

事業所における男女共同参画に関する意識調査

結果報告書

調査の概要

1 調査目的

「第4期きしわだ男女共同参画推進プラン」に基づき、事業所の男女共同参画に関する意識や実態を把握し、課題等を明らかにすることで、今後の施策推進の基礎資料とすることを目的とする。

2 調査内容

- I. 事業所の概要について
- II. 育児休業・介護休業の状況について
- III. 女性の管理職登用について
- IV. 男女がともに働きやすい環境づくりについて

3 調査対象

岸和田市内の従業員 10 人以上の事業所(岸和田商工会議所の協力により抽出)

4 調査期間

令和5年9月 29 日(金)～10 月 23 日(月)

5 調査方法

郵送による配布、回答は返信用封筒で返送またはウェブ上での回答

6 回収状況

配布数 442 社

有効回答数 129 社 (郵送回答 94 社、ウェブ回答 35 社)

有効回収率 29.2%

7 調査結果

市ホームページにて公開

8 注意事項

- ① 令和5年4月1日時点の状況で回答していただいています。
- ② 本店・支店等がある場合は、企業全体ではなく、調査票を送付した事業所単体の内容について回答していただいています。
- ③ 結果は百分率で表示しています。百分率は小数点第2位を四捨五入しているため、比率の合計が100%と一致しない場合があります。
- ④ 複数回答の百分率の合計は、100%を超えます。
- ⑤ 判読不能の回答などは、無回答に含めています。

