

**第3次田辺市男女共同参画プラン策定
に係るアンケート調査
結果報告書
(事業所アンケート調査)**

**令和5年3月
田辺市**

目 次

I	事業所アンケート調査の概要.....	1
1	調査の目的.....	1
2	調査概要.....	1
3	報告書の見方.....	1
II	事業所アンケート調査結果のまとめ.....	2
III	事業所アンケート調査結果.....	4
IV	自由回答.....	18
V	調査票.....	19

I 事業所アンケート調査の概要

1 調査の目的

本調査は、「第2次田辺市男女共同参画プラン」の見直しにあたり、事業所の皆さまのお考えをお聞かせいただくために実施しました。

2 調査概要

項目	事業所アンケート調査
調査対象者	総務省統計局がもつ事業所母集団データベース（令和2年次フレーム）から田辺市内の常用雇用者数10人以上の300事業所を抽出（無作為抽出）
調査期間	令和4年10月5日（水）～10月31日（月）
調査方法	WEBによる回答方式
対象者数	300件（依頼通知配布数）
有効回収数	83件
有効回収率（※）	27.7%

※有効回収率について、事業所アンケート調査では依頼通知の配布数を分母として計算しています。

3 報告書の見方

- ◇回答結果の割合「%」は有効サンプル数に対して、それぞれの回答数の割合を小数点以下第2位で四捨五入したものです。そのため、単数回答（複数の選択肢から1つの選択肢を選ぶ方式）であっても合計値が100.0%にならない場合があります。このことは、本報告書内の分析文、グラフ、表においても反映しています。
- ◇複数回答（複数の選択肢から2つ以上の選択肢を選ぶ方式）の設問の場合、回答は選択肢ごとの有効回答数に対して、それぞれの割合を示しています。そのため、合計が100.0%を超える場合があります。
- ◇図表中において「不明・無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が困難なものです。
- ◇図表中の「n（number of case）」は、集計対象者総数（あるいは回答者限定設問の限定条件に該当する人）を表しています。
- ◇本文中の設問の選択肢は簡略化している場合があります。
- ◇集計対象者総数（n）が少ない（10件未満）クロス集計については、分析文の記載を省略しています。
- ◇その他の内容、自由回答については、要約したものとなっています。

Ⅱ 事業所アンケート調査結果のまとめ

1. 女性従業員の活躍の推進について

- 女性従業員の起用・配属の実施方法について、「男女の区別なく幅広く起用している」の回答の割合が高く、性別による職種の幅を狭めることがないように取り組んでいる事業所が多い傾向にあります。
- 女性の活躍を推進するために取り組んでいることについて、「意欲や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え、職域を拡大している」、「出産後も継続して就業できるよう勤務地や勤務条件に配慮している」の回答の割合が高く、女性従業員当事者に対する、職場でステップアップしやすい環境や、一時的に職場を離れても戻ることができる環境の整備に取り組む企業が多い傾向にあります。
- 一方で、「管理職に対し女性活用の重要性等について研修している」が回答の割合として最も低くなっていることから、制度的な整備だけでなく、女性従業員が個人の能力を存分に発揮できる社内の風土面での整備も必要です。
- 性別による待遇の違いについて、各項目で「平等である」の回答の割合が7～8割程度と高くなっていますが、「結婚退職や出産退職などの慣習」では6割を下回っています。
- また、女性の管理職への登用や人材活用での課題では「家庭生活（家事、育児、介護等）の負担を考慮する必要がある」の回答の割合が高くなっていることから、女性だからこそ抱える、働くことを中断せざるを得ない要因に対する制度の整備から始めることが重要です。

2. 育児・介護と仕事の両立について

- 育児・介護中の従業員に対する配慮について、育児、介護それぞれに対して「短時間勤務制度（1日の所定労働時間を6時間とする制度）」の回答の割合が最も高く、育児・介護中の従業員が仕事との両立ができる環境の整備は進んでいる傾向にあります。
- 一方で、育児・介護それぞれ「育児・介護を理由に退職した従業員の再雇用制度」の回答の割合が低くなっており、仕事と育児・介護を両立できる環境の整備に加え、育児・介護によって退職せざるを得なかった従業員が職場に復帰しやすい環境の整備も求められています。
- 仕事と介護の両立支援に向けての取組について、「介護休業・休暇利用を就業規則等で明文化している」の回答の割合が高くなっていることから、整備された体制をより一層浸透させ、従業員が気軽に利用できるための周知・啓発が求められています。

3. ハラスメントへの対応について

- セクハラやパワハラを防止するための取り組みとして、「就業規則等で各種ハラスメント防止についての方針を明確にしている」、「相談窓口を設置している」の回答の割合が高くなっている一方で、「実態把握のための調査をしている」の回答の割合が低くなっています。
- ハラスメントが起きた場合の対応として、「相談や苦情を受けた場合、相談担当者が事実関係の確認をしている」の回答の割合が高くなっている一方で、「相談・苦情への対応のためのマニュアルをあらかじめ作成し、それに基づいて対応している」の回答の割合が低くなっています。
- ハラスメントが起きた時に難しいことについては、「どこまでがハラスメントに該当するかの線引き」の回答の割合が高くなっています。
- 相談窓口の設置や事実確認を行うことによって、ハラスメントが起きた際にアフターフォローにつなげるための整備を行っている事業所は多くなっていますが、常日頃からハラスメントを定義し、実態を把握することによって発生を未然に防ぐ体制づくりも重要です。

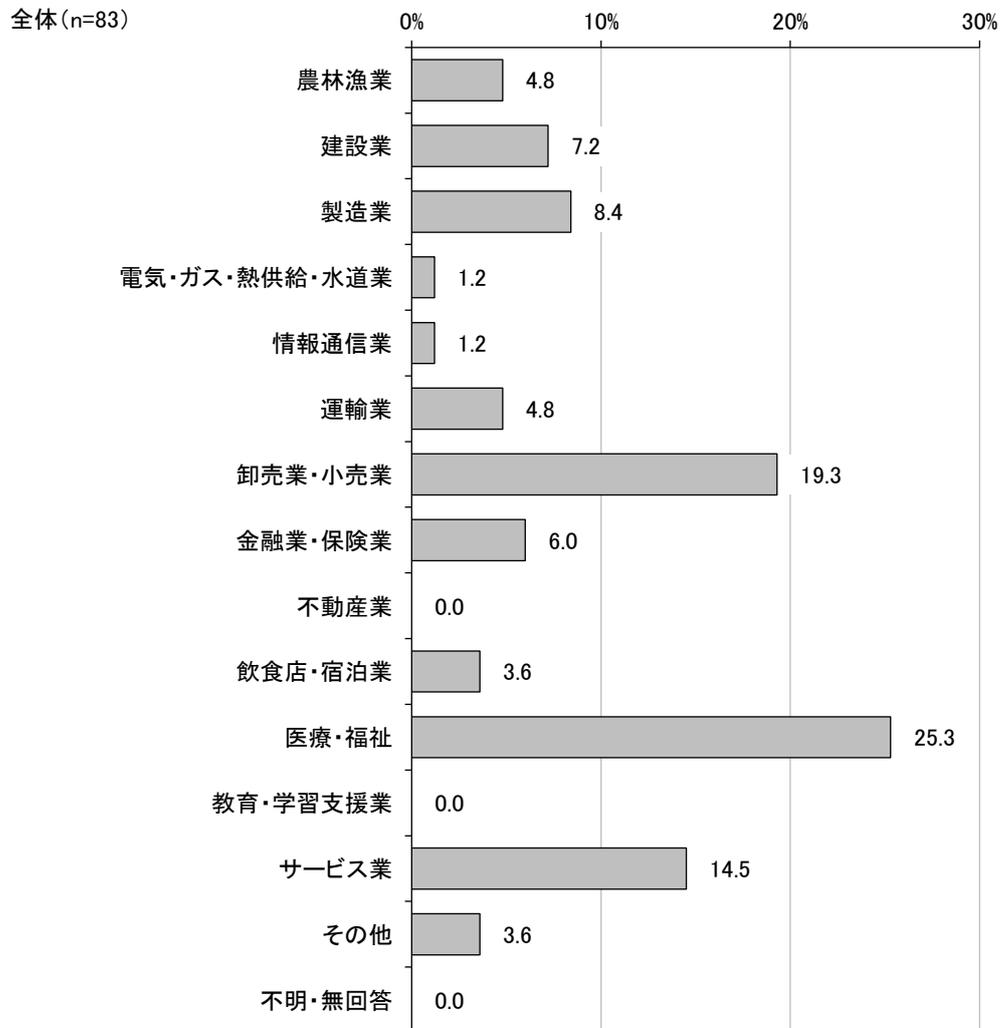
4. 事業所での男女共同参画に向けて、行政に期待する取組について

- 全体で「保育施設・保育サービスの充実」、「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」の回答が多くなっていることから、従業員が「仕事をする」という点でハンデとなり得る要因を解消するための支援が求められています。
- また、「社会の変化や法律・制度改正に関する情報提供」も高く、「市内企業における取組事例やロールモデルに関する情報提供」の回答も一定数高くなっていることから、各職場における男女共同参画の推進を行うための方向性を市が示すことも重要です。

