

# 令和5年度 鈴鹿市

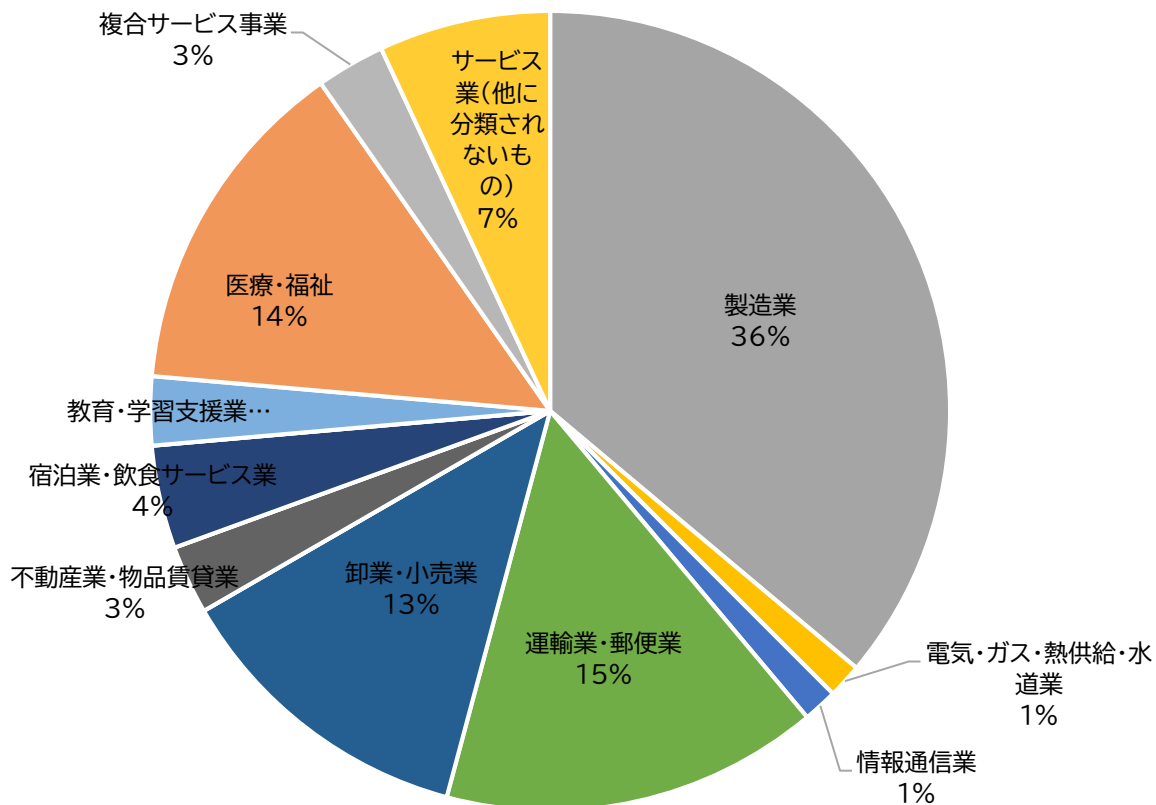
## 男女共同参画に関する事業所アンケート調査結果報告書

### ■ 調査のあらまし

調査の目的	各事業所における女性活躍推進状況を調査し、今後の市の取組の参考資料とするため
調査の対象	市内に本社、支店等を有する事業所201社
抽出方法	鈴鹿商工会議所名鑑より従業員数50名以上の事業所をすべて抽出
調査方法	郵送による配布及び回収
調査期間	令和5年4月1日～4月28日
有効回答数	73件(回収率36.3%)

### ● 事業所概要(業種)

業種(日本標準産業分類)	回答件数	業種(日本標準産業分類)	回答件数
鉱業・採石業・砂利採取業	0	不動産業・物品賃貸業	2
建設業	0	学術研究・専門・技術サービス業	0
製造業	26	宿泊業・飲食サービス業	3
電気・ガス・熱供給・水道業	1	生活関連サービス業・娯楽業	0
情報通信業	1	教育・学習支援業	2
運輸業・郵便業	11	医療・福祉	10
卸業・小売業	9	複合サービス事業	2
金融業・保険業	0	サービス業(他に分類されないもの)	5
		不明	1

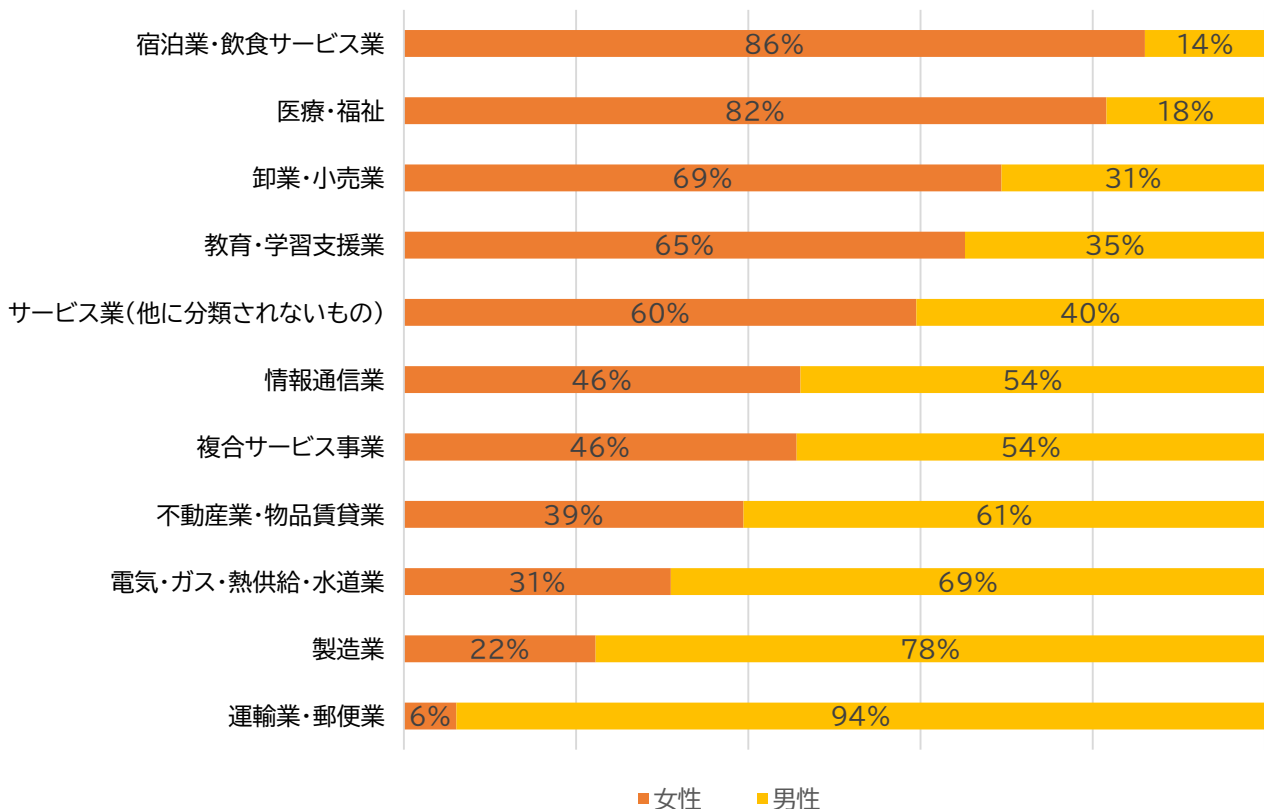


●事業所概要(従業員数)

従業員規模	回答(件数/構成比)	従業員規模	回答(件数/構成比)
11人～50人	16件 (21.9%)	201人～300人	7件 (9.6%)
51人～100人	13件 (17.8%)	301人～	19件 (26.0%)
101人～200人	16件 (21.9%)	従業員数不明	2件 (2.8%)

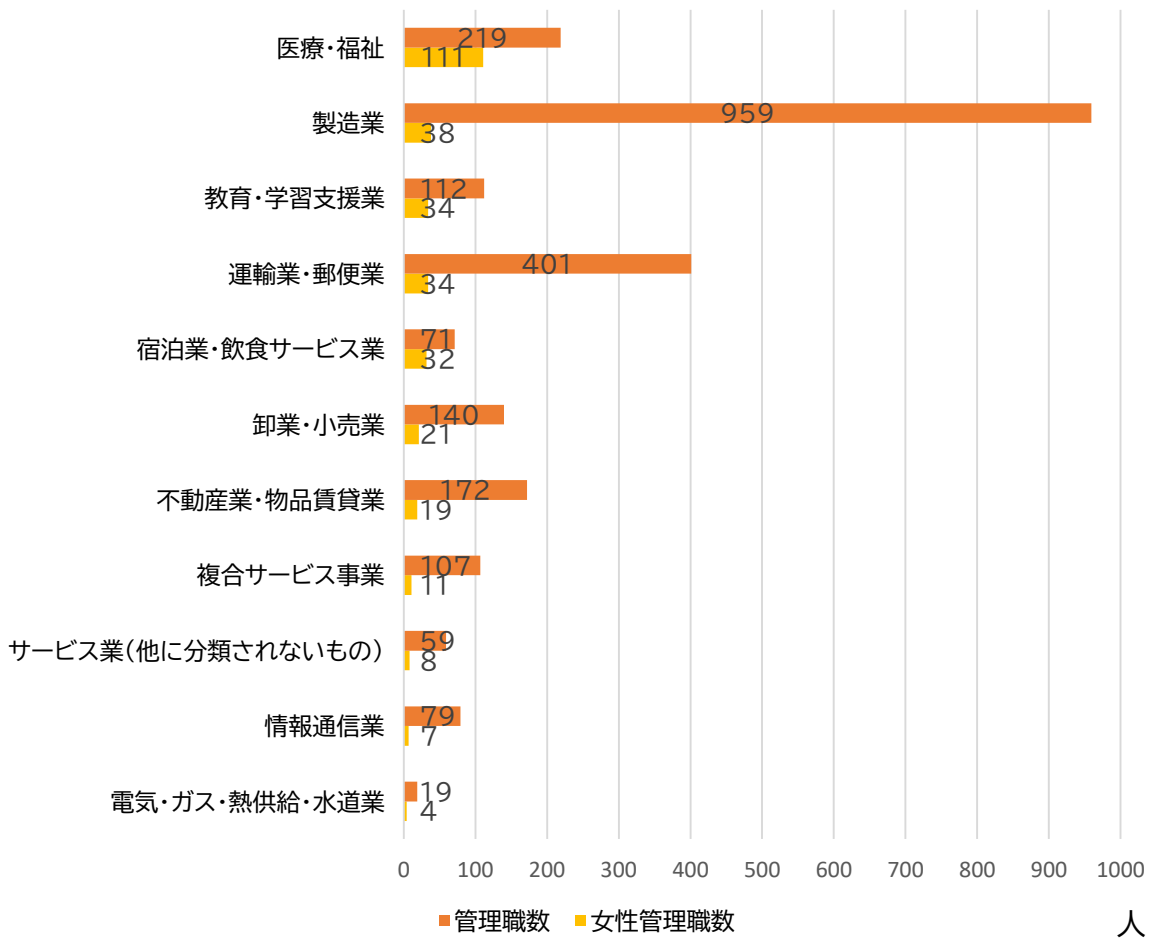
業種	男性(人)	女性(人)	業種	男性(人)	女性(人)
製造業	12068	3456	宿泊業・飲食サービス業	239	1475
電気・ガス・熱供給・水道業	69	31	教育・学習支援業	1543	2887
情報通信業	191	163	医療・福祉	391	1731
運輸業・郵便業	7777	505	複合サービス事業	334	280
卸業・小売業	637	1445	サービス業(他に分類されないもの)	372	547
不動産業・物品賃貸業	287	187			

