

男女共同参画に関する事業主調査
＜参考資料＞

令和5年3月

大 東 市

目次

I 調査の概要	1
1 調査の目的	1
2 調査対象	1
3 調査期間	1
4 調査方法	1
5 回収状況	1
6 調査結果の表示方法	1
II 調査結果	2
1 事業所の状況について	2
2 ワーク・ライフ・バランスについて	5
3 ハラスメント対策について	15
4 女性の管理職登用について	17
5 男女共同参画全般における今後の取り組みについて	20
資料(男女共同参画に関する意識・実態調査 事業主アンケート調査票)	21

I 調査の概要

1 調査の目的

性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮できる、男女共同参画社会の実現をめざして策定した「第4次大東市男女共同参画社会行動計画（カラフルプラン）」の見直しの計画づくりの基礎資料とするため、男女共同参画に関する現状や課題等を把握する事業所調査を行いました。

2 調査対象

大東商工会議所に加盟している事業所

3 調査期間

令和4年12月～令和5年1月

4 調査方法

インターネット回答

5 回収状況

有効回答数：26件

6 調査結果の表示方法

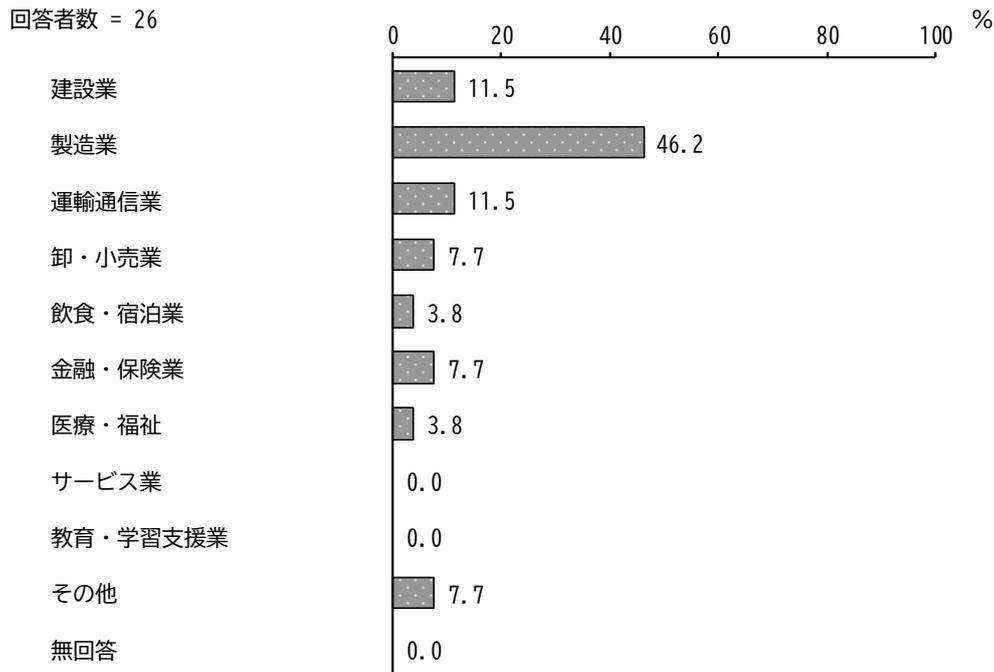
- ・回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（％）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・調査結果を図表にて表示していますが、グラフ以外の表は、最も高い割合のものを■で網かけをしています。（無回答を除く）
- ・回答者数が1桁の場合、回答件数による表記としています。

Ⅱ 調査結果

1 事業所の状況について

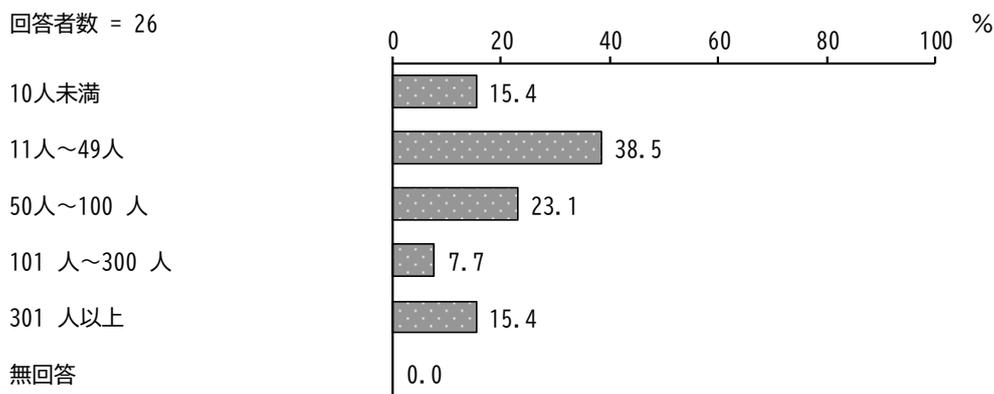
問1 貴社の産業分類は次のどれに該当しますか。(○は1つ)

「製造業」の割合が46.2%と最も高く、次いで「建設業」、「運輸通信業」の割合が11.5%となっています。



問2 令和4年4月1日現在の企業全体の従業員数をご記入ください。(○は1つ) ※本社、支店、営業所等も合計した企業全体をお答えください。

「11人～49人」の割合が38.5%と最も高く、次いで「50人～100人」の割合が23.1%、「10人未満」、「301人以上」の割合が15.4%となっています。

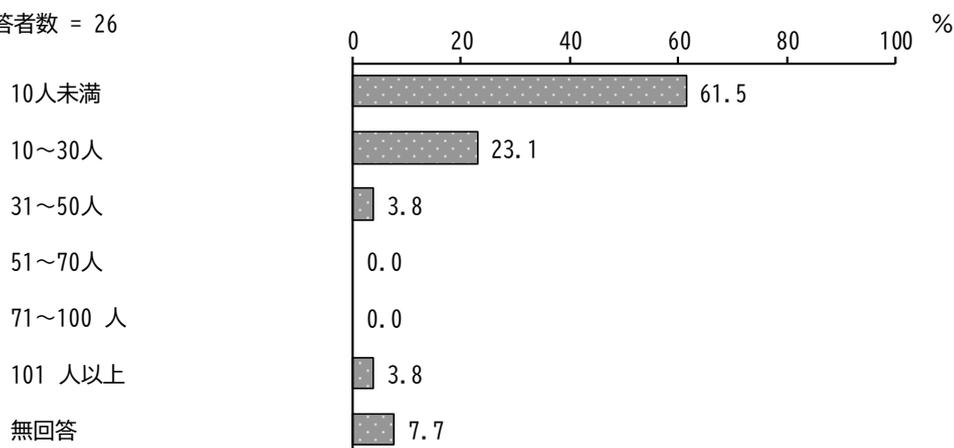


問3 令和4年4月1日現在の企業全体の従業員数をご記入ください。(数字を記入)
※企業全体ではなく、貴事業所のみ的人数をお答えください。

正社員 女性

「10人未満」の割合が61.5%と最も高く、次いで「10～30人」の割合が23.1%となっています。

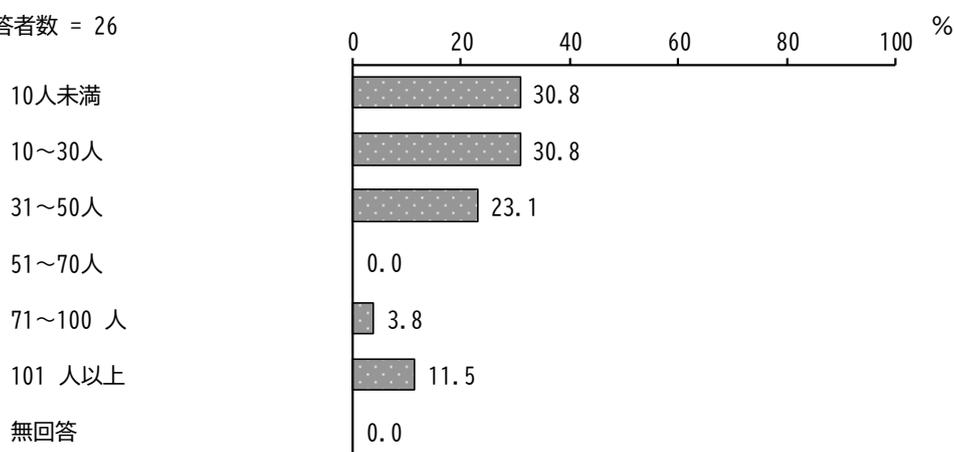
回答者数 = 26



正社員 男性

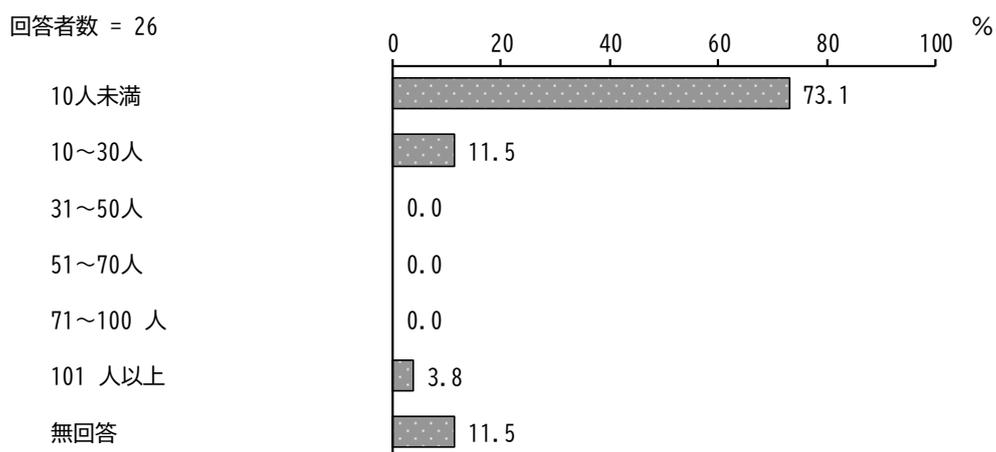
「10人未満」、「10～30人」の割合が30.8%と最も高く、次いで「31～50人」の割合が23.1%となっています。

