

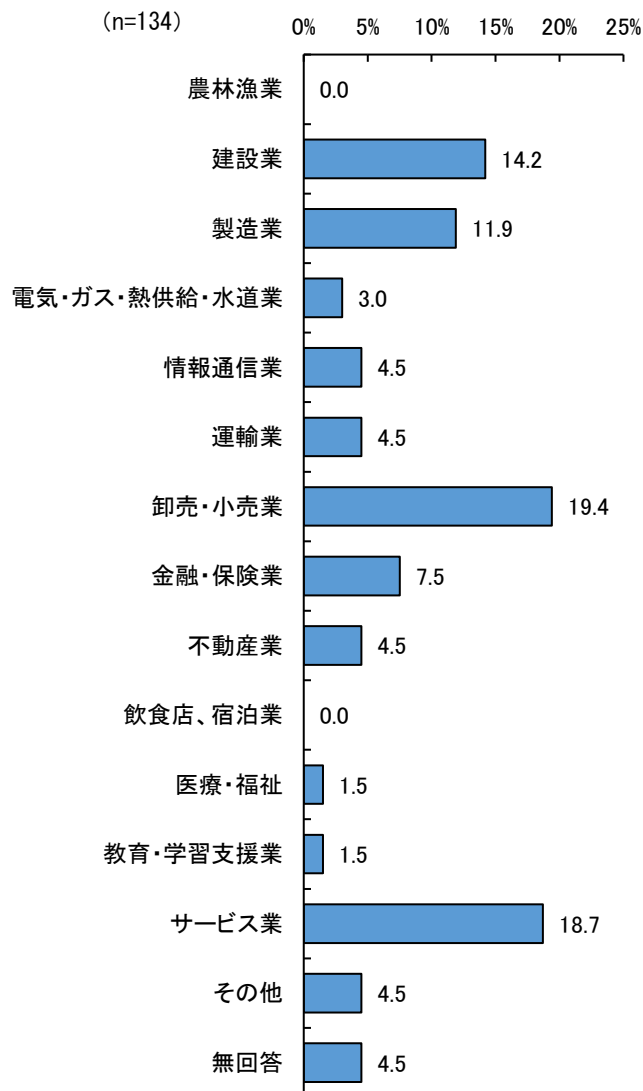
男女共同参画社会に関する事業所調査の結果(概要版)

1 調査の概要

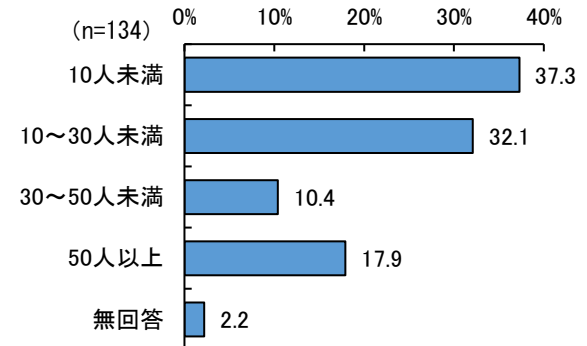
区分	対象	調査方法	調査期間	回収数	回収率
事業所	市内に所在する事業所より500社を無作為抽出	郵送による配布・回収	令和4年8月23日から9月9日まで	134	26.8%

2 事業所の概要

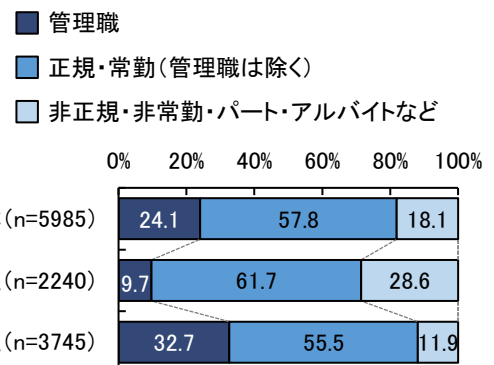
■主たる業種



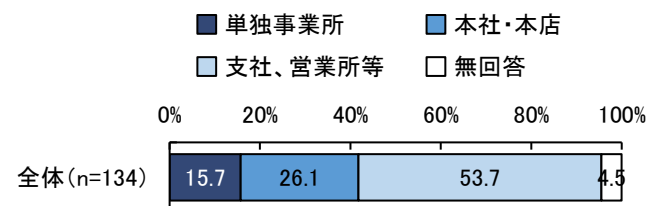
■従業員数 (令和4年4月1日現在)



