

令和3年度

男女共同参画に関する
事業所調査
報告書

令和4年3月

燕市

企画財政部地域振興課

目 次

I 調査の概要	1
II 調査結果の概要	2
1. 事業所の概要について	2
(1) 産業分類.....	2
(2) 従業員数.....	3
(3) 雇用の状況.....	4
2. 女性の雇用管理の状況等について	8
(1) 女性管理職の割合	8
(2) 女性の活躍を推進するための取組.....	10
(3) 女性の管理職への登用や人材活用にあたっての課題	12
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	14
(1) 育児休業の取得状況	14
(2) 育児休業の取得期間	14
(3) 介護休業の取得状況	15
(4) 介護休業の取得期間	15
(5) 育児休業・介護休業の代替要員確保の方法.....	16
(6) 仕事と育児や介護の両立支援の取組.....	16
(7) 年次有給休暇の取得状況	19
(8) ワーク・ライフ・バランスの取組の実施状況.....	22
(9) ワーク・ライフ・バランスの取組の実施内容	24
(10) ワーク・ライフ・バランス推進の効果やメリット.....	26
(11) ワーク・ライフ・バランスを推進するうえでの課題	28
4. セクシュアル・ハラスメントについて.....	30
(1) セクシュアル・ハラスメント対策の取組状況	30
5. 男女共同参画の推進に関する市の取組について	32
(1) 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	32
(2) 男女共同参画を推進するうえで市に望むこと	34

(付) 調 査 票

I 調査の概要

1 調査の目的

市内事業所における男女共同参画に関する取り組み状況について実態を把握するとともに、令和6年度を始期とする、燕市男女共同参画推進条例に基づく「第4次燕市男女共同参画推進プラン」策定の基礎資料とすることを目的に実施しました。

2 調査項目

- (1) 事業所の概要について
- (2) 女性の雇用管理の状況等について
- (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
- (4) セクシュアル・ハラスメントについて
- (5) 男女共同参画の推進に関する市の取組について
- (6) ご意見、ご提案等

3 調査の設計

- (1) 調査地域：燕市全域
- (2) 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984事業所
- (3) 標本数：500事業所（無作為抽出）
- (4) 調査方法：郵送配布、郵送回収またはウェブ回答
- (5) 調査期間：令和3年11月15日～11月29日

4 回収結果

有効回収数（率）＝ 192（38.4%）

5 報告書の見方

- (1) 結果は百分率（%）で表示し、小数点以下第2位を四捨五入して算出しました。四捨五入の結果、個々の比率の合計が100%にならないことがあります。
また、複数回答の質問（2つ以上の回答を認めた質問）では、合計が100%を超えることがあります。
- (2) 図表中の「n」とは回答者総数（または該当者質問での該当者数）のことで、100%が何人の回答に相当するかを示す比率算出の基数です。

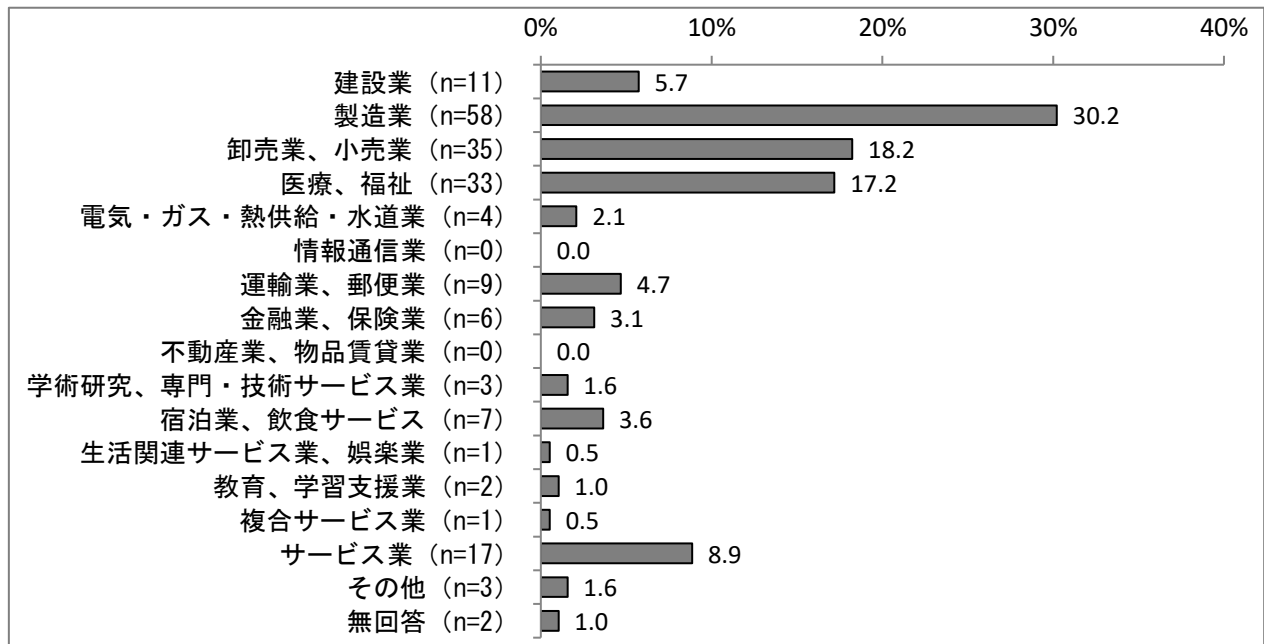
II 調査結果の概要

1. 事業所の概要について

(1) 産業分類

問1 貴事業所（本社、支社、営業所なども合計した企業全体）の産業分類は次のどれに該当しますか。あてはまる番号に○を1つつけてください。

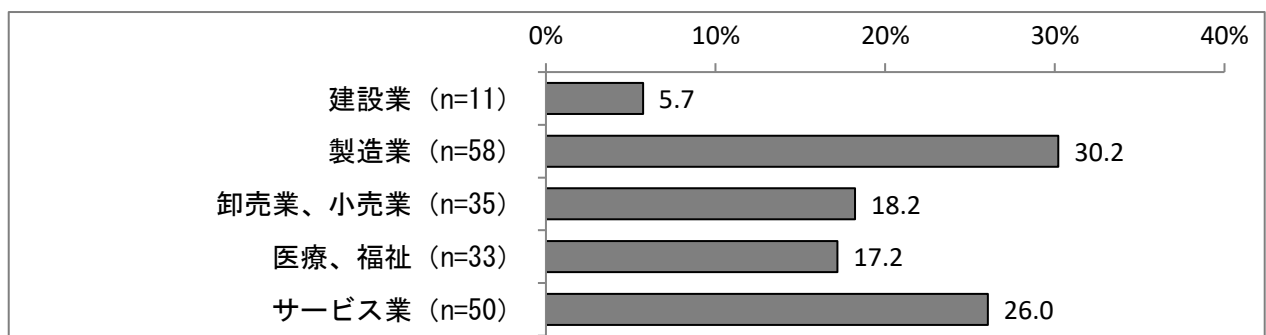
産業分類別事業所割合〈問1〉



調査結果の分析を行うにあたり、日本標準産業分類における15分類を、便宜的に以下の5分類にまとめてクロス集計を行った。

本調査における5分類	日本標準産業分類
1. 建設業	建設業
2. 製造業	製造業
3. 卸売業、小売業	卸売業、小売業
4. 医療、福祉	医療、福祉
5. サービス業	電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、複合サービス業

調査結果の分析に使用した5産業分類別事業所割合〈問1〉



(2) 従業員数

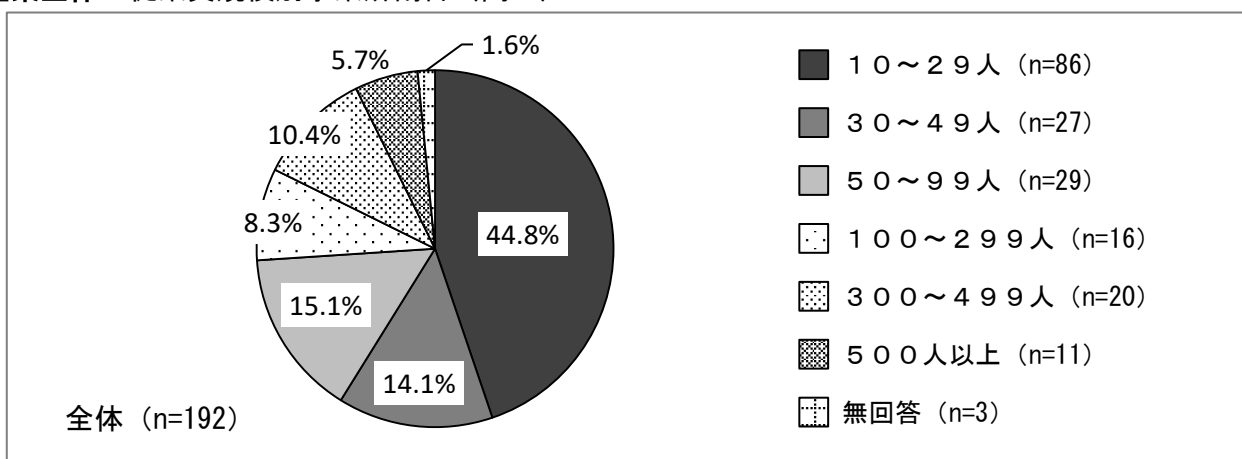
問2 貴事業所（本社、支社、営業所なども合計した企業全体）の常用従業員数は、次のどれに該当しますか。あてはまる番号に○を1つつけてください。

【企業全体の従業員規模別事業所数】

本調査では、企業や事業所の従業員規模による回答傾向の差を分析するため、企業全体の従業員規模を6つに区分し、いくつかの設問についてクロス集計を行った。

- ① 10～29人 ② 30～49人 ③ 50～99人
 ④ 100～299人 ⑤ 300～499人 ⑥ 500人以上

企業全体の従業員規模別事業所割合〈問2〉

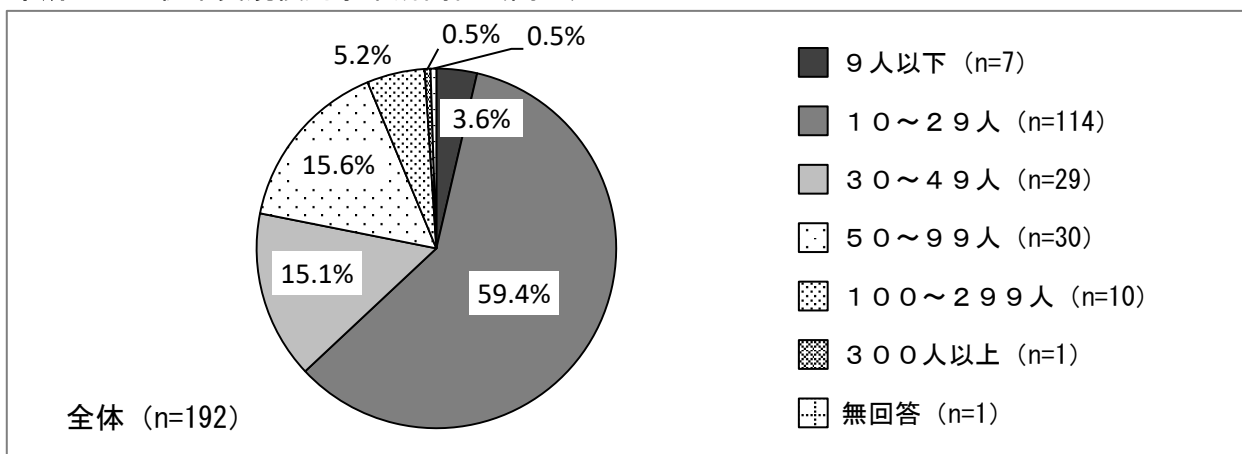


【事業所ごとの従業員規模別事業所数】

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、いくつかの設問についてクロス集計を行った。なお、事業所従業員規模別の傾向をみる際は、回答数が少ない300人以上（n=1）の事業所を除いた傾向をみている。

- ① 9人以下 ② 10～29人 ③ 30～49人
 ④ 50～99人 ⑤ 100～299人 ⑥ 300人以上

事業所ごとの従業員規模別事業所割合〈問2〉



(3) 雇用の状況

問3 貴事業所における従業員数（雇用形態別）の男女別人数をご記入ください。

この調査票が届いた所在地の事業所のみの状況をお答えください。

①事業所従業員の雇用形態別割合

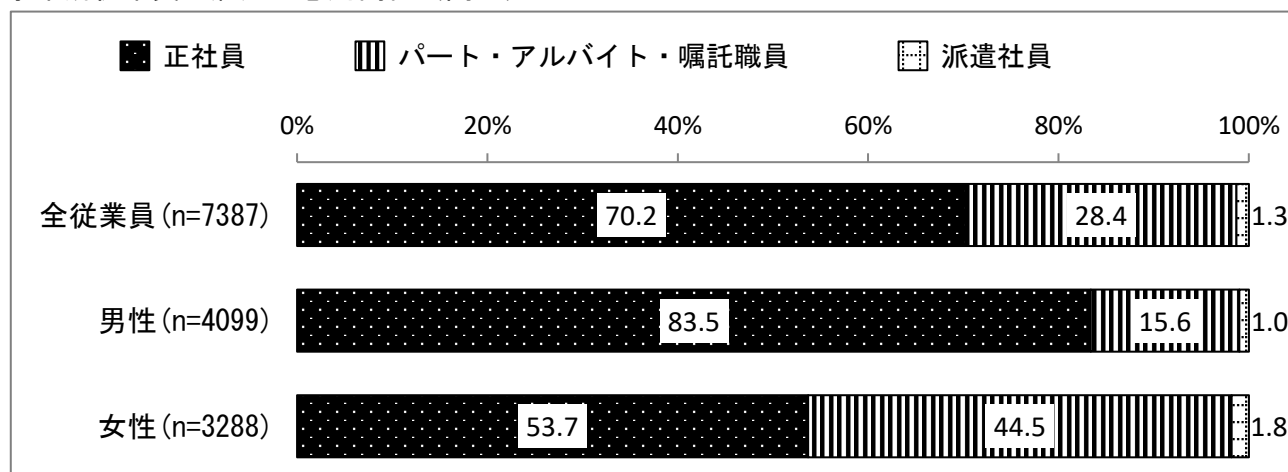
事業所従業員の雇用形態別割合は、「正社員」は70.2%、「パート・アルバイト・嘱託職員」は28.4%、「派遣社員」は1.3%となっている。

男女別では、「正社員」（男性83.5%、女性53.7%）は、男性の方が29.8ポイント高い。

「パート・アルバイト・嘱託職員」（男性15.6%、女性44.5%）は、女性の方が28.9ポイント高い。

前回調査（平成27年度）と比較して、全体では「正社員」（前回77.1%→今回70.2%）が6.9ポイント減少した。

事業所従業員の雇用形態別割合〈問3〉



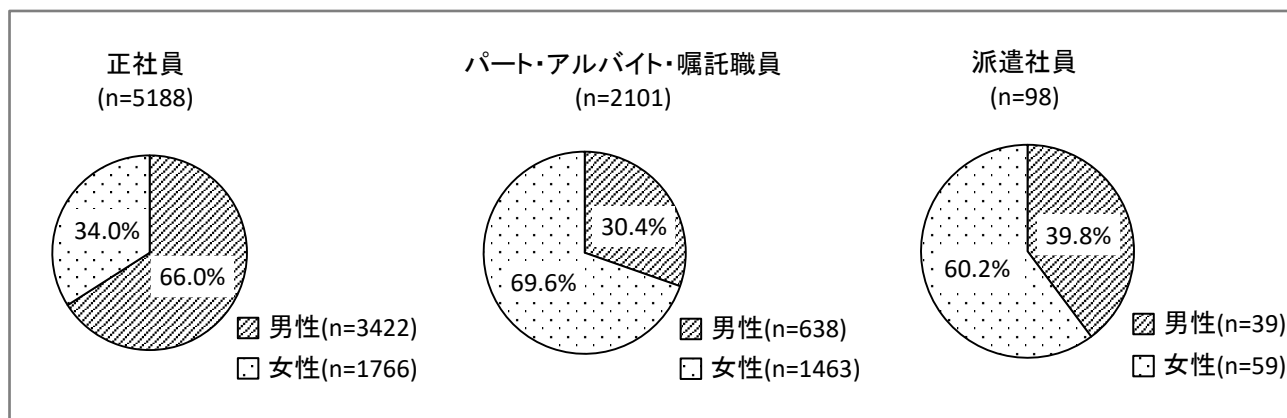
※（ ）内の数字は従業員数

②雇用形態別にみた男女別割合

雇用形態別にみた男女別割合は、「正社員」が男性66.0%、女性34.0%、「パート・アルバイト・嘱託職員」が男性30.4%、女性69.6%、「派遣社員」が39.8%、女性60.2%となっている。

前回調査（平成27年度）と比較して、大きな差はみられない。

雇用形態別にみた男女別割合〈問3〉



※（ ）内の数字は従業員数

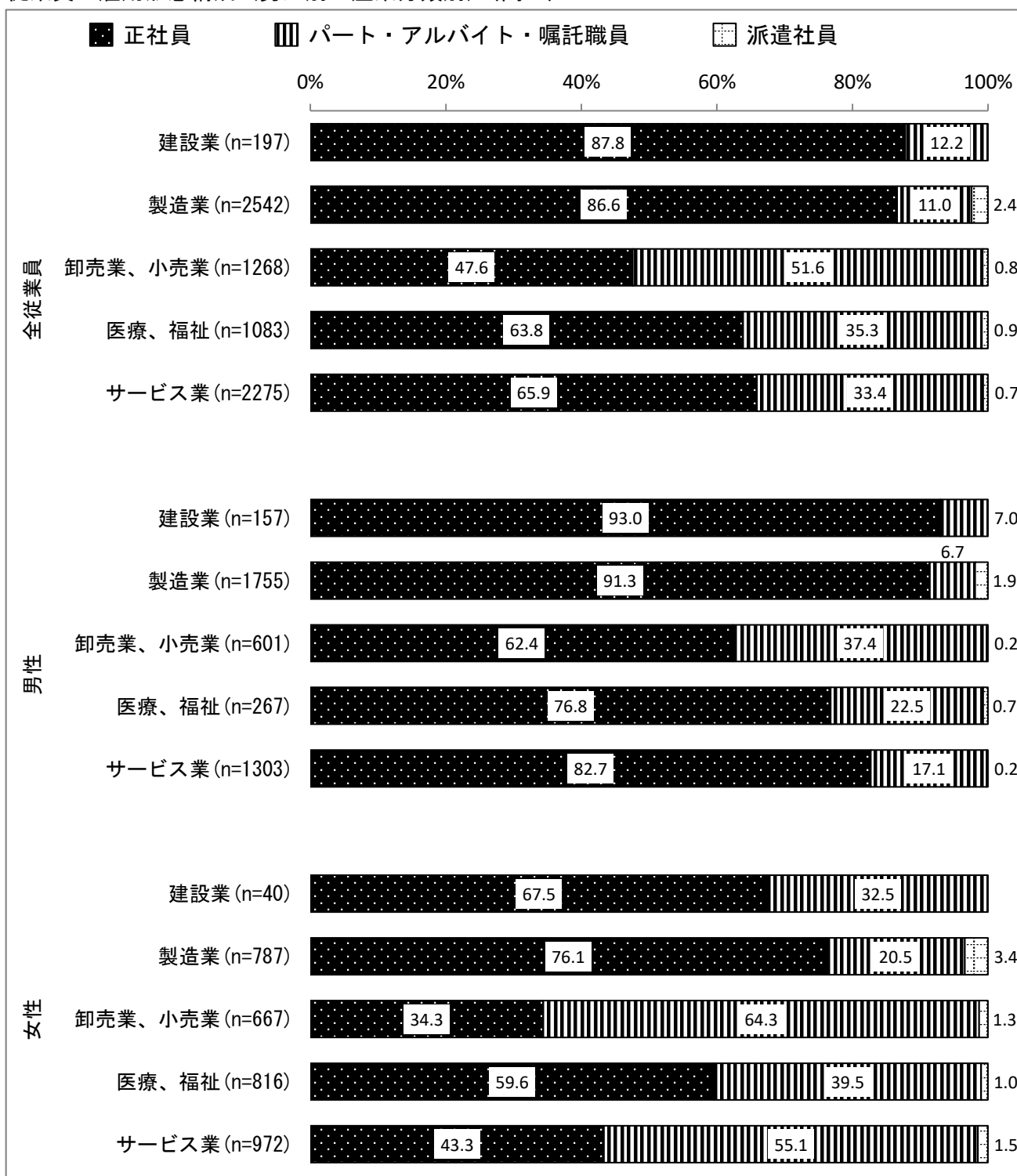
③正社員の割合（産業分類別・事業所従業員規模別）

【従業員の雇用形態別構成（男女別×産業分類別）】

産業分類別の正社員の割合は、〈建設業〉（87.8%）が最も高い。次いで、〈製造業〉（86.6%）、サービス業（65.9%）、〈医療・福祉〉（63.8%）、〈卸売業・小売業〉（47.6%）となっている。

