

Ⅲ. 事業所 調査結果

■回答者の属性

1. 男女協働参画の職場にするための積極的改善について

(1)男女協働参画の職場にするための取り組み

(2)職場における女性の地位向上

2. 育児・介護に関する休業制度について

(1)育児・介護休業制度

(2)再雇用制度

3. ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

(1)ワーク・ライフ・バランス

4. ハラスメント対策について

(1)セクシュアル・ハラスメント

(2)パワー・ハラスメント

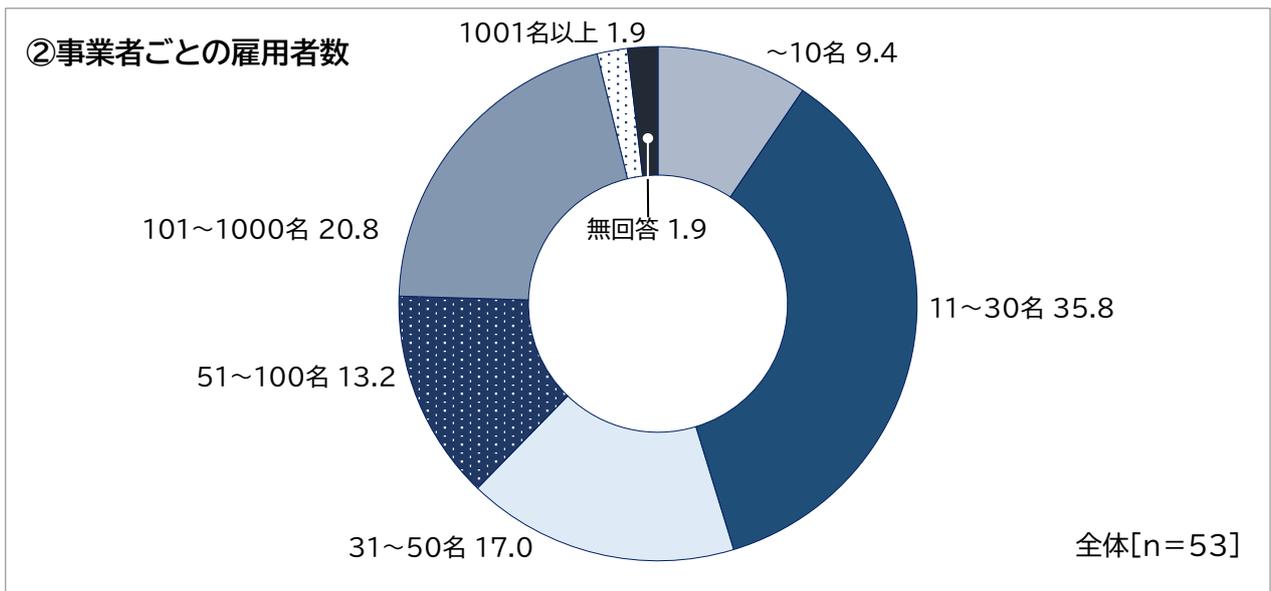
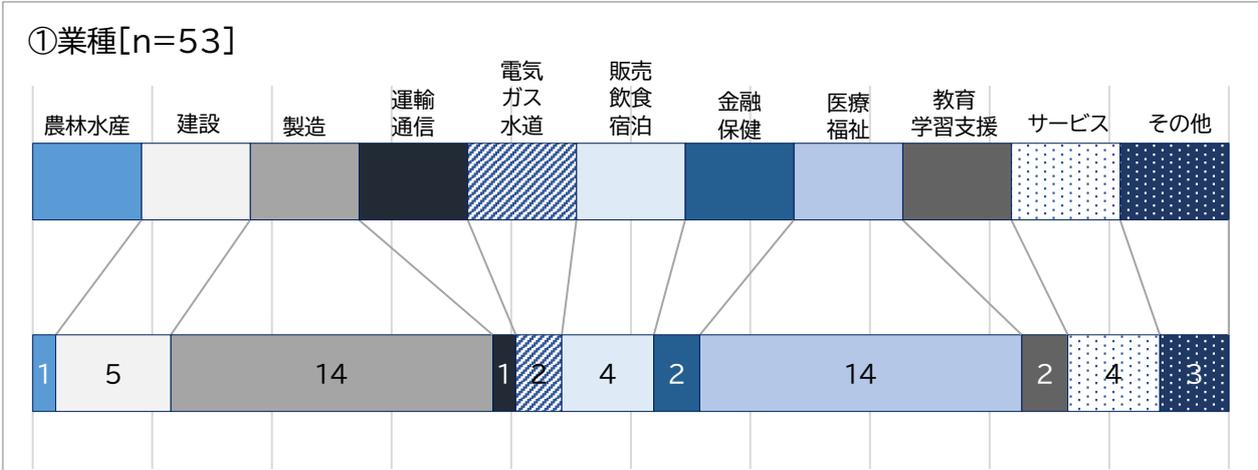
(3)マタニティ・ハラスメント

5. 市として取り組むべき方策について

6. 自由意見

Ⅲ 事業所 調査結果

■回答者の属性



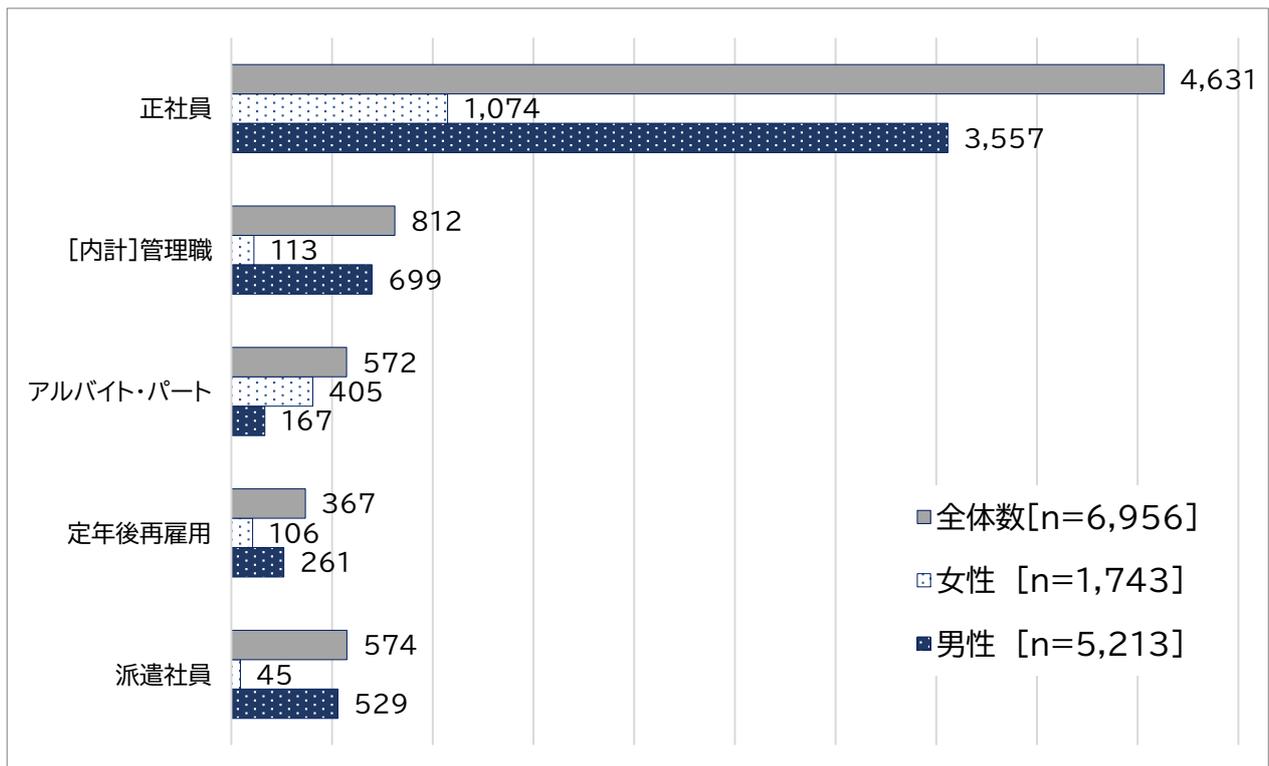
③勤務形態ごとの雇用者数

雇用者数(人)	正社員	アルバイト・パート	派遣社員	定年後再雇用	再掲管理職	雇用者数合計
女性	1,074	405	45	106	113	1,630
男性	3,557	167	529	261	699	4,514
合計	4,631	572	574	367	812	6,144

