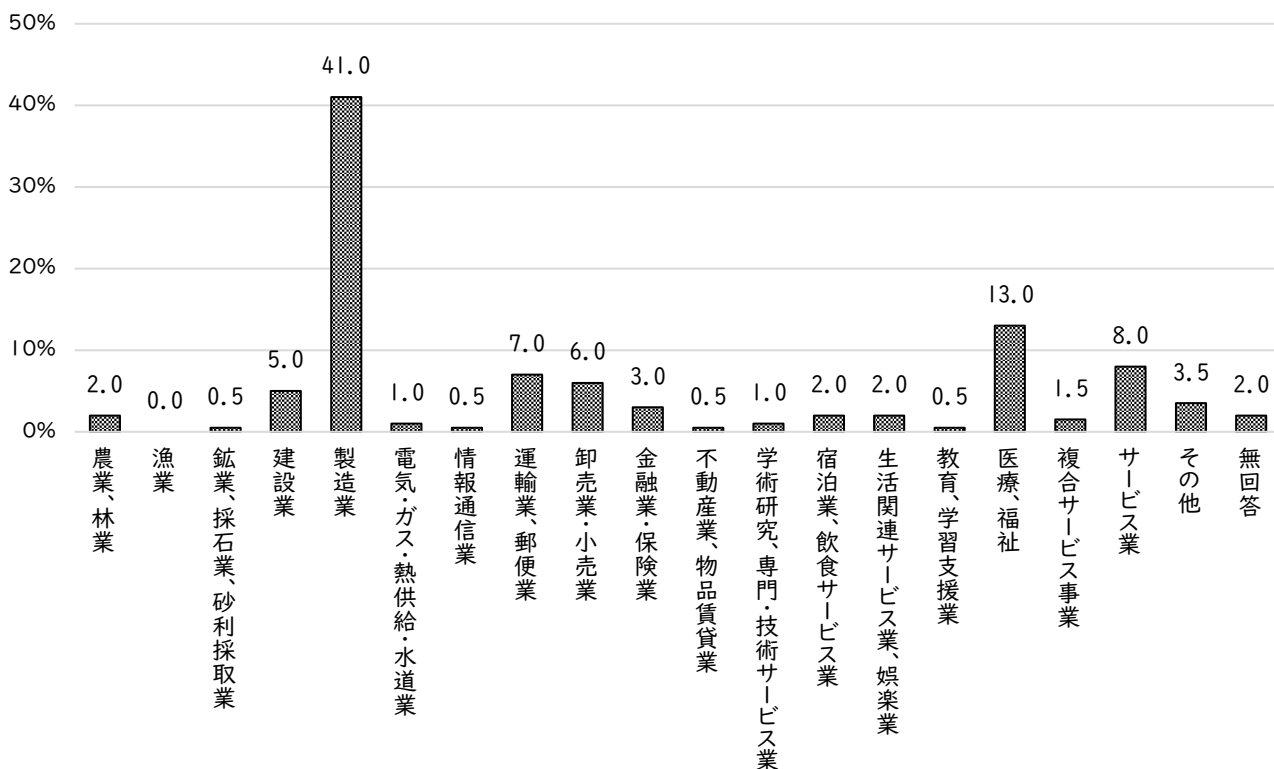


VI. 市内事業所意識調査の結果

1. 回答事業所の概要

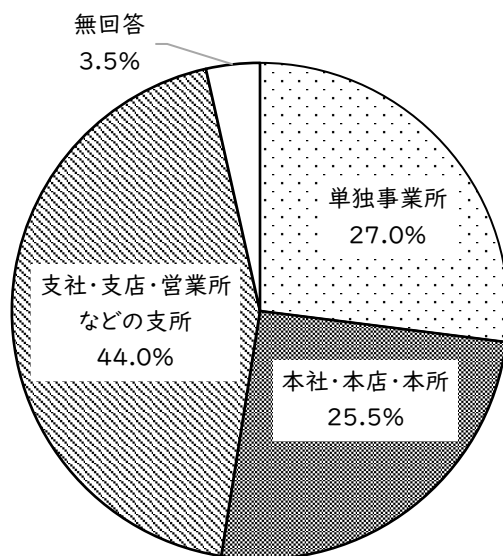
問1 主な業種区分について(○は1つ)

回答事業の業種区分は、「製造業」が41.0%と最も割合が高く、次いで「医療、福祉」13.0%、「サービス業」8.0%となっています。



問2 事業区分について(○は1つ)

回答事業所の事業区分は、「単独事業所」が27.0%、「本社・本店・本所」が25.5%、「支社・支店・営業所などの支所」が44.0%となっています。



問3 貴事業所の従業員数について(2019年9月30日現在)該当者がいない場合は「0」

回答事業所 200 事業所のうち、193 事業所の記入があり、従業員数未記入は7 事業所です。

正規従業員は女性より男性の方が多くなっています。非正規従業員はフルタイム、短時間のいずれも、女性の方が男性より多くなっています。

【総人数】

総人数(人)	正規従業員		非正規従業員 (フルタイム)		非正規従業員 (短時間)		派遣社員 契約社員	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
総人数(人)	15,678		3,250		4,666		1,814	
性別従業員数(人)	5,098	10,580	2,212	1,038	3,343	1,323	848	966
性別従業員数割合	32.5%	67.5%	68.1%	31.9%	71.6%	28.4%	46.7%	53.3%

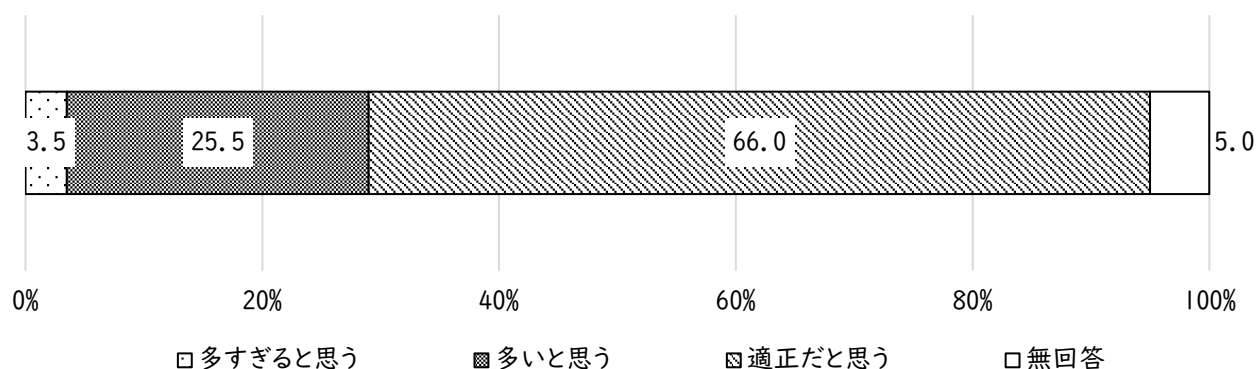
従業員数の記載があった193 事業所を従業員数規模ごとに分類し、事業所数、事業所割合をみると99 人以下の従業員数規模の事業所が7 割を占めています。

【従業員数規模分類】

従業員数規模	1~19 人	20~49 人	50~99 人	100~299 人	300 人以上
事業所数	30 事業所	56 事業所	57 事業所	33 事業所	17 事業所
事業所割合	15.5%	29.0%	29.5%	17.1%	8.8%

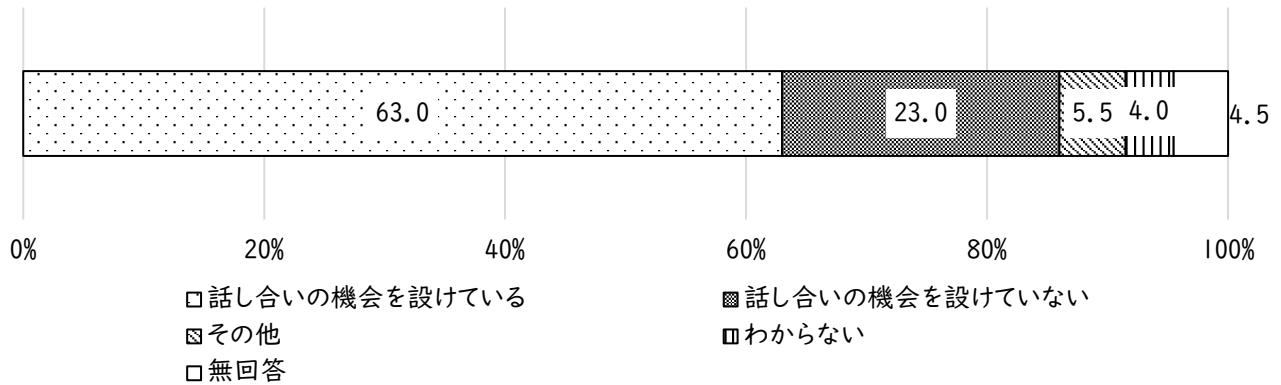
問4 貴事業所の所定外労働時間の状況について (〇は1つ)

所定外労働時間の状況について聞いたところ、最も割合が高かったのは「適正だと思う」66.0%、次いで「多いと思う」25.5%でした。



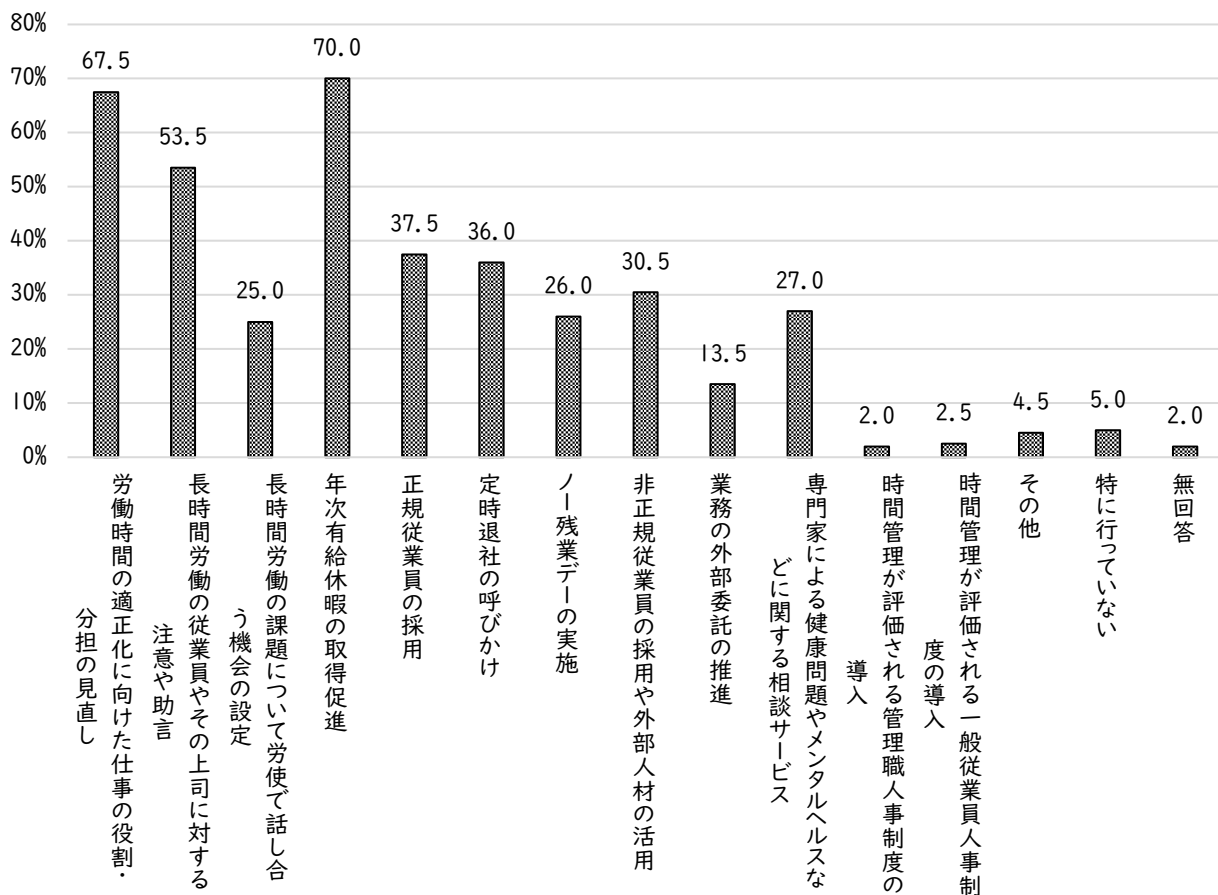
問 5 貴事業所では、労働時間の削減について、労使間（従業員と使用者）の話し合いの機会を設けていますか。（〇は1つ）

労働時間の削減についての労使間の話し合いの有無を聞いたところ、最も割合が高かったのは「話し合いの機会を設けている」63.0%と6割を超えています。「話し合いの機会を設けていない」は23.0%となっています。



