

取手市
男女共同参画に関する事業所意識調査

調査結果報告書

令和3年3月

目 次

I 調査の概要	1
1 調査の目的	3
2 調査の対象	3
3 調査の方法	3
4 調査の実施時期	3
5 配布・回収の結果	3
6 報告書の表記及び注意点について	4
II 調査結果の分析	5
1 事業所概要について	7
(1) 業種	7
(2) 事業所形態	8
(3) 従業員数と女性割合（正規、非正規、外国人技能実習生）	9
(4) 管理職数と女性割合	12
(5) 正規従業員の平均年齢と平均勤続年数	16
(6) 直近1か月における平均時間外労働時間数	18
2 育児・介護との両立支援について	19
(1) 育児休業・介護休業の取得人数と取得日数	19
(2) 男性従業員の育児休業の取得について	20
(3) 男性の育児・介護休業取得促進のための課題	21
(4) 育児・介護休業を規則等で定めているか	22
(5) 育児・介護と仕事の両立支援のために取り組んでいること	24
3 男女がともに働きやすい環境づくりについて	25
(1) ワーク・ライフ・バランスを推進するための取り組み状況	25
(2) ワーク・ライフ・バランスを推進するうえでの課題	27
4 ハラスメント対策について	28
(1) ハラスメント相談事例	28
(2) ハラスメント防止の取り組み状況	28
5 女性活躍推進について	29
(1) 女性の活躍を推進するための取り組み状況	29
(2) 女性の活躍を推進するうえでの課題	31
(3) 女性の管理職登用を促進するうえでの課題	31
(4) 女性従業員の結婚・妊娠・出産等時の働き方選択の傾向	32
6 男女共同参画に関する国の各種事業について	33
(1) 一般事業主行動計画策定状況	33
(2) 《計画未策定の事業所》一般事業主行動計画を策定しない理由	34
(3) 企業認定制度（くるみん・えるぼし認定）の認知状況	35
7 男女共同参画社会について	36
(1) 取手市（行政）に期待すること	36
8 自由回答	37
(1) 男女共同参画や働きやすさのため事業所で実施していること	37
(2) 市の男女共同参画に関する施策や男女共同参画に関する意見	38
9 調査票	39

I 調査の概要

1 調査の目的

取手市では、男女共同参画社会の実現を重要課題の一つとして、さまざまな取組を進めている中で、現行の「第三次取手市男女共同参画計画」を見直して新たな「第四次取手市男女共同参画計画」を策定するにあたり、10人以上の従業員を雇用する市内の事業所の皆様から男女共同参画社会に関する意識や意見を聞き、今後の市の取組への反映を図るとともに計画づくりの参考資料として活用するために本調査を実施した。

2 調査の対象

総務省統計局所管の「事業所母集団データベース」より抽出した10人以上の従業員を雇用する市内に事業所を置く615事業所

3 調査の方法

郵送による配布・回収

4 調査の実施時期

令和3年1月～2月

5 配布・回収の結果

配布票数	回収票数 【回収率】	無効票数 (※)	有効回答数 【有効回答率】
615 票	204 票 【33.2%】	45 票	159 件 【25.9%】

※無効票については、白紙またはそれに準ずるものを無効と判定した。

6 報告書の表記及び注意点について

1. 回答は、各質問の回答該当者数を基数とした百分率（%）で示している。小数点第2位を四捨五入しているため、比率の合計が100.0%にならない場合がある。
2. 複数回答を許している回答項目については、その項目に対して有効な回答をした者の数を基数として比率算出を行っているため、回答比率の合計は100.0%を超える。
3. 説明文及びグラフで、選択肢の語句を一部簡略化して表している。
4. グラフでは、その設問に対して回答することのできる対象者数を「n」と表記し、その数を表している。

Ⅱ 調査結果の分析

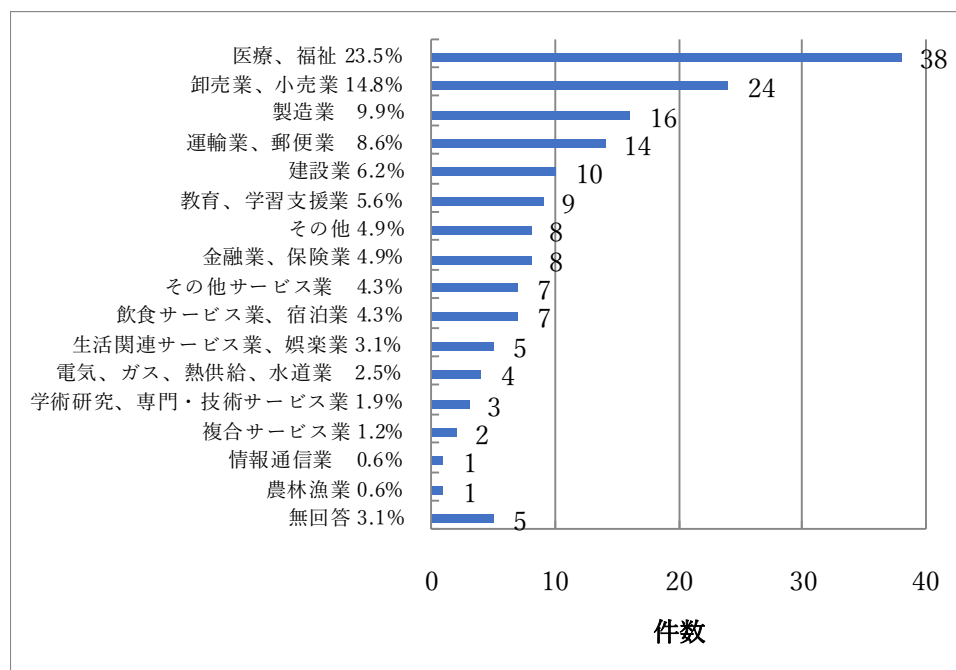
1 事業所概要について

(1) 業種

問1 貴事業所の業種をお答えください。(○は1つ) ※業種が複数にわたる場合は主な業種を1つお答えください。

【n=162】

	回答件数(件)	回答割合(%)		回答件数(件)	回答割合(%)
農林漁業	1	0.6	学術研究、専門・技術サービス業	3	1.9
鉱業・採石業・砂利採取業	0	0.0	飲食サービス業・宿泊業	7	4.3
建設業	10	6.2	生活関連サービス業・娯楽業	5	3.1
製造業	16	9.9	教育・学習支援業	9	5.6
電気・ガス・熱供給・水道業	4	2.5	医療・福祉	38	23.5
情報通信業	1	0.6	複合サービス業	2	1.2
運輸業・郵便業	14	8.6	その他サービス業	7	4.3
卸売業・小売業	24	14.8	その他	8	4.9
金融業・保険業	8	4.9	無回答	5	3.1
不動産業・物品賃貸業	0	0.0	全体	162	100.0

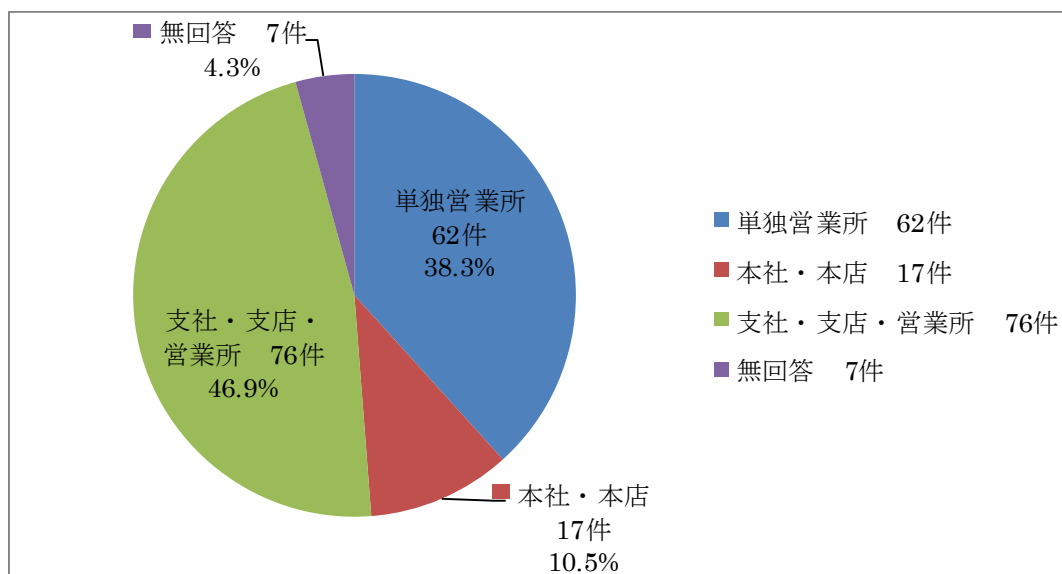


回答事業所の業種形態は、「医療・福祉」が38件の回答で全体の23.5%と最も多く、以下、「卸売・小売業」(24件・14.8%)、「製造業」(16件、9.9%)などと続いている。

(2) 事業所形態

問2 貴事業所の形態をお答えください。(〇は1つ)

【n=162】



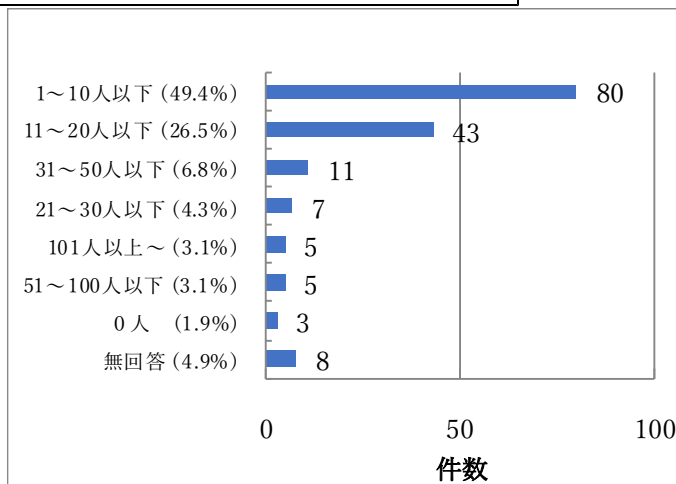
回答事業所の事業形態構成は、「支社・支店・営業所」(76件・46.9%)が最も多く、次に「単独営業所」(62件・38.3%)、「本社・本店」(17件・10.5%)続いている。

(3) 従業員数と女性割合（正規、非正規、外国人技能実習生）

問3 貴事業所における従業員数(雇用形態別)の人数をお答えください。総数とうち女性の総数を実数で回答。

①正規従業員総数 【n=162】 平均 22.1 人（うち女性職員数 平均 6.4 人）

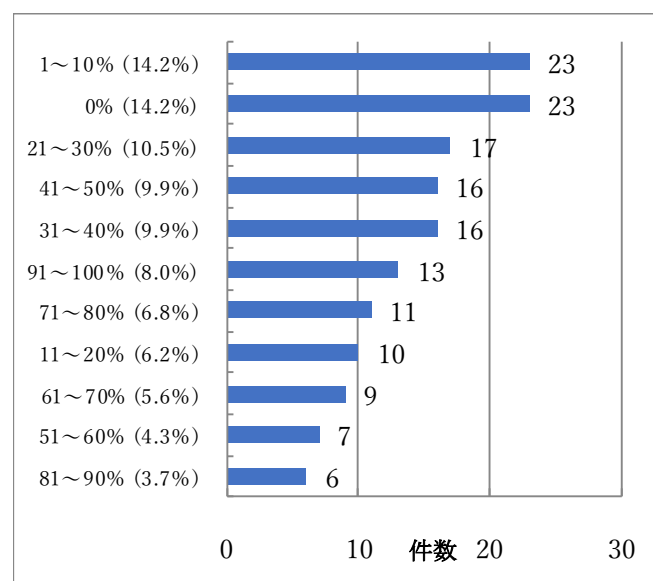
	回答 件数 (件)	回答 割合 (%)
0 人	3	1.9
1～10 人以下	80	49.4
11～20 人以下	43	26.5
21～30 人以下	7	4.3
31～50 人以下	11	6.8
51～100 人以下	5	3.1
101 人以上	5	3.1
無回答	8	4.9
全体	162	100.0



正規従業員に占める女性従業員の割合

【n=162】 平均 38.0%

	回 答 件 数 (件)	回 答 割 合 (%)
0%	23	14.2
1～10%	23	14.2
11～20%	10	6.2
21～30%	17	10.5
31～40%	16	9.9
41～50%	16	9.9
51～60%	7	4.3
61～70%	9	5.6
71～80%	11	6.8
81～90%	6	3.7
91～100%	13	8.0
無回答	11	6.8
全体	162	100.0



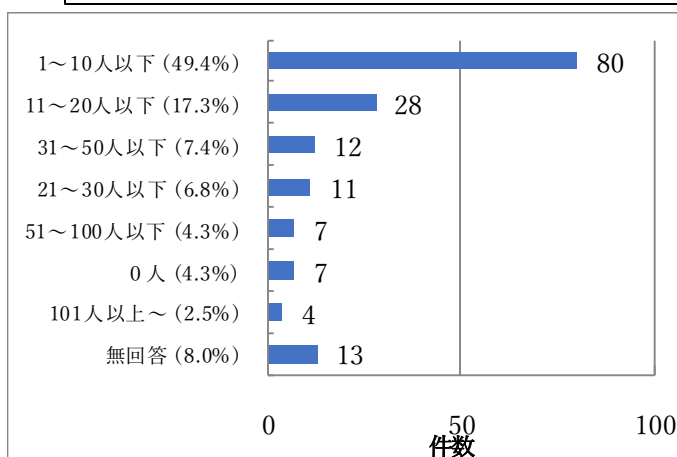
回答事業所の正規従業員数は、1～10人規模の事業所が最も多く、約5割を占めている。続いて11～20人規模が26.5%と続き、正規従業員については比較的小規模の事業所の回答が多いことが分かる。全体の平均値は22.1人であった。

一方、回答があった女性の正規従業員数から正規従業員総数に占める女性割合を割り出したところ、0%（男性従業員のみ）と1～10%がそれぞれ14.3%と合わせておよそ3割を占めた。次に21～30%（10.5%）が多かった。平均値は38.0%であり、回答事業所における正規職員では男性の割合が多い傾向にある。

②非正規従業員総数（パート・アルバイト・契約・嘱託・派遣社員）【n=162】

	回答 件数 (件)	回答割 合(%)
0人	7	4.3
1～10人以下	80	49.4
11～20人以下	28	17.3
21～30人以下	11	6.8
31～50人以下	12	7.4
51～100人以下	7	4.3
101人以上	4	2.5
無回答	13	8.0
全体	162	100.0

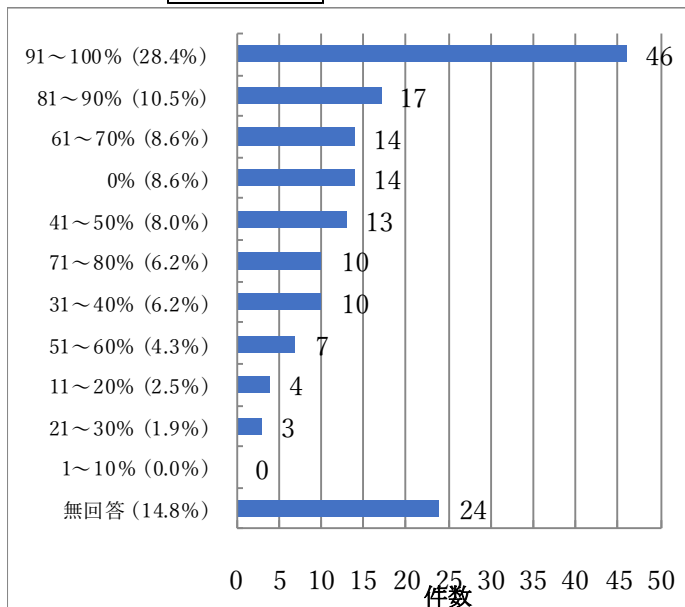
平均 41.7 人（うち女性職員数 平均 22.6 人）



非正規従業員に占める女性従業員の割合【n=162】

	回 答 件 数 (件)	回 答 割 合 (%)
0%	14	8.6
1～10%	0	0.0
11～20%	4	2.5
21～30%	3	1.9
31～40%	10	6.2
41～50%	13	8.0
51～60%	7	4.3
61～70%	14	8.6
71～80%	10	6.2
81～90%	17	10.5
91～100%	46	28.4
無回答	24	14.8
全体	162	100.0

