

下野市男女共同参画に関する
事業所アンケート調査
結果報告書

令和2年3月
下野市

目次

1 調査概要	1
2 調査結果	2
事業所の状況について.....	2
女性従業員の活用について.....	7
ワーク・ライフ・バランスについて	15
各種ハラスメントについて	21
男女共同参画に関する取り組みについて	24

1 調査概要

(1)調査の目的

本調査は、事業主の皆様の立場から見た男女共同参画に関する現状・課題等をうかがうことで、市内企業のワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進の状況を把握することを目的として実施しました。

第二次下野市男女共同参画プランの計画期間が終了するにあたり、次期プラン策定のための基礎データとして活用します。

(2)調査設計

①調査地域:下野市全域

②調査対象:市内事業所

③標本数:335件

④調査期間:令和元年11月16日～12月2日

⑤調査方法:調査票による記入方式、郵送配布・郵送回収による郵送調査方法

(3)回収結果

・発送 335件

・有効回収数 115件(回収率 34.3%)

2 調査結果

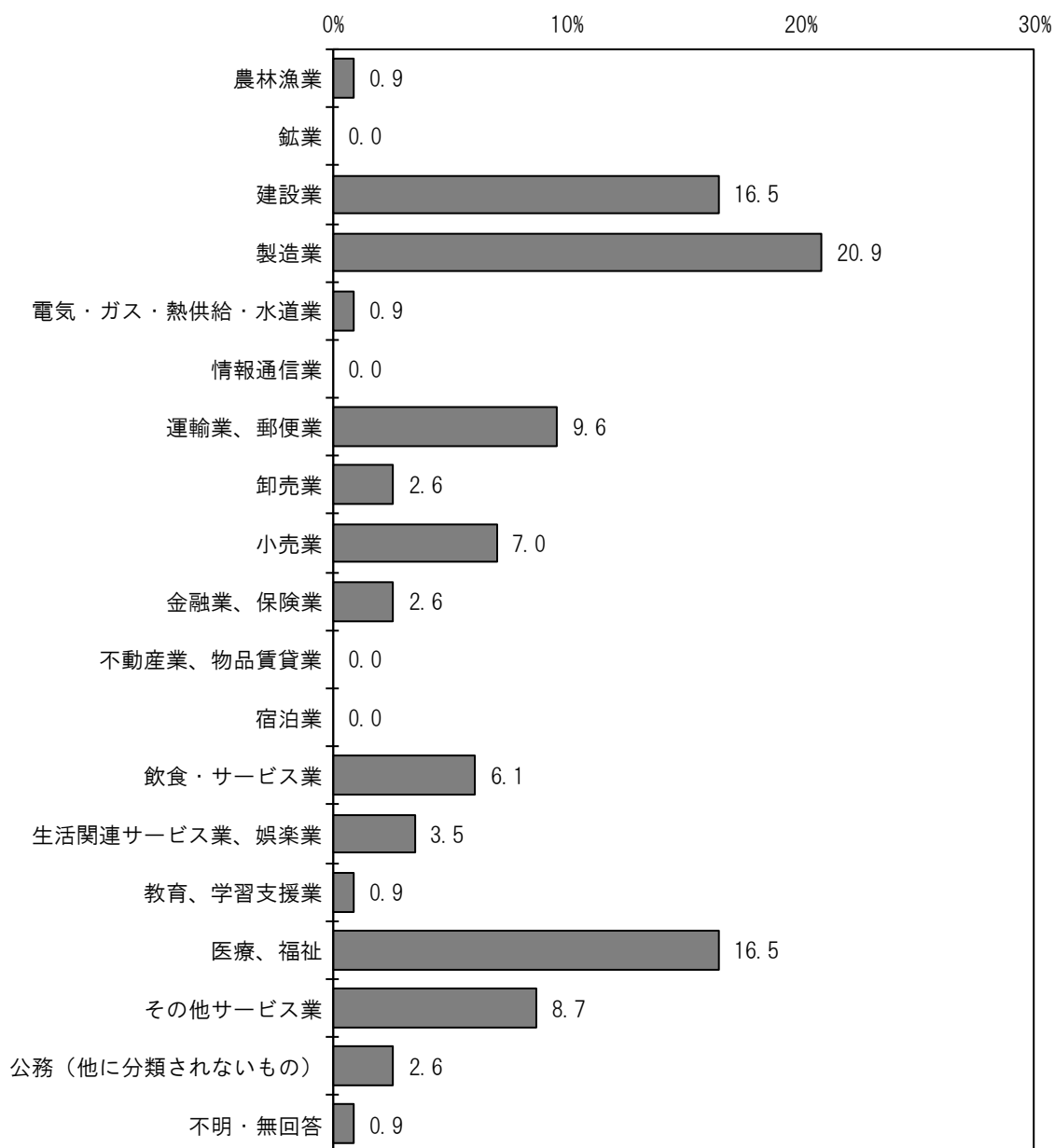
事業所の状況について

問1 貴事業所の状況をお答えください。

①事業所の産業分類をお答えください。(〇は1つ)

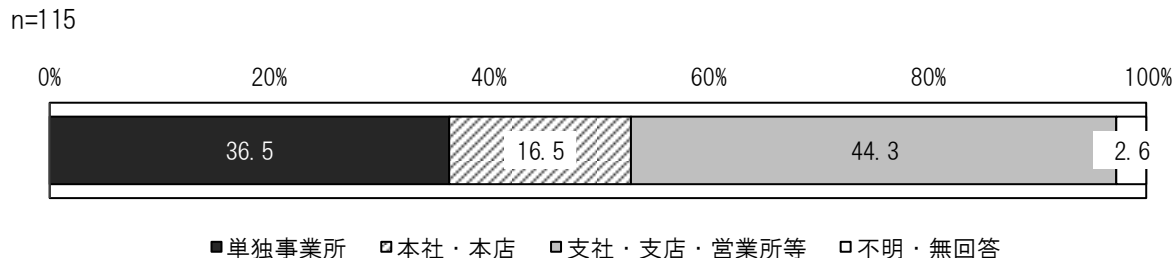
事業所の産業分類についてみると、「製造業」が 20.9%と最も多く、次いで「建設業」が 16.5%、「医療、福祉」が 16.5%となっています。

n=115



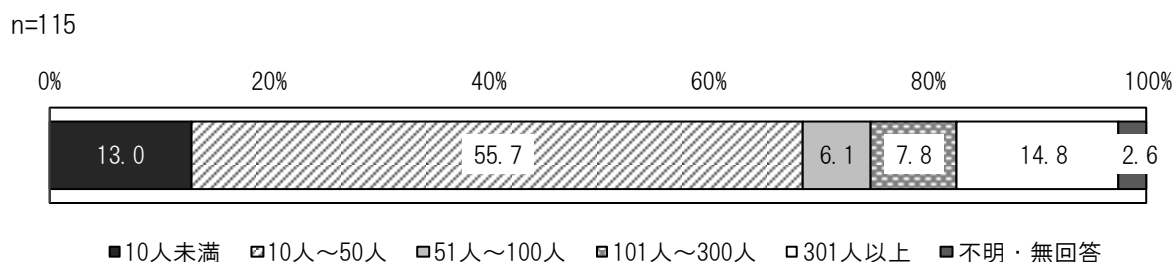
②事業所の区分をお答えください。 (○は1つ)

事業所の区分についてみると、「支社・支店・営業所等」が 44.3%と最も多く、次いで「単独事業所」が 36.5%、「本社・本店」が 16.5%となっています。



③事業所全体の従業員数をお答えください。 (○は1つ)

事業所全体の従業員数についてみると、「10人～50人」が 55.7%と最も多く、次いで「301人以上」が 14.8%、「10人未満」が 13.0%となっています。

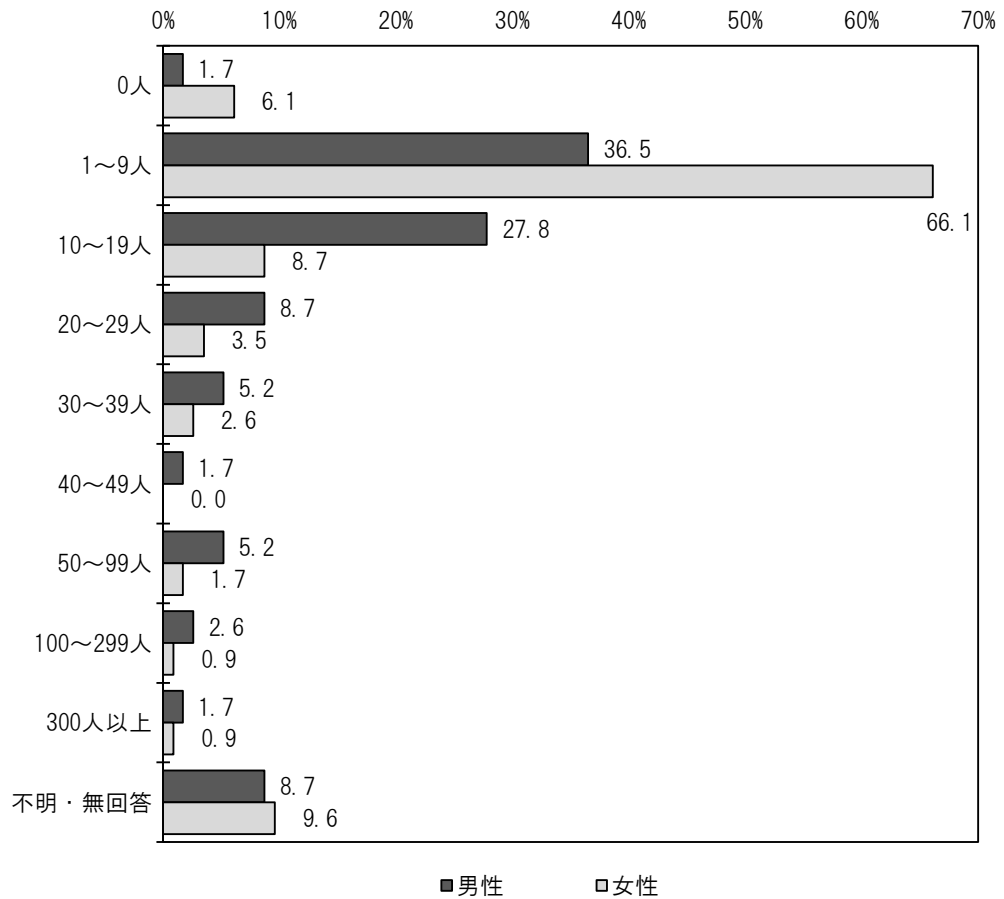


④正規従業員数をお答えください。 (数字を記入)

