

伊丹市男女共同参画に関する 事業所意識調査

令和8年3月

伊 丹 市

目次

I	調査の概要.....	1
1	調査の目的.....	1
2	調査対象.....	1
3	抽出方法.....	1
4	調査期間.....	1
5	調査方法.....	1
6	回収状況.....	1
7	調査結果の表示方法.....	1
II	調査結果のまとめ.....	2
1	貴事業所の概要について.....	2
2	ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について.....	2
3	女性活躍推進の取り組みについて.....	3
4	ハラスメント防止の取り組みについて.....	3
5	市の施策について.....	3
III	調査結果.....	4
1	貴事業所の概要について.....	4
2	ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について.....	7
3	女性活躍推進の取り組みについて.....	79
4	ハラスメント防止の取り組みについて.....	108
5	市の施策について.....	118
IV	調査票.....	121

I 調査の概要

1 調査の目的

市内事業所における男女共同参画やワーク・ライフ・バランス、女性活躍などに関する取組の実態や意識、課題を把握し、「伊丹市男女共同参画計画」に基づく今後の施策を推進するための基礎資料として活用いたします。

2 調査対象

事業所調査：「令和3年度経済センサス」（母集団データベース）に基づく、市内の従業員数10人以上の事業所から、1,000事業所を抽出

3 抽出方法

①10～30人、②31～50人、③51～100人、④101～200人、⑤201～300人、⑥301人以上の各区分において、従業員規模毎の母数に基づいて比例割り当てした標本数を無作為抽出した。

4 調査期間

令和7年11月14日～令和7年12月5日

5 調査方法

郵送による配布、郵送回収及びWEBフォームによる回答

6 回収状況

調査票の種類	配布数	回収数	回収率
事業所調査	1,000件	348件 郵送：181件 WEB：167件	34.8%

7 調査結果の表示方法

- ・回答は各質問の回答者数を基数とした百分率（%）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・回答者数が1桁の場合、回答件数による表記としています。また、クロス集計において回答者数が1桁の場合は、コメントを差し控えています。

Ⅱ 調査結果のまとめ

1 貴事業所の概要について

業種構成では、「医療、福祉」の割合が29.0%と最も高く、次いで「製造業」18.4%、「卸売業、小売業」14.1%となっています。(問1)

業務形態では、「法人(株式会社、有限会社、合資会社など)」の割合が75.6%と最も高く、次いで「上記以外の法人(財団法人、社団法人、学校法人、社会福祉法人、医療法人など)」の割合が14.7%となっています。(問2)

単独・本社・支所別では、「支所(支所・支店・営業所等)」の割合が43.4%で最も高く、「単独事業所」33.6%、「本所(本社・本店)」20.7%となっています。(問3)

企業全体(全社)の従業員規模では、「10~30人」の割合が38.8%と最も高く、次いで「301人以上」の割合が26.4%となっています。(問4)

2 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

ワーク・ライフ・バランスの取組状況では、『④1日未満単位(半日、1時間単位など)での休暇取得促進の措置』で「実施している」の割合が高く、『⑭研修の実施など育児・介護休業から復帰しやすい体制の整備』で「実施予定あり」の割合が高くなっています。一方、『①ワーク・ライフ・バランス推進に関する方針の制定』は「検討中」の割合が高く、『⑦ボランティア休暇、リフレッシュ休暇など多様な休暇制度の導入』は「未定」の割合が、『⑯事業所内託児施設の設置』は「実施予定なし(該当しない)」の割合がそれぞれ高くなっています。(問8①~⑱)

取組の効果・メリットでは、『女性従業員の定着率が向上した』において「②完全週休2日制の導入」「⑤短時間勤務制度の導入」「⑩育児休業制度の取得促進」の件数が多くなっています。また、『働きやすい環境の整備による職場風土の改善・組織の活性化』『事業所や職場への愛着・信頼の向上』『男女ともに意欲・能力のある人材の活用促進』では「②完全週休2日制の導入」の件数が最も多くなっています。さらに、『労働時間に対する意識の変化と業務効率化・生産性向上』『業績向上』では「③ノー残業デーの設定、時間外勤務削減の取組」の件数が最も多くなっています。(問9①~⑱)

男性の育児休業取得促進の取組状況では、『③育児休業制度の取得促進』で「現在取り組んでいる」の割合が高く、『⑤研修の実施など育児休業から復帰しやすい体制の整備』で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が高い状況です。一方、『②育児休業取得者の代替職員の雇用』では「取り組む必要性は感じていないが、うまくいかない」「取り組む考えはない」の割合が高くなっています。(問11①~⑦)

男性の育児休業取得促進上の課題は、「代替要員の確保など業務体制の確保が難しい」の割合が49.4%で最も高く、次いで「男性本人が希望しない」32.8%、「同僚の理解が不足している」17.0%となっています。(問12)

育児・介護と仕事の両立支援における課題は、「休業中の代替要員の確保が難しい」の割合が55.7%で最も高く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」45.4%、「代替要員では業務が務まらない・効率が落ちる」25.3%となっています。(問14)

3 女性活躍推進の取り組みについて

女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況は、「現在取り組んでいる」では『①女性の積極的な募集や採用』で「現在取り組んでいる」の割合が 69.0%で最も高く、次いで『②女性を配置する部署や職域の拡大』56.6%、『⑥正規雇用以外の雇用形態から正規雇用への登用制度の整備』55.5%となっています。(問 15)

女性管理職の登用(昇進)を進める上での課題は、「女性従業員自身が、管理職になることを希望しない」の割合が 33.9%で最も高く、次いで「女性従業員が少ない、またはいない」29.9%、「女性従業員の家庭生活に配慮する必要がある(家事・育児・介護との両立が難しい)」24.1%となっています。(問 16)

女性の活躍推進による効果・影響では、「男女を問わず、優秀な人材が活躍できるようになる」の割合が 69.8%で最も高く、次いで「多様な視点加わることにより、新たな価値や商品、サービスが創造される」33.3%、「人材・労働力の確保につながり会社全体に活力を与えることができる」31.9%となっています。(問 17)

4 ハラスメント防止の取り組みについて

ハラスメント防止に関する取り組みでは、①パワーハラスメントでは「経営者の宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にしている」の割合が 75.9%と最も高く、次いで「ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている」51.4%、「相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設けている」50.6%となっています。②セクシャルハラスメントでは「経営者の宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にしている」の割合が 71.3%と最も高く、次いで「ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている」「相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設けている」が 47.7%となっています。③妊娠・出産・育児休業等ハラスメントでは「経営者の宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にしている」の割合が 63.5%と最も高く、次いで「ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている」42.2%、「相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設けている」40.5%となっています。(問 19①～③)

ハラスメント防止に関する取り組みを行っていない理由では、「ハラスメントが発生した時に個別に対応するつもりだから」の割合が 55.9%と最も高く、次いで「過去にハラスメントが発生していないから」26.5%、「どのような対応をとればよいかわからないから」16.2%となっています。(問 19-1)

ハラスメントの対応として難しいと感じていることでは、「当事者のプライバシーの保護が難しい」「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」の割合が 45.7%で最も高く、次いで「加害者の可能性がある者にハラスメントの問題を理解させることが難しい」38.5%となっています。(問 20)

5 市の施策について

男女共同参画を実現するために行政に求める支援・取り組みでは、「保育施設や保育サービスの充実」の割合が 43.4%と最も高く、次いで「就学児童等への子育て支援サービスの充実」39.1%、「広報紙やパンフレットなどによる啓発」30.2%となっています。(問 21)

伊丹市が事業所を対象とした講座やセミナーを開催する場合の興味・関心のある内容では、「労働法関係」の割合が 43.1%と最も高く、次いで「職場におけるハラスメント防止」33.3%、「ワーク・ライフ・バランス関係」29.6%となっています。(問 22)

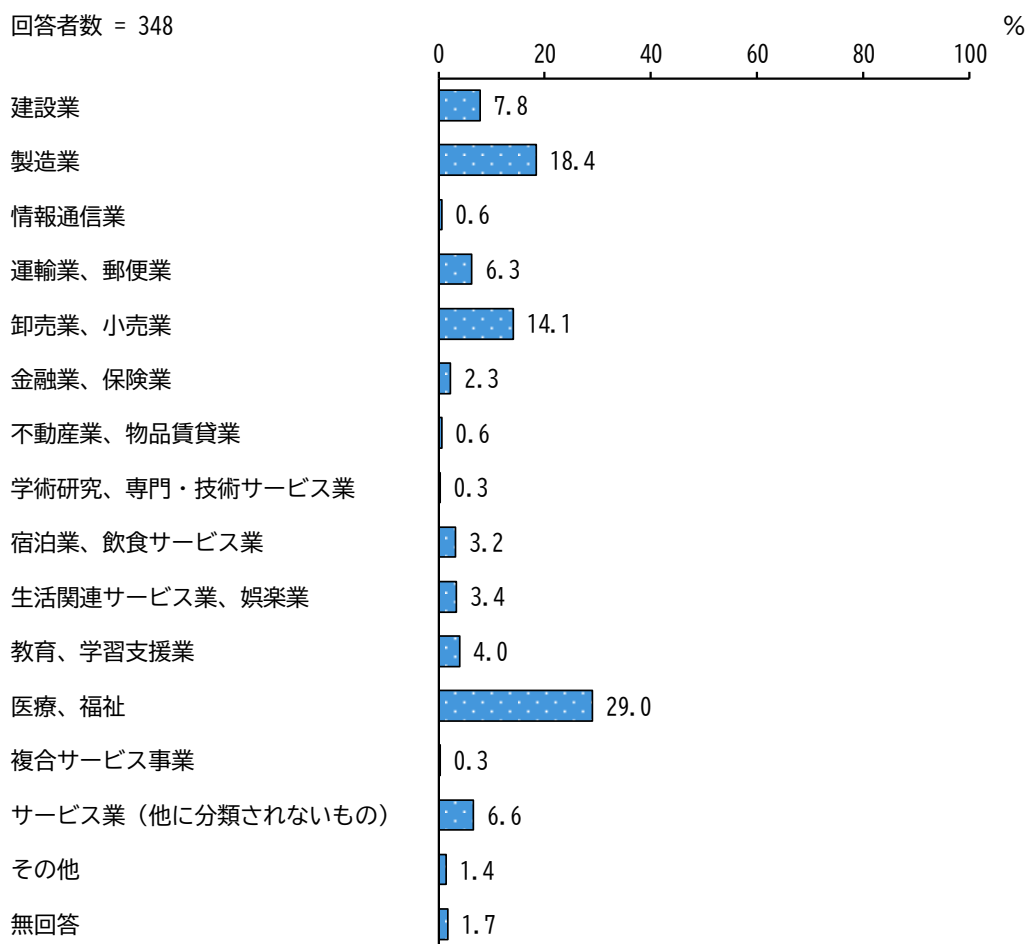
行政が発信する情報の提供媒体では、「市広報紙」の割合が 44.5%と最も高く、次いで「市ホームページ」41.7%、「メール(事業所へ直接メールを配信)」31.3%となっています。(問 23)

Ⅲ 調査結果

1 貴事業所の概要について

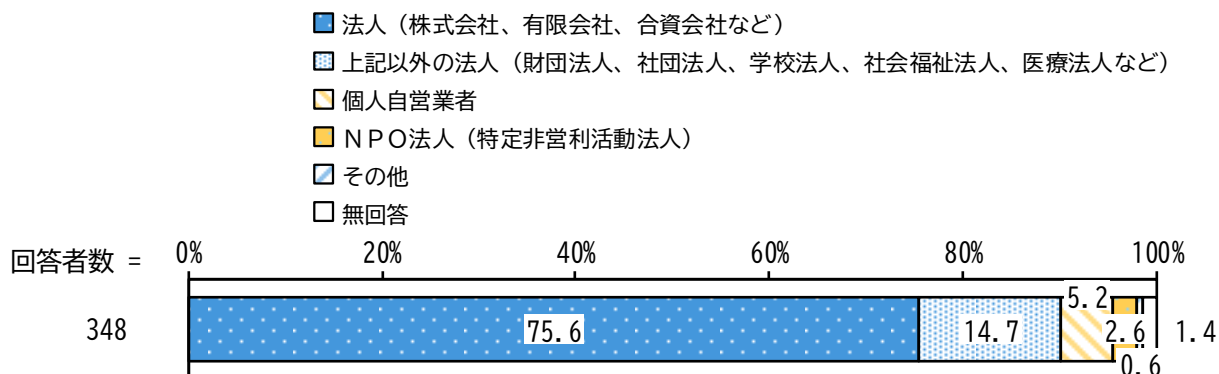
問1 貴事業所の主たる業種について教えてください。(〇は1つ)

「医療、福祉」の割合が29.0%と最も高く、次いで「製造業」の割合が18.4%、「卸売業、小売業」の割合が14.1%となっています。



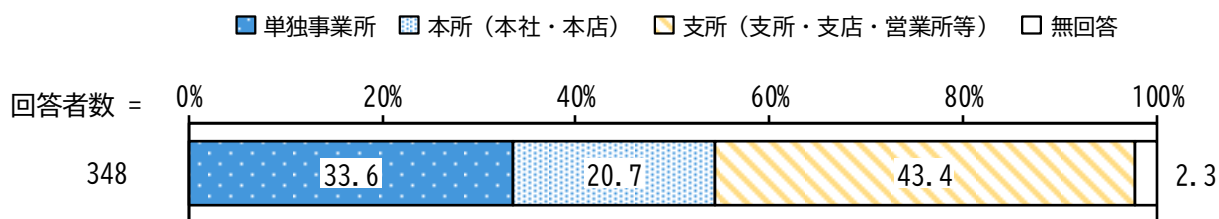
問2 貴事業所の業務形態について教えてください。(〇は1つ)

「法人（株式会社、有限会社、合資会社など）」の割合が75.6%と最も高く、次いで「上記以外の法人（財団法人、社団法人、学校法人、社会福祉法人、医療法人など）」の割合が14.7%となっています。



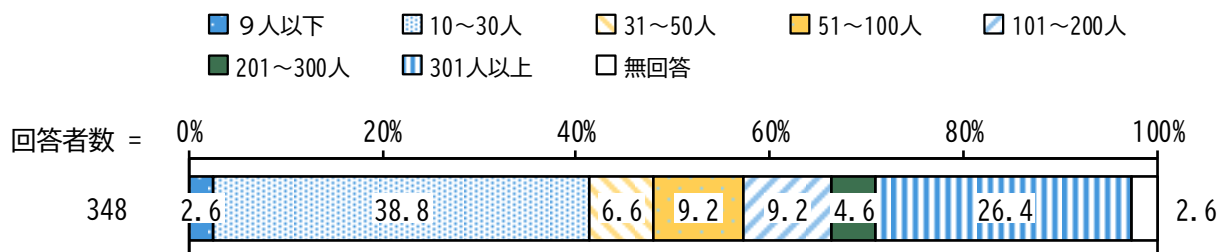
問3 貴事業所の単独・本社・支所の別について教えてください。(〇は1つ)

「単独事業所」の割合が33.6%、「本所(本社・本店)」の割合が20.7%、「支所(支所・支店・営業所等)」の割合が43.4%となっています。



問4 令和6年4月1日現在の、企業全体(全社)の従業員規模について教えてください。(〇は1つ)

「10~30人」の割合が38.8%と最も高く、次いで「301人以上」の割合が26.4%となっています。



問5 貴事業所の雇用状況と管理職等の人数について教えてください。(0人の場合もご記入ください)(令和6年4月1日現在)

区分	総人数	
	うち女性	
1. 役員	587人	265人 (45.1%)
2. 管理職	1,019人	223人 (21.9%)
3. 中間管理職(係長、主任など)	1,584人	587人 (37.1%)
4. 正規雇用の従業員(管理職等を除く)	6,818人	2,902人 (42.6%)
5. 正規雇用以外の従業員	7,015人	4,926人 (70.2%)
合計	17,023人	8,903人 (52.3%)

問6 令和6年度中（令和6年4月1日～令和7年3月31日）の新規採用者数について教えてください。（0人の場合もご記入ください）

区分	人数	
		うち女性
正規雇用の従業員	1,076人	863人(80.2%)
非正規雇用の従業員	1,106人	792人(71.6%)

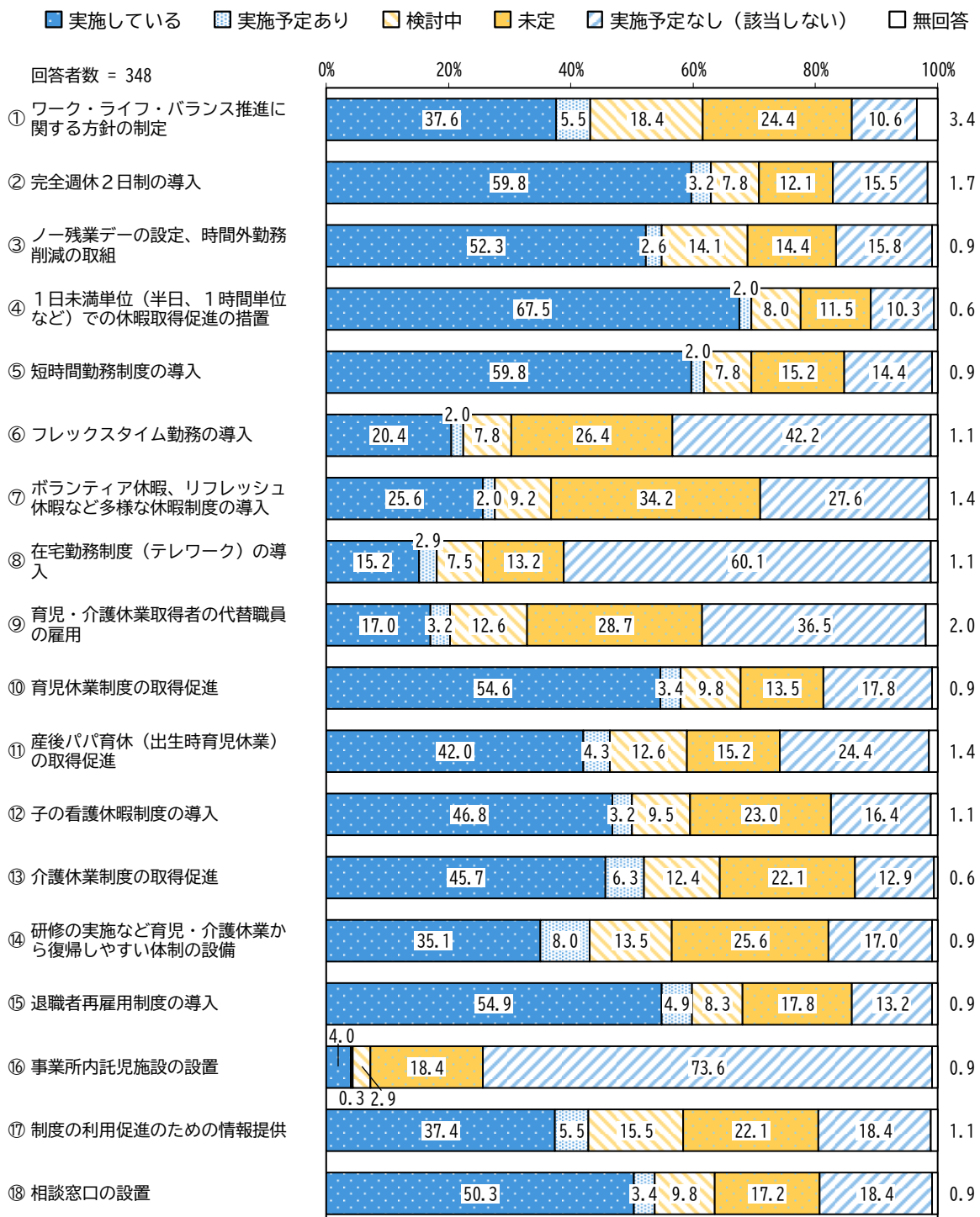
問7 令和6年4月1日現在の、正規雇用の従業員の平均年齢・勤続年数について教えてください。少数点以下は切り捨ててください。（令和6年4月1日現在）

区分	女性	男性	計
平均年齢	41.4歳	41.3歳	45.1歳
平均勤続年数	9.1年	11.1年	10.8年

2 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

問8 貴事業所では、女性・男性ともに従業員の育児・介護休業を含めたワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進のためにどのような取り組みを行っていますか。または、今後取り組みの予定がありますか。（それぞれあてはまるもの1つに○）

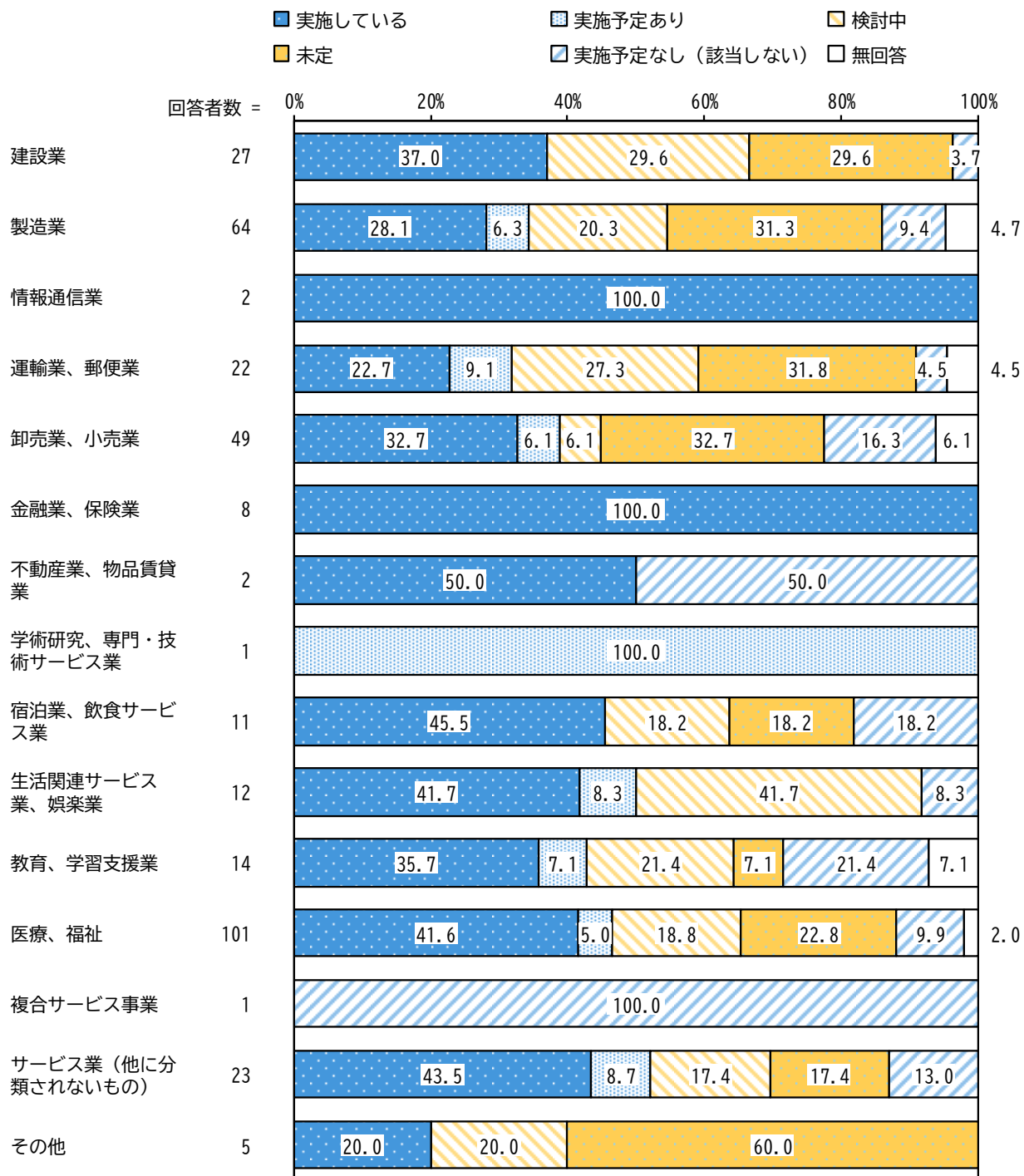
『④1日未満単位（半日、1時間単位など）での休暇取得促進の措置』で「実施している」の割合が67.5%と高くなっています。『⑭研修の実施など育児・介護休業から復帰しやすい体制の設備』で「実施予定あり」の割合が8.0%と高くなっています。『①ワーク・ライフ・バランス推進に関する方針の制定』で「検討中」の割合が18.4%と高くなっています。『⑦ボランティア休暇、リフレッシュ休暇など多様な休暇制度の導入』で「未定」の割合が34.2%と高くなっています。『⑯事業所内託児施設の設置』で「実施予定なし（該当しない）」の割合が73.6%と高くなっています。



①ワーク・ライフ・バランス推進に関する方針の制定

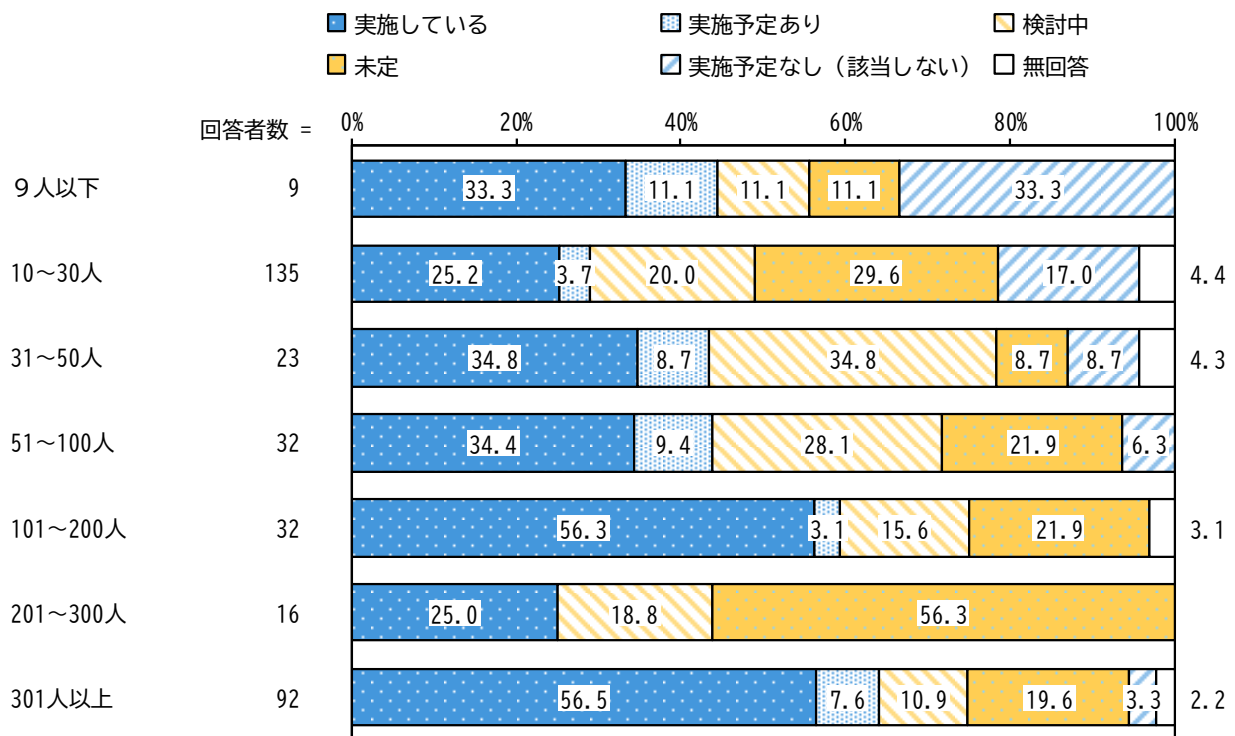
【業種別】

業種別にみると、生活関連サービス業、娯楽業で「検討中」の割合が41.7%と高くなっています。教育、学習支援業で「実施予定なし（該当しない）」の割合が21.4%と高くなっています。また、運輸業、郵便業で「実施している」の割合が22.7%と低くなっています。



【従業員規模別】

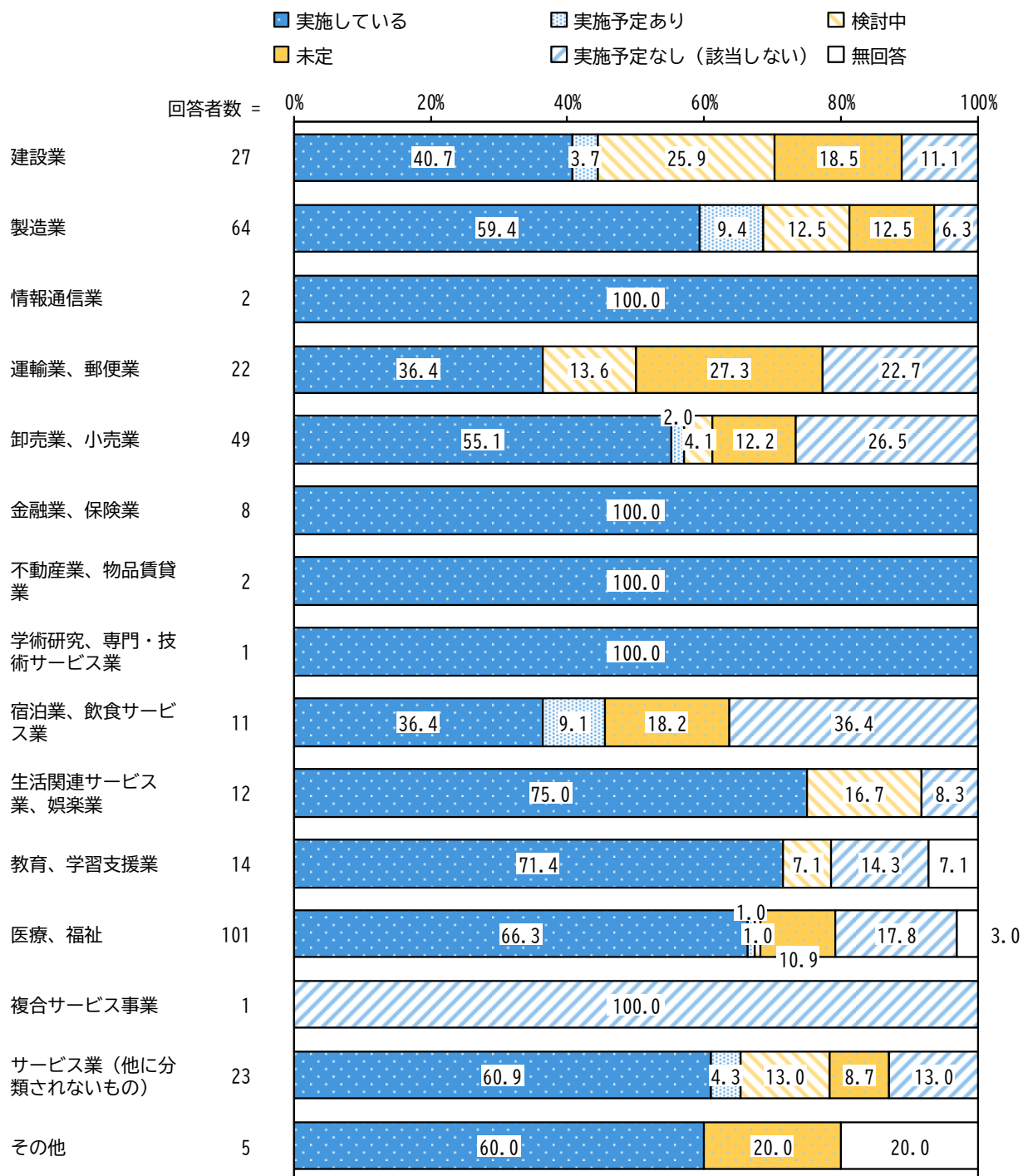
従業員規模別にみると、101～200人、301人以上で「実施している」の割合がそれぞれ56.3%、56.5%と高くなっています。31～50人で「検討中」の割合が34.8%と高くなっています。201～300人で「未定」の割合が21.9%と高くなっています。



②完全週休2日制の導入

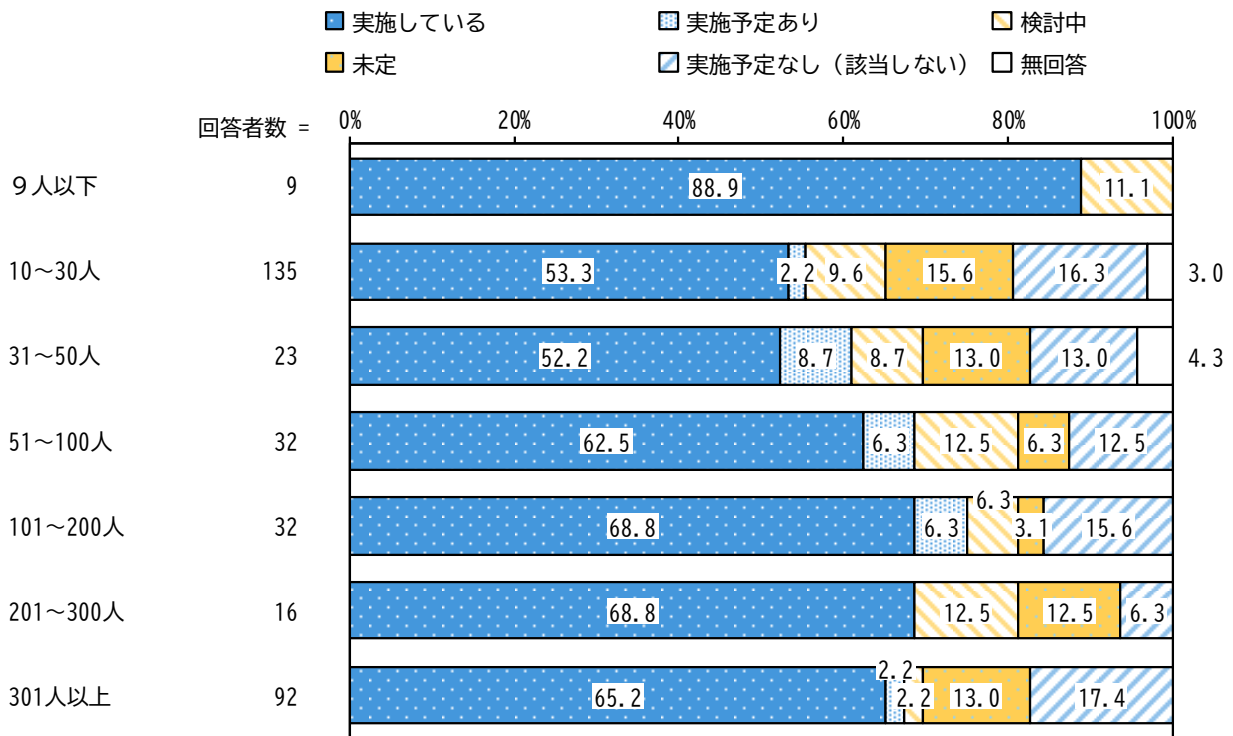
【業種別】

業種別にみると、生活関連サービス業、娯楽業で「実施している」の割合が75.0%と高くなっています。建設業で「検討中」の割合が25.9%と高くなっています。運輸業、郵便業で「未定」の割合が27.3%と高くなっています。宿泊業、飲食サービス業で「実施予定なし（該当しない）」の割合が36.4%と高くなっています。



【従業員規模別】

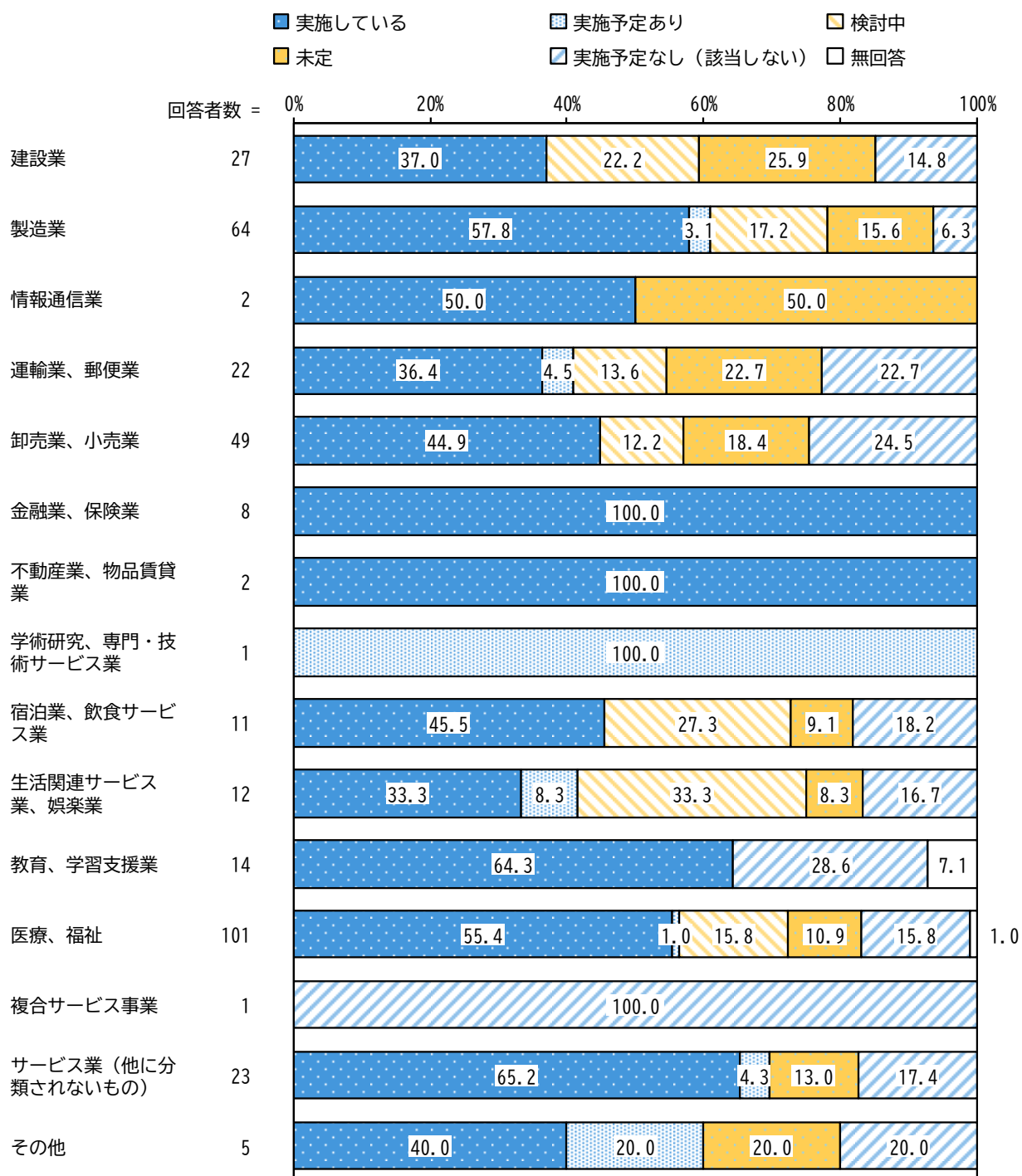
従業員規模別にみると、101～200人、201～300人で「実施している」の割合がどちらも68.8%と高くなっています。31～50人で「実施予定あり」の割合が8.7%と高くなっています。また、301人以上で「検討中」の割合が2.2%と低くなっています。101～200人で「未定」の割合が3.1%と低くなっています。201～300人で「実施予定なし（該当しない）」の割合が6.3%と低くなっています。



③ノー残業デーの設定、時間外勤務削減の取組

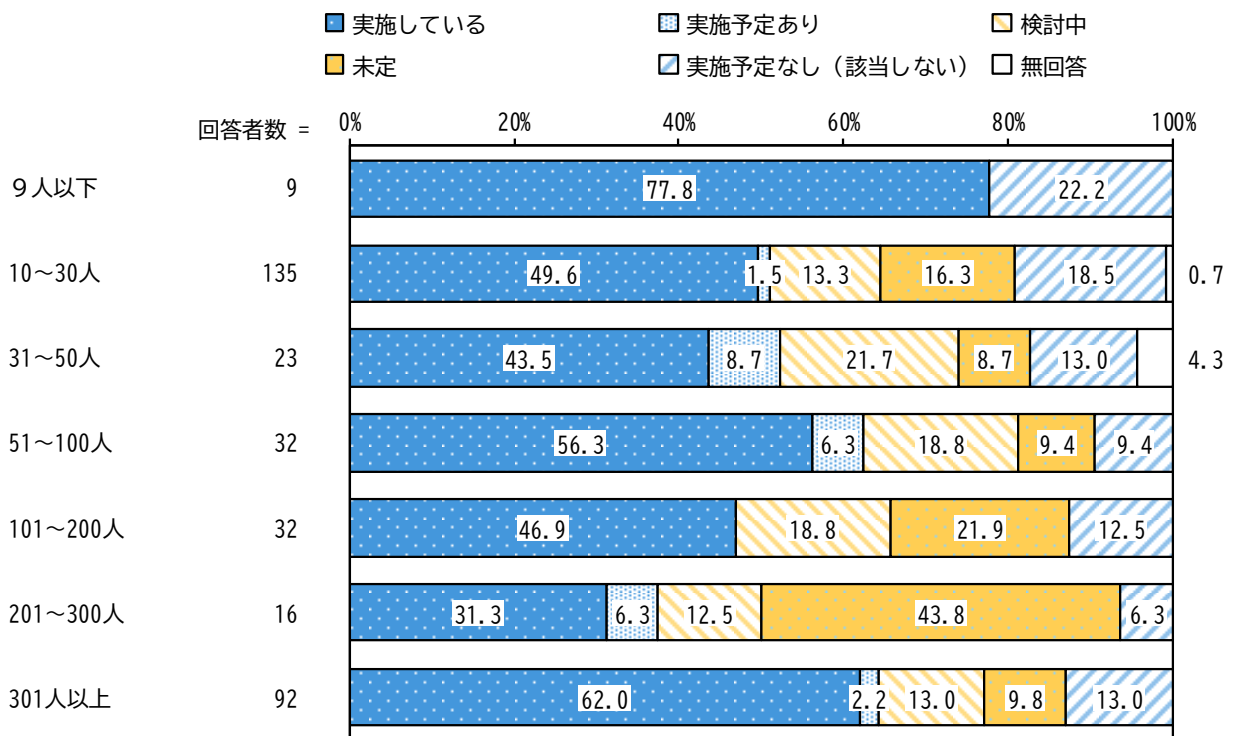
【業種別】

業種別にみると、教育、学習支援業、サービス業（他に分類されないもの）で「実施している」の割合がそれぞれ 64.3%、65.2%と高くなっています。生活関連サービス業、娯楽業で「検討中」の割合が 33.3%と高くなっています。建設業で「未定」の割合が 25.9%と高くなっています。教育、学習支援業で「実施予定なし（該当しない）」の割合が 28.6%と高くなっています。



【従業員規模別】

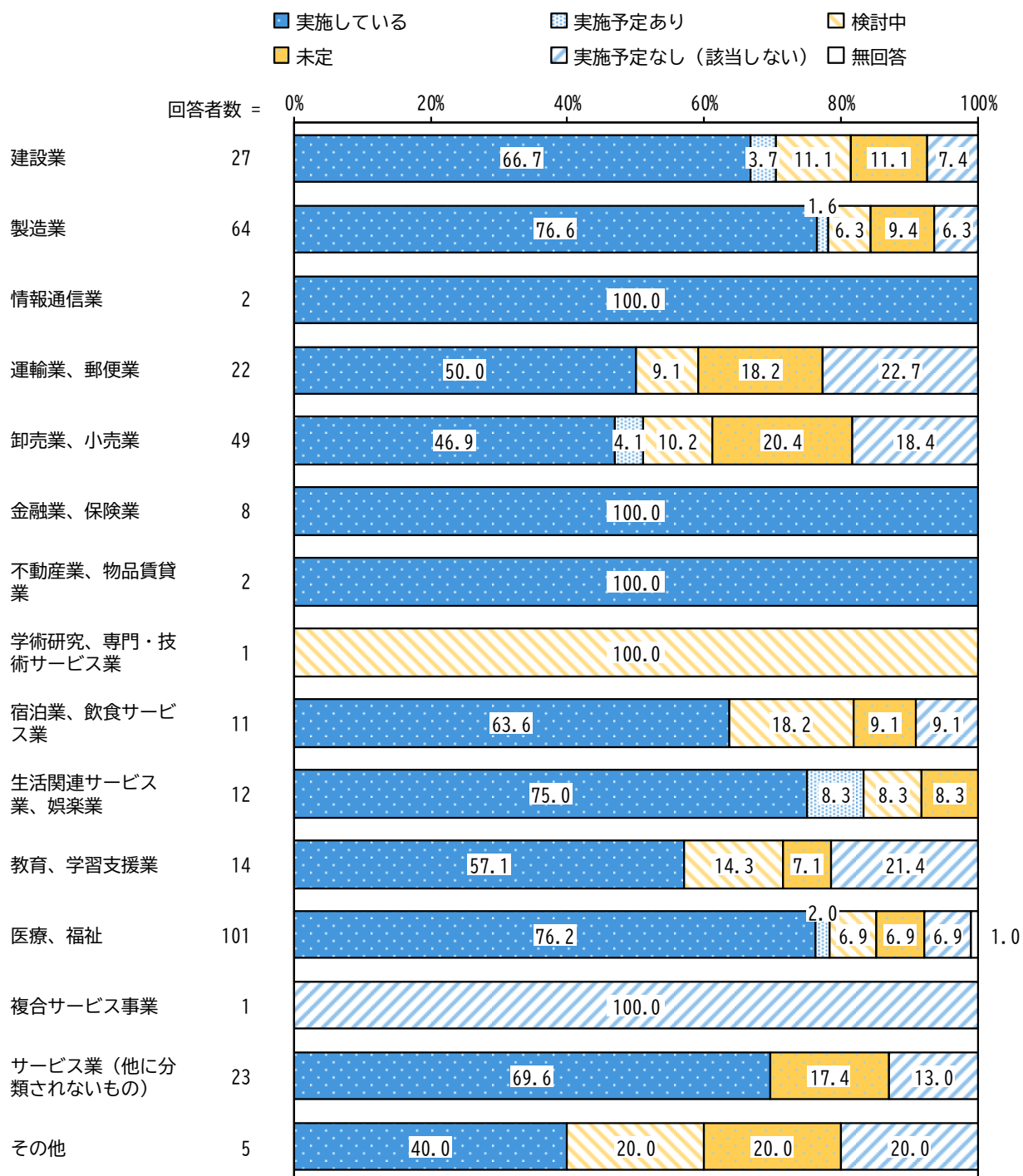
従業員規模別にみると、301人以上で「実施している」の割合が62.0%と高くなっています。31~50人で「実施予定あり」の割合が8.7%と高くなっています。31~50人で「検討中」の割合が21.7%と高くなっています。201~300人で「未定」の割合が43.8%と高くなっています。



④1日未満単位（半日、1時間単位など）での休暇取得促進の措置

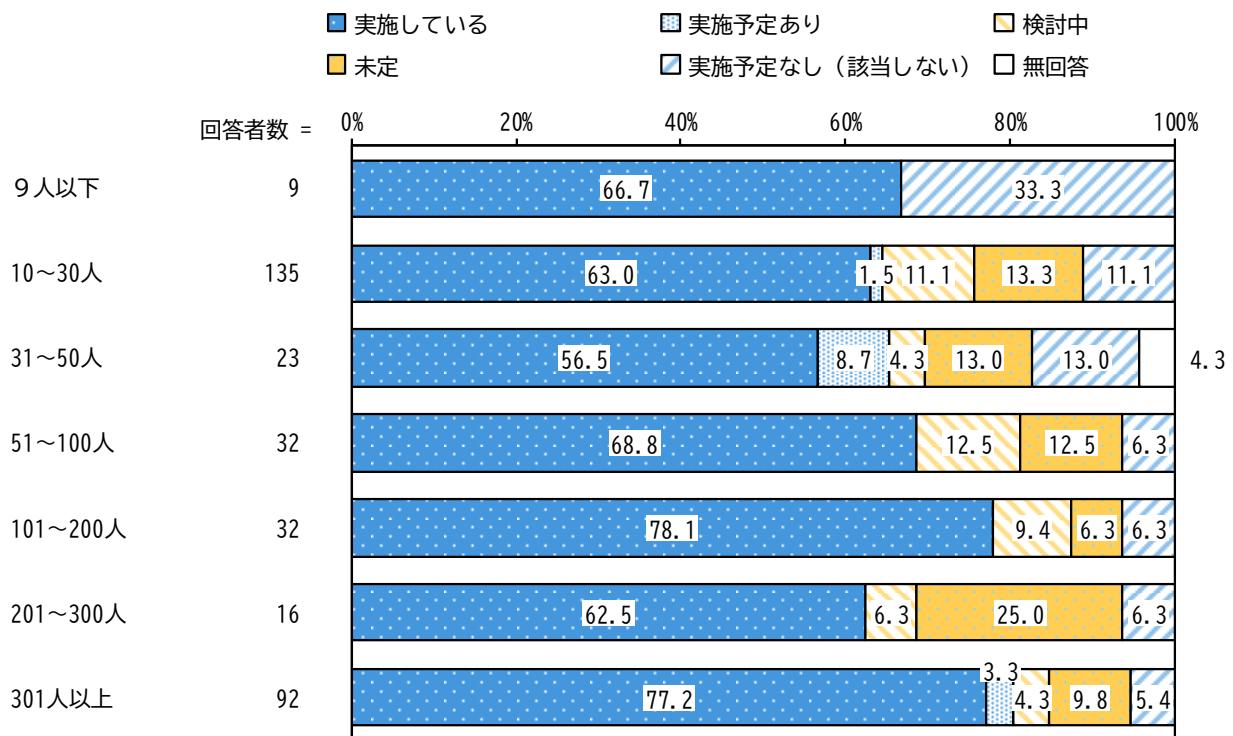
【業種別】

業種別にみると、宿泊業、飲食サービス業で「検討中」の割合が18.2%と高くなっています。運輸業、郵便業、教育、学習支援業で「実施予定なし（該当しない）」の割合がそれぞれ22.7%、21.4%と高くなっています。また、卸売業、小売業で「実施している」の割合が46.9%と低くなっています。



【従業員規模別】

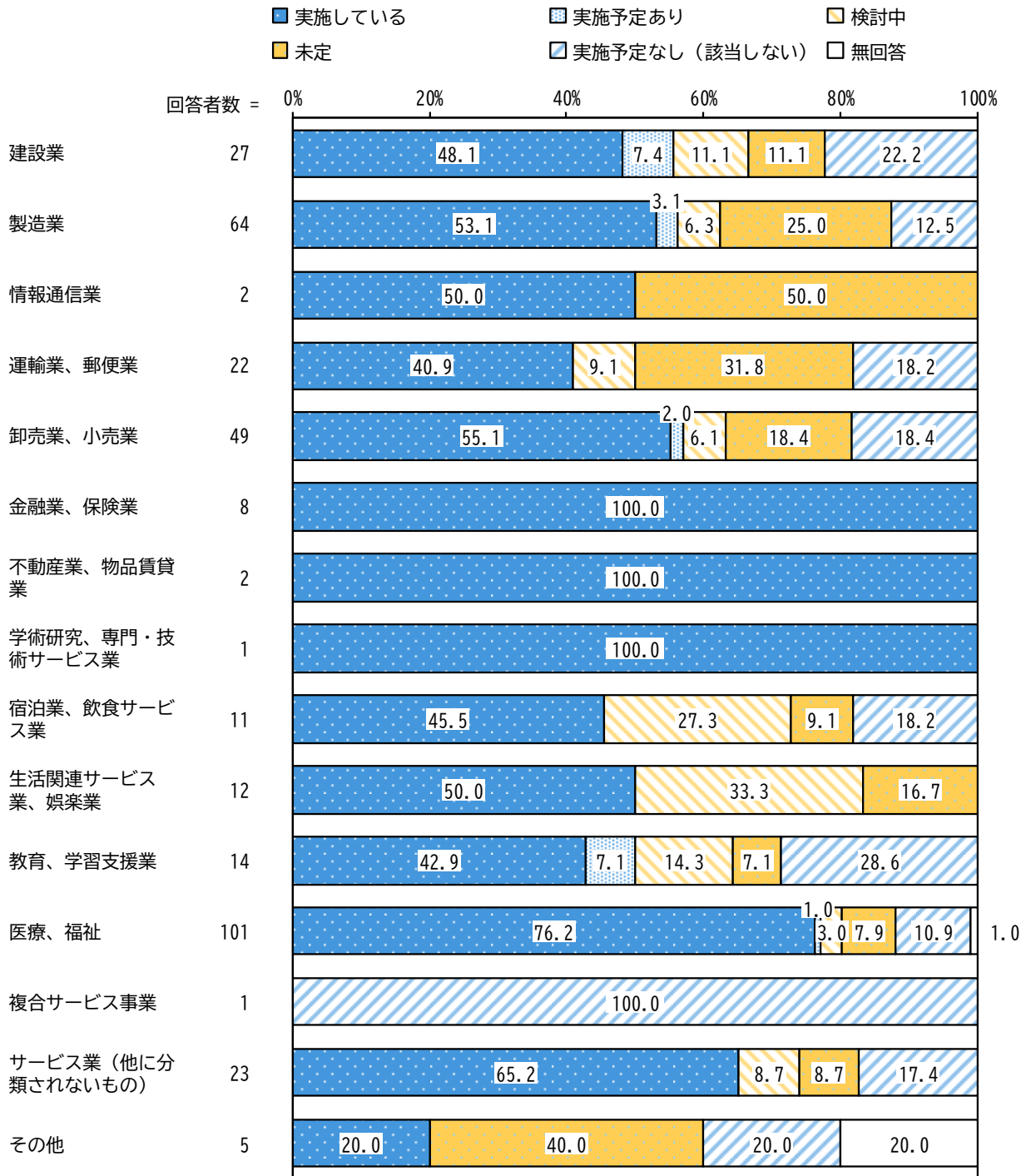
従業員規模別にみると、101～200人、301人以上で「実施している」の割合がそれぞれ78.1%、77.2%と高くなっています。31～50人で「実施予定あり」の割合が8.7%と高くなっています。201～300人で「未定」の割合が25.0%と高くなっています。



