

市内・準市内事業所の男女共同参画
推進状況アンケート調査報告書
(令和3年度指名登録業者)

令和3年(2021年)7月

牛久市市民部市民活動課男女共同参画推進室

◆ はじめに ◆

「男女雇用機会均等法」が1986年に施行されてから、35年が経過し、その間「育児・介護休業法」や「パートタイム労働法」など各種の法整備が進められました。勤労者の働き方の見直しが行われてきてはおりますが、まだまだ仕事を最優先させるライフスタイルを前提とした雇用や処遇の仕組みが取られている事業所が多く、社員が望む働き方に対応しきれていないのが現状です。

牛久市においても、男女共同参画に関する基本的な計画として平成15年2月に「牛久市男女共同参画推進基本計画」(実施期間：平成15年度～24年度)、平成25年3月に、「牛久市男女共同参画推進基本計画・実施計画(第2次)」(実施期間：平成25年度～29年度)、平成30年3月に「牛久市男女共同参画推進基本計画・実施計画(第3次)」(実施期間：平成30年度～34年度)を策定いたしました。基本計画・実施計画の推進を通じて、社会情勢の変化やライフスタイルの多様化による新たな課題への対応と、一人ひとりの個性と能力を生かし、充実した生き方を選択できる男女共同のまちづくりを目指しています。

このたび実施した「事業所の男女共同参画推進状況アンケート」は、職場において、実際にどのような環境であるのか、どのような制度があるのかを明らかにするため、令和3年度の入札参加資格申請の機会を利用し、牛久市内の事業所(市内・準市内事業所)を対象として実施したもので、今回12回目の調査となります。

この調査を平成30年度(令和元年度指名登録業者)の調査と比較しながら、今後の男女共同参画実施事業に活かし、誰もが性別にかかわらず個人として尊重され、職業生活において、男女共同参画の意識が着実に根付くよう、市民と企業(事業者)と行政のパートナーシップにより、これまで以上に取り組んで参りたいと考えておりますので、より一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後に、ご協力いただきました事業所の皆様に厚く御礼を申し上げます。

令和3年7月

牛久市長 根本 洋 治

アンケートの概要

(1) 目的

この調査は、労働の場における具体的な男女の格差や仕事と家庭の両立支援、女性を積極的に活用する取り組みなどを明らかにすることにより、事業所の実態を把握し、今後の男女共同参画推進施策の展開に生かすことを目的とする。

(2) 調査対象

令和3年度の入札資格審査申請をしようとする事業者のうち、牛久市内に本社を置く市内事業者と、市内に支店・営業所を置く準市内事業者。

※ただし、前回調査との比較項目については、前回調査対象（令和2年度入札資格審査申請事業者（令和元年度））と業種が異なるため、業種が同じであった前々回調査対象（令和元年度入札資格審査申請事業者（グラフではH30と表記））と比較しております。あらかじめご了承ください。（一部平成27・29年度事業者（グラフではH26・H28と表記）との比較あり）

(3) 調査方法

▽配布：入札参加資格審査申請の様式とともに、アンケート用紙を添付し、事業者配布（またはホームページからダウンロード）

▽回収：事業者の申請時に申請書類とともに回収する。

(4) 調査実施期間

令和2年11月16日（月）～令和2年12月25日（金）

(5) 調査項目

- ・男女の雇用と女性の登用状況について
- ・育児や介護を行う従業員の仕事と家庭の両立支援に関して（育児・介護休業制度について、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について）
- ・女性を積極的に活用するための取り組みについて
- ・職場でのセクシュアル・ハラスメントの防止について

(6) 回収結果

総回収数84（回答数84）

前回総回収数91（回答数91）

集計結果

I. 事業所について

◆業種区分と事業所区分

建設業(59事業所)が全体の66.7%を占める。次いで測量が13.1%、調査・コンサルタントが9.5%と続く。また、事業所区分では市内事業所(市内に本社を置く事業所)が59事業所(70.2%)、準市内の事業所(市内に支店・営業所を置く事業所)が23事業所(27.4%)である。

図1 業種区分について

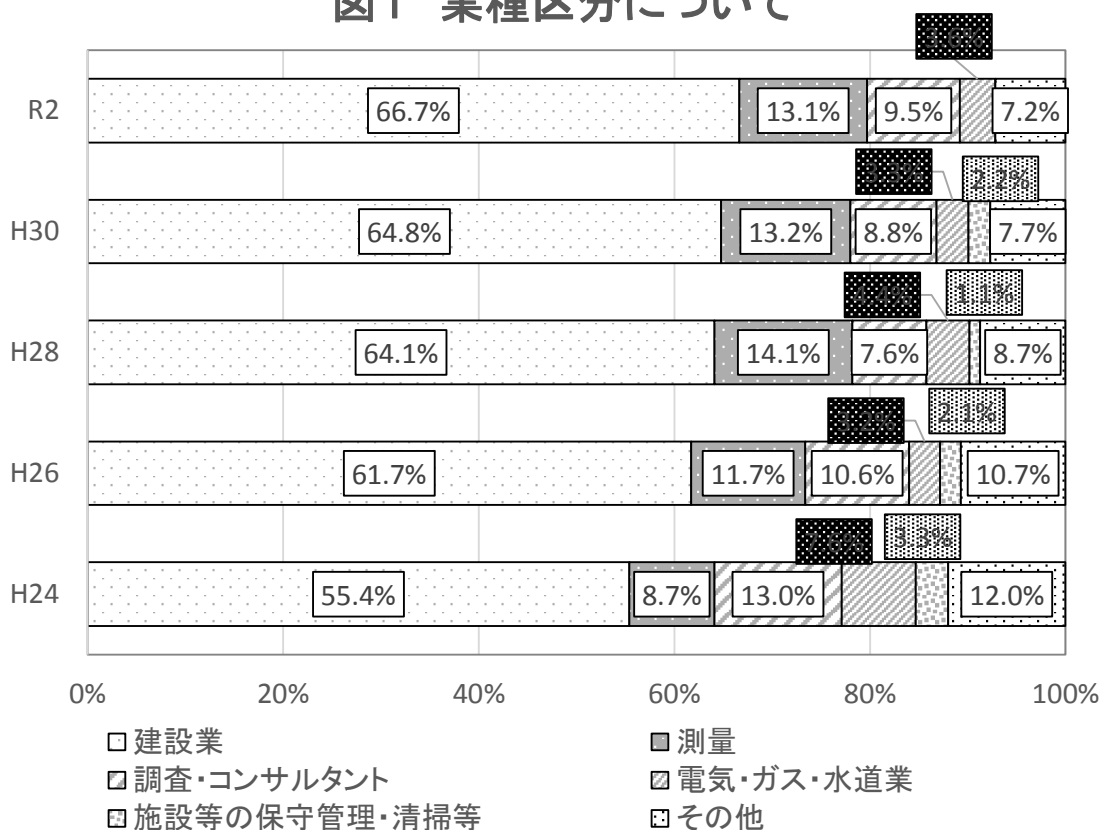
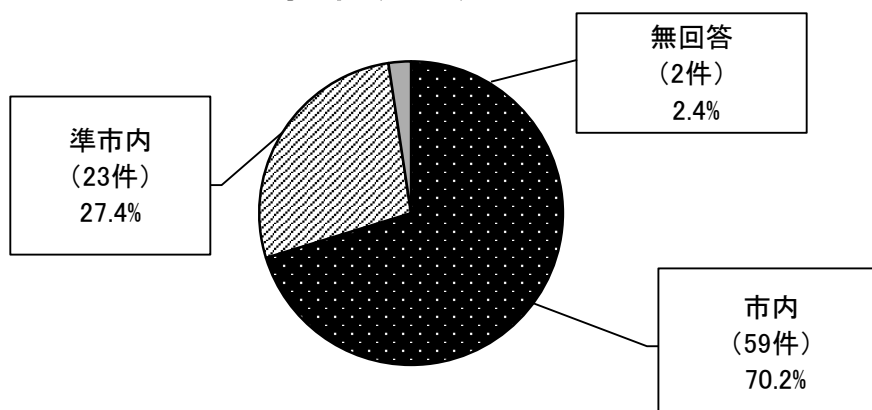


図2 事業所区分について

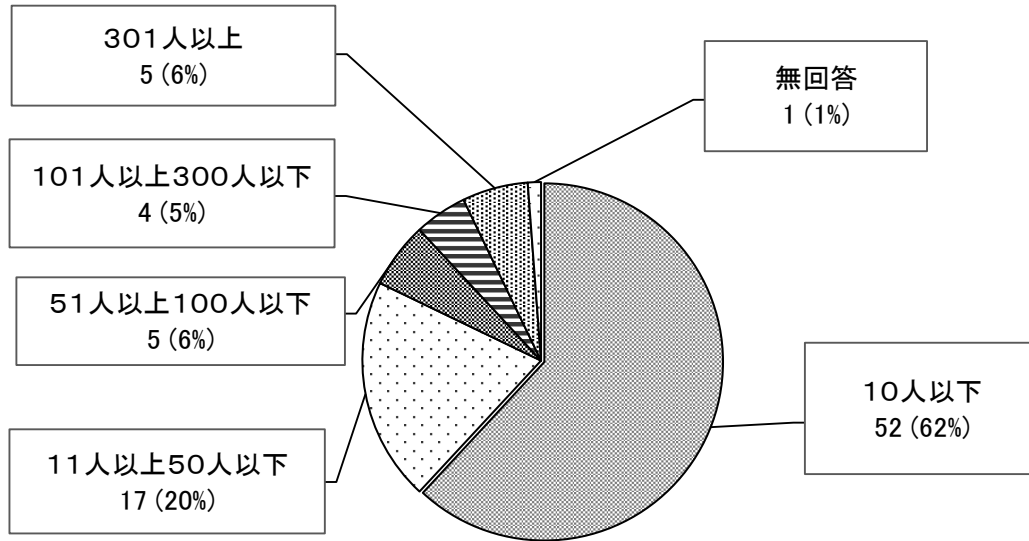


Ⅱ. 男女の雇用と女性の登用状況について

◆従業員数

従業員数10人以下の事業所が全体の62%(52事業所)を占める。これに従業員数11人以上50人以下の事業所を合わせると、全体の82%が従業員50人以下の事業所である。