I. 事業所の概要について

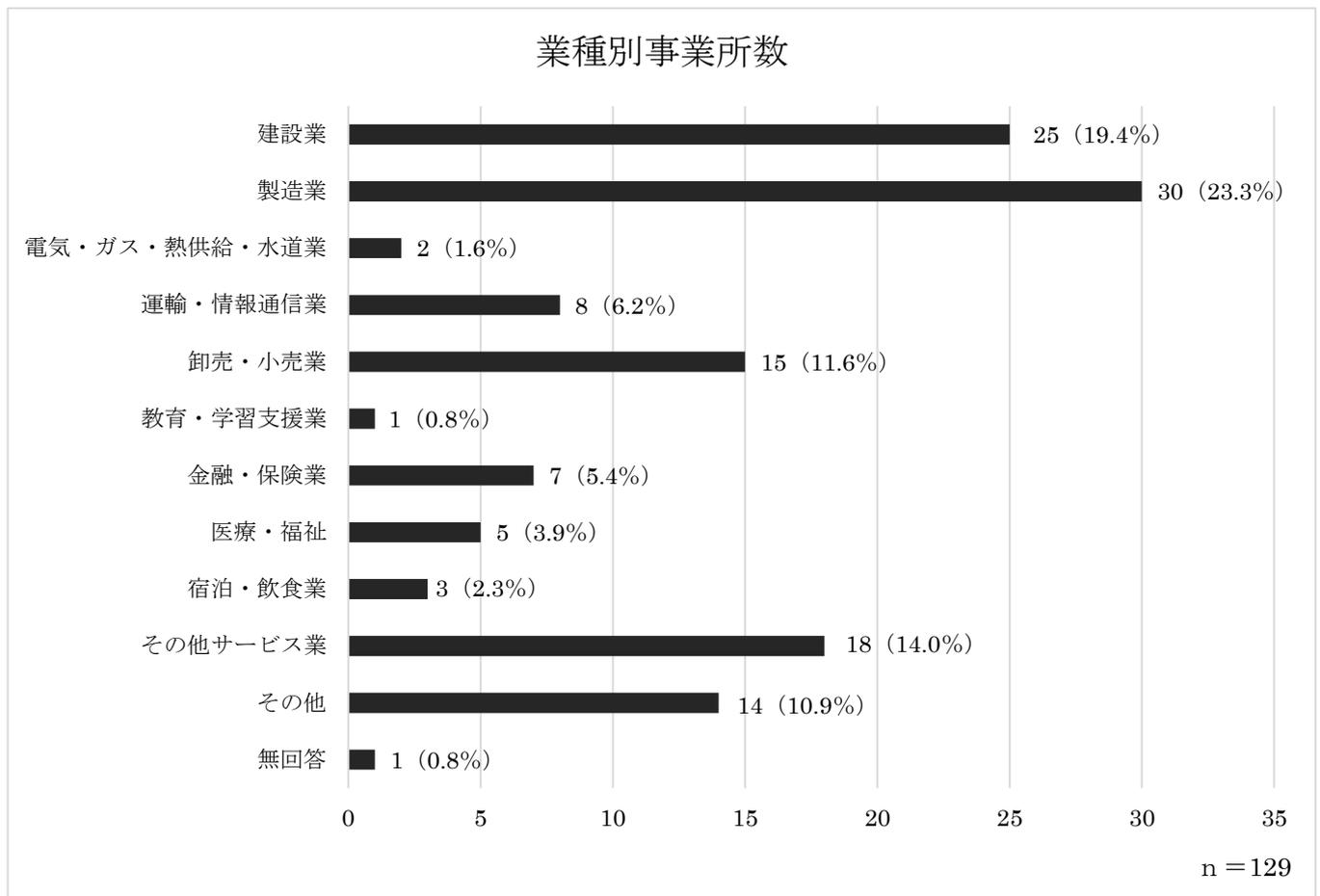
問1. 貴事業所の業種・区分についてお答えください。

「製造業」(30社、23.3%)、「建設業」(25社、19.4%)が多く、両者の合計で40%以上を占めている。

区分別では、「単独事業所」が半数近くを占めている。

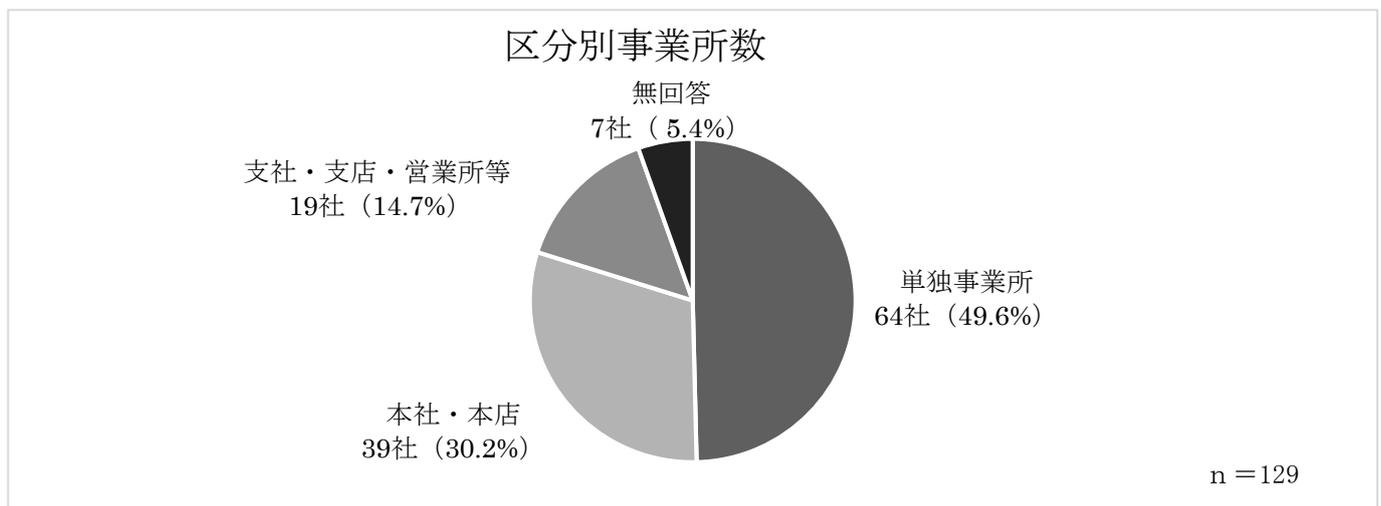
従業員が10~49人の事業所が全体の70%以上を占めている。

また、調査票は従業員が10人以上と思われる事業所を対象としたが、従業員9人以下の事業所(18社、14.0%)からの回答もあった。

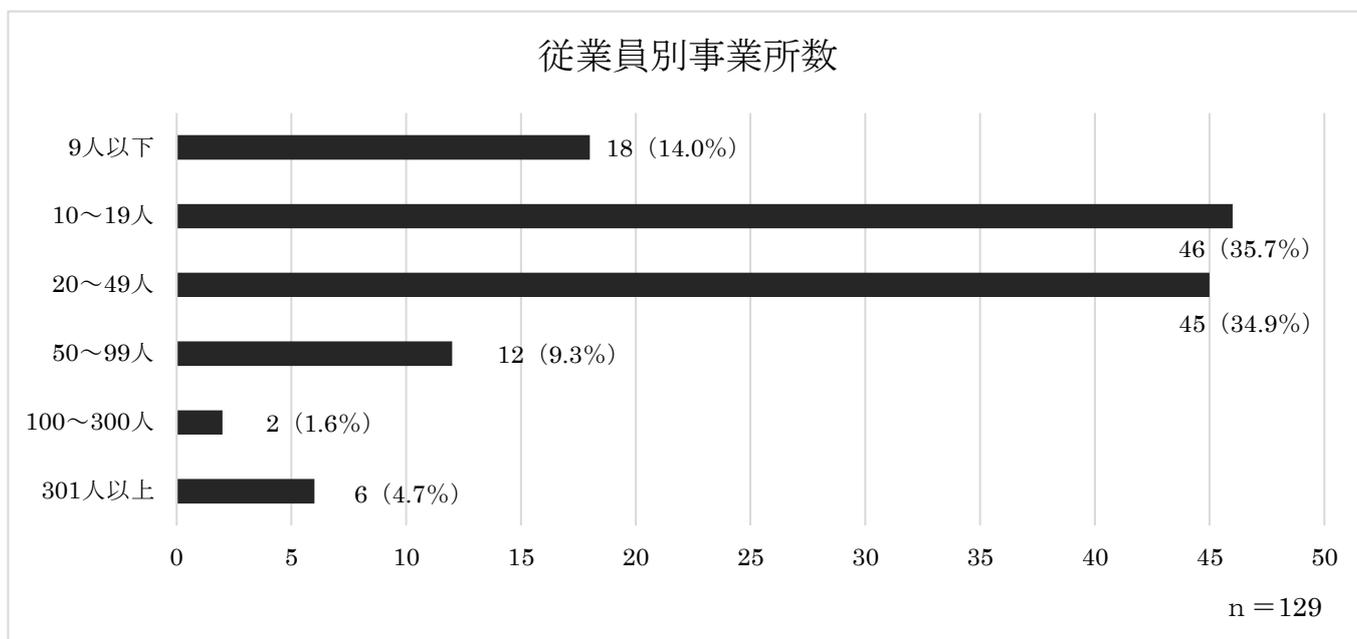


その他の回答

一般廃棄物収集運搬業、貸室・不動産、漁業組合、産業廃棄物処理業、倉庫業、内職あつせん所、ビルメンテナンス、不動産賃貸業、レンタル業、警備・清掃業、土業、不動産

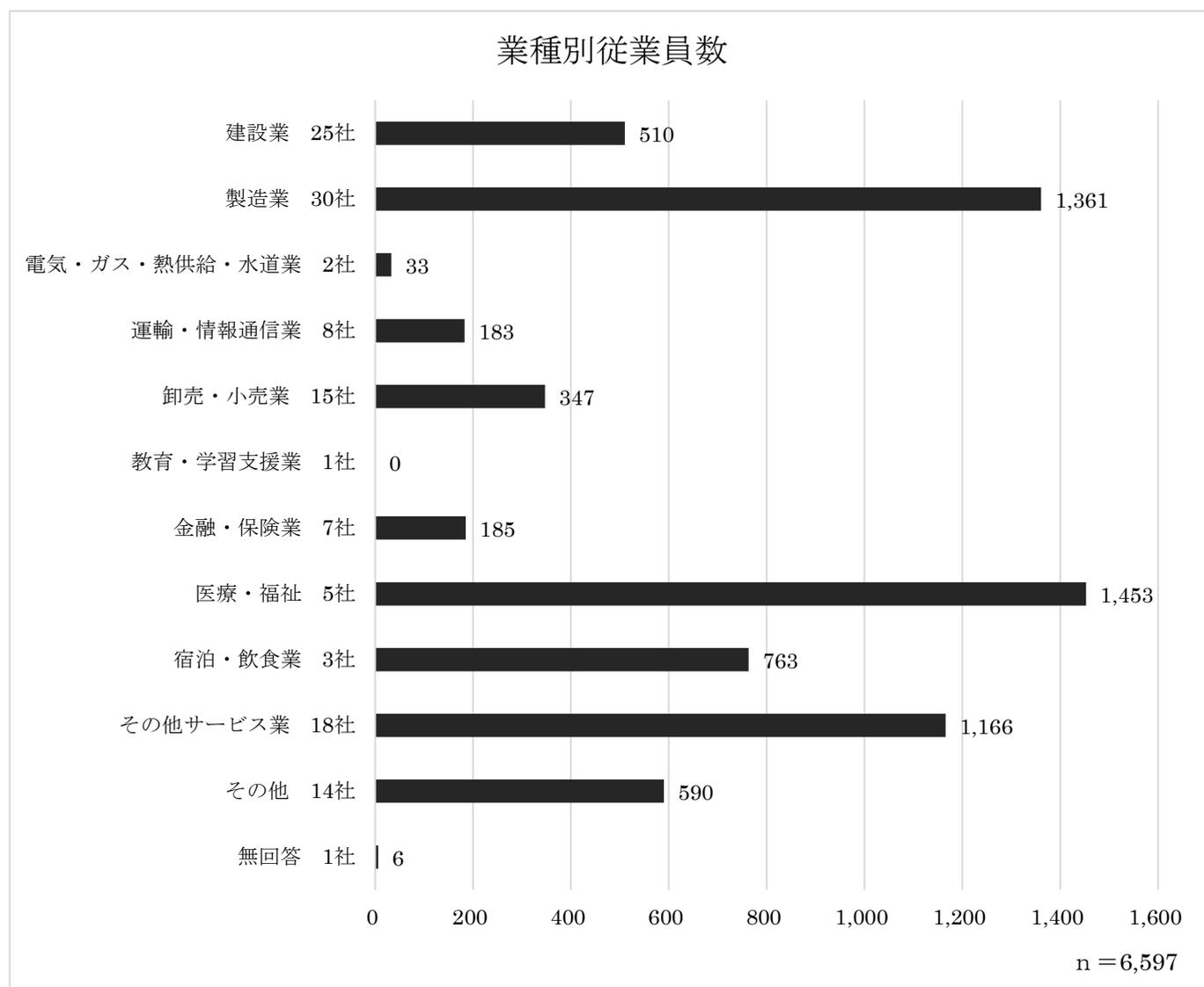


従業員別事業所数



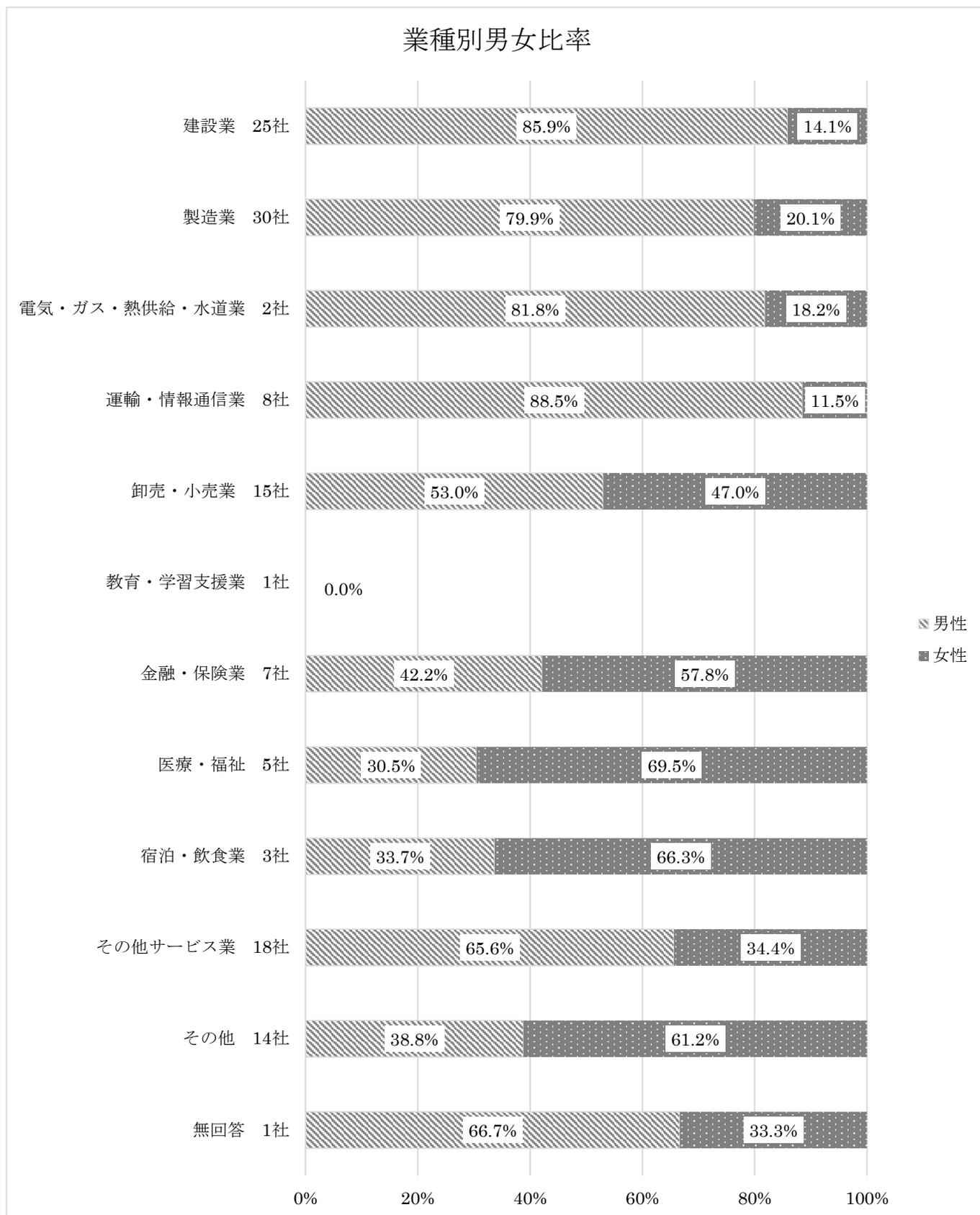
業種別で見ると、「医療・福祉」、「製造業」、「その他サービス業」に従事している人が多く、全体の約 60%を占めている。

業種別従業員数



