

名張市
男女共同参画に関する事業所調査
調査結果報告書

令和7年3月

名 張 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）女性の積極的活用の取組について	14
	（3）女性の積極的活用の取組について	21
	（4）男女が共に働きやすい環境づくりについて	26
	（5）多様な働き方の推進について	47
III	自由回答	52
IV	調査結果からみた名張市の課題	53
1	働く場における男女共同参画の推進	53
2	家庭生活と社会活動の両立支援	54
3	あらゆる暴力の根絶	54

I 調査の概要

1 調査の目的

令和9年度の「第3次名張市男女共同参画基本計画」の策定に向け、男女共同参画に関する事業所における男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの取組を把握し、計画策定の基礎資料とするとともに、今後の男女共同参画推進のための施策に反映させることを目的とします。

2 調査対象

名張市人権・同和教育推進協議会に加盟いただいている事業所 168 社

3 調査期間

令和6年11月1日～令和6年11月27日

4 調査方法

郵送による配布、郵送・WEBによる回収

5 回収状況

	配 布 数	有効回答数	有効回答率
事業所	168 通	91 通	54.1%

6 調査結果の表示方法

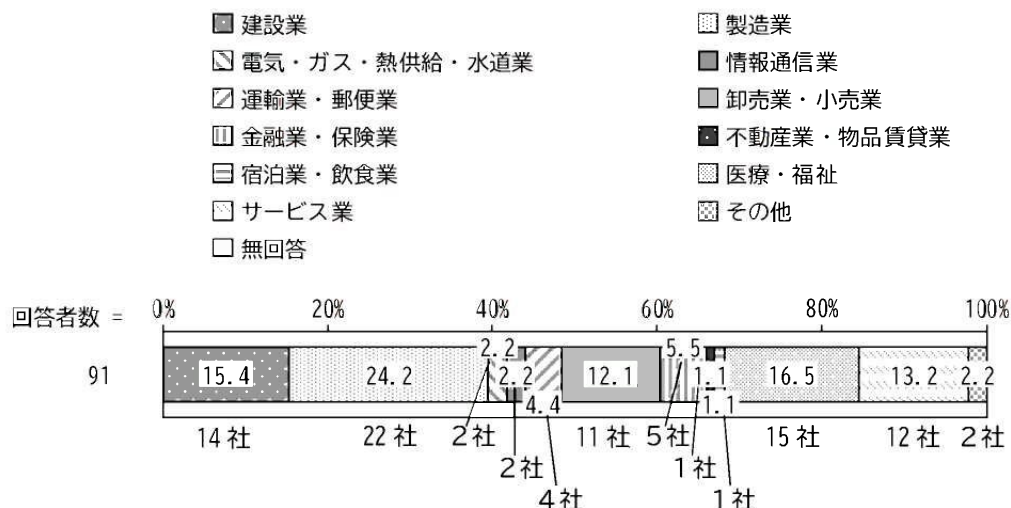
- ・回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（％）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・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。また、クロス集計において回答者数が1桁の場合は、コメントを差し控えています。

Ⅱ 調査結果

(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。(○は1つ)

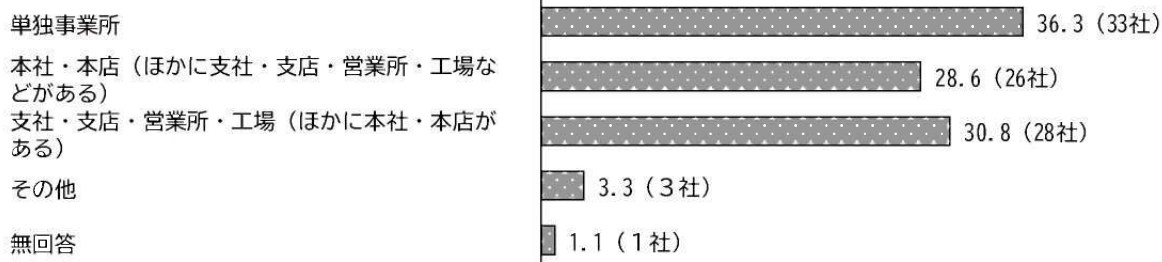
「製造業」の割合が24.2%と最も高く、次いで「医療・福祉」の割合が16.5%、「建設業」の割合が15.4%となっています。



問2. 貴事業所の形態についてご回答ください。(令和6年4月1日現在)

「単独事業所」の割合が36.3%、「本社・本店（ほかに支社・支店・営業所・工場などがある）」の割合が28.6%、「支社・支店・営業所・工場（ほかに本社・本店がある）」の割合が30.8%となっています。

回答者数 = 91



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6年4月1日現在)

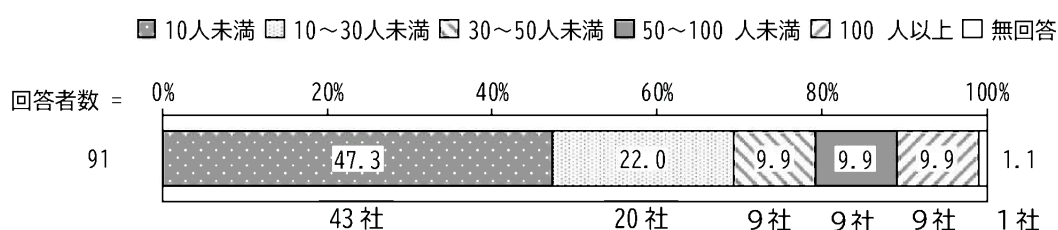
(回答総数)

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	4,169 人	1,464 人	5,633 人	847 人
女性	2,385 人	3,263 人	5,648 人	149 人
合計	6,554 人	4,727 人	11,281 人	996 人

正規従業員

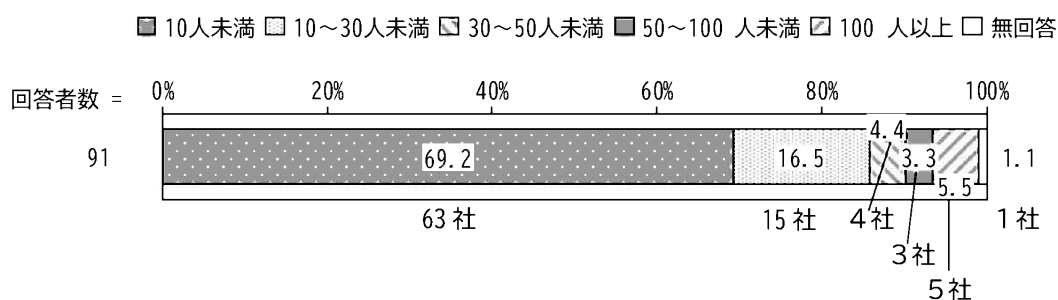
男性

「10 人未満」の割合が 47.3%と最も高く、次いで「10～30 人未満」の割合が 22.0%、「30～50 人未満」、「50～100 人未満」、「100 人以上」の割合が 9.9%となっています。



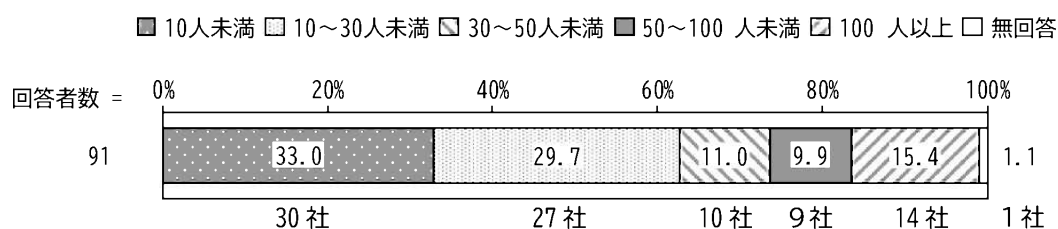
女性

「10 人未満」の割合が 69.2%と最も高く、次いで「10～30 人未満」の割合が 16.5%、「100 人以上」の割合が 5.5%となっています。



合計

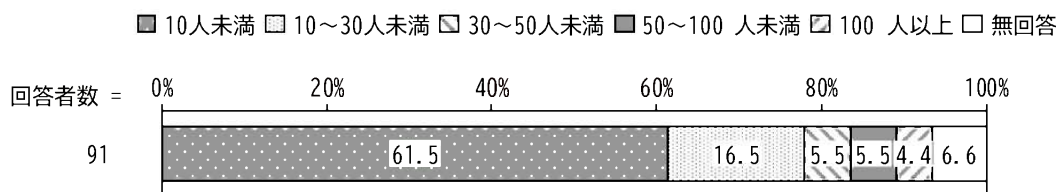
「10 人未満」の割合が 33.0%と最も高く、次いで「10～30 人未満」の割合が 29.7%、「100 人以上」の割合が 15.4%となっています。



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）

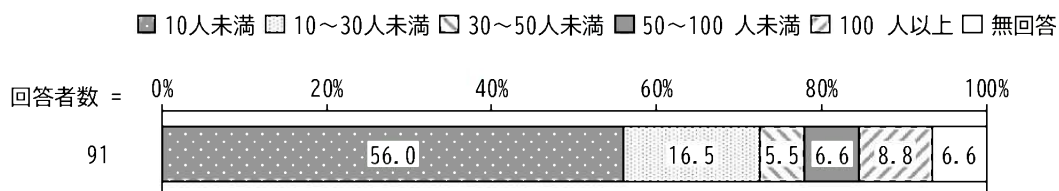
男性

「10 人未満」の割合が 61.5%と最も高く、次いで「10～30 人未満」の割合が 16.5%、「30～50 人未満」、「50～100 人未満」の割合が 5.5%となっています。



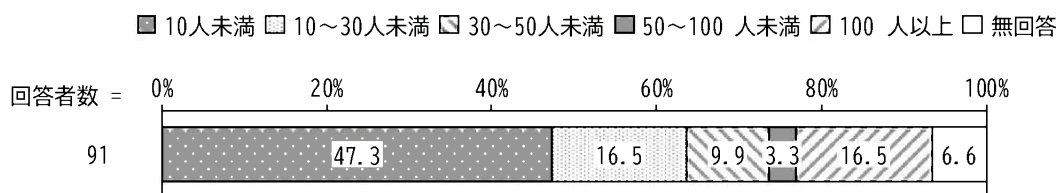
女性

「10 人未満」の割合が 56.0%と最も高く、次いで「10～30 人未満」の割合が 16.5%、「100 人以上」の割合が 8.8%となっています。



合計

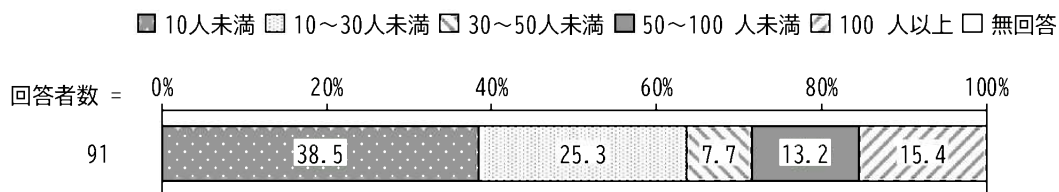
「10 人未満」の割合が 47.3%と最も高く、次いで「10～30 人未満」、「100 人以上」の割合が 16.5%となっています。



正規・非正規従業員の合計

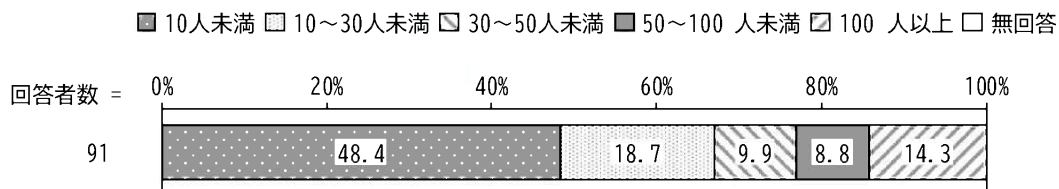
男性

「10 人未満」の割合が 38.5%と最も高く、次いで「10～30 人未満」の割合が 25.3%、「100 人以上」の割合が 15.4%となっています。



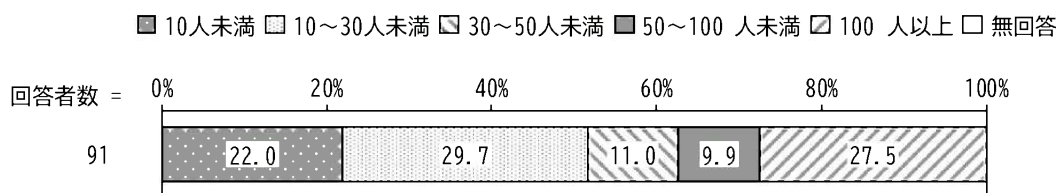
女性

「10 人未満」の割合が 48.4%と最も高く、次いで「10～30 人未満」の割合が 18.7%、「100 人以上」の割合が 14.3%となっています。

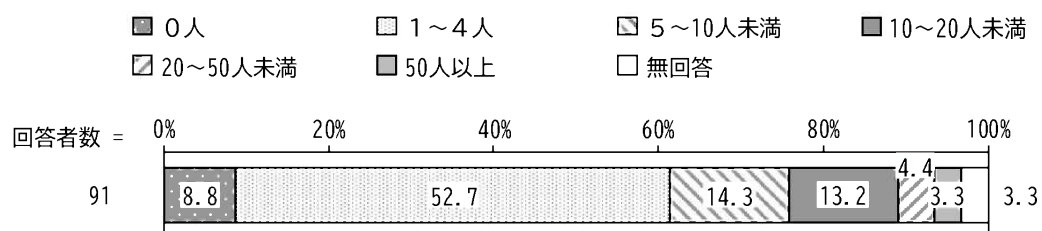


男女計

「10～30 人未満」の割合が 29.7%と最も高く、次いで「100 人以上」の割合が 27.5%、「10 人未満」の割合が 22.0%となっています。

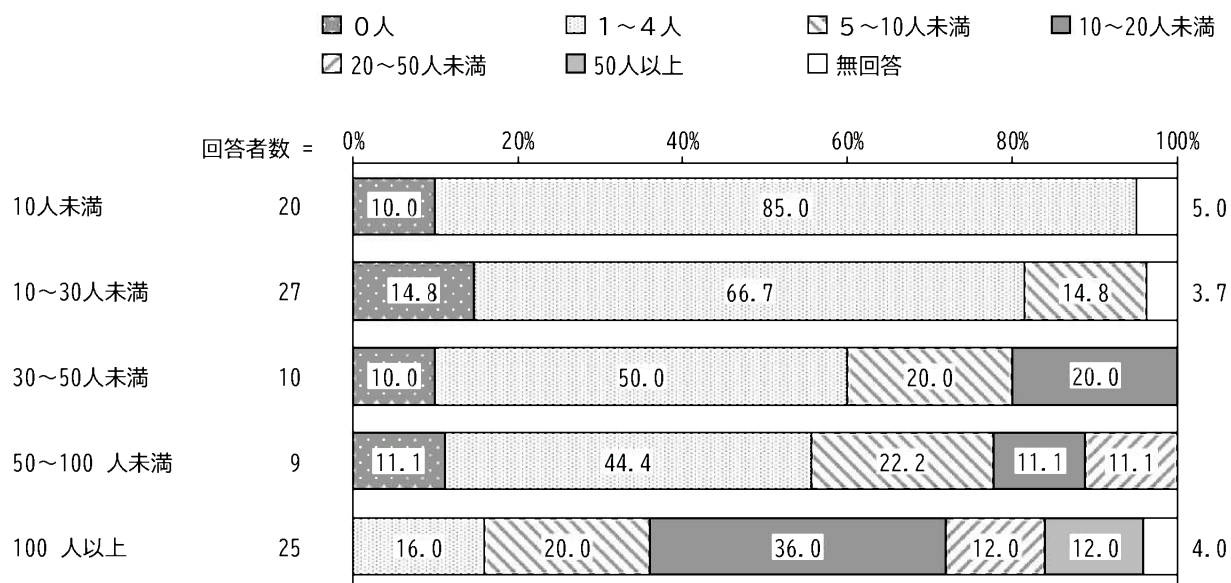


正規・非正規従業員の合計のうち、管理職（配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職）が男性の場合「1～4人」の割合が52.7%と最も高く、次いで「5～10人未満」の割合が14.3%、「10～20人未満」の割合が13.2%となっています。



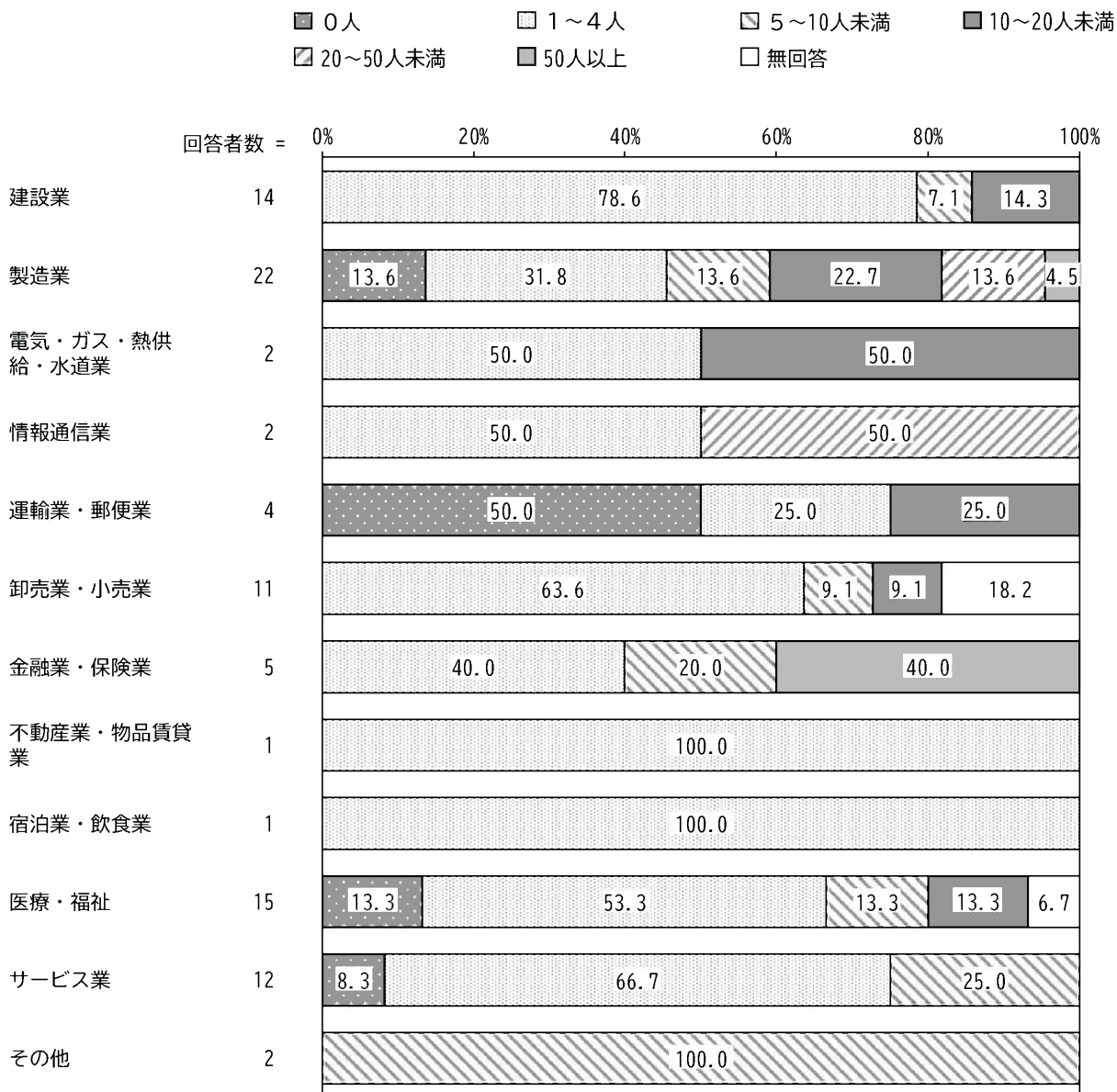
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、「1～4人」で、10人未満から50～100人未満にかけて低くなる傾向にあります。

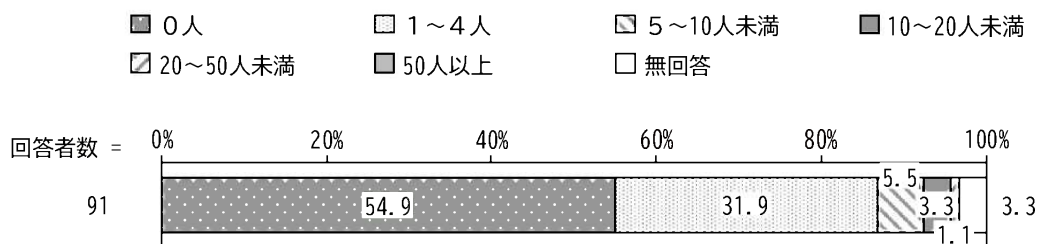


【業種別】

業種別にみると、「1～4人」について建設業で高く、「5～10人未満」についてサービス業で高く、「10人～20人未満」について製造業で高くなっています。

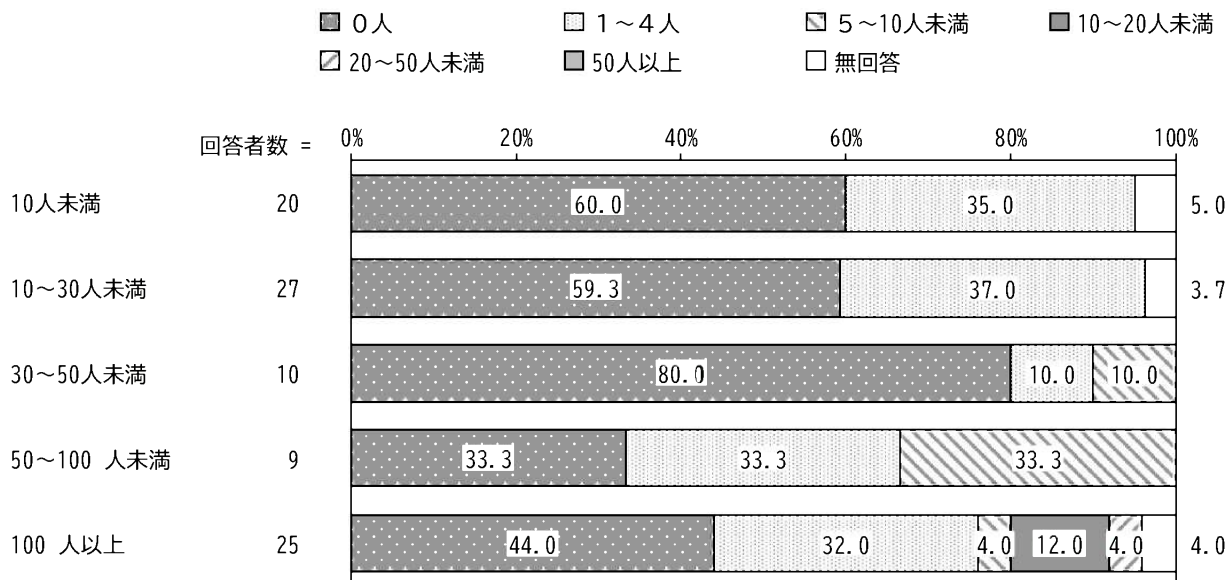


正規・非正規従業員の合計のうち、管理職（配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職）が女性の場合「0人」の割合が54.9%と最も高く、次いで「1～4人」の割合が31.9%、「5～10人未満」の割合が5.5%となっています。



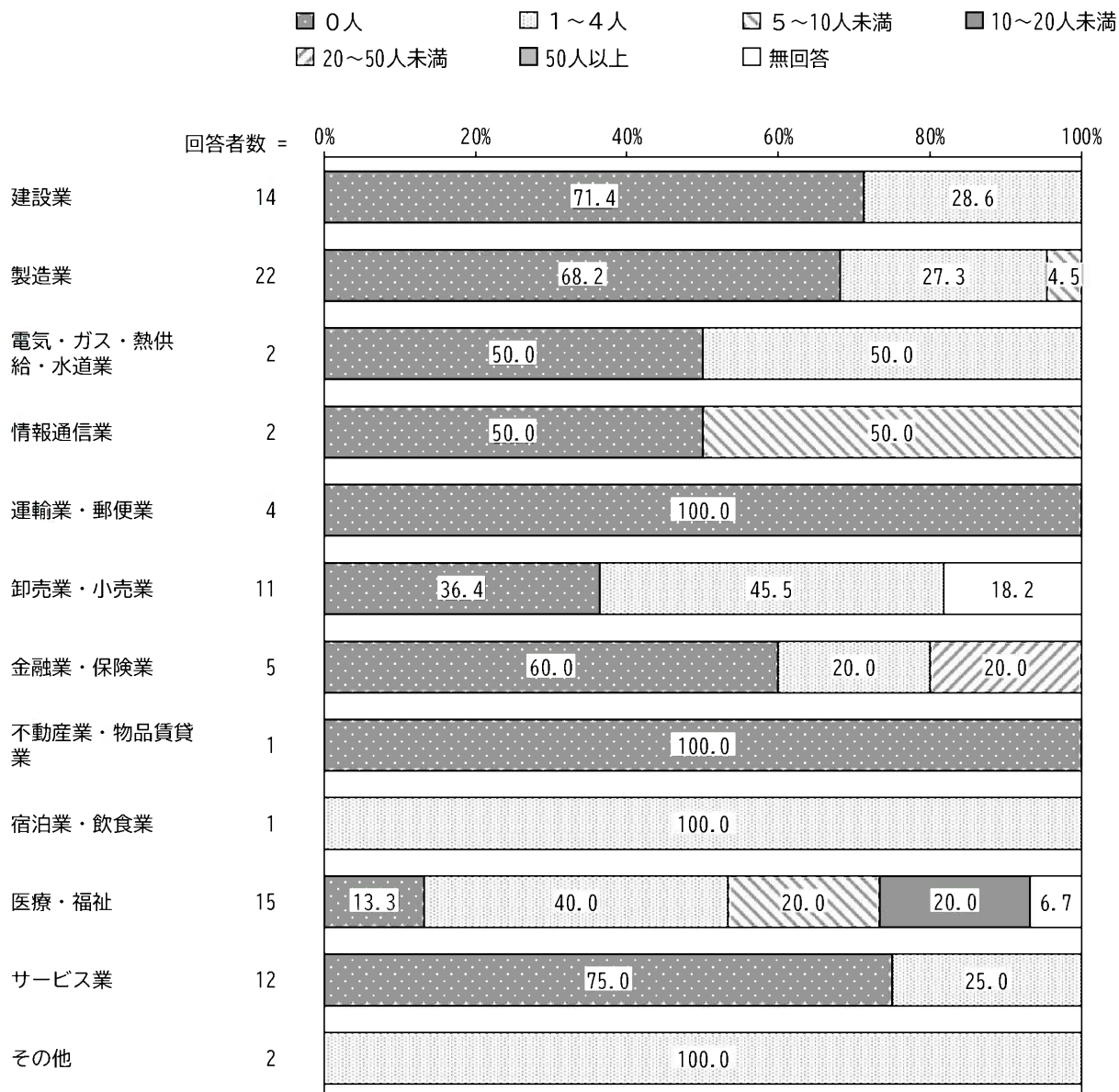
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、「0人」について30～50人未満で高く、「50人以上」について100人以上で高くなっています。

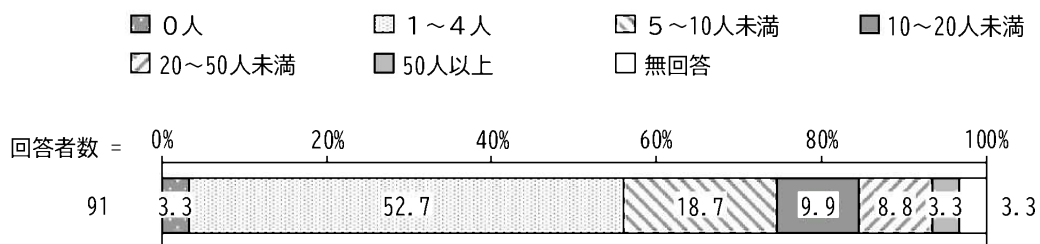


【業種別】

業種別にみると、「0人」についてサービス業で高く、「1～4人」について医療・福祉で高く、「10～20人未満」についてサービス業で高くなっています。

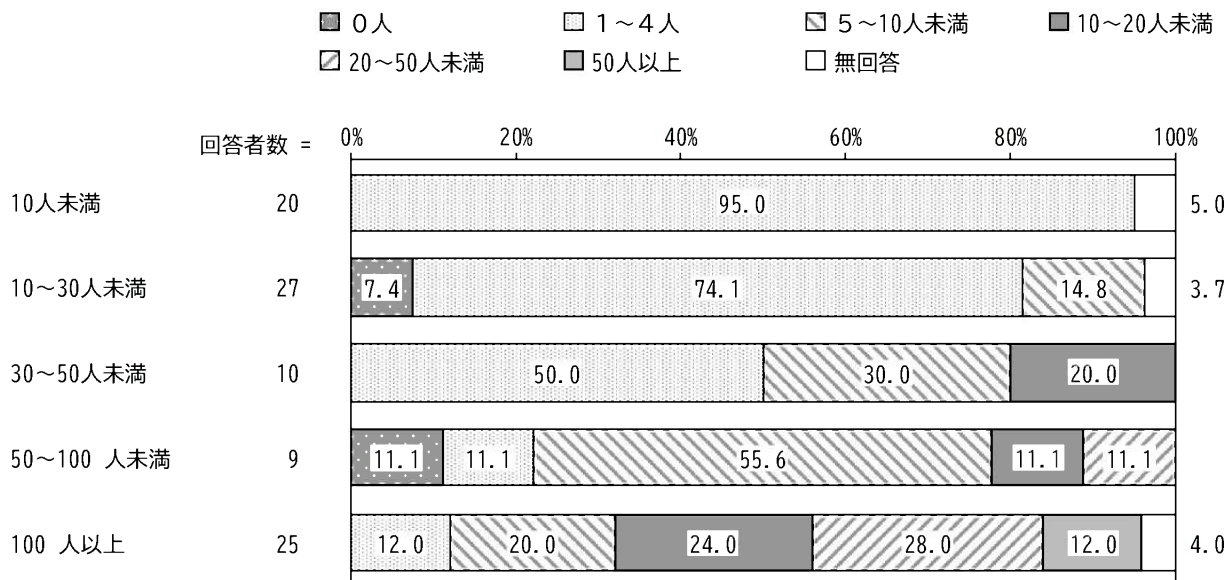


正規・非正規従業員の合計のうち、管理職（配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職）の男女計「1～4人」の割合が52.7%と最も高く、次いで「5～10人未満」の割合が18.7%、「10～20人未満」の割合が9.9%となっています。



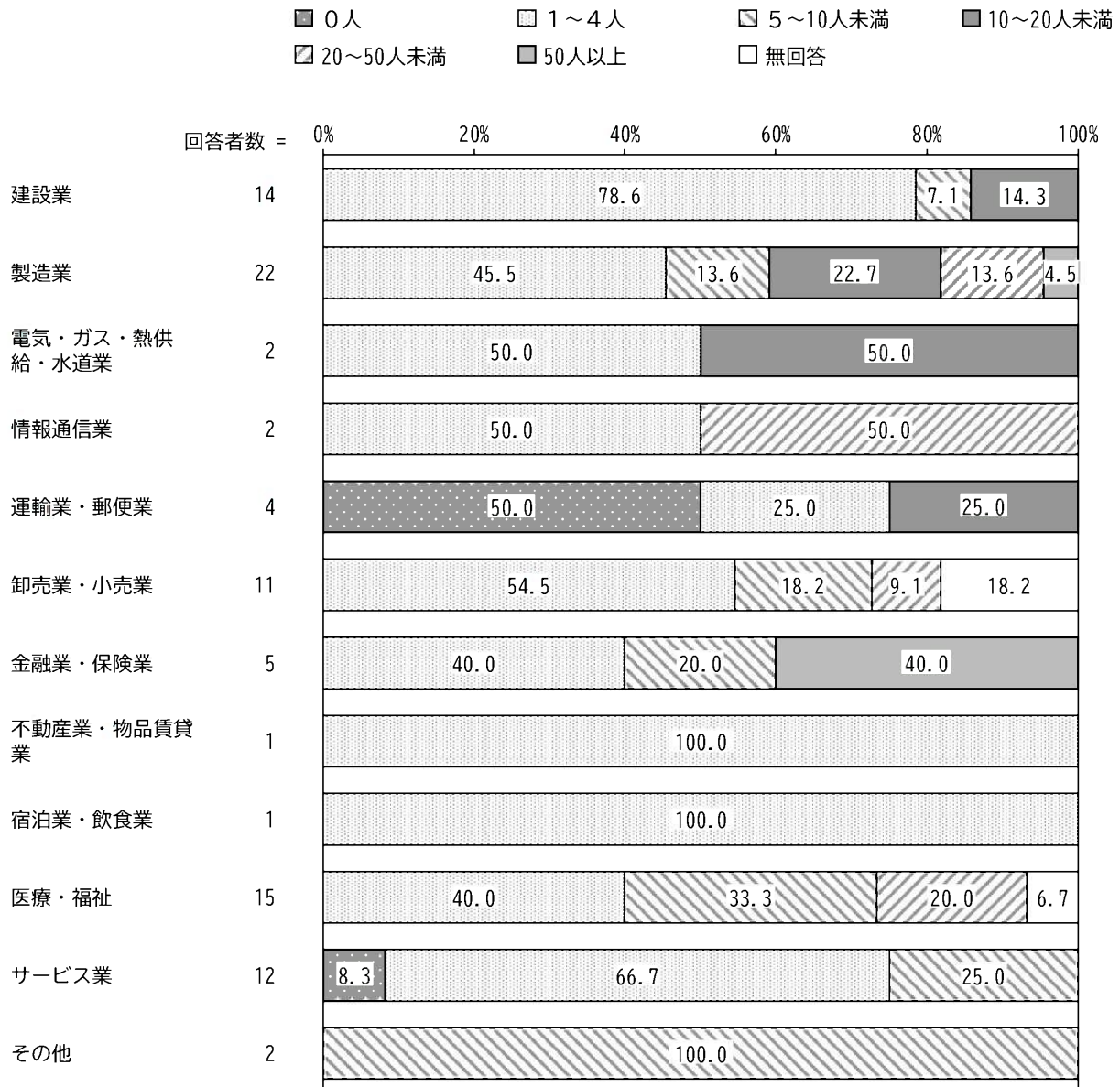
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、「1～4人」について10人未満で高く、「20～50人未満」について100人以上で高くなっています。



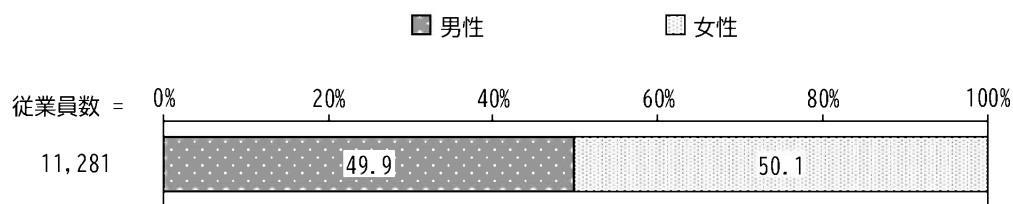
【業種別】

業種別にみると、「1～4人」について建設業で高く、「10～20人未満」について製造業で高くなっています。



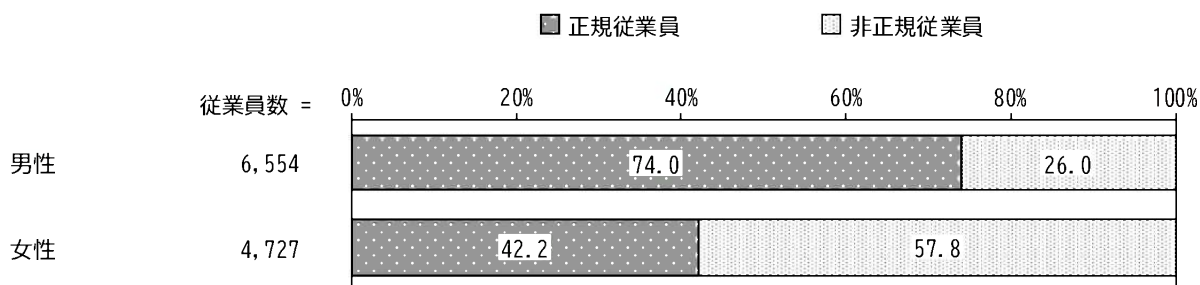
従業員の男女構成比

「男性」の割合が49.1%、「女性」の割合が50.1%となっています。



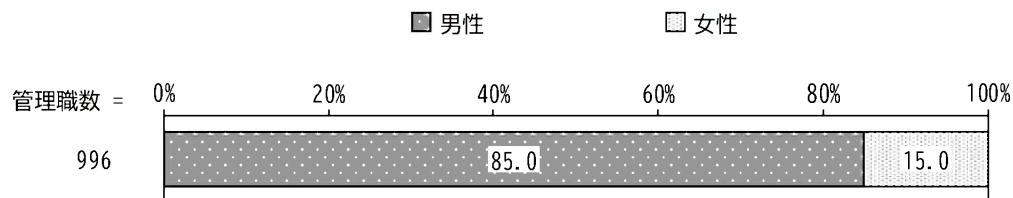
男女の雇用形態別構成比

男性は「正規従業員」の割合が74.0%、「非正規従業員」の割合が26.0%となっています。
女性も「正規従業員」の割合が42.2%、「非正規従業員」の割合が57.8%となっています。



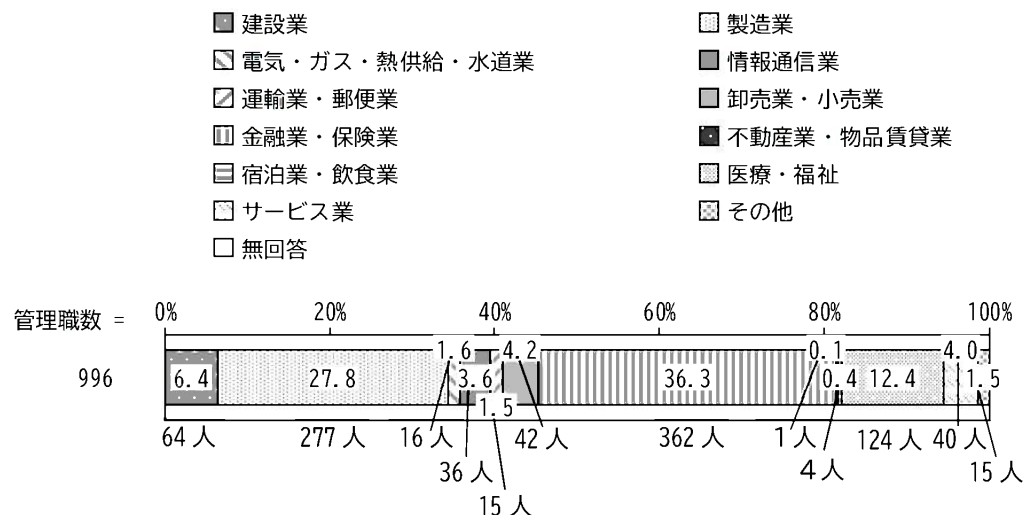
管理職の男女比

「男性」の割合が85.0%、「女性」の割合が15.0%となっています。



業種別の管理職数

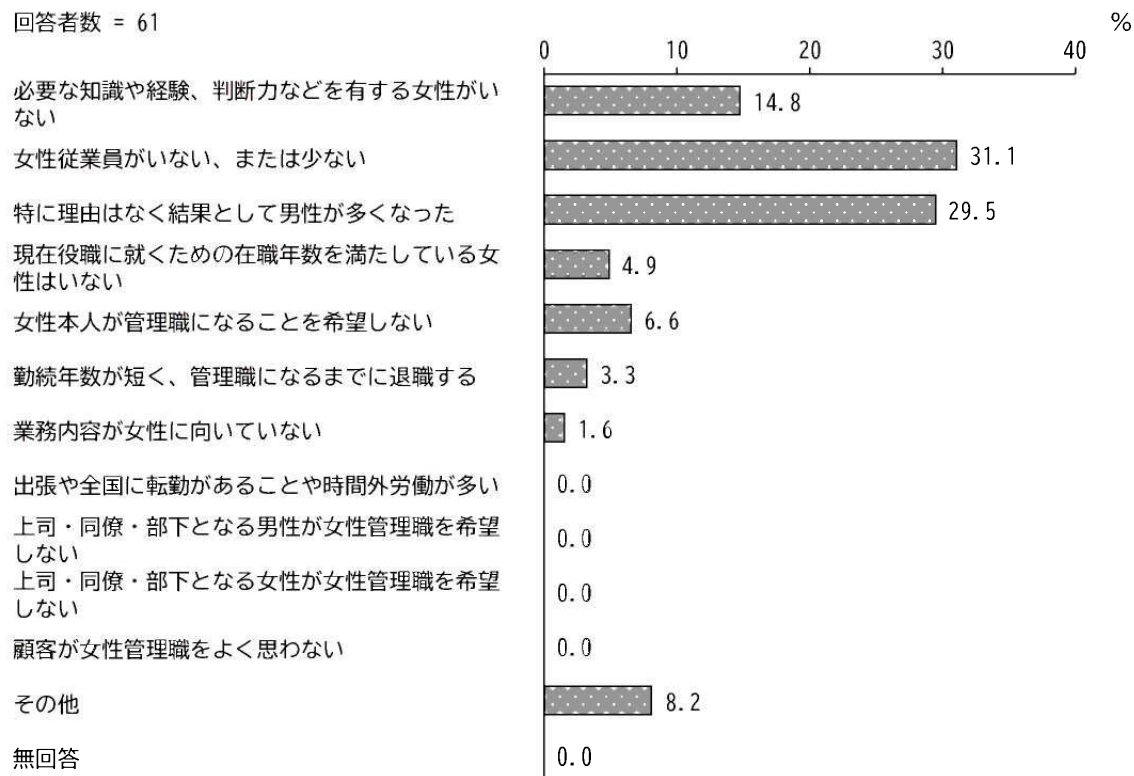
「金融業」の割合が36.3%と最も高く、次いで「製造業」の割合が27.8%、「医療・福祉」の割合が12.4%となっています。



問4. 女性管理職の合計が1割未満と回答した事業所にお聞きします。それは、どのような理由からですか。(〇は1つ)

「女性従業員がいない、または少ない」の割合が 31.1%と最も高く、次いで「特に理由はなく結果として男性が多くなった」の割合が 29.5%、「必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいらない」の割合が 14.8%となっています。

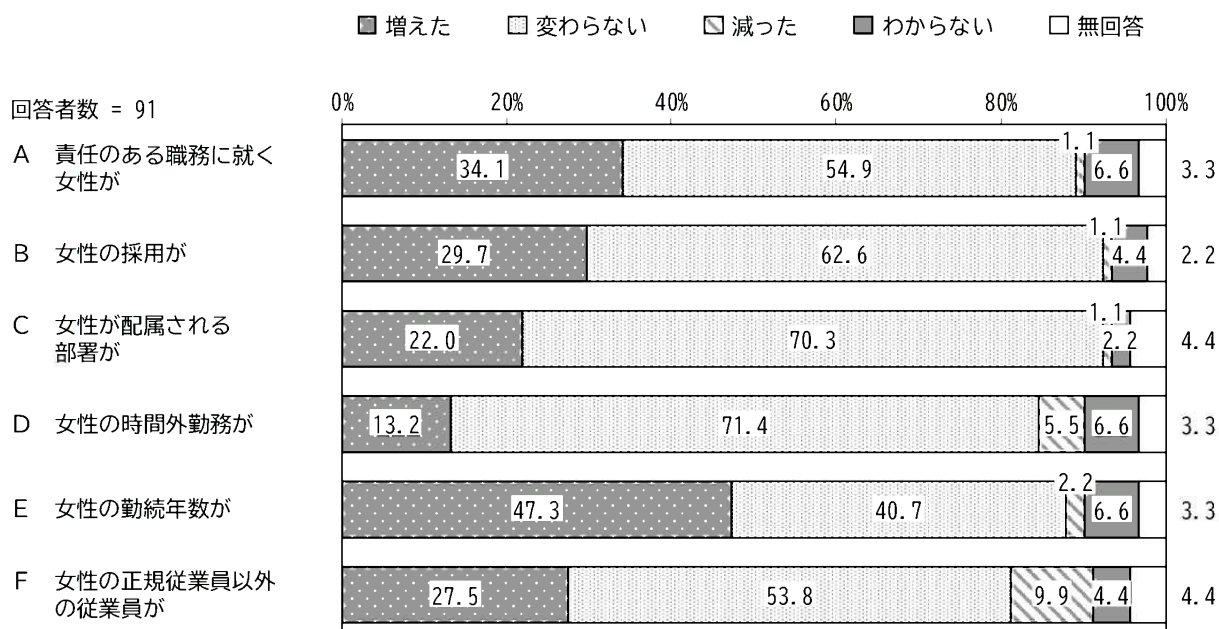
回答者数 = 61



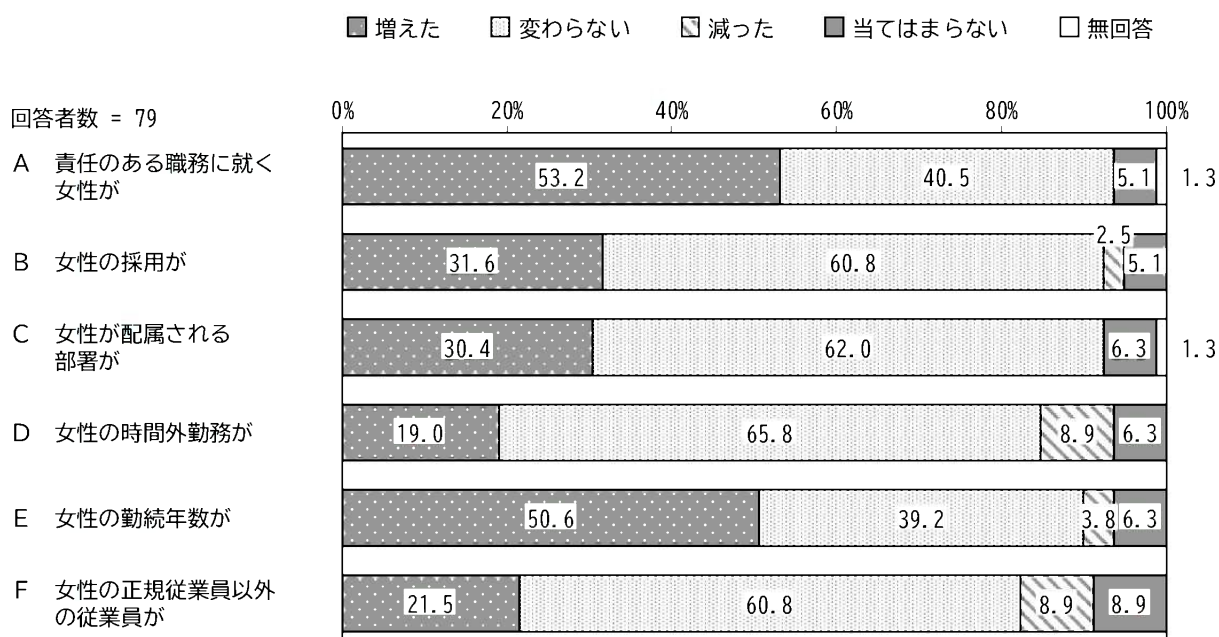
(2) 女性の積極的活用の取組について

問5. 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○を1つずつ)

『E 女性の勤続年数が』で「増えた」の割合が高くなっています。また、『C 女性が配属される部署が』、『D 女性の時間外勤務が』で「変わらない」の割合が高くなっています。



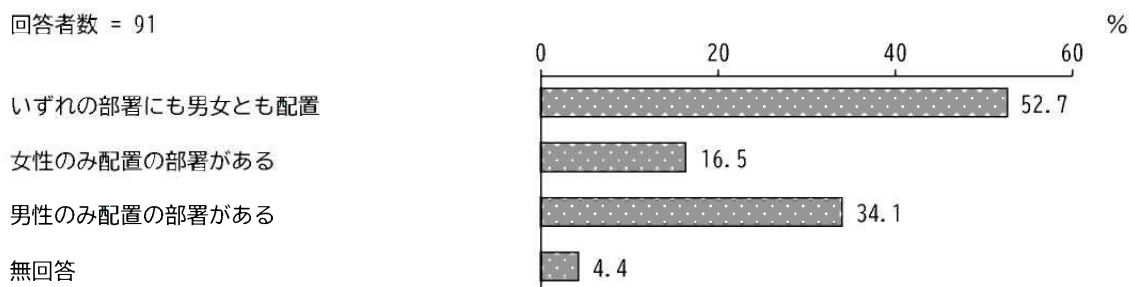
【参考 令和2年度調査】



問6. 貴事業所での、現在の部署における男女の配置状況について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

「いずれの部署にも男女とも配置」の割合が 52.7%、「女性のみ配置の部署がある」の割合が 16.5%、「男性のみ配置の部署がある」の割合が 34.1%となっています。

回答者数 = 91

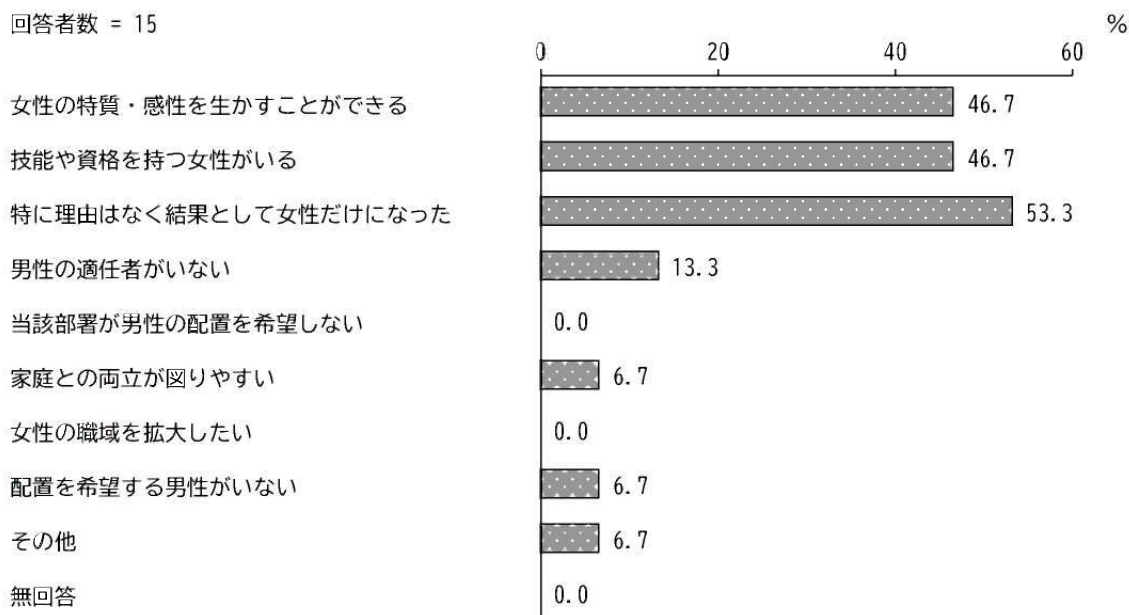


問6で「女性のみ配置の部署がある」に○をつけた事業所の方にお聞きます。

問7. 女性のための配置となったのは、どのような理由ですか。(○はいくつでも)

