0.0%	100.0%
	男性	得られる	100.0%	0.0%	100.0%
		得られない	100.0%	0.0%	100.0%
		得られる	-	-	-
その他の性自認	得られる	-	-	-	
	得られない	-	-	-	
	得られる	100.0%	0.0%	100.0%	
雇用形態	女性	10～20歳代	100.0%	0.0%	100.0%
		30～40歳代	100.0%	0.0%	100.0%
		50歳以上	66.7%	33.3%	100.0%
	男性	10～20歳代	100.0%	0.0%	100.0%
		30～40歳代	100.0%	0.0%	100.0%
		50歳以上	-	-	-
	その他の性自認	10～20歳代	-	-	-
		30～40歳代	-	-	-
		50歳以上	-	-	-
構成比	女性	正規社員	97.7%	2.3%	100.0%
		非正規社員	100.0%	0.0%	100.0%
	男性	正規社員	100.0%	0.0%	100.0%
		非正規社員	-	-	-
	その他の性自認	正規社員	-	-	-
		非正規社員	-	-	-

問15(2) 休業中の代替要員の配置状況

			あった	なかった	わからない	計	
回答数	女性		22	21	6	49	
	男性		1	9	1	11	
	その他の性自認		0	0	0	0	
	高校生以下の子ども	女性	いる	20	20	6	46
			いない	2	1	0	3
		男性	いる	1	9	1	11
			いない	0	0	0	0
	その他の性自認		いる	0	0	0	0
			いない	0	0	0	0
	親の協力	女性	得られる	19	15	4	38
得られない			2	5	2	9	
男性		得られる	1	7	1	9	
		得られない	0	2	0	2	
その他の性自認		得られる	0	0	0	0	
		得られない	0	0	0	0	
年齢	女性	10～20歳代	3	3	2	8	
		30～40歳代	18	16	4	38	
		50歳以上	1	2	0	3	
	男性	10～20歳代	1	0	0	1	
		30～40歳代	0	9	1	10	
		50歳以上	0	0	0	0	
	その他の性自認		10～20歳代	0	0	0	0
			30～40歳代	0	0	0	0
		50歳以上	0	0	0	0	
雇用形態	女性	正規社員	22	18	5	45	
		非正規社員	0	3	1	4	
	男性	正規社員	1	9	1	11	
		非正規社員	0	0	0	0	
その他の性自認		正規社員	0	0	0	0	
		非正規社員	0	0	0	0	
構成比	女性		44.9%	42.9%	12.2%	100.0%	
	男性		9.1%	81.8%	9.1%	100.0%	
	その他の性自認		-	-	-	-	
	高校生以下の子ども	女性	いる	43.5%	43.5%	13.0%	100.0%
			いない	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
		男性	いる	9.1%	81.8%	9.1%	100.0%
			いない	-	-	-	-
	その他の性自認		いる	-	-	-	-
			いない	-	-	-	-
	親の協力	女性	得られる	50.0%	39.5%	10.5%	100.0%
得られない			22.2%	55.6%	22.2%	100.0%	
男性		得られる	11.1%	77.8%	11.1%	100.0%	
		得られない	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	
その他の性自認		得られる	-	-	-	-	
		得られない	-	-	-	-	
年齢	女性	10～20歳代	37.5%	37.5%	25.0%	100.0%	
		30～40歳代	47.4%	42.1%	10.5%	100.0%	
		50歳以上	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%	
	男性	10～20歳代	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
		30～40歳代	0.0%	90.0%	10.0%	100.0%	
		50歳以上	-	-	-	-	
	その他の性自認		10～20歳代	-	-	-	-
			30～40歳代	-	-	-	-
		50歳以上	-	-	-	-	
雇用形態	女性	正規社員	48.9%	40.0%	11.1%	100.0%	
		非正規社員	0.0%	75.0%	25.0%	100.0%	
	男性	正規社員	9.1%	81.8%	9.1%	100.0%	
		非正規社員	-	-	-	-	
その他の性自認		正規社員	-	-	-	-	
		非正規社員	-	-	-	-	

問15(3) 休業中の職場からの情報提供の有無

			あった	なかった	わからない	計	
回答数	女性		27	14	8	49	
	男性		10	0	1	11	
	その他の性自認		0	0	0	0	
	高校生以下の子ども	女性	いる	24	14	8	46
			いない	3	0	0	3
		男性	いる	10	0	1	11
			いない	0	0	0	0
	その他の性自認		いる	0	0	0	0
			いない	0	0	0	0
	親の協力	女性	得られる	22	11	5	38
得られない			3	3	3	9	
男性		得られる	8	0	1	9	
		得られない	2	0	0	2	
その他の性自認		得られる	0	0	0	0	
		得られない	0	0	0	0	
年齢	女性	10～20歳代	3	1	4	8	
		30～40歳代	21	13	4	38	
		50歳以上	3	0	0	3	
	男性	10～20歳代	1	0	0	1	
		30～40歳代	9	0	1	10	
		50歳以上	0	0	0	0	
	その他の性自認		10～20歳代	0	0	0	0
			30～40歳代	0	0	0	0
		50歳以上	0	0	0	0	
雇用形態	女性	正規社員	26	13	6	45	
		非正規社員	1	1	2	4	
	男性	正規社員	10	0	1	11	
		非正規社員	0	0	0	0	
その他の性自認		正規社員	0	0	0	0	
		非正規社員	0	0	0	0	
構成比	女性		55.1%	28.6%	16.3%	100.0%	
	男性		90.9%	0.0%	9.1%	100.0%	
	その他の性自認		-	-	-	-	
	高校生以下の子ども	女性	いる	52.2%	30.4%	17.4%	100.0%
			いない	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		男性	いる	90.9%	0.0%	9.1%	100.0%
			いない	-	-	-	-
	その他の性自認		いる	-	-	-	-
			いない	-	-	-	-
	親の協力	女性	得られる	57.9%	28.9%	13.2%	100.0%
得られない			33.3%	33.3%	33.3%	100.0%	
男性		得られる	88.9%	0.0%	11.1%	100.0%	
		得られない	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
その他の性自認		得られる	-	-	-	-	
		得られない	-	-	-	-	
年齢	女性	10～20歳代	37.5%	12.5%	50.0%	100.0%	
		30～40歳代	55.3%	34.2%	10.5%	100.0%	
		50歳以上	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
	男性	10～20歳代	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
		30～40歳代	90.0%	0.0%	10.0%	100.0%	
		50歳以上	-	-	-	-	
	その他の性自認		10～20歳代	-	-	-	-
			30～40歳代	-	-	-	-
		50歳以上	-	-	-	-	
雇用形態	女性	正規社員	57.8%	28.9%	13.3%	100.0%	
		非正規社員	25.0%	25.0%	50.0%	100.0%	
	男性	正規社員	90.9%	0.0%	9.1%	100.0%	
		非正規社員	-	-	-	-	
その他の性自認		正規社員	-	-	-	-	
		非正規社員	-	-	-	-	

問15(4) 休業からの復職時の配置先

		あった	なかった	わからない	計		
回答数	女性	45	0	3	48		
	男性	11	0	0	11		
	その他の性自認	0	0	0	0		
高校生以下の子ども	女性	いる	42	0	3	45	
		いない	3	0	0	3	
	男性	いる	11	0	0	11	
		いない	0	0	0	0	
	その他の性自認	いる	0	0	0	0	
		いない	0	0	0	0	
親の協力	女性	得られる	35	0	2	37	
		得られない	8	0	1	9	
	男性	得られる	9	0	0	9	
		得られない	2	0	0	2	
	その他の性自認	得られる	0	0	0	0	
		得られない	0	0	0	0	
年齢	女性	10～20歳代	8	0	0	8	
		30～40歳代	34	0	3	37	
		50歳以上	3	0	0	3	
	男性	10～20歳代	1	0	0	1	
		30～40歳代	10	0	0	10	
		50歳以上	0	0	0	0	
	その他の性自認	10～20歳代	0	0	0	0	
		30～40歳代	0	0	0	0	
		50歳以上	0	0	0	0	
雇用形態	女性	正規社員	41	0	3	44	
		非正規社員	4	0	0	4	
	男性	正規社員	11	0	0	11	
		非正規社員	0	0	0	0	
	その他の性自認	正規社員	0	0	0	0	
		非正規社員	0	0	0	0	
構成比	女性	93.8%	0.0%	6.3%	100.0%		
	男性	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
	その他の性自認	-	-	-	-		
	高校生以下の子ども	女性	いる	93.3%	0.0%	6.7%	100.0%
			いない	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		男性	いる	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			いない	-	-	-	-
		その他の性自認	いる	-	-	-	-
			いない	-	-	-	-
	親の協力	女性	得られる	94.6%	0.0%	5.4%	100.0%
			得られない	88.9%	0.0%	11.1%	100.0%
		男性	得られる	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			得られない	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		その他の性自認	得られる	-	-	-	-
			得られない	-	-	-	-
	年齢	女性	10～20歳代	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			30～40歳代	91.9%	0.0%	8.1%	100.0%
			50歳以上	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		男性	10～20歳代	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			30～40歳代	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
			50歳以上	-	-	-	-
		その他の性自認	10～20歳代	-	-	-	-
			30～40歳代	-	-	-	-
			50歳以上	-	-	-	-
雇用形態	女性	正規社員	93.2%	0.0%	6.8%	100.0%	
		非正規社員	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
	男性	正規社員	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
		非正規社員	-	-	-	-	
	その他の性自認	正規社員	-	-	-	-	
		非正規社員	-	-	-	-	

問15(5) 仕事と育児(介護)両立のために役に立ったもの

			配偶者との 分担	親の協力	きょうだい・親戚・ 友人等の 協力	育児(介護)休業 等の育児 (介護)の ための制度	保育所 (介護施設)等の 利用	その他	計	
回答数	女性		37	31	12	34	38	1	49	
	男性		7	7	2	5	7	0	11	
	その他の性自認		0	0	0	0	0	0	0	
	高校生 以下の 子ども	女性	いる	34	30	10	32	37	1	46
			いない	3	1	2	2	1	0	3
		男性	いる	7	7	2	5	7	0	11
			いない	0	0	0	0	0	0	0
	その他の 性自認	いる	0	0	0	0	0	0	0	0
		いない	0	0	0	0	0	0	0	0
	親の協力	女性	得られる	28	29	10	26	29	1	38
得られない			7	1	1	6	8	0	9	
男性		得られる	6	7	2	4	6	0	9	
		得られない	1	0	0	1	1	0	2	
その他の 性自認	得られる	0	0	0	0	0	0	0	0	
	得られない	0	0	0	0	0	0	0	0	
年齢	女性	10～20歳代	5	6	2	6	5	0	8	
		30～40歳代	30	24	8	26	32	1	38	
		50歳以上	2	1	2	2	1	0	3	
	男性	10～20歳代	0	0	0	0	1	0	1	
		30～40歳代	7	7	2	5	6	0	10	
		50歳以上	0	0	0	0	0	0	0	
	その他の 性自認	10～20歳代	0	0	0	0	0	0	0	
		30～40歳代	0	0	0	0	0	0	0	
50歳以上		0	0	0	0	0	0	0		
雇用形態	女性	正規社員	36	30	11	33	36	1	45	
		非正規社員	1	1	1	1	2	0	4	
	男性	正規社員	7	7	2	5	7	0	11	
		非正規社員	0	0	0	0	0	0	0	
その他の 性自認	正規社員	0	0	0	0	0	0	0		
	非正規社員	0	0	0	0	0	0	0		
構成比	女性		75.5%	63.3%	24.5%	69.4%	77.6%	2.0%	100.0%	
	男性		63.6%	63.6%	18.2%	45.5%	63.6%	0.0%	100.0%	
	その他の性自認		-	-	-	-	-	-	-	
	高校生 以下の 子ども	女性	いる	73.9%	65.2%	21.7%	69.6%	80.4%	2.2%	100.0%
			いない	100.0%	33.3%	66.7%	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
		男性	いる	63.6%	63.6%	18.2%	45.5%	63.6%	0.0%	100.0%
			いない	-	-	-	-	-	-	-
	その他の 性自認	いる	-	-	-	-	-	-	-	
		いない	-	-	-	-	-	-	-	
	親の協力	女性	得られる	73.7%	76.3%	26.3%	68.4%	76.3%	2.6%	100.0%
			得られない	77.8%	11.1%	11.1%	66.7%	88.9%	0.0%	100.0%
		男性	得られる	66.7%	77.8%	22.2%	44.4%	66.7%	0.0%	100.0%
			得られない	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
	その他の 性自認	得られる	-	-	-	-	-	-	-	
		得られない	-	-	-	-	-	-	-	
	年齢	女性	10～20歳代	62.5%	75.0%	25.0%	75.0%	62.5%	0.0%	100.0%
30～40歳代			78.9%	63.2%	21.1%	68.4%	84.2%	2.6%	100.0%	
50歳以上			66.7%	33.3%	66.7%	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%	
男性		10～20歳代	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	
		30～40歳代	70.0%	70.0%	20.0%	50.0%	60.0%	0.0%	100.0%	
		50歳以上	-	-	-	-	-	-	-	
その他の 性自認		10～20歳代	-	-	-	-	-	-	-	
		30～40歳代	-	-	-	-	-	-	-	
50歳以上	-	-	-	-	-	-	-	-		
	-	-	-	-	-	-	-	-		
雇用形態	女性	正規社員	80.0%	66.7%	24.4%	73.3%	80.0%	2.2%	100.0%	
		非正規社員	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	50.0%	0.0%	100.0%	
	男性	正規社員	63.6%	63.6%	18.2%	45.5%	63.6%	0.0%	100.0%	
		非正規社員	-	-	-	-	-	-	-	
その他の 性自認	正規社員	-	-	-	-	-	-	-		
	非正規社員	-	-	-	-	-	-	-		

問15(6) 仕事と育児(介護)両立のために必要なもの

		配偶者との 分担	親の協力	きょうだい・親戚・ 友人等の 協力	育児(介護)休業 等の育児(介護)の ための制度	保育所 (介護施設)等の 利用	その他	計		
回答数	女性		32	30	7	26	31	1	49	
	男性		7	3	1	4	5	0	11	
	その他の性自認		0	0	0	0	0	0	0	
	高校生 以下の 子ども	女性	いる	31	30	6	26	31	0	46
			いない	1	0	1	0	0	1	3
		男性	いる	7	3	1	4	5	0	11
			いない	0	0	0	0	0	0	0
	その他の 性自認	いる	0	0	0	0	0	0	0	
		いない	0	0	0	0	0	0	0	
	親の協力	女性	得られる	26	24	6	21	24	0	38
得られない			6	6	1	5	7	0	9	
男性		得られる	5	3	1	3	4	0	9	
		得られない	2	0	0	1	1	0	2	
その他の 性自認		得られる	0	0	0	0	0	0	0	
		得られない	0	0	0	0	0	0	0	
年齢	女性	10～20歳代	5	5	1	5	6	0	8	
		30～40歳代	25	24	5	21	25	1	38	
		50歳以上	2	1	1	0	0	0	3	
	男性	10～20歳代	0	0	0	0	0	0	1	
		30～40歳代	7	3	1	4	5	0	10	
		50歳以上	0	0	0	0	0	0	0	
	その他の 性自認	10～20歳代	0	0	0	0	0	0	0	
		30～40歳代	0	0	0	0	0	0	0	
		50歳以上	0	0	0	0	0	0	0	
雇用形態	女性	正規社員	30	28	6	25	30	1	45	
		非正規社員	2	2	1	1	1	0	4	
	男性	正規社員	7	3	1	4	5	0	11	
		非正規社員	0	0	0	0	0	0	0	
	その他の 性自認	正規社員	0	0	0	0	0	0	0	
		非正規社員	0	0	0	0	0	0	0	
構成比	女性		65.3%	61.2%	14.3%	53.1%	63.3%	2.0%	100.0%	
	男性		63.6%	27.3%	9.1%	36.4%	45.5%	0.0%	100.0%	
	その他の性自認		-	-	-	-	-	-	-	
	高校生 以下の 子ども	女性	いる	67.4%	65.2%	13.0%	56.5%	67.4%	0.0%	100.0%
			いない	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
		男性	いる	63.6%	27.3%	9.1%	36.4%	45.5%	0.0%	100.0%
			いない	-	-	-	-	-	-	-
	その他の 性自認	いる	-	-	-	-	-	-	-	
		いない	-	-	-	-	-	-	-	
	親の協力	女性	得られる	68.4%	63.2%	15.8%	55.3%	63.2%	0.0%	100.0%
得られない			66.7%	66.7%	11.1%	55.6%	77.8%	0.0%	100.0%	
男性		得られる	55.6%	33.3%	11.1%	33.3%	44.4%	0.0%	100.0%	
		得られない	100.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%	
その他の 性自認		得られる	-	-	-	-	-	-	-	
		得られない	-	-	-	-	-	-	-	
年齢	女性	10～20歳代	62.5%	62.5%	12.5%	62.5%	75.0%	0.0%	100.0%	
		30～40歳代	65.8%	63.2%	13.2%	55.3%	65.8%	2.6%	100.0%	
		50歳以上	66.7%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
	男性	10～20歳代	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
		30～40歳代	70.0%	30.0%	10.0%	40.0%	50.0%	0.0%	100.0%	
		50歳以上	-	-	-	-	-	-	-	
	その他の 性自認	10～20歳代	-	-	-	-	-	-	-	
		30～40歳代	-	-	-	-	-	-	-	
		50歳以上	-	-	-	-	-	-	-	
雇用形態	女性	正規社員	66.7%	62.2%	13.3%	55.6%	66.7%	2.2%	100.0%	
		非正規社員	50.0%	50.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	100.0%	
	男性	正規社員	63.6%	27.3%	9.1%	36.4%	45.5%	0.0%	100.0%	
		非正規社員	-	-	-	-	-	-	-	
	その他の 性自認	正規社員	-	-	-	-	-	-	-	
		非正規社員	-	-	-	-	-	-	-	

