

Ⅲ 事業所アンケート調査

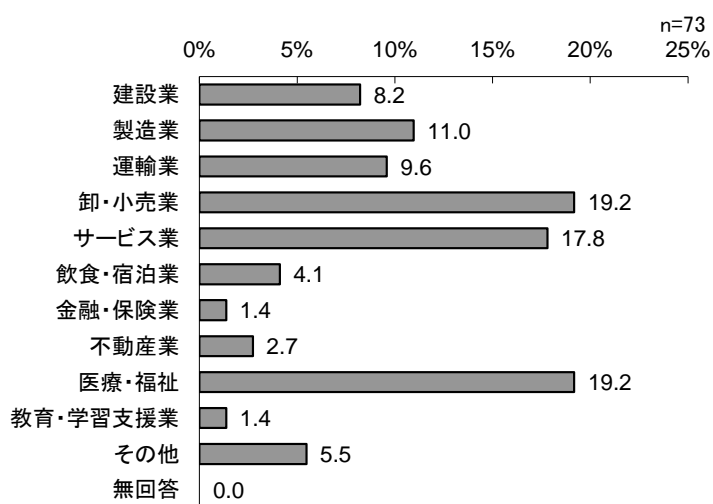
1. 事業所の概要について

(1) 業種

問1 貴事業所の事業の業種についてお答えください。(〇は1つ)

業種について、「卸・小売業」「医療・福祉」が各 19.2% (14 社)、「サービス業」が 17.8% (13 社)、「製造業」が 11.0% (8 社)、「運輸業」が 9.6% (7 社)、「建設業」が 8.2% (6 社) などの順となっています。

図1-1 業種【全体】

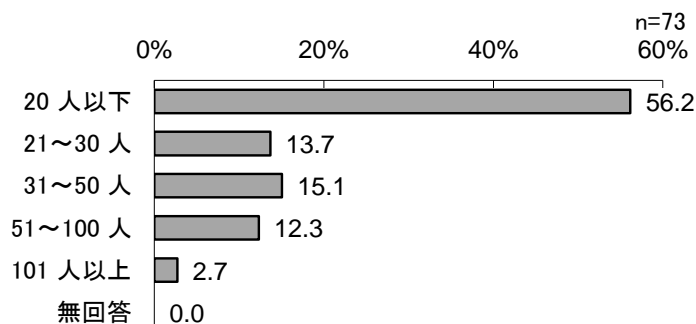


(2) 従業員数

問2 貴事業所の従業員数(令和3年11月1日現在)についてお答えください。(〇は1つ)

従業員数について、「20人以下」が 56.2% (41 社) と半数以上を占めており、次いでやや差があり「31~50人」15.1% (11 社) となっています。

図2-1 従業員数【全体】



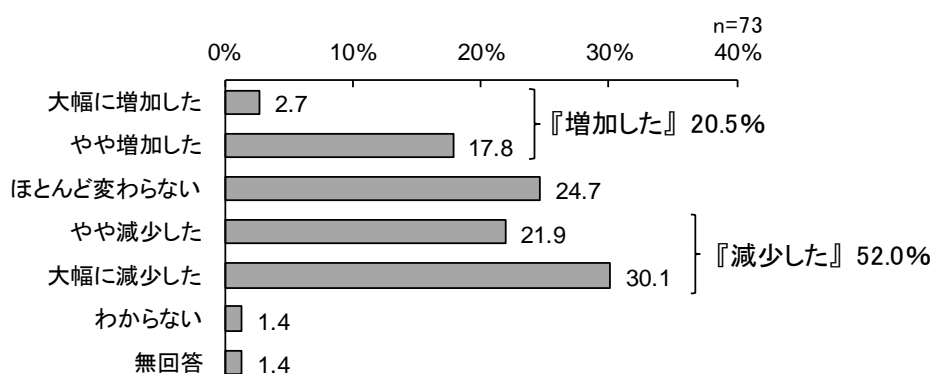
(3) 売上高の変化

問3 2年前と比較して、直近の売上高に変化はありますか。(○は1つ)

売上高の変化については、「大幅に減少した」が30.1% (22社) と最も高く、次いで「ほとんど変わらない」24.7% (18社) となっています。

「大幅に減少した」と「やや減少した」を合わせた『減少した』は52.0% (38社) と、「大幅に増加した」と「やや増加した」を合わせた『増加した』の20.5% (15社) を大きく上回ります。

図3-1 売上高の変化【全体】



(4) 従業員に占める女性の割合

問4 従業員に占める女性の割合についてお答えください。(○は1つ)

従業員に占める女性の割合については、「20%未満」が28.8% (21社) で最も高く、次いで「60~80%未満」「80%以上」がともに20.5% (15社) となっています。

業種別にみると、医療・福祉で女性の割合が高く、建設業、製造業、運輸業では低い傾向にあります。

図4-1 従業員に占める女性の割合【全体】

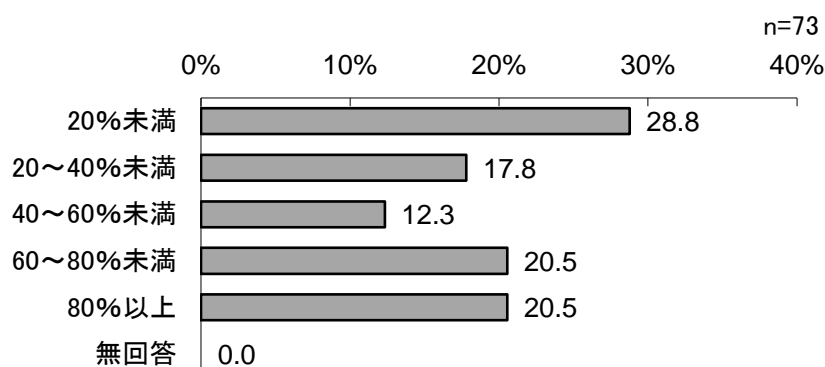
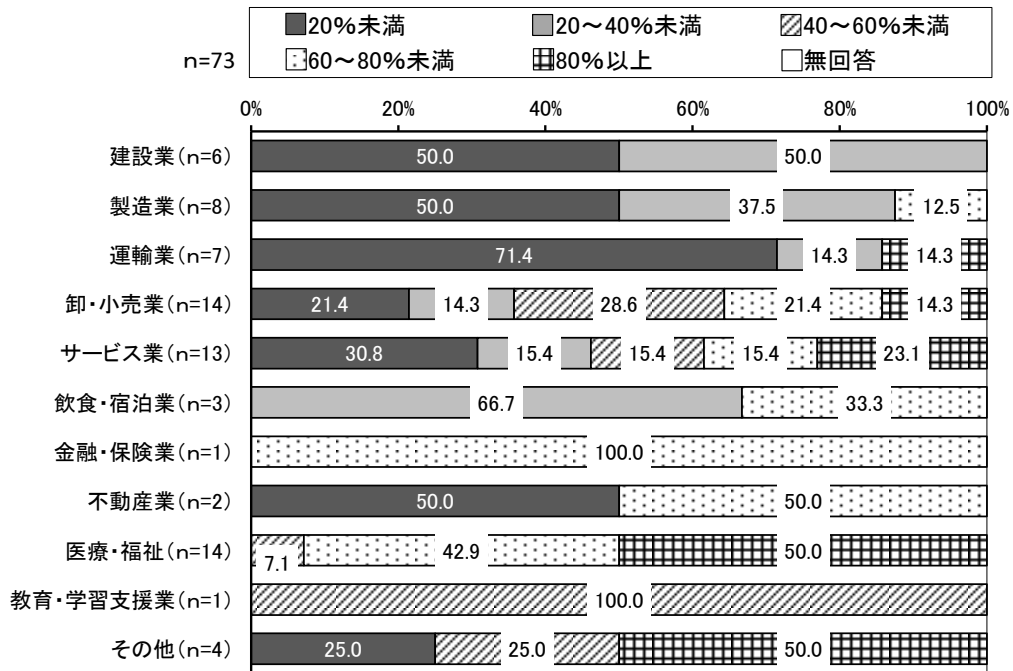


図4-2 従業員に占める女性の割合【業種別】

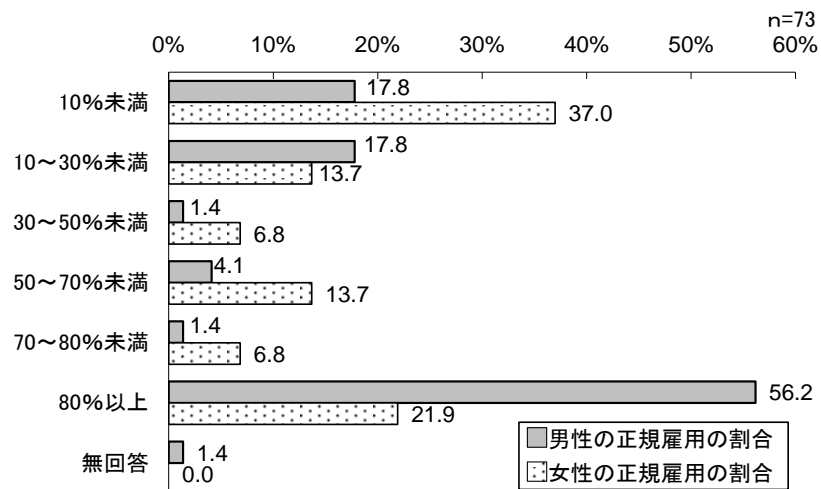


(5) 従業員に占める正規雇用者の割合

問5 従業員に占める正規雇用者の割合についてお答えください。(○はそれぞれ1つ)