正規従業員数についてみると、男性では「1～9人」が36.5%と最も多く、次いで「10～19人」が27.8%、「20～29人」が8.7%となっています。

女性では「1～9人」が66.1%と最も多く、次いで「10～19人」が8.7%、「0人」が6.1%となっています。

n=115

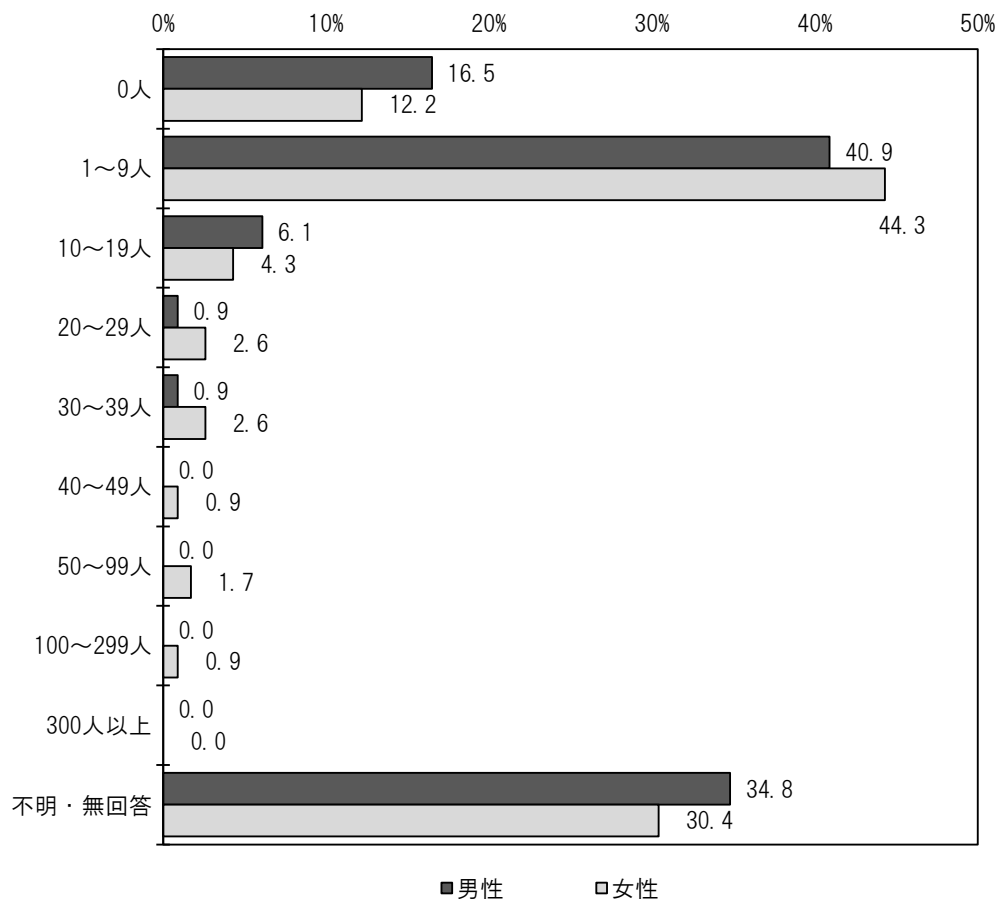


④非正規従業員数をお答えください。（数字を記入）

非正規従業員数についてみると、男性では「1～9人」が40.9%と最も多く、次いで「0人」が16.5%、「10～19人」が6.1%となっています。

女性では「1～9人」が44.3%と最も多く、次いで「0人」が12.2%、「10～19人」が4.3%となっています。

n=115

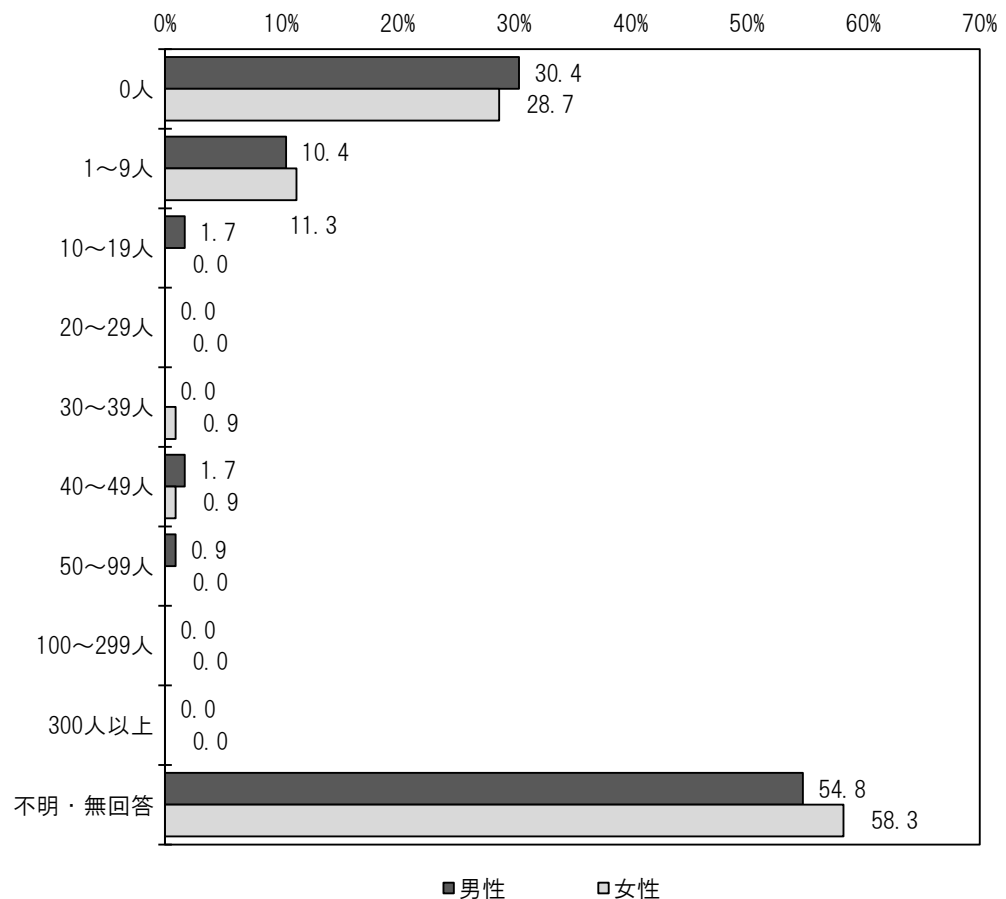


④派遣従業員数をお答えください。（数字を記入）

派遣従業員数についてみると、男性では「0人」が30.4%と最も多く、次いで「1～9人」が10.4%、「10～19人」が1.7%となっています。

女性では「0人」が28.7%と最も多く、次いで「1～9人」が11.3%、「30～39人」が0.9%となっています。

n=115



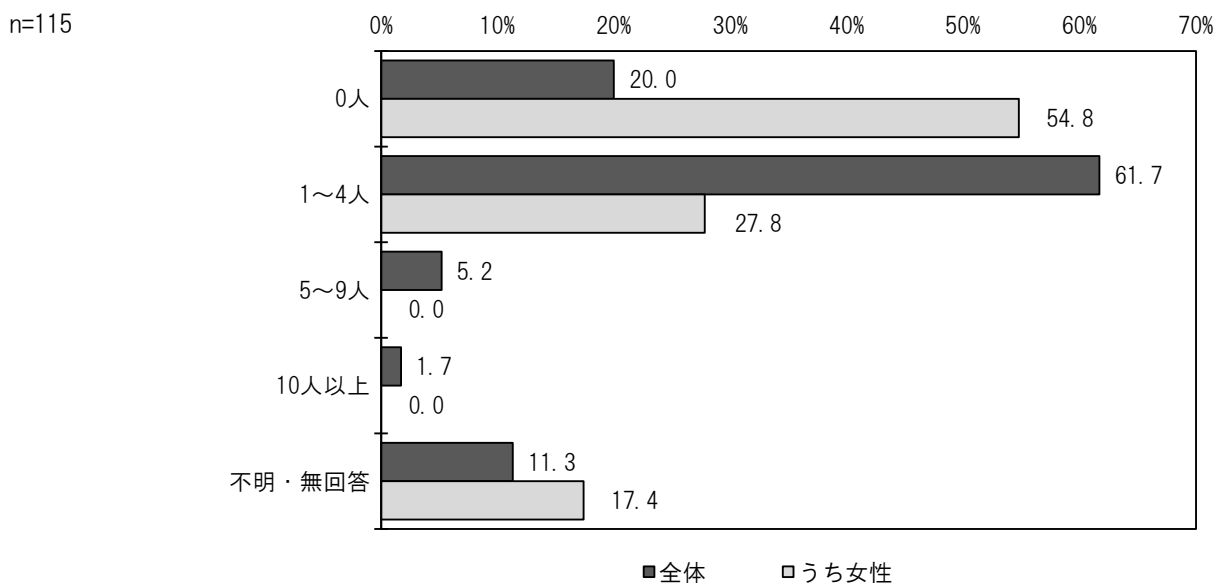
女性従業員の活用について

問2 貴事業所では、係長相当職以上の管理職および女性の管理職は何人いますか。

①役員・事業主（管理職の人数を記入）

事業所内の役員・事業主数についてみると、全体では「1～4人」が61.7%と最も多く、次いで「0人」が20.0%、「5～9人」が5.2%となっています。

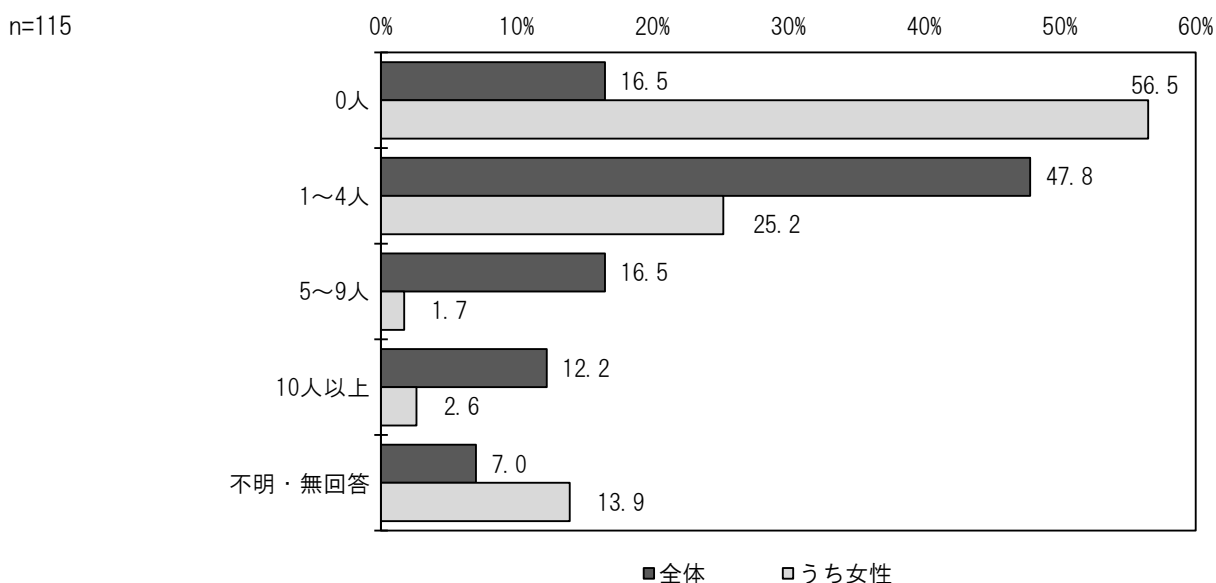
女性では「0人」が54.8%と最も多く、次いで「1～4人」が27.8%となっています。



②部長・課長・係長相当職（管理職の人数を記入）

事業所内の部長・課長・係長相当職数についてみると、全体では「1～4人」が47.8%と最も多く、次いで「0人」が16.5%、「5～9人」が16.5%となっています。

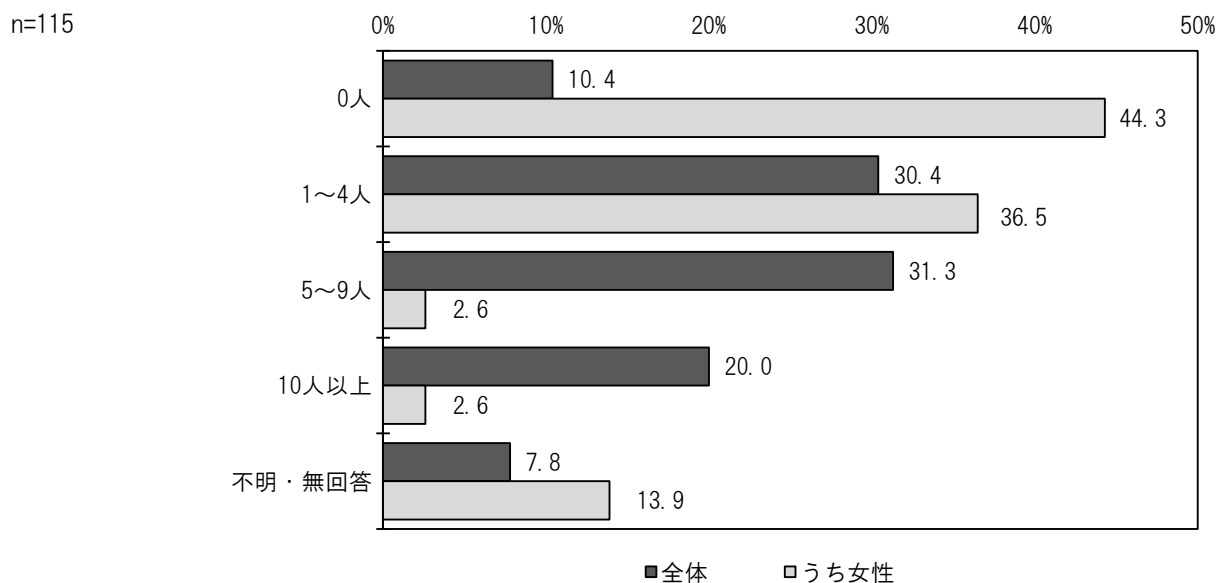
女性では「0人」が56.5%と最も多く、次いで「1～4人」が25.2%、「10人以上」が2.6%となっています。



③管理職全体（①役員・事業主+②部長・課長・係長相当職）（管理職の人数を記入）

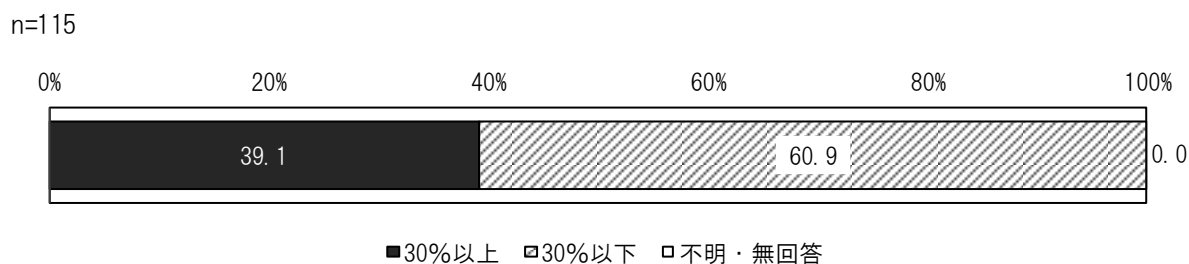
事業所内の管理職全体数についてみると、全体では「5～9人」が31.3%と最も多く、次いで「1～4人」が30.4%、「10人以上」が20.0%となっています。

女性では「0人」が44.3%と最も多く、次いで「1～4人」が36.5%、「5～9人」が2.6%となっています。



※管理職全体のうち女性の割合（30%を基準とした場合）

事業所内の管理職全体のうち女性の割合について30%を基準にしてみると、「30%以下」が60.9%と、「30%以上」の39.1%を上回っています。

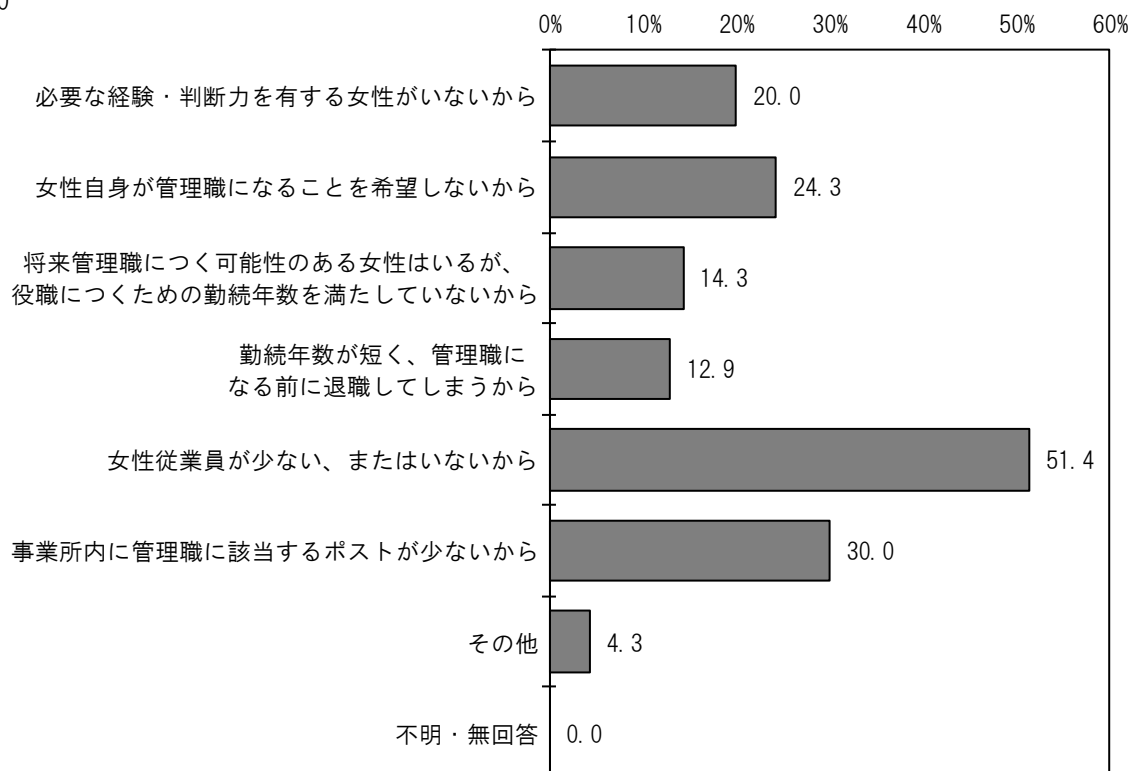


「問2③管理職全体」の女性比率が30%以下の事業所のみお答えください。

問2-1 女性管理職が少ない・または全くいない理由は何ですか。（〇はいくつでも）

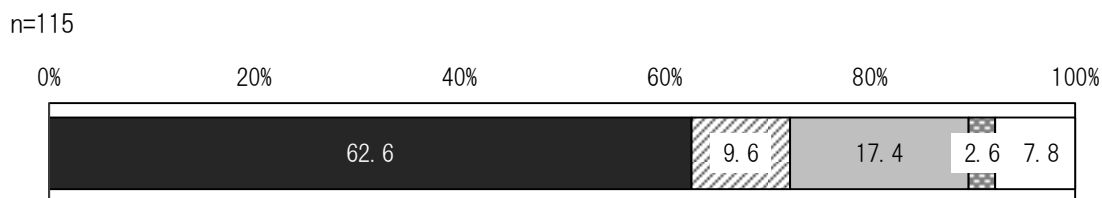
女性管理職が少ない・または全くいない理由についてみると、「女性従業員が少ない、またはいないから」が51.4%と最も多く、次いで「事業所内に管理職に該当するポストが少ないから」が30.0%、「女性自身が管理職になることを希望しないから」が24.3%となっています。

n=70



問3 女性従業員の活用について、どのように実施されていますか。（〇は1つ）

女性従業員の活用をどのように実施しているかについてみると、「男女の区別なく幅広く活用を図っている」が62.6%と最も多く、次いで「女性は、特定の職種や専門分野でのみ活用を行っている」が17.4%、「女性は、補助的な業務のみ活用を行っている」が9.6%となっています。



- 男女の区別なく幅広く活用を図っている
- 女性は、補助的な業務のみ活用を行っている
- 女性は、特定の職種や専門分野でのみ活用を行っている
- その他
- 不明・無回答

■ 従業員数別クロス集計

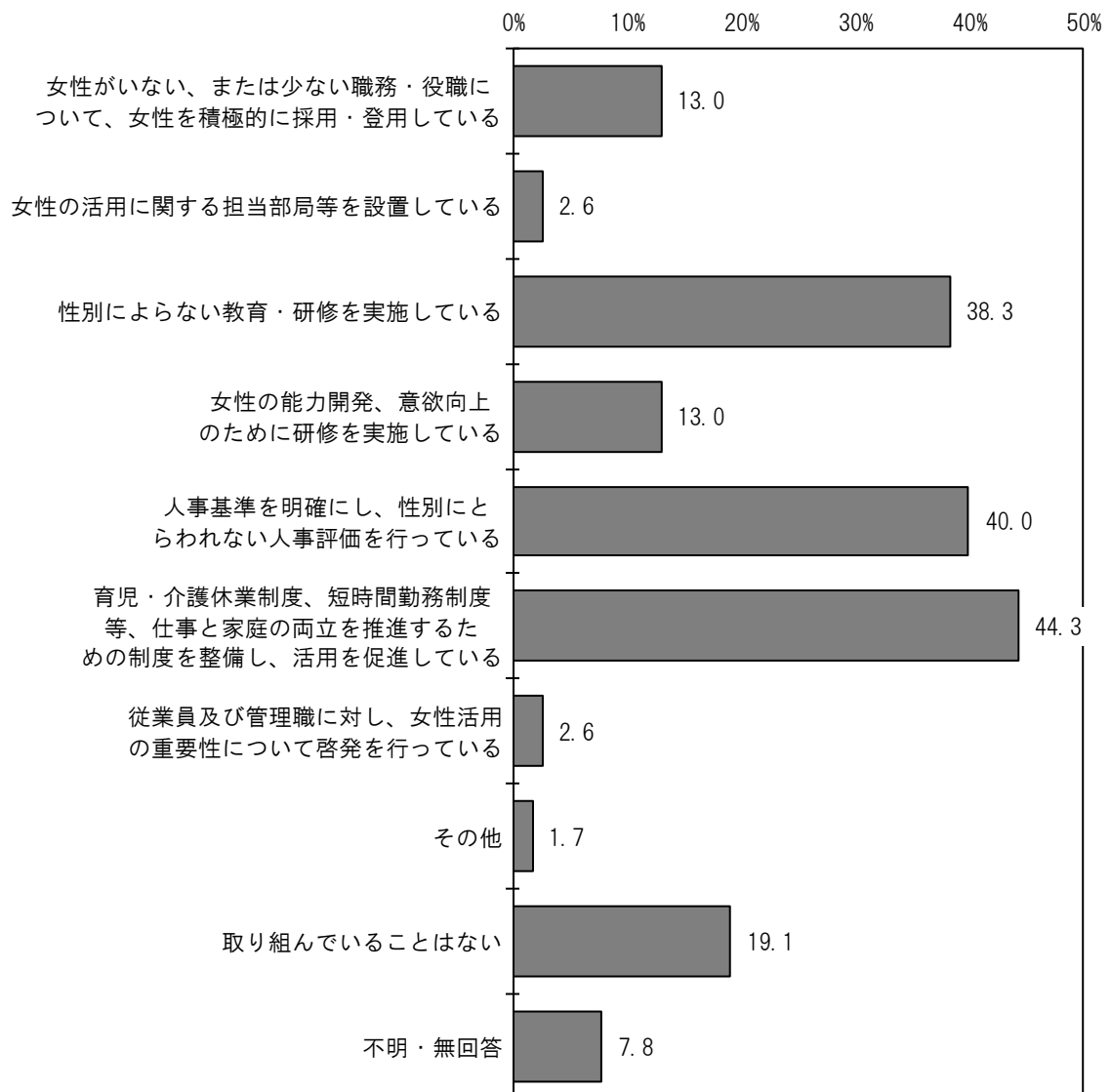
従業員数別にみると、「女性は、特定の職種や専門分野でのみ活用を行っている」について51人～100人の事業所で全体と比較して多く、301人以上で少なくなっています。また、「女性は、補助的な業務のみ活用を行っている」について301人以上で全体と比較してやや多くなっています。

%	合計	く男 活女 用の を区 図別 つな てく い幅 る広	い務女 るの性 のみは 活、補 用助 行的 つな て業	用や女 を専性 行門は つ分、 て野特 いで定 るのの み職 活種	そ の 他	不 明・ 無 回 答
全体	115	62.6	9.6	17.4	2.6	7.8
10人未満	15	53.3	6.7	20.0	6.7	13.3
10人～50人	64	59.4	9.4	20.3	1.6	9.4
51人～100人	7	71.4	0.0	28.6	0.0	0.0
101人～300人	9	66.7	11.1	11.1	0.0	11.1
301人以上	17	70.6	17.6	5.9	5.9	0.0

問4 女性従業員の活用にあたって、具体的にどのように取り組んでいますか。 (○はいいくつでも)

女性従業員の活用にあたって、具体的に取り組んでいることについてみると、「育児・介護休業制度、短時間勤務制度等、仕事と家庭の両立を推進するための制度を整備し、活用を促進している」が 44.3%と最も多く、次いで「人事基準を明確にし、性別にとられない人事評価を行っている」が 40.0%、「性別によらない教育・研修を実施している」が 38.3%となっています。

n=115



■従業員数別クロス集計

従業員数別にみると、「性別によらない教育・研修を実施している」について 10 人未満、51 人～100 人の事業所で全体と比較して多く、10 人～50 人で少なくなっています。また、「人事基準を明確にし、性別にとられない人事評価を行っている」について 10 人未満で少なく、51 人以上で全体と比較して多くなっています。「育児・介護休業制度、短時間勤務制度等、仕事と家庭の両立を推進するための制度を整備し、活用を促進している」について 10 人未満で少なく、101 人以上で全体と比較して多くなっています。「取り組んでいることはない」については 10 人未満で全体と比較して多くなっています。

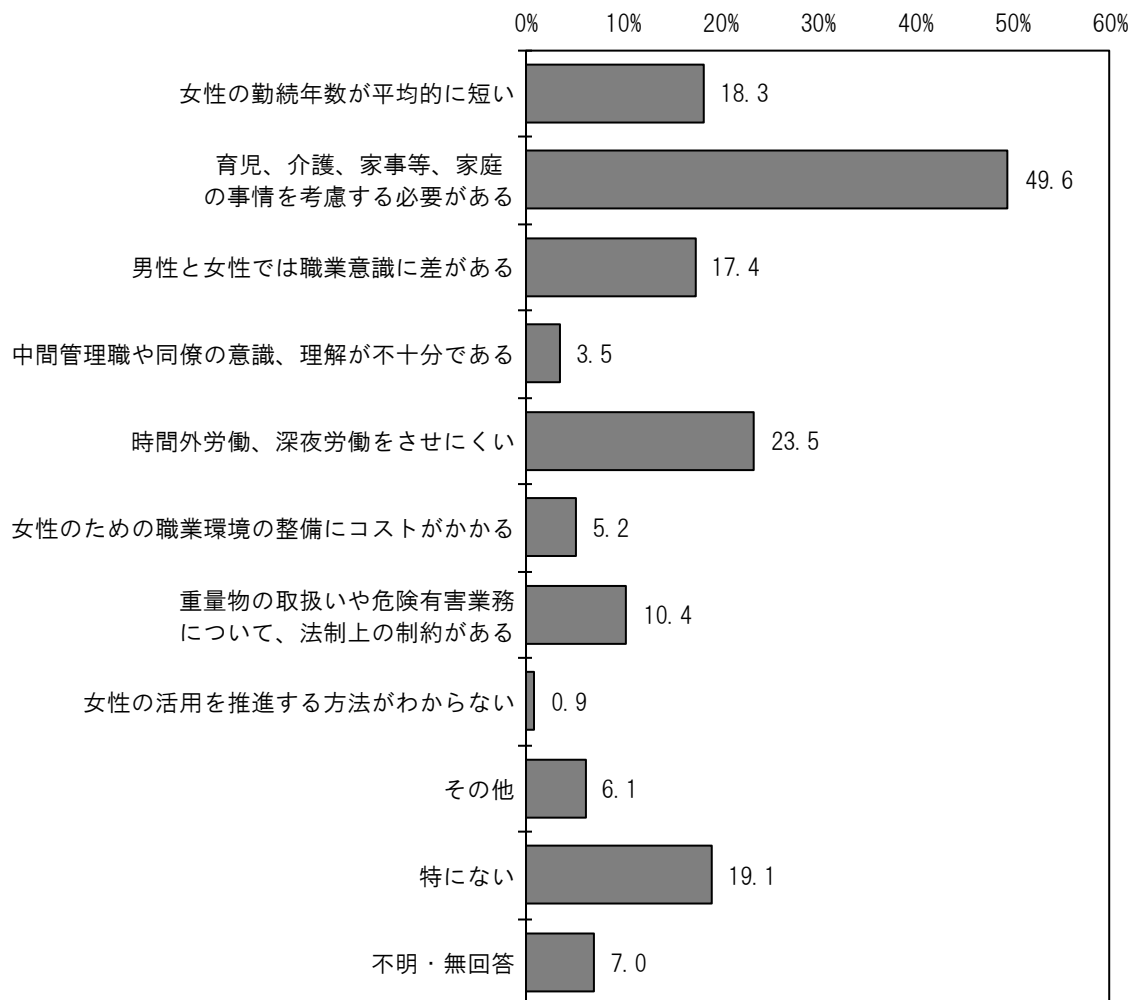
%	合計	女性がいない、または積極的に採用・登用している	女性の活用に関する担当部局等を設置している	性別によらない教育・研修を実施している	女性の能力開発、意欲向上のために研修を実施している	人事基準を明確にし、性別にとられない人事評価を行っている	育児・介護休業制度、短時間勤務制度等、仕事と家庭の両立を推進している	従業員及び管理職に対して、女性活用の重要性について啓発を行っている	その他	取り組んでいることはない	不明・無回答
全体	115	13.0	2.6	38.3	13.0	40.0	44.3	2.6	1.7	19.1	7.8
10人未満	15	13.3	0.0	53.3	13.3	26.7	33.3	0.0	0.0	40.0	6.7
10人～50人	64	17.2	1.6	26.6	14.1	31.3	40.6	3.1	0.0	18.8	9.4
51人～100人	7	0.0	0.0	71.4	0.0	71.4	42.9	0.0	0.0	14.3	0.0
101人～300人	9	0.0	11.1	33.3	0.0	55.6	55.6	0.0	0.0	11.1	11.1
301人以上	17	5.9	0.0	47.1	11.8	52.9	58.8	0.0	5.9	11.8	5.9

問5 女性従業員の活用にあたっての課題や問題点を教えてください。(〇はいくつでも)

(〇はいくつでも)

女性従業員の活用にあたっての課題や問題点についてみると、「育児、介護、家事等、家庭の事情を考慮する必要がある」が49.6%と最も多く、次いで「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が23.5%、「特にない」が19.1%となっています。

n=115



■従業員数別クロス集計

従業員数別にみると、「女性の勤続年数が平均的に短い」について 51 人～300 人の事業所、「育児、介護、家事等、家庭の事情を考慮する必要がある」について 301 人以上、「中間管理職や同僚の意識、理解が不十分である」について 51 人～100 人で全体と比較して多くなっています。また、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」について 10 人～50 人で多くなっています。

%	合計	女性の勤続年数が平均的に短い	育児、介護、家事等、家庭の事情を考慮する必要がある	男性と女性では職業意識に差がある	中間管理職や同僚の意識、理解が不十分である	時間外労働、深夜労働をさせにくい	女性のための職業環境の整備にコストがかかる	重量物の取り扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある	女性の活用を推進する方法がわからない	その他	特になし	不明・無回答
全体	115	18.3	49.6	17.4	3.5	23.5	5.2	10.4	0.9	6.1	19.1	7.0
10人未満	15	6.7	46.7	13.3	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	20.0	26.7	6.7
10人～50人	64	15.6	48.4	18.8	1.6	32.8	6.3	15.6	1.6	1.6	20.3	7.8
51人～100人	7	28.6	42.9	14.3	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0
101人～300人	9	44.4	44.4	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1	22.2	11.1
301人以上	17	17.6	64.7	23.5	5.9	11.8	5.9	5.9	0.0	11.8	5.9	5.9

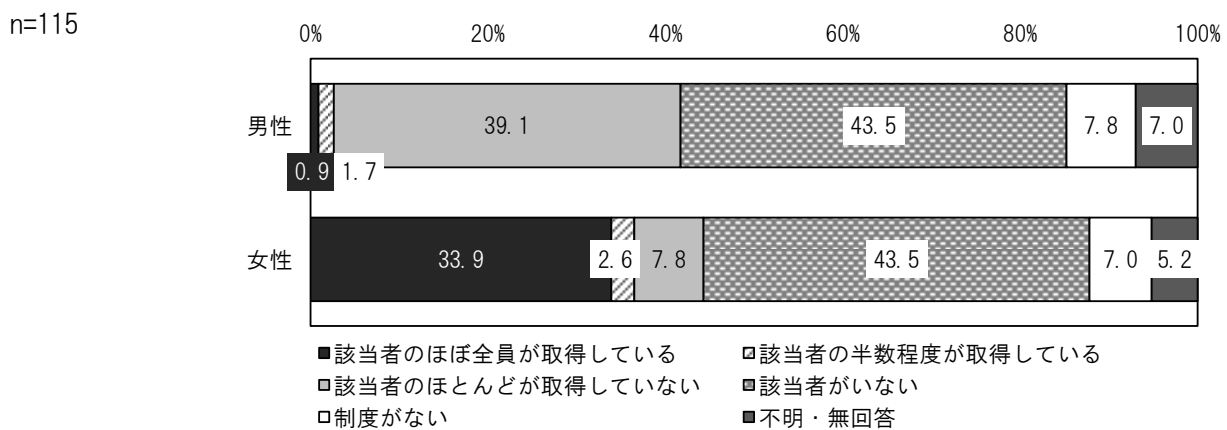
ワーク・ライフ・バランスについて

問6 貴事業所では、次の休暇・休業制度について、どの程度取得されていますか。

①育児休業 (〇は1つ)

育児休業についてみると、男性では「該当者がいない」が43.5%と最も多く、次いで「該当者のほとんどが取得していない」が39.1%、「制度がない」が7.8%となっています。

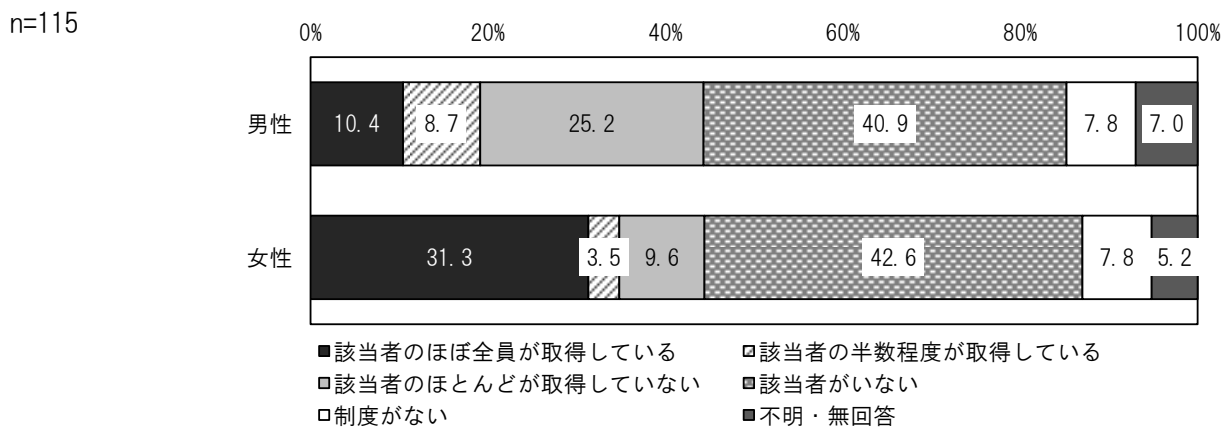
女性では、「該当者がいない」が43.5%と最も多く、次いで「該当者のほぼ全員が取得している」が33.9%、「該当者のほとんどが取得していない」が7.8%となっています。



②育児休暇（配偶者出産休暇等、数日間の休暇） (〇は1つ)

育児休暇についてみると、男性では「該当者がいない」が40.9%と最も多く、次いで「該当者のほとんどが取得していない」が25.2%、「該当者のほぼ全員が取得している」が10.4%となっています。

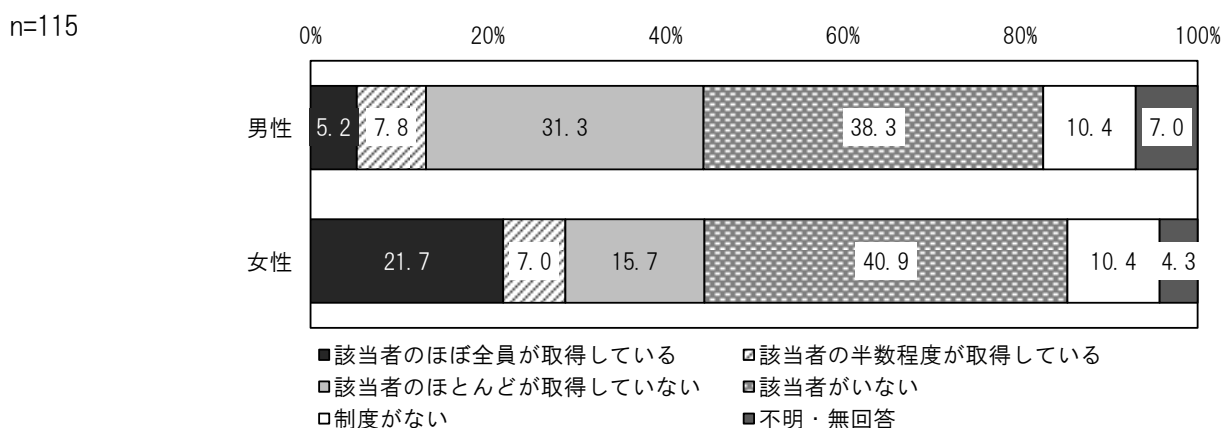
女性では「該当者がいない」が42.6%と最も多く、次いで「該当者のほぼ全員が取得している」が31.3%、「該当者のほとんどが取得していない」が9.6%となっています。



③子の看護休暇 (〇は1つ)

子の看護休暇についてみると、男性では「該当者がいない」が 38.3%と最も多く、次いで「該当者のほとんどが取得していない」が 31.3%、「制度がない」が 10.4%となっています。

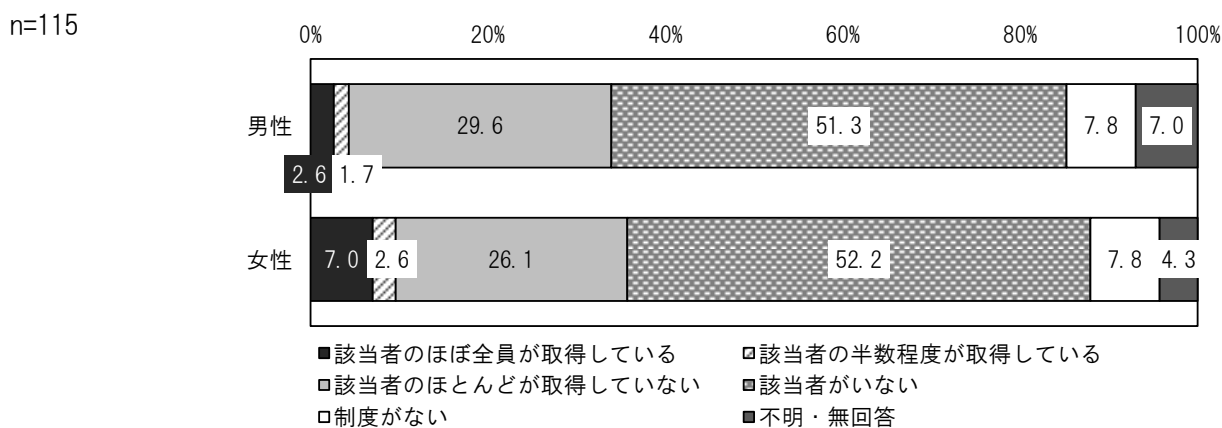
女性では「該当者がいない」が 40.9%と最も多く、次いで「該当者のほぼ全員が取得している」が 21.7%、「該当者のほとんどが取得していない」が 15.7%となっています。



④介護休業 (〇は1つ)

介護休業についてみると、男性では「該当者がいない」が 51.3%と最も多く、次いで「該当者のほとんどが取得していない」が 29.6%、「制度がない」が 7.8%となっています。

女性では「該当者がいない」が 52.2%と最も多く、次いで「該当者のほとんどが取得していない」が 26.1%、「制度がない」が 7.8%となっています。

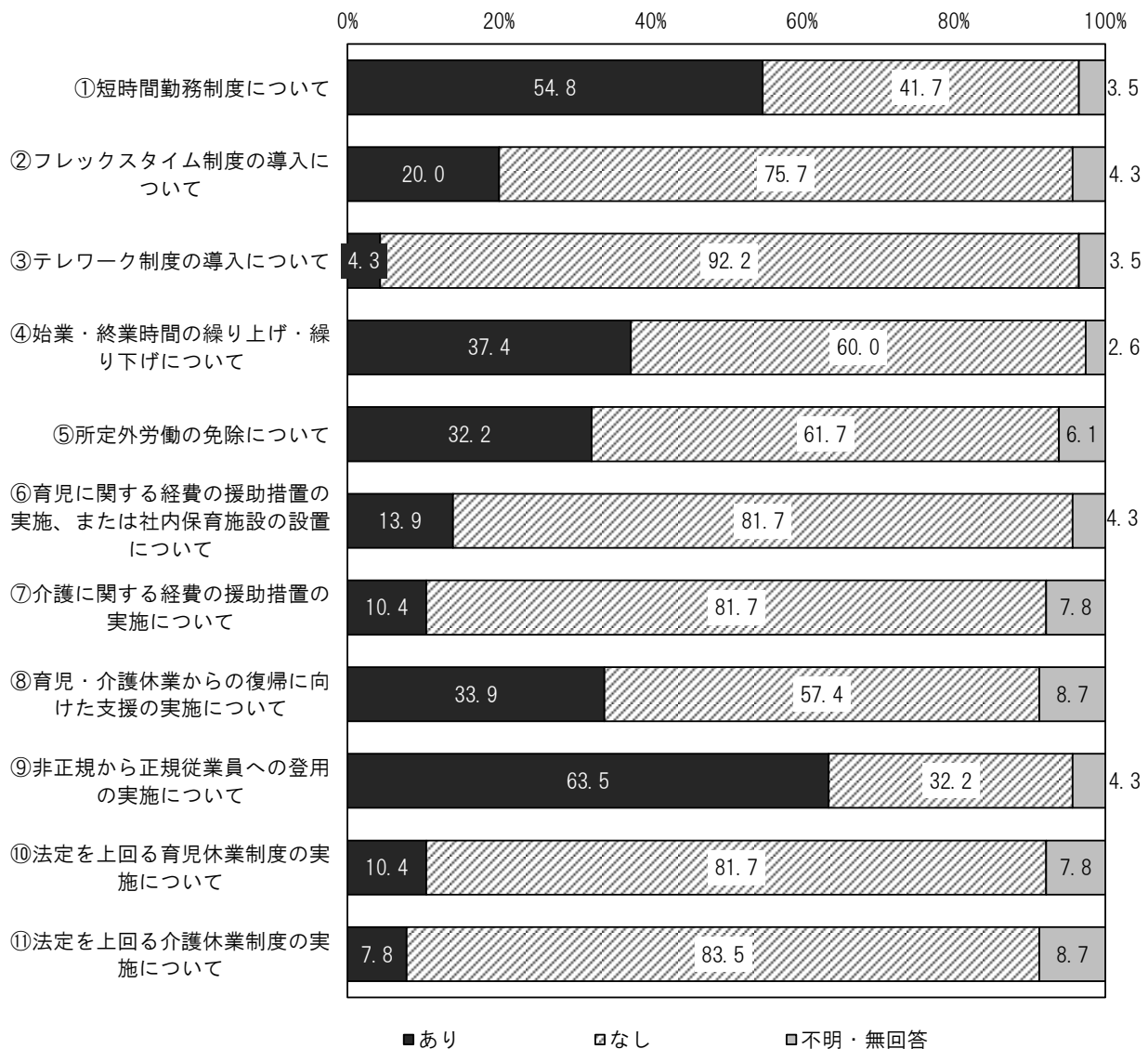


問7 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組みについてお答えください。

A. 制度の規定の有無 (○は1つ)

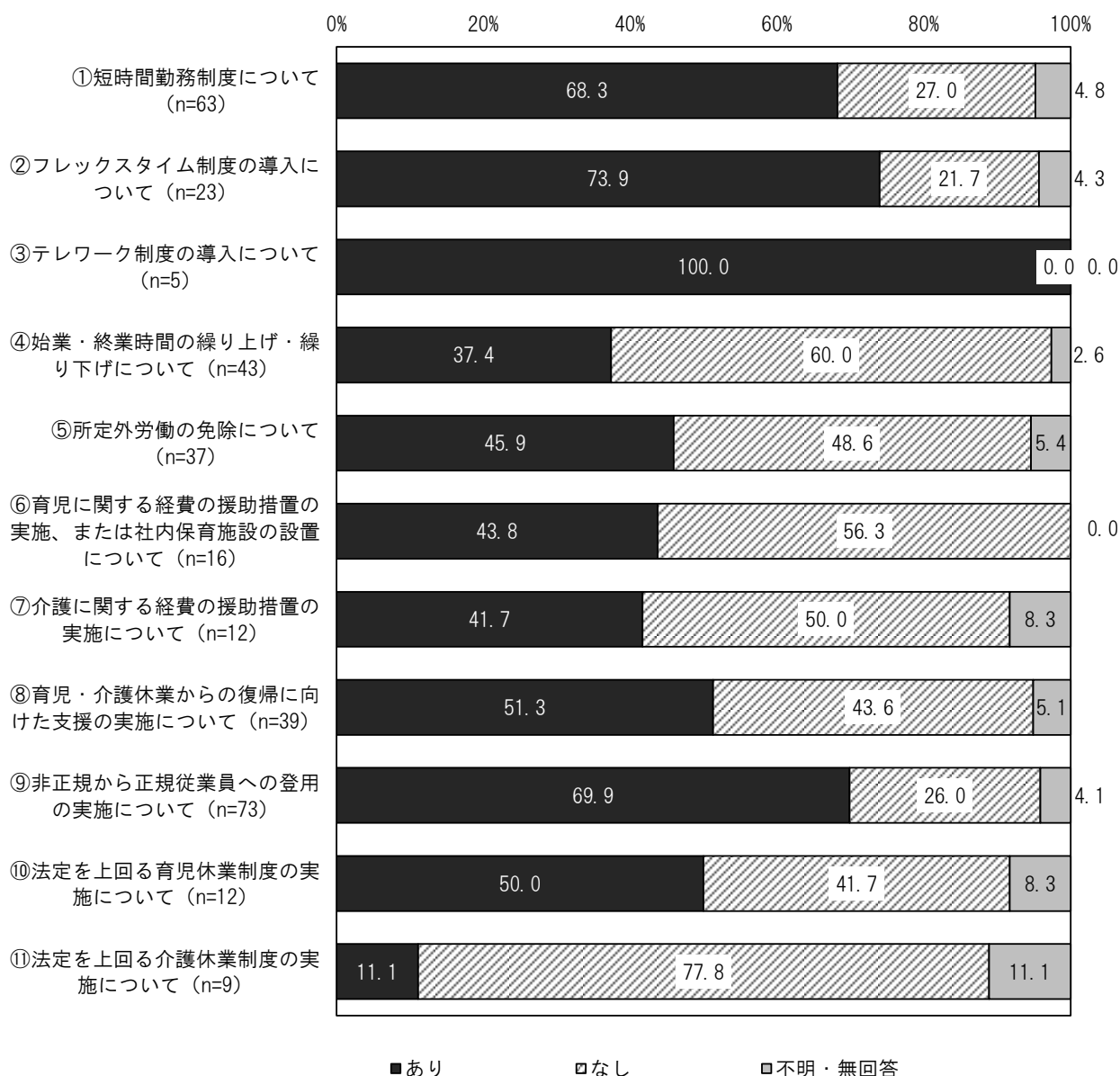
制度の規定の有無についてみると、①短時間勤務制度と⑨非正規から正規従業員への登用では「あり」が「なし」を上回っています。それ以外の制度の規定については「なし」が「あり」を上回っています。

n=115



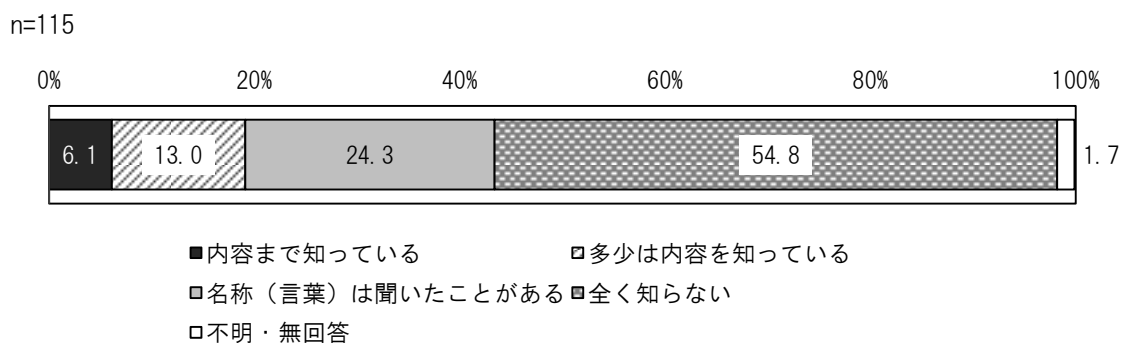
B. 利用の実績の有無（〇は1つ）

利用の実績の有無についてみると、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③テレワーク制度、⑧育児・介護休業からの復帰に向けた支援、⑨非正規から正規従業員への登用、⑩法定を上回る育児休業制度では「あり」が「なし」を上回っています。④始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ、⑤所定外労働の免除、⑥育児に関する経費の援助措置、または社内保育施設の設置、⑦介護に関する経費の援助措置、⑪法定を上回る介護休業制度については「なし」が「あり」を上回っています。



問8 下野市では、平成29年11月に、「下野市役所イクボス宣言」を実施しました。このような市の取り組みについて、ご存じでしたか。（〇は1つ）

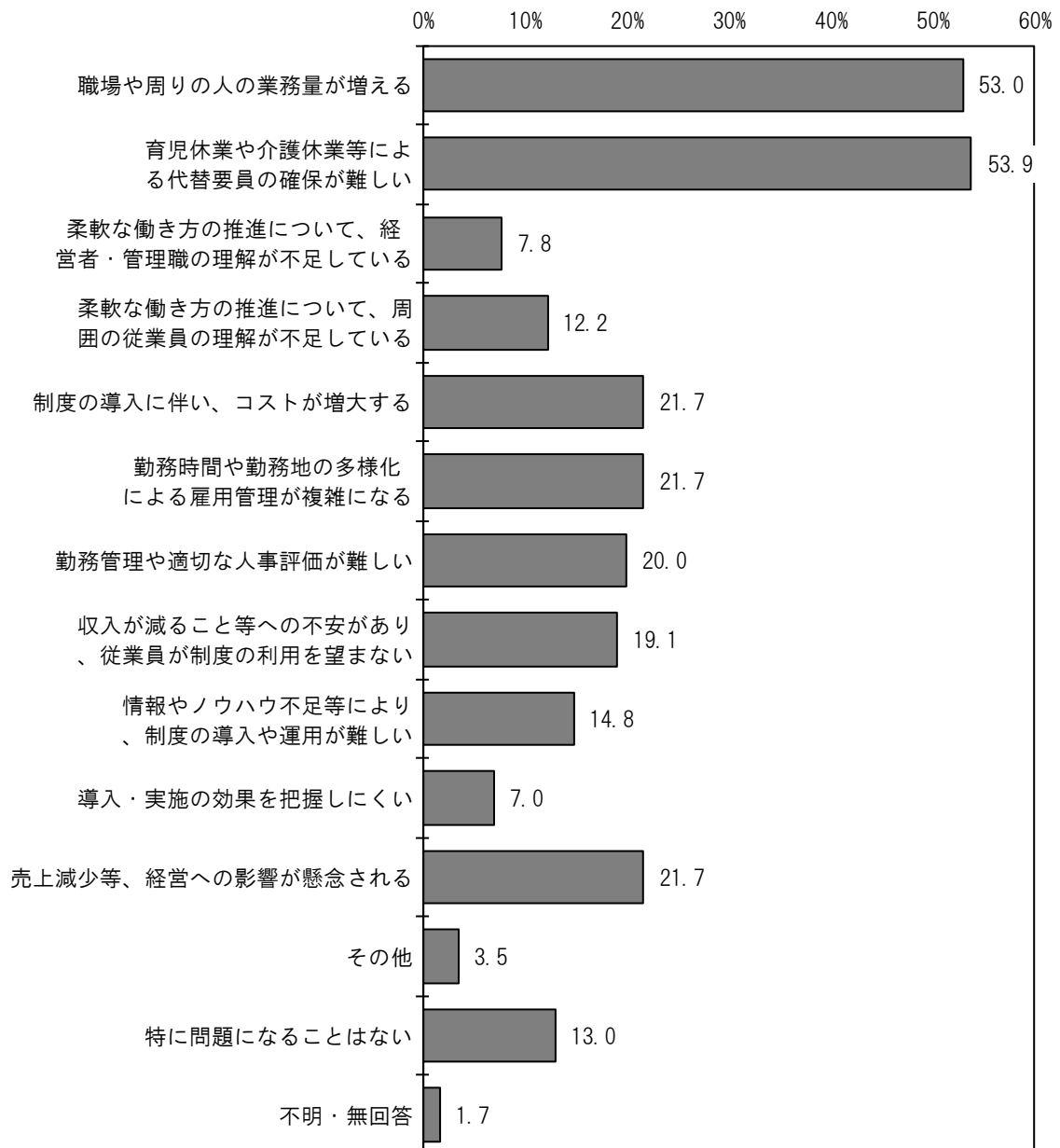
「下野市役所イクボス宣言」の認知度についてみると、「全く知らない」が54.8%と最も多く、次いで「名称(言葉)は聞いたことがある」が24.3%、「多少は内容を知っている」が13.0%となっています。



問9 貴事業所において、個人の希望に応じた柔軟な働き方ができる制度を整備する上で、難しいと感じていることは何ですか。（〇はいくつでも）

個人の希望に応じた柔軟な働き方ができる制度を整備する上で、難しいと感じていることについてみると、「育児休業や介護休業等による代替要員の確保が難しい」が53.9%と最も多く、次いで「職場や周りの人の業務量が増える」が53.0%、「制度の導入に伴い、コストが増大する」「勤務管理や適切な人事評価が難しい」「売上減少等、経営への影響が懸念される」が21.7%となっています。

n=115

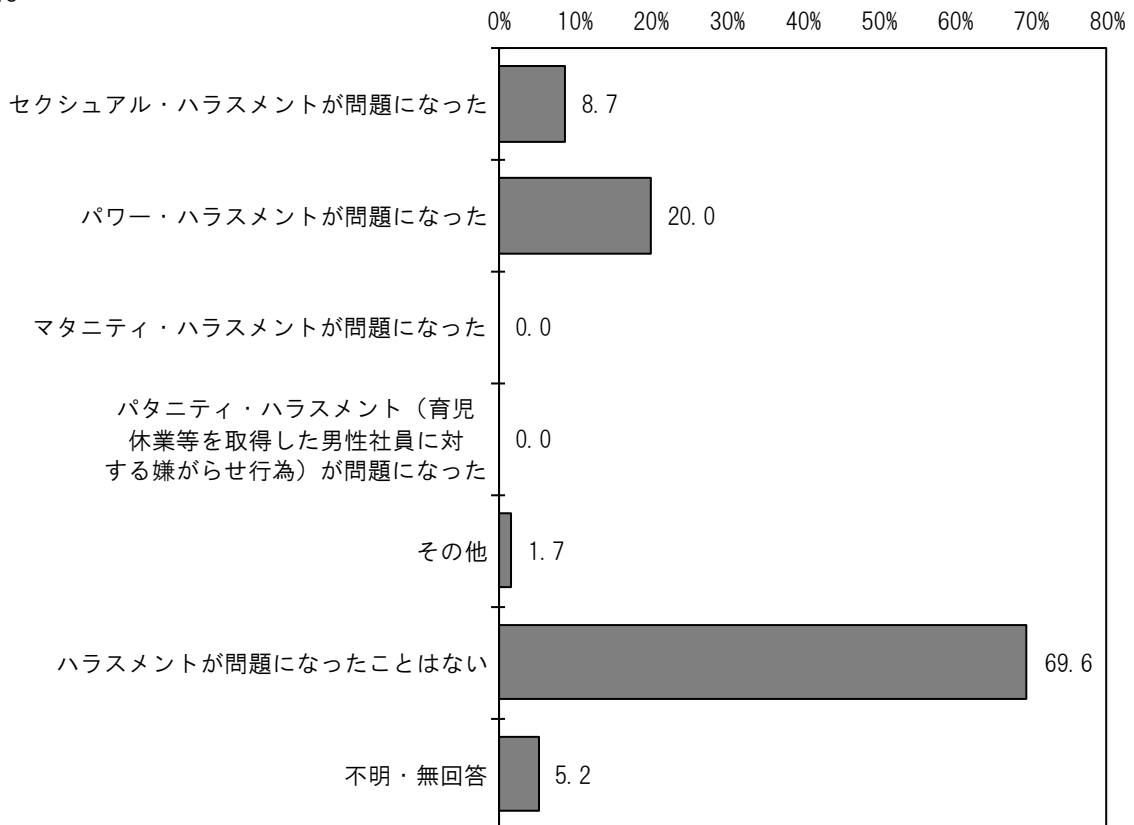


各種ハラスメントについて

問 10 貴事業所において、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みると、「ハラスメントが問題になったことはない」が 69.6%と最も多く、次いで「パワー・ハラスメントが問題になった」が 20.0%、「セクシュアル・ハラスメントが問題になった」が 8.7%となっています。

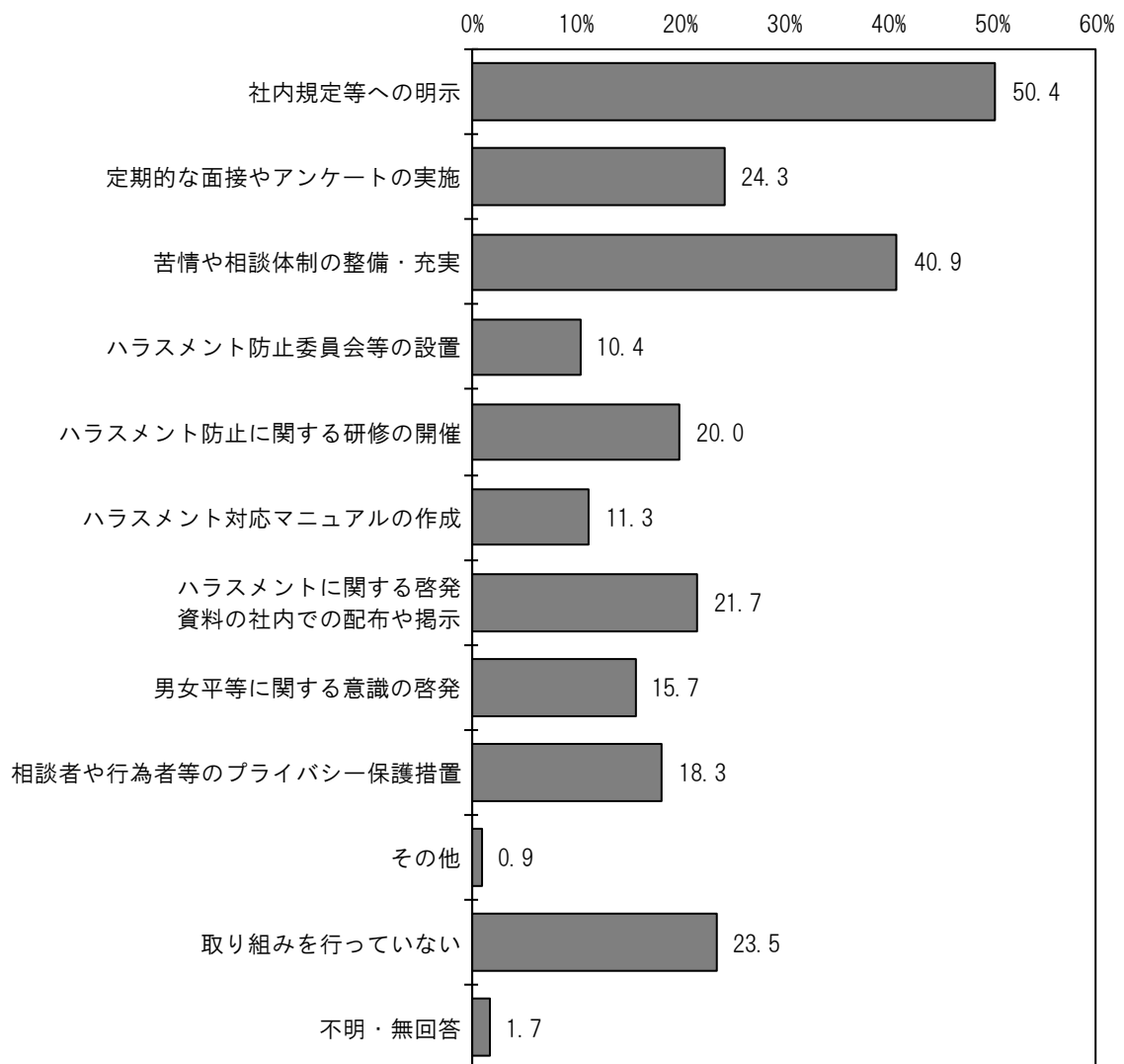
n=115



問 11 貴事業所では、次のようなハラスメント防止に向けた取り組みを実施していますか。
(〇はいくつでも)

ハラスメント防止に向けた取り組みの実施状況についてみると、「社内規定等への明示」が 50.4%と最も多く、次いで「苦情や相談体制の整備・充実」が 40.9%、「定期的な面接やアンケートの実施」が 24.3%となっています。

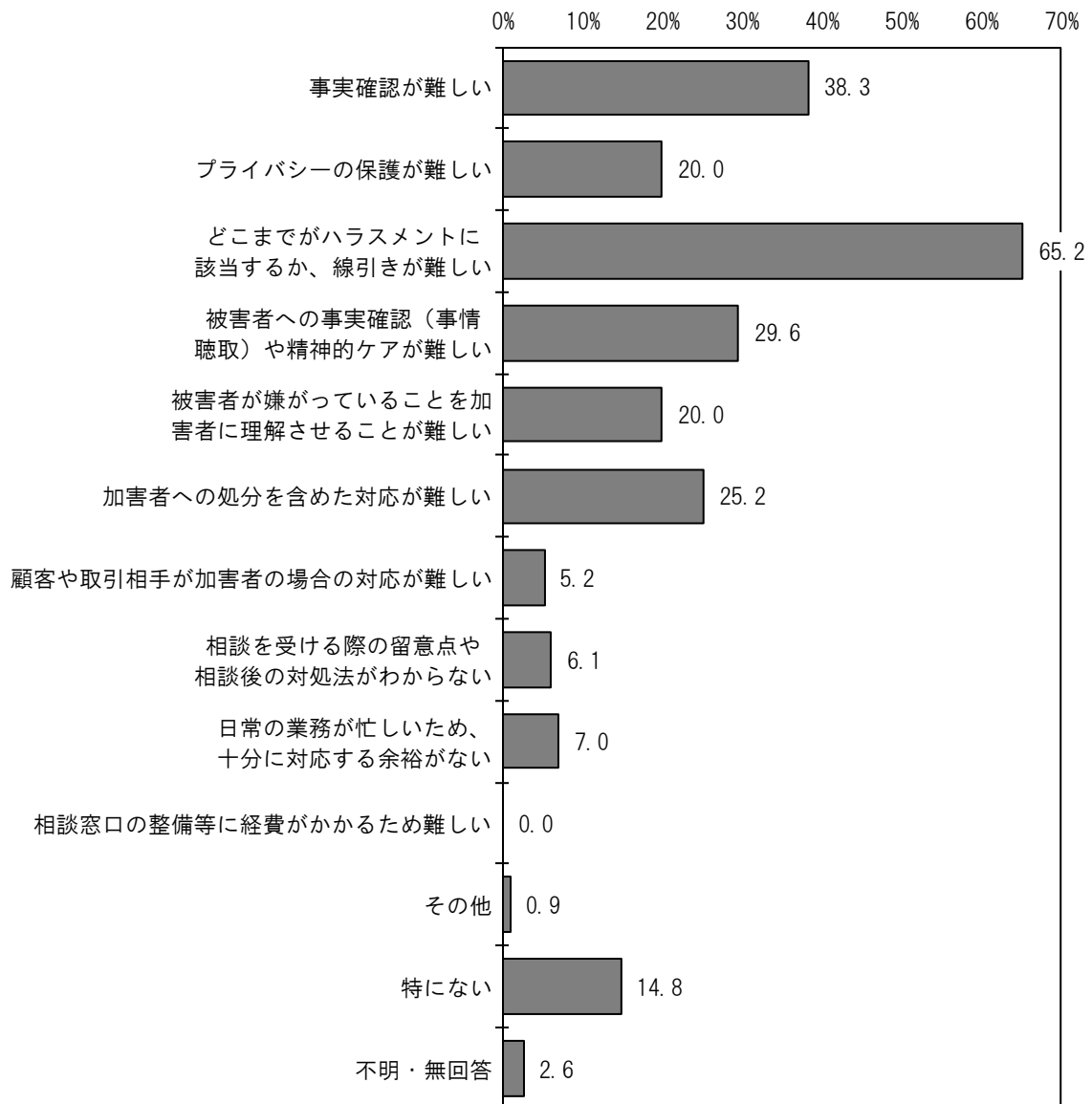
n=115



問 12 ハラスメントが起きた場合に対応が困難だと感じることは何ですか。 (〇はいくつでも)

ハラスメントが起きた場合に対応が困難だと感じることについてみると、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が 65.2%と最も多く、次いで「事実確認が難しい」が 38.3%、「被害者への事実確認(事情聴取)や精神的ケアが難しい」が 29.6%となっています。

n=115

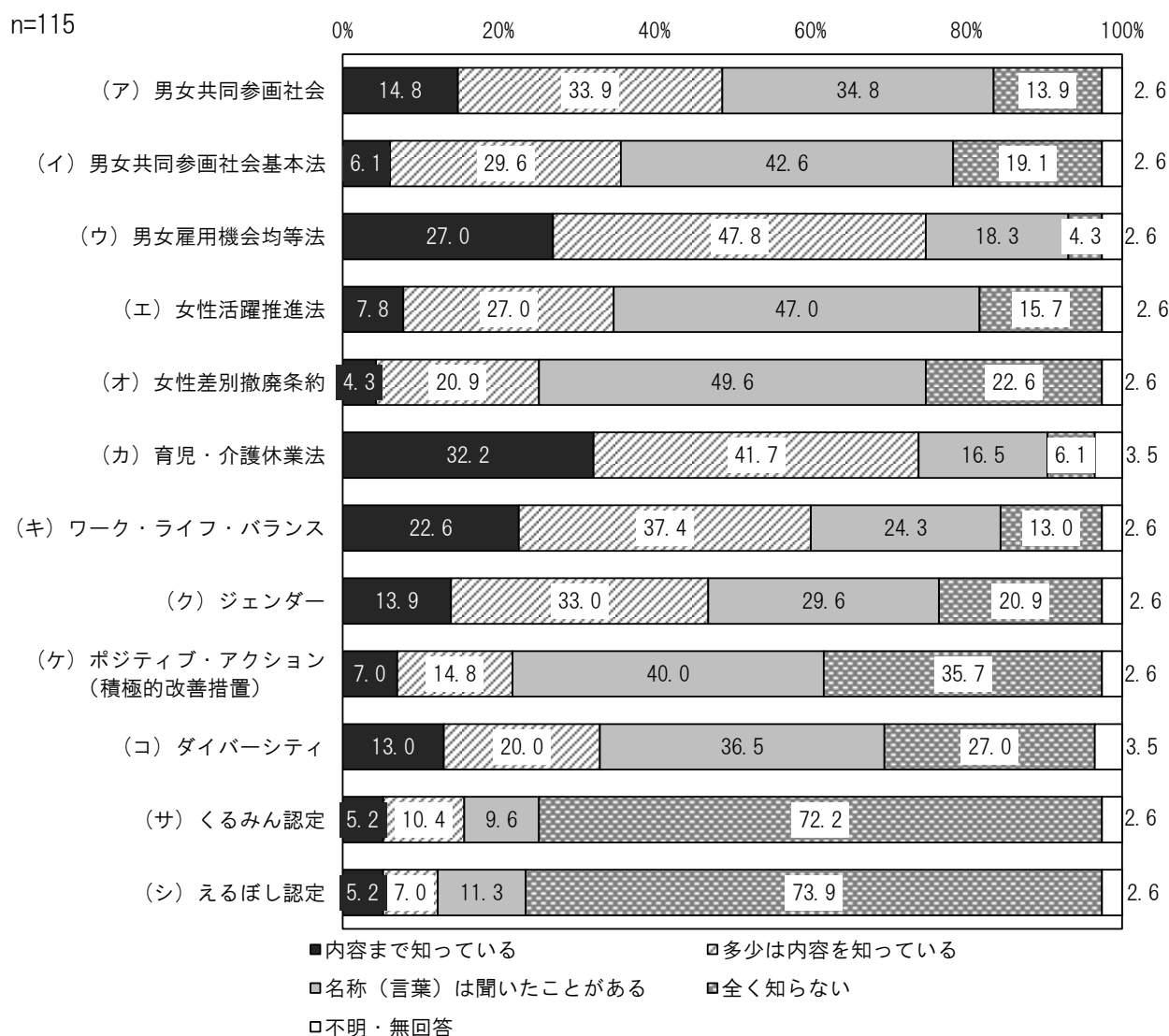


男女共同参画に関する取り組みについて

問 13 男女共同参画推進に関わる用語について、ご存じですか。 (〇は1つ)

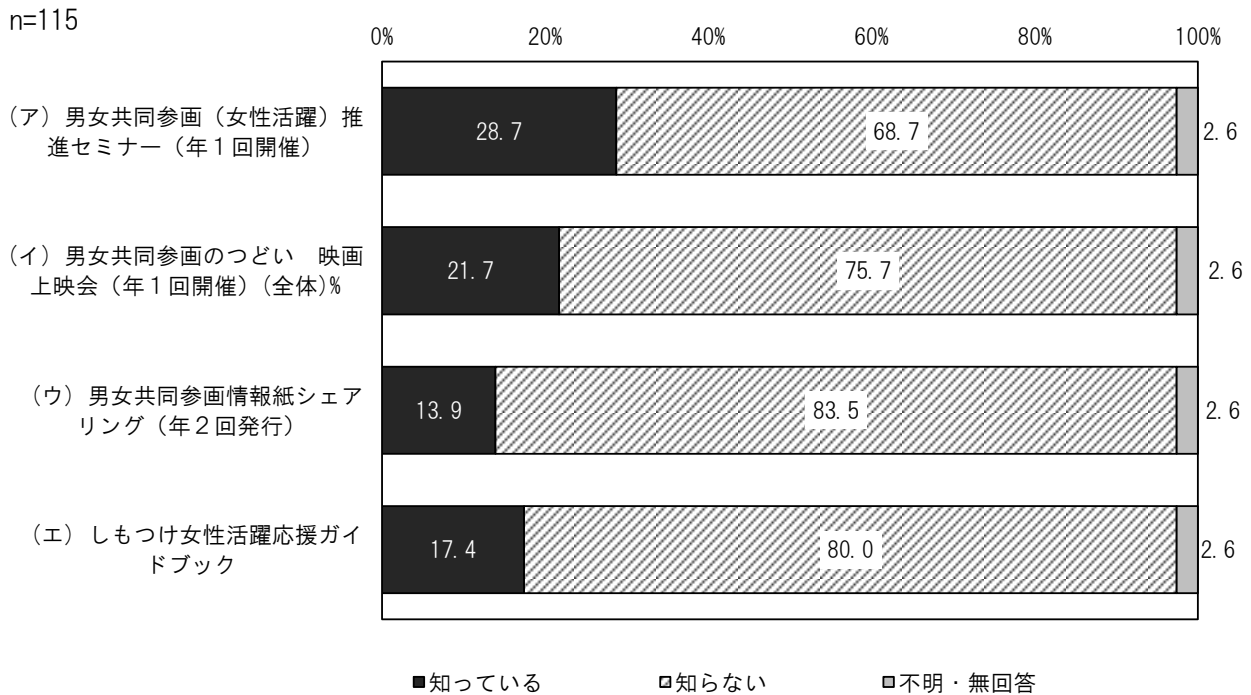
(ウ) 男女雇用機会均等法、(カ) 育児・介護休業法、(キ) ワーク・ライフ・バランスについては「内容まで知っている」「多少は内容を知っている」を合わせた『知っている』が5割以上となっています。

一方、「全く知らない」が(ケ) ポジティブ・アクション(積極的改善措置)で 35.7%、(サ) くるみん認定で 72.2%、(シ) えるぼし認定で 73.9%と多くなっています。



問 14 市では平成 28 年に「下野市だれもが輝く男女共同参画社会づくり条例」を制定し、男女が互いに尊重し、性別にとらわれることなく個性と能力を発揮し、自分らしく生きることができる社会の実現を目指す事業の一環として、講演会の開催や情報紙の発行等を実施しています。以下の事業の認知度についてお答えください。 (○は1つ)

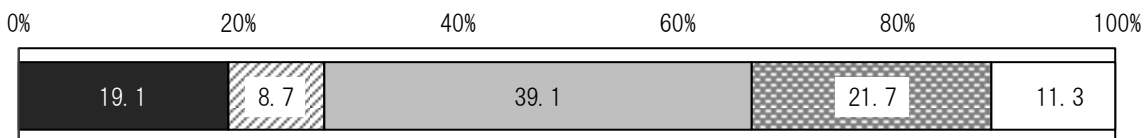
全ての項目で、「知らない」が「知っている」を上回っています。(ウ) 男女共同参画情報紙シェアリング(年2回発行)、(エ) しもつけ女性活躍応援ガイドブックについてみると、「知らない」が8割以上となっています。



問 15 貴事業所における一般事業主行動計画の策定状況についてお答えください。 (○は1つ)

一般事業主行動計画の策定状況についてみると、「策定の予定はない」が 39.1%と最も多く、次いで「検討中」が 21.7%、「策定済(本社・本店での策定を含む)」が 19.1%となっています。

n=115



■策定済(本社・本店での策定を含む) □今後策定予定 □策定の予定はない □検討中 □不明・無回答

■従業員数別クロス集計

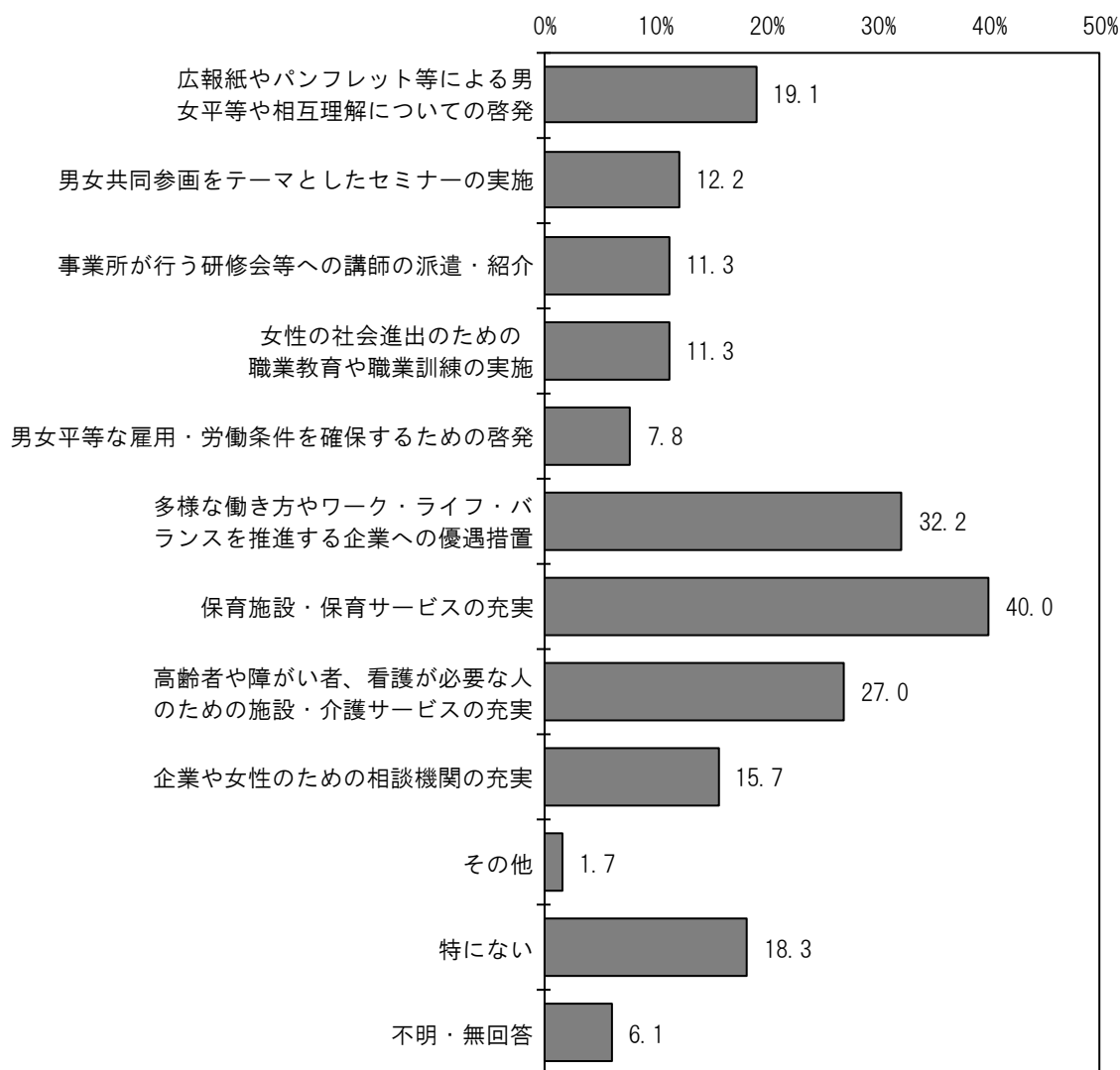
従業員数別にみると、「女性の勤続年数が平均的に短い」について「策定済(本社・本店での策定を含む)」について 301 人以上の事業所で全体と比較して多くなっています。また、「策定の予定はない」について 10 人未満～100 人、「検討中」について 101 人以上がそれぞれ全体と比較して多くなっています。

%	合計	策定済(本社・本店での策定を含む)	今後策定予定	策定の予定はない	検討中	不明・無回答
全体	115	19.1	8.7	39.1	21.7	11.3
10人未満	15	13.3	6.7	53.3	20.0	6.7
10人～50人	64	12.5	6.3	48.4	18.8	14.1
51人～100人	7	28.6	14.3	57.1	0.0	0.0
101人～300人	9	22.2	11.1	22.2	44.4	0.0
301人以上	17	29.4	17.6	0.0	35.3	17.6

問 16 今後、貴事業所において男女共同参画やワーク・ライフ・バランス、女性の活躍を推進するにあたって、市にどのような取り組みを期待しますか。（〇はいくつでも）

男女共同参画やワーク・ライフ・バランス、女性の活躍を推進するにあたって、市に期待する取り組みについてみると、「保育施設・保育サービスの充実」が 40.0%と最も多く、次いで「多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する企業への優遇措置」が 32.2%、「高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実」が 27.0%となっています。

n=115



問 17 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍を推進するために今後実施予定の取り組みがありましたら教えてください。

- ・会社での取り組みが必要だと考えます。本社の意向を踏まえながら取り組みを行います。
- ・今年の 10 月より、ダイバーシティ(女性活躍推進)活動をさらに推進していくために、人事の女性メンバーでミーティングを行い、智恵を出し合いながら、より働きやすい職場づくりを進めるために活動しています。
- ・有給の計画的使用。テレワーク等。
- ・詳しいことが分からないので、まずは勉強します。
- ・女性でも扱える設備に更新したい。
- ・事業規模が小さい為、実施予定はない。
- ・フレックス制等検討中。
- ・本社を主体とした取り組みを継続的に行っています。

◆その他何かございましたら、ご自由にご記入ください。

- ・女性の「活用」という表現自体が差別的な表現に感じる。
- ・行政と民間のギャップがありすぎて、アンケートが無意味だと思う。行政は民間、特に中小を知らなすぎませんか。
- ・男性の育児は世の中の的に現状は厳しい。女性が育休に入ると、その間が仕事できない。民間企業はお金を稼がないといけないので正直辛い。
- ・乳児・幼児・小学校・中学校・高等学校まで、育児・教育に心配なく仕事ができる町を希望します。高齢者にも配慮ができる町。一人暮らしの高齢者の見守りができる町。