

# 令和元年度 鈴鹿市

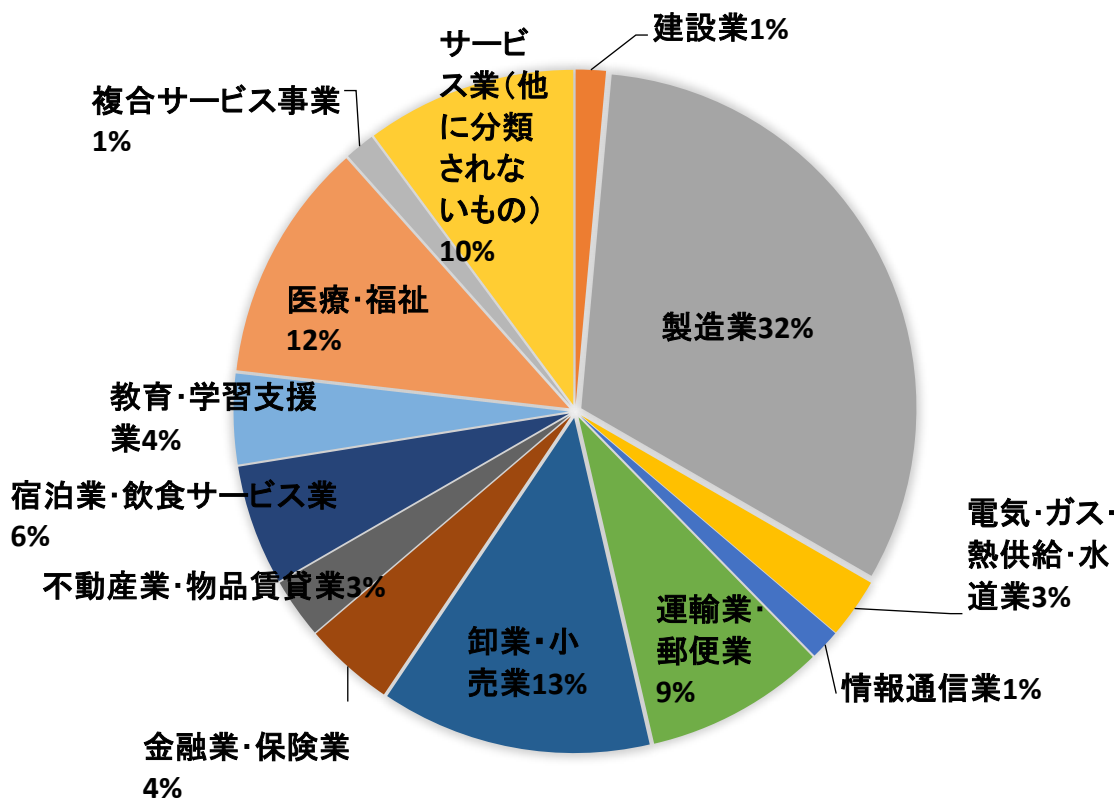
## 男女共同参画に関する事業所アンケート調査結果報告書

### ■ 調査のあらまし

調査の目的	各事業所における女性活躍推進状況を調査し、今後の市の取組の参考資料とするため
調査の対象	市内に本社、支店等を有する事業所201社
抽出方法	鈴鹿商工会議所名鑑より従業員数50名以上の事業所をすべて抽出
調査方法	郵送による配布及び回収
調査期間	令和元年10月1日～10月31日
有効回答数	69件（回収率34.3%）

### ● 事業所概要（業種）

業種（日本標準産業分類）	回答件数	業種（日本標準産業分類）	回答件数
鉱業・採石業・砂利採取業	0	不動産業・物品賃貸業	2
建設業	1	学術研究・専門・技術サービス業	0
製造業	22	宿泊業・飲食サービス業	4
電気・ガス・熱供給・水道業	2	生活関連サービス業・娯楽業	0
情報通信業	1	教育・学習支援業	3
運輸業・郵便業	6	医療・福祉	8
卸業・小売業	9	複合サービス事業	1
金融業・保険業	3	サービス業（他に分類されないもの）	7

