

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

問 17 貴事業所では、就業規則などにより明文化されている育児・介護休業制度の規定はありますか。（○は1つ）【n=119】

育児・介護休業制度の規定については、「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」が91.6%で最も高く、「明文化はしていないが、慣行としてある」が4.2%、「明文化しておらず、またそういった慣行はない」が3.4%が続いています。

前回調査から大きな変化はみられません。

	2024	2019
就業規則や労働契約、 内規などに明文化している	 91.6%	 91.5%
明文化はしていないが、 慣行としてある	 4.2%	 5.5%
明文化しておらず、 またそういった慣行はない	 3.4%	 1.0%
その他	 0.8%	 0.0%
無回答	 0.0%	 2.0%

育児休業制度の規定がある事業所にお聞きします。

問 17-1 貴事業所の育児休業制度は、従業員の子どもの何歳になるまで取得できますか。
(○は1つ)【n=119】

育児休業取得の際の子どもの年齢上限については、「1歳6か月以上2歳未満」が30.3%で最も高く、「1歳以上1歳6か月未満」が25.2%、「1歳未満」が21.8%が続いています。

前回調査と比較すると、「1歳6か月以上2歳未満」が17.3ポイント増加した一方、「1歳未満」が11.2ポイント減少しました。

	2024	2019
1歳未満	21.8%	33.0%
1歳以上1歳6か月未満	25.2%	25.0%
1歳6か月以上2歳未満	30.3%	13.0%
2歳以上3歳未満	7.6%	7.0%
3歳以上	2.5%	3.5%
その他	0.8%	8.0%
わからない	3.4%	4.0%
無回答	8.4%	6.5%

問 17-2 この1年間での貴事業所における育児休業の取得状況をお答えください。【n=119】

育児休業の取得状況は、女性の取得割合が高い状況が続いています。しかし、前回調査と比較すると、男性の取得割合が5.5ポイント増加しており、男性の育児参加への意識が高まっていることが示唆されます。

【2024】

総取得人数(人)	200	
	女性	男性
性別取得人数(人)	149	51
性別取得人数割合	74.5%	25.5%

【2019】

性別取得人数割合	80.0%	20.0%
----------	-------	-------

介護休業制度の規定がある事業所にお聞きします。

問 17-3 貴事業所の介護休業制度は、介護休業は最長でどのくらいの期間取得できますか。
(○は1つ)【n=119】

介護休業取得の際の期間の上限については、「93日」が40.3%で最も高く、「93日未満」が12.6%、「わからない」が10.9%で続いています。

前回調査と比較すると、「93日を超え6か月未満」が6.1ポイント増加しました。

	2024	2019
93日未満	12.6%	10.5%
93日	40.3%	45.0%
93日を超え6か月未満	10.1%	4.0%
6か月以上1年未満	1.7%	1.0%
1年	6.7%	10.5%
1年を超える期間	4.2%	3.0%
その他	1.7%	2.5%
わからない	10.9%	11.0%
無回答	11.8%	12.5%

問 17-4 この1年間での貴事業所における介護休業の取得状況をお答えください。【n=119】

介護休業の取得状況は、女性が55.6%、男性が44.4%と、依然として女性の割合が高いものの、男性の取得割合が前回調査より11.1ポイント増加しました。

【2024】

総取得人数(人)	9	
	女性	男性
性別取得人数(人)	5	4
性別取得人数割合	55.6%	44.4%

【2019】

性別取得人数割合	66.7%	33.3%
----------	-------	-------

すべての事業所にお聞きします。

問 18 育児・介護休業制度の活用を進めていく上での課題には、どのようなことがありますか。
(〇はいくつでも)【n=119】

育児・介護休業制度の活用推進における課題については、「休業期間中の代替要員の確保」が 80.7%で最も高く、「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」が 64.7%、「休業者の復職時の受け入れ体制の整備」が 19.3%で続いています。

