

**玉城町男女共同参画に係る  
事業所調査  
【結果報告書】**

**令和3年9月  
玉 城 町**

## — 目次 —

I. 調査の概要.....	1
1 調査概要.....	1
II. 事業所調査結果.....	2
1 事業所の従業員の状況について.....	2
2 女性管理職の登用について.....	5
3 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.....	11
4 職場でのハラスメント等の防止について.....	16
5 多様な人材の活躍について.....	18
6 新型コロナウイルス感染症の影響について.....	19
7 自由回答.....	19

# I. 調査の概要

## 1 調査概要

### (1) 調査目的

本調査は、事業所の皆さまに男女共同参画に関するお考えをお聞きし、そのご意見を玉城町の男女共同参画への取り組みに反映させるために、実施するものです。

### (2) 調査概要

- 調査地域：玉城町
- 調査対象：町内の事業所
- 調査期間：令和3年7月29日（木）～令和3年8月19日（木）
- 調査方法：郵送配布・郵送回収

配布数（A）	20件
有効回答件数（B）	17件
有効回答率（B/A）	85.0%

### (3) 報告書の見方

- 図表中において「不明・無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が著しく困難なものです。
- 本文中の設問の選択肢は簡略化している場合があります。

## II. 事業所調査結果

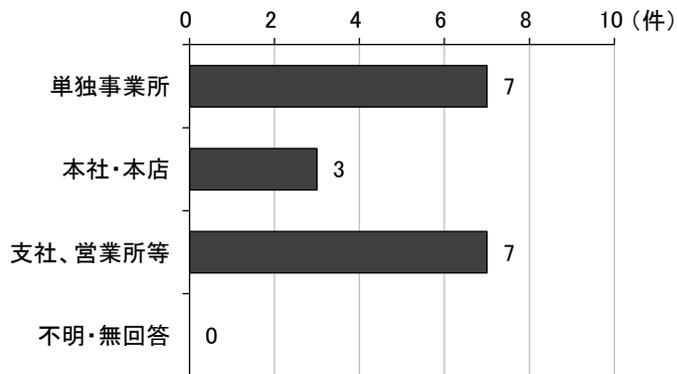
### 1 事業所の従業員の状況について

(1) 貴事業所の概要について、お答えください。

(令和3年7月1日現在の状況をお答えください。)

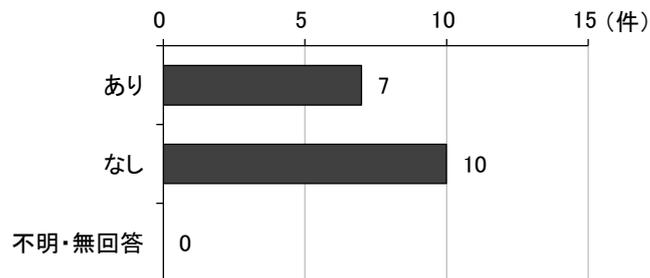
#### (1) - ① 事業所の性格 (単数回答)

事業所の性格についてみると、「単独事業所」「支社、営業所等」がともに7件と最も多く、次いで「本社・本店」が3件となっています。



#### (1) - ② 労働組合の有無 (単数回答)

労働組合の有無についてみると、「あり」が7件、「なし」が10件となっています。



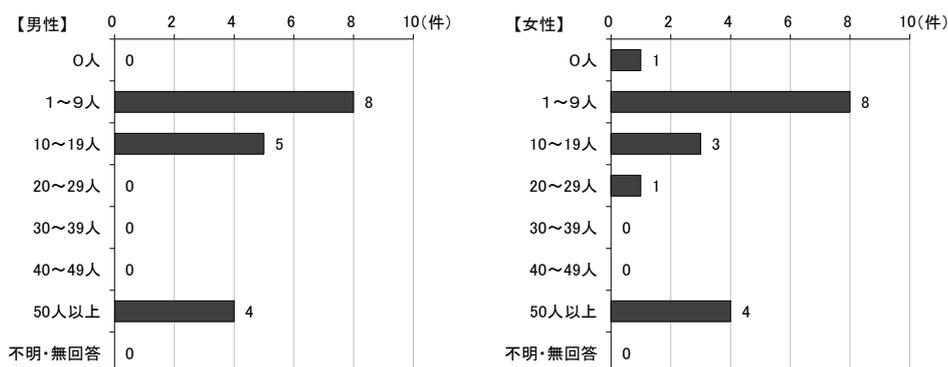
(2) 常時雇用者の状況について、お答えください。

(令和3年7月1日現在の状況をお答えください。)

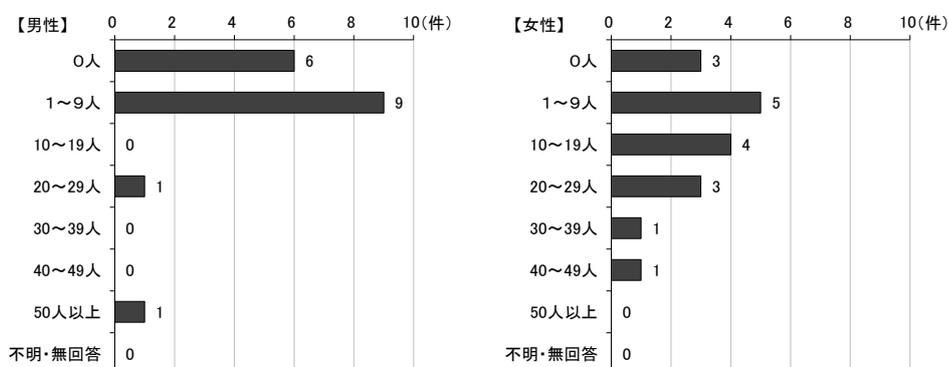
(2)-① 正社員、非正社員(1か月以上雇用のパート・アルバイト等)、派遣(契約)社員の人数(数字で記入)

それぞれの人数について性別にみると、正社員・非正社員では男女ともに「1～9人」、派遣(契約)社員では男女ともに「0人」が最も多くなっています。

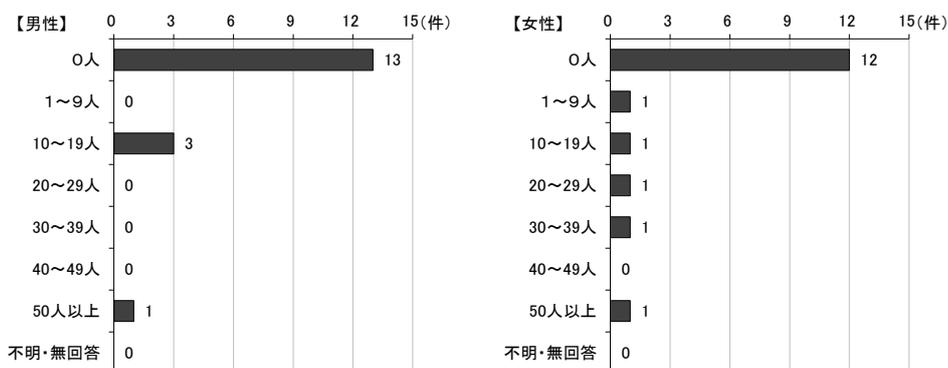
【正社員】



【非正社員】



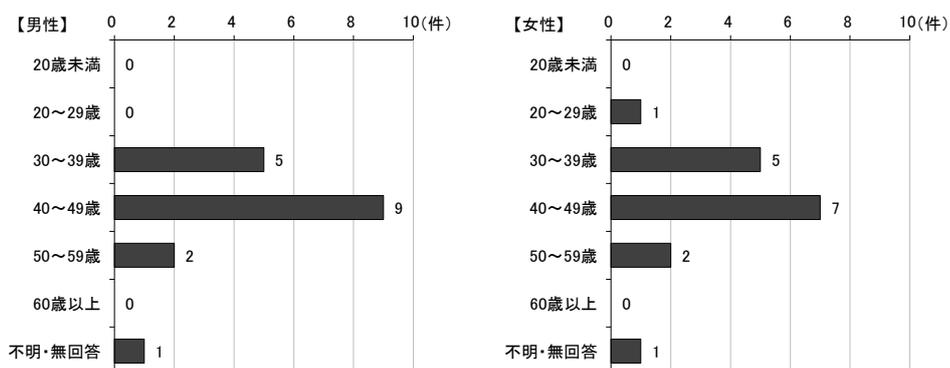
【派遣(契約)社員】



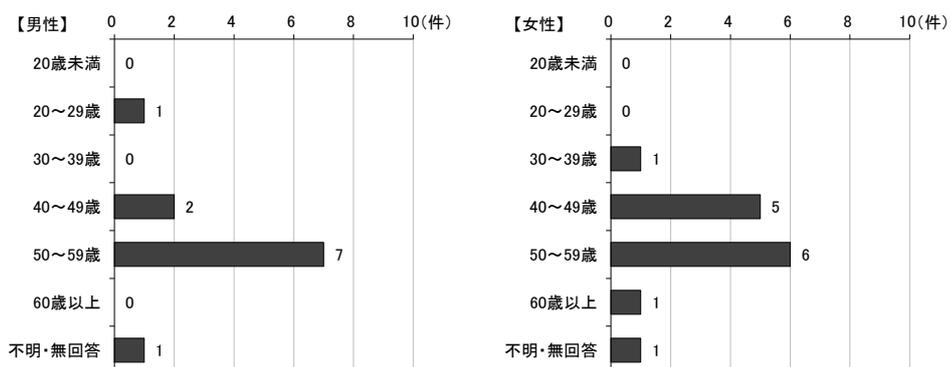
## (2) - ② 正社員、非正社員（1か月以上雇用のパート・アルバイト等）、派遣（契約）社員の平均年齢（数字で記入）

平均年齢について性別にみると、正社員では男女ともに「40～49歳」、非正社員では男女ともに「50～59歳」が最も多く、派遣（契約）社員では男性で「40～49歳」が1件、女性で「30～39歳」「40～49歳」がそれぞれ1件となっています。

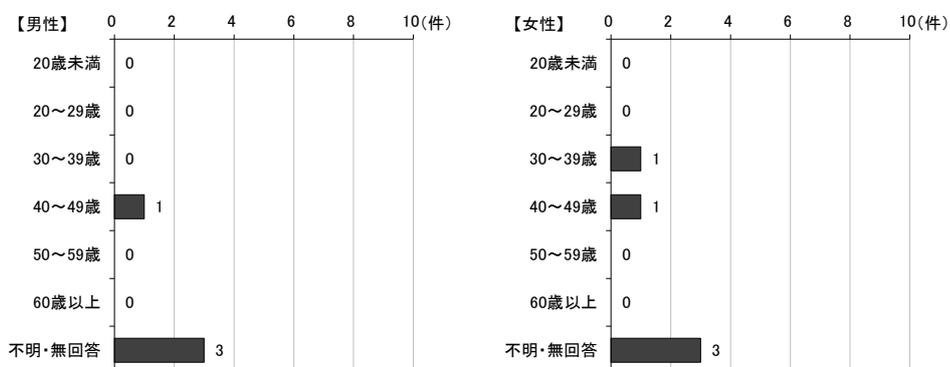
### 【正社員】



### 【非正社員】



### 【派遣（契約）社員】



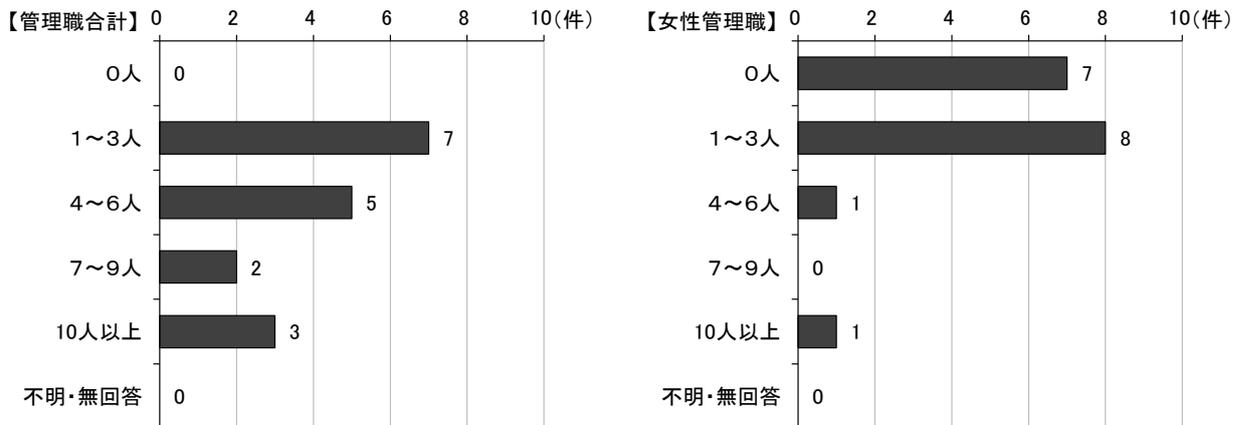
## 2 女性管理職の登用について

(3) 貴事業所における管理職の人数と、女性管理職の割合を記入してください。(管理職とは、配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職(課長級以上)を言います。)

### (3) - ① 管理職の人数(数字で記入)

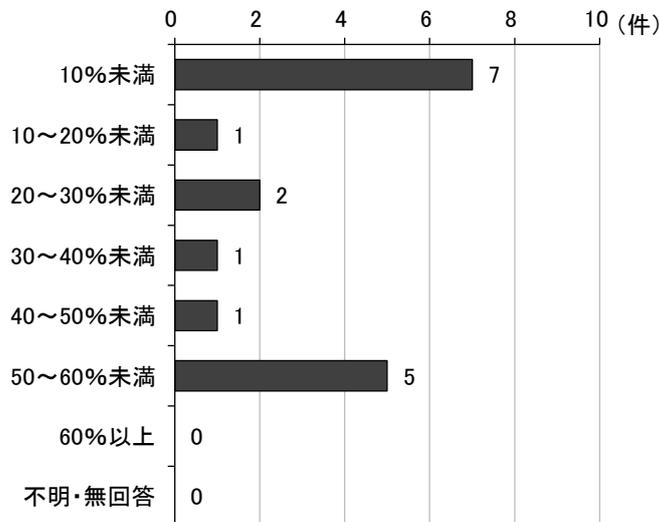
事業所における管理職の合計人数についてみると、「1～3人」が7件と最も多く、次いで「4～6人」が5件となっています。