※再掲、管理職とは：正社員・アルバイト・定年後再雇用者の数と重複

管理職等の内訳

	役職 部長相当職	課長相当職	係長相当職
女性	35	32	46
男性	156	258	285
合計	191	290	331



④平均年齢・勤続年数

	女性	男性
平均年齢	43.7	44.2
平均勤続年数	11.0	12.3

1. 男女協働参画の職場にするための積極的改善について

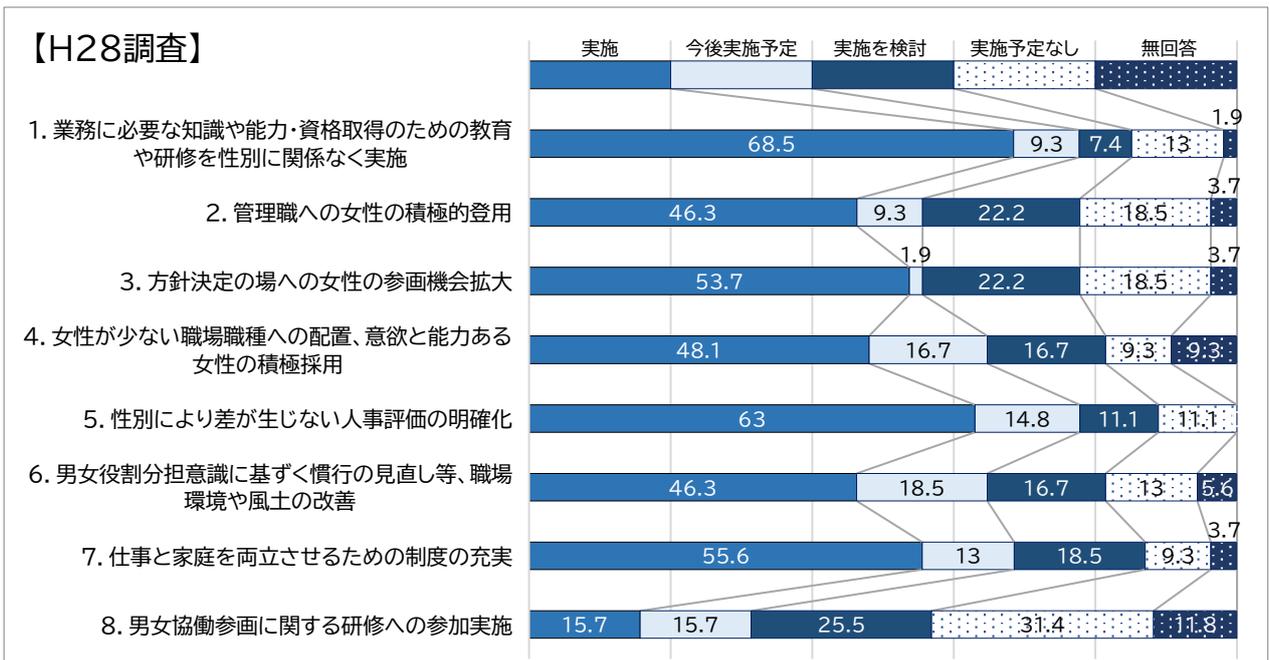
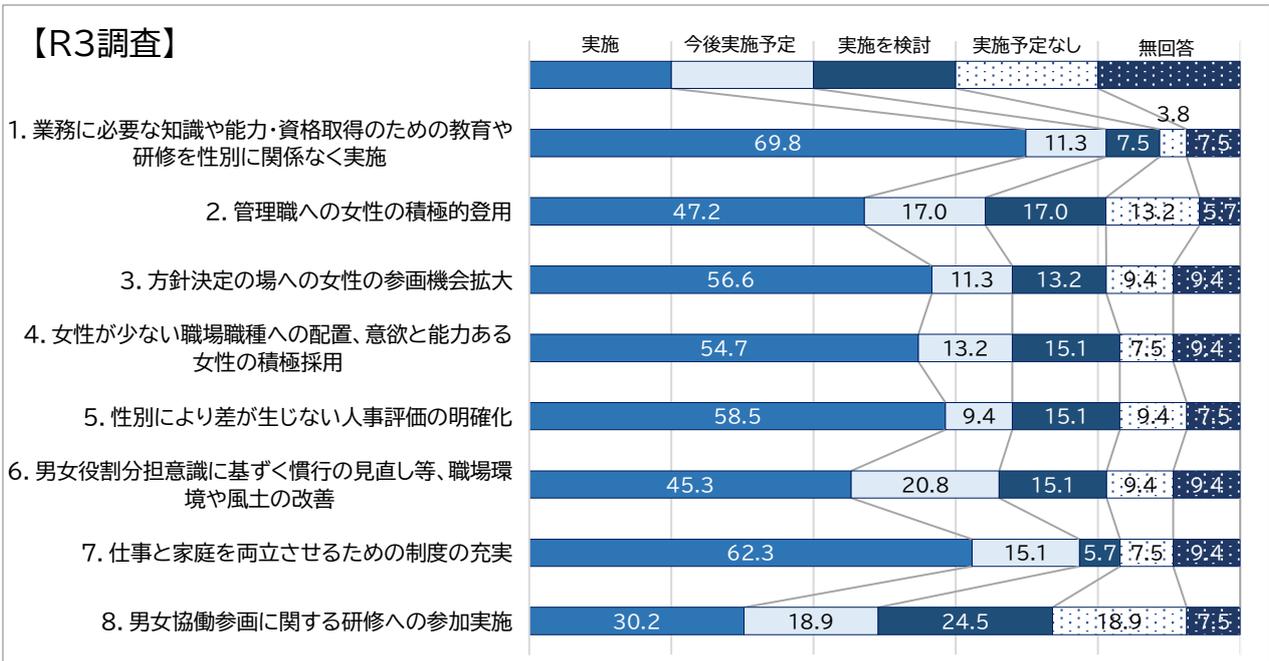
(1) 男女協働参画の職場にするための取り組み

問1. 貴事業所では男女協働参画の職場にするために、どのような取り組みをしていますか。
(○は質問項目ごとに1つ)

◆「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」が7割弱

「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」が、69.8%で、最も高く、次に「仕事と家庭を両立させる制度の充実」が、62.3%、「性別により差が生じない人事評価基準の明確化」が、58.5%となっている。

H28調査と比較すると、「男女協働参画に関する研修への参加・実施」は、ほぼ2倍となっている。(R3: 30.2%、H28:15.7%)

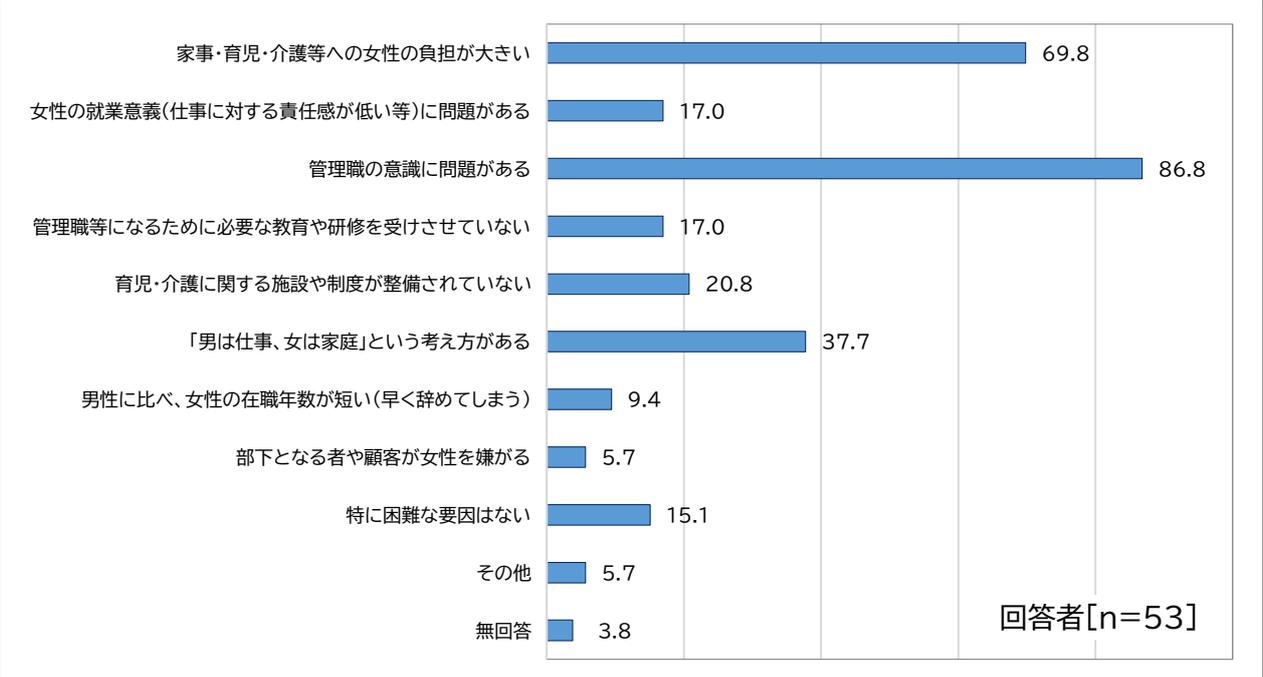


(2)職場における女性の地位向上

問2. 貴事業所に限らず、一般的に職場における女性の任用(管理職や意思決定の場への参画)を困難にしている要因は、どのようなところにあると思いますか。(〇は3つまで)

◆「管理職の意識に問題がある」が8割強で高くなっている

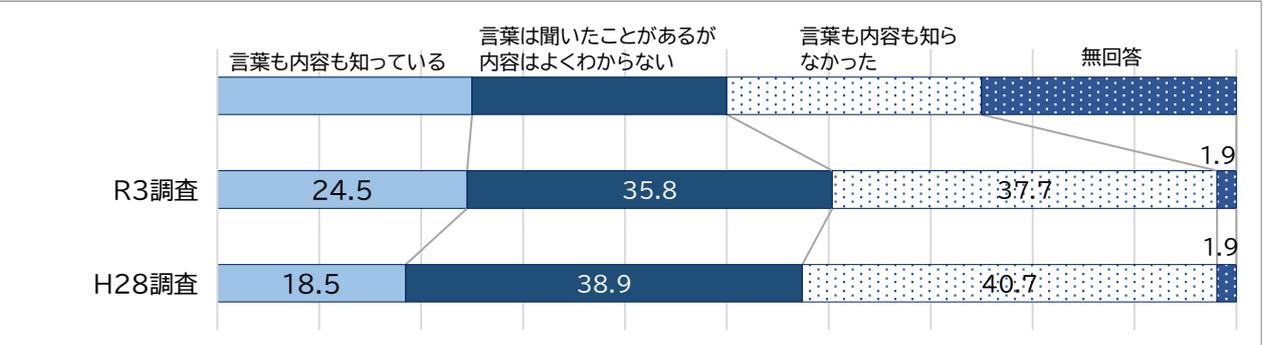
「管理職の意識に問題がある」が、86.8%(H28:22.2%)で、最も高く、次に「家事・育児・介護等への女性の負担が大きい」が、69.8%で、(H28:74.1%)と高くなっている。



問3. 「ポジティブ・アクション」について知っていますか。(〇は1つだけ)

◆「ポジティブ・アクション」は、まだ十分に浸透していない

「言葉も内容も知っている」が、24.5%で、H28調査 18.5%より微増していますが、「言葉も内容も知らない」は、37.7%(H28:40.7%)となっている。

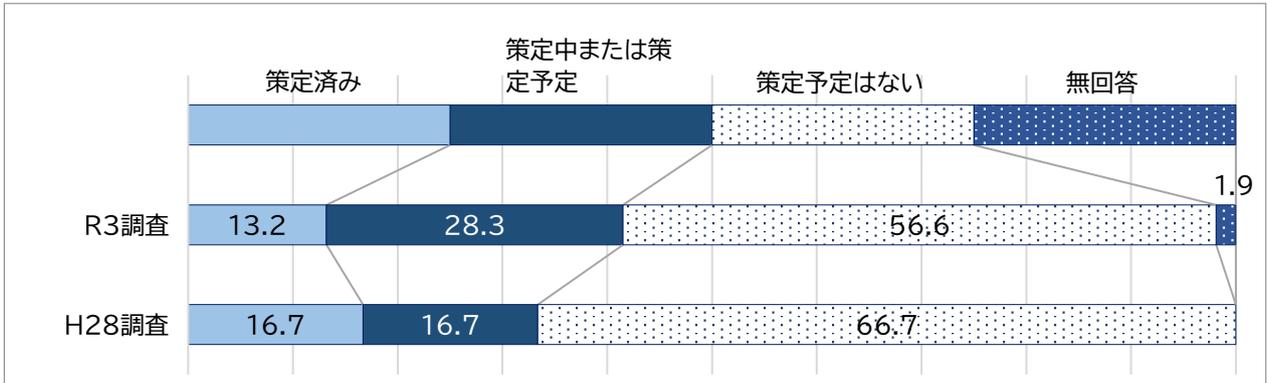


※ポジティブ・アクションとは：
 固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをいいます。

問4. 貴事業所では、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)に基づく「一般事業主行動計画」を策定されていますか。(〇は1つ)

◆「一般事業主行動計画」を策定済みの事業所は13.2%

「策定済みである」が、13.2%(H28:16.7%)であり、「策定中または策定予定」が、28.3%(H28:16.7%)と合わせると41.5%となっている。



2. 育児・介護に関する休業制度について

(1) 育児・介護休業制度

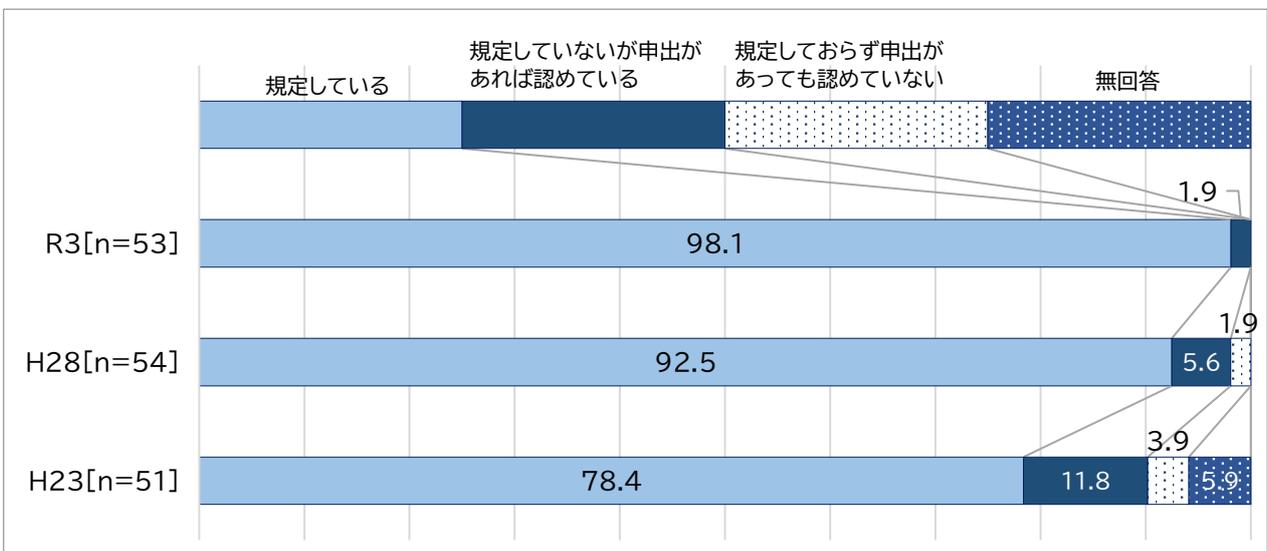
問5. 貴事業所では、就業規則に「育児休業制度」を規定していますか。(〇は1つ)

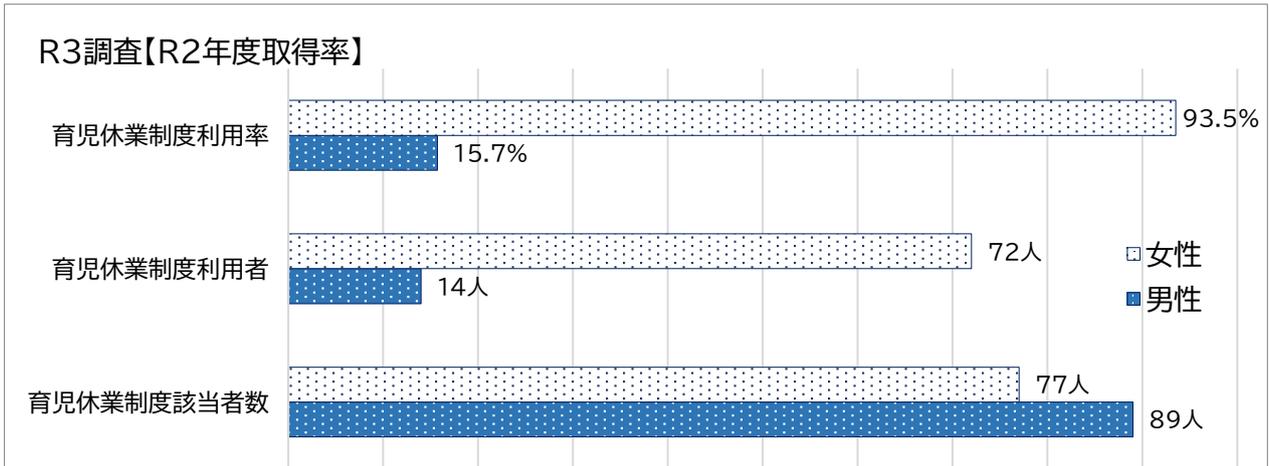
◆「育児休業制度」を規定している事業所は、98.1%

◆育児休業の取得率は、女性が93.5%、男性は15.7%

育児休業制度を「規定している」が、98.1%、「規定していないが申出があれば認めている」の1.9%を合わせると、今回の調査では全ての事業所が育児休業制度を認めている。

令和2年度に育児休業制度に該当した女性従業員の取得率は、93.5%となっているが、男性従業員の取得率は15.7%となっている。



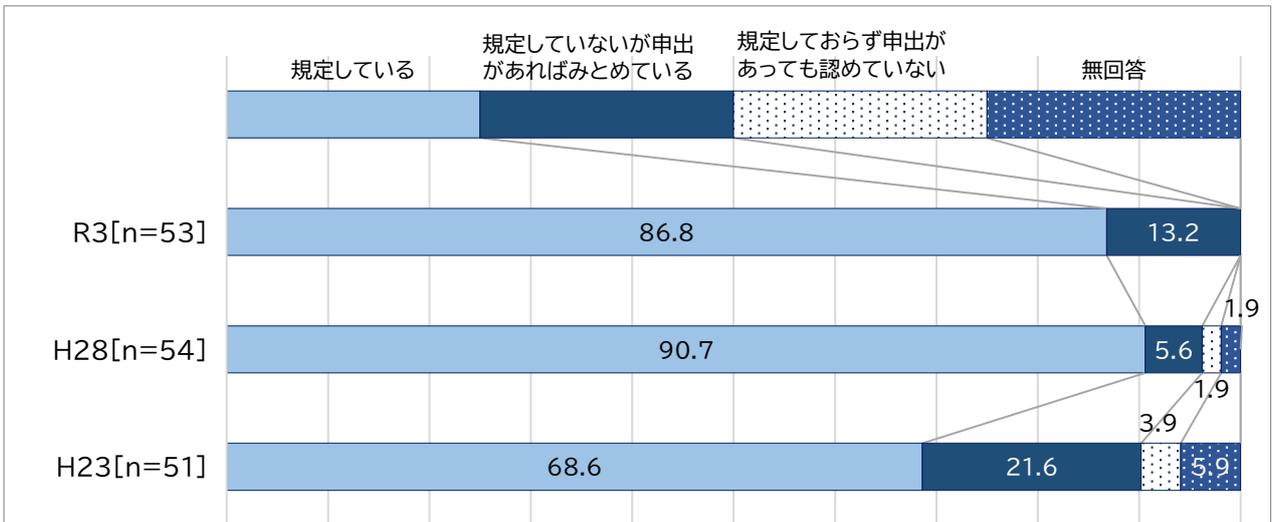


問6. 貴事業所では、就業規則に「介護休業制度」が規定されていますか。(○は1つ)

