

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8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	7
	(2) 女性の管理職を増やすための取組について必要なこと	8
	(3) 女性従業員の活躍による効果	9
	2 ワーク・ライフ・バランスについて	
	(1) ワーク・ライフ・バランスの取組状況	10
	(2) ワーク・ライフ・バランスに関する取組内容	11
	(3) ワーク・ライフ・バランスを推進する上で重要なこと	13
	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組	14
	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市が推進すべきこと	16
	(2) 自由意見	17

# 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、今後の施策に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表を配布

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)調査機関

令和7年12月1日～令和8年1月9日

### (エ)回収率

24%(200事業所中 48事業所)

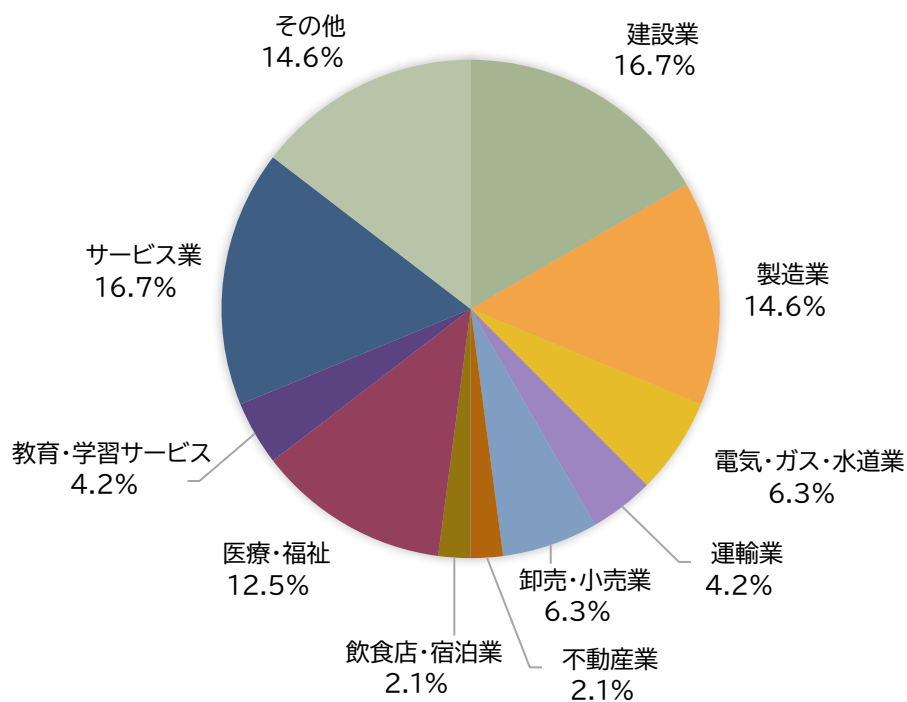
## 4 調査結果の見方

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

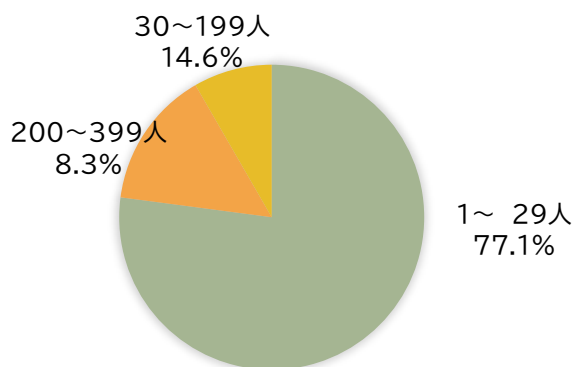
### F1 業種

1	建設業	8	16.7%
2	製造業	7	14.6%
3	電気・ガス・水道業	3	6.3%
4	情報通信業	0	0.0%
5	運輸業	2	4.2%
6	卸売・小売業	3	6.3%
7	金融・保険業	0	0.0%
8	不動産業	1	2.1%
9	飲食店・宿泊業	1	2.1%
10	医療・福祉	6	12.5%
11	教育・学習サービス	2	4.2%
12	サービス業	8	16.7%
13	その他	7	14.6%
	計	48	100.0%



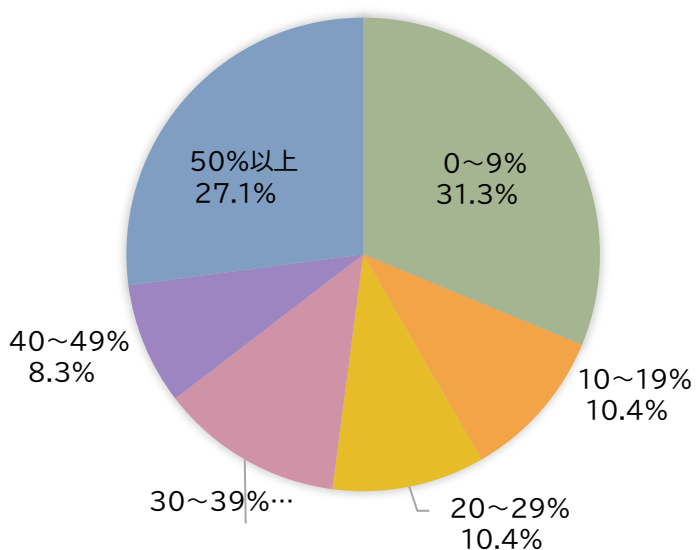
## F2 従業員数

1	1～29人	37	77.1%
2	30～199人	7	14.6%
3	200～399人	4	8.3%
	計	48	100.0%



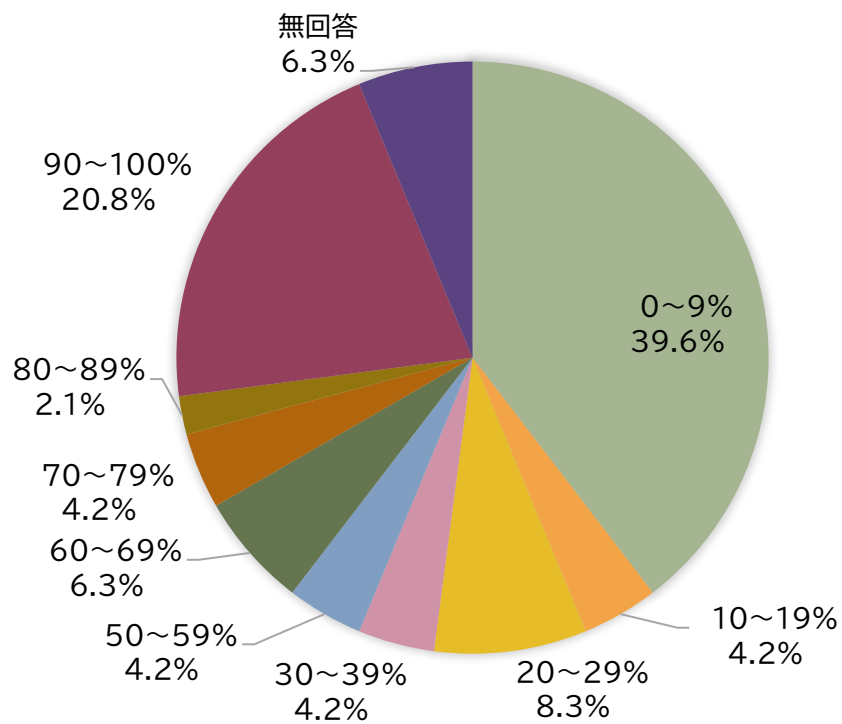
## F3 女性の従業員の割合(全従業員のうち女性が占める割合)