従業員男女割合

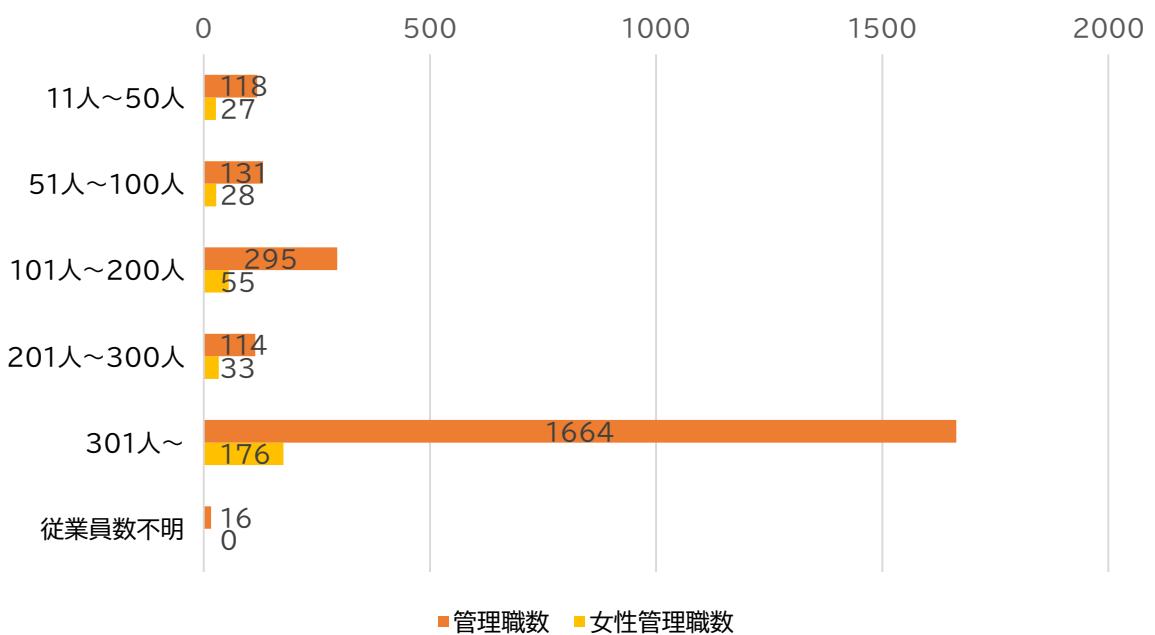


●管理職の状況について(女性管理職の有無)

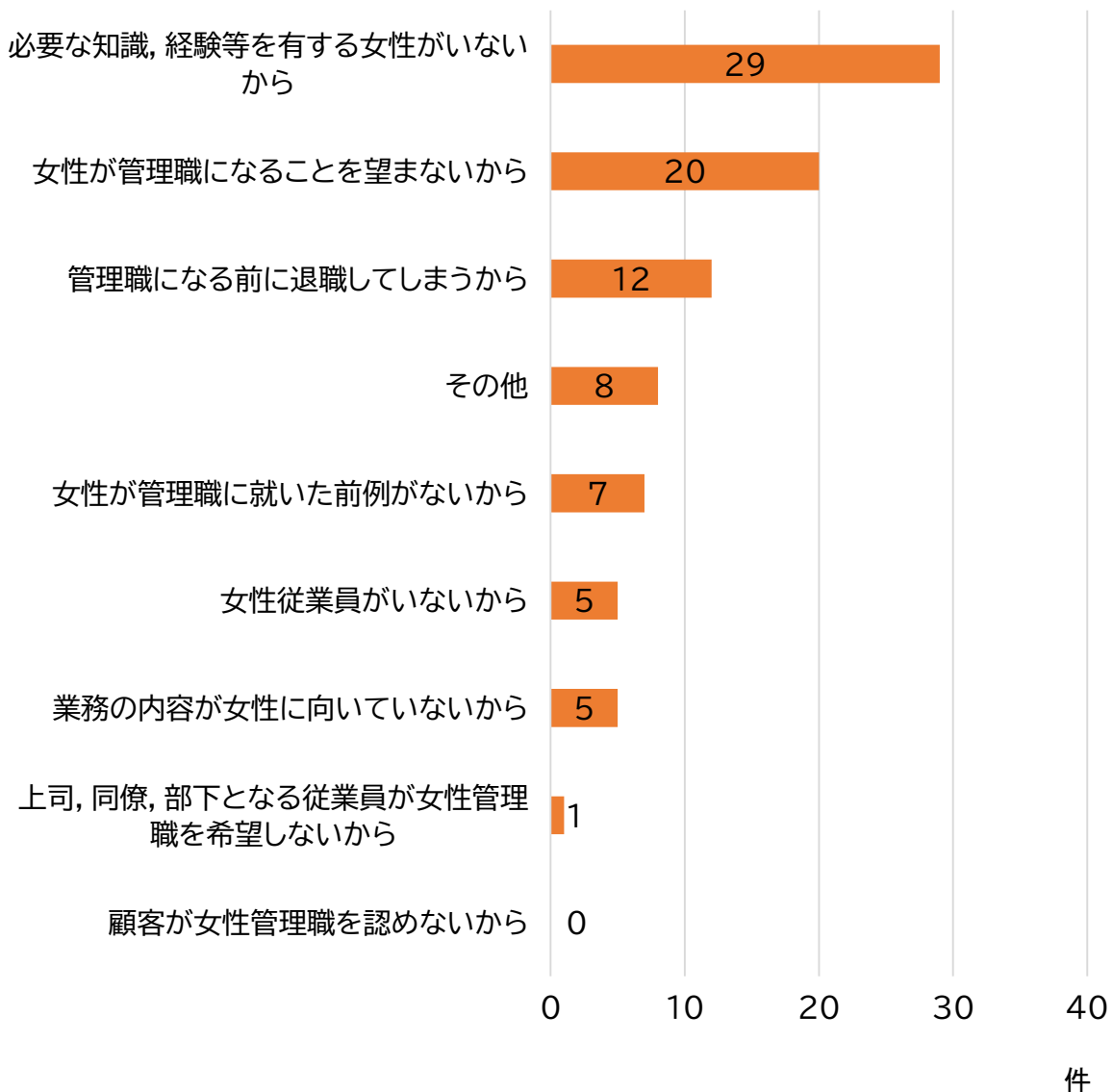
### 業種別



### 従業員規模別



●女性管理職が少ない(全体の1割未満)の理由について



その他の内容

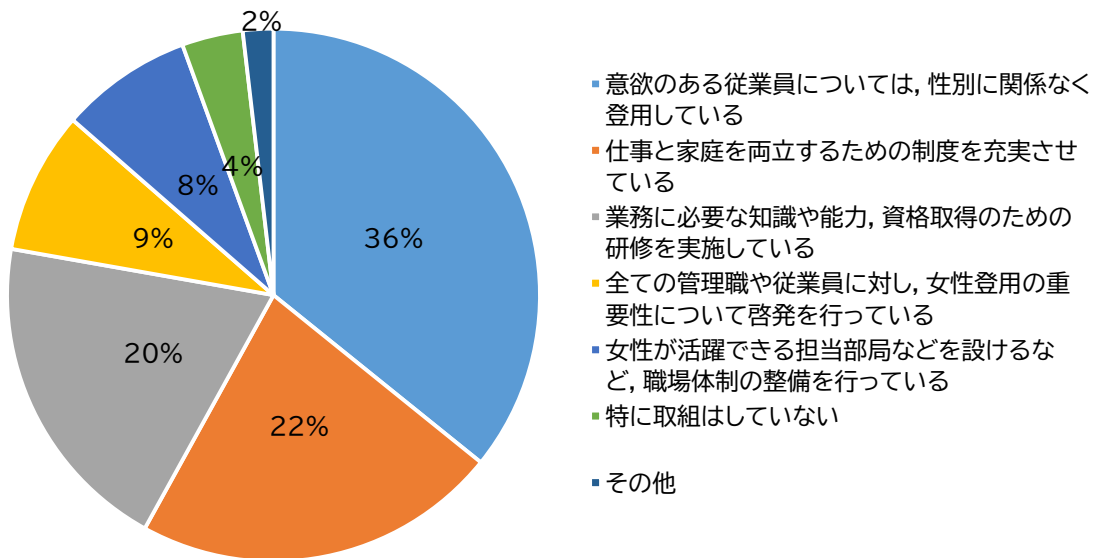
- ・ 管理職になってから育休取得して、人生観が変わる。ブランクが発生する。
- ・ 特に必要性がないため。
- ・ 管理職の制度を設けていない。
- ・ 現在、工場に在籍している女性社員には、管理職として昇進する要件である総合職の者がいないため。
- ・ 今まで管理職になれる年齢層の正規職員が少なかったから
- ・ 製造現場では交替制勤務が前提となるが育児をしながらの勤務は難しい実態があり、キャリアを描きにくい。
- ・ 現在管理職に登用される世代に女性の総合職が少ないため。(過去の採用人数が少ない)

