

丹波市
男女共同参画に関する事業所調査
調査結果報告書

令和4年2月

丹波市

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.....	3
3	女性の活躍について.....	4
4	ハラスメント防止の取組について.....	4
5	男女共同参画社会の実現に向けた丹波市の取組課題について.....	5
III	調査結果.....	6
1	事業所の概要について.....	6
2	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について.....	14
3	女性の活躍について.....	28
4	ハラスメント防止の取組について.....	35
5	男女共同参画社会の実現に向けた丹波市の取組課題について.....	48

I 調査の概要

1 調査の目的

丹波市では、平成30年3月に第3次丹波市男女共同参画計画「丹（まごころ）の里 ハーモニープラン」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おります。

現行の第3次計画が令和5年3月末をもって終了するにあたり、国や兵庫県の男女共同参画をめぐる動向をはじめ、社会情勢やこれまでの市の取組、市民意識の変化などを踏まえて内容を見直した第4次計画の策定を予定しています。

本調査は、第4次計画策定にあたり、計画策定のための基礎資料を得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：丹波市内の事業所100社
- ②調査方法：郵送による配布・回収
- ③調査期間：令和3年10月1日から令和3年10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
100	67	0	67	67.0%

(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。
- ・調査結果を図表にて表示していますが、グラフ以外の表は、最も高い割合のものを  で網かけをしています。（無回答を除く）

Ⅱ 調査結果の概要

1 事業所の概要について

【事業所の経営組織】（問1）

経営組織別では、株式会社が82.1%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32.8%で最も多く、次いで建設業が16.4%、医療・福祉が11.9%の順で高くなっています。

【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52.2%で最も高く、次いで「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22.4%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32.8%で最も高くなっています。20人以下の事業所は、全体の35.8%を占め、50人以下では67.1%、100人以下では77.5%となっています。100人以上の事業所は、16.5%となっています。

②正規雇用の従業員数

正規雇用の従業員数は、「11人～20人」の割合が35.8%で最も高くなっています。20人以下の事業所が全体の59.6%を占め、50人以下では84.9%、100人以下では92.5%となっています。100人以上の事業所は、7.5%となっています。

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41.8%で最も高くなっています。10人以下の事業所が全体の59.7%を占め、50人以下では74.7%となっています。100人以上の事業所は、3.0%となっています。

④女性の占める割合

女性管理職が「0%」（いない）の事業所は、32.8%で事業所の約3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18.0%で、3割以上の女性管理職がいる事業所は、22.5%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29.9%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」が女性従業員である事業所は、49.3%で最も高い割合となっています。

【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41.8%で最も高く、次いで「10～19時間」の割合が32.8%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64.2%、次いで「10～14日」が17.9%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、88.1%で約9割となっていますが、規定がない事業所が約1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49.3%に対し、男性従業員13.4%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1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11.9%に対し、男性従業員4.5%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、「長時間労働抑制の取組（事務の効率化等）」が73.1%で7割を超えており、次いで「出産予定である女性従業員への育児休業制度の周知」（65.7%）、「従業員の相談体制の整備」（64.2%）、「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」（61.2%）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」（52.2%）や「経営トップや管理職が率先して制度を利用する」（49.3%）、「休業中の代替要因の確保」（46.3%）、「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」（40.3%）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9）

「周囲の従業員による業務分担」の割合が61.2%で最も高く、次いで「休業に対する代替従業員の確保」の割合が50.7%、「休業制度を利用しやすい雰囲気づくり」の割合が44.8%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 10）

「意欲や能力のある女性は、どんどん管理職に登用したい」と「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「ややそう思う」と合わせた“そう思う”の割合は、どちらも 95.5%となっています。

また、「女性に適していると思われる職種や業務については、管理職に登用したい」においても“そう思う”の割合は、80.6%と高い割合となっており、女性の管理職登用に対して、積極的に考える事業所が多くあります。

【女性の管理職登用を推進する上での課題】（問 11）

「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 55.2%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）」が 35.8%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 31.2%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 12）

「実施している」の割合は、「女性の積極的な募集や採用」が 67.2%で最も高く、次いで「非正規雇用から正規雇用への登用制度の整備」が 62.7%、「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」と「女性の意見や要望を聞く場や相談体制の整備」が 52.2%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、すべての項目で 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。

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 13）

「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が約 4 割あります。内訳は、「パワー・ハラスメント（パワハラ）」の割合が 22.4%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 13.4%、「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」と「その他のハラスメント」の割合が 1.5%となっています。

【ハラスメント防止の取組状況】（問 14）

「何らかの取組を実施している」割合は、「セクハラ」が 41.8%、「パワハラ」が 43.3%、「マタハラ」が 35.8%、「パタハラ」が 29.9%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 25%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」が 22.4%、「パワハラ」が 17.9%、「マタハラ」が 25.4%、「パタハラ」が 34.3%となっています。

【ハラスメント防止の実施（予定）の取組】（問 14-1）

「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設ける」と「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 66.7%で最も高く、次いで「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 45.5%となっています。

【ハラスメント防止の取組に「未着手」「予定なし」の理由】（問 14-2）

「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 77.5%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 52.5%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 15）

「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 71.6%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 47.8%、「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 32.8%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市の取組課題について

【丹波市に期待する支援や取組】（問 16）

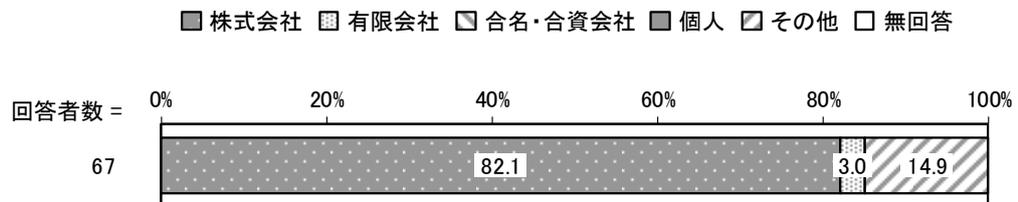
「保育や介護等の施設やサービスの充実」の割合が 46.3%で最も高く、次いで「男女共同参画推進に活用できる補助金等による支援」の割合が 32.6%、「経営者や事業主、人事担当者等を対象としたセミナーの開催」の割合が 28.4%となっています。子育てや介護の負担を軽減するための施設やサービスの充実、補助金等による支援を期待する事業所が多くあります。

Ⅲ 調査結果

1 事業所の概要について

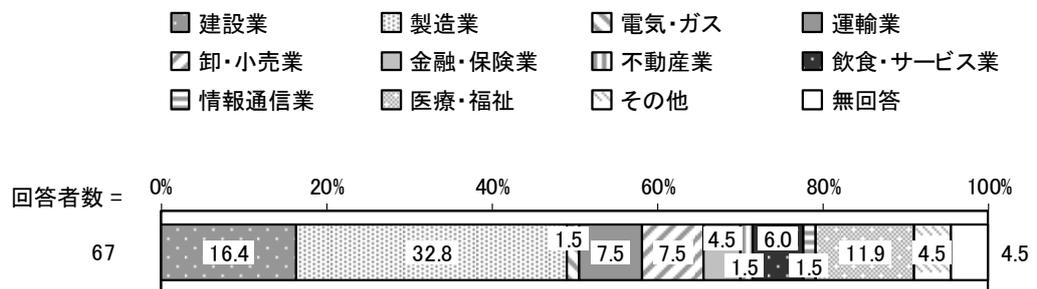
問1 貴事業所の経営組織についてお答えください。(○は1つ)

「株式会社」の割合が82.1%で最も高くなっています。



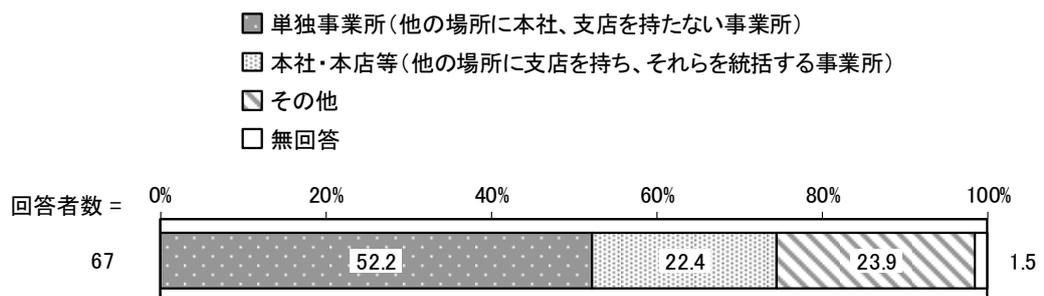
問2 貴事業所の業種についてお答えください。(○は1つ)

「製造業」の割合が32.8%で最も高く、次いで「建設業」の割合が16.4%、「医療・福祉」の割合が11.9%となっています。



問3 貴事業所の形態をお答えください。(○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52.2%、「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22.4%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3年4月1日現在)

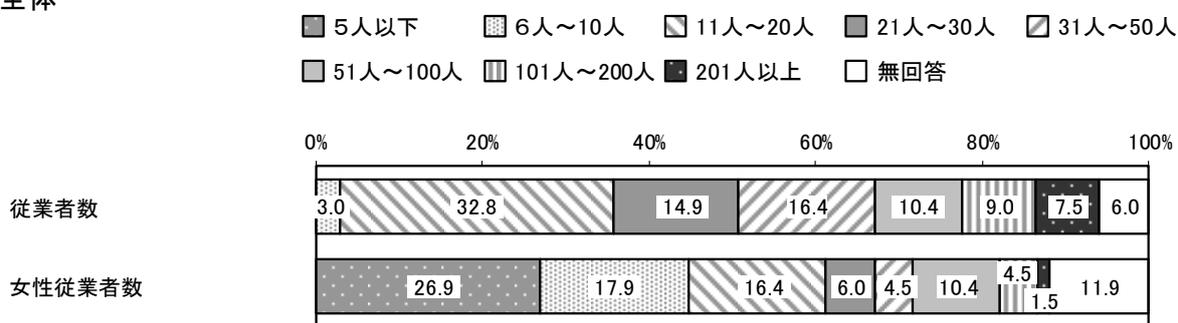
1. 従業者数（全体）

事業所の従業者数は、「11人～20人」の割合が32.8%で最も高く、次いで「31人～50人」の割合が16.4%、「21人～30人」の割合が14.9%となっています。

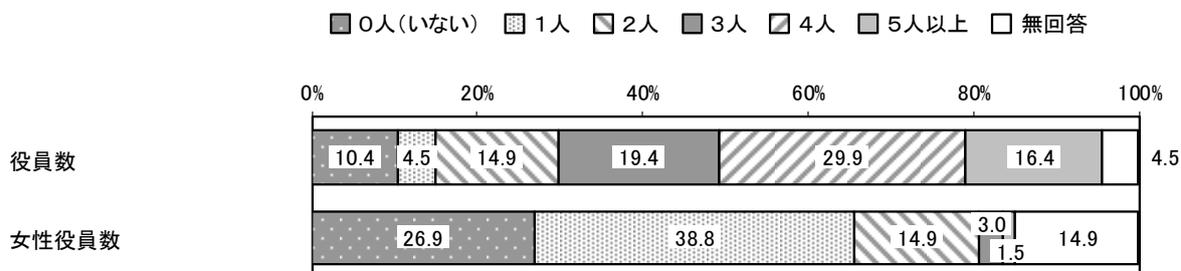
20人以下の事業所が全体の35.8%を占め、50人以下では67.1%、100人以下では77.5%となっています。100人以上の事業所は、16.5%となっています。

女性従業者数は、「5人以下」の割合が26.9%で最も高く、次いで「6人～10人」の割合が17.9%、「11人～20人」の割合が16.4%となっています。20人以下の事業所が全体の61.2%を占め、6割を超えています。100人以上の事業所は、6.0%となっています。

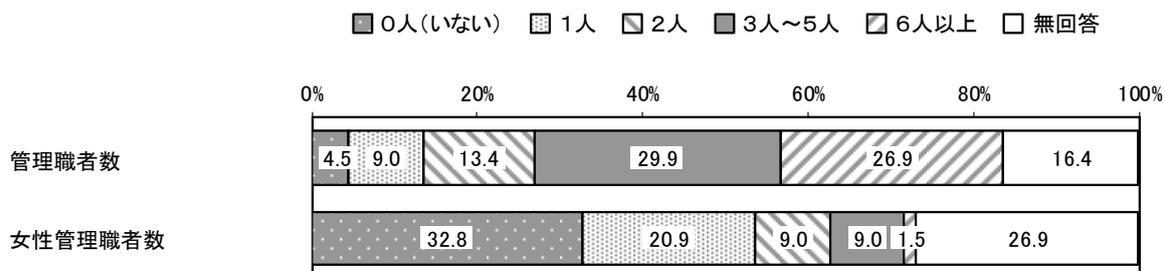
①全体



②役員



③管理職

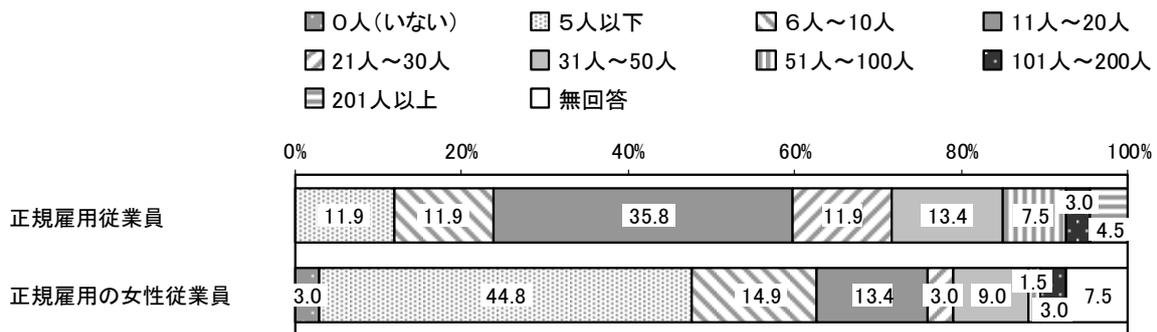


2. 正規雇用の従業員数（管理職を除く）

正規雇用の従業員数は、「11人～20人」の割合が35.8%で最も高く、次いで「31人～50人」の割合が13.4%、「5人以下」、「6人～10人」の割合が11.9%となっています。

20人以下の事業所が全体の59.6%を占め、50人以下では84.9%、100人以下では92.5%となっています。100人以上の事業所は7.5%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44.8%で最も高く、次いで「6人～10人」の割合が14.9%、「11人～20人」の割合が13.4%となっています。10人以下の事業所が62.7%で6割を超えています。

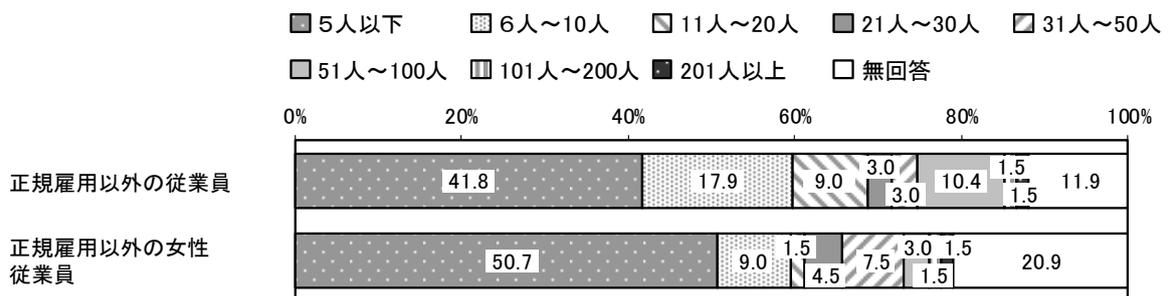


3. 正規雇用以外の従業員数

正規雇用以外の従業員数では、「5人以下」の割合が41.8%で最も高く、次いで「6人～10人」の割合が17.9%、「51人～100人」の割合が10.4%となっています。

10人以下の事業所は、全体の59.7%となり、50人以下では74.7%となっています。100人以上の事業所は3.0%となっています。

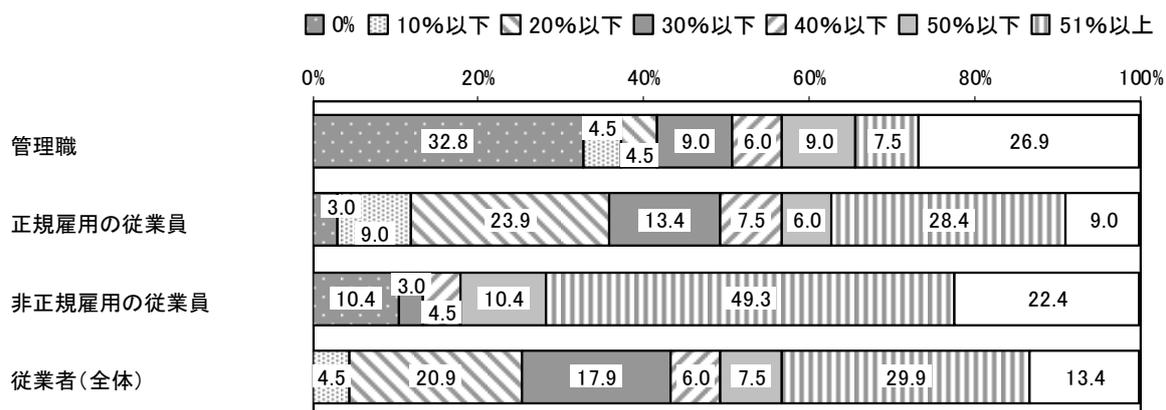
正規雇用以外の女性従業員数では、「5人以下」の割合が50.7%で最も高くなっています。10人以下の事業所が59.7%で約6割を占めています。



④女性の占める割合

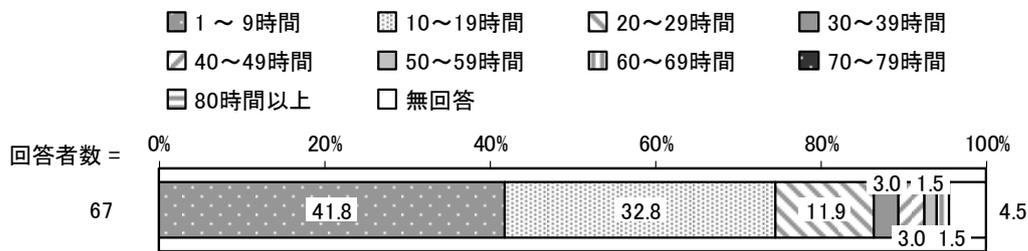
女性管理職が「0%」（いない）の事業所は、32.8%で事業所の約3割を占めています。女性管理職が3割以下の事業所は、全体の18.0%で、3割以上の女性管理職がいる事業所は、22.5%となっています。

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28.4%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、49.3%で最も高い割合となっています。