1	0～9%	15	31.3%
2	10～19%	5	10.4%
3	20～29%	5	10.4%
4	30～39%	6	12.5%
5	40～49%	4	8.3%
6	50%以上	13	27.1%
	計	48	100.0%

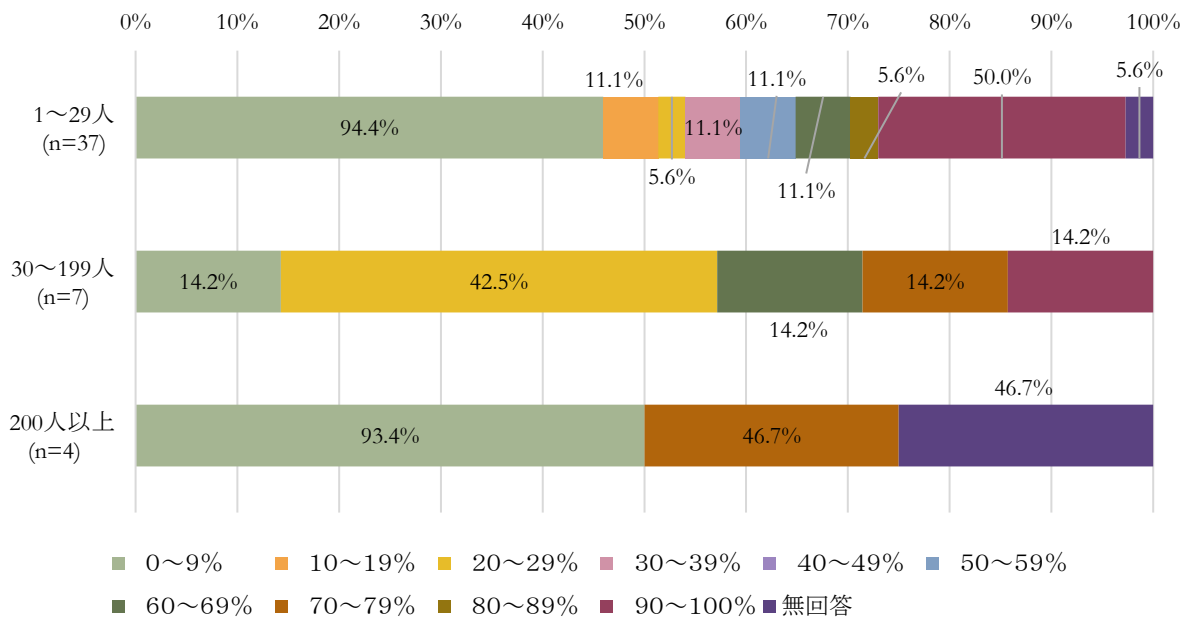


F4 女性の従業員のうち正規従業員の割合（全女性の従業員のうち正規従業員が占める割合）

1	0～9%	19	39.6%
2	10～19%	2	4.2%
3	20～29%	4	8.3%
4	30～39%	2	4.2%
5	40～49%	0	0.0%
6	50～59%	2	4.2%
7	60～69%	3	6.3%
8	70～79%	2	4.2%
9	80～89%	1	2.1%
10	90～100%	10	20.8%
11	無回答	3	6.3%
	計	48	100.0%