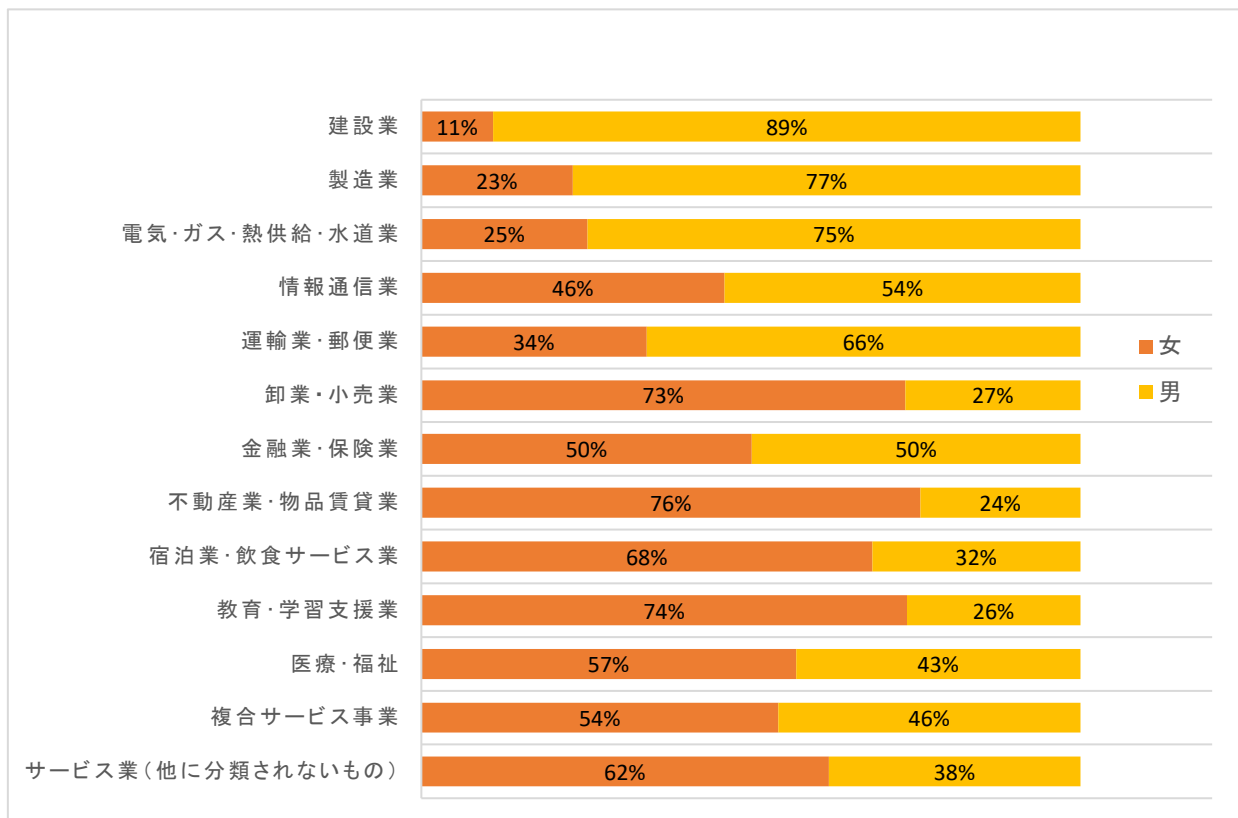


●事業所概要（従業員数）

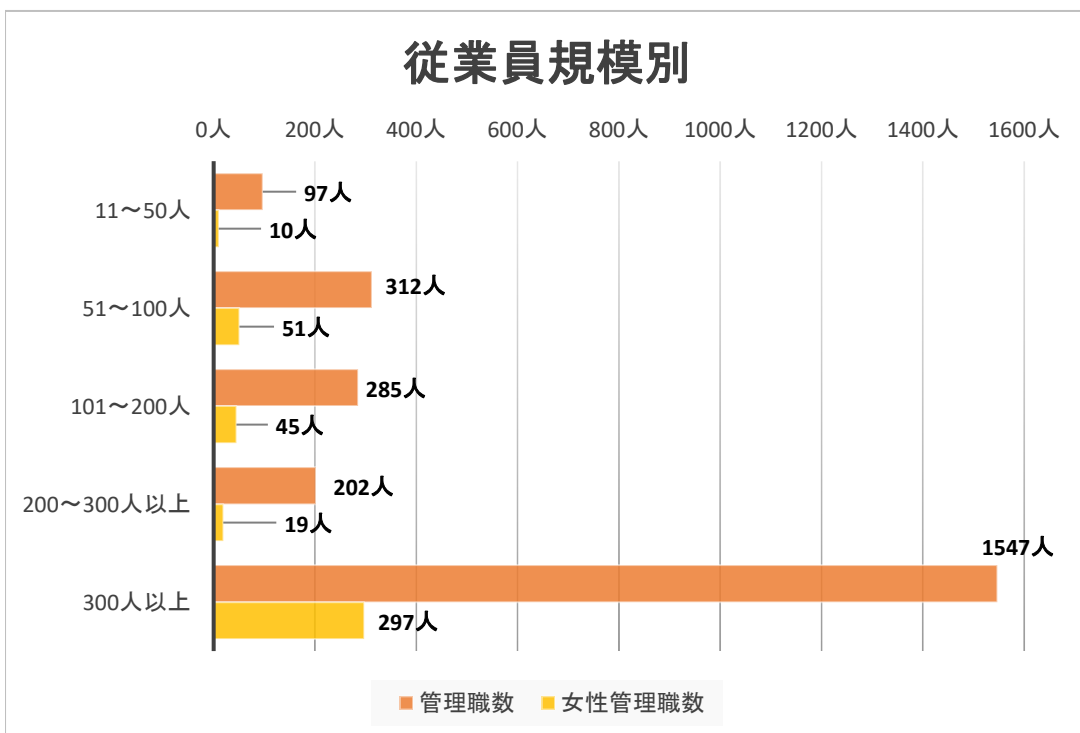
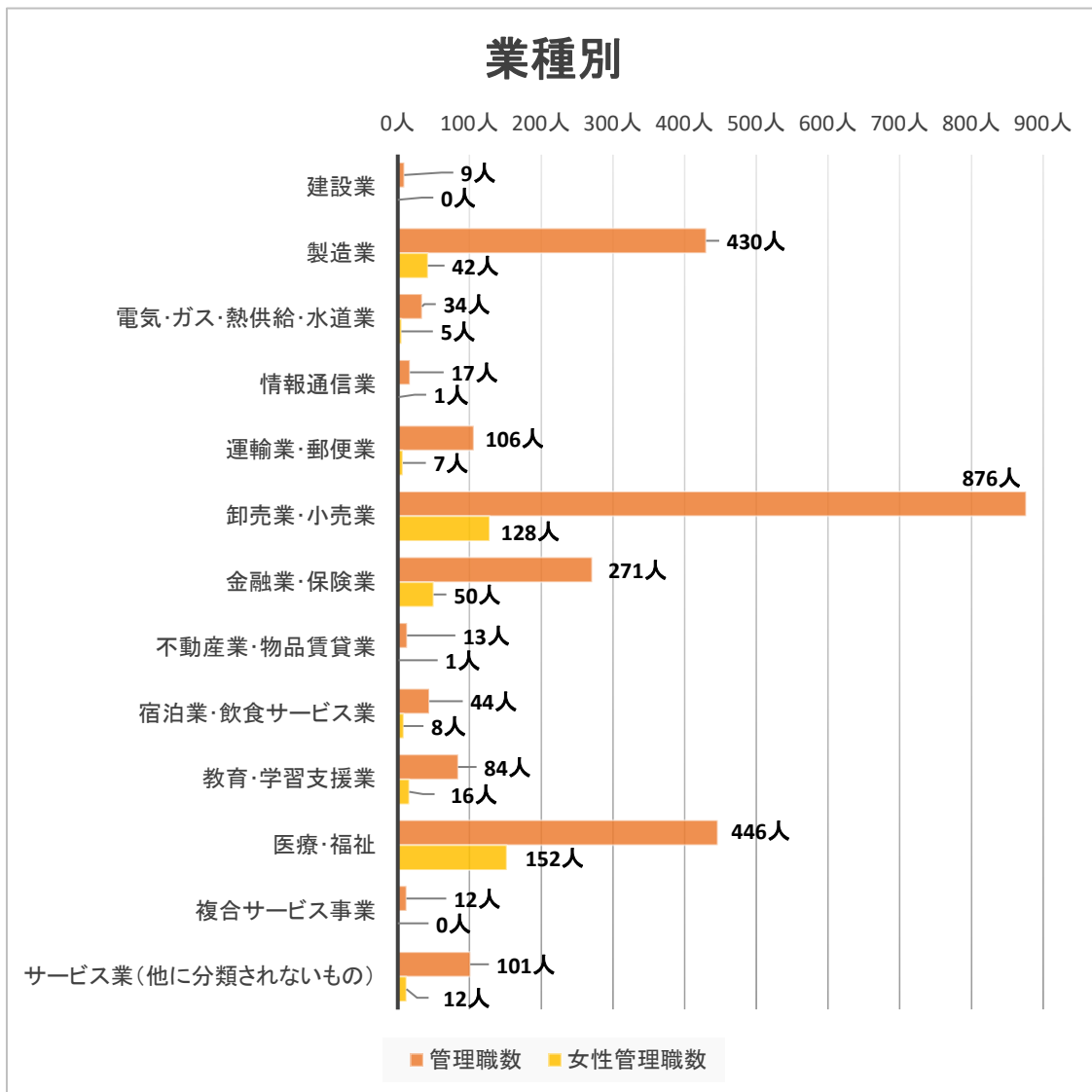
従業員規模	回答（件数/構成比）	従業員規模	回答（件数/構成比）
11人～50人	11件（16%）	201人～300人	10件（15%）
51人～100人	23件（33%）	301人～	13件（19%）
101人～200人	12件（17%）		

業種	男性(人)	女性(人)	業種	男性(人)	女性(人)
建設業	49	6	不動産業・物品賃貸業	17	53
製造業	5259	1569	宿泊業・飲食サービス業	131	284
電気・ガス・熱供給・水道業	163	55	教育・学習支援業	197	552
情報通信業	34	29	医療・福祉	1700	2243
運輸業・郵便業	905	470	複合サービス事業	335	396
卸業・小売業	372	1095	サービス業（他に分類されないもの）	807	1307
金融業・保険業	325	327			