Ⅲ 事業所アンケート調査結果

問1. 貴事業所の主な業種についてお答えください。(〇は1つ)

「医療・福祉」が25.3%と最も高く、次いで「卸売業・小売業」が19.3%、「サービス業」が14.5%となっています。



問2. 貴事業所の従業員数（令和4年4月1日現在）をお答えください。

従業員数については、以下の表の通りとなっています。

【① 役員】

上段:件数 下段:%	合計	0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	8人	9人	10人 以上	不明・ 無回答
女性	83	31	14	14	6	0	0	0	1	0	1	2	14
	100.0	37.3	16.9	16.9	7.2	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	1.2	2.4	16.9
男性	83	22	23	12	5	1	1	0	2	1	2	6	8
	100.0	26.5	27.7	14.5	6.0	1.2	1.2	0.0	2.4	1.2	2.4	7.2	9.6

【② 正社員(管理職)】

上段:件数 下段:%	合計	0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	8人	9人	10人 以上	不明・ 無回答
女性	83	35	18	4	3	0	2	2	0	0	0	0	19
	100.0	42.2	21.7	4.8	3.6	0.0	2.4	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0	22.9
男性	83	9	21	15	7	7	1	4	1	0	1	6	11
	100.0	10.8	25.3	18.1	8.4	8.4	1.2	4.8	1.2	0.0	1.2	7.2	13.3

【③ 正社員(管理職以外)】

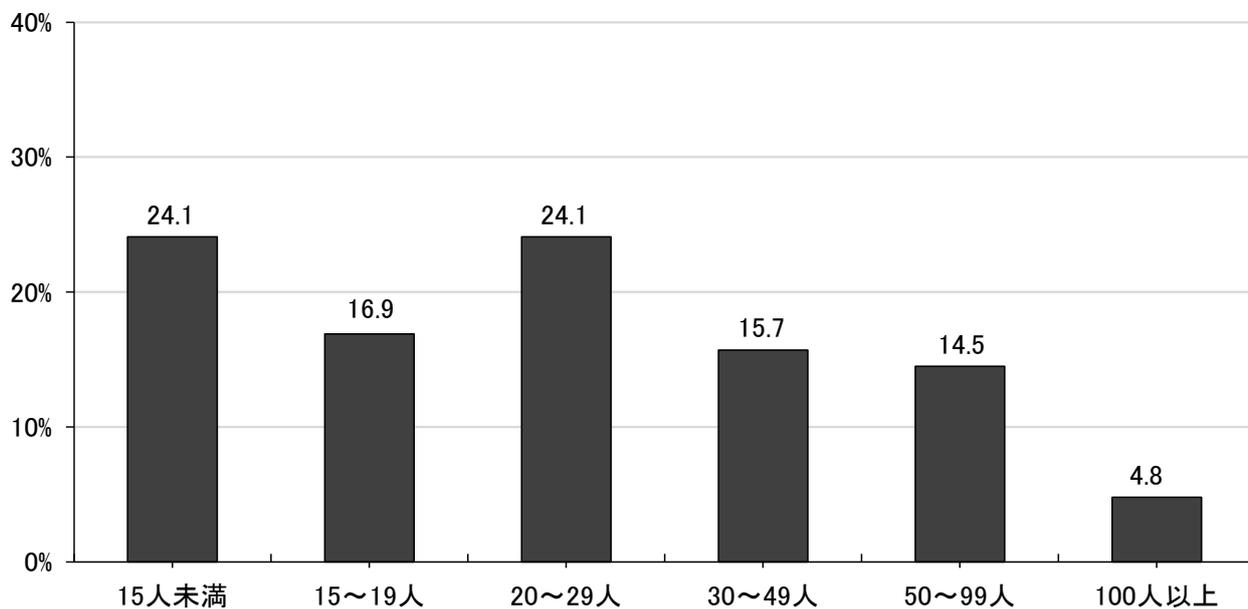
上段:件数 下段:%	合計	0人	1~10人	11~20人	21~30人	31~40人	41~50人	51人以上	不明・ 無回答
女性	83	12	49	11	1	0	0	2	8
	100.0	14.5	59.0	13.3	1.2	0.0	0.0	2.4	9.6
男性	83	5	43	17	5	2	1	3	7
	100.0	6.0	51.8	20.5	6.0	2.4	1.2	3.6	8.4

【④ 非正社員(1か月以上の雇用のパート・アルバイト・派遣社員等)】

上段:件数 下段:%	合計	0人	1~10人	11~20人	21~30人	31~40人	41~50人	51人以上	不明・ 無回答
女性	83	11	44	11	2	3	0	3	9
	100.0	13.3	53.0	13.3	2.4	3.6	0.0	3.6	10.8
男性	83	15	47	0	2	1	0	1	17
	100.0	18.1	56.6	0.0	2.4	1.2	0.0	1.2	20.5

