

令和2年度
佐渡市男女共同参画に関する
事業所アンケート調査報告書
(案)

令和3年2月

佐 渡 市

目 次

【調査概要】

1 調査の目的	1
2 調査の設計	1
3 回収結果	1
4 調査内容	1
5 報告書の見方	1

【調査結果】

I 事業所の概要について

1 産業別事業所数内訳	2
2 事業所の区分	3
3 事業所の形態	3
4 従業員の男女別、正規・非正規別内訳	4
5 年代別従業員数内訳	5
6 管理職の男女比	5

II 働く場における男女共同参画の推進

1 男女格差を解消するための取組状況	7
2 再雇用制度について	11
3 ハラスメントについて	13

III 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

1 ワーク・ライフ・バランス全般	15
2 育児・介護との両立支援について	19

IV 事業所への支援制度等	27
---------------	-------	----

【調査概要】

1 調査の目的

令和2年3月に第3次佐渡市男女共同参画計画を策定したことに伴い、計画初年度に市内事業所の現状を調査し、今後の男女共同参画施策を推進する基礎資料とするものです。

2 調査の設計

(1) 調査対象

市内の雇用保険適用事業所で、公務関連を除く996事業所

(2) 調査方法

郵送による配布、郵送回収

(3) 調査期間：令和2年8月27日～9月30日

3 回収結果

発 送 数：996事業所

有効回収数：412事業所

回 収 率：41.4%

4 調査内容

(1) 事業所の概要について

(2) 働く場における男女共同参画の推進について

① 男女格差を解消するための取組について

② 再雇用制度について

③ ハラスメントについて

(3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフバランス）について

① ワーク・ライフバランス全般について

② 育児・介護との両立支援について

(4) 事業所への支援制度等について

5 報告書の見方

- ・ 調査結果の百分率（％）は、その設問の回答者総数（n）を基数として、小数点以下第2位を四捨五入し、小数点以下第1位までを表記しています。そのため、端数処理の関係で、合計が100%にならない場合があります。
- ・ 前回比較とは、平成29年度に同様の調査を行ったものと比較したものです。

【調査結果】

I 事業所の概要について

1 産業別事業所数内訳

問1 貴事業所の主たる業種についてお答えください。(1つに〇)

集計対象となった事業所は412事業所で、「建設業」(23.8%)が最も多く、次いで「サービス業」(13.3%)、「卸売業、小売業」(12.1%)が続きます。

単位：事業所

区 分	事業所数
産 業 計	412 (100.0%)
農業、林業	16 (3.9%)
漁業	6 (1.5%)
建設業	98 (23.8%)
製造業	27 (6.6%)
電気・ガス・熱供給・水道業	7 (1.7%)
情報通信業	4 (1.0%)
運輸業、郵便業	12 (2.9%)
卸売業、小売業	50 (12.1%)
金融業、保険業	18 (4.4%)
不動産業、物品賃貸業	4 (1.0%)
宿泊業、飲食サービス業	25 (6.1%)
教育、学習支援業	4 (1.0%)
医療・福祉	45 (10.9%)
サービス業	55 (13.3%)
その他	41 (10.0%)

※ () 内は、全体に占める割合

2 事業所の区分

問2 貴事業所の区分についてお答えください。(1つに○)

「単独事業所」が297事業所(72.1%)と最も多くなっています。

単位：事業所

区 分	事業所数
産 業 計	412 (100.0%)
単独事業所	297 (72.1%)
本社・本店	63 (15.3%)
支社・支店・営業所等	52 (12.6%)

※ () 内は、全体に占める割合

3 事業所の形態

問3 貴事業所の形態についてお答えください。(1つに○)

「個人事業主」は77事業所(18.7%)、「法人」は335事業所(81.3%)です。

単位：事業所

区 分	事業所数
産 業 計	412 (100.0%)
個人事業主	77 (18.7%)
法人	335 (81.3%)