女性の正社員の割合は、どの産業分類においても男性よりも低い。特に〈卸売業・小売業〉（34.3%）で低くなっている。

従業員の雇用形態構成（男女別×産業分類別）〈問3〉



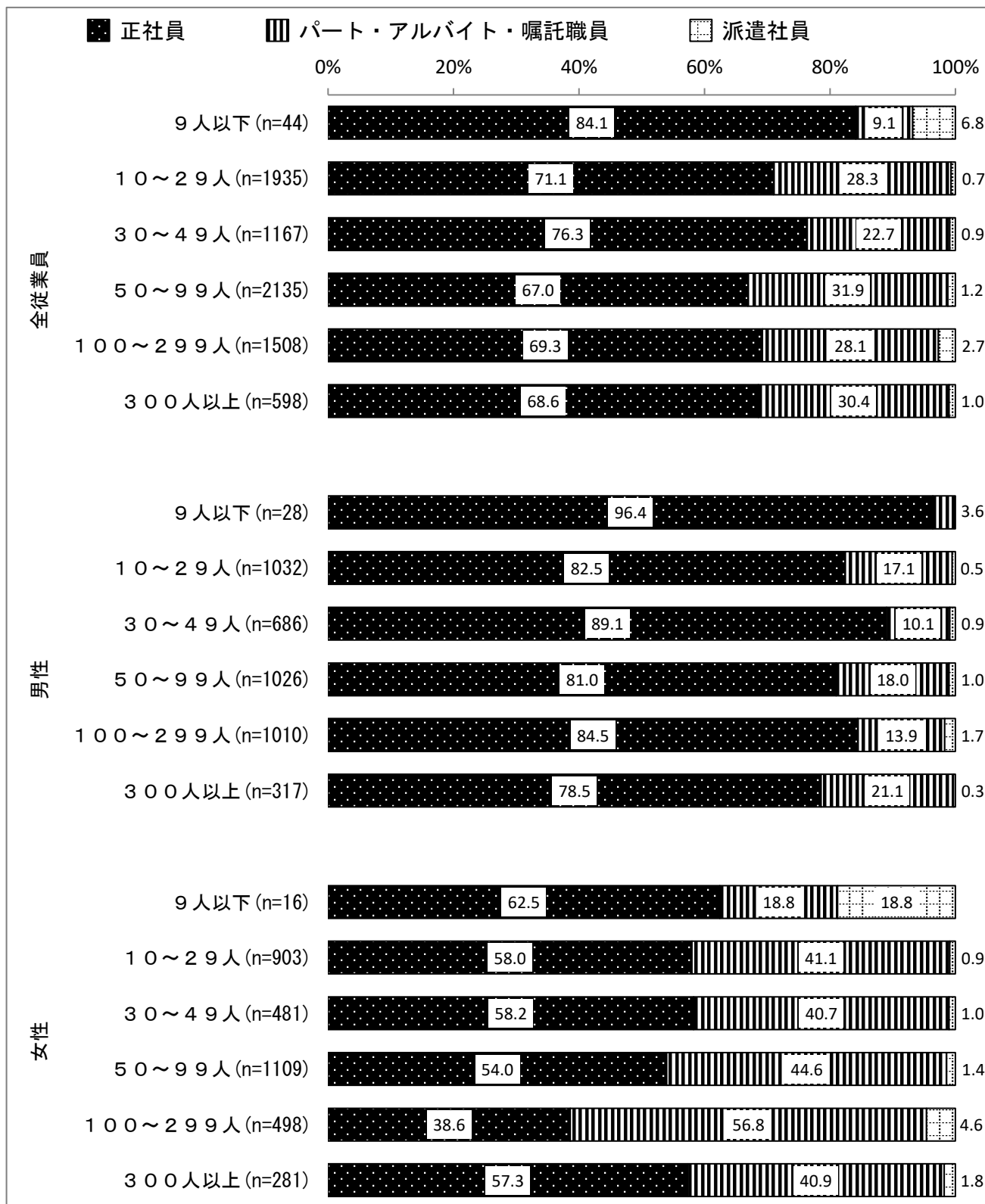
※（ ）内の数字は従業員数

【従業員の雇用形態構成（男女別×事業所従業員規模別）】

事業所従業員規模別の正社員の割合は、「9人以下」（84.1%）が最も高い。その他の事業所規模では大きな差はみられず、おおむね70%前後となっている。

女性の正社員の割合は、「100～299人」（38.6%）が最も低い。その他の事業所規模では大きな差はみられず、おおむね60%前後となっている。

従業員の雇用形態構成（男女別×事業所従業員規模別）〈問3〉



※（ ）内の数字は従業員数

④従業員の男女別割合（産業分類別・事業所従業員規模別）

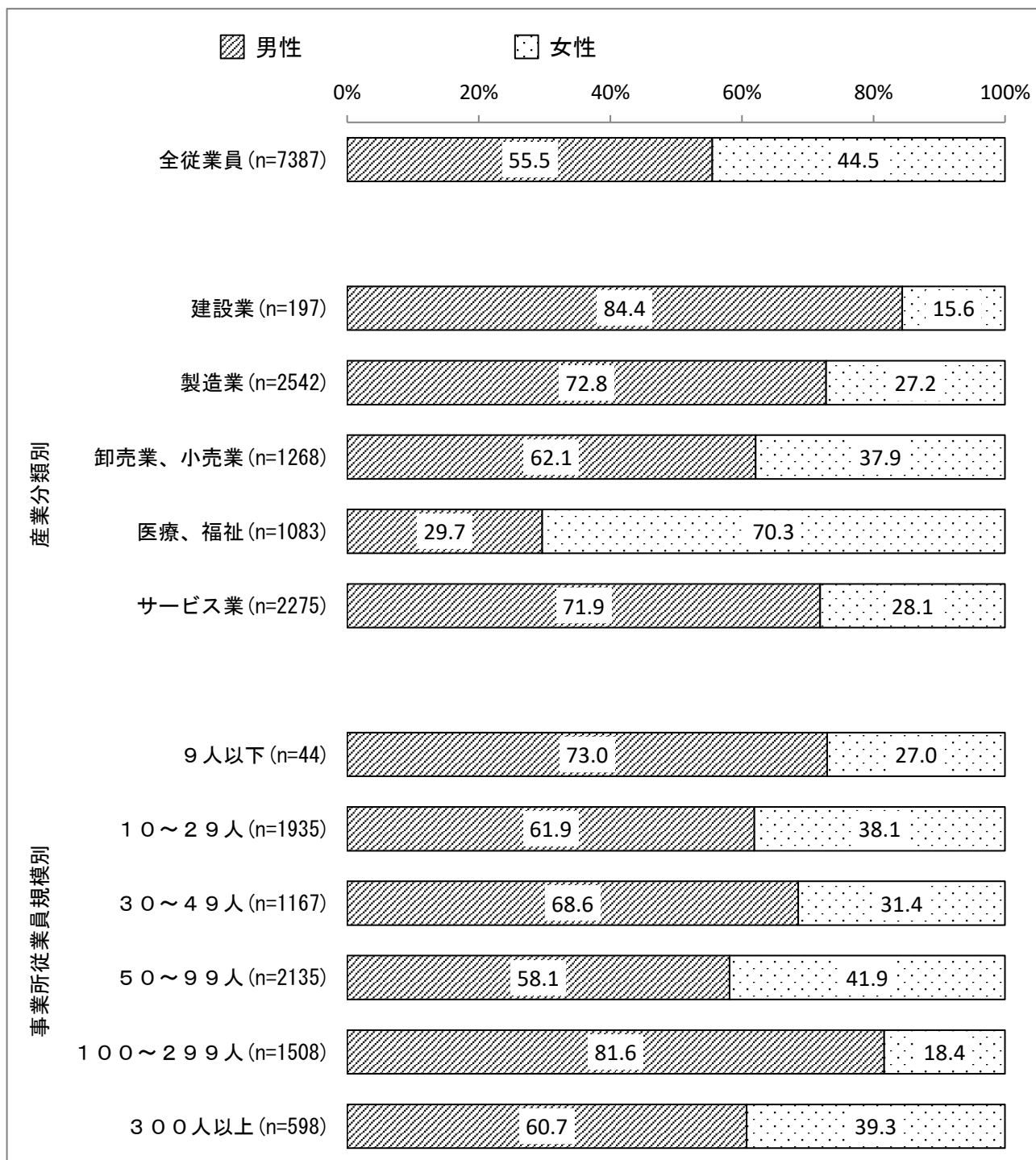
全従業員の男女別割合は、男性が55.5%、女性が44.5%となっている。

前回調査（平成27年度）と比較して、女性の割合（前回40.6%→44.5%）は3.9ポイント増加した。

産業分類別では、女性の割合は〈医療・福祉〉（70.3%）が最も高い。

事業所従業員規模別では、女性の割合は「100～299人」（18.4%）が最も低い。

従業員の男女別割合（産業分類別・事業所従業員規模別）〈問3〉



※（ ）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

(1) 女性管理職の割合

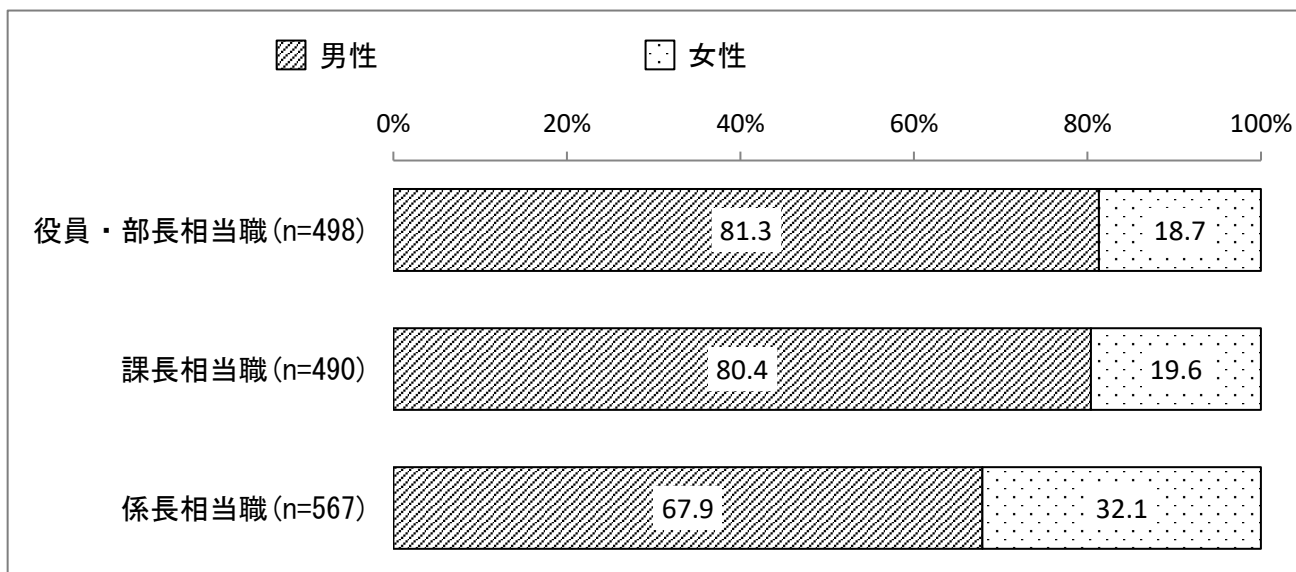
問4 貴事業所における管理・監督職の男女別人数をご記入ください。

【管理・監督職に占める女性の割合】

職位別では、女性の「役員・部長相当職」は18.7%、「課長相当職」は19.6%、「係長相当職」は32.1%となっている。

前回調査(平成27年度)と比較して、女性の割合は「役員・部長相当職」(前回16.1%→今回18.7%)で2.6ポイント、「課長相当職」(前回14.3%→今回19.6%)で5.3ポイント、「係長相当職」で(前回22.8%→今回32.1%)で9.3ポイント増加した。

管理・監督職の男女別割合〈問4〉



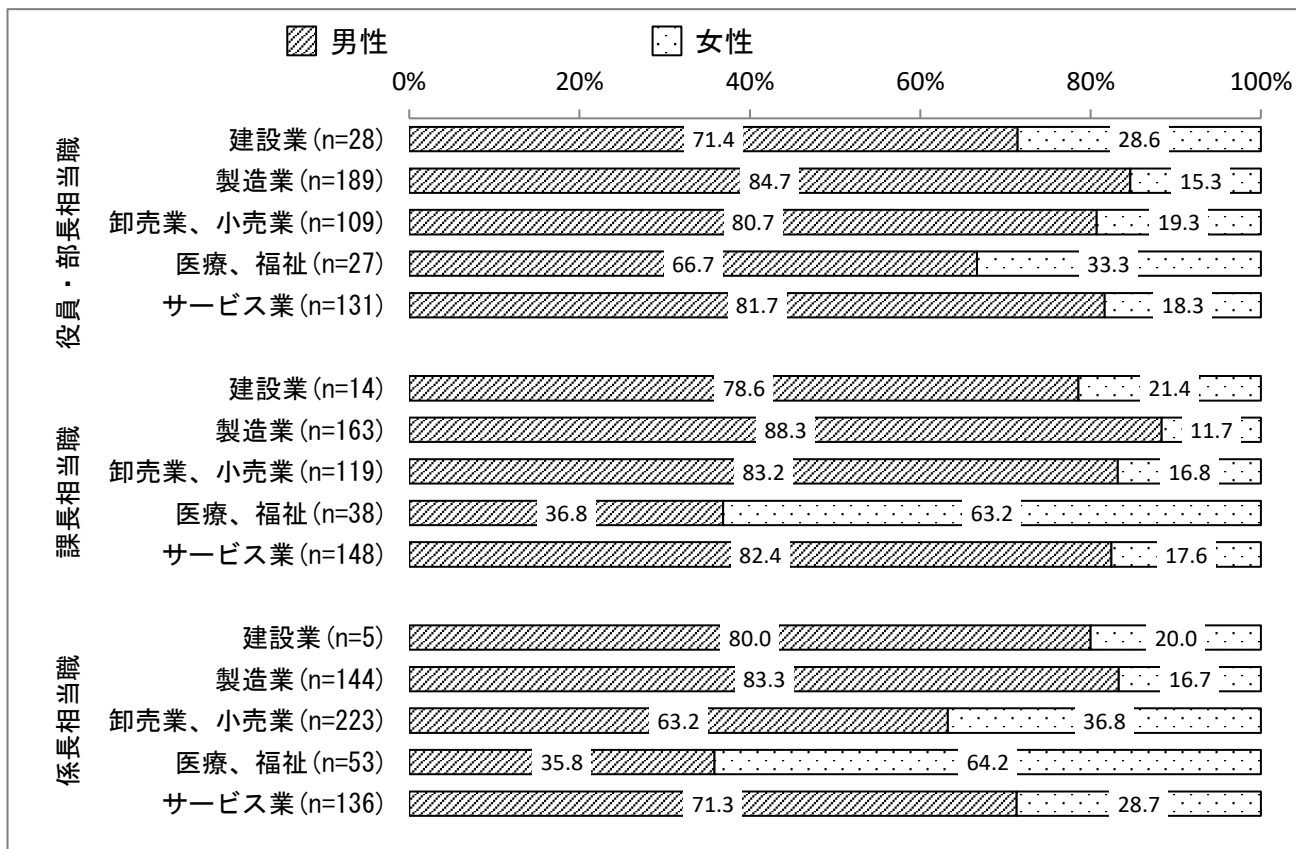
※ () 内の数字は従業員数

【産業分類別・事業所従業員規模別】

産業分類別では、〈医療・福祉〉はどの職位においても他の産業分類よりも女性の割合が高く、「課長相当職」(63.2%)、「係長相当職」(64.2%)では6割を超えている。

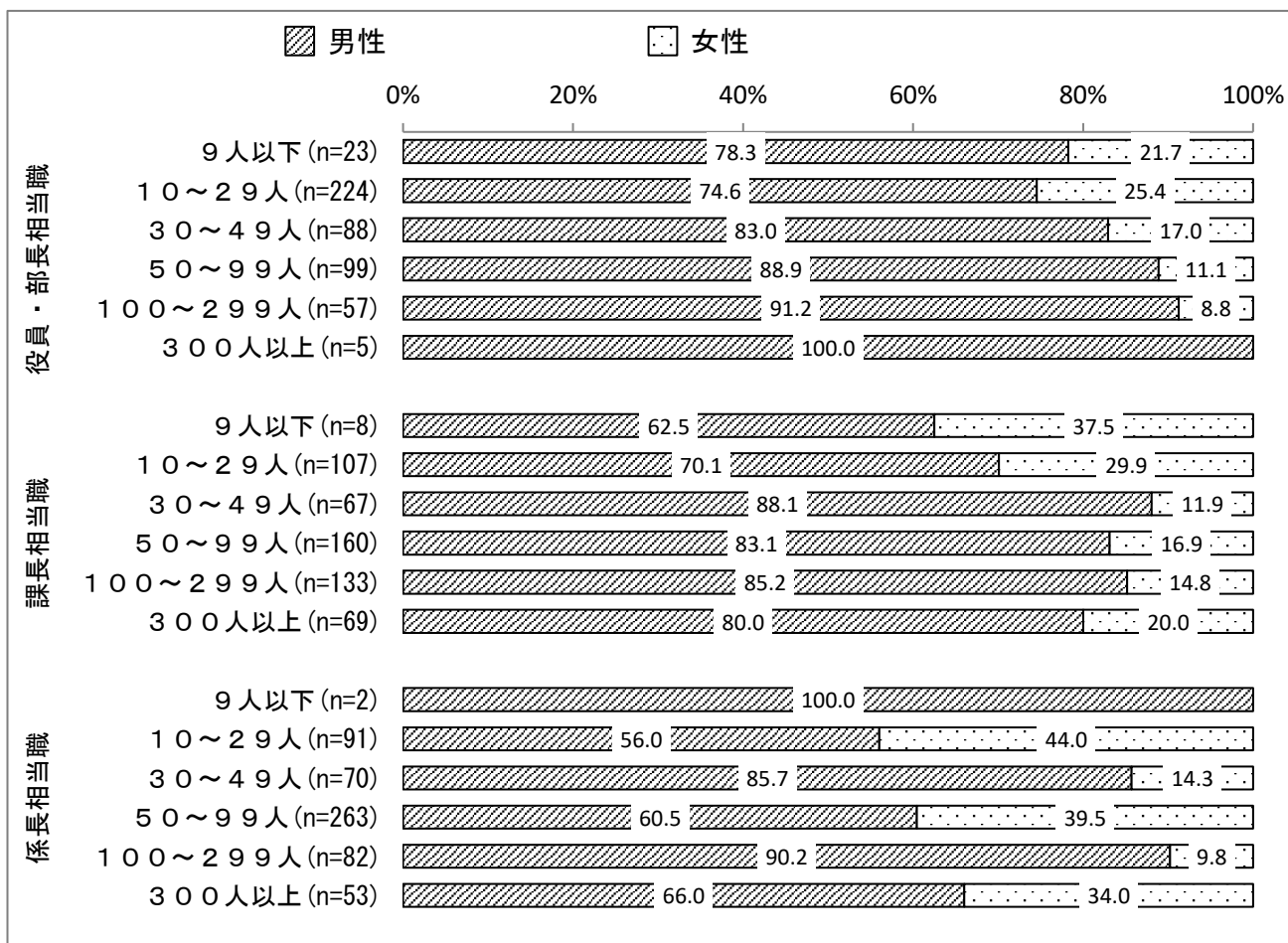
事業所従業員規模別では、「役員・部長相当職」と「課長相当職」は9人以下、10~29人の事業所で、「係長相当職」は10~29人、50~99人の事業所で女性の割合が高くなっている。