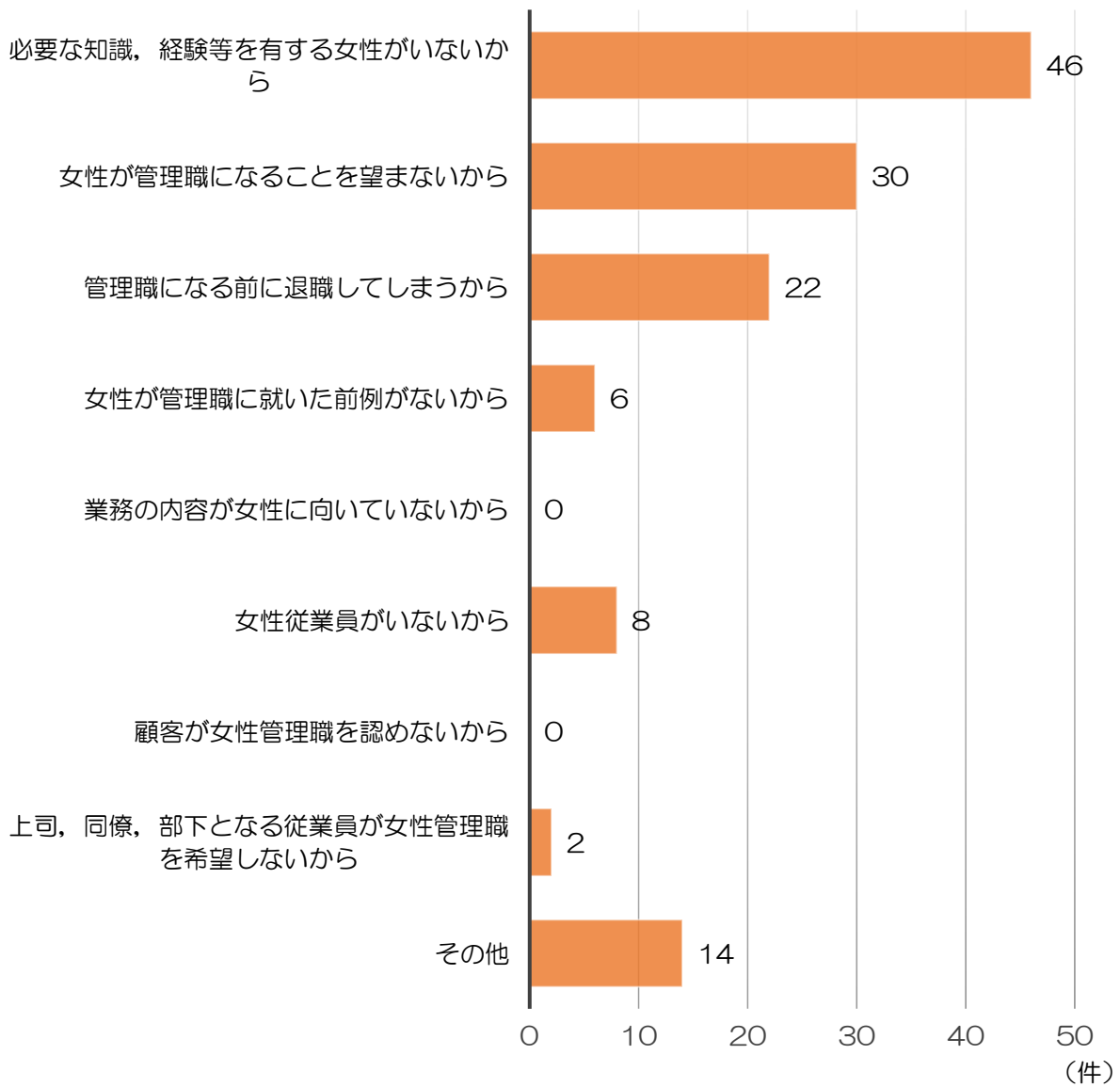
従業員男女割合



●管理職の状況について（女性管理職の有無）



●女性管理職が少ない（全体の2.8%以下）の理由について

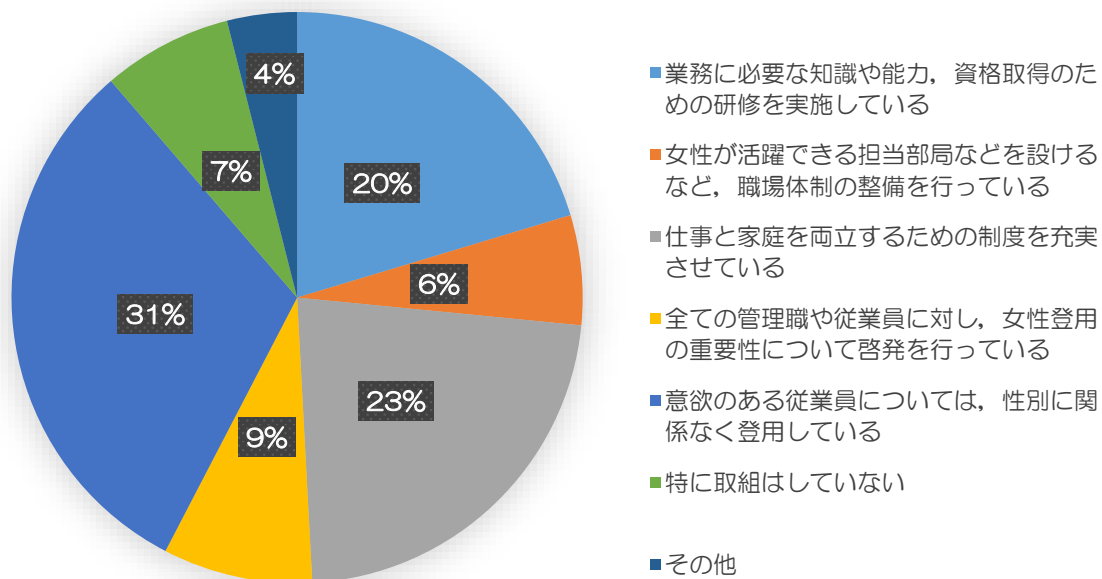


● 貴事業所の女性の活躍推進について

問1. 女性の活躍（女性管理職登用を含む）を推進するために、どのようなことに取り組んでいますか。（該当するもの全てに○をつけてください。）

		の業務に必要な知識や能力、資格取得のため	女性活躍できる担当部局などを設けるなど、職場体制の整備を行っている	仕事と家庭を両立するための制度を充実させている	全ての管理職や従業員に対し、女性登用の重要性について啓発を行っている	意欲のある従業員については、性別に関係なく登用している	特に取組はしていない	その他
	回答数	36	11	40	15	55	13	7
	回答社数							
11人～50人	11	6	2	7	1	8	2	1
51人～100人	23	11	3	11	4	16	5	2
101人～200人	12	4	2	5	3	11	2	3
201人～300人	10	5	1	7	3	9	4	1
301人～	13	10	3	10	4	11	0	0

（回答企業数：69社）



問2. 上記の取組についてお伺いします。

a. 効果はありましたか。

- ① あった ② 今のところない

		あった	今のところない	無回答
回答数 回答社数		26	34	9
11人～50人	11	3	7	1
51人～100人	23	6	11	6
101人～200人	12	4	8	0
201人～300人	10	5	3	2
301人～	13	8	5	0

(回答企業数：69社)



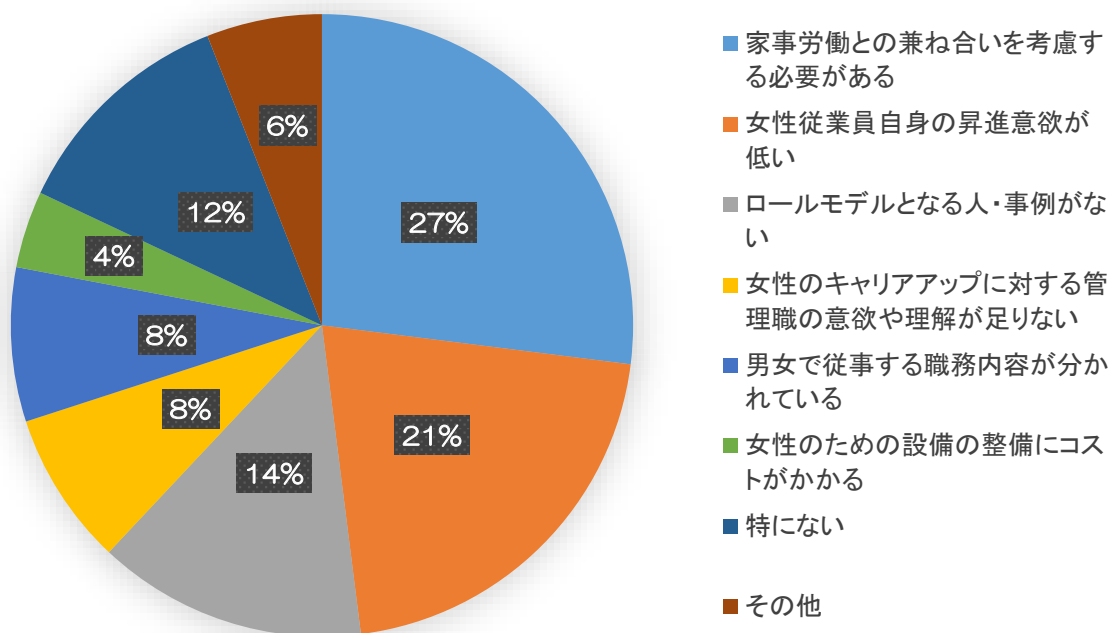
b. 「①あった」と答えた方にお伺います。どのような効果がありましたか。

- ・従業員の定着率向上
- ・仕事への意欲向上と離職防止
- ・女性活躍の重要性について理解が深まった。女性管理職が増えた。
- ・以前から実施しているが改善の余地がまだまだあると感じる。
- ・会社全体では取締役の増加
- ・育児時短制度の取得
- ・指導的立場の女性職員の増加
- ・個々の能力が向上し、業務が円滑に進むようになった。
- ・現在1名を管理職として登用しているが、それに続く主任へのチャレンジャーの人数は少ない。
- ・決め細かいところまで気が付き、従業員の定着に繋がった。
- ・管理職に占める女性割合 15.7% (2016・3月末) → 18.47% (2019・3月末)
- ・40代前半より若年の女性職員については、産休・育休取得後職場復帰する人が多い。
- ・離職防止
- ・女性の離職率の低減
- ・業務に意欲的に取り組むようになった。
- ・担当業務のスキル向上など
- ・職員のモチベーションが上がり、各々の資質が向上し、事業所全体のレベルアップに繋がった。
- ・産後の復職が増加し、女性の働きやすい環境が醸成されつつあると実感している。
- ・女性の復職者が増えている。
- ・女性管理・監督職比率25.4% (女性従業員307名のうち78名)
- ・従来男性の職務であった金型成型を女性主導で行えるようになった。
- ・出産後、短時間勤務で復職した女性が複数名いる。

問3. 女性の雇用・登用を進める上で、どのような課題がありますか。  
 (該当するもの全てに○をつけてください。)

	回答数 回答社数	家事労働との兼ね合いを考慮する必要がある	女性従業員自身の昇進意欲が低い	ロールモデルとなる人・事例がない	理解が足りない	女性のキャリアアップに対する管理職の意欲や	男女で従事する職務内容が分かれています	女性のための設備の整備にコストがかかる	特になし	その他
11人~50人	11	6	5	4	0	2	0	2	0	0
51人~100人	23	10	6	3	4	1	1	6	1	1
101人~200人	12	5	6	3	2	3	0	1	3	3
201人~300人	10	8	5	3	1	1	0	1	0	0
301人~	13	12	10	8	5	5	5	8	5	5

(回答企業数：69社)



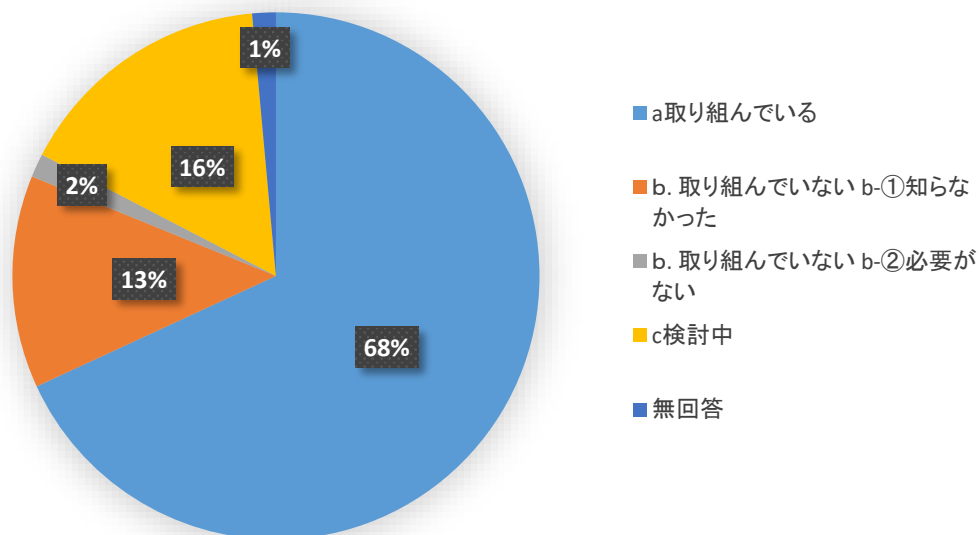
● 貴事業所の働く環境について

問4. ワーク・ライフ・バランスの取組について伺います。

a. 取り組んでいる b. 取り組んでいない (①知らなかった ②必要がない) c. 検討中

	回答数 回答社数	a取り組ん でいる	b. 取り組んでいない		c検討中	無回答
			b-①知ら なかった	b-②必要 がない		
		47	9	1	11	1
11人~50人	11	7	1	0	3	0
51人~100人	23	15	3	1	3	1
101人~200人	12	6	3	0	3	0
201人~300人	10	8	1	0	1	0
301人~	13	11	1	0	1	0

(回答企業数：69社)

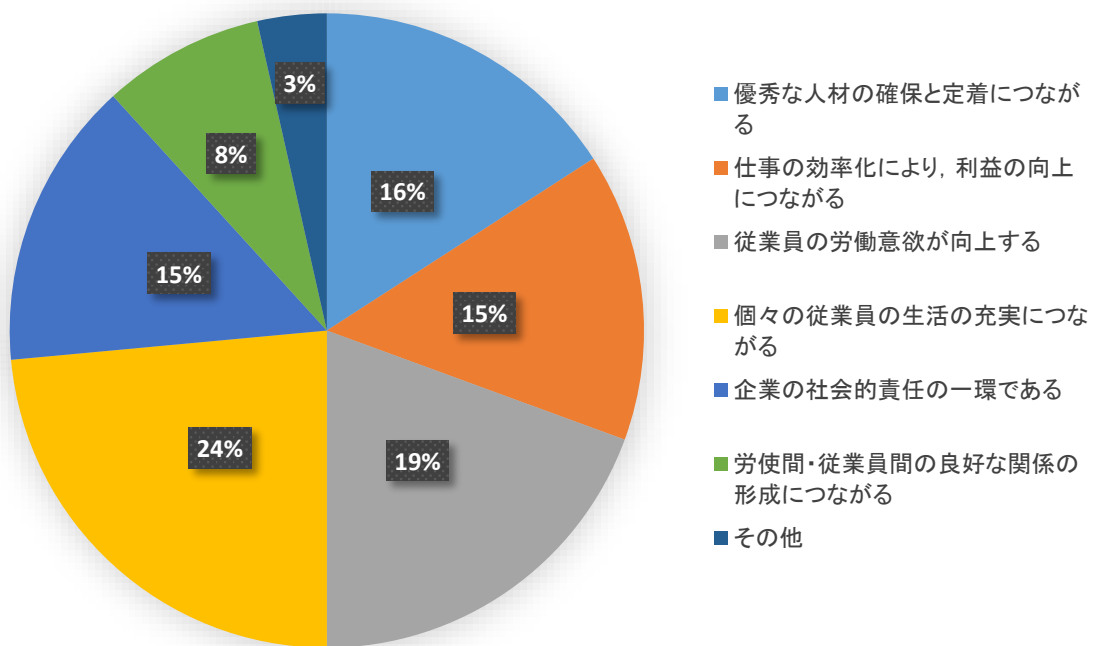




問5. 「a. 取り組んでいる」と答えた方にお伺いします。ワーク・ライフ・バランスの取組みにより、貴事業所にとってどのような効果があると感じていますか。  
 (該当するもの全てに○をつけてください。)

		優秀な人材の確保と定着につながる	仕事の効率化により、利益の向上につながる	従業員の労働意欲が向上する	個々の従業員の生活の充実につながる	企業の社会的責任の一環である	労使間・従業員間の良好な関係の形成につながる	その他
回答数 回答社数		27	25	33	40	25	14	6
11人～50人	11	3	1	4	5	3	2	0
51人～100人	23	10	8	9	10	7	4	1
101人～200人	12	2	6	5	6	4	3	3
201人～300人	10	6	5	9	10	4	2	2
301人～	13	6	5	6	9	7	3	0

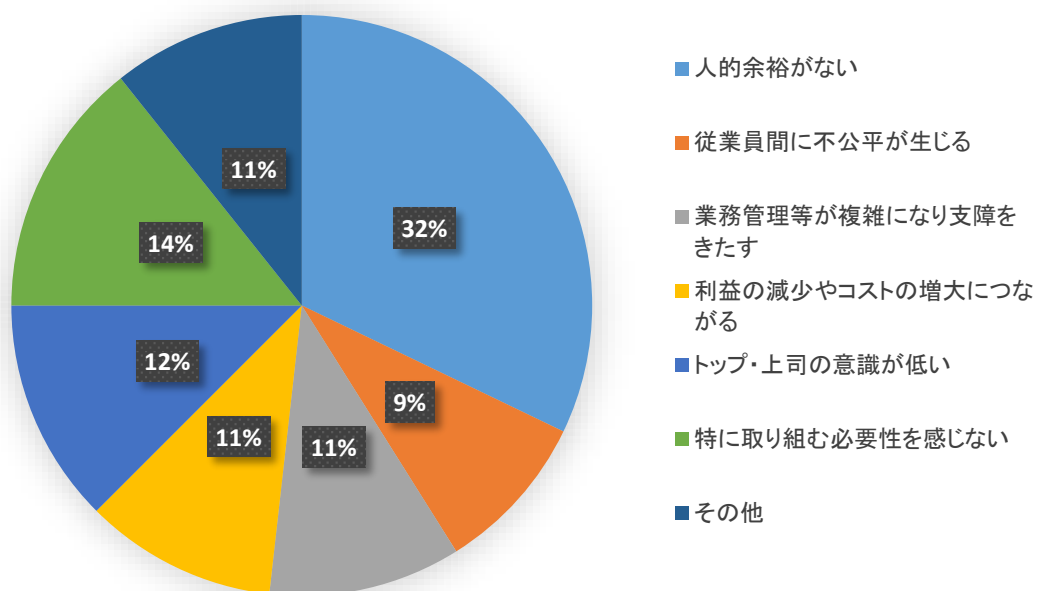
(回答企業数：69社)



問6. 「b. 取り組んでいない」「c. 検討中」と回答した方にお伺いします。  
 ワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいない理由は何ですか。  
 (該当するもの全てに○をつけてください。)

		人的余裕がない	従業員間に不公平が生じる	業務管理等が複雑になり支障をきたす	利益の減少やコストの増大につながる	トップ・上司の意識が低い	特に取り組む必要性を感じない	その他
回答数 回答社数		18	5	6	6	7	8	6
11人～50人	11	4	0	1	1	0	0	0
51人～100人	23	2	0	0	0	1	1	1
101人～200人	12	5	0	0	0	1	2	0
201人～300人	10	0	0	0	0	0	0	0
301人～	13	2	0	0	0	0	0	0

(回答企業数：69社)



問7. 労働関係制度の導入状況についてお伺いします。  
 (それぞれ該当する欄に○をしてください。)

	導入している		導入していない		無回答
	利用実績あり	利用実績なし	導入予定あり	導入予定なし	
a. 子の看護休暇制度	25 (36%)	28 (41%)	3 (4%)	8 (12%)	5 (7%)
b. 配偶者の出産支援制度	29 (42%)	16 (23%)	1 (2%)	18 (26%)	5 (7%)
c. 所定労働時間短縮の措置	47 (68%)	8 (12%)	3 (4%)	6 (9%)	5 (7%)
d. フレックスタイム制度	21 (30%)	4 (6%)	1 (1%)	37 (54%)	6 (9%)
e. テレワークの活用	6 (9%)	14 (20%)	2 (3%)	41 (59%)	6 (9%)
f. 所定外・時間外労働の制限	48 (69%)	8 (12%)	3 (4%)	4 (6%)	6 (9%)
g. 育児・介護等の理由による退職者の再雇用	23 (33%)	16 (23%)	1 (2%)	22 (32%)	7 (10%)
h. 雇用形態の移行（正規⇔パート・アルバイト等）	47 (68%)	4 (6%)	3 (4%)	12 (18%)	3 (4%)
i. 事業所内託児施設の設置	5 (7%)	2 (3%)	2 (3%)	56 (81%)	4 (6%)
j. 勤務地・配置転換等の配慮	39 (56%)	6 (9%)	0 (0%)	17 (25%)	7 (10%)
k. その他 〔 〕					

