

男女共同参画に関する事業所アンケート 結果

●調査概要

○目的

砥部町の事業所の男女共同参画に関する意識や実態を把握し、令和3年度から10年間の計画期間とする「第2次砥部町男女共同参画計画」策定の基礎資料とし、さらなる施策の推進に取り組むことを目的とする。

○方法

(1) 対象者

町内に所在する事業所のうち100事業所（無作為抽出）

(2) 調査方法

郵送による配布、回収

(3) 期間

令和2年8月21日～9月18日

(4) 回収率

40%

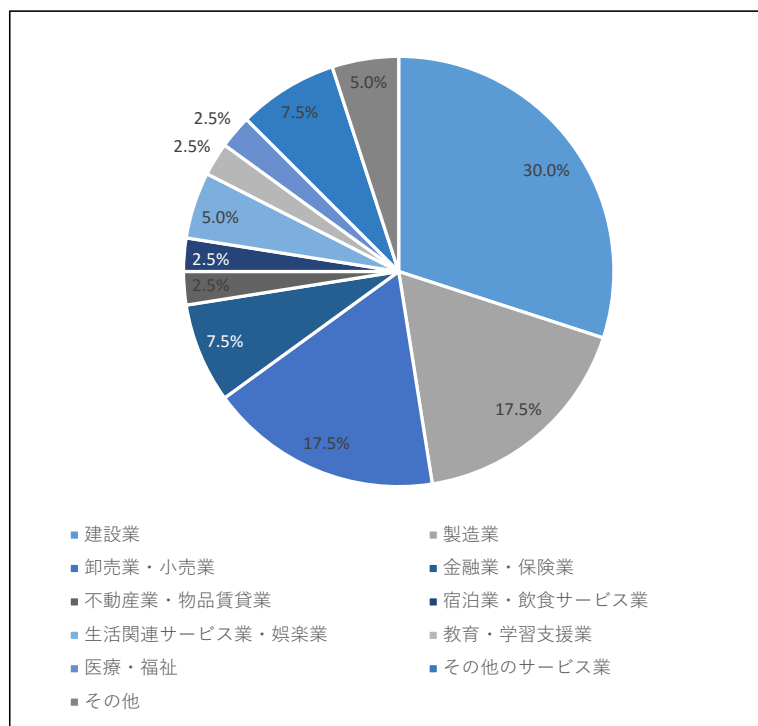


●結果概要

※端数処理のため合計が100%にならない場合があります。

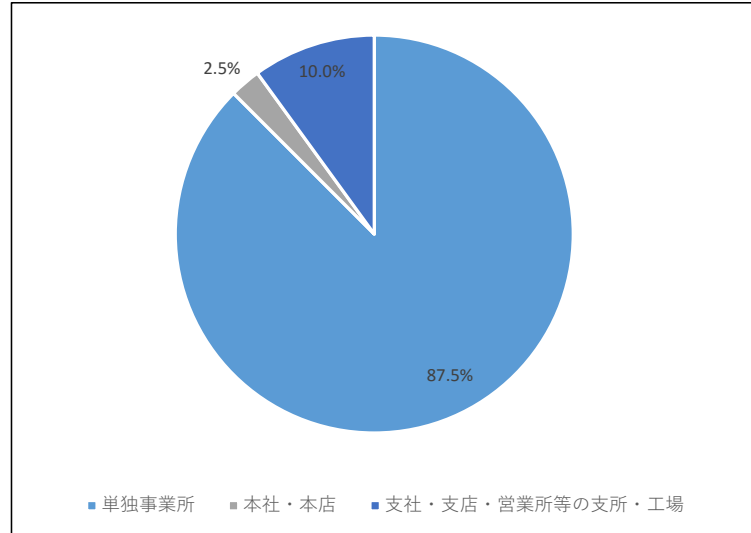
問1. 事業所の業種についておたずねします。

	件数
建設業	12
製造業	7
卸売業・小売業	7
金融業・保険業	3
不動産業・物品賃貸業	1
宿泊業・飲食サービス業	1
生活関連サービス業・娯楽業	2
教育・学習支援業	1
医療・福祉	1
その他のサービス業	3
その他	2
	40



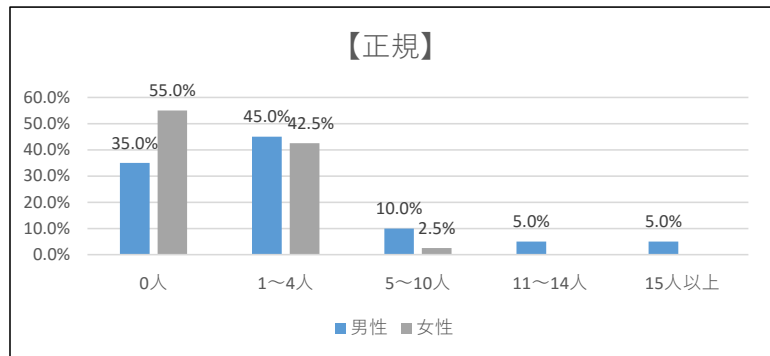
問2. 事業所の形態についておたずねします。

	件数
単独事業所	35
本社・本店	1
支社・支店・営業所等の支所・工場	4
	40

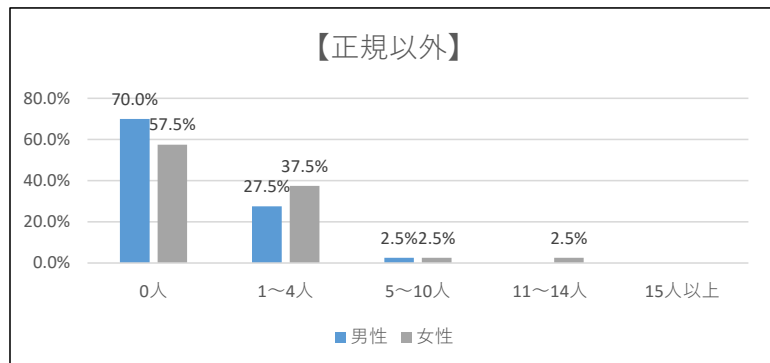


問3. 事業所の従業員の数についておたずねします。

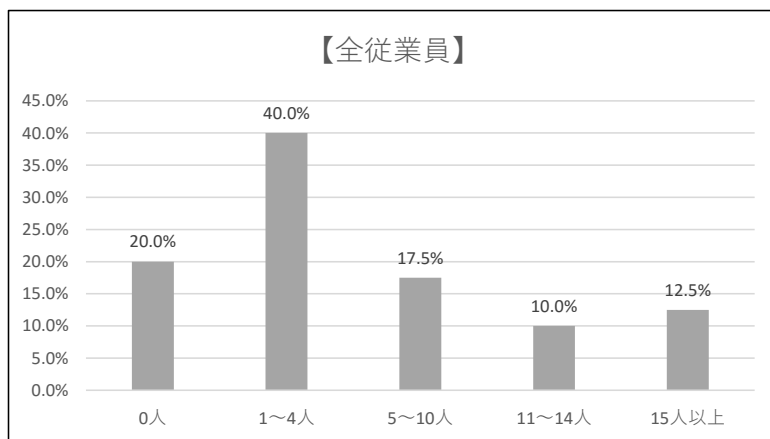
正規	男性	女性
0人	14	22
1~4人	18	17
5~10人	4	1
11~14人	2	0
15人以上	2	0
	40	40



正規以外	男性	女性
0人	28	23
1~4人	11	15
5~10人	1	1
11~14人	0	1
15人以上	0	0
	40	40

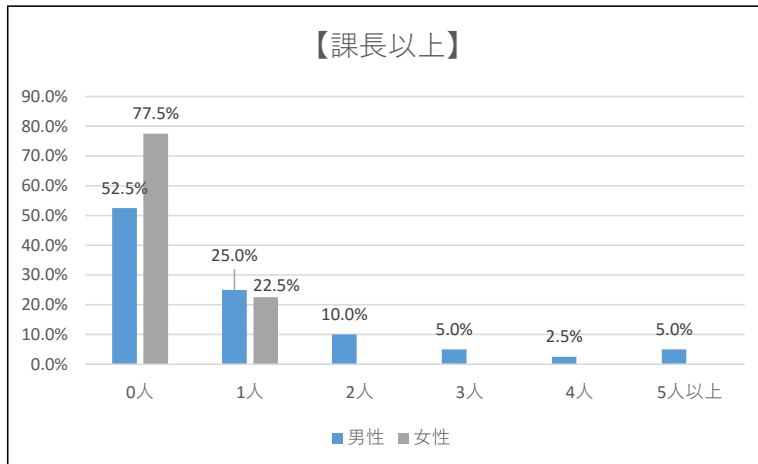


全従業員	件数
0人	8
1~4人	16
5~10人	7
11~14人	4
15人以上	5
	40

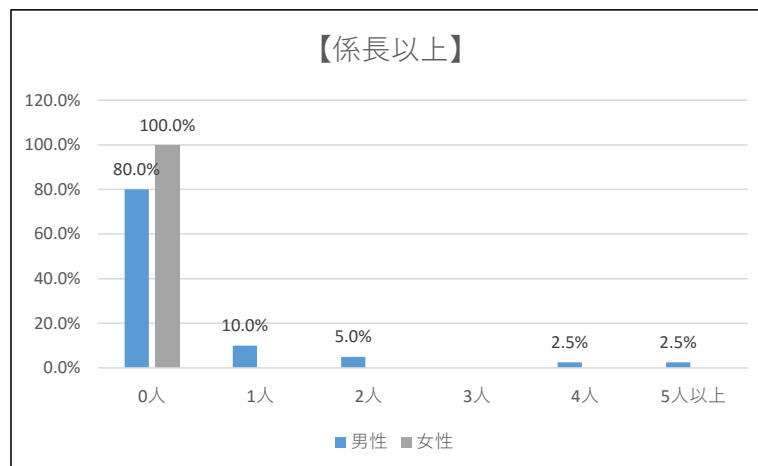


問4. 事業所の管理職の人数についておたずねします。

課長以上	男性	女性
0人	21	31
1人	10	9
2人	4	0
3人	2	0
4人	1	0
5人以上	2	0
	40	40



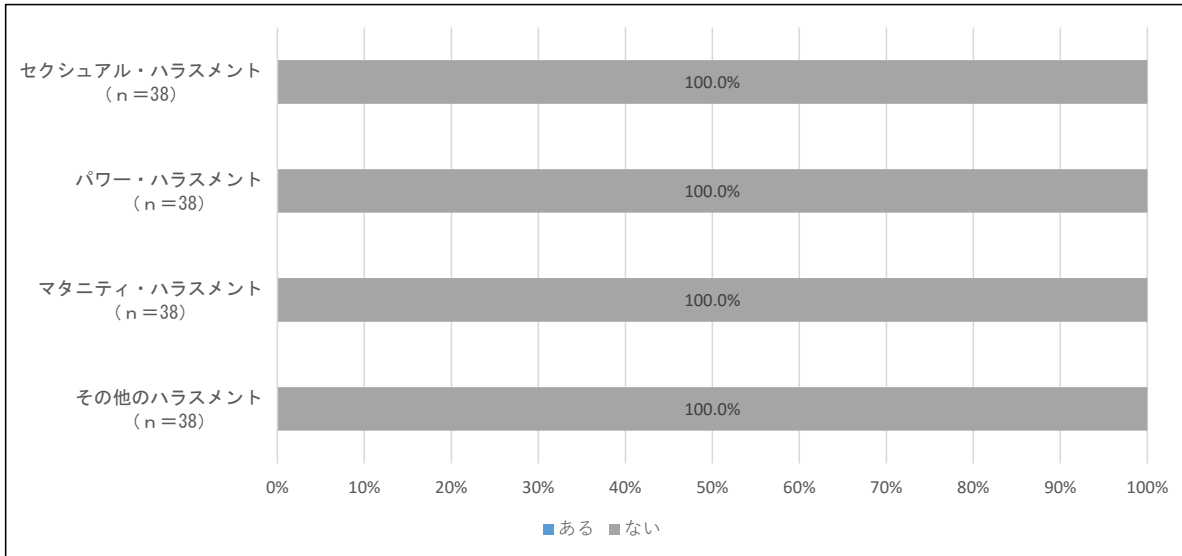
係長	男性	女性
0人	32	40
1人	4	0
2人	2	0
3人	0	0
4人	1	0
5人以上	1	0
	40	40