※教育・学習支援業について、該当の事業所では、正規従業員・非正規従業員というものはなく、ボランティアスタッフで運営しているため、従業員 0 人で回答あり。

女性の従業員の割合は、「医療・福祉」、「宿泊・飲食業」などで65%を超えているのに対し、「運輸・情報通信業」、「建設業」などでは15%以下と少ない。



※教育・学習支援業について、該当の事業所では、正規従業員・非正規従業員というものはなく、ボランティアスタッフで運営しているため、従業員0人で回答あり。そのため男女比率は求められない。

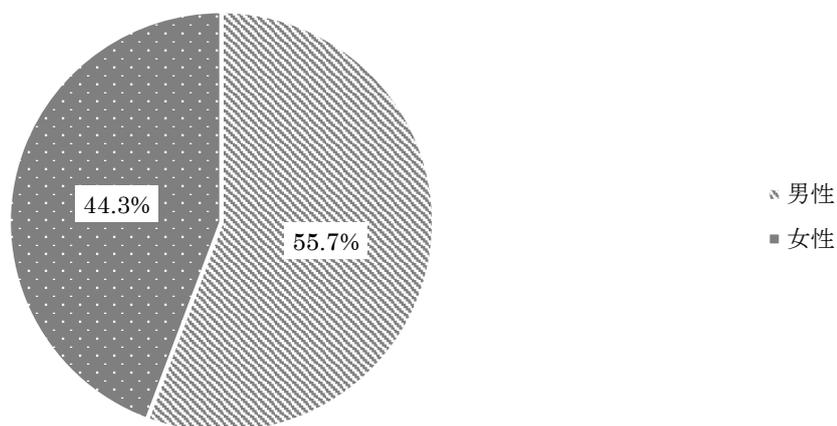
問2. 従業員数について男女別の人数をご記入ください。(令和5年4月1日現在)

全従業員数は 6,597 人で、性別で見ると、男性は 3,674 人(55.7%)、女性は 2,923 人(44.3%)でほぼ半数ずつとなった。

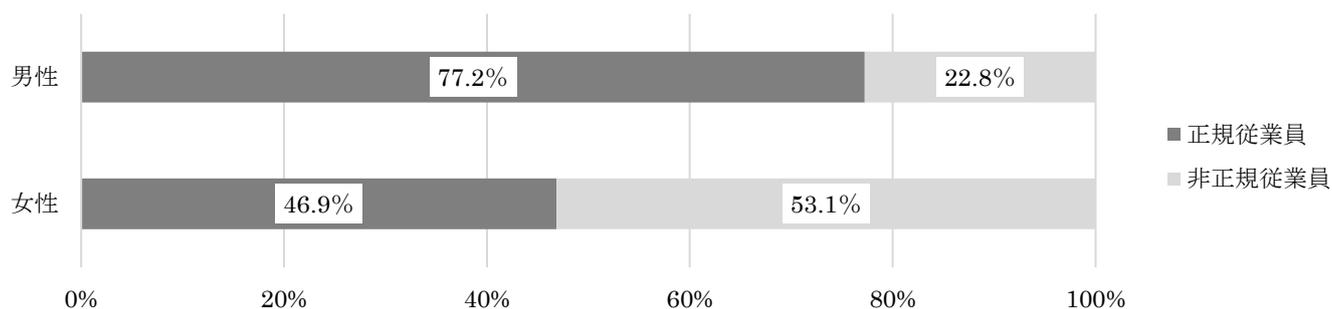
雇用形態で見ると、男性は正規従業員 2,838 人(77.2%)、非正規従業員 836 人(22.8%)であったのに対し、女性は正規従業員 1,370 人(46.9%)、非正規従業員は 1,553 人(53.1%)であり、女性は半数以上が非正規従業員として勤務している。

	男性	女性
正規従業員 (社長・役員等含む)	2,838 人	1,370 人
非正規従業員 (パート・臨時・派遣社員等)	836 人	1,553 人
計	3,674 人	2,923 人