⑤短時間勤務制度の導入

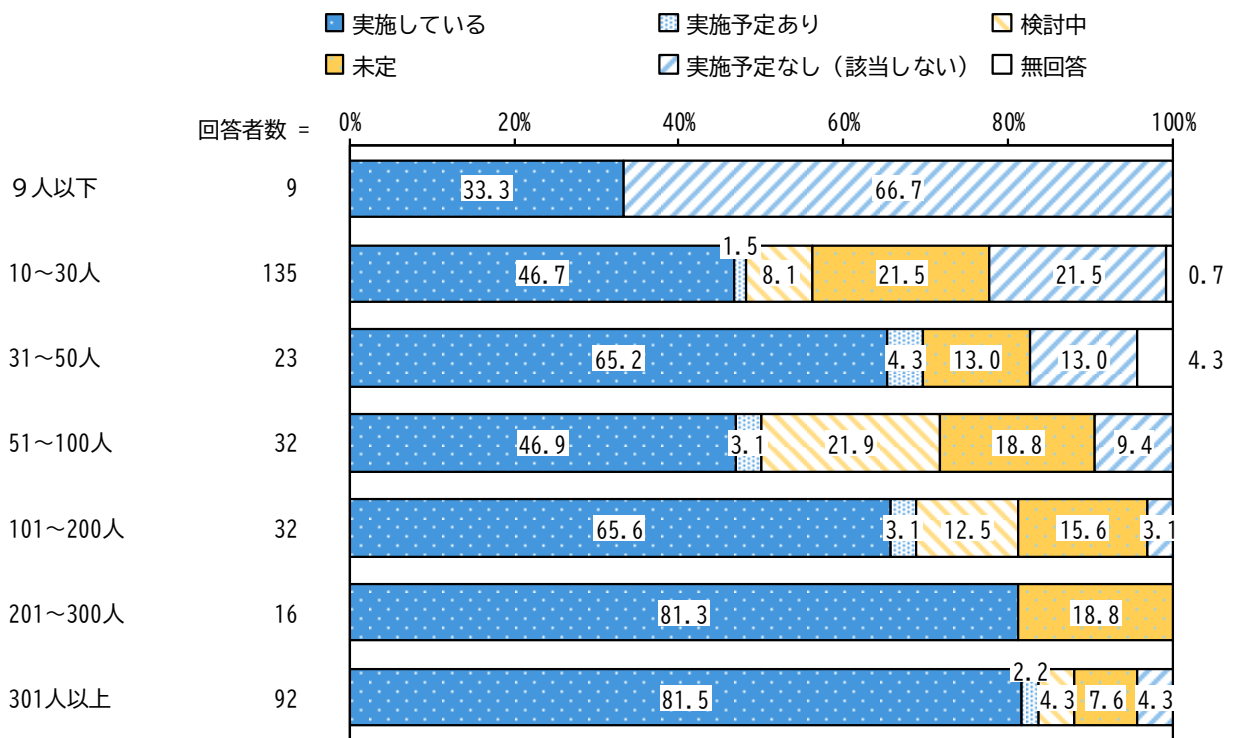
【業種別】

業種別にみると、医療、福祉で「実施している」の割合が76.2%と高くなっています。生活関連サービス業、娯楽業で「検討中」の割合が33.3%と高くなっています。運輸業、郵便業で「未定」の割合が31.8%と高くなっています。教育、学習支援業で「実施予定なし（該当しない）」の割合が28.6%と高くなっています。



【従業員規模別】

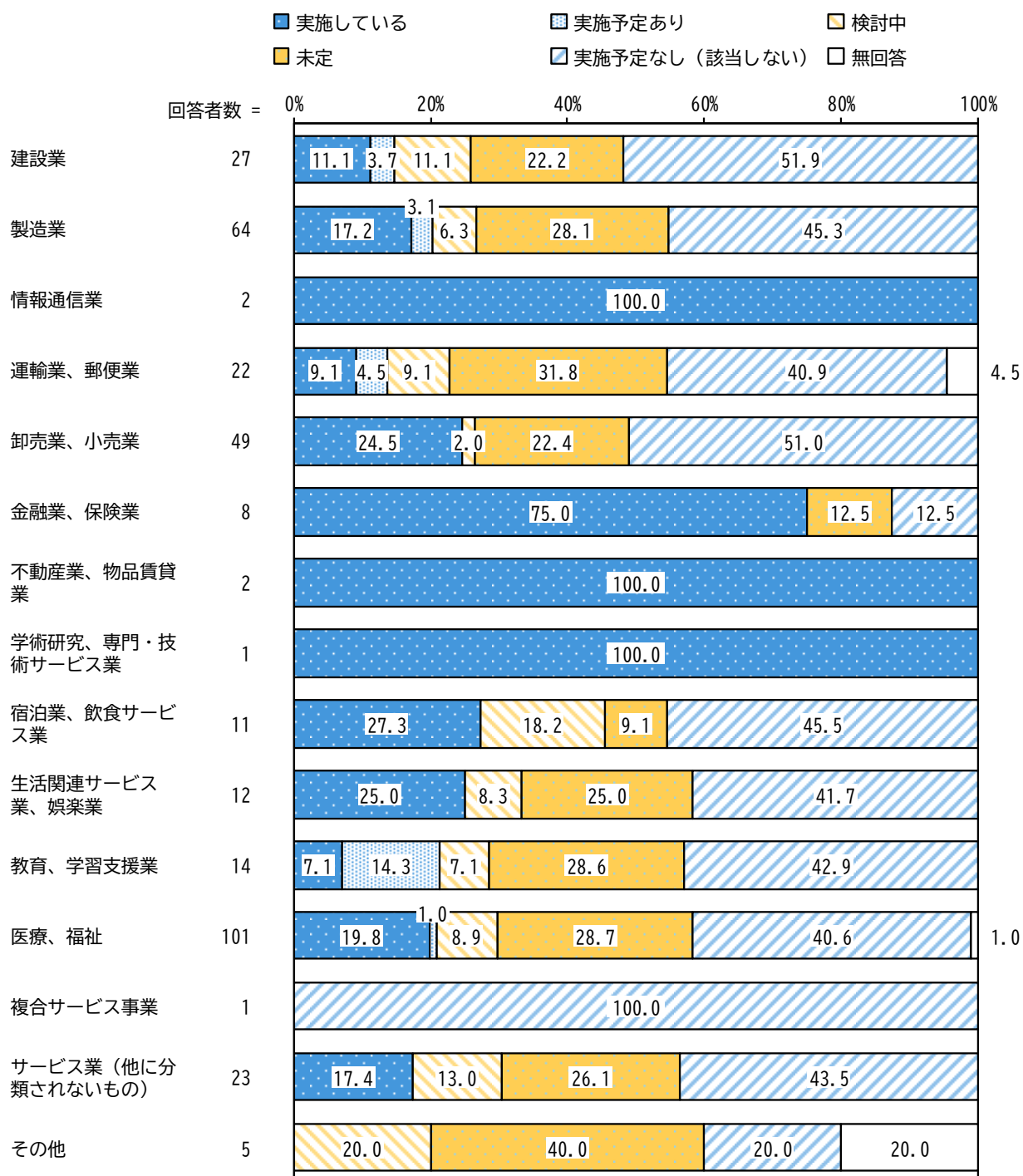
従業員規模別にみると、201～300人、301人以上で「実施している」の割合がそれぞれ81.3%、81.5%と高くなっています。51～100人で「検討中」の割合が21.9%と高くなっています。10～30人で「未定」「実施予定なし（該当しない）」の割合がどちらも21.5%と高くなっています。



⑥フレックスタイム勤務の導入

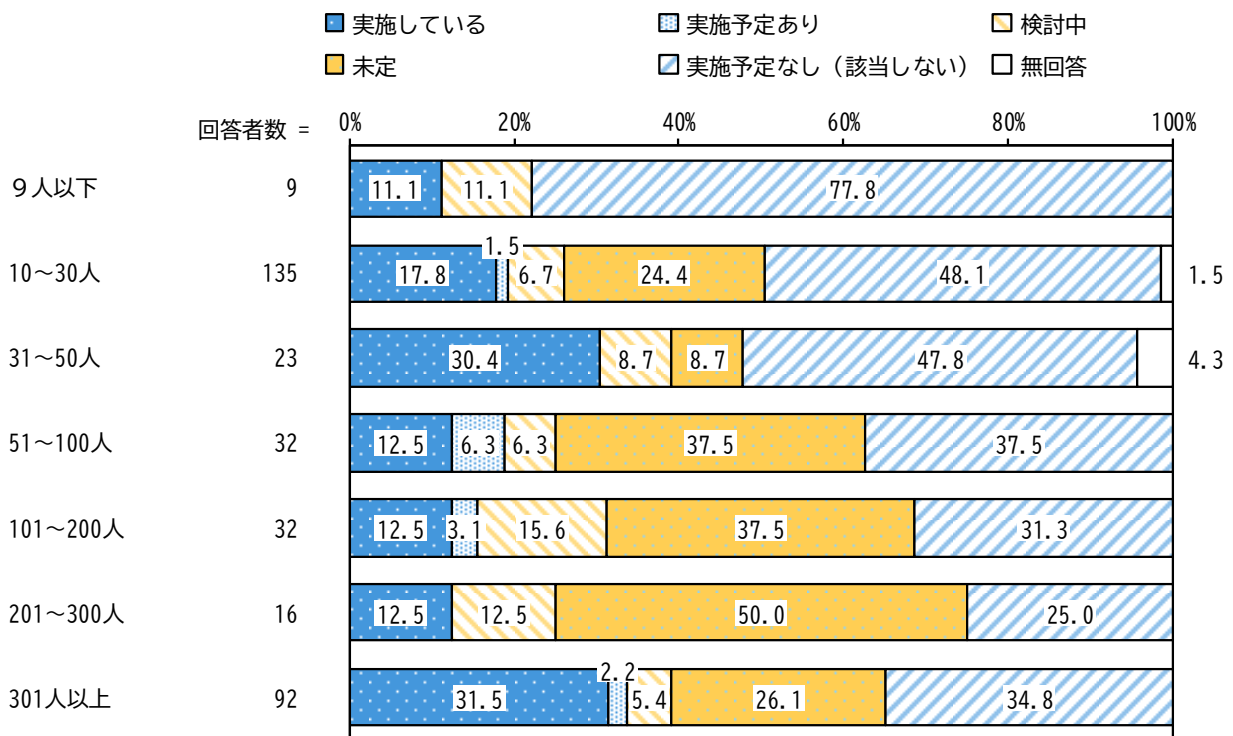
【業種別】

業種別にみると、教育、学習支援業で「実施予定あり」の割合が14.3%と高くなっています。宿泊業、飲食サービス業で「検討中」の割合が18.2%と高くなっています。また、運輸業、郵便業、教育、学習支援業で「実施している」の割合がそれぞれ9.1%、7.1%と低くなっています。宿泊業、飲食サービス業で「未定」の割合が9.1%と低くなっています。



【従業員規模別】

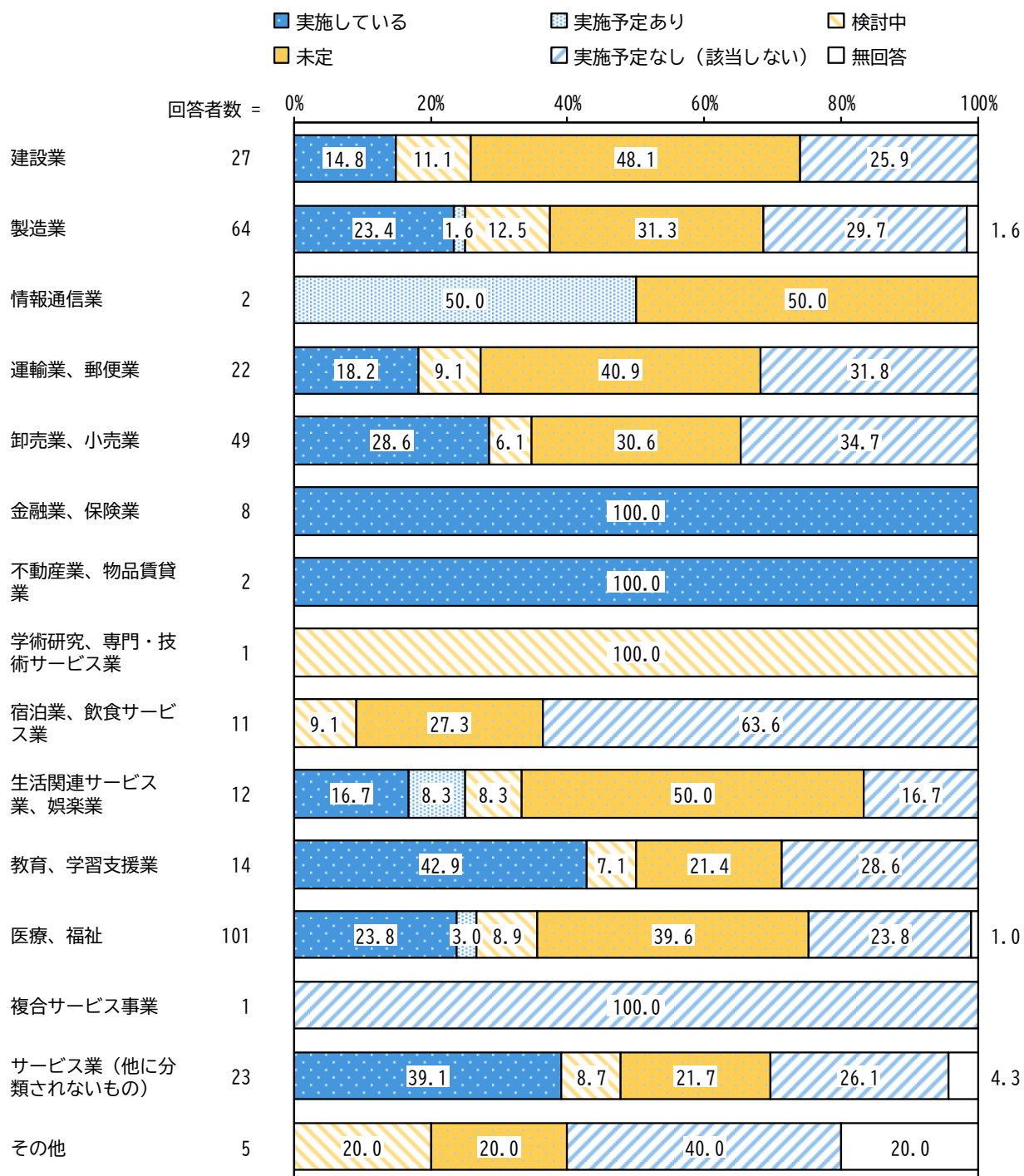
従業員規模別にみると、31～50人、301人以上で「実施している」の割合がそれぞれ30.4%、31.5%と高くなっています。201～300人で「未定」の割合が50.0%と高くなっています。また、201～300人で「実施予定なし（該当しない）」の割合が25.0%と低くなっています。



⑦ボランティア休暇、リフレッシュ休暇など多様な休暇制度の導入

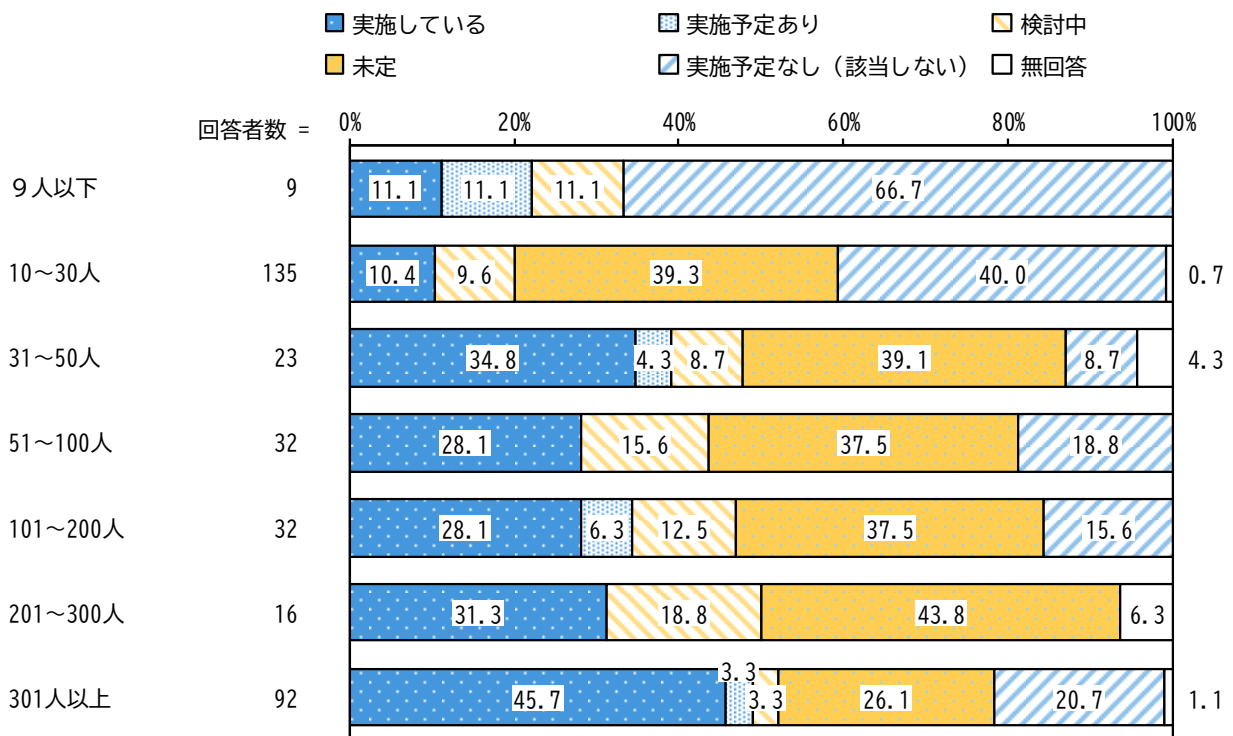
【業種別】

業種別にみると、教育、学習支援業で「実施している」の割合が42.9%と高くなっています。建設業、生活関連サービス業、娯楽業で「未定」の割合がそれぞれ48.1%、50.0%と高くなっています。宿泊業、飲食サービス業で「実施予定なし（該当しない）」の割合が63.6%と高くなっています。



【従業員規模別】

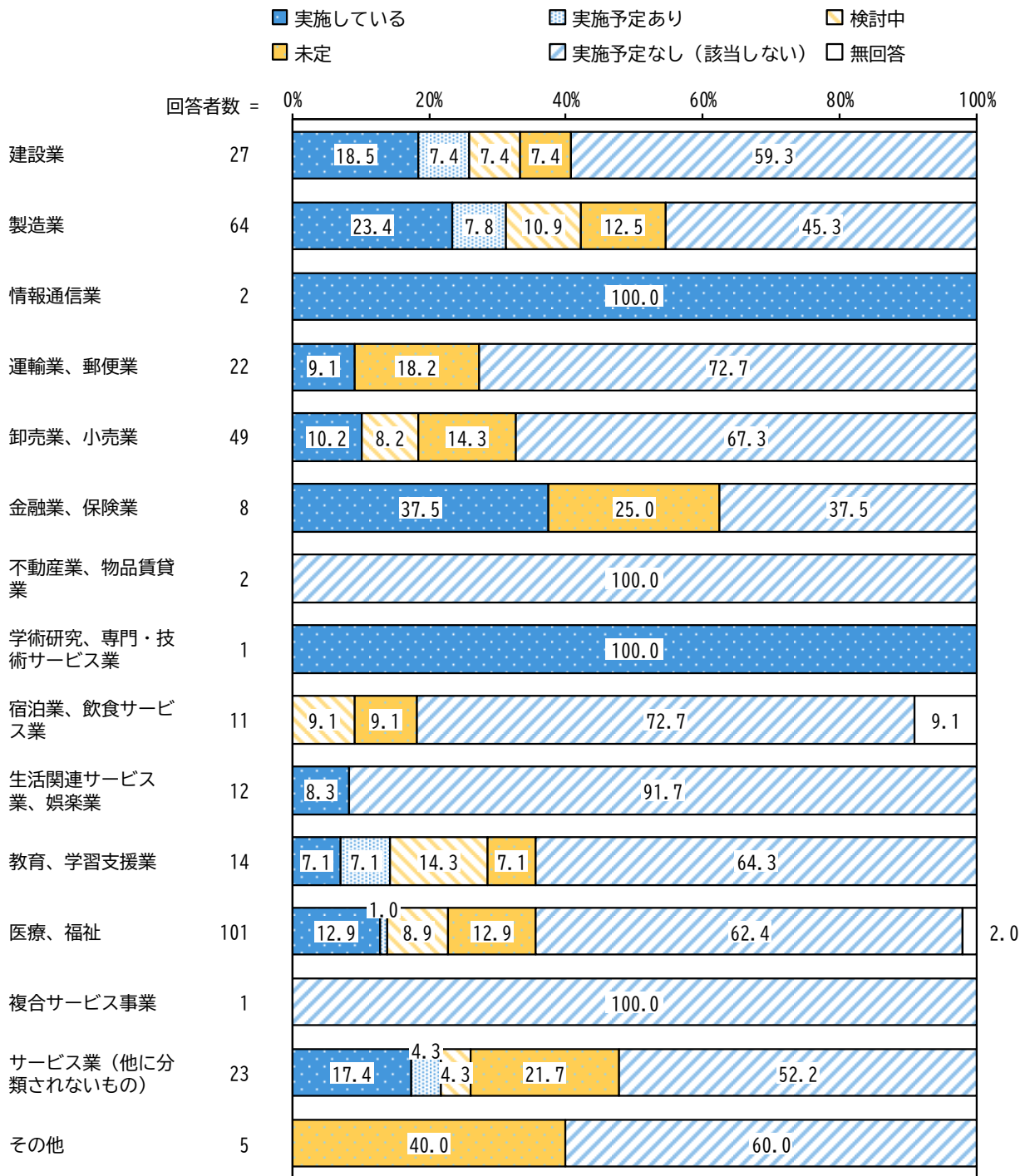
従業員規模別にみると、301人以上で「実施している」の割合が45.7%と高くなっています。201～300人で「検討中」の割合が18.8%、
「未定」の割合が43.8%と高くなっています。10～30人で「実施予定なし（該当しない）」の割合が40.0%と高くなっています。



⑧在宅勤務制度（テレワーク）の導入

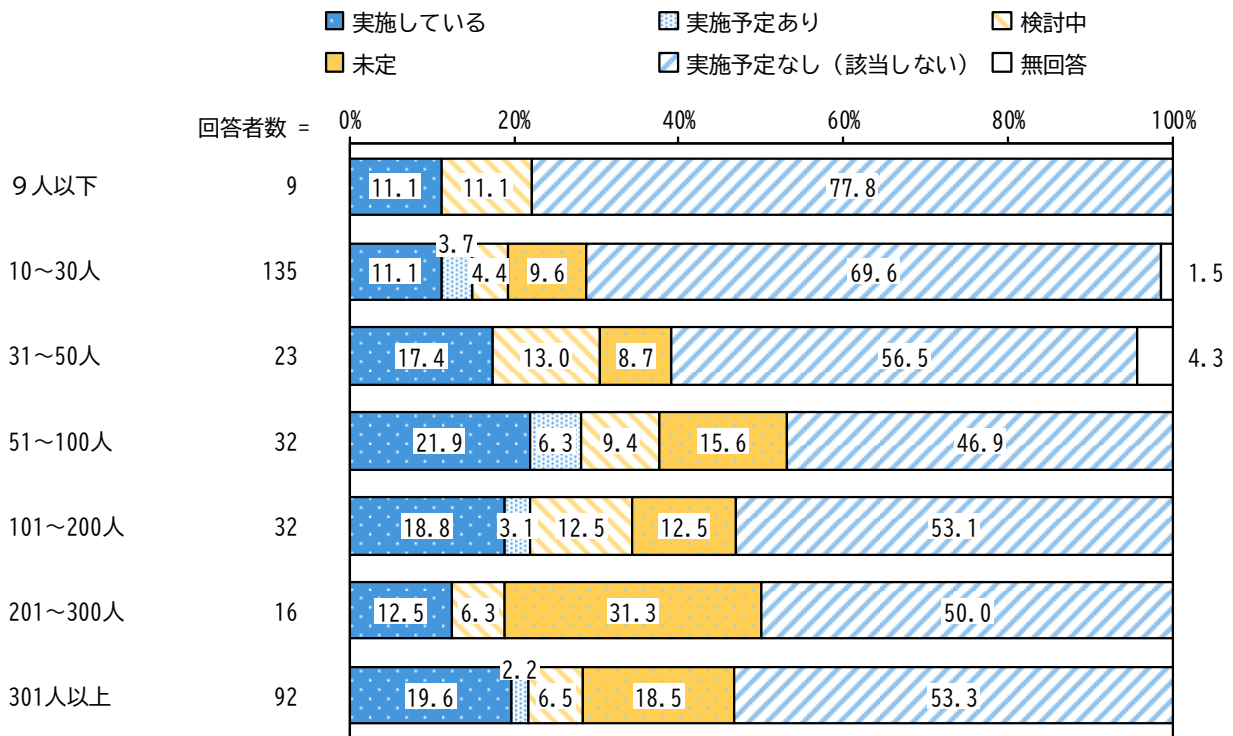
【業種別】

業種別にみると、製造業で「実施している」の割合が 23.4%と高くなっています。教育、学習支援業で「検討中」の割合が 14.3%と高くなっています。サービス業（他に分類されないもの）で「未定」の割合が 21.7%と高くなっています。生活関連サービス業、娯楽業で「実施予定なし（該当しない）」の割合が 91.7%と高くなっています。



【従業員規模別】

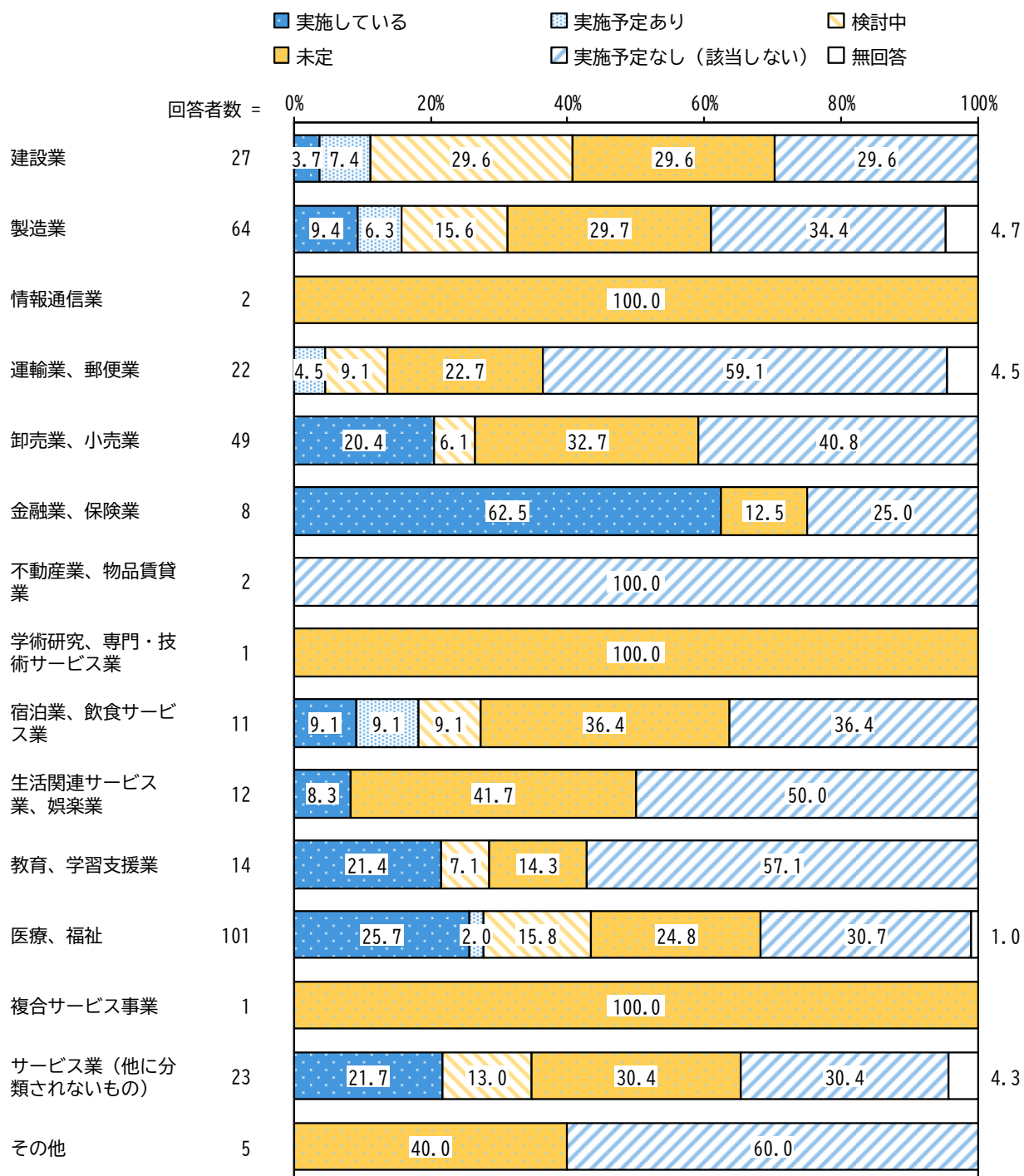
従業員規模別にみると、51～100人で「実施している」の割合が21.9%と高くなっています。31～50人、101～200人で「検討中」の割合がそれぞれ13.0%、12.5%と高くなっています。201～300人で「未定」の割合が31.3%と高くなっています。10～30人で「実施予定なし（該当しない）」の割合が69.6%と高くなっています。



⑨育児・介護休業取得者の代替職員の雇用

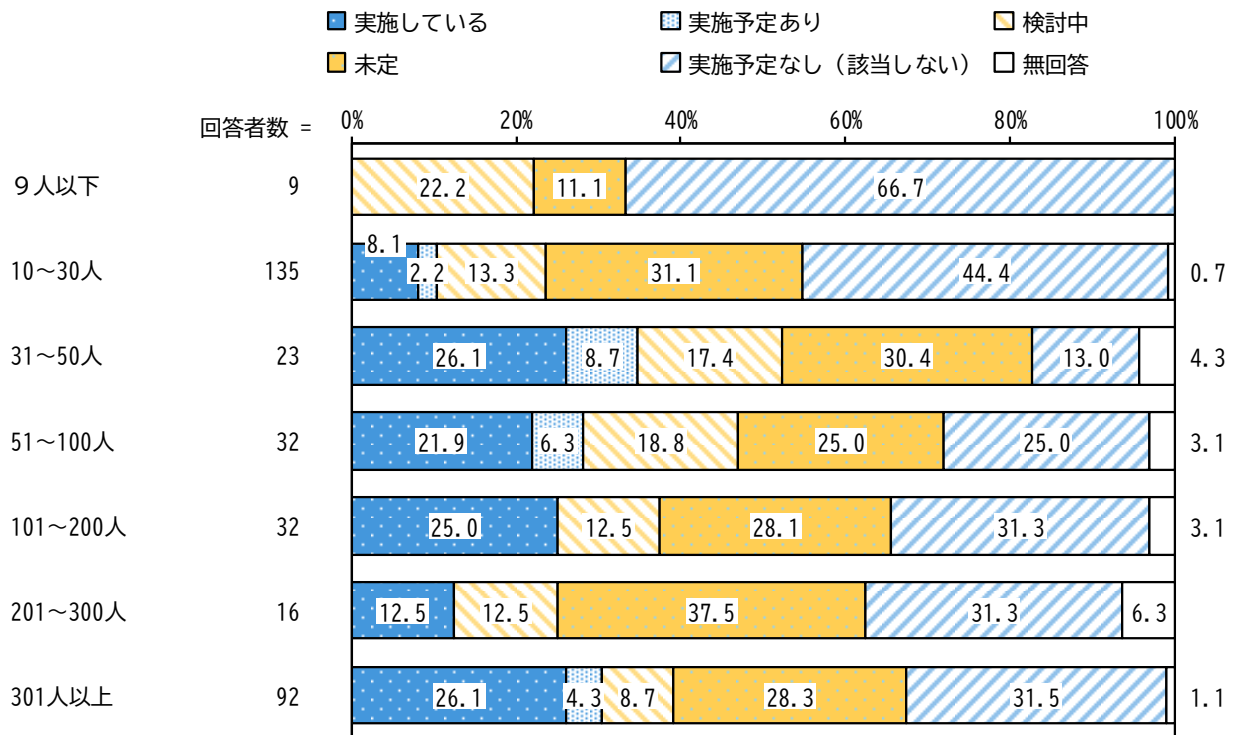
【業種別】

業種別にみると、建設業で「検討中」の割合が29.6%と高くなっています。生活関連サービス業、娯楽業で「未定」の割合が41.7%と高くなっています。運輸業、郵便業、教育、学習支援業で「実施予定なし（該当しない）」の割合がそれぞれ59.1%、57.1%と高くなっています。



【従業員規模別】

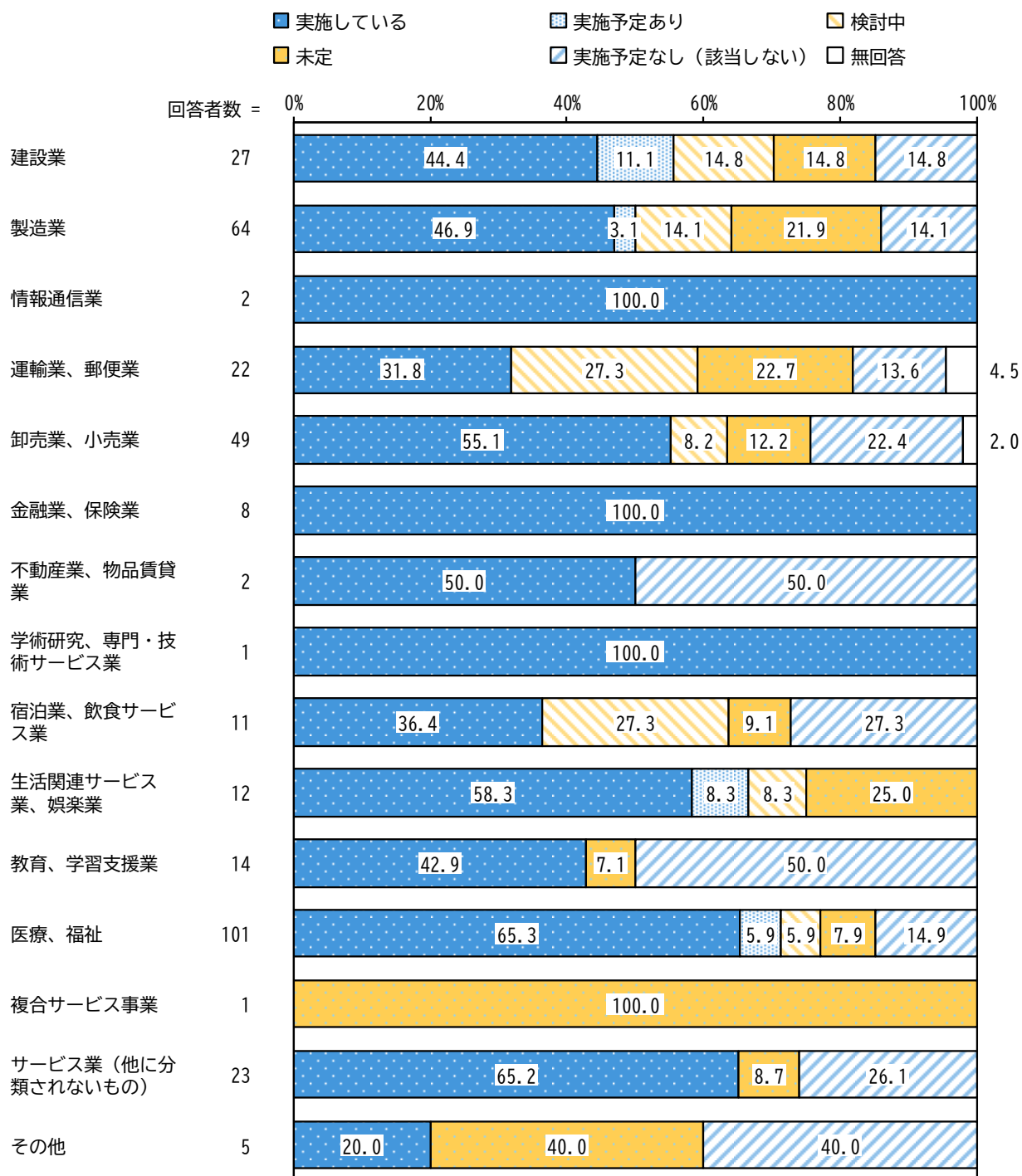
従業員規模別にみると、31～50人、101～200人、301人以上で「実施している」の割合がそれぞれ26.1%、25.0%、26.1%と高くなっています。31～50人で「実施予定あり」の割合が8.7%と高くなっています。51～100人で「検討中」の割合が18.8%と高くなっています。201～300人で「未定」の割合が37.5%と高くなっています。10～30人で「実施予定なし（該当しない）」の割合が44.4%と高くなっています。



⑩育児休業制度の取得促進

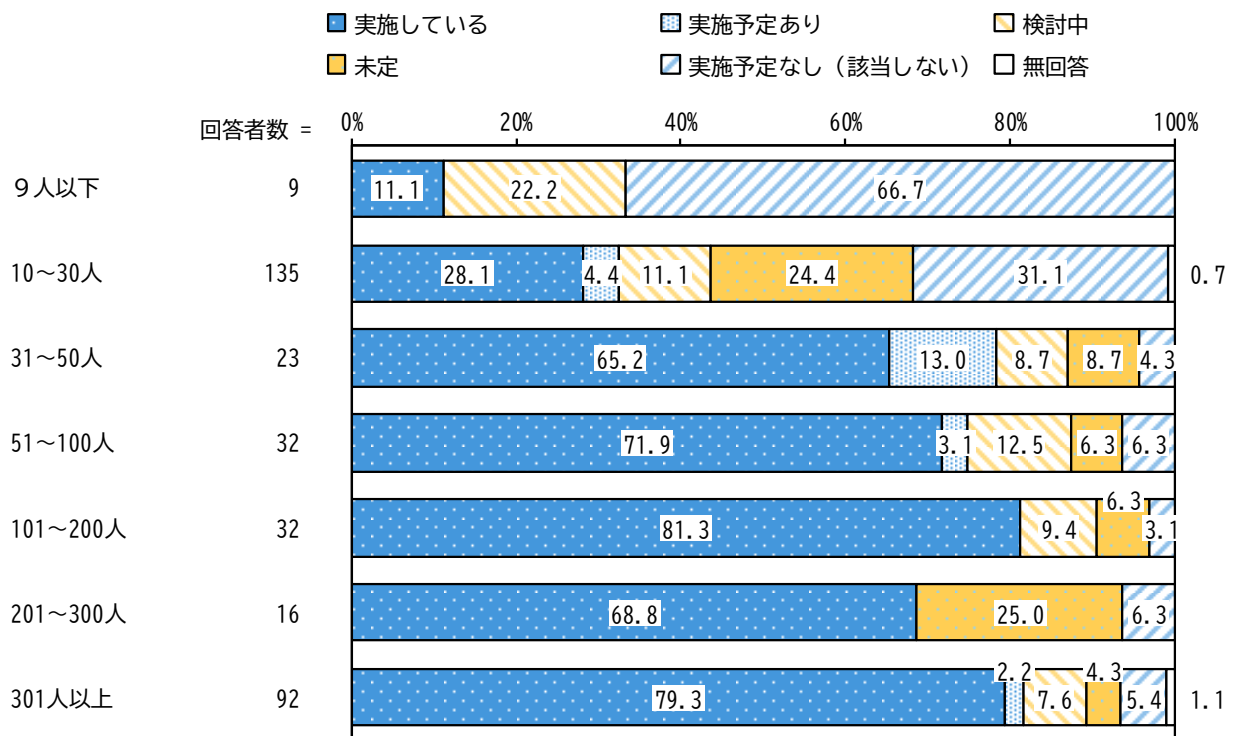
【業種別】

業種別にみると、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの）で「実施している」の割合がそれぞれ 65.3%、65.2%と高くなっています。運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業で「検討中」の割合がどちらも 27.3%と高くなっています。生活関連サービス業、娯楽業で「未定」の割合が 25.0%と高くなっています。教育、学習支援業で「実施予定なし（該当しない）」の割合が 50.0%と高くなっています。



【従業員規模別】

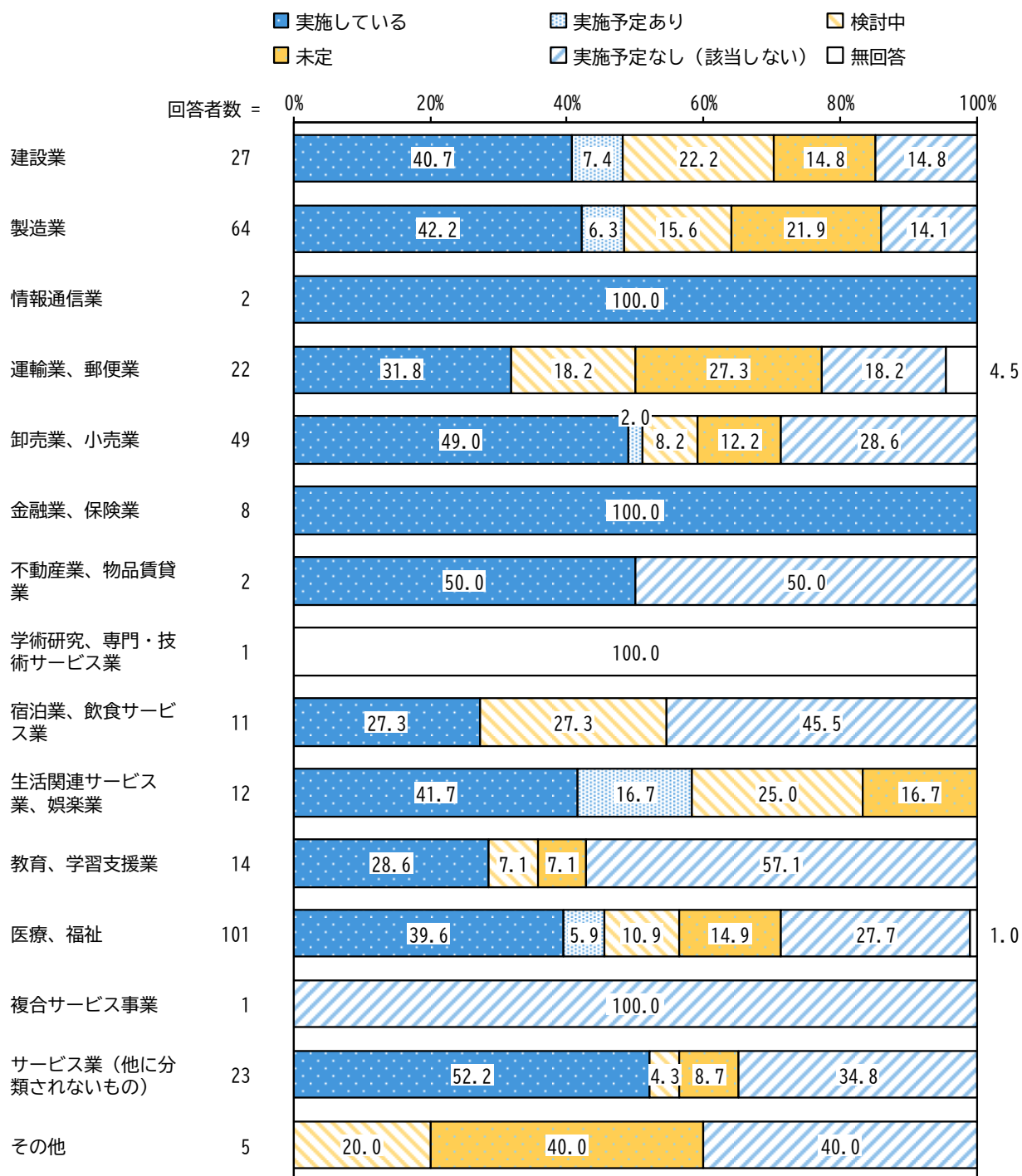
従業員規模別にみると、101～200人、301人以上で「実施している」の割合がそれぞれ81.3%、79.3%と高くなっています。10～30人、201～300人で「未定」の割合がそれぞれ24.4%、25.0%と高くなっています。10～30人で「実施予定なし（該当しない）」の割合が31.1%と高くなっています。



⑪産後パパ育休（出生時育児休業）の取得促進

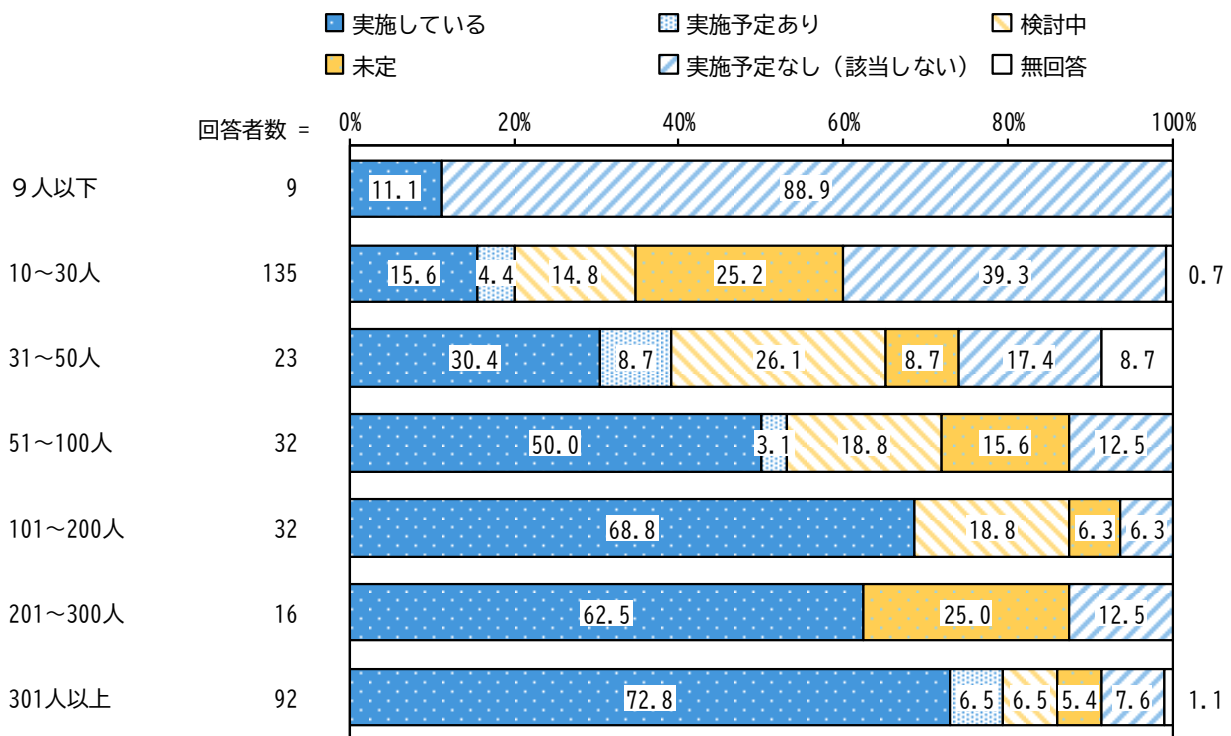
【業種別】

業種別にみると、サービス業（他に分類されないもの）で「実施している」の割合が52.2%と高くなっています。生活関連サービス業、娯楽業で「実施予定あり」の割合が16.7%と高くなっています。宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業で「検討中」の割合がそれぞれ27.3%、25.0%と高くなっています。運輸業、郵便業で「未定」の割合が27.3%と高くなっています。教育、学習支援業で「実施予定なし（該当しない）」の割合が57.1%と高くなっています。



【従業員規模別】

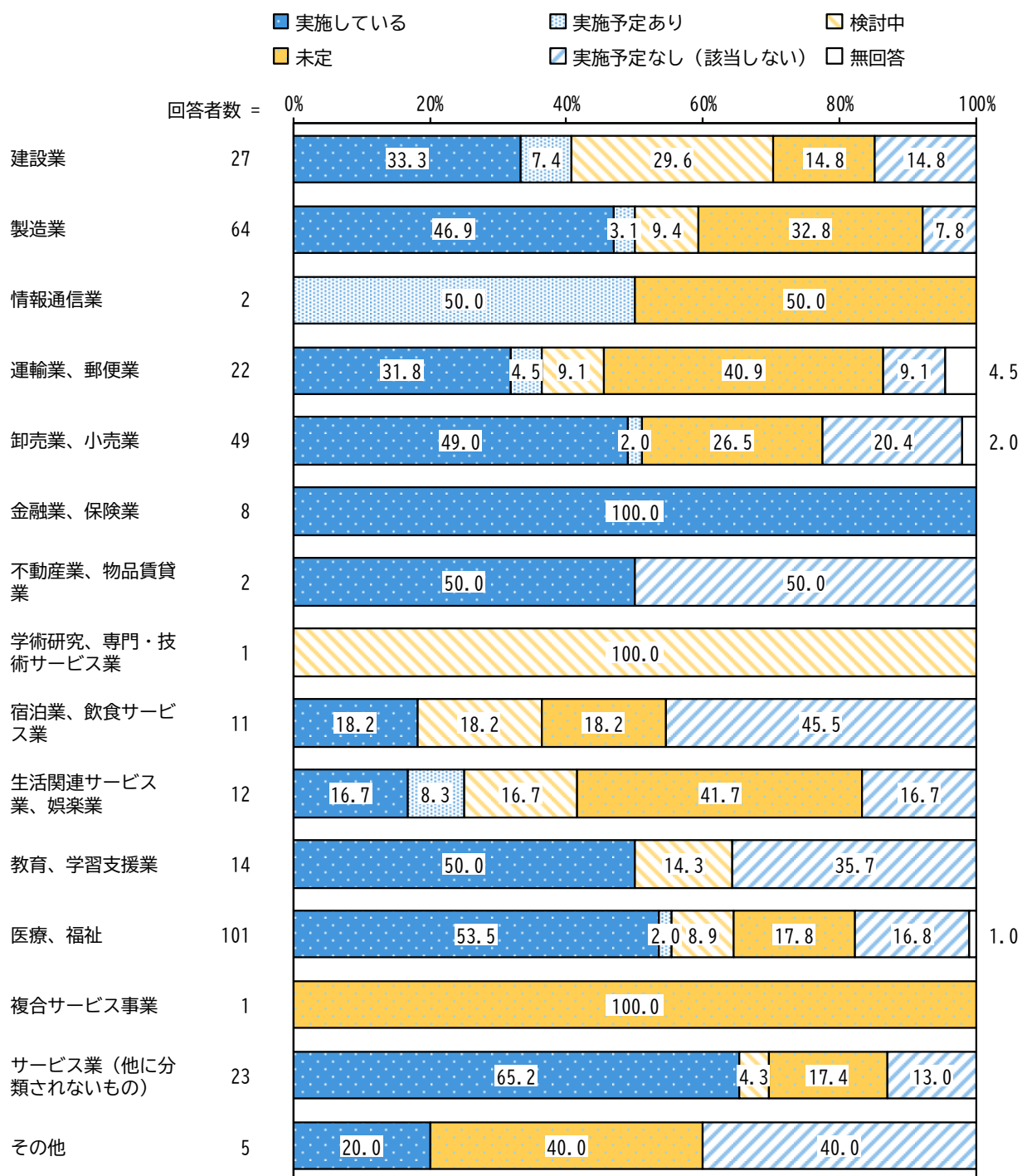
従業員規模別にみると、301人以上で「実施している」の割合が72.8%と高くなっています。31～50人で「検討中」の割合が26.1%と高くなっています。10～30人で「未定」の割合が25.2%、「実施予定なし（該当しない）」の割合が39.3%と高くなっています。



⑫子の看護休暇制度の導入

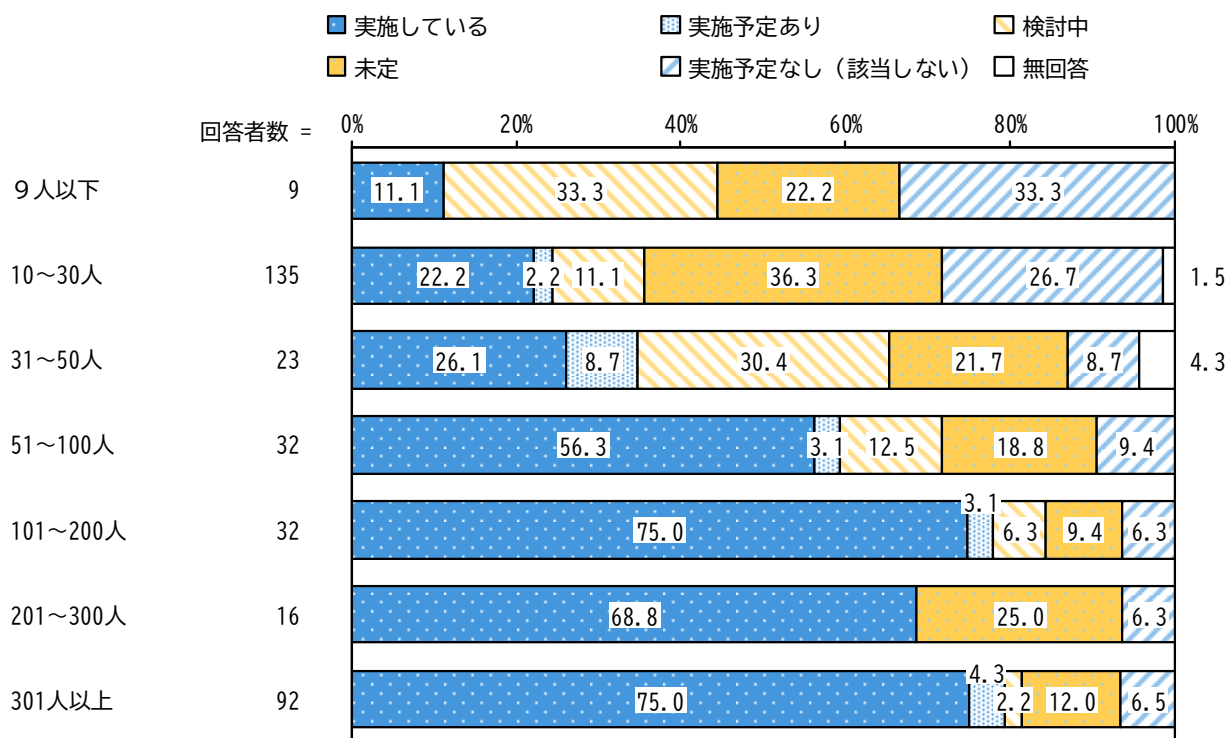
【業種別】

業種別にみると、サービス業（他に分類されないもの）で「実施している」の割合が65.2%と高くなっています。建設業で「検討中」の割合が29.6%と高くなっています。運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業で「未定」の割合がそれぞれ40.9%、41.7%と高くなっています。宿泊業、飲食サービス業で「実施予定なし（該当しない）」の割合が45.5%と高くなっています。