◆「介護休業制度」を規定している事業所は86.8%

介護休業制度を「規定している」が、86.8%で、「規定していないが申出があれば認めている」の13.2%とあわせると100%の事業所が介護休業制度を認めている。

令和2年度に介護休業を取得したのは女性6名。(H28調査では、1名)

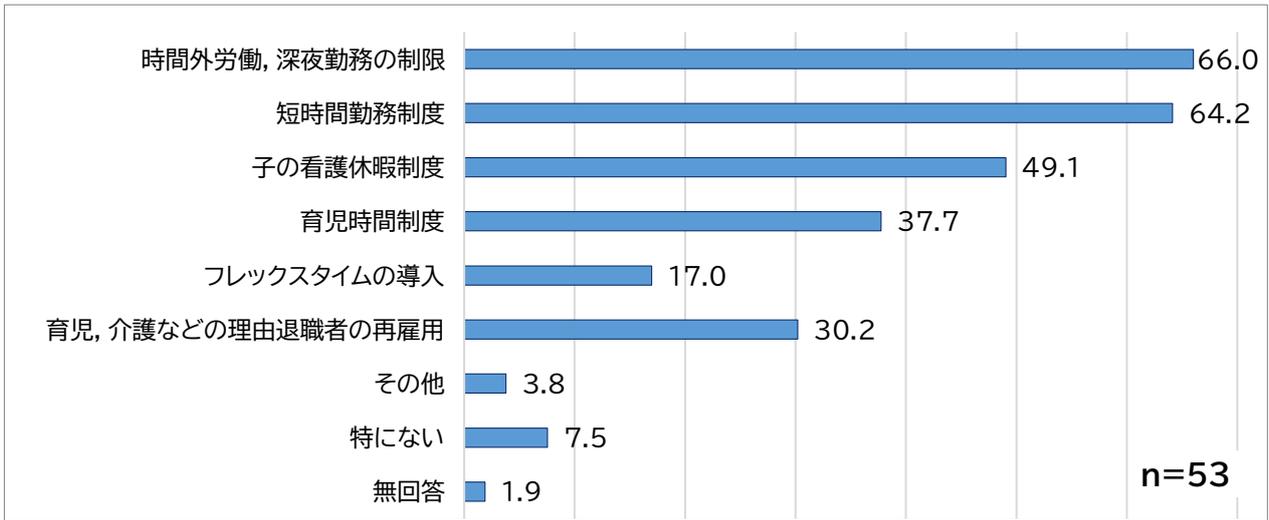


問7. 貴事業所では、育児や介護を行う従業員のために、どのような支援を行っていますか。(あてはまるもの全てに○)

◆「時間外労働・深夜勤務の制限」「短時間勤務制度」の支援が6割強

「時間外労働・深夜勤務の制限」が、66.0%(H28:61.1%)、「短時間勤務制度」が、64.2%(H28:63.0%)となっている。

「子の看護休暇制度」は、5割程の事業所で支援が行われている。(R3:49.1%、H28:48.1%)

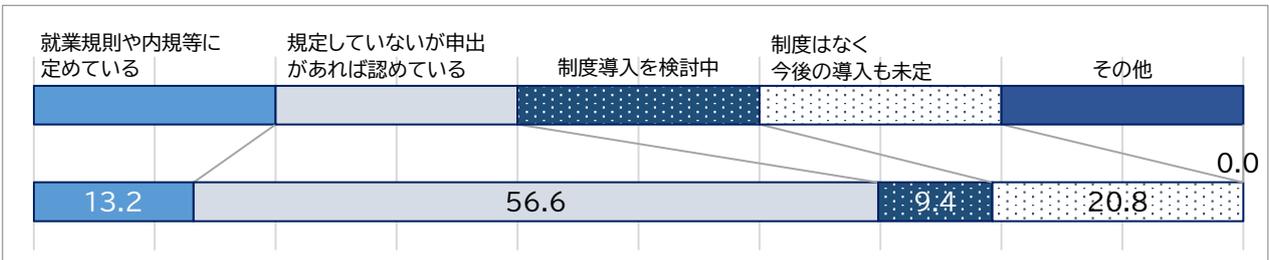


(2)再雇用制度

問8. 貴事業所では、妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度を定めていますか。(〇は1つ)

◆再雇用制度を実施または検討をしている事業所は、8割弱

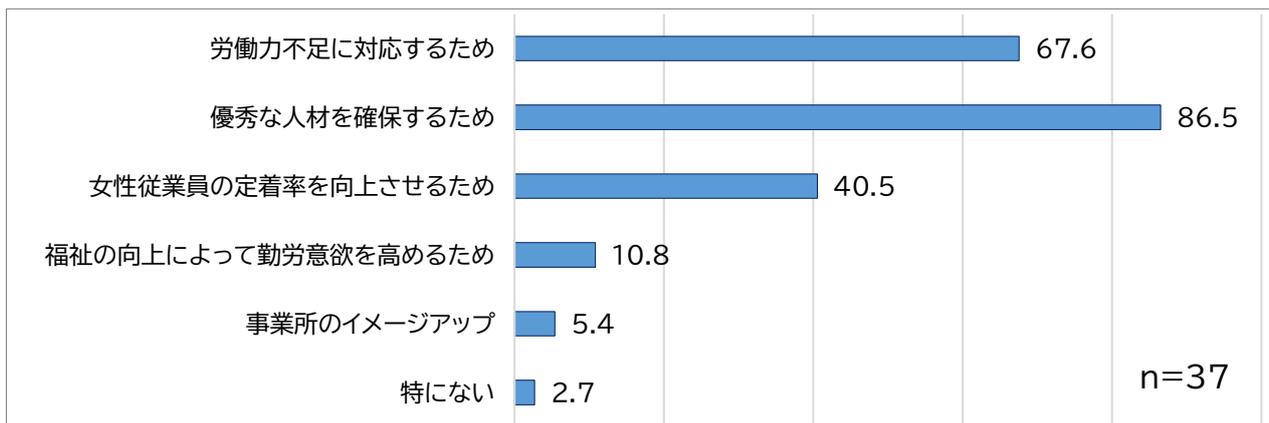
「就業規則や内規等に定めている」が、13.2%(H28:11.1%)、「規定していないが申出があれば認めている」が、56.6%(H28:55.6%)で、7割弱の事業所が再雇用制度を取り入れており、「制度導入を検討中」9.4%(H28:3.7%)を加えると8割弱の事業所が再雇用制度を実施・検討している。



問8-1. 【「就業規則や内規等に定めている」、「規定していないが申出があれば認めている」とした事業所】再雇用制度を行っている理由は何ですか。(〇は3つまで)

◆「労働力不足に対応するため」、「優秀な人材を確保するため」が多い

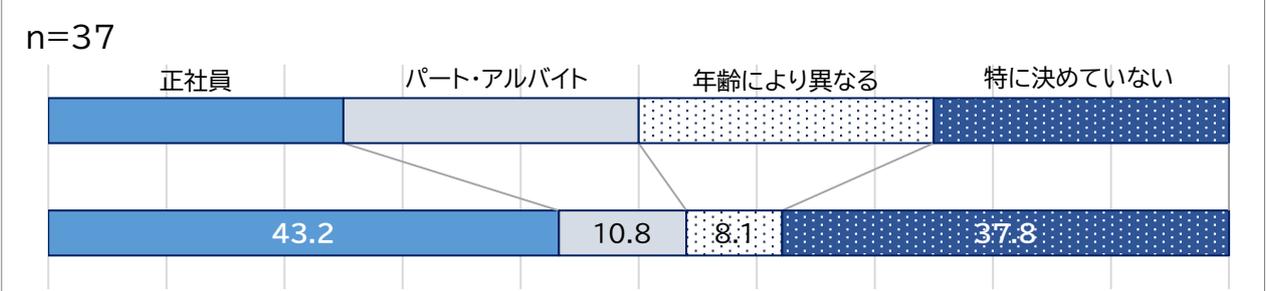
「優秀な人材を確保するため」が、86.5%(H28:80.6%)で、最も高く、次に「労働力不足に対応するため」67.6%(H28:69.4%)となっている。
また、「女性従業員の定着率を向上させるため」が、40.5%となっている



