

伊賀市男女共同参画に関する意識調査報告書(案) 【事業所】

令和 7 年 3 月

伊賀市

目次

I	調査の概要	1
1.	調査の目的	1
2.	調査の方法	1
3.	配布・回収数	1
4.	報告書の見方(注意事項)	1
II	調査結果	1
1.	事業の概要について	2
2.	女性活躍の推進について	6
3.	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）支援について	19
4.	多様な働き方の推進について	28
5.	職場でのいやがらせ（ハラスメント）の防止について	31
6.	男女共同参画について	35
7.	性的マイノリティ(L G B T Q +)について	39

I 調査の概要

1. 調査の目的

この調査は、市内の事業所における男女共同参画および女性活躍の推進に関する取り組み状況や課題などを把握するとともに、事業所としてのご意見をお伺いし、2025(令和 7)年度に策定する「第 5 次伊賀市男女共同参画基本計画」の基礎資料とすることを目的に実施したものです。

2. 調査の方法

- ① 調査対象 伊賀市内の公正採用選考委員設置事業所 226 社
- ② 調査期間 2024 (令和 6) 年 11 月 1 日～11 月 15 日
- ③ 調査方法 郵送によって配布し、ウェブにて回答(無記名)

3. 配布・回収数

発送数 A	宛先不明等 B	有効配布数 C	有効回収数 D	有効回収率 D/C
226	3	223	119	53.4%

4. 報告書の見方(注意事項)

- ① グラフおよび表中の n 数(number of case)は、「無回答」や「不明」を除く回答者数を表しています。
- ② 調査結果(グラフおよび表中)の比率は、その設問の回答者数(n 数)を分母として、小数点以下第 2 位を四捨五入して算出し、小数点以下第 1 位までを表示しています。したがって、端数処理のため、回答比率の合計は必ずしも 100%にならない場合があります。
- ③ 複数回答形式(複数の選択肢から 2 つ以上の選択肢を選ぶ方式)の設問については、その設問の回答者数(n 数)を分母として比率を算出しています。したがって、すべての回答比率の合計が 100%を超えることがあります。
- ④ 選択肢の語句が長い場合、本文や図表中では省略した表現を用いている場合があります。

Ⅱ 調査結果

1. 事業の概要について

問1 主な業種区分について（○は1つ）【n=119】

回答事業の業種区分は、「製造業」が43.7%で最も高く、「医療、福祉」が10.9%、「運輸業、郵便業」が8.4%が続いています。

	2024	2019
農業、林業	0.8%	2.0%
漁業	0.0%	0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	0.8%	0.5%
建設業	7.6%	5.0%
製造業	43.7%	41.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	2.5%	1.0%
情報通信業	0.8%	0.5%
運輸業、郵便業	8.4%	7.0%
卸売業・小売業	4.2%	6.0%
金融業・保険業	0.0%	3.0%
不動産業、物品賃貸業	1.7%	0.5%
学術研究、専門・技術サービス業	4.2%	1.0%
宿泊業、飲食サービス業	1.7%	2.0%
生活関連サービス業、娯楽業	0.8%	2.0%
教育、学習支援業	0.0%	0.5%
医療、福祉	10.9%	13.0%
複合サービス事業	0.8%	1.5%
サービス業	5.0%	8.0%
その他	5.9%	3.5%
無回答	0.0%	2.0%

問2 事業区分について（〇は1つ）【n=119】

回答事業所の事業区分は、「支社・支店・営業所などの支所」が38.7%で最も高く、「本社・本店・本所」が35.3%、「単独事業所」が26.1%で続いています。

	2024	2019
単独事業所	26.1%	27.0%
本社・本店・本所	35.3%	25.5%
支社・支店・ 営業所などの支所	38.7%	44.0%
無回答	0.0%	3.5%

問3 貴事業所の従業員数について（2024年9月30日現在）該当者がいない場合は「0」【n=118】

回答事業所119事業所のうち、118事業所の記入があり、従業員数未記入は1事業所です。正規従業員は女性より男性の方が多くなっています。非正規従業員はフルタイム、短時間のいずれも、女性の方が男性より多くなっています。

