

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

令和4年2月

いなべ市

目 次

I. 調査の概要	1
1. 調査の概要	1
(1) 調査の目的	1
(2) 調査の概要	1
(3) 本報告書の留意点	1
2. 回答者の属性	2
(1) 回答者	2
(2) 業種	2
(3) 事業所の形態	2
(4) 雇用者数	3
(5) 雇用者に占める女性従業員割合	3
(6) 女性管理職の有無	3
II. 調査結果	4
1. 女性活躍について	4
(1) 女性従業員活躍のために取り組んでいること	4
(2) 女性の管理職登用での課題	6
(3) ポジティブ・アクションの認知度	8
(4) 一般事業主行動計画策定義務の拡大の認知度	9
(5) 今後の女性管理職の登用方針について	10
2. ワーク・ライフ・バランスについて	11
(1) 女性従業員の働き方の選択	11
(2) 期待する女性従業員の働き方の選択	12
(3) 育児休業等の取得状況	13
(4) 育児休業等を定着させる上での課題	16
(5) 育児や介護と仕事の両立支援策	18
(6) ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組み	20
(7) 男女がともに働きやすい社会環境づくりに必要なこと	21
3. ハラスメントについて	23
(1) ハラスメント等の相談状況について	23
(2) 各種ハラスメント対策で取り組んでいること	25
4. 男女共同参画社会の実現について	27
(1) 男女共同参画社会実現に必要なこと	27
(2) 男女共同参画で行政が進めるべきこと	29

I. 調査の概要

1. 調査の概要

(1) 調査の目的

本調査は、いなべ市男女共同参画推進第4次推進計画の策定にあたって、市内に立地する企業・事業所における男女共同参画や女性活躍推進に向けた取り組みの現状や問題点を把握し、今後の施策検討の基礎資料とすることを目的に実施しました。

(2) 調査の概要

本調査の調査対象、回収率等は次のとおりとなっています。

項目	内容等
調査対象	市内に立地する企業・事業所
配布数	71票
有効回収数	31票
有効回収率	43.7%
実施時期	令和3年10月～11月

(3) 本報告書の留意点

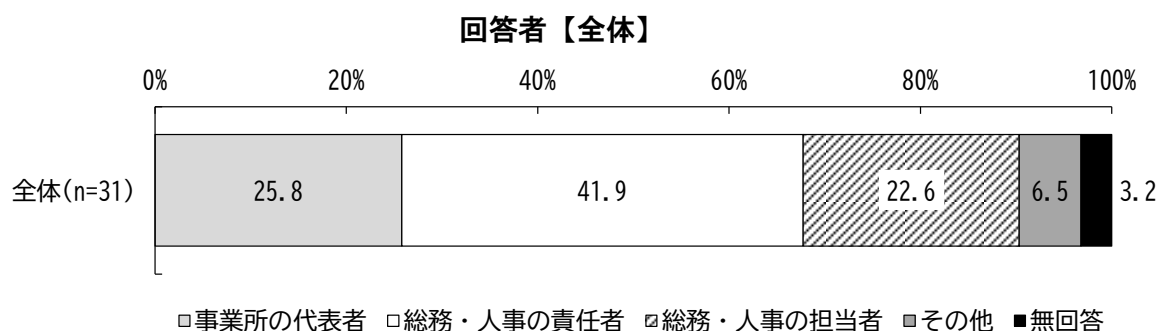
本報告書を理解する上での留意点は次のとおりとなります。

- ①比率はすべて百分率(%)で表し、小数点以下2位を四捨五入して算出しています。したがって、合計が100%を上下する場合があります。
- ②基数となるべき実数は、“n”として掲載し、各比率はnを100%として算出しています。
- ③「複数回答」とある問は、1人の回答者が2つ以上の回答を出してもよい問であり、したがって、各回答の合計比率は100%を超える場合があります。
- ④文中、図表中の選択肢の文言は作図等の都合により一部簡略化しています。

2. 回答者の属性

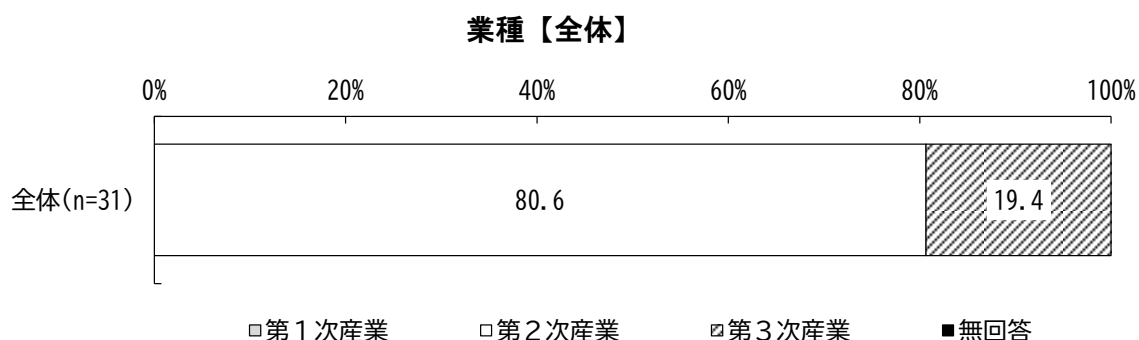
(1) 回答者

回答者は、「総務・人事の責任者」が41.9%で最も多く、次いで「事業所の代表者」が25.8%、「総務・人事の担当者」が22.6%、「その他」が6.5%となっています。



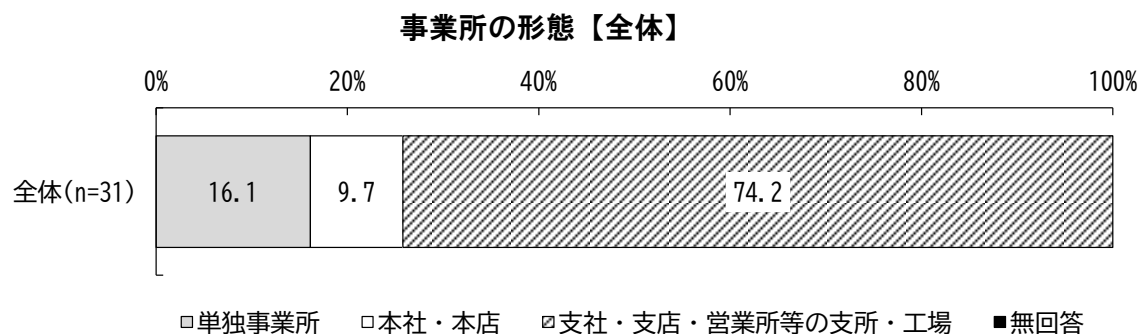
(2) 業種

業種は、第2次産業が80.6%を占め、第3次産業が19.4%となっており、製造業の事業所からの回答が多くなっています。



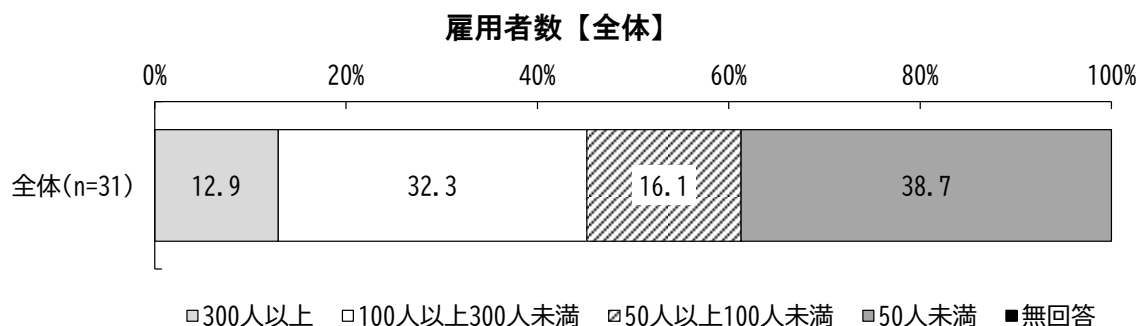
(3) 事業所の形態

事業所の形態は、「支社・支店・営業所等の支所・工場」が74.2%で7割以上を占め、「単独事業所」が16.1%、「本社・本店」が9.7%となっています。



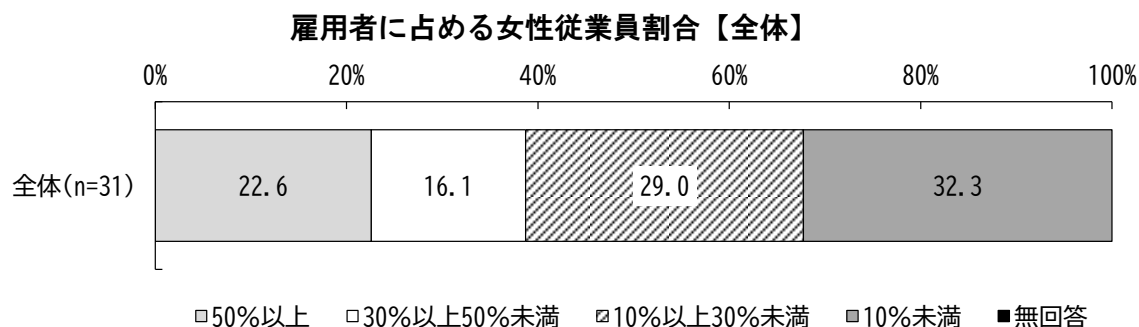
(4) 雇用者数

雇用者数は、「50人未満」が38.7%で最も多く、次いで「100人以上300人未満」が32.3%、「50人以上100人未満」が16.1%、「300人以上」が12.9%となっています。



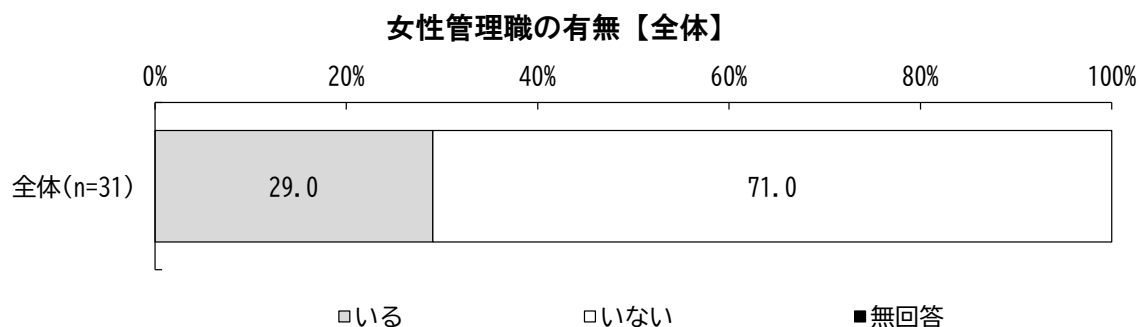
(5) 雇用者に占める女性従業員割合

雇用者に占める女性従業員割合は、「10%未満」が32.3%で最も多く、次いで「10%以上30%未満」が29.0%、「50%以上」が22.6%、「30%以上50%未満」が16.1%となっています。



(6) 女性管理職の有無

女性管理職の有無は、「いない」が71.0%と約7割を占め、「いる」が29.0%と約3割にとどまります。



Ⅱ. 調査結果

1. 女性活躍について

(1) 女性従業員活躍のために取り組んでいること

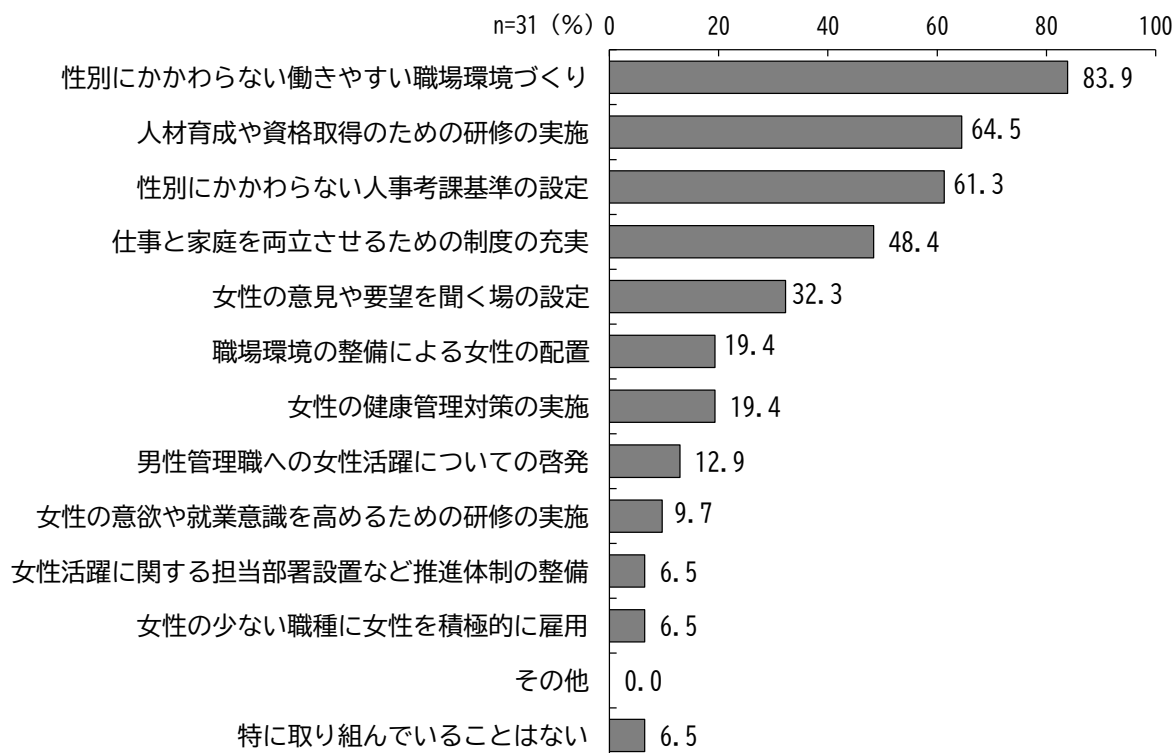
問6 貴事業所では、女性従業員を積極的に活用するために、どのようなことに取り組んでいますか。
【複数回答】