【従業員規模別】

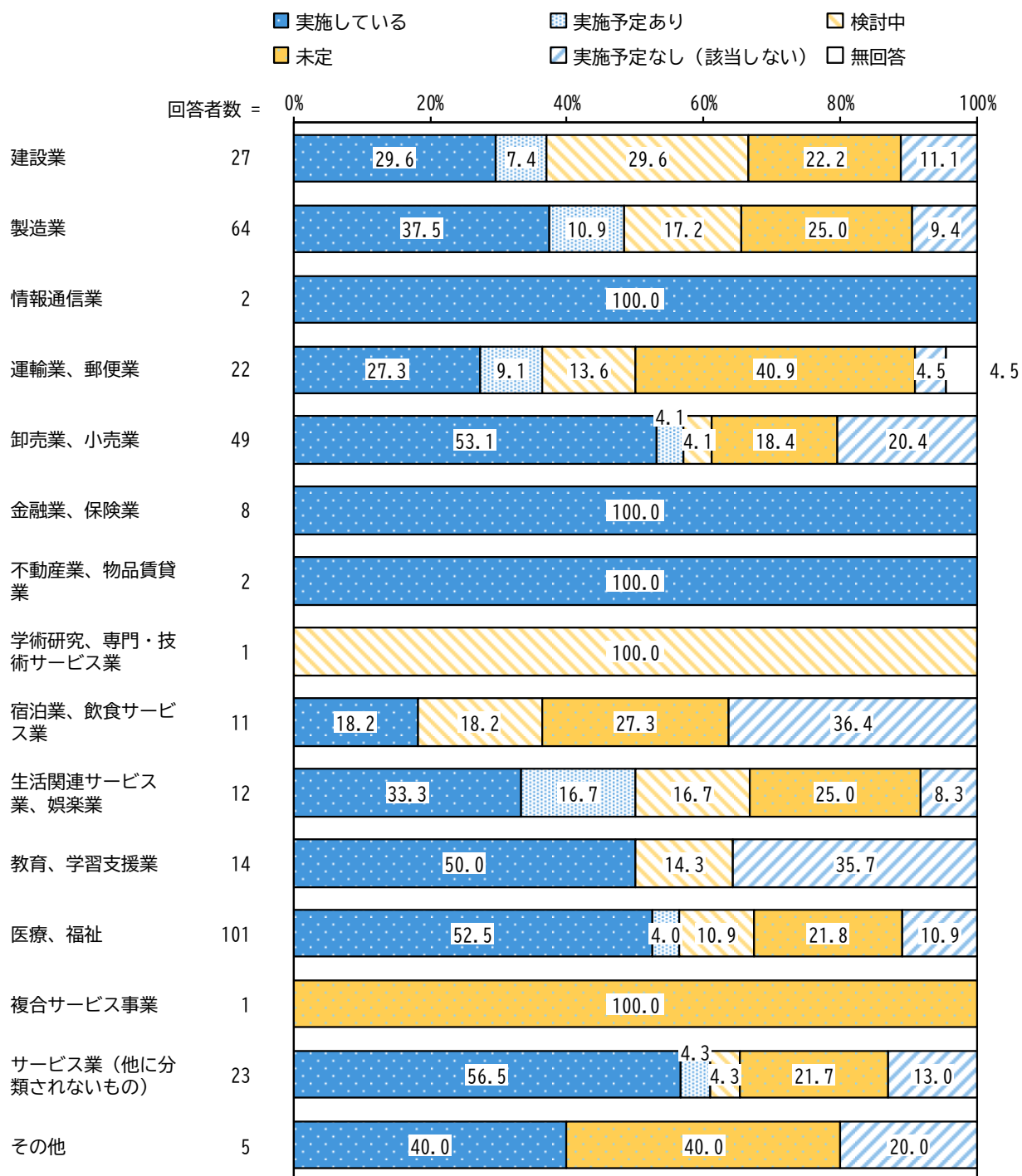
従業員規模別にみると、101～200人、301人以上で「実施している」の割合がどちらも75.0%と高くなっています。31～50人で「検討中」の割合が30.4%と高くなっています。10～30人で「未定」の割合が36.3%、「実施予定なし（該当しない）」の割合が26.7%と高くなっています。



⑬介護休業制度の取得促進

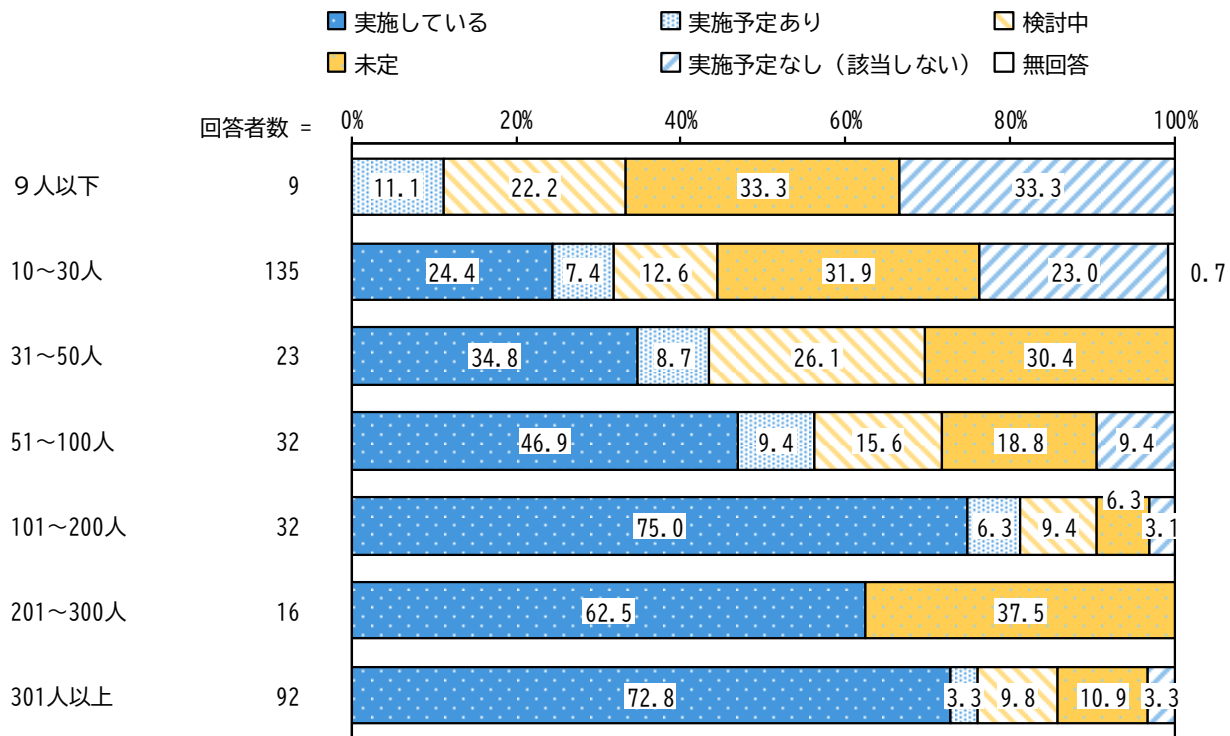
【業種別】

業種別にみると、サービス業（他に分類されないもの）で「実施している」の割合が56.5%と高くなっています。生活関連サービス業、娯楽業で「実施予定あり」の割合が16.7%と高くなっています。建設業で「検討中」の割合が29.6%と高くなっています。運輸業、郵便業で「未定」の割合が40.9%と高くなっています。宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業で「実施予定なし（該当しない）」の割合がそれぞれ36.4%、35.7%と高くなっています。



【従業員規模別】

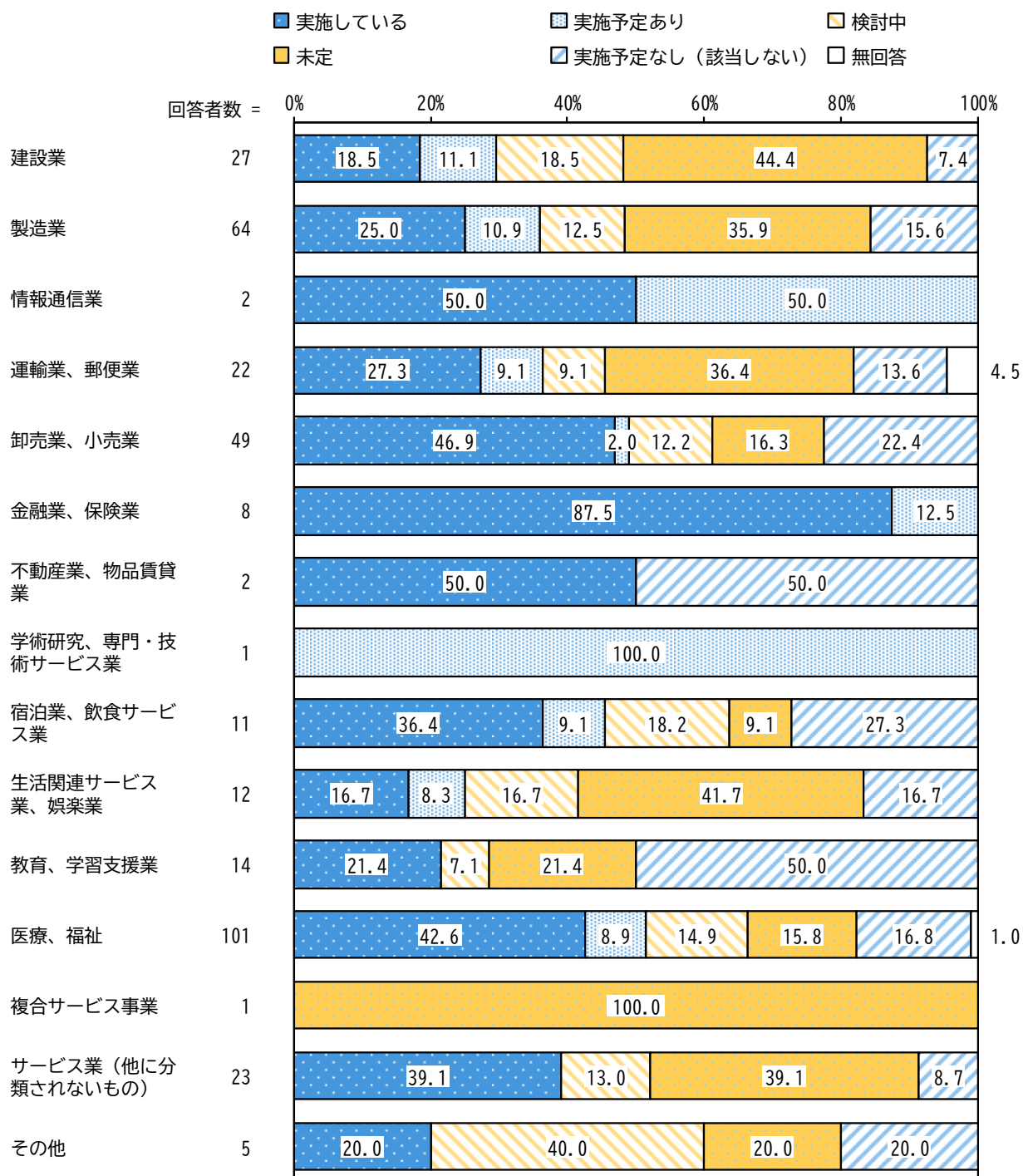
従業員規模別にみると、101～200人、301人以上で「実施している」の割合がそれぞれ75.0%、72.8%と高くなっています。31～50人で「検討中」の割合が26.1%と高くなっています。201～300人で「未定」の割合が37.5%と高くなっています。10～30人で「実施予定なし（該当しない）」の割合が23.0%と高くなっています。



⑭研修の実施など育児・介護休業から復帰しやすい体制の設備

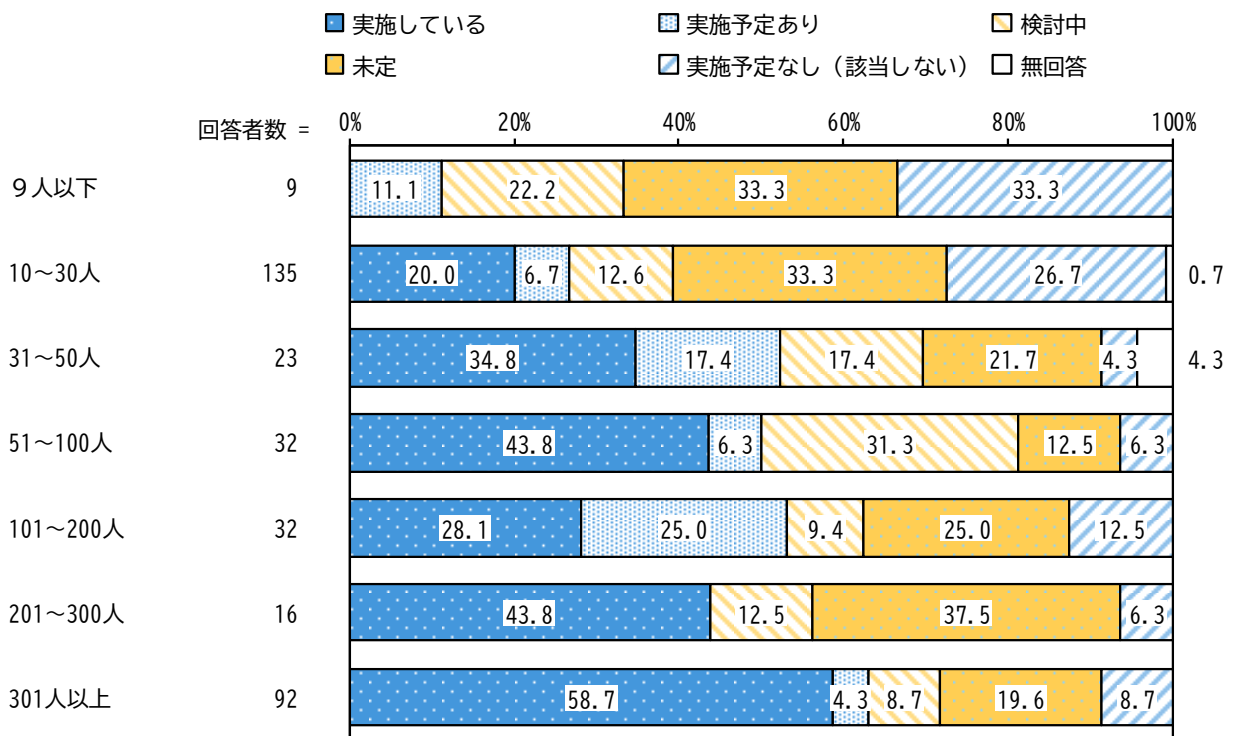
【業種別】

業種別にみると、卸売業、小売業で「実施している」の割合が46.9%と高くなっています。建設業、生活関連サービス業、娯楽業で「未定」の割合がそれぞれ44.4%、41.7%と高くなっています。教育、学習支援業で「実施予定なし（該当しない）」の割合が50.0%と高くなっています。



【従業員規模別】

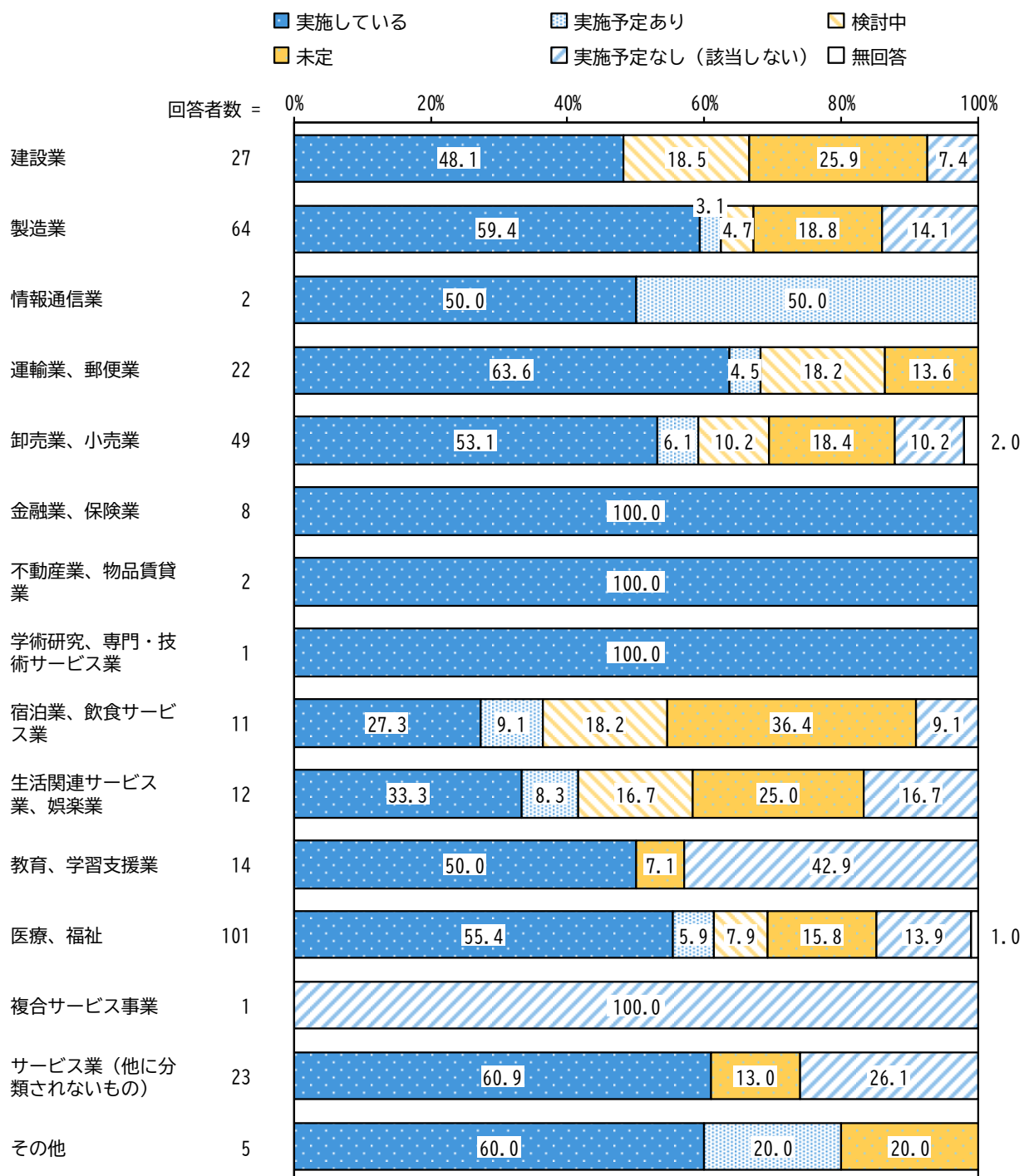
従業員規模別にみると、301人以上で「実施している」の割合が58.7%と高くなっています。101～200人で「実施予定あり」の割合が25.0%と高くなっています。51～100人で「検討中」の割合が31.3%と高くなっています。201～300人で「未定」の割合が37.5%と高くなっています。



⑮退職者再雇用制度の導入

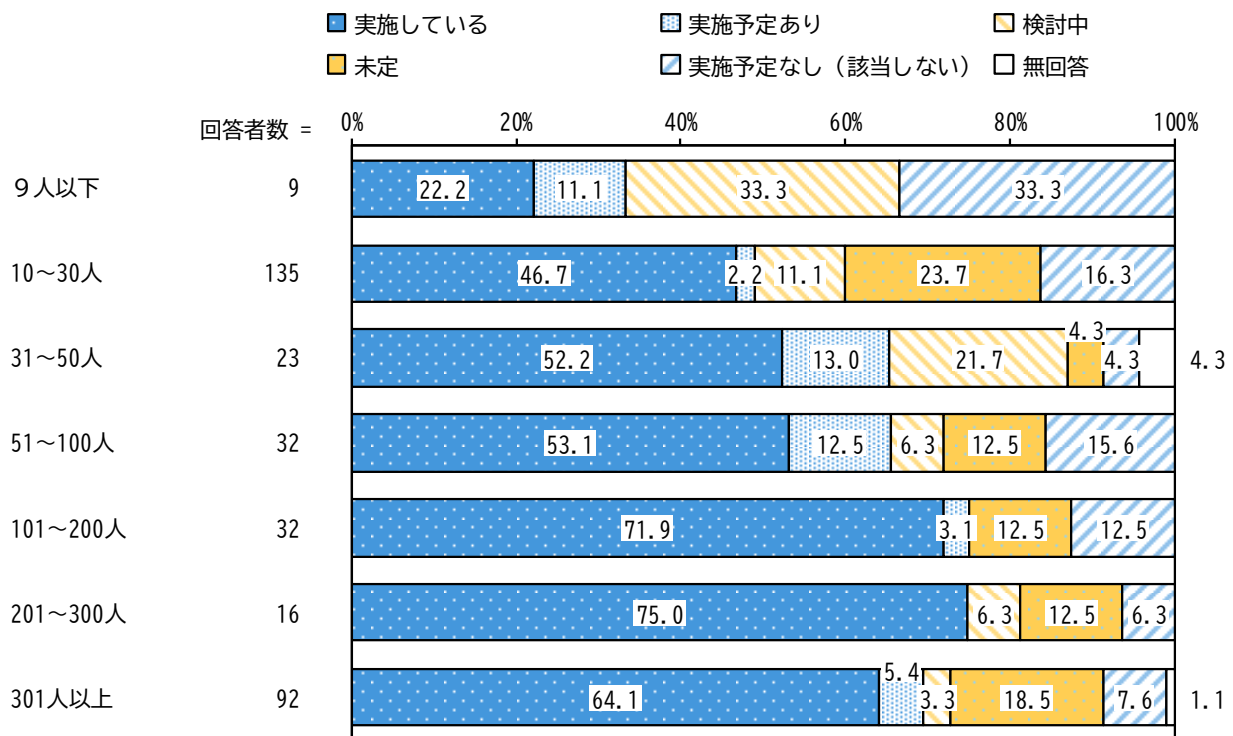
【業種別】

業種別にみると、建設業で「検討中」の割合が18.5%と高くなっています。宿泊業、飲食サービス業で「未定」の割合が36.4%と高くなっています。教育、学習支援業で「実施予定なし（該当しない）」の割合が42.9%と高くなっています。



【従業員規模別】

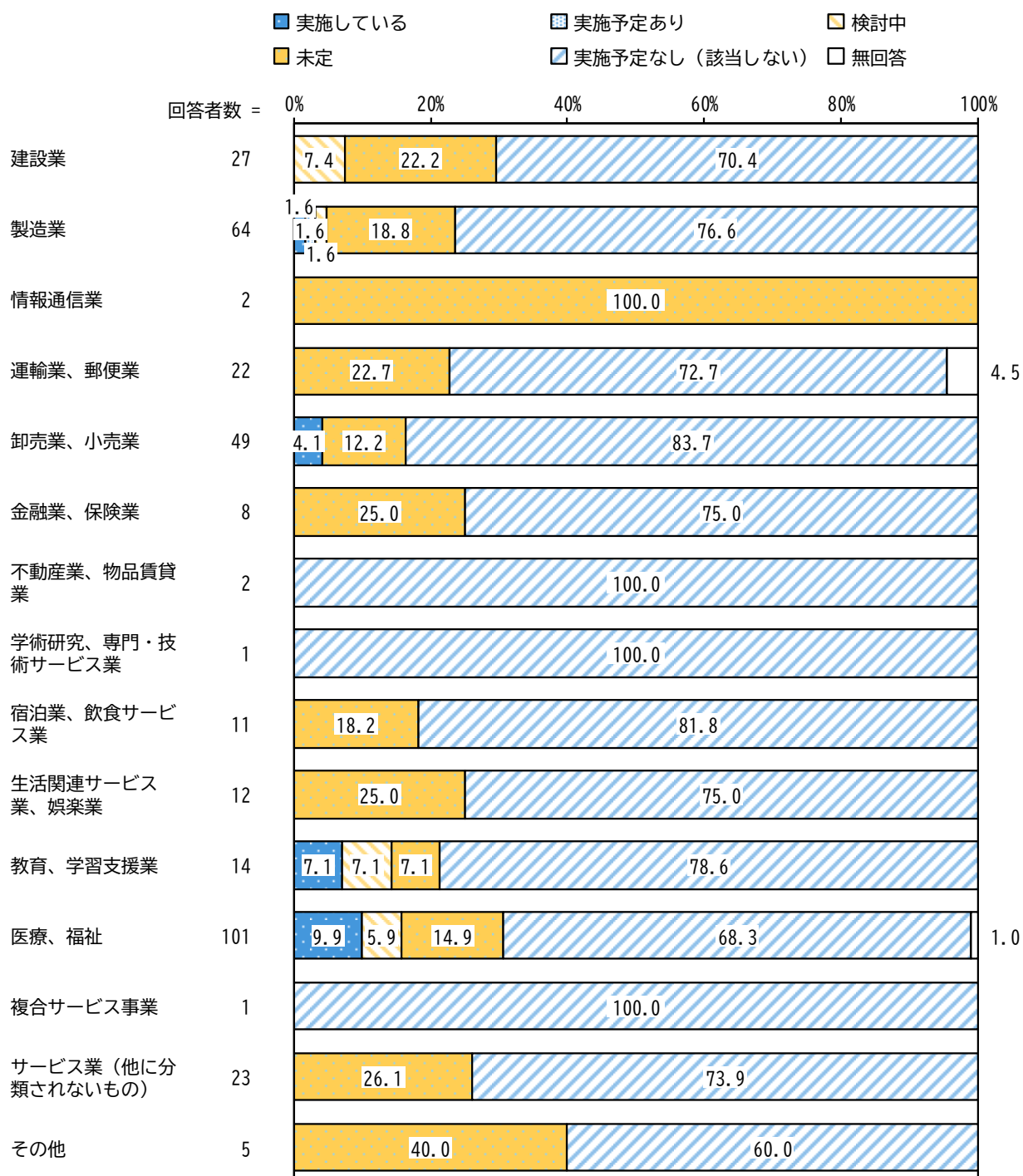
従業員規模別にみると、201～300人で「実施している」の割合が75.0%と高くなっています。31～50人で「検討中」の割合が21.7%と高くなっています。また、31～50人で「未定」の割合が4.3%と低くなっています。



⑩事業所内託児施設の設置

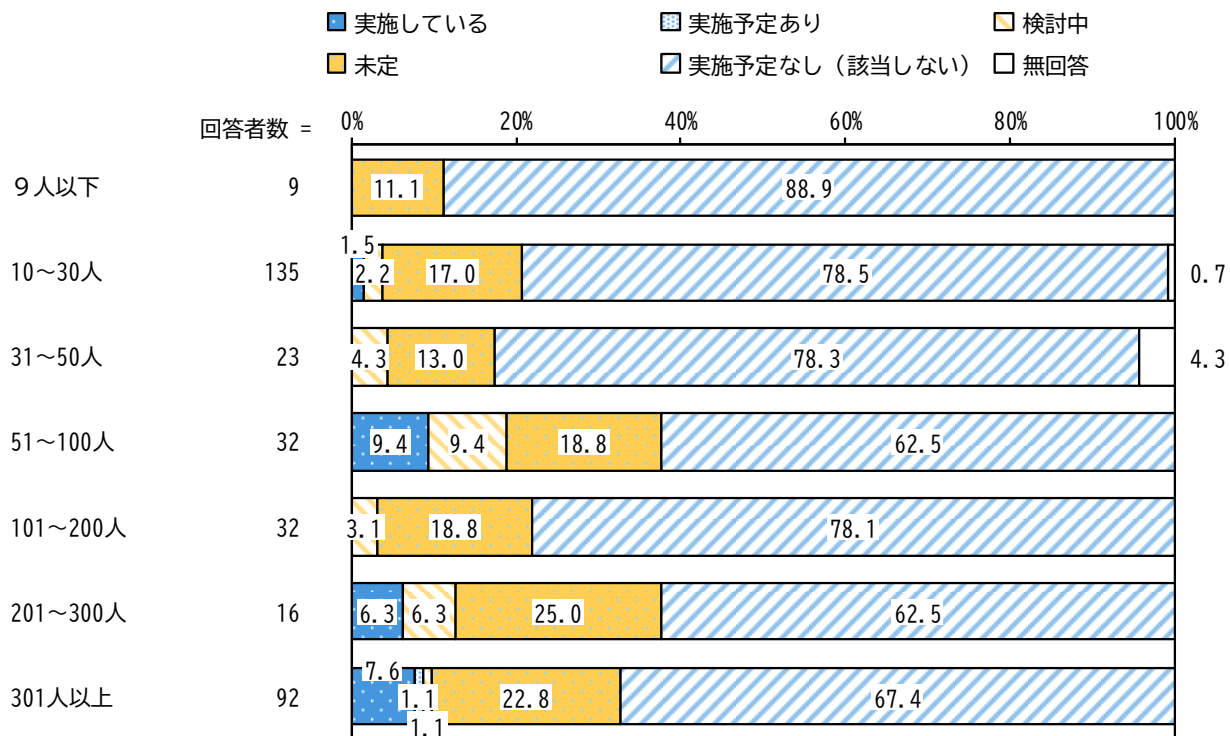
【業種別】

業種別にみると、医療、福祉で「実施している」の割合が9.9%と高くなっています。生活関連サービス業、娯楽業、サービス業（他に分類されないもの）で「未定」の割合がそれぞれ25.0%、26.1%と高くなっています。卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業で「実施予定なし（該当しない）」の割合がそれぞれ83.7%、81.8%と高くなっています。



【従業員規模別】

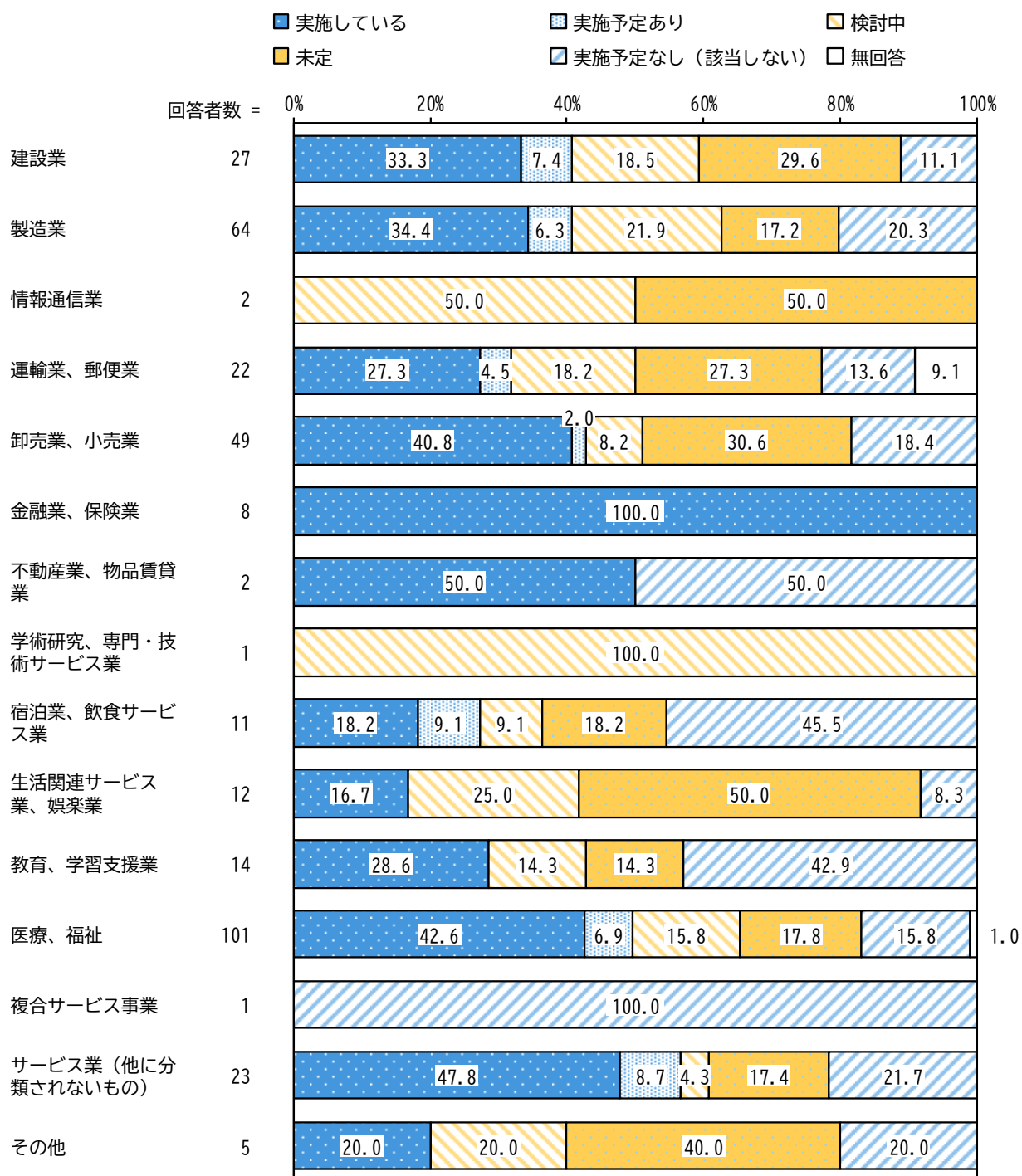
従業員規模別にみると、51～100人で「実施している」の割合が9.4%、「検討中」の割合が9.4%と高くなっています。201～300人で「未定」の割合が25.0%と高くなっています。



⑰制度の利用促進のための情報提供

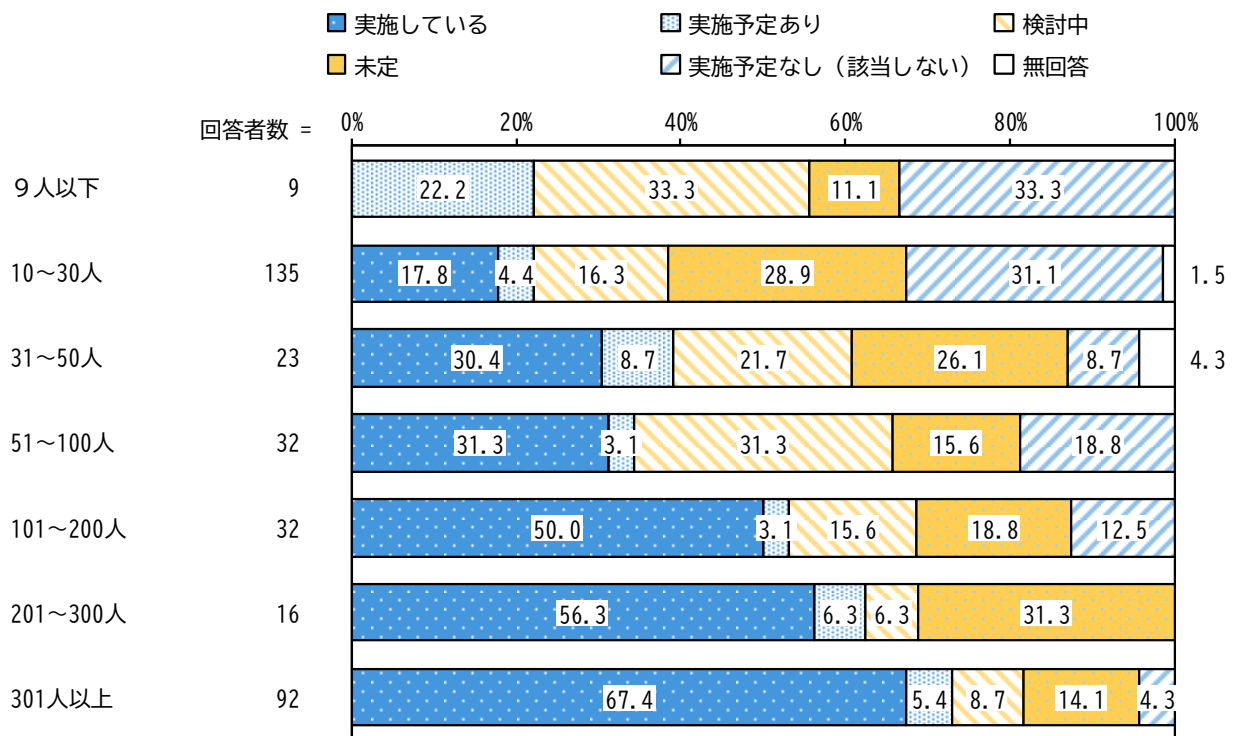
【業種別】

業種別にみると、サービス業（他に分類されないもの）で「実施している」の割合が47.8%と高くなっています。生活関連サービス業、娯楽業で「未定」の割合が50.0%と高くなっています。宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業で「実施予定なし（該当しない）」の割合がそれぞれ45.5%、42.9%と高くなっています。



【従業員規模別】

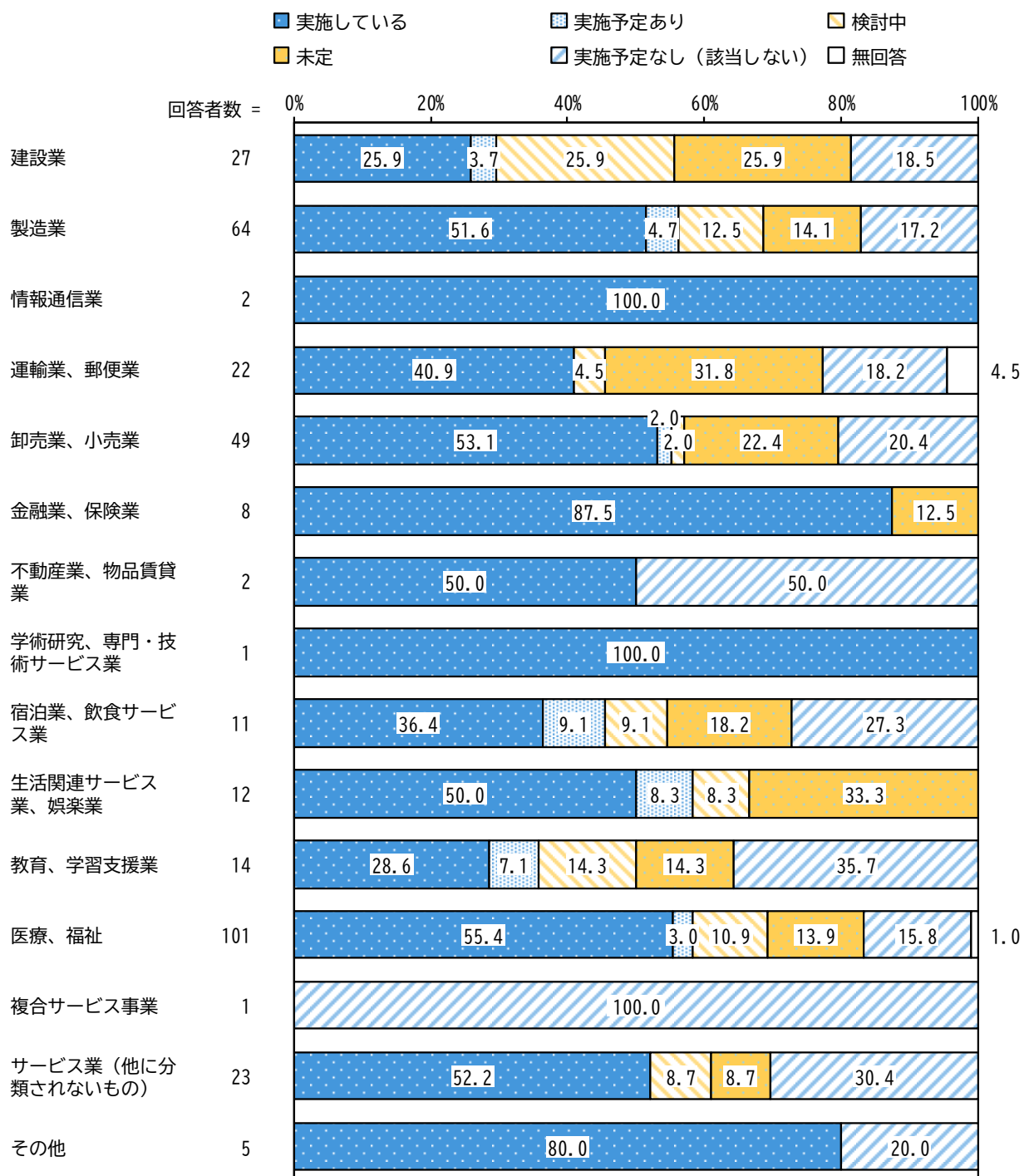
従業員規模別にみると、301人以上で「実施している」の割合が67.4%と高くなっています。51～100人で「検討中」の割合が31.3%と高くなっています。10～30人で「実施予定なし（該当しない）」の割合が31.1%と高くなっています。



⑱相談窓口の設置

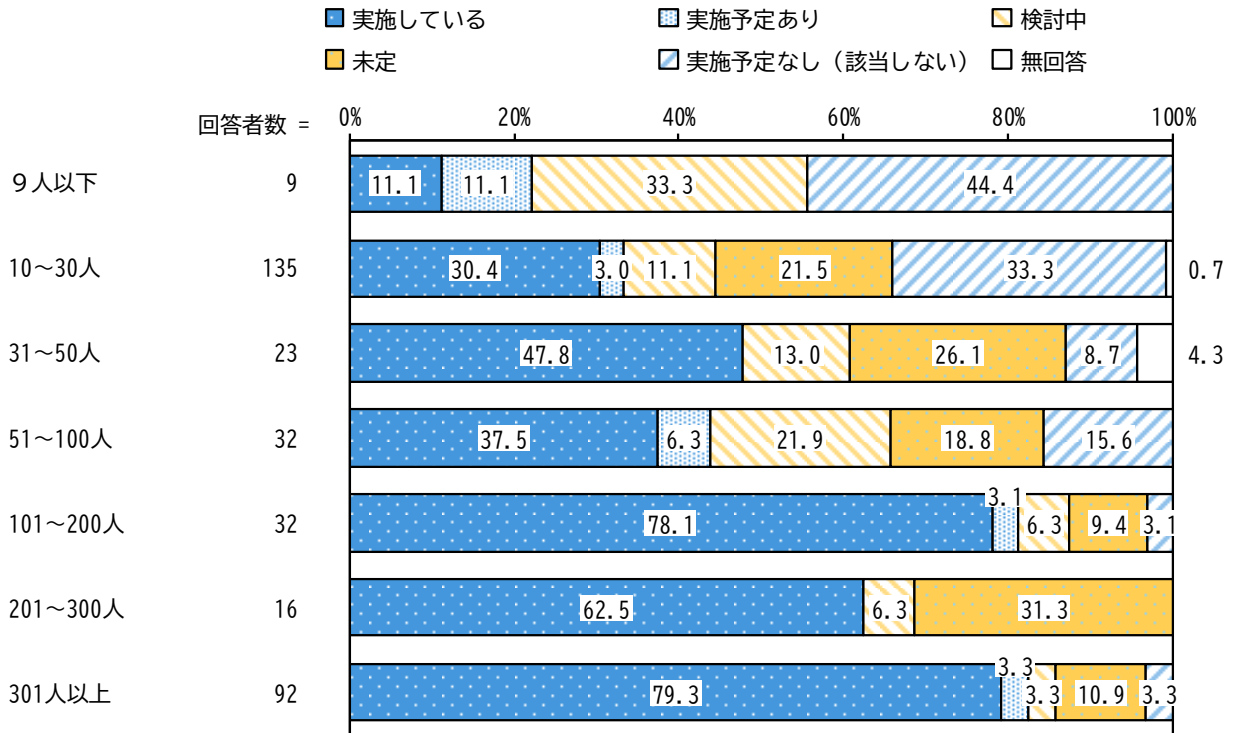
【業種別】

業種別にみると、建設業で「検討中」の割合が25.9%と高くなっています。運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業で「未定」の割合がそれぞれ31.8%、33.3%と高くなっています。教育、学習支援業で「実施予定なし（該当しない）」の割合が35.7%と高くなっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、101～200人、301人以上で「実施している」の割合がそれぞれ78.1%、79.3%と高くなっています。51～100人で「検討中」の割合が21.9%と高くなっています。201～300人で「未定」の割合が31.3%と高くなっています。10～30人で「実施予定なし（該当しない）」の割合が33.3%と高くなっています。



問8-1 問8の設問以外に、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進のために取り組んでいることがあれば教えてください。

カテゴリ名	件数
休暇制度の充実	24
ワーク・ライフ・バランス推進	16
労働時間・残業削減	11
勤務制度の改善・導入	9
相談・コミュニケーションによる改善	9
その他	7

主な記述回答は次のとおりです。

※複数カテゴリに分類される意見は1つのカテゴリにのみ意見を記載しています。

項目	主な内容
休暇制度の充実	<ul style="list-style-type: none"> ● 有給休暇の取得の義務化。 ● アニバーサリー休暇。 ● 必ず休みを取ってもらう。 ● 有休、育休が取りやすい職場整備。希望者には介護休暇の確保。 ● 希望休の可能な限り取得。 ● 年10日の有給休暇取得の奨励。 ● 育児・介護休業応援一時金。 ● 計画的な有給休暇取得促進。 ● 長時間労働の抑制。年次有給休暇の取得促進。女性活躍を促進する為の取り組み。 ● 男性育児休の実施。実績あり。 ● 積立保存休暇制度の導入。自然消滅する年次有給休暇を年10日を限度に最大30日まで積み立て想定外の長期事案が発生した際に利用可能。年次有給休暇の時間単位制度の導入。年次有給休暇の最小取得単位を「1時間」単位とすることでより有給休暇取得しやすい環境を構築。介護休業取得日数の拡大・子の介護等休暇育児短時間勤務の対象年齢の拡大。 ● 有給休暇の取得推進、新規付与日数の50%以上の取得を目指す・毎週水曜日ノ残業デーの推進・平日の時間外労働は最大20時半までとする。 ● 祝日の選択。（祝日を増やすことによって休日が増える。） ● 事前に希望休を聞き、なるべく取り入れてシフトを組んでいる。

項 目	主な内容
ワーク・ライフ・バランス推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 月に1回の会議でワーク・ライフ・バランスについて検討している。 ● ワーク・ライフ・バランス推進方針はなくても以前からやっている。 ● 理事長及び女性理事が積極的にスタッフから意見を聞く又は、聞く場を設けている。 ● 社内で作成したWLB推進のためのアクションプランを事業所として取り組んでいる。 ● 本社によるワーク・ライフ・バランス推進メルマガの配信・プロジェクトチームでの推進活動。 ● 「健康経営優良法人」の認定に向けて会社全体で、取り組んでいる。(健康経営優良法人2025年取得済) ● 長いつきあいなので何かあった時はその時々臨機応変に対処している。従業員が高齢化してきている。 ● 1人1人の状況により検討をして対応している。 ● 会社全体でアットホームな雰囲気職場にしている。 ● 組織内にワーク・ライフ・バランスのチームをつくり、取り組みを進めている。 ● 講師を招き、担当部署の垣根を越えて、残業減ややりがいなどのテーマでグループを作り、協議や提案を行っている。 ● 従業員の意識改革のために研修等を行っている。 ● 主に本社にて規定を整備して推進を図っている。 ● 女性の健康課題に関する研修受講。
労働時間・残業削減	<ul style="list-style-type: none"> ● 残業なし。 ● 定時退勤促進している。 ● 早く勤務を終えられる日は早く帰宅する。 ● 仕事の効率アップ。
勤務制度の改善・導入	<ul style="list-style-type: none"> ● 就業規則への改正。 ● 2026年1月より「個々のご事情(育児・介護・疾病等)のよって、courseを選べる」Career Course制”を導入。 ● 変形労働時間制の導入。ノー残業デー実施など。 ● 勤怠管理システムで全従業員の勤務時間を把握・管理し、10日ごとに勤務時間集計データ(残業時間等)を管理者へ連絡している。 ● 繁忙期以外は完全週休2日制。 ● フレックスタイム勤務におけるコアタイムレス導入。 ● 時差出勤制度、ストレスチェックなどの健康支援、従業員ヒアリング。
相談・コミュニケーションによる改善	<ul style="list-style-type: none"> ● 総合相談窓口(法律・税務等)の設置。 ● 法律、不動産、税務に関する総合相談窓口の設置。 ● 定期的な面談実施。 ● コミュニケーション促進 ● 子供のイベント(運動会等)に積極的に参加するように普段の会話から勧めている。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ● 現状で良と思料。 ● 当面育児看護の該当者がいない。 ● 福利厚生で、割引チケット等を配布し、旅行や娯楽をしてもらう様にしている。 ● 定時～定時までの仕事範囲、多忙な時は残業等もありという考えのなかワーク・ライフ・バランス推進と言われても理解しがたい。 ● ワーク・ライフ・バランスのとれた企業になるためには、働く人員を増加させて、ある程度余裕のある人員確保が必要である。しかしながら時給(最低賃金)を、国が上げていくため収支が厳しくて、人員確保ができない。そのため、ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っているがあまり対応できていないと感じる。

問9 問8の取り組みを実施したことで効果やメリットはありましたか。(複数回答可)

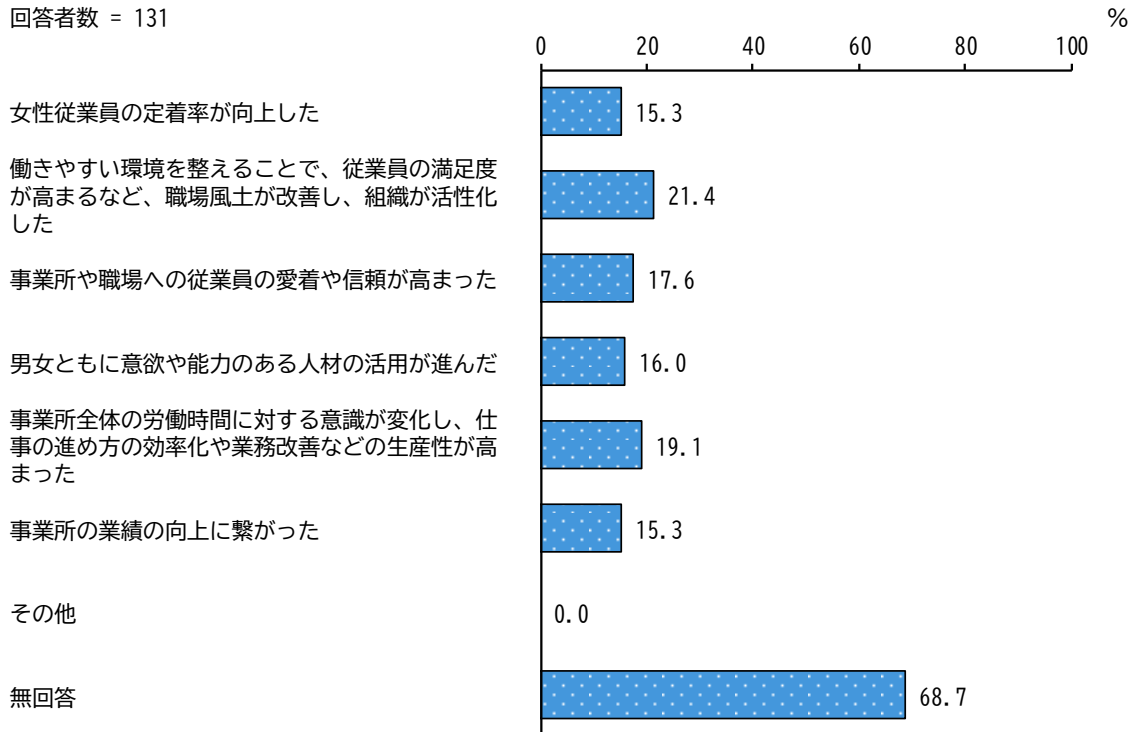
問8で回答した、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進のために行っている取り組みの効果やメリットをみると、『女性従業員の定着率が向上した』では「②完全週休2日制の導入」「⑤短時間勤務制度の導入」「⑩育児休業制度の取得促進」の件数が多くなっています。『働きやすい環境を整えることで、従業員の満足度が高まるなど、職場風土が改善し、組織が活性化した』『事業所や職場への従業員の愛着や信頼が高まった』『男女ともに意欲や能力のある人材の活用が進んだ』においては「②完全週休2日制の導入」の件数が最も多くなっています。また、『事業所全体の労働時間に対する意識が変化し、仕事の進め方の効率化や業務改善などの生産性が高まった』『事業所の業績の向上に繋がった』では「③ノー残業デーの設定、時間外勤務削減の取組」の件数が最も多くなっています。

単位：件

	問8で「実施している」と回答した回答者数(件)	効果やメリットがあった回答者数(件)	女性従業員の定着率が向上した	働きやすい環境を整えることで、従業員の満足度が高まるなど、職場風土が改善し、組織が活性化	事業所や職場への従業員の愛着や信頼が高まった	男女ともに意欲や能力のある人材の活用が進んだ	事業所全体の労働時間に対する意識が変化し、生産性が高まった	事業所の業績の向上に繋がった	その他
①ワーク・ライフ・バランス推進に関する方針の制定	131	51	20	28	23	21	25	20	-
②完全週休2日制の導入	208	74	44	60	40	30	41	21	-
③ノー残業デーの設定、時間外勤務削減の取組	182	74	26	38	23	17	50	22	-
④1日未満単位(半日、1時間単位など)での休暇取得促進の措置	235	81	35	55	36	24	37	18	-
⑤短時間勤務制度の導入	208	77	50	30	23	20	19	13	1
⑥フレックスタイム勤務の導入	71	18	9	11	7	5	10	6	-
⑦ボランティア休暇、リフレッシュ休暇など多様な休暇制度の導入	89	26	9	16	8	6	9	7	-
⑧在宅勤務制度(テレワーク)の導入	53	24	12	5	4	5	3	2	-
⑨育児・介護休業取得者の代替職員の雇用	59	18	9	4	2	3	1	2	-
⑩育児休業制度の取得促進	190	65	52	28	23	21	9	9	-
⑪産後パパ育児(出生時育児休業)の取得促進	146	36	11	20	11	15	5	5	-
⑫子の看護休暇制度の導入	163	43	34	14	12	9	3	4	1
⑬介護休業制度の取得促進	159	29	17	16	12	8	5	4	-
⑭研修の実施など育児・介護休業から復帰しやすい体制の設備	122	25	13	13	7	11	6	5	-
⑮退職者再雇用制度の導入	191	28	12	14	18	18	12	11	-
⑯事業所内託児施設の設置	14	5	5	5	4	3	3	3	-
⑰制度の利用促進のための情報提供	130	17	8	11	12	7	6	5	-
⑱相談窓口の設置	175	25	18	11	12	7	8	6	-