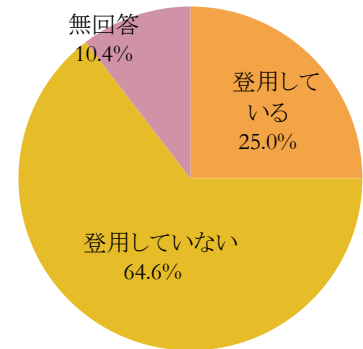


★全従業員数別に見る女性の従業員数のうち正規従業員の割合

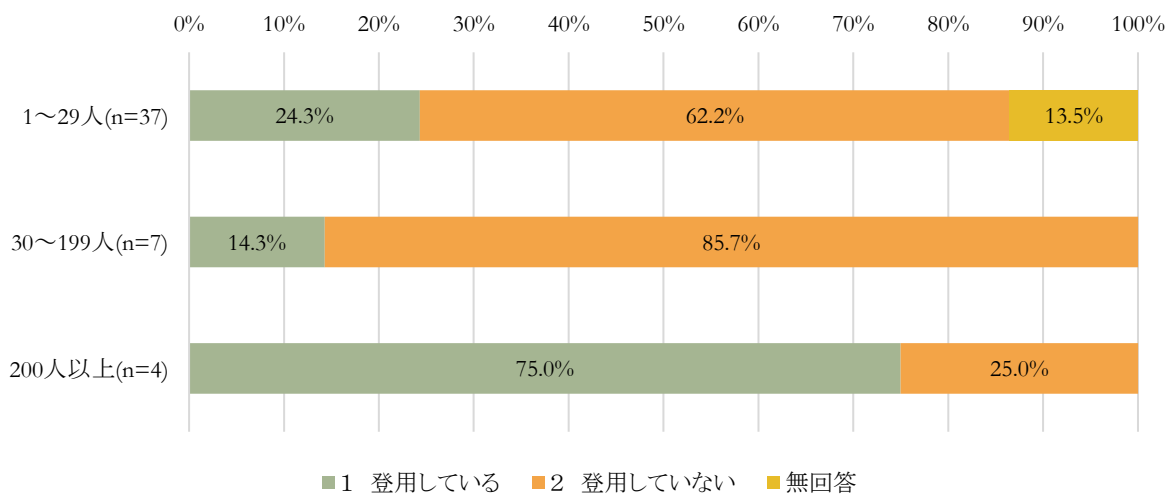


F5 女性の管理職（課長級以上）への登用状況

		事業所数	
1	登用している	12	25.0%
2	登用していない	31	64.6%
3	無回答	5	10.4%
	計	48	100.0%



★全従業員数別に見る女性管理職の登用状況



★管理職（全課長級以上）のうち女性が占める割合

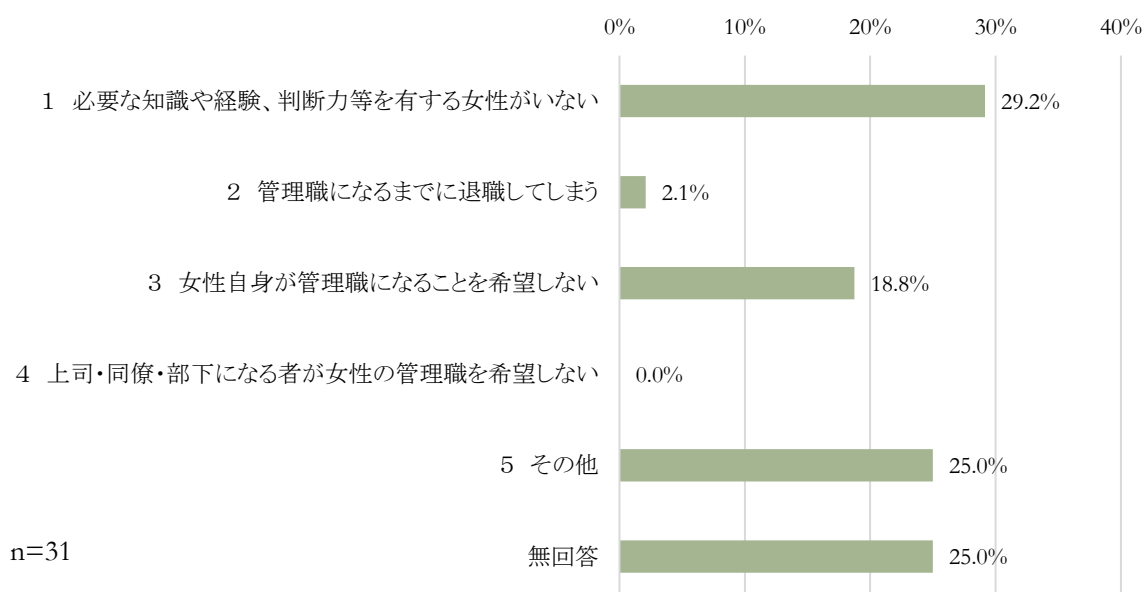
	管理職のうち女性が占める割合	事業所数	
1	1～9%	1	9.1%
2	10～29%	3	27.3%
3	30～49%	2	18.2%
4	50～69%	2	18.2%
5	70～100%	1	9.1%
6	その他	2	18.2%
	計	11	100.1%

### 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。



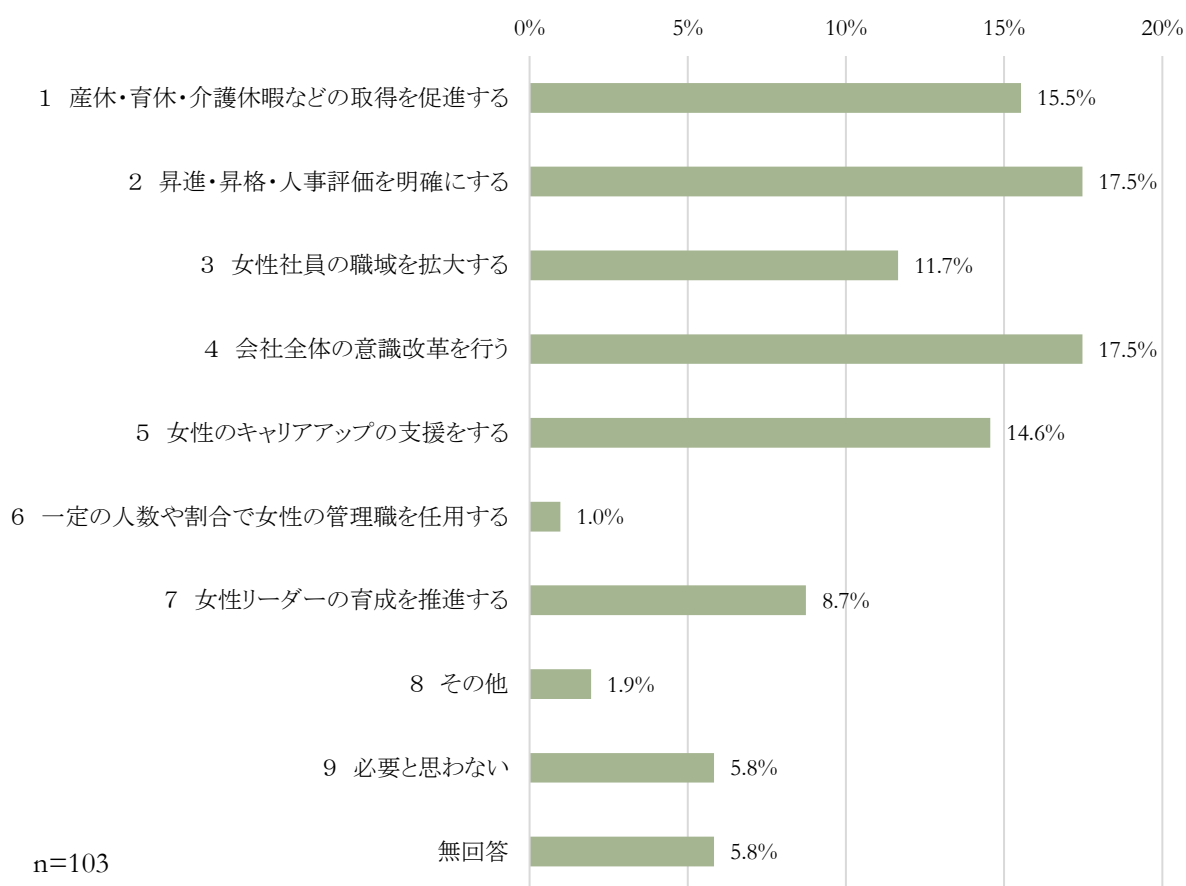
##### \* その他

- ・現在は女性の従業員がいない。
- ・特に役職を設けていない。
- ・1人で事業をしているから。
- ・正規従業員を雇用していない。

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 29.2%で、次いで「5 その他」が 25.0%であった。その理由としては、上記のとおりである。3番目には「3 女性自身が管理職になることを希望しない」が 18.8%となった。