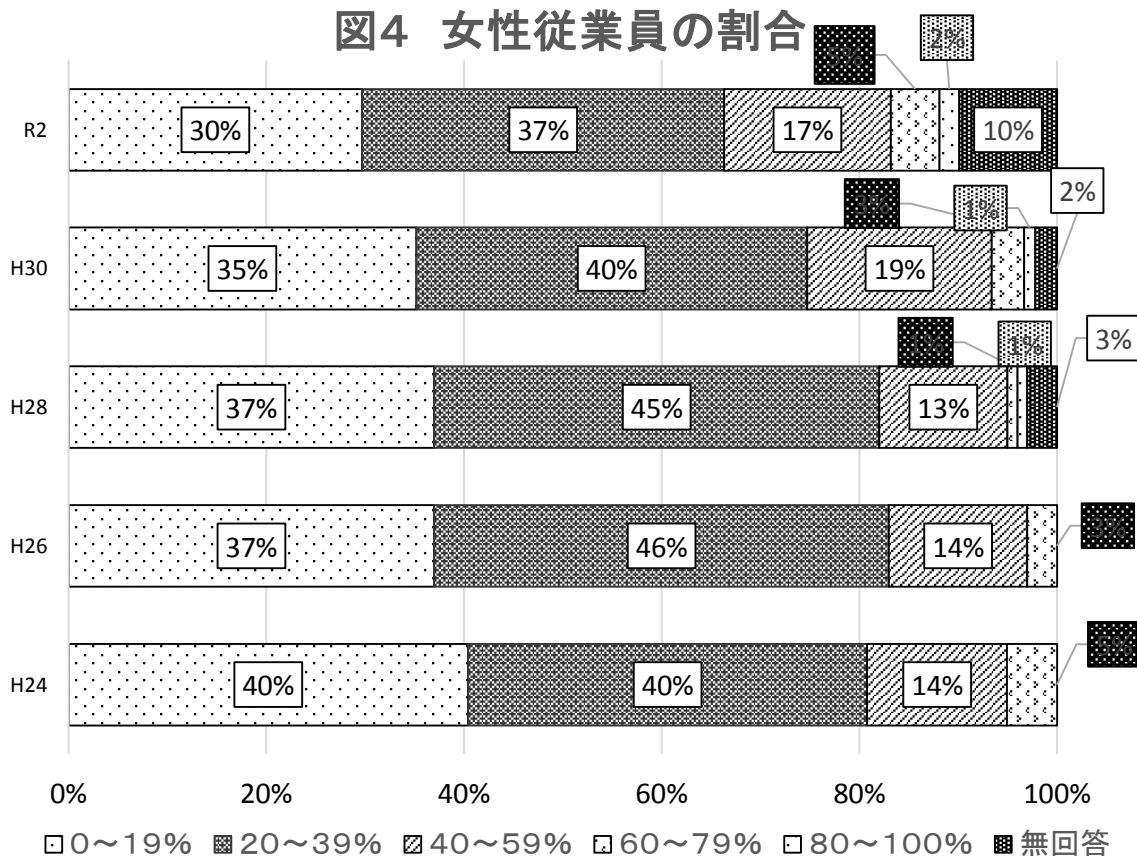
図3 従業員数について



◆女性従業員の割合

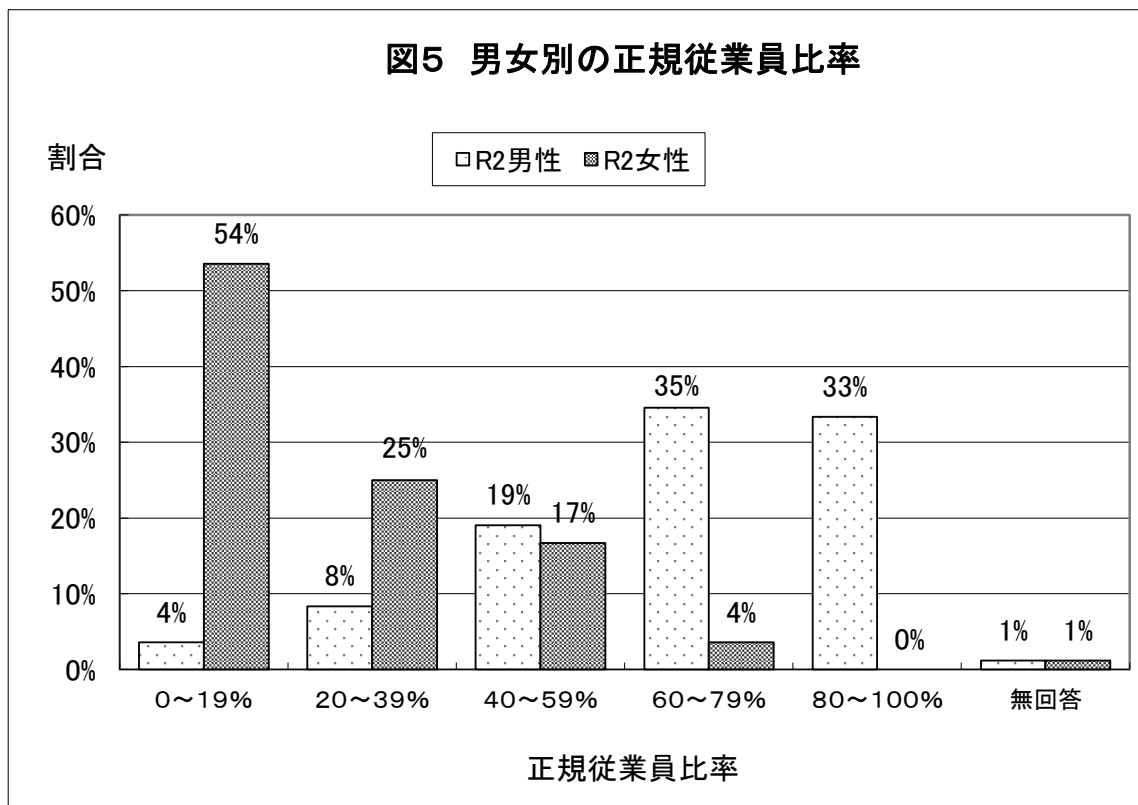
従業員に占める女性の割合が、2割未満(0~19%)の事業所(25事業所)及び、2~4割未満(20~39%)の事業所(31事業所)が全体の67%を占める。4~6割未満(40~59%)の事業所の割合が19%から17%に2ポイント減少した(17事業所)。

図4 女性従業員の割合



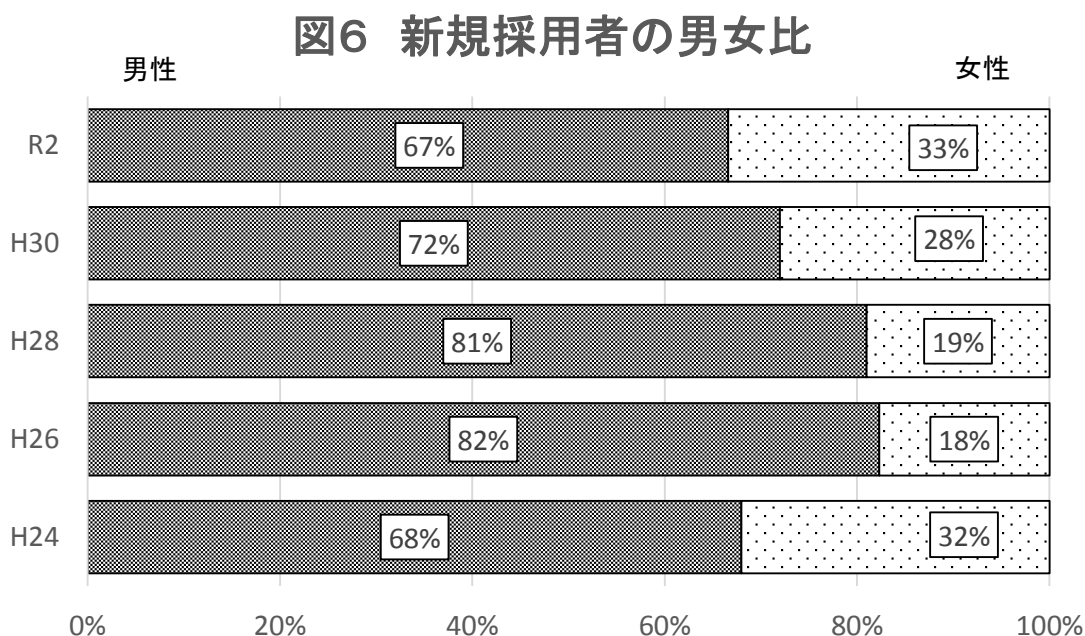
◆男女別の正規従業員比率

従業員に占める正規従業員の比率を男女別に見ると、「男性の正規従業員比率が6割以上」の事業所が57事業所で全体の68%となった。また、「女性の正規従業員が2割未満」の事業所が45事業所で、全体の54%であった。



◆新規採用者（R2年度正規従業員）の男女比について

令和2年4月1日以降に正規従業員を採用した事業所は31事業所であった。新規採用者数を合計すると710人で、うち男性473人(67%)、女性237人(33%)である。



