

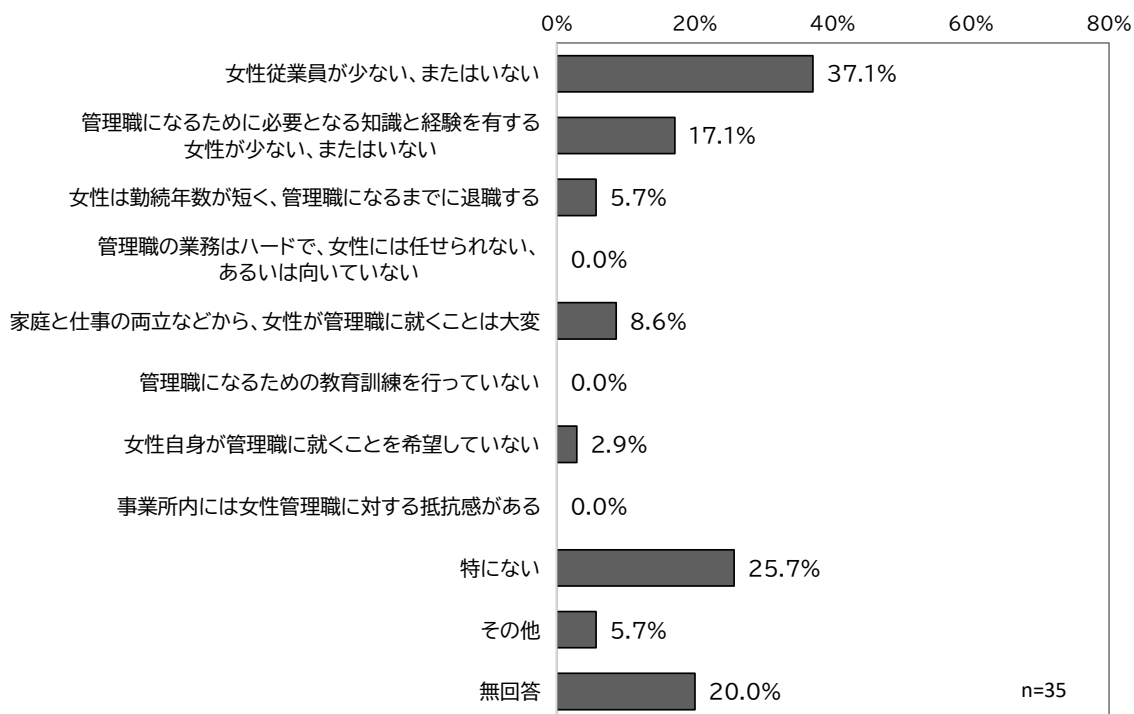
2 従業員の雇用、制度利用、労働環境などについて

《女性管理職が10%未満の事業所におたずねします。》

問7 女性管理職が少ない（または、いない）のは、どのような理由からですか。【あてはまるものすべてに○】

○「女性従業員が少ない、またはいない」の割合が37.1%と最も高く、次いで「特にない」の割合が25.7%、「管理職になるために必要となる知識と経験を有する女性が少ない、またはいない」の割合が17.1%となっています。

調査数(n=35)	回答数	割合
女性従業員が少ない、またはいない	13	37.1%
管理職になるために必要となる知識と経験を有する女性が少ない、またはいない	6	17.1%
女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する	2	5.7%
管理職の業務はハードで、女性には任せられない、あるいは向いていない	-	-
家庭と仕事の両立などから、女性が管理職に就くことは大変	3	8.6%
管理職になるための教育訓練を行っていない	-	-
女性自身が管理職に就くことを希望していない	1	2.9%
事業所内には女性管理職に対する抵抗感がある	-	-
特にない	9	25.7%
その他	2	5.7%
無回答	7	20.0%



その他の回答内容

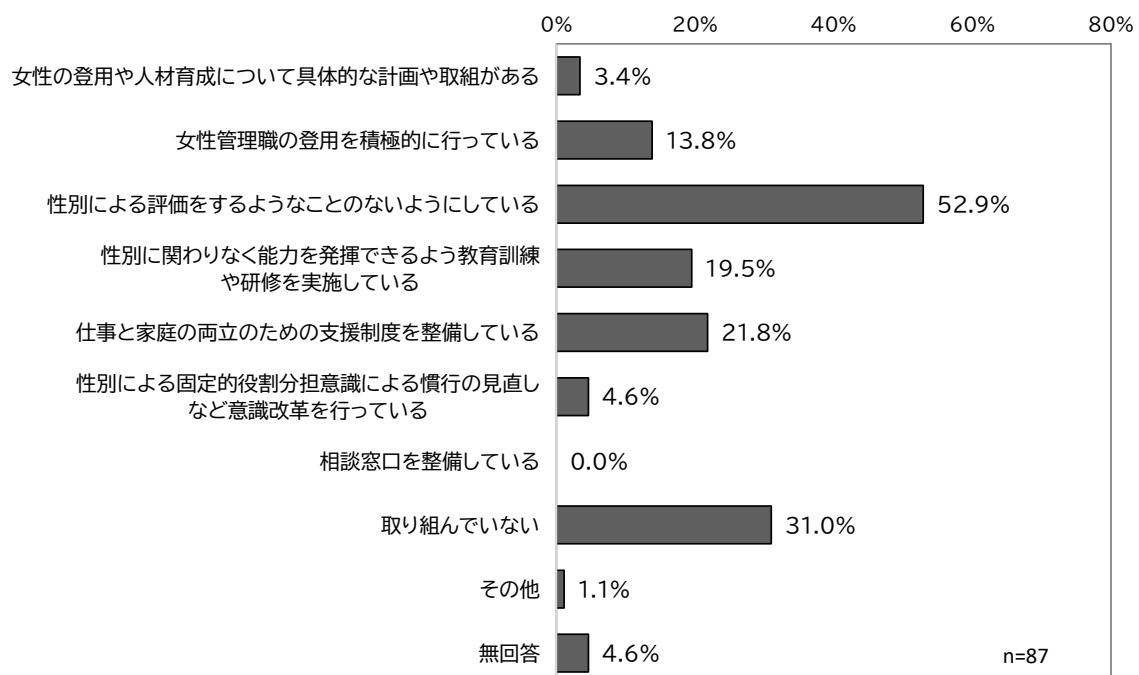
必要ない(2件)、応募がない(1件)

《すべての事業所におたずねします。》

問8 貴事業所では、「ポジティブ・アクション」（女性社員の活躍推進）に関して、どのような取組をしていますか。【あてはまるものすべてに○】

○「性別による評価をするようなことのないようにしている」の割合が52.9%と最も高く、次いで「取り組んでいない」の割合が31.0%、「仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している」の割合が21.8%となっています。

調査数(n=87)	回答数	割合
女性の登用や人材育成について具体的な計画や取組がある	3	3.4%
女性管理職の登用を積極的に行っている	12	13.8%
性別による評価をするようなことのないようにしている	46	52.9%
性別に関わりなく能力を発揮できるよう教育訓練や研修を実施している	17	19.5%
仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している	19	21.8%
性別による固定的役割分担意識による慣行の見直しなど意識改革を行っている	4	4.6%
相談窓口を整備している	-	-
取り組んでいない	27	31.0%
その他	1	1.1%
無回答	4	4.6%