うち、女性管理職の人数についてみると、「1～3人」が8件と最も多く、次いで「0人」が7件となっています。



### (3) - ② 女性管理職の割合(数字で記入)

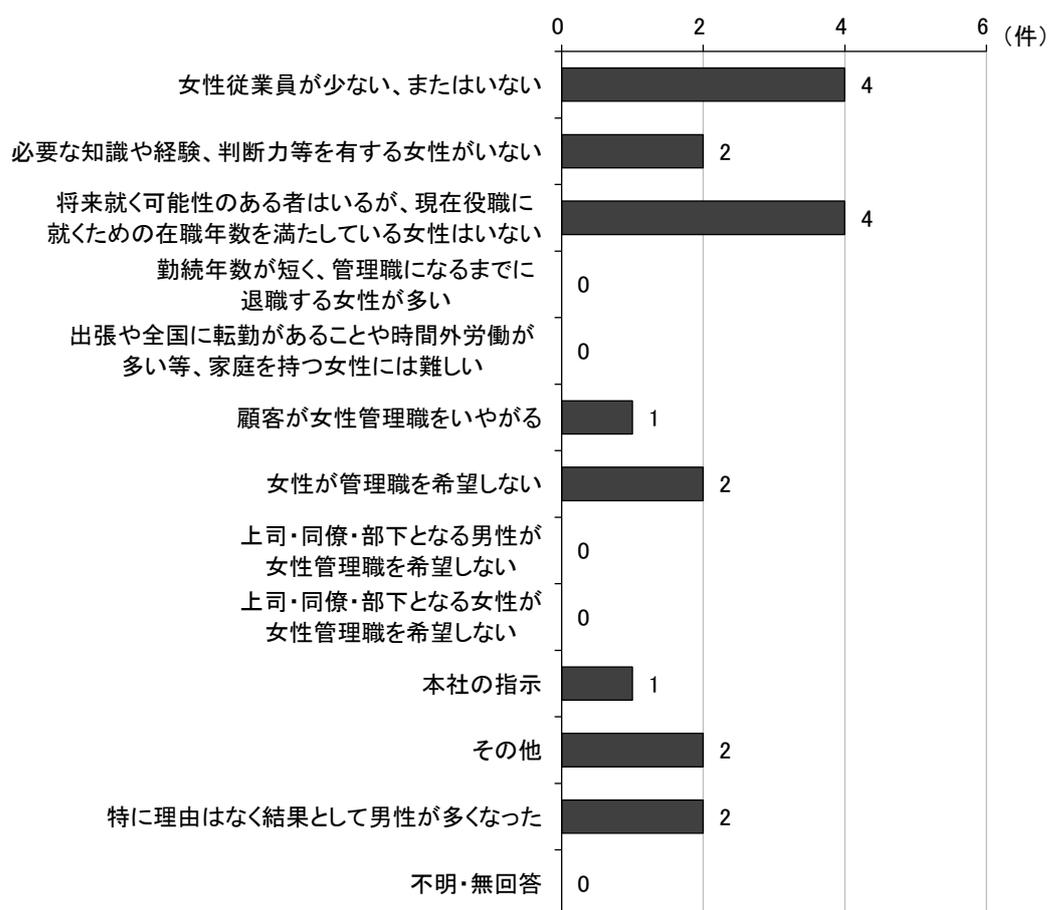
事業所における女性管理職の割合についてみると、「10%未満」が7件と最も多く、次いで「50～60%未満」が5件となっています。国が掲げる目標の『30%以上』を満たしている事業所は7件、『30%未満』は10件となっています。



**(3) - ②で、女性管理職の割合が「30.0%未満」の事業所**

**(4) 貴事業所に女性管理職が少ないのは、どのような理由からですか。(複数回答)**

女性管理職が少ない理由についてみると、「女性従業員が少ない、またはいない」「将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための在職年数を満たしている女性はいない」がともに4件と最も多く、次いで「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない」「女性が管理職を希望しない」「特に理由はなく結果として男性が多くなった」がともに2件となっています。

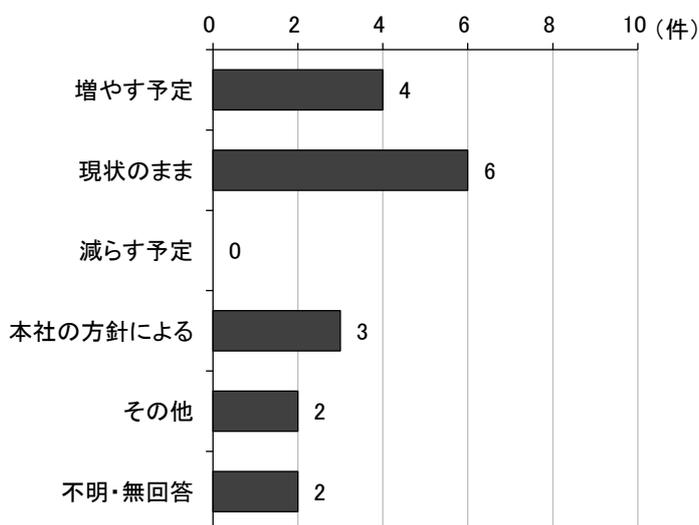


その他	件数
管理職の役職が無い	1

**(5) 女性管理職の今後3年程度の登用方針について教えてください。**

**(5) - ① 女性管理職の今後3年程度の登用方針（単数回答）**

女性管理職の今後3年程度の登用方針についてみると、「現状のまま」が6件と最も多く、次いで「増やす予定」が4件、「本社の方針による」が3件、「減らす予定」は0件となっています。



その他	件数
適任者を登用するため不明	1

**(5) - ①で、「増やす予定」「現状のまま」「減らす予定」をお答えの事業所**

**(5) - ② その理由（自由記述）**

その理由については下表のとおりとなっています。

方針	その理由	件数
増やす予定	全ての社員が個性や能力を発揮しながら、多様な社員が活躍できる環境づくりを推進するため	1
	女性リーダーを育成し、社内の活性化を図りたい	1
	女性社員が少ないため、パートの中でリーダーを増やしていく	1
現状のまま	特に問題ではない	1
	役職が無くても、それぞれの役割を理解してもらっている	1
	十分機能	1
	今後の方針として取り組んでいくが、3年程度で管理能力やスキルが身に付く訳ではない	1
	役職に就くための人数満たしていない	1
その他	性別問わず能力により登用するため、増減は不明	1

**(6) 貴事業所では、女性の登用や能力開発・発揮に関する取り組みを実施していますか。また、今後実施する予定はありますか。(単数回答)**

女性の登用や能力開発・発揮に関する取り組みの実施状況についてみると、「取り組んでいる」とする事業所が多い項目は、【②女性の採用及び登用を積極的に行っている】【⑥業務に必要な知識や資格取得のための教育訓練や研修を、性別に関係なく実施している】でともに14件となっています。次いで多い項目は、【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】で12件となっています。