従業員に占める正規雇用者の割合について、男性従業員では「80%以上」が56.2% (41社) であるのに対し、女性従業員では「10%未満」が37.0% (27社) で最も高くなっており、女性従業員に比べて男性従業員で正規雇用の割合が高くなっています。

図5-1 従業員に占める正規雇用者の割合【全体】



2. 女性活躍推進への取組について

(1) 女性従業員の起用・配属

問6 女性従業員の起用・配属について、どのように実施されていますか。(○は1つ)

女性従業員の起用・配属について、「男女の区別なく幅広く起用している」が72.6% (53社)と群を抜いて高く、次いで「女性は、特定の職種や専門分野でのみ起用している」15.1% (11社)となっています。

企業規模が大きい事業所や女性管理職がいる事業所で「男女の区別なく幅広く起用している」割合が高くなっています。

図6-1 女性従業員の起用・配属【全体】

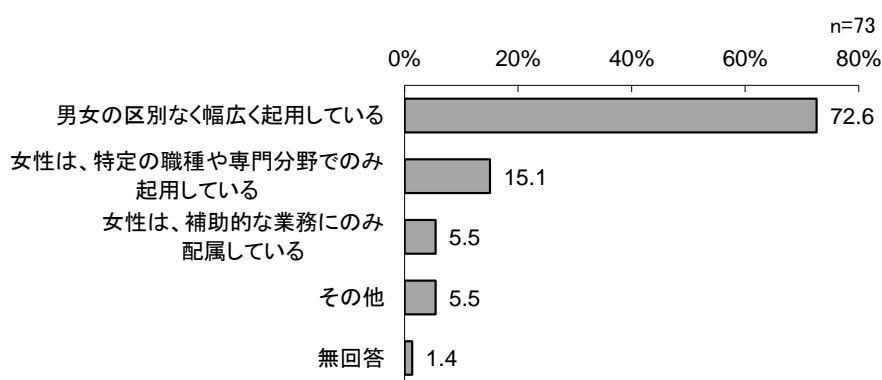


図6-2 女性従業員の起用・配属【従業員数別】

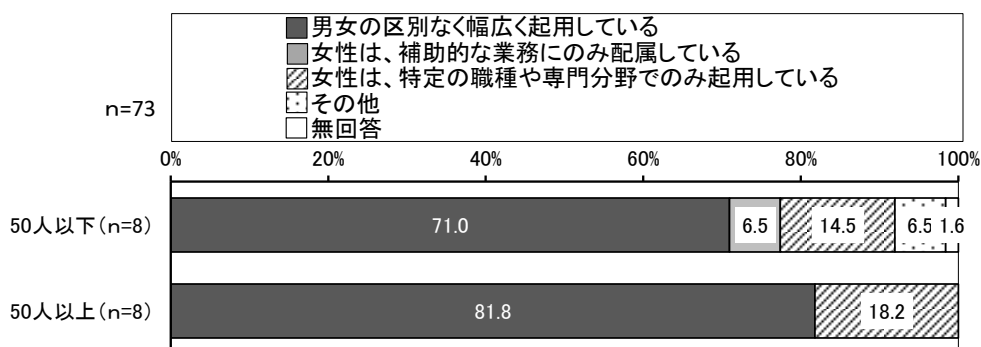
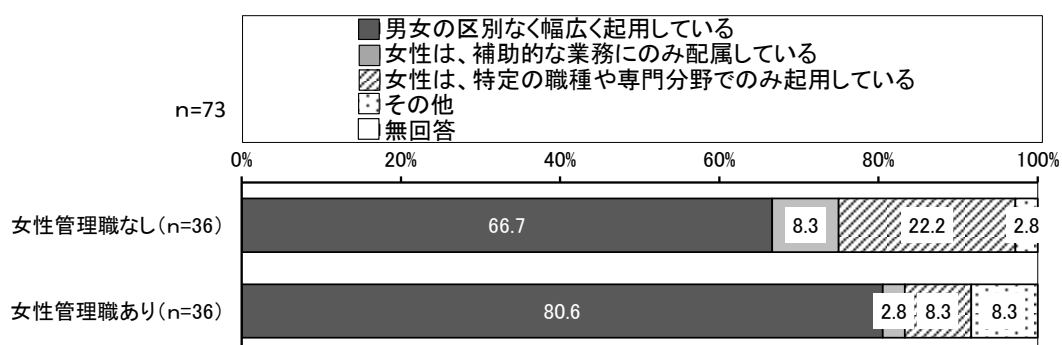


図6-3 女性従業員の起用・配属【女性管理職の割合別】

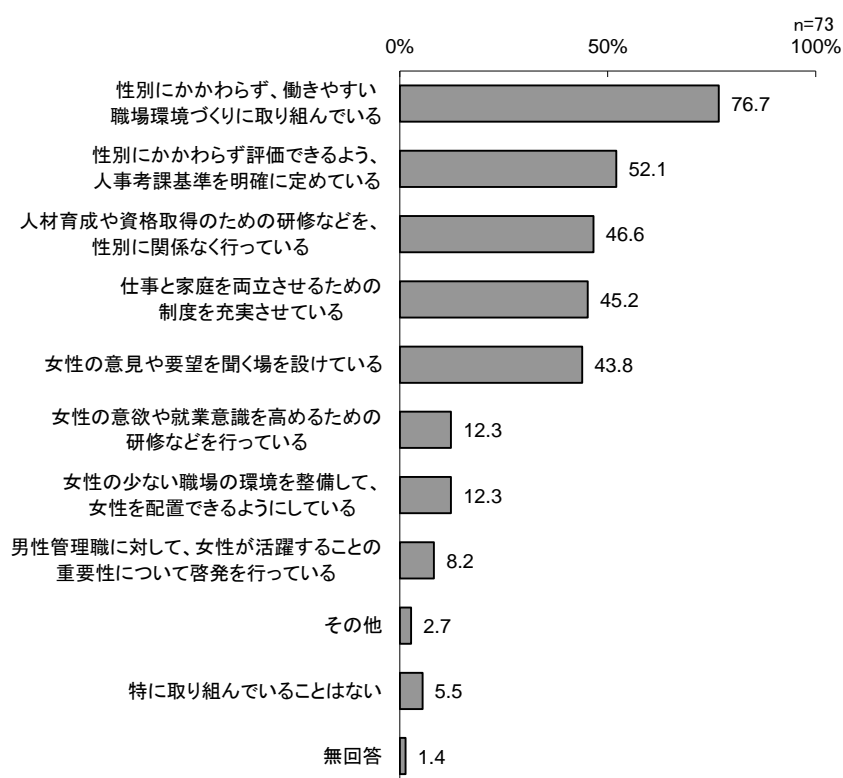


(2) 女性の活躍推進のための取組

問7 貴事業所では、女性の活躍推進のために、次のような取組を行っていますか。(〇はいくつでも)

女性の活躍推進のための取組について、「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」が76.7% (56社)で最も高く、次いで「性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている」が52.1% (38社)、「人材育成や資格取得のための研修などを、性別に関係なく行っている」「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」「女性の意見や要望を聞く場を設けている」がいずれも4割台で続きます。