その他の回答内容

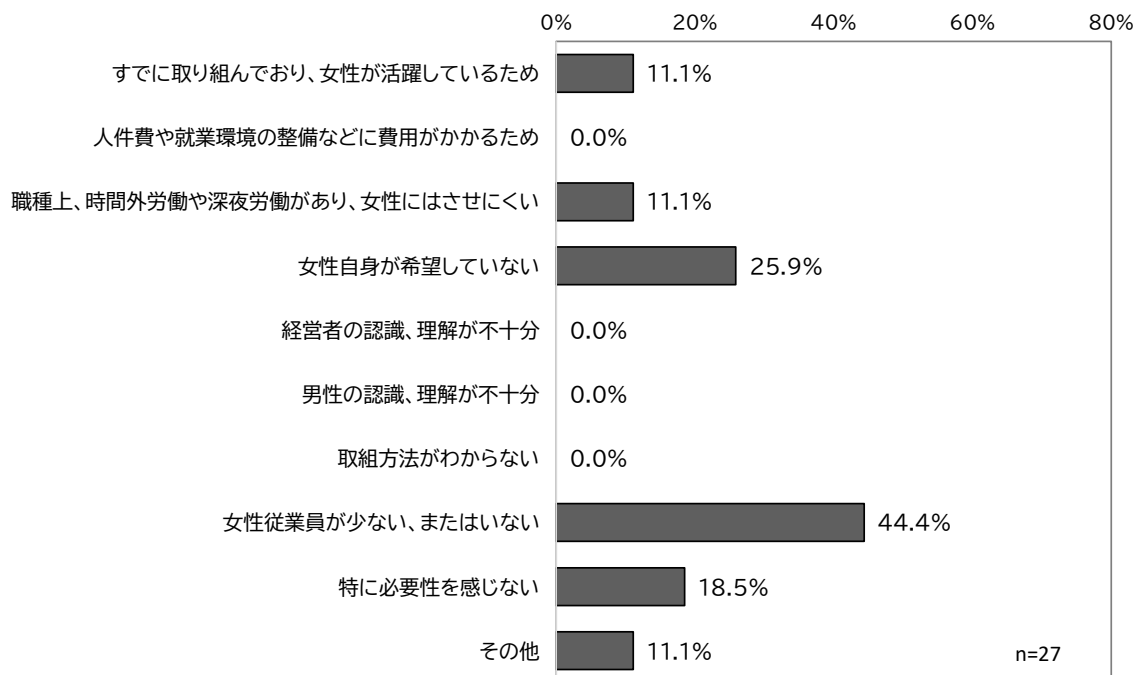
女性しかいない(1件)

《問8で「8 取り組んでいない」を選択した事業所におたずねします。》

問9 取り組んでいない理由をお答えください。【あてはまるものすべてに○】

○「女性従業員が少ない、またはいない」の割合が44.4%と最も高く、次いで「女性自身が希望していない」の割合が25.9%、「特に必要性を感じない」の割合が18.5%となっています。

調査数(n=27)	回答数	割合
すでに取り組んでおり、女性が活躍しているため	3	11.1%
人件費や就業環境の整備などに費用がかかるため	-	-
職種上、時間外労働や深夜労働があり、女性にはさせにくい	3	11.1%
女性自身が希望していない	7	25.9%
経営者の認識、理解が不十分	-	-
男性の認識、理解が不十分	-	-
取組方法がわからない	-	-
女性従業員が少ない、またはいない	12	44.4%
特に必要性を感じない	5	18.5%
その他	3	11.1%



その他の回答内容

仕事がハードである為、無理だと思う(1件)、現在の建設業界では全て男性の職人である為(1件)、対象者がおらず雇用の予定がないため(1件)

《すべての事業所におたずねします。》

問 10 育児休業の取得状況等について、男女別にお答えください。（記入回答）

- 女性の育児休業対象者が、「1人」と回答した事業所が7件あり、そのうち取得したのは6件となっています。「2人」と回答した事業所では、「2人」が取得しています。
- 男性の育児休業対象者が、「1人」と回答した事業所が4件あり、そのうち取得したのは1件となっています。「5人」と回答した事業所では、「5人」が取得しています。

