

府中市男女共同参画に関する事業所意識調査報告

〔速報値〕

実施期間	令和5年9月8日～令和5年10月31日
対象事業所	市内に事業所等を置く事業者
回答事業所	19事業所
調査方法	WEBアンケート

現行計画の「第6次府中市男女共同参画計画」が、令和6(2024)年度で5年間の計画期間を終えるため、新たな「第7次府中市男女共同参画計画」の策定に向けて、今後の施策を進めるうえでの貴重な基礎資料として、市内事業所の皆様の男女共同参画などの状況を把握し、市の施策に対するご意見を伺うため、アンケート調査を実施しました。

単純集計 速報値

Q1 貴事業所の業種をお選びください。(メインの事業で回答)

建設業(4)、小売業(3)、専門・技術サービス業(3)、医療・福祉(2)、他、計19事業所から回答をいただきました。

Q2 貴事業所の従業員数をお選びください。(市内店舗の従業員数に限定)

	実数	%
1 10人以下	9	47.4%
2 11人～30人以下	7	36.8%
3 31人～50人以下	1	5.3%
4 51人～100人	0	0.0%
5 101人～300人	0	0.0%
6 301人～500人	0	0.0%
7 501人～1000人	2	10.5%
8 1001人以上	0	0.0%
	19	100.0%

Q3 貴事業所の経営形態(性格・形式)をお選びください。

	実数	%
1 単独事業所	15	78.9%
2 本社・本店	2	10.5%
3 支社・営業所	2	10.5%
4 その他	0	0.0%
		100.0%

Q4 貴事業所に現在在籍している「正規従業員」一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数はどのくらいですか。直近の事業年度(または把握できる直近の1年間)についてお答えください。

約8割の事業所が「5～10日」「11～15日」と回答しています。

	実数	%
1 5～10日	8	42.1%
2 11～15日	8	42.1%
3 16～20日	2	10.5%
4 21日以上	1	5.3%
		100.0%

Q5 貴事業所に現在在籍している「正規従業員」一人あたりの月平均時間外労働時間はどのくらいですか。

月平均時間外労働時間は「10時間未満」が約4割、「残業なし」を合わせると約5割の事業所で概ね労働時間内で業務を行っています。

	実数	%
1 残業なし	2	10.5%
2 10時間未満	8	42.1%
3 10～20時間未満	4	21.1%
4 20～30時間未満	3	15.8%
5 30～45時間未満	2	10.5%
6 それ以外	0	0.0%
		100.0%

Q6 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスへの取組を実施していますか。

約2割の事業所でワーク・ライフ・バランスの取組が実施されていませんでした。

	実数	%
1 実施している	9	47.4%
2 今後、実施を予定している	3	15.8%
3 実施していない	4	21.1%
4 無回答	3	15.8%
		100.0%

Q7 貴事業所では、以下の制度はありますか。【複数回答可】

「育児休業制度」「出産休業制度」は約5割、「介護休業制度」は約4割の事業所で実施されています。また、「半日・時間単位の有給休暇制度」「再雇用制度」「経験者採用」も約4割の事業所で実施されています。

回答率が高かった選択肢

	実数	%
1 育児休業制度	10	52.6%
2 出産休業制度	9	47.4%
3 半日・時間単位の有給休暇制度	9	47.4%
4 介護休業制度	8	42.1%
5 再雇用制度	8	42.1%
6 短時間勤務制度	6	31.6%
7 子どもの看護休暇制度	4	21.1%
8 転勤・配置転換の配慮	3	15.8%
9 所定時間外労働の免除制度	3	15.8%
10 在宅就業制度(テレワーク)	6	31.6%
11 フレックスタイム制度	4	21.1%
12 育児サービスの利用に対する経済的補助	1	5.3%
13 事業所内託児施設の設備	0	0.0%
14 経験者採用	8	42.1%
15 特になし	4	21.1%
16 その他	0	0.0%
		436.8%

Q8 Q7で1つでも「制度あり」とお答えの事業所におたずねします。「多様な働き方」ができる制度を実施したことによって、どのような効果がありましたか。【複数回答可】 n=15

回答率が高かった選択肢

	実数	%
1 事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった	5	33.3%
2 女性従業員の定着率が向上した	3	20.0%
3 採用時に、優秀な人材の確保につながった	6	40.0%
4 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった	5	33.3%
5 男女とも意欲や能力ある人の活躍がすすんだ	2	13.3%
6 経営にとって効果があった	6	40.0%
7 現状、大きな効果は見られないが、中長期的な効果を目指している	3	20.0%
8 無回答	0	0.0%
9 その他	1	6.7%
		206.7%

