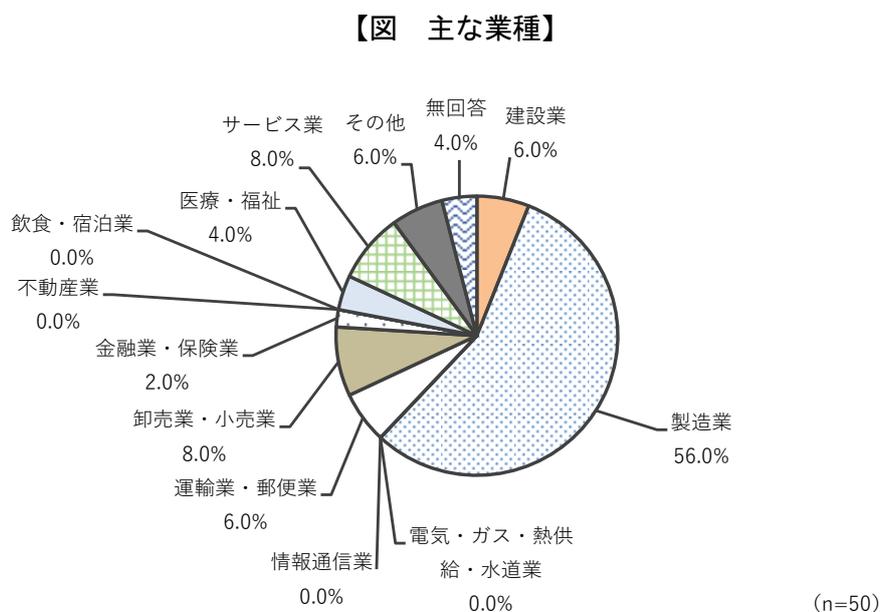


IV 事業所アンケート調査結果

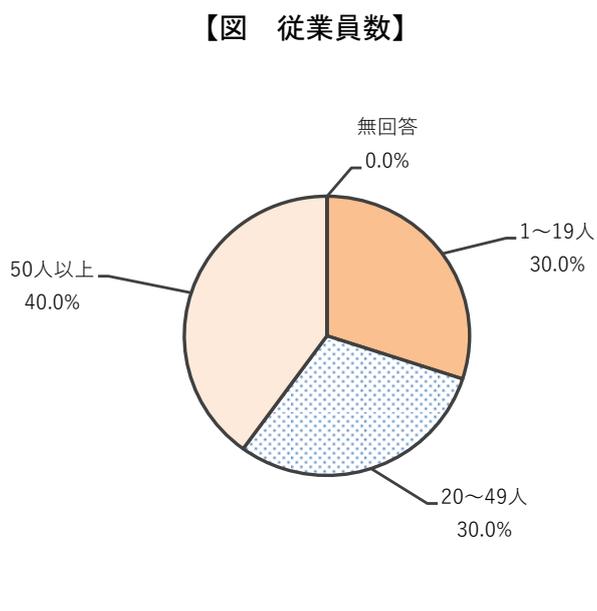
1. 回答事業所の概要について

(1) 主な業種



主な業種は、「製造業」と回答した割合が最も高く 56.0%となっています。次いで「卸売業・小売業」、「サービス業」（ともに8.0%）となっています。

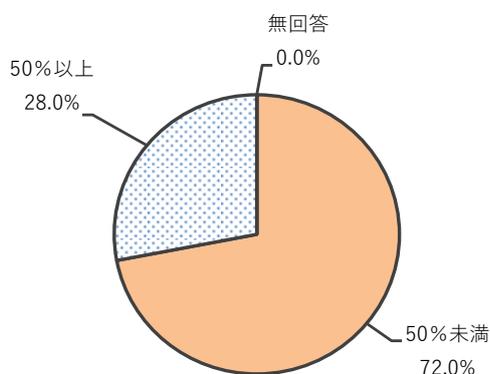
(2) 従業員数



従業員数は、「50人以上」と回答した割合が最も高く 40.0%となっています。次いで「1～19人」、「20～49人」（ともに30.0%）となっています。

(3) 全従業員のうち女性が占める割合

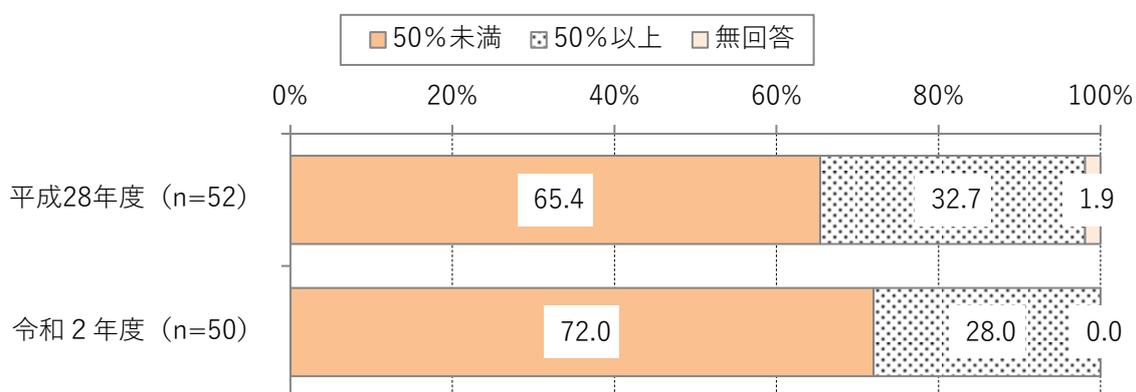
【図 全従業員のうち女性が占める割合】



(n=50)

全従業員のうち女性が占める割合について、「50%未満」と回答した割合は72.0%となっています。一方、「50%以上」と回答した割合は28.0%となっています。

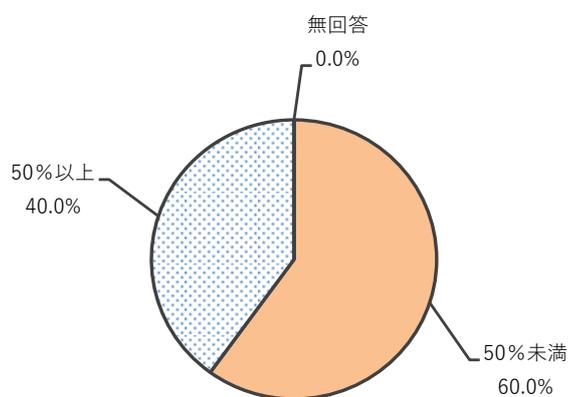
【図 全従業員のうち女性が占める割合（前回調査との比較）】



全従業員のうち女性が占める割合について、前回調査と比較すると、「50%未満」の割合が増加しています。

(4) 女性の従業員のうち正規従業員が占める割合

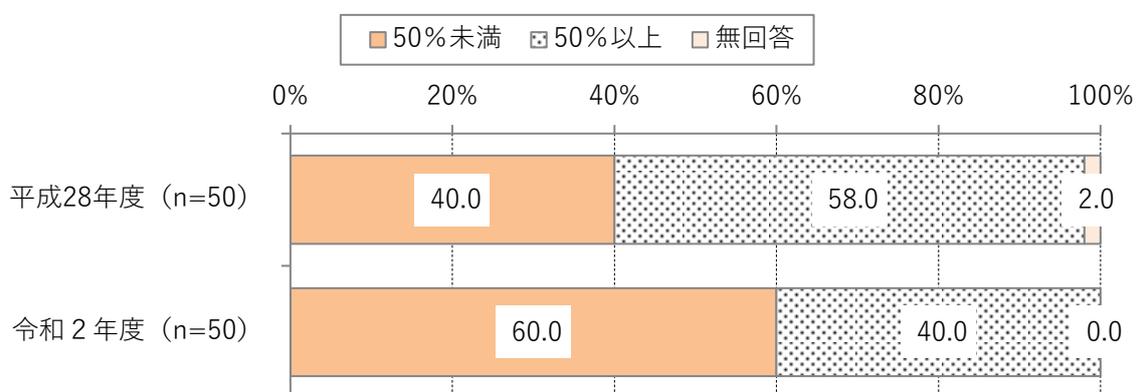
【図 女性の従業員のうち正規従業員が占める割合】



(n=50)

女性の従業員のうち正規従業員が占める割合について、「50%未満」と回答した割合は 60.0%となっています。一方、「50%以上」と回答した割合は 40.0%となっています。

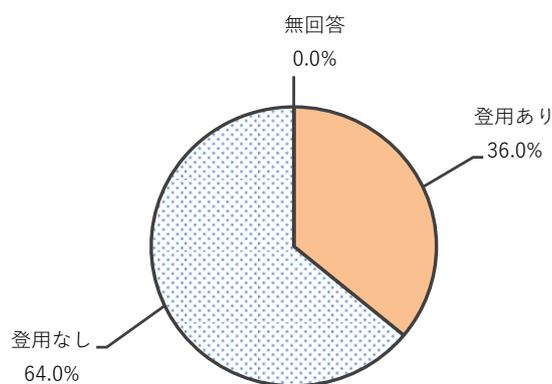
【図 女性の従業員のうち正規従業員が占める割合（前回調査との比較）】



女性の従業員のうち正規従業員が占める割合について、前回調査と比較すると、「50%未満」割合が 20 ポイント増加しています。

(5) 女性の管理職への登用状況

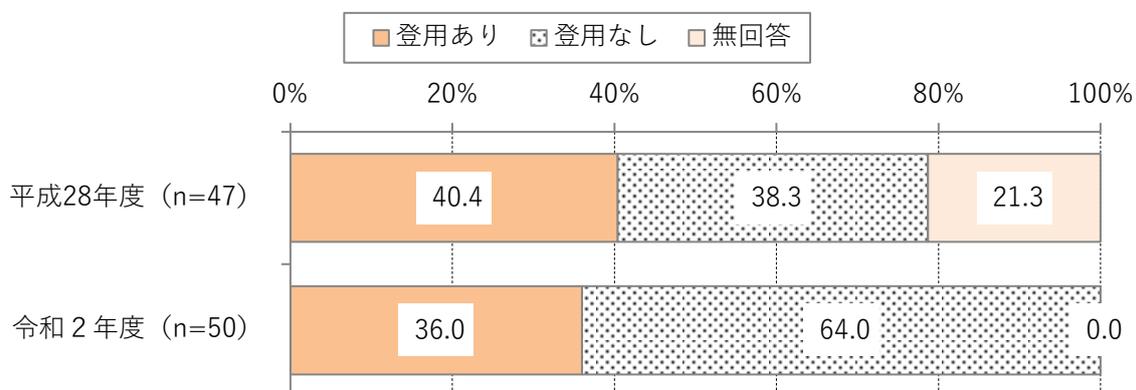
【図 女性の管理職への登用状況】



(n=50)

女性の管理職への登用状況について、「登用あり」と回答した割合は36.0%となっています。一方、「登用なし」と回答した割合は64.0%となっています。

【図 女性の管理職への登用状況（前回調査との比較）】



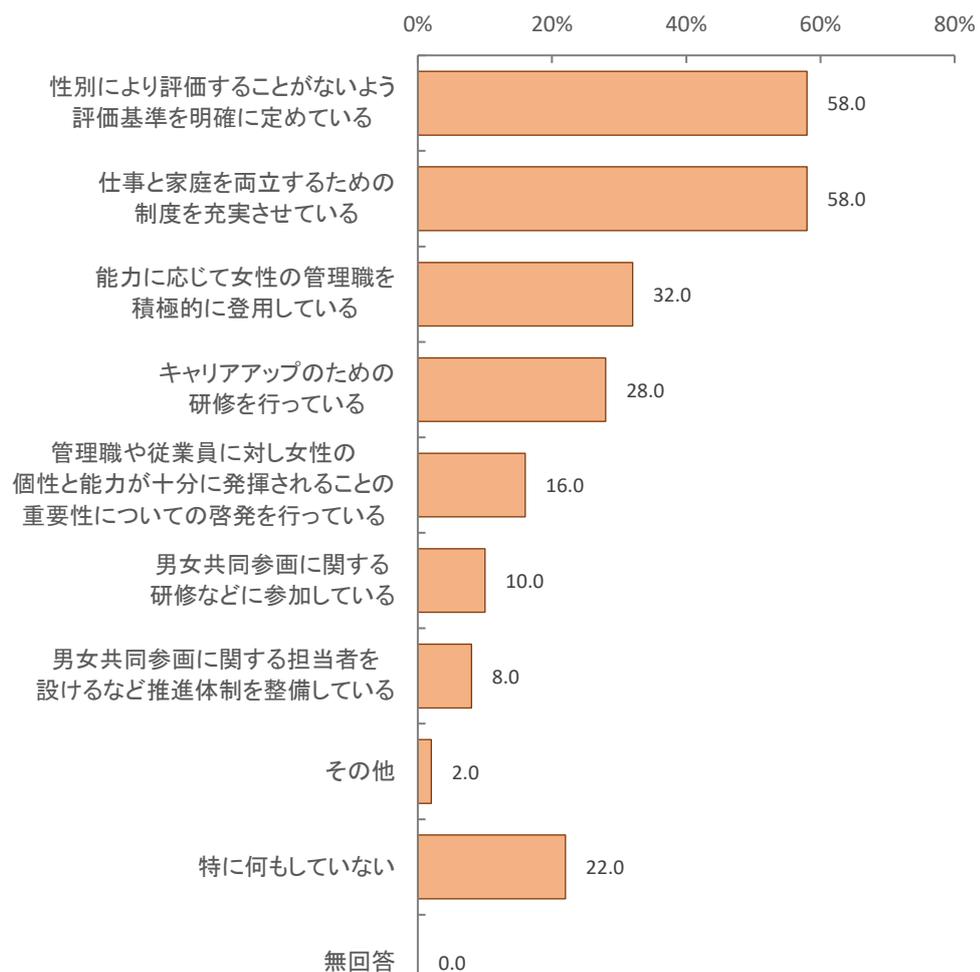
女性の管理職への登用状況について、前回調査と比較すると、「登用あり」の割合に大きな差はみられませんが、「登用なし」の割合が増加しています。

2. 男女平等意識について

(1) 性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるための取り組み

問3. 貴事業所では性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるよう、何か取り組んでいることはありますか。(〇印はいくつでも)

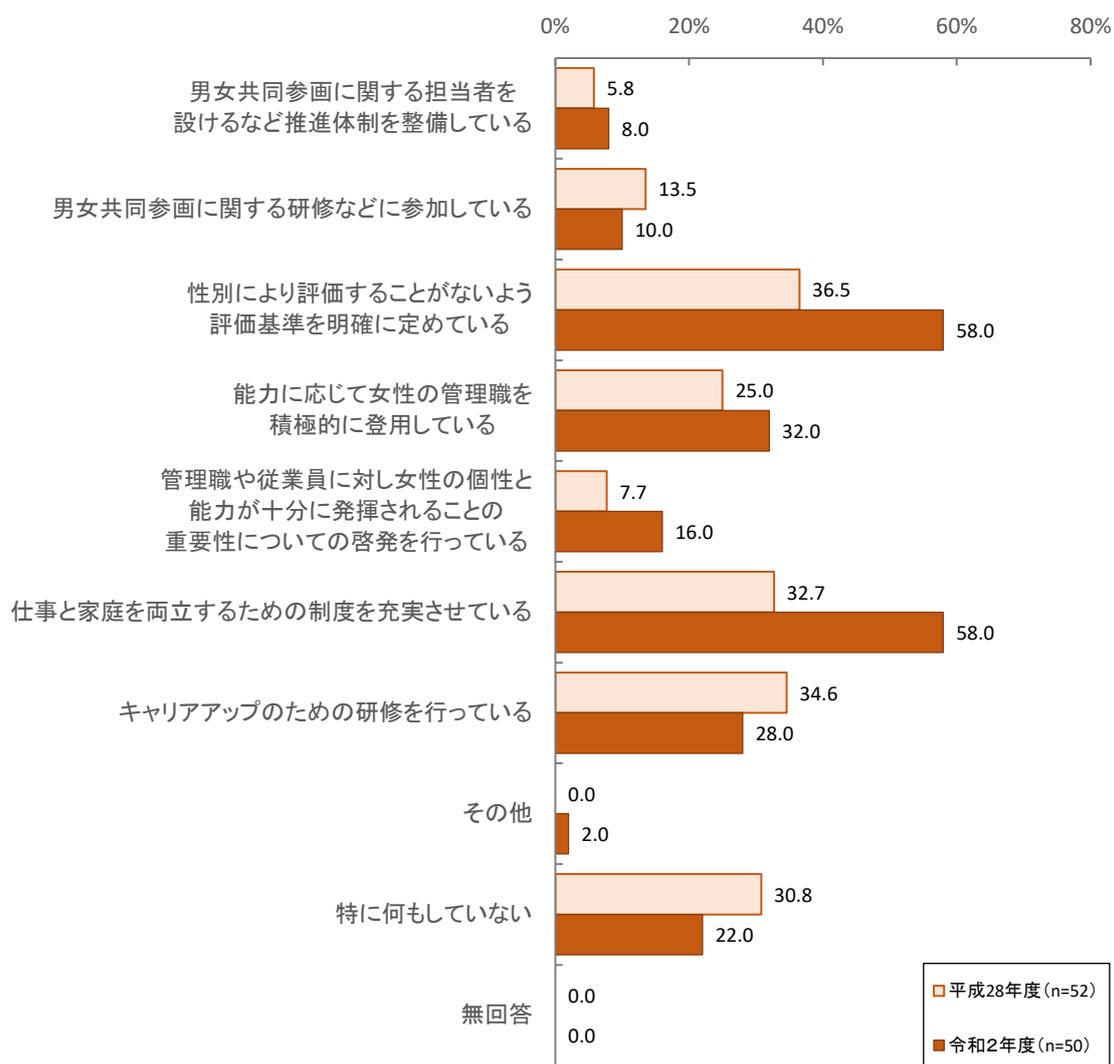
【図 性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるための取り組み】



(n=50)

性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるための取り組みについて、「性別により評価することがないよう評価基準を明確に定めている」、「仕事と家庭を両立するための制度を充実させている」と回答した割合が最も多く 58.0%となっています。次いで、「能力に応じて女性の管理職を積極的に登用している」(32.0%)、「キャリアアップのための研修を行っている」(28.0%)となっています。

【図 性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるための取り組み（前回調査との比較）】

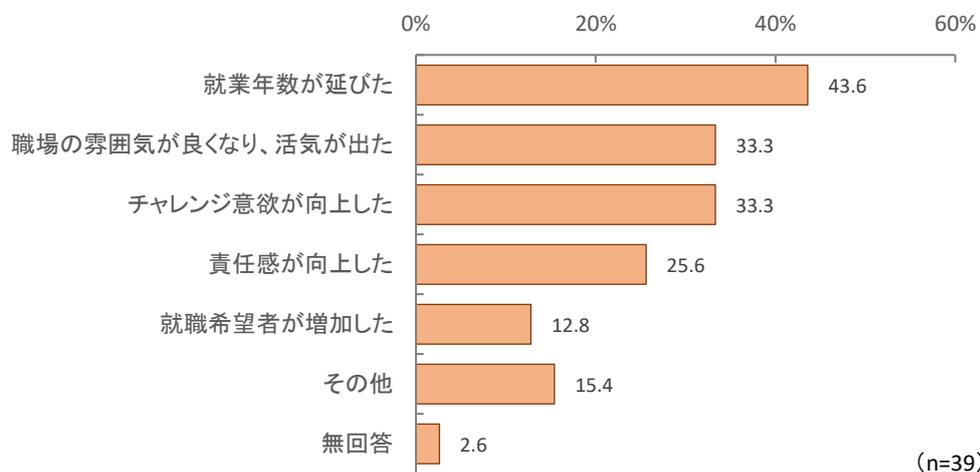


性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるための取り組みについて、前回調査と比較すると、「性別により評価することがないように評価基準を明確に定めている」が 21.5 ポイント、「仕事と家庭を両立するための制度を充実させている」が 25.3 ポイント増加しています。

(2) 取り組みの成果

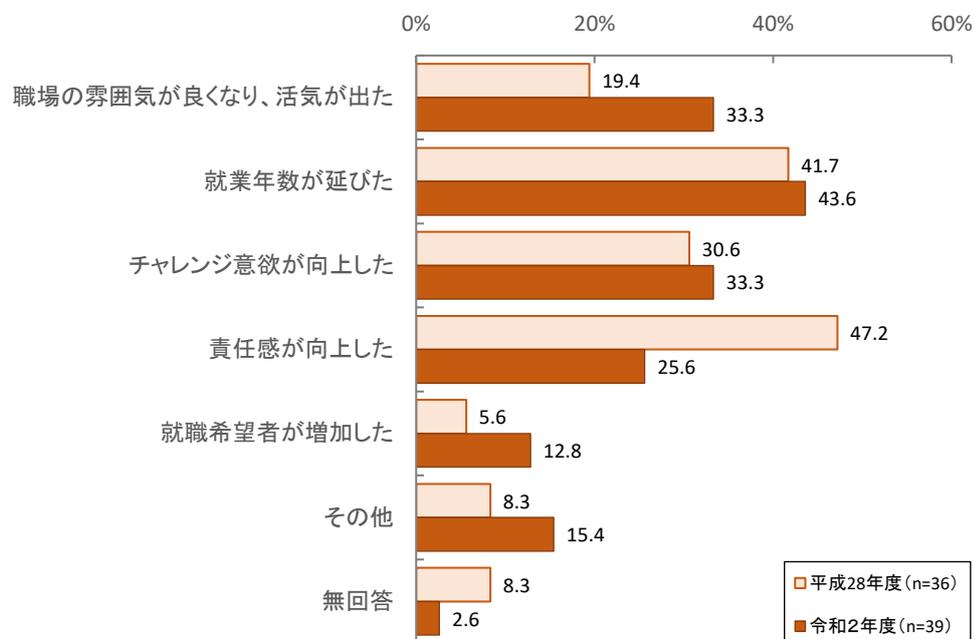
問4. 問3で1～8に○をつけられた事業所におたずねします。取り組まれた結果、どのような効果が得られたと思いますか。(○印はいくつでも)

【図 性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるための取り組みの効果】



性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるよう取り組んだ結果の効果として、「就業年数が延びた」と回答した割合が最も多く43.6%となっています。次いで、「職場の雰囲気が良くなり、活気が出た」、「チャレンジ意欲が向上した」(ともに33.3%)となっています。

【図 性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるための取り組みの効果(前回調査との比較)】



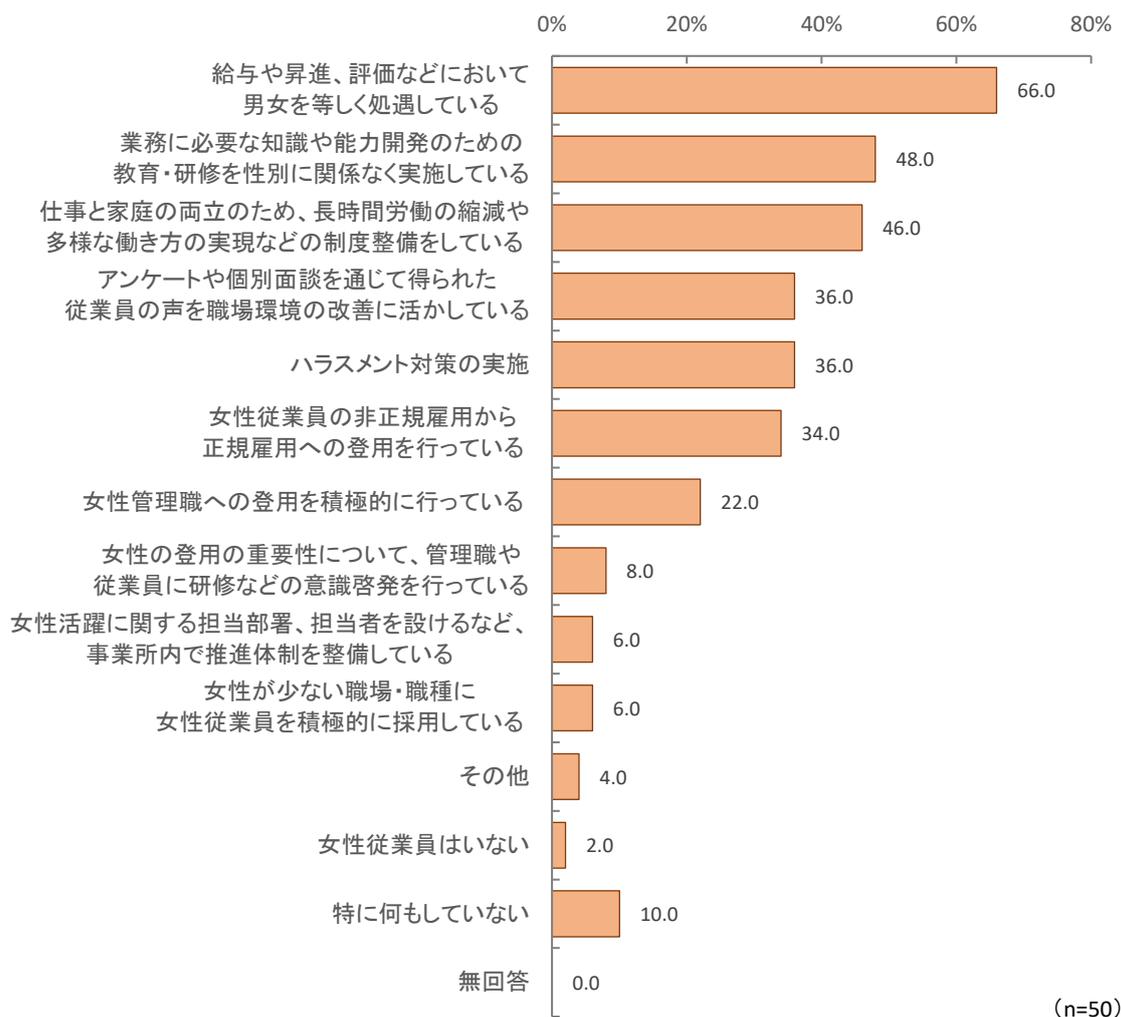
性別に関わりなく、個人の能力を発揮できるよう取り組んだ結果の効果について、前回調査と比較すると、「職場の雰囲気が良くなり、活気が出た」は13.9ポイント増加した一方、「責任感が向上した」は21.6ポイント減少しています。

3. 女性の登用・活躍推進について（新規設問）

（1）女性の活躍推進に向けての取り組み

問5. 貴事業所では、女性の活躍推進に向けて、何か取り組んでいることはありますか。
（○印はいくつでも）

【図 女性の活躍躍進に向けての取り組み】

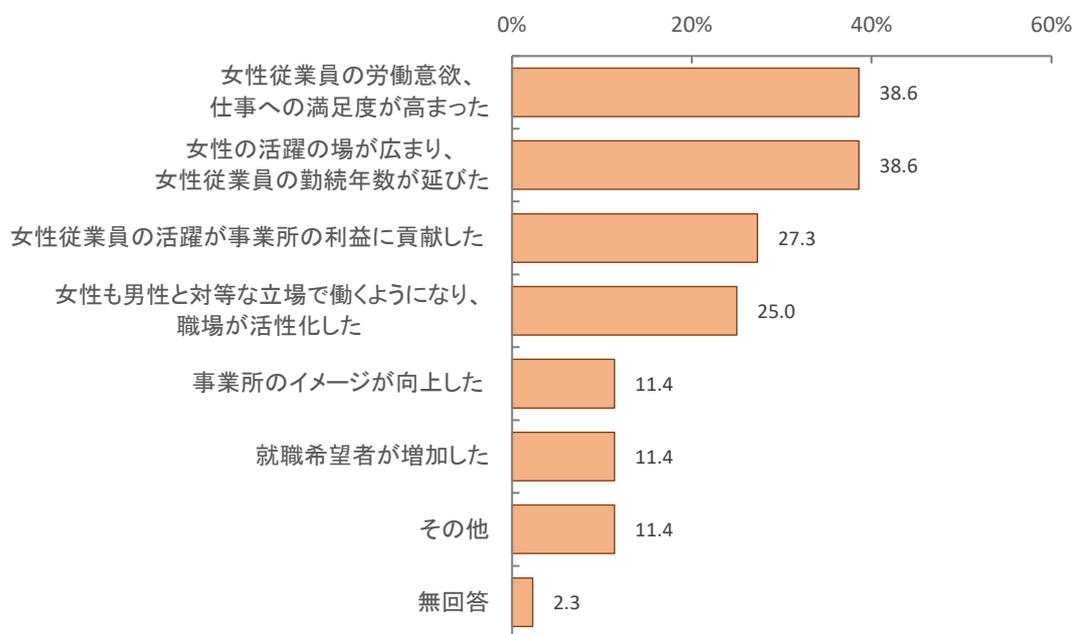


女性の活躍推進に向けた取り組みについて、「給与や昇進、評価などにおいて男女を等しく処遇している」と回答した割合が最も多く 66.0%となっています。次いで、「業務に必要な知識や能力開発のための教育・研修を性別に関係なく実施している」(48.0%)、「仕事と家庭の両立のため、長時間労働の縮減や多様な働き方の実現などの制度整備をしている」(46.0%)となっています。

(2) 取り組みの成果

問6. 問5で1~10に○をつけられた事業所におたずねします。取り組まれた結果、どのような効果がありましたか。(○印はいくつでも)

【図 女性の活躍躍進に向けての取り組みの効果】



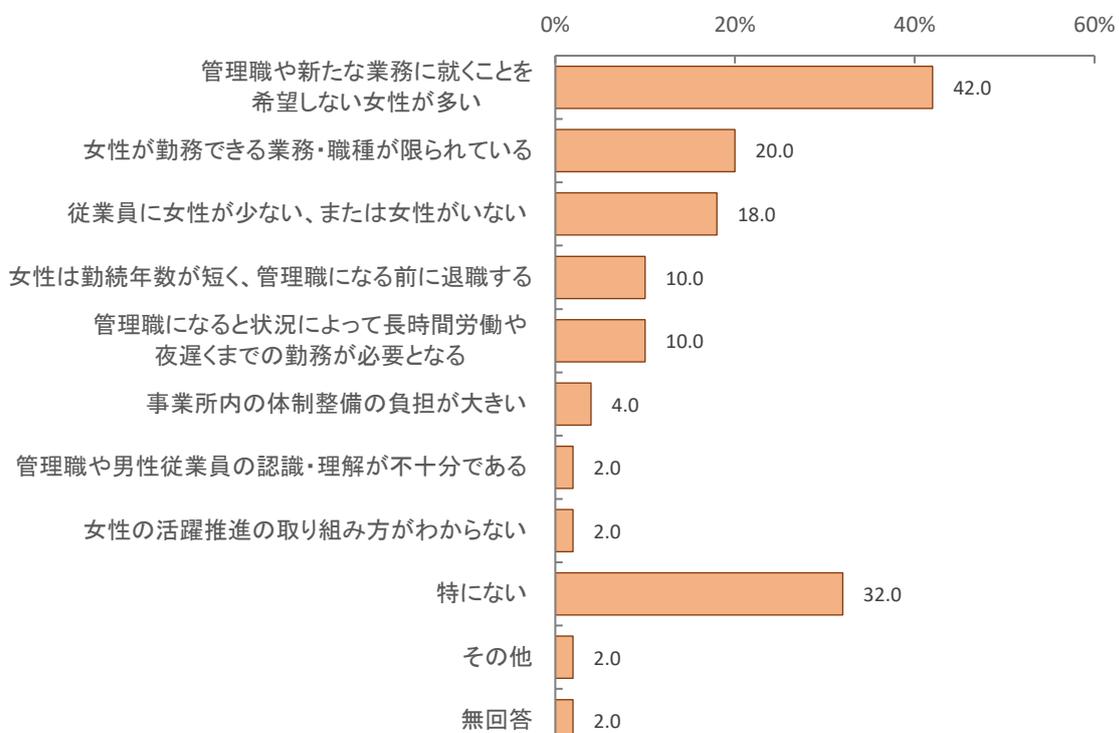
(n=44)

女性の活躍推進に向けた取り組みの効果として、「女性従業員の労働意欲、仕事への満足度が高まった」「女性の活躍の場が広まり、女性従業員の勤続年数が延びた」と回答した割合が最も多くともに38.6%となっています。次いで、「女性従業員の活躍が事業所の利益に貢献した」(27.3%)、「女性も男性と対等な立場で働くようになり、職場が活性化した」(25.0%)となっています。

(3) 課題となること

問7. 貴事業所で、女性の登用・活躍推進にあたり、課題となることはどのようなことですか。
(〇印はいくつでも)

【図 女性の登用・活躍推進の課題】



(n=50)

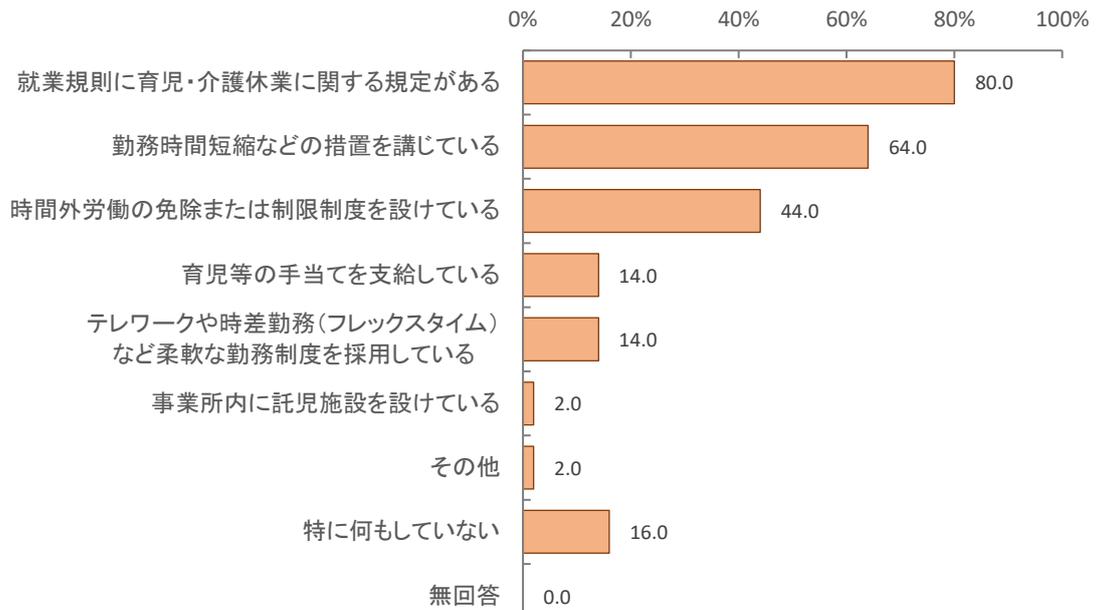
女性の登用・活躍推進を行う上の課題として、「管理職や新たな業務に就くことを希望しない女性が多い」と回答した割合が最も多く 42.0%となっています。次いで、「女性が勤務できる業務・職種が限られている」(20.0%)、「従業員に女性が少ない、または女性がいない」(18.0%)となっています。

4. 育児・介護休業制度について

(1) 男女がともに育児・介護をしながら働けるための取り組み

問8. 貴事業所では、男女がともに育児・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。(○印はいくつでも)

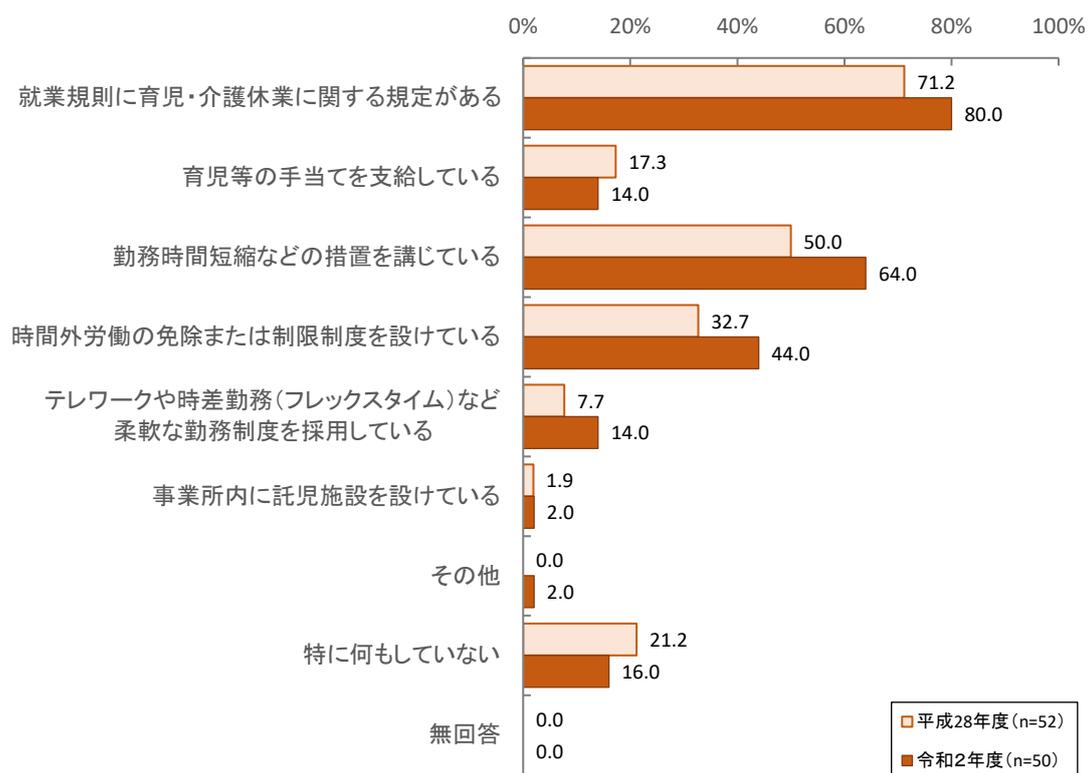
【図 男女がともに育児・介護をしながら働けるための取り組み】



(n=50)

男女がともに育児・介護をしながら働けるための取り組みについて、「就業規則に育児・介護休業に関する規定がある」と回答した割合が最も多く 80.0%となっています。次いで、「勤務時間短縮などの措置を講じている」(64.0%)、「時間外労働の免除または制限制度を設けている」(44.0%) となっています。

【図 男女がともに育児・介護をしながら働けるための取り組み（前回調査との比較）】

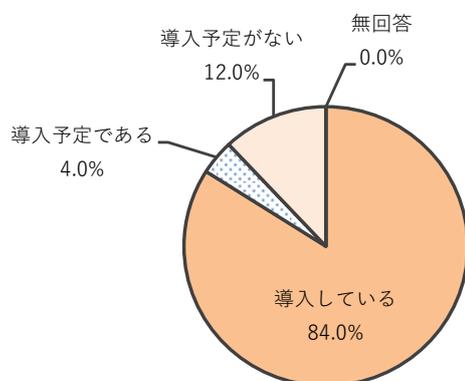


男女がともに育児・介護をしながら働けるための取り組みについて、前回調査と比較すると、「就業規則に育児・介護休業に関する規定がある」、「勤務時間短縮などの措置を講じている」、「時間外労働の免除または制限制度を設けている」が増加しています。

(2) 育児休業制度の導入状況

問9. 育児休業制度を導入していますか。(○印は1つ)

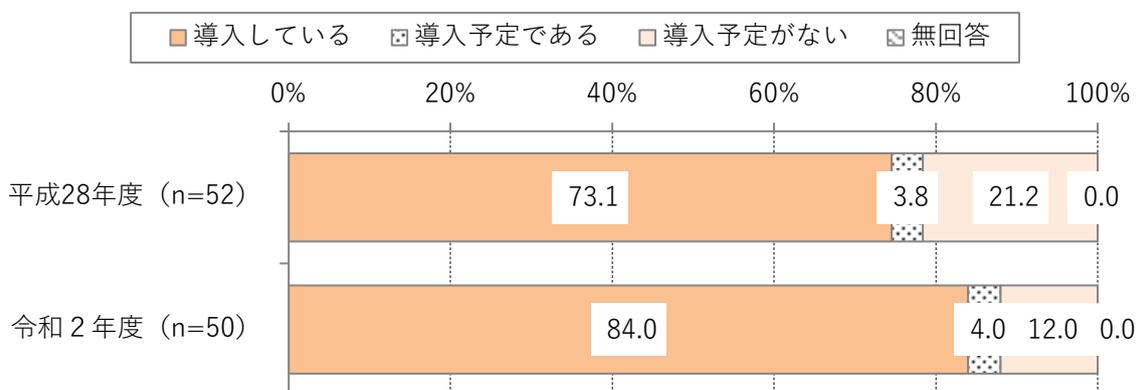
【図 育児休業制度の導入状況】



(n=50)

育児休業制度の導入状況について、「導入している」と回答した割合が最も多く 84.0%となっています。次いで「導入予定がない」(12.0%)、「導入予定である」(4.0%)となっています。

【図 育児休業制度の導入状況（前回調査との比較）】

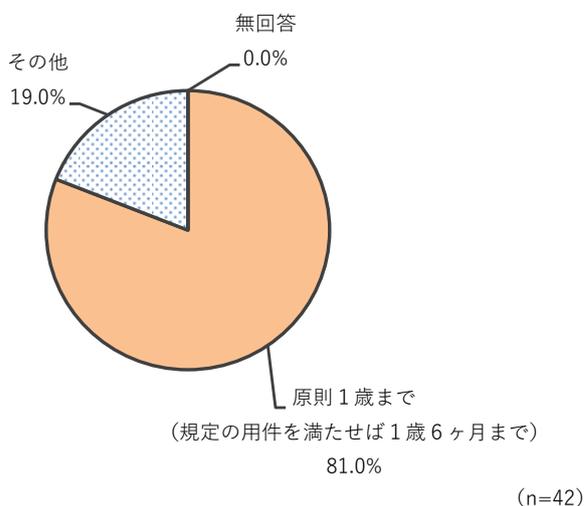


育児休業制度の導入状況について、前回調査と比較すると、「導入している」は増加し、「導入予定がない」は減少しています。

(3) 育児休業取得可能期間

問 10. 導入している事業所におたずねします。育児休業取得可能期間はどれくらいですか。
(○印は1つ)

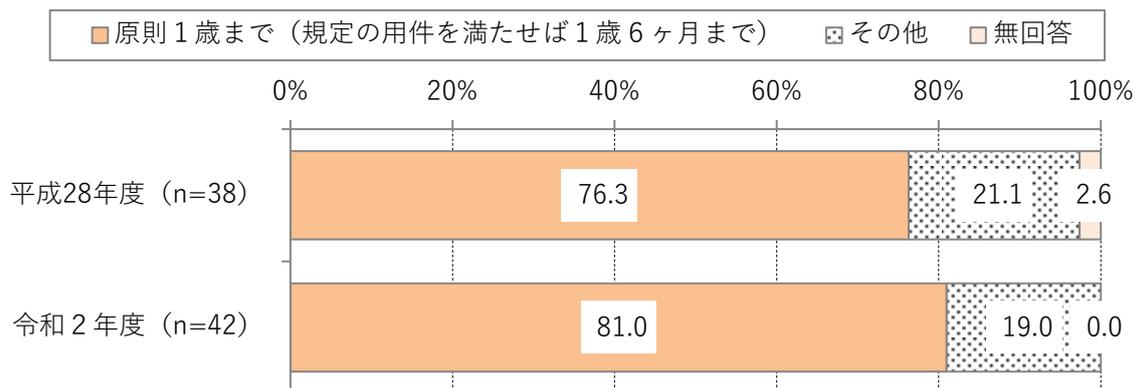
【図 育児休業取得可能期間】



育児休業取得可能期間について、「原則1歳まで（規定の要件を満たせば1歳6ヶ月まで）」と回答した割合は81.0%となっています。

なお、「その他」と回答した8件の事業所のうち、5件が「2歳まで」、3件が「3歳まで」と回答しています。

【図 育児休業取得可能期間（前回調査との比較）】

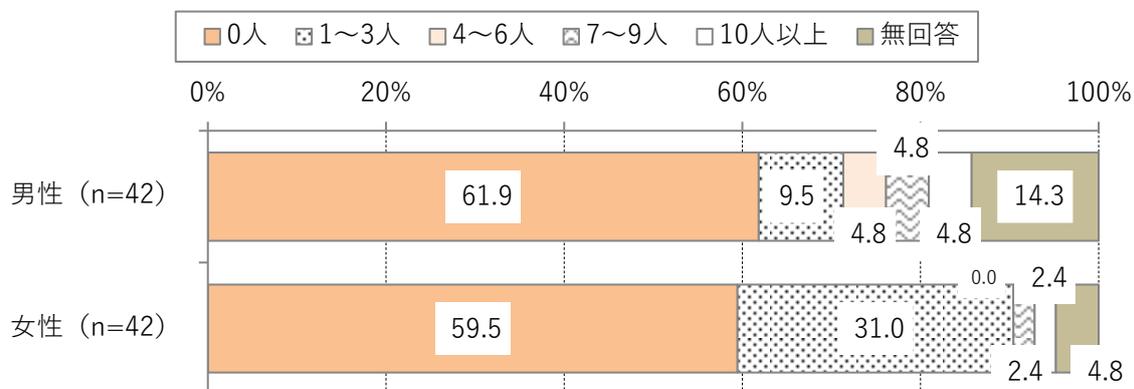


育児休業取得可能期間について、前回調査と比較しても大きな差はみられません。

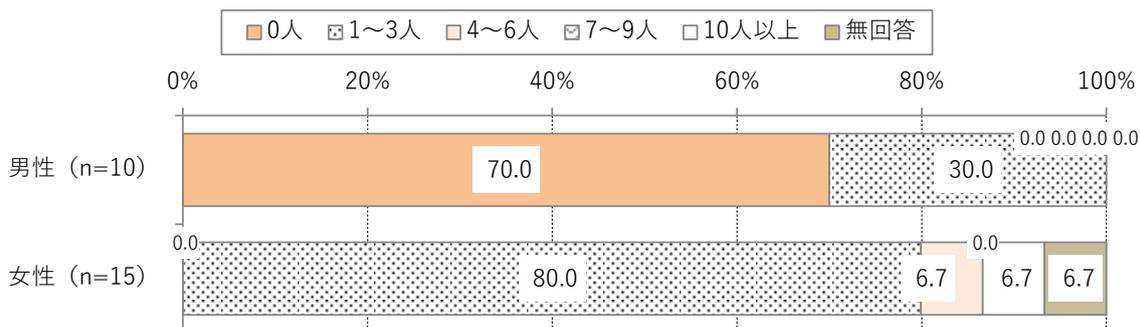
(4) 育児休業取得状況（新規設問）

問 11. 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）

【図 本人又は配偶者が出産した従業員】



【図 うち育児休業を取得した従業員】



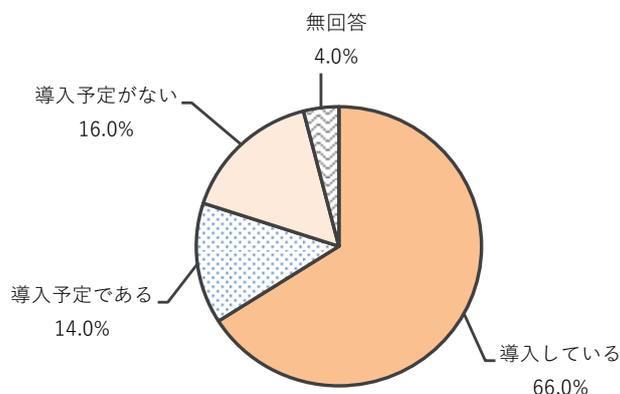
育児休業取得状況について、本人又は配偶者が出産した男性従業員は「0人」と回答した割合が最も多く61.9%となっています。また、本人又は配偶者が出産した女性従業員でも「0人」と回答した割合が最も多く59.5%となっていますが、男女ともに2番目に割合の高い「1~3人」では、男性（9.5%）に比べ女性（31.0%）の方が高くなっています。

本人又は配偶者が出産した従業員のうち、育児休業を取得した女性従業員は「0人」が0.0%となっている一方、育児休業を取得した男性従業員は「0人」が70%となっています。

(5) 介護休業制度の導入状況

問 12. 介護休業制度を導入していますか。(○印は1つ)

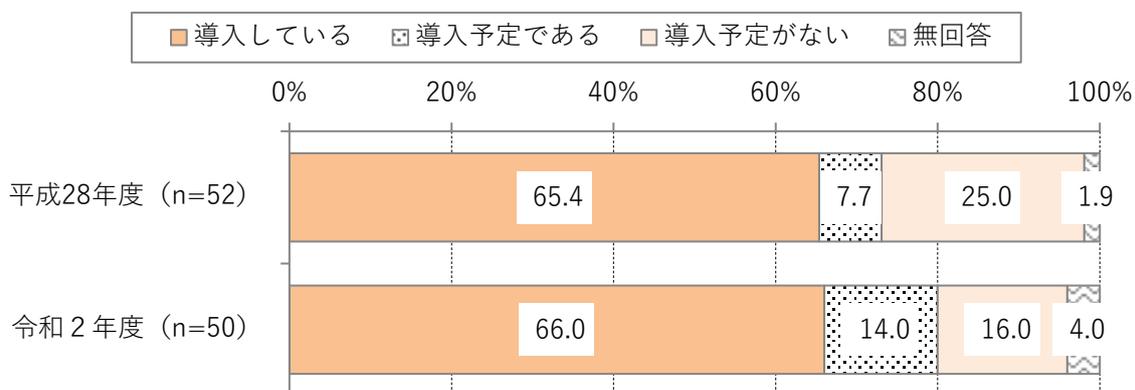
【図 介護休業制度の導入状況】



(n=50)

介護休業制度の導入状況について、「導入している」と回答した割合が最も多く 66.0%となっています。次いで、「導入予定がない」(16.0%)、「導入予定である」(14.0%)となっています。

【図 介護休業制度の導入状況（前回調査との比較）】

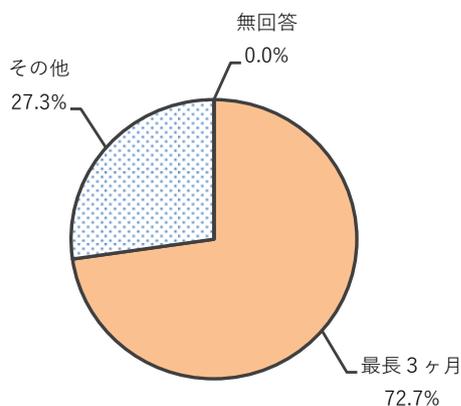


介護休業制度の導入状況について、前回調査と比較すると、「導入予定である」が増加している一方、「導入予定はない」は減少しています。

(6) 介護休業取得可能期間

問 13. 導入している事業所におたずねします。介護休業取得可能期間はどれくらいですか。
(○印は1つ)

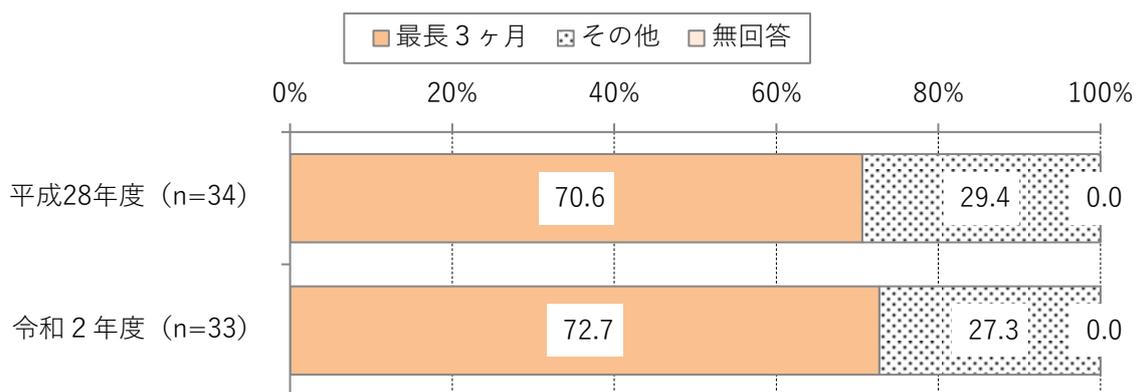
【図 介護休業取得可能期間】



(n=33)

介護休業取得可能期間について、「最長3か月」と回答した割合は72.7%となっています。
なお、「その他」と回答した6件の事業所のうち、2件が「年間93日」、「1年間」、1件が「都合による」、「期間を限定していない」と回答しています。

【図 介護休業取得可能期間（前回調査との比較）】

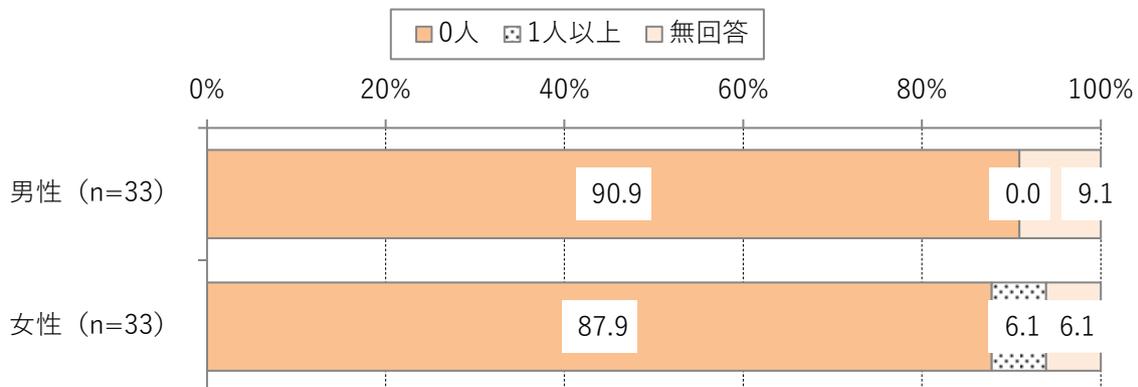


介護休業取得可能期間について、前回調査と比較しても大きな差はみられません。

(7) 介護休業取得状況（新規設問）

問 14. 介護休業取得状況について、男女別にお答え下さい。

【図 令和元年度中に介護休業を取得した従業員】

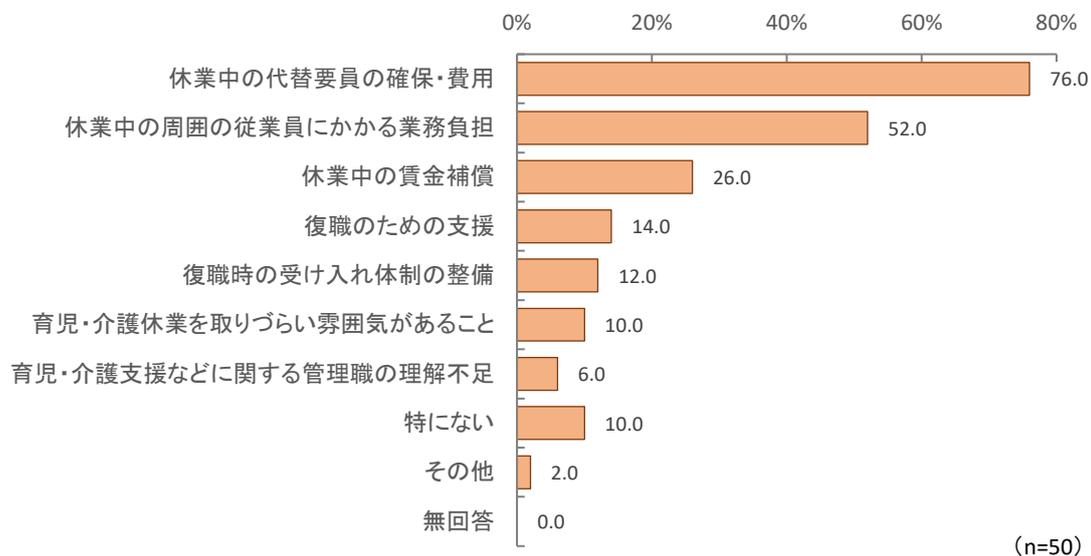


令和元年度中に介護休業を取得した従業員について、男性従業員は「1人以上」と回答した割合が0.0%となっている一方、女性従業員は「1人以上」と回答した割合が6.1%となっています。

(8) 育児・介護休業制度の活用を進める上で課題となること

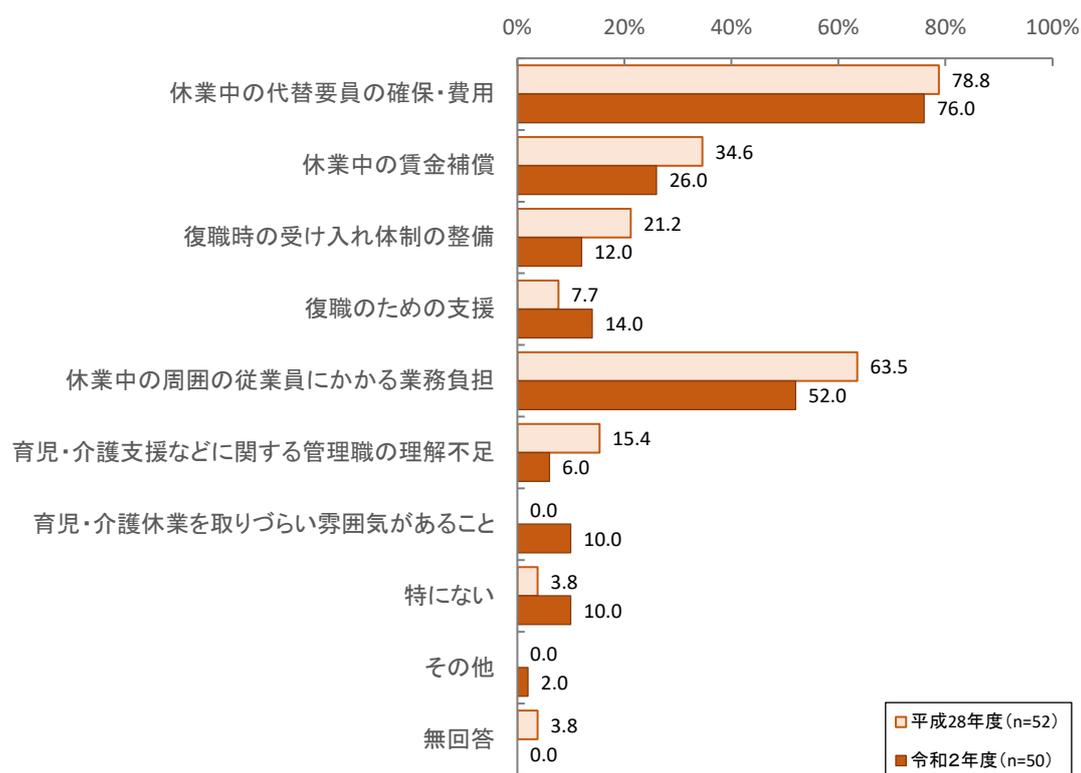
問 15. 育児・介護休業制度の活用を進める上で、課題となることはどのようなことですか。
(〇印はいくつでも)

【図 育児・介護休業制度の活用を進める上で課題となること】



育児・介護休業制度の活用を進める上で課題となることについて、「休業中の代替要員の確保・費用」と回答した割合が最も多く 76.0%となっています。次いで、「休業中の周囲の従業員にかかる業務負担」(52.0%)、「休業中の賃金補償」(26.0%)となっています。

【図 育児・介護休業制度の活用を進める上で課題となること（前回調査との比較）】



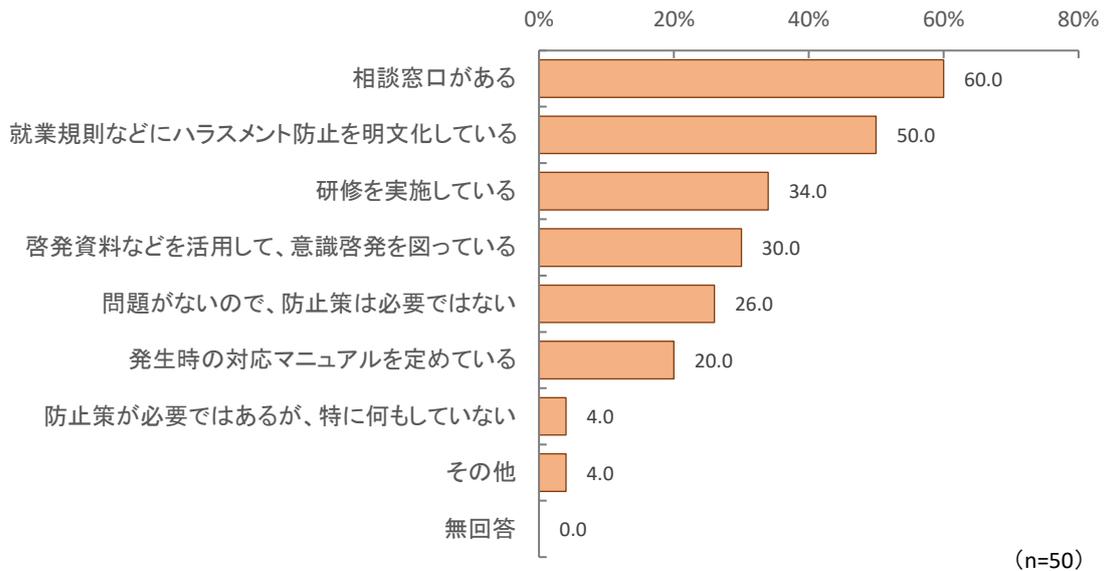
育児・介護休業制度の活用を進める上で課題となることについて、前回調査と比較すると、「休業中の賃金補償」、「復職時の受け入れ体制の整備」、「休業中の周囲の従業員にかかる業務負担」、「育児・介護支援などに関する管理職の理解不足」が減少しています。

5. 男女がともに働きやすい環境づくりについて

(1) セクシュアル・ハラスメントを防止するための取り組み

問 16. 貴事業所では、ハラスメントを防止するために、何か取り組んでいることはありますか。
(○印はいくつでも)

【図 セクシュアル・ハラスメントを防止するための取り組み】

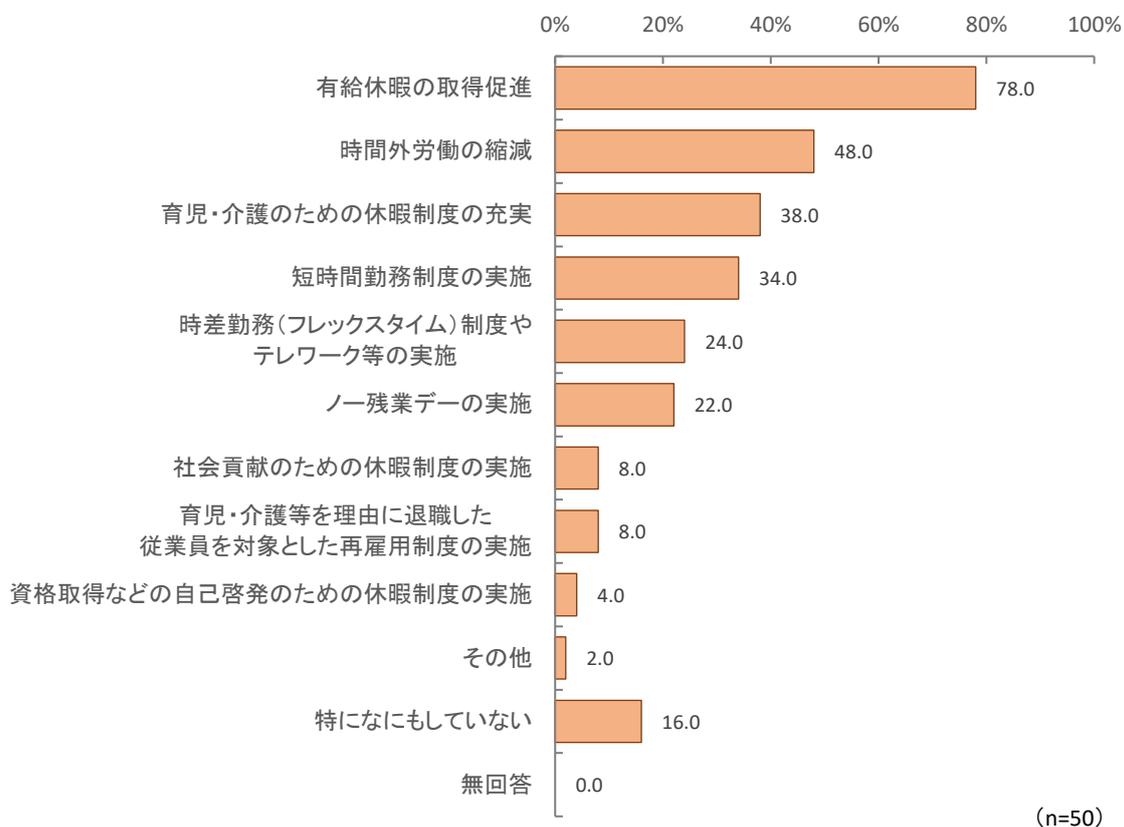


ハラスメントを防止するための取り組みについて、「相談窓口がある」と回答した割合が最も多く60.0%となっています。次いで「就業規則などにハラスメント防止を明文化している」(50.0%)、「研修を実施している」(34.0%)となっています。

(2) 仕事と生活の調和のための取り組み

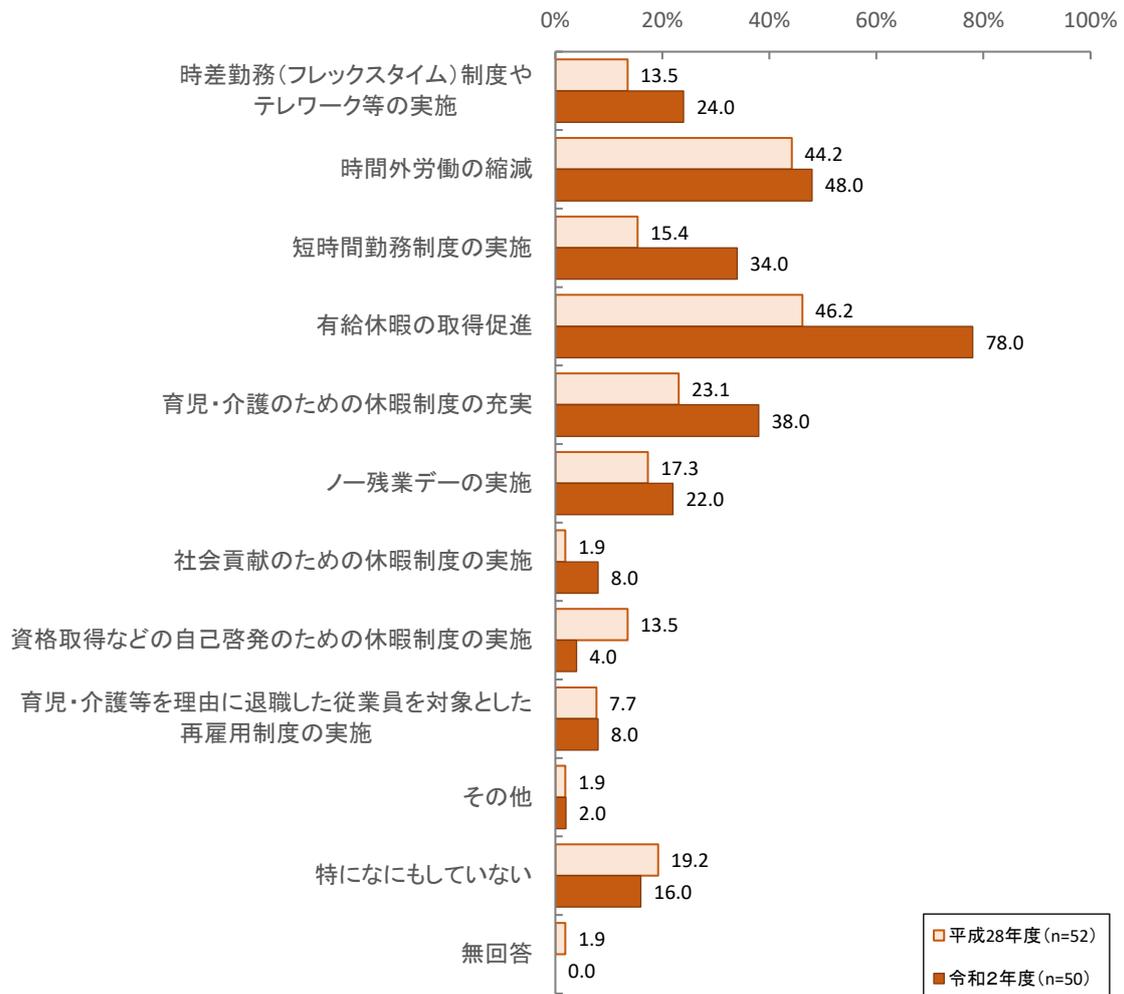
問 17. 貴事業所では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するために、何か取り組んでいることはありますか。（○印はいくつでも）

【図 仕事と生活の調和のための取り組み】



仕事と生活の調和のための取り組みについて、「有給休暇の取得促進」と回答した割合が最も多く78.0%となっています。次いで「時間外労働の縮減」(48.0%)、「育児・介護のための休暇制度の充実」(38.0%)となっています。

【図 仕事と生活の調和のための取り組み（前回調査との比較）】

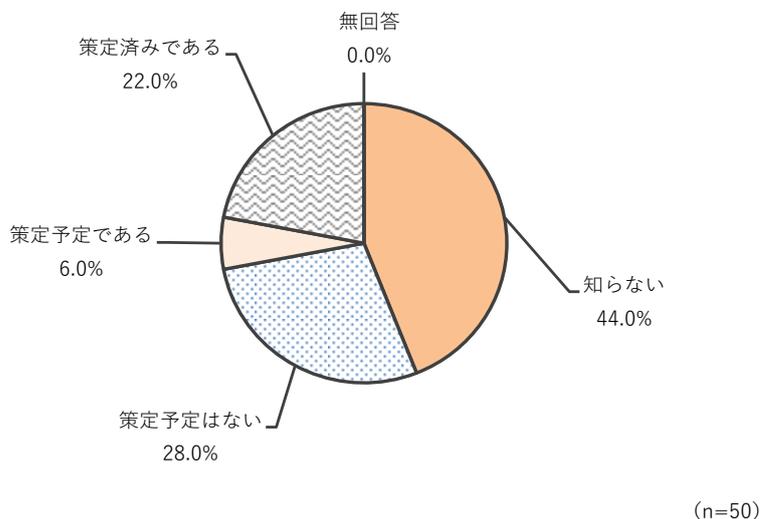


仕事と生活の調和のための取り組みについて、前回調査と比較すると、「有給休暇の取得促進」が大きく増加（31.8ポイント）しています。また、「時差勤務（フレックスタイム）制度やテレワーク等の実施」、「短時間勤務制度の実施」、「社会貢献のための休暇制度の実施」についても増加がみられます。

(3) 次世代育成支援対策推進法の「一般事業主行動計画」の策定状況

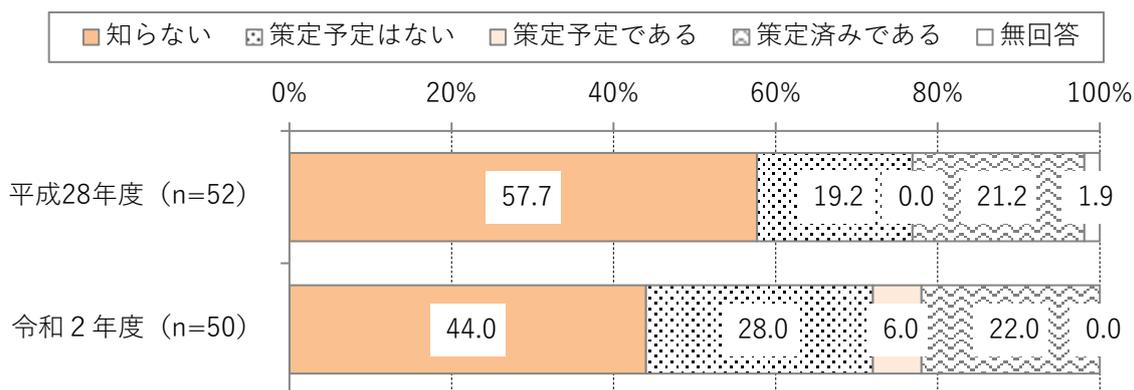
問 18. 次世代育成支援対策推進法に規定している「一般事業主行動計画」を知っていますか。
(○印は1つ)

【図 次世代育成支援対策推進法の「一般事業主行動計画」の策定状況】



次世代育成支援対策推進法に規定している一般事業主行動計画について、「知らない」と回答した割合が最も多く 44.0%となっています。次いで「策定予定はない」(28.0%)、「策定済みである」(22.0%)となっています。

【図 次世代育成支援対策推進法の「一般事業主行動計画」の策定状況（前回調査との比較）】

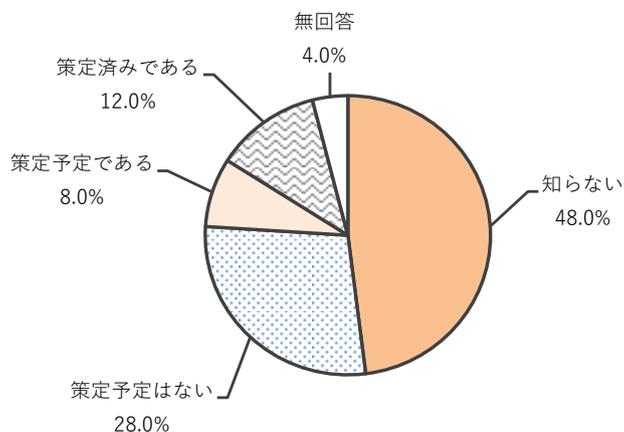


次世代育成支援対策推進法に規定している一般事業主行動計画について、前回調査と比較すると、「知らない」は減少した一方、「策定予定はない」は増加しています。

(4) 女性活躍推進法の「一般事業主行動計画」の策定状況

問 19. 女性活躍推進法に規定している「一般事業主行動計画」を知っていますか。(○印は1つ)

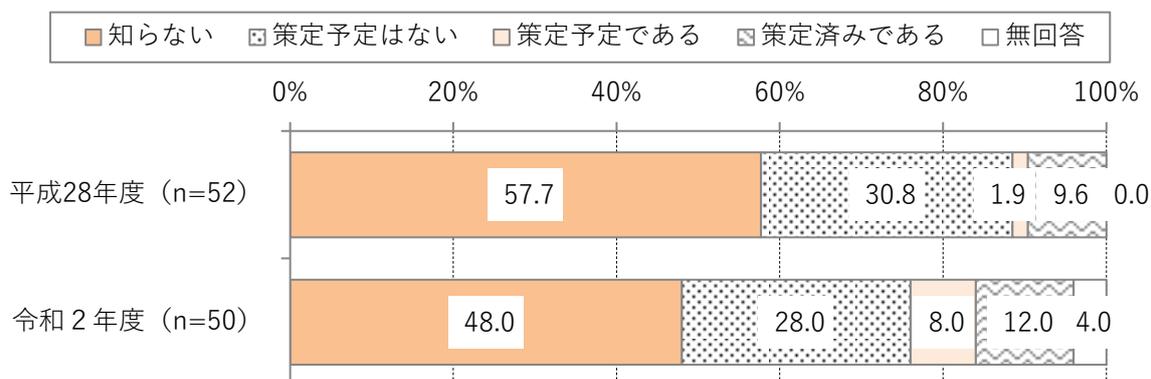
【図 女性活躍推進法の「一般事業主行動計画」の策定状況】



(n=50)

女性活躍推進法に規定している「一般事業主行動計画」について、「知らない」と回答した割合が最も多く48.0%となっています。次いで「策定予定はない」(28.0%)、「策定済みである」(12.0%)となっています。

【図 女性活躍推進法の「一般事業主行動計画」の策定状況（前回調査との比較）】



女性活躍推進法に規定している「一般事業主行動計画」について、前回調査と比較すると、「知らない」が減少しています。

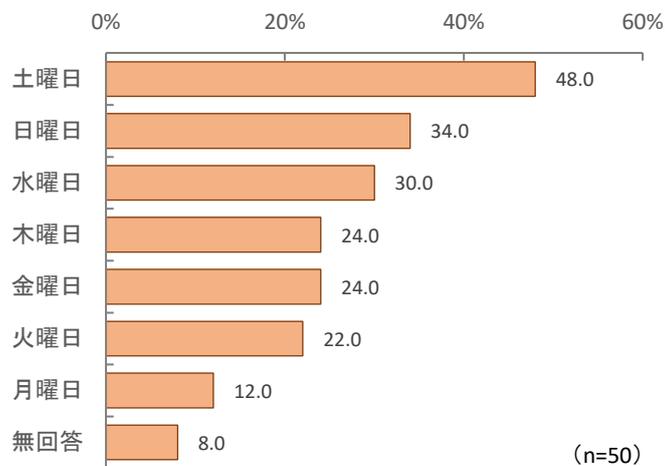
6. 赤磐市の男女共同参画に関する施策について

(1) 市の事業に、従業員が参加しやすい曜日・時間帯

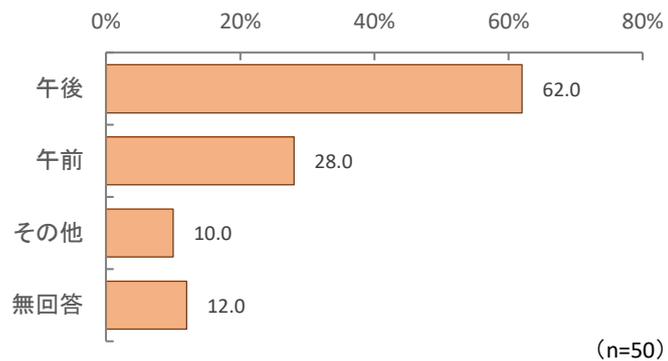
問 20. 赤磐市では、市民の方々に男女共同参画社会について関心を持っていただくため、セミナーをはじめとする講演会などの各種事業を行っています。多くの方に参加していただくため、ご意見をお聞かせ下さい。

- ①従業員の方が参加しやすいと思われる曜日はいつですか。(○印はいくつでも)
- ②従業員の方が参加しやすいと思われる時間帯はいつですか。(○印はいくつでも)

【図 市の事業に、従業員が参加しやすい曜日】



【図 市の事業に、従業員が参加しやすい時間帯】



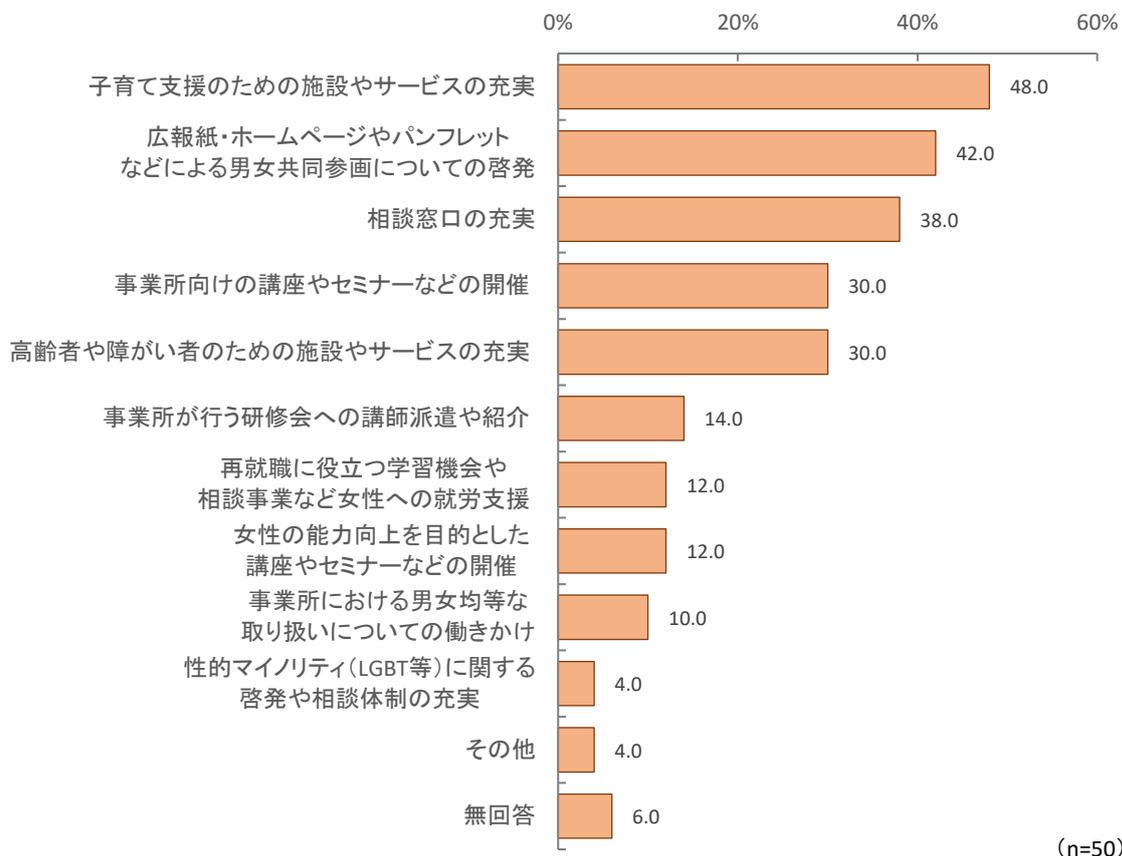
市の事業に、従業員が参加しやすい曜日について、「土曜日」と回答した割合が最も多く 48.0%となっています。次いで「日曜日」(34.0%)、「水曜日」(30.0%)となっています。

市の事業に、従業員が参加しやすい時間帯について、「午後」と回答した割合が最も多く 62.0%となっています。次いで「午前」(28.0%)、「その他」(10.0%)となっています。

(2) 男女共同参画社会実現のために行政に望むこと

問 21. 貴事業所において、男女の人権が尊重され、対等なパートナーとして責任を分かち合い、個性や能力を十分に発揮できる「男女共同参画社会」を実現していくためには、赤磐市はどのような施策を推進すればよいと思いますか。(○印は3つまで)

【図 男女共同参画社会実現のために行政に望むこと (前回調査との比較)】



男女共同参画社会実現のために行政に望むことについて、「子育て支援のための施設やサービスの充実」と回答した割合が最も多く 48.0%となっています。次いで「広報紙・ホームページやパンフレットなどによる男女共同参画についての啓発」(42.0%)、「相談窓口の充実」(38.0%)となっています。

7. 自由回答

問 22. 貴事業所において、男女共同参画を実現するために取り組んできたことや今後取り組んでいこうとされていること、問題点など、また、率直なご意見やご提言などがありましたら、ご自由にお書き下さい。

- ⊕ 建設業界にはまだまだ女性が少なく、男社会と思われるところがありますが、女性にも多く働いていただけるようにしていきたいと思っております。(その他、全従業員数 20～49 人，女性従業員比率 50%未満，女性管理職登用なし)
- ⊕ コロナ禍の対応。(製造業，全従業員数 50 人以上，女性従業員比率 50%未満，女性管理職登用なし)
- ⊕ 能力重視による管理職の登用。能力重視による給与体制の人事考課制度。家庭と仕事の両立支援。育児休暇・産前産後休暇の取得しやすい環境づくり。短時間勤務の導入。休暇後の復職支援。小学校・中学児童の生徒の参観日等の参加。半日休（有給）の導入。有休取得率向上の推奨。ノー残業デーの設置。テレワークの導入。(製造業，全従業員数 50 人以上，女性従業員比率 50%未満，女性管理職登用あり)
- ⊕ 雰囲気はまだまだ取りにくいと感じる。(製造業，全従業員数 50 人以上，女性従業員比率 50%未満，女性管理職登用あり)