前回調査と比較すると、「休業者の復職時の受け入れ体制の整備」が 3.3 ポイント増加した一方、「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」が 3.3 ポイント減少しました。

	2024	2019
休業期間中の代替要員の確保	 80.7%	 81.0%
休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大	 64.7%	 68.0%
休業者の復職時の受け入れ体制の整備	 19.3%	 16.0%
休業期間中の賃金補償	 16.0%	 18.5%
制度の理解を深めるための取り組み	 11.8%	 11.5%
休業者の昇進・昇格の取り扱い	 5.9%	 3.5%
休業者の能力低下に対する教育訓練など、復職のための支援	 5.0%	 5.5%
その他	 2.5%	 2.0%
特に問題はない	 8.4%	 7.5%
無回答	 0.0%	 3.0%

問 19 貴事業所での次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画の策定状況について、次の中から選んでください。（○は1つ）【n=119】

次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画の策定状況については、「策定済みである」と「今のところ策定の予定はない」が同率（31.9%）で高く、「わからない」が26.9%で続いています。

前回調査と比較すると、「策定済みである」が10.9ポイント増加した一方、「今のところ策定の予定はない」が11.6ポイント減少しました。

	2024	2019
策定済みである	31.9%	21.0%
現在策定中、または策定予定	7.6%	7.5%
今のところ策定の予定はない	31.9%	43.5%
その他	1.7%	1.5%
わからない	26.9%	20.0%
無回答	0.0%	6.5%

問 20 貴事業所は、「トライくるみん認定」「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」について、どのようにお考えですか。次の中から選んでください。（○は1つ）【n=119】

次世代育成支援対策法に基づく認定制度の「トライくるみん認定」「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」については、「制度の内容まで知っていて、申請する予定はない」が31.9%で最も高く、「制度を知らない」が31.1%、「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28.6%で続いています。

前回調査と比較すると、「制度の内容まで知っていて、申請する予定はない」が13.9ポイント増加しました。

	2024	2019
既に認定を受けている	3.4%	6.5%
現在、申請中または申請予定	5.0%	2.5%
制度の内容まで知っていて、申請する予定はない	31.9%	18.0%
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	28.6%	27.0%
制度を知らない	31.1%	37.5%
無回答	0.0%	8.5%

※「トライくるみん認定」は前回調査の設問文にはない認定制度

問 21 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」について、どの程度関心がありますか。次の中から選んでください。(○は1つ)【n=119】

ワーク・ライフ・バランスへの関心度については、「少し関心がある」が44.5%で最も高く、「大いに関心がある」が40.3%で続いており、『関心がある』が8割を超えています。
前回調査と比較すると、「少し関心がある」が4.5ポイント増加しました。

	2024	2019
大いに関心がある	 40.3%	 41.5%
少し関心がある	 44.5%	 40.0%
あまり関心がない	 5.9%	 7.5%
まったく関心がない	0.8%	0.5%
わからない	 8.4%	 7.0%
無回答	0.0%	 3.5%

問 22 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの推進を、貴事業所の企業戦略において、どのようにとらえていますか。次の中から選んでください。(○は1つ)【n=119】

ワーク・ライフ・バランス推進の重要度については、「どちらかといえば重要である」が42.9%で最も高く、「重要である」が38.7%で続いており、『重要である』が8割を超えています。
前回調査と比較すると、「どちらかといえば重要である」が6.4ポイント増加しました。

	2024	2019
重要である	 38.7%	 41.0%
どちらかといえば重要である	 42.9%	 36.5%
どちらかといえば重要でない	 8.4%	 8.5%
まったく重要でない	0.8%	0.5%
わからない	 9.2%	 10.0%
無回答	0.0%	 3.5%

ワーク・ライフ・バランスの推進を重要だと考えている事業所にお聞きします。

問 22-1 問 22 で「重要である」「どちらかといえば重要である」に○印をつけた事業所の方にお聞きします。

ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことによるメリットをどのようにお考えですか。（○はいくつでも）【n=97】

ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことによるメリットについては、「従業員の満足度が上がる」が 79.4%で最も高く、「人材が確保・定着しやすくなる」が 73.2%、「従業員の心身の健康に起因するリスクが低下する」が 69.1%で続いています。

前回調査と比較すると、「人材が確保・定着しやすくなる」が 6.7 ポイント、「多様な人材が能力を発揮しやすくなる」が 6.5 ポイント、「従業員の満足度が上がる」が 3.9 ポイント、「企業のイメージアップになる」が 3.0 ポイント、それぞれ増加しました。

	2024	2019
従業員の満足度が上がる	 79.4%	 75.5%
人材が確保・定着しやすくなる	 73.2%	 66.5%
従業員の心身の健康に起因するリスクが低下する	 69.1%	 71.6%
企業の社会的責任を果たせる	 34.0%	 36.8%
多様な人材が能力を発揮しやすくなる	 33.0%	 26.5%
企業のイメージアップになる	 32.0%	 29.0%
組織の生産性が向上する	 29.9%	 30.3%
その他	0.0%	0.6%
わからない	0.0%	1.3%
無回答	0.0%	3.9%

問 22-2 問 22 で「どちらかといえば重要でない」「まったく重要でない」に○印をつけた事業所の方にお聞きします。
ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことによるデメリットや課題をどのようにお考えですか。(○はいくつでも)【n=11】

ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことによるデメリットや課題については、「勤怠管理や人事評価が難しい」が 54.5%で最も高く、「生産力が低下する」「生産力が低下する」「わからない」が 27.3%で続いています。

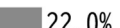
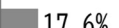
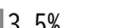
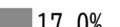
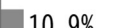
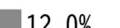
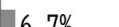
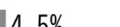
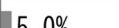
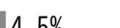
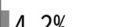
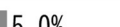
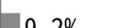
	2024
勤怠管理や人事評価が難しい	 54.5%
生産力が低下する	 27.3%
製品の納期に影響する	 27.3%
営業の競争力が低下する	 9.1%
従業員の勤務意欲が下がる	 9.1%
開発の競争力が低下する	0.0%
テレワークなどの導入にコストがかかる	0.0%
その他	 9.1%
わからない	 27.3%
無回答	0.0%

すべての事業所にお聞きします。

問 23 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて、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】

ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組みについては、「育児時間制度や介護時間制度の導入」が 59.7%で最も高く、「子どもの看護休暇制度の導入」が 48.7%、「勤務時間の短縮」が 46.2%で続いています。

前回調査と比較すると、「在宅勤務（テレワーク）制度の導入」が 14.1 ポイント、「子どもの看護休暇制度の導入」が 10.2 ポイント、「育児時間制度や介護時間制度の導入」が 7.2 ポイント、「相談窓口や担当者の設置」が 6.6 ポイント、それぞれ増加しました。一方、「勤務時間の短縮」は 6.3 ポイント減少しました。

	2024	2019
育児時間制度や介護時間制度の導入	 59.7%	 52.5%
子どもの看護休暇制度の導入	 48.7%	 38.5%
勤務時間の短縮	 46.2%	 52.5%
時間外労働の免除または制限	 43.7%	 41.0%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	 37.0%	 34.5%
制度を利用しやすい雰囲気づくり	 29.4%	 27.0%
相談窓口や担当者の設置	 28.6%	 22.0%
在宅勤務（テレワーク）制度の導入	 17.6%	 3.5%
フレックスタイム制の導入	 16.0%	 17.0%
育児・介護休業者への職場復帰プログラム	 10.9%	 12.0%
転勤の免除	 6.7%	 4.5%
事業所内の託児施設の設置	 5.0%	 4.5%
出産・育児・介護などに対する経費の援助	 4.2%	 5.0%
その他	 0.8%	 5.0%
特になし	 9.2%	 13.5%
無回答	 0.0%	 5.0%

