

令和5年度
男女共同参画社会実現に向けた
企業意識・実態調査

結果報告書

令和5年10月
熊本市

目 次

I 調査概要.....	1
II 事業所の概要.....	3
III 調査結果の概要.....	12
IV 女性の活躍促進のための取組について.....	17
1. 女性管理職数の状況及び増加への取組.....	17
2. ポジティブ・アクションについての取組と効果.....	19
3. 男女平均賃金について.....	24
V 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について.....	27
1. 育児休業制度利用状況及び取組.....	27
2. 有給休暇取得状況.....	29
3. 用語の認知度.....	29
4. 事業所における進捗状況.....	30
6. 定年以外で退職した従業員.....	32
VI 自由記述.....	36
VII 調査票.....	40

I 調査概要

1. 調査の目的

市内の事業所における女性の登用状況、活用状況、育児・介護休業制度の整備とその利用状況等の実態を調査し、男女共同参画社会実現に向けた取組の基礎資料とするとともに、当該調査の結果を情報提供することにより、各事業所における女性の活躍を推進することを目的とする。

2. 調査地域

熊本市内全域

3. 調査対象

市内に事業所を置く従業者規模 5 人以上の事業所 1,171 社

4. 標本の抽出方法

事業所母集団データベース（令和 3 年次フレーム）を母集団とし、3 つの事業所規模（従業者：5 人以上 30 人未満、30 人以上 100 人未満、100 人以上）別に層化無作為により、1,171 事業所を抽出。

5. 調査基準日

令和 5 年 7 月 1 日現在（ただし、一部項目については令和 4 年 1 月 1 日～令和 4 年 12 月 31 日まで）の状況

6. 調査実施期間

令和 5 年 7 月 1 日～令和 5 年 7 月 31 日

7. 調査方法

調査票を対象事業所に郵送し、事業所にて回答事項記入後、男女共同参画課へ返送する方法。または、調査票別紙に記載された URL または QR コードから Web 上で回答。

8. 調査主体

熊本市文化市民局人権推進部 男女共同参画課

9. 調査項目

- i 事業所の概要（従業員数、従業員の平均年齢、従業員の平均勤続年数等）
- ii 女性の活躍促進のための取組について
 - ・女性管理職数の状況及び増加への取組
 - ・ポジティブ・アクションについての取組と効果
 - ・男女別の平均賃金の差
 - ・再雇用又は中途採用の実績
 - ・男女別の平均継続勤続年数
- iii 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について
 - ・育児休業制度利用状況及び取組
 - ・用語の認知度
 - ・有給休暇取得率
 - ・事業所における進捗状況とメリット
 - ・定年以外で退職した従業員について
- iv 自由記述

10. 調査回答結果

調査対象事業所 ----- 1,171 事業所
郵送での有効回答数 ----- 261 票
インターネットでの有効回答数 ----- 161 票
回答事業所数 ----- 422 事業所
回収率 ----- 36.1%

■報告書の見方

- ・集計にあたっては、サンプル（標本）数を n で表示した。
 - ・集計は原則として、回答者数を 100 とした場合の構成比（％）で表示している。
 - ・図表の構成比は、小数点第 2 位以下を四捨五入した。
 - ・端数処理（小数点第 2 位を四捨五入）の関係上、合計は必ずしも 100％にはならないことがある。
 - ・複数回答（2 つ以上の選択肢を回答）の場合は、合計は 100％を超える場合がある。
 - ・表、グラフでは、選択肢を簡略化している場合があるので必要に応じて調査票を参照のこと。
 - ・報告書中、熊本市における過去の調査結果を引用している。
- 比較に使用した調査結果は以下のとおり。

* 前 回 調 査 : 「男女共同参画社会実現に向けた企業意識・実態調査」
令和 2 年度 標本数 1,113 社 回収率 33.2%

* 平成 29 年度調査 : 「男女共同参画社会実現に向けた企業意識・実態調査」
平成 29 年度 標本数 1,169 社 回収率 37.7%

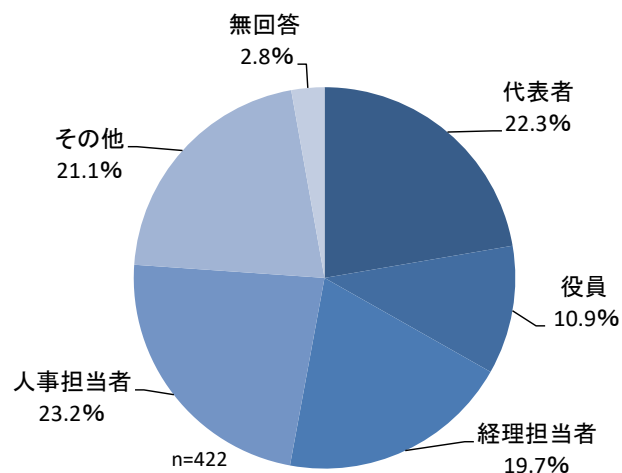
* 平成 26 年度調査 : 「男女共同参画社会実現に向けた企業意識・実態調査」
平成 26 年度 標本数 1,160 社 回収率 47.1%

* 平成 23 年度調査 : 「男女共同参画社会実現に向けた企業意識・実態調査」
平成 23 年度 標本数 1,089 社 回収率 34.7%

II 事業所の概要

■ 記入者

	度数	%
代表者	94	22.3
役員	46	10.9
経理担当者	83	19.7
人事担当者	98	23.2
その他	89	21.1
無回答	12	2.8
合計	422	100.0



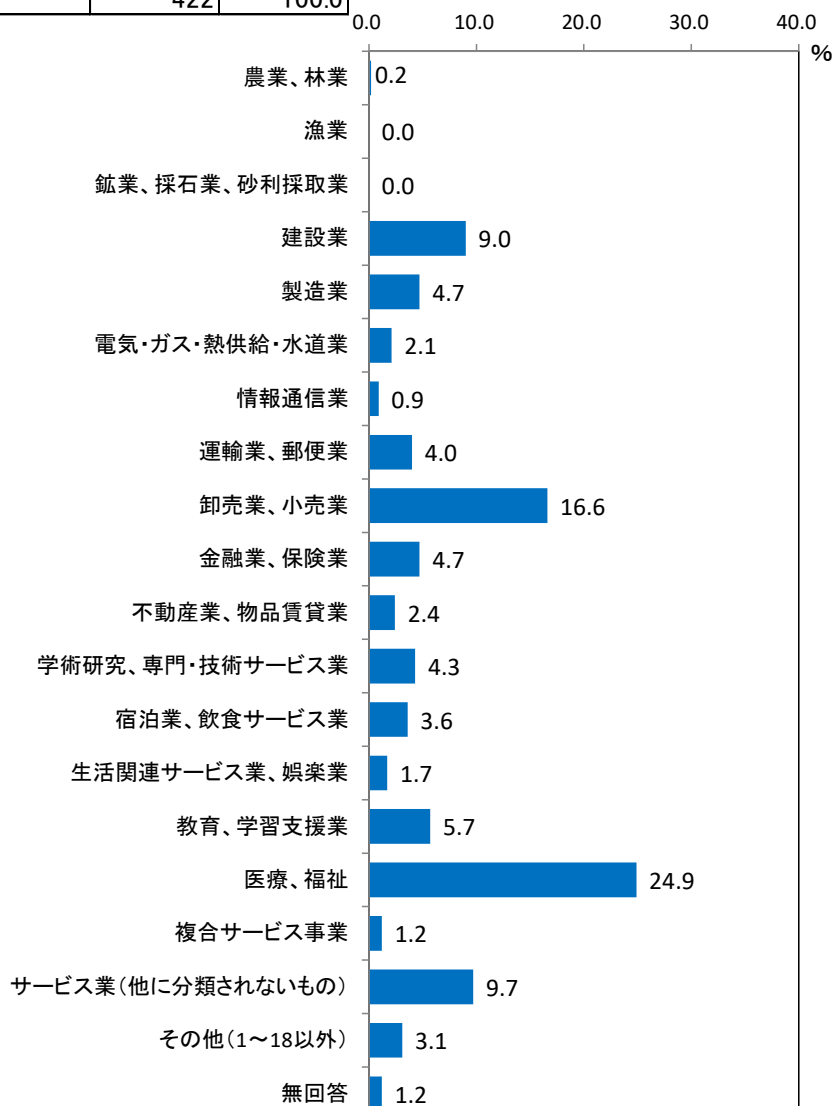
○「その他」の回答

業種	記入者「その他」の記述内容
建設業	事務
建設業	事務員
建設業	総務
建設業	総務管理部長
建設業	総務担当
建設業	総務担当
建設業	総務部
建設業	総務部
情報通信業	総務
運輸業、郵便業	営業事務
運輸業、郵便業	総務部門 ITシステム担当者
運輸業、郵便業	副所長
卸売業、小売業	管理室 室長
卸売業、小売業	参事
卸売業、小売業	事業所責任者
卸売業、小売業	従業員
卸売業、小売業	所長
卸売業、小売業	総括
卸売業、小売業	総務
卸売業、小売業	総務
卸売業、小売業	総務担当
卸売業、小売業	総務担当
卸売業、小売業	総務担当
卸売業、小売業	総務部長
卸売業、小売業	店長
卸売業、小売業	店長
金融業、保険業	業務課長
金融業、保険業	支店長
金融業、保険業	内勤担当 役席
不動産業、物品賃貸業	経理兼総務担当
不動産業、物品賃貸業	総務
学術研究、専門・技術サービス業	園長
学術研究、専門・技術サービス業	経営管理部 職員
学術研究、専門・技術サービス業	庶務係
宿泊業、飲食サービス業	総務担当者
宿泊業、飲食サービス業	総務担当者

業種	記入者「その他」の記述内容
生活関連サービス業、娯楽業	営業
生活関連サービス業、娯楽業	管理部管理課
教育、学習支援業	管理職
教育、学習支援業	教室責任者
教育、学習支援業	教頭
教育、学習支援業	事務
教育、学習支援業	事務局次長
医療、福祉	サービス管理者
医療、福祉	パティナ小沢町 施設長
医療、福祉	管理者
医療、福祉	管理者
医療、福祉	管理者
医療、福祉	管理者
医療、福祉	事務職員
医療、福祉	事務担当
医療、福祉	事務長
医療、福祉	事務長
医療、福祉	事務長
医療、福祉	事務長
医療、福祉	事務長
医療、福祉	受付
医療、福祉	所長
医療、福祉	総務
医療、福祉	総務担当者
医療、福祉	総務担当者
医療、福祉	副園長
医療、福祉	本所総務課
複合サービス事業	庶務担当者
複合サービス事業	総務担当者
サービス業（他に分類されないもの）	営業課長
サービス業（他に分類されないもの）	課長
サービス業（他に分類されないもの）	工場長
サービス業（他に分類されないもの）	支店長
サービス業（他に分類されないもの）	職員
サービス業（他に分類されないもの）	総務
サービス業（他に分類されないもの）	総務担当
サービス業（他に分類されないもの）	店長
サービス業（他に分類されないもの）	店長
その他	所長
その他	総務

■ 業種

	度数	%
農業、林業	1	0.2
漁業	0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0
建設業	38	9.0
製造業	20	4.7
電気・ガス・熱供給・水道業	9	2.1
情報通信業	4	0.9
運輸業、郵便業	17	4.0
卸売業、小売業	70	16.6
金融業、保険業	20	4.7
不動産業、物品賃貸業	10	2.4
学術研究、専門・技術サービス業	18	4.3
宿泊業、飲食サービス業	15	3.6
生活関連サービス業、娯楽業	7	1.7
教育、学習支援業	24	5.7
医療、福祉	105	24.9
複合サービス事業	5	1.2
サービス業(他に分類されないもの)	41	9.7
その他(1～18以外)	13	3.1
無回答	5	1.2
合計	422	100.0



n=422

■ 従業員数

○従業員の割合

	今回調査(R5年度)					
	全体		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%
従業員全体	28,710	100.0	16,120	100.0	12,590	100.0
正社員	19,964	69.5	12,831	79.6	7,133	56.7
正社員以外	8,746	30.5	3,289	20.4	5,457	43.3

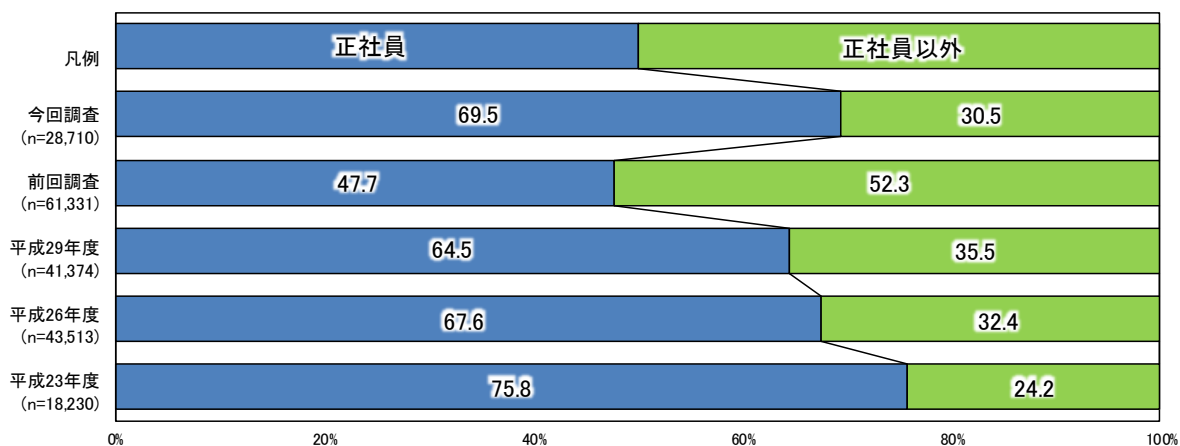
	前回調査(R2年度)					
	全体		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%
従業員全体	61,331	100.0	26,182	100.0	35,149	100.0
正社員	29,264	47.7	16,179	61.8	13,085	37.2
正社員以外	32,067	52.3	10,003	38.2	22,064	62.8

	H29年度調査					
	全体		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%
従業員全体	41,374	100.0	20,763	100.0	20,611	100.0
正社員	26,689	64.5	16,024	77.2	10,665	51.7
正社員以外	14,685	35.5	4,739	22.8	9,946	48.3

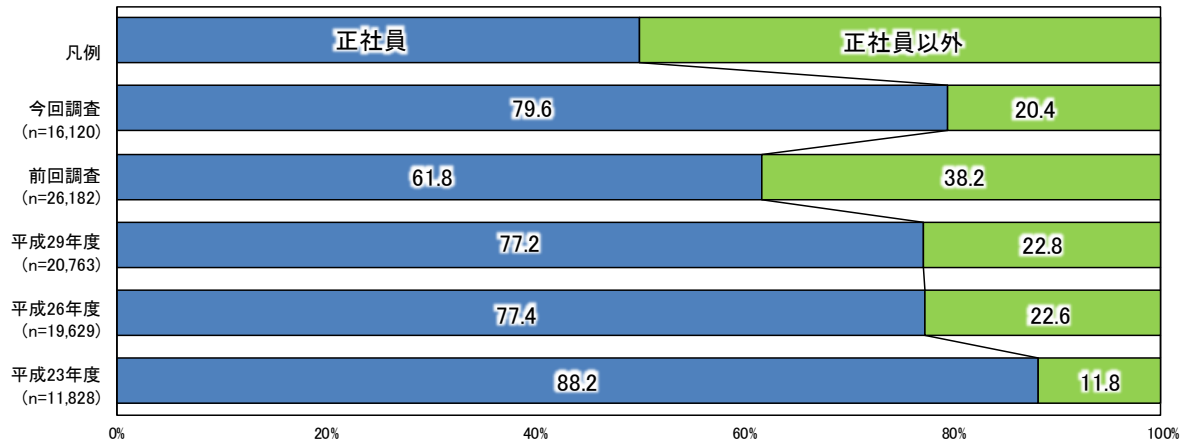
	H26年度調査					
	全体		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%
従業員全体	43,513	100.0	19,629	100.0	23,884	100.0
正社員	29,396	67.6	15,185	77.4	14,211	59.5
正社員以外	14,117	32.4	4,444	22.6	9,673	40.5

	H23年度調査					
	全体		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%
従業員全体	18,230	100.0	11,828	100.0	6,402	100.0
正社員	13,815	75.8	10,429	88.2	3,386	52.9
正社員以外	4,415	24.2	1,399	11.8	3,016	47.1

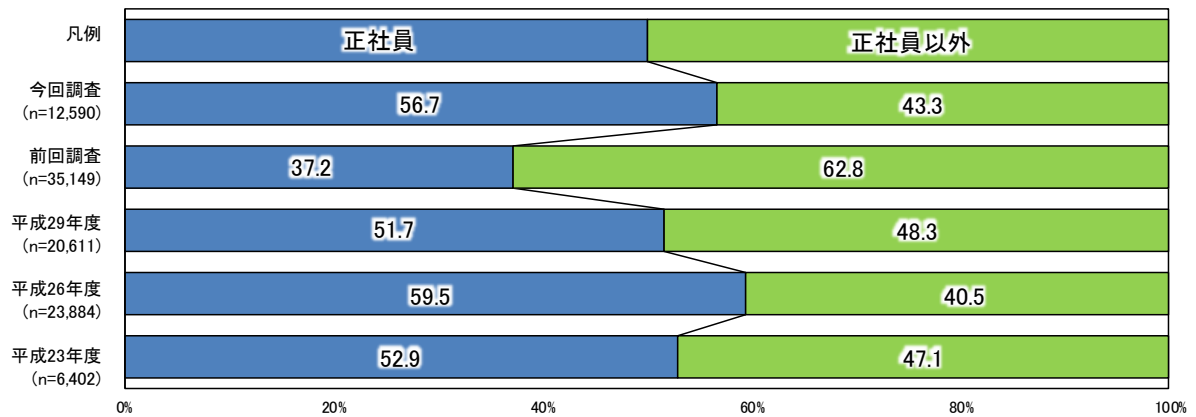
■従業員の割合（全体）



■従業員の割合（男性）



■従業員の割合（女性）



○従業員の割合（男女比）

	今回調査(R5年度)			
	正社員		正社員以外	
	人数	%	人数	%
男性	12,831	64.3	3,289	37.6
女性	7,133	35.7	5,457	62.4
全体	19,964	100.0	8,746	100.0

	前回調査(R2年度)			
	正社員		正社員以外	
	人数	%	人数	%
男性	16,179	55.3	10,003	31.2
女性	13,085	44.7	22,064	68.8
全体	29,264	100.0	32,067	100.0

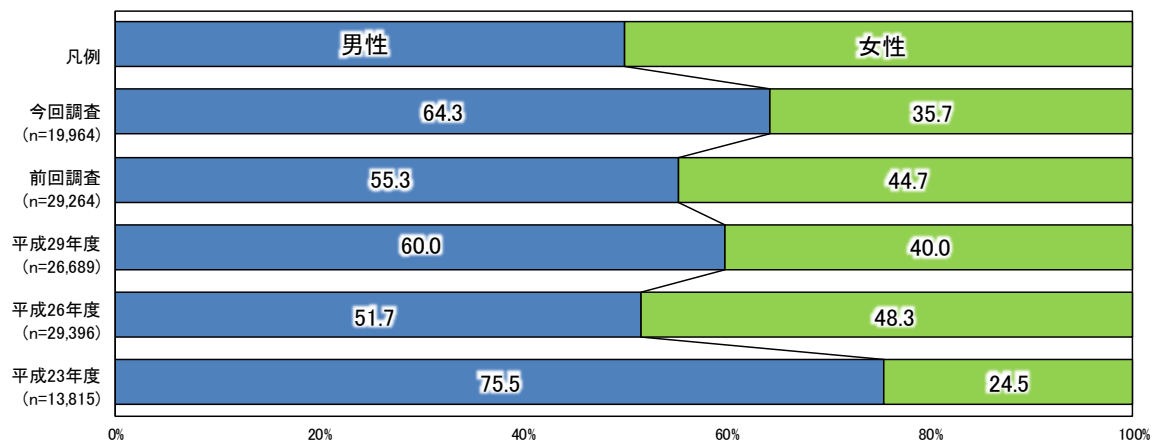
	H29年度調査			
	正社員		正社員以外	
	人数	%	人数	%
男性	16,024	60.0	4,739	32.3
女性	10,665	40.0	9,946	67.7
全体	26,689	100.0	14,685	100.0

	H26年度調査			
	正社員		正社員以外	
	人数	%	人数	%
男性	15,185	51.7	4,444	31.5
女性	14,211	48.3	9,673	68.5
全体	29,396	100.0	14,117	100.0

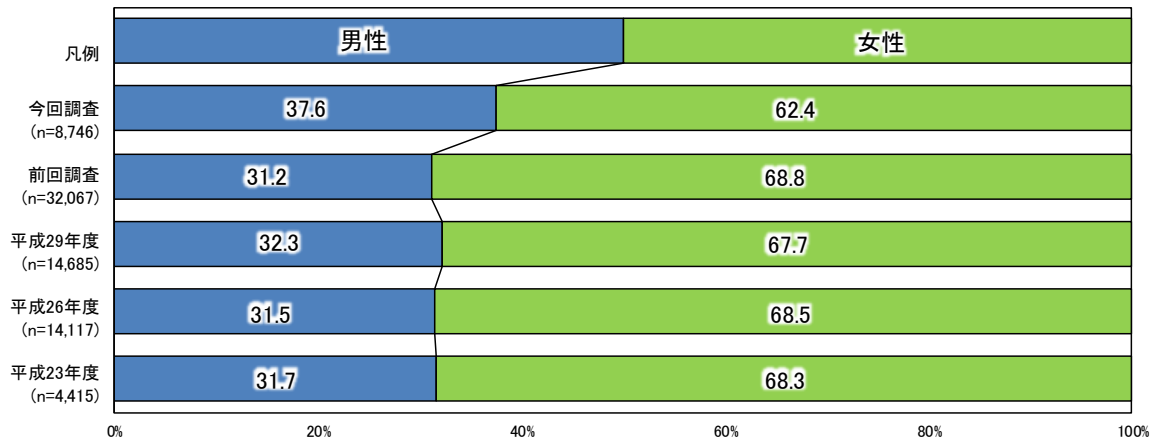
	H23年度調査			
	正社員		正社員以外	
	人数	%	人数	%
男性	10,429	75.5	1,399	31.7
女性	3,386	24.5	3,016	68.3
全体	13,815	100.0	4,415	100.0

■従業員の割合（男女比）

【正社員】



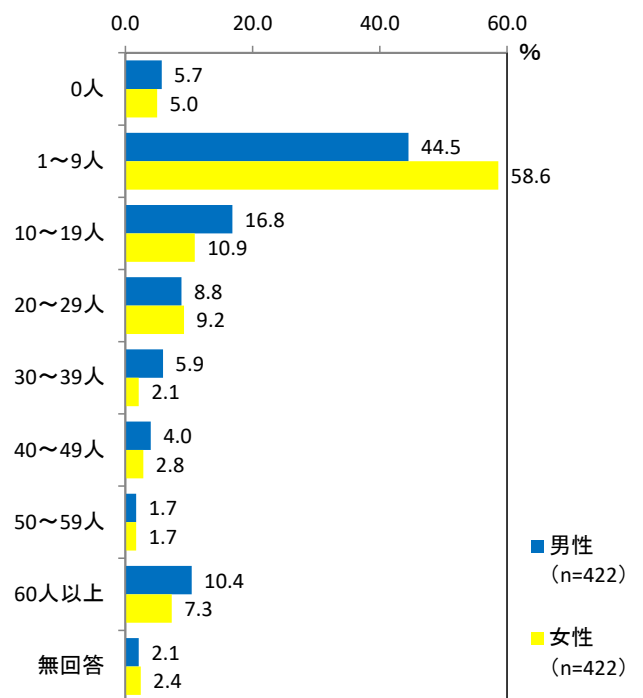
【正社員以外】



○従業員規模

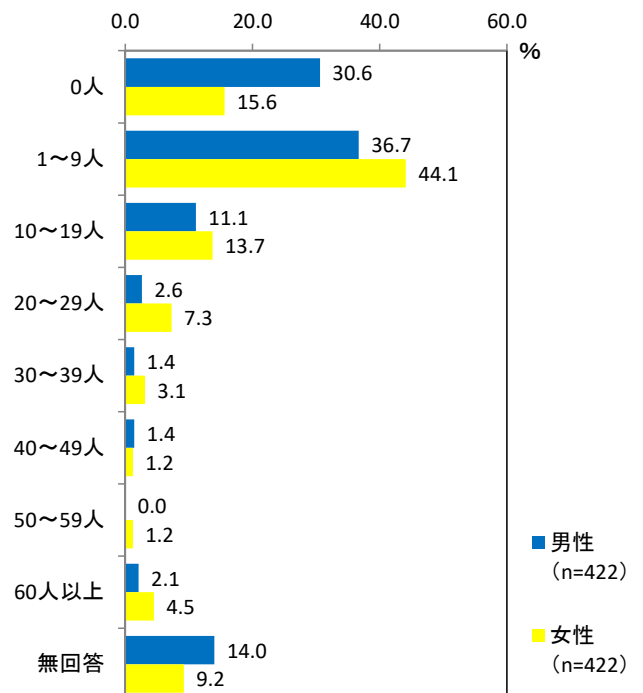
【正社員】

	男性		女性	
	度数	%	度数	%
0人	24	5.7	21	5.0
1～9人	188	44.5	248	58.6
10～19人	71	16.8	46	10.9
20～29人	37	8.8	39	9.2
30～39人	25	5.9	9	2.1
40～49人	17	4.0	12	2.8
50～59人	7	1.7	7	1.7
60人以上	44	10.4	31	7.3
無回答	9	2.1	10	2.4
合計	422	100.0	423	100.0



【正社員以外】

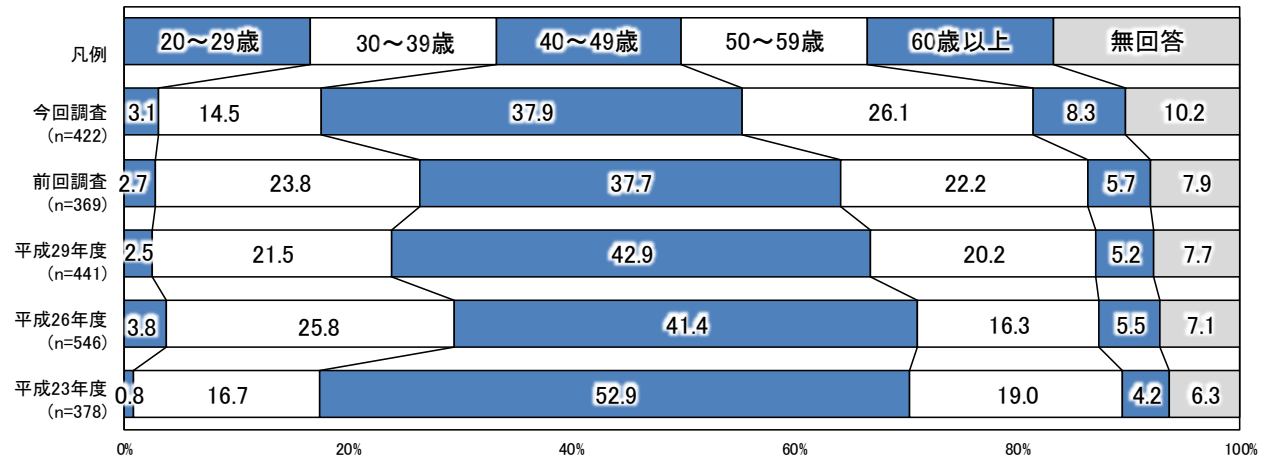
	男性		女性	
	度数	%	度数	%
0人	129	30.6	66	15.6
1～9人	155	36.7	186	44.1
10～19人	47	11.1	58	13.7
20～29人	11	2.6	31	7.3
30～39人	6	1.4	13	3.1
40～49人	6	1.4	5	1.2
50～59人	0	0.0	5	1.2
60人以上	9	2.1	19	4.5
無回答	59	14.0	39	9.2
合計	422	100.0	422	100.0



■ 従業員の平均年齢

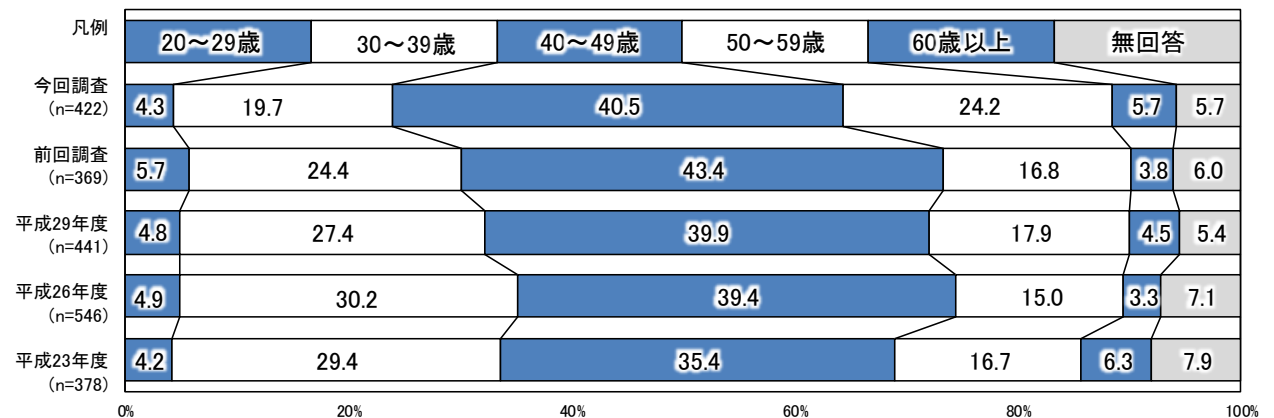
【男性】

	今回調査(R5年度)		前回調査(R2年度)		H29年度調査		H26年度調査		H23年度調査	
	度数	%	度数	%	人数	%	人数	%	人数	%
20～29歳	13	3.1	10	2.7	11	2.5	21	3.8	3	0.8
30～39歳	61	14.5	88	23.8	95	21.5	141	25.8	63	16.7
40～49歳	160	37.9	139	37.7	189	42.9	226	41.4	200	52.9
50～59歳	110	26.1	82	22.2	89	20.2	89	16.3	72	19.0
60歳以上	35	8.3	21	5.7	23	5.2	30	5.5	16	4.2
無回答	43	10.2	29	7.9	34	7.7	39	7.1	24	6.3
全体	422	100.0	369	100.0	441	100.0	546	100.0	378	100.0



【女性】

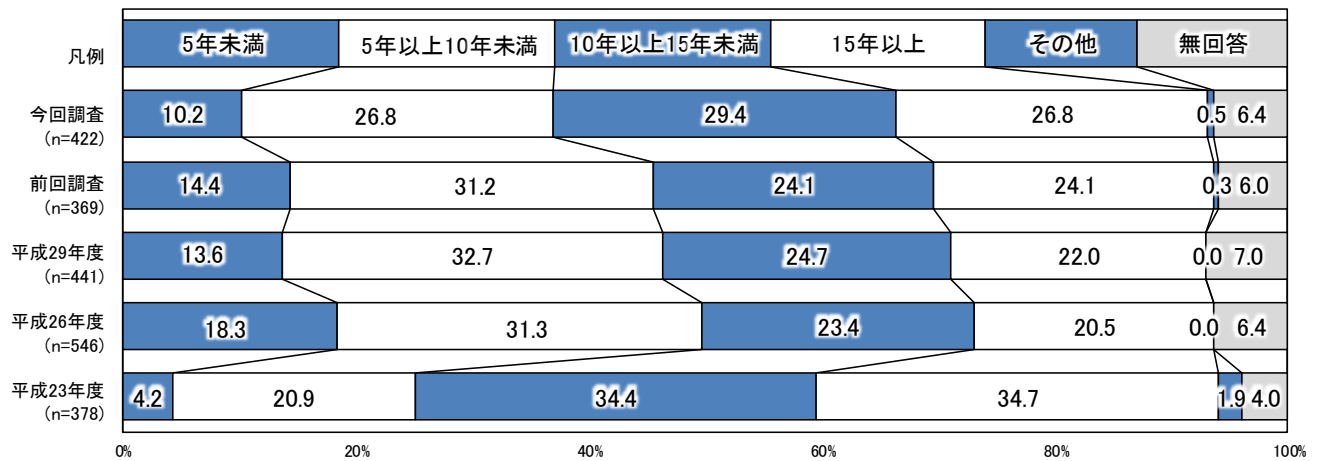
	今回調査(R5年度)		前回調査(R2年度)		H29年度調査		H26年度調査		H23年度調査	
	度数	%	度数	%	人数	%	人数	%	人数	%
20～29歳	18	4.3	21	5.7	21	4.8	27	4.9	16	4.2
30～39歳	83	19.7	90	24.4	121	27.4	165	30.2	111	29.4
40～49歳	171	40.5	160	43.4	176	39.9	215	39.4	134	35.4
50～59歳	102	24.2	62	16.8	79	17.9	82	15.0	63	16.7
60歳以上	24	5.7	14	3.8	20	4.5	18	3.3	24	6.3
無回答	24	5.7	22	6.0	24	5.4	39	7.1	30	7.9
全体	422	100.0	369	100.0	441	100.0	546	100.0	378	100.0



■ 従業員の平均勤続年数

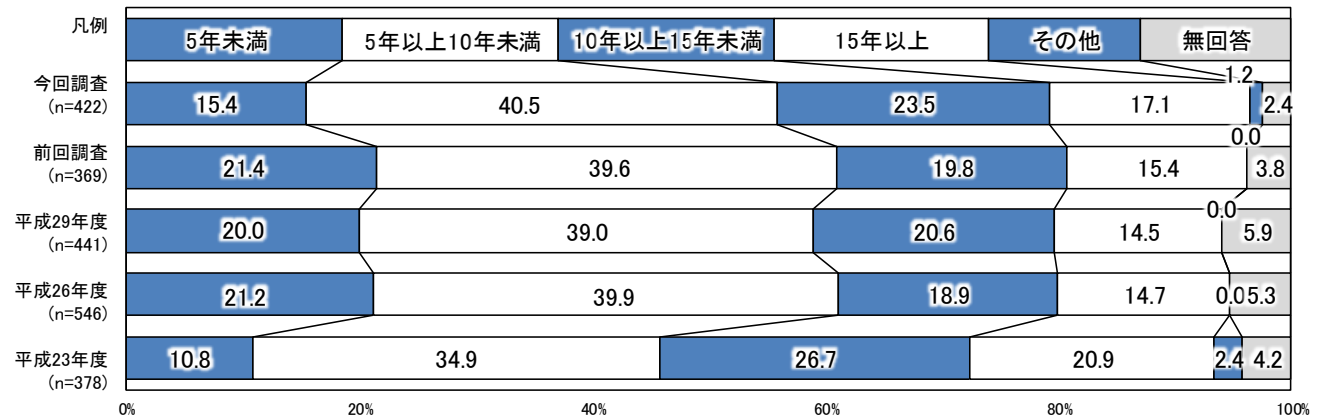
【男性】

	今回調査(R5年度)		前回調査(R2年度)		H29年度調査		H26年度調査		H23年度調査	
	度数	%	度数	%	人数	%	人数	%	人数	%
5年未満	43	10.2	53	14.4	60	13.6	100	18.3	16	4.2
5年以上10年未満	113	26.8	115	31.2	144	32.7	171	31.3	79	20.9
10年以上15年未満	124	29.4	89	24.1	109	24.7	128	23.4	130	34.4
15年以上	113	26.8	89	24.1	97	22.0	112	20.5	131	34.7
その他	2	0.5	1	0.3	0	0.0	0	0.0	7	1.9
無回答	27	6.4	22	6.0	31	7.0	35	6.4	15	4.0
全体	422	100.0	369	100.0	441	100.0	546	100.0	378	100.0



【女性】

	今回調査(R5年度)		前回調査(R2年度)		H29年度調査		H26年度調査		H23年度調査	
	度数	%	度数	%	人数	%	人数	%	人数	%
5年未満	65	15.4	79	21.4	88	20.0	116	21.2	41	10.8
5年以上10年未満	171	40.5	146	39.6	172	39.0	218	39.9	132	34.9
10年以上15年未満	99	23.5	73	19.8	91	20.6	103	18.9	101	26.7
15年以上	72	17.1	57	15.4	64	14.5	80	14.7	79	20.9
その他	5	1.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	9	2.4
無回答	10	2.4	14	3.8	26	5.9	29	5.3	16	4.2
全体	422	100.0	369	100.0	441	100.0	546	100.0	378	100.0

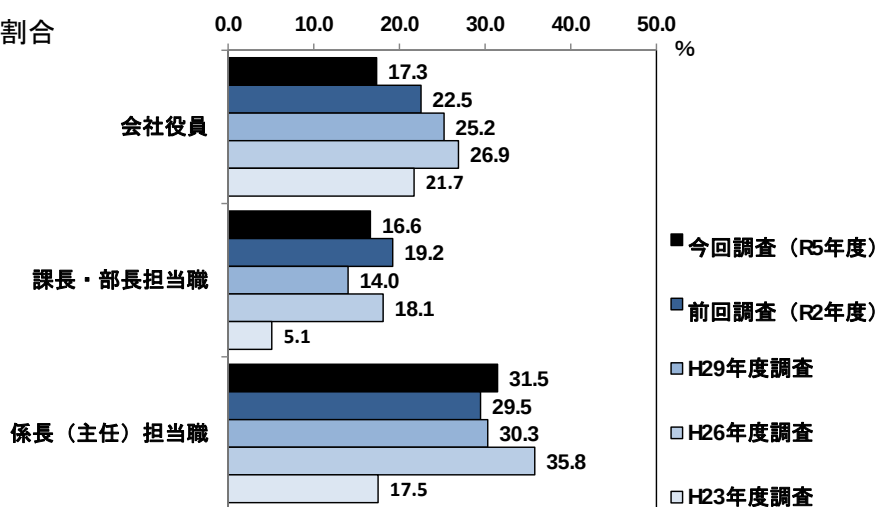


Ⅲ 調査結果の概要

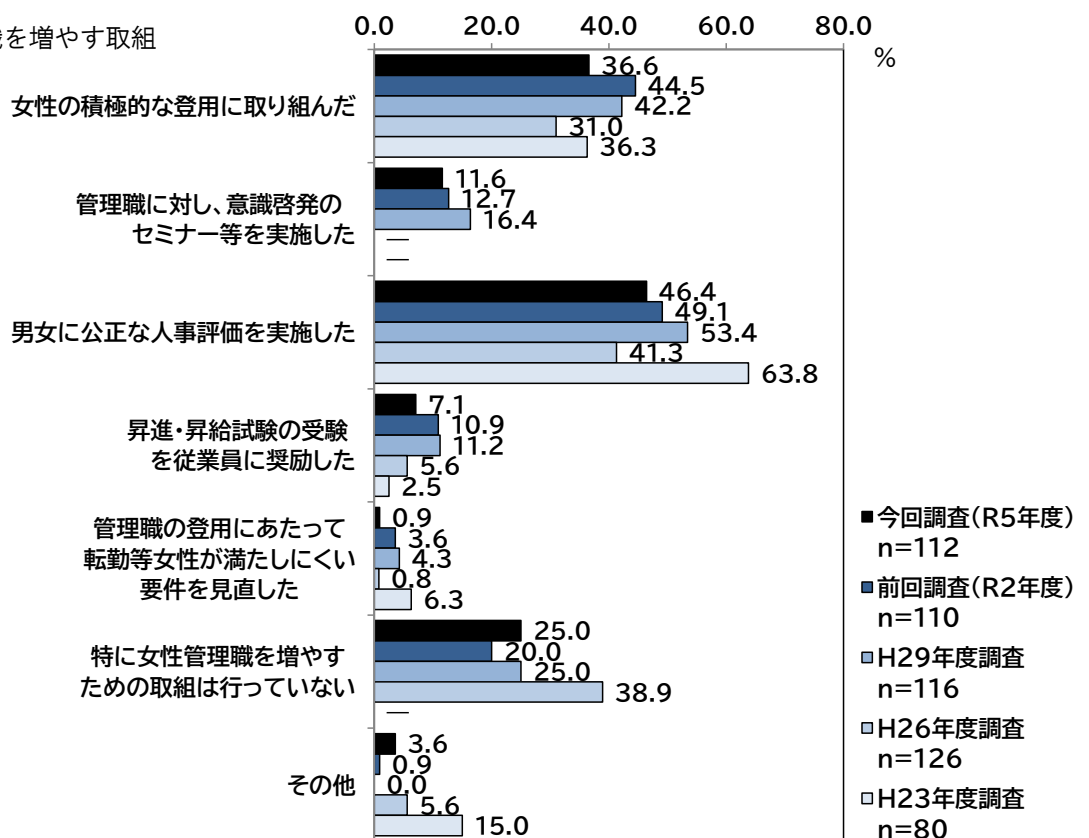
◆女性管理職数の状況及び増加への取組

- 各役職別の『管理職に占める女性の割合』をみると、「係長（主任）相当職」が 31.5%と最も高く、次いで「会社役員」が 17.3%、「課長・部長相当職」が 16.6%と続く。時系列でみると、「係長（主任）相当職」は微増しているが、「会社役員」と「課長・部長相当職」は減少しており、特に「会社役員」は 5.2 ポイント減少している（グラフ①参照）。
- 『女性管理職を増やす取組』をみると、「男女に公平な人事評価を実施した」割合が 46.4%と最も高く、次いで「女性の積極的な登用に取り組んだ」割合が 36.6%となっている。一方で、「特に女性管理職を増やすための取組は行っていない」割合は 25.0%となっている。時系列でみると、「特に女性管理職を増やすための取組は行っていない」と回答した事業所は、前回から 5.0 ポイント増加している（グラフ②参照）。

①管理職に占める女性の割合



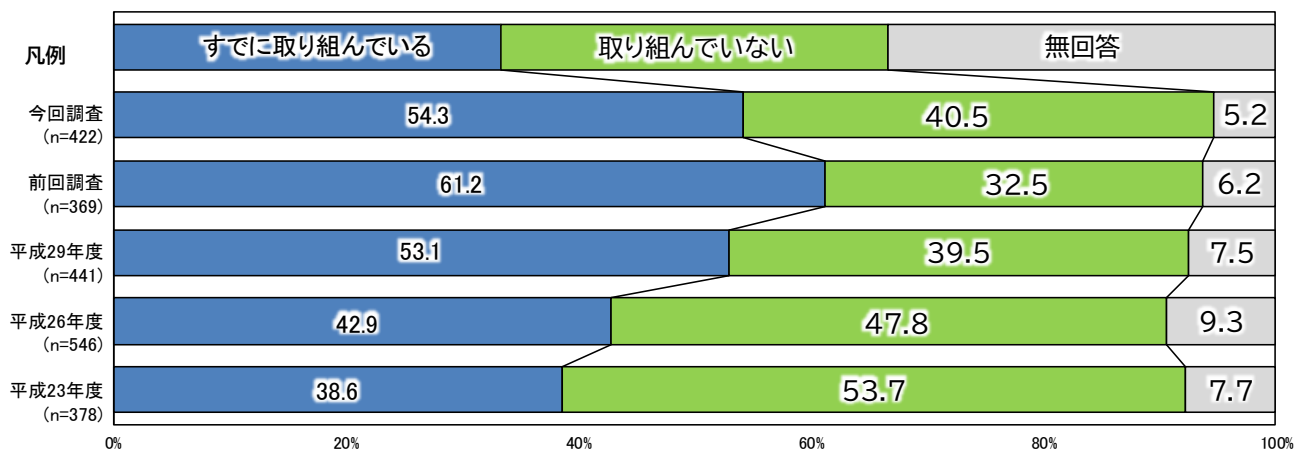
②女性管理職を増やす取組



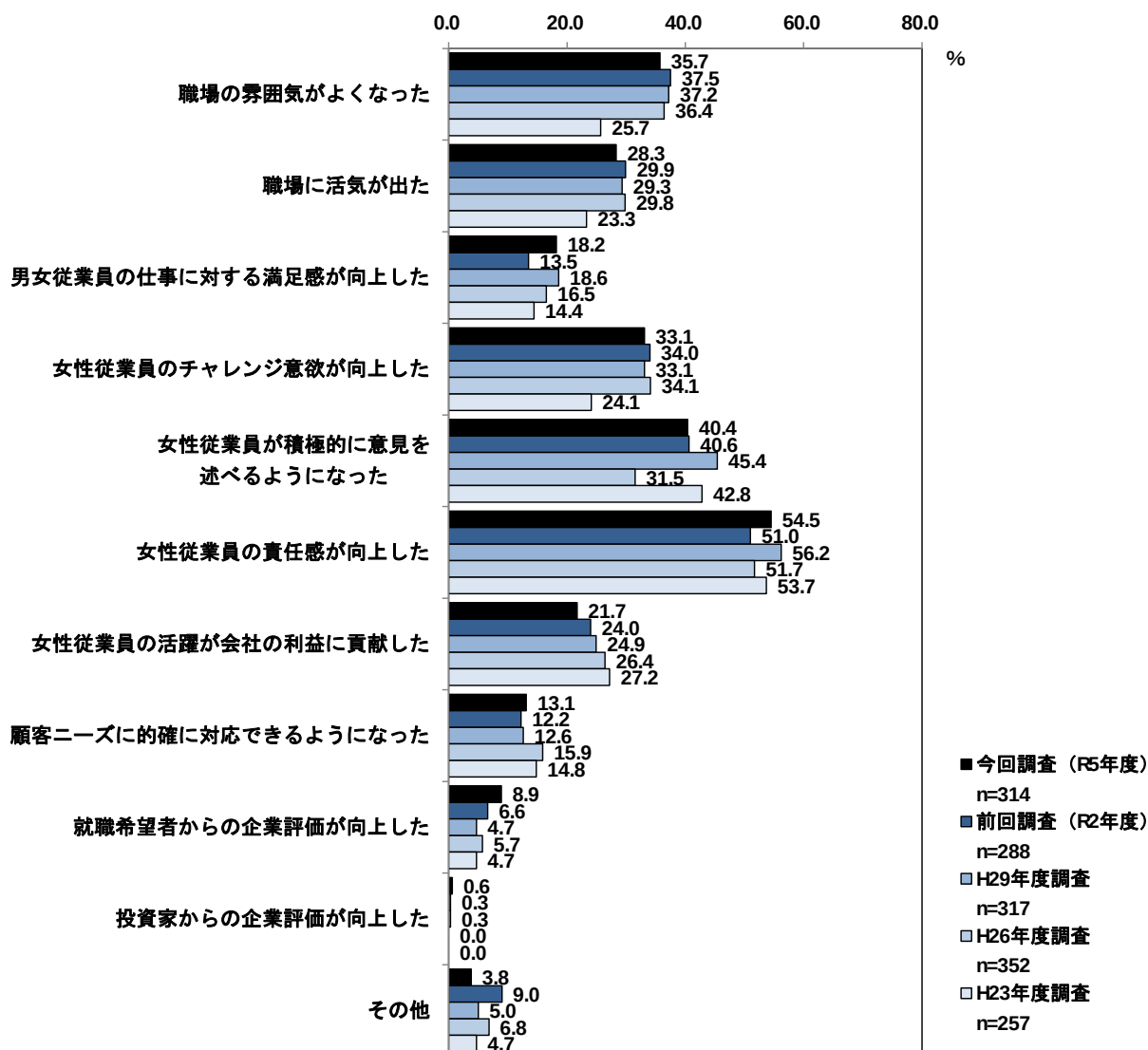
◆ポジティブ・アクションについての取り組みと効果

- ・ 『女性の採用拡大』をみると、「すでに取り組んでいる」割合が 54.3%であり、前回から 6.9 ポイント減少している。一方、「取り組んでいない」割合は 40.5%であり、前回から 8.0 ポイント増加している（グラフ③参照）。
- ・ 『ポジティブ・アクションに取り組んだ効果』をみると、「女性従業員の責任感が向上した」割合が 54.5%と最も高く、次いで「女性従業員が積極的に意見を述べるようになった」割合が 40.4%、「職場の雰囲気はよくなった」割合が 35.7%、「女性従業員のチャレンジ意欲が向上した」割合が 33.1%となっており、前回、前々回とほぼ同様の回答傾向を示している（グラフ④参照）。
- ・ 『ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由』をみると、「現状で既に女性が能力を発揮できている環境にある」割合が 56.5%（前回 55.6%）と最も高い。次いで「企業の規模やコストの面で取り組む余裕がない」割合が 17.6%（前回 13.6%）となっているが、前回から 4.0 ポイント増加している。以下、「その他」割合の 11.1%（前回 12.3%）、「ポジティブ・アクションについて取り組む手法がわからない」割合の 7.4%（前回 12.3%）、「企業としてポジティブ・アクションに取り組むメリットがわからない」割合の 3.7%（前回 4.9%）が続いている（グラフ⑤参照）。

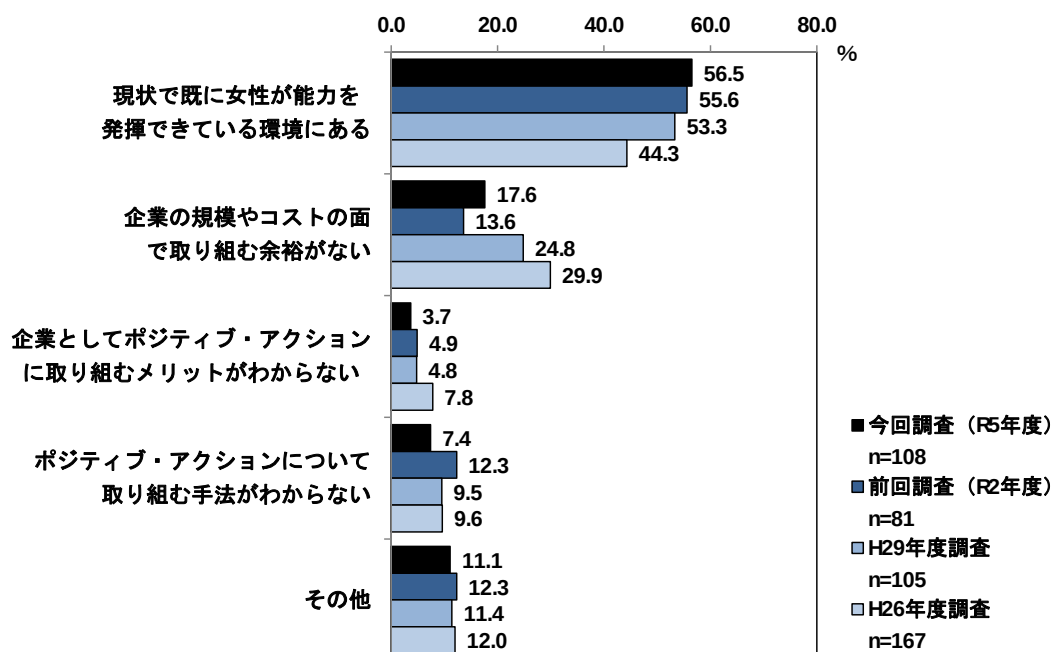
③女性の採用拡大



④ポジティブ・アクションに取り組んだ効果



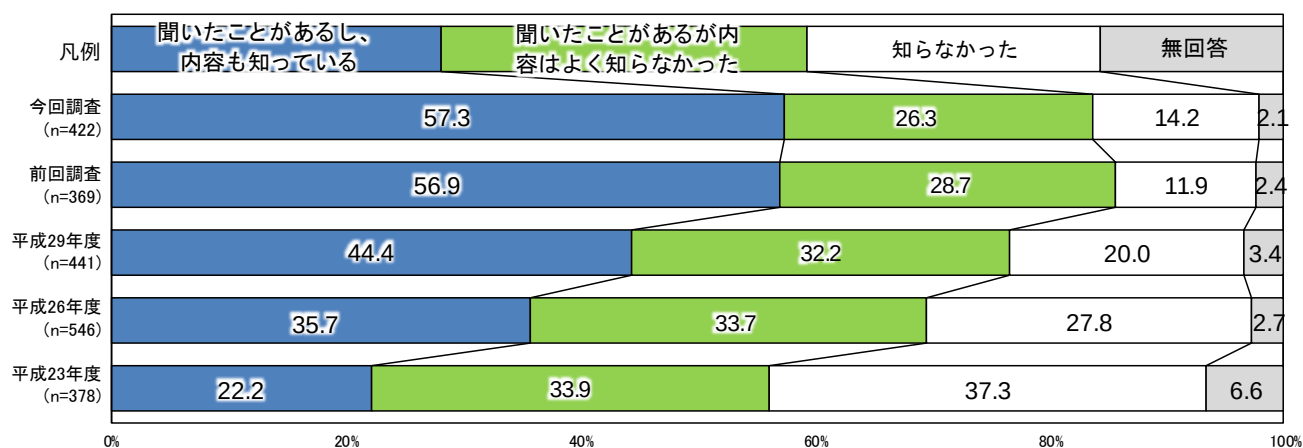
⑤ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由



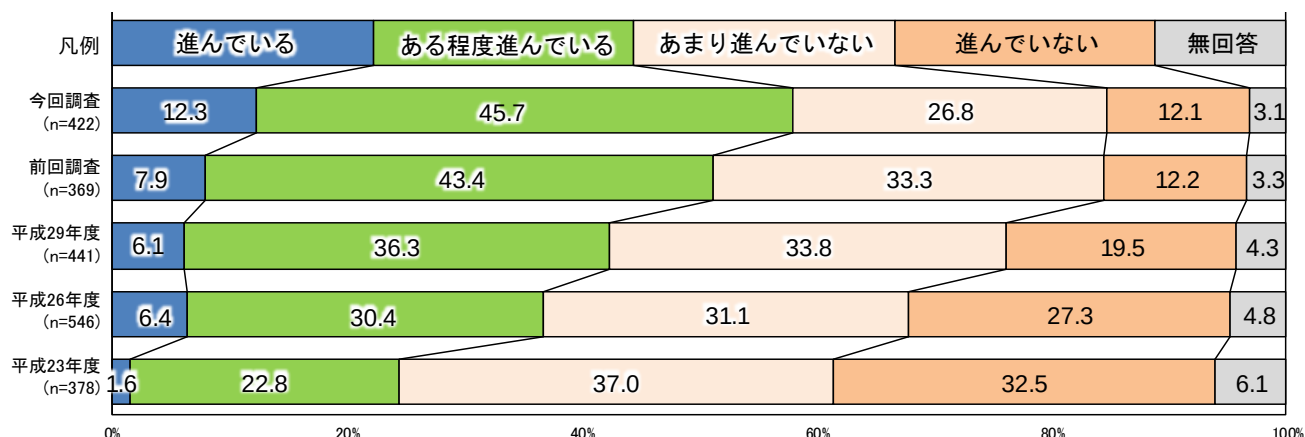
◆仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

- 『ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知』をみると、「聞いたことがあるし、内容も知っている」割合が57.3%であり、前回から0.4ポイント、前々回から12.9ポイント増加している。一方、「聞いたことがあるが、内容はよく知らなかった」と「知らなかった」を合わせた割合は40.5%で、前回から0.1ポイント、前々回から11.7ポイント減少している（グラフ⑥参照）。
- 『事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組の進捗状況』をみると、「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合わせた割合は58.0%であり、前回から6.7ポイント、前々回から15.6ポイント増加している。一方、「あまり進んでいない」と「進んでいない」を合わせた割合は38.9%であり、前回から6.6ポイント、前々回から14.4ポイント減少している（グラフ⑦参照）。
- 『ワーク・ライフ・バランスに取り組んだことによるメリット』をみると、「優秀な人材が辞めないですむ」割合が63.3%と最も高く、次いで「従業員の労働意欲が向上する」割合が57.6%、「従業員が仕事と育児（介護）の両立に取り組む中で時間の管理がうまくなる」割合が42.0%、「支援を受けた従業員の会社への忠誠心が高まり、子育て復帰後、貢献が期待できる」割合が29.0%となっている。前回と比較すると、「優秀な人材が辞めないですむ」が9.7ポイント減少し、「従業員が仕事と育児（介護）の両立に取り組む中で時間の管理がうまくなる」が8.1ポイント増加している。

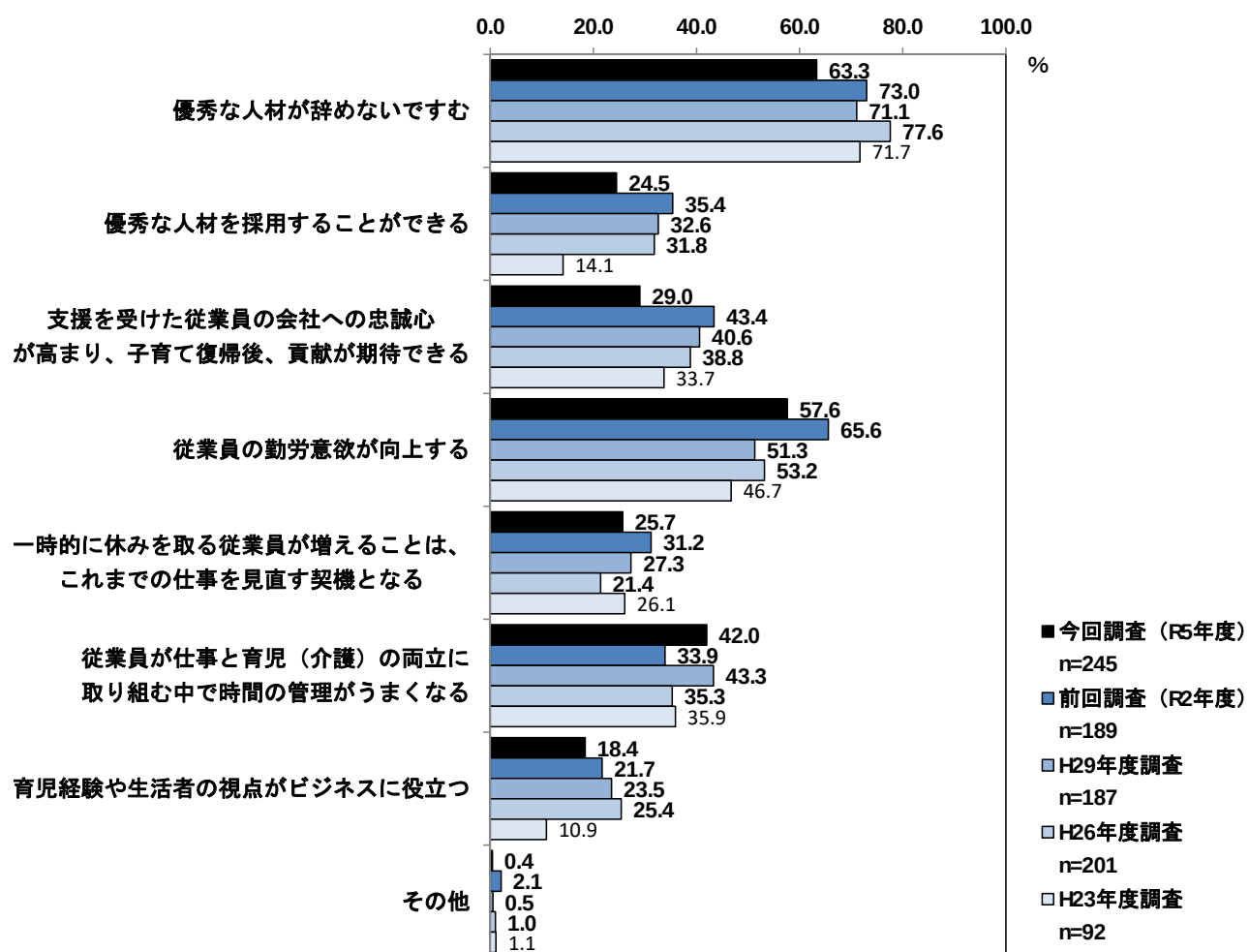
⑥ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知



⑦事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組の進捗状況



⑧ワーク・ライフ・バランスに取り組んだことによるメリット



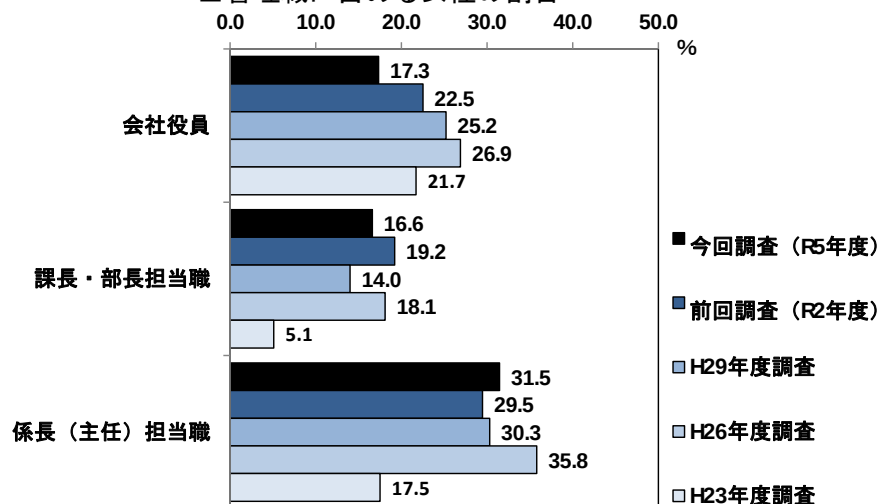
Ⅳ 女性の活躍促進のための取組について

1. 女性管理職数の状況及び増加への取組

問1 貴社の従業員（正社員以外も含む。以下同じ。）のうち、女性の管理職は何人いますか。

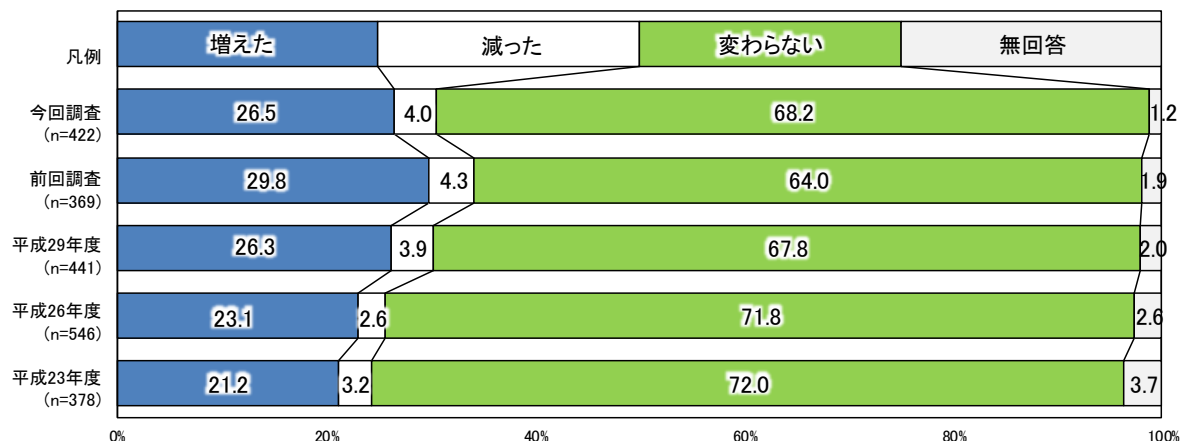
	今回調査（R5年度）			前回調査（R2年度）			H29年度調査			H26年度調査			H23年度調査		
	管理職数（人）	うち女性（人）	女性の割合 %	管理職数（人）	うち女性（人）	女性の割合 %	管理職数（人）	うち女性（人）	女性の割合 %	管理職数（人）	うち女性（人）	女性の割合 %	管理職数（人）	うち女性（人）	女性の割合 %
会社役員	1,350	234	17.3	835	188	22.5	909	229	25.2	1,118	301	26.9	1,145	249	21.7
課長・部長担当職	2,385	396	16.6	3,087	593	19.2	2,911	408	14.0	3,043	551	18.1	2,072	106	5.1
係長（主任）担当職	2,944	926	31.5	3,824	1,127	29.5	3,601	1,092	30.3	3,826	1,369	35.8	2,218	388	17.5

■ 管理職に占める女性の割合



問2 貴社では、5年前と比べて、女性の管理職は増えましたか。該当する番号を1つ選び、○を付けてください。

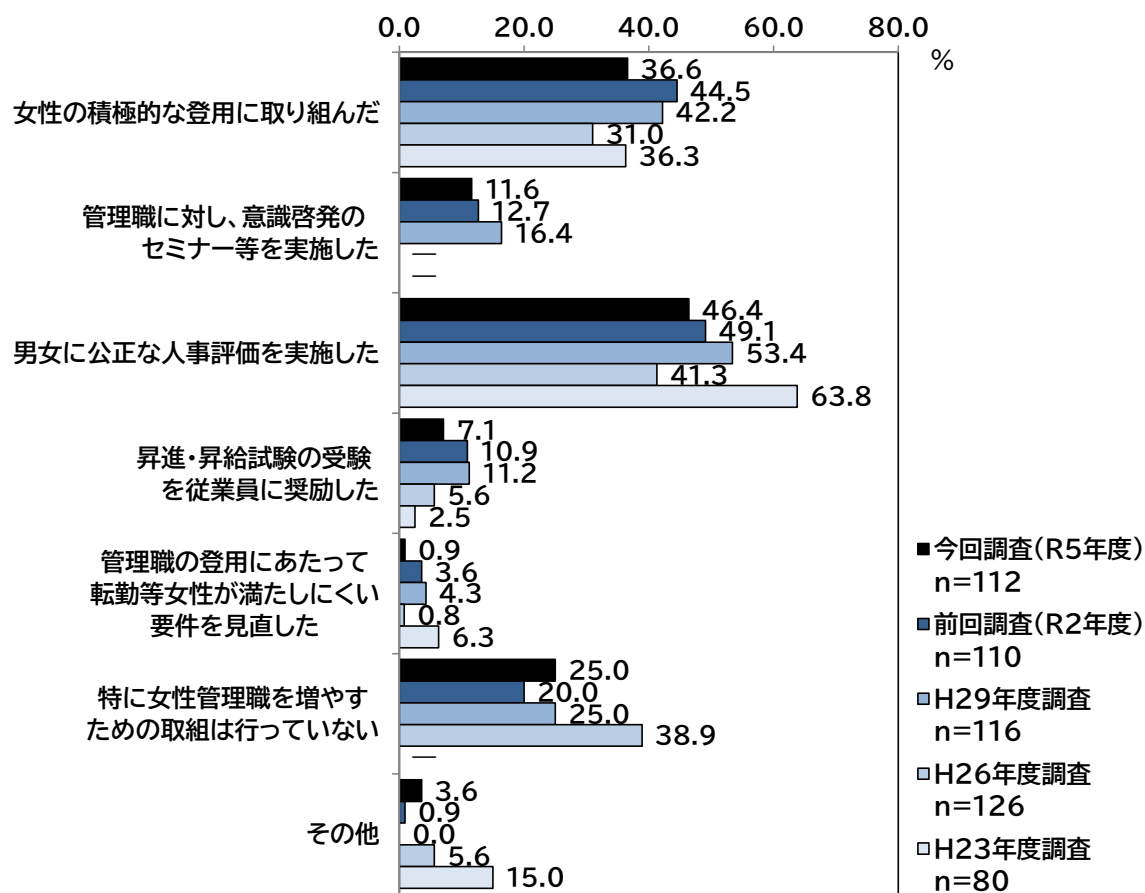
	今回調査（R5年度）		前回調査（R2年度）		H29年度調査		H26年度調査		H23年度調査	
	度数	%	度数	%	人数	%	人数	%	人数	%
増えた	112	26.5	110	29.8	116	26.3	126	23.1	80	21.2
減った	17	4.0	16	4.3	17	3.9	14	2.6	12	3.2
変わらない	288	68.2	236	64.0	299	67.8	392	71.8	272	72.0
無回答	5	1.2	7	1.9	9	2.0	14	2.6	14	3.7
全体	422	100.0	369	100.0	441	100.0	546	100.0	378	100.0



※問2で、「1 増えた」と回答された事業所にお尋ねします。

問2－1 貴社では、女性管理職を増やすために、どのようなことに取り組まれましたか。該当する番号すべてに○を付けてください。

	今回調査(R5年度) n=112		前回調査(R2年度) n=110		H29年度調査 n=116		H26年度調査 n=126		H23年度調査 n=80	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
女性の積極的な登用に取り組んだ	41	36.6	49	44.5	49	42.2	39	31.0	29	36.3
管理職に対し、意識啓発のセミナー等を実施した	13	11.6	14	12.7	19	16.4	—	—	—	—
男女に公正な人事評価を実施した	52	46.4	54	49.1	62	53.4	52	41.3	51	63.8
昇進・昇給試験の受験を従業員に奨励した	8	7.1	12	10.9	13	11.2	7	5.6	2	2.5
管理職の登用にあって転勤等女性が満たしにくい要件を見直した	1	0.9	4	3.6	5	4.3	1	0.8	5	6.3
特に女性管理職を増やすための取組は行っていない	28	25.0	22	20.0	29	25.0	49	38.9	—	—
その他	4	3.6	1	0.9	0	0.0	7	5.6	12	15.0



○「その他」の回答

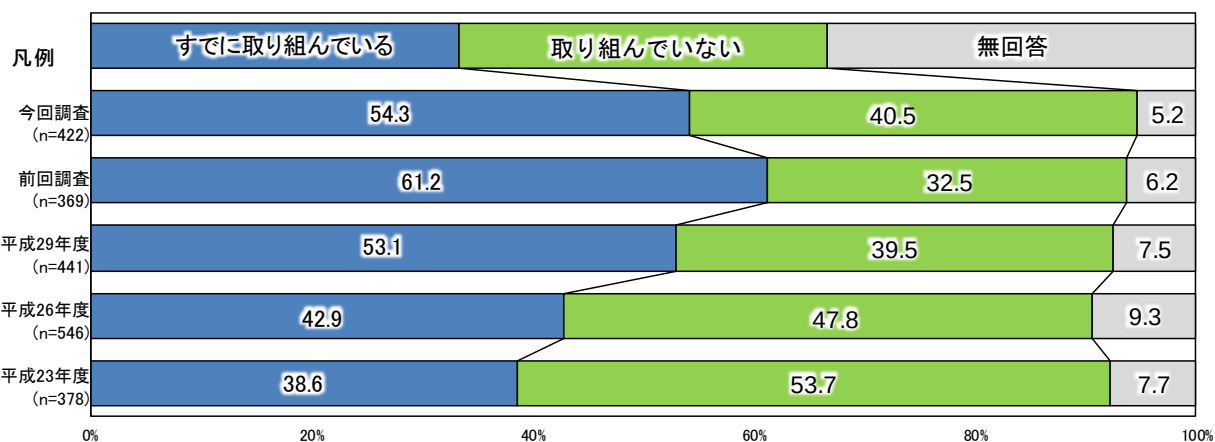
業種	問2－1「その他」の記述内容
卸売業、小売業	社長の長女が入社したため
医療、福祉	女性しかいない(園長以外)
医療、福祉	子育て世代に優しい勤務形態の構築
医療、福祉	人事異動によるもの

2. ポジティブ・アクションについての取組と効果

問3 貴社では、「ポジティブ・アクション」に取り組んでいますか。該当する番号すべてに○を付けてください。

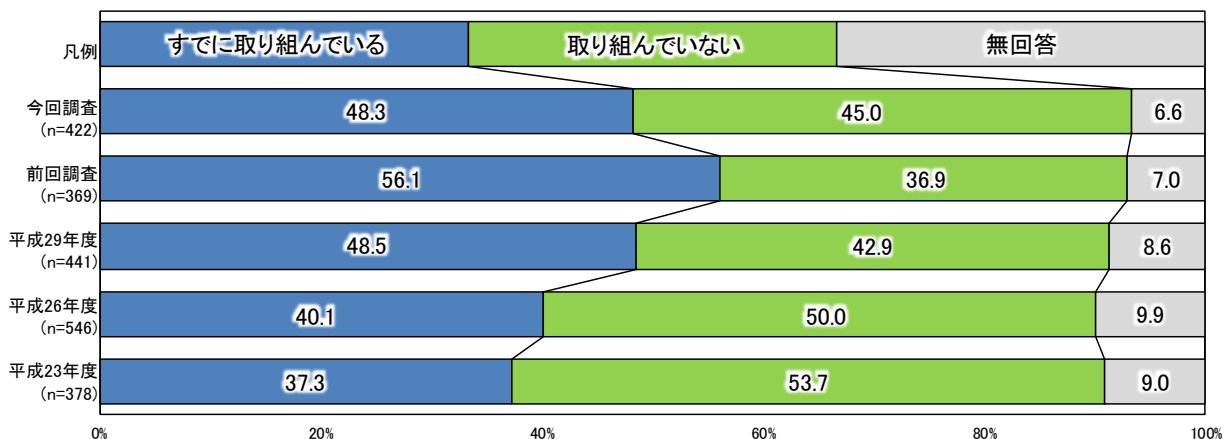
【1 女性の採用拡大】

	今回調査(R5年度)		前回調査(R2年度)		H29年度調査		H26年度調査		H23年度調査	
	度数	%	度数	%	人数	%	人数	%	人数	%
すでに取り組んでいる	229	54.3	226	61.2	234	53.1	234	42.9	146	38.6
取り組んでいない	171	40.5	120	32.5	174	39.5	261	47.8	203	53.7
無回答	22	5.2	23	6.2	33	7.5	51	9.3	29	7.7
全体	422	100.0	369	100.0	441	100.0	546	100.0	378	100.0



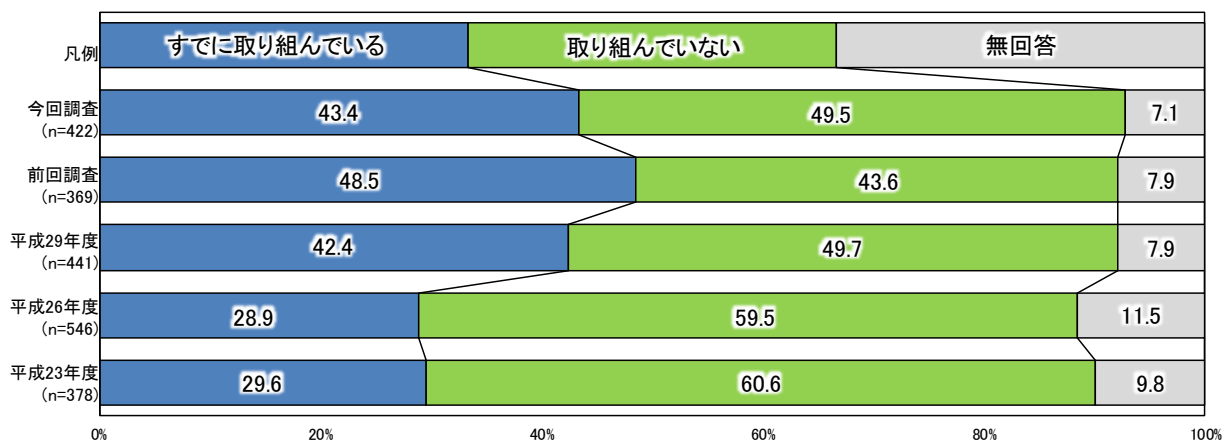
【2 女性の職域拡大】

	今回調査(R5年度)		前回調査(R2年度)		H29年度調査		H26年度調査		H23年度調査	
	度数	%	度数	%	人数	%	人数	%	人数	%
すでに取り組んでいる	204	48.3	207	56.1	214	48.5	219	40.1	141	37.3
取り組んでいない	190	45.0	136	36.9	189	42.9	273	50.0	203	53.7
無回答	28	6.6	26	7.0	38	8.6	54	9.9	34	9.0
全体	422	100.0	369	100.0	441	100.0	546	100.0	378	100.0



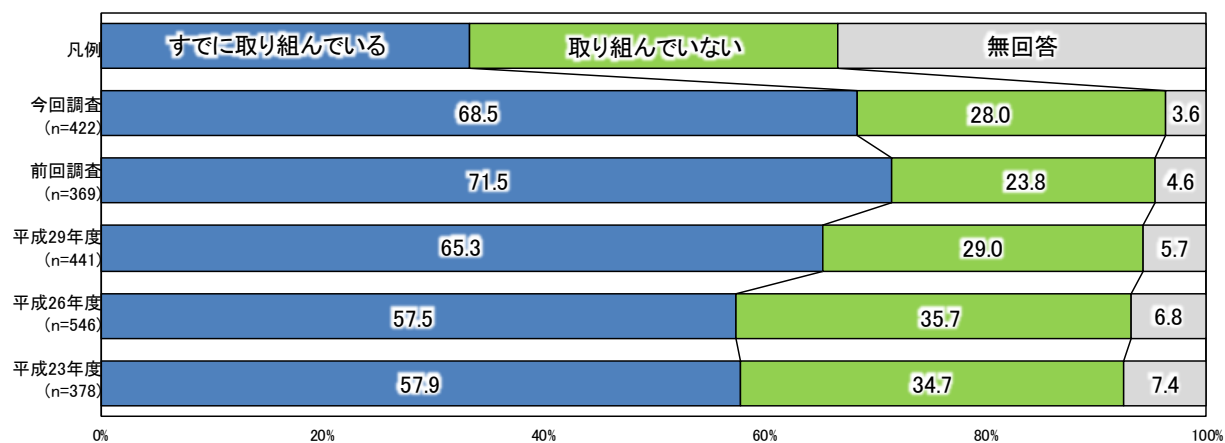
【3 女性の管理職の増加】

	今回調査(R5年度)		前回調査(R2年度)		H29年度調査		H26年度調査		H23年度調査	
	度数	%	度数	%	人数	%	人数	%	人数	%
すでに取り組んでいる	183	43.4	179	48.5	187	42.4	158	28.9	112	29.6
取り組んでいない	209	49.5	161	43.6	219	49.7	325	59.5	229	60.6
無回答	30	7.1	29	7.9	35	7.9	63	11.5	37	9.8
全体	422	100.0	369	100.0	441	100.0	546	100.0	378	100.0



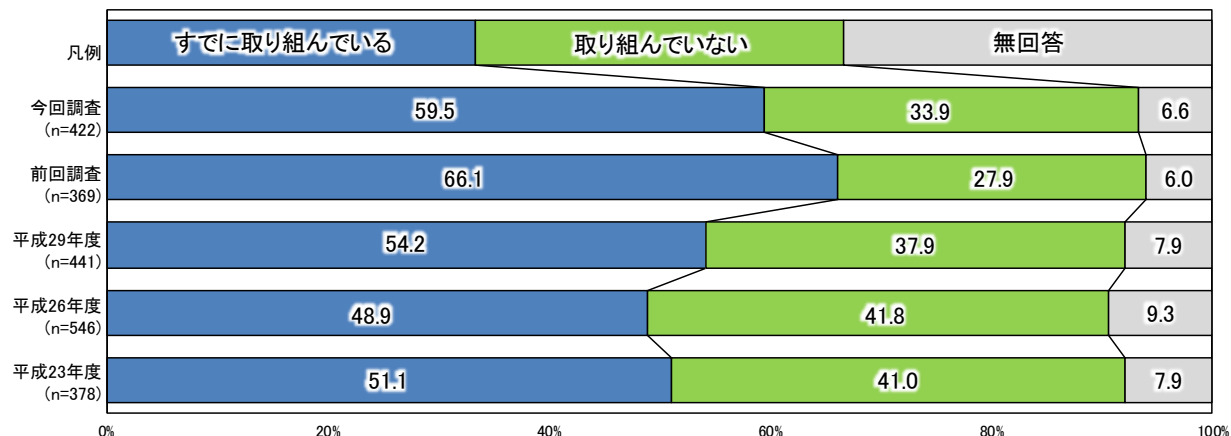
【4 女性の勤続年数の伸長（仕事と家庭の両立）】

	今回調査(R5年度)		前回調査(R2年度)		H29年度調査		H26年度調査		H23年度調査	
	度数	%	度数	%	人数	%	人数	%	人数	%
すでに取り組んでいる	289	68.5	264	71.5	288	65.3	314	57.5	219	57.9
取り組んでいない	118	28.0	88	23.8	128	29.0	195	35.7	131	34.7
無回答	15	3.6	17	4.6	25	5.7	37	6.8	28	7.4
全体	422	100.0	369	100.0	441	100.0	546	100.0	378	100.0



【5 職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識の解消）】

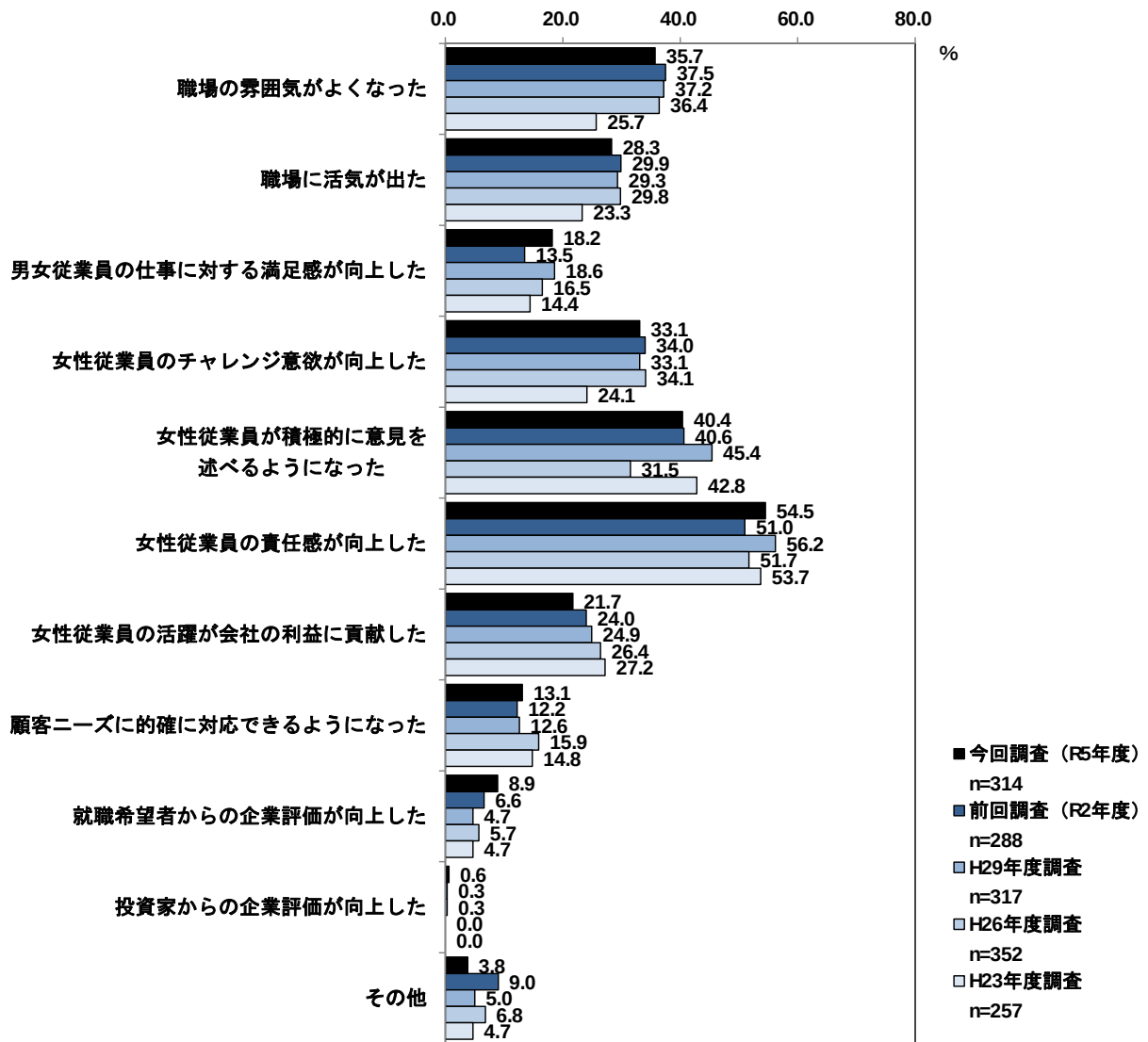
	今回調査 (R5年度)		前回調査 (R2年度)		H29年度調査		H26年度調査		H23年度調査	
	度数	%	度数	%	人数	%	人数	%	人数	%
すでに取り組んでいる	251	59.5	244	66.1	239	54.2	267	48.9	193	51.1
取り組んでいない	143	33.9	103	27.9	167	37.9	228	41.8	155	41.0
無回答	28	6.6	22	6.0	35	7.9	51	9.3	30	7.9
全体	422	100.0	369	100.0	441	100.0	546	100.0	378	100.0



※問3で、1つでも「1 すでに取り組んでいる」と回答された事業所にお尋ねします。

問3－1 貴社がポジティブ・アクションに取り組んで、どんな効果がありましたか。該当する番号すべてに○を付けてください。

	今回調査 (R5年度) n=314		前回調査 (R2年度) n=288		H29年度調査 n=317		H26年度調査 n=352		H23年度調査 n=257	
	度数	%	度数	%	人数	%	人数	%	人数	%
職場の雰囲気よかった	112	35.7	108	37.5	118	37.2	128	36.4	66	25.7
職場に活気が出た	89	28.3	86	29.9	93	29.3	105	29.8	60	23.3
男女従業員の仕事に対する満足感が向上した	57	18.2	39	13.5	59	18.6	58	16.5	37	14.4
女性従業員のチャレンジ意欲が向上した	104	33.1	98	34.0	105	33.1	120	34.1	62	24.1
女性従業員が積極的に意見を述べるようになった	127	40.4	117	40.6	144	45.4	111	31.5	110	42.8
女性従業員の責任感が向上した	171	54.5	147	51.0	178	56.2	182	51.7	138	53.7
女性従業員の活躍が会社の利益に貢献した	68	21.7	69	24.0	79	24.9	93	26.4	70	27.2
顧客ニーズに的確に対応できるようになった	41	13.1	35	12.2	40	12.6	56	15.9	38	14.8
就職希望者からの企業評価が向上した	28	8.9	19	6.6	15	4.7	20	5.7	12	4.7
投資家からの企業評価が向上した	2	0.6	1	0.3	1	0.3	0	0.0	0	0.0
その他	12	3.8	26	9.0	16	5.0	24	6.8	12	4.7



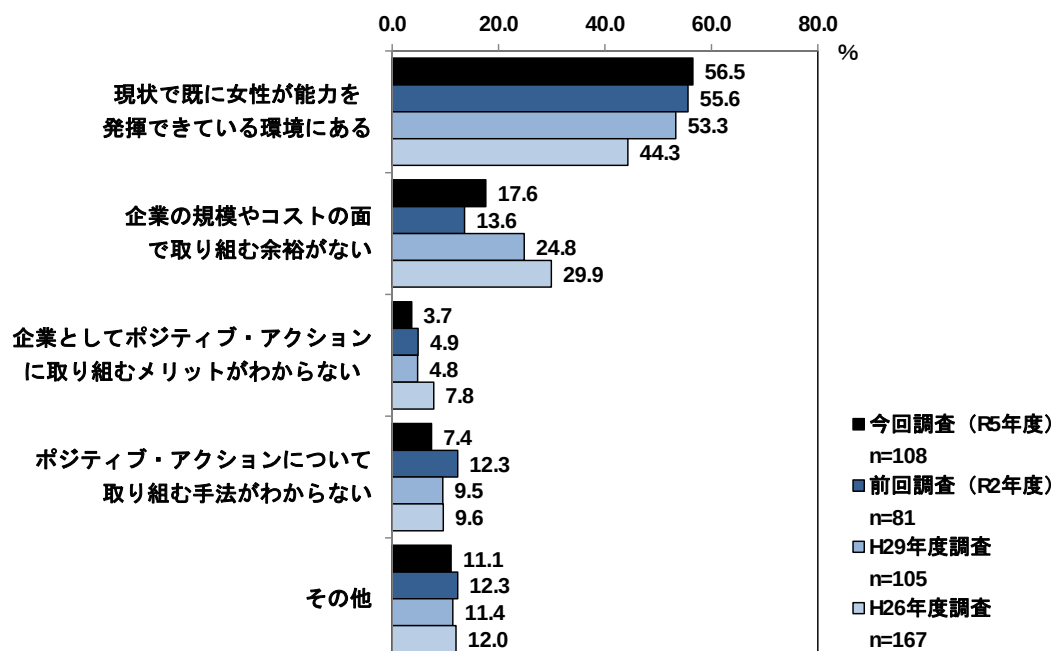
○「その他」の回答

業種	問3の1「その他」の記述内容
建設業	特に変化なし
運輸業、郵便業	評価は難しい
不動産業、物品賃貸業	元々女性役員がおり、特に変化はない
教育、学習支援業	女性職員が多い職場なので、逆に男性職員を増やすことを検討
医療、福祉	元々女性の職場なので特になし
医療、福祉	もともと女性が多い職種なので特に変わらない
医療、福祉	特に変化なし
医療、福祉	常に行っている感じ
医療、福祉	医療業なのでそもそも女性の方が多い
サービス業(他に分類されないもの)	もともと女性ばかりだった
サービス業(他に分類されないもの)	特に変化なし
その他	変化なし
その他	女性の育児と仕事の両立への不安が減った

※問3で、すべての取組内容で「2 取り組んでいない」と回答された事業所にお尋ねします。

問3－2 貴社がポジティブ・アクションに取り組んでいない理由は何ですか。該当する番号すべてに○を付けください。

	今回調査(R5年度) n=108		前回調査(R2年度) n=81		H29年度調査 n=105		H26年度調査 n=167	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
現状で既に女性が能力を発揮できている環境にある	61	56.5	45	55.6	56	53.3	74	44.3
企業の規模やコストの面で取り組む余裕がない	19	17.6	11	13.6	26	24.8	50	29.9
企業としてポジティブ・アクションに取り組むメリットがわからない	4	3.7	4	4.9	5	4.8	13	7.8
ポジティブ・アクションについて取り組む手法がわからない	8	7.4	10	12.3	10	9.5	16	9.6
その他	12	11.1	10	12.3	12	11.4	20	12.0



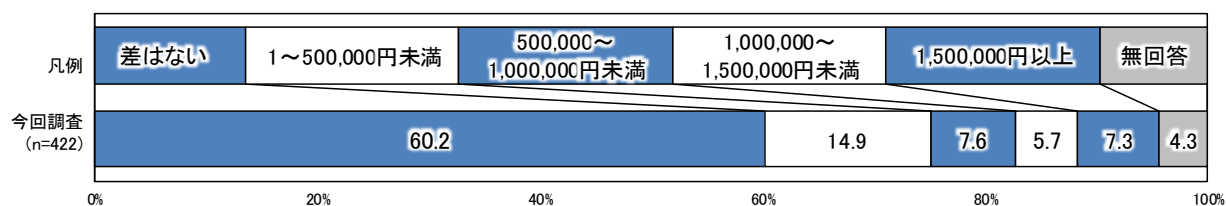
○「その他」の回答

業種	問3の2「その他」の記述内容
建設業	女性社員がいない
建設業	募集をしても応募もなく採用までたどり着かないので
製造業	採用に男女差はないのですが、仕事内容的に女性の応募がもともと少ない
卸売業、小売業	男性女性だからとのことに必要ないから
卸売業、小売業	今後取り組む予定
金融業、保険業	本部にて対応しており、支店に権限がない
金融業、保険業	男女問わず活躍できる環境づくりに取り組んでいるため
宿泊業、飲食サービス業	従業員がアルバイトのみのため
サービス業(他に分類されないもの)	本店主導になるため
サービス業(他に分類されないもの)	本店が実施することのため
無回答	役員のみだから

3. 男女平均賃金について

問4 男女別の平均賃金（年収）の差についてお答えください。該当する番号に○を付けてください。

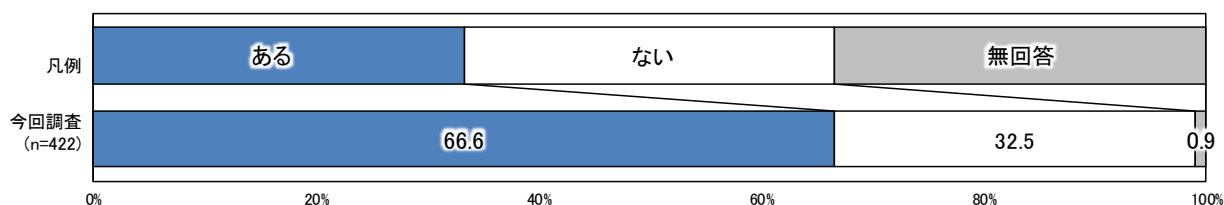
	今回調査(R5年度)	
	度数	%
差はない	254	60.2
1～500,000円未満	63	14.9
500,000～1,000,000円未満	32	7.6
1,000,000～1,500,000円未満	24	5.7
1,500,000円以上	31	7.3
無回答	18	4.3
全体	422	100.0



4. 再雇用や中途採用の状況

問5 再雇用又は中途採用の実績はありますか。(令和4年1月1日から令和4年12月31日までの状況)。

	今回調査(R5年度)	
	度数	%
ある	281	66.6
ない	137	32.5
無回答	4	0.9
全体	422	100.0

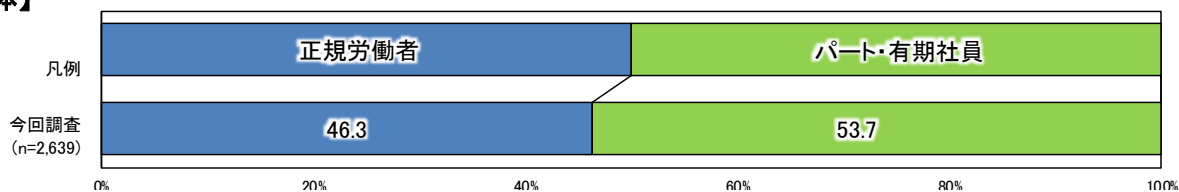


※問5で「1 ある」と回答された事業所にお尋ねします

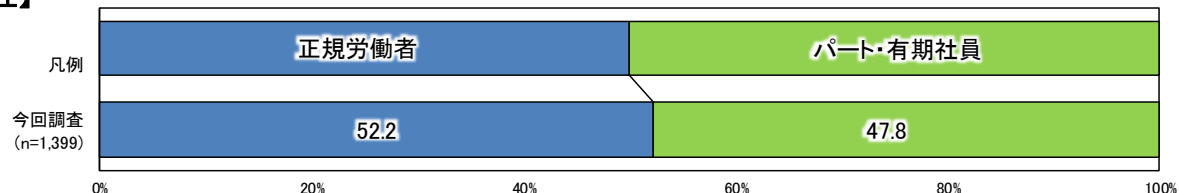
問5 再雇用又は中途採用の実績はありますか。
(令和4年1月1日から令和4年12月31日までの状況)

	今回調査(R5年度)					
	全体		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%
従業員全体	2,639	100.0	1,399	100.0	1,240	100.0
正規労働者	1,221	46.3	730	52.2	491	39.6
パート・有期社員	1,418	53.7	669	47.8	749	60.4

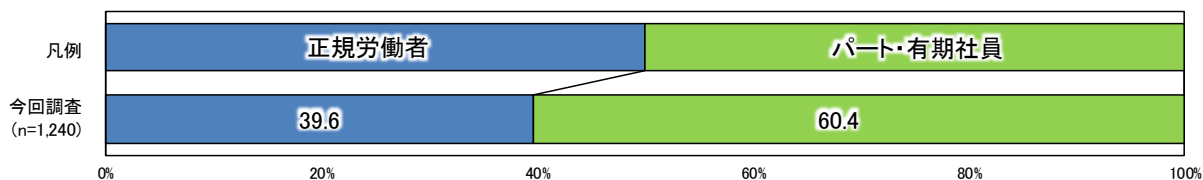
【全体】



【男性】

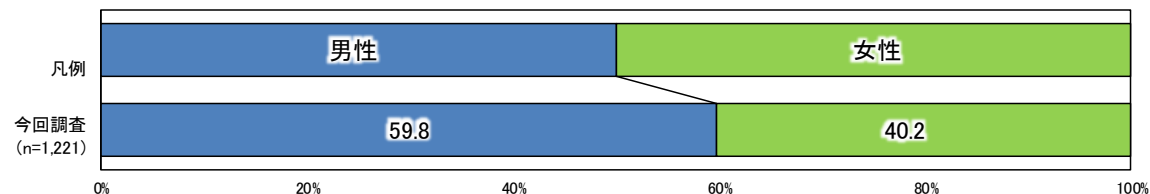


【女性】

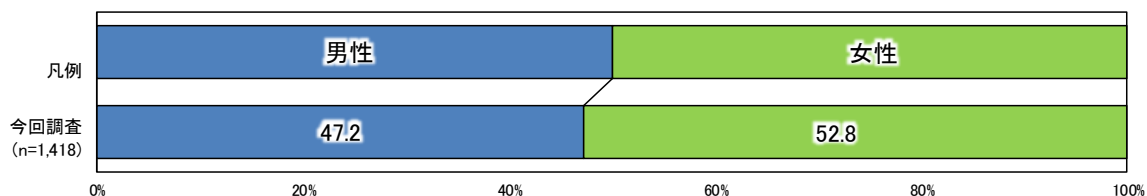


	今回調査(R5年度)			
	正規労働者		パート・有期社員	
	人数	%	人数	%
男性	730	59.8	669	47.2
女性	491	40.2	749	52.8
全体	1,221	100.0	1,418	100.0

【正規労働者】



【パート・有期社員】

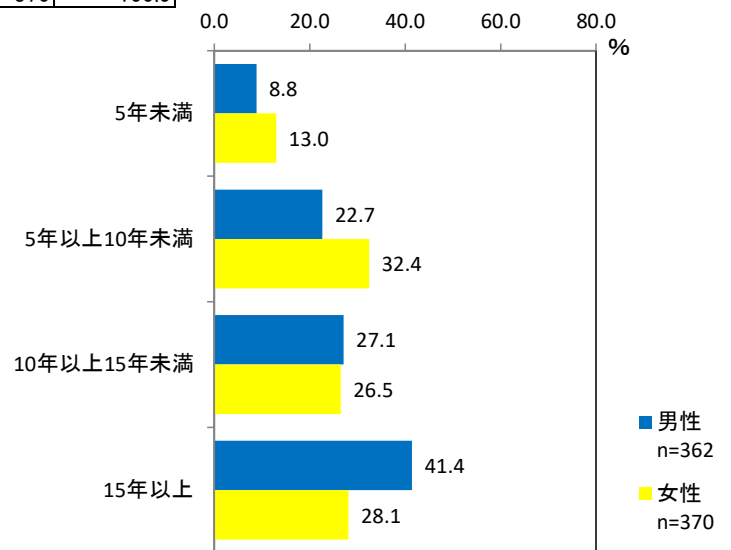


問6 男女別の平均継続勤続年数をご記入ください。

	平均継続 勤続年数(年)
正規労働者男性	13.663
正規労働者女性	11.642
非正規労働者男性	5.792
非正規労働者女性	7.411

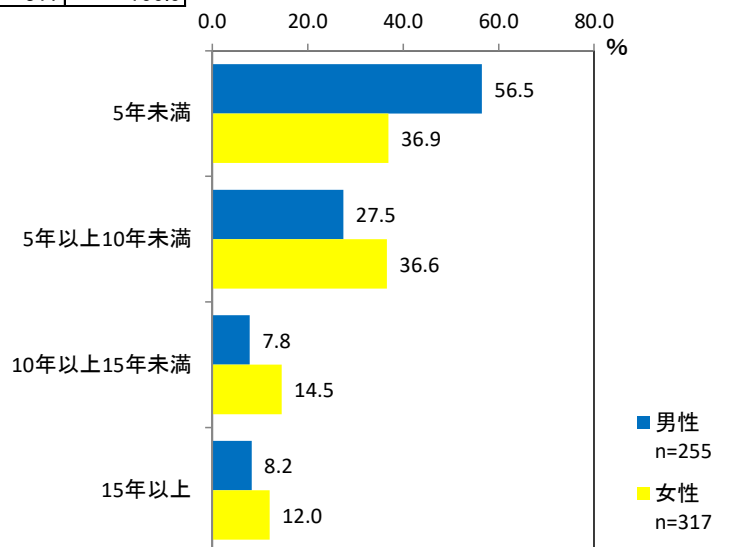
【正規労働者】

	男性		女性	
	度数	%	度数	%
5年未満	32	8.8	48	13.0
5年以上10年未満	82	22.7	120	32.4
10年以上15年未満	98	27.1	98	26.5
15年以上	150	41.4	104	28.1
全体	362	100.0	370	100.0



【パート・有期社員】

	男性		女性	
	度数	%	度数	%
5年未満	144	56.5	117	36.9
5年以上10年未満	70	27.5	116	36.6
10年以上15年未満	20	7.8	46	14.5
15年以上	21	8.2	38	12.0
全体	255	100.0	317	100.0

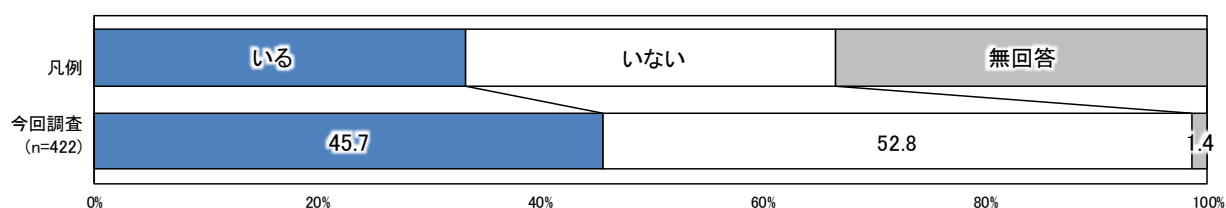


V 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

1. 育児休業制度利用状況及び取組

問 7 子を出産した従業員（配偶者の出産を含む）はいますか。
（令和 4 年 1 月 1 日から令和 4 年 12 月 31 日までの状況）

	今回調査（R5年度）	
	度数	%
いる	193	45.7
いない	223	52.8
無回答	6	1.4
全体	422	100.0



※問 7 で「1 いる」と回答された事業所にお尋ねします

問 7-1 子を出産した従業員（配偶者の出産を含む）の人数をご記入ください。
（令和 4 年 1 月 1 日から令和 4 年 12 月 31 日までの状況）

問 7-2 男女別の育児休業取得人数及び平均取得期間をご記入ください。
（令和 4 年 1 月 1 日から令和 4 年 12 月 31 日までの状況）

	今回調査（R5年度）		前回調査（R2年度）		H29年度調査		H26年度調査		H23年度調査	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
子を出産した従業員（配偶者の出産を含む）	346	325	422	690	510	586	400	700	208	194
育児休業を利用した従業員※1	73	336※2	55	684	78	557	7	775	6	139
育児休業を利用した従業員の割合※1	21.1	—	13.0	99.1	15.3	95.1	1.8	97.0	2.9	71.6

※1 予定者を含む

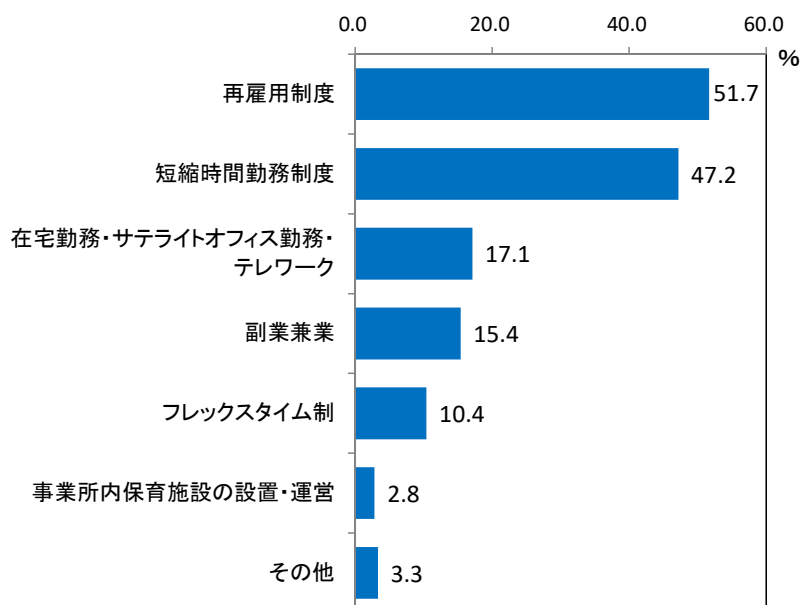
※2 問 7-1 は令和 4 年 1 月 1 日から令和 4 年 12 月 31 日までに子を出産した従業員の人数。

問 7-2 は令和 4 年 1 月 1 日から令和 4 年 12 月 31 日までに育児休業を取得した人数なので、
令和 4 年 1 月 1 日以前に子を出産し、当該期間中に育児休業を取得した人も含まれる。よって、
「子を出産した従業員」数を「育児休業を利用した従業員」数が上回ったと思われる。

	平均 取得期間
育児休業取得期間男性	2.2ヶ月
育児休業取得期間女性	10.8ヶ月

問8 男女別のフレックスタイム制、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の導入状況をお答えください。該当する番号すべてに○を付けてください。

n=422	今回調査(R5年度)	
	度数	%
フレックスタイム制	44	10.4
短縮時間勤務制度	199	47.2
在宅勤務・サテライトオフィス勤務・テレワーク	72	17.1
副業兼業	65	15.4
再雇用制度	218	51.7
事業所内保育施設の設置・運営	12	2.8
その他	14	3.3



○「その他」の回答

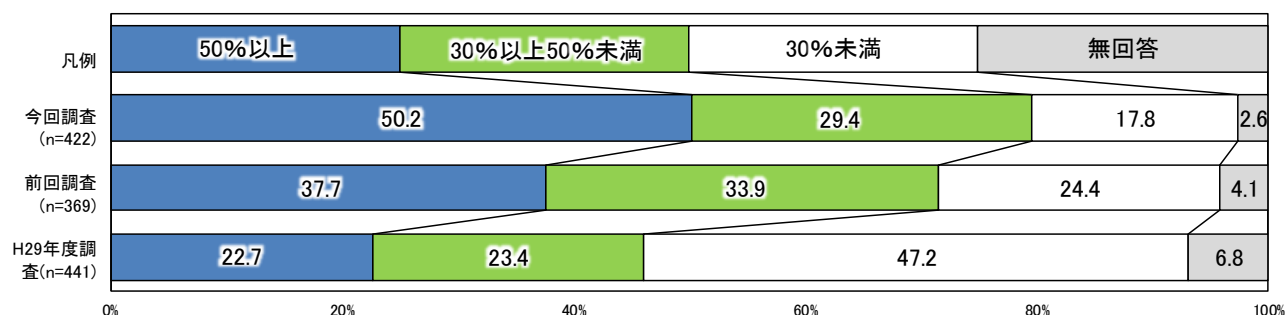
業種	問8「その他」の記述内容
卸売業、小売業	仕事の内容次第でシフト変更可能
卸売業、小売業	時差出勤、直行直帰の励行
金融業、保険業	いずれも男女による区別を行っていない
教育、学習支援業	学校行事等の際に勤務時間短縮
医療、福祉	時差出勤
医療、福祉	介護施設なのでむずかしい
医療、福祉	本人の要望に応じて
サービス業(他に分類されないもの)	コロナ禍により在宅勤務制を導入した

2. 有給休暇取得状況

問9 貴社における従業員の有給休暇取得率はどれくらいですか。次の番号のどちらか1つを選び、○を付けてください。（令和4年（2022年）1月1日から令和4年（2022年）12月31日までの状況）

	今回調査(R5年度)		前回調査(R2年度)		H29年度調査		H26年度調査		H23年度調査	
	度数	%	度数	%	人数	%	人数	%	人数	%
50%以上	212	50.2	139	37.7	100	22.7	148	27.1	61	16.1
30%以上50%未満	124	29.4	125	33.9	103	23.4	367	67.2	304	80.4
30%未満	75	17.8	90	24.4	208	47.2				
無回答	11	2.6	15	4.1	30	6.8	31	5.7	13	3.4
全体	422	100.0	369	100.0	441	100.0	546	100.0	378	100.0

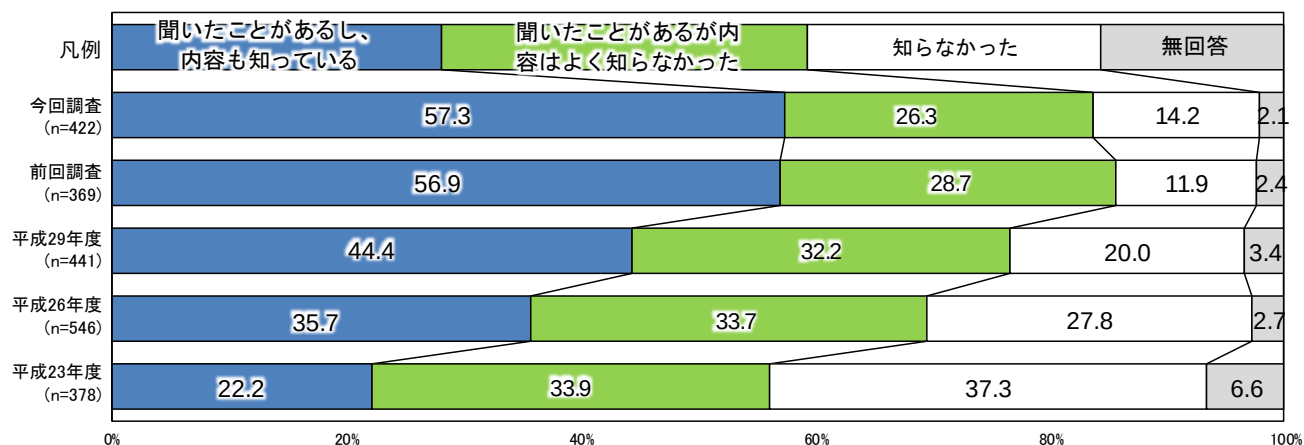
※平成26年度調査、平成23年度調査は、選択肢が「50%以上」と「50%未満」の2区分であった



3. 用語の認知度

問10 貴社では、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていましたか。該当する番号を1つ選び、○を付けてください。

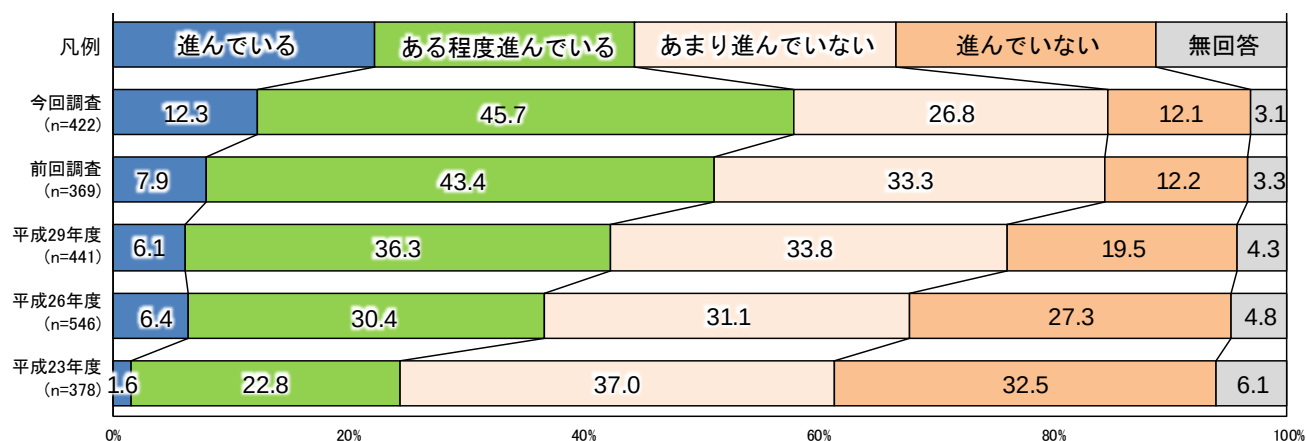
	今回調査(R5年度)		前回調査(R2年度)		H29年度調査		H26年度調査		H23年度調査	
	度数	%	度数	%	人数	%	人数	%	人数	%
聞いたことがあるし、内容も知っている	242	57.3	210	56.9	196	44.4	195	35.7	84	22.2
聞いたことがあるが内容はよく知らなかった	111	26.3	106	28.7	142	32.2	184	33.7	128	33.9
知らなかった	60	14.2	44	11.9	88	20.0	152	27.8	141	37.3
無回答	9	2.1	9	2.4	15	3.4	15	2.7	25	6.6
全体	422	100.0	369	100.0	441	100.0	546	100.0	378	100.0



4. 事業所における進捗状況

問 11 貴社では、ワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいると思いますか。
該当する番号を1つ選び、○を付けてください。

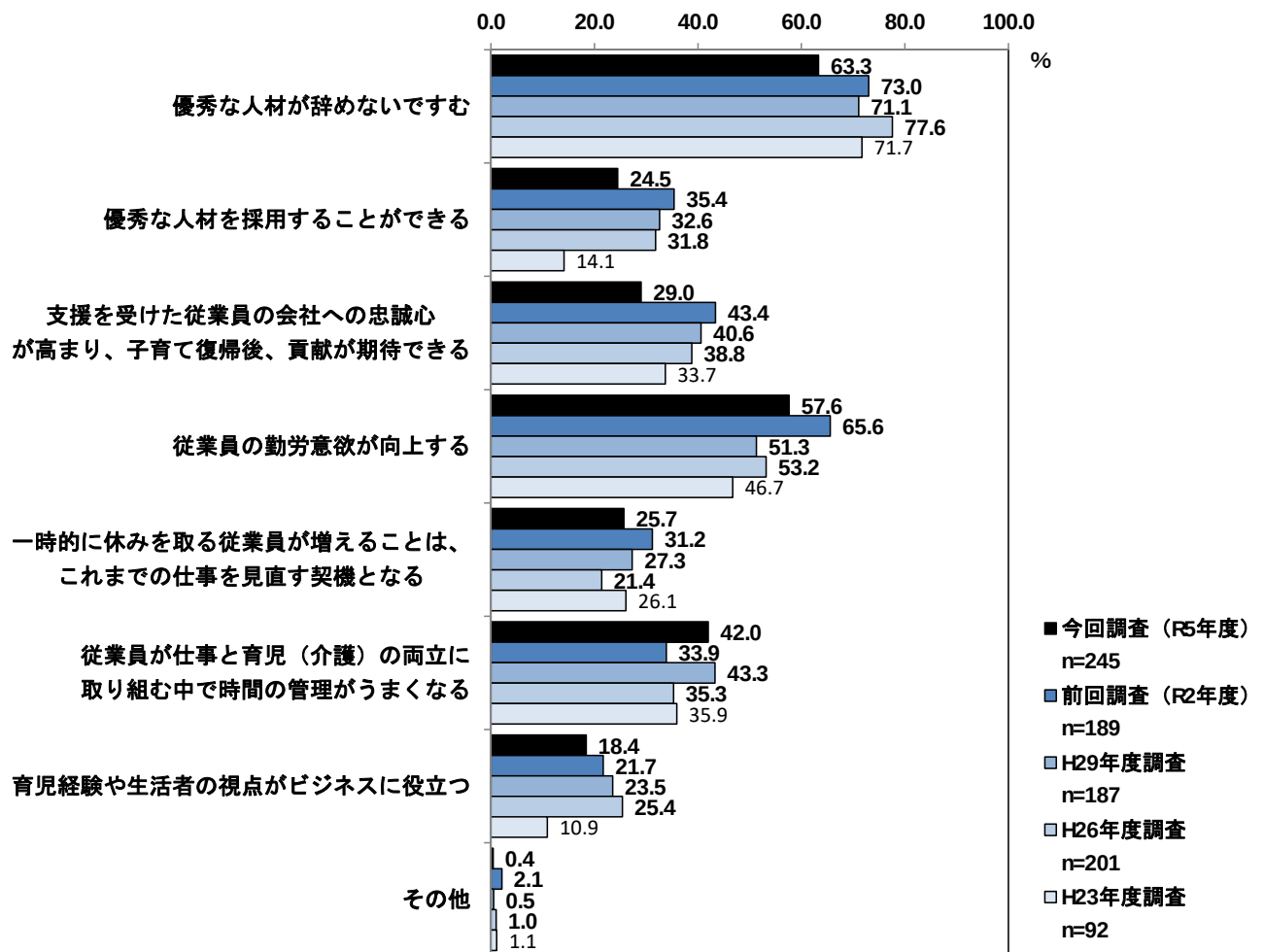
	今回調査(R5年度)		前回調査(R2年度)		H29年度調査		H26年度調査		H23年度調査	
	度数	%	度数	%	人数	%	人数	%	人数	%
進んでいる	52	12.3	29	7.9	27	6.1	35	6.4	6	1.6
ある程度進んでいる	193	45.7	160	43.4	160	36.3	166	30.4	86	22.8
あまり進んでいない	113	26.8	123	33.3	149	33.8	170	31.1	140	37.0
進んでいない	51	12.1	45	12.2	86	19.5	149	27.3	123	32.5
無回答	13	3.1	12	3.3	19	4.3	26	4.8	23	6.1
全体	422	100.0	369	100.0	441	100.0	546	100.0	378	100.0



※問 11 で、「1 進んでいる」「2 ある程度進んでいる」と回答された事業所にお尋ねします。

問 11-1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んで、どんなメリットを貴社にもたらしていますか。該当する番号すべてに○を付けてください。

	今回調査(R5年度) n=245		前回調査(R2年度) n=189		H29年度調査 n=187		H26年度調査 n=201		H23年度調査 n=92	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
優秀な人材が辞めないですむ	155	63.3	138	73.0	133	71.1	156	77.6	66	71.7
優秀な人材を採用することができる	60	24.5	67	35.4	61	32.6	64	31.8	13	14.1
支援を受けた従業員の会社への忠誠心が高まり、子育て復帰後、貢献が期待できる	71	29.0	82	43.4	76	40.6	78	38.8	31	33.7
従業員の勤労意欲が向上する	141	57.6	124	65.6	96	51.3	107	53.2	43	46.7
一時的に休みを取る従業員が増えることは、これまでの仕事を見直す契機となる	63	25.7	59	31.2	51	27.3	43	21.4	24	26.1
従業員が仕事と育児(介護)の両立に取り組む中で時間の管理がうまくなる	103	42.0	64	33.9	81	43.3	71	35.3	33	35.9
育児経験や生活者の視点ビジネスに役立つ	45	18.4	41	21.7	44	23.5	51	25.4	10	10.9
その他	1	0.4	4	2.1	1	0.5	2	1.0	1	1.1



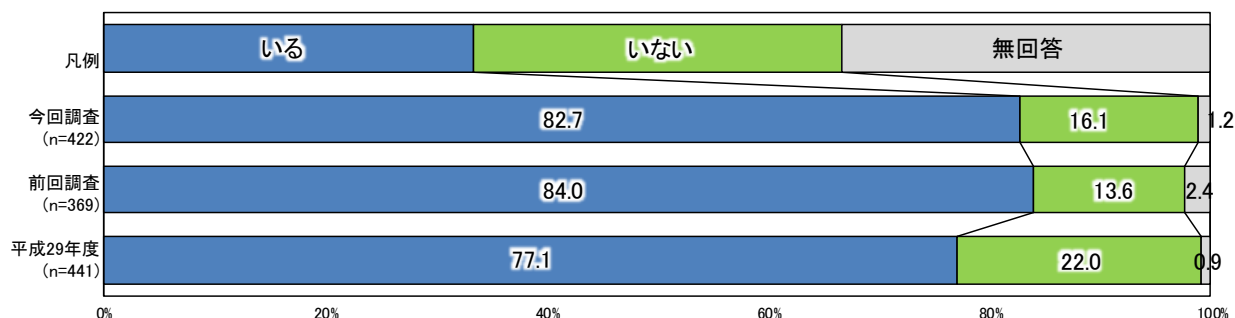
○「その他」の回答

業種	問11-1「その他」の記述内容
医療、福祉	仕事に関してはマイナスしかない

5. 定年以外で退職した従業員

問 12 貴社において、この3年間に定年以外で退職した従業員はいますか。

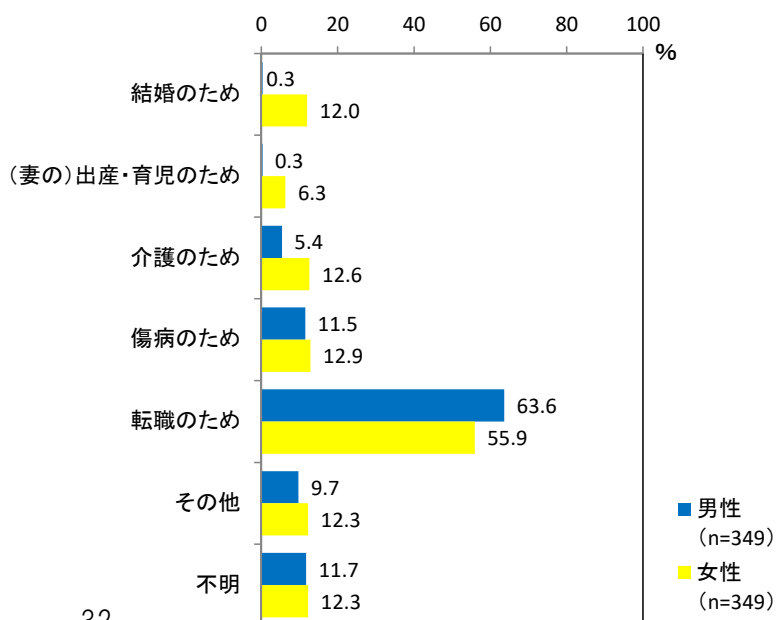
	今回調査(R5年度)		前回調査(R2年度)		H29年度調査	
	度数	%	度数	%	人数	%
いる	349	82.7	310	84.0	340	77.1
いない	68	16.1	50	13.6	97	22.0
無回答	5	1.2	9	2.4	4	0.9
全体	422	100.0	369	100.0	441	100.0



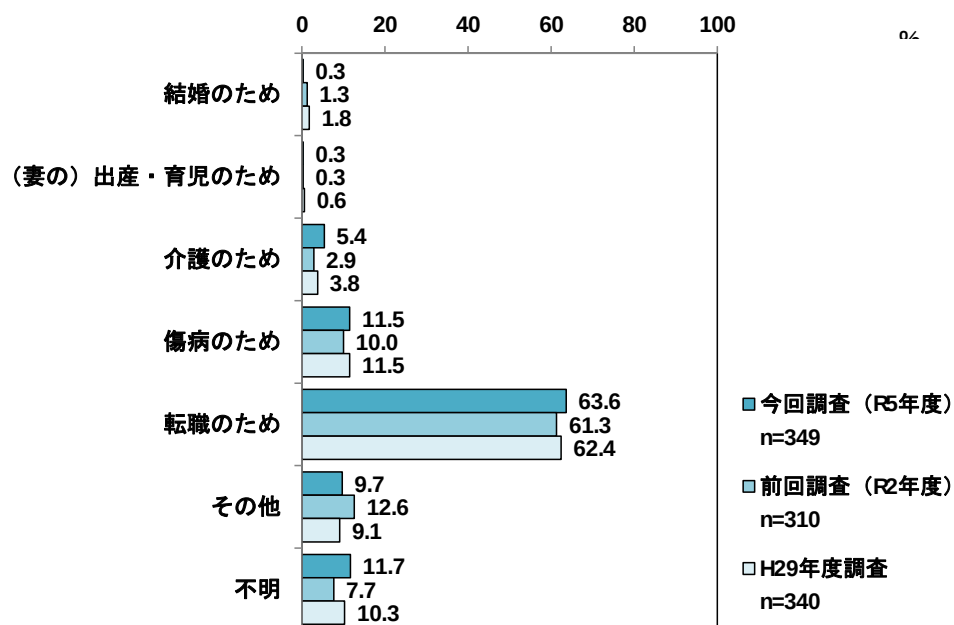
※問 12 で、「1 いる」と回答された事業所にお尋ねします。

問 12-1 退職した主な要因は何でしたか。

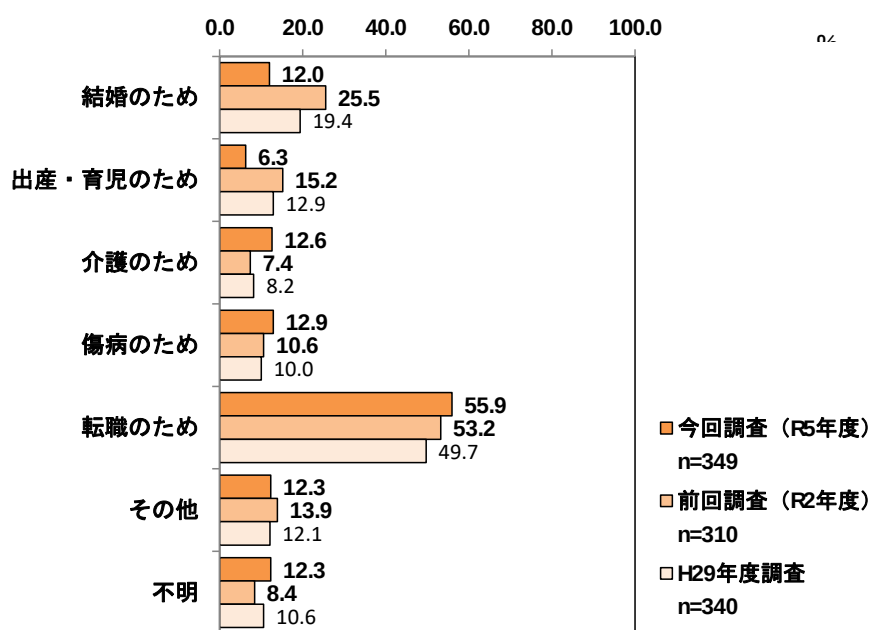
	今回調査(R5年度) n=349				前回調査(R2年度) n=310				H29年度調査 n=340			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	人数	%	人数	%
結婚のため	1	0.3	42	12.0	4	1.3	79	25.5	6	1.8	66	19.4
(妻の)出産・育児のため	1	0.3	22	6.3	1	0.3	47	15.2	2	0.6	44	12.9
介護のため	19	5.4	44	12.6	9	2.9	23	7.4	13	3.8	28	8.2
傷病のため	40	11.5	45	12.9	31	10.0	33	10.6	39	11.5	34	10.0
転職のため	222	63.6	195	55.9	190	61.3	165	53.2	212	62.4	169	49.7
その他	34	9.7	43	12.3	39	12.6	43	13.9	31	9.1	41	12.1
不明	41	11.7	43	12.3	24	7.7	26	8.4	35	10.3	36	10.6



【男性】



【女性】



○「その他」の回答

【男性】

業種	問12の1男性「その他」の記述内容
農業、林業	一身上の都合
建設業	一身上の都合
建設業	独立
建設業	家庭の事情
卸売業、小売業	独立のため
卸売業、小売業	就職のため
卸売業、小売業	学校卒業のため
卸売業、小売業	卒業、就職のため
卸売業、小売業	自己都合
金融業、保険業	死亡
宿泊業、飲食サービス業	学業を終了し、就職するため
教育、学習支援業	大学卒業のため
教育、学習支援業	任期終了のため
教育、学習支援業	任期終了のため
教育、学習支援業	死亡
医療、福祉	勉強
医療、福祉	給料面
医療、福祉	高齢のため
医療、福祉	自分で事業をおこすため
医療、福祉	実業を継ぐため
医療、福祉	人間関係
医療、福祉	自己都合による
医療、福祉	家庭の都合
医療、福祉	人間関係
複合サービス事業	自己都合
サービス業（他に分類されないもの）	満期、年金受給
サービス業（他に分類されないもの）	契約期間満了、自己都合
サービス業（他に分類されないもの）	自己都合
サービス業（他に分類されないもの）	一身上の都合
サービス業（他に分類されないもの）	加齢により運転に支障が出たため
その他	一身上の都合

【女性】

業種	問12の1女性「その他」の記述内容
農業、林業	一身上の都合
製造業	地元に戻りたい
製造業	家庭の事情
運輸業、郵便業	定年退職
卸売業、小売業	めんどくさくなったためだそうです
卸売業、小売業	就職のため
卸売業、小売業	引越
卸売業、小売業	学校卒業のため
卸売業、小売業	仕事の内容が合わなかった
卸売業、小売業	卒業、就職のため
卸売業、小売業	自己都合
学術研究、専門・技術サービス業	住居の転居
宿泊業、飲食サービス業	学業を終了し、就職するため
生活関連サービス業、娯楽業	離婚による生活環境変化
教育、学習支援業	子供の療養のため
教育、学習支援業	大学卒業のため
教育、学習支援業	任期終了のため
教育、学習支援業	任期終了のため
教育、学習支援業	家族の転勤

業種	問12の1女性「その他」の記述内容
医療、福祉	会社への不満
医療、福祉	転居のため
医療、福祉	人間関係
医療、福祉	一部事業縮小のため
医療、福祉	夢を実現するため
医療、福祉	引越の為、自己実現のため
医療、福祉	夫の転勤
医療、福祉	業務内容の相違
医療、福祉	家庭の都合
医療、福祉	本人都合
医療、福祉	転居のため
医療、福祉	事業縮小のため
医療、福祉	再雇用契約満了
医療、福祉	家族の転勤
医療、福祉	人間関係
医療、福祉	グループ法人へ異動、契約期間満了
医療、福祉	人間関係
サービス業(他に分類されないもの)	契約期間満了、自己都合
サービス業(他に分類されないもの)	転勤
サービス業(他に分類されないもの)	高齢・一身上の都合
その他	一身上の都合
その他	契約期間満了

VI 自由記述

※最後に、貴社における女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進について、また、社会全体としての推進について、ご意見・ご要望などがありましたら、ご記入ください。

【貴社において】

業種	記入者	【貴社において】の記述内容
建設業	代表者	昔ながらの職人気質の人達の意識の変化が必要
建設業	役員	働き方改革でワーク・ライフ・バランスの推進は重要でしっかり取り組みます。
建設業	役員	今後も若い職員さんが働きやすい職場づくりを頑張ります。
建設業	経理担当者	女性の地位向上、賃金格差をなくし生活と仕事の調和を願います。
建設業	人事担当者	建設業（電気設備工事）のため、女性は15%という男女比から少しずつ女性の活躍の場を増やしていきたいと考えています。
建設業	その他	基本、皆、残業しないので、自分の時間を大切にできている。仕事が多く担当の残業がある場合も、皆で協力して仕事を分担できている。
建設業	その他	育児に対しての支援（特に女性）がまだまだ未発達。社内保育所などがない。
建設業	その他	能力の高い女性社員が多い中で、生涯雇用を目標にしたい。その他には、個人の人生イベント（結婚、出産、介護など）と併用できるワーク・ライフ・バランスを積極的に推進したい。
製造業	経理担当者	小企業では難しさを痛感します。理想と現実とは違うと言われてからはトップの交代、または意識を変えてもらう以外前進出来そうにありません。
電気・ガス・熱供給・水道業	代表者	弊社のような中小企業は、女性の採用・活躍が成長するためには絶対に欠かせないものである。
電気・ガス・熱供給・水道業	代表者	小さい子どもさんのいる職員が子どもの発熱で休むことがとても多い。その時の補充職員がいらないため、当日勤務者にその負担がかかっている。1日だけならともかく、ママたちが多いので月に何日もそういった状態にある。補充人員を確保する余裕もない。中小の介護施設にとってはとても大変。解決策が見えない状態であり困っている。
電気・ガス・熱供給・水道業	代表者	女性の採用・活躍推進は、弊社のような中小企業が成長するためには絶対に欠かせないものである。
運輸業、郵便業	代表者	女性が宿泊できる宿泊設備を整えてほしい。
運輸業、郵便業	経理担当者	まだ全くと言っていいほど進んでいない。
運輸業、郵便業	人事担当者	70歳まで健康で長く働けるような職場を形成したい。
卸売業、小売業	代表者	子どもが病気などで休まないといけいないパートさんがいる。病気でもみてもらえる制度をもっと作ってほしい
卸売業、小売業	代表者	そもそも女性だから男性だからといった仕事場で差別をおこなっていない。
卸売業、小売業	代表者	オーナーの考え方しだい。なかなか口では言っても実行は難しい。
卸売業、小売業	役員	仕事をする上で、出来ているかいないかで判断しているので、特別に男女だからと差をつけてはいません。
卸売業、小売業	経理担当者	子育て期の社員には、男女問わず短時間労働やフレックスタイムを利用
卸売業、小売業	経理担当者	パート女性（主婦）においては、夫の扶養内で仕事をしたいという要求が多く、多様なまたは時間（勤務）の制限等仕事の枠が発生する。
卸売業、小売業	人事担当者	女性の活躍を描けるようなモデルケースの発見と輩出を行う。今までの時代背景から女性は活躍の場を設けられず、また自身としても描くことが少なかったように感じる。サポートをすることが美学というような一面を私自身も持っているの、そういった背景から脱却する必要がある。そのためには自身を変える意思と行動、またその機会を提供することが企業に求められているため、社内での研修の機会や情報の収集を進めたい。
卸売業、小売業	その他	労働者不足の中、すきま時間で働きたい主婦（夫）の方に助けられている。
卸売業、小売業	その他	今年度、女性推進プロジェクトチームを発足し、女性目線で女性役職者中心にキャリアプラン・業務改善・職場環境改善等を検討してもらっている。
卸売業、小売業	その他	経済的処遇の改善、女性の意見の活用、子育てに対する柔軟な対応、時間外労働の削減、有給休暇の積極取得の推奨
卸売業、小売業	その他	業種的に女性活躍の場がない業種もある。
金融業、保険業	経理担当者	短時間勤務制度の活用や、有給休暇の取得促進
金融業、保険業	人事担当者	職員同士の相互理解
金融業、保険業	その他	時代の流れとを感じる。

業種	記入者	【貴社において】の記述内容
学術研究、専門・技術サービス業	人事担当者	無意識のバイアスの周知と啓蒙に取り組んでいきたい。
学術研究、専門・技術サービス業	その他	なるべく働く人の家庭的背景、事情を考慮して勤務体制をとっている。
宿泊業、飲食サービス業	経理担当者	さらに働きやすい職場環境を作るべく努力して参ります。
生活関連サービス業、娯楽業	人事担当者	現在、社内で制度設計と評価制度の確立に取り組んでおり、キャリアアップ等育成を推進し女性の役職登用も増える見込み
教育、学習支援業	人事担当者	長時間労働の防止やワーク・ライフ・バランスについての啓発を実施している。
教育、学習支援業	その他	男女の差が無い職場環境を目指しています。
教育、学習支援業	その他	女性が働きやすい環境を作ること、生活と仕事に充実した人生を送れるようにサポートをしていきたいと思う。その一方で、全体の仕事の業務量は減る事が難しいので、有給休暇や育児休暇の取得が増えたと、誰かに負担がいつていることも事実としてある。その問題についてどう解決していくか、アドバイスや改善案を教えてほしいと思う。
医療、福祉	代表者	時間休や年休を積極的に使用しているし促している。
医療、福祉	代表者	歯科クリニックは昔から女性従業員のみのチーム医療です。男性歯科衛生士の周知、人材の拡大を今後要すと考えます。
医療、福祉	代表者	現在子育て中の職員、年齢を重ねてきた職員などに対しての労働環境を柔軟に整備することでワーク・ライフ・バランスの推進をはかる。
医療、福祉	代表者	ワーク・ライフ・バランスについて考えてはいなかったが、働きやすい職場環境を作っていくことがワーク・ライフ・バランスにつながっていくと思います。職員の希望を聞き会社側ができる範囲(理由もふまえて)対応できるように考えています。
医療、福祉	代表者	そもそも女性職員が中心の職場です。
医療、福祉	代表者	・業務の分担化→多様な働き方の提案 ・AIやロボットの活用による業務省略化 ・シルバー人材や外国人の登用 ・ボランティアや地域資源の活用
医療、福祉	役員	男女関係なく働きやすい環境作りを中心に今後、仕事へつなげていきたい。
医療、福祉	役員	仕事内容、休暇制度、待遇等すべてにおいてのバランスがワーク・ライフ・バランスへ繋がっていると感じております。
医療、福祉	役員	医療は、トップの男性の下に女性だけで成り立っている職場が多いので、それなりに配慮しながら勤務することができてはいる。
医療、福祉	人事担当者	少数精鋭での運営で、余裕のある職場に出来ていない。
医療、福祉	人事担当者	元々女性が多い業種であり、特に100年以上続いている当事業所においては、30年前までは男性職員がいない状況から、今に至ります。当時との考え方の違いはあると思いますが、その頃から互いに助け合い、支え合ってきたからこそ、今に繋がっていると思います。女性の活躍促進や(男女問わず)ワーク・ライフ・バランスについては、個人のそれにこだわり過ぎないようにしないと、事業所全体のバランスが崩れてしまうので、一定のルールは保持すべきであるし、世論に流されないように気をつけたいと思っています。
医療、福祉	人事担当者	休暇取得や子育てを中心に考えがちで、女性の多い職場であり、男性職員の負担が増す場合もある。バランスを取りながらやりがいのある職場づくりを目指したいところである。
医療、福祉	人事担当者	医療・福祉業界はそもそも女性の割合が高い業態ゆえ、開設当初から女性活躍、重要ポジションへの登用推進を意識する傾向にない。
医療、福祉	その他	当事業所は、訪問看護で女性従業員のみである(男性職員募集中)。従業員の半数が、小中学生の子どもがあり、病気や学校行事等で休むことがある。有休を時間単位でとる制度を利用することで対応しており、お互いに負担や気兼ねなく仕事ができている。小規模の事業所で管理者一人であるが、将来(定年退職)のことを考えると、副管理者や主任等の管理職を増やすことが必要である。管理者の精神的負担の軽減とスタッフの仕事に対するモチベーションを上げることができると考える。
医療、福祉	その他	プライベートな趣味や生活する中での介護、または資格の取得など、当事者が過ごしやすい環境を提供していきたい。
複合サービス事業	その他	育休の完全取得(男性社員を含む)等、ワーク・ライフ・バランスについては、他社に比べて推進しているが、女性の管理者、役職者への登用についてはまだまだ家族の理解不足、本人の意欲等も関係し、目標としている登用率には達していない。会社としても現管理者に対し、女性活躍、ワーク・ライフ・バランスへの理解を深めるため、部外講師などを招き、研修をしていきたい。
サービス業(他に分類されないもの)	代表者	男女間の差別はない
サービス業(他に分類されないもの)	役員	ポジティブアクション求人について、ハローワークに求人を出す際なかなか理解が得られなかった。役所同士での連携を希望します。
サービス業(他に分類されないもの)	経理担当者	有給休暇を取得しやすいので何もないです。
サービス業(他に分類されないもの)	人事担当者	女性だから不利益を受けるような制度や運用はしていないが、育児などで女性に負担がかかる実態はあると思う。

業種	記入者	【貴社において】の記述内容
サービス業(他に分類されないもの)	その他	女性がメインの熊本事業所ですが、私も含め女性の役職者のみで運営しており、役職者全てが子育てもしています。子育てをしながらでも働きやすい職場環境や女性が活躍できる取組は出来ていると思います。
その他	役員	ワーク・ライフ・バランスのためには職員数に余裕があると進むと思われるが、現状は人材確保が困難である。よりよい人材を確保するためにもワーク・ライフ・バランスの推進に取り組みたいと思っている。

【社会全体において】

業種	記入者	【社会全体において】の記述内容
建設業	代表者	建設業においてはゼネコン、準ゼネコンが自職員だけでなく、下請作業員まで見据えて工程の管理が必要だと思う。
建設業	経理担当者	女性の地位向上、賃金格差をなくし生活と仕事の調和を願います。
建設業	人事担当者	少子化による労働人口の減少は避けては通れず採用も厳しくなってくるのが予想されます。昨年、雇用継続を70歳までに延長いたしました。両立支援やエイジフレンドリーの取り組みが今後益々、重要になってくると考えています。
建設業	その他	昔ながらの会社も、できやすいくみが社会全体で出ると取り組みやすいと思う。
建設業	その他	子どもを安心して預けれる場所が必要。子どもを親に見てもらうにも限界がある。
建設業	その他	再雇用、事業所内保育施設設置などの助成制度が大きくなる事を望む。また、フレックスタイムや副業兼業についての社会的認知度をもっと高める必要性があると感じます。
電気・ガス・熱供給・水道業	代表者	生産年齢人口が減少するなか、女性の力を最大限に活かすこと、そのための社会環境を整えることは絶対に必要である。
情報通信業	役員	障害をもって生まれた赤ちゃんを育てる女性の環境、一時預りをしてくれる施設や保育園、働きたくても働けない場合の手当等の充実を拡大してほしいです。
運輸業、郵便業	人事担当者	個人が抱えている事情に配慮しながら、長く会社に勤務できる体制を構築しなければならない。
卸売業、小売業	代表者	大手メーカーや商社等、または公務員は進んできていると思う。小さな会社はオーナーしだいです。
卸売業、小売業	代表者	女性だから男性だからではなく、すべて仕事場では人として一労働者としてあつかえばいい。仕事ができないなら生活保護で生活していけばいいと思う。
卸売業、小売業	代表者	まだまだ働くお母さんの負担が大きい。お父さんの産休制度をどんどんひろげてほしい。
卸売業、小売業	経理担当者	パート女性(主婦)においては、夫の扶養内で仕事をしたいという要求が多く、多様なまたは時間(勤務)の制限等仕事の枠が発生することから、扶養家族制度の早期の撤廃が必要と感じる。女性は出産と共に家庭に入り、高い能力の方が家庭に埋もれている。賃金制度より社保、扶養家族、配偶者控除等の見直しが先と感じる。
卸売業、小売業	人事担当者	女性が安心して働ける施設の充実。保育園、学童保育、病後時保育等
卸売業、小売業	人事担当者	どれだけ女性活躍と謳っていても、出産という身体的に女性にしかなないことがある。社会全体でサポートするために多種の支援があると思うが、どれも煩雑(申請や処理、内容の理解)で、前向きに活用することが難しい場面が多いと感じる。本当の女性活躍や、WLBの推進を行うなら企業や個人への支援において、ハードルの見直しや運用の簡素化を積極的に行ってほしい。
卸売業、小売業	その他	働き方改革を見直さないと労働者の確保ができない世の中。働くこととそれ以外の時間のバランスを見直せないと人も企業ももたない。
卸売業、小売業	その他	仕事と生活のバランスを考え、個々の働き方、生き方を支えることは大切なことである。反面、個々の考え方で生活を重視し、仕事に対する意欲や取り組みがおろそかになることも事実としてある。
金融業、保険業	経理担当者	賃金格差の解消 有給休暇取得日数の拡大
学術研究、専門・技術サービス業	人事担当者	男性の意識改革が重要である。
学術研究、専門・技術サービス業	その他	人手が不足している現代社会では、多様な働き方、生き方を尊重したいと思っているが、人手が足りずに大変である。
宿泊業、飲食サービス業	経理担当者	子育て支援により人口増加に期待したいと思っています。
教育、学習支援業	その他	性別に関係なく全ての人が平等に活躍できることが理想だと思います。

業種	記入者	【社会全体において】の記述内容
教育、学習支援業	その他	育児休暇取得の推進がここ数年で進んでおり、とても良いことだと思うが、今後人材が足りなくなっていく世の中で、社会はその人材不足の問題をどう解決していくのか考えを聞いてみたい。
医療、福祉	代表者	女性の育児で急な病気などの時に、快く対応してもらえると思う。
医療、福祉	代表者	看護師並みの男性歯科衛生士の人材育成
医療、福祉	代表者	育休明けの保育所不足。特に年度途中。なぜかと言えば職員不足による受け入れの難しさ。
医療、福祉	役員	人材不足の現在、中小企業はどのような形の事業所をつくるかを常に模索しています。
医療、福祉	役員	医療においては、女医がトップの場合、それこそ人の何倍もの努力が必要である。被雇用者は女性も守られてきているが、雇用側は全クライフ・ワーク・バランスの推進は難しく、それは仕方ないか片付けるのはいかなものかと思う。
医療、福祉	人事担当者	未曾有の大事件が発生し、混乱の中で誰かが犠牲になる事が当たり前になっている世の中では、子どもたちに苦勞させてしまうので、少しでも改善できるよう日々の仕事をこなし、次世代に残したいと思う。
医療、福祉	人事担当者	女性がその能力を積極的に発揮する場や機会を設けることは重要と思います。しかし、男女の管理職の比率を優先することで、逆に男性が能力を発揮する場を狭くするようでは本末転倒になります。重要なのは比率ではなく、能力を発揮する場や機会の提供と、公正な評価だと思います。比率や数を重要視して、能力を次点にしては事業所の成長、継続は望めません。
医療、福祉	人事担当者	医療、特に看護師業務は8時間勤務を1名として、質でなく量をベースとしているためワーク・ライフ・バランスへの取り組みは難しい。
医療、福祉	人事担当者	プライベート重視の風潮があり、やりがい生産性向上についても啓発していただきたい。
医療、福祉	その他	別にないが、職種によって会社規模によって違いがあるので一律に決めてほしくない。
医療、福祉	その他	仕事を減らして趣味を充実させるなど、やや誤った通念解釈があるので、正しい意味を広めてほしい。
サービス業(他に分類されないもの)	代表者	女性も責任感を強く持っている。責任ある部署を提供する事が必要
サービス業(他に分類されないもの)	その他	まだまだ女性の管理職は少ないと思います。

令和 5 年(2023 年)7 月

熊 本 市

令和5年度男女共同参画社会実現に向けた企業意識・実態調査

調査ご協力のお願い

時下、貴事業所におかれましては益々ご清祥のこととお喜び申し上げます。

日ごろから、本市の男女共同参画の実現に向けた取り組みにつきましてご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、本市が目指す「誰もがともにいきいきと、個性と能力を発揮できるまち」の実現に向け、女性の働く意欲や個性・能力が十分に発揮され、いきいきと働き続けることのできるような環境の整備は大変重要だと認識しておりますことから、市内企業や事業所等における意識や実態を定期的に把握し、今後の効果的な施策を検討する重要な基礎資料とするため、3 年毎に「男女共同参画社会実現に向けた企業意識・実態調査」を実施しています。

つきましては、ご多忙のところ大変申し訳ありませんが、調査の趣旨をご理解の上、ご協力賜りますようお願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた結果につきましては、本市で集計の後、令和 5 年 11 月(予定)に結果を公表しますほか、ご回答いただきました各事業所に情報提供いたします。

<ご記入にあたってのお願い>

(1)この調査は、それぞれの事業所単位で行っています。本社、支社等を合わせたものではなく、貴事業所の範囲内でご回答ください。

(2)特にことわりのない限り、令和 5 年(2023 年)7 月 1 日現在で記入してください。

(3)調査票の回答は、令和 5 年(2023 年)7 月 31 日(月)までに同封の返信用封筒(切手不要)によりご返送いただくか、別添のインターネット回答方法をご参照の上、インターネット経由でご回答ください。

(4)この調査についてご不明な点などございましたら、下記までお問い合わせください。

【お問い合わせ】

〒860-8601 熊本市中央区手取本町 1-1

熊本市役所文化市民局人権推進部 男女共同参画課

電話：096-328-2262 FAX：096-351-2030

E-mail：danjokyoudou@city.kumamoto.lg.jp

※この調査票は、事業所母集団データベース(令和3年次フレーム(速報))を母集団とし、3 つの事業所規模(従業者:5 人以上 30 人未満、30 人以上 100 人未満、100 人以上)別に層化無作為により抽出した 1,200 事業所に送付しています。

※調査結果については統計的に処理し、貴社名や回答内容などの情報を明らかにすることは一切ございません。

「男女共同参画社会実現に向けた企業意識・実態調査」

I 貴社の概要についてお尋ねします

事業所名					
所在地	熊本市 区	電話	()	()	
記入者	1 代表者 2 役員 3 経理担当者 4 人事担当者 5 その他 ()				
業種	1 農業、林業 2 漁業 3 鉱業、採石業、砂利採取業 4 建設業 5 製造業 6 電気・ガス・熱供給・水道業 7 情報通信業 8 運輸業、郵便業 9 卸売業、小売業 10 金融業、保険業 11 不動産業、物品賃貸業 12 学術研究、専門・技術サービス業 13 宿泊業、飲食サービス業 14 生活関連サービス業、娯楽業 15 教育、学習支援業 16 医療、福祉 17 複合サービス事業 18 サービス業（他に分類されないもの） 19 その他（1～18以外） ※「日本標準産業分類（平成25年10月改定）－大分類」に準じます。				
貴社の従業員数	正社員（会社役員を含む）	男性	人	女性	人
	正社員以外（パート・アルバイト・嘱託職員など。ただし、派遣社員は除く）	男性	人	女性	人
従業員の平均年齢	男性	歳	女性	歳	
従業員の平均勤続年数	男性	1 5年未満 2 5年以上10年未満 3 10年以上15年未満 4 15年以上 5 その他 ()			
	女性	1 5年未満 2 5年以上10年未満 3 10年以上15年未満 4 15年以上 5 その他 ()			

II 女性の活躍促進のための取組についてお尋ねします

（全ての事業所にお尋ねします）

問1 貴社の従業員（正社員以外も含む。以下同じ。）のうち、女性の管理職は何人いますか。該当者がいない場合は0をご記入ください。

登用状況	管理職数	うち女性	
会社役員	人	人	} 会社役員を除く
課長・部長相当職	人	人	
係長（主任）相当職	人	人	

(全ての事業所にお尋ねします)

問2 貴社では、5年前と比べて、女性の管理職は増えましたか。該当する番号を1つ選び、○を付けてください。

1 増えた 2 減った 3 変わらない

※「2 減った」「3 変わらない」と回答された場合は、問3へお進みください。

(問2で「1 増えた」と回答された事業所にお尋ねします)

問2-1 貴社では、女性管理職を増やすために、どのようなことに取り組まれましたか。該当する番号すべてに○を付けてください。

- | |
|----------------------------------|
| 1 女性の積極的な登用に取り組んだ |
| 2 管理職に対し、意識啓発のセミナー等を実施した |
| 3 男女に公正な人事評価を実施した |
| 4 昇進・昇格試験の受験を従業員に奨励した |
| 5 管理職の登用にあって、転勤等女性が満たしにくい要件を見直した |
| 6 特に女性管理職を増やすための取り組みは行っていない |
| 7 その他 () |

(全ての事業所にお尋ねします)

問3 貴社では、「ポジティブ・アクション」(巻末の注を参照してください。)に取り組んでいますか。該当する番号すべてに○を付けてください。

※すべての取組内容で「2 取り組んでいない」と回答された場合は、問3-2へお進みください。

取組内容	すでに取り組んでいる	取り組んでいない
1 女性の採用拡大	1	2
2 女性の職域拡大	1	2
3 女性の管理職の増加	1	2
4 女性の勤続年数の伸長 (仕事と家庭の両立)	1	2
5 職場環境・風土の改善 (男女の役割分担意識の解消)	1	2

(問3で1つでも「1 すでに取り組んでいる」と回答された事業所にお尋ねします)

問3-1 貴社がポジティブ・アクションに取り組んで、どんな効果がありましたか。該当する番号すべてに○を付けてください。

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| 1 職場の雰囲気よくなった | 2 職場に活気が出た |
| 3 男女従業員の仕事に対する満足感が向上した | 4 女性従業員のチャレンジ意欲が向上した |
| 5 女性従業員が積極的に意見を述べるようになった | 6 女性従業員の責任感が向上した |
| 7 女性従業員の活躍が会社の利益に貢献した | 8 顧客ニーズに的確に対応できるようになった |
| 9 就職希望者からの企業評価が向上した | 10 投資家からの企業評価が向上した |
| 11 その他 () | |

(問3ですべての取組内容で「2 取り組んでいない」と回答された事業所にお尋ねします)

問3-2 貴社がポジティブ・アクションに取り組んでいない理由は何ですか。該当する番号すべてに○を付けてください。

- | |
|-----------------------------------|
| 1 現状で既に女性が能力を発揮できている環境にある |
| 2 企業の規模やコストの面で取り組む余裕がない |
| 3 企業としてポジティブ・アクションに取り組むメリットがわからない |
| 4 ポジティブ・アクションについて取り組む手法がわからない |
| 5 その他 () |

(全ての事業所にお尋ねします)

問4 男女別の平均賃金(年収)の差についてお答えください。該当する番号に○を付けてください。

- | |
|---------------------------|
| 1 差はない |
| 2 1~500,000 円未満 |
| 3 500,000~1,000,000 円未満 |
| 4 1,000,000~1,500,000 円未満 |
| 5 1,500,000 円以上 |

(全ての事業所にお尋ねします)

問5 再雇用又は中途採用の実績はありますか。(令和4年(2022年)1月1日から令和4年(2022年)12月31日までの状況) 該当する番号に○を付けてください。

- | | |
|------|------|
| 1 ある | 2 ない |
|------|------|

(問5で「1 ある」と回答された事業所にお尋ねします)

問5-1 再雇用又は中途採用の実績はありますか。

(令和4年(2022年)1月1日から令和4年(2022年)12月31日までの状況)

- | | |
|--------------------|---|
| 1 正規労働者 | |
| 男 性 | 人 |
| 女 性 | 人 |
| 2 パート・有期社員(非正規労働者) | |
| 男 性 | 人 |
| 女 性 | 人 |

(全ての事業所にお尋ねします)

問6 男女別の平均継続勤続年数をご記入ください。

- | | |
|--------------------|---|
| 1 正規労働者 | |
| 男 性 | 年 |
| 女 性 | 年 |
| 2 パート・有期社員(非正規労働者) | |
| 男 性 | 年 |
| 女 性 | 年 |

(全ての事業所にお尋ねします)

問 10 貴社では、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていましたか。該当する番号を1つ選び、○を付けてください。

- 1 聞いたことがあるし、内容も知っている
- 2 聞いたことがあるが、内容はよく知らない
- 3 知らなかった

(全ての事業所にお尋ねします)

問 11 貴社では、ワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいると思いますか。該当する番号を1つ選び、○を付けてください。

- 1 進んでいる 2 ある程度進んでいる 3 あまり進んでいない 4 進んでいない

※「3 あまり進んでいない」「4 進んでいない」と回答された場合は、問 12 へお進みください。

(問 11 で「1 進んでいる」「2 ある程度進んでいる」と回答された事業所にお尋ねします)

問 11-1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んで、どんなメリットを貴社にもたらしていますか。該当する番号すべてに○を付けてください。

- 1 優秀な人材が辞めないですむ
- 2 優秀な人材を採用することができる
- 3 支援を受けた従業員の会社への忠誠心が高まり、子育て復帰後、貢献が期待できる。
- 4 従業員の労働意欲が向上する
- 5 一時的に休みを取る従業員が増えることは、これまでの仕事の進め方を見直す契機となる
- 6 従業員が仕事と育児（介護）の両立に取り組む中で時間の管理がうまくなる
- 7 育児経験や生活者の視点がビジネスに役立つ
- 8 その他（ ）

(全ての事業所にお尋ねします)

問 12 貴社において、この3年間に定年以外で退職した従業員はいますか。

- 1 いる 2 いない

※「2 いない」と回答された場合は、自由記述へお進みください。

(問 12 で「1 いる」と回答された事業所にお尋ねします)

問 12-1 退職した主な要因は何でしたか。(複数回答可)

男 性	女 性
1 結婚のため	1 結婚のため
2 妻の出産・育児のため	2 出産・育児のため
3 介護のため	3 介護のため
4 傷病のため	4 傷病のため
5 転職のため	5 転職のため
6 その他（ ）	6 その他（ ）
7 不明	7 不明

※最後に、貴社における女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進について、また、社会全体としての推進について、ご意見・ご要望などがありましたら、ご記入ください。

【貴社において】

【社会全体において】

～お忙しい中、調査にご協力いただき、ありがとうございました～

ご記入漏れがないかどうかお確かめいただき、令和5年(2023年)7月31日(月)までに同封の返信用封筒(切手不要)でご返送ください。

注【ポジティブ・アクション】

一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと。

(例)・指導的地位に就く女性等の数値に関する枠などを設定する方式

※クォータ制(性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法)等

・ゴール・アンド・タイムテーブル方式

指導的地位に就く女性等の数値に関して、達成すべき目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する手法

・基盤整備を推進する方式

研修の機会の充実、仕事と生活の調和など女性の参画の拡大を図るための基盤整備を推進する手法

(内閣府男女共同参画局HP)より引用

【仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)】

国が定める仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章では、仕事と生活の調和が実現した社会は、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされ、具体的には以下のことと示されています。

(1)就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

(2)健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

(3)多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

(内閣府男女共同参画局HP)より引用