問16 休業を取得しなかった理由

			配偶者が 育児や介 護を担っ たから	配偶者以 外の家族 や親族の 援助があ ったから	保育施 設・介護 施設等の サービスの 利用がで きたから	収入が減 るから	会社に制 度がな かったか ら	制度を知 らなかつ たから	会社から 制度利用 についての 意向確認 がなかつ たから	制度を使 えること は知って いたが会 社で利用 できる雰 囲気にな らなかつ たから	仕事の都 合上自分 が休むわ けにはい なかつた から	仕事を代 替してく れる人が いなか ったから	取得につ いて考え もつかな かつた	その他	計	
回答数	女性		3	10	8	5	6	1	2	3	3	4	0	2	28	
	男性		35	19	17	22	6	3	3	8	16	12	8	4	70	
	その他の性自認		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
高校生 以下の 子ども	女性	いる	3	3	3	3	3	0	2	2	1	1	0	2	14	
		いない	0	7	5	2	3	1	0	1	2	3	0	0	14	
	男性	いる	31	15	16	21	3	3	3	7	15	11	6	3	59	
		いない	3	4	1	1	2	0	0	1	1	1	2	1	10	
	その他の 性自認	いる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		いない	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
親の協力	女性	得られる	2	3	2	3	2	0	2	2	0	0	0	1	11	
		得られない	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	4	
	男性	得られる	22	14	10	15	2	2	2	5	12	8	4	3	46	
		得られない	9	1	6	6	1	1	1	2	3	3	2	0	13	
	その他の 性自認	得られる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		得られない	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
年齢	女性	10～20歳代	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
		30～40歳代	3	1	3	2	2	0	2	2	2	1	0	2	12	
		50歳以上	0	7	5	3	4	1	0	1	1	3	0	0	14	
	男性	10～20歳代	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	
		30～40歳代	28	15	11	22	3	2	3	7	12	10	4	2	52	
		50歳以上	7	3	6	0	3	1	0	1	3	1	4	1	16	
	その他の 性自認	10～20歳代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		30～40歳代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		50歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
雇用形態	女性	正規社員	3	8	6	4	4	0	1	2	3	0	2	21		
		非正規社員	0	2	2	1	1	1	1	1	0	0	0	0	6	
	男性	正規社員	32	19	15	22	5	3	3	8	16	12	6	4	65	
		非正規社員	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	4	
	その他の 性自認	正規社員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		非正規社員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
構成比	女性		10.7%	35.7%	28.6%	17.9%	21.4%	3.6%	7.1%	10.7%	10.7%	14.3%	0.0%	7.1%	100.0%	
	男性		50.0%	27.1%	24.3%	31.4%	8.6%	4.3%	4.3%	11.4%	22.9%	17.1%	11.4%	5.7%	100.0%	
	その他の性自認		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	高校生 以下の 子ども	女性	いる	21.4%	21.4%	21.4%	21.4%	21.4%	0.0%	14.3%	14.3%	7.1%	7.1%	0.0%	14.3%	100.0%
			いない	0.0%	50.0%	35.7%	14.3%	21.4%	7.1%	0.0%	7.1%	14.3%	21.4%	0.0%	0.0%	100.0%
		男性	いる	52.5%	25.4%	27.1%	35.6%	5.1%	5.1%	5.1%	11.9%	25.4%	18.6%	10.2%	5.1%	100.0%
			いない	30.0%	40.0%	10.0%	10.0%	20.0%	0.0%	0.0%	10.0%	10.0%	10.0%	20.0%	10.0%	100.0%
		その他の 性自認	いる	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			いない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	親の協力	女性	得られる	18.2%	27.3%	18.2%	27.3%	18.2%	0.0%	18.2%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	100.0%
			得られない	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	100.0%
		男性	得られる	47.8%	30.4%	21.7%	32.6%	4.3%	4.3%	4.3%	10.9%	26.1%	17.4%	8.7%	6.5%	100.0%
			得られない	69.2%	7.7%	46.2%	46.2%	7.7%	7.7%	7.7%	15.4%	23.1%	23.1%	15.4%	0.0%	100.0%
		その他の 性自認	得られる	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			得られない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
年齢	女性	10～20歳代	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
		30～40歳代	25.0%	8.3%	25.0%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	8.3%	0.0%	16.7%	100.0%	
		50歳以上	0.0%	50.0%	35.7%	21.4%	28.6%	7.1%	0.0%	7.1%	7.1%	21.4%	0.0%	0.0%	100.0%	
	男性	10～20歳代	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	100.0%	
		30～40歳代	53.8%	28.8%	21.2%	42.3%	5.8%	3.8%	5.8%	13.5%	23.1%	19.2%	7.7%	3.8%	100.0%	
		50歳以上	43.8%	18.8%	37.5%	0.0%	18.8%	6.3%	0.0%	6.3%	18.8%	6.3%	25.0%	6.3%	100.0%	
	その他の 性自認	10～20歳代	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		30～40歳代	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		50歳以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
雇用形態	女性	正規社員	14.3%	38.1%	28.6%	19.0%	19.0%	0.0%	4.8%	9.5%	9.5%	14.3%	0.0%	9.5%	100.0%	
		非正規社員	0.0%	33.3%	33.3%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
	男性	正規社員	49.2%	29.2%	23.1%	33.8%	7.7%	4.6%	4.6%	12.3%	24.6%	18.5%	9.2%	6.2%	100.0%	
		非正規社員	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%	
	その他の 性自認	正規社員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		非正規社員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

