

名張市男女共同参画に関する
事業所アンケート調査報告書

令和2年9月

名 張 市

目次

I	調査の概要	1
II	調査の結果	2
	1. 事業所の概要について	2
	2. 女性の積極的活用の取り組みについて	4
	3. 育児や介護との両立支援について	7
	4. 男女が共に働きやすい環境づくりについて	8
IV	資料	12
	アンケート調査票	12

I 調査の概要

1. 調査目的

名張市では、男女共同参画社会の実現に向けて様々な取り組みを行っています。この調査は、事業所における男女共同参画に関する状況を把握するとともに、事業所としての意見を聴取し、今後の男女共同参画施策推進の基礎資料とし、施策に反映させることを目的とします。

2. 調査対象

名張市内の事業所のうち、名張市人権・同和教育推進協議会企業部会加盟企業・事業所

3. 調査方法及び実施期間

調査方法：郵送配布、郵送回収

実施期間：令和2年4月10日から5月15日まで

4. 回収状況

配布事業所数	168事業所
回収数	79事業所
回収率	47.3%

5. 調査内容

- (1) 事業所の概要について
- (2) 女性の積極的活用の取り組みについて
- (3) 育児や介護との両立支援について
- (4) 男女が共に働きやすい環境づくりについて

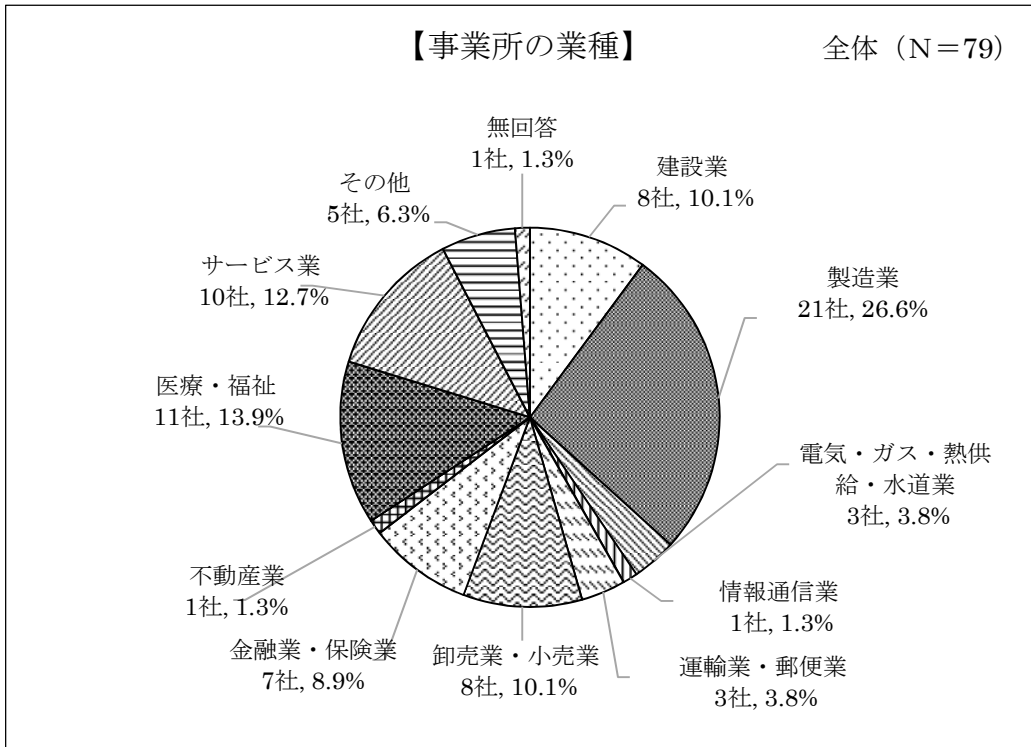
6. 調査結果の表示方法

- (1) 集計結果の%表示は、小数点第2位以下を四捨五入していますので、内訳の合計が100%にならない場合があります。
- (2) 複数回答の設問の場合、各設問の有効回答数（N）を基数として回答比率の算出をしています。
※回答比率（%）＝回答数／N×100
- (3) グラフ中の選択肢の記述については、実際の選択肢の表現を簡略化している場合があります。

II 調査の結果

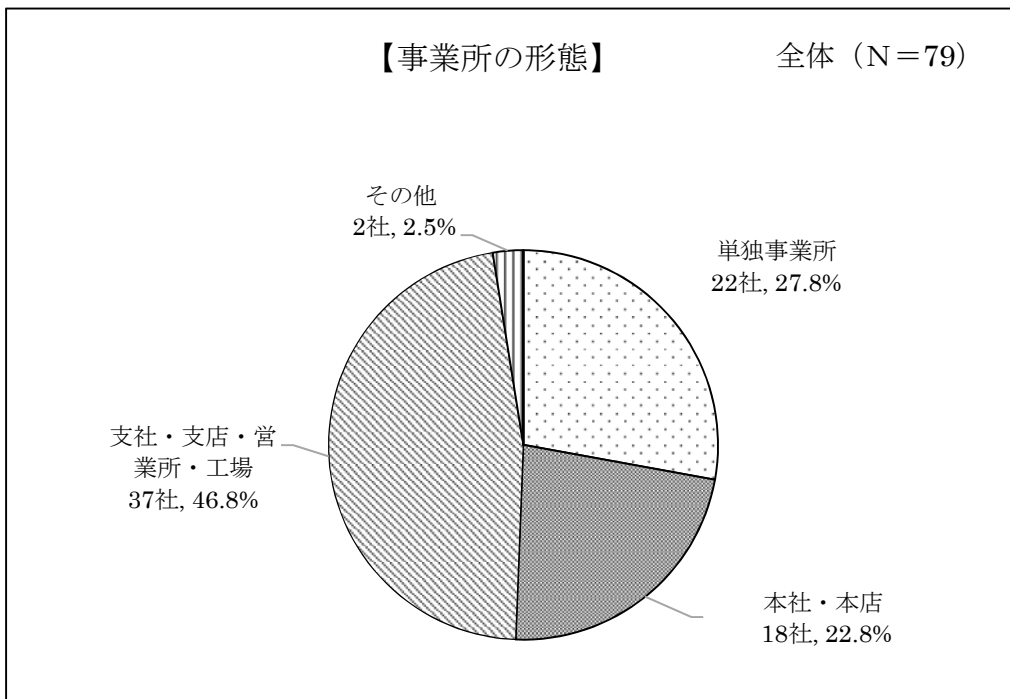
1. 事業所の概要について

問1 貴事業所の主な業種は何ですか。



業種については、「製造業」が26.6%と最も多く、次いで「医療・福祉」が13.9%、「サービス業」が12.7%となっています。

問2 貴事業所の形態についてご回答ください。(令和2年4月1日現在)