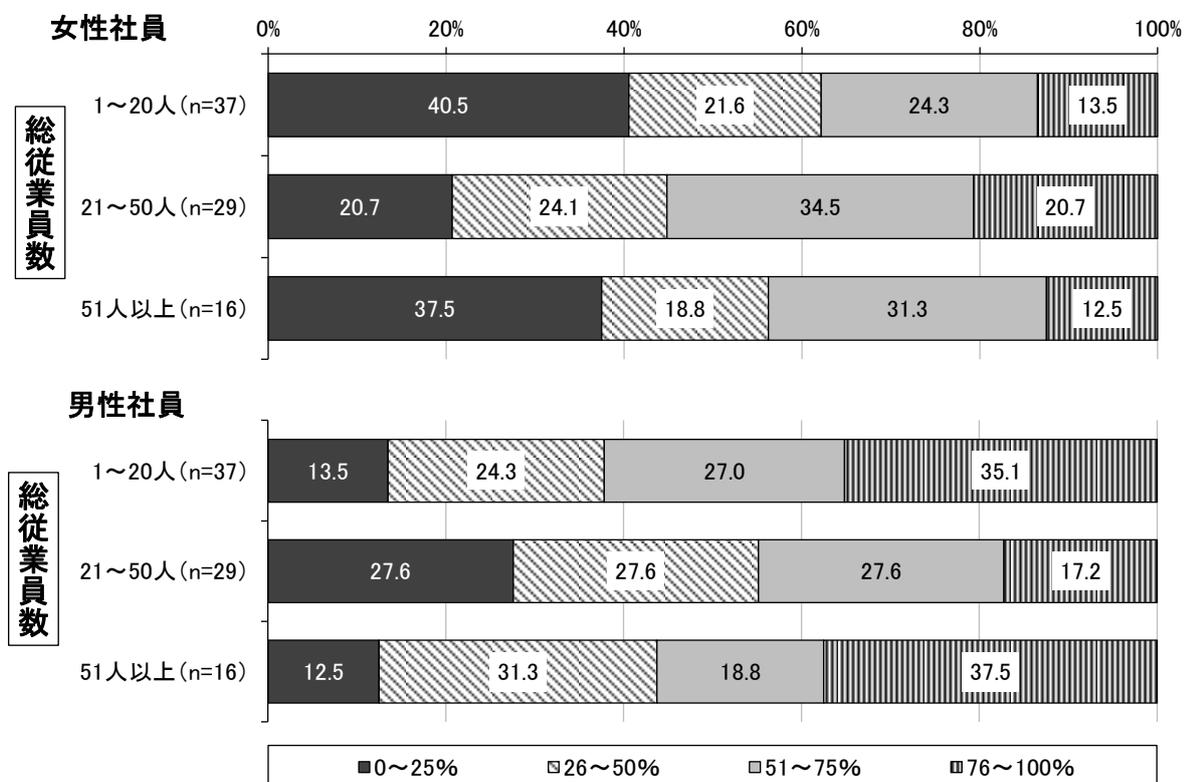
【事業所の従業員規模】

事業所の人数は「15人未満」「20～29人」が24.1%と最も多く、次いで「15～19人」が16.9%となっています。



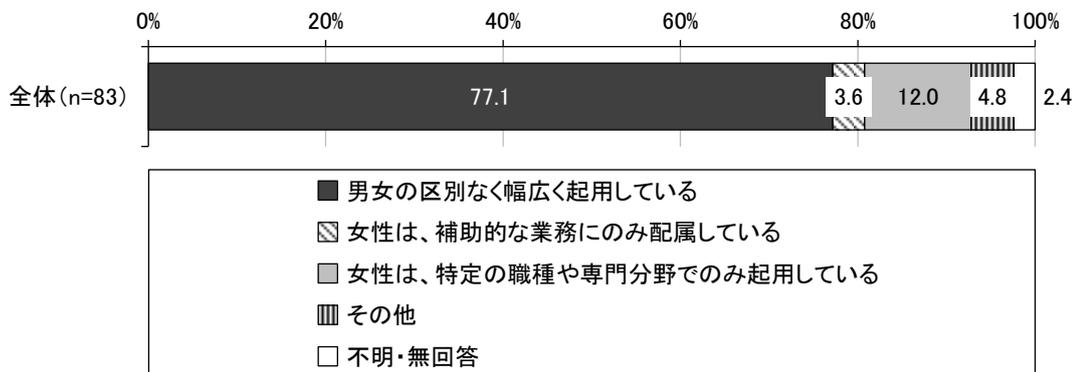
※従業員には「役員」を含んで算出しています。

【総従業員数に対する男性社員、女性社員の割合】※総従業員数は問2の数字を合算



問3. 女性従業員の起用・配属について、どのように実施されていますか。(〇は1つ)

「男女の区別なく幅広く起用している」が77.1%と最も高く、次いで「女性は、特定の職種や専門分野でのみ起用している」が12.0%となっています。

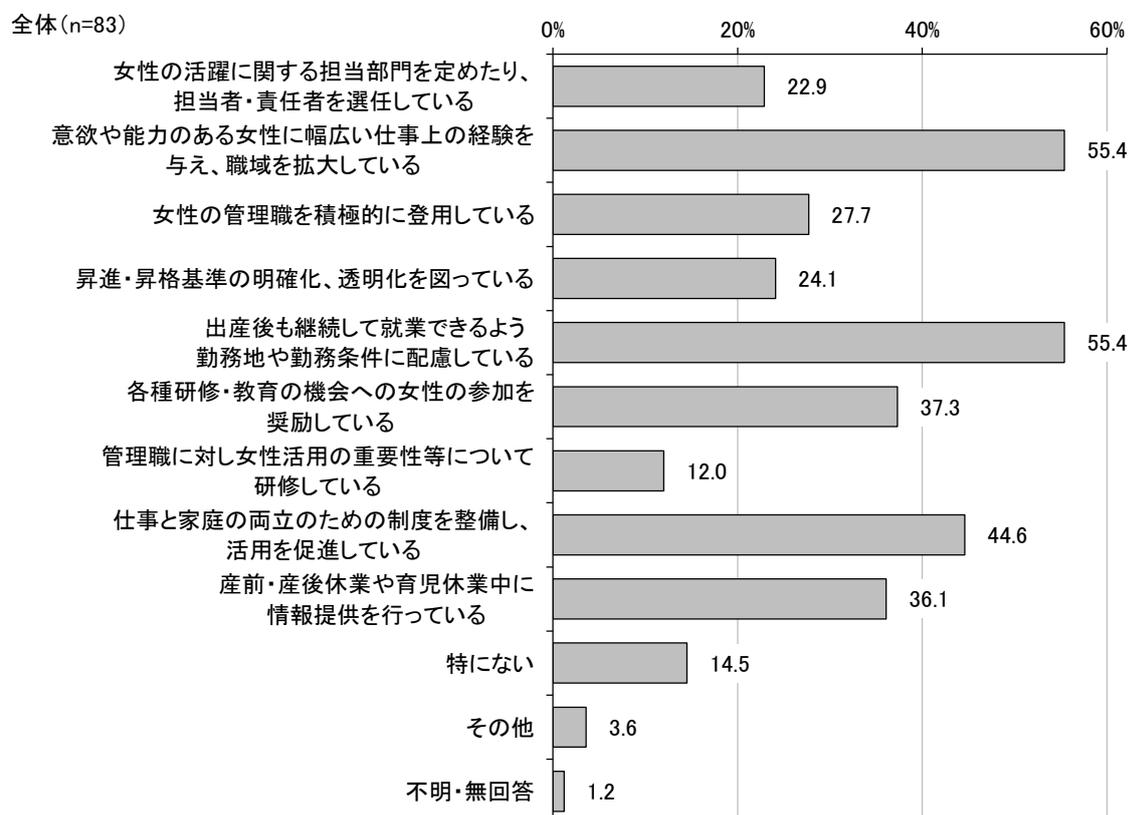


その他の内容	件数
女性社員がいない	3
ほとんど区別ないが、力仕事は男性が担当している	1

問4. 女性の活躍を推進するためにどのようなことに取り組んでいますか。

(あてはまるものすべてに○)

「意欲や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え、職域を拡大している」「出産後も継続して就業できるよう勤務地や勤務条件に配慮している」が55.4%と最も高く、次いで「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進している」が44.6%、「各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している」が37.3%となっています。

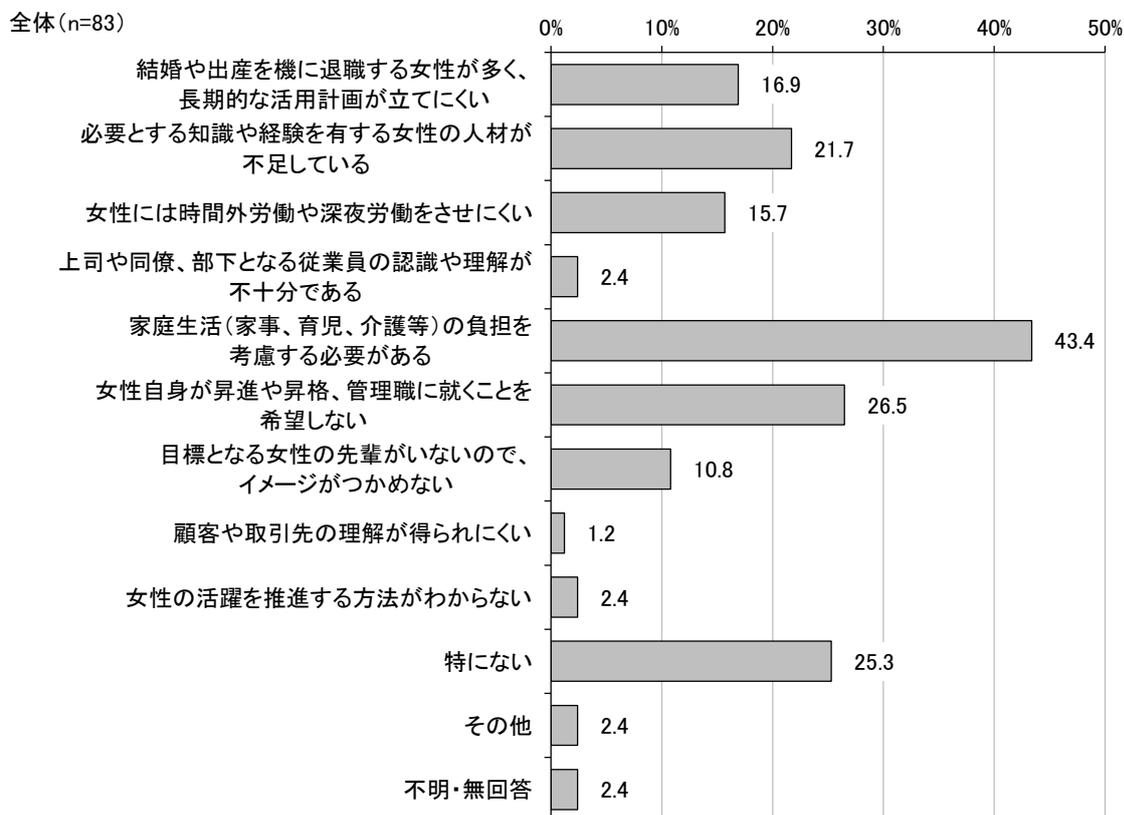


その他の内容	件数
女性社員がいない	2
男性、女性関係なく能力、生活環境に応じた雇用に対応	1

問5. 女性の管理職への登用や人材活用にあたってどのような課題がありますか。

(あてはまるものすべてに○)

「家庭生活（家事、育児、介護等）の負担を考慮する必要がある」が43.4%と最も高く、次いで「女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを希望しない」が26.5%、「特にない」が25.3%となっています。



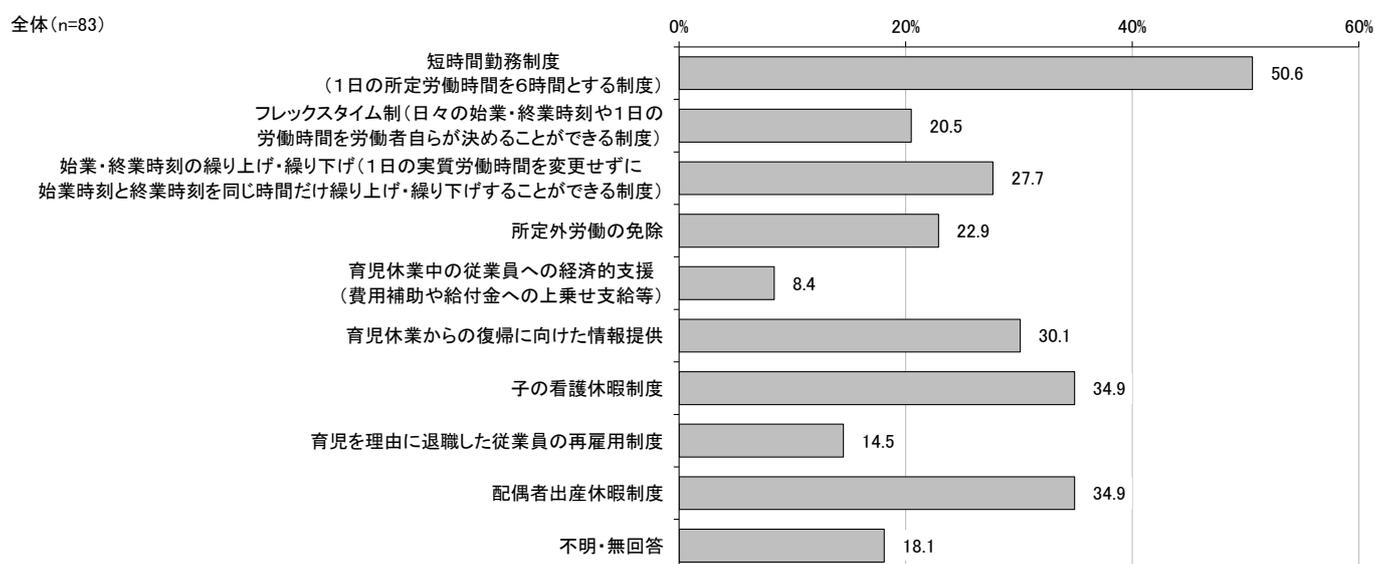
その他の内容	件数
女性社員がいない	2

問6. 育児・介護中の従業員に対する配慮について、制度があるものについて、育児・介護それぞれについてお答えください。(育児・介護それぞれあてはまるものすべてに○)

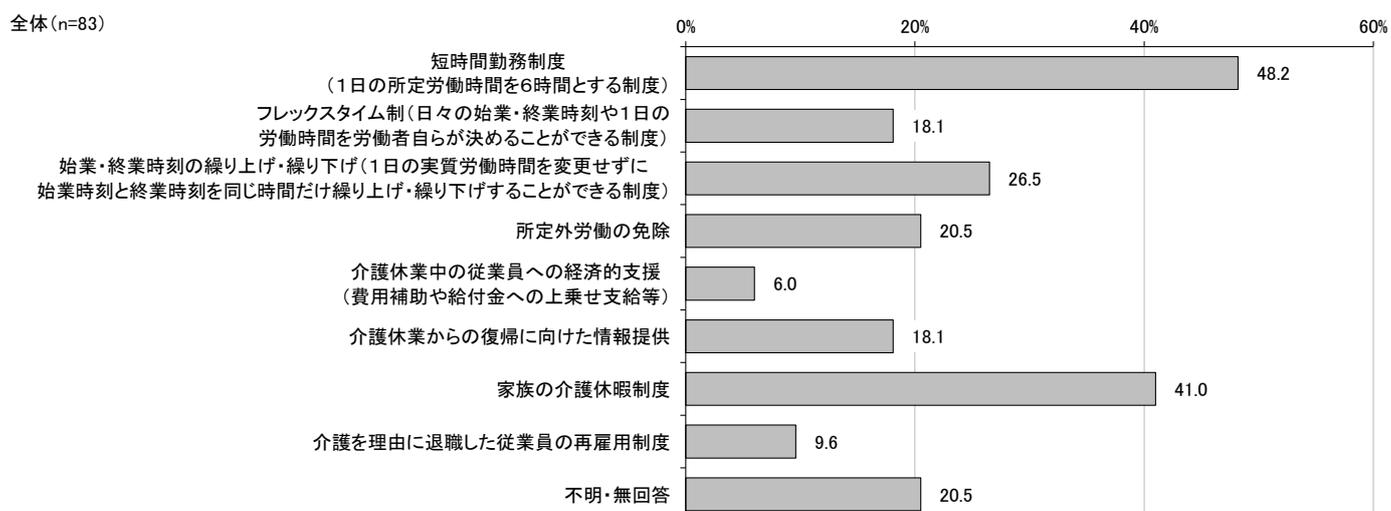
育児についてみると、「短時間勤務制度（1日の所定労働時間を6時間とする制度）」が50.6%と最も高く、次いで「子の看護休暇制度」「配偶者出産休暇制度」が34.9%、「育児休業からの復帰に向けた情報提供」が30.1%となっています。

介護についてみると、「短時間勤務制度（1日の所定労働時間を6時間とする制度）」が48.2%と最も高く、次いで「家族の介護休暇制度」が41.0%、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（1日の実質労働時間を変更せずに始業時刻と終業時刻を同じ時間だけ繰り上げ・繰り下げすることができる制度）」が26.5%となっています。

<育児>



<介護>

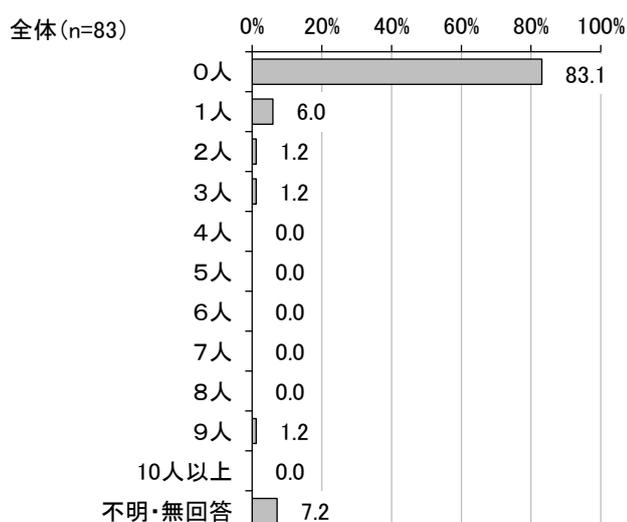


問7. 貴事業所で昨年度（令和3年度）の1年間に、出産した従業員またはパートナー（配偶者）
 が出産した従業員の人数と、そのうち育児休業を取得した人数をお答えください。

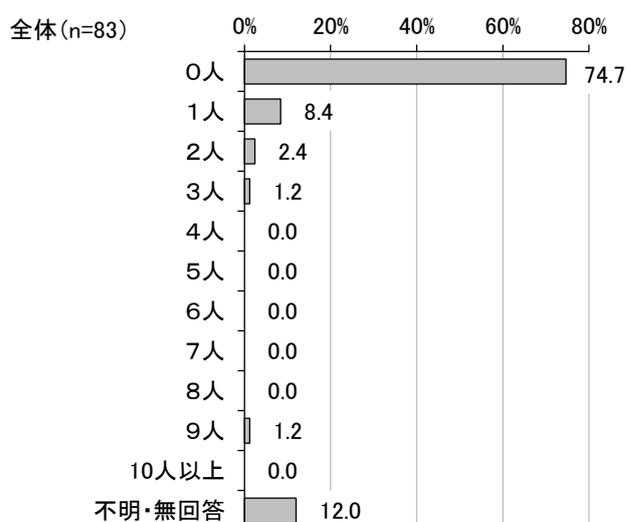
出産した従業員の人数は、「1人」が6.0%、「2人」「3人」「9人」が1.2%となっています。うち、
 育児休業を取得した人数は、「1人」が8.4%、「2人」が2.4%、「3人」「9人」が1.2%となっていま
 す。

パートナー（配偶者）が出産した従業員的人数は、「1人」が14.5%、「2人」が6.0%、「3人」が
 3.6%、「10人以上」が1.2%となっています。うち、育児休業を取得した人数は、「1人」が4.8%、「2
 人」が3.6%、「3人」が1.2%となっています。

<出産した従業員>

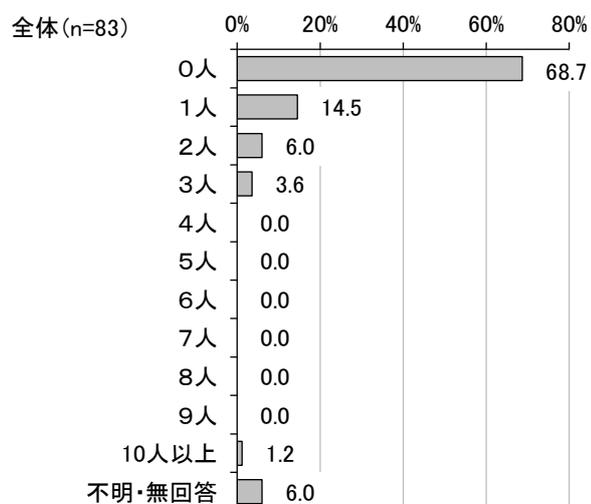


<うち、育児休業を取得した人数>

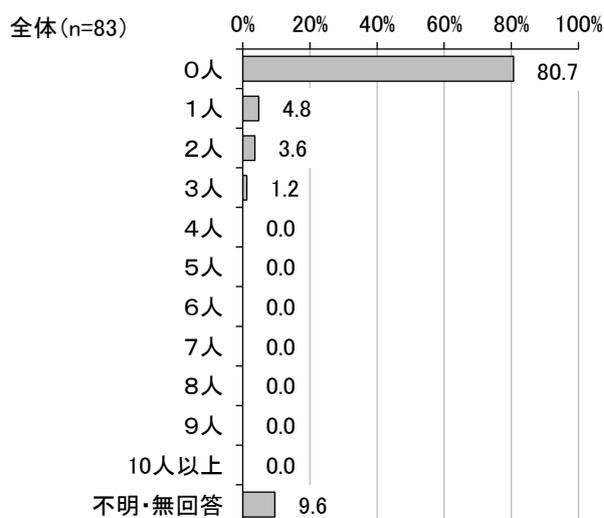


※<うち、育児休業を取得した人数>には、
 出産した従業員的人数が不明（無回答）の
 事業所も含む。

<パートナー（配偶者）が出産した従業員>



<うち、育児休業を取得した人数>

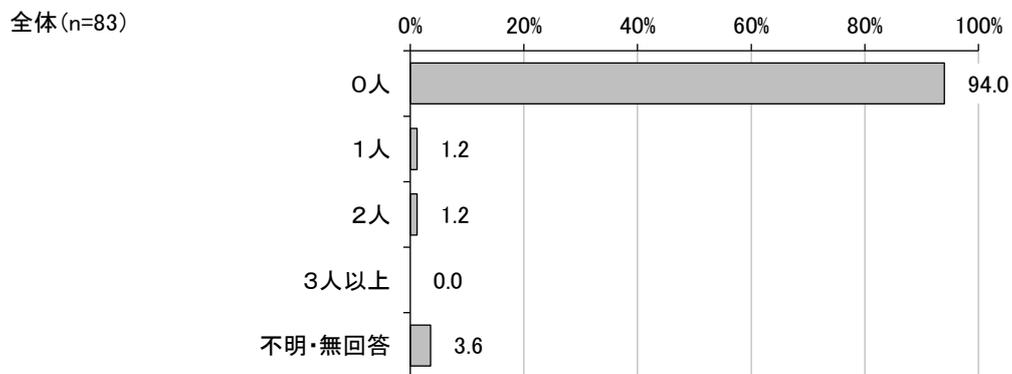


※<うち、育児休業を取得した人数>には、
 パートナー（配偶者）が出産した従業員
 的人数が不明（無回答）の事業所も含む。

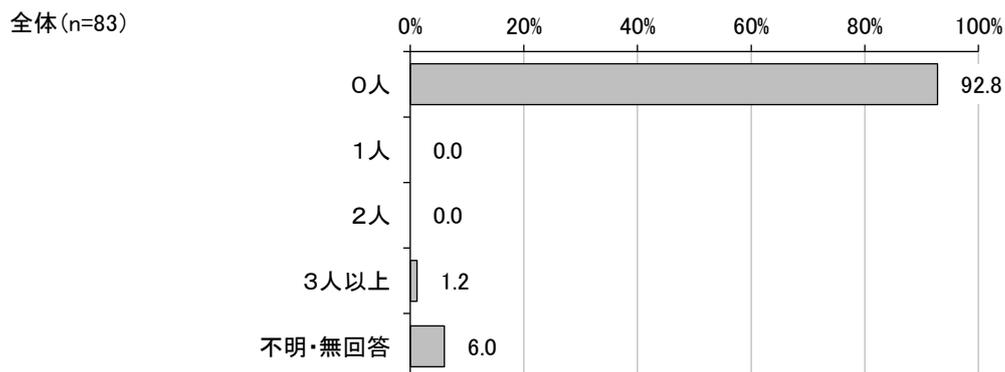
問8. 貴事業所で昨年度（令和3年度）の1年間に、介護休業を取得した人数をお答えください。
（人数を記入）

介護休業を取得した人数は、女性従業員で「1人」「2人」が1.2%、男性従業員で「3人以上」が1.2%といずれも低く、男性従業員、女性従業員ともに、「0人」の事業所が90%以上となっています。