● 貴事業所の女性の活躍推進について

問1. 女性の活躍(女性管理職登用を含む)を推進するために、どのようなことに取り組んでいますか。(複数回答可)

	回答数	の業務に必要な知識や能力、資格取得のため	ど女性が活躍できる整備を担当局などを設けるなど、職場体制の整備を行っている	仕事と家庭を両立するための制度を充実させている	全ての管理職や従業員に対して、女性登用の重要性について啓発を行っている	意欲のある従業員については、性別に関係なく登用している	特に取組はしていない	その他
	回答社数	32	13	36	14	58	6	3
11人～50人	16	6	5	5	1	12	4	0
51人～100人	13	4	2	6	1	11	0	1
101人～200人	16	6	1	7	3	12	2	2
201人～300人	7	3	1	2	3	4	0	0
301人～	19	12	4	15	5	18	0	0
従業員数不明	2	1	0	1	1	1	0	0

(回答企業数:73社)



その他の内容

- ・ 力量があれば管理職になれば良い。(男性との区別は不要)
- ・ 社内規程に職種転換制度があり優秀である女性社員自ら申告できる制度であり、試験面接等の選考を以って専任職、総合職に転換できる。
- ・ 2017から女子社員があつまって行なう「女子ミーティング」を開催しており翌2018年に名称を「女性活躍委員会」と変更し継続しています。

問2. 上記の取組についてお伺いします。

a. 効果はありましたか。

① あった ② 今のところない

		あった	今のところない	無回答
回答数 回答社数		32	34	7
11人～50人	16	6	7	3
51人～100人	13	5	7	1
101人～200人	16	5	9	2
201人～300人	7	3	4	0
301人～	19	12	7	0
従業員数不明	2	1	0	1

(回答企業数:73社)



■ あった ■ 今のところない ■ 無回答

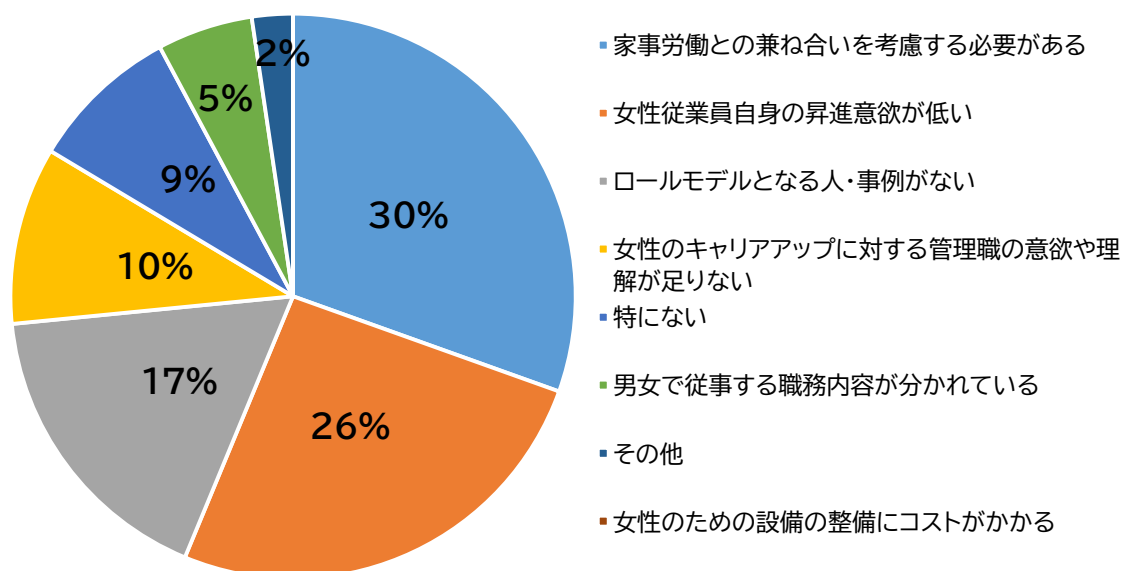
b. 「①あった」と答えた方にお伺います。どのような効果がありましたか。

- ・ 育休、時短勤務を経て、復帰されている。
- ・ 管理職の女性の割合が増えた。
- ・ 性別関係なく適正な評価により管理職の業務に就いている。
- ・ 下の者を育てている。技術の習得に積極的。
- ・ 結婚、育児を理由とした女性の退職が減った。女性の役員就任。
- ・ 衛生管理者に登用した場合、従業員に対して、率先して動いてくれる様になった。
- ・ 多くの方が、ワークライフを両立し、活躍してくださっている。
- ・ 取組を続けている結果4割を超える女性管理職を維持している。
- ・ 女性の人事担当者を選出し、女性従業員のフォローや相談窓口を設置し、気軽に相談できるような体制を作って、女性からの相談も受けやすくなった。
- ・ 一定業務においては男女区別なく業務にあたっただいています。
- ・ 性別に関係なく、意欲のある従業員の活躍がみられる。
- ・ 部下をまとめ職務遂行。
- ・ 過去に一般技能職→専任職への実績有り。
- ・ お子様の送迎等柔軟に対応。
- ・ 女性の管理職昇格者がいた。
- ・ 採用時、優秀な人材を確保した結果、若い女性職員の起用が多くなっている。
- ・ マネジメント層への意識改革に重点的に取り組み女性への積極的な役割付与など増加している。
- ・ 他部署間での問題を話し合い解決することが出来ました。子育てしながら働く方や趣味などを充実させる為の有休の取り方など、どの様にしたらいいかなどの話し合いをしています。
- ・ 係長職に該当する資格試験への受験者増
- ・ 仕事と家庭を両立するための制度(育児休業や育児短時間勤務制度など)を整えており、出産・育児を経て多くの女性が活躍している。総合職への転換試験や助役への登用試験において、女性の登用実績がある。

問3. 女性の雇用・登用を進める上で、どのような課題がありますか。(複数回答可)

	回答数 回答社数	家事労働との兼ね合いを考慮する必要がある	女性従業員自身の昇進意欲が低い	ロールモデルとなる人・事例がない	理解が足りない	女性のキャリアアップに対する管理職の意欲や	男女で従事する職務内容が分かれている	女性のための設備の整備にコストがかかる	特にない	その他
		39	33	22	13	7	0	11	3	
11人~50人	16	10	9	1	3	2	0	2	0	
51人~100人	13	6	3	4	1	1	0	4	0	
101人~200人	16	10	8	6	1	2	0	2	1	
201人~300人	7	2	4	2	2	2	0	1	0	
301人~	19	10	8	8	5	0	0	2	2	
従業員数不明	2	1	1	1	1	0	0	0	0	

(回答企業数:73社)



その他の内容

- ・ 教員公募における女性の応募者が少ない。
- ・ 交替制勤務を前提とする動き方。
- ・ システム作りの途中。

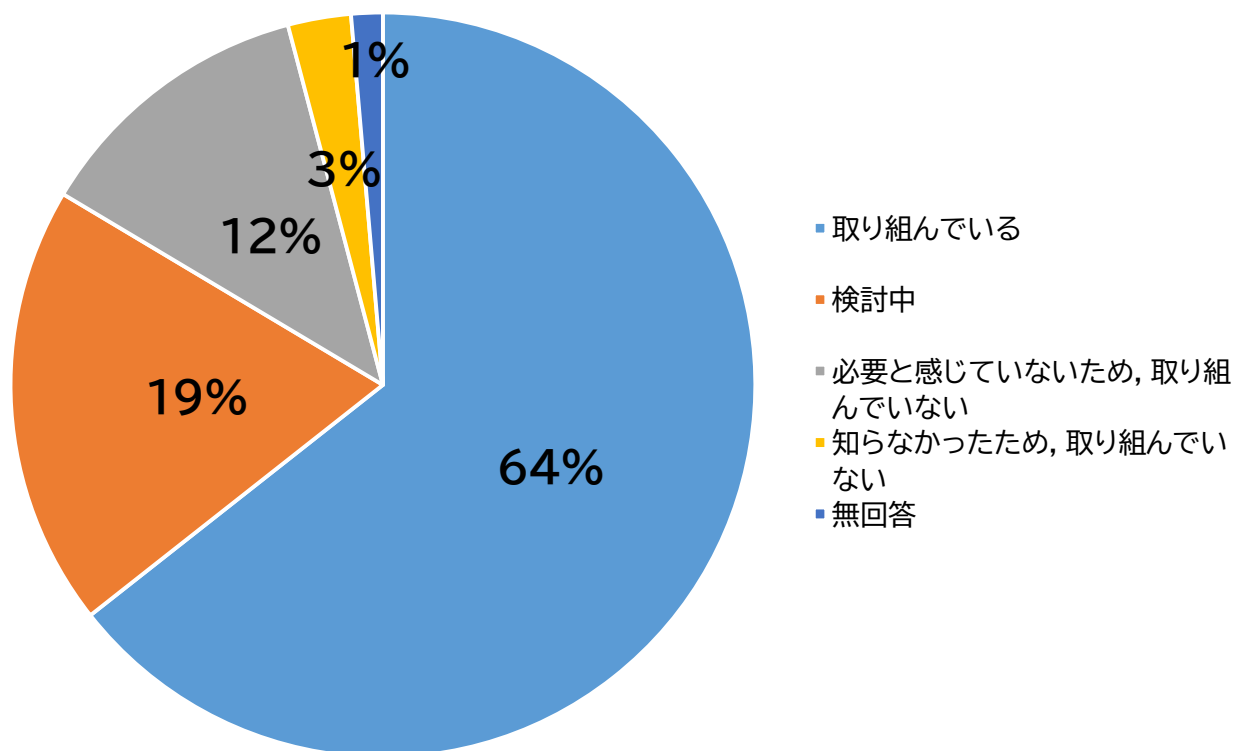
● 貴事業所の働く環境について

問4. ワーク・ライフ・バランスの取組について伺います。

- a. 取り組んでいる b. 知らなかったため、取り組んでいない c. 必要と感じていないため、取り組んでいない  
d. 検討中

	回答数 回答社数	取り組んでいる	取り組んでいない		検討中	無回答
			知らなかった	必要がない		
		47	2	9	14	1
11人～50人	16	8	0	5	3	0
51人～100人	13	6	0	3	4	0
101人～200人	16	8	2	1	5	0
201人～300人	7	7	0	0	0	0
301人～	19	17	0	0	2	0
従業員数不明	2	1	0	0	0	1