【総人数】

	正規従業員		非正規従業員 （フルタイム）		非正規従業員 （短時間）		派遣社員 契約社員	
総人数(人)	8,288		1,770		1,298		1,381	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
性別従業員数(人)	2,976	5,312	947	823	1,021	277	668	713
性別従業員数割合	35.9%	64.1%	53.5%	46.5%	78.7%	21.3%	48.4%	51.6%

従業員数の記載があった118事業所を従業員数規模ごとに分類し、事業所数、事業所割合をみると、99人以下の従業員数規模の事業所が約7割を占めています。

【従業員数規模分類】

従業員数規模	1～19 人	20～49 人	50～99 人	100～299 人	300 人以上
事業所数	15 事業所	28 事業所	37 事業所	28 事業所	10 事業所
事業所割合	12.7%	23.7%	31.4%	23.7%	8.5%

問4 貴事業所の所定外労働時間の状況について（〇は1つ）【n=119】

所定外労働時間の状況については、「適正だと思う」が76.5%で最も高く、「多いと思う」が20.2%、「多すぎると思う」が3.4%で続いています。

前回調査と比較すると、「適正だと思う」が10.5ポイント増加しました。

	2024	2019
多すぎると思う	3.4%	3.5%
多いと思う	20.2%	25.5%
適正だと思う	76.5%	66.0%
無回答	0.0%	5.0%

問5 貴事業所では、労働時間の削減について、労使間（従業員と使用者）の話し合いの機会を設けていますか。（〇は1つ）【n=119】

労働時間の削減についての労使間の話し合いの機会の有無については、「話し合いの機会を設けている」が61.3%で最も高く、「話し合いの機会を設けていない」が26.1%、「わからない」が6.7%で続いています。

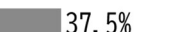
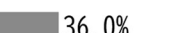
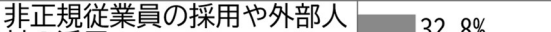
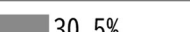
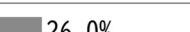
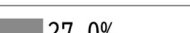
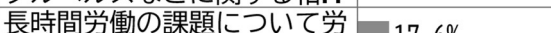
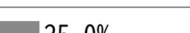
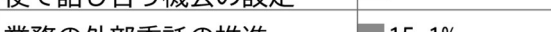
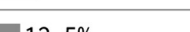
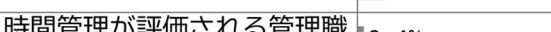
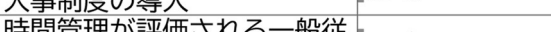
前回調査と比較すると、「話し合いの機会を設けていない」が3.1ポイント増加しました。

	2024	2019
話し合いの機会を設けている	61.3%	63.0%
話し合いの機会を設けていない	26.1%	23.0%
その他	5.9%	5.5%
わからない	6.7%	4.0%
無回答	0.0%	4.5%

問6 貴事業所では、長時間労働の是正や解消をするために、どのような取り組みを行っていますか。(〇はいくつでも) 【n=119】

長時間労働の是正や解消をするための取り組みについては、「労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し」が70.6%で最も高く、「年次有給休暇の取得促進」が66.4%、「長時間労働を行う従業員やその上司に対する注意や助言」が52.1%で続いています。

前回調査と比較すると、「労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し」が3.1ポイント増加する一方、「長時間労働の課題について労使で話し合う機会の設定」が7.4ポイント、「専門家による健康問題やメンタルヘルスなどに関する相談サービス」が6.0ポイント、「ノー残業デーの実施」が5.0ポイント、それぞれ減少しました。

