

第3章



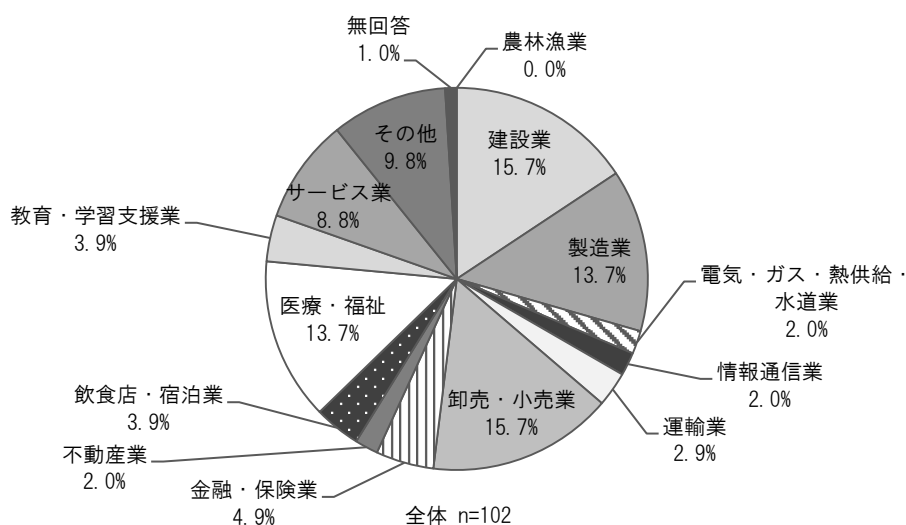
事業所アンケート調査結果 (男女共同参画)

第3章 事業所アンケート調査結果（男女共同参画）

1 回答事業所の属性

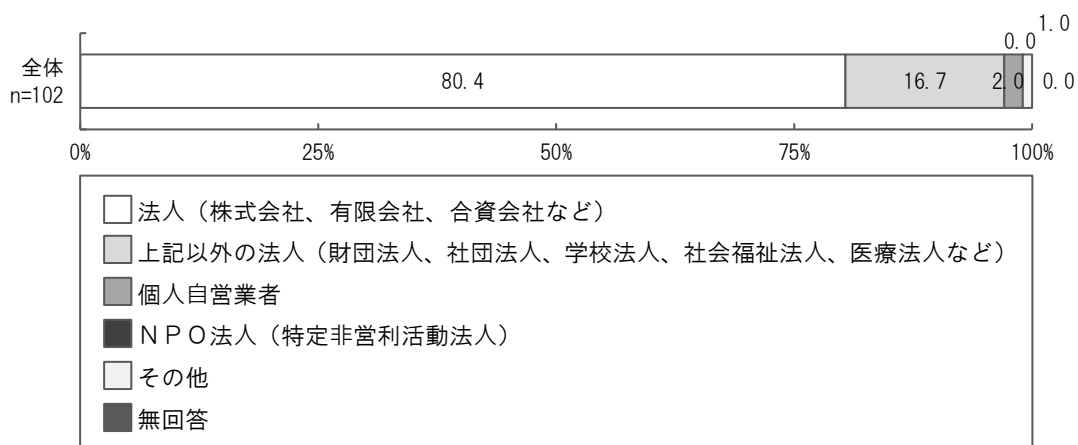
問1 貴事業所の主な業種についてお答えください。（○は1つ）

回答事業所の主な業種は、「建設業」「卸売・小売業」（各15.7%）が最も高く、次いで「製造業」「医療・福祉」（各13.7%）、「サービス業」（8.8%）となっている。



問2 貴事業所の事業形態についてお答えください。（○は1つ）

事業形態は、「法人」が80.4%を占め、次いで「上記以外の法人（財団法人、社団法人、学校法人、社会福祉法人、医療法人など）」（16.7%）、「個人自営業者」（2.0%）となっている。

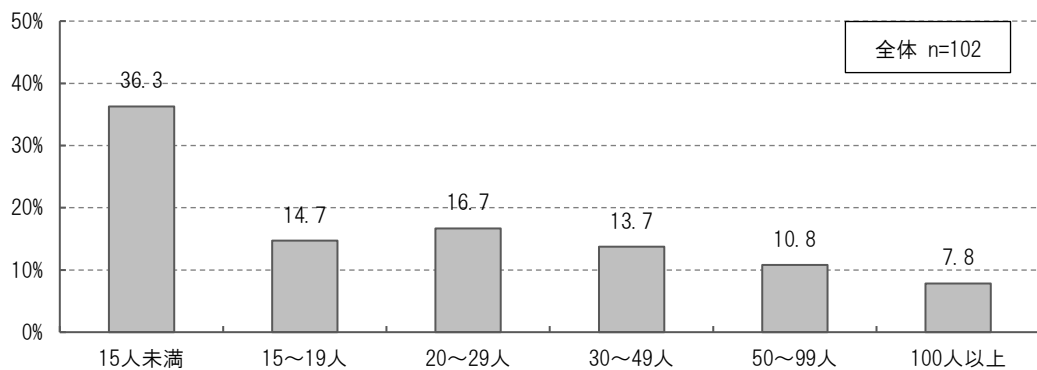


問3 貴事業所の従業員・管理職の人数をお答えください。(人数を記入)

事業所の人数は、「15人未満」(36.3%) が最も高く、次いで「20～29人」(16.7%)、「15～19人」(14.7%) となっている。

従業員規模別に業種をみると、回答事業所の約4割にあたる『15人未満』の事業所では「医療・福祉」の割合が最も高くなっている。また、『20～29人』の事業所では「建設業」「卸売・小売業」の割合が最も高くなっている。

《事業所の従業員規模》



《事業所の従業員規模別の主な業種》

単位：%

業種	農林漁業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	教育・学習支援業	サービス業	その他	無回答
従業員規模 (n)															
15人未満 (37)	0.0	10.8	16.2	2.7	0.0	2.7	13.5	8.1	2.7	8.1	18.9	0.0	8.1	5.4	2.7
15～19人 (15)	0.0	26.7	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	6.7	0.0	0.0	6.7	26.7	13.3	0.0
20～29人 (17)	0.0	23.5	11.8	0.0	0.0	5.9	23.5	0.0	0.0	5.9	11.8	0.0	5.9	11.8	0.0
30～49人 (14)	0.0	14.3	21.4	7.1	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	7.1	7.1	21.4	0.0
50～99人 (11)	0.0	18.2	18.2	0.0	0.0	0.0	18.2	9.1	0.0	0.0	27.3	9.1	0.0	0.0	0.0
100人以上 (8)	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5	25.0	12.5	0.0	0.0	12.5	12.5	0.0	12.5	0.0

※網掛けは数値が最も高い項目

すべての回答事業所の従業員の人数を合算し、その雇用形態の内訳をみると、「正規従業員」は55.7%、「非正規従業員」は33.7%、「管理職」が10.6%となっている。

性別にみると、男性従業員に比べて女性従業員で「正規従業員」の割合が低く、「非正規従業員」の割合が高くなっている。

また、全体に占める「管理職」の割合は、女性管理職は1.8%、男性管理職が8.8%となっている。

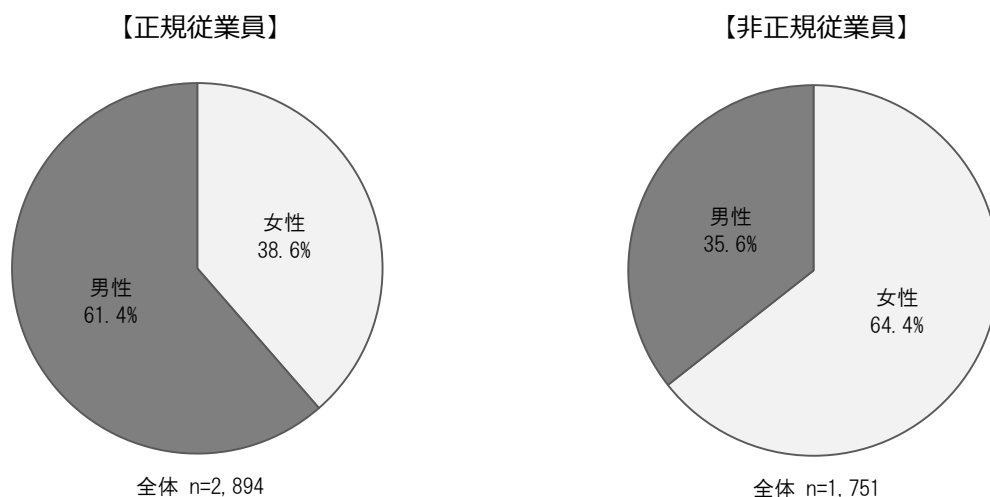
《従業員数と雇用形態》

単位：事業所・人・%

	回答事業所数 A	従業員総数			女性				男性			
		人数 B	平均事業所あたり 人数 B÷A	全体に占める割合	人数	平均事業所あたり 人数	男女比	全体に占める割合	人数	平均事業所あたり 人数	男女比	全体に占める割合
管理職	102	551	5.4	10.6	92	0.9	16.7	1.8	459	4.5	83.3	8.8
正規従業員	102	2,894	28.4	55.7	1,117	11.0	38.6	21.5	1,777	17.4	61.4	34.2
非正規従業員	102	1,751	17.2	33.7	1,128	11.1	64.4	21.7	623	6.1	35.6	12.0
全体	102	5,196	50.9	100.0	2,337	22.9	45.0	45.0	2,859	28.0	55.0	55.0

