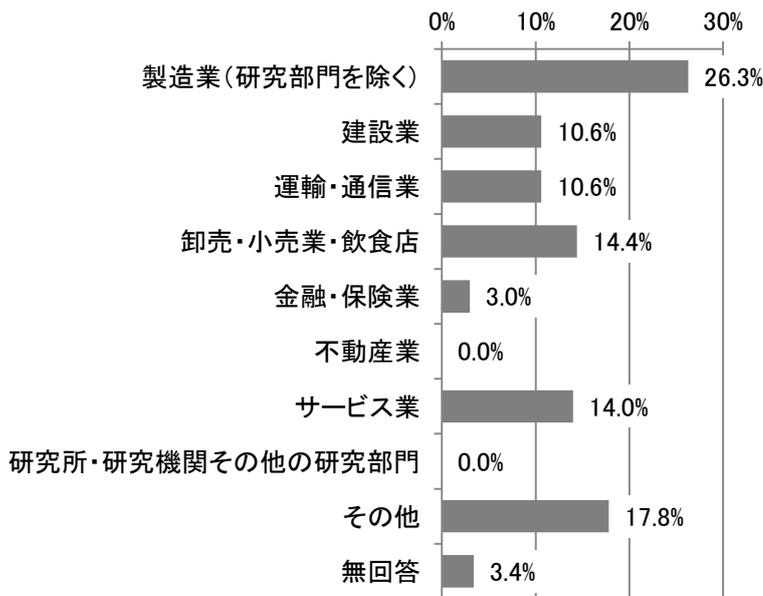


II 調査結果の分析

【事業所について】

F1 業種は

製造業（研究部門を除く）が26.3%と最も多く、業種の約4分の1を占めています。次いで「その他」17.8%、「卸売・小売業・飲食店」14.4%となっています。

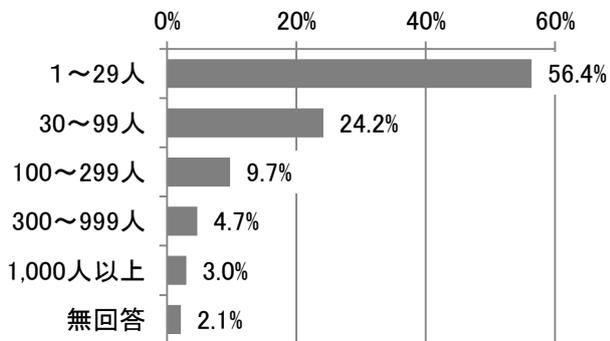


項目	回答数	構成比
製造業(研究部門を除く)	62	26.3%
建設業	25	10.6%
運輸・通信業	25	10.6%
卸売・小売業・飲食店	34	14.4%
金融・保険業	7	3.0%
不動産業	0	0.0%
サービス業	33	14.0%
研究所・研究機関 その他の研究部門	0	0.0%
その他	42	17.8%
無回答	8	3.4%
合計	236	100.0%

項目	度数	構成比
製造業(研究部門を除く)	62	26.3%
建設業	25	10.6%
運輸・通信業	25	10.6%
卸売・小売業・飲食店	34	14.4%
金融・保険業	7	3.0%
不動産業	0	0.0%
サービス業	33	14.0%
研究所・研究機関その他の研究部門	0	0.0%
その他	42	17.8%
無回答	8	3.4%
合計	236	100.0%

F2 従業員規模は

「1～29人」の事業所が56.4%と半数以上を占めており、次いで「30～99人」が24.2%、「100～299人」が9.7%と、従業員規模が大きくなるにつれて少なくなっています。



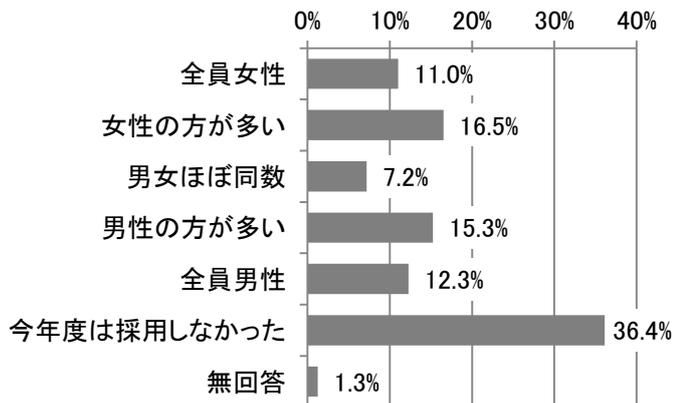
項目	回答数	構成比
1～29人	133	56.4%
30～99人	57	24.2%
100～299人	23	9.7%
300～999人	11	4.7%
1,000人以上	7	3.0%
無回答	5	2.1%
合計	236	100.0%

項目	度数	構成比
1～29人	133	56.4%
30～99人	57	24.2%
100～299人	23	9.7%
300～999人	11	4.7%
1,000人以上	7	3.0%
無回答	5	2.1%
合計	236	100.0%

【1 雇用や職場環境について】

問1 今年度の新旧社員（従業員）の性別内訳はどのようになっていますか。

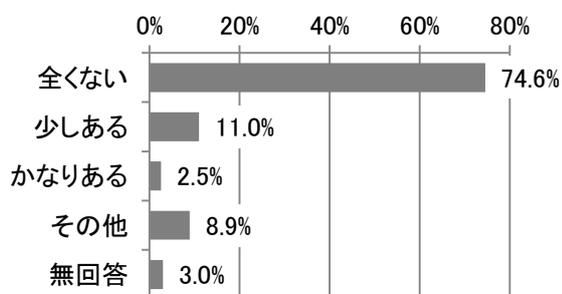
「今年度は採用しなかった」が最も多く、36.4%となっています。「全員女性」「女性のほうが多い」の合計は27.5%、「全員男性」「男性のほうが多い」の合計は27.6%となっており、差はほぼありませんでした。



項目	回答数	構成比
全員女性	26	11.0%
女性の方が多	39	16.5%
男女ほぼ同数	17	7.2%
男性の方が多	36	15.3%
全員男性	29	12.3%
今年度は採用しなかった	86	36.4%
無回答	3	1.3%
合計	236	100.0%

問2 会社説明会のお知らせや資料の送付に際して、性別によって、時期や内容の異なる対応をすることがありますか。

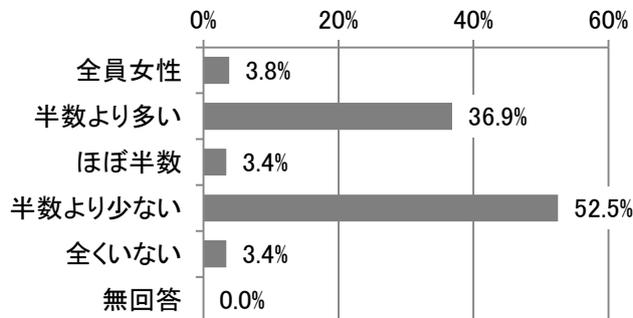
「全くない」が74.6%と最も多く、約4分の3を占めています。



項目	回答数	構成比
全くない	176	74.6%
少しある	26	11.0%
かなりある	6	2.5%
その他	21	8.9%
無回答	7	3.0%
合計	236	100.0%

問3 従業員のうち、女性はどのくらいいますか。

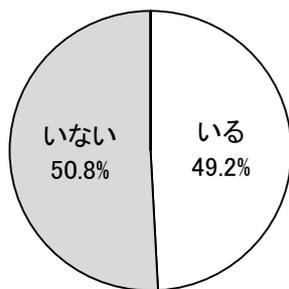
「半数より少ない」が最も多く、52.5%となっており、「全くいない」と合わせると55.9%、「全員女性」「半数より多い」を合わせると40.7%となり、15.2ポイントの差がでています。



項目	回答数	構成比
全員女性	9	3.8%
半数より多い	87	36.9%
ほぼ半数	8	3.4%
半数より少ない	124	52.5%
全くいない	8	3.4%
無回答	0	0.0%
合計	236	100.0%

問4 女性の役員はいますか。

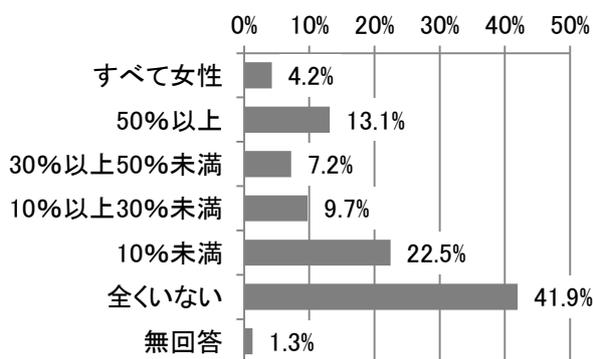
「いる」が49.2%、「いない」が50.8%となっています。



項目	回答数	構成比
いる	116	49.2%
いない	120	50.8%
無回答	0	0.0%
合計	236	100.0%

問5 管理職の中で女性が占める割合はどのくらいですか。

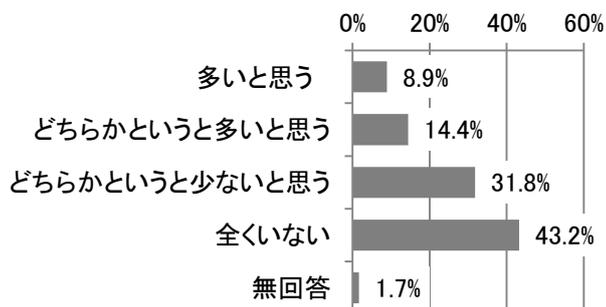
「全くいない」「10%未満」を合わせると6割以上となっています。また「すべて女性」「50%以上」を合わせると約2割となっています。



項目	回答数	構成比
すべて女性	10	4.2%
50%以上	31	13.1%
30%以上 50%未満	17	7.2%
10%以上 30%未満	23	9.7%
10%未満	53	22.5%
全くいない	99	41.9%
無回答	3	1.3%
合計	236	100.0%

問6 女性管理職は多い方だと思いますか。

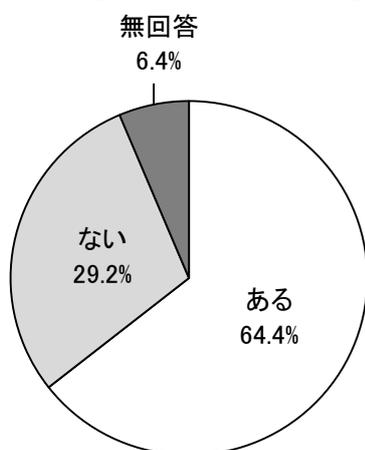
「全くいない」「どちらかというと少ないと思う」を合わせると75.0%となっています。また「多いと思う」「どちらかというとも多いと思う」を合わせると、23.3%となっています。



項目	回答数	構成比
多いと思う	21	8.9%
どちらかというとも多いと思う	34	14.4%
どちらかというとも少ないと思う	75	31.8%
全くいない	102	43.2%
無回答	4	1.7%
合計	236	100.0%

問7 今後、女性を管理職として登用するつもりはありますか。

「ある」が64.4%、「ない」が29.2%となっています。

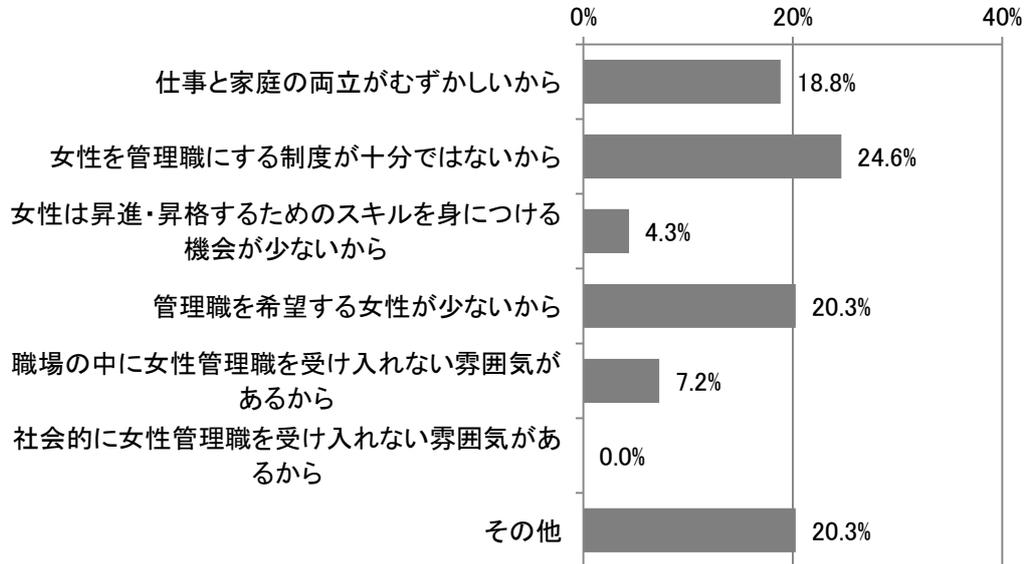


項目	回答数	構成比
ある	152	64.4%
ない	69	29.2%
無回答	15	6.4%
合計	236	100.0%

《問7で「2 ない」と回答した方にお伺いします。》

問7-1 それはなぜですか。最も大きな理由を1つだけ選んでください。

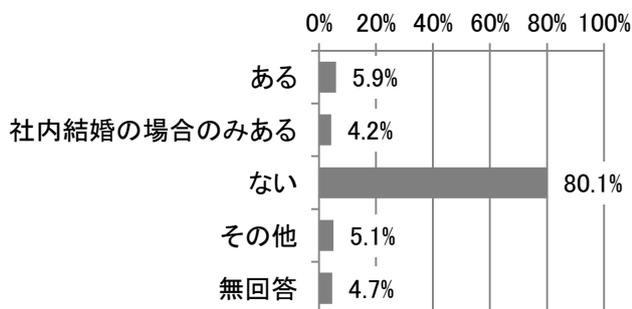
「女性を管理職にする制度が十分ではないから」が最も多く、24.6%となっています。次いで「管理職を希望する女性が少ないから」「その他」が20.3%、「仕事と家庭の両立がむずかしいから」が18.8%となっています。



項目	回答数	構成比
仕事と家庭の両立がむずかしいから	13	18.8%
女性を管理職にする制度が十分ではないから	17	24.6%
女性は昇進・昇格するためのスキルを身につける機会が少ないから	3	4.3%
管理職を希望する女性が少ないから	14	20.3%
職場の中に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから	5	7.2%
社会的に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから	0	0.0%
その他	14	20.3%
無回答	3	4.3%
回答者数	69	
非該当	167	
合計	236	

問8 女性従業員の結婚，出産，共働き等に際して，配置換えや退職勧告等をする場合がありますか。

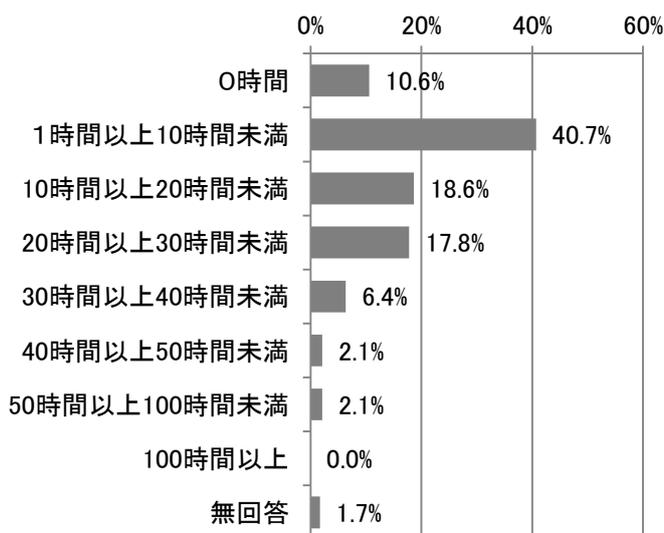
「ない」が最も多く、80.1%となっています。「ある」「社内結婚の場合のみある」を合わせると、10.1%となります。



項目	回答数	構成比
ある	14	5.9%
社内結婚の場合のみある	10	4.2%
ない	189	80.1%
その他	12	5.1%
無回答	11	4.7%
合計	236	100.0%

問9 社員の1人当たりの1ヶ月の平均残業時間はどの程度ですか。

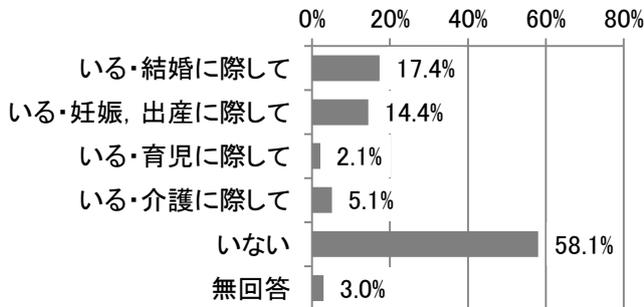
「1時間以上10時間未満」が最も多く、40.7%となっています。次いで「10時間以上20時間未満」が18.6%、「20時間以上30時間未満」が17.8%となっています。



項目	回答数	構成比
0時間	25	10.6%
1時間以上10時間未満	96	40.7%
10時間以上20時間未満	44	18.6%
20時間以上30時間未満	42	17.8%
30時間以上40時間未満	15	6.4%
40時間以上50時間未満	5	2.1%
50時間以上100時間未満	5	2.1%
100時間以上	0	0.0%
無回答	4	1.7%
合計	236	100.0%

問10 結婚，出産，育児，または介護に際して退職した従業員はいますか。また，いる場合はどのケースが最も多いですか。

「いない」が最も多く，58.1%となっています。「いる・結婚に際して」「いる・妊娠・出産に際して」「いる・育児に際して」「いる・介護に際して」を合わせると約4割となっています。

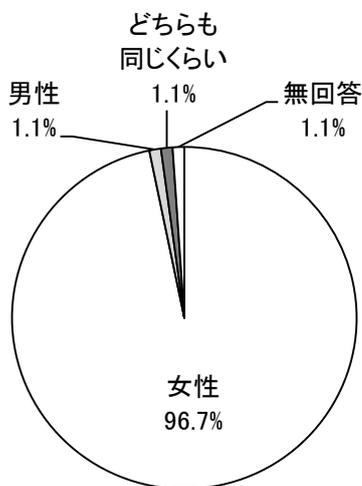


項目	回答数	構成比
いる・結婚に際して	41	17.4%
いる・妊娠，出産に際して	34	14.4%
いる・育児に際して	5	2.1%
いる・介護に際して	12	5.1%
いない	137	58.1%
無回答	7	3.0%
合計	236	100.0%

《問10で「1 いる・結婚に際して」，「2 いる・妊娠，出産に際して」，「3 いる・育児に際して」，「4 いる・介護に際して」と回答した方にお伺いします。》

問10-1 退職した従業員の性別は，男女どちらが多いですか。

「女性」が最も多く，96.7%となっています。

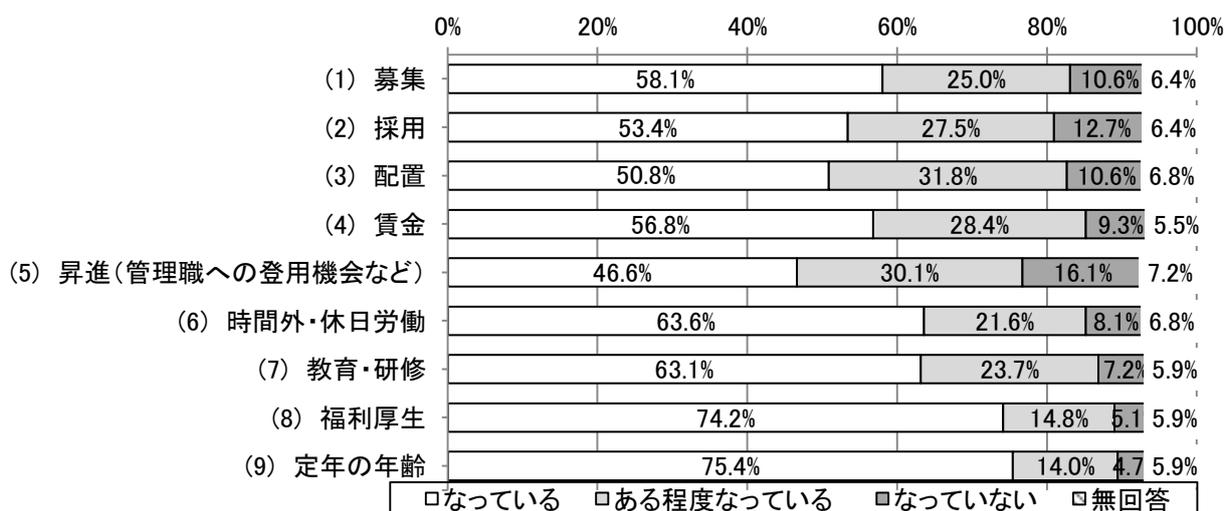


項目	回答数	構成比
女性	89	96.7%
男性	1	1.1%
どちらも同じくらい	1	1.1%
無回答	1	1.1%
回答者数	92	100.0%
非該当	144	
合計	236	

問 1 1 以下のような項目で、男女の取り扱いの状況は、均等になっていますか。それぞれ1つずつ選んでください。

「なっている」「ある程度なっている」の項目では、「(9) 定年の年齢」が最も多く、次いで「(8) 福利厚生」「(7) 教育・研修」となっています。

一方「なっていない」の項目では「(5) 昇進(管理職への登用機会など)」が最も多くなっています。



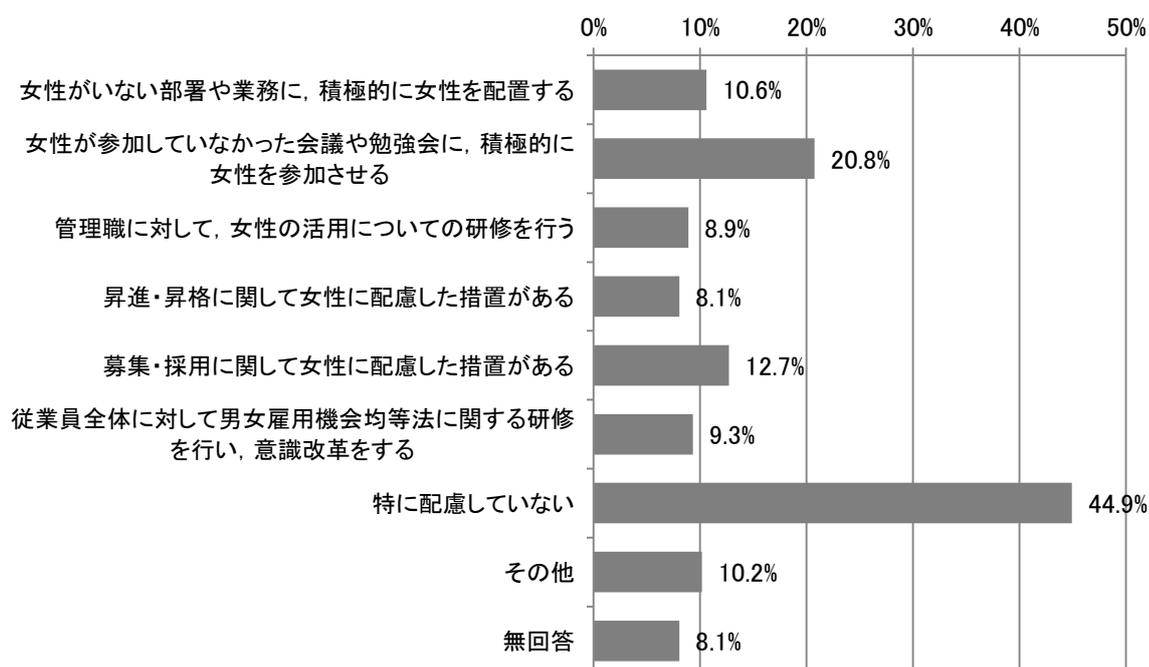
項目	なっている	ある程度なっている	なっていない	無回答	合計
(1) 募集	137	59	25	15	236
(2) 採用	126	65	30	15	236
(3) 配置	120	75	25	16	236
(4) 賃金	134	67	22	13	236
(5) 昇進(管理職への登用機会など)	110	71	38	17	236
(6) 時間外・休日労働	150	51	19	16	236
(7) 教育・研修	149	56	17	14	236
(8) 福利厚生	175	35	12	14	236
(9) 定年の年齢	178	33	11	14	236

項目(構成比)	なっている	ある程度なっている	なっていない	無回答	合計
(1) 募集	58.1%	25.0%	10.6%	6.4%	100.0%
(2) 採用	53.4%	27.5%	12.7%	6.4%	100.0%
(3) 配置	50.8%	31.8%	10.6%	6.8%	100.0%
(4) 賃金	56.8%	28.4%	9.3%	5.5%	100.0%
(5) 昇進(管理職への登用機会など)	46.6%	30.1%	16.1%	7.2%	100.0%
(6) 時間外・休日労働	63.6%	21.6%	8.1%	6.8%	100.0%
(7) 教育・研修	63.1%	23.7%	7.2%	5.9%	100.0%
(8) 福利厚生	74.2%	14.8%	5.1%	5.9%	100.0%
(9) 定年の年齢	75.4%	14.0%	4.7%	5.9%	100.0%

問 1 2 貴事業所では、男女雇用機会均等法に定められているポジティブアクション（男女間の格差を解消し、女性労働者の能力発揮促進のために企業が積極的に取り組むこと）について何らかの措置をしていますか。あてはまるもの全てを選んでください。

「特に配慮していない」が最も多く、44.9%となっており、次いで「女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる」が20.8%となっています。

「昇進・昇格に関して女性に配慮した措置がある」「募集・採用に関して女性に配慮した措置がある」を合わせると20.8%となっています。



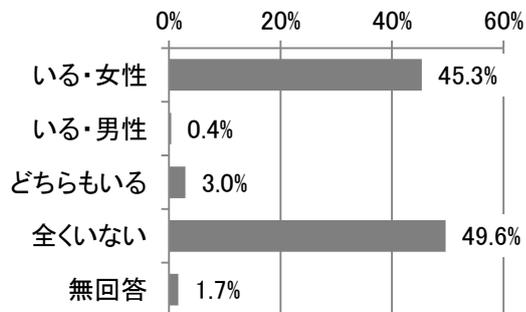
項目	回答数	構成比
女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置する	25	10.6%
女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる	49	20.8%
管理職に対して、女性の活用についての研修を行う	21	8.9%
昇進・昇格に関して女性に配慮した措置がある	19	8.1%
募集・採用に関して女性に配慮した措置がある	30	12.7%
従業員全体に対して男女雇用機会均等法に関する研修を行い、意識改革をする	22	9.3%
特に配慮していない	106	44.9%
その他	24	10.2%
無回答	19	8.1%
回答者数	236	

【2 育児休業制度・介護休業制度について】

① 育児休業制度について

問 1 3 これまでに、育児休業制度を利用した従業員はいますか。

「全くいない」が最も多く 49.6%となっています。「いる・女性」と「いる・男性」を比較すると 44.9 ポイントの差があり、男女の差が顕著となっています。

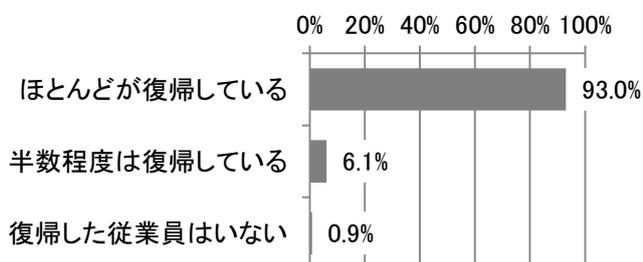


項目	回答数	構成比
いる・女性	107	45.3%
いる・男性	1	0.4%
どちらもいる	7	3.0%
全くいない	117	49.6%
無回答	4	1.7%
合計	236	100.0%

《問 1 3 で「1 いる・女性」「2 いる・男性」「3 どちらともいる」と回答した方にお伺いします。》

問 1 3 - 1 育児休業制度を利用したあと、職場復帰した従業員はいますか。

「ほとんどが復帰している」が最も多く、93.0%となっています。

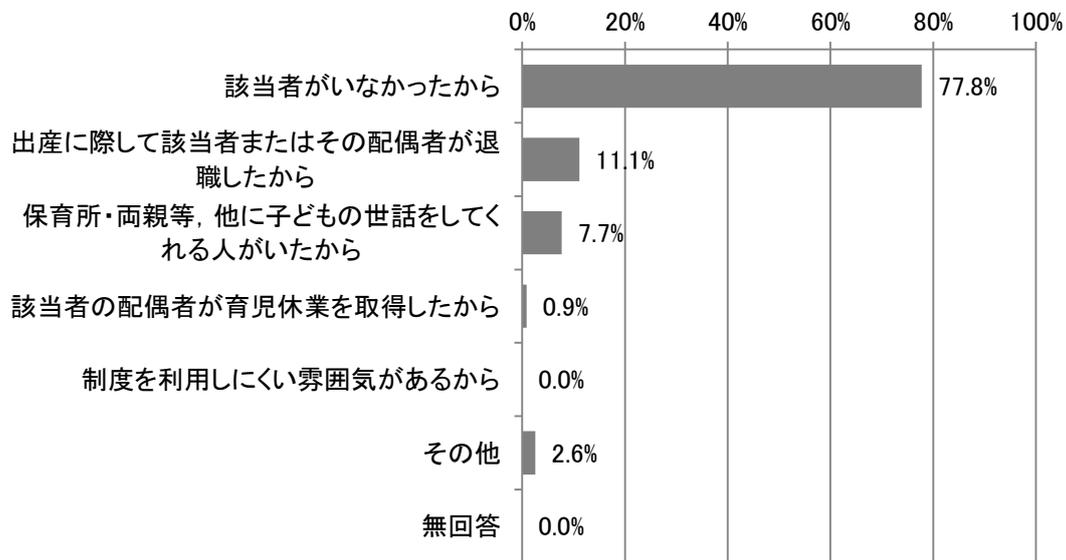


項目	回答数	構成比
ほとんどが復帰している	107	93.0%
半数程度は復帰している	7	6.1%
復帰した従業員はいない	1	0.9%
回答者数	115	100.0%
非該当	121	
合計	236	

《問13で「4 全くいない」と回答した方にお伺いします。》

問13-2 育児休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。

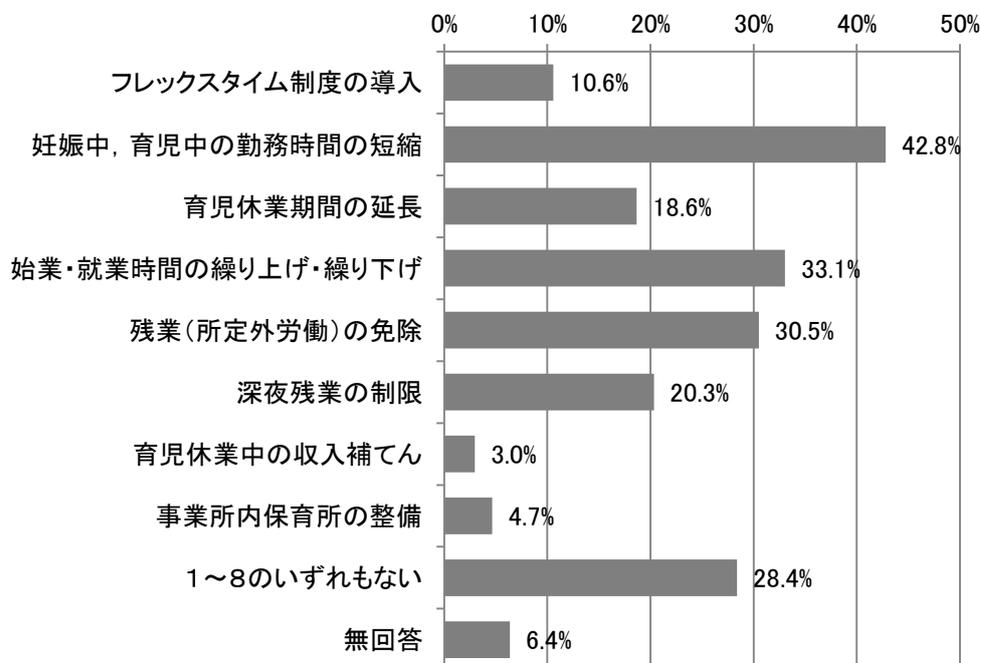
「該当者がいなかったから」が最も多く、77.8%となっています。次いで「出産に際して該当者またはその配偶者が退職したから」が11.1%、「保育所・両親等、他に子どもの世話をしてくれる人がいたから」が7.7%となっています。



項目	回答数	構成比
該当者がいなかったから	91	77.8%
出産に際して該当者またはその配偶者が退職したから	13	11.1%
保育所・両親等、他に子どもの世話をしてくれる人がいたから	9	7.7%
該当者の配偶者が育児休業を取得したから	1	0.9%
制度を利用しにくい雰囲気があるから	0	0.0%
その他	3	2.6%
無回答	0	0.0%
回答者数	117	100.0%
非該当	119	
合計	236	

問 1 4 子育てと仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。あてはまるものを全てを選んでください。

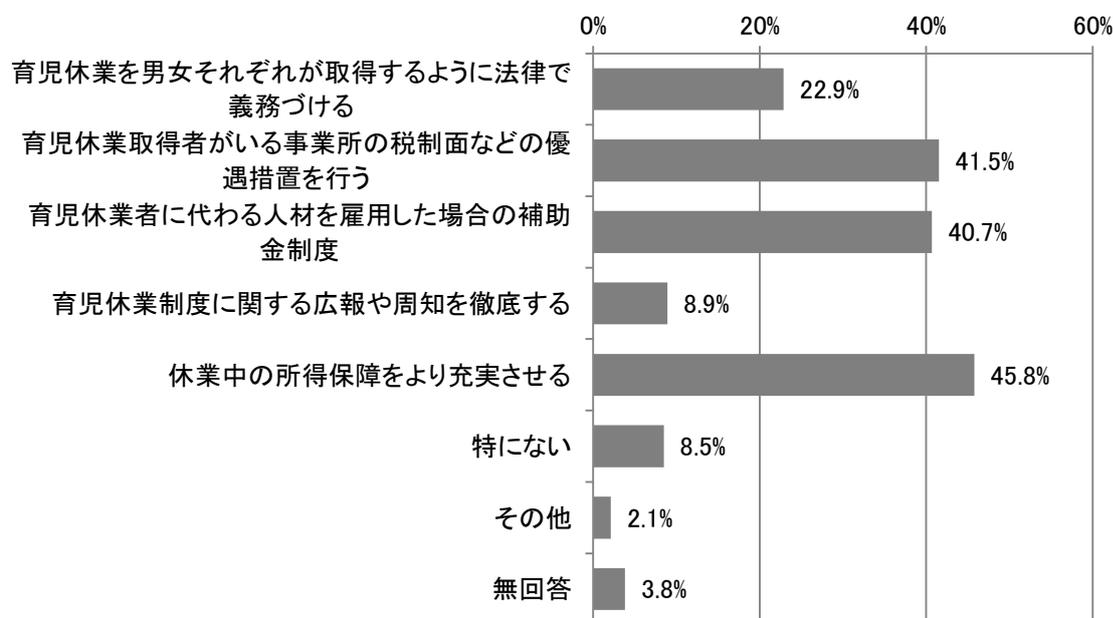
「妊娠中、育児中の勤務時間の短縮」が最も多く、42.8%となっています。次いで「始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ」が33.1%、「残業（所定外労働）の免除」が30.5%となっています。



項目	回答数	構成比
フレックスタイム制度の導入	25	10.6%
妊娠中、育児中の勤務時間の短縮	101	42.8%
育児休業期間の延長	44	18.6%
始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ	78	33.1%
残業(所定外労働)の免除	72	30.5%
深夜残業の制限	48	20.3%
育児休業中の収入補てん	7	3.0%
事業所内保育所の整備	11	4.7%
1～8のいずれもない	67	28.4%
無回答	15	6.4%
回答者数	236	

問 15 育児休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だと思えますか。2つ以内で選んでください。

「休業中の所得保障をより充実させる」が最も多く、45.8%となっています。次いで「育児休業取得者がいる事業所の税制面などの優遇措置を行う」が41.5%、「育児休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度」が40.7%となっています。



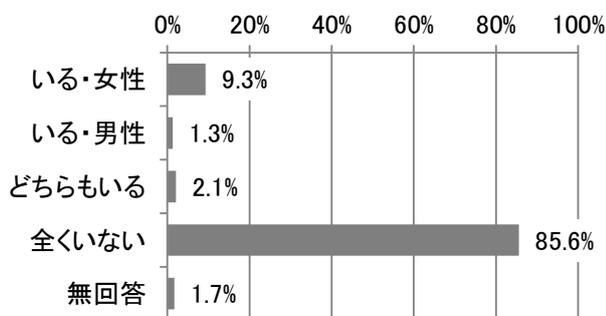
項目	回答数	構成比
育児休業を男女それぞれが取得するように法律で義務づける	54	22.9%
育児休業取得者がいる事業所の税制面などの優遇措置を行う	98	41.5%
育児休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度	96	40.7%
育児休業制度に関する広報や周知を徹底する	21	8.9%
休業中の所得保障をより充実させる	108	45.8%
特にない	20	8.5%
その他	5	2.1%
無回答	9	3.8%
回答者数	236	

② 介護休業制度について

問16 これまでに、介護休業制度を利用した従業員はいますか。

「全くいない」が最も多く、85.6%となっています。

「いる・女性」「いる・男性」「どちらもいる」を合わせると12.7%となっています。「いる・女性」「いる・男性」を比較すると、8.0ポイントの差があります。



項目	回答数	構成比
いる・女性	22	9.3%
いる・男性	3	1.3%
どちらもいる	5	2.1%
全くいない	202	85.6%
無回答	4	1.7%
合計	236	100.0%

《問16で「1 いる・女性」「2 いる・男性」「3 どちらともいる」と回答した方にお伺いします。》

問16-1 介護休業制度を利用したあと、職場復帰した従業員はいますか。

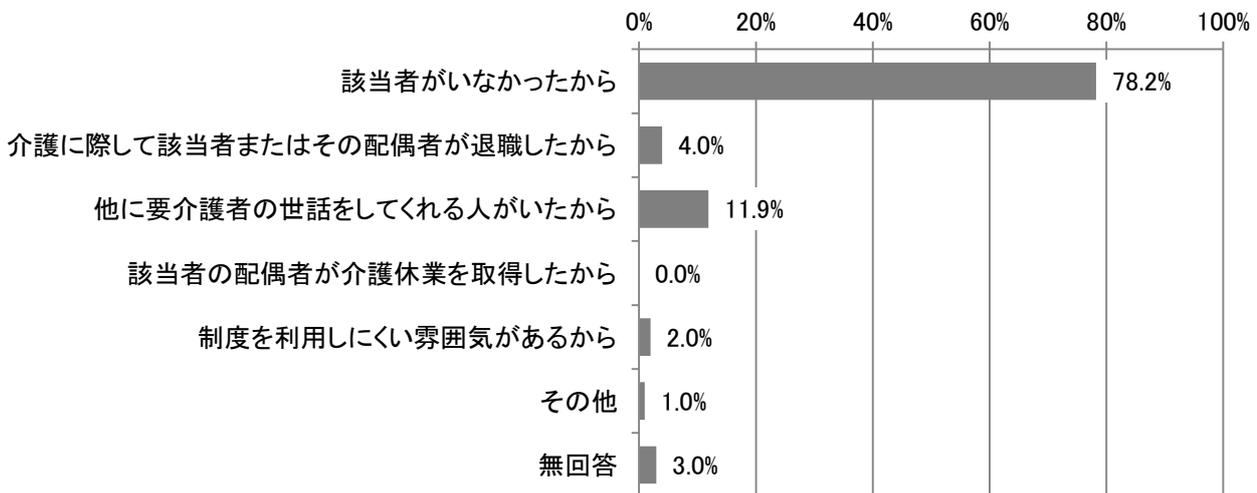
「ほとんどが復帰している」が最も多く、83.3%となっています。「復帰した従業員はいない」は6.7%となっています。

項目	回答数	構成比
ほとんどが復帰している	25	83.3%
半数程度は復帰している	0	0.0%
復帰した従業員はいない	2	6.7%
無回答	3	10.0%
回答者数	30	100.0%
非該当	206	
合計	236	

《問16で「4 全くいない」と回答した方にお伺いします。》

問16-2 介護休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。

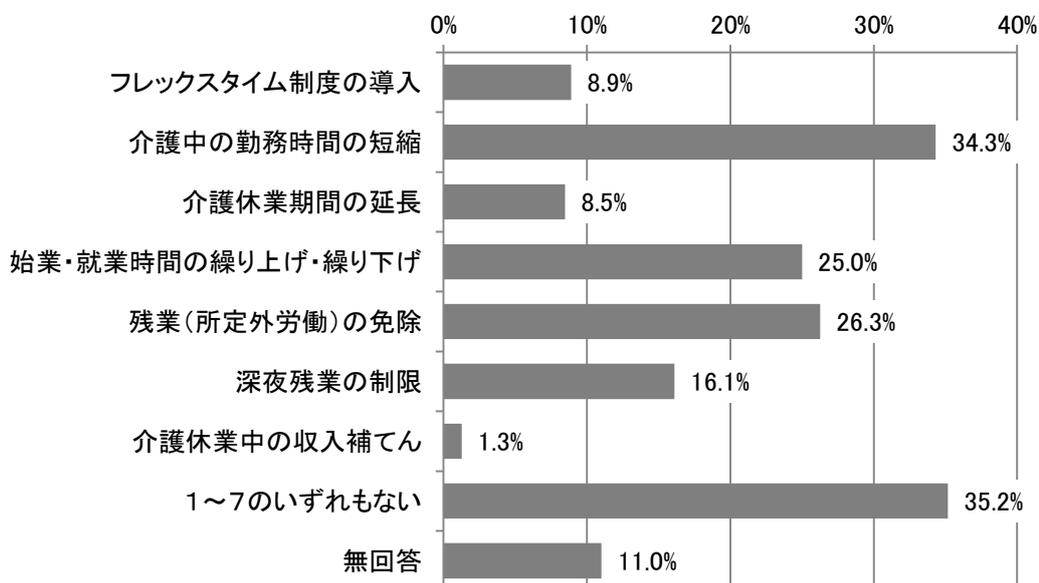
「該当者がいなかったから」が最も多く、78.2%となっています。次いで「他に要介護者の世話をしてくれる人がいたから」が11.9%、「介護に際して該当者またはその配偶者が退職したから」が4.0%となっています。



項目	回答数	構成比
該当者がいなかったから	158	78.2%
介護に際して該当者またはその配偶者が退職したから	8	4.0%
他に要介護者の世話をしてくれる人がいたから	24	11.9%
該当者の配偶者が介護休業を取得したから	0	0.0%
制度を利用しにくい雰囲気があるから	4	2.0%
その他	2	1.0%
無回答	6	3.0%
回答者数	202	100.0%
非該当	34	
合計	236	

問17 介護と仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

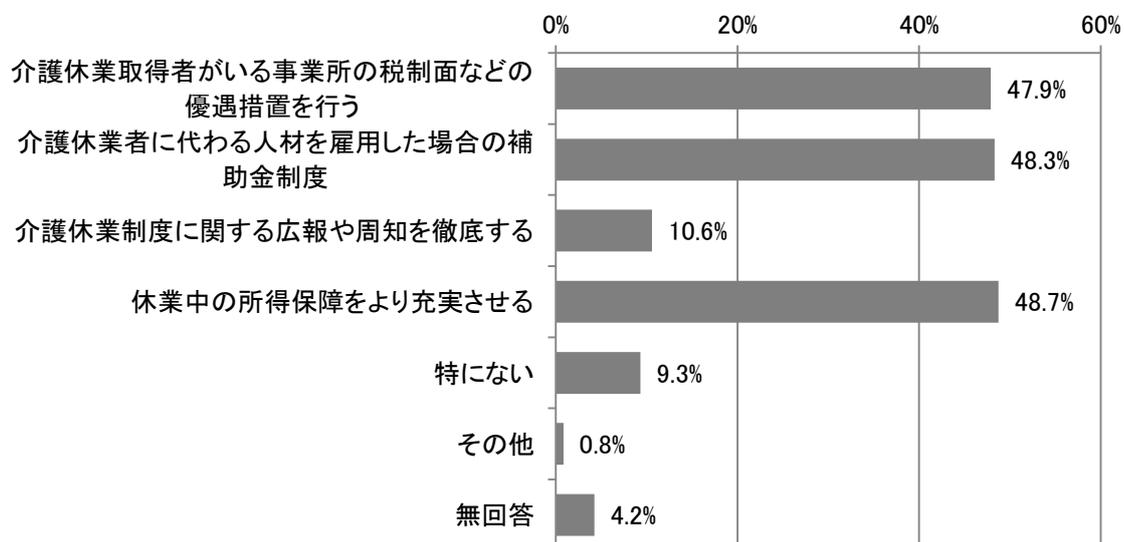
「1～7のいずれもない」が最も多く、35.2%となっています。次いで「介護中の勤務時間の短縮」が34.3%、「残業（所定外労働）の免除」が26.3%となっています。



項目	回答数	構成比
フレックスタイム制度の導入	21	8.9%
介護中の勤務時間の短縮	81	34.3%
介護休業期間の延長	20	8.5%
始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ	59	25.0%
残業(所定外労働)の免除	62	26.3%
深夜残業の制限	38	16.1%
介護休業中の収入補てん	3	1.3%
1～7のいずれもない	83	35.2%
無回答	26	11.0%
回答者数	236	

問 18 介護休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だと思えますか。2つ以内で選んでください。

「休業中の所得保障をより充実させる」が最も多く、48.7%となっています。次いで「介護休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度」が48.3%、「介護休業取得者がいる事業所の税制面などの優遇措置を行う」が47.9%となっています。

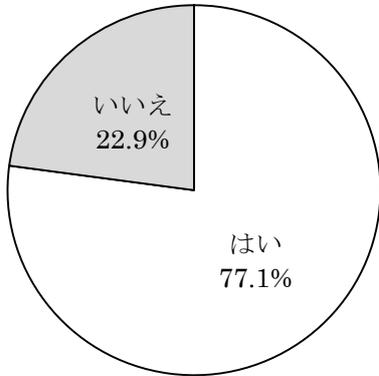


項目	回答数	構成比
介護休業取得者がいる事業所の税制面などの優遇措置を行う	113	47.9%
介護休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度	114	48.3%
介護休業制度に関する広報や周知を徹底する	25	10.6%
休業中の所得保障をより充実させる	115	48.7%
特にない	22	9.3%
その他	2	0.8%
無回答	10	4.2%
回答者数	236	

【3 パートタイマーについて】

問19 パートタイマーを雇用していますか。

「はい」が77.1%、「いいえ」が22.9%となっています。

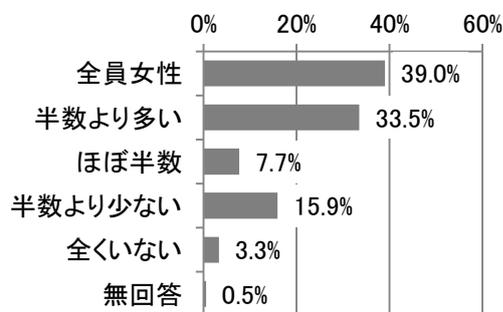


項目	回答数	構成比
はい	182	77.1%
いいえ	54	22.9%
無回答	0	0.0%
合計	236	100.0%

《問19で「1 はい」と回答した方にお伺いします。》

問19-1 パートタイマー全体のうち、女性はどのくらいいますか。

「全員女性」「半数より多い」を合わせると7割以上となっています。「全くいない」「半数より少ない」を合わせると、19.2%となっています。



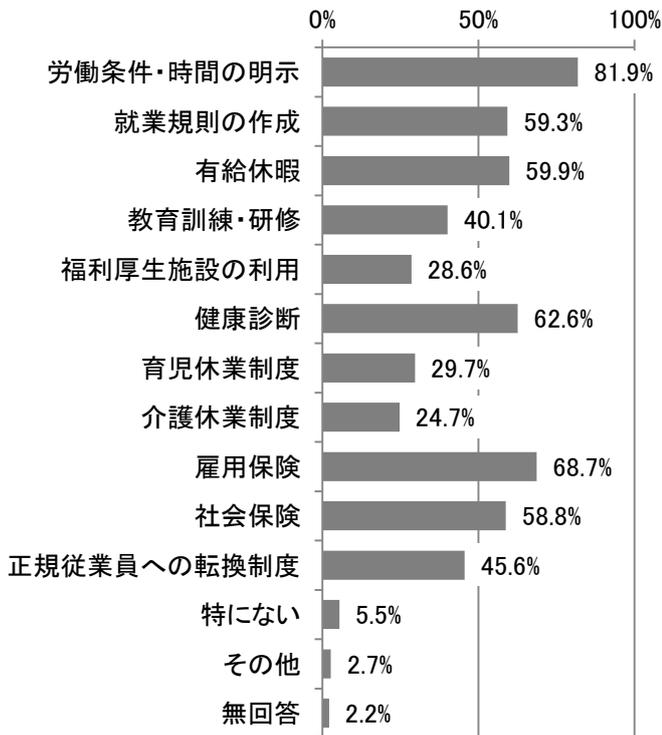
項目	回答数	構成比
全員女性	71	39.0%
半数より多い	61	33.5%
ほぼ半数	14	7.7%
半数より少ない	29	15.9%
全くいない	6	3.3%
無回答	1	0.5%
回答者数	182	100.0%
非該当	54	
合計	236	

《問19で「1 はい」と回答した方にお伺いします。》

問19-2 パートタイマーに対して、実施している制度や保障しているもの全てを選んでください。

「労働条件・時間の明示」が最も多く、81.9%となっています。次いで「雇用保険」が68.7%、「健康診断」が62.6%となっています。

一方で、「育児休業制度」「福利厚生施設の利用」「介護休業制度」は3割を下回っています。

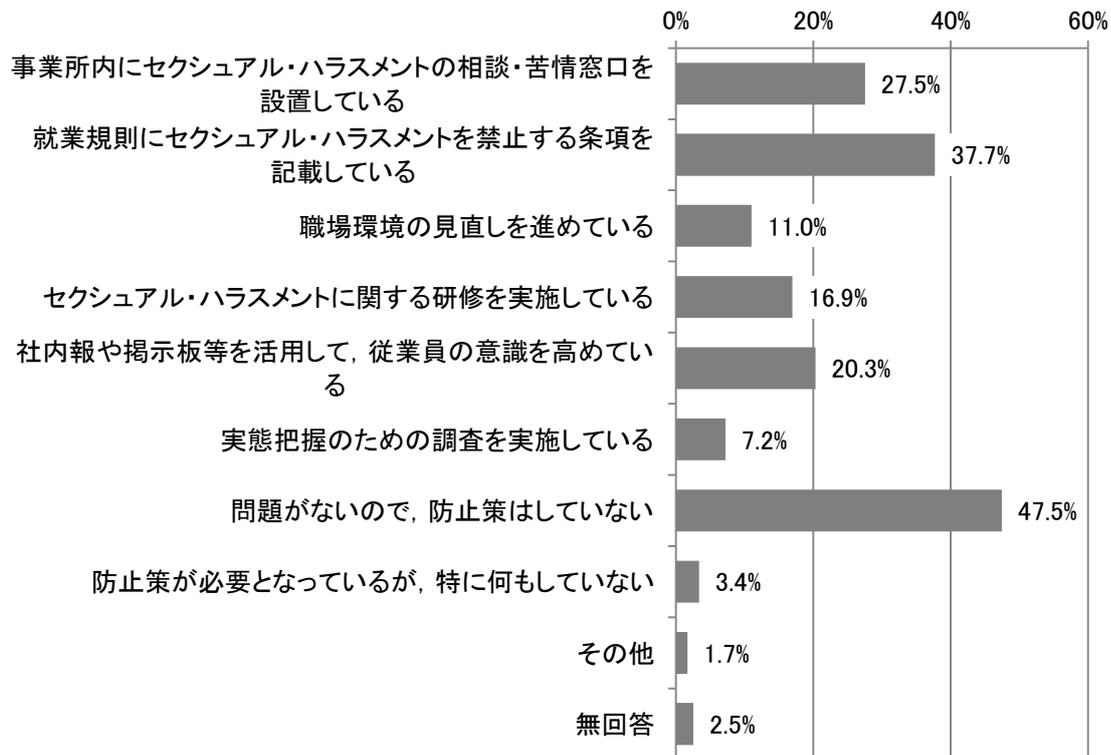


項目	回答数	構成比
労働条件・時間の明示	149	81.9%
就業規則の作成	108	59.3%
有給休暇	109	59.9%
教育訓練・研修	73	40.1%
福利厚生施設の利用	52	28.6%
健康診断	114	62.6%
育児休業制度	54	29.7%
介護休業制度	45	24.7%
雇用保険	125	68.7%
社会保険	107	58.8%
正規従業員への転換制度	83	45.6%
特にない	10	5.5%
その他	5	2.7%
無回答	4	2.2%
回答者数	182	
非該当	54	
合計	236	

【4 セクシュアル・ハラスメントについて】

問20 セクシュアル・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

「問題がないので、防止策はしていない」が最も多く、47.5%となっています。次いで「就業規則にセクシュアル・ハラスメントを禁止する条項を記載している」が37.7%、「事業所内にセクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」が27.5%となっています。



項目	回答数	構成比
事業所内にセクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している	65	27.5%
就業規則にセクシュアル・ハラスメントを禁止する条項を記載している	89	37.7%
職場環境の見直しを進めている	26	11.0%
セクシュアル・ハラスメントに関する研修を実施している	40	16.9%
社内報や掲示板等を活用して、従業員の意識を高めている	48	20.3%
実態把握のための調査を実施している	17	7.2%
問題がないので、防止策はしていない	112	47.5%
防止策が必要となっているが、特に何もしていない	8	3.4%
その他	4	1.7%
無回答	6	2.5%
回答者数	236	

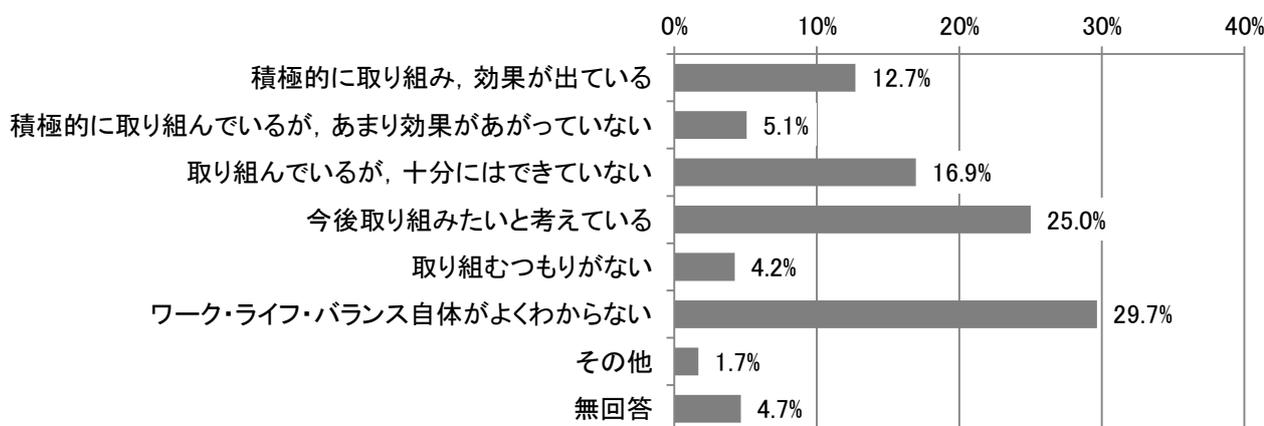
問 2 1 セクシュアル・ハラスメントを防止するために、今後取り組みたいと考えている
 ことがありますらご記入ください。

Ⅲ その他記述・自由記述に記載

【5 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について】

問 2 2 現在、貴事業所ではワーク・ライフ・バランスに関する取り組みを行っています
 か。この中から1つだけ選んでください。

「ワーク・ライフ・バランス自体がよくわからない」が最も多く、29.7%となっています。次いで「今後取り組みたいと考えている」が25.0%、「取り組んでいるが、十分にはできていない」が16.9%となっています。

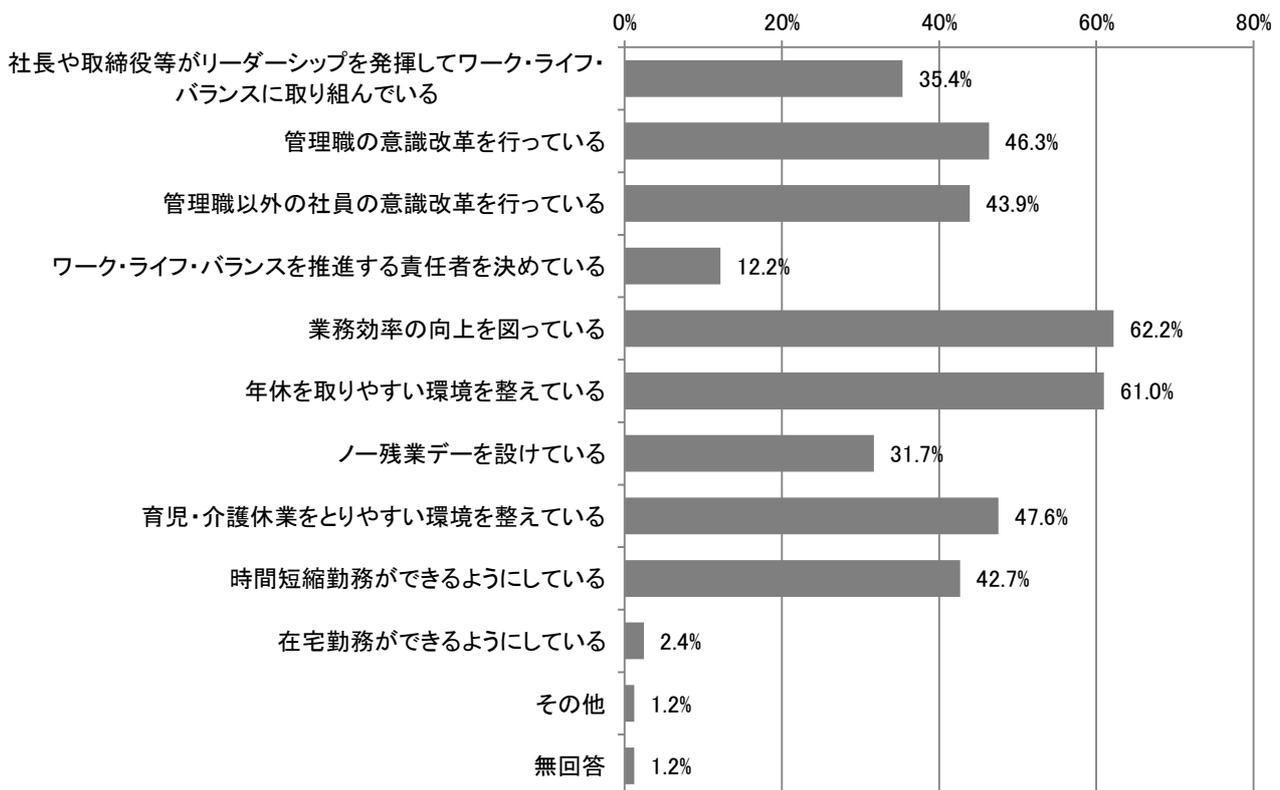


項目	回答数	構成比
積極的に取り組み、効果が出ている	30	12.7%
積極的に取り組んでいるが、あまり効果があがっていない	12	5.1%
取り組んでいるが、十分にはできていない	40	16.9%
今後取り組みたいと考えている	59	25.0%
取り組むつもりがない	10	4.2%
ワーク・ライフ・バランス自体がよくわからない	70	29.7%
その他	4	1.7%
無回答	11	4.7%
合計	236	100.0%

《問22で「1 積極的に取り組み、効果が出ている」「2 積極的に取り組んでいるが、あまり成果があがっていない」「3 取り組んでいるが、十分にはできていない」と回答した方にお伺いします。》

問22-1 現在、ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取り組みはどのようなものですか。あてはまるもの全てを選んでください。

「業務効率の向上を図っている」が最も多く62.2%，次いで「年休をとりやすい環境を整えている」が61.0%，「育児・介護休業をとりやすい環境を整えている」が47.6%となっています。

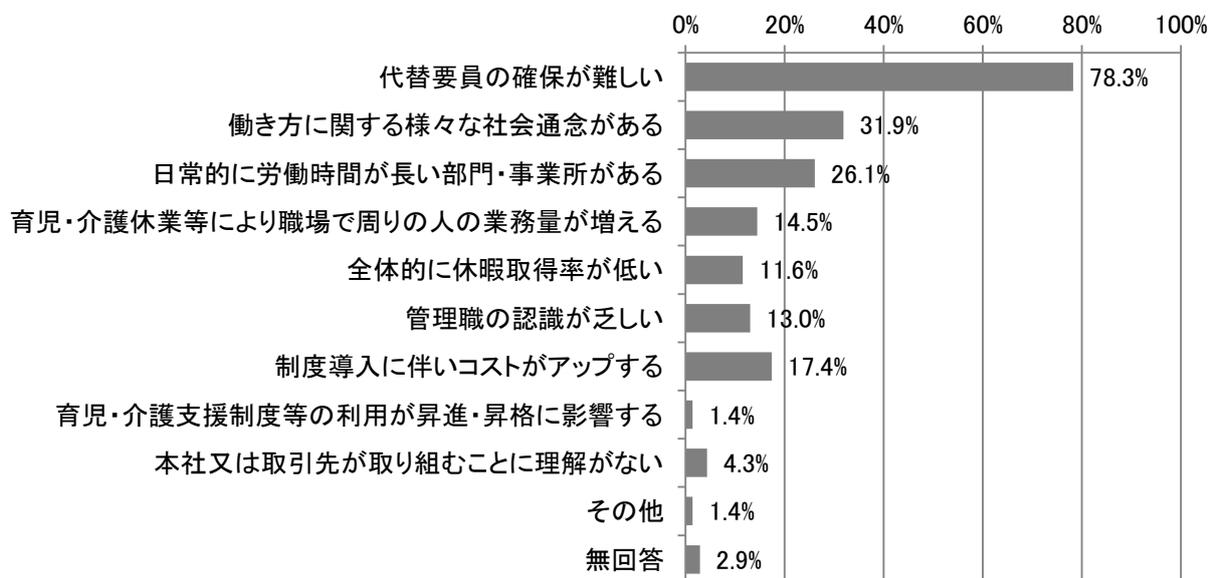


項目	回答数	構成比
社長や取締役等がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる	29	35.4%
管理職の意識改革を行っている	38	46.3%
管理職以外の社員の意識改革を行っている	36	43.9%
ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決めている	10	12.2%
業務効率の向上を図っている	51	62.2%
年休をとりやすい環境を整えている	50	61.0%
ノー残業デーを設けている	26	31.7%
育児・介護休業をとりやすい環境を整えている	39	47.6%
時間短縮勤務ができるようにしている	35	42.7%
在宅勤務ができるようにしている	2	2.4%
その他	1	1.2%
無回答	1	1.2%
回答者数	82	
非該当	154	
合計	236	

《問22で「4 今後取り組みたいと考えている」「5 取り組むつもりがない」と回答した方にお伺いします。》

問22-2 貴事業所においてワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題はなんですか。あてはまるもの全てを選んでください。

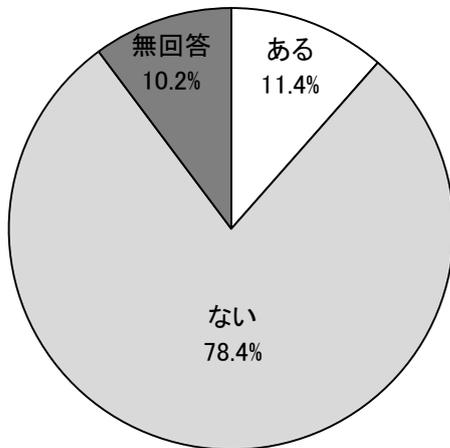
「代替要員の確保が難しい」が最も多く78.3%となっています。次いで「働き方に関する様々な社会通念がある」が31.9%、「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」が26.1%となっています。



項目	回答数	構成比
代替要員の確保が難しい	54	78.3%
働き方に関する様々な社会通念がある	22	31.9%
日常的に労働時間が長い部門・事業所がある	18	26.1%
育児・介護休業等により職場で周りの人の業務量が増える	10	14.5%
全体的に休暇取得率が低い	8	11.6%
管理職の認識が乏しい	9	13.0%
制度導入に伴いコストがアップする	12	17.4%
育児・介護支援制度等の利用が昇進・昇格に影響する	1	1.4%
本社又は取引先が取り組むことに理解がない	3	4.3%
その他	1	1.4%
無回答	2	2.9%
回答者数	69	
非該当	167	
合計	236	

問23 これまでに従業員や労働組合から、男女ともに仕事のしやすい環境を整えるために何らかの意見や提案、要望等を受けたことがありますか。

「ある」が11.4%、「ない」が78.4%となっています。



項目	度数	構成比
ある	27	11.4%
ない	185	78.4%
無回答	24	10.2%
合計	236	100.0%

《問23で「1 ある」と回答した方にお伺いします。》

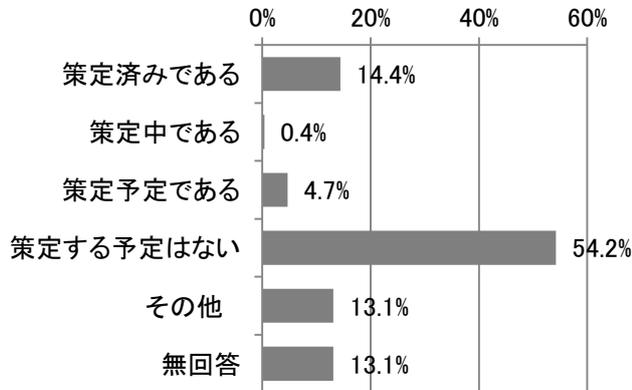
問23-1 要望はどのようなものでしたか。また、それに対してどのように対処しましたか。要望と対処についてそれぞれご記入ください。

Ⅲ その他記述・自由記述に記載

【6 女性活躍推進法について】

問24 貴事業所では、法律で規定されている事業主行動計画を策定していますか。

「策定する予定はない」が最も多く、54.2%となっています。次いで「策定済みである」が14.4%、「その他」「無回答」が13.1%となっています。



項目	回答数	構成比
策定済みである	34	14.4%
策定中である	1	0.4%
策定予定である	11	4.7%
策定する予定はない	128	54.2%
その他	31	13.1%
無回答	31	13.1%
合計	236	100.0%