問 6 貴事業所では、長時間労働の是正や解消をするために、どのような取り組みを行っていますか。（〇はいくつでも）

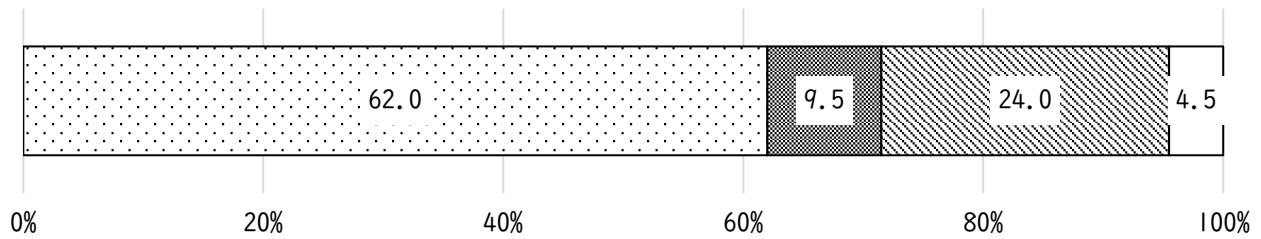
長時間労働の是正や解消をするための取組について聞いたところ、最も割合が高かったのは「年次有給休暇の取得促進」が70.0%、次いで「労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し」67.5%、「長時間労働の従業員やその上司に対する注意や助言」53.5%となっています。



2.女性の活躍推進について

問7 貴事業所では現在、職場における男女の配置状況はどうなっていますか。(〇は1つ)

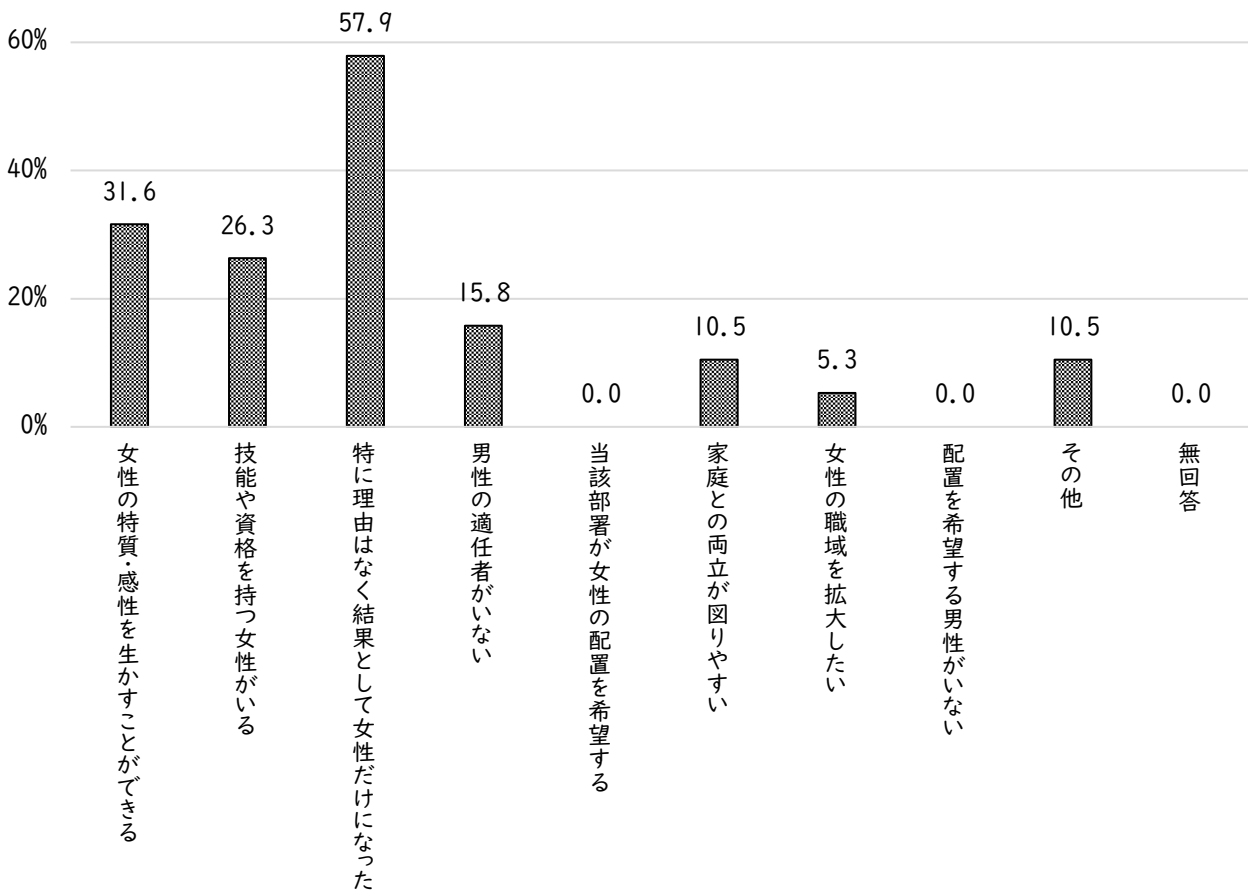
男女の配置状況は、「いずれの職場にも男女とも配置」が62.0%と6割を占めています。一方、どちらか一方の配置の職場があるのは合わせて33.5%となっています。



□いずれの職場にも男女とも配置 ■女性のみ配置の職場がある ▨男性のみ配置の職場がある □無回答

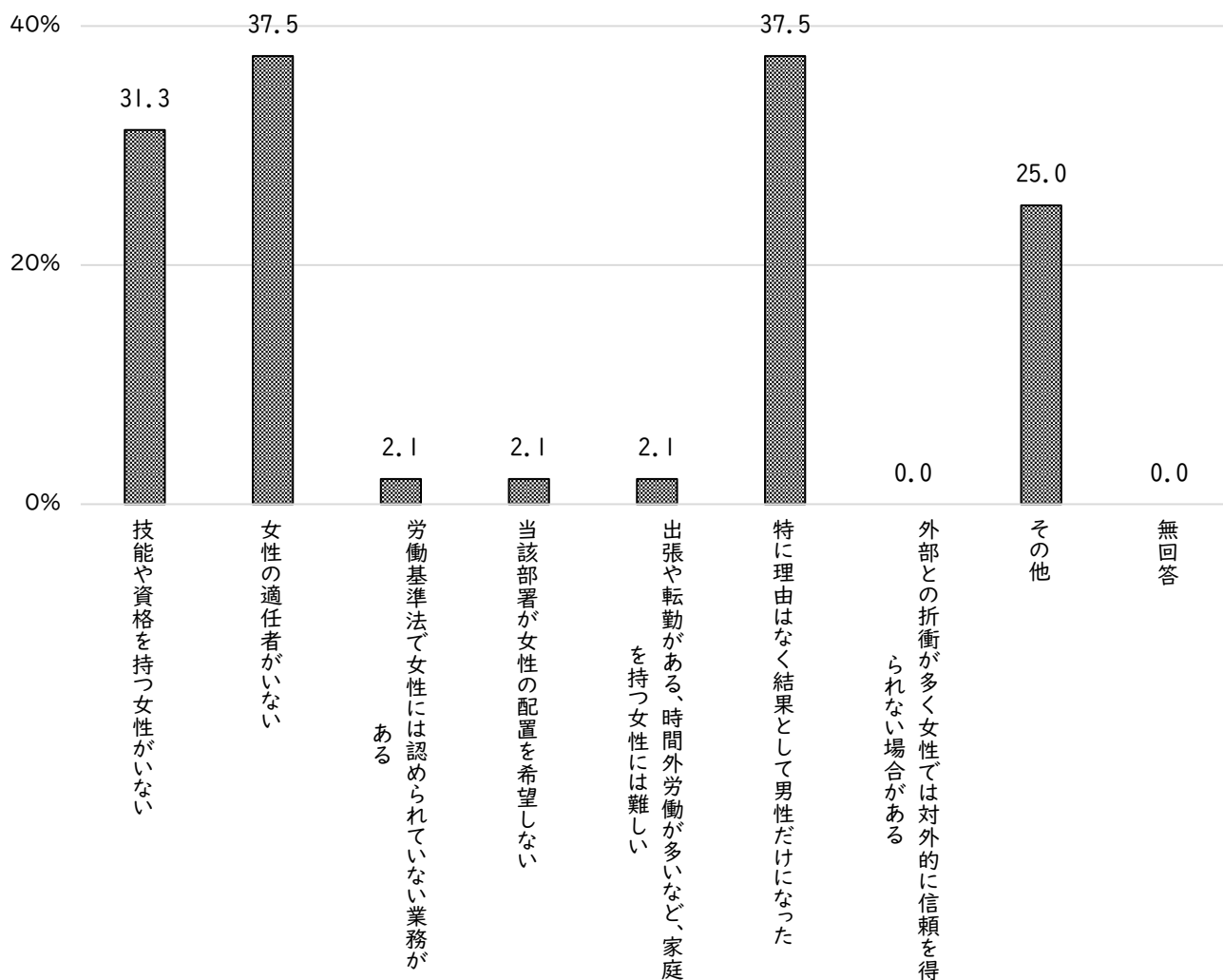
問7-1 問7で「2 女性のみ配置の職場がある」理由(〇はいくつでも)

女性のみ配置の職場があるとした事業所(19事業所)にその理由を聞いています。最も割合が高かったのは「特に理由はなく結果として女性だけになった」57.9%、次いで「女性の特質・感性を生かすことができる」31.6%となっています。



問 7-2 問 7 で「3 男性のみ配置の職場がある」理由 (〇はいくつでも)

男性のみの配置の職場があったとした事業所(48 事業所)にその理由を聞いています。最も割合が高かったのは「女性の適任者がいない」「特に理由はなく結果として男性だけになった」がいずれも 37.5%となっています。