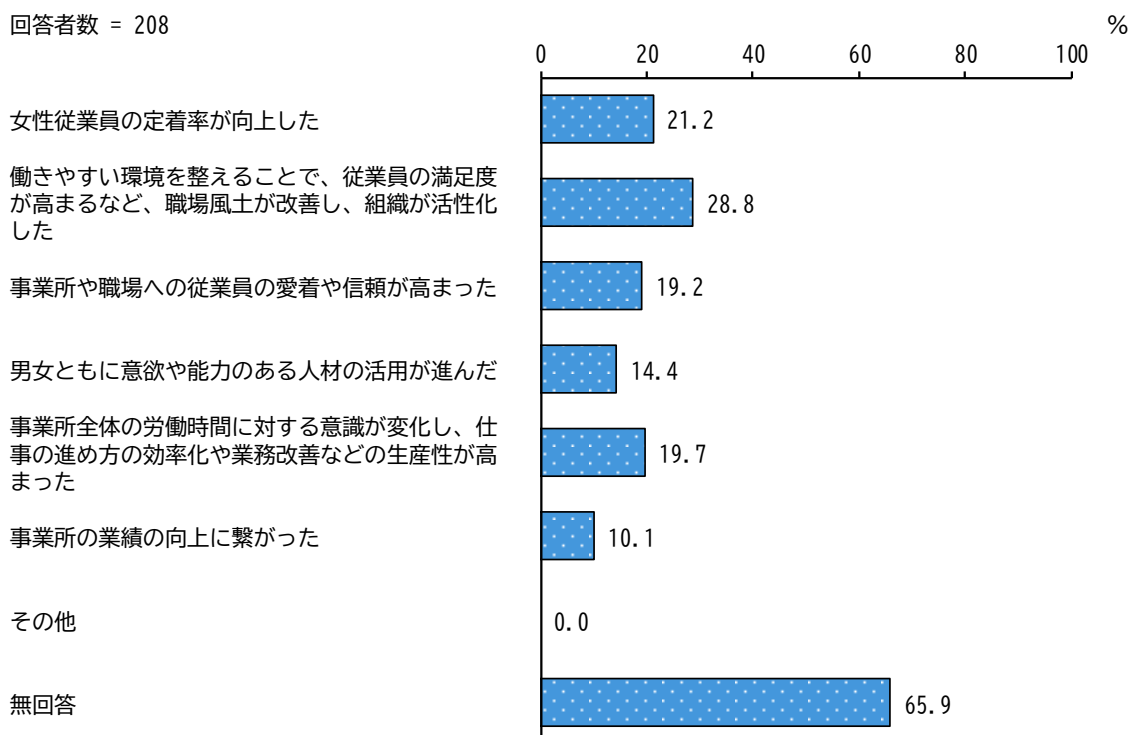
①ワーク・ライフ・バランス推進に関する方針の制定

「働きやすい環境を整えることで、従業員の満足度が高まるなど、職場風土が改善し、組織が活性化した」の割合が 21.4%と最も高く、次いで「事業所全体の労働時間に対する意識が変化し、仕事の進め方の効率化や業務改善などの生産性が高まった」の割合が 19.1%、「事業所や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」の割合が 17.6%となっています。



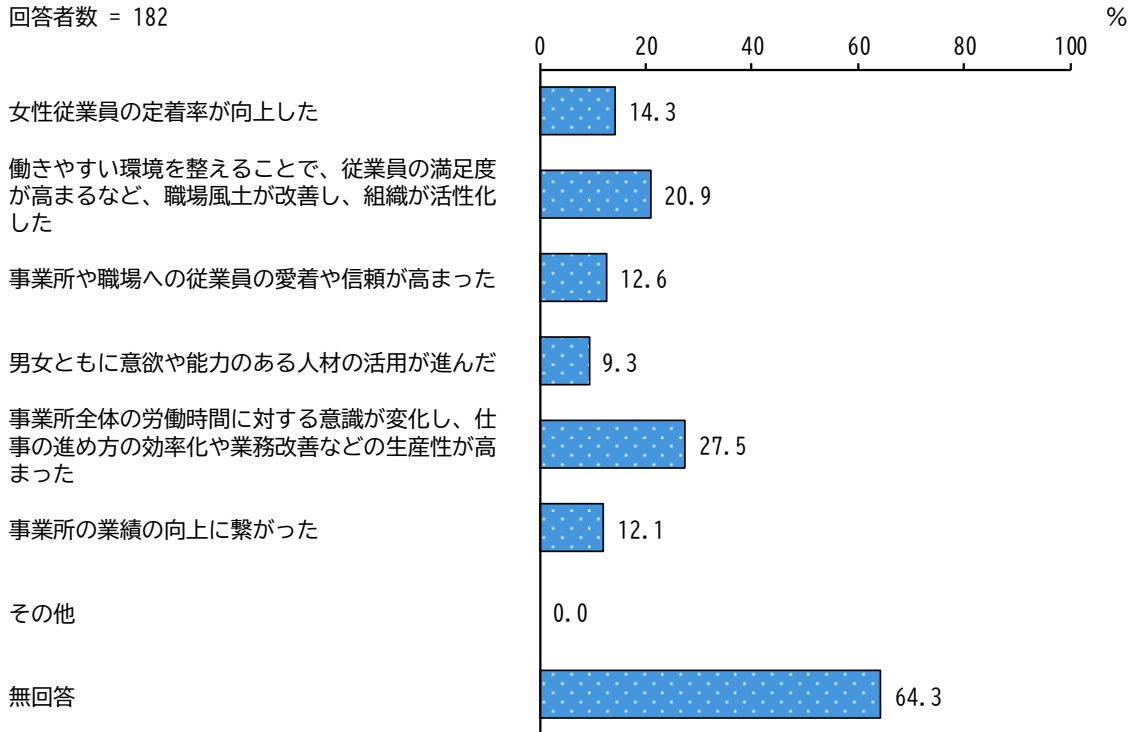
②完全週休2日制の導入

「働きやすい環境を整えることで、従業員の満足度が高まるなど、職場風土が改善し、組織が活性化した」の割合が 28.8%と最も高く、次いで「女性従業員の定着率が向上した」の割合が 21.2%、「事業所全体の労働時間に対する意識が変化し、仕事の進め方の効率化や業務改善などの生産性が高まった」の割合が 19.7%となっています。



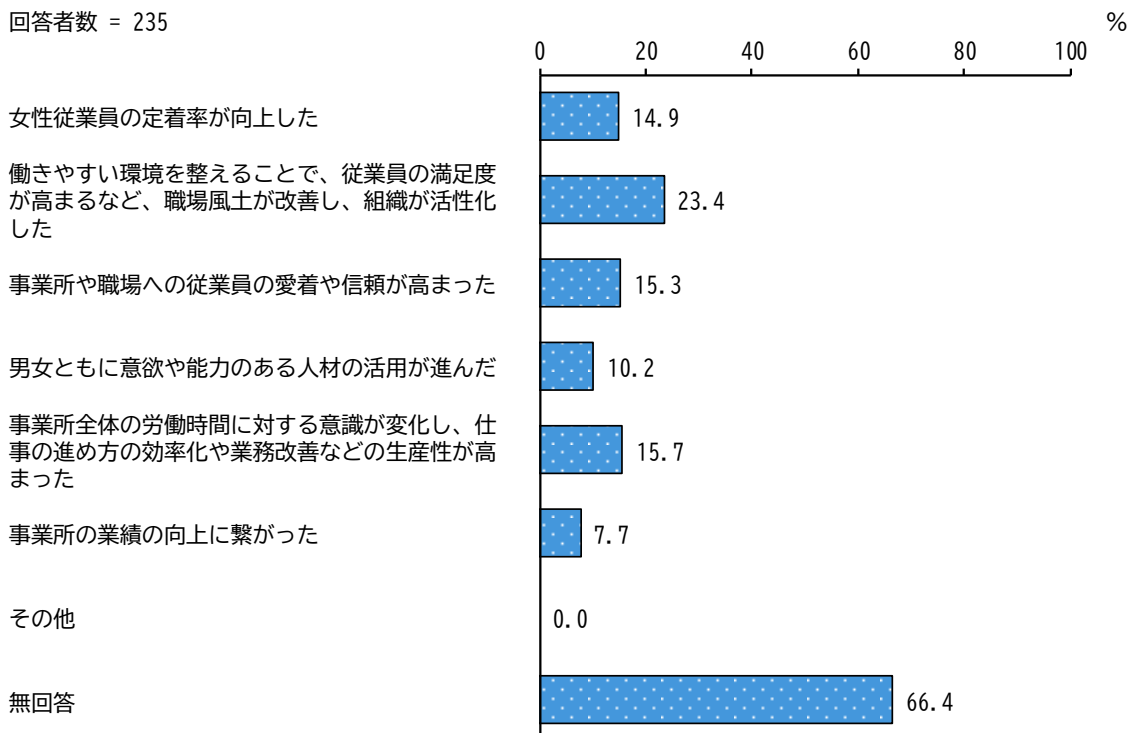
③ノー残業デーの設定、時間外勤務削減の取組

「事業所全体の労働時間に対する意識が変化し、仕事の進め方の効率化や業務改善などの生産性が高まった」の割合が 27.5%と最も高く、次いで「働きやすい環境を整えることで、従業員の満足度が高まるなど、職場風土が改善し、組織が活性化した」の割合が 20.9%、「女性従業員の定着率が向上した」の割合が 14.3%となっています。



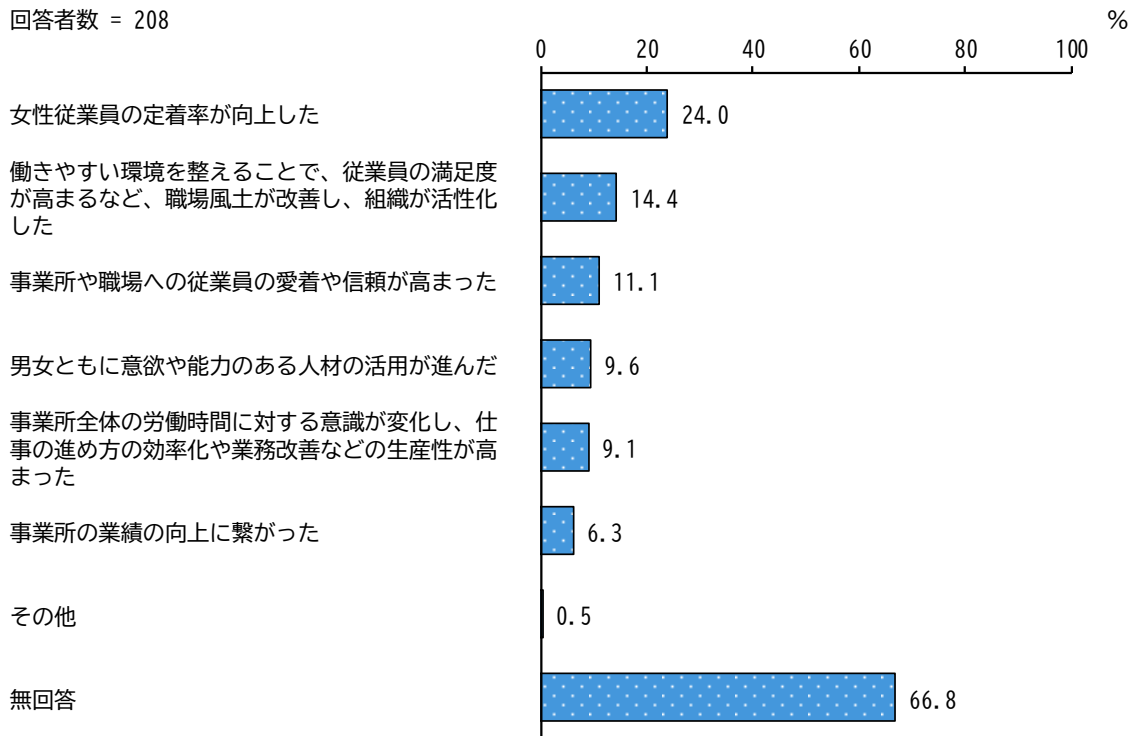
④1日未満単位（半日、1時間単位など）での休暇取得促進の措置

「働きやすい環境を整えることで、従業員の満足度が高まるなど、職場風土が改善し、組織が活性化した」の割合が 23.4%と最も高く、次いで「事業所全体の労働時間に対する意識が変化し、仕事の進め方の効率化や業務改善などの生産性が高まった」の割合が 15.7%、「事業所や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」の割合が 15.3%となっています。



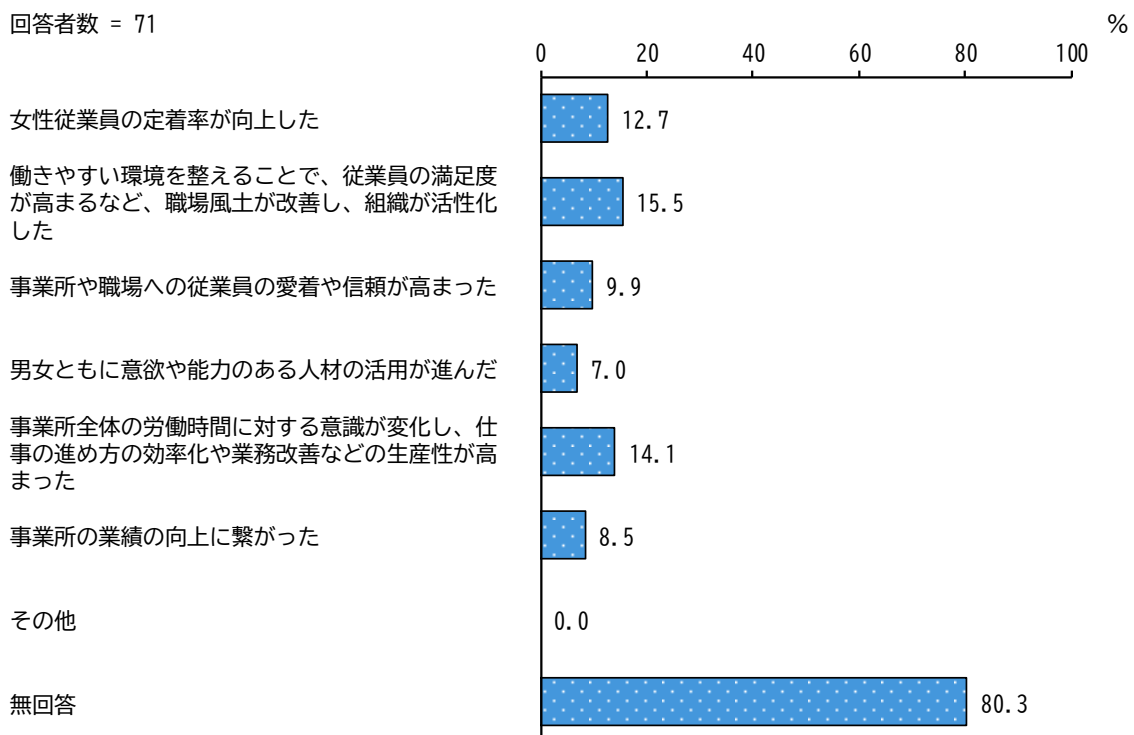
⑤短時間勤務制度の導入

「女性従業員の定着率が向上した」の割合が 24.0%と最も高く、次いで「働きやすい環境を整えることで、従業員の満足度が高まるなど、職場風土が改善し、組織が活性化した」の割合が 14.4%、「事業所や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」の割合が 11.1%となっています。



⑥フレックスタイム勤務の導入

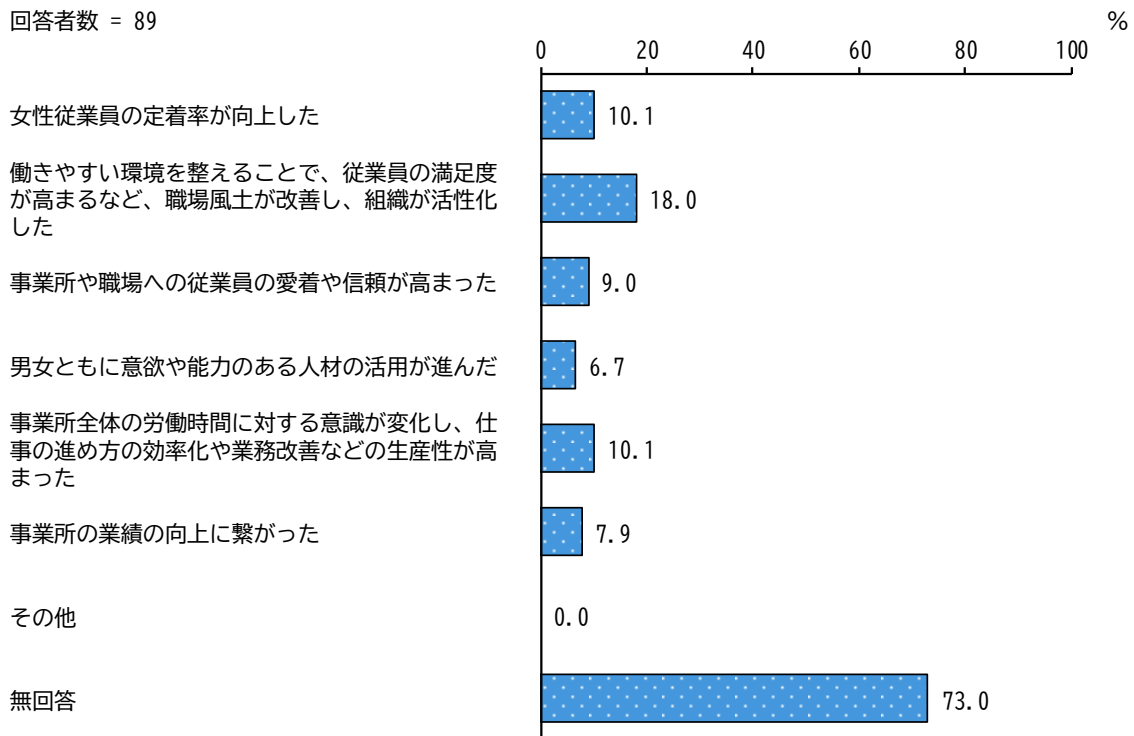
「働きやすい環境を整えることで、従業員の満足度が高まるなど、職場風土が改善し、組織が活性化した」の割合が 15.5%と最も高く、次いで「事業所全体の労働時間に対する意識が変化し、仕事の進め方の効率化や業務改善などの生産性が高まった」の割合が 14.1%、「女性従業員の定着率が向上した」の割合が 12.7%となっています。



⑦ ボランティア休暇、リフレッシュ休暇など多様な休暇制度の導入

「働きやすい環境を整えることで、従業員の満足度が高まるなど、職場風土が改善し、組織が活性化した」の割合が 18.0%と最も高く、次いで「女性従業員の定着率が向上した」、「事業所全体の労働時間に対する意識が変化し、仕事の進め方の効率化や業務改善などの生産性が高まった」の割合が 10.1%となっています。

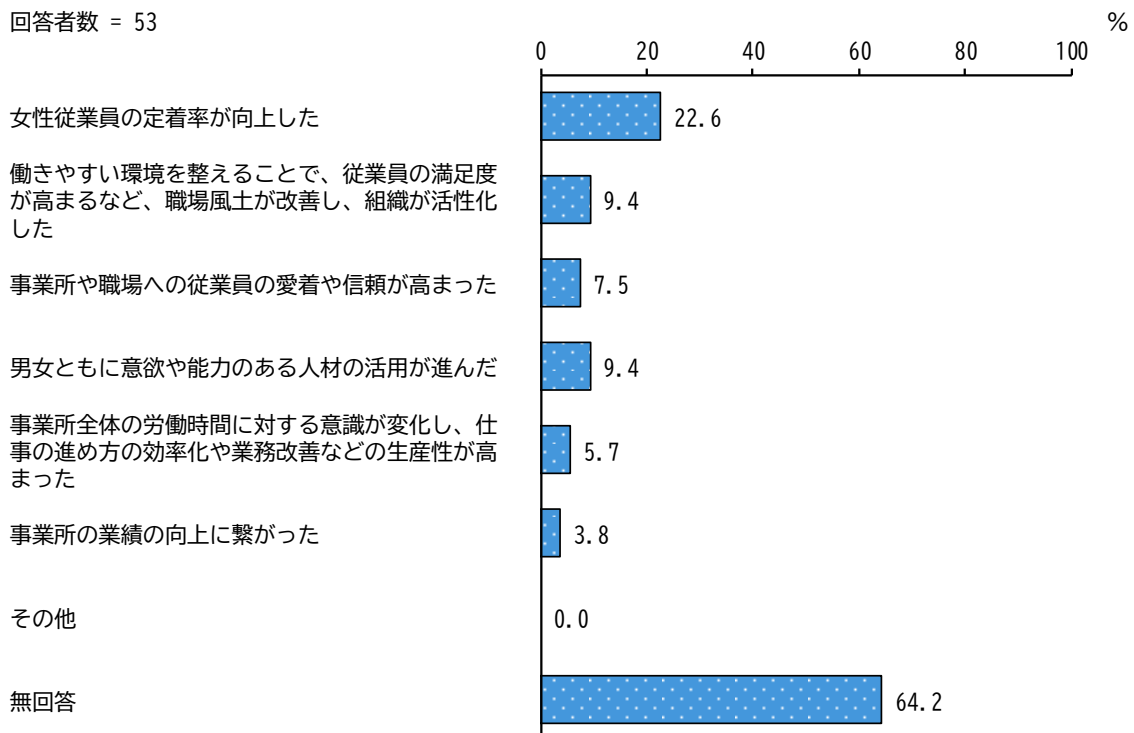
回答者数 = 89



⑧ 在宅勤務制度（テレワーク）の導入

「女性従業員の定着率が向上した」の割合が 22.6%と最も高くなっています。

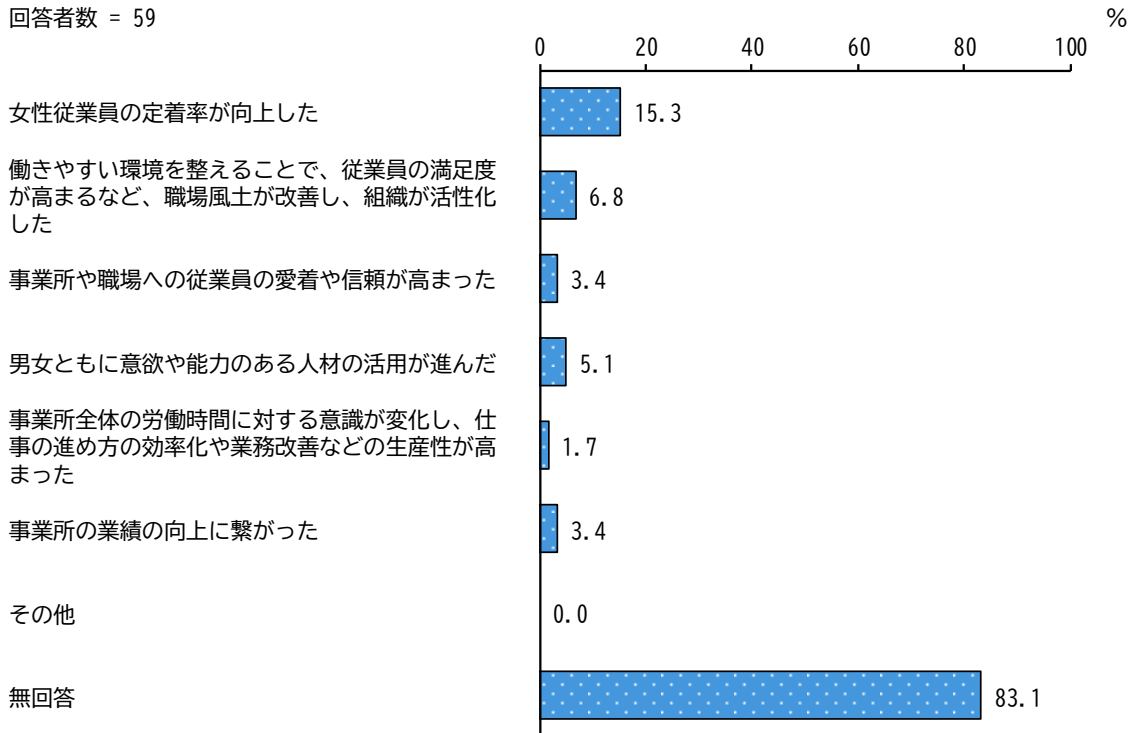
回答者数 = 53



⑨育児・介護休業取得者の代替職員の雇用

「女性従業員の定着率が向上した」の割合が15.3%と最も高くなっています。

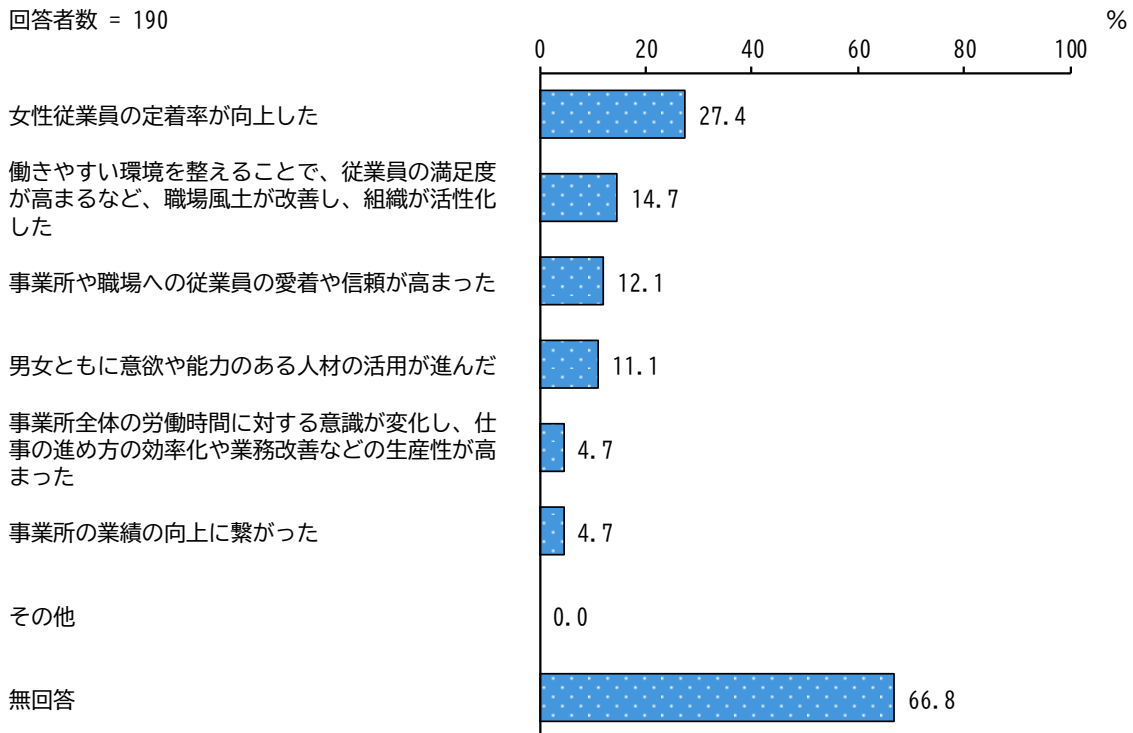
回答者数 = 59



⑩育児休業制度の取得促進

「女性従業員の定着率が向上した」の割合が27.4%と最も高く、次いで「働きやすい環境を整えることで、従業員の満足度が高まるなど、職場風土が改善し、組織が活性化した」の割合が14.7%、「事業所や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」の割合が12.1%となっています。

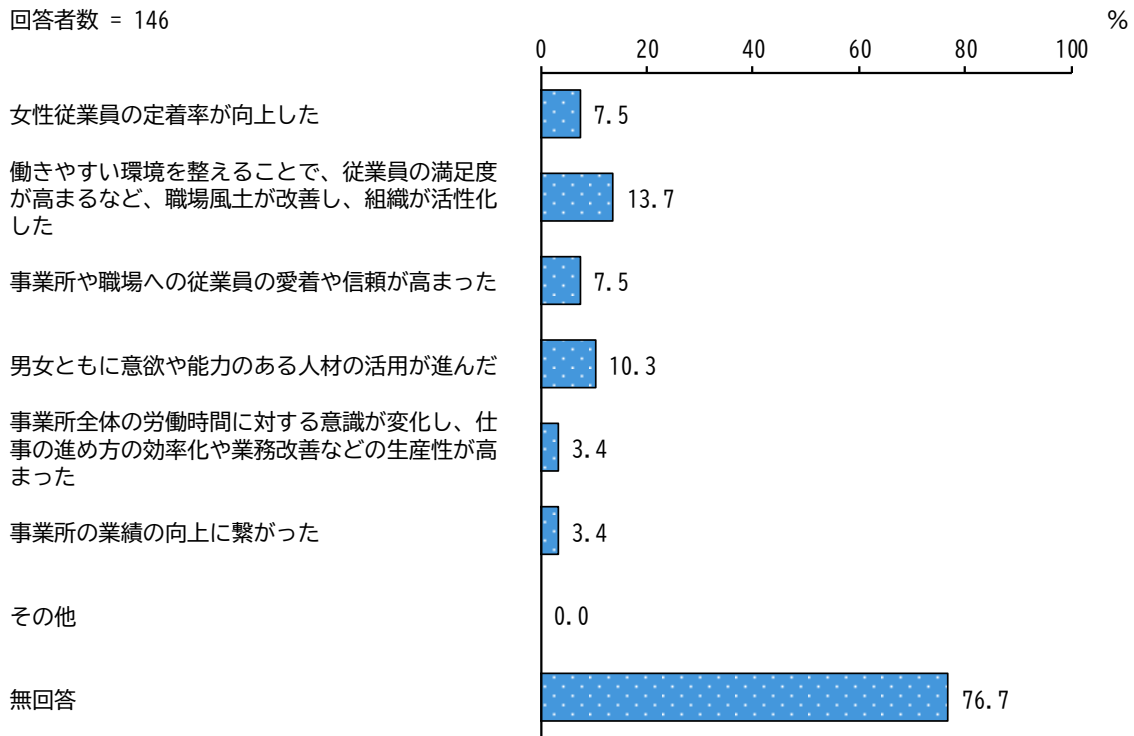
回答者数 = 190



⑪産後パパ育休（出生時育児休業）の取得促進

「働きやすい環境を整えることで、従業員の満足度が高まるなど、職場風土が改善し、組織が活性化した」の割合が 13.7%と最も高く、次いで「男女ともに意欲や能力のある人材の活用が進んだ」の割合が 10.3%となっています。

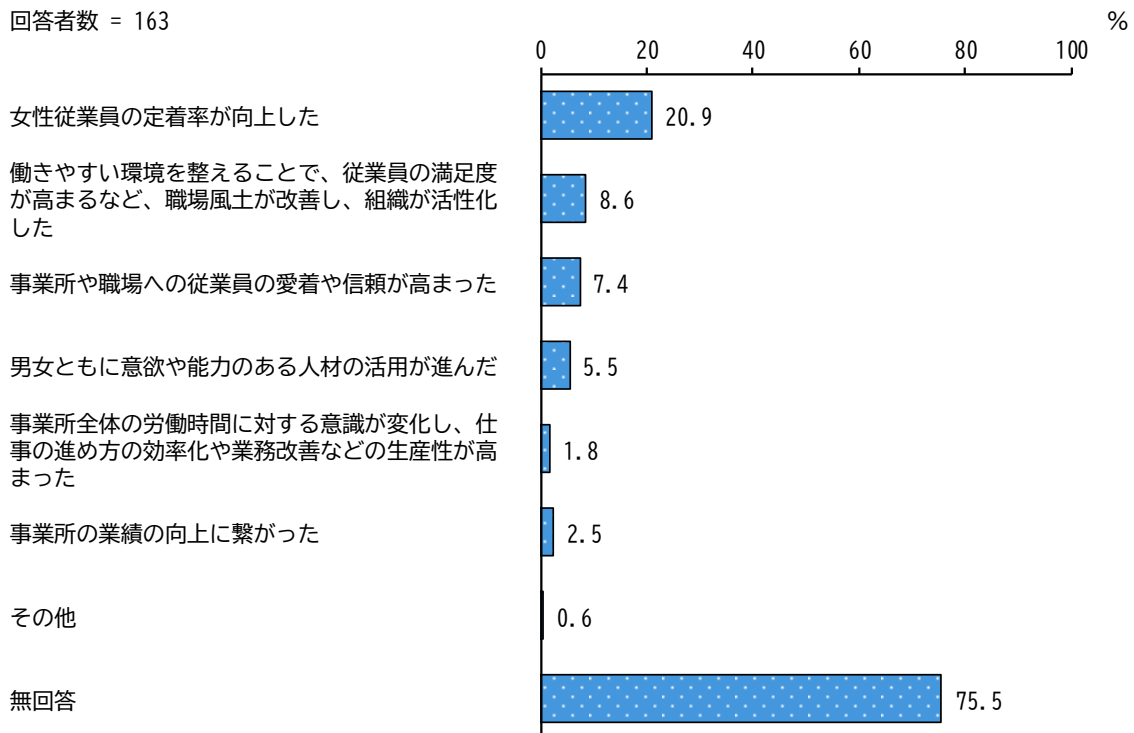
回答者数 = 146



⑫子の看護休暇制度の導入

「女性従業員の定着率が向上した」の割合が 20.9%と最も高くなっています。

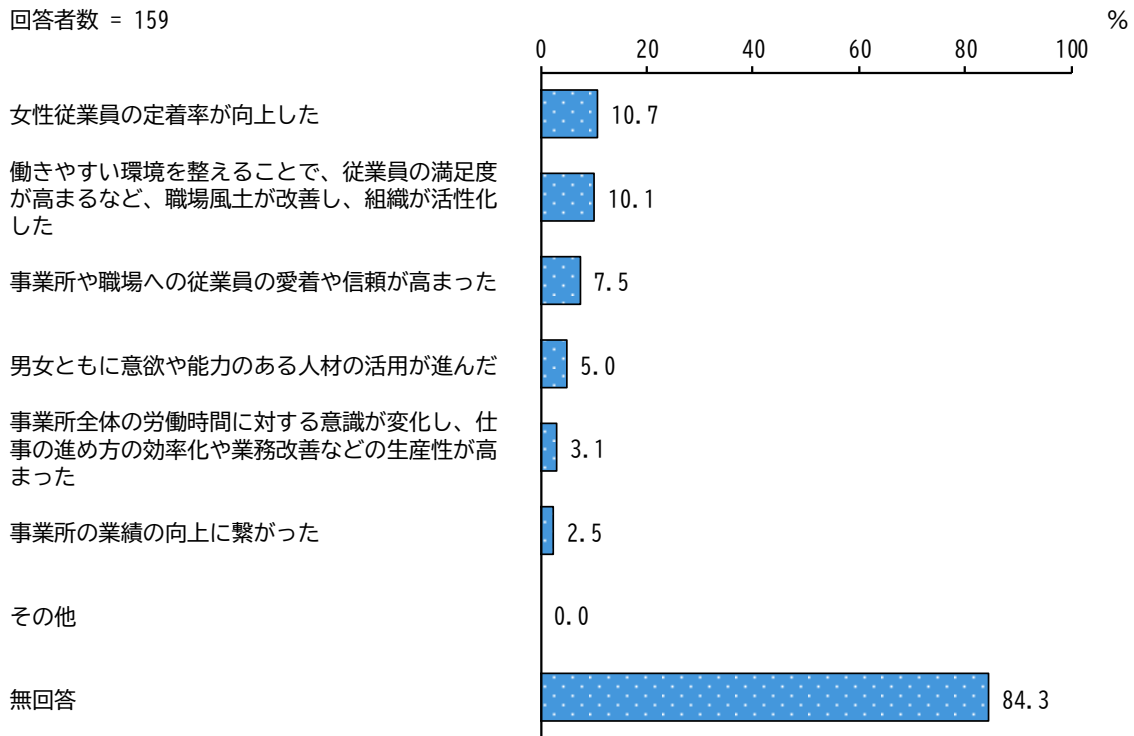
回答者数 = 163



⑬介護休業制度の取得促進

「女性従業員の定着率が向上した」の割合が 10.7%と最も高く、次いで「働きやすい環境を整えることで、従業員の満足度が高まるなど、職場風土が改善し、組織が活性化した」の割合が 10.1%となっています。

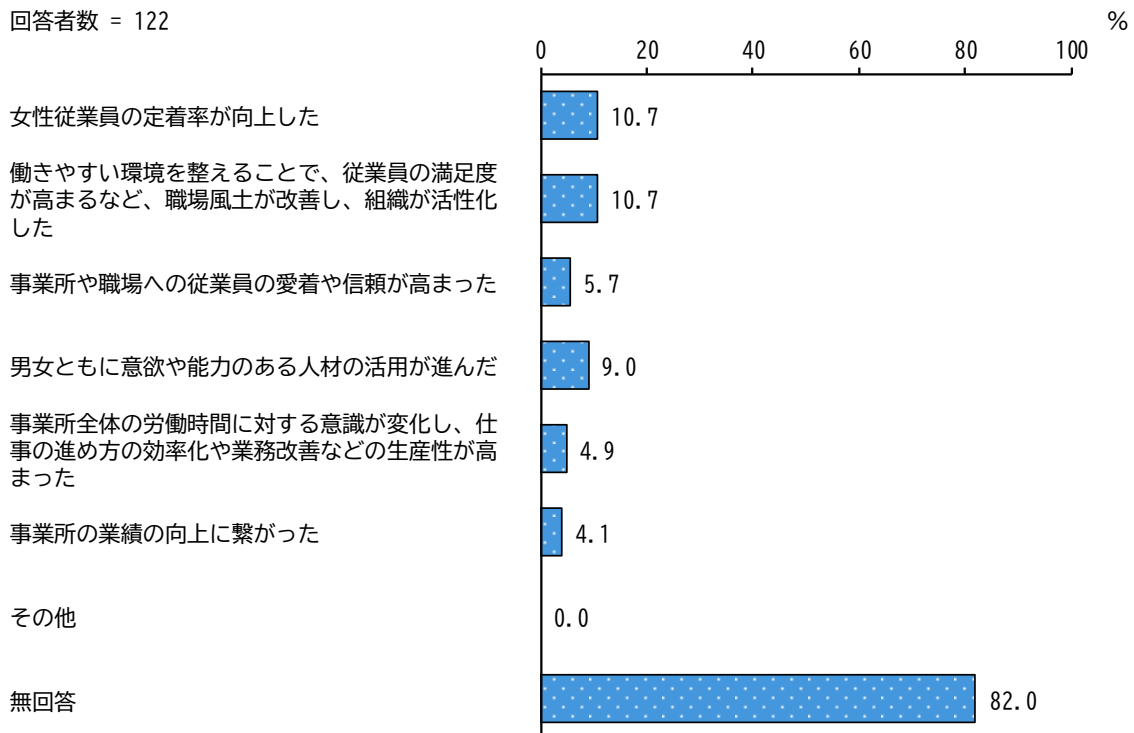
回答者数 = 159



⑭研修の実施など育児・介護休業から復帰しやすい体制の設備

「女性従業員の定着率が向上した」、「働きやすい環境を整えることで、従業員の満足度が高まるなど、職場風土が改善し、組織が活性化した」の割合が 10.7%と最も高くなっています。

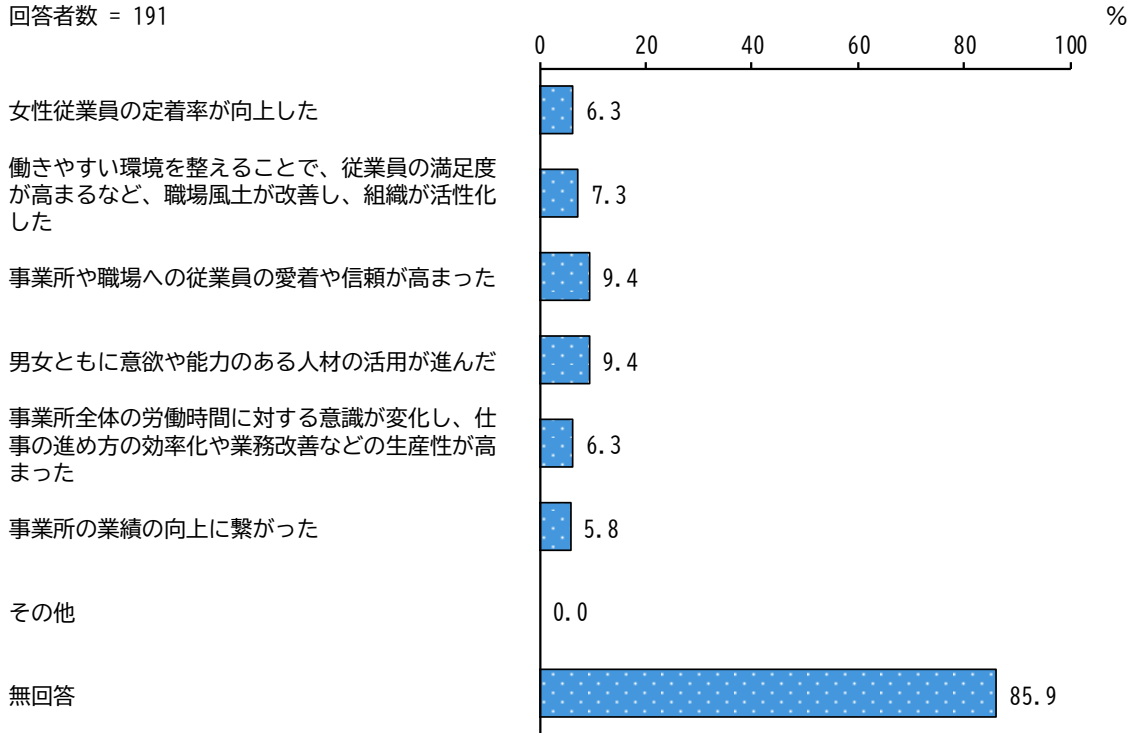
回答者数 = 122



⑮退職者再雇用制度の導入

「事業所や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」、「男女ともに意欲や能力のある人材の活用が進んだ」の割合が9.4%と最も高くなっています。

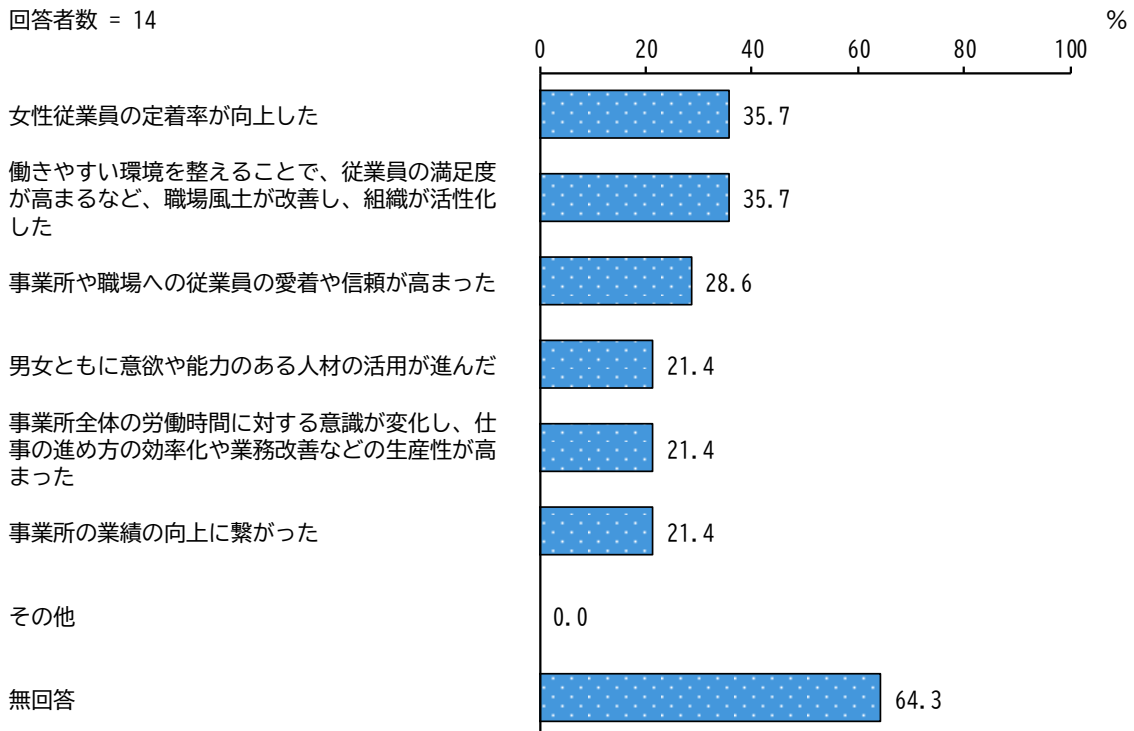
回答者数 = 191



⑯事業所内託児施設の設置

「女性従業員の定着率が向上した」、「働きやすい環境を整えることで、従業員の満足度が高まるなど、職場風土が改善し、組織が活性化した」の割合が35.7%と最も高く、次いで「事業所や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」の割合が28.6%となっています。

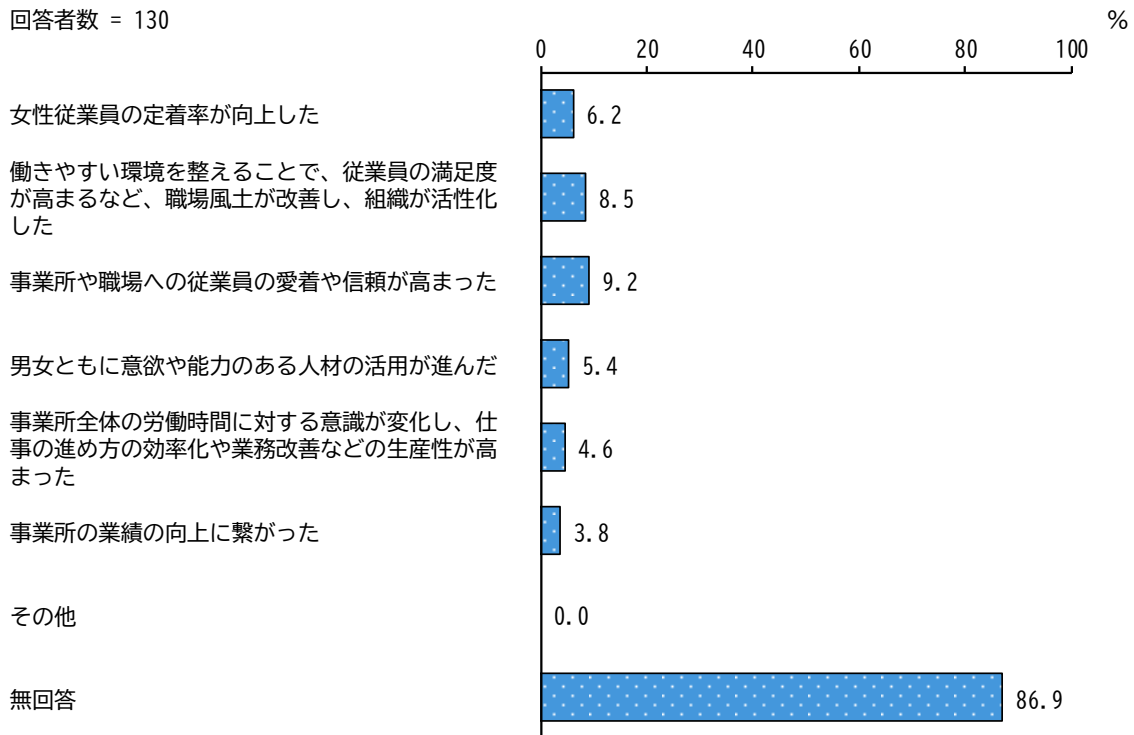
回答者数 = 14



⑰制度の利用促進のための情報提供

「事業所や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」の割合が9.2%と最も高くなっています。

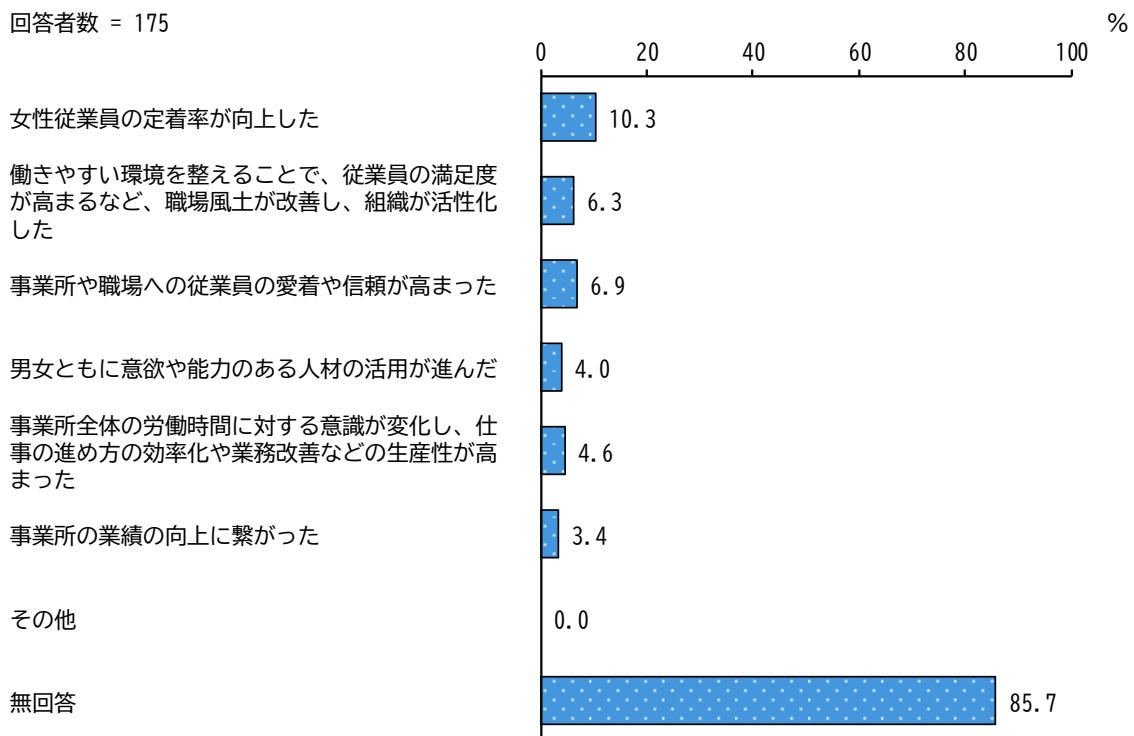
回答者数 = 130



⑱相談窓口の設置

「女性従業員の定着率が向上した」の割合が10.3%と最も高くなっています。

回答者数 = 175



問 10 貴事業所が把握している出産者、配偶者出産者及び育児休業者の人数は何人いましたか。(令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間)

区分	女性	男性	計
①出産した人数（男性の場合は配偶者が出産した人の数）	167人	154人	321人
うち、育児休業を取得した人数	162人	74人	236人
②育児のため退職した人数	12人	3人	15人
育児休業取得率	97.0%	48.1%	73.5%

【国調査との比較（参考）】

区分		女性	男性
育児休業取得率 (令和6年度)	伊丹市	97.0%	48.1%
	全 国	86.6%	40.5%

全国：令和6年度雇用均等基本調査

※令和4年10月1日から令和5年9月30日までの1年間に出産した者及び配偶者のうち、令和6年10月1日までの間に育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した者（育児休業開始予定の申出をしている者を含む。）

問10-1 育児休業から復職した従業員がいた事業所に伺います。貴事業所における育児休業（産後パパ育休を含む。）後復職者の延べ人数を、取得した育児休業期間別で教えてください。（令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間）

取得期間	女性	男性	計
①1週間未満 復職した人数	17人	7人	24人
②1週間以上2週間未満 復職した人数	3人	3人	6人
③2週間以上1か月未満 復職した人数	27人	29人	56人
④1か月以上3か月未満 復職した人数	29人	22人	51人
⑤3か月以上6か月未満 復職した人数	18人	14人	32人
⑥6か月以上1年未満 復職した人数	59人	7人	66人
⑦1年以上 復職した人数	99人	18人	117人

【国調査との比較（参考）】

区分		女性	男性
育児休業後の復職者割合	全国	93.2%	97.3%

全国：令和5年度雇用均等基本調査

※全国は、「育児休業者」（調査前年度1年間（令和4年4月1日～令和5年3月31日）に育児休業（産後パパ育休を含む。）を終了し、復職予定であった者）を母数とした割合