問8-2. 【「就業規則や内規等に定めている」、「規定していないが申出があれば認めている」とした事業所】再雇用後の雇用形態はどうなっていますか。（〇は1つ）

◆「正社員」が4割強

「正社員」が、43.2%(H28:38.9%)となっている。



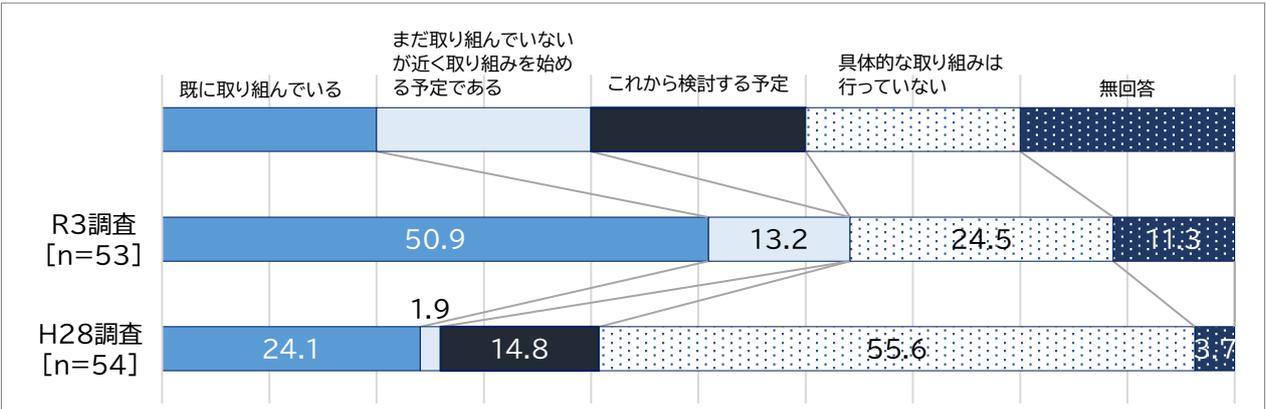
3. ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

(1)ワーク・ライフ・バランス

問9. 貴事業所での「ワーク・ライフ・バランス」の推進の取り組みはどのような状況ですか。（〇は1つ）

◆ワーク・ライフ・バランスの推進を行っている事業所は5割

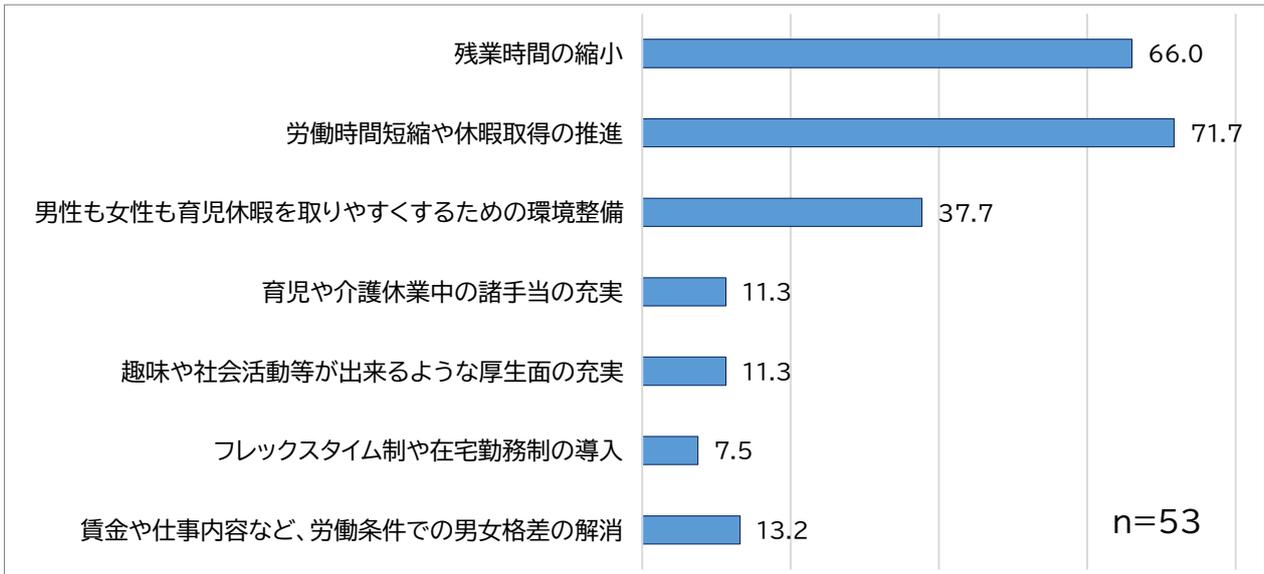
「既に取り組んでいる」が、50.9%で、H28調査 24.1%から大きく増加している。「まだ取り組んでいないが近く取り組みを始める予定である」の13.2%(H28:1.9%)を合わせると6割を超えている。



問10. 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するため、事務所で必要なことは何ですか。（〇は3つまで）

◆「労働時間短縮や休日の増加推進」が最も多い

「労働時間短縮や休暇取得の推進」が、71.7%(H28:46.3%)で、最も高く、次に「残業時間の縮小」が66.0%(H28:53.7%)、「男性も女性も育児休暇を取りやすくするための環境整備」が37.7%(H28:31.5%)となっている。