◆女性管理職について

女性管理職(課長級以上)のいる事業所は33事業所(39%)でH30調査(36%)から6ポイント、H26調査(34%)から8ポイント上昇した。女性管理職のいる33事業所で部長級以上の女性は38人、課長級以上の女性は306人であった。管理職に占める女性の割合は部長級以上では4%、課長級では6%(24人)だった。事業所の規模別に見ると、51人~100人の事業所で2倍以上の数字となっている。

図7 女性管理職の有無について

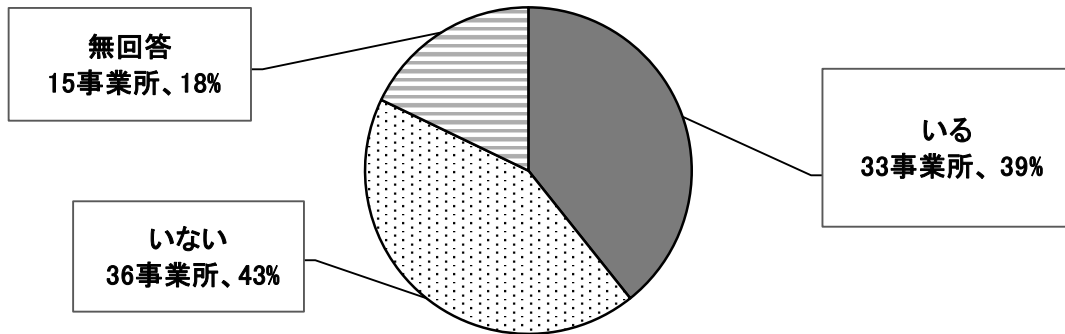


図8 管理職の女性比率

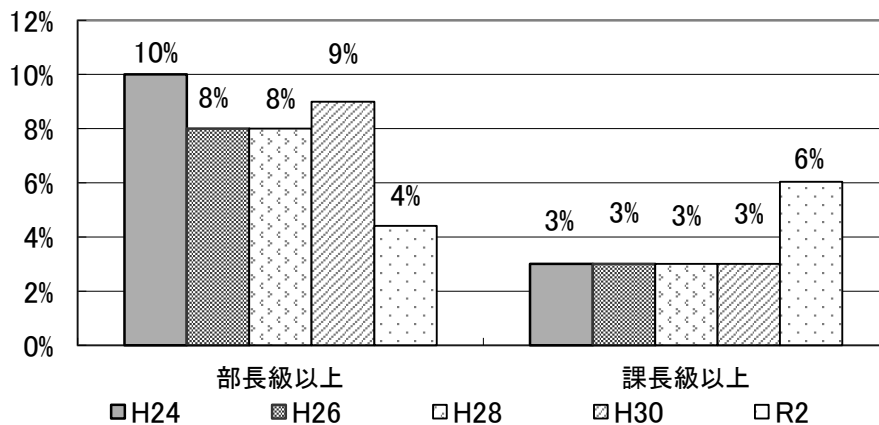
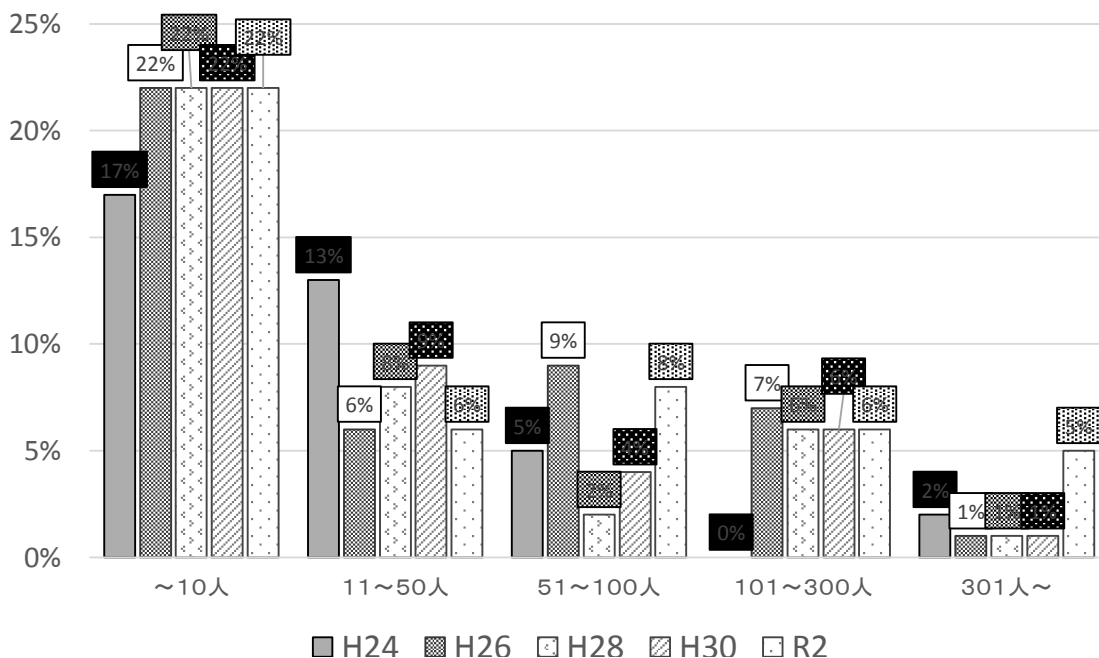


図9 事業所規模別にみた女性管理職比率

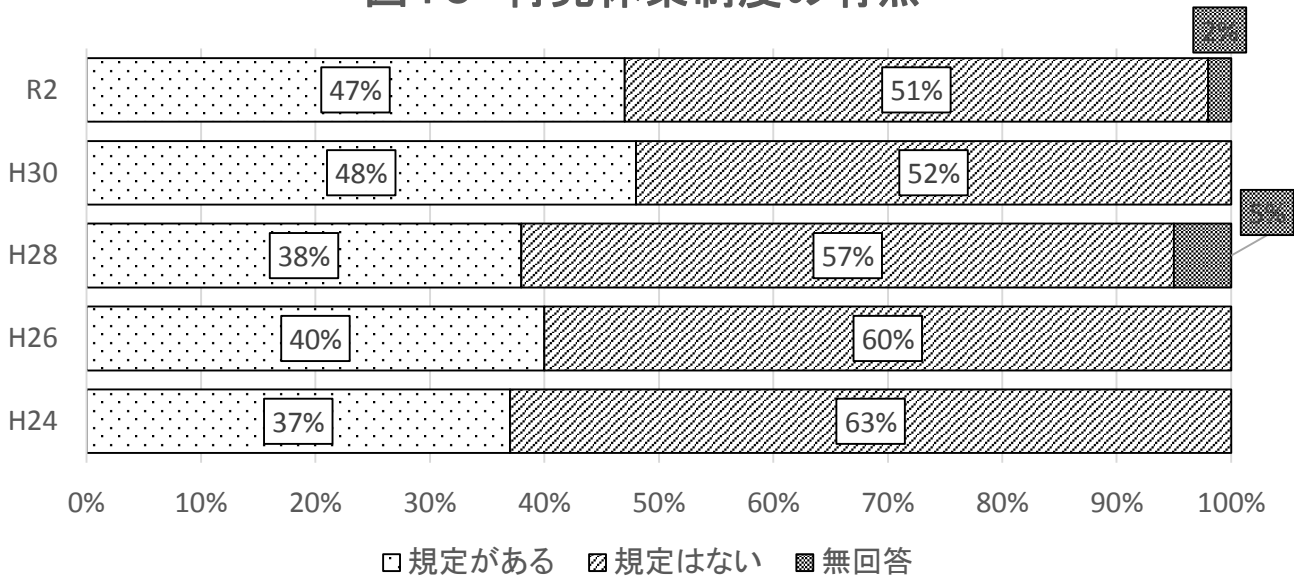


Ⅲ. 育児・介護休暇制度について

◆育児休業制度の有無について

規定のある事業所が36件(47%)、規定のない事業所は46件(51%)と、規定のある事業所は1ポイント減少した。

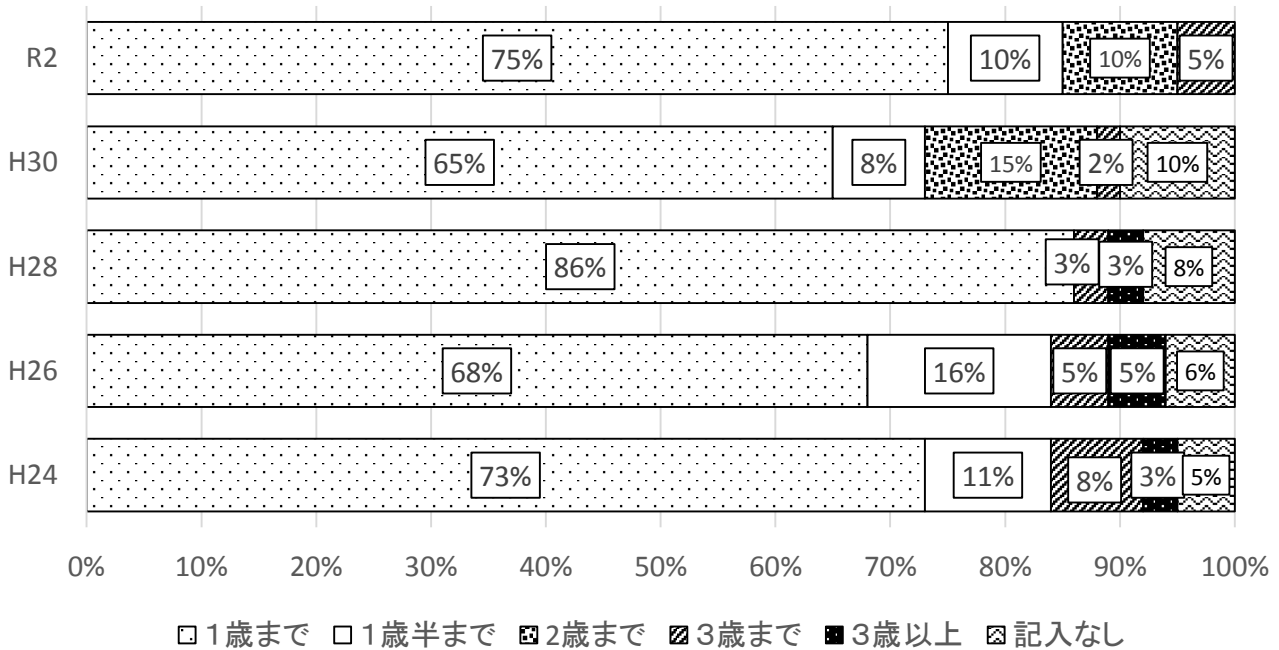
図10 育児休業制度の有無



◆期間

規定のある事業所のうち育児休業の期間は、H30調査と比較して「子が1歳まで」の割合が10ポイント、「子が1.5歳まで」の割合が2ポイント、「子が3歳まで」の割合が3ポイント増加した。一方で、「子が2歳まで」の割合が5ポイント減少した。