※ () 内は、全体に占める割合

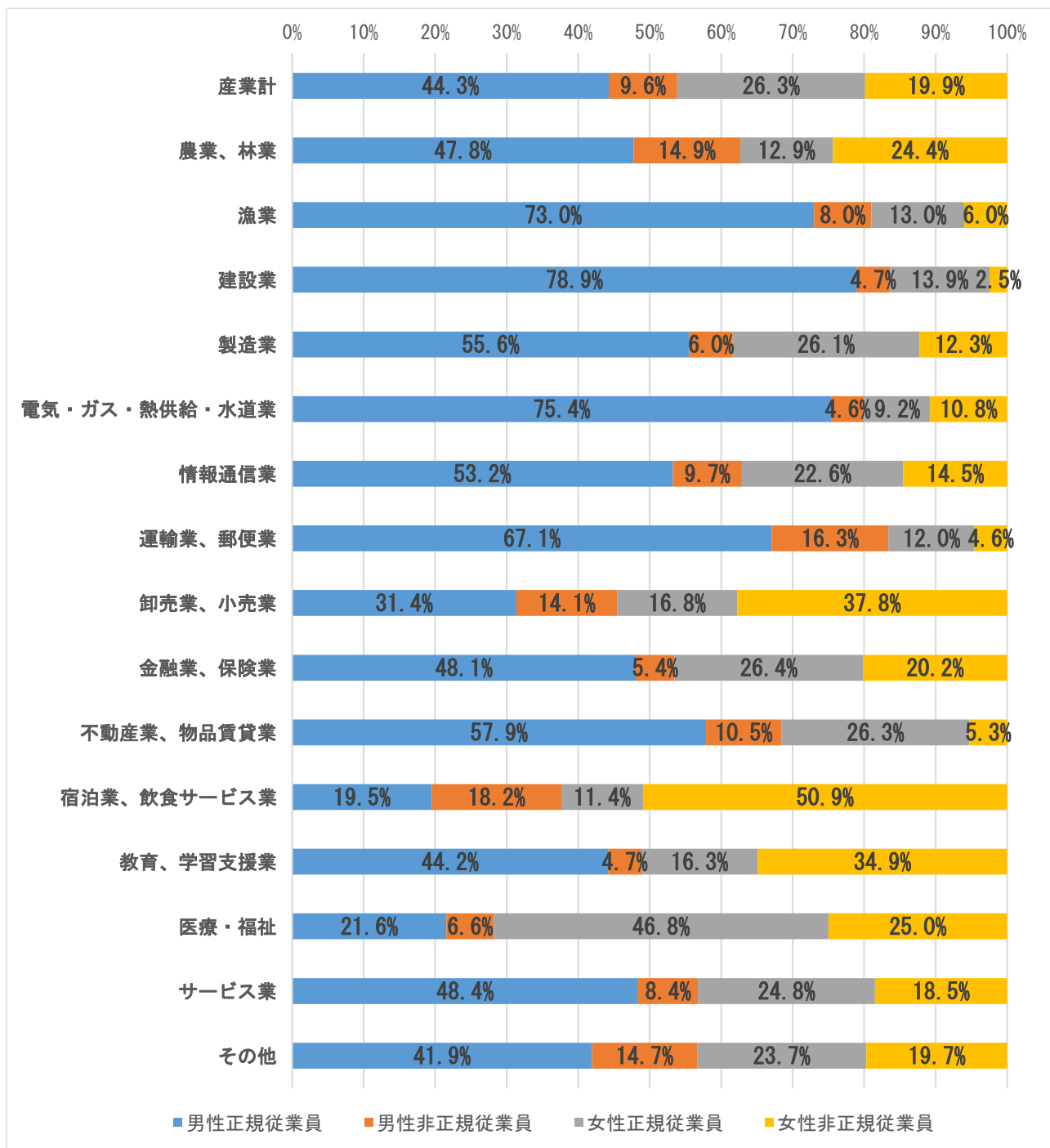
4 従業員の男女別、正規・非正規別内訳

問4 貴事業所の従業員数の内訳を男女別で教えてください。

全産業の合計でみると、男女別では男性従業員が53.9%、女性従業員が46.2%、正規・非正規の別では正規従業員が70.6%、非正規従業員が29.5%となっています。