図7-1 女性の活躍推進のための取組【全体】

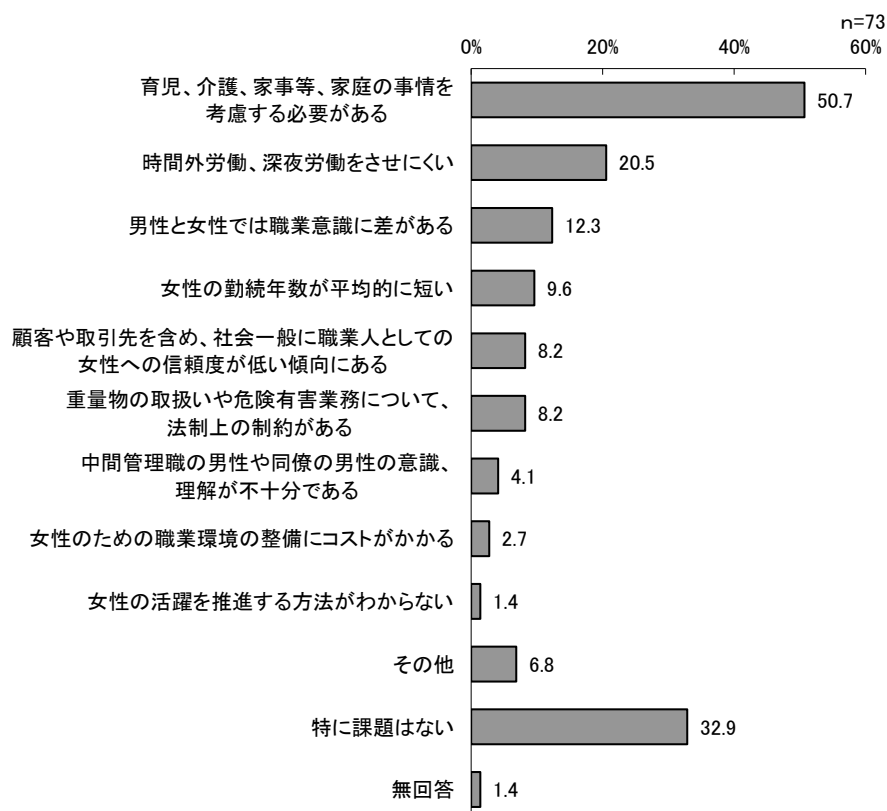


(3) 女性の活躍推進にあたっての課題

問8 貴事業所では、女性の活躍推進にあたって課題がありますか。※女性従業員がいない事業所の場合は、女性従業員を雇用する際に障壁となっている課題をお選びください。(〇はいくつでも)

女性の活躍推進にあたっての課題については、「育児、介護、家事等、家庭の事情を考慮する必要がある」が50.7% (37社)と半数を占めており、次いで「特に課題はない」32.9% (24社)、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」20.5% (15社)、その他の回答は1割未満となっています。

図8-1 女性の活躍推進にあたっての課題【全体】



3. 女性の管理職登用について

(1) 管理職に占める女性の割合

問9 貴事業所の管理職（係長相当職で部下を1人以上持つ方や課長相当職以上の方）に占める女性の割合についてお答えください。（○は1つ）

管理職に占める女性の割合について、「女性の管理職はいない」49.3%（36社）が半数を占め、次いで「1～5%未満」12.3%（9社）となっています。

業種別では、「50%以上」は医療・福祉が42.9%（6社）と高くなっています。「女性管理職はいない」は卸・小売業、製造業、運輸業で7割台となっています。

図9-1 管理職に占める女性の割合【全体】

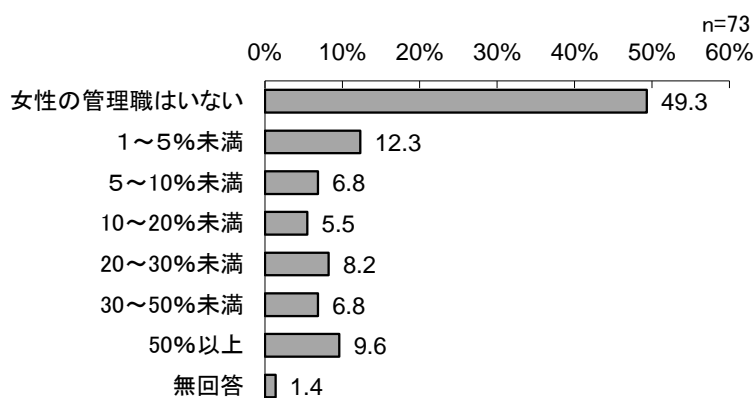
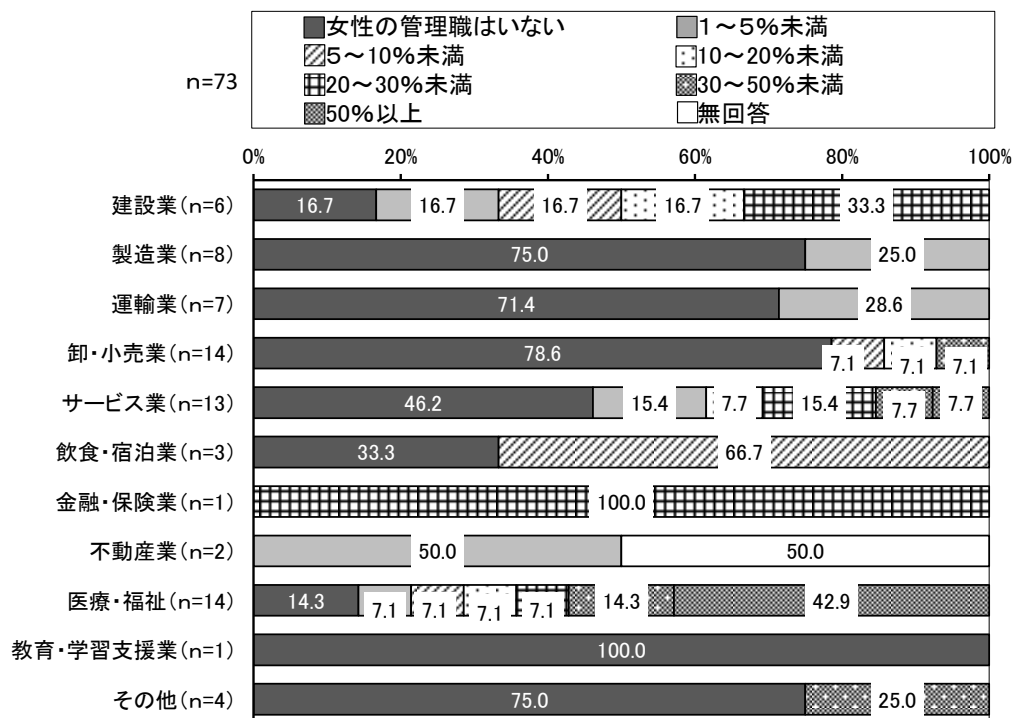


図9-2 事業所の管理職に占める女性の割合【業種別】

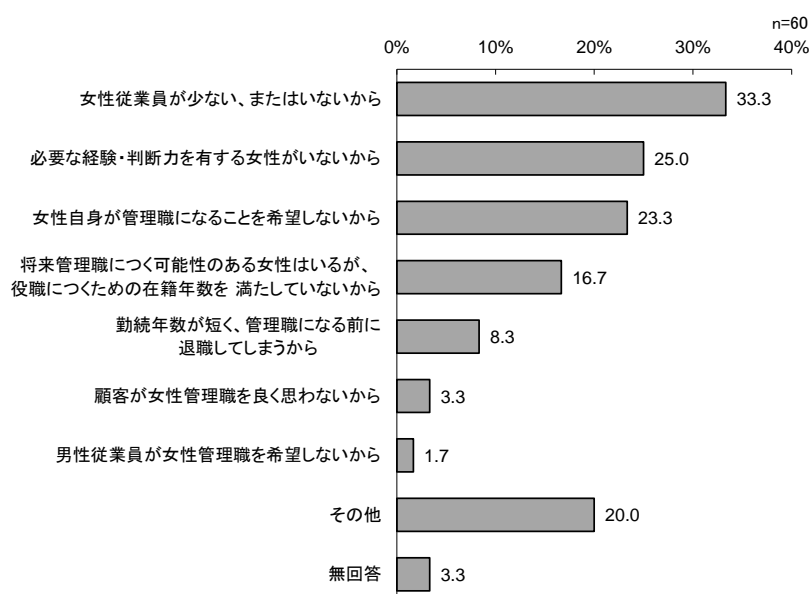


(2) 女性管理職がない理由

問9-1 女性管理職が少ない・または全くいないのは、どのような理由からだと思いますか。
(○はいくつでも)

女性管理職がない理由について、「女性従業員が少ない、またはいないから」33.3%(20社)が最も高く、次いで「必要な経験・判断力を有する女性がないから」、「女性自身が管理職になることを希望しないから」が2割台で続き、「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから」が16.7%(10社)となっています。

図9-1-1 女性管理職がない理由【全体】



4. 仕事と育児・介護の両立支援について

(1) 育児休業制度の規定

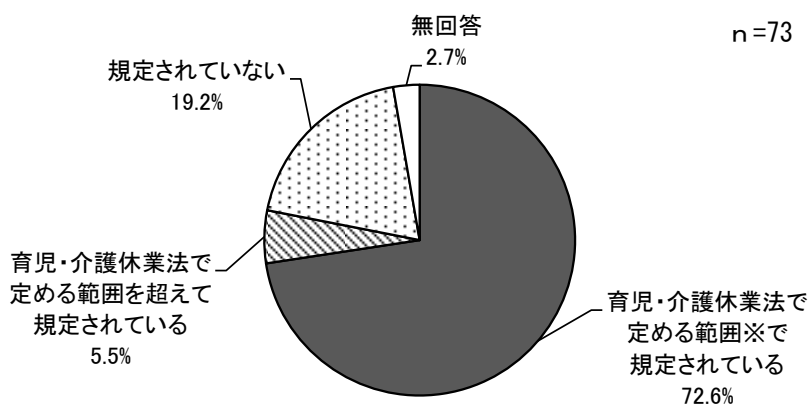
問 10 育児休業制度が就業規則や労働協約等で規定されていますか。(○は1つ)