従業員の男女比率



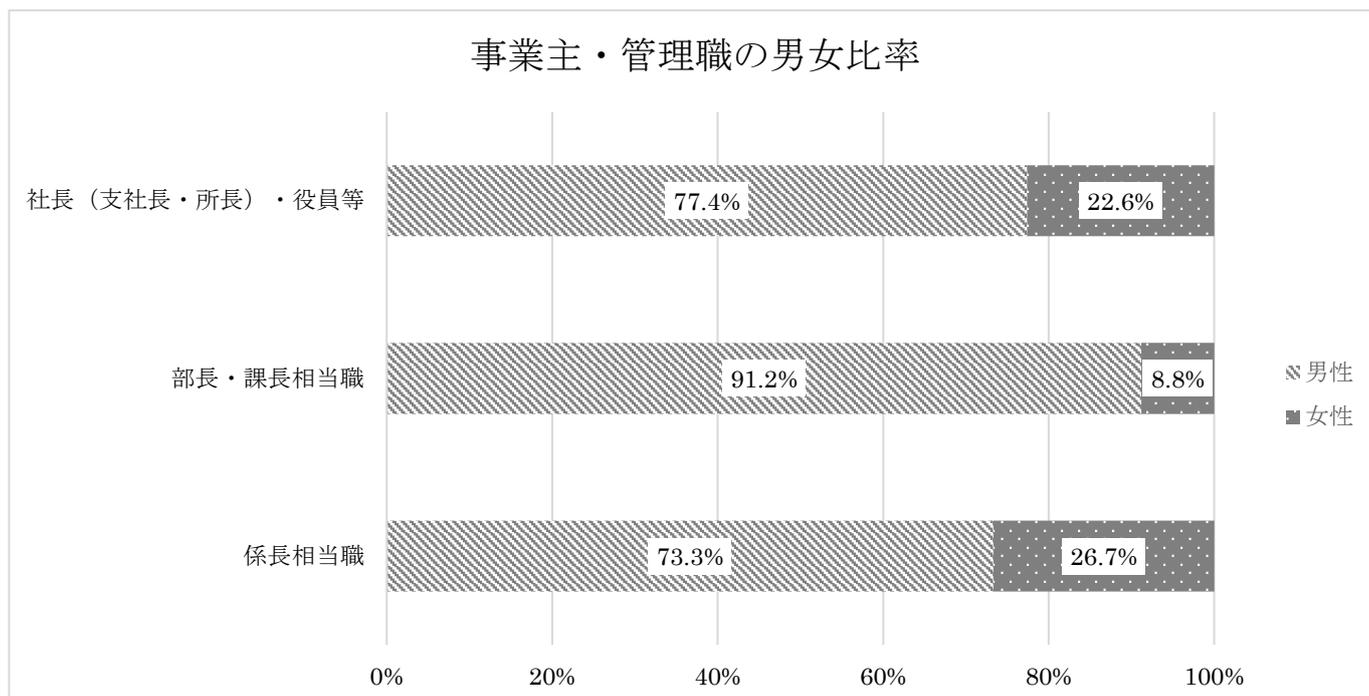
男女の雇用形態別構成比



問3. 事業主、管理職について男女別の人数をご記入ください。(令和5年4月1日現在)

「社長(支社長・所長)・役員等」の女性の割合は22.6%、「係長相当職」は26.7%であるのに対し、「部長・課長相当職」の女性の割合は8.8%にとどまった。

区分	男性	女性	計
社長(支社長・所長)・役員等	260人	76人	336人
部長・課長相当職	363人	35人	398人
係長相当職	280人	102人	382人
計	903人	213人	1,116人



II. 育児休業・介護休業の状況について

問4. 令和4年度における育児休業・介護休業の取得状況について、ご記入ください。

男性の育児休業取得人数は女性に比べ、少ない。

	男性	女性
出産または配偶者が出産した人数	48人	67人
育児休業取得人数	20人	101人
介護休業取得人数	2人	4人

※出産した人数より育児休業取得人数が多いのは、令和4年度以前に出産し、令和4年度中に育児休業を新規または継続で取得した人が含まれているため。

問5. 問4の育児休業取得人数について、取得期間別に人数をご記入ください。

前年度から引き続き取得している場合は、引き続いている全期間でご記入ください。

(例えば令和4年1月1日から令和5年2月28日に育休取得した場合は、全期間は1年2か月なので、1年以上で計上してください。) また、1人が複数回取得した場合は期間の長い方で計上してください。

男性では、「1か月以上3か月未満」の取得がもっとも多い(40.0%)が、「1週間未満」も25.0%いた。

女性では、「6か月以上1年未満」の取得がもっとも多く(57.4%)、次いで「1年以上」が多い(18.8%)。全体の76.2%が6か月以上取得している。

	男性	女性
1週間未満	5人	1人
1週間以上2週間未満	3人	0人
2週間以上1か月未満	2人	3人
1か月以上3か月未満	8人	6人
3か月以上6か月未満	1人	14人
6か月以上1年未満	1人	58人
1年以上	0人	19人
計	20人	101人

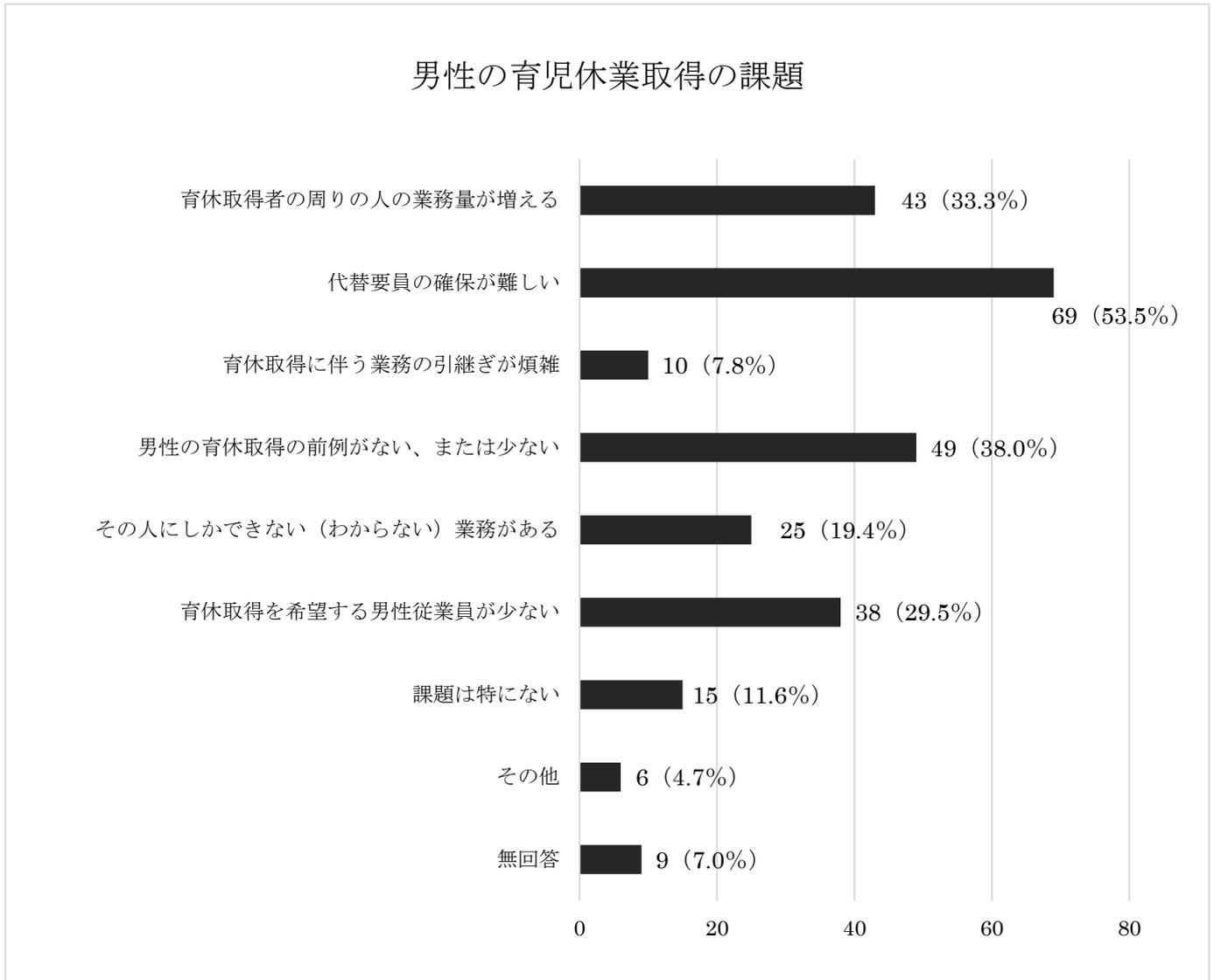
問6. 問4の介護休業取得人数について、年代別に人数をご記入ください。

全体的に取得人数は少ないが、6人中5人が50歳代で取得している。

	男性	女性
20歳未満	0人	0人
20歳代	0人	1人
30歳代	0人	0人
40歳代	0人	0人
50歳代	2人	3人
60歳以上	0人	0人
計	2人	4人