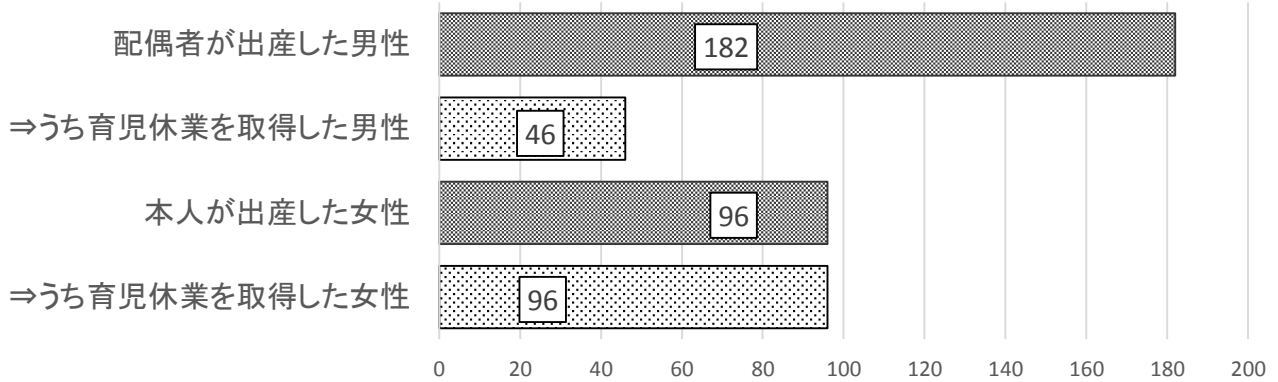
図11 育児休業期間



◆育児休業取得者数

配偶者が出産した男性従業員182人のうち育児休業を取得した男性は46人、育児休業取得率は25%であった。H30調査と比べると育児休業取得率は23ポイント増加した。これは回答事業所のうち、従業員数18,000人超の1事業所において育児休業を取得した男性が43名いたことが大きな要因であった。女性従業員96人は全員が育児休業を取得した。

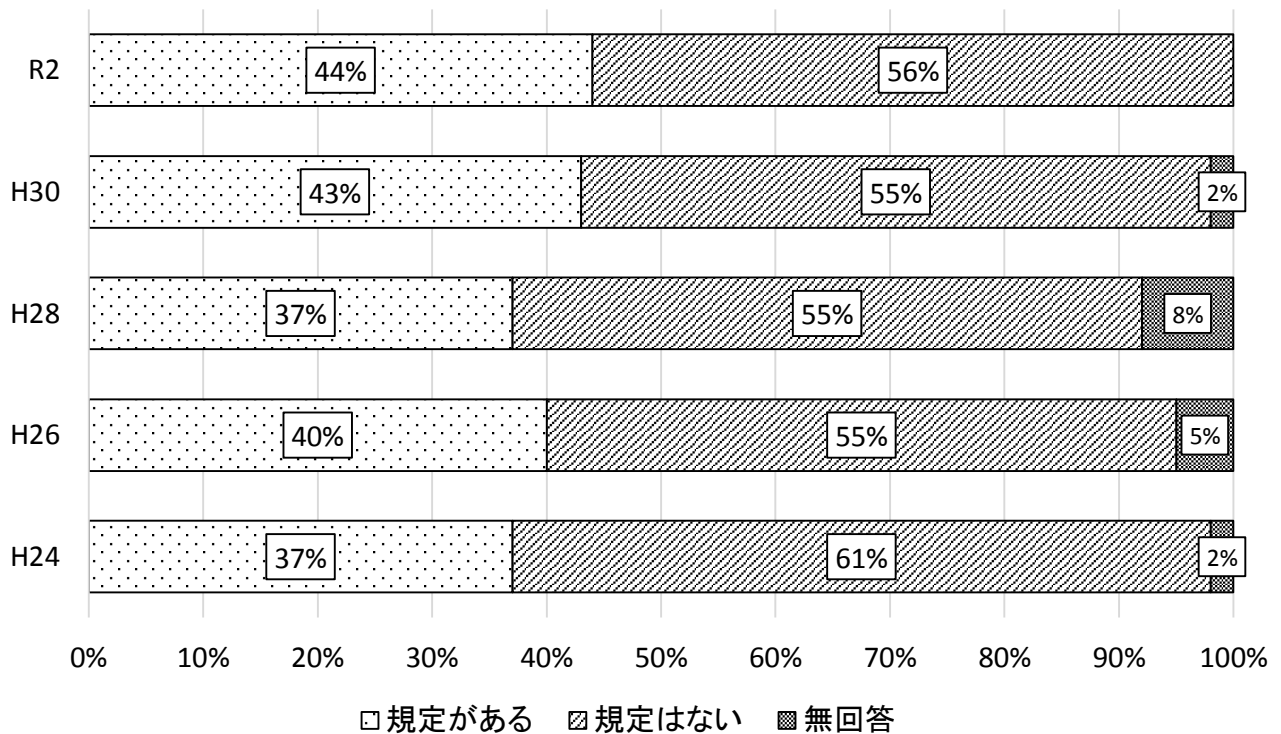
図12 育児休業取得者数



◆介護休業制度の有無について

規定のある事業所が36件(44%)であり、H30調査の39件(43%)から1ポイント増加した。規定のない事業所は46件(56%)となり、H30調査の50件(55%)から1ポイント増加した。