管理・監督職の男女別割合（職位別×産業分類別）〈問4〉



※（ ）内の数字は従業員数

管理・監督職の男女別割合（職位別×事業所従業員規模別）〈問4〉



※（ ）内の数字は従業員数

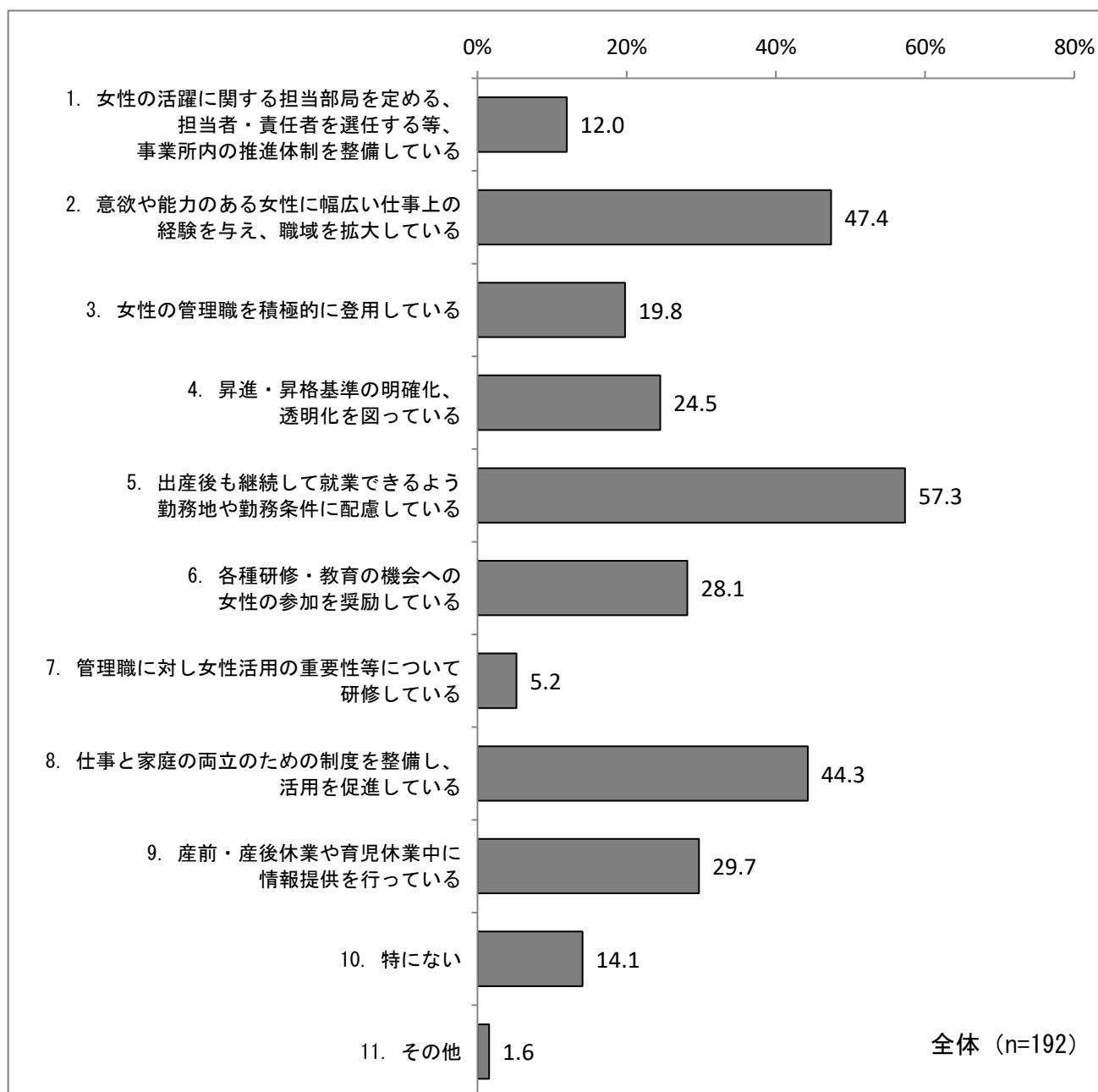
(2) 女性の活躍を推進するための取組

問5 女性の活躍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。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

【全体】

女性の活躍を推進するために実施している取組については、「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%)が最も高い。次いで「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%)となっている。

女性の活躍を推進するための取組〈問5〉

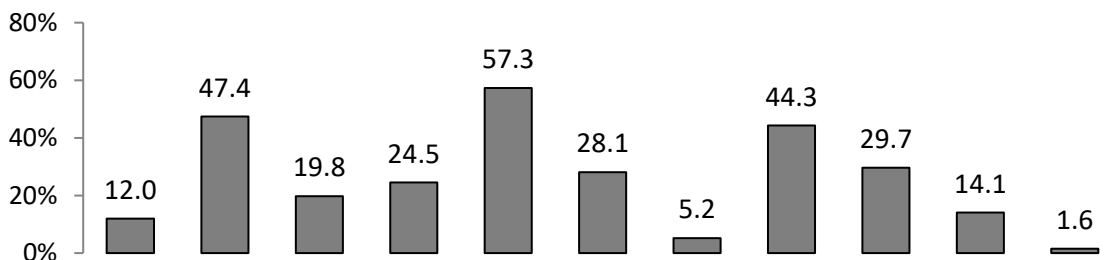


【産業分類別・事業所従業員規模別】

産業分類別では、〈建設業〉で「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」が、〈卸売業・小売業〉で「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」が、〈医療・福祉〉で「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」が他の産業分類と比べて高くなっている。

事業所従業員規模別では、おおむね規模が大きくなるにつれ、取組の実施率が高くなっている。

女性の活躍を推進するための取組（産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別）〈問5〉



		1. 女性の活躍に関する担当部局を定める、担当者・責任者を選任する等、事業所内の推進体制を整備している	2. 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	3. 女性の管理職を積極的に登用している	4. 昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている	5. 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	6. 各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している	7. 管理職に対し女性活用の重要性等について研修している	8. 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	9. 産前・産後休業や育児休業中に情報提供を行っている	10. 特にな	11. その他
全事業所(n=192)		12.0	47.4	19.8	24.5	57.3	28.1	5.2	44.3	29.7	14.1	1.6
産業分類別	建設業(n=11)	9.1	27.3	0.0	9.1	45.5	27.3	0.0	63.6	18.2	0.0	0.0
	製造業(n=58)	6.9	46.6	17.2	12.1	43.1	20.7	5.2	32.8	24.1	19.0	1.7
	卸売業、小売業(n=35)	11.4	60.0	14.3	17.1	60.0	25.7	0.0	42.9	45.7	11.4	0.0
	医療、福祉(n=33)	21.2	51.5	45.5	57.6	90.9	54.5	9.1	66.7	51.5	0.0	6.1
	サービス業(n=50)	14.0	44.0	14.0	26.0	54.0	24.0	6.0	40.0	16.0	22.0	0.0
従業員規模別	9人以下(n=7)	0.0	28.6	14.3	14.3	42.9	0.0	0.0	14.3	0.0	28.6	0.0
	10～29人(n=114)	10.5	43.9	14.9	21.9	49.1	26.3	2.6	43.0	25.4	17.5	2.6
	30～49人(n=29)	17.2	55.2	31.0	17.2	69.0	31.0	10.3	41.4	37.9	10.3	0.0
	50～99人(n=30)	16.7	60.0	23.3	43.3	76.7	43.3	6.7	56.7	46.7	6.7	0.0
	100～299人(n=10)	10.0	40.0	40.0	20.0	70.0	20.0	10.0	50.0	30.0	0.0	0.0
	300人以上(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
従業員規模全体別	10～29人(n=86)	9.3	44.2	11.6	10.5	41.9	22.1	2.3	36.0	22.1	19.8	2.3
	30～49人(n=27)	14.8	51.9	25.9	11.1	66.7	29.6	11.1	37.0	40.7	11.1	0.0
	50～99人(n=29)	10.3	55.2	20.7	27.6	58.6	37.9	3.4	37.9	27.6	17.2	0.0
	100～299人(n=16)	6.3	18.8	25.0	25.0	81.3	6.3	6.3	56.3	37.5	0.0	0.0
	300～499人(n=20)	35.0	65.0	50.0	75.0	95.0	60.0	5.0	85.0	45.0	0.0	0.0
	500人以上(n=11)	0.0	54.5	9.1	63.6	63.6	27.3	9.1	54.5	36.4	9.1	9.1

※グレーの網掛けは、全事業所のパーセンテージに比べて 5 ポイント以上高い項目

※太字は、全事業所のパーセンテージに比べて 10 ポイント以上高い項目

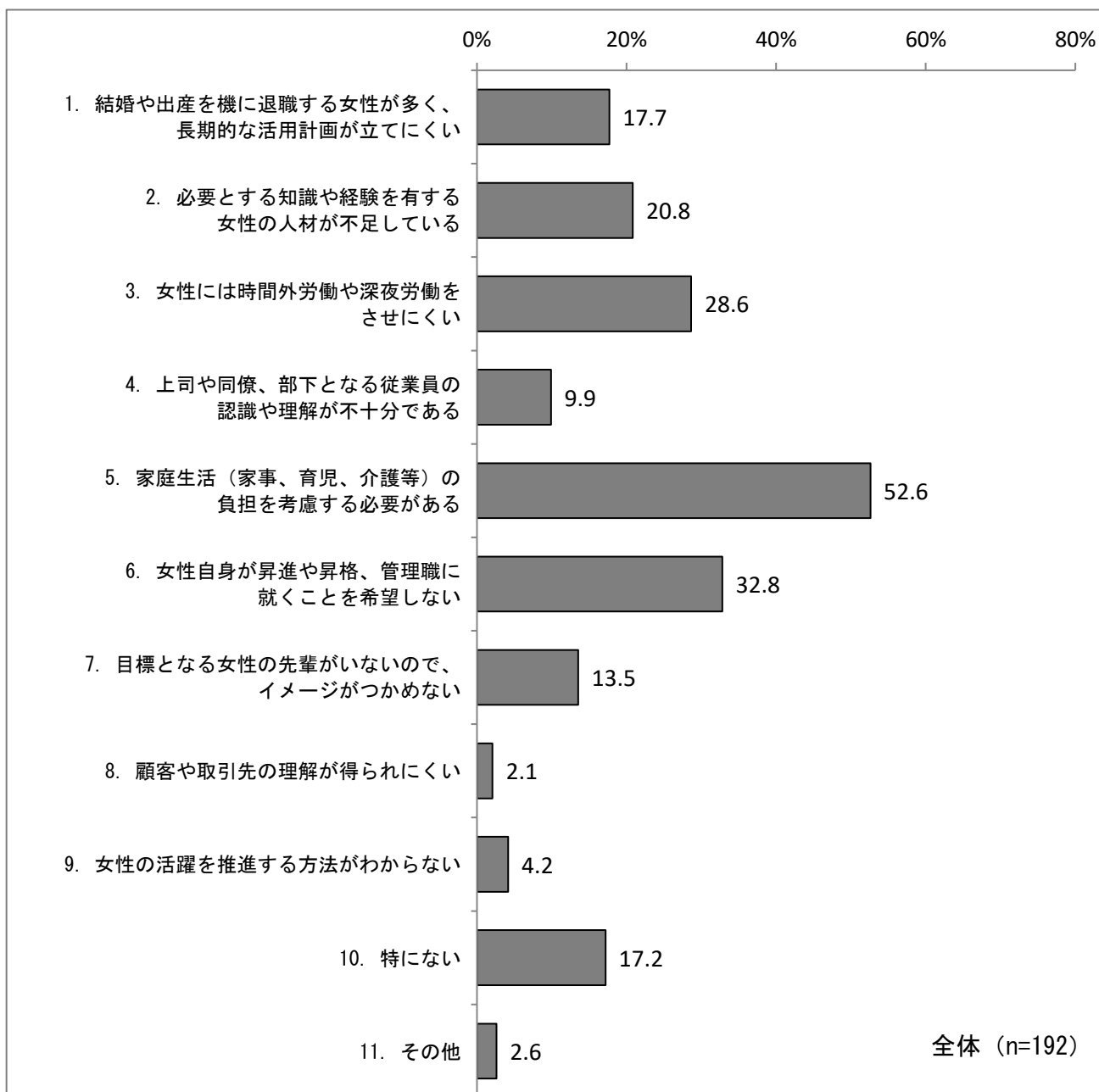
(3) 女性の管理職への登用や人材活用にあたっての課題

問6 女性の管理職への登用や人材活用にあたってどのような課題がありますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

【全体】

女性の管理職への登用や人材活用にあたっての課題については、「家庭生活の負担を考慮する必要がある」(52.6%)が最も高い。次いで「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%)となっている。

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〉



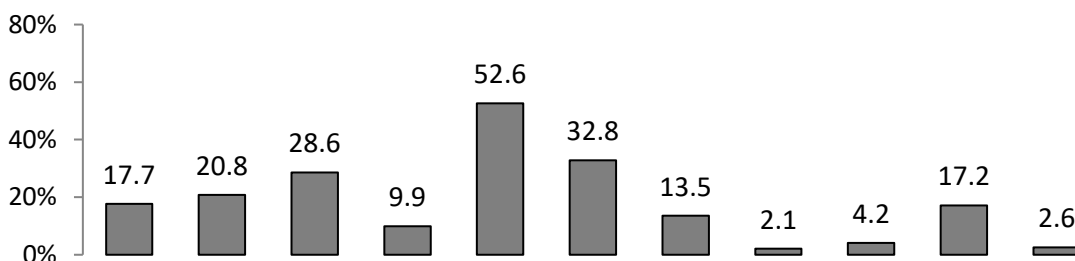
【産業分類別・事業所従業員規模別】

産業分類別では、どの分類においても「家庭生活の負担を考慮する必要がある」が最も高い。また、〈製造業〉で「必要とする知識や経験を有する女性の人材が不足している」が、〈卸売業・小売業〉で「目標となる女性の先輩がいないので、イメージがつかめない」が、〈医療・福祉〉で「女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを希望しない」が他の産業分類と比べて高くなっている。

事業所従業員規模別では、50人～99人、100人～299人の事業所で「女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを希望しない」が他の事業所規模と比べて高くなっている。

女性の管理職への登用や人材活用にあたっての課題

(産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別)〈問6〉



		1. 結婚や出産を機に退職する女性が多く、長期的な活用計画が立てにくい	2. 必要とする知識や経験を有する女性の人材が不足している	3. 女性には時間外労働や深夜労働をさせにくい	4. 上司や同僚、部下となる従業員の認識や理解が不十分である	5. 家庭生活(家事、育児、介護等)の負担を考慮する必要がある	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	7. 目標となる女性の先輩がいないので、イメージがつかめない	8. 顧客や取引先の理解が得られにくい	9. 女性の活躍を推進する方法がわからない	10. 特になし	11. その他
全事業所(n=192)		17.7	20.8	28.6	9.9	52.6	32.8	13.5	2.1	4.2	17.2	2.6
産業分類別	建設業(n=11)	0.0	18.2	27.3	9.1	45.5	18.2	18.2	0.0	0.0	18.2	9.1
	製造業(n=58)	8.6	34.5	22.4	13.8	53.4	31.0	17.2	3.4	6.9	10.3	1.7
	卸売業、小売業(n=35)	25.7	8.6	37.1	8.6	62.9	31.4	25.7	5.7	5.7	5.7	5.7
	医療、福祉(n=33)	21.2	12.1	30.3	15.2	60.6	57.6	0.0	0.0	0.0	15.2	0.0
	サービス業(n=50)	26.0	22.0	32.0	4.0	46.0	26.0	10.0	0.0	4.0	28.0	2.0
従業員規模別	9人以下(n=7)	0.0	0.0	14.3	14.3	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	42.9	0.0
	10～29人(n=114)	15.8	21.1	31.6	9.6	57.0	24.6	13.2	1.8	5.3	18.4	1.8
	30～49人(n=29)	24.1	20.7	27.6	13.8	48.3	34.5	10.3	3.4	3.4	6.9	6.9
	50～99人(n=30)	23.3	20.0	23.3	10.0	53.3	63.3	16.7	3.3	0.0	13.3	0.0
	100～299人(n=10)	20.0	40.0	30.0	0.0	40.0	60.0	30.0	0.0	10.0	10.0	10.0
	300人以上(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
従業員規模全体	10～29人(n=86)	15.1	23.3	30.2	9.3	58.1	16.3	14.0	2.3	5.8	17.4	1.2
	30～49人(n=27)	18.5	22.2	25.9	14.8	48.1	33.3	18.5	3.7	7.4	11.1	3.7
	50～99人(n=29)	24.1	20.7	24.1	6.9	51.7	41.4	13.8	0.0	0.0	20.7	3.4
	100～299人(n=16)	18.8	25.0	18.8	0.0	25.0	43.8	18.8	6.3	6.3	31.3	6.3
	300～499人(n=20)	25.0	15.0	40.0	25.0	60.0	85.0	5.0	0.0	0.0	5.0	0.0
	500人以上(n=11)	9.1	9.1	36.4	0.0	63.6	36.4	9.1	0.0	0.0	9.1	9.1

※グレーの網掛けは、全事業所のパーセンテージに比べて5ポイント以上高い項目

※太字は、全事業所のパーセンテージに比べて10ポイント以上高い項目

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

(1) 育児休業の取得状況

問7 貴事業所における育児休業の取得状況について、男女別にお答えください。

過去1年間（令和2年4月1日～令和3年3月31日）に、出産または配偶者が出産した従業員のうち、育児休業の取得を開始した割合は、男性が18.8%、女性が89.2%となっている。

