

令和3年度 男女共同参画に関する事業所調査 報告書のポイント

調査の概要

調査対象: 総務省統計局「事業所母集団データベース(令和元年次フレーム)」に基づく
燕市内事業所で、従業員規模10人以上の500事業所(無作為抽出)

調査方法: 郵送配布、郵送回収またはウェブ回答

調査期間: 令和3年11月15日~11月29日

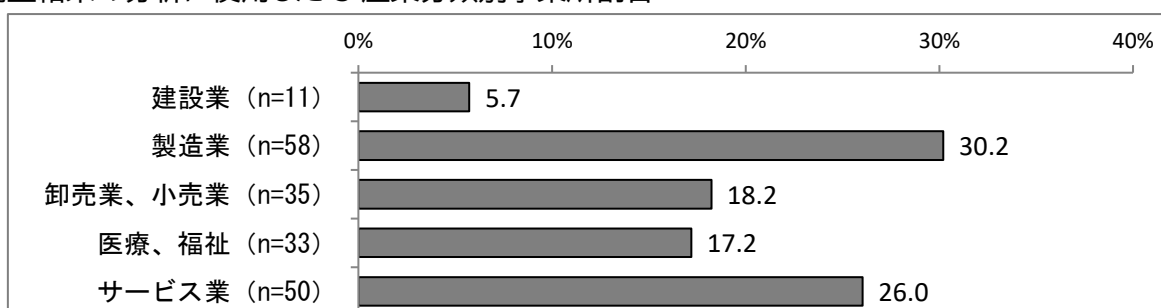
回収結果: 有効回収数(率) = 192(38.4%)

※前回調査(平成27年度)有効回収数(率) = 202(42.1%)

回答事業所の構成

■産業分類

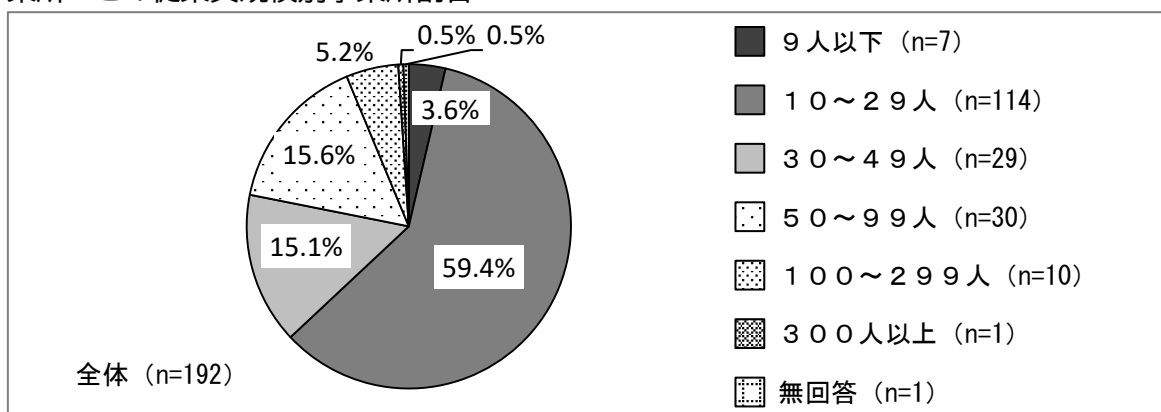
調査結果の分析に使用した5産業分類別事業所割合



■従業員数

本調査に回答した事業所の従業員規模は10人以上を対象としているが、実際には9人以下の企業が存在(事業所母集団データベース(令和元年次フレーム)に反映されている調査時点では10人以上であったが、本調査時点で9人以下に減少したもの)しており、従業員規模を以下の6つに区分している。