事業所の形態については、「支社・支店・営業所・工場」が46.8%と最も多く、次いで、「単独事業所」が27.8%、「本社・本店」が22.8%となっています。

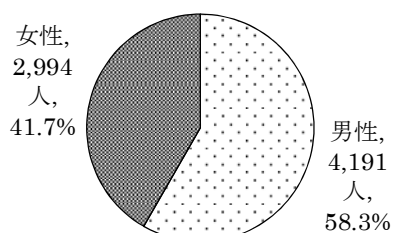
問3 貴事業所の雇用状況と管理職数についてご回答ください。(令和2年4月1日現在)

(回答総数)

区分	正規従業員	非正規従業員 (パート・アルバイト・ 嘱託・契約社員・派遣社員等)	計	管理職 (配下の従業員を指揮・監督する 立場にある役職)
男性	3,336人	855人	4,191人	588人
女性	1,210人	1,784人	2,994人	128人
合計	4,546人	2,639人	7,185人	716人

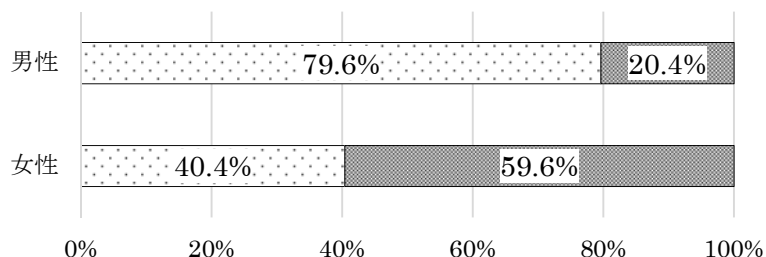
【従業員の男女構成比】

全体 (N=7,185)



【男女の雇用形態別構成比】

□正規従業員 ■非正規従業員

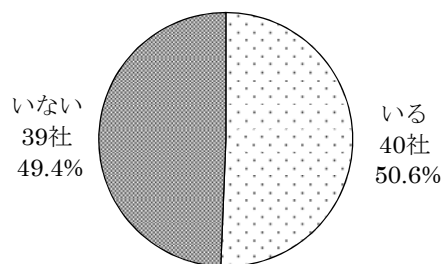


従業員の男女構成比では、男性従業員が58.3%を占めています。

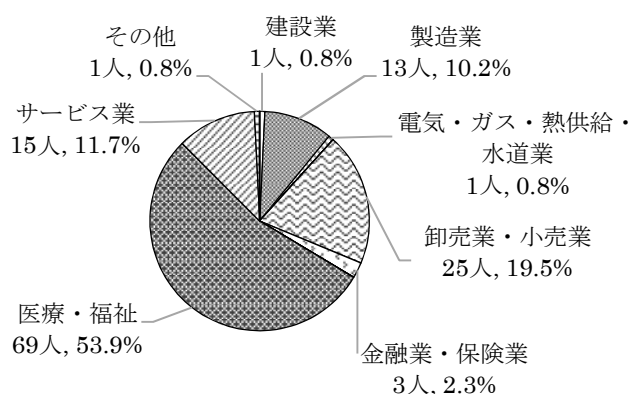
また、男女の雇用形態別構成比は、男性従業員の79.6%が正規従業員であるのに対し、女性従業員は40.4%で、パート・アルバイト等、非正規従業員が半数以上を占めています。

【女性管理職の有無】

全体 (N=79)

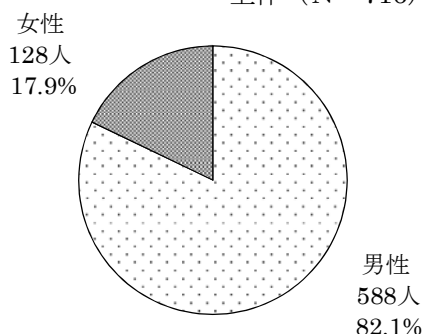


【業種別の女性管理職数】



【図6 管理職の男女比】

全体 (N=716)

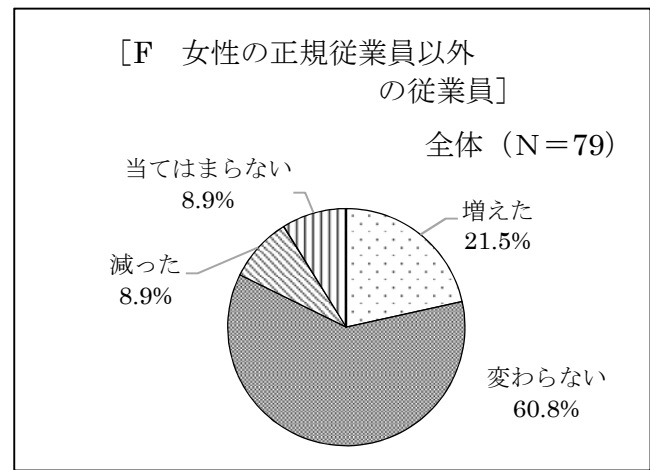
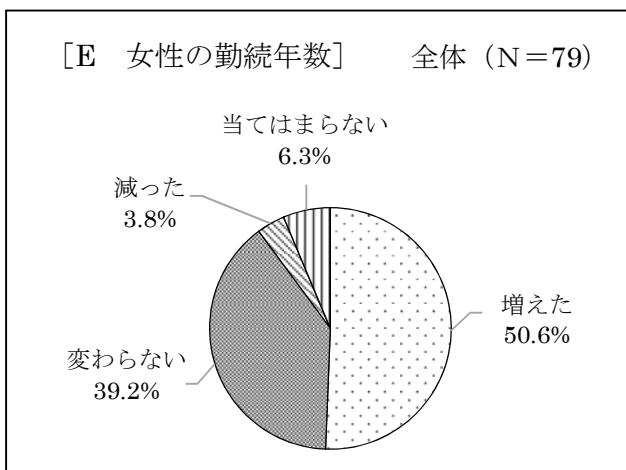
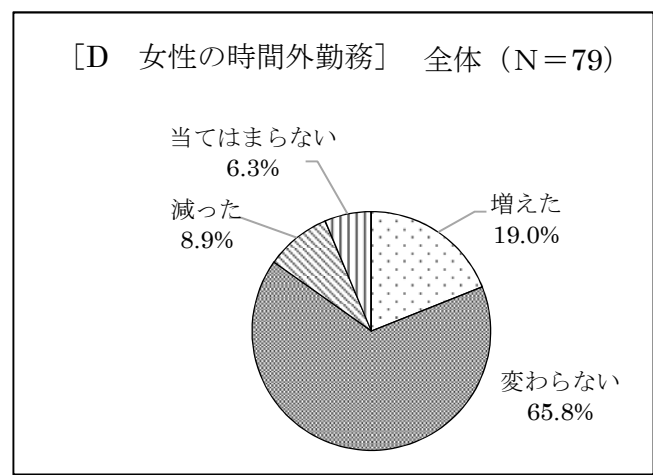
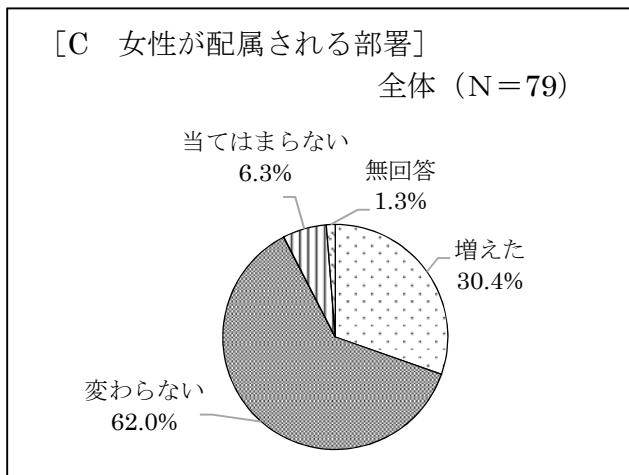
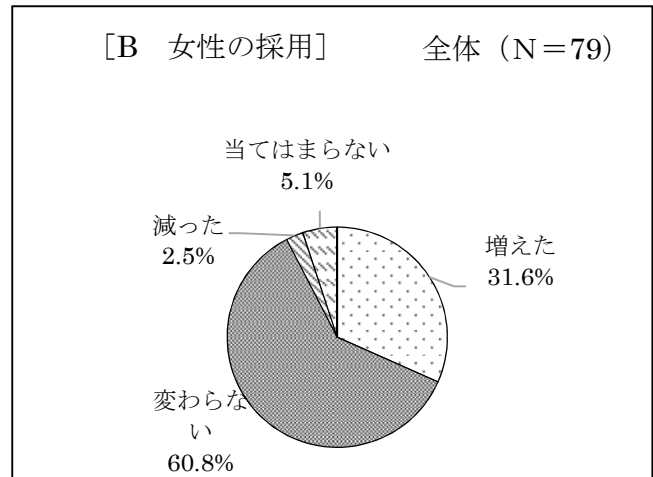
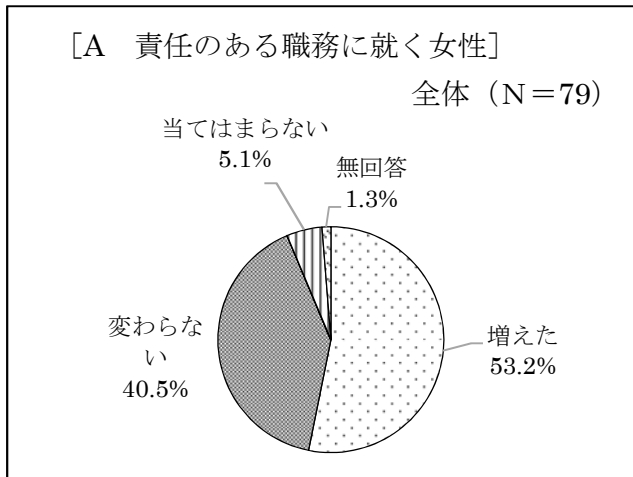