① 令和4年度中、本人又は配偶者が出産

【女性従業員】

【男性従業員】

総数(n=87)	事業所数
1人	7
2人	1
0人・無回答	79

総数(n=87)	事業所数
1人	4
2人	1
5人	1
0人・無回答	81

② そのうち、育児休業を取得

【女性従業員】

【男性従業員】

総数(n=87)	事業所数
1人	6
2人	1
0人・無回答	80

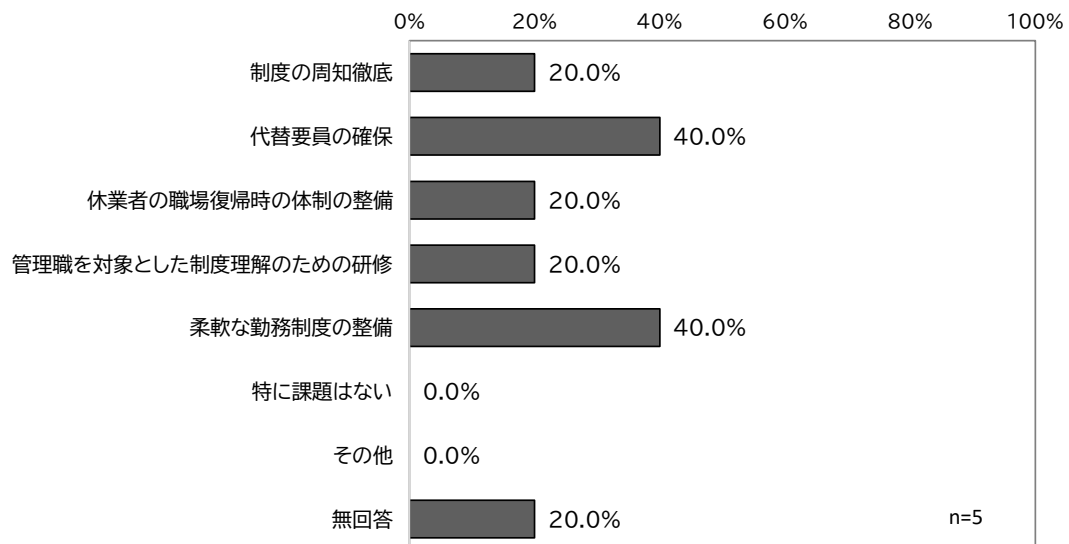
総数(n=87)	事業所数
1人	1
5人	1
0人・無回答	85

《育児休業対象者がいたのに、育児休業を取得した従業員がいなかった事業所におたずねします。》

問 11 育児休業の活用をすすめるうえで、どのようなことが課題と考えますか。【あてはまるものすべてに○】

○「代替要員の確保」、「柔軟な勤務制度の整備」の割合が40.0%となっています。

調査数(n=5)	回答数	割合
制度の周知徹底	1	20.0%
代替要員の確保	2	40.0%
休業者の職場復帰時の体制の整備	1	20.0%
管理職を対象とした制度理解のための研修	1	20.0%
柔軟な勤務制度の整備	2	40.0%
特に課題はない	-	-
その他	-	-
無回答	1	20.0%



その他の回答内容

対象者がいない(3件)

《すべての事業所におたずねします。》

問 12 介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。(記入回答)