回答者数 = 26



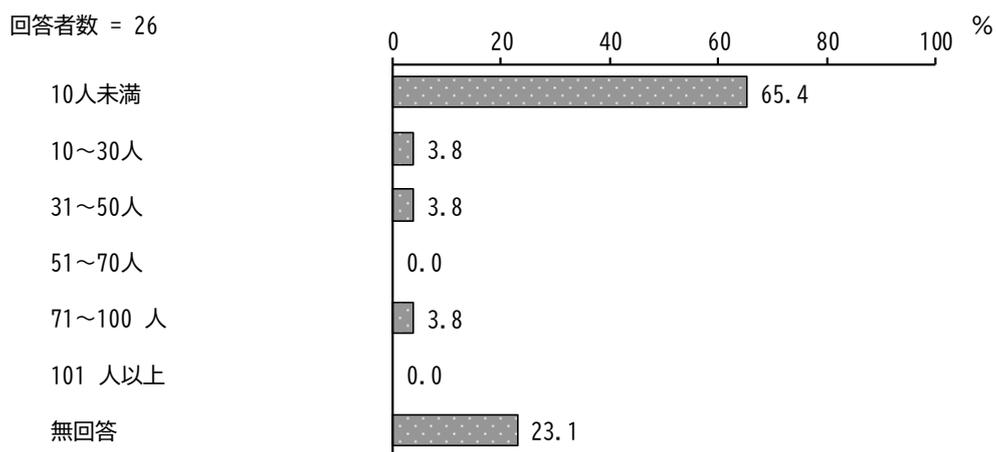
パートタイマー等 女性

「10人未満」の割合が73.1%と最も高く、次いで「10～30人」の割合が11.5%となっています。



パートタイマー等 男性

「10人未満」の割合が65.4%と最も高くなっています。

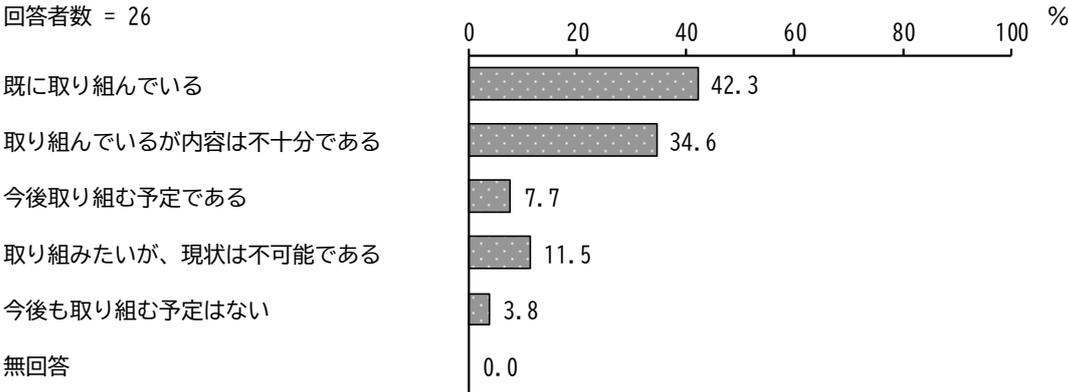


2 ワーク・ライフ・バランスについて

問4 「ワーク・ライフ・バランス」への取り組み状況及び意向について、当てはまるものそれぞれ1つずつに○をつけてください。

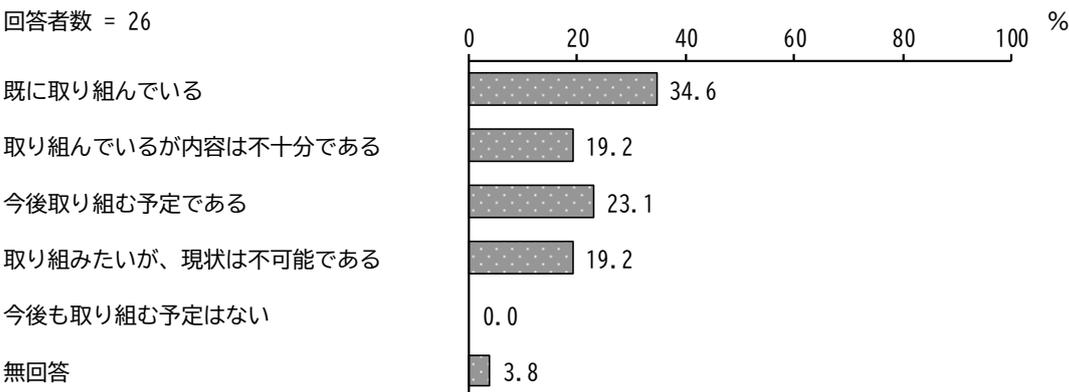
(ア) 仕事の見直しや長時間労働の削減（業務効率化）

「既に取り組んでいる」の割合が42.3%と最も高く、次いで「取り組んでいるが内容は不十分である」の割合が34.6%、「取り組みたいが、現状は不可能である」の割合が11.5%となっています。



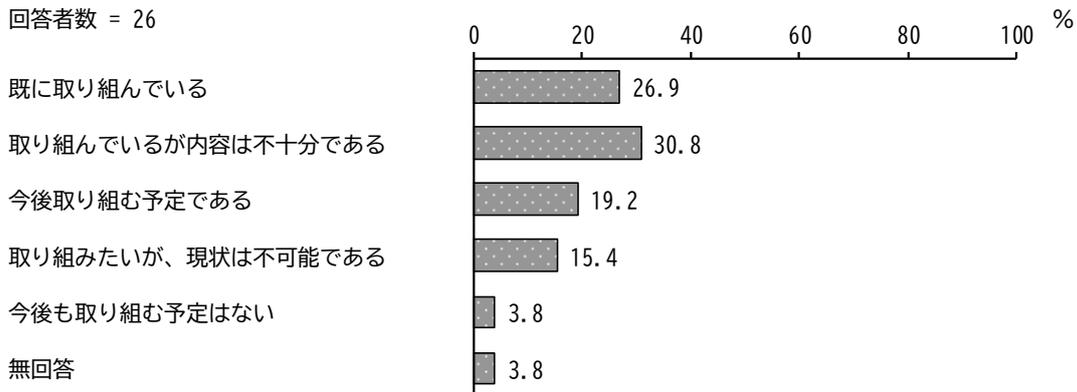
(イ) 男性の育児支援参加の促進

「既に取り組んでいる」の割合が34.6%と最も高く、次いで「今後取り組む予定である」の割合が23.1%、「取り組んでいるが内容は不十分である」、「取り組みたいが、現状は不可能である」の割合が19.2%となっています。



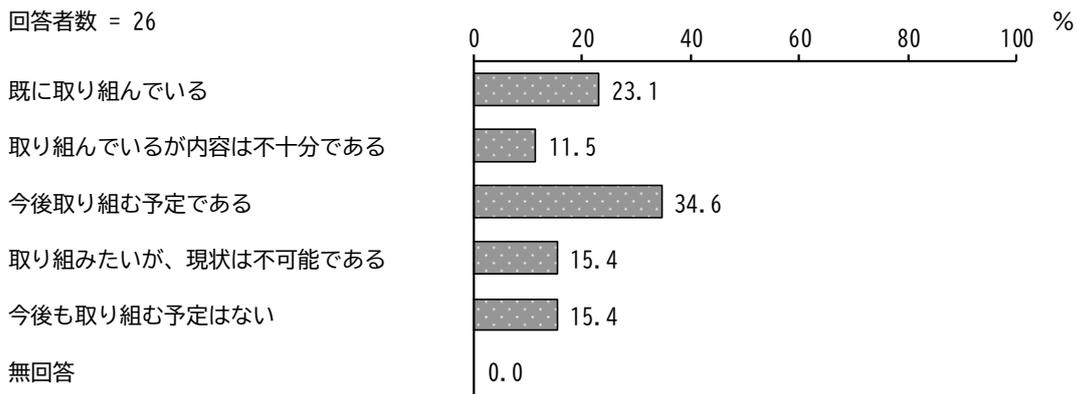
(ウ) 男性の介護支援参加の促進

「取り組んでいるが内容は不十分である」の割合が 30.8%と最も高く、次いで「既に取り組んでいる」の割合が 26.9%、「今後取り組む予定である」の割合が 19.2%となっています。