4. 多様な働き方の推進について

問 24 貴事業所では、多様な人材が持つあらゆる魅力を企業の発展や活性化に向けて最大限に活用する取り組み（ダイバーシティ＆インクルージョン*2）の推進をしていますか。次の中から選んでください。（○は1つ）【n=119】

ダイバーシティ＆インクルージョン推進の取り組み状況については、「今のところ取り組む予定はない」が 31.9%で最も高く、「既に取り組みを推進している」が 27.7%、「わからない」が 24.4%で続いています。

前回調査と比較すると、「既に取り組みを推進している」が 11.7 ポイント増加しました。

	2024	2019
既に取り組みを推進している	 27.7%	 16.0%
取り組みに向け、検討をしている	 16.0%	 16.5%
今のところ取り組む予定はない	 31.9%	 28.0%
わからない	 24.4%	 33.0%
無回答	0.0%	 6.5%

*2 ダイバーシティ＆インクルージョン：年齢や性別、国籍、学歴、特性、趣味嗜好、宗教などにとらわれない多種多様な人材が、お互いに認め合い、自らの能力を最大限発揮し活躍できること

※前回調査の設問ではダイバーシティ＆インクルージョンはダイバーシティと表記

問 25 貴事業所では、問 24 の取り組みを推進することによるメリットをどのように考えていますか。（〇はいくつでも）【n=119】

ダイバーシティ＆インクルージョン推進によるメリットについては、「わからない」が 31.1%で最も高く、「多様な人材が能力を発揮しやすくなる」が 28.6%、「従業員の満足度が上がる」が 17.6%で続いています。

前回調査と比較すると、「人材が確保・定着しやすくなる」が 19.9 ポイント、「組織の生産性が向上する」が 17.8 ポイント、「多様な人材が能力を発揮しやすくなる」が 17.4 ポイント、大幅に減少するなど、多くの項目で減少がみられました。

	2024	2019
多様な人材が能力を発揮しやすくなる	 28.6%	 46.0%
従業員の満足度が上がる	 17.6%	 26.0%
人材が確保・定着しやすくなる	 10.1%	 30.0%
従業員の心身の健康に起因するリスクが低下する	 3.4%	 13.0%
企業のイメージアップになる	 3.4%	 15.5%
組織の生産性が向上する	 1.7%	 19.5%
コストの削減につながる	 0.0%	 4.5%
従業員が生活者の視点や社外の多様な価値観を獲得できる	 0.0%	 12.5%
女性活躍の推進につながる	 0.0%	 9.5%
その他	 0.8%	 0.5%
特にメリットはない	 3.4%	 2.5%
わからない	 31.1%	 35.5%
無回答	 0.0%	 7.0%

問 26 貴事業所では、多様な働き方を推進するにあたっての課題は何ですか。(〇はいくつでも)
【n=119】

多様な働き方を推進するにあたっての課題については、「勤務管理の複雑化など運用に負荷がかかる」が 42.9%で最も高く、「業務量に対する要因が不足している」が 24.4%、「働き方の見直しに関する取組方法やノウハウが不足している」が 21.8%で続いています。

前回調査と比較すると、「事業所内のインフラ整備や制度導入にコストがかかる」が 5.0 ポイント、「就業規則や労使協定の変更などの手続きに負担がかかる」が 3.4 ポイント増加した一方、「働き方の見直しに関する取組方法やノウハウが不足している」は 11.2 ポイント、「経営トップの強いコミットメントが不足している」は 3.6 ポイント、「夜間休日の保育などのサービスが不足している」は 3.3 ポイント、それぞれ減少しました。