◆「性別にかかわらず働きやすい職場環境づくり」が最も多く、次いで「人材育成や資格取得のための研修の実施」、「性別にかかわらず人事考課基準の設定」の順。

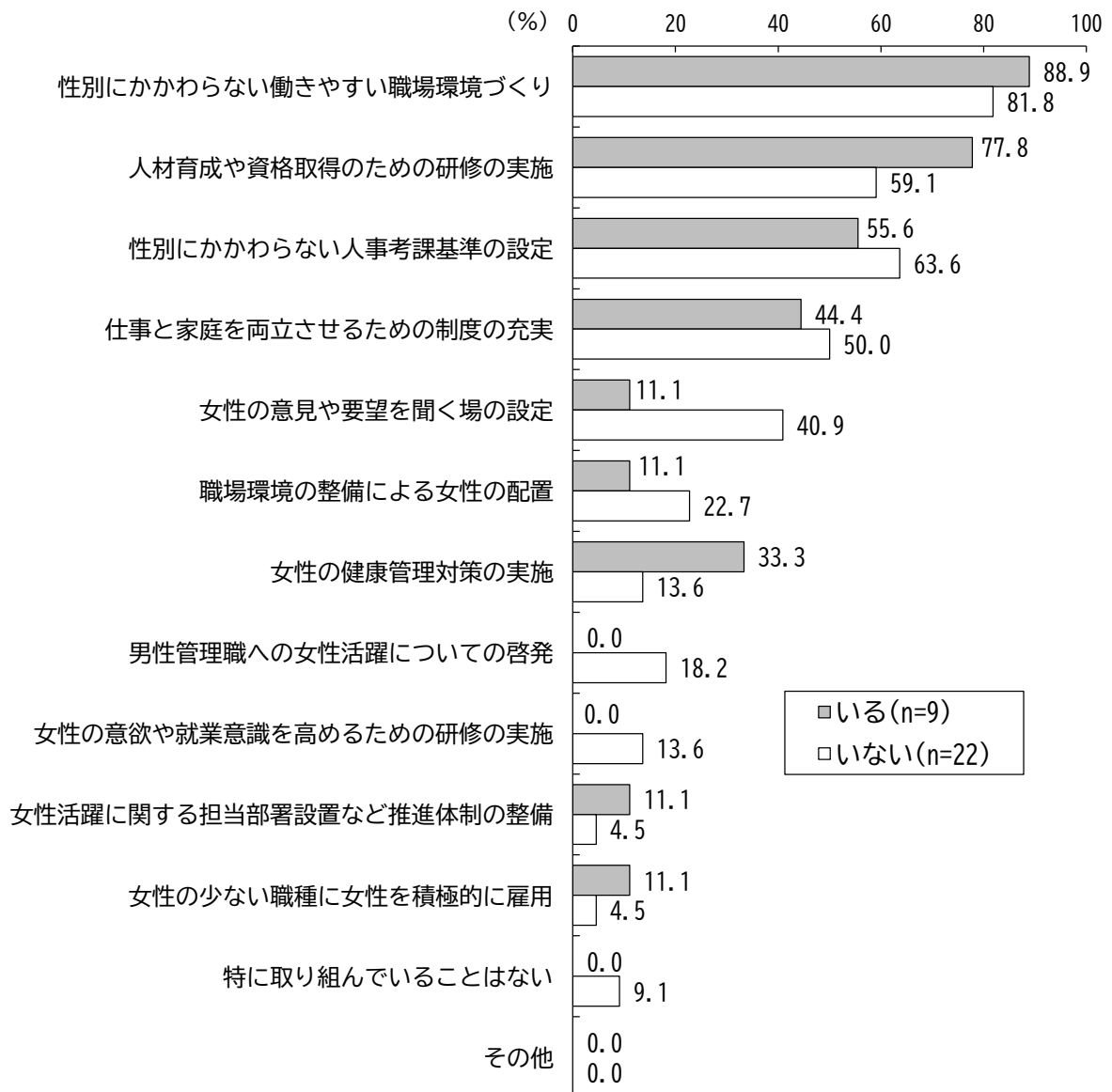
女性従業員活躍のために取り組んでいることについては、「性別にかかわらず働きやすい職場環境づくり」が83.9%で最も多く、次いで「人材育成や資格取得のための研修の実施」(64.5%)、「性別にかかわらず人事考課基準の設定」(61.3%)、「仕事と家庭を両立させるための制度の充実」(48.4%)などの順となっています。

女性管理職の有無でみると、女性の管理職の「いない」事業所に比べ、「いる」事業所では「人材育成や資格取得のための研修の実施」や「女性の健康管理対策の実施」と回答する割合が特に多くなっています。

女性従業員活躍のために取り組んでいること【全体／複数回答】



女性従業員活躍のために取り組んでいること【女性管理職の有無／複数回答】



(2) 女性の管理職登用での課題

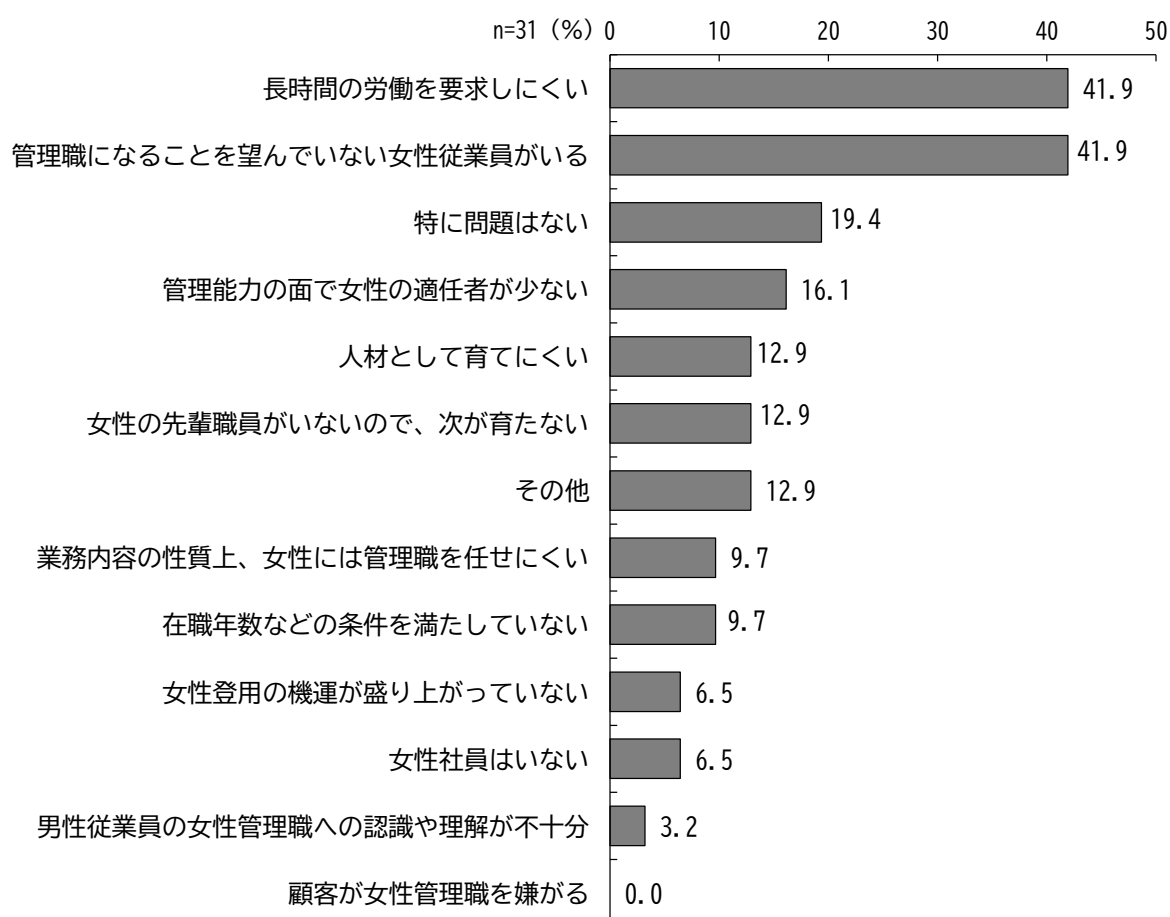
問7 貴事業所では、女性を管理職に登用することについて、どのような課題がありますか。【複数回答】

◆「長時間の労働を要求しにくい」及び「管理職になることを望んでいない女性従業員がいる」が上位を占める。

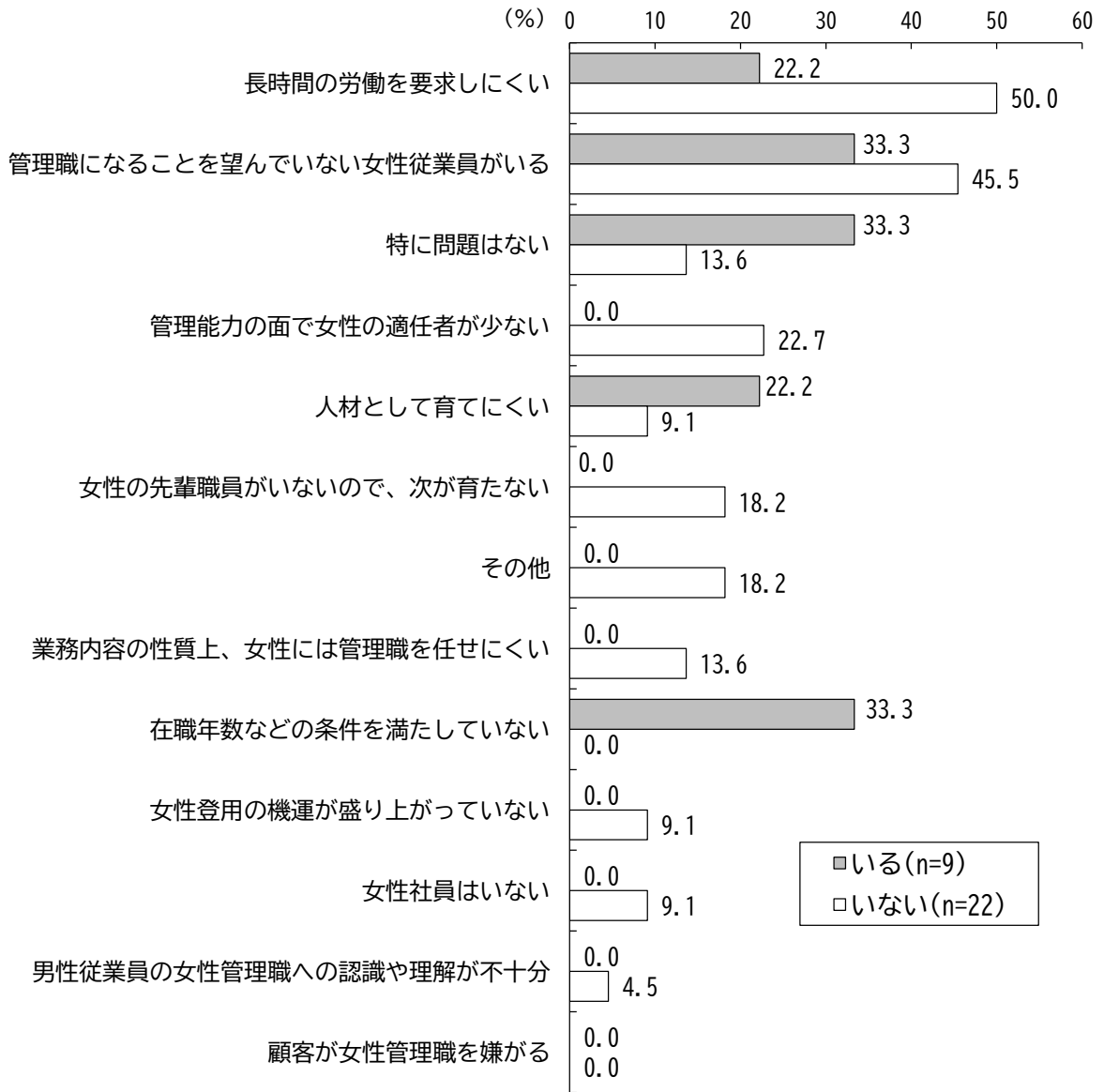
女性の管理職登用での課題としては、「長時間の労働を要求しにくい」及び「管理職になることを望んでいない女性従業員がいる」が同率41.9%で上位を占めています。なお、「特に問題はない」は19.4%となっています。

女性管理職の有無でみると、女性の管理職が「いない」事業所に比べ、「いる」事業所では、「特に問題はない」と回答する割合が多くなっています。また、「いない」事業所では、「長時間の労働を要求しにくい」と回答する割合が多くなっています。

女性の管理職登用での課題【全体／複数回答】



女性の管理職登用での課題【女性管理職の有無／複数回答】



(3) ポジティブ・アクションの認知度

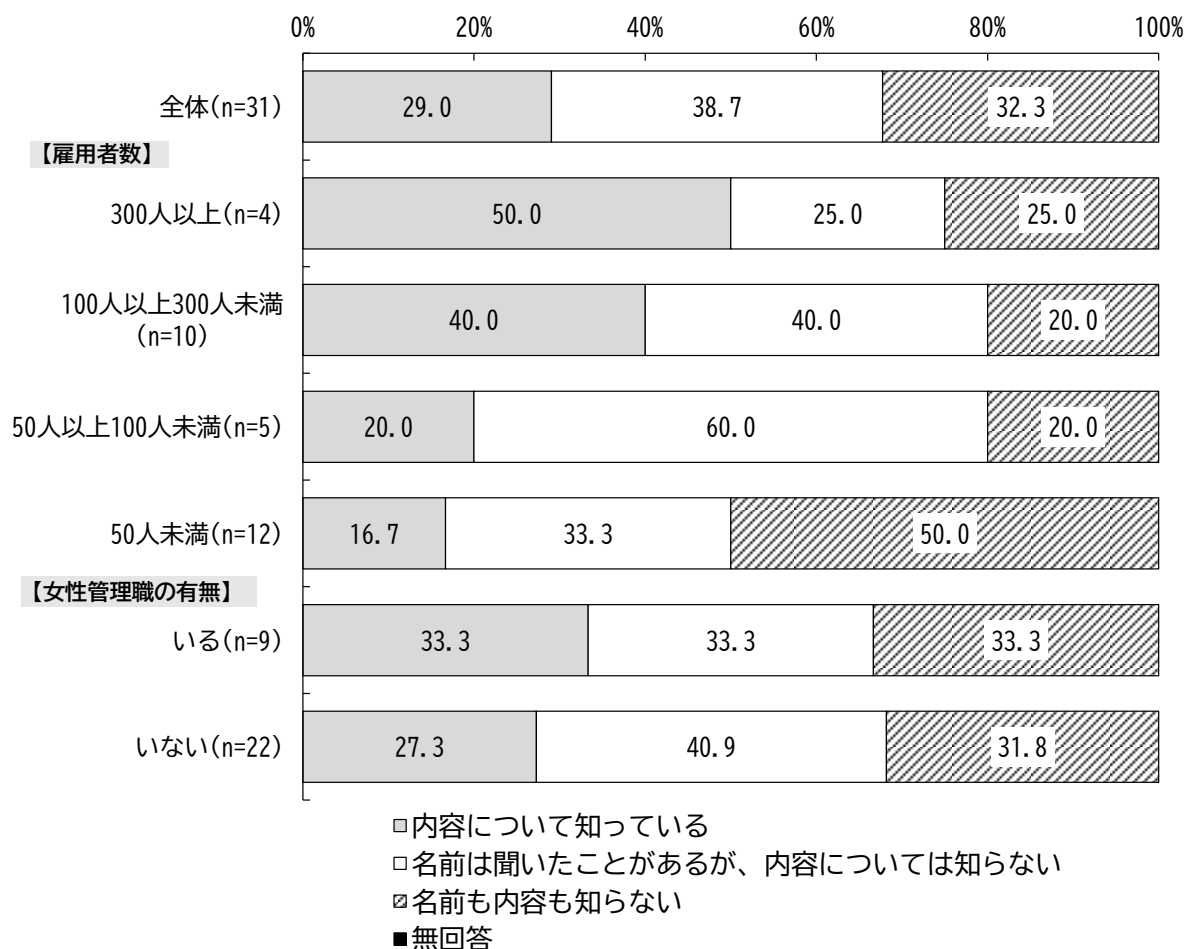
問8 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）※について御存知ですか。