【国調査との比較（参考）】

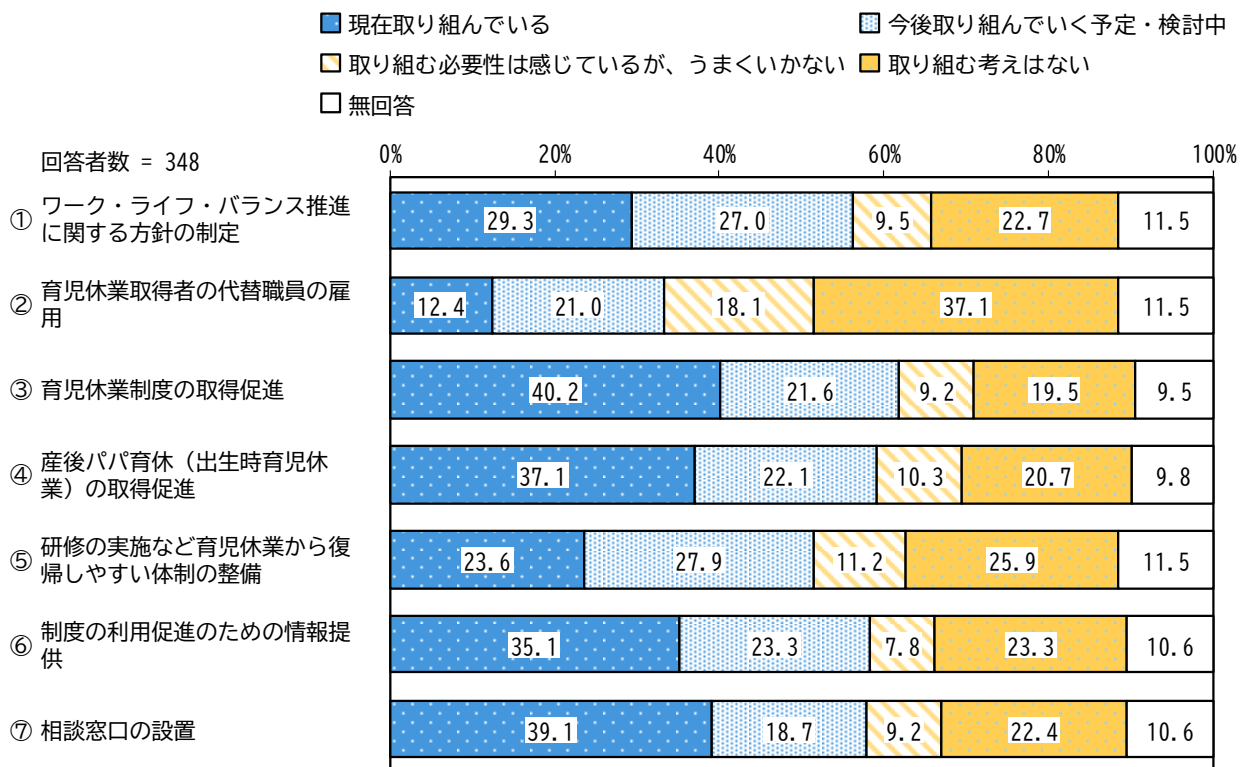
区分		女性		男性	
		伊丹市 (構成比)	全国	伊丹市 (構成比)	全国
育児休業後復職者割合 取得期間別	5日未満	6.7%	0.4%	7.0%	15.7%
	5日～2週間未満	1.2%	0.2%	3.0%	22.0%
	2週間～1か月未満	10.7%	0.6%	29.0%	20.4%
	1か月～3か月未満	11.5%	1.8%	22.0%	28.0%
	3か月～6か月未満	7.1%	4.4%	14.0%	7.5%
	6か月～1年未満	23.4%	46.9%	7.0%	4.8%
	1年以上	39.3%	45.6%	18.0%	1.6%

全国：令和5年度雇用均等基本調査

※全国は、「育児休業後復職者」（調査前年度1年間（令和4年4月1日～令和5年3月31日）に育児休業（産後パパ育休を含む。）を終了し、復職した者）を母数とした割合

問 11 男性従業員の育児休業の取得促進に向けた取り組み状況を教えてください。
(それぞれあてはまるもの1つに○)

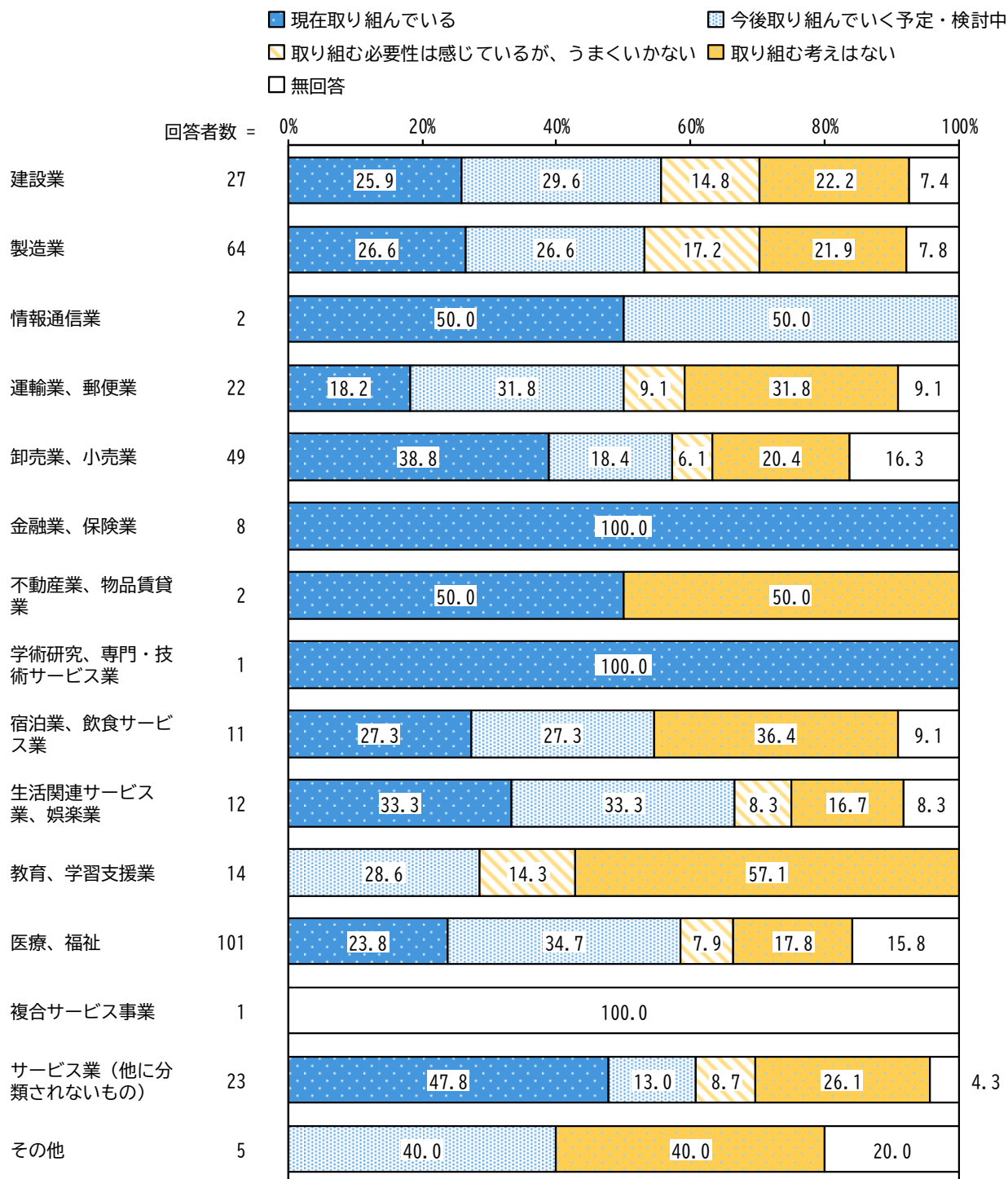
『③育児休業制度の取得促進』で「現在取り組んでいる」の割合が40.2%と高くなっています。『⑤研修の実施など育児休業から復帰しやすい体制の整備』で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が27.9%と高くなっています。『②育児休業取得者の代替職員の雇用』で「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」の割合が18.1%、「取り組む考えはない」の割合が37.1%と高くなっています。



①ワーク・ライフ・バランス推進に関する方針の制定

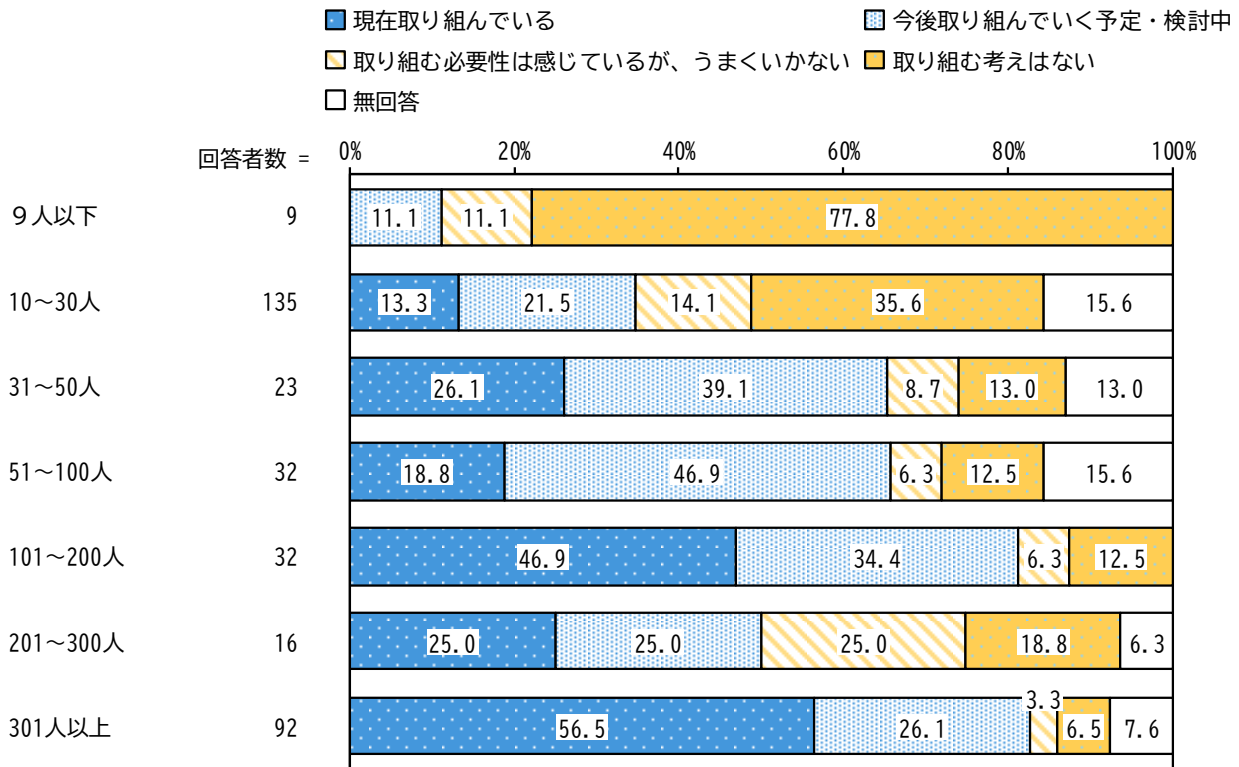
【業種別】

業種別にみると、サービス業（他に分類されないもの）で「現在取り組んでいる」の割合が 47.8%と高くなっています。教育、学習支援業で「取り組む考えはない」の割合が 57.1%と高くなっています。



【従業員規模別】

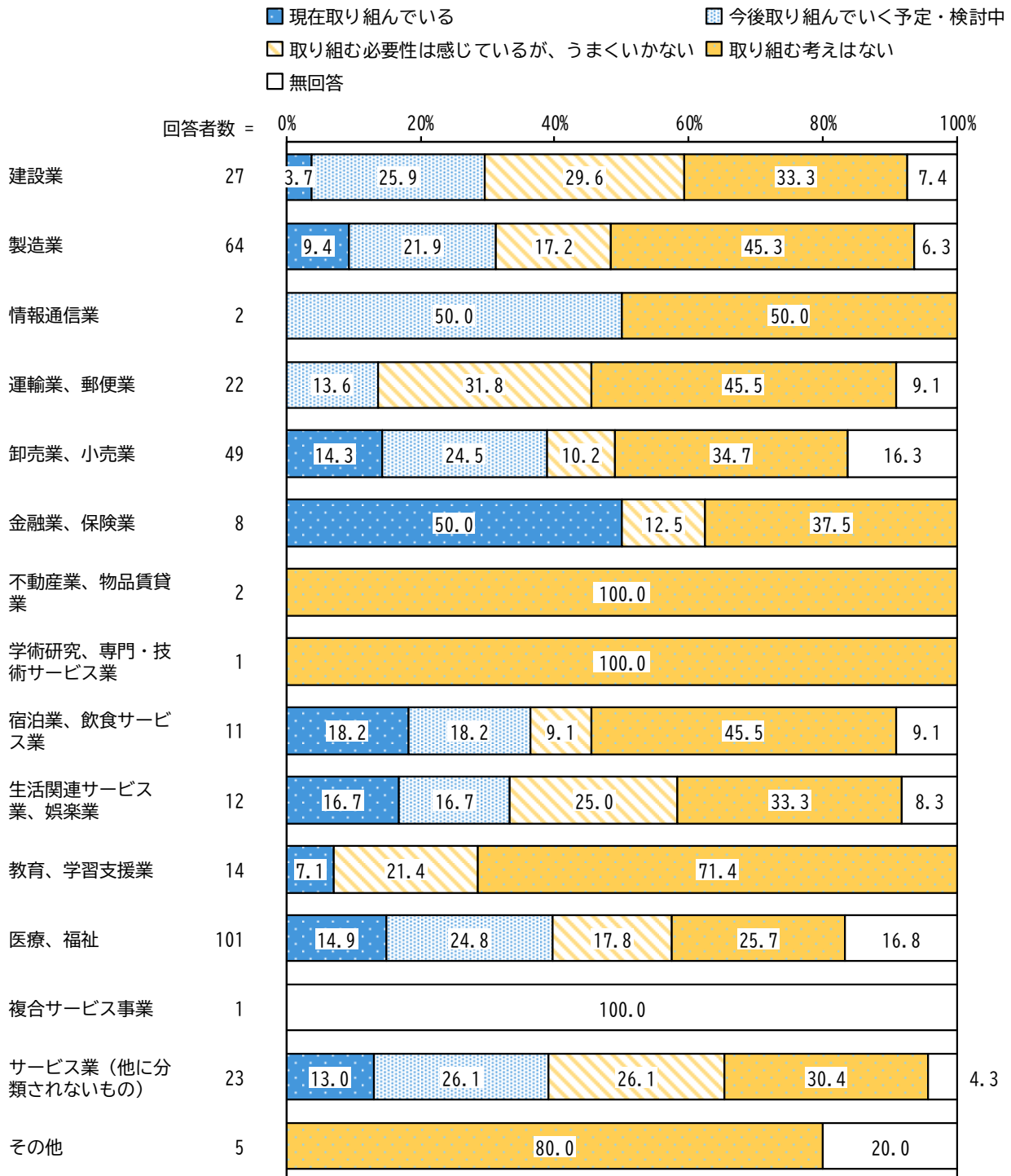
従業員規模別にみると、301人以上で「現在取り組んでいる」の割合が56.5%と高くなっています。51～100人で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が46.9%と高くなっています。201～300人で「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」の割合が25.0%と高くなっています。10～30人で「取り組む考えはない」の割合が35.6%と高くなっています。



②育児休業取得者の代替職員の雇用

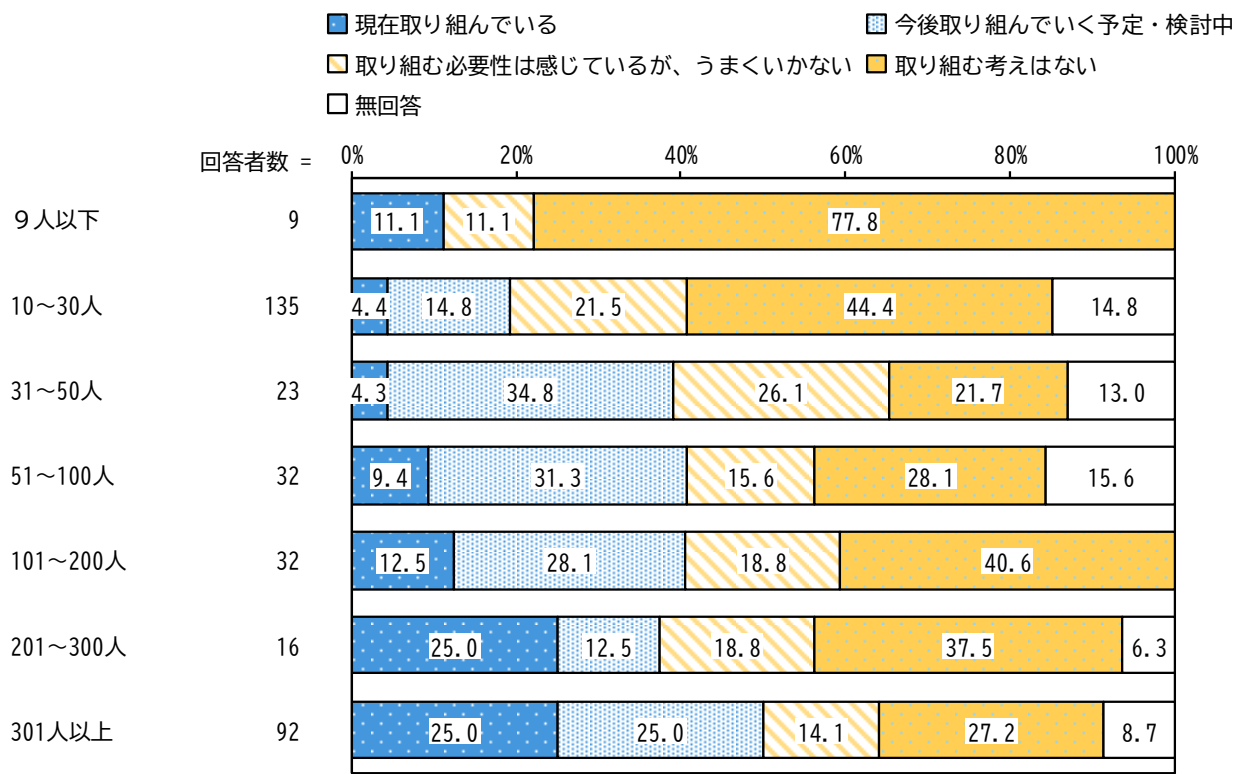
【業種別】

業種別にみると、建設業、運輸業、郵便業で「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」の割合がそれぞれ 29.6%、31.8%と高くなっています。教育、学習支援業で「取り組む考えはない」の割合が 71.4%と高くなっています。



【従業員規模別】

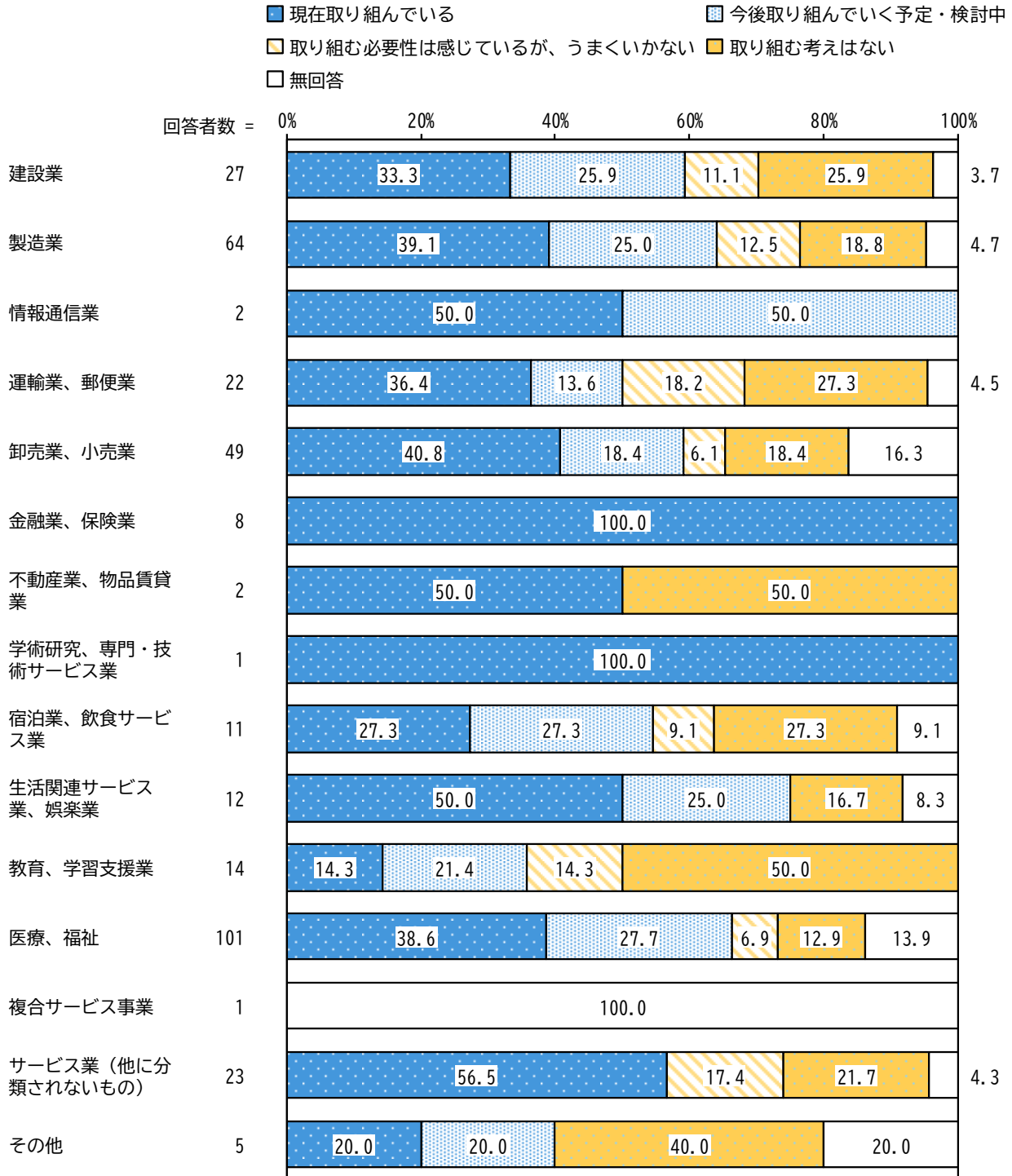
従業員規模別にみると、201～300人、301人以上で「現在取り組んでいる」の割合がどちらも25.0%と高くなっています。31～50人で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が34.8%と高くなっています。



③育児休業制度の取得促進

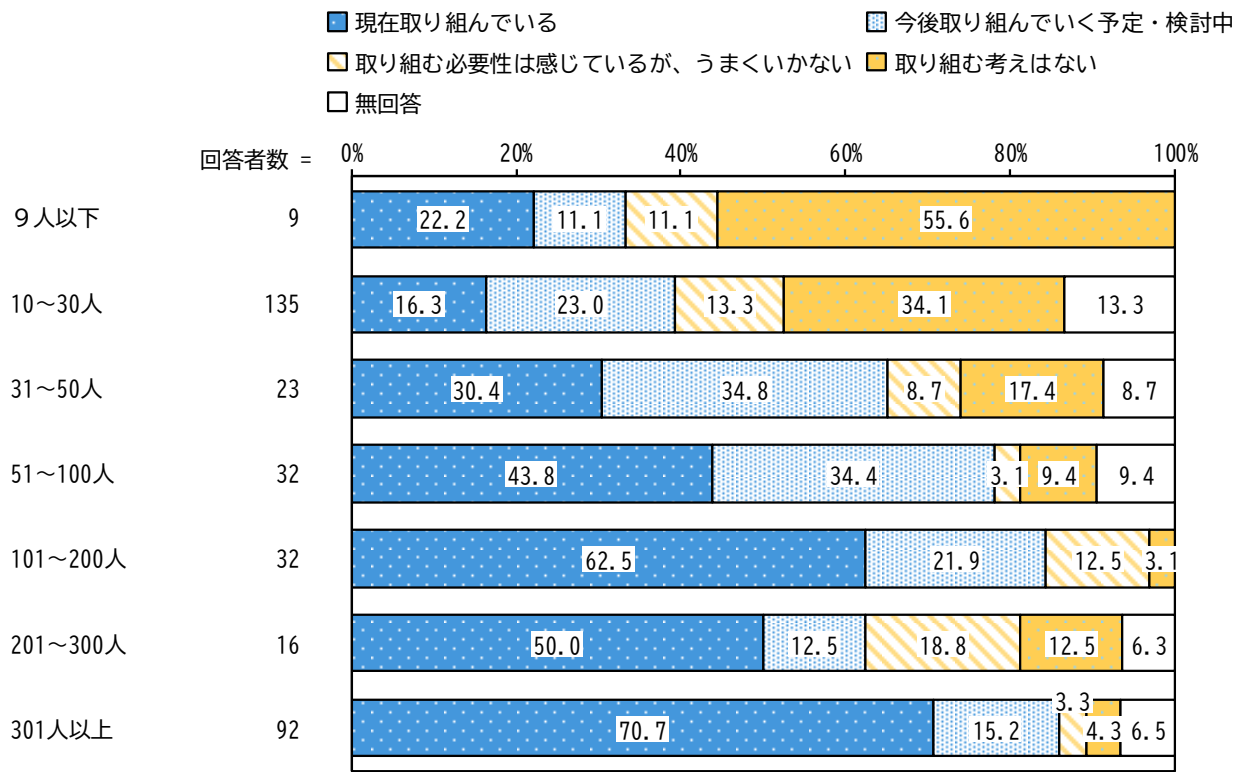
【業種別】

業種別にみると、サービス業（他に分類されないもの）で「現在取り組んでいる」の割合が 56.5%と高くなっています。教育、学習支援業で「取り組む考えはない」の割合が 50.0%と高くなっています。



【従業員規模別】

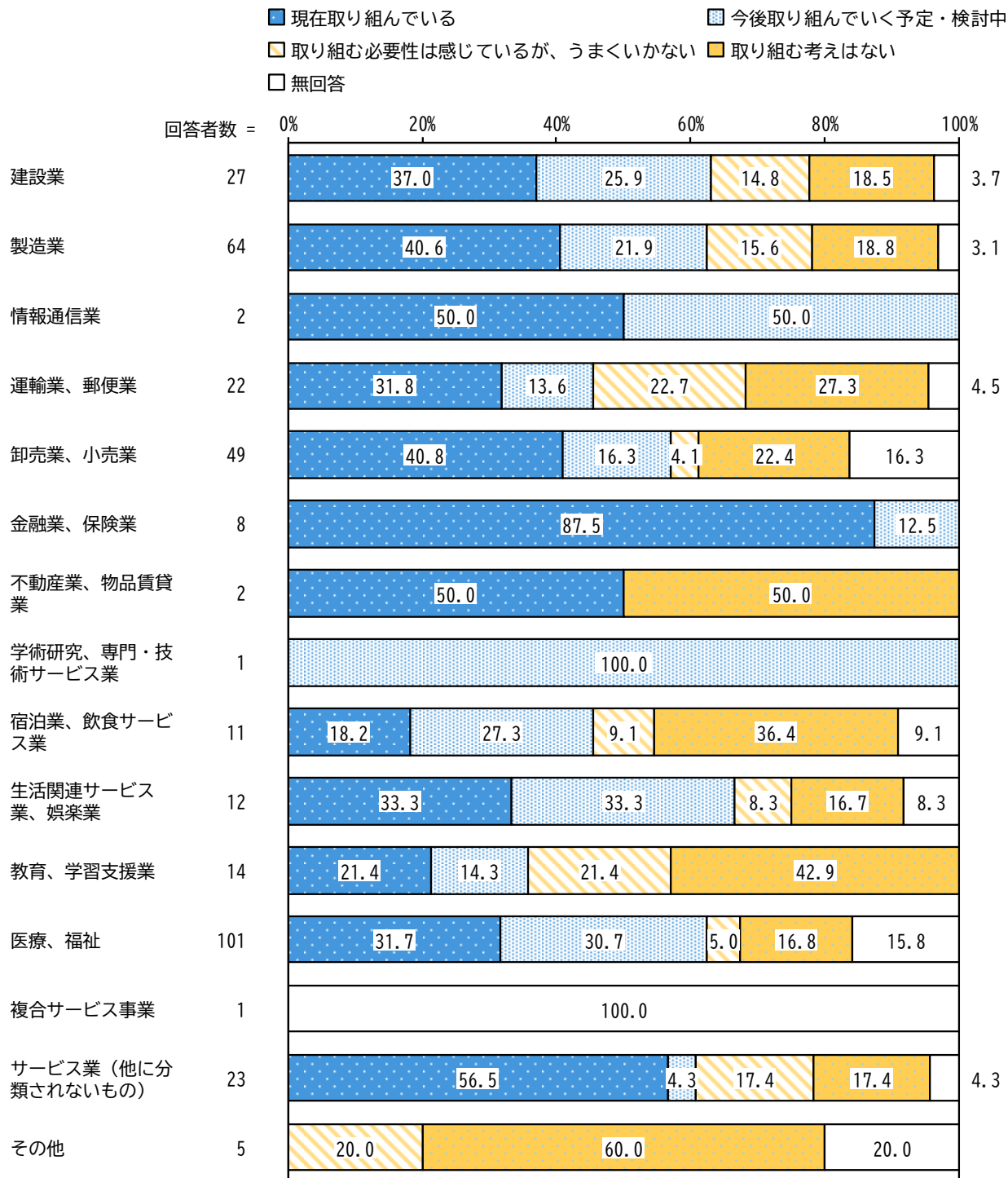
従業員規模別にみると、301人以上で「現在取り組んでいる」の割合が70.7%と高くなっています。31~50人、51~100人で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合がそれぞれ34.8%、34.4%と高くなっています。10~30人で「取り組む考えはない」の割合が34.1%と高くなっています。



④産後パパ育休（出生時育児休業）の取得促進

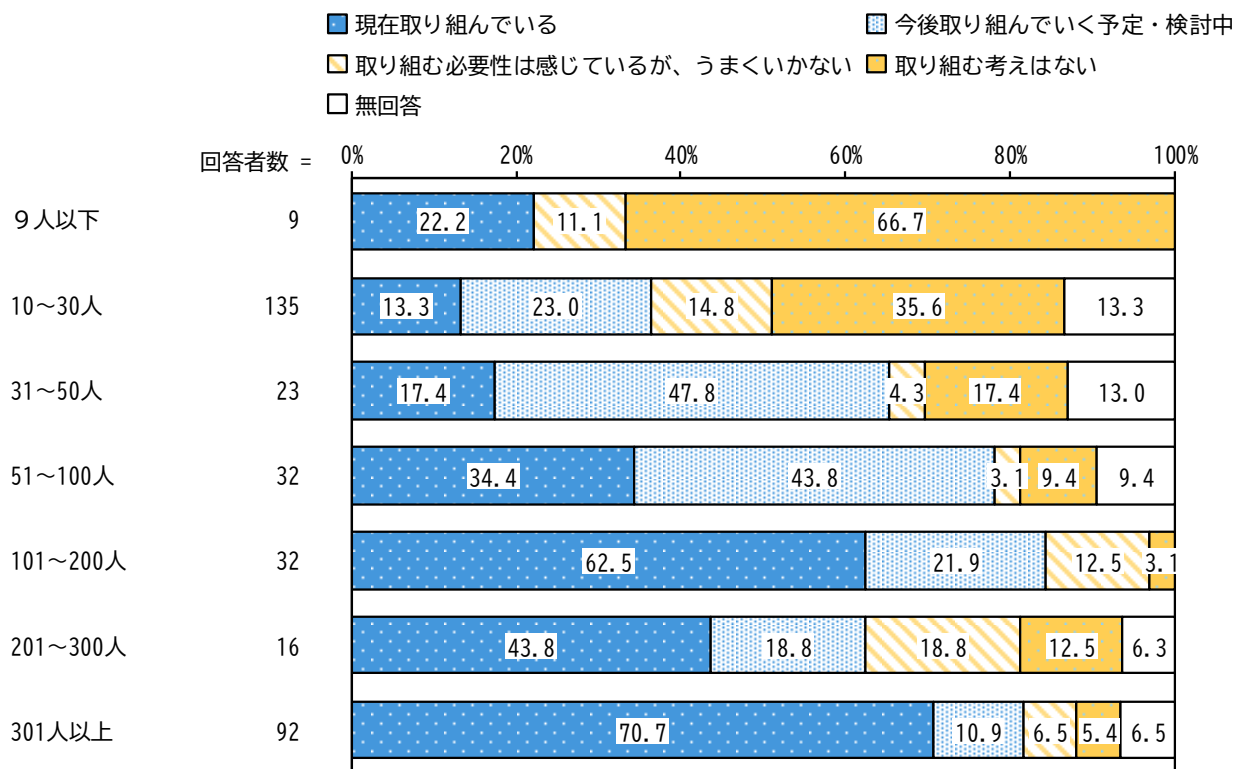
【業種別】

業種別にみると、サービス業（他に分類されないもの）で「現在取り組んでいる」の割合が 56.5%と高くなっています。生活関連サービス業、娯楽業で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が 33.3%と高くなっています。運輸業、郵便業、教育、学習支援業で「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」の割合がそれぞれ 22.7%、21.4%と高くなっています。教育、学習支援業で「取り組む考えはない」の割合が 42.9%と高くなっています。



【従業員規模別】

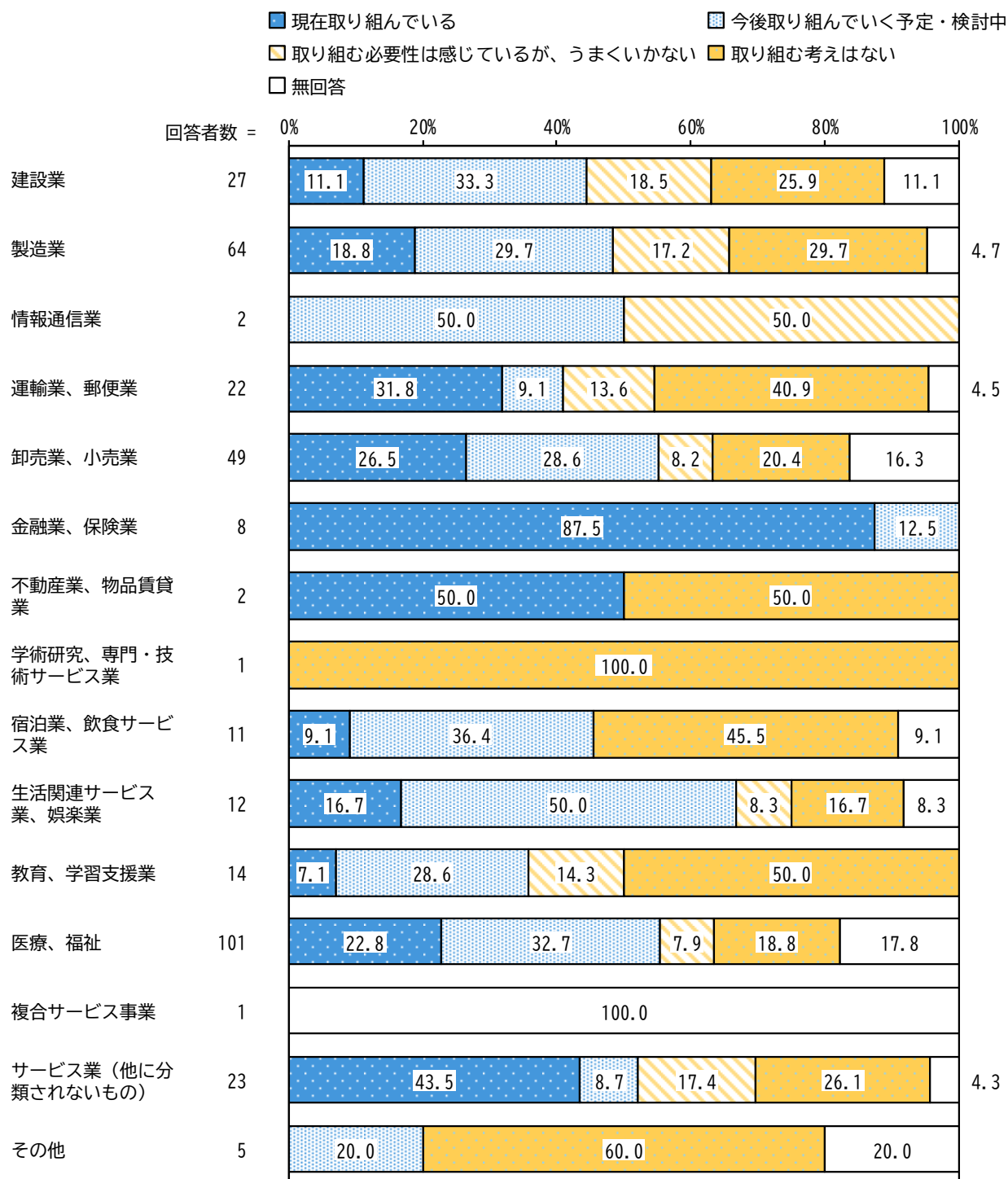
従業員規模別にみると、301人以上で「現在取り組んでいる」の割合が70.7%と高くなっています。31～50人で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が47.8%と高くなっています。10～30人で「取り組む考えはない」の割合が35.6%と高くなっています。



⑤研修の実施など育児休業から復帰しやすい体制の整備

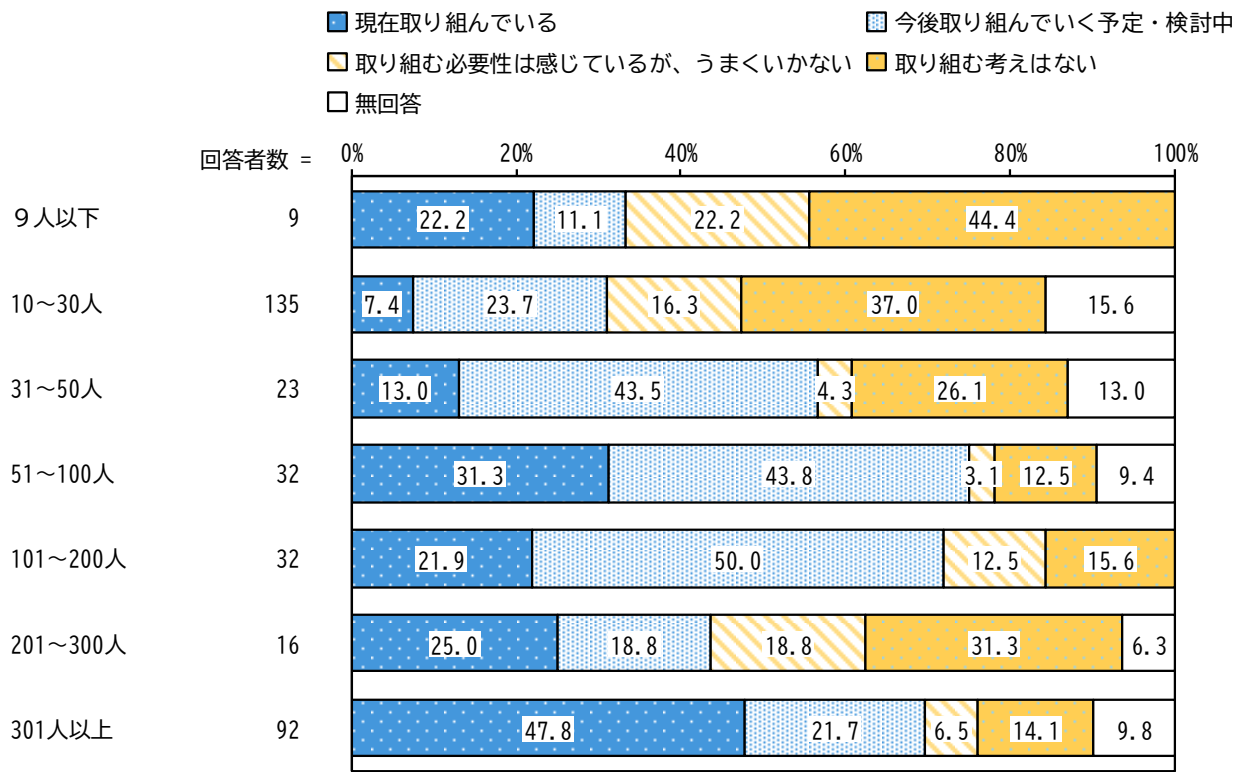
【業種別】

業種別にみると、サービス業（他に分類されないもの）で「現在取り組んでいる」の割合が43.5%と高くなっています。生活関連サービス業、娯楽業で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が50.0%と高くなっています。教育、学習支援業で「取り組む考えはない」の割合が50.0%と高くなっています。



【従業員規模別】

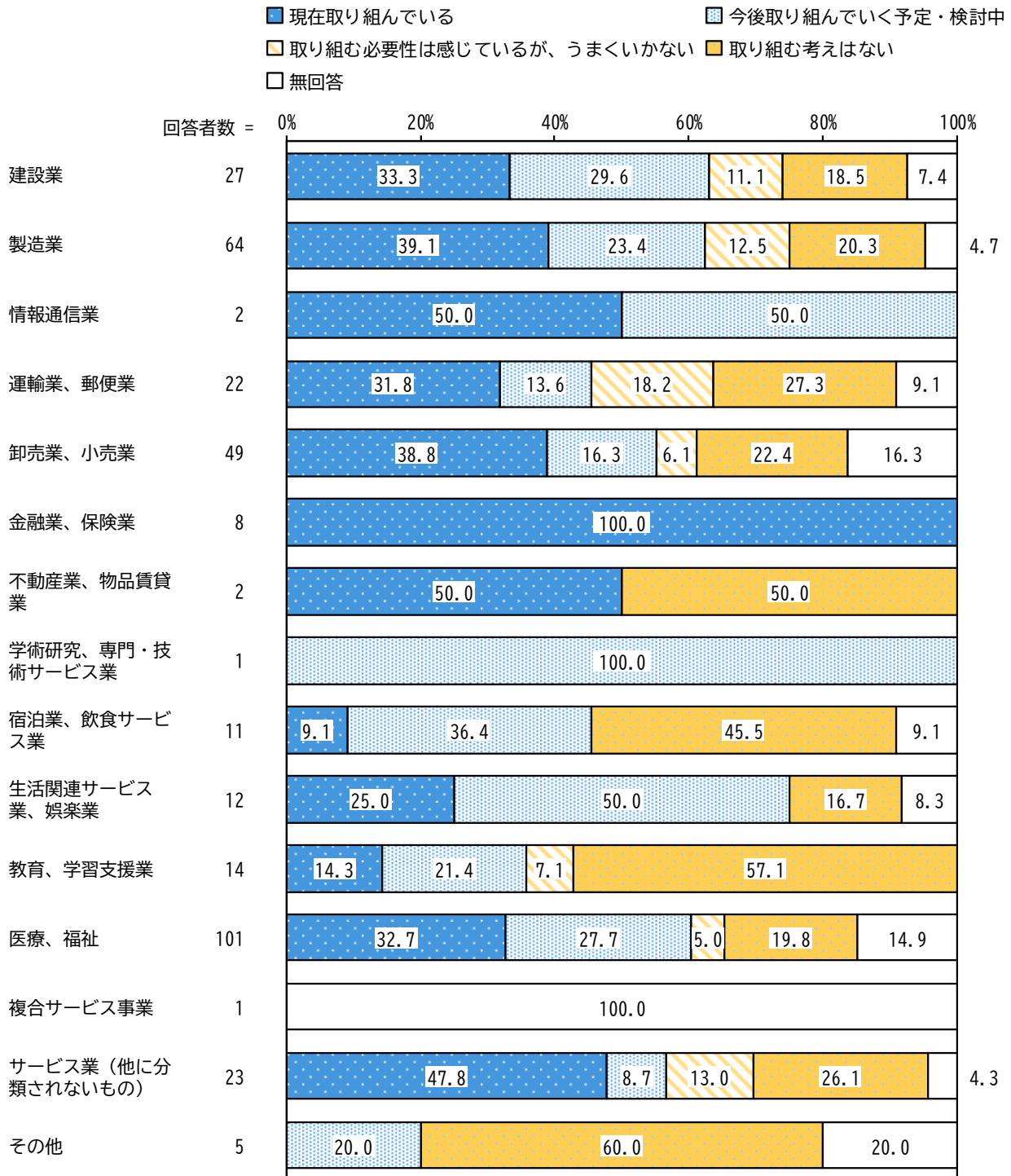
従業員規模別にみると、301人以上で「現在取り組んでいる」の割合が47.8%と高くなっています。101～200人で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が50.0%と高くなっています。10～30人で「取り組む考えはない」の割合が37.0%と高くなっています。



⑥制度の利用促進のための情報提供

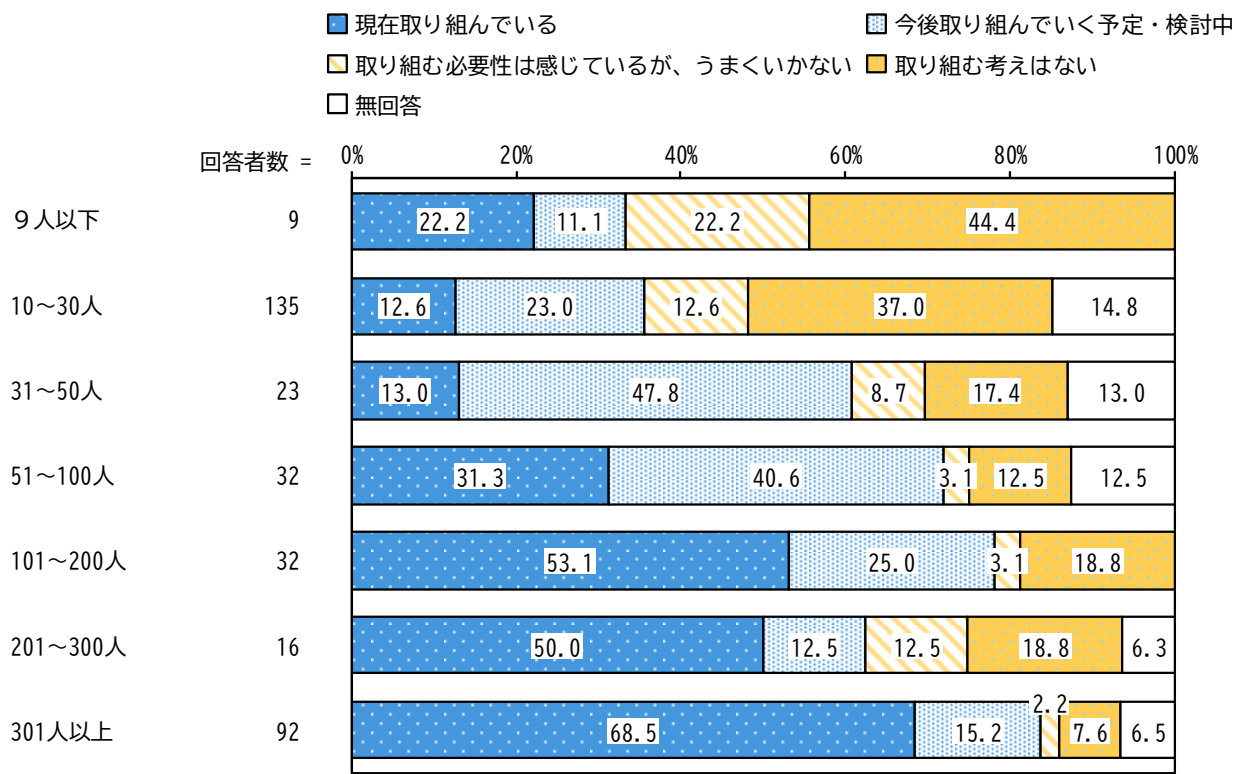
【業種別】

業種別にみると、サービス業（他に分類されないもの）で「現在取り組んでいる」の割合が 47.8%と高くなっています。生活関連サービス業、娯楽業で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が 50.0%と高くなっています。運輸業、郵便業で「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」の割合が 18.2%と高くなっています。教育、学習支援業で「取り組む考えはない」の割合が 57.1%と高くなっています。



【従業員規模別】

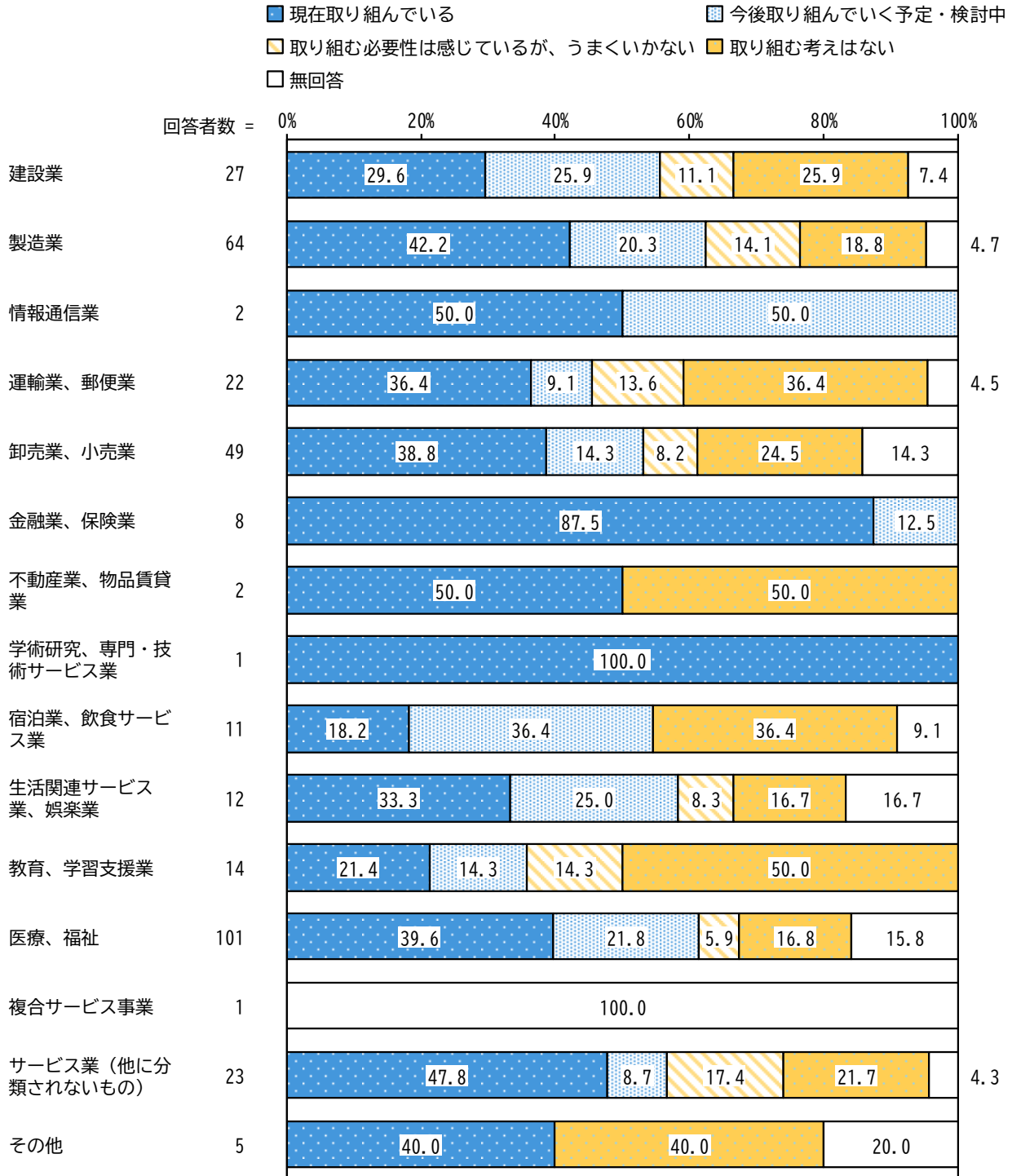
従業員規模別にみると、301人以上で「現在取り組んでいる」の割合が68.5%と高くなっています。31~50人で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が47.8%と高くなっています。10~30人で「取り組む考えはない」の割合が37.0%と高くなっています。



⑦相談窓口の設置

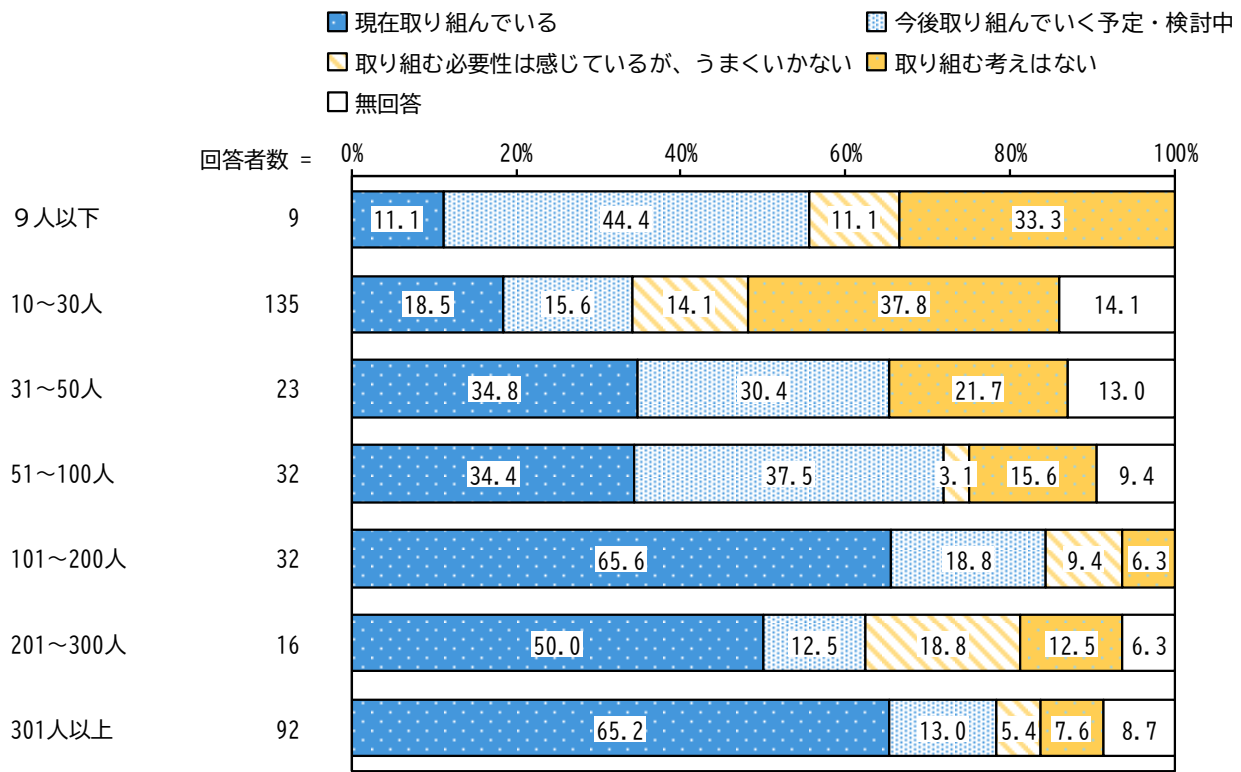
【業種別】

業種別にみると、宿泊業、飲食サービス業で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が 36.4%と高くなっています。教育、学習支援業で「取り組む考えはない」の割合が 50.0%と高くなっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、101～200人、301人以上で「現在取り組んでいる」の割合がそれぞれ65.6%、65.2%と高くなっています。51～100人で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が37.5%と高くなっています。10～30人で「取り組む考えはない」の割合が37.8%と高くなっています。