(回答企業数:73社)

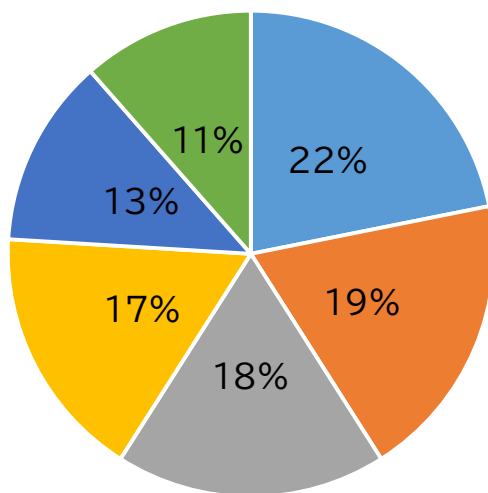




問5. 「a. 取り組んでいる」と答えた方にお伺いします。ワーク・ライフ・バランスの取組により、貴事業所にとってどのような効果があると感じていますか。(複数回答可)

	回答数 回答社数	優秀な人材の確保と定着につながる	仕事の効率化により、利益の向上につながる	従業員の労働意欲が向上する	個々の従業員の生活の充実につながる	企業の社会的責任の一環である	労使間・従業員間の良好な関係の形成につながる	その他
11人～50人	11	7	5	6	6	5	4	0
51人～100人	23	4	2	3	5	3	1	0
101人～200人	12	6	4	6	8	7	3	0
201人～300人	10	4	0	5	5	3	3	0
301人～	13	12	12	15	15	12	10	0
従業員数不明	2	0	0	0	1	1	0	0

(回答企業数:73社)

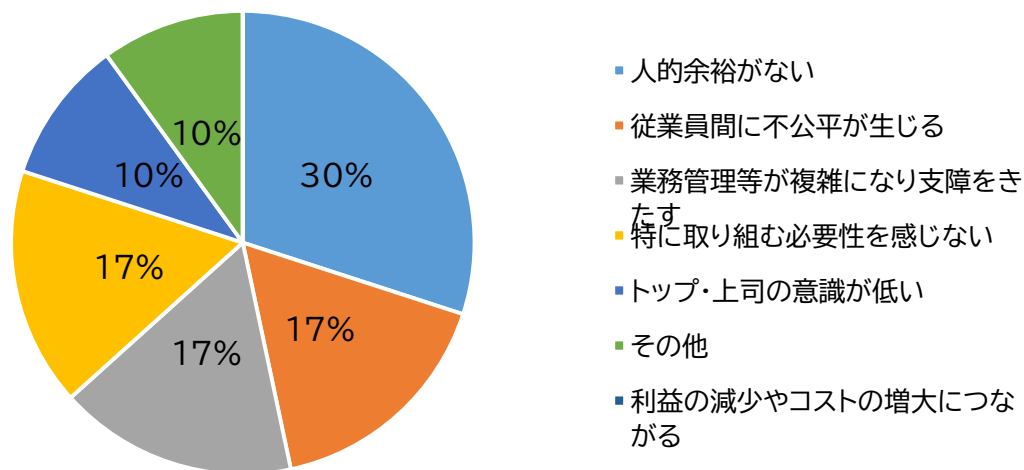


- 個々の従業員の生活の充実につながる
- 従業員の労働意欲が向上する
- 優秀な人材の確保と定着につながる
- 企業の社会的責任の一環である
- 仕事の効率化により、利益の向上につながる
- 労使間・従業員間の良好な関係の形成につながる
- その他

問6. 「c. 必要と感じていないため、取り組んでいない」「d. 検討中」と回答した方にお伺いします。ワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいない理由は何ですか。(複数回答可)

		人的余裕がない	従業員間に不公平が生じる	業務管理等が複雑になり支障をきたす	利益の減少やコストの増大につながる	トップ・上司の意識が低い	特に取り組む必要性を感じない	その他
	回答数 回答社数	9	5	5	0	3	5	3
11人～50人	16	3	4	3	0	3	2	0
51人～100人	13	3	0	1	0	0	2	0
101人～200人	16	2	1	1	0	0	1	3
201人～300人	7	0	0	0	0	0	0	0
301人～	19	1	0	0	0	0	0	0
従業員数不明	2	0	0	0	0	0	0	0

(回答企業数:73社)



#### その他の内容

- ・働き方改革に対する全般的意識の高揚。
- ・知らなかった。

問7. 労働関係制度の導入状況についてお伺いします。(複数回答可。)

	導入している		導入していない		無回答
	利用実績あり	利用実績なし	導入予定あり	導入予定なし	
子の看護休暇制度	24 (34%)	25 (34%)	5 (7%)	6 (8%)	13 (18%)
配偶者の出産支援制度	25 (34%)	10 (14%)	7 (10%)	16 (22%)	15 (21%)
所定労働時間短縮の措置	43 (59%)	7 (10%)	2 (3%)	8 (11%)	13 (18%)
フレックスタイム制度	20 (27%)	2 (3%)	6 (8%)	31 (42%)	14 (19%)
テレワークの活用	31 (42%)	4 (5%)	2 (3%)	24 (33%)	12 (16%)
所定外・時間外労働の制限	47 (64%)	8 (11%)	1 (1%)	5 (7%)	12 (16%)
育児・介護等の理由による退職者の再雇用	19 (26%)	14 (19%)	4 (5%)	23 (32%)	13 (18%)
雇用形態の移行 (正規⇔パート・アルバイト等)	44 (60%)	3 (4%)	0 (0%)	15 (21%)	11 (15%)
事業所内託児施設の設置	8 (11%)	0 (0%)	3 (4%)	49 (67%)	13 (18%)
勤務地・配置転換等の配慮	41 (56%)	4 (5%)	1 (1%)	13 (18%)	14 (19%)
その他	1 (100%)	0 (0%)			0 (0%)

(回答企業数:73社)

その他の内容

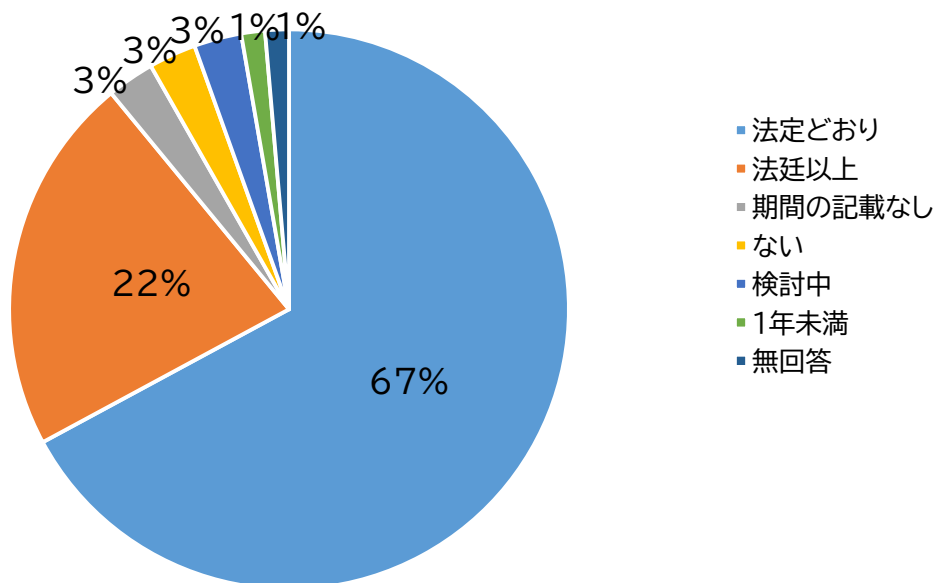
- ・介護が必要となった社員の離職をなくす為、会社としてサポートできる様に働き方を話し合う制度があります。

問8. 貴事業所の育児休業制度についてお伺いします。

ある（法定以上，法定どおり，1年未満）  
 ない  
 検討中

	回答数 回答社数	ある				ない	検討中	無回答
		法定以上	法定どおり	1年未満	期間の記載なし			
11人～50人	16	0	13	0	0	1	2	0
51人～100人	13	1	10	0	1	1	0	0
101人～200人	16	2	14	0	0	0	0	0
201人～300人	7	2	4	1	0	0	0	0
301人～	19	10	8	0	0	0	0	0
従業員数不明	2	1	0	0	1	0	0	1

(回答企業数:73社)