	2024	2019
勤務管理の複雑化など運用に負荷がかかる	42.9%	42.0%
業務量に対する要因が不足している	24.4%	27.0%
働き方の見直しに関する取組方法やノウハウが不足している	21.8%	33.0%
事業所内のインフラ整備や制度導入にコストがかかる	18.5%	13.5%
就業規則や労使協定の変更などの手続きに負担がかかる	13.4%	10.0%
職場により働き方の見直しを進めにくい雰囲気がある	11.8%	14.5%
夜間休日の保育などのサービスが不足している	9.2%	12.5%
取引先からの理解を得られない	5.0%	6.5%
経営トップの強いコミットメント*3が不足している	3.4%	7.0%
管理職からの理解を得られない	2.5%	1.5%
個人的な事情で休むと評価・昇進に影響するという風潮がある	2.5%	2.5%
その他	3.4%	2.0%
特に問題はない	12.6%	11.0%
わからない	14.3%	15.0%
無回答	3.4%	5.0%

*3 コミットメント：責任をもって関与することを明言すること、責任を伴う約束という意味

5. 職場でのいやがらせ（ハラスメント）の防止について

問 27 貴事業所では、セクシュアルハラスメント（性的いやがらせ）に関して、問題となったことはありますか。（〇はいくつでも）【n=119】

セクシュアルハラスメントに関して問題となったことについては、「問題になったこともうわさを聞いたこともない」が 71.4%で最も高く、「事業所内で問題になり対応した」が 19.3%、「事業所内でうわさを聞いたことがある」が 10.9%が続いています。「事業所内」もしくは「取引先との間」を合わせた「問題になり対応した」事業所は 21.8%となっています。

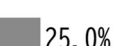
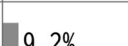
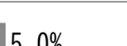
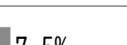
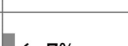
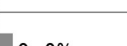
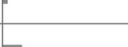
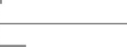
前回調査と比較すると、「事業所内で問題になり対応した」が 8.8 ポイント増加しました。

	2024	2019
問題になったこともうわさを聞いたこともない	 71.4%	 76.0%
事業所内で問題になり対応した	 19.3%	 10.5%
事業所内でうわさを聞いたことがある	 10.9%	 7.5%
取引先との間で問題になり対応した	 2.5%	 11.0%
その他	 0.8%	 3.0%
無回答	 0.0%	 3.5%

問 28 職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために、貴事業所ではどのようなことに取り組んでいますか。(〇はいくつでも)【n=119】

職場におけるセクシュアルハラスメント防止のための取り組みについては、「就業規則や内規などにセクシュアルハラスメント防止指針を定める」が 68.1%で最も高く、「事業所内に相談窓口や担当者などを設ける」が 62.2%、「セクシュアルハラスメントに関する社員教育・研修を行う」が 42.9%で続いています。一方、「特に取り組んでいない」は 10.9%となっています。

前回調査と比較すると、「特に取り組んでいない」が 5.6 ポイント減少し、「セクシュアルハラスメントに関する社員教育・研修を行う」が 13.4 ポイント、「事業所内に相談窓口や担当者などを設ける」が 12.2 ポイント、「就業規則や内規などにセクシュアルハラスメント防止指針を定める」が 10.1 ポイント、それぞれ増加するなど、8 項目中 6 項目の取り組みが増加しました。

	2024	2019
就業規則や内規などにセクシュアルハラスメント防止指針を定める	 68.1%	 58.0%
事業所内に相談窓口や担当者などを設ける	 62.2%	 50.0%
セクシュアルハラスメントに関する社員教育・研修を行う	 42.9%	 29.5%
パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る	 26.1%	 25.0%
事業所内の実態を把握するために調査や分析を実施する	 9.2%	 5.0%
事業所内に対策委員会などの機関を設置する	 8.4%	 7.5%
セクシュアルハラスメント発生時の対応マニュアルを定める	 6.7%	 9.0%
その他	 2.5%	 2.5%
特に取り組んでいない	 10.9%	 16.5%
無回答	0.0%	 3.5%