○介護休業を取得した人数について、男性は0件でした。女性では、「1人」と回答した事業所が2件、「6人」と回答した事業所が1件となっています。

① 令和4年度中、介護休業を取得

【女性従業員】

【男性従業員】

総数(n=87)	事業所数
1人	2
6人	1
0人・無回答	84

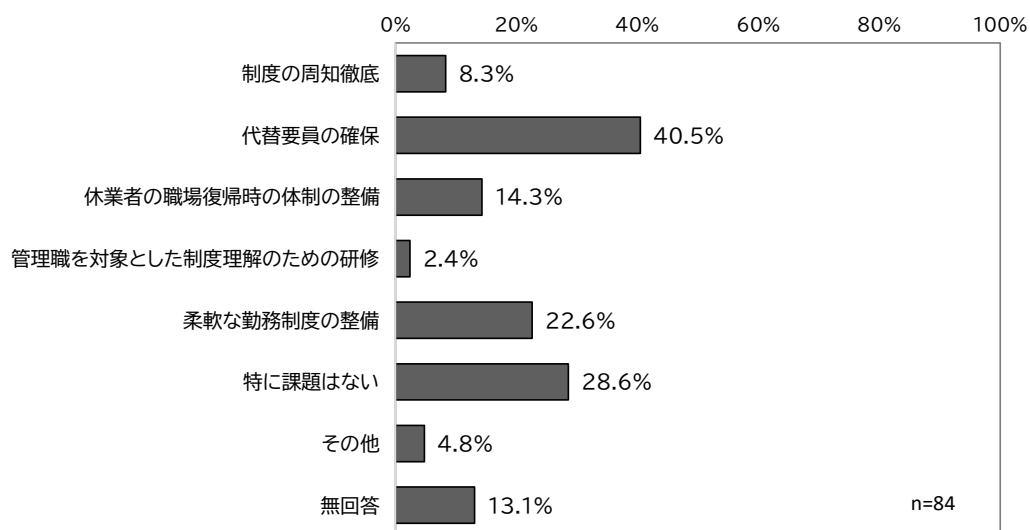
取得なし

《介護休業を取得した従業員がいなかった事業所におたずねします。》

問 13 介護休業の活用をすすめるうえで、どのようなことが課題と考えますか。【あてはまるものすべてに○】

○「代替要員の確保」の割合が40.5%と最も高く、次いで「特に課題はない」の割合が28.6%、「柔軟な勤務制度の整備」の割合が22.6%となっています。

調査数(n=84)	回答数	割合
制度の周知徹底	7	8.3%
代替要員の確保	34	40.5%
休業者の職場復帰時の体制の整備	12	14.3%
管理職を対象とした制度理解のための研修	2	2.4%
柔軟な勤務制度の整備	19	22.6%
特に課題はない	24	28.6%
その他	4	4.8%
無回答	11	13.1%



その他の回答内容

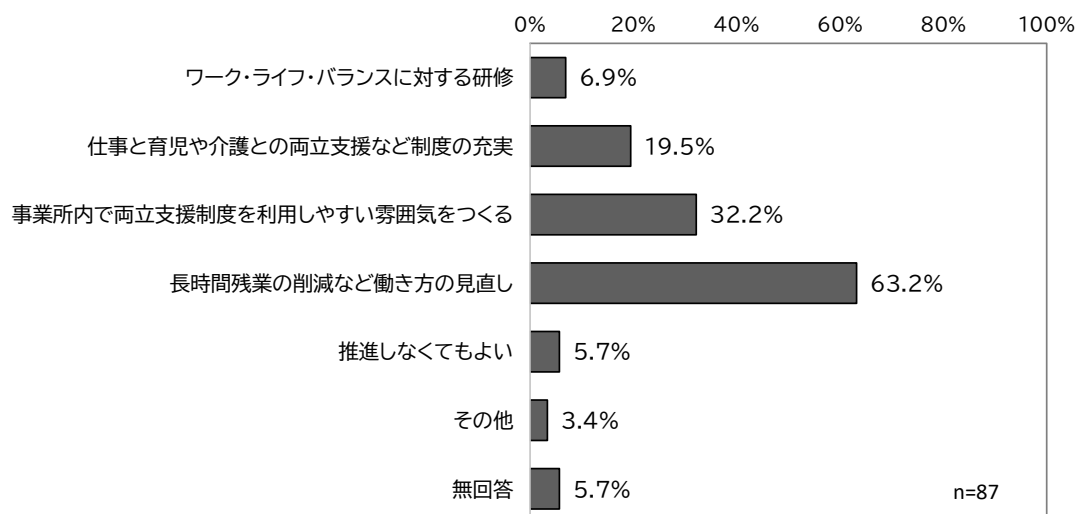
対象者がいない(3件)、介護休業を取得しないといけない状況がなかった(1件)