産業別にみると、「建設業」では正規従業員が男女合計92.8%と全産業で最も高い割合となっており、「宿泊業、飲食サービス業」では非正規従業員の割合が男女合計69.1%と全産業で最も高い割合です。

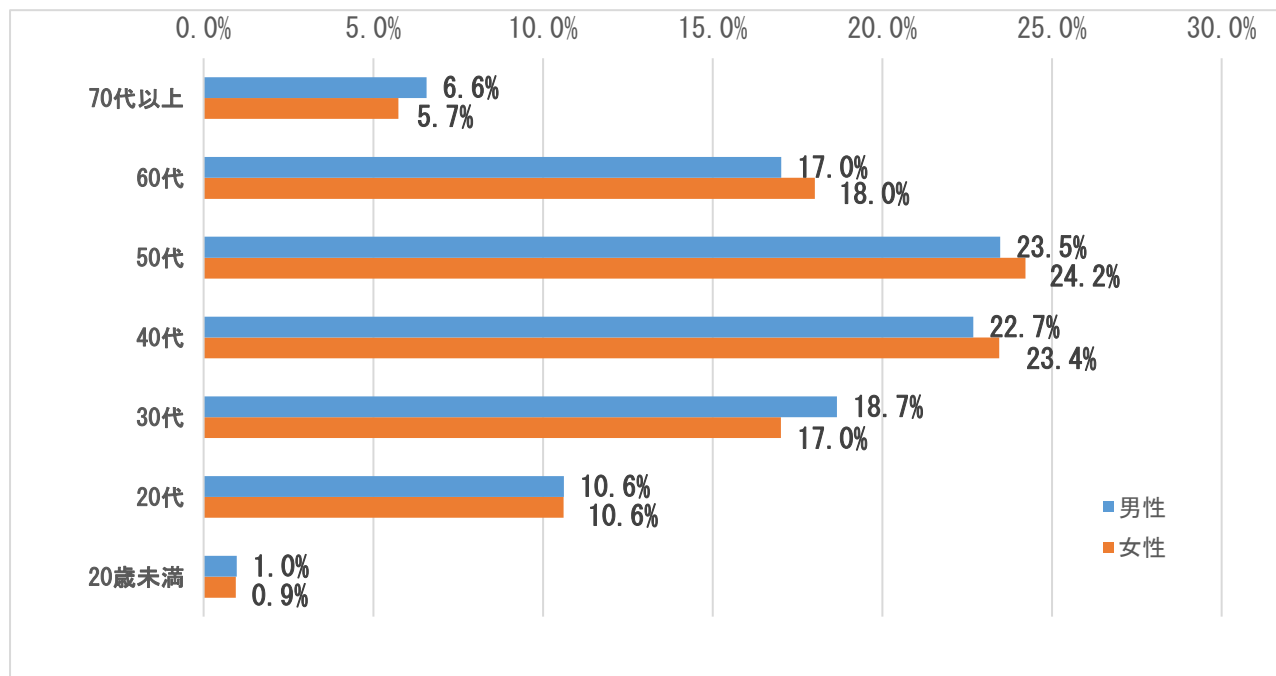
女性従業員の傾向としては、「医療・福祉」で女性の正規従業員が46.8%と他産業に比べて非常に高くなっている他、「宿泊業、飲食サービス業」では女性の非正規従業員が50.9%と男女を含めた従業員全体の半数を超える割合となっています。



5 年代別従業員内訳

問5 貴事業所の従業員の年代を教えてください（正規・非正規を問わず、すべての従業員について）

「50代」が男性23.5%、女性24.2%とともに最も多くなっています。

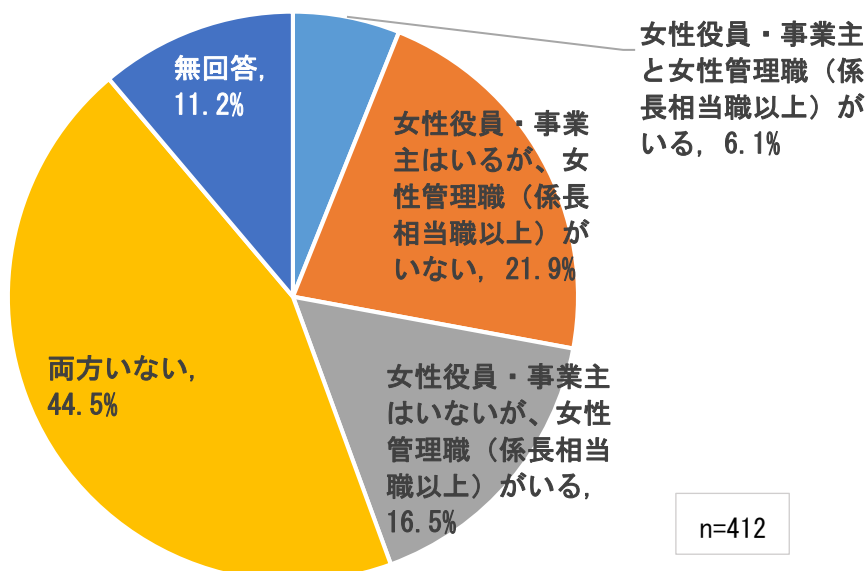


6 管理職の男女比

問6 係長以上の管理職は何人いますか。

(1) 女性管理職を採用している事業所の割合

「女性役員・事業主」と「女性管理職（係長相当職以上）」が両方いる事業所は6.1%（前回比較：4.1%）、両方いない事業所は44.5%（前回比較：40.0%）となっています。



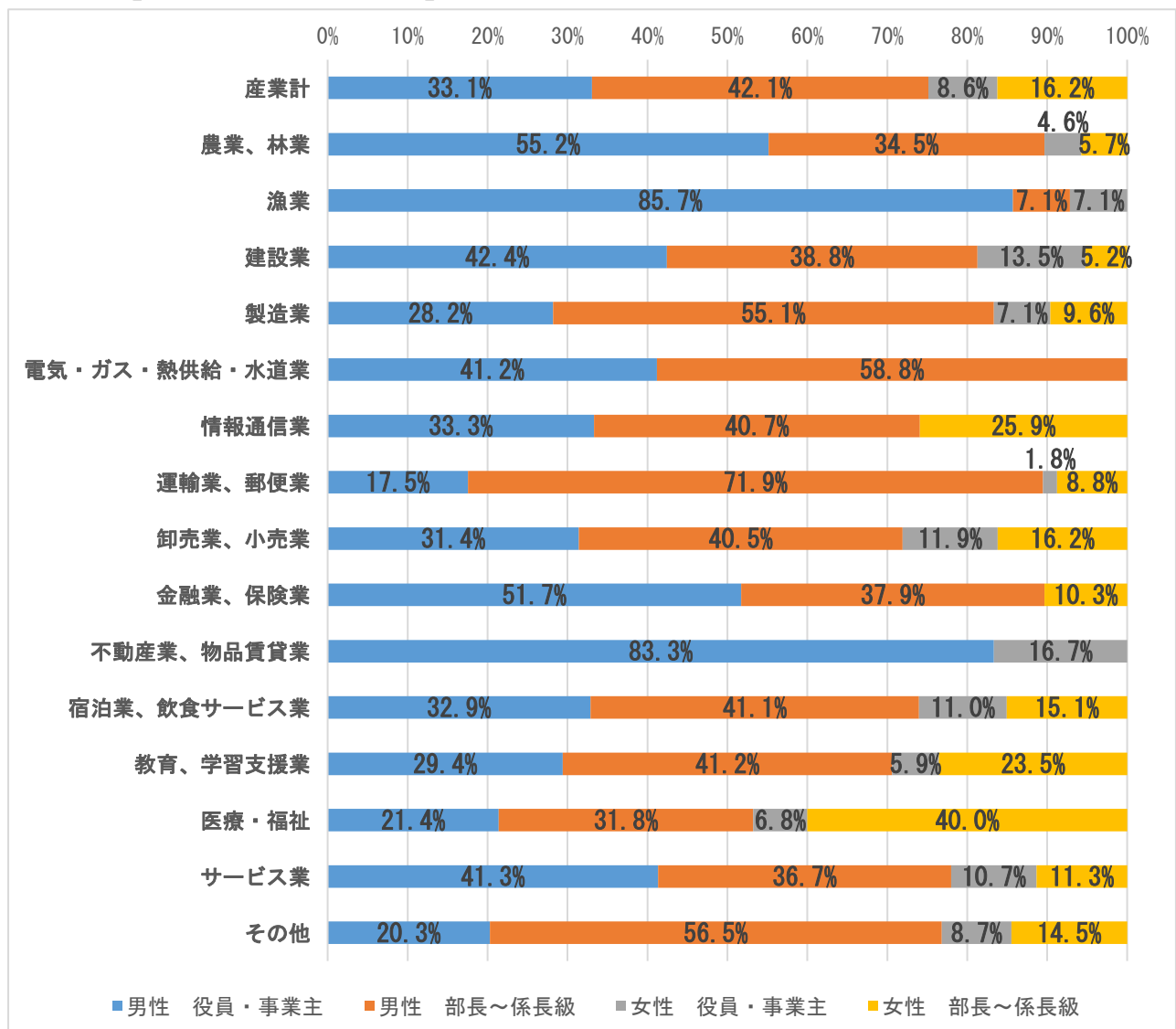
(2) 女性管理職の割合

係長相当職～部長相当職までは役職が上がるごとに女性の割合が少なくなります。

区分	人数	うち女性	割合
役員・事業主	744	154	20.7%
部長相当職	220	29	13.2%
課長相当職	377	85	22.5%
係長相当職	444	176	39.6%
合計	1,785	444	24.9%
女性管理職の割合 (役員・事業主を含む)	24.9% (前回比較: 26.0%)		

(3) 産業別管理職の男女内訳

管理職の男女内訳について、すべての産業において男性の割合が半数を超えています。特に「電気・ガス・熱供給・水道業」、「農業、林業」、「漁業」、「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」等では女性の管理職が少ない状況です。



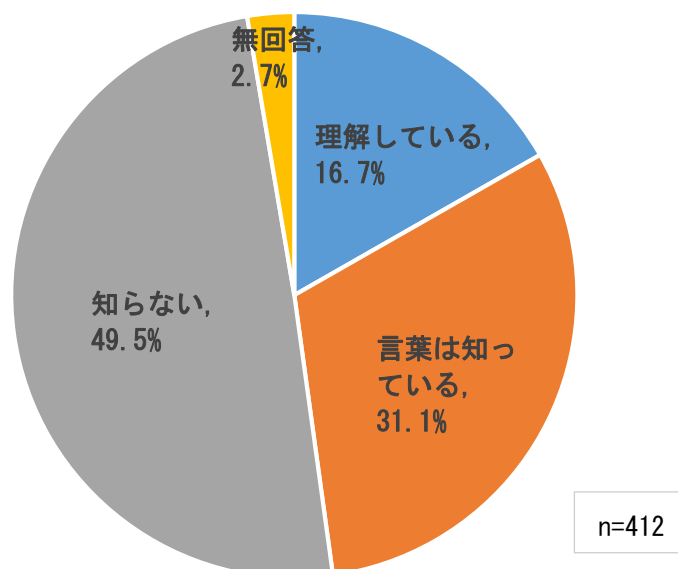
Ⅱ 働く場における男女共同参画の推進

1 男女格差を解消するための取組状況

(1) ポジティブ・アクションの理解度

問7 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）について、ご存知ですