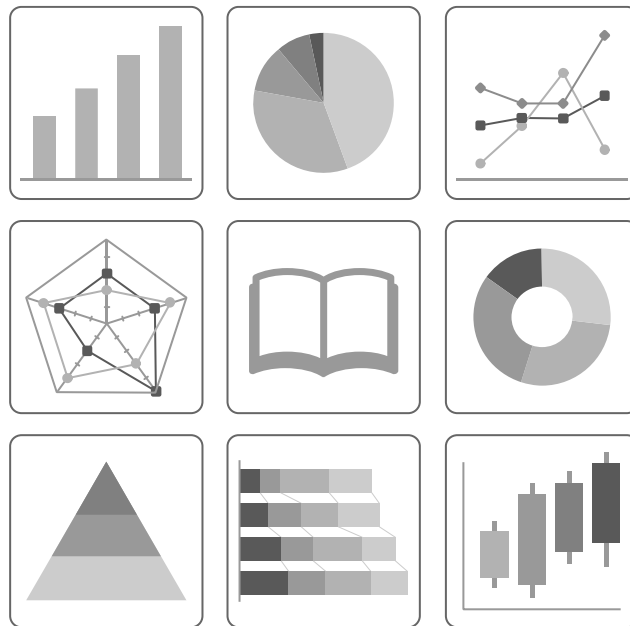


掛川市 男女共同参画に関する 事業所意識調査結果



令和3年2月

掛 川 市

目次

I	調査の概要	1
1	調査の目的	1
2	調査対象	1
3	調査期間	1
4	調査方法	1
5	回収状況	1
6	調査結果の表示方法	1
II	調査結果	2
(1)	事業所の概要について.....	2
(2)	パートタイマー等について.....	7
(3)	育児休業制度・介護休業制度について.....	9
(4)	子育てと仕事の両立支援について.....	11
(5)	介護と仕事の両立支援について.....	14
(6)	働き方について.....	16
(7)	セクシュアル・ハラスメントを防止する取り組みについて.....	17
(8)	性的マイノリティ（LGBT等）への配慮について.....	18
(9)	その他就労環境等について.....	19
(10)	事業所としての今後の取組意向について.....	21
III	自由意見	23

I 調査の概要

1 調査の目的

男女共同参画に関する意識やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）などについて意見を聞き、「第4次掛川市男女共同参画行動計画」策定の基礎資料として、調査を実施するものです。

2 調査対象

事業所調査：掛川市内事業所の中から100社を無作為抽出

3 調査期間

令和2年12月4日から令和2年12月18日

4 調査方法

郵送による配布・回収

5 回収状況

	配布数	有効回答数	有効回答率
事業所調査	100通	56通	56.0%

6 調査結果の表示方法

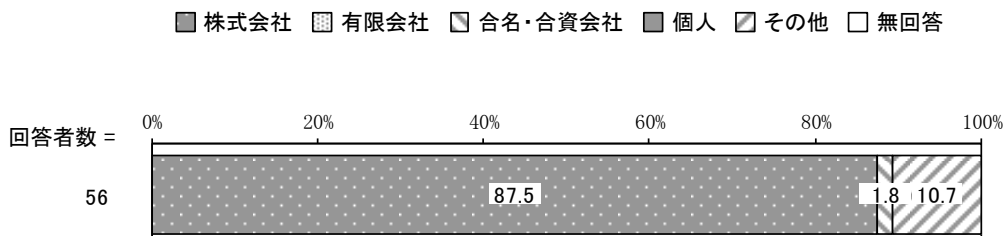
- ・回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（%）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・調査結果を図表にて表示していますが、グラフ以外の表は、最も高い割合のものを■で網かけをしています。（無回答を除く）
- ・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。

II 調査結果

(1) 事業所の概要について

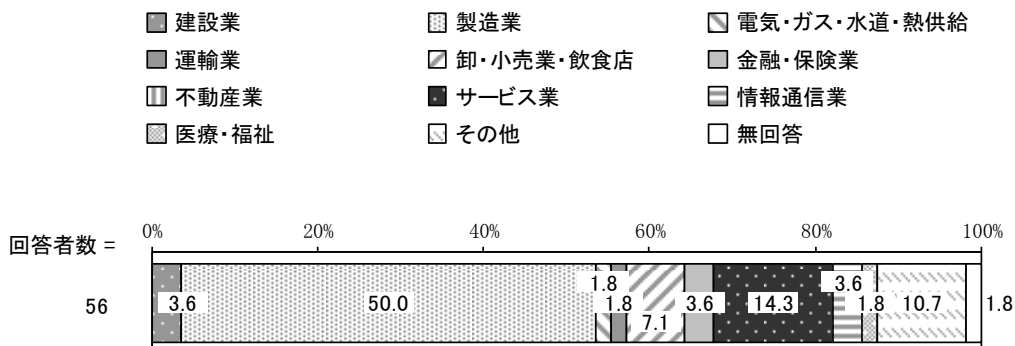
問1 経営組織についてお答えください。(1つに〇)

「株式会社」の割合が87.5%と最も高くなっています。



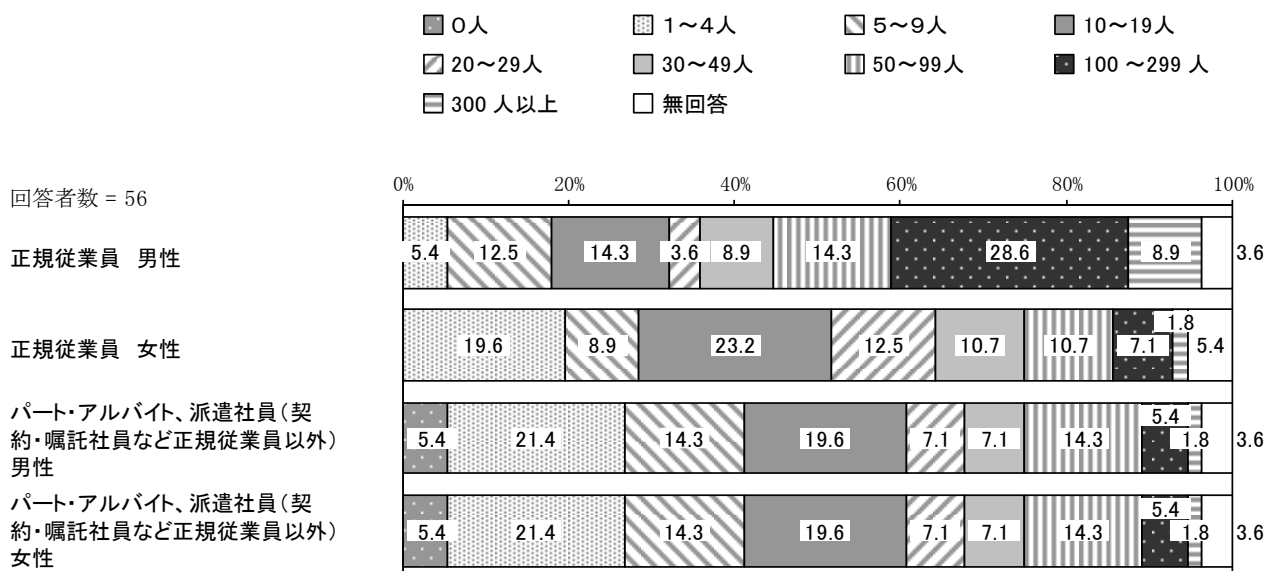
問2 業種についてお答えください。(1つに〇)

「製造業」の割合が50.0%と最も高く、次いで「サービス業」の割合が14.3%となっています。



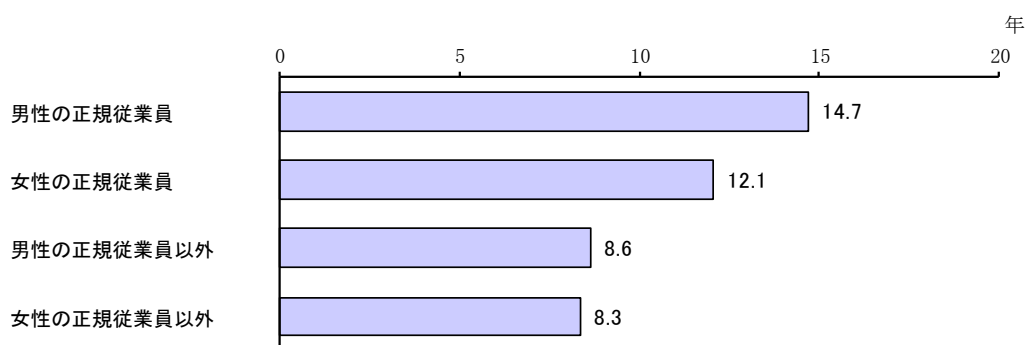
問3 事業所の従業員についてお答えください。

『パート・アルバイト、派遣社員（契約・嘱託社員など正規従業員以外）男性』『パート・アルバイト、派遣社員（契約・嘱託社員など正規従業員以外）女性』で「1～4人」の割合が高くなっています。また、『正規従業員 女性』で「10～19人」「20～29人」の割合が、『正規従業員 男性』で「100～299人」の割合が高くなっています。



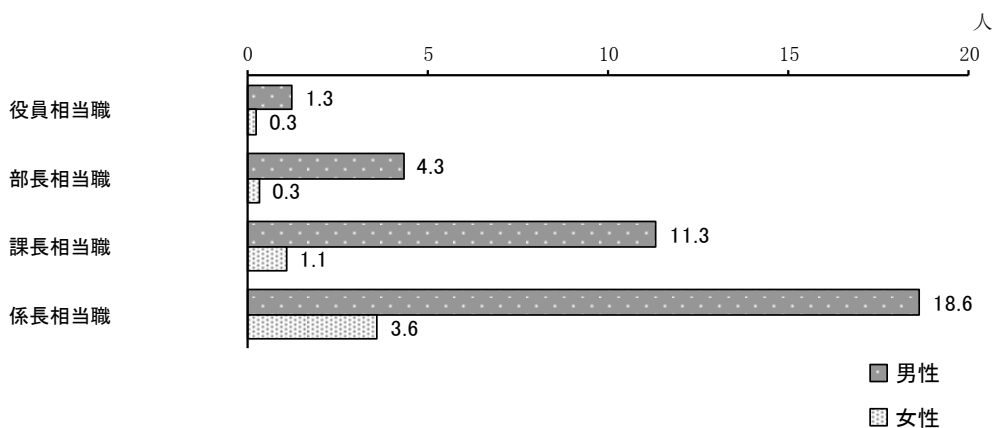
問4 現在、貴事業所に在籍している従業員の平均勤続年数はどのくらいですか。四捨五入して小数点第1位まで記入してください。

平均勤続年数は、男性の正規従業員で「14.7年」、女性の正規従業員で「12.1年」となっています。



問5 係長以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。(該当者がいない場合は0を記入してください。)

係長以上の管理職は、女性に比べ、男性で多くなっています。

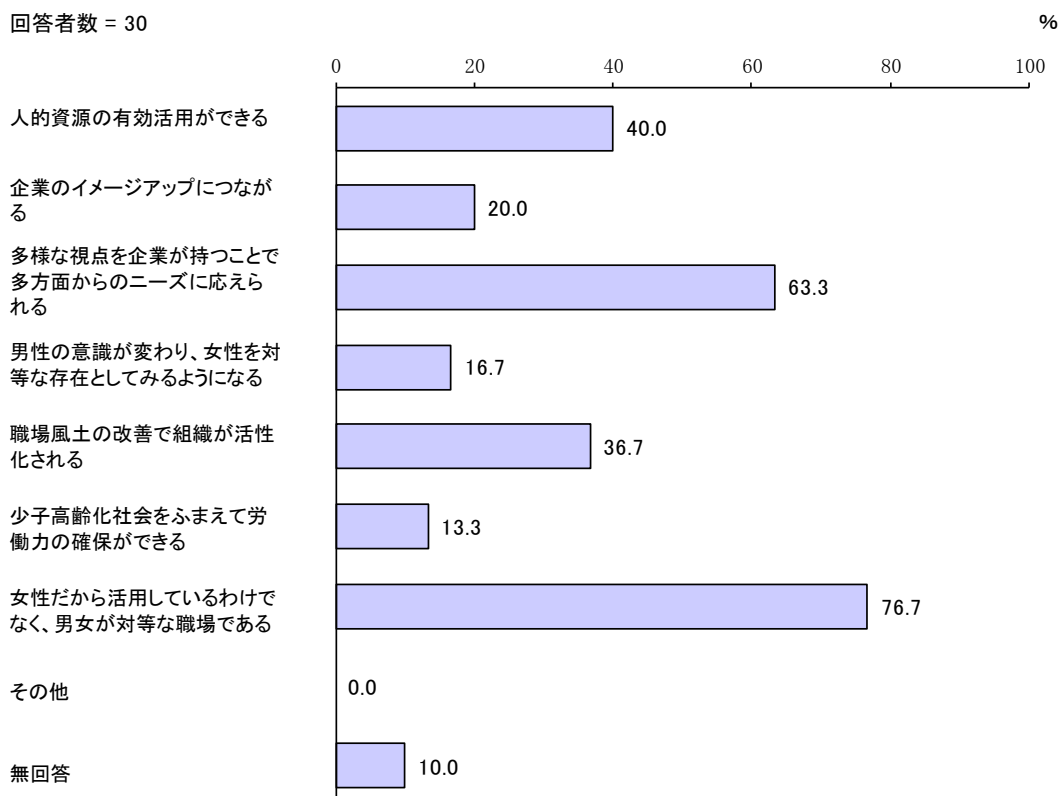


<問5で「女性管理職がいる」とお答えの方に伺います。>

問5-1 女性を活用することについて、メリットと思われるものは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

「女性だから活用しているわけではなく、男女が対等な職場である」の割合が76.7%と最も高く、次いで「多様な視点を企業が持つことで多方面からのニーズに応えられる」の割合が63.3%、「人的資源の有効活用ができる」の割合が40.0%となっています。