	2024	2019
労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し	 70.6%	 67.5%
年次有給休暇の取得促進	 66.4%	 70.0%
長時間労働を行う従業員やその上司に対する注意や助言	 52.1%	 53.5%
正規従業員の採用	 35.3%	 37.5%
定時退社の呼びかけ	 35.3%	 36.0%
非正規従業員の採用や外部人材の活用	 32.8%	 30.5%
ノー残業デーの実施	 21.0%	 26.0%
専門家による健康問題やメンタルヘルスなどに関する相談サービス	 21.0%	 27.0%
長時間労働の課題について労使で話し合う機会の設定	 17.6%	 25.0%
業務の外部委託の推進	 15.1%	 13.5%
時間管理が評価される管理職人事制度の導入	 3.4%	 2.0%
時間管理が評価される一般従業員人事制度の導入	 3.4%	 2.5%
その他	 4.2%	 4.5%
特に行っていない	 3.4%	 5.0%
無回答	 0.0%	 2.0%

2. 女性活躍の推進について

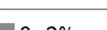
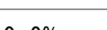
問7 貴事業所では現在、職場における男女の配置状況はどうなっていますか。
(〇はいくつでも)【n=119】

男女の配置状況については、「いずれの職場にも男女とも配置」が 62.2%で最も高く、「男性のみ配置の職場がある」が 31.9%、「女性のみ配置の職場がある」が 10.1%で続いています。
前回調査と比較すると、「男性のみ配置の職場がある」が 7.9 ポイント増加しました。

	2024	2019
いずれの職場にも男女とも配置	 62.2%	 62.0%
女性のみ配置の職場がある	 10.1%	 9.5%
男性のみ配置の職場がある	 31.9%	 24.0%
無回答	0.0%	 4.5%

問7-1 問7で「女性のみ配置の職場がある」に〇印をつけた事業所の方にお聞きます。
女性のみの配置となったのは、どのような理由ですか。(〇はいくつでも)【n=12】

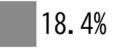
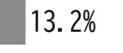
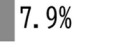
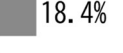
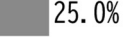
女性のみの配置の職場がある理由については、「女性の特質・感性を生かすことができる」が 41.7%で最も高く、「特に理由はなく結果として女性だけになった」が 33.3%、「技能や資格を持つ女性がいる」が 25.0%で続いています。
前回調査と比較すると、「女性の特質・感性を生かすことができる」が 10.1 ポイント増加する一方、「特に理由はなく結果として女性だけになった」が 24.6 ポイント減少しました。

	2024	2019
女性の特質・感性を生かすことができる	 41.7%	 31.6%
特に理由はなく結果として女性だけになった	 33.3%	 57.9%
技能や資格を持つ女性がいる	 25.0%	 26.3%
男性の適任者がいない	 16.7%	 15.8%
当該部署が女性の配置を希望する	 8.3%	0.0%
家庭との両立が図りやすい	 8.3%	 10.5%
女性の職域を拡大したい	 8.3%	 5.3%
配置を希望する男性がいない	 8.3%	0.0%
その他	0.0%	 10.5%
無回答	0.0%	0.0%

問 7-2 問 7 で「男性のみ配置の職場がある」に○印をつけた事業所の方にお聞きします。
男性のみの配置となったのは、どのような理由ですか。(○はいくつでも)【n=38】

男性のみの配置の職場がある理由については、「特に理由はなく結果として男性だけになった」が 57.9%で最も高く、「技能や資格を持つ女性がいらない」が 21.1%、「女性の適任者がいらない」が 18.4%で続いています。

前回調査と比較すると、「特に理由はなく結果として男性だけになった」が 20.4 ポイント増加する一方、「女性の適任者がいらない」が 19.1 ポイント減少しました。

	2024	2019
特に理由はなく結果として男性だけになった	 57.9%	 37.5%
技能や資格を持つ女性がいらない	 21.1%	 31.3%
女性の適任者がいらない	 18.4%	 37.5%
当該部署が女性の配置を希望しない	 13.2%	 2.1%
労働基準法で女性には認められていない業務がある	 7.9%	 2.1%
出張や転勤がある、時間外労働が多いなど、家庭を持つ女性には難しい	 5.3%	 2.1%
外部との折衝が多く女性では対外的に信頼を得られない場合がある	0.0%	0.0%
その他	 18.4%	 25.0%
無回答	0.0%	0.0%

