

男女共同参画に関する事業所調査 回答結果について

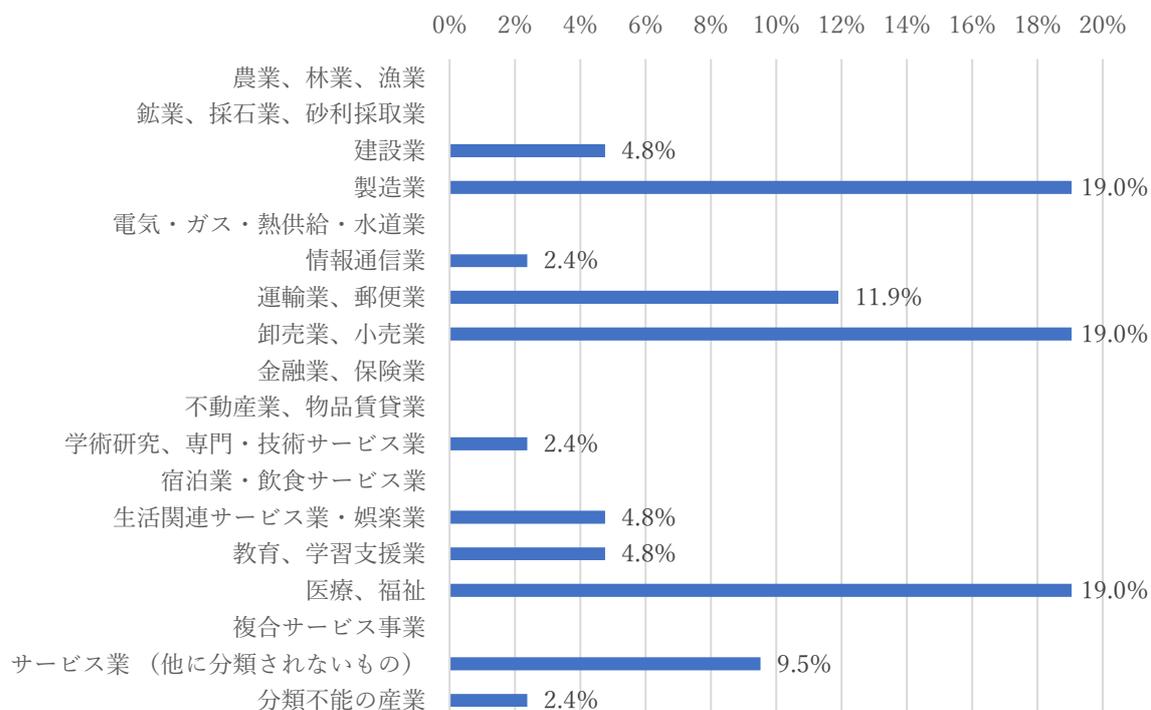
実施日：令和6年9月18日（水）～10月4日（金）

回答数：42事業所（送付数133事業所）

回答率：31.6%

問1 業種

	回答数	割合
建設業	2	4.8%
製造業	8	19.0%
情報通信業	1	2.4%
運輸業/郵便業	5	11.9%
卸売業/小売業	8	19.0%
学術研究/専門・技術サービス業	1	2.4%
生活関連サービス業・娯楽業	2	4.8%
教育/学習支援業	2	4.8%
医療/福祉	8	19.0%
サービス業（他に分類されないもの）	4	9.5%
分類不能の産業	1	2.4%



(従業員数)

正規職員

合計	男性数 (割合)	女性数 (割合)
1,659人	1,105人 (66.6%)	554人 (33.4%)

非正規職員

合計	男性数 (割合)	女性数 (割合)
2,012人	593人 (29.5%)	1,419人 (70.5%)

(正規従業員数の平均年齢)