育児休業制度の規定について、「育児・介護休業法で定める範囲で規定されている」が72.6% (53社)、「育児・介護休業法で定める範囲を超えて規定されている」が5.5% (4社)、「規定されていない」が19.2% (14社)となっています。

業種別でみると、「育児・介護休業法で定める範囲を超えて規定されている」は卸・小売業で21.4% (3社)と他の業種に比べて高くなっています。

企業規模の大きい事業所はすべてが「育児・介護休業法で定める範囲で規定されている」と回答しています。

図 10-1 育児休業制度の規定【全体】



※満1歳まで。特別の事情があれば2歳まで。

図 10-2 育児休業制度の規定【業種別】

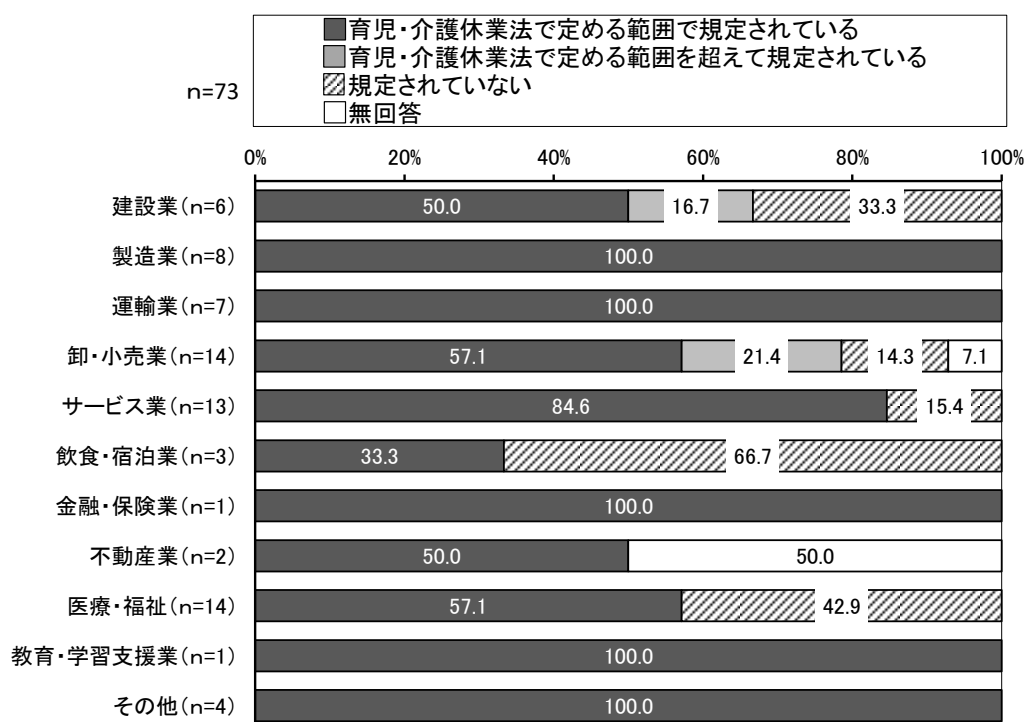
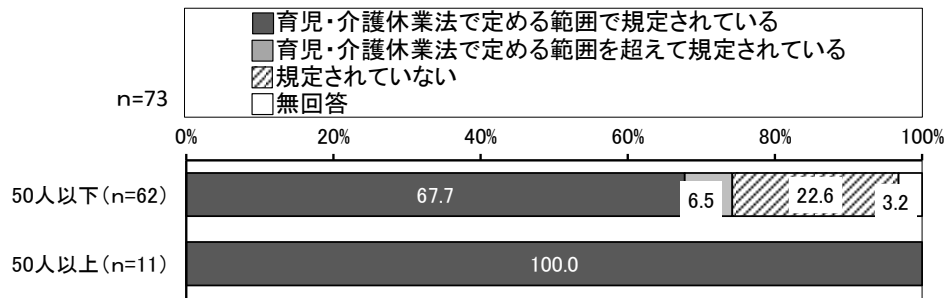


図 10-3 育児休業制度の規定【従業員数別】



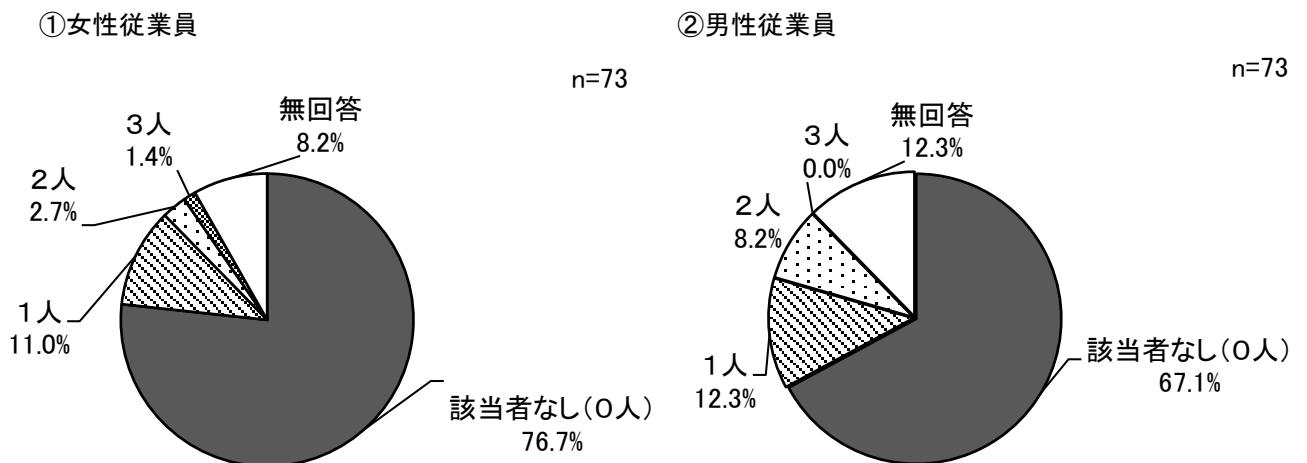
(2) 育児休業の対象者数

問 11 令和2年1月1日～12月31日の間に出産または配偶者が出産した従業員の人数をご記入ください。(該当がない場合は「0」)

育児休業の対象者の人数について、出産した女性従業員は、「該当なし(0人)」76.7% (56社)が最も多く、「1人」11.0% (8社)、「2人」2.7% (2社)、「3人」1.4% (1社)となっています。

配偶者が出産した男性従業員は、「該当者なし(0人)」67.1% (49社)が最も多く、「1人」12.3% (9社)、「2人」8.2% (6社)となっています。

図 11-1 育児休業の対象者

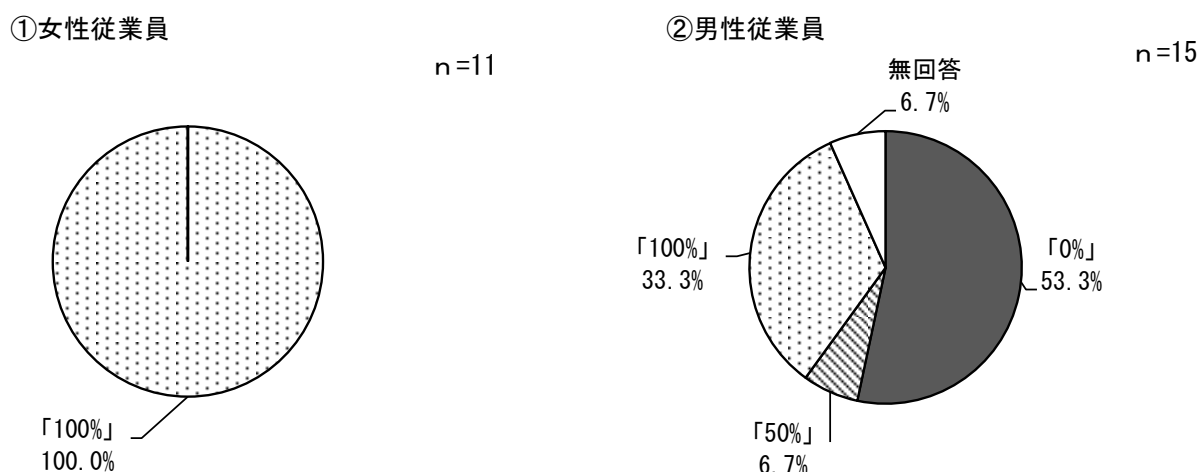


(3) 育児休業の取得率

問 12 そのうち、育児休業を取得した従業員の数をご記入ください。

上記の対象者のうち、育児休業を取得した人数の回答から取得率を算出したところ、女性従業員は取得率が「100%」（11社）であるのに対し、男性従業員は、取得率「0%」が53.3%（8社）、取得率「100%」が33.3%（5社）、取得率「50%」が6.7%（1社）であり、育児休業の取得率が女性従業員より低い傾向にあります。