事業所における男女別管理職の人数については、女性管理職のいる事業所は40社で、50.6%と半数を占めています。しかし、男女別の人数を比較すると、女性管理職の割合は17.9%で、管理職として働く人の8割以上は男性です。業種別では、「医療・福祉」で女性が管理職に就く割合が最も多く53.9%を占めています。

2. 女性の積極的活用の取り組みについて

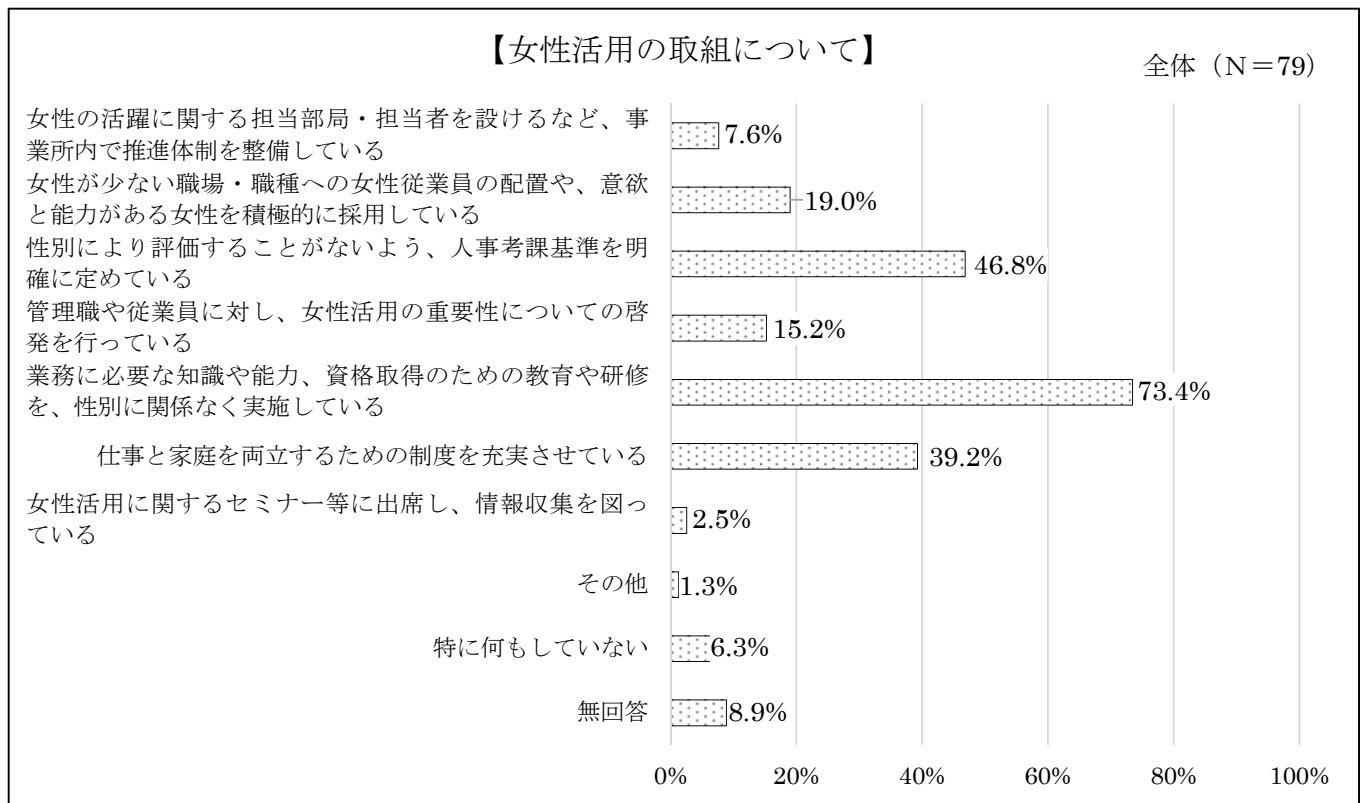
問4 貴事業所では、女性の雇用管理について10年前に比べてどのような変化があったと思いますか。

