

男女共同参画に
関する
事業所アンケート調査
報告書

令和4年3月
山陽小野田市

目 次

I 調査の概要	1
1 調査の目的	
2 調査項目	
3 調査の方法及び回収結果	
4 調査結果の見方	
II 回答者の属性	2
III 調査結果	
1 女性の登用・活躍促進について	
(1) 女性の管理職を登用しない理由	5
(2) 女性の管理職を増やすための取り組みについて必要なこと	6
(3) 女性従業員の活躍による効果	7
2 ワーク・ライフ・バランスについて	
(1) ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況	8
(2) ワーク・ライフ・バランスに関する取組内容	9
(3) ワーク・ライフ・バランスを推進する上で重要なこと	11
3 ハラスメントに対する取組について	
(1) ハラスメント防止への取り組み	12
4 男女共同参画社会の実現に向けた行政施策について	
(1) 事業所の男女共同参画実現のために山陽小野田市が推進すべきこと	14
(2) 自由意見	15

I 調査の概要

1 調査の目的

この調査は市内事業所における男女共同参画に関する取組の実態や意識について調査し、今後の施策へ反映するための基礎資料を得ることを目的として実施しました。

2 調査項目

- ・女性の登用・活躍促進について
- ・ワーク・ライフ・バランスについて
- ・ハラスメントに対する取組について
- ・男女共同参画社会の実現に向けた行政施策について

3 調査の方法及び回収結果

(ア) 調査対象者

市内事業所から無作為に抽出した200事業所

(イ) 調査方法

郵送により調査票と回答票を配布

回答方法は「郵送回答」とインターネット上のフォームに入力する「web回答」の2種類

(ウ) 調査期間

令和3年12月1日～令和3年12月24日

(エ) 回収率

41%（200事業所中82事業所）

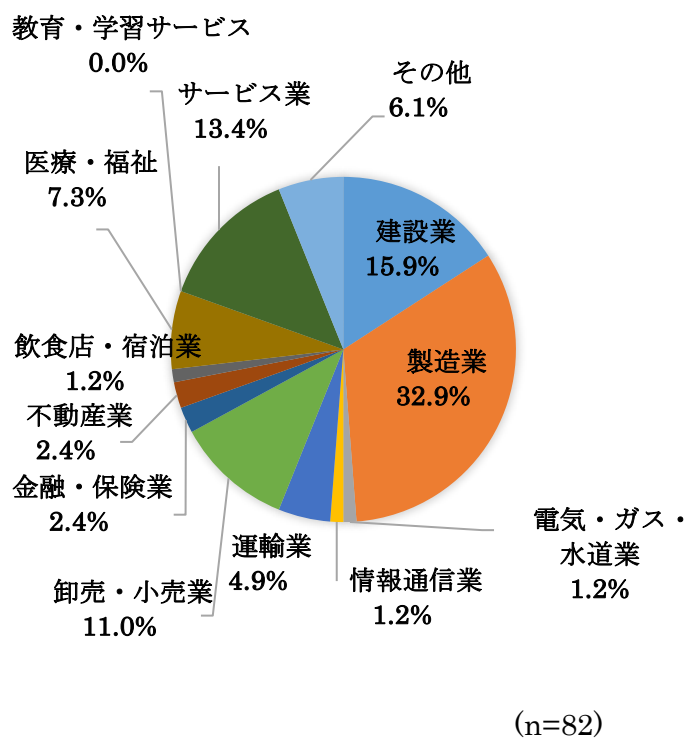
4 調査結果の見方

- (1) 本文及び図中に示した調査結果の百分比(%)の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、全項目の回答比率の合計が100%とならない場合がある。

II 回答者の属性

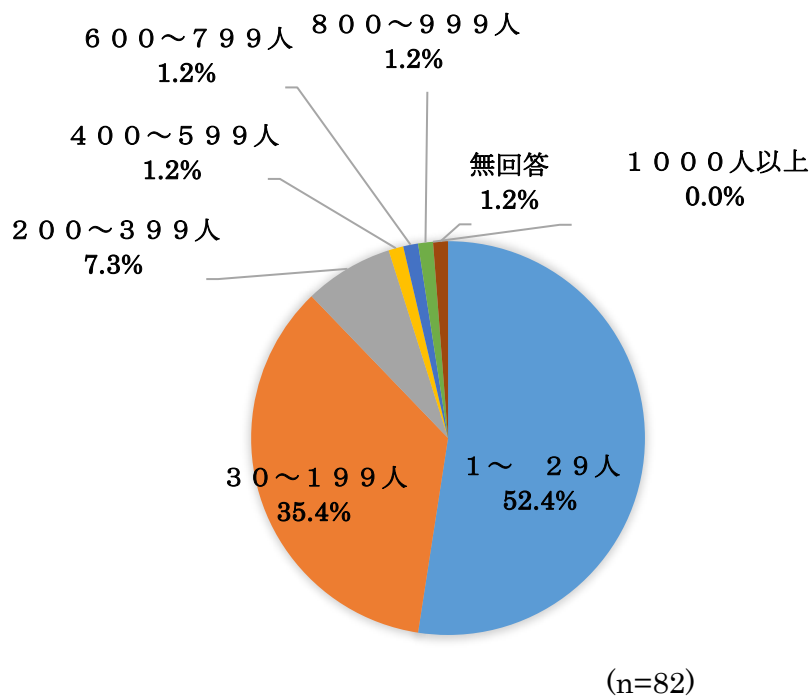
F 1 業種

	事業 所数	(%)
建設業	13	15.9%
製造業	27	32.9%
電気・ガス・水道業	1	1.2%
情報通信業	1	1.2%
運輸業	4	4.9%
卸売・小売業	9	11.0%
金融・保険業	2	2.4%
不動産業	2	2.4%
飲食店・宿泊業	1	1.2%
医療・福祉	6	7.3%
教育・学習サービス	0	0.0%
サービス業	11	13.4%
その他	5	6.1%
計	82	100.0%



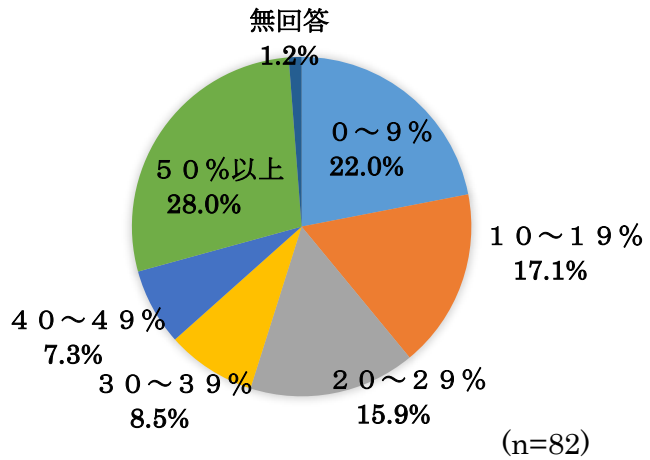
F 2 従業員数

	事業 所数	(%)
1～29人	43	52.4%
30～199人	29	35.4%
200～399人	6	7.3%
400～599人	1	1.2%
600～799人	1	1.2%
800～999人	1	1.2%
1000人以上	0	0.0%
無回答	1	1.2%
計	82	100.0%