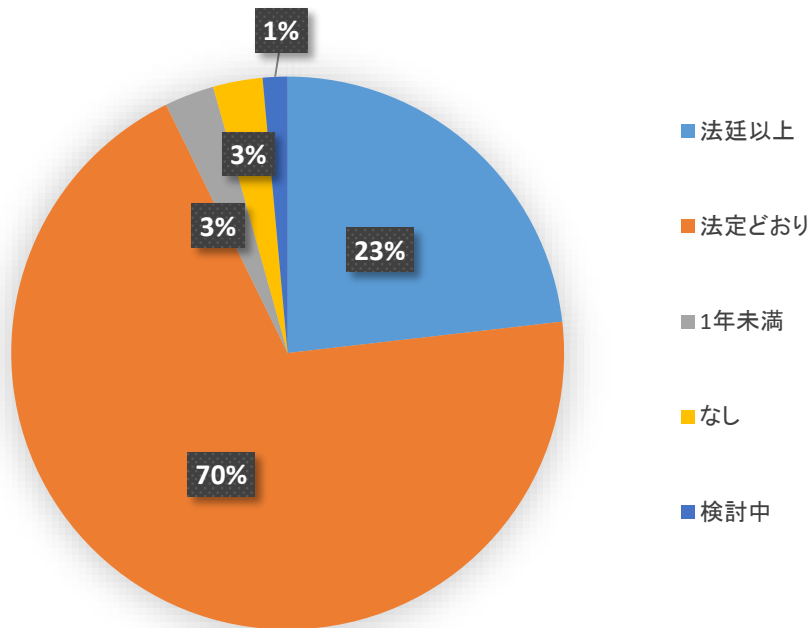
(回答企業数：69社)

問8. 貴事業所の育児休業制度についてお伺いします。

- a. ある (① 法定以上 ② 法定どおり ③ 1年未満)
- b. なし
- c. 検討中

		法定以上	法定どおり	1年未満	なし	検討中
	回答数	16	48	2	2	1
	回答社数					
11人~50人	11	1	9	1	0	0
51人~100人	23	5	15	0	2	1
101人~200人	12	3	9	0	0	0
201人~300人	10	2	7	1	0	0
301人~	13	5	8	0	0	0

(回答企業数：69社)



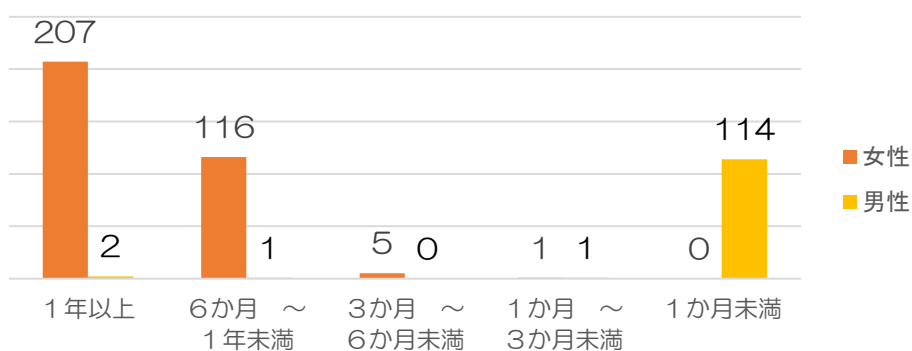
問9. 過去3年間（H28～H30）のうち、貴事業所で育児休業を取得した方がいる場合、その人数を記入してください。

		女性取得人数				
		1年以上	6か月未満	3か月未満	1か月未満	1か月未満
回答数		207	116	5	1	0
回答社数						
11人～50人	11	3	3	0	0	0
51人～100人	23	35	3	0	0	0
101人～200人	12	24	21	0	0	0
201人～300人	10	23	2	0	1	0
301人～	13	122	87	5	0	0

（回答企業数：69社）

		男性取得人数				
		1年以上	6か月未満	3か月未満	1か月未満	1か月未満
回答数		2	1	0	1	114
回答社数						
11人～50人	11	0	0	0	0	0
51人～100人	23	0	0	0	0	4
101人～200人	12	0	1	0	0	0
201人～300人	10	0	0	0	0	4
301人～	13	2	0	0	1	106

（回答企業数：69社）



問10. 貴事業所の介護休業制度についてお伺いします。

		あ る	な し	検 討 中	無 回 答	
		回答数 回答社数	59	5	3	2
11人～50人	11	8	1	1	1	
51人～100人	23	17	3	2	1	
101人～200人	12	11	1	0	0	
201人～300人	10	10	0	0	0	
301人～	13	13	0	0	0	

(回答企業数：69社)



問11. 過去3年間（H28～H30）のうち、貴事業所で介護休業を取得した方がいる場合、その人数を記入してください。

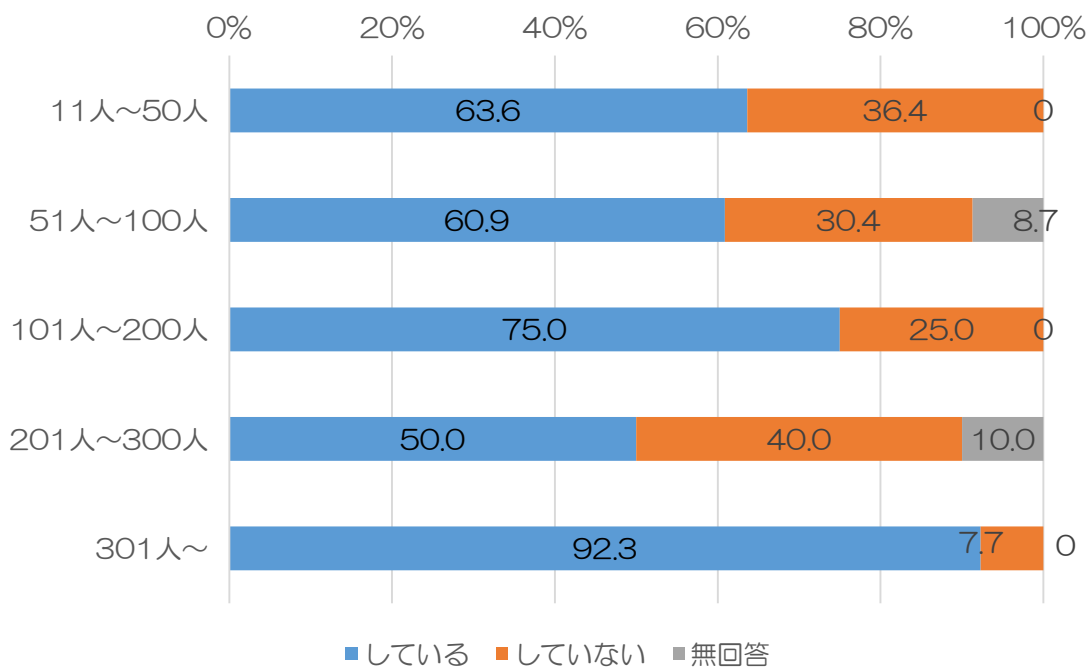
		女 性 の 取 得 者	男 性 の 取 得 者	
		回答数 回答社数	17	8
11人～50人	11	0	2	
51人～100人	23	1	0	
101人～200人	12	1	0	
201人～300人	10	1	0	
301人～	13	14	6	

(回答企業数：69社)

問12. 貴事業所では、妊娠・出産・育児・介護に関する支援制度について、従業員が利用しやすいように、相談窓口の設置や情報提供はしていますか。

		している	していない (検討中含む)	無回答
回答数		47	19	3
回答社数				
11人~50人	11	7	4	0
51人~100人	23	14	7	2
101人~200人	12	9	3	0
201人~300人	10	5	4	1
301人~	13	12	1	0

(回答企業数：69社)

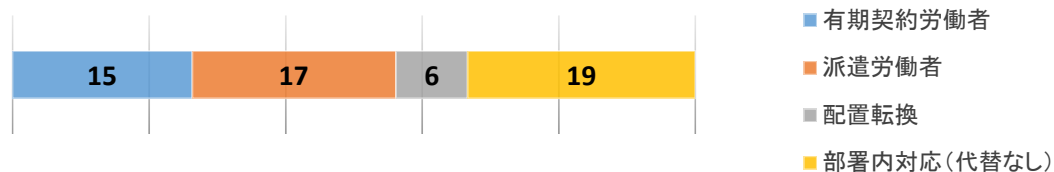


問13. 育児・介護休業中の従業員がいる場合、代替要員の確保はどのようにしましたか。(それぞれ該当する欄に○をつけてください。)

【育児休業】

	回答数 回答社数	有期契 約労働 者	派遣 労働者	配置 転換	(部 署内 対 応 代 替 な し)
		15	17	6	19
11人～50人	7	1	3	0	3
51人～100人	16	3	5	4	4
101人～200人	10	3	1	1	5
201人～300人	10	4	3	0	3
301人～	14	4	5	1	4

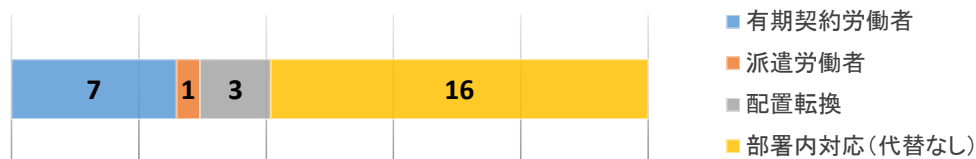
(回答企業数：57社)



【介護休業】

	回答数 回答社数	有期契 約労働 者	派遣 労働者	配置 転換	(部 署内 対 応 代 替 な し)
		7	1	3	16
11人～50人	4	0	1	0	3
51人～100人	5	0	0	1	4
101人～200人	5	1	0	1	3
201人～300人	3	2	0	0	1
301人～	10	4	0	1	5