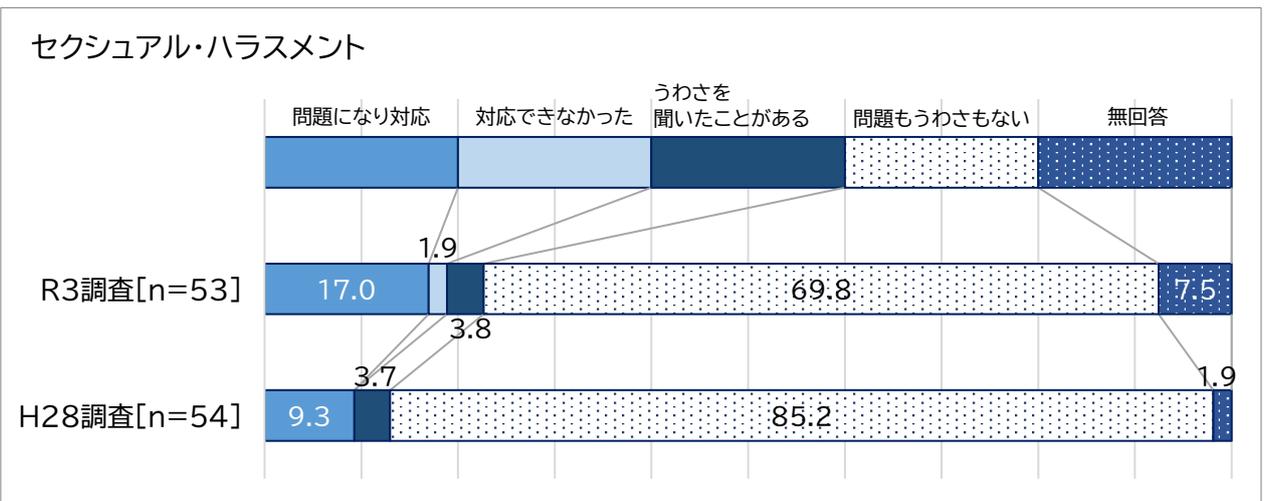
4. ハラスメント対策について

(1) セクシュアル・ハラスメント

問11. 貴事業所内で「セクシュアル・ハラスメント」について(1)問題になったことがありますか、(2)取り組みを行っていますか。(〇は1つ)
 セクハラ

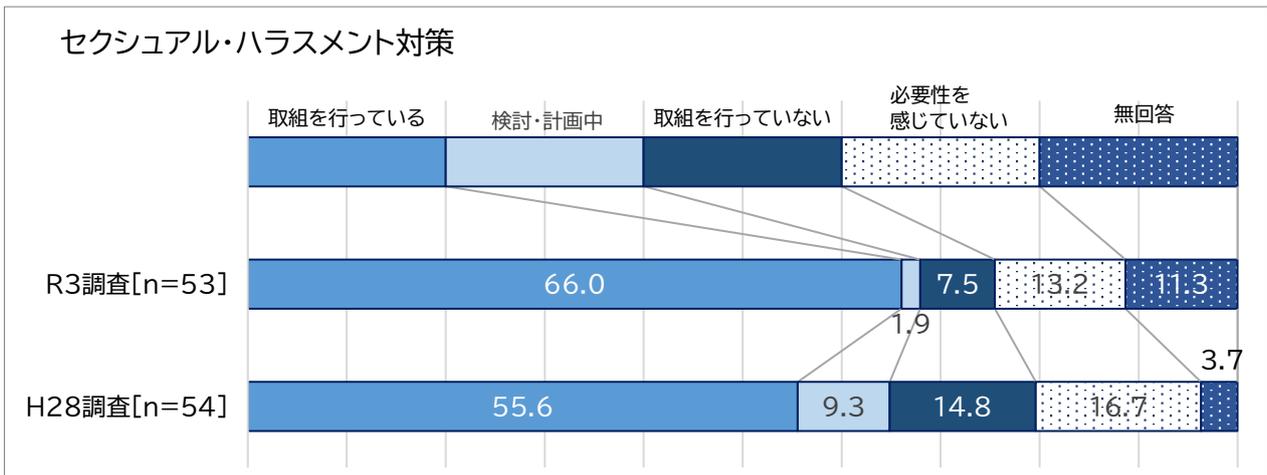
◆「問題になり対応した」事業所は17%で増加

「問題になり事業所で対応した」が、17.0%で、H28調査 9.3%から増加している。また、対応できなかった事業所が1.9%(1社)となっている。



◆「取り組みを行っている」事業所が増加

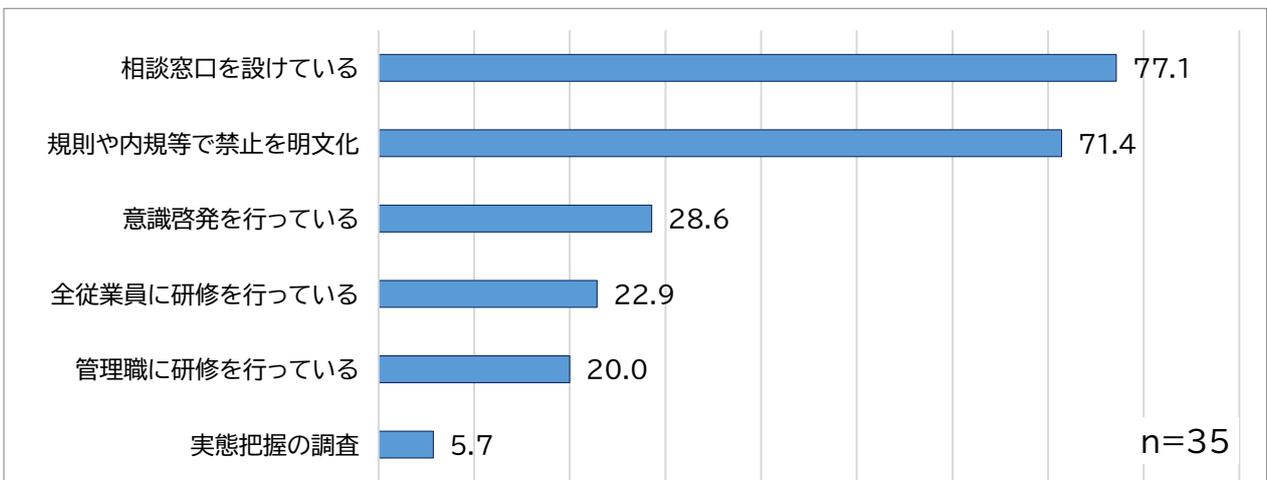
「取り組みを行っている」が、66.0%で、H28調査 55.6%から増加し、「必要性を感じていない」が、13.2%で、H28調査 16.7%より減少している。



問11-1. 【「取り組みを行っている」とした事業所】
 セクハラ どのような取り組みを行っていますか。 (あてはまるもの全てに○)

◆「規則や内規等で禁止を明文化」した事業所が増加

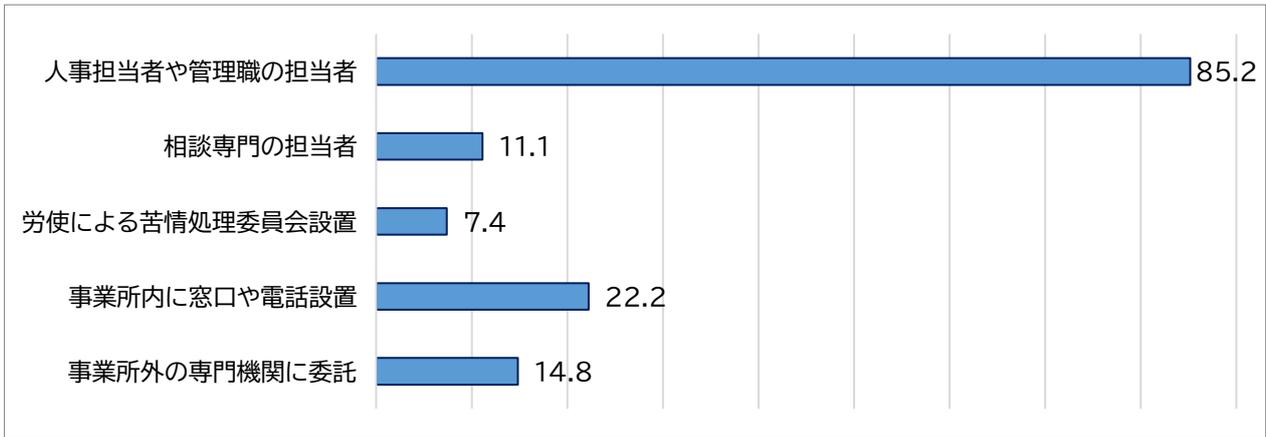
「相談窓口を設けている」のは、77.1%(H28:83.3%)で、最も高く、「規則や内規等で禁止を明文化」(R3:71.4%、H28:46.7%)、「全従業員に研修を行っている」(R3:22.9%、H28:3.3%)、「管理職に研修を行っている」(R3:20.0%、H28:10.0%)の取り組みが増加している。



問11-2. 【「相談窓口を設けている」とした事業所】
 セクハラ 相談・苦情対応窓口をどのように設置していますか。 (あてはまる全てに○)