Q9 貴事業所では、Q7の選択肢のような「多様な働き方」ができる制度を整備するうえで、特に難しいと感じているのはどのようなことですか。【複数回答可】

一定期間の一時的な減員により、代替要員の確保や周囲の従業員の負担が増えることが、制度を整備するうえで難しい課題だと回答が多くなっています。

回答率が高かった選択肢

	実数	%
1 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい	11	57.9%
2 職場の周りの人の業務量が増える	6	31.6%
3 現場管理職のマネジメントが難しくなる	3	15.8%
4 勤怠管理や適切な人事評価が難しい	4	21.1%
5 導入・実施の効果を企業として数値などで把握しにくい	4	21.1%
6 収入が減ることなどへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない	2	10.5%
7 情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい	2	10.5%
8 多様な働き方の推進について、周囲の一般従業員の理解が不足している	0	0.0%
9 多様な働き方の推進について、管理職の理解が不足している	1	5.3%
10 特になし	1	5.3%
11 無回答	2	10.5%
12 その他	0	0.0%
		189.5%

Q10 貴事業所の令和4年度の育児休業の取得率をお答えください。

誤回答があります。

Q11 貴事業所の令和4年度の介護休業の取得状況をお答えください。

対象者なし

Q12 貴事業所では「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)について、どの程度認識していますか。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)については、「内容はよく知らない」との回答が約5割となっており、法律についての啓発が必要です。

	実数	%
1 よく知っている	2	10.5%
2 ある程度知っている	6	31.6%
3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない	10	52.6%
4 まったく知らない	0	0.0%
5 無回答	1	5.3%
		100.0%

Q13 貴事業所では「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)の改正により、令和4年4月1日より一般事業主行動計画の策定・届出義務等が常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されたことを知っていますか。

一般事業主行動計画の策定・届出義務等が常時雇用する労働者が101人以上の事業主に拡大されたことについては、「内容はよく知らない」との回答が約5割、「まったく知らない」は約1割となっており、情報の周知・啓発が必要です。

	実数	%
1 よく知っている	1	5.3%
2 ある程度知っている	4	21.1%
3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない	10	52.6%
4 まったく知らない	2	10.5%
5 無回答	2	10.5%
		100.0%

Q14 貴事業所では、「一般事業主行動計画」を策定・届出していますか。本社等で策定・届出をしている場合も含めてお答えください。

「申請の対象ではない」事業所は約4割、申請を「していない」事業所が約2割強となっています。

	実数	%
1 している	2	10.5%
2 していない	5	26.3%
3 申請の対象ではない	8	42.1%
4 無回答	4	21.1%
		100.0%

Q15 貴事業所では、管理職、係長職および女性管理職、女性係長職は何人いますか。

従業員数の実数が不明のため、割合が算出できません。

Q16 一般的に、女性の管理職(監督職)が少ない理由は以下のどれだと思いますか。

女性の管理職(監督職)が少ない理由として、「女性従業員が少ない、いない」「必要な経験を有する女性が少ない、いない」との回答が多くなっています。

回答率が高かった選択肢

	実数	%
1 女性従業員が少ない、又は、いないから	9	47.4%
2 本人が管理職(監督職)になることを希望しないから	3	15.8%
3 必要な経験等、適任性を有する女性が少ない、又は、いないから	6	31.6%
4 将来、管理職(監督職)につく可能性のある女性はいるが、必要な在籍年数を満たしていないから	0	0.0%
5 勤続年数が短く、管理職(監督職)になる前に退職してしまうから	2	10.5%
6 男性従業員が女性の管理職(監督職)を希望しないから	0	0.0%
7 顧客が女性の管理職(監督職)を希望しない、又は、よく思わないから	0	0.0%
8 目標となる女性の先輩職員(社員)がいない(少ない)ので、次の管理職(監督職)候補が育たない	3	15.8%
9 無回答	1	5.3%
10 その他	2	10.5%
		136.8%

Q17 貴事業所では、女性が活躍することについて、メリットと思われることは何ですか。

女性が活躍することのメリットは、「多様な視点で職場風土が改善される」「優秀な人材の確保が可能になる」「多様な視点を企業が持つことで他方面からのニーズに答えられる」の回答が多くなっています。

	実数	%
1 優秀な人材の確保が可能になる	10	52.6%
2 男女が対等な職場であるという企業・事業所等のイメージアップにつながる	6	31.6%
3 多様な視点を企業が持つことで他方面からのニーズに答えられる	10	52.6%
4 多様な視点で職場風土が改善される	13	68.4%
5 特になし	1	5.3%
6 無回答	2	10.5%
7 その他	0	0.0%
		221.1%