雇用形態別の男女構成をみると、正規従業員では女性が38.6%、男性が61.4%、非正規従業員では女性が64.4%、男性が35.6%となっている。

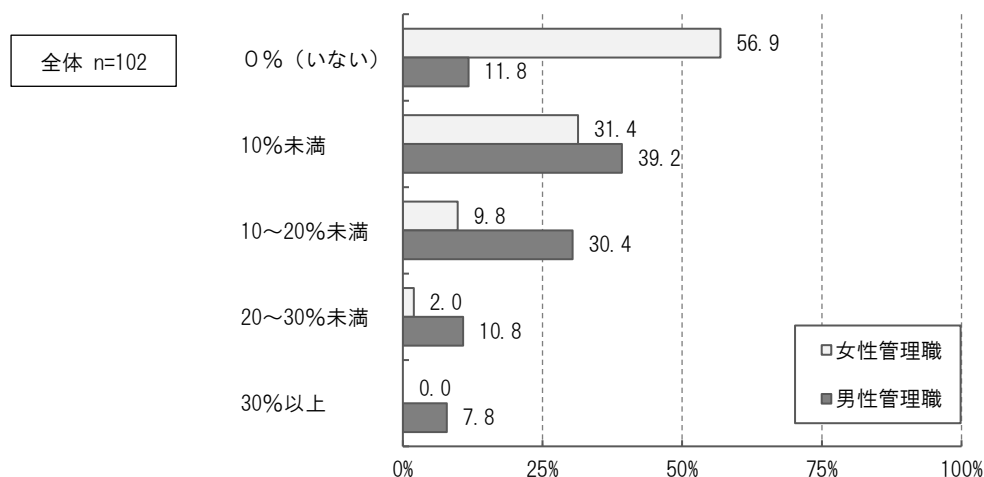
《雇用形態別の男女構成》



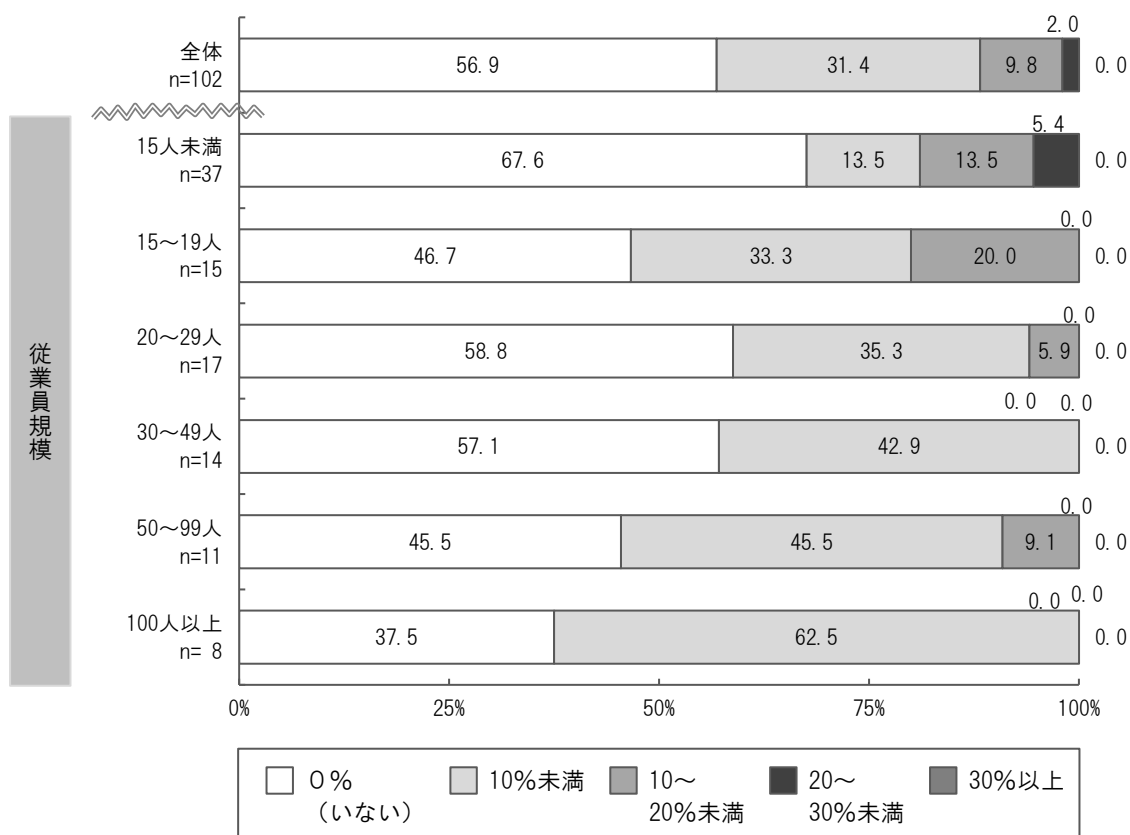
全従業員に占める女性管理職の割合をみると、「0%（いない）」が56.9%で最も高く、次いで「10%未満」（31.4%）となっている。一方、男性管理職の割合は、「10%未満」（39.2%）が最も高く、次いで「10～20%未満」（30.4%）となっている。

女性管理職の割合が「0%（いない）」の事業所を従業員規模別にみると、「15人未満」が67.6%で最も高く、次いで「20～29人」（58.8%）、「30～49人」（57.1%）となっている。

《全従業員に占める管理職の割合（性別）》



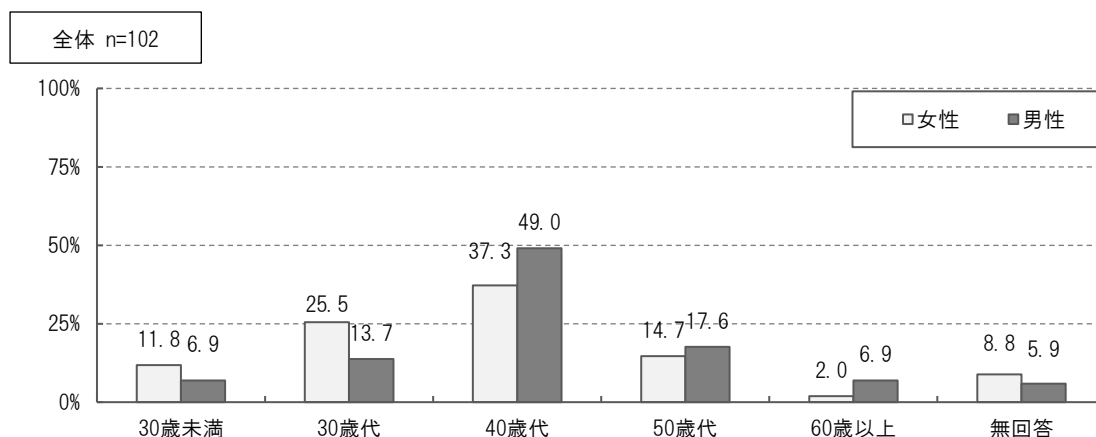
《女性管理職の割合（全体・従業員規模別）》



問4 貴事業所の正規職員の平均年齢、平均勤続年数をお答えください。

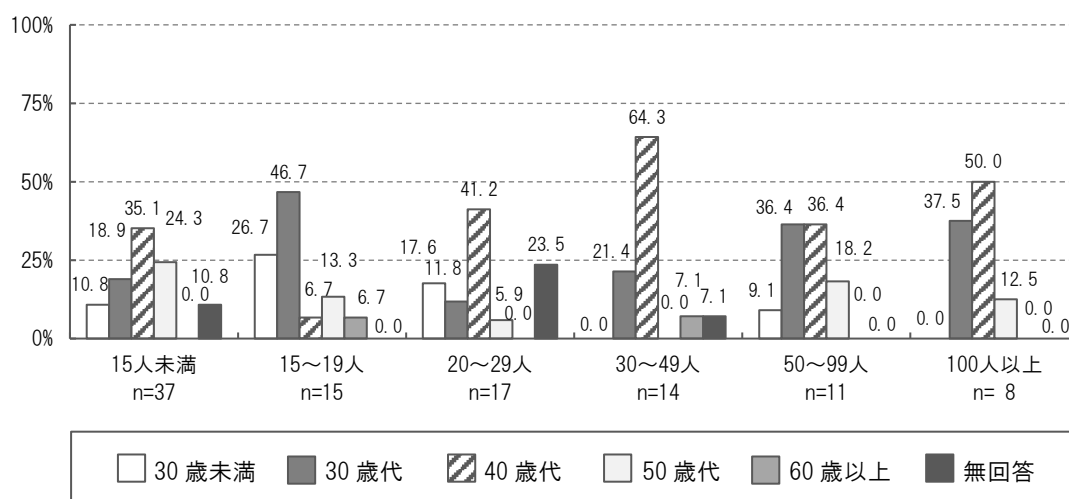
正規職員の平均年齢をみると、女性・男性ともに「40歳代」（37.3%・49.0%）が最も高く、次いで女性は「30歳代」（25.5%）、「50歳代」（14.7%）、男性は「50歳代」（17.6%）、「30歳代」（13.7%）となっている。

《正規職員の平均年齢（性別）》



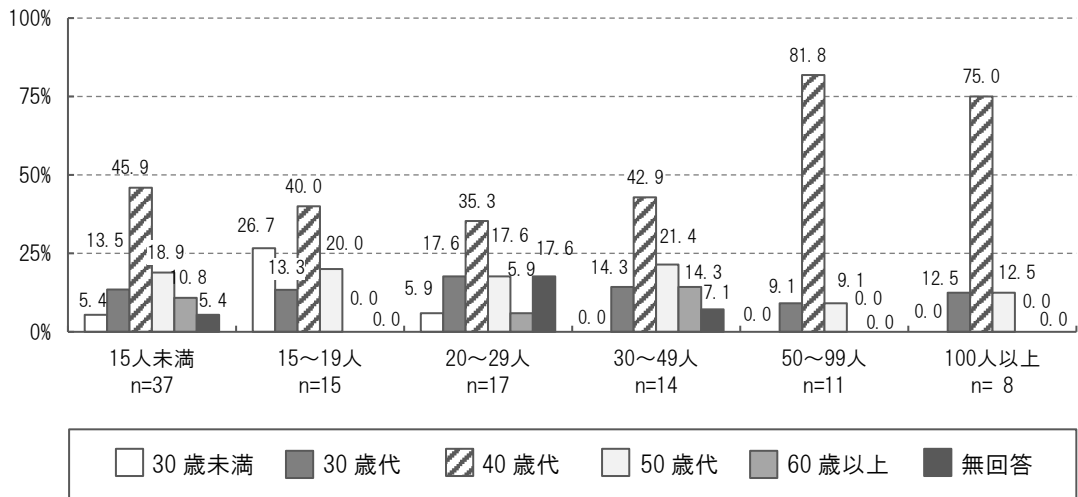
従業員規模別に女性正規職員の平均年齢をみると、「40歳代」とする事業所が多く、特に『30～49人』『100人以上』の事業所では半数以上を占めている。また、『15～19人』の事業所は「30歳代」（46.7%）や「30歳未満」（26.7%）の若い平均年齢の事業所が多くなっている。