事業所ごとの従業員規模別事業所割合



※前回調査(平成27年度)と比較して、回答事業所の構成に大きな差はみられない。

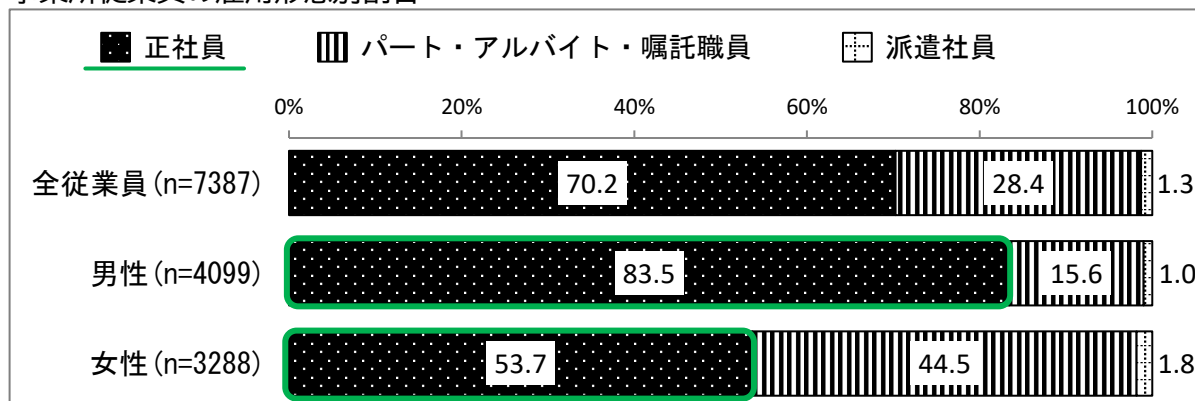
調査結果の概要

1. 事業所の概要について

事業所従業員の雇用形態別割合<問3>

- ・全従業員に占める正社員の割合は 70.2%で、前回調査の 77.1%からやや減少した。
- ・男性従業員のうち正社員は 83.5%、女性従業員のうち正社員は 53.7%と性別によって大きな差がある。

事業所従業員の雇用形態別割合

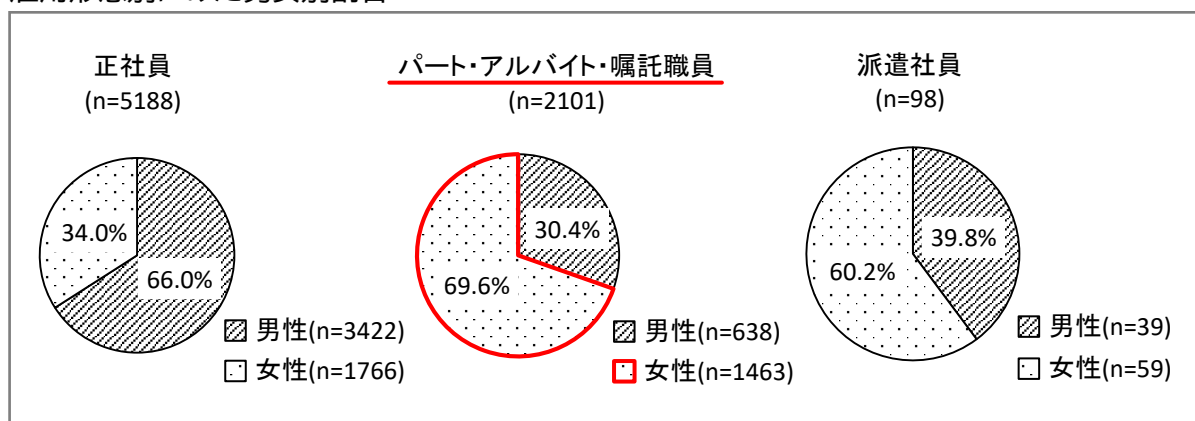


※ () 内の数字は従業員数

雇用形態別にみた男女別割合<問3>

- ・「正社員」の男女別割合は、男性 66.0%、女性 34.0%で、前回調査（男性 66.2%、女性 33.8%）からほぼ変わらない。
- ・一方で「パート・アルバイト・嘱託職員」は男性 30.4%、女性 69.6%、「派遣社員」は男性 39.8%、女性 60.2%と雇用形態によって大きな差がある。

