

令和4年度
男女共同参画に関する事業所調査
結果報告書

令和5年3月

丹波篠山市

目次

I	調査の概要	1
1	調査の目的	1
2	調査の実施概要	1
II	調査結果の概要	2
1	事業所の概要について	2
2	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	5
3	女性の活躍について	6
4	ハラスメント防止の取組について	7
5	男女共同参画社会の実現に向けた丹波篠山市の取組課題について	7
III	調査結果	8
1	事業所の概要について	8
2	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	16
3	女性の活躍について	30
4	ハラスメント防止の取組について	44
5	男女共同参画社会の実現に向けた丹波篠山市の取組課題について	49

I 調査の概要

1 調査の目的

丹波篠山市では、令和4年3月に「第3次丹波篠山市男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現を目指し、様々な施策に取り組んでいます。

本調査は、市内事業所におけるワーク・ライフ・バランスや男女共同参画に関する取組状況について実態を把握することを目的として実施したものです。

2 調査の実施概要

(1) 調査の方法

- ①調査対象：丹波篠山市内の事業所 150 社
- ②調査方法：郵送による配布・回収
- ③調査期間：令和4年8月30日から令和4年9月20日

(2) 回収結果

調査対象数	回収数	無効回答数	有効回答数	有効回答率
150	88	0	88	58.7%

(3) 調査項目

- ①事業所の概要について
- ②ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調査）について
- ③女性の活躍について
- ④ハラスメント防止の取組について
- ⑤男女共同参画社会の実現に向けた丹波篠山市の取組課題について

(4) 調査結果の表示方法

- ・回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（％）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。

II 調査結果の概要

1 事業所の概要について

【丹波篠山市の事業所の概要】

令和3年経済センサス活動調査（※）における丹波篠山市全体の事業所の概要、経営組織別事業所数、従業者数等は下記のとおりです。

事業所総数が1,998（従業者数が18,004人）、法人格をもつ民営事業所が1,093事業所で、民営法人事業所の従業者数は14,114人で事業所全体の78.4%を占めています。

産業大分類	経営組織	事業所数	法人事業所数に占める割合	従業者数	全従業者数（法人）に占める割合	男性	女性	1事業所当たり従業者数
AS_全産業	0_総数	1,998		18,004		9,298	8,663	9.0
AS_全産業	1_民営	1,889		16,177		8,451	7,683	8.6
AS_全産業	11_個人	778		1,984		932	1,052	2.6
AS_全産業	12_法人	1,093		14,114		7,463	6,608	12.9
AB_農林漁業	12_法人	35	3.2%	388	2.7%	307	81	11.1
C_鉱業、採石業、砂利採取業	12_法人	-	-	-	-	-	-	-
D_建設業	12_法人	102	9.3%	599	4.2%	471	128	5.9
E_製造業	12_法人	138	12.6%	3,920	27.8%	2,363	1,557	28.4
F_電気・ガス・熱供給・水道業	12_法人	4	0.4%	30	0.2%	26	4	7.5
G_情報通信業	12_法人	14	1.3%	40	0.3%	19	21	2.9
H_運輸業、郵便業	12_法人	35	3.2%	651	4.6%	552	99	18.6
I_卸売業、小売業	12_法人	261	23.9%	2,770	19.6%	1,391	1,337	10.6
J_金融業、保険業	12_法人	16	1.5%	185	1.3%	60	125	11.6
K_不動産業、物品賃貸業	12_法人	42	3.8%	138	1.0%	69	69	3.3
L_学術研究、専門・技術サービス業	12_法人	26	2.4%	144	1.0%	118	26	5.5
M_宿泊業、飲食サービス業	12_法人	62	5.7%	731	5.2%	268	463	11.8
N_生活関連サービス業、娯楽業	12_法人	51	4.7%	663	4.7%	341	322	13.0
O_教育、学習支援業	12_法人	21	1.9%	305	2.2%	150	155	14.5
P_医療、福祉	12_法人	94	8.6%	2,463	17.5%	649	1,814	26.2
Q_複合サービス事業	12_法人	25	2.3%	563	4.0%	336	227	22.5
R_サービス業（他に分類されないもの）	12_法人	167	15.3%	524	3.7%	343	180	3.1
		1,093	100%	14,114	100%	7,463	6,608	12

※経済センサス…総務省統計局が実施する国勢調査と並ぶ基幹統計。わが国の事業所・企業の基本構造、経済活動の状況を調査する5年に一度の調査。基礎調査と活動調査の2つがあります。

なお、全国との比較では、官公署をのぞく民営事業所が5,078,617事業所（うち法人経営3,413,882事業所、個人経営1,636,030事業所）、従業者数57,457,856人（男31,704,141人、女25,365,913人）です。

業種別では、建設業9.6%（従業者割合6.6%）、製造業8.2%（従業者割合15.6%）、電気・ガス・熱供給0.18%（従業者割合0.36%）、情報・通信業1.5%（従業者割合3.4%）、運輸業・郵便業2.5%（5.7%）、卸売・小売業23.6%（20.0%）、金融・保険業1.6%（2.6%）、不動産業・物品賃貸業7.3%（2.8%）、学術研究・専門技術サービス業4.9%（3.6%）、宿泊・飲食サービス業11.4%（7.9%）、

生活関連サービス業・娯楽業 8.4% (3.8%)、教育、学習支援業 3.2% (3.3%)、医療福祉 9.1% (14.2%)、複合サービス事業 0.6% (0.79%)、サービス業（他に分類されないもの） 7.1% (8.8%) などとなっています。

今回の事業所意識調査対象は、従業者数が概ね 10 人以上の民営事業所を抽出しました。

【事業所の経営組織】(問1)

経営組織別では、株式会社が 70.5%で最も多くなっています。

【事業所の業種】(問2)

業種別では、製造業が 31.8%で最も多く、次いで医療・福祉が 15.9%、建設業が 14.8%の順で高くなっています。不動産業、情報通信業からの回答はありませんでした。

経済センサス活動調査での上記業種の割合は、製造業が 12.6%、医療福祉が 8.6%、建設業が 9.8%ですが、従業者数割合は、製造業 27.8%、医療福祉が 17.5%で、意識調査の業種別割合と近似値の傾向となっています。

【事業所の形態】(問3)

「単独事業所（他の場所に本社、支店を持たない事業所）」が 39.8%で最も高く、次いで「その他（医療法人など）」が 30.7%、「本社・本店等（他の場所に支店を持ち、それらを統括する事業所）」が 27.3%となっています。

【事業所の雇用状況と管理職等の人数】(問4)

① 従業者数

事業所の従業者数は、「11人～20人」の割合が 19.3%で最も高くなっています。20人以下の事業所は、全体の 35.2%を占め、50人以下では 61.3%、100人以下では 79.5%となっています。100人以上の事業所は、20.4%となっています。

調査事業所における従業者数は、4,981人であり、経済センサス活動調査における市内の民営法人事業所全従業者数に占める捕捉率は 35.3%となっています。

② 役員

役員数は、「5人以上」の割合が 28.4%で最も高くなっています。女性の役員は、「0人（いない）」の割合が 56.8%で最も高く、次いで、「1人」の割合が 20.5%となっています。

③ 管理職

管理職数は、「3～5人」の割合が 29.5%で最も高くなっています。女性管理職数は、「0人（いない）」の割合が 72.7%で最も高く、次いで、「1人」が 17.0%となっています。

④ 正規雇用の従業員数

正規雇用の従業員数は、「5人以下」の割合が 25.0%で最も高くなっています。20人以下の事業所が全体の 62.5%を占め、50人以下では 90.9%、100人以下では 96.6%となっています。100人以上の事業所は、3.4%となっています。

正規従業員に占める女性の割合は、46.4% (906/1954人) となっており、男女に極端な差異は見られません。40%以上を占める 40 事業所のうち、医療福祉業が 35% (14 事業所)

を占めています。その他、建設業が5事業所、製造業9、卸・小売業6、金融・保険3、宿泊飲食サービス業が5事業所などとなっています。

正規雇用従業員では、「51%以上」が女性従業員である事業所は、全体の35.2%で最も高くなっています。

⑤ 正規雇用以外の従業員数

正規雇用以外の従業員数では、「5人以下」の割合が42.0%で最も高くなっています。20人以下の事業所が全体の64.7%を占め、50人以下では85.2%となっています。

非正規に占める女性の割合は、66.5%（1,236/1,858人）となっており、7割近く女性が占めています。

⑥ 女性の占める割合

調査における市内事業所の女性管理職全体比率は16.6%（58/350人）で、20%を超える事業所は23%（20事業所）ありました。業種としては、建設業1、製造業3、卸小売業2、飲食・サービス業3、医療・福祉11事業所と、医療・福祉系が大勢を占めています。

一方、女性管理職が「0%」（いない）の事業所は、72.7%となっています。女性管理職が1人以上いる事業所で女性管理職割合が3割以下の事業所は、全体の9.1%（8事業所）で、3割以上の女性管理職がいる事業所は、18.1%（16事業所）となっています。

全国平均は、平成30年厚労省賃金構造基本統計調査（100人以上常用労働者を雇用する企業）で「民間企業の階級別役職者に占める女性の割合」での管理職割合は、17.8%（部長級6.6%、課長級11.2%）であり、本市調査との比較では1.2%過小と差異は見られません。本市回答事業所の比率平均は13.9%で3.9%過小です。

中間管理職（係長、主任など）における女性の割合では、37.5%（197/526人）と、管理職よりも率が高くなっています。

全国平均（賃金構造基本統計調査）では平均18.4%となっていることから、2倍の割合となっています。

中間管理職比率25%以上の32事業所を業種別で見ると、製造業6、卸・小売業5、金融保険業2、宿泊、飲食・サービス業6、医療・福祉業13事業所と40%を医療福祉業が占めています。女性中間管理職が1人以上いる事業所は46.6%（40事業所）となっています。

正規雇用以外の従業員数では、「51%以上」が女性従業員である事業所は、53.4%で最も高い割合となっています。

区分	総数	内女性	割合 (%)	備考
管理職	350	58	16.6	20%超：20事業所（建設1、製造業3、卸・小売業2、宿泊、飲食・サービス業3、医療・福祉業11）
中間管理職	526	197	37.5	25%超：32事業所（建設0、製造業6、卸・小売業5、金融保険業2、宿泊、飲食・サービス6、医療・福祉業13）

【正規雇用従業員の時間外労働の状況(年間を通じての月平均)】(問5)

正規雇用従業員の時間外労働(月平均)は、「1～9時間」の割合が45.5%で最も高く、次いで「10～19時間」の割合が23.9%となっています。

【正規雇用従業員の年次有給休暇取得日数の状況】(問6)

年次休暇取得日数は、「5～9日」が44.3%、次いで「10～14日」が33.0%となっています。

2 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

【育児休業制度・介護休業制度の有無と利用実績】(問7)

1. 育児休業制度

育児休業制度の規定がある事業所は、80.7%で約8割となっていますが、規定がない事業所が約2割あります。制度の規定があり、利用実績のあった事業所の割合については、女性従業員67.6%に対し、男性従業員23.9%となり、性別で大きな差があります。(利用実績は、調査時点までに1度でも利用があった場合に「利用実績あり」としています。)

2. 介護休業制度

介護休業制度の規定がある事業所は、76.1%で7割台半ばとなっていますが、規定がない事業所が2割以上あります。制度の規定があり、利用実績のあった事業所の割合については、女性従業員25.4%に対し、男性従業員10.4%となり、性別で大きな差があります。

介護休業制度のほうが育児休業制度より規定されていない割合が高くなっています。

利用実績については、どちらの休業制度も女性従業員の利用に比べ男性従業員の利用実績が少なくなっています。

また、男性従業員・女性従業員ともに介護休業制度の利用実績が少なくなっています。(利用実績は、調査時点までに1度でも利用があった場合に「利用実績あり」としています。)

【ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)推進のための取組状況】(問8)

「実施している」の割合は、「出産予定である女性従業員への育児休業制度の周知」が62.5%で6割を超えており、次いで「長時間労働抑制の取組(事務の効率化等)」(56.8%)、「従業員の相談体制の整備」(53.4%)、「介護休業制度の周知」(50.0%)、「休業中および復職時のフォロー体制(面談、情報提供、時短勤務制度等)の整備」(47.7%)の順になっています。

一方、「実施予定なし」の割合では、「フレックスタイムや在宅勤務等の多様な働き方の導入」(69.3%)や「休業中の代替要因の確保」(56.8%)、「経営トップや管理職が率先して制度を利用する」(54.5%)、「配偶者が出産予定である男性従業員への育児休業制度の周知」(40.9%)で高くなっています。

【ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)推進する上での効果やメリット】(問9)

「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」の割合が68.2%で最も高く、次いで「従業員の離職を防ぎ、定着率が向上する」の割合が65.9%、「事業所のイメージがアップする」の割合が43.2%、「離職を防ぎ、技術・経験の継承につながる」の割合が42.0%で高くなっ

ています。

【ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)推進する上での課題】(問 10)

「休業に対する代替従業員の確保」の割合が 62.5%で最も高く、次いで「周囲の従業員による業務分担」の割合が 59.1%、「休業制度を利用しやすい雰囲気づくり」の割合が 37.5%となっています。業務分担や人員体制、職場の雰囲気や理解が課題と感じている事業所が多い結果となっています。

一方、「日常業務が忙しいため、ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む余裕がない」と回答した事業所も 22.7%あります。

3 女性の活躍について

【女性の管理職登用について】(問 11)

「男女かかわらず、平等に登用したい」において、「とてもそう思う」「ややそう思う」の割合は、90.9%で最も高く、次いで、「意欲や能力のある女性は、どんどん管理職に登用したい」が 84.1%となっています。

また、「女性をターゲットとしている商品・サービスの事業であれば管理職に登用したい」においても「とてもそう思う」「ややそう思う」の割合は、47.7%となっており、女性の管理職登用に対して、積極的に考える事業所が増えています。

【女性の管理職登用を推進する上での課題】(問 12)

「管理職になることに、意欲的な女性従業員がいない(少ない)」の割合が 50.0%で最も高く、次いで「必要な知識や経験、判断力等を有する女性従業員がいない(少ない)」と「女性管理職を育成するためのキャリア研修ができていない」の割合が 27.3%と、女性の意欲や能力に関する回答が高くなっています。また、「女性従業員は、仕事より家庭を優先する傾向がある」が 14.8%となり、仕事と家庭の両立の難しさを課題と捉えている事業所があります。

【女性活躍推進のための取組】(問 13)

「実施している」の割合は、「非正規雇用から正規雇用への登用制度の整備」が 52.3%で最も高く、次いで、「女性の積極的な募集や採用」が 51.1%、「育児や介護による休業が昇進等に不利にならない人事考課制度の整備」が 46.6%、「女性の意見や要望を聞く場や相談体制の整備」が 45.5%となっています。

「実施している」と「実施予定」の割合の合計は、ほとんどの項目で 50%以上となっており、女性活躍の推進に積極的に取り組む事業所が多くあります。

一方で、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定については、「策定している」と「策定予定」は合わせて 28.4%にとどまっています。

4 ハラスメント防止の取組について

【ハラスメントが問題になったことの有無】(問 14)

「問題になったことがない」と回答した事業所が7割を超えています。

一方、何らかのハラスメントが問題になったことがある事業所は43.1%となっています。内訳は、「パワー・ハラスメント(パワハラ)」の割合が22.7%で最も高く、次いで、「セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)」の割合が18.2%となっています。

【ハラスメント防止の取組状況】(問 15)

「何らかの取組を実施している」割合は、「セクハラ」が55.7%、「パワハラ」が54.5%、「マタハラ」が45.5%、「パタハラ」が40.9%となっています。また、「必要性は感じているが未着手」が、いずれも15%を超えています。

一方、「必要性を感じておらず取組予定なし」では、「セクハラ」と「パワハラ」が18.2%、「マタハラ」と「パタハラ」が25.0%となっています。

【ハラスメント防止の実施(予定)の取組】(問 16-1)

「実施している」または「実施予定」である取組について、「相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設ける」の割合が75.0%で最も高く、次いで、「経営トップの宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にする」の割合が71.4%、「ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する」の割合が60.7%で高くなっています。

【ハラスメント防止の取組に「未着手」「予定なし」の理由】(問 16-2)

「必要性は感じているが未着手」または「必要性を感じておらず取組予定なし」とした理由について、「過去にハラスメントが発生していないから」の割合が41.5%で最も高く、次に「ハラスメントが発生したときに個別に対応するつもりだから」の割合が36.6%となっています。

【ハラスメントが発生した場合において特に難しいと感じること】(問 17)

「当事者のプライバシー保護や精神的なケアが難しい」の割合が56.8%で最も高く、次いで「どのような案件がハラスメントに該当するのか、判断が難しい」の割合が53.4%、「ハラスメント相談を受ける担当者の知識やスキルが不足している」の割合が29.5%となっています。

5 男女共同参画社会の実現に向けた丹波篠山市の取組課題について

【丹波篠山市に期待する支援や取組】(問 18)

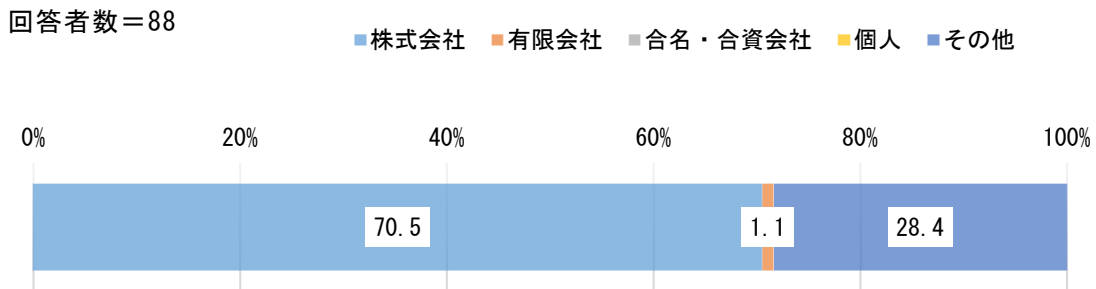
「経営者や事業主、人事担当者等を対象としたセミナーの開催」や「男女共同参画や女性活躍に関する法律や制度に関する情報提供」、「保育や介護等の施設やサービスの充実」の割合が34.1%で最も高く、次いで、「先進的な取組事例の紹介、ノウハウの提供」が30.7%となっています。子育てや介護の負担を軽減するための施設やサービスの充実、男女共同参画に関する情報提供による支援を期待する事業所が多くあります。

Ⅲ 調査結果

1 事業所の概要について

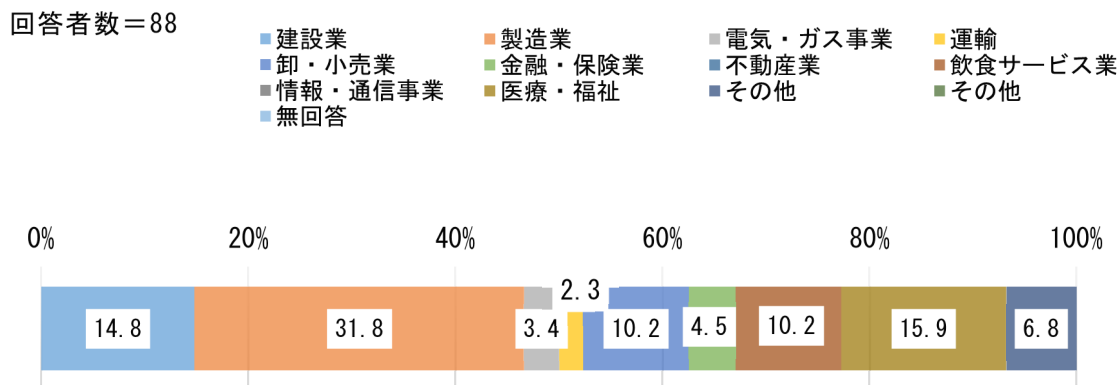
問1 貴事業所の経営組織についてお答えください。（〇は1つ）

「株式会社」の割合が70.5%で最も高くなっています。



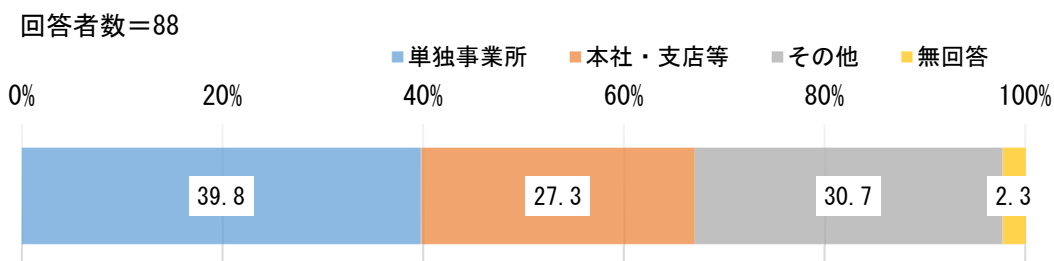
問2 貴事業所の業種についてお答えください。（〇は1つ）

「製造業」の割合が31.8%で最も高く、次いで「医療・福祉」の割合が15.9%、「建設業」の割合が14.8%となっています。



問3 貴事業所の形態をお答えください。（〇は1つ）

「単独事業所（他の場所に本社、支店を持たない事業所）」の割合が39.8%、「その他（医療法人など）」の割合が30.7%、「本社・本店等（他の場所に支店を持ち、それらを統括する事業所）」の割合が27.3%となっています。



問4 貴事業所の雇用状況と管理職等の人数についてお答えください。
 (令和4年4月1日現在)

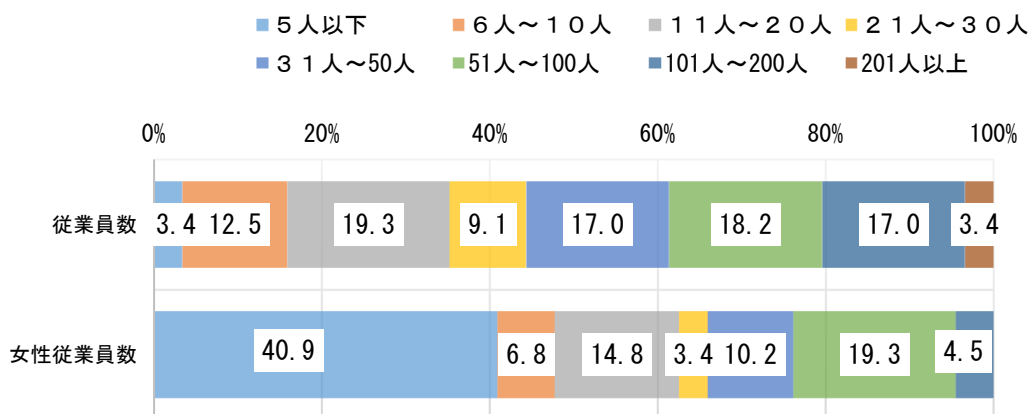
1. 従業者数（全体）

事業所の従業者数は、「11人～20人」の割合が19.3%で最も高く、次いで「51人～100人」の割合が18.2%、「31人～50人」と「101人～200人」の割合が17.0%となっています。

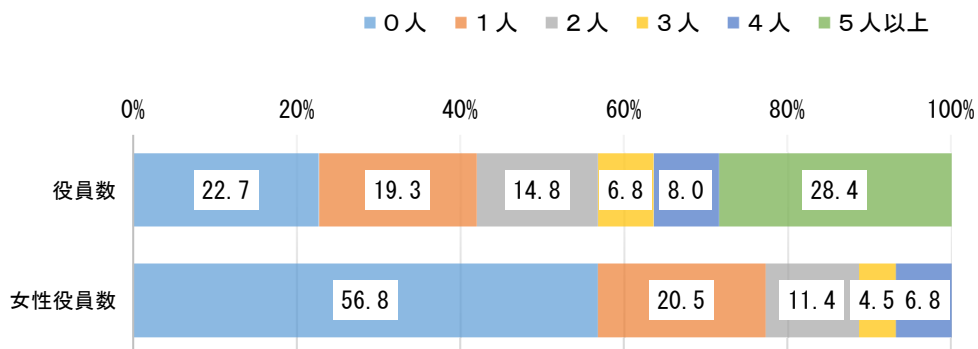
20人以下の事業所が全体の35.2%を占め、50人以下では61.3%、100人以下では79.5%となっています。100人以上の事業所は、20.4%となっています。

女性従業者数は、「5人以下」の割合が40.9%で最も高く、次いで「51人～100人」の割合が19.3%、「11人～20人」の割合が14.8%となっています。20人以下の事業所が全体の62.5%を占め、6割を超えています。100人以上の事業所は、4.5%となっています。