問 29 貴事業所では、パワーハラスメント（権力を利用したいやがらせ）に関して、問題となったことはありますか。（〇はいくつでも）【n=119】

パワーハラスメントに関して問題となったことについては、「問題になったこともうわさを聞いたこともない」が 49.6%で最も高く、「事業所内で問題になり対応した」が 32.8%、「事業所内でうわさを聞いたことがある」が 18.5%が続いています。「事業所内」もしくは「取引先との間」を合わせた「問題になり対応した」事業所は 35.3%となっています。

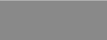
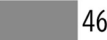
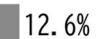
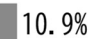
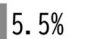
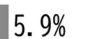
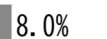
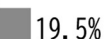
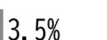
前回調査と比較すると、「問題になったこともうわさを聞いたこともない」が 23.4 ポイント減少した一方、「事業所内で問題になり対応した」が 22.8 ポイント増加しました。

	2024	2019
問題になったこともうわさを聞いたこともない	49.6%	73.0%
事業所内で問題になり対応した	32.8%	10.0%
事業所内でうわさを聞いたことがある	18.5%	9.5%
取引先との間で問題になり対応した	2.5%	1.0%
その他	0.0%	2.0%
無回答	0.0%	5.0%

問 30 職場におけるパワーハラスメントを防止するために、貴事業所ではどのようなことに取り組んでいますか。(〇はいくつでも)【n=119】

パワーハラスメント防止のための取り組みについては、「就業規則や内規などパワーハラスメント防止指針を定める」が 63.9%で最も高く、「事業所内に相談窓口や担当者などを設ける」が 63.0%、「パワーハラスメントに関する社員教育・研修を行う」が 49.6%で続いています。

前回調査と比較すると、「特に取り組んでいない」が 10.3 ポイント減少し、「就業規則や内規などパワーハラスメント防止指針を定める」が 17.4 ポイント、「事業所内に相談窓口や担当者などを設ける」が 16.5 ポイント、「パワーハラスメントに関する社員教育・研修を行う」が 15.1 ポイント、それぞれ増加するなど、8 項目中 6 項目の取り組みが増加しました。

	2024	2019
就業規則や内規などパワーハラスメント防止指針を定める	 63.9%	 46.5%
事業所内に相談窓口や担当者などを設ける	 63.0%	 46.5%
パワーハラスメントに関する社員教育・研修を行う	 49.6%	 34.5%
パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る	 27.7%	 24.5%
事業所内の実態を把握するために調査や分析を実施する	 12.6%	 6.5%
事業所内に対策委員会などの機関を設置する	 10.9%	 5.5%
パワーハラスメント発生時の対応マニュアルを定める	 5.9%	 8.0%
その他	 1.7%	 3.5%
特に取り組んでいない	 9.2%	 19.5%
無回答	 0.0%	 3.5%

6. 男女共同参画について

問 31 貴事業所では、次にあげる①～⑥の項目について男女が平等になっていると思いますか。
あてはまる回答の数字に1つだけ○をつけてください。【n=119】

事業所内での男女平等については、①～⑥すべての項目において、「平等になっている」が最も高くなっています。特に、「③福利厚生」(99.2%)、「④人事評価」(96.6%)、「⑥教育訓練」(96.6%)については90%を超えています。

前回調査と比較すると、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」は「①募集・採用」で2.8ポイント増加しましたが、その他の項目ではすべて減少しました。