図 12-1 育児休業の取得率

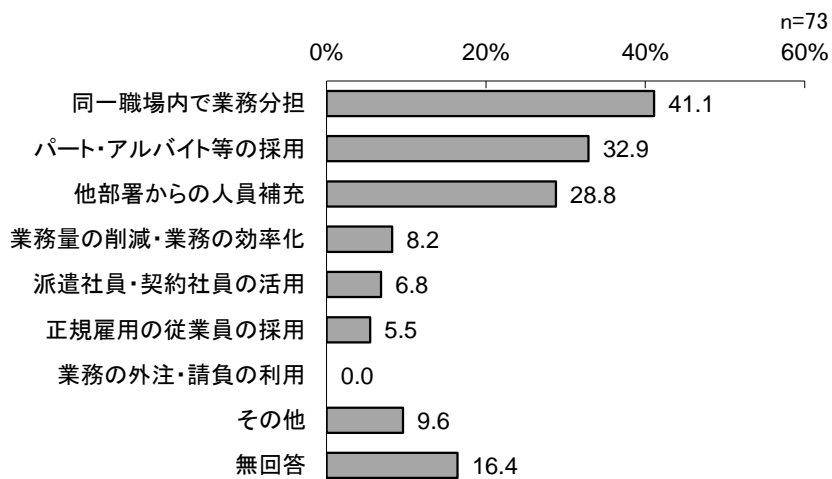


(4) 育児休業中の従業員の業務への対応

問 13 育児休業中の従業員の業務について、どのように対応していますか。(〇はいくつでも)

育児休業中の従業員の業務への対応については、「同一職場内で業務分担」41.1%（30社）が最も高く、次いで「パート・アルバイト等の採用」32.9%（24社）、「他部署からの人員補充」28.8%（21社）などが続きます。

図 13-1 育児休業中の従業員の業務への対応【全体】

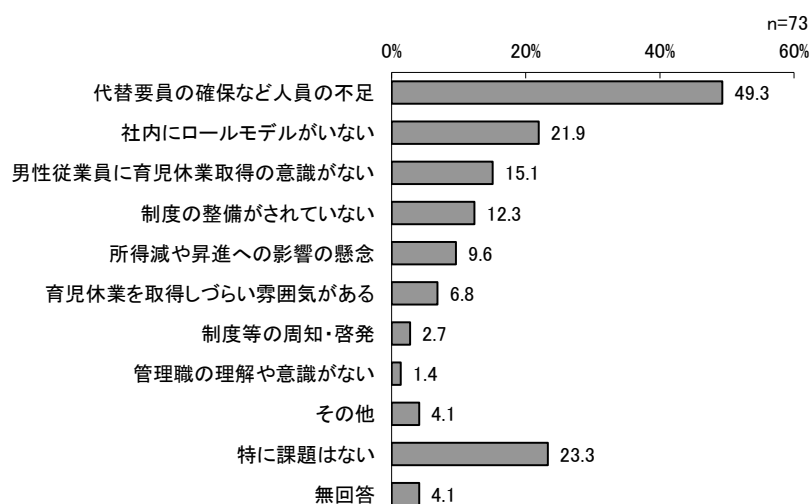


(5) 男性従業員の育児休業取得の課題

問 14 男性従業員の育児休業の取得を進めていく上での課題はありますか。(○は3つまで)

男性従業員の育児休業取得の課題について、「代替要員の確保など人員の不足」49.3% (36社) が最も高く、次いで「特に課題はない」23.3% (17社)、「社内にロールモデルがない」21.9% (16社) となっています。

図 14-1 男性従業員の育児休業取得の課題【全体】



(6) 事業所における女性従業員の就労傾向

問 15 貴事業所の正規雇用の女性従業員の就労傾向について、最も近いものをお選びください。(○は1つ)

事業所における女性従業員の就労傾向について、「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」52.1% (38社)、「女性従業員が少ない(いない)ためわからない」31.5% (23社) が高くなっており、「出産・子育てを機に退職する傾向にある」「結婚を機に退職する傾向にある」がともに6.8% (5社) となっています。

女性管理職がいる事業所では「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」割合が高くなっています。

図 15-1 事業所における女性従業員の就労傾向【全体】

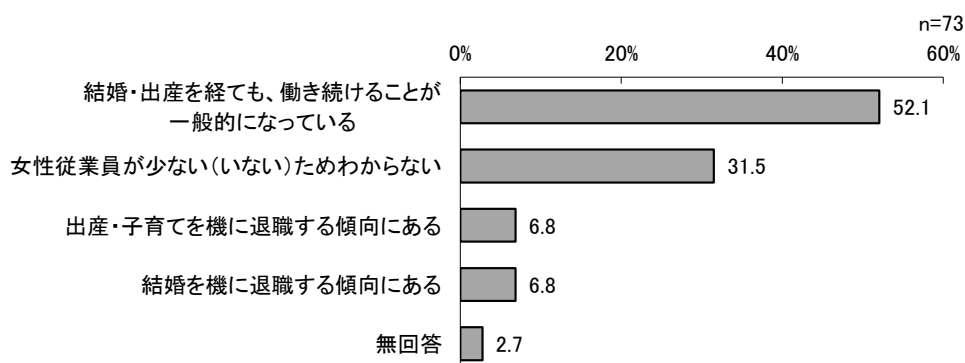
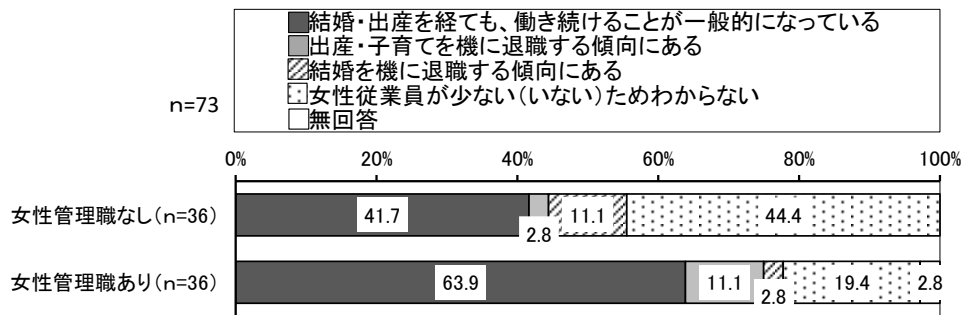


図 15-2 事業所における女性従業員の就労傾向【女性管理職の割合別】



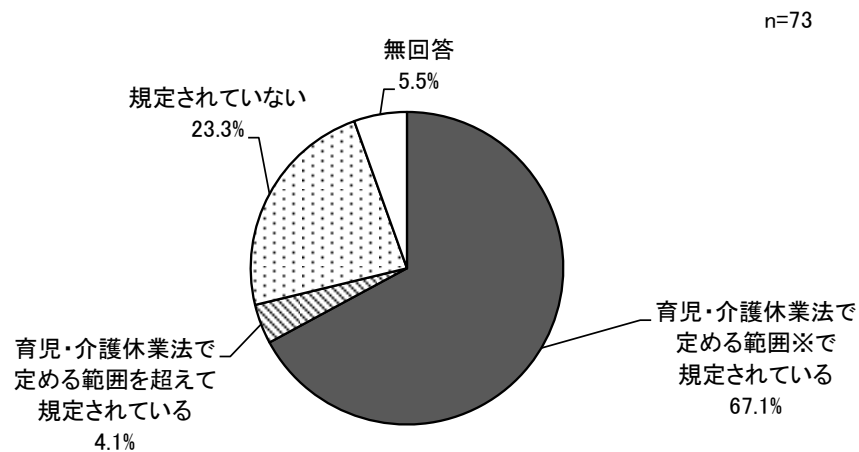
(7) 介護休業制度の規定

問 16 介護休業制度が就業規則や労働協約等で規定されていますか。(○は1つ)

介護休業制度の規定については、「育児・介護休業法で定める範囲で規定されている」が 67.1% (49 社)、「育児・介護休業法で定める範囲を超えて規定されている」が 4.1% (3 社)、「規定されていない」が 23.3% (17 社) となっています。

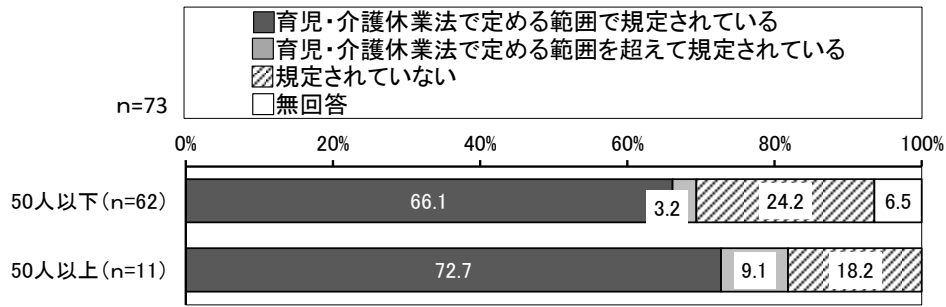
企業規模の小さい事業所で、介護休業制度について「規定されていない」割合が高い傾向にあります。