問17(1) 休暇の取得の容易さ

回答数			容易に休みが取れる	仕事が忙しくない場合、あるいは代わりの人がいる場合は休みが取れる	休みは取りづらい	ほとんど休みは取れない	計	
	女性	男性						
	74	49	36	43	7	6	118	
	0	0	1	1	0	0	1	
高校生以下の子ども	女性	いる	71	32	4	1	108	
		いない	3	4	3	0	10	
	男性	いる	45	40	5	0	90	
		いない	4	3	1	0	8	
その他の性自認	いる	0	0	0	0	0		
	いない	0	1	0	0	1		
親の協力	女性	得られる	57	22	3	1	83	
		得られない	14	10	1	0	25	
	男性	得られる	38	34	3	0	75	
		得られない	7	6	2	0	15	
その他の性自認	得られる	0	0	0	0	0		
	得られない	0	0	0	0	0		
年齢	女性	10～20歳代	9	3	0	0	12	
		30～40歳代	62	30	6	1	99	
		50歳以上	3	3	1	0	7	
	男性	10～20歳代	1	3	0	0	4	
		30～40歳代	43	35	3	0	81	
		50歳以上	5	5	3	0	13	
	その他の性自認	10～20歳代	0	0	0	0	0	
		30～40歳代	0	0	0	0	0	
50歳以上		0	1	0	0	1		
雇用形態	女性	正規社員	63	31	5	1	100	
		非正規社員	11	3	1	0	15	
	男性	正規社員	47	42	5	0	94	
		非正規社員	1	1	1	0	3	
	その他の性自認	正規社員	0	1	0	0	1	
		非正規社員	0	0	0	0	0	
構成比			女性	62.7%	30.5%	5.9%	0.8%	100.0%
			男性	50.0%	43.9%	6.1%	0.0%	100.0%
			その他の性自認	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
高校生以下の子ども	女性	いる	65.7%	29.6%	3.7%	0.9%	100.0%	
		いない	30.0%	40.0%	30.0%	0.0%	100.0%	
	男性	いる	50.0%	44.4%	5.6%	0.0%	100.0%	
		いない	50.0%	37.5%	12.5%	0.0%	100.0%	
その他の性自認	いる	-	-	-	-	-		
	いない	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
親の協力	女性	得られる	68.7%	26.5%	3.6%	1.2%	100.0%	
		得られない	56.0%	40.0%	4.0%	0.0%	100.0%	
	男性	得られる	50.7%	45.3%	4.0%	0.0%	100.0%	
		得られない	46.7%	40.0%	13.3%	0.0%	100.0%	
その他の性自認	得られる	-	-	-	-	-		
	得られない	-	-	-	-	-		
年齢	女性	10～20歳代	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
		30～40歳代	62.6%	30.3%	6.1%	1.0%	100.0%	
		50歳以上	42.9%	42.9%	14.3%	0.0%	100.0%	
	男性	10～20歳代	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
		30～40歳代	53.1%	43.2%	3.7%	0.0%	100.0%	
		50歳以上	38.5%	38.5%	23.1%	0.0%	100.0%	
その他の性自認	10～20歳代	-	-	-	-	-		
	30～40歳代	-	-	-	-	-		
	50歳以上	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
雇用形態	女性	正規社員	63.0%	31.0%	5.0%	1.0%	100.0%	
		非正規社員	73.3%	20.0%	6.7%	0.0%	100.0%	
	男性	正規社員	50.0%	44.7%	5.3%	0.0%	100.0%	
		非正規社員	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	100.0%	
	その他の性自認	正規社員	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
		非正規社員	-	-	-	-	-	