問5. (1)～(4)のハラスメントについて、従業員から相談を受けたことがありますか。【択一式】

【分析結果】

全てのハラスメントにおいて、従業員から相談を受けたという回答はなかった。

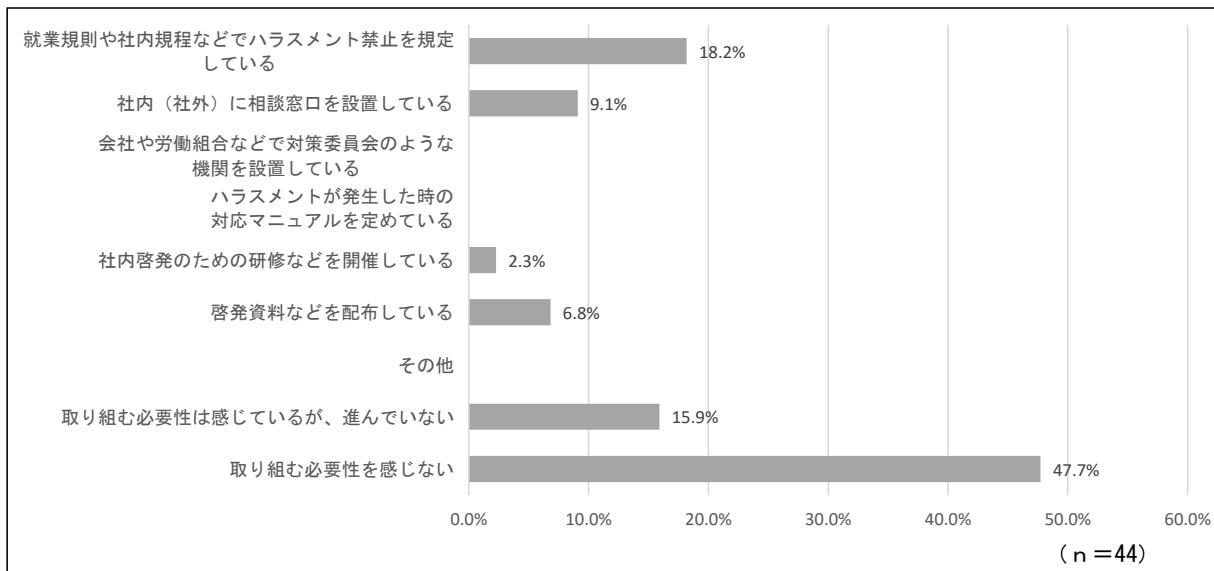


問6. 各種ハラスメントの対策として、どのようなことに取り組んでいますか。【複数回答式】

【分析結果】

ハラスメントの対策として、「就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している」と回答した事業所は全体の18.2%で、対策としては最も多かった。次に「社内（社外）に相談窓口を設置している」が9.1%、「啓発資料などを配布している」が6.8%と多かった。一方で、「取り組む必要性を感じない」が47.7%、「取り組む必要性を感じているが、進んでいない」15.9%の回答が多かった。

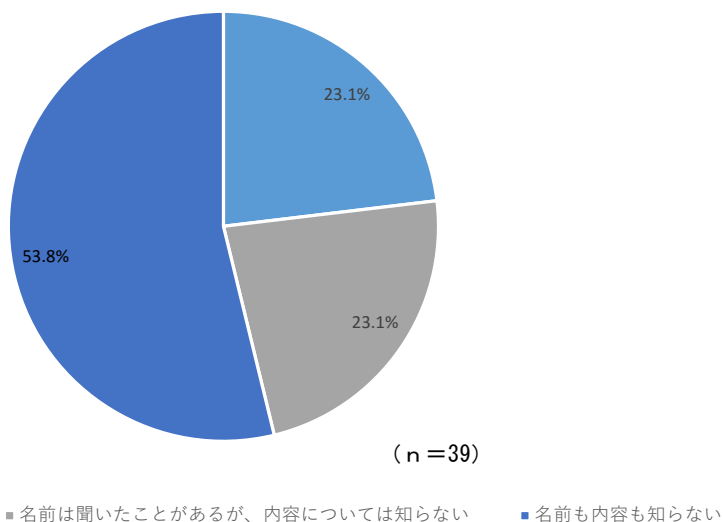
「取り組む必要性を感じない」が多い理由として、事業所の従業員が本人のみ、または家族のみと答えた事業者も多かったためと考えられる。



問7. ポジティブ・アクション（積極的改善措置）についてご存知ですか。【択一式】

【分析結果】

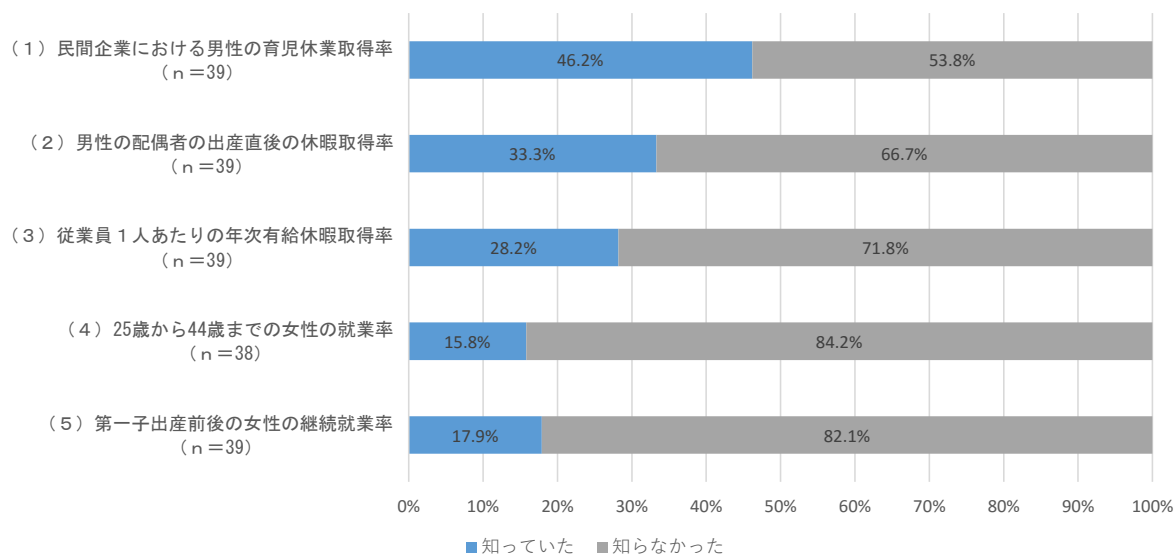
ポジティブ・アクション（積極的改善措置）について、「名前も内容も知らない」が53.8%で最も多く、「内容について知っている」と「名前は聞いたことがあるが、内容については知らない」はそれぞれ23.1%だった。