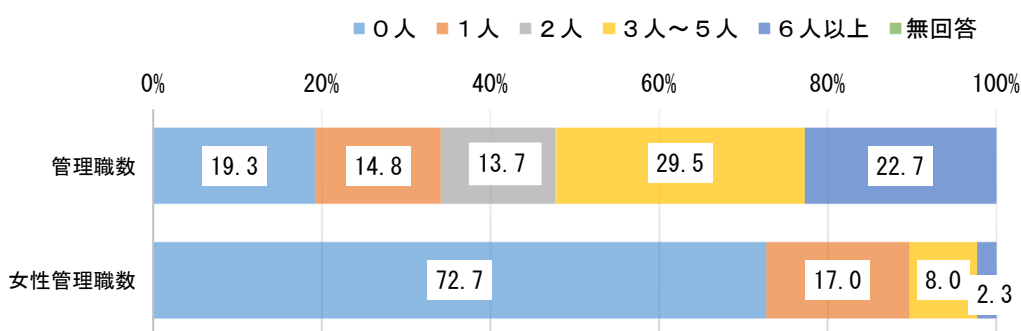
①全体



②役員



③管理職

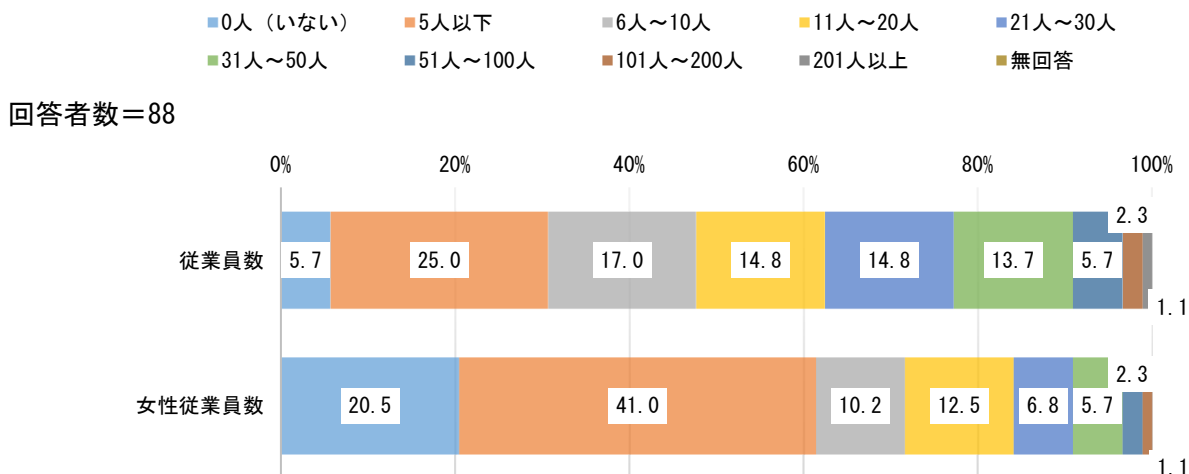


2. 正規雇用の従業員数（管理職を除く）

正規雇用の従業員数は、「5人以下」の割合が25.0%で最も高く、次いで「6人～10人」の割合が17.0%となっています。

20人以下の事業所が全体の62.5%を占め、50人以下では90.9%、100人以下では96.6%となっています。100人以上の事業所は3.4%となっています。

正規雇用の女性従業員数では、「5人以下」の割合が41.0%で最も高く、次いで「11人～20人」の割合が12.5%、「6人～10人」の割合が10.2%となっています。10人以下の事業所が71.7%で7割を超えています。

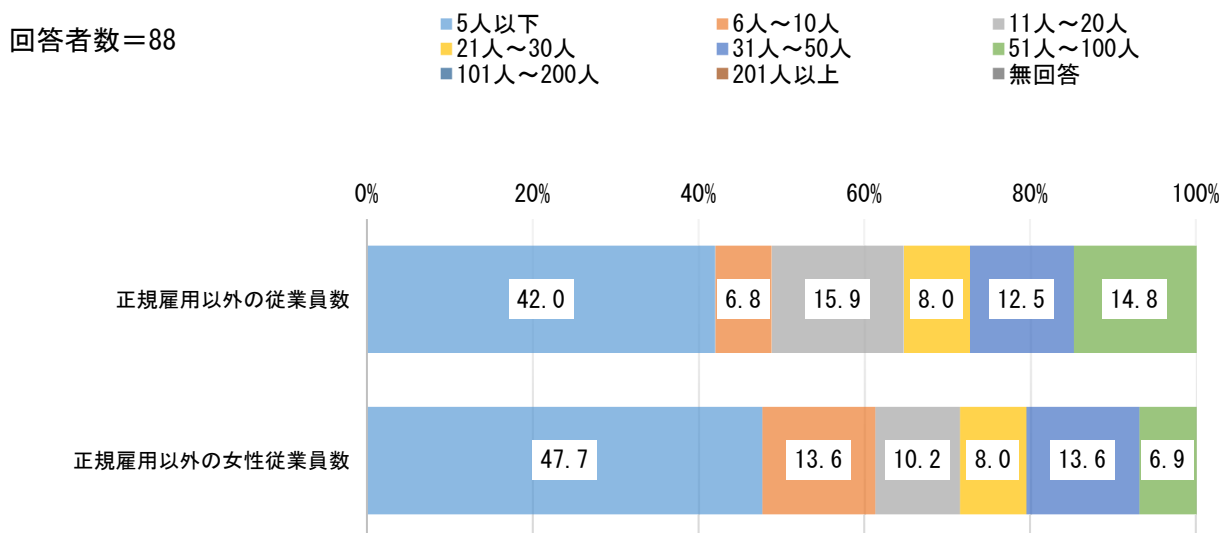


3. 正規雇用以外の従業員数

正規雇用以外の従業員数では、「5人以下」の割合が42.0%で最も高く、次いで「11人～20人」の割合が15.9%、「51人～100人」の割合が14.8%となっています。

10人以下の事業所は、全体の48.8%となり、50人以下では85.2%となっています。

正規雇用以外の女性従業員数では、「5人以下」の割合が47.7%で最も高くなっています。10人以下の事業所が61.3%で約6割を占めています。

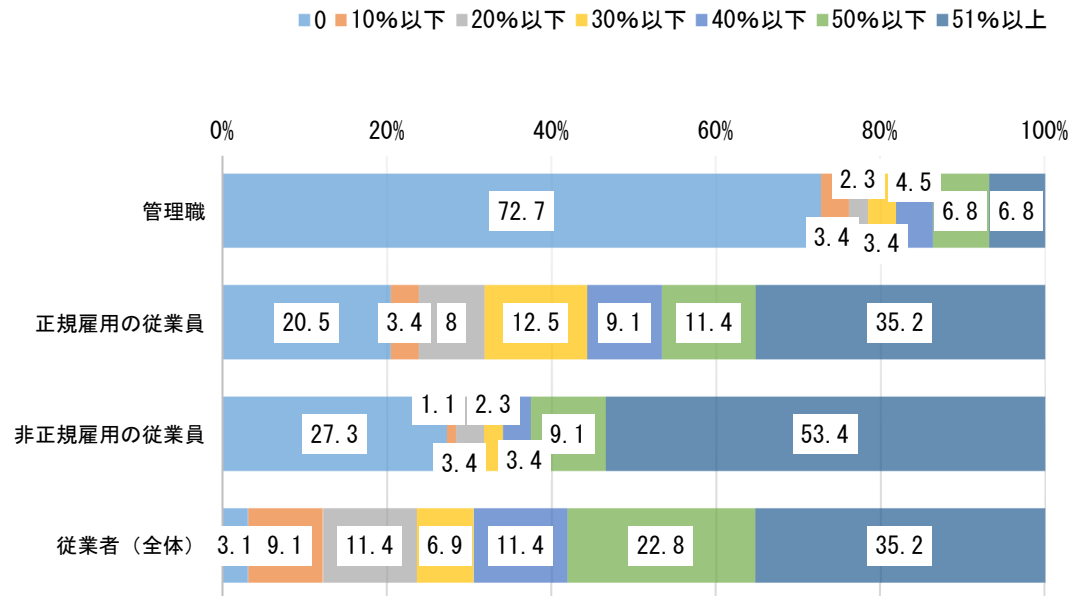


4. 女性の占める割合

女性管理職が「0%」（いない）の事業所は、72.7%で事業所の約7割を占めています。女性管理職が3割以下の事業所は、全体の9.1%で、3割以上の女性管理職がいる事業所は、18.1%となっています。

正規雇用の従業員では、「51%以上」が女性である事業所は、全体の35.2%で最も高くなっています。また、正規雇用以外の従業員数でも、「51%以上」が女性である事業所は、53.4%で最も高い割合となっています。

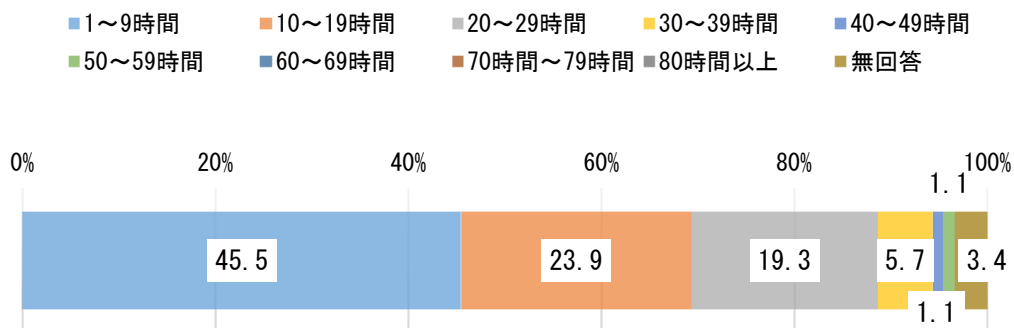
回答者数=88



問5 1ヶ月間の、正規雇用従業員の時間外労働は平均してどのくらいですか。年間を通じての月平均をお答えください。（実態に近い番号1つに○）

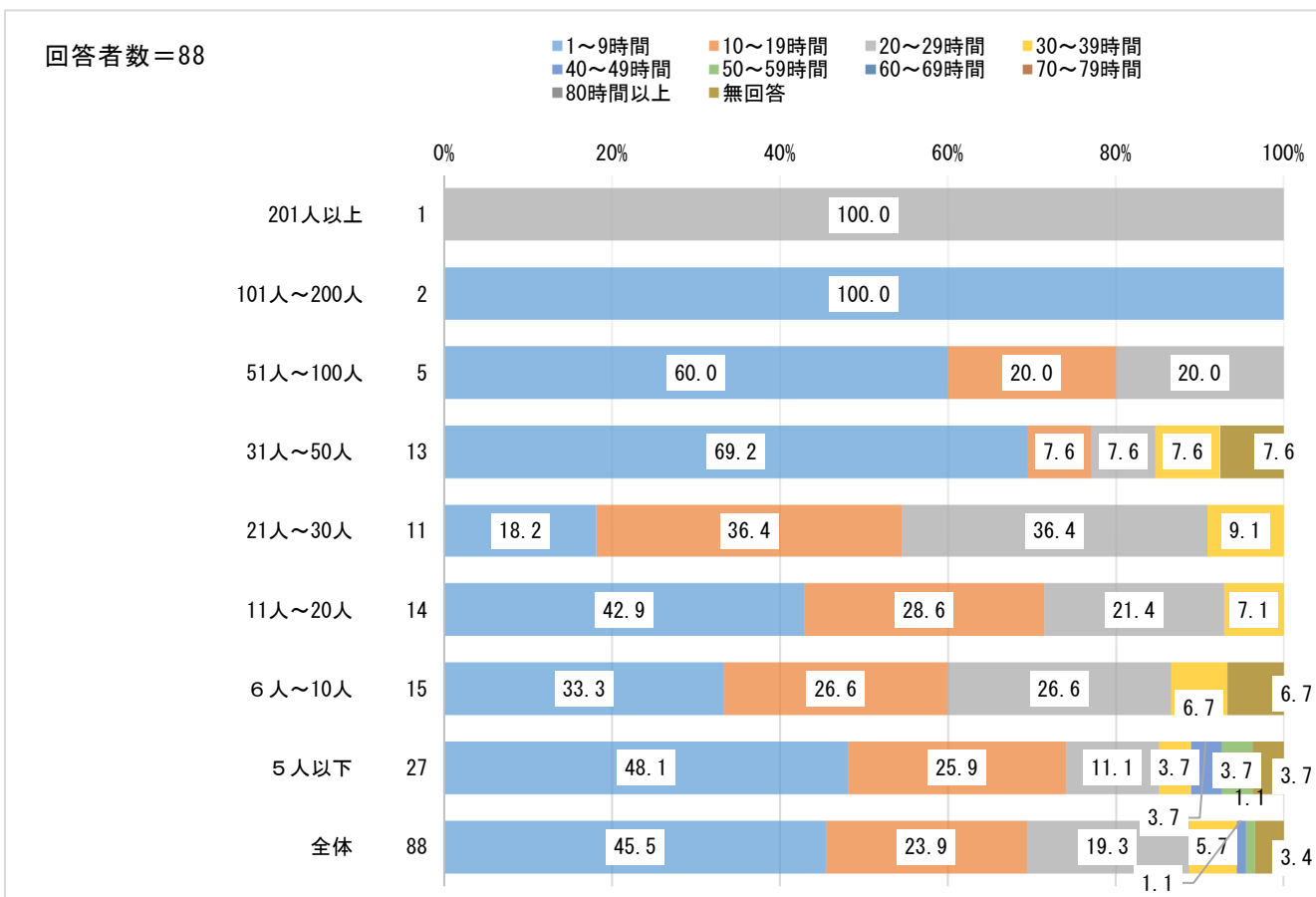
「1～9時間」の割合が45.5%で最も高く、次いで「10～19時間」の割合が23.9%、「20～29時間」の割合が19.3%となっています。60時間以上の事業所はありませんでした。

回答者数=88



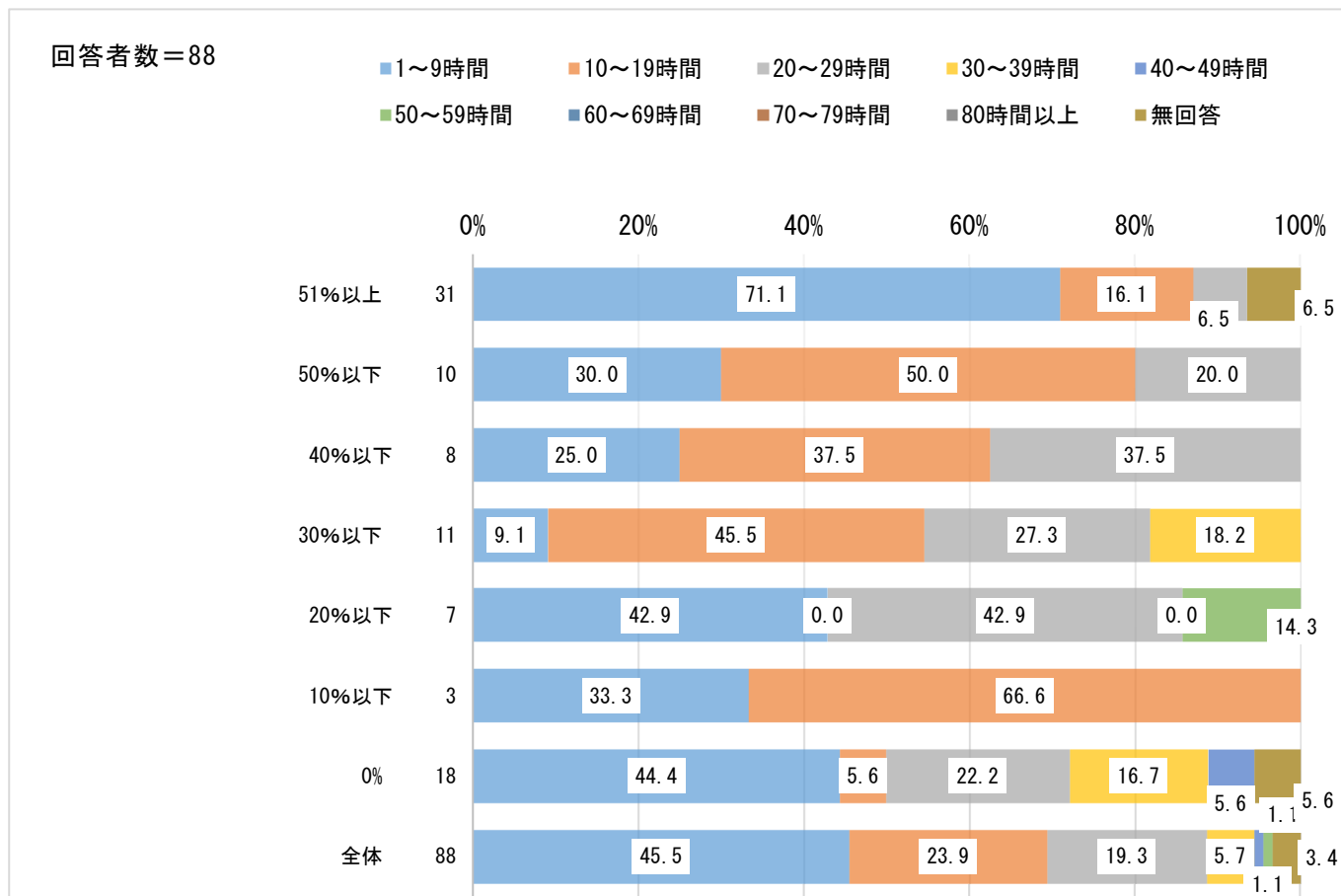
【正規雇用（管理職を除く）の従業員数別】

正規雇用従業員数（管理職を除く）と時間外労働時間（月平均）の相関では、50人以下の各規模で、30時間以上の時間外労働の事業所があります。また、従業員数が小規模の事業所では時間外労働時間（月平均）が増える傾向が見られます。



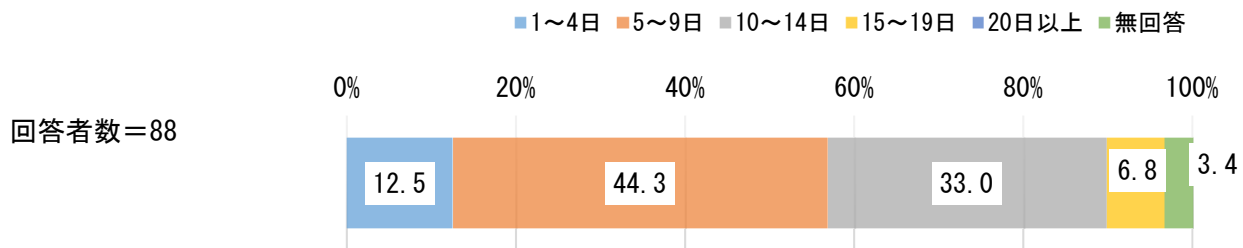
【正規雇用（管理職を除く）の従業員のうち、女性の占める割合別】

正規雇用従業員（管理職を除く）のうち、女性の占める割合別と時間外労働時間（月平均）の相関では、女性割合が3割を超える事業所では時間外労働時間（月平均）が少なくなる傾向が見られます。



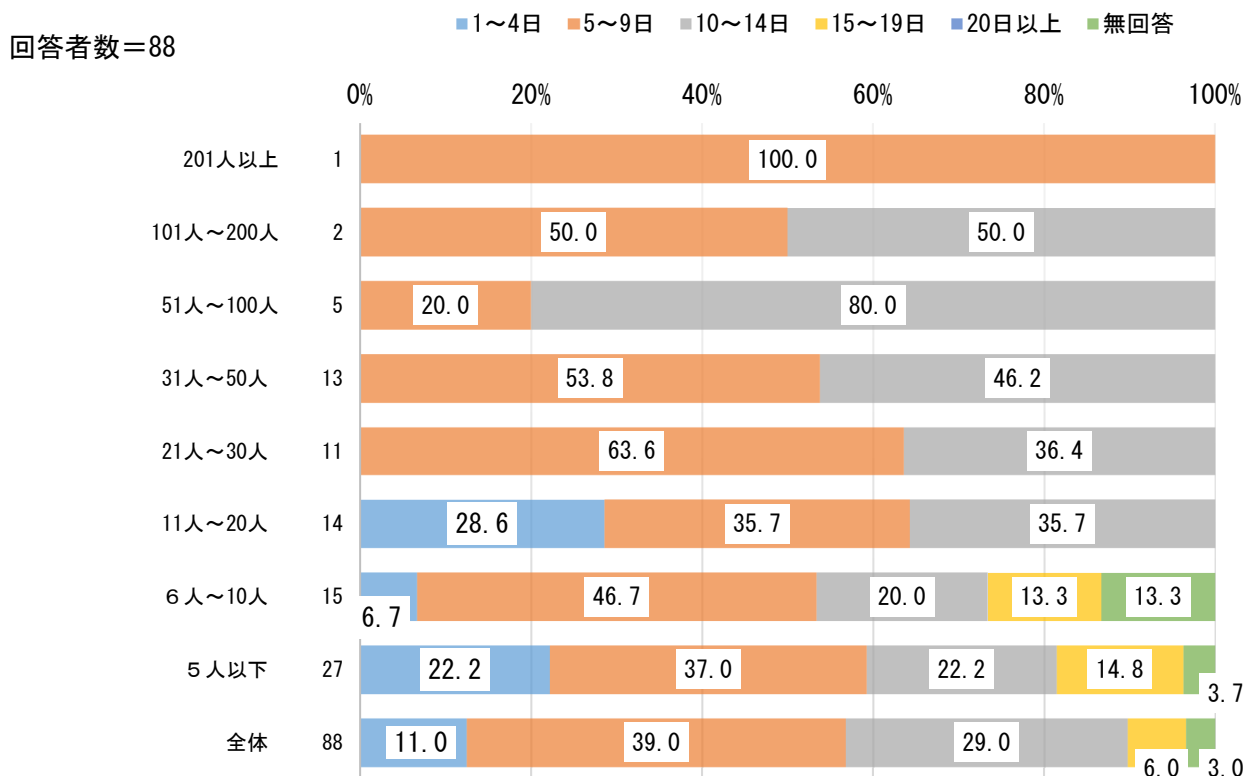
問6 直近の1年間で、正規雇用従業員の年次有給休暇取得日数は平均してどのくらいですか。（実態に近い番号に1つに○）

「5～9日」の割合が44.3%で最も高く、次いで「10～14日」の割合が33.0%となっています。



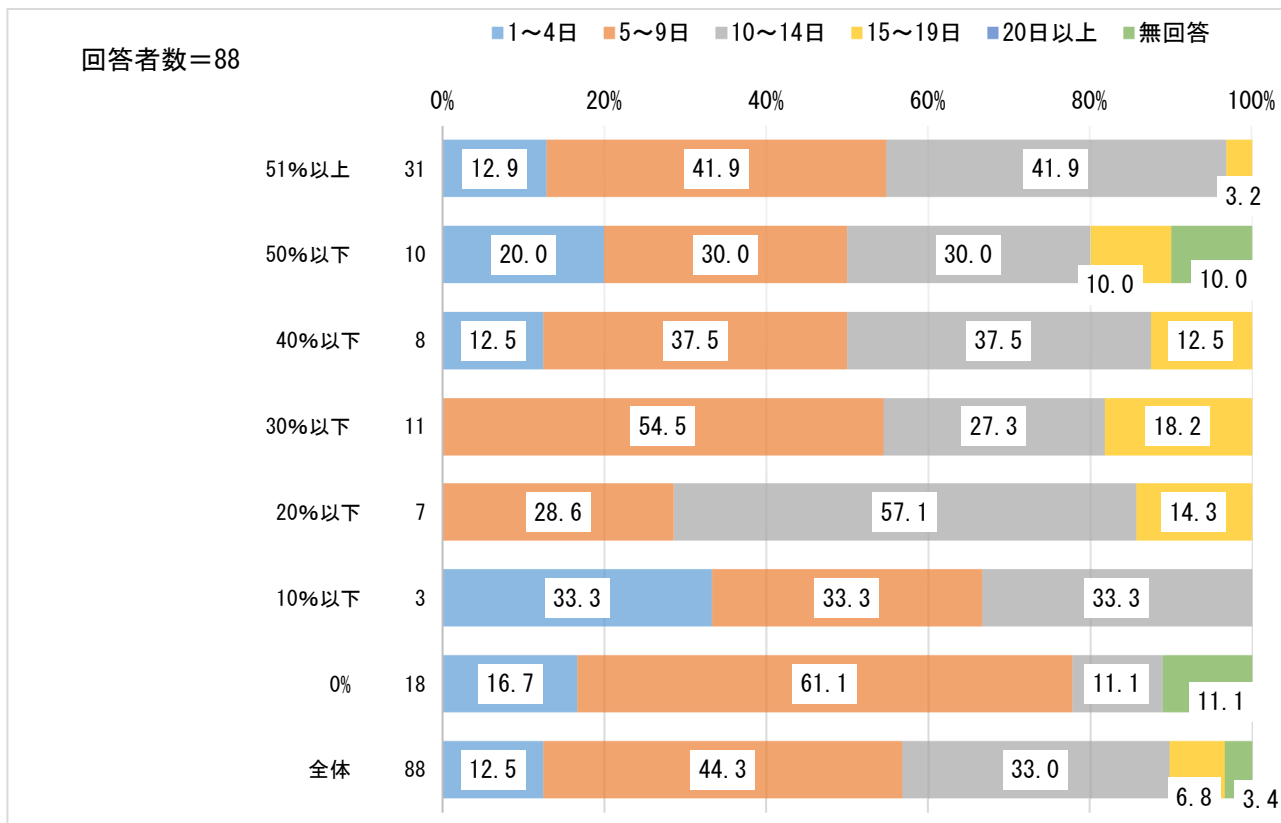
【正規雇用（管理職を除く）の従業員数別】

正規雇用従業員数（管理職を除く）別では、「11人～20人」、「6人～10人」、「5人以下」の規模で、年次有給休暇取得日数が比較的短い「1～4日」と回答した事業所がありました。