問7. 国が男性の育児休業の取得を進めています、貴事業所の男性の育児休業取得に関する課題はありますか。(回答は3つまで)

「代替要員の確保が難しい」ことが最多(53.5%)で、「男性の育休取得の前例がない、または少ない」(38.0%)、「育休取得者の周りの人の業務が増える」(33.3%)、「育休取得を希望する男性従業員が少ない」(29.5%)ことについて、課題があると感じている事業所が多かった。



その他の回答

- ・男性の社員がいない。役員も育休の必要な年齢でない。
- ・育休の必要な年代の人がいない。(3件)
- ・少人数のため、長期休暇も難しい。
- ・国が考えているほど簡単なことではない。休業中に給料を支払うほど余裕はない。

Ⅲ. 女性の管理職登用について

問8. 「ポジティブ・アクション」についてご存じですか。

半数以上の事業所は内容について知らなかった。

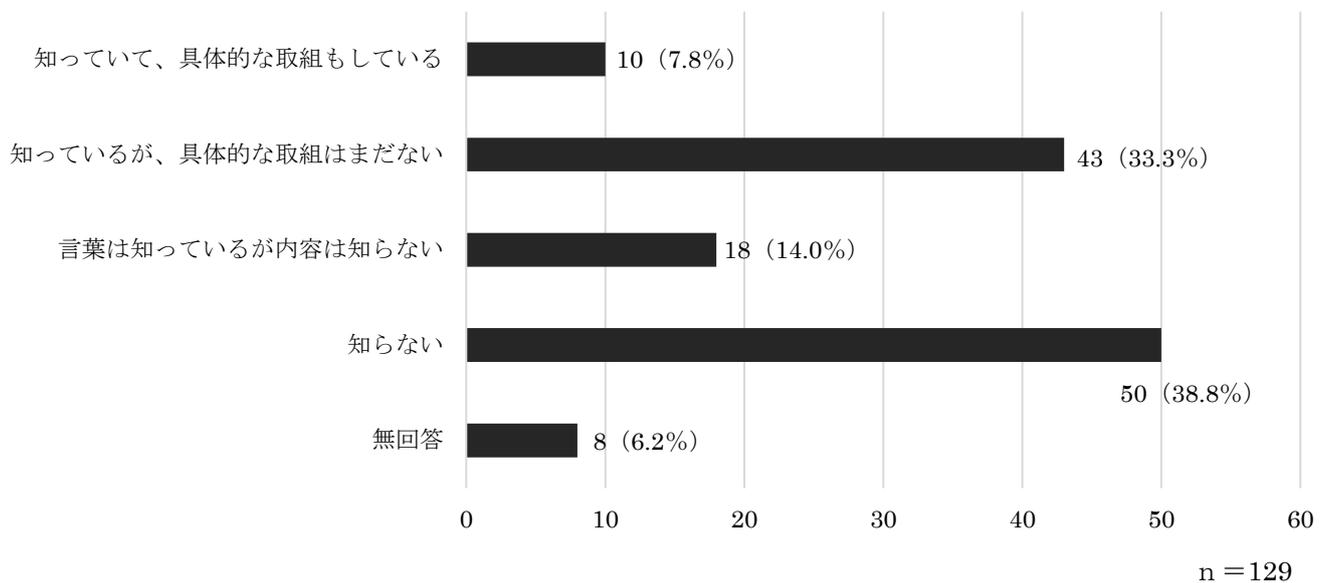
「ポジティブ・アクション」という言葉を知っている事業所は半数以上あったが、実際に取組を行っている事業所は7.8%にとどまった。

ポジティブ・アクション(積極的改善措置)とは

これまでの慣行や固定的な性別役割分担意識などから、男女の労働者の間に格差が生じている場合(例えば、補助的な業務は女性が行う、課長以上の管理職は男性が大半であるなど)、このような格差を解消するために行う積極的な取組をいいます。

単に女性を「優遇」するものではなく、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。

ポジティブ・アクションの認知度



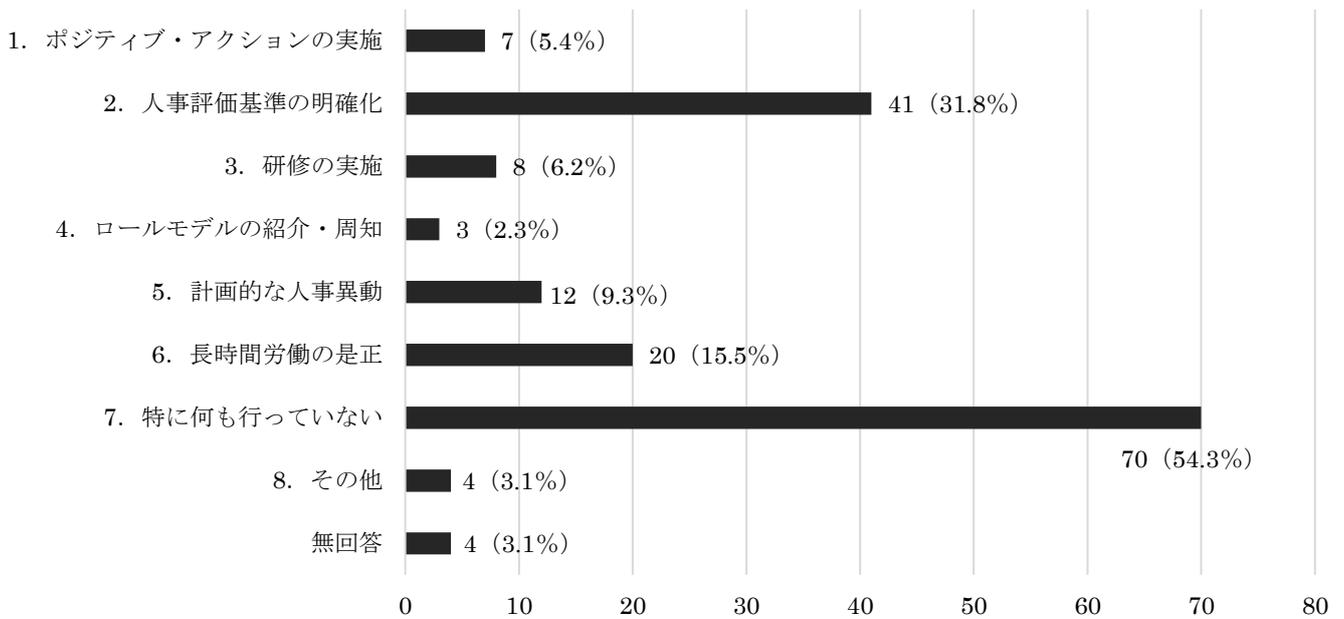
問9. 貴事業所では、女性の管理職の登用(昇進)について、取り組んでいることはありますか。(複数回答可)