(回答企業数：27社)

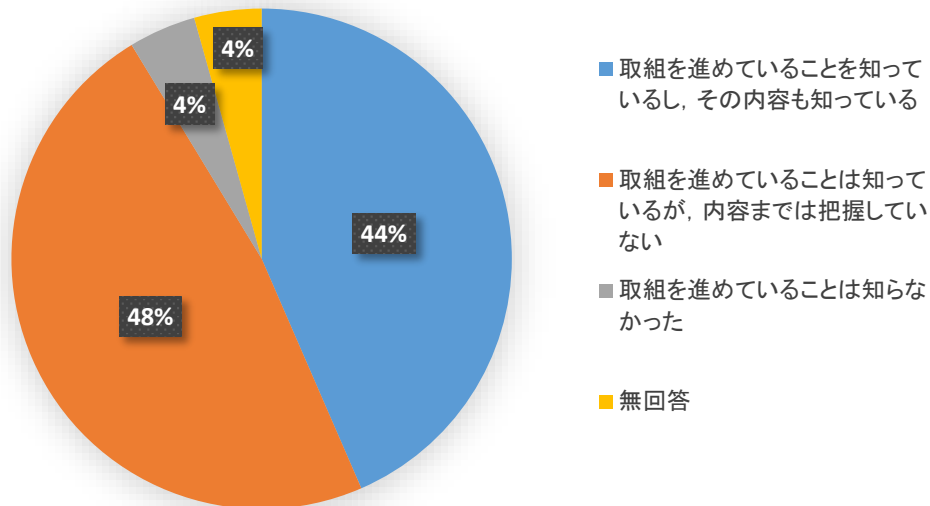




問14. 国や地方自治体では、女性活躍推進のための取組を進めていますか、そのことについてご存じですか。

		内容を 知組 もつ を知 て進 つ いめ て る て い し い る 、 そ の こ と	まは取 で知組 はつを 把て進 握いめ して てが い る 、 な 内こ い容と	は取組 ら な進 かめ つ た い る こ と	無 回 答
		回答数	回答数	回答数	回答数
回答社数	回答数	30	33	3	3
11人～50人	11	4	7	0	0
51人～100人	23	10	9	2	2
101人～200人	12	5	6	0	1
201人～300人	10	4	5	1	0
301人～	13	7	6	0	0

(回答企業数：69社)

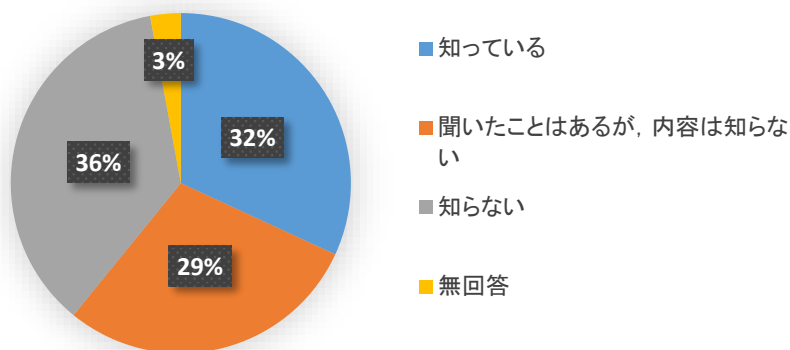


問15. 次の認定制度の認知・取得状況についてお伺いします。  
 (それぞれ該当するものに○をつけてください。)

●えるぼし認定

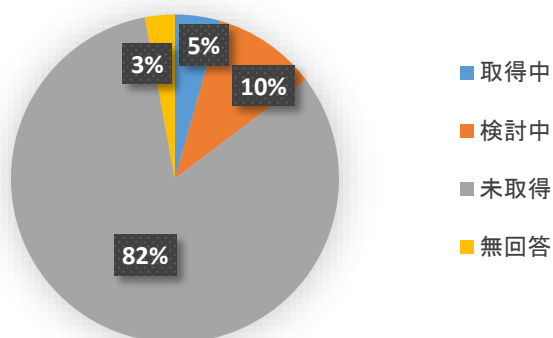
【認知状況】		知っている	いが聞 いた 内容は 知ら あ る	知らない	無 回 答
		回答数 回答社数			
11人～50人	11	2	2	7	0
51人～100人	23	9	3	10	1
101人～200人	12	4	5	3	0
201人～300人	10	2	4	4	0
301人～	13	5	6	1	1

回答企業数：69社)



【取得状況】		取得中	検討中	未取得	無 回 答
		回答数 回答社数			
11人～50人	11	0	0	11	0
51人～100人	22	1	3	17	1
101人～200人	12	0	4	8	0
201人～300人	10	0	0	10	0
301人～	13	2	0	10	1

回答企業数：69社)

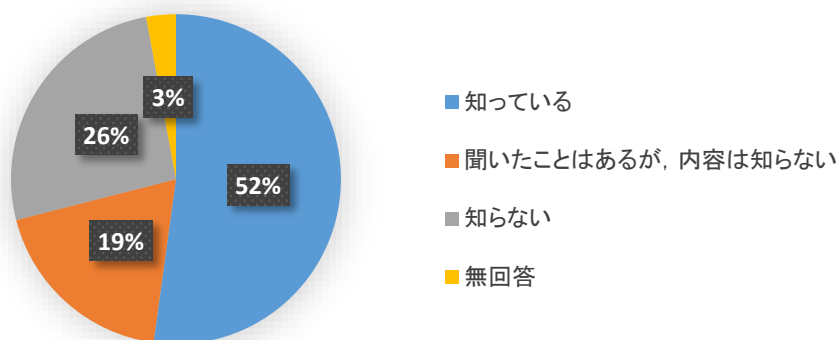


●くるみん認定 ・ プラチナくるみん認定

【認知状況】

	回答社数 / 回答数	知っている	聞いたことはあるが、内容は知らない	知らない	無回答
		36	13	18	2
11人～50人	11	3	3	5	0
51人～100人	23	13	2	7	1
101人～200人	12	6	3	3	0
201人～300人	10	5	3	2	0
301人～	13	9	2	1	1

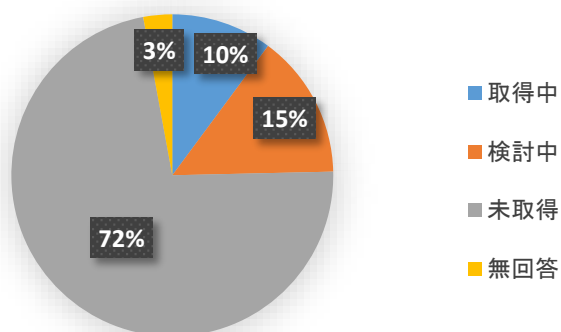
(回答企業数：69社)



【取得状況】

	回答社数 / 回答数	取得中	検討中	未取得	無回答
		7	10	50	2
11人～50人	11	0	0	11	0
51人～100人	21	1	6	14	1
101人～200人	12	0	3	9	0
201人～300人	10	1	0	9	0
301人～	13	5	1	7	1

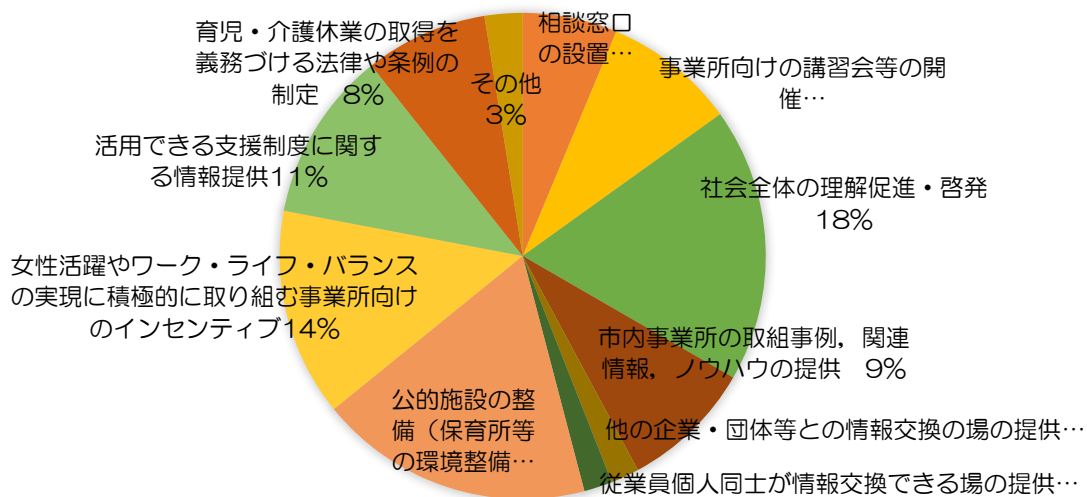
(回答企業数：69社)



問16. 女性活躍推進の支援において、国や地方自治体に期待することは何ですか。  
 (該当するもの全てに○をつけてください。)