「特に理由はなく結果として女性だけになった」の割合が 53.3%と最も高く、次いで「女性の特質・感性を生かすことができる」、「技能や資格を持つ女性がいる」の割合が 46.7%となっています。

回答者数 = 15

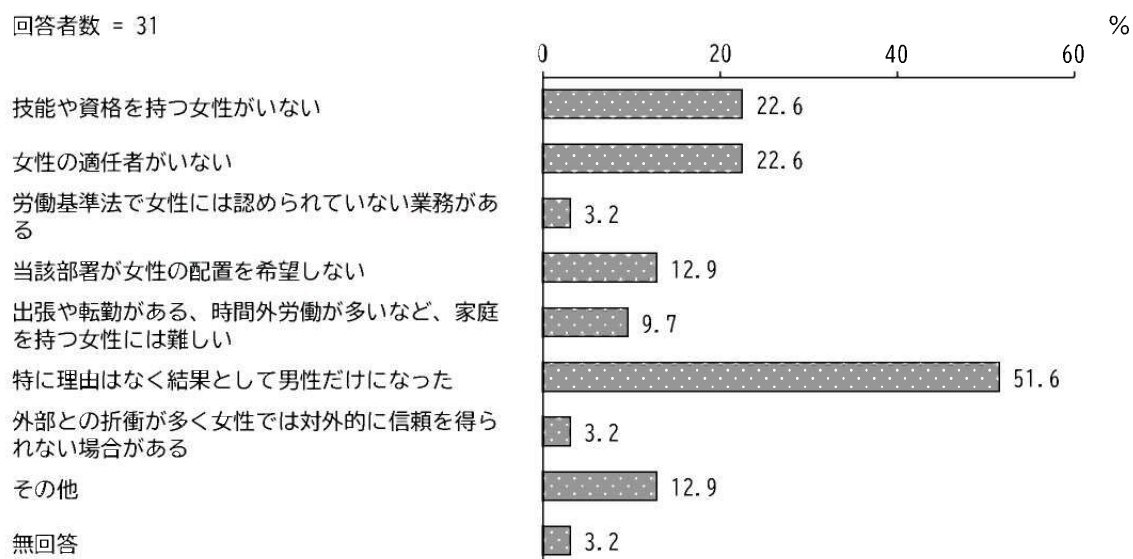


問6で「男性のみ配置の職場がある」に○をつけた事業所の方にお聞きします。

問8. 男性のみの配置となったのは、どのような理由ですか。(○はいくつでも)

「特に理由はなく結果として男性だけになった」の割合が 51.6%と最も高く、次いで「技能や資格を持つ女性がいらない」、「女性の適任者がいらない」の割合が 22.6%となっています。

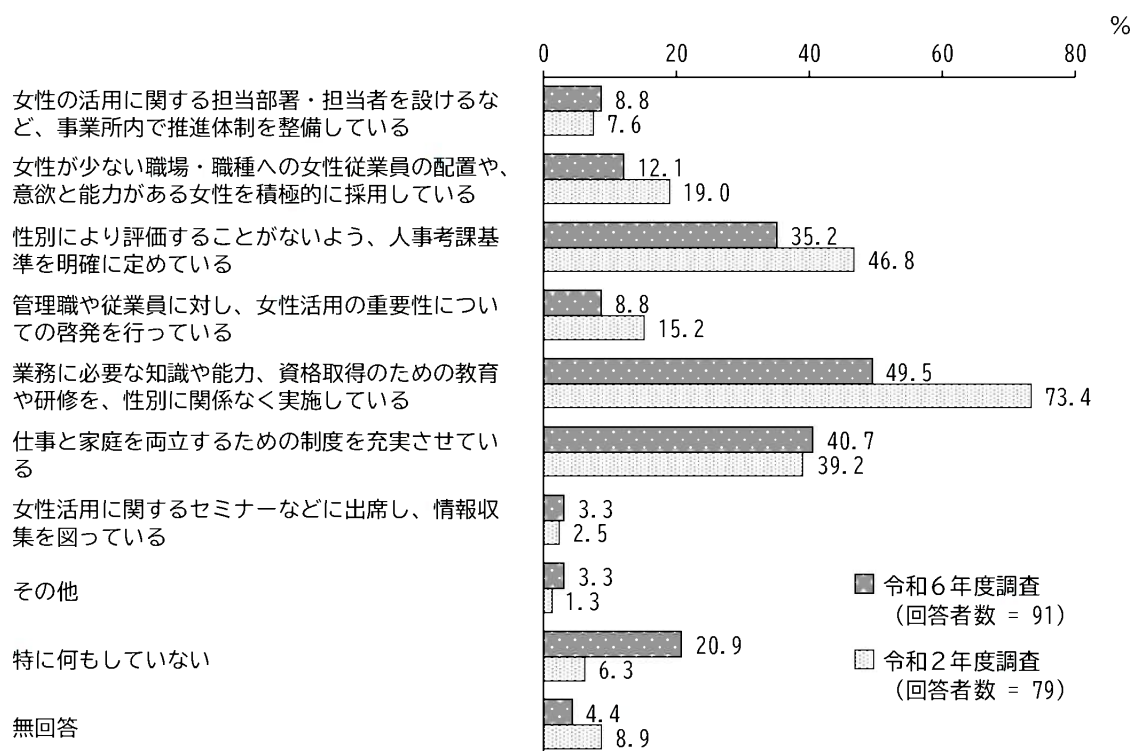
回答者数 = 31



問9. 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。
(〇はいくつでも)

「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」の割合が49.5%と最も高く、次いで「仕事と家庭を両立するための制度を充実させている」の割合が40.7%、「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」の割合が35.2%となっています。

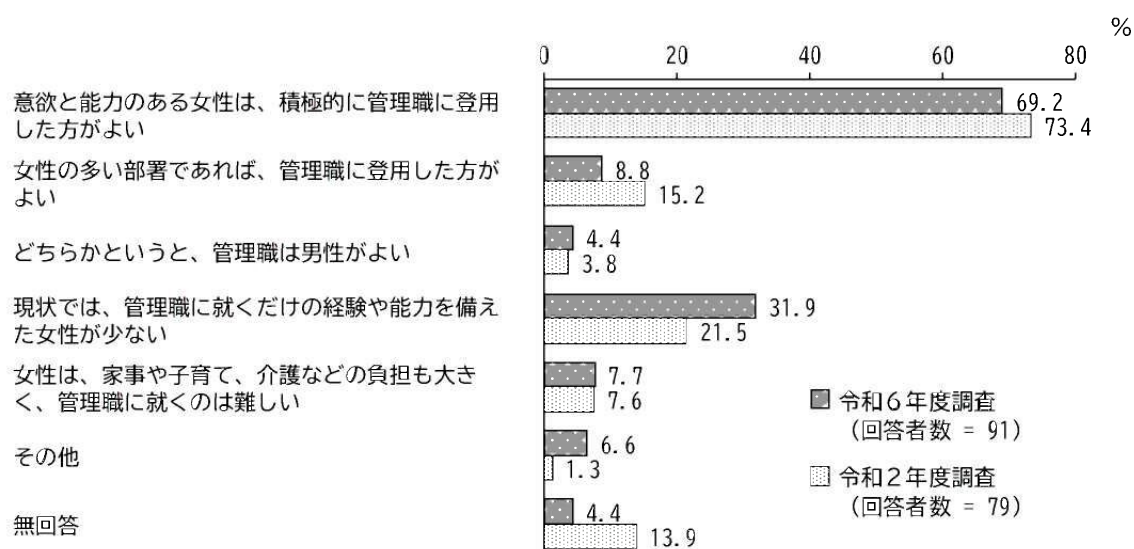
令和2年度調査と比較すると、「特に何もしていない」の割合が増加しています。一方、「女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性を積極的に採用している」「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」「管理職や従業員に対し、女性活用の重要性についての啓発を行っている」「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」の割合が減少しています。



問 10. 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。

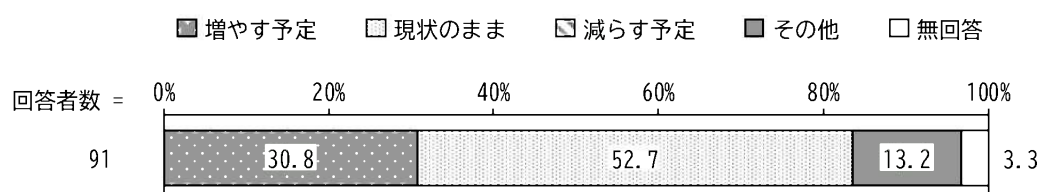
「意欲と能力のある女性は、積極的に管理職に登用した方がよい」の割合が 69.2%と最も高く、次いで「現状では、管理職に就くだけの経験や能力を備えた女性が少ない」の割合が 31.9%、「女性の多い部署であれば、管理職に登用した方がよい」の割合が 8.8%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「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」の割合が増加しています。一方、「女性の多い部署であれば、管理職に登用した方がよい」の割合が減少しています。



問 11. 貴事業所で女性管理職について、今後3年程度の登用方針についてどのように考えていますか。(○は1つ)

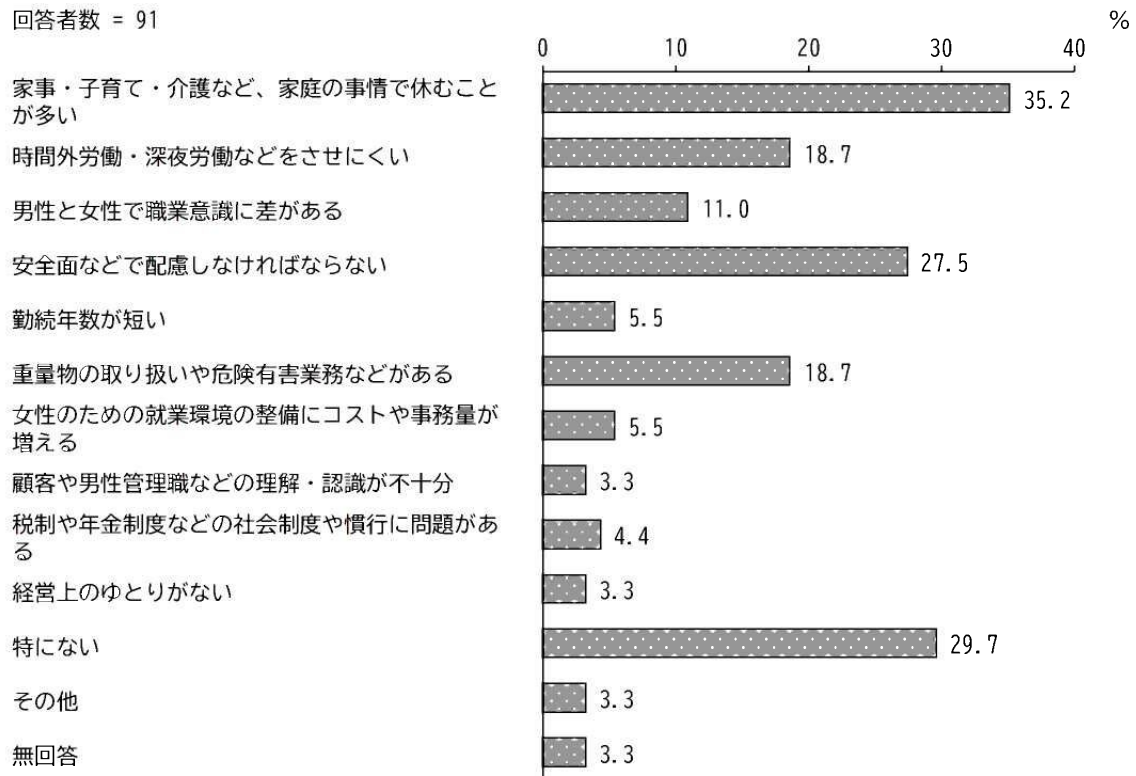
「増やす予定」の割合が 30.8%、「現状のまま」の割合が 52.7%となっています。



問 12. 女性従業員の能力活用にあたり、貴事業所において課題となっていることはありますか。(〇はいくつでも)

「家事・子育て・介護など、家庭の事情で休むことが多い」の割合が 35.2%と最も高く、次いで「特
にない」の割合が 29.7%、「安全面などで配慮しなければならない」の割合が 27.5%となっています。

回答者数 = 91



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、「時間外労働・深夜労働などをさせにくい」について 30～50 人未満で高くな
っています。

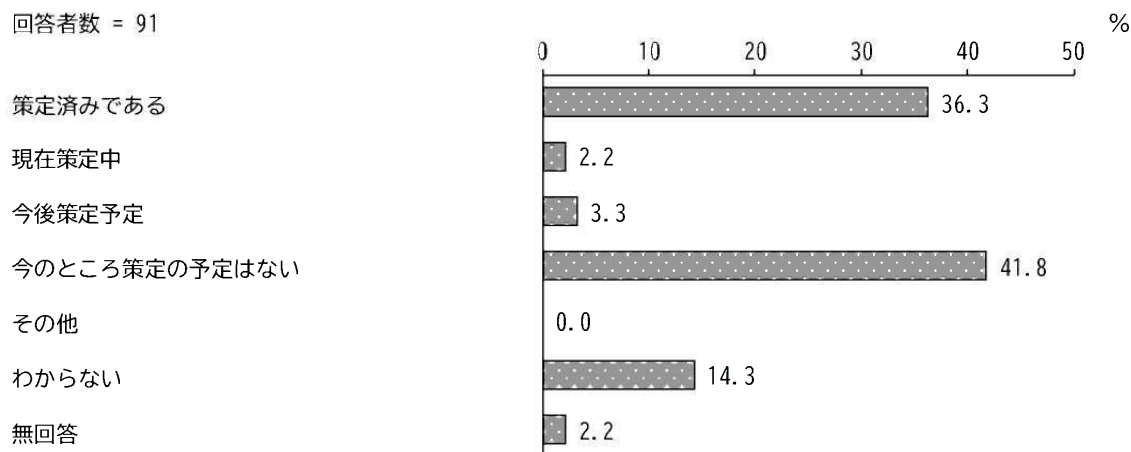
単位：%

区分	回答者数 (件)	家事・子育て・介護など、家庭 の事情で休むことが多い	時間外労働・深夜労働などを させにくい	男性と女性で職業意識に差が ある	安全面などで配慮しなければ ならない	勤続年数が短い	重量物の取り扱いや危険有害 業務などがある	女性のための就業環境の整備 にコストや事務量が増える	顧客や男性管理職などの理 解・認識が不十分	税制や年金制度などの社会制 度や慣行に問題がある	経営上のゆとりがない	特にない	その他	無回答
全 体	91	35.2	18.7	11.0	27.5	5.5	18.7	5.5	3.3	4.4	3.3	29.7	3.3	3.3
10人未満	20	25.0	10.0	—	20.0	—	15.0	5.0	5.0	5.0	10.0	40.0	—	15.0
10～30人未満	27	33.3	22.2	11.1	37.0	—	25.9	—	—	3.7	3.7	25.9	3.7	—
30～50人未満	10	30.0	40.0	30.0	20.0	30.0	10.0	10.0	—	10.0	—	20.0	10.0	—
50～100 人未満	9	55.6	22.2	—	33.3	22.2	22.2	11.1	—	—	—	22.2	—	—
100 人以上	25	40.0	12.0	16.0	24.0	—	16.0	8.0	8.0	4.0	—	32.0	4.0	—

問 13. 貴事業所での女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画策定状況について、次の中から1つ選んで○をつけてください。(従業員が101人以上の企業には、行動計画の策定が義務付けられています。また、従業員が100人以下の企業には、努力義務が課せられています。)

「今のところ策定の予定はない」の割合が41.8%と最も高く、次いで「策定済みである」の割合が36.3%、「わからない」の割合が14.3%となっています。

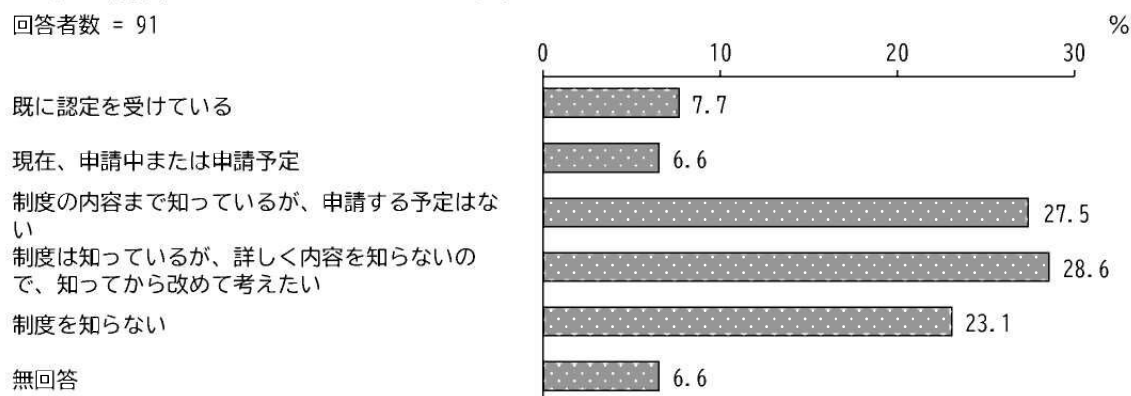
回答者数 = 91



問 14. 貴事業所は、「女性活躍推進法に基づく認定制度」について、どのようにお考えですか。(○は1つ)

「制度は知っているが、詳しく内容を知らないので、知ってから改めて考えたい」の割合が28.6%と最も高く、次いで「制度の内容まで知っているが、申請する予定はない」の割合が27.5%、「制度を知らない」の割合が23.1%となっています。

回答者数 = 91

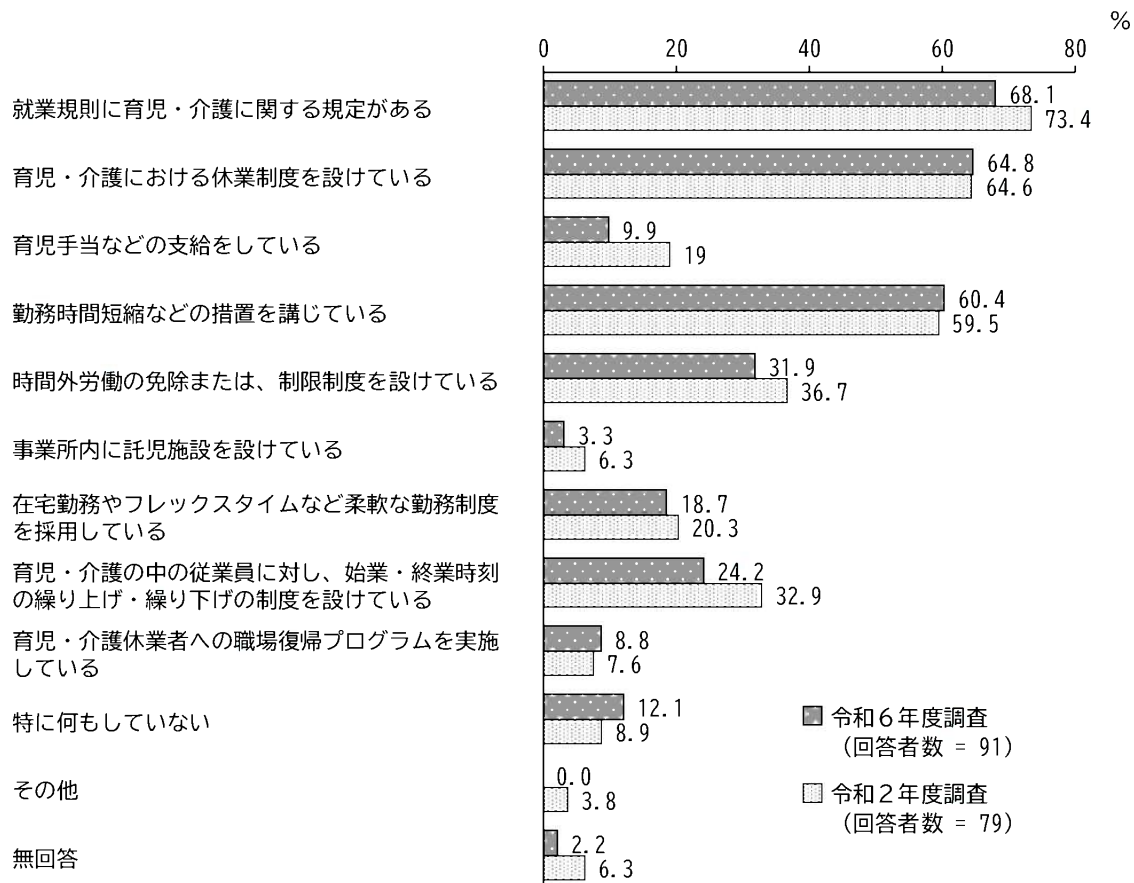


(3) 女性の積極的活用の取組について

問 15. 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（○はいくつでも）

「就業規則に育児・介護に関する規定がある」の割合が 68.1%と最も高く、次いで「育児・介護における休業制度を設けている」の割合が 64.8%、「勤務時間短縮などの措置を講じている」の割合が 60.4%となっています。また、「特に何もしていない」の割合が 12.1%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「育児手当などの支給をしている」の割合が減少しています。



問 16. 貴事業所の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5年度中の育児休業取得状況は、女性従業員の取得率が100.0%、男性従業員の取得率が65.7%となっています。

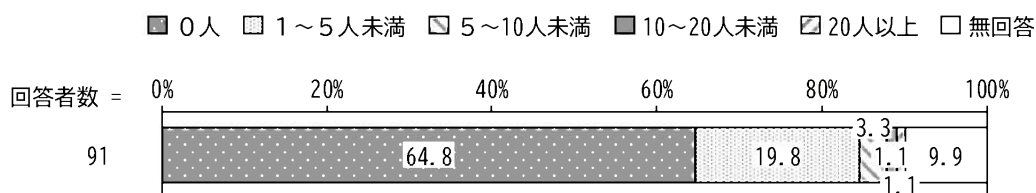
令和2年度調査と比較すると、男性従業員の取得率は増加しています。

令和5年度中に出産した女性従業員	104人	令和5年度中に配偶者が出産した男性従業員	140人
うち取得した女性従業員	104人	うち取得した男性従業員	92人
取得率	100.0%	取得率	65.7%

令和元年度中に出産した女性従業員	40人	令和元年度中に配偶者が出産した男性従業員	67人
うち取得した女性従業員	40人	うち取得した男性従業員	5人
取得率	100.0%	取得率	7.5%

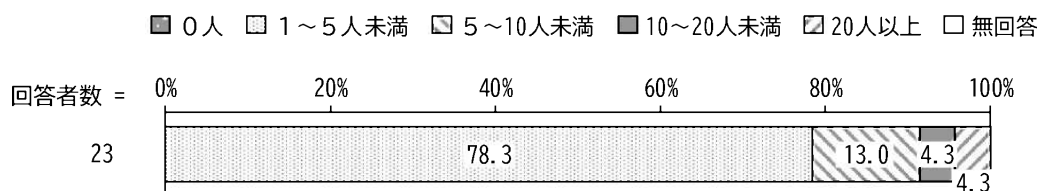
令和5年度中に出産した女性従業員

「0人」の割合が64.8%と最も高く、次いで「1～5人未満」の割合が19.8%、「5～10人未満」の割合が3.3%となっています。



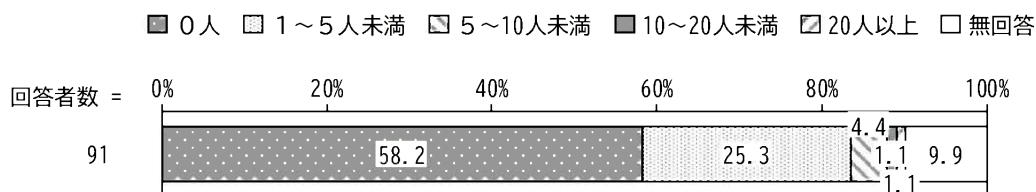
令和5年度中に出産した女性従業員のうち、育児休業を取得した女性従業員

「1～5人未満」の割合が78.3%と最も高く、次いで「5～10人未満」の割合が13.0%、「10～20人未満」「20人以上」の割合が4.3%となっています。



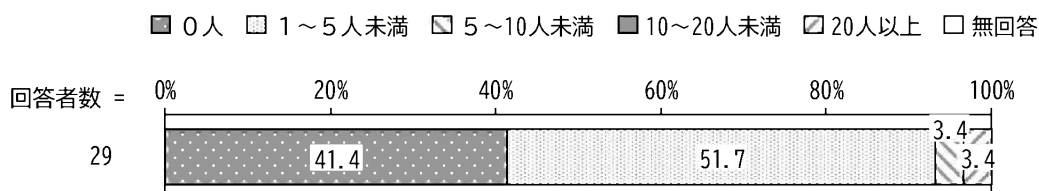
令和5年度中に配偶者が出産した男性従業員

「0人」の割合が58.2%と最も高く、次いで「1～5人未満」の割合が25.3%、「5～10人未満」の割合が4.4%となっています。



令和5年度中に配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業を取得した男性従業員

「1～5人未満」の割合が51.7%と最も高く、次いで「0人」の割合が41.4%、「5～10人未満」、「20人以上」の割合が3.4%となっています。



問 17. 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5年度中の介護休業取得状況は、男性が6人、女性が3人となっています。

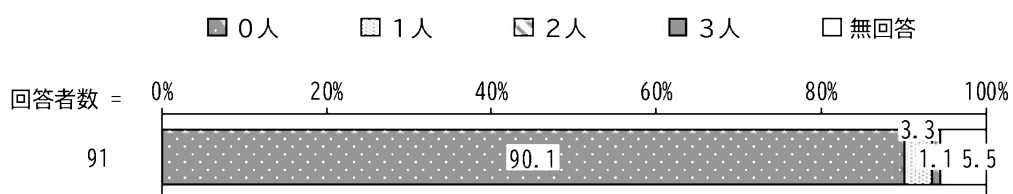
令和2年度調査と比較すると、男性が増加し、女性が減少しています。

令和5年度中に介護休業を取得した従業員	男性	女性
	6人	3人

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

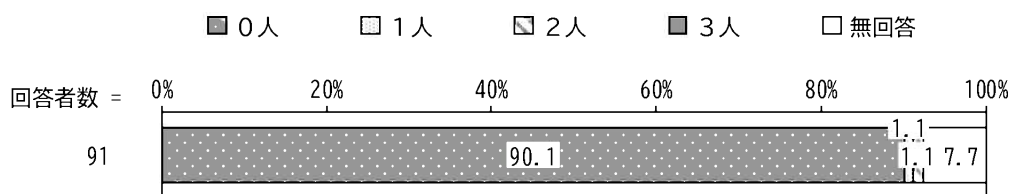
男性

「0人」の割合が90.1%と最も高く、次いで「1人」の割合が3.3%、「3人」の割合が1.1%となっています。



女性

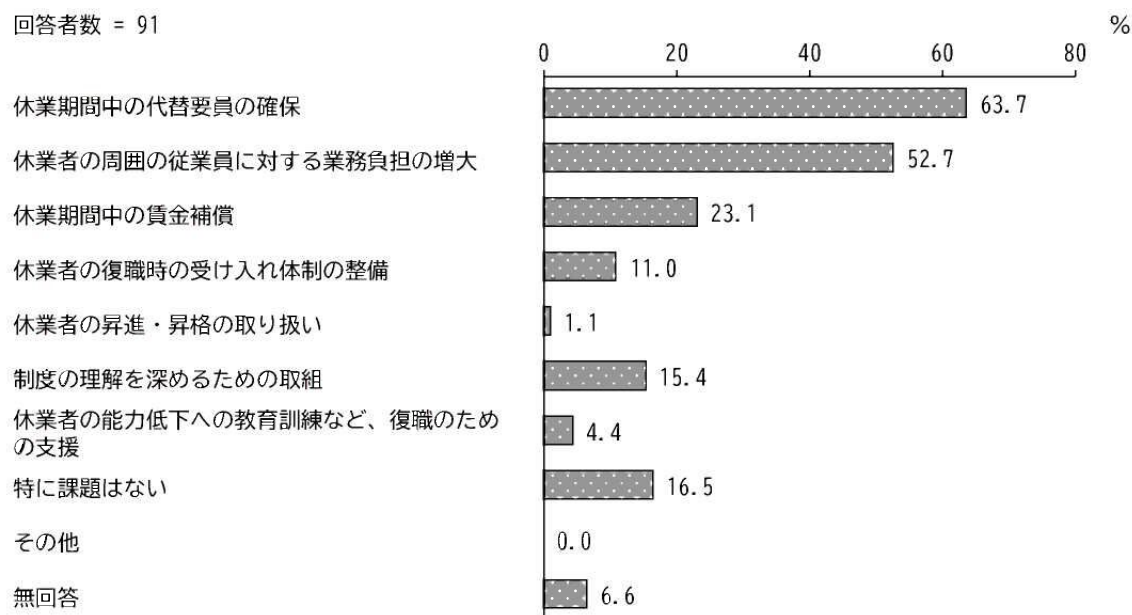
「0人」の割合が90.1%と最も高く、次いで「1人」、「2人」の割合が1.1%となっています。



問 18. 貴事業所において、育児・介護休業制度の活用を進めていく上での課題には、どのようなことがありますか。(〇はいくつでも)

「休業期間中の代替要員の確保」の割合が 63.7%と最も高く、次いで「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」の割合が 52.7%、「休業期間中の賃金補償」の割合が 23.1%となっています。

回答者数 = 91



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、「制度の理解を深めるための取組」で、10～30 人未満から 100 人以上にかけて高くなる傾向にあります。

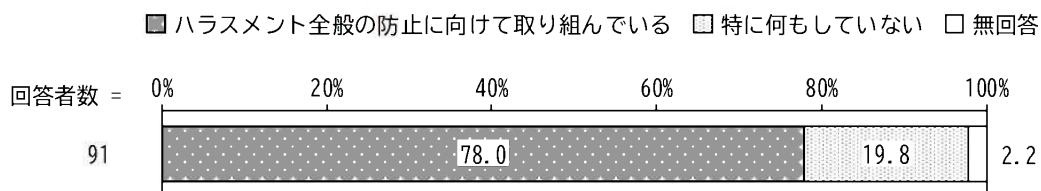
単位：%

区分	回答者数 (件)	休業期間中の代替要員の確保	休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大	休業期間中の賃金補償	休業者の復職時の受け入れ体制の整備	休業者の昇進・昇格の取り扱い	制度の理解を深めるための取組	休業者の能力低下への教育訓練など、復職のための支援	特に課題はない	その他	無回答
全 体	91	63.7	52.7	23.1	11.0	1.1	15.4	4.4	16.5	—	6.6
10人未満	20	50.0	35.0	25.0	10.0	—	10.0	—	20.0	—	20.0
10～30人未満	27	59.3	48.1	25.9	7.4	3.7	7.4	—	22.2	—	7.4
30～50人未満	10	90.0	50.0	30.0	20.0	—	10.0	—	10.0	—	—
50～100 人未満	9	88.9	77.8	33.3	11.1	—	22.2	22.2	—	—	—
100 人以上	25	60.0	64.0	12.0	12.0	—	28.0	8.0	16.0	—	—

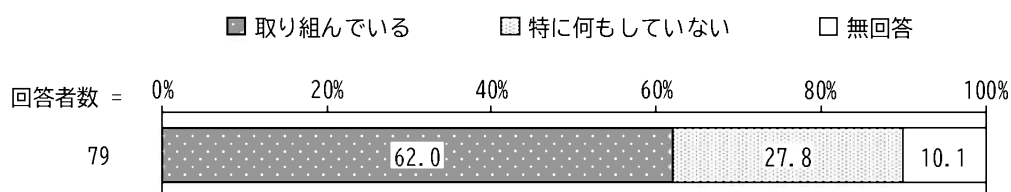
(4) 男女が共に働きやすい環境づくりについて

問 19. 貴事業所における、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどのハラスメント全般の防止に向けた取組状況についてお聞きます。

「ハラスメント全般の防止に向けて取り組んでいる」の割合が 78.0%、「特に何もしていない」の割合が 19.8%となっています。



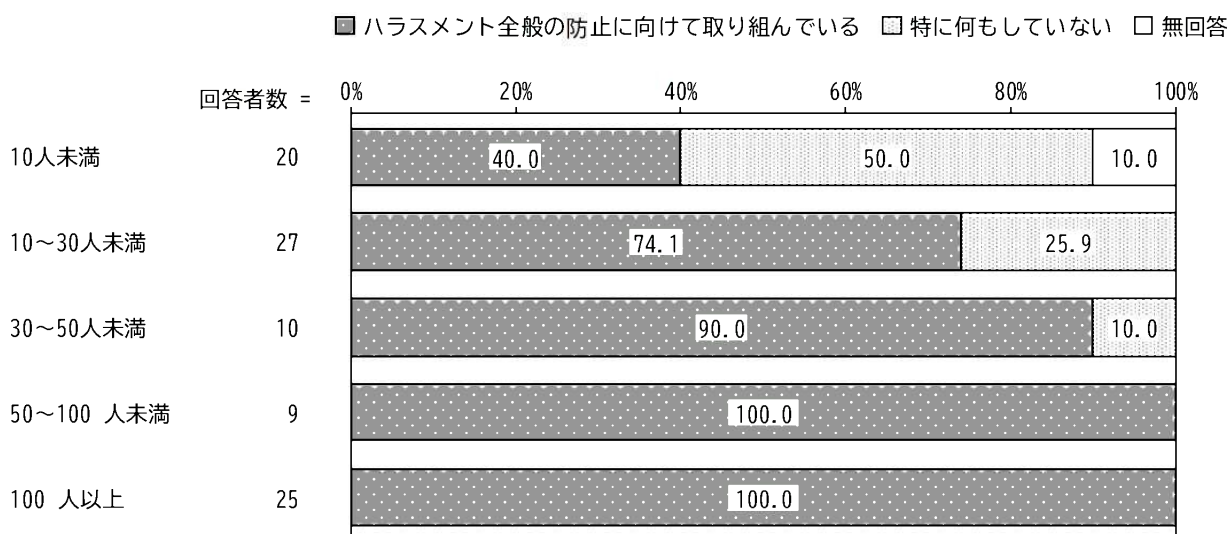
【参考 令和2年度調査】



※令和2年度調査では、設問が「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」となっていたため、参考として掲載しています。

【従業員規模別】

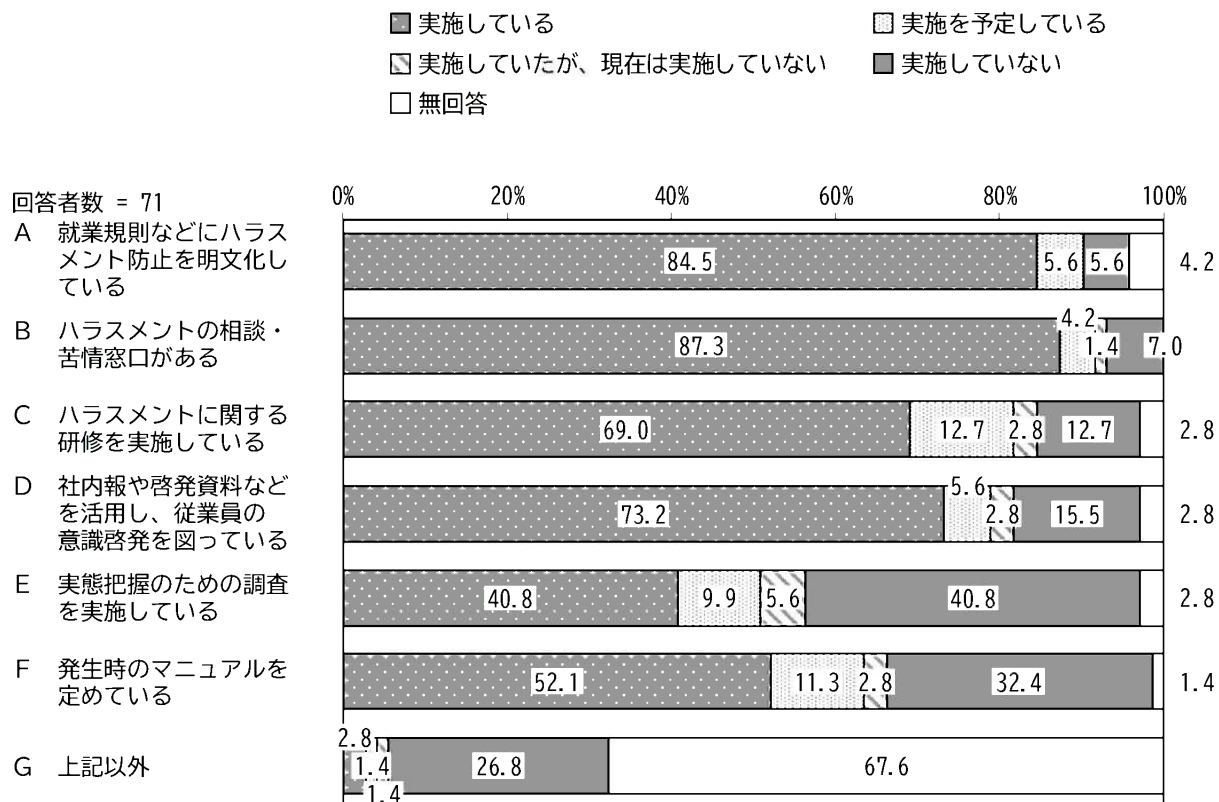
従業員規模別にみると、「特に何もしていない」で、10 人未満から 100 人以上にかけて低くなる傾向にあります。



問 19 で「ハラスメント全般の防止に向けて取り組んでいる」に○をつけた事業所の方にお聞きます。

問 20. 取組状況について、それぞれの項目であてはまる数字に○をつけてください。(A～G のそれぞれに○を1つずつ)

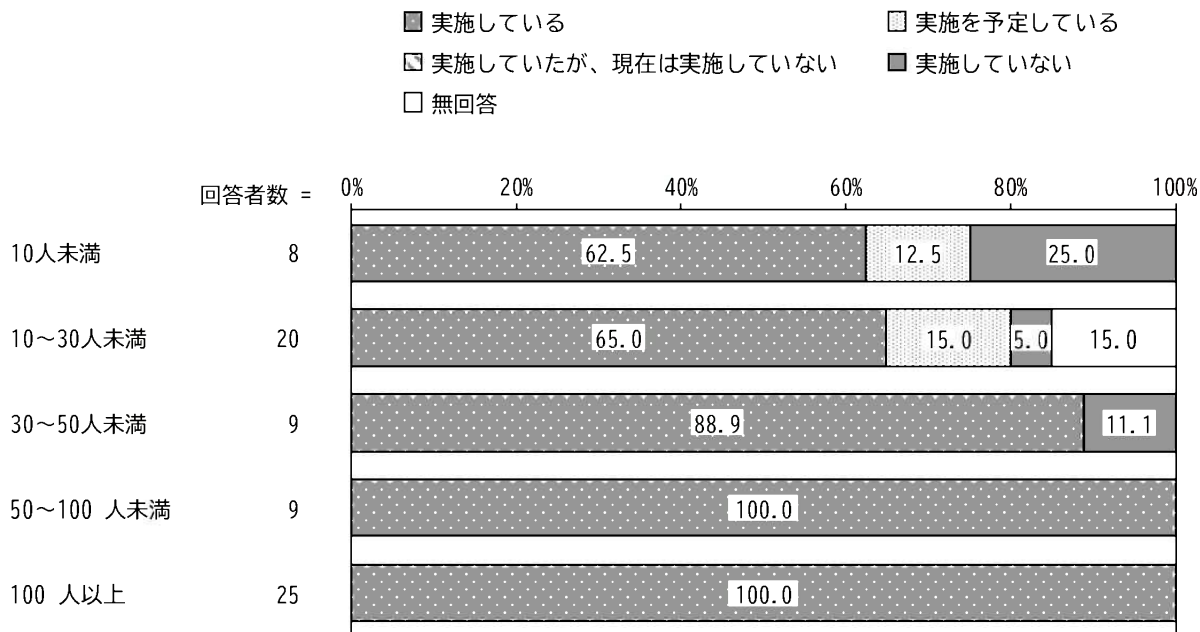
『A 就業規則などにハラスメント防止を明文化している』『B ハラスメントの相談・苦情窓口がある』で「実施している」の割合が高くなっています。一方、『E 実態把握のための調査を実施している』で「実施していない」の割合が高くなっています。



A. 就業規則などにハラスメント防止を明文化している

【従業員規模別】

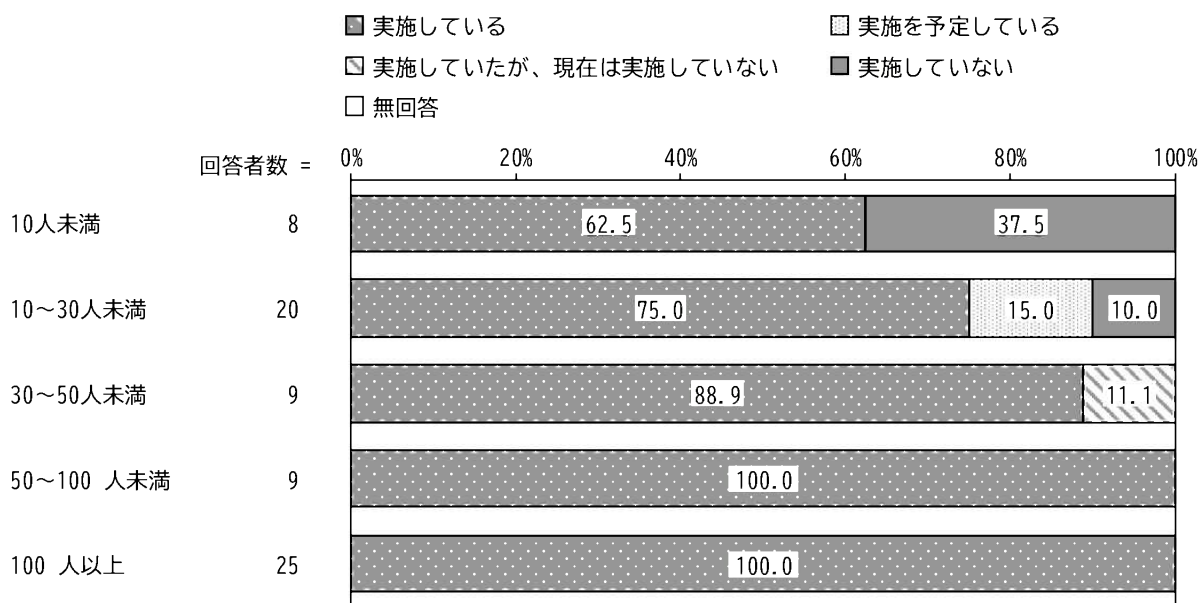
従業員規模別にみると、「実施している」で、10 人未満から 100 人以上にかけて高くなる傾向にあります。



B. ハラスメントの相談・苦情窓口がある

【従業員規模別】

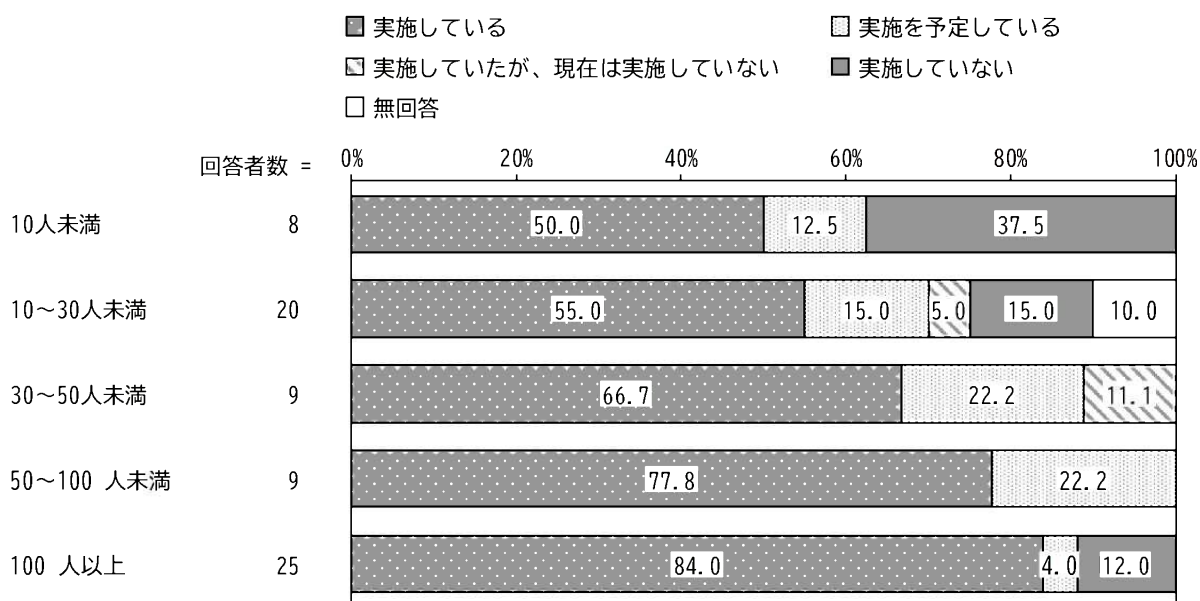
従業員規模別にみると、「実施している」で、10 人未満から 100 人以上にかけて高くなる傾向にあります。



C. ハラスメントに関する研修を実施している

【従業員規模別】

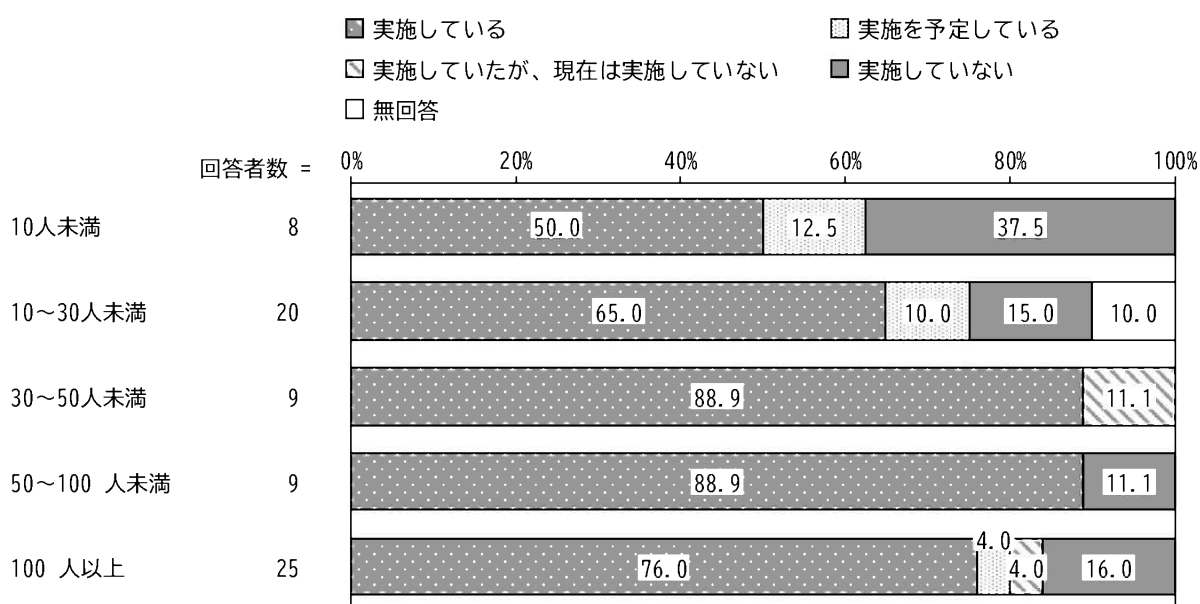
従業員規模別にみると、「実施している」で、10 人未満から 100 人以上にかけて高くなる傾向にあります。



D. 社内報や啓発資料などを活用し、従業員の意識啓発を図っている

【従業員規模別】

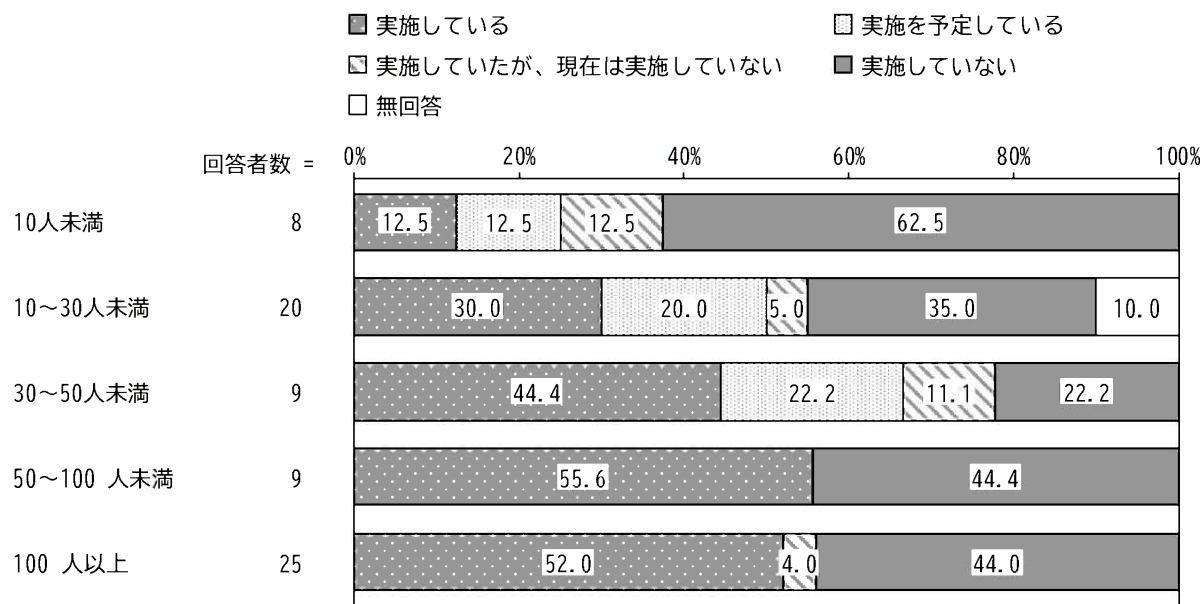
従業員規模別にみると、「実施している」で、10 人未満から 50～100 人未満にかけて高くなる傾向にあります。