問8. 内閣府が定める「第4次男女共同参画基本計画」における成果目標のうち、(1)から(5)の目標値についてご存知ですか。【択一式】

【分析結果】

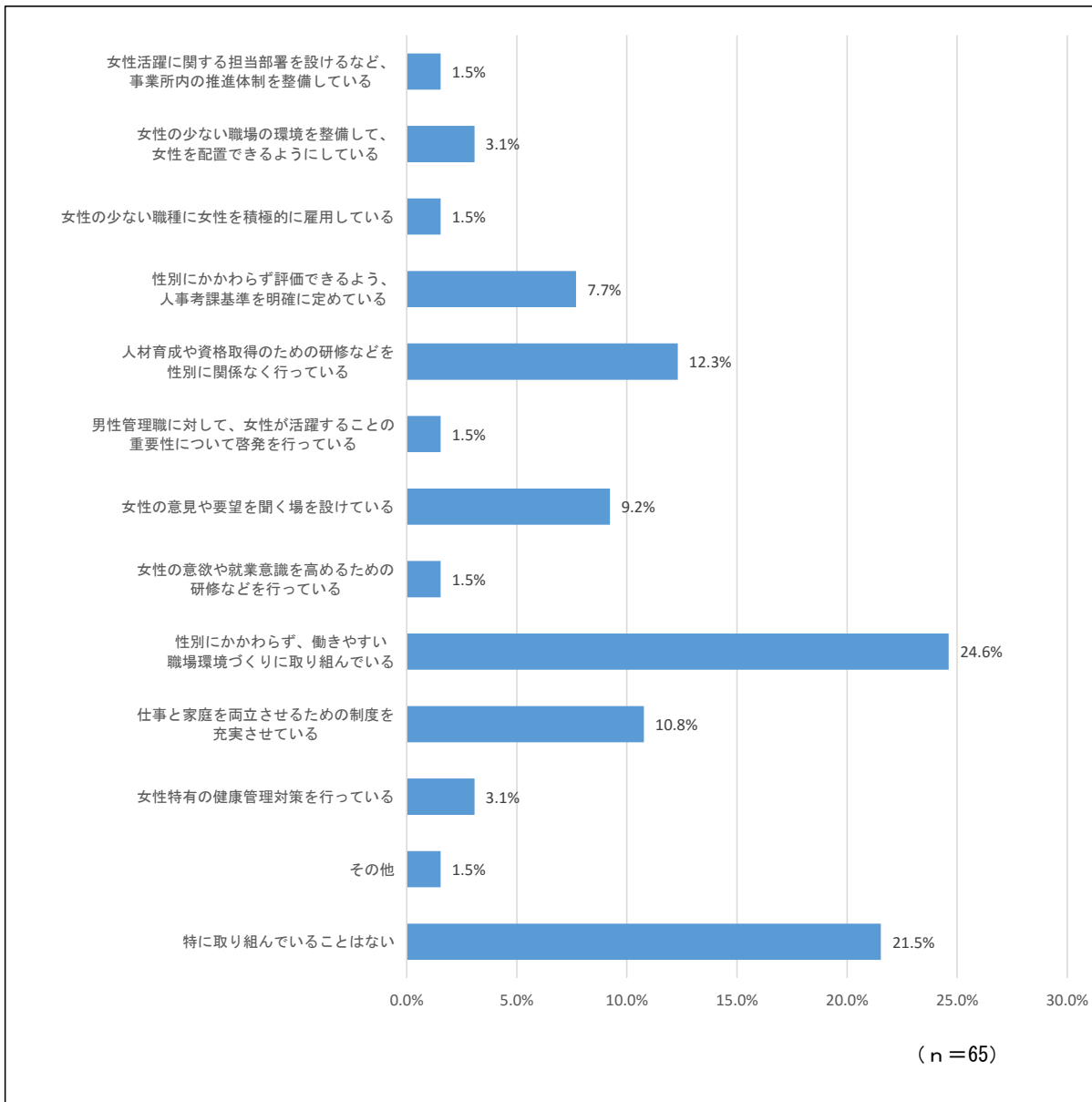
「民間企業における男性の育児休業取得率」について知っている割合は、46.2%で最も高かった。次に「男性の配偶者の出産直後の休暇取得率」が33.3%と高かった。一方、最も低かったのは、「25歳から44歳までの女性の就業率」で15.8%だった。



問9. 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。
【複数回答式】

【分析結果】

女性従業員を積極的に活用するための取り組みとして、「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」が24.6%と最も多かった。その次に多かったのは「人材育成や資格取得のための研修などを性別に関係なく行っている」（12.3%）、「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」（10.8%）の順だった。一方、「特に取り組んでいることはない」は21.5%だった。

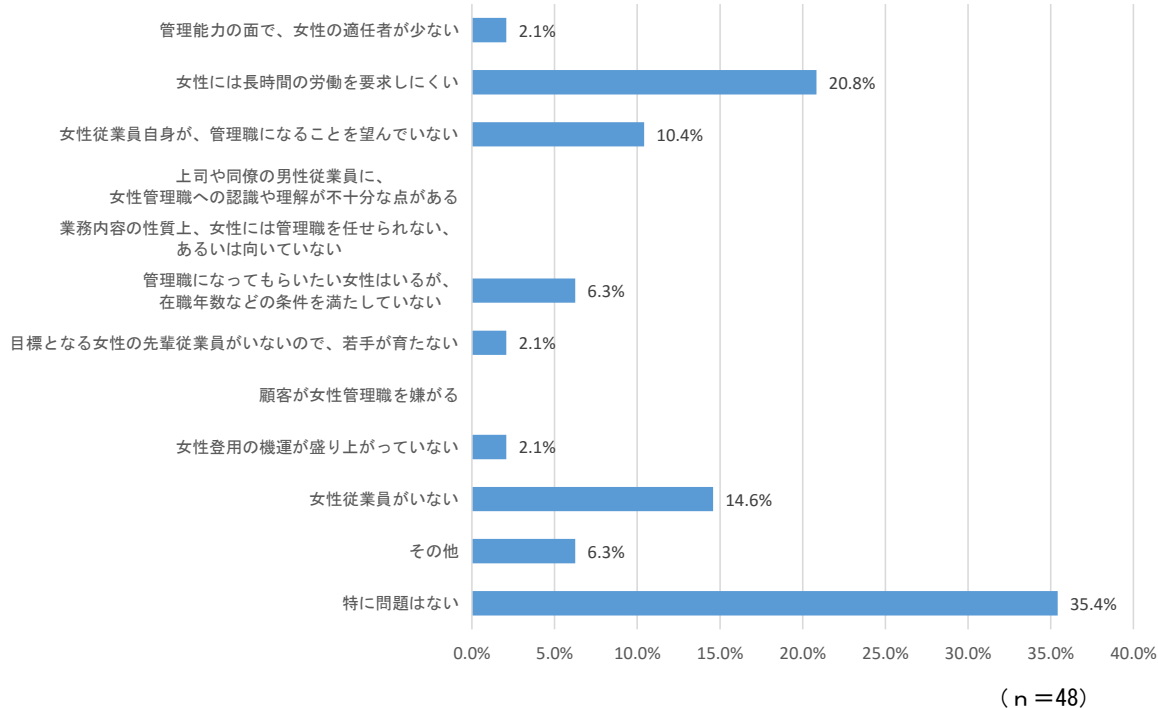


問10. 女性を管理職に登用することについて、どのような課題がありますか。

【複数回答式】

【分析結果】

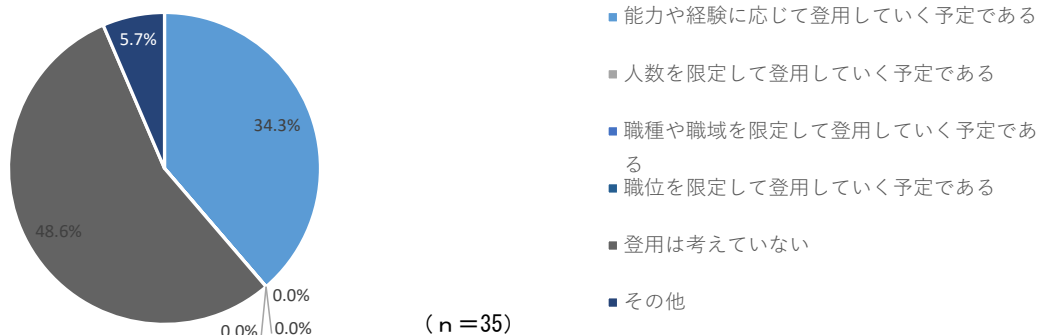
女性を管理職に登用することについて、「特に問題はない」が35.4%で最も多かった。一方、課題として「女性には長時間の労働を要求しにくい」が20.8%、「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」が10.4%、「管理職になってもらいたい女性はあるが、在職年数などの条件を満たしていない」が6.3%と続いた。それ以外に、「女性従業員がいない」が14.6%だった。