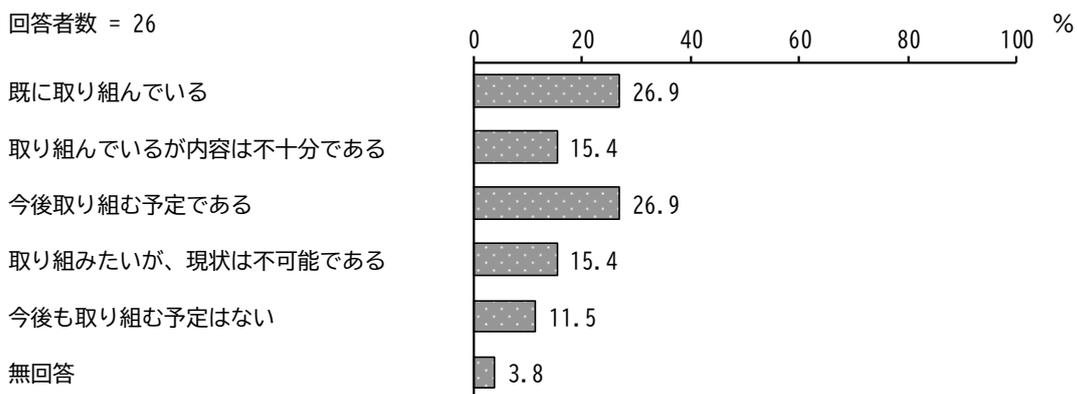
(エ) 育児等対象者と非対象者の従業員との間に不公平感の出ない制度の設置

「今後取り組む予定である」の割合が 34.6%と最も高く、次いで「既に取り組んでいる」の割合が 23.1%、「取り組みたいが、現状は不可能である」、「今後も取り組む予定はない」の割合が 15.4%となっています。



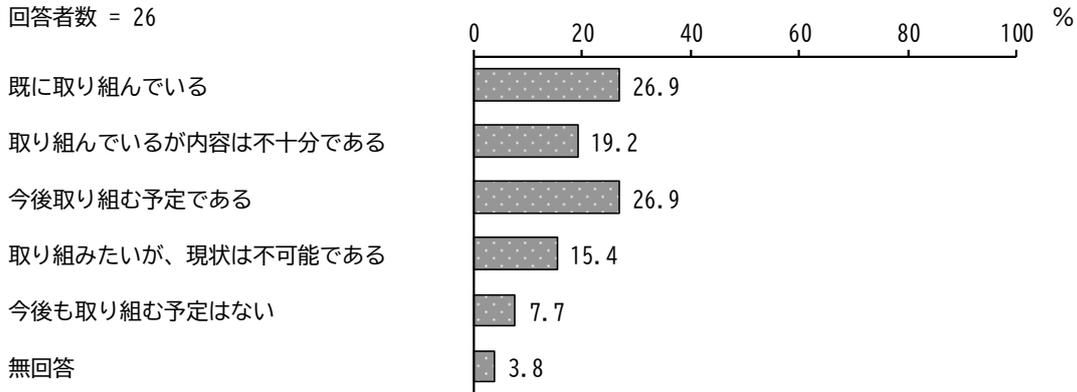
(オ) 育児・介護等と仕事の両立支援のための労使の話し合い

「既に取り組んでいる」、「今後取り組む予定である」の割合が 26.9%と最も高く、次いで「取り組んでいるが内容は不十分である」、「取り組みたいが、現状は不可能である」の割合が 15.4%となっています。



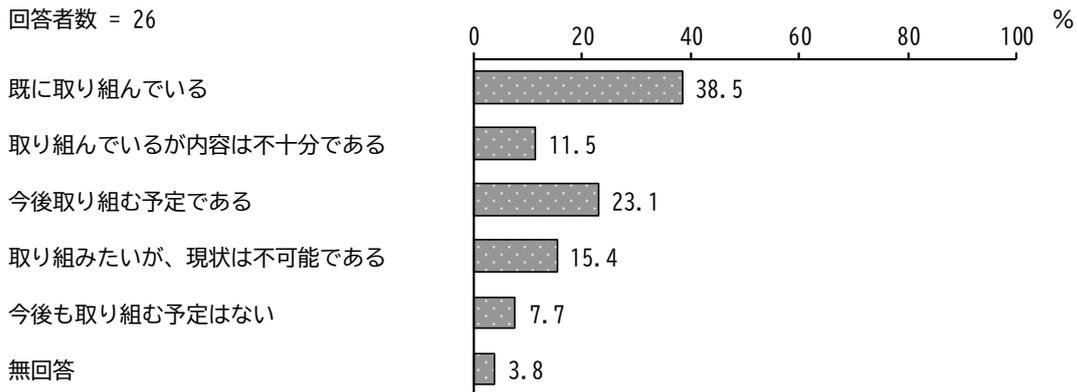
(カ) 育児・介護等と仕事の両立支援のための社員間の話し合い

「既に取り組んでいる」、「今後取り組む予定である」の割合が 26.9%と最も高く、次いで「取り組んでいるが内容は不十分である」の割合が 19.2%となっています。



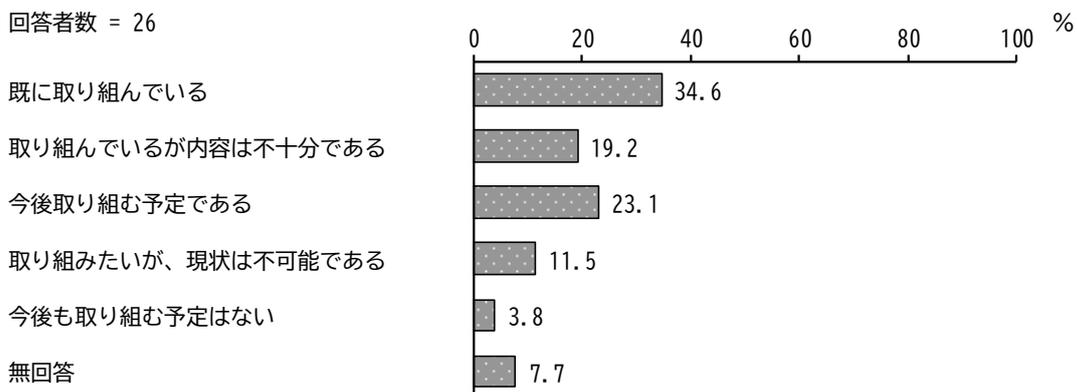
(キ) 社内の相談窓口の設置

「既に取り組んでいる」の割合が 38.5%と最も高く、次いで「今後取り組む予定である」の割合が 23.1%、「取り組みたいが、現状は不可能である」の割合が 15.4%となっています。



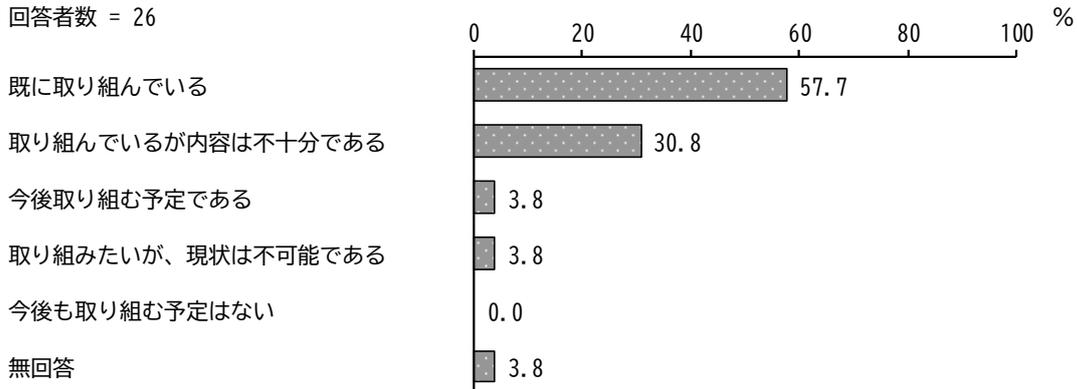
(ク) ノー残業デーの運用

「既に取り組んでいる」の割合が 34.6%と最も高く、次いで「今後取り組む予定である」の割合が 23.1%、「取り組んでいるが内容は不十分である」の割合が 19.2%となっています。



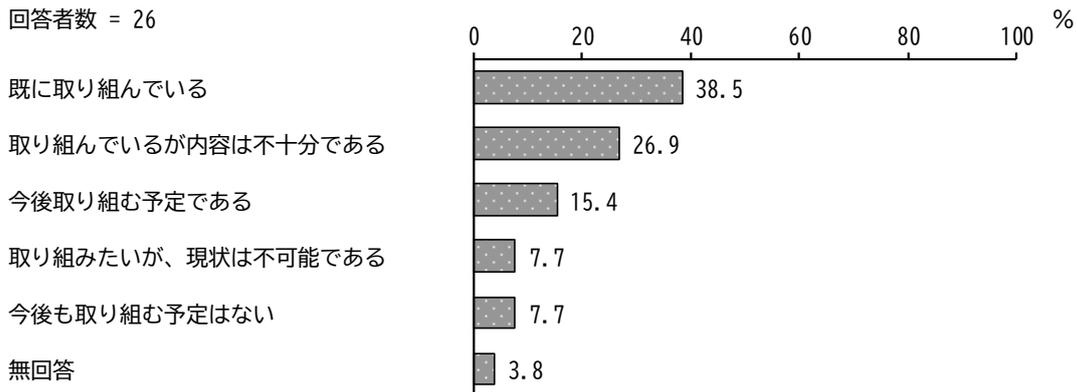
(ケ) 年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進