図 16-1 介護休業制度の規定【全体】



※対象家族 1 人につき通算 93 日まで、3 回を上限として分割で取得可能。

図 16-2 介護休業制度の規定【従業員数別】

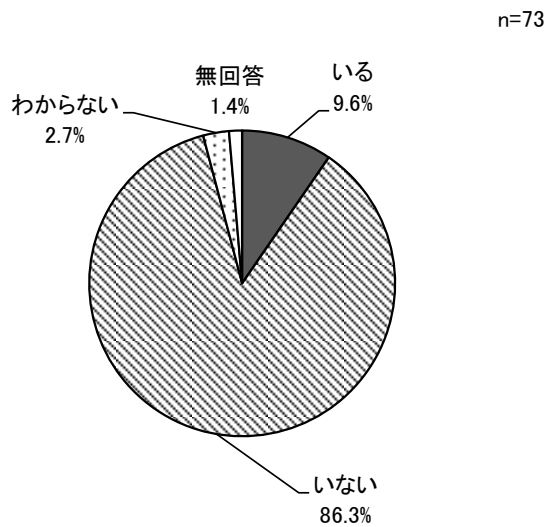


(8) 介護離職者の有無

問 17 令和2年1月1日～12月31日の間に、介護を理由とした離職者はいましたか。(○は1つ)

介護離職者の有無については、「いない」が86.3% (63社)、「いる」が9.6% (7社)、「わからない」が2.7% (2社) となっています。

図 17-1 介護離職者の有無【全体】

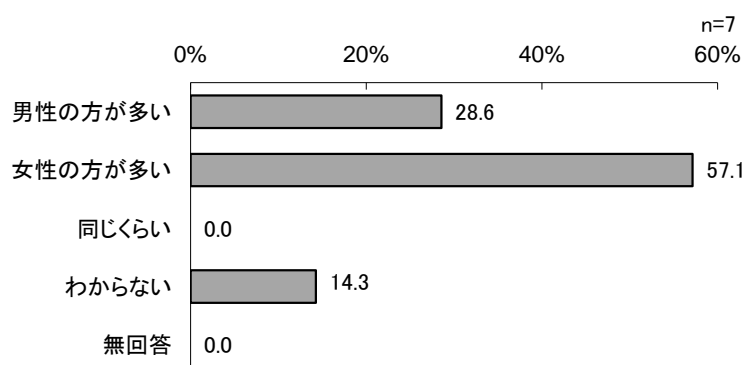


(9) 介護離職者の男女比

問 17-1 介護離職者の男女比について、割合はどちらが多いですか。(○は1つ)

介護離職者の男女比については、「女性の方が多い」が57.1%（4社）、「男性の方が多い」が28.6%（2社）、「わからない」が14.3%（1社）となっています。

図 17-1-1 介護離職者の男女比【全体】

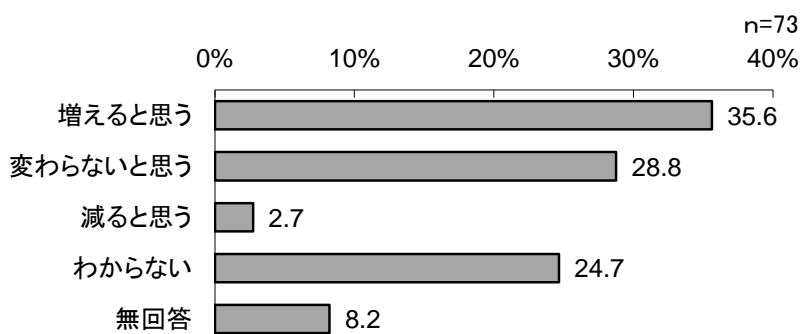


(10) 今後の介護離職者数の予想

問 18 貴事業所では、従業員の介護休業・休暇の利用や介護を理由とする離職は今後どうなっていくと思いますか。(○は1つ)

今後の介護離職者数の予想について、「増えると思う」が35.6%（26社）で最も高く、次いで「変わらないと思う」が28.8%（21社）、「わからない」が24.7%（18社）となっており、「減ると思う」は2.7%（2社）にとどまります。

図 18-1 今後の介護離職者数の予想【全体】

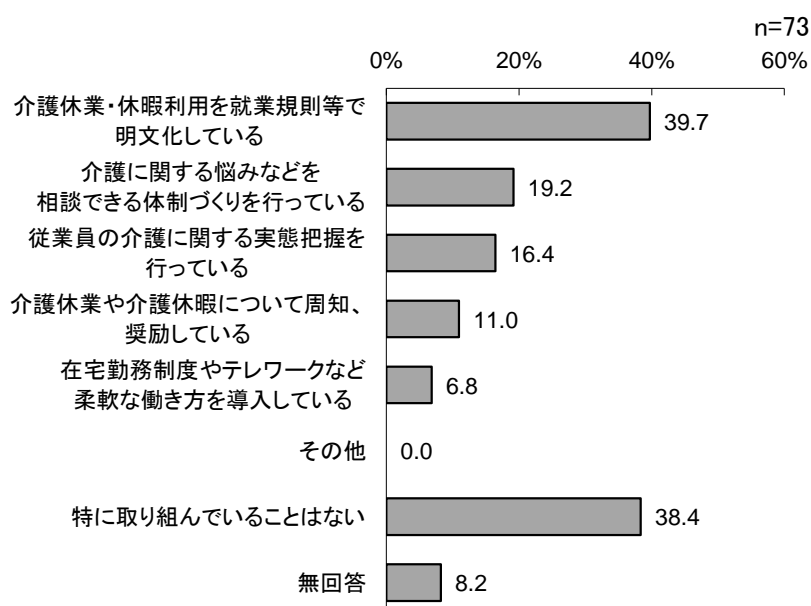


(11) 仕事と介護の両立支援に向けた取組

問 19 貴事業所では、仕事と介護の両立支援に向けて、次のような取組を行っていますか。(〇はいくつでも)

両立支援に向けての取組について、「介護休業・休暇利用を就業規則等で明文化している」が39.7% (29社)、次いで「特に取り組んでいることはない」が38.4% (28社)となっています。次いで差があり「介護に関する悩みなどを相談できる体制づくりを行っている」19.2% (14社)、「従業員の介護に関する実態把握を行っている」16.4% (12社)などが続いています。

図 19-1 仕事と介護の両立支援に向けた取組【全体】



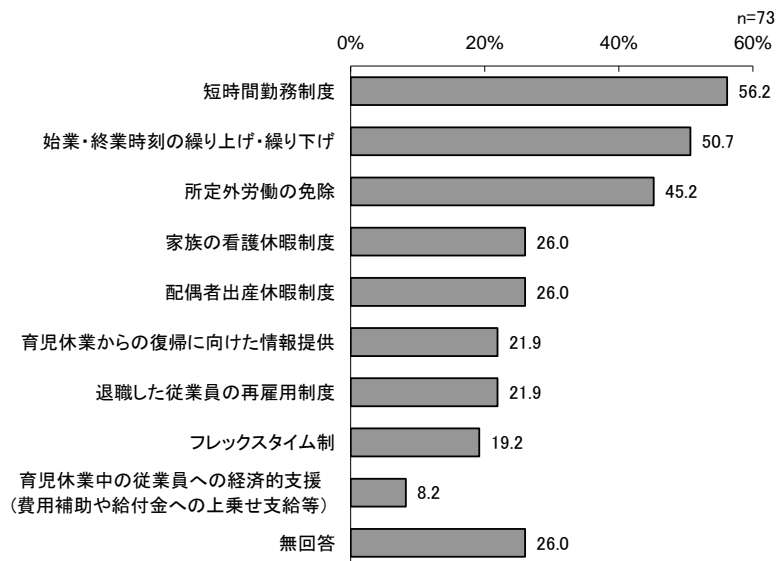
(12) 育児・介護中の従業員に対する配慮

問 20 育児・介護中の従業員に対する配慮について、制度があるものについて、育児・介護それぞれについてお答えください。(育児・介護それぞれあてはまるものすべてに○)

① 育児中の従業員への配慮や支援制度

育児中の従業員への配慮や支援制度については、「短時間勤務制度」が 56.2% (41 社) と最も高く、次いで「始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が 50.7% (37 社)、「所定外労働の免除」が 45.2% (33 社)、「家族の看護休暇制度」と「配偶者出産休暇制度」26.0% (19 社) などが続きます。