■従業員の雇用形態



■事業所の性格

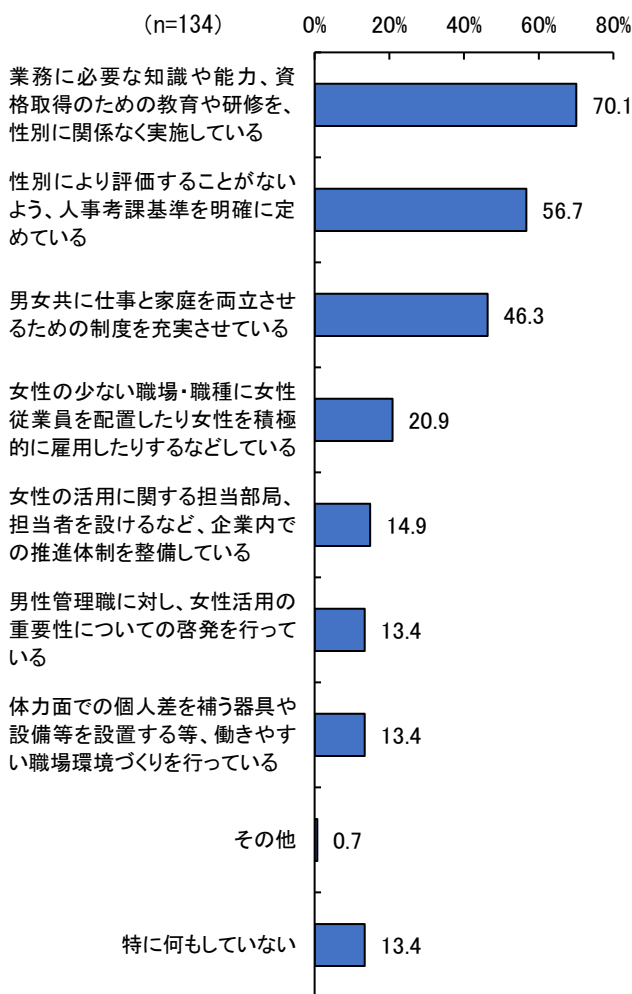


3 女性の活躍推進について

(1) 男女が平等に働ける環境づくり
 貴事業所では、職場において、女性も男性も平等に働ける環境づくりに向けてどのようなことに取り組んでいますか。【複数回答】

●「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」が最も多い。

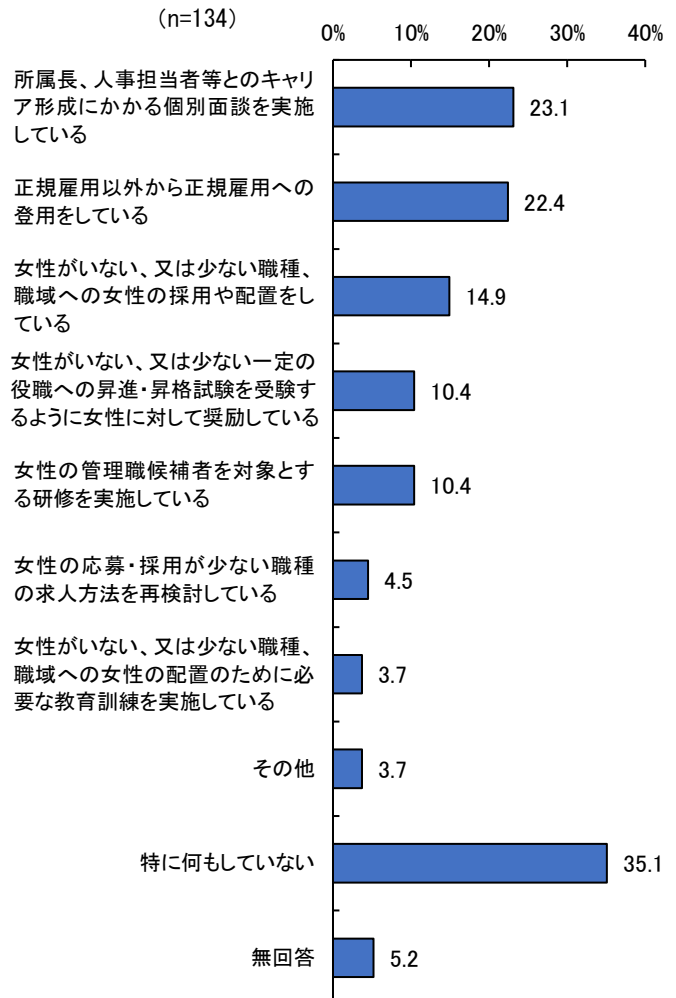
男女が平等に働ける環境づくりに向けて取り組んでいることは、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」(70.1%)が最も多く、次いで「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」(56.7%)、「男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」(46.3%)となっている