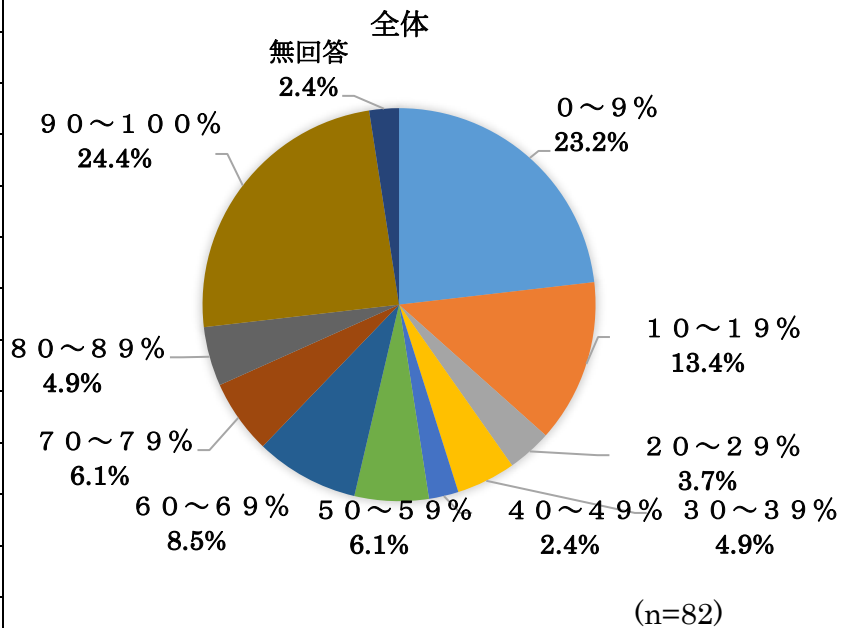
F 3 女性の従業員の割合（全従業員のうち女性が占める割合）

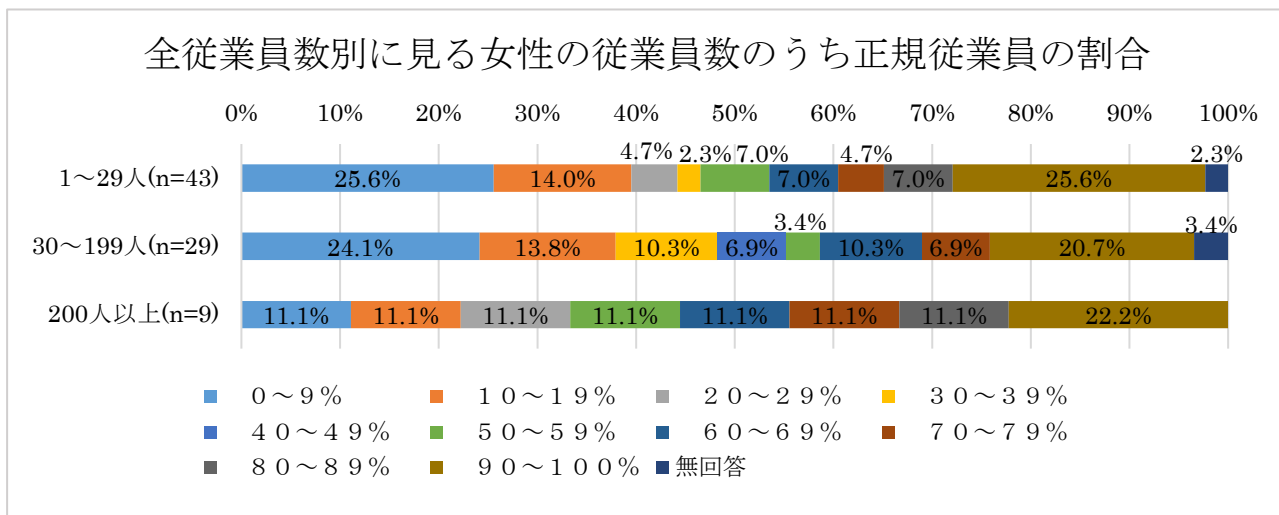
	事業 所数	(%)
0～9%	18	22.0%
20～29%	13	15.9%
30～39%	7	8.5%
40～49%	6	7.3%
50%以上	23	28.0%
無回答	1	1.2%
計	82	100.0%



F 4 女性の従業員数のうち正規従業員の割合（全女性の従業員のうち正規従業員が占める割合）

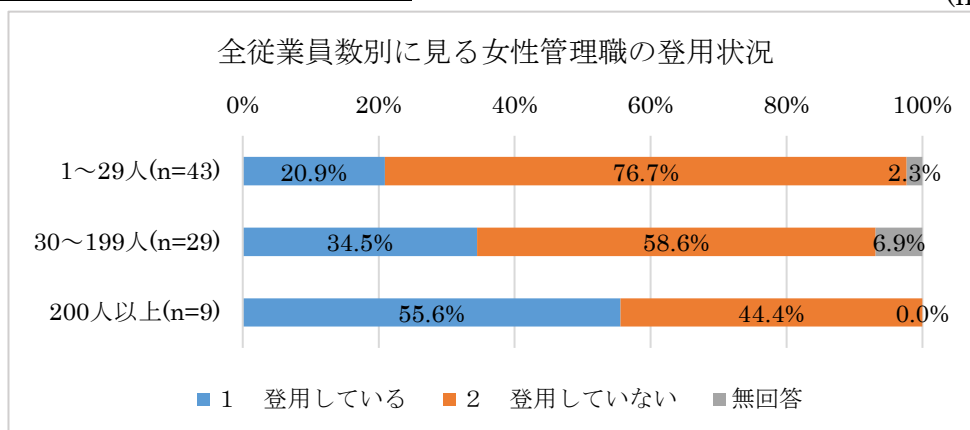
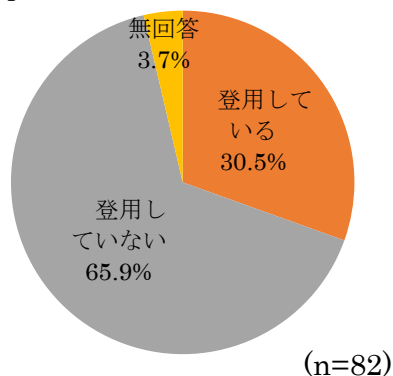
	事業 所数	(%)
0～9%	19	23.2%
10～19%	11	13.4%
20～29%	3	3.7%
30～39%	4	4.9%
40～49%	2	2.4%
50～59%	5	6.1%
60～69%	7	8.5%
70～79%	5	6.1%
80～89%	4	4.9%
90～100%	20	24.4%
無回答	2	2.4%
計	82	100.0%