Q18 貴事業所では、女性が活躍できるように取組を実施していますか。

	実数	%
1 実施している	8	42.1%
2 実施していない	5	26.3%
3 無回答	6	31.6%
		100%

Q19 貴事業所では、女性が活躍するうえでの課題はありますか。【自由記入】

Q20 府中市では、同性カップルもしくは一方、または双方が性的マイノリティである2人の関係をパートナーとして認める「パートナーシップ宣誓制度」を導入しています。貴事業所では同性カップルに対し、異性カップルと同様の対応をしていますか。

設問に対して「無回答」が多く府中市が、「パートナーシップ宣誓制度」を導入していることの周知や啓発が不足している可能性があります。

	実数	%
1 対応している	3	15.8%
2 対応していない	3	15.8%
3 無回答	13	68.4%
		100.0%

Q20-1【Q20で1と回答】具体的にどのような内容ですか。 n=3

	実数	%
1 結婚休暇	2	66.7%
2 育児休業	2	66.7%
3 介護・看護休暇	2	66.7%
4 無回答	1	33.3%
5 その他	0	0.0%
		233.3%

Q21 貴事業所で何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。ハラスメントの項目ごとに、回答を1つ選択してください。

事業所内では、ほとんどのハラスメントで「ない」との回答が多くなっていますが、「パワー・ハラスメント」「モラル・ハラスメント」「性的マイノリティに関するハラスメント」については、「ある」という回答もあり、事業所に向けて、各種ハラスメントについての啓発は必要です。

	ある	ない	どちらとも いえない
【実数】			
パワー・ハラスメント	1	15	3
セクシュアル・ハラスメント	0	16	3
モラル・ハラスメント	1	16	2
マタニティ(パタニティ)・ハラスメント	0	17	2
ケア・ハラスメント	0	17	2
性的マイノリティに関するハラスメント	1	16	2
【%】			
パワー・ハラスメント	5.3%	78.9%	15.8%
セクシュアル・ハラスメント	0.0%	84.2%	15.8%
モラル・ハラスメント	5.3%	84.2%	10.5%
マタニティ(パタニティ)・ハラスメント	0.0%	89.5%	10.5%
ケア・ハラスメント	0.0%	89.5%	10.5%
性的マイノリティに関するハラスメント	5.3%	84.2%	10.5%

Q22 貴事業所ではハラスメント防止等の取組を行っていますか。

ハラスメント防止等の取組については、約4割の事業所は、何らかの取組を行っているか、検討・計画中でした。一方で、「必要性は感じているが、取組は行えていない」事業所も2割強となっており、情報の提供などが必要と思われます。

	実数	%
1 防止策や対応等の何らかの取組を行っている	7	36.8%
2 現在検討・計画中である	1	5.3%
3 必要性は感じているが、取組は行えていない	5	26.3%
4 無回答	6	31.6%
5 その他	0	0.0%
		100.0%

Q23 職場における多様な働き方を進めるにあたって、行政に支援してほしいことは何ですか。

行政へ求める支援としては、「事業所の子育て・介護支援に対する助成金などの経済的支援」「ワーク・ライフ・バランス推進の必要性・効果の普及啓発」「労働時間短縮を促進する法制度の整備等について、国・都への働きかけ」多くなっています。

回答率が高かった選択肢

	実数	%
1 保育施設や介護施設などの充実	3	15.8%
2 事業所の子育て・介護支援に対する助成金などの経済的支援	9	47.4%
3 ワーク・ライフ・バランス推進の必要性・効果の普及啓発	6	31.6%
4 男性の育児・介護休業取得促進に向けた事業所への支援	4	21.1%
5 労働時間短縮を促進する法制度の整備等について、国・都への働きかけ	6	31.6%
6 他事業所の取組事例の提供	1	5.3%
7 ワーク・ライフ・バランスを導入したい事業所へのノウハウの提供	3	15.8%
8 女性活躍の取組に関するマニュアルの作成・配布	2	10.5%
9 セミナー、講演会等の開催やアドバイザーの派遣	2	10.5%
10 ワーク・ライフ・バランスを実現するための制度や支援団体等の情報提供体制の充実	0	0.0%
11 事業所内保育所の設置・運営の支援	0	0.0%
12 女性活躍の取組についての相談、助言	0	0.0%
13 優れた成果を上げている事業所の表彰、自治体のホームページ、印刷物等を通じた公表	4	21.1%
14 特になし	3	15.8%
15 その他	0	0.0%
		226.3%

Q24 誰もが働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスについてのご意見・ご要望など、自由にご記入ください。