(2) 女性の職域拡大や管理職登用のための取組
 女性の職域拡大や管理職登用のために取り組んでいることはありますか。【複数回答】

●「特になし」が最も多い。

35.1%の事業所が「特になし」と回答している。「所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している」(23.1%)が多く、次いで「正規雇用以外から正規雇用への登用をしている」(22.4%)、「女性がいない、又は少ない職種、職域への女性の採用や配置をしている」(14.9%)となっている。

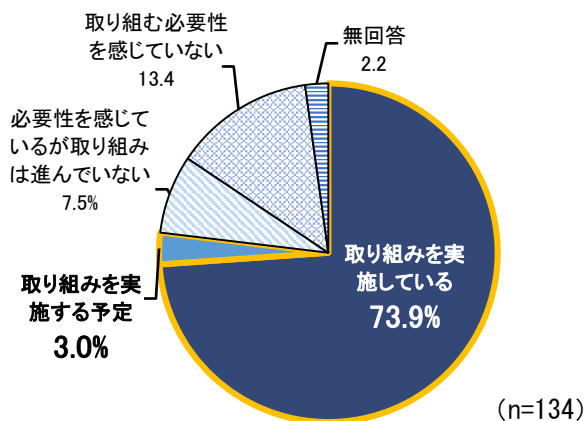


4 ハラスメントについて

(1) ハラスメント等防止のために取り組んでいること
貴事業所では、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の防止の取り組みを行っていますか。
「取り組みを実施している」「取り組みを実施する予定」と回答した方のみ どのような取り組みを実施(実施を予定)していますか。【複数回答】

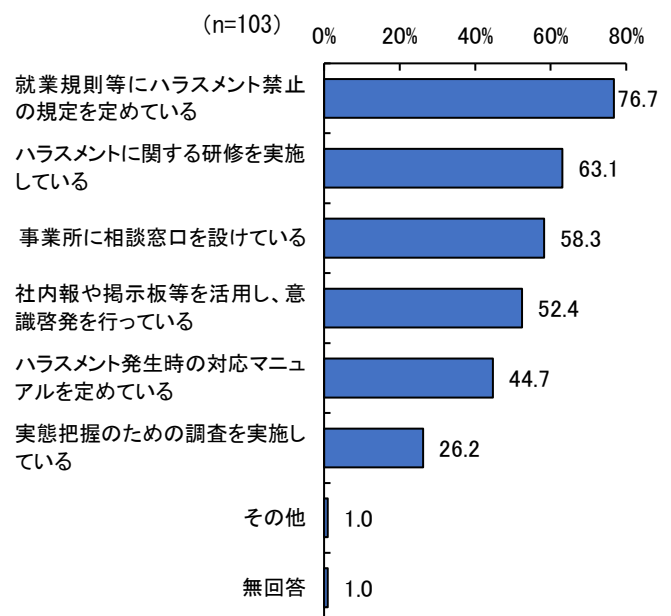
●「取り組みを実施している」と回答した事業所は 7割以上

「セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の防止の取り組みを行っているかについてみると、「取り組みを実施している」が73.9%と最も多くなっている。



●「就業規則等にハラスメント禁止の規定を定めている」が7割以上

ハラスメント等防止のために実施(実施を予定)している取り組みについてみると、「就業規則等にハラスメント禁止の規定を定めている」(76.7%)が最も多く、次いで「ハラスメントに関する研修を実施している」(63.1%)、「事業所に相談窓口を設けている」(58.3%)となっている。

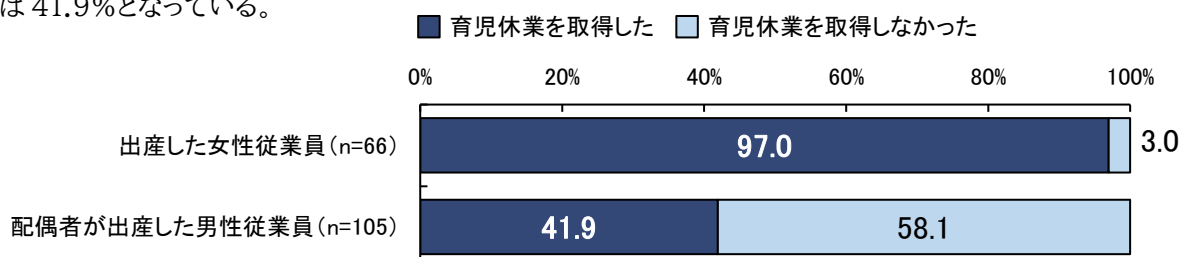


5 育児や介護に関する制度について

(1) 育児休業の取得状況
貴事業所の昨年度(令和3年度)の1年間に、出産した従業員又は配偶者が出産した従業員の人数と、そのうち育児休業を取得した人数をお答えください。