前回調査（平成27年度）と比較して、男性の育児休業取得率（前回2.6%→今回18.8%）は16.2ポイント増加した。

育児休業の取得状況〈問7〉

令和2年4月1日から 令和3年3月31日までの間に 配偶者が出産した 男性従業員	69人	令和2年4月1日から 令和3年3月31日までの間に 出産した 女性従業員	93人
うち、令和3年3月31日 までの間に育児休業の取得 を開始した 男性従業員	13人	うち、令和3年3月31日 までの間に育児休業の取得 を開始した 女性従業員	83人
育児休業取得率	18.8%	育児休業取得率	89.2%

(2) 育児休業の取得期間

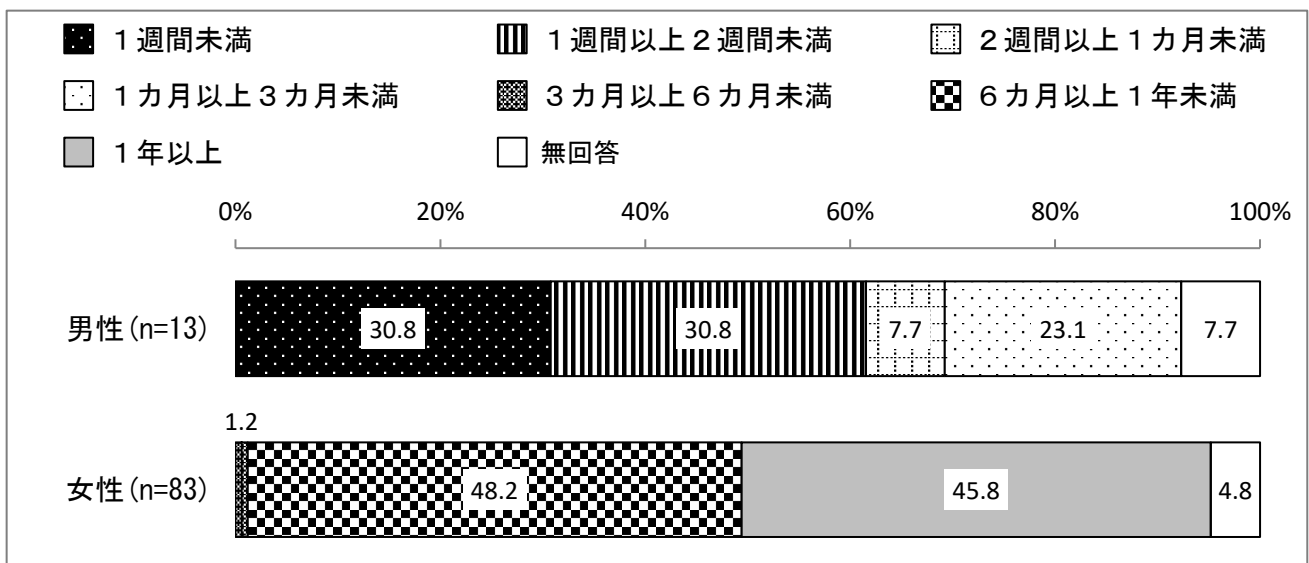
【問7で育児休業を取得した従業員がいる事業所にお伺いします】

問8 問7で回答した従業員の育児休業取得期間について、お答えください。

男性の育児休業取得期間は、「1週間未満」（30.8%）及び「1週間以上2週間未満」（30.8%）が同率で最も高い。次いで「1カ月以上3カ月未満」（23.1%）となっている。

女性の育児休業取得期間は、「6カ月以上1年未満」（48.2%）が最も高い。次いで「1年以上」（45.8%）となっている。

育児休業の取得期間〈問8〉



※（ ）内の数字は従業員数

(3) 介護休業の取得状況

問9 貴事業所における介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。

過去1年間（令和2年4月1日～令和3年3月31日）に、介護休業の取得を開始した従業員は、13人（男性8人、女性5人）となっている。

前回調査（平成27年度）と比較して、全体（前回5人→今回13人）では8人増加した。

介護休業の取得状況〈問9〉

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に、 介護休業の取得を開始した人数			
男性従業員	8人	女性従業員	5人

(4) 介護休業の取得期間

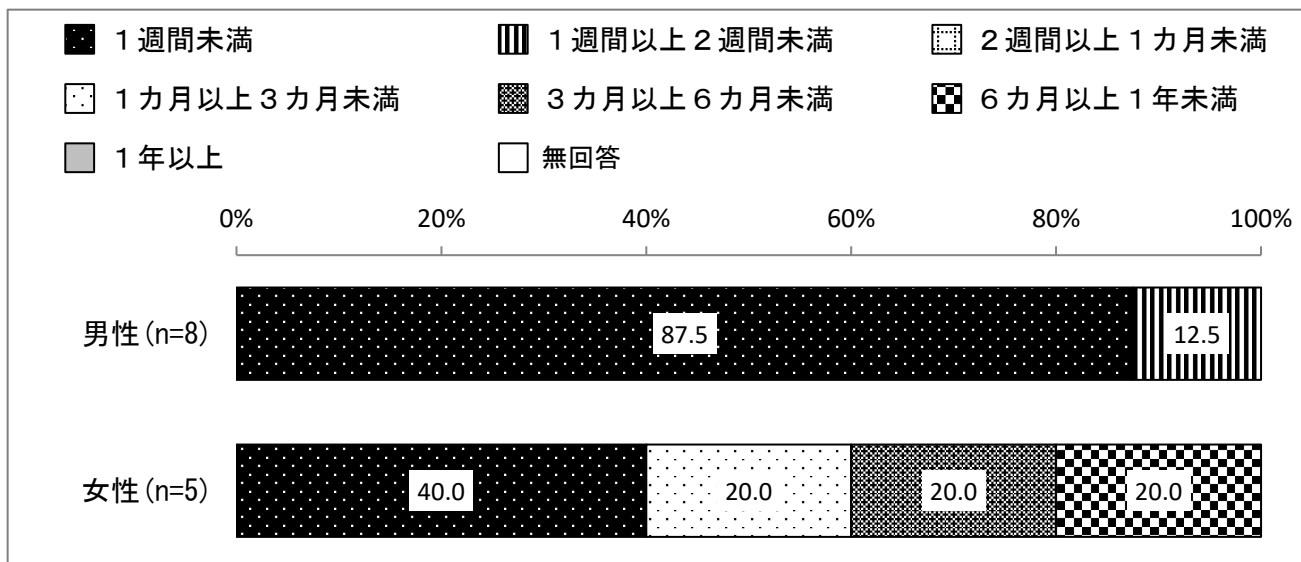
【問9で介護休業を取得した従業員がいる事業所にお伺いします】

問10 問9で回答した従業員の介護休業取得期間について、お答えください。

男性の介護休業取得期間は、「1週間未満」（87.5%）が最も高い。

女性の介護休業取得期間は、「1週間未満」（40.0%）が最も高い。

介護休業の取得期間〈問10〉



※（ ）内の数字は従業員数

(5) 育児休業・介護休業の代替要員確保の方法

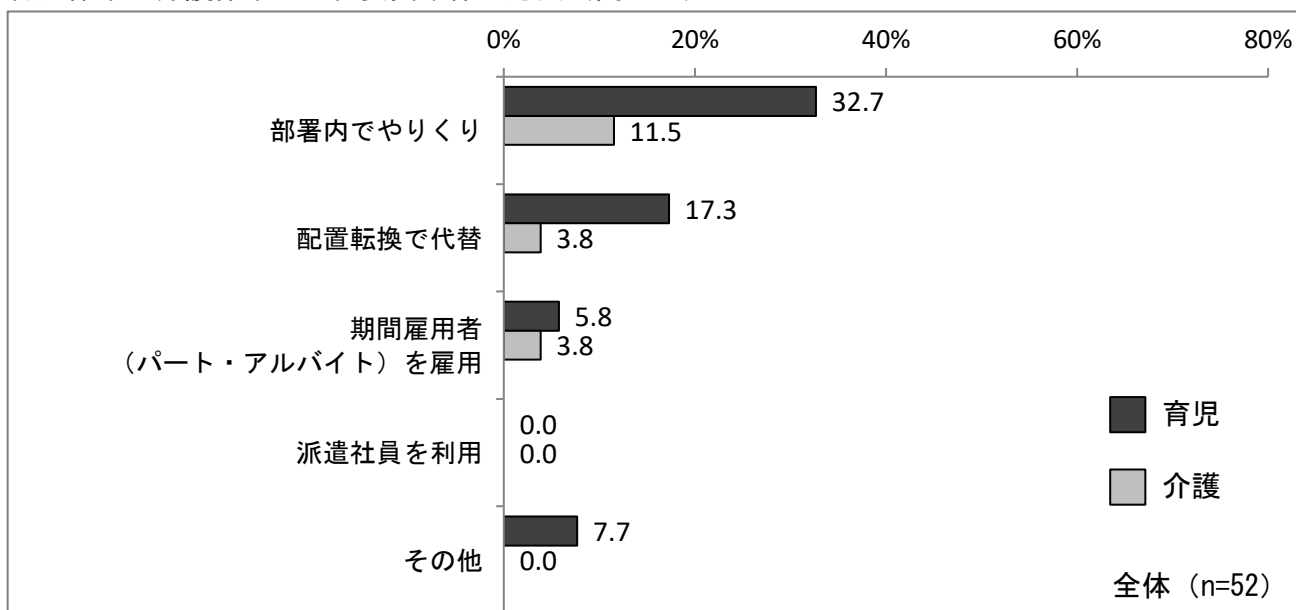
【問7、問9で育児休業または介護休業を取得した人がいる事業所にお伺いします】

問11 休業中の従業員の代替要員をどのように確保しましたか。あてはまる欄すべてに○をつけてください。

育児休業中の代替要員の確保については、「部署内でやりくり」(32.7%)が最も高い。次いで「配置転換で代替」(17.3%)となっている。

介護休業中の代替要員の確保については、「部署内でやりくり」(11.5%)が最も高い。

育児休業・介護休業の代替要員確保の方法〈問11〉



(6) 仕事と育児や介護の両立支援の取組

問12 仕事と育児や介護の両立を支援するために実施している制度はありますか。また、利用実績はありますか。あてはまる欄すべてに○をつけてください。

【仕事と育児との両立支援について】

整備されている制度については、「育児休業制度」(74.0%)が最も高い。次いで「短時間勤務制度」(53.1%)、「時間外勤務の免除」(40.1%)となっている。

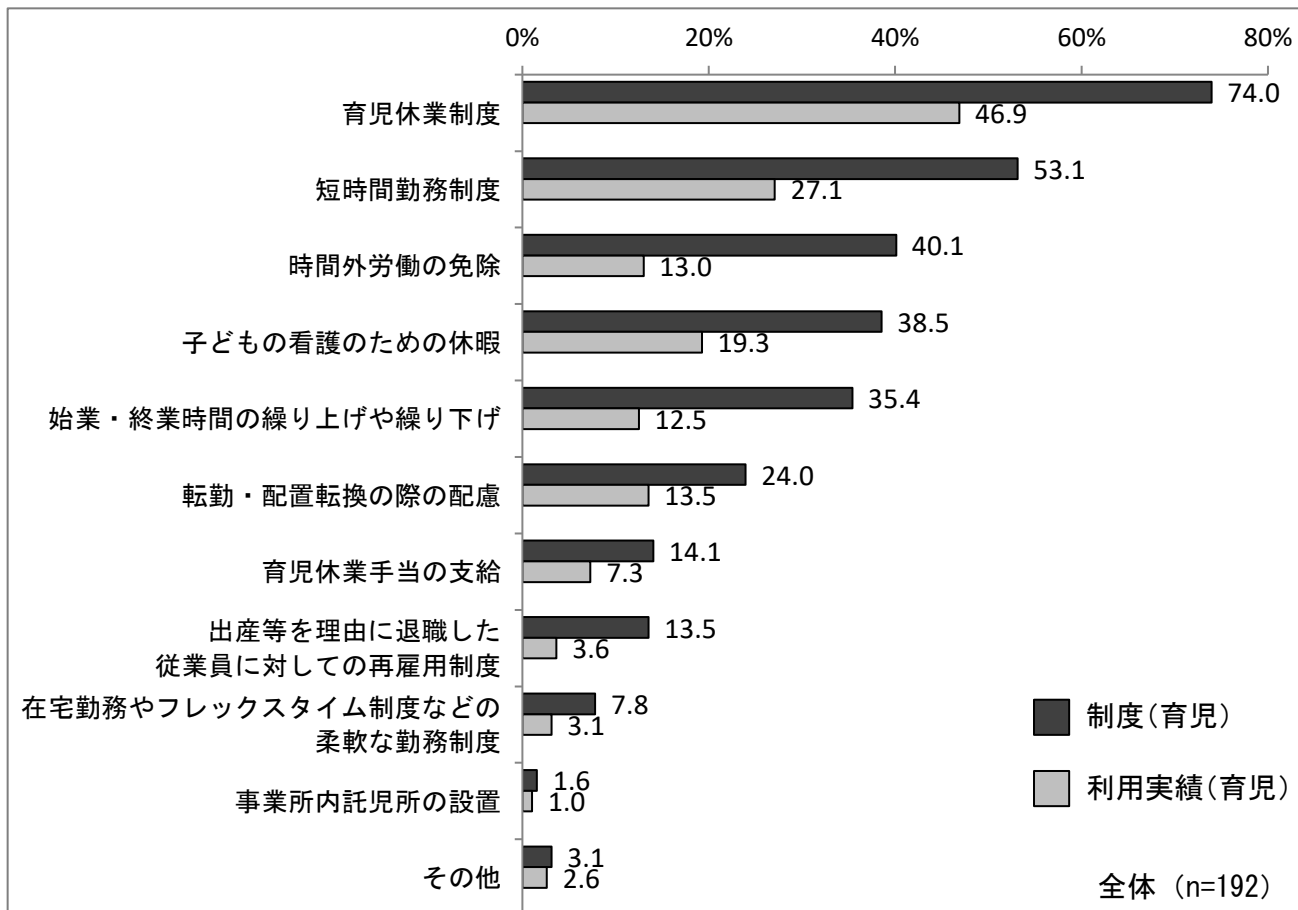
利用実績については、「育児休業制度」(46.9%)が最も高い。次いで「短時間勤務制度」(27.1%)、「子どもの看護のための休暇」(19.3%)となっている。

【仕事と介護との両立支援について】

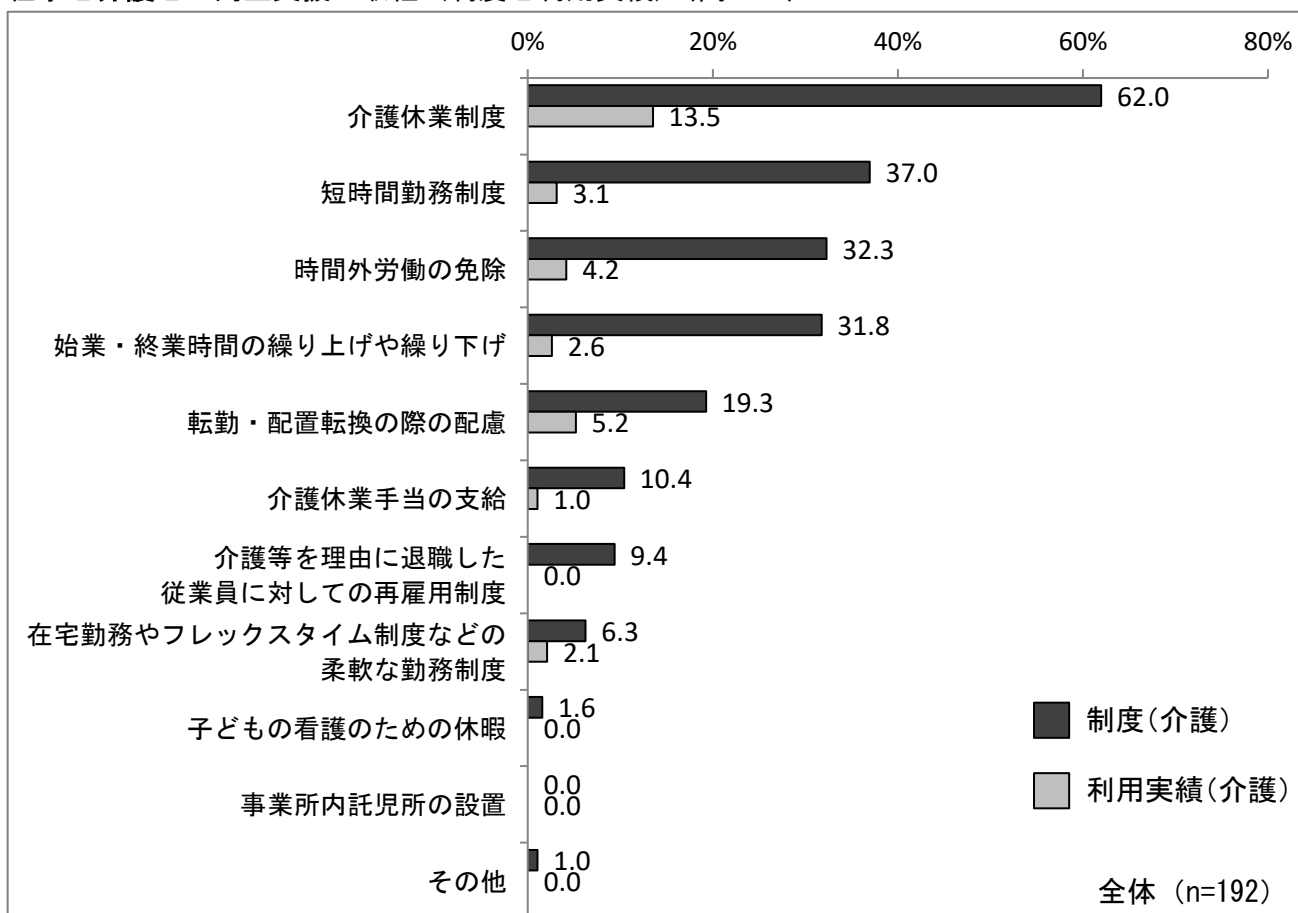
整備されている制度については、「介護休業制度」(62.0%)が最も高い。次いで「短時間勤務制度」(37.0%)、「時間外勤務の免除」(32.3%)となっている。

利用実績については、「介護休業制度」(13.5%)が最も高い。次いで「転勤・配置転換の際の配慮」(5.2%)、「時間外労働の免除」(4.2%)となっている。

仕事と育児との両立支援の取組（制度と利用実績）〈問12〉



仕事と介護との両立支援の取組（制度と利用実績）〈問12〉



〈空白ページ〉

(7) 年次有給休暇の取得状況

問 1 3 貴事業所の従業員の年次有給休暇の取得率はどれくらいですか。正社員・正職員、非正規社員・非正規職員のそれぞれについて、あてはまる番号に○を1つつけてください。

※直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）における取得率をお答えください。

※年次有給休暇取得率

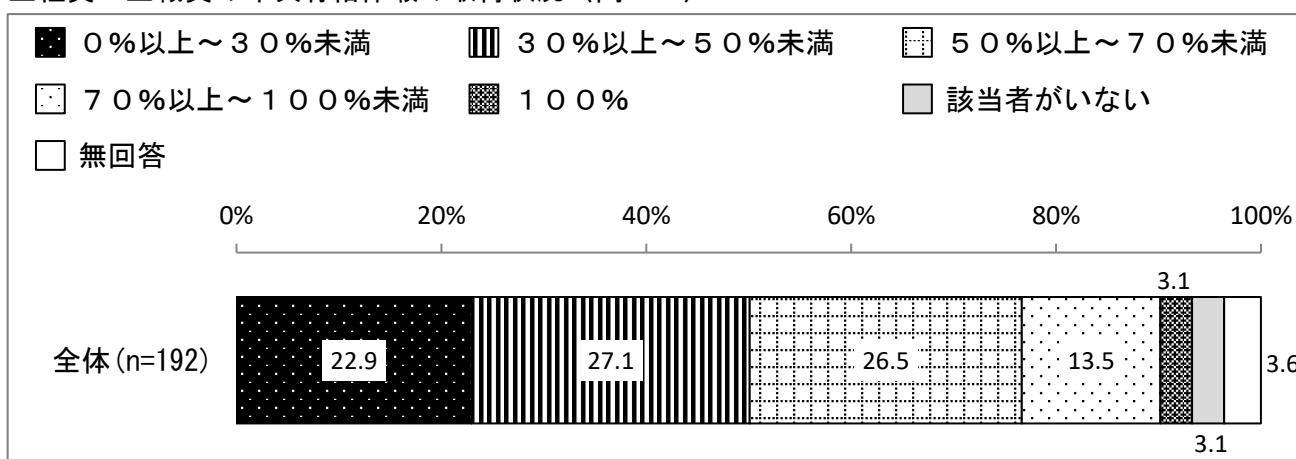
$$= \text{年間延べ取得（消化）日数} \div \text{年間延べ付与日数（繰越日数を除く）} \times 100$$

【正社員・正職員の年次有給休暇取得率】

「30%以上～50%未満」（27.1%）が最も高い。取得率70%以上の割合は16.6%となっている。

※国では年次有給休暇取得率の目標値（2025年）を70%と定めている。

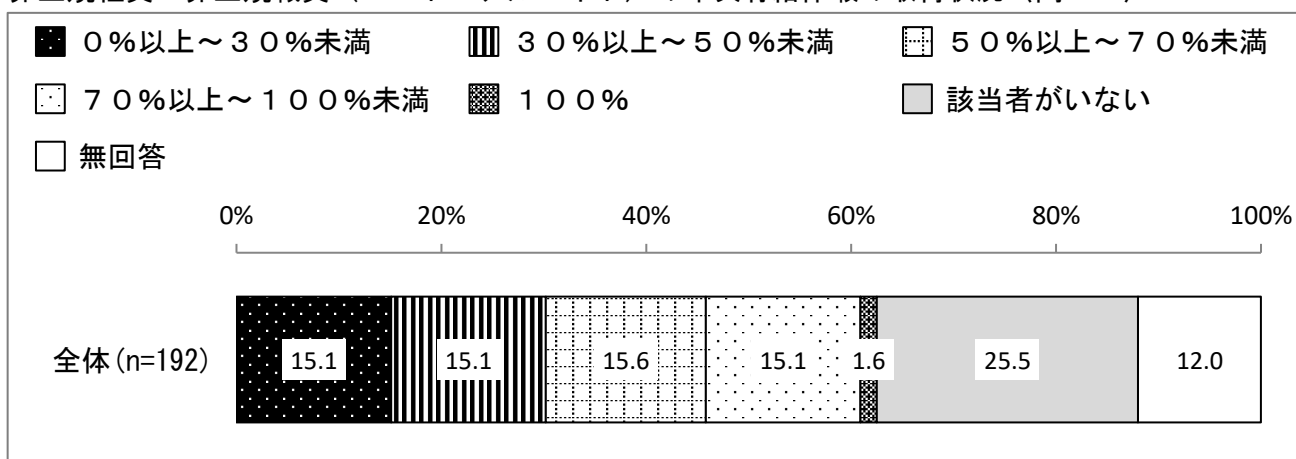
正社員・正職員の年次有給休暇の取得状況〈問13〉



【非正規社員・非正規職員（パート・アルバイト）の年次有給休暇取得率】

「該当者がいない」（25.5%）を除くと、「50%以上～70%未満」（15.6%）が最も高い。取得率70%以上の割合は16.7%となっている。

非正規社員・非正規職員（パート・アルバイト）の年次有給休暇の取得状況〈問13〉

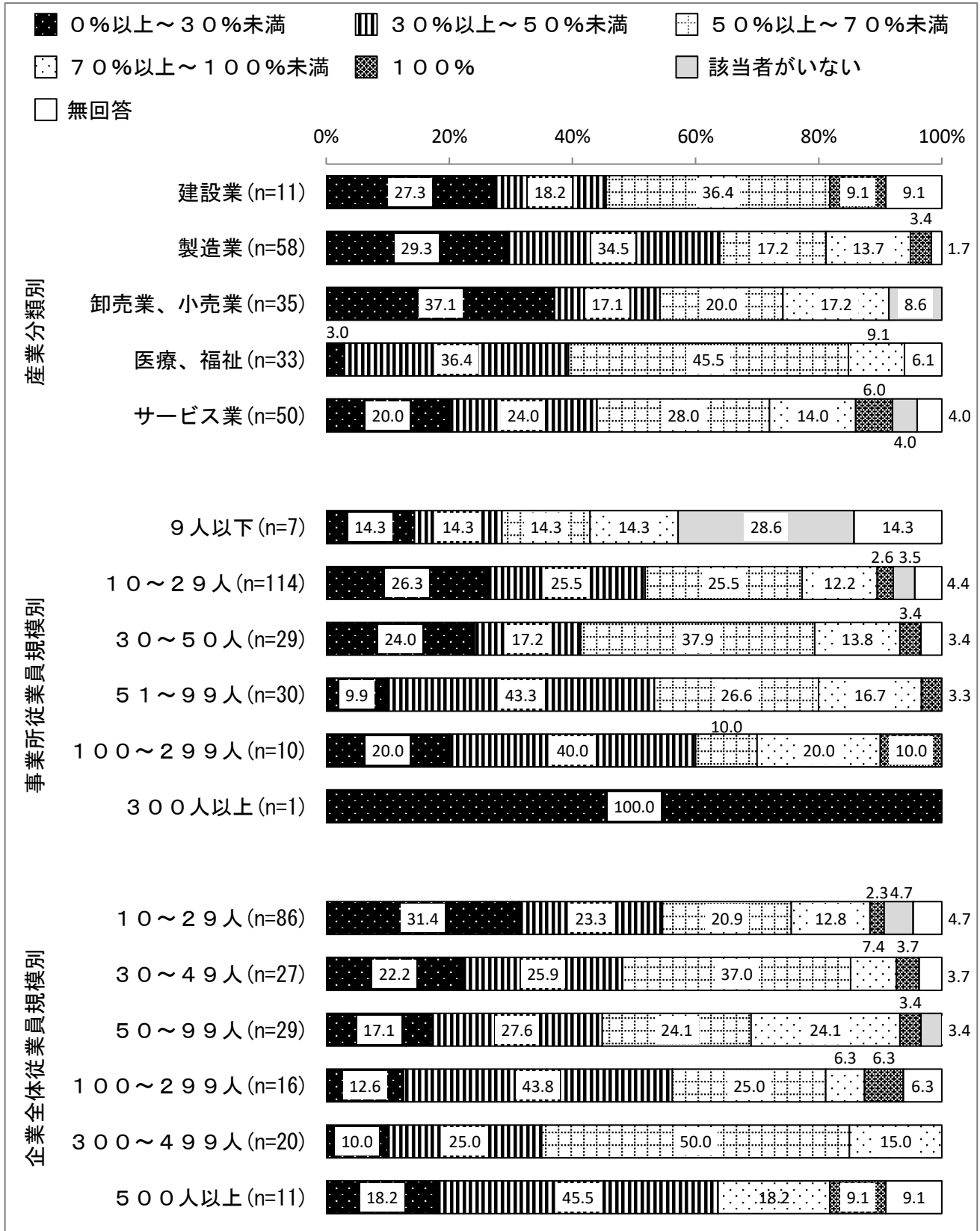


【産業分類別・事業所従業員規模別（正社員・正職員）】

産業分類別では、取得率70%以上の割合は〈サービス業〉(20.0%)で高くなっている。
 事業所従業員規模別では、規模が大きくなるにつれ、取得率が高くなる傾向がみられる。

正社員・正職員の年次有給休暇の取得状況

(産業分類別・事業所規模別・企業全体従業員規模別)〈問13〉

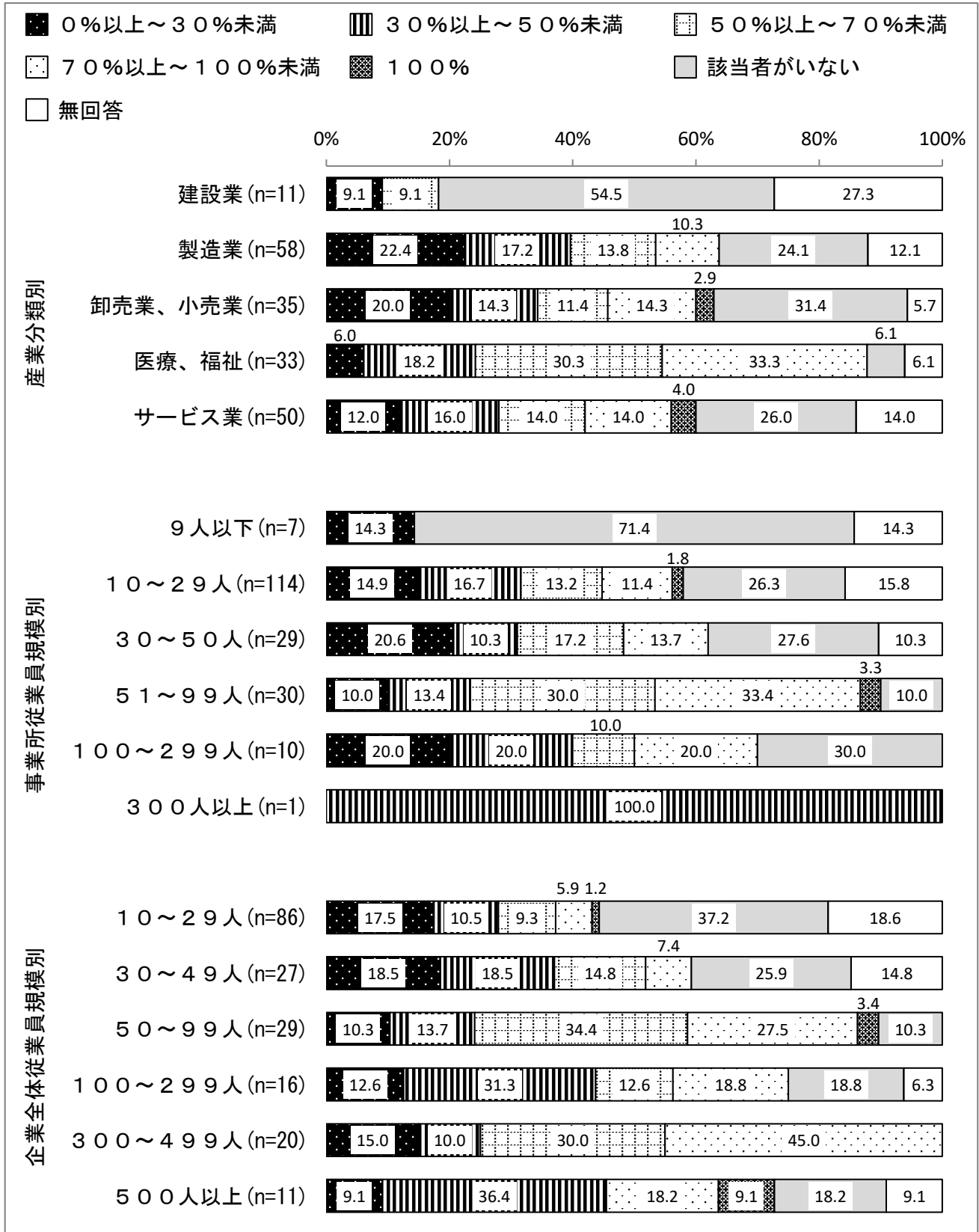


【産業分類別・事業所規模別（非正規社員・非正規職員（パート・アルバイト））】

産業分類別では、取得率70%以上の割合は〈医療・福祉〉（33.3%）で高くなっている。
 事業所従業員規模別では、規模が大きくなるにつれ、取得率が高くなる傾向がみられる。

非正規社員・非正規職員（パート・アルバイト）の年次有給休暇の取得状況

（産業分類別・事業所規模別・企業全体従業員規模別）〈問13〉



(8) ワーク・ライフ・バランスの取組の実施状況

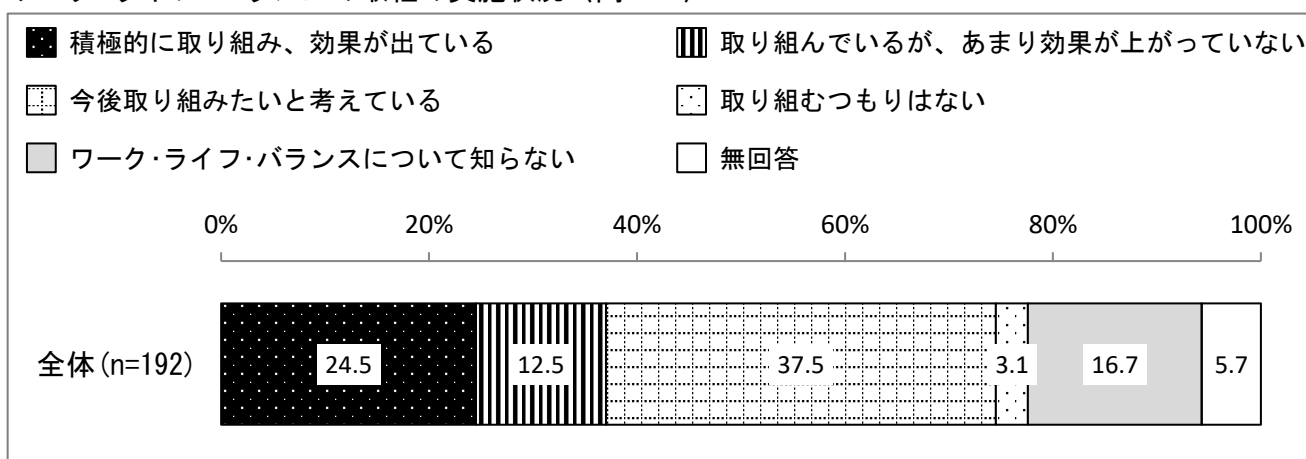
問 1 4 貴事業所ではワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を行っていますか。あてはまる番号に○を1つつけてください。

【全体】

ワーク・ライフ・バランスの取組の実施状況については、「今後取り組みたいと考えている」(37.5%)が最も高い。次いで、「積極的に取り組み、効果が出ている」(24.5%)となっている。

前回調査(平成27年度)と比較して、「積極的に取り組み、効果が出ている」(前回9.4%→今回24.5%)は15.1ポイント増加した。「ワーク・ライフ・バランスについて知らない」(前回30.2%→今回16.7%)は13.5ポイント減少した。

ワーク・ライフ・バランスの取組の実施状況〈問14〉



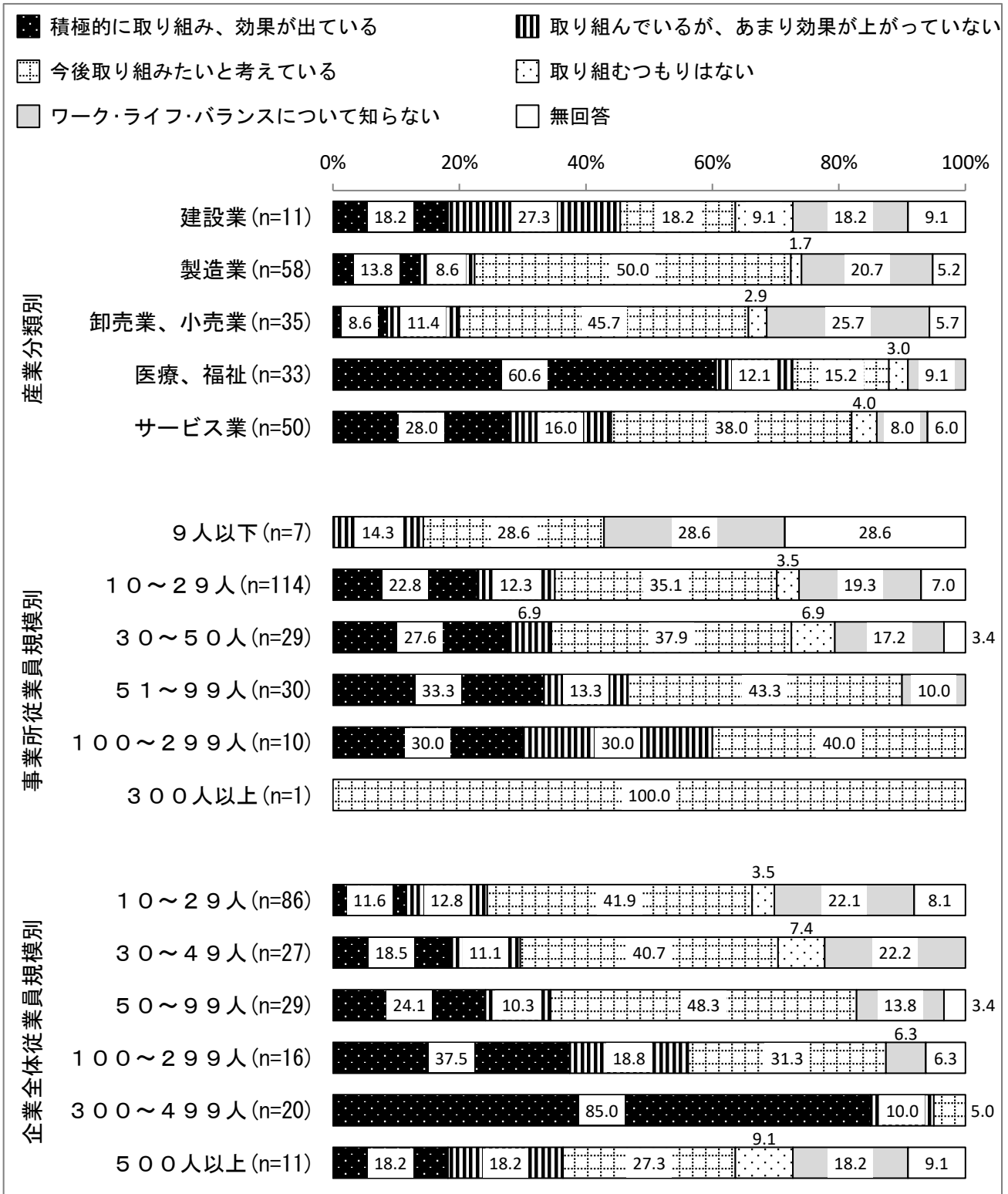
【産業分類別・事業所従業員規模別】

産業分類別では、「積極的に取り組み、効果が出ている」は、〈医療・福祉〉（60.6%）で高くなっている。「ワーク・ライフ・バランスについて知らない」は、〈卸売業・小売業〉（25.7%）で高くなっている。