## (2) 女性の管理職を増やすための取組に必要なこと

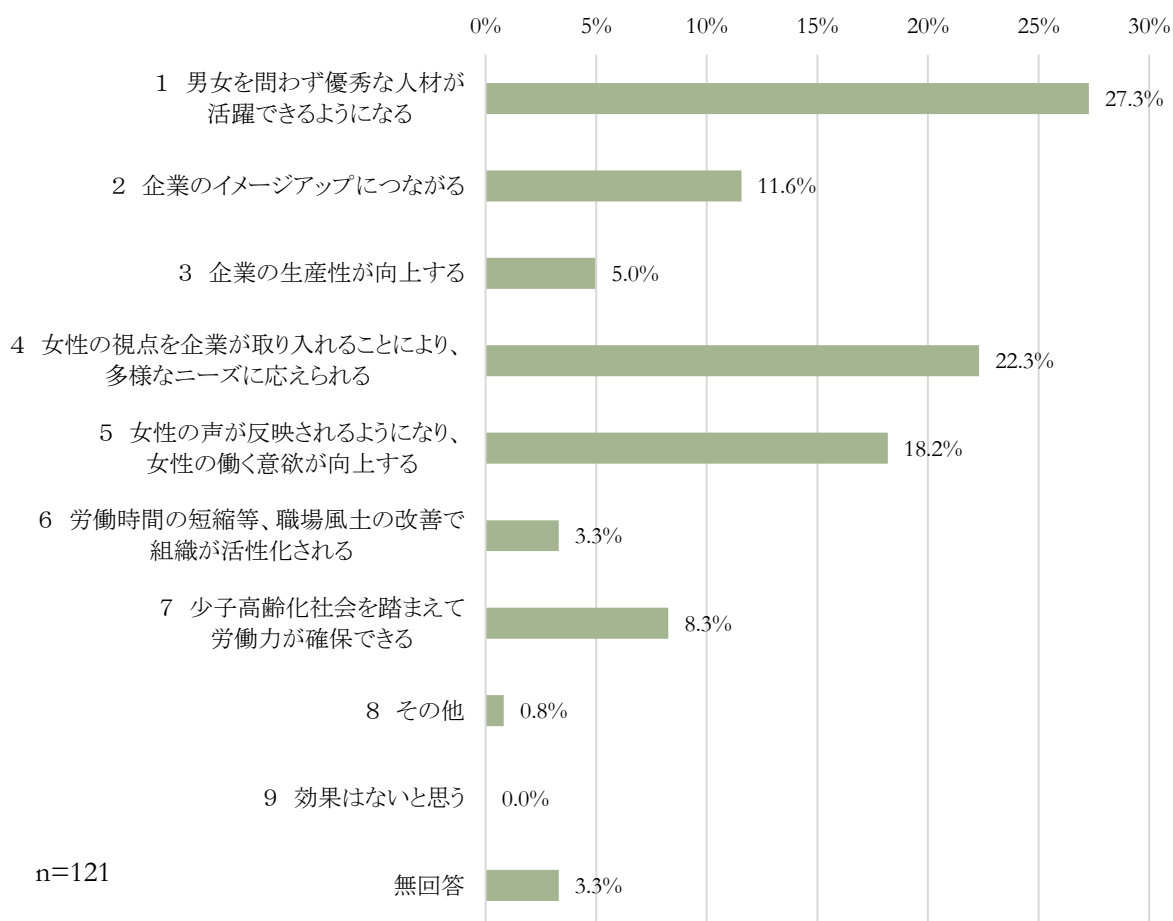
問2 女性の管理職を増やすためには、どのような取組が必要だと思いますか。次の中から当てはまるものをいくつでもあげてください。



女性の管理職を増やすために必要な取組について聞いたところ、「2 昇進・昇格・人事評価を明確にする」「4 会社全体の意識を改革する」がともに17.5%でトップだった。次いで「1 産休・育休・介護休暇などの取得を促進する」が15.5%で続いた。

### (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。

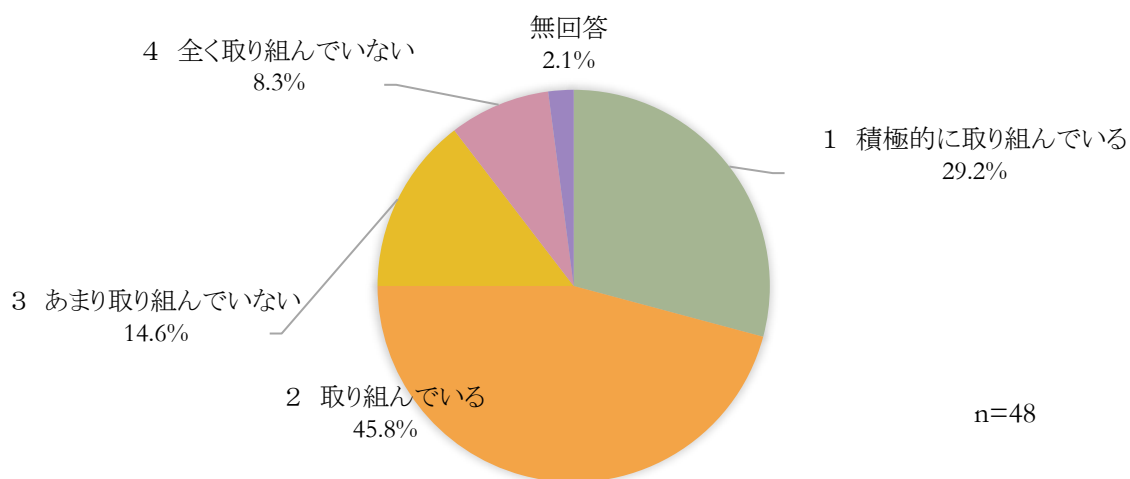


女性従業員が活躍することの効果として、回答割合が最も高かったのは、「1 男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が 27.3%で、次いで「4 女性の視点を企業が取り入れることにより、多様なニーズに応えられる」が 22.3%、「5 女性の声が反映されるようになり、女性の働く意欲が向上する」が 18.2%であった。