「既に取り組んでいる」の割合が 57.7%と最も高く、次いで「取り組んでいるが内容は不十分である」の割合が 30.8%となっています。



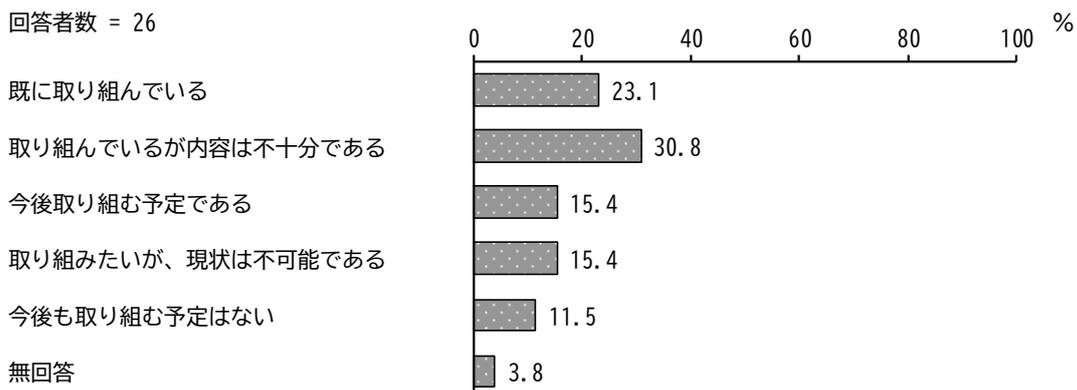
(コ) 従業員ハワーク・ライフ・バランスに関する制度（介護・育児・休暇等制度）の周知・PR

「既に取り組んでいる」の割合が 38.5%と最も高く、次いで「取り組んでいるが内容は不十分である」の割合が 26.9%、「今後取り組む予定である」の割合が 15.4%となっています。



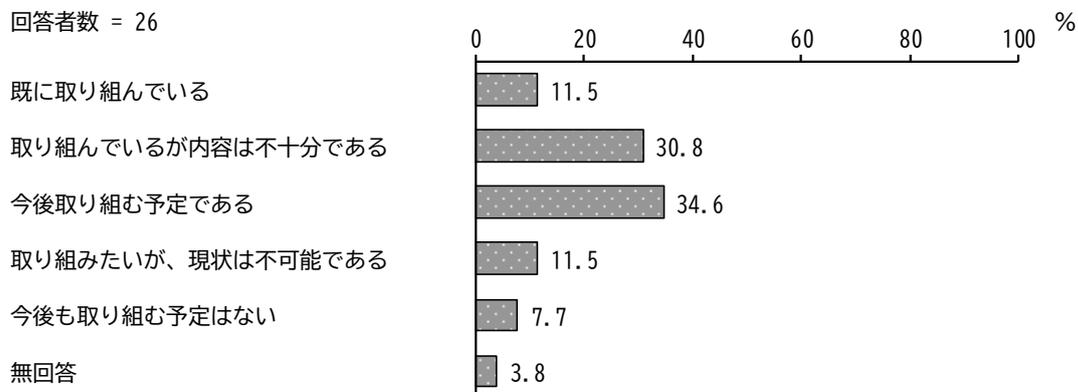
(サ) 従業員への意識啓発・研修（業務効率、長時間労働等）

「取り組んでいるが内容は不十分である」の割合が 30.8%と最も高く、次いで「既に取り組んでいる」の割合が 23.1%、「今後取り組む予定である」、「取り組みたいが、現状は不可能である」の割合が 15.4%となっています。



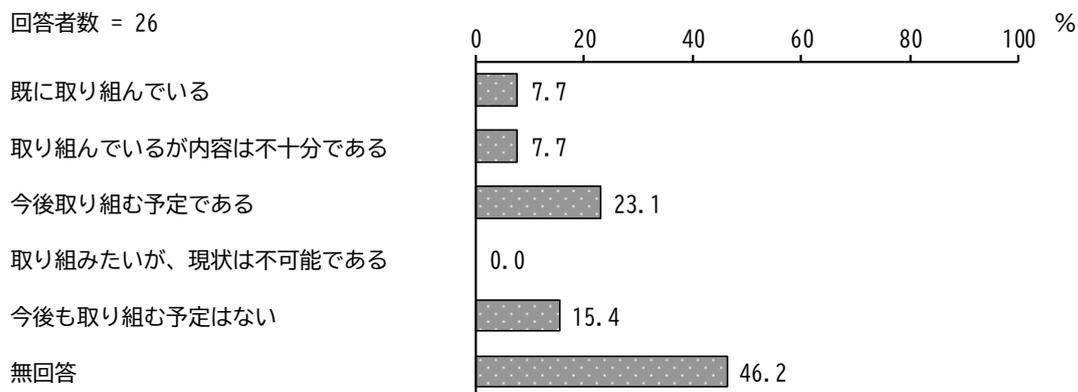
(シ) 管理者（人事担当者・管理職等）への研修

「今後取り組む予定である」の割合が 34.6%と最も高く、次いで「取り組んでいるが内容は不十分である」の割合が 30.8%、「既に取り組んでいる」、「取り組みたいが、現状は不可能である」の割合が 11.5%となっています。