問 8 貴事業所では現在、係長以上の管理職と、うち女性管理職は何人いますか。【n=92】

回答事業所 119 事業所のうち、92 事業所の記入があり、未記入は 27 事業所です。

管理職に占める女性管理職割合をみると、役員は 20.1%、部長担当職は 11.0%、課長担当職 17.7%、係長相当職 21.8%となっています。

管理職に占める女性管理職割合を前回調査と比較すると、課長担当職が 5.9 ポイント、係長相当職が 1.6 ポイント、役員が 1.2 ポイント、それぞれ増加しました。

【2024】

	役員	部長担当職	課長担当職	係長担当職
総人数(人)	324	273	654	648
	うち、女性管理職	うち、女性管理職	うち、女性管理職	うち、女性管理職
総人数(人)	65	30	116	141
女性管理職割合	20.1%	11.0%	17.7%	21.8%

【2019】

女性管理職割合	18.9%	13.0%	11.8%	20.2%
---------	-------	-------	-------	-------

問 8-1 問 8 で女性管理職が少ない(1割未満)あるいはまったくない役職区分が1つでもある事業所の方にお聞きします。女性管理職が少ないのは、どのような理由からですか。
(〇はいくつでも)【n=119】

女性管理職が少ない理由については、「特に理由はなく結果として男性が多くなった」が32.8%で最も高く、「女性従業員がいない、または少ない」が27.7%、「必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ない」が26.9%で続いています。

前回調査と比較すると、「上司・同僚・部下となる女性が女性管理職を希望しない」と「顧客が女性管理職をよく思わない」を除くすべての項目で減少しました。特に、「女性従業員がいない、または少ない」は24.2ポイント、「必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ない」は22.2ポイント減少しました。

	2024	2019
特に理由はなく結果として男性が多くなった	32.8%	49.1%
女性従業員がいない、または少ない	27.7%	51.9%
必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ない	26.9%	49.1%
女性本人が管理職になることを希望しない	21.0%	29.6%
現在役職に就くための在職年数を満たしている女性が少ない	9.2%	11.1%
勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する	7.6%	8.3%
業務内容が女性に向いていない	3.4%	6.5%
出張・全国への転勤・時間外労働が多い	3.4%	5.6%
上司・同僚・部下となる女性が女性管理職を希望しない	1.7%	0.9%
顧客が女性管理職をよく思わない	0.0%	0.0%
上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない	0.0%	1.9%
その他	2.5%	5.6%
無回答	21.0%	14.8%

問 9 貴事業所で女性管理職について、今後 3 年程度の登用方針についてどのように考えていますか。(〇は 1 つ)【n=119】

女性管理職の今後 3 年程度の登用方針については、「現状のまま」が 52.9%で最も高く、「増やす予定」が 28.6%、「その他」が 18.5%が続いています。

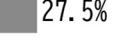
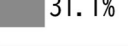
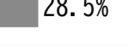
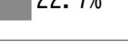
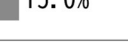
前回調査と比較すると、「増やす予定」が 2.1 ポイント、「その他」が 3.5 ポイント、それぞれ増加しました。

	2024	2019
増やす予定	28.6%	26.5%
現状のまま	52.9%	52.0%
減らす予定	0.0%	0.0%
その他	18.5%	15.0%
無回答	0.0%	6.5%

問 10 女性の活躍を推進することで、どのようなメリットがあると思いますか。
(〇はいくつでも)【n=119】

女性の活躍を推進するメリットについては、「男女問わず優秀な人材が活躍できる」が 81.5%で最も高く、「女性独自の視点を業務に生かし多方面からのニーズに応えられる」が 52.1%、「女性従業員の労働意欲が向上する」が 46.2%で続いています。