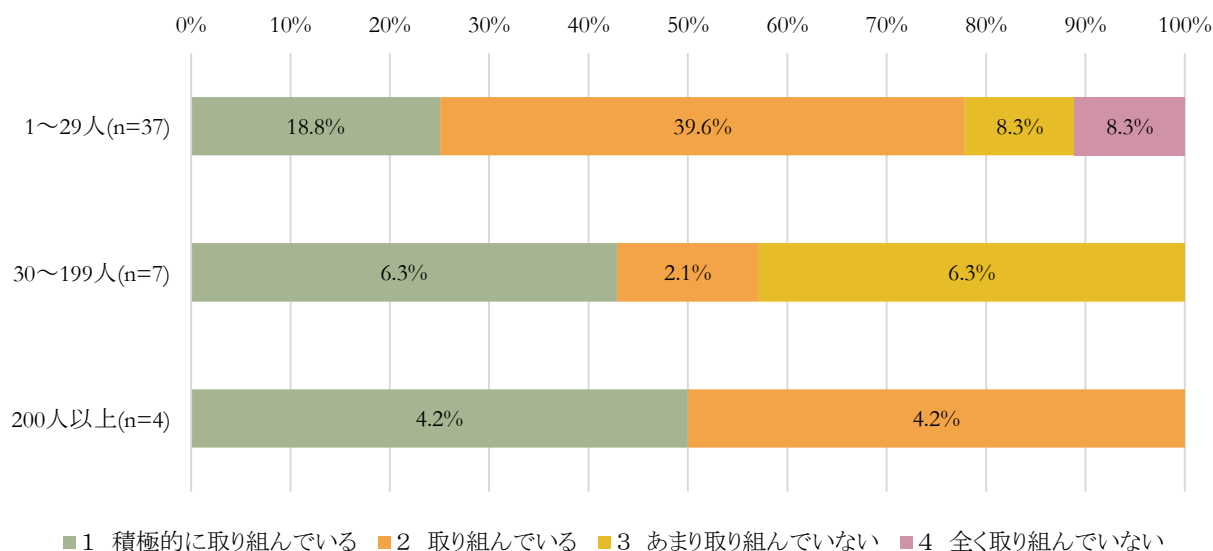
## 2 ワーク・ライフ・バランスについて

### (1) ワーク・ライフ・バランスの取組状況

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。当てはまるものを1つだけお答えください。



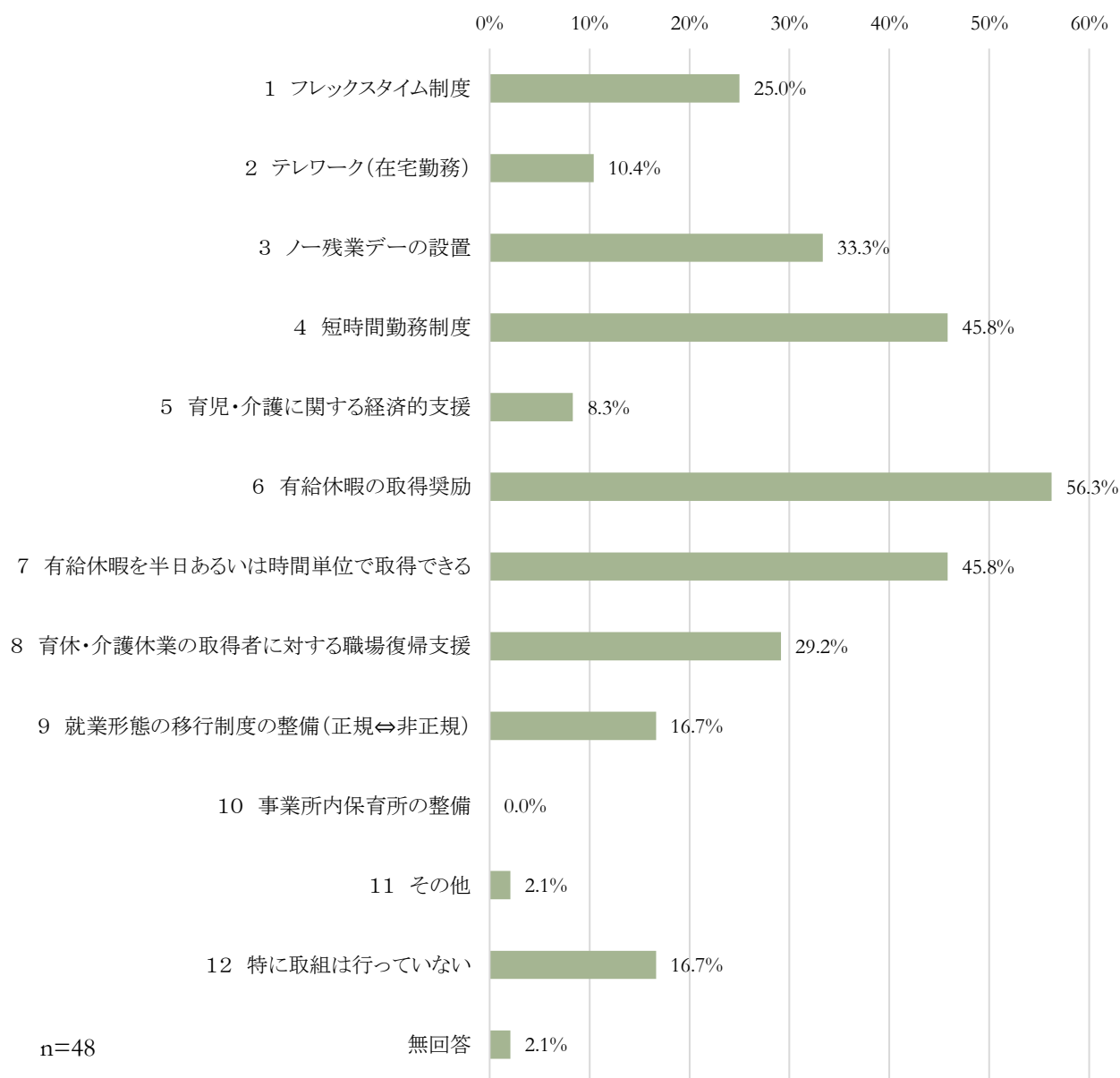
### ★全従業員数別に見たワーク・ライフ・バランスの取組状況



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75.0%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、取組が進んでいることがわかった。