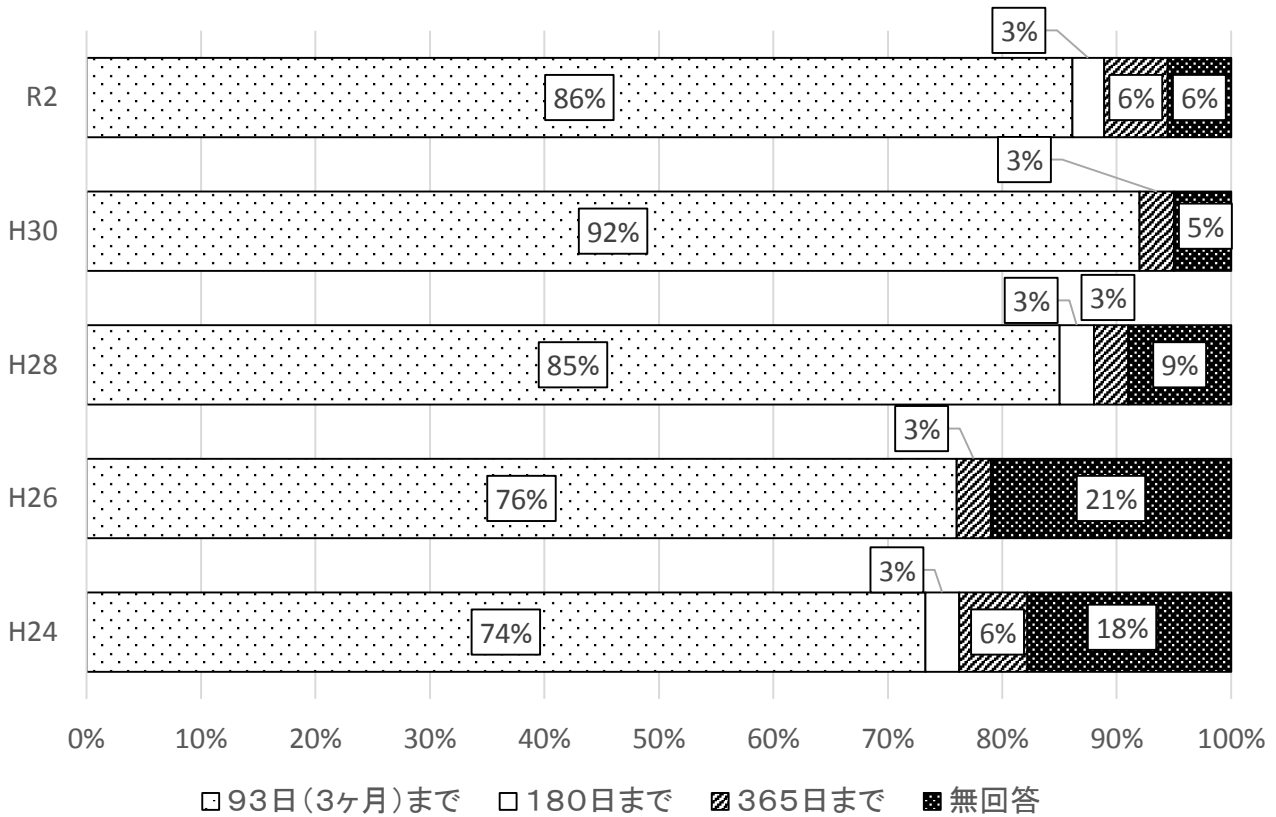
図13 介護休業制度の有無



◆ 期 間

規定のある事業所のうち介護休業の期間は、「93日まで」が86%を占める。

図14 介護休業期間



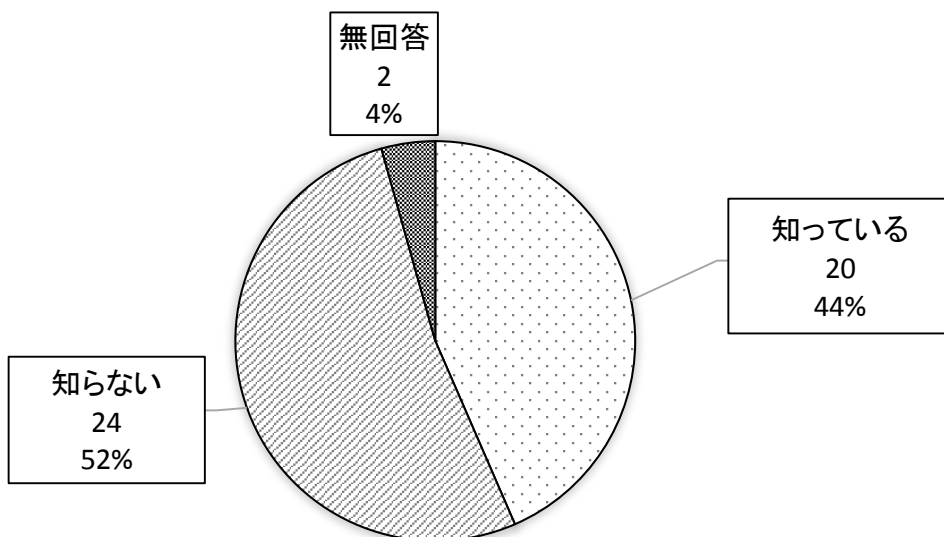
◆ 取得者数

令和2年度において、介護休業を取得した女性は2人、男性は1人であった。

◆ 介護休業制度について

育児休業制度または介護休業制度について、「規定がない」と回答した46事業所のうち、「介護休業を3回を上限として分割取得することが可能となったこと」について知っているとは回答した事業所は20事業所(44%)、知らない事業所は24事業所(52%)であった。

図15 介護休業制度について



IV. 育児・介護を行う従業員の仕事と家庭の「両立支援」について

働きながら育児や介護を行う従業員のために、何らかの取り組みを行っている事業所は41%（34事業所）で、H30調査から1ポイント増加した。現在導入されている制度としては、「短時間勤務」（26件）、「時間外労働の免除または制限」（22件）、「子の看護休暇制度」（20件）が多かった。

図16 仕事と家庭の両立支援について

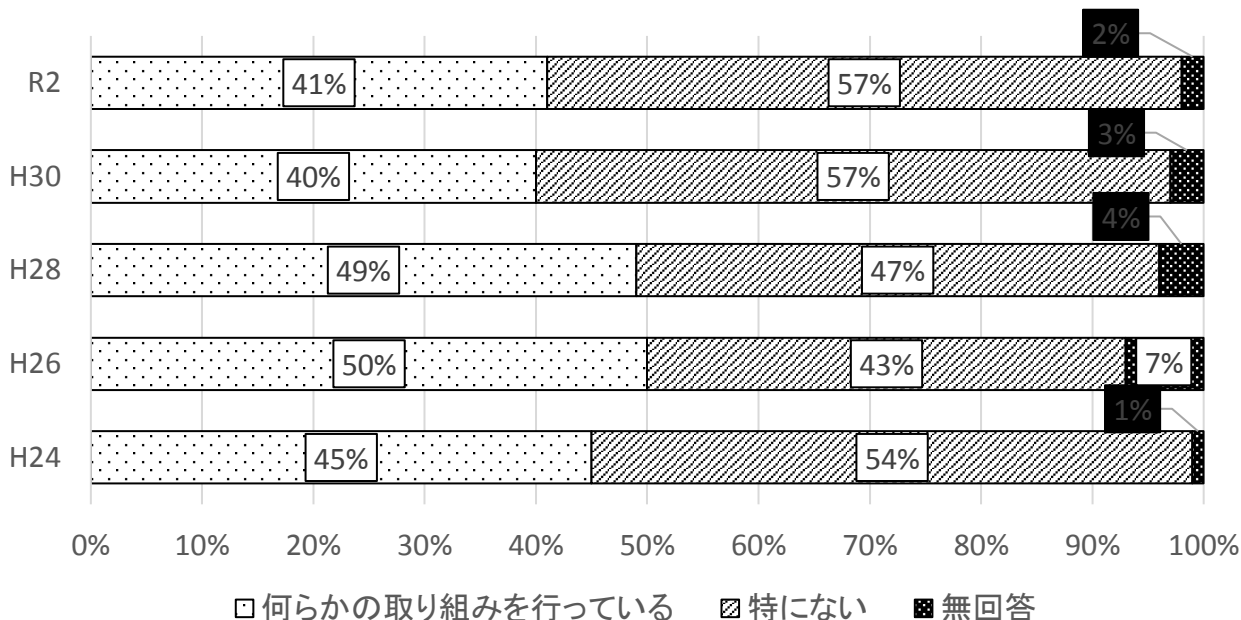
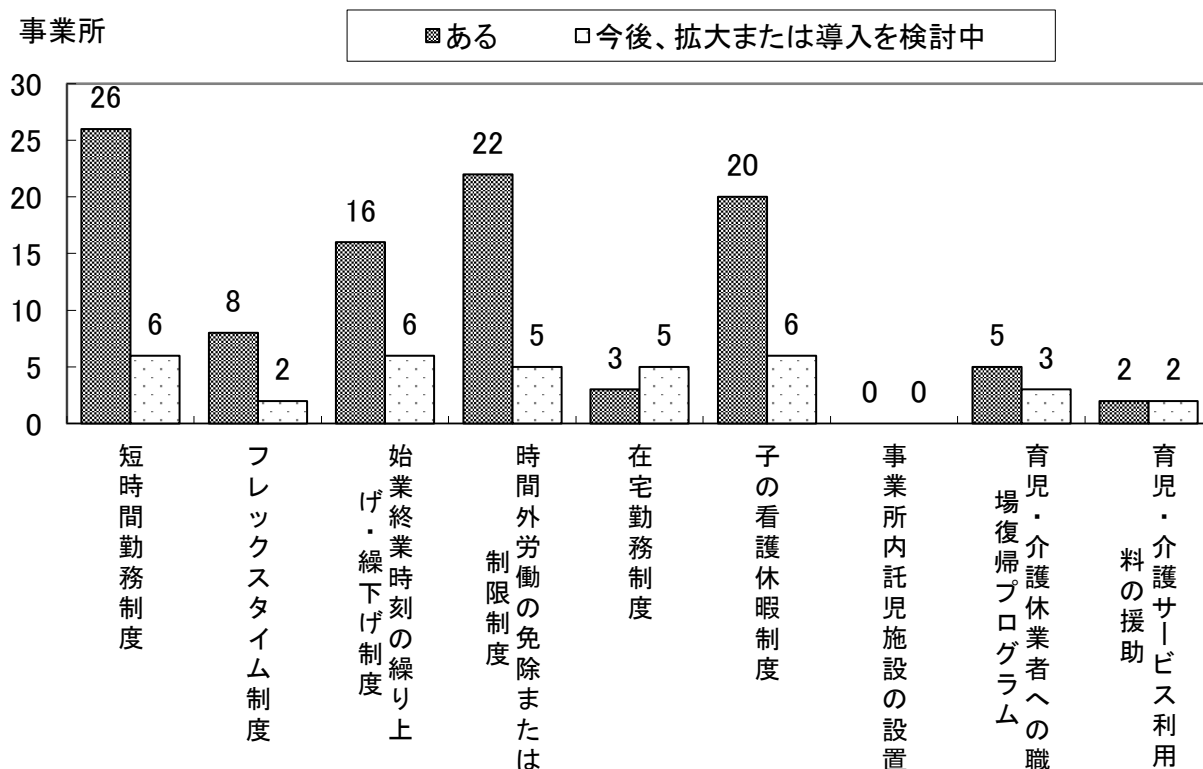