事業所従業員規模別では、規模が大きくなるにつれ、取組率が高くなる傾向がみられる。

ワーク・ライフ・バランスの取組の実施状況

（産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別）〈問14〉



(9) ワーク・ライフ・バランスの取組の実施内容

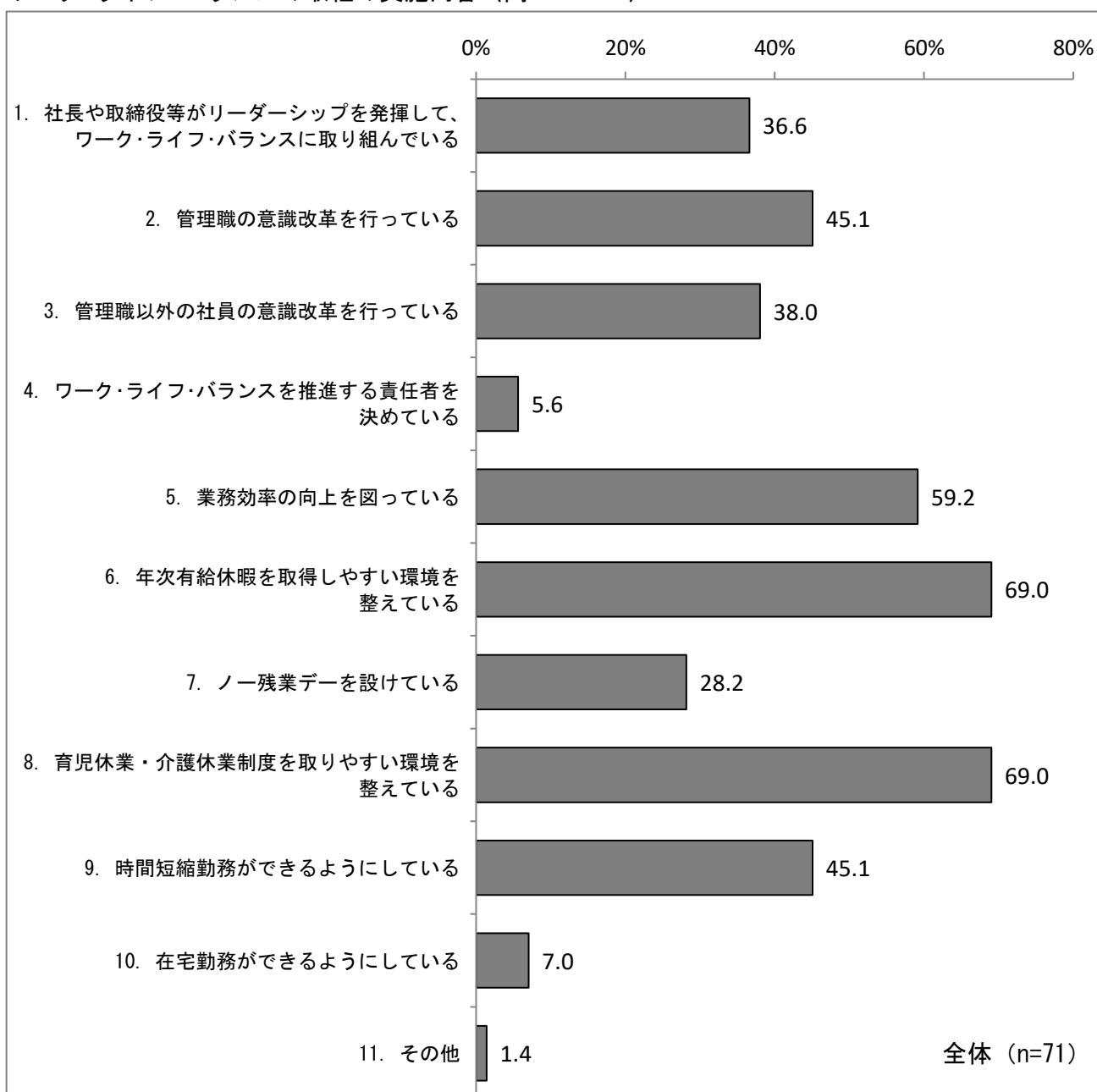
【問14で「積極的に取り組み、効果が出ている」「取り組んでいるが、あまり効果が上がっていない」と回答した事業所にお伺いします。】

問14-1 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けてどのような取り組みを実施していますか。
あてはまる番号すべてに○をつけてください。

【全体】

ワーク・ライフ・バランスの取組の実施内容については、「年次有給休暇を取得しやすい環境を整えている」(69.0%)及び「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%)が同率で最も高い。次いで「業務効率の向上を図っている」(59.2%)となっている。

ワーク・ライフ・バランスの取組の実施内容〈問14-1〉



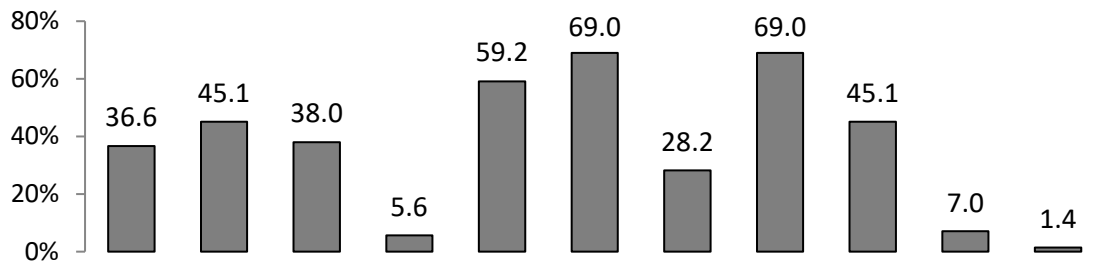
【産業分類別・事業所従業員規模別】

産業分類別では、〈医療・福祉〉で「育児休業・介護休業制度を取りやすい環境を整えている」が他の産業分類と比べて高くなっている。

事業所従業員規模別では、30～49人の事業所で「年次有給休暇を取得しやすい環境を整えている」が、100～299人の事業所で「育児休業・介護休業制度を取りやすい環境を整えている」が他の事業所規模と比べて高くなっている。

ワーク・ライフ・バランスの取組の実施内容

(産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別) 〈問14-1〉



	1. 社長や取締役等がリーダーシップを発揮して、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる	2. 管理職の意識改革を行っている	3. 管理職以外の社員の意識改革を行っている	4. ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決めている	5. 業務効率の向上を図っている	6. 年次有給休暇を取得しやすい環境を整えている	7. ノー残業デーを設けている	8. 育児休業・介護休業制度を取りやすい環境を整えている	9. 時間短縮勤務ができるようにしている	10. 在宅勤務ができるようにしている	11. その他
全事業所(n=71)	36.6	45.1	38.0	5.6	59.2	69.0	28.2	69.0	45.1	7.0	1.4
産業分類別											
建設業(n=5)	0.0	20.0	0.0	0.0	40.0	60.0	20.0	60.0	60.0	0.0	0.0
製造業(n=13)	46.2	30.8	23.1	0.0	53.8	69.2	30.8	69.2	53.8	15.4	7.7
卸売業、小売業(n=7)	71.4	42.9	42.9	14.3	57.1	42.9	0.0	57.1	71.4	0.0	0.0
医療、福祉(n=24)	41.7	75.0	62.5	12.5	75.0	75.0	41.7	87.5	50.0	8.3	0.0
サービス業(n=22)	22.7	27.3	27.3	0.0	50.0	72.7	22.7	54.5	22.7	4.5	0.0
従業員規模別											
9人以下(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
10～29人(n=40)	27.5	40.0	32.5	5.0	67.5	72.5	25.0	67.5	42.5	5.0	2.5
30～49人(n=10)	50.0	60.0	70.0	10.0	50.0	80.0	20.0	60.0	40.0	10.0	0.0
50～99人(n=14)	42.9	57.1	42.9	7.1	57.1	57.1	35.7	78.6	50.0	0.0	0.0
100～299人(n=6)	66.7	33.3	16.7	0.0	33.3	66.7	50.0	83.3	66.7	33.3	0.0
300人以上(n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
従業員規模全体											
10～29人(n=21)	23.8	23.8	14.3	4.8	61.9	66.7	14.3	38.1	42.9	4.8	4.8
30～49人(n=8)	37.5	50.0	50.0	0.0	37.5	62.5	0.0	62.5	25.0	0.0	0.0
50～99人(n=10)	50.0	60.0	40.0	10.0	40.0	60.0	50.0	60.0	40.0	0.0	0.0
100～299人(n=9)	44.4	22.2	0.0	0.0	55.6	77.8	22.2	88.9	44.4	22.2	0.0
300～499人(n=19)	47.4	73.7	73.7	10.5	84.2	68.4	42.1	100.0	52.6	10.5	0.0
500人以上(n=4)	0.0	25.0	50.0	0.0	25.0	100.0	50.0	75.0	75.0	0.0	0.0

※グレーの網掛けは、全事業所のパーセンテージに比べて 5 ポイント以上高い項目

※太字は、全事業所のパーセンテージに比べて 10 ポイント以上高い項目

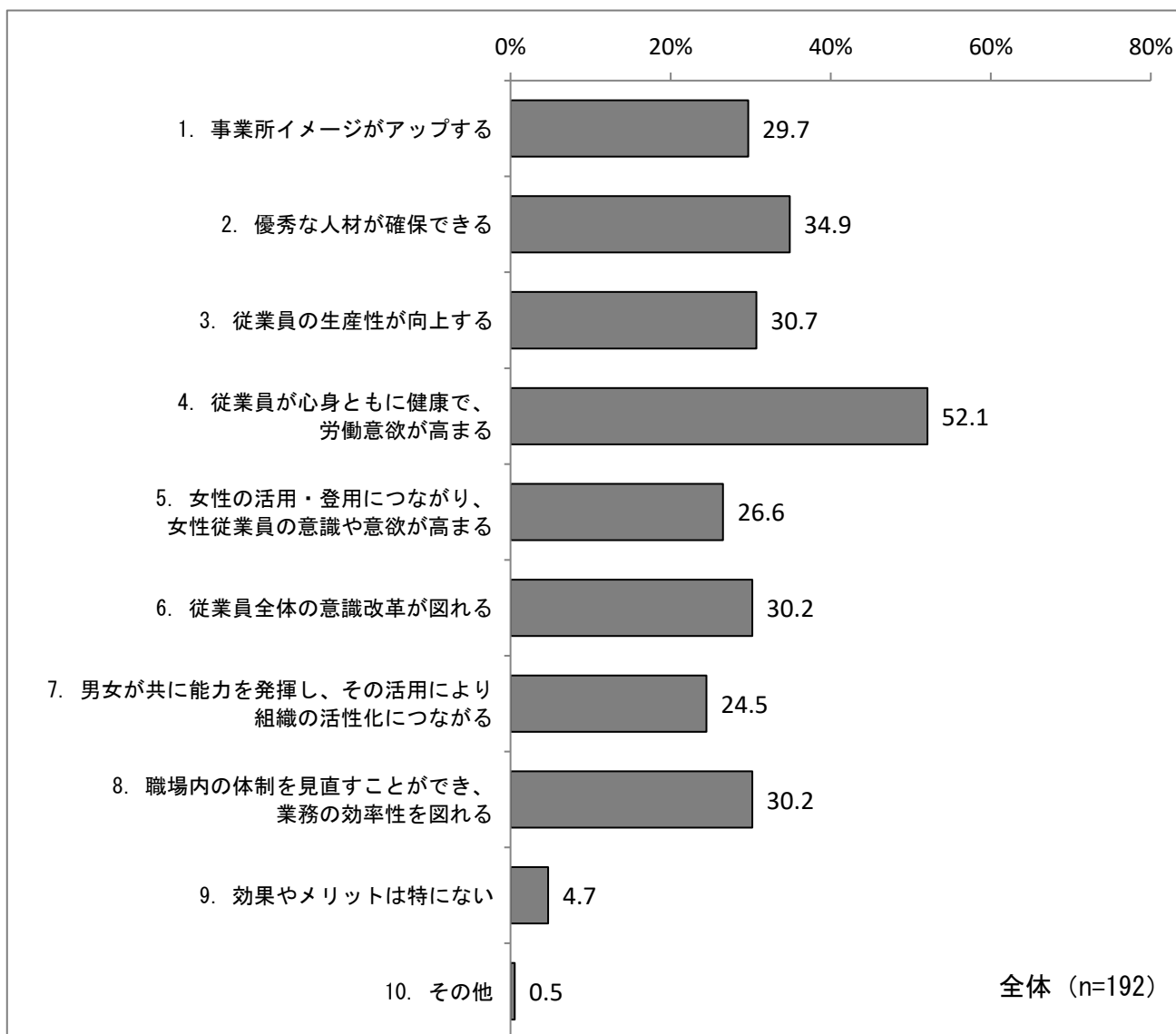
(10) ワーク・ライフ・バランス推進の効果やメリット

問14-2 ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことで、どのような効果やメリットがあると思いますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

【全体】

ワーク・ライフ・バランスの推進の効果やメリットについては、「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」(52.1%)が最も高い。次いで、「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%)となっている。

ワーク・ライフ・バランス推進の効果やメリット〈問14-2〉



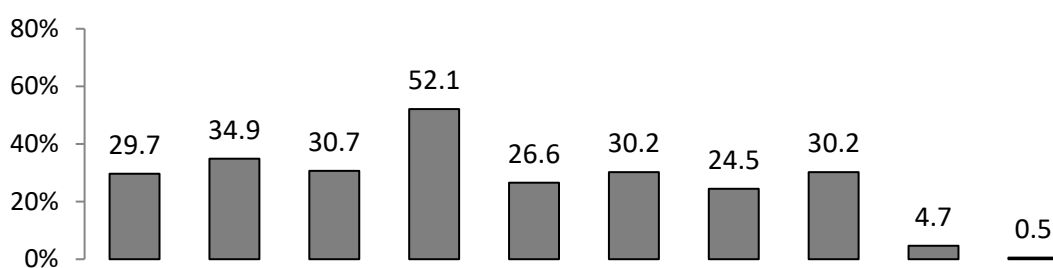
【産業分類別・事業所従業員規模別】

産業分類別では、どの分類においても「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」が最も高い。また、〈卸売業・小売業〉で「事業所イメージがアップする」が、〈医療・福祉〉で「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」が、〈サービス業〉で「優秀な人材が確保できる」が他の産業分類と比べて高くなっている。

事業所従業員規模別では、50人～99人の事業所で「女性の活用・登用につながり、女性従業員の意識や意欲が高まる」が、100人～299人の事業所で「優秀な人材が確保できる」が他の事業所規模と比べて高くなっている。

ワーク・ライフ・バランスの推進の効果やメリット

(産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別) 〈問14-2〉



	1. 事業所イメージがアップする	2. 優秀な人材が確保できる	3. 従業員の生産性が向上する	4. 従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる	5. 女性の活用・登用につながり、女性従業員の意識や意欲が高まる	6. 従業員全体の意識改革が図れる	7. 男女が共に能力を発揮し、その活用により組織の活性化につながる	8. 職場内の体制を見直すことができ、業務の効率性を図れる	9. 効果やメリットは特にない	10. その他
全事業所(n=192)	29.7	34.9	30.7	52.1	26.6	30.2	24.5	30.2	4.7	0.5
産業分類別										
建設業(n=11)	9.1	18.2	18.2	36.4	36.4	18.2	0.0	0.0	9.1	0.0
製造業(n=58)	31.0	31.0	34.5	41.4	20.7	37.9	22.4	39.7	5.2	0.0
卸売業、小売業(n=35)	40.0	34.3	31.4	48.6	25.7	17.1	25.7	22.9	5.7	2.9
医療、福祉(n=33)	36.4	33.3	21.2	66.7	36.4	33.3	42.4	45.5	3.0	0.0
サービス業(n=50)	22.0	46.0	36.0	62.0	26.0	32.0	20.0	22.0	0.0	0.0
従業員事業所規模別										
9人以下(n=7)	28.6	0.0	28.6	28.6	28.6	14.3	0.0	14.3	28.6	0.0
10～29人(n=114)	26.3	35.1	31.6	57.9	27.2	28.9	28.1	30.7	3.5	0.9
30～49人(n=29)	31.0	31.0	24.1	48.3	13.8	34.5	13.8	31.0	10.3	0.0
50～99人(n=30)	33.3	40.0	30.0	46.7	40.0	26.7	26.7	30.0	0.0	0.0
100～299人(n=10)	40.0	50.0	40.0	30.0	10.0	40.0	20.0	30.0	0.0	0.0
300人以上(n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
従業員企業全体規模別										
10～29人(n=86)	24.4	32.6	32.6	54.7	27.9	29.1	24.4	26.7	5.8	1.2
30～49人(n=27)	37.0	37.0	29.6	51.9	14.8	37.0	11.1	25.9	11.1	0.0
50～99人(n=29)	34.5	34.5	24.1	41.4	31.0	20.7	17.2	24.1	0.0	0.0
100～299人(n=16)	18.8	37.5	31.3	18.8	0.0	31.3	18.8	12.5	6.3	0.0
300～499人(n=20)	40.0	35.0	30.0	80.0	40.0	40.0	50.0	75.0	0.0	0.0
500人以上(n=11)	36.4	45.5	36.4	63.6	45.5	27.3	36.4	27.3	0.0	0.0

※グレーの網掛けは、全事業所のパーセンテージに比べて 5 ポイント以上高い項目

※太字は、全事業所のパーセンテージに比べて 10 ポイント以上高い項目

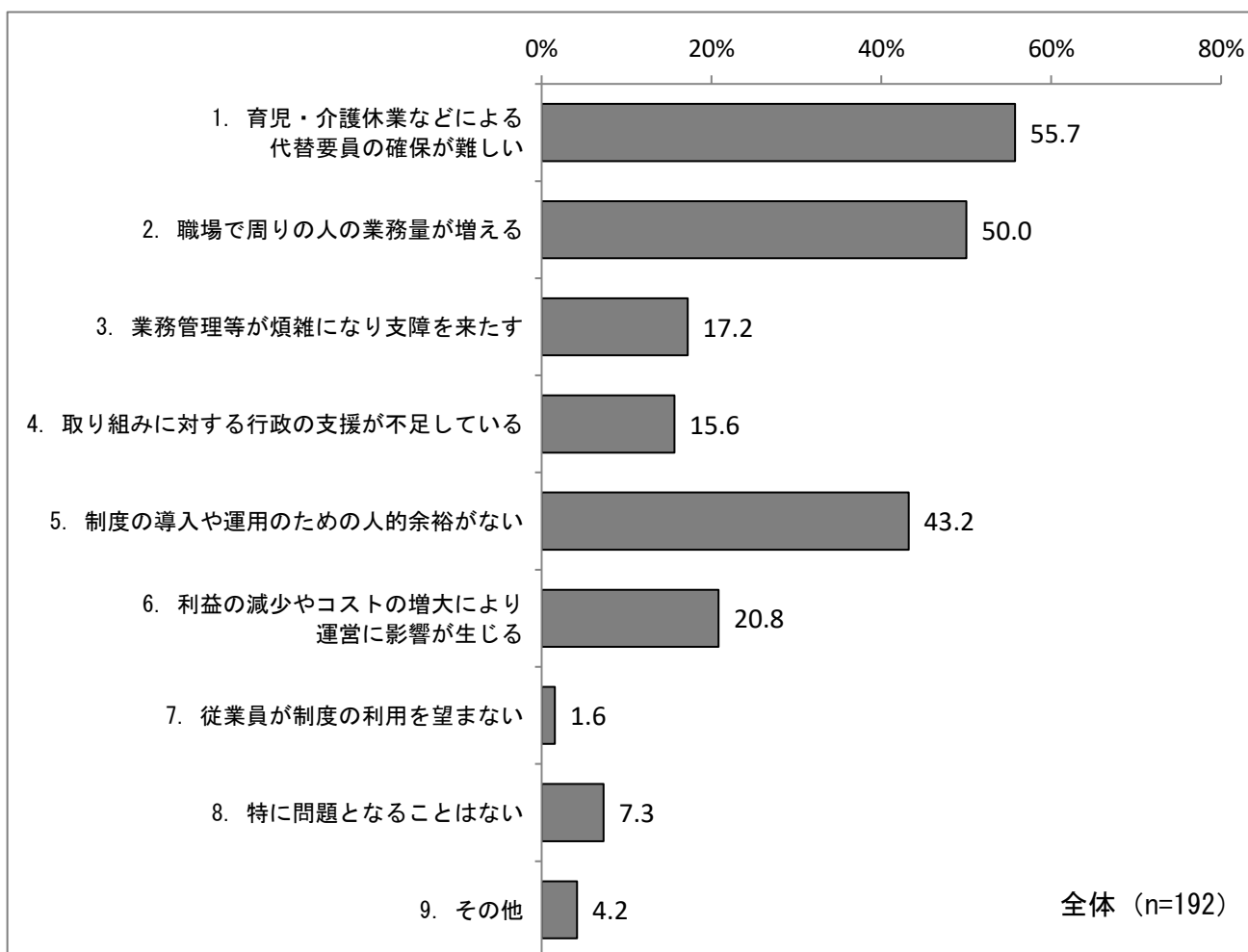
(11) ワーク・ライフ・バランスを推進するうえでの課題

問 1 4 - 3 ワーク・ライフ・バランスや多様で柔軟な働き方を推進するうえで、特に難しいと感じていることはどのようなことですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