平均 68.0%



回答事業所の非正規従業員数は、1～10人規模の事業所が最も多く、約5割を占めている。続いて11～20人規模が17.3%と続き、正規従業員数の回答と同じ傾向であった。全体の平均値は41.7人であった。

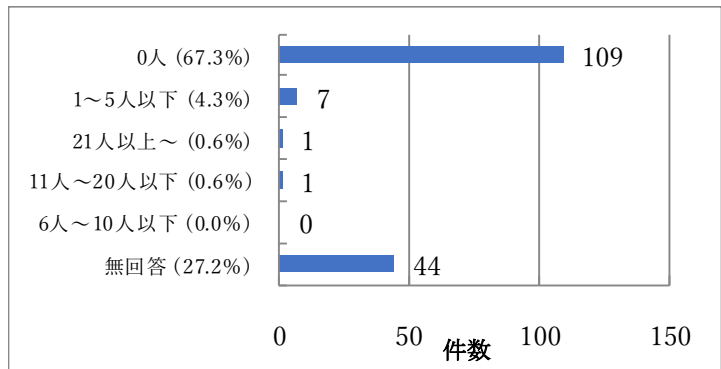
一方、回答があった女性の非正規従業員数から非正規従業員総数に占める女性割合を割り出したところ、91～100%が最も多く（28.4%）続いて、81～90%が多く（10.5%）、合わせておよそ3割を占めた。次に61～70%（8.6%）が多かった。平均値は68.0%であり、回答事業所における非正規職員では女性の割合が多い傾向にある。

③外国人技能実習生総数 【n=162】

平均 0.9 人（実習生がいる事業所のみ平均 11.6 人）

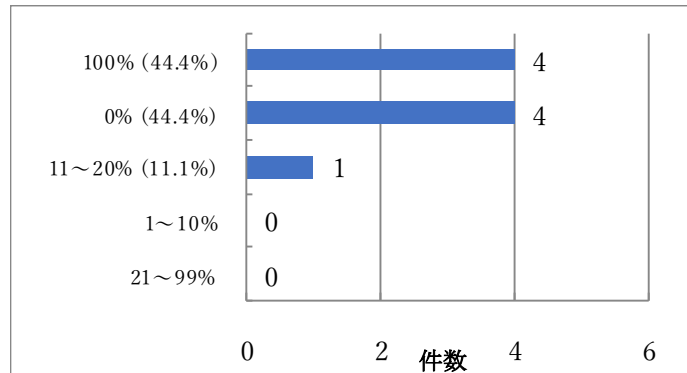
うち女性実習生数 平均 0.7 人（16.8 人）

	回答 件数 (件)	回答割 合 (%)
0 人	109	67.3
1～5 人以下	7	4.3
6～10 人以下	0	0.0
11～20 人以下	1	0.6
21 人以上	1	0.6
無回答	44	27.2
全体	162	100.0



外国人技能実習生に占める女性実習生の割合 【n=9】

	回 答 件 数 (件)	回 答 割 合 (%)
0%	4	44.4
1～10%	0	0.0
11～20%	1	11.1
21～99%	0	0.0
100%	4	44.4
全体	9	100.0



外国人技能実習生について確認した。外国人技能実習生がいない（0 人）の事業所は 109 件と全体の約 7 割を占めた。外国人技能実習生が勤務している事業所は 9 事業所だった。1～5 名程度の実習生が勤務している事業所が 7 事業所と小人数の受入れをしている事業所が多い。

一方、回答があった 9 事業所の外国人技能実習生に占める女性割合を割り出したところ、0%（男性のみ）と 100%（女性のみ）がそれぞれ 4 事業所ずつであった。

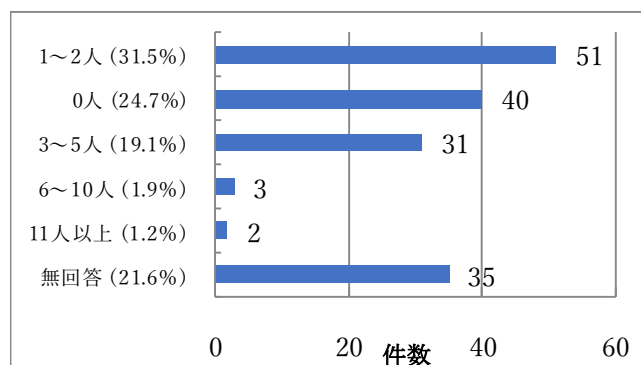
(4) 管理職数と女性割合

問4 貴事業所における管理・監督職の人数をお答えください。総数とうち女性の総数を実数で回答。

①役員総数 【n=162】

	回答 件数 (件)	回答 割合 (%)
0人	40	24.7
1～2人以下	51	31.5
3～5人以下	31	19.1
6～10人以下	3	1.9
11人以上	2	1.2
無回答	35	21.6
全体	162	100.0

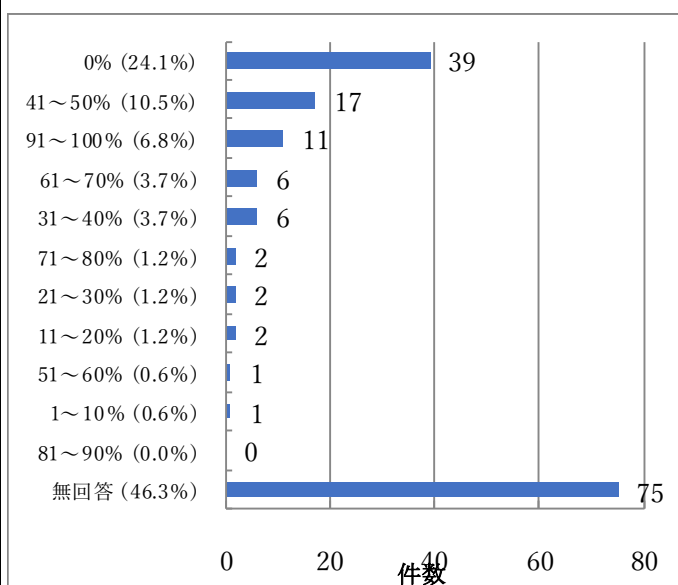
平均 1.9 人 (うち女性役員数 平均 0.6 人)



役員に占める女性従業員の割合 【n=162】

	回 答 件 数 (件)	回答 割合 (%)
0%	39	24.1
1～10%	1	0.6
11～20%	2	1.2
21～30%	2	1.2
31～40%	6	3.7
41～50%	17	10.5
51～60%	1	0.6
61～70%	6	3.7
71～80%	2	1.2
81～90%	0	0.0
91～100%	11	6.8
無回答	75	46.3
全体	162	100.0

平均 32.7%

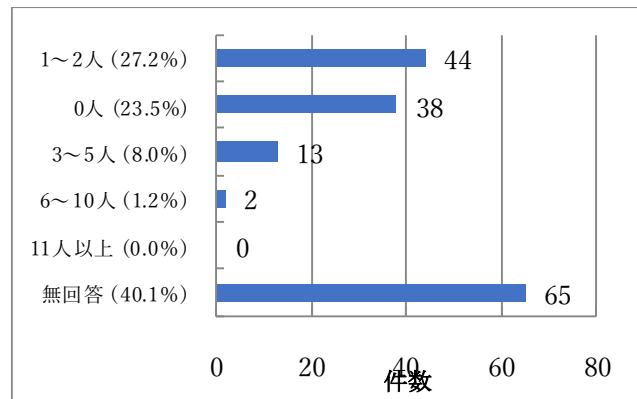


回答事業所の役員総数は、1～2人規模の事業所が最も多く、約3割を占めている。続いて0人規模（役員なし）が24.7%、3～5人が19.1%と続き、全体の平均値は1.9人であった。

一方、回答があった女性役員数から役員総数に占める女性割合を割り出したところ、0%が最も多く（24.1%）続いて、41～50%（10.5%）が多かった。平均値は32.7%であり、回答事業所における役員の女性割合は正規職員における女性割合（平均38.0%）と同じ傾向にある。

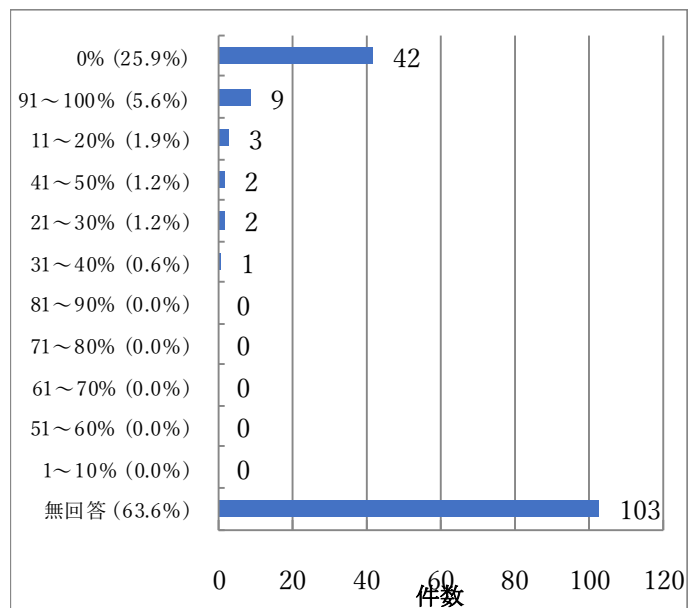
②部長相当職総数【n=162】 平均 1.3 人（うち女性部長相当職数 平均 0.2 人）

	回答 件数 (件)	回答 割合 (%)
0 人	38	23.5
1～2 人以下	44	27.2
3～5 人以下	13	8.0
6～10 人以下	2	1.2
11 人以上	0	0.0
無回答	65	40.1
全体	162	100.0%



部長相当職に占める女性従業員の割合【n=162】 平均 19.3%

	回 答 件 数 (件)	回答 割合 (%)
0%	42	25.9
1～10%	0	0.0
11～20%	3	1.9
21～30%	2	1.2
31～40%	1	0.6
41～50%	2	1.2
51～60%	0	0.0
61～70%	0	0.0
71～80%	0	0.0
81～90%	0	0.0
91～100%	9	5.6
無回答	103	63.6
全体	162	100.0

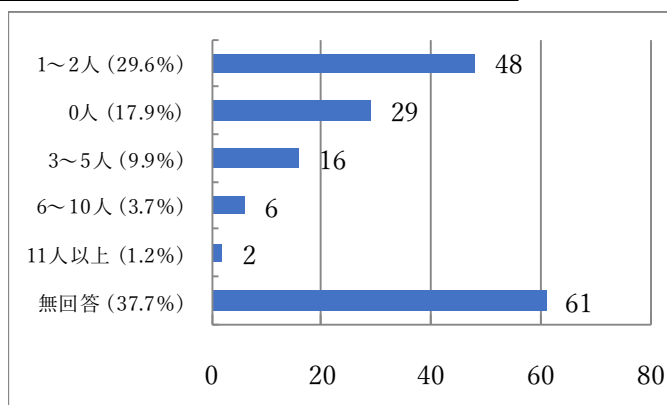


回答事業所の部長相当職総数は、1～2 人規模の事業所が最も多く、約 3 割を占めている。続いて 0 人規模（部長職なし）が 23.5%、3～5 人が 8.0% と続き、全体の平均値は 1.3 人であった。

一方、回答があった女性部長相当職数から部長相当職総数に占める女性割合を割り出したところ、0% が最も多く（25.9%）続いて、91～100%（5.6%）が多かった。平均値は 19.3% であり、役員に占める女性割合よりも低い傾向にある。

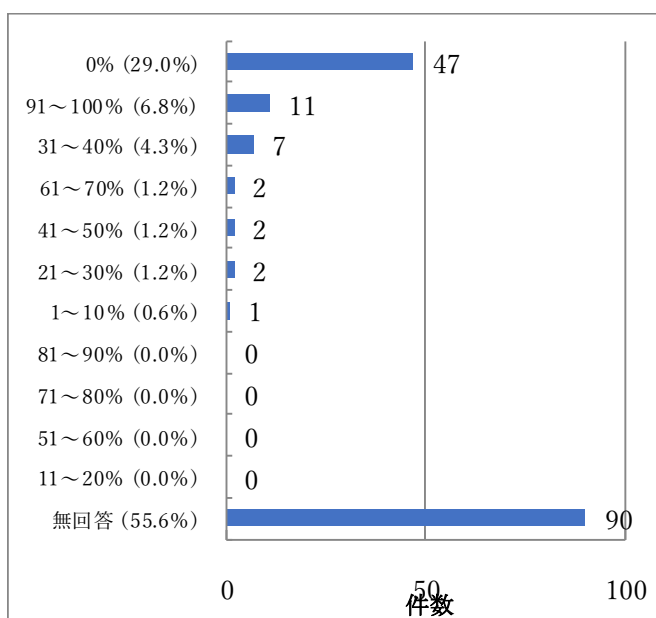
③課長相当職総数 【n=162】 平均 2.5 人（うち女性課長相当職数 平均 0.4 人）

	回答 件数 (件)	回答 割合 (%)
0 人	29	17.9
1～2 人以下	48	29.6
3～5 人以下	16	9.9
6～10 人以下	6	3.7
11 人以上	2	1.2
無回答	61	37.7
全体	162	100.0



課長相当職に占める女性従業員の割合 【n=162】 平均 22.6%

	回 答 件 数 (件)	回答 割合 (%)
0%	47	29
1～10%	1	0.6
11～20%	0	0.0
21～30%	2	1.2
31～40%	7	4.3
41～50%	2	1.2
51～60%	0	0.0
61～70%	2	1.2
71～80%	0	0.0
81～90%	0	0.0
91～100%	11	6.8
無回答	90	55.6
全体	162	100.0



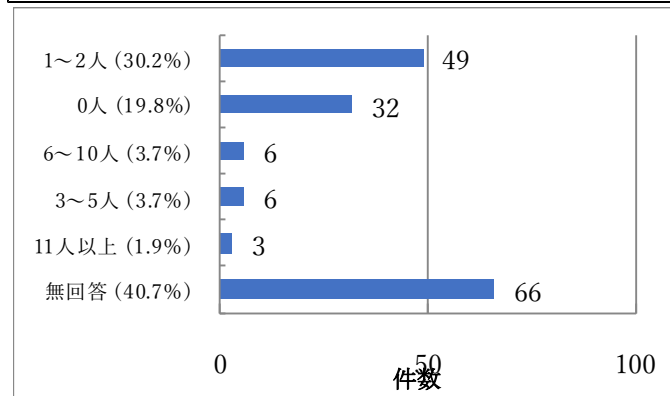
回答事業所の課長相当職総数は、1～2 人規模の事業所が最も多く、約 3 割を占めている。続いて 0 人規模（課長職なし）が 17.9%、3～5 人が 9.9% と続き、全体の平均値は 2.5 人であった。

一方、回答があった女性課長相当職数から課長相当職総数に占める女性割合を割り出したところ、0% が最も多く（29.0%）続いて、91～100%（6.8%）が多かった。平均値は 22.6% であり、部長相当職に占める女性の割合と同程度である。

④係長相当職総数 【n=162】

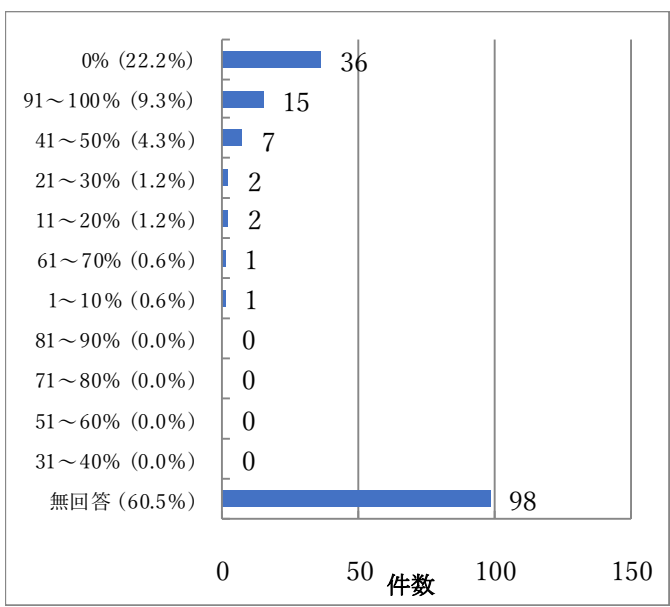
	回答 件数 (件)	回答 割合 (%)
0人	32	19.8
1~2人以下	49	30.2
3~5人以下	6	3.7
6~10人以下	6	3.7
11人以上	3	1.9
無回答	66	40.7
全体	162	100.0

平均 2.8 人 (うち女性係長相当職数 平均 0.6 人)



係長相当職に占める女性従業員の割合 【n=162】 平均 31.3%

	回答 件数 (件)	回答 割合 (%)
0%	36	22.2
1~10%	1	0.6
11~20%	2	1.2
21~30%	2	1.2
31~40%	0	0
41~50%	7	4.3
51~60%	0	0.0
61~70%	1	0.6
71~80%	0	0.0
81~90%	0	0.0
91~100%	15	9.3
無回答	98	60.5
全体	162	100.0



回答事業所の係長相当職総数は、1~2人規模の事業所が最も多く、約3割を占めている。続いて0人規模（係長職なし）が19.8%、3~5人と6~10人が同率で3.7%と続き、全体の平均値は2.8人であった。

一方、回答があった女性係長相当職数から係長相当職総数に占める女性割合を割り出したところ、0%が最も多く（22.2%）続いて、91~100%（9.3%）が多かった。平均値は31.3%であり、部長相当職や課長相当職に占める女性の割合と同程度である。

(5) 正規従業員の平均年齢と平均勤続年数

問5 貴事業所の正規従業員の平均年齢と平均勤続年数を男女別にお答えください。（四捨五入して小数点第1位までお答えください。）

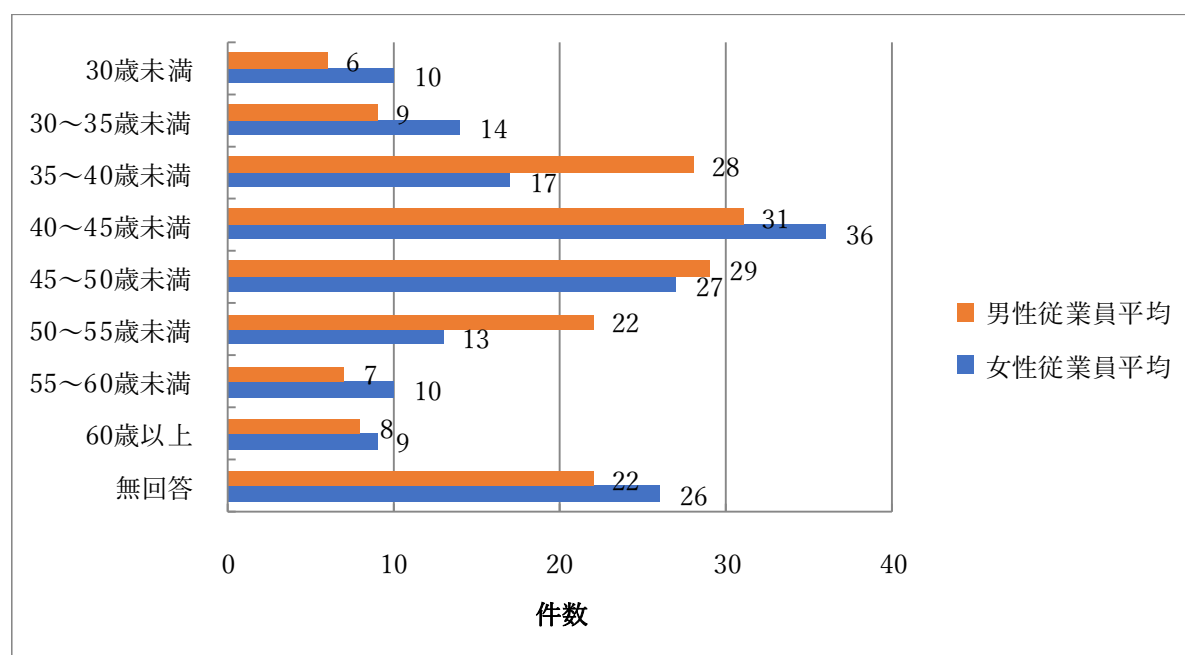
【n=162】

①平均年齢（男性）

平均年齢（女性）

	回答 件数 (件)	回答 割合 (%)		回答 件数 (件)	回答 割合 (%)
30歳未満	6	3.7		10	6.2
30～35歳未満	9	5.6		14	8.6
35～40歳未満	28	17.3		17	10.5
40～45歳未満	31	19.1		36	22.2
45～50歳未満	29	17.9		27	16.7
50～55歳未満	22	13.6		13	8.0
55～60歳未満	7	4.3		10	6.2
60歳以上	8	4.9		9	5.6
無回答	22	13.6		26	16.0
全体	162	100.0		126	100.0

男性平均 44.4 歳 女性平均 43.7 歳



正規従業員の平均年齢は、40～45歳未満の事業所が男女ともに最も多く、次も男女ともに45～50歳未満が多くなっている。

回答のあった事業所について平均すると男性正規従業員は44.4歳、女性は43.7歳であった。

②平均勤続年数

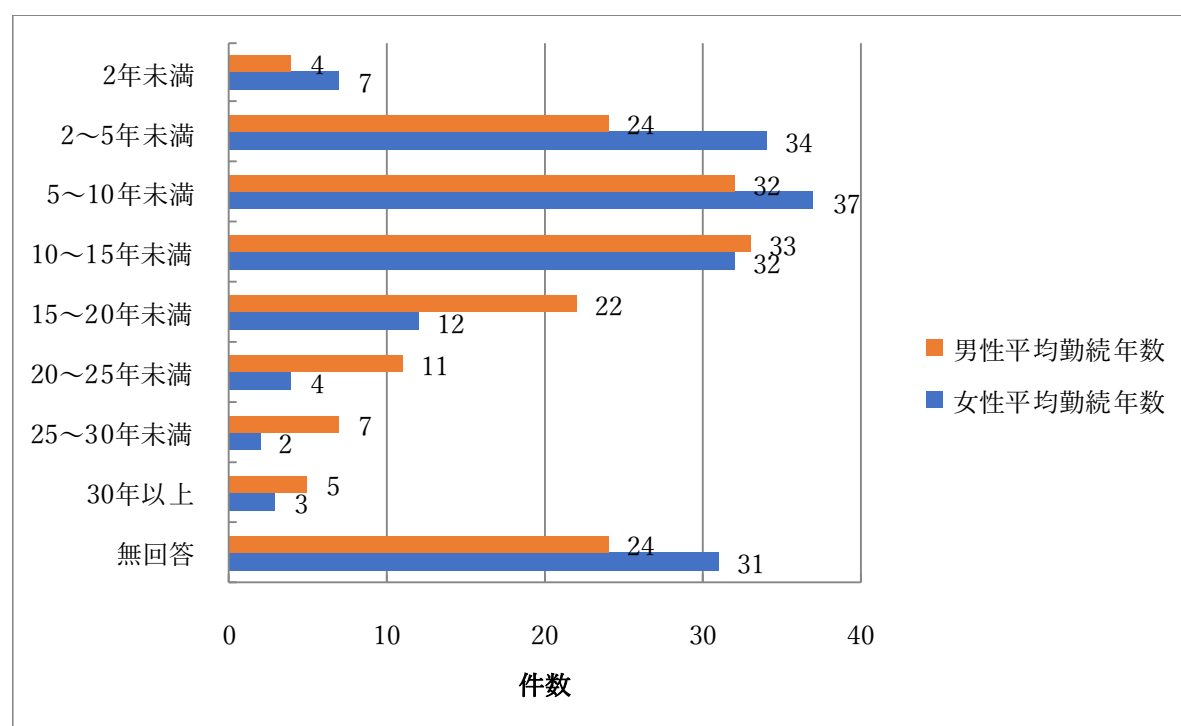
【n=162】

①平均勤続年数（男性）

平均勤続年数（女性）

	回答 件数 (件)	回答 割合 (%)		回答 件数 (件)	回答 割合 (%)
2年未満	4	2.5		7	4.3
2～5年未満	24	14.8		34	21.0
5～10年未満	32	19.8		37	22.8
10～15年未満	33	20.4		32	19.8
15～20年未満	22	13.6		12	7.4
20～25年未満	11	6.8		4	2.5
25～30年未満	7	4.3		2	1.2
30年以上	5	3.1		3	1.9
無回答	24	14.8		31	19.1
全体	162	100.0		162	100.0

男性平均 12.3 年 女性平均 9.3 年

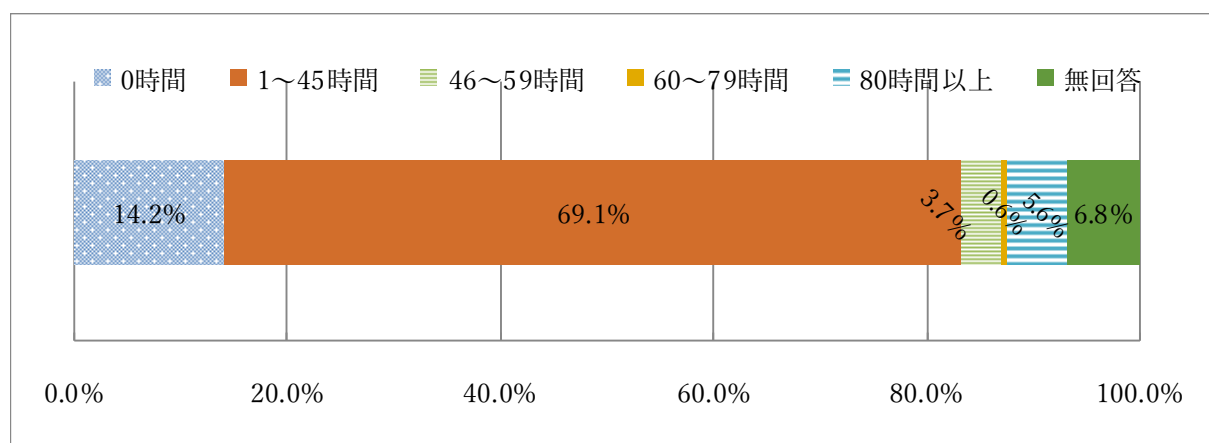


正規従業員の平均勤続は、男性は10～15年未満の事業所最も多く、女性は5～10年未満の事業所が最も多かった。男女共に平均勤続年数が2～15年未満の事業所に多く回答をいただいた。

回答のあった事業所について平均すると男性正規従業員の平均勤続年数は12.3年、女性は9.3年であった。

(6) 直近1か月における平均時間外労働時間数

問6 把握している直近の1か月における正規従業員一人あたりの平均時間外労働時間数は、どのくらいですか（〇はもっとも近いものを1つ）【n=162】



直近の正規従業員一人あたりの平均時間外労働時間数を尋ねたところ、「1~45時間」（69.1%）が最も多く、次いで「0時間」（14.2%）が多かった。「80時間以上」の事業所も5.6%あった。

2 育児・介護との両立支援について

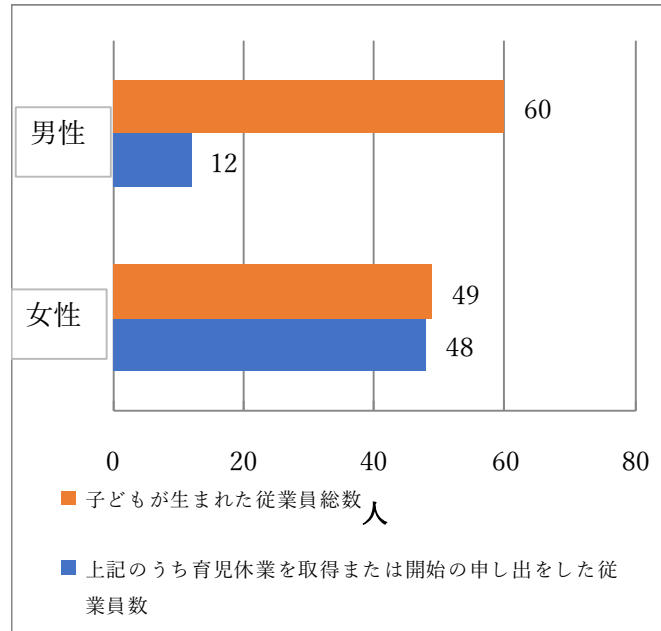
(1) 育児休業・介護休業の取得人数と取得日数

問7 育児休業などに関する以下の内容について、平成31年4月1日から令和2年3月31日間の貴事業所の状況をお答えください。※従業員数には育児休業や介護休業制度の対象となる非正規従業員も含めてお答えください。

【n=162】

【育児休業取得状況】

	男性	女性
① 子どもが生まれた従業員総数(人)	60	49
② ①のうち育児休業を取得または開始の申し出をした従業員総数(人)	12	48
②の①に対する取得割合【育休取得数÷子どもが生まれた従業員数】(%)	20.0	98.0
③ 育児休業の平均取得日数(日)	5.2	160.5
④ 子どもが生まれたことを機に退社した従業員総数(人)	0	0



【介護休業取得状況】

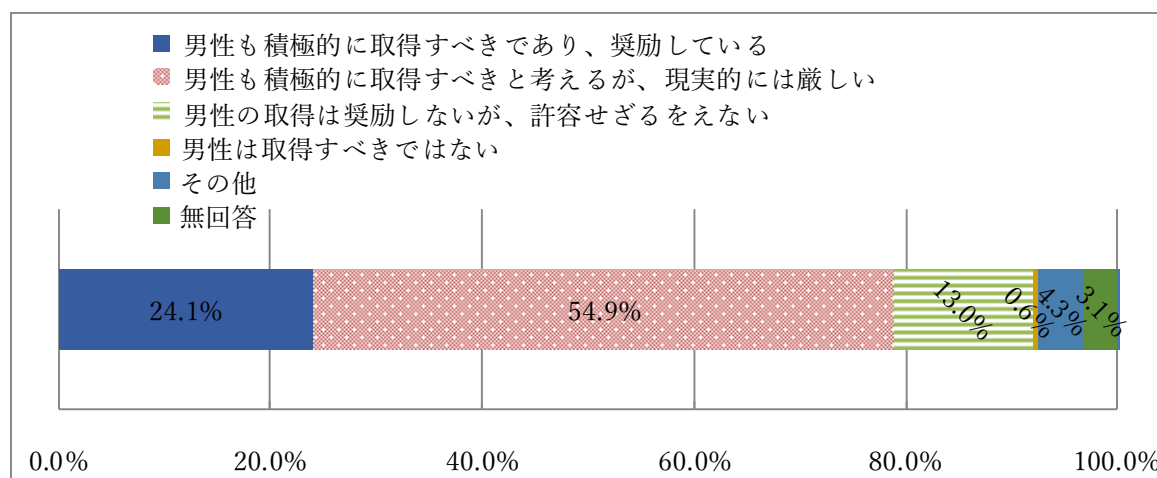
	男性	女性
⑤ 介護休業を取得した従業員総数(人)	3	5
⑥ 介護休業の平均取得日数(日)	31.0	70.0
⑦ 介護休業を取得した従業員の割合【⑤÷⑩】(%)	0.1	0.5
⑧ 介護を機に退社した従業員総数(人)	1	2
⑨ 介護を機に退職した従業員の割合【⑧÷⑩】(%)	0.04	0.21
⑩ 正規従業員総数(問1より)(人)	2,442	968

子どもが生まれた従業員のうち、女性従業員は98.0%が育児休業を取得または開始の申し出をしているのに対し、男性従業員は20%であった。平均取得日数について男性従業員は5.2日となっている。

介護休業の取得した従業員総数は男性は3名、女性は5名。出産による退職は0人に対して、介護を機に退職した従業員総数は男性で1名、女性で2名となっている。この設問は制度の対象となる非正規従業員も含めての回答になっているが、正規従業員における介護休業取得従業員の割合を算出してみたところ、男性が0.1%、女性が0.5%であった。

(2) 男性従業員の育児休業の取得について

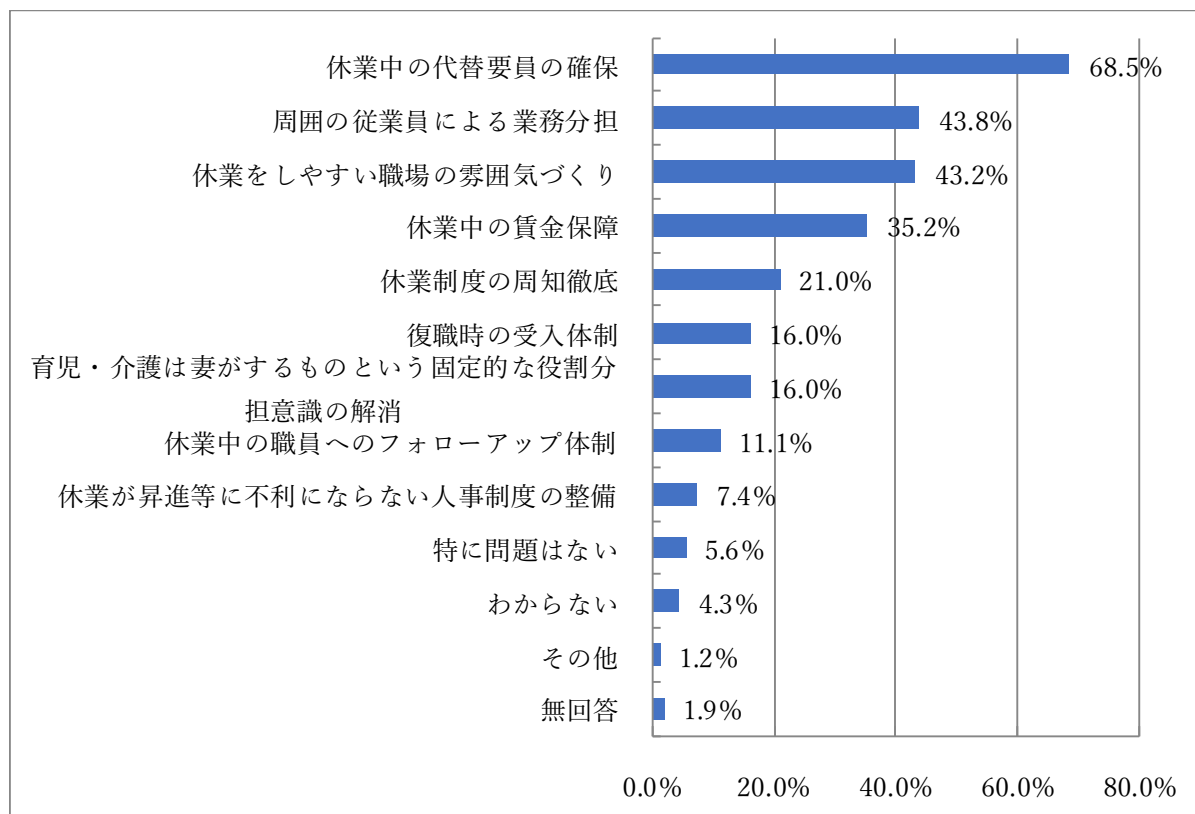
問8 男性従業員が育児休業を取得することについて、貴事業所のお考えに近いものをお答えください。（○は1つ）※男性従業員がいない事業所の場合は、一般的な見解として回答出来る範囲でお答えください。【n=162】



男性従業員が育児休業を取得することについて、一番多かった回答が「男性も積極的に取得すべきと考えるが、現実的には厳しい」で54.9%、次に多かったのが「取得すべきであり、奨励している」（24.1%）であった。取得すべきでないと答えた事業所はわずか0.6%となっている。

(3) 男性の育児・介護休業取得促進のための課題

問9 貴事業所において、男性の育児・介護休業取得を促進する上での課題はどのようなことですか（〇はいくつでも）【n=162】

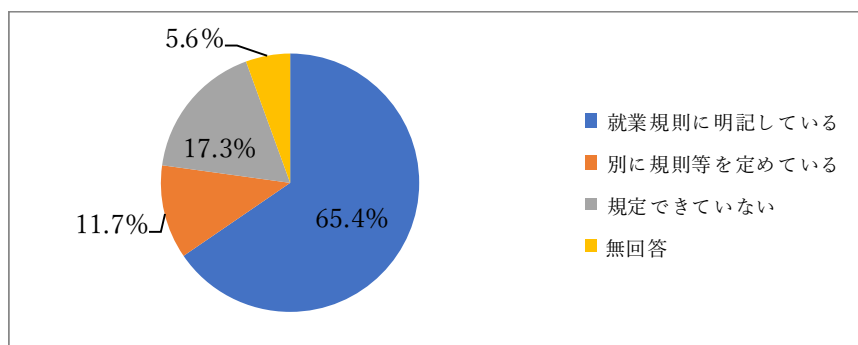


男性の育児・介護休業取得を促進する上での課題を尋ねたところ、「休業中の代替え要員の確保」（68.5%）が最も多く、「周囲の従業員による業務分担」（43.8%）、「休業をしやすい職場の雰囲気づくり」（43.2%）の順で回答が多くなっている。

(4) 育児・介護休業を規則等で定めているか

問10 貴事業所では、育児休業や介護休業について就業規則や労働契約、内規等で定めていますか。(①②についてそれぞれ該当する選択肢に○を1つ)

①育児休業について【n=162】

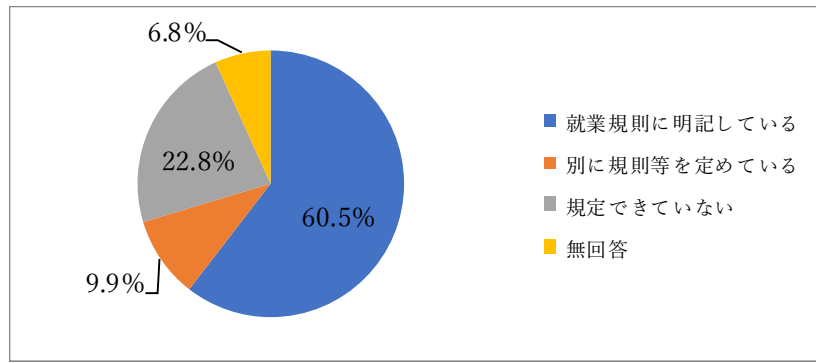


育児休業規則等の有無	育児休業の実績	育児休業の取得日数総計	育児休業の取得人数総計	平均取得日数
就業規則に明記している 【106事業所】	男性従業員の実績	47日	9人	5.2日
	女性従業員の実績	4,415日	38人	116.2日
別に規則等を定めている 【19事業所】	男性従業員の実績	10日	1人	10日
	女性従業員の実績	1,875日	7人	267.9日
規定できていない 【28事業所】	男性従業員の実績	5日	2人	2.5日
	女性従業員の実績	730日	2人	365日
無回答 【9事業所】				

育児休業を規則等で定めているかを尋ねたところ、「就業規則に明記している」(65.4%)、「別に規則等を定めている」(11.7%)と合計すると77.1%の事業所が何らかの形で定めている。

円グラフの下の表は、「就業規則で明記」「別に規則等を定めている」「規定できてない」と回答した事業所別に問7における育児休業取得状況を表した。男性従業員の育休取得状況は規定できていない事業所が取得日数において最も少なくなっている。

②介護休業について【n=162】



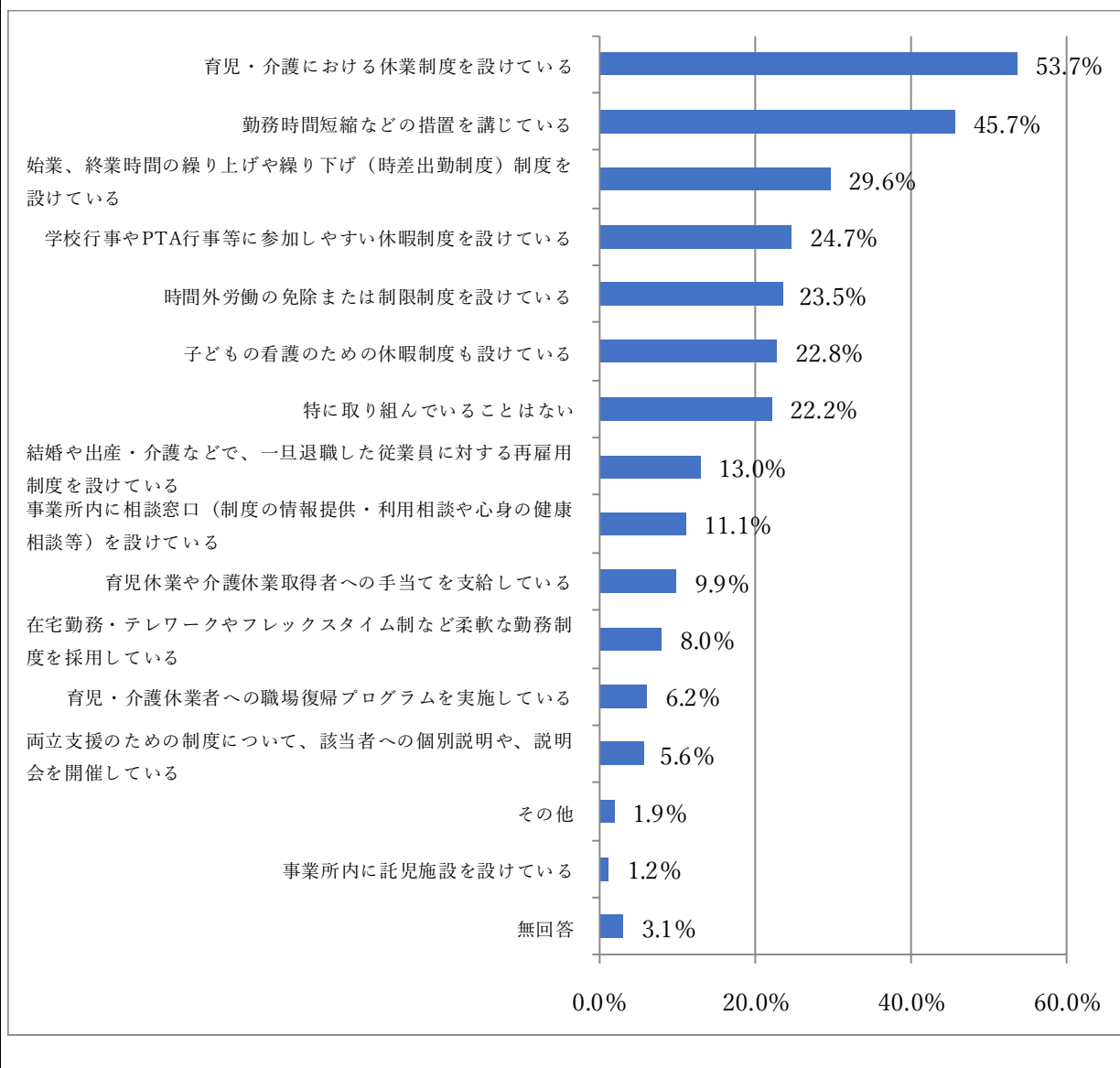
介護休業規則等の有無	育児休業の実績	介護休業の取得日数総計	介護休業の取得人数総計	平均取得日数
1. 就業規則に明記している【98 事業所】	男性従業員の実績	93 日	3 人	31 日
	女性従業員の実績	350 日	5 人	70 日
2. 別に規則等を定めている【16 事業所】	男性従業員の実績	0 日	0 人	—
	女性従業員の実績	0 日	0 人	—
3. 規定できていない【37 事業所】	男性従業員の実績	0 日	0 人	—
	女性従業員の実績	0 日	0 人	—
無回答【11 事業所】				

介護休業を規則等で定めているかを尋ねたところ、「就業規則に明記している」（60.5%）、「別に規則等を定めている」（9.9%）と合計すると70.4%の事業所が何らかの形で定めている。

円グラフの下の表は、「就業規則で明記」「別に規則等を定めている」「規定できてない」と回答した事業所別に問7における介護休業取得状況を表した。

(5) 育児・介護と仕事の両立支援のために取り組んでいること

問11 貴事業所では、従業員に対して、育児や介護と仕事の両立を支援するために、取り組んでいることがありますか。(〇はいくつでも) 【n=162】



育児や介護と仕事の両立を支援するために、取り組んでいることを尋ねたところ、「育児・介護における休業制度を設けている」（53.7%）が最も多く、「勤務時間短縮などの措置を講じている」（45.7%）、「始業、終業時間の繰り上げや繰り下げ（時差出勤制度）制度を設けている」（29.6%）の順で回答が多くなっている。

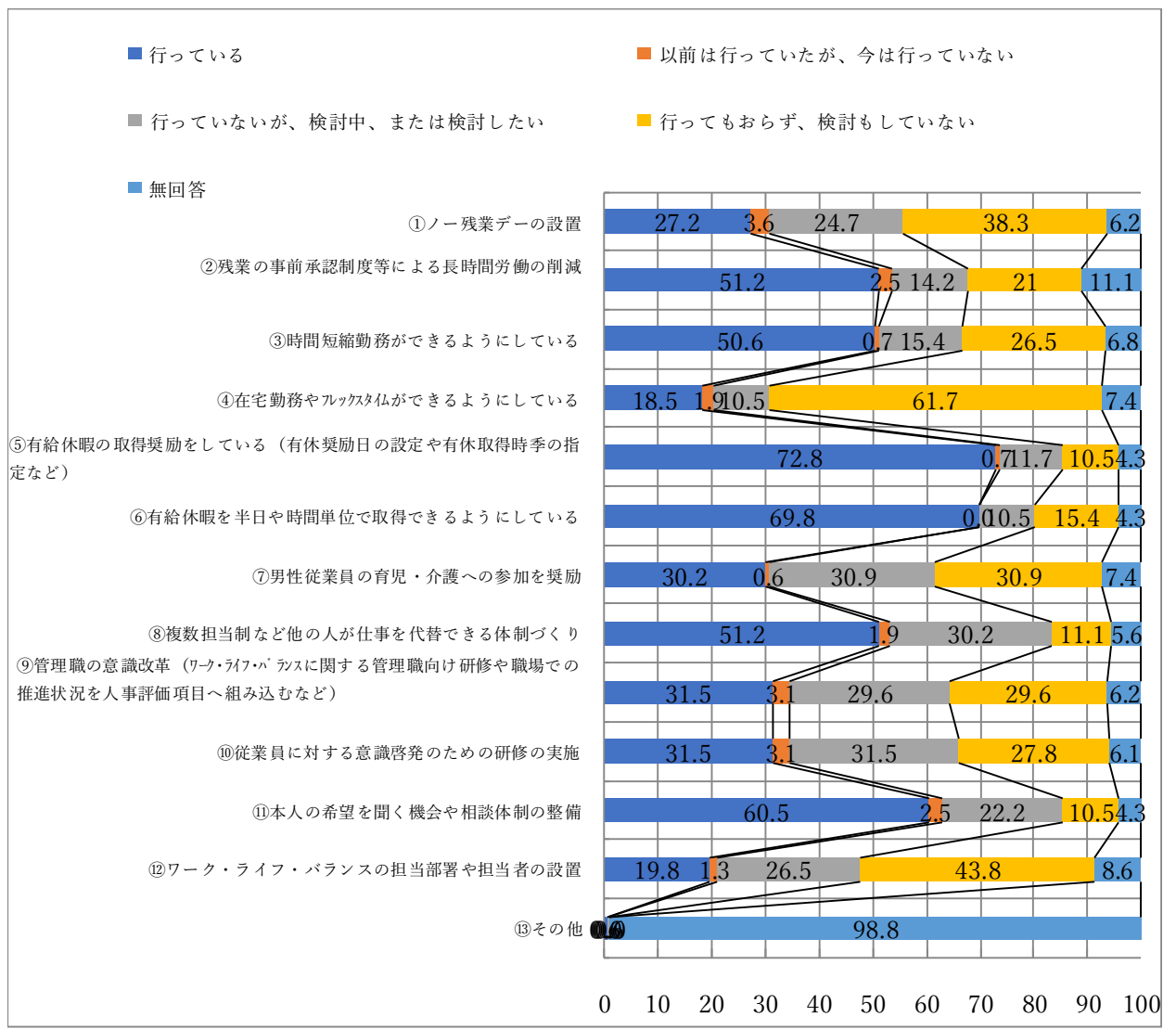
3 男女がともに働きやすい環境づくりについて

(1) ワーク・ライフ・バランスを推進するための取り組み状況

問12 ワーク・ライフ・バランス※（仕事と生活の調和）を可能とする働き方の見直しについて、貴事業所の状況にもっとも近いものに○をつけてください。（①～⑬についてそれぞれ該当する選択肢に○を1つ）

※ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは・・・仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発・趣味などの活動について、誰もが自ら希望するバランスで展開でき、多様な生き方が選択・実現できるようになること。

【n=162】



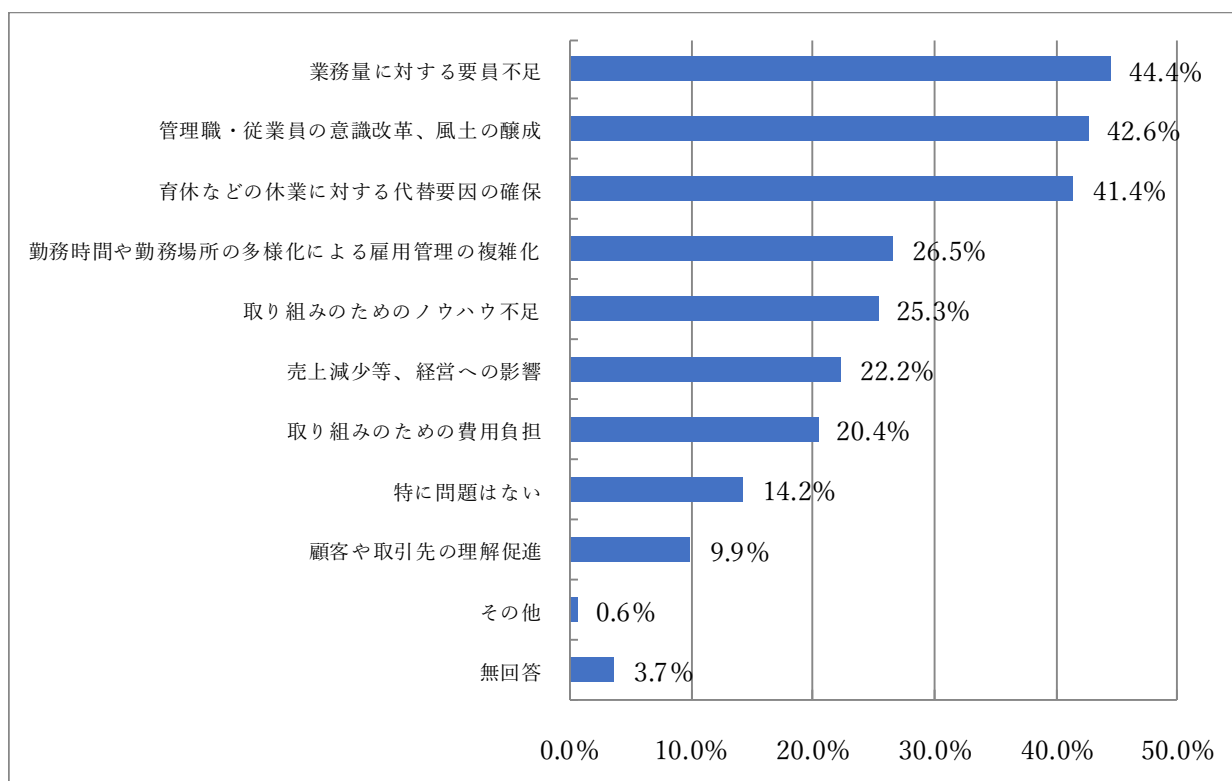
ワーク・ライフ・バランス※（仕事と生活の調和）を可能とする働き方の見直しについて事業所の実施状況を尋ねたところ、「行っている」と答えた割合が最も多かったのは「⑤有給休暇の取得奨励をしている（有休奨励日の設定や有休取得時季の指定など）」（72.8%）、次いで「⑥有給休暇を半日や時間単位で取得できるようにしている」（69.8%）、「⑪本人の希望を聞く機会や相談体制の整備」（60.5%）の順に多くなっている。一方、「行ってもおらず、検討もしていない」については、「④在宅勤務やフレックスタイムができるようにしている」が61.7%と最も多くなっている。

ワーク・ライフ・バランスを推進するための取り組み状況（一覧表）% 【n=162】

	行っている	以前は行っていたが、今は行っていない	行っていないが、検討中、または検討したい	行ってもおらず、検討もしていない	無回答
①ノー残業デーの設置	27.2	3.6	24.7	38.3	6.2
②残業の事前承認制度等による長時間労働の削減	51.2	2.5	14.2	21	11.1
③時間短縮勤務ができるようにしている	50.6	0.7	15.4	26.5	6.8
④在宅勤務やフレックスタイムができるようにしている	18.5	1.9	10.5	61.7	7.4
⑤有給休暇の取得奨励をしている（有休奨励日の設定や有休取得時季の指定など）	72.8	0.7	11.7	10.5	4.3
⑥有給休暇を半日や時間単位で取得できるようにしている	69.8	0.0	10.5	15.4	4.3
⑦男性従業員の育児・介護への参加を奨励	30.2	0.6	30.9	30.9	7.4
⑧複数担当制など他の人が仕事を代替できる体制づくり	51.2	1.9	30.2	11.1	5.6
⑨管理職の意識改革（ワーク・ライフ・バランスに関する管理職向け研修や職場での推進状況を人事評価項目へ組み込むなど）	31.5	3.1	29.6	29.6	6.2
⑩従業員に対する意識啓発のための研修の実施	31.5	3.1	31.5	27.8	6.1
⑪本人の希望を聞く機会や相談体制の整備	60.5	2.5	22.2	10.5	4.3
⑫ワーク・ライフ・バランスの担当部署や担当者の設置	19.8	1.3	26.5	43.8	8.6
⑬その他	0.6	0.0	0.6	0.0	98.8

(2) ワーク・ライフ・バランスを推進するうえでの課題

問13 貴事業所でワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するうえでの課題はどのようなことですか。（〇はいくつでも）【n=162】

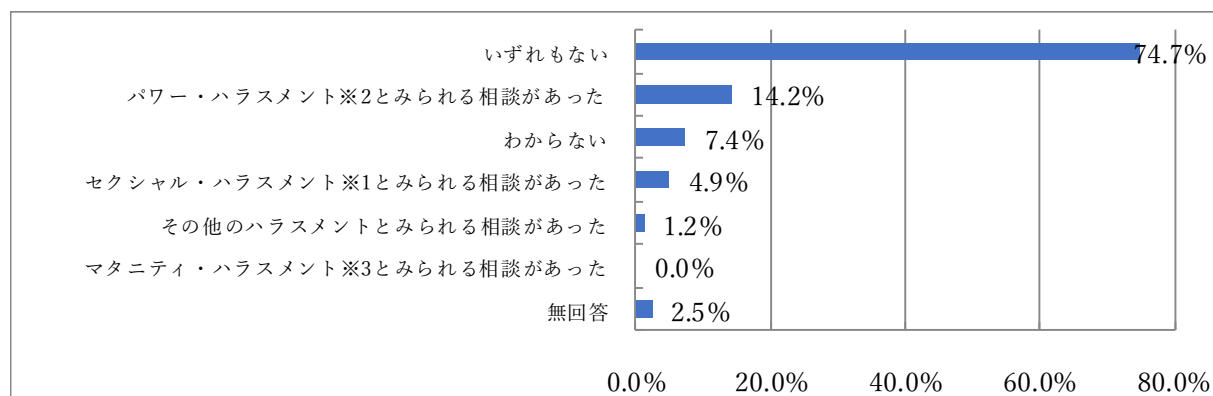


ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するうえでの課題を尋ねたところ、「業務量に対する要員不足」（44.4%）が最も多く、「管理職・従業員の意識改革、風土の醸成」（42.6%）、「育休などの休業に対する代替要因の確保」（41.4%）の順で回答が多くなっている。

4 ハラスメント対策について

(1) ハラスメント相談事例

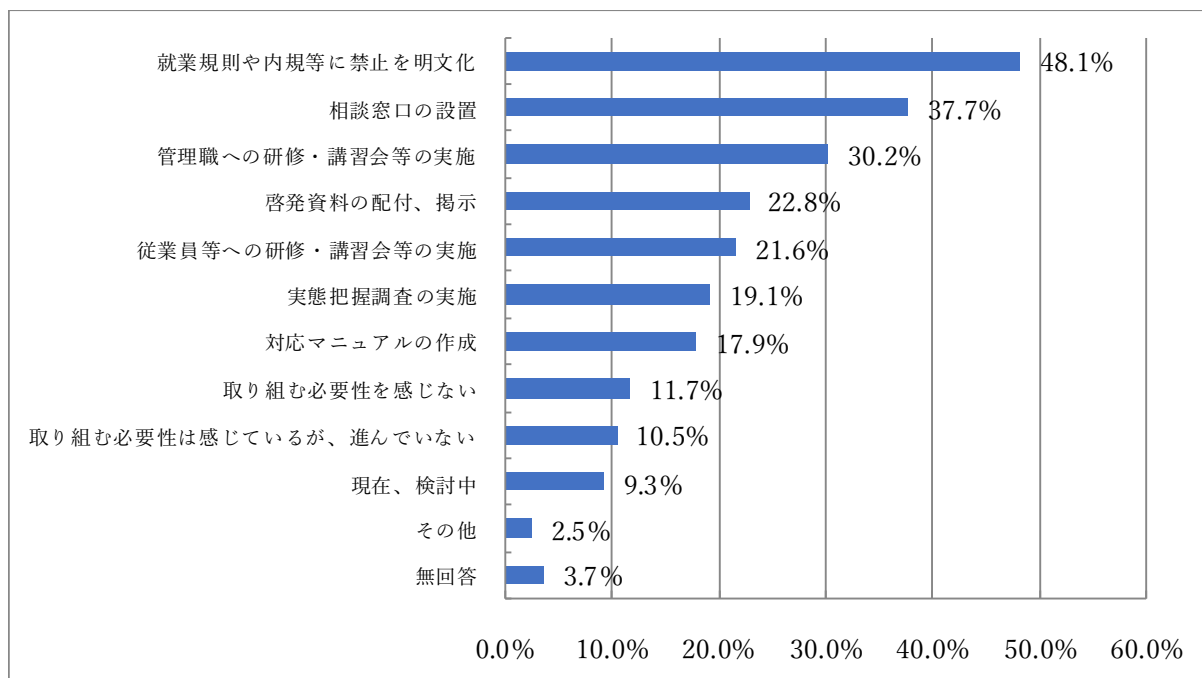
問14 貴事業所では、この3年間に以下のハラスメントについて、従業員から相談事例がありましたか。(〇はいくつでも) 【n=162】



この3年間でハラスメントについて、従業員から相談事例があったかを尋ねたところ、「いずれもない」(74.7%)が最も多く、「パワー・ハラスメントとみられる相談があった」(14.2%)、「わからない」(7.4%)の順で回答が多くなっている。その他のハラスメント(1.2%・自由記述)はいずれも「モラル・ハラスメント」であった。

(2) ハラスメント防止の取り組み状況

問15 貴事業所では、ハラスメントを防止するために、どのような取り組みをしていますか。(〇はいくつでも) 【n=162】



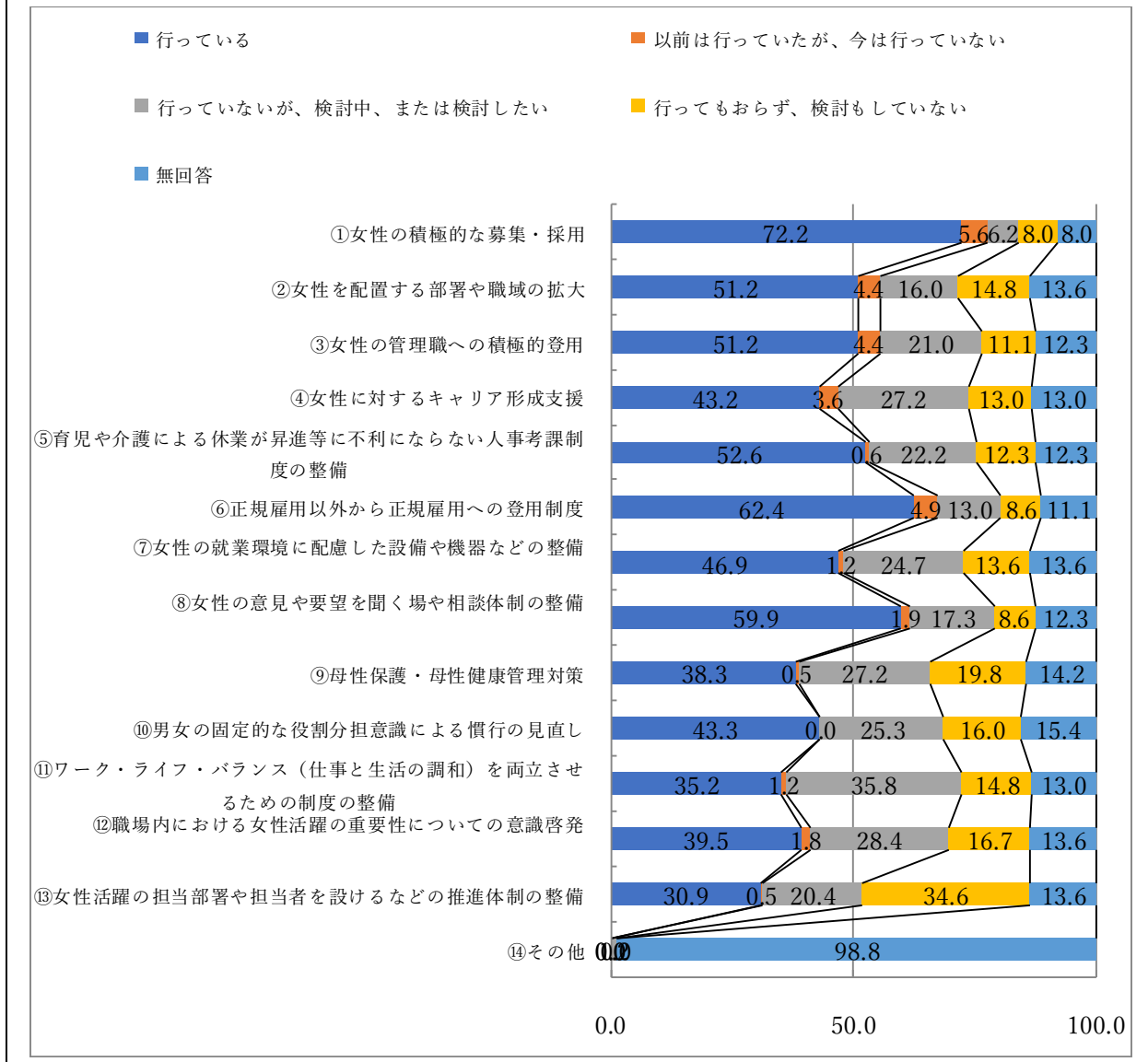
ハラスメントを防止するために、どのような取り組みをしているかを尋ねたところ、「就業規則や内規等に禁止を明文化」(48.1%)が最も多く、「相談窓口の設置」(37.7%)、「管理職への研修・講習会等の実施」(30.2%)の順で回答が多くなっている。