問11. 今後、女性の管理職の登用について、どのように考えていますか。【択一式】

【分析結果】

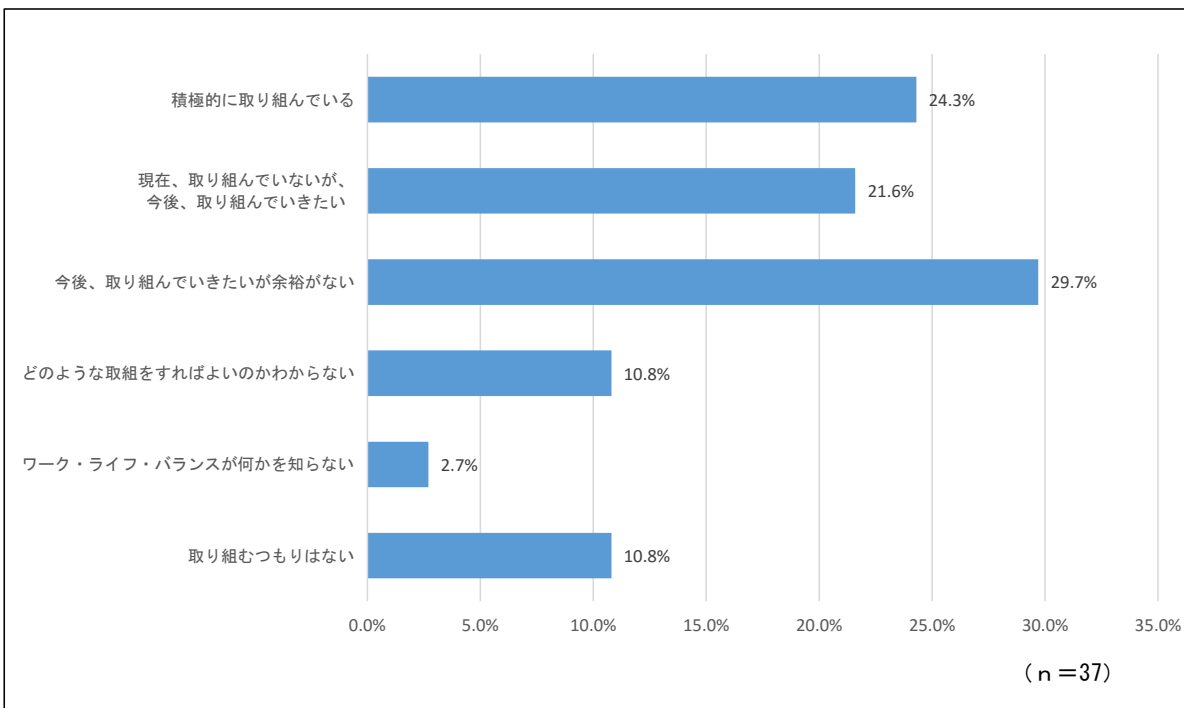
女性の管理職の登用について、「登用は考えていない」が48.6%と最も多く、「能力や経験に応じて登用していく予定である」34.3%、「積極的に登用していく予定である」11.4%であった。「登用は考えていない」が多かった理由として、事業所の従業員が本人のみ、または家族のみと答えた事業者も多かったためと考えられる。



問12. 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」に取り組んでいますか。【択一式】

【分析結果】

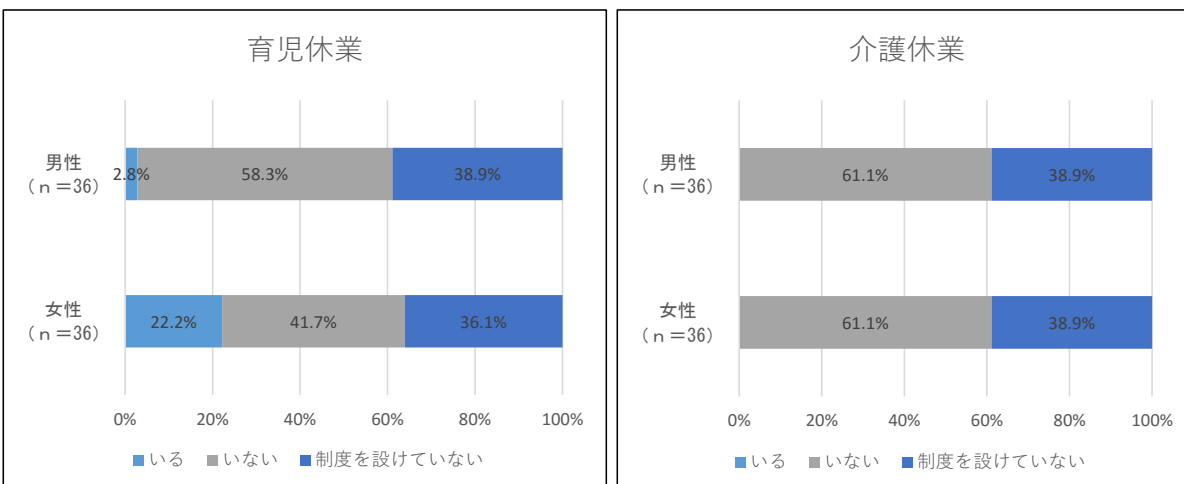
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について「今後、取り組んでいきたいが余裕がない」が29.7%が最も多かった。一方で「積極的に取り組んでいる」24.3%、「現在、取り組んでいないが、今後、取り組んでいきたい」21.6%と高かった。また、「どのような取組をすればよいかわからない」と「取り組むつもりはない」は、それぞれ10.8%だった。



問13. 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。【択一式】

【分析結果】

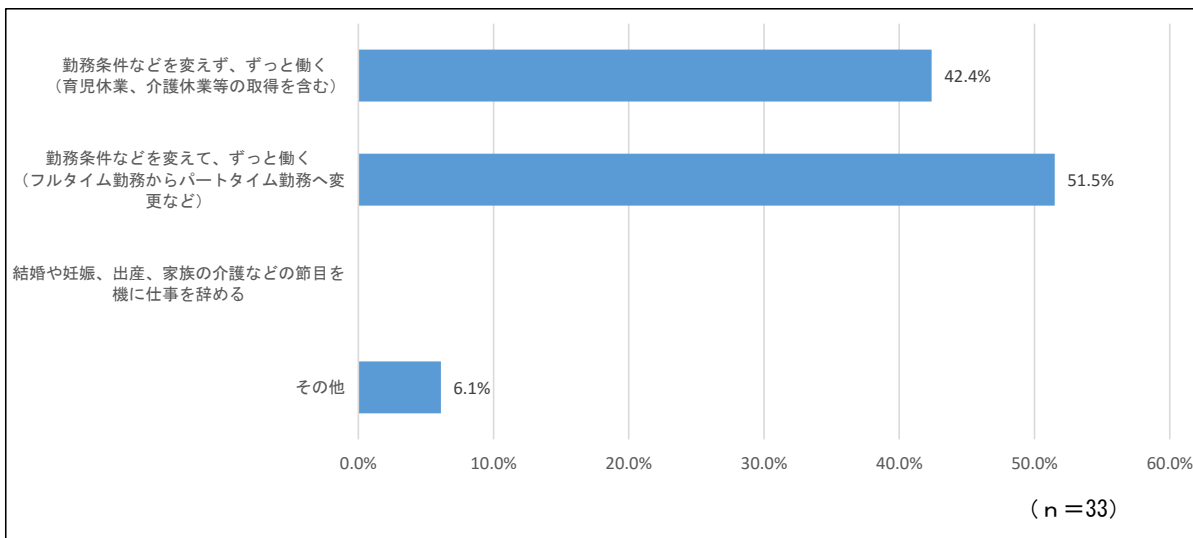
これまでに育児休業を取得した従業員は、女性が22.2%、男性が2.8%だった。一方、これまでに介護休業を取得した従業員は、男女ともいなかった。