《すべての事業所におたずねします。》

問 14 ワーク・ライフ・バランスの推進のために、現在実施している取組についてお答えください。【あてはまるものすべてに○、「5」を選択した事業所は、理由をご記入ください。】

○「長時間残業の削減など働き方の見直し」の割合が63.2%と最も高く、次いで「事業所内で両立支援制度を利用しやすい雰囲気をつくる」の割合が32.2%、「仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実」の割合が19.5%となっています。

調査数(n=87)	回答数	割合
ワーク・ライフ・バランスに対する研修	6	6.9%
仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実	17	19.5%
事業所内で両立支援制度を利用しやすい雰囲気をつくる	28	32.2%
長時間残業の削減など働き方の見直し	55	63.2%
推進しなくてもよい	5	5.7%
その他	3	3.4%
無回答	5	5.7%

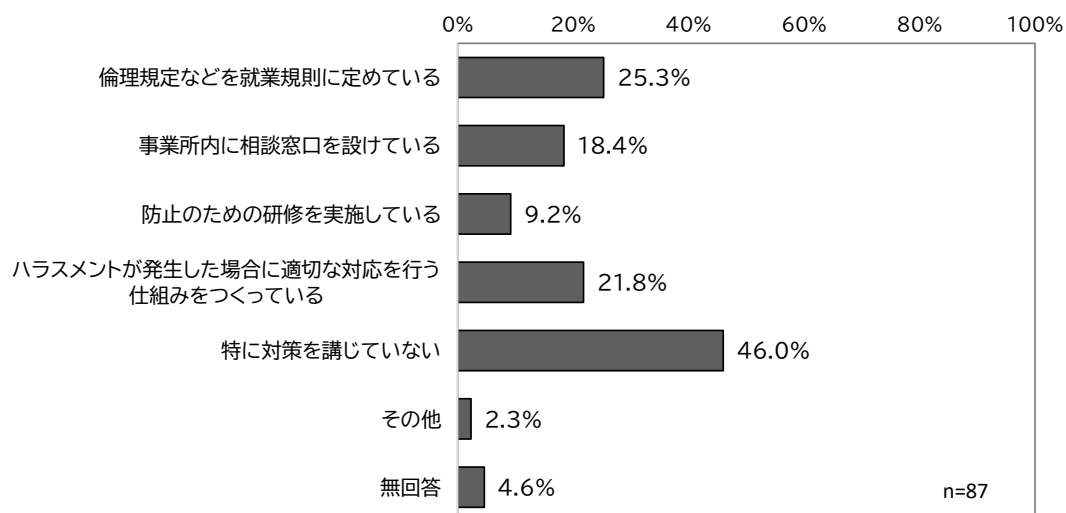


理由
家族経営のため(2件)、適当に対応している(1件)、対象者がいない(1件)
その他の回答内容
今、育児や介護等で困っている事がない(1件)、家族のため、必要なし(1件)

問 15 貴事業所で、ハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント）防止対策に向けての取組についてお答えください。【あてはまるものすべてに○】

○「特に対策を講じていない」の割合が46.0%と最も高く、次いで「倫理規定などを就業規則に定めている」の割合が25.3%となっています。

調査数(n=87)	回答数	割合
倫理規定などを就業規則に定めている	22	25.3%
事業所内に相談窓口を設けている	16	18.4%
防止のための研修を実施している	8	9.2%
ハラスメントが発生した場合に適切な対応を行う仕組みをつくっている	19	21.8%
特に対策を講じていない	40	46.0%
その他	2	2.3%
無回答	4	4.6%



その他の回答内容

家族のため、問題なし(1件)、対象者がいない(1件)