「特に何も行っていない」が半数以上を占める中、「性別に関わらない公平な評価のための人事評価基準の明確化」を行っているところが 31.8%あった。

回答選択肢

1. ポジティブ・アクションの実施(女性の管理職の登用や昇進を積極的に行う、女性の管理職を増やすための目標値を設定するなど)
2. 性別に関わらない公平な評価のための人事評価基準の明確化(能力・成果に応じた登用)
3. 女性の管理職登用のための研修やキャリアアップ研修の実施
4. 女性の管理職との座談会の開催や、社内報でのインタビュー記事掲載などによるロールモデルの紹介・周知
5. 管理職への登用を念頭においた計画的な人事異動
6. 長時間労働の是正
7. 特に何も行っていない
8. その他(自由記述)

女性の管理職の登用(昇進)について取り組んでいること



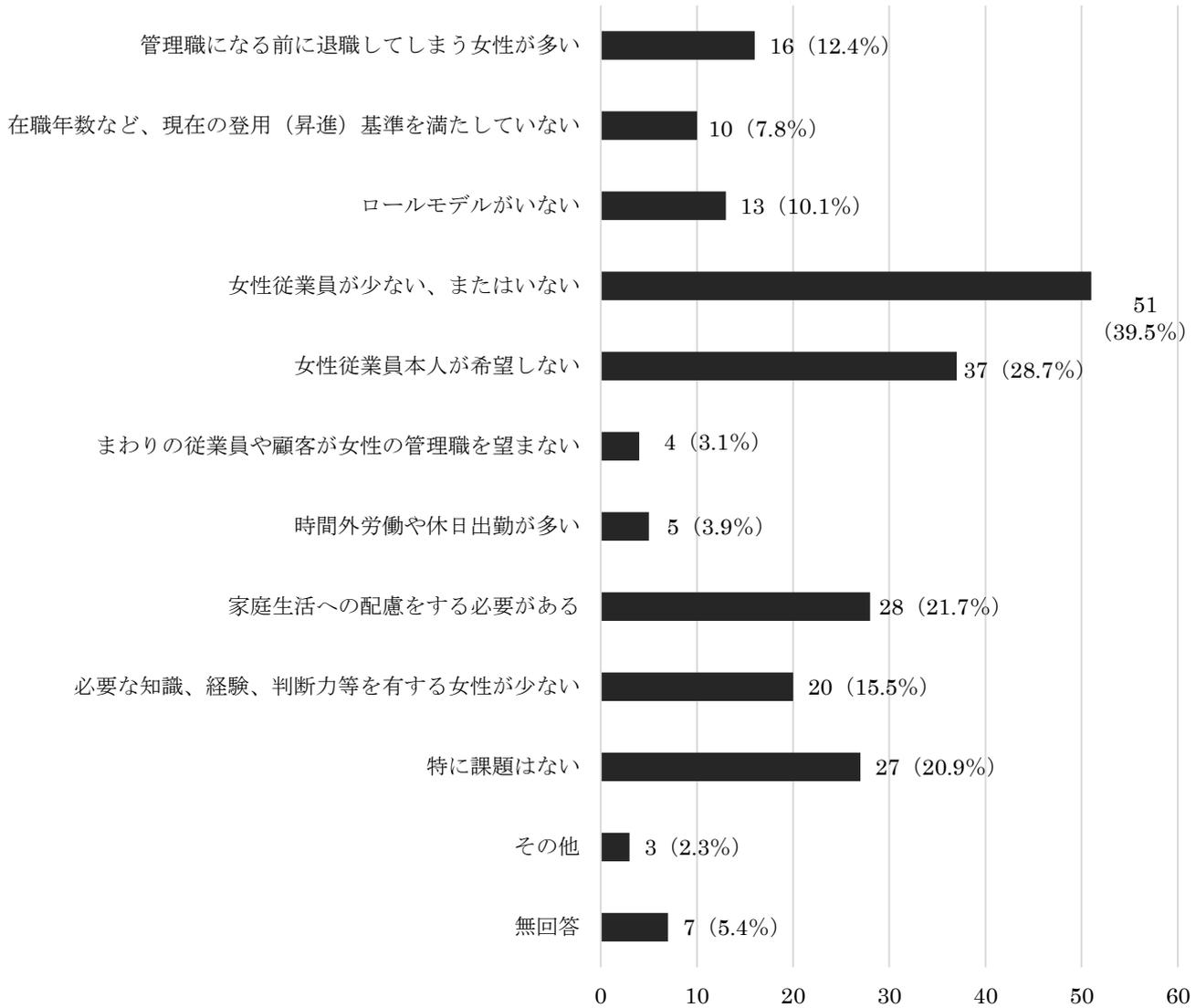
その他の回答

- ・女性の従業員がいない。(2件)
- ・必要なし。
- ・今の若い人は管理職を希望しない人が多い、女性は家庭のことも有るので、特に難しい。

問 10. 貴事業所において、女性の管理職の登用(昇進)を推進していく上での課題はありますか。(回答は3つまで)

さまざまな課題がある中でも、「女性従業員が少ない、またはいない」が最多(39.5%)で、「女性従業員本人が希望しない」(28.7%)、「家庭生活への配慮をする必要がある」(21.7%)が続いた。

女性の管理職の登用(昇進)の課題



その他の回答

- ・推進していない。
- ・業界特性もあり女性社員、女性の応募が少ないことが課題。
- ・管理職がない。

IV. 男女がともに働きやすい環境づくりについて

問 11. 女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定状況についてお答えください。

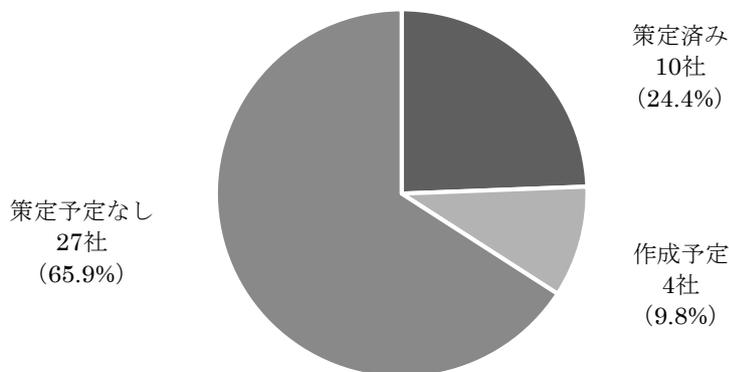
この設問のみ、企業全体での状況についてお答えください。

129 の事業所の中、79 の事業所が「策定義務対象外」、9 の事業所が「無回答」という回答であった。
それ以外の回答でみると、24.4%が策定済み、9.8%が作成予定であった。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づき、常時雇用する労働者101人以上の事業主には、次の4点が義務づけられています。