【正規雇用（管理職を除く）の従業員のうち、女性の占める割合別】

正規雇用（管理職を除く）の従業員のうち、女性の占める割合別では、年次有給休暇を10日以上取得している事業所は、女性割合が「30%以下」の事業所で45.5%、「40%以下」で50.0%、「51%以上」で45.1%となっています。

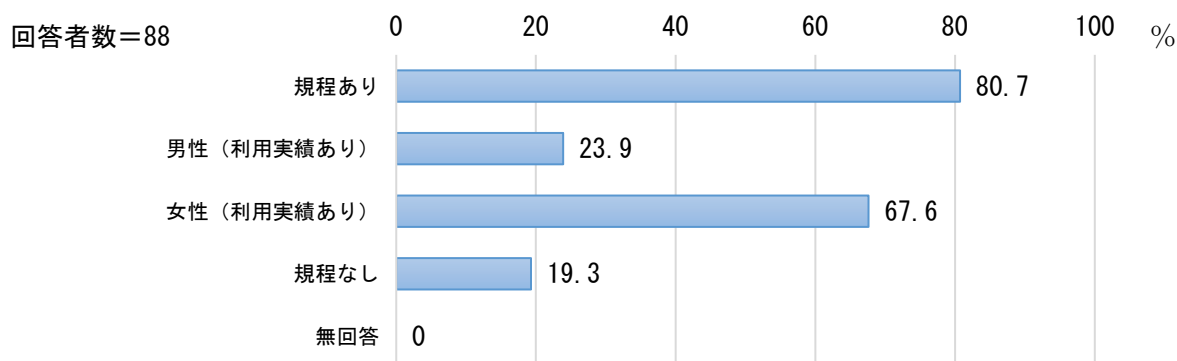


2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問7 貴事業所では育児休業制度・介護休業制度を就業規則に規定していますか。また規定がある場合に、今までに休業制度等の利用実績があるかお答えください。
（実態にあう番号すべてに○）

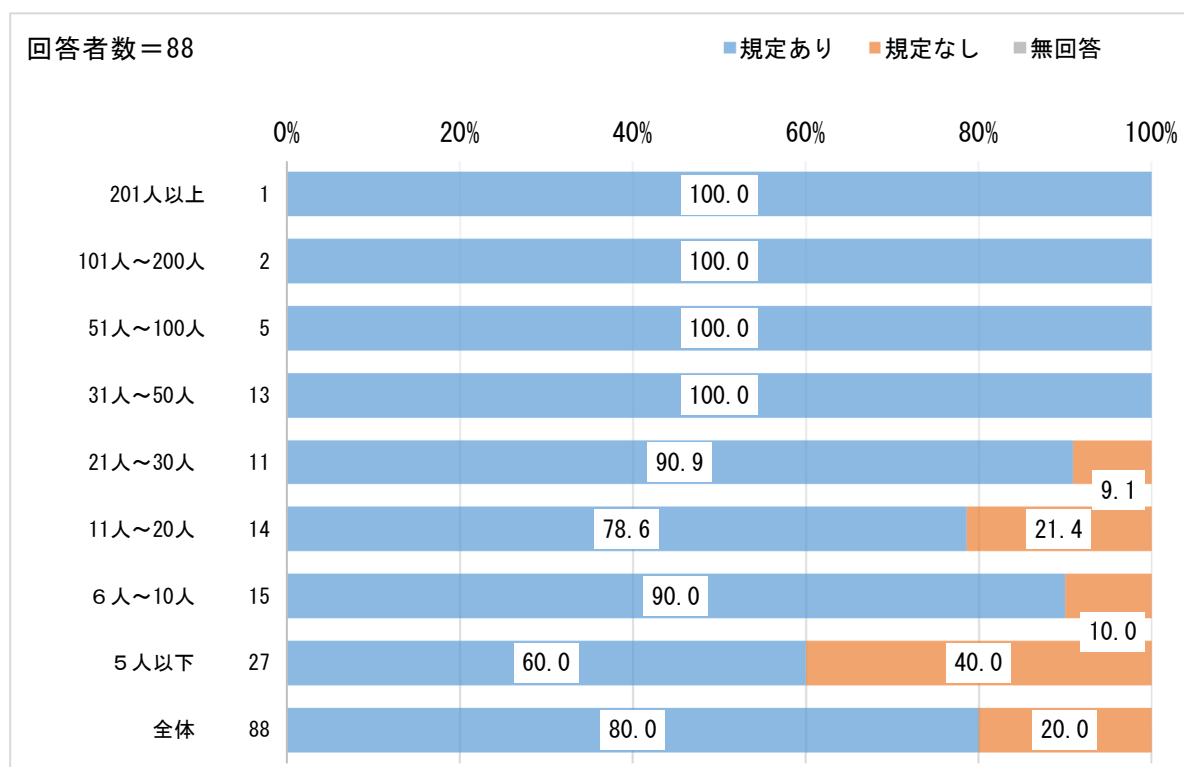
1. 育児休業制度

「規定あり」の割合が80.7%、「規定なし」の割合が19.3%となっています。制度の規定があり、利用実績のあった事業所の割合については、「女性従業員」の割合が67.6%、「男性従業員」の割合が23.9%となっています。（利用実績は、調査時点までに1度でも利用があった場合に「利用実績あり」としてしています。）



【正規雇用（管理職を除く）の従業員数と育児休業制度規定の有無】

正規雇用（管理職を除く）の従業員数が31人を超える事業所では、すべての事業所で規定がありますが、30人以下では、規定なしの事業所があります。

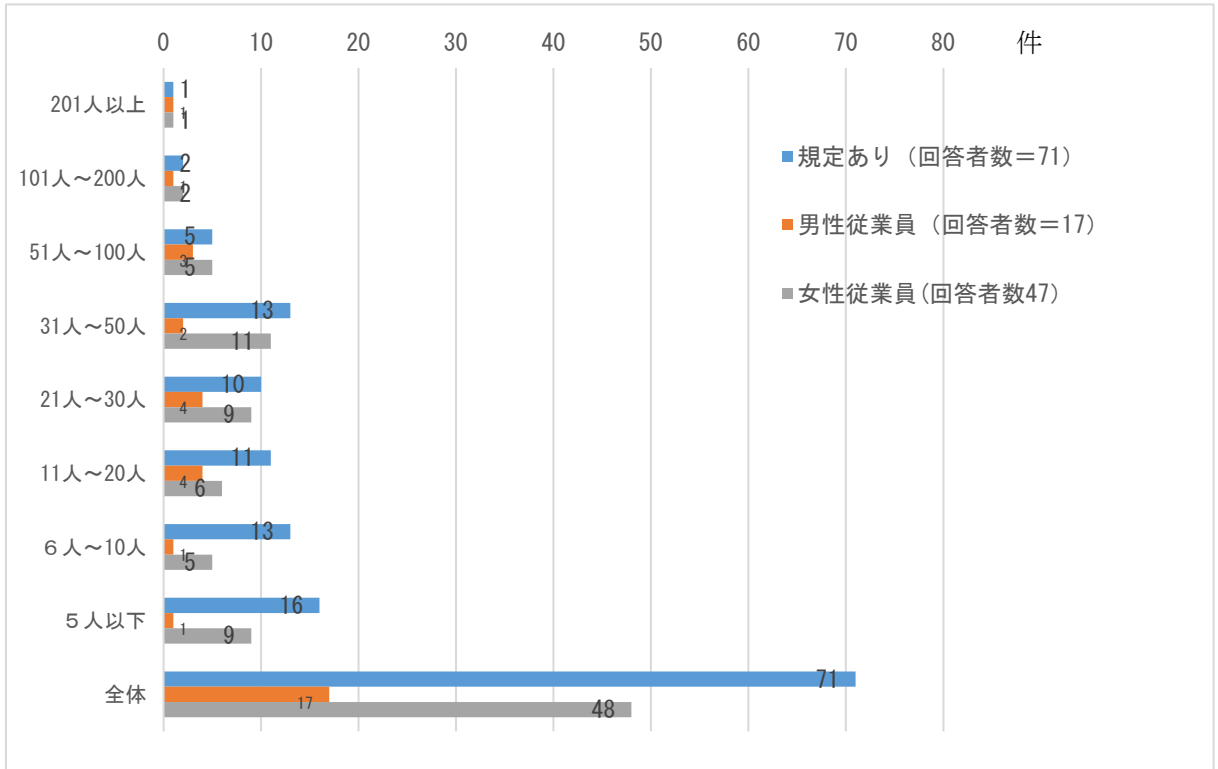


【正規雇用（管理職を除く）の従業員数と育児休業制度の利用状況】

女性従業員、男性従業員ともに、事業所の規模に関わらず、いずれの規模でも、育児休業制度の利用実績があります。

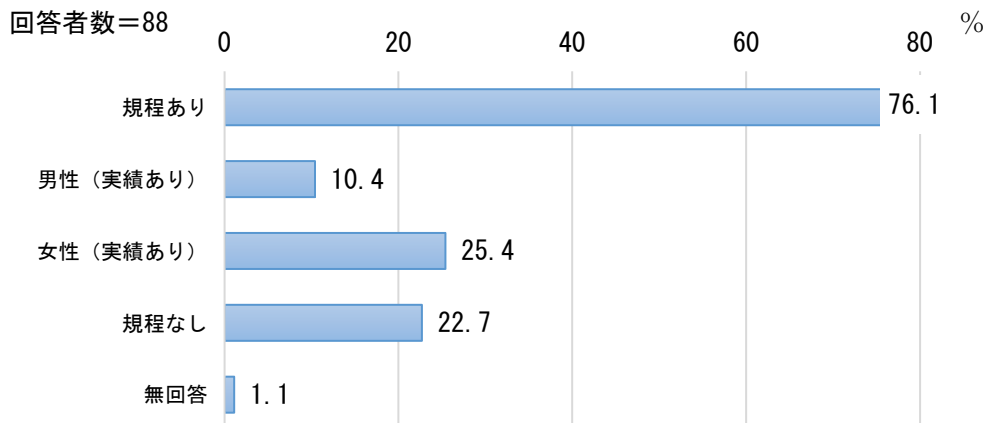
男性従業員の育児休業制度の利用実績については、女性従業員の半数以下で、規模が大きい事業所で、取得実績が多くなっています。

(利用実績は、調査時点までに1度でも利用があった場合に「利用実績あり」としています。)



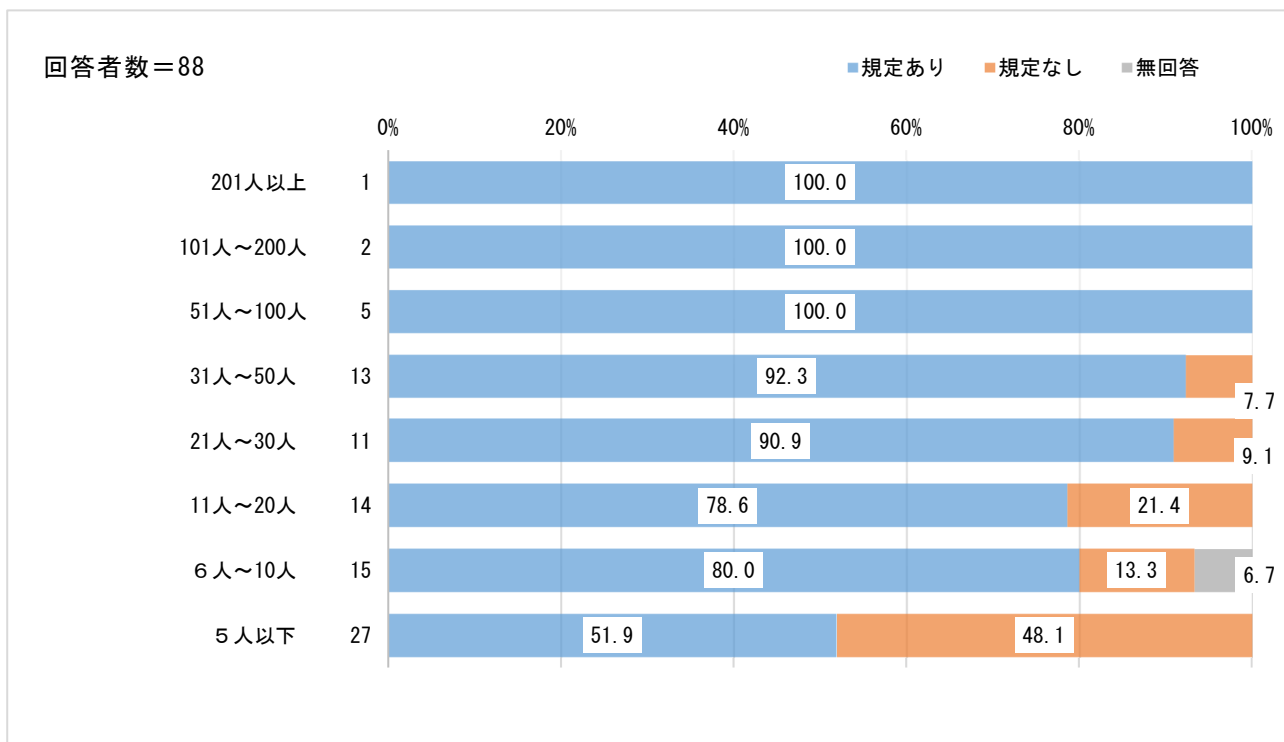
2. 介護休業制度

「規定あり」の割合が76.1%、「規定なし」の割合が22.7%となっています。制度の規定があり、利用実績のあった事業所の割合については、「女性従業員」の割合が25.4%、「男性従業員」の割合が10.4%となっています。(利用実績は、調査時点までに1度でも利用があった場合に「利用実績あり」としています。)



【正規雇用（管理職を除く）の従業員数と介護休業制度規定の有無】

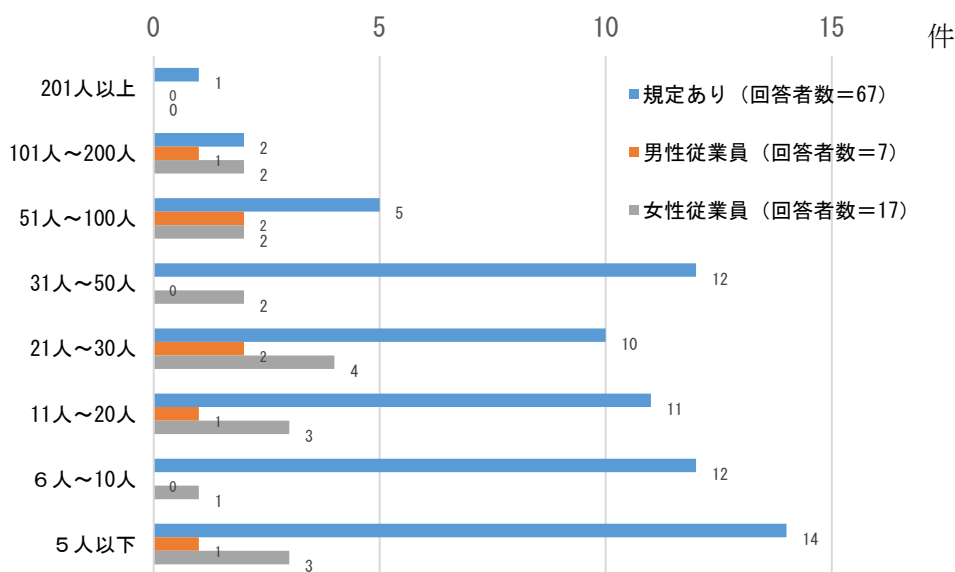
正規雇用（管理職を除く）の従業員数が 51 人を超える事業所では、すべての事業所で規定がありますが、50 人以下では、規定なしの事業所があります。



【正規雇用（管理職を除く）の従業員数と介護休業制度の利用状況】

女性従業員では、規模が 200 人以下の事業所で介護休業制度の利用実績があり、事業所の規模に関わらず、利用されている傾向があります。

男性従業員の利用実績については、「6 人~10 人」、「31 人~50 人」、「201 人以上」以外で介護休業制度の利用実績があり、比較的規模が大きい事業所で制度を利用している傾向が見られます。（利用実績は、調査時点までに 1 度でも利用があった場合に「利用実績あり」としていません。）

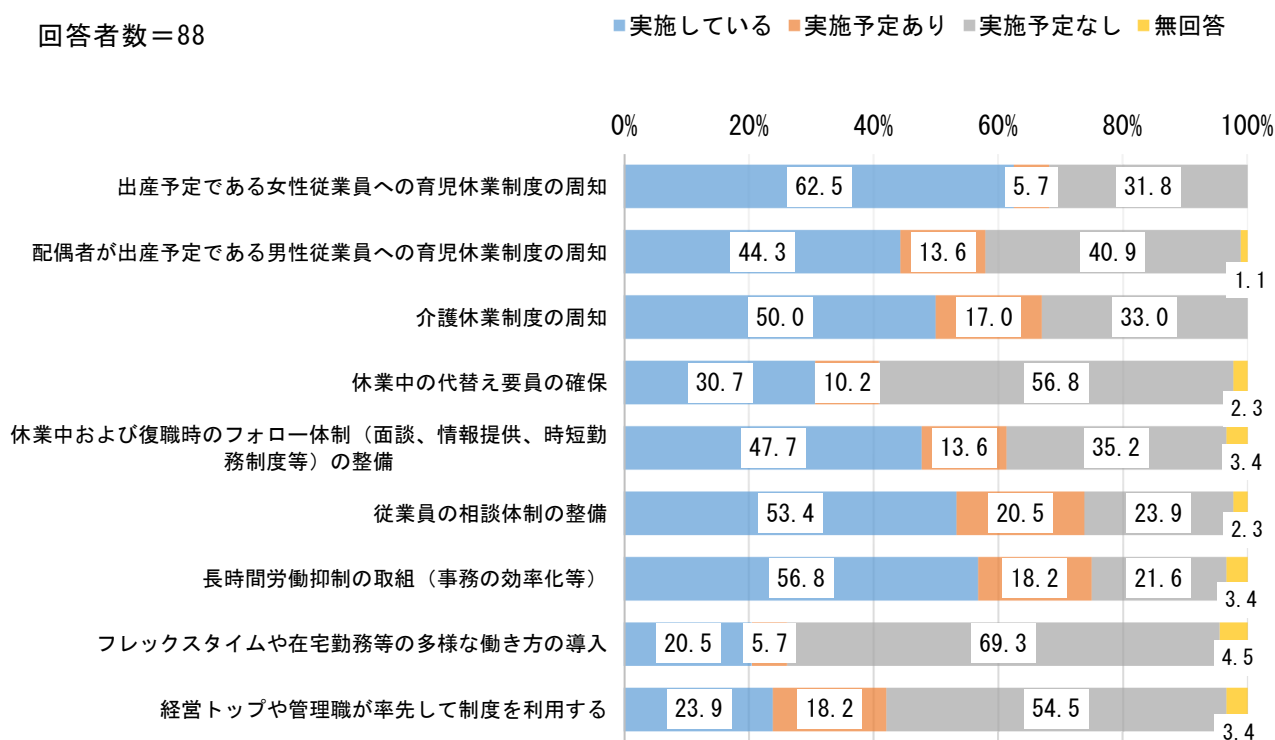


問8 貴事業所では、男性・女性ともに従業員の育児・介護休業の取得を含めたワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進のためにどのような取組をしていますか。または今後取組の予定がありますか。（〇は各項目1つ）

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進のための取組について、「実施している」の割合は、「出産予定である女性従業員への育児休業制度の周知」が62.5%で6割を超え、次いで、「長時間労働抑制の取組（事務の効率化等）」が56.8%、「従業員の相談体制の整備」が53.4%、「介護休業制度の周知」が50.0%、「休業中および復職時のフォロー体制（面談、情報提供、時短勤務制度等）の整備」が47.7%の順になっています。

一方、「実施予定なし」の割合をみると、「フレックスタイムや在宅勤務等の多様な働き方の導入」が69.3%で最も高く、「休業中の代替要員の確保」が56.8%、「経営トップや管理職が率先して制度を利用する」が54.5%、「配偶者が出産予定である男性従業員への育児休業制度の周知」が40.9%で高くなっています。