F 5 女性の管理職（課長級以上）への登用状況

	事業所数	(%)
登用している	25	30.5%
登用していない	54	65.9%
無回答	3	3.7%
計	82	100.0%



● 管理職（全課長職以上）のうち女性が占める割合

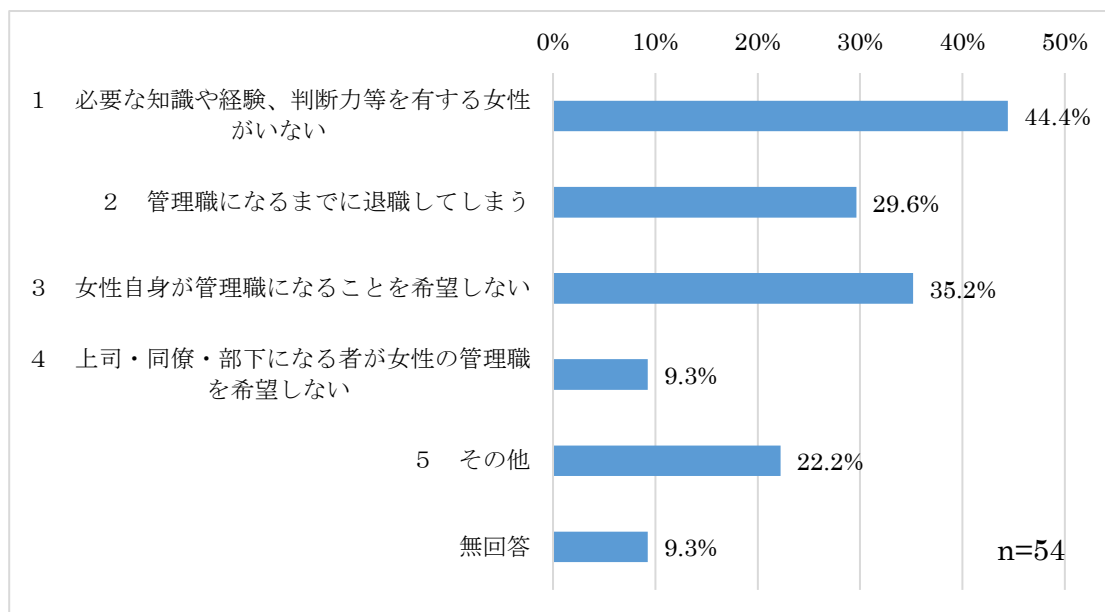
管理職のうち女性が占める割合	事業所数
1～9%	4
10～29%	10
30～49%	4
50～69%	1
70～100%	4
その他	1
計	24

Ⅲ 調査結果

1 女性の登用・活躍促進について

(1) 女性の管理職を登用しない理由

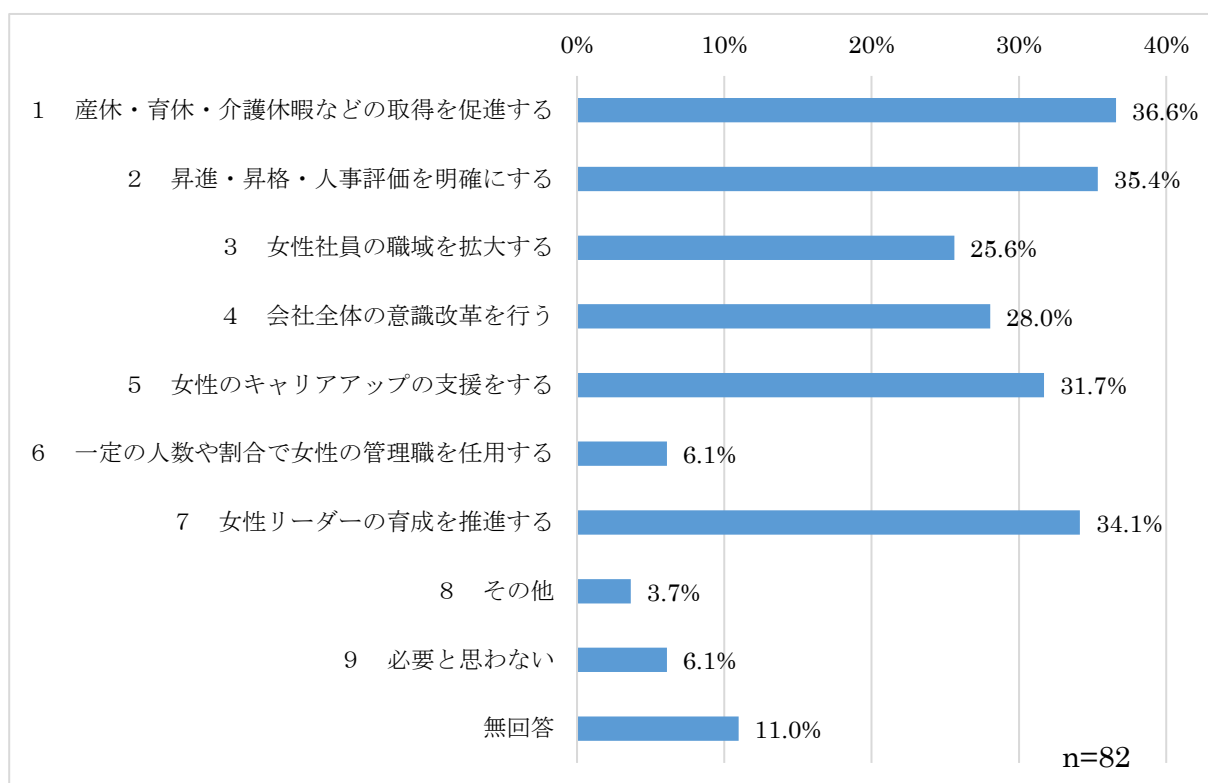
問1 F5の女性の管理職について「2 登用していない」を選んだ方は、理由を次の中からいくつでもあげてください。



女性の管理職を登用していない理由で割合が最も高かったのは、「1 必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」が 44.4%で、次いで「3 女性自身が管理職になることを希望しない」が 35.2%、「2 管理職になるまでに退職してしまう」が 29.6%であった。