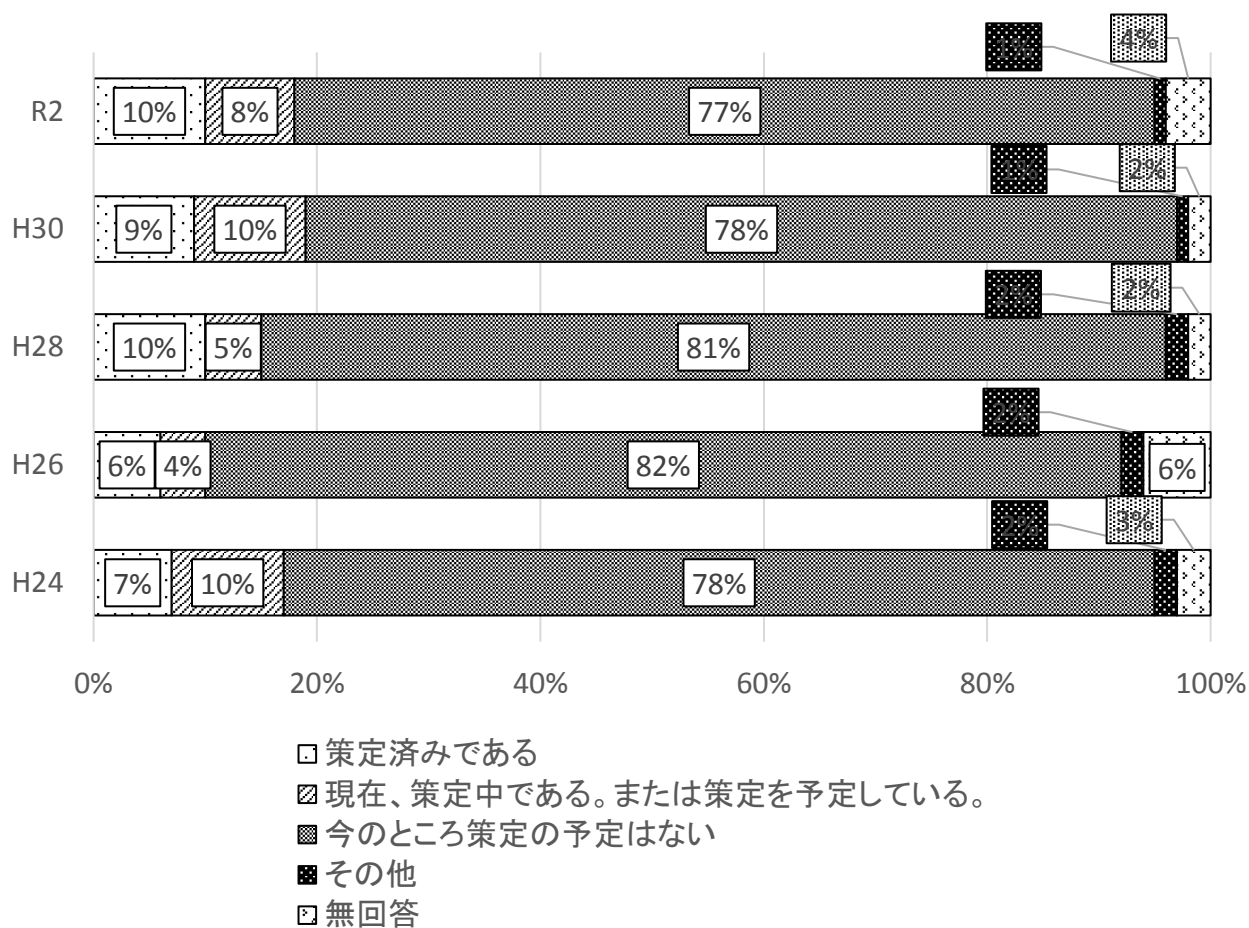
図17 両立支援制度について（複数回答）



V. 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について

平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づく「事業主行動計画」を策定した事業所は9事業所(10%)で、H30調査の6事業所(9%)から1ポイント増加した。策定中または策定予定の5事業所(8%)とあわせると14事業所(18%)で取り組みが見られる。なお、法律で策定義務のある従業員101人以上の9事業所では、7事業所が「策定済み」であった。

図18 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画について



VI. 女性を積極的に活用するための取り組み

女性を積極的に活用する取り組みについて、何らかの取り組みを行っている事業所は39%で、H30調査の52%より13ポイント減少した。取り組みの内容としては、「女性の積極的登用」(21件)、「人事考課基準」(13件)、「男女の固定的な役割分担の見直し」(9件)、「両立支援制度の整備」(9件)などが挙げられている。

図19 女性の積極的活用について

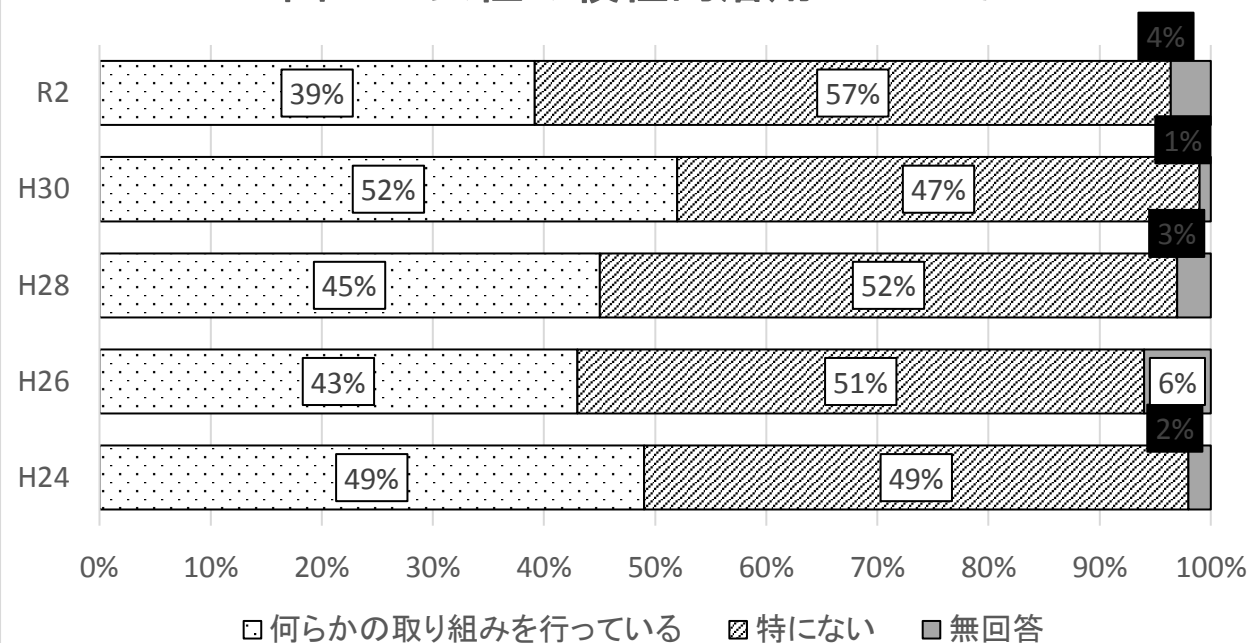
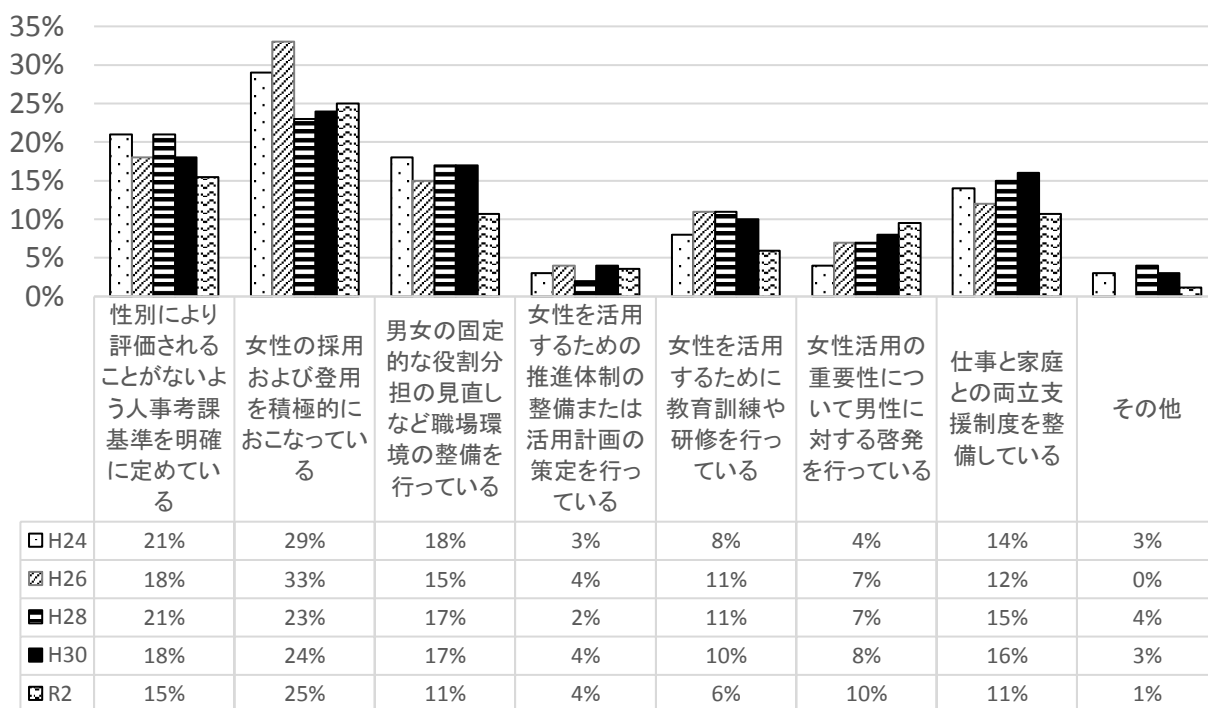
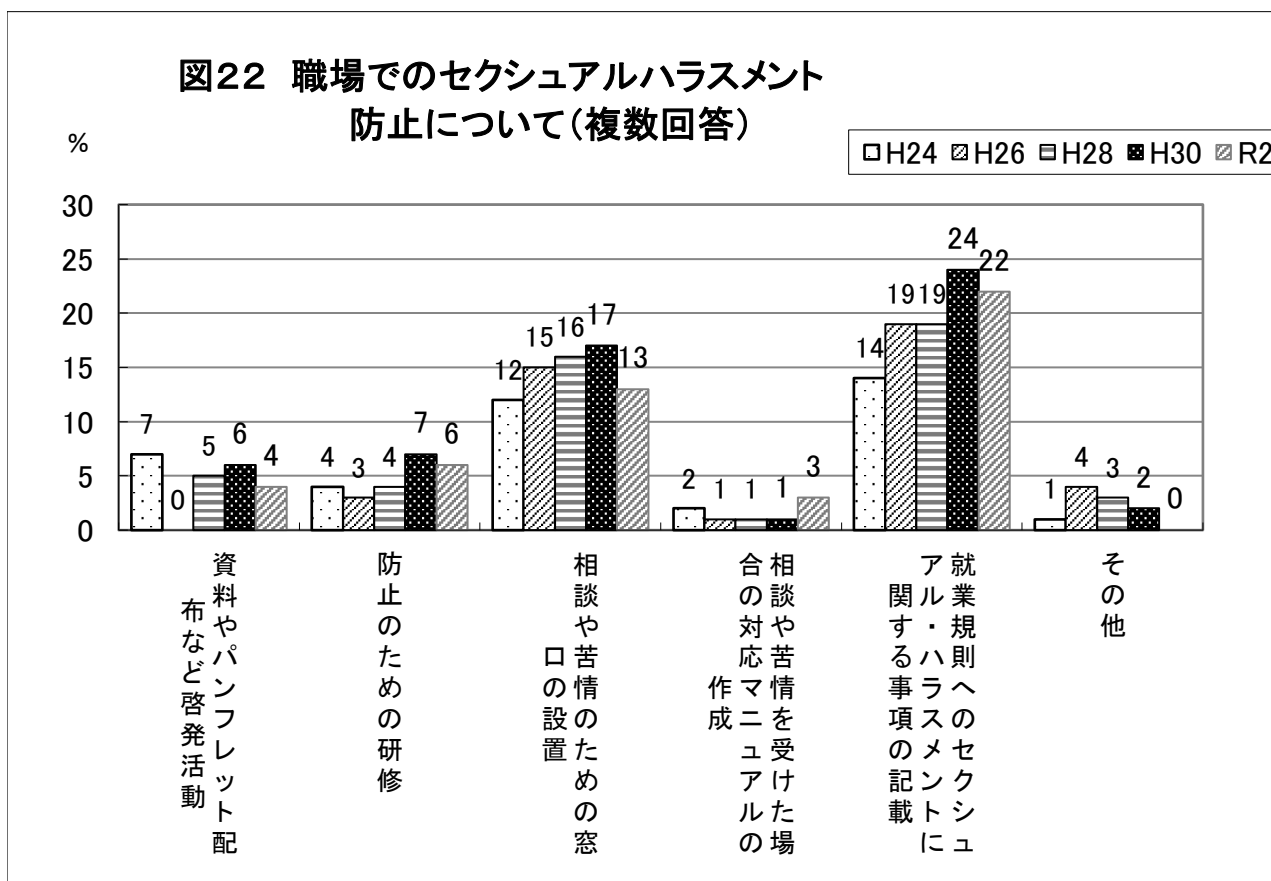
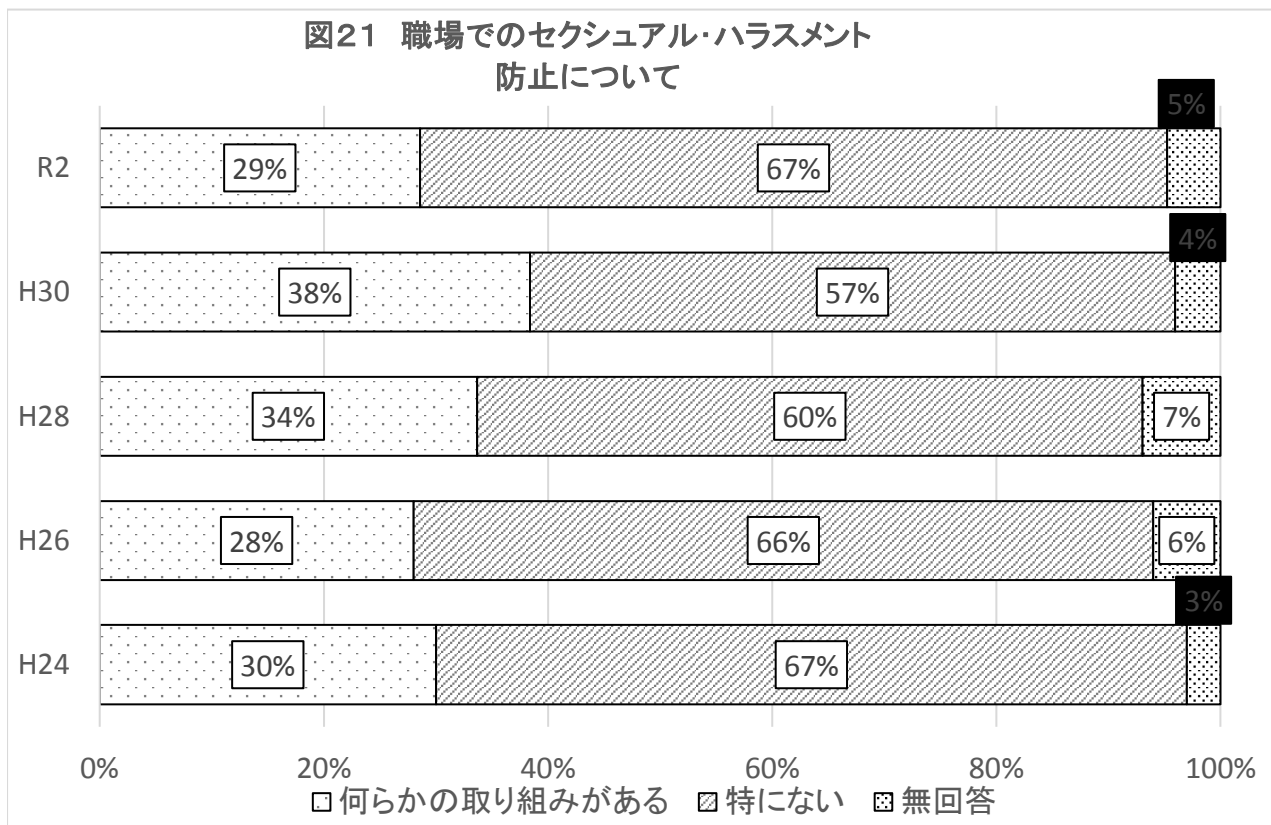