<介護休業を取得した女性従業員>



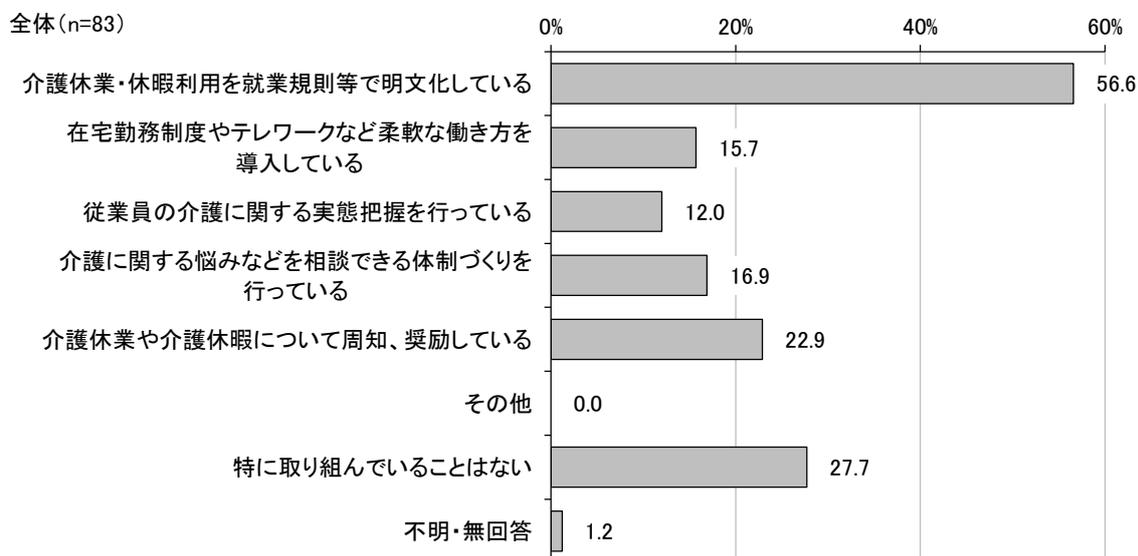
<介護休業を取得した男性従業員>



問9. 貴事業所では、仕事と介護の両立支援に向けて、次のような取組を行っていますか。

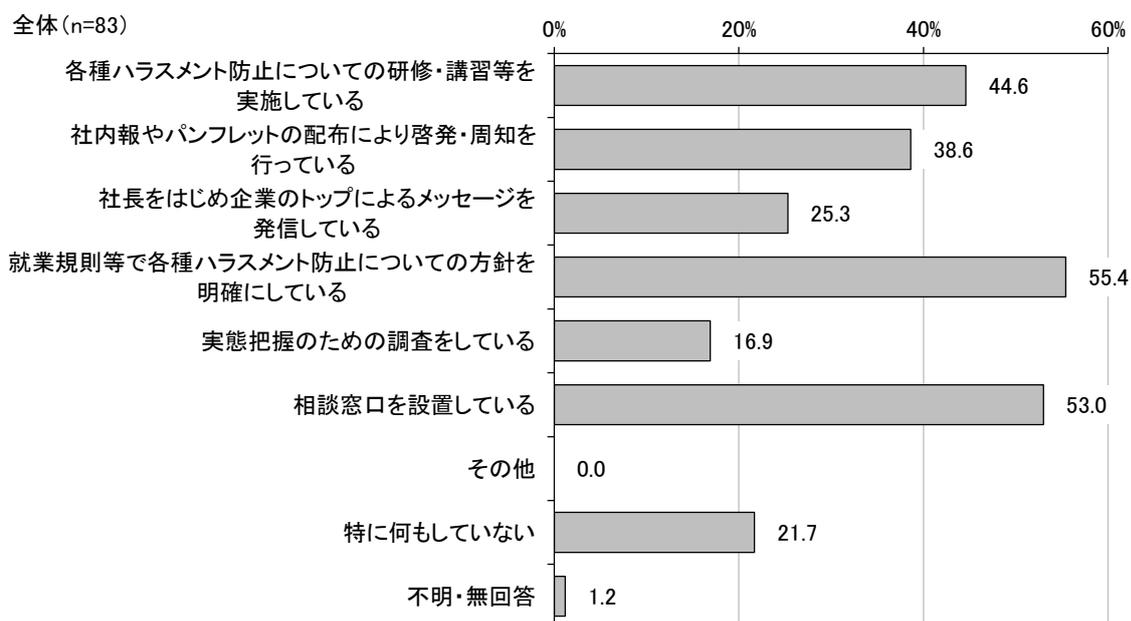
(あてはまるものすべてに○)

「介護休業・休暇利用を就業規則等で明文化している」が56.6%と最も高く、次いで「特に取り組んでいることはない」が27.7%、「介護休業や介護休暇について周知、奨励している」が22.9%となっています。



問10. 貴事業所では、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等を防止するために、次のような取組を行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

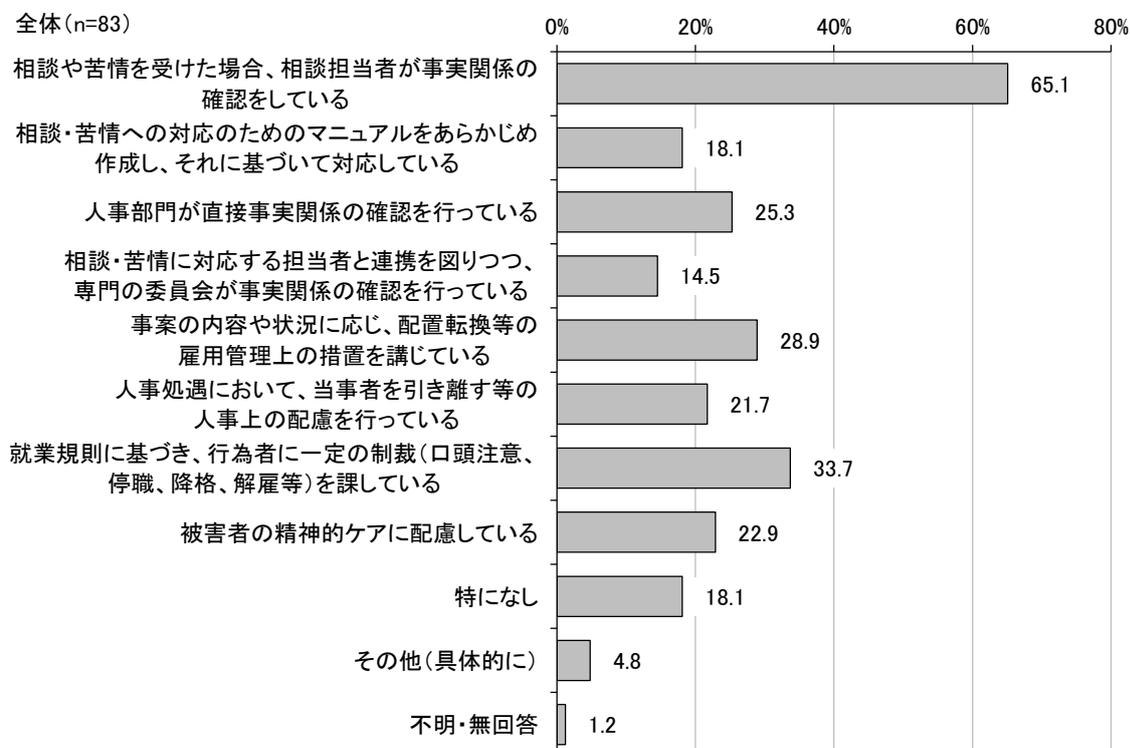
「就業規則等で各種ハラスメント防止についての方針を明確にしている」が55.4%と最も高く、次いで「相談窓口を設置している」が53.0%、「各種ハラスメント防止についての研修・講習等を実施している」が44.6%となっています。



問 11. ハラスメントが起こった場合、どのような対応をとっていますか。

(あてはまるものすべてに○)

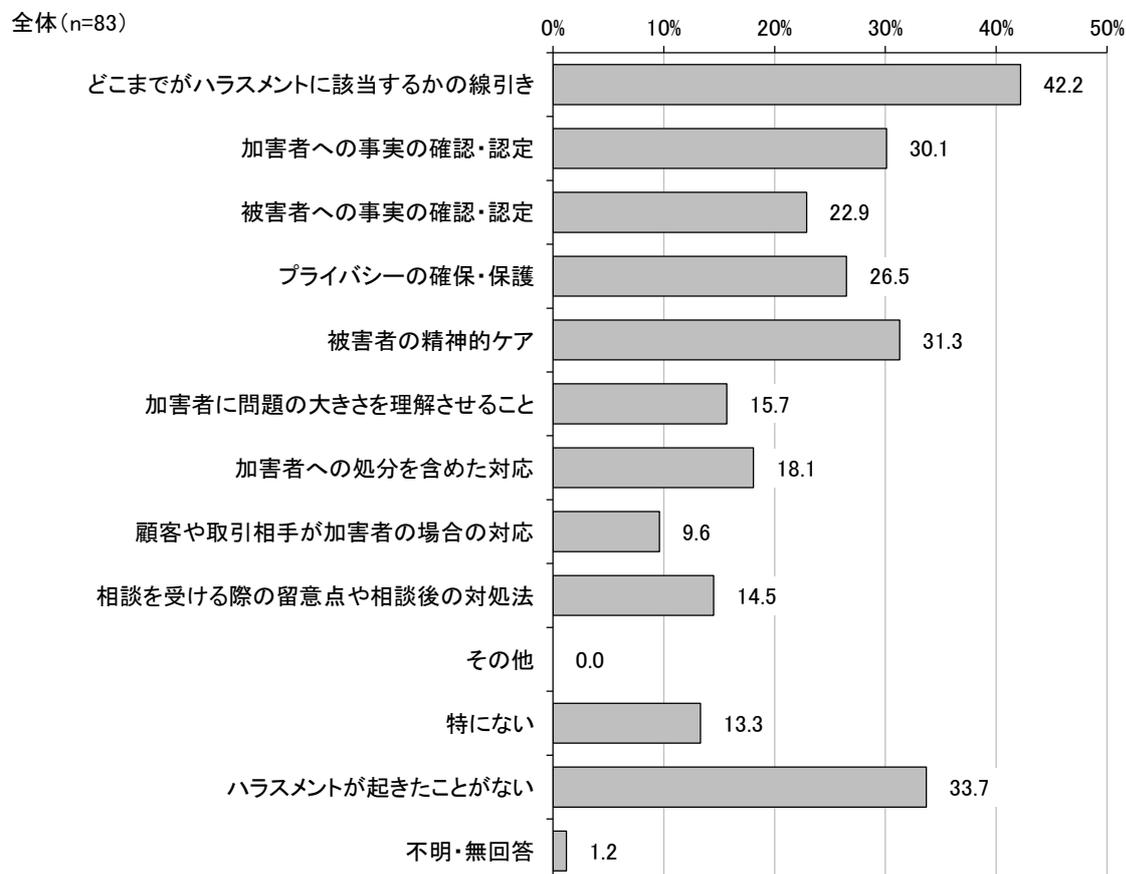
「相談や苦情を受けた場合、相談担当者が事実関係の確認をしている」が 65.1%と最も高く、次いで「就業規則に基づき、行為者に一定の制裁（口頭注意、停職、降格、解雇等）を課している」が 33.7%、「事案の内容や状況に応じ、配置転換等の雇用管理上の措置を講じている」が 28.9%となっています。