回答者数=88

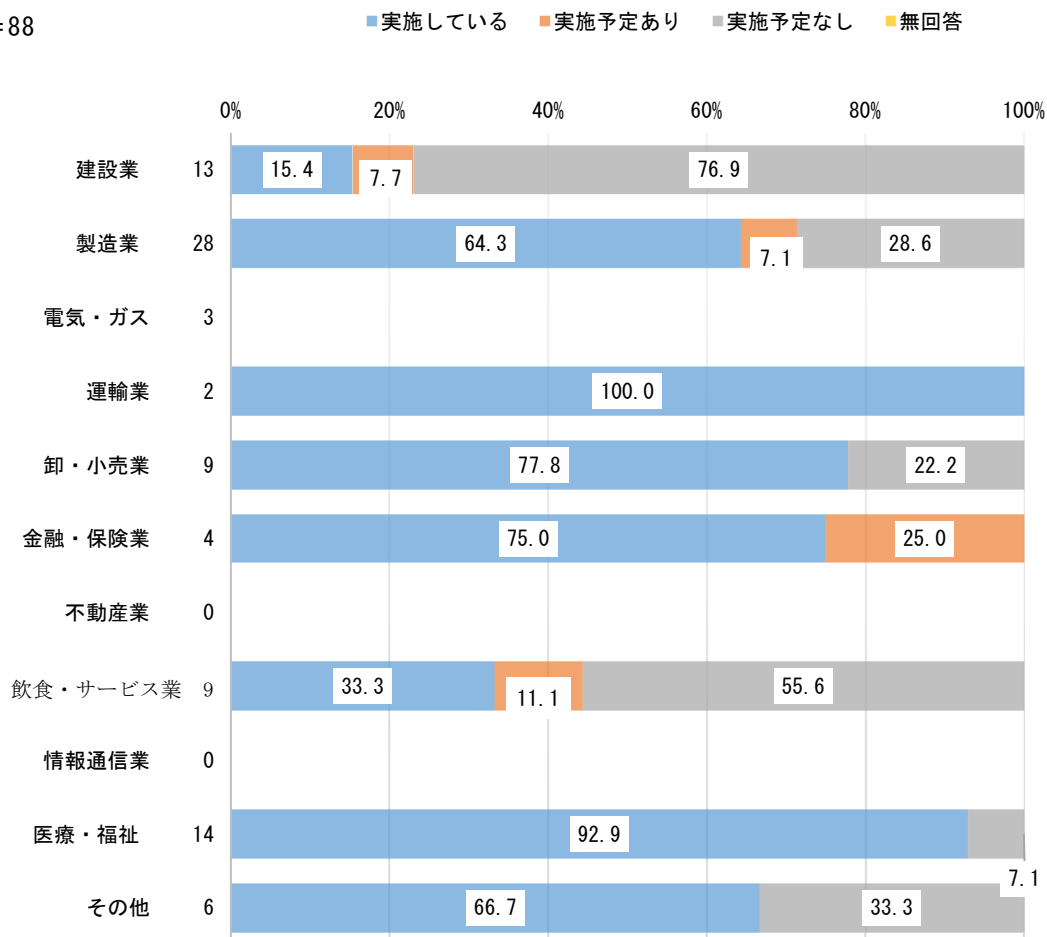


出産予定である女性従業員への育児休業制度の周知

【業種別】

業種別でみると、他に比べ、建設業で「実施予定なし」の割合が、医療・福祉で「実施している」の割合が高くなっています。

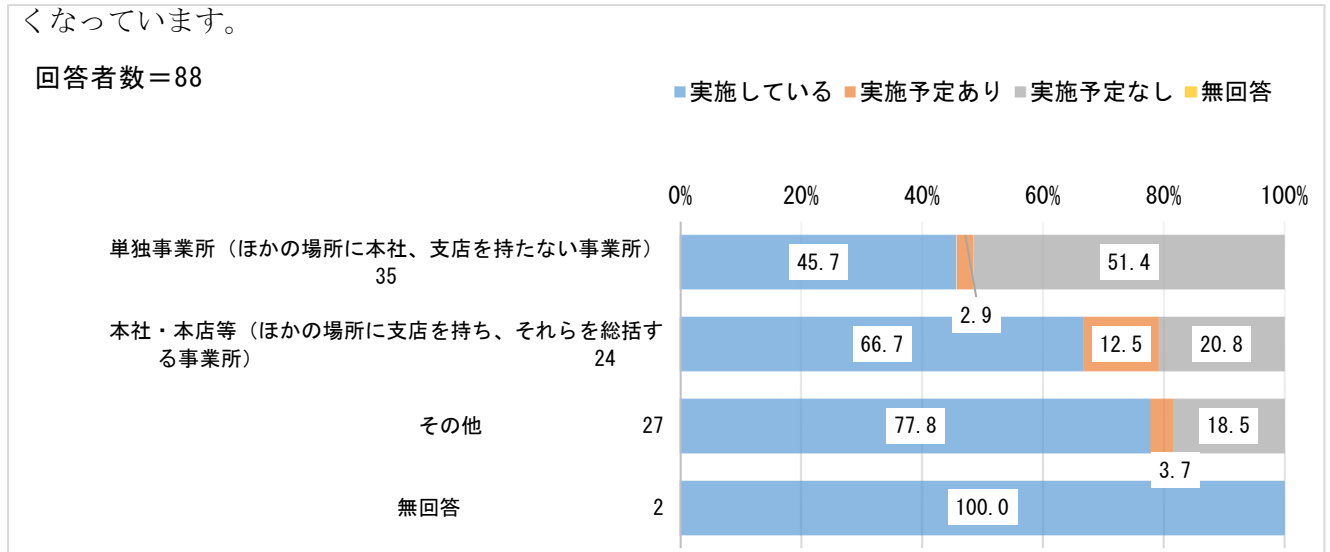
回答者数=88



【事業所の形態別】

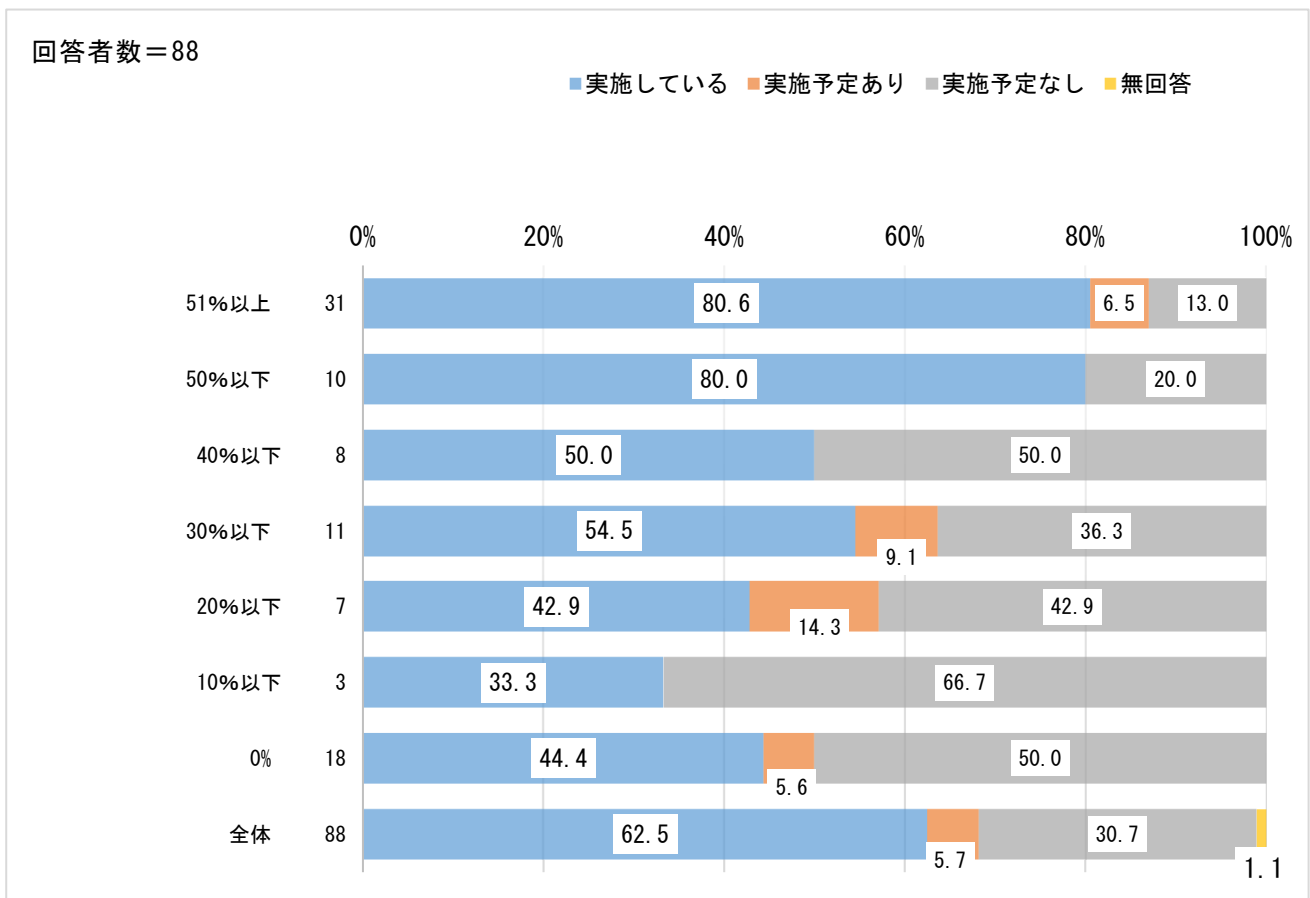
事業所の形態別で見ると、他に比べ、その他（医療法人など）で「実施している」の割合が高くなっています。

また、単独事業所（他の場所に本社、支店を持たない事業所）で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



【女性正規雇用の従業員の割合別】

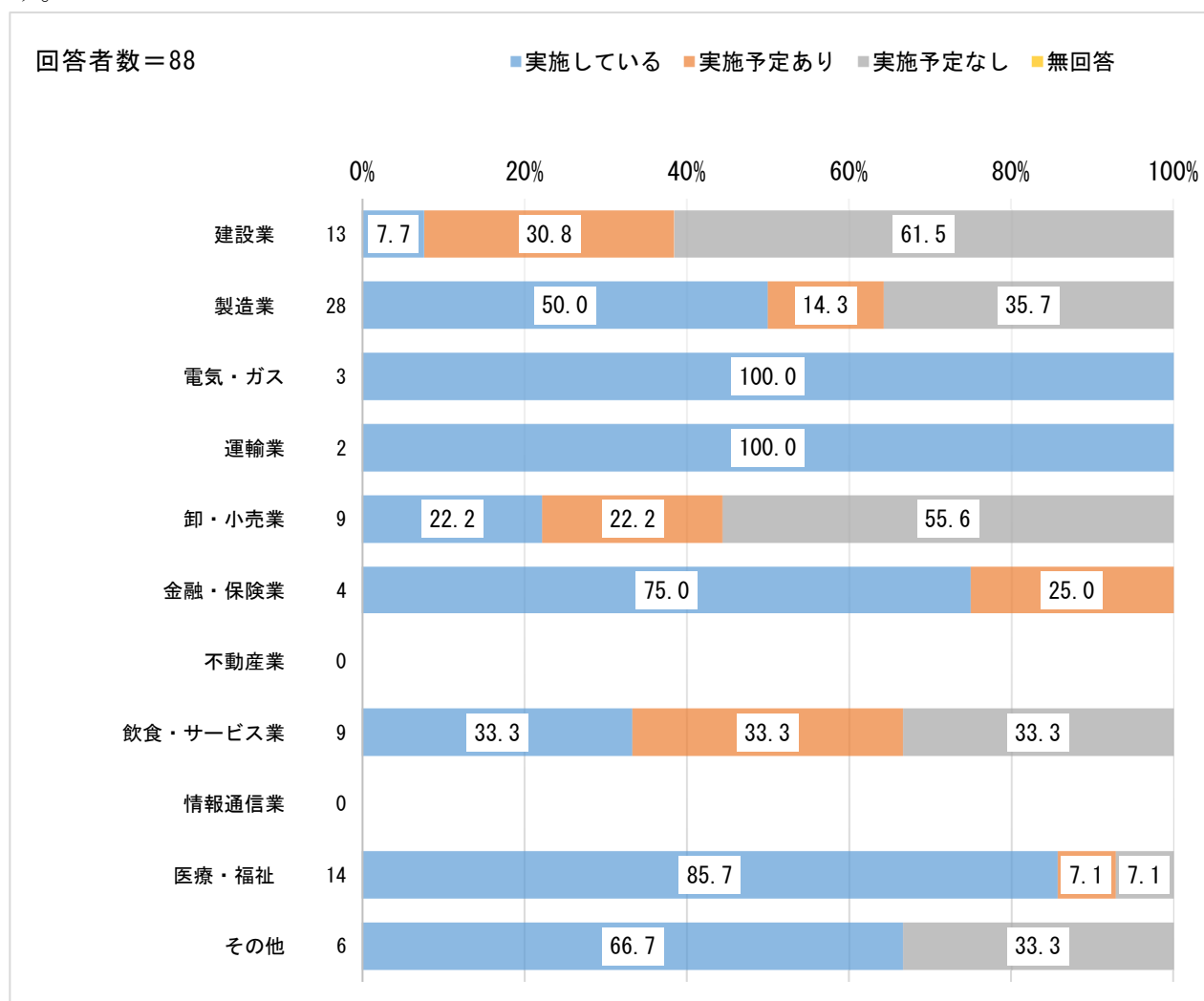
女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所ほど、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。



介護休業制度の周知

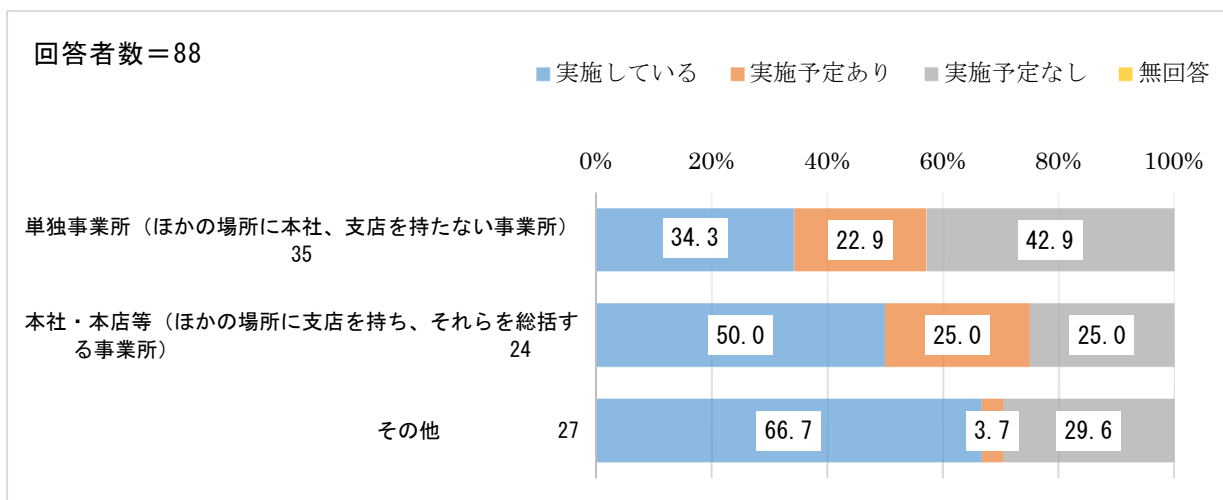
【業種別】

業種別でみると、他に比べ、建設業と卸・小売業で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



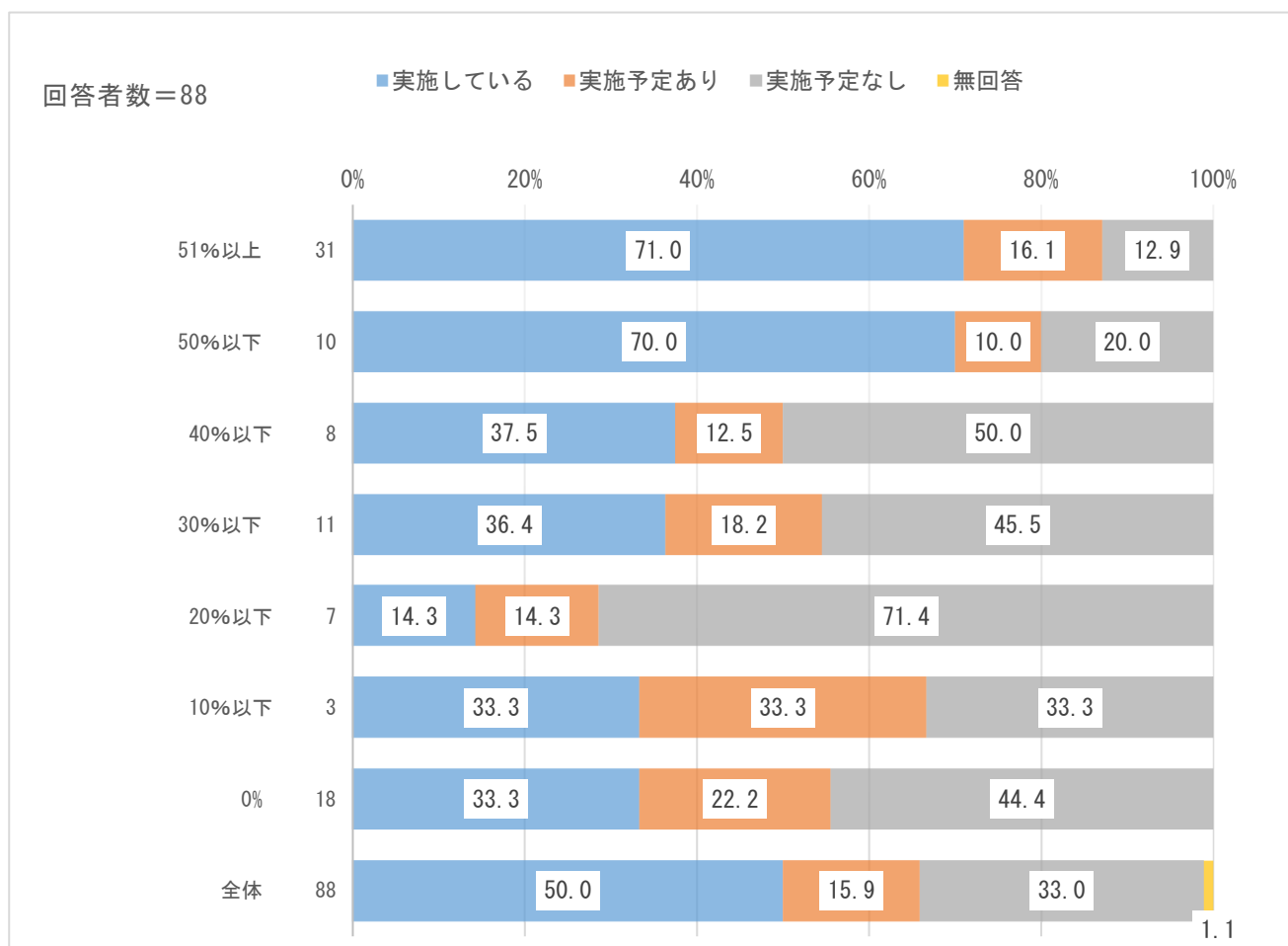
【事業所の形態別】

事業所の形態別で見ると、他に比べ、単独事業所（他の場所に本社、支店を持たない事業所）で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



【女性正規雇用の従業員の割合別】

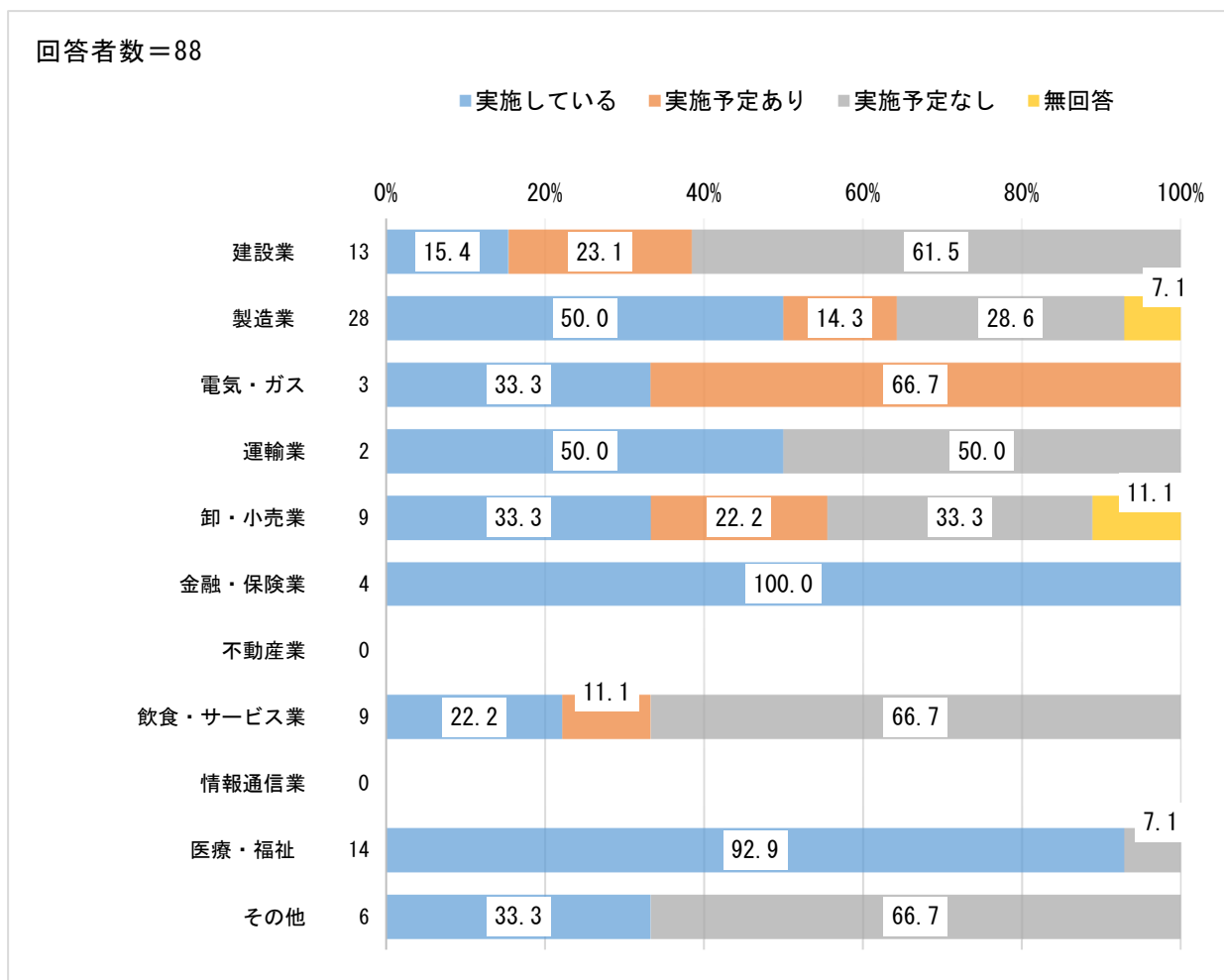
女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所ほど、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。



休業中および復職時のフォロー体制（面談、情報提供、時短勤務制度等）の整備

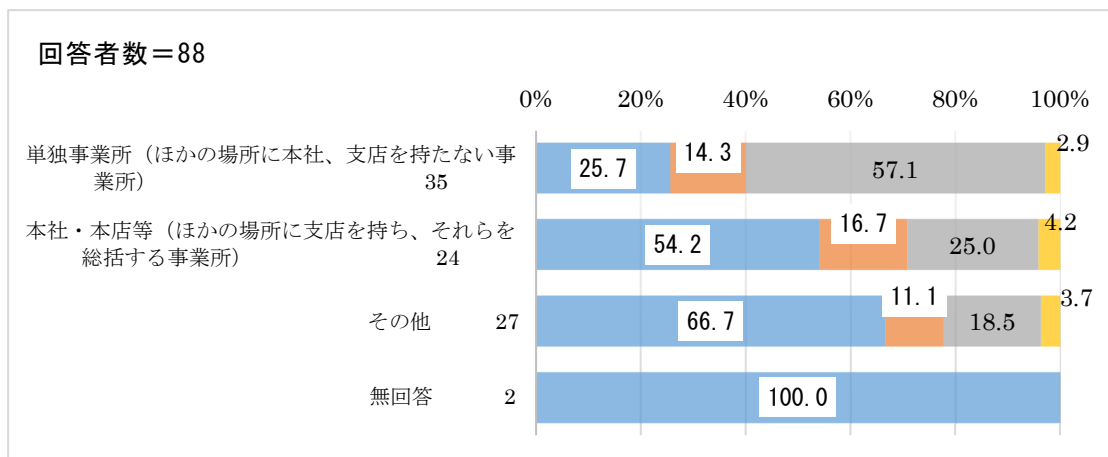
【業種別】

業種別でみると、他に比べ、建設業、飲食・サービス業で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



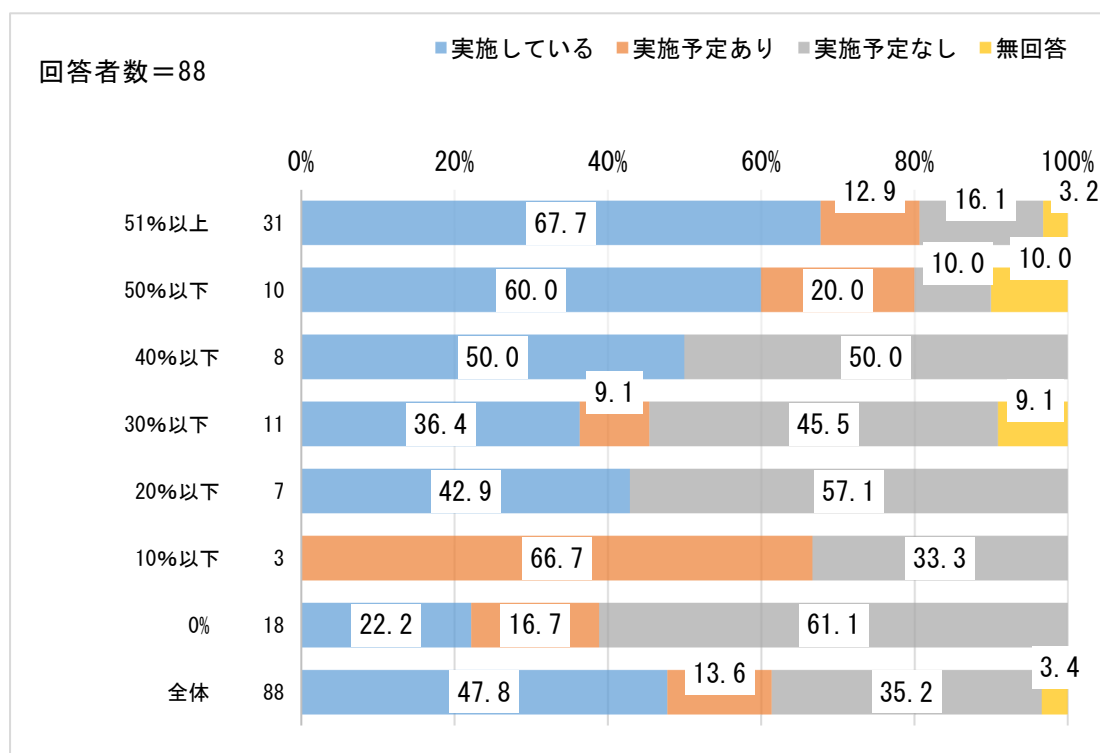
【事業所の形態別】

事業所の形態別で見ると、他に比べ、単独事業所（他の場所に本社、支店を持たない事業所）で「実施している」の割合が低くなっています。



【女性正規雇用の従業員の割合別】

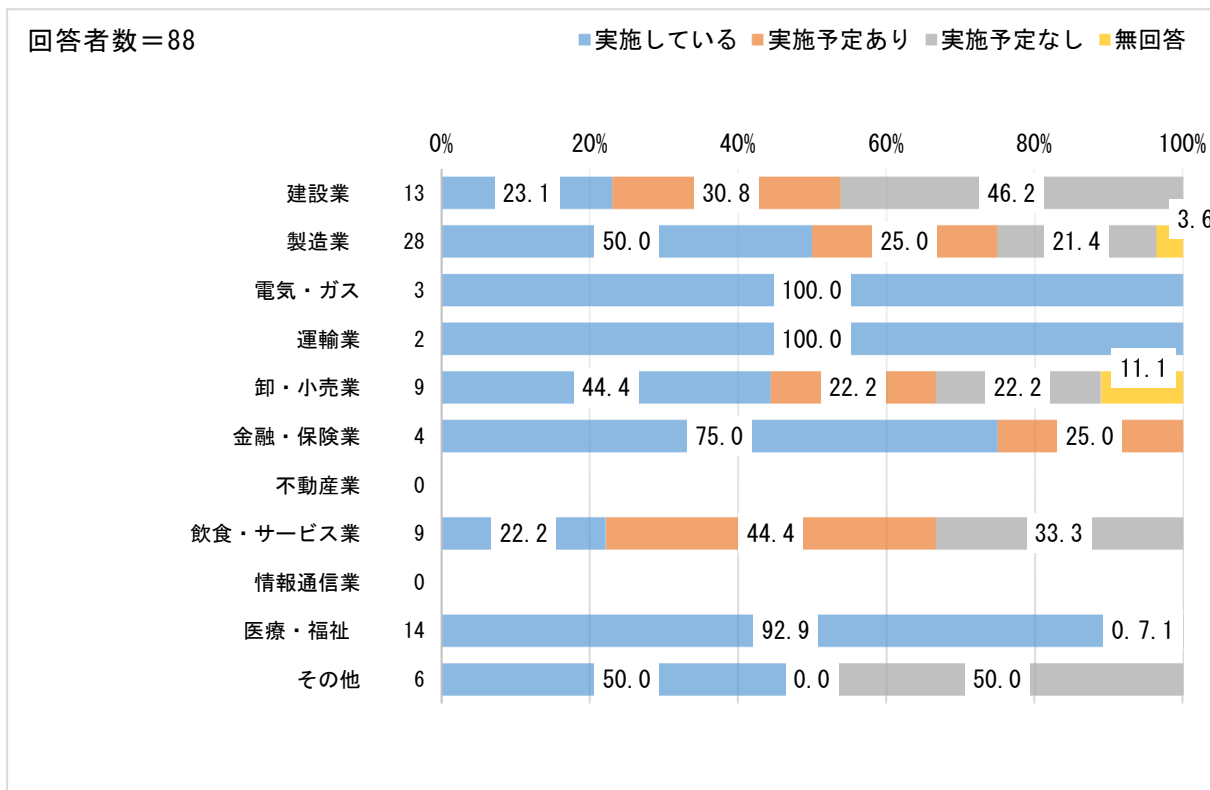
女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所ほど、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。