雇用形態別にみた男女別割合

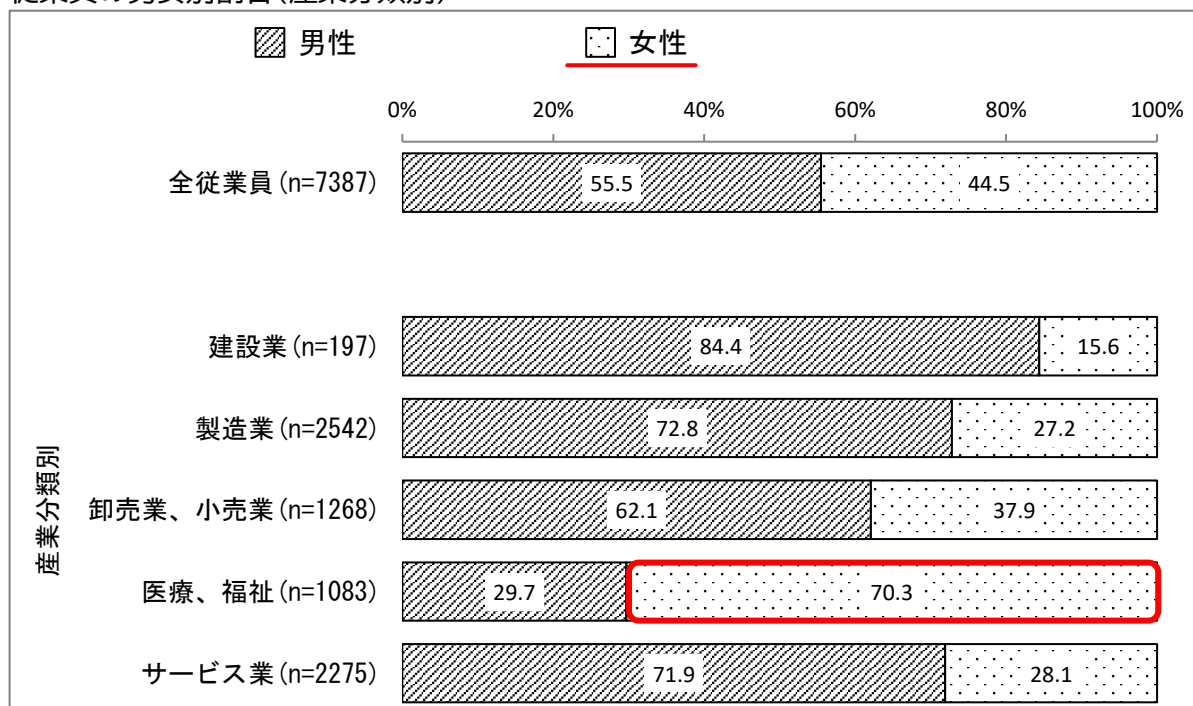


※ () 内の数字は従業員数

産業分類別の特徴<問3>

- ・従業員全体の男女別割合は、男性 55.5%、女性 44.5%で、女性の割合は前回調査の 40.6%からやや増加した。
- ・産業分類別では、女性の割合は<医療・福祉> (70.3%) で高くなっている。

従業員の男女別割合(産業分類別)