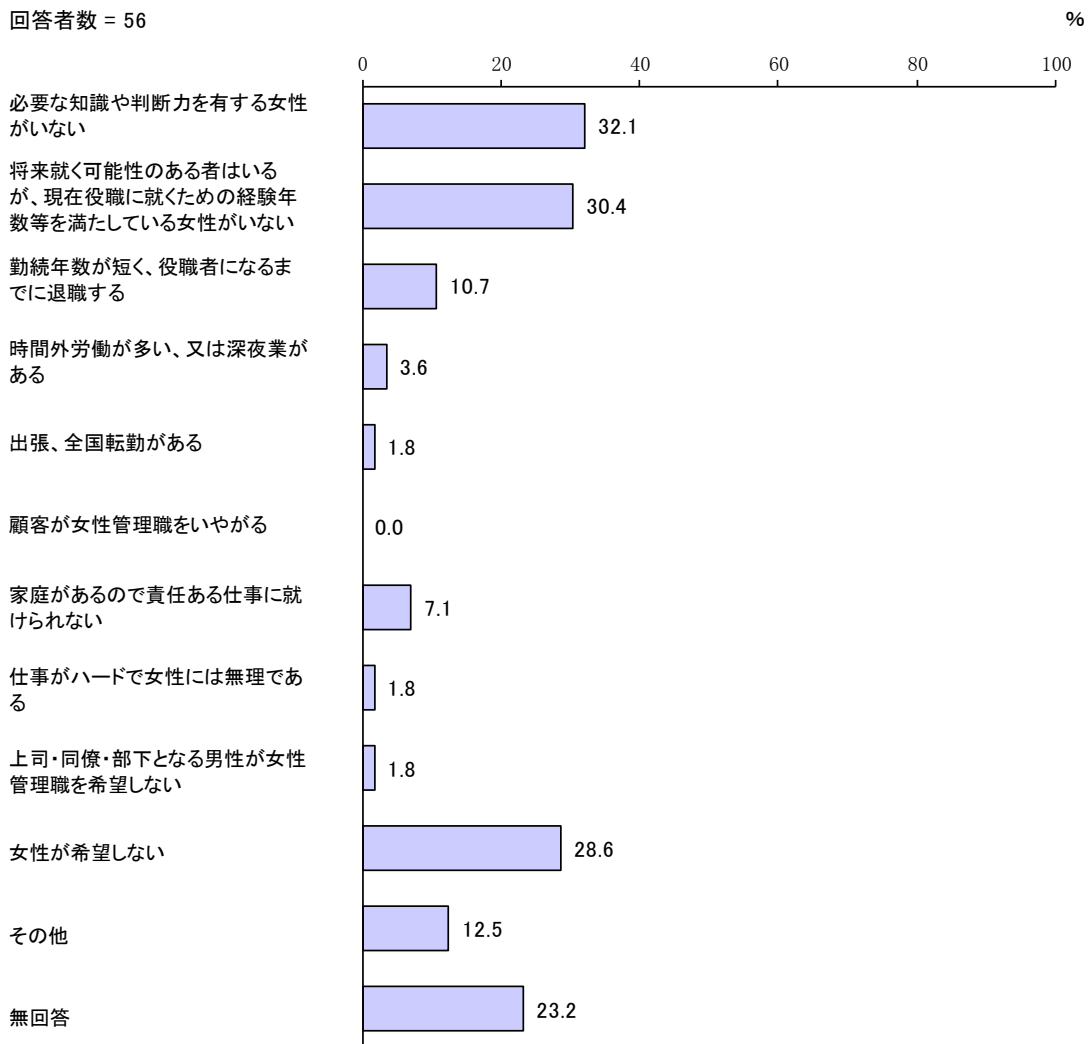
回答者数 = 30



＜問5で「女性管理職が少ない（1割未満）あるいはまったくない役職区分が1つでもあるとお答えの方に伺います。＞

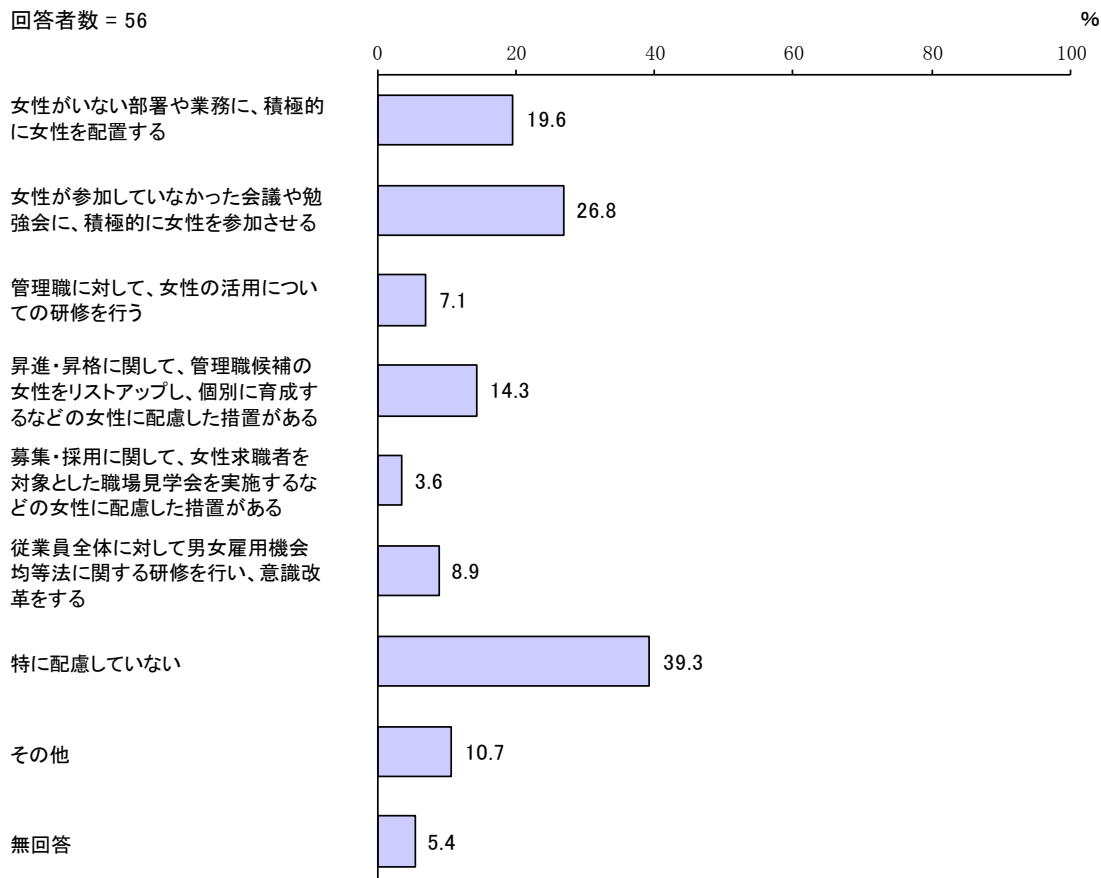
問5-2 それはどのような理由からですか。（あてはまるものすべてに○）

「必要な知識や判断力を有する女性がいらない」の割合が32.1%と最も高く、次いで「将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための経験年数等を満たしている女性がいらない」の割合が30.4%、「女性が希望しない」の割合が28.6%となっています。



問6 貴事業所では、男女雇用機会均等法に定められているポジティブアクション（男女間の格差を解消し、女性労働者の能力発揮促進のために企業が積極的に取り組むこと）について何らかの措置をしていますか。（あてはまるものすべてに○）

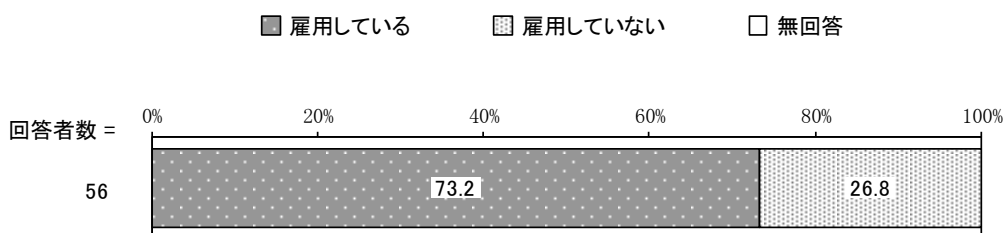
「特に配慮していない」の割合が39.3%と最も高く、次いで「女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる」の割合が26.8%、「女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置する」の割合が19.6%となっています。



(2) パートタイマー等について

問7 貴事業所ではパートタイマー等を雇用されていますか。(1つに○)

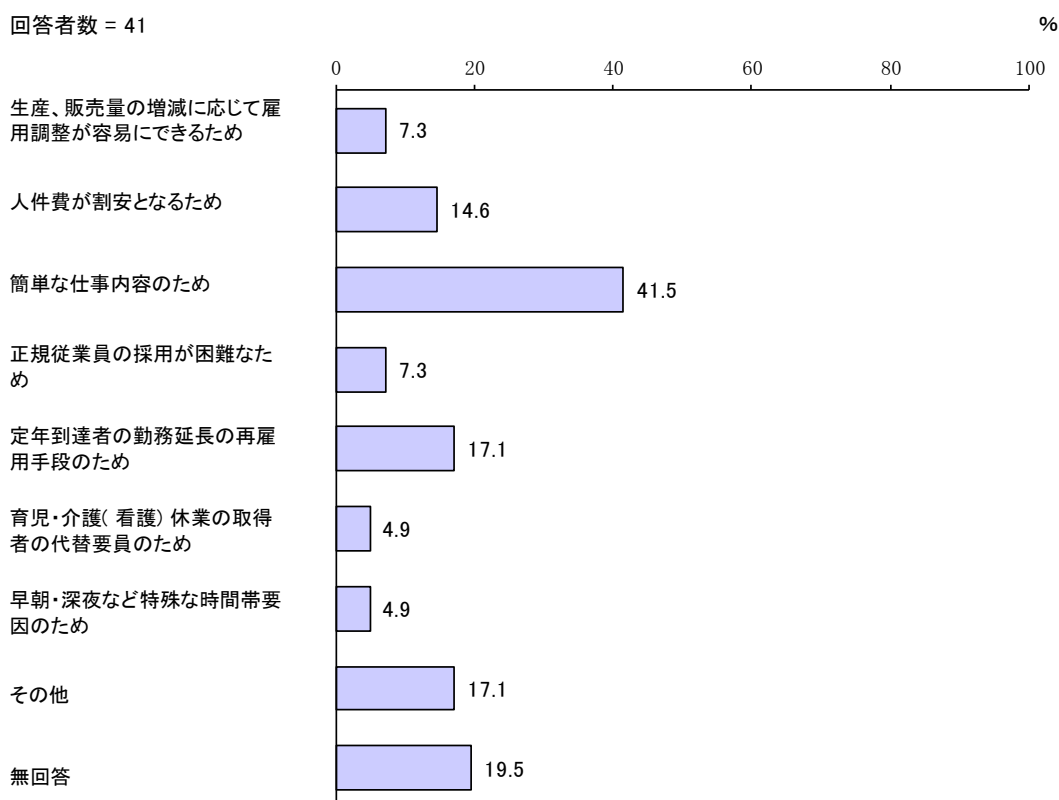
「雇用している」の割合が73.2%、「雇用していない」の割合が26.8%となっています。



<問7で「1 雇用している」とお答えの方にはうかがいます。>

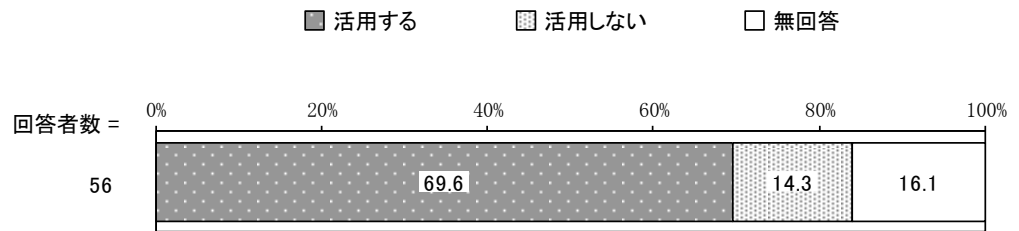
問7-1 現在、パートタイマー等を雇用している理由は何ですか。
(あはまるもの2つ以内に○)