《女性正規職員の平均年齢（従業員規模別）》



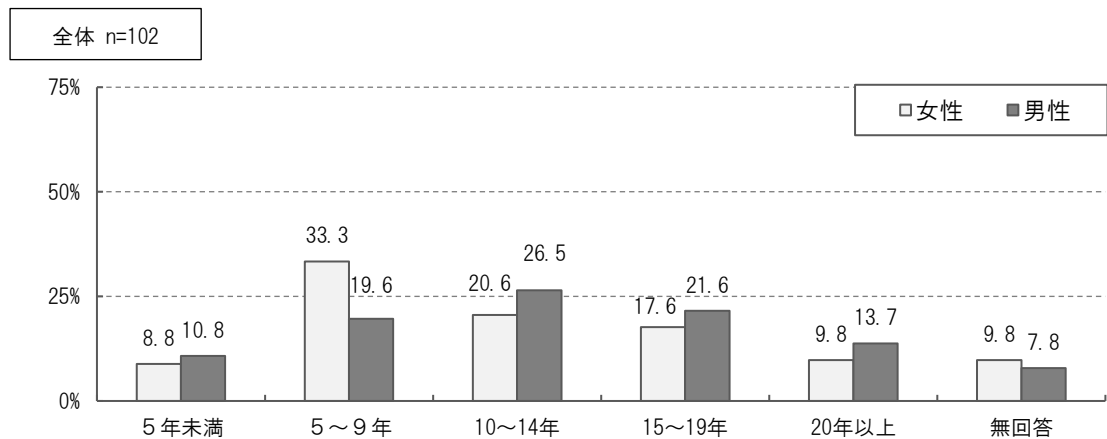
男性正規職員の平均年齢をみると、いずれの規模の事業所も「40歳代」が最も高くなっている。特に『50～99人』の事業所では81.8%、『100人以上』の事業所は75.0%と高くなっている。

《男性正規職員の平均年齢（従業員規模別）》



正規職員の平均勤続年数は、女性では「5～9年」(33.3%)が最も高く、次いで「10～14年」(20.6%)、「15～19年」(17.6%)となっている。一方、男性は「10～14年」(26.5%)が最も高く、次いで「15～19年」(21.6%)、「5～9年」(19.6%)となっている。

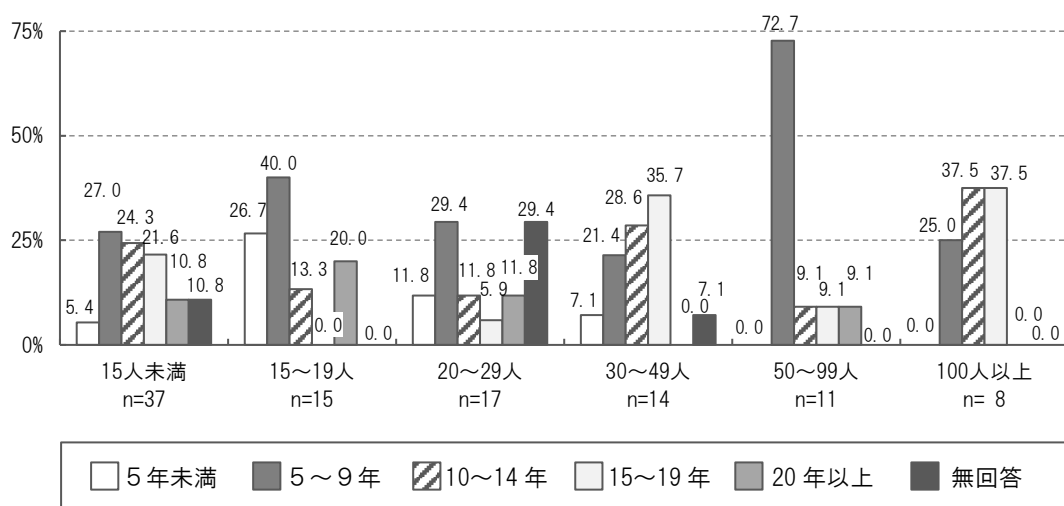
《正規職員の平均勤続年数（性別）》



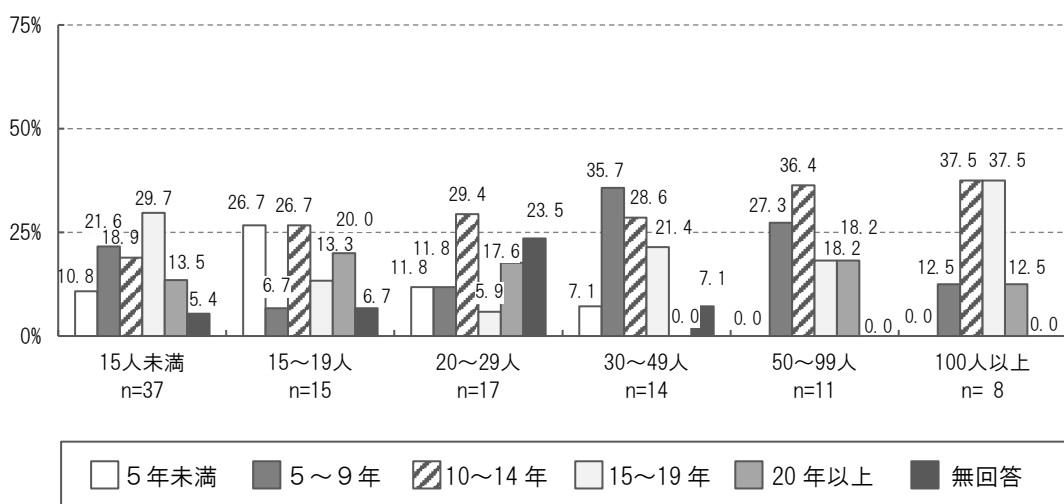
従業員規模別に女性正規職員の平均勤続年数をみると、『15人未満』『15～19人』『20～29人』『50～99人』の事業所は「5～9年」、『30～49人』の事業所は「15～19年」が最も高く、『100人以上』の事業所は「10～14年」「15～19年」が同割合となっている。

男性正規職員の平均勤続年数をみると、『30～49人』の事業所は「5～9年」、『20～29人』『50～99人』の事業所は「10～14年」、『15人未満』の事業所は「15～19年」が最も高く、『15～19人』の事業所は「5年未満」「10～14年」、『100人以上』の事業所は「10～14年」「15～19年」が同割合となっている。

≪女性正規職員の平均勤続年数（従業員規模別）≫



≪男性正規職員の平均勤続年数（従業員規模別）≫

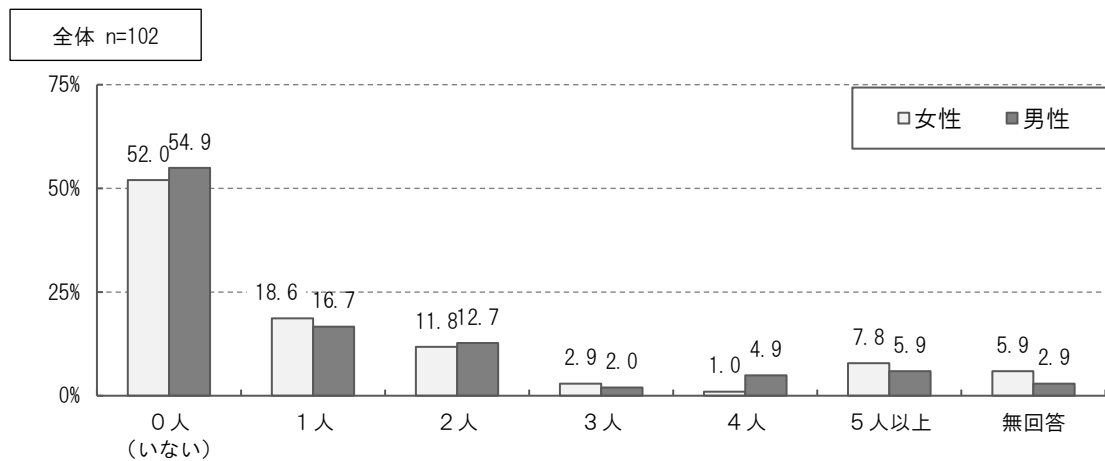


**問5 貴事業所の昨年度（令和2年度）に採用した従業員の人数をお答えください。
（人数を記入）**

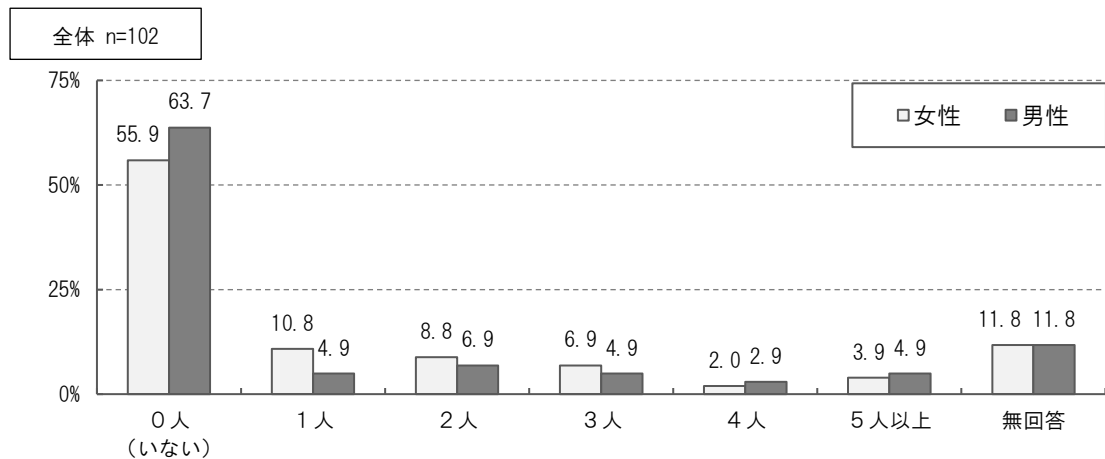
正規従業員の新規採用人数は、女性・男性ともに「0人（いない）」（52.0%・54.9%）が最も高く、次いで「1人」（18.6%・16.7%）、「2人」（11.8%・12.7%）となっている。

