

男女共同参画に関する事業所アンケート結果概要

1. 目的

男女共同参画に関する市民の意識と取組状況について調査することで、「第4次男女共同参画基本計画」の進捗状況の指標にするとともに、「第5次男女共同参画基本計画」策定にあたり、今後の課題を捉えて、基本目標や施策へ反映することを目的として実施したものの。

2. 調査実施方法

- (1) 調査対象 八戸市内に本社（店）・支社（支店）を置く 300 事業所
※市内における従業員 30 人以上の事業所から業種ごとの割合に応じて無作為抽出
- (2) 調査期間 令和 2 年 10 月 20 日（火）～ 11 月 20 日（金）
- (3) 調査方法 上記の方法で抽出した事業所に対し、自記・無記名式の調査票を郵送配布、郵送回収
- (4) 有効回収数 148 件（有効回収率 49.3%）

選択肢	件数	比率
農林漁業	6 件	4.1%
建設業	21 件	14.2%
製造業	22 件	14.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	3 件	2.0%
情報通信業	2 件	1.4%
運輸業、郵便業	17 件	11.5%
卸売業、小売業	18 件	12.2%

∴ ∴ ∴

金融業、保険業	3 件	2.0%
宿泊業、飲食サービス業	6 件	4.1%
医療、福祉	24 件	16.2%
サービス業	24 件	16.2%
その他	1 件	0.7%
無回答	1 件	0.7%
総計	148 件	100.0%

3. 調査内容

- ・事業所のことがらについて ・育児・介護との両立支援について
- ・男女がともに働きやすい環境づくりについて ・女性の活躍促進について
- ・助成金の利用状況について ・男女共同参画社会実現に向けての意見について

【参考】平成 27 年度事業所アンケート実施概要

- (1) 調査対象 30 人以上の従業員がいる八戸市内の事業所 350 箇所
※市内にある従業員が 30 人以上の事業所から抽出
- (2) 調査方法 自記式・無記名式の調査票 訪問配布・郵送回収
- (3) 調査期間 平成 27 年 7 月 24 日から 8 月 17 日まで
- (4) 有効回収数 196 件（有効回収率 56.0%）

※ 比率の母数は、各設問における有効回答数です。

回答事業所の概要について

(1) 事業所の雇用状況（男女、正規・非正規の別） 問2 関連（数値回答）

雇用区分	比率	H27 調査との差分
男性正規従業員	45.2%	1.4
男性非正規従業員	10.6%	0.0
男性従業員計	55.8%	1.4
女性正規従業員	25.3%	2.7
女性非正規従業員	24.5%	△4.0
女性従業員計	44.2%	△1.4

平成 27 年度調査と比べ、雇用区分の比率に大きな変化は見られず、依然として男性正規従業員が中心的となっている。

(2) 事業所の登用状況 問2 関連（数値回答）

性別	比率	H27 調査との差分
男性管理職	80.4%	△0.8
女性管理職	19.6%	0.8

平成 27 年度調査に比べ、令和 2 年度調査では大きな変化は見られない。男女比では依然男性管理職が女性管理職の比率を大きく上回っている。

(3) 平均勤続年数 問3 関連（数値回答）

性別	平均勤続年数	H27 調査との差分
男性	12.4 年	△0.2
女性	10.0 年	△0.6

平成 27 年度調査に比べ、令和 2 年度調査では大きな変化は見られない。男女で比べると、平成 27 年調査時と同様に男性の平均勤続年数のほうが若干長い。

育児・介護との両立支援について

(1) 働きながら子育てを行う従業員に対する制度の導入状況（「導入済」、「導入中」又は「導入予定」と答えた比率） **問4関連**（単一回答）

項目	比率	H27 調査との差分
短時間勤務の制度	71.0%	7.2
配偶者出産休暇や子どもの行事参加休暇等の育児目的休暇	55.4%	【新設】
両立に関する社内制度の周知	49.3%	【新設】
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	46.6%	1.1
復帰に備えた業務等に関する情報提供	37.8%	0.5
育児休業中又は復帰前後の講習等の実施	19.7%	△4.8
給与等の全部又は一部を支給等	18.9%	7.2
フレックスタイム制度	17.0%	1.2
テレワーク制度(在宅勤務含む)	16.8%	【新設】
育児休業中の生活資金の貸付制度	7.5%	0.3
事業所内託児施設	2.1%	△0.4

項目別に見ると、「短時間勤務の制度」、「配偶者出産休暇や子どもの行事参加休暇等の育児目的休暇」、「両立に関する社内制度の周知」の順に「導入済」、「導入中」又は「導入予定」と答えた比率が高い結果となった。