※法定以上の内訳

1年：16件  
 2年：48件  
 3年：1件

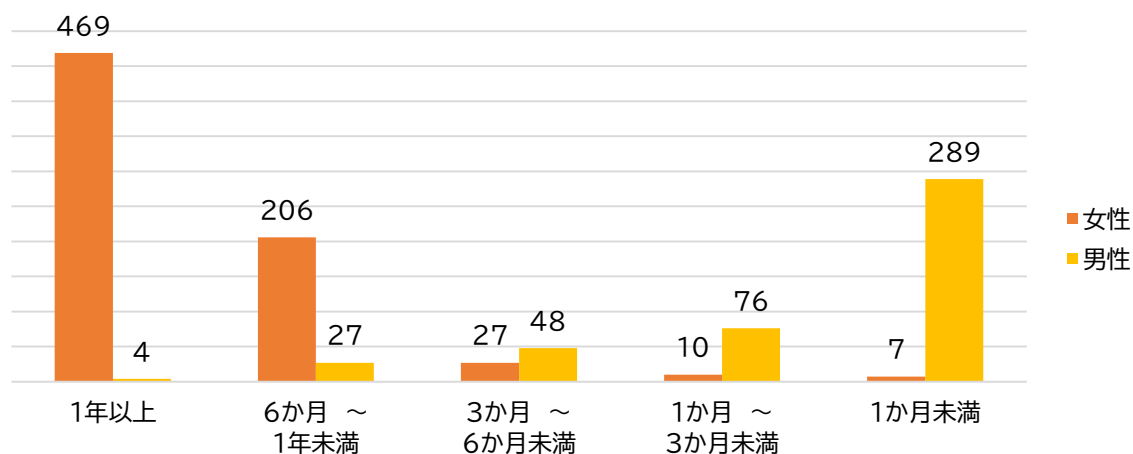
問9. 過去3年間(R2~R4)のうち、貴事業所で育児休業を取得した方がいる場合、その人数を記入してください。

		女性取得人数				
		1年以上	6か月未満	3か月未満	1か月未満	1か月未満
回答数		469	206	27	10	7
回答社数		16	5	4	0	0
11人~50人		13	7	6	0	0
51人~100人		16	43	9	0	0
101人~200人		7	19	5	0	0
201人~300人		19	389	182	27	10
301人~		2	6	0	0	0
従業員数不明						

(回答企業数:73社)

		男性取得人数				
		1年以上	6か月未満	3か月未満	1か月未満	1か月未満
回答数		4	27	48	76	289
回答社数		16	0	0	1	0
11人~50人		13	1	0	0	3
51人~100人		16	0	0	0	3
101人~200人		7	1	0	0	4
201人~300人		19	2	27	46	66
301人~		2	0	0	1	0
従業員数不明						

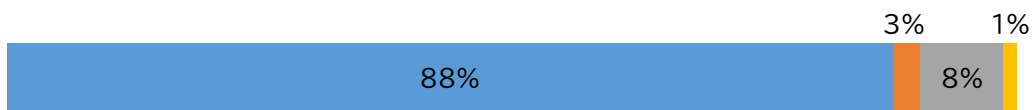
(回答企業数:73社)



問10. 貴事業所の介護休業制度についてお伺いします。

		あ る	な し	検 討 中	無 回 答
	回答数 回答社数	64	2	6	1
11人～50人	16	13	1	2	1
51人～100人	13	10	1	2	0
101人～200人	16	14	0	2	0
201人～300人	7	7	0	0	0
301人～	19	19	0	0	0
従業員数不明	2	1	0	0	1

(回答企業数:73社)

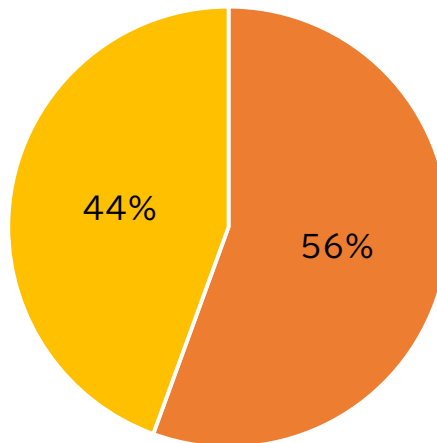


■ある ■なし ■検討中 ■無回答

問11. 過去3年間(R2～R4)のうち、貴事業所で介護休業を取得した方がいる場合、その人数を記入してください。

		女性の取得者	男性の取得者
	回答数 回答社数	30	24
11人～50人	16	3	4
51人～100人	13	0	1
101人～200人	16	2	1
201人～300人	7	1	2
301人～	19	22	14
従業員数不明	2	2	2

(回答企業数:73社)



■女性の取得者 ■男性の取得者

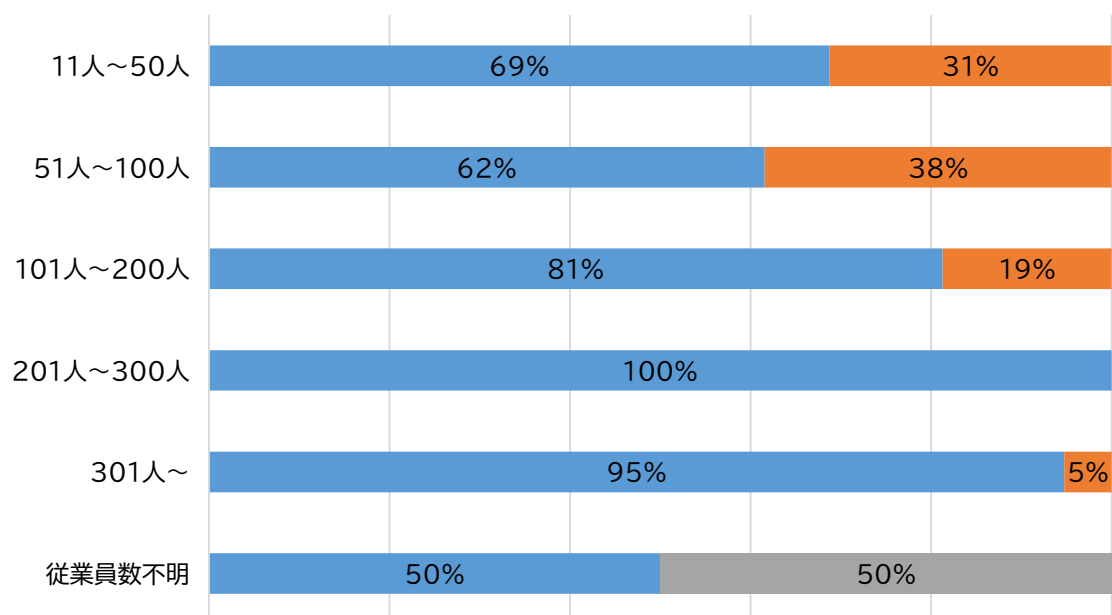
問12. 貴事業所では、妊娠・出産・育児・介護に関する支援制度について、従業員が利用しやすいように、相談窓口の設置や情報提供はしていますか。

		している	(していない 含む) 検討中 ない	無回答
回答数		58	14	1
回答社数				
11人~50人	16	11	5	0
51人~100人	13	8	5	0
101人~200人	16	13	3	0
201人~300人	7	7	0	0
301人~	19	18	1	0
従業員数不明	2	1	0	1

(回答企業数:73社)



■ している ■ していない(検討中含む) ■ 無回答



■ している ■ していない(検討中含む) ■ 無回答

問13. 育児休業中の従業員がいる場合、代替要員の確保はどのようにしましたか。  
(複数回答可)

【全体】

	回答数 回答社数	有期契約労働者	派遣労働者	配置転換	(部署内対応) (代替なし)	その他
		11人～50人	10	1	0	2
51人～100人	8	0	1	0	7	0
101人～200人	13	2	4	1	4	2
201人～300人	6	1	1	2	2	0
301人～	18	1	3	2	5	7
従業員数不明	1	0	1	0	0	0

(回答企業数:55社)



■ 有期契約労働者 ■ 派遣労働者 ■ 配置転換 ■ 部署内対応(代替なし) ■ その他

【男性の取得者】

	回答数 回答社数	有期契約労働者	派遣労働者	配置転換	(部署内対応) (代替なし)	その他
		11人～50人	8	0	0	2
51人～100人	5	0	1	0	4	0
101人～200人	7	0	0	0	5	2
201人～300人	5	0	0	2	3	0
301人～	14	0	0	0	8	6
従業員数不明	1	0	1	0	0	0

(回答企業数:40社)



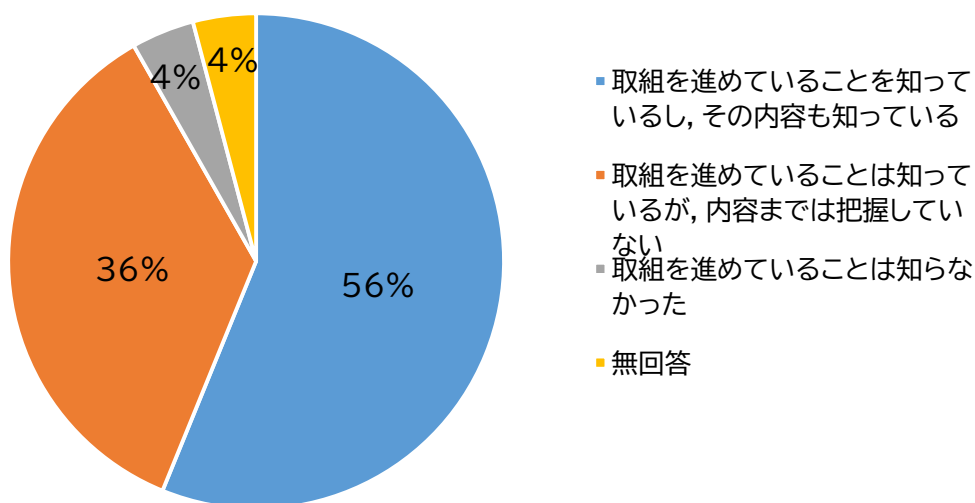
■ 有期契約労働者 ■ 派遣労働者 ■ 配置転換 ■ 部署内対応(代替なし) ■ その他