また、非正規従業員の新規採用人数は、女性・男性ともに「0人（いない）」（55.9%・63.7%）が最も高く、次いで女性は「1人」（10.8%）、男性は「2人」（6.9%）となっている。

《正規従業員の新規採用人数（性別）》



《非正規従業員の新規採用人数（性別）》

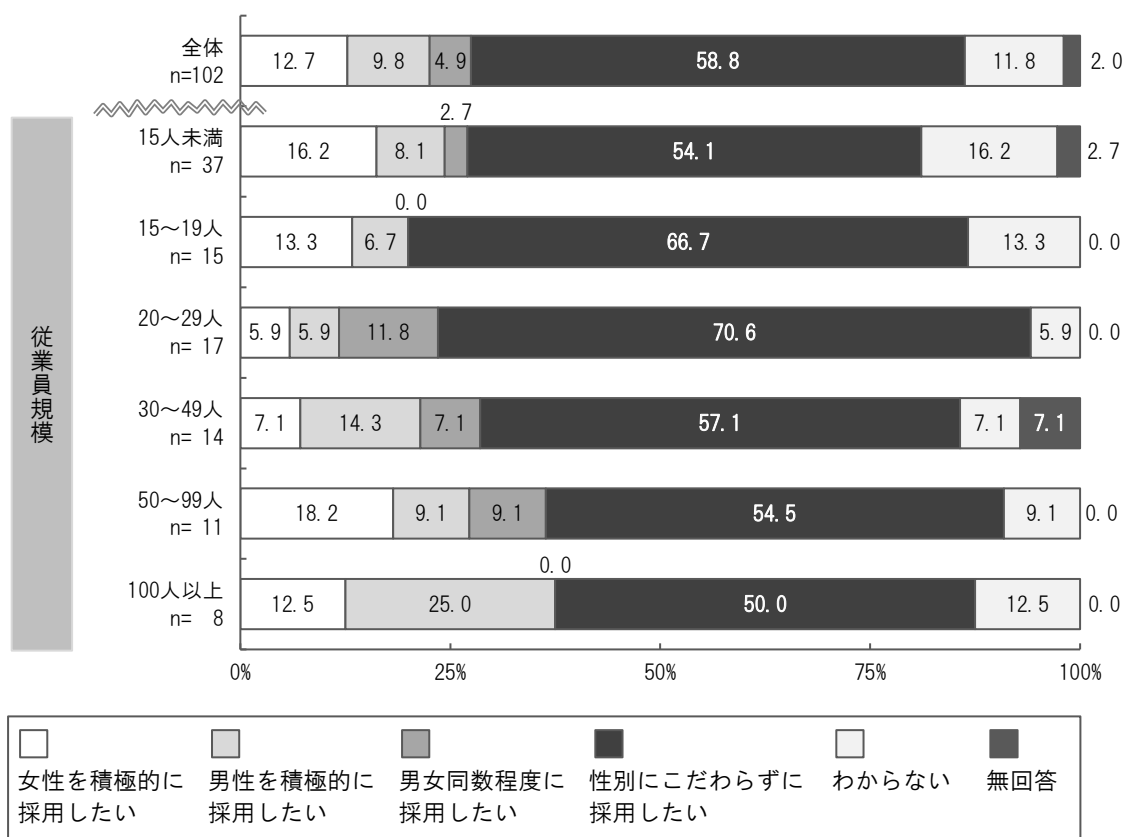


問6 貴事業所の今後の採用についての方向性をお答えください。（○は1つ）

今後の採用についての方向性は、「性別にこだわらずに採用したい」が58.8%で最も高く、次いで「女性を積極的に採用したい」（12.7%）、「男性を積極的に採用したい」（9.8%）で、「わからない」が11.8%となっている。

また、従業員規模別に「女性を積極的に採用したい」割合をみると、『50～99人』（18.2%）が最も高く、次いで『15人未満』（16.2%）、『15～19人』（13.3%）となっている。

◀今後の採用の方向性（全体・従業員規模別）▶

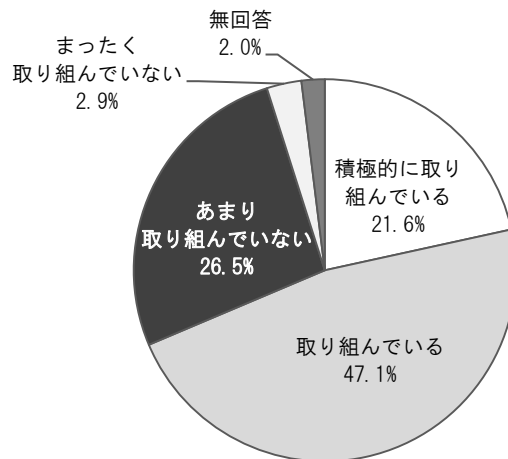


2 ワーク・ライフ・バランスについて

問7 貴事業所では、従業員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についての程度取り組んでいますか。（○は1つ）

従業員のワーク・ライフ・バランスに関して、“取り組んでいる”（「積極的に取り組んでいる」＋「取り組んでいる」）事業所は68.7%、一方、“取り組んでいない”（「あまり取り組んでいない」＋「取り組んでいない」）事業所は29.4%となっている。

従業員規模別に“取り組んでいない”割合をみると、『30～49人』の事業所が50.0%、『20～29人』の事業所が41.2%、『15人未満』の事業所が27.0%となっている。



全体 n=102

《従業員規模別》

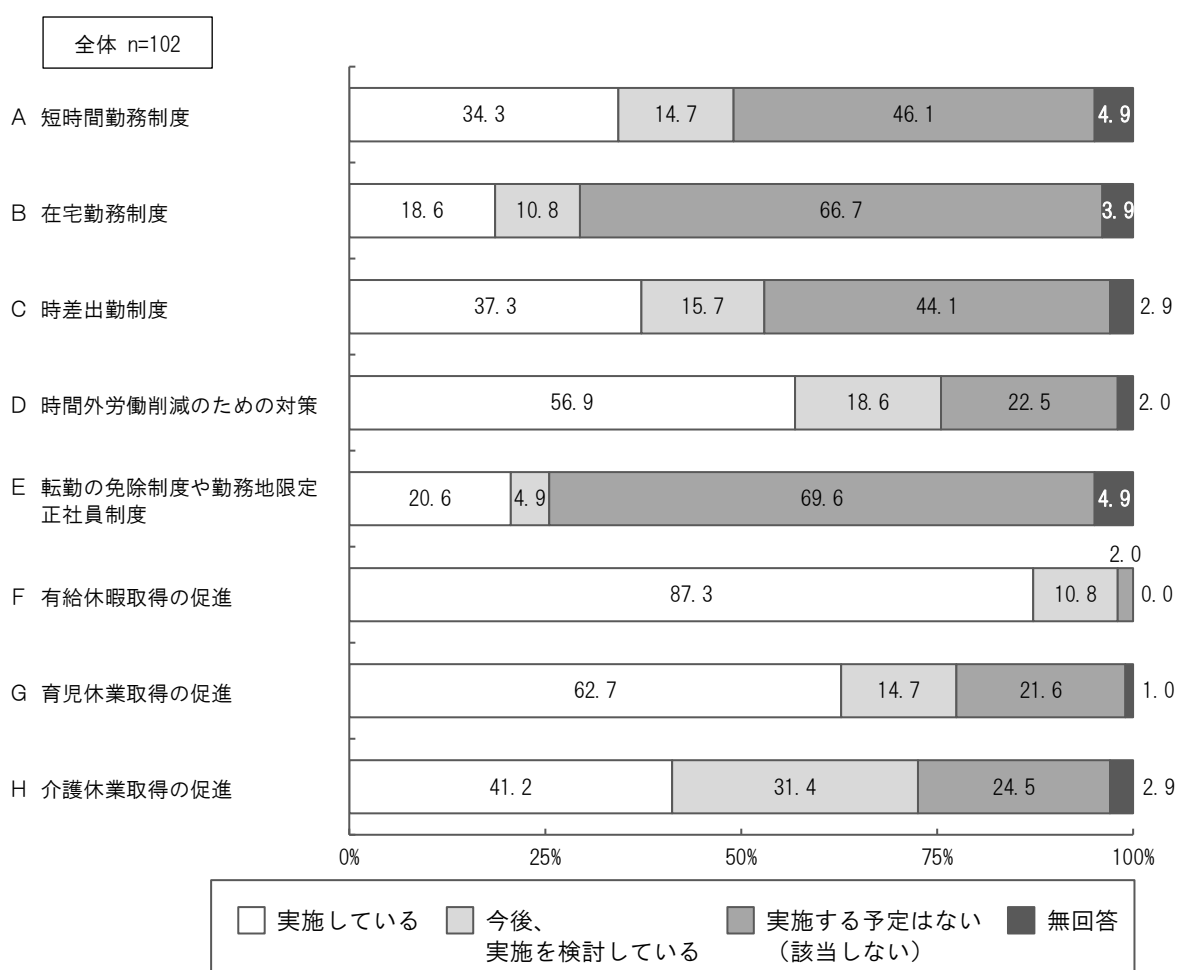
単位：%

従業員規模 (n)	15人未満 (37)	15～19人 (15)	20～29人 (17)	30～49人 (14)	50～99人 (11)	100人以上 (8)
積極的に取り組んでいる	21.6	53.3	17.6	14.3	0.0	12.5
取り組んでいる	51.4	20.0	41.2	28.6	81.8	75.0
あまり取り組んでいない	27.0	13.3	29.4	50.0	18.2	12.5
まったく取り組んでいない	0.0	6.7	11.8	0.0	0.0	0.0
無回答	0.0	6.7	0.0	7.1	0.0	0.0