問17(2) 家族・地域からの支援の有無

回答数			親が助けてくれる	きょうだい・親戚・友人等が助けてくれる	地域に行政・公的機関の支援サービスがある	地域に民間の支援サービスがある	配偶者が対応するので支援は不要である	計	
	女性	男性							
	78	74	12	15	11	3	2	105	
	0	0	1	0	0	0	0	1	
高校生以下の子ども	女性	いる	72	8	9	2	24	96	
		いない	6	4	2	0	1	9	
	男性	いる	70	14	3	3	23	89	
		いない	4	1	0	0	1	5	
その他の性自認	いる	0	0	0	0	0	0		
	いない	0	1	0	0	0	1		
親の協力	女性	得られる	70	6	6	2	15	79	
		得られない	2	2	3	0	9	17	
	男性	得られる	69	13	3	2	14	77	
		得られない	1	1	0	1	9	12	
その他の性自認	得られる	0	0	0	0	0	0		
	得られない	0	0	0	0	0	0		
年齢	女性	10～20歳代	7	3	2	0	3	10	
		30～40歳代	68	8	9	2	21	90	
		50歳以上	3	1	0	0	1	5	
	男性	10～20歳代	2	1	2	1	0	3	
		30～40歳代	65	13	1	2	20	79	
		50歳以上	7	1	0	0	4	12	
その他の性自認	10～20歳代	0	0	0	0	0	0		
	30～40歳代	0	0	0	0	0	0		
	50歳以上	0	1	0	0	0	1		
雇用形態	女性	正規社員	68	10	9	2	23	92	
		非正規社員	9	2	1	0	2	11	
	男性	正規社員	72	15	3	3	23	91	
		非正規社員	1	0	0	0	1	2	
	その他の性自認	正規社員	0	1	0	0	0	1	
		非正規社員	0	0	0	0	0	0	
構成比			女性	74.3%	11.4%	10.5%	1.9%	23.8%	100.0%
			男性	78.7%	16.0%	3.2%	3.2%	25.5%	100.0%
			その他の性自認	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
高校生以下の子ども	女性	いる	75.0%	8.3%	9.4%	2.1%	25.0%	100.0%	
		いない	66.7%	44.4%	22.2%	0.0%	11.1%	100.0%	
	男性	いる	78.7%	15.7%	3.4%	3.4%	25.8%	100.0%	
		いない	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	100.0%	
その他の性自認	いる	-	-	-	-	-	-		
	いない	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
親の協力	女性	得られる	88.6%	7.6%	7.6%	2.5%	19.0%	100.0%	
		得られない	11.8%	11.8%	17.6%	0.0%	52.9%	100.0%	
	男性	得られる	89.6%	16.9%	3.9%	2.6%	18.2%	100.0%	
		得られない	8.3%	8.3%	0.0%	8.3%	75.0%	100.0%	
その他の性自認	得られる	-	-	-	-	-	-		
	得られない	-	-	-	-	-	-		
年齢	女性	10～20歳代	70.0%	30.0%	20.0%	0.0%	30.0%	100.0%	
		30～40歳代	75.6%	8.9%	10.0%	2.2%	23.3%	100.0%	
		50歳以上	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	100.0%	
	男性	10～20歳代	66.7%	33.3%	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%	
		30～40歳代	82.3%	16.5%	1.3%	2.5%	25.3%	100.0%	
		50歳以上	58.3%	8.3%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%	
その他の性自認	10～20歳代	-	-	-	-	-	-		
	30～40歳代	-	-	-	-	-	-		
	50歳以上	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
雇用形態	女性	正規社員	73.9%	10.9%	9.8%	2.2%	25.0%	100.0%	
		非正規社員	81.8%	18.2%	9.1%	0.0%	18.2%	100.0%	
	男性	正規社員	79.1%	16.5%	3.3%	3.3%	25.3%	100.0%	
		非正規社員	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%	
	その他の性自認	正規社員	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
		非正規社員	-	-	-	-	-	-	