5 女性活躍推進について

(1) 女性の活躍を推進するための取り組み状況（一覧表）% 【n=162】

※以下問16から問19について、女性従業員がいない事業所の場合は、一般的な見解として回答できる範囲でお答えください

問16 女性の活躍を推進するための取り組みについて、貴事業所の状況にもっとも近いものに○をつけてください。（①～⑭についてそれぞれ該当する選択肢に○を1つ）【n=162】



女性の活躍を推進するための取り組み状況について尋ねたところ、「行っている」と答えた割合が最も多かったのは「①女性の積極的な募集・採用」（72.2%）、次いで「⑥正規雇用以外から正規雇用への登用制度」（62.4%）、「⑧女性の意見や要望を聞く場や相談体制の整備」（59.9%）の順に多くなっている。一方、「行ってもおらず、検討もしていない」については、「⑬女性活躍の担当部署や担当者を設けるなどの推進体制の整備」が34.6%と最も多くなっている。

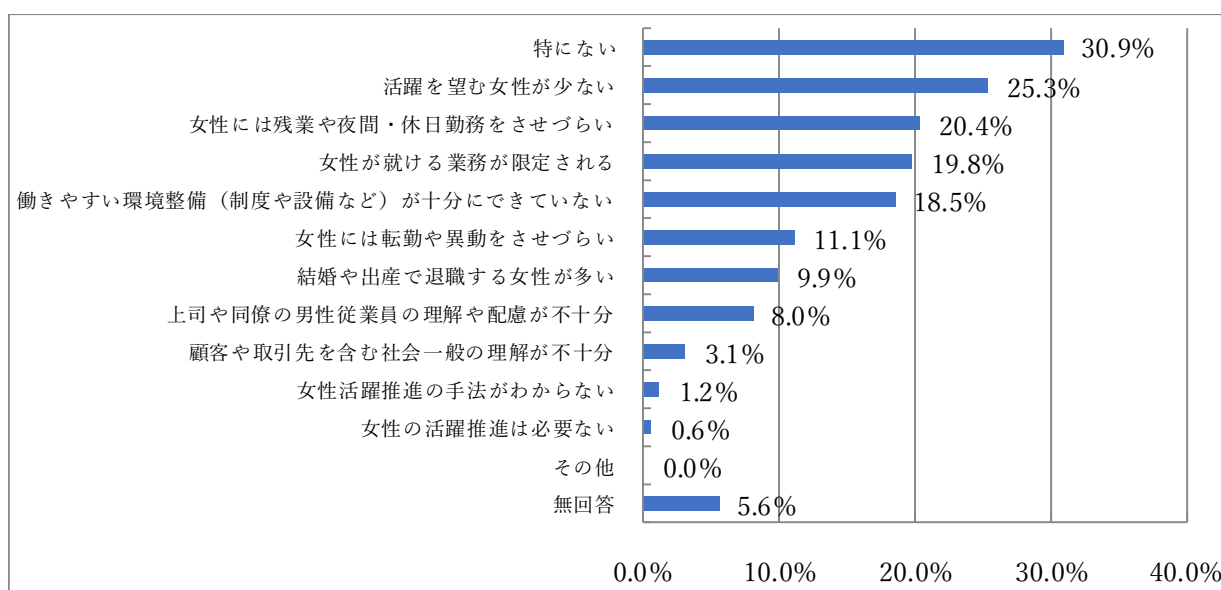
女性の活躍を推進するための取り組み状況（一覧表）

% 【n=162】

	行っている	以前は行っていたが、今は行っていない	行っていないが、検討中、または検討したい	行ってもおらず、検討もしていない	無回答
①女性の積極的な募集・採用	72.2	5.6	6.2	8.0	8.0
②女性を配置する部署や職域の拡大	51.2	4.4	16.0	14.8	13.6
③女性の管理職への積極的登用	51.2	4.4	21.0	11.1	12.3
④女性に対するキャリア形成支援	43.2	3.6	27.2	13.0	13.0
⑤育児や介護による休業が昇進等に不利にならない人事考課制度の整備	52.6	0.6	22.2	12.3	12.3
⑥正規雇用以外から正規雇用への登用制度	62.4	4.9	13.0	8.6	11.1
⑦女性の就業環境に配慮した設備や機器などの整備	46.9	1.2	24.7	13.6	13.6
⑧女性の意見や要望を聞く場や相談体制の整備	59.9	1.9	17.3	8.6	12.3
⑨母性保護・母性健康管理対策	38.3	0.5	27.2	19.8	14.2
⑩男女の固定的な役割分担意識による慣行の見直し	43.3	0.0	25.3	16.0	15.4
⑪ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を両立させるための制度の整備	35.2	1.2	35.8	14.8	13.0
⑫職場内における女性活躍の重要性についての意識啓発	39.5	1.8	28.4	16.7	13.6
⑬女性活躍の担当部署や担当者を設けるなどの推進体制の整備	30.9	0.5	20.4	34.6	13.6

(2) 女性の活躍を推進するうえでの課題

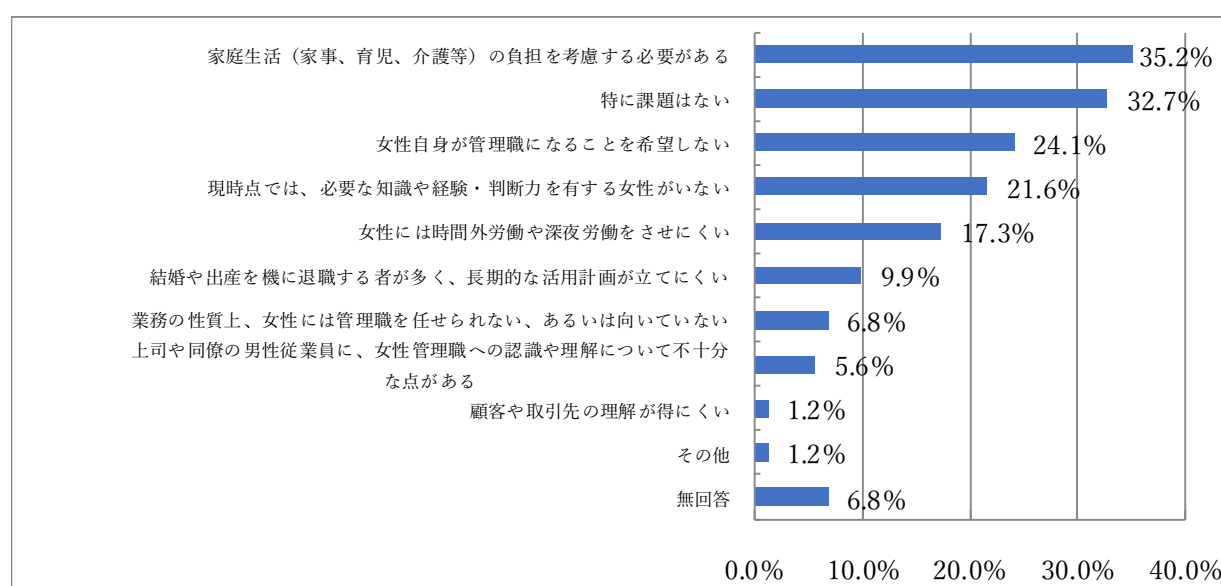
問17 貴事業所で女性の活躍を推進するうえでの課題はどのようなことですか。（〇はいくつでも）【n=162】



女性の活躍を推進するうえでの課題について尋ねたところ、「特にない」（30.9%）が最も多く、「活躍を望む女性が少ない」（25.3%）、「女性には残業や夜間・休日勤務をさせづらい」（20.4%）の順で回答が多くなっている。

(3) 女性の管理職登用を促進するうえでの課題

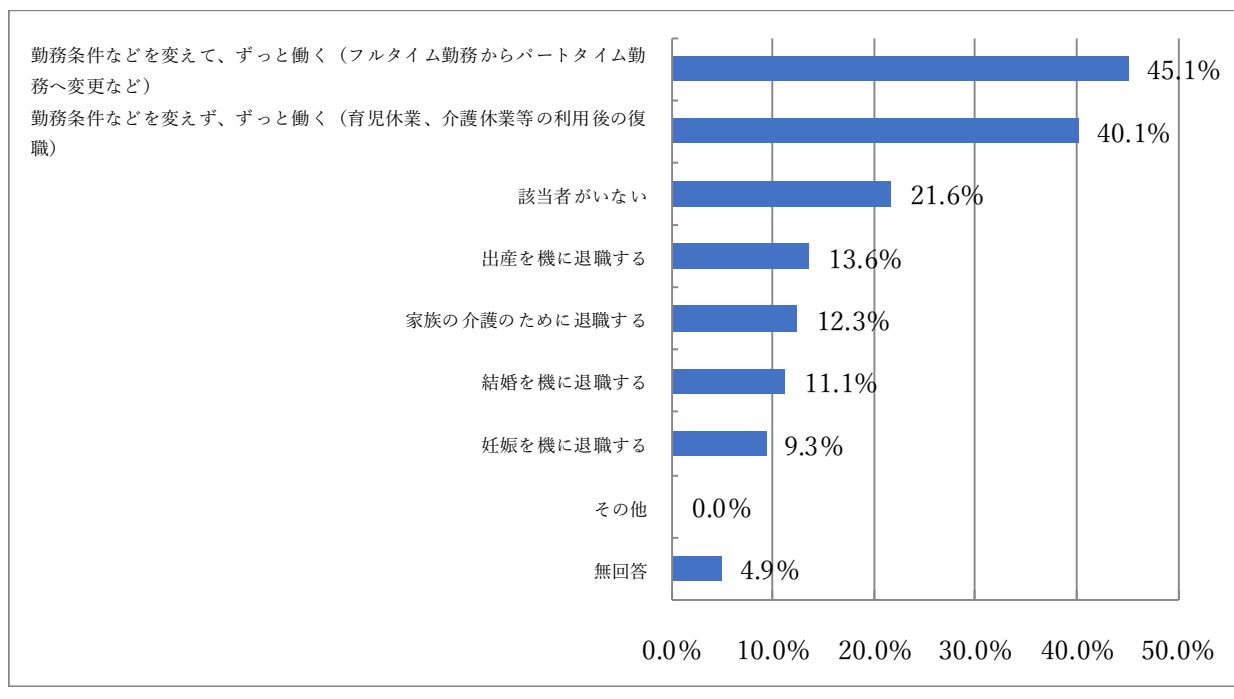
問18 貴事業所で女性の管理職登用を促進しようとする場合、どのような課題がありますか。（〇はいくつでも）【n=162】



女性の管理職登用を促進しようとする場合、どのような課題があるか尋ねたところ、「家庭生活（家事、育児、介護等）の負担を考慮する必要がある」（35.2%）が最も多く、「特に課題はない」（32.7%）、「女性自身が管理職になることを希望しない」（24.1%）の順で回答が多くなっている。

(4) 女性従業員の結婚・妊娠・出産等時の働き方選択の傾向

問19 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方を選ぶ傾向にありますか。(〇はいくつでも) 【n=162】



女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方を選ぶ傾向にあるかを尋ねたところ、「勤務条件などを変えて、ずっと働く(フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など)」(45.1%)が最も多く、「勤務条件などを変えず、ずっと働く(育児休業、介護休業等の利用後の復職)」(40.1%)、「該当者がいない」(21.6%)の順で回答が多くなっている。

6 男女共同参画に関する国の各種事業について

(1) 一般事業主行動計画策定状況

国では、仕事と子育ての両立支援と職場における女性の活躍推進のために、次世代育成支援対策推進法（平成17年施行）と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）（平成27年施行）を定めています。これらの法律における一般事業主行動計画においてお聞きします。

① 次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画とは・・・

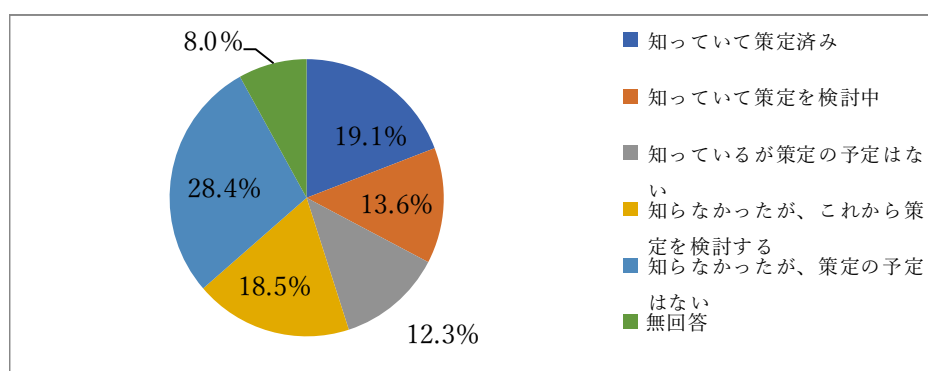
企業が従業員の仕事と子育ての良質を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、（1）計画期間、（2）目標、（3）目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務づけられています。

② 女性活躍推進法における一般事業主行動計画とは・・・

雇用している、または雇用しようとする女性労働者に対する活躍を推進するために、①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出④女性の活躍に関する情報の公表が、常時雇用する労働者が301人以上の事業主に対して義務づけられています。300人以下の事業主は努力義務とされています。（令和4年4月からは労働者101人以上の事業主に対しても義務となります。）

問20 上記の法律の一般事業主行動計画についてご存じですか。（①②についてそれぞれ該当する選択肢に○を1つ）

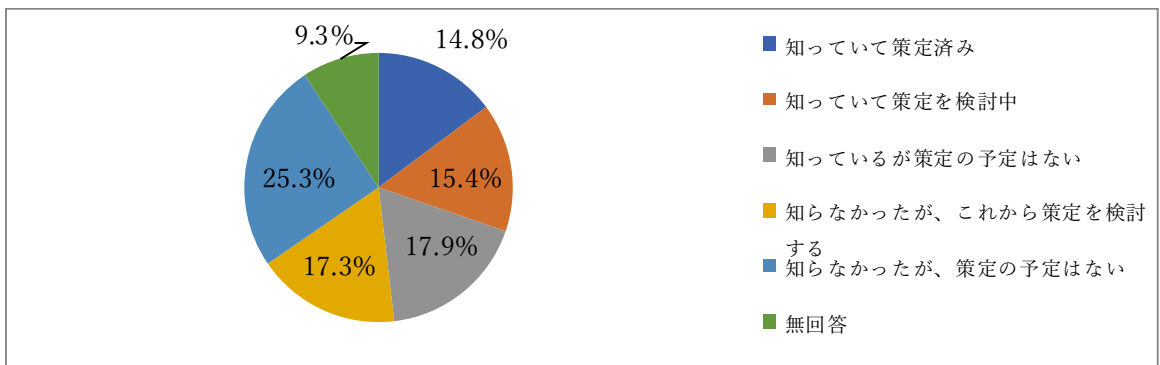
①次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画【n=162】