## (2) ワーク・ライフ・バランスに関する取組内容

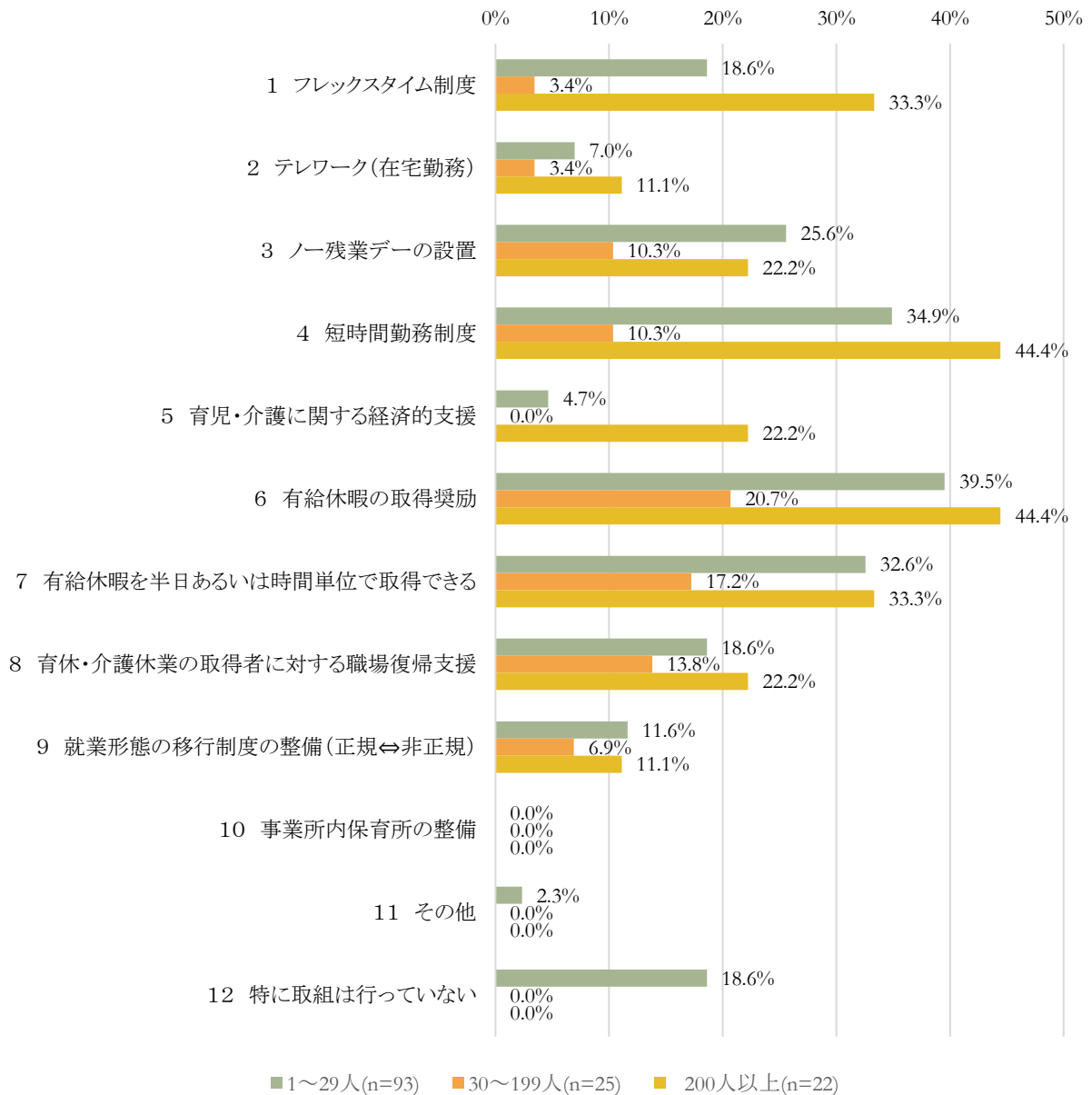
問5 貴事業所でワーク・ライフ・バランスについて取り組んでいることを次の中からいくつでもあげてください。



### \* その他

・希望があれば平日休みを取り入れている。

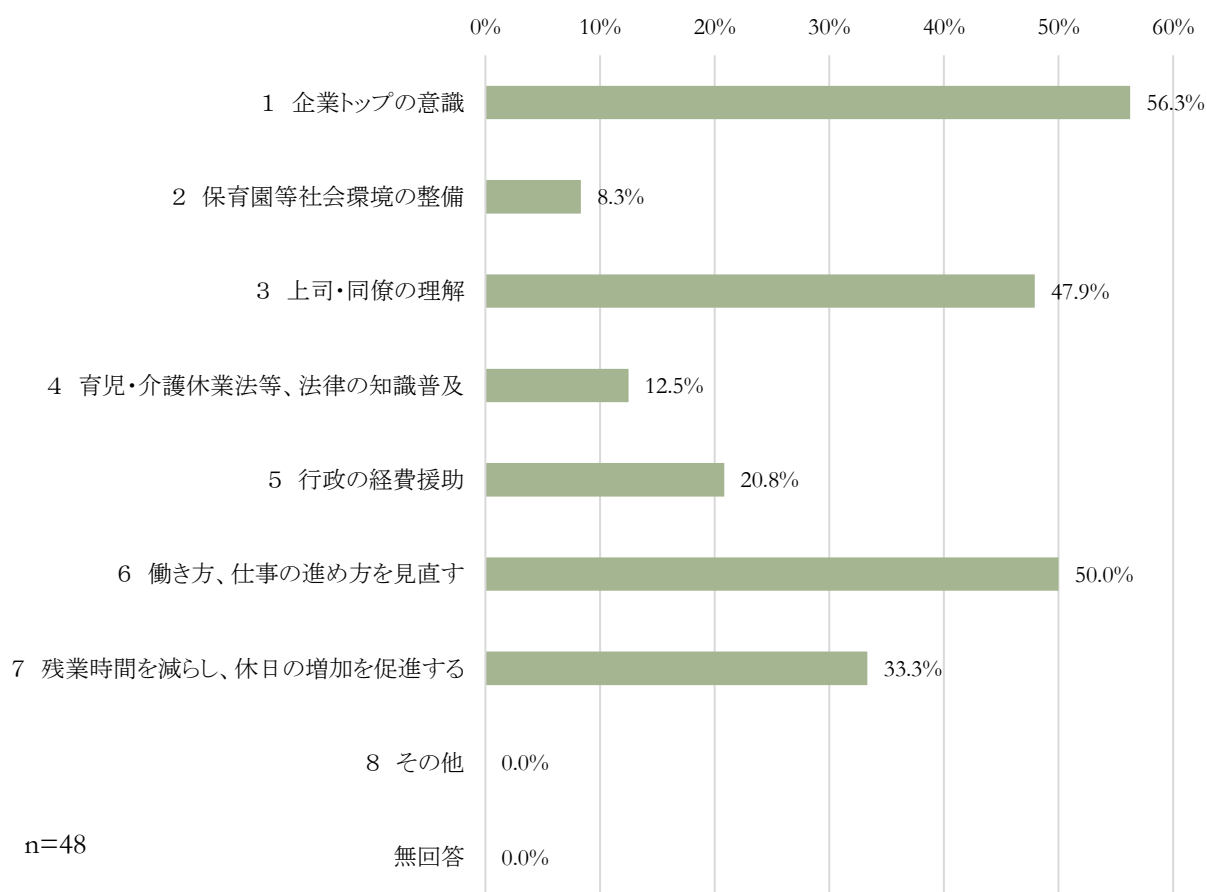
## ★全従業員数別に見たワーク・ライフ・バランスに関する取組内容



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56.3%と最も高く、次いで同率で「4 短時間勤務制度」と「7 有給休暇を半日あるいは時間単位で取得できる」が45.8%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18.6%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。次の中から当てはまるものをいくつでもあげてください。