◆ポジティブ・アクションの認知度は7割弱。

ポジティブ・アクションの認知度については、「名前は聞いたことがあるが、内容については知らない」が38.7%と約4割を占め、「内容について知っている」（29.0%）とあわせた7割弱（67.7%）が認知している一方、「名前も内容も知らない」は32.3%となっています。

「内容について知っている」の割合をみると、雇用者数が多い事業所、女性管理職が「いる」事業所での認知度が高い傾向がみられます。

ポジティブ・アクションの認知度【全体、雇用者数、女性管理職の有無】



※ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

固定的な性別による役割分担意識や慣行などから、例えば「営業職に女性がほとんど配置されていない」「管理職は男性が大半を占めている」など、男女労働者の間に事実上、差が生じている時、それを解消するため企業が行う自主的かつ積極的な取り組みです。単に女性を「優遇」するためのものではなく、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境にある場合に、そのような状況を「改善」するための取り組みです。

(4) 一般事業主行動計画策定義務の拡大の認知度

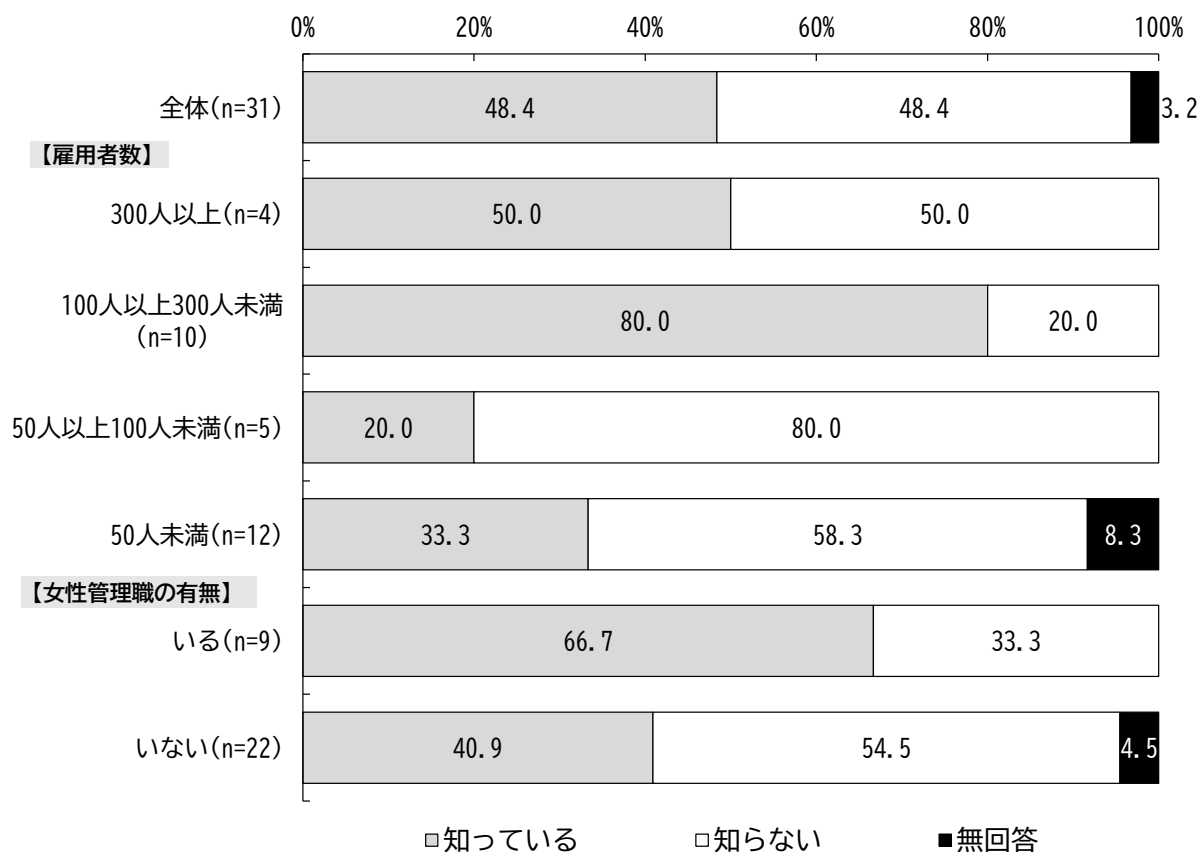
問9 女性活躍推進法の一部改正により、令和4年4月1日から一般事業主行動計画※の策定義務が対象拡大（常時雇用する労働者数301人以上から101人以上に拡大）となりますが、このことを御存知ですか。

◆拡大の対象となる事業所での認知度が最も高い。

一般事業主行動計画策定義務の拡大の認知度については、「知っている」と「知らない」が48.4%で同率となっています。

拡大の対象となる雇用者数が100人以上300人未満の事業所で「知っている」が80.0%と認知度が最も高くなっています。また、女性管理職の「いる」事業所での認知度も高い傾向がみられます。

一般事業主行動計画策定義務の拡大の認知度【全体、雇用者数、女性管理職の有無】



※一般事業主行動計画

企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたっての目標や目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。

(5) 今後の女性管理職の登用方針について

問10 貴事業所では、今後、女性の管理職の登用について、主にどのように考えていますか。

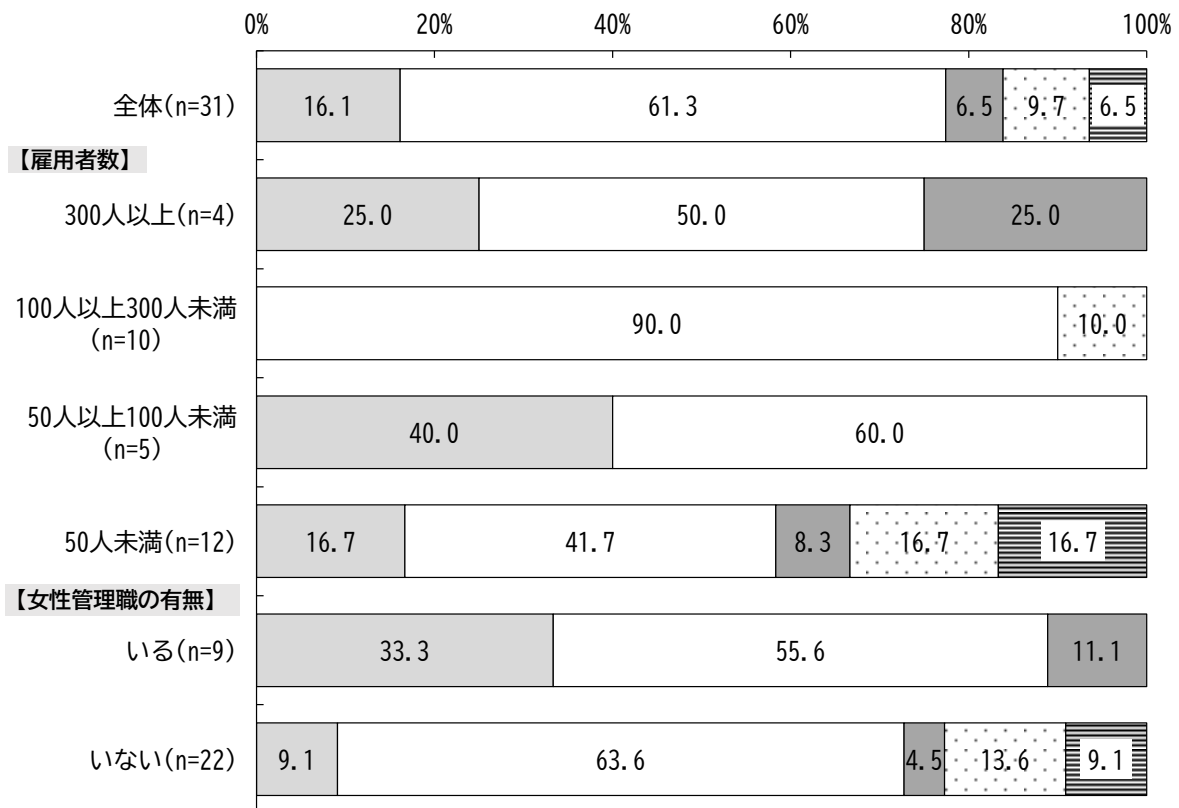
◆「能力や経験に応じて登用していく予定である」が約6割。

今後の女性管理職の登用方針については、「能力や経験に応じて登用していく予定である」が61.3%と約6割を占め、次いで「積極的に登用していく予定である」が16.1%で続きます。一方、「登用は考えていない」は6.5%となっています。

雇用者数でも、「能力や経験に応じて登用していく予定である」がそれぞれ多数を占めていますが、50人未満の事業所では「登用は考えていない」が16.7%と最も多くなっています。

女性管理職の有無でみると、女性の管理職が「いない」事業所に比べ、「いる」事業所では「積極的に登用していく予定である」と回答する割合が多くなっています。

今後の女性管理職の登用方針について【全体、雇用者数、女性管理職の有無】



- 積極的に登用していく予定である
- 能力や経験に応じて登用していく予定である
- 人数を限定して登用していく予定である
- 職種や職域を限定して登用していく予定である
- 職位を限定して登用していく予定である
- その他
- 登用は考えていない
- 無回答

2. ワーク・ライフ・バランスについて

(1) 女性従業員の働き方の選択

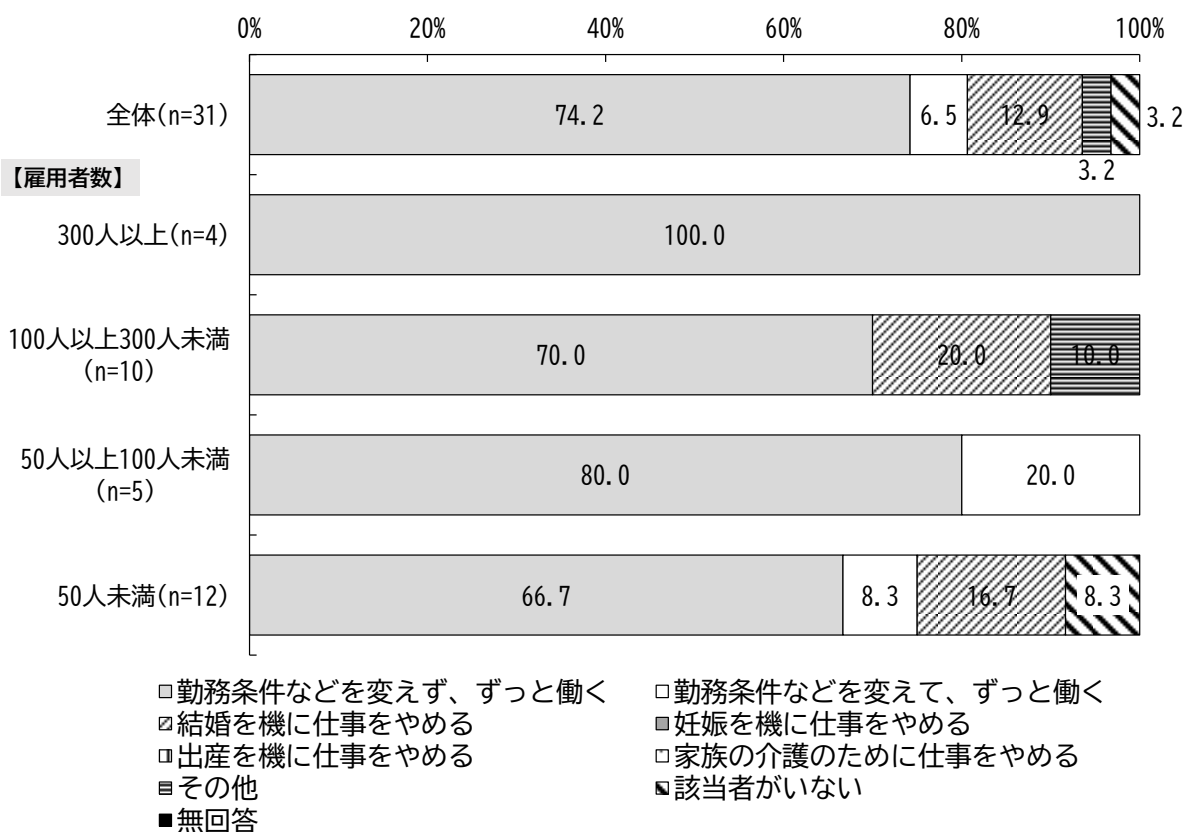
問11 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、家族の介護などの節目に、どのような働き方を選ぶことが多いですか。

◆「勤務条件などを変えず、ずっと働く」が74.2%、次いで「結婚を機に仕事をやめる」が12.9%。

女性従業員の働き方の選択としては、「勤務条件などを変えず、ずっと働く」が74.2%で7割以上を占め、次いで「結婚を機に仕事をやめる」が12.9%、「勤務条件を変えて、ずっと働く」が6.5%となっています。

雇用者数でも、「勤務条件などを変えず、ずっと働く」がそれぞれ多数を占めていますが、100人以上300人未満、50人未満の事業所では「結婚を機に仕事をやめる」という回答が比較的多くなっています。