問 11-1 問 11 の設問以外に、男性の育児休業の取得促進に向けた取り組みがあれば教えてください。

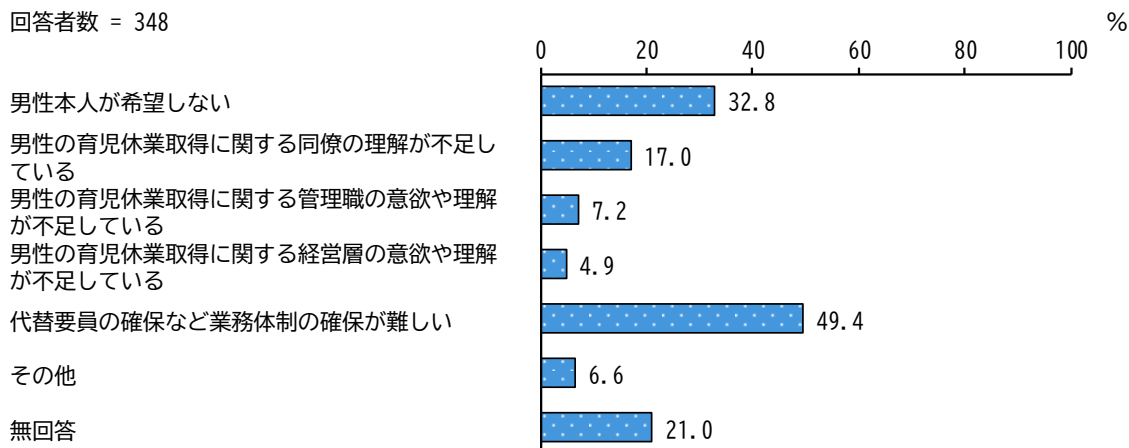
主な記述回答は次のとおりです。

● 就業規則を改訂した。
● 最優先で休ませる。
● そもそも会社に余裕がなければ何もできないので、会社の体力作りをしているが、税金で全部もっていかれるので、やる気がなくなる。
● 制度のアナウンス。
● 育児中の男性従業員がいない。
● 育児休業制度の周知のために、規程を研修に取り入れ行っている。
● 今後は取得は進んでいくと思う。しかしながら人員不足は解決しない。
● 男性雇用の予定はない。
● 男女問わず、要請があれば対応している。
● 当社では育児休業の取得について、性別による要件の差は設けておらず、男女ともに平等に取得できる制度として運用している。
● 産後パパ育休を特別有給休暇扱いとすることで、給与減額面の不安なく休暇取得可能とした。また、配偶者出産休暇（特別有給休暇）を2日から5日に拡充した。
● 育休から復帰した職員のインタビューを社内広報にて紹介。
● 業務を見直し属人化をなくすことで、育休取得者が出ても全体で対応できる体制づくりが必要である。
● 利用者インタビューによる声をインターネットに掲載。
● 育児休業制度に関する周知・案内。実際に育児休業を利用した男性従業員の取得事例を周知。

問 12 男性従業員の育児休業取得を促進する上で課題はどのようにお考えですか。
(〇はいくつでも)

「代替要員の確保など業務体制の確保が難しい」の割合が 49.4%と最も高く、次いで「男性本人が希望しない」の割合が 32.8%、「男性の育児休業取得に関する同僚の理解が不足している」の割合が 17.0%となっています。

回答者数 = 348



【業種別】

業種別にみると、生活関連サービス業、娯楽業で「男性本人が希望しない」の割合が 58.3%と高くなっています。サービス業（他に分類されないもの）で「男性の育児休業取得に関する同僚の理解が不足している」の割合が 30.4%と高くなっています。製造業で「代替要員の確保など業務体制の確保が難しい」の割合が 70.3%と高くなっています。

単位：%

区分	回答者数 (件)	男性本人が希望しない	男性の育児休業取得に関する同僚の理解が不足している	男性の育児休業取得に関する管理職の意欲や理解が不足している	男性の育児休業取得に関する経営層の意欲や理解が不足している	代替要員の確保など業務体制の確保が難しい	その他	無回答
全体	348	32.8	17.0	7.2	4.9	49.4	6.6	21.0
建設業	27	44.4	14.8	7.4	0.0	55.6	0.0	14.8
製造業	64	43.8	14.1	14.1	12.5	70.3	4.7	10.9
情報通信業	2	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0
運輸業、郵便業	22	31.8	22.7	4.5	9.1	45.5	9.1	27.3
卸売業、小売業	49	24.5	24.5	8.2	2.0	44.9	8.2	26.5
金融業、保険業	8	37.5	0.0	0.0	0.0	62.5	0.0	12.5
不動産業、物品賃貸業	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	11	36.4	27.3	9.1	9.1	54.5	0.0	18.2
生活関連サービス業、娯楽業	12	58.3	25.0	8.3	8.3	41.7	8.3	8.3
教育、学習支援業	14	28.6	21.4	7.1	7.1	21.4	28.6	14.3
医療、福祉	101	25.7	10.9	5.0	2.0	43.6	7.9	26.7
複合サービス事業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	23	26.1	30.4	4.3	4.3	47.8	4.3	17.4
その他	5	20.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0	60.0

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、31～50人、101～200人、201～300人で「男性本人が希望しない」の割合がそれぞれ52.2%、50.0%、50.0%と高くなっています。101～200人、301人以上で「男性の育児休業取得に関する同僚の理解が不足している」の割合がそれぞれ25.0%、23.9%と高くなっています。101～200人、301人以上で「男性の育児休業取得に関する管理職の意欲や理解が不足している」の割合がそれぞれ12.5%、13.0%と高くなっています。101～200人で「代替要員の確保など業務体制の確保が難しい」の割合が59.4%と高くなっています。

単位：％

区分	回答者数(件)	男性本人が希望しない	男性の育児休業取得に関する同僚の理解が不足している	男性の育児休業取得に関する管理職の意欲や理解が不足している	男性の育児休業取得に関する経営層の意欲や理解が不足している	代替要員の確保など業務体制の確保が難しい	その他	無回答
全体	348	32.8	17.0	7.2	4.9	49.4	6.6	21.0
9人以下	9	55.6	0.0	0.0	11.1	44.4	0.0	22.2
10～30人	135	23.0	14.1	3.7	4.4	51.1	11.1	23.7
31～50人	23	52.2	21.7	4.3	4.3	43.5	0.0	13.0
51～100人	32	25.0	15.6	6.3	3.1	53.1	3.1	28.1
101～200人	32	50.0	25.0	12.5	6.3	59.4	3.1	9.4
201～300人	16	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	6.3	18.8
301人以上	92	37.0	23.9	13.0	5.4	46.7	3.3	18.5

問13 貴事業所における介護休業者（令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に介護休業を開始した者）は何人いましたか。また、介護により退職した人数について教えてください。

区分	女性	男性	計
①介護休業を取得した人数	23人	17人	40人
②介護のため退職した人数	4人	9人	13人

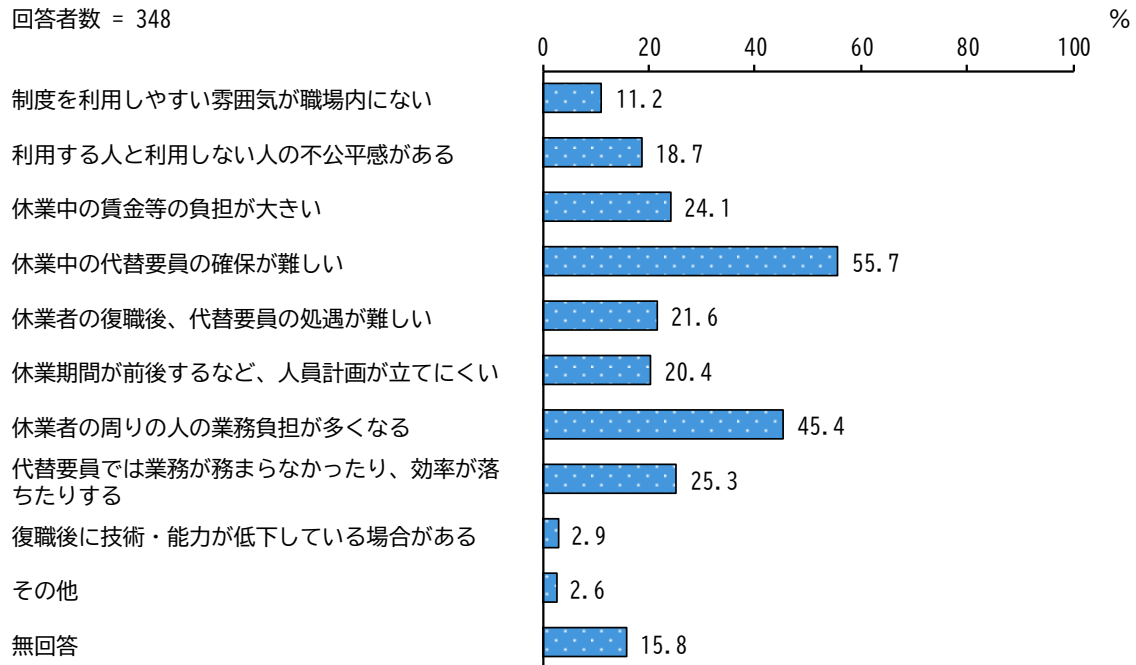
問13-1 介護休業から復職した従業員がいた事業所に伺います。貴事業所における介護休業後復職者の人数を、取得した介護休業期間別に教えてください。

区分	女性	男性	計
①1週間未満 復職人数	9人	2人	11人
②1週間以上3か月未満 復職人数	13人	3人	16人
③3か月以上6か月未満 復職人数	15人	8人	23人
④6か月以上1年未満 復職人数	5人	2人	7人
⑤1年以上 復職人数	1人	0人	1人

問 14 育児や介護と、仕事の両立への支援を実施する上で、課題はどのようにお考えですか。(〇はいくつでも)

「休業中の代替要員の確保が難しい」の割合が 55.7%と最も高く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」の割合が 45.4%、「代替要員では業務が務まらなかったり、効率が落ちたりする」の割合が 25.3%となっています。

回答者数 = 348



【業種別】

業種別にみると、製造業、サービス業（他に分類されないもの）で「制度を利用しやすい雰囲気職場内にない」の割合がそれぞれ 20.3%、17.4%と高くなっています。教育、学習支援業で「利用する人と利用しない人の不公平感がある」の割合が 35.7%と高くなっています。宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業で「休業中の賃金等の負担が大きい」の割合がそれぞれ 36.4%、35.7%と高くなっています。宿泊業、飲食サービス業で「休業中の代替要員の確保が難しい」の割合が 72.7%、「休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい」の割合が 27.3%と高くなっています。運輸業、郵便業、教育、学習支援業で「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」の割合がそれぞれ 27.3%、28.6%と高くなっています。建設業、製造業で「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」の割合がそれぞれ 51.9%、53.1%と高くなっています。製造業で「代替要員では業務が務まらなかつたり、効率が落ちたりする」の割合が 32.8%と高くなっています。生活関連サービス業、娯楽業で「復職後に技術・能力が低下している場合がある」の割合が 8.3%と高くなっています。

単位：％

区分	回答者数(件)	制度を利用しやすい雰囲気が職場内にない	利用する人と利用しない人の不公平感がある	休業中の賃金等の負担が大きい	休業中の代替要員の確保が難しい	休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい	休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい	休業者の周りの人の業務負担が多くなる	代替要員では業務が務まらなかつたり、効率が落ちたりする	復職後に技術・能力が低下している場合がある	その他	無回答
全体	348	11.2	18.7	24.1	55.7	21.6	20.4	45.4	25.3	2.9	2.6	15.8
建設業	27	7.4	7.4	18.5	63.0	18.5	14.8	51.9	22.2	3.7	0.0	14.8
製造業	64	20.3	21.9	17.2	56.3	21.9	17.2	53.1	32.8	1.6	1.6	14.1
情報通信業	2	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
運輸業、郵便業	22	13.6	18.2	18.2	59.1	27.3	22.7	27.3	22.7	4.5	0.0	22.7
卸売業、小売業	49	8.2	18.4	26.5	49.0	20.4	22.4	46.9	28.6	4.1	4.1	22.4
金融業、保険業	8	12.5	0.0	12.5	62.5	12.5	25.0	50.0	25.0	12.5	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	2	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	11	0.0	18.2	36.4	72.7	18.2	27.3	36.4	27.3	0.0	9.1	18.2
生活関連サービス業、娯楽業	12	16.7	8.3	25.0	41.7	8.3	16.7	50.0	25.0	8.3	0.0	8.3
教育、学習支援業	14	7.1	35.7	35.7	50.0	28.6	14.3	42.9	28.6	0.0	7.1	14.3
医療、福祉	101	6.9	19.8	31.7	61.4	25.7	24.8	46.5	20.8	3.0	3.0	10.9
複合サービス事業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	23	17.4	21.7	17.4	47.8	21.7	21.7	43.5	26.1	0.0	4.3	13.0
その他	5	0.0	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0	20.0	40.0	0.0	0.0	60.0

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、101～200人で「制度を利用しやすい雰囲気職場内がない」の割合が21.9%、「利用する人と利用しない人の不公平感がある」の割合が28.1%、「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」の割合が62.5%、「代替要員では業務が務まらなかったり、効率が落ちたりする」の割合が31.3%と高くなっています。301人以上で「休業中の賃金等の負担が大きい」の割合が30.4%と高くなっています。31～50人で「休業中の代替要員の確保が難しい」の割合が65.2%、「復職後に技術・能力が低下している場合がある」の割合が8.7%と高くなっています。10～30人で「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」の割合が26.7%と高くなっています。31～50人、101～200人で「休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい」の割合がそれぞれ30.4%、28.1%と高くなっています。

単位：%

区分	回答者数(件)	制度を利用しやすい雰囲気職場内がない	利用する人と利用しない人の不公平感がある	休業中の賃金等の負担が大きい	休業中の代替要員の確保が難しい	休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい	休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい	休業者の周りの人の業務負担が多くなる	代替要員では業務が務まらなかったり、効率が落ちたりする	復職後に技術・能力が低下している場合がある	その他	無回答
全体	348	11.2	18.7	24.1	55.7	21.6	20.4	45.4	25.3	2.9	2.6	15.8
9人以下	9	0.0	0.0	22.2	66.7	33.3	22.2	22.2	33.3	11.1	0.0	33.3
10～30人	135	8.9	17.8	23.7	57.8	26.7	16.3	39.3	27.4	2.2	2.2	19.3
31～50人	23	8.7	17.4	17.4	65.2	13.0	30.4	34.8	26.1	8.7	4.3	8.7
51～100人	32	15.6	25.0	25.0	56.3	12.5	18.8	40.6	9.4	0.0	0.0	21.9
101～200人	32	21.9	28.1	18.8	59.4	18.8	28.1	62.5	31.3	0.0	3.1	3.1
201～300人	16	18.8	18.8	12.5	56.3	12.5	18.8	56.3	25.0	0.0	0.0	6.3
301人以上	92	9.8	17.4	30.4	50.0	19.6	21.7	54.3	21.7	3.3	4.3	15.2

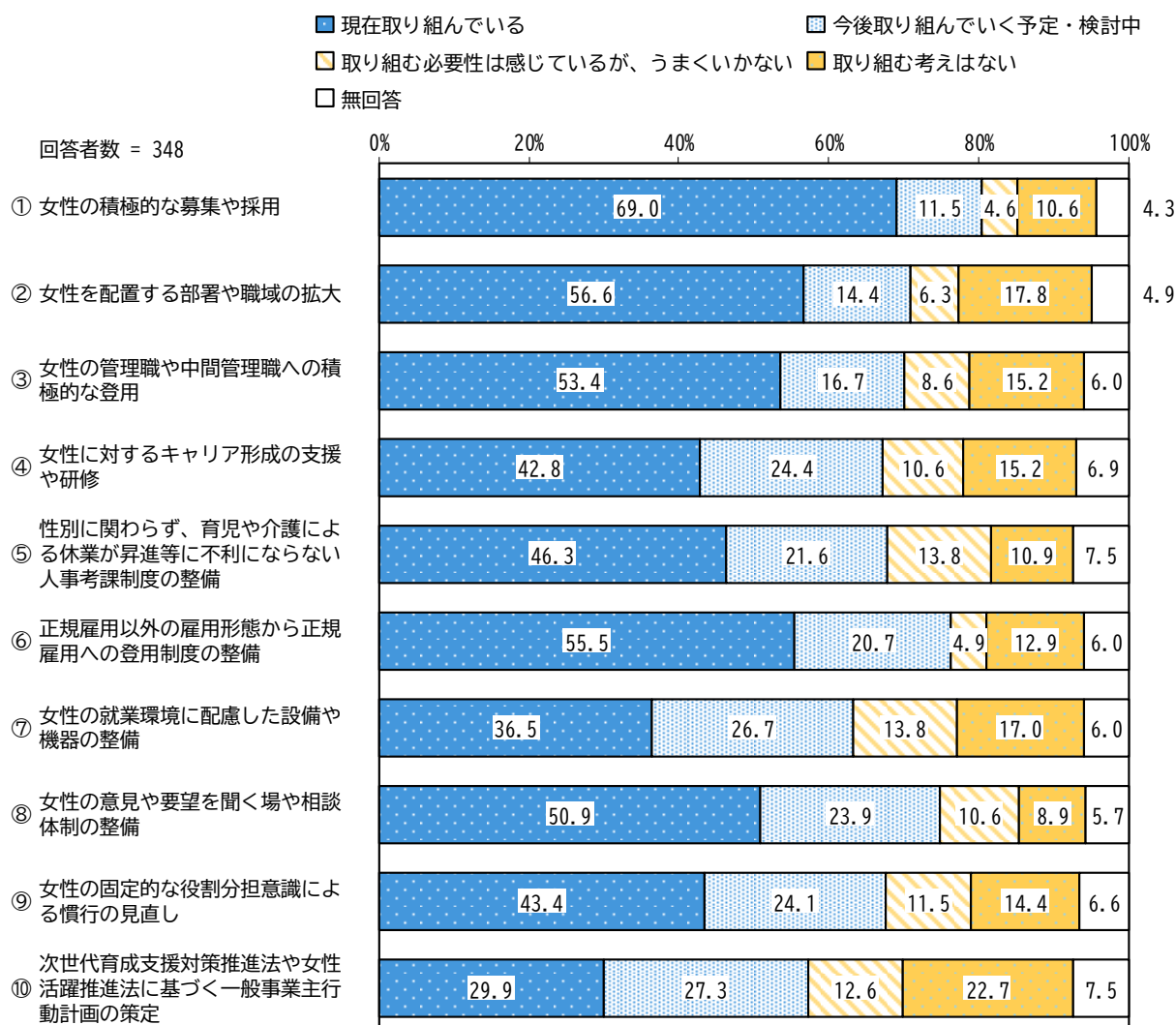
3 女性活躍推進の取り組みについて

問 15 貴事業所では、女性の活躍を推進するための取り組みとしてどのようなことを実施していますか。または今後取り込んでいく予定がありますか。（それぞれあてはまるもの1つに○）

「現在取り組んでいる」では『①女性の積極的な募集や採用』の割合が69.0%と高くなっています。

「今後取り組んでいく予定・検討中」「取り組む考えはない」では『⑩次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定』の割合が27.3%と高くなっています。

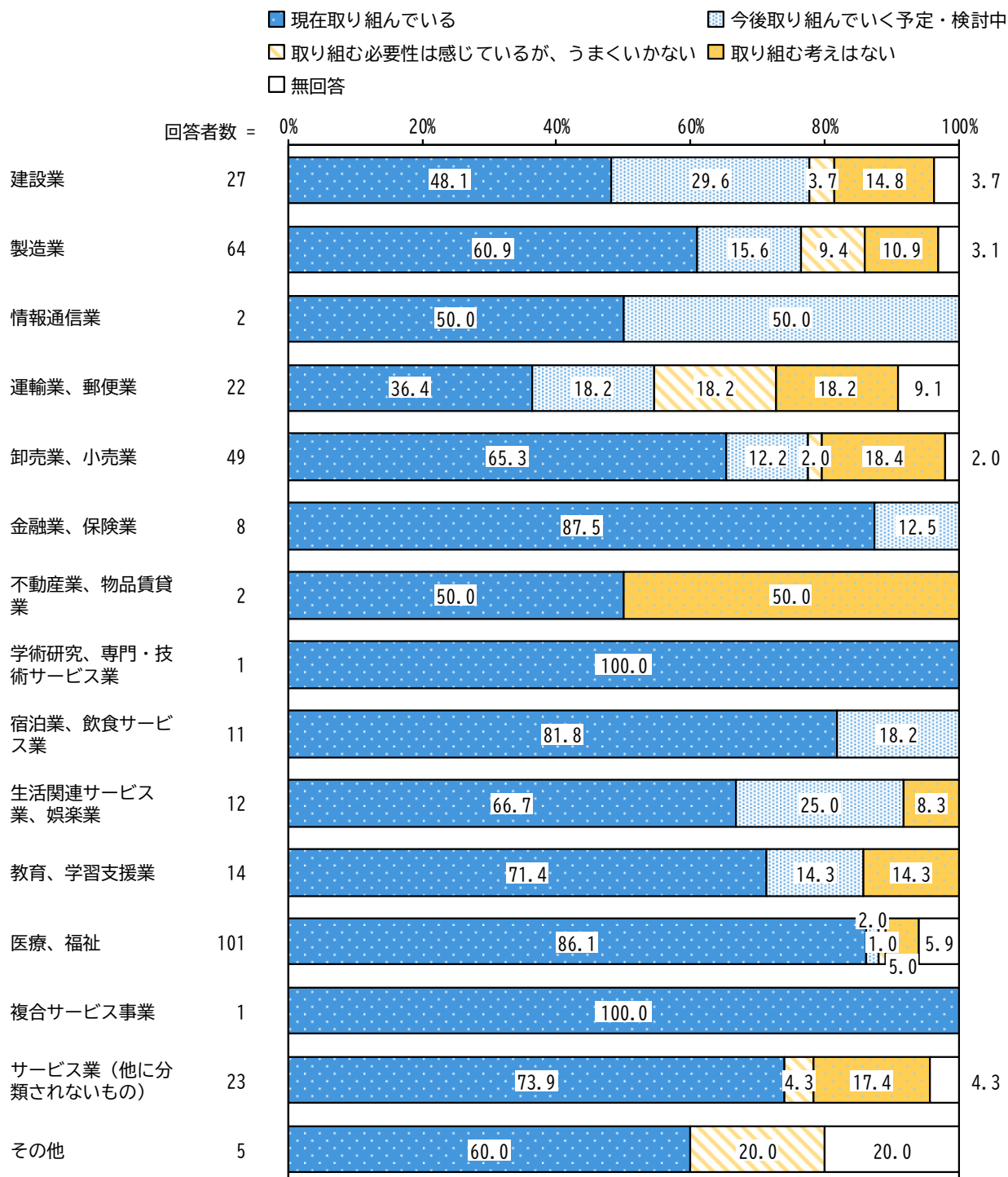
「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」では『⑤性別に関わらず、育児や介護による休業が昇進等に不利にならない人事考課制度の整備』『⑦女性の就業環境に配慮した設備や機器の整備』の割合がどちらも13.8%と高くなっています。



①女性の積極的な募集や採用

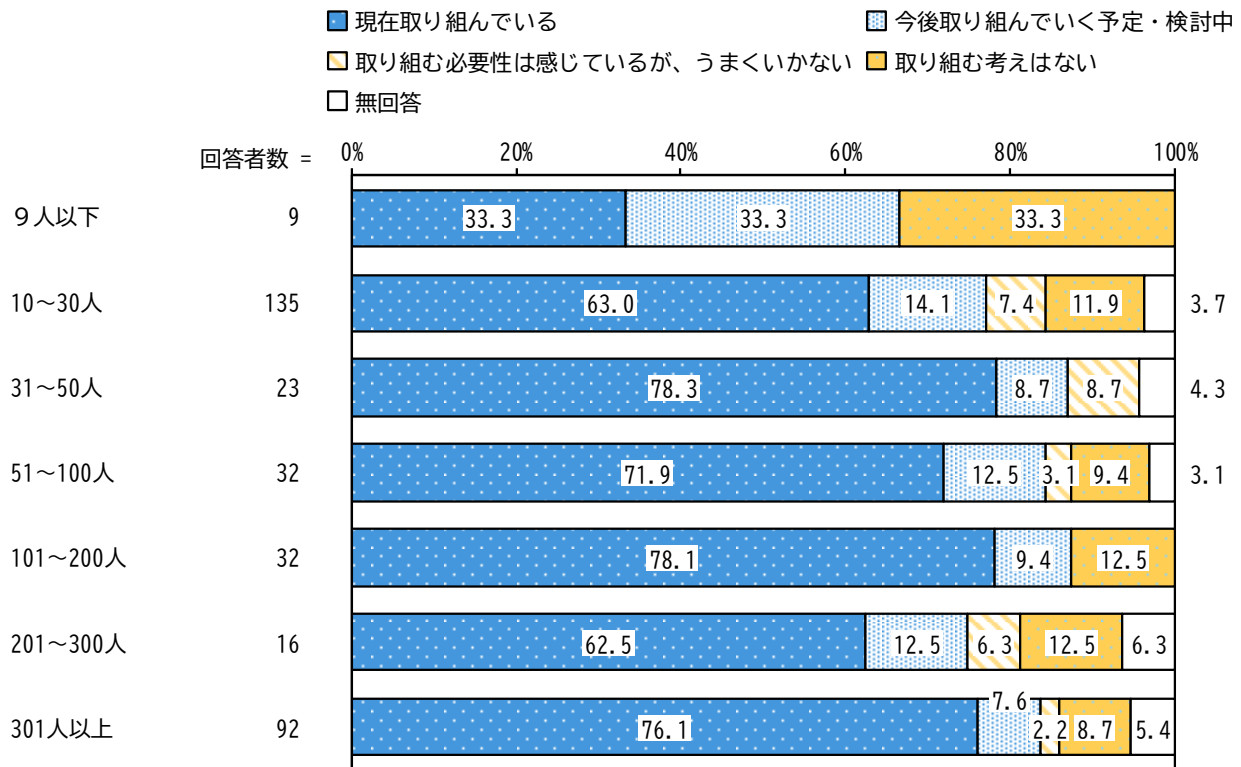
【業種別】

業種別にみると、医療、福祉で「現在取り組んでいる」の割合が86.1%と高くなっています。建設業で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が29.6%と高くなっています。運輸業、郵便業で「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」の割合が18.2%と高くなっています。



【従業員規模別】

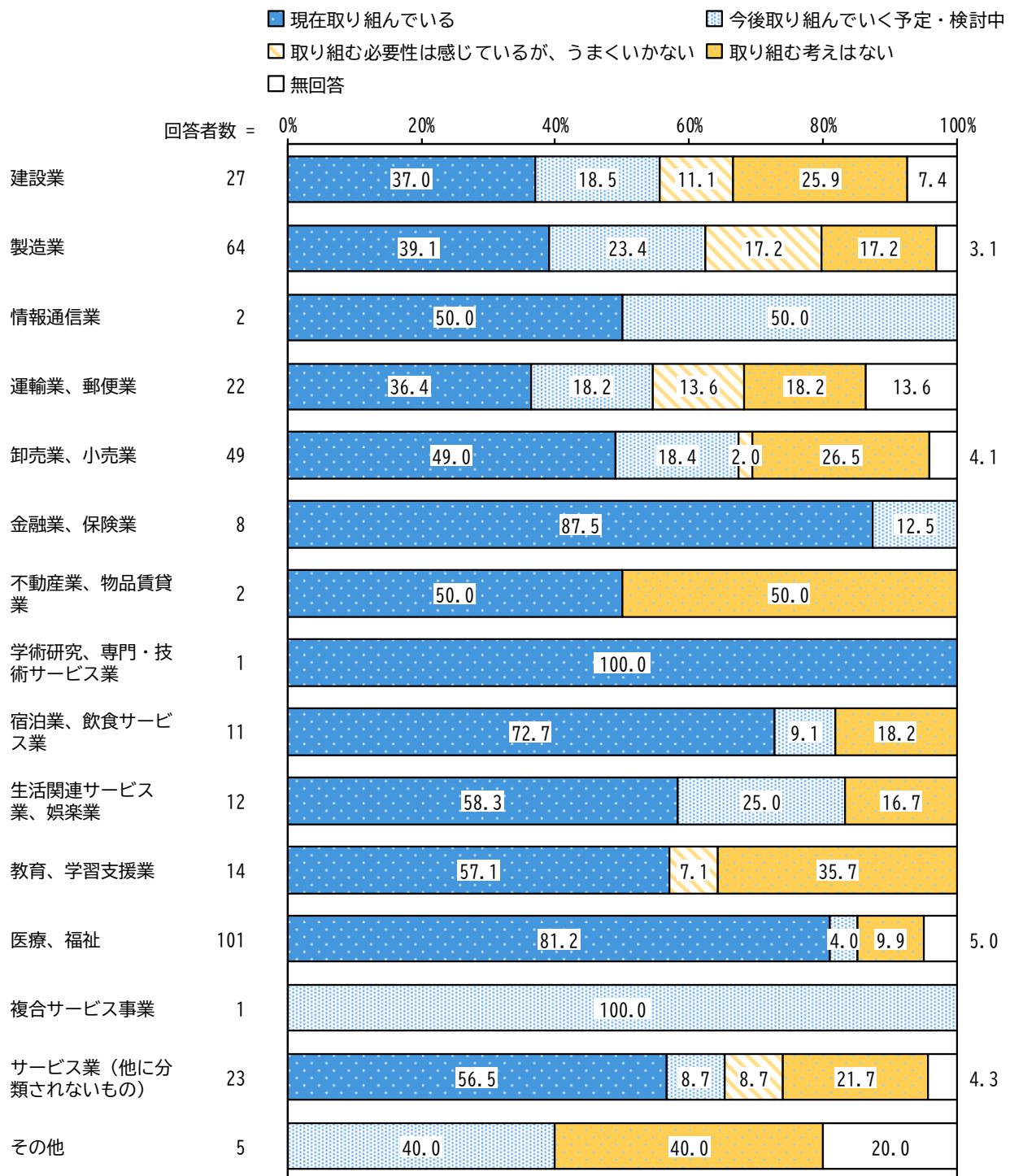
従業員規模別にみると、31～50人、101～200人、301人以上で「現在取り組んでいる」の割合がそれぞれ78.3%、78.1%、76.1%と高くなっています。



②女性を配置する部署や職域の拡大

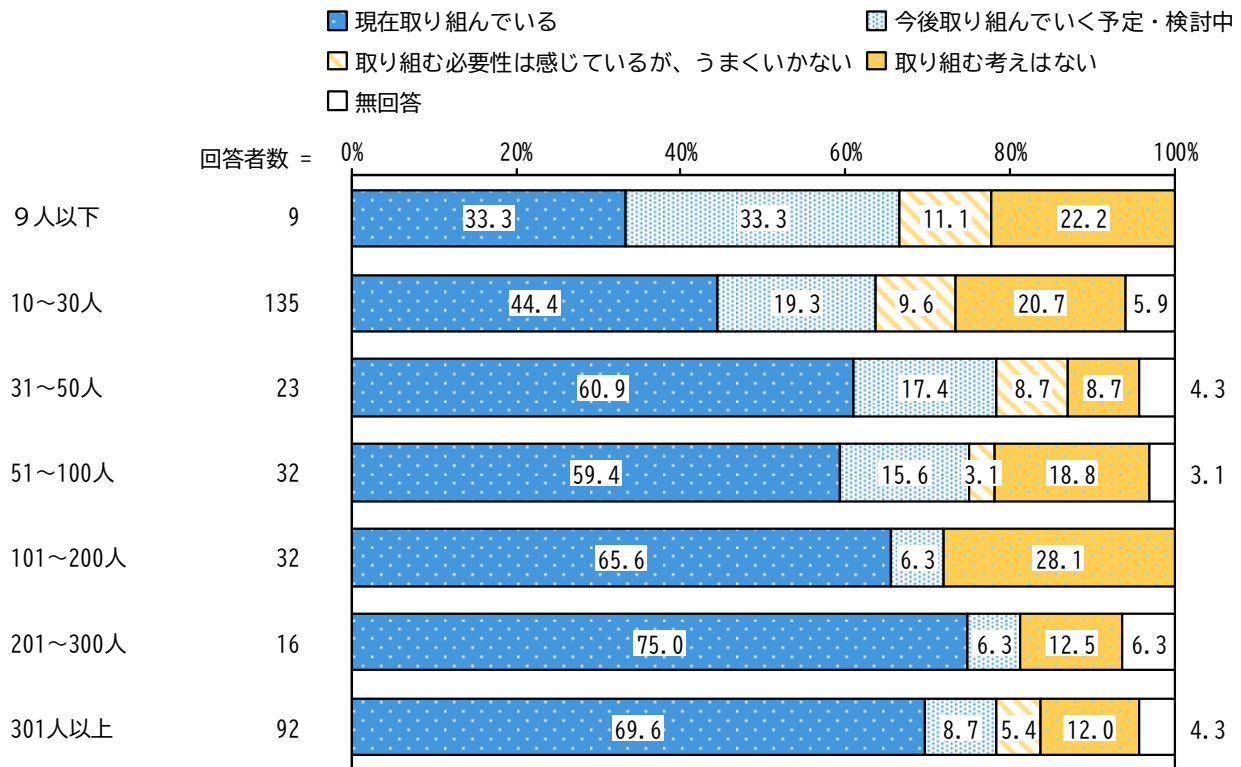
【業種別】

業種別にみると、医療、福祉で「現在取り組んでいる」の割合が81.2%と高くなっています。生活関連サービス業、娯楽業で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が25.0%と高くなっています。製造業で「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」の割合が17.2%と高くなっています。教育、学習支援業で「取り組む考えはない」の割合が35.7%と高くなっています。



【従業員規模別】

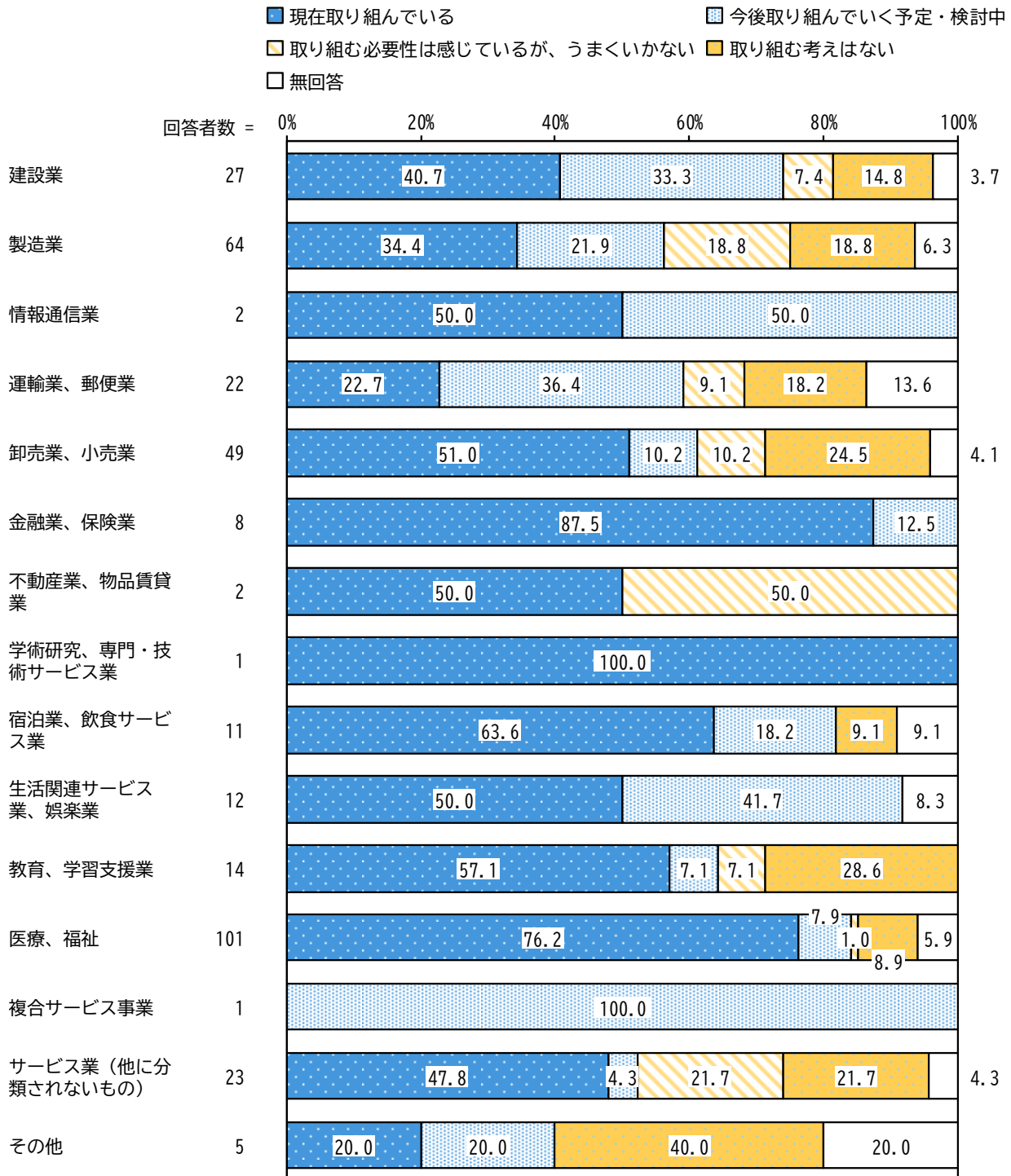
従業員規模別にみると、201～300人で「現在取り組んでいる」の割合が75.0%と高くなっています。101～200人で「取り組む考えはない」の割合が28.1%と高くなっています。



③女性の管理職や中間管理職への積極的な登用

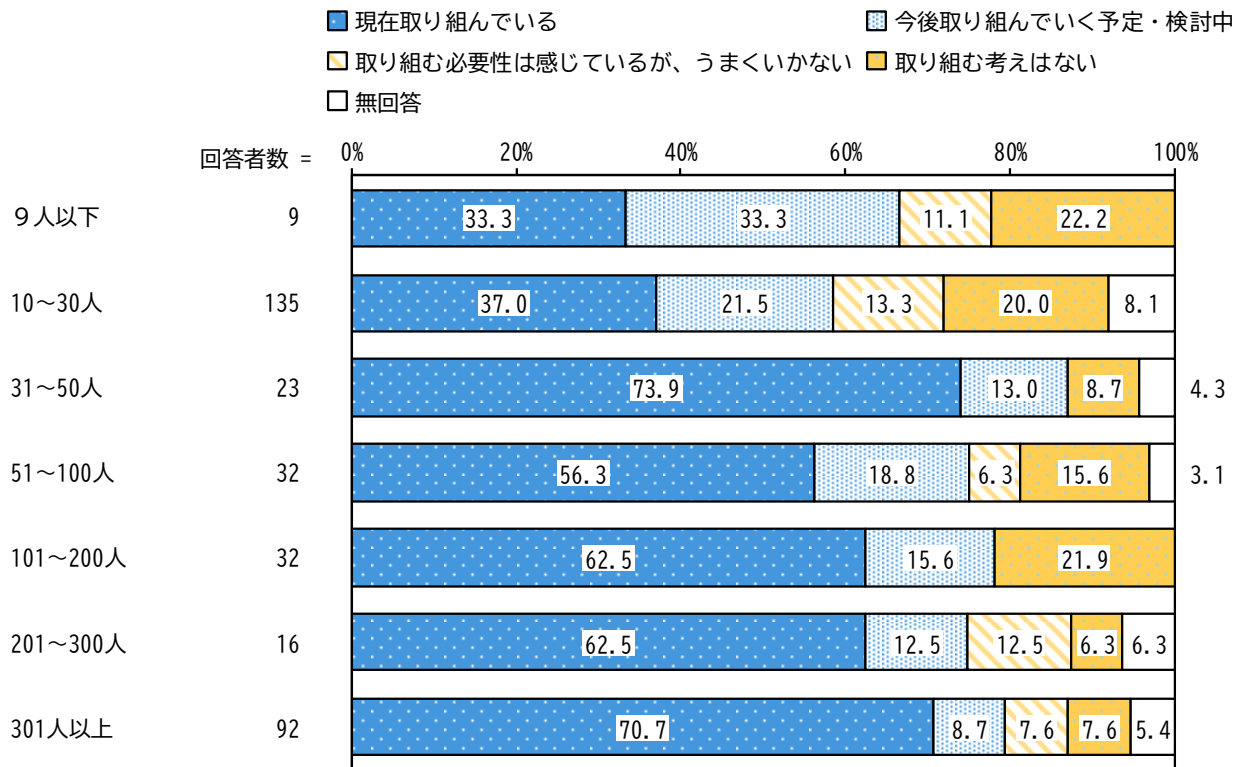
【業種別】

業種別にみると、医療、福祉で「現在取り組んでいる」の割合が76.2%と高くなっています。生活関連サービス業、娯楽業で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が41.7%と高くなっています。製造業、サービス業（他に分類されないもの）で「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」の割合がそれぞれ18.8%、21.7%と高くなっています。教育、学習支援業で「取り組む考えはない」の割合が28.6%と高くなっています。



【従業員規模別】

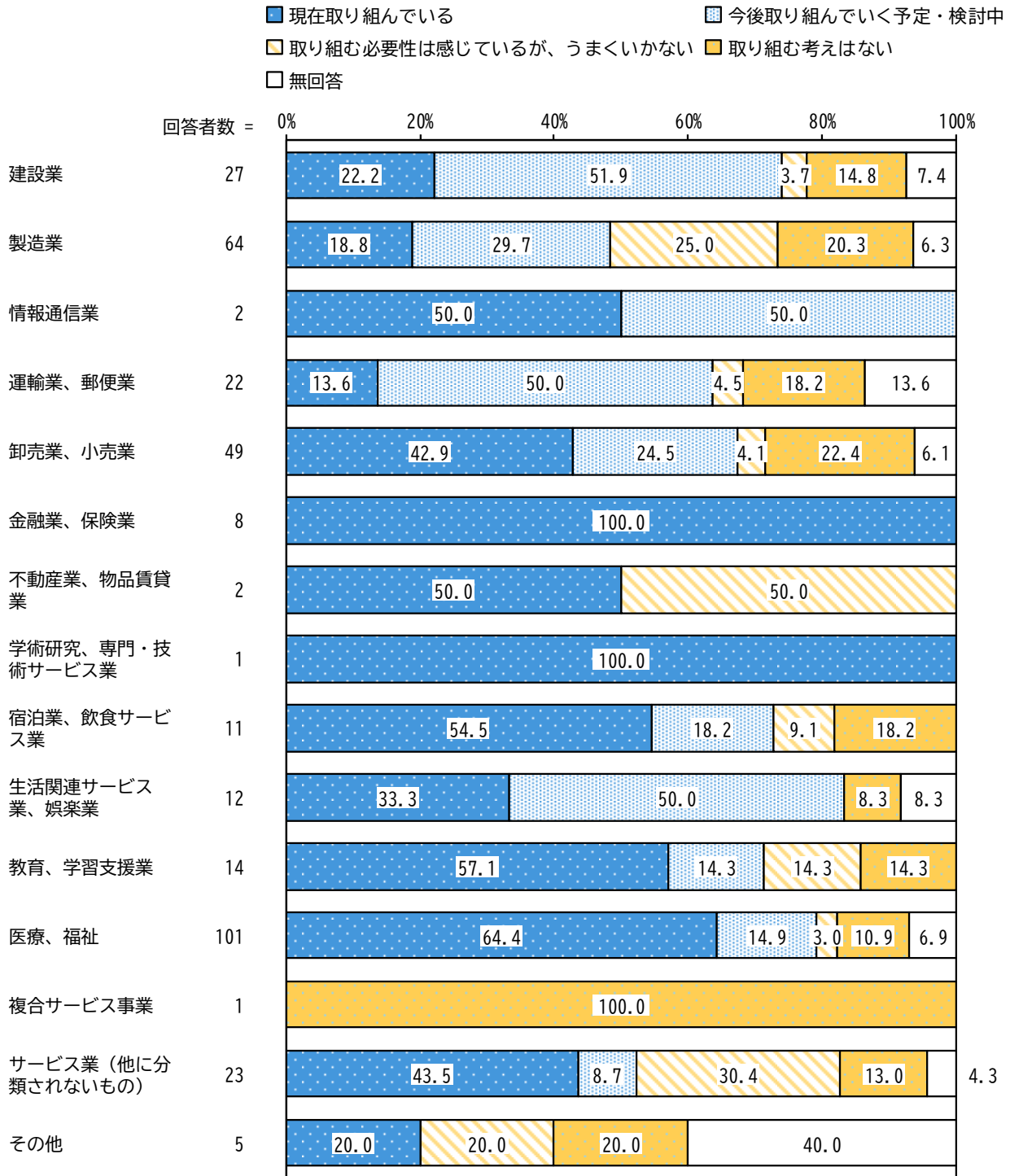
従業員規模別にみると、31～50人で「現在取り組んでいる」の割合が73.9%と高くなっています。101～200人で「取り組む考えはない」の割合が21.9%と高くなっています。



④女性に対するキャリア形成の支援や研修

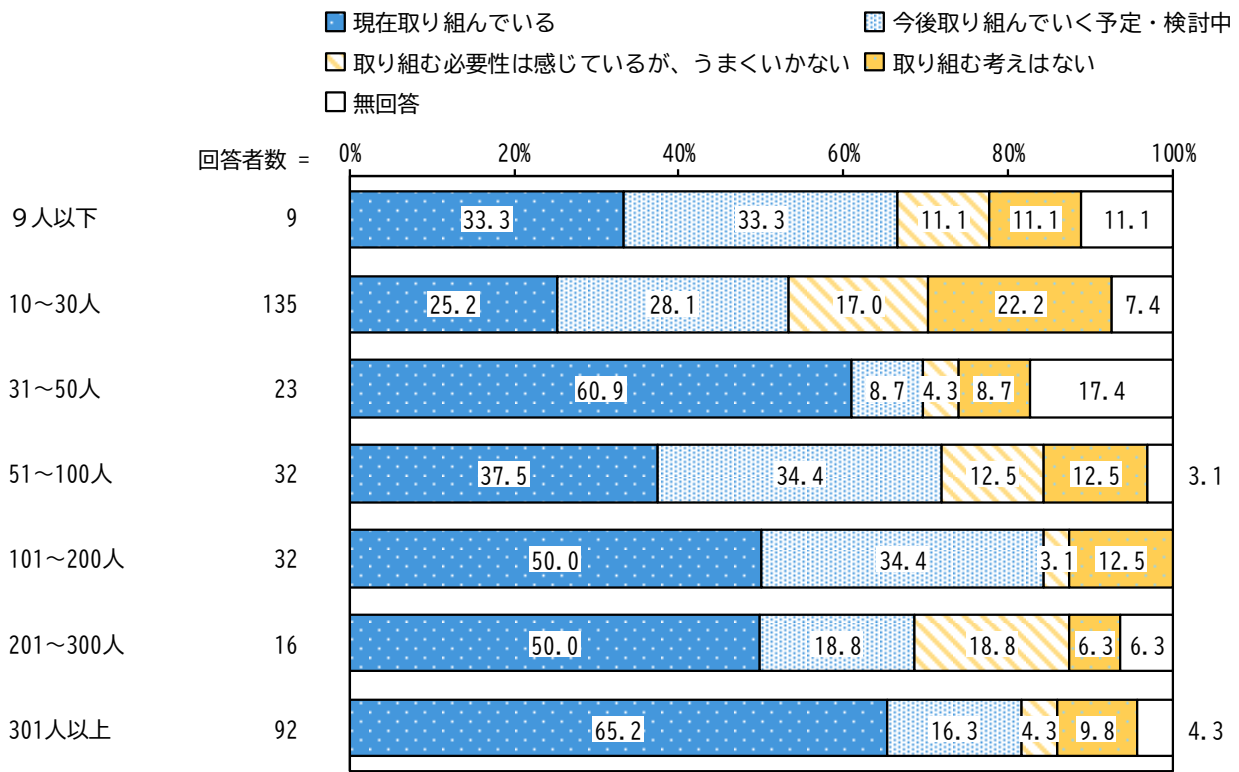
【業種別】

業種別にみると、医療、福祉で「現在取り組んでいる」の割合が64.4%と高くなっています。建設業、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合がそれぞれ51.9%、50.0%、50.0%と高くなっています。サービス業（他に分類されないもの）で「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」の割合が30.4%と高くなっています。



【従業員規模別】

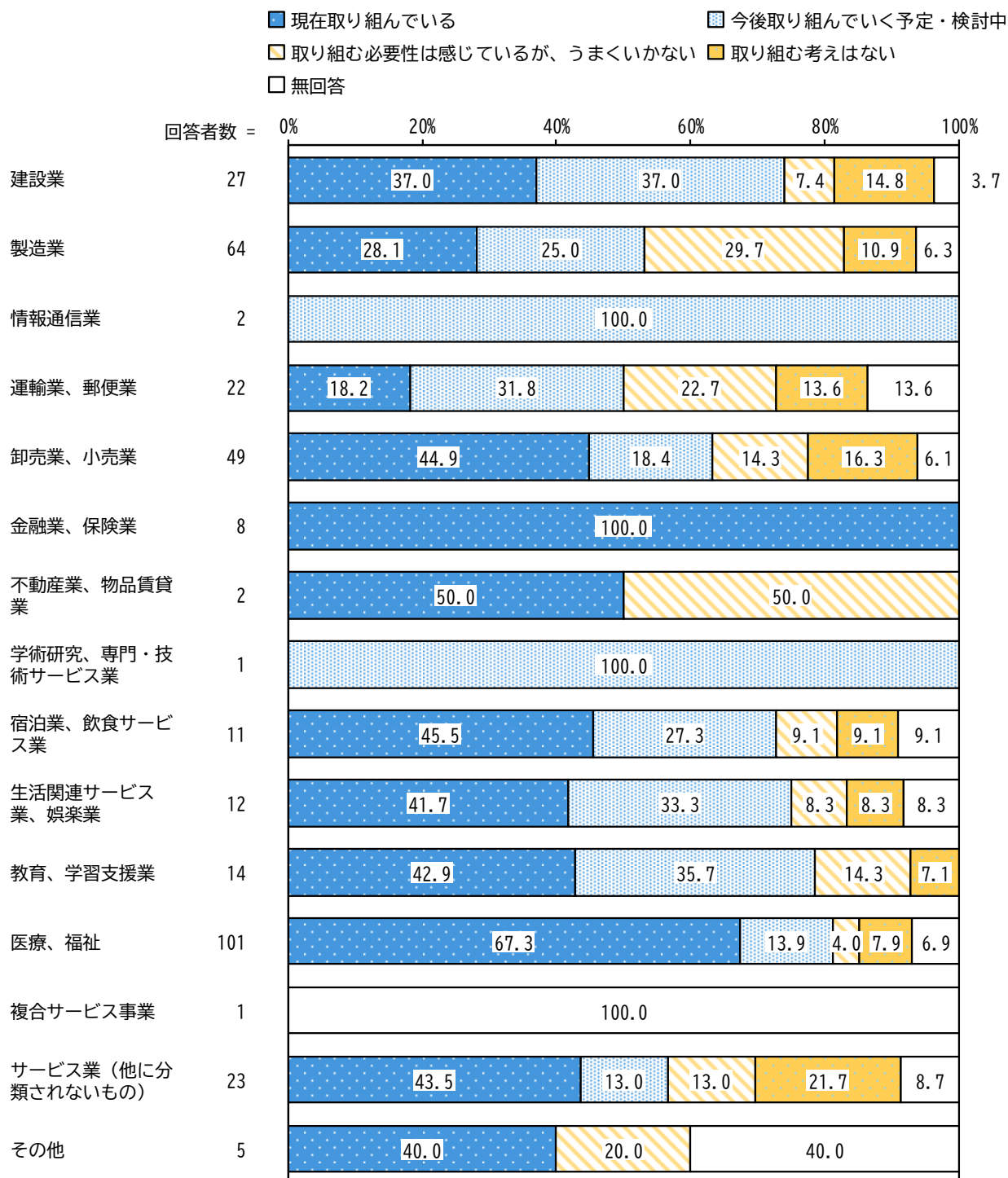
従業員規模別にみると、301人以上で「現在取り組んでいる」の割合が65.2%と高くなっています。51~100人、101~200人で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合がどちらも34.4%と高くなっています。



⑤性別に関わらず、育児や介護による休業が昇進等に不利にならない人事考課制度の整備

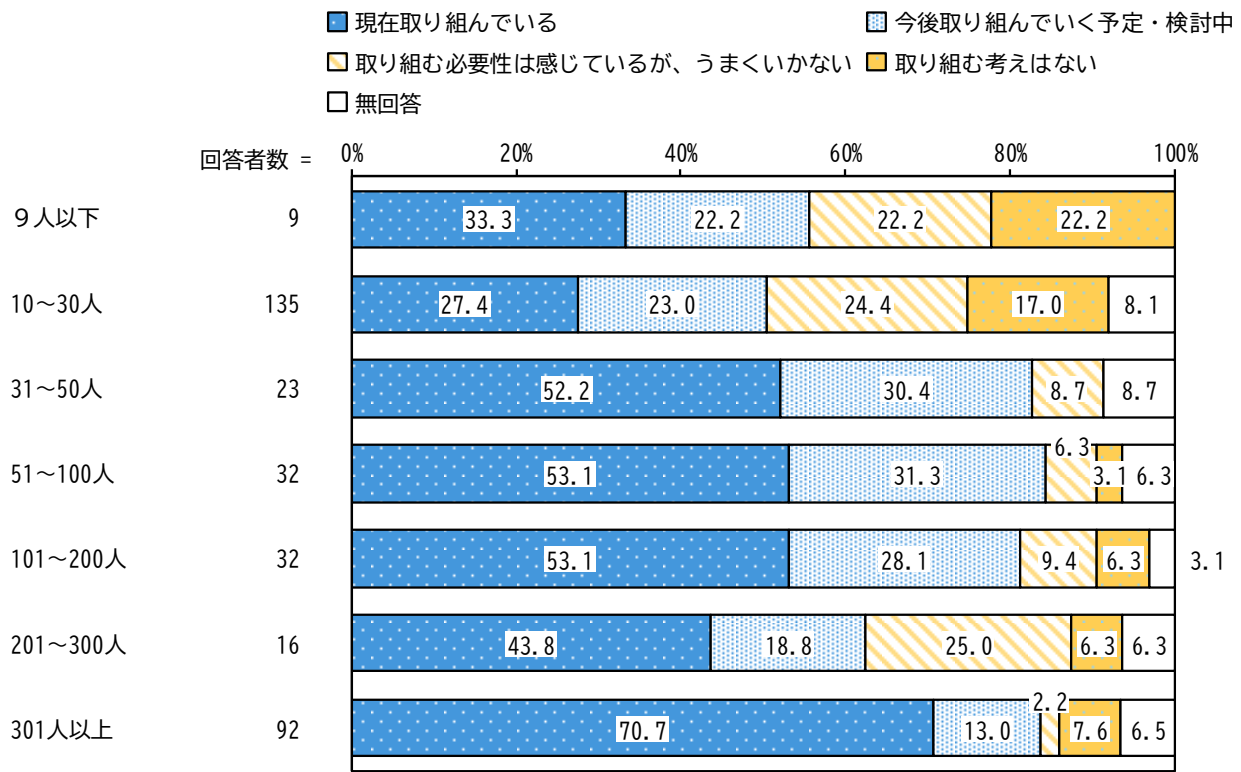
【業種別】

業種別にみると、医療、福祉で「現在取り組んでいる」の割合が 67.3%と高くなっています。建設業、教育、学習支援業で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合がそれぞれ 37.0%、35.7%と高くなっています。製造業で「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」の割合が 29.7%と高くなっています。サービス業（他に分類されないもの）で「取り組む考えはない」の割合が 21.7%と高くなっています。



