

## 府中市男女共同参画に関する事業所意識調査報告

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
周知方法	市ホームページ、むさし府中商工会議所・むさし府中青年会議所会員向けメール配信、府中市勤労者福祉振興公社登録者への通知(事業規模により通知先を選定)

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。

Q1 問番号の帯が水色はシングルアンサーの設問

Q7 問番号の帯が薄緑色はマルチアンサーの設問

各設問で回答率が高かった選択肢にはアミがけをしています。

## 単純集計

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	8	42.1%
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	1	5.3%
8 1001人以上	0	0.0%
	19	100.0%

Q2-1 うち、女性従業員の人数をお答えください。(従業員に占める女性の割合に変換)

	実数	%
0%(1人もいない)	2	10.5%
～30%	8	42.1%
～50%	7	36.8%
51%以上	2	10.5%
	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。

実施している事業所が約5割を占める一方で、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%

Q6-1 【限定 Q6で1or2を選択】ワーク・ライフ・バランスに関する下記の取組の中で、実施している(今後、実施を検討している)ことは何ですか。【複数回答可】 n=12

	実数	%
1 長時間労働の削減	10	83.3%
2 有給休暇の取得促進	11	91.7%
3 仕事と育児の両立支援	9	75.0%
4 仕事と介護の両立支援	8	66.7%
5 フレックスタイム、短時間勤務、テレワーク制度など柔軟な働き方の導入	6	50.0%
6 福利厚生制度の充実など、休暇の過ごし方の支援	5	41.7%
7 副業の許可	5	41.7%
		450.0%

Q6-2 【限定 Q6で1or2を選択】ワーク・ライフ・バランスの取組によって期待する効果は何ですか。【複数回答可】 n=12

	実数	%
1 従業員の意識向上	7	58.3%
2 従業員の健康維持	9	75.0%
3 優秀な人材の確保	7	58.3%
4 女性の活躍推進	8	66.7%
5 生産性向上や競争力強化	5	41.7%
6 自己啓発に取り組む従業員の増加	4	33.3%
7 事務所のイメージアップ	1	8.3%
8 外国人の活用等、ダイバーシティ(多様性)の推進	1	8.3%
9 特にない	1	8.3%
10 わからない	0	0.0%
11 無回答	0	0.0%
		358.3%

Q6-3 【限定 Q6で3を選択】ワーク・ライフ・バランスの取組を実施していない理由は何ですか。【複数回答可】 n=4

	実数	%
1 実施する必要性を感じないから	0	0.0%
2 人的余裕がない、または代替要員の確保が困難だから	3	75.0%
3 取組のためのノウハウが不足しているから	1	25.0%
4 売上減少等、経営への影響が懸念されるから	2	50.0%
5 ワーク・ライフ・バランスを検討する時間がないから	0	0.0%
6 勤務時間や勤務地の多様化による雇用管理の複雑化に対応できないから	1	25.0%
7 取組のための費用が負担になるから	0	0.0%
8 取組に対する行政の支援が不足しているから	0	0.0%
9 経営者や管理者の意識が低いから	0	0.0%
10 従業員の理解が不足しているから	0	0.0%
11 無回答	0	0.0%
		175.0%

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」「半日・時間単位の有給休暇制度」は約4割の事業所で実施されています。また、「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。

	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 特にない	4	21.1%
16 その他	0	0.0%
		436.8%

Q7-1 【限定 Q7で1を選択】育児休業制度について、休業中の従業員の代替要員をどのように確保しましたか。【複数回答可】 n=10

	実数	%
1 部署内でやりくり	9	90.0%
2 期間雇用者(パートタイム・アルバイト、契約社員等)を雇用、または派遣社員を活用	3	30.0%
3 配置転換で代替	1	10.0%
4 無回答	0	0.0%
5 その他	0	0.0%
		130.0%

Q7-2 【限定 Q7で4を選択】介護休業制度について、休業中の従業員の代替要員をどのように確保しましたか。【複数回答可】 n=8

	実数	%
1 部署内でやりくり	6	75.0%
2 期間雇用者(パートタイム・アルバイト、契約社員等)を雇用、または派遣社員を活用	3	37.5%
3 配置転換で代替	1	12.5%
4 無回答	1	12.5%
5 その他	0	0.0%
		137.5%

Q7-3 【限定 Q7で1or4を選択】育休業児制度について、休業中の従業員の代替要員を今後どのように確保したいと考えていますか。【複数回答可】 n=10

	実数	%
1 部署内でやりくり	6	60.0%
2 期間雇用者(パートタイム・アルバイト、契約社員等)を雇用、または派遣社員を活用	5	50.0%
3 配置転換で代替	0	0.0%
4 無回答	0	0.0%
5 その他	0	0.0%
		110.0%