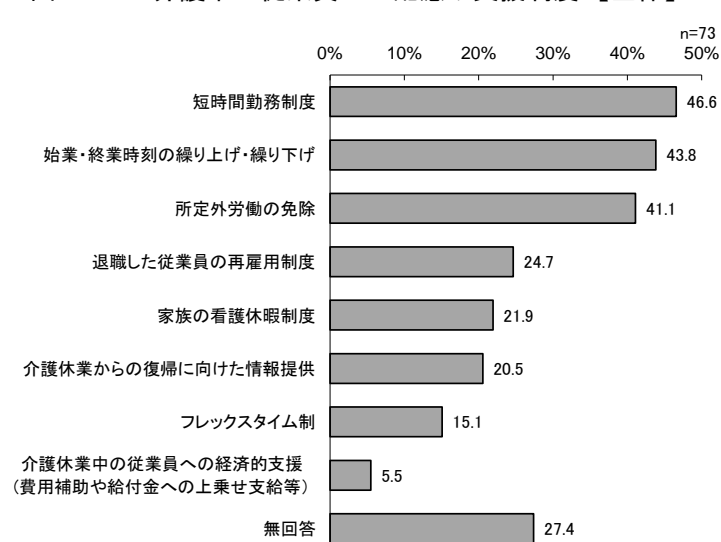
図 20-1 育児中の従業員への配慮や支援制度【全体】



② 介護中の従業員への配慮や支援制度

介護中の従業員への配慮や支援制度については、「短時間勤務制度」が 46.6% (34 社) と最も高く、次いで「始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が 43.8% (32 社)、「所定外労働の免除」が 41.1% (30 社) がいずれも 4 割台と差がなくあげられ、「退職した従業員の再雇用制度」が 24.7% (18 社)、「家族の看護休暇制度」が 21.9% (16 社) などが続きます。

図 20-2 介護中の従業員への配慮や支援制度【全体】



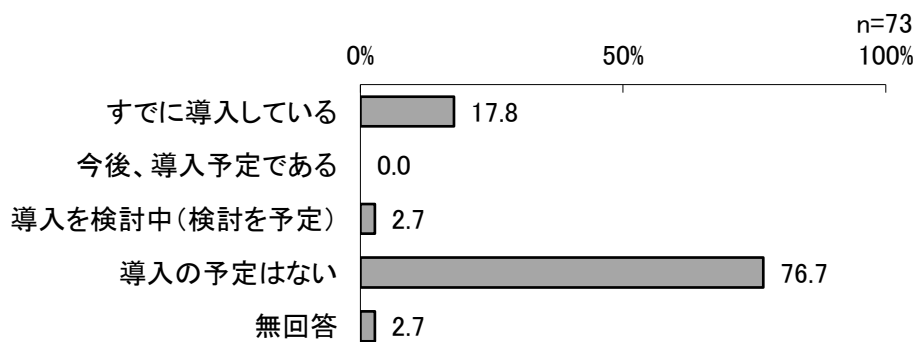
5. テレワークについて

(1) テレワークの導入

問 21 貴事業所では、テレワーク（インターネット等の情報通信を利用し、在宅等で仕事を行う勤務形態）を導入していますか。（○は1つ）※週数回等の随時テレワークも含まれます。

テレワークの導入について、「導入の予定はない」76.7%（56社）が群を抜いて高く、次いで「すでに導入している」17.8%（13社）となっており、テレワークの導入率は低い傾向にあります。

図 21-1 テレワークの導入【全体】

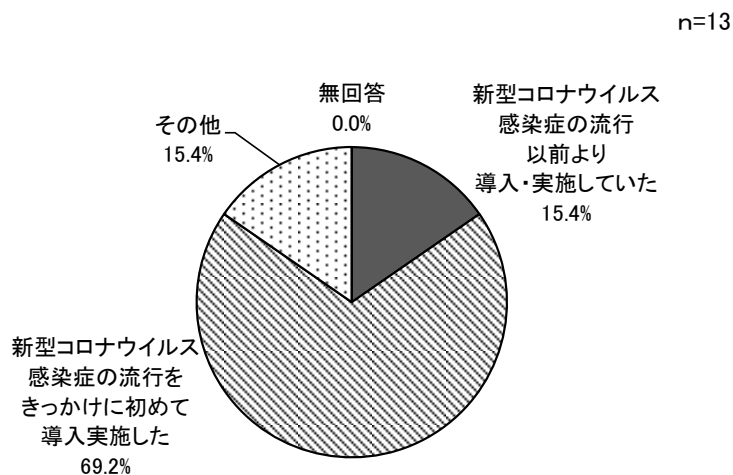


(2) テレワーク導入の時期

問 21-1 テレワークは、新型コロナウイルス感染症の流行以前より導入・実施していましたか。（○は1つ）

テレワーク導入の時期について、「新型コロナウイルス感染症の流行をきっかけに初めて導入実施した」が69.2%（9社）と大半を占め、「新型コロナウイルス感染症の流行以前より導入・実施していた」が15.4%（2社）となっています。

図 21-1-1 テレワークの導入の時期【全体】

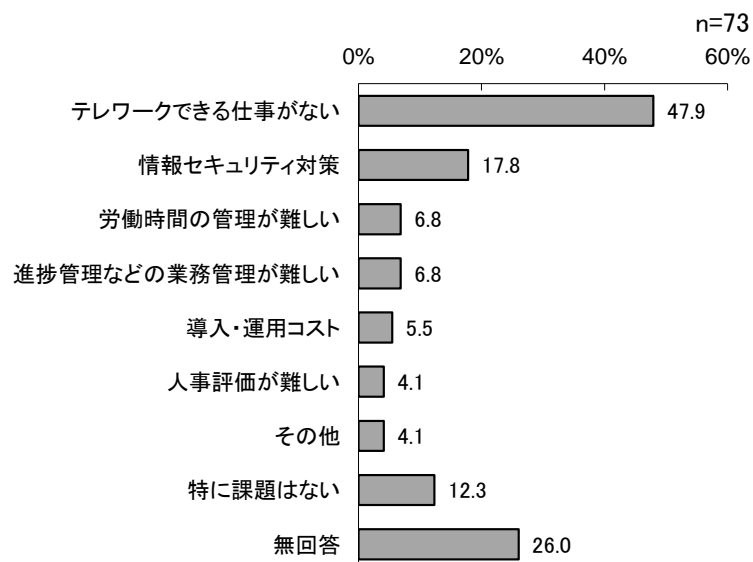


(3) テレワーク導入・実施にあたっての課題

問 22 テレワークを導入・実施するにあたっての課題はありますか。(○は3つまで)

テレワークの導入・実施にあたっての課題について、「テレワークできる仕事がない」47.9% (35社) が最も高く、次いで「情報セキュリティ対策」が 17.8% (13社)、「特に課題はない」が 12.3% (9社) などが続きます。

図 22-1 テレワーク導入・実施にあたっての課題【全体】



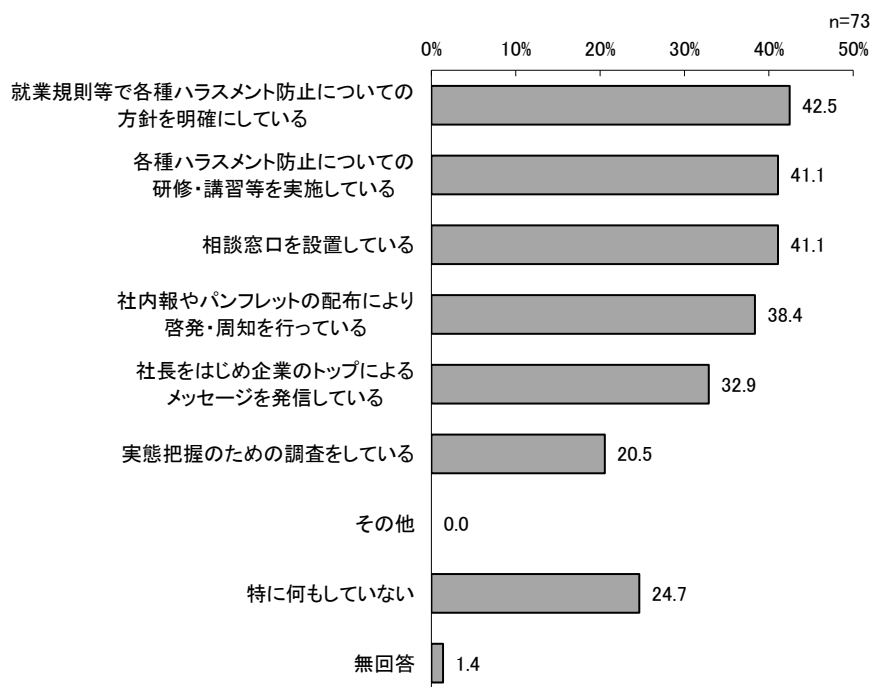
6. 職場における各種ハラスメントの防止について

(1) ハラスメント等防止への取組

問 23 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等を防止するために、何か取り組んでいることはありますか。(〇はいくつでも)

ハラスメント等防止への取組について、「就業規則等でハラスメント防止についての方針を明確にしている」が 42.5% (31 社) と最も高く、次いで「各種ハラスメント防止についての研修・講習等を実施している」「相談窓口を設置している」が 41.1% (30 社) がともに 4 割台と差がなく続き、「社内報やパンフレットの配布により啓発・周知を行っている」が 38.4% (28 社) などの順となっています。