前回調査と比較すると、「企業のイメージアップにつながる」が 8.6 ポイント、「男性従業員の意識が変わり女性を対等な存在としてみるようになる」が 7.7 ポイント、「女性従業員の労働意欲が向上する」が 6.7 ポイント、それぞれ増加しました。

	2024	2019
男女問わず優秀な人材が活躍できる	 81.5%	 79.5%
女性独自の視点を業務に生かし多方面からのニーズに応えられる	 52.1%	 53.5%
女性従業員の労働意欲が向上する	 46.2%	 39.5%
企業のイメージアップにつながる	 36.1%	 27.5%
職場風土が改善され組織が活性化する	 31.1%	 28.5%
男性従業員の意識が変わり女性を対等な存在としてみるようになる	 22.7%	 15.0%
わからない	0.0%	1.0%
その他	0.0%	2.0%
特にメリットはない	0.8%	3.0%
無回答	0.0%	3.5%

問 11 女性従業員の能力発揮にあたり、貴事業所において課題となっていることはありますか。
(〇はいくつでも)【n=119】

女性従業員の能力発揮にあたり、課題となっていることについては、「家事・子育て・介護など、家庭の事情で休むことが多い」が 43.7%で最も高く、「重量物の取り扱いや危険有害業務などがある」が 36.1%、「時間外労働・深夜労働などをさせにくい」が 32.8%で続いています。

前回調査との比較については、「家事・子育て・介護など、家庭の事情でフルタイムの職種に就きにくい」の項目が 2024 年調査より新たに追加した項目のため、比較していません。

	2024	2019
家事・子育て・介護など、 家庭の事情で休むことが多い	 43.7%	 42.5%
重量物の取り扱いや危険有害 業務などがある	 36.1%	 27.0%
時間外労働・深夜労働などを させにくい	 32.8%	 35.0%
家事・子育て・介護など、 家庭の事情で フルタイム の職種に 就きにくい	 28.6%	
安全面などで配慮しなければ ならない	 23.5%	 25.0%
男性と女性で職業意識に差が ある	 13.4%	 12.0%
勤続年数が短い	 7.6%	 9.5%
税制や年金制度などの社会制 度や慣行に問題がある	 4.2%	 1.0%
女性のための就業環境の整備 にコストや事務量が増える	 0.8%	 1.0%
経営上のゆとりがない	 0.8%	 1.5%
顧客や男性管理職などの理解 ・認識が不十分	 0.0%	 2.5%
その他	 2.5%	 1.0%
特にない	 20.2%	 21.0%
わからない	 0.8%	 3.0%
無回答	 0.0%	 4.5%

問 12 結婚や妊娠・出産・育児・介護などのために退職した女性を、その後一定の条件を満たせばもとの勤務先に再雇用する制度を設けていますか。次の中から選んでください。
(○は1つ)【n=119】

再雇用制度については、「現在制度はなく、またそういった慣行はない」が 32.8%で最も高く、「就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」が 31.1%、「現在制度はないが、慣行としてある」が 28.6%で続いています。

前回調査と比較すると、「その他」が 3.6 ポイント、「現在制度はなく、またそういった慣行はない」が 2.3 ポイント、それぞれ増加する一方、「現在制度はないが、慣行としてある」が 1.9 ポイント減少しました。

	2024	2019
就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている	 31.1%	 30.0%
現在制度はないが、慣行としてある	 28.6%	 30.5%
現在制度はなく、またそういった慣行はない	 32.8%	 30.5%
その他	 7.6%	 4.0%
無回答	0.0%	 5.0%

問13 貴事業所では、女性の登用や能力発揮に関して、積極的に取り組んでいますか。また、取り組む予定はありますか。①～⑪の項目について、あてはまる回答数字に1つだけ○をつけてください。【n=119】