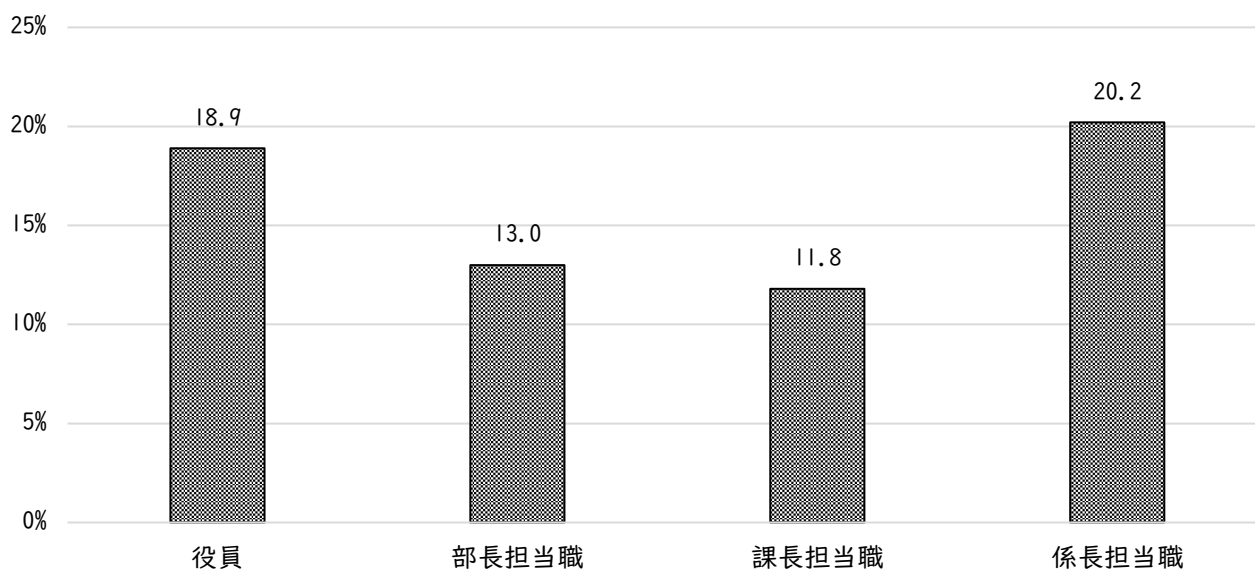
問 8 貴事業所では現在、係長以上の役職及び女性管理職は何人いますか。

回答事業所 200 事業所のうち、192 事業所の記入があり、未記入は 8 事業所です。

管理職に占める女性管理職割合をみると、役員は 18.9%、部長担当職は 13.0%、課長担当職 11.8%、係長相当職 20.2%となっています。

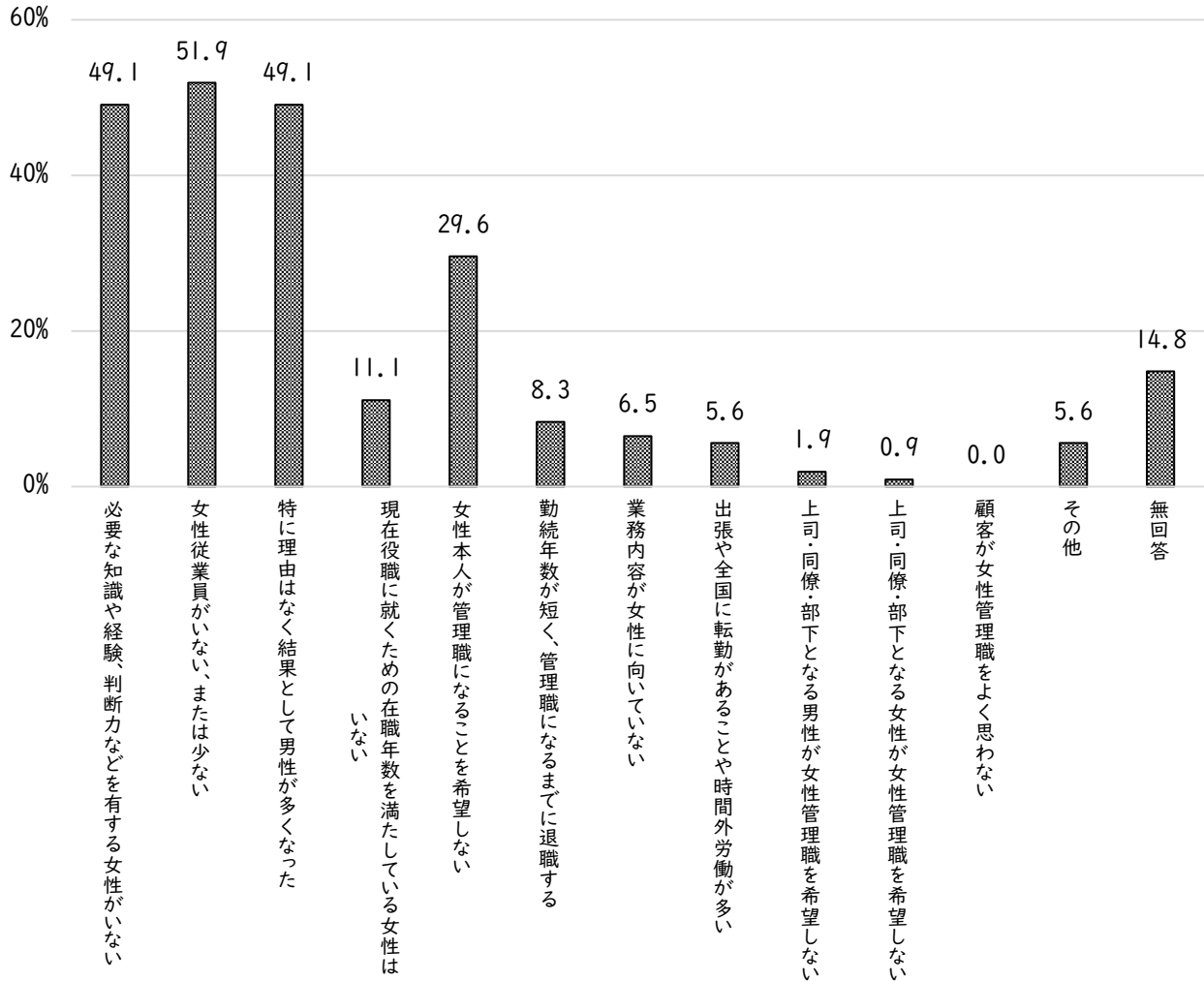
	役員	部長担当職	課長担当職	係長担当職
総人数(人)	509	409	1,370	2,485
	うち、女性管理職	うち、女性管理職	うち、女性管理職	うち、女性管理職
総人数(人)	96	53	161	503
女性管理職割合	18.9%	13.0%	11.8%	20.2%

【女性管理職の割合比較】



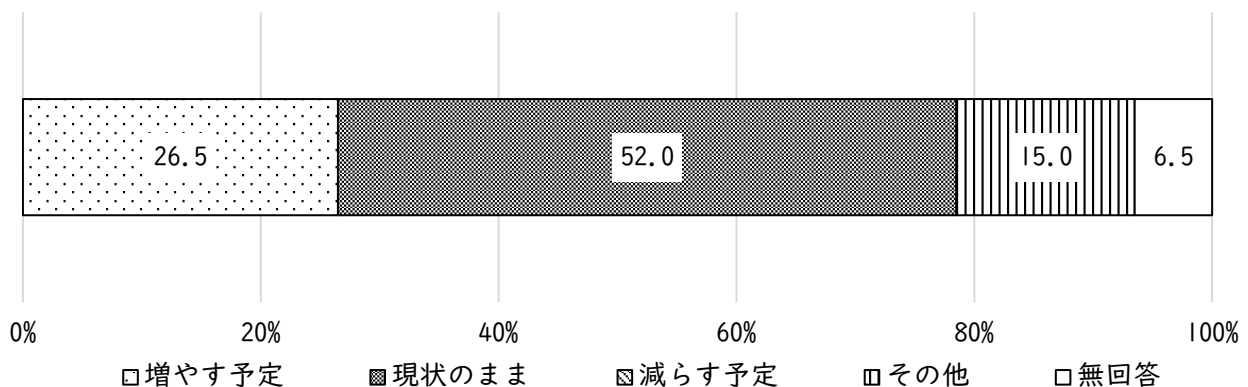
問 8-1 女性管理職が少ない理由。(〇はいくつでも)

女性の管理職が少ない理由について、全体で最も割合が高いのは、「女性従業員がいない、または少ない」が 51.9%、次いで「必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ない」「特に理由はなく結果として男性が多くなった」が各 49.1%となっています。また、「女性本人が管理職になることを希望しない」の割合が約 3 割となっています。



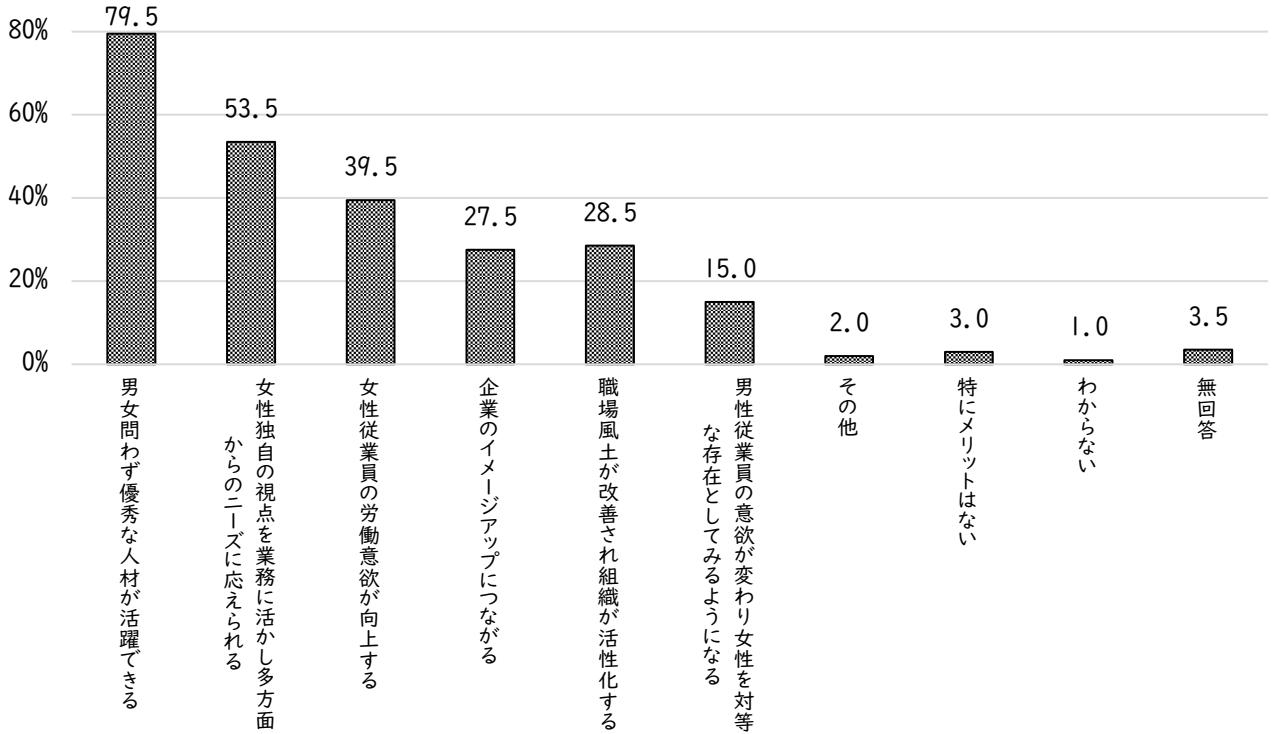
問 9 貴事業所で女性管理職について、今後 3 年程度の登用方針についてどのように考えていますか。(〇は 1 つ)

女性管理職について、今後 3 年程度の登用方針について聞いたところ、「現状のまま」が 52.0%と半数を占めています。「増やす予定」の事業所は 26.5%、「減らす予定」の事業所はありませんでした。



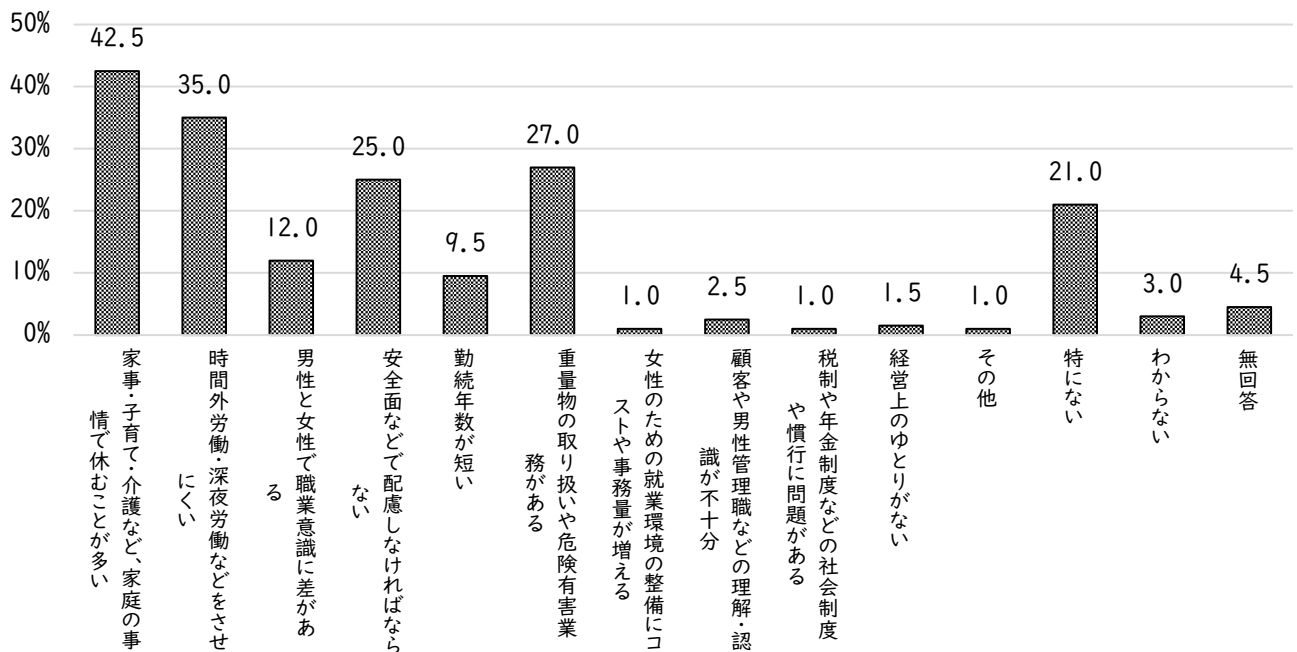
問 10 女性を活用することについて、どのようなメリットがあると思いますか。(〇はいくつでも)

職場での女性活躍のメリットで、最も割合が高かったのは「男女問わず優秀な人材が活躍できる」が79.5%で約8割を占めています。次に割合が高かったのは「女性独自の視点を業務に活かし多方面からのニーズに応えられる」が53.5%、次いで「女性従業員の労働意欲が向上する」が39.5%となっています。



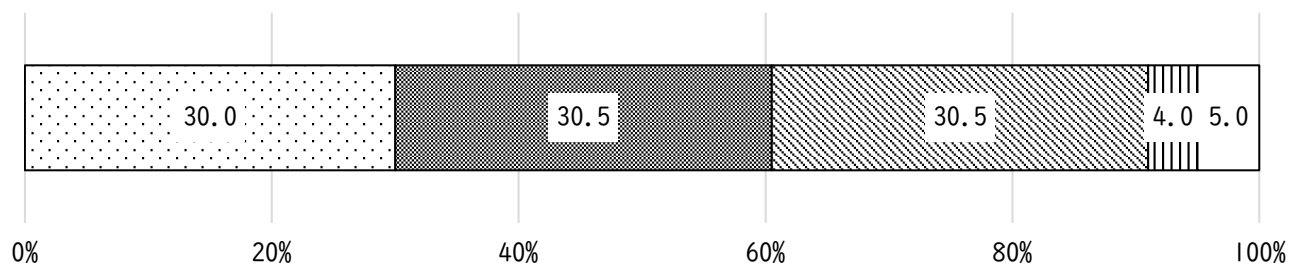
問 11 女性従業員の能力活用にあたり、貴事業所において課題となっていることはありますか。(〇はいくつでも)

女性従業員の能力活用にあたり課題となっていることを聞くと、最も割合が高かったのは「家事・子育て・介護など、家庭の事情で休むことが多い」が42.5%、次いで「時間外労働・深夜労働などをさせにくい」35.0%、「重量物の取り扱いや危険有害業務がある」27.0%となっています。



問 12 結婚や妊娠・出産・育児・介護などのために退職した女性を、その後一定の条件を満たせばもとの勤務先に再雇用する制度を設けていますか。(〇は1つ)

再雇用制度については、「就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」事業所が30.0%、「現在制度はないが、慣行としてある」事業所が30.5%、「現在制度はなく、またそういった慣行はない」事業所が30.5%となっています。



- 就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている
- ▣ 現在制度はないが、慣行としてある
- ▤ 現在制度はなく、またそういった慣行はない
- その他
- 無回答

問 13 貴事業所では、女性の登用や能力開発・発揮に関して、積極的に取り組んでいますか。また、取り組む予定はありますか。

女性の登用や能力開発・発揮に関して①～⑪の項目の取組状況を聞いたところ、「取り組んでいる」で最も割合が高かったのは「①女性の採用及び登用を積極的に行っている」71.5%、次いで「②性別により評価されることがないよう人事考課基準を明確に定める」61.0%となっています。

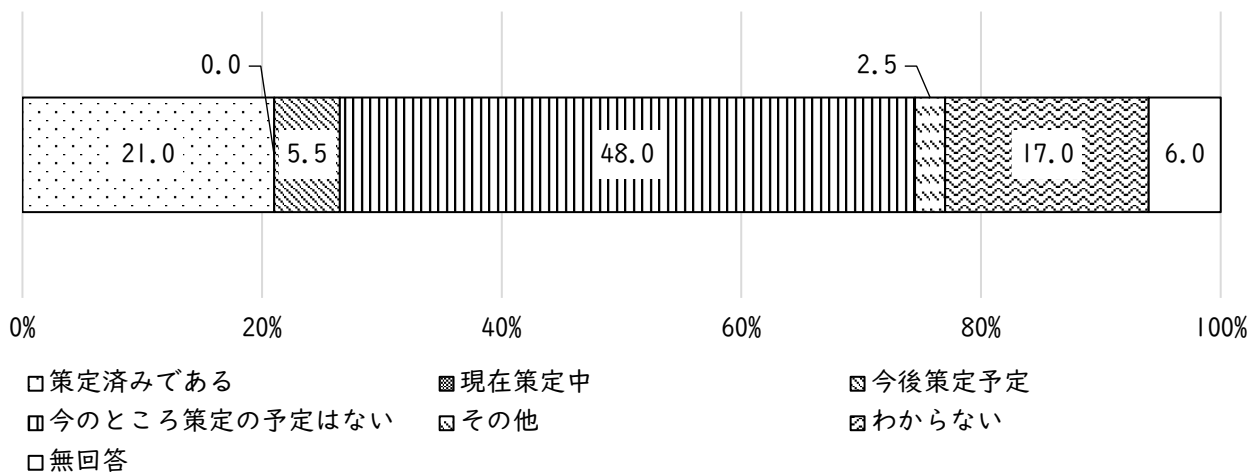
一方、「取り組んでいない」で最も割合が高かったのは「⑩メンター制度を導入している」68.0%、次いで「⑨女性を積極的に活用することに関する男性従業員の意識啓発の実施」64.0%となっています。

		取り組んでいる	取り組む予定がある	取り組んでいない	無回答
①	女性の採用及び登用を積極的に行っている	71.5%	10.5%	13.0%	5.0%
②	性別により評価されることがないよう人事考課基準を明確に定める	61.0%	9.5%	21.0%	8.5%
③	女性を活用するために教育訓練や研修を行っている	30.5%	9.0%	52.0%	8.5%
④	仕事と家庭との両立支援制度を整備している	45.0%	14.0%	31.5%	9.5%
⑤	女性を活用するための推進体制の整備や活用計画策定を行っている	20.5%	12.5%	58.5%	8.5%
⑥	女性従業員の意見や要望を聴く制度や相談環境の整備を行っている	43.0%	15.5%	34.0%	7.5%
⑦	男女の固定的な役割分担の見直しなど職場環境の整備を行っている	34.5%	16.5%	41.0%	8.0%
⑧	人事異動によって女性に様々な職種を経験させている	30.0%	10.5%	52.0%	7.5%
⑨	女性を積極的に活用することに関する男性従業員の意識啓発の実施	17.0%	11.5%	64.0%	7.5%
⑩	メンター制度*1を導入している	19.5%	3.5%	68.0%	9.0%
⑪	男性従業員が、積極的に育児・介護制度を取得できるよう促している	31.0%	15.5%	45.0%	8.5%

*1 メンター制度：所属する上司とは別に、年齢の近い年上の先輩社員や社歴が近い先輩社員が新入社員や若手社員をサポートする制度

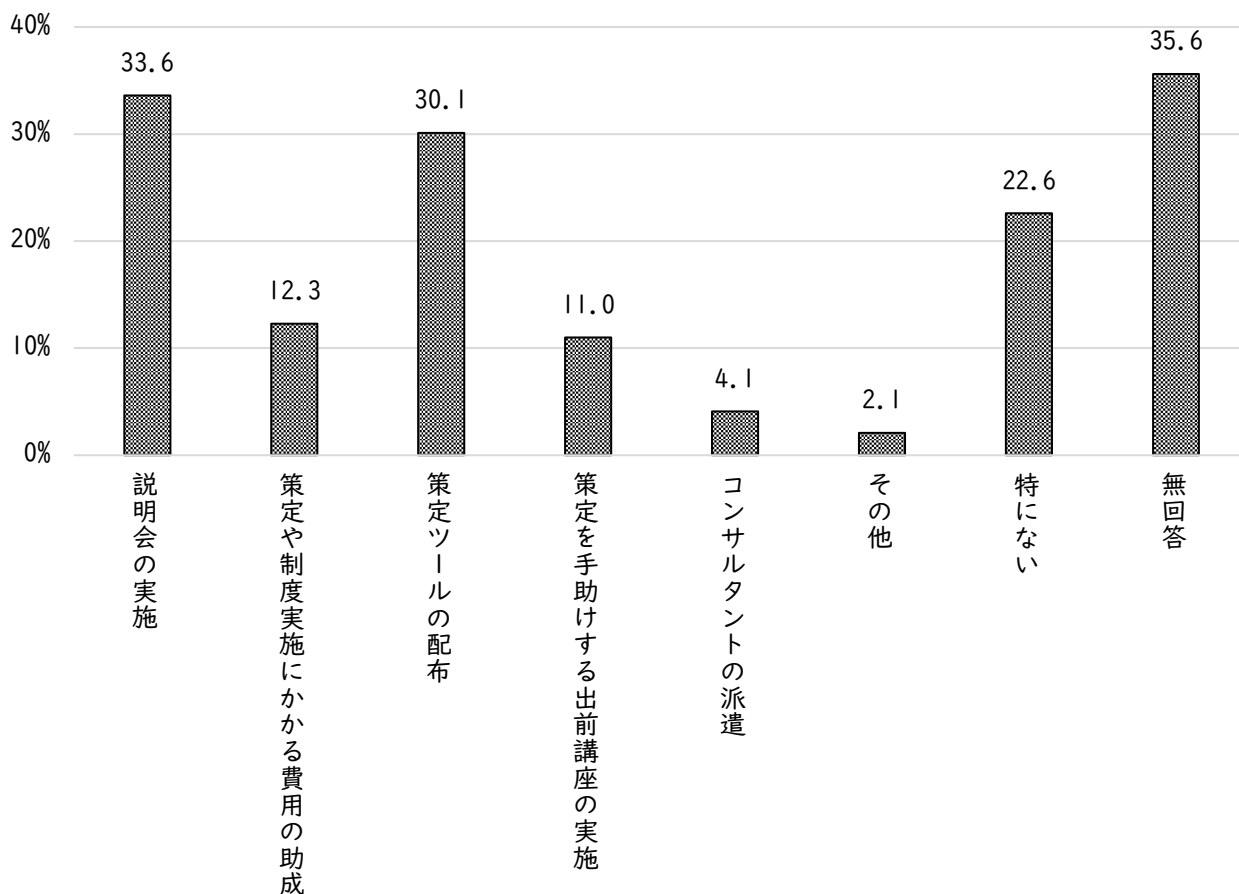
問 14 貴事業所での女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画策定状況について、次の中から選んでください。(〇は1つ)

女性活躍推進法に基づく事業行動計画を「策定済みである」事業所は 21.0%、「現在策定中」事業所は 0%、「今後策定予定」事業所は 5.5%となっています。また「今のところ策定の予定はない」事業所は 48.0%となっています。



問 14-1 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に向けた支援として、どのようなことが必要ですか。(〇はいくつでも)

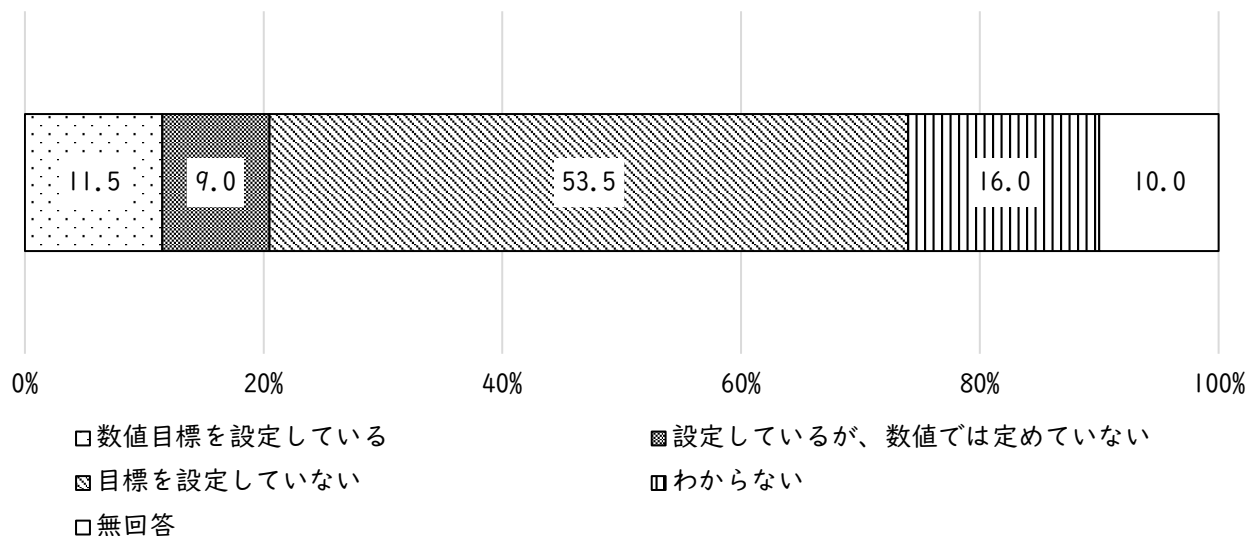
問 14 で行動計画を策定済みではない事業所(146)に、行動計画策定に必要な支援で最も割合が高かったのは、「説明会の実施」33.6%、次いで「策定ツールの配布」30.1%となっています。



問 15 貴事業所では、女性の活躍推進に向けて達成すべき具体的な目標を定めていますか。

次の中から選んでください。(〇は1つ)

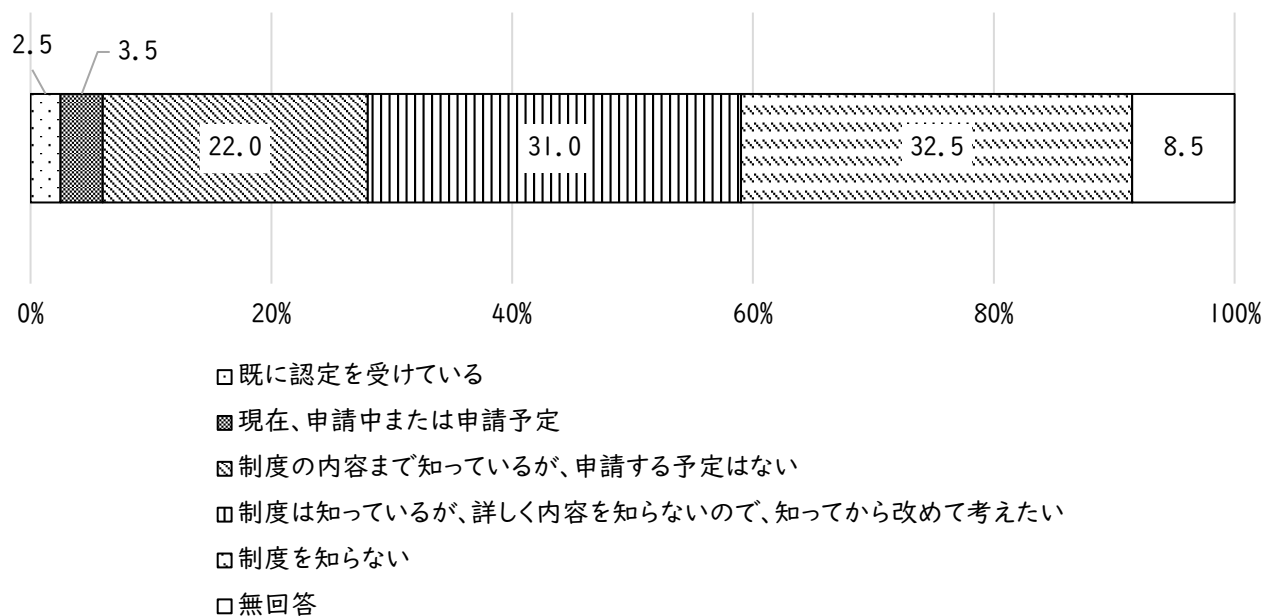
女性活躍推進の数値目標の設定状況は、「数値目標を設定している」事業所は 11.5%、「設定しているが、数値では定めていない」事業所は 9.0%、「目標を設定していない」事業所は 53.5%となっています。