図 23-1 ハラスメント等防止への取組【全体】



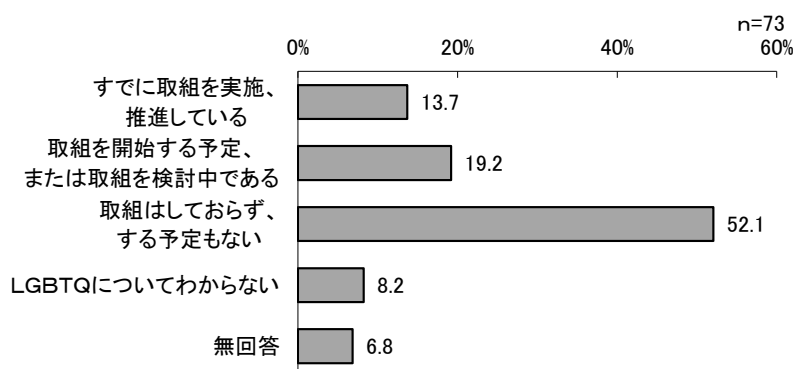
7. LGBTQ（性的少数者）等への対応について

(1) 事業所におけるLGBTQ（性的少数者）等への取組

問 24 貴事業所では、LGBTQ※など性的少数者の方への取組をしていますか。(○は1つ)

LGBTQ（性的少数者）等への取組について、「取組はしておらず、する予定もない」52.1%（38社）が半数を占めて最も高く、次いでやや差があり「取組を開始する予定、または取組を検討中である」が19.2%（14社）、「すでに取組を実施、推進している」が13.7%（10社）、「LGBTQについてわからない」が8.2%（6社）と続きます。

図 24-1 事業所におけるLGBTQ(性的少数者)等への取組【全体】



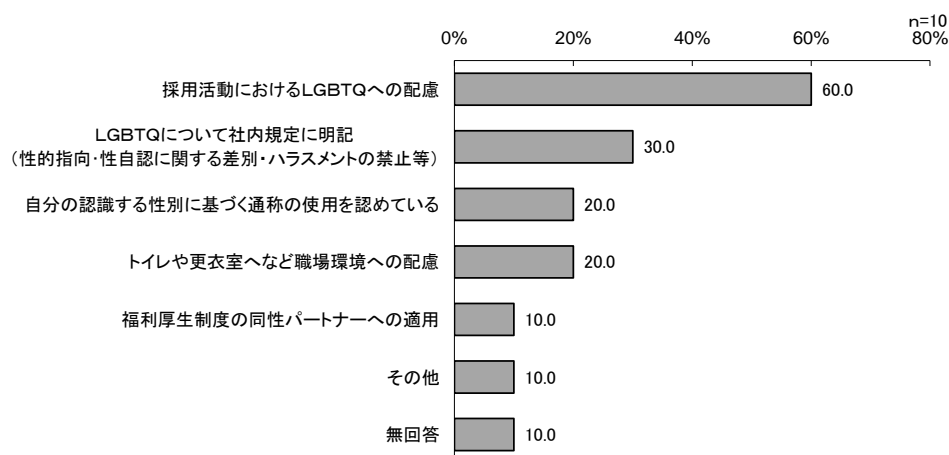
(2) LGBTQ（性的少数者）等の従業員への対応

【問 24 で「1. すでに取組を実施、推進している」と回答した方へおうかがいします。】

問 24-1 LGBTQ等の従業員に対して、どのような対応をしていますか。(○はいくつでも)

取組を実施している事業所に、LGBTQ（性的少数者）等の従業員への対応についてたずねたところ、「採用活動におけるLGBTQへの配慮」が60.0%（6社）と最も高く、次いで「LGBTQについて社内規定に明記（性的指向・性自認に関する差別・ハラスメントの禁止等）」30.0%（3社）などが続きます。

図問 24-1-1 事業所におけるLGBTQ(性的少数者)等の従業員への対応【全体】



8. 男女共同参画に関する市の施策・制度について

(1) 「男女きらきら北本いっしょにプログラム」の認知度

問 25 北本市では、市民・団体・企業と協働して男女共同参画を推進するための「男女きらきら北本いっしょにプログラム(男女共同参画推進者登録制度)」を設けています。この制度について知っていましたか。(○は1つ)

「男女きらきら北本いっしょにプログラム」について、「制度の名前も内容も知らなかった」67.1% (49社) が最も高く、次いで「聞いたことはあるが、制度の内容は知らなかった」21.9% (16社)、「制度に登録している」は1.4% (1社)にとどまります。

女性従業員や女性の正規雇用の割合が高い事業所で、制度への登録や認知度が高い傾向がみられます。

図 25-1 「男女きらきら北本いっしょにプログラム」の認知度【全体】

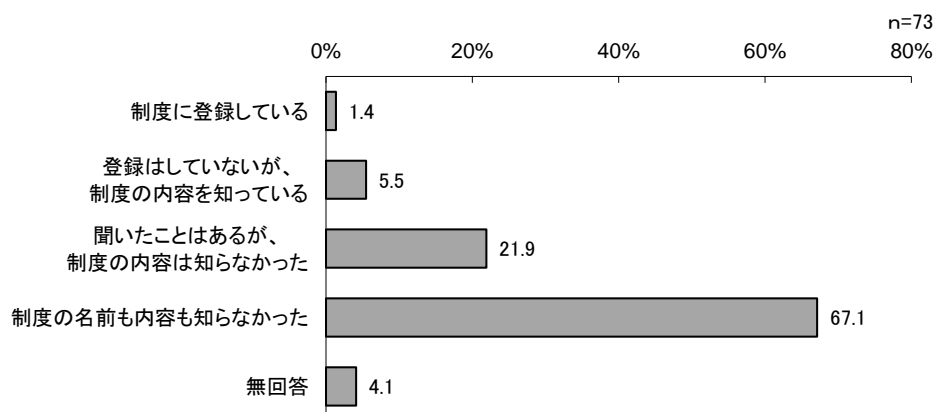


図 25-2 「男女きらきら北本いっしょにプログラム」の認知度【女性従業員の割合別】

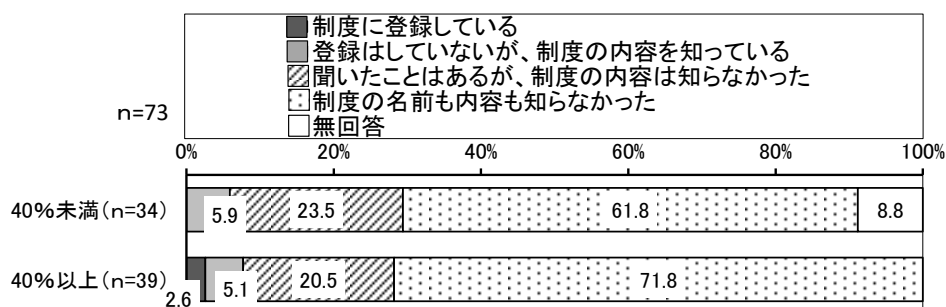
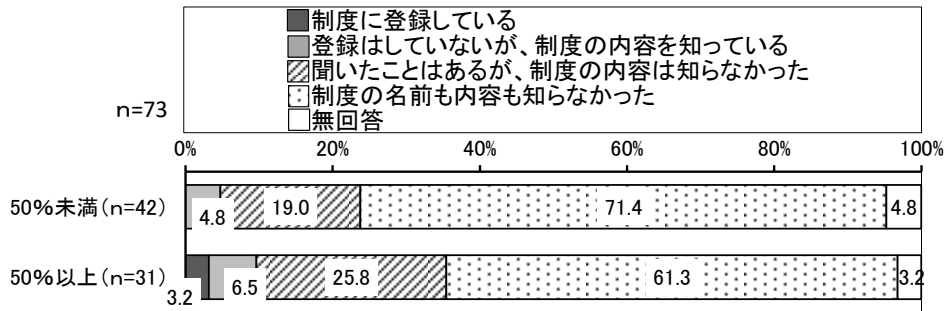


図 25-3 「男女きらきら北本いっしょにプログラム」の認知度【女性の正規雇用の割合別】



(2) 市・行政に期待する取組

問 26 今後、事業所における男女共同参画を推進する上で、市・行政にどのような取組を期待しますか。(〇はいくつでも)

市・行政に期待する取組について、「保育施設・保育サービスの充実」43.8% (32 社) が最も高く、次いで「社会の変化や法律・制度改正に関する情報提供」37.0% (27 社) が高く、次いで「高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護が必要な人のための施設・介護サービスの充実」34.2% (25 社)、「市内企業における取組事例やロールモデルに関する情報提供」「男女共同参画や女性活躍推進に関する企業向けの相談体制の充実」がともに 20.5% (15 社)、「特に期待する取組はない」17.8% (13 社) と続き、その他の回答は 1 割未満となっています。

図 26-1 市・行政に期待する取組【全体】