女性の登用や能力開発・発揮に関する①～⑪の項目の取組状況について、「取り組んでいる」で最も割合が高かったのは、「①女性の採用及び登用を積極的に行っている」と「②性別により評価されることがないよう人事考課基準を明確に定める」が71.4%となっています。一方、「取り組んでいない」で最も割合が高かったのは、「⑩メンター制度を導入している」が66.4%、次いで「⑨女性の活躍を積極的に推進することに関する男性従業員の意識啓発の実施」が57.1%となっています。

前回調査と比較すると、「⑪男性従業員に、積極的に育児・介護制度を取得するよう促している」が19.4ポイント、「⑥女性従業員の意見や要望を聴く制度や相談環境の整備を行っている」が14.1ポイント、「⑤女性活躍を推進するための体制の整備や計画策定を行っている」が14.0ポイント、それぞれ増加するなど、11項目中7項目の取り組みが増加しました。また、「⑥女性従業員の意見や要望を聴く制度や相談環境の整備を行っている」以外の10項目で「取り組む予定である」が増加しました。

		2024	2019
問13① 女性の採用及び登用 を積極的に行っている	取り組んでいる	71.4%	71.5%
	取り組む予定がある	15.1%	10.5%
	取り組んでいない	13.4%	13.0%
	無回答	0.0%	5.0%
問13② 性別により評価 されることがないよう 人事考課基準を明確に 定める	取り組んでいる	71.4%	61.0%
	取り組む予定がある	14.3%	9.5%
	取り組んでいない	14.3%	21.0%
	無回答	0.0%	8.5%
問13③ 女性の能力発揮 のために教育訓練や研修 を行っている	取り組んでいる	43.7%	30.5%
	取り組む予定がある	18.5%	9.0%
	取り組んでいない	37.8%	52.0%
	無回答	0.0%	8.5%
問13④ 仕事と家庭との 両立支援制度を整備して いる	取り組んでいる	57.1%	45.0%
	取り組む予定がある	16.8%	14.0%
	取り組んでいない	26.1%	31.5%
	無回答	0.0%	9.5%
問13⑤ 女性活躍を推進 するための体制の整備や 計画策定を行っている	取り組んでいる	34.5%	20.5%
	取り組む予定がある	28.6%	12.5%
	取り組んでいない	37.0%	58.5%
	無回答	0.0%	8.5%
問13⑥ 女性従業員の意 見や要望を聴く制度や相 談環境の整備を行って いる	取り組んでいる	57.1%	43.0%
	取り組む予定がある	10.1%	15.5%
	取り組んでいない	32.8%	34.0%
	無回答	0.0%	7.5%

		2024	2019
問13⑦ 男女の固定的な役割分担の見直しなど職場環境の整備を行っている	取り組んでいる	45.4%	34.5%
	取り組む予定がある	21.0%	16.5%
	取り組んでいない	33.6%	41.0%
	無回答	0.0%	8.0%
問13⑧ 人事異動によって女性に様々な職種を経験させている	取り組んでいる	30.3%	30.0%
	取り組む予定がある	18.5%	10.5%
	取り組んでいない	51.3%	52.0%
	無回答	0.0%	7.5%
問13⑨ 女性の活躍を積極的に推進することに関する男性従業員の意識啓発の実施	取り組んでいる	23.5%	17.0%
	取り組む予定がある	19.3%	11.5%
	取り組んでいない	57.1%	64.0%
	無回答	0.0%	7.5%
問13⑩ メンター制度*1を導入している	取り組んでいる	24.4%	19.5%
	取り組む予定がある	9.2%	3.5%
	取り組んでいない	66.4%	68.0%
	無回答	0.0%	9.0%
問13⑪ 男性従業員に、積極的に育児・介護制度を取得するよう促している	取り組んでいる	50.4%	31.0%
	取り組む予定がある	18.5%	15.5%
	取り組んでいない	31.1%	45.0%
	無回答	0.0%	8.5%

*1 メンター制度：所属する上司とは別に、年齢の近い年上の先輩社員や社歴が近い先輩社員が新入社員や若手社員をサポートする制度

問 14 貴事業所での女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画策定状況について、次の中から選んでください。(○は1つ)【n=119】