「簡単な仕事内容のため」の割合が41.5%と最も高く、次いで「定年到達者の勤務延長の再雇用手段のため」の割合が17.1%、「人件費が割安となるため」の割合が14.6%となっています。



問7-2 今後も貴事業所ではパートタイマー等を活用していきますか。(1つに○)

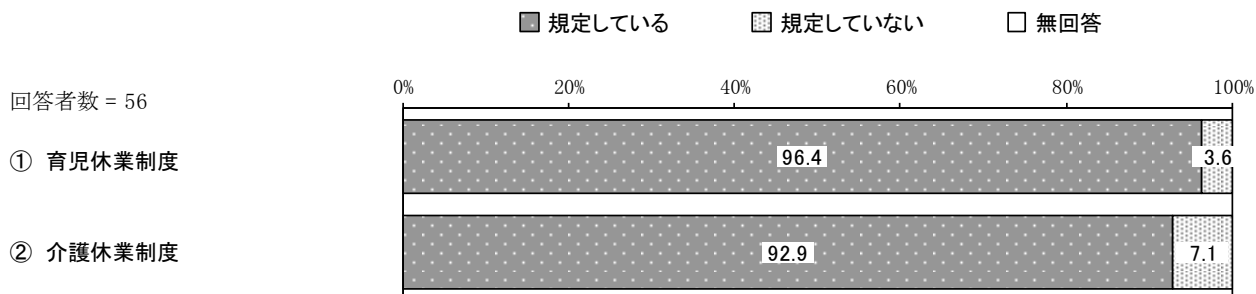
「活用する」の割合が69.6%、「活用しない」の割合が14.3%となっています。



(3) 育児休業制度・介護休業制度について

問8 育児休業制度・介護休業制度を会社の就労規則に規定していますか。(①～②のそれぞれ1つに○)

『①育児休業制度』で「規定している」の割合が高くなっています。



<問8で「規定している」とお答えの方に伺います。>

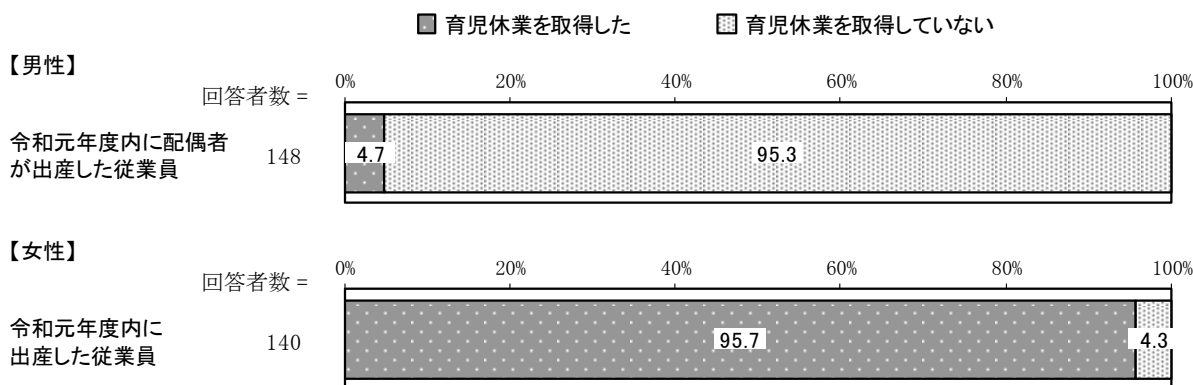
問8-1 育児休業取得状況・介護休業取得状況について、男女別にお答えください。

<育児休業>

※この設問では、令和元年度内に配偶者が出産した従業員数、令和元年度内に出産した従業員数を母数としています。

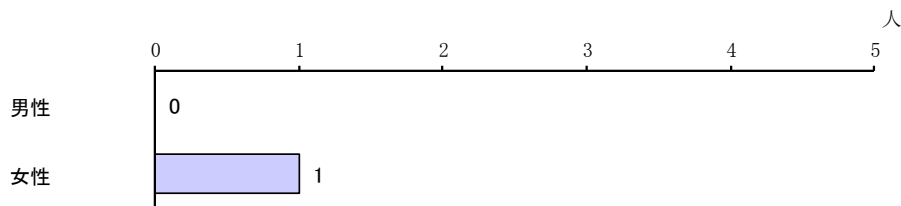
令和元年度内に配偶者が出産した従業員で、育児休業を取得した人は4.7%となっています。

令和元年度内に出産した従業員で、育児休業を取得した人は、95.7%となっています。



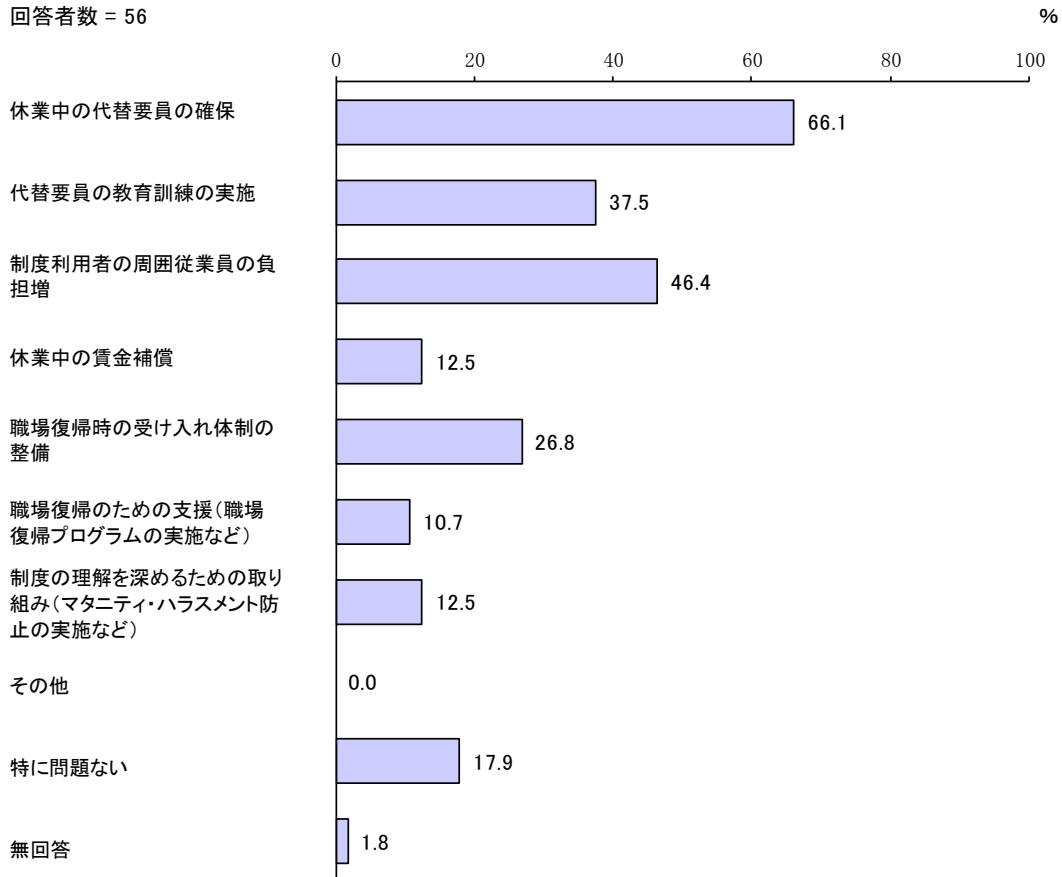
<介護休業>

令和元年度内に介護休業を取得した従業員は、男性で0人、女性で1人となっています。



問9 育児休業制度や介護休業制度の活用を進めていく上で、貴事業所の課題となることはどのようなことですか。(あてはまるものすべてに○)

「休業中の代替要員の確保」の割合が66.1%と最も高く、次いで「制度利用者の周囲従業員の負担増」の割合が46.4%、「代替要員の教育訓練の実施」の割合が37.5%となっています。



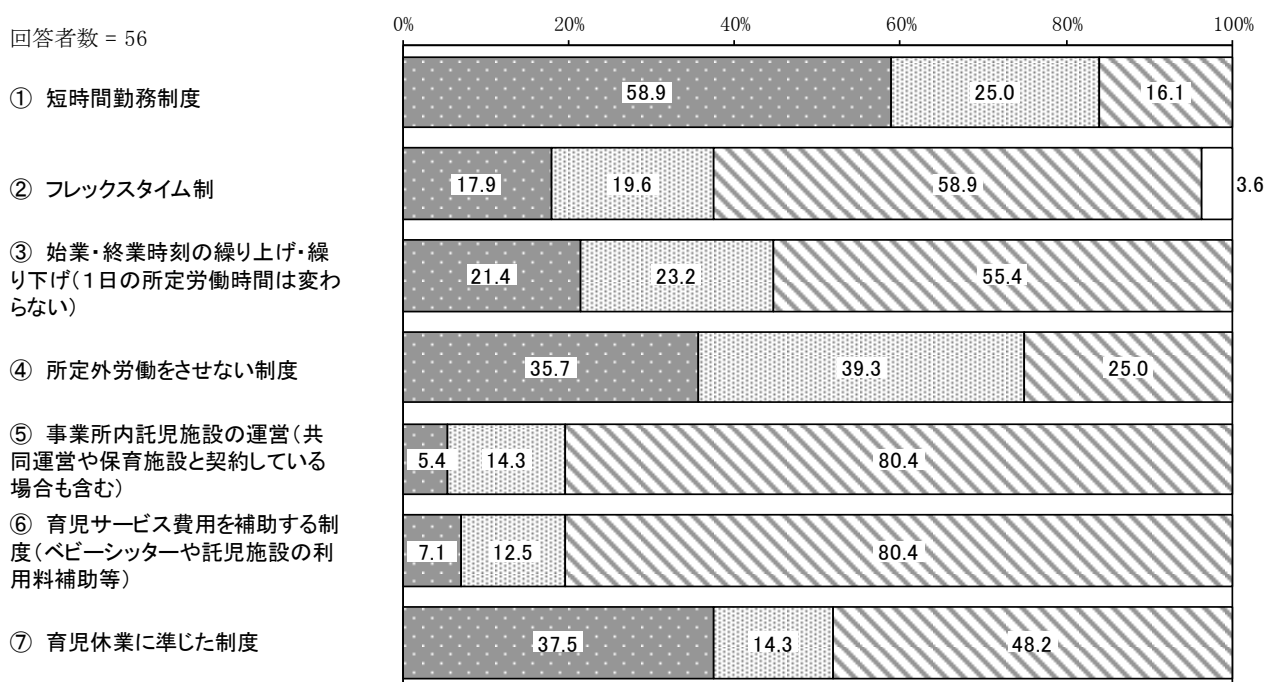
(4) 子育てと仕事の両立支援について

問 10 小学校就学までの子どものいる従業員が利用できる子育て支援の制度がありますが、貴事業所には利用実績がありますか。(①～⑦のそれぞれ1つに○)

『① 短時間勤務制度』で「利用実績がある」の割合が高くなっています。また、『④ 所定外労働をさせない制度』で「利用実績がない」の割合が、『⑤ 事業所内託児施設の運営（共同運営や保育施設と契約している場合も含む）』『⑥ 育児サービス費用を補助する制度（ベビーシッターや託児施設の利用料補助等）』で「制度の規定がない」の割合が高くなっています。

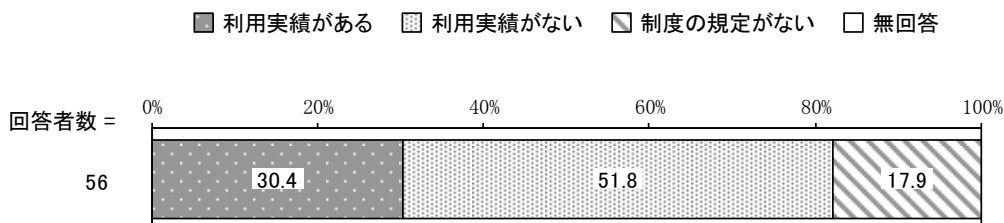
■ 利用実績がある ■ 利用実績がない ■ 制度の規定がない □ 無回答

回答者数 = 56



問 11 小学校就学前の子どもが病気や怪我をした際に利用できる、子どもの看護のための休暇制度の利用実績がありますか。(1つに○)

「利用実績がない」の割合が 51.8%と最も高く、次いで「利用実績がある」の割合が 30.4%、「制度の規定がない」の割合が 17.9%となっています。



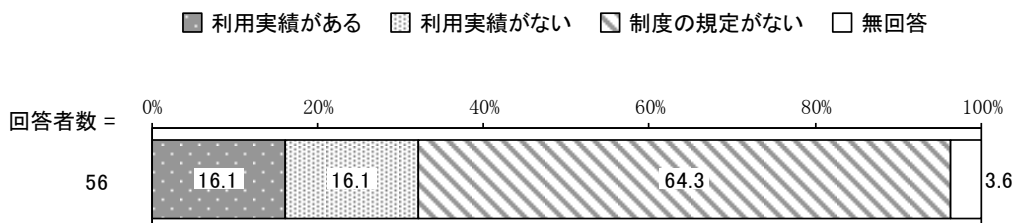
<問 11 で「1 利用実績がある」とお答えした方に伺います。>

問 11-1 具体的な実績についてお答えください。

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男 性	4.36人	5.36人	5.79人
女 性	17.07人	17.40人	16.67人

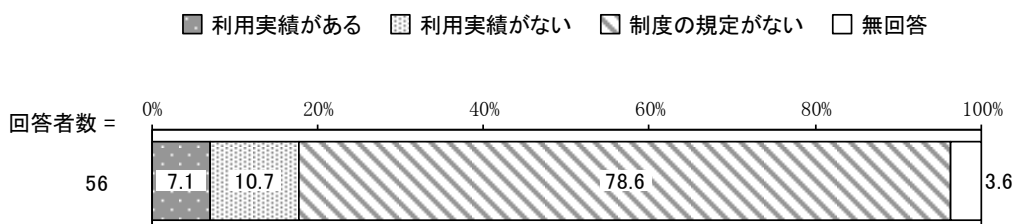
問 12 育児を行うために利用できる在宅勤務制度（週1～2日のみなどの部分的在宅勤務を含む。）の利用実績がありますか。（1つに○）

「制度の規定がない」の割合が64.3%と最も高く、次いで「利用実績がある」、「利用実績がない」の割合が16.1%となっています。



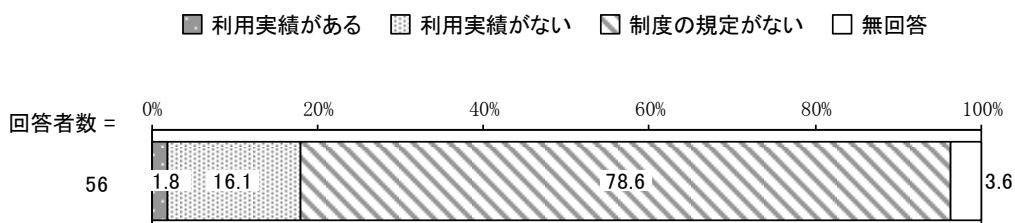
問 13 従業員が育児に関して要した費用を補助する制度（育児用品の購入費用補助等）の利用実績がありますか。（1つに○）

「制度の規定がない」の割合が78.6%と最も高く、次いで「利用実績がない」の割合が10.7%となっています。



問 14 従業員が育児に関して要した費用の貸付制度の利用実績がありますか。

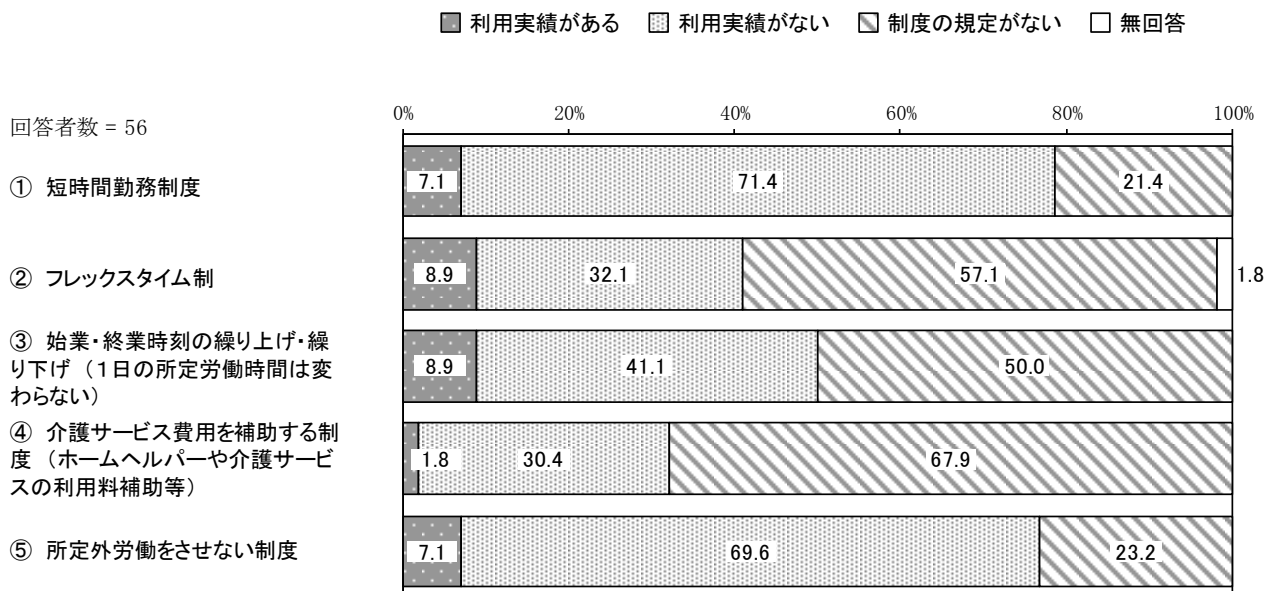
「制度の規定がない」の割合が78.6%と最も高く、次いで「利用実績がない」の割合が16.1%となっています。



(5) 介護と仕事の両立支援について

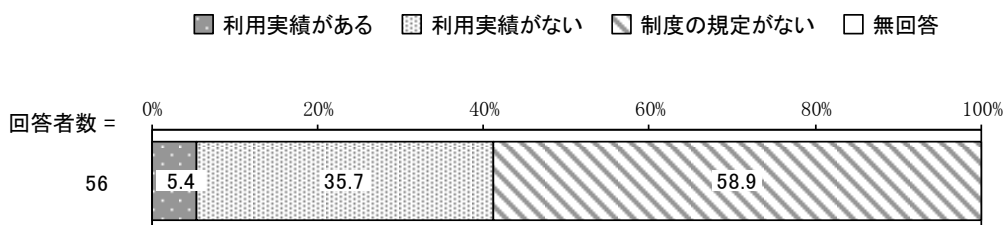
問 15 従業員が仕事をしながら家族の介護をしやすいするための制度のうち、3か月を超えて利用できる制度の利用実績はありますか。(①～⑤のそれぞれ1つに○)

『①短時間勤務制度』で「利用実績がない」の割合高くなっています。また、『④介護サービス費用を補助する制度(ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等)』で「制度の規定がない」の割合が高くなっています。



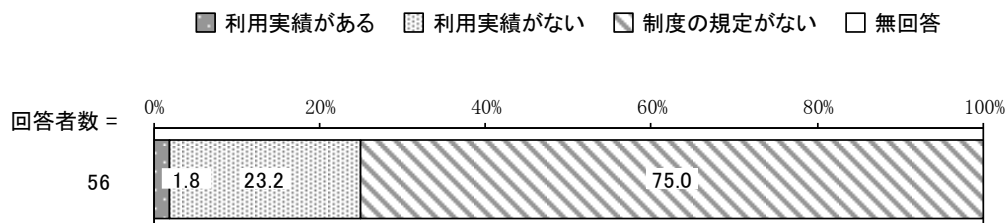
問 16 介護を行うために利用できる在宅勤務制度(週1～2日のみなどの部分的在宅勤務を含む。)の利用実績はありますか。(1つに○)

「制度の規定がない」の割合が58.9%と最も高く、次いで「利用実績がない」の割合が35.7%となっています。



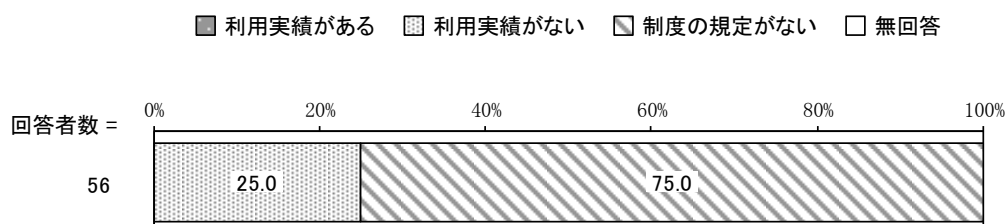
問 17 従業員が介護に関して要した費用を補助する制度（介護機器の購入費用補助等）の利用実績がありますか。（1つに○）

「制度の規定がない」の割合が 75.0%と最も高く、次いで「利用実績がない」の割合が 23.2%となっています。



問 18 従業員が介護に関して要した費用の貸付制度の利用実績がありますか。

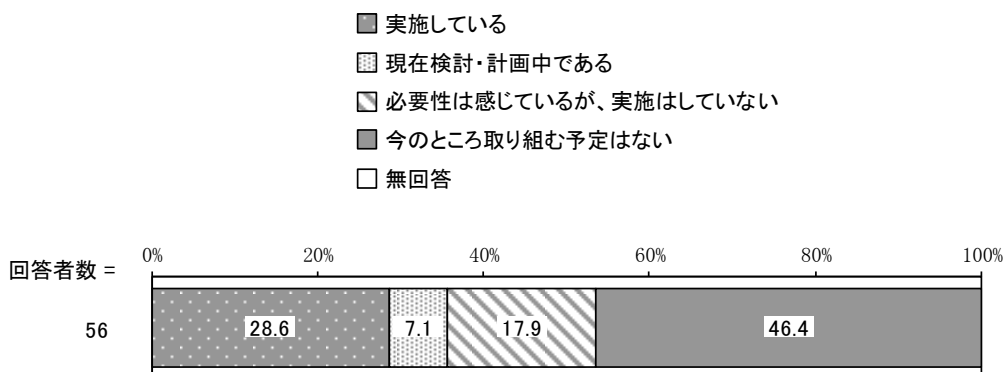
「制度の規定がない」の割合が 75.0%と最も高く、次いで「利用実績がない」の割合が 25.0%となっています。



(6) 働き方について

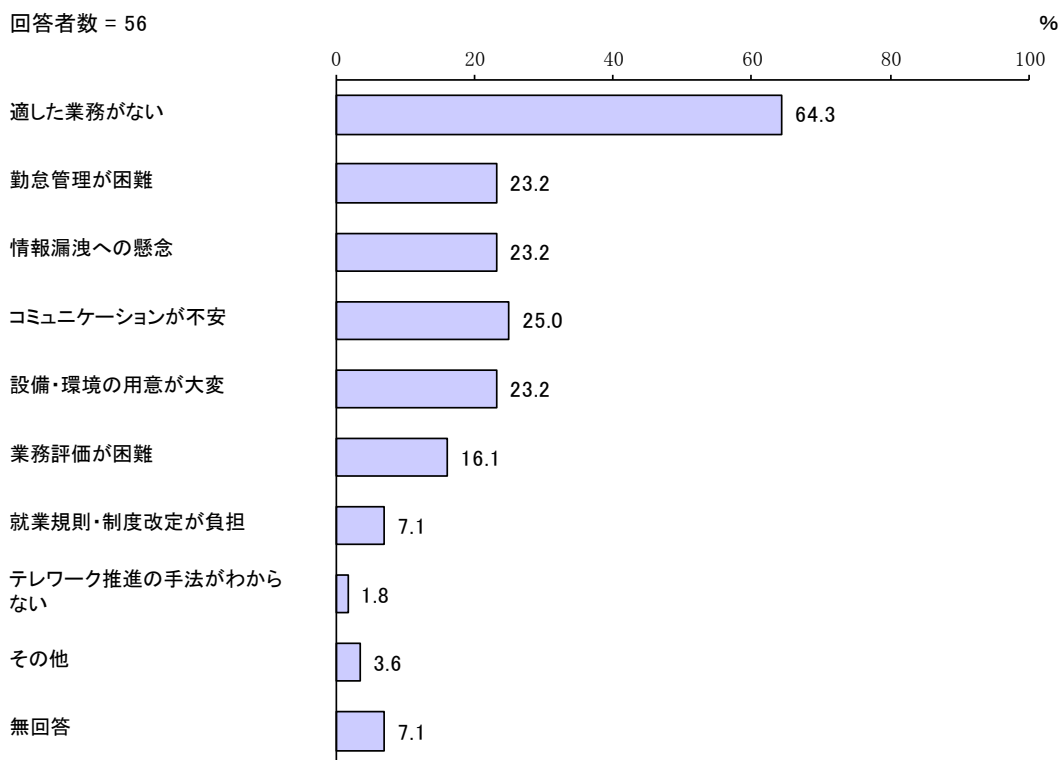
問 19 貴事業所のテレワークの実施状況を教えてください。(1つに○)

「今のところ取り組む予定はない」の割合が46.4%と最も高く、次いで「実施している」の割合が28.6%、「必要性は感じているが、実施はしていない」の割合が17.9%となっています。



問 20 テレワークを進めていくうえで、貴事業所で障害となりそうなこと、障害となっていることは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