●女性の育児休業取得率 97.0% 男性の育児休業取得率 41.9%

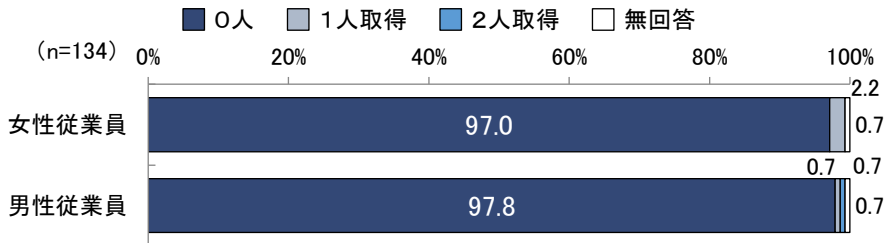
育児休業の取得状況をみると、出産した女性従業員66人のうち「育児休業を取得した」人は64人で取得率は97.0%となっています。また、配偶者が出産した男性従業員105人のうち「育児休業を取得した」人は44人で取得率は41.9%となっている。



(2) 介護休業の取得状況
 貴事業所の昨年度(令和3年度)の1年間に、介護休業を取得した人数をお答えください。

●介護休業を取得した従業員がいない事業所が9割以上

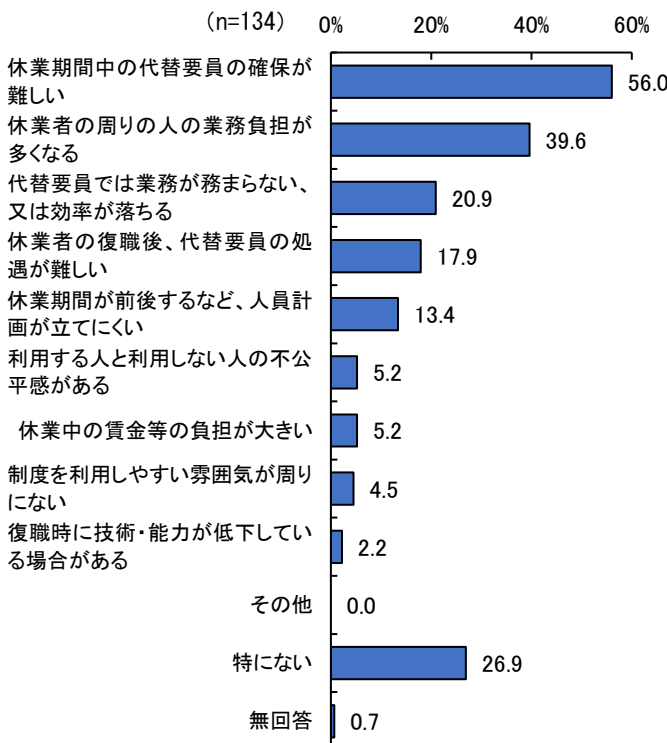
介護休業の取得状況をみると、介護休業を取得した女性従業員、男性従業員は「0人」と回答した事業所が9割以上を占めている。



(3) 育児休業や介護休業制度の定着における問題点
 貴事業所において、今後、育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に問題と思われることはなんですか。【複数回答】

●「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が最も多い

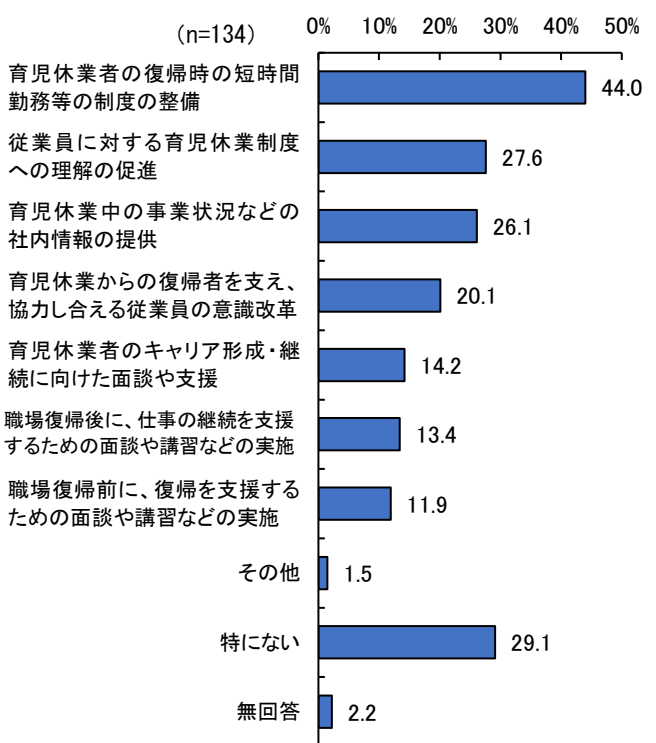
育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に問題と思われることは、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」(56.0%)が最も多く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」(39.6%)、「代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる」(20.9%)、「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」(17.9%)、「休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい」(13.4%)と続いている。一方、「特にない」は26.9%となっています。