①自社の女性活躍に関する状況把握、課題分析②推進に向けた行動計画の策定③都道府県労働局への届出④外部への公表

一般事業主行動計画の策定状況



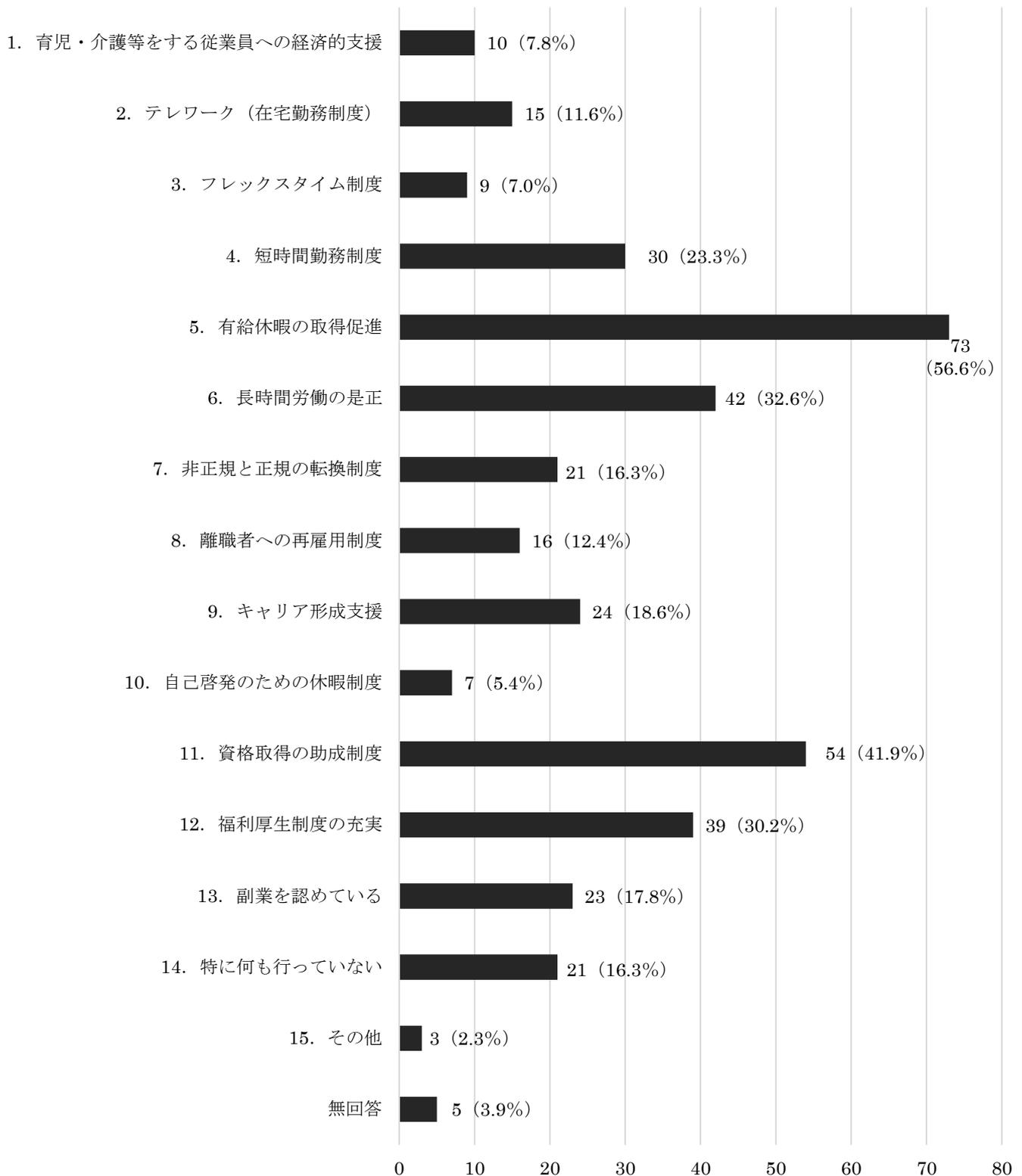
問 12. 貴事業所において、男女がともに働きやすい環境づくり、多様な働き方を推進するために、取り組んでいることはありますか。(複数選択可)

半数以上の事業所が「有給休暇の取得促進」、40%以上が「資格取得の助成制度」に取り組んでいることがわかった。「有給休暇の取得促進」(56.6%)や「長時間労働の是正」(32.6%)、「福祉厚生制度の充実」(30.2%)など、ワークライフバランスのライフ部分を充実させる取組をしている事業所が多いことに加えて、「資格取得の助成制度」(41.9%)など、ワーク部分を向上させる取組を行っている事業所も多くあることがわかった。
最多回答である「有給休暇の取得促進」と2番目に多かった「資格取得の助成制度」の両方を実施している事業所は40社、31.0%であった。

回答選択肢

1. 育児・介護等をする従業員への経済的支援
2. テレワーク(在宅勤務制度)
3. フレックスタイム制度
4. 短時間勤務制度
5. 有給休暇の取得促進
6. 長時間労働の是正
7. 非正規と正規の転換制度
8. 離職者への再雇用制度
9. キャリア形成支援(研修、個人面談、メンター制度、希望調査等)
10. 自己啓発やスキルアップのための休暇制度
11. 資格取得の助成制度(試験費用の一部負担など)
12. 福利厚生制度の充実
13. 副業を認めている
14. 特に何も行っていない
15. その他(自由記述)

男女がともに働きやすい環境づくり、 多様な働き方の推進のために取り組んでいること



その他の回答

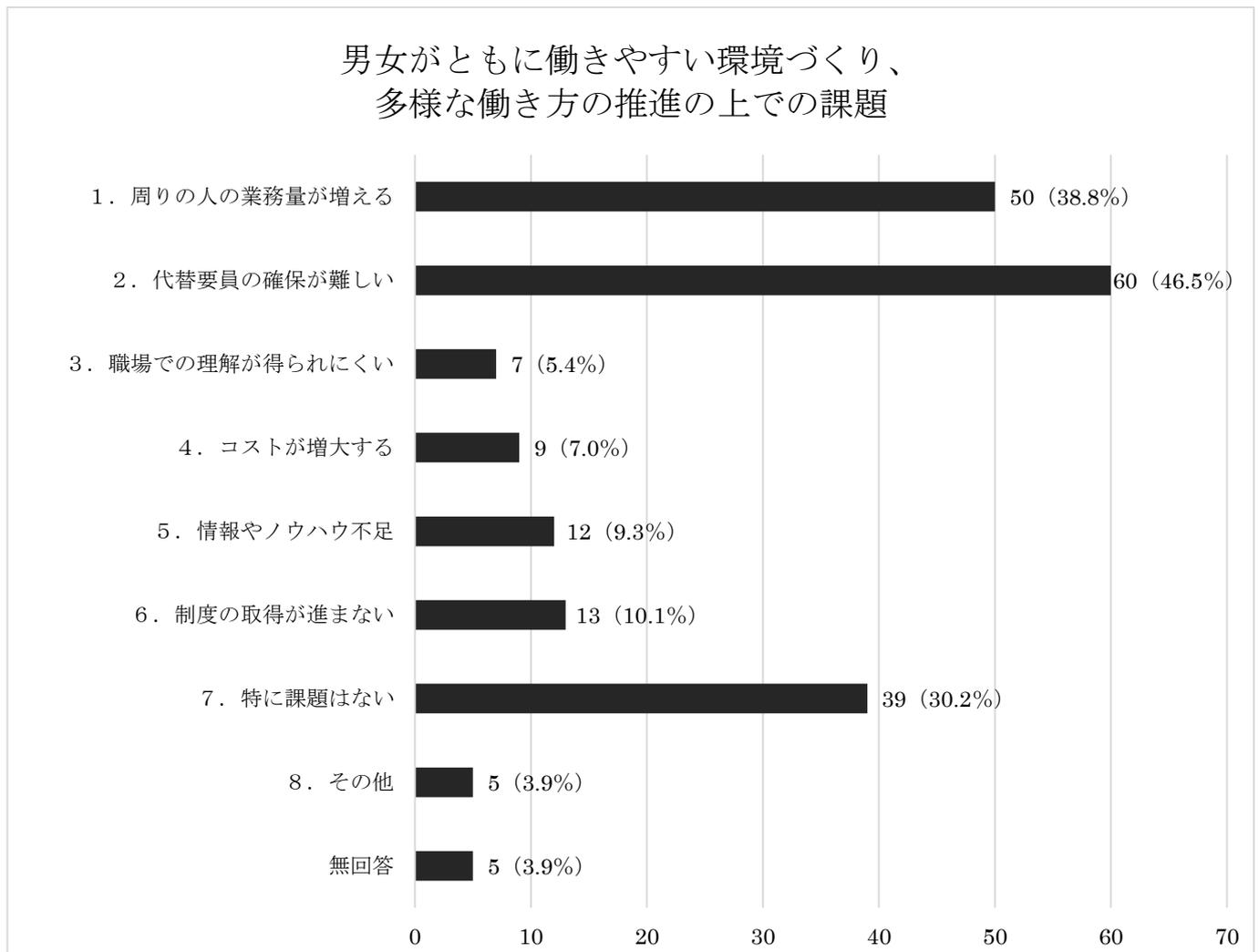
- ・成果報酬制度。
- ・非正規従業員のダブルワークを認めている。
- ・出来てせいぜいこれくらいです。（補足：「5.有給休暇の取得促進」を選択した上で追記）