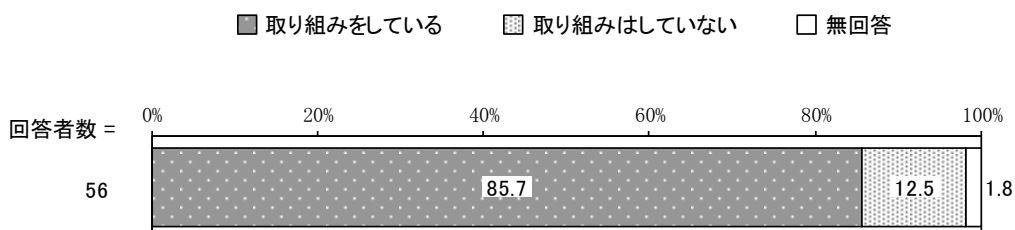
「適した業務がない」の割合が64.3%と最も高く、次いで「コミュニケーションが不安」の割合が25.0%、「勤怠管理が困難」、「情報漏洩への懸念」、「設備・環境の用意が大変」の割合が23.2%となっています。



(7) セクシュアル・ハラスメントを防止する取り組みについて

問 21 貴事業所ではセクシュアル・ハラスメントの防止に対して何か取り組みをしていますか。(1つに○)

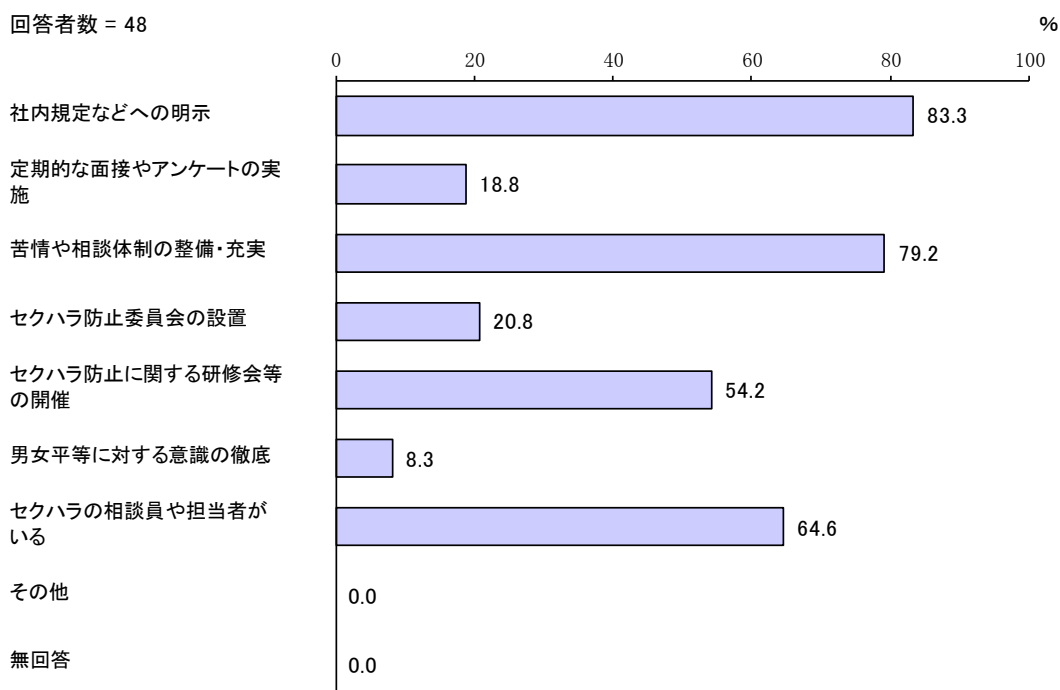
「取り組みをしている」の割合が 85.7%、「取り組みはしていない」の割合が 12.5%となっています。



<問 21 で「1 取り組みをしている」とお答えの方にお伺いします。>

問 21-1 具体的にどのような取り組みをしていますか。(あてはまるものすべてに○)

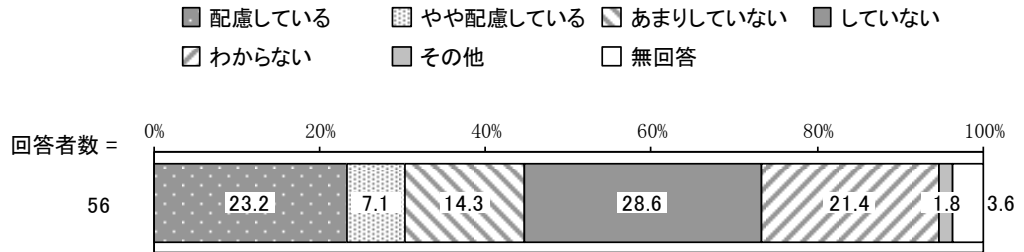
「社内規定などへの明示」の割合が 83.3%と最も高く、次いで「苦情や相談体制の整備・充実」の割合が 79.2%、「セクハラ相談員や担当者がある」の割合が 64.6%となっています。



(8) 性的マイノリティ（LGBT等）への配慮について

問 22 職場環境は性的マイノリティ（LGBT等）に配慮していますか。（1つに○）

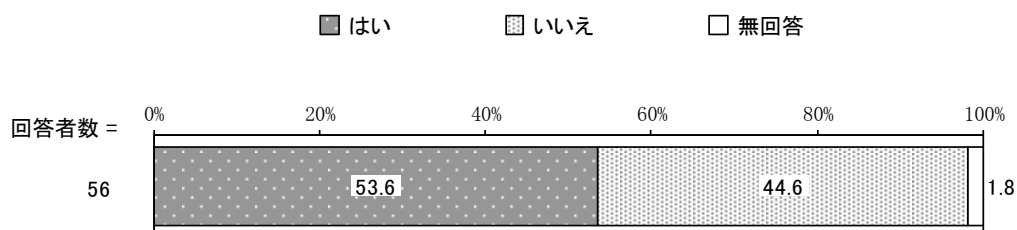
「配慮している」と「やや配慮している」を合わせた“配慮している”の割合が 30.3%、「あまりしていない」と「していない」を合わせた“していない”の割合が 42.9%となっています。



(9) その他就労環境等について

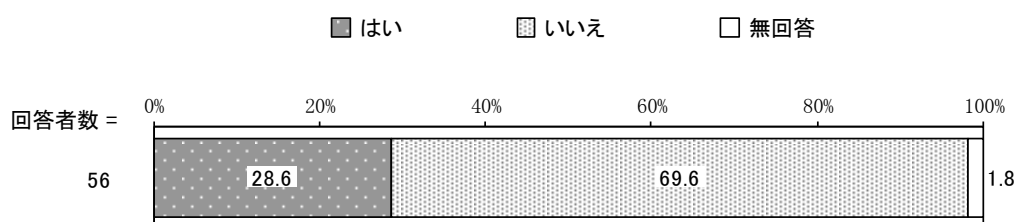
問 23 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への積極的な取り組みの考え方が、経営や人事の方針として明文化されていますか。（1つに○）

「はい」の割合が53.6%、「いいえ」の割合が44.6%となっています。



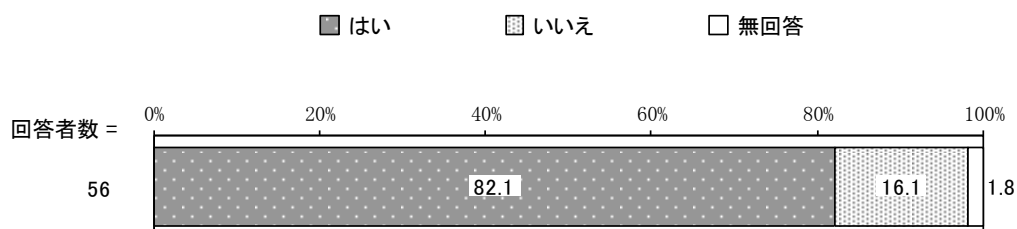
問 24 従業員のワーク・ライフ・バランスを阻む職場慣行の見直し等について、社内のプロジェクトチーム等を設けて検討している、または検討したことがありますか。（1つに○）

「はい」の割合が28.6%、「いいえ」の割合が69.6%となっています。



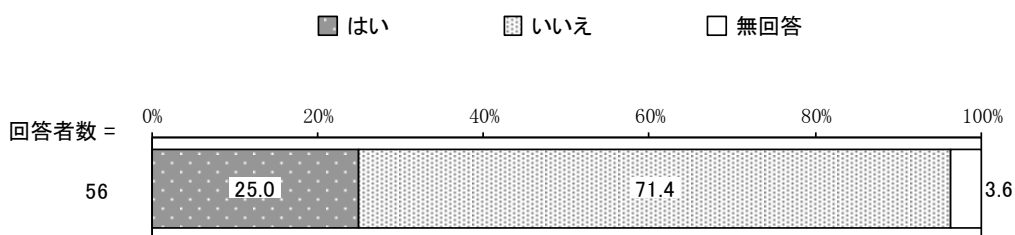
問 25 配偶者が出産した時に、男性が取得できる配偶者出産休暇制度がありますか。

「はい」の割合が82.1%、「いいえ」の割合が16.1%となっています。



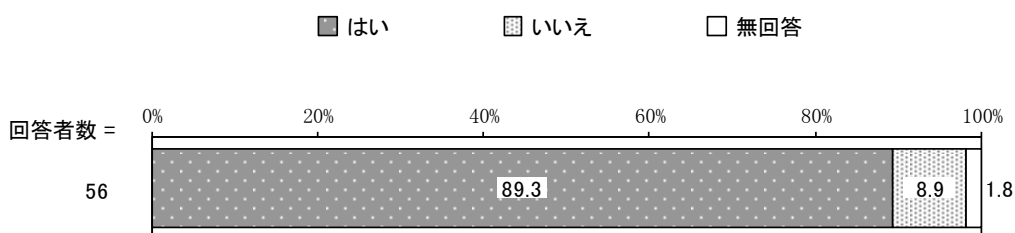
問 26 妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度がありますか。(1つに○)

「はい」の割合が25.0%、「いいえ」の割合が71.4%となっています。



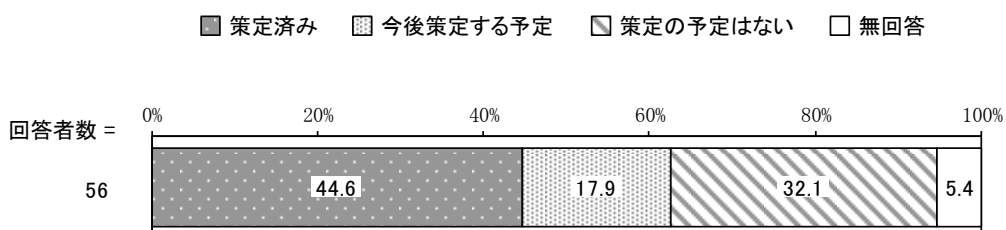
問 27 男性従業員が、配偶者の出産時に、配偶者出産休暇制度や年次有給休暇などを利用して休暇を取ることができるような職場の理解がありますか。(1つに○)

「はい」の割合が89.3%、「いいえ」の割合が8.9%となっています。



問 28 次世代育成支援対策推進法に基づく、一般事業主行動計画を策定していますか。

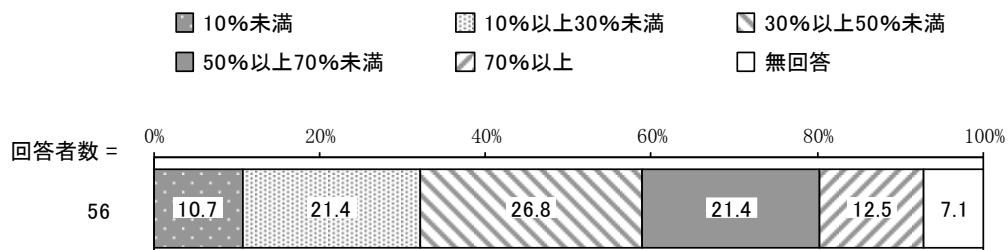
「策定済み」の割合が44.6%と最も高く、次いで「策定の予定はない」の割合が32.1%、「今後策定する予定」の割合が17.9%となっています。



(10) 事業所としての今後の取組意向について

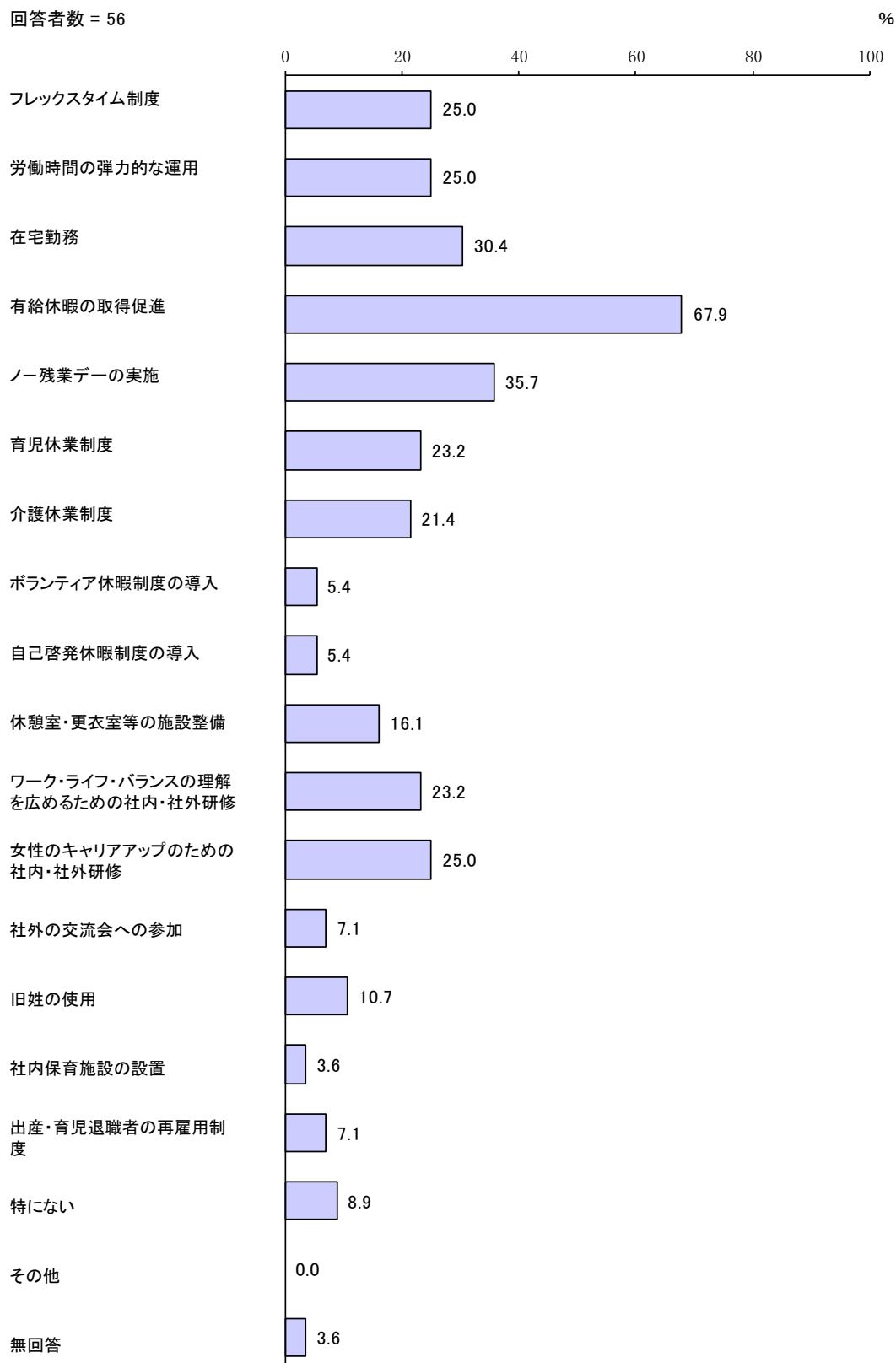
問 29 今後の5年間で、貴事業所で働く女性の比率をどのようにしたらよいと考えていますか。(1つに○)

「30%以上 50%未満」の割合が 26.8%と最も高く、次いで「10%以上 30%未満」、「50%以上 70%未満」の割合が 21.4%となっています。



問 30 従業員の、ワーク・ライフ・バランスの実現を一層図るために、今後、整備・充実していく意向がある事項をお答えください。(あてはまるものすべてに○)

「有給休暇の取得促進」の割合が 67.9%と最も高く、次いで「ノー残業デーの実施」の割合が 35.7%、「在宅勤務」の割合が 30.4%となっています。



Ⅲ 自由意見

1 男女共同参画の考え方について【1件】

No.	男女共同参画の考え方について
1	今やあえて“女性”とか“男性”で考えることがあまりない風土だと思います。

2 職場や就労について【4件】

No.	職場や就労について
1	工場での作業で体への負担を軽減するための機具の導入を進めています。また、ハラスメント教育を行い適正な職場環境の維持にも努めています。
2	性別ではなく、その人の“個”を見る職場にすべての会社がなれたらいいですね。
3	今後も男女共同参画を実現させるため、育休や介護の制度を充実させていく必要があると考える。
4	林業の現場で働く女性はほとんどいません。でも当社では女性も働ける環境の整備を進め、今後も女性を採用していきたいと思っています。森林での作業は女性にとって不便な事も多いですが、従業員と相談しながら改善を計っています。男女にかかわらず、技術の習得、関係団体への参加を積極的に行なっています。

3 その他【2件】

No.	その他
1	こうのと里カンパニーの認証取得。
2	意識改革が必要。