問 16 貴事業所は、「女性活躍推進法に基づく認定制度」について、どのようにお考えですか。

(〇は1つ)

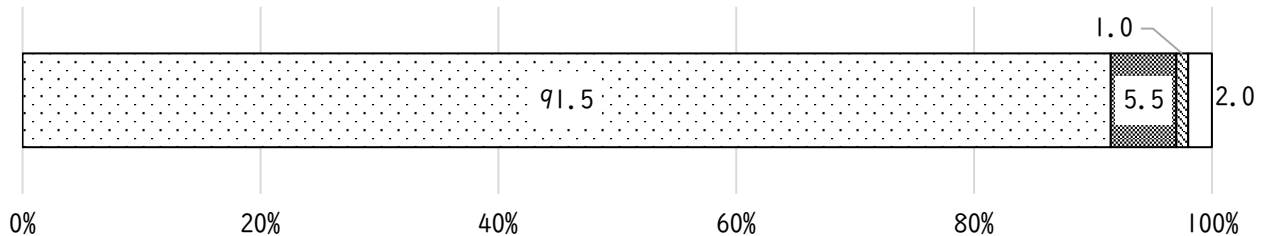
女性活躍推進法に基づく認定制度については、「既に認定を受けている」事業所は 2.5%、「現在、申請中または申請予定」事業所は 3.5%となっています。また「制度は知っているが、詳しく内容を知らない」事業所は 32.5%と 3 割を超えています。一方、「制度を知らない」事業所は 31.0%となっています。



3.ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)支援について

問 17 貴事業所では、就業規則などにより明文化されている育児・介護休業制度の規定はありますか。(〇は1つ)

育児・介護休業制度の規定は、「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」91.5%と9割を占めています。



- 就業規則や労働契約、内規などに明文化している
- 明文化はしていないが、慣行としてある
- 明文化しておらず、またそういった慣行はない
- その他
- 無回答

問 17-1 貴事業所の育児休業制度は、従業員の子どもが何歳になるまで取得できますか。(〇は1つ)

育児休業取得の際の子どもの年齢上限について、最も割合が高かったのは「1歳未満」33.0%、次いで「1歳以上1歳6か月未満」25.0%となっています。

1歳未満	33.0%
1歳以上1歳6か月未満	25.0%
1歳6か月以上2歳未満	13.0%
2歳以上3歳未満	7.0%
3歳以上	3.5%
その他	8.0%
わからない	4.0%
無回答	6.5%

問 17-2 この1年間での貴事業所における育児休業の取得状況をお答えください。

育児休業取得は、女性の方が多くなっています。

総人数

	育児休業	
	女性	男性
総取得人数(人)	571	
性別取得人数(人)	457	114
性別取得人数割合	80.0%	20.0%

問 17-3 貴事業所の介護休業制度は、介護休業は最長でどのくらいの期間取得できますか。

(○は1つ)

介護休業取得の際の期間の上限について、最も割合が高かったのは「93日」45.0%となっています。『93日を超える期間』を取得できる事業所は合計18.5%となっています。

93日未満	10.5%
93日	45.0%
93日を超え6か月未満	4.0%
6か月以上1年未満	1.0%
1年	10.5%
1年を超える期間	3.0%
その他	2.5%
わからない	11.0%
無回答	12.5%

問 17-4 この1年間での貴事業所における介護休業の取得状況をお答えください。

介護休業取得は女性の方が多くなっています。

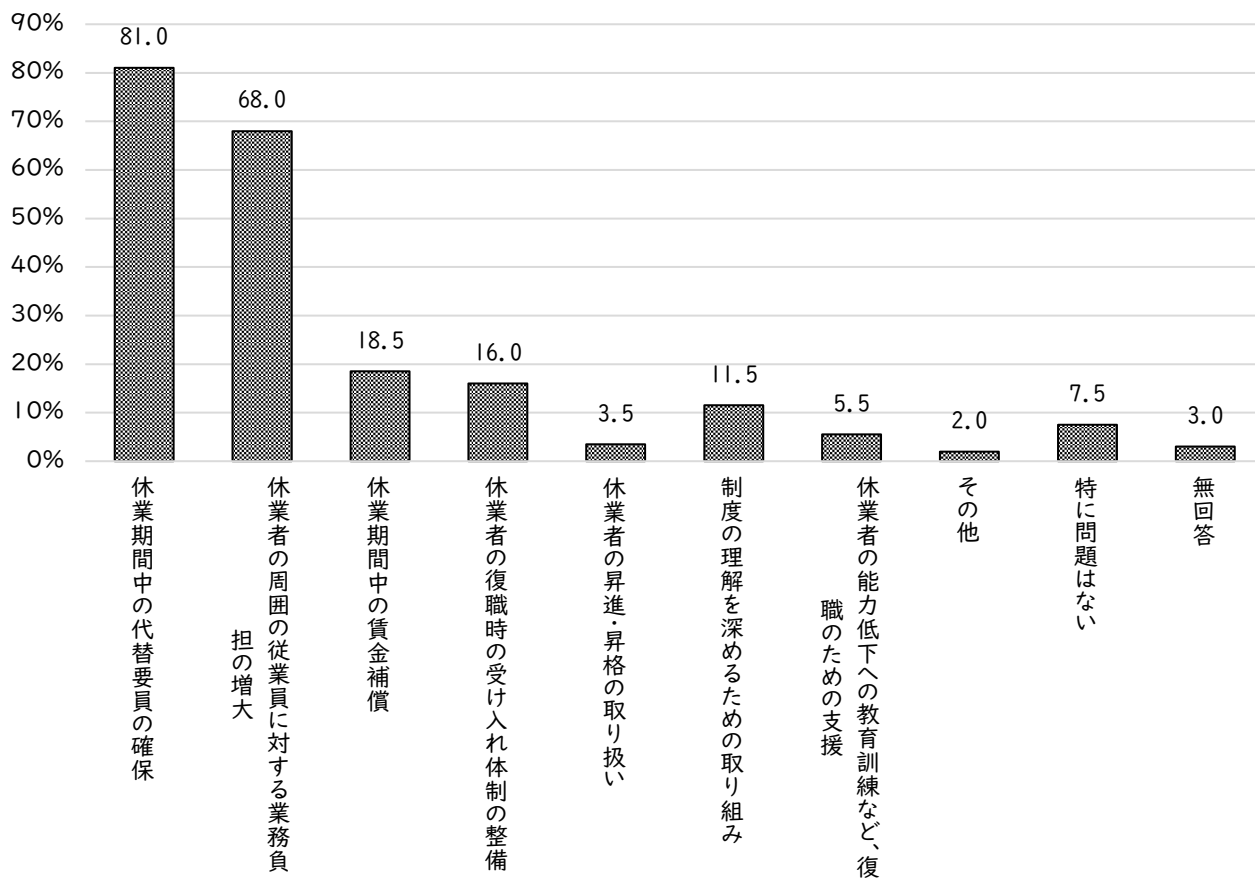
総人数

	介護休業	
	女性	男性
総取得人数(人)	36	
性別取得人数(人)	24	12
性別取得人数割合	66.7%	33.3%

問 18 育児・介護休業制度の活用を進めていく上での課題には、どのようなことがありますか。

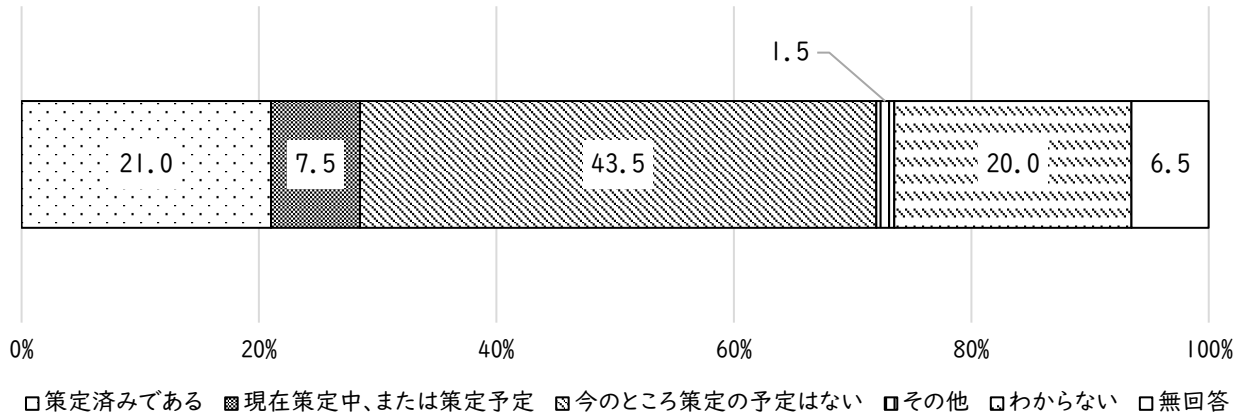
(〇はいくつでも)

育児・介護休業制度の活用の推進における課題となっていることを聞くと、最も割合が高かったのは「休業期間途中の代替要員の確保」81.0%と 8 割を占めています。次いで割合が高かったのは「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」68.0%となっています。



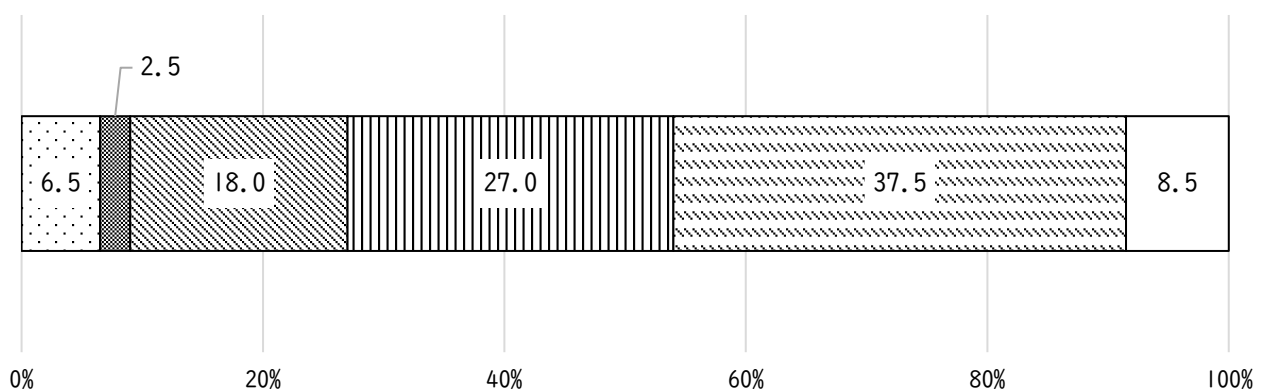
問 19 貴事業所での次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画の策定状況について、次の中から選んでください。(〇は1つ)

次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画を「策定済みである」事業所は21.0%、「現在策定中、または策定予定」事業所は7.5%となっています。また「今のところ策定の予定はない」事業所は43.5%となっています。



問 20 貴事業所は、「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」について、どのようにお考えですか。次の中から選んでください。(〇は1つ)

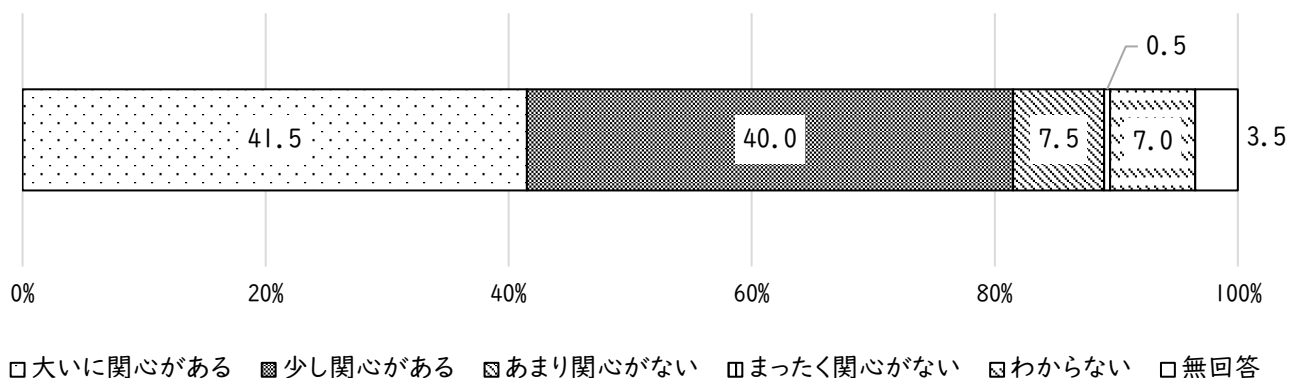
次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度については、「既に制度を受けている」事業所は6.5%、「現在申請中または申請予定」事業所は2.5%となっています。また「制度の内容まで知っていて、申請する予定はない」事業所は18.0%となっています。また「制度は知っているが、詳しく内容を知らないなので、知ってから改めて考えたい」事業所は27.0%となっています。一方、「詳しく内容を知らない」事業所と「制度を知らない」事業所は、併せて64.5%と6割を超えています。