【全体】

ワーク・ライフ・バランスを推進するうえでの課題については、「育児・介護休業などによる代替要員の確保が難しい」(55.7%)が最も高い。次いで、「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%)となっている。

ワーク・ライフ・バランスを推進するうえでの課題〈問 1 4 - 3〉



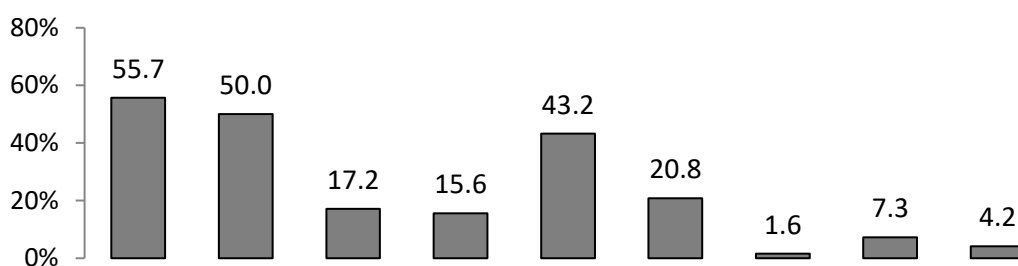
【産業分類別・事業所従業員規模別】

産業分類別では、〈建設業〉で「育児・介護休業などによる代替要員の確保が難しい」が、〈サービス業〉で「職場で周りの人の業務量が増える」が他の産業分類と比べて高くなっている。

事業所従業員規模別では、30～49人の事業所で「制度の導入や運用のための人的余裕がない」が、100～299人の事業所で「業務管理等が煩雑になり支障を来たす」が他の事業所規模と比べて高くなっている。

ワーク・ライフ・バランスを推進するうえでの課題

(産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別) 〈問14-3〉



		1. 育児・介護休業などによる代替要員の確保が難しい	2. 職場で周りの人の業務量が増える	3. 業務管理等が煩雑になり支障を来たす	4. 取り組みに対する行政の支援が不足している	5. 制度の導入や運用のための人的余裕がない	6. 利益の減少やコストの増大により運営に影響が生じる	7. 従業員が制度の利用を望まない	8. 特に問題となることはない	9. その他
全事業所(n=192)		55.7	50.0	17.2	15.6	43.2	20.8	1.6	7.3	4.2
産業分類別	建設業(n=11)	81.8	45.5	27.3	18.2	45.5	9.1	0.0	9.1	0.0
	製造業(n=58)	55.2	50.0	19.0	15.5	41.4	20.7	5.2	5.2	0.0
	卸売業、小売業(n=35)	51.4	48.6	22.9	20.0	40.0	14.3	0.0	11.4	2.9
	医療、福祉(n=33)	60.6	39.4	9.1	15.2	51.5	27.3	0.0	0.0	18.2
	サービス業(n=50)	56.0	62.0	16.0	14.0	44.0	22.0	0.0	8.0	2.0
従業員事業所規模別	9人以下(n=7)	14.3	28.6	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0	42.9	0.0
	10～29人(n=114)	61.4	49.1	17.5	14.9	44.7	24.6	0.9	7.0	4.4
	30～49人(n=29)	44.8	55.2	6.9	20.7	58.6	6.9	3.4	3.4	3.4
	50～99人(n=30)	60.0	53.3	26.7	16.7	30.0	20.0	3.3	3.3	6.7
	100～299人(n=10)	50.0	50.0	30.0	10.0	40.0	20.0	0.0	10.0	0.0
	300人以上(n=1)	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
従業員企業全体規模別	10～29人(n=86)	59.3	51.2	18.6	12.8	48.8	26.7	1.2	10.5	1.2
	30～49人(n=27)	51.9	59.3	3.7	22.2	51.9	0.0	3.7	3.7	3.7
	50～99人(n=29)	62.1	44.8	24.1	20.7	31.0	13.8	3.4	3.4	3.4
	100～299人(n=16)	37.5	56.3	25.0	6.3	31.3	18.8	0.0	12.5	0.0
	300～499人(n=20)	40.0	25.0	15.0	15.0	45.0	35.0	0.0	0.0	25.0
	500人以上(n=11)	90.9	72.7	18.2	27.3	36.4	18.2	0.0	0.0	0.0

※グレーの網掛けは、全事業所のパーセンテージに比べて5ポイント以上高い項目

※太字は、全事業所のパーセンテージに比べて10ポイント以上高い項目

4. セクシュアル・ハラスメントについて

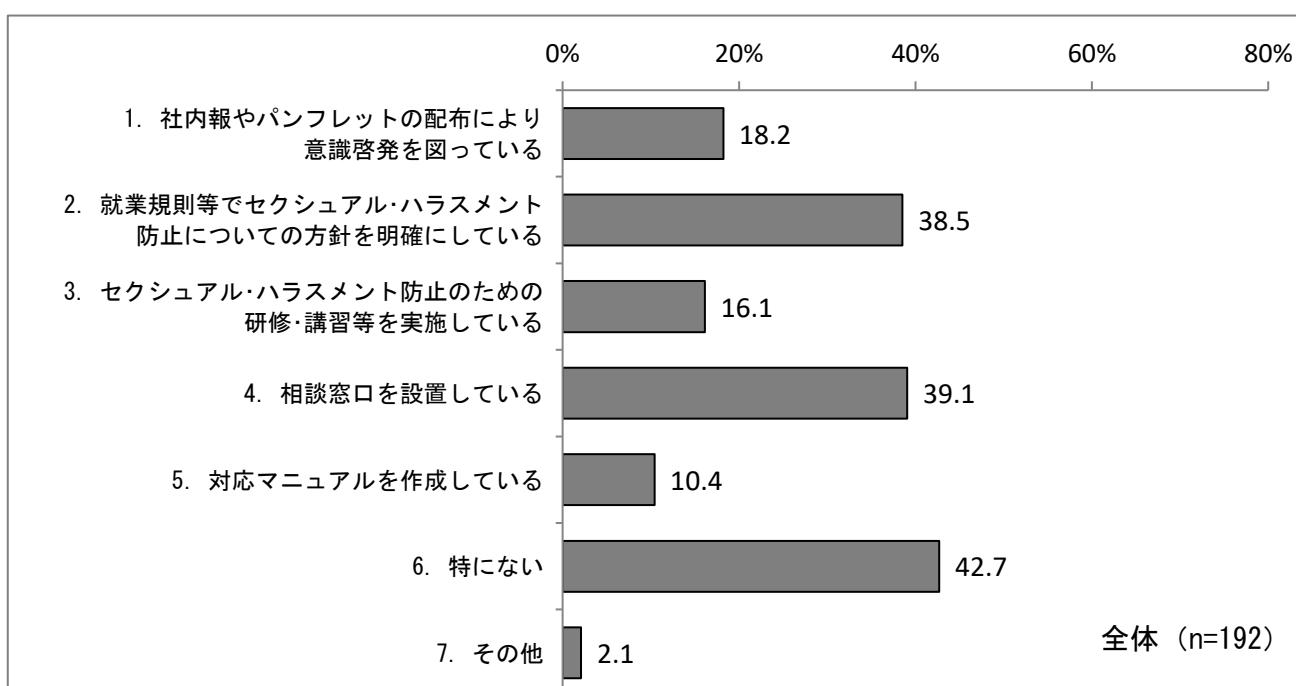
(1) セクシュアル・ハラスメント対策の取組状況

問15 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントを防止するためにどのような取組を行っていますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

【全体】

セクシュアル・ハラスメント対策の取組については、「特にない」(42.7%)が最も高い。次いで「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%)となっている。

セクシュアル・ハラスメント対策の取組状況〈問15〉



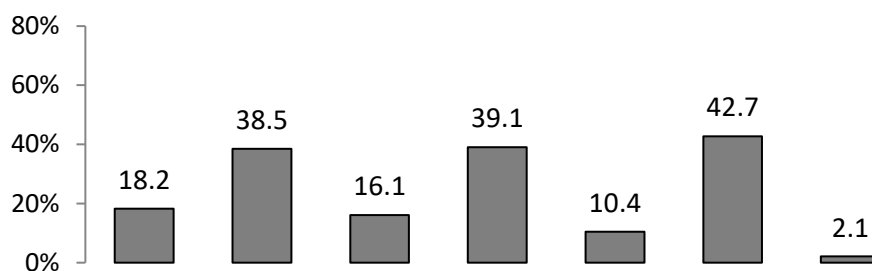
【産業分類別・事業所従業員規模別】

産業分類別では、「特にない」は、〈建設業〉（81.8%）、〈サービス業〉（46.0%）、〈卸売業・小売業〉（45.7%）、〈製造業〉（44.8%）で高くなっている。

事業所従業員規模別では、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。

セクシュアル・ハラスメント対策の取組状況

（産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別）〈問15〉



		1. 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	2. 就業規則等でセクシュアル・ハラスメント防止の方針を明確にしている	3. セクシュアル・ハラスメント防止のための研修・講習等を実施している	4. 相談窓口を設置している	5. 対応マニュアルを作成している	6. 特にない	7. その他
全事業所(n=192)		18.2	38.5	16.1	39.1	10.4	42.7	2.1
産業分類別	建設業(n=11)	0.0	18.2	9.1	9.1	0.0	81.8	0.0
	製造業(n=58)	12.1	34.5	10.3	36.2	1.7	44.8	0.0
	卸売業、小売業(n=35)	17.1	28.6	11.4	34.3	11.4	45.7	8.6
	医療、福祉(n=33)	27.3	69.7	36.4	66.7	33.3	18.2	3.0
	サービス業(n=50)	24.0	34.0	16.0	36.0	8.0	46.0	0.0
従業員事業所規模別	9人以下(n=7)	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	71.4	0.0
	10～29人(n=114)	14.0	28.1	11.4	29.8	8.8	53.5	2.6
	30～49人(n=29)	17.2	37.9	13.8	44.8	10.3	37.9	0.0
	50～99人(n=30)	30.0	66.7	36.7	63.3	20.0	13.3	3.3
	100～299人(n=10)	40.0	80.0	30.0	80.0	10.0	10.0	0.0
	300人以上(n=1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
従業員企業規模別	10～29人(n=86)	5.8	17.4	5.8	11.6	2.3	68.6	3.5
	30～49人(n=27)	18.5	29.6	11.1	37.0	3.7	48.1	0.0
	50～99人(n=29)	20.7	48.3	27.6	55.2	10.3	20.7	3.4
	100～299人(n=16)	25.0	50.0	12.5	81.3	0.0	12.5	0.0
	300～499人(n=20)	50.0	90.0	45.0	85.0	40.0	5.0	0.0
	500人以上(n=11)	36.4	90.9	36.4	72.7	54.5	0.0	0.0

※グレーの網掛けは、全事業所のパーセンテージに比べて5ポイント以上高い項目

※太字は、全事業所のパーセンテージに比べて10ポイント以上高い項目

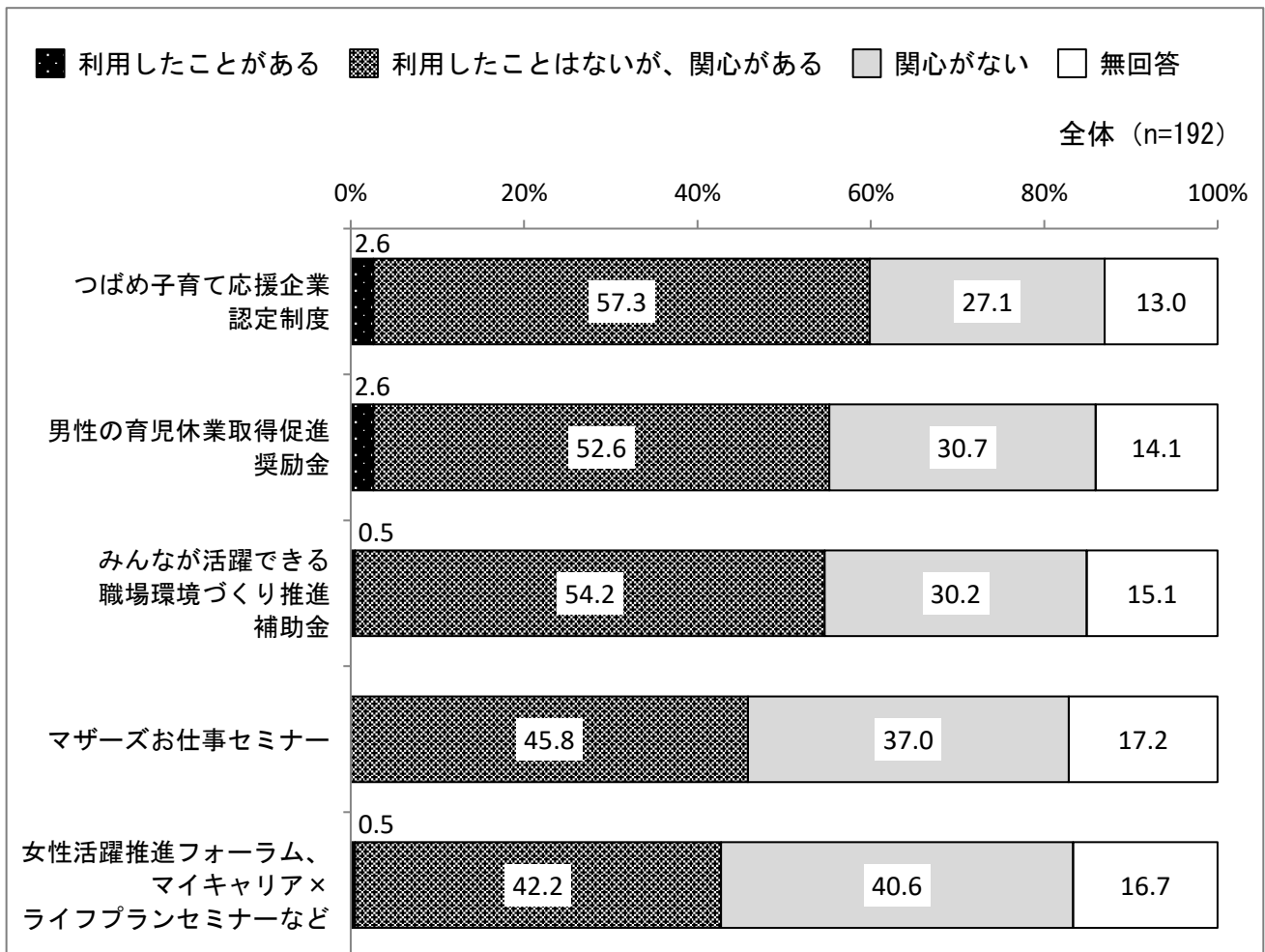
5. 男女共同参画の推進に関する市の取組について

(1) 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 貴事業所では、燕市の男女共同参画に関する事業所向け支援制度などを利用したことがありますか。また、関心がありますか。項目ごとにあてはまる欄に○をつけてください。

「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」を合わせた割合は、「つばめ子育て応援企業認定制度」(59.9%)が最も高い。次いで、「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%)となっている。

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〉



〈空白ページ〉

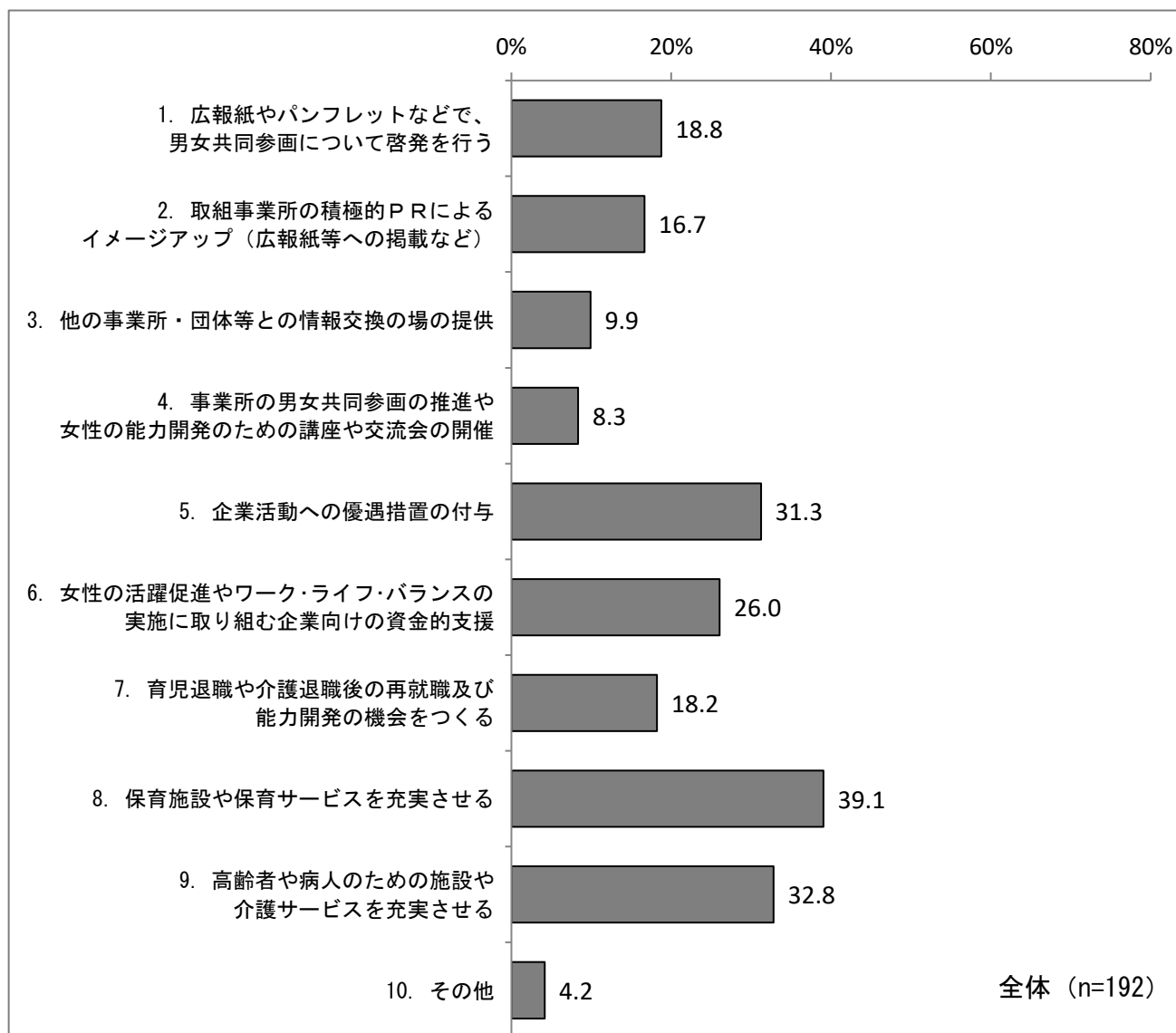
(2) 男女共同参画を推進するうえで市に望むこと

問17 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを推進するうえで、市に望むことは何ですか。
あてはまる番号すべてに○をつけてください。

【全体】

市に望むことについては、「保育施設や保育サービスを充実させる」(39.1%)が最も高い。次いで「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%)となっている。

男女共同参画を推進するうえで市に望むこと〈問17〉



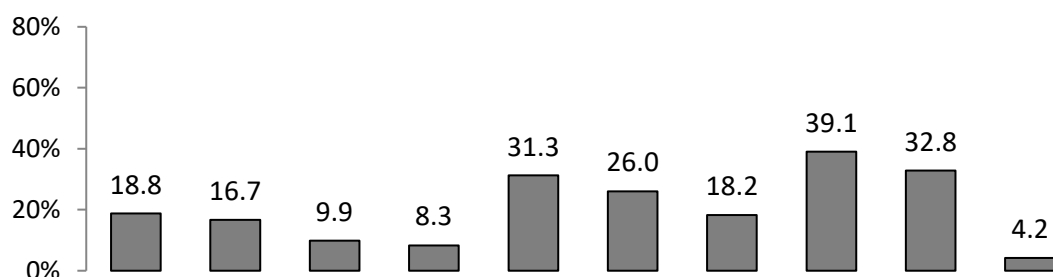
【産業分類別・事業所従業員規模別】

産業分類別では、〈建設業〉で「企業活動への優遇措置の付与」が、〈卸売業・小売業〉で「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」が、〈医療・福祉〉で「取組事業所の積極的PRによるイメージアップ」が他の産業分類と比べて高くなっている。

事業所従業員規模別では、50～99人の事業所で「取組事業所の積極的PRによるイメージアップ」が、100～299人の事業所で「保育施設や保育サービスを充実させる」が他の事業所規模と比べて高くなっている。

男女共同参画を推進するうえで市に望むこと

(産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別)〈問17〉



	1. 広報紙やパンフレットなどで、男女共同参画について啓発を行う	2. 取組事業所の積極的PRによるイメージアップ(広報紙等への掲載など)	3. 他の事業所・団体等との情報交換の場の提供	4. 事業所の男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座や交流会の開催	5. 企業活動への優遇措置の付与	6. 女性の活躍促進やワークライフ・バランスの実施に取り組む企業向けの資金的支援	7. 育児退職や介護退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる	8. 保育施設や保育サービスを充実させる	9. 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	10. その他	
全事業所(n=192)	18.8	16.7	9.9	8.3	31.3	26.0	18.2	39.1	32.8	4.2	
産業分類別	建設業(n=11)	9.1	0.0	9.1	0.0	45.5	27.3	0.0	36.4	27.3	9.1
	製造業(n=58)	17.2	15.5	5.2	10.3	32.8	29.3	19.0	34.5	29.3	1.7
	卸売業、小売業(n=35)	20.0	11.4	20.0	11.4	34.3	28.6	17.1	42.9	42.9	5.7
	医療、福祉(n=33)	18.2	27.3	6.1	15.2	21.2	30.3	18.2	42.4	24.2	3.0
	サービス業(n=50)	20.0	18.0	10.0	0.0	34.0	18.0	20.0	40.0	36.0	6.0
従業員規模別	9人以下(n=7)	14.3	0.0	14.3	0.0	14.3	14.3	14.3	28.6	42.9	0.0
	10～29人(n=114)	16.7	19.3	7.9	8.8	31.6	25.4	17.5	39.5	31.6	4.4
	30～49人(n=29)	24.1	17.2	6.9	6.9	27.6	24.1	13.8	31.0	17.2	6.9
	50～99人(n=30)	16.7	10.0	20.0	10.0	43.3	26.7	23.3	40.0	46.7	3.3
	100～299人(n=10)	30.0	10.0	0.0	0.0	10.0	40.0	20.0	60.0	40.0	0.0
	300人以上(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
従業員全体	10～29人(n=86)	17.4	11.6	11.6	7.0	34.9	27.9	20.9	39.5	36.0	4.7
	30～49人(n=27)	25.9	18.5	7.4	7.4	33.3	25.9	14.8	37.0	18.5	7.4
	50～99人(n=29)	20.7	10.3	17.2	6.9	44.8	24.1	13.8	27.6	37.9	6.9
	100～299人(n=16)	12.5	25.0	0.0	0.0	12.5	25.0	18.8	62.5	50.0	0.0
	300～499人(n=20)	10.0	40.0	0.0	25.0	20.0	25.0	15.0	40.0	5.0	0.0
	500人以上(n=11)	27.3	9.1	9.1	0.0	18.2	18.2	18.2	36.4	45.5	0.0

※グレーの網掛けは、全事業所のパーセンテージに比べて5ポイント以上高い項目

※太字は、全事業所のパーセンテージに比べて10ポイント以上高い項目

(付) 調 査 票

男女共同参画に関する事業所調査

ご協力のお願い

日頃より市政にご理解とご協力をいただきまして、心から感謝申し上げます。

燕市では、市内事業所における男女共同参画に関する取組状況について実態を把握し、今後の男女共同参画施策を推進する基礎資料とするため、「男女共同参画に関する事業所調査」を実施いたします。

調査の実施にあたり、市内所在の従業員規模 10 人以上の事業所の中から無作為抽出した 500 事業所を対象にしています。調査は無記名で行い、調査結果については統計的に処理し、行政上の基礎資料として活用することを目的にしております、それ以外に使用することはありません。また、事業所が特定されるようなことはありません。

ご多忙のところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和 3 年 11 月
燕市長 鈴木 力

◆ご回答にあたってのお願い◆

- お答えは、貴事業所において人事・職員厚生等を担当されている方にお願います。
- 設問に対する答えは、該当する番号を○印で囲むか、必要事項を記入してください。
- 一部の方だけに答えていただく設問もありますが、その場合は矢印(→)で示し、説明文がありますので、指示に従ってお答えください。
- 回答にかかる時間はおよそ 15 分です。
- 令和 3 年 4 月 1 日現在でお答えください。
- ご回答の方法は、①「本調査用紙に直接ご記入」または、②「ウェブでのご入力」のどちらか一方をお選びください。※両方のご回答はご遠慮ください。

【①本調査用紙に直接ご記入いただく場合】

1. ご記入は黒のボールペンか濃い鉛筆などではっきりとお書きください。
2. ご記入いただきましたら、同封の返信用封筒に入れて、切手を貼らずに 11 月 29 日(月)までに投函してください。

【②ウェブで回答いただく場合(PC・タブレット・スマートフォン用)】

1. 右のQRコードを読み取るか、URLを手入力して回答ページを表示させてください。 URL: <https://logoform.jp/f/r61p8>
2. ご回答は、11 月 29 日(月)までにお願いいたします。



■ お問い合わせ先

燕市企画財政部 地域振興課 協働推進係
〒959-0295 燕市吉田西太田 1934 番地
電話：0256-77-8361 / 電子メール：chiiki@city.tsubame.lg.jp

男女共同参画に関する事業所調査 調査票

【貴事業所の概要について】（令和3年4月1日現在でお答えください）

問1 貴事業所(本社、支社、営業所なども合計した企業全体)の産業分類は次のどれに該当しますか。
 あてはまる番号に○を1つつけてください。 ※ 総務省統計局「日本標準産業分類」

1. 建設業 2. 製造業 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 4. 情報通信業 5. 運輸業、郵便業 6. 卸売業、小売業 7. 金融業、保険業 8. 不動産業、物品賃貸業	9. 学術研究、専門・技術サービス業 10. 宿泊業、飲食サービス 11. 生活関連サービス業、娯楽業 12. 教育、学習支援業 13. 医療、福祉 14. 複合サービス業 15. サービス業 16. その他 ()
---	---

問2 貴事業所(本社、支社、営業所なども合計した企業全体)の常用従業員数は、次のどれに該当しますか。あてはまる番号に○を1つつけてください。

1. 10～29人 2. 30～49人 3. 50～99人	4. 100～299人 5. 300～499人 6. 500人以上
-------------------------------------	---

問3 貴事業所における従業員数(雇用形態別)の男女別人数をご記入ください。
 この調査票が届いた所在地の事業所のみのお答えください。

	常用従業員数(役員含む) ①+②			派遣社員
		① 正社員	②パート・アルバイト・ 嘱託職員	
男性	人	人	人	人
女性	人	人	人	人
計	人	人	人	人

問4 貴事業所における管理・監督職※の男女別人数をご記入ください。

区 分	男 性	女 性
役員・部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人

※管理・監督職について

- ①事業所の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する業務に従事する方。なお、生産部門においては作業に従事しない職長、組長などの監督的地位にある方を含みます。
- ②部長・課長などの役職名を採用していない場合や、次長等役職欄のない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

【女性の雇用管理の状況等について】

問5 女性の活躍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。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 女性の活躍に関する担当部局を定める、担当者・責任者を選任する等、事業所内の推進体制を整備している 2. 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 3. 女性の管理職を積極的に登用している 4. 昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている 5. 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 6. 各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している 7. 管理職に対し女性活用の重要性等について研修している 8. 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 9. 産前・産後休業や育児休業中に情報提供を行っている 10. 特にない 11. その他 () |
|--|

問6 女性の管理職への登用や人材活用にあたってどのような課題がありますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 結婚や出産を機に退職する女性が多く、長期的な活用計画が立てにくい 2. 必要とする知識や経験を有する女性の人材が不足している 3. 女性には時間外労働や深夜労働をさせにくい 4. 上司や同僚、部下となる従業員の認識や理解が不十分である 5. 家庭生活（家事、育児、介護等）の負担を考慮する必要がある 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 7. 目標となる女性の先輩がいないので、イメージがつかめない 8. 顧客や取引先の理解が得られにくい 9. 女性の活躍を推進する方法がわからない 10. 特にない 11. その他 () |
|---|

【「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】

※ワーク・ライフ・バランスとは…

誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開でき、多様な生き方が選択・実現できるようになること。

問7 貴事業所における育児休業の取得状況について、男女別にお答えください。

令和2年4月1日から 令和3年3月31日までの間に 配偶者が出産した <u>男性従業員</u>	人	令和2年4月1日から 令和3年3月31日までの間に 出産した <u>女性従業員</u>	人
うち、令和3年3月31日 までの間に育児休業の取得 を開始した <u>男性従業員</u>	人	うち、令和3年3月31日 までの間に育児休業の取得 を開始した <u>女性従業員</u>	人

1人以上の場合は、問8にお進みください。

いない場合は、問9にお進みください。

【問7で育児休業を取得した従業員がいる事業所にお伺いします】

問8 問7で回答した従業員の育児休業取得期間について、お答えください。

※令和3年4月1日以降も継続して取得している場合は、取得見込の期間でお答えください。

育児休業取得期間	男性従業員	女性従業員
1. 1週間未満	人	人
2. 1週間以上2週間未満	人	人
3. 2週間以上1カ月未満	人	人
4. 1カ月以上3カ月未満	人	人
5. 3カ月以上6カ月未満	人	人
6. 6カ月以上1年未満	人	人
7. 1年以上	人	人

問9 貴事業所における介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に、 介護休業の取得を開始した人数			
男性従業員	人	女性従業員	人

1人以上の場合は、問10、問11にお進みください。
いない場合は、問12にお進みください。

【問9で介護休業を取得した従業員がいる事業所にお伺いします】

問10 問9で回答した従業員の介護休業取得期間について、お答えください。

※令和3年4月1日以降も継続して取得している場合は、取得見込の期間でお答えください。

介護休業取得期間	男性従業員	女性従業員
1. 1週間未満	人	人
2. 1週間以上2週間未満	人	人
3. 2週間以上1カ月未満	人	人
4. 1カ月以上3カ月未満	人	人
5. 3カ月以上6カ月未満	人	人
6. 6カ月以上1年未満	人	人
7. 1年以上	人	人

【問7、問9で育児休業または介護休業を取得した人がいる事業所にお伺いします】

問11 休業中の従業員の代替要員をどのように確保しましたか。あてはまる欄すべてに○をつけてください。

	育児	介護
1. 部署内でやりくり		
2. 配置転換で代替		
3. 派遣社員を利用		
4. 期間雇用者（パート・アルバイト）を雇用		
5. その他（ ）		

問12 仕事と育児や介護の両立を支援するために実施している制度はありますか。また、利用実績はありますか。あてはまる欄すべてに○をつけてください。

	制度		利用実績	
	育児	介護	育児	介護
1. 育児休業・介護休業制度				
2. 短時間勤務制度				
3. 始業・終業時間の繰り上げや繰り下げ				
4. 在宅勤務やフレックスタイム制度などの柔軟な勤務制度				
5. 育児休業や介護休業の手当の支給				
6. 転勤・配置転換の際の配慮				
7. 時間外労働の免除				
8. 出産や介護等を理由に退職した従業員に対しての再雇用制度				
9. 事業所内託児所の設置		/		/
10. 子どもの看護のための休暇		/		/
11. その他 ()				

問13 貴事業所の従業員の年次有給休暇の取得率はどれくらいですか。正社員・正職員、非正規社員・非正規職員のそれぞれについて、あてはまる番号に○を1つつけてください。

※直近の事業年度(または把握できる直近の1年間)における取得率をお答えください。

※年次有給休暇取得率＝年間延べ取得(消化)日数÷年間延べ付与日数(繰越日数を除く)×100

① 正社員・正職員の年次有給休暇取得率

1. 0%以上～10%未満	7. 60%以上～70%未満
2. 10%以上～20%未満	8. 70%以上～80%未満
3. 20%以上～30%未満	9. 80%以上～90%未満
4. 30%以上～40%未満	10. 90%以上～100%未満
5. 40%以上～50%未満	11. 100%
6. 50%以上～60%未満	12. 該当者がいない

② 非正規社員・非正規職員(パート・アルバイト)の年次有給休暇取得率

1. 0%以上～10%未満	7. 60%以上～70%未満
2. 10%以上～20%未満	8. 70%以上～80%未満
3. 20%以上～30%未満	9. 80%以上～90%未満
4. 30%以上～40%未満	10. 90%以上～100%未満
5. 40%以上～50%未満	11. 100%
6. 50%以上～60%未満	12. 該当者がいない

問14 貴事業所ではワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を行っていますか。あてはまる番号に○を1つつけてください。

1. 積極的に取り組み、効果が出ている	} → 問14-1にお進みください
2. 取り組んでいるが、あまり効果が上がっていない	
3. 今後取り組みたいと考えている	} → 問14-2にお進みください
4. 取り組むつもりはない	
5. ワーク・ライフ・バランスについて知らない	

【問14で「1. 積極的に取り組み、効果が出ている」「2. 取り組んでいるが、あまり効果が上がっていない」と回答した事業所にお伺いします。】

問14-1 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けてどのような取組を実施していますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 社長や取締役等がリーダーシップを発揮して、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる
2. 管理職の意識改革を行っている
3. 管理職以外の社員の意識改革を行っている
4. ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決めている
5. 業務効率の向上を図っている
6. 年次有給休暇を取得しやすい環境を整えている
7. ノー残業デーを設けている
8. 育児休業・介護休業制度を取りやすい環境を整えている
9. 時間短縮勤務ができるようにしている
10. 在宅勤務ができるようにしている
11. その他 ()

【すべての事業所にお伺いします。】

問14-2 ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことで、どのような効果やメリットがあると思いますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 事業所イメージがアップする
2. 優秀な人材が確保できる
3. 従業員の生産性が向上する
4. 従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる
5. 女性の活用・登用につながり、女性従業員の意識や意欲が高まる
6. 従業員全体の意識改革が図れる
7. 男女が共に能力を発揮し、その活用により組織の活性化につながる
8. 職場内の体制を見直すことができ、業務の効率性を図れる
9. 効果やメリットは特にない
10. その他 ()

【すべての事業所にお伺いします。】

問14-3 ワーク・ライフ・バランスや多様で柔軟な働き方を推進するうえで、特に難しいと感じていることはどのようなことですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 育児・介護休業などによる代替要員の確保が難しい
2. 職場で周りの人の業務量が増える
3. 業務管理等が煩雑になり支障を来たす
4. 取り組みに対する行政の支援が不足している
5. 制度の導入や運用のための人的余裕がない
6. 利益の減少やコストの増大により運営に影響が生じる
7. 従業員が制度の利用を望まない
8. 特に問題となることはない
9. その他 ()

【セクシュアル・ハラスメントについて】

問15 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントを防止するためにどのような取組を行っていますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 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
2. 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
3. セクシュアル・ハラスメント防止のための研修・講習等を実施している
4. 相談窓口を設置している
5. 対応マニュアルを作成している
6. 特にない
7. その他 ()

【男女共同参画の推進に関する市の取組について】

問16 貴事業所では、燕市の男女共同参画に関する事業所向け支援制度などを利用したことがありますか。また、関心がありますか。項目ごとにあてはまる欄に○をつけてください。

制度・事業名	利用した ことがある	利用した ことはないが、 関心がある	関心がない
1. <u>つばめ子育て応援企業認定制度</u> (説明) 従業員に対する子育て支援の取り組みを積極的に進めている企業を認定			
2. <u>男性の育児休業取得促進奨励金</u> (説明) 男性従業員が育児休業を取得した場合に、取得者と企業に奨励金を交付			
3. <u>みんなが活躍できる職場環境づくり推進補助金</u> (説明) ワーク・ライフ・バランスや女性活躍などを目的とした研修、就業規則の改訂、コンサルの導入等の職場環境改善の取組に要した費用の一部を補助 (施設整備費や備品、消耗品の購入費は除く)			
4. <u>マザーズお仕事セミナー</u> (説明) 再就職を希望する女性を支援するとともに企業とのマッチングの場を提供			
5. <u>女性活躍推進フォーラム、マイキャリア×ライフプランセミナー</u> など (説明) 経営者や従業員を対象とした意識啓発のための講演会・研修会を開催			

〈空白ページ〉

令和3年度

男女共同参画に関する事業所調査
報告書

令和4年3月発行

燕市 企画財政部 地域振興課

〒959-0295 燕市吉田西太田 1934 番地

電話番号 0256-77-8361

メール chiiki@city.tsubame.lg.jp