E. 実態把握のための調査を実施している

【従業員規模別】

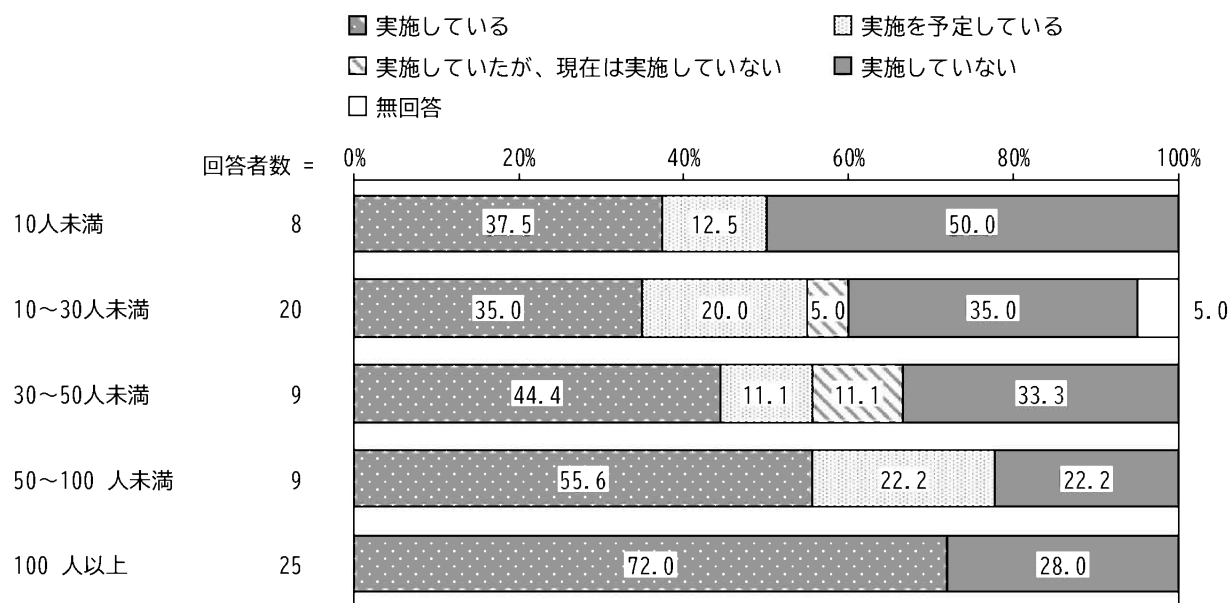
従業員規模別にみると、「実施している」で、10 人未満から 50～100 人未満にかけて高くなる傾向にあります。



F. 発生時のマニュアルを定めている

【従業員規模別】

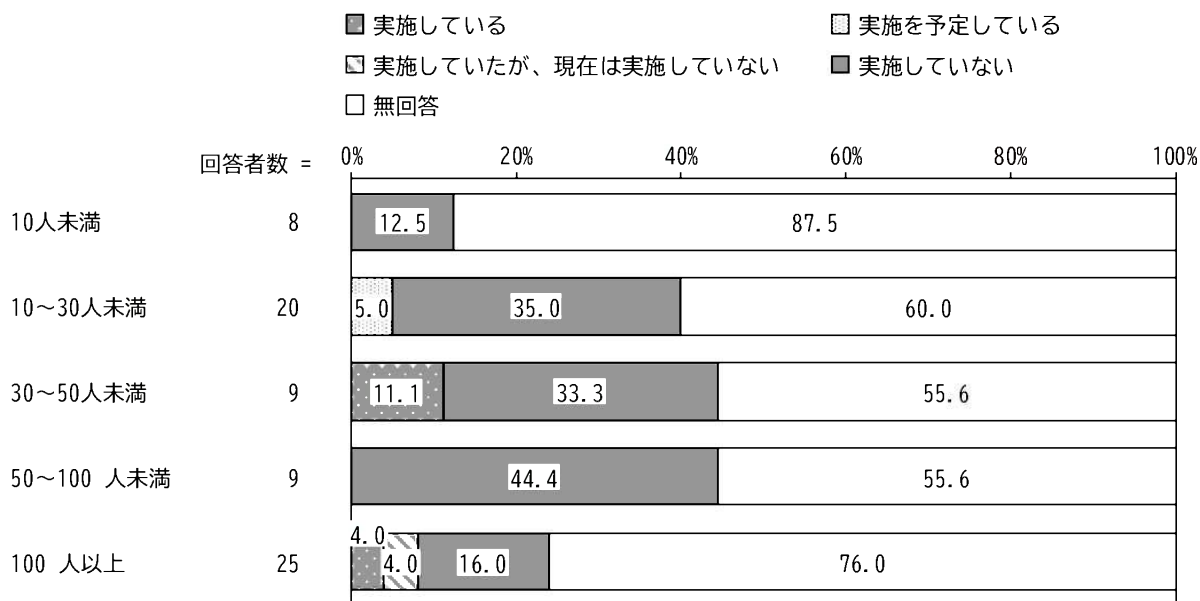
従業員規模別にみると、「実施している」で、10～30 人未満から 100 人以上にかけて高くなる傾向にあります。



G. 上記以外

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、「実施していない」で、10 人未満から 50～100 人未満にかけて高くなる傾向にあります。



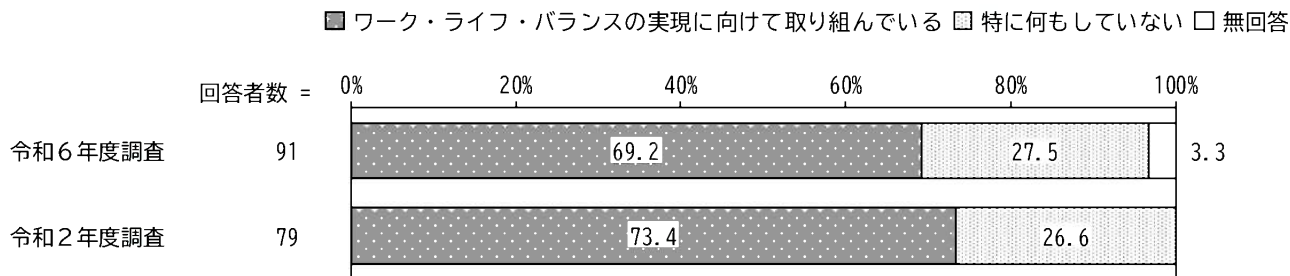
(上記以外の意見)

- ・ 内部通報制度

問 21. 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。

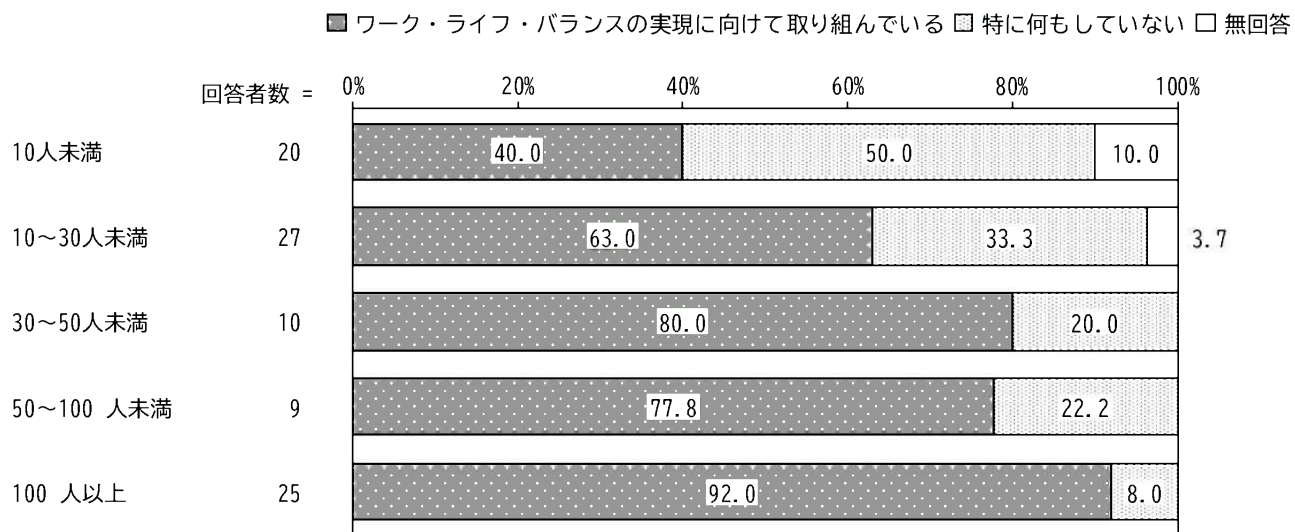
「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組んでいる」の割合が 69.2%、「特に何もしていない」の割合が 27.5%となっています。

令和2 年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、「特に何もしていない」で、10 人未満から 100 人以上にかけて低くなる傾向にあります。



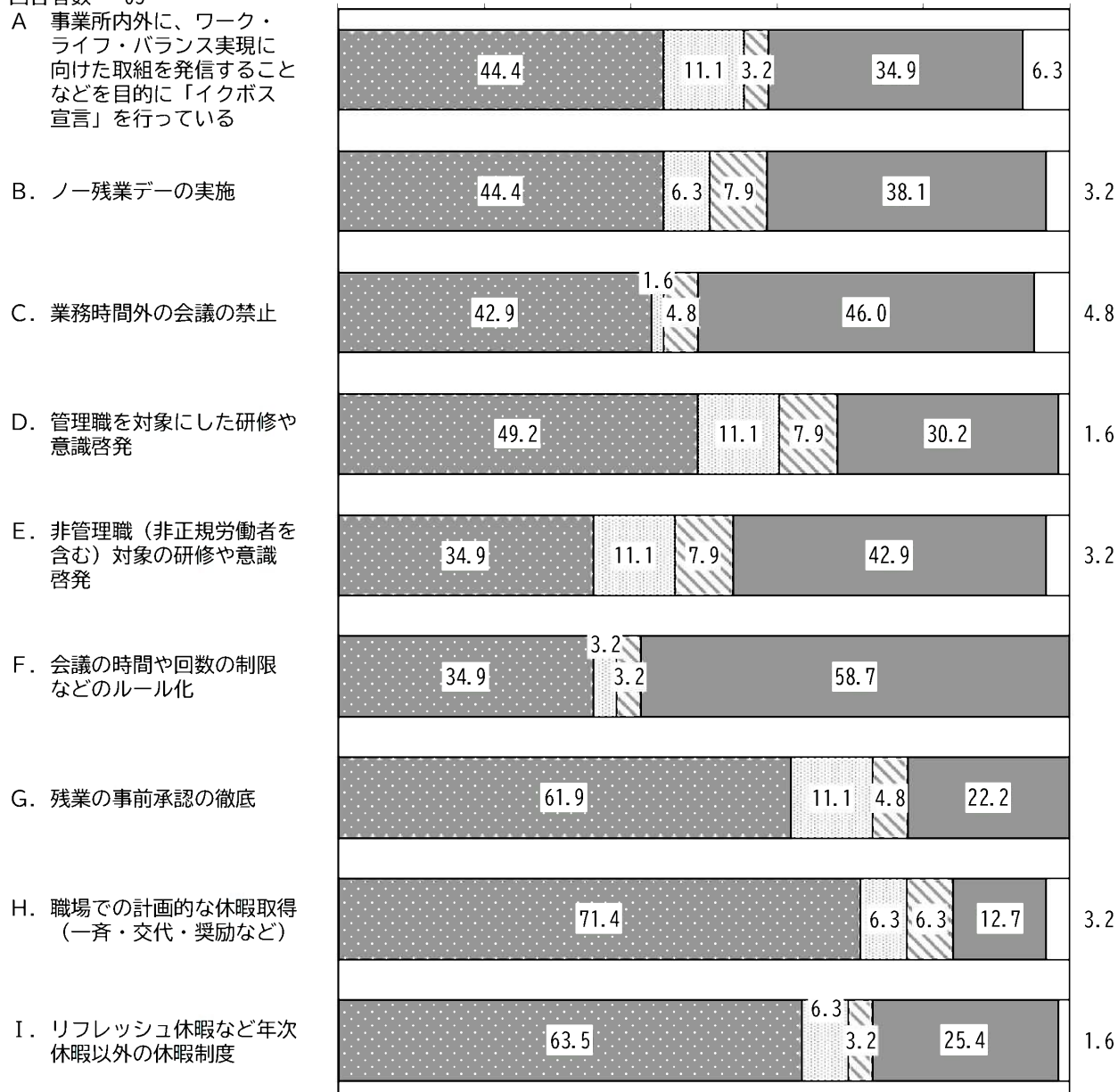
問 21 で「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組んでいる」に○をつけた事業所の方にお聞きします。

問 22. 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お聞きします。（A～Rのそれぞれに○を1つずつ）

『M 時間単位・半日単位など柔軟な有給休暇取得制度』で「実施している」の割合が高くなっています。一方、『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』で「実施を予定している」の割合が高くなっています。

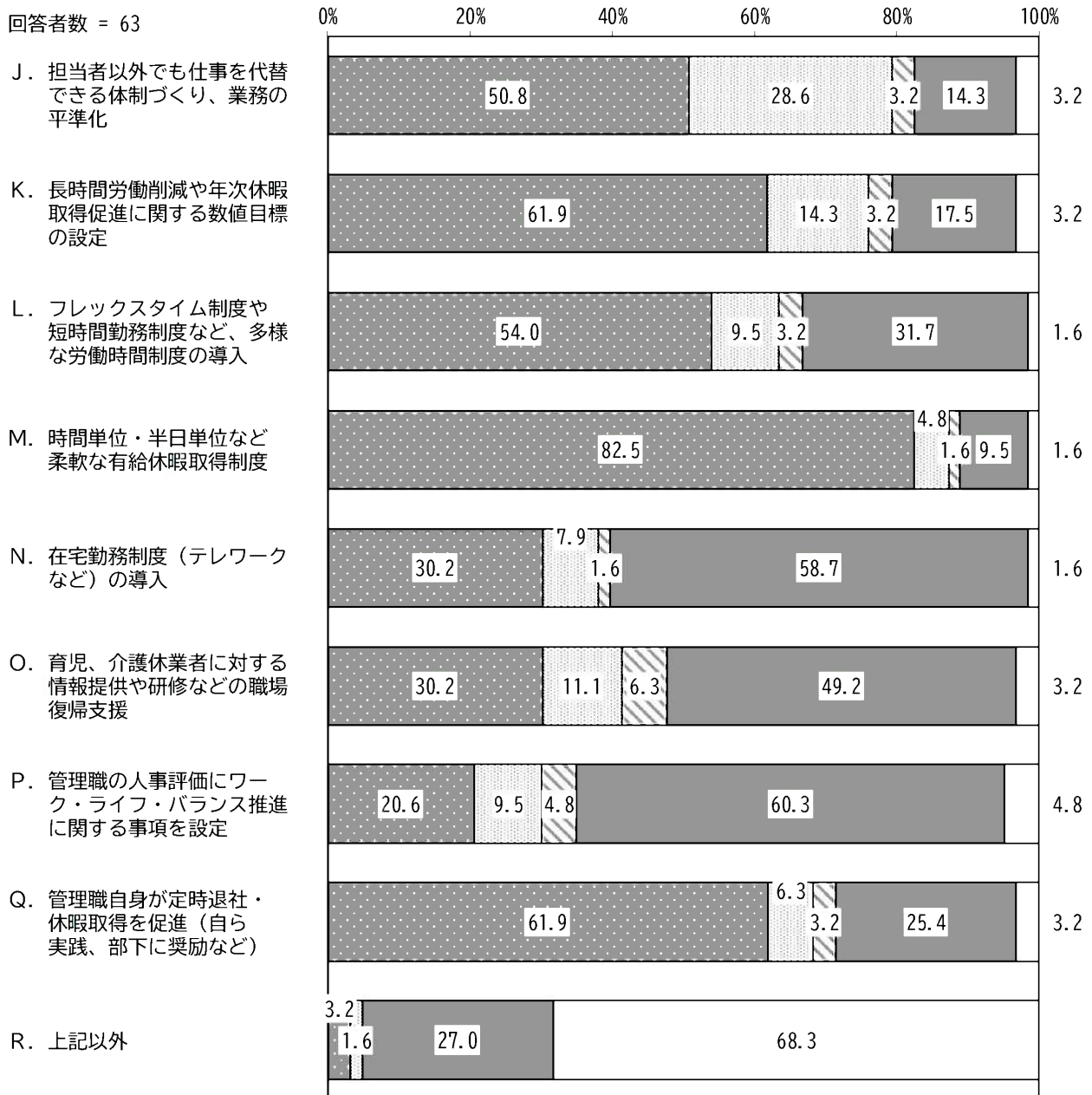
■ 実施している □ 実施を予定している
 ▨ 実施していたが、現在は実施していない ■ 実施していない
 □ 無回答

回答者数 = 63



☒ 実施している ☒ 実施を予定している
☒ 実施していたが、現在は実施していない ☒ 実施していない
☐ 無回答

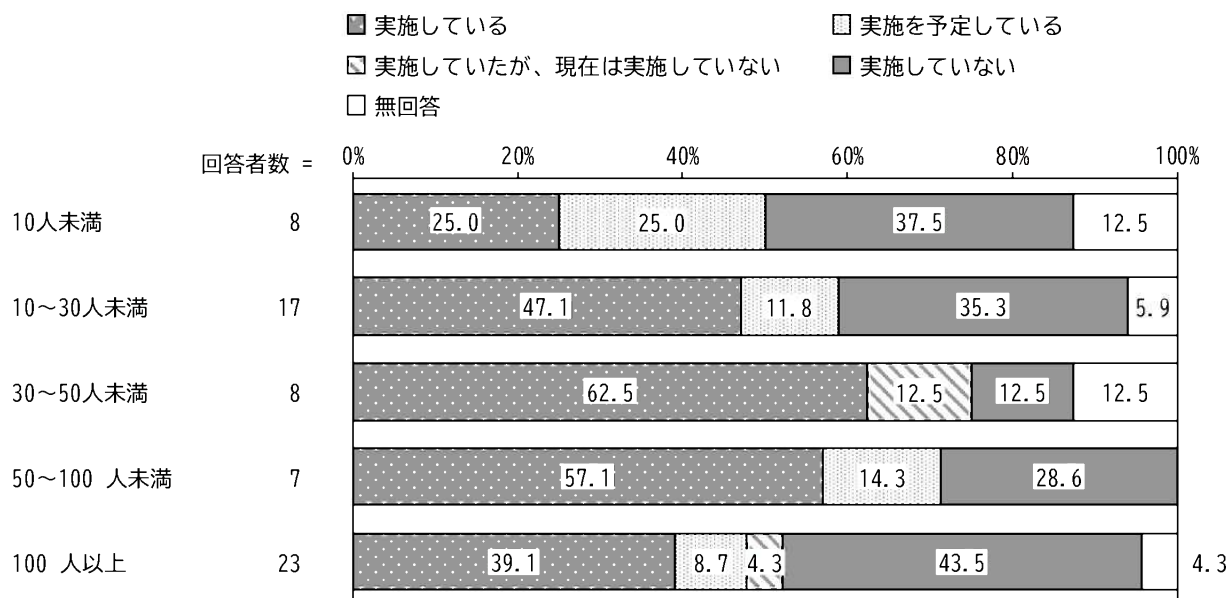
回答者数 = 63



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

【従業員規模別】

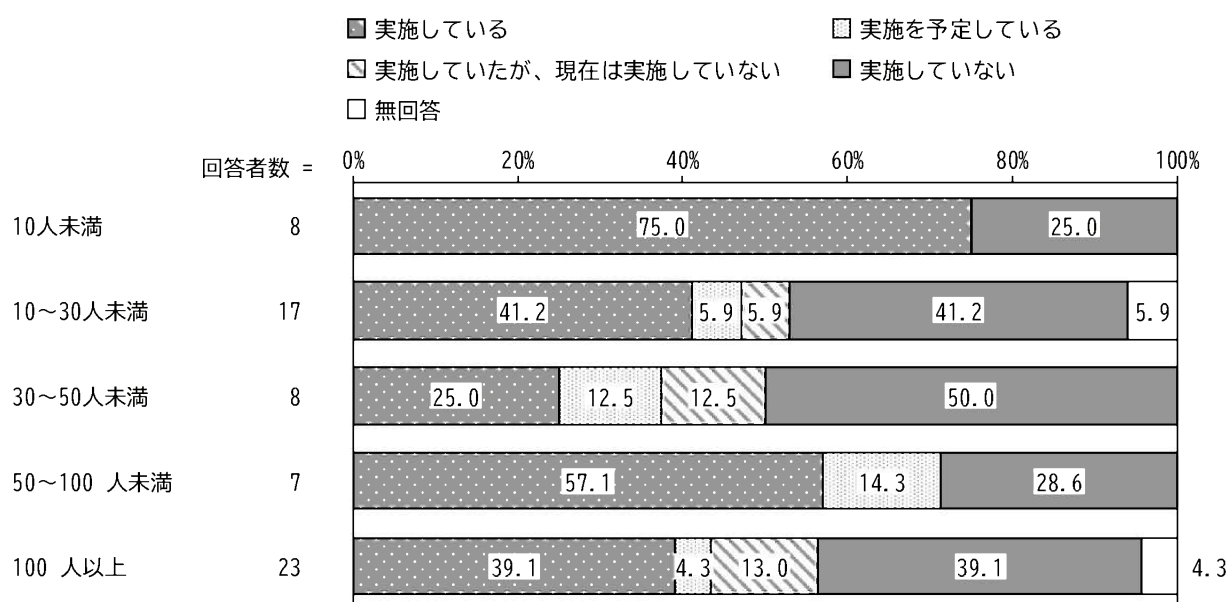
従業員規模別にみると、「実施している」で、10人未満から30～50人未満にかけて高くなる傾向にあり、30～50人未満から100人以上にかけて低くなる傾向にあります。



B. ノー残業デーの実施

【従業員規模別】

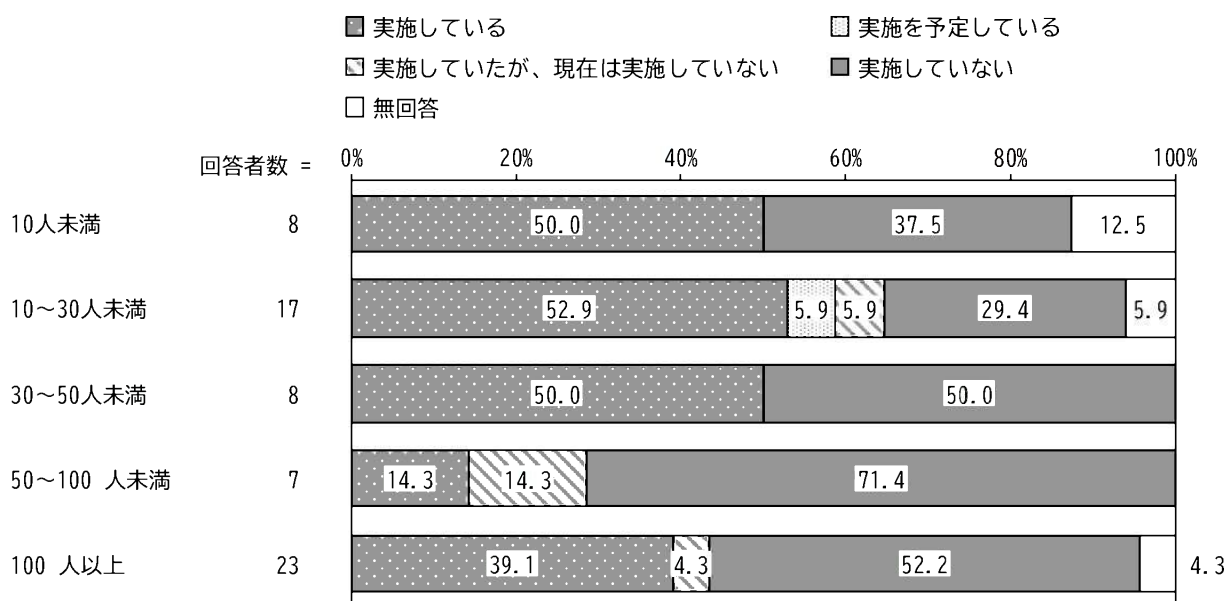
従業員規模別にみると、「実施を予定している」で、10～30人未満から50～100人未満にかけて高くなる傾向にあります。