- 既に認定を受けている
- 現在、申請中または申請予定
- 制度の内容まで知っていて、申請する予定はない
- 制度は知っているが、詳しく内容を知らないなので、知ってから改めて考えたい
- 制度を知らない
- 無回答

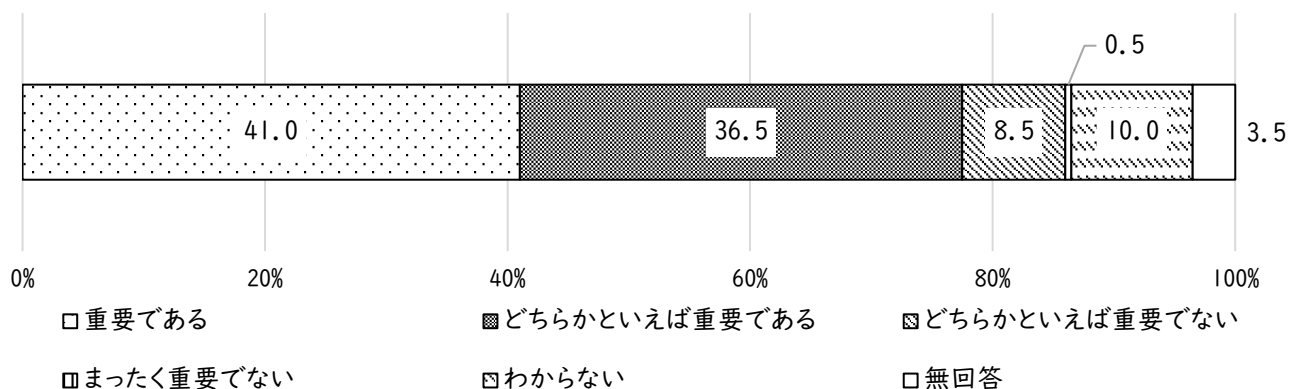
問 21 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」について、どの程度関心がありますか。次の中から選んでください。(〇は1つ)

ワーク・ライフ・バランスへの関心度について、最も割合が高かったのは「大いに関心がある」41.5%、次いで「少し関心がある」40.0%と『関心がある』事業所は8割を超えています。



問 22 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの推進を、貴事業所の企業戦略において、どのようにとらえていますか。次の中から選んでください。(〇は1つ)

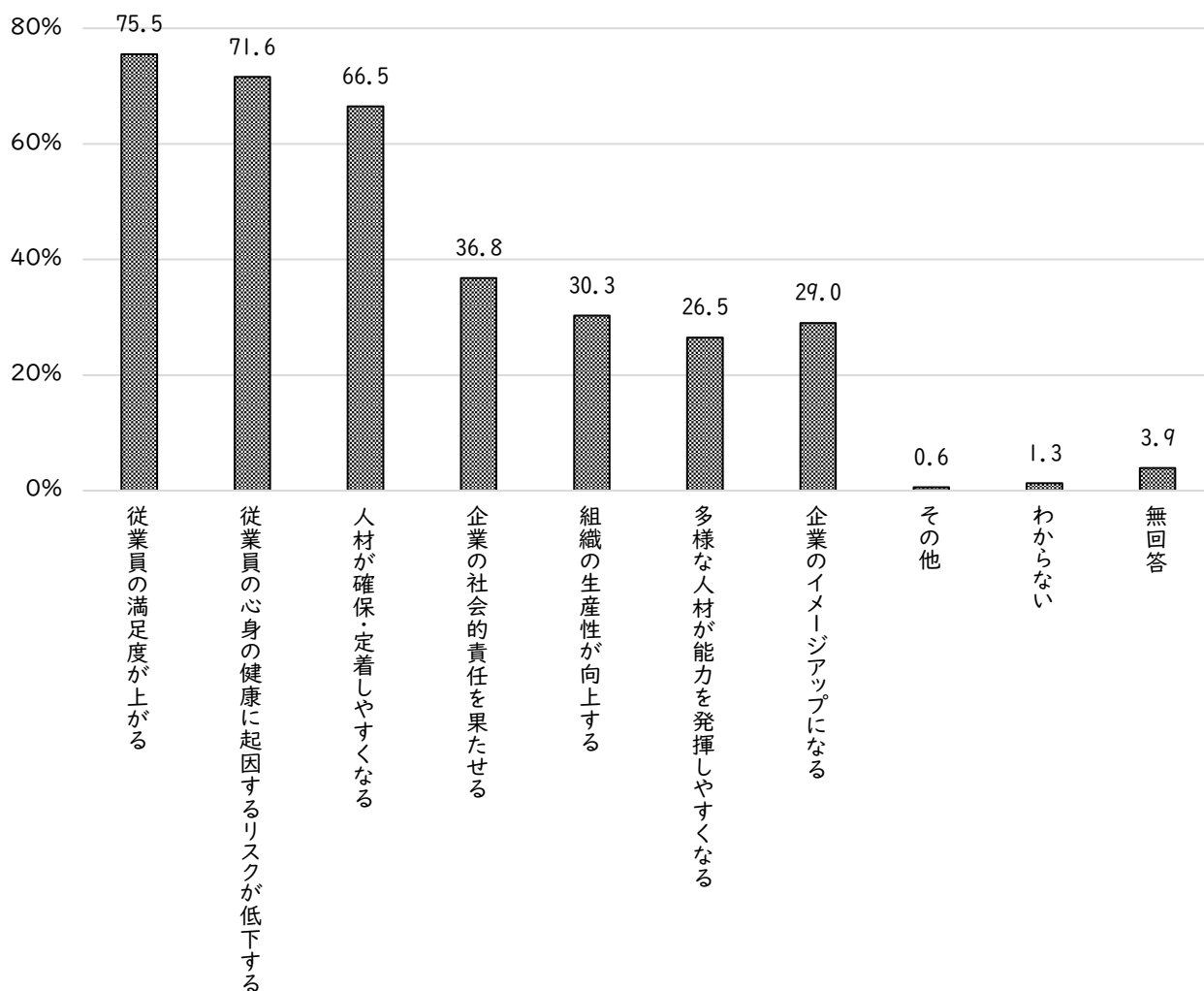
ワーク・ライフ・バランス推進の重要度について、最も割合が高かったのは「重要である」41.0%、次いで「どちらかといえば重要である」36.5%と『重要である』が7割を超えています。



問 22-1 ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことによるメリットをどのようにお考えですか。

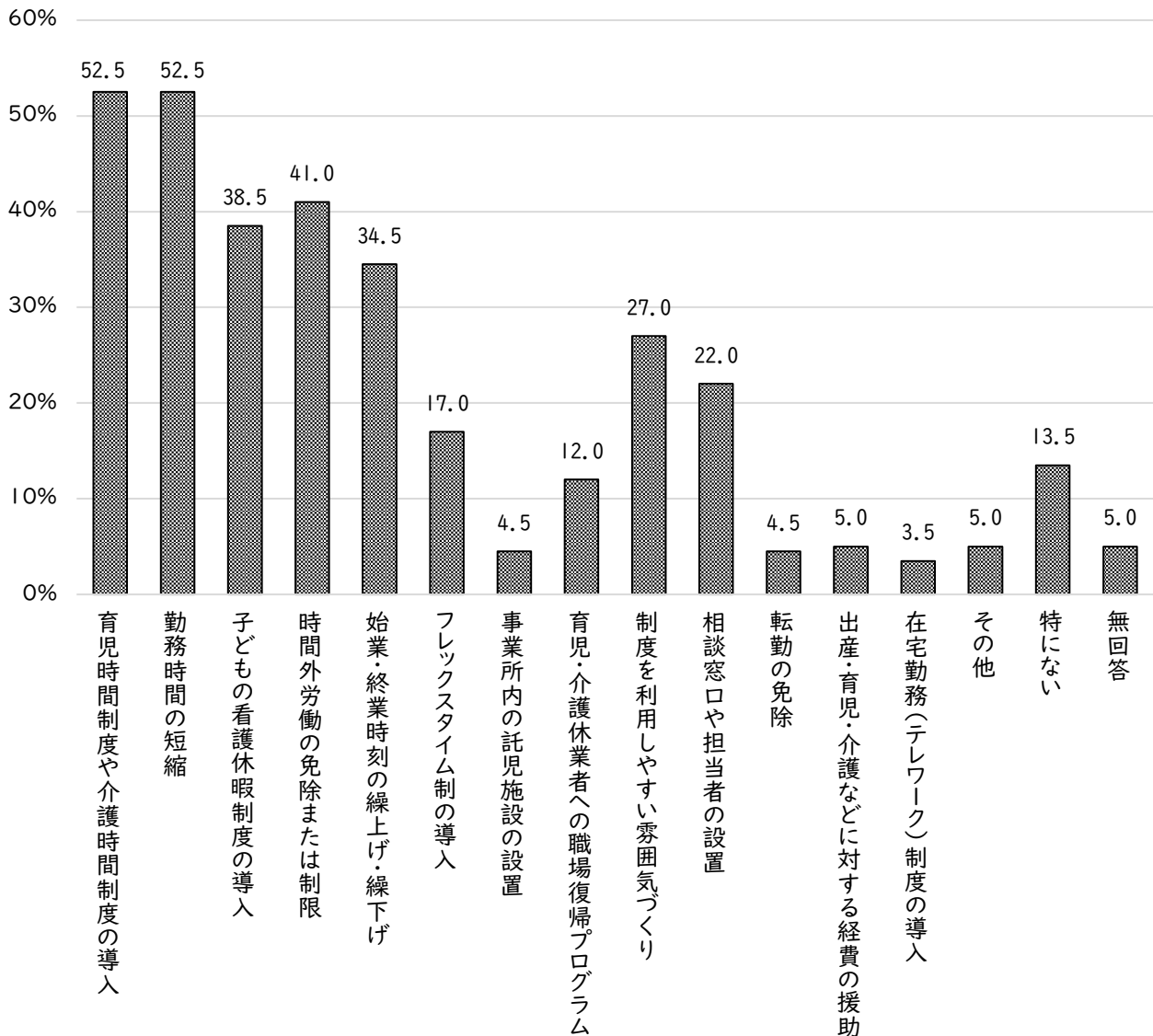
(〇はいくつでも)

問 22 で「重要である」「どちらかといえば重要である」とした事業所(155)に、取り組むメリットを聞いたところ、最も割合が高かったのは「従業員の満足度が上がる」75.5%、次いで「従業員の心身の健康に起因するリスクが低下する」71.6%、「人材が確保・定着しやすくなる」66.5%となっています。



問 23 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、どのような取り組みを行っていますか。(〇はいくつでも)

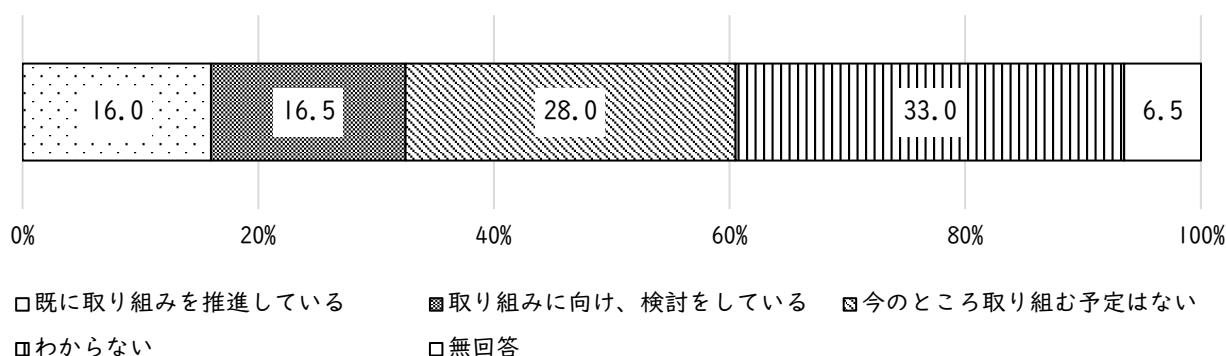
ワーク・ライフ・バランスの実現のための取組は、最も割合が高かったのは「育児時間制度や介護時間制度の導入」と「勤務時間の短縮」でいずれも 52.5%となっています。次いで、「時間外労働の免除または制限」41.0%、「子どもの看護休暇制度の導入」38.5%となっています。