従業員の相談体制の整備

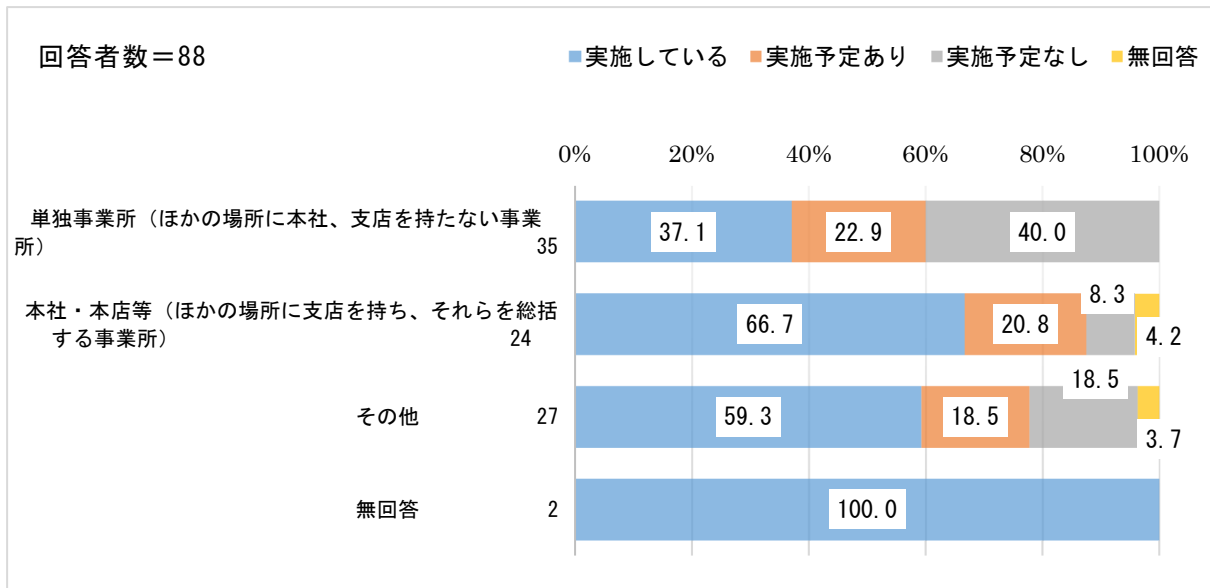
【業種別】

業種別でみると、他に比べ、飲食・サービス業で「実施予定あり」の割合が高くなっています。建設業で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



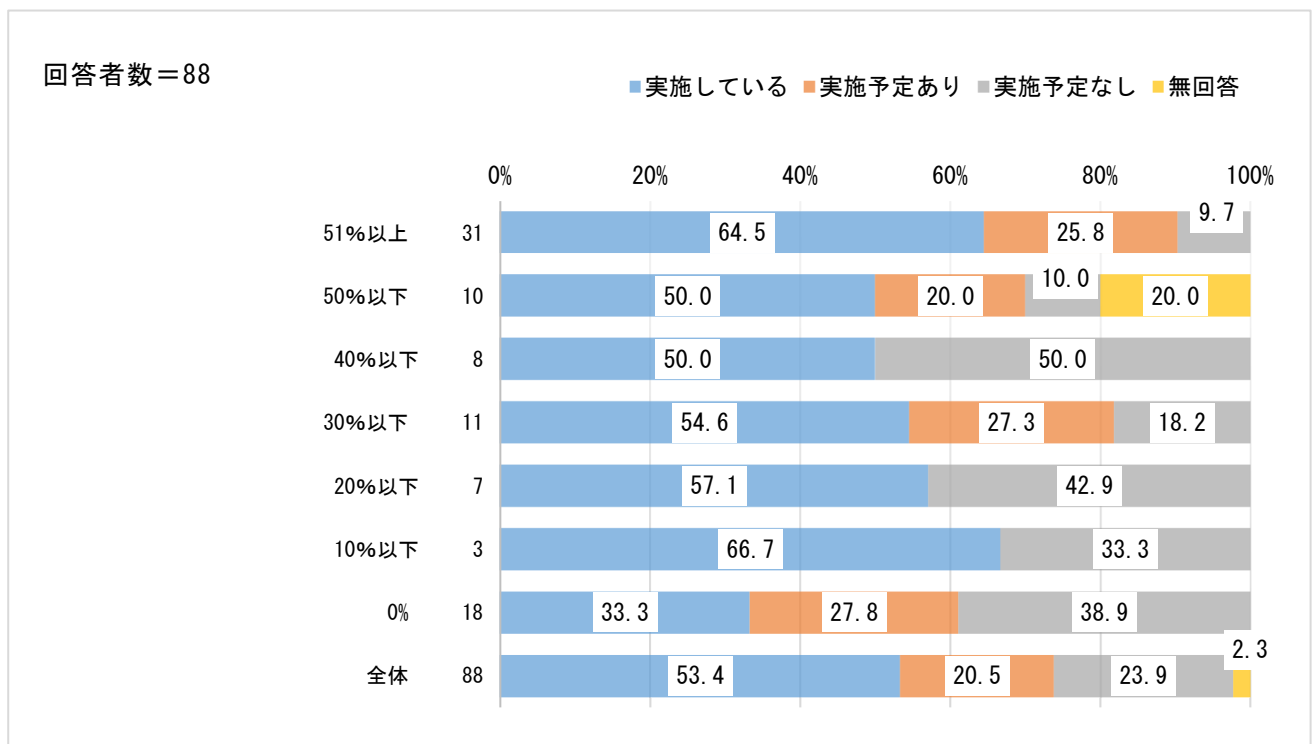
【事業所の形態別】

事業所の形態別で見ると、他に比べ、単独事業所（他の場所に本社、支店を持たない事業所）で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



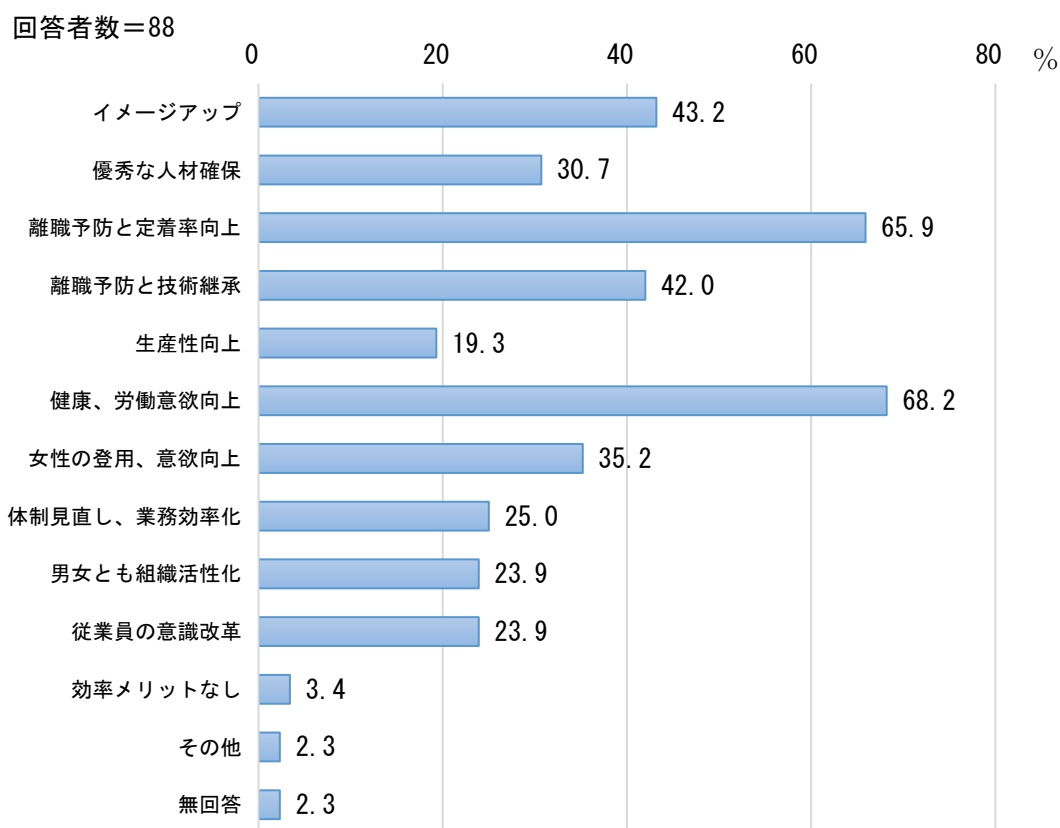
【女性正規雇用の従業員の割合別】

女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所ほど、「実施している」「実施予定あり」の割合が高くなる傾向がみられます。



問9 貴事業所では、男性・女性ともに従業員の育児・介護休業の取得を含めたワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）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。（〇はいくつでも）

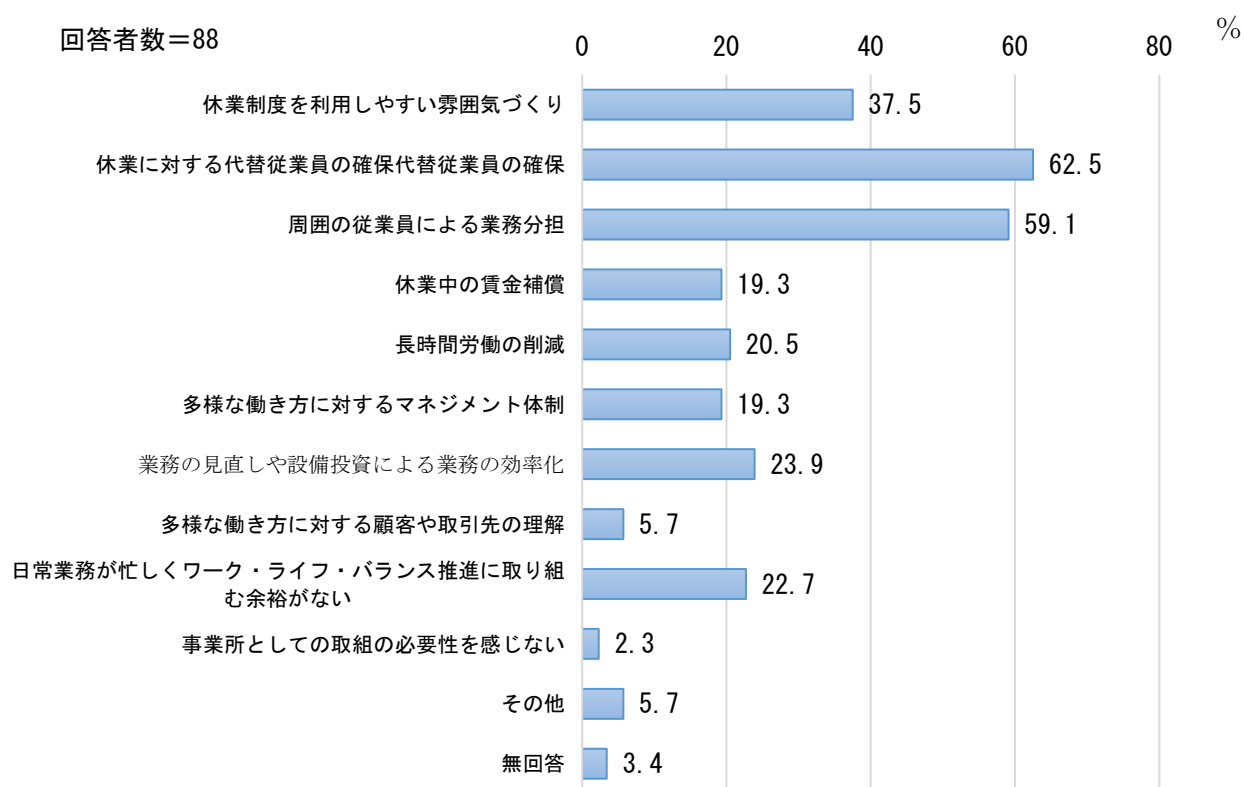
育児・介護休業を含めワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進に取り組む効果やメリットについて、「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」の割合が68.2%で最も高く、次いで、「従業員の離職を防ぎ、定着率が向上する」が65.9%、「事業所のイメージがアップする」が43.2%、「離職を防ぎ、技術・経験の継承につながる」42.0%の順となっています。一方、「効果やメリットがない」と回答した事業所は、3.4%となっています。



問10 貴事業所では、男性・女性ともに従業員の育児・介護休業の取得を含めたワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するにあたり、課題になるのはどのようなことだと考えていますか。（〇はいくつでも）

育児・介護休業を含めワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するにあたり課題になることについて、「休業に対する代替従業員の確保」が62.5%で最も高くなっており、次いで、「周囲の従業員による業務分担」が59.1%、「休業制度を利用しやすい雰囲気づくり」37.5%の順となっています。

一方、「日常業務が忙しくワーク・ライフ・バランス推進に取り組む余裕がない」と回答した事業所は、22.7%となっています。



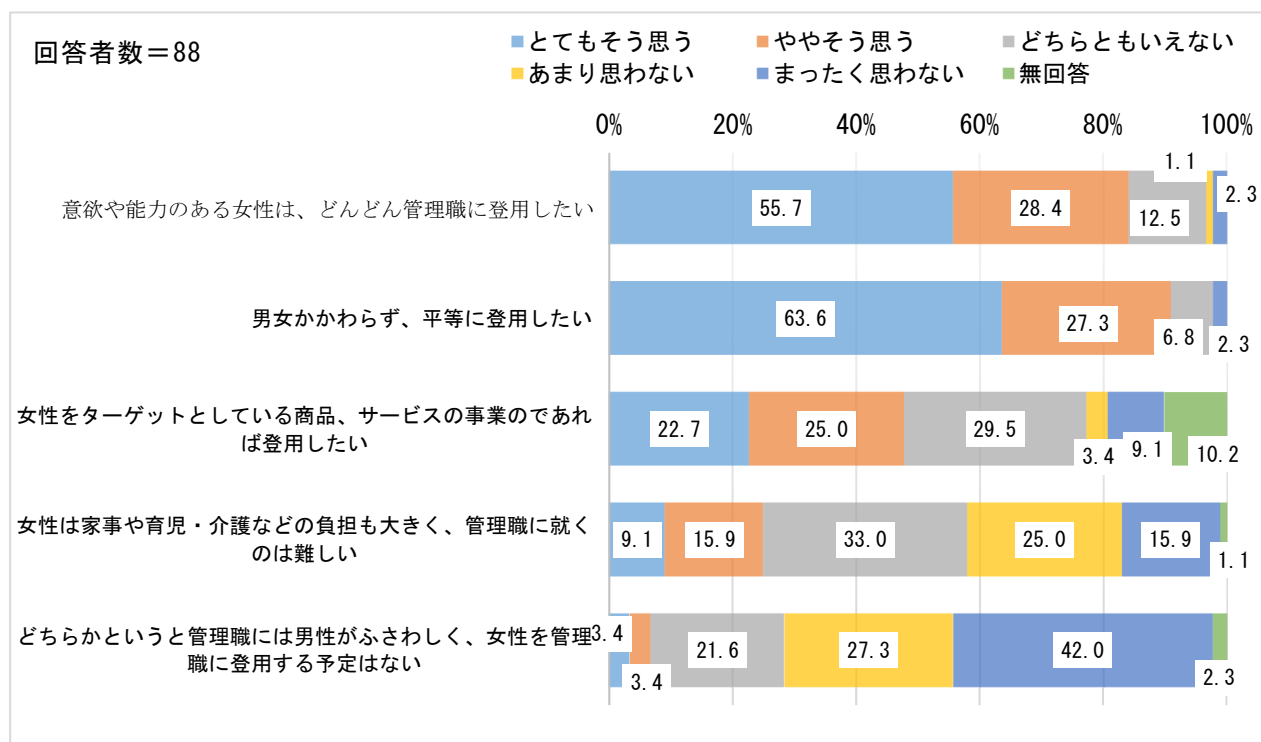
3 女性の活躍について

問 11 貴事業所では、女性の管理職登用についてどのように考えていますか。
(○は各項目1つ)

女性の管理職登用について、「とてもそう思う」や「ややそう思う」と合わせた“そう思う”の割合は、「男女にかかわらず、平等に登用したい」が90.9%で最も高く、次いで、「意欲や能力がある女性は積極的に登用したい」が84.1%となっています。

また、「どちらかという管理職には男性がふさわしく、女性を管理職に登用する予定はない」については、「あまり思わない」や「まったく思わない」を合わせた“思わない”の割合が69.3%となっており、女性の管理職登用に対して、積極的に考える事業所が多い結果となっています。

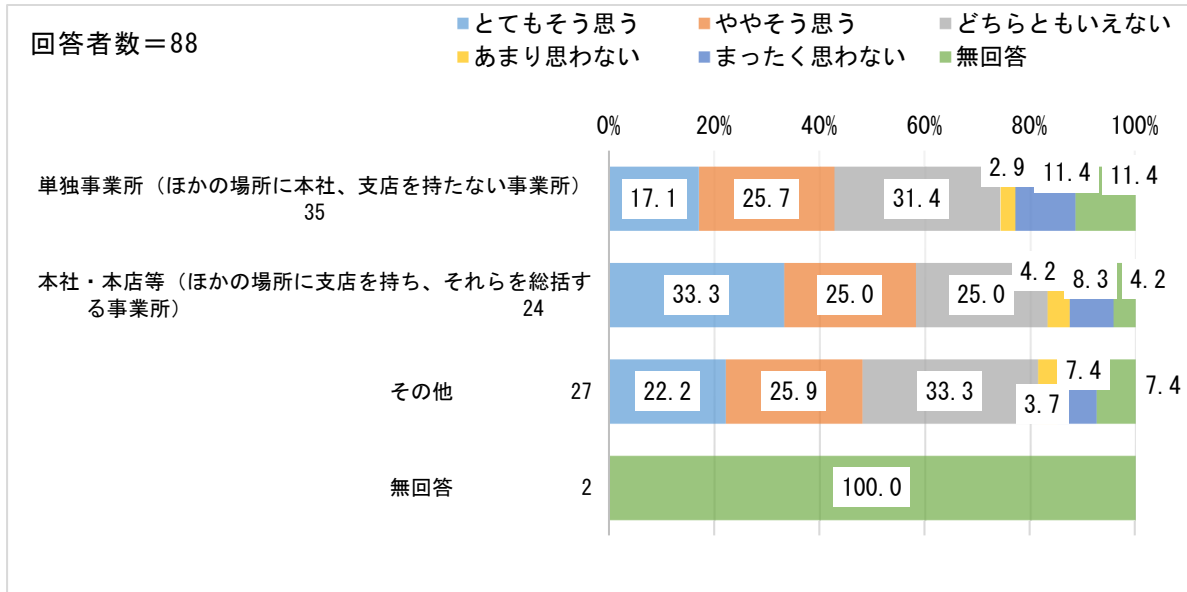
一方、「女性は家事や育児・介護などの負担も大きく、管理職に就くのは難しい」では、“思わない”の回答(40.9%)よりも、“そう思う”“どちらとも言えない”の割合が58.0%と高くなっており、仕事と家事等の両立が管理職に就く上での支障となっていると感じている事業所が約6割あります。



女性をターゲットとしている商品・サービスであれば登用したい

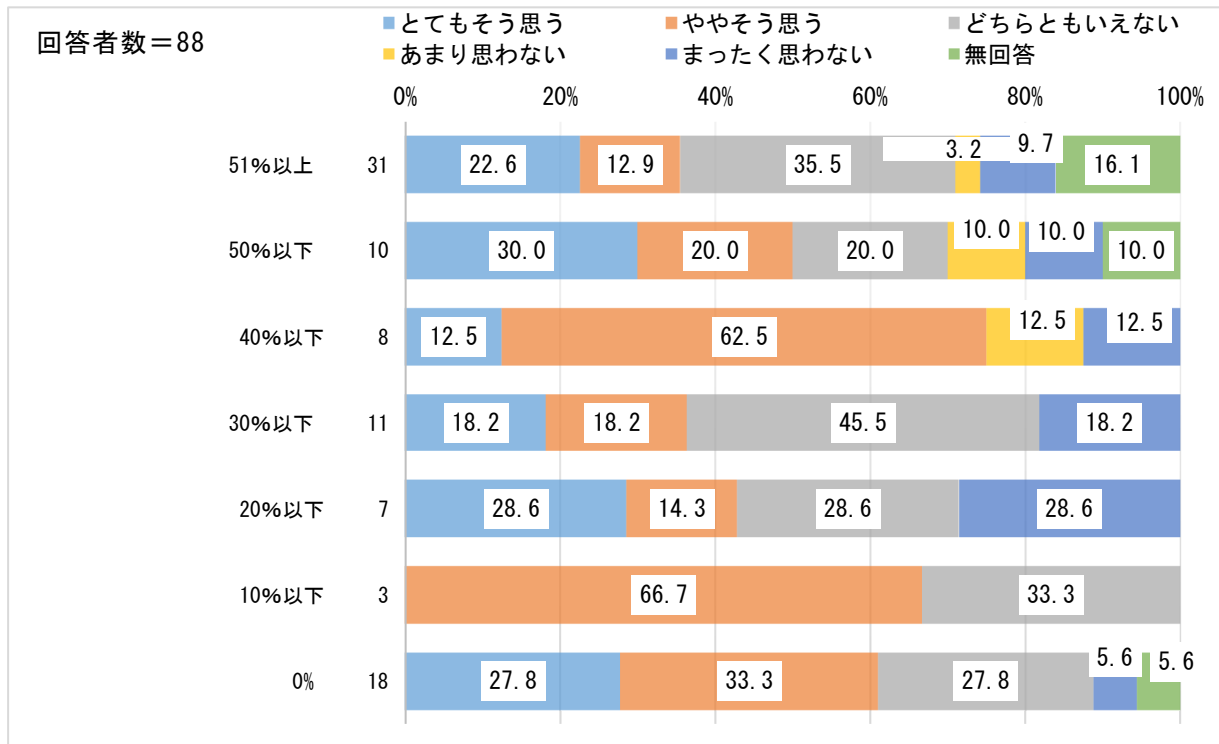
【事業所の形態別】

事業所の形態別でみると、他に比べ、本社、本店等（他の場所に支店を持ち、それらを統括する事業所）で“そう思う”の割合が高くなっています。



【女性正規雇用の従業員の割合別】

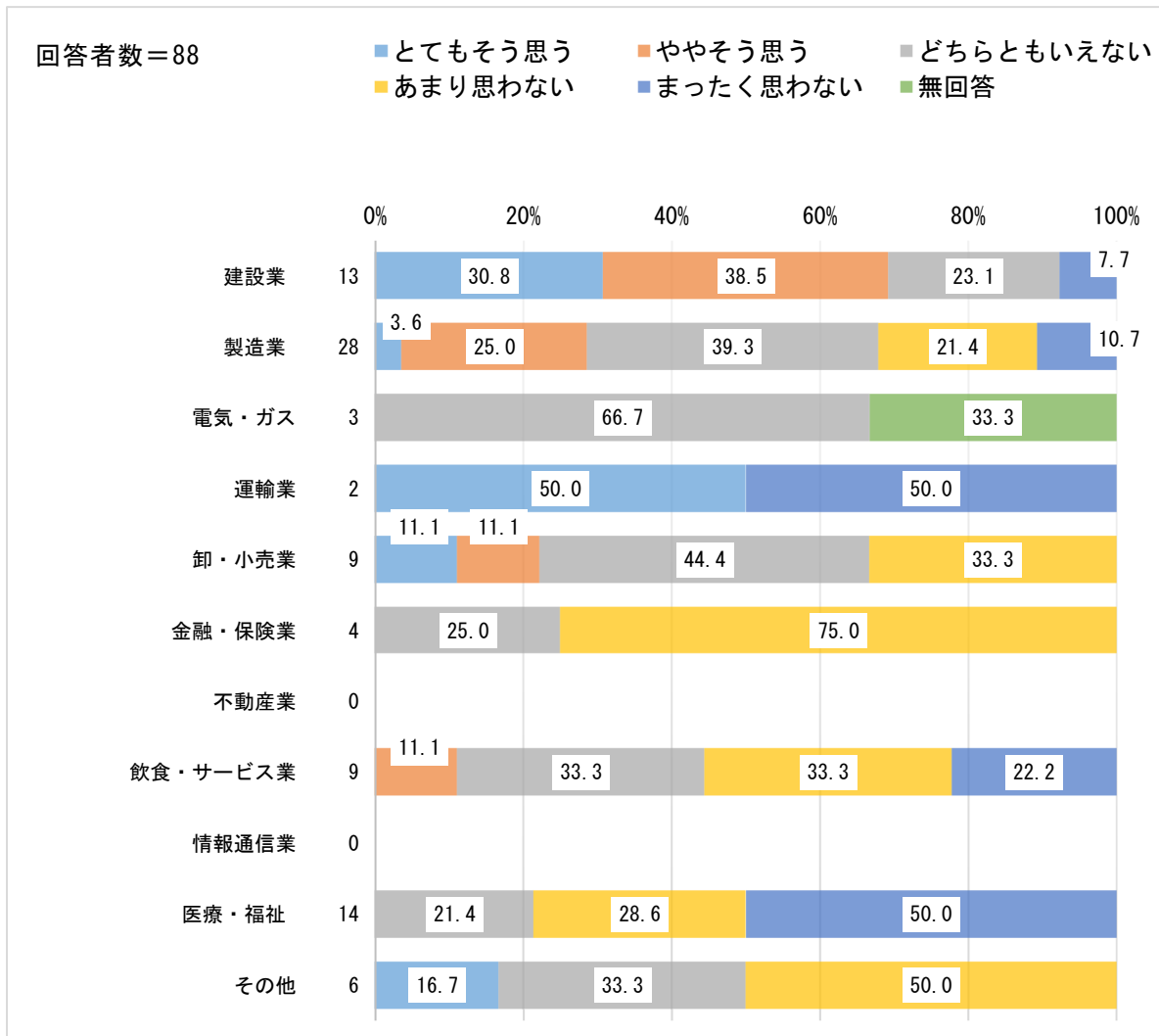
女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所ほど、「とてもそう思う」の割合が高くなる傾向がみられます。