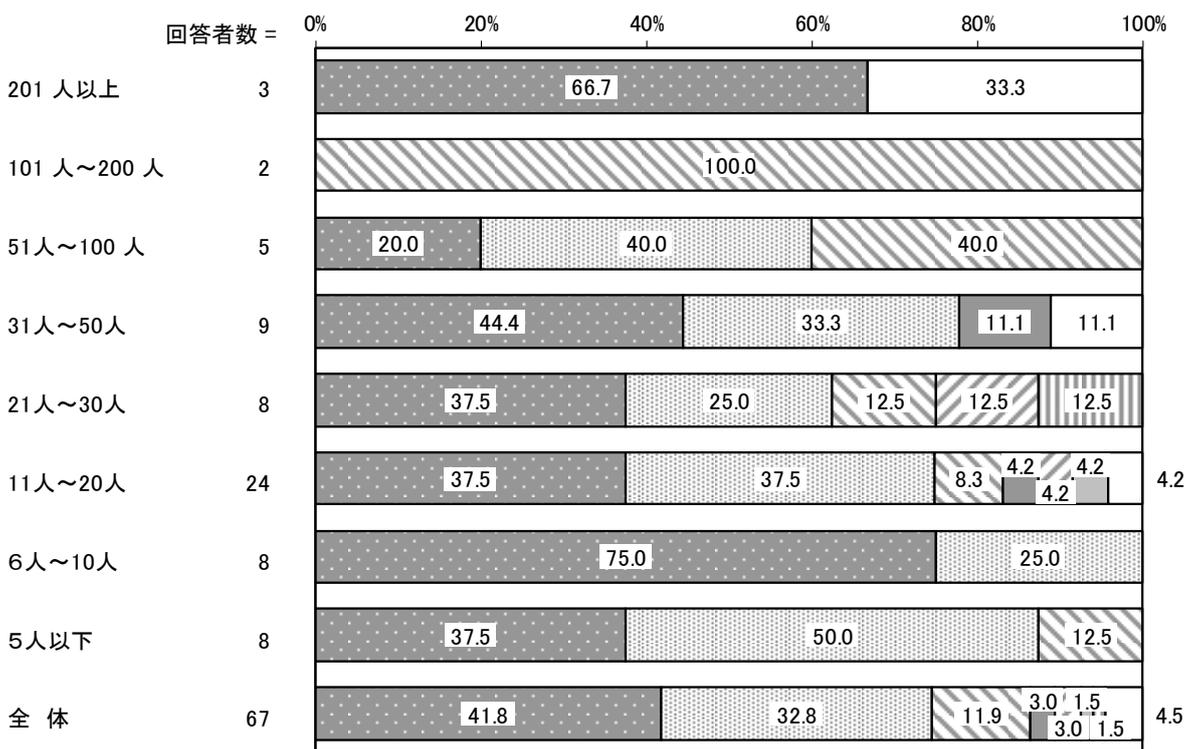
問5 1ヶ月間の、正規雇用従業員の時間外労働は平均してどのくらいですか。年間を通じての月平均をお答えください。（実態に近い番号1つに○）

「1～9時間」の割合が41.8%で最も高く、次いで「10～19時間」の割合が32.8%、「20～29時間」の割合が11.9%となっています。70時間以上の事業所はありませんでした。



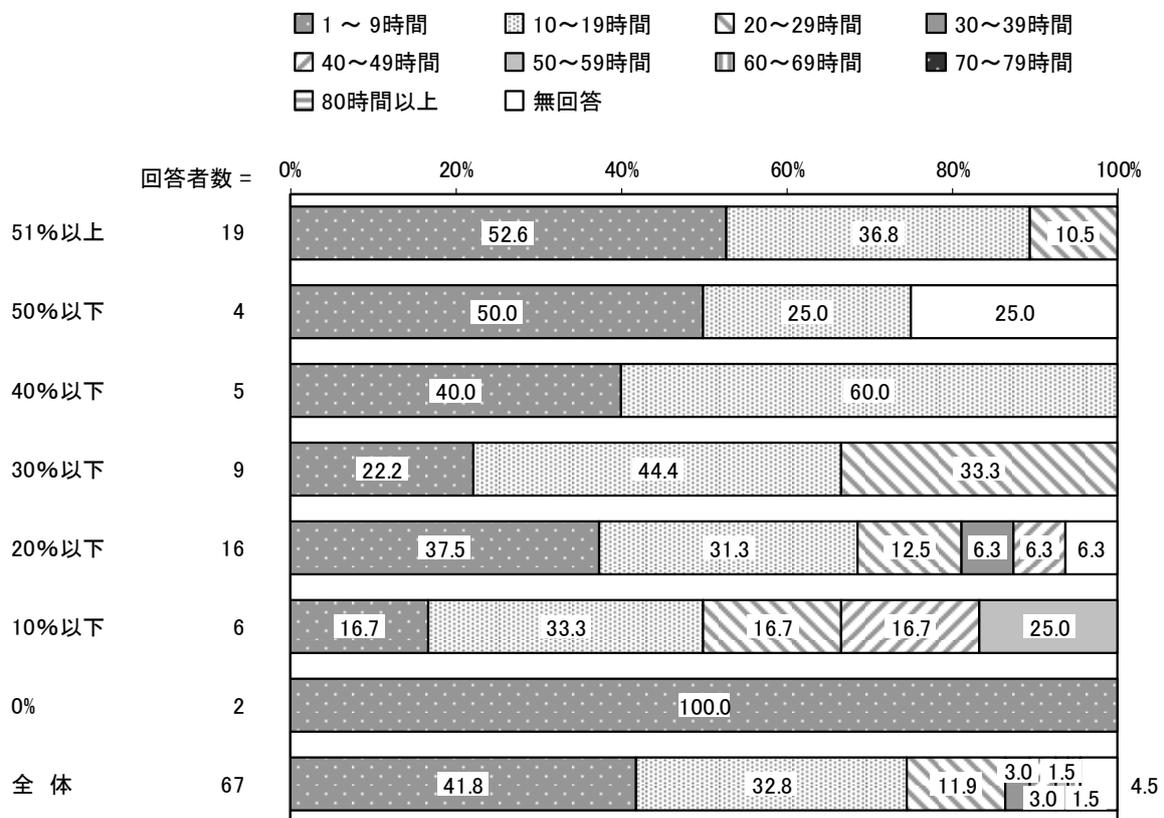
【正規雇用（管理職を除く）の従業員数別】

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、「11人～20人」、「21人～30人」、「31人～50人」の規模で、30時間以上の時間外労働の事業所があります。



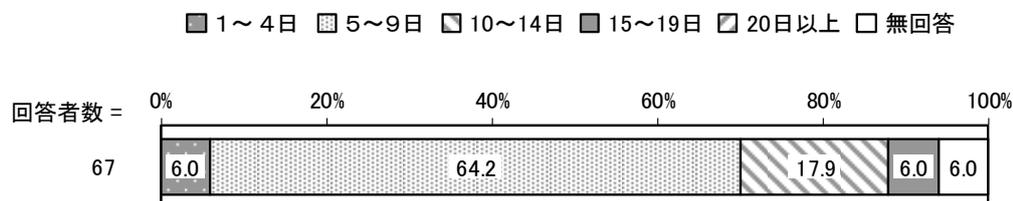
【正規雇用（管理職を除く）の従業員のうち、女性の占める割合別】

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。



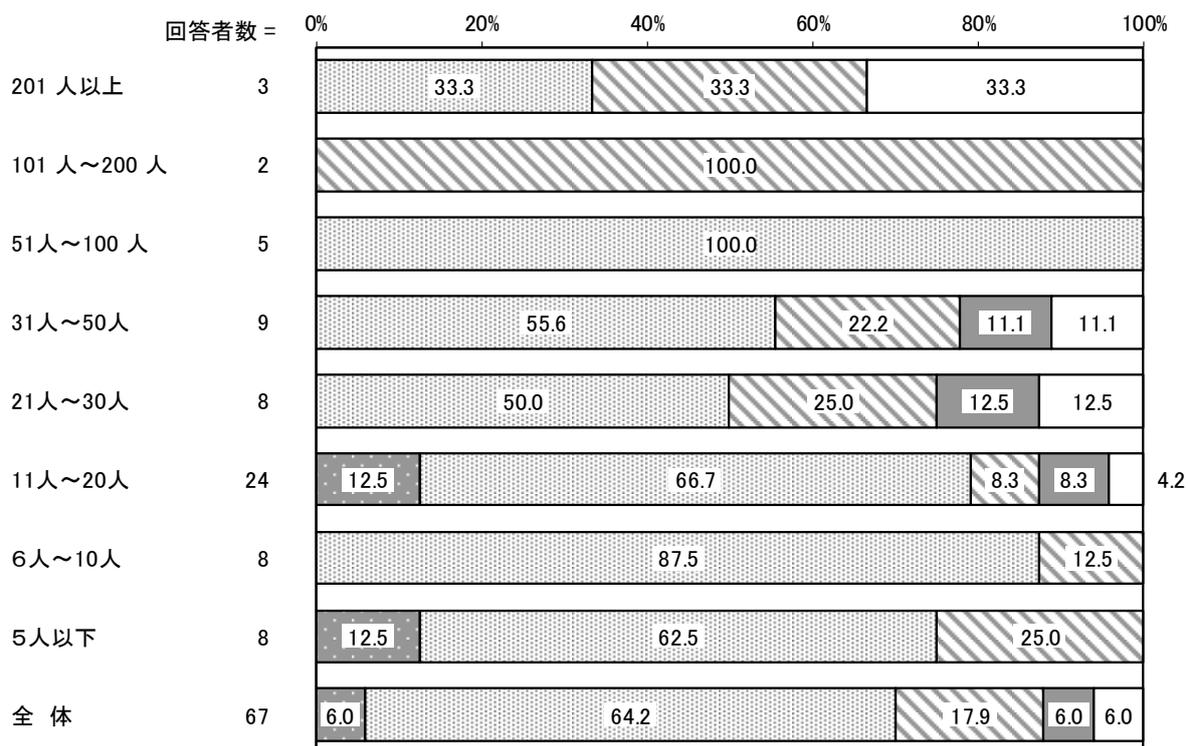
問6 直近の1年間で、正規雇用従業員の年次有給休暇取得日数は平均してどのくらいですか。(実態に近い番号に1つに○)

「5～9日」の割合が64.2%で最も高く、次いで「10～14日」の割合が17.9%となっています。



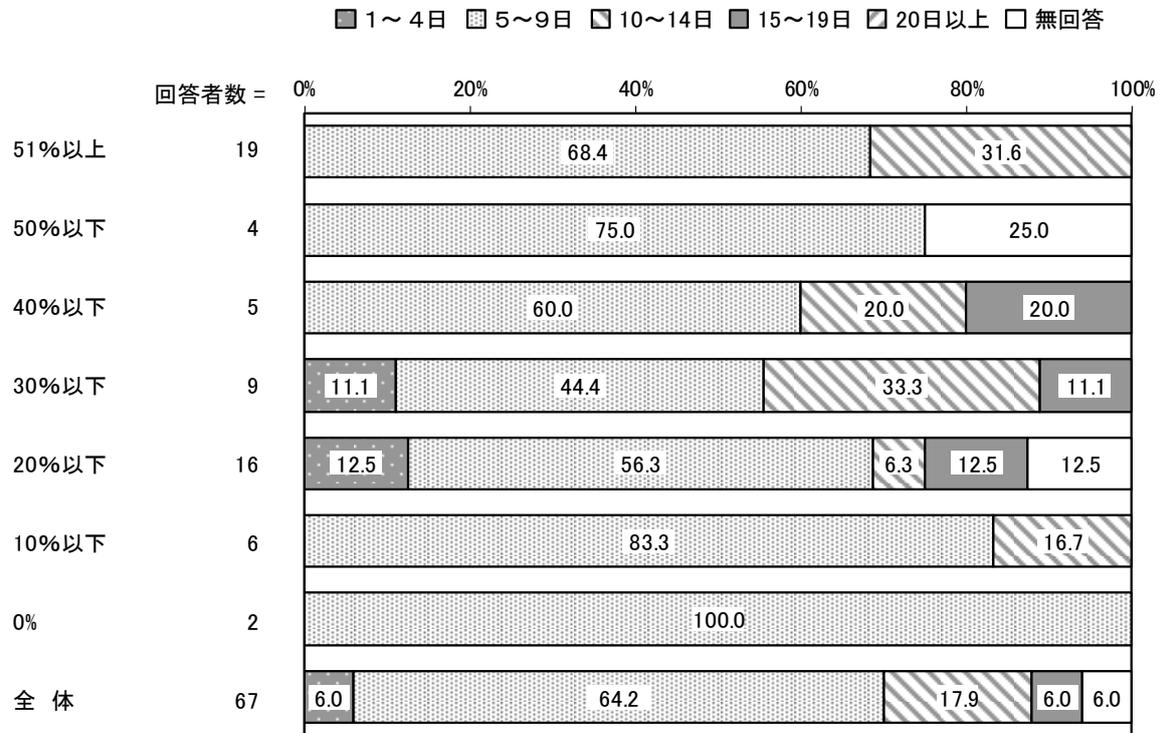
【正規雇用（管理職を除く）の従業員数別】

正規雇用従業員数（管理職を除く）別では、「31人～50人」、「21人～30人」、「11人～20人」の規模で、年次有給休暇取得日数が比較的長い「15～19日」と回答した事業所があります。年次有給休暇取得日数が比較的短い「1～4日」は、「11～20人」、「5人以下」の事業所でありました。



【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44.4%、「40%以下」で40.0%、「51%以上」で31.6%となっています。

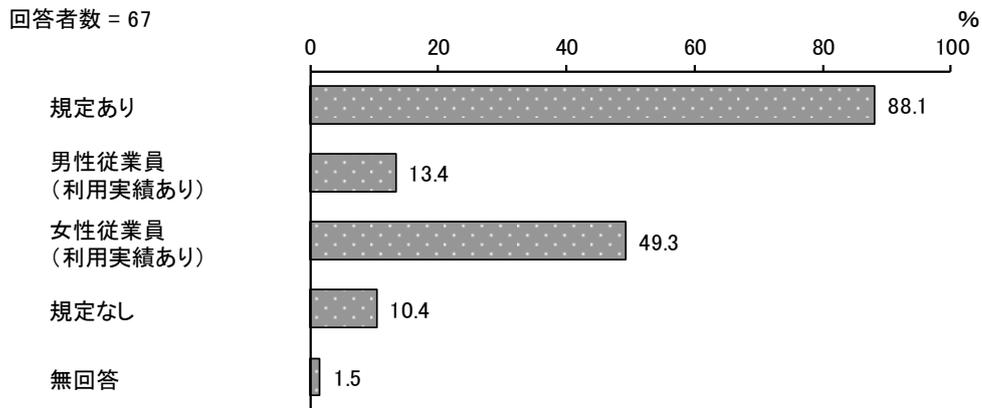


2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

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もあるかお答えください。
（実態にあう番号すべてに○）

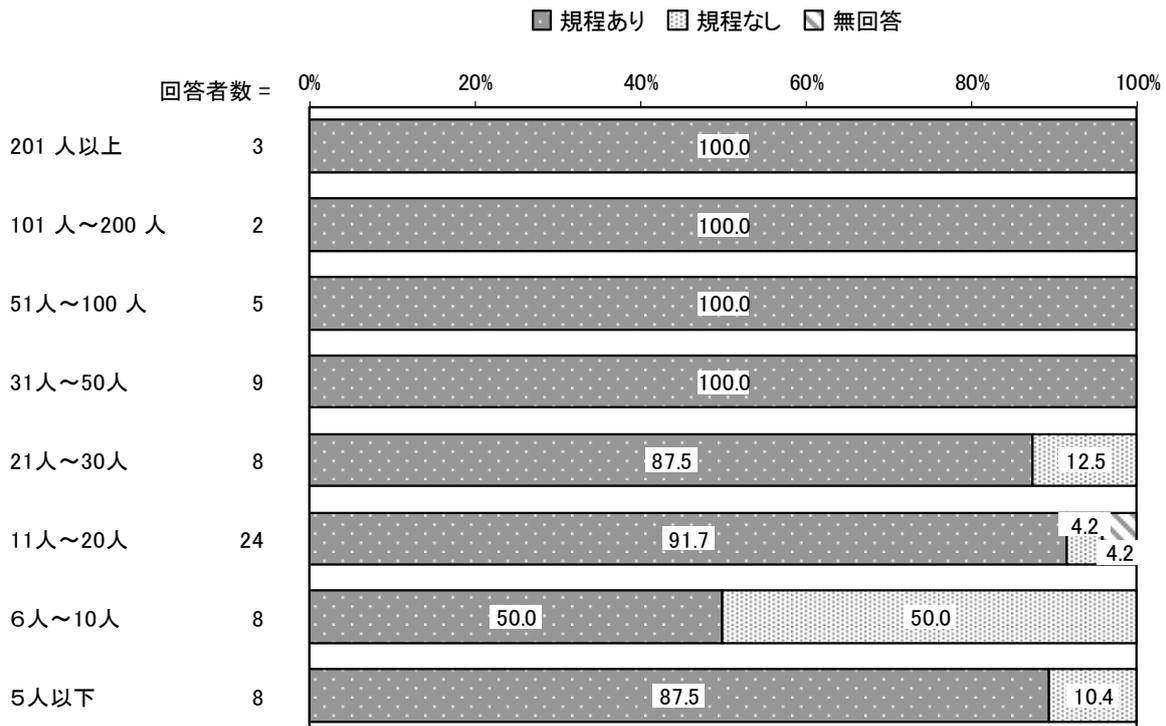
1. 育児休業制度

「規定あり」の割合が88.1%、「規定なし」の割合が10.4%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49.3%、「男性従業員」の割合が13.4%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】

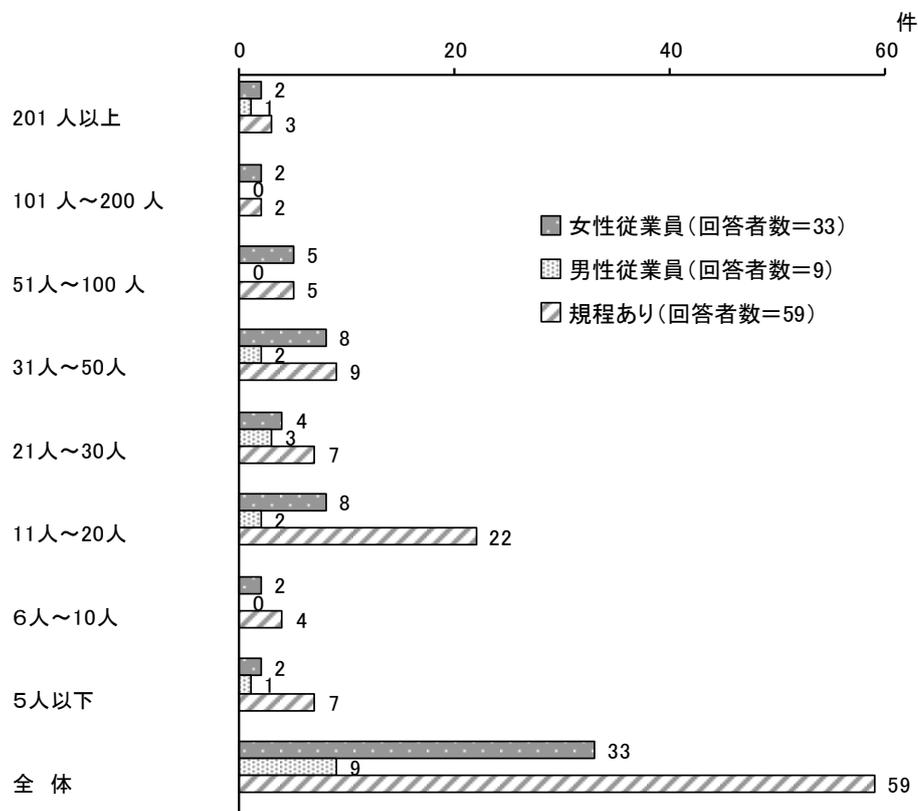
正規雇用（管理職を除く）の従業員数が31人を超える事業所では、すべての事業所で規定がありますが、30人以下では、規定なしの事業所があります。



【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】

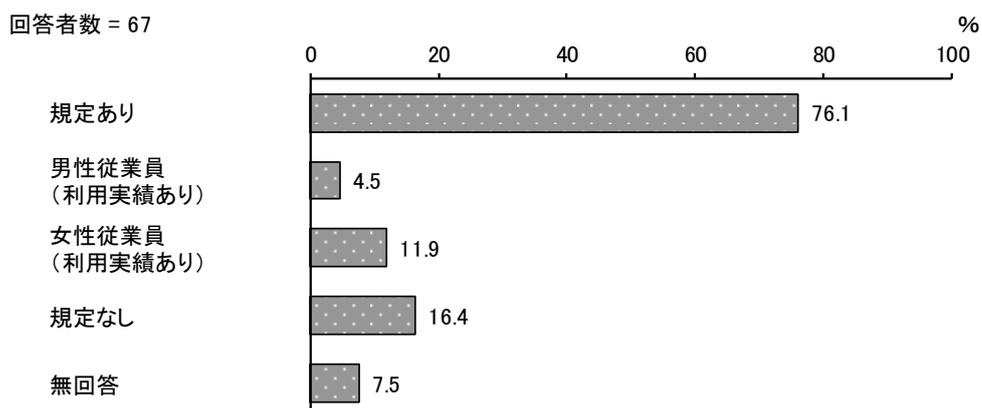
女性従業員では、事業所の規模に関わらず、いずれの規模でも育児休業制度の利用実績があります。男性従業員の育児休業制度の利用実績については、規模が「201人以上」、「31人～50人」、「21人～30人」、「11人～20人」、「5人以下」の事業所で取得実績があります。