C. 業務時間外の会議の禁止

【従業員規模別】

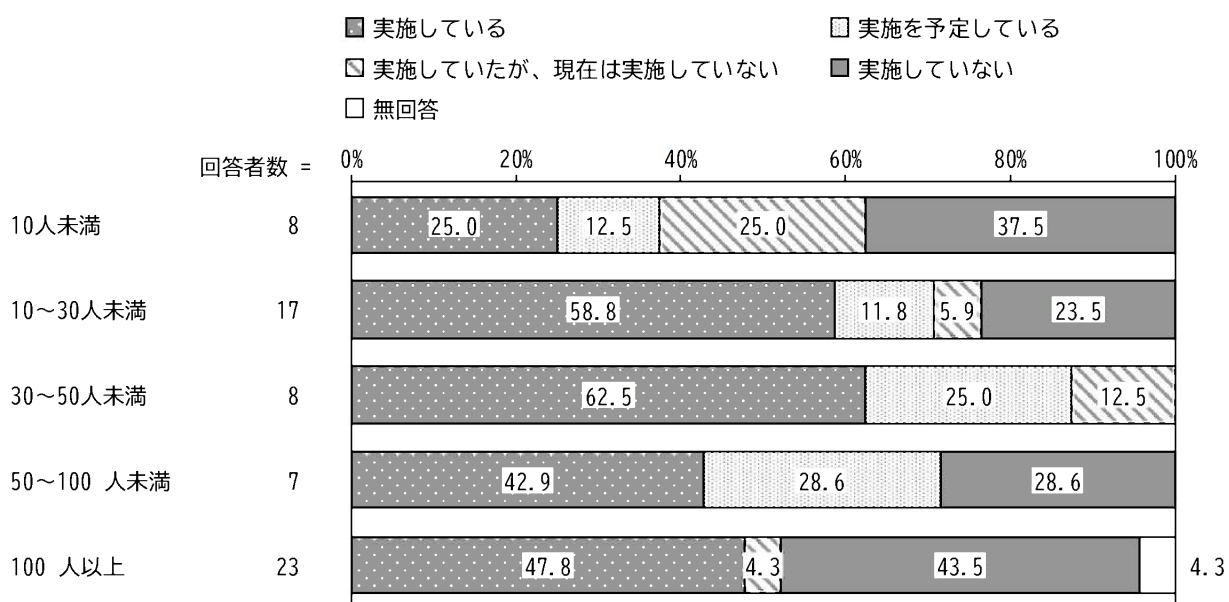
従業員規模別にみると、「実施していない」で、10～30 人未満から 50～100 人未満にかけて高くなる傾向にあります。



D. 管理職を対象にした研修や意識啓発

【従業員規模別】

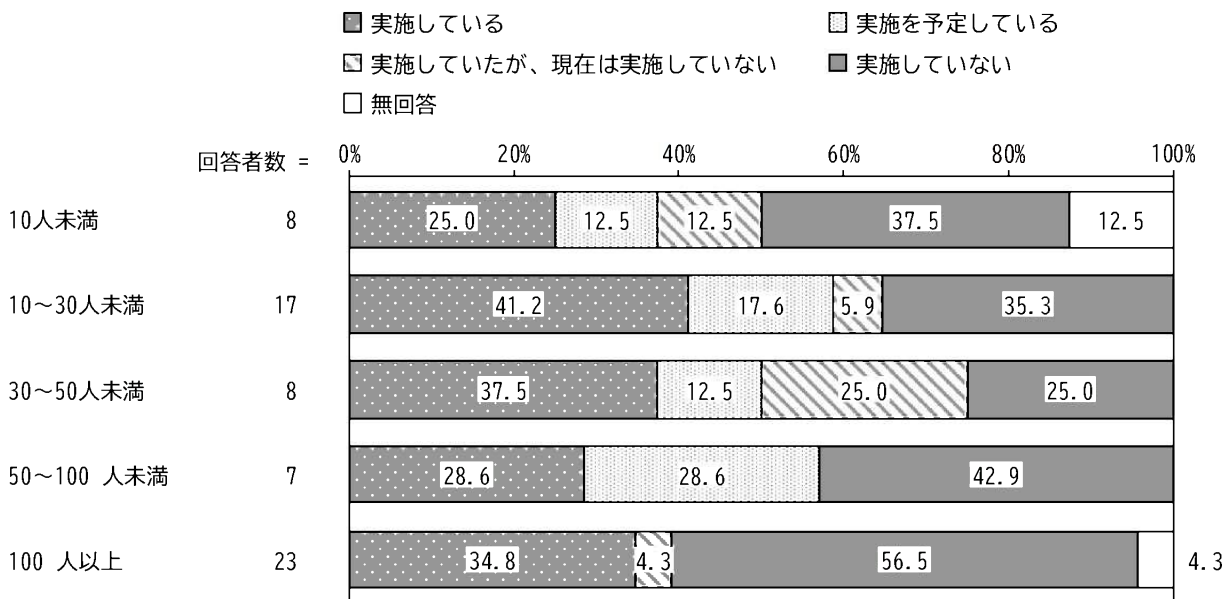
従業員規模別にみると、「実施を予定している」で、10～30 人未満から 50～100 人未満にかけて高くなる傾向にあります。



E. 非管理職（非正規労働者を含む）対象の研修や意識啓発

【従業員規模別】

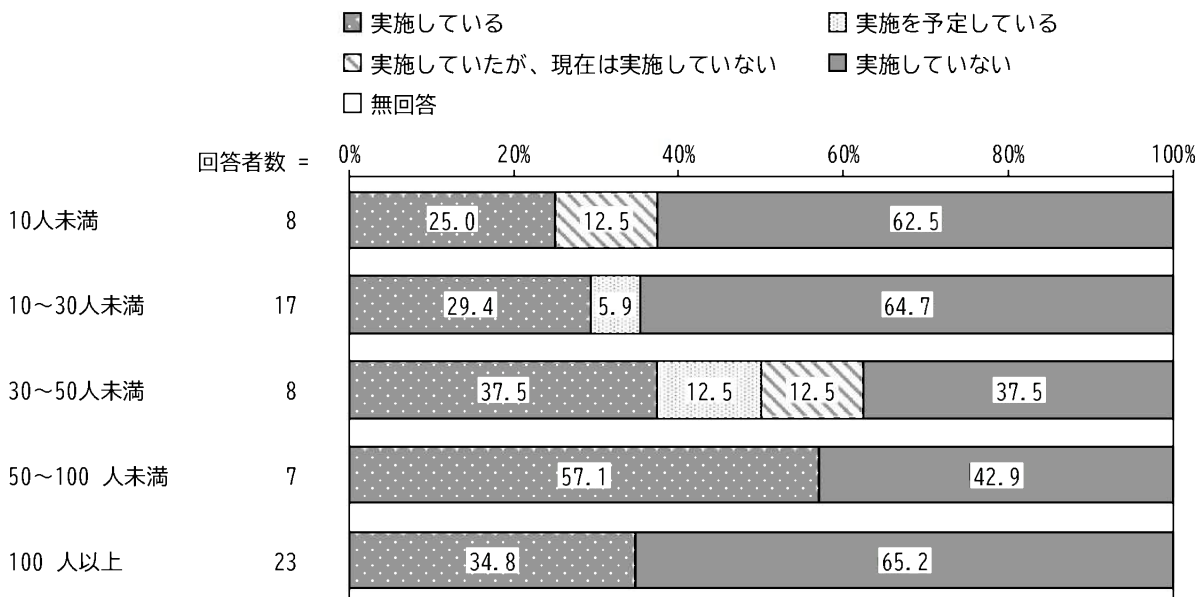
従業員規模別にみると、「実施していない」で、30～50 人未満から 100 人以上にかけて高くなる傾向にあり、10 人未満から 30～50 人未満にかけて低くなる傾向にあります。



F. 会議の時間や回数の制限などのルール化

【従業員規模別】

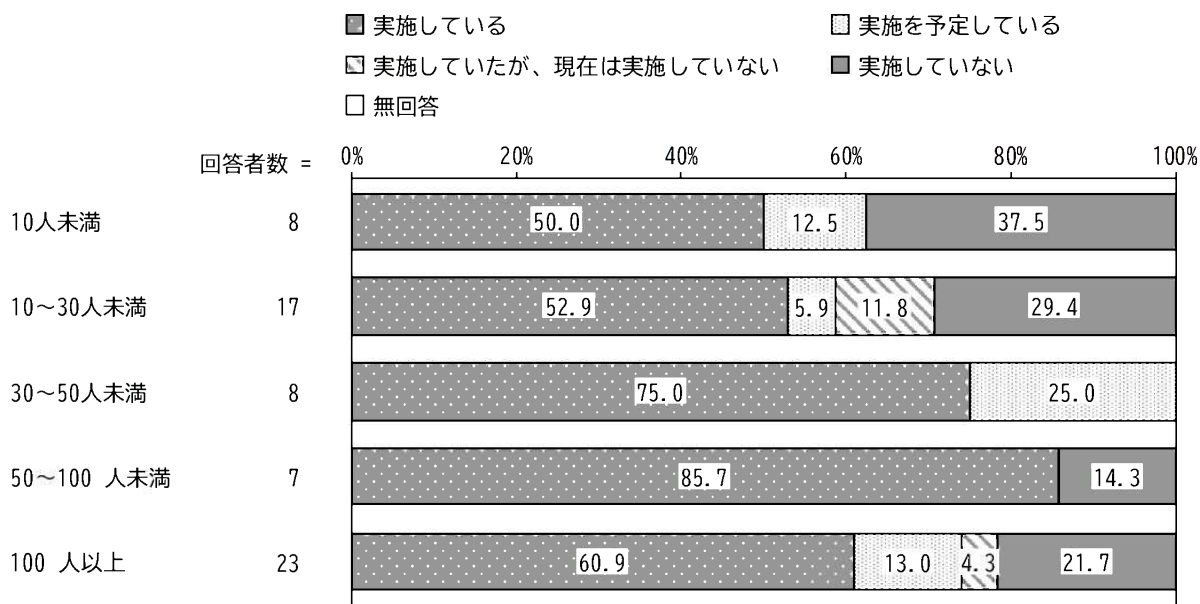
従業員規模別にみると、「実施している」で、10 人未満から 50～100 人未満にかけて高くなる傾向にあります。



G. 残業の事前承認の徹底

【従業員規模別】

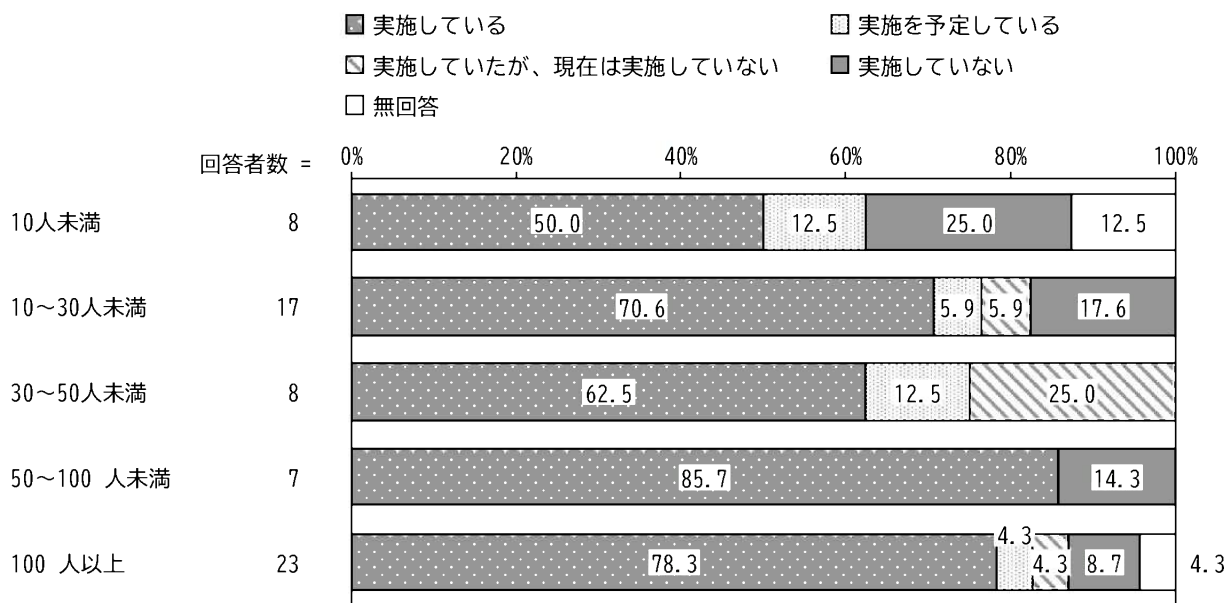
従業員規模別にみると、「実施している」で、10 人未満から 50～100 人未満にかけて高くなる傾向にあります。



H. 職場での計画的な休暇取得（一斉・交代・奨励など）

【従業員規模別】

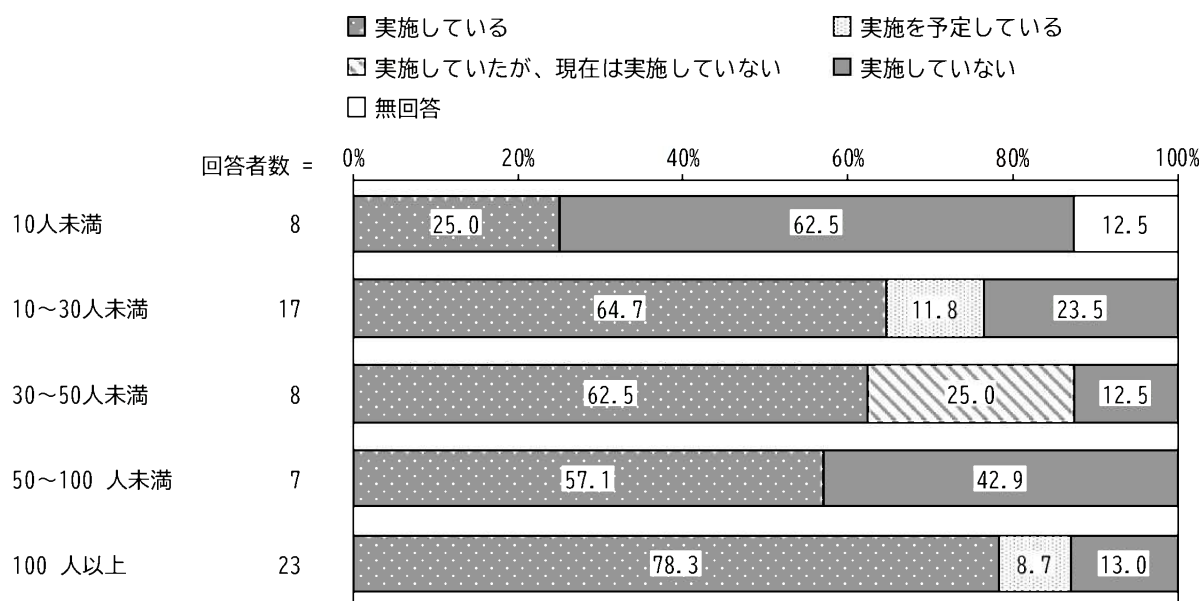
従業員規模別にみると、「実施している」について 10 人未満で低く、「実施していたが、現在は実施していない」について 30～50 人未満で高くなっています。



I. リフレッシュ休暇など年次休暇以外の休暇制度

【従業員規模別】

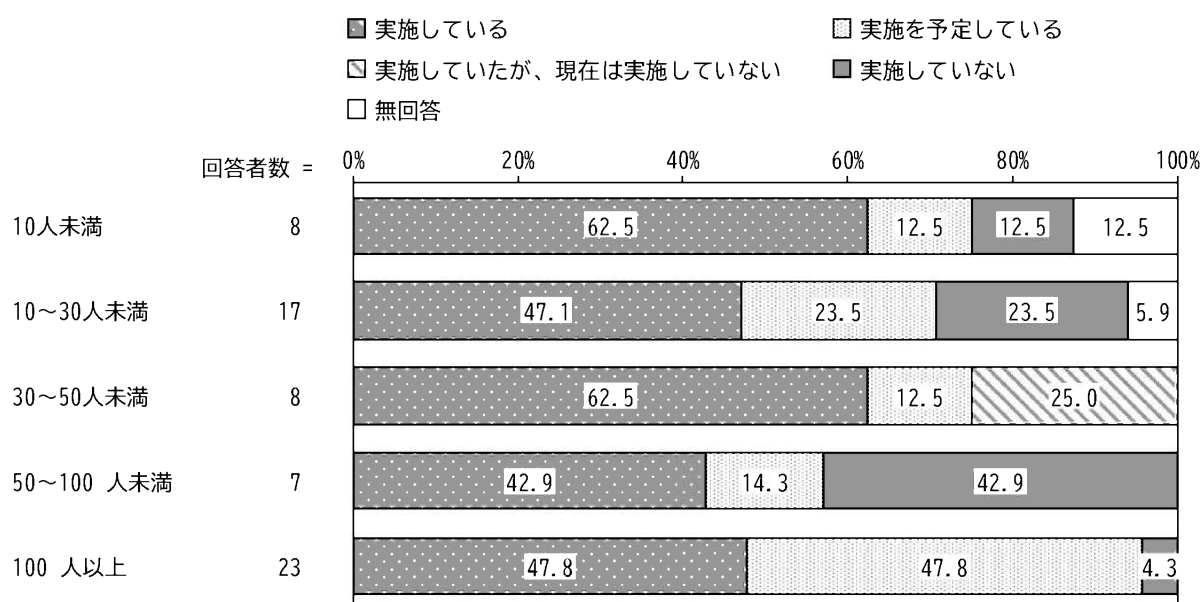
従業員規模別にみると、「実施している」で、10～30 人未満から 50～100 人未満にかけて低くなる傾向にあります。



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

【従業員規模別】

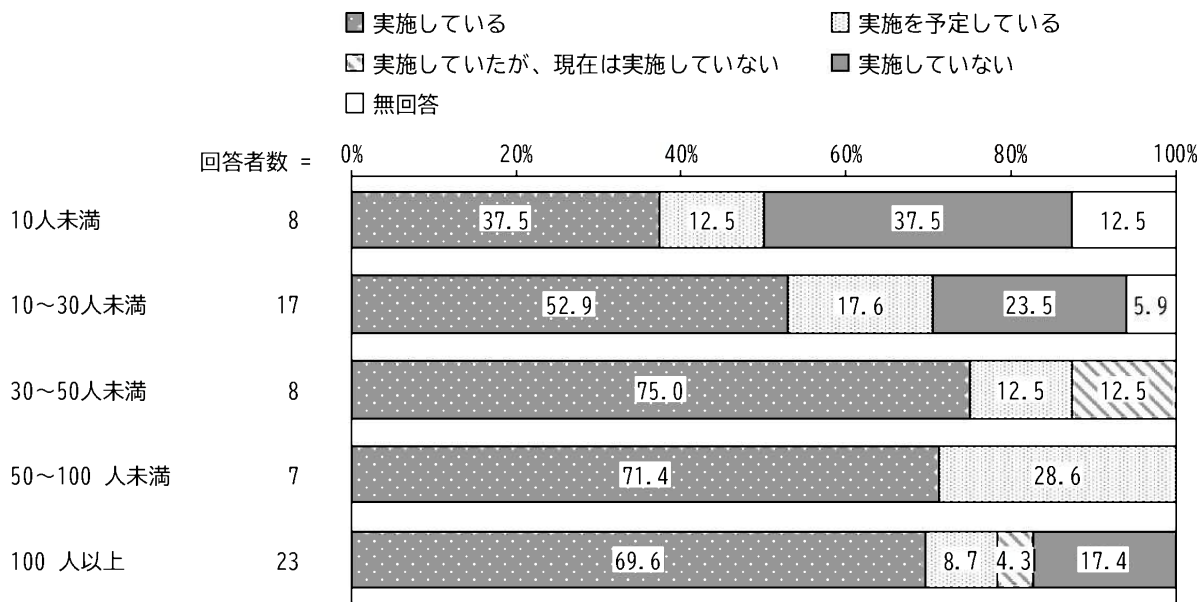
従業員規模別にみると、「実施していたが、現在は実施していない」について 30～50 人未満で高く、「実施していない」について 50～100 人未満で高くなっています。



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

【従業員規模別】

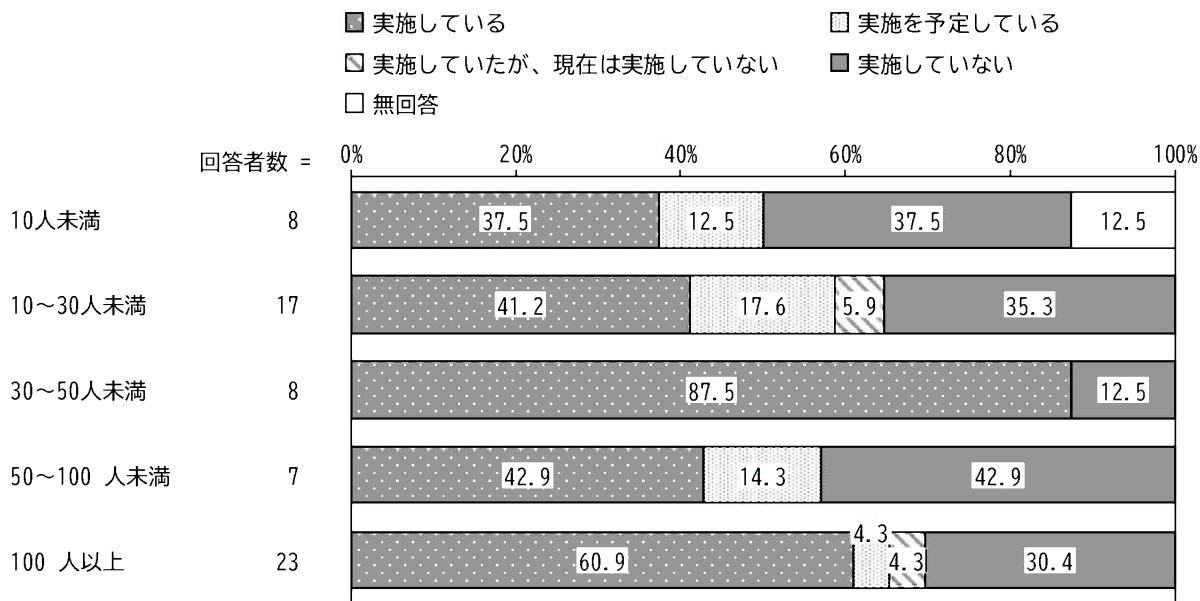
従業員規模別にみると、「実施している」で、10 人未満から 30～50 人未満にかけて高くなる傾向にあり、50～100 人未満から 100 人以上にかけて低くなる傾向にあります。



L. フレックスタイム制度や短時間勤務制度など、多様な労働時間制度の導入

【従業員規模別】

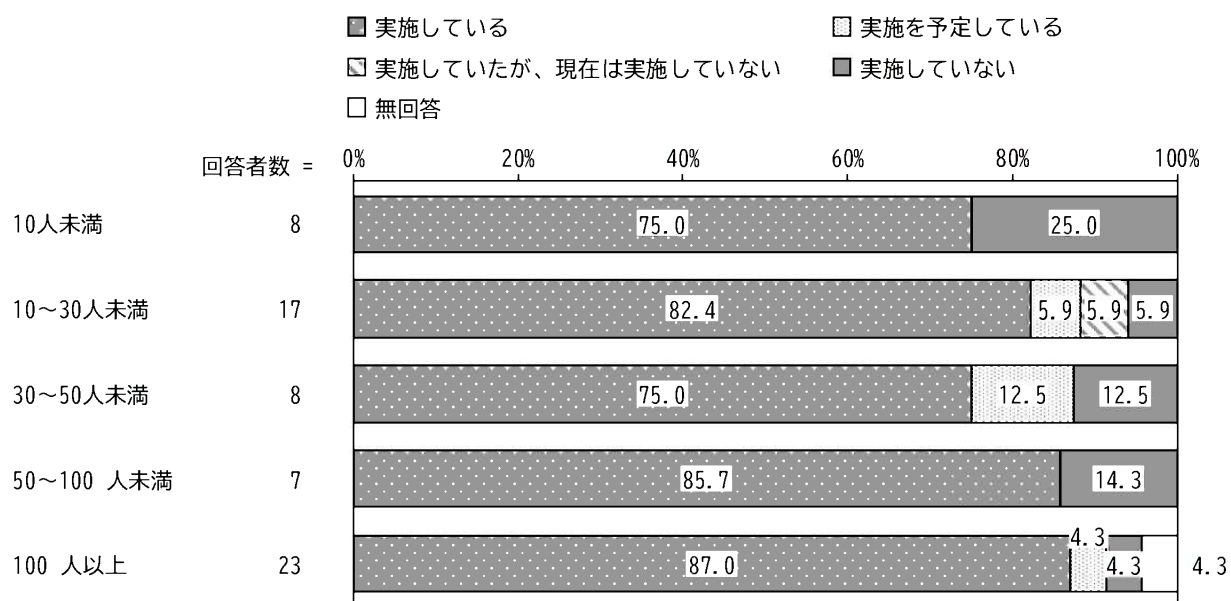
従業員規模別にみると、「実施していない」について 30～50 人未満で低くなっています。