【女性の雇用管理について】



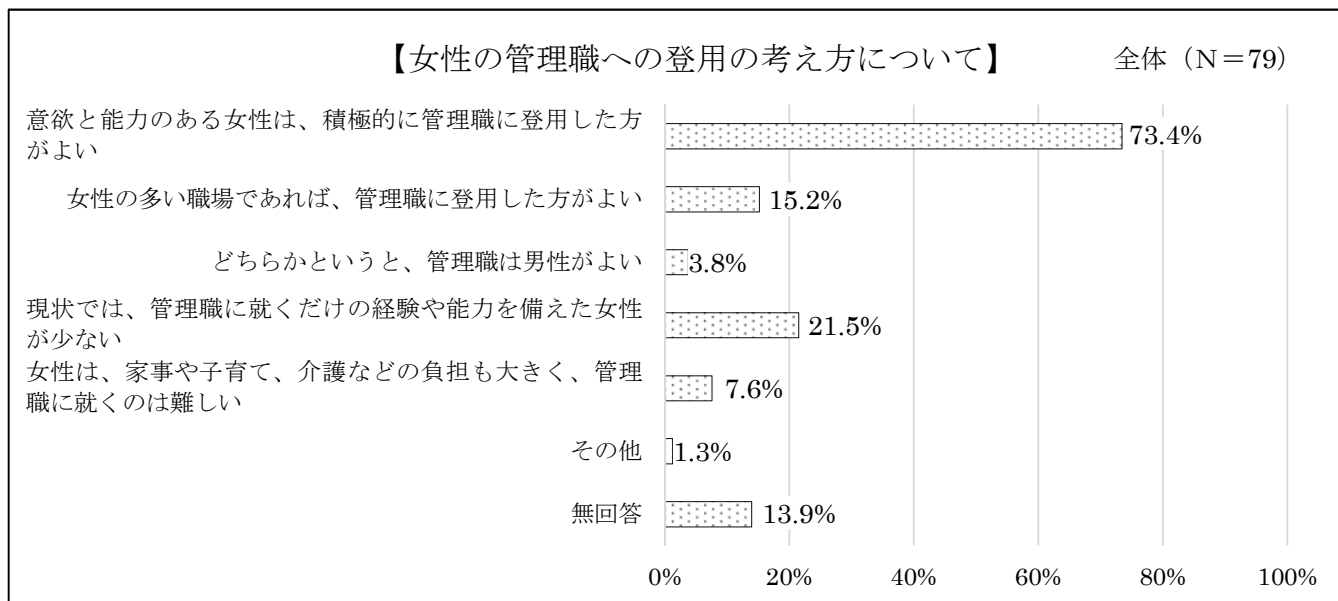
女性の雇用管理については、10年前と比べて、「A 責任のある職務に就く女性」と「E 女性の勤続年数」について、半数以上の事業所が「増えた」と回答していますが、「B 女性の採用」「C 女性が配属される部署」「D 女性の時間外勤務」「F 女性の正規従業員以外の従業員」については6割以上の事業所が「変わらない」と回答しています。

問5 貴事業所では、女性を積極的に活用するため、何か取り組んでいることはありますか
(複数回答)



女性を積極的に活用するための取組として、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」が73.4%と一番高く、次いで「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」が46.8%、「仕事と家庭を両立するための制度を充実させている」が39.2%となっています。一方で「特に何もしていない」と回答した事業所は6.3%となっています。

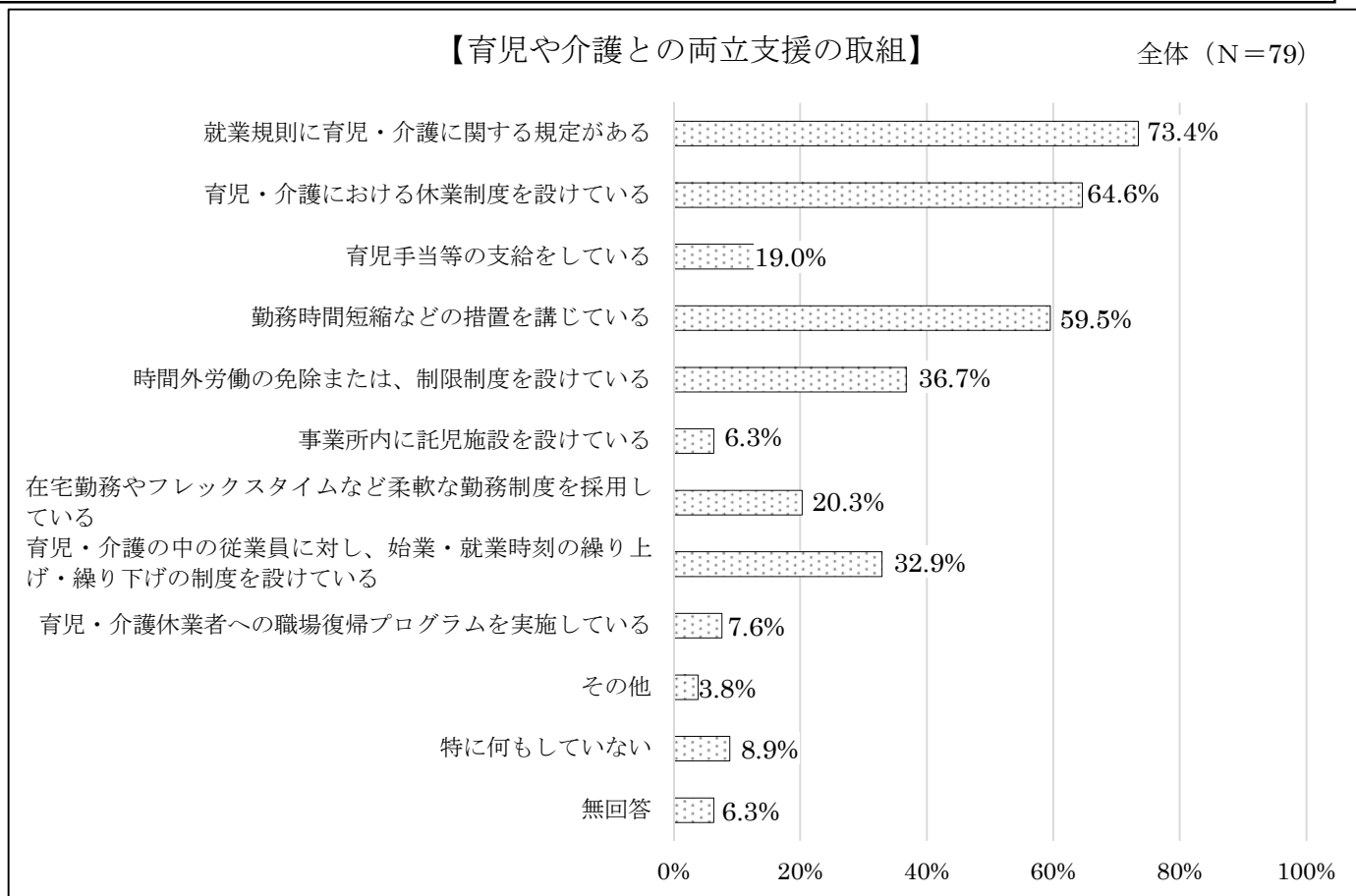
問6 貴事業所における女性の管理職への登用の考え方について、どのようにお考えですか。
(複数回答)