問14. 女性従業員に、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してほしいと思いますか。【択一式】

【分析結果】

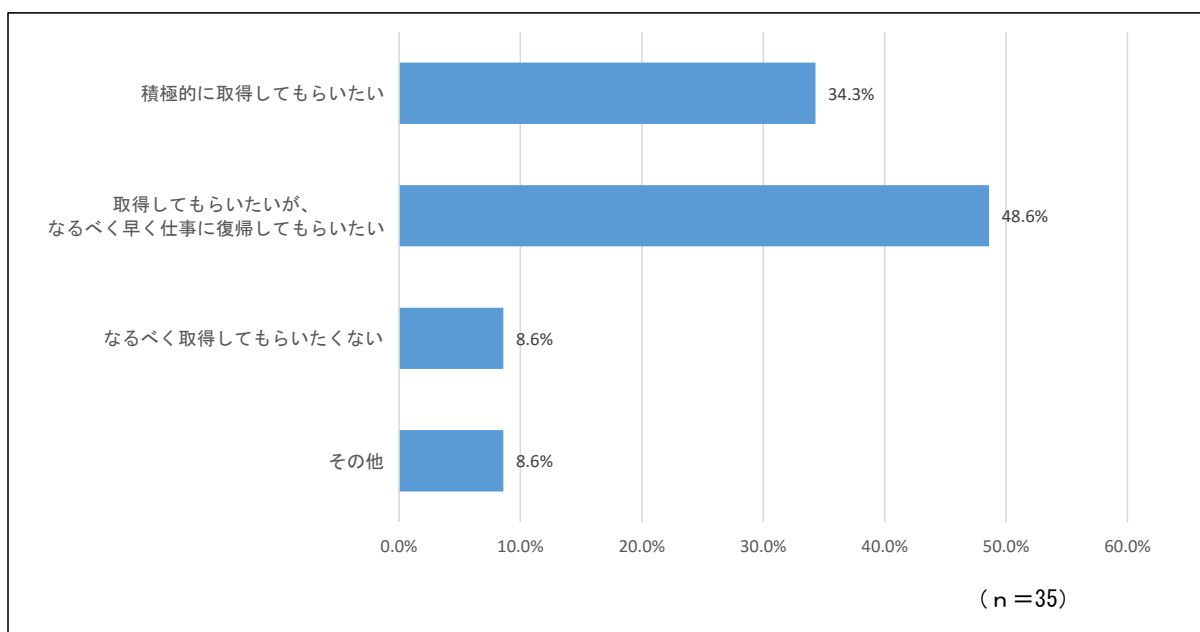
女性従業員に、結婚や妊娠、出産、家族の介護などの節目に、望む働き方として、「勤務条件などを変えて、ずっと働く」が51.5%で、「勤務条件などを変えず、ずっと働く」が42.4%だった。



問15. 男性従業員の育児休業や介護休業の取得についてどのようにお考えですか。【択一式】

【分析結果】

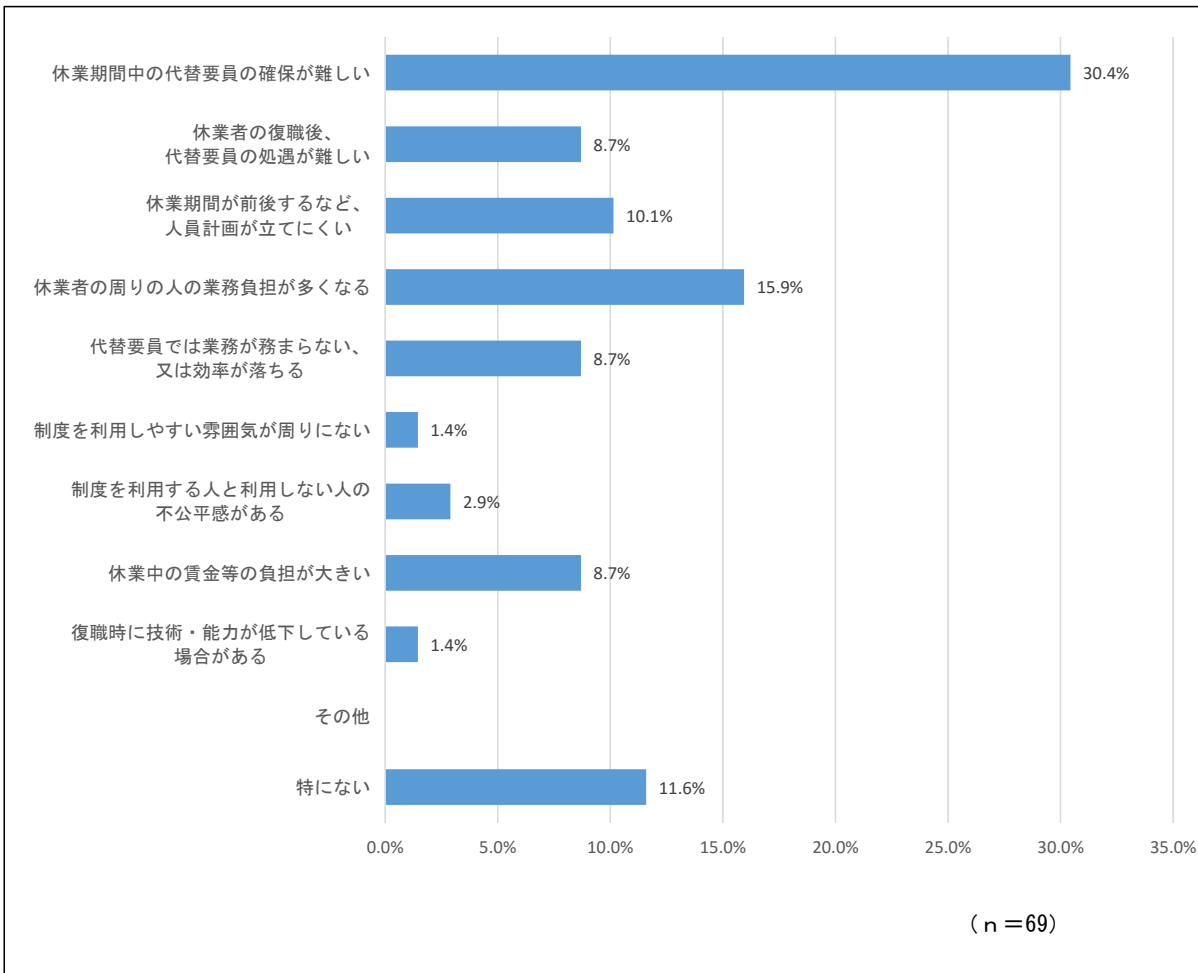
男性従業員の育児休業や介護休業の取得について、「取得してもらいたいが、なるべく早く仕事に復帰してもらいたい」48.6%と最も多く、次に「積極的に取得してもらいたい」34.3%と多かった。一方、「なるべく取得してもらいたくない」は8.6%だった。