女性従業員の働き方の選択【全体、雇用者数】



(2) 期待する女性従業員の働き方の選択

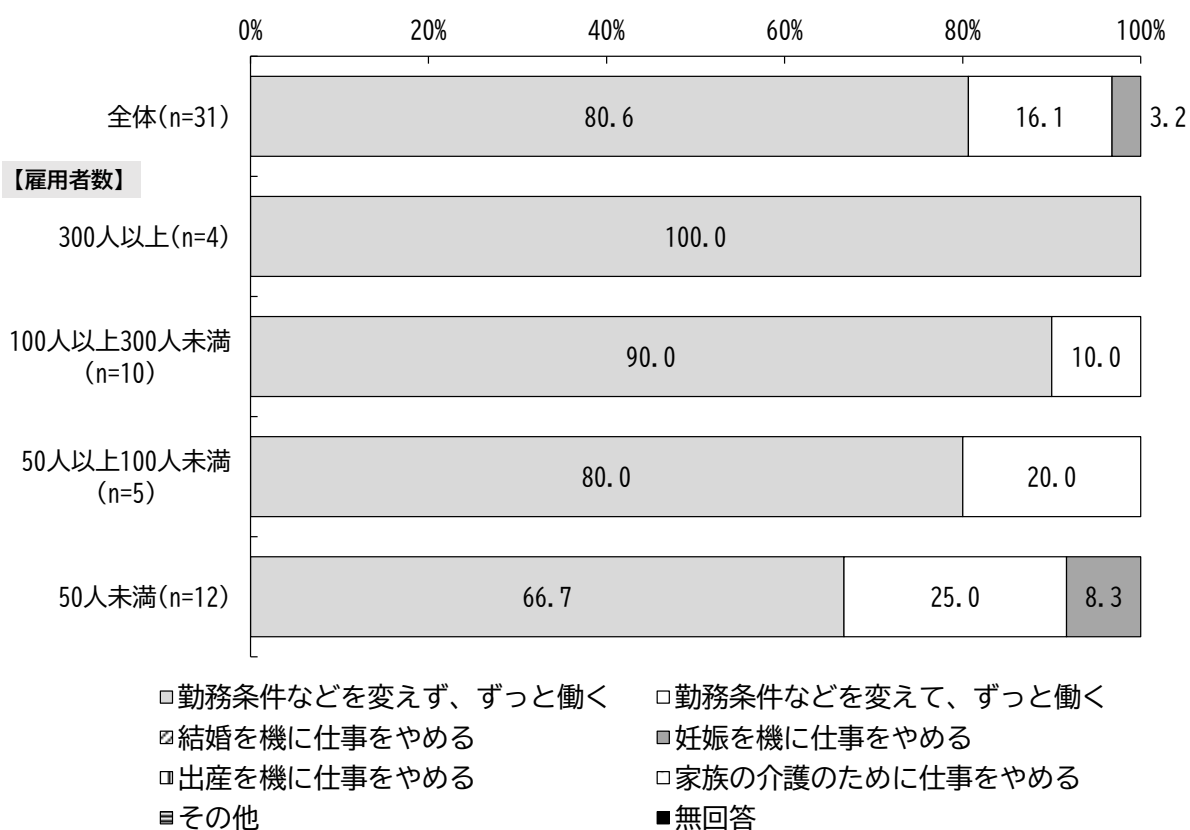
問12 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などの節目に、どのような働き方をしてほしいと思いますか。【※女性従業員がいない場合は、貴事業所の見解としてお答えください。】

◆「勤務条件などを変えず、ずっと働く」が約8割を占める。

期待する女性従業員の働き方の選択としては、「勤務条件などを変えず、ずっと働く」が80.6%で約8割を占め、次いで「勤務条件などを変えて、ずっと働く」が16.1%となっています。

雇用者数でも、「勤務条件などを変えず、ずっと働く」がそれぞれ多数を占めていますが、50人未満の事業所では「妊娠を機に仕事をやめる」という回答が8.3%と比較的多くなっています。

期待する女性従業員の働き方の選択【全体、雇用者数】



(3) 育児休業等の取得状況

問13 貴事業所では、これまでに育児休業（産前・産後休業を除く）・介護休業を取得した従業員はいますか。現在、取得の申請をしている従業員も含めてお答えください。

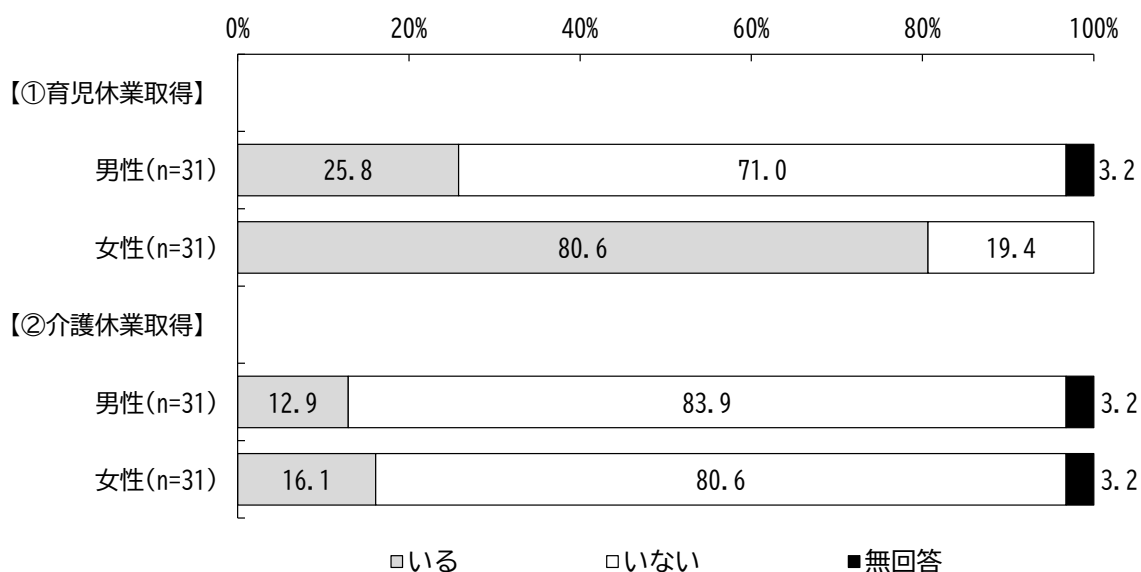
- ◆育児休業の取得状況は、女性で 80.6%、男性で 25.8%。
- ◆介護休業の取得状況は、女性で 16.1%、男性で 12.9%。

育児休業等の取得状況については、①育児休業の取得状況は、女性で 80.6%と約 8割となっている一方、男性では 25.8%にとどまります。②介護休業の取得状況は、女性で 16.1%、男性で 12.9%となっています。

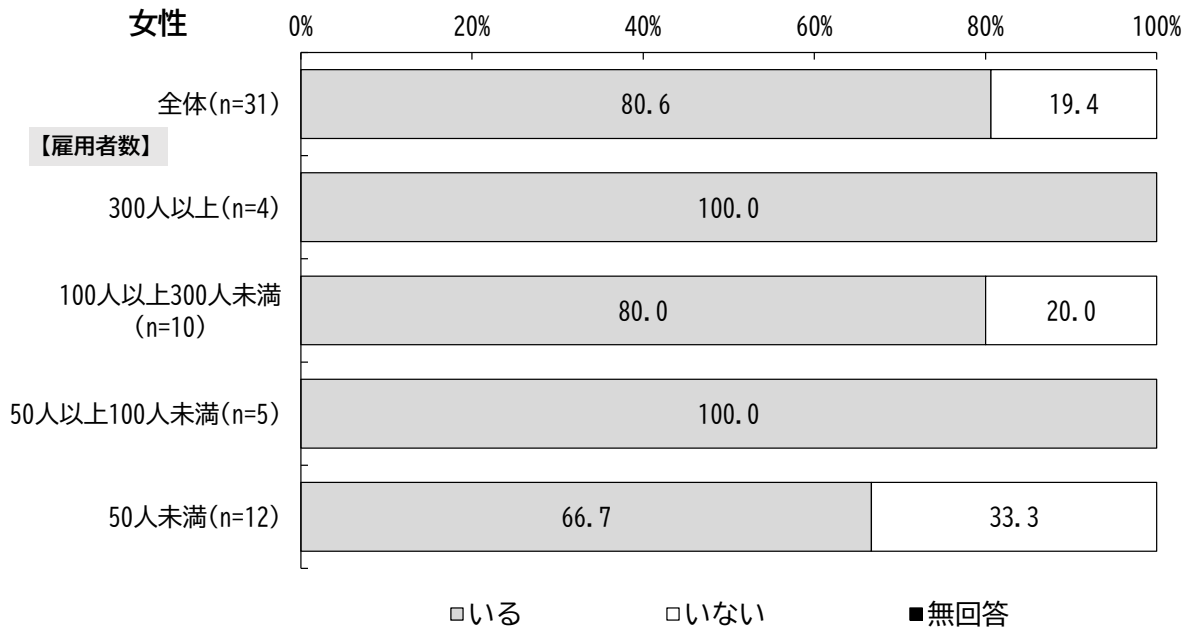
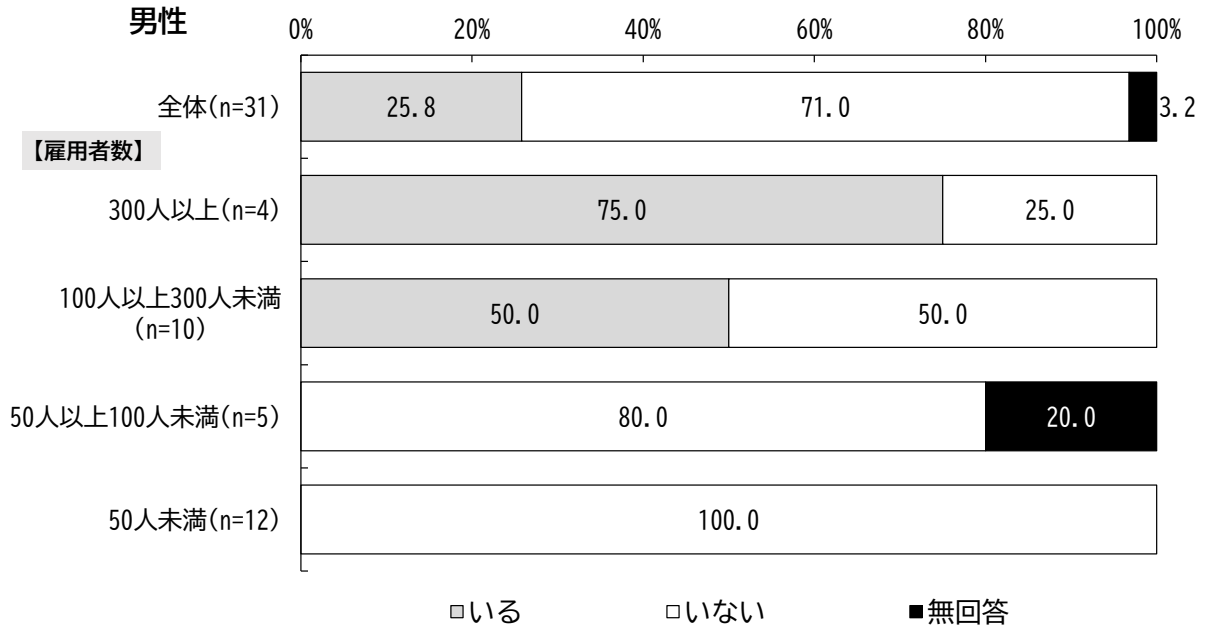
育児休業の取得状況を雇用者数で見ると、女性では事業所の規模によらず取得者が多数を占めるものの、男性では 50 人以上 100 人未満、50 人未満の事業所では取得者がいない結果となっています。

介護休業の取得状況を雇用者数で見ると、300 人以上の事業所では、男性、女性ともに取得者のいる事業所が半数となっていますが、50 人以上 100 人未満、50 人未満の事業所では男性の取得者がいないなど、事業所の規模によって差がみられます。

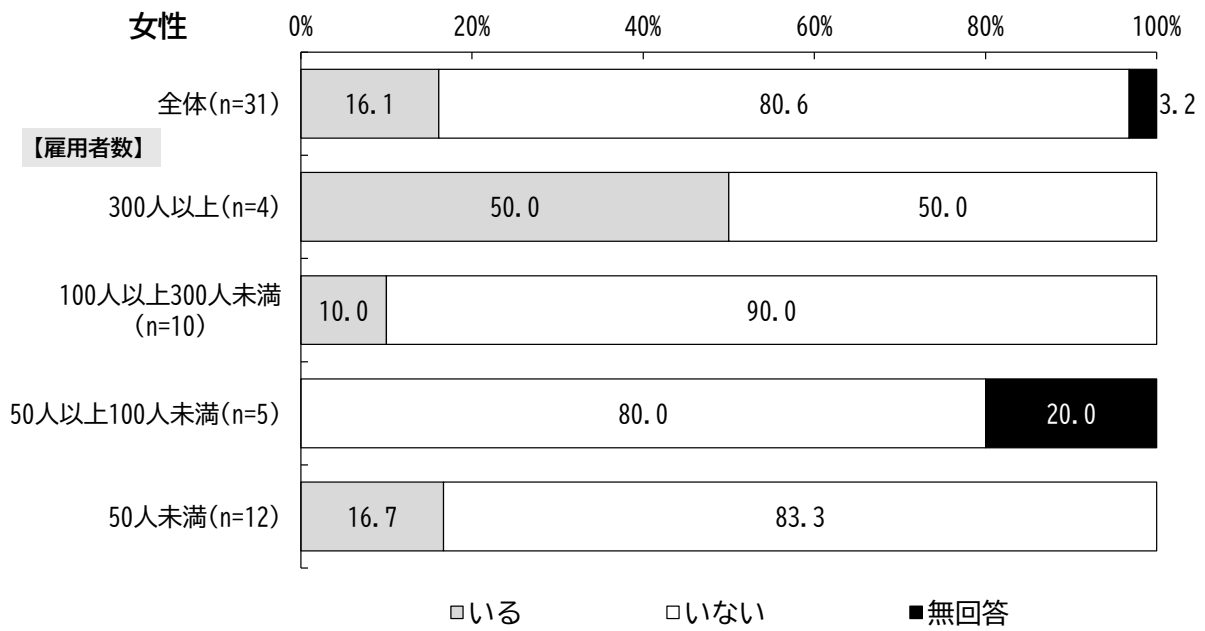
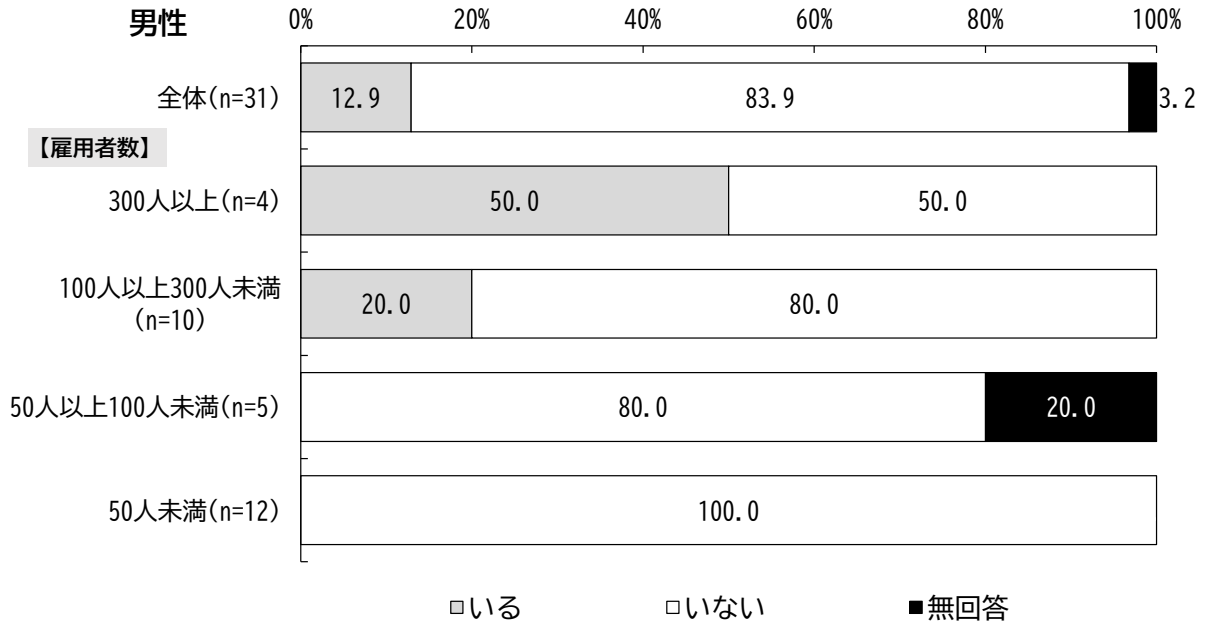
育児休業等の取得状況【全体】