女性の管理職への登用の考え方について、「意欲と能力のある女性は、積極的に管理職に登用した方がよい」と答えた事業所が最も多く 73.4%となっています。一方で、「現状では、管理職に就くだけの経験や能力を備えた女性が少ない」が 21.5%、「女性は、家事や子育て、介護などの負担が大きく、管理職に就くのは難しい」が 7.6%となっており、積極的に女性を登用したいと考える事業所が多い中で、女性のスキルアップの機会や家庭と仕事の両立に対する配慮が必要であることが伺えます。

3. 育児や介護との両立支援について

問7 貴事業所では、男女が共に育児・介護をしながら働くことについて、何か取り組んでいることはありますか。(複数回答)



男女が共に育児・介護をしながら働くことの取組として、「就業規則に育児・介護に関する規定がある」と答えた事業所が73.4%と最も多く、次いで「育児・介護における休業制度を設けている」が64.6%、「勤務時間短縮などの措置を講じている」が59.5%となっており、規定や休業制度を設けている事業所が多いことが伺えます。一方で、「特に何もしていない」と回答した事業所は、8.9%となっています。

問8 育児休業取得状況について、男女別にお答えください。

育児休業取得状況

令和元年度中に配偶者が出産した男性従業員	67人	令和元年度中に出産した女性従業員	40人
うち取得した男性従業員	5人	うち取得した女性従業員	40人
取得率	7.5%	取得率	100%

令和元年度中の育児休業取得状況については、出産した女性従業員全員が育児休業を取得しており、前回調査（平成26年度）よりも取得率は13ポイント増えています。

また、配偶者が出産した男性従業員で育児休業を取得したのは5人で、取得率は7.5%となっており、前回調査（平成26年度）よりも取得率は6ポイント増えています。

問9 介護休業取得状況について、男女別にお答えください。

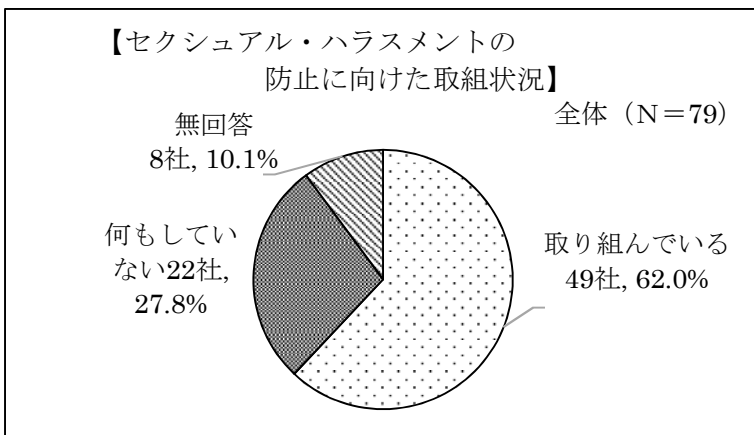
介護休業取得状況

令和元年度中に介護休業を取得した従業員	男性	女性
	3人	4人

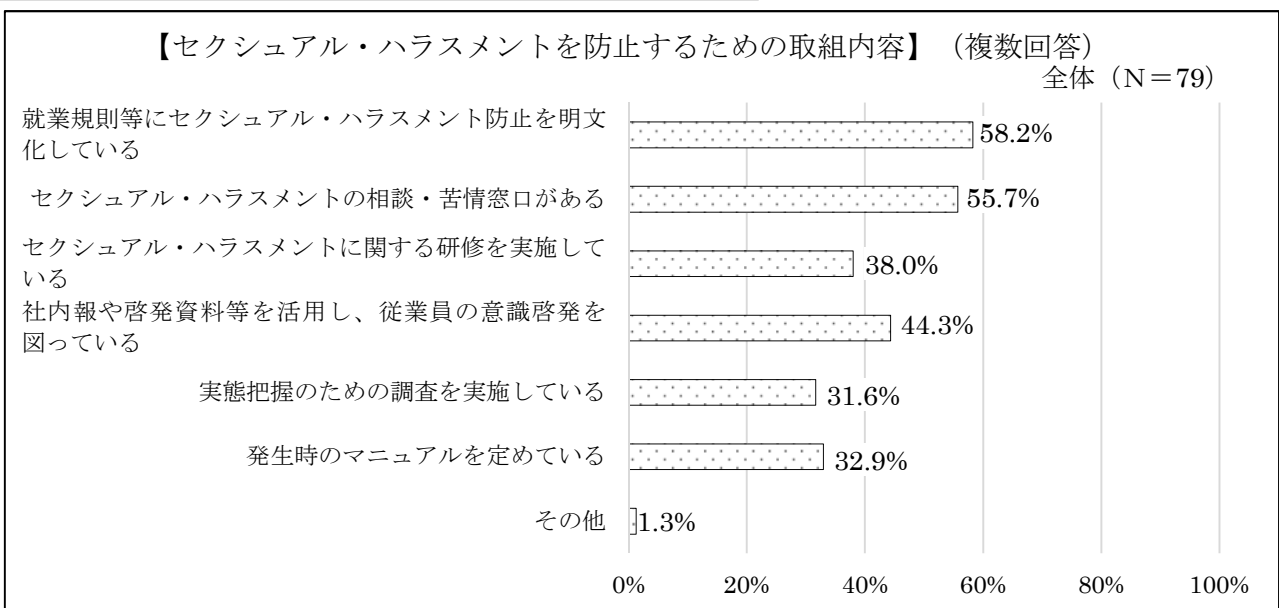
令和元年度中の介護休暇取得状況については、全体で、男性が3人、女性が4人、介護休暇を取得したと回答しており、前回調査（平成26年度）と比べると大きな変化はありません。

4. 男女が共に働きやすい環境づくりについて

問10・11 貴事業所における、セクシュアル・ハラスメントの防止に向けた取組状況と取組内容について



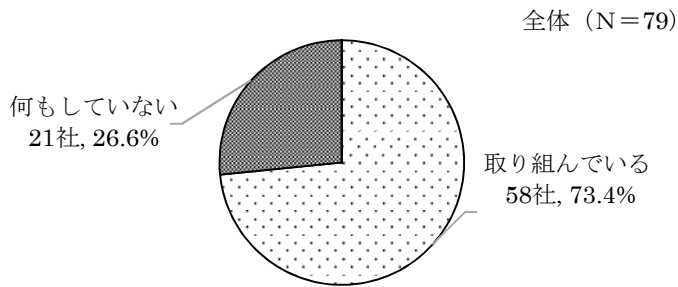
セクシュアル・ハラスメントの防止に向けた取組状況については、「取り組んでいる」と答えた事業所は62%、「何もしていない」と答えた事業所が27.8%となっています。