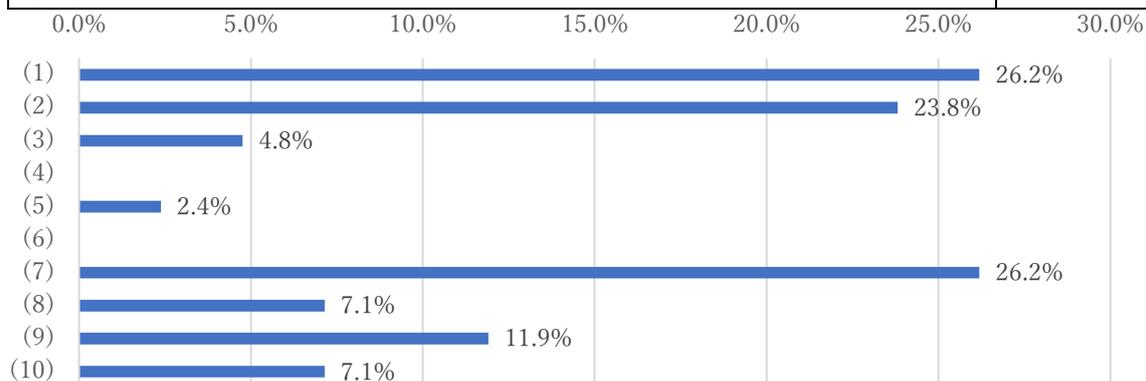
合計	男性	女性
43.9歳	44.1歳	42.8歳

(管理職割合)

合計	男性数 (割合)	女性数 (割合)
300人	238人 (79.3%)	62人 (20.7%)

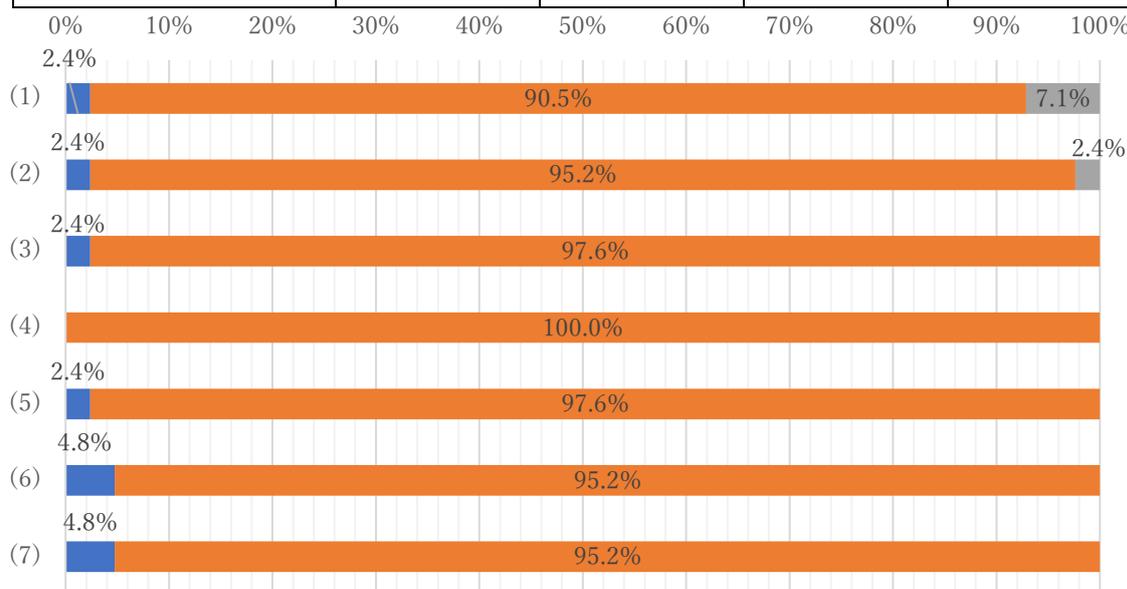
問2 女性管理職が少ない理由 (複数回答可)

	回答数
(1)女性が管理職になることを希望しない	11
(2)女性の知識・経験・能力が管理職になるための基準に達しない	10
(3)女性管理職の前例がない	2
(4)女性管理職を受け入れにくい社内の雰囲気がある	0
(5)結婚・育児や介護を機に退職する女性が多い	1
(6)顧客が女性管理職をよく思わない	0
(7)女性が少ない、またはいない	11
(8)女性管理職が少ないとは思わない	3
(9)その他	5
(10)わからない	3



問3 事業所での男女平等感

	①男性優遇 /どちらか といえば男 性優遇	②平等	③女性優遇 /どちらか といえば女 性優遇	④わからな い
(1)募集や採用の条件	1	38	3	0
(2)人事配置や昇進・昇格	1	40	1	0
(3)教育訓練や研修制度	1	41	0	0
(4)福利厚生	0	42	0	0
(5)定年・退職・解雇	1	41	0	0
(6)賃金	2	40	0	0
(7)仕事の内容	2	40	0	0



■ ①男性優遇/どちらかといえば男性優遇 ■ ②平等 ■ ③女性優遇/どちらかといえば女性優遇

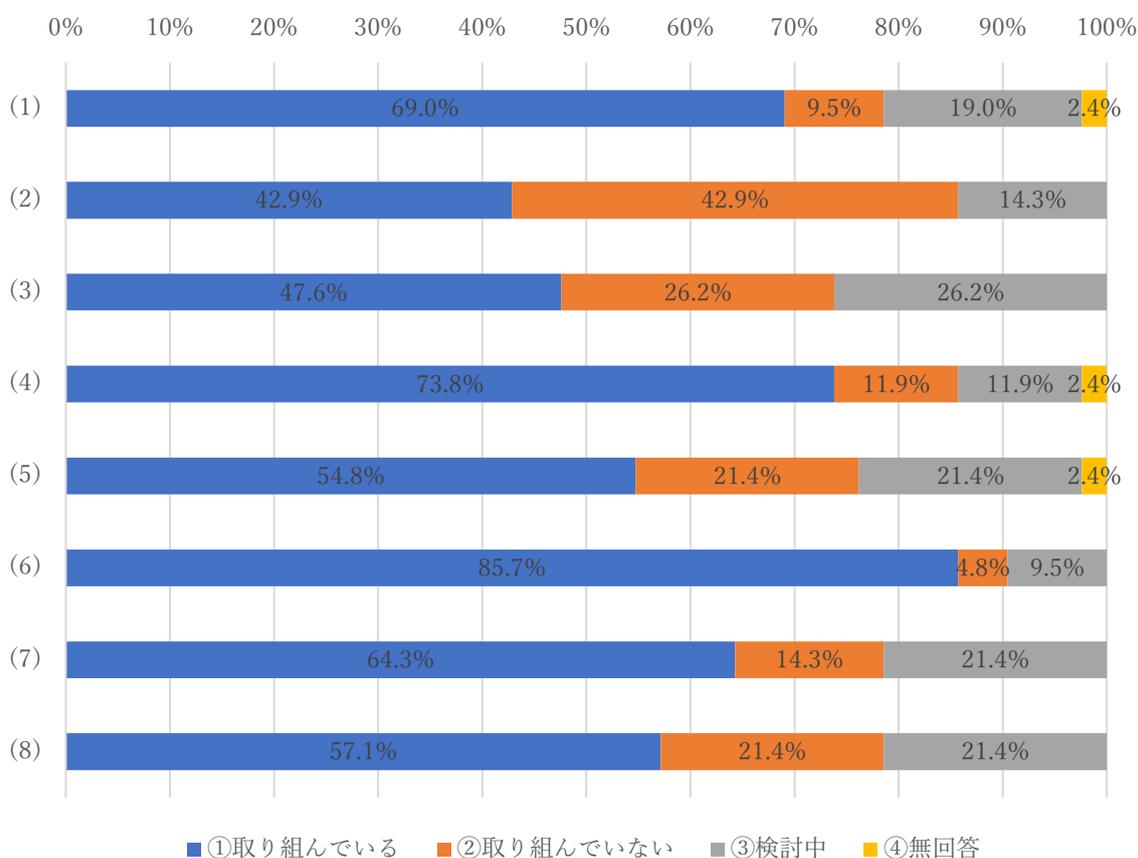
問4 ポジティブアクションについての回答

	回答数	割合
賛成する、どちらかといえば賛成する	36	85.7%
反対する、どちらかといえば反対する	0	0
わからない	6	14.3%

問5 女性活躍で取り組んでいること

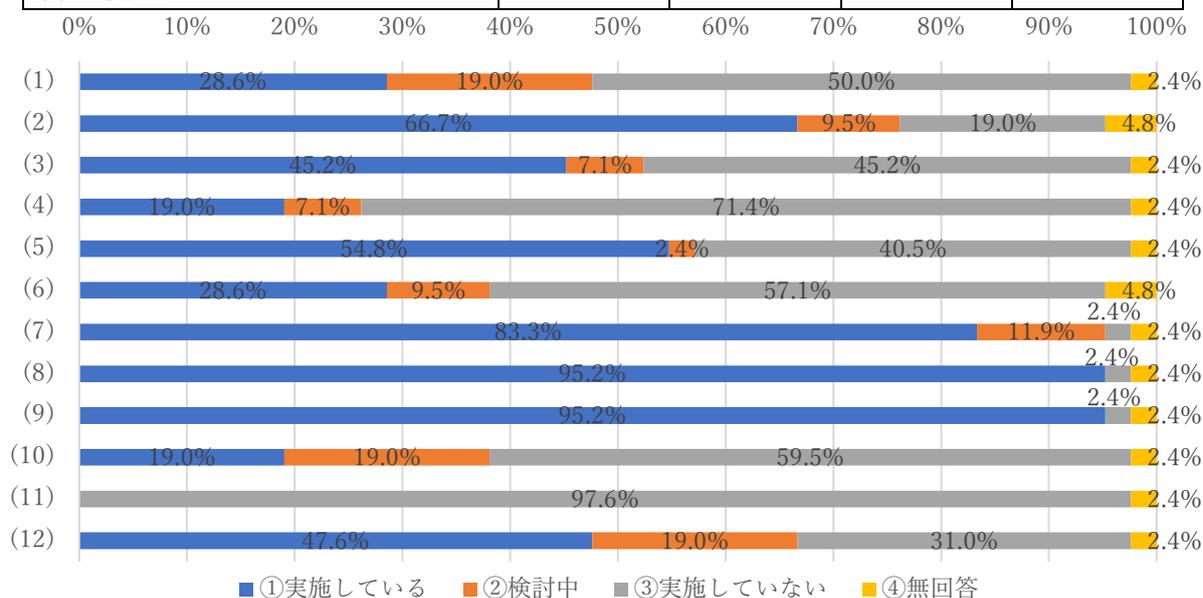
	①取り組んでいる	②検討中	③取り組んでいない	④無回答
(1)女性に積極的採用	29	8	4	1
(2)担当部署を設ける等の推進体制の整備	18	6	18	0
(3)女性が少ない職務や役職での登用	20	11	11	0
(4)人事考課基準の明確化	31	5	5	1
(5)管理職や男性従業員への啓発	23	9	9	1
(6)性別に関わらず業務の知識習得や資格取得の機会	36	4	2	0
(7)仕事と家庭の両立支援	27	9	6	0
(8)男性職員の育児休暇取得の促進	24	9	9	0

その他 女性活躍推進法にて、行動計画を策定 情報公表をしている。



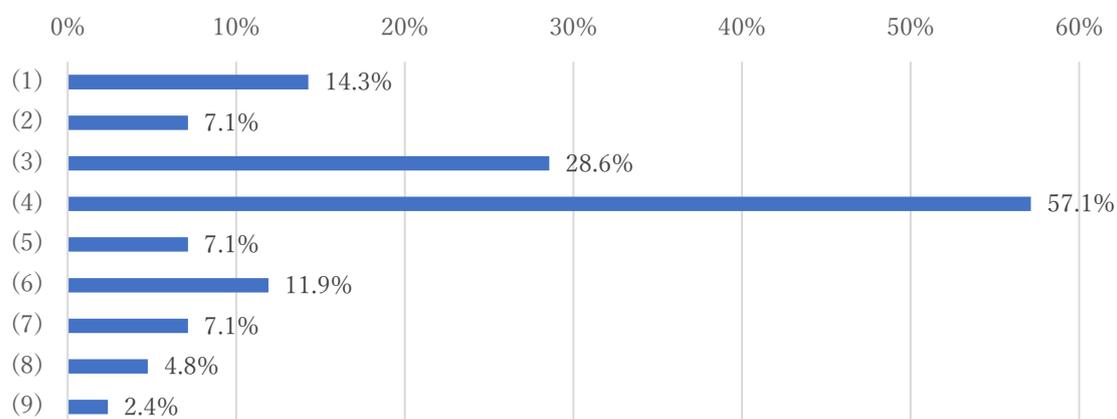
問6 ワーク・ライフ・バランスを進めていくために実施している取組（複数回答可）

	①実施している	②検討中	③実施していない	④無回答
(1)ノー残業デーを設定している	12	8	21	1
(2)残業時間の制限	28	4	8	2
(3)勤務時間の短縮制度の導入	19	3	19	1
(4)フレックスタイム制度の導入	8	3	30	1
(5)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の導入	23	1	17	1
(6)在宅勤務制度の導入	12	4	24	2
(7)有給休暇の取得促進	35	5	1	1
(8)就業規則に育児休業制度の規定がある	40	0	1	1
(9)就業規則に介護休業制度の規定がある	40	0	1	1
(10)育児休業・介護休業中の従業員に対して経済的な支援の実施	8	8	25	1
(11)事業所内保育施設の設置	0	0	41	1
(12)看護休暇や介護休暇の取得の促進	20	8	13	1



問7 ワーク・ライフ・バランスを推進していく上での問題点（複数回答可）

	回答数
(1)ワーク・ライフ・バランスに対して管理職や従業員の意識が乏しい	6
(2)育児や介護の休暇や休業を取りづらい空気がある	3
(3)顧客対応や長時間開店等への対応が必要なため制約がある	12
(4)休業中の従業員の代替要員の確保が困難	24
(5)自治体や民間の保育施設・介護施設等の不足	3
(6)社会通念上、男性が育児や介護に参加しにくい意識がある	5
(7)ワーク・ライフ・バランス推進による企業側の費用負担の増加	3
(8)ワーク・ライフ・バランス推進による企業側の効果が不透明	2
(9)その他	1



問8 令和5年度の育児・介護休業の取得状況

	男性取得者（割合）	女性取得者（割合）
育児休業取得者実績がある事業所	9人 (21%)	17人 (40.5%)
介護休業取得者実績がある事業所	2人 (4.8%)	2人 (4.8%)

問9 事業所におけるハラスメント対策

	割合
(1)防止策や対応策など、すでに何らかの取組みを実施している	69.0%
(2)防止策や対応策など、何らかの取組みを今後実施予定	4.8%
(3)必要性は感じているが、取組みは進んでいない	9.5%
(4)取り立てて必要性は感じていない	4.8%

問9—1 取組内容の実施状況（問9で1又は2と回答した事業所/複数回答可）

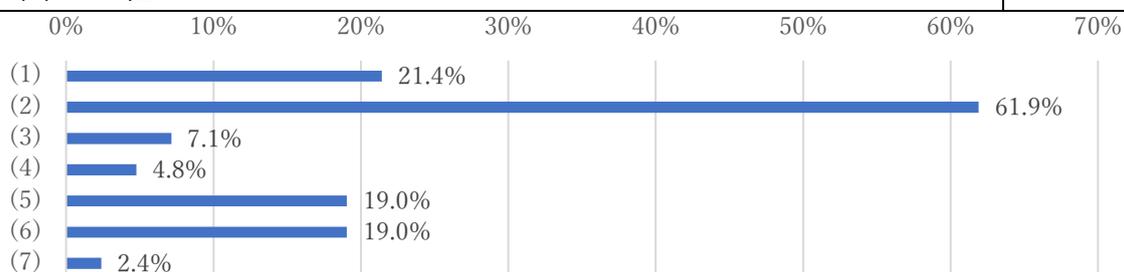
	①実施している	②検討中	③実施していない
(1)就業規則などにハラスメント禁止を明記	33	3	0
(2)ハラスメント等に関する相談・苦情窓口の設置	35	3	0
(3)冊子やパンフレット等の配布による意識啓発	24	5	9
(4)ハラスメントに関する研修・講習等の実施	24	7	7
(5)実態把握のためのアンケートや調査の実施	16	10	12
(6)相談・苦情を受けた際の対応マニュアルの作成	17	12	9

問9—2 取り組まない理由（問9で3又は4と回答した事業所）

	回答数
(1)過去に職場内で発生していないため	2
(2)従業員全員に目が行き届き個別対応出来るため	1
(3)従業員のハラスメントに関する認知度や防止策の意識が高いため	1
(4)財政的に厳しく対応する余裕がないため	0
(5)業務多忙により対応する余裕がないため	2
(6)その他	1

問10 女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスを進める上で、行政や公的機関に期待すること（複数回答可）

	回答数
(1)セミナーの開催等による働く女性のロールモデルの紹介	9
(2)活用できる支援制度に関する情報提供	26
(3)事業所向けの講習会の開催	3
(4)女性活躍を推進するアドバイザーの派遣	2
(5)女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む事業所の事例紹介	8
(6)男性に対する家事や育児、介護等への啓発や働きかけ	8
(7)その他	1



問11 LGBTへの配慮に関する取組（複数回答可）

	回答数
(1)従業員・顧客が利用しやすい環境（トイレ等）の整備	7
(2)従業員の理解促進のための講習会や研修の実施	7
(3)従業員のための相談窓口の設置	9
(4)結婚祝金や家族手当、慶弔見舞等の福利厚生への適用	13
(5)社内の規定や採用情報等で「LGBT（性的マイノリティ）について差別をしない」等の文言の明記	7
(6)事業所内に啓発ポスター等の掲示・配置	1
(7)LGBTに関するイベントへ事業所として参加	2
(8)取組をしていない	15
(9)その他	0