「取り組む予定がない」とする事業所が多い項目は、【⑤女性を活用するために教育訓練や研修を行っている】で7件、次いで【④女性を活用するための推進体制の整備や活用計画の策定を行っている】【⑦女性を積極的に活用することに対する男性従業員の意識啓発の実施】でともに5件となっています。

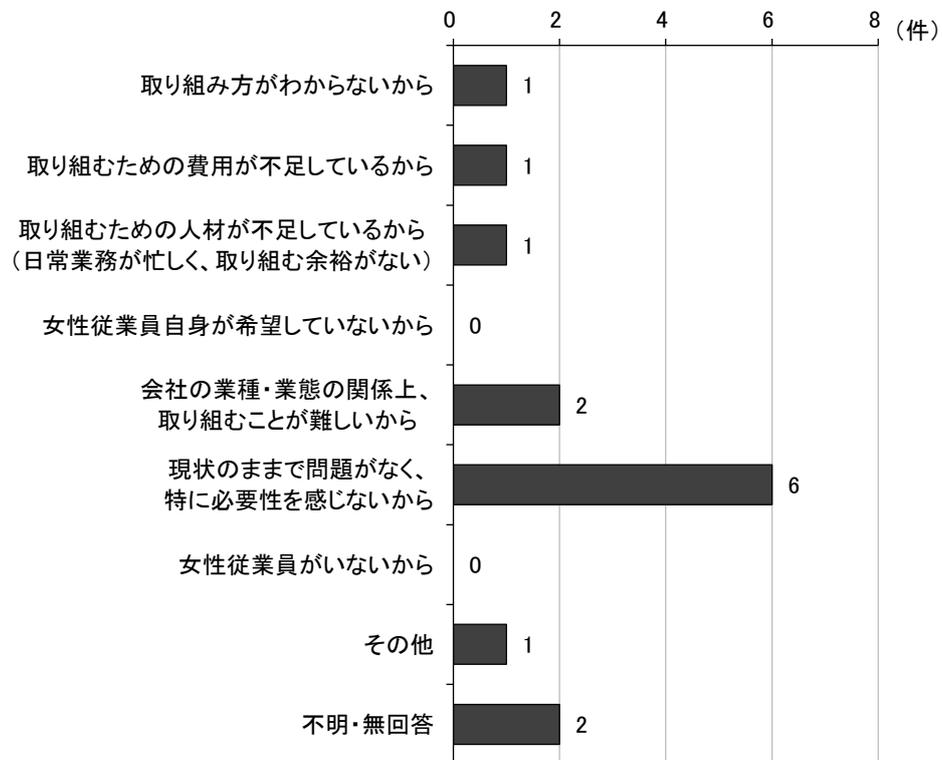
(件)

	取り組んでいる	取り組む予定がある	取り組む予定がない	不明・無回答
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	12	2	3	0
② 女性の採用及び登用を積極的に行っている	14	2	1	0
③ 男女の固定的な役割分担の見直し等、職場環境の整備を行っている	11	3	3	0
④ 女性を活用するための推進体制の整備や活用計画の策定を行っている	8	4	5	0
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	4	7	0
⑥ 業務に必要な知識や資格取得のための教育訓練や研修を、性別に関係なく実施している	14	3	0	0
⑦ 女性を積極的に活用することに対する男性従業員の意識啓発の実施	6	5	5	1
⑧ 女性従業員の意見や要望を聞く制度や相談窓口の設置	9	6	2	0
⑨ 仕事と家庭との両立支援制度を整備している	10	6	1	0

**(6) で、「取り組む予定がない」をお答えの事業所。**

**(7) 取り組む予定がない理由をお聞かせください。(複数回答)**

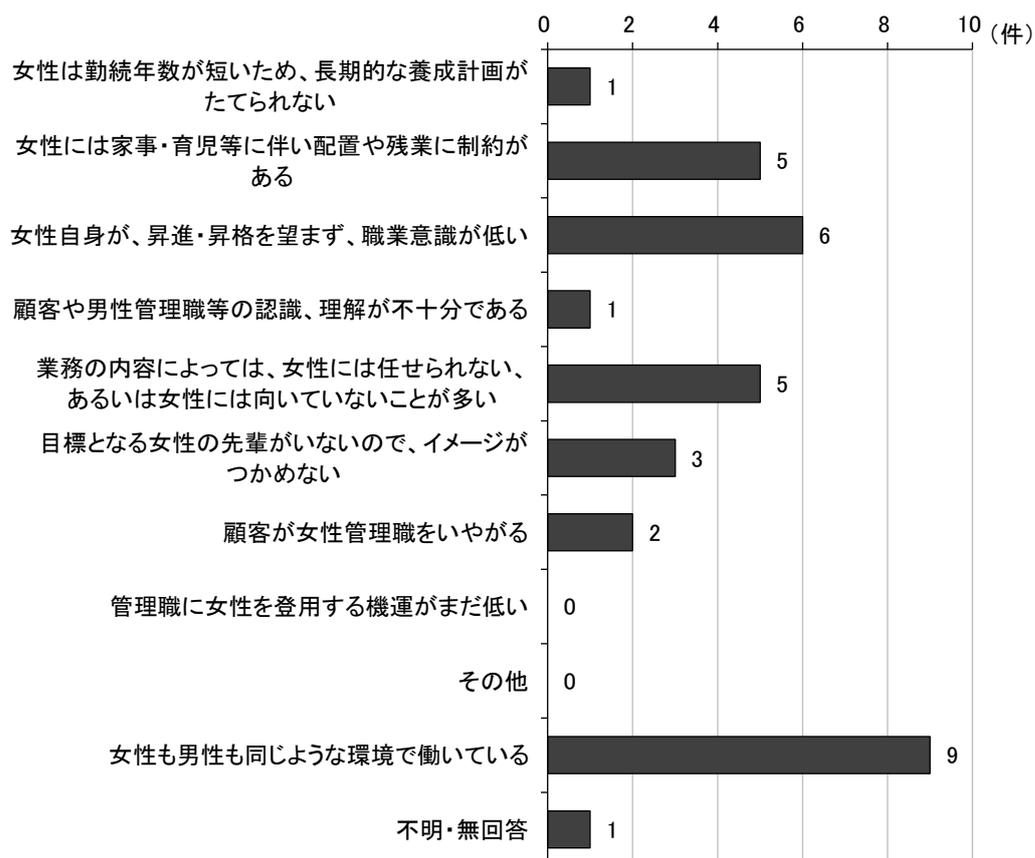
取り組む予定がない理由についてみると、「現状のままで問題がなく、特に必要性を感じないから」が6件と最も多く、次いで「会社の業種・業態の関係上、取り組むことが難しいから」が2件となっています。



その他	件数
現状、性別に関係なく実施しているため	1

**(8) 貴事業所において、女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。(複数回答)**

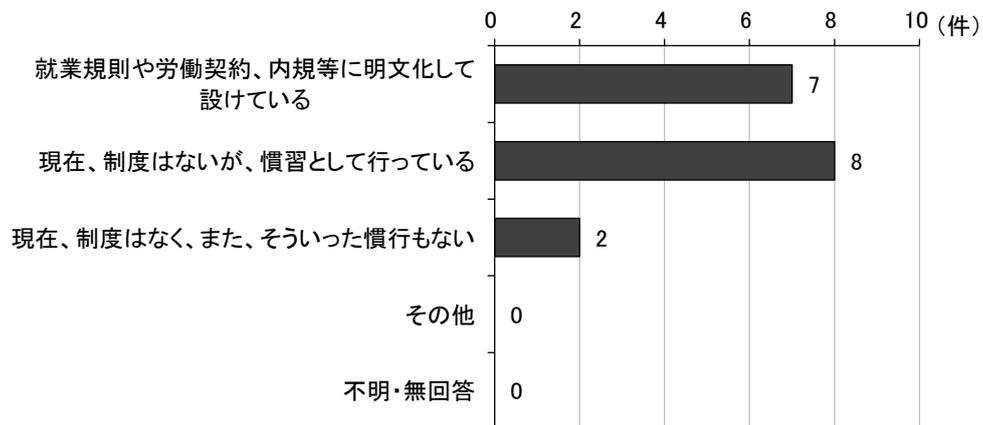
女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることについてみると、「女性も男性も同じような環境で働いている」が9件と最も多く、次いで「女性自身が、昇進・昇格を望まず、職業意識が低い」が6件、「女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある」「業務の内容によっては、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い」がともに5件となっています。



### 3 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

(9) 貴事業所では、結婚や妊娠・出産・育児・介護等のために退職した女性を、その後一定の条件を満たせば再雇用する制度を設けていますか。(単数回答)

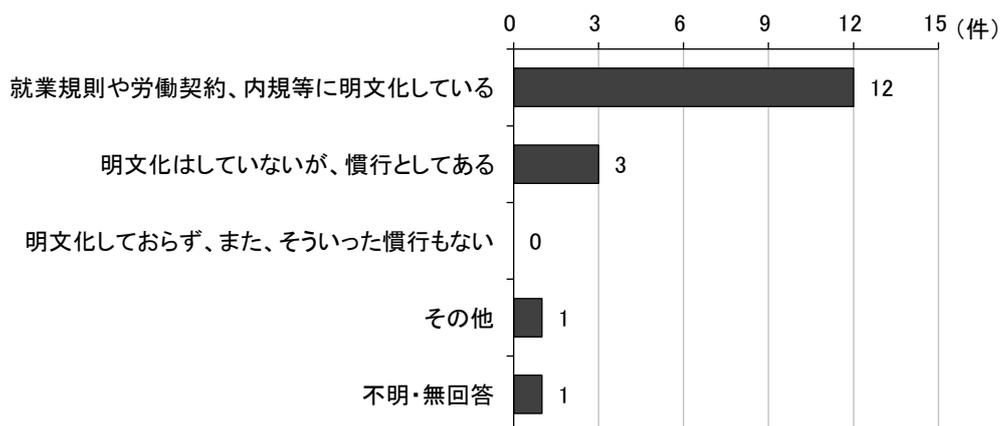
結婚や妊娠・出産・育児・介護等のために退職した女性を再雇用する制度の有無についてみると、「現在、制度はないが、慣習として行っている」が8件と最も多く、次いで「就業規則や労働契約、内規等に明文化して設けている」が7件、「現在、制度はなく、また、そういった慣行もない」が2件となっています。



**(10) 貴事業所では、就業規則等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。(単数回答)**

**ある場合は、休業可能期間・日数等を教えてください。(数字で記入)**

育児・介護休業制度の規定の有無についてみると、「就業規則や労働契約、内規等に明文化している」が12件と最も多く、次いで「明文化はしていないが、慣行としてある」が3件となっています。「明文化しておらず、また、そういった慣行もない」は0件となっています。



**【育児休業】**

規定の休業可能期間（子どもが何歳まで休業可能か）	件数
1歳まで	5
2歳まで	1
3歳まで	1
小学校就学直後の4月末日に達する日までの間、通算730日以内	1

**【介護休業】**

規定の休業可能日数	件数
93日間まで	5
365日間まで	2

**(11) 昨年1年間の育児休業・介護休業の取得状況をお答えください。(数字で記入)**  
**0人の場合は「0」と記入し、不明の場合は「3. 不明」に○印をつけてください。**

昨年1年間の育児休業の取得人数についてみると、男性では「1人」が2件となっており、総取得日数はそれぞれ「6日」「31日」となっています。女性では「1人」「2人」「7人」がともに2件、「6人」が1件となっており、総取得日数は「1年以上」が6人、「280日」「184日」がともに1人となっています。

介護休業の取得について、回答はありませんでした。

**【育児休業・男性】**

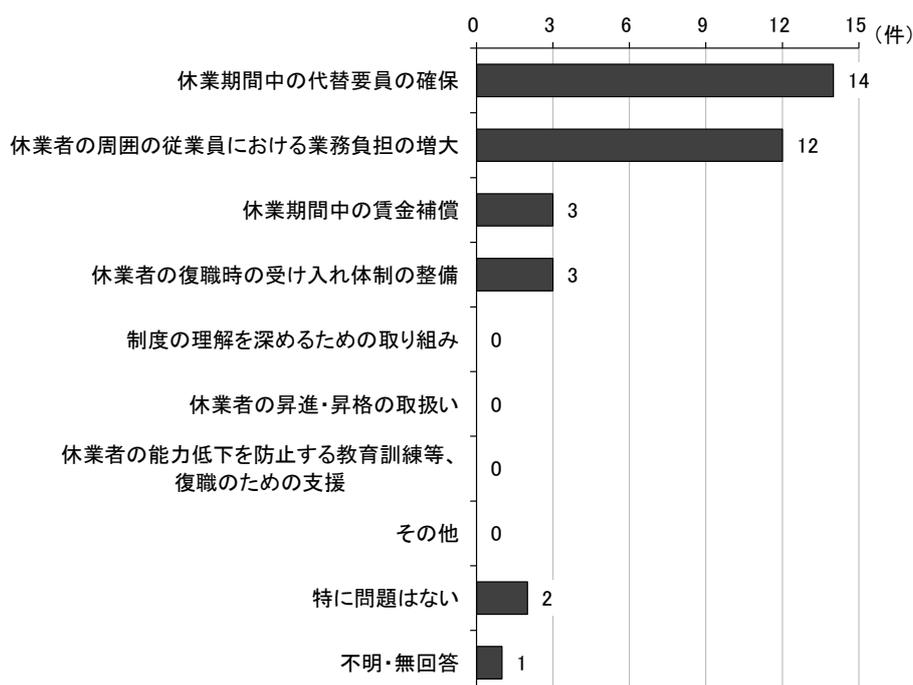
人数（件数）	日数
1人 (2件)	6日
	31日

**【育児休業・女性】**

人数（件数）	日数
1人 (2件)	184日
	280日
2人 (2件)	- (無回答)
6人 (1件)	各自1年以上
7人 (2件)	1,040日
	- (無回答)

**(12) 貴事業所において、育児・介護休業制度の活用を進めていく上で、どのような課題がありますか。(複数回答)**

育児・介護休業制度の活用を進めていく上での課題についてみると、「休業期間中の代替要員の確保」が14件と最も多く、次いで「休業者の周囲の従業員における業務負担の増大」が12件、「休業期間中の賃金補償」「休業者の復職時の受け入れ体制の整備」がともに3件となっています。