問14. 国や地方自治体では、女性活躍推進のための取組を進めていますが、そのことについてご存じですか。

		も知取 知つ組 つてを てい進 るめ るし てい る、 その 内と 容を	は知取 把つ組 握てを しい進 てい がて ない、 内容 までは	知取 ら組 なを か進 つめ たて い るこ とは	無 回 答
	回答数 回答社数	41	26	3	3
11人～50人	16	6	6	3	1
51人～100人	13	7	6	0	0
101人～200人	16	9	7	0	0
201人～300人	7	5	2	0	0
301人～	19	14	4	0	1
従業員数不明	2	0	1	0	1

(回答企業数:73社)

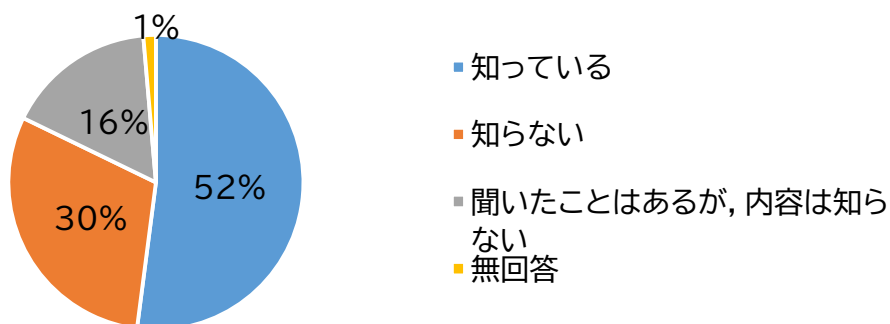


問15. 次の認定制度の認知・取得状況についてお伺いします。

●えるぼし認定

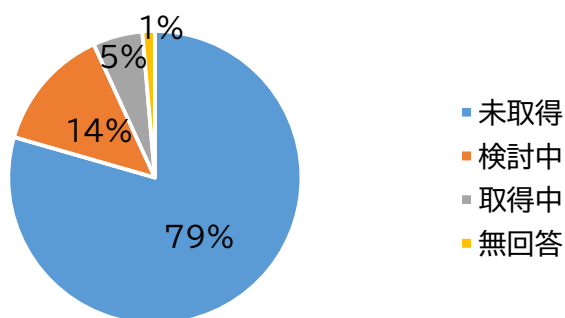
【認知状況】		知っている	はあるが知らない、内容は聞いたこと	知らない	無回答
	回答数 回答社数	38	12	22	1
11人～50人	16	4	3	9	0
51人～100人	13	6	2	5	0
101人～200人	16	8	4	4	0
201人～300人	7	5	1	1	0
301人～	19	14	2	3	0
従業員数不明	2	1	0	0	1

(回答企業数: 73社)



【取得状況】		取得中	検討中	未取得	無回答
	回答数 回答社数	4	10	58	1
11人～50人	16	0	0	16	0
51人～100人	13	1	0	12	0
101人～200人	16	0	3	13	0
201人～300人	7	0	2	5	0
301人～	19	3	5	11	0
従業員数不明	2	0	0	1	1

(回答企業数: 73社)

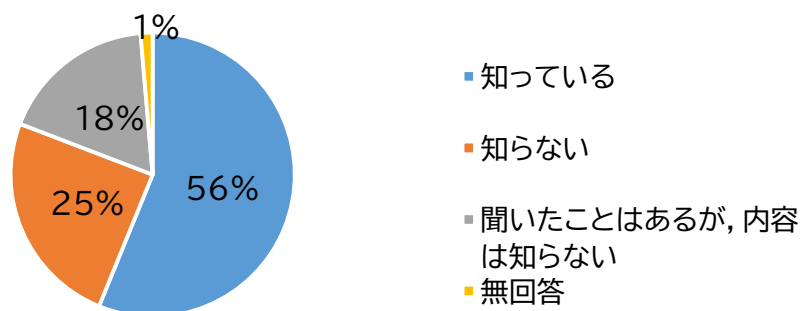


●くるみん認定・プラチナくるみん認定

【認知状況】

	目答数 回答社数	知っている	はあ聞 知らが いた らな、 ない こと 内容 は	知らない	無 回 答
		41	13	18	1
11人～50人	16	5	4	7	0
51人～100人	13	6	3	4	0
101人～200人	16	8	5	3	0
201人～300人	7	6	0	1	0
301人～	19	15	1	3	0
従業員数不明	2	1	0	0	1

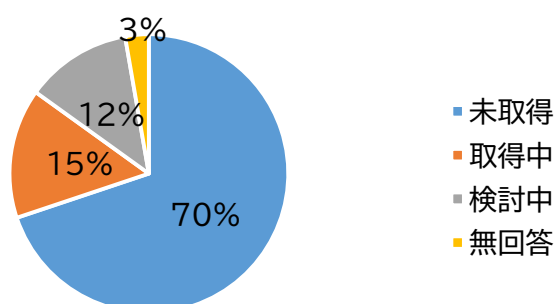
(回答企業数:73社)



【取得状況】

	目答数 回答社数	取得中	検討中	未 取 得	無 回 答
		11	9	51	2
11人～50人	16	0	1	14	1
51人～100人	13	1	0	12	0
101人～200人	16	1	3	12	0
201人～300人	7	2	2	3	0
301人～	19	7	3	9	0
従業員数不明	2	0	0	1	1

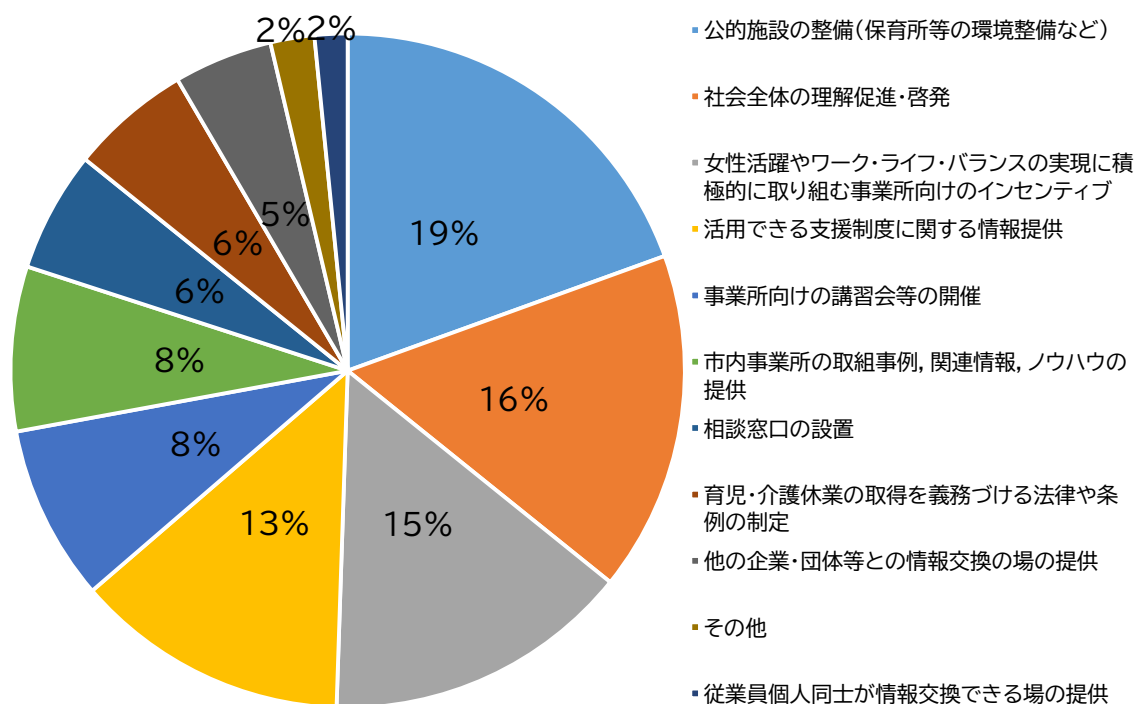
(回答企業数:73社)



問16. 女性活躍推進の支援において、国や地方自治体に期待することは何ですか。(複数回答可)

	相談窓口の設置	事業所向けの講習会等の開催	社会全体の理解促進・啓発	市内事業所の取組事例，関連情報，ノウハウの提供	他の企業・団体等との情報交換の場の提供	従業員個人同士が情報交換できる場の提供	公的施設の整備（保育所等の環境整備など）	女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に積極的に取り組む事業所向けのインセンティブ	活用できる支援制度に関する情報提供	育児・介護休業の取得を義務づける法律や条例の制定	その他
回答数	11	16	31	15	9	3	37	28	25	11	4
回答社数	11	16	31	15	9	3	37	28	25	11	4
11人～50人	16	4	3	9	3	2	7	4	9	1	0
51人～100人	13	2	1	3	2	2	7	6	4	2	2
101人～200人	16	1	4	5	4	1	5	8	5	3	2
201人～300人	7	0	2	3	1	1	4	2	1	1	0
301人～	19	4	6	10	5	3	14	8	6	4	0
従業員数不明	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

(回答企業数:73社)



その他の内容

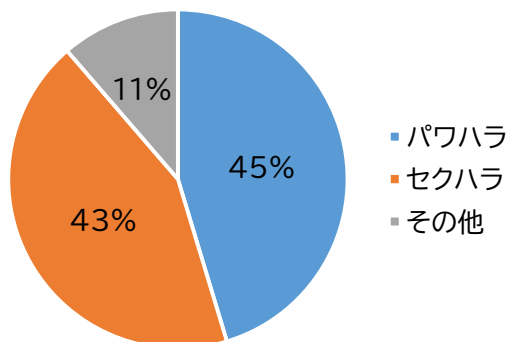
- ・そもそも男性、女性との問い合わせ自体が疑問に感じる。
- ・補助金。
- ・期待していない。
- ・女性の家庭での役割負担(食事やPTA参加等)はまだ少なくはありません。さらに社会的に高い地位となると責任が背負いきれない恐れもありこういった方向性で消化するか等難しいと考えます。(ブラッシュアップ等金銭時間を好きに活用できる方と肩を並べる難しさが課題です。