育児休業の取得状況【全体、雇用者数】



介護休業の取得状況【全体、雇用者数】



(4) 育児休業等を定着させる上での課題

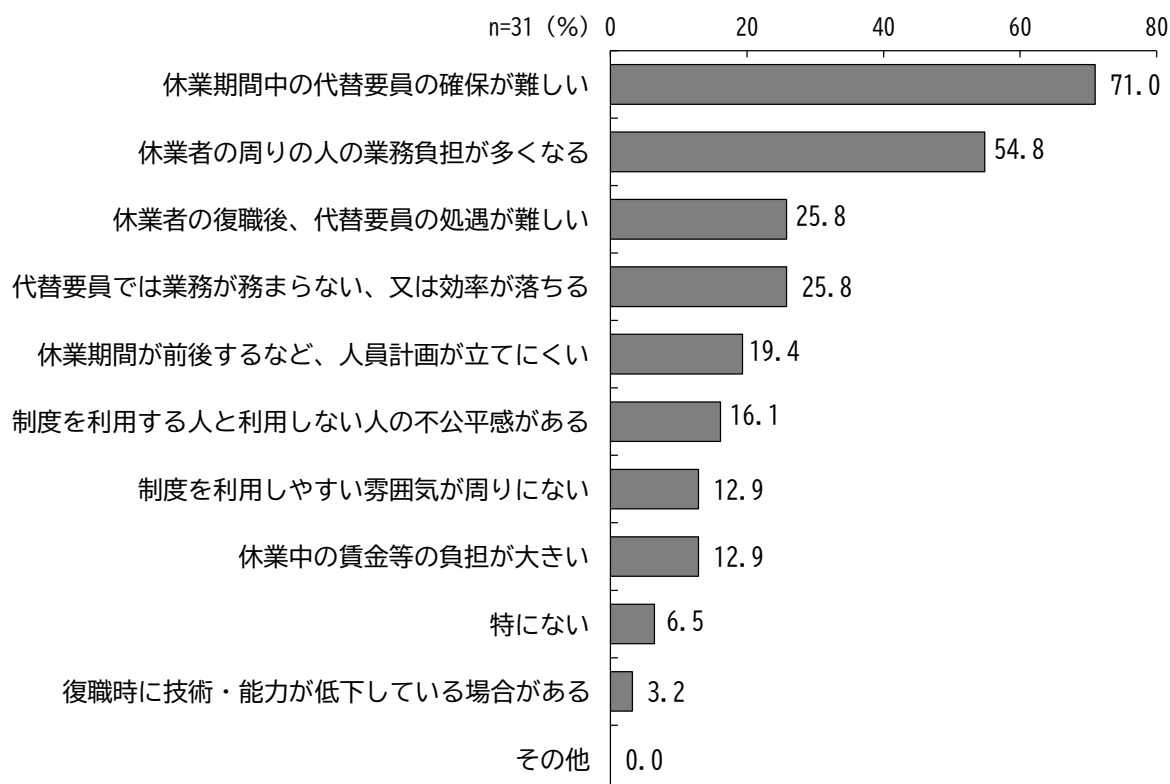
問14 貴事業所では、今後、育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に課題となっていることは何ですか。
【複数回答】

◆「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が最も多く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」の順。

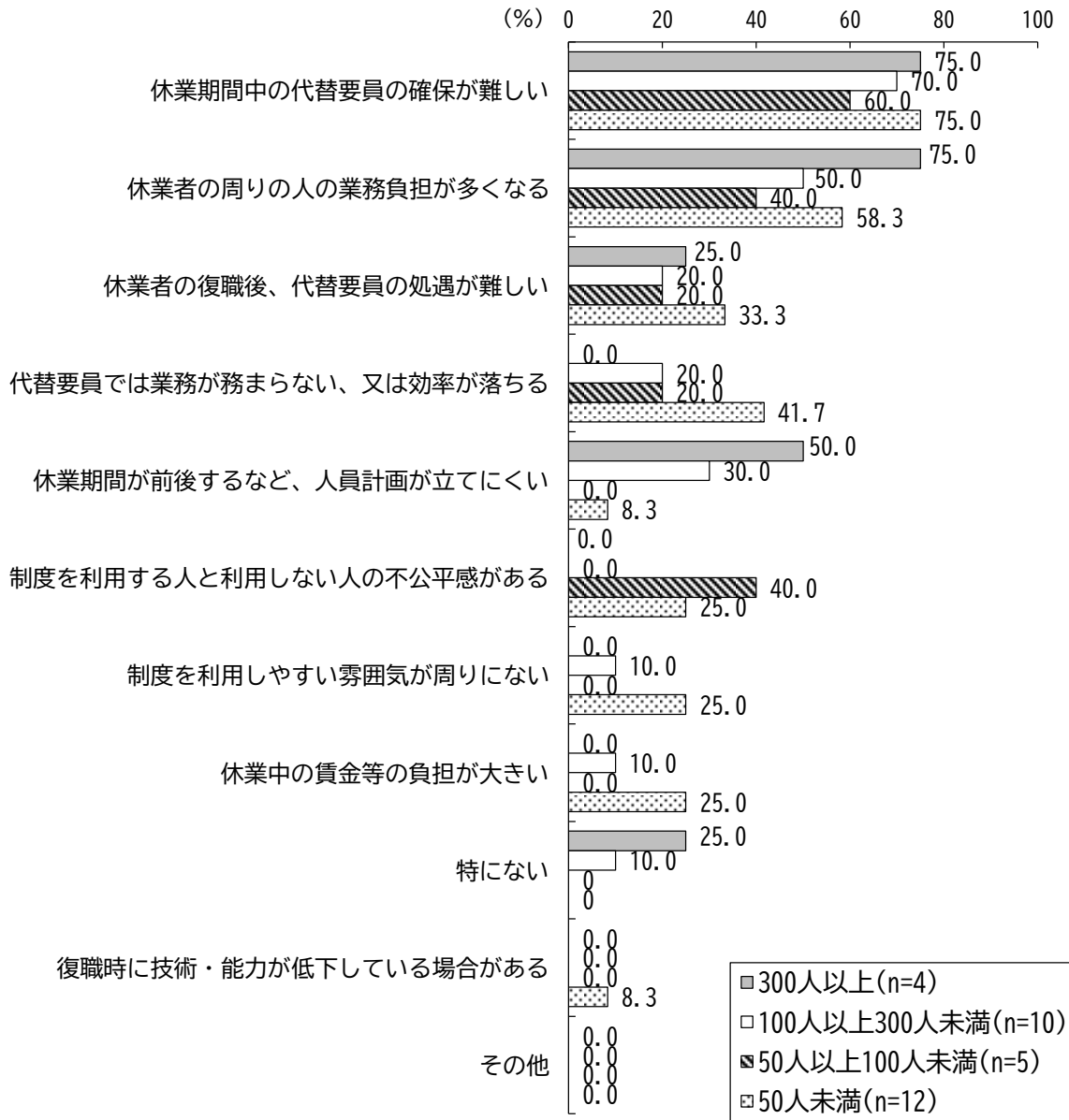
育児休業等を定着させる上での課題としては、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」(71.0%)が最も多く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」(54.8%)が続きます。

雇用者数でも、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」、「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」が事業所の規模によらず課題の上位となっています。

育児休業等を定着させる上での課題【全体／複数回答】



育児休業等を定着させる上での課題【雇用者数／複数回答】



(5) 育児や介護と仕事の両立支援策

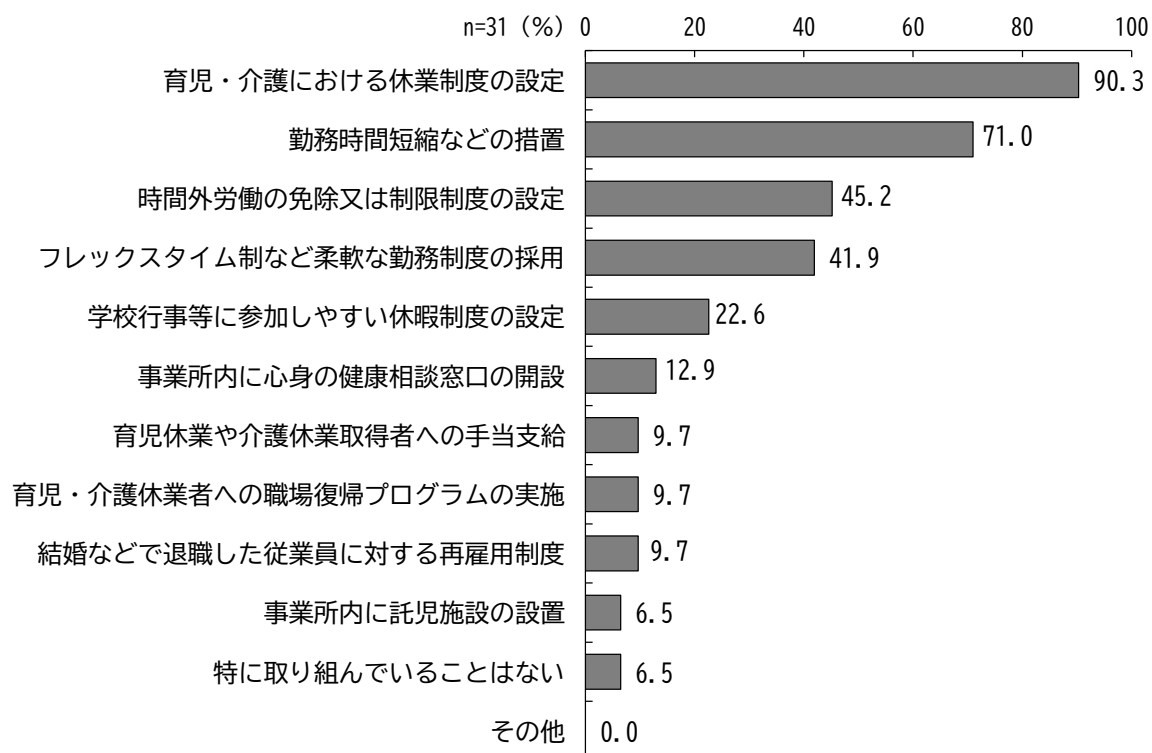
問15 貴事業所では、従業員に対して、育児や介護と仕事の両立を支援するために、取り組んでいることがありますか。【複数回答】

◆「育児・介護における休業制度の設定」が最も多く、次いで「勤務時間短縮などの措置」の順。

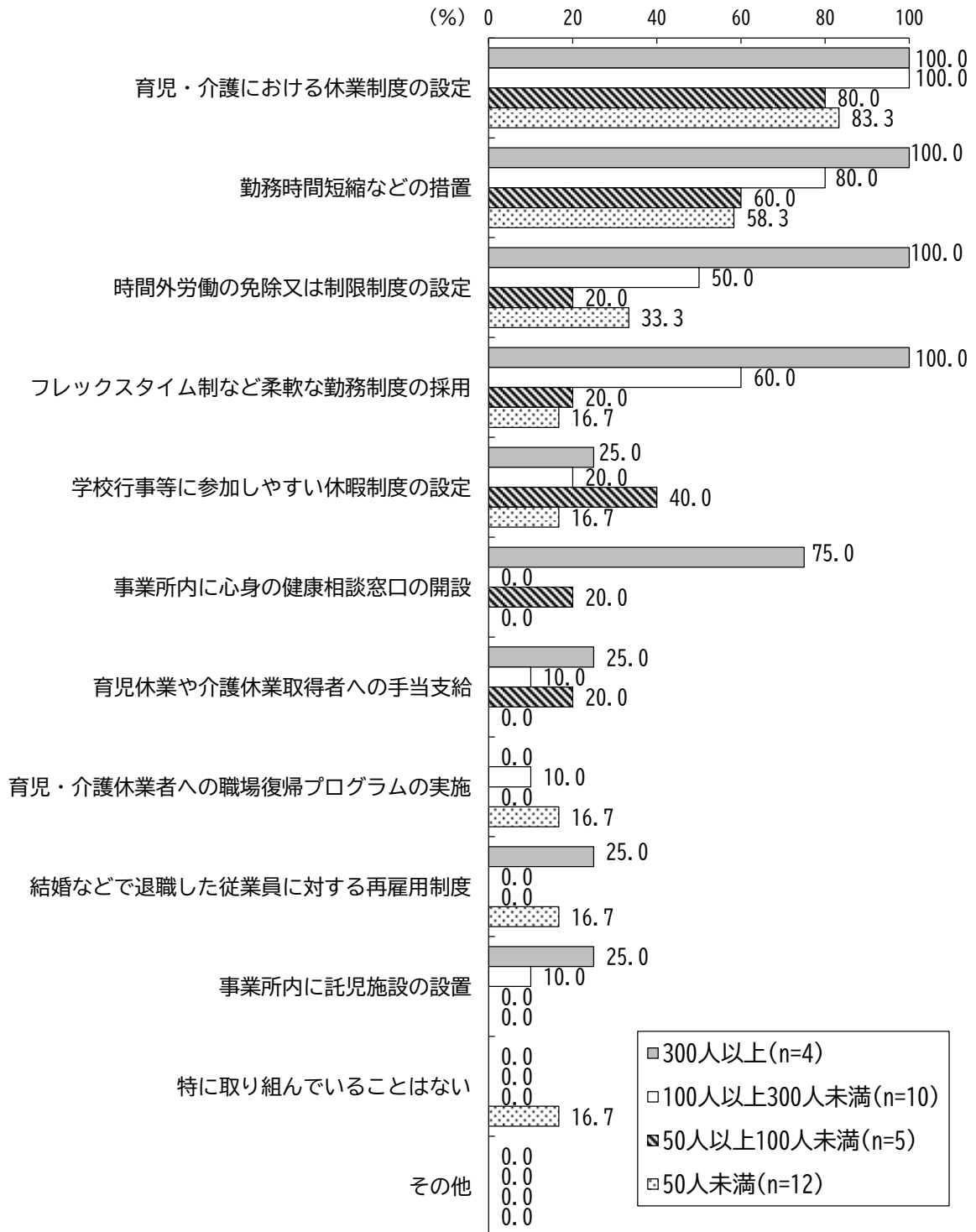
育児や介護と仕事の両立支援策としては、「育児・介護における休業制度の設定」が90.3%と約9割となっており、ほとんどの事業所で導入されています。次いで「勤務時間短縮などの措置」(71.0%)、「時間外労働の免除又は制限制度の設定」(45.2%)、「フレックスタイム制など柔軟な勤務制度の採用」(41.9%)などが続きます。