問16. 今後、育児休業や介護休業制度を定着させる上で、課題となっていることは何ですか。【複数回答式、3つ以内】

【分析結果】

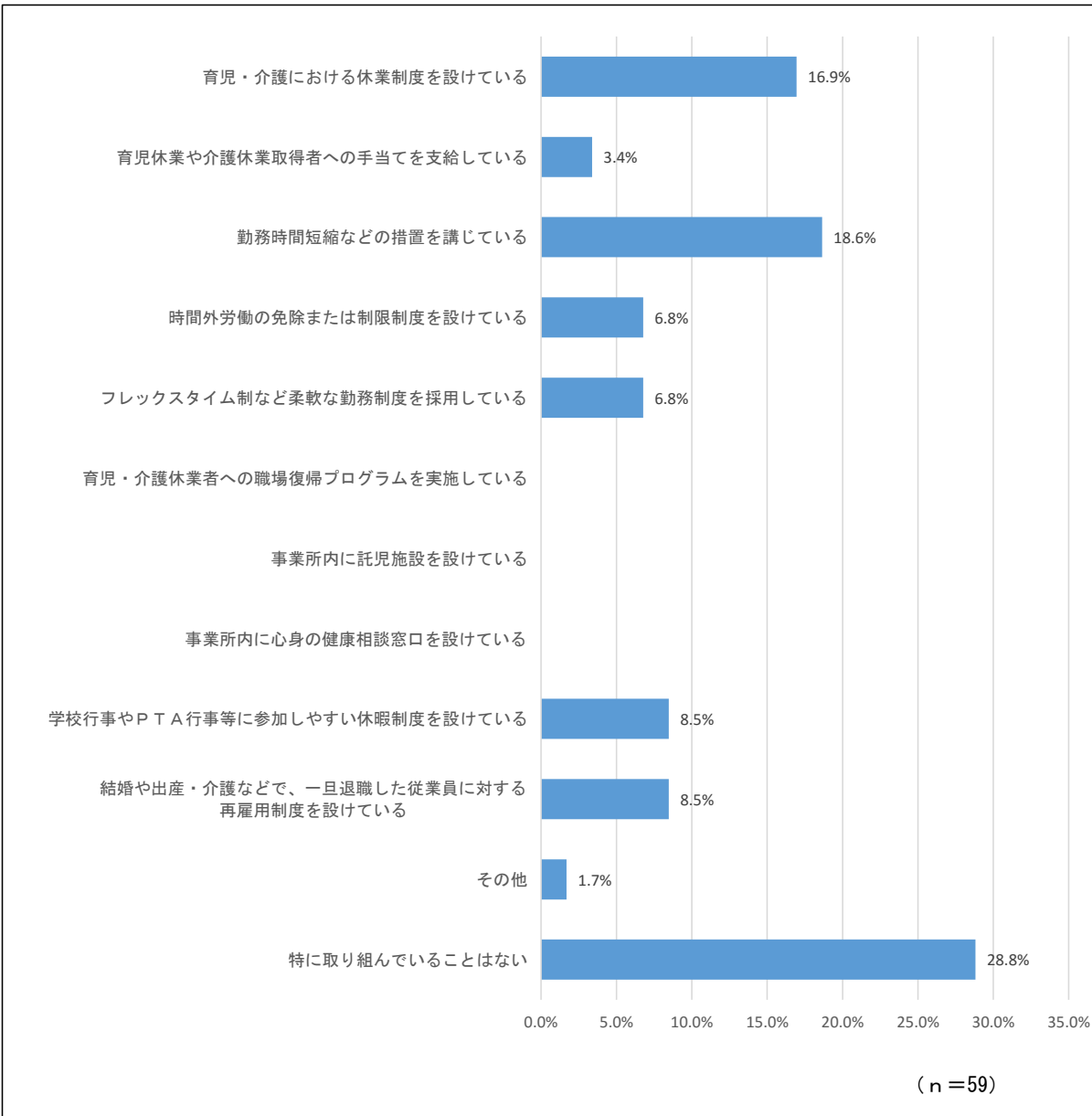
育児休業や介護休業制度を定着させる上での課題は、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」30.4%と最も多く、次に「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」15.9%、「休業期間が前後するなど、人員計画を立てにくい」10.1%の順だった。



問17. 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。【複数回答式】

【分析結果】

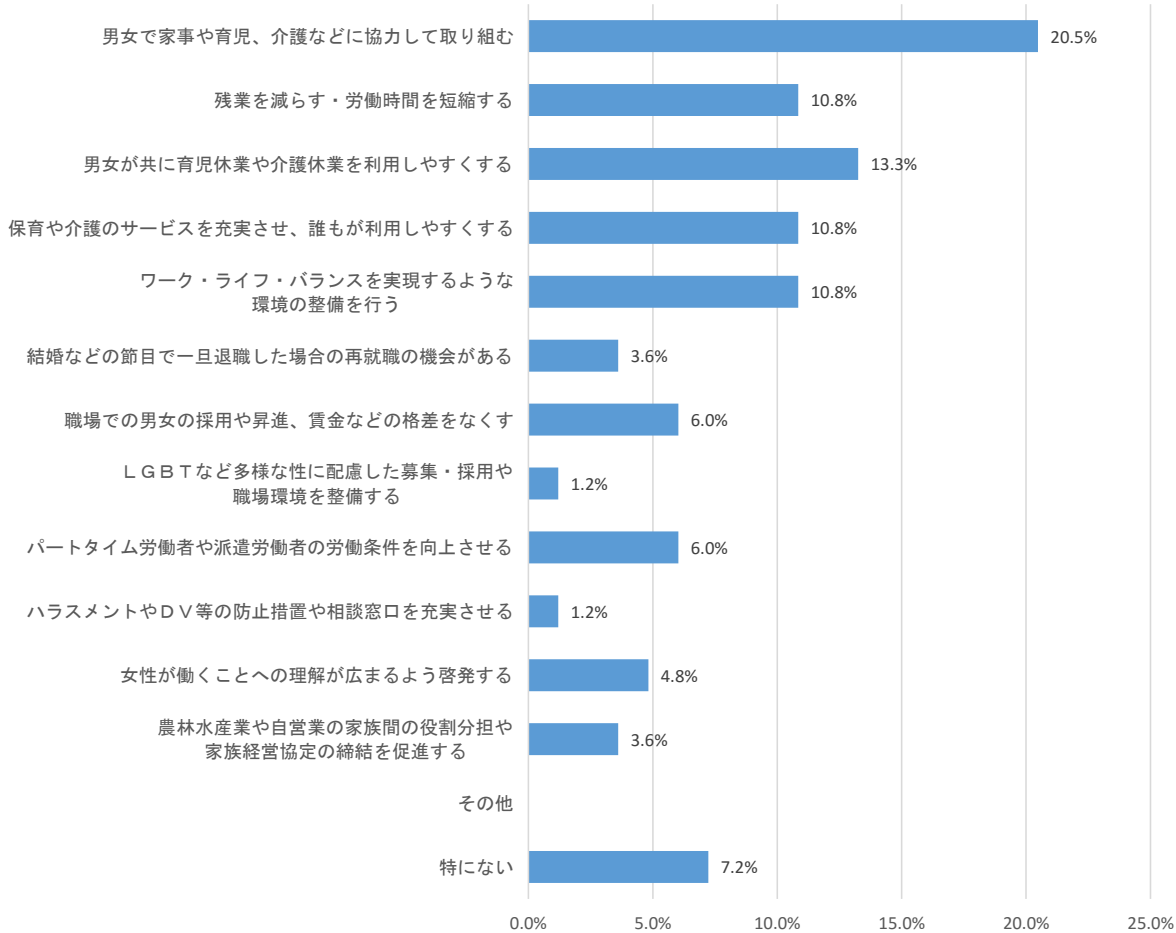
育児や介護と仕事の両立を支援するために取り組んでいることは、「勤務時間短縮などの措置を講じている」が18.6%で最も多く、次に「育児・介護における休業制度を設けている」16.9%が多かった。また、「特に取り組んでいない」は28.8%であった。