◆人事担当者や管理職の担当者を窓口に行っている事業所が8割

「人事担当者や管理職の担当者」が、85.2%(H28:64%)と増加している。

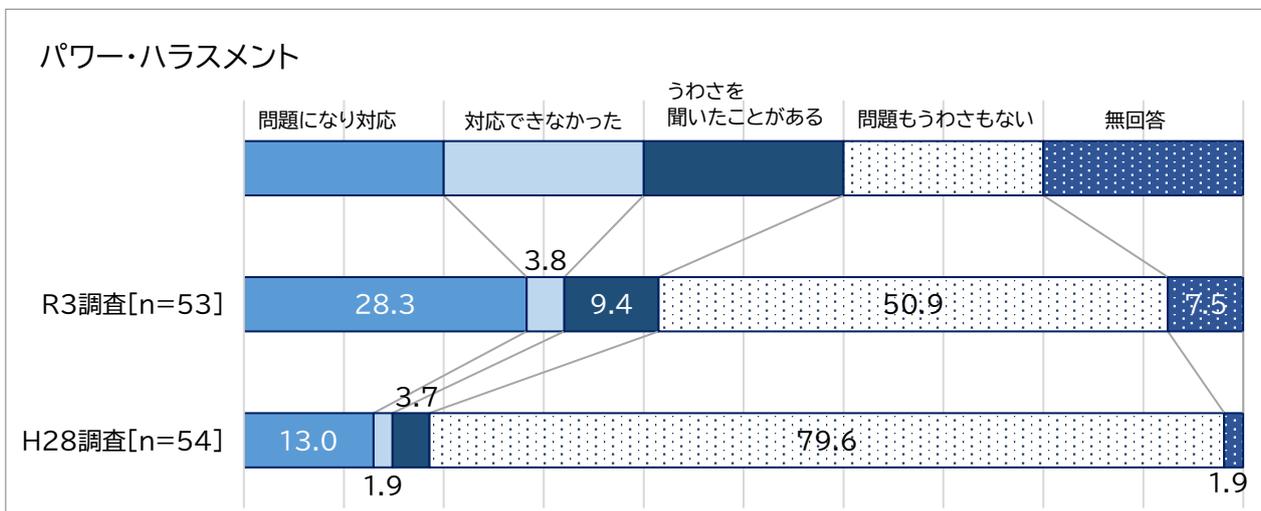


(2) パワー・ハラスメント

問11. 貴事業所内で「パワー・ハラスメント」が問題になったことがありますか。
 パワハラ

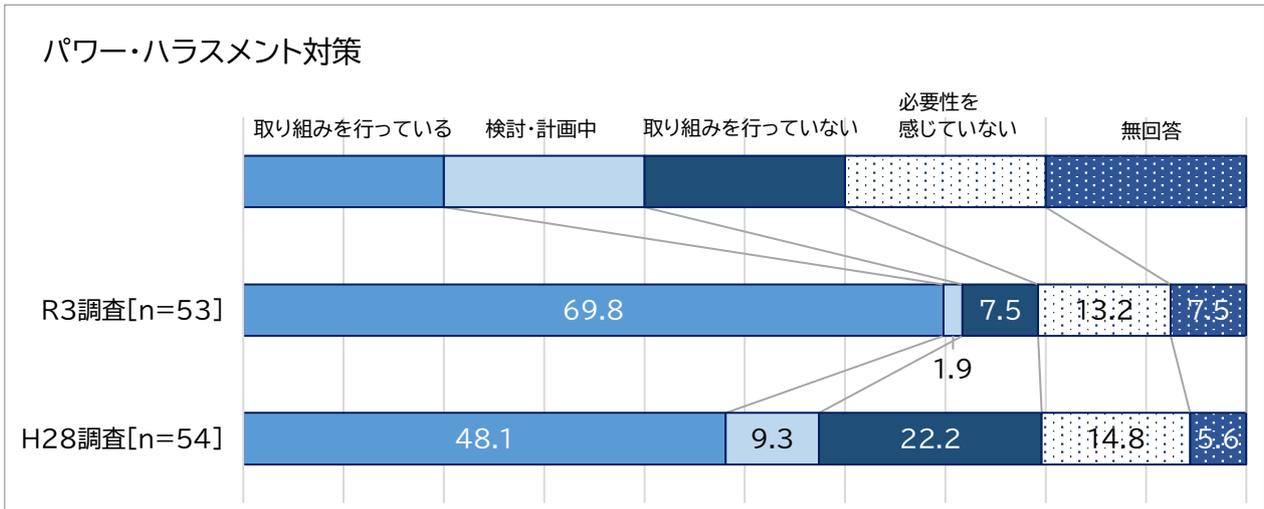
◆「問題になり対応した」事業所は28.3%で増加

「問題になり対応した」が、28.3%で、H28調査 13.0%から増加している。また、「対応できなかった」とした事業所が、3.8%(2社)となっている。



◆「取り組みを行っている」事業所が増加

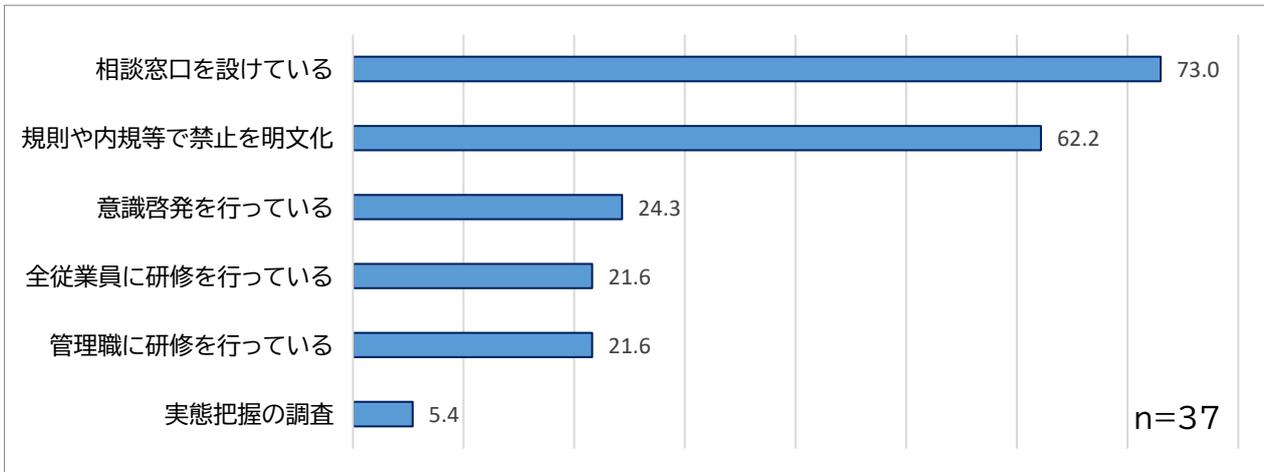
「取り組みを行っている」とした事業所は69.8%で、H28調査 48.1%から増加している。



問11-1. 【「取り組みを行っている」とした事業所】
 パワハラ どのような取り組みを行っていますか。（あてはまるもの全てに○）

◆「規則や内規等で禁止を明文化」した事業所が増加

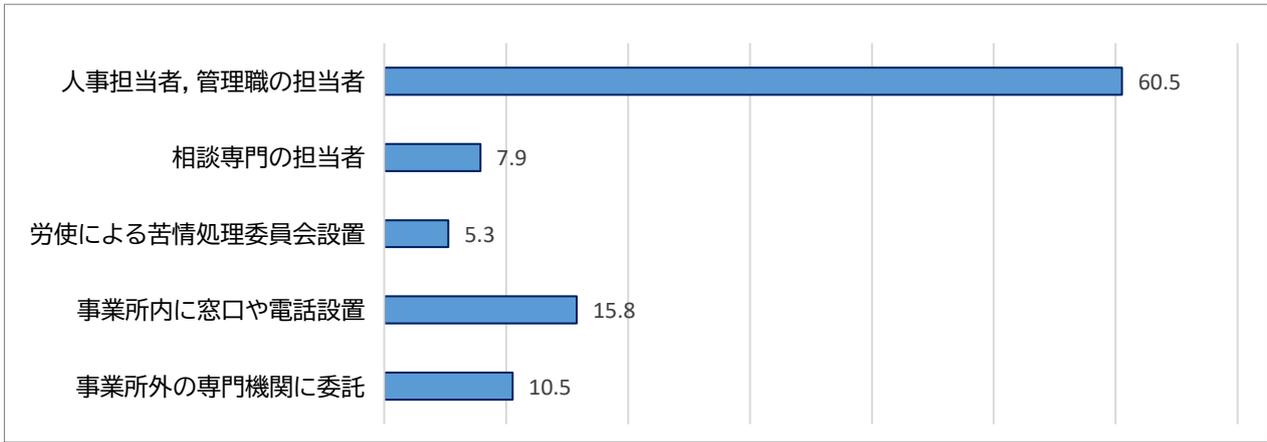
「相談窓口を設けている」が、73.0%(H28:80.8%)で、最も高く、「規則や内規等で禁止を明文化」は、62.2%(H28:38.5%)と大幅に増えている。