問8 貴事業所で、従業員のワーク・ライフ・バランスを確保するために、現在、実施していることと、今後、新たに取り組もうと考えていることについてお答えください。（A～Hのそれぞれに○は1つ）

従業員のワーク・ライフ・バランスを確保するために「実施している」ことは、『F 有給休暇取得の促進』が87.3%で最も高く、次いで『G 育児休業取得の促進』（62.7%）、『D 時間外労働削減のための対策』（56.9%）となっている。

また、『E 転勤の免除制度や勤務地限定正社員制度』（69.6%）、『B 在宅勤務制度』（66.7%）、『A 短時間勤務制度』（46.1%）、『C 時差出勤制度』（44.1%）は、「実施する予定はない（該当しない）」と回答した割合が「実施している」割合より高くなっている。

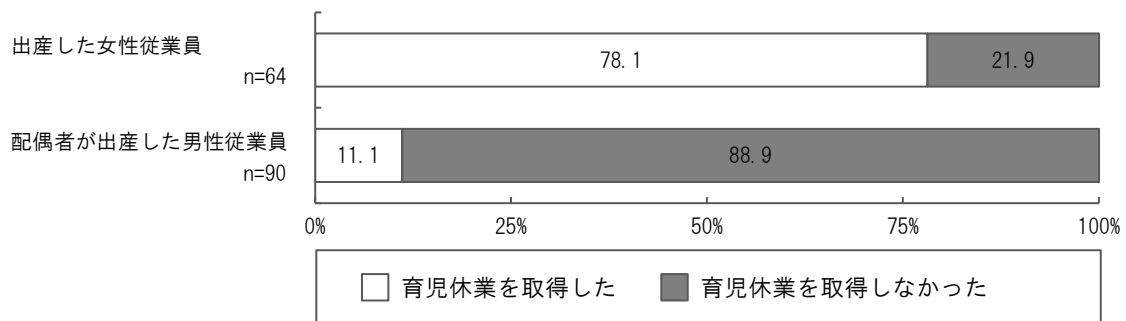


3 育児や介護に関する制度について

(1) 育児休業・介護休業の取得状況

問9 貴事業所の昨年度（令和2年度）の1年間に、出産した従業員または配偶者が出産した従業員の人数とそのうち、育児休業を取得した人数をお答えください。（人数を記入）

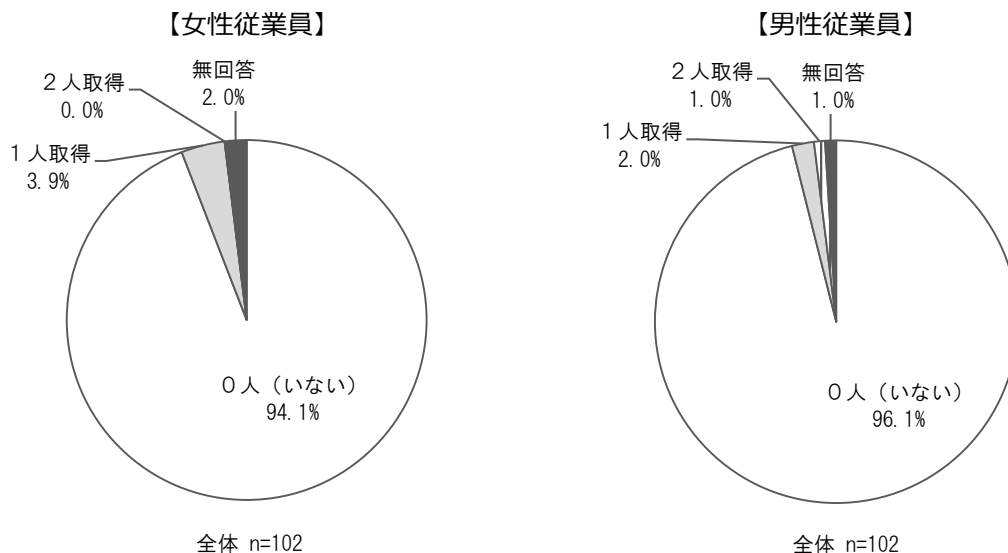
『出産した女性従業員』が「育児休業を取得した」割合は78.1%となっている。さらに、『配偶者が出産した男性従業員』が「育児休業を取得した」割合は11.1%と低くなっている。



問10 貴事業所の昨年度（令和2年度）の1年間に、介護休業を取得した人数をお答えください。（人数を記入）

介護休業を取得した女性従業員・男性従業員が「0人（いない）」と回答した事業所は9割を超えている。

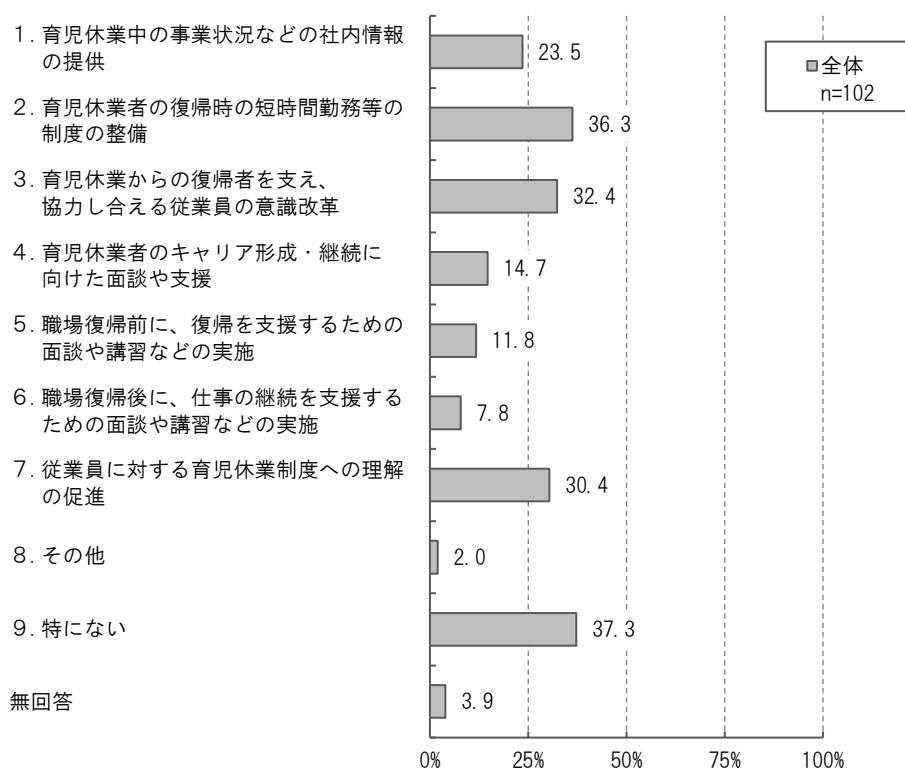
一方、取得した女性従業員・男性従業員はいずれも3%台と低い状況である。



（2）育児休業からの職場復帰における支援

問11 貴事業所では、育児休業から職場復帰する従業員に対し、復帰支援として取り組まれていることはありますか。（○はいくつでも）

育児休業からの復帰支援として取り組んでいることは、「9.特にない」（37.3%）が最も高くなっているが、「2.育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」（36.3%）、「3.育児休業からの復帰者を支え、協力し合える従業員の意識改革」（32.4%）、「7.従業員に対する育児休業制度への理解の促進」（30.4%）は3割を超えている。



従業員規模別に取り組んでいる復帰支援をみると、『15～19人』の事業所は「1.育児休業中の事業状況などの社内情報の提供」「3.育児休業からの復帰者を支え、協力し合える従業員の意識改革」(各60.0%)、『50～99人』の事業所は「7.従業員に対する育児休業制度への理解の促進」(63.6%)、『100人以上』の事業所は「2.育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」(75.0%)が最も高くなっている。『15人未満』『20～29人』『30～49人』の事業所は「9.特にない」(37.8%・58.8%・50.0%)が最も高いが、次いで「2.育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」(32.4%・29.4%・35.7%)となっている。

《従業員規模別》

単位：%

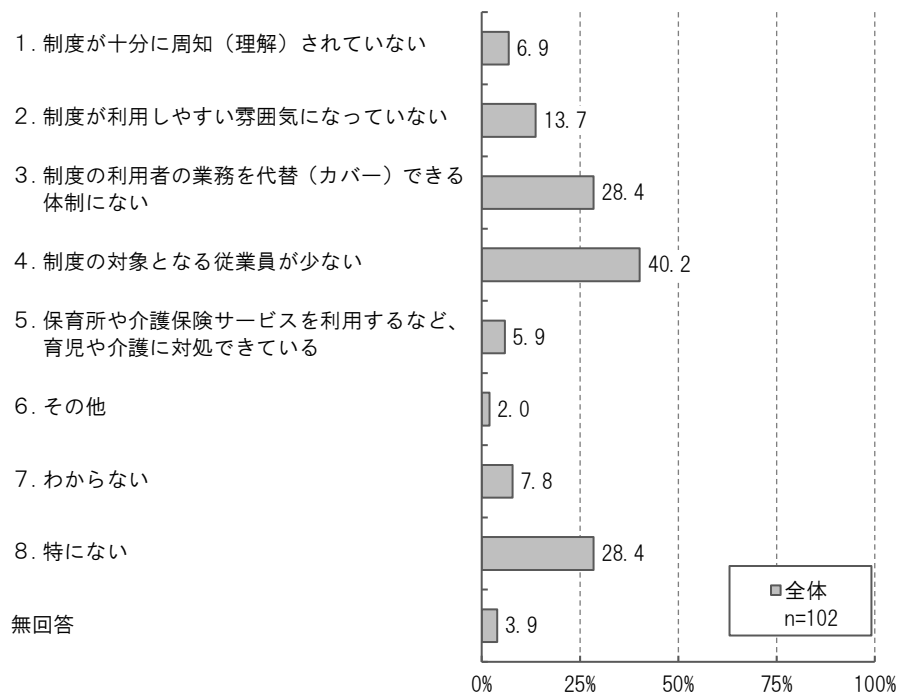
取り組んでいる復帰支援 従業員規模 (n)	1 育児休業中の事業状況などの社内情報の提供	2 育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備	3 育児休業からの復帰者を支え、協力し合える従業員の意識改革	4 育児休業者のキャリア形成・継続に向けた面談や支援	5 職場復帰前に、復帰を支援するための面談や講習などの実施	6 職場復帰後に、仕事の継続を支援するための面談や講習などの実施	7 従業員に対する育児休業制度への理解の促進	8 その他	9 特にない	無回答
15人未満 (37)	13.5	32.4	35.1	13.5	10.8	5.4	27.0	0.0	37.8	8.1
15～19人 (15)	60.0	40.0	60.0	26.7	13.3	26.7	40.0	0.0	33.3	0.0
20～29人 (17)	17.6	29.4	17.6	11.8	17.6	5.9	17.6	5.9	58.8	0.0
30～49人 (14)	21.4	35.7	28.6	14.3	7.1	0.0	21.4	0.0	50.0	7.1
50～99人 (11)	36.4	27.3	27.3	9.1	9.1	9.1	63.6	0.0	18.2	0.0
100人以上 (8)	0.0	75.0	12.5	12.5	12.5	0.0	25.0	12.5	0.0	0.0