Q7-4 【限定 Q7で1or4を選択】介護休業制度について、休業中の従業員の代替要員を今後どのように確保したいと考えていますか。【複数回答可】 n=10

	実数	%
1 部署内でやりくり	6	60.0%
2 期間雇用者(パートタイム・アルバイト、契約社員等)を雇用、または派遣社員を活用	5	50.0%
3 配置転換で代替	0	0.0%
4 無回答	0	0.0%
5 その他	1	10.0%
		120.0%

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

	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、代替要員の確保が難しいこと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の回答が多くなっています。

	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。

女性従業員が取得	3事業所
男性従業員(配偶者が出産)が取得	5事業所
対象者なし	12事業所

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	19事業所
-------	-------

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。

\* 管理職 = 係長職の事業所がある

【管理職 割合】	実数	%
0% (1人もいない)	6	31.6%
~ 30%	8	42.1%
~ 50%	2	10.5%
51%以上	3	15.8%
	19	100.0%

【管理職 うち女性の割合】	実数	%
0% (1人もいない)	13	68.4%
~ 30%	5	26.3%
~ 50%	1	5.3%
51%以上	0	0.0%
	19	100.0%

【係長職 割合】	実数	%
0% (1人もいない)	14	73.7%
~ 30%	4	21.1%
~ 50%	0	0.0%
51%以上	1	5.3%
	19	100.0%

【係長職 うち女性の割合】	実数	%
0% (1人もいない)	14	73.7%
~ 30%	5	26.3%
~ 50%	0	0.0%
51%以上	0	0.0%
	19	100.0%

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。

	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あるが、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%

Q18-1【限定 Q18で2を選択】今後の実施予定についてお答えください。 n=5

	実数	%
1 実施を検討中	2	40%
2 実施に予定なし	3	60%
3 無回答	0	0%
		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】

男女という考え方に縛られず、多様性の文化をオフィス内で築くこと。
弊社では取締役女性(高齢者)が1人ありますが代表者が男性、社員1人が男性と、そもそも人が少なく女性の活躍する機会がなかなかない状況です。 今後パートタイムで人を増やしその中で活躍の場を検討していくような形になっていくと思います。
若い人材の確保。
ご連絡頂きましたので、アンケートに回答はさせて頂きましたが、そもそも私一人のみで事業を営んでおります。
建設業なので、雇用したくてもそもそも女性を雇用できないのが課題です。
元々が女性の社会進出を支援するためのNPO法人につき、特になし。
弊社は特殊な製造を主たる業務としており、女性が関心を示すかが課題。
女性専用トイレの設置等考えてはいますが現状は対応できておりません。

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、どちらとも判断できない事業所が多いと思われます。また、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
<b>【実数】</b>			
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
<b>【%】</b>			
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 特にない	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。

弊社の社会的な目標に「凸凹が生きる社会を創る」というものがあります。障害を持っている人でも、そうでない人でも苦手なことを素直に苦手と言える社会を創っていくために、事業所内でも助け合いが自然と生まれる風通しのいい環境を創っていきたいです。

少人数で運営している為、とり急いでこれをとということはないですが今回のアンケートでは当てはまらない点、人が少ないことで議題にならないことが問題だったり...というのいろいろ考えるきっかけになりました。このような話題に取り組んでいける健全な会社になっていけたらと思いました。

各家庭の事情や本人の健康面などを相談しやすく、またその困りごとを助けてあげようという雰囲気がないと難しいと思います。  
それを受け止めるだけの余裕(人材的・経済的に)がないとそういった雰囲気作りも不可能ですので、その余裕を作る努力を経営者がするべきだと思います。(回答者:従業員)

従業員にとって、風通しの良い環境づくりを実施している。インフルエンザ予防接種の補助金を出すことにより、接種を促す。

ワーク・ライフ・バランスなど働きやすい職場づくりには、小規模企業では資金面のハードルが非常に高いと感じています。  
従業員の人数がそもそも少ない中で、会社運営に必要な経費を確保しながらワークライフバランスを本人の希望通り叶えていくのは大変です。  
弊社では、労基法の外にいる役員が労働力不足分を補うしかなく、負担が非常に増えています。  
ただ、もっと働きたい方も少なからずおり、それも本人の望むワークライフバランスであるはずなのに、それは法律上叶えられないというジレンマもあります。