	相談窓口の設置	事業所向けの講習会等の開催	社会全体の理解促進・啓発	市内事業所の取組事例、関連情報、ノウハウの提供	他の企業・団体等との情報交換の場の提供	従業員個人同士が情報交換できる場の提供	公的施設の整備（保育所等の環境整備など）	女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に積極的に取り組む事業所向けのインセンティブ	活用できる支援制度に関する情報提供	育児・介護休業の取得を義務づける法律や条例の制定	その他
回答数 回答社数	10	14	29	14	3	3	29	22	18	13	4
11人～50人	11	1	2	7	1	0	3	4	5	1	0
51人～100人	23	6	5	11	6	3	9	7	8	5	1
101人～200人	12	0	4	5	2	0	5	2	1	3	3
201人～300人	10	2	2	1	4	0	3	4	2	1	0
301人～	13	1	1	5	1	0	9	5	2	3	0

(回答企業数：69社)

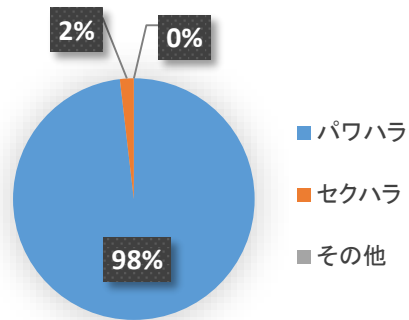


問17. 貴事業所ではパワハラ（パワー・ハラスメント）や、セクハラ（セクシュアル・ハラスメント）、その他ハラスメント（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント）に関する取組を行っていますか。（それぞれ該当するものに○をしてください。）

a. 防止策や対応等、何らかの取組を実施している→①パワハラ ②セクハラ ③その他

		パワハラ	セクハラ	その他
	回答数 回答社数	52	1	0
11人～50人	9	9	0	0
51人～100人	14	14	0	0
101人～200人	9	9	0	0
201人～300人	10	9	1	0
301人～	11	11	0	0

（回答企業数：53社）



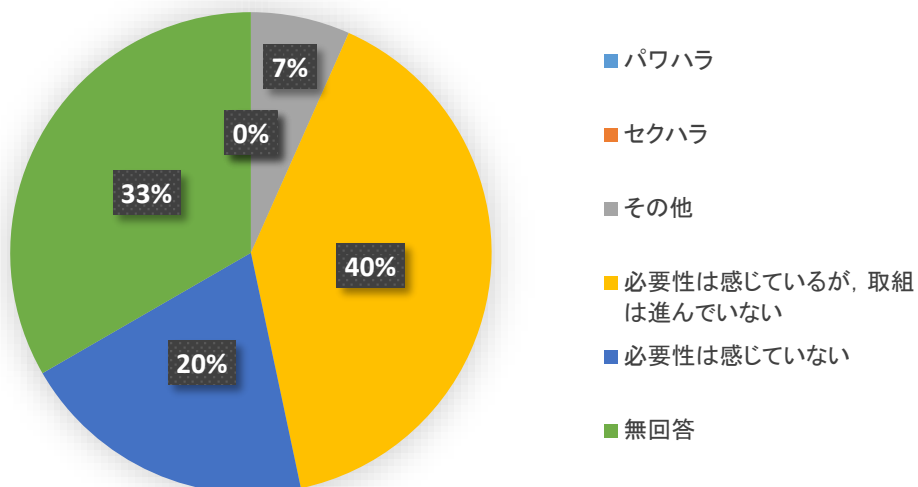
b. 防止策や対応等、何らかの取組を実施予定→（①パワハラ ②セクハラ ③その他）

c. 必要性は感じているが、取組は進んでいない

d. 必要性は感じていない

		パワハラ	セクハラ	その他	進み必要だが、性は感じない、取組は進んでいない	い必要ない性は感じて	無回答
	回答数 回答社数	0	0	1	6	3	5
11人～50人	2	0	0	0	0	1	1
51人～100人	9	0	0	1	4	2	2
101人～200人	3	0	0	0	2	0	1
201人～300人	0	0	0	0	0	0	0
301人～	1	0	0	0	0	0	1

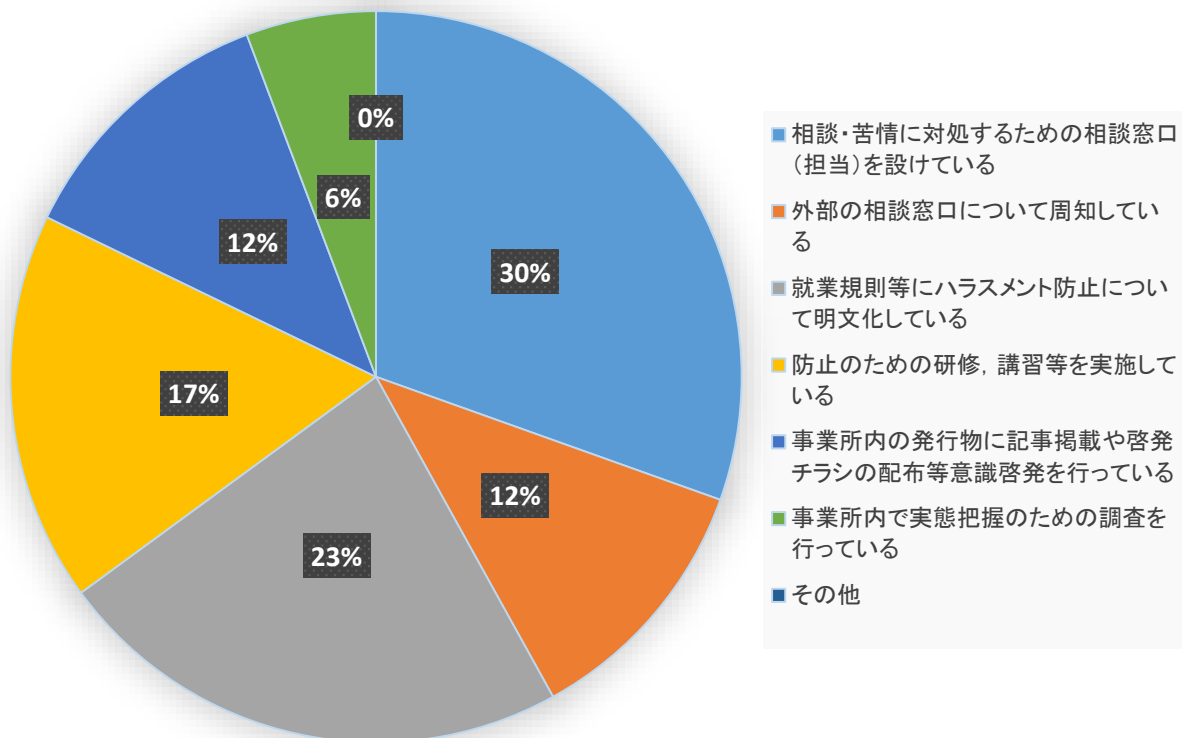
（回答企業数：15社）



問18. 「a. 取組を実施している」の①～③いずれかに○をつけた方にお伺いします。  
 ハラスメント防止のためにどのような取組を行っていますか。  
 (該当するもの全てに○をつけてください。)

	回答数 回答社数	相談・苦情に対処するための相談窓口 (担当)を設けている	外部の相談窓口について周知している	就業規則等にハラスメント防止について 明文化している	防止のための研修、講習等を実施して いる	事業所内の発行物に記事掲載や啓発チ ラシの配布等意識啓発を行っている	事業所内で実態把握のための調査を 行っている	その他
11人～50人	11	8	3	7	4	2	1	0
51人～100人	23	13	6	11	10	4	5	0
101人～200人	12	10	3	7	5	5	1	0
201人～300人	10	10	3	7	4	5	3	0
301人～	13	12	5	8	7	5	0	0

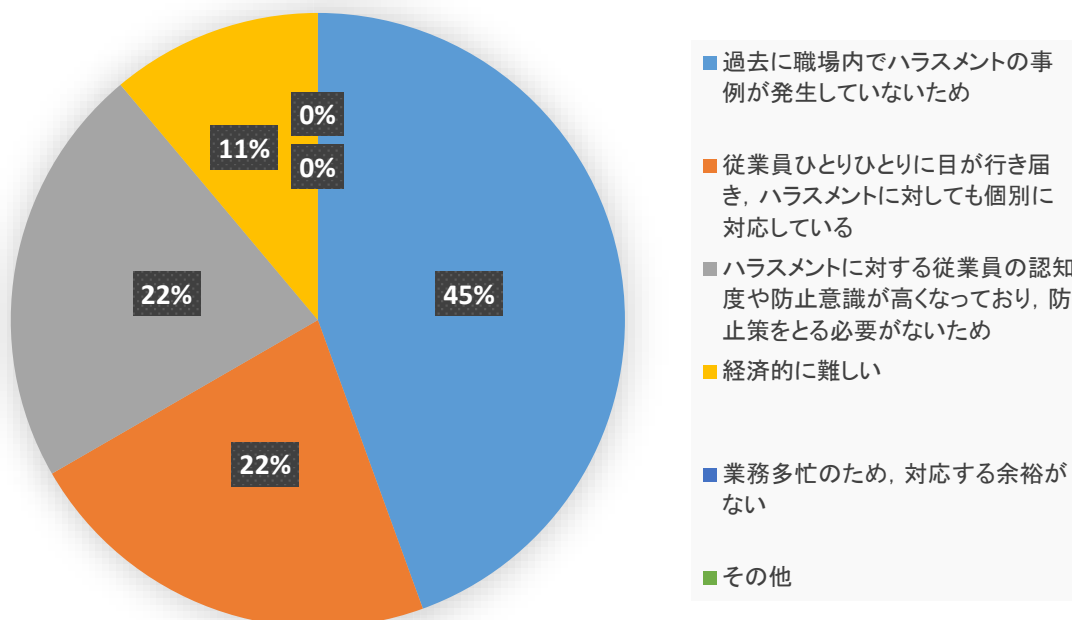
(回答企業数：69社)