問11-2. 【「相談窓口を設けている」と答えた事業所】
 パワハラ 相談・苦情対応窓口をどのように設置していますか。（あてはまる全てに○）

◆「人事担当者や管理職の担当者」が窓口となっている事業者が6割

「人事担当者や管理職の担当者」が、60.5%(H28:61.9%)となっている。

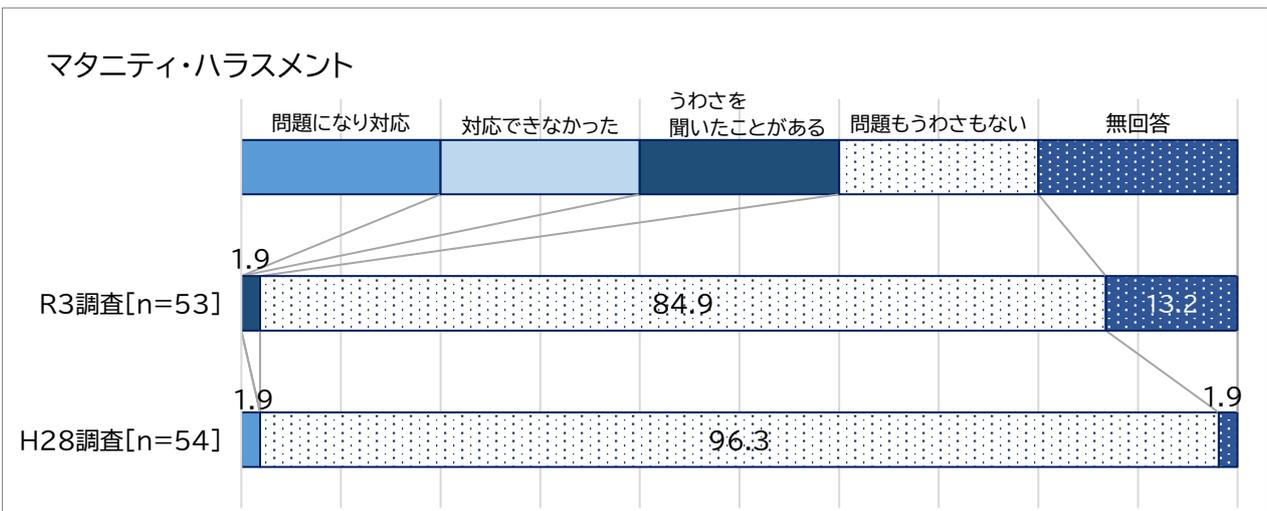


(3) マタニティ・ハラスメント

問11. 貴事業所内で「マタニティ・ハラスメント」が問題になったことがありますか。
マタハラ

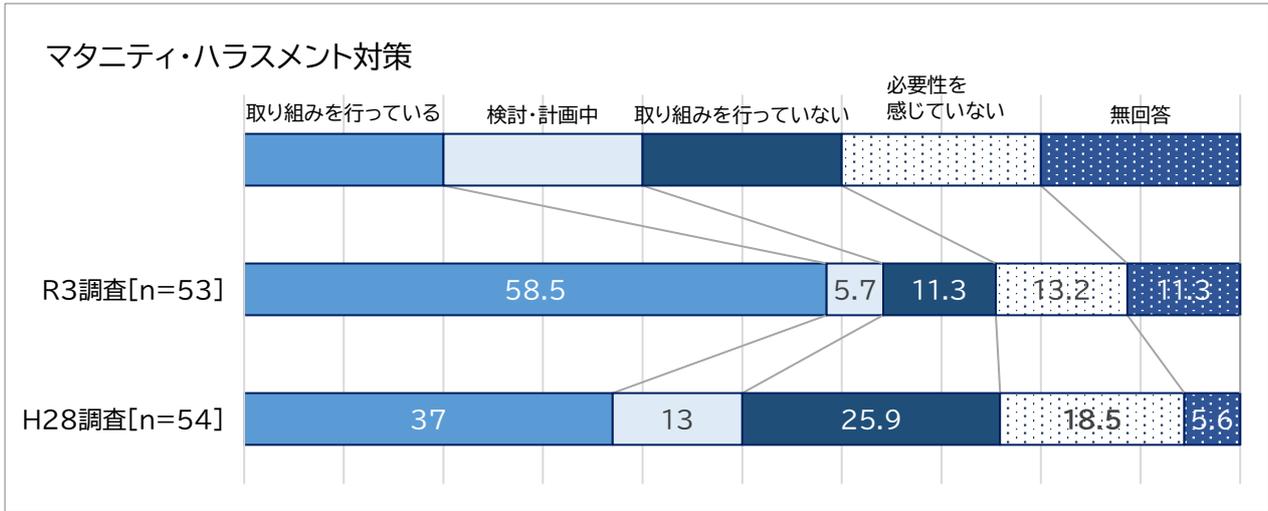
◆「問題もうわさもない」が84.9%

「問題もうわさもない」が、84.9%(H28:98.3%)となっている。



◆「取り組みを行っている」事業所が増加

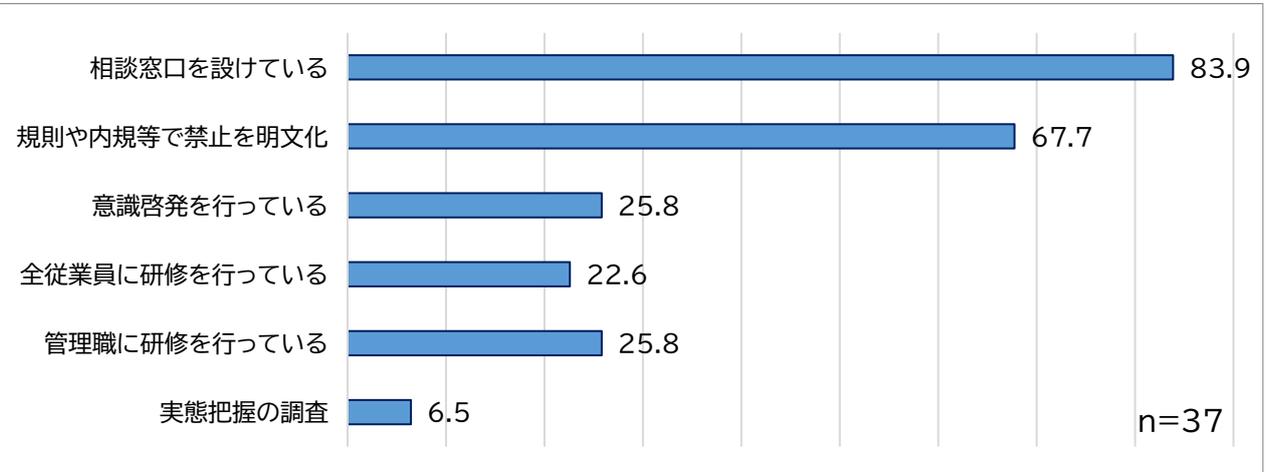
「取り組みを行っている」が、58.5%で、H28調査 37.0%から20ポイント増となっている。また、「取り組みは行っていない」、「必要性を感じていない」と答えた事業所の合計は24.5%となっている。



問11-1. 【「取り組みを行っている」と答えた事業所】
 マタハラ どのような取り組みを行っていますか。 (あてはまるもの全てに○)

■「相談窓口を設けている」事業所は83.9%

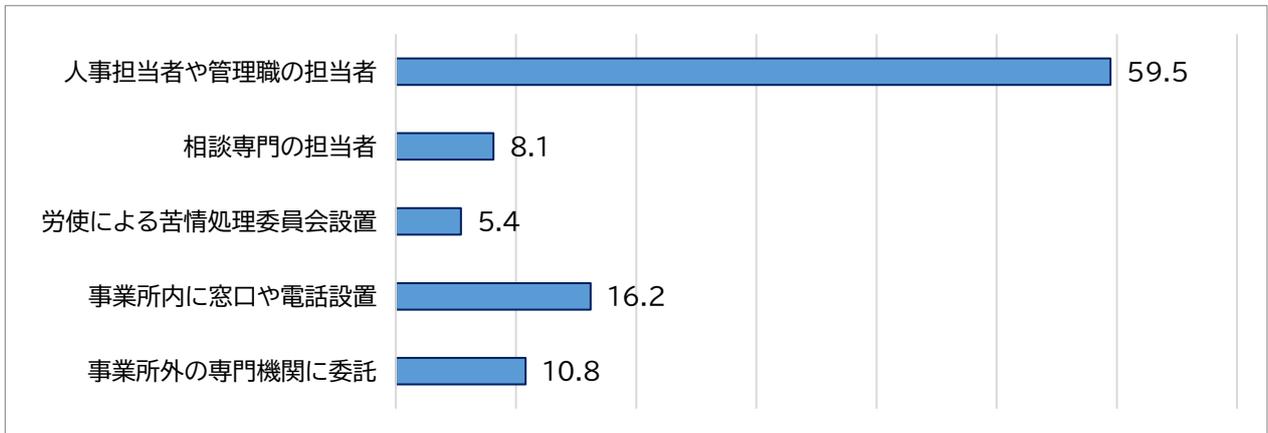
「相談窓口を設けている」は83.9%(H28:80%)で、「規則や内規等で禁止を明文化」が67.7%(H28:30%)となっています。



問11-2. 【「相談窓口を設けている」と答えた事業所】
 マタハラ 相談・苦情対応窓口をどのように設置していますか。(あてはまる全てに○)

◆「人事担当者や管理職の担当者」が窓口となっている事業者が6割弱

「人事担当者や管理職の担当者」が、59.5%(H28:68.8%)となっている。



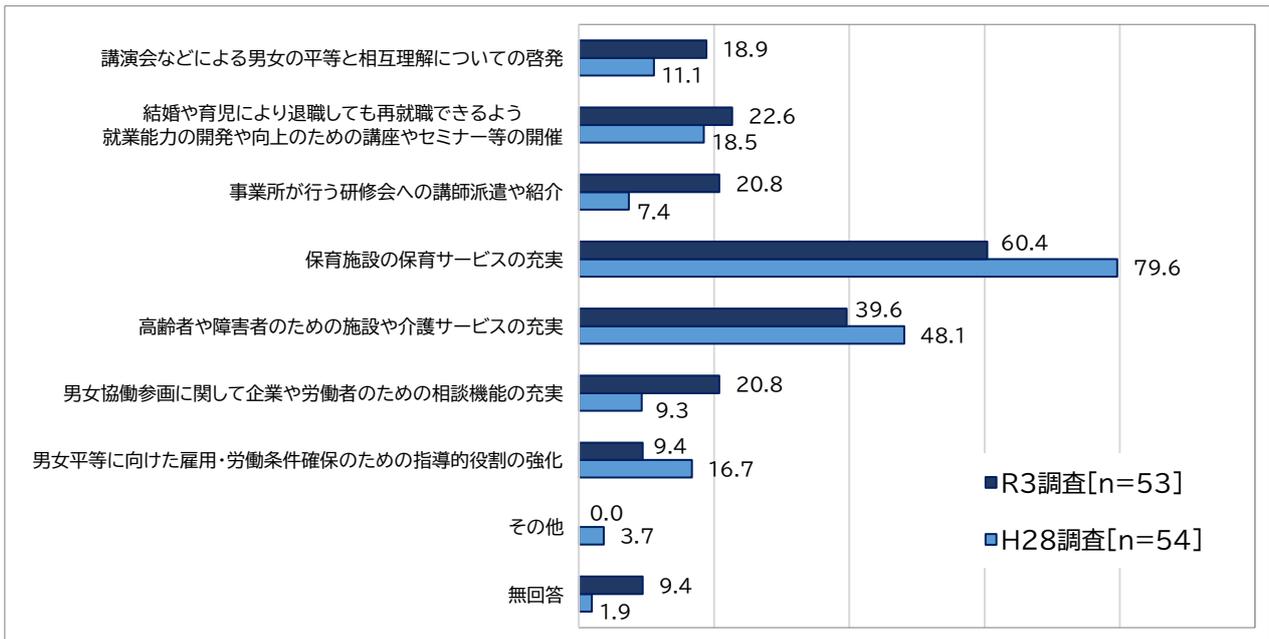
5. 市として取り組むべき方策について

問12. 事業所の男女協働参画を進めるにあたって、伊万里市は、今後、どのようなことに取り組んでいく必要があると思いますか。
(〇は3つまで)

◆「保育サービスや介護サービスの充実」が高い

「保育施設の保育サービスの充実」が、60.4%(H28:79.6%)で、最も高く、次に「高齢者や障害者のための施設や介護サービスの充実をさせる」39.6%(H28:48.1%)となっている。

また、「事業所が行う研修会への講師派遣や紹介」が、20.8%(H28:7.4%)、「男女協働参画に関しての企業や労働者のための相談機能の充実」が、20.8%(H28:9.3%)で、H28調査より特に高くなっている。



「その他」と答えた事業所の回答

・会社(事務所)での啓発や取組は重要であるが、家庭や地域での意識改革に取り組まないと男女協働参画は進まない。(女性が社会進出するための環境)

・市議会や各種委員会(市が所管する)の構成に男女比率に加えて年齢構成を規定すること。

6. 自由意見

・男女協働参画について当事業所では業務的に関心がない

・業種によって男女協働の在り方が違うので、試験的に取り組みをしてもらえる企業を募集して実施・結果を報告した方が良いのではないのでしょうか。少子化と男女協働の両立は正直、難しいと思います。

・現場職での女性採用には労使共にハードルが高い。具体的には雇う側としては出産、育児、体力面など。雇われる側としてはその分、賃金が低く設定される。そのギャップを市で助成する様、制度があれば双方に採用、求職の意欲につながると思う。