4.多様な働き方の推進について

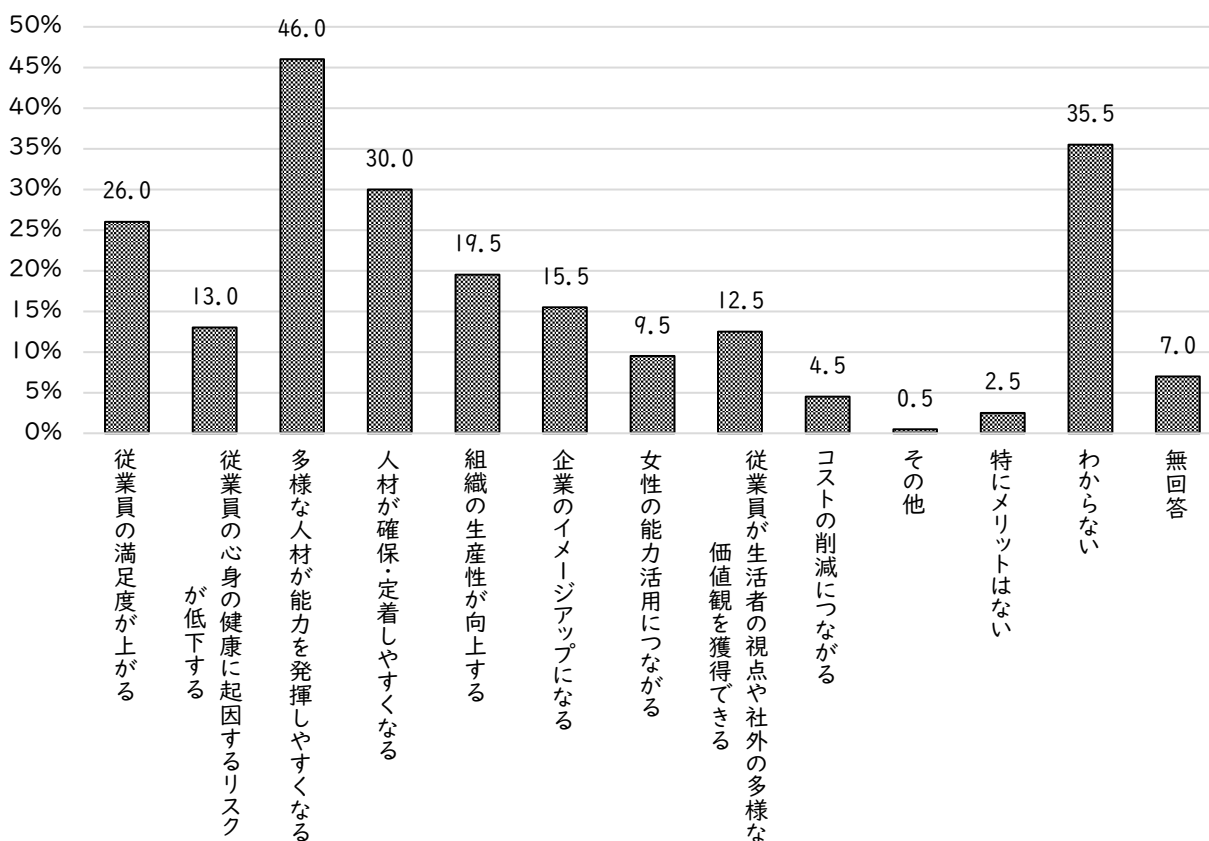
問 24 貴事業所では、多様な人材が持つあらゆる魅力を企業の発展や活性化に向けて最大限に活用する取り組みであるダイバーシティの推進について、取り組みの推進をしていますか。
次の中から選んでください。(〇は1つ)

ダイバーシティの推進の取組状況を聞いたところ、「既に取り組みを推進している」事業所は16.0%、「取り組みに向け、検討をしている」事業所は16.5%となっています。一方、「今のところ取り組む予定はない」事業所は28.0%となっています。



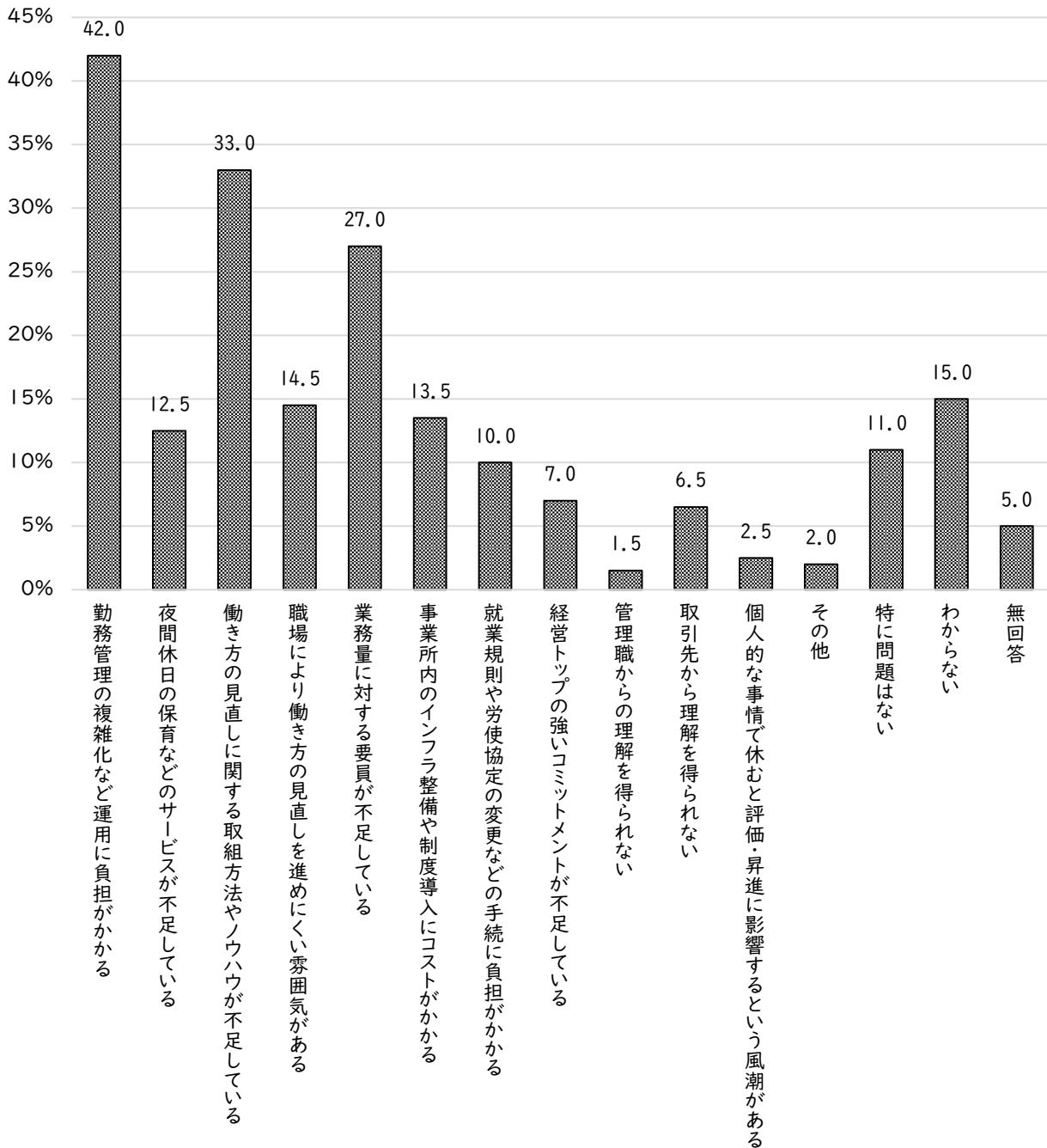
問 25 貴事業所では、ダイバーシティを推進することによるメリットをどのように考えていますか。
(〇はいくつでも)

ダイバーシティ推進によるメリットを聞いたところ、最も割合が高かったのは「多様な人材が能力を発揮しやすくなる」46.0%となっています。一方、「わからない」と回答した事業所は35.5%となっています。



問 26 貴事業所では、多様な働き方を推進するにあたっての課題は何ですか。(〇はいくつでも)

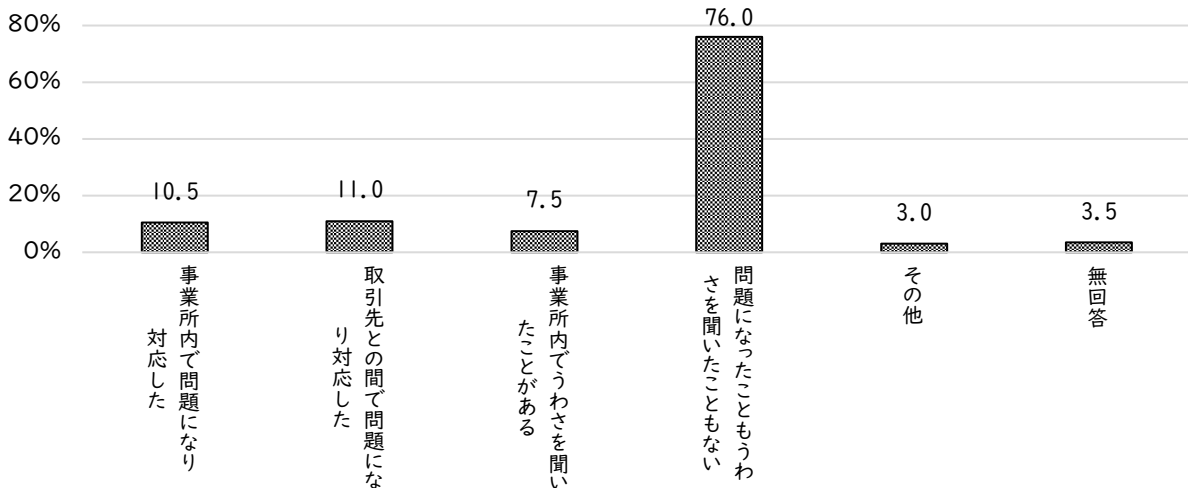
多様な働き方を推進するにあたっての課題を聞いたところ、最も割合が高かったのは「勤務管理の複雑化など運用に負担がかかる」42.0%、次いで「働き方の見直しに関する取組方法やノウハウが不足している」33.0%、「業務量に対する要員が不足している」27.0%となっています。



5.職場でのいやがらせ(ハラスメント)の防止について

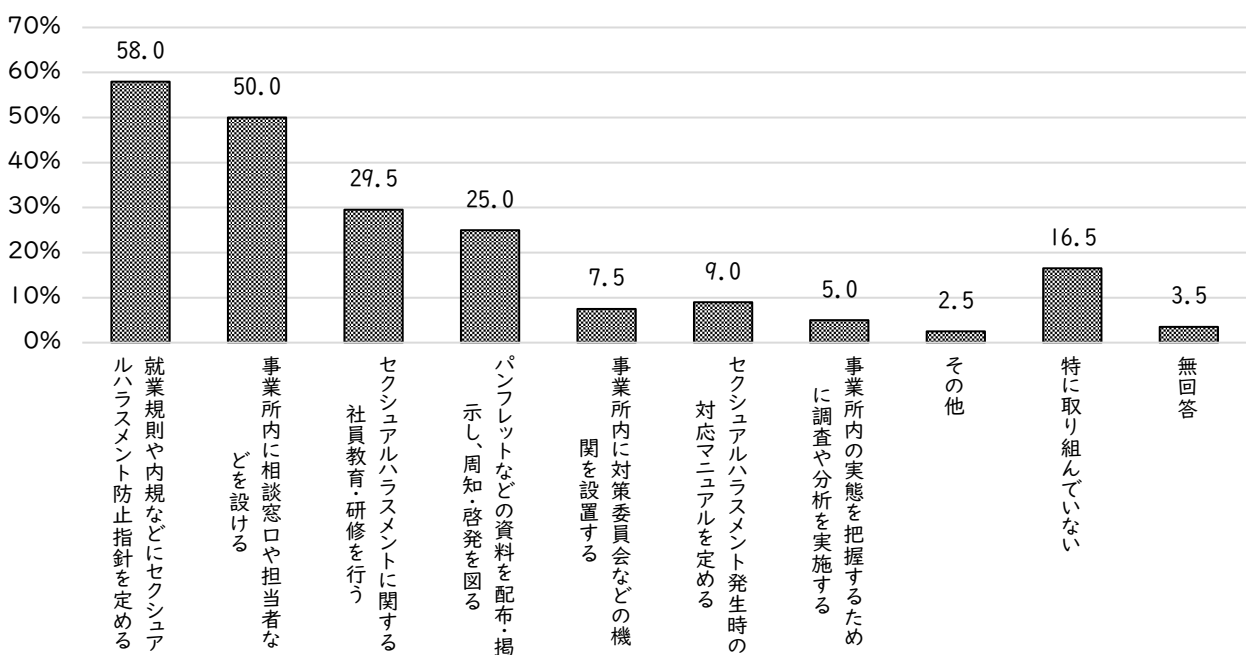
問 27 貴事業所では、セクシュアルハラスメント(性的いやがらせ)に関して、問題となったことはありますか。(〇はいくつでも)

セクシュアルハラスメントが「事業所内」もしくは「取引先との間」を合わせた、「問題になったことがある」事業所は 21.5%となっています。一方、「問題になったこともうわさを聞いたこともない」事業所は 76.0%となっています。