その他の内容	件数
起こっていない	2
役員と人事部門が連携をしながら対応している。	1
スピークアップ制度（通報制度）があり、匿名で個人名の報告ができる。	1

問 12. 貴事業所では、ハラスメントが起きたときに対応で困ること、難しいと感じることは何ですか。（あてはまるものすべてに○）

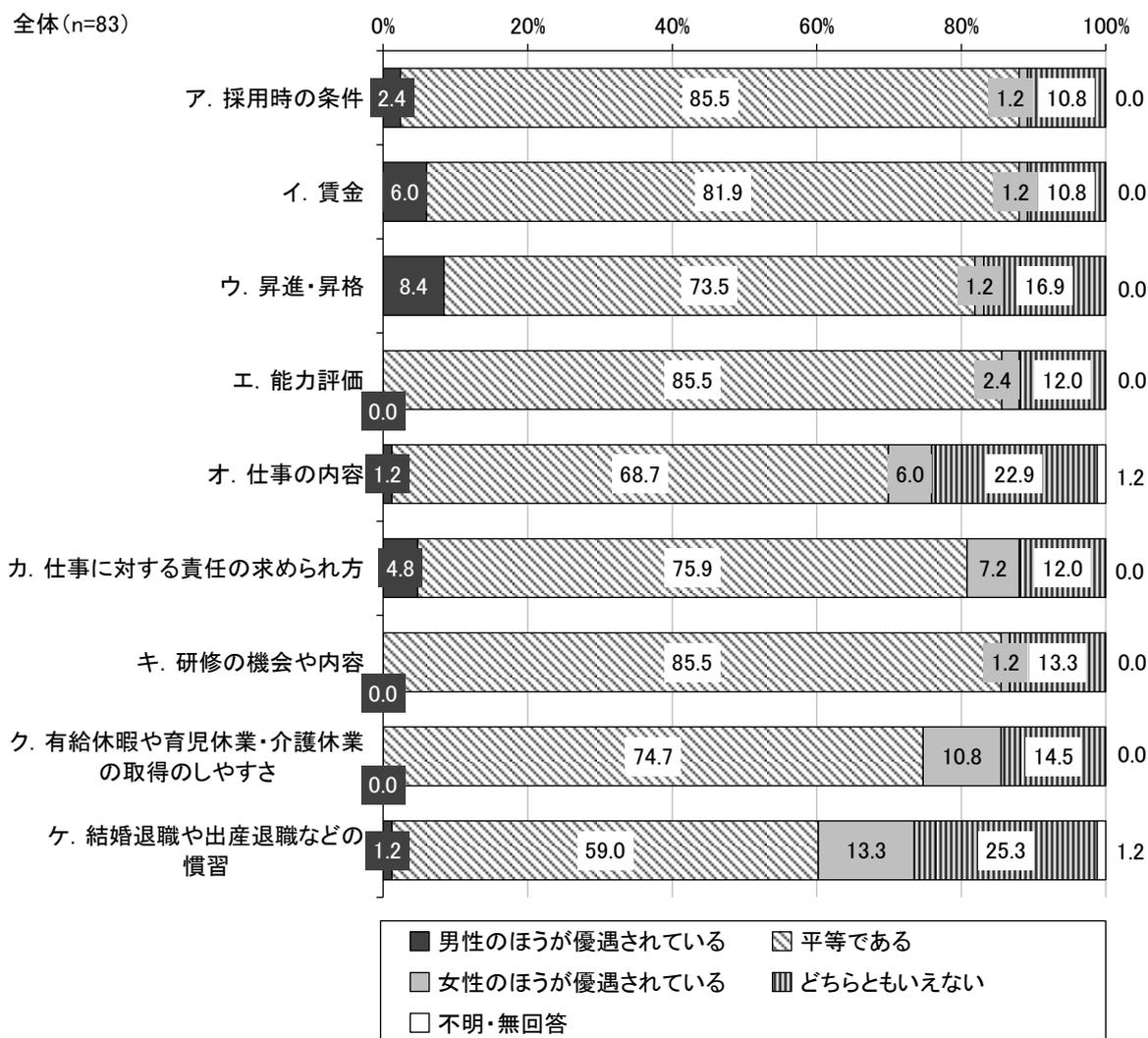
「どこまでがハラスメントに該当するかの線引き」が 42.2%と最も高く、次いで「ハラスメントが起きたことがない」が 33.7%、「被害者の精神的ケア」が 31.3%となっています。



問 13. 貴事業所において、性別による待遇の違いはありますか。(ア～ケそれぞれについて、あてはまるもの1つに○)

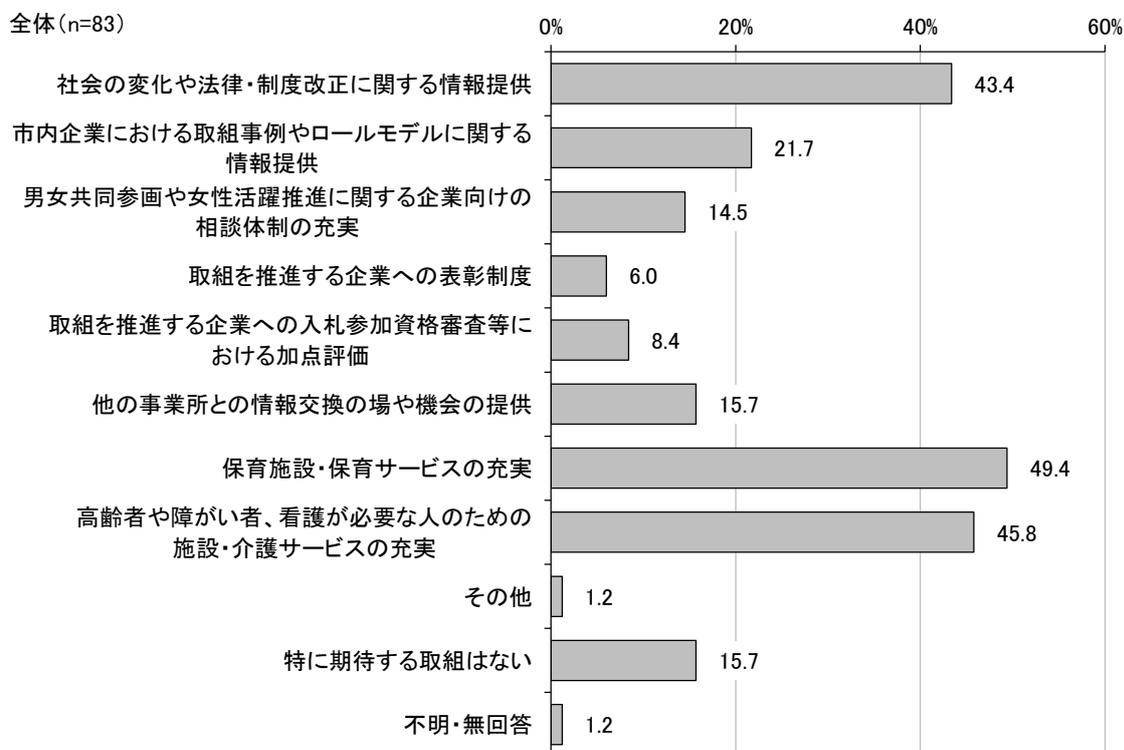
すべての項目で「平等である」が最も高くなっています。

また、「平等である」と答えた事業所が多かった項目についてみると、[ア. 採用時の条件] [エ. 能力評価] 「キ. 研修の機会や内容」が85.5%と最も高く、次いで [イ. 賃金] が81.9%、[カ. 仕事に対する責任の求められ方] が75.9%となっています。