【従業員規模別】

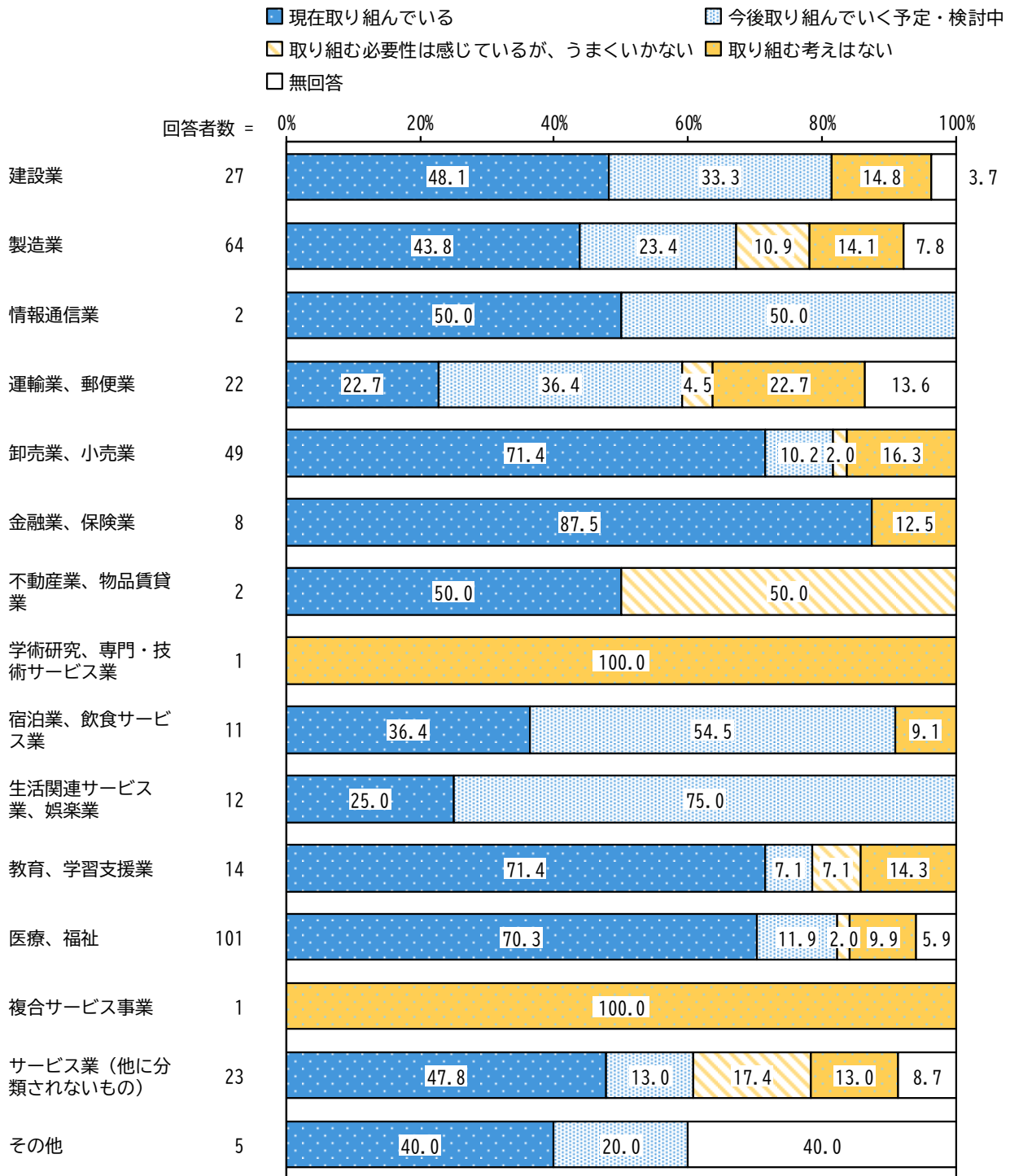
従業員規模別にみると、301人以上で「現在取り組んでいる」の割合が70.7%と高くなっています。10~30人、201~300人で「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」の割合がそれぞれ24.4%、25.0%と高くなっています。



⑥正規雇用以外の雇用形態から正規雇用への登用制度の整備

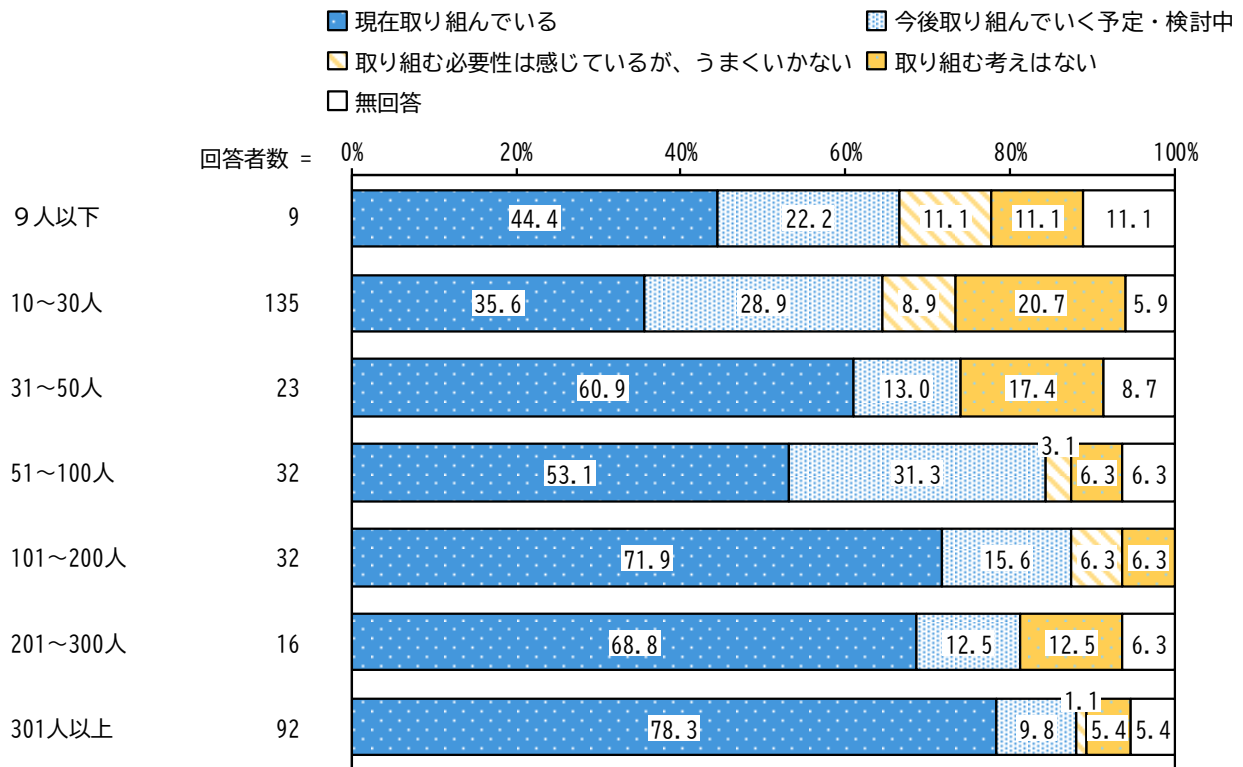
【業種別】

業種別にみると、卸売業、小売業、教育、学習支援業、医療、福祉で「現在取り組んでいる」の割合がそれぞれ 71.4%、71.4%、70.3%と高くなっています。生活関連サービス業、娯楽業で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が 75.0%と高くなっています。サービス業（他に分類されないもの）で「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」の割合が 17.4%と高くなっています。



【従業員規模別】

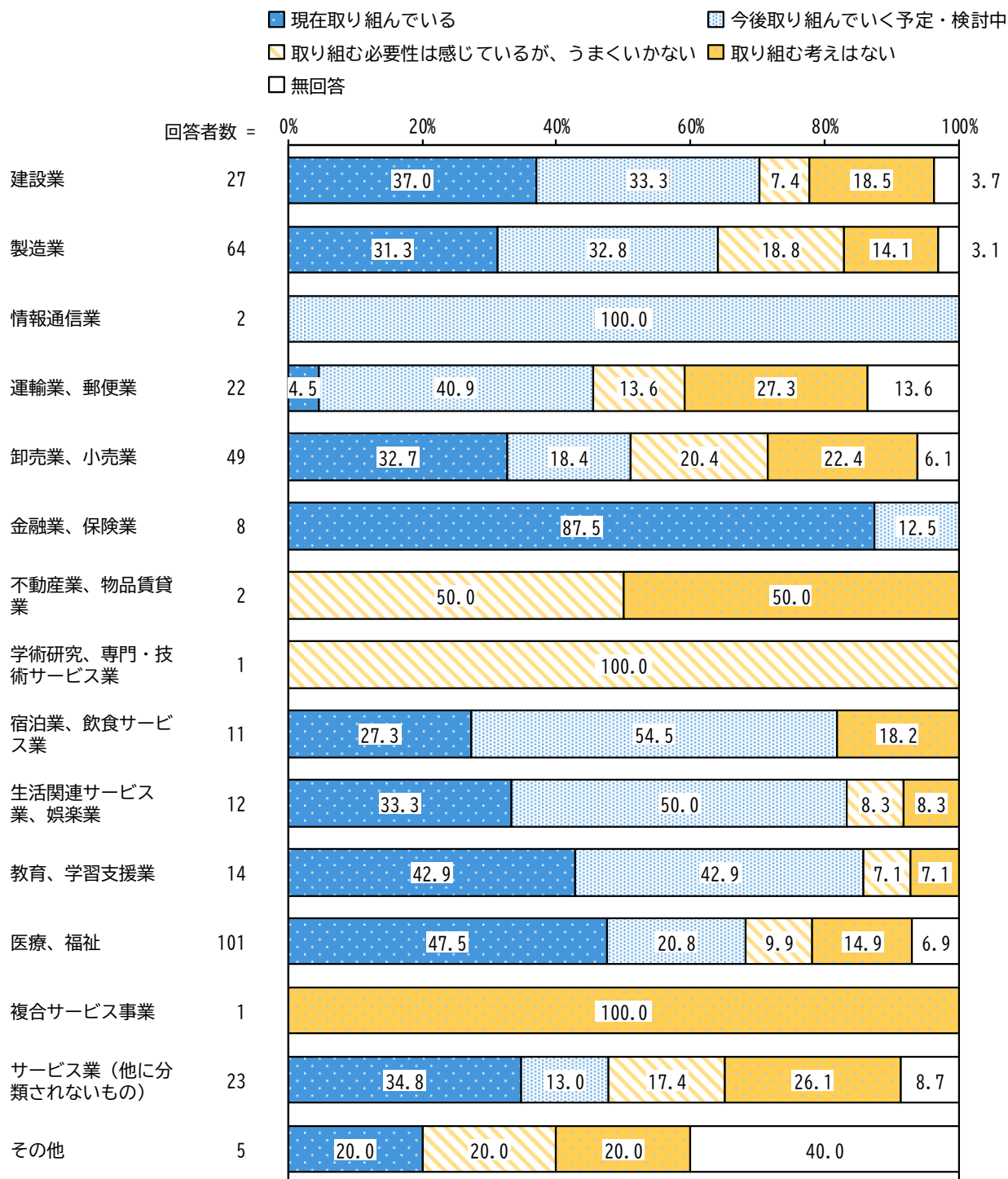
従業員規模別にみると、301人以上で「現在取り組んでいる」の割合が78.3%と高くなっています。51~100人で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が31.3%と高くなっています。



⑦女性の就業環境に配慮した設備や機器の整備

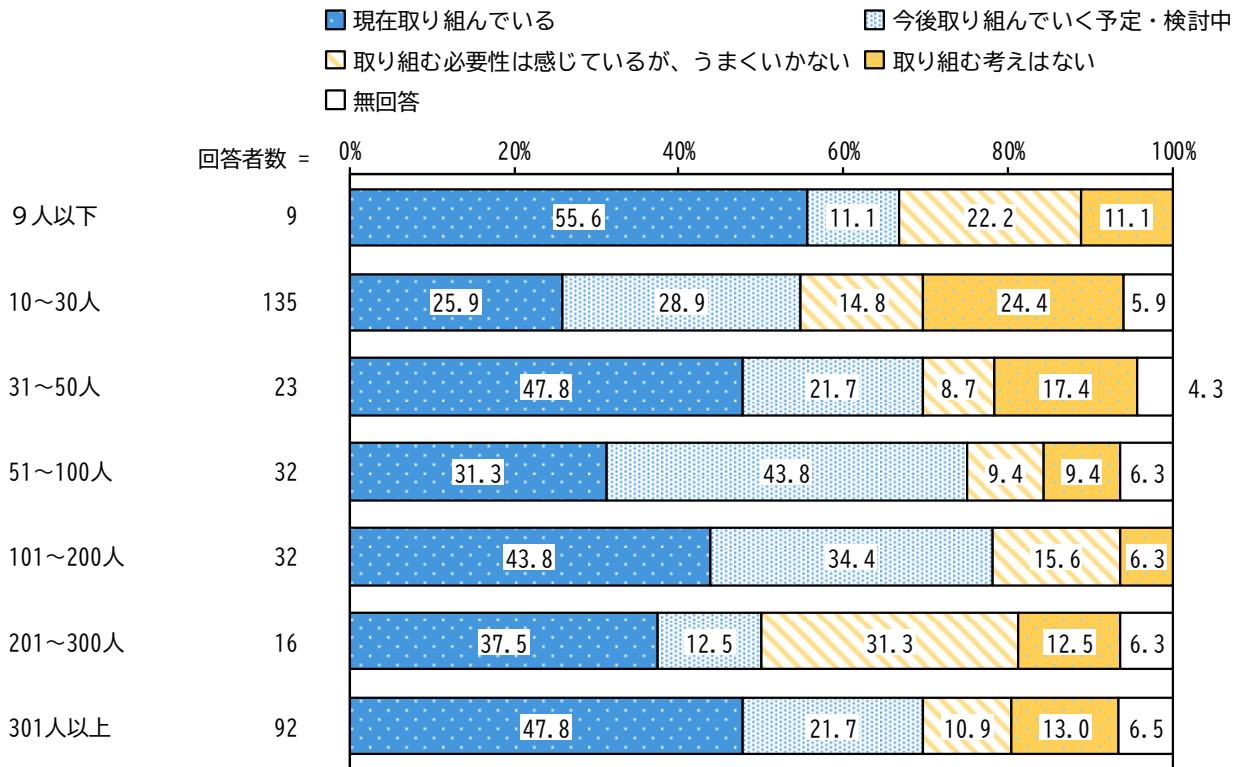
【業種別】

業種別にみると、医療、福祉で「現在取り組んでいる」の割合が47.5%と高くなっています。宿泊業、飲食サービス業で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が54.5%と高くなっています。運輸業、郵便業で「取り組む考えはない」の割合が27.3%と高くなっています。



【従業員規模別】

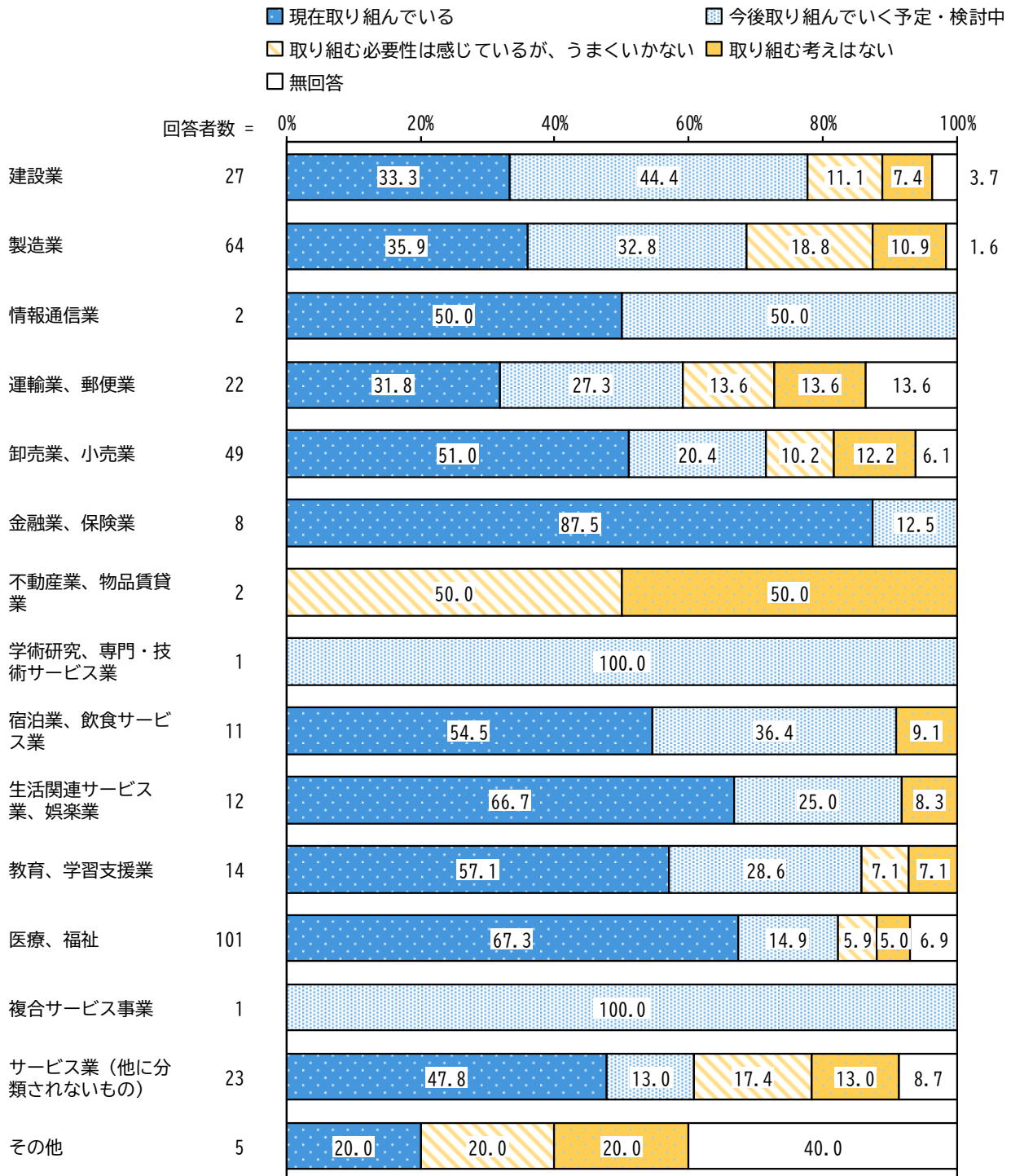
従業員規模別にみると、31～50人、301人以上で「現在取り組んでいる」の割合がどちらも47.8%と高くなっています。51～100人で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が43.8%と高くなっています。201～300人で「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」の割合が31.3%と高くなっています。



⑧女性の意見や要望を聞く場や相談体制の整備

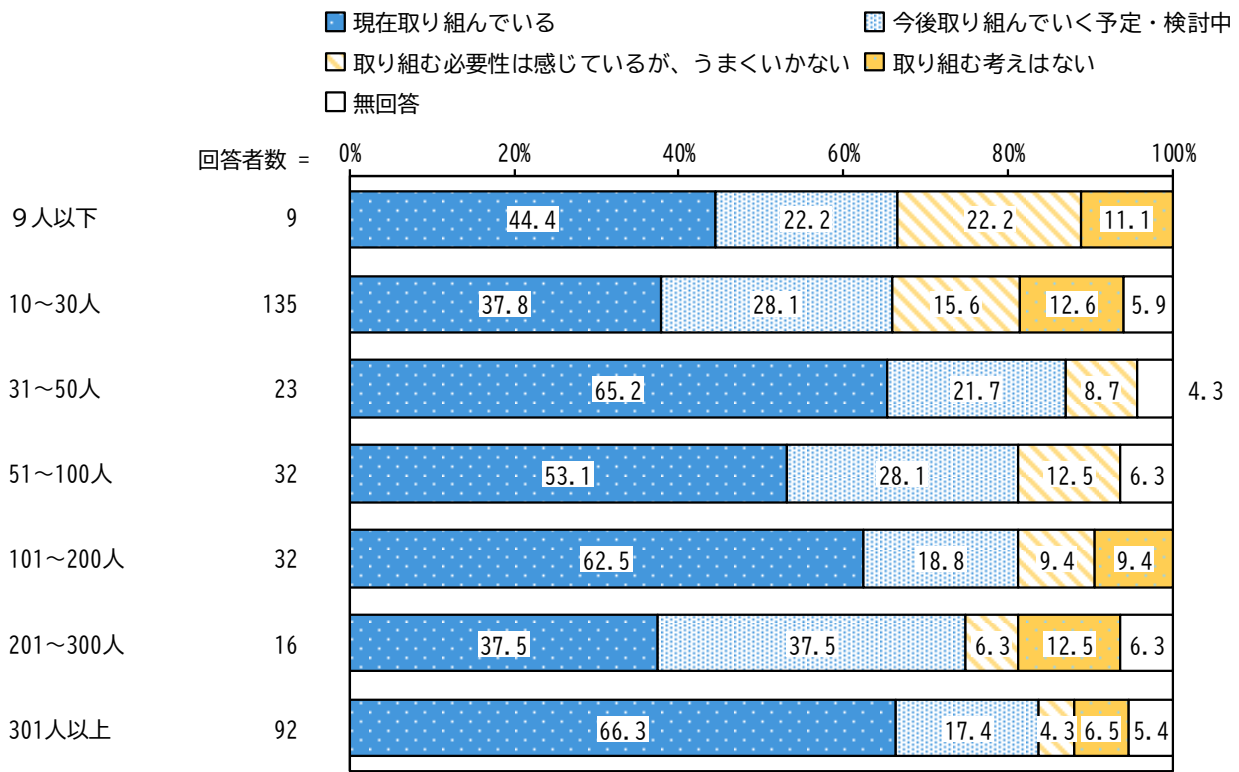
【業種別】

業種別にみると、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉で「現在取り組んでいる」の割合がそれぞれ66.7%、67.3%と高くなっています。建設業で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が44.4%と高くなっています。



【従業員規模別】

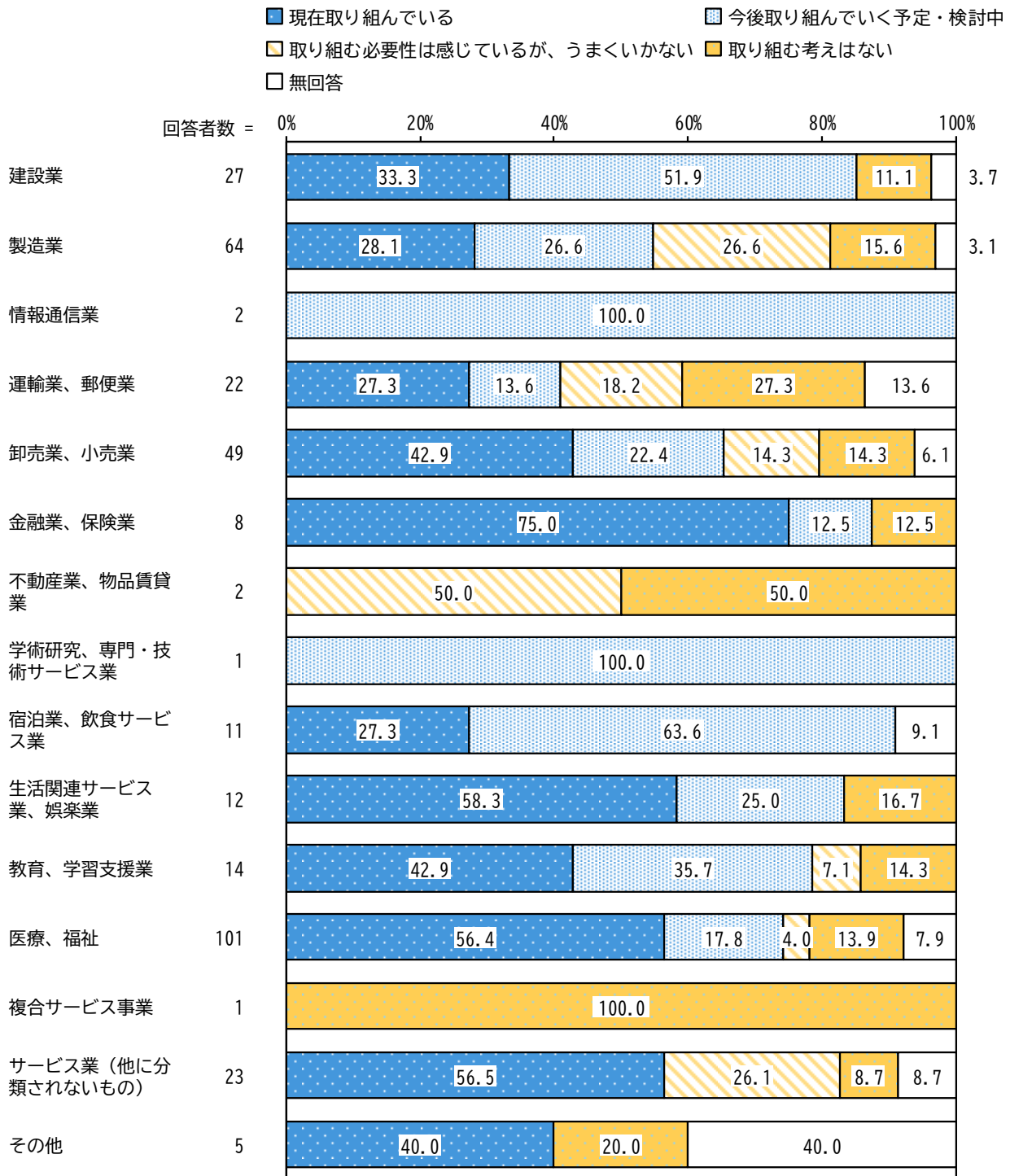
従業員規模別にみると、31～50人、301人以上で「現在取り組んでいる」の割合がそれぞれ65.2%、66.3%と高くなっています。201～300人で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が37.5%と高くなっています。



⑨女性の固定的な役割分担意識による慣行の見直し

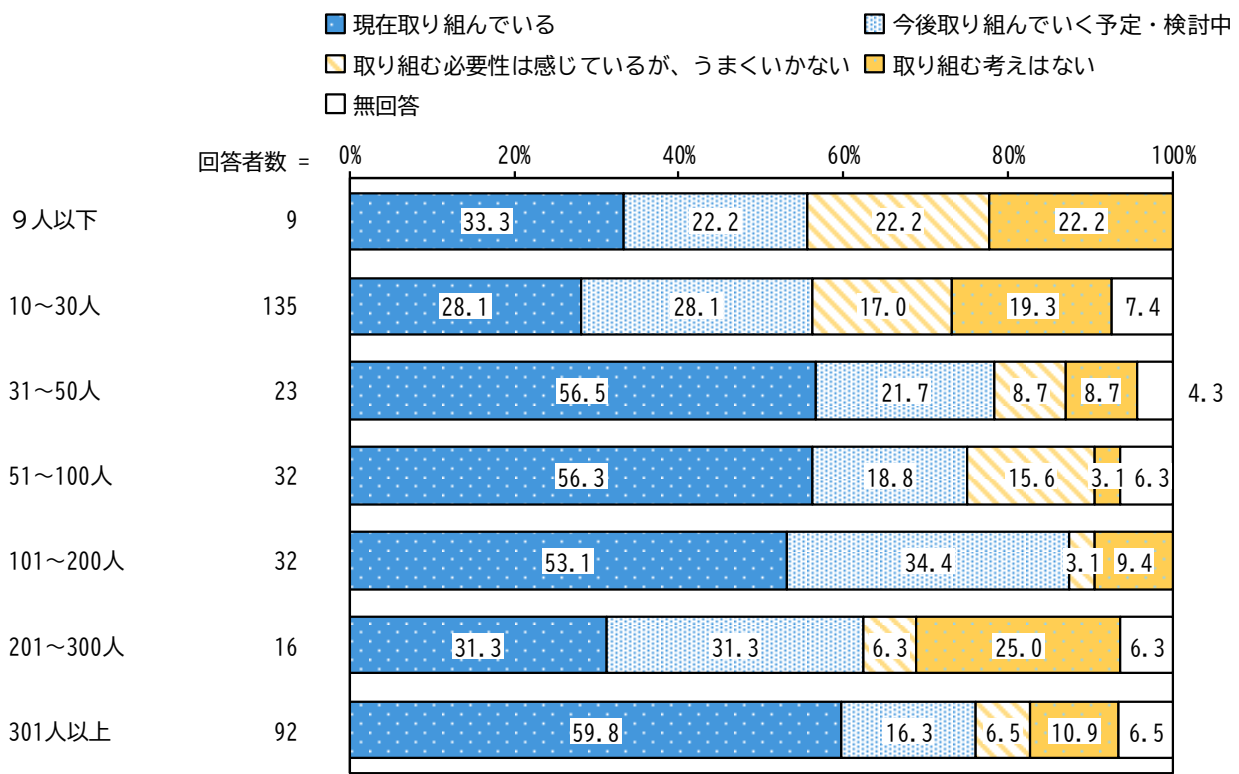
【業種別】

業種別にみると、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの）で「現在取り組んでいる」の割合がそれぞれ 58.3%、56.4%、56.5%と高くなっています。宿泊業、飲食サービス業で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が 63.6%と高くなっています。製造業、サービス業（他に分類されないもの）で「取り組む必要性は感じているが、うまくいかない」の割合がそれぞれ 26.6%、26.1%と高くなっています。運輸業、郵便業で「取り組む考えはない」の割合が 27.3%と高くなっています。



【従業員規模別】

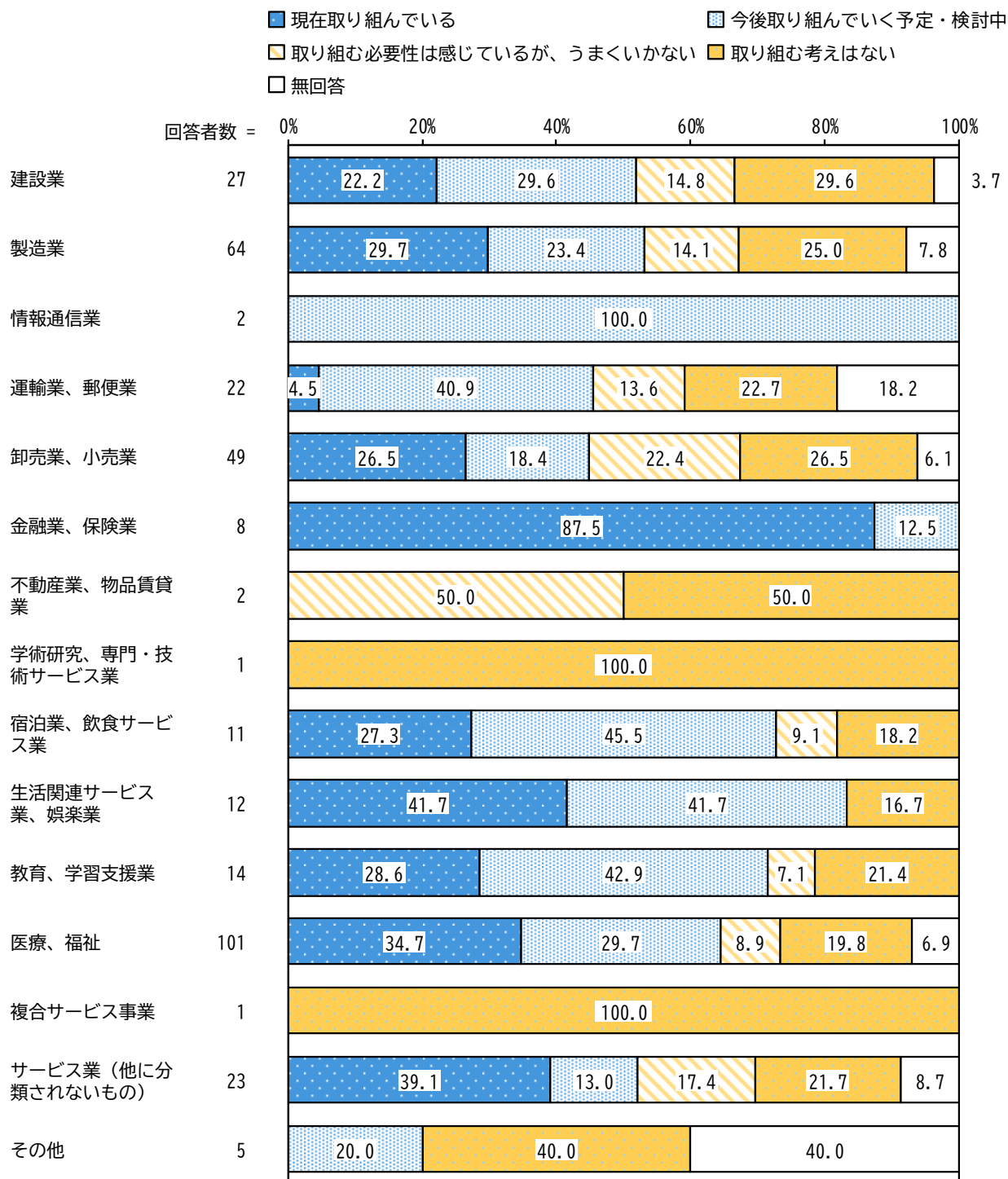
従業員規模別にみると、301人以上で「現在取り組んでいる」の割合が59.8%と高くなっています。101～200人で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が34.4%と高くなっています。201～300人で「取り組む考えはない」の割合が25.0%と高くなっています。



⑩次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定

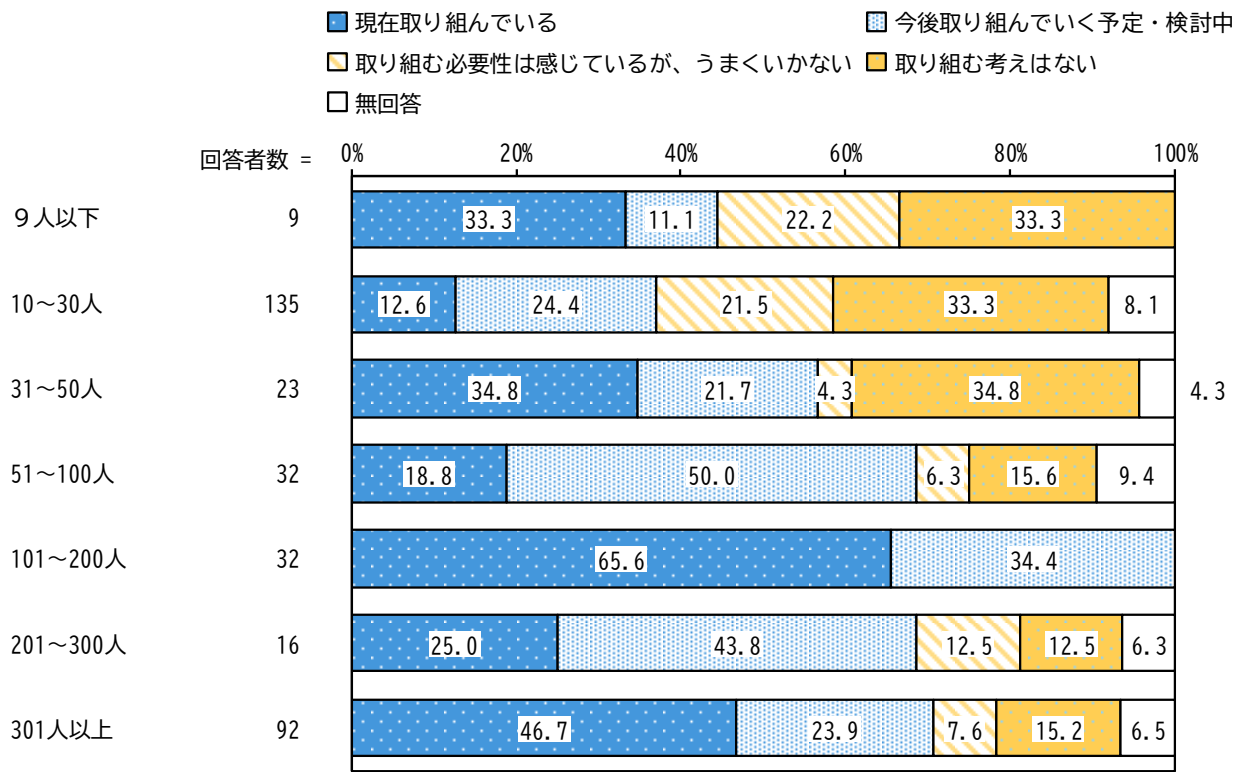
【業種別】

業種別にみると、生活関連サービス業、娯楽業で「現在取り組んでいる」の割合が41.7%と高くなっています。宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合がそれぞれ45.5%、42.9%と高くなっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、101～200人で「現在取り組んでいる」の割合が65.6%と高くなっています。51～100人で「今後取り組んでいく予定・検討中」の割合が50.0%と高くなっています。10～30人、31～50人で「取り組む考えはない」の割合がそれぞれ33.3%、34.8%と高くなっています。



問 15-1 問 15 の設問以外に、女性活躍の推進のために取り組んでいることがあれば教えてください。

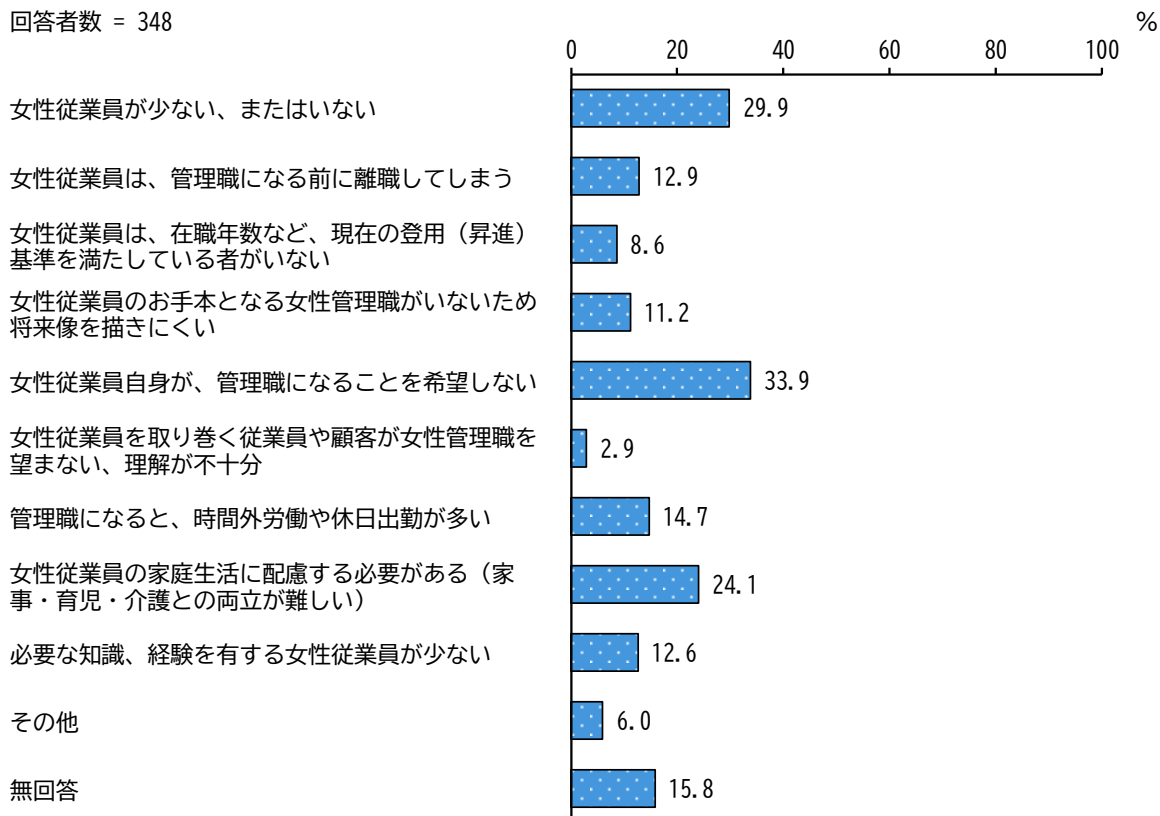
主な記述回答は次のとおりです。

● お子様の都合を最優先で働く事にしてもらっている。
● 高齢となり、直接処遇が難しい従業員に、逆に、清掃のみ、配茶のみ、という役割を準備（用意）している。
● 食事会等の実施。
● 仕事の内容が炎天下の中で重い機材を持ちながら作業するので女性にはつらい業種である。
● 年次有給休暇の取得促進、派遣の女性営業担当者を積極的に採用。
● 特に女性限定では考えていない。
● とにかく活躍できるように後押ししている。
● そもそも男女分けて採用していない。
● 製造部門の中で、品質管理、購買、生産管理、設計といった管理部門への女性の登用を検討している。
● 女性がキャリアを考えられるセミナーを企画中。
● 推進というよりは女性ありきで、普通に運営している。
● 本社が中心に就業規則を見直し推進を実施。

問 16 貴事業所において、女性の管理職の登用（昇進）を推進していく上での課題はどのようなお考えですか。（〇はいくつでも）

「女性従業員自身が、管理職になることを希望しない」の割合が 33.9%と最も高く、次いで「女性従業員が少ない、またはいない」の割合が 29.9%、「女性従業員の家庭生活に配慮する必要がある（家事・育児・介護との両立が難しい）」の割合が 24.1%となっています。

回答者数 = 348



【業種別】

業種別にみると、製造業で「女性従業員が少ない、またはいない」の割合が62.5%、「女性従業員のお手本となる女性管理職がないため将来像を描きにくい」の割合が18.8%と高くなっています。宿泊業、飲食サービス業で「女性従業員は、管理職になる前に離職してしまう」、建設業、生活関連サービス業、娯楽業で「女性従業員は、在職年数など、現在の登用（昇進）基準を満たしている者がいない」、生活関連サービス業、娯楽業、サービス業（他に分類されないもの）で「女性従業員自身が、管理職になることを希望しない」、教育、学習支援業で「管理職になると、時間外労働や休日出勤が多い」、運輸業、郵便業で「必要な知識、経験を有する女性従業員が少ない」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	女性従業員が少ない、またはいない	女性従業員は、管理職になる前に離職してしまう	女性従業員は、在職年数など、現在の登用（昇進）基準を満たしている者がいない	女性従業員のお手本となる女性管理職がないため将来像を描きにくい	女性従業員自身が、管理職になることを希望しない
全体	348	29.9	12.9	8.6	11.2	33.9
建設業	27	51.9	14.8	14.8	7.4	29.6
製造業	64	62.5	17.2	9.4	18.8	37.5
情報通信業	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	22	59.1	4.5	9.1	13.6	36.4
卸売業、小売業	49	24.5	20.4	10.2	14.3	36.7
金融業、保険業	8	0.0	0.0	12.5	12.5	50.0
不動産業、物品賃貸業	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0
学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	11	18.2	45.5	9.1	0.0	27.3
生活関連サービス業、娯楽業	12	50.0	25.0	16.7	8.3	41.7
教育、学習支援業	14	35.7	0.0	0.0	0.0	14.3
医療、福祉	101	0.0	7.9	5.0	9.9	31.7
複合サービス事業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	23	34.8	8.7	13.0	8.7	39.1
その他	5	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0

区分	女性従業員を取り巻く従業員や顧客が女性管理職を望まない、理解が不十分	管理職になると、時間外労働や休日出勤が多い	女性従業員の家庭生活に配慮する必要がある（家事・育児・介護との両立が難しい）	必要な知識、経験を有する女性従業員が少ない	その他	無回答
全体	2.9	14.7	24.1	12.6	6.0	15.8
建設業	0.0	14.8	25.9	14.8	3.7	3.7
製造業	1.6	12.5	26.6	18.8	1.6	9.4
情報通信業	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	4.5	18.2	18.2	27.3	0.0	13.6
卸売業、小売業	6.1	18.4	22.4	12.2	8.2	18.4
金融業、保険業	0.0	25.0	37.5	0.0	0.0	12.5
不動産業、物品賃貸業	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	0.0	18.2	18.2	18.2	9.1	9.1
生活関連サービス業、娯楽業	0.0	8.3	25.0	8.3	8.3	0.0
教育、学習支援業	7.1	21.4	28.6	21.4	7.1	14.3
医療、福祉	3.0	15.8	26.7	6.9	10.9	23.8
複合サービス事業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	4.3	8.7	17.4	0.0	4.3	13.0
その他	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	60.0

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、101～200人で「女性従業員が少ない、またはいない」の割合が40.6%、「管理職になると、時間外労働や休日出勤が多い」の割合が25.0%と高くなっています。201～300人で「女性従業員は、管理職になる前に離職してしまう」の割合が25.0%、「女性従業員の家庭生活に配慮する必要がある（家事・育児・介護との両立が難しい）」の割合が37.5%と高くなっています。

単位：%

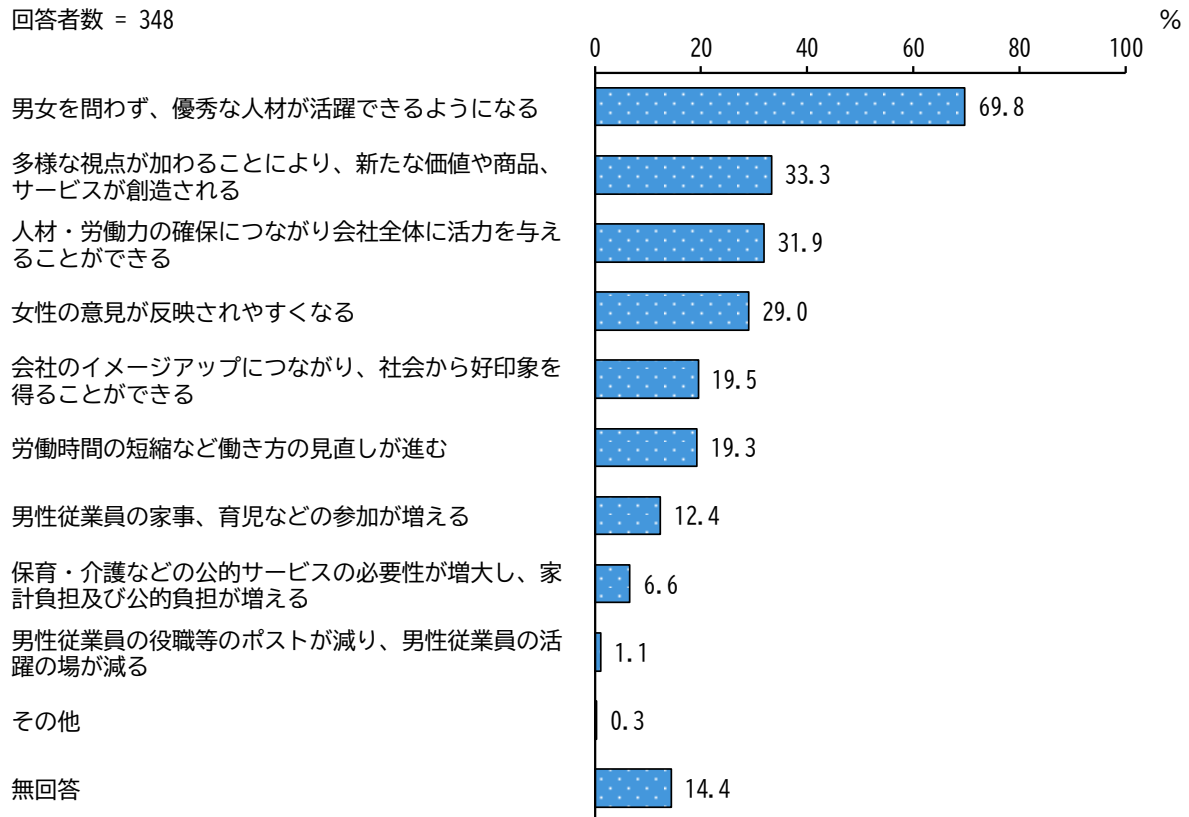
区分	回答者数(件)	女性従業員が少ない、 またはいない	女性従業員は、管理職 になる前に離職して しまう	女性従業員は、在職年 数など、現在の登用 (昇進)基準を満たし ている者がいない	女性従業員のお手本 となる女性管理職が いないため将来像を 描きにくい	女性従業員自身が、管 理職になることを希 望しない
全 体	348	29.9	12.9	8.6	11.2	33.9
9人以下	9	33.3	11.1	11.1	11.1	55.6
10～30人	135	28.1	12.6	9.6	6.7	29.6
31～50人	23	34.8	4.3	8.7	4.3	30.4
51～100人	32	28.1	6.3	9.4	3.1	34.4
101～200人	32	40.6	12.5	3.1	12.5	37.5
201～300人	16	31.3	25.0	6.3	18.8	31.3
301人以上	92	27.2	17.4	8.7	20.7	38.0

区分	女性従業員を取り巻 く従業員や顧客が女 性管理職を望まない、 理解が不十分	管理職になると、時間 外労働や休日出勤が 多い	女性従業員の家庭生 活に配慮する必要が ある(家事・育児・介 護との両立が難しい)	必要な知識、経験を有 する女性従業員が少 ない	その他	無回答
全 体	2.9	14.7	24.1	12.6	6.0	15.8
9人以下	11.1	22.2	22.2	11.1	0.0	22.2
10～30人	2.2	10.4	20.7	15.6	7.4	17.0
31～50人	0.0	13.0	17.4	8.7	0.0	8.7
51～100人	3.1	12.5	21.9	6.3	0.0	21.9
101～200人	3.1	25.0	31.3	15.6	12.5	9.4
201～300人	0.0	12.5	37.5	12.5	0.0	18.8
301人以上	4.3	18.5	26.1	10.9	5.4	14.1

問 17 女性の活躍を推進するための取り組みを進めることで、どのような効果や影響があると考えますか。(〇はいくつでも)

「男女を問わず、優秀な人材が活躍できるようになる」の割合が 69.8%と最も高く、次いで「多様な視点加わることにより、新たな価値や商品、サービスが創造される」の割合が 33.3%、「人材・労働力の確保につながり会社全体に活力を与えることができる」の割合が 31.9%となっています。

回答者数 = 348



【業種別】

業種別にみると、建設業で「男女を問わず、優秀な人材が活躍できるようになる」の割合が 92.6%、「保育・介護などの公的サービスの必要性が増大し、家計負担及び公的負担が増える」の割合が 18.5%と高くなっています。卸売業、小売業で「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品、サービスが創造される」の割合が 51.0%と高くなっています。教育、学習支援業で「人材・労働力の確保につながり会社全体に活力を与えることができる」の割合が 50.0%と高くなっています。宿泊業、飲食サービス業で「女性の意見が反映されやすくなる」の割合が 45.5%と高くなっています。生活関連サービス業、娯楽業で「労働時間の短縮など働き方の見直しが進む」の割合が 33.3%と高くなっています。

単位：％

区分	回答者数(件)	男女を問わず、優秀な人材が活躍できるようになる	多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品、サービスが創造される	人材・労働力の確保につながり会社全体に活力を与えることができる	女性の意見が反映されやすくなる	会社のイメージアップにつながり、社会から好印象を得ることができる	労働時間の短縮など働き方の見直しが進む	男性従業員の家事、育児などの参加が増える	保育・介護などの公的サービスの必要性が増大し、家計負担及び公的負担が増える	男性従業員の役職等のポストが減り、男性従業員の活躍の場が減る	その他	無回答
全体	348	69.8	33.3	31.9	29.0	19.5	19.3	12.4	6.6	1.1	0.3	14.4
建設業	27	92.6	37.0	37.0	25.9	25.9	29.6	11.1	18.5	3.7	0.0	7.4
製造業	64	70.3	32.8	28.1	18.8	21.9	15.6	9.4	4.7	0.0	0.0	15.6
情報通信業	2	50.0	0.0	0.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	22	68.2	27.3	36.4	22.7	22.7	18.2	13.6	9.1	4.5	0.0	27.3
卸売業、小売業	49	67.3	51.0	32.7	40.8	26.5	24.5	16.3	6.1	2.0	0.0	16.3
金融業、保険業	8	50.0	25.0	0.0	37.5	0.0	50.0	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	11	81.8	27.3	36.4	45.5	27.3	18.2	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	12	50.0	25.0	8.3	25.0	25.0	33.3	8.3	8.3	0.0	0.0	16.7
教育、学習支援業	14	64.3	42.9	50.0	21.4	21.4	21.4	21.4	7.1	0.0	0.0	7.1
医療、福祉	101	71.3	28.7	35.6	30.7	12.9	15.8	14.9	5.0	0.0	0.0	13.9
複合サービス事業	1	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	23	73.9	26.1	39.1	30.4	13.0	8.7	4.3	8.7	0.0	0.0	13.0
その他	5	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、101～200人で「多様な視点加わりにより、新たな価値や商品、サービスが創造される」の割合が43.8%と高くなっています。51～100人で「人材・労働力の確保につながり会社全体に活力を与えることができる」の割合が43.8%と高くなっています。201～300人で「会社のイメージアップにつながり、社会から好印象を得ることができる」の割合が31.3%、「労働時間の短縮など働き方の見直しが進む」の割合が37.5%、「男性従業員の家事、育児などの参加が増える」の割合が25.0%と高くなっています。

