

令和2年度 男女共同参画事業所意識調査の結果(概要)

〈基本情報〉

1 調査の目的

「第3次男女共同参画基本計画」の任期満了に伴い、次期計画を策定する際の基礎資料とし、男女共同参画の意識やニーズ等を把握するため。

2 調査方法

(1) 調査対象

吉川市商工会所属企業及び東埼玉テクノポリス協同組合に所属する市内事業所 1,100 事業所

(2) 調査方法

郵送配布。FAX 及び電子申請システムでの回答。

(3) 調査期間

令和2年8月18日(火)～令和2年10月23日(金)

(4) 回答状況

42 事業所から回答(回答率: 3.8%)

〈社員の状況〉

○女性管理職のいる事業所

全事業所		うち従業員10人以上の事業所(非正規含む)	
事業所数	割合	事業所数	割合
21/42	50.0%	14/23	60.9%

〈アンケートの結果〉

1. 男女共同参画に関する事業所の取組状況

○働き方の見直しでは、実施しているものが多い順に「休暇の取りやすい雰囲気づくりなど年次有給休暇の取得促進」(69%)、「男女を問わず新たな職域を目指すものに対する知識、資格取得のための支援」(64.3%)となっている。

○育児休暇・介護休暇の取得状況では、育児休暇の取得率が女性(16.7%)、男性(2.4%)と差がある。

2. 女性の人材活用に当たり支障となること

○最も多かったのは「特に支障はない」とする回答で、全体の57%であった。次いで、「家事、育児、介護などを抱えた女性に時間外労働をさせにくいこと」が33.3%。「女性自身が昇進・昇格を望まないこと」が16.7%の順であった。

3. ハラスメント防止対策、ワーク・ライフ・バランスに関する取組

○ハラスメント防止対策では、「相談、苦情窓口の設置」、「就業規則などにハラスメント防止について明文化している」に取り組みの上位を占める一方で、「問題はないので何もしていない」と回答した事業所も 45.2%あった。

○ワーク・ライフ・バランスに関する取組では、「ノー残業デーの実施、有給休暇の取得促進」「仕事の効率や業務の見直し」「経営者がリーダーシップを発揮し、ワーク・ライフ・バランスに取り組む」が上位を占めた。「問題はないので何もしていない」との回答は 28.6%であった。

4. 男女共同参画に関する言葉・内容の認知度・理解度

○男女共同参画に関する言葉・内容の認知度・理解度については、「ワーク・ライフ・バランス」が最も多く 70%を超える結果であった。

一方、国事業者認定制度は認知度・理解度が 10%台と低く、県の多様な働き方実践企業認定制度の認知度・理解度も約 26%となっている。

5. LGBTに関連した取り組み

○LGBTに関連する取り組みについては、「職場で通称名を認める」「服装の自由を認める」が 19.0%と最も多い結果であった。

6. 男女共同参画について、市に対する意見・要望等

「男女共同参画はそれぞれ人として人権が守られることだと思う」「ワークライフバランスを実現しやすい市の環境づくり」などが挙げられた。

男女共同参画に関する市内事業所アンケート結果(令和2年度)

■基礎的項目

(1) 調査対象

吉川市商工会所属企業及び東埼玉テクノポリス協同組合に所属する市内事業所
1,100 事業所

(2) 調査方法

郵送配布。FAX 及び電子申請システムでの回答。

(3) 調査期間

令和2年8月18日(火)～令和2年10月23日(金)

(4) 回答状況

42 事業所から回答(回答率: 3.8%)

<回答概要>

1 業種

区分	事業所数	構成比	備考
農林漁業	0	0.0%	
建設業	8	19.0%	
製造業	13	31.0%	
情報通信業	0	0.0%	
運輸業、郵便業	1	2.4%	
卸売業、小売業	5	11.9%	
金融業・保険業	1	2.4%	
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	
学術研究、専門技術サービス業	2	4.8%	
宿泊業、飲食サービス業	1	2.4%	
生活関連サービス業、娯楽業	3	7.1%	
教育、学習支援業	0	0.0%	
医療・福祉	4	9.5%	
複合サービス事業	1	2.4%	
電気、ガス、熱供給、水道事業	0	0.0%	
その他	3	7.1%	※公共施設運営事業、測量・建築設計業、子育て支援拠点事業
合計	42	100.0%	

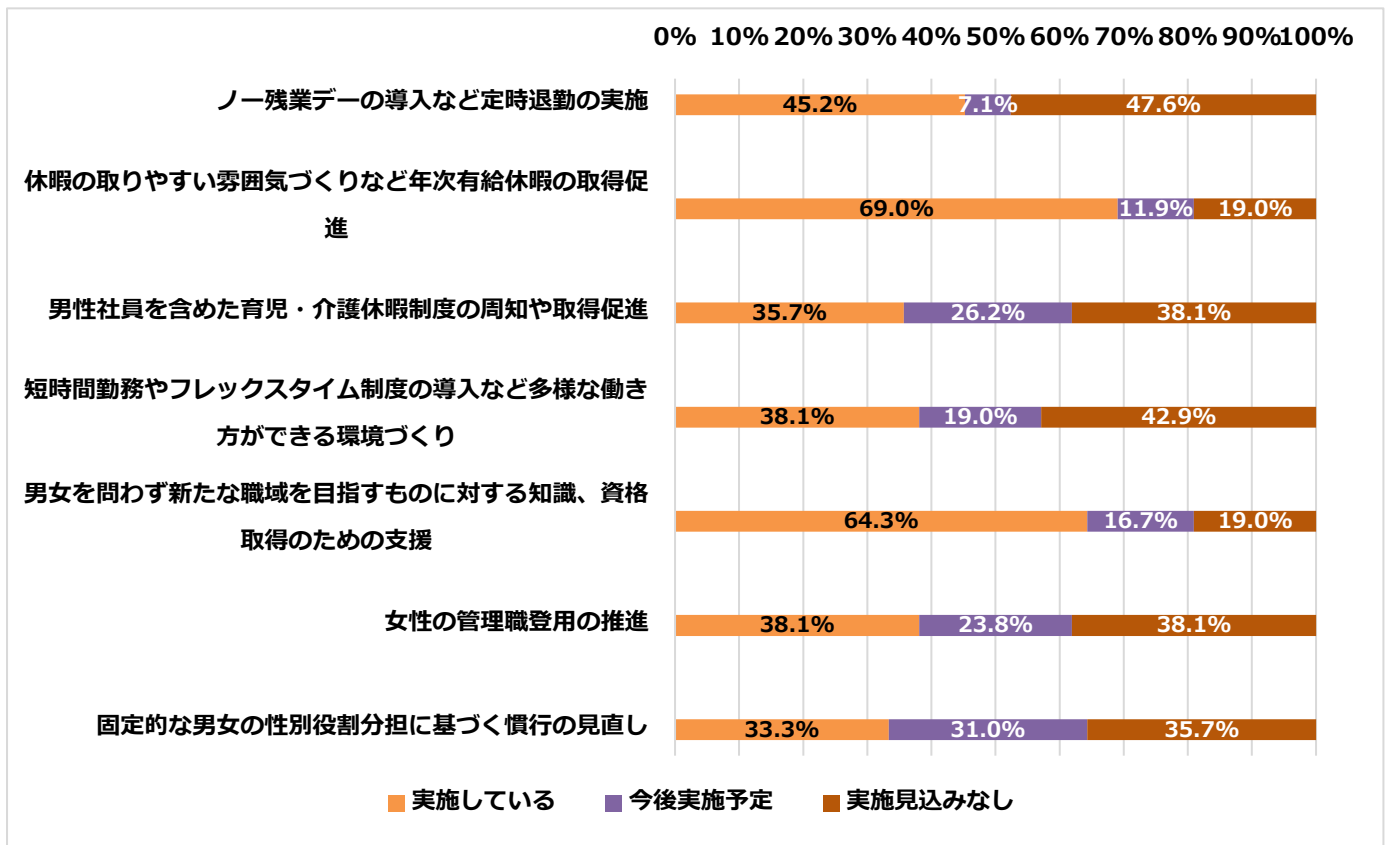
2. 社員の状況

区分	人数(計)	男性		女性	
		人数	構成比	人数	構成比
正規社員	898	668	74.4%	230	25.6%
うち管理職	160	128	80.0%	32	20.0%
非正規社員	337	175	51.9%	162	48.1%
合計	1,235	843	68.3%	392	31.7%

【参考】

女性管理職のいる事業所	全事業所		うち10人以上の事業所	
	事業所数	割合	事業所数	割合
	21/42	50.0%	14/23	60.9%

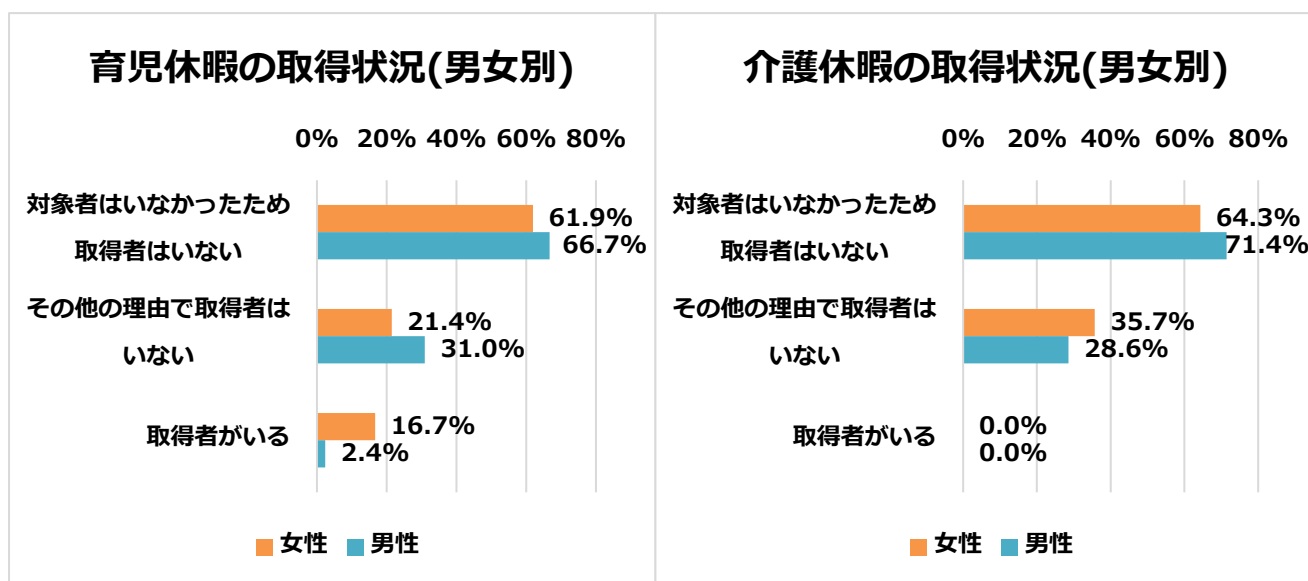
■ 3. 設問 男女共同参画に関する取り組みについて



<集計・分析結果>

「年次有給休暇の取得促進」や「資格等取得の支援」は60%以上の事業所が実施している一方で、「固定的な男女の性別的役割分担に基づく慣行の見直し」や「育児・介護休暇の周知・取得促進」を実施している事業所が低い結果となった。

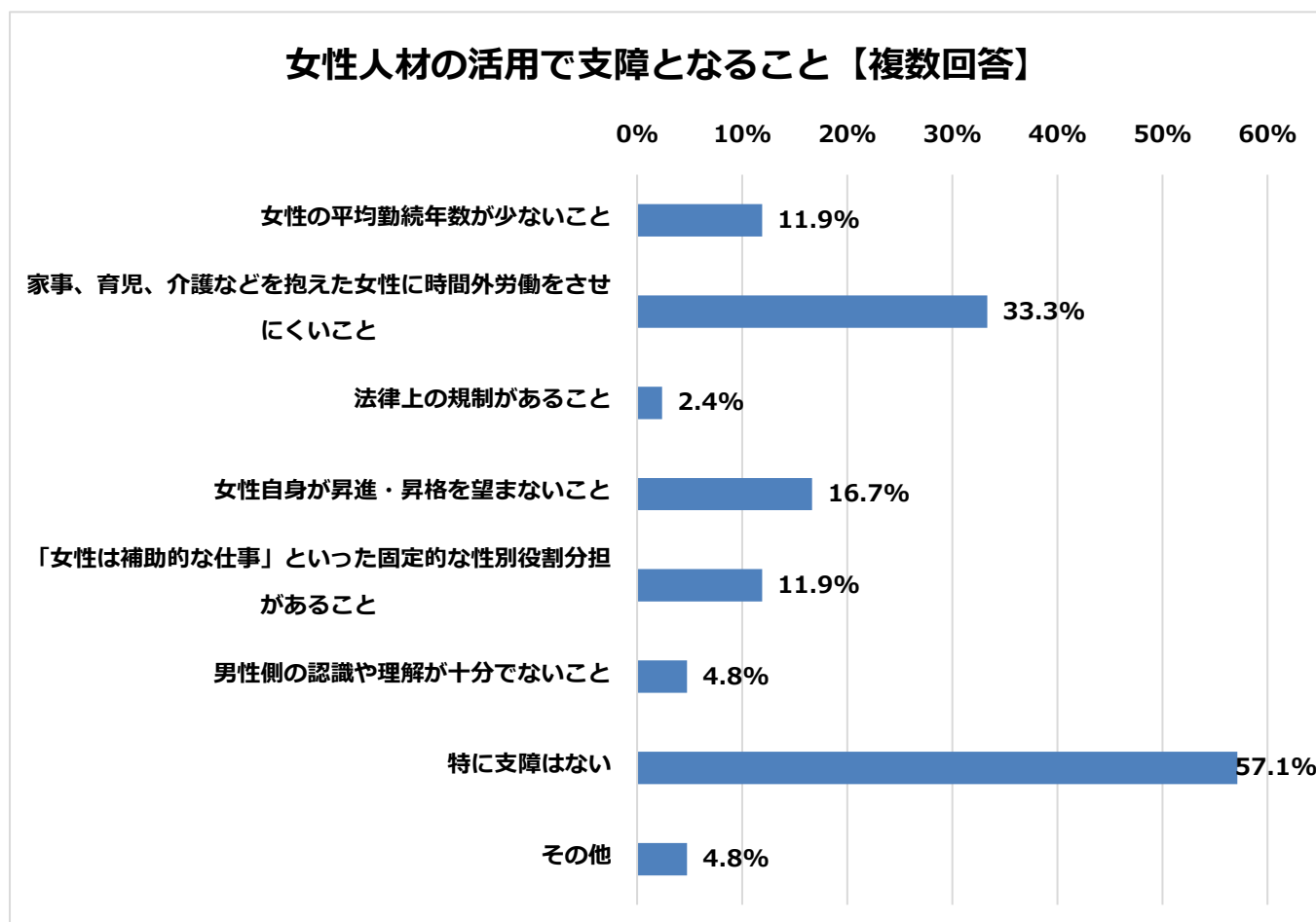
育児休暇・介護休暇の取得状況



<集計・分析結果>

育児休暇は男女ともに取得者がいるが、女性(16.7%)と男性(2.4%)では取得率に差がある。介護休暇は男女ともに取得者はいない。

男女平等意識について

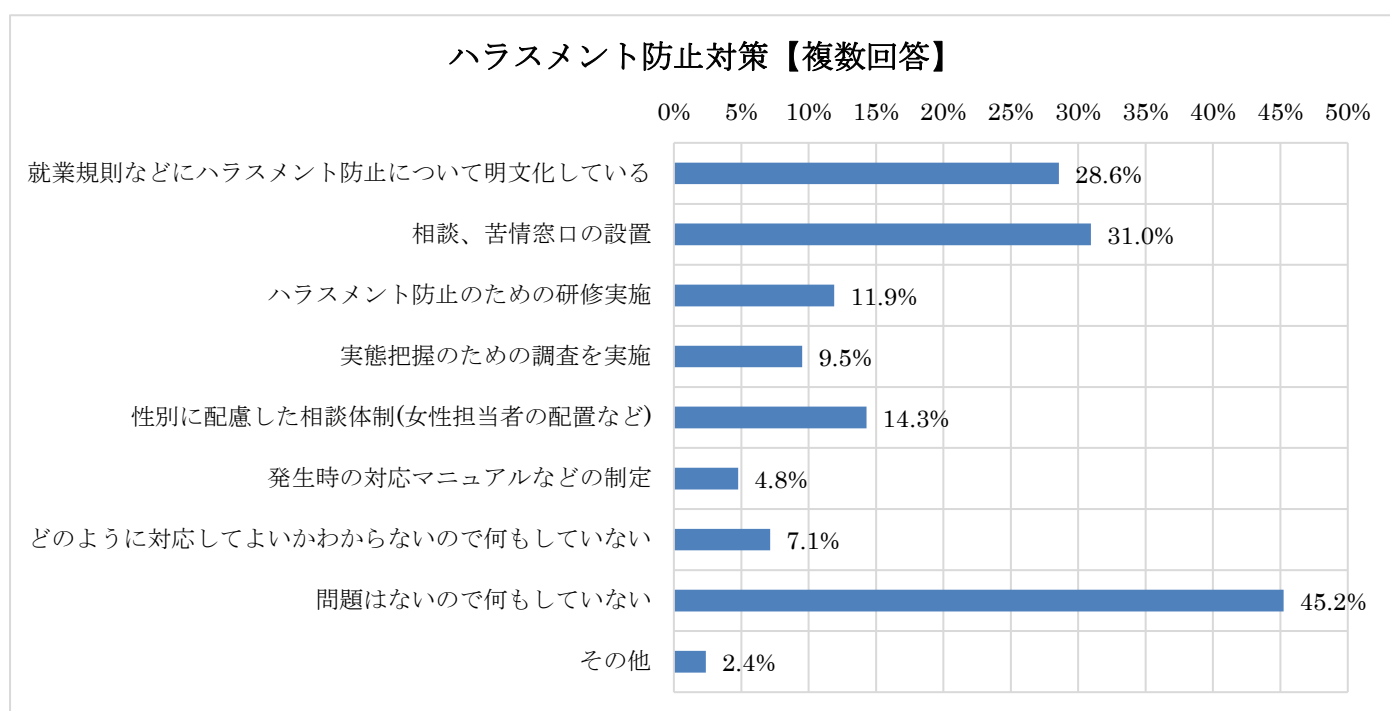


※「その他」の記載内容

- ・工事業なので力仕事が多く、女性の就業希望者がそもそも少ない。
- ・体力面。

<集計・分析結果>

事業所における女性の人材活用に当たり支障となることについて、最も多かった要因が「家事、育児、介護などを抱えた女性に時間外労働をさせにくいこと」で33.3%、次いで「女性自身が昇進・昇格を望まないこと」が16.7%であった。一方、「特に支障はない」とする回答が半数を超える57.1%であった。