(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。)



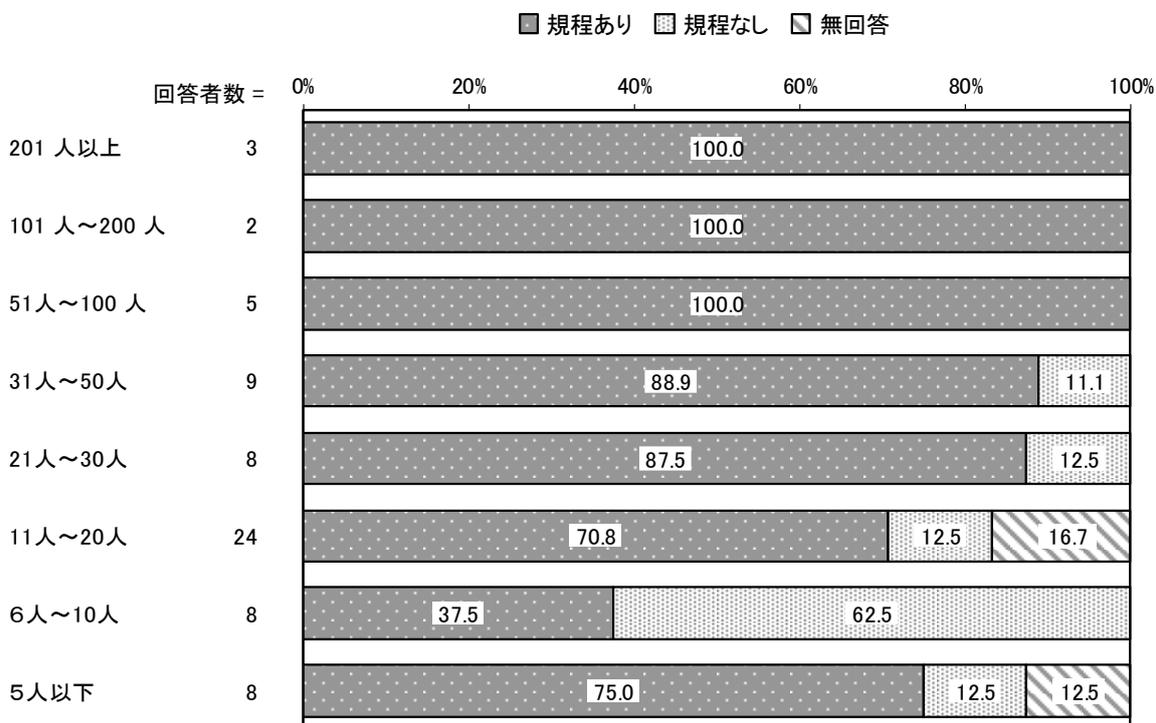
2. 介護休業制度

「規定あり」の割合が76.1%、「規定なし」の割合が16.4%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11.9%、「男性従業員」の割合が4.5%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】

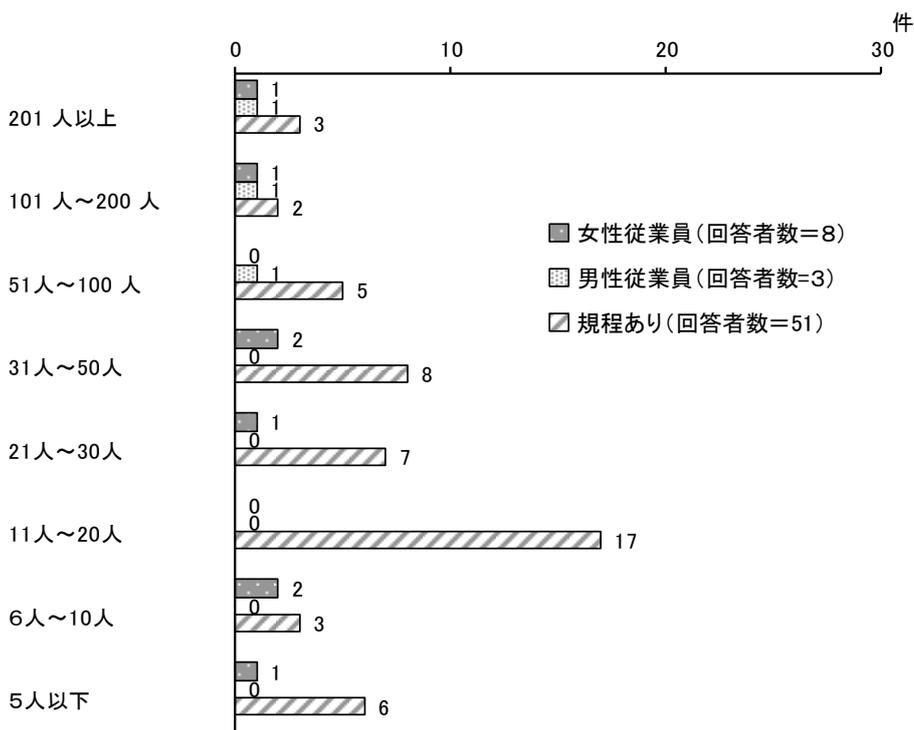
正規雇用（管理職を除く）の従業員数が 51 人を超える事業所では、すべての事業所で規定がありますが、50 人以下では、規定なしの事業所があります。



【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、「50人~100人」、「11人~20人」以外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。

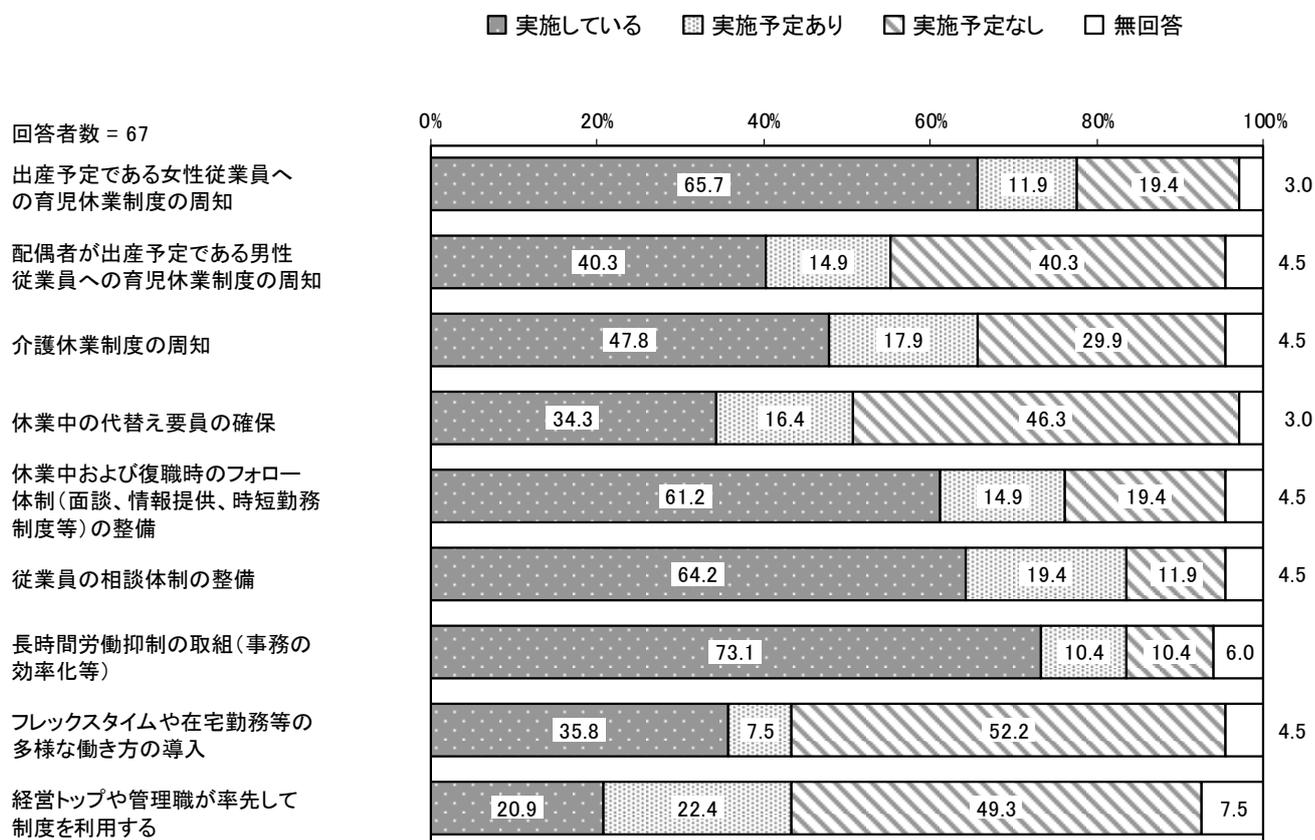
男性従業員の利用実績については、規模が50人以上の事業所で利用実績があり、規模が大きい事業所で制度を利用しています。（利用実績は、調査時点までに1度でも利用があった場合に「利用実績あり」としています。）



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、「長時間労働抑制の取組（事務の効率化等）」が73.1%で7割を超え、次いで、「出産予定である女性従業員への育児休業制度の周知」が65.7%、「従業員の相談体制の整備」が64.2%、「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61.2%の順になっています。

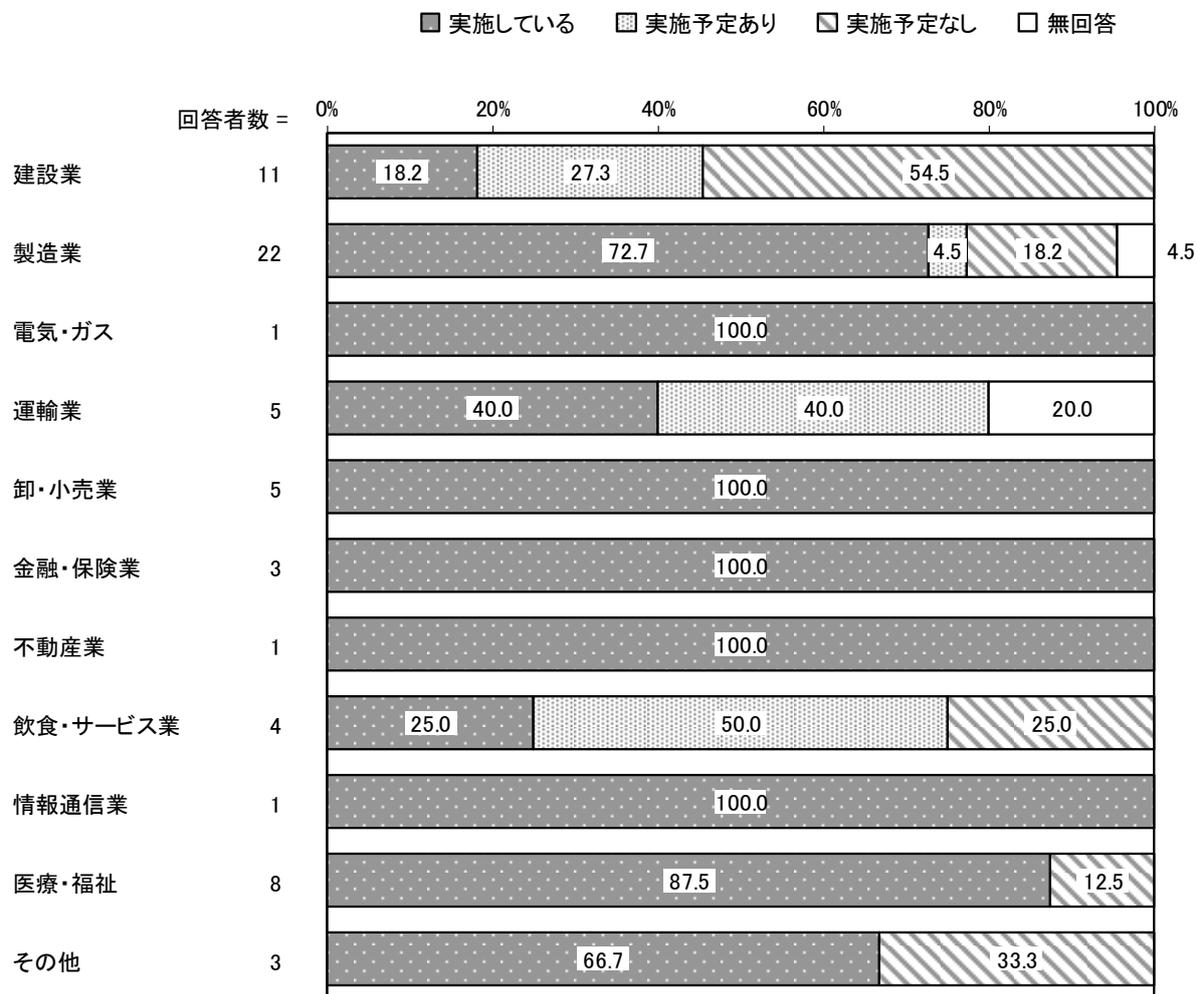
一方、「実施予定なし」の割合をみると、「フレックスタイムや在宅勤務等の多様な働き方の導入」が52.2%で最も高く、「経営トップや管理職が率先して制度を利用する」が49.3%、「休業中の代替要員の確保」が46.3%、「配偶者が出産予定である男性従業員への育児休業制度の周知」が40.3%で高くなっています。



出産予定である女性従業員への育児休業制度の周知

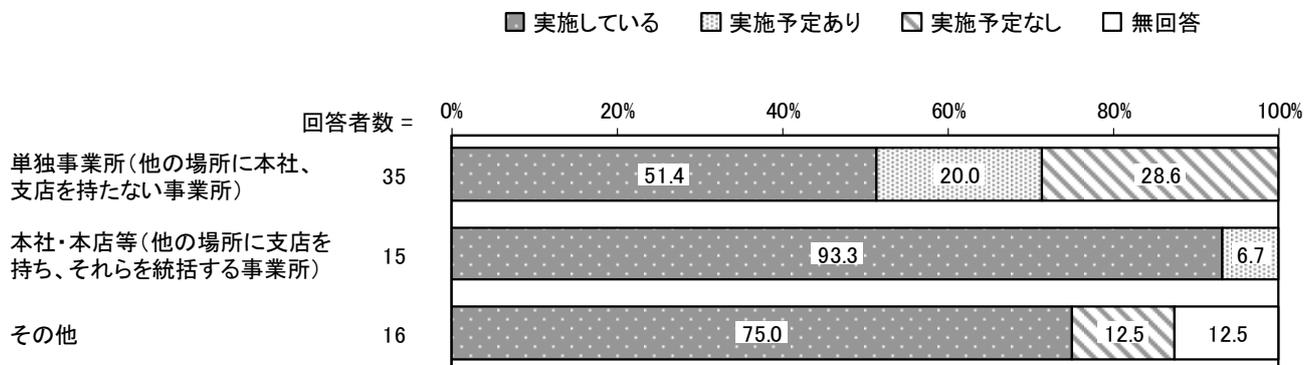
【業種別】

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、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。



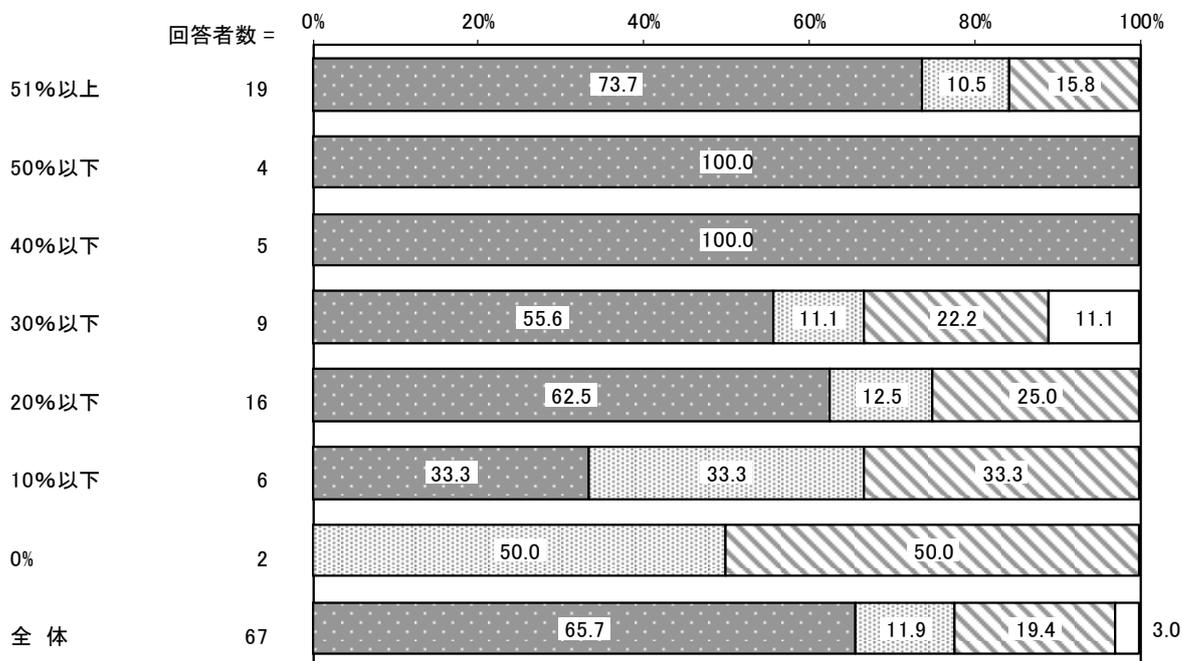
【事業所の形態別】

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）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割合別】

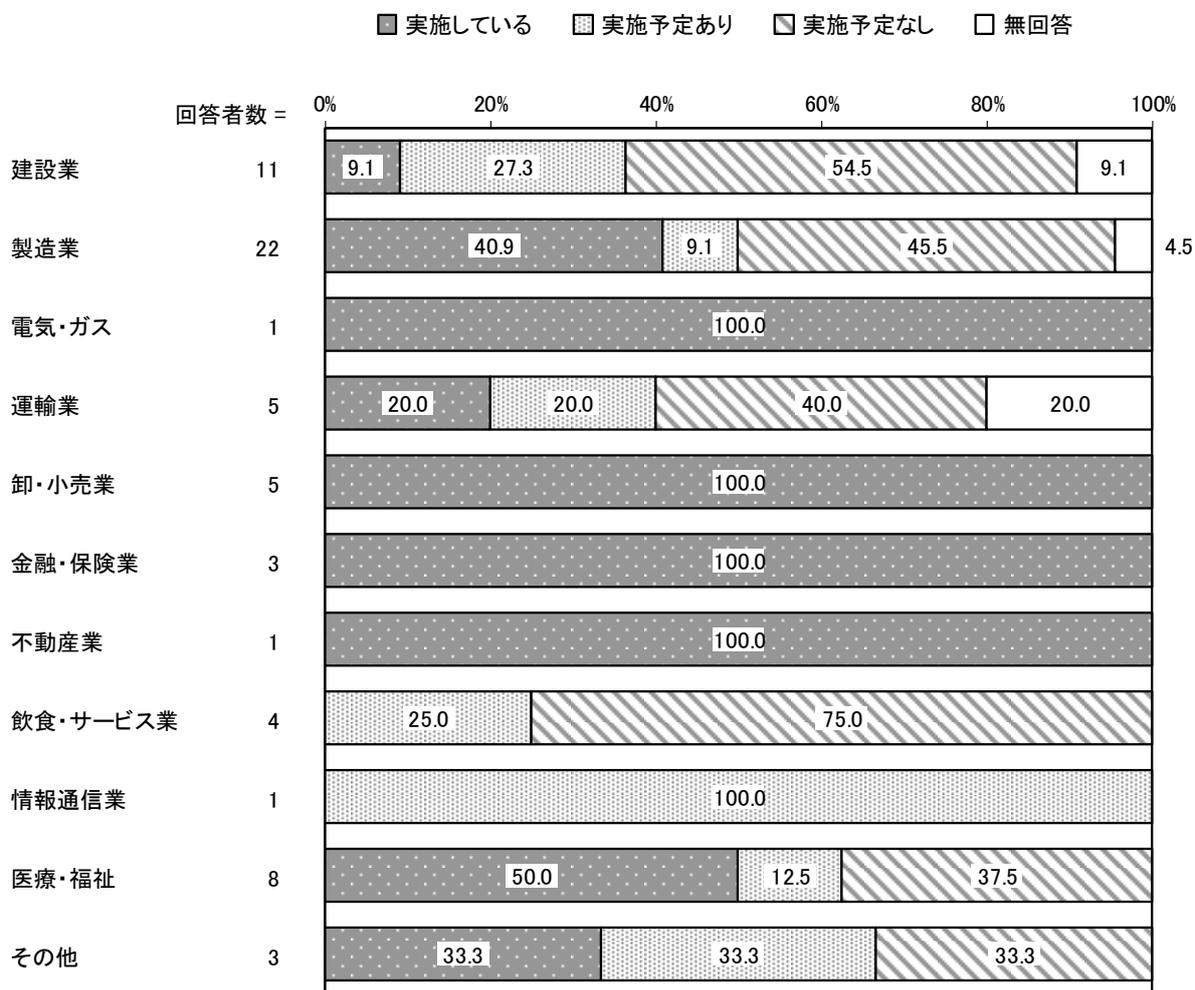
女性正規雇用の従業員割合が高い事業所ほど、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。