図20 女性の積極的活用について



Ⅶ. 職場でのセクシュアル・ハラスメントの防止について

職場でのセクシュアル・ハラスメントの防止について何らかの取り組みを行っている事業所は24事業所(29%)でH30の調査よりも9ポイント減少した。取り組みの内容としては、「就業規則への記載」(22件)、「相談窓口の設置」(13件)などが挙げられている。



自由記述(すべて記載)

- ◆ 当社は、建設業でございますが、職場に女性がいるだけで滞る業務もスムーズに進む事も多々あり、また、女性が生き生きと働くことができる環境は地域にとっても、非常にプラスであると思います。子育て中心の女性の働き方を、少しでも改善できるような働きを当社としましても、検討していきたく思います。どうしても、建設業では女性の活躍の場が少なくなりがちですが、試行錯誤しながらではございますが、女性の職場環境を整えていきたく思います。微力ではございますが、ご協力できることがございましたら、全力を注ぐ次第でございます。
(建設業／従業員10人以下)
- ◆ 以前、子育て中の女性を採用したことがありましたが、会社の詳細規定を作成していないため、子供に関しての休暇の時には極力有給にしていました。就労の場では子育て中の人には男女問わず社内での不満が出ない程度に協力を惜しまない考えです。現在、息子夫婦が牛久市民吹奏楽団に所属していますが、保育園児をかかえてイベントに参加する事は、負担が大きいと思い、仕事に支障を来さない範囲で、給与の面で応援してきました。コロナウィルスにともなう緊急事態宣言などで小学校が休みになった際、事務所の空いた部屋で児童を預かりました。今後は、別の社員の場合でも、同様な考えで会社が続く限り仕事と子育て及び家庭の両立を支援していきたく思います。
(建設業／従業員10人以下)

調査結果のまとめ

I 調査結果の要約

1 事業所について

今回の牛久市における「事業所の男女共同参画推進状況アンケート」の結果では、回答している事業所のうち、従業員10人以下の事業所は62%、11人以上50人以下の事業所は20%で、両者で全体の82%となり、アンケートの結果を大きく左右していると考えられる。しかし、「事業所規模別にみた女性管理職比率」（図9）を見ると、従業員10人以下の事業所（女性管理職比率22%）と11人以上50人以下の事業所（同6%）で、大きな開きが出ている。全ての結果についてクロス分析が行われているわけではないので一概には言えないが、事業所規模が10人以下の事業所と、11人以上の事業所、つまり家族経営の要素が強い事業所と、そうでない事業所では、男女共同参画推進の現状や方法が大きく異なっていると予想されることを念頭に置く必要があると思われる。

2 男女の雇用と女性の登用状況について

「女性従業員の割合」（図4）を見ると、従業員に占める女性の割合が6割以上の事業所が7%となり、前回調査（4%）より3ポイント増加した。また、「新規採用者の男女比」（図6）を見ると、新規採用者に占める女性の割合が33%となり、前回調査（28%）より5ポイント増え、女性の就労機会が改善されたことがうかがえる。

3 育児・介護休業制度について

「育児・介護休業制度の有無について」という質問項目では、育児休業制度については47%、介護休業制度についても44%の事業所が「規定がある」という結果であった。労働基準法や育児・介護休業法の趣旨に沿って一定程度は規定の整備が進められているものの、「規定を持っていない」と回答した事業所は育児・介護のいずれも過半数あり、引き続きの課題といえる。

4 仕事と家庭の「両立支援」について

「仕事と家庭の両立支援」については、41%の事業所が「何らかの取り組みを行っている」と回答しているが、過半数の57%は「特にない」と答えている。支援制度の内容は、短時間勤務（26事業所）、時間外労働の免除または制限（22事業所）、子の看護休暇制度（20事業所）など多岐にわたっている。