問17. 貴事業所ではパワハラ(パワー・ハラスメント)や, セクハラ(セクシュアル・ハラスメント), その他ハラスメント(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント)に関する取組を行っていますか。

○防止策や対応等, 何らかの取組を実施している

		パワハラ	セクハラ	その他
		回答数	回答数	回答数
		回答社数	回答数	回答数
11人~50人	15	14	14	3
51人~100人	12	12	10	2
101人~200人	15	15	14	3
201人~300人	7	7	7	2
301人~	19	19	19	7
従業員数不明	1	1	1	0

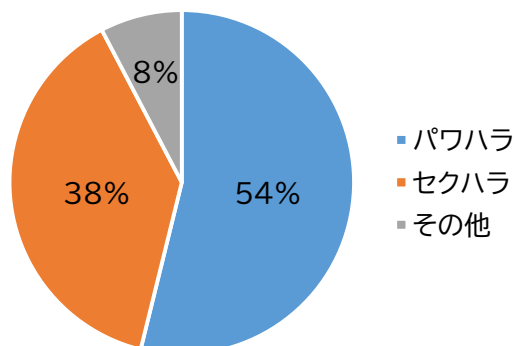
(回答企業数:69社)



○防止策や対応等, 何らかの取組を実施予定

		パワハラ	セクハラ	その他
		回答数	回答数	回答数
		回答社数	回答数	回答数
11人~50人	0	0	0	0
51人~100人	2	2	1	0
101人~200人	3	3	2	1
201人~300人	1	1	1	0
301人~	1	1	1	0
従業員数不明	0	0	0	0

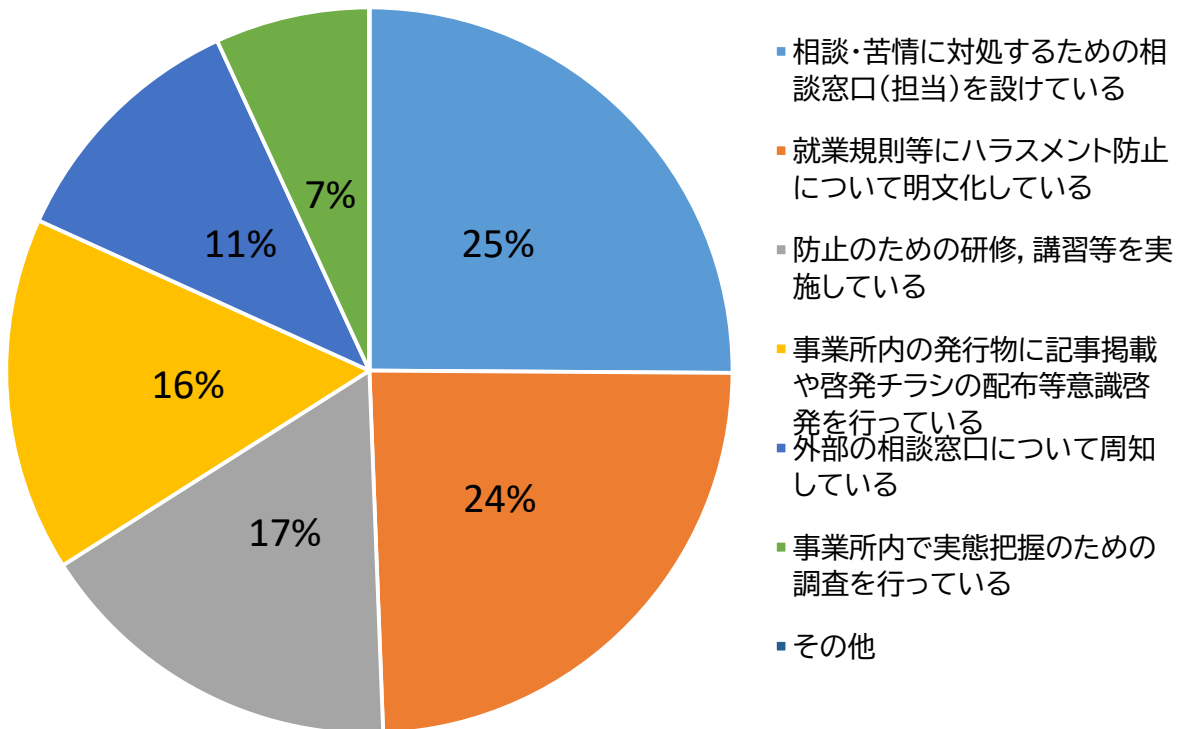
(回答企業数:7社)



問18. 取組を実施している方にお伺いします。ハラスメント防止のためにどのような取組を行っていますか。(複数回答可)

	回答数 回答社数	相談・苦情に対処するための相談窓口(担当)を設けている	外部の相談窓口について周知している	就業規則等にハラスメント防止について明文化している	防止のための研修, 講習等を実施している	事業所内の発行物に記事掲載や啓発チラシの配布等意識啓発を行っている	事業所内で実態把握のための調査を行っている	その他
11人~50人	16	11	3	13	6	5	3	0
51人~100人	13	10	2	7	4	5	3	0
101人~200人	16	14	6	14	7	9	5	0
201人~300人	7	7	2	6	4	5	0	0
301人~	19	19	14	19	19	14	6	0
従業員数不明	2	1	1	1	1	1	0	0

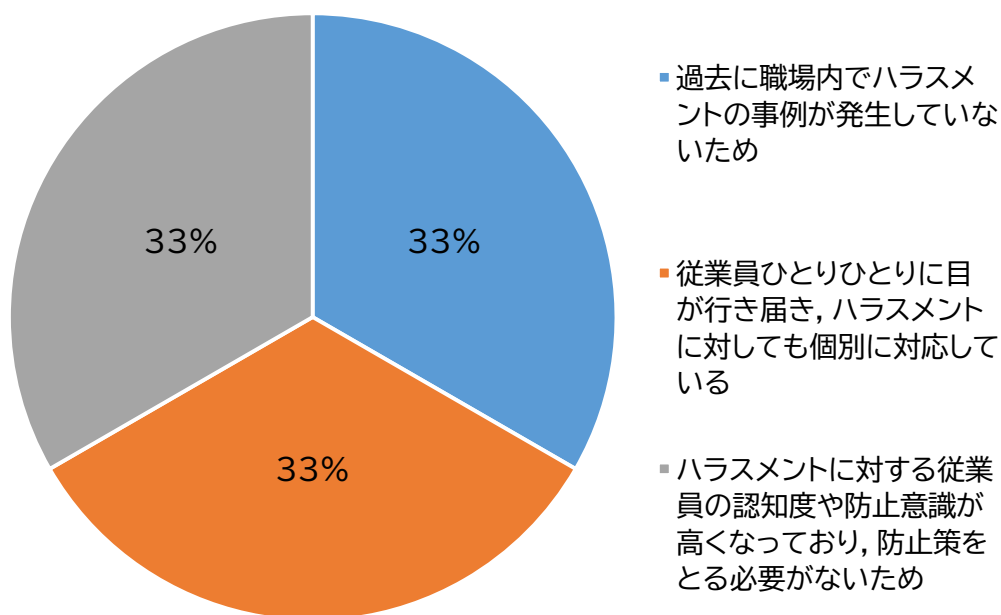
(回答企業数:73社)



問19. 取組は進んでいない 又は 必要性は感じていない と答えた方に、その理由をお伺いします。(複数回答可)

	回答数 回答社数	過去に職場内でハラスメントの事例が発生していないため	従業員ひとりひとりに目が行き届き、ハラスメントに対しても個別に対応している	従業員ひとりひとりに目が行き届き、ハラスメントに対しても個別に対応している	ハラスメントに対する従業員の認知度や防止意識が高くなっており、防止策をとる必要がないため	経済的に難しい	業務多忙のため、対応する余裕がない	その他
		1	1	1	0	0	0	0
11人～50人	0	0	0	0	0	0	0	0
51人～100人	1	1	0	0	0	0	0	0
101人～200人	1	0	1	0	0	0	0	0
201人～300人	0	0	0	0	0	0	0	0
301人～	1	0	0	1	0	0	0	0
従業員数不明	0	0	0	0	0	0	0	0

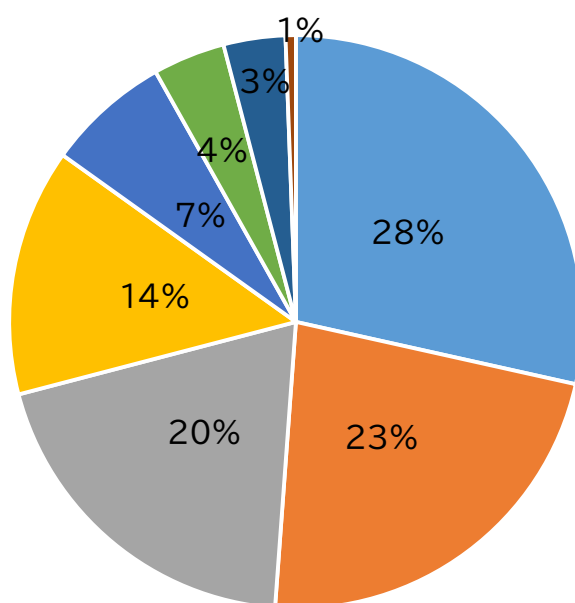
(回答企業数:3社)



問20. 貴事業所において、ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じるのはどのようなことですか。(複数回答可)

	回答数 回答社数	プライバシーの保持が難しい	どこまでがハラスメントに該当するのか、判断が難しい	どのような行為がハラスメントにあたるのかを理解させるのが難しい	相談対応のスキルが十分でなく、どのように対応したらよいかわからない	当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい	日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	特にない	その他
		24	49	34	12	39	7	6	1
11人～50人	16	6	12	9	3	10	0	0	0
51人～100人	13	3	6	6	1	3	1	2	0
101人～200人	16	6	12	6	2	9	2	1	1
201人～300人	7	2	4	3	1	5	2	2	0
301人～	19	7	14	9	5	12	2	1	0
従業員数不明	2	0	1	1	0	0	0	0	0

(回答企業数:73社)



- どこまでがハラスメントに該当するのか、判断が難しい
- 当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい
- どのような行為がハラスメントにあたるのかを理解させるのが難しい
- プライバシーの保持が難しい
- 相談対応のスキルが十分でなく、どのように対応したらよいかわからない
- 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない

その他の内容

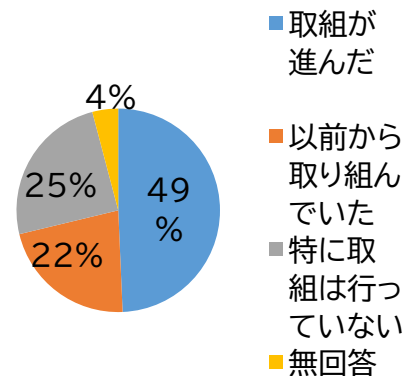
- ・ハラスメントが確認でき、対応として部署異動を考える際に、提案できる候補が少ない。



問21. 今回の新型コロナウイルス感染症対策における自粛活動の影響で、  
貴事業所の働き方改革は進みましたか。

	回答数 回答社数	変化あり		変化なし		無回答
		取組が進んだ	組以前でかいた取り	行つて取組はない	特につて取組はない	
		36	16	18	3	
11人～50人	16	7	3	4	2	
51人～100人	13	3	3	7	0	
101人～200人	16	6	5	5	0	
201人～300人	7	4	2	1	0	
301人～	19	15	3	1	0	
従業員数不明	2	1	0	0	1	

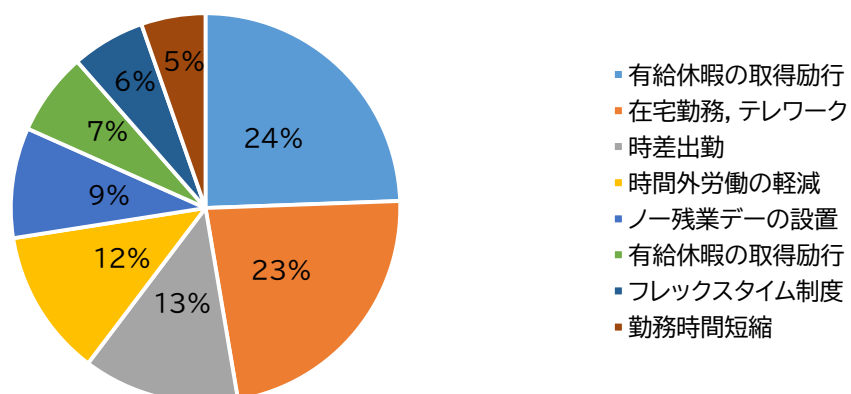
(回答企業数:73社)



問22. 問21で「a. 変化あり 取組が進んだ」又は「変化なし 以前から取り組んでいた」と回答した方は、どのような取組をされていますか。(されましたか。)(複数回答可)

	回答数 回答社数	勤務時間短縮	時差出勤	フレックスタイム制度	在宅勤務・テレワーク	時間外労働の軽減	ノー残業デーの設置	有給休暇の取得励行	有給休暇の取得励行
				7	17	8	30	16	12
11人～50人	16	2	3	1	5	4	2	7	1
51人～100人	13	2	4	1	1	3	1	5	2
101人～200人	16	1	0	1	5	0	2	6	1
201人～300人	7	0	2	2	3	2	1	2	0
301人～	19	2	8	3	15	7	6	11	5
従業員数不明	2	0	0	0	1	0	0	1	0

(回答企業数:73社)



## ●アンケート結果のコメント

### P2.【従業員男女割合】

宿泊業・飲食サービス業(86%), 医療・福祉(82%)では, 女性の割合比率が高い。  
また, 運送業・郵便業においては, 6%と割合比率は低い。

### P3.【女性管理職の有無】

医療・福祉, 教育・学習支援業, 宿泊業・飲食サービス業で女性管理職登用率が高い。  
一方で, 製造業, 運輸業・郵便業, 情報通信業では低い。

### P3.【女性管理職の状況】

回答事業所の女性管理職総計は319人である。係長職が最も多く169人, 次いで課長職が93人である。回答事業所の正規女性社員数(4700人)に占める女性管理職総数(319人)比率は6.8%, 全従業員数(35076人)に占める女性管理職総数比率は0.9%である。

### P4.【女性管理職が少ない理由】

女性管理職が少ない理由として, 「必要な知識, 経験等を有する女性がいらないから」が29件と最も多く, 前回調査(令和元年度)と同様であるが, 17ポイント低くなっている。

### P5-問1

従業員規模の大小に関わらず, 「意欲のある従業員については, 性別に関係なく登用している」比率が36%と高い。

### P6-問2

女性の活躍を推進する取組をしている事業所のうち, 44%で「効果があった」と回答しており, 前回調査に比べ6ポイント上昇している。

#### (主な回答例)

- 女性の人事担当者を選出し, 女性従業員のフォローや相談窓口を設置し, 気軽に相談できるような体制を作って, 女性からの相談も受けやすくなった。
- 仕事と家庭を両立するための制度(育児休業や育児短時間勤務制度など)を整えており, 出産・育児を経て, 多くの女性が活躍している。  
総合職への転換試験や助役への登用試験において, 女性の登用実績がある。

### P7-問3

女性の雇用・登用を進める上での課題として, 「家事労働との兼ね合いを考慮する必要がある」が30%, 次に「女性従業員自身の昇進意欲が低い」が26%の回答である。

### P8-問4

ワーク・ライフ・バランスの取組は, 6割以上の事業所で実施されている。

### P9-問5

ワーク・ライフ・バランスの取組効果として最も高い回答では, 「個々の従業員の生活の充実につながる」が22%, 次に「従業員の労働意欲が向上する」が19%と回答した事業所が多い。

### P10-問6

ワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいない理由として, 30%の事業所で人的余裕がないと回答としている。

### P11-問7

労働関係制度の導入状況については, 8割を超える事業所でいずれかを導入し利用実績がある「テレワークの活用」が42%あり, 前回調査に比べ33ポイント上昇している。

### P12-問8

育児休業制度の有無については, 約9割の企業で法定以上, 法定どおり「ある」との回答である。

### P13-問9

育児休業の取得については, 女性は全体で719人。1年以上の取得が469人(65%)で最も多く, 次いで6か月～1年未満が206人(29%)であった。一方, 男性は, 全体で444人。1か月未満が289人(65%)と最も多いが, 前回調査に比べ28ポイント減少し, 取得期間が増加している。

P14-問10

事業所全体の88%で介護休業制度がある。

P14-問11

前回調査に比べ、男性の介護休業取得者が8人から24人へと3倍増加している。

P15-問12

8割近くの事業所が、妊娠・出産・育児・介護に関する支援制度について、相談窓口の設置や情報提供を行っており、中でも従業員101人以上の事業所では、9割以上と高く充実している。これは、2022年4月に改正された育児・介護休業法や101人以上300人以下の中小企業にも義務化された女性活躍推進法に基づく行動計画の効果が現れてきているものと推測される。

P16-問13

育児休業中の従業員の代替要員の確保については、「部署内で対応している(代替なし)」が最も高く、全体では45%、男性の取得者の場合では63%となっている。

P17-問14

女性活躍推進のための取組について、少なくとも国や地方自治体での取組を進めていることを「知っている」と回答した事業所が92%である。取組内容も知っている割合は前回調査に比べ12ポイント増加。

P18-問15

えるぼし認定の認知状況は、52%の事業所で「知っている」と回答があり前回調査に比べ20ポイントの増加。一方、取得状況は、79%の事業所で「未取得」の回答であり、「取得中」はわずか5%である。

P19-問15

くるみん認定・プラチナくるみん認定の認知状況は、56%の事業所で「知っている」と回答している。一方、取得状況は、70%の事業所で「未取得」の回答であり、「取得中」は15%である。

P20-問16

特に国や地方公共団体に期待している女性活躍推進の支援策として、「公的施設の整備(保育所等の環境整備など)」(19%)、「社会全体の理解促進・啓発」(16%)の意見が多い。

P21-問17

パワハラ、セクハラ等に関する防止策や対応を取り組んでいるのは、全体で69社であり、前回調査では、セクハラへの取組は1社であったが、今回65社に増加。これは、令和2年6月に施行された男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正によるハラスメント対策の強化の効果が現れていると推測される。

P22-問18

ハラスメント防止のために、ほとんどの事業所において、「相談・苦情に対処するための相談窓口を設けている」や「就業規則等にハラスメント防止について明文化している」などの取組を行っている。

P23-問19

「ハラスメント防止への取組が進んでいない」又は、「必要性は感じていない理由」として、「過去に職場内でハラスメントの事例が発生していないため」「従業員ひとりひとりに目が行き届き、ハラスメントに対しても個別に対応している」「ハラスメントに対する従業員の認知度や防止意識が高くなっており、防止策をとる必要がないため」との回答が1件ずつである。

P24-問20

ハラスメントが起こった場合、対応として「どこまでがハラスメントに該当するのか、判断が難しい」が49件(28%)、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が39件(23%)、「どのような行為がハラスメントにあたるのかを理解させるのが難しい」が34件(21%)と苦慮している。

P25-問20

コロナ禍における自粛活動の影響で、約半数の事業所が働き方改革の取組を進め、以前から取り組んでいた事業所を含めると7割の事業所で働き方改革が推進されている。

P25-問21

働き方改革の取組内容について最も高い回答では、「有給休暇の取得励行」が24%、次に「在宅勤務・テレワーク」が23%である。