※網掛けは数値が最も高い項目

（3）男性の育児休業、介護休業の取得推進が進まない理由

問12 男性の育児休業、介護休業の取得を進めていくうえで、貴事業所で進まない理由があればお答えください。（○はいくつでも）

男性の育児休業、介護休業の取得推進が進まない理由は、「4.制度の対象となる従業員が少ない」（40.2%）が最も高く、次いで「3.制度の利用者の業務を代替（カバー）できる体制にない」「8.特にない」（各28.4%）となっている。



従業員規模別に進まない理由をみると、『15～19人』の事業所は「8.特にない」が最も高く、『15人未満』の事業所は「4.制度の対象となる従業員が少ない」「8.特にない」が同割合となっている。

また、50人未満の事業所では「4.制度の対象となる従業員が少ない」、50人以上の事業所では「3.制度の利用者の業務を代替（カバー）できる体制にない」が高くなっている。

《従業員規模別》

単位：%

進まない理由 事業所規模 (n)	1 制度が十分に周知 (理解) されていない	2 制度が利用しやすい雰囲気 になっていない	3 制度の利用者の業務を代替 (カバー)できる体制にない	4 制度の対象となる従業員が 少ない	5 保育所や介護保険サービス を利用するなど、育児や 介護に対処できている	6 その他	7 わからない	8 特にない	無回答
15人未満 (37)	2.7	5.4	18.9	35.1	2.7	0.0	10.8	35.1	5.4
15～19人 (15)	13.3	13.3	20.0	33.3	6.7	0.0	6.7	40.0	6.7
20～29人 (17)	0.0	17.6	41.2	52.9	5.9	0.0	5.9	29.4	5.9
30～49人 (14)	14.3	14.3	21.4	78.6	7.1	7.1	7.1	7.1	0.0
50～99人 (11)	0.0	18.2	45.5	18.2	9.1	9.1	0.0	27.3	0.0
100人以上 (8)	25.0	37.5	50.0	12.5	12.5	0.0	12.5	12.5	0.0

※網掛けは数値が最も高い項目

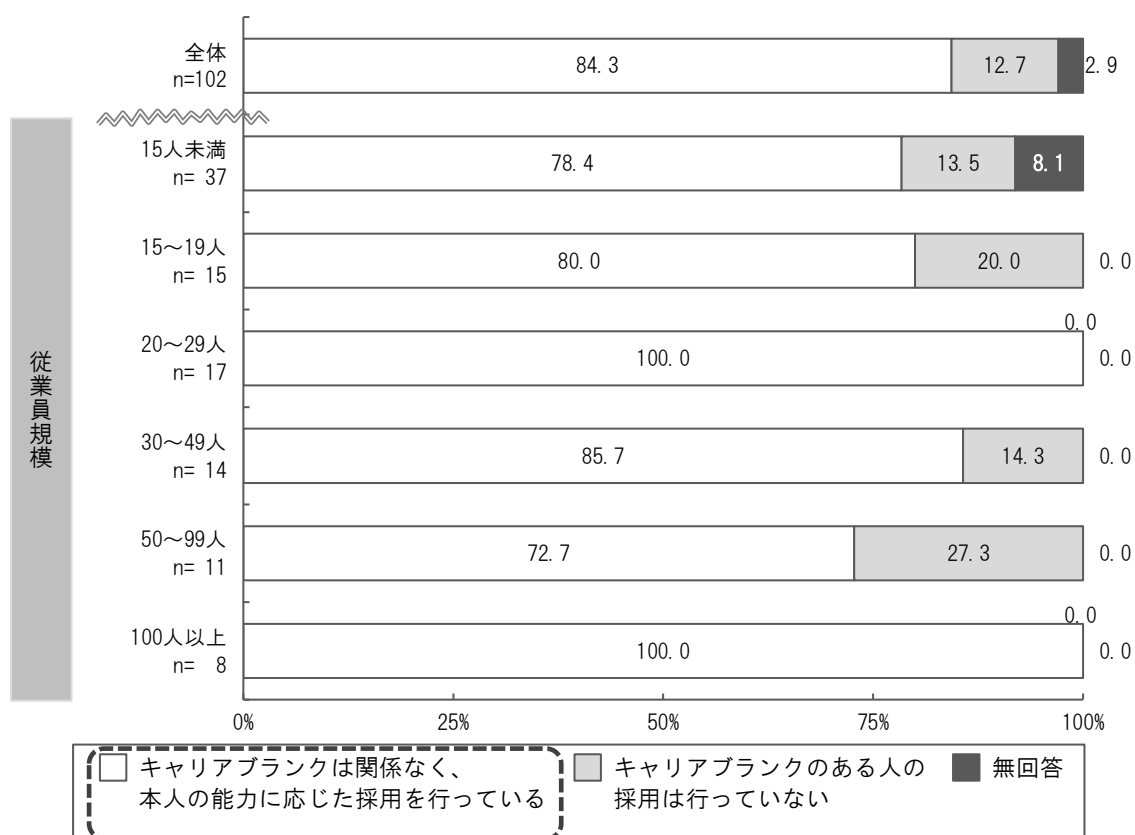
（4）キャリアブランクのある人材の雇用について

問13 結婚や妊娠・出産などによるキャリアブランクのある人材の雇用について、貴事業所ではどのようにお考えですか。（○は1つ）

キャリアブランクのある人材の雇用について、84.3%の事業所が「キャリアブランクは関係なく、本人の能力に応じた採用を行っている」と回答している。

従業員規模別にも、「キャリアブランクは関係なく、本人の能力に応じた採用を行っている」がいずれも高い割合となっているが、「キャリアブランクのある人の採用は行っていない」事業所は、『50～99人』が27.3%、『15～19人』が20.0%、『30～49人』が14.3%、『15人未満』が13.5%となっている。

《全体・従業員規模別》

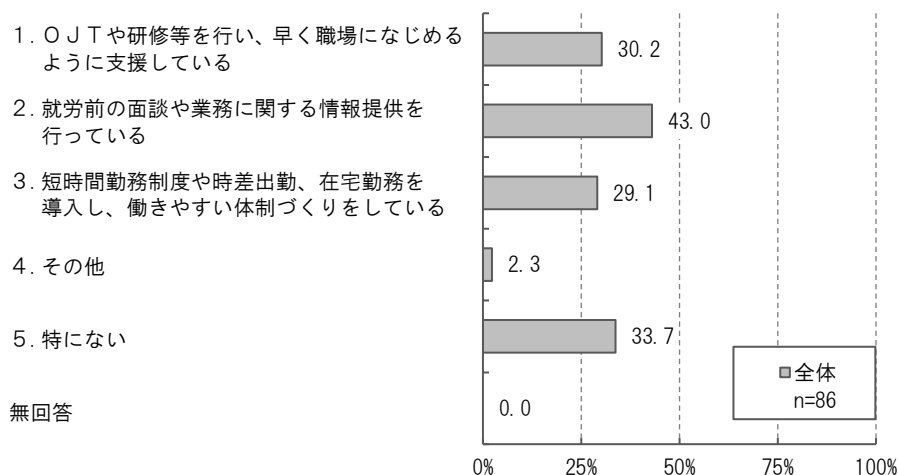


問 13- 1 へ

問13で「1. キャリアブランクは関係なく、本人の能力に応じた採用を行っている」と回答した方にお聞きします。

問13-1 キャリアブランクのある人材を雇用した際、貴事業所ではどのような支援に取り組まれていますか。(○はいくつでも)

キャリアブランクのある人材を雇用した際に取り組んでいる支援は、「2.就労前の面談や業務に関する情報提供を行っている」が43.0%と最も高いものの、「5.特にない」とした事業所も33.7%と高くなっている。



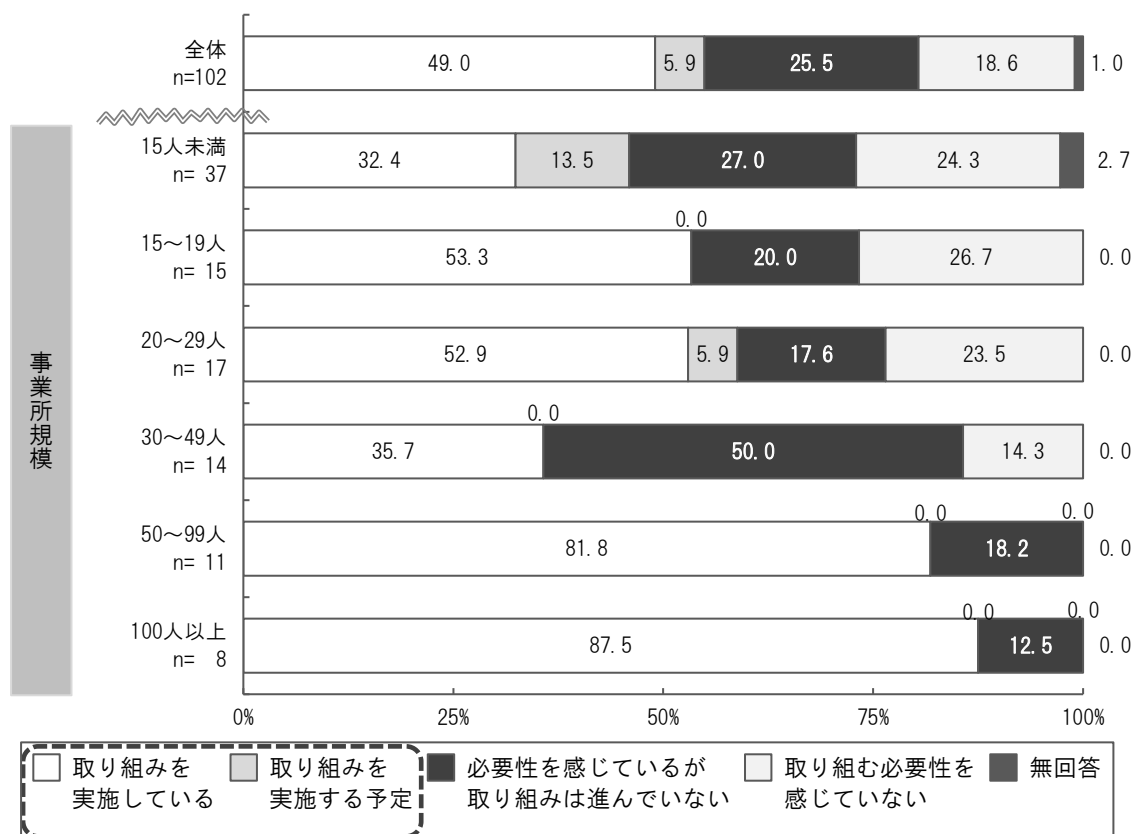
4 ハラスメント対策について

問14 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、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の防止の取り組みを行っていますか。(○は1つ)

ハラスメント等の防止に関する「取り組みを実施している」と回答した事業所は49.0%、「必要性を感じているが、取り組みは進んでいない」が25.5%、「取り組む必要性を感じていない」が18.6%、「取り組みを実施する予定」が5.9%となっている。

従業員規模別にみると、『50～99人』『100人以上』の事業所は、「取り組みを実施している」(81.8%・87.5%)が8割を超え、『15人未満』『15～19人』『20～29人』の事業所も「取り組みを実施している」(32.4%・53.3%・52.9%)が最も高くなっている。

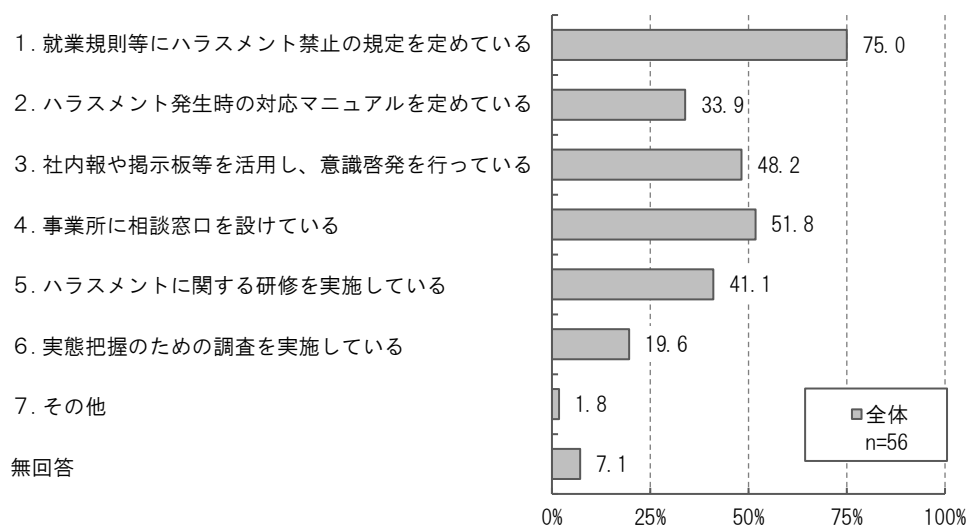
一方、『30～49人』の事業所は「必要性を感じているが、取り組みは進んでいない」(50.0%)が最も高くなっている。



問14で「1. 取り組みを実施している」「2. 取り組みを実施する予定」と回答した方にお聞きします。

問14-1 どのような取り組みを実施（実施を予定）していますか。（○はいくつでも）

実施（実施を予定）している取り組みは、「1.就業規則等にハラスメント禁止の規定を定めている」が75.0%で最も高く、次いで「4.事業所に相談窓口を設けている」（51.8%）、「3.社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を行っている」（48.2%）となっている。

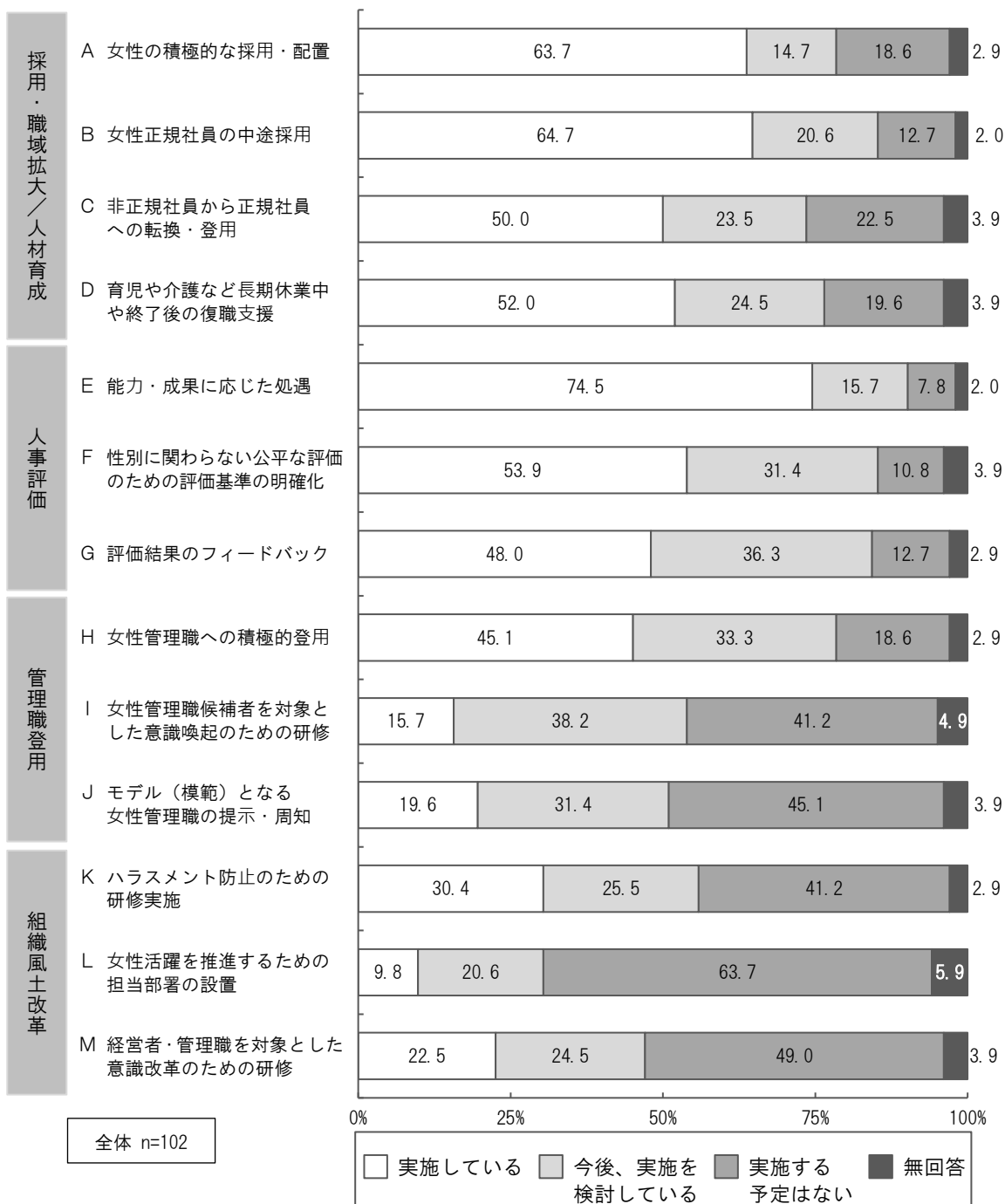


5 女性の活躍推進について

(1) 女性の継続就労・管理職登用への取組

問15 貴事業所では女性の継続就労・管理職登用などのために、どのような取り組みをしていますか。(A～Mのそれぞれに○は1つ)