雇用者数でみると、事業所の規模により大きな差がみられ、300人以上の事業所では多様な両立支援策を導入している一方、50人未満の事業所では、「特に取り組んでいることはない」という回答が16.7%と比較的多くなっています。

育児や介護と仕事の両立支援策【全体／複数回答】



育児や介護と仕事の両立支援策【雇用者数／複数回答】



(6) ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組み

問16 貴事業所では「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）※」に取り組んでいますか。

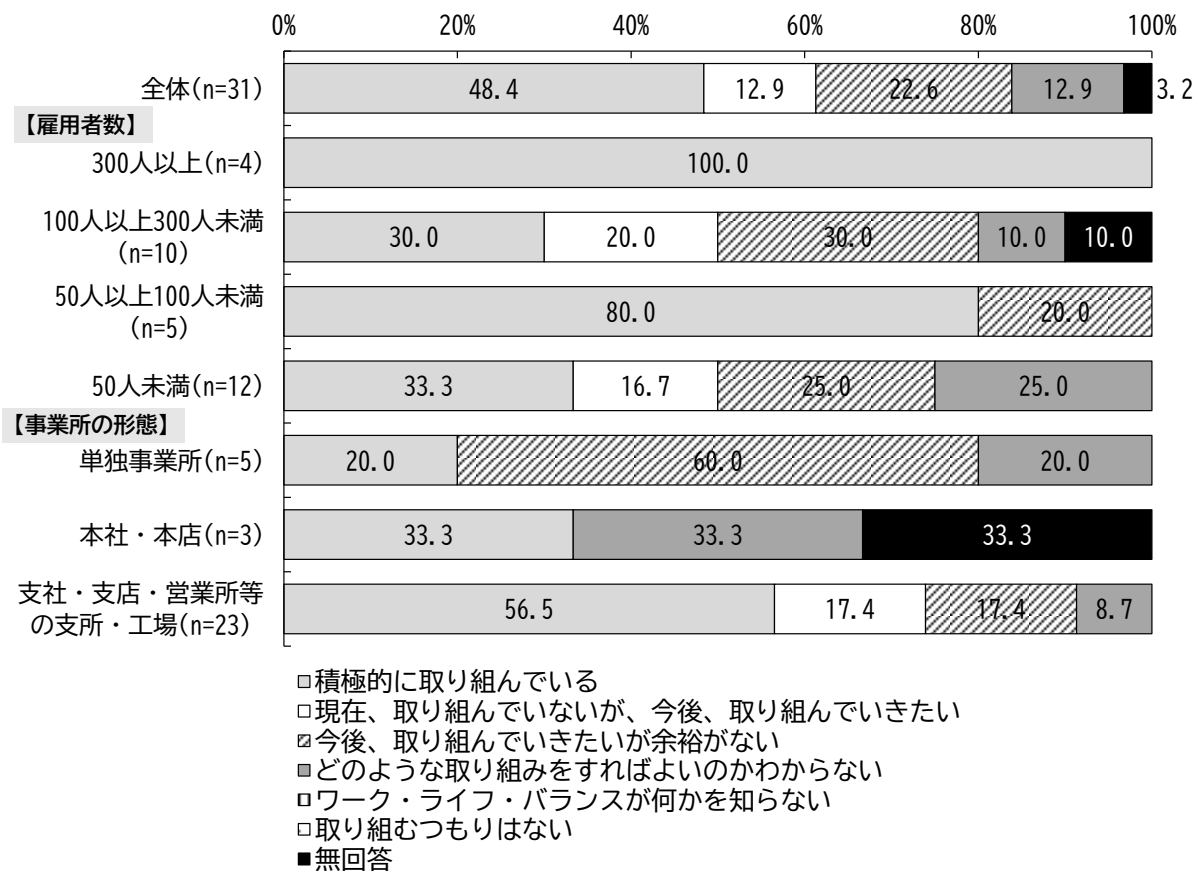
◆「積極的に取り組んでいる」が約半数を占める一方、「どのような取り組みをすればよいのかわからない」が12.9%。

ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みについては、「積極的に取り組んでいる」が48.4%と約半数を占め、次いで「今後、取り組んでいきたいが余裕がない」が22.6%で続きます。なお、「どのような取り組みをすればよいのかわからない」は12.9%となっています。

雇用者数で見ると、300人以上の事業所では100%が「積極的に取り組んでいる」と回答している一方、50人未満の事業所では「どのような取り組みをすればよいのかわからない」が25.0%となるなど、事業所の規模により差がみられます。

事業所の形態で見ると、単独事業所では「今後、取り組んでいきたいが余裕がない」、本社・本店では「どのような取り組みをすればよいのかわからない」と回答する割合が多くなっています。

ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組み【全体、雇用者数、事業所の形態】



※仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

企業等における「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」とは、例えば、育児休業・介護休業を取得しやすい環境づくりを進めることや時短勤務など、家庭生活との調和を保つことができるような支援体制づくりを進める取り組みです。

(7) 男女がともに働きやすい社会環境づくりに必要なこと

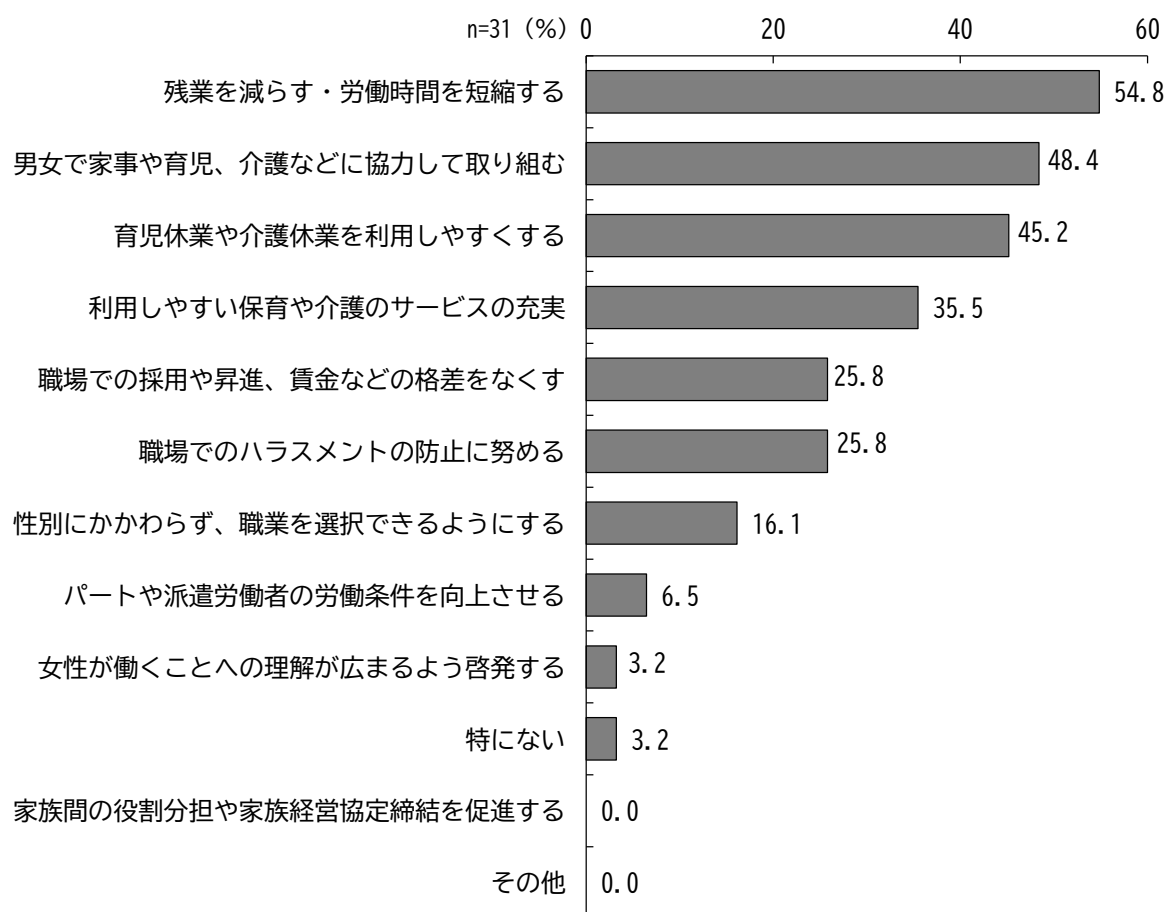
問17 貴事業所では、男女がともに働きやすい社会環境をつくるために、どのようなことが必要だと思いますか。【複数回答】

◆「残業を減らす・労働時間を短縮する」が最も多く、次いで「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」、「育児休業や介護休業を利用しやすくする」の順。

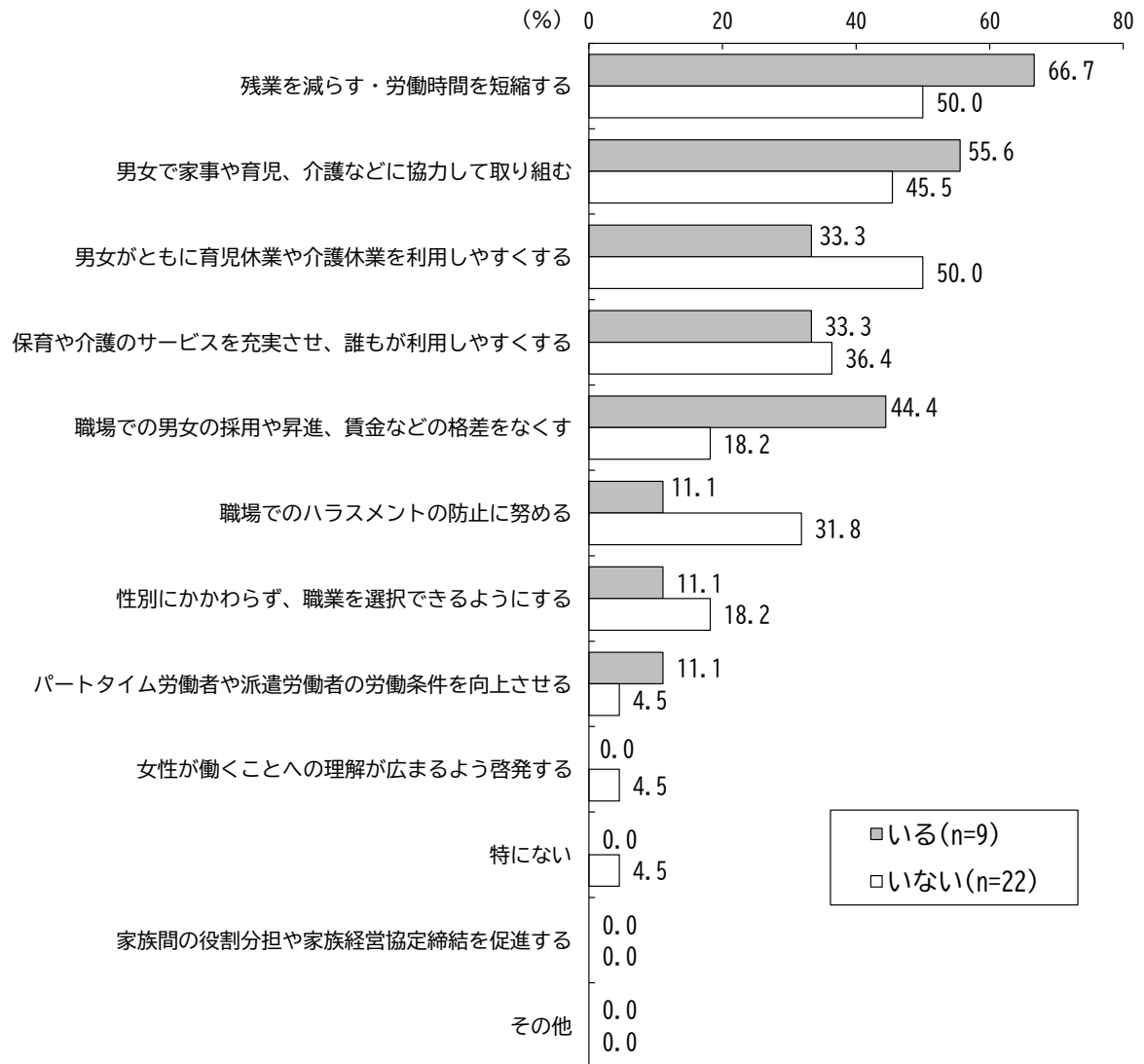
働きやすい社会環境づくりに必要なことは、「残業を減らす・労働時間を短縮する」(54.8%)が最も多く、次いで「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」(48.4%)、「育児休業や介護休業を利用しやすくする」(45.2%)が続きます。

女性管理職の有無でみると、女性の管理職が「いない」事業所に比べ、「いる」事業所では、「残業を減らす・労働時間を短縮する」、「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」、「職場での採用や昇進、賃金などの格差をなくす」と回答する割合が多くなっています。