(ス) その他

「今後取り組む予定である」の割合が 23.1%と最も高く、次いで「今後も取り組む予定はない」の割合が 15.4%となっています。



問4 (ス) その他意見

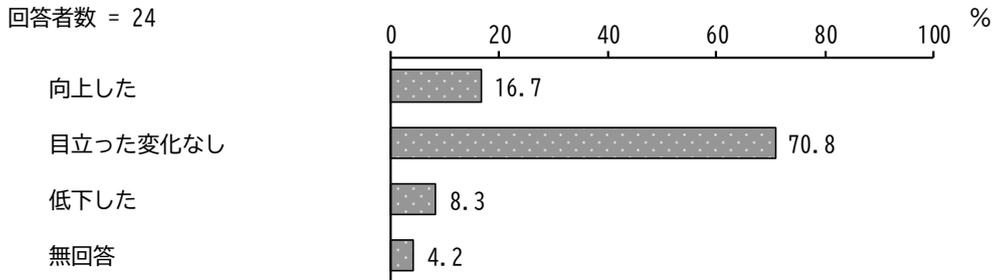
健康経営認証取得に向けた取組

女性中心の SDGs 推進プロジェクトチームの立ち上げにより 4.5.8 のゴールに係る具体的な取り組みを推進している

問5 「ワーク・ライフ・バランス」への取り組みを実施した変化として、当てはまるものそれぞれ1つずつに○をつけてください。

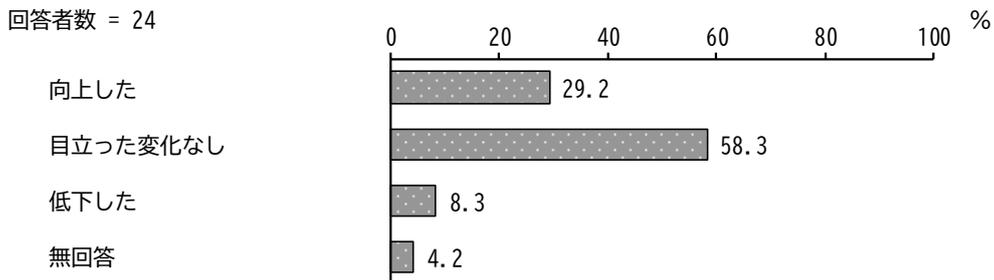
(ア) 業績・利益

「目立った変化なし」の割合が70.8%と最も高く、次いで「向上した」の割合が16.7%となっています。



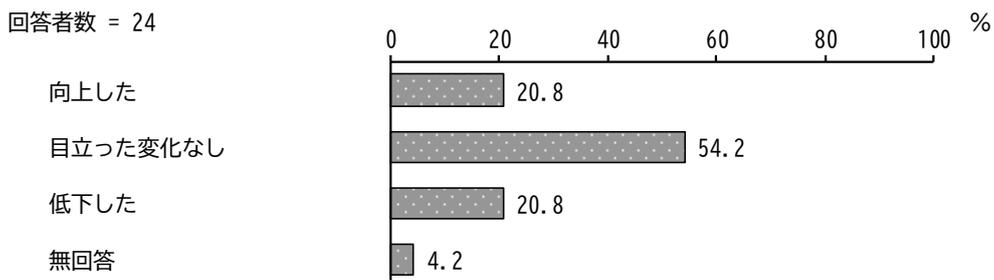
(イ) 生産性・業務効率

「目立った変化なし」の割合が58.3%と最も高く、次いで「向上した」の割合が29.2%となっています。



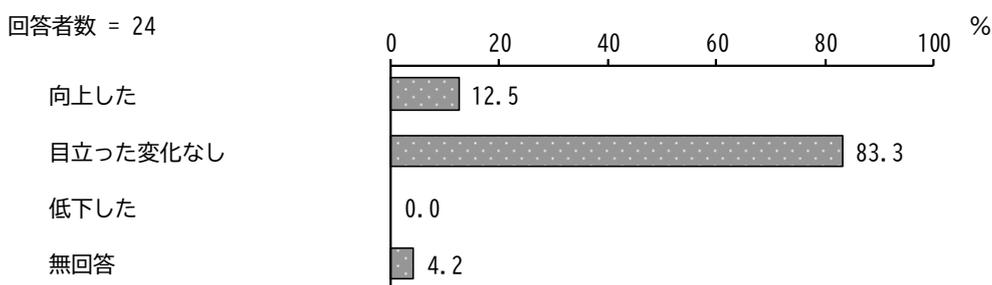
(ウ) 所定外労働時間（残業時間）

「目立った変化なし」の割合が54.2%と最も高く、次いで「向上した」、「低下した」の割合が20.8%となっています。



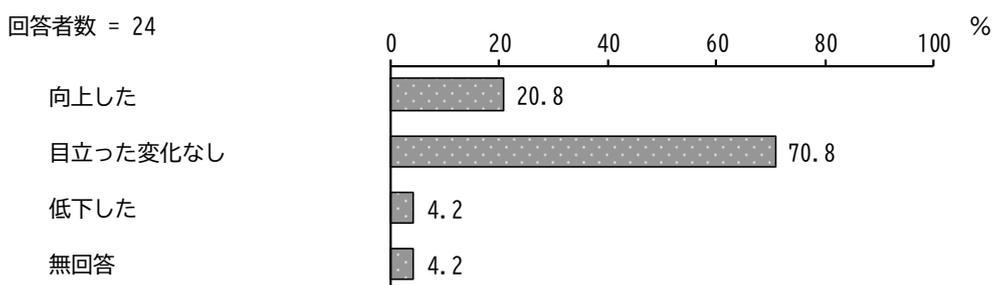
(工) 優秀な人材の採用・確保

「目立った変化なし」の割合が 83.3%と最も高く、次いで「向上した」の割合が 12.5%となっています。



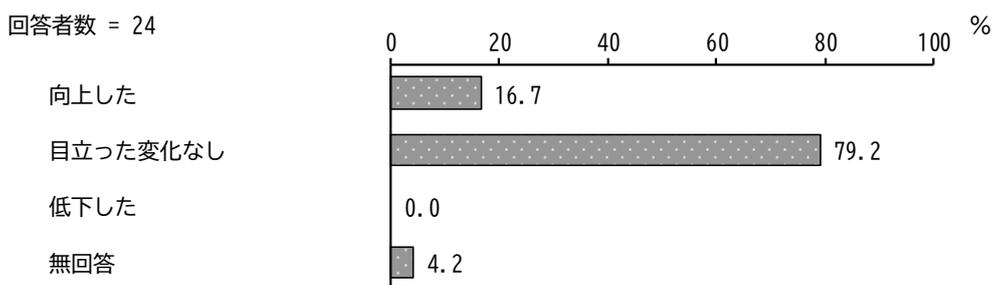
(オ) 優秀な人材の定着率

「目立った変化なし」の割合が 70.8%と最も高く、次いで「向上した」の割合が 20.8%となっています。



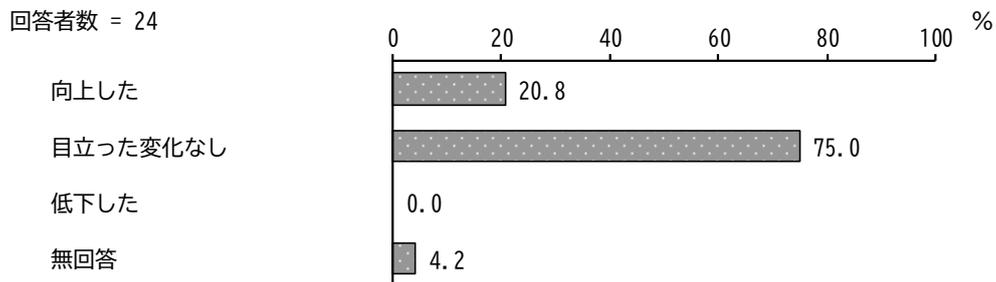
(カ) 出産・育児・介護休暇後の復帰率

「目立った変化なし」の割合が 79.2%と最も高く、次いで「向上した」の割合が 16.7%となっています。



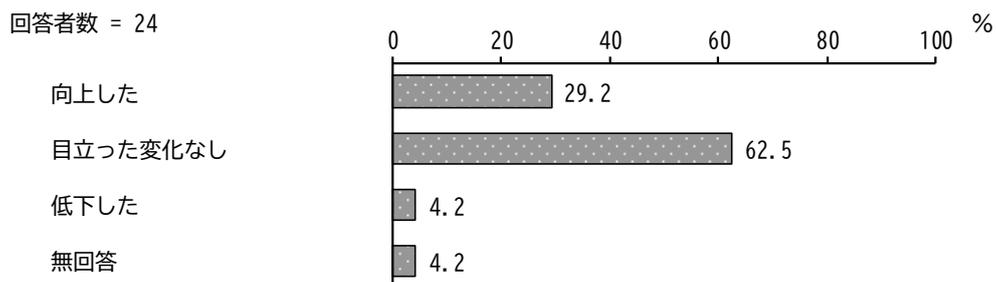
(キ) 従業員の労働意欲

「目立った変化なし」の割合が75.0%と最も高く、次いで「向上した」の割合が20.8%となっています。



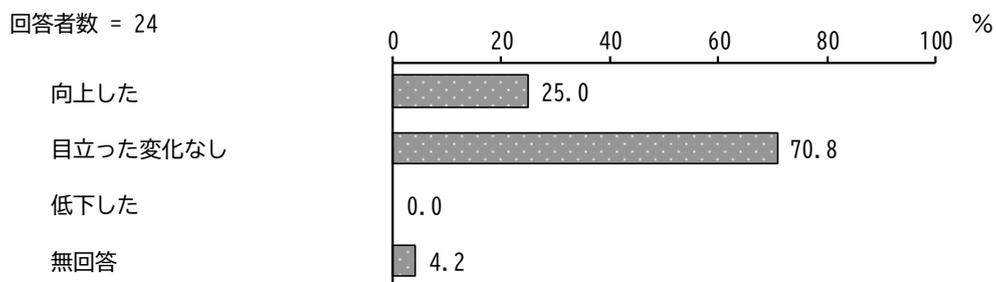
(ク) 企業イメージ

「目立った変化なし」の割合が62.5%と最も高く、次いで「向上した」の割合が29.2%となっています。



(ケ) 職場の雰囲気

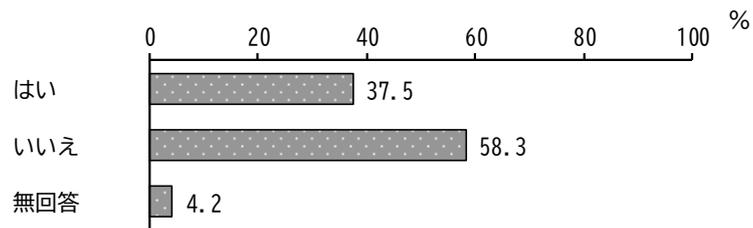
「目立った変化なし」の割合が70.8%と最も高く、次いで「向上した」の割合が25.0%となっています。



(コ) 育児経験や生活者の視点がビジネスに役立った

「はい」の割合が37.5%、「いいえ」の割合が58.3%となっています。

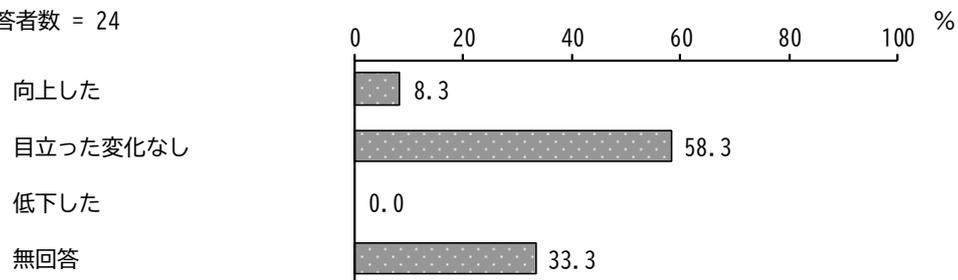
回答者数 = 24



(サ) その他

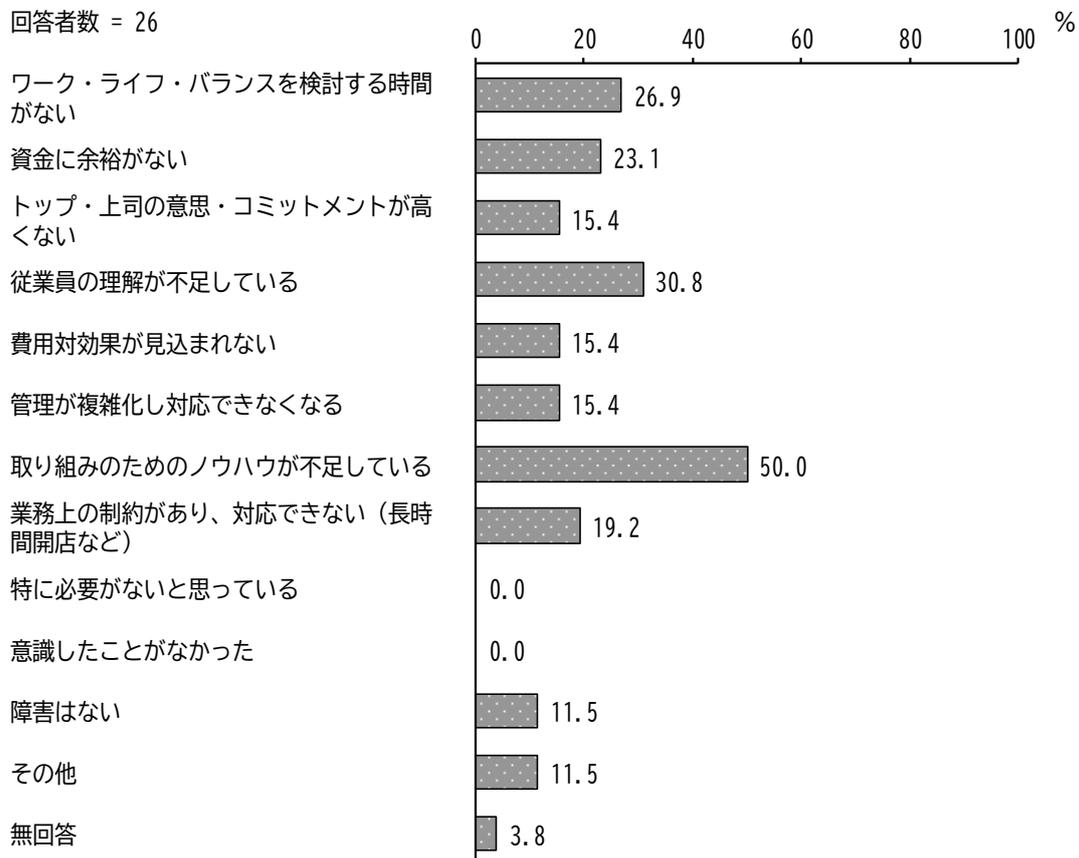
「目立った変化なし」の割合が58.3%と最も高くなっています。

回答者数 = 24



問6 「ワーク・ライフ・バランス」への取り組みを進めるにあたって障害となるものについて、何だと思えますか。(〇はいくつでも)