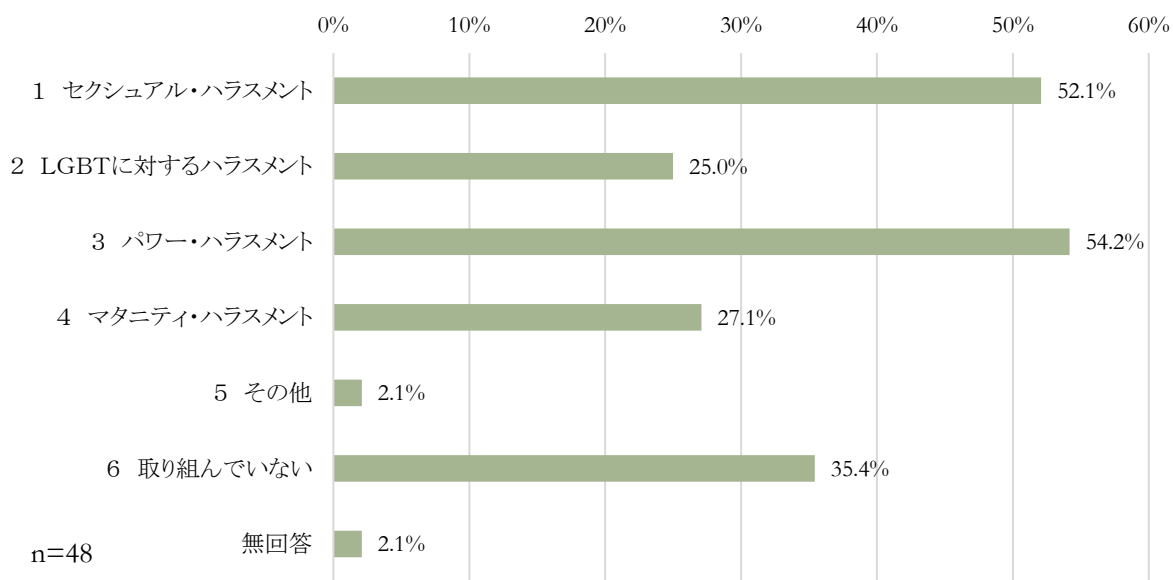


事業所でのワーク・ライフ・バランスを推進する上で重要なことは、「1 企業トップの意識」と回答する事業所の割合が 56.3%と最も高く、「6 働き方、仕事の進め方を見直す」が 50.0%と続き、3番目は「3 上司・同僚の理解」の 47.9%であった。