M. 時間単位・半日単位など柔軟な有給休暇取得制度

【従業員規模別】

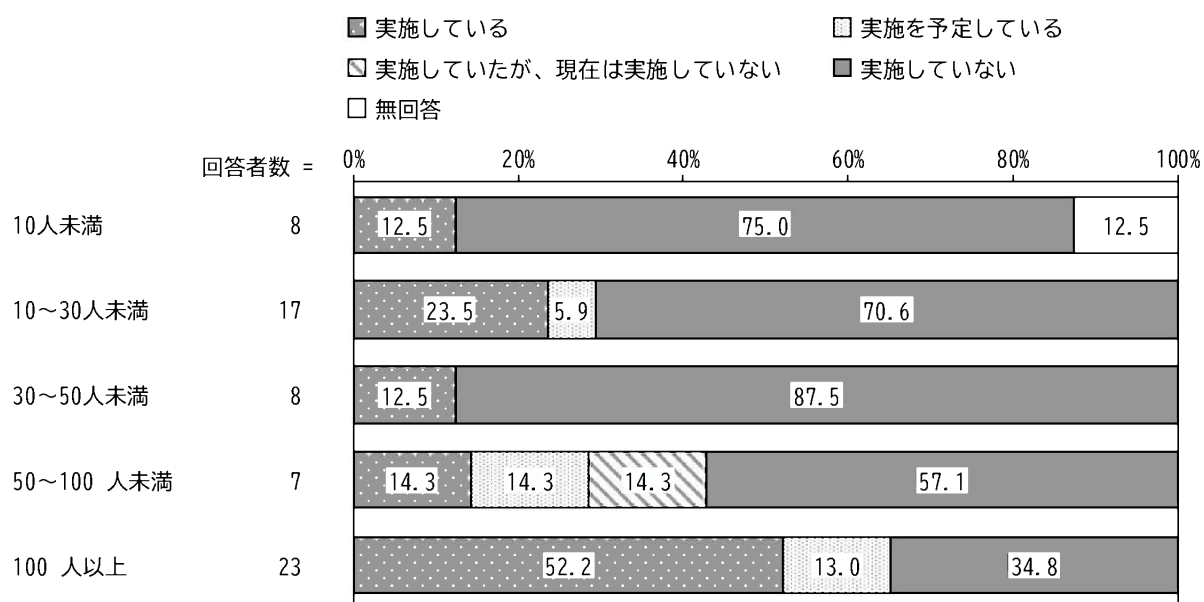
従業員規模別にみると、「実施していない」で、10～30 人未満から 50～100 人未満にかけて高くなる傾向にあります。



N. 在宅勤務制度（テレワークなど）の導入

【従業員規模別】

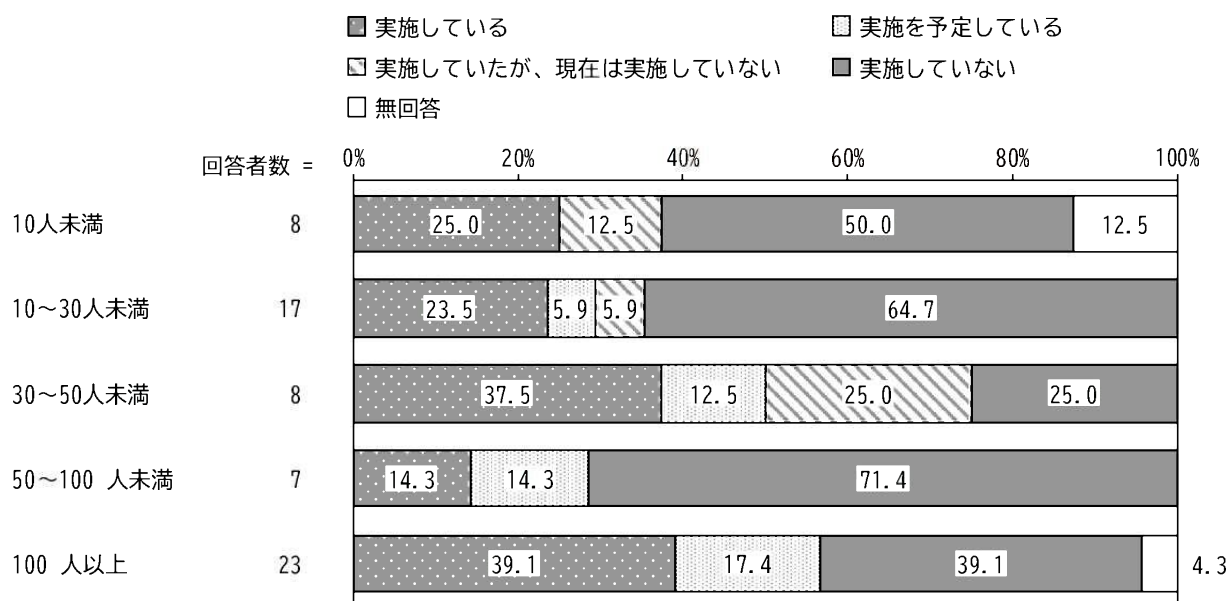
従業員規模別にみると、「実施していない」で、30～50 人未満から 100 人以上にかけて低くなる傾向にあります。



○. 育児、介護休業者に対する情報提供や研修などの職場復帰支援

【従業員規模別】

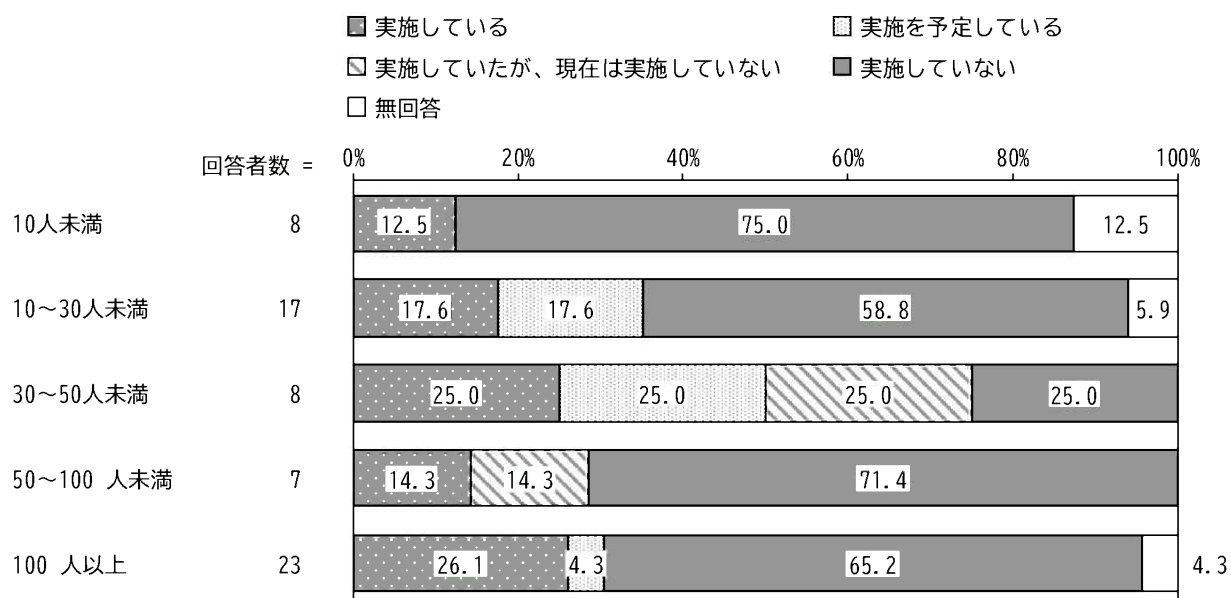
従業員規模別にみると、「実施を予定している」で、10 人未満から 100 人以上にかけて高くなる傾向にあります。



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

【従業員規模別】

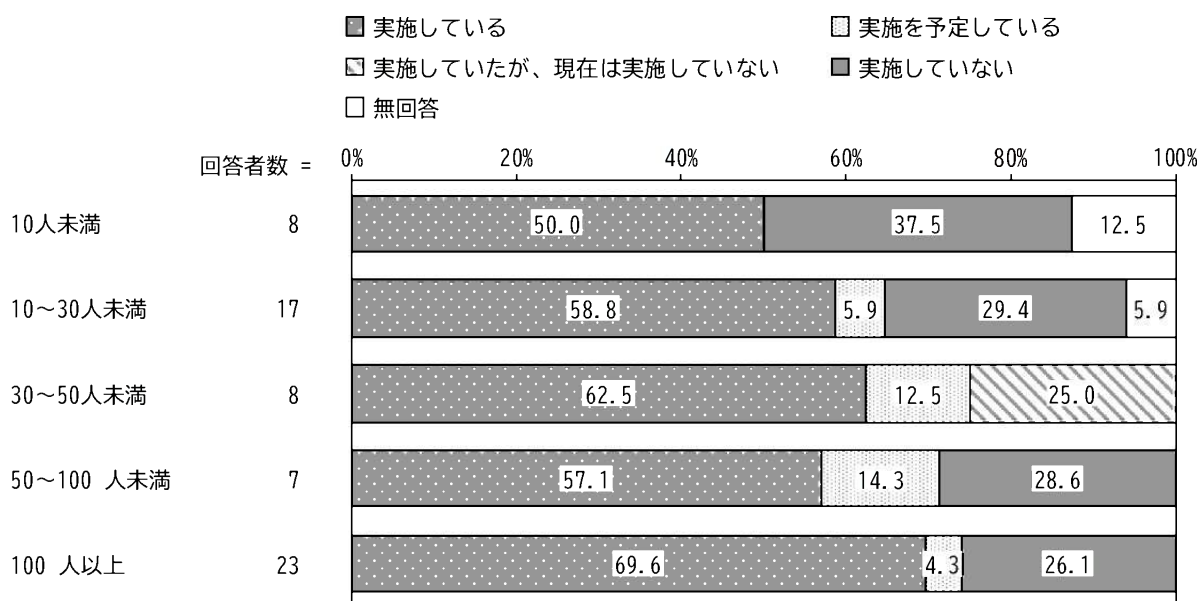
従業員規模別にみると、「実施していたが、現在は実施していない」で、30～50 人未満から 100 人以上にかけて低くなる傾向にあります。



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）

【従業員規模別】

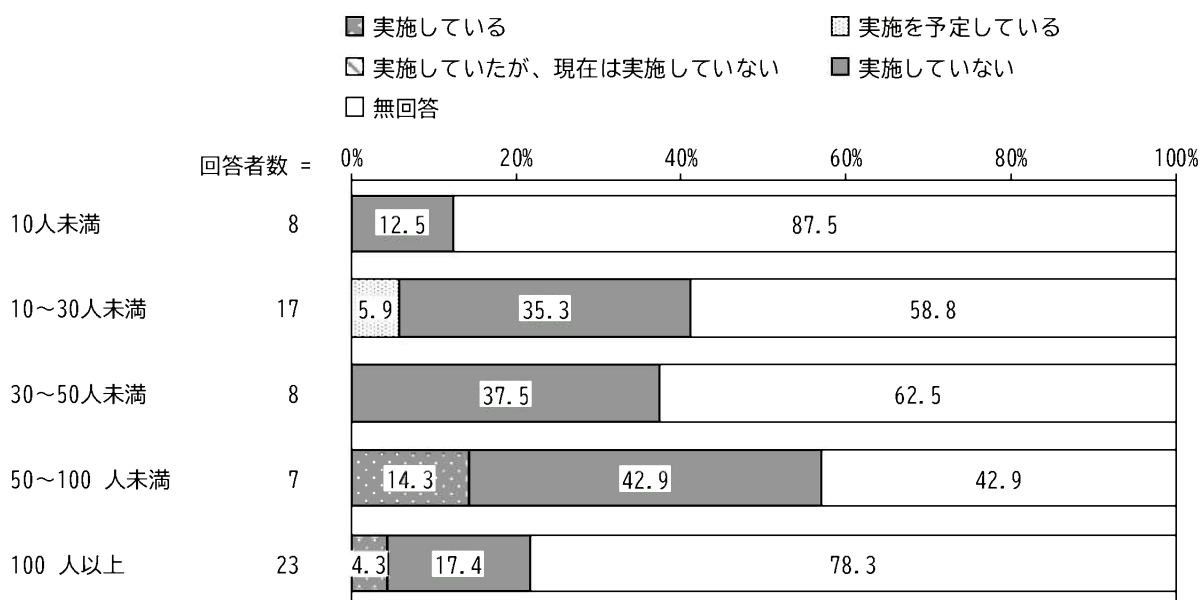
従業員規模別にみると、「実施を予定している」で、10 人未満から 50～100 人未満にかけて高くなる傾向にあります。



R. 上記以外

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、「実施していない」で、10 人未満から 50～100 人未満にかけて高くなる傾向にあります。



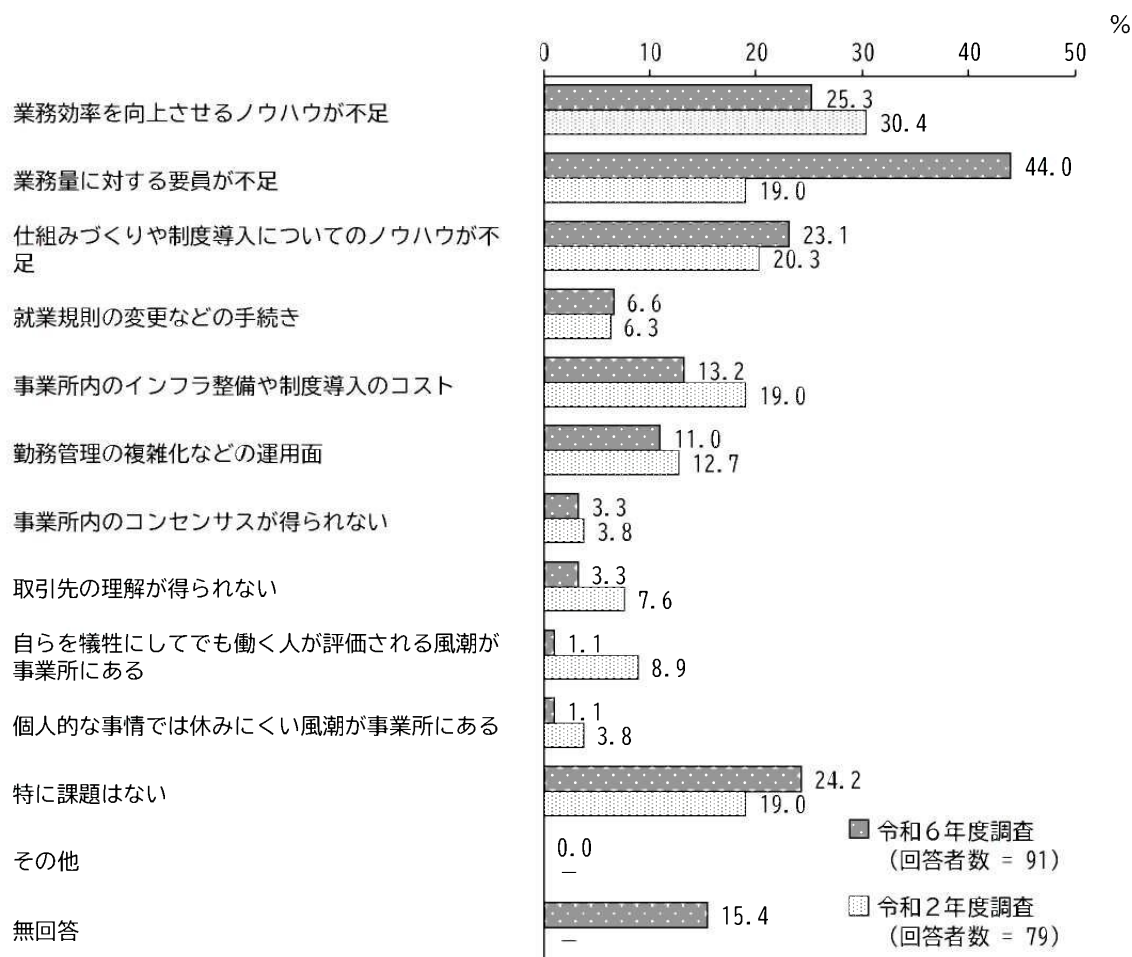
（上記以外の意見）

- ・ SDGs 宣言、健康宣言（健康経営）

問 23. 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。

「業務量に対する要員が不足」の割合が 44.0%と最も高く、次いで「業務効率を向上させるノウハウが不足」の割合が 25.3%、「仕組みづくりや制度導入についてのノウハウが不足」の割合が 23.1%となっています。また、「特に課題はない」の割合が 24.2%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「業務量に対する要員が不足」「特に課題はない」の割合は増加しています。一方、「業務効率を向上させるノウハウが不足」「事業所内のインフラ整備や制度導入のコスト」「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」の割合が減少しています。



※令和2年度調査では、「業務効率を向上させるノウハウが不足」は「業務の生産性を向上させる手法やノウハウが不足」、「仕組みづくりや制度導入についてのノウハウが不足」は「仕組みづくりや制度導入についての知識が不足」、「就業規則の変更などの手続き」は「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」は「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の運用面」は「勤務管理の複雑化など運用が負担」となっています。

また、「その他」、「無回答」の掲載がありませんでした。

【従業員規模別】

従業員規模別にみると、「特に課題はない」で、10人未満から50～100人未満にかけて低くなる傾向にあります。

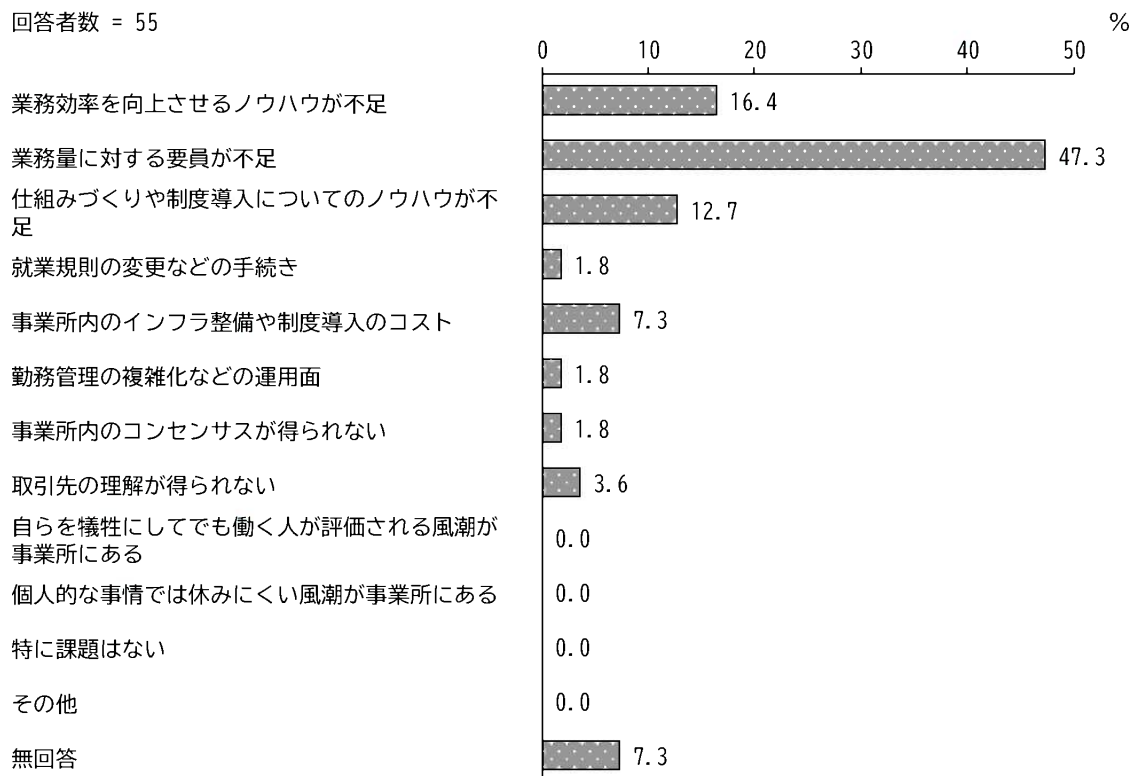
単位：％

区分	回答者数(件)	業務効率を向上させるノウハウが不足	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ノウハウが不足	就業規則の変更などの手続き	事業所内のインフラ整備や制度導入のコスト	勤務管理の複雑化などの運用面	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	無回答
全 体	91	25.3	44.0	23.1	6.6	13.2	11.0	3.3	3.3	1.1	1.1	24.2	—	15.4
10人未満	20	10.0	30.0	15.0	5.0	5.0	—	5.0	—	—	5.0	40.0	—	15.0
10～30人未満	27	22.2	29.6	18.5	11.1	14.8	7.4	—	7.4	3.7	—	37.0	—	18.5
30～50人未満	10	10.0	60.0	10.0	—	30.0	10.0	—	10.0	—	—	10.0	—	10.0
50～100人未満	9	44.4	77.8	33.3	11.1	33.3	44.4	—	—	—	—	—	—	—
100人以上	25	40.0	52.0	36.0	4.0	4.0	12.0	8.0	—	—	—	12.0	—	20.0

課題のうち、最も大きな課題の数字を1つ記入してください。

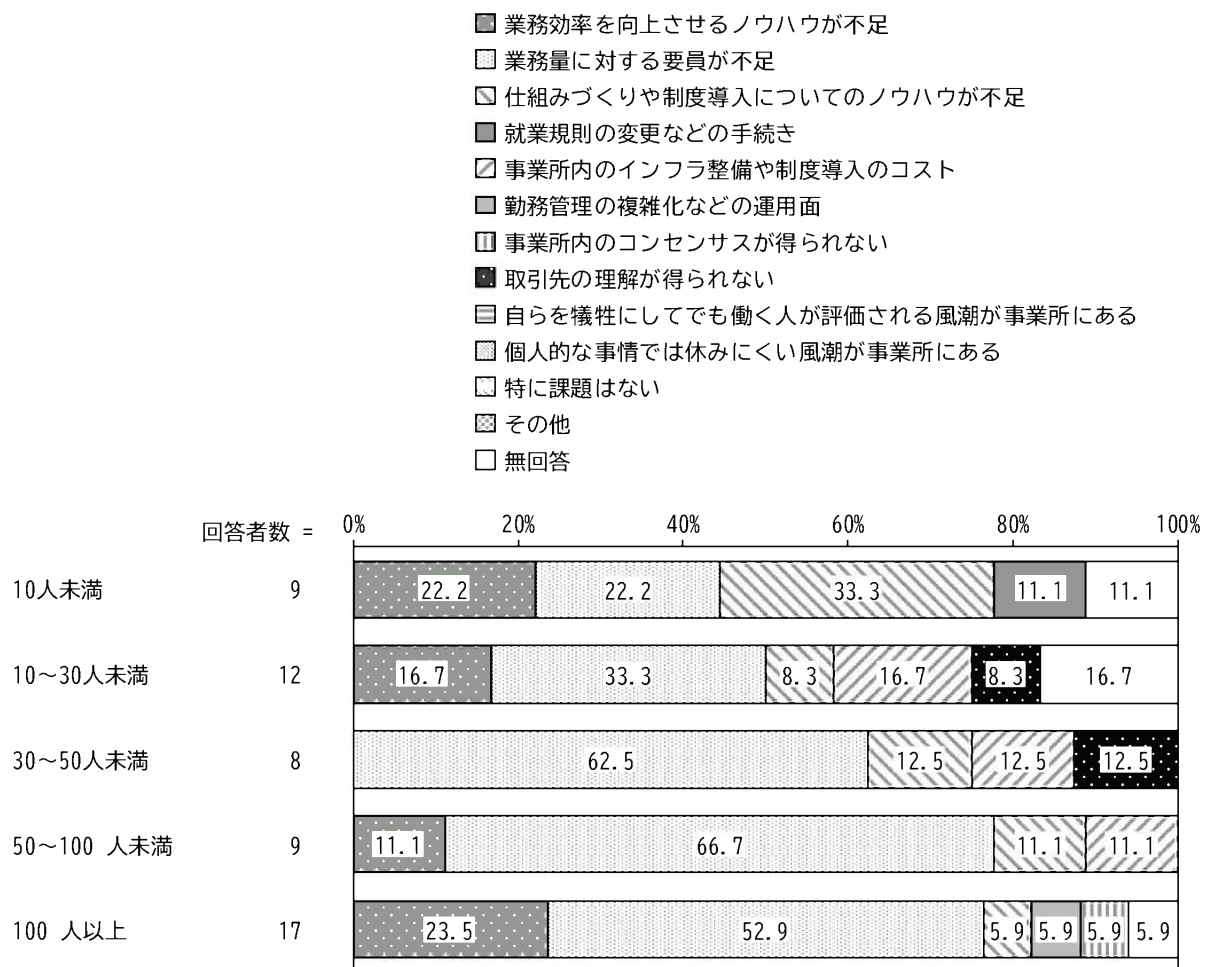
「業務量に対する要員が不足」の割合が47.3%と最も高く、次いで「業務効率を向上させるノウハウが不足」の割合が16.4%、「仕組みづくりや制度導入についてのノウハウが不足」の割合が12.7%となっています。また、「特に課題はない」の割合が0.0%となっています。

回答者数 = 55



【従業員規模別】

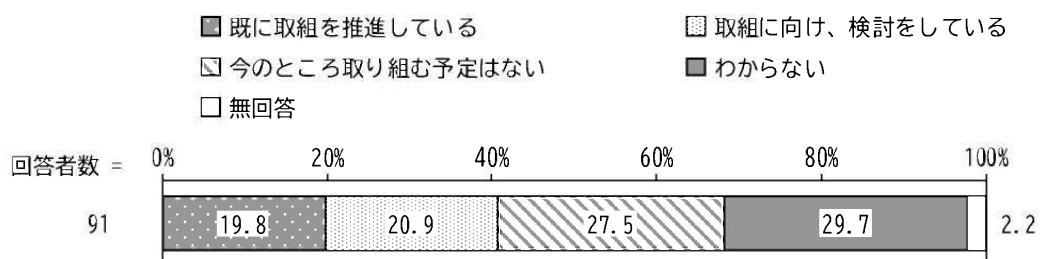
従業員規模別にみると、「業務量に対する要員が不足」で、10人未満から50～100人未満にかけて高くなる傾向にあります。