「取り組みのためのノウハウが不足している」の割合が50.0%と最も高く、次いで「従業員の理解が不足している」の割合が30.8%、「ワーク・ライフ・バランスを検討する時間がない」の割合が26.9%となっています。



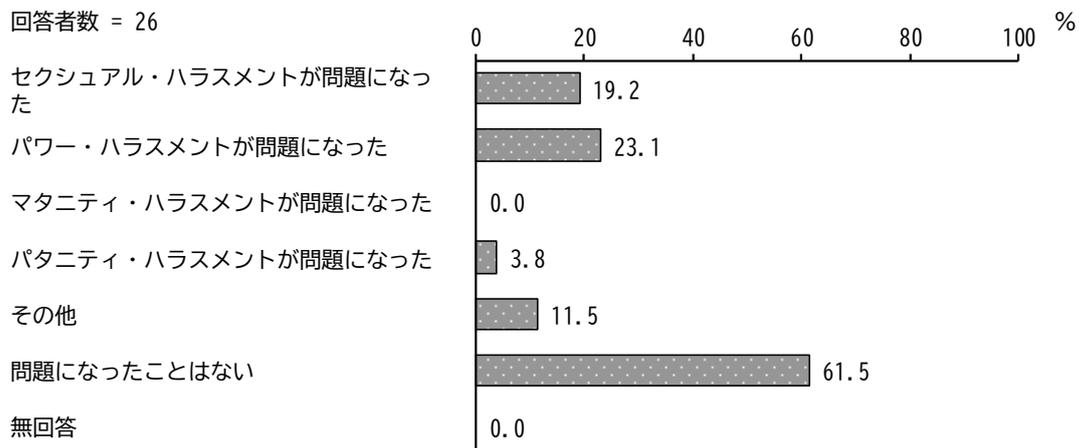
問6 その他意見
人員に余裕がない
部門によって職種によってワーク>ライフとなり、浸透しない。
仕事の負荷量の変動が大きいため、負荷が増加する期間内でのワークライフバランスが崩れる場合がある。

3 ハラスメント対策について

問7 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)

「問題になったことはない」の割合が61.5%と最も高く、次いで「パワー・ハラスメントが問題になった」の割合が23.1%、「セクシュアル・ハラスメントが問題になった」の割合が19.2%となっています。

回答者数 = 26



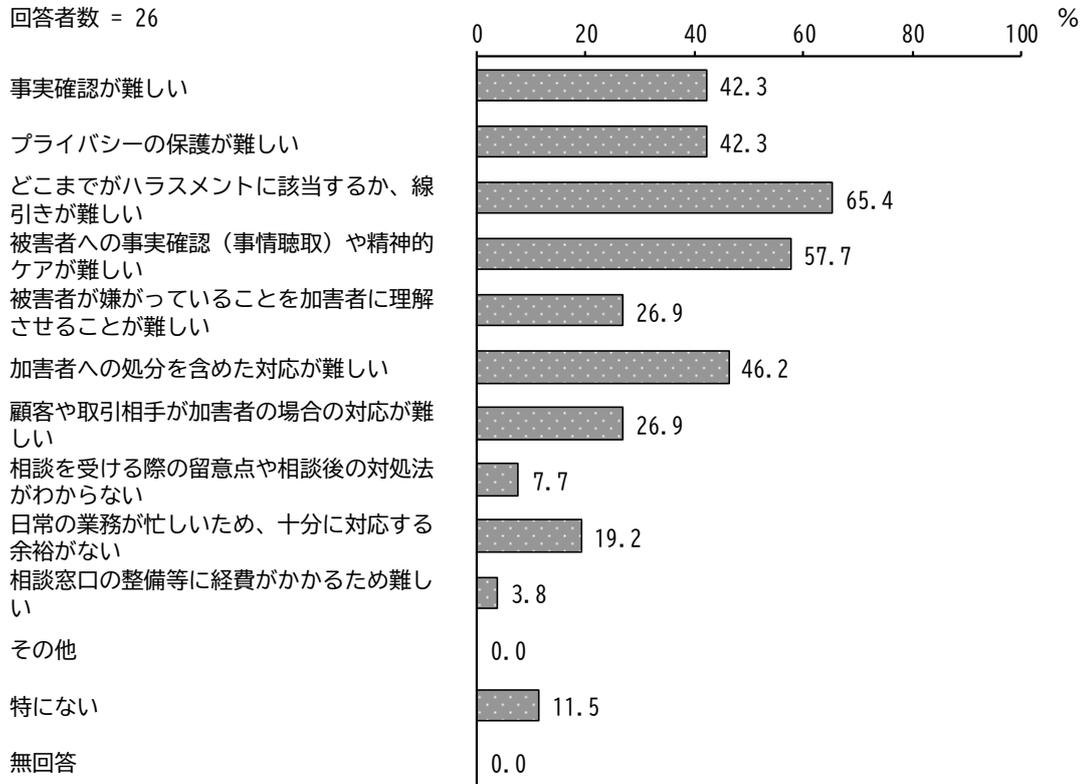
問7 その他意見

顧客からのハラスメント

問8 ハラスメントが起きたときに対応が困難と感じることは何ですか。(〇はいくつでも)

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」の割合が65.4%と最も高く、次いで「被害者への事実確認（事情聴取）や精神的ケアが難しい」の割合が57.7%、「加害者への処分を含めた対応が難しい」の割合が46.2%となっています。

回答者数 = 26

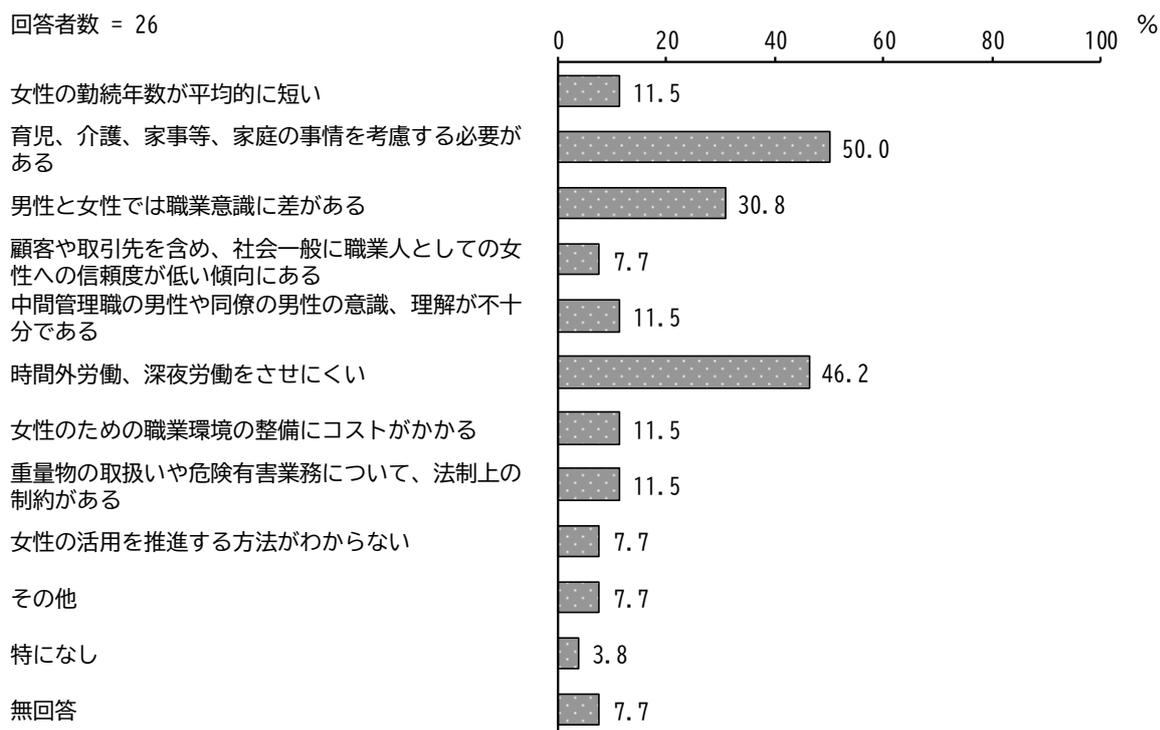


4 女性の管理職登用について

問9 女性従業員の就業にあたっての課題や問題点をお答えください。(〇はいくつでも)

「育児、介護、家事等、家庭の事情を考慮する必要がある」の割合が50.0%と最も高く、次いで「時間外労働、深夜労働をさせにくい」の割合が46.2%、「男性と女性では職業意識に差がある」の割合が30.8%となっています。