単位：%

区分	回答者数(件)	男女を問わず、優秀な人材が活躍できるようになる	多様な視点加わりにより、新たな価値や商品、サービスが創造される	人材・労働力の確保につながり会社全体に活力を与えることができる	女性の意見が反映されやすくなる	会社のイメージアップにつながり、社会から好印象を得ることができる	労働時間の短縮など働き方の見直しが進む	男性従業員の家事、育児などの参加が増える	保育・介護などの公的サービスの必要性が増大し、家計負担及び公的負担が増える	男性従業員の役職等のポストが減り、男性従業員の活躍の場が減る	その他	無回答
全体	348	69.8	33.3	31.9	29.0	19.5	19.3	12.4	6.6	1.1	0.3	14.4
9人以下	9	44.4	11.1	11.1	22.2	22.2	22.2	11.1	11.1	0.0	0.0	33.3
10～30人	135	64.4	29.6	34.1	28.9	17.0	14.1	9.6	5.9	2.2	0.7	17.0
31～50人	23	69.6	30.4	13.0	30.4	21.7	17.4	0.0	4.3	0.0	0.0	17.4
51～100人	32	75.0	37.5	43.8	28.1	21.9	28.1	15.6	3.1	0.0	0.0	12.5
101～200人	32	75.0	43.8	34.4	37.5	15.6	34.4	18.8	12.5	0.0	0.0	6.3
201～300人	16	75.0	37.5	37.5	31.3	31.3	37.5	25.0	12.5	0.0	0.0	12.5
301人以上	92	75.0	35.9	31.5	28.3	19.6	17.4	14.1	5.4	0.0	0.0	10.9

問 18 女性活躍推進のために新たに取り組んだことや工夫されたことがあれば教えてください。

主な記述回答は次のとおりです。

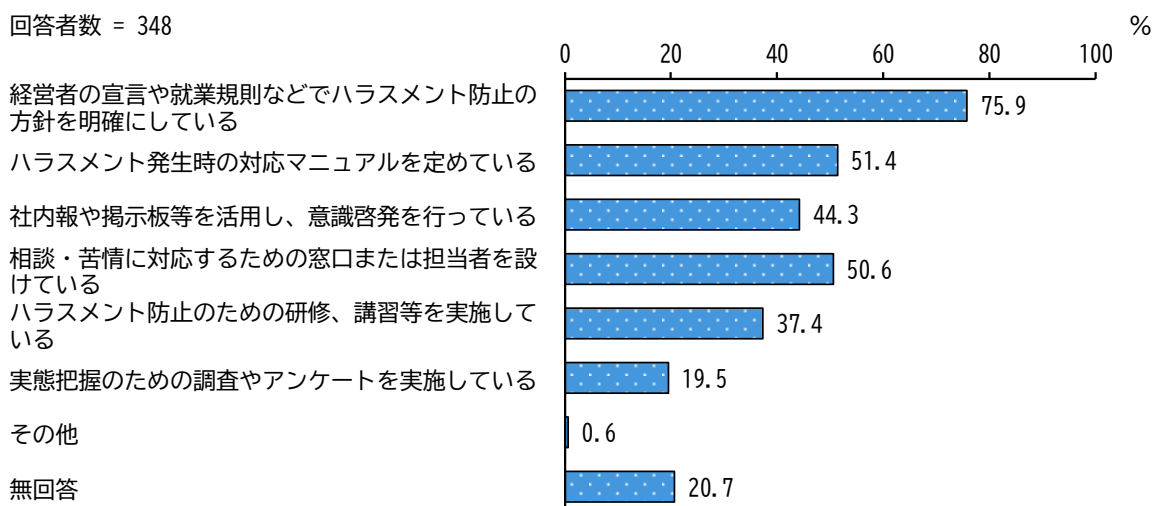
● 現時点では女性従業員の積極的採用を進めること。
● 男性の視点以外の長所をいかす仕事を、メインにして働いてもらう。
● 女性の活躍を推進するのではなく、普通に男性と同様に扱えば良いと考えている。
● 特にありませんが、1名役員（女性）を置いて、見本的な意味でも頑張ってもらっている。
● 年次有給休暇取得率 50%を目標としている。また、年休取得促進のため年次有給休暇の取得目標日数を6日としている。
● 総務、経理、人事関係は女性従業員の登用をしているが、前述の通り、製造部内の品質管理、購買、生産管理、設計といった管理部門で女性の登用を検討している。又、設計関係は時間に拘束されない働き方を検討し、「理系女」の復職を検討いただける制度を検討中。
● 採用活動にて、女性従業員からの会社説明会を積極的に実施。営業、生産、生産技術職において女性が働きやすい環境整備を実施。女性管理職の育成に向けて、女性従業員の積極的、公正な育成、評価に向けた上司のヒアリング。
● 管理職・専門職・現場、と各分野に女性職員を配置することで、色々な角度から女性視点での意見が聞け、女性が活躍できる総合的な職場環境が作りやすくなった。

4 ハラスメント防止の取り組みについて

問 19 貴事業所では次のハラスメント防止に関する取り組みを行っていますか。
(それぞれあてはまるものに○)

①パワーハラスメント

「経営者の宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にしている」の割合が 75.9%と最も高く、次いで「ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている」の割合が 51.4%、「相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設けている」の割合が 50.6%となっています。



【国調査との比較（参考）】

区分（従業員規模）			割合
パワーハラスメントを防止するための対策に取り組んでいる	10人以上	伊丹市	80.0%
		全国	90.0%
	31人以上	伊丹市	92.3%
		全国 (30人以上)	95.6%

全国：令和6年度雇用均等基本調査

※下記の、パワーハラスメントを防止するための対策について調査

- ①就業規則・労働協約等の書面でパワーハラスメントの内容及びパワーハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、周知している。
- ②パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、周知している。
- ③相談・苦情対応窓口を設置している。
- ④相談・苦情対応窓口担当者が内容や状況に適切に対応できるように、研修等を実施している。
- ⑤当事者等のプライバシー保護に必要な措置を講じ、周知している。
- ⑥相談したことや、調査への協力をしたこと等を理由に不利益な取扱いをしないことを定め、周知している。

【業種別】

業種別にみると、サービス業（他に分類されないもの）で「経営者の宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にしている」の割合が87.0%、「相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設けている」の割合が60.9%、「ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している」の割合が65.2%と高くなっています。卸売業、小売業で「ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている」の割合が63.3%と高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	経営者の宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にしている	ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている	社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を行っている	相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設けている	研修、講習等を実施している	ハラスメント防止のためのアンケートを実施している	実態把握のための調査やアンケートを実施している	その他	無回答
全体	348	75.9	51.4	44.3	50.6	37.4	19.5	0.6	20.7	
建設業	27	63.0	18.5	25.9	37.0	29.6	7.4	0.0	33.3	
製造業	64	73.4	43.8	40.6	45.3	26.6	14.1	1.6	25.0	
情報通信業	2	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	50.0	
運輸業、郵便業	22	68.2	50.0	36.4	59.1	31.8	22.7	0.0	13.6	
卸売業、小売業	49	75.5	63.3	51.0	46.9	40.8	24.5	0.0	24.5	
金融業、保険業	8	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	87.5	0.0	0.0	
不動産業、物品賃貸業	2	100.0	100.0	50.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	
学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
宿泊業、飲食サービス業	11	63.6	18.2	18.2	27.3	18.2	18.2	0.0	36.4	
生活関連サービス業、娯楽業	12	83.3	41.7	33.3	50.0	33.3	25.0	0.0	8.3	
教育、学習支援業	14	71.4	57.1	50.0	50.0	35.7	21.4	0.0	14.3	
医療、福祉	101	82.2	60.4	48.5	54.5	39.6	13.9	1.0	14.9	
複合サービス事業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
サービス業（他に分類されないもの）	23	87.0	60.9	52.2	60.9	65.2	26.1	0.0	13.0	
その他	5	40.0	0.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	60.0	

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、201～300人、301人以上で「ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている」の割合がそれぞれ81.3%、81.5%と高くなっています。301人以上で「社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を行っている」の割合が79.3%、「相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設けている」の割合が81.5%、「ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している」の割合が69.6%、「実態把握のための調査やアンケートを実施している」の割合が37.0%と高くなっています。

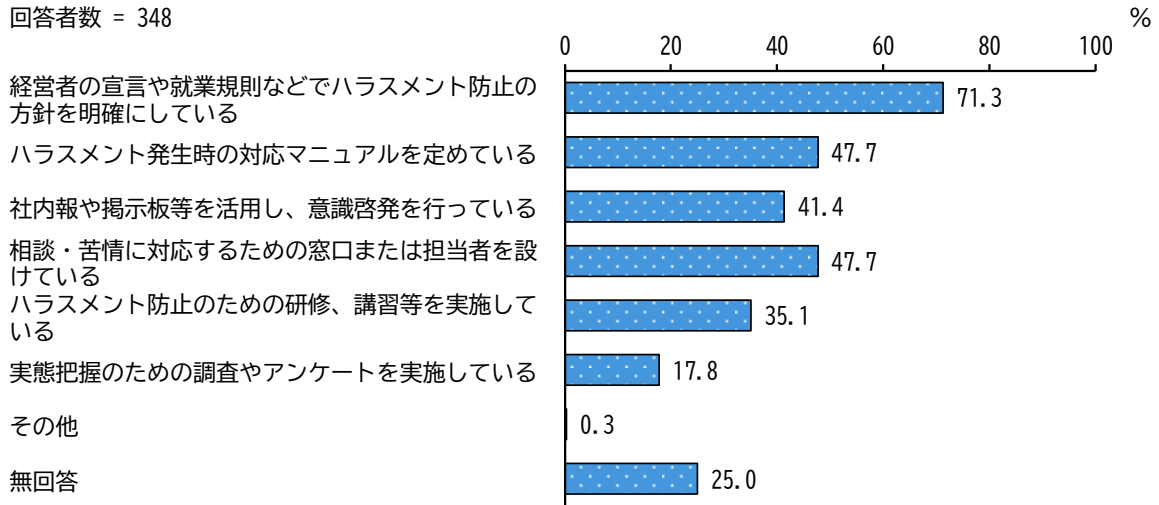
単位：%

区分	回答者数(件)	経営者の宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にしている	ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている	社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を行っている	相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設けている	ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している	実態把握のための調査やアンケートを実施している	その他	無回答
全体	348	75.9	51.4	44.3	50.6	37.4	19.5	0.6	20.7
9人以下	9	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
10～30人	135	56.3	26.7	19.3	31.1	15.6	8.1	0.0	37.8
31～50人	23	78.3	43.5	43.5	39.1	34.8	13.0	0.0	17.4
51～100人	32	71.9	56.3	34.4	43.8	40.6	21.9	0.0	21.9
101～200人	32	96.9	78.1	62.5	65.6	46.9	28.1	3.1	3.1
201～300人	16	100.0	81.3	75.0	75.0	50.0	25.0	0.0	0.0
301人以上	92	96.7	81.5	79.3	81.5	69.6	37.0	0.0	3.3

②セクシャルハラスメント

「経営者の宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にしている」の割合が 71.3%と最も高く、次いで「ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている」、「相談・苦情に対応するための窓口または担当者进行している」の割合がどちらも 47.7%となっています。

回答者数 = 348



【国調査との比較（参考）】

区分		従業員規模	割合
セクシャルハラスメントを防止するための対策に取り組んでいる	10人以上	伊丹市	76.4%
		全国	89.9%
	31人以上	伊丹市	88.2%
		全国(30人以上)	96.9%

全国：令和6年度雇用均等基本調査

※下記の、セクシュアルハラスメントを防止するための対策について調査

- ①就業規則・労働協約等の書面でセクシュアルハラスメントの内容及びセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、周知している。
- ②セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、周知している。
- ③相談・苦情対応窓口を設置している。
- ④相談・苦情対応窓口担当者が内容や状況に適切に対応できるように、研修等を実施している。
- ⑤当事者等のプライバシー保護に必要な措置を講じ、周知している。
- ⑥相談したことや、調査への協力をしたこと等を理由に不利益な取扱いをしないことを定め、周知している。

【業種別】

業種別にみると、生活関連サービス業、娯楽業、サービス業（他に分類されないもの）で「経営者の宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にしている」の割合がそれぞれ 83.3%、82.6%と高くなっています。卸売業、小売業で「ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている」の割合が 59.2%と高くなっています。運輸業、郵便業で「相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設けている」の割合が 59.1%と高くなっています。サービス業（他に分類されないもの）で「ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している」の割合が 65.2%と高くなっています。

単位：%

区分	回答者数(件)	経営者の宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にしている	ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている	社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を行っている	相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設けている	ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している	実態把握のための調査やアンケートを実施している	その他	無回答
全体	348	71.3	47.7	41.4	47.7	35.1	17.8	0.3	25.0
建設業	27	63.0	18.5	25.9	37.0	29.6	7.4	0.0	33.3
製造業	64	71.9	43.8	39.1	40.6	25.0	12.5	1.6	28.1
情報通信業	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
運輸業、郵便業	22	63.6	40.9	36.4	59.1	31.8	22.7	0.0	13.6
卸売業、小売業	49	67.3	59.2	49.0	44.9	38.8	22.4	0.0	32.7
金融業、保険業	8	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	87.5	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	2	50.0	50.0	100.0	50.0	100.0	50.0	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	11	63.6	18.2	18.2	27.3	18.2	18.2	0.0	36.4
生活関連サービス業、娯楽業	12	83.3	41.7	33.3	50.0	33.3	25.0	0.0	8.3
教育、学習支援業	14	64.3	50.0	50.0	50.0	28.6	21.4	0.0	21.4
医療、福祉	101	77.2	56.4	42.6	52.5	35.6	12.9	0.0	20.8
複合サービス事業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	23	82.6	56.5	47.8	56.5	65.2	21.7	0.0	13.0
その他	5	40.0	0.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	60.0

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、101～200人、301人以上で「経営者の宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にしている」の割合がそれぞれ93.8%、91.3%と高くなっています。301人以上で「ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている」の割合が76.1%、「社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を行っている」の割合が75.0%、「相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設けている」の割合が77.2%、「ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している」の割合が65.2%、「実態把握のための調査やアンケートを実施している」の割合が34.8%と高くなっています。

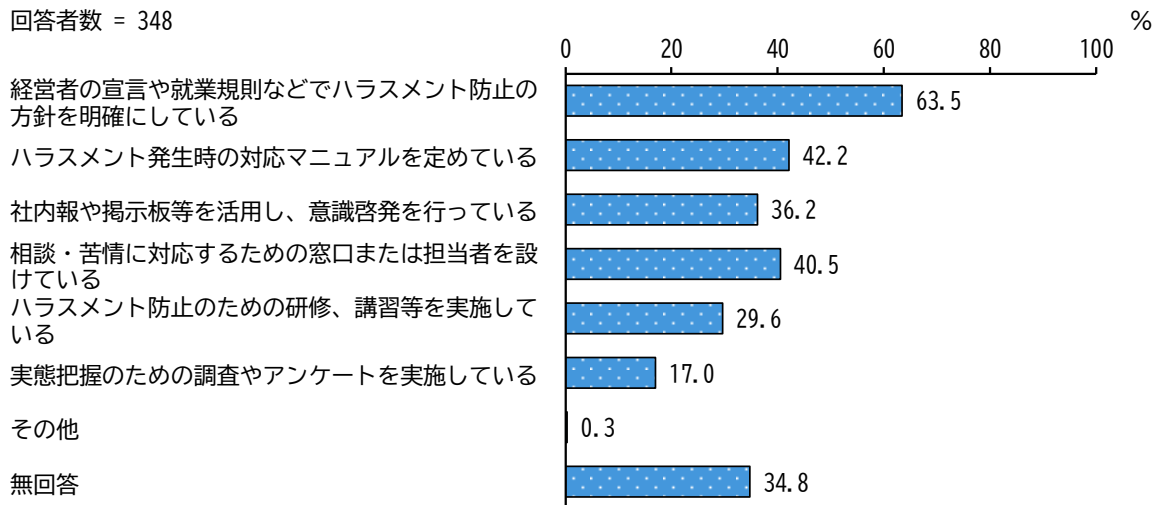
単位：%

区分	回答者数(件)	経営者の宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にしている	ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている	社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を行っている	相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設けている	ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している	実態把握のための調査やアンケートを実施している	その他	無回答
全体	348	71.3	47.7	41.4	47.7	35.1	17.8	0.3	25.0
9人以下	9	66.7	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
10～30人	135	52.6	24.4	20.7	28.1	17.0	7.4	0.0	40.7
31～50人	23	82.6	43.5	43.5	39.1	34.8	13.0	0.0	13.0
51～100人	32	68.8	53.1	34.4	46.9	34.4	21.9	0.0	25.0
101～200人	32	93.8	71.9	46.9	62.5	37.5	21.9	3.1	6.3
201～300人	16	81.3	68.8	62.5	68.8	43.8	18.8	0.0	12.5
301人以上	92	91.3	76.1	75.0	77.2	65.2	34.8	0.0	8.7

③妊娠・出産・育児休業等ハラスメント

「経営者の宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にしている」の割合が 63.5%と最も高く、次いで「ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている」の割合が 42.2%、「相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設けている」の割合が 40.5%となっています。

回答者数 = 348



【国調査との比較（参考）】

区分		従業員規模	割合
妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを防止するための対策に取り組んでいる	10人以上	伊丹市	66.4%
		全国	88.0%
	31人以上	伊丹市	80.0%
		全国 (30人以上)	95.2%

全国：令和6年度雇用均等基本調査

※下記の、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策について調査

- ①就業規則・労働協約等の書面で妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについての方針を明確化し、周知している。
- ②妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、周知している。
- ③相談・苦情対応窓口を設置している。
- ④相談・苦情対応窓口担当者が内容や状況に適切に対応できるように、必要な体制の整備をしている。
- ⑤業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他労働者の実情に応じ、必要な措置を行っている。
- ⑥当事者等のプライバシー保護に必要な措置を講じ、周知している。
- ⑦相談したことや、調査への協力をしたこと等を理由に不利益な取扱いをしないことを定め、周知している。

【業種別】

業種別にみると、生活関連サービス業、娯楽業で「経営者の宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にしている」の割合が 83.3%と高くなっています。卸売業、小売業で「ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている」の割合が 59.2%、「社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を行っている」の割合が 49.0%と高くなっています。サービス業（他に分類されないもの）で「ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している」の割合が 43.5%と高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	経営者の宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にしている	ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている	社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を行っている	相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設けている	研修、講習等を実施している	ハラスメント防止のためのアンケートを実施している	実態把握のための調査やアンケートを実施している	その他	無回答
全体	348	63.5	42.2	36.2	40.5	29.6	17.0	0.3	34.8	
建設業	27	55.6	18.5	18.5	33.3	25.9	7.4	0.0	44.4	
製造業	64	62.5	37.5	37.5	37.5	23.4	12.5	1.6	35.9	
情報通信業	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
運輸業、郵便業	22	45.5	36.4	31.8	36.4	22.7	22.7	0.0	45.5	
卸売業、小売業	49	69.4	59.2	49.0	44.9	36.7	26.5	0.0	30.6	
金融業、保険業	8	87.5	87.5	87.5	87.5	87.5	75.0	0.0	12.5	
不動産業、物品賃貸業	2	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	50.0	
学術研究、専門・技術サービス業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
宿泊業、飲食サービス業	11	45.5	18.2	18.2	18.2	18.2	18.2	0.0	54.5	
生活関連サービス業、娯楽業	12	83.3	33.3	25.0	50.0	33.3	25.0	0.0	8.3	
教育、学習支援業	14	57.1	35.7	35.7	35.7	21.4	14.3	0.0	35.7	
医療、福祉	101	71.3	49.5	35.6	44.6	29.7	10.9	0.0	27.7	
複合サービス事業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
サービス業（他に分類されないもの）	23	69.6	47.8	43.5	43.5	43.5	17.4	0.0	30.4	
その他	5	20.0	0.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	80.0	

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、101～200人、301人以上で「経営者の宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にしている」の割合がそれぞれ87.5%、85.9%と高くなっています。301人以上で「ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている」の割合が70.7%、「社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を行っている」70.7%、「相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設けている」の割合が71.7%、「ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している」の割合が56.5%、「実態把握のための調査やアンケートを実施している」の割合が34.8%と高くなっています。

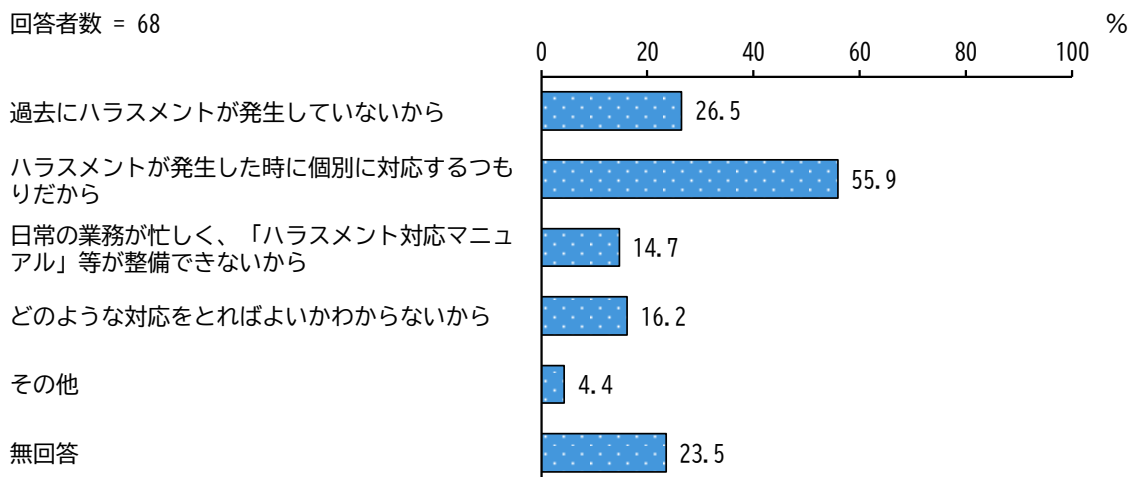
単位：%

区分	回答者数(件)	経営者の宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にしている	ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている	社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を行っている	相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設けている	ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している	実態把握のための調査やアンケートを実施している	その他	無回答
全体	348	63.5	42.2	36.2	40.5	29.6	17.0	0.3	34.8
9人以下	9	55.6	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	44.4
10～30人	135	43.7	20.0	16.3	20.7	11.9	6.7	0.0	53.3
31～50人	23	69.6	43.5	30.4	30.4	26.1	13.0	0.0	30.4
51～100人	32	62.5	37.5	28.1	34.4	28.1	18.8	0.0	37.5
101～200人	32	87.5	65.6	40.6	59.4	34.4	18.8	3.1	9.4
201～300人	16	68.8	62.5	56.3	56.3	50.0	18.8	0.0	31.3
301人以上	92	85.9	70.7	70.7	71.7	56.5	34.8	0.0	13.0

問19-1 問19でハラスメント防止に関する取り組みを行っていない事業所にお伺いします。現在取り組んでいない理由を教えてください。(〇はいくつでも)

「ハラスメントが発生した時に個別に対応するつもりだから」の割合が55.9%と最も高く、次いで「過去にハラスメントが発生していないから」の割合が26.5%、「どのような対応をとればよいかわからないから」の割合が16.2%となっています。

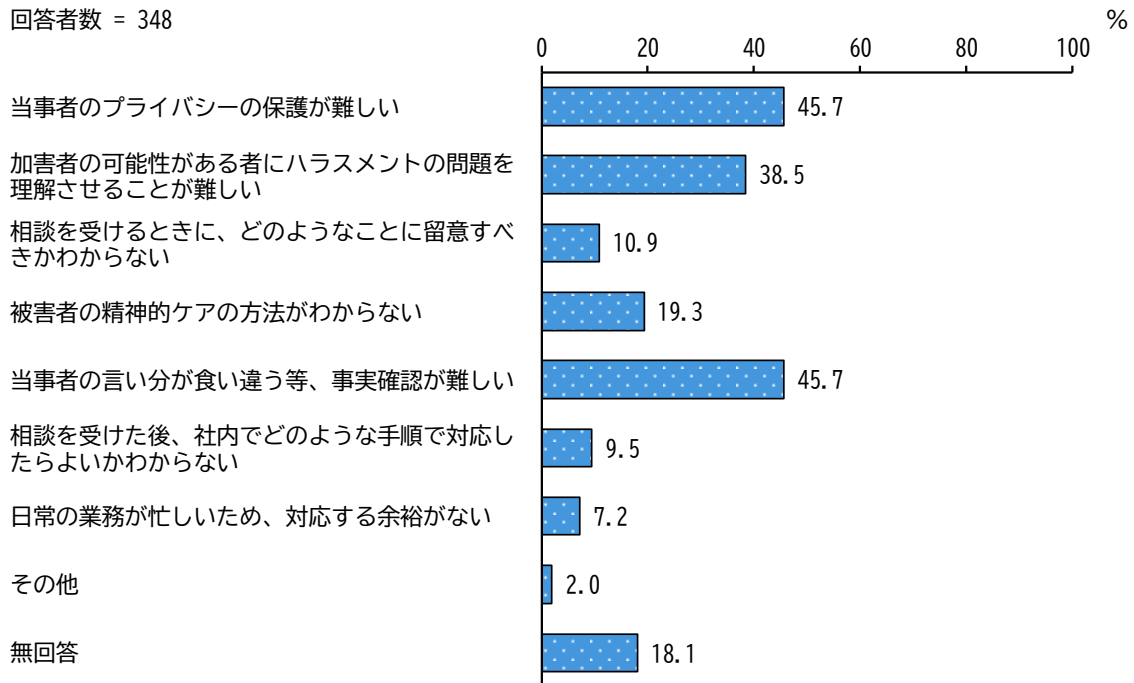
回答者数 = 68



問 20 ハラスメントが起きた場合、対応として難しいと感じていることについて教えてください。(〇はいくつでも)

「当事者のプライバシーの保護が難しい」、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」の割合が 45.7%と最も高く、次いで「加害者の可能性がある者にハラスメントの問題を理解させることが難しい」の割合が 38.5%となっています。

回答者数 = 348

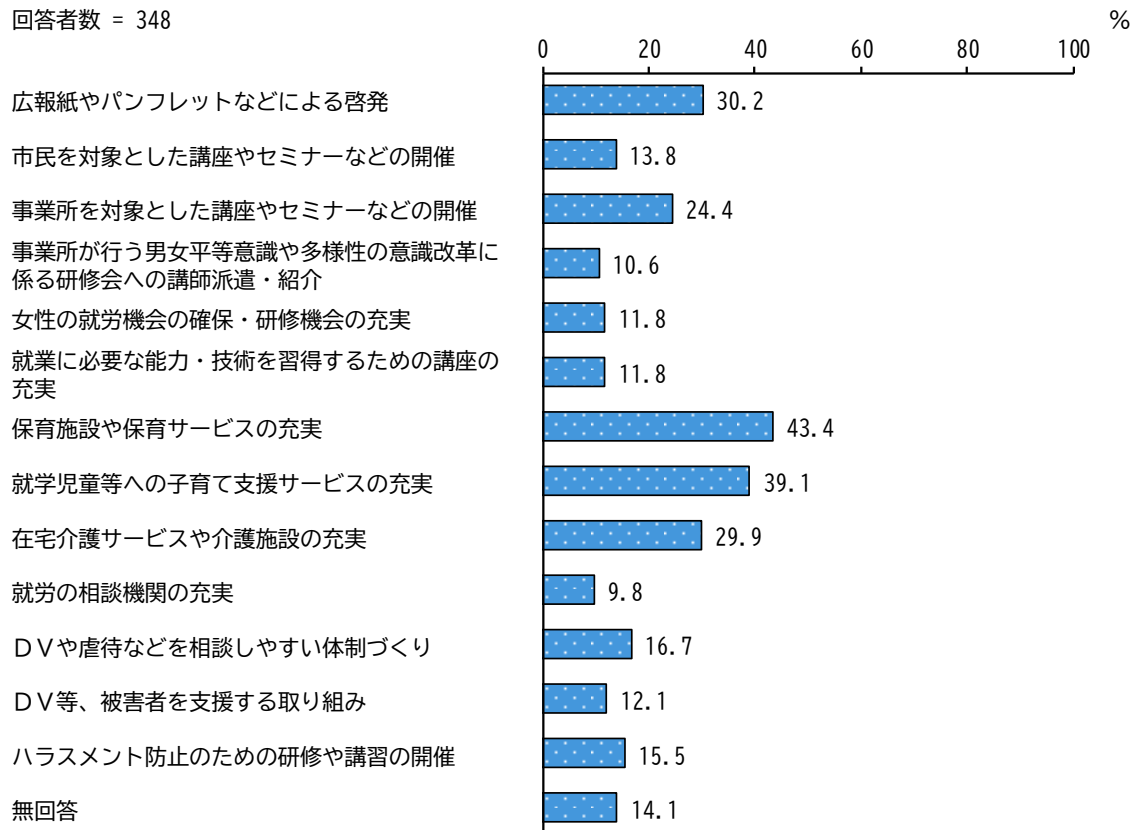


5 市の施策について

問 21 男女共同参画を実現するために、どのような支援や取り組みが行政にあればいいと思いますか。(〇はいくつでも)

「保育施設や保育サービスの充実」の割合が 43.4%と最も高く、次いで「就学児童等への子育て支援サービスの充実」の割合が 39.1%、「広報紙やパンフレットなどによる啓発」の割合が 30.2%となっています。

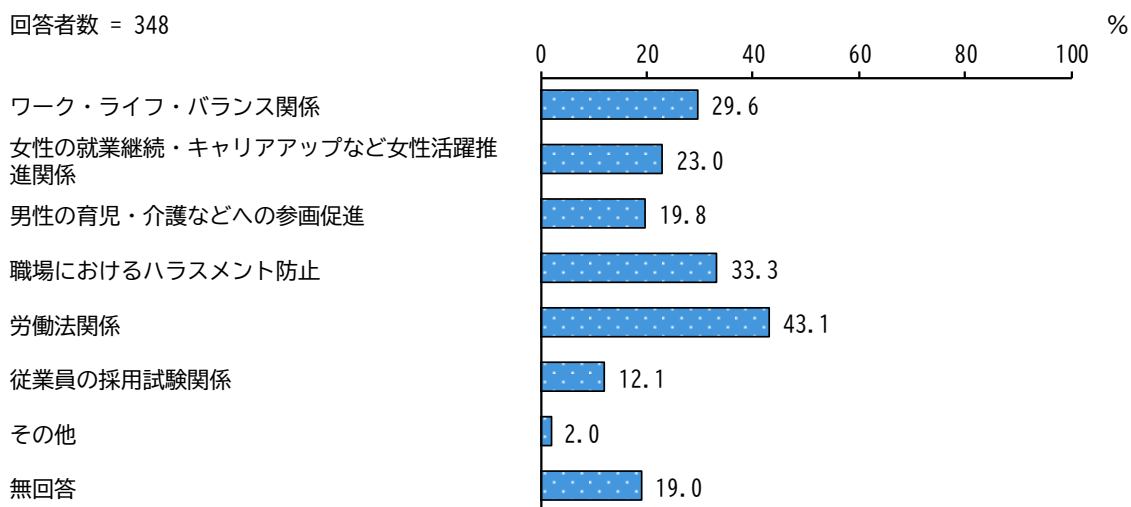
回答者数 = 348



問 22 伊丹市が、事業所を対象とした講座やセミナーを開催する場合、どのような内容に興味・関心がありますか。(〇はいくつでも)

「労働法関係」の割合が43.1%と最も高く、次いで「職場におけるハラスメント防止」の割合が33.3%、「ワーク・ライフ・バランス関係」の割合が29.6%となっています。

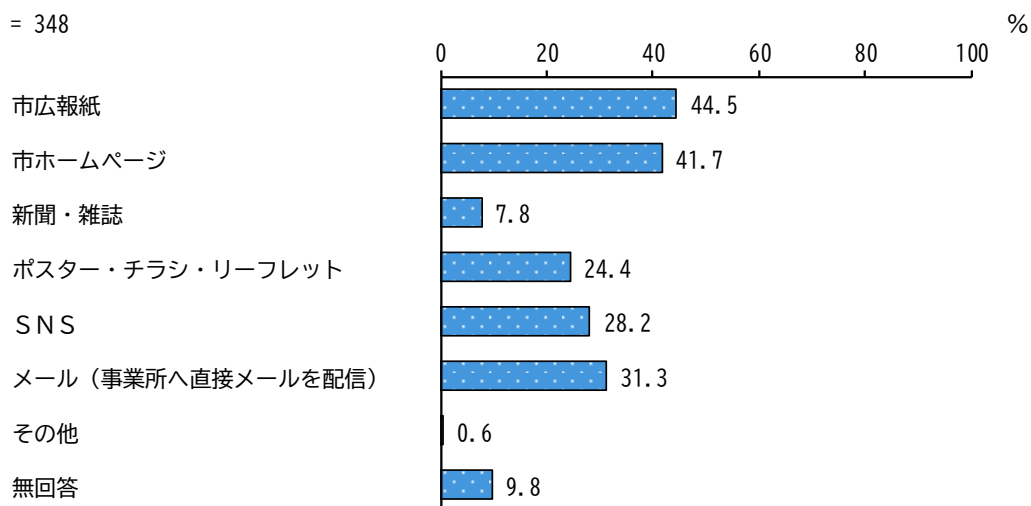
回答者数 = 348



問 23 行政が発信する情報は、どのような情報媒体で提供すれば、事業所が情報をより入手しやすいと思いますか。(〇はいくつでも)

「市広報紙」の割合が44.5%と最も高く、次いで「市ホームページ」の割合が41.7%、「メール（事業所へ直接メールを配信）」の割合が31.3%となっています。

回答者数 = 348



問 24 男女がともに活躍できる職場づくりや男女共同参画全般について、本市に対するご意見・ご要望など、ご自由にお書きください。

主な記述回答は次のとおりです。

● 積極的対応を実施している企業に対してインセンティブを検討して欲しい。
● 子供がいて働きにくいが優秀な女性を積極的に採用して良かったと思っている。
● 育児休業など、就業規則は整え、改善しているが、まだ利用者が少ない。代替職員確保が難しい。民間の人材バンク等は、とても費用がかかり、つらい。何か、良い手立てを市が提案していただければありがたい。
● 保育施設や保育サービスに力を入れてほしいと思う。
● 取り組みが成功している実際の企業の事例など企業の実際の成功や失敗もどんどん発信して欲しい。
● 女性比率が多い事業所で、24時間、365日勤務体制が必要な業種。働く子育て世代の大きな悩みの一つに、日曜・祝日勤務がある。保育園から小学校3、4年生ごろまでの児童を抱える家庭では、協力し融通しあい勤務をこなしている（家庭内でも事業所内でも）現状がある。企業として保育施設を設けることは難しい部分もあり、どのように対策をしていけばこの課題が5年後10年後、「今は働きやすくなったよね」といえるようになるのか、模索中。市へは「伊丹の事業所でよかったよね」となれるような施策を期待している。
● 中小企業の場合、新卒採用が年々厳しく、高齢者、派遣従業員、外国籍の従業員に頼っている。その各層の男女の職務、働き方、更には異文化といった項目を、重層的に検討していくことの難しさを感じている。

伊丹市男女共同参画に関する【事業所意識調査】に

ご協力をお願いします

- 1 調査の目的

市内事業所における男女共同参画やワーク・ライフ・バランス、女性活躍などに関する取組の実態や意識、課題を把握し、「伊丹市男女共同参画計画」に基づく今後の施策を推進するための基礎資料として活用いたします。
- 2 調査対象

① 調査対象：市内の従業員数10人以上の1,000事業所
 ② 抽出方法：従業員10人以上の事業所(令和3年度経済センサスより)から、事業所規模、分類ごとに偏りがないように、1,000事業所を無作為に抽出
 ③ 調査方法：郵送による配布・回収または Web 回答(右記二次元バーコード)
 ④ 締切 :令和7年12月5日(金)



- 3 調査項目
 - I 事業所の概要について (問 1～問 7)
 - ・業種別、形態別におけるクロス集計を行うため、事業所の属性を把握する。
 - ・男女別の「従業員数」「管理職員数」「正規雇用」「正規職員以外の従業員数」を調査する。
 - II ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について(問 8～問 14)

【調査意図】

 - ・「ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組み」を調査する。
 - ・「育児休業制度及び介護休業制度の男女別利用実績」を調査する。
 - ・「育児・介護休業の取得促進の実施状況」を調査する。
 - ・「ワーク・ライフ・バランスを推進する上での課題」を調査する。

- III 女性活躍推進の取り組みについて(問 15～問 18)

【調査意図】

 - ・「女性管理職登用についての考え方」「女性管理職登用を推進する上での課題」「女性活躍を推進するための取組状況と今後の予定」を調査する。

- IV ハラスメント防止の取組について(問 19～問 20)

【調査意図】

 - ・「ハラスメント防止対策で取り組んでいること」について調査する。

- V 市の施策(問21～問24)
 - ・男女共同参画を実現するための施策、男共同参画センター等の周知状況について調査する。

I 貴事業所の概要について

問1 貴事業所の主たる業種について教えてください。(○は1つ)

- | | |
|----------------|-----------------------|
| 1. 建設業 | 2. 製造業 |
| 3. 情報通信業 | 4. 運輸業、郵便業 |
| 5. 卸売業、小売業 | 6. 金融業、保険業 |
| 7. 不動産業、物品賃貸業 | 8. 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 9. 宿泊業、飲食サービス業 | 10. 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 11. 教育、学習支援業 | 12. 医療、福祉 |
| 13. 複合サービス事業 | 14. サービス業(他に分類されないもの) |
| 15. その他() | |
- ※「日本標準産業分類(令和5年10月改定)」-大分類Jに準じます。

問2 貴事業所の業務形態について教えてください。(○は1つ)

- | |
|------------------------------------------|
| 1. 法人(株式会社、有限会社、合資会社など) |
| 2. 上記以外の法人(財団法人、社団法人、学校法人、社会福祉法人、医療法人など) |
| 3. 個人自営業者 |
| 4. NPO法人(特定非営利活動法人) |
| 5. その他 |

問3 貴事業所の単独・本社・支所の別について教えてください。(○は1つ)

- | |
|------------------------------------|
| 1 単独事業所(他の場所に本社、支店を持たない事業所) |
| 2 本所(本社・本店、他の場所に支店を持ち、それらを統括する事業所) |
| 3 支所(支所・支店・営業所等) |

問4 令和6年4月1日現在の、企業全体(全社)の従業員規模について教えてください。(○は1つ)

1 10～30人	3 51～100人	5 201～300人
2 31～50人	4 101～200人	6 301人以上

問 5 貴事業所の雇用状況と管理職等の人数(*1)について教えてください。(0人の場合もご記入ください)
(令和6年4月1日現在)

区分	総人数	うち 女性
1 役員	人	人
2. 管理職(*2)	人	人
3. 中間管理職 (係長、主任など)(*2)	人	人
4. 正規雇用の従業員 (管理職等を除く)	人	人
5. 正規雇用以外の従業員 (*3)	人	人
合計	人	人

(*1)調査票の届いた事業所が、本社・本店である場合は、伊丹市内の事業所全体の人数をお答えください。支社・支店・営業所である場合は、調査票の届いた事業所の人数をお答えください。

(*2)管理職とは、課長級など配下の従業員を指導・監督する立場にある役職の方を指します。係長・主任など、いわゆる「中間管理職」は、「3.」に記入してください(各事業所の規定等に基づいて回答してください)。

(*3)正規雇用以外の従業員とは、パート、アルバイト、契約・嘱託・派遣従業員を指します。

問 6 令和6年度中(令和6年4月1日～令和7年3月31日)の新規採用者数(*1)について教えてください。(0人の場合もご記入ください)

区分	正規雇用の従業員	正規雇用以外の従業員(*2)
計	人	人
うち女性	人	人

(*1) 調査票の届いた事業所が、本社・本店である場合は、伊丹市内の事業所全体の人数をお答えください。

支社・支店・営業所である場合は、調査票の届いた事業所の人数をお答えください。

(*2) 正規雇用以外の従業員とは、パート、アルバイト、契約・嘱託・派遣従業員を指します。

問7 令和6年4月1日現在の、正規雇用の従業員の平均年齢・勤続年数について教えてください。少数点以下は切り捨ててください。

(令和6年4月1日現在)

平均年齢	正規雇用の従業員	
	うち男性	うち女性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	年	年

II ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

問 8 貴事業所では、女性・男性とともに従業員の育児・介護休業を含めたワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進のためにどのような取り組みを行っていますか。または、今後取り組みの予定がありますか。(それぞれあてはまるもの1つに○)

	果 然 取 り 組 み て い る	果 然 取 り 組 み な し	検 査 中	未 定	(答 え な し)
① ワーク・ライフ・バランス推進に関する方針の制定	1	2	3	4	5
② 完全週休2日制の導入	1	2	3	4	5
③ ノー残業デーの設定、時間外勤務削減の取組	1	2	3	4	5
④ 1日未満単位(半日、1時間単位など)での休暇取得促進の措置	1	2	3	4	5
⑤ 短時間勤務制度の導入	1	2	3	4	5
⑥ フレックスタイム勤務の導入	1	2	3	4	5
⑦ ボランティア休暇、リフレッシュ休暇など多様な休暇制度の導入	1	2	3	4	5
⑧ 在宅勤務制度(テレワーク)の導入	1	2	3	4	5
⑨ 育児・介護休業取得者の代替職員の雇用	1	2	3	4	5
⑩ 育児休業制度の取得促進	1	2	3	4	5
⑪ 産後パパ育児(出生時育児休業)の取得促進	1	2	3	4	5
⑫ 子の看護休暇制度の導入	1	2	3	4	5
⑬ 介護休業制度の取得促進	1	2	3	4	5
⑭ 研修の実施など育児・介護休業から復帰しやすい体制の整備	1	2	3	4	5
⑮ 退職者再雇用制度の導入	1	2	3	4	5
⑯ 事業所内託児施設の設置	1	2	3	4	5
⑰ 制度の利用促進のための情報提供	1	2	3	4	5
⑱ 相談窓口の設置	1	2	3	4	5

問 8-1 問 8 の設問以外に、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進のために取り組んでいることがあれば教えてください。

問 9 問 8 の取り組みを実施したことで効果やメリットはありましたか。ある場合、問8の取り組み番号を記入してください。(該当する場合は、取り組み番号の複数回答可)

(記入例) 女性従業員の定着率が向上した	①、⑧、⑭
① 女性従業員の定着率が向上した	
② 働きやすい環境を整えることで、従業員の満足度が高まるなど、職場風土が改善し、組織が活性化した	
③ 事業所や職場への従業員の愛着や信頼が高まった	
④ 男女ともに意欲や能力のある人材の活用が進んだ	
⑤ 事業所全体の労働時間に対する意識が変化し、仕事の進め方の効率化や業務改善などの生産性が高まった	
⑥ 事業所の業績の向上に繋がった	
⑦ その他(具体的な効果をご記入ください)	()

問 10 貴事業所が把握している出産者、配偶者出産者及び育児休業者の人数は何人いますか。(令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間)

※該当者がいない場合は、「0」を記入してください。

※「育児休業制度」とは、労働者の申出により、子を養育するために休業できる制度を言います。育児休業を上回る制度(例えば、有給にする、3歳までの子を対象とする、分割取得を認めている等)も含まれます。ただし、労働基準法上の産前産後休業や年次有給休暇、または、事業所独自で設ける配偶者の出産に伴う休暇等を除きます。

※育児休業には、産後パパ育休を含みます。

※育児休業を取得した人数欄に、育児休業を開始した者、又は育児休業開始予定の申出をしている者の人数を記入してください。同一労働者が同じ子について育児休業を複数回または延長して取得した場合は、1人としてください。

	女性	男性
①出産した人数(男性の場合は配偶者が出産した人の数)	人	人
②育児のため退職した人数	うち、育児休業を取得した人数 人	人

問 10-1 育児休業から復職した従業員がいた事業所に伺います。貴事業所における育児休業(産後パパ育休を含む。)後復職者の延べ人数を、取得した育児休業期間別で教えてください。(令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間)

※育児休業を開始した者、または育児休業開始予定の申出をしている者の人数を記入してください。同一労働者が同じ子について育児休業を複数回または延長して取得した場合は、1人としてください。

※通常の育児休業か産後パパ育休かは問いません。

※取得期間には、産前・産後休業は含まないでください。

取得期間	復職した総人数(男女計)	うち男性の取得人数
① 1週間未満	人	人
② 1週間以上2週間未満	人	人
③ 2週間以上1か月未満	人	人
④ 1か月以上3か月未満	人	人
⑤ 3か月以上6か月未満	人	人
⑥ 6か月以上1年未満	人	人
⑦ 1年以上	人	人

問 11 男性従業員の育児休業の取得促進に向けた取り組み状況を教えてください。(それぞれあてはまるもの1つに○)

	現在取り組んでいる	今後取り組みたいと考えている	取り組みがうまくいっていない	取り組みを必要と感ぜていない	取り組みを考慮しない
① ワークライフ・バランス推進に関する方針の制定	1	2	3	4	4
② 育児休業取得者の代替職員の雇用	1	2	3	4	4
③ 育児休業制度の取得促進	1	2	3	4	4
④ 産後パパ育休(出生時育児休業)の取得促進	1	2	3	4	4
⑤ 研修の実施など育児休業から復帰しやすい体制の整備	1	2	3	4	4
⑥ 制度の利用促進のための情報提供	1	2	3	4	4
⑦ 相談窓口の設置	1	2	3	4	4

問 11-1 問11の設問以外に、男性の育児休業の取得促進に向けた取り組みがあれば教えてください。

問 12 男性従業員の育児休業取得を促進する上で課題はどのような点がありますか。(○はいくつでも)

1. 男性本人が希望しない

2. 男性の育児休業取得に関する同僚の理解が不足している

3. 男性の育児休業取得に関する管理職の意欲や理解が不足している

4. 男性の育児休業取得に関する経営層の意欲や理解が不足している

5. 代替要員の確保など業務体制の確保が難しい

6. その他(具体的な内容:)

問 13 貴事業所における介護休業者(令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に介護休業を開始した者)は何人いましたか。また、介護により退職した人数について教えてください。

※該当者がいない場合は、「0」を記入してください。

※「介護休業制度」とは、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために連続して休業できる制度をいい、「介護休職制度(要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために使う1日または時間単位の休職を取得する制度)」とは別の制度です。

※同一労働者が期間内に2回利用した場合は、2人として計上してください。ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は、1人として計上してください。

	女性	男性
①介護休業を取得した人数	人	人
②介護のため退職した人数	人	人

問 13-1 介護休業から復職した従業員がいた事業所に伺います。貴事業所における介護休業後復職者の人数を、取得した介護休業期間別に教えてください。

※令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に復職した者であれば、休業の開始時期は問いません。

※同一労働者が期間内に2回利用した場合は、2人として計上してください。ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は、1人として計上してください。

取得期間	復職人数(男女計)	うち男性の人数
① 1週間未満	人	人
② 1週間以上3か月未満	人	人
③ 3か月以上6か月未満	人	人
④ 6か月以上1年未満	人	人
⑤ 1年以上	人	人

問 14 育児や介護と、仕事の両立への支援を実施する上で、課題はどのような点にお考えですか。(〇はいくつでも)

1. 制度を利用しやすい雰囲気や職場内にない
2. 利用する人と利用しない人の不公平感がある
3. 休業中の賃金等の負担が大きすぎる
4. 休業中の代替要員の確保が難しい
5. 休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい
6. 休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい
7. 休業者の周りの人の業務負担が多くなる
8. 代替要員では業務が滞らなかつたり、効率が落ちたりする
9. 復職後に技術・能力が低下している場合がある
10. その他(具体的な内容:)

Ⅲ 女性活躍推進の取り組みについて

問 15 貴事業所では、女性の活躍を推進するための取り組みとしてどのようなことを実施していますか。または今後取り込んでいく予定がありますか。(それぞれあてはまるもの1つに○)

	現行取り組み中	今後取り組んでいきたい	今後取り組む必要はない	取り組み考えはなし
① 女性の積極的な募集や採用	1	2	3	4
② 女性を配置する部署や職種の拡大	1	2	3	4
③ 女性の管理職や中間管理職への積極的な登用	1	2	3	4
④ 女性に対するキャリア形成の支援や研修	1	2	3	4
⑤ 性別に関わらず、育児や介護による休業が昇進等に不利にならない人事考課制度の整備	1	2	3	4
⑥ 正規雇用以外の雇用形態から正規雇用への登用制度の整備	1	2	3	4
⑦ 女性の就業環境に配慮した設備や機器的整備	1	2	3	4
⑧ 女性の意見や要望を聞く場や相談体制の整備	1	2	3	4
⑨ 女性の固定的な役割分担意識による履行の見直し	1	2	3	4
⑩ 次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画の策定	1	2	3	4

問15-1 問15の設問以外に、女性活躍の推進のために取り組んでいることがあれば教えてください。

問 16 貴事業所において、女性の管理職の登用(昇進)を推進していく上での課題はどのようなお考えですか。(○はいくつでも)

1. 女性従業員が少ない、またはいない
2. 女性従業員は、管理職になる前に離職してしまう
3. 女性従業員は、在職年数など、現在の登用(昇進)基準を満たしている者が少ない
4. 女性従業員のお手本となる女性管理職が少ないため将来像を描きにくい
5. 女性従業員自身が、管理職になることを希望しない
6. 女性従業員を取り巻く従業員や顧客が女性管理職を望まない、理解が不十分
7. 管理職になると、時間外労働や休日出勤が多い
8. 女性従業員の家庭生活に配慮する必要がある(家事・育児・育児・介護との両立が難しい)
9. 必要な知識、経験を有する女性従業員が少ない
10. その他(具体的な内容:)

問 17 女性の活躍を推進するための取り組みを進めることで、どのような効果や影響があると考えますか。(○はいくつでも)

1. 男女を問わず、優秀な人材が活躍できるようになる
2. 多様な視点が増えることにより、新たな価値や商品、サービスが創造される
3. 人材・労働力の確保につながり会社全体に活力を与えることができる
4. 女性の意見が反映されやすくなる
5. 会社のイメージアップにつながり、社会から好印象を得ることができる
6. 労働時間の短縮など働き方の見直しが進む
7. 男性従業員の家事・育児などの参加が増える
8. 育児・介護などの公的サービスの必要性が増大し、家計負担及び公的負担が増える
9. 男性従業員の役職等のポストが減り、男性従業員の活躍の場が減る
10. その他(具体的な内容:)

問 18 女性活躍推進のために新たに取り組んだことや工夫されたことがあれば教えてください。

IV ハラスメント防止の取り組みについて

問 19 貴事業所では次のハラスメント防止に関する取り組みを行っていますか。(それぞれあてはまるものに○)

	記入例	がハラスメント	ハラスメント	妊娠・出産・育児休業等 ハラスメント(※)
①	経営者の宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にしている	○		○
②	ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている			
③	社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を行っている			
④	相談、苦情に対応するための窓口または担当者を設けている			
⑤	ハラスメント防止のための研修、講習等を実施している			
⑥	実態把握のための調査やアンケートを実施している			
⑦	その他()			

※妊娠・出産・育児休業等ハラスメント
職場において行われる上司・同僚からの言動により妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業・介護休業等を出発・取得した「男女労働者」の就業環境が害されること。

問 19-1 問19 でハラスメント防止に関する取り組みを行っていない事業所にお伺いします。
現在取り組んでいない理由を教えてください。(○はいくつでも)

1. 過去にハラスメントが発生していないから
2. ハラスメントが発生した時に個別に対応するつもりだから
3. 日常の業務が忙しく、「ハラスメント対応マニュアル」等が整備できないから
4. どのような対応をとればよいかかわからないから
5. その他()

13

問 20 ハラスメントが起きた場合、対応として難しいと感じていることについて教えてください。(○はいくつでも)

1. 当事者のプライバシーの保護が難しい
2. 加害者の可能性がある者にハラスメントの問題を理解させることが難しい
3. 相談を受けるときに、どのようなことに留意すべきかわからない
4. 被害者の精神的ケアの方法がわからない
5. 当事者の言い分が強い等、事実確認が難しい
6. 相談を受けた後、社内でのような手順で対応したらよいかかわからない
7. 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない
8. その他()

14

V 市の施策について

問 21 男女共同参画を表現するために、どのような支援や取り組みが行政にあればいいと思われませんか。(〇はいくつでも)

1. 広報紙やパンフレットなどによる啓発
2. 市長を対象とした講座やセミナーなどの開催
3. 事業所を対象とした講座やセミナーなどの開催
4. 事業所が行う男女平等意識や多様性の意識改革に係る研修会への講師派遣・紹介
5. 女性の就労機会の確保・研修機会の充実
6. 就業に必要な能力・技術を習得するための講座の充実
7. 保育施設や保育サービスの充実
8. 就学児童等への子育て支援サービスの充実
9. 在宅介護サービスの充実
10. 就労の相談機関の充実
11. DV(*)や虐待などを相談しやすい体制づくり
12. DV等、被害者を支援する取り組み
13. ハラスメント防止のための研修や講習の開催

*DV(ドメスティック・バイオレンス)とは、配偶者や恋人・パートナーなど親密な関係にある者、または親密な関係にあった者から振るわれる暴力のことを指します。身体的な暴力だけでなく、精神的、経済的、性的、社会的な暴力など様々な形態が添ります。

問 22 伊丹市が、事業所を対象とした講座やセミナーを開催する場合、どのような内容に興味・関心がありますか。(〇はいくつでも)

1. ワークライフ・バランス関係
2. 女性の就業継続・キャリアアップなど女性活躍推進関係
3. 男性の育児・介護などへの参画促進
4. 職場におけるハラスメント防止
5. 労働法関係
6. 従業員の採用試験関係
7. その他()

15

問 23 行政が発信する情報は、どのような情報媒体で提供すれば、事業所が情報をより入手しやすいと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 市広報紙
2. 市ホームページ
3. 新聞・雑誌
4. ポスター・チラシ・リーフレット
5. SNS
6. メール(事業所へ直接メールを配信)
7. その他()

問 24 男女かともに活躍できる職場づくりや男女共同参画全般について、本市に対するご意見、ご要望など、ご自由にお書きください。

16

伊丹市男女共同参画に関する
事業所意識調査

発行年月：令和8年3月

発行：伊丹市 市民自治部
共生推進室 男女共同参画課
〒664-8503 伊丹市千僧1-1

電話：072-784-8146

8 市 120-1-002A4