女性は家事や育児・介護などの負担も大きく、管理職に就くのは難しい

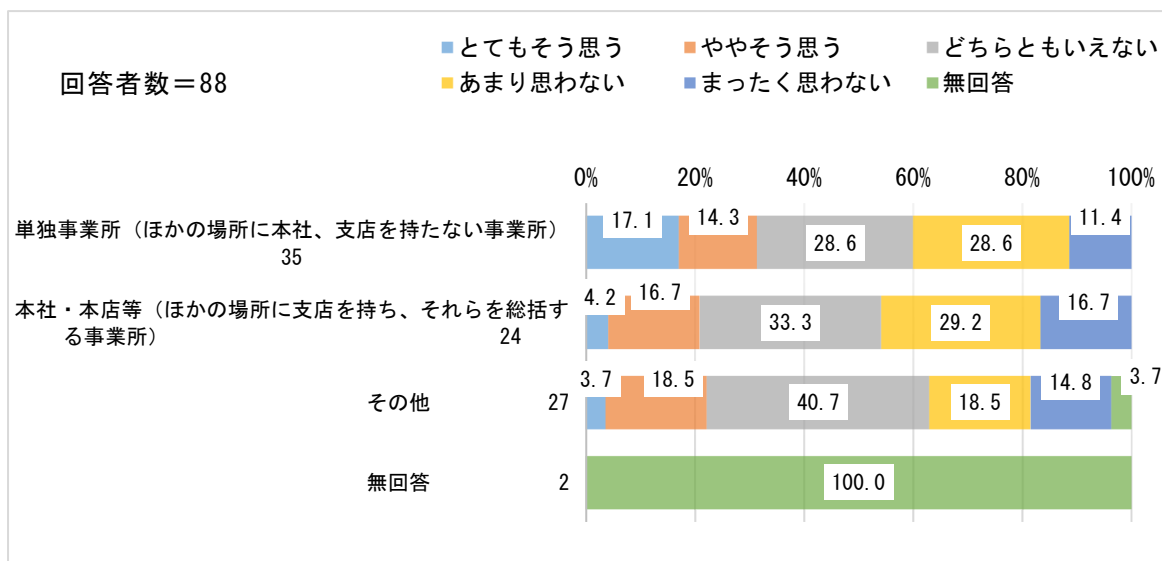
【業種別】

業種別でみると、他に比べ、建設業で“そう思う”の割合が高く、医療・福祉で“思わない”の割合が高くなっています。



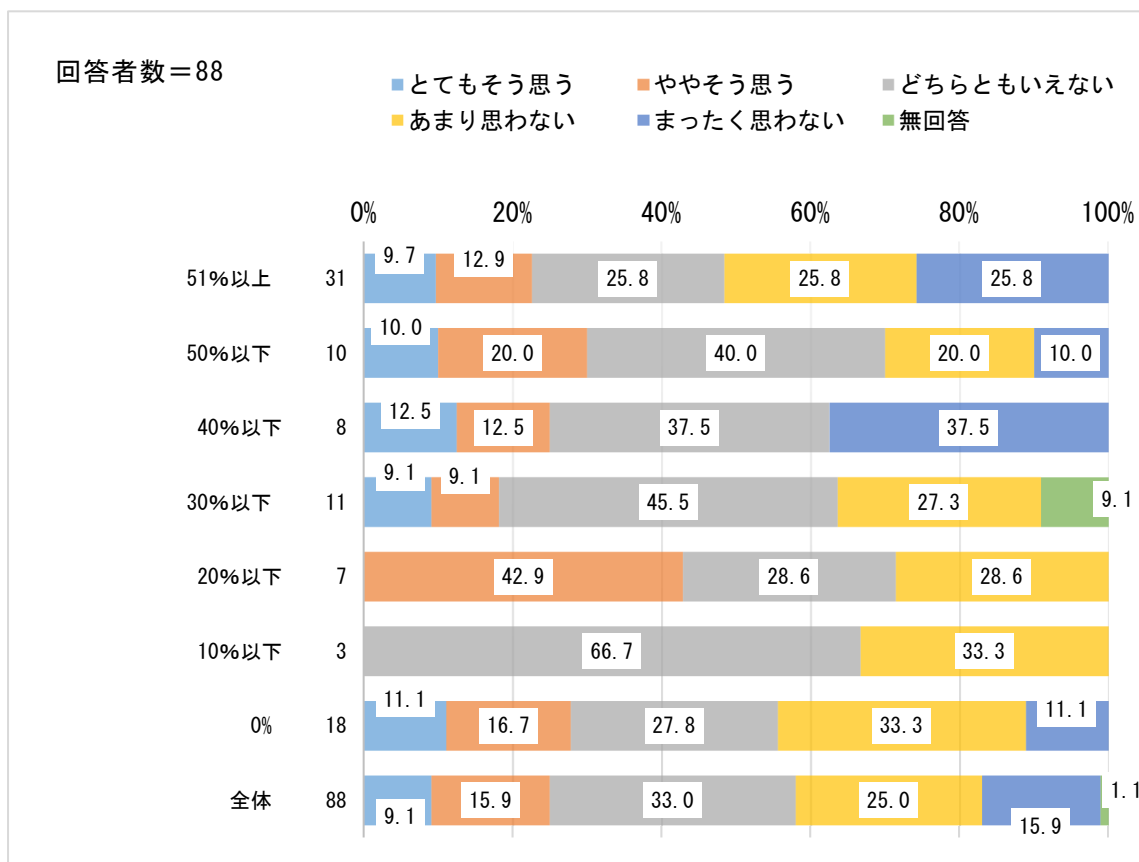
【事業所の形態別】

事業所の形態別で見ると、他に比べ、単独事業所（他の場所に本社、支店を持たない事業所）で“そう思う”の割合が高くなっています。



【女性正規雇用の従業員の割合別】

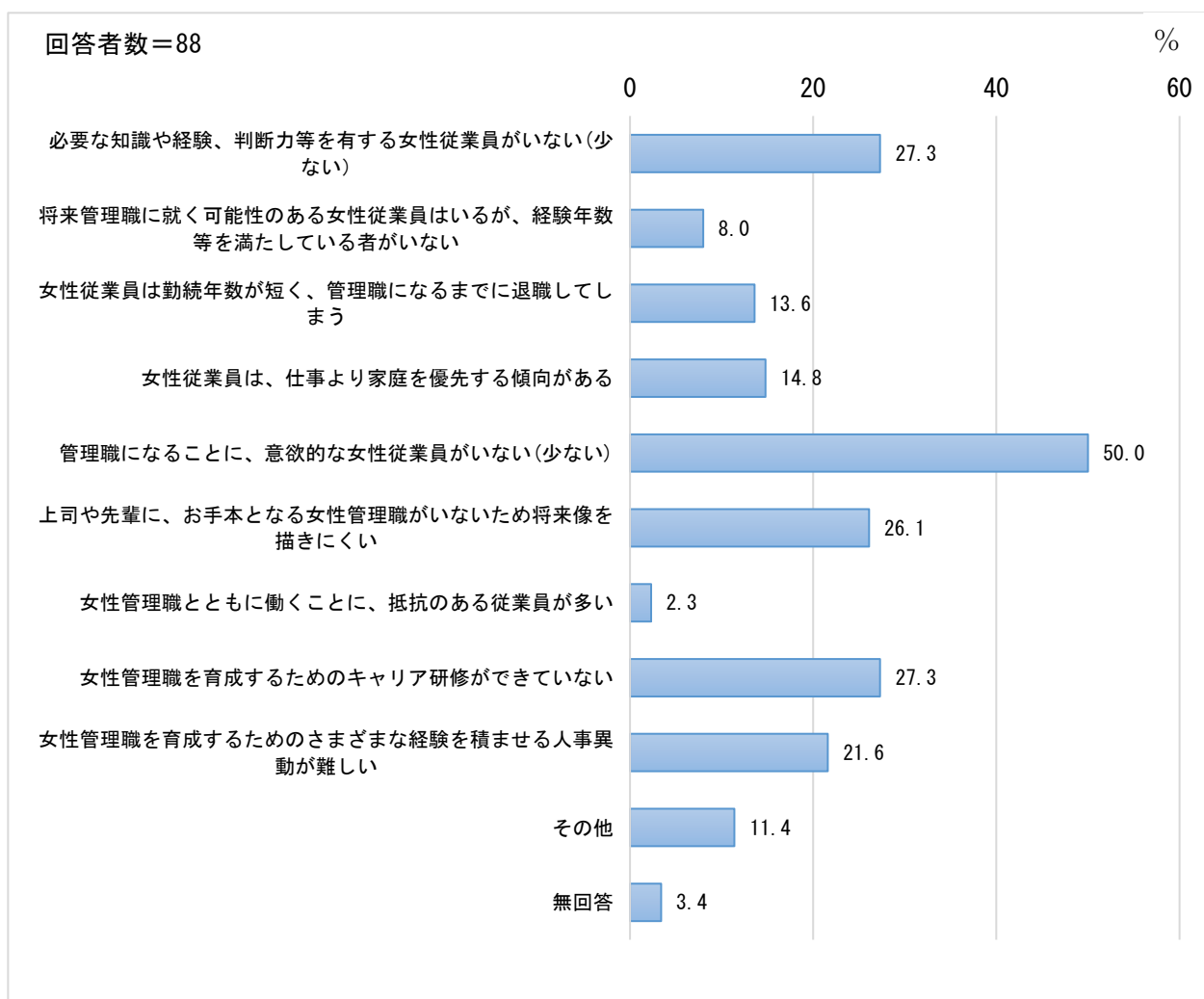
女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所ほど、“思わない”の割合が高くなる傾向がみられます。



問12 貴事業所では、女性の管理職登用を推進するにあたり、課題になるのはどのようなことだと考えていますか。（〇はいくつでも）

女性の管理職登用を推進するにあたっての課題については、「管理職になることに、意欲的な女性従業員がいない（少ない）」の割合が50.0%で最も高く、次いで「必要な知識や経験、判断力等を有する女性従業員がいない（少ない）」と「女性管理職を育成するためのキャリア研修ができていない」が27.3%となり、女性の意欲や能力に関する回答が高くなっています。

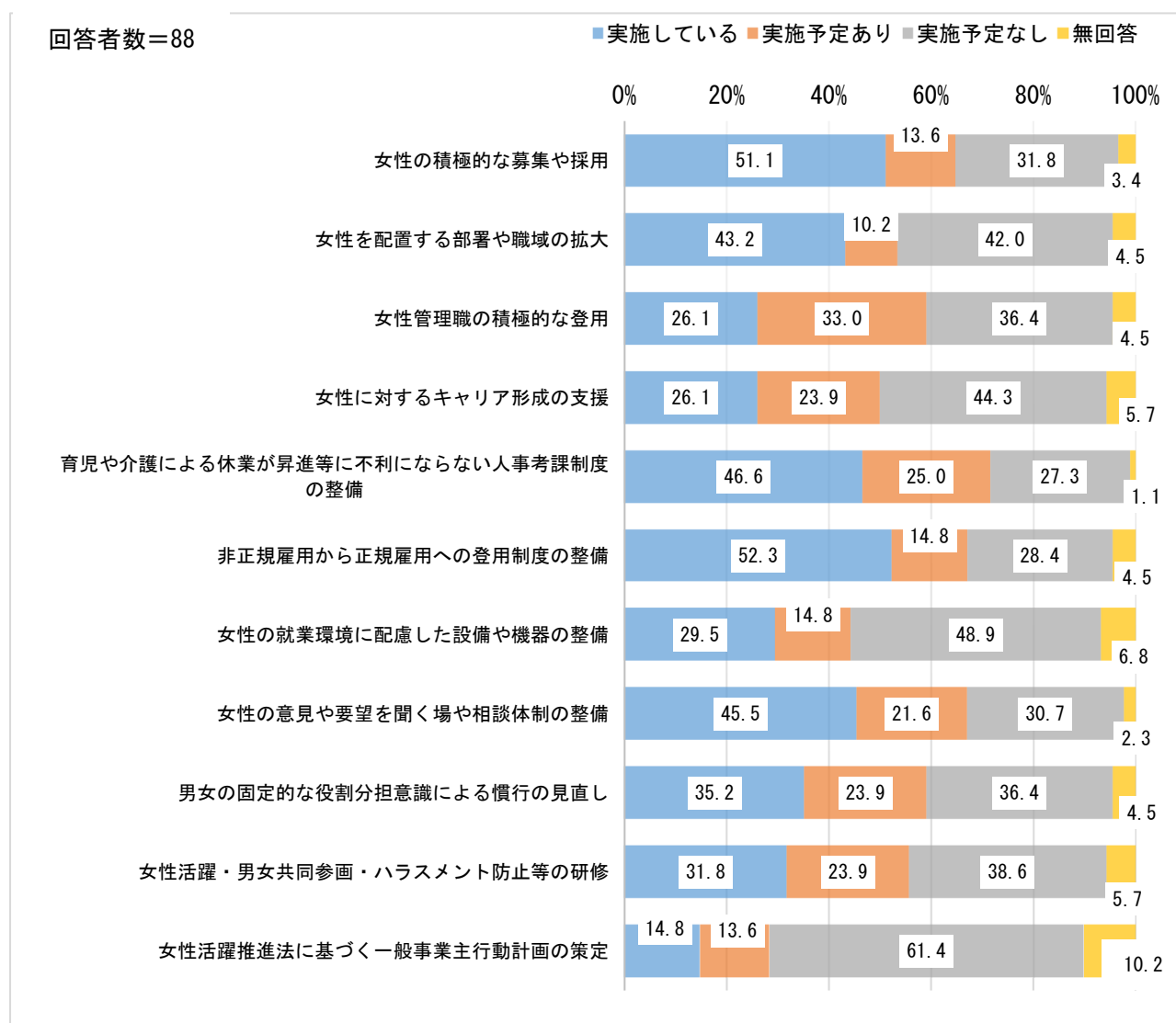
また、「女性従業員は、仕事より家庭を優先する傾向がある」の割合が14.8%となっています。



問13 貴事業所では、女性の活躍を推進するための取組としてどのようなことを実施していますか。または今後の予定がありますか。（〇は各項目1つ）

女性の活躍を推進するための取組について、「実施している」の割合は、「非正規雇用から正規雇用への登用制度の整備」（52.3%）、「女性の積極的な募集や採用」（51.1%）で5割を超え、次いで、「育児や介護による休業が昇進等に不利にならない人事考課制度の整備」（46.6%）や「女性の意見や要望を聞く場や相談体制の整備」（45.5%）、「女性を配置する部署や職域の拡大」（43.2%）、「男女の固定的な役割分担意識による慣行の見直し」（35.2%）の順となっています。「実施している」と「実施予定である」の割合の合計は、「女性の就業環境に配慮した設備や機器の整備」（44.3%）と「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定」（28.4%）以外はすべての取組で50%以上となっています。

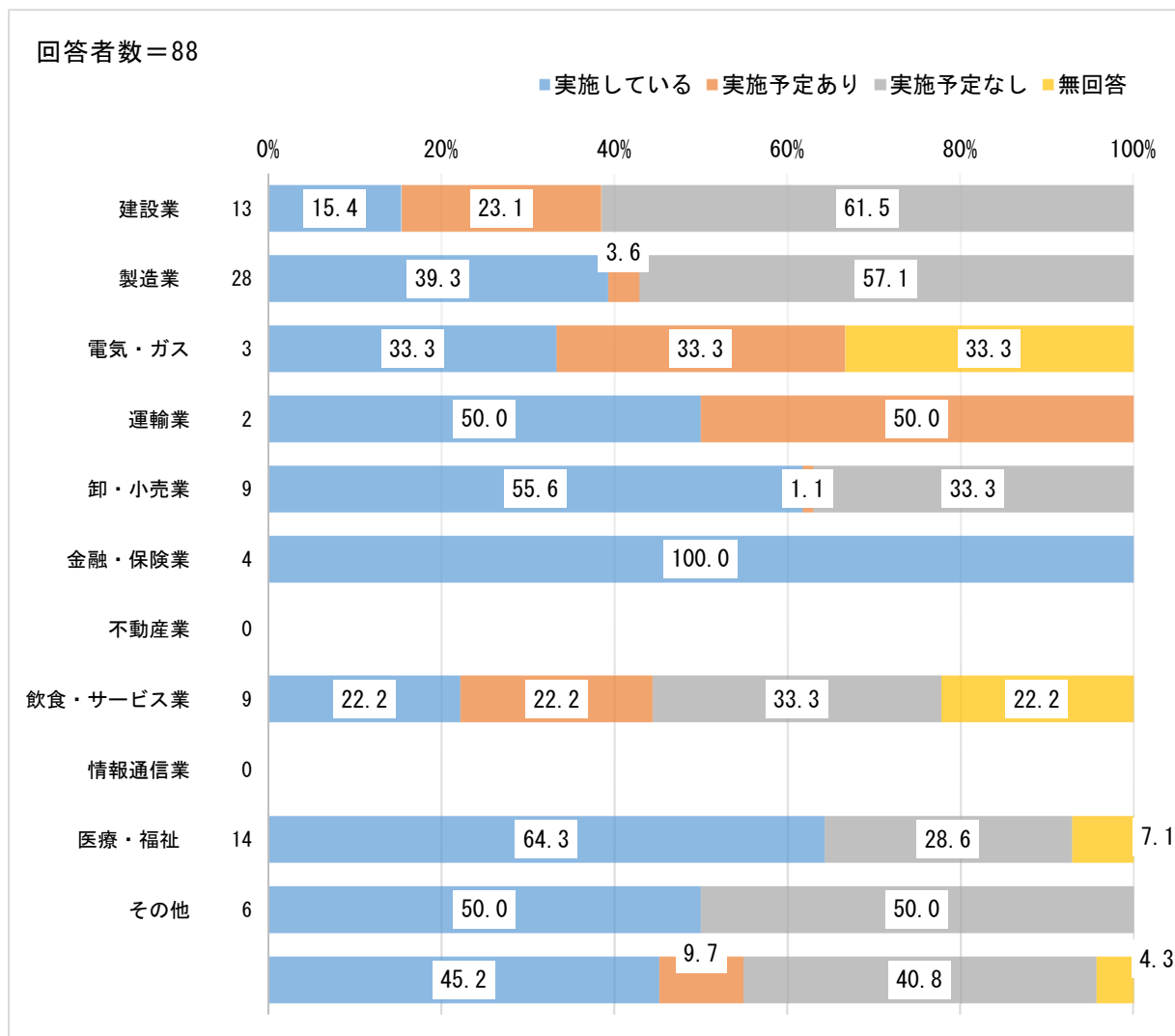
一方で、「今後も実施する予定はない」の場合をみると、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定」の割合が61.4%、「女性の就業環境に配慮した設備や機器の整備」が48.9%、「女性に対するキャリア形成の支援」が44.3%となり、やや高くなっています。



女性を配置する部署や職域の拡大

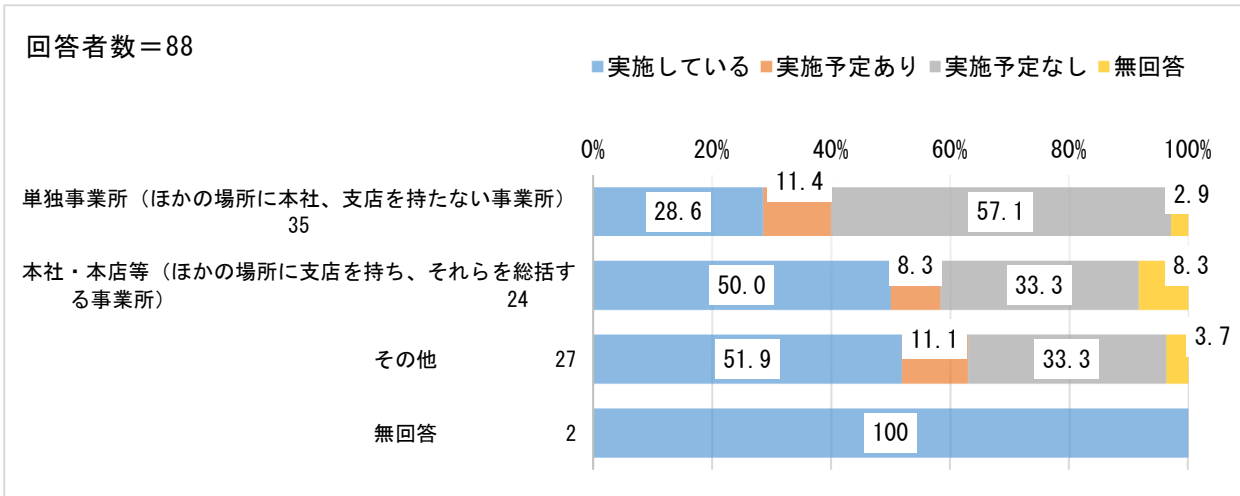
【業種別】

業種別でみると、他に比べ、金融・保険業、医療・福祉で「実施している」の割合が高くなっています。



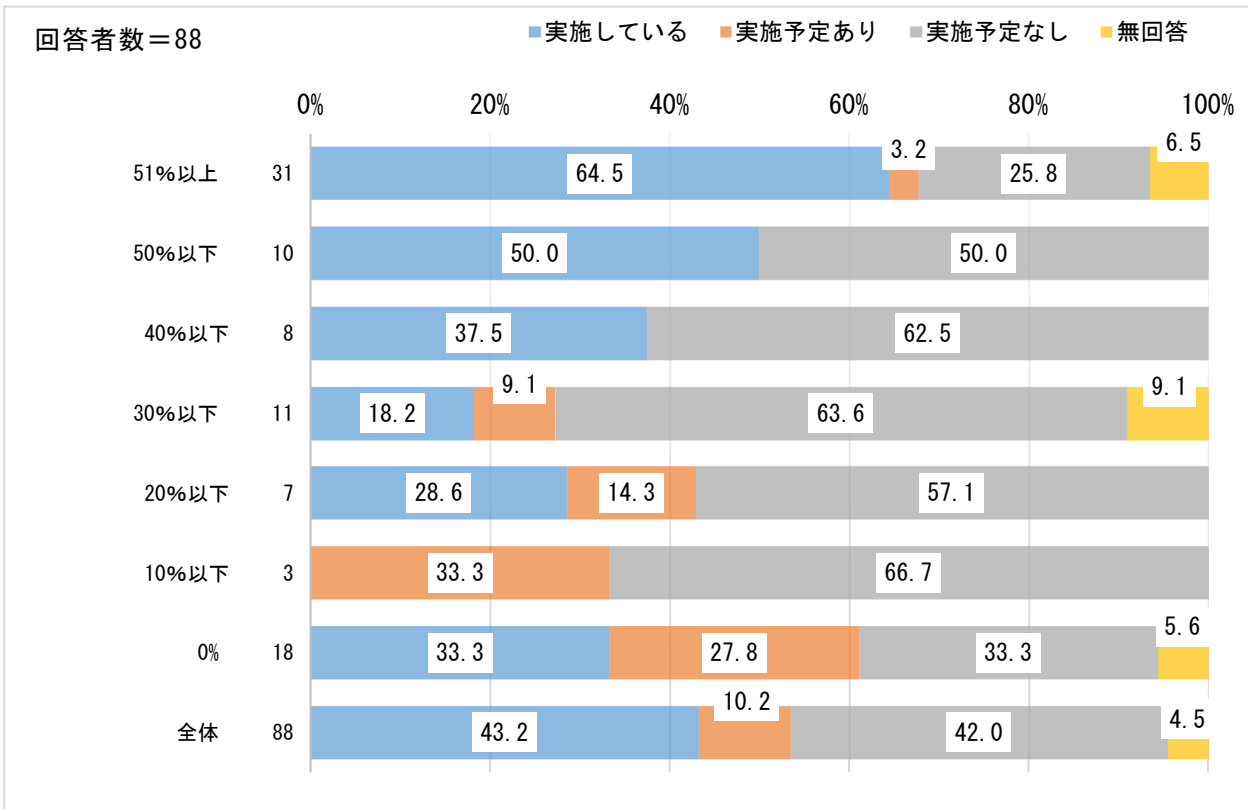
【事業所の形態別】

事業所の形態別で見ると、他に比べ、単独事業所（他の場所に本社、支店を持たない事業所）で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



【女性正規雇用の従業員の割合別】

女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所ほど、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。

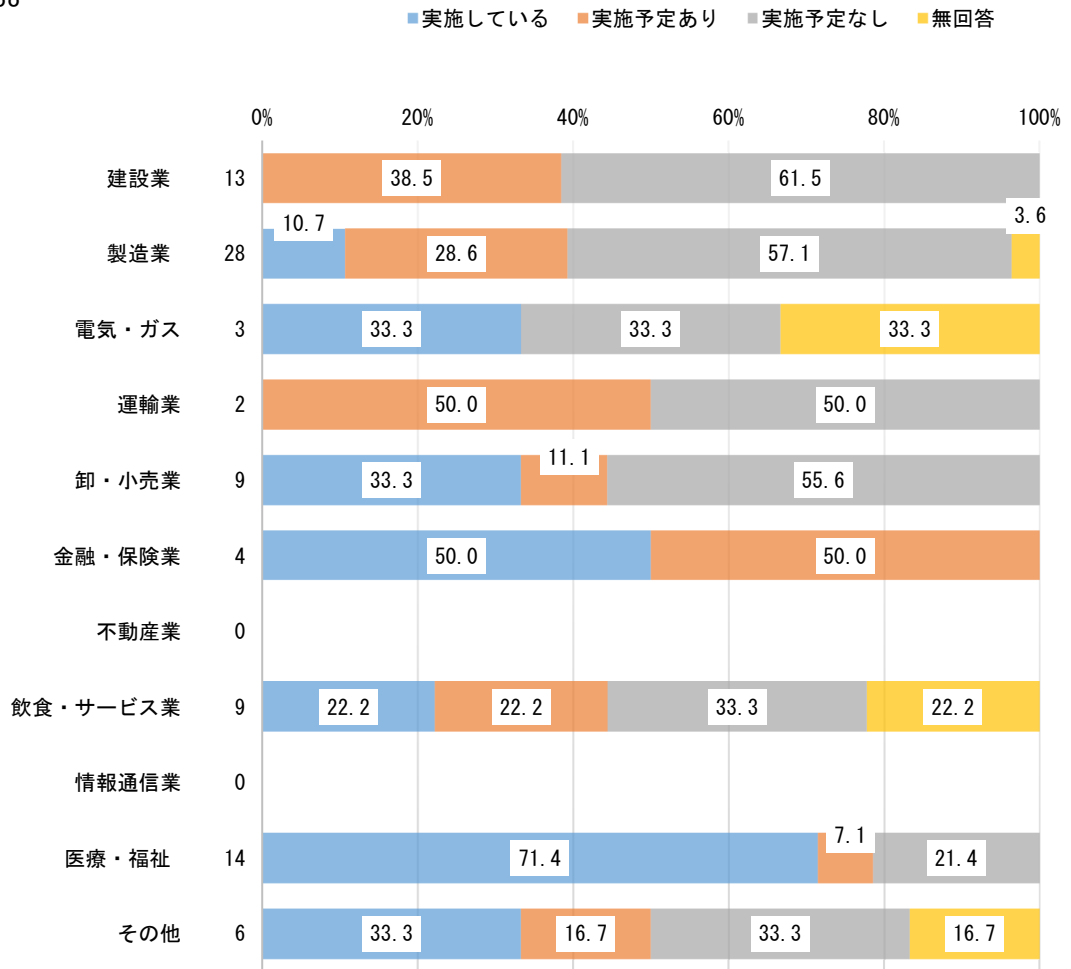


女性に対するキャリア形成の支援

【業種別】

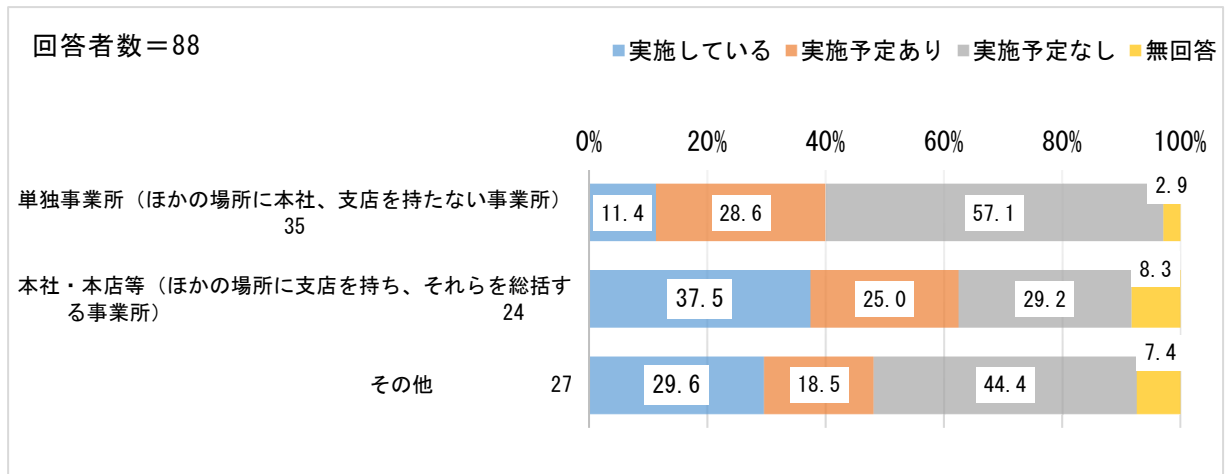
業種別でみると、他に比べ、医療・福祉業で「実施している」の割合が高くなっています。

回答者数=88



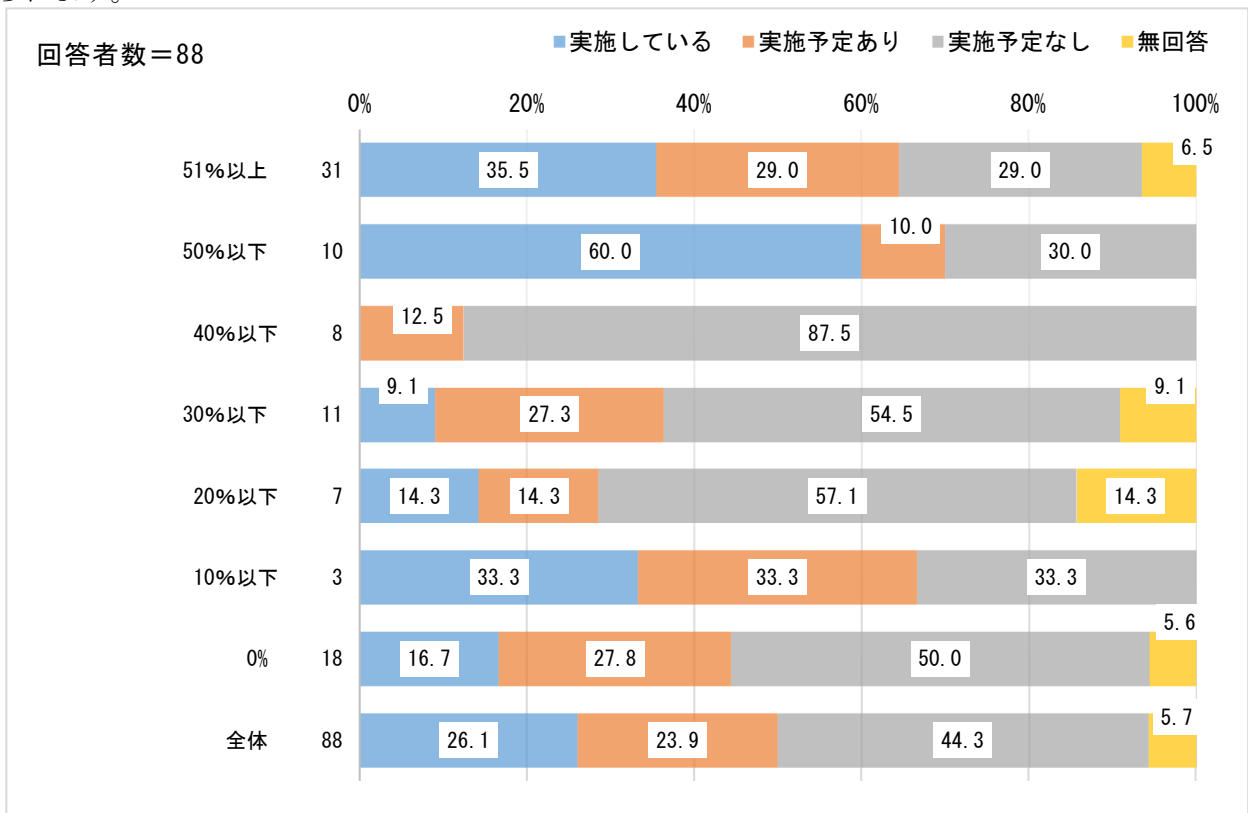
【事業所の形態別】

事業所の形態別でみると、他に比べ、本社・本店等（他の場所に支店を持ち、それらを統括する事業所）で「実施している」と「実施予定あり」を合わせた割合が高くなっています。



【女性正規雇用の従業員の割合別】

女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所ほど、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。

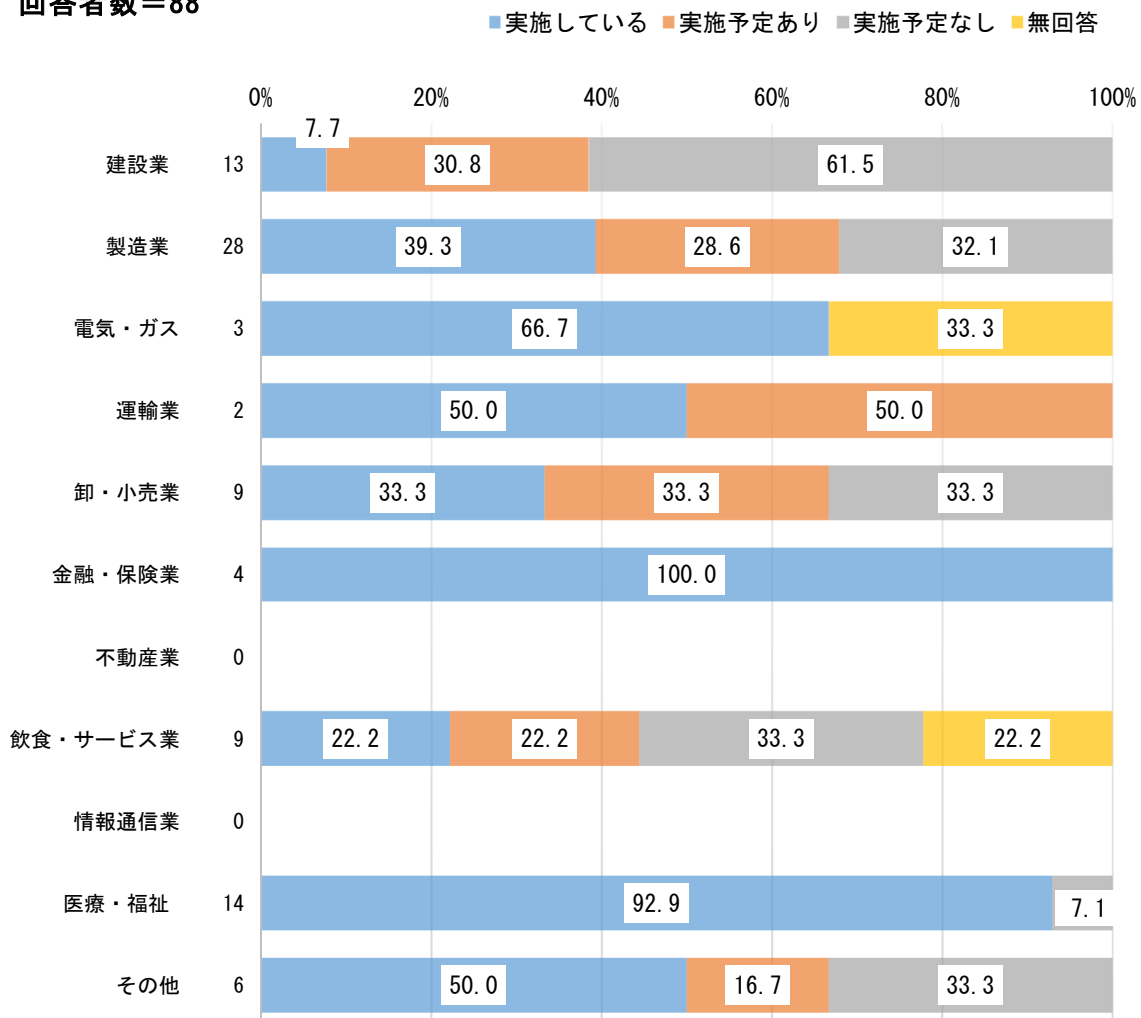


女性の意見や要望を聞く場や相談体制の整備

【業種別】

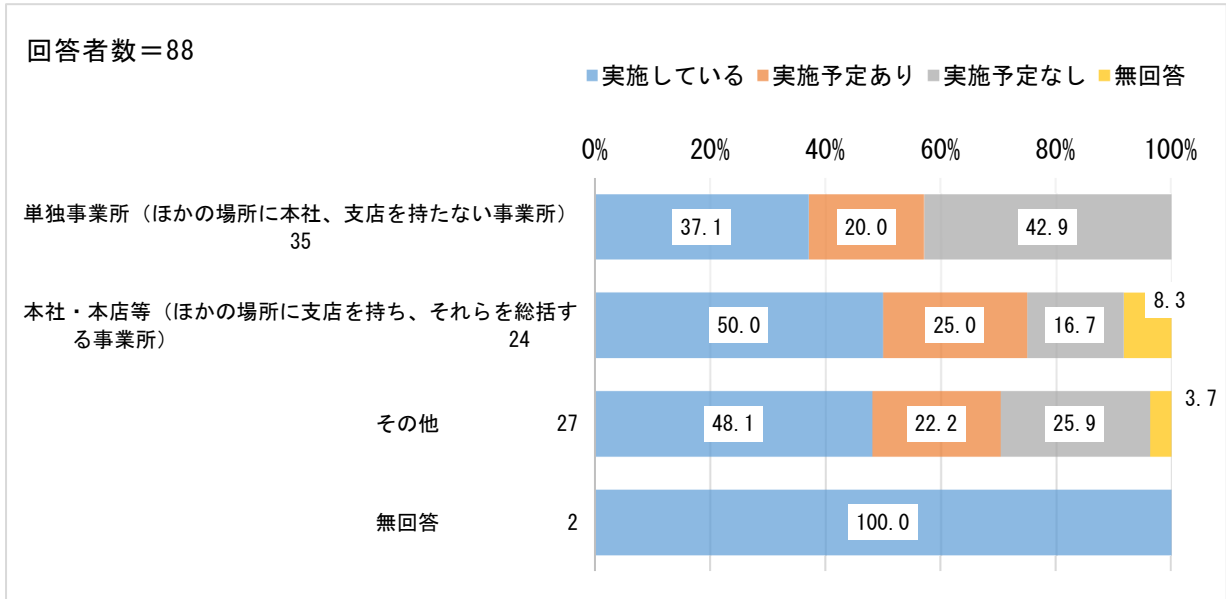
業種別でみると、他に比べ、建設業で「実施予定なし」の割合が高くなっています。

回答者数=88



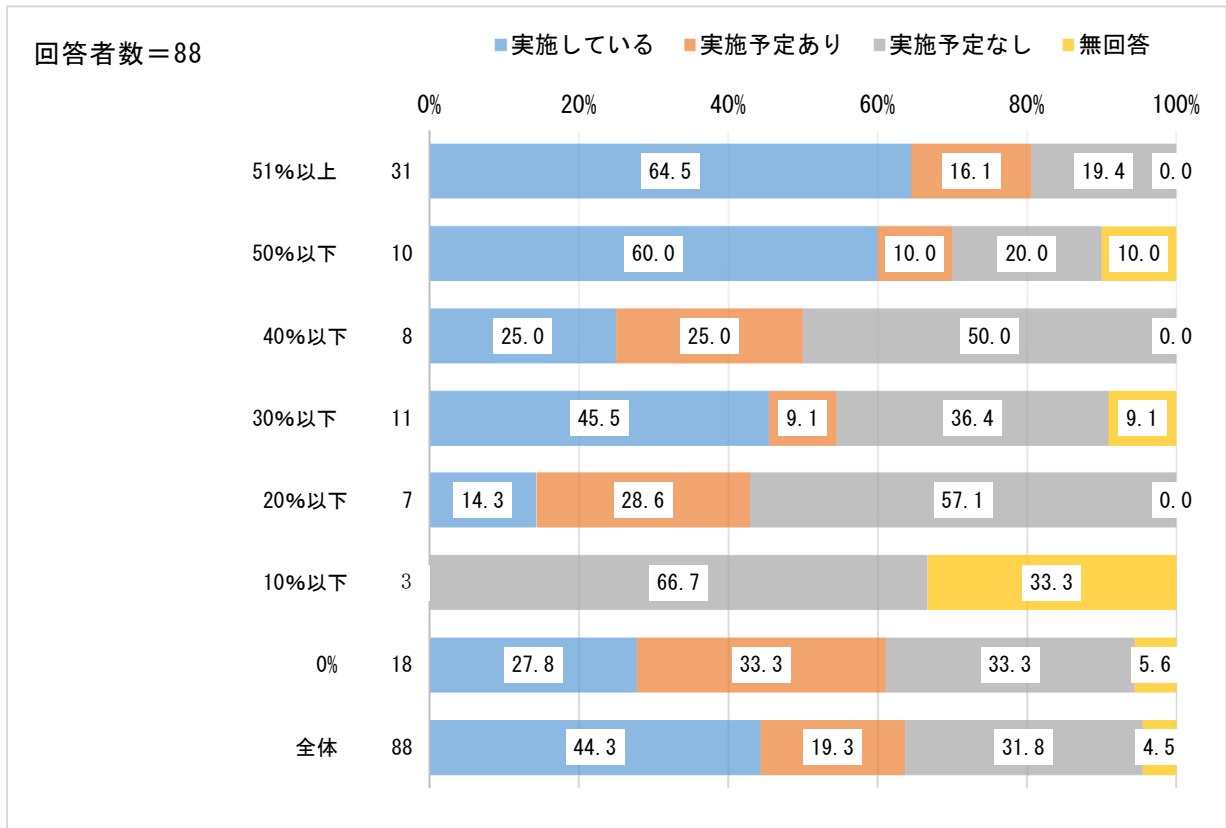
【事業所の形態別】

事業所の形態別で見ると、他に比べ、本社・本店等（他の場所に支店を持ち、それらを統括する事業所）、その他で「実施している」の割合が高くなっています。



【女性正規雇用の従業員の割合別】

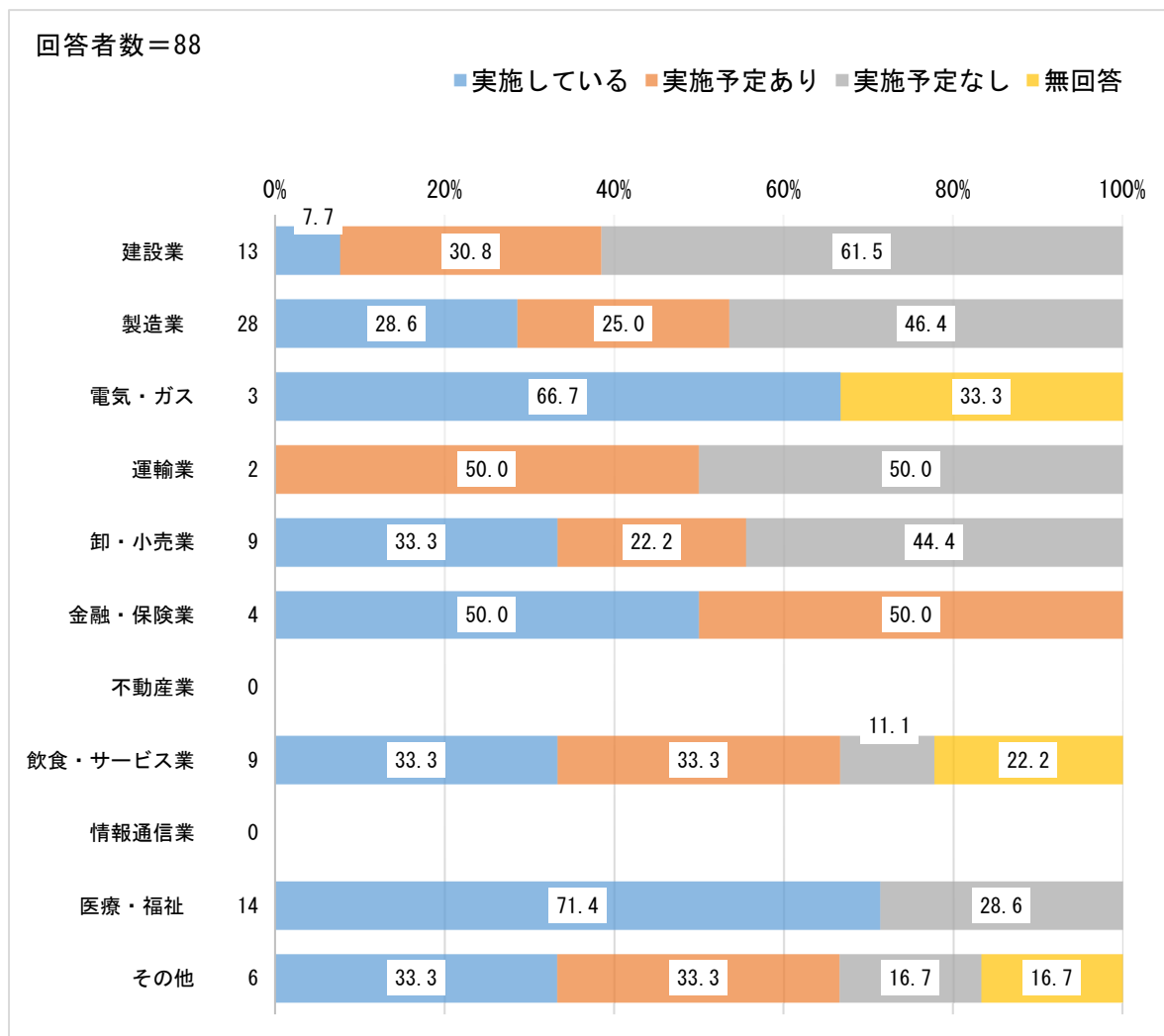
女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所ほど、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。



男女の固定的な役割分担意識による慣行の見直し

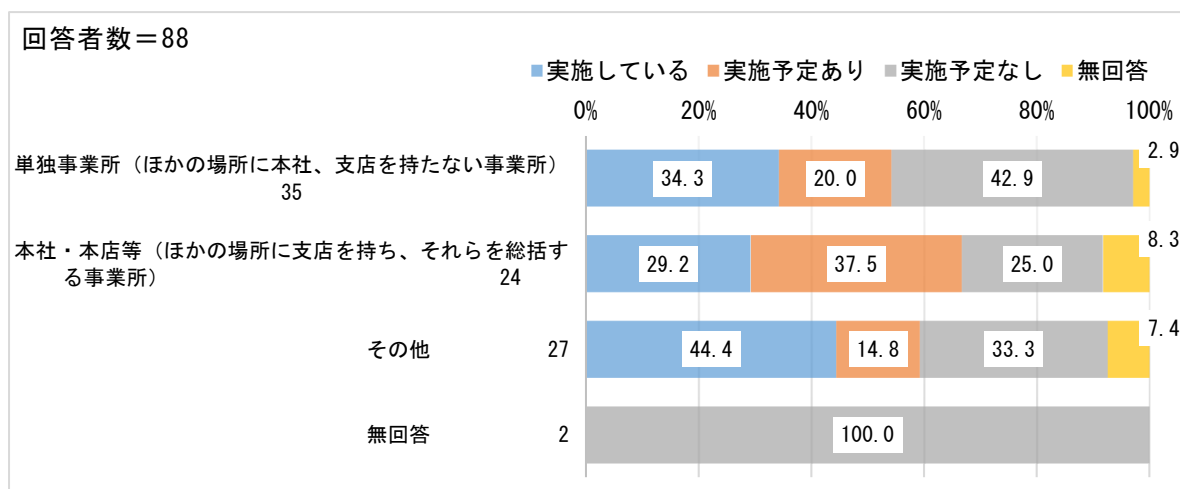
【業種別】

業種別でみると、他に比べ、電気・ガス、医療・福祉で「実施している」の割合が高くなっています。建設業、運輸業で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



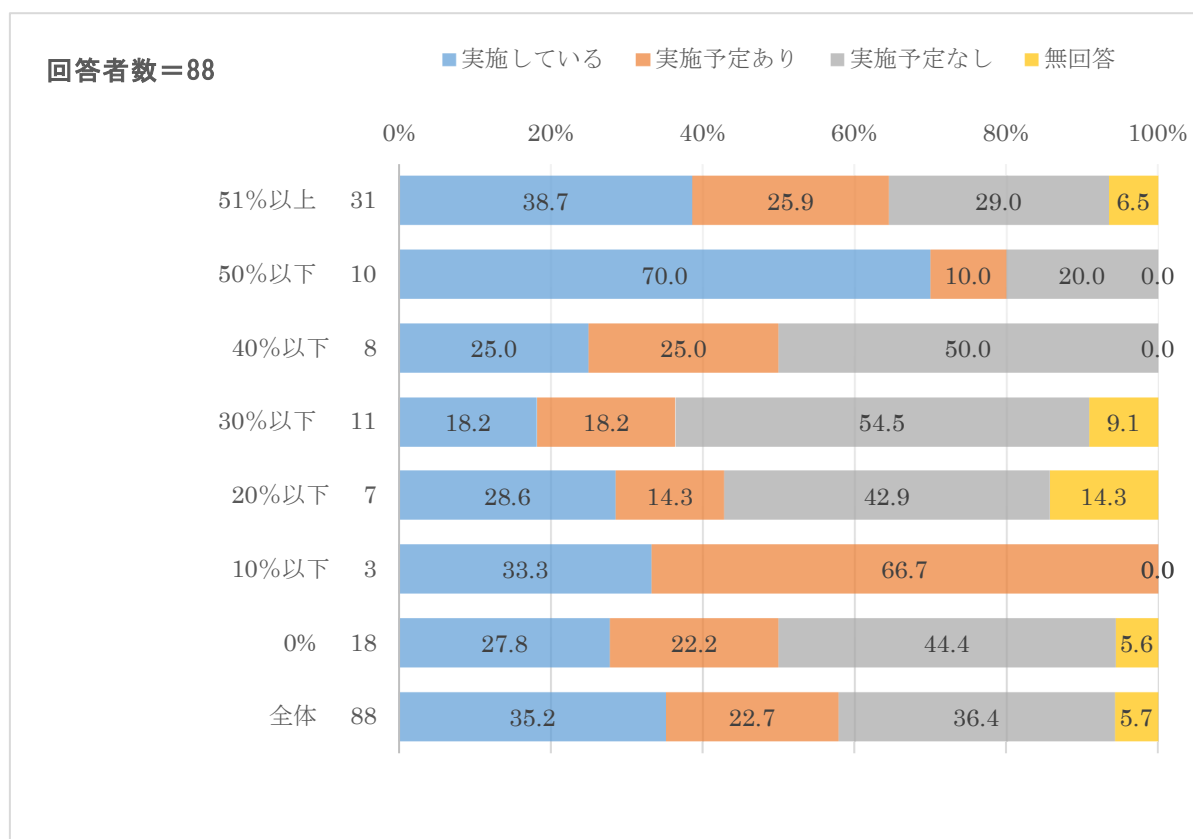
【事業所の形態別】

事業所の形態別で見ると、他に比べ、その他、単独事業所（他の場所に本社、支店を持たない事業所）で「実施している」の割合が高くなっています。



【女性正規雇用の従業員の割合別】

女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所ほど、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。

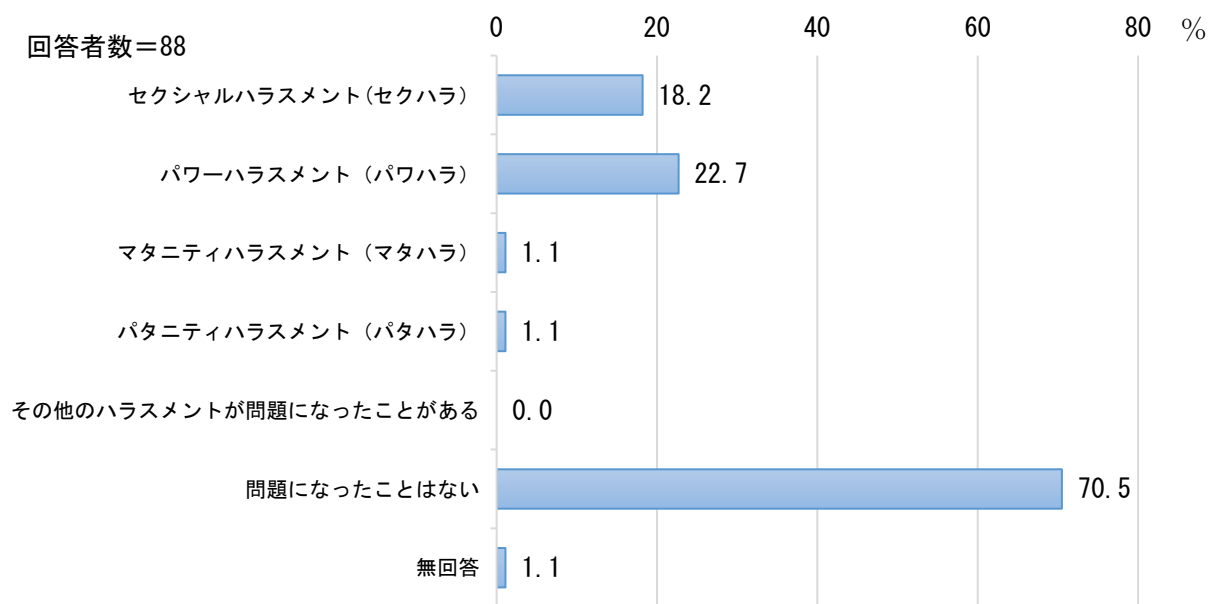


4 ハラスメント防止の取組について

問 14 貴事業所で、ハラスメントが問題になったことはありますか。
(〇はいくつでも)

ハラスメントが問題になったことの有無について、「問題になったことがない」と回答した事業所が、70.5%で7割を超えています。

一方、何らかの「ハラスメントが問題になったことがある」と回答した割合の合計は、43.1%となり、内訳は、「パワー・ハラスメント（パワハラ）」の割合が22.7%で最も高く、次いで、「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）」の割合が18.2%、「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」と「パタニティ・ハラスメント（パタハラ）」の割合が1.1%となっています。

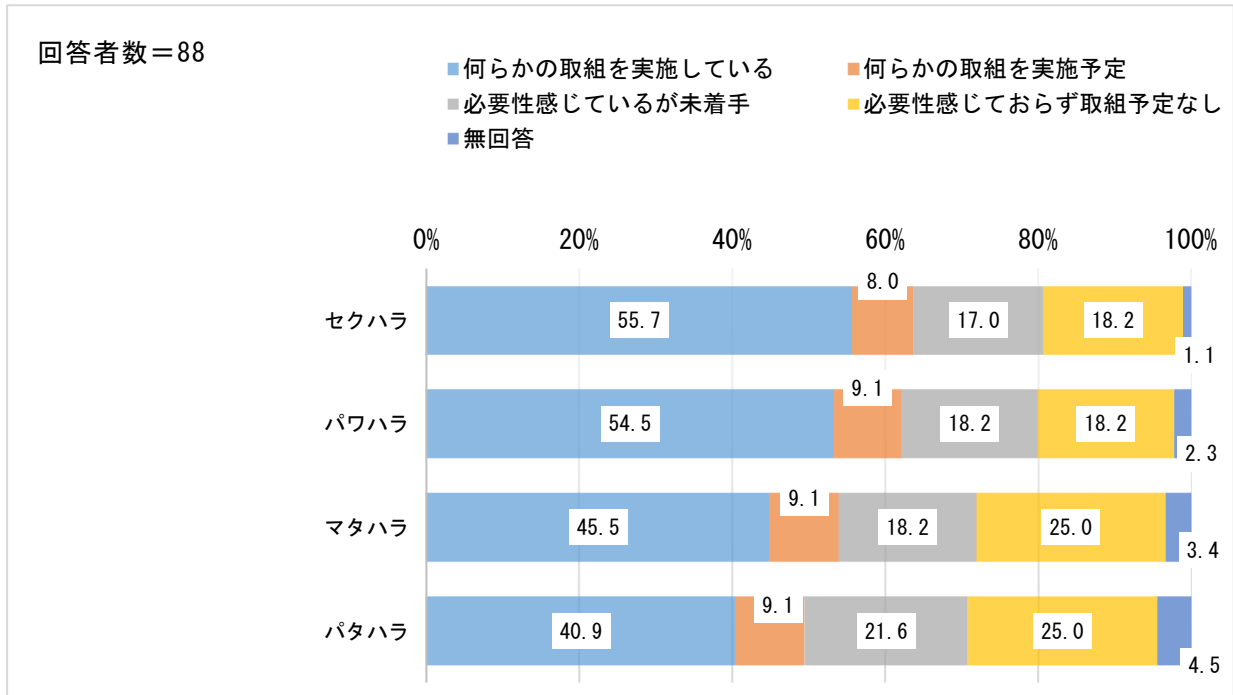


**問 15 貴事業所では、下記のハラスメント防止に関する取組を行っていますか。
(ハラスメントの種類につき〇は1つ)**

ハラスメント防止に関する取組について、すべてのハラスメントで、「何らかの取組を実施している」割合が最も高く、「セクハラ」では55.7%、「パワハラ」では54.5%、「マタハラ」では45.5%、「パタハラ」では40.9%となっています。

一方、「必要性は感じておらず取組予定はなし」の割合は、「マタハラ」と「パタハラ」で25.0%となっています。

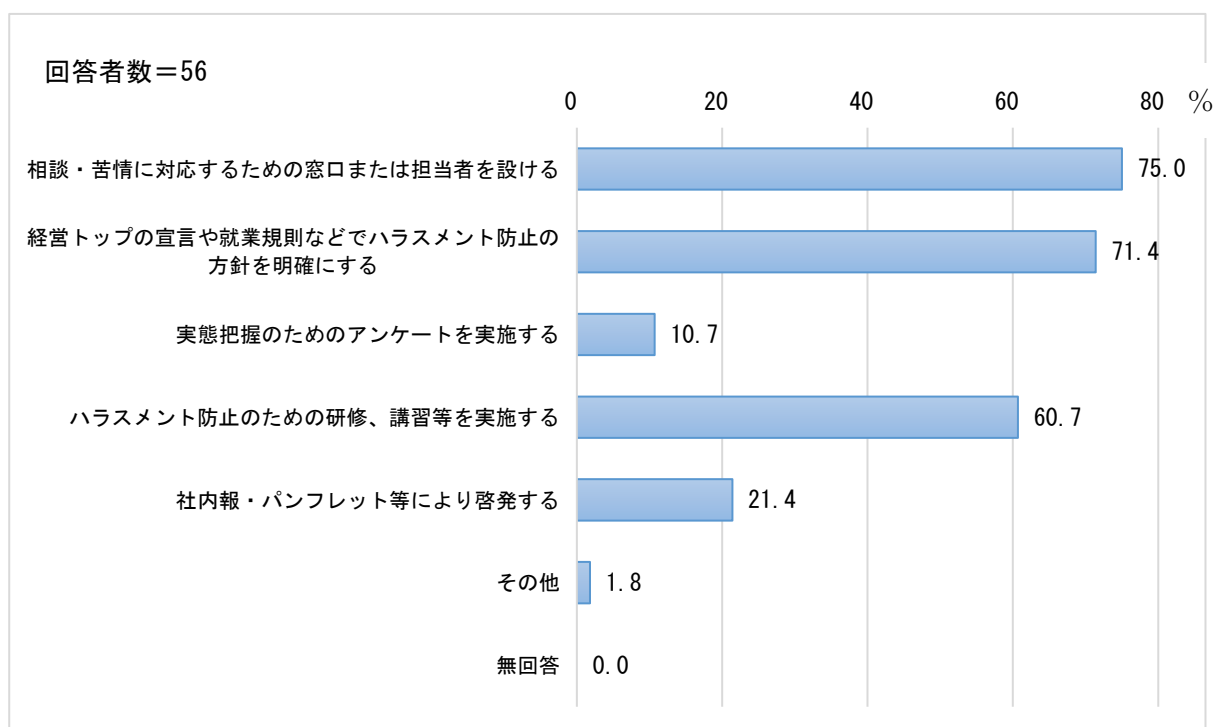
また、「必要性を感じているが未着手」の割合は、いずれのハラスメントでも2割前後となっています。



問 15 で 1 つでも「1. 何らかの取組を実施している」または「2. 何らかの取組を実施予定」と回答された事業所におたずねします。

問 16-1 貴事業所で「実施している」または「実施予定」である取組はどのようなものですか。(〇はいくつでも)

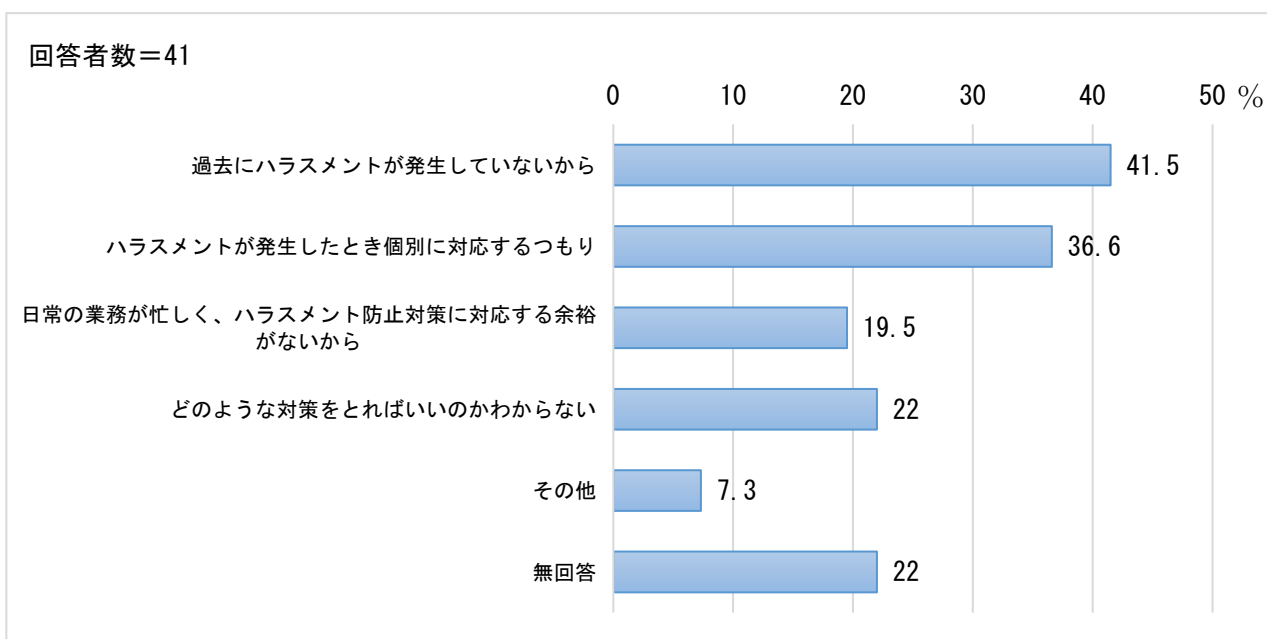
ハラスメント防止に関する取組を「実施している」または「実施予定」である取組については、「相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設ける」の割合が 75.0%で最も高く、次いで、「経営トップの宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にする」が 71.4%、「ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する」が 60.7%となっています。



問 15 で 1 つでも「3. 必要性は感じているが未着手」または「4. 必要性を感じておらず取組予定なし」と回答された事業所におたずねします。

問 16-2 貴事業所で「必要性は感じているが未着手」または「必要性を感じておらず取組予定なし」と回答された理由はどのようなことですか。(〇はいくつでも)

ハラスメント防止に関する取組が「必要性は感じているが未着手」または「必要性を感じておらず取組予定なし」の理由については、「過去にハラスメントが発生していないから」が 41.5% で最も高く、次いで「ハラスメントが発生したときに個別に対応するつもりだから」が 36.6% となっています。

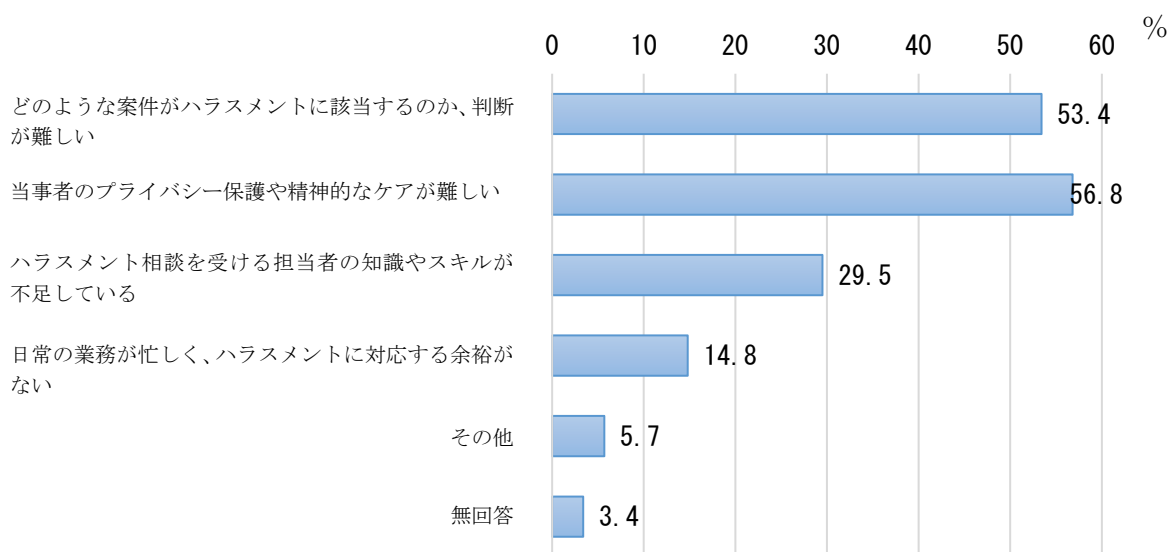


ハラスメント防止策や対応策の有無に関わらず、すべての事業所におたずねします。

問 17 貴事業所で実際にハラスメントが起こったとして、対応するにあたり特に難しいと感じるのはどのようなことですか。（〇はいくつでも）

ハラスメントが起こった場合に対応として難しいと感じることについて、「当事者のプライバシー保護や精神的なケアが難しい」の割合が 56.8%で最も高く、次いで「どのような案件がハラスメントに該当するのか、判断が難しい」の割合が 53.4%、「ハラスメント相談を受ける担当者の知識やスキルが不足している」の割合が 29.5%となっており、当事者のプライバシー保護や精神的なケア、ハラスメントの判断などが難しいと感じています。

回答者数=88

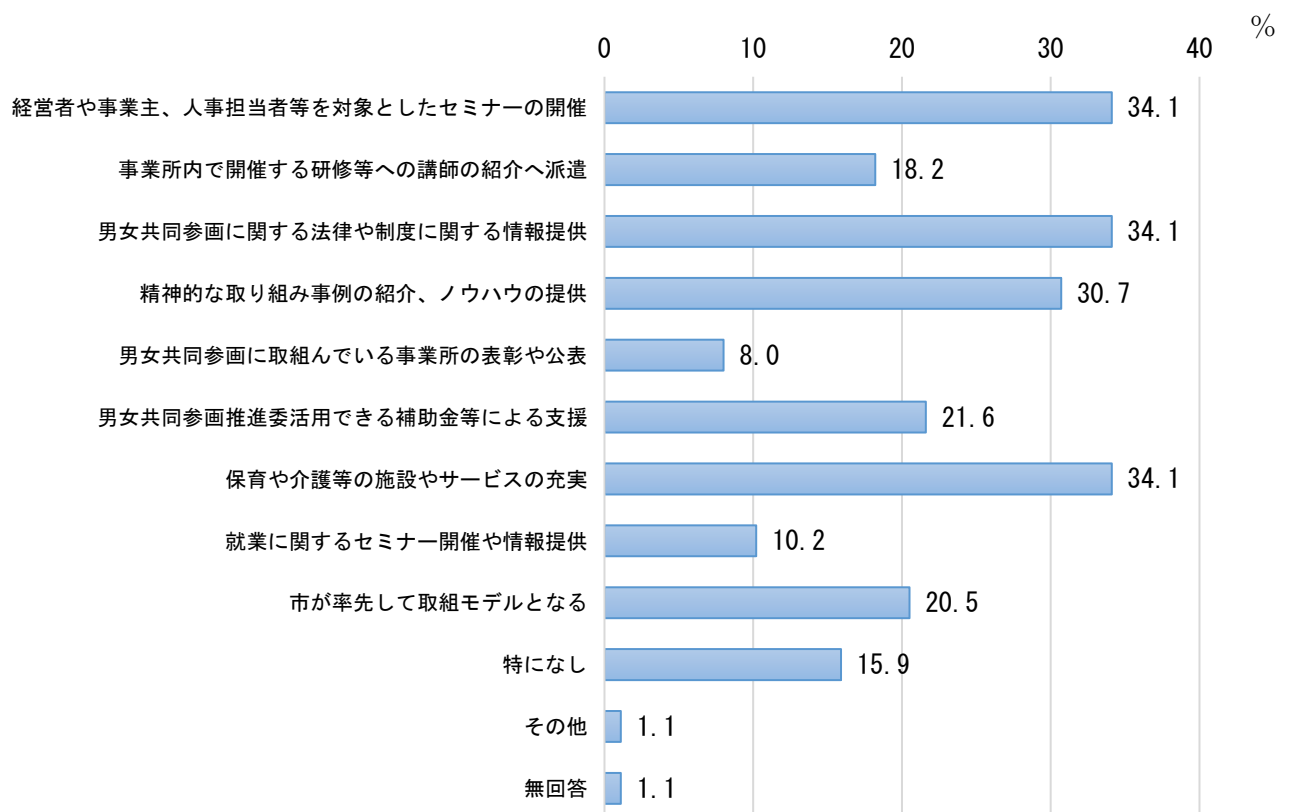


5 男女共同参画社会の実現に向けた丹波篠山市の取組課題について

問 18 貴事業所における男女共同参画の推進について、丹波篠山市にどのような支援や取組を期待しますか。（〇はいくつでも）

男女共同参画社会の実現に向けて丹波篠山市に期待する支援や取組については、「経営者や事業主、人事担当者等を対象としたセミナーの開催」や「男女共同参画に関する法律や制度に関する情報提供」「保育や介護等の施設やサービスの充実」の割合が 34.1%と最も高く、次いで「先進的な取組事例の紹介、ノウハウの提供」（30.7%）、「男女共同参画推進に活用できる補助金等による支援」（21.6%）、「市が率先して取組モデルとなる」（20.5%）の順となっており、男女共同参画に取り組むための情報提供や研修による支援を期待する事業所が多くなっています。

回答者数=88



問 19 貴事業所で男女共同参画に関する取組事例や独自の制度などがありましたら、ご紹介ください。

回答は、ありませんでした。

問 20 丹波篠山市における男女共同参画の推進について、ご意見がありましたらご自由にお書きください。

意 見

育児休職する女性職員について、お子さんが 1 歳になるタイミングで復職してほしいが、お子さんがいて保育園に入れない事がほとんどであり、復職できるまで 1 年半から 2 年程かかってしまう。保育士の人材確保にもっと力を入れていただきたい。

男女共同参画について、推進するべきとは思いますが、アンケート実施する事業所をもすこし選定すべき。同族会社は、ハラスメントについても、共同参画についても回答できない。対象者もないし、今回の回答は困りました。

休業制度などは代替人員を確保して、成り立つ制度であり、求人募集を出しても人員を確保し難しい状況である。そのあたりも含めて検討する必要があるように思います。

男女共同参画に期待しております。

この地域はまだまだ女性は家庭を優先するという風潮があるので仕事に力を入れる事もままならない。男尊女卑的な考え方の人も多い(特に高齢者層)地域、仕事共に積極的に取り組むにはまだまだ問題が有りますね!

当組合は、集落営農組織を発展させ、農事組合法人として運営しており、基本的に春秋を中心とした作業に組合員相互の分段により活動しているため、育児休暇等の諸制度規定を定める必要がない。(作業日は当日都合がつく組分員の出役である)