セクシュアル・ハラスメントを防止するための取組内容について、「就業規則などにセクシュアル・ハラスメント防止を明文化している」と答えた事業所が最も多く58.2%、次いで「セクシュアル・ハラスメントの相談窓口がある」が55.7%、「社内報や啓発資料等を活用し、従業員の意識啓発を図っている」が44.3%となっており、事業所内で規則や支援体制を整えていることが伺えます。

問 1 2・1 3 貴事業所における、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組状況と取組内容について

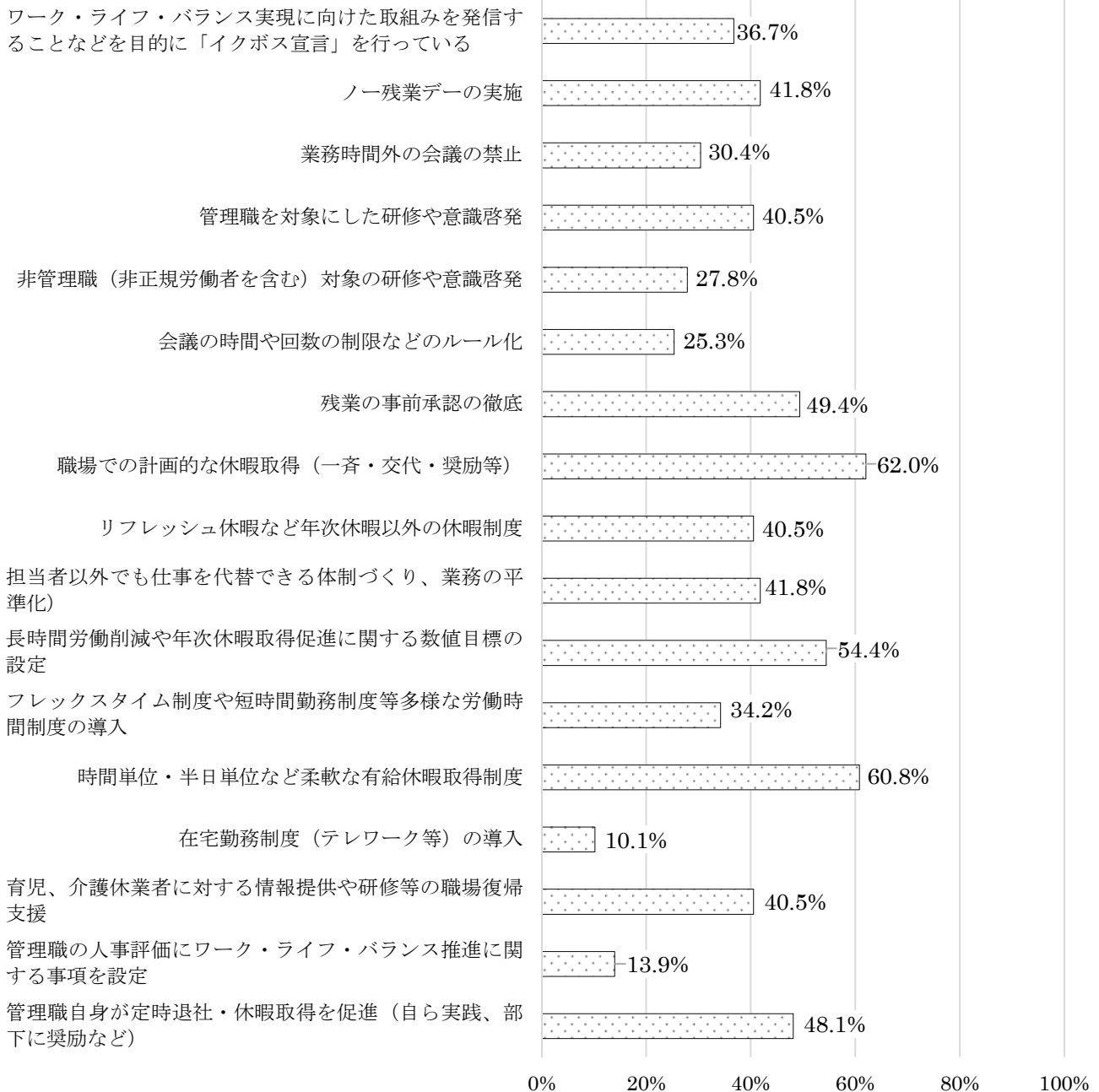
【ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組状況】



ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組状況については、「取り組んでいる」と答えた事業所は73.4%、「何もしていない」と答えた事業所が26.6%となっています。