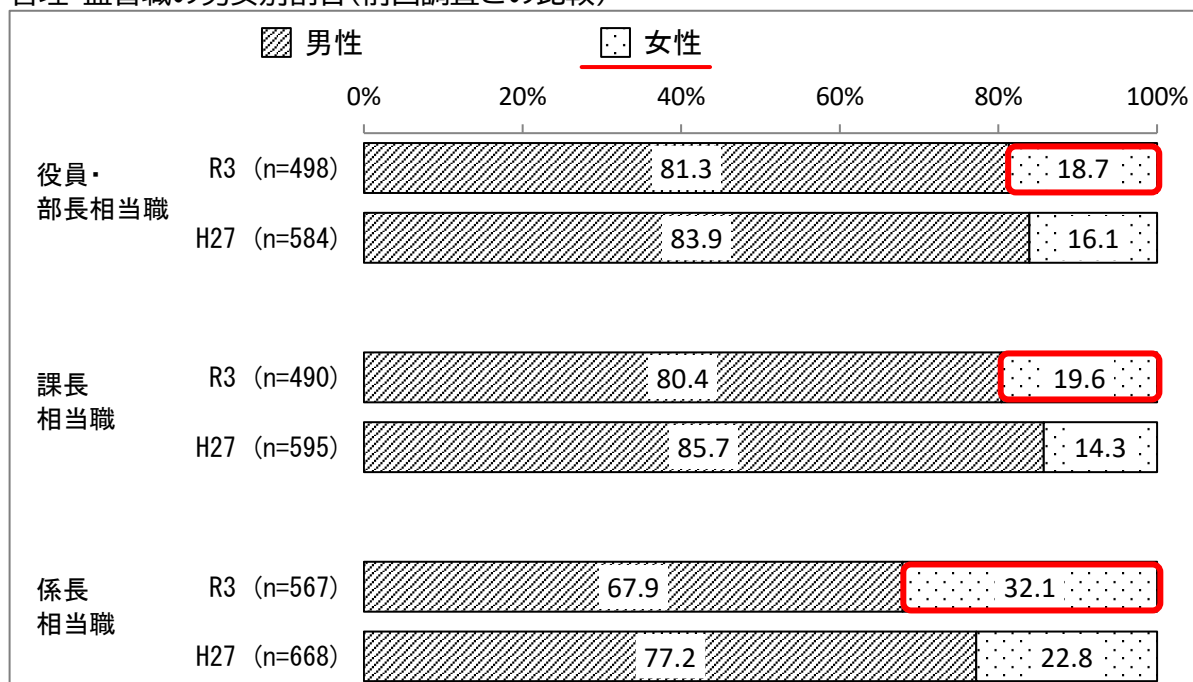
※ () 内の数字は従業員数

2. 女性の雇用管理の状況等について

管理・監督職に占める女性の割合<問4>

- ・管理・監督職に占める女性の割合は、「役員・部長相当職」18.7%、「課長相当職」19.6%、「係長相当職」32.1%。どの職位も前回調査と比べて女性の割合が増加した。

管理・監督職の男女別割合(前回調査との比較)



※ () 内の数字は従業員数

女性の活躍を推進するための取組〈問5〉

※上位3つ

- ・出産後も継続して就業できるよう勤務地や勤務条件に配慮している(57.3%)
- ・意欲や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え、職域を拡大している(47.4%)
- ・仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進している(44.3%)

女性の管理職への登用や人材活用にあたっての課題〈問6〉

※上位3つ

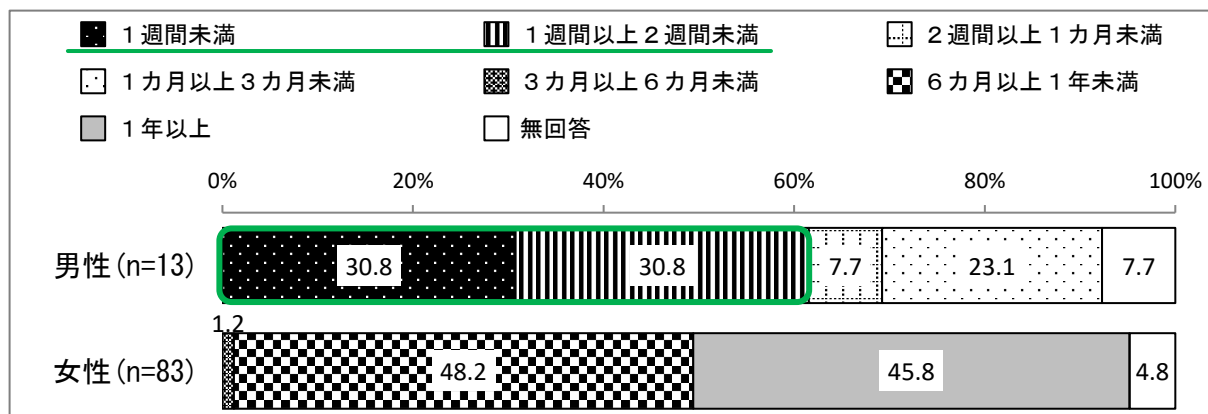
- ・家庭生活の負担を考慮する必要がある(52.6%)
- ・女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを希望しない(32.8%)
- ・女性には時間外労働や深夜労働をさせにくい(28.6%)

3. 「仕事」と「育児や介護」の両立支援と「ワーク・ライフ・バランス」について

育児休業の取得状況〈問7、問8〉

- ・配偶者が出産した男性の育児休業取得率は18.8%で、前回調査の2.6%から大幅に増加した。
- ・男性の育児休業取得期間は、女性と比べて短期間であり、2週間未満が61.6%となっている。

育児休業の取得期間

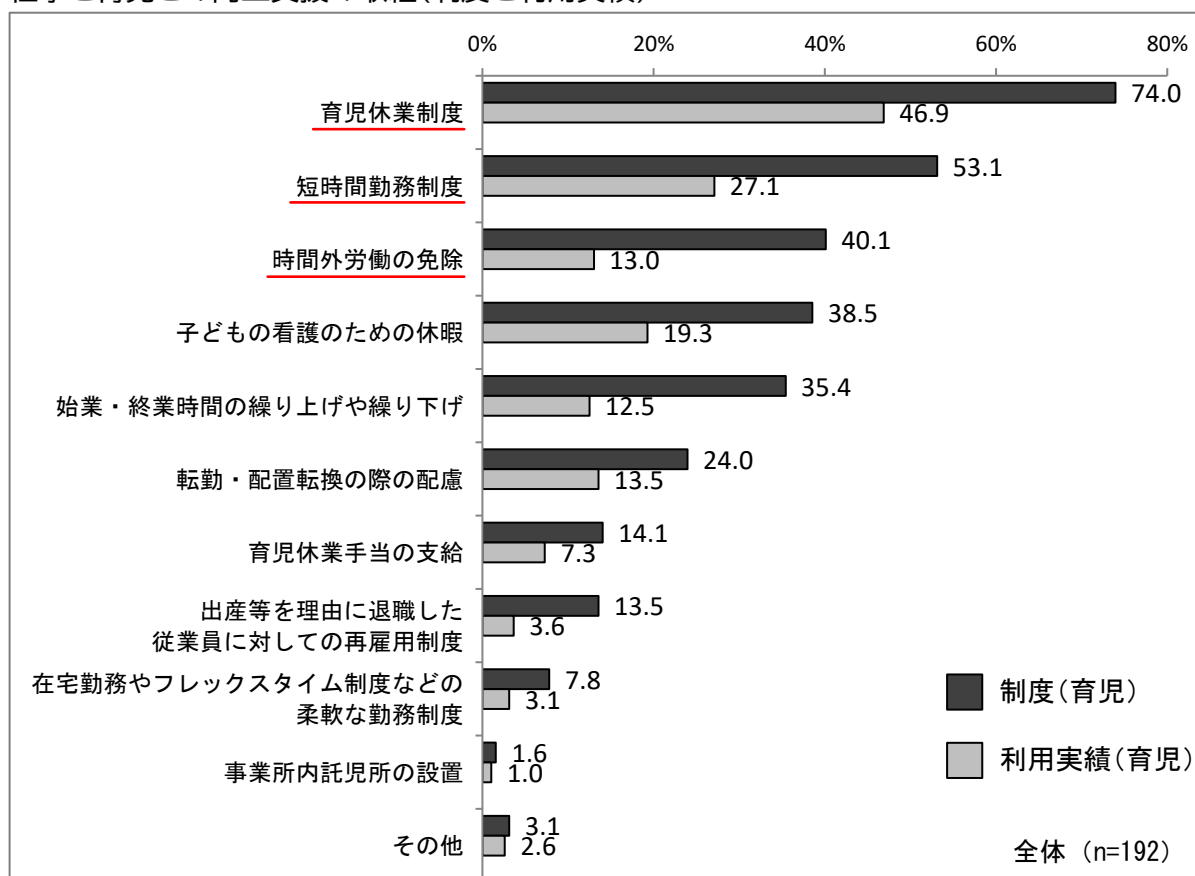


※ () 内の数字は従業員数

仕事と育児の両立支援の取組〈問12〉

- ・整備されている制度 ※上位3つ
 - ・育児休業制度 (74.0%)
 - ・短時間勤務制度 (53.1%)
 - ・時間外勤務の免除 (40.1%)
- ・利用実績 ※上位3つ
 - ・育児休業制度 (46.9%)
 - ・短時間勤務制度 (27.1%)
 - ・子どもの看護のための休暇 (19.3%)

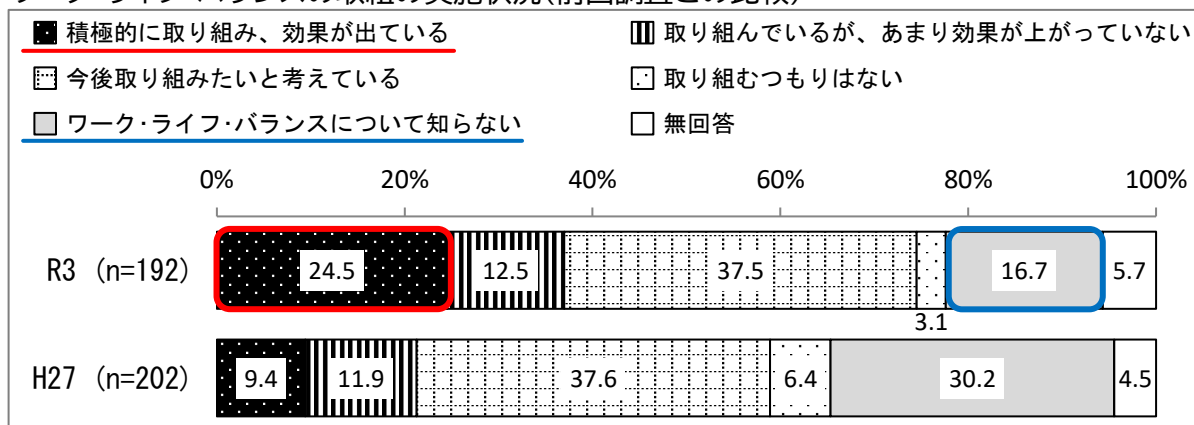
仕事と育児との両立支援の取組(制度と利用実績)



ワーク・ライフ・バランスの取組の実施状況<問14>

- ・「今後取り組みたいと考えている」(37.5%)が最も高い。
- ・「積極的に取り組み、効果が出ている」(24.5%)は、前回調査の9.4%から大幅に増加した。
- ・「ワーク・ライフ・バランスについて知らない」(16.7%)は、前回調査の30.2%から大幅に減少した。

ワーク・ライフ・バランスの取組の実施状況(前回調査との比較)



ワーク・ライフ・バランスの取組の実施内容<問14-1>

※上位3つ

- ・年次有給休暇を取得しやすい環境を整えている(69.0%)
- ・育児休業・介護休業制度を取りやすい環境を整えている(69.0%)
- ・業務効率の向上を図っている(59.2%)

ワーク・ライフ・バランスの推進の効果やメリット<問14-2>

※上位3つ

- ・従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる(52.1%)
- ・優秀な人材が確保できる(34.9%)
- ・従業員の生産性が向上する(30.7%)

ワーク・ライフ・バランスを推進するうえでの課題<問14-3>

※上位3つ

- ・育児・介護休業などによる代替要員の確保が難しい(55.7%)
- ・職場で周りの人の業務量が増える(50.0%)
- ・制度の導入や運用のための人的余裕がない(43.2%)

4. セクシュアル・ハラスメントについて

セクシュアル・ハラスメント対策の取組状況〈問15〉

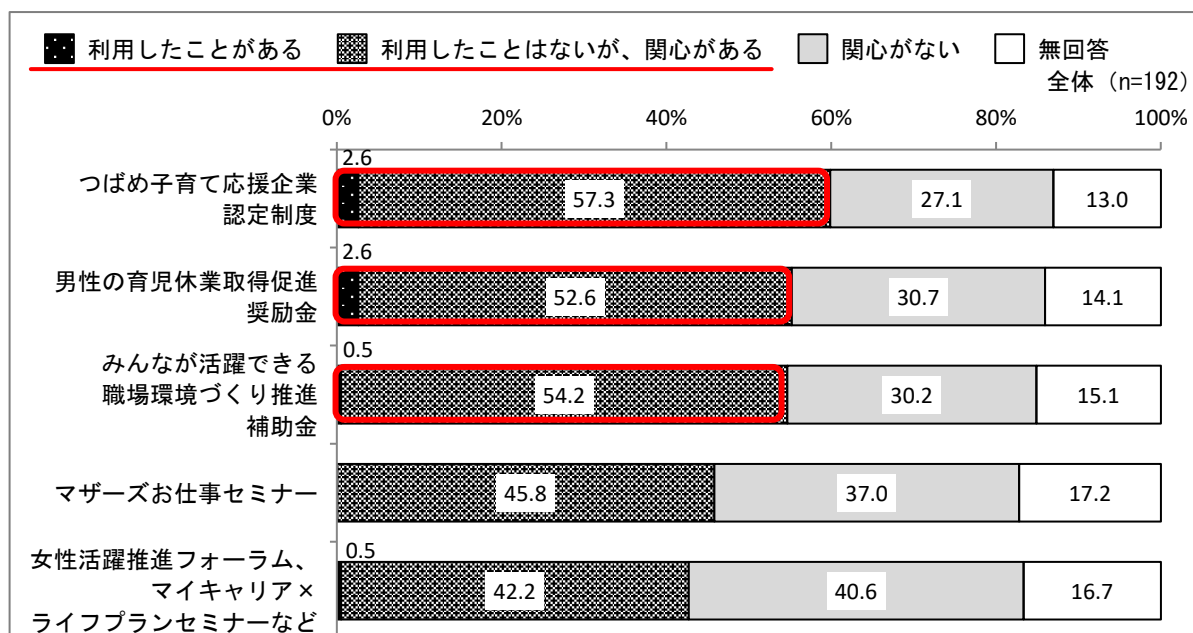
- ・セクハラ対策の取組を特にしていない事業所は 42.7%。
- ・実施している取組 ※上位3つ
 - ・相談窓口を設置している (39.1%)
 - ・就業規則等でセクシュアル・ハラスメント防止についての方針を明確にしている (38.5%)
 - ・社内報やパンフレットの配布により意識啓発を図っている (18.2%)
- ・事業所従業員規模が大きくなるにつれ、実施率が高くなる傾向がみられる。

5. 男女共同参画の推進に関する市の取組について

市の男女共同参画に関する事業所向け支援制度への関心・認知度〈問16〉

- ・「利用したことがある」と「利用したことはないが、関心がある」を合わせた割合 ※上位3つ
 - ・つばめ子育て応援企業認定制度 (59.9%)
 - ・男性の育児休業取得促進奨励金 (55.2%)
 - ・みんなが活躍できる職場環境づくり推進補助金 (54.7%)

市の男女共同参画に関する事業所向け支援制度への関心・認知度



男女共同参画を推進するうえで市に望むこと〈問17〉

※上位3つ

- ・保育施設や保育サービスを充実させる(39.1%)
- ・高齢者や病人のための施設や介護サービスを充実させる(32.8%)
- ・企業活動への優遇措置の付与(31.3%)

男女共同参画を推進するうえで市に望むこと