平成27年度調査との比較では「育児休業中又は復帰前後の講習等の実施」と「事業所内託児施設」以外の項目で若干上昇した。

(2) 育児休業取得率 **問5関連**（数値回答）

■男性

配偶者が出産した従業員の数	取得者数	比率	H27 調査との差分
117	25	<u>21.4%</u>	<u>20.8</u>

■女性

出産した従業員の数	取得者数	比率	H27 調査との差分
128	126	98.4%	2.2

平成 27 年度調査に比べ、令和 2 年度調査では女性で 2.2 ポイント上昇、男性では 20.8 ポイント上昇と、特に男性の育児休業取得率が大幅に上がっている。

しかし、全国における男性の育児休業取得率 7.48%（令和元年度雇用均等基本調査）及び青森県における男性の育児休業取得率 4.4%（令和元年中小企業等労働条件実態調査報告書）と比べ、極端に高く、設問の読み間違い、記入誤りの可能性を考慮に入れる必要がある。

(3) 働きながら介護を行う従業員に対する制度の導入状況（「導入済」、「導入中」又は「導入予定」と答えた比率） **問 6 関連**（項目ごとに単一回答）

項目	比率	H27 調査との差分
短時間勤務の制度	64.3%	12.3
両立に関する社内制度の周知	42.6%	【新設】
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	41.2%	2.9
テレワーク制度(在宅勤務含む)	16.3%	【新設】
フレックスタイム制度	15.5%	1.2
介護に要する経費の援助措置	5.4%	△0.2

項目別でみると、「短時間勤務の制度」を選択した事業所の比率が最も高く、次いで「両立に関する社内制度の周知」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が高い結果となった。平成 27 年度調査と比較すると「介護に要する経費の援助措置」以外の項目で「導入済」、「導入中」又は「導入予定」と答えた事業所の比率が上昇した。

(4) 介護休業および看護休暇の取得状況 **問 7 関連**（数値回答）

■介護休業

性別	男女の比率	H27 調査との差分
男性	26.9%	21.0
女性	73.1%	△21.0

■看護休暇

性別	取得者数	H27 調査との差分
男性	36.7%	2.3
女性	63.3%	△2.3

男女別にみると、介護休業、看護休暇のいずれでも、女性が男性の倍近く取得しており、男性は仕事、女性は育児、介護という固定的性別役割分担意識の影響がみられるが、平成 27 年度調査との比較では、両制度において男性の比率が上昇しており、育児・介護休業法の改正平成 28 年改正（介護休業の分割取得など）、平成 29 年改正（育児休業期間の延長など）による影響があると思われる。

男女がともに働きやすい環境づくりについて

(1) 男女がともに働きやすい環境整備のための取組 問 8 関連 (複数回答)

項目	比率	H27 調査との差分
従業員の勤務時間の管理や健康管理等に配慮している	74.3%	4.4
男女別のトイレや更衣室、休憩室などを設置している	73.6%	△0.4
休暇取得を促進している	68.9%	36.8
時間外労働(残業)を縮減できるよう事務の効率化に取り組んでいる	59.5%	14.1
男性労働者の育児等への参加について奨励している	25.0%	16.8
育児・介護・地域活動等に参加しやすいよう労働時間の見直しをしている	18.9%	8.7
テレワーク(在宅勤務含む)に取り組んでいる	9.5%	9.5
特に何もしていない	2.0%	△4.6
その他	0.7%	△0.3

項目別でみると「従業員の勤務時間の管理や健康管理等に配慮している」、「男女別のトイレや更衣室、休憩室などを設置している」、「休暇取得を促進している」、「時間外労働(残業)を縮減できるよう事務の効率化に取り組んでいる」の4つの項目を選択した事業所の比率が特に高い結果となった。

平成 27 年度調査との比較では「休暇取得を促進している」を選択した事業所の比率が最も上がっており、次いで「男性労働者の育児等への参加について奨励している」、「時間外労働(残業)を縮減できるよう事務の効率化に取り組んでいる」の項目が上がっている。

(2) ワーク・ライフ・バランス推進のために必要なこと 問9 関連 (複数回答)

項 目	比 率	H27 調査 との差分
長時間労働の削減や業務効率の向上など、働き方の見直しを進める	69.6%	9.9
業務量に対して最適な人員を配置する	59.5%	【新設】
仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実を図る	47.3%	11.6
事業所内で両立支援制度を利用しやすい雰囲気をつくる	46.6%	△0.8
事業主や従業員に対する研修を充実させ、意識改革を図る	37.2%	1.5
事業所へ両立支援制度の円滑な導入に関する情報やノウハウを提供する	26.4%	9.6
社会全体の理解促進と啓発を図る	25.7%	△3.9
両立支援制度導入等に対する公的な資金援助を行う	20.9%	△2.6
保育や介護などの施設やサービスを充実させる	18.2%	△7.8
非正規従業員の処遇改善を図る	14.2%	△0.6
ボランティア休暇や自己啓発休暇制度などの導入を進める	6.1%	0
その他	1.4%	△1.7

項目別でみると「長時間労働の削減や業務効率の向上など、働き方の見直しを進める」、「業務量に対して最適な人員を配置する」、「仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実を図る」、「事業所内で両立支援制度を利用しやすい雰囲気をつくる」の順に選択した事業所の比率が高かった。

平成 27 年度調査との比較では、「仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実を図る」、「長時間労働の削減や業務効率の向上など、働き方の見直しを進める」、「事業所へ両立支援制度の円滑な導入に関する情報やノウハウを提供する」、「事業主や従業員に対する研修を充実させ、意識改革を図る」の項目を選択した比率が上昇した一方、それ以外の項目では概ね下がる結果となった。

(3) ワーク・ライフ・バランスを進めるうえでの課題 問 10 関連 (複数回答)

項 目	比 率	H27 調査 との差分
業務量に対する要員が不足している	54.7%	5.3
ワーク・ライフ・バランスを進めるうえでの取り組み方法、ノウハウが不足している	37.8%	4.1
事業所内において方針が十分浸透していない	25.7%	4.3
従業員が休暇制度などの利用をためらってしまう雰囲気がある	23.0%	0
会社内のインフラ整備や制度導入にコストがかかる	22.3%	3.4
就業規則や労使協定の変更などの手続きに負荷がかかる	16.9%	4.1
その他	4.7%	1.6

項目別でみると「業務量に対する要員が不足している」を選択した事業所の比率がひときわ高く、間を空けて「ワーク・ライフ・バランスを進めるうえでの取り組み方法、ノウハウが不足している」以降の項目が続く。

平成 27 年度調査との比較では、「従業員が休暇制度などの利用をためらってしまう雰囲気がある」を除く項目で若干上昇した。

(4) ハラスメントを防止するための取組 問 11 関連 (複数回答)

※前回はセクシャル・ハラスメントに限定した内容の設問であり、数値の比較の際は留意が必要。

項 目	比 率	H27 調査との差分
ハラスメントがあってはならない旨の事業主の方針、対処の内容を就業規則などに明確化している	70.9%	21.9
相談・苦情窓口を設けている	62.8%	23.5
社内報や啓発資料などを活用して、管理・監督者を含む労働者に周知啓発を図っている	25.0%	7.1
ハラスメントへの事後の適切な対応を行っている	25.0%	【新設】
ハラスメント防止に関する研修を実施している	24.3%	11.5
ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている	20.3%	9.1
現時点では問題がないので、防止策は検討していない	16.2%	△17.0
業務体制の整備など、労働者の実情に応じ必要な措置(ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置)を講じている	14.2%	【新設】
防止策が必要であるが、特に何もしていない	10.1%	1.4
その他	2.0%	△0.6

項目別でみると「ハラスメントがあってはならない旨の事業主の方針、対処の内容を就業規則などに明確化している」、「相談・苦情窓口を設けている」を選択した事業所の比率が特に高い結果となった。

平成 27 年度調査に比べ、令和 2 年度調査では「相談・苦情窓口を設けている」、「ハラスメントがあってはならない旨の事業主の方針、対処の内容を就業規則などに明確化している」、「ハラスメント防止に関する研修を実施している」の 3 項目を選択した事業所の比率が特に上昇し、一方で「現時点では問題がないので、防止策は検討していない」を選択した事業所の比率は大きく下がっている。

女性の活躍促進について

(1) 女性の活躍を促進するための取組 問 12 関連 (複数回答)

項目	比率	H27 調査との差分
業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を性別に関係なく実施している	54.7%	12.9
性別により評価することがないよう人事評価基準を明確に定めている	37.8%	12.8
特に何もしていない	25.7%	△5.9
管理職や従業員に対し女性の活躍の重要性や必要性について啓発している	16.9%	3.1
女性の活躍促進に関するセミナー等に参加し、情報収集を行っている	14.9%	4.2
仕事と家庭生活を両立させるための制度を整備している	14.2%	5.0
女性が少ない部署・職種への女性従業員の配置や意欲と能力がある女性を積極的に採用している	11.5%	△3.3
女性の活躍促進に関する担当部局・担当者を設けるなど、事業所内で推進体制を整備している	8.1%	2.5
その他	3.4%	1.9

項目別で見ると「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を性別に関係なく実施している」を選択した事業所の比率が特に高く、次いで「性別により評価することがないよう人事評価基準を明確に定めている」が高かったが、「特に何もしていない」を選択した事業所も一定比率あった。