**(13) 貴事業所では、仕事と家庭の両立に向けた配慮に取り組んでいますか。(単数回答)**

仕事と家庭の両立に向けた配慮の取り組み状況についてみると、「取り組んでいる」とする事業所が多い項目は、【①時間外労働の免除または制限】【②勤務時間の短縮】【⑦制度を利用しやすい雰囲気づくり】でともに12件となっています。次いで多い項目は、【③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の導入】【⑤フレックスタイム制の導入】【⑥子どもの看護休暇制度の導入】でともに10件となっています。

「取り組む予定がない」とする事業所が多い項目は、【①事業所内に託児施設の設置】で12件、次いで【⑨出産・育児・介護等に対する経費の援助】【⑬育児・介護休業者への職場復帰プログラム】でともに8件となっています。

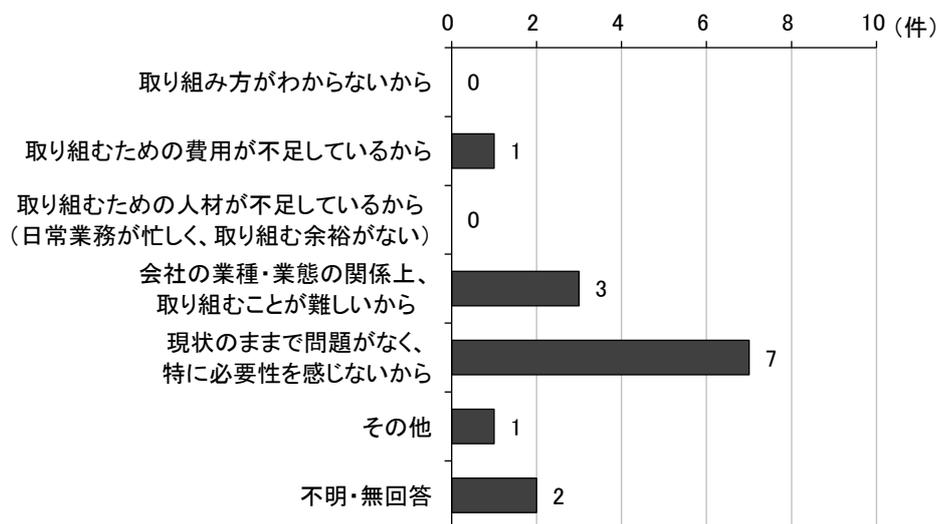
(件)

	取り組んでいる	取り組む予定がある	取り組む予定がない	不明・無回答
① 時間外労働の免除または制限	12	3	1	1
② 勤務時間の短縮	12	2	2	1
③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の導入	10	2	4	1
④ 育児時間制度や介護時間制度の導入	9	3	4	1
⑤ フレックスタイム制の導入	10	1	5	1
⑥ 子どもの看護休暇制度の導入	10	5	1	1
⑦ 制度を利用しやすい雰囲気づくり	12	1	3	1
⑧ 所定内の労働の免除	6	5	5	1
⑨ 出産・育児・介護等に対する経費の援助	2	4	8	3
⑩ 仕事と家庭の両立に関する相談窓口や担当者の設置	7	4	4	2
⑪ 事業所内に託児施設の設置	1	2	12	2
⑫ 在宅勤務制度の導入	5	4	6	2
⑬ 育児・介護休業者への職場復帰プログラム	2	4	8	3

**(13) で、「取り組む予定がない」をお答えの事業所。**

**(14) 取り組む予定がない理由をお聞かせください。(複数回答)**

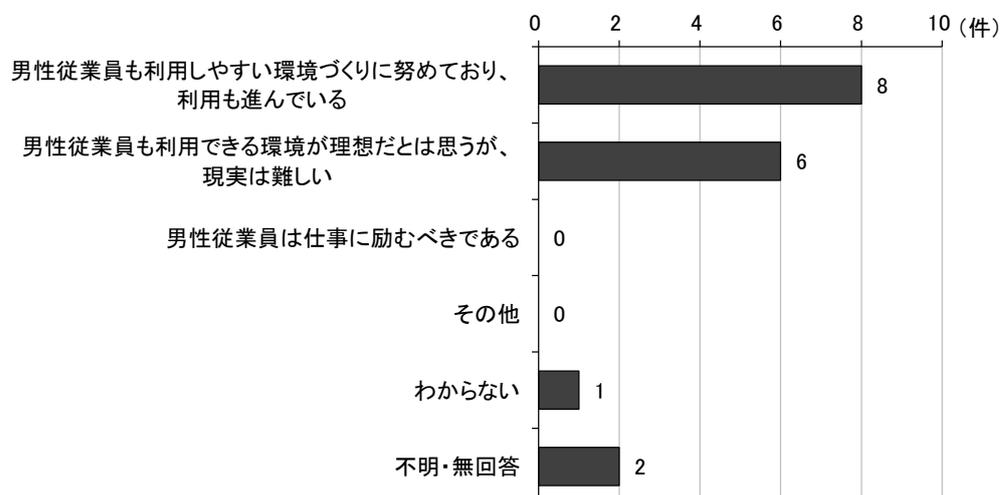
取り組む予定がない理由についてみると、「現状のままで問題がなく、特に必要性を感じないから」が7件と最も多く、次いで「会社の業種・業態の関係上、取り組むことが難しいから」が3件、「取り組むための費用が不足しているから」が1件となっています。



その他	件数
全社制度に基づく対応	1

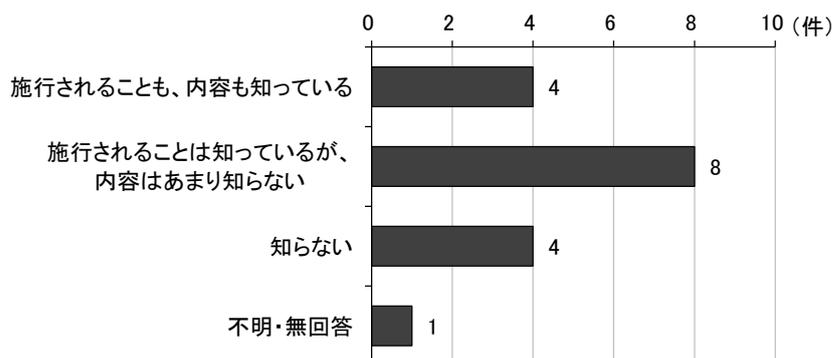
**(15) 仕事と家庭の両立に向けた配慮について、男性従業員も利用しやすい環境づくりを進めていますか。(単数回答)**

仕事と家庭の両立に向けた配慮の取り組みにおいて、男性従業員も利用しやすい環境づくりを進めているかについてみると、「男性従業員も利用しやすい環境づくりに努めており、利用も進んでいる」が8件と最も多く、次いで「男性従業員も利用できる環境が理想だとは思いますが、現実には難しい」が6件、「わからない」が1件となっています。