問 14. 今後、事業所における男女共同参画を推進する上で、市・行政にどのような取組を期待しますか。(あてはまるものすべてに○)

「保育施設・保育サービスの充実」が49.4%と最も高く、次いで「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45.8%、「社会の変化や法律・制度改正に関する情報提供」が43.4%となっています。



その他の内容	件数
消費者へのハラスメント教育	1

IV 自由回答

内容
大企業と零細企業では対応が違うと思います。零細企業では、社員同士の距離が近い関係であるので、ケースバイケースでの対応ができると思います。能力のある人の結婚、出産、介護で退職しても再就職は歓迎と考えています。その人のライフスケジュールに合わせた勤務体制が必要です。
男性が多い前提のアンケートになっていますが、うちは職種柄ほぼ女性が占めていますので、少し答えにくいところがありました。女性が多い職場における男性の立場についても、考えていただければと思います。
まずは雇用を生み出す、人口（関係人口含む）減少への施策を願います。人がいて、雇用が無ければ男女共同参画も成り立ちません。また、施策は女性優遇に振れないよう（男性差別とならないよう）ご注意ください。
社会や地域全体に向け男女共同参画施策を進めることは賛成ですが、仮に、女性が好む業種ではない事業所に女性の雇用を強く促す事となる場合は、社内制度改善やアピールの不足・努力不足といった判断にならないようご配慮を賜りたいのと、女性が選びやすい事業所としての具体的な仕組みや制度について一緒に考えていただければありがたいと思います。

V 調査票

第3次田辺市男女共同参画プラン策定に係る事業所アンケート調査 調査票

【問1】貴事業所の主な業種についてお答えください。(〇は1つ)

1. 農林漁業	8. 金融業・保険業
2. 建設業	9. 不動産業
3. 製造業	10. 飲食店・宿泊業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業	11. 医療・福祉
5. 情報通信業	12. 教育・学習支援業
6. 運輸業	13. サービス業
7. 卸売業・小売業	14. その他 ()

【問2】貴事業所の従業員数(令和4年4月1日現在)をお答えください。

① 役員	女性 () 人	男性 () 人
② 正社員(管理職)	女性 () 人	男性 () 人
③ 正社員(管理職以外)	女性 () 人	男性 () 人
④ 非正社員(1か月以上の雇用のパート・アルバイト・派遣社員等)	女性 () 人	男性 () 人

【問3】女性従業員の起用・配属について、どのように実施されていますか。(〇は1つ)

1. 男女の区別なく幅広く起用している
2. 女性は、補助的な業務にのみ配属している
3. 女性は、特定の職種や専門分野でのみ起用している
4. その他 ()

【問4】女性の活躍を推進するためにどのようなことに取り組んでいますか。

(あてはまるものすべてに〇)

1. 女性の活躍に関する担当部門を定めたり、担当者・責任者を選任している
2. 意欲や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え、職域を拡大している
3. 女性の管理職を積極的に登用している
4. 昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている
5. 出産後も継続して就業できるよう勤務地や勤務条件に配慮している
6. 各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している
7. 管理職に対し女性活用の重要性等について研修している
8. 仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進している
9. 産前・産後休業や育児休業中に情報提供を行っている
10. 特にない
11. その他 ()

<介護>

1. 短時間勤務制度（1日の所定労働時間を6時間とする制度）
2. フレックスタイム制（日々の始業・終業時刻や1日の労働時間を労働者自らが決めることができる制度）
3. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（1日の実質労働時間を変更せずに始業時刻と終業時刻を同じ時間だけ繰り上げ・繰り下げすることができる制度）
4. 所定外労働の免除
5. 介護休業中の従業員への経済的支援（費用補助や給付金への上乗せ支給等）
6. 介護休業からの復帰に向けた情報提供
7. 家族の介護休暇制度
8. 介護を理由に退職した従業員の再雇用制度

【問7】貴事業所で昨年度（令和3年度）の1年間に、出産した従業員またはパートナー（配偶者）が出産した従業員の人数と、そのうち育児休業を取得した人数をお答えください。

・出産した従業員（ ）人（うち育児休業を取得した人数（ ）人）
・パートナー（配偶者）が出産した従業員（ ）人（うち育児休業を取得した人数（ ）人）

【問8】貴事業所で昨年度（令和3年度）の1年間に、介護休業を取得した人数をお答えください。（人数を記入）

・介護休業を取得した女性従業員（ ）人
・介護休業を取得した男性従業員（ ）人

【問9】貴事業所では、仕事と介護の両立支援に向けて、次のような取組を行っていますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 介護休業・休暇利用を就業規則等で明文化している
2. 在宅勤務制度やテレワークなど柔軟な働き方を導入している
3. 従業員の介護に関する実態把握を行っている
4. 介護に関する悩みなどを相談できる体制づくりを行っている
5. 介護休業や介護休暇について周知、奨励している
6. その他（ ）
7. 特に取り組んでいることはない

【問 10】貴事業所では、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等を防止するために、次のような取組を行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 各種ハラスメント防止についての研修・講習等を実施している
2. 社内報やパンフレットの配布により啓発・周知を行っている
3. 社長をはじめ企業のトップによるメッセージを発信している
4. 就業規則等で各種ハラスメント防止についての方針を明確にしている
5. 実態把握のための調査をしている
6. 相談窓口を設置している
7. その他()
8. 特に何もしていない

【問 11】ハラスメントが起こった場合、どのような対応をとっていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 相談や苦情を受けた場合、相談担当者が事実関係の確認をしている
2. 相談・苦情への対応のためのマニュアルをあらかじめ作成し、それに基づいて対応している
3. 人事部門が直接事実関係の確認を行っている
4. 相談・苦情に対応する担当者と連携を図りつつ、専門の委員会が事実関係の確認を行っている
5. 事案の内容や状況に応じ、配置転換等の雇用管理上の措置を講じている
6. 人事処遇において、当事者を引き離す等の人事上の配慮を行っている
7. 就業規則に基づき、行為者に一定の制裁(口頭注意、停職、降格、解雇等)を課している
8. 被害者の精神的ケアに配慮している
9. 特になし
10. その他(具体的に)

【問12】貴事業所では、ハラスメントが起きたときに対応で困ること、難しいと感じることとは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1. どこまでがハラスメントに該当するかの線引き	7. 加害者への処分を含めた対応
2. 加害者への事実の確認・認定	8. 顧客や取引相手が加害者の場合の対応
3. 被害者への事実の確認・認定	9. 相談を受ける際の留意点や相談後の対処法
4. プライバシーの確保・保護	10. その他()
5. 被害者の精神的ケア	11. 特にない
6. 加害者に問題の大きさを理解させること	12. ハラスメントが起きたことがない

【問13】 貴事業所において、性別による待遇の違いはありますか。(ア～ケそれぞれについて、あてはまるもの1つに○)

項目	選択肢
ア. 採用時の条件	<input type="checkbox"/> 男性のほうが優遇されている
イ. 賃金	<input type="checkbox"/> 平等である
ウ. 昇進・昇格	<input type="checkbox"/> 女性のほうが優遇されている
エ. 能力評価	<input type="checkbox"/> どちらともいえない
オ. 仕事の内容	
カ. 仕事に対する責任の求められ方	
キ. 研修の機会や内容	
ク. 有給休暇や育児休業・介護休業の取得のしやすさ	
ケ. 結婚退職や出産退職などの慣習	

【問14】 今後、事業所における男女共同参画を推進する上で、市・行政にどのような取組を期待しますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 社会の変化や法律・制度改正に関する情報提供
2. 市内企業における取組事例やロールモデルに関する情報提供
3. 男女共同参画や女性活躍推進に関する企業向けの相談体制の充実
4. 取組を推進する企業への表彰制度
5. 取組を推進する企業への入札参加資格審査等における加点評価
6. 他の事業所との情報交換の場や機会の提供
7. 保育施設・保育サービスの充実
8. 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
9. その他()
10. 特に期待する取組はない

◎田辺市が男女共同参画に関する施策をすすめる上で、市へのご意見・ご要望がありましたら、どんなことでも結構です。ご自由にお書きください。

第3次田辺市男女共同参画プラン策定
に係るアンケート調査
結果報告書
(事業所アンケート調査)

発行:田辺市 男女共同参画推進室
TEL:0739-26-4936
市ホームページ: <https://www.city.tanabe.lg.jp/>

発行年月:令和5年3月