問18 女性活躍推進の課題

			経営者や管理職の意識改革が不十分である	女性の意識改革が不十分である	女性の人材育成が不十分である	男性の意識改革が不十分である	女性の人材が不足している	女性が担える仕事に限られている	交替勤務や夜間の勤務が多い	残業が多く、家庭との両立が難しい	出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である	女性が働きやすい職場環境にするための施設整備が整っていない	その他	計	
回答数	女性		78	37	45	51	82	52	12	37	138	65	30	334	
	男性		65	38	55	49	80	64	14	27	88	43	22	269	
	その他の性自認		2	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	2
高校生以下の子ども	女性	いる	33	23	19	27	26	22	3	16	67	28	17	155	
		いない	45	14	26	24	56	30	9	21	71	36	13	178	
	男性	いる	34	20	33	27	34	24	4	13	44	19	9	124	
		いない	31	18	21	21	46	40	10	14	43	23	13	143	
	その他の性自認		いる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		いない	2	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	2	
親の協力	女性	得られる	22	17	16	17	23	21	2	11	56	26	13	127	
		得られない	10	6	2	10	5	3	1	5	13	5	4	32	
	男性	得られる	23	15	26	21	31	22	3	12	35	14	7	102	
		得られない	10	6	8	6	5	5	1	2	13	5	2	28	
	その他の性自認		得られる	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		得られない	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
年齢	女性	10～20歳代	10	2	5	6	10	2	1	6	17	5	0	33	
		30～40歳代	38	24	19	29	26	19	8	24	69	31	19	168	
		50歳以上	30	11	21	16	46	31	3	7	52	29	11	133	
	男性	10～20歳代	3	1	1	2	5	2	0	3	4	2	1	11	
		30～40歳代	40	20	29	27	45	31	7	13	51	23	12	139	
		50歳以上	22	17	25	20	30	31	7	11	33	18	9	119	
	その他の性自認		10～20歳代	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1
		30～40歳代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		50歳以上	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
雇用形態	女性	正規社員	67	34	39	45	69	48	9	30	119	54	25	286	
		非正規社員	9	3	5	5	12	4	3	5	16	10	5	41	
	男性	正規社員	57	35	50	43	72	56	13	25	79	35	19	236	
		非正規社員	7	3	4	4	7	3	0	1	8	4	3	25	
	その他の性自認		正規社員	2	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	2
		非正規社員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
構成比	女性		23.4%	11.1%	13.5%	15.3%	24.6%	15.6%	3.6%	11.1%	41.3%	19.5%	9.0%	100.0%	
	男性		24.2%	14.1%	20.4%	18.2%	29.7%	23.8%	5.2%	10.0%	32.7%	16.0%	8.2%	100.0%	
	その他の性自認		100.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
	高校生以下の子ども	女性	いる	21.3%	14.8%	12.3%	17.4%	16.8%	14.2%	1.9%	10.3%	43.2%	18.1%	11.0%	100.0%
			いない	25.3%	7.9%	14.6%	13.5%	31.5%	16.9%	5.1%	11.8%	39.9%	20.2%	7.3%	100.0%
		男性	いる	27.4%	16.1%	26.6%	21.8%	27.4%	19.4%	3.2%	10.5%	35.5%	15.3%	7.3%	100.0%
			いない	21.7%	12.6%	14.7%	14.7%	32.2%	28.0%	7.0%	9.8%	30.1%	16.1%	9.1%	100.0%
		その他の性自認		いる	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			いない	100.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	親の協力	女性	得られる	17.3%	13.4%	12.6%	13.4%	18.1%	16.5%	1.6%	8.7%	44.1%	20.5%	10.2%	100.0%
			得られない	31.3%	18.8%	6.3%	31.3%	15.6%	9.4%	3.1%	15.6%	40.6%	15.6%	12.5%	100.0%
		男性	得られる	22.5%	14.7%	25.5%	20.6%	30.4%	21.6%	2.9%	11.8%	34.3%	13.7%	6.9%	100.0%
			得られない	35.7%	21.4%	28.6%	21.4%	17.9%	17.9%	3.6%	7.1%	46.4%	17.9%	7.1%	100.0%
		その他の性自認		得られる	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			得られない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	年齢	女性	10～20歳代	30.3%	6.1%	15.2%	18.2%	30.3%	6.1%	3.0%	18.2%	51.5%	15.2%	0.0%	100.0%
			30～40歳代	22.6%	14.3%	11.3%	17.3%	15.5%	11.3%	4.8%	14.3%	41.1%	18.5%	11.3%	100.0%
			50歳以上	22.6%	8.3%	15.8%	12.0%	34.6%	23.3%	2.3%	5.3%	39.1%	21.8%	8.3%	100.0%
		男性	10～20歳代	27.3%	9.1%	9.1%	18.2%	45.5%	18.2%	0.0%	27.3%	36.4%	18.2%	9.1%	100.0%
			30～40歳代	28.8%	14.4%	20.9%	19.4%	32.4%	22.3%	5.0%	9.4%	36.7%	16.5%	8.6%	100.0%
			50歳以上	18.5%	14.3%	21.0%	16.8%	25.2%	26.1%	5.9%	9.2%	27.7%	15.1%	7.6%	100.0%
		その他の性自認		10～20歳代	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
			30～40歳代	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		50歳以上	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
雇用形態	女性	正規社員	23.4%	11.9%	13.6%	15.7%	24.1%	16.8%	3.1%	10.5%	41.6%	18.9%	8.7%	100.0%	
		非正規社員	22.0%	7.3%	12.2%	12.2%	29.3%	9.8%	7.3%	12.2%	39.0%	24.4%	12.2%	100.0%	
	男性	正規社員	24.2%	14.8%	21.2%	18.2%	30.5%	23.7%	5.5%	10.6%	33.5%	14.8%	8.1%	100.0%	
		非正規社員	28.0%	12.0%	16.0%	16.0%	28.0%	12.0%	0.0%	4.0%	32.0%	16.0%	12.0%	100.0%	
	その他の性自認		正規社員	100.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		非正規社員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