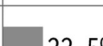
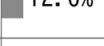
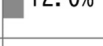
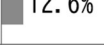
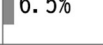
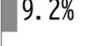
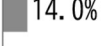
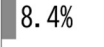
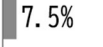
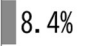
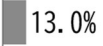
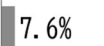
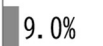
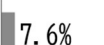
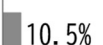
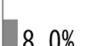
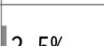
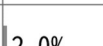
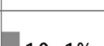
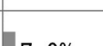
		2024	2019
問31① 募集・採用	どちらかといえば男性の方が優遇されている	14.3%	11.5%
	平等である	84.9%	82.5%
	どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.8%	1.0%
	無回答	0.0%	5.0%
問31② 賃金	どちらかといえば男性の方が優遇されている	13.4%	16.5%
	平等である	85.7%	78.0%
	どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.8%	0.0%
	無回答	0.0%	5.5%
問31③ 福利厚生	どちらかといえば男性の方が優遇されている	0.8%	
	平等である	99.2%	
	どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.0%	
	無回答	0.0%	

		2024	2019
問31④ 人事評価	どちらかといえば男性の方が 優遇されている	2.5%	3.0%
	平等である	96.6%	90.5%
	どちらかといえば女性の方が 優遇されている	0.8%	0.0%
	無回答	0.0%	6.5%
問31⑤ 昇進・昇格	どちらかといえば男性の方が 優遇されている	13.4%	14.0%
	平等である	85.7%	79.0%
	どちらかといえば女性の方が 優遇されている	0.8%	0.0%
	無回答	0.0%	7.0%
問31⑥ 教育訓練	どちらかといえば男性の方が 優遇されている	2.5%	6.5%
	平等である	96.6%	88.0%
	どちらかといえば女性の方が 優遇されている	0.8%	0.0%
	無回答	0.0%	5.5%

問 32 事業所において男女共同参画を進めるにあたって今後、伊賀市が力を入れていくべきだと思うことはどのようなことですか。（〇はいくつでも）【n=119】

男女共同参画推進のための行政の重点施策については、「保育施設や保育サービスの充実」が 62.2%で最も高く、「高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実」が 44.5%、「結婚や育児退職後の再就職に向けた支援や能力開発の機会の提供」が 32.8%が続いています。

前回調査と比較すると、「女性活躍の推進への取り組みについてのマニュアル作成・配布」が 6.1 ポイント、「結婚や育児退職後の再就職に向けた支援や能力開発の機会の提供」が 5.3 ポイント、「法律や制度、女性活躍の推進などについて情報提供や相談窓口の設置」が 4.6 ポイント、「男性の家事・育児・介護などへの参画を促す啓発」が 4.4 ポイント、「事業主への法律や制度の周知、女性活躍の推進のための講座や研修」が 4.0 ポイント、それぞれ増加しました。一方、「事業所が行う研修会などへの講師の派遣や紹介」は 4.8 ポイント、「労働者・求職者を対象とした職業意識・能力開発の講座や研修会」は 4.6 ポイント、それぞれ減少しました。

	2024	2019
保育施設や保育サービスの充実	 62.2%	 59.5%
高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実	 44.5%	 46.5%
結婚や育児退職後の再就職に向けた支援や能力開発の機会の提供	 32.8%	 27.5%
男性の家事・育児・介護などへの参画を促す啓発	 26.9%	 22.5%
女性の就労が少ない分野への進出を促進する職業教育・訓練の実施	 21.0%	 17.5%
事業主への法律や制度の周知、女性活躍の推進のための講座や研修	 16.0%	 12.0%
法律や制度、女性活躍の推進などについて情報提供や相談窓口の設置	 12.6%	 8.0%
女性従業員の雇用管理などについて参考となる事例の紹介	 12.6%	 12.0%
女性活躍の推進への取り組みについてのマニュアル作成・配布	 12.6%	 6.5%
事業所が行う研修会などへの講師の派遣や紹介	 9.2%	 14.0%
広報紙などで、職場における男女の平等な取扱いについての啓発	 8.4%	 7.5%
労働者・求職者を対象とした職業意識・能力開発の講座や研修会	 8.4%	 13.0%
事業者間のネットワークづくりや情報交換の機会の提供	 7.6%	 9.0%
男女がともに活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰、顕彰	 7.6%	 10.5%
ポジティブ・アクションを効果的に進めるためのモデル企業の育成	 5.0%	 8.0%
その他	 2.5%	 2.0%
特になし	 10.1%	 7.0%
無回答	 0.0%	 7.0%