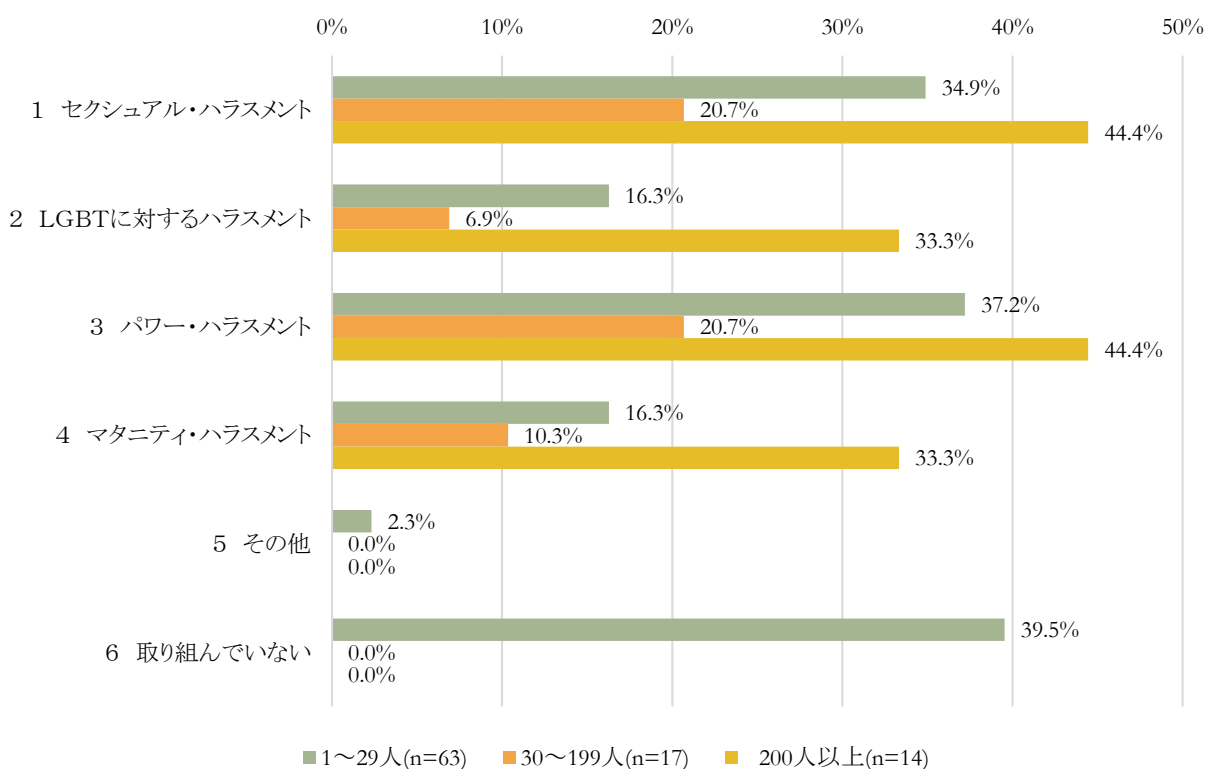
### 3 ハラスメントに対する取組について

#### (1) ハラスメント防止への取組

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



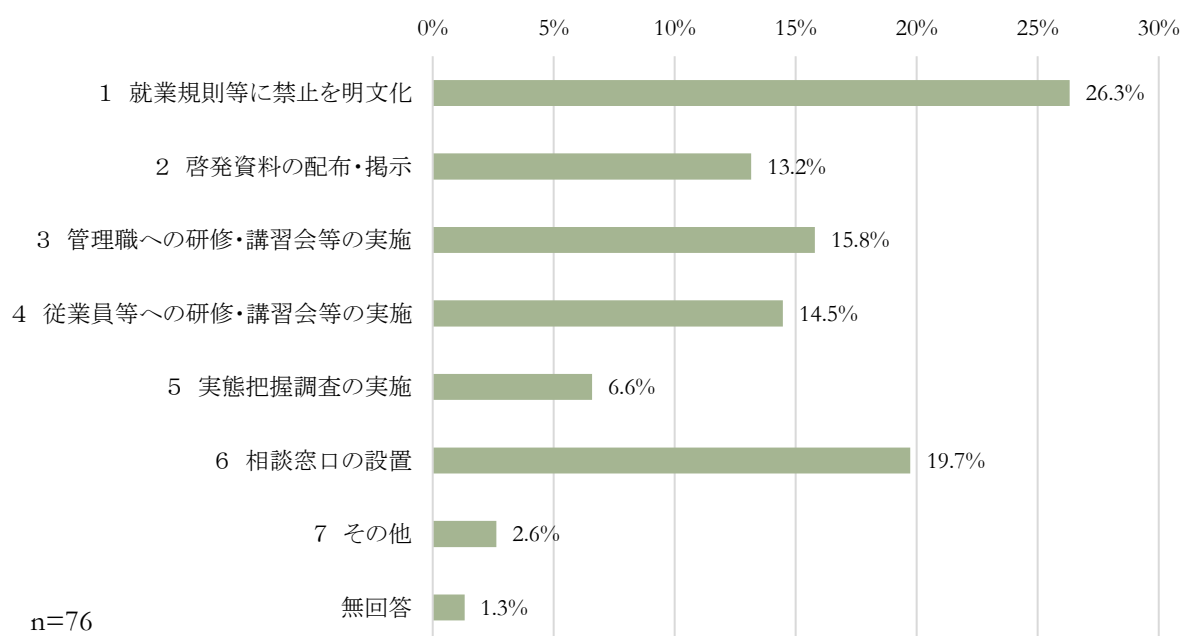
#### ★全従業員数別に見たハラスメント防止の取組状況



防止に取り組んでいるハラスメントの分野として、最も回答が高かったのは、「3 パワーハラスメント」で 54.2%、次いで「1 セクシュアル・ハラスメント」の 52.1%である。「6 取り組んでいない」が 35.4%に上った。

全従業員数別に見ると、「6 取り組んでいない」39.5%は全て従業員数が 1～29 人の事業所であった。

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



#### \* その他

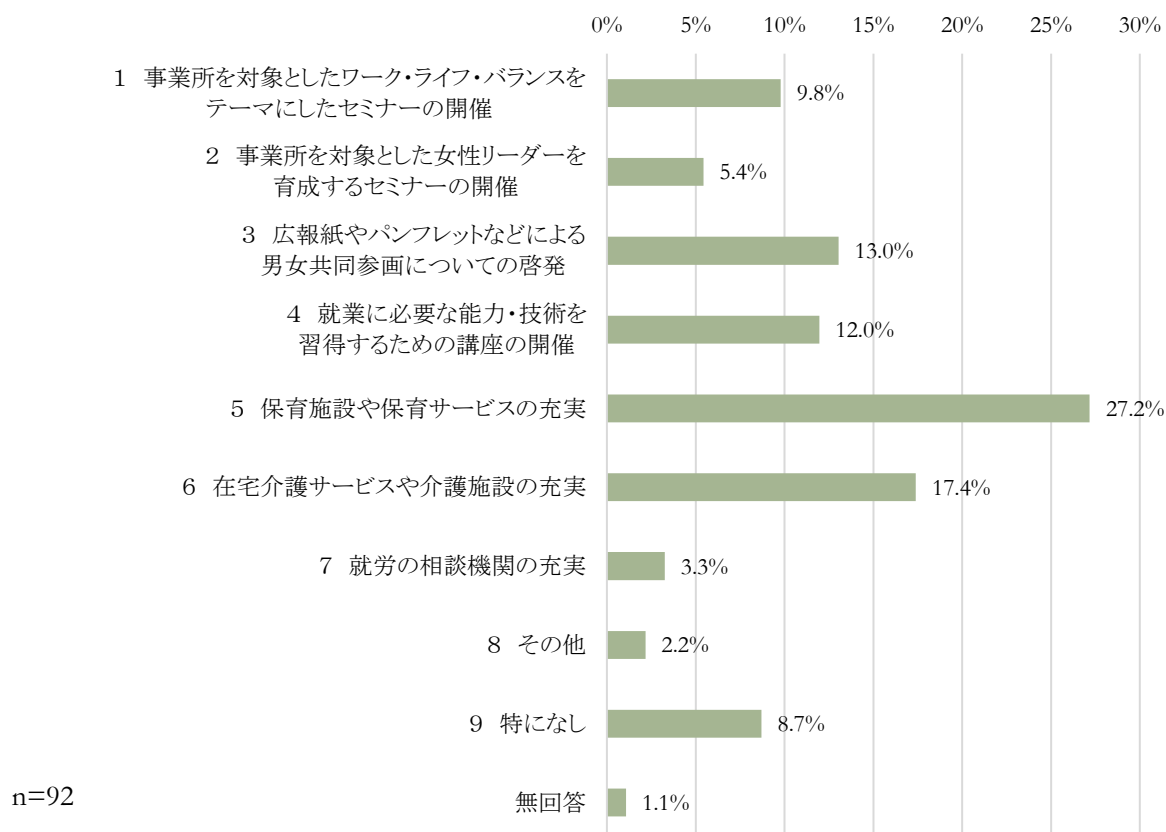
- ・言動に対する注意
- ・(夫婦で事業所をやっているので)夫婦の会話の中で

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」で 26.3%。次いで高かったのは、「6 相談窓口の設置」で 19.7%、その次に「3 管理職への研修・講習会等の実施」が 15.8%となった。

## 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) 事業所が男女共同参画を実現する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。



### \* その他

- ・事業所対象ではなく代表者対象のセミナーの開催
- ・「男女共同参画」という言葉自体が堅苦しいので、もっと柔らかいフレーズだと推進もしやすいと思う。

事業所の男女共同参画を実現するために、市のすべき施策として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」27.2%で、ついで「6 在宅介護サービスや介護施設の充実」17.4%、「3 広報紙やパンフレットなどによる男女共同参画についての啓発」13.0%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。

- ・弊社では、年齢・男女等は関係なくみんなが1つの仲間であるという考え方です。みんなで会社を盛り上げてゆく為の施策など各会議を設け、話し合っています。
- ・外国籍の人も居ますが、全く違和感はありません。
- ・事業所の取組ではなく、本社からの通達に準じた取組となります。
- ・職場の多能化進行により環境は整ってきたが、子育てや介護による環境は制度等は活用できるが、収入面でマイナスになるなど多くの共働き家庭にとって圧倒的な負担となっています。
- ・何でも相談できる環境が大切だと思います。
- ・我社は女性の産休・育児休暇はもちろん、男性従業員も産休・育児休暇を取っています。
- ・未就学児を育てている女性社員にフレックスタイムでの就業を推奨しています。仕事柄、すべての社員に当てはめることは難しいですが、できるだけ個々の事情に対応した就業形態を提案できるよう、社長以上にまず管理職が相談を受ける窓口となっています。
- ・現在、私自身(経営者)が女性なので働きやすい環境については日々考えることはあります。
- ・女性は男性より家事・育児と仕事以外の事に時間を取られるので周りの協力が一番大切かと思います。
- ・公平な評価や業務機会の提供が必要だと思います。
- ・取得しやすい産休・育休制度、介護制度があればと思います。
- ・家庭の事情に合わせた、勤務開始時間(8時±1時間)制度の導入があれば働きやすいです。
- ・男性の育児休業取得や育児参画の推進が重要で、女性が社会で活躍するためには、家庭における男性側の協力も不可欠と考えます。