介護休業制度の周知

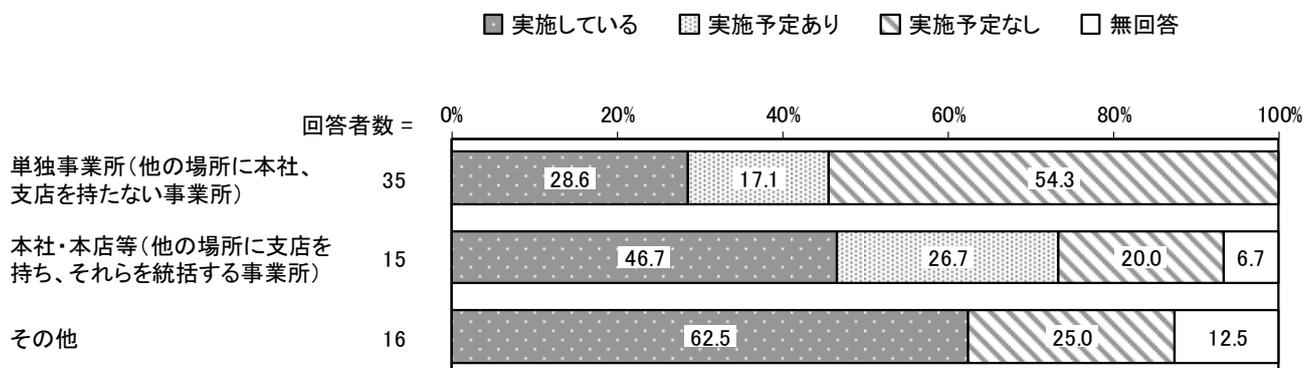
【業種別】

業種別でみると、他に比べ、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。



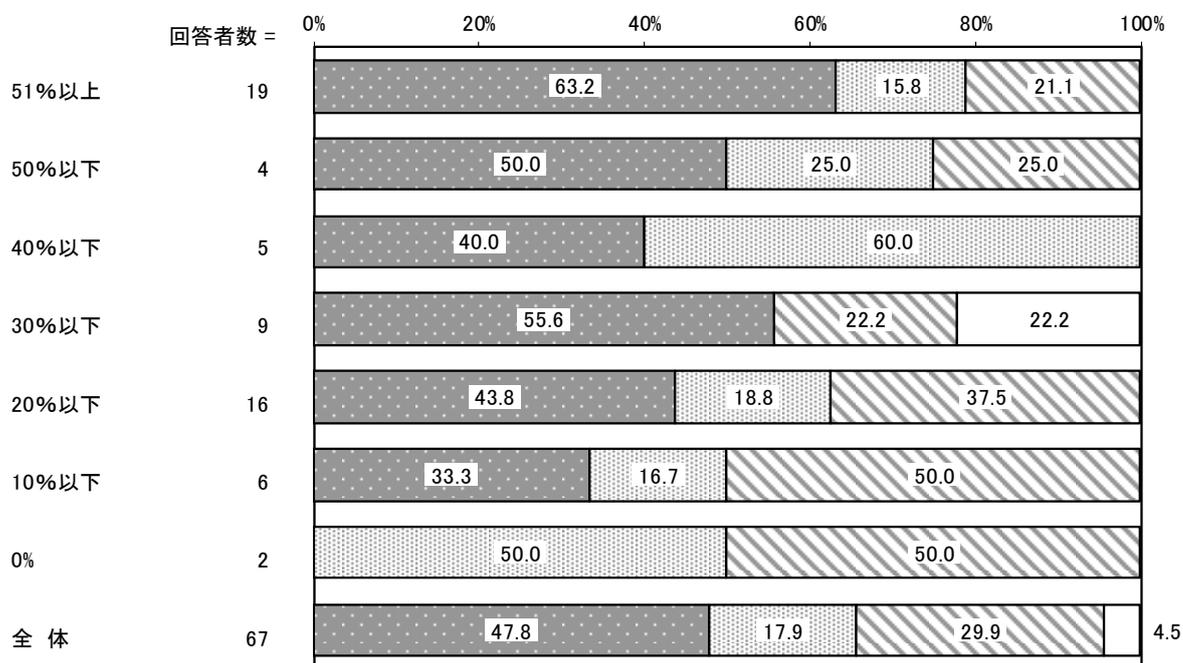
【事業所の形態別】

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「実施予定なし」の割合が、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「実施予定あり」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】

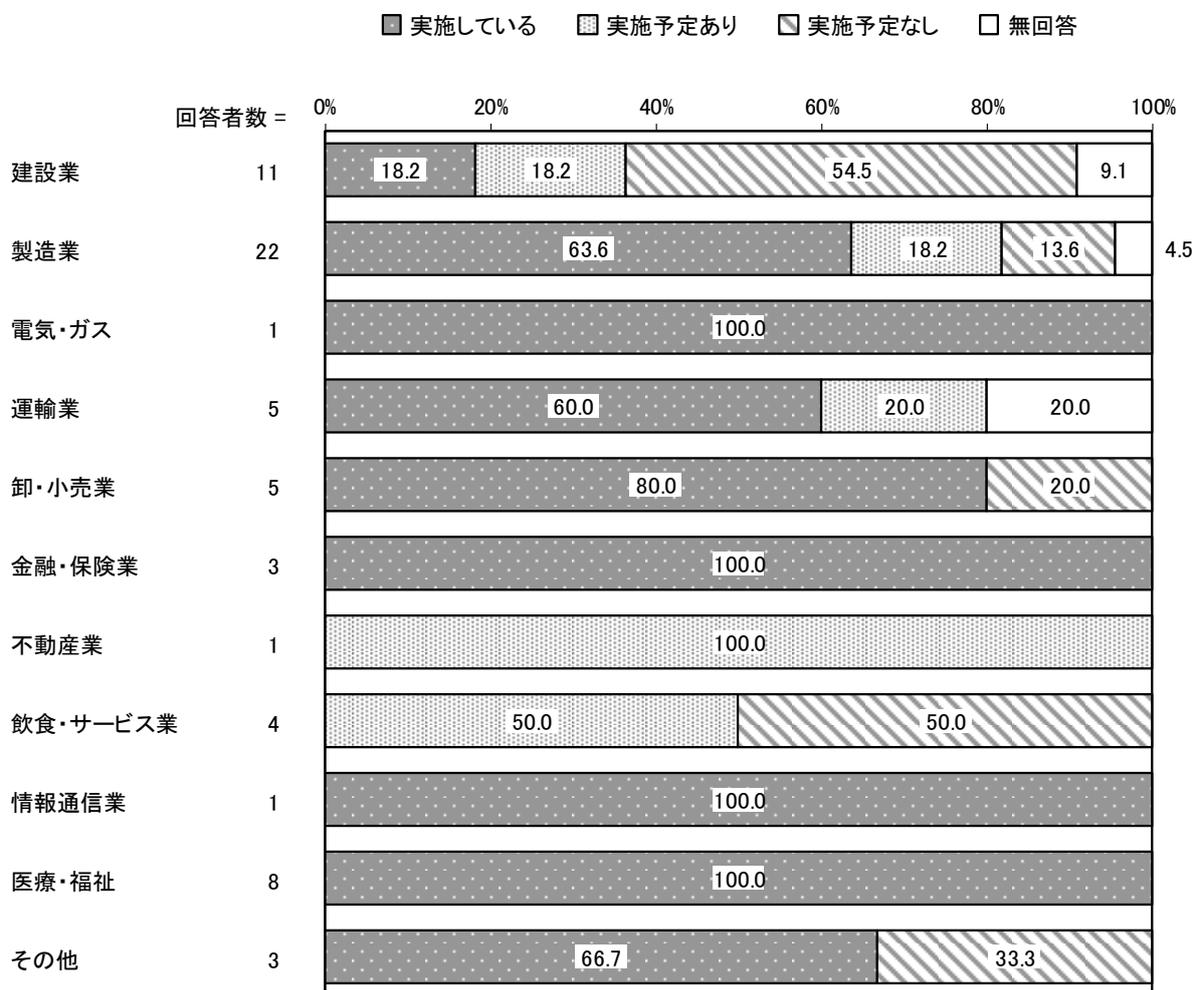
女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所ほど、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。



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

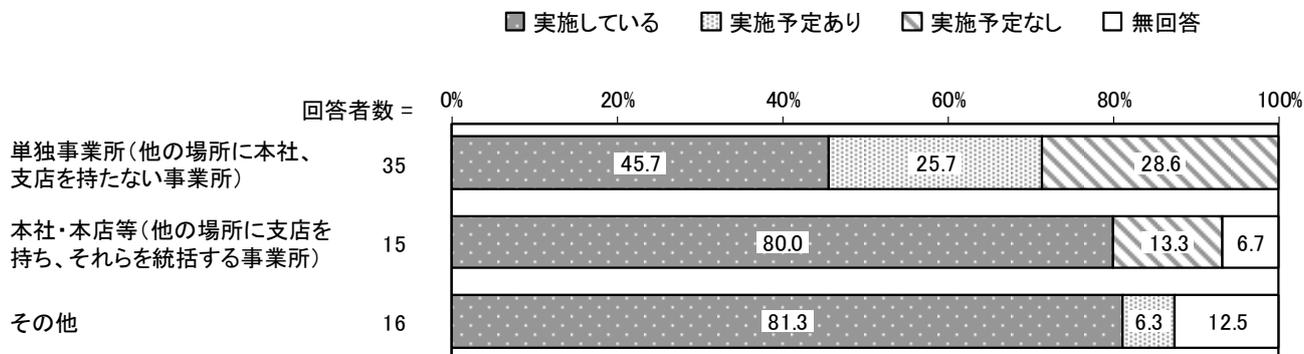
【業種別】

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。



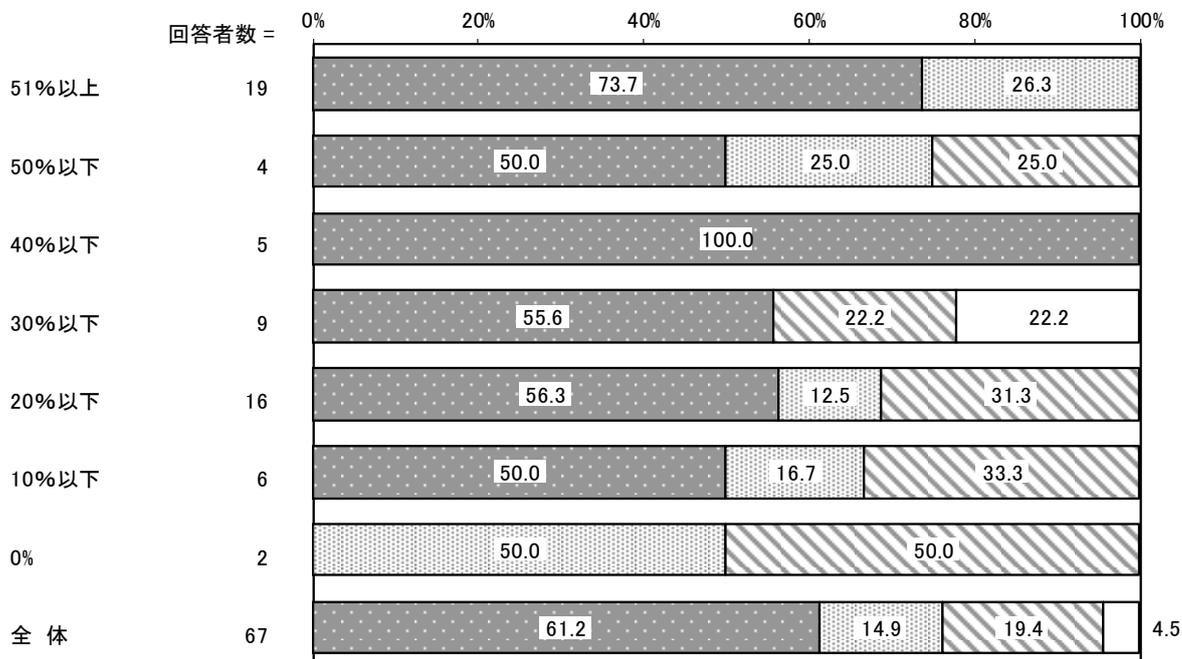
【事業所の形態別】

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】

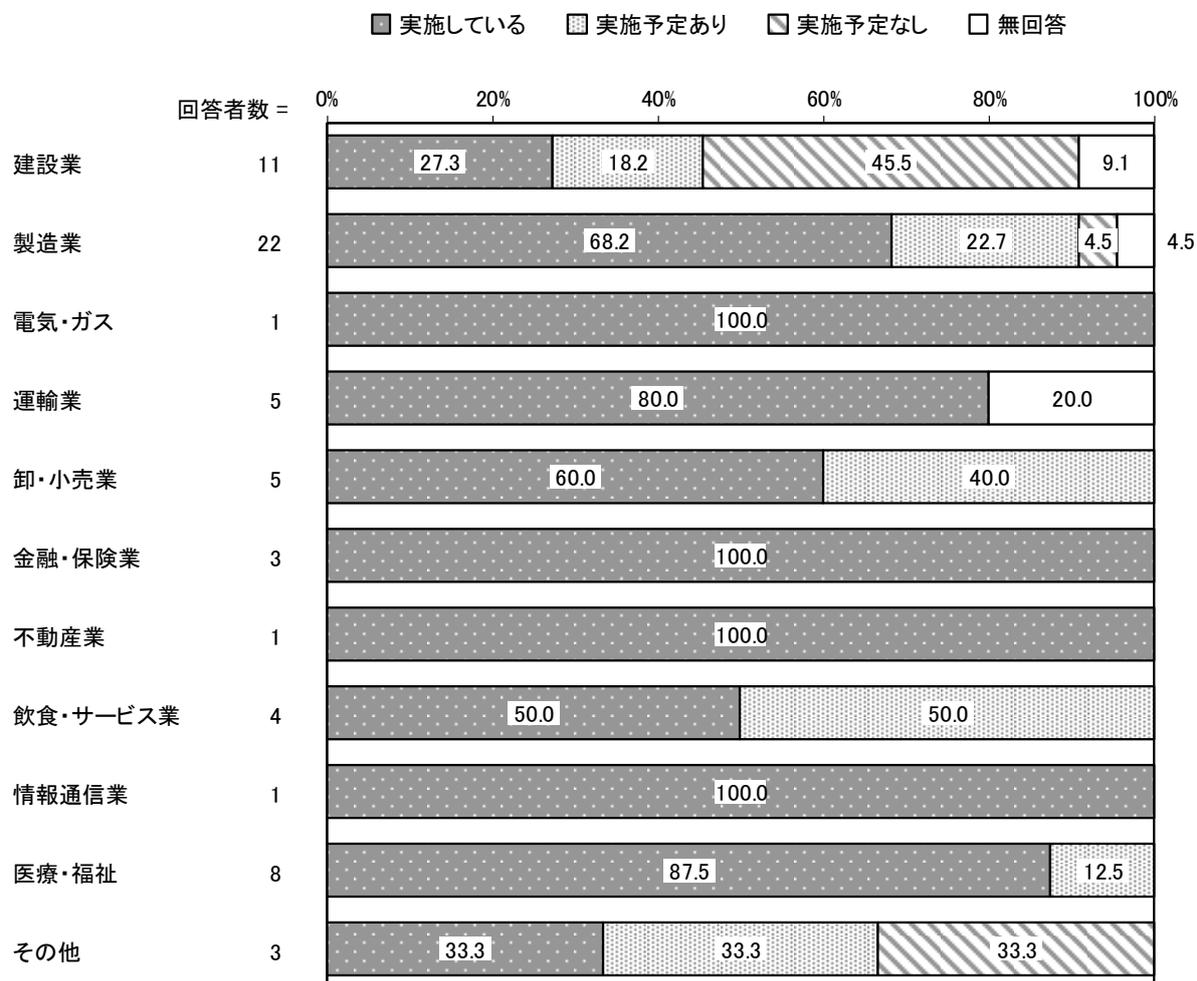
女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所ほど、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。



従業員の相談体制の整備

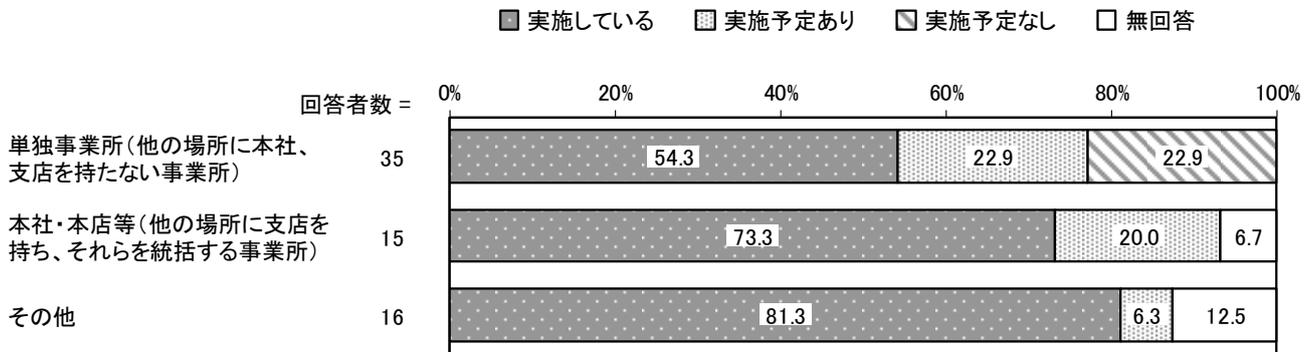
【業種別】

業種別でみると、他に比べ、飲食・サービス業、卸・小売業で「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。