7. 性的マイノリティ(LGBTQ+)について

問33 貴事業所では、性的マイノリティ(LGBTQ+)への配慮に関して、取り組んでいますか。また、取り組む予定はありますか。①～⑧の項目について、当てはまる回答の数字に1つだけ○をつけてください。【n=119】

性的マイノリティ(LGBTQ+)への配慮に関する取り組み状況については、「取り組んでいる」で最も割合が高かったのは、「④従業員のための相談窓口を設置」が25.2%、次いで「②従業員が利用しやすい環境(トイレ・更衣室など)を整備」が23.5%、「①顧客が利用しやすい環境(トイレなど)を整備」が16.0%となっています。「取り組む予定がある」で最も割合が高かったのは、「③結婚祝金や家族手当、慶弔見舞などの福利厚生を同性パートナーにも適用」が14.3%、次いで「④従業員のための相談窓口を設置」が13.4%となっています。

前回調査と比較すると、「取り組んでいる」では「⑤社内規定や採用情報などで「性的マイノリティ(LGBTQ+)について差別をしない」などの文言を明記」が3.8ポイント、「④従業員のための相談窓口を設置」が2.7ポイント、「③結婚祝金や家族手当、慶弔見舞などの福利厚生を同性パートナーにも適用」が1.7ポイント、それぞれ増加しました。

		2024	2019
問33① 顧客が利用しやすい環境(トイレなど)を整備	取り組んでいる	16.0%	24.0%
	取り組む予定がある	9.2%	5.0%
	取り組んでいない	74.8%	63.0%
	無回答	0.0%	8.0%
問33② 従業員が利用しやすい環境(トイレ・更衣室など)を整備	取り組んでいる	23.5%	29.0%
	取り組む予定がある	9.2%	7.5%
	取り組んでいない	67.2%	55.5%
	無回答	0.0%	8.0%
問33③ 結婚祝金や家族手当、慶弔見舞などの福利厚生を同性パートナーにも適用	取り組んでいる	6.7%	5.0%
	取り組む予定がある	14.3%	7.0%
	取り組んでいない	79.0%	78.5%
	無回答	0.0%	9.5%
問33④ 従業員のための相談窓口を設置	取り組んでいる	25.2%	22.5%
	取り組む予定がある	13.4%	5.5%
	取り組んでいない	61.3%	64.0%
	無回答	0.0%	8.0%

		2024	2019
問33⑤ 社内規定や採用情報などで「性的マイノリティ(LGBTQ+)について差別をしない」などの文言を明記	取り組んでいる	■ 14.3%	■ 10.5%
	取り組む予定がある	■ 9.2%	■ 8.0%
	取り組んでいない	■ 76.5%	■ 73.0%
	無回答	0.0%	■ 8.5%
問33⑥ 従業員の理解促進のための講習会や研修を	取り組んでいる	■ 9.2%	■ 14.5%
	取り組む予定がある	■ 10.9%	■ 6.0%
	取り組んでいない	■ 79.8%	■ 71.5%
	無回答	0.0%	■ 8.0%
問33⑦ 事業所内に、啓発ポスターなどを掲示・配置	取り組んでいる	■ 11.8%	■ 16.0%
	取り組む予定がある	■ 10.9%	■ 13.0%
	取り組んでいない	■ 77.3%	■ 62.0%
	無回答	0.0%	■ 9.0%
問33⑧ 性的マイノリティ(LGBTQ+)に関するイベントに事業所として参加	取り組んでいる	2.5%	■ 4.5%
	取り組む予定がある	■ 8.4%	■ 5.0%
	取り組んでいない	■ 89.1%	■ 82.0%
	無回答	0.0%	■ 8.5%