問18. 男女が共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。【複数回答式、3つ以内】

【分析結果】

男女が共に働きやすい社会環境をつくるために必要なことは、「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」が20.5%で多かった。次に「男女が共に育児休業や介護休業を利用しやすくする」13.3%、「残業を減らす・労働時間を短縮する」「保育や介護のサービスを充実させ、誰もが利用しやすくする」「ワーク・ライフ・バランスを実現するような環境の整備を行う」がそれぞれ10.8%と多かった。また、「特にない」は7.2%だった。

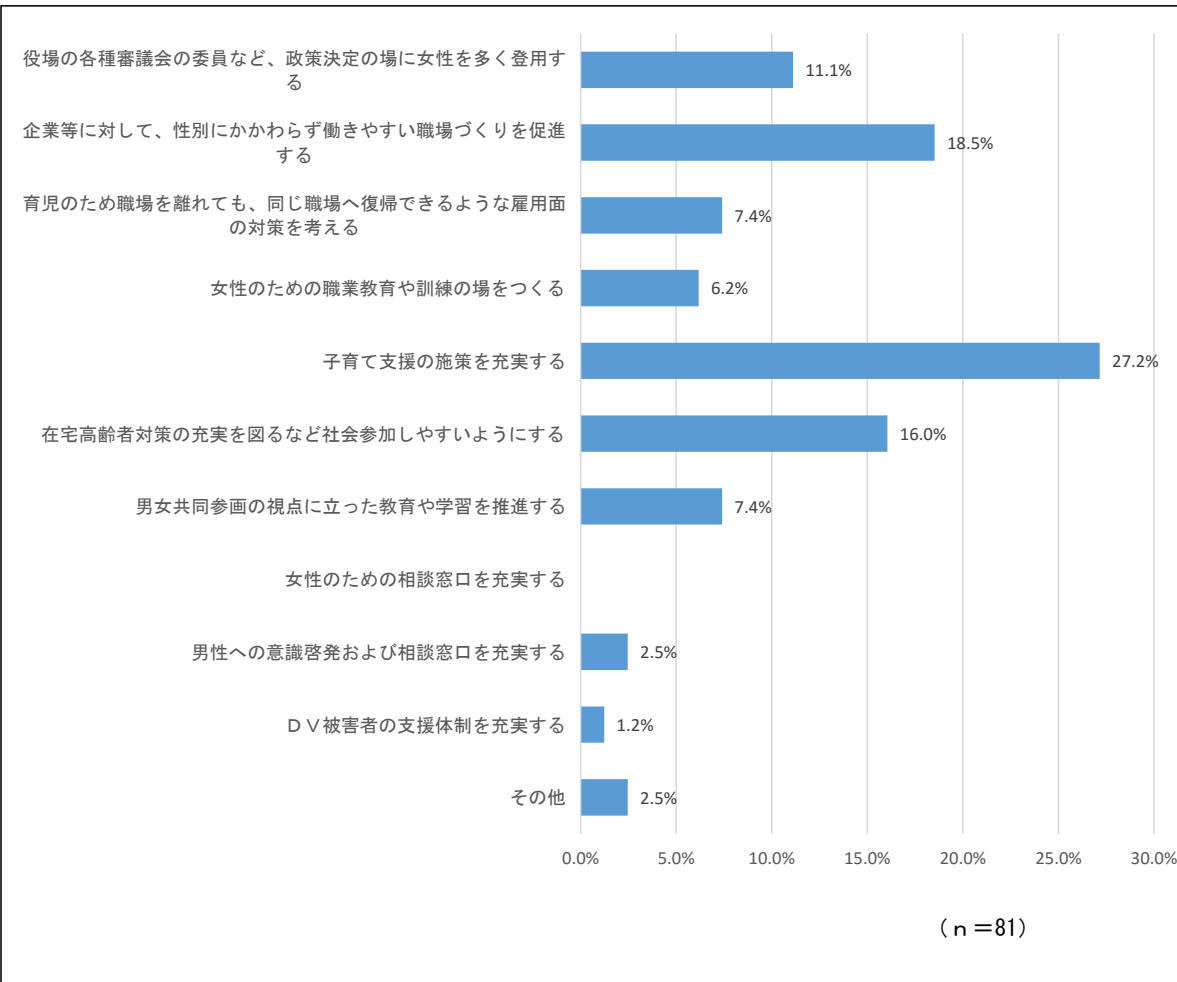


(n=83)

**問19. 男女共同参画社会の実現を目指していく中で、今後砥部町に
どのようなことを期待しますか。【複数回答式、3つ以内】**

【分析結果】

砥部町に期待することでは、「子育て支援の施策を充実する」が27.2%で最も多かった。次に「企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する」が18.5%、「在宅高齢者対策の充実を図るなど社会参加しやすいようにする」16%、「役場の各種審議会の委員など、政策決定の場に女性を多く登用する」11.1%の順だった。



問20. 男女共同参画社会づくりに向けて、ご自由にご意見をお書きください。
【自由記述】

男女の賃金格差が生じる給与体系を改めて、仕事における能力と経験をもとにした賃金体系にすることで、女性を活用できるシステムづくりをすすめる。【教育・学習支援業】

このようなアンケートは従業員がいる企業にすべきでは。家内工業（父母私の3人）で従業員はいない。男女共同参画社会づくりと言うならそれなりのバックアップがなければできないのでは。【製造業】

無作為に100事業所とありますが、個人事業主で従業員が0人の為アンケート内容に困る・・・というか答えられない質問ばかりのようなのではないのでしょうか？貴事業所では・・・ですからね。【その他のサービス業】

男性女性を問わず適材適所を根本に考えるべきである。【製造業】

女性を採用したいが、業務内容が女性に好まれない職種であるため、募集しても応募がない。今がんばってくれているパートさんたちの年齢が高くなっているため、今後が心配である。【生活関連サービス業・娯楽業】

「女性だから」登用するのではなく「その人だから」という社会づくりを期待します。【金融業・保険業】