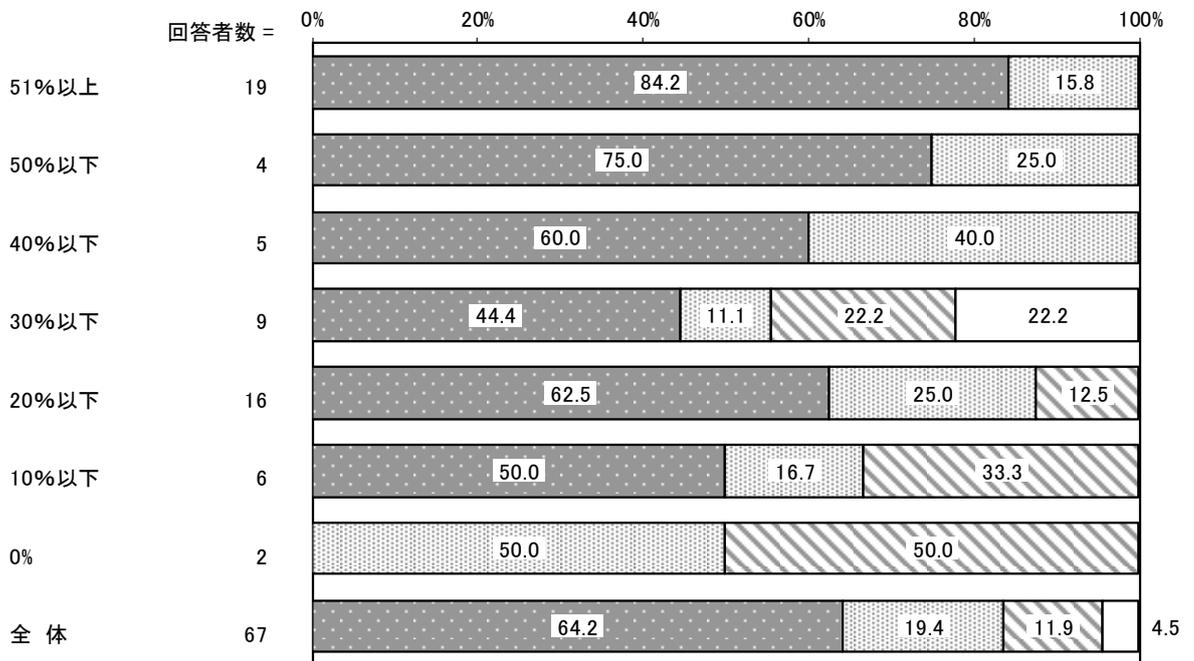
【事業所の形態別】

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」の割合が高くなる傾向がみられます。



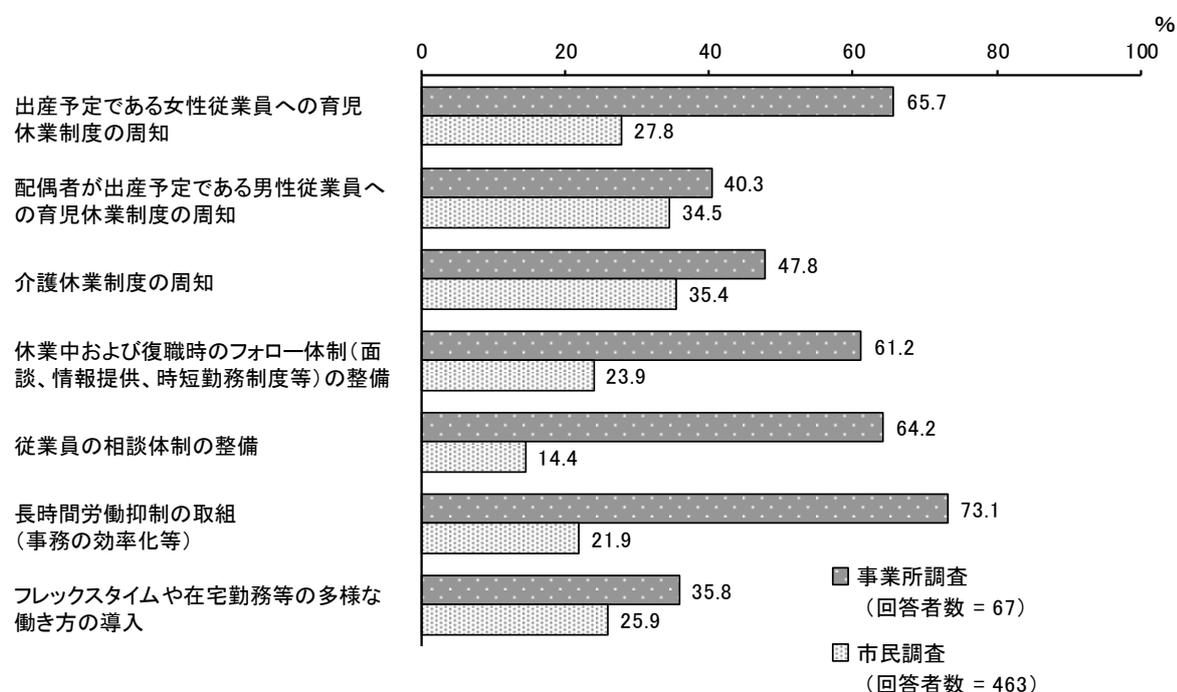
【市民意識調査問 25（ワーク・ライフ・バランス推進のため必要だと思う職場の環境や制度）との比較】

市民意識調査で、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」がとれた暮らしのために、職場の環境や制度として、今後、どのようなことが特に必要だと思いますか。」との設問に対し、

「介護休業制度の周知」（35.4%）、「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」（34.5%）と回答した人の割合が高くなっています。

一方、事業所調査問 8 で「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）」を調査したところ、「実施している」と回答のあった取組の状況は、下記のグラフのとおりです。

事業所ではある程度の取組が実施されているにも関わらず、市民の認知度は低いという傾向がうかがえます。

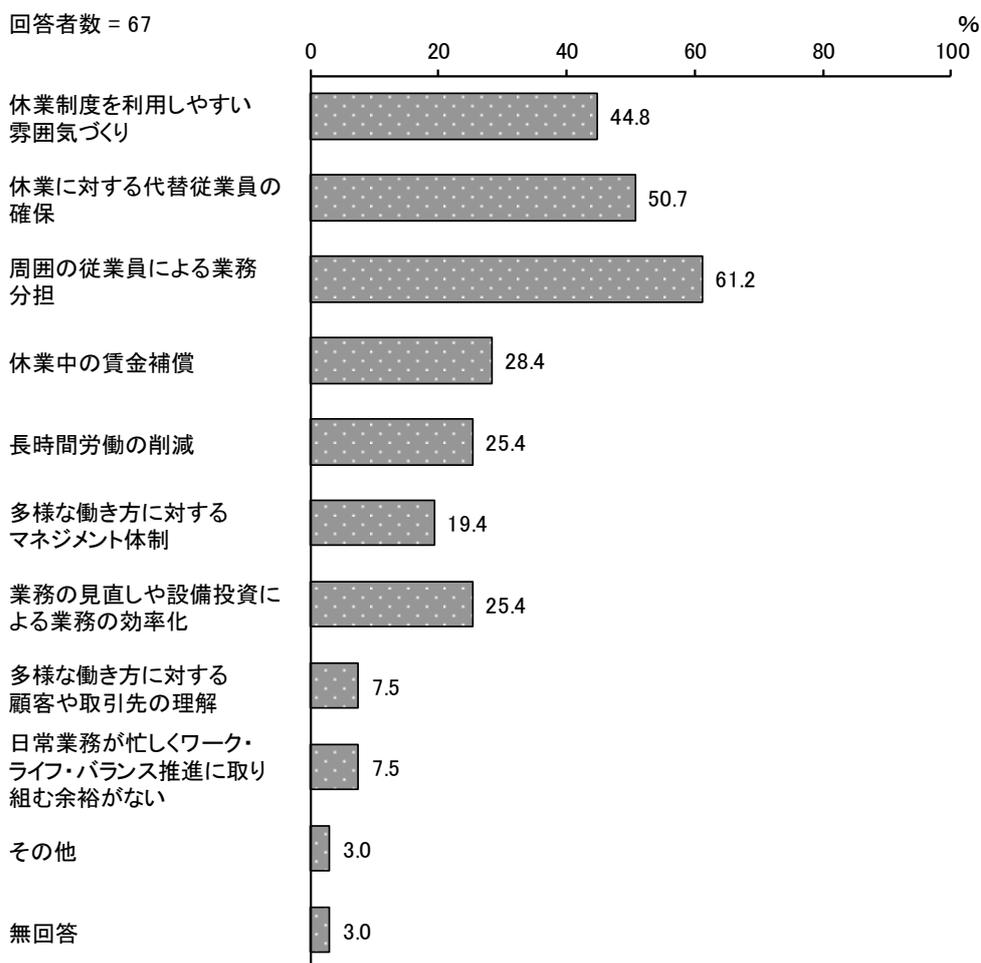


問9 貴事業所では、男性・女性ともに従業員の育児・介護休業の取得を含めたワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するにあたり、課題になるのはどのようなことだと考えていますか。（〇はいくつでも）

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、「周囲の従業員による業務分担」が61.2%で最も高くなっており、次いで、「休業に対する代替従業員の確保」50.7%、「休業制度を利用しやすい雰囲気づくり」44.8%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」と回答した事業は、7.5%となっています。

回答者数 = 67



3 女性の活躍について

問 10 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、「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 95.5%、「男女かかわらず、平等に登用したい」が 95.5%で最も高く、次いで、「女性に適していると思われる職種や業務については、管理職に登用したい」が 80.6%となっています。

また、「どちらかという与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 77.6%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（38.8%）よりも、「どちらとも言えない」の割合が 52.2%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半数あります。

■ とてもそう思う ■ ややそう思う ■ どちらともいえない
■ あまり思わない ■ まったく思わない □ 無回答

回答者数 = 67

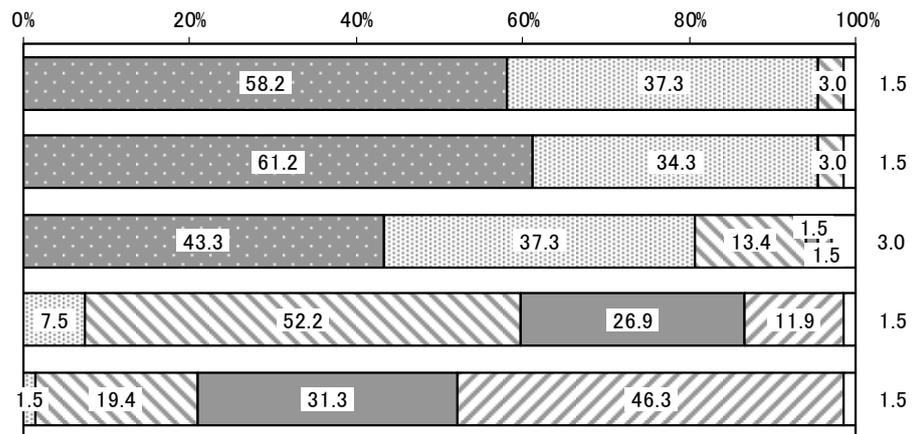
意欲や能力のある女性は、どんどん管理職に登用したい

男女かかわらず、平等に登用したい

女性に適していると思われる職種や業務については、管理職に登用したい

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

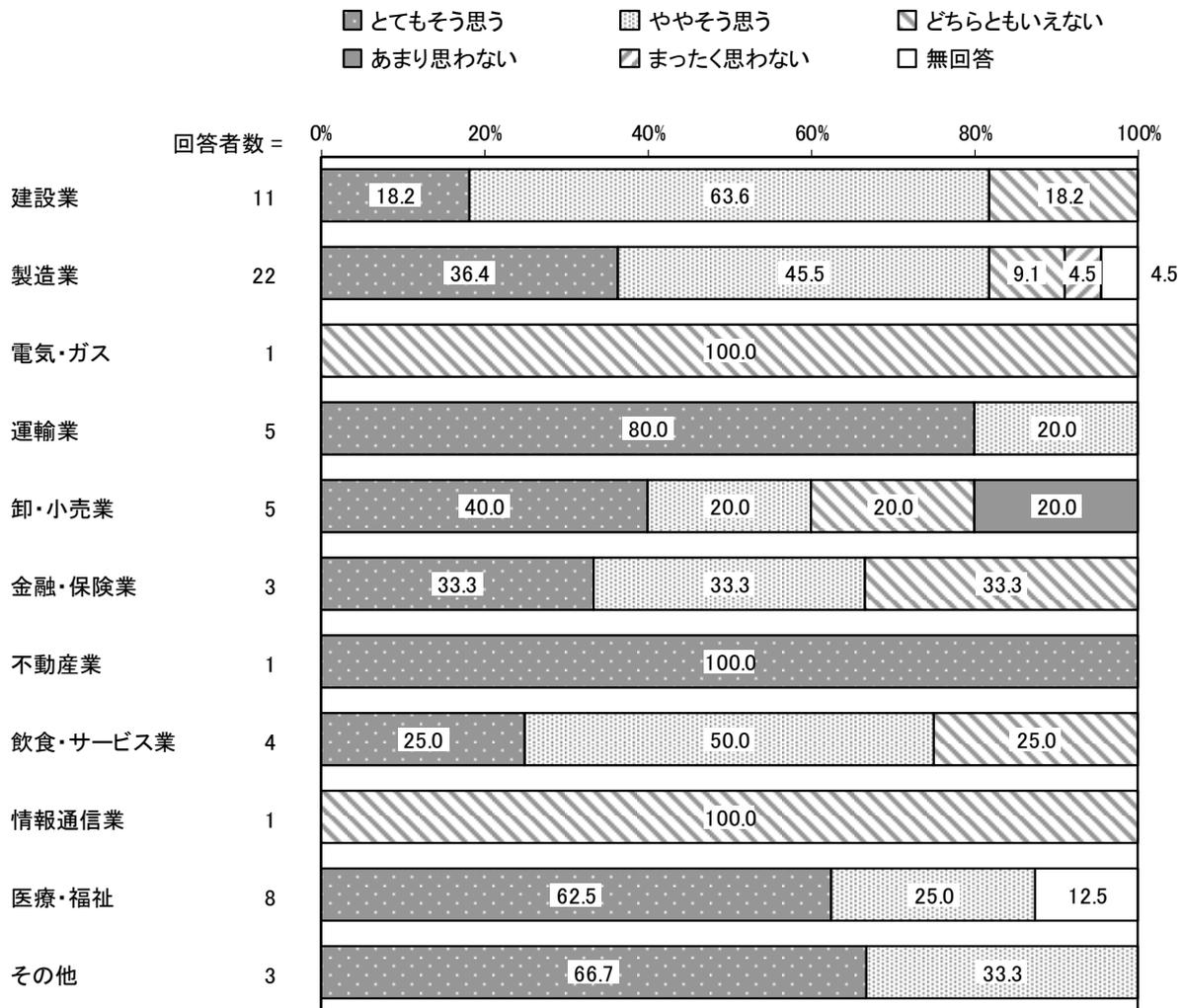
どちらかという与管理職には男性がふさわしく、女性を管理職に登用する予定はない



女性に適していると思われる職種や業務については、管理職に登用したい

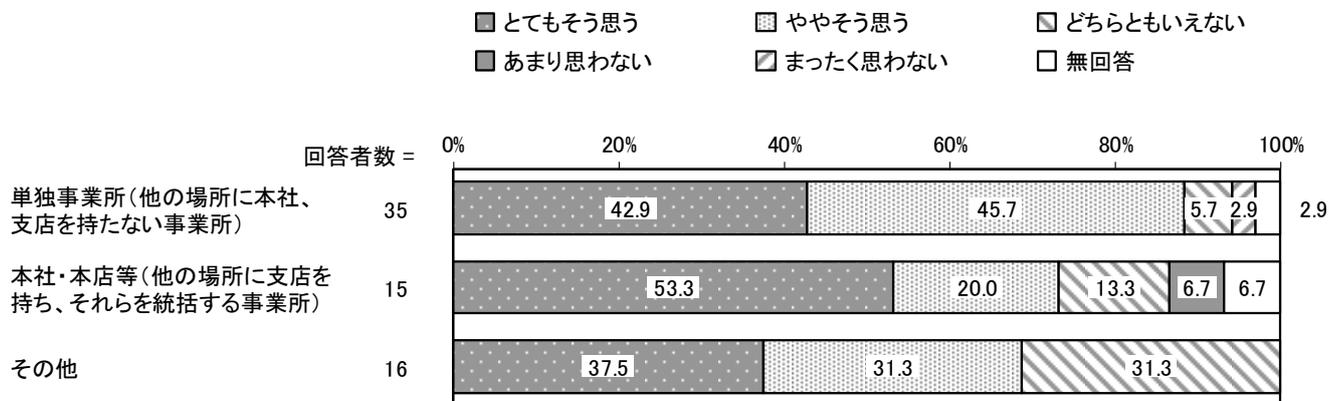
【業種別】

業種別でみると、他に比べ、卸・小売業で“思わない”の割合が高くなっています。
また、製造業で「まったく思わない」と回答された事業所が4.5%あります。



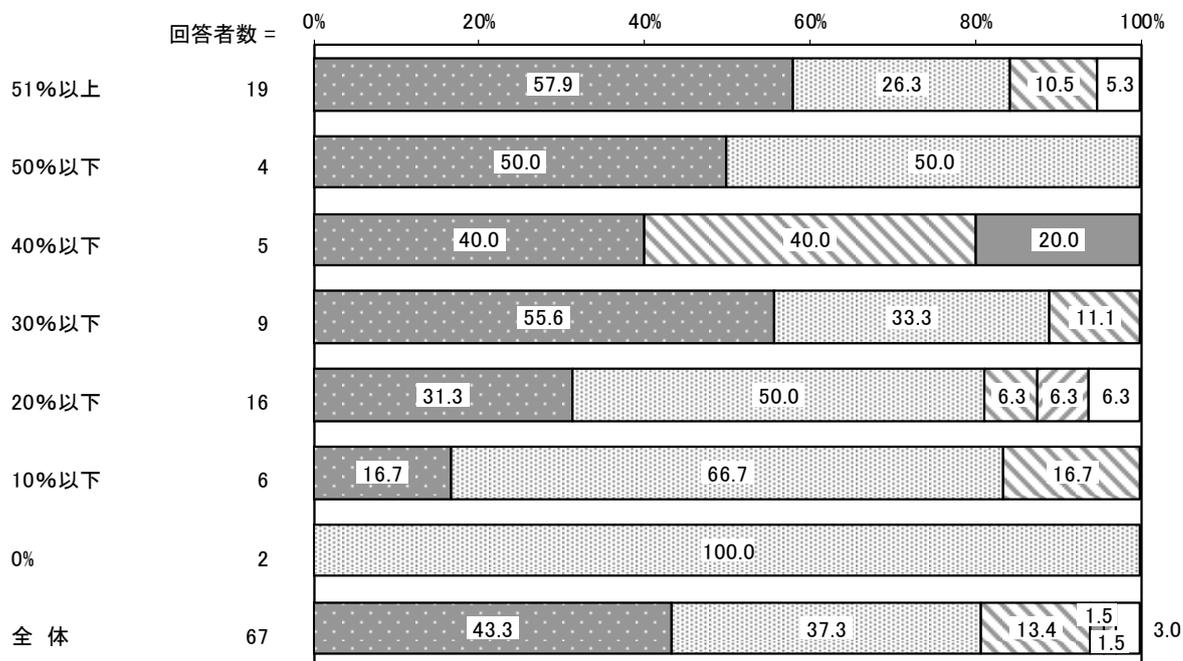
【事業所の形態別】

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】

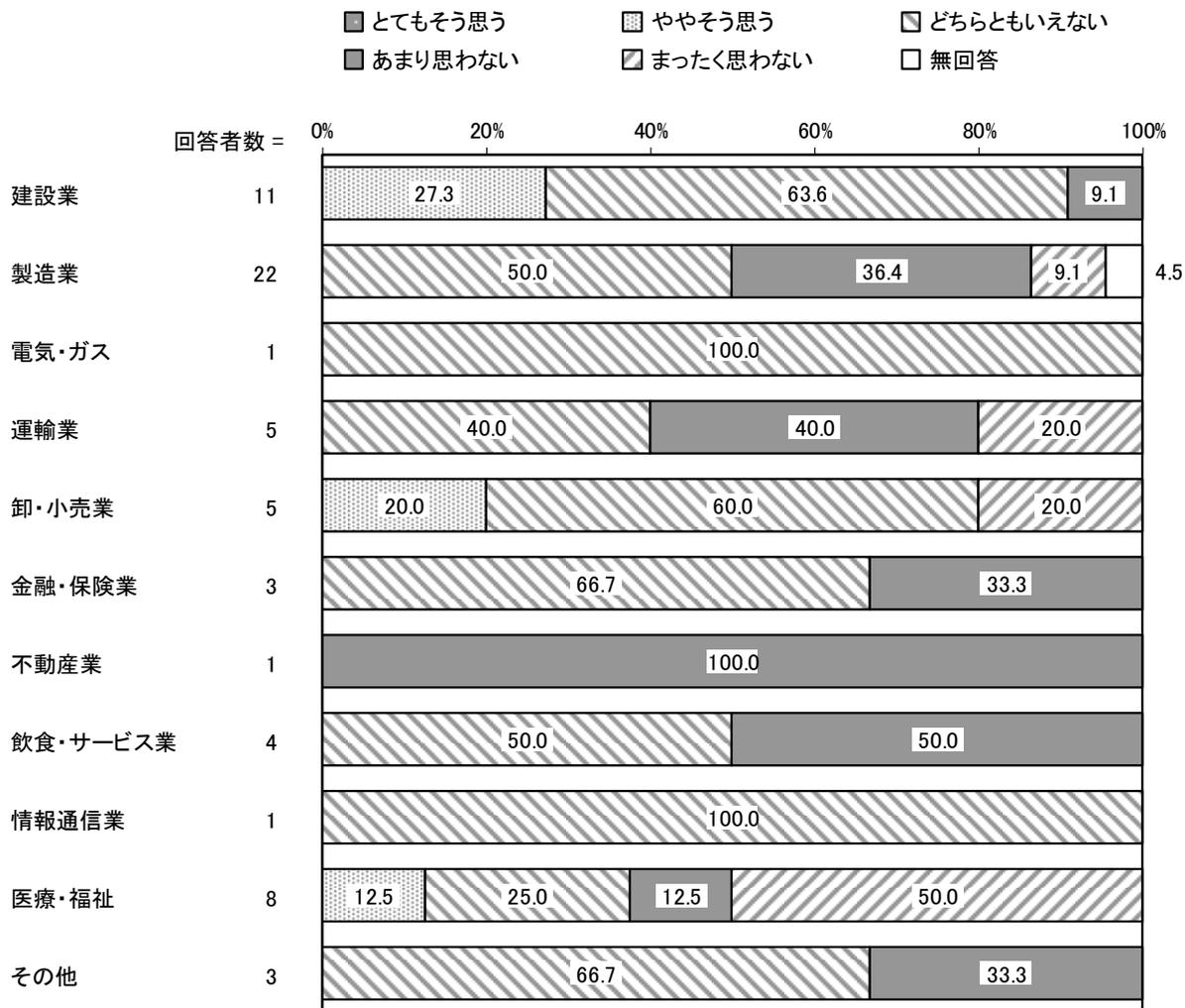
女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所ほど、「とてもそう思う」の割合が高くなる傾向がみられます。