(5) 多様な働き方の推進について

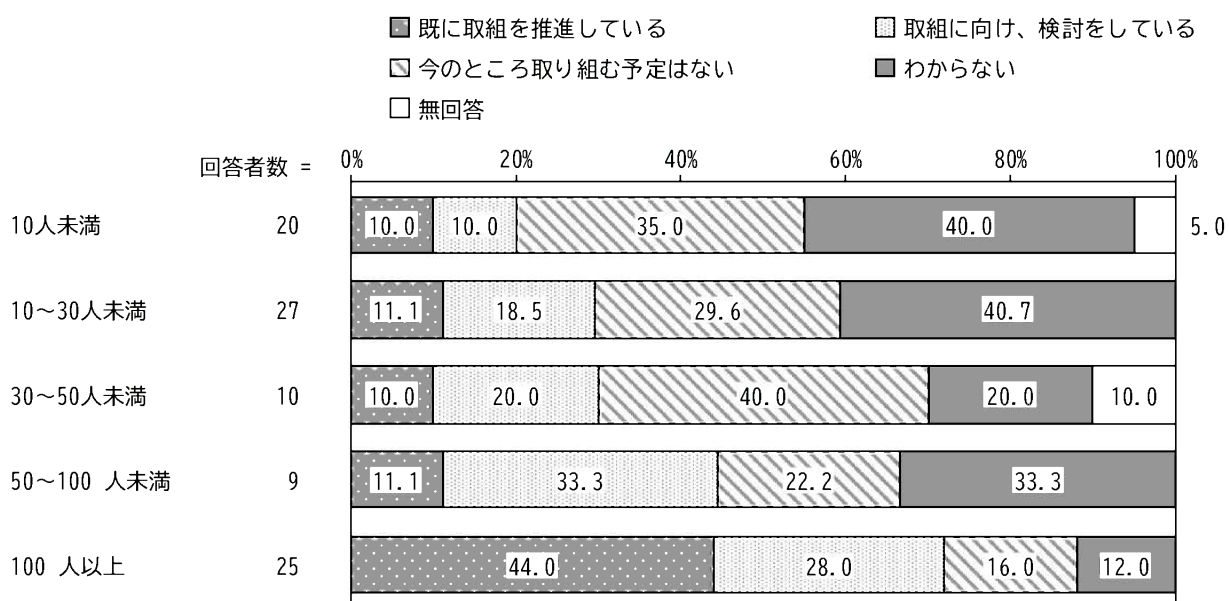
問 24. 貴事業所では、多様な人材が持つあらゆる魅力を企業の発展や活性化に向けて最大限に活用する取組であるダイバーシティの推進について、取組の推進をしていますか。
(○は1つ)

「わからない」の割合が 29.7%と最も高く、次いで「今のところ取り組む予定はない」の割合が 27.5%、「取組に向け、検討をしている」の割合が 20.9%となっています。



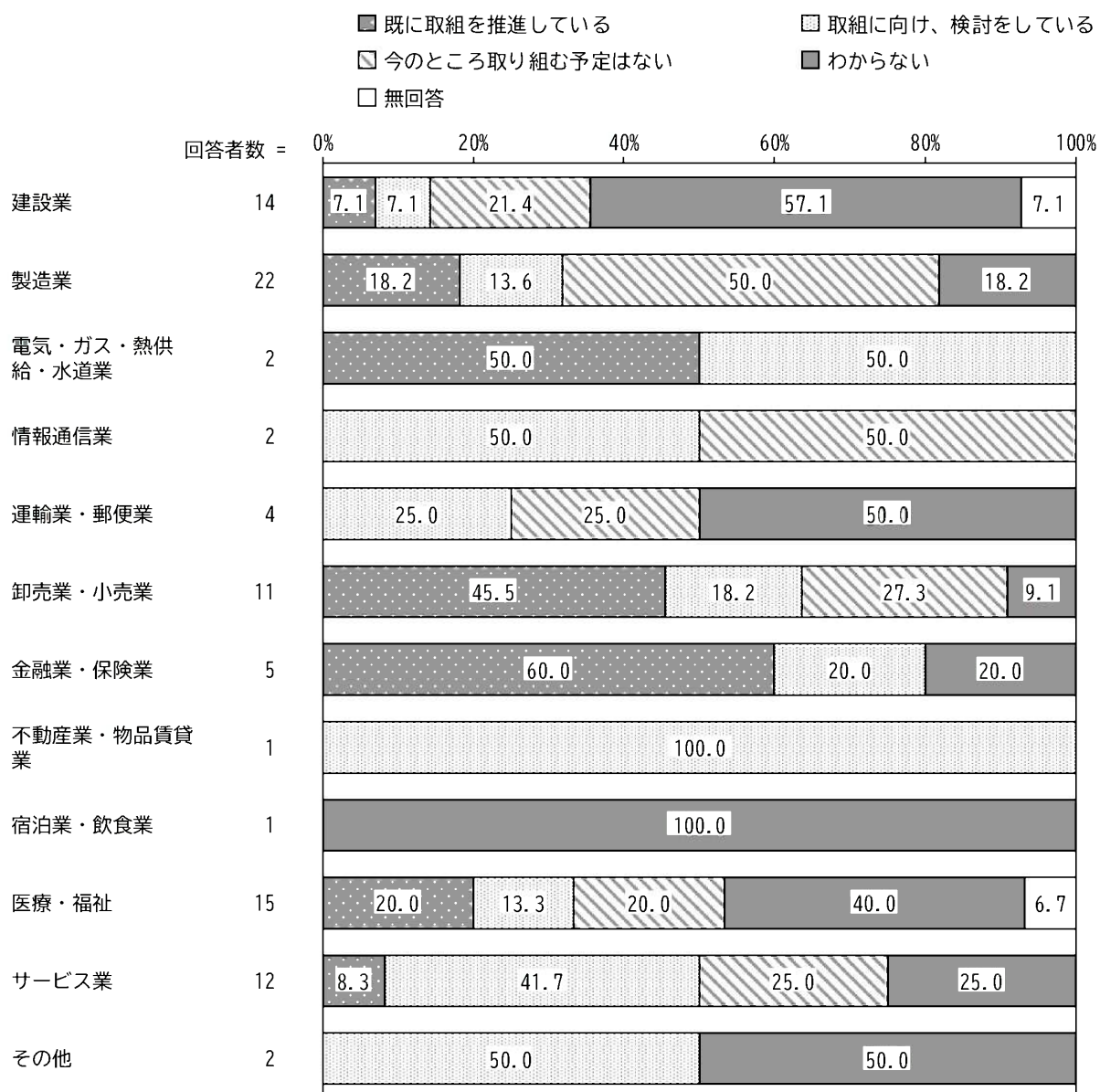
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、「取組に向け、検討をしている」で、10人未満から50～100人未満にかけて高くなる傾向にあります。



【業種別】

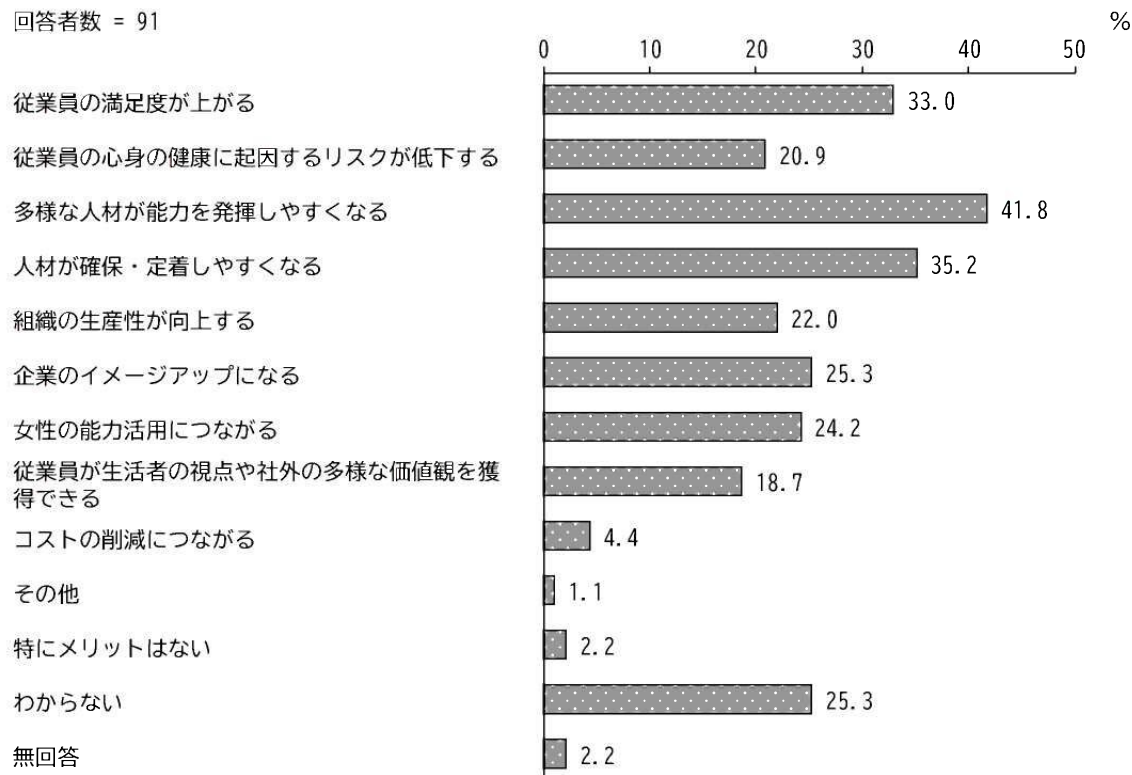
業種別にみると、「既に取り組を推進している」について金融業・保険業で高く、「取組に向け、検討をしている」について不動産業・物品賃貸業で高く、「わからない」について宿泊業・飲食業で高くなっています。



問 25. 貴事業所では、ダイバーシティを推進することによるメリットをどのように考えていますか。(〇はいくつでも)

「多様な人材が能力を発揮しやすくなる」の割合が 41.8%と最も高く、次いで「人材が確保・定着しやすくなる」の割合が 35.2%、「従業員の満足度が上がる」の割合が 33.0%となっています。また、「特にメリットはない」の割合が 2.2%となっています。

回答者数 = 91



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、「企業のイメージアップになる」で、10 人未満から 100 人以上にかけて高くなる傾向にあります。

単位：%

区分	回答者数 (件)	従業員の満足度が上がる	従業員の心身の健康に起因するリスクが低下する	多様な人材が能力を発揮しやすくなる	人材が確保・定着しやすくなる	組織の生産性が向上する	企業のイメージアップになる	女性の能力活用につながる	従業員が生活者の視点や社外の多様な価値観を獲得できる	コストの削減につながる	その他	特にメリットはない	わからない	無回答
全 体	91	33.0	20.9	41.8	35.2	22.0	25.3	24.2	18.7	4.4	1.1	2.2	25.3	2.2
10人未満	20	20.0	20.0	30.0	10.0	20.0	10.0	20.0	10.0	5.0	—	5.0	40.0	5.0
10～30人未満	27	22.2	7.4	33.3	37.0	29.6	22.2	14.8	11.1	3.7	3.7	3.7	33.3	—
30～50人未満	10	60.0	40.0	30.0	40.0	—	20.0	20.0	20.0	—	—	—	10.0	10.0
50～100 人未満	9	11.1	22.2	33.3	44.4	22.2	33.3	22.2	33.3	—	—	—	22.2	—
100 人以上	25	52.0	28.0	68.0	48.0	24.0	40.0	40.0	28.0	8.0	—	—	12.0	—

【業種別】

業種別にみると、「従業員の心身の健康に起因するリスクが低下する」について電気・ガス・熱供給・水道業で高く、「女性の能力活用につながる」について宿泊業・飲食業で高く、「従業員が生活者の視点や社外の多様な価値観を獲得できる」について情報通信業で高く、「わからない」について不動産業・物品賃貸業、宿泊業・飲食業で低くなっています。

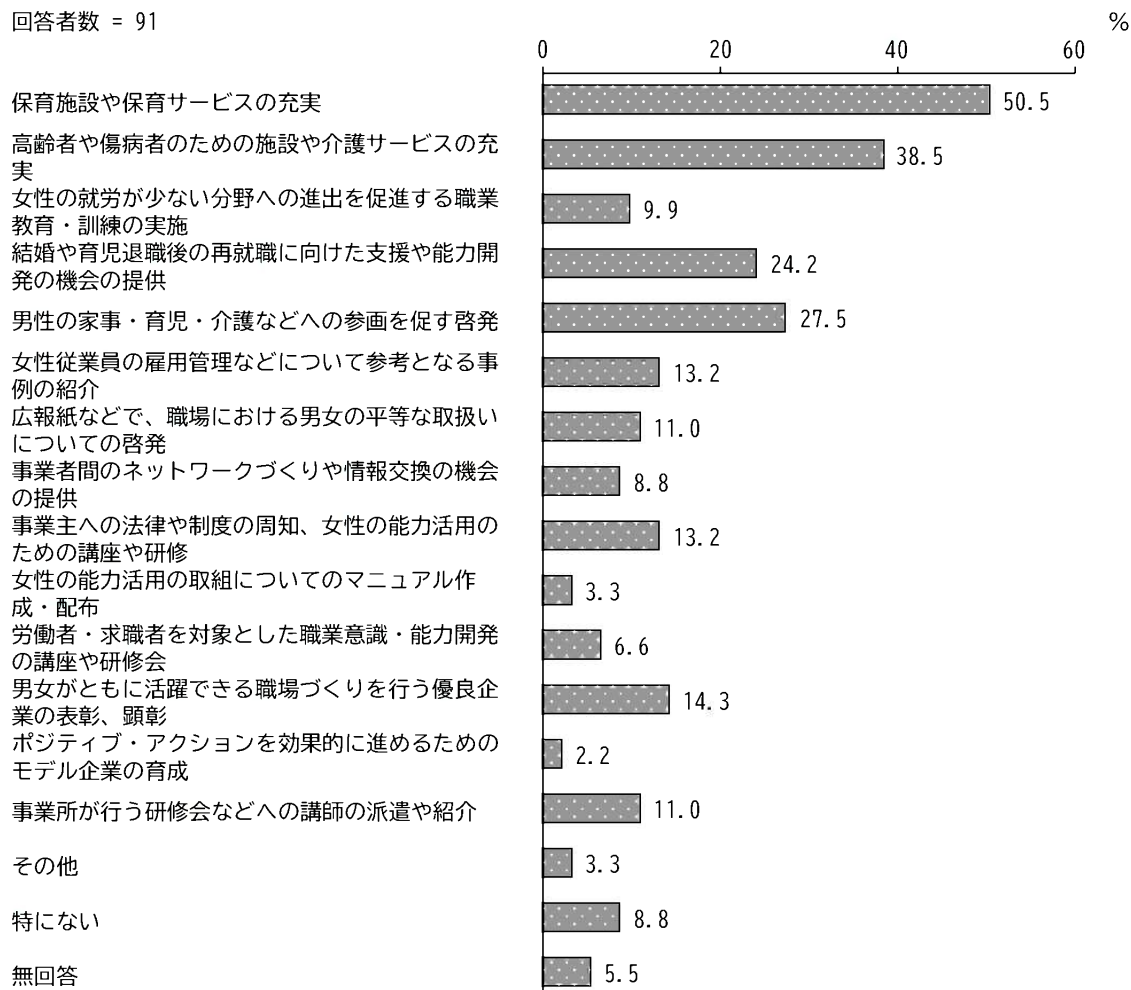
単位：％

区分	回答者数 (件)	従業員の満足度が上がる	従業員の心身の健康に起因するリスクが低下する	多様な人材が能力を発揮しやすくなる	人材が確保・定着しやすくなる	組織の生産性が向上する	企業のイメージアップになる	女性の能力活用につながる	従業員が生活者の視点や社外の多様な価値観を獲得できる	コストの削減につながる	その他	特にメリットはない	わからない	無回答
全 体	91	33.0	20.9	41.8	35.2	22.0	25.3	24.2	18.7	4.4	1.1	2.2	25.3	2.2
建設業	14	14.3	14.3	21.4	21.4	21.4	28.6	14.3	21.4	－	－	7.1	35.7	7.1
製造業	22	31.8	18.2	36.4	40.9	22.7	27.3	31.8	13.6	4.5	－	4.5	18.2	－
電気・ガス・熱供給・水道業	2	100.0	100.0	50.0	－	50.0	50.0	50.0	50.0	－	－	－	－	－
情報通信業	2	－	－	50.0	－	－	100.0	－	50.0	－	－	－	－	－
運輸業・郵便業	4	50.0	25.0	25.0	25.0	－	－	25.0	－	－	－	－	25.0	－
卸売業・小売業	11	36.4	27.3	72.7	27.3	18.2	18.2	18.2	9.1	18.2	－	－	27.3	－
金融業・保険業	5	40.0	40.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	－	－	－	40.0	－
不動産業・物品賃貸業	1	－	－	100.0	－	100.0	－	－	－	－	－	－	－	－
宿泊業・飲食業	1	100.0	－	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	－	－	－	－	－	－
医療・福祉	15	33.3	6.7	33.3	40.0	13.3	20.0	20.0	20.0	－	－	－	33.3	6.7
サービス業	12	33.3	16.7	50.0	58.3	25.0	16.7	25.0	25.0	－	8.3	－	25.0	－
その他	2	50.0	100.0	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	－	－	－	－

問 26. 事業所において男女共同参画を進めるにあたって今後、名張市が力を入れていくべき
 だと思うことはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

「保育施設や保育サービスの充実」の割合が 50.5%と最も高く、次いで「高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実」の割合が 38.5%、「男性の家事・育児・介護などへの参画を促す啓発」の割合が 27.5%となっています。また、「特にない」の割合が 8.8%となっています。

回答者数 = 91



Ⅲ 自由回答

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。

- ・ 保育所と学童の開所時間を平準化し、スライドが必要。103 万の壁を撤廃。
- ・ 本部があり、不明な点が多いです。
- ・ 職場だけでなく家庭でも男女共同参画の意識を高める取組が必要。
- ・ 男女ともに働きやすい職場作りが必要。家庭と仕事のバランスが大切。職場の理解と個人の責任が重要。
- ・ 弊社（旅館業）は営業時間が長く、休業日の設定が難しい。女性従業員の確保が難しく、従業員の高齢化が進んでいる。
- ・ 全社で男女共同参画に取り組んでおり、今後も推進計画を行う。
- ・ 名張市では出産できる病院がなくなり、出産・育児・結婚を機に市外に移ることを懸念。雇用、出産、育児、医療の充実で人口増加を図り、自然に男女共同参画を進めたい。

IV 調査結果からみた名張市の課題

1 働く場における男女共同参画の推進

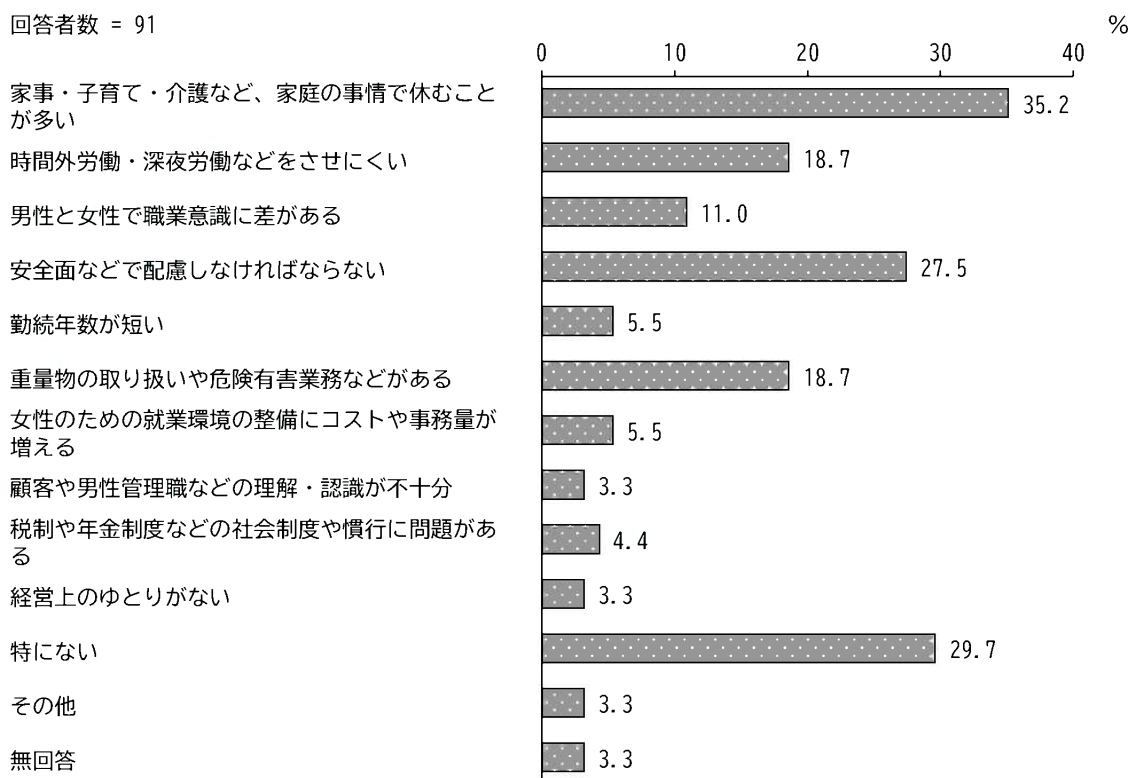
事業所における男女配置について（問6）、「女性のみ配置の部署がある」の割合は16.5%、「男性のみ配置の部署がある」の割合は34.1%となっており、男性のみの配置となった理由については（問8）、「技能や資格を持つ女性がいらない」、「女性の適任者がいない」割合が2割程度となっており、女性人材の能力開発や育成を進めていくことが必要です。

また、女性管理職の登用方針（問11）については、「増やす予定」とする事業所が30.8%にとどまり、「現状のまま」が52.7%と半数以上を占めています。

女性従業員の能力活用にあたっての課題（問12）については、「家事・子育て・介護など、家庭の事情で休むことが多い」の割合が35.2%と最も高く、次いで、「安全面などで配慮しなければならない」の割合が27.5%となっていることから、男女がともに育児や介護を担っていくことへの支援や、柔軟な勤務体制の整備や業務分担の見直しが求められます。

【女性従業員の能力活用における課題】

回答者数 = 91

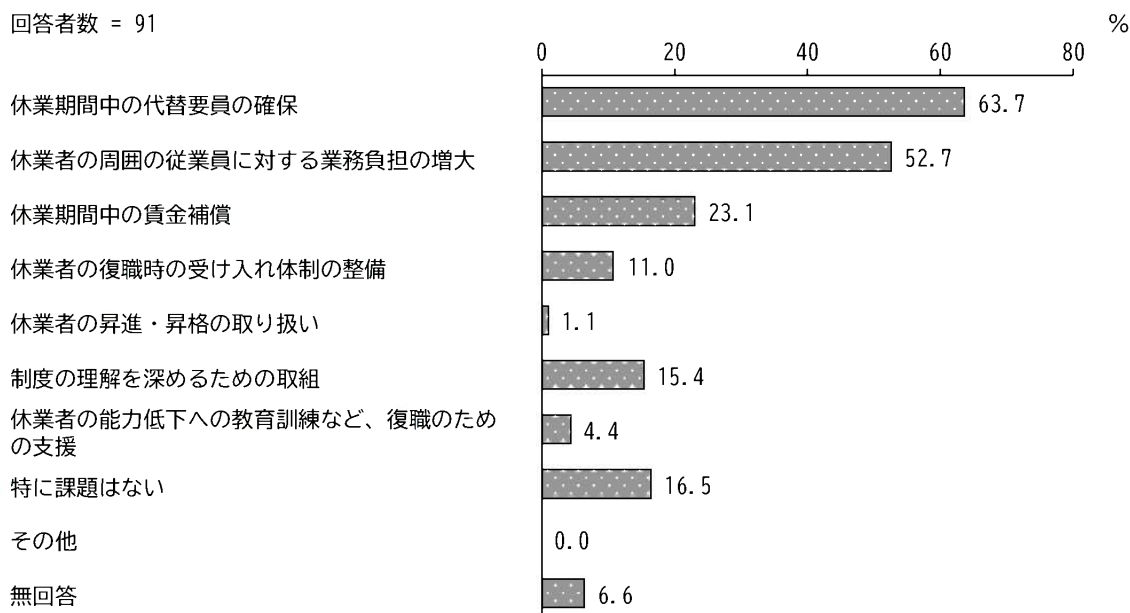


2 家庭生活と社会活動の両立支援

育児休業取得状況（問 16）について、男性従業員では取得していない割合が 41.4%と高い状況です。介護休業取得についても、男女ともに取得が「0人」が 90.1%を占めており、休業制度の利用促進が課題となっています。

また、育児・介護休業制度の活用を進めていく上での課題（問 18）として、「休業期間中の代替要員の確保」「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」「休業期間中の賃金補償」が挙げられており、中小規模の事業所においては、制度を整備すること自体が難しい状況がうかがえます。

【育児・介護休業制度の活用を進めていく上での課題】



3 あらゆる暴力の根絶

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどのハラスメント全般の防止に向けた取組状況（問 19）については、78.0%の事業所が「取り組んでいる」と回答しており、比較的高い割合となっていますが、一方で「特に何もしていない」とする事業所も 19.8%となっています。特に、小規模事業所では取組が不十分な傾向が見られ、相談窓口の設置や研修の実施など、ハラスメント対策を強化する必要があります。

【ハラスメント全般の防止に向けた取組状況】