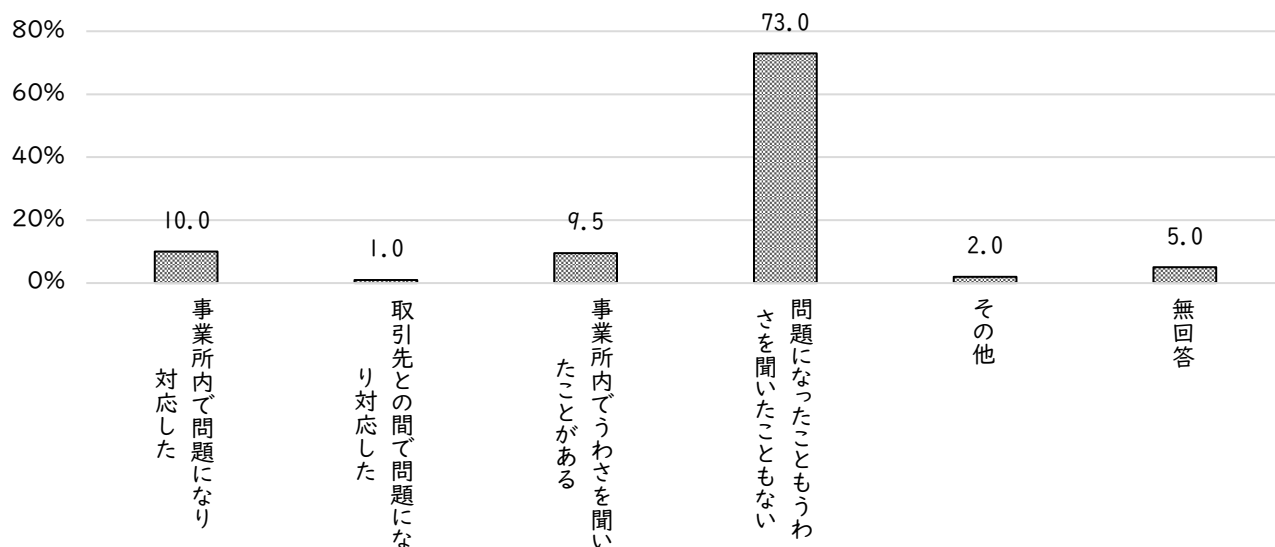
問 28 職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために、貴事業所ではどのようなことに取り組んでいますか。(〇はいくつでも)

職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のための取り組みについて、最も割合が高かったのは「就業規則や内規などにセクシュアルハラスメント防止指針を定める」58.0%、次いで「事業所内に相談窓口や担当者などを設ける」50.0%、「セクシュアルハラスメントに関する社員教育・研修を行う」29.5%となっています。一方、「特に取り組んでいない」事業所は 16.5%となっています。



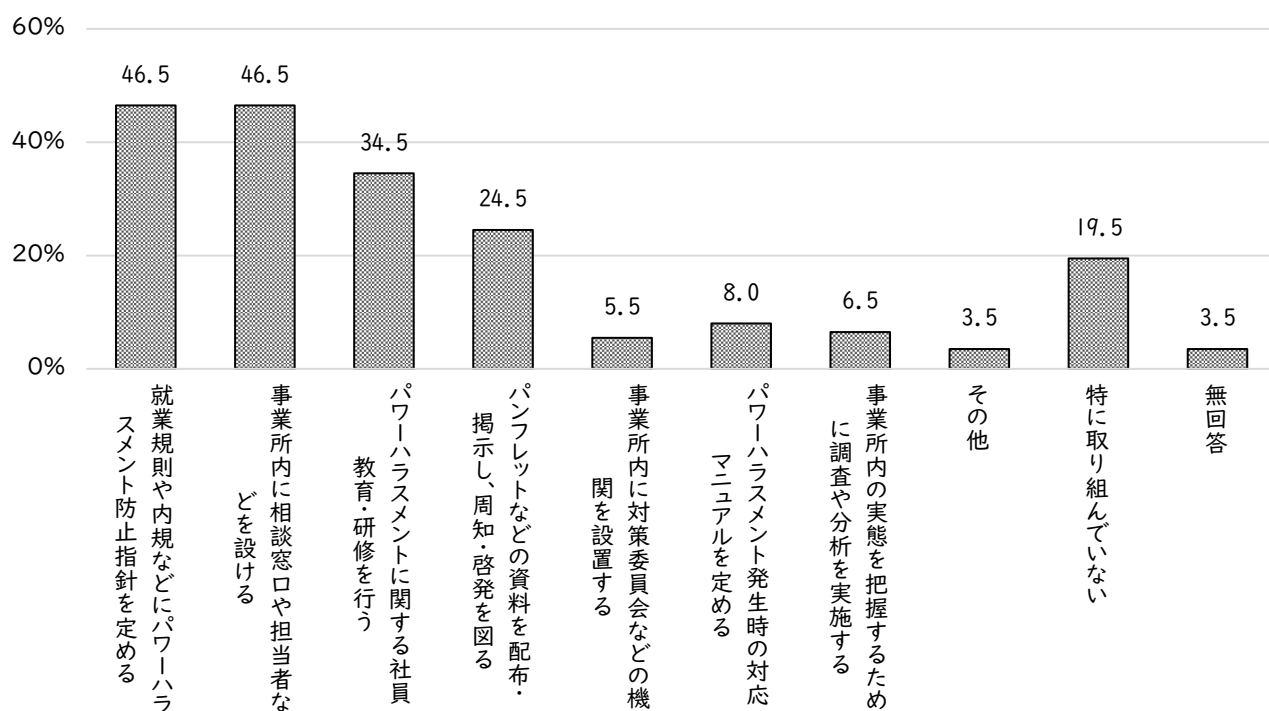
問 29 貴事業所では、パワーハラスメント(権力を利用したいやがらせ)に関して、問題となったことはありますか。(〇はいくつでも)

パワーハラスメントが「事業所内」もしくは「取引先との間」を合わせた、「問題になったことがある」事業所は 11.0%となっています。一方、「問題になったことうわさを聞いたこともない」事業所は 73.0%となっています。



問 30 職場におけるパワーハラスメントを防止するために、貴事業所ではどのようなことに取り組んでいますか。(〇はいくつでも)

職場におけるパワーハラスメントの防止のための取り組みについて、最も割合が高かったのは「就業規則や内規などにパワーハラスメント防止指針を定める」と「事業所内に相談窓口や担当者などを設ける」がいずれも 46.5%、次いで「パワーハラスメントに関する社員教育・研修を行う」34.5%となっています。一方、「特に取り組んでいない」事業所は 19.5%となっています。



6.男女共同参画について

問 31 貴事業所では、次にあげる①～⑤の項目について男女が平等になっていると思いますか。

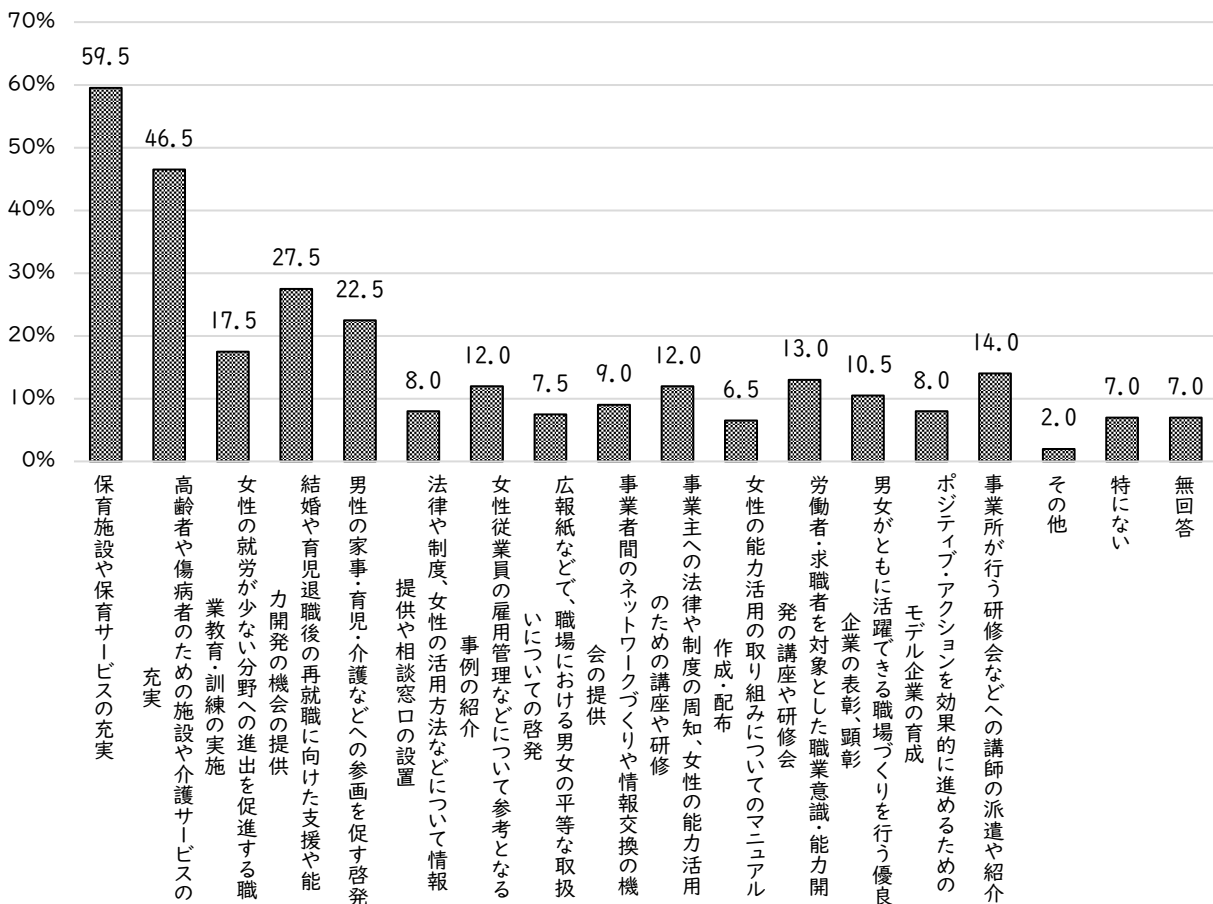
あてはまる回答の数字に1つだけ○をつけてください。

事業所内での男女平等について、①～⑤すべての項目において最も割合が高いのは、「平等である」となっています。特に、③人事評価については90.5%となっています。

		どちらかといえは男性の方が優遇されている	平等である	どちらかといえは女性の方が優遇されている	無回答
①	募集・採用	11.5%	82.5%	1.0%	5.0%
②	賃金	16.5%	78.0%	0.0%	5.5%
③	人事評価	3.0%	90.5%	0.0%	6.5%
④	昇進・昇格	14.0%	79.0%	0.0%	7.0%
⑤	教育訓練	6.5%	88.0%	0.0%	5.5%

問 32 事業所において男女共同参画を進めるにあたって今後、伊賀市が力を入れていくべきだと思うことはどのようなことですか。(○はいくつでも)

男女共同参画の推進のための行政の重点施策について、最も割合が高かったのは「保育施設や保育サービスの充実」59.5%、次いで「高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実」46.5%、「結婚や育児退職後の再就職に向けた支援や能力開発の機会の提供」27.5%となっています。



7.LGBT(性的マイノリティ)について

問 33 貴事業所では、LGBT(性的マイノリティ)への配慮に関して、取り組んでいますか。また、取り組む予定はありますか。①～⑧の項目について、当てはまる回答の数字に1つだけ○をつけてください。

LGBT(性的マイノリティ)への配慮に関して①～⑧の項目の取組状況を聞いたところ「取り組んでいる」で最も割合が高かったのは、「②従業員が利用しやすい環境(トイレなど)を整備」29.0%、次いで「①顧客が利用しやすい環境(トイレなど)を整備」24.0%、「④従業員のための相談窓口を設置」22.5%となっています。「取り組む予定がある」で最も割合が高かったのは、「⑦事業所内に、啓発ポスターなどを掲示・配置」13.0%となっています。

		取り組んでいる	取り組む予定がある	取り組んでいない	無回答
①	顧客が利用しやすい環境(トイレなど)を整備	24.0%	5.0%	63.0%	8.0%
②	従業員が利用しやすい環境(トイレ・更衣室など)を整備	29.0%	7.5%	55.5%	8.0%
③	結婚祝金や家族手当、慶弔見舞などの福利厚生を同性パートナーにも適用	5.0%	7.0%	78.5%	9.5%
④	従業員のための相談窓口を設置	22.5%	5.5%	64.0%	8.0%
⑤	社内規定や採用情報などで「LGBT(性的マイノリティ)について差別をしない」などの文言を明記	10.5%	8.0%	73.0%	8.5%
⑥	従業員の理解促進のための講習会や研修を実施	14.5%	6.0%	71.5%	8.0%
⑦	事業所内に、啓発ポスターなどを掲示・配置	16.0%	13.0%	62.0%	9.0%
⑧	LGBT(性的マイノリティ)に関するイベントに事業所として参加	4.5%	5.0%	82.0%	8.5%

その他、具体的な取組

- ⑧のイベントではないが、研修会に参加したことがある。
- 住宅ローンでのLGBT対応
- LGBT、SOGI 研修を新入社員(入社時)の時に行っている。社内報に、LGBT について掲載している。
- 研修会(LGBTに関する)には、積極的に参加している。地域の人権学習に職員も参加している
- 東京本社で主導し指示が出る予定