問 13. 貴事業所において、男女がともに働きやすい環境づくり、多様な働き方を推進する上での課題はありますか。(回答は3つまで)

約半数の事業所が「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」ことに、約40%の事業所が「休業者等の周りの人の業務量が増える」ことに課題を感じていることがわかった。これは問7の男性の育児休業取得に関する課題の回答と同じような割合の回答となり、多くの事業所で人員確保に課題があるということがわかった。

回答選択肢

- 1. 休業者等の周りの人の業務量が増える
- 2. 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい
- 3. 職場での理解が得られにくい
- 4. 問12のような制度の導入に伴い、コストが増大する
- 5. 情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい
- 6. 休暇や多様な勤務形態の制度はあっても、制度の取得が進まない
- 7. 特に課題はない
- 8. その他(自由記述)



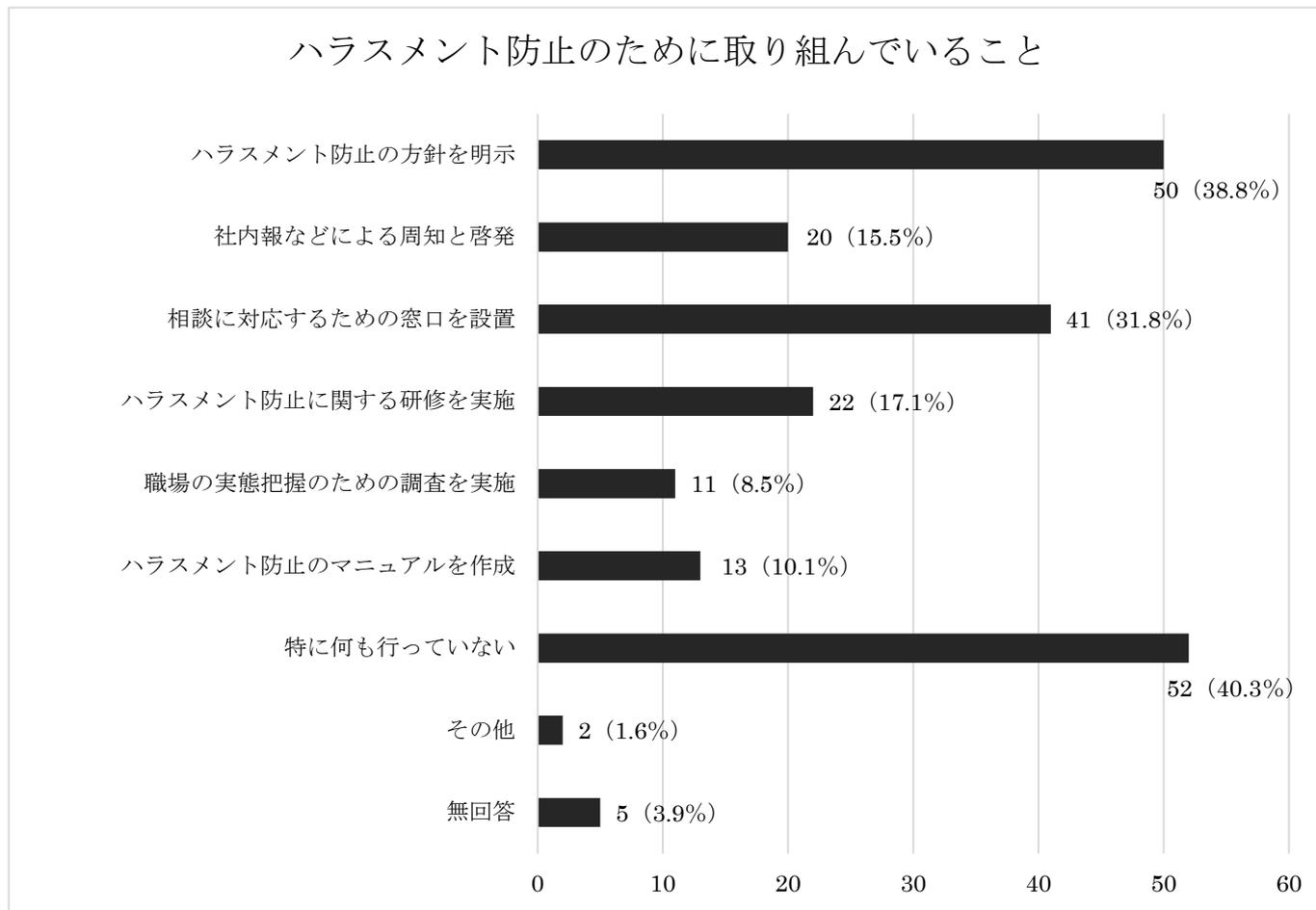
その他の回答

- ・推進していない。
- ・対象となる働き手がない。
- ・正規従業員に休職者が生じた場合、周りの人の業務が増える傾向にある。
- ・働きやすい環境というものはそもそも人によって違うと思う。
- ・内在しているかも知れないが具体的に把握できていない。

問 14. 男女がともに働きやすい環境づくりには、パワハラ、セクハラ、マタハラ等の各種ハラスメントへの対策が必要です。

貴事業所では、ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。(複数回答可)

「特に何も行っていない」が40.3%で最多であったが、取り組んでいる中では、「ハラスメント防止の方針を明示」(38.8%)や、「相談に対応するための窓口を設置」(31.8%)しているところが多かった。



その他の回答

- ・ハラスメントを意識すぎるあまり、何も言わない、言えない、適切に接しても受け取る側次第、なんてどうなんですか？
- ・ハラスメント相談窓口も含め就業規則に明示するよう内容を精査検討中。

問 15. 男女共同参画のために、貴事業所で特に推進されている取組や、ご意見等ございましたら記入ください。

- ・男女問わず、能力と結果、日々の行動などを評価の対象としている。男女と分けてしまうことが無意味。
- ・正規・非正規の従業員というものはいませんが、多くのボランティアの皆さん(在日外国人や留学生を含む)に協力してもらっています。その際、男性だから、女性だからという認識はありません。要するに、男性・女性に関係なく適材適所ということを常に考えています。
- ・男女に関係なく能力。
- ・全ての従業員に公平である事。
- ・女性の多い職場ですので、働きやすい、働き続けられるように取り組んでいます。設問の返答の通りです。意見等はありません。
- ・1on1 ミーティングやエンゲージメントアンケート等を実施し、男女共同参画をテーマとした面談や意見集約に努めています。
- ・若手社員だけの集まりの機会を作る。(年 6 回)
- ・スキルアップのための接客マナー研修を実施している。
- ・女性管理職登用へ向けた指導や職務分担を実施している。
- ・女性社員はパート従業員が殆どで、管理職の登用が難しい。
- ・未経験者、障害者雇用の推進。
- ・有給休暇取得の促進。
- ・コンビニは女性中心の職場であり又、パートアルバイトが中心の為、今回の内容には当てはまらない質問が多いので回答はむずかしいです。
- ・労働環境の改善。
- ・休憩室の備品(椅子、机、更衣スペース)を新調し、休憩時にリラックスできる環境を整備している。
- ・コンプライアンスについての唱和を毎日行い、意識を高める行動を全社員が行っている。
- ・着用する備品(制服、靴、運営ジャンパー)を全社員に配布している。

令和5年度
事業所における男女共同参画に関する意識調査
結果報告書

令和6年1月

岸和田市市民環境部人権・男女共同参画課