従業員数 (正規+非正規の計)	知っていて策定済み	知っていて策定を検討中	知っているが策定の予定はない	知らなかったが、これから策定を検討する	知らなかったが、策定の予定はない	無回答	計
100人以下	24件 (15.9%)	22件 (14.6%)	20件 (13.2%)	26件 (17.2%)	46件 (30.5%)	13件 (8.6%)	151件 (100.0%)
101人以上	7件 (63.6%)	0件 (0.0%)	0件 (0.0%)	4件 (36.4%)	0件 (0.0%)	0件 (0.0%)	11件 (100.0%)
計	31件 (19.1%)	22件 (13.6%)	20件 (12.3%)	30件 (18.5%)	46件 (28.4%)	13件 (8.0%)	162件 (100%)

従業員数が101人以上の事業所については63.6%が策定済みであり、残りの36.4%の事業所もこれから検討すると回答している。100人以下の事業所においては、策定済みと検討中を合わせると30.5%、策定予定はない事業所の合算は43.7%であった。

②女性活躍推進法における一般事業主行動計画【n=162】



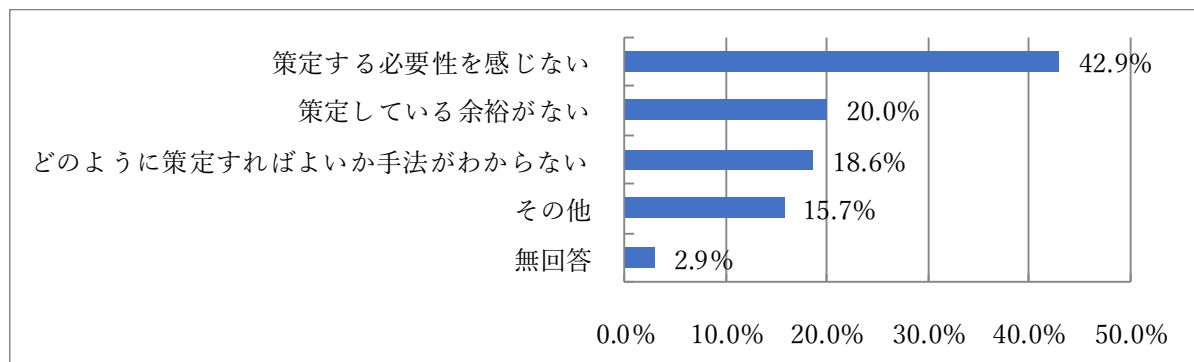
従業員数 (正規+非正規の計)	知っていて策定済み	知っていて策定を検討中	知っているが策定の予定はない	知らなかったが、これから策定を検討する	知らなかったが、策定の予定はない	無回答	計
300人以下	21件 (13.3%)	24件 (15.2%)	29件 (18.4%)	28件 (17.7%)	41件 (25.9%)	15件 (9.5%)	158件 (100.0%)
301人以上	3件 (75.0%)	1件 (25.0%)	0件 (0.0%)	0件 (0.0%)	0件 (0.0%)	0件 (0.0%)	4件 (100.0%)
計	24件 (14.8%)	25件 (15.4%)	29件 (17.9%)	28件 (17.3%)	41件 (25.3%)	15件 (9.3%)	162件 (100%)

従業員数が301人以上の事業所については75.0%が策定済みであり、残りの25.0%の事業所もこれから検討すると回答している。300人以下の事業所においては、策定済みと検討中を合わせると28.5%、策定予定はない事業所の合算は44.3%であった。

(2) 《計画未策定の事業所》一般事業主行動計画を策定しない理由

問20の②で「3. 知っているが策定の予定はない」「5. 知らなかったが、策定の予定はない」のいずれかをお答えいただいた事業所の方には、

問20-1 行動計画を策定しない理由はどのようなことですか。(○は1つ) 【n=70】



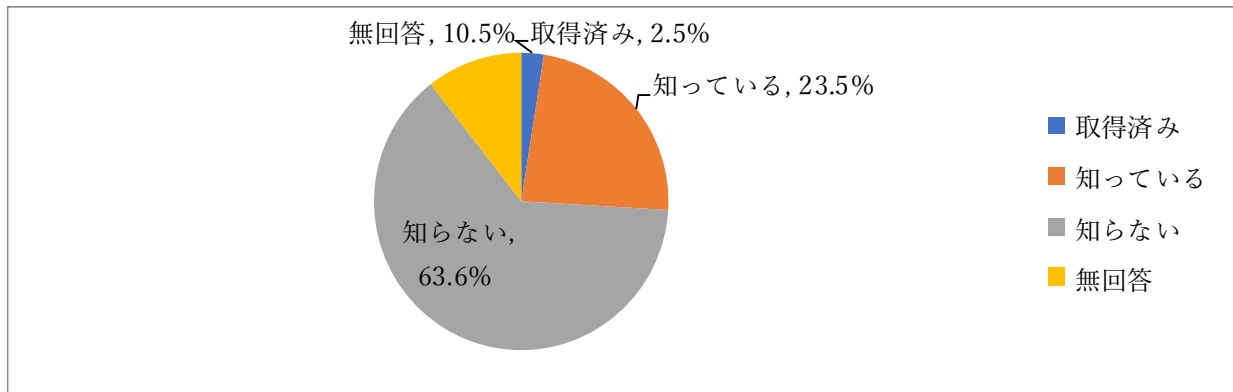
②女性活躍推進法における一般事業主行動計画を「策定の予定はない」と答えた事業所に策定しない理由を尋ねたところ、「策定する必要性を感じない」(42.9%)が最も多く、次に多かったのが「策定している余裕がない」(20.0%)であった。

(3) 企業認定制度（くるみん・えるぼし認定）の認知状況

問21 次の企業認定制度についてご存じですか。（①②についてそれぞれ該当する選択肢に○を1つ）【n=162】

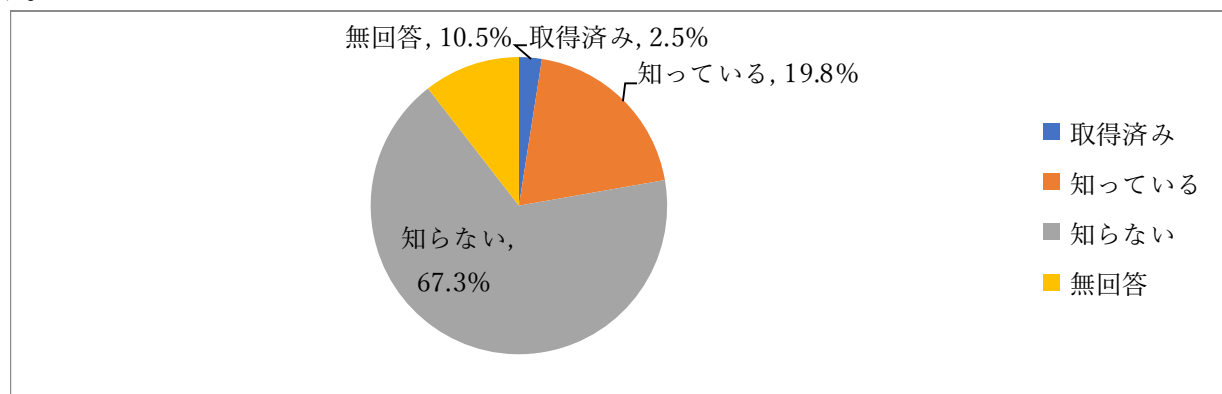
①くるみん認定（次世代育成支援対策推進法）

「子育てサポート企業」として厚生労働省から認定された企業が「くるみんマーク」を使用して企業PR等に活用できます。



②えるぼし認定（女性活躍推進法）

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主として厚生労働省から認定された企業が「えるぼし認定マーク」を使用して企業PR等に活用できます。

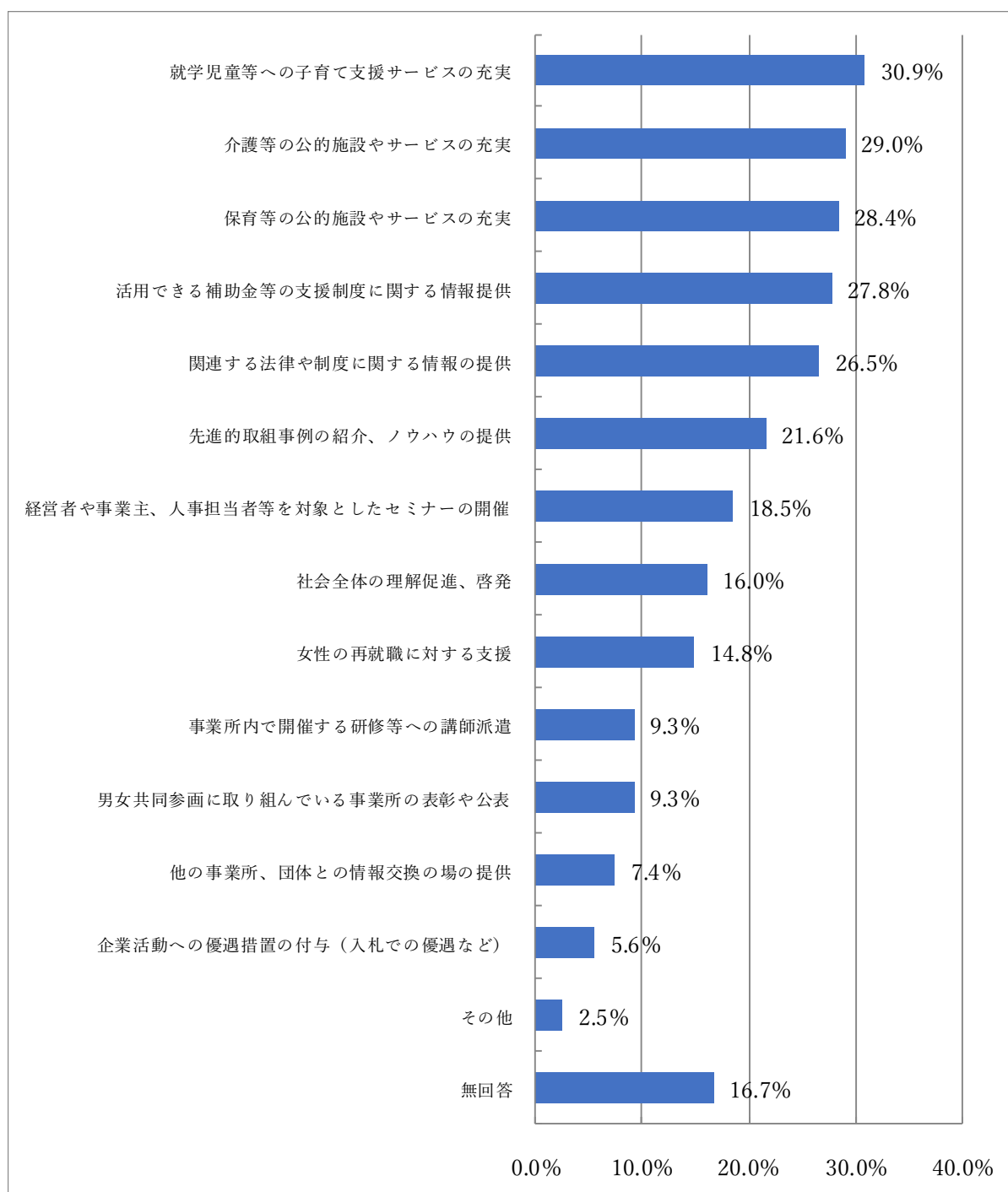


国の企業認定制度①くるみん認定と②えるぼし認定についての取得状況や認知度を尋ねたところ、両制度とも取得済は2.5%ずつの各4事業所ずつであった。おおよそ4分の1の事業所に認知度があったが、制度を知らない事業所が両制度とも6割程度あった。

7 男女共同参画社会について

(1) 取手市（行政）に期待すること

問22 事業所における男女共同参画の推進にあたって、取手市（行政）に、どのような支援や取り組みを期待しますか。（〇はいくつでも）【n=428】



事業所における男女共同参画の推進にあたって、取手市（行政）に、どのような支援や取り組みを期待かを尋ねたところ、「就学児童等への子育て支援サービスの充実」（30.9%）が最も多く、「介護等の公的施設やサービスの充実」（29.0%）、「保育等の公的施設やサービスの充実」（28.4%）の順で回答が多くなっている。

2 自由回答

(1) 男女共同参画の推進のためや従業員の働きやすさのために実施している制度や工夫、仕組み作りについて

回答内容
・育児ハンドブック、介護ハンドブックの配布（社内ポータルサイトに掲示）・介護オンラインセミナー
一般職から総合職へのコース変換・女性一般職に対しても、ローン、保険の目標を設定し、活躍できる機会を与え、やりがいがあるようにしている。
お誕生会などイベントを多く催しています。コロナの影響で現在はケーキとプレゼントを渡し、全員がお菓子を持ち帰るようにしています。仕事は男女区別なく作業しますが、重い荷を運ぶ時などは男性が手伝っています。女性の多い職場なので、明るく楽しくをモットーにプロフェッショナルを育てています。
固定的な男女の役割分担にとらわれず、女性メカニックが活躍しています。
残業を原則禁止としている。特に子育てや介護に携わる女性職員には残業せず定時退勤を促したり、有休の取得をすすめている。
従業員さんをファミリーのように思っているので一人一人にあった働き方を考えています。日本人のパートさんは年輩の人で若い人はきません。
従業員の加齢にともない、就労時間（開始・終業）を変更している。
状況に合わせて対応している。（子供の病、あずけられなければ休憩室につれてくるなど）
少人数のため、職員の動向は皆が把握しています。出産、介護等の問題がでて、他の職員がカバーしますと名乗りでてくれ、何とか仕事が回っています。制度より日ごろのコミュニケーションが大切だと思っているので、特に制度は作っていません。（有給も比較的使っている方です）
女性（パートさん）の多い職場のため、社員に意見を言いやすい環境を心がけています。また物理的にトイレや休憩室をリニューアルしました。
女性職員の働きやすさや働きにくいところのカバーを会社としてどれだけフォローできるか、職員同士のきずなも作りながら「お互い様」の心を大切にしています
月1回のミーティング。各月の研修（Video等）
定期的に会談の時間を設ける

回答内容
取手市の補助金支援団体であり、就業や待遇については市に準じているため、男女共同のもとに業務を進めている。また従業員の7割5分が女性職員であるが問題なく稼働している。
話し合いや会話を大切にしている。
・事業所だけでなく、会社全体として、正職員・臨時職員等含めた女性のキャリアアップの精度や職務の指導を行ってほしい。・様々な考え方が（男性含む）いるので全社的に制度にして行わないと女性に不利益になります。
介護職、特に訪問系は男性の活躍は現状望めないと思います
女性が多くがんばっている職場なので、手厚くサポートしてもらいたいです。

(2) 取手市の男女共同参画の推進に関する施策や男女共同参画社会について意見・要望等

回答内容
一生懸命働いてくれるかたなら男女関係ないです。人手不足なのでそこまで考えがいきません。
この様な世情となって、大変なご苦勞を重ねておられると思います。民営の事柄にお骨折り頂かなくとも、目の前の難局にご尽力下さい。
これから人口減少し、大変な時代へと変わります。女性が活躍できる自由で公平な社会を作ることが大切です。女性は日本の宝です。世界の宝でしょう。
世上のトレンドとして遅れないように、という意識を強く感じます。かかる内容は先進自治体の成功例や失敗例に学ぶべきで、当市のようにそれ以前に取り組むべきことが山積みしています。
取手市役所、地域、関連事業所ではまだまだ女性に対して、女だからという考え方を様々な場面で感じます。それを口にするとうキャリアアップの職務上、そのようなことに対応できないと能力が低いような雰囲気を作られます。女性が少ない職務の中へ進んでも指導は「うまくやって」というような具体的説明もされず、自身で切り開くような状況が続いています。
弊社では性別で仕事の内容を選別することはありませんが、慢性的に人手不足、コロナ禍で失業者、休職者が多くとも求人募集はほぼ皆無です。男性女性問わずウエルカムですが、外国人留学生7名（過労28H以内）在籍している状態です。どんなにいい取組をしたとしても、働く側が、「この仕事はイヤ」となれば人はこない。完全シフト制で残業0で、週休2日でもです。市内の中小企業の雇用促進にもっと目を向けてほしいです。
まずは市から取り組みしたらどうか。部長クラスをはじめ重要ポストは女性が選ばれて活躍できればもっと影響力があるのではないか。