(2) 女性の管理職を増やすための取り組みについて必要なこと

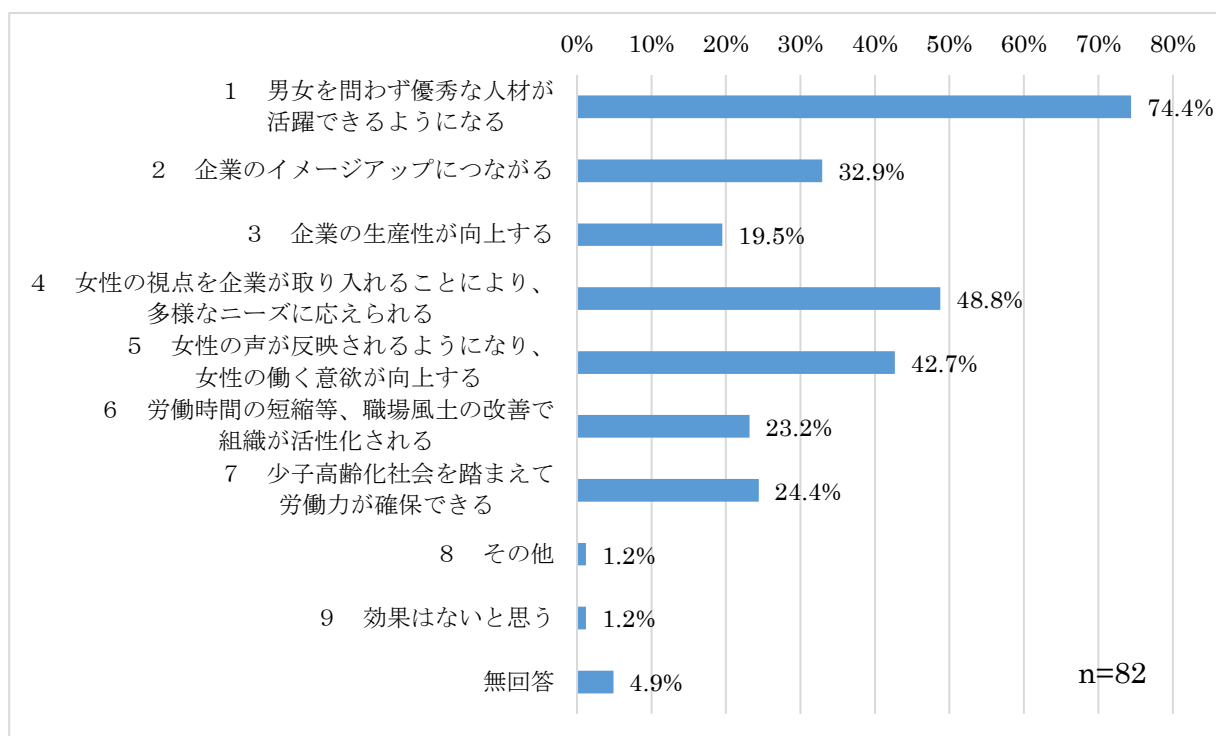
問2 女性の管理職を増やすためには、どのような取り組みが必要だと思いますか。次の中からあてはまるものをいくつでもあげてください。



女性の管理職を増やすために必要な取り組みを聞いたところ、「1 産休・育休・介護休暇などの取得を促進する」の割合が 36.6%と最も高く、次いで、「2 昇進・昇格・人事評価を明確にする」が 35.4%、「7 女性リーダーの育成を推進する」が 34.1%であった。「9 必要と思わない」事業所が 6.1%であった。

(3) 女性従業員の活躍による効果

問3 女性従業員が活躍することで、どのような効果があると思いますか。
次の中からいくつでもあげてください。

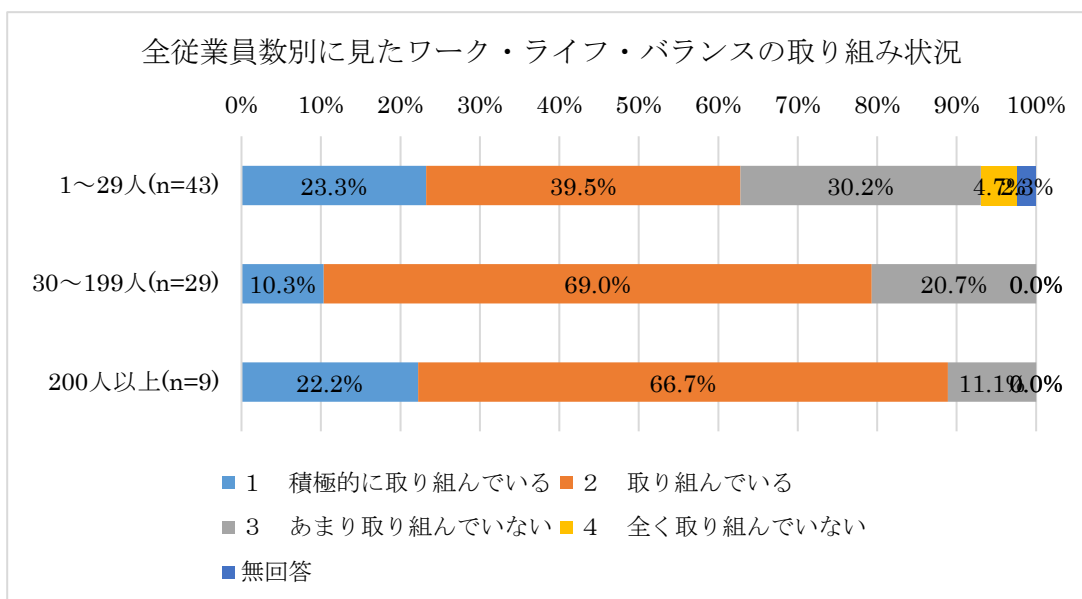
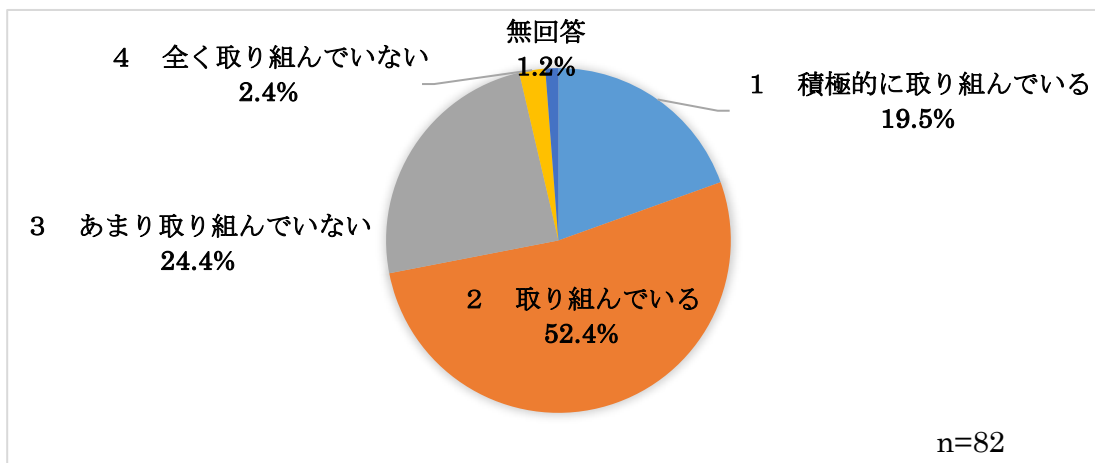


女性従業員が活躍することの効果として、回答割合が最も高かったのは、「1 男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が 74.4%で、次いで「4 女性の視点を企業が取り入れることにより、多様なニーズに応えられる」が 48.8%、「5 女性の声が反映されるようになり、女性の働く意欲が向上する」が 42.7%であった。

2 ワーク・ライフ・バランスについて

(1) ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況

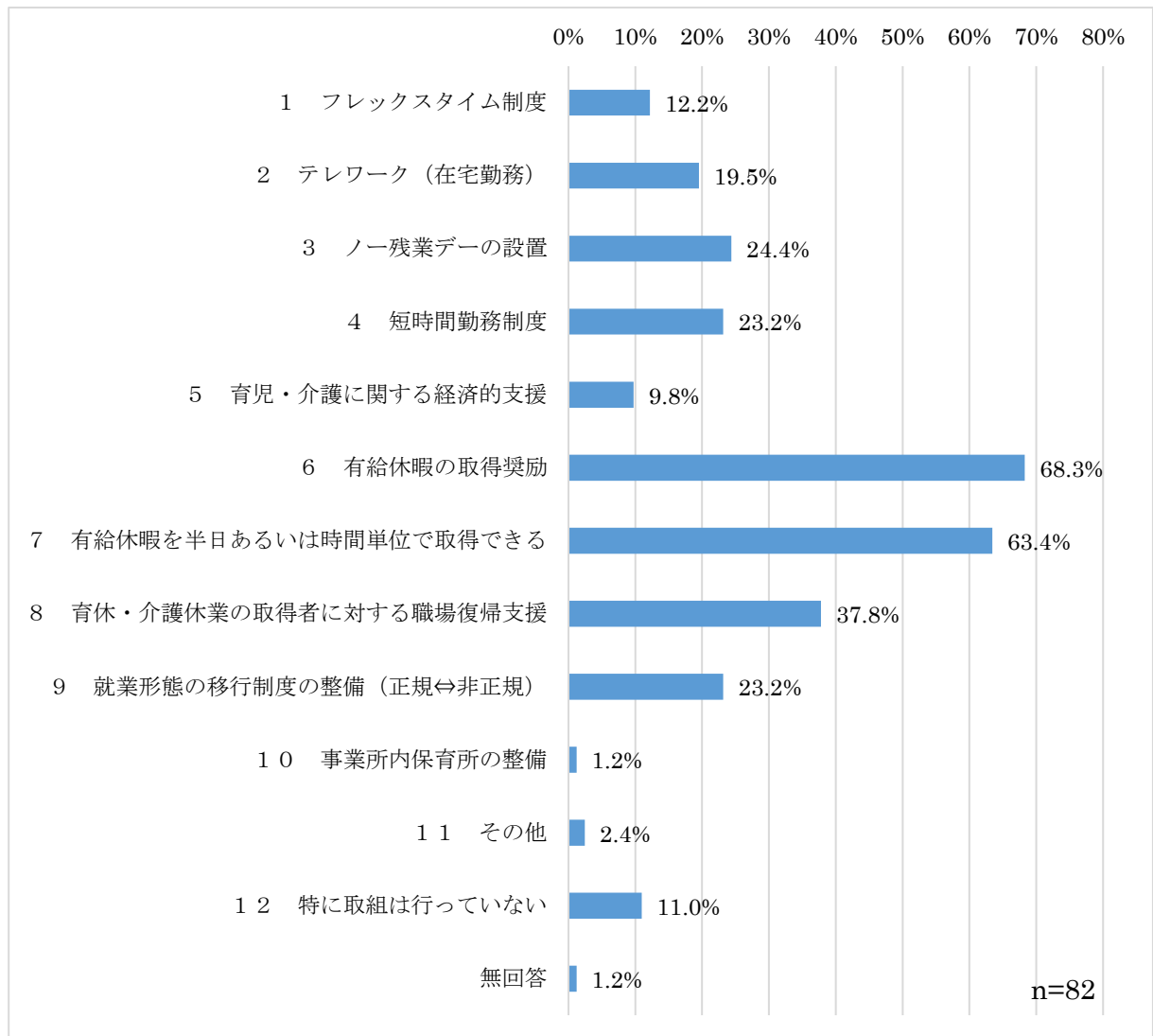
問4 従業員のワーク・ライフ・バランスについてどの程度取り組んでいますか。あてはまるものを1つだけお答えください。



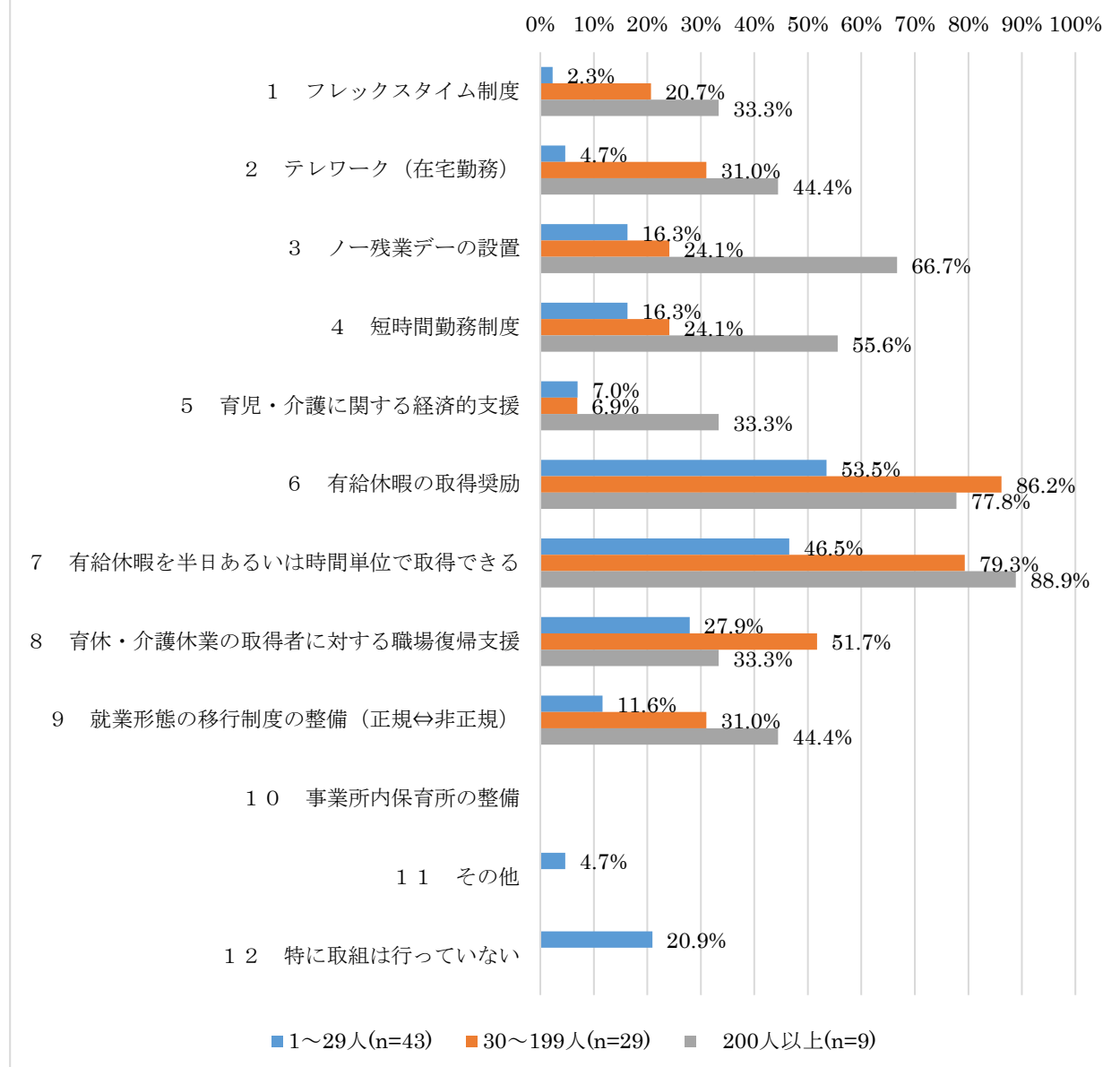
従業員のワーク・ライフ・バランスについての取組状況について、「1 積極的に取り組んでいる」、「2 取り組んでいる」と回答した事業所は、全体の71.9%であった。全従業員数別にみると、従業員数の多い事業所の方が、「1 積極的に取り組んでいる」、「2 取り組んでいる」と回答する割合が高かった。

(2) ワーク・ライフ・バランスに関する取組内容

問5 貴事業所でワーク・ライフ・バランスについて取り組んでいることを次の中からいくつでもあげてください。



全従業員数別に見たワーク・ライフ・バランスに関する取組内容

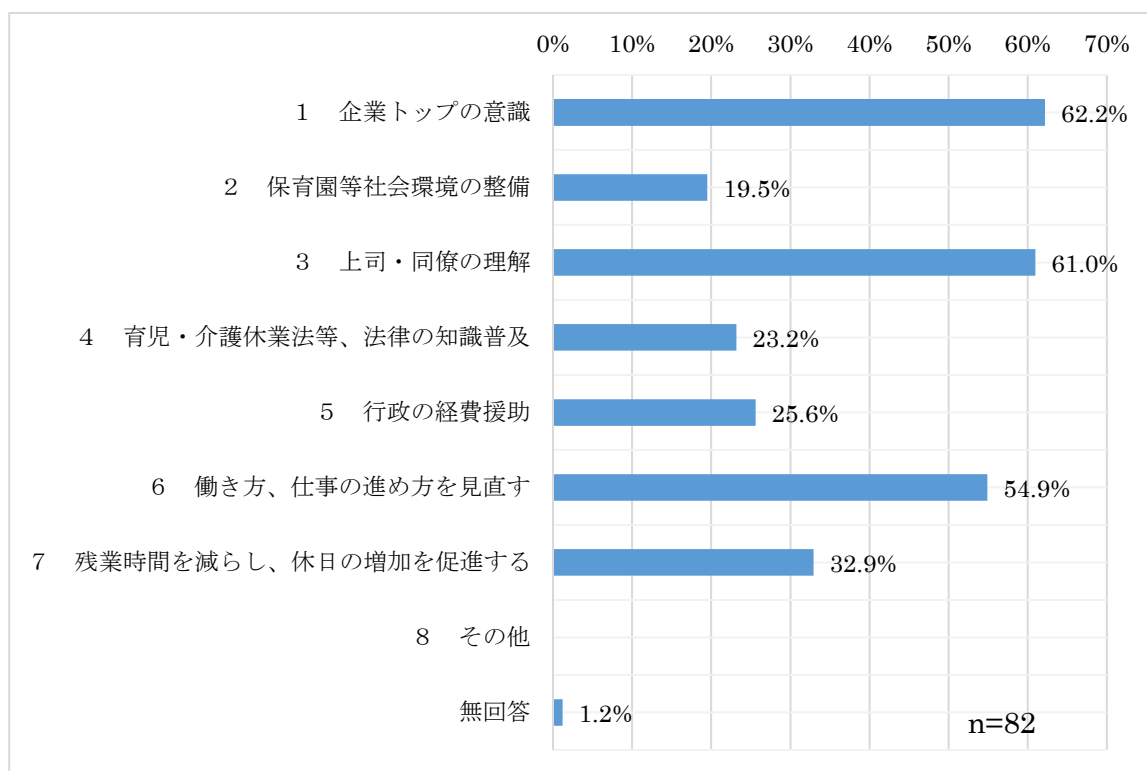


従業員のワーク・ライフ・バランスについての取組内容は、「6 有給休暇の取得奨励」が 68.3%と最も高く、次いで「7 有給休暇を半日あるいは時間単位で取得できる」が 63.4%、「8 育休・介護休業の取得者に対する職場復帰支援」が 37.8%の順であった。

全従業員数別に見ると、従業員数が多い事業所の方が、各項目に取り組んでいると回答する割合が高い。「12 特に取組は行っていない」事業所は、全従業員数規模の最も小さい「1～29人」のみで 20.9%であった。

(3)ワーク・ライフ・バランスを推進する上で重要なこと

問6 貴事業所でワーク・ライフ・バランスを推進する上で重要なことは何ですか。次の中からあてはまるのをいくつでもあげてください。

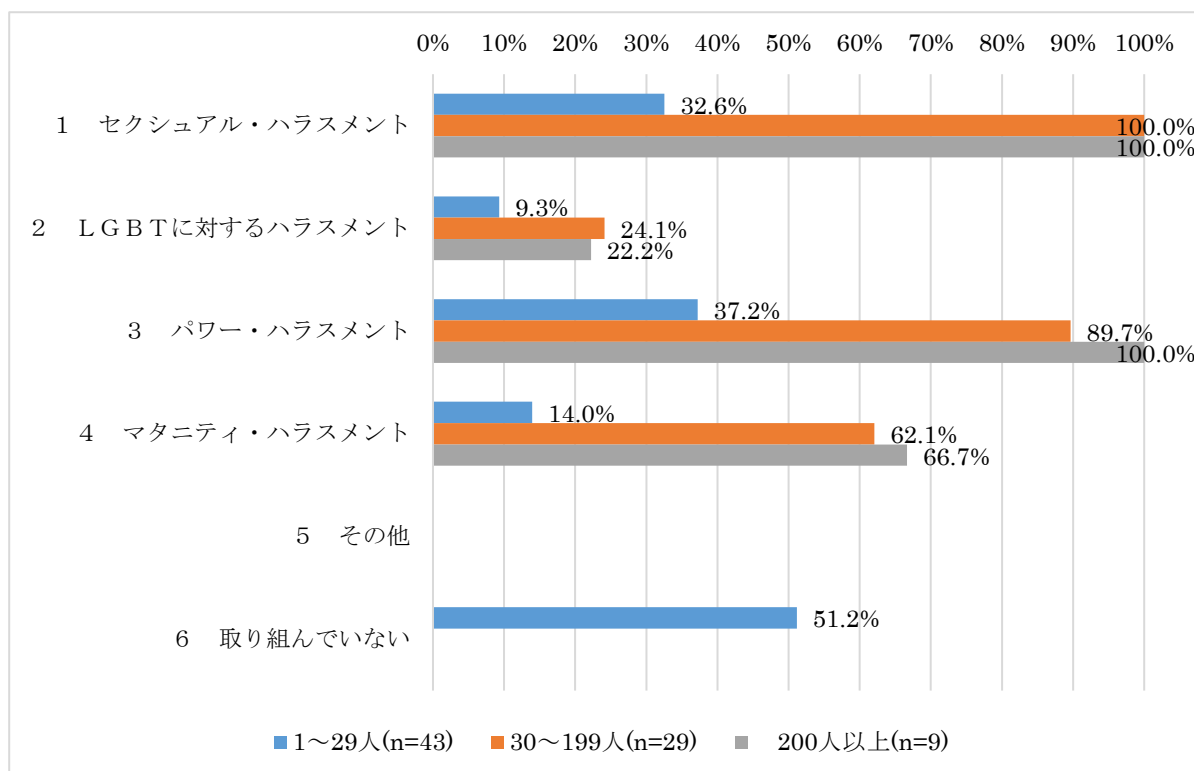
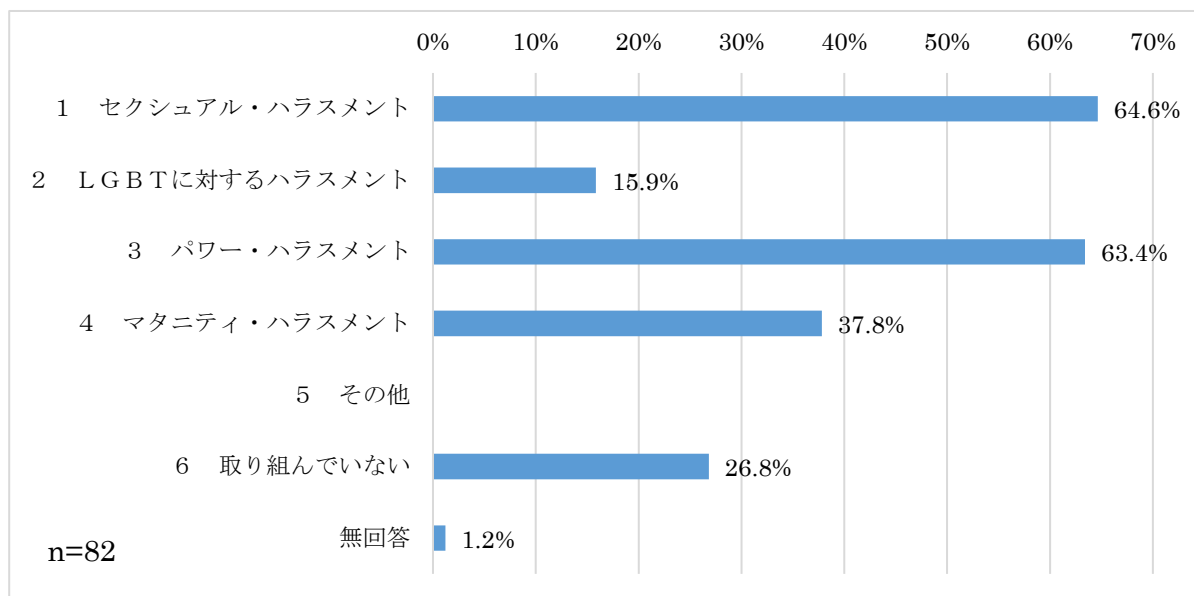


事業所でのワーク・ライフ・バランスを推進する上で重要なことは、「1 企業トップの意識」と回答する事業所の割合が62.2%と最も高く、次いで「3 上司・同僚の理解」が61.0%、「6 働き方、仕事の進め方を見直す」が54.9%の順であった。

3 ハラスメントに対する取組について

(1) ハラスメント防止への取り組み

問7-1 貴事業所ではハラスメント防止に取り組んでいますか。取り組んでいる場合、次の中からあてはまるものをいくつでもあげてください。

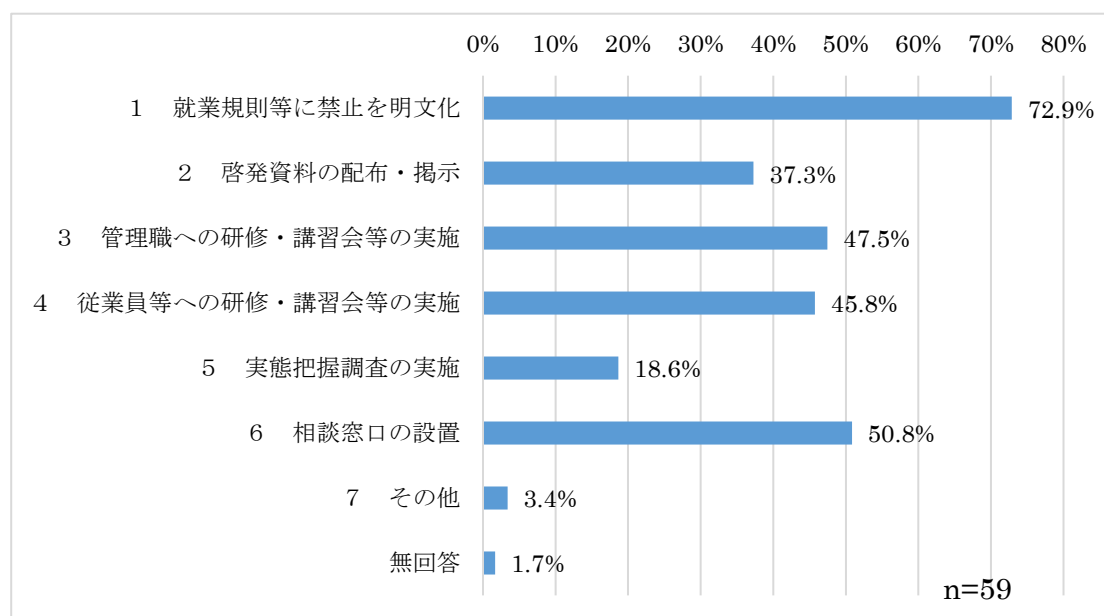


防止に取り組んでいるハラスメントの分野として、最も回答割合が高かったのは「1 セクシュアル・ハラスメント」64.6%で、次いで「3 パワー・ハラスメント」63.4%、「4 マタニティ・ハラスメント」37.8%の順であった。「2 LGBTに対するハラスメント」防止に取り組んでいる事業所は「セクシュアル・

ハラスメント」や「パワー・ハラスメント」に取り組んでいる事業所数の3分の1程度であった。ハラスメント防止に「6 取り組んでいない」と回答した事業所の割合が26.8%であった。

全従業員数別にみると、「1 セクシュアル・ハラスメント」防止に取り組む割合が、全従業員数「30～199人」及び「200人以上」の事業所では100%であった。

問7-2 問7-1で1～5のいずれかを選んだ方に伺います。貴事業所でのハラスメント防止の取組内容について、次の中からあてはまるものをいくつでもあげてください。

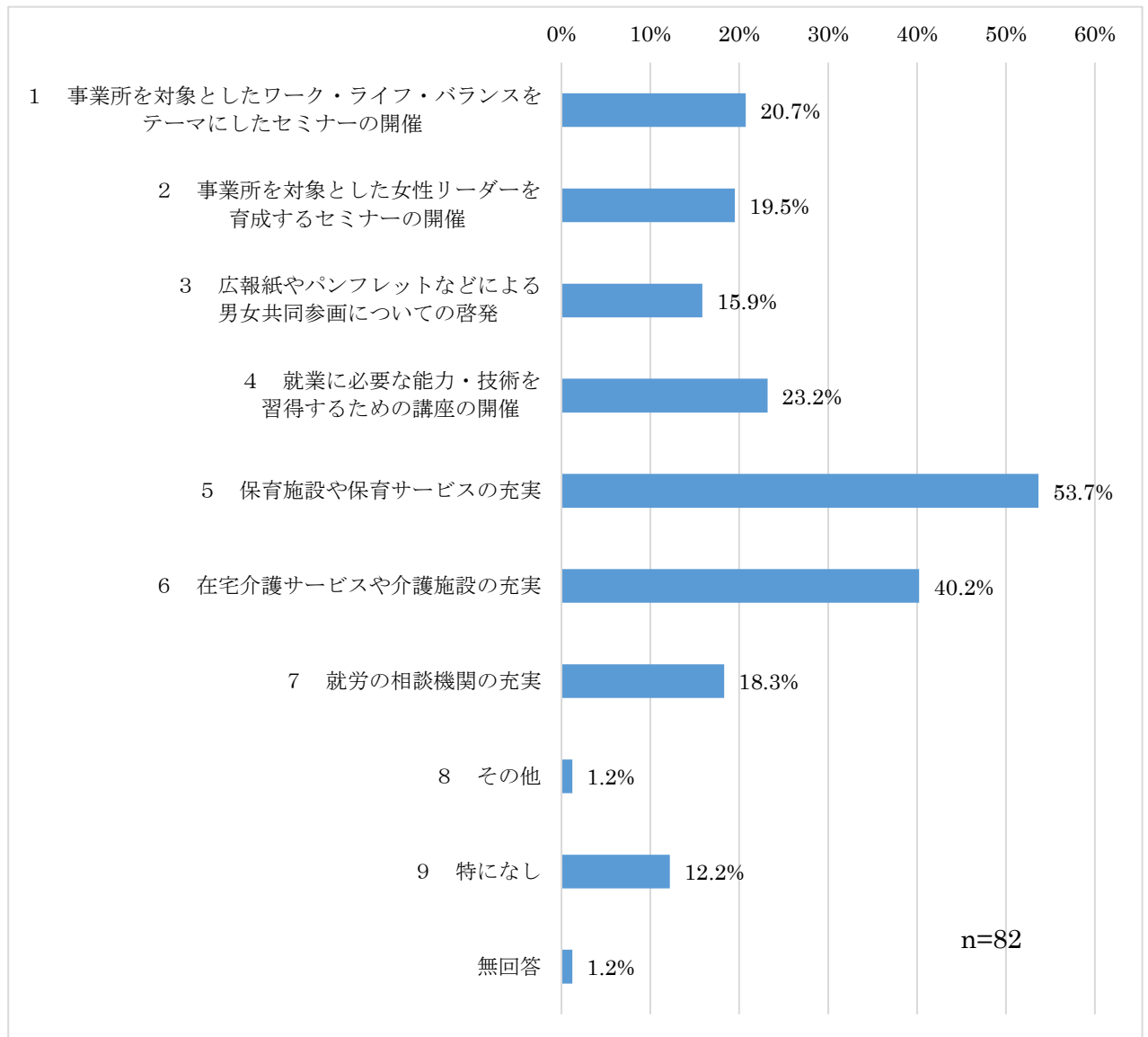


ハラスメント防止の取組内容について、最も回答割合が高かったのは、「1 就業規則等に禁止を明文化」72.9%で、次いで「6 相談窓口の設置」50.8%、「3 管理職への研修・講習会等の実施」47.5%の順であった。

4 男女共同参画社会の実現に向けた行政施策について

(1) 事業所の男女共同参画実現のために山陽小野田市が推進すべきこと

問8 貴事業所の男女共同参画を実現するために、山陽小野田市はどのような施策を推進すればよいと思いますか。次の中から3つまでお答えください。



事業所の男女共同参画を実現するために、山陽小野田市のすべき施策として回答割合が最も高かったのは、「5 保育施設や保育サービスの充実」53.7%で、ついで「6 在宅介護サービスや介護施設の充実」40.2%、「4 就業に必要な能力・技術を習得するための講座の開催」23.2%の順であった。

(2) 自由意見

問9 職場における男女共同参画について、貴事業所が特に推進されている取組や、ご意見等ございましたらご記入ください。

- ・ 女性社員の職域拡大、女性採用数増
- ・ 女性も男性と同じように活躍したり、昇進しないといけないではなく、能力のある人を適正に評価されるべきだと思う。しかし、男性には男性にしかできない事、女性には女性にしかできない事もあるのだと理解した上で、男女が活躍できる社会づくりが必要だと思います。まずは、若い人たちの意識を変えて、頭のかたくなった年配の方に働きかけていったらいいかなと思います。
- ・ 日曜・祝日や夜 21:00 まであずかり保育ができる施設の設置
- ・ 製造業であるためか、男社会になっている、女性がいわいる現場に入って行ける様に、事業所としては環境作りが必須課題である。
- ・ 有給休暇の取得奨励、有給休暇を半日単位で取得できる。
- ・ 就業形態の移行制度(非正規→正規)の推進
- ・ 女性の能力をしっかりと見届けチャンスを与える状況を作る。
- ・ 資格の取得

山陽小野田市
男女共同参画に関する事業所アンケート調査
報告書

問い合わせ 市民部市民活動推進課
人権・男女共同参画室
TEL：0836-82-1137