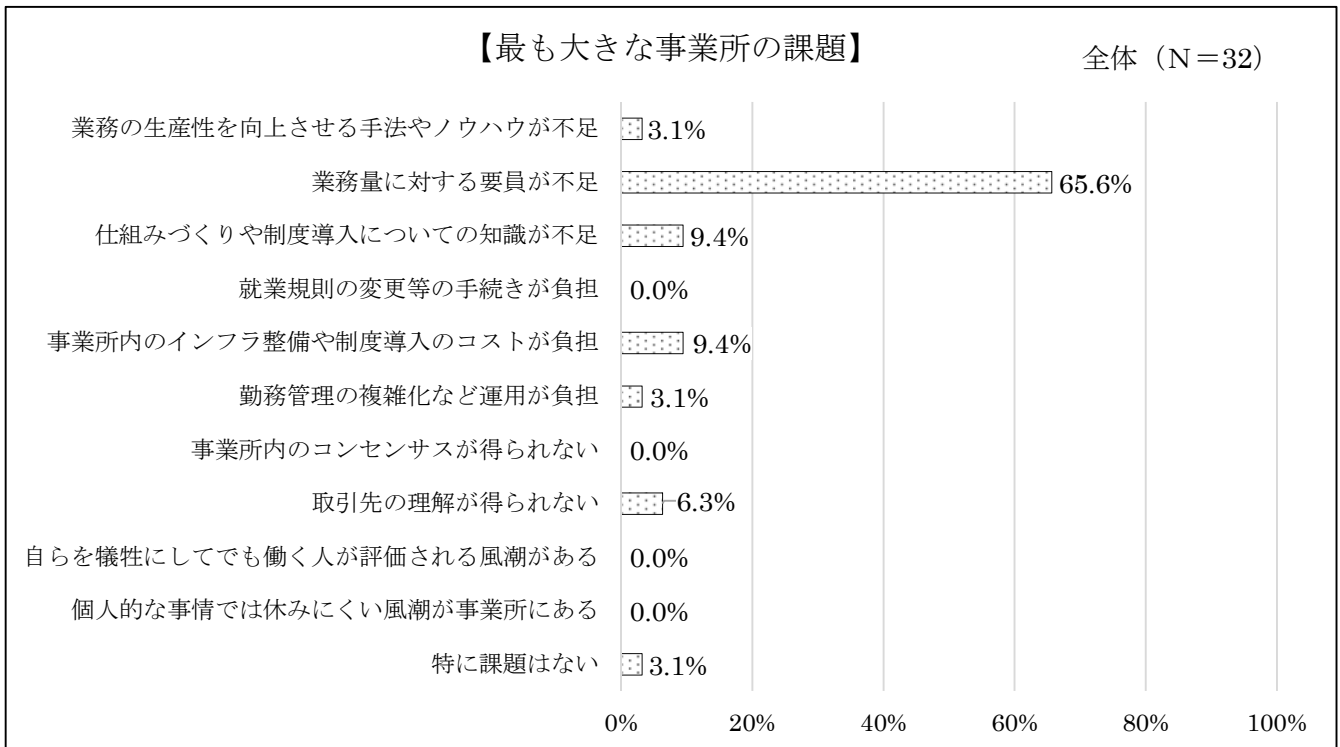
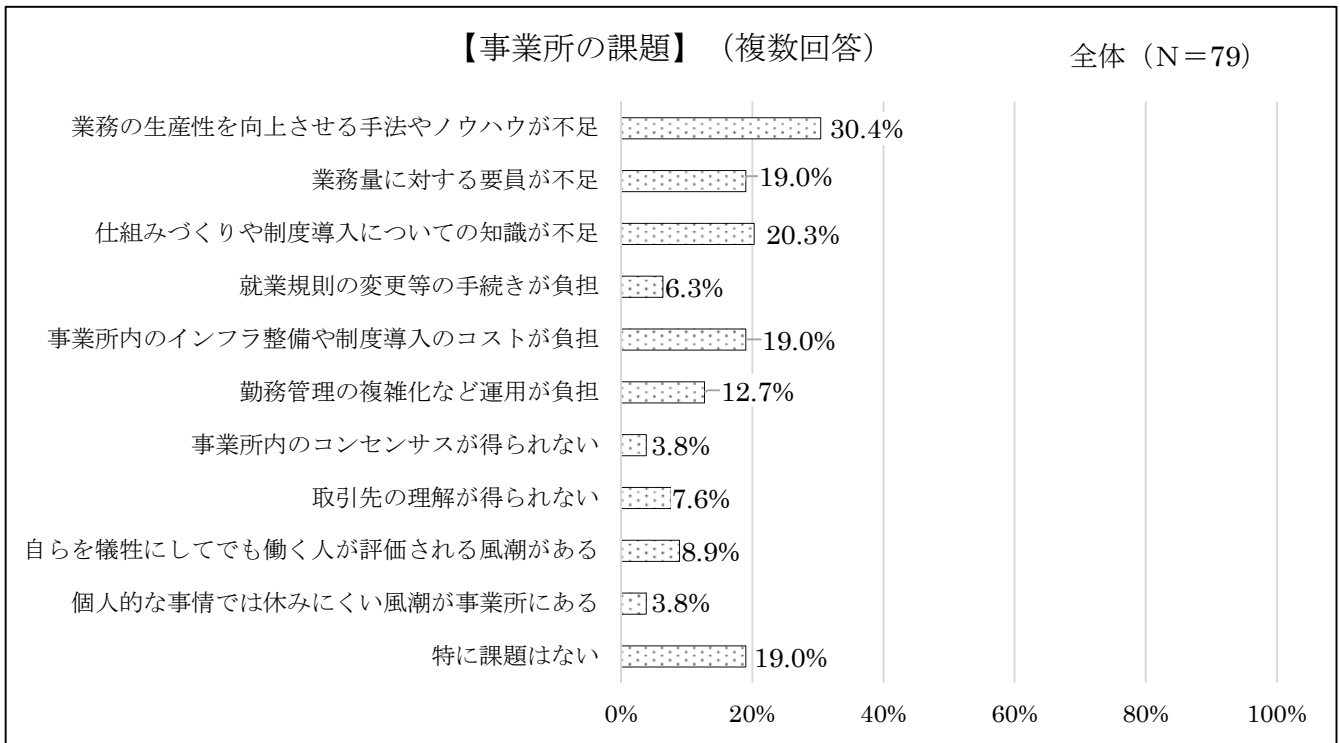
【ワーク・ライフ・バランス実現のための取組内容】（複数回答）

全体（N=79）



ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組内容としては、「職場での計画的な休暇取得」と答えた事業所が最も多く 62.0%、次いで「時間単位・半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」が 60.8%、「長時間労働削減や年次休暇取得促進に関する数値目標の設定」が 54.4% となっており、就業制度、休暇制度の充実が伺えます。

問 1 4 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて働き方の見直しを進める上での事業所の課題と最も大きな課題について



ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて働き方の見直しを進める上での事業所の課題としては、「業務の生産性を向上させる手法やノウハウが不足」と答えた事業所が最も多く 30.4%、次いで「仕組みづくりや制度導入についての知識が不足」が 20.3%、「業務量に対する要員が

不足」及び「事業所内のインフラ整備や制度導入のコストが負担」がともに 19.0%である一方で、「特に課題はない」と答えた事業所が同じく 19.0%となっています。

その中で最も大きな課題としては、「業務量に対する要員が不足」と答えた事業所が最も多く 65.6%、次いで「仕組みづくりや制度導入についての知識が不足」、「事業所内のインフラ整備や制度導入のコストが負担」が 9.4%となっており、知識やコストよりも圧倒的に人手不足が多くの事業所にとって大きな課題であることが伺えます。

男女共同参画に関する事業所アンケート

- アンケートを記入する際は、各項目で該当する数字に○をつけてください。
- アンケートは、同封の返信用封筒に入れて切手を貼らずに、**5月15日(金)までに** 投函してください。
※ 答えにくい質問には無理にお答えいただかなくても結構です（分かる範囲でお答えください）。

【お問い合わせ先】 名張市 地域環境部 人権・男女共同参画推進室 ☎ 63-7559(直通)

1 事業所の概要についておたずねします。

問1. 貴事業所の主な業種は何ですか。次の中から 1つ選んで ○をつけてください。

1. 建設業	2. 製造業	3. 電気・ガス・熱供給・水道業
4. 情報通信業	5. 運輸業・郵便業	6. 卸売業・小売業
7. 金融業・保険業	8. 不動産業	9. 宿泊業・飲食業
10. 医療・福祉	11. サービス業	12. その他（ ）

問2. 貴事業所の形態についてご回答ください。（令和2年4月1日現在）

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| 1. 単独事業所 | 2. 本社・本店（ほかに支社・支店・営業所・工場などがある） |
| 3. 支社・支店・営業所・工場（ほかに本社・本店がある） | 4. その他（ ） |

問3. 貴事業所の雇用状況と管理職数についてご回答ください。（令和2年4月1日現在）

区分	正規従業員	非正規従業員 （パート・アルバイト・ 嘱託・契約社員・派遣社員 等）	計	管理職
				（配下の従業員を指揮・監 督する立場にある役職）
男性	人	人	人	人
女性	人	人	人	人
合計	人	人	人	人