こうした制度は、従業員が積極的に利用できるように周知徹底することが必要であり、仕事と生活の調和「ワーク・ライフ・バランス」を可能とする働き方の見直しを推進することにより、さらに働きやすい職場環境が期待できる。そのため、特に実施していない事業所に対して、実施している市内事業所の取り組みを紹介する等の働きかけが必要である。

5 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について

「次世代育成支援対策推進法」に関する項目では、18%の事業所が「策定済み」あるいは「現在、策定中」である。または策定を予定している」と回答した。

また、「女性の積極的な登用・採用」は39%の事業所が「何らかの取り組みを行っている」と回答し、57%の事業所が「特にない」と答えている。H30の調査と比べると取り組みを行っている事業所が13ポイント減少し、特にない事業所が10ポイント増加した。引き続き女性従業員数や女性管理職割合を高めるだけでなく、さらに性別に関わりなく能力を発揮できる職

場環境の整備、就労機会の確保を求めていく必要がある。

6 職場でのセクシュアル・ハラスメントの防止について

「セクシュアル・ハラスメントの防止」については、取り組みを行っている事業所は29%でH30の調査と比べると9ポイント減少した。取り組み例としては、就業規則への記載（22事業所）、相談窓口の設置（13事業所）が多いようであるが、安心して相談できる外部相談窓口及び啓発を進めていく必要がある。

II 今回の調査と前回の調査を比べて明らかになった市内事業所の現状と課題

<現状>

- (1) 従業員数については、全体の62%が10人以下であり、前回のH30調査（61%）とほぼ同じ割合であった。従業員に占める女性の割合については、20%未満の事業所が30%あり、H30の調査と比べると5ポイント減少した。正規従業員については、女性の割合が20%未満の事業所が54%であったが、前回調査（56%）と比べると2ポイント減少した。
- (2) 育児休業制度について、47%の事業所に規定があり、H30調査（48%）より1ポイント減少した。育児休業の期間については、75%の事業所が「子が1歳まで」であり、H30調査と比べて10ポイント、同様に「子が1歳半まで」が2ポイント、「子が3歳まで」が3ポイント増加した。一方で、「子が2歳まで」が5ポイント減少した。育児休業取得者数は142名で、本人が出産した女性が96人（取得率100%）で、配偶者が出産した男性の取得者は46名（H30調査と比べて45人増加）であった。これは回答事業所のうち、従業員数18,000人超の1事業所において育児休業を取得した男性が43名いたことが男性取得者数増加の大きな要因であった。
- (3) 介護休業制度について、44%の事業所に規定があり、H30調査（43%）より1ポイント増加した。「規定がある」と回答した事業所のうち86%が、93日（3ヶ月）の休業期間を設けている。実際に介護休業を取得した従業員は女性2人、男性は1人であった。
- (4) 仕事と家庭の両立支援について、何らかの取り組みを行っている事業所が全体の41%と、H30調査（40%）より1ポイント増加した。一方で、女性を積極的に活用するための取り組みを行っている事業所が全体の39%でH30調査（52%）より13ポイント減少、セクシュアル・ハラスメント防止について取り組みを行っている事業所が全体の29%でH30調査（38%）より9ポイント減少した。

<課題>

育児休業制度の規定がある事業所での育児休業を取得した男性は46人と大幅に増加した。これは、従業員数18,000人超の1事業所において育児休業を取得した男性が43名いたことが大きな要因であった。従業員数が多い企業であるとはいえ、男性の育児休業取得に向けた取り組みを聞き取り、参考にできるものがあれば事業所に紹介していく。また、介護休業制度の規定がある事業所は前回調査と比較して増加し、実際に介護休業を取得した従業員は3人（女性2人、男性1人）であった。まだまだ育児・介護休業制度を利用しやすい環境になってきているとは言えず、積極的な取り組みを行っている事業所を紹介するなどを通じて、改善を働きかけていく必要がある。

【男女共同参画推進状況調査書】

*このアンケートは牛久市内の事業所(市内・準市内業者)を対象とさせていただきます。

事業所名 _____

I 貴事業所について

【問1】業種区分についてあてはまるものの記号を○で囲んでください。

- | | | | |
|----------|---------------|-----------------|---------|
| 1. 建設業 | 2. 製造業 | 3. 電気・ガス・水道業 | |
| 4. 測量 | 5. 調査、コンサルタント | 6. 印刷・製本業 | |
| 7. 医療・福祉 | 8. 卸売・小売業 | 9. 施設等の保守管理、清掃等 | |
| 10. 飲食業 | 11. 理容・美容業 | 12. 運送業 | 13. その他 |

【問2】事業所区分についてあてはまるものの記号を○で囲んでください。

- | | |
|-------|--------|
| 1. 市内 | 2. 準市内 |
|-------|--------|

*「市内」とは市内に本社を置く事業所とします。「準市内」とは①市内に支店・営業所を置く事業所、②法人の設立に関する申告書を提出してある事業所、③事務所として実体がある事業所とします。

II 男女の雇用と女性の登用状況について（令和2年10月1日現在）

【問3】従業員数について【 】の中にそれぞれ人数をご記入ください。

【問3-1】正規従業員数 男性【 _____ 】人

【問3-2】正規従業員数 女性【 _____ 】人

【問3-3】非正規従業員数 男性【 _____ 】人

【問3-4】非正規従業員数 女性【 _____ 】人

*「非正規従業員」とは「正規従業員」を除いた人数とし、パートなどを指すものとします。

【問3-5】今年度(令和2年4月1日以降)の新規採用者(正規従業員)男性【 _____ 】人

【問3-6】今年度(令和2年4月1日以降)の新規採用者(正規従業員)女性【 _____ 】人

【問6-1】規定上の休業期間は【 _____ 】日まで

【問6-2】令和2年度（令和2年4月1日～令和3年3月31日）に、介護休業を取得した／取得する予定の従業員の人数をお書きください。

【問6-2-①】介護休業を取得した／取得する予定の男性【 _____ 】人

【問6-2-②】介護休業を取得した／取得する予定の女性【 _____ 】人

問5又は問6で「2（ない）」と回答された場合は、次の質問にお答えください。

【問6-3】介護休業制度について、平成29年1月1日から、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得することが可能になったこと、また、介護のための所定外労働の制限（残業の免除）が新設されたことはご存じですか？

1. 知っている 2. 知らない

※詳しくは茨城労働局のホームページをご覧ください。

(<http://www.ibarakiroudoukyoku.go.jp>)

IV 育児や介護を行う従業員の仕事と家庭の両立支援について

【問7】貴事業所には、働きながら育児や介護を行う従業員のために下記の制度がありますか？
あてはまるものの番号を○で囲んでください。

1. ある 2. な い（→問8へお進みください）

↓

問7で「1（ある）」と回答された場合は、あてはまるものすべての番号を○で囲んでください。

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1. 短時間勤務制度 | 2. フレックスタイム制度 |
| 3. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度 | 4. 時間外労働の免除または制限制度 |
| 5. 在宅勤務制度 | 6. 子の看護休暇制度 |
| 7. 事業所内託児施設の設置 | 8. 育児・介護休業者への職場復帰プログラム |
| 9. 育児・介護サービス利用料の援助 | 10. その他（具体的に _____ ） |

1. 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ている
2. 女性の採用及び登用を積極的に行っている
3. 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
4. 女性を活用するための推進体制の整備または活用計画の策定を行っている
5. 女性を活用するために教育訓練や研修を行っている
6. 女性活用の重要性について男性に対する啓発を行っている
7. 仕事と家庭との両立支援制度を整備している
8. その他（具体的に _____ ）

VII 職場でのセクシュアル・ハラスメントの防止について

【問11】 貴事業所ではセクシュアル・ハラスメント防止についての取り組みを行っていますか？

1. はい
2. いいえ（→ 問12へお進みください）

↓

問11で「1（はい）」と回答された場合は、あてはまるものすべての番号を○で囲んでください。

1. 資料やパンフレット配布など啓発活動
2. 防止のための研修
3. 相談や苦情のための窓口の設置
4. 相談や苦情を受けた場合の対応マニュアルの作成
5. 就業規則へのセクシュアル・ハラスメントに関する事項の記載
6. その他（具体的に _____ ）

【問12】 労働基準法の改正を受け、2019年4月1日から年10日間の年次有給休暇を付与するものには、年5日間の有給休暇を取得させることが義務となりました。そこで、貴事業所従業員の有給休暇取得状況についてあてはまるものの記号を○で囲んでください。

1. すべての従業員が年5日間以上の有給休暇を取得している。
2. 全従業員の75%以上が年5日間以上の有給休暇を取得している。
3. 全従業員の50%以上が年5日間以上の有給休暇を取得している。
4. 5日間以上の有給休暇を取得している従業員は全従業員の50%未満である。
5. その他（具体的に _____ ）

VIII 自由記述欄

【問13】就労の場での女性の登用や、男女のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）などについて、事業者としてのご意見や本市への要望、またはアピールしたい取り組みなどがございましたら下記に記入をお願いします。

IX その他

【問14】牛久市男女共同参画推進室では、男女共同参画に取り組む市内企業を取材させていただき、「広報うしく」に掲載し、市内企業の取り組みを広く市民にお知らせさせていただいております。御社での取り組みについて、取材にご協力いただくことはできますか。

1. はい
2. いいえ

ご協力ありがとうございました。

入札参加資格審査申請と同時に提出ください。

市内・準市内事業所の男女共同参画推進状況アンケート調査報告書

発行日 令和3年7月
発行者 茨城県牛久市
〒300 - 1292
茨城県牛久市中央3丁目15番地1
TEL 029 - 873 - 2111
FAX 029 - 873 - 2512
E-mail : shimin@city.ushiku.ibaraki.jp
編 集 牛久市市民部市民活動課男女共同参画推進室