問19 行政に期待する施策

		女性活躍 に取り組む 企業のPR を行う	男性の家事・ 育児・介護の 参加を促す セミナーを 実施する	企業にお ける女性 の再雇用 の取組を 支援する	女性活躍を 推進するア ドバイザー コンサルタント 等を企業 に派遣す る	働く女性同 士の情報交 換や異業種 交流等の ネットワー クづくりを 支援する	女性活躍の 先進事例・メ リット等の 情報を企業 に提供する	女性の健康 課題への対 応の重要性 について企 業への啓発 を行う	経営者や 男性管理 職向けの セミナーを 実施する	女性管理 職を養成 するセミ ナーを実施 する	子育て環 境(保育 所等)を整 備する	行政が率 先して、 女性の活 躍推進に 取り組む	その他	計
回答数	女性	26	70	99	12	46	40	58	28	28	131	84	37	337
	男性	45	61	74	17	40	43	31	37	20	89	95	26	268
	その他の性自認	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	2
高校生 以下の 子ども	女性	11	29	37	4	17	18	20	20	11	69	48	24	154
	いない	15	41	62	8	28	22	38	32	17	62	36	13	182
	男性	19	31	32	9	18	23	16	18	11	45	36	14	124
	いない	26	30	40	8	21	20	15	19	9	42	57	12	141
親の協力	女性	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	いない	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	2
	男性	16	24	29	8	11	20	11	15	9	39	29	9	102
	得られない	3	8	5	1	7	4	6	4	3	11	7	6	28
年齢	女性	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	得られない	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	男性	1	9	7	1	5	1	7	8	3	13	11	2	33
	10~20歳代	15	30	44	6	21	21	27	25	13	69	44	22	166
雇用形態	女性	10	31	48	5	20	18	24	19	12	49	29	13	138
	50歳以上	4	5	1	0	4	0	1	1	0	2	6	3	11
	男性	19	30	40	9	14	24	12	23	11	45	53	17	139
	30~40歳代	22	26	33	8	22	19	17	13	9	42	36	6	117
親の協力	女性	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1
	30~40歳代	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	50歳以上	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1
	その他の性自認	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
年齢	女性	21	58	78	12	38	37	47	44	25	114	76	33	286
	正規社員	5	10	20	0	5	3	9	8	3	15	7	4	44
	男性	39	55	60	17	32	38	27	33	17	77	83	25	235
	非正規社員	5	4	9	0	7	4	2	4	2	6	9	1	24
雇用形態	女性	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	2
	正規社員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	非正規社員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	その他の性自認	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
年齢	女性	7.7%	20.8%	29.4%	3.6%	13.6%	11.9%	17.2%	15.4%	8.3%	38.9%	24.9%	11.0%	100.0%
	男性	16.8%	22.8%	27.6%	6.3%	14.9%	16.0%	11.6%	13.8%	7.5%	33.2%	35.4%	9.7%	100.0%
	その他の性自認	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
	女性	7.1%	18.8%	24.0%	2.6%	11.0%	11.7%	13.0%	13.0%	7.1%	44.8%	31.2%	15.6%	100.0%
親の協力	女性	8.2%	22.5%	34.1%	4.4%	15.4%	12.1%	20.9%	17.6%	9.3%	34.1%	19.8%	7.1%	100.0%
	いない	15.3%	25.0%	25.8%	7.3%	14.5%	18.5%	12.9%	14.5%	8.9%	36.3%	29.0%	11.3%	100.0%
	男性	18.4%	21.3%	28.4%	5.7%	14.9%	14.2%	10.6%	13.5%	6.4%	29.8%	40.4%	8.5%	100.0%
	いない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
年齢	女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
	得られない	6.4%	19.2%	28.8%	3.2%	8.8%	10.4%	12.8%	10.4%	7.2%	47.2%	30.4%	15.2%	100.0%
	男性	12.1%	15.2%	18.2%	0.0%	18.2%	12.1%	12.1%	18.2%	9.1%	33.3%	33.3%	15.2%	100.0%
	得られない	15.7%	23.5%	28.4%	7.8%	10.8%	19.6%	10.8%	14.7%	8.8%	38.2%	28.4%	8.8%	100.0%
年齢	女性	10.7%	28.6%	17.9%	3.6%	25.0%	14.3%	21.4%	14.3%	10.7%	39.3%	25.0%	21.4%	100.0%
	得られない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	男性	3.0%	27.3%	21.2%	3.0%	15.2%	3.0%	21.2%	24.2%	9.1%	39.4%	33.3%	6.1%	100.0%
	10~20歳代	9.0%	18.1%	26.5%	3.6%	12.7%	12.7%	16.3%	15.1%	7.8%	41.6%	26.5%	13.3%	100.0%
雇用形態	女性	7.2%	22.5%	34.8%	3.6%	14.5%	13.0%	17.4%	13.8%	8.7%	35.5%	21.0%	9.4%	100.0%
	50歳以上	36.4%	45.5%	9.1%	0.0%	36.4%	0.0%	9.1%	9.1%	0.0%	18.2%	54.5%	27.3%	100.0%
	男性	13.7%	21.6%	28.8%	6.5%	10.1%	17.3%	8.6%	16.5%	7.9%	32.4%	38.1%	12.2%	100.0%
	30~40歳代	18.8%	22.2%	28.2%	6.8%	18.8%	16.2%	14.5%	11.1%	7.7%	35.9%	30.8%	5.1%	100.0%
年齢	女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	50歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	男性	7.3%	20.3%	27.3%	4.2%	13.3%	12.9%	16.4%	15.4%	8.7%	39.9%	26.6%	11.5%	100.0%
	正規社員	11.4%	22.7%	45.5%	0.0%	11.4%	6.8%	20.5%	18.2%	6.8%	34.1%	15.9%	9.1%	100.0%
雇用形態	女性	16.6%	23.4%	25.5%	7.2%	13.6%	16.2%	11.5%	14.0%	7.2%	32.8%	35.3%	10.6%	100.0%
	非正規社員	20.8%	16.7%	37.5%	0.0%	29.2%	16.7%	8.3%	16.7%	8.3%	25.0%	37.5%	4.2%	100.0%
	男性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
	正規社員	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-