男女がともに働きやすい社会環境づくりに必要なこと【全体／複数回答】



男女がともに働きやすい社会環境づくりに必要なこと【女性管理職の有無／複数回答】



3. ハラスメントについて

(1) ハラスメント等の相談状況について

問18 貴事業所では、最近3年間に、次の①から⑥までの項目について、従業員から相談等がありましたか。

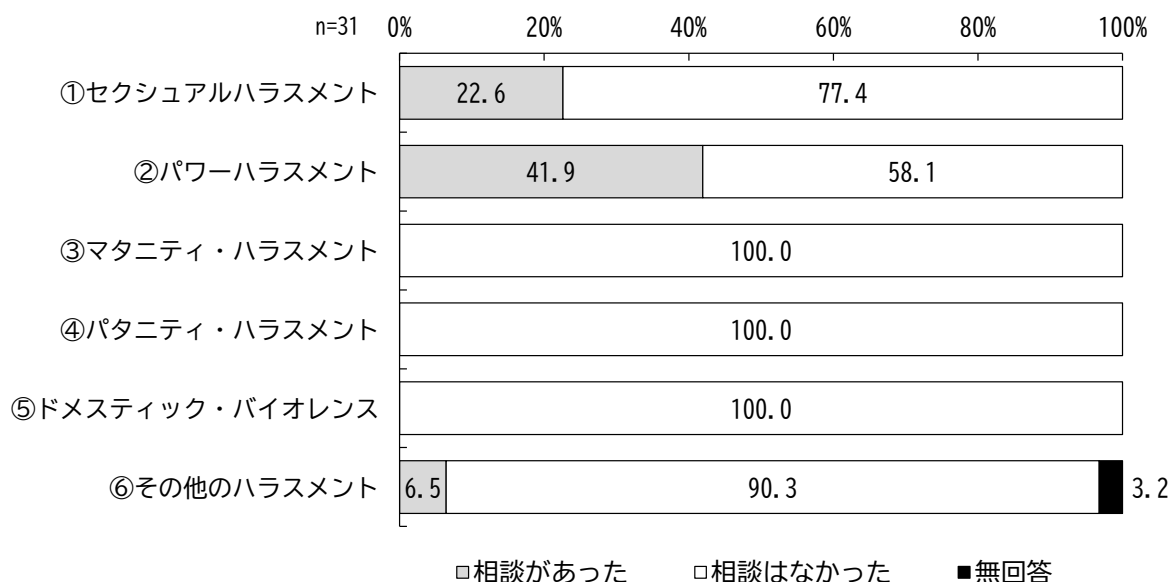
◆「相談があった」事業所の割合はパワーハラスメントが41.9%、セクシュアルハラスメントが22.6%。

ハラスメント等の相談の有無については、②パワーハラスメントの相談が41.9%で最も多く、次いで①セクシュアルハラスメントが22.6%となっています。なお、③マタニティ・ハラスメント、④パタニティ・ハラスメント、⑤ドメスティック・バイオレンスについては「相談はなかった」が100%となっています。

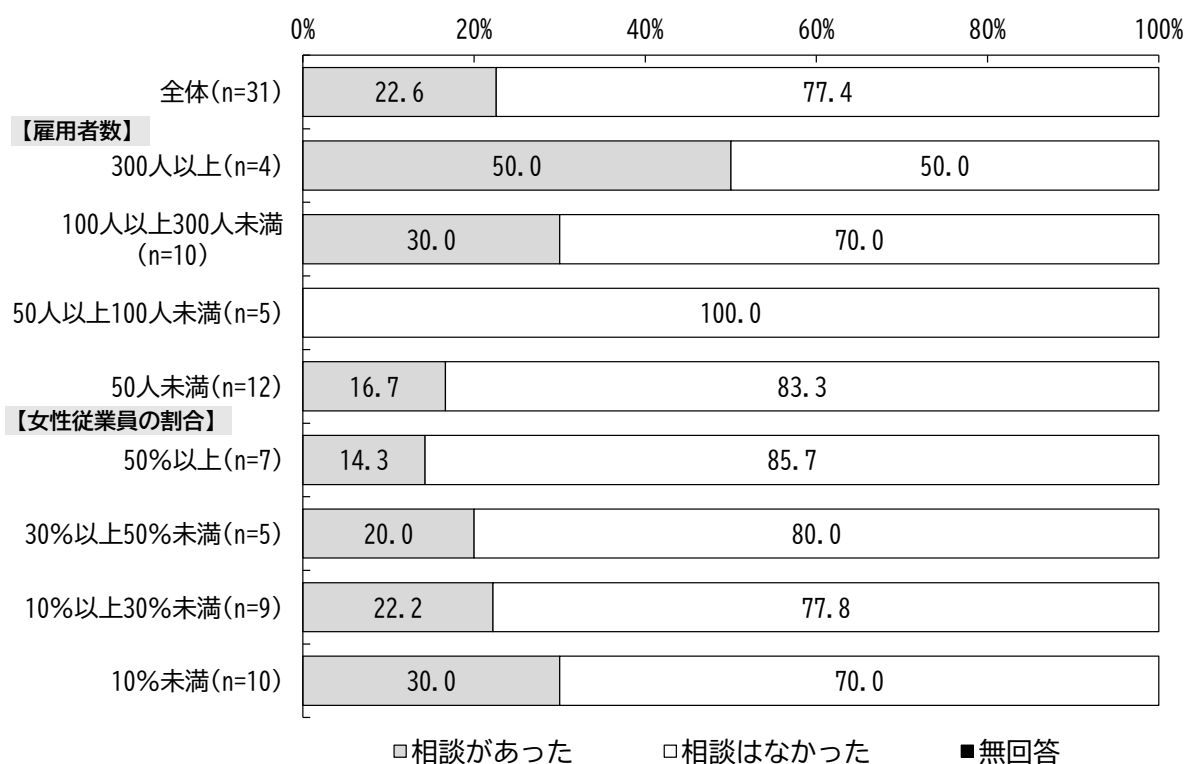
相談事例のあった①セクシュアルハラスメント、②パワーハラスメントを雇用者数、女性従業員の割合で見ると、①セクシュアルハラスメントでは、おおむね雇用者数が多いほど、女性従業員の割合が少ないほど「相談があった」割合が多くなっています。

②パワーハラスメントでは、100人以上300人未満の事業所で80.0%と最も多く、女性従業員の割合では10%以上30%未満で55.6%と最も多くなっています。

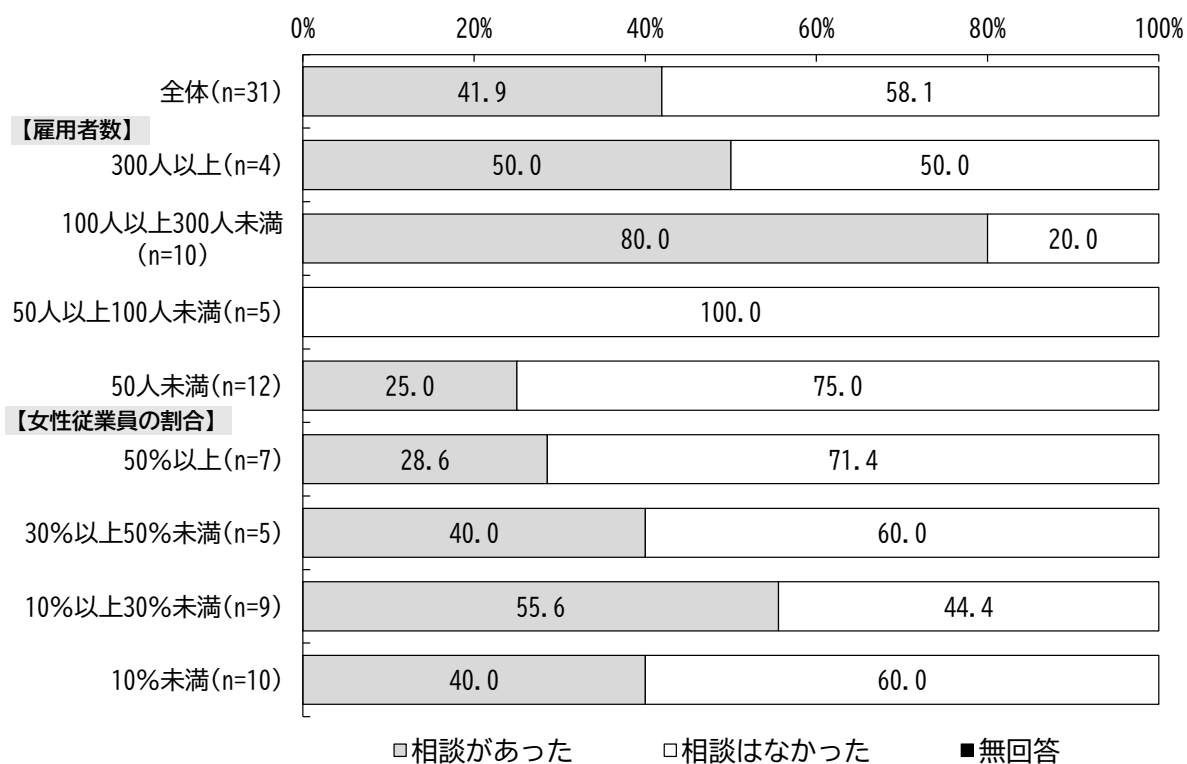
ハラスメント等の相談状況について【全体】



①セクシュアルハラスメントの相談状況について【全体、雇用者数、女性従業員の割合】



②パワーハラスメントの相談状況について【全体、雇用者数、女性従業員の割合】



(2) 各種ハラスメント対策で取り組んでいること

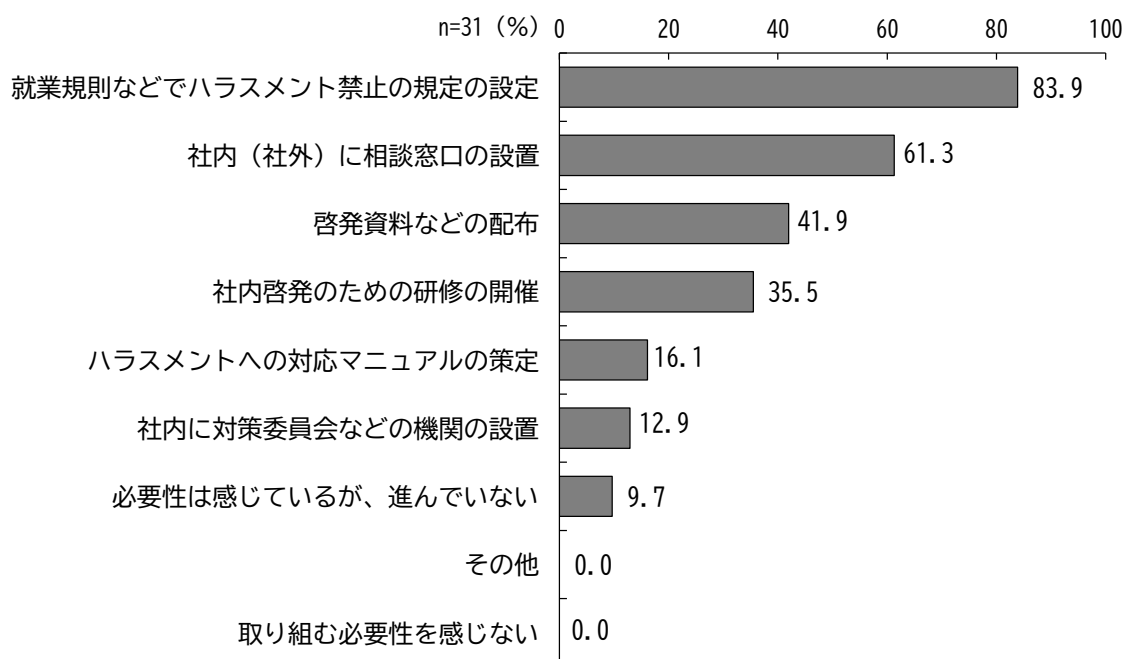
問19 貴事業所では、各種ハラスメント（嫌がらせ）の対策として、どのようなことに取り組んでいますか。
【複数回答】

◆「就業規則などでハラスメント禁止の規定の設定」が最も多く、次いで「社内（社外）に相談窓口の設置」、「啓発資料などの配布」などの順。

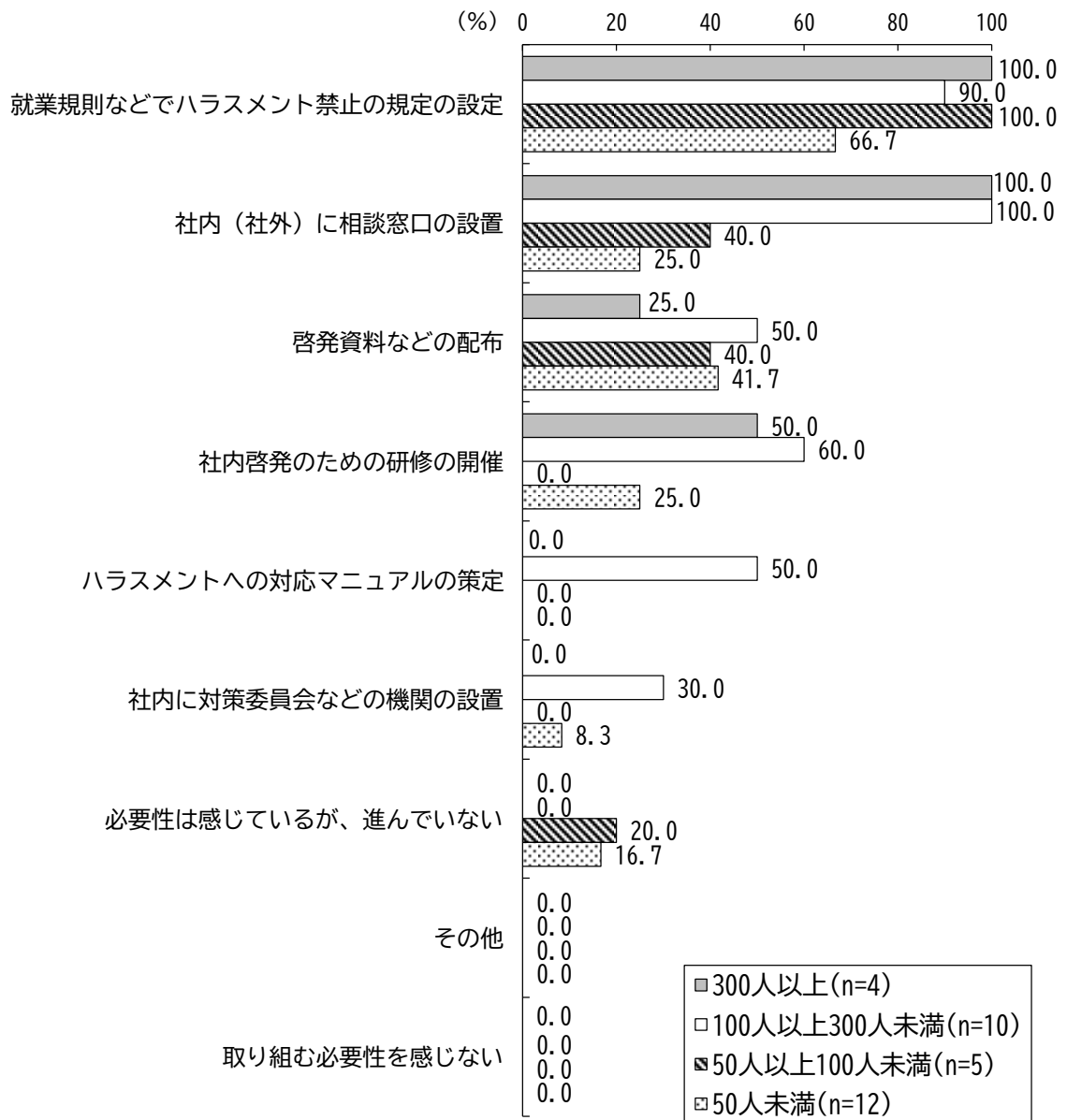
各種ハラスメント対策で取り組んでいることについては、「就業規則などでハラスメント禁止の規定の設定」が83.9%で最も多く、次いで「社内（社外）に相談窓口の設置」(61.3%)、「啓発資料などの配布」(41.9%)、「社内啓発のための研修の開催」(35.5%)が続きます。