取手市男女共同参画に関する事業所意識調査

調査ご協力をお願い

取手市内の事業所の皆様には、日頃から市政に対して格別のご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、取手市では、「性別等にとらわれずに認め合い、支え合い、個性と能力を発揮することができる」男女共同参画社会の実現を重要課題の一つとして、さまざまな取組を進めています。

本調査は、「第四次取手市男女共同参画計画」策定に当たり、市内事業所の皆さまに男女共同参画に関するお考えやご意見をお聞きし、今後の取組への反映を図るために実施するものです。

調査の実施につきましては、総務省統計局所管の「事業所母集団データベース」をもとに、市内で10人以上の従業員を雇用する事業所にご協力をお願いしています。ご回答いただいた調査内容は統計的に処理し、本調査の目的以外に利用することはなく、事業所名や回答者個人にかかわる情報が公表されることは一切ありません。

お忙しいところ恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解の上、率直なご意見をお聞かせください。

令和3年1月

取手市長 藤井 信吾

《ご記入に当たってのお願い》

1. この調査は事業所を単位としています。原則として宛名の事業所を代表する方または総務・人事などを担当される方がご回答ください。
2. 特にことわりのない限り、令和3年1月1日時点を目安にご記入ください。
3. 当てはまる答えの番号を○で囲んでいただくか、番号、数字を記入してください。設問ごとに(○は1つ)(○は3つまで)など指定されていますので、お間違えのないようお願いします。
4. 設問によっては、回答していただく方が限られる場合がありますので、問**で「**」と回答した方など注意書きをよくお読みください。
5. 万一、回答いただけない設問がありましても、空欄のままかまいませんので、ぜひご返送ください。
6. ご記入いただいた調査票（全11ページ）は、令和3年3月1日（月）までに同封の返信用封筒（切手不要）に入れて投函してください。

◎本調査についてのお問い合わせは、下記にお願いします。

取手市役所 総務部 市民協働課

TEL：0297-74-2141（内線：1172）

FAX：0297-73-5995 E-mail：s-shien@city.toride.ibaraki.jp

1 事業所概要について

問1 貴事業所の業種をお答えください。(〇は1つ) ※業種が複数にわたる場合は主な業種を1つお答えください。

1. 農林漁業	10. 不動産業、物品賃貸業
2. 鉱業、採石業、砂利採取業	11. 学術研究、専門・技術サービス業
3. 建設業	12. 飲食サービス業、宿泊業
4. 製造業	13. 生活関連サービス業、娯楽業
5. 電気、ガス、熱供給、水道業	14. 教育、学習支援業
6. 情報通信業	15. 医療、福祉
7. 運輸業、郵便業	16. 複合サービス業
8. 卸売業、小売業	17. その他サービス業
9. 金融業、保険業	18. その他 ()

問2 貴事業所の形態をお答えください。(〇は1つ)

1. 単独事業所(他の場所に本社、支社などを持たない事業所)
2. 本社・本店(他の場所に支社などをもち、それらを総括する事業所)
3. 支社・支店・営業所(他の場所にある本社などの総括を受けている事業所)

問3 貴事業所における従業員数(雇用形態別)の人数をお答えください。

区分	総数	人	左のうち女性	人
正規従業員数		人		人
非正規従業員数 (パート・アルバイト・契約 ・嘱託・派遣社員)		人		人
外国人技能実習生数		人		人

問4 貴事業所における管理・監督職の人数をお答えください。

区分	総数	人	左のうち女性	人
役員		人		人
部長相当職		人		人
課長相当職		人		人
係長相当職		人		人

※記載の役職名を採用していない場合や次長等の役職欄にない職については、実態により適時判断してください。

問5 貴事業所の正規従業員の平均年齢と平均勤続年数を男女別にお答えください。(四捨五入して小数点第1位までお答えください。)

	男性	女性
平均年齢	. 歳	. 歳
平均勤続年数 (年未満は四捨五入の平均)	. 年	. 年

問6 把握している直近の1か月における正規従業員一人あたりの平均時間外労働時間数は、どのくらいですか (〇はもっとも近いものを1つ)

1. 0時間	2. 1~45時間	3. 46~59時間	4. 60~79時間	5. 80時間以上
--------	-----------	------------	------------	-----------

2 育児・介護との両立支援について

問7 育児休業などに関する以下の内容について、平成31年4月1日から令和2年3月31日間の貴事業所の状況をお答えください。※従業員数には育児休業や介護休業制度の対象となる非正規従業員も含めてお答えください。

	男性	女性
① 子どもが生まれた従業員数	人	人
② ①のうち育児休業を取得または開始した従業員数	人	人
③ 育児休業の平均取得日数	日	日
④ 子どもが生まれたことを機に退社した従業員数	人	人
⑤介護休業を取得した従業員数	人	人
⑥介護休業の平均取得日数	日	日
⑦介護を機に退社した従業員数	人	人

問8 男性従業員が育児休業を取得することについて、貴事業所のお考えに近いものをお答えください。(〇は1つ) ※男性従業員がいない事業所の場合は、一般的な見解として回答出来る範囲でお答えください。

1. 男性も積極的に取得すべきであり、奨励している
2. 男性も積極的に取得すべきと考えるが、現実的には厳しい
3. 男性の取得は奨励しないが、許容せざるをえない
4. 男性は取得すべきではない
5. その他 ()

問9 貴事業所において、男性の育児・介護休業取得を促進する上での課題はどのようなことですか（〇はいくつでも）

1. 休業制度の周知徹底
2. 休業をしやすい職場の雰囲気づくり
3. 育児・介護は妻がするものという固定的な役割分担意識の解消
4. 休業中の代替要員の確保
5. 周囲の従業員による業務分担
6. 休業中の賃金保障
7. 休業が昇進等に不利にならない人事制度の整備
8. 休業中の職員へのフォローアップ体制
9. 復職時の受入体制
10. その他（)
11. わからない
12. 特に問題はない

問10 貴事業所では、育児休業や介護休業について就業規則や労働契約、内規等で定めていますか。
（①②についてそれぞれ該当する選択肢に〇を1つ）

①育児休業について	1. 就業規則に明記している	2. 別に規則等を定めている	3. 規定できていない
②介護休業について	1. 就業規則に明記している	2. 別に規則等を定めている	3. 規定できていない

問11 貴事業所では、従業員に対して、育児や介護と仕事の両立を支援するために、取り組んでいることがありますか。（〇はいくつでも）

1. 育児・介護における休業制度を設けている
2. 育児休業や介護休業取得者への手当を支給している
3. 勤務時間短縮などの措置を講じている
4. 始業、終業時間の繰り上げや繰り下げ（時差出勤制度）制度を設けている
5. 時間外労働の免除または制限制度を設けている
6. 在宅勤務・テレワークやフレックスタイム制など柔軟な勤務制度を採用している
7. 子どもの看護のための休暇制度も設けている
8. 学校行事やPTA行事等に参加しやすい休暇制度を設けている
9. 事業所内に託児施設を設けている
10. 育児・介護休業者への職場復帰プログラムを実施している
11. 結婚や出産・介護などで、一旦退職した従業員に対する再雇用制度を設けている
12. 事業所内に相談窓口（制度の情報提供・利用相談や心身の健康相談等）を設けている
13. 両立支援のための制度について、該当者への個別説明や、説明会を開催している
14. その他（)
15. 特に取り組んでいることはない

3 男女がともに働きやすい環境づくりについて

問12 ワーク・ライフ・バランス*（仕事と生活の調和）を可能とする働き方の見直しについて、貴事業所の状況にもっとも近いものに○をつけてください。（①～⑬についてそれぞれ該当する選択肢に○を1つ）

※ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは…仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発・趣味などの活動について、誰もが自ら希望するバランスで展開でき、多様な生き方が選択・実現できるようになること。

	行っている	以前は行っていたが、今は行っていない	行っていないが、検討中、または検討したい	行ってもおらず、検討もしていない
①ノー残業デーの設置	1	2	3	4
②残業の事前承認制度等による長時間労働の削減	1	2	3	4
③時間短縮勤務ができるようにしている	1	2	3	4
④在宅勤務やフレックスタイムができるようにしている	1	2	3	4
⑤有給休暇の取得奨励をしている（有休奨励日の設定や有休取得時季の指定など）	1	2	3	4
⑥有給休暇を半日や時間単位で取得できるようにしている	1	2	3	4
⑦男性従業員の育児・介護への参加を奨励	1	2	3	4
⑧複数担当制など他の人が仕事を代替できる体制づくり	1	2	3	4
⑨管理職の意識改革（ワーク・ライフ・バランスに関する管理職向け研修や職場での推進状況を人事評価項目へ組み込むなど）	1	2	3	4
⑩従業員に対する意識啓発のための研修の実施	1	2	3	4
⑪本人の希望を聞く機会や相談体制の整備	1	2	3	4
⑫ワーク・ライフ・バランスの担当部署や担当者設置	1	2	3	4
⑬その他 ()	1	2	3	

5 女性活躍推進について

※以下問16から問19について、女性従業員がいない事業所の場合は、一般的な見解として回答できる範囲でお答えください

問16 女性の活躍を推進するための取り組みについて、貴事業所の状況にもっとも近いものに○をつけてください。(①～⑭)についてそれぞれ該当する選択肢に○を1つ)

	行っている	以前は行っていたが、今は行っていない	行っていないが、検討中、または検討したい	行ってもおらず、検討もしていない
①女性の積極的な募集・採用	1	2	3	4
②女性を配置する部署や職域の拡大	1	2	3	4
③女性の管理職への積極的登用	1	2	3	4
④女性に対するキャリア形成支援	1	2	3	4
⑤育児や介護による休業が昇進等に不利にならない人事考課制度の整備	1	2	3	4
⑥正規雇用以外から正規雇用への登用制度	1	2	3	4
⑦女性の就業環境に配慮した設備や機器などの整備	1	2	3	4
⑧女性の意見や要望を聞く場や相談体制の整備	1	2	3	4
⑨母性保護・母性健康管理対策	1	2	3	4
⑩男女の固定的な役割分担意識による慣行の見直し	1	2	3	4
⑪ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を両立させるための制度の整備	1	2	3	4
⑫職場内における女性活躍の重要性についての意識啓発	1	2	3	4
⑬女性活躍の担当部署や担当者を設けるなどの推進体制の整備	1	2	3	4
⑭その他 ()	1	2	3	

問 17 貴事業所で女性の活躍を推進するうえでの課題はどのようなことですか。(〇はいくつでも)

1. 働きやすい環境整備（制度や設備など）が十分にできていない
2. 上司や同僚の男性従業員の理解や配慮が不十分
3. 顧客や取引先を含む社会一般の理解が不十分
4. 活躍を望む女性が少ない
5. 結婚や出産で退職する女性が多い
6. 女性には残業や夜間・休日勤務をさせづらい
7. 女性には転勤や異動をさせづらい
8. 女性が就ける業務が限定される
9. 女性活躍推進の手法がわからない
10. 特にない
11. 女性の活躍推進は必要ない
12. その他（)

問 18 貴事業所で女性の管理職登用を促進しようとする場合、どのような課題がありますか。(〇はいくつでも)

1. 現時点では、必要な知識や経験・判断力を有する女性がいらない
2. 女性自身が管理職になることを希望しない
3. 女性には時間外労働や深夜労働をさせにくい
4. 家庭生活（家事、育児、介護等）の負担を考慮する必要がある
5. 結婚や出産を機に退職する者が多く、長期的な活用計画が立てにくい
6. 上司や同僚の男性従業員に、女性管理職への認識や理解について不十分な点がある
7. 顧客や取引先の理解が得にくい
8. 業務の性質上、女性には管理職を任せられない、あるいは向いていない
9. 特に課題はない
10. その他（)

問 19 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方を選ぶ傾向にありますか。(〇はいくつでも)

1. 勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の利用後の復職）
2. 勤務条件などを変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）
3. 結婚を機に退職する
4. 妊娠を機に退職する
5. 出産を機に退職する
6. 家族の介護のために退職する
7. その他（)
8. 該当者がいない

6 男女共同参画に関する国の各種事業について

国では、仕事と子育ての両立支援と職場における女性の活躍推進のために、次世代育成支援対策推進法（平成17年施行）と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）（平成27年施行）を定めています。これらの法律における一般事業主行動計画においてお聞きします。

① 次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画とは・・・

企業が従業員の仕事と子育ての良質を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務づけられています。

② 女性活躍推進法における一般事業主行動計画とは・・・

雇用している、または雇用しようとする女性労働者に対する活躍を推進するために、①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出④女性の活躍に関する情報の公表が、常時雇用する労働者が301人以上の事業主に対して義務づけられています。300人以下の事業主は努力義務とされています。（令和4年4月からは労働者101人以上の事業主に対しても義務となります。）

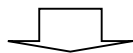
問20 上記の法律の一般事業主行動計画についてご存じですか。(①②についてそれぞれ該当する選択肢に○を1つ)

①次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画

- | | |
|---------------------|------------------------|
| 1. 知っていて策定済み | 2. 知っていて策定を検討中 |
| 3. 知っているが策定の予定はない | 4. 知らなかったが、これから策定を検討する |
| 5. 知らなかったが、策定の予定はない | |

②女性活躍推進法における一般事業主行動計画

- | | |
|---------------------|------------------------|
| 1. 知っていて策定済み | 2. 知っていて策定を検討中 |
| 3. 知っているが策定の予定はない | 4. 知らなかったが、これから策定を検討する |
| 5. 知らなかったが、策定の予定はない | |



問20の②で「3. 知っているが策定の予定はない」「5. 知らなかったが、策定の予定はない」のいずれかをお答えいただいた事業所の方にうかがいます。

問20-1 行動計画を策定しない理由はどのようなことですか。(○は1つ)

- | |
|--------------------------|
| 1. どのように策定すればよいか手法がわからない |
| 2. 策定している余裕がない |
| 3. 策定する必要性を感じない |
| 4. その他 () |

以下のいずれかに該当する場合は、下欄に事業所名等をご記入ください。

●今後、市役所から男女共同参画に関するお知らせや事業所向け講習会等の通知を送付してもかまわない場合。（※男女共同参画に関するお知らせ等の送付以外の目的では事業所情報を使用いたしません。）

●この調査の結果、男女共同参画への取組が先進的である事業所について、市が取材やPRをさせていただくことを予定しています。取材等の対象となっても差し支えない場合。（※取材やPR以外の目的で本回答を公表することはありません。）

該当にレ点を付けてください。 <input type="checkbox"/> 男女共同参画に関するお知らせや研修会等の通知の送付希望（メール、郵送） <input type="checkbox"/> 取材やPR対象となっても差し支えない	
事業所名	
所在地	
代表者名	
電話番号・ メールアドレス	
ご担当部署	
ご担当者	

最後に、取手市の男女共同参画の推進に関する施策や男女共同参画社会についてご意見やご要望等がございましたら、ご自由にご記入ください。

 <hr/> <hr/>

質問は以上です。アンケートにご協力いただき、ありがとうございました。
調査票は、同封してある返信用封筒（切手不要）に入れて、ポストに投函してください。

取手市 男女共同参画に関する事業所意識調査
調査結果報告書

令和3年3月

発 行 : 取手市

企画・編集 : 取手市 総務部 市民協働課