問19. 「c. 取組は進んでいない」「d. 必要性は感じていない」と答えた方に、その理由をお伺いします。（該当するもの全てに○をつけてください）

		過去に職場内でハラスメントの事例が発生していないため	従業員ひとりひとりに目が行き届き、ハラスメントに対しても個別に対応している	ハラスメントに対する従業員の認知度や防止意識が高くなっており、防止策をとる必要がないため	経済的に難しい	業務多忙のため、対応する余裕がない	その他
	回答数 回答社数	4	2	2	1	0	0
11人～50人	1	0	0	1	0	0	0
51人～100人	6	2	2	1	1	0	0
101人～200人	2	2	0	0	0	0	0
201人～300人	0	0	0	0	0	0	0
301人～	0	0	0	0	0	0	0

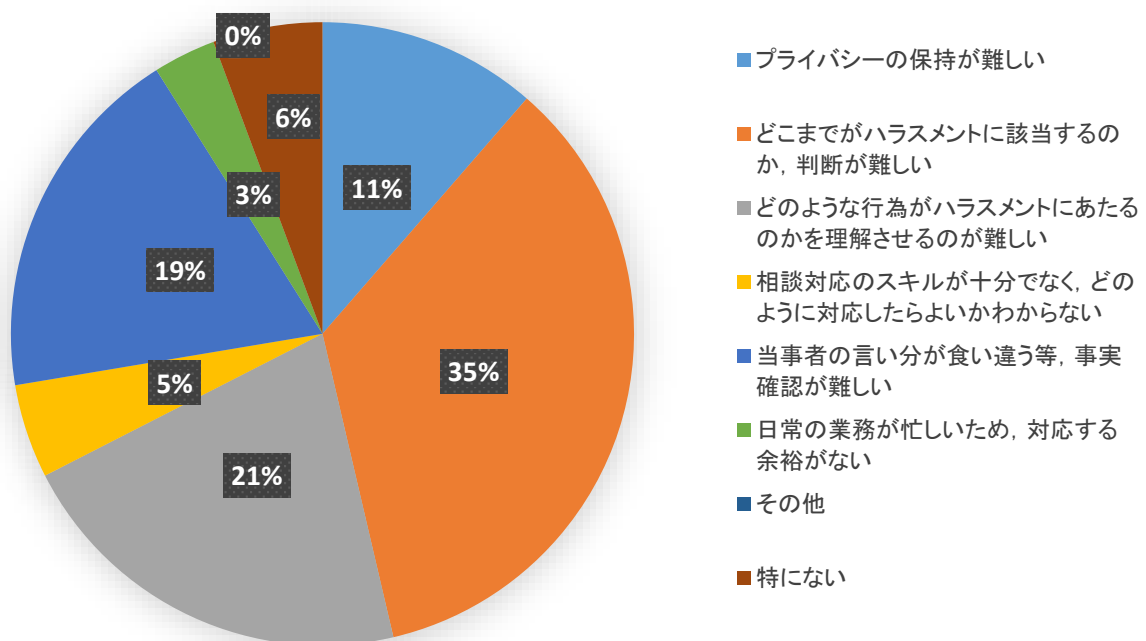
（回答企業数：9社）



問20. 貴事業所において、ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じるのはどのようなことですか。（該当するもの全てに○をつけてください。）

	回答数 回答社数	プライバシーの保持が難しい	どこまでがハラスメントに該当するのか、判断が難しい	どのような行為がハラスメントにあたるのかを理解させるのが難しい	相談対応のスキルが十分でなく、どのように対応したらよいかわからない	当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい	日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	その他	特にない
11人～50人	11	0	8	6	0	2	0	0	1
51人～100人	23	5	13	9	2	8	1	0	1
101人～200人	12	2	10	2	1	7	0	0	0
201人～300人	10	4	5	4	1	2	0	0	3
301人～	13	3	7	5	2	4	3	0	2

（回答企業数：69社）





## ●アンケート結果のコメント

### P2.【従業員男女割合】

不動産業・物品賃貸業(76%), 教育・学習支援業(74%), 卸業・小売業(73%)では, 女性の割合比率が高い。また, 建設業においては, 11%と割合比率は低い。

### P3.【女性管理職の有無】

情報通信業, 教育・学習支援業, 医療・福祉で女性管理職登用率が高い。一方で, 鉱業採石業・砂利採取業, 建設業, 不動産業・物品賃貸業, 複合サービス事業では低い。

### P4.【女性管理職の状況】

回答事業所の女性管理職総計は317人である。係長職が最も多く189人, 次いで課長職が73人である。回答事業所の正規女性社員数(8386人)に占める女性管理職総数(317人)比率は3.8%, 全従業員数(18680人)に占める女性管理職総数比率は1.7%である。

### P4.【女性管理職が少ない理由】

女性管理職が少ない理由として, 「必要な知識, 経験等を有する女性がいらないから」が46%と最も多い。

### P5-問1

従業員規模の大小に関わらず, 「意欲のある従業員については, 性別に関係なく登用している」比率が31%と高い。

### P6-問2

女性の活躍を推進する取組みをしている事業所のうち, 37%で「効果があった」と回答している。

#### (主な回答例)

- 管理職に占める女性割合 15.7%(2016・3月末)→18.47%(2019・3月末)
- 職員のモチベーションが上がり, 各々の資質が向上し, 事業所全体のレベルアップに繋がった。
- 産後の復職が増加し, 女性の働きやすい環境が醸成されつつあると実感している。
- 女性の復職者が増えている。

### P7-問3

女性の雇用・登用を進める上での課題として, 「家事労働との兼ね合いを考慮する必要がある」が27%, 次に「女性従業員自身の昇進意欲が低い」が21%の回答である。

### P8-問4

ワーク・ライフ・バランスの取組みは, 7割近くの事業所で実施されている。

### P9-問5

ワーク・ライフ・バランスの取組み効果として最も高い回答では, 「個々の従業員の生活の充実につながる」が24%, 次に「従業員の労働意欲が向上する」が19%と回答した事業所が多い。

### P10-問6

ワーク・ライフ・バランスの取組みが進んでいない理由として, 32%の事業所が人的余裕がないと回答としている。

### P11-問7

労働関係制度の導入状況については, 8割を超える事業所で導入し利用実績がある。

### P12-問8

育児休業制度の有無については, 93%のほとんどの企業で法定以上, 法定どおり「ある」との回答である。

### P13-問9

育児休業の取得については, 女性は全体で329人。1年以上の取得が207人(63%)で最も多く, 次いで6か月～1年未満が116人(35%)であった。一方, 男性は, 全体で118人。1か月未満の取得が114人(97%)で最も多く短期間の取得である。

P14-問10

事業所全体の86%で介護休業制度がある。

P14-問11

従業員300人以下の事業所では、介護休業を取得した人がほとんどいない。

P15-問12

7割近くの事業所が、妊娠・出産・育児・介護に関する支援制度について、相談窓口の設置や情報提供を行っており、中でも従業員301人以上の事業所では、92.3%と高く充実している。

P16-問13

代替要員の確保については、育児休業中で33%、介護休業中では59%と部署内で対応しているところが最も多い。

P17-問14

女性活躍推進のための取組みについて、少なくとも国や地方自治体での取組みを進めていることを「知っている」と回答した事業所が92%である。

P18-問15

えるぼし認定の認知状況は、32%の事業所で「知っている」と回答している。一方、取得状況は、82%の事業所で「未取得」の回答であり、「取得中」はわずかに5%である。

P19-問15

くるみん認定・プラチナくるみん認定の認知状況は、52%の事業所で「知っている」と回答している。一方、取得状況は、72%の事業所で「未取得」の回答であり、「取得中」は10%である。

P20-問16

特に国や地方公共団体に期待している女性活躍推進の支援策として、「社会全体の理解促進・啓発」18%、公的施設の整備(保育所等の環境整備など)18%の意見が多かった。

P21-問17

パワハラ、セクハラ等に関する防止策や対応に取り組んでいるのは、全体で53社であり、残りの事業所については、必要性は感じていない。

P22-問18

ハラスメント防止のために、ほとんどの事業所において、「相談・苦情に対処するための相談窓口を設けている」などの取組みを行っている。

P23-問19

ハラスメント防止への取組が進んでいない。また、必要性は感じていない理由として、「過去に職場内でハラスメントの事例が発生していないため」と回答した事業所が45%と過半数近くあった。

P24-問20

ハラスメントが起こった場合、対応として「どこまでがハラスメントに該当するのか、判断が難しい」が35%、「どのような行為がハラスメントにあたるのかを理解させるのが難しい」が21%と苦慮している。