回答者数 = 26



問9 その他意見

製造業務に従事する女性社員を継続募集しているが、なかなか女性からの応募を頂けない。

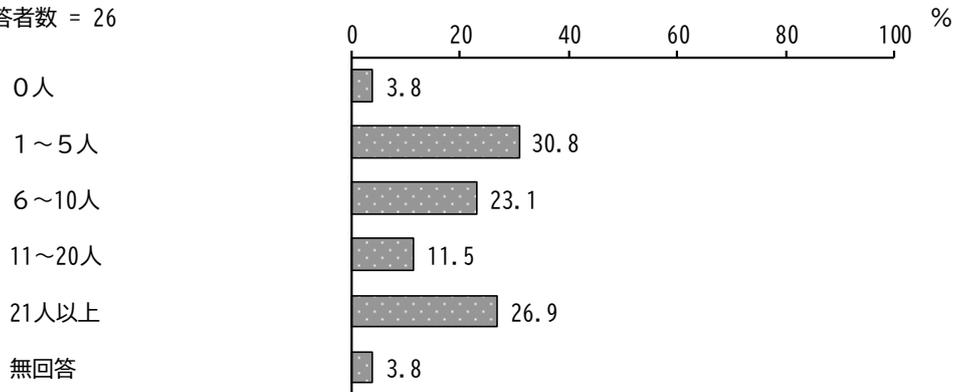
女性の管理者への意志が低い

問 10 貴事業所では、係長相当職以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。該当者がいない場合は0とご記入ください。(数字を記入)

総管理職数

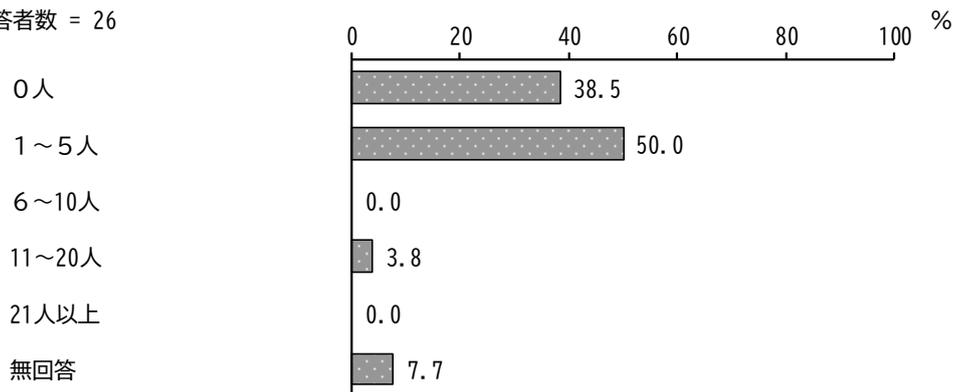
「1～5人」の割合が30.8%と最も高く、次いで「21人以上」の割合が26.9%、「6～10人」の割合が23.1%となっています。

回答者数 = 26



うち女性

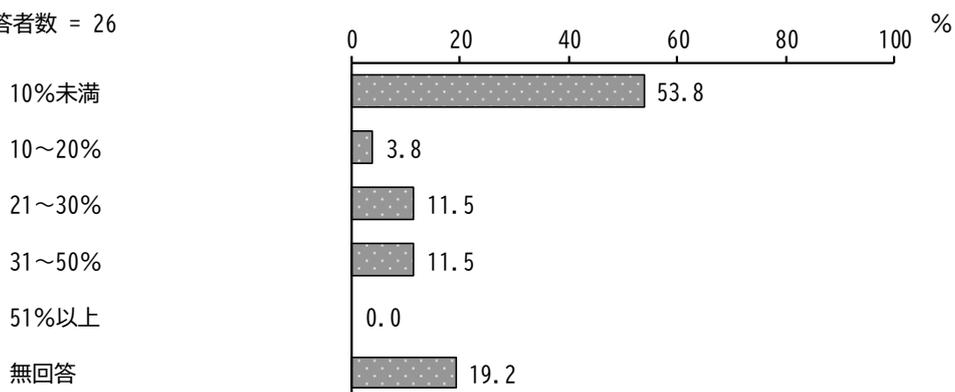
回答者数 = 26



女性比率

「10%未満」の割合が53.8%と最も高く、次いで「21～30%」、「31～50%」の割合が11.5%となっています。

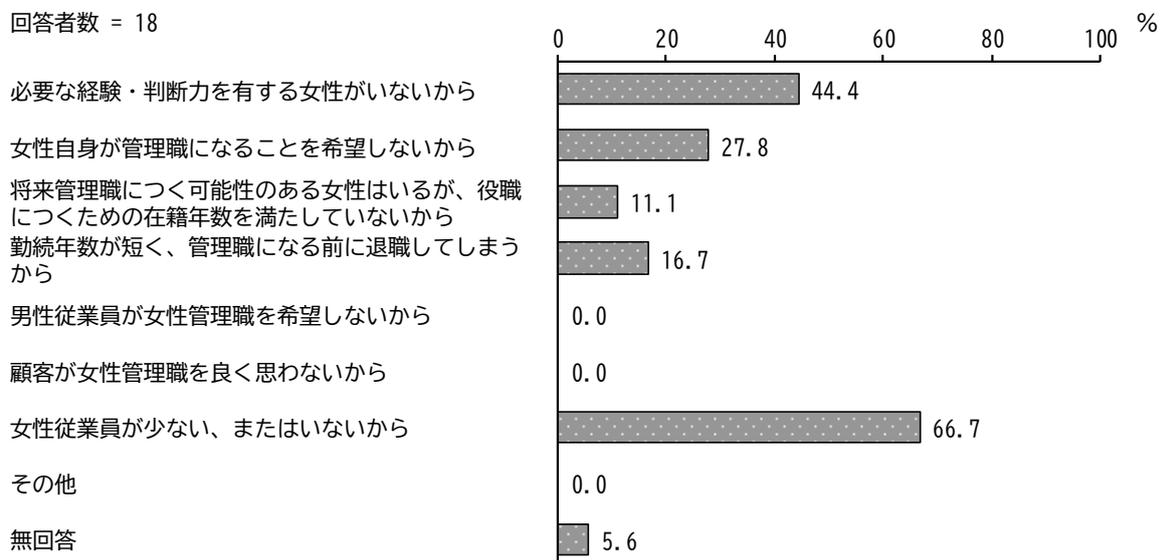
回答者数 = 26



問 11 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)

「女性従業員が少ない、またはいないから」の割合が 66.7%と最も高く、次いで「必要な経験・判断力を有する女性がないから」の割合が 44.4%、「女性自身が管理職になることを希望しないから」の割合が 27.8%となっています。

回答者数 = 18

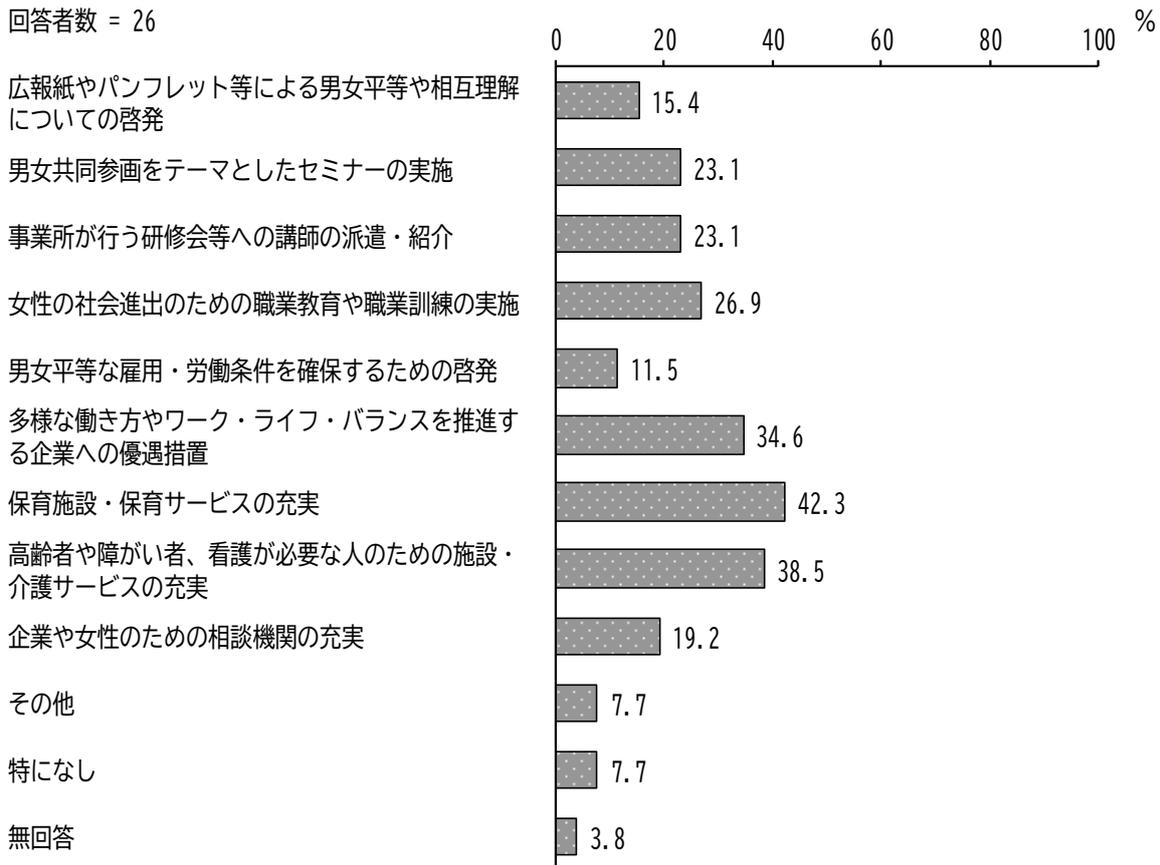


5 男女共同参画全般における今後の取り組みについて

問 12 今後、職場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)