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

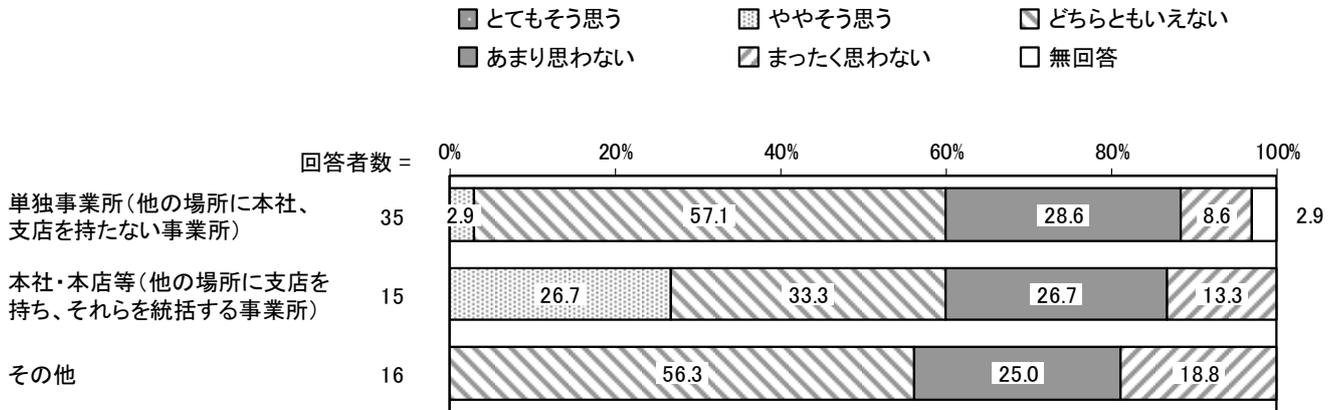
【業種別】

業種別でみると、他に比べ、建設業で“そう思う”の割合が高くなっています。



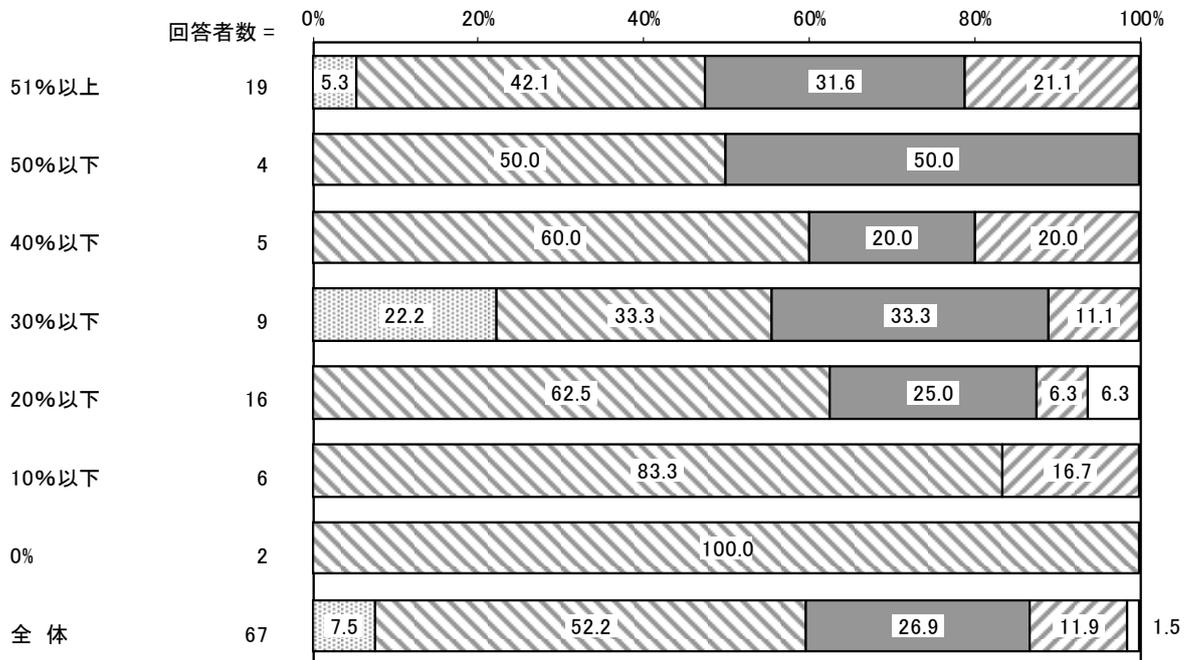
【事業所の形態別】

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、「あまり思わない」の割合が高くなる傾向がみられます。

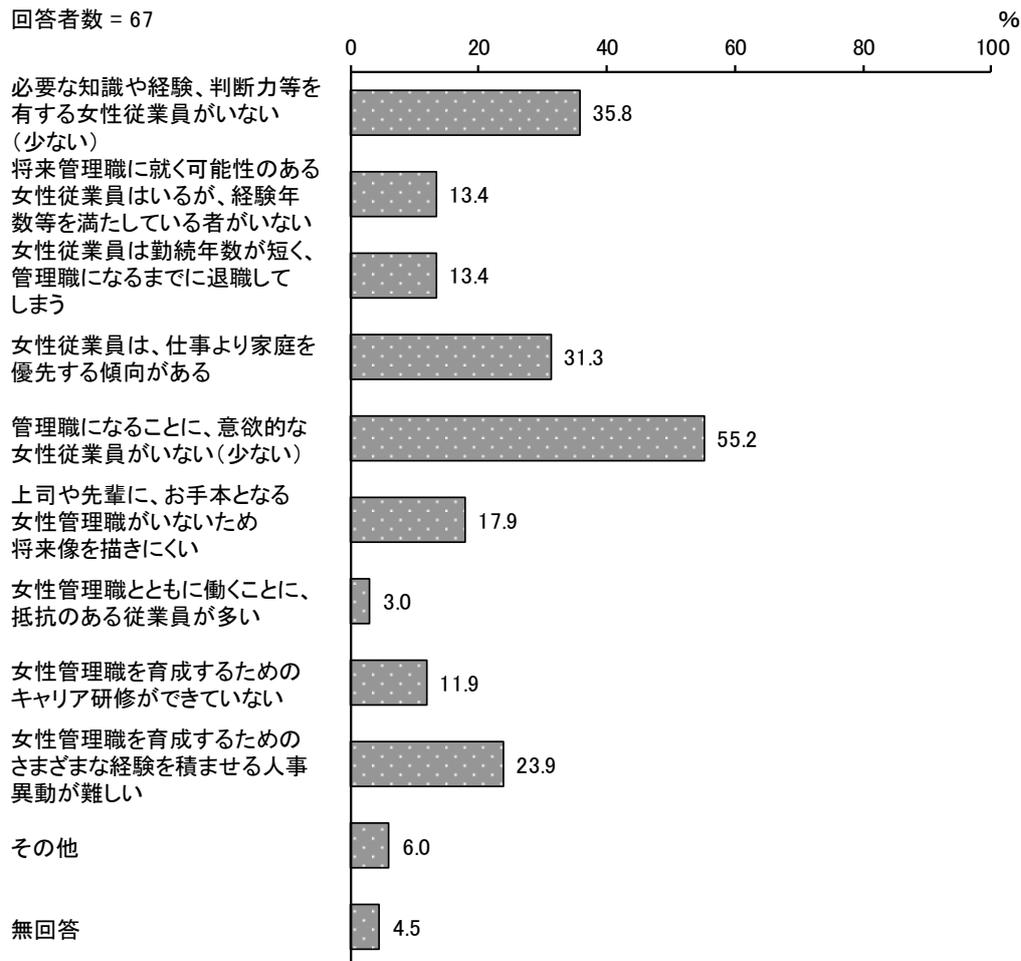


問 11 貴事業所では、女性の管理職登用を推進するにあたり、課題になるのはどのようなことだと考えていますか。(〇はいくつでも)

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55.2%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)」が35.8%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31.3%となっています。

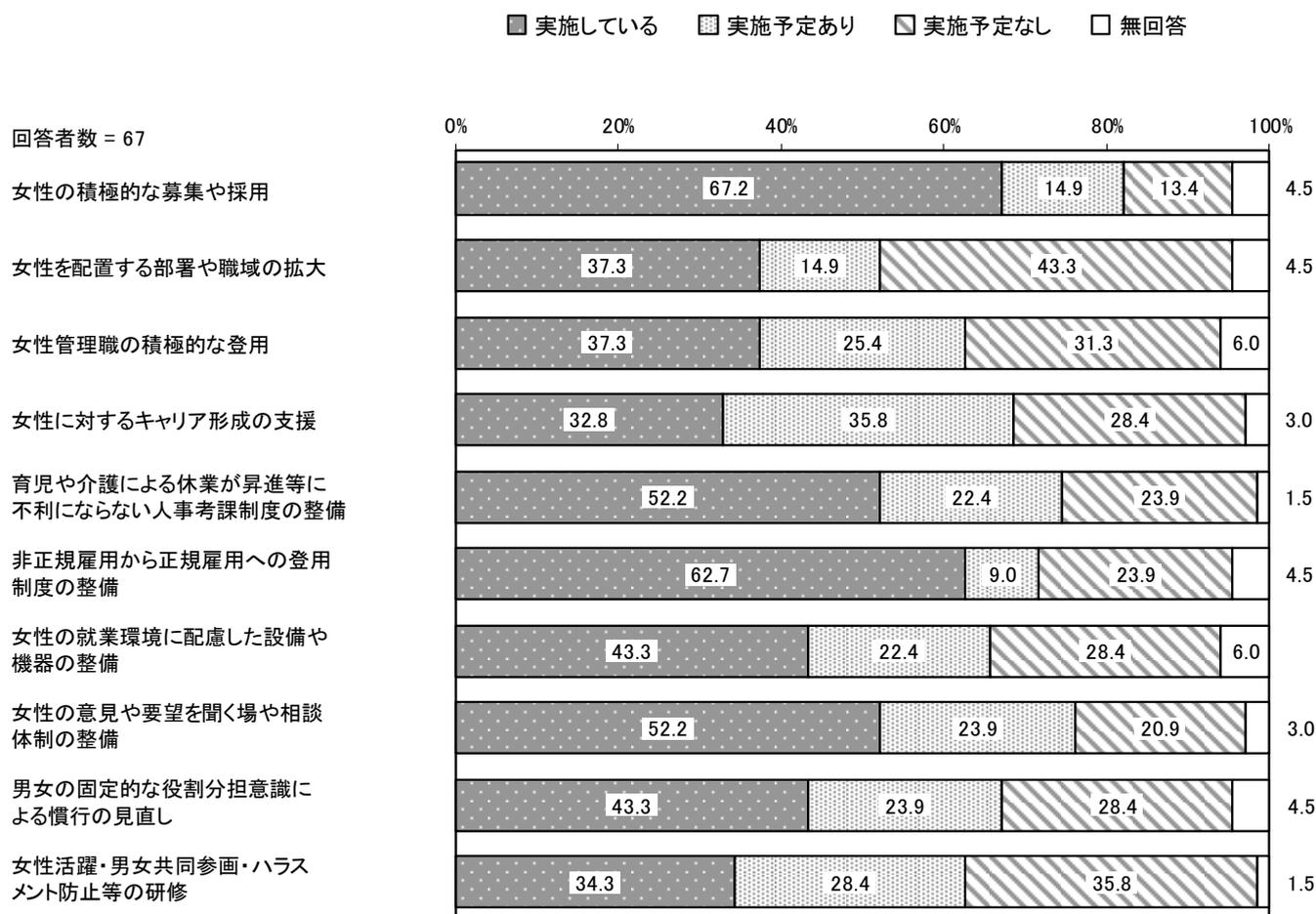
回答者数 = 67



問 12 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。(○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、「女性の積極的な募集や採用」(67.2%)、「非正規雇用から正規雇用への登用制度の整備」(62.7%)で6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」(52.2%)や「女性の意見や要望を聞く場や相談体制の整備」(55.2%)、「女性の就業環境に配慮した設備や機会の整備」(43.3%)、「男女の固定的な役割分担意識による慣行の見直し」(43.3%)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、すべての取組で50%以上となっています。

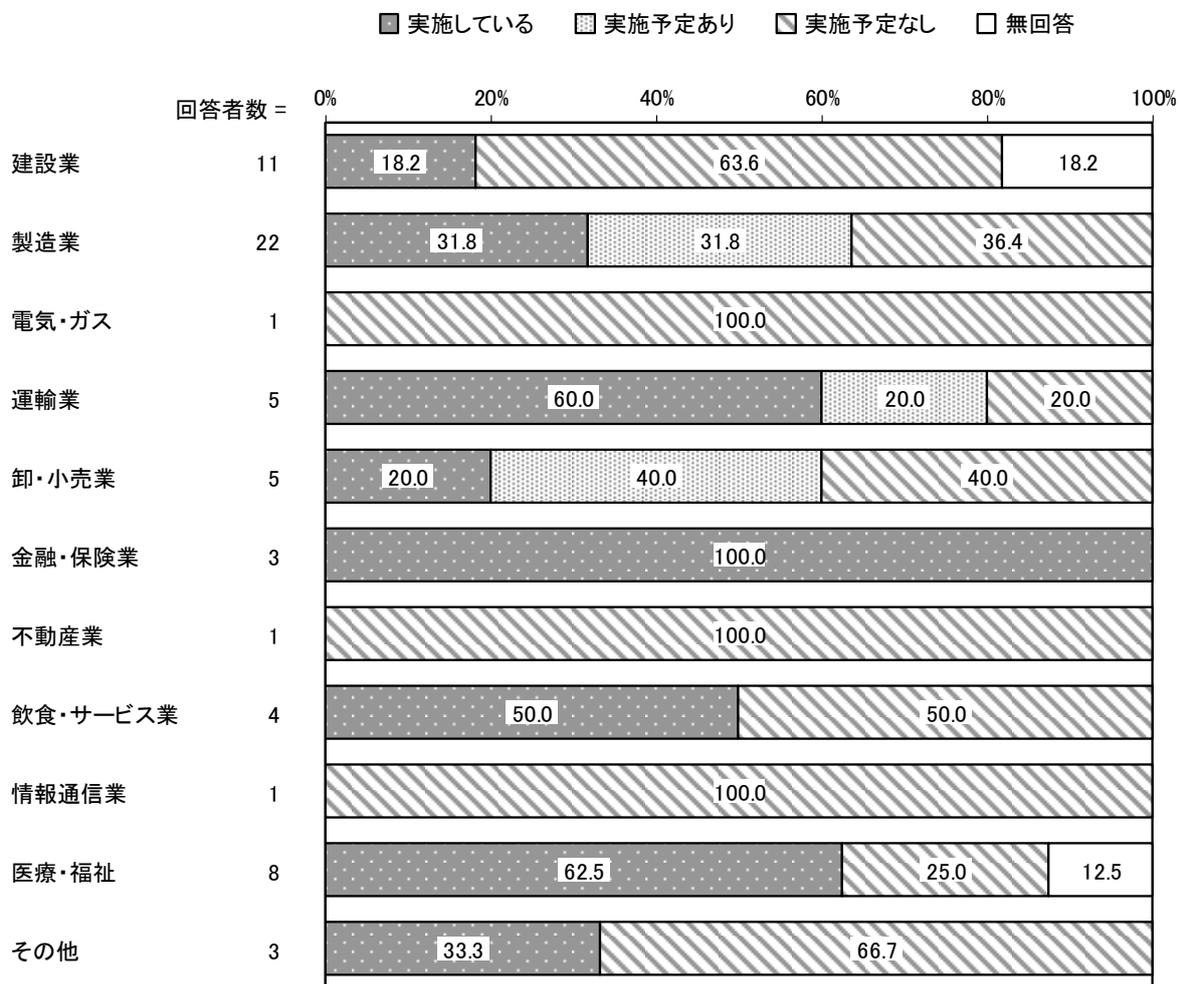
一方で、「今後も実施する予定はない」の場合をみると、「女性の配置する部署や職域の拡大」の割合が43.3%、「女性活躍・男女共同参画・ハラスメント防止等の研修」が35.8%、「女性管理職の積極的な登用」が31.3%となり、やや高くなっています。