(4) 育児休業からの職場復帰に関する支援
 貴事業所では、育児休業から職場復帰する従業員に対し、復帰支援として取り組まれていることはありますか。【複数回答】

●「育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」が最も多い

育児休業からの復帰支援として取り組んでいることには、「育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」(44.0%)が最も多く、次いで「従業員に対する育児休業制度への理解の促進」(27.6%)、「育児休業中の事業状況などの社内情報の提供」(26.1%)、「育児休業からの復帰者を支え、協力し合える従業員の意識改革」(20.1%)と続いている。一方、「特にない」は29.1%となっている。

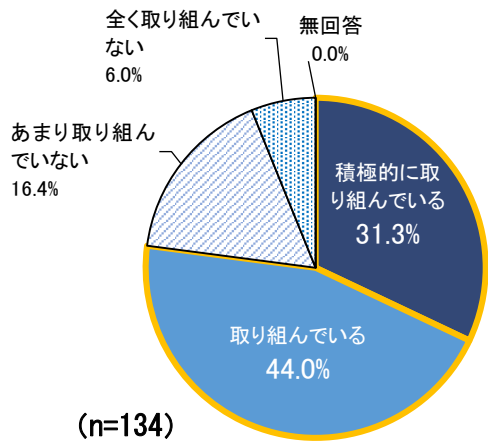


6 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

(1) ワーク・ライフ・バランスに関する取組
 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)についてどの程度取り組んでいますか。
 「取り組みを実施している」「取り組みを実施する予定」と回答した方のみ
 どのような取り組みを実施(実施を予定)していますか。【複数回答】

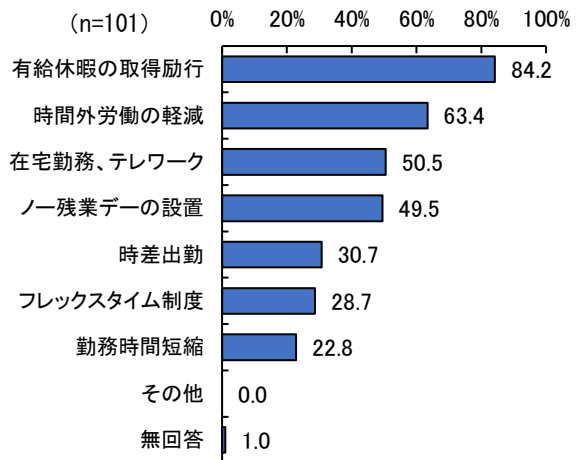
●「取り組んでいる」と回答した事業所は7割以上

ワーク・ライフ・バランスについてどの程度取り組んでいるかは、「積極的に取り組んでいる」が 31.3%、「取り組んでいる」が 44.0%となっており、7割以上が『取り組んでいる』と回答している。



●「有給休暇の取得励行」が最も多い

ワーク・ライフ・バランスについて、どのような取り組みを実施(実施を予定)しているかをみると、「有給休暇の取得励行」(84.2%)が最も多く、次いで「時間外労働の軽減」(63.4%)、「在宅勤務、テレワーク」(50.5%)、「ノー残業デーの設置」(49.5%)、「時差出勤」(30.7%)となっている



(2) ワーク・ライフ・バランスを進めるために必要だと思うこと
 ワーク・ライフ・バランスを進めるためにはどのようなことが必要であると思いますか。次の中から3つまで選んでください。

●「働き方、仕事の進め方を見直す」が最も多い

ワーク・ライフ・バランスを進めるために必要だと思うことでは、「働き方、仕事の進め方を見直す」(68.7%)が最も多く、次いで「残業時間を減らす」(47.0%)、「労働時間の短縮や休日の増加を推進する」(39.6%)、「男性も女性も育児休業がとりやすくなるために環境を整備する」(14.9%)、「フレックスタイム制や在宅勤務制を導入する」(11.2%)となっている。