平成 27 年度調査との比較では、特に「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を性別に関係なく実施している」、「性別により評価することがないよう人事評価基準を明確に定めている」の 2 項目を選択した事業所の比率が上昇し、一方で「特に何もしていない」を選択した事業所の比率は若干低下している。

(2) 女性の活躍を促進する上での課題 問 13 関連 (複数回答)

項 目	比 率	H27 調査 との差分
結婚・出産・育児など、ライフイベントの変化による影響が男性より大きい	46.6%	0.2
女性が目指すべきロールモデル(手本になる人)が少ない	31.8%	8.3
女性の自覚・意識が低い	23.0%	0.6
女性自身が管理職に就くことを希望しない	20.9%	5.1
女性の活躍促進について経営方針・活動計画などに明示されていない	18.9%	0.5
時間外労働や深夜勤務をさせにくい	18.9%	0
男性の認識・理解が不十分である	16.2%	6.5
遠距離通勤や転居を伴う転勤をさせにくい	8.8%	3.2
その他	4.1%	△3.6

項目別でみると「結婚・出産・育児など、ライフイベントの変化による影響が男性より大きい」、「女性が目指すべきロールモデル(手本になる人)が少ない」を選択した事業所の比率が特に高い結果となった。

平成 27 年度調査との比較では「女性が目指すべきロールモデル(手本になる人)が少ない」、「女性自身が管理職に就くことを希望しない」、「男性の認識・理解が不十分である」を選択した事業所の比率が特に上昇した。

助成金の利用状況について

(1) 働き方改革や両立支援等に関連する助成金制度の利用状況 問 14 関連 (単一回答)

※平成 27 年度調査における「利用したことがない」という項目を「制度を知っているが利用したことがない」と「制度を知らない」の二つの項目に変更。差分は二つ項目を合わせた比率と比較している。

■時間外労働等改善助成金

項 目	比 率	H27 調査との差分
利用したことがある	0.7%	0.7
制度を知っているが利用したことがない【新設】	48.6%	1.2
制度を知らない	50.0%	
無回答	0.7%	△1.9

■キャリアアップ助成金

項 目	比 率	H27 調査との差分
利用したことがある	12.8%	4.1
制度を知っているが利用したことがない【新設】	64.9%	△2.3
制度を知らない	21.6%	
無回答	0.7%	△1.9

■両立支援等助成金

項 目	比 率	H27 調査との差分
利用したことがある	2.0%	△4.1
制度を知っているが利用したことがない【新設】	53.4%	5.3
制度を知らない	43.2%	
無回答	1.4%	△1.2

■人材開発支援助成金

項目	比率	H27 調査との差分
利用したことがある	8.8%	△1.4
制度を知っているが利用したことがない【新設】	62.2%	4.2
制度を知らない	28.4%	
無回答	0.7%	△2.4

制度の認知状況に関する項目を新設したことで、利用したことがない事業所の中でも制度を知っていた事業所の比率が分かるようになった。

助成金ごとでは「キャリアアップ助成金」、「人材開発支援助成金」が特に認知度が高く、「時間外労働等改善助成金」、「両立支援等助成金」でも半数前後の事業所が制度を知っているという結果となった。

平成 27 年度調査との比較では、「利用したことがある」を選択した事業所の比率に大きな変動はなく、全体として低い水準にとどまっている。

男女共同参画社会実現に向けての意見について

(1) 行政はどのようなことに力を入れるべきか 問 15 関連 (複数回答)

項目	比率	H27 調査との差分
保育所や学童保育、病児保育などの施設や保育サービスを充実する	64.9%	4.2
高齢者や傷病者のための施設や介護サービスを充実する	52.0%	3.5
女性の活躍促進や仕事と家庭の両立支援などの取り組みに対する助成金制度等を充実する	35.1%	6.0
女性の就労機会の確保、職業教育・訓練の機会を確保する	26.4%	1.9
職場における男女の平等な取り扱いについて、周知徹底を図る	24.3%	4.4
仕事と家庭の両立に取り組んでいる企業等の事例紹介や情報提供を行う	21.6%	6.3
男女平等な雇用・労働条件確保のための指導を強化する	18.2%	△0.2
法律や制度、女性の積極的登用についての情報提供や相談窓口を充実する	15.5%	7.8
広報誌やパンフレットなどによる男女平等と相互理解や協力についての啓発を強化する	12.2%	1.0
その他	3.4%	△0.2

項目別でみると「保育所や学童保育、病児保育などの施設や保育サービスを充実する」を選択する事業所の比率が最も高く、次いで「高齢者や傷病者のための施設や介護サービスを充実する」が高い。

平成 27 年度調査との比較では、「男女平等な雇用・労働条件確保のための指導を強化する」、「その他」を除く項目で全体的に上昇する結果となった。