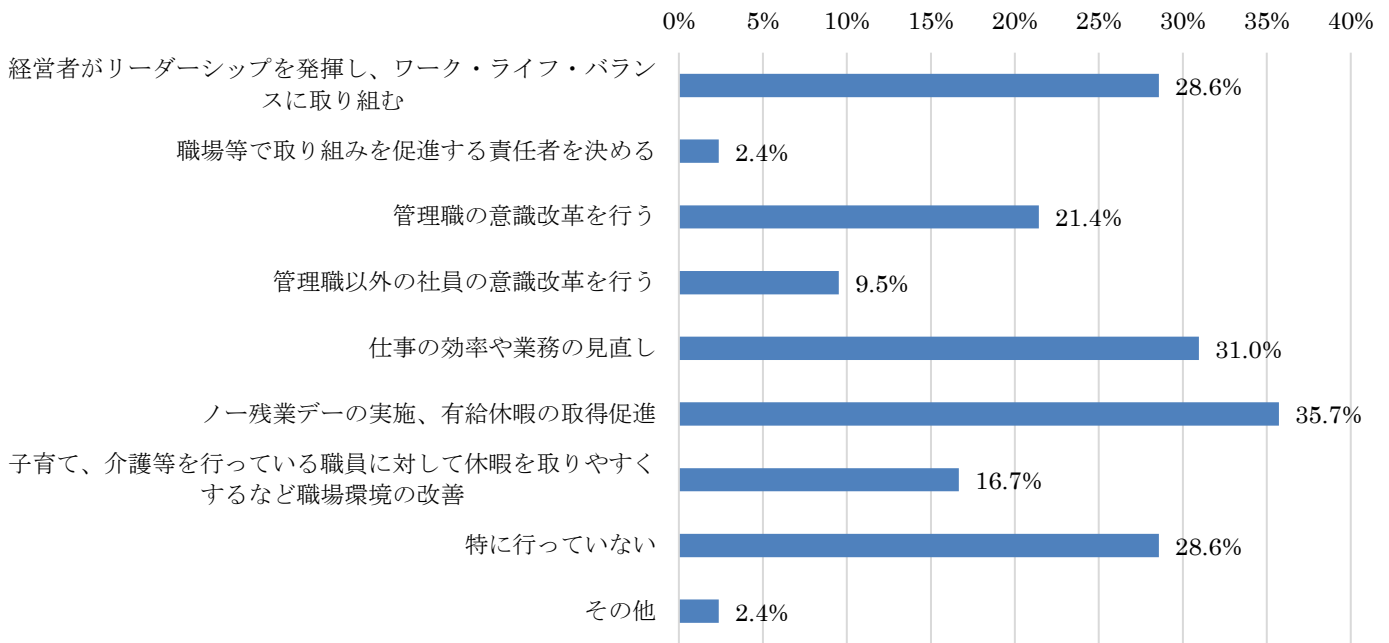
※「その他」の記載内容

- ・実態の把握に注意深く監視

<集計・分析結果>

事業所におけるハラスメント防止対策として「相談、苦情窓口の設置」との回答が31.0%と最も多く、次いで「就業規則などにハラスメント防止について明文化している」が28.6%であった。一方、「問題はないので何もしていない」という回答が45.2%と半数に近い結果であった。

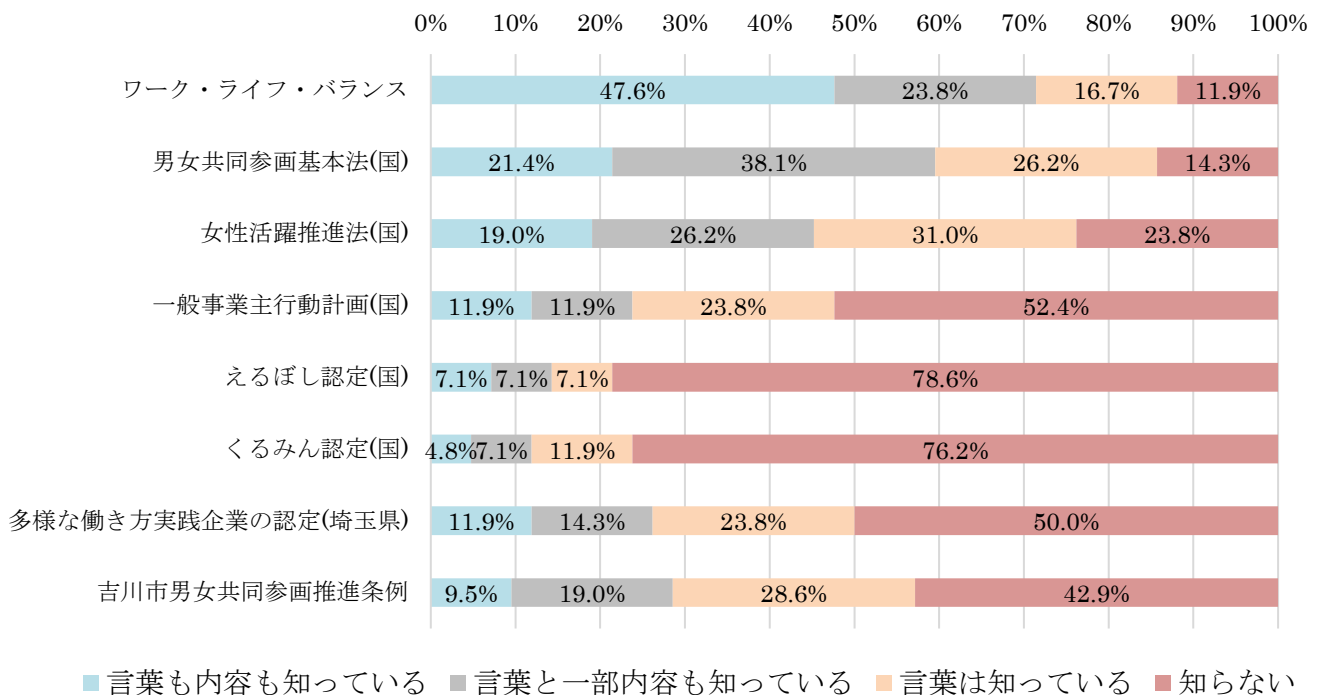
ワーク・ライフ・バランスに関する取組【複数回答】



<集計・分析結果>

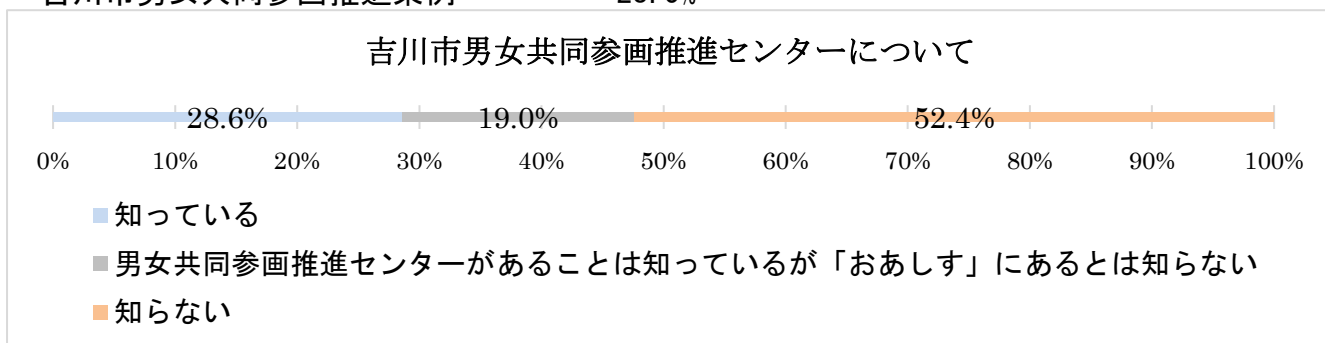
ワーク・ライフ・バランスに関する取組では、「ノー残業デーの実施、有給休暇の取得促進」と回答した事業所が35.7%と最も多く、次いで「仕事の効率や業務の見直し」が31.0%、「経営者のリーダーシップを発揮し、ワーク・ライフ・バランスに取り組む」が28.6%の結果であった。一方、特に行っていないとの回答も28.6%であった。

男女共同参画に関する言葉・内容の認知度・理解度



「言葉も内容も知っている」＋「言葉と一部内容も知っている」の合計

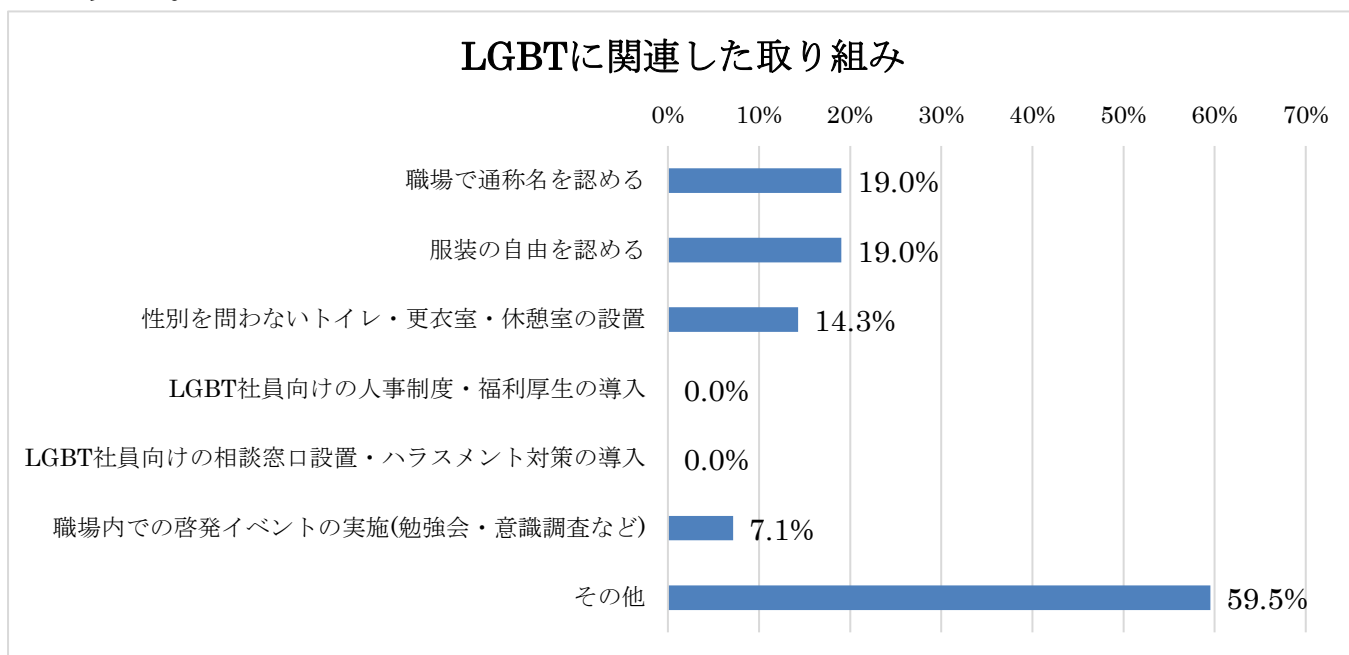
ワーク・ライフ・バランス	71.4%
男女共同参画社会基本法(国)	59.5%
女性活躍推進法(国)	45.2%
一般事業主行動計画(国)	23.8%
えるぼし認定(国)	14.2%
くるみん認定(国)	11.9%
多様な働き方実践企業の認定(埼玉県)	26.2%
吉川市男女共同参画推進条例	28.5%



＜集計・分析結果＞

男女共同参画に関する言葉・内容の認知度・理解度については、「ワーク・ライフ・バランス」が最も多く70%を超える結果であった。

国の男女共同参画推進事業所認定制度は他の施策に比べ、認知度・理解度が低い結果であった。



※「その他」の記載内容

- ・ 予定なし 22件
- ・ 今後検討 1件
- ・ 特に差別区別なく他と同等に扱う 1件

＜集計・分析結果＞

LGBTに関連する取り組みについては、「職場で通称名を認める」「服装の自由を認める」が19.0%と最も多い結果であった。一方、予定なしと回答する事業所が半数以上を占めた。

「女性活躍推進法」により、2022年4月より従業員が101人以上300人以下の事業所がすべきこと（一般事業主行動計画の策定・届出義務、自社の女性活躍に関する情報公表）が義務付けられます。貴事業所ではそのための準備を進めていますか。

対象事業所：2社

回答：これから準備をする予定である。2件

男女共同参画について、市に対する意見・要望等の自由記述。

- 1 男女共同参画は、それぞれ「人として」という人権が守られることだと思っています。
- 2 アンケートにお答えしたものの、弊社は夫婦二人で営む零細企業であり、経営者が高齢となり、数年以内に廃業の予定です。このような状況の会社が、統計の中に含まれて良いものかどうか、分かりません。担当の方に、ご判断をお願いしたいと思います。
- 3 ワークライフバランスを実現しやすい市の環境づくり
 - ・ 地元企業の採用受入れ（通勤時間の効率化）
 - ・ 食料品や衣料品を市内で調達が可能（選択肢を増やす）
 - ・ 介護の軽減
 - ・ 機能訓練型の施設を増やしてほしい