雇用者数でみると、比較的規模の大きい事業所では、「就業規則などでハラスメント禁止の規定の設定」や「社内（社外）に相談窓口の設置」などが整備されていますが、規模の小さな事業所では、「必要性は感じているが、進んでいない」という回答が比較的多くなっています。

各種ハラスメント対策で取り組んでいること【全体／複数回答】



各種ハラスメント対策で取り組んでいること【全体、雇用者数／複数回答】



4. 男女共同参画社会の実現について

(1) 男女共同参画社会実現に必要なこと

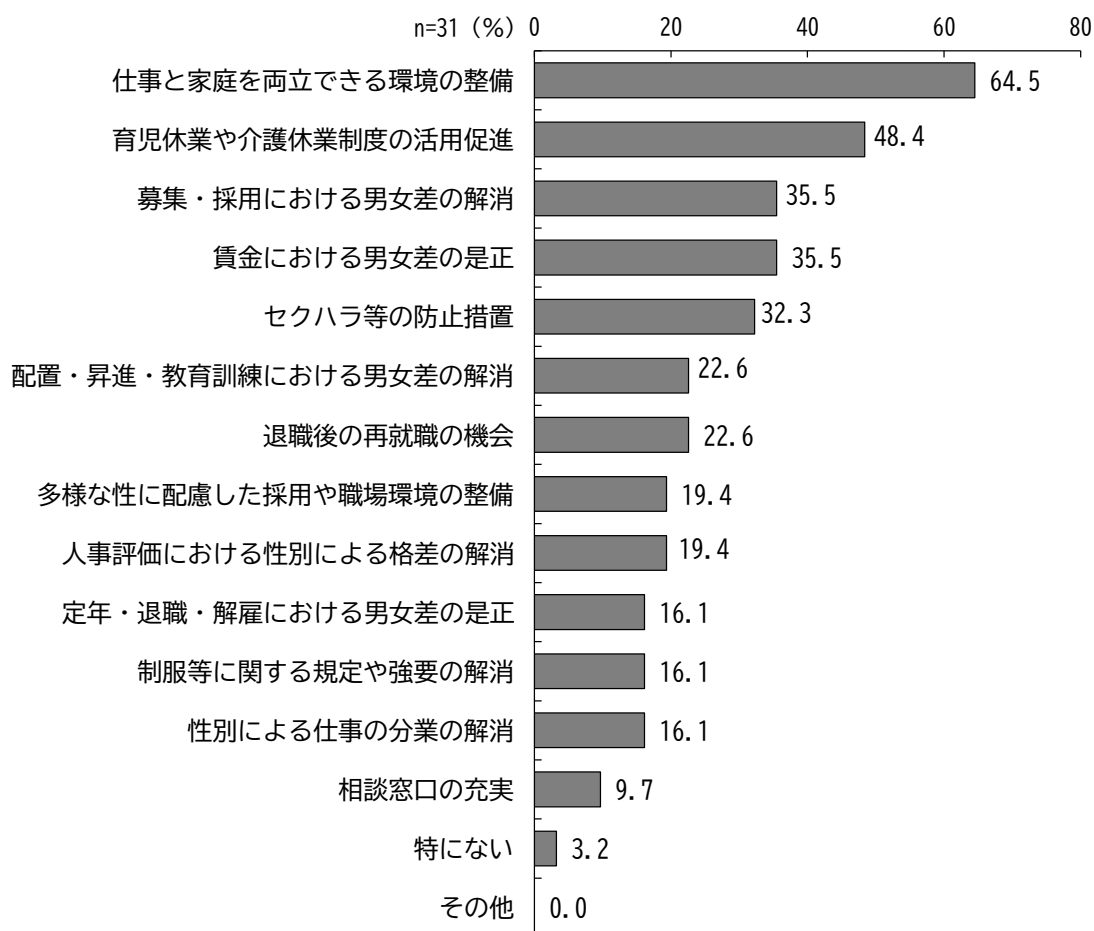
問20 貴事業所として、今後、男女共同参画社会を実現するために、どのようなことが必要だと思いますか。
【複数回答】

◆「仕事と家庭を両立できる環境の整備」が最も多く、次いで「育児休業や介護休業制度の活用促進」の順。

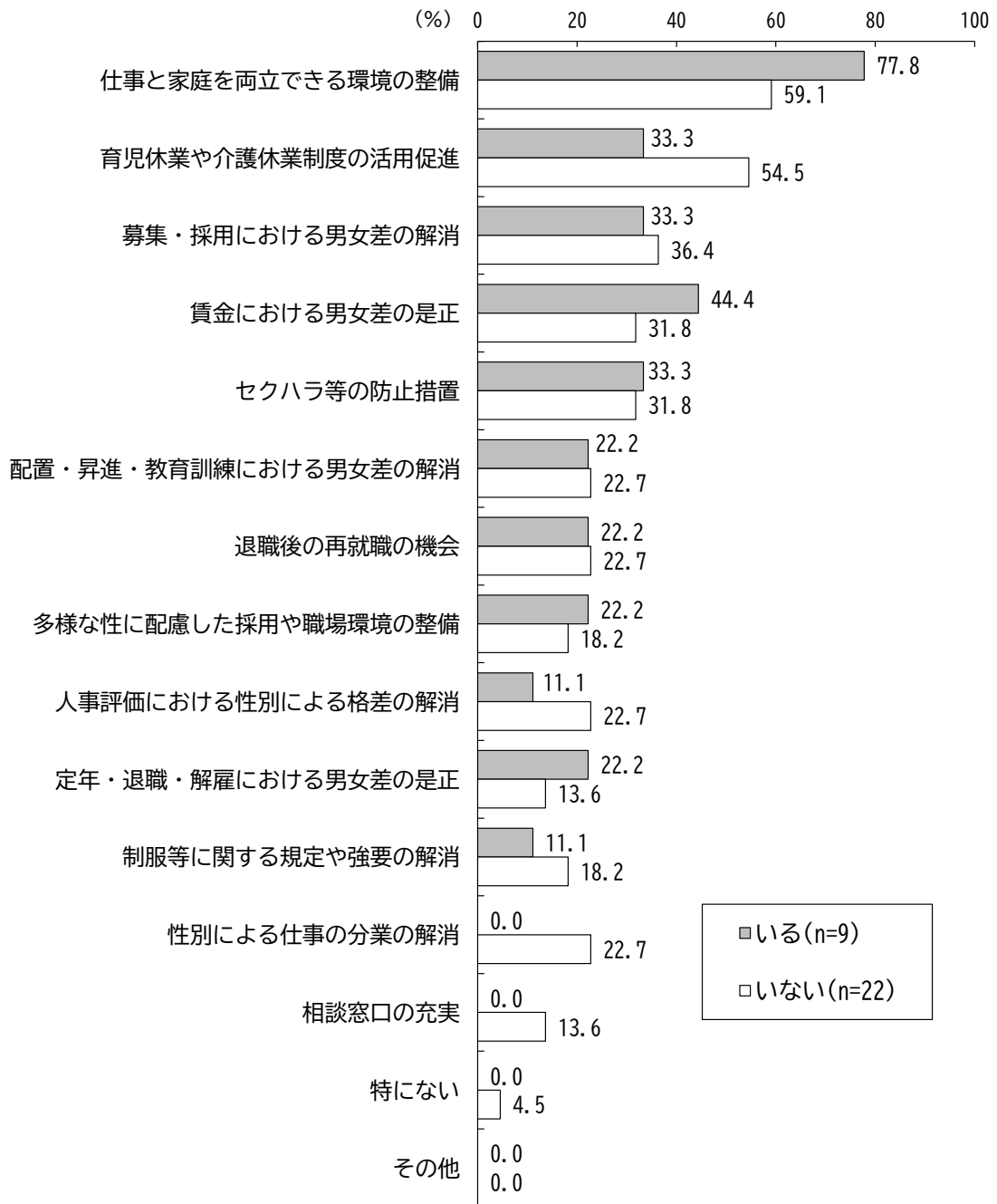
男女共同参画社会実現に必要なことについては、「仕事と家庭を両立できる環境の整備」(64.5%)が最も多く、次いで「育児休業や介護休業制度の活用促進」(48.4%)、「募集・採用における男女差の解消」及び「賃金における男女差の是正」(同率 35.5%)が続きます。

女性管理職の有無でみると、女性の管理職が「いない」事業所に比べ、「いる」事業所では「仕事と家庭を両立できる環境の整備」、「賃金における男女差の是正」と回答する割合が多くなっています。

男女共同参画社会実現に必要なこと【全体／複数回答】



男女共同参画社会実現に必要なこと【女性管理職の有無／複数回答】



(2) 男女共同参画で行政が進めるべきこと

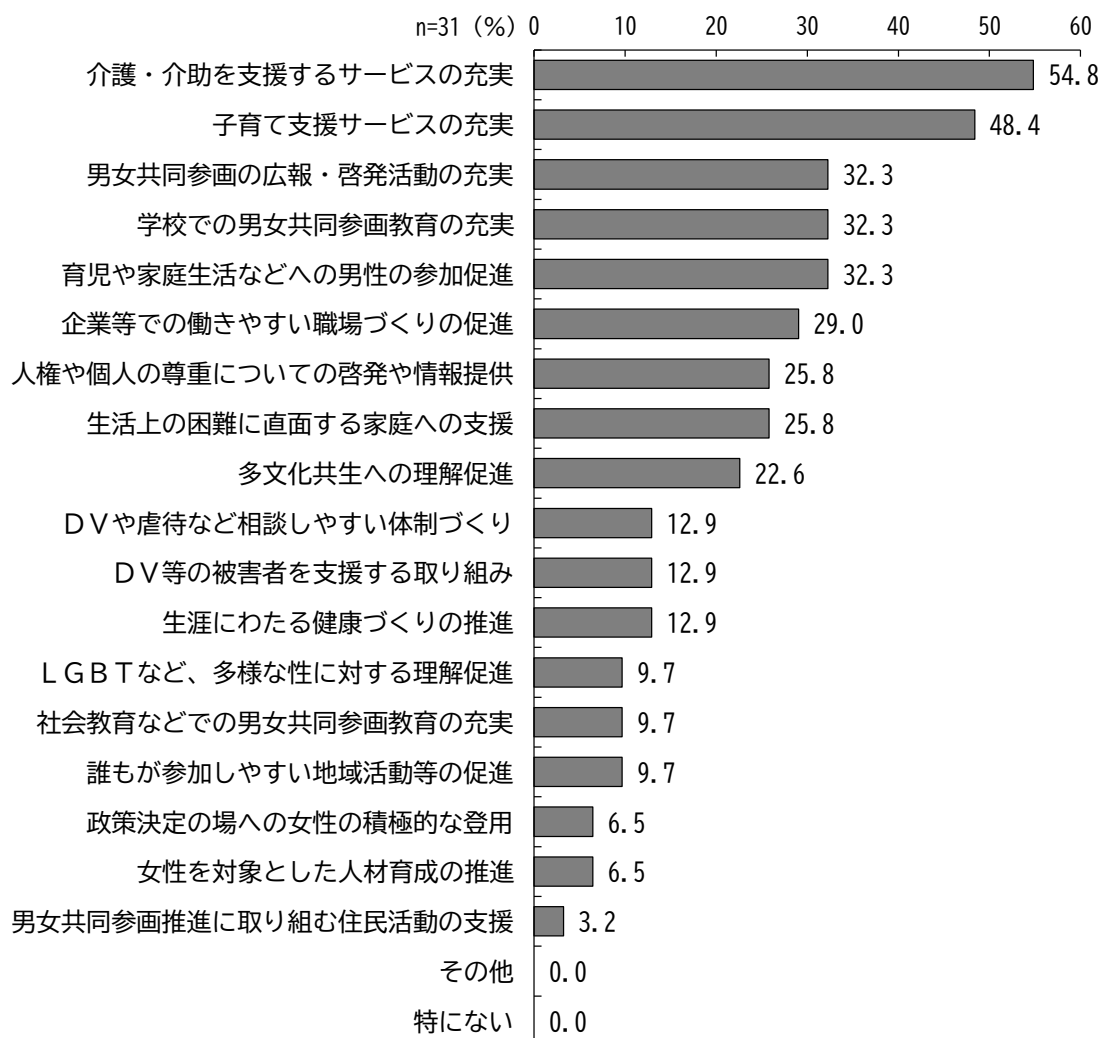
問21 貴事業所では、男女共同参画を積極的に進めるために、行政はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。【複数回答】

◆「介護・介助を支援するサービスの充実」が最も多く、次いで「子育て支援サービスの充実」、「男女共同参画の広報・啓発活動の充実」、「学校での男女共同参画教育の充実」、「育児や家庭生活などへの男性の参加促進」などの順。

男女共同参画で行政が進めるべきことについては、「介護・介助を支援するサービスの充実」(54.8%)が最も多く、次いで「子育て支援サービスの充実」(48.4%)が続き、介護サービス、子育て支援サービスの充実への要望が上位を占めています。次いで「男女共同参画の広報・啓発活動の充実」、「学校での男女共同参画教育の充実」及び「育児や家庭生活などへの男性の参加促進」(同率 32.3%)が続きます。

女性管理職の有無でみると、女性の管理職が「いる」事業所では「介護・介助を支援するサービスの充実」、女性の管理職が「いない」事業所では「子育て支援サービスの充実」と回答する割合が多くなっています。

男女共同参画で行政が進めるべきこと【全体/複数回答】



男女共同参画で行政が進めるべきこと【女性管理職の有無／複数回答】