「保育施設・保育サービスの充実」の割合が 42.3%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」の割合が 38.5%、「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」の割合が 34.6%となっています。

回答者数 = 26



資料（男女共同参画に関する意識・実態調査
事業主アンケート調査票）

男女共同参画に関する意識・実態調査

事業主アンケート調査票

令和4年●月

■ 事業所の状況について

問1 貴社の産業分類は次のどれに該当しますか。(Oは1つ)

1. 建設業	5. 飲食・宿泊業	9. 教育・学習支援業
2. 製造業	6. 金融・保険業	10. その他
3. 運輸通信業	7. 医療・福祉	
4. 卸・小売業	8. サービス業	

問2 令和4年4月1日現在の企業全体の従業員数をご記入ください。(Oは1つ)

※本社、支店、営業所等も合計した企業全体をお答えください。

1. 10人未満	4. 101人~300人
2. 11人~49人	5. 301人以上
3. 50人~100人	

問3 令和4年4月1日現在の貴事業所の従業員数をご記入ください。(数字を記入)

※企業全体ではなく、貴事業所のみの人数をお答えください。

正社員	男性 () 人	女性 () 人
パートタイマー等	男性 () 人	女性 () 人

※「従業員」とは常用従業員と派遣労働者を指し、それぞれ次のように定義します。

常用従業員	期間を定めず、または1か月を超える期間を定めて雇われている者、及び臨時または日雇いの労働者で、前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
正社員	常用従業員のうち、特に雇用期間を定めていない、かつ下記のパートタイマー以外の者
パートタイマー	正社員より1週間の所定労働時間が短い者。雇用期間の定めのない者は問わない
その他の非正社員	上記以外
派遣労働者	労働者派遣法に基づき派遣元事業所から派遣された者

■ ワーク・ライフ・バランスについて

問4 「ワーク・ライフ・バランス」への取り組み状況及び意向について、当てはまるものそれぞれ1つずつに○をつけてください。

(※「既に取り組んでいる」「取り組んでいるが内容は不十分である」は現時点で取り組んでいる場合のみ○をつけてください。過去に取り組んでいた場合でも、取り組みをやめてしまった場合は今後の取り組み予定有無として「今後取り組み予定である」「取り組みたいが、現状は不可能である」「今後も取り組み予定はない」のいずれかに○をつけてください。)

	すでに取り組んでいる	十分取り組んでいる	取り組みたい	今後予定あり	今後予定はない
(ア) 仕事の見直しや長時間労働の削減(業務効率化)	1	2	3	4	5
(イ) 男性の育児支援参加の促進	1	2	3	4	5
(ウ) 男性の介護支援参加の促進	1	2	3	4	5
(エ) 育児等対象者と非対象者の従業員との間に不公平感のない制度の設置	1	2	3	4	5
(オ) 育児・介護等と仕事の両立支援のための労使の話し合い	1	2	3	4	5
(カ) 育児・介護等と仕事の両立支援のための社員の話し合い	1	2	3	4	5
(キ) 社内の相談窓口の設置	1	2	3	4	5
(ク) ノー残業デーの運用	1	2	3	4	5
(ケ) 年次有給休暇の取得の奨励、計画的取得の推進	1	2	3	4	5
(コ) 従業員ハワーク・ライフ・バランスに関する制度(介護・育児・休暇等制度)の周知・PR	1	2	3	4	5
(サ) 従業員への意識啓発・研修(業務全体、長時間労働等)	1	2	3	4	5
(シ) 管理者(人事担当者・管理職等)への研修	1	2	3	4	5
(ス) その他 ()	1	2	3	4	5

問4でひとつでも「1. 取り組んでいる」「2. 取り組んでいるが、内容は不十分である」とお答えの方にはうかがいます。

問5 「ワーク・ライフ・バランス」への取り組みを実施した変化として、当てはまるものそれぞれ1つずつに○をつけてください。

	効果
(ア) 業績・利益	1. 向上した 2. 自立った変化なし 3. 低下した
(イ) 生産性・業務効率	1. 向上した 2. 自立った変化なし 3. 低下した
(ウ) 所定外労働時間(残業時間)	1. 減少した 2. 自立った変化なし 3. 増加した
(エ) 優秀な人材の採用・確保	1. 向上した 2. 自立った変化なし 3. 低下した
(オ) 優秀な人材の定着率	1. 向上した 2. 自立った変化なし 3. 低下した
(カ) 出産・育児・介護休暇後の復帰率	1. 向上した 2. 自立った変化なし 3. 低下した
(キ) 従業員の労働意欲	1. 向上した 2. 自立った変化なし 3. 低下した
(ク) 企業イメージ	1. 向上した 2. 自立った変化なし 3. 低下した
(ケ) 職場の雰囲気	1. 向上した 2. 自立った変化なし 3. 低下した
(コ) 育児経験や生活者の視点のポイントがビジネスに役立った	1. はい 2. いいえ
(サ) その他 ()	1. 向上した 2. 自立った変化なし 3. 低下した

問6 「ワーク・ライフ・バランス」への取り組みを進めるにあたって障害となるものについて、何だと思えますか。(○はいくつでも)
※過去に取り組みをやめてしまった場合は、やめた理由として挙げられるものに○をつけてください。

1. ワーク・ライフ・バランスを検討する時間がない	()
2. 資金に余裕がない	
3. トップ・上司の意思・コミットメントが高くない	
4. 従業員の理解が不足している	
5. 費用対効果が見込まれない	
6. 管理が複雑化し対応できなくなる	
7. 取り組みのためのノウハウが不足している	
8. 業務上の制約があり、対応できない(長時間開店など)	
9. 特に必要がないと思っていた	
10. 意識したことがなかった	
11. 障害はない	
12. その他 ()	

■ ハラスメント対策について

問7 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せんか。(○はいくつでも)
1. セクシュアル・ハラスメントが問題になった 4. ハタニティ・ハラスメントが問題になった
2. パワー・ハラスメントが問題になった 5. その他 ()
3. マタニティ・ハラスメントが問題になった 6. 問題になったことはない

● マタニティ・ハラスメント/ハタニティ・ハラスメント

「マタハラ」「ハタハラ」と呼ばれ、マタハラは働く女性が妊娠・出産をきっかけに職場で嫌がらせを受けることや、妊娠・出産などを理由とした解雇、自主退職の強要などの不当な扱いを意味することです。ハタハラは、配偶者等の妊娠・出産をきっかけに職場で嫌がらせを受けることや、育児休業・育児短時間勤務の取得を妨げられる、育児参加を否定するような言動を受ける、降格させられるなどの、不当な扱いを意味することはです。

問8 ハラスメントが起きたときに対応が困難と感じることは何ですか。(○はいくつでも)

1. 事実確認が難しい	
2. プライバシーの保護が難しい	
3. どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい	
4. 被害者への事実確認(事情聴取)や精神的ケアが難しい	
5. 被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい	
6. 加害者への処分を含めた対応が難しい	
7. 顧客や取引相手が加害者の場合の対応が難しい	
8. 相談を受ける際の留意点や相談後の対応法がわからない	
9. 日報の義務が忙しいため、十分に対応する余裕がない	
10. 相談窓口の整備等に経費がかかると難しい	
11. その他 ()	
12. 特にない	

■ 女性従業員の就業の状況について

問9 女性従業員の就業にあたっての課題や問題点をお答えください。(○はいくつでも)

1. 女性の勤務年数が平均的に短い	
2. 育児、介護、介護、家事等、家庭の事情を考慮する必要がある	
3. 男性と女性では職業意識に差がある	
4. 顧客や取引先を含め、社会一般に職業者としての女性への信頼度が低い傾向にある	
5. 中間管理職の男性や同僚の男性の意識、理解が不十分である	
6. 時間外労働、深夜労働をさせにくい	
7. 女性のための職業意識の整備にコストがかかる	
8. 貴重物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある	
9. 女性の活用を推進する方法がわからない	
10. その他 ()	
11. 特にない	

■ 女性の管理職登用について

問 10 貴事業所では、係長相当職以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。該当者がいない場合は0とご記入ください。(数字を記入)
※一般的に管理職は、「課長相当職」以上ですが、本設問では、事業執行の指揮命令者の「係長相当職」も管理職に含めています。

総管理職数()人、うち女性()人、女性比率()%

管理職の女性比率が30%以下の事業所のみお答えください

問 11 女性管理職が少ない、または全くいない理由は何ですか。(Oはいくつでも)

1. 必要な経験・判断力を有する女性がいらないから
2. 女性自身が管理職になることを希望しないから
3. 将来管理職につく可能性のある女性はいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから
4. 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから
5. 男性従業員が女性管理職を希望しないから
6. 顧客が女性管理職を長く思わないから
7. 女性従業員が少ない、またはいないから
8. その他()

■ 男女共同参画全般における今後の取り組みについて

問 12 今後、職場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。(Oはいくつでも)

1. 広報紙やパンフレット等による男女平等や相互理解についての啓発
2. 男女共同参画をテーマとしたセミナーの実施
3. 事業所が行う研修会等への講師の派遣・紹介
4. 女性の社会進出のための職業教育や職業訓練の実施
5. 男女平等な雇用・労働条件を確保するための啓発
6. 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
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. 企業や女性のための相談機関の充実
10. その他()
11. 特になし

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

1月27日(金)までに回答してください。

男女共同参画に関する事業主調査
令和5年3月

発行：大東市 市民生活部 人権室

大東市谷川1-1-1

TEL：072-800-3255

FAX：072-872-2268