女性を配置する部署や職域の拡大

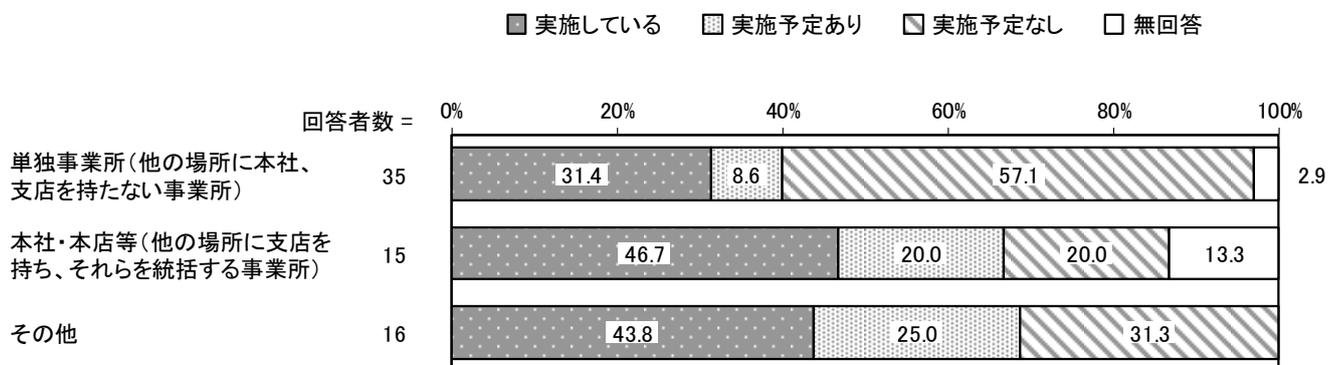
【業種別】

業種別でみると、他に比べ、製造業、卸・小売業で「実施予定あり」の割合が高くなっています。



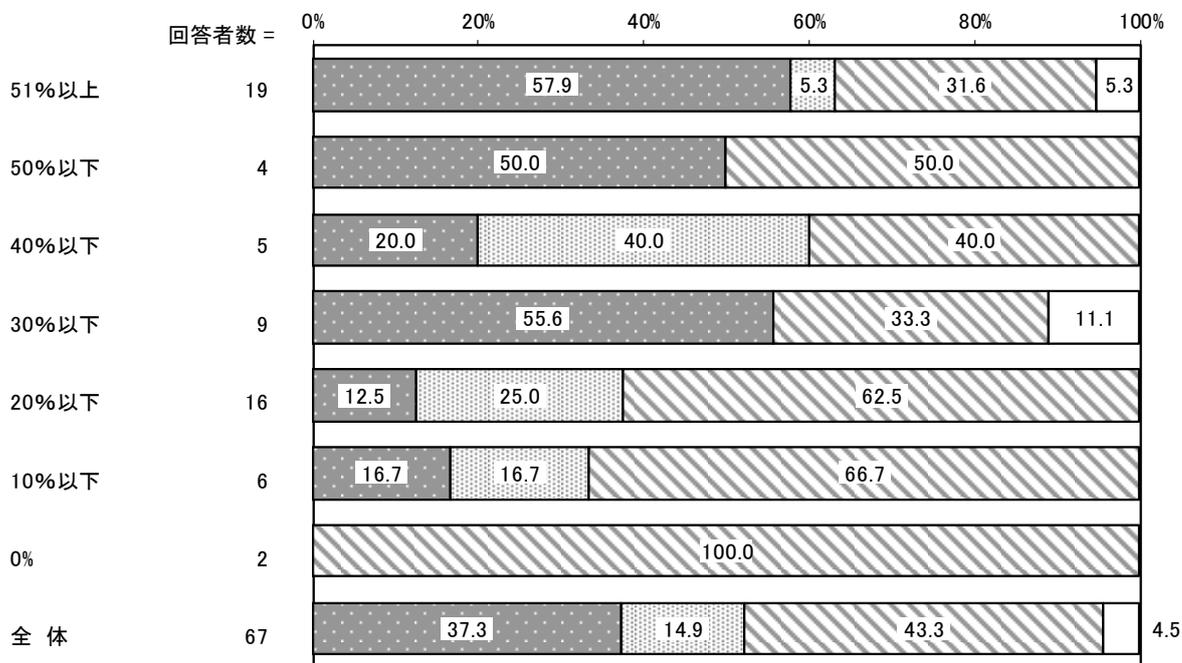
【事業所の形態別】

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】

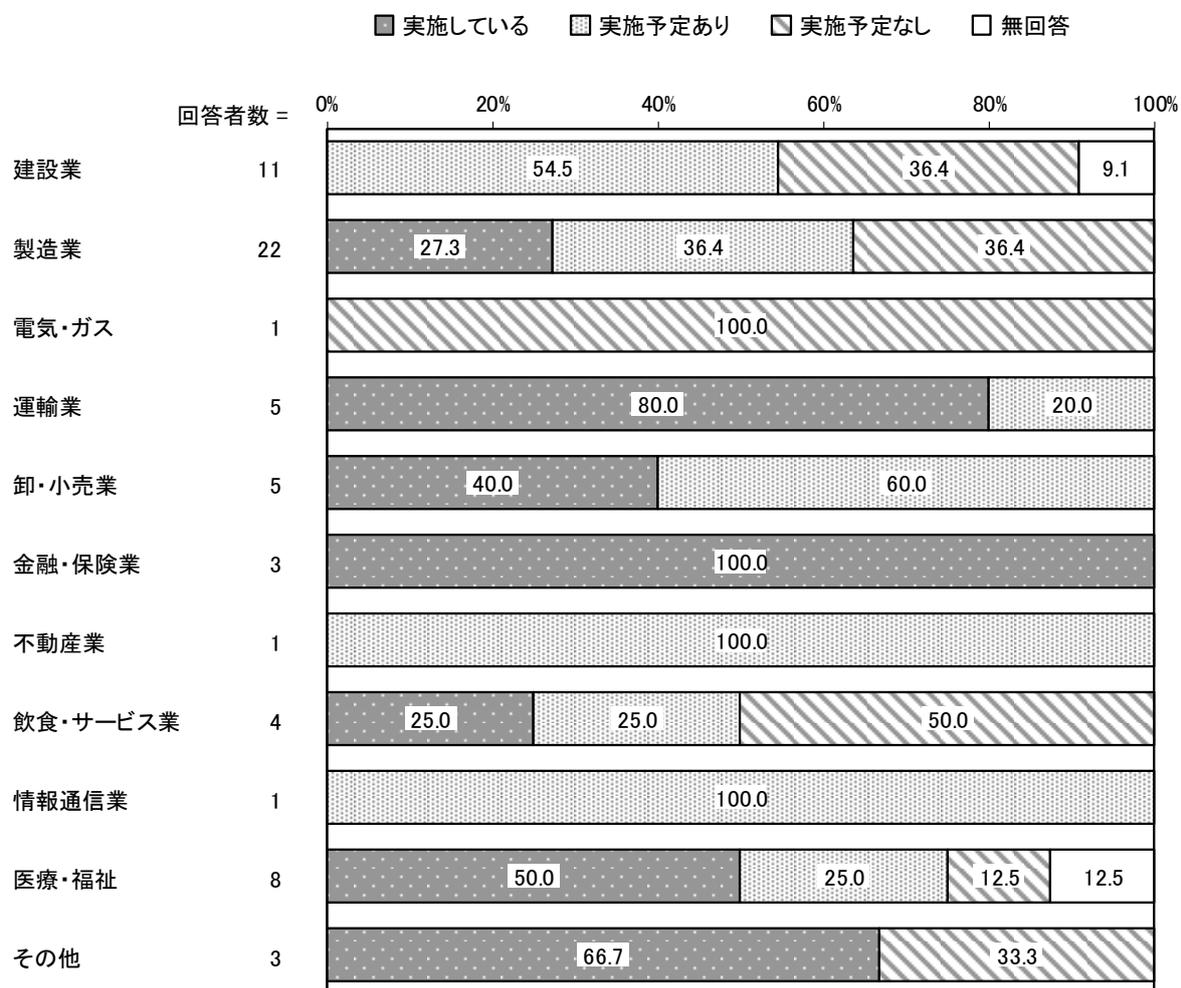
女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所ほど、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。



女性に対するキャリア形成の支援

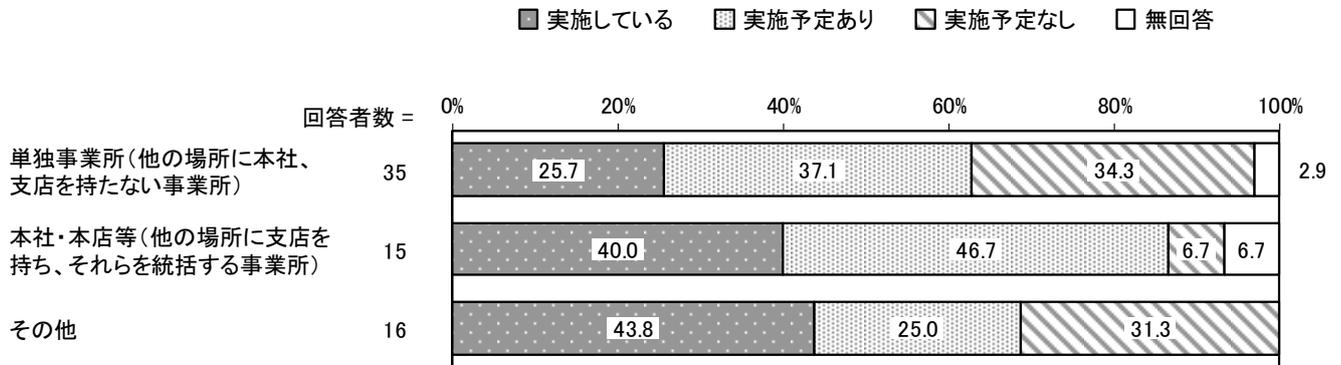
【業種別】

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



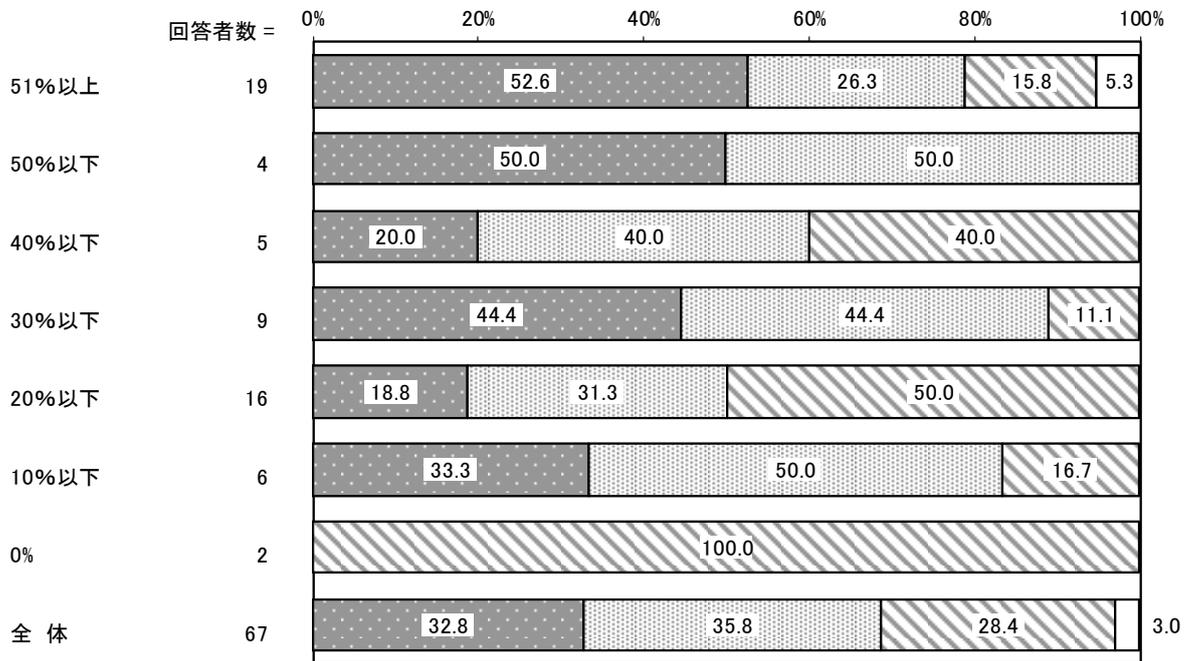
【事業所の形態別】

事業所の形態別で見ると、他に比べ、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「実施予定あり」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】

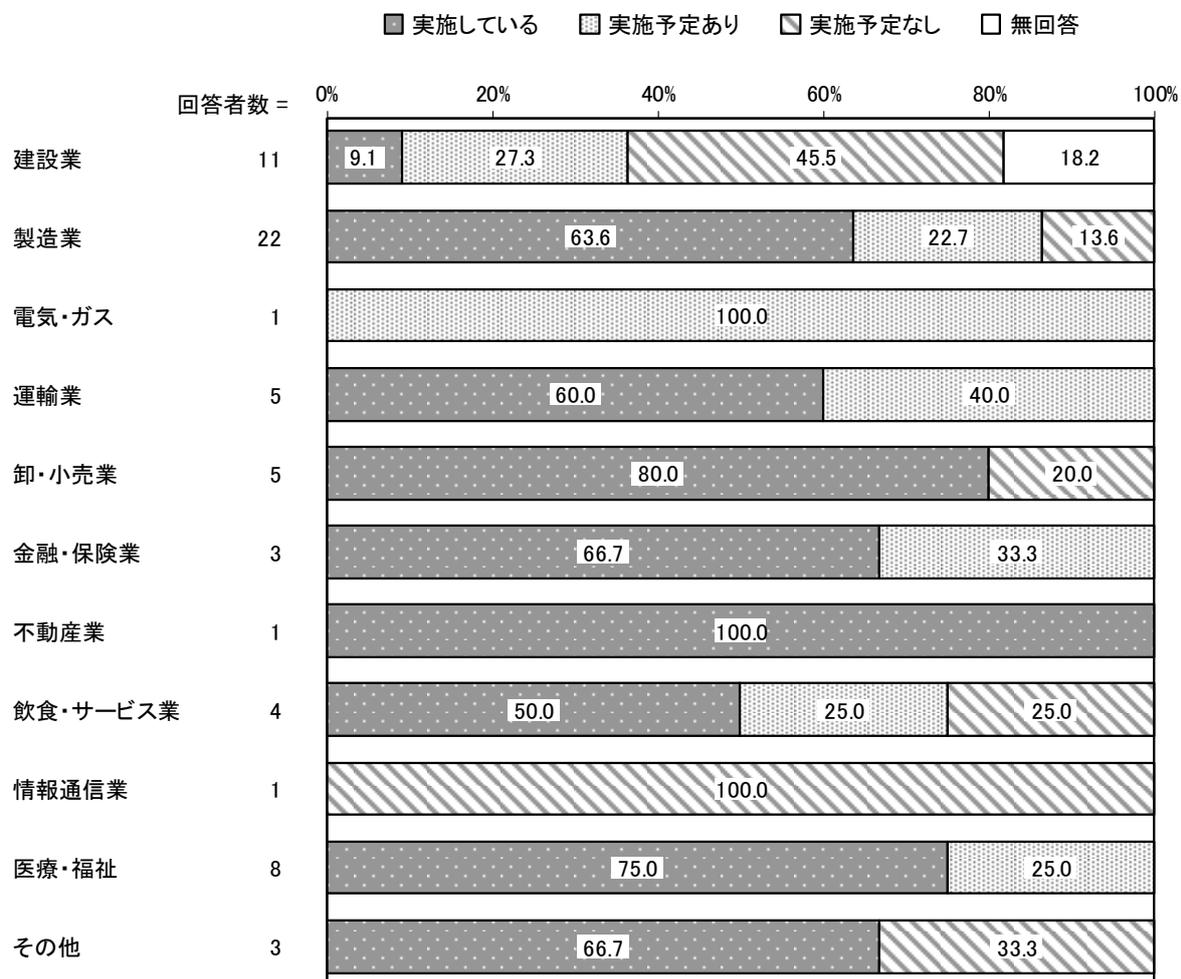
女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所ほど、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。



女性の意見や要望を聞く場や相談体制の整備

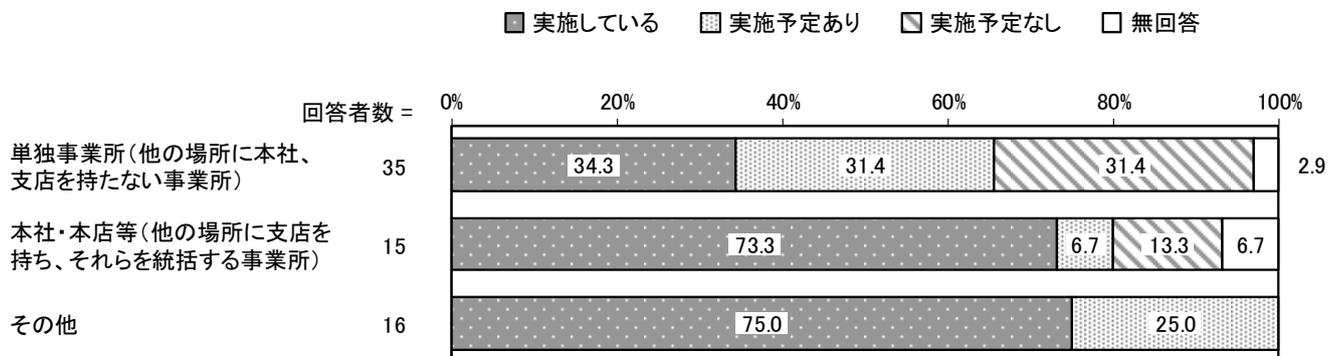
【業種別】

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



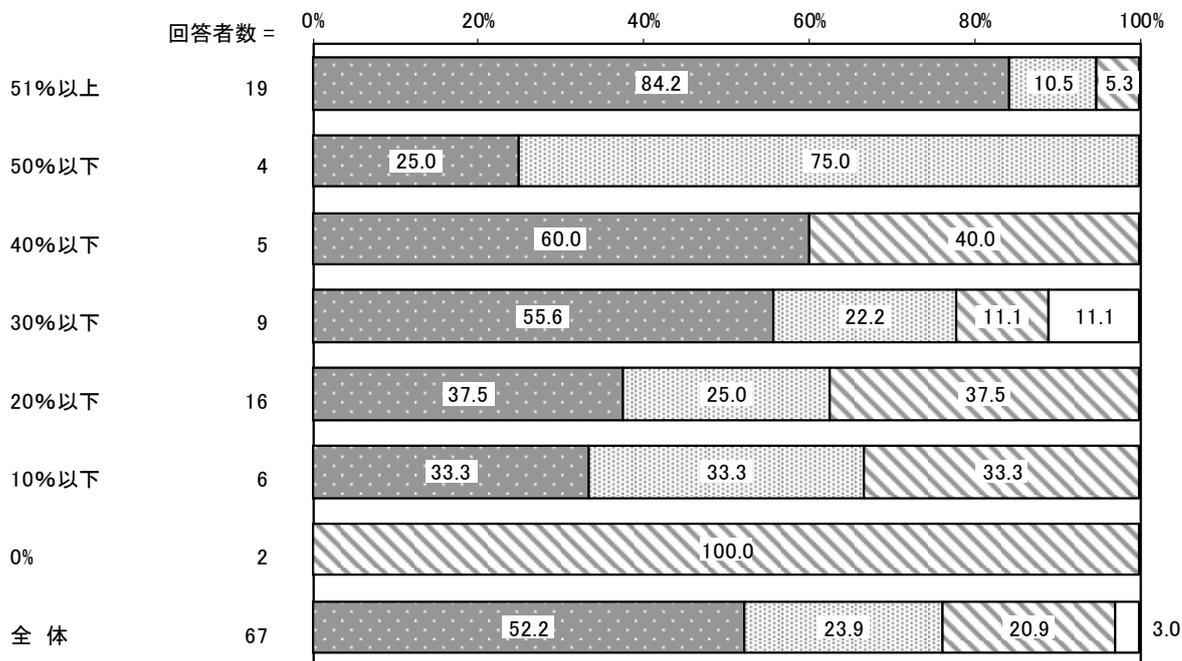
【事業所の形態別】

事業所の形態別で見ると、他に比べ、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】

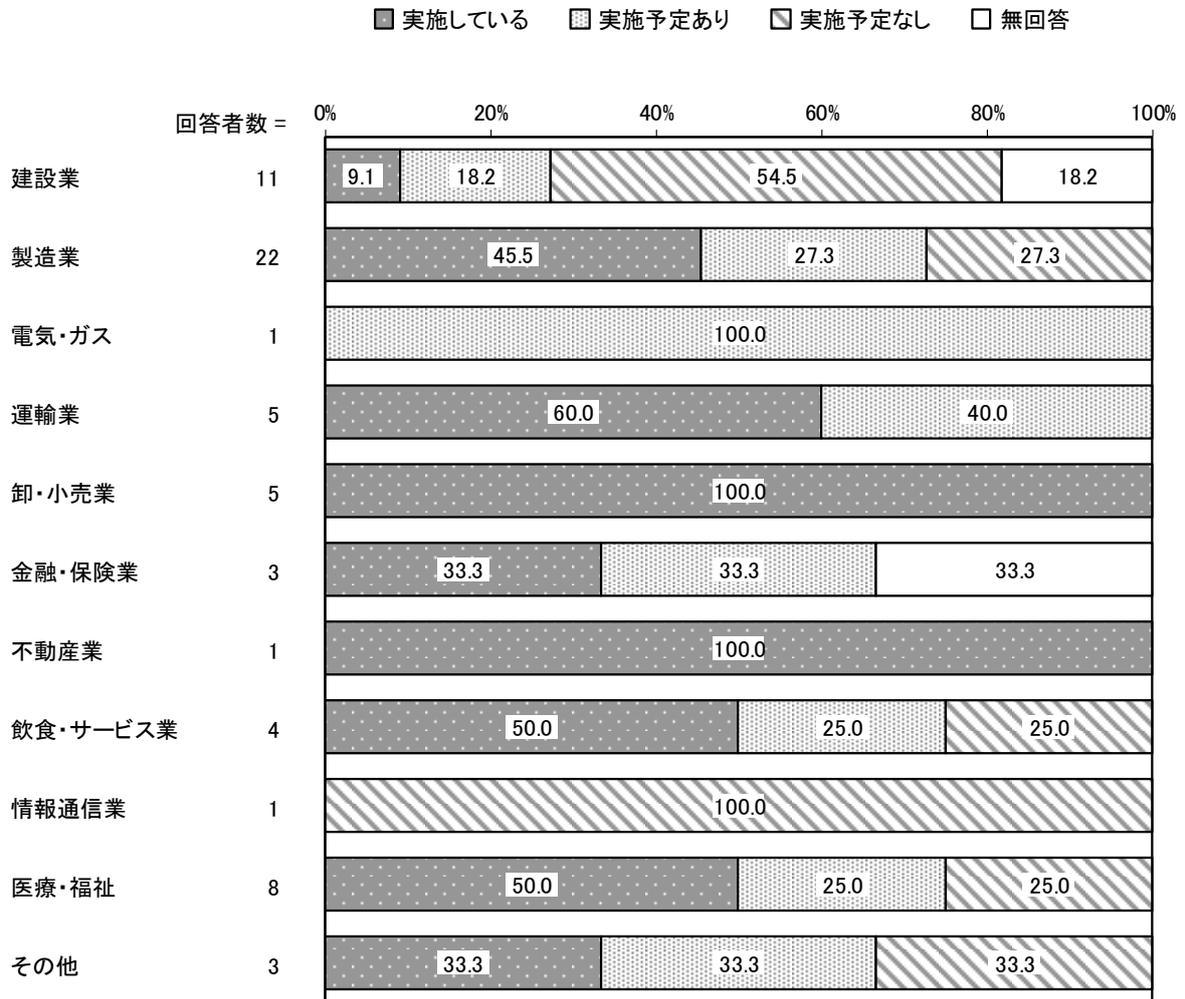
女性正規雇用の従業員の割合が高い事業所ほど、「実施している」の割合が高くなる傾向がみられます。