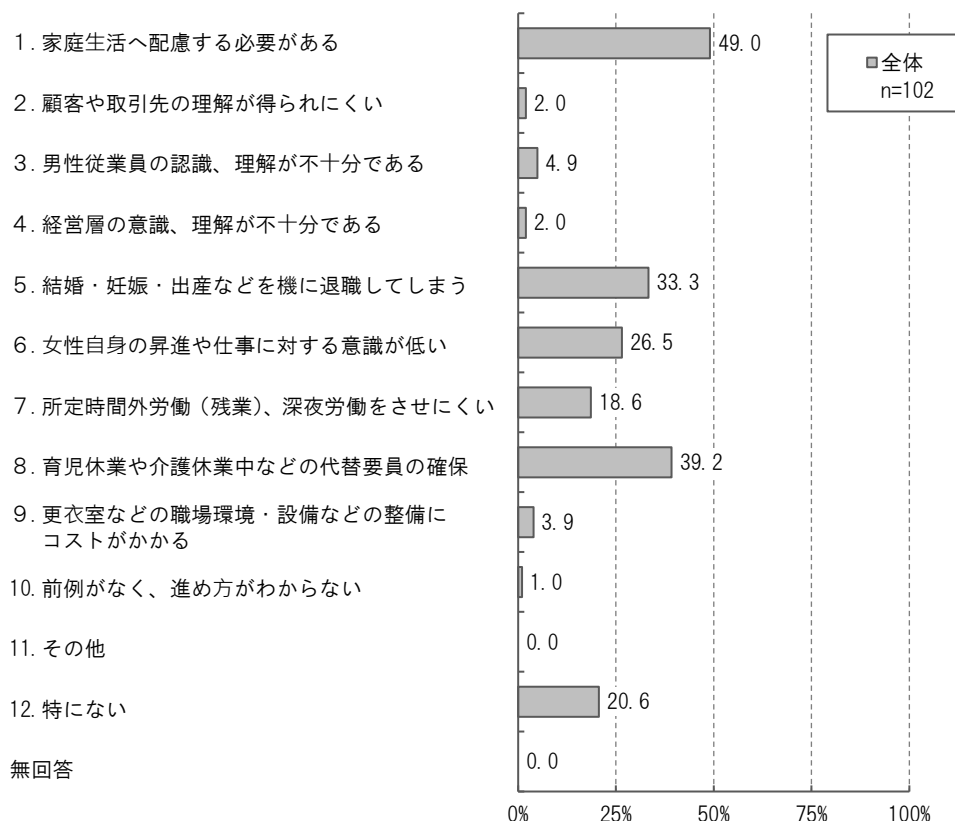
女性の継続就労・管理職登用への取り組みは、【採用・職域拡大／人材育成】【人事評価】の面では実施（実施を検討）が推進されている。一方、【管理職登用】【組織風土改革】面では、『H 女性管理職への積極的登用』を除き、「実施する予定はない」が多く、推進されていない状況である。



（2）女性活躍推進における課題

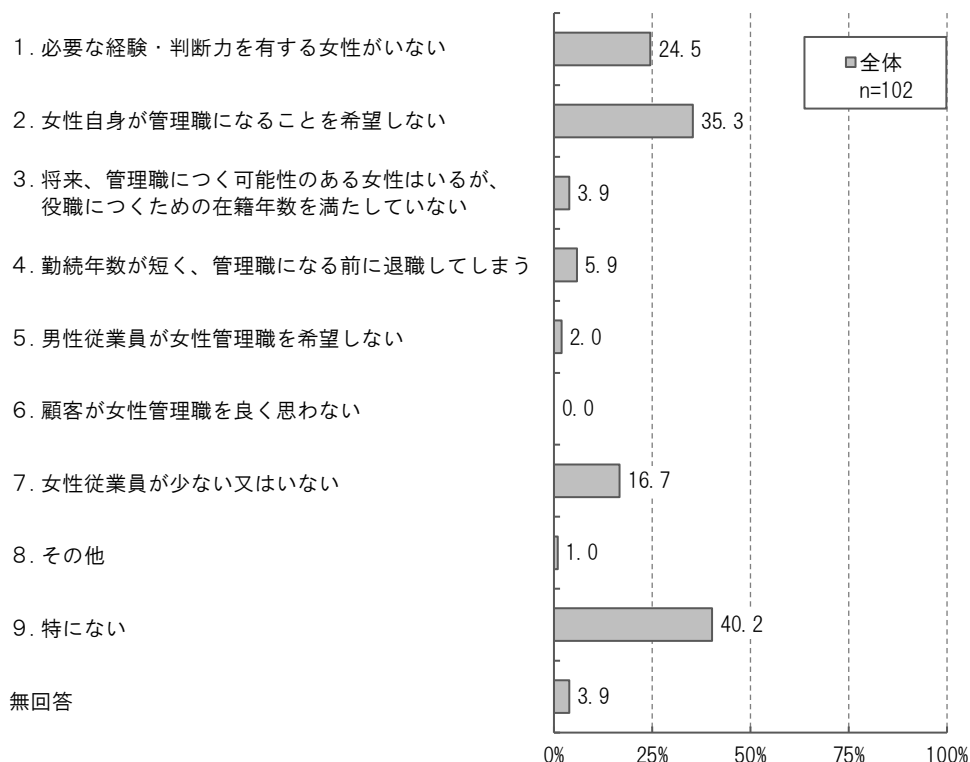
問16 貴事業所において、女性を積極的に採用するにあたって想定される課題はありますか。
 （○はいくつでも）

女性の積極的採用で想定される課題は、「1.家庭生活へ配慮する必要がある」が49.0%で最も高く、次いで「8.育児休業や介護休業中などの代替要員の確保」（39.2%）、「5.結婚・妊娠・出産などを機に退職してしまう」（33.3%）となっている。



問17 貴事業所において、女性の管理職登用を促進するにあたって想定される課題はありますか。(〇はいくつでも)

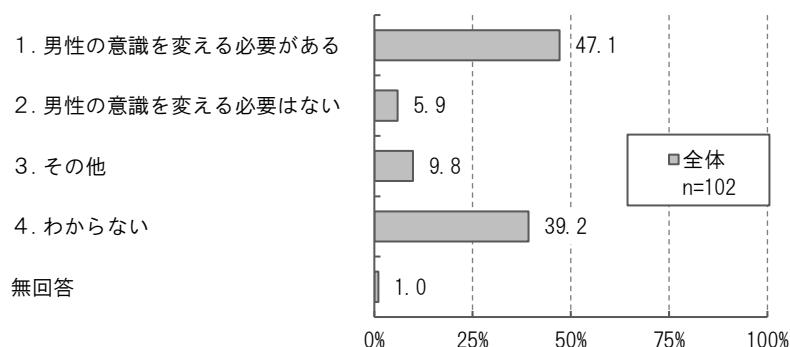
女性の管理職登用促進で想定される課題は、「9.特にない」(40.2%)が最も高いが、「2.女性自身が管理職になることを希望しない」が35.3%、「1.必要な経験・判断力を有する女性がいらない」が24.5%となっている。



(3) 男性の意識改革への考え方

問18 男性の働き方の意識(長時間労働の削減など)が変わると、家事・育児などへの参画が進み、女性の働き方が変わる可能性があるという考え方がありますが、貴事業所ではどのように考えますか。(〇はいくつでも)

女性の働き方を変えるためには、「1.男性の意識を変える必要がある」と回答した割合は47.1%で、「2.男性の意識を変える必要はない」より40ポイント以上高くなっている。

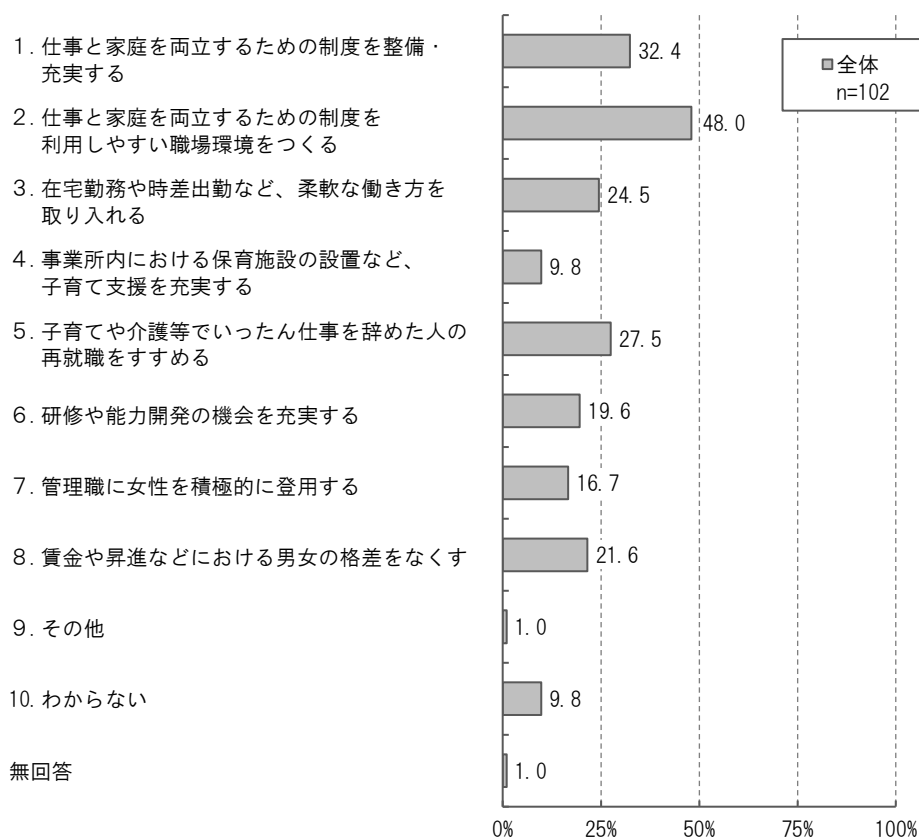


6 男女共同参画全般について

（1）事業所としての取組について

問19 男女共同参画社会を推進するために、貴事業所として取り組むべきであると思うことはどのようなことですか。（○はいくつでも）

男女共同参画社会を推進するために取り組むべきことは、「2.仕事と家庭を両立するための制度を利用しやすい職場環境をつくる」が48.0%で最も高く、次いで「1.仕事と家庭を両立するための制度を整備・充実する」（32.4%）、「5.子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職をすすめる」（27.5%）となっている。



(2) 金沢市に期待すること

問20 職場における男女共同参画を推進するために、行政に希望する支援にはどのようなものがありますか。(〇はいくつでも)

職場における男女共同参画を推進するために行政に希望する支援は、「9.特にない」(30.4%)が最も高いが、「7.男女共同参画に取り組む企業への助成を行う」が29.4%、「5.女性の再就職支援を行う」が24.5%、「1.女性活躍の先進事例のメリット等の情報提供」が20.6%となっている。