2 女性の積極的活用の取り組みについておたずねします。

問4. 貴事業所では、女性の雇用管理について、10年前に比べどのような変化がありましたか。A～Fのそれぞれについて1つずつ選んで○をつけてください。

	増えた	な 変 わ いら	減 っ た	な ま あ て いらは
A 責任のある職務に就く女性が	1	2	3	4
B 女性の採用が	1	2	3	4
C 女性が配属される部署が	1	2	3	4
D 女性の時間外勤務が	1	2	3	4
E 女性の勤続年数が	1	2	3	4
F 女性の正規従業員以外の従業員が	1	2	3	4

問5. 貴事業所では、女性を積極的に活用するため、何か取り組んでいることはありますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

1. 女性の活用に関する担当部局・担当者を設けるなど、事業所内で推進体制を整備している。
2. 女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性を積極的に採用している。
3. 性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている。
4. 管理職や従業員に対し、女性活用の重要性についての啓発を行っている。
5. 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している。
6. 仕事と家庭を両立するための制度を充実させている。
7. 女性活用に関するセミナー等に参加し、情報収集を図っている。
8. その他 ()
9. 特に何もしていない。

問6. 貴事業所における女性の管理職への登用の考え方について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 意欲と能力のある女性は、積極的に管理職に登用した方がよい。
2. 女性の多い職場であれば、管理職に登用した方がよい。
3. どちらかという、管理職は男性がよい。
4. 現状では、管理職に就くだけの経験や能力を備えた女性が少ない。
5. 女性は、家事や子育て、介護などの負担も大きく、管理職に就くのは難しい。
6. その他 ()

3 女性の積極的活用の取り組みについておたずねします。

問7. 貴事業所では、男女が共に育児・介護をしながら働くことについて、何か取り組んでいることはありますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

1. 就業規則に育児・介護に関する規定がある。
2. 育児・介護における休業制度を設けている。
3. 育児手当等の支給をしている。
4. 勤務時間短縮などの措置を講じている。
5. 時間外労働の免除または、制限制度を設けている。
6. 事業所内に託児施設を設けている。
7. 在宅勤務やフレックスタイムなど柔軟な勤務制度を採用している。
8. 育児・介護の中の従業員に対し、始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げの制度を設けている。
9. 育児・介護休業者への職場復帰プログラムを実施している。
10. その他 ()
11. 特に何もしていない。

問8. 育児休業取得状況について、男女別にお答えください。

- ・令和元年度中に配偶者が出産した男性従業員 () 人
 - うち、育児休業を取得した男性従業員 () 人
- ・令和元年度中に出産した女性従業員 () 人
 - うち、育児休業を取得した女性従業員 () 人

問9. 介護休業取得状況について、男女別にお答えください。

	男性	女性
令和元年度中に介護休業を取得した従業員	人	人

4 男女が共に働きやすい環境づくりについておたずねします。

問10. 貴事業所における、セクシュアル・ハラスメントの防止に向けた取り組み状況についてお聞きます。

1. セクシュアル・ハラスメント防止に向けて取り組んでいる 2. 特に何もしていない。

問 11.【問 10 で「1.取り組んでいる」とした場合はお答えください】 貴事業所セクシュアル・ハラスメントの防止に向けた取組状況についてお聞きます。それぞれの項目であてはまる数字に○をつけてください。

セクシュアル・ハラスメント防止のための 取組内容	実施 している	実施 を予定 している	施 が、 現在 は実 施して いない	実施 して いない
A. 就業規則等にセクシュアル・ハラスメント防止を明文化している。	1	2	3	4
B. セクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口がある。	1	2	3	4
C. セクシュアル・ハラスメントに関する研修を実施している。	1	2	3	4
D. 社内報や啓発資料等を活用し、従業員の意識啓発を図っている。	1	2	3	4
E. 実態把握のための調査を実施している。	1	2	3	4
F. 発生時のマニュアルを定めている。	1	2	3	4
G. 上記以外 (具体的に：)	1	2	3	4

問 12. 貴事業所における、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた取組状況をお聞きます。

1. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組んでいる 2. 特に何もしていない。

問 13.【問 12 で「1.取り組んでいる」とした場合はお答えください】 貴事業所において、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた取組について、それぞれの項目であてはまる数字に○をつけてください。

ワーク・ライフ・バランス実現のための 取組内容	実施 している	実施 を予定 している	施 が、 現在 は実 施して いない	実施 して いない
A. 事業所内外に、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組みを発信することなどを目的に「イクボス宣言」を行っている	1	2	3	4
B. ノー残業デーの実施	1	2	3	4
C. 業務時間外の会議の禁止	1	2	3	4
D. 管理職を対象にした研修や意識啓発	1	2	3	4
E. 非管理職（非正規労働者を含む）対象の研修や意識啓発	1	2	3	4

※問 13 は、4 ページへ続きます

ワーク・ライフ・バランス実現のための 取組内容	実施 している	実施 を予定 している	実施 して いない	実施 して いない
F. 会議の時間や回数の制限などのルール化	1	2	3	4
G. 残業の事前承認の徹底	1	2	3	4
H. 職場での計画的な休暇取得（一斉・交代・奨励等）	1	2	3	4
I. リフレッシュ休暇など年次休暇以外の休暇制度	1	2	3	4
J. 担当者以外でも仕事を代替できる体制づくり、業務の平準化	1	2	3	4
K. 長時間労働削減や年次休暇取得促進に関する数値目標の設定	1	2	3	4
L. フレックスタイム制度や短時間勤務制度等多様な労働時間 制度の導入	1	2	3	4
M. 時間単位・半日単位など柔軟な有給休暇取得制度	1	2	3	4
N. 在宅勤務制度（テレワーク等）の導入	1	2	3	4
O. 育児、介護休業者に対する情報提供や研修等の職場復帰支援	1	2	3	4
P. 管理職の人事評価にワーク・ライフ・バランス推進に関する 事項を設定	1	2	3	4
Q. 管理職自身が定時退社・休暇取得を促進 （自ら実践、部下に奨励など）	1	2	3	4
R. 上記以外 （具体的に：)	1	2	3	4

**問 14. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて働き方の見直しを進める上での、貴事業所の課題をお聞きます。
該当するものすべてに○をつけてください。そのうち、最も大きな課題 1 つには◎をつけてください。**

- () 業務の生産性を向上させる手法やノウハウが不足 () 業務量に対する要員が不足
() 仕組みづくりや制度導入についての知識が不足 () 就業規則の変更等の手続きが負担
() 事業所内のインフラ整備や制度導入のコストが負担 () 勤務管理の複雑化など運用が負担
() 事業所内のコンセンサスが得られない () 取引先の理解が得られない
() 自らを犠牲にしても働く人が評価される風潮が事業所にある
() 個人的な事情では休みにくい風潮が事業所にある () 特に課題はない
() その他 []

➤ 男女共同参画に関して、ご意見などがございましたらご記入ください。

■ 以上で調査は終了です。ご協力ありがとうございました ■