男女の固定的な役割分担意識による慣行の見直し

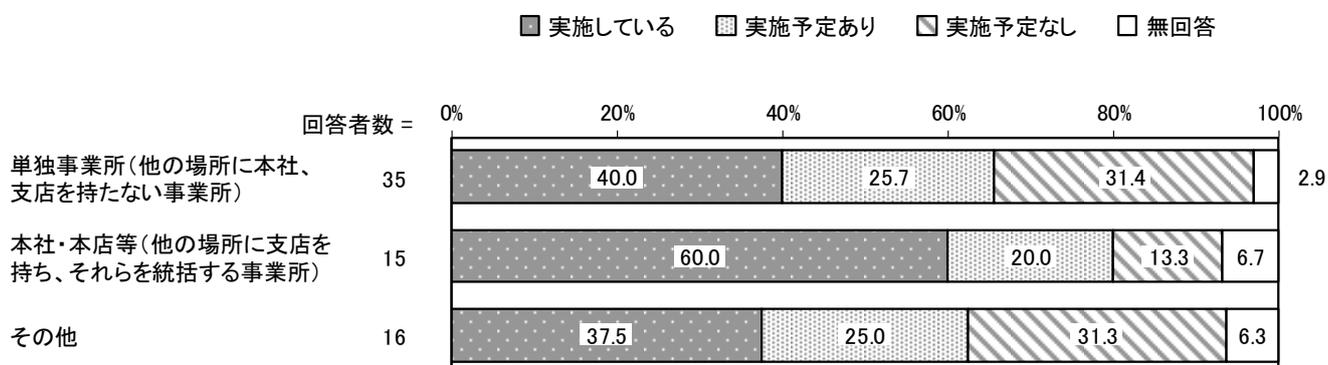
【業種別】

業種別でみると、他に比べ、卸・小売業、不動産業で「実施している」の割合が高くなっています。建設業、情報通信業で「実施予定なし」の割合が高くなっています。



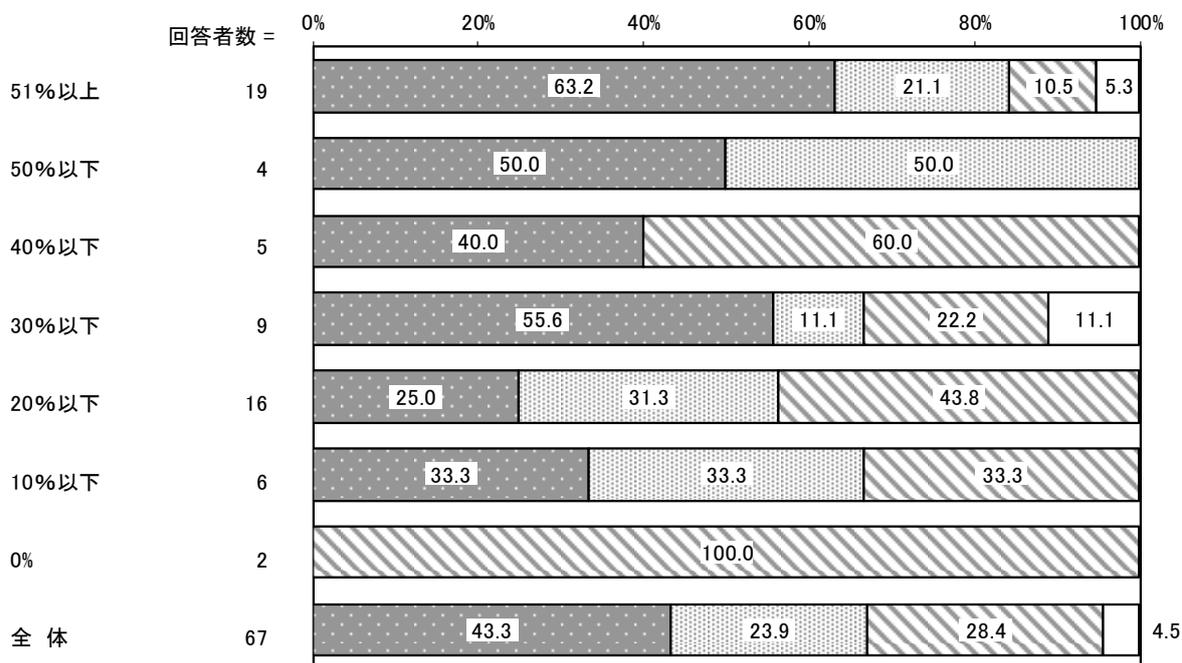
【事業所の形態別】

事業所の形態別で見ると、他に比べ、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」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。

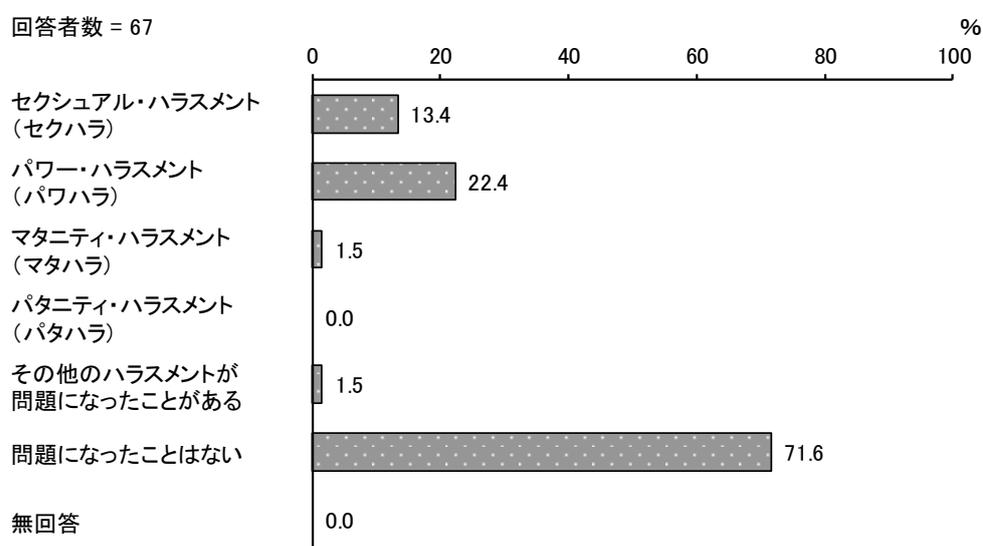


4 ハラスメント防止の取組について

問 13 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、71.6%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、38.8%となり、内訳は、「パワー・ハラスメント（パワハラ）」の割合が22.4%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13.4%、「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」と「その他のハラスメント」の割合が1.5%となっています。

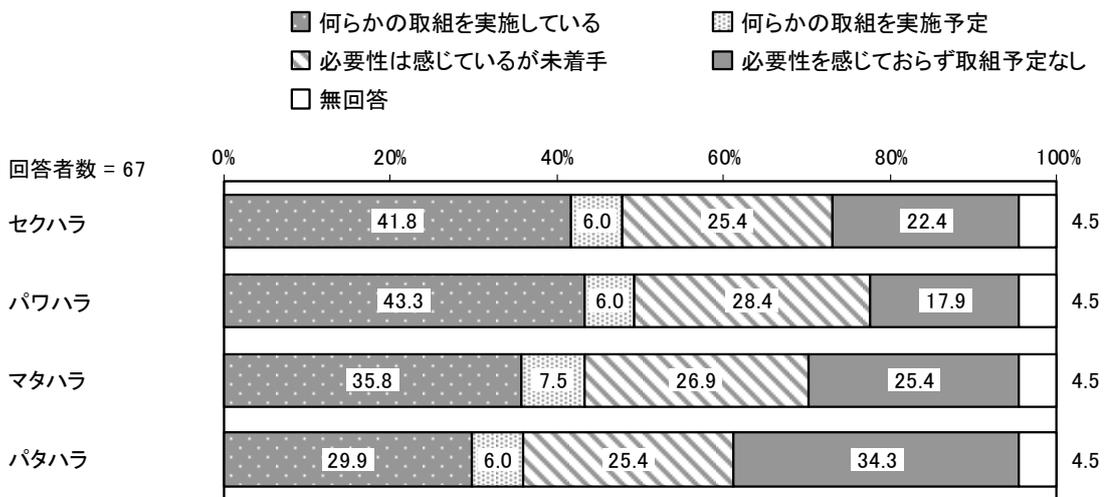


問 14 貴事業所では、下記のハラスメント防止に関する取組を行っていますか。
(ハラスメントの種類につき〇は1つ)

ハラスメント防止に関する取組について、「パワハラ」・「セクハラ」・「マタハラ」で、「何らかの取組を実施している」割合が最も高く、「パワハラ」では 43.3%、「セクハラ」では 41.8%、「マタハラ」では 35.8%となっています。

一方、「パタハラ」では、「必要性を感じておらず取組予定はなし」の割合が 34.3%で最も高く、「何らかの取組を実施している」は 29.9%となっています。

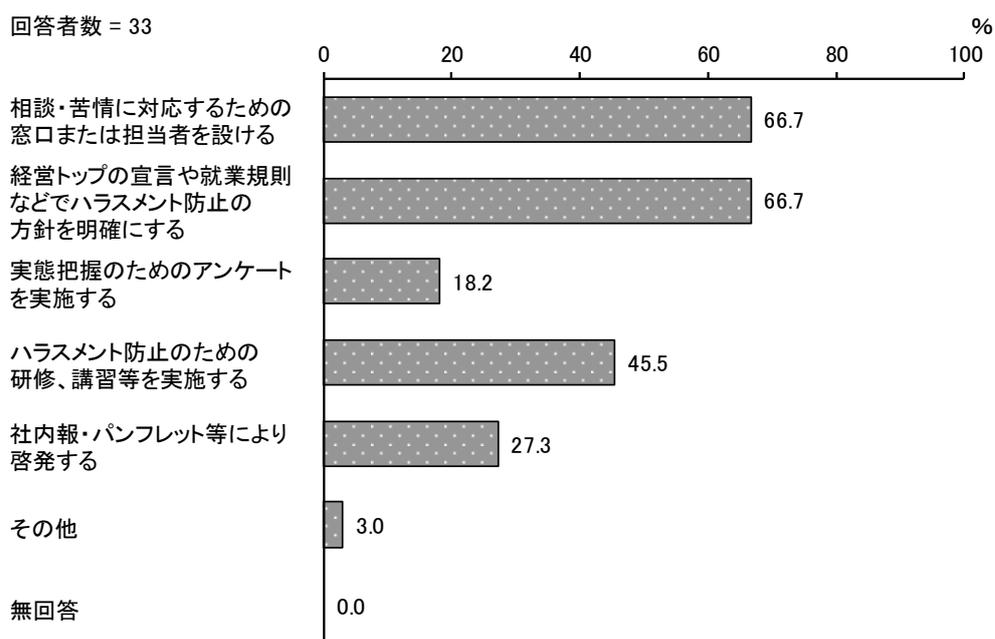
また、「必要性は感じているが未着手」の割合は、いずれのハラスメントで2割半ばとなっています。



問 14 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 14-1 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)

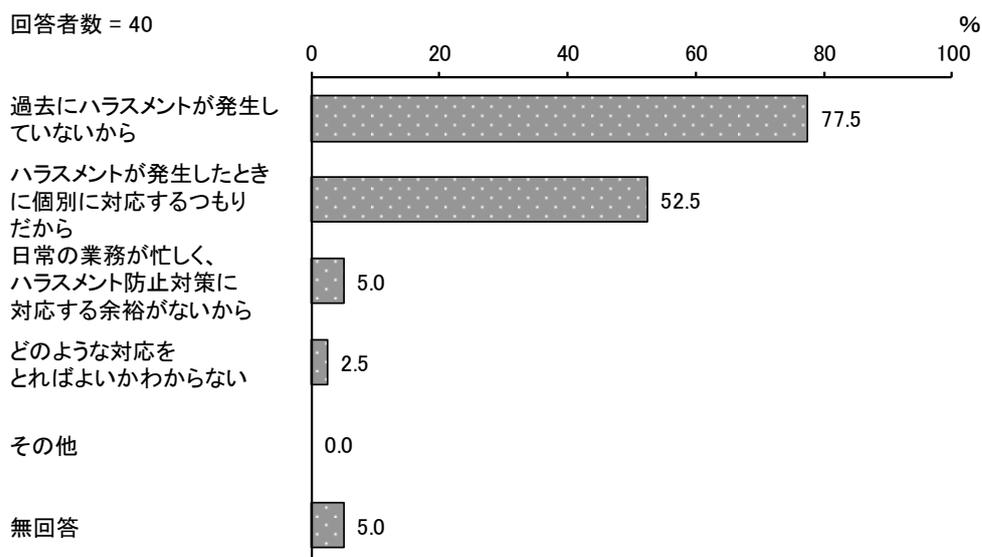
ハラスメント防止に関する取組を「実施している」または「実施予定」である取組については、「相談・苦情に対応するための窓口または担当者を設ける」と「経営トップの宣言や就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にする」の割合が 66.7%で最も高く、次いで「ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する」が 45.5%となっています。



問 14 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 14-2 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 77.5% 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 52.5% となっています。

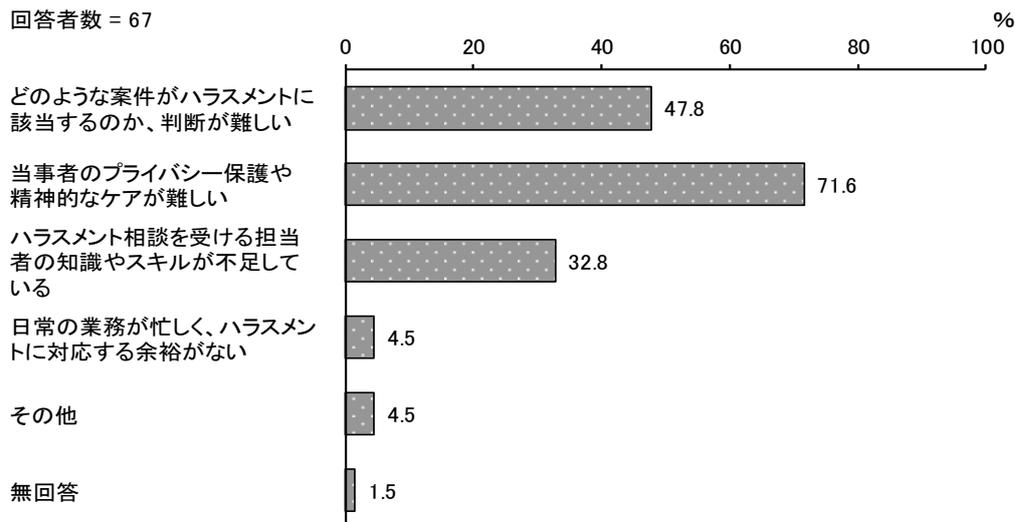


ハラスメント防止策や対応策の有無に関わらず、すべての事業所におたずねします。

問 15 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71.6%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47.8%、「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32.8%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。

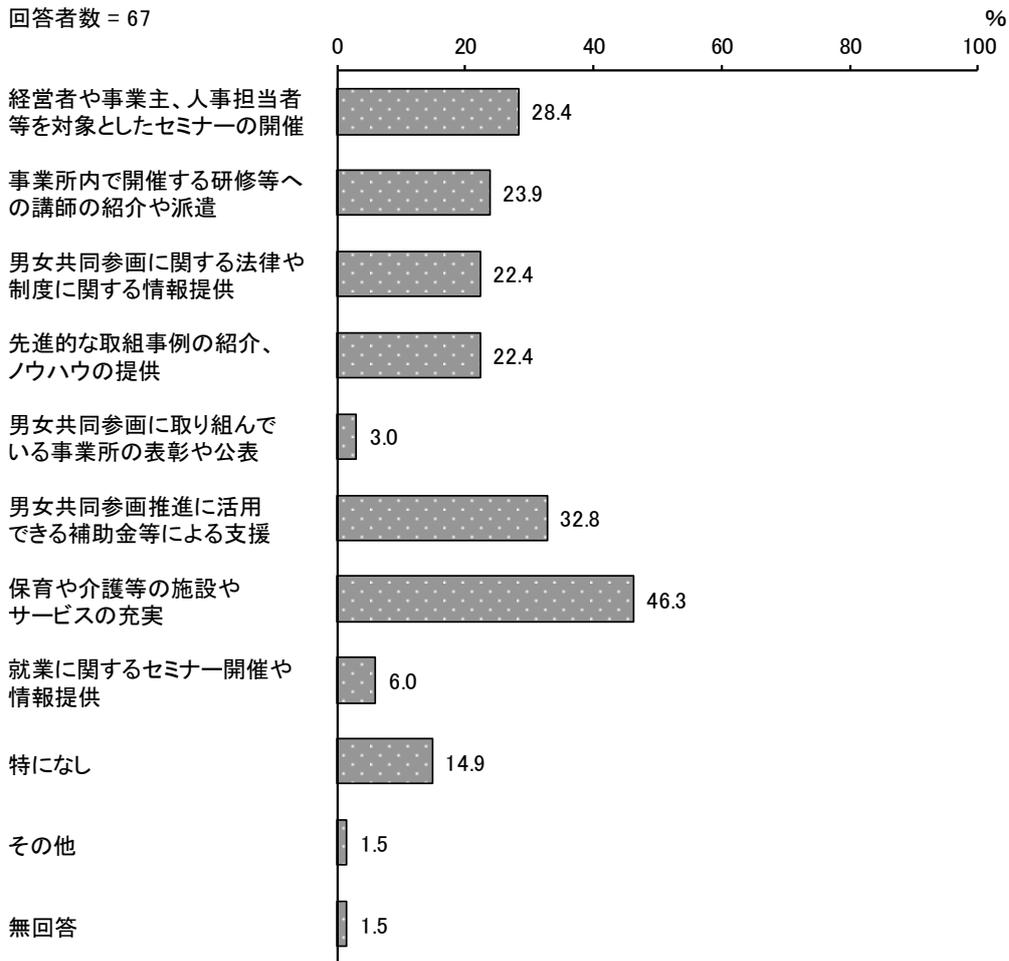
回答者数 = 67



5 男女共同参画社会の実現に向けた丹波市の取組課題について

問 16 貴事業所における男女共同参画の推進について、丹波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市に期待する支援や取組については、「保育や介護等の施設やサービスの充実」の割合が46.3%と最も高く、次いで「男女共同参画推進に活用できる補助金等による支援」(32.8%)、「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」(28.4%)、「事業所内で開催する研修等への講師の紹介や派遣」(23.9%)の順となっており、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や補助金等による支援を期待する事業所が多くなっています。



問 17 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 18 丹波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
当事業所は運送業ですので圧倒的に男性が多く、もちろん、女性ドライバーを拒否しているわけではないので応募があれば検討するつもりです。従って男女共同参画におけるテーマが当事業所に於いてあまり該当することが少ないかと思われます。
介護業界は女性が多いので、男性が多い業界で調査されたほうがよい。
情報提供等があれば、積極的に推進していけるようにしたいと思います。
育休の復職前にプレ出勤制度を導入している。休職期間(1年)のブランクがあり、体力面、精神面での不安を解消するため。