女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画策定状況については「今のところ策定の予定はない」が 37.0%で最も高く、「策定済みである」が 35.3%、「わからない」が 21.8%が続いています。

前回調査と比較すると、「策定済みである」が 14.3 ポイント増加し、「今のところ策定の予定はない」が 11.0 ポイント減少しました。

	2024	2019
策定済みである	35.3%	21.0%
現在策定中	0.8%	0.0%
今後策定予定	3.4%	5.5%
今のところ策定の予定はない	37.0%	48.0%
その他	1.7%	2.5%
わからない	21.8%	17.0%
無回答	0.0%	6.0%

問 14-1 問 14 で「策定済み」以外の行動計画を策定済みでない事業所にお聞きします。
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に向けた支援として、どのようなことが必要ですか。（〇はいくつでも）【n=77】

一般事業主行動計画の策定に必要な支援としては、「説明会の実施」が 41.6%で最も高く、「策定ツールの配布」が 40.3%、「策定や制度実施にかかる費用の助成」が 27.3%が続いています。一方、「特にない」は 32.5%となっています。

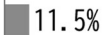
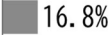
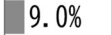
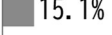
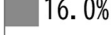
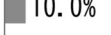
前回調査と比較すると、「策定や制度実施にかかる費用の助成」が 15.0 ポイント、「策定ツールの配布」が 10.2 ポイント、「説明会の実施」が 8.0 ポイント、それぞれ増加しました。

	2024	2019
説明会の実施	 41.6%	 33.6%
策定ツールの配布	 40.3%	 30.1%
策定や制度実施にかかる費用の助成	 27.3%	 12.3%
策定を手助けする出前講座の実施	 9.1%	 11.0%
コンサルタントの派遣	 5.2%	 4.1%
その他	 5.2%	 2.1%
特にない	 32.5%	 22.6%
無回答	0.0%	 35.6%

問 15 貴事業所では、女性の活躍推進に向けて達成すべき具体的な目標を定めていますか。
次の中から選んでください。(〇は1つ)【n=119】

女性活躍推進の数値目標の設定状況については、「目標を設定していない」が 47.9%で最も高く、「数値目標を設定している」が 20.2%、「設定しているが、数値では定めていない」が 16.8%で続いています。

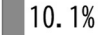
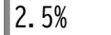
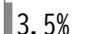
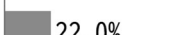
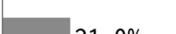
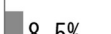
前回調査と比較すると、「目標を設定していない」が 5.6 ポイント減少した一方、「数値目標を設定している」が 8.7 ポイント、「設定しているが、数値では定めていない」が 7.8 ポイント、それぞれ増加しました。

	2024	2019
数値目標を設定している	 20.2%	 11.5%
設定しているが、数値では定めていない	 16.8%	 9.0%
目標を設定していない	 47.9%	 53.5%
わからない	 15.1%	 16.0%
無回答	0.0%	 10.0%

問 16 貴事業所は、「女性活躍推進法に基づく認定制度」について、どのようにお考えですか。
(〇は1つ)【n=119】

女性活躍推進法に基づく認定制度に対する考え方については、「制度は知っているが、詳しく内容を知らないので、知ってから改めて考えたい」が 31.9%で最も高く、「制度を知らない」が 28.6%、「制度の内容まで知っているが、申請する予定はない」が 24.4%で続いています。

前回調査と比較すると、「既に認定を受けている」が 7.6 ポイント増加しました。

	2024	2019
既に認定を受けている	 10.1%	 2.5%
現在、申請中または申請予定	 5.0%	 3.5%
制度の内容まで知っているが、申請する予定はない	 24.4%	 22.0%
制度は知っているが、詳しく内容を知らないので、知ってから改めて考えたい	 31.9%	 31.0%
制度を知らない	 28.6%	 32.5%
無回答	0.0%	 8.5%