(16) 令和元年5月29日に「女性活躍推進法」が改正され、国や地方公共団体に加えて、101人以上の労働者を雇用する事業主には、「①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析」、「②行動計画の策定・届出」、「③情報公表」等が義務付けられますが（令和4年4月1日施行）、ご存知でしたか。（単数回答）

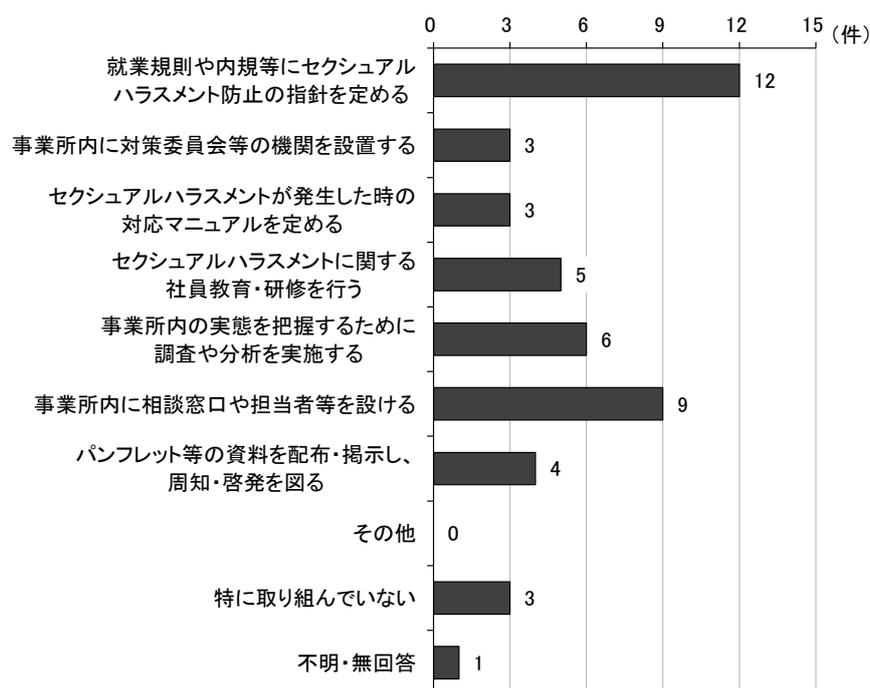
令和元年5月29日に改正された「女性活躍推進法」の内容の認知度についてみると、「施行されることは知っているが、内容はあまり知らない」が8件と最も多く、次いで「施行されることも、内容も知っている」が4件と最も多く、次いで「知らない」が4件と最も多く、次いで「不明・無回答」が1件と最も少なくなっています。



## 4 職場でのハラスメント等の防止について

(17) 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。（複数回答）

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の取り組み状況についてみると、「就業規則や内規等にセクシュアルハラスメント防止の指針を定める」が12件と最も多く、次いで「事業所内に相談窓口や担当者等を設ける」が9件、「事業所内の実態を把握するために調査や分析を実施する」が6件と最も多くなっています。

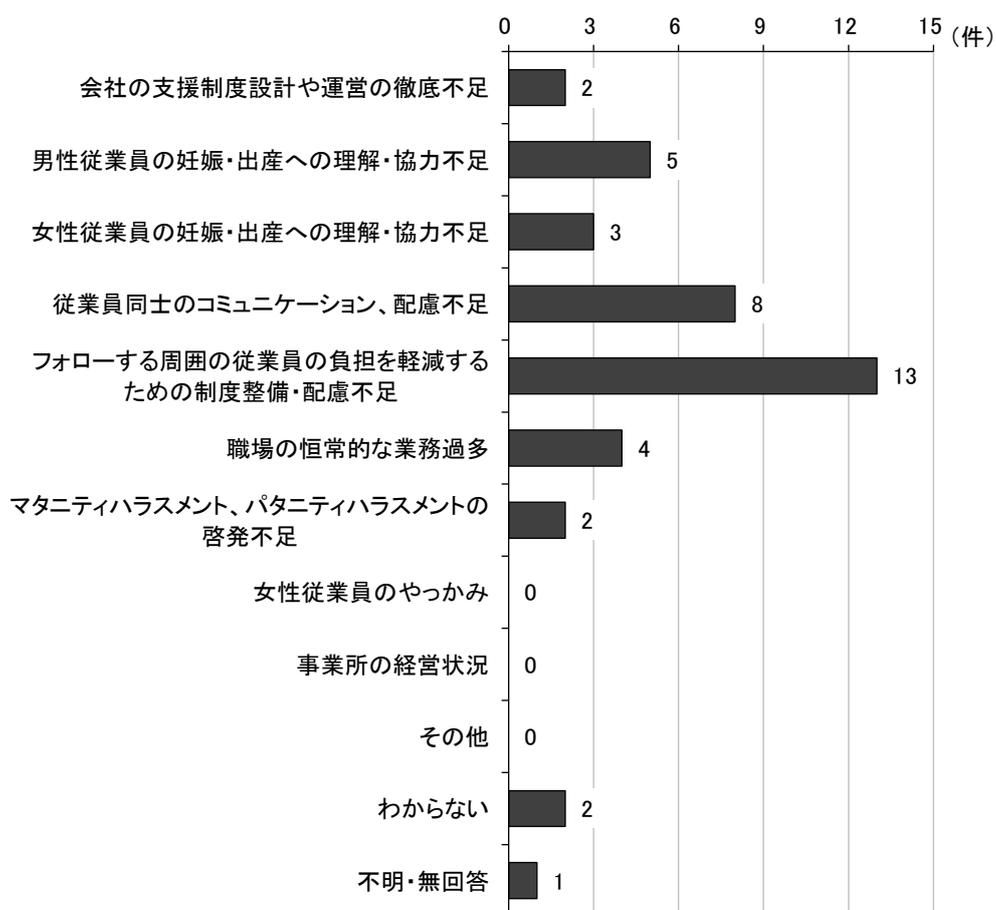


**(18) 職場でマタニティハラスメント<sup>※1</sup>、パタニティハラスメント<sup>※2</sup>が起こる原因は何だと考えますか。(3つまで回答)**

※1 妊娠・出産・育児休業等を理由とする女性従業員への不利益取扱い

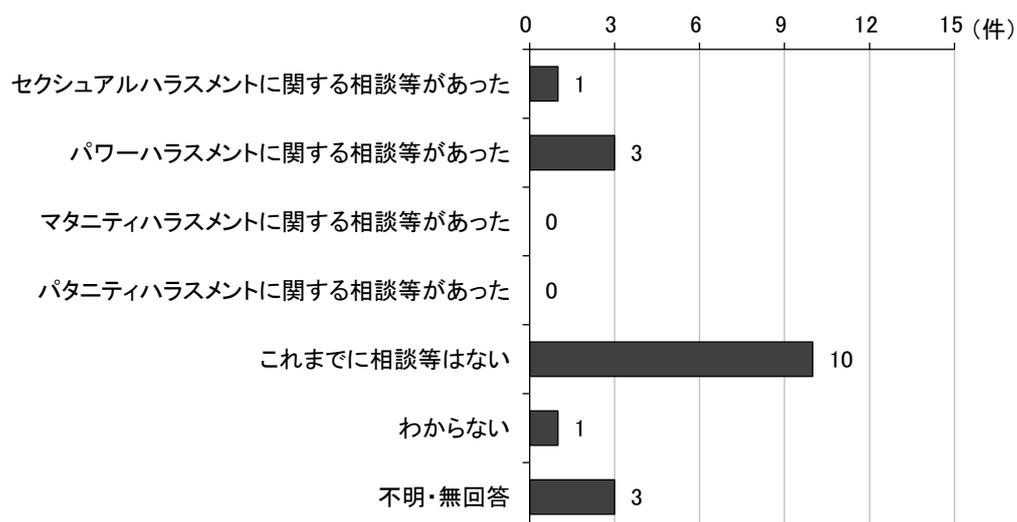
※2 男性従業員が育児休業や短時間勤務制度等を活用して育児参画しようとすることを妨げる行為

職場でマタニティハラスメント、パタニティハラスメントが起こる原因についてみると、「フォローする周囲の従業員の負担を軽減するための制度整備・配慮不足」が13件と最も多く、次いで「従業員同士のコミュニケーション、配慮不足」が8件、「男性従業員の妊娠・出産への理解・協力不足」が5件、「女性従業員の妊娠・出産への理解・協力不足」が3件、「職場の恒常的な業務過多」が4件、「会社の支援制度設計や運営の徹底不足」が2件、「マタニティハラスメント、パタニティハラスメントの啓発不足」が2件、「わからない」が2件、「不明・無回答」が1件、「女性従業員のやっかみ」が0件、「事業所の経営状況」が0件、「その他」が0件となっています。



**(19) 貴事業所では、ハラスメントに関する相談等を従業員から受けたこと等はありませんか。可能な範囲でお答えください。(複数回答)**

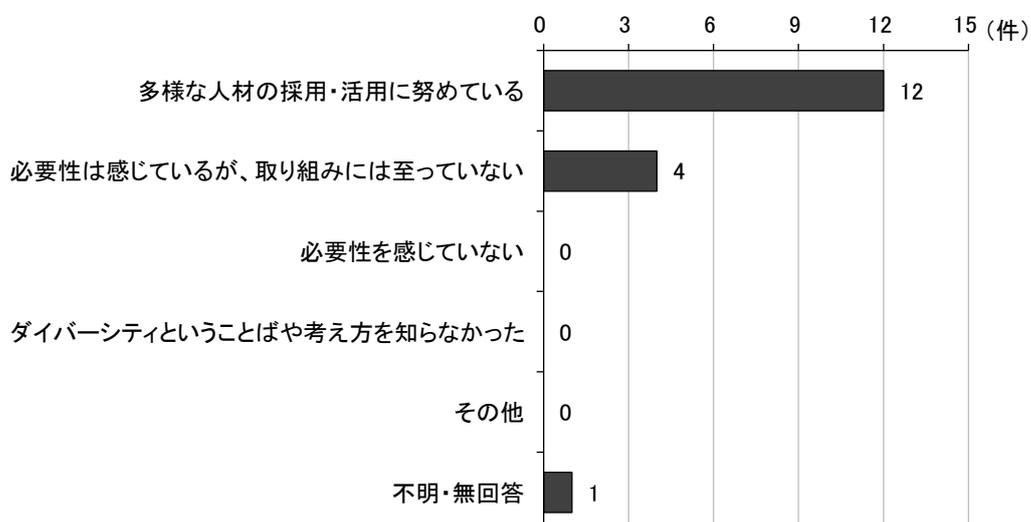
従業員からのハラスメントに関する相談等の有無についてみると、「これまでに相談等はない」が10件と最も多く、次いで「パワーハラスメントに関する相談等があった」が3件、「セクシュアルハラスメントに関する相談等があった」「わからない」がともに1件となっています。



## 5 多様な人材の活躍について

**(20) 貴事業所では、ダイバーシティ（女性、外国人、高齢者、障がい者等、多様な人材を活かすこと）の取り組みを進めていますか。(単数回答)**

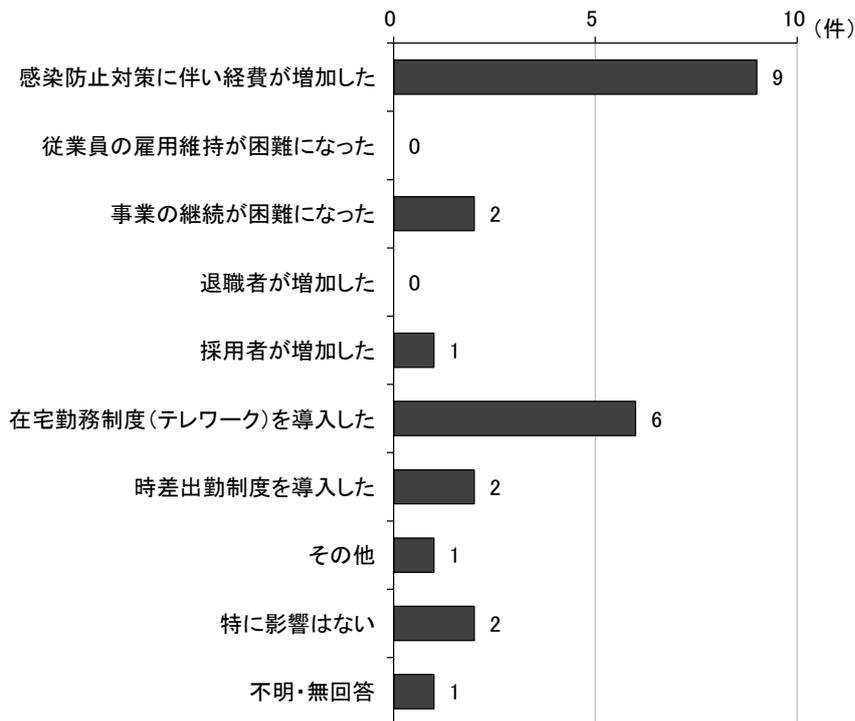
ダイバーシティ（女性、外国人、高齢者、障がい者等、多様な人材を活かすこと）の取り組み状況についてみると、「多様な人材の採用・活用に努めている」が12件と最も多く、次いで「必要性は感じているが、取り組みには至っていない」が4件となっています。



## 6 新型コロナウイルス感染症の影響について

(21) 貴事業所において、新型コロナウイルス感染症による影響はどのようなものがありましたか。(複数回答)

新型コロナウイルス感染症による影響についてみると、「感染防止対策に伴い経費が増加した」が9件と最も多く、次いで「在宅勤務制度(テレワーク)を導入した」が6件、「事業の継続が困難になった」「時差出勤制度を導入した」「特に影響はない」がともに2件となっています。



その他	件数
営業時間の短縮	1

## 7 自由回答

(22) 貴事業所において、女性も男性も働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスの充実や女性の活躍推進を進めるにあたって、自治体に期待する役割や取り組みがあれば具体的に教えてください。(自由記述)

その他	件数
男性の育児休業取得推進に関する啓発活動	1
当初は12月～5月の半年間は毎の作業で忙しく人材が必要となり、女性パートの方をお願いしたい	1
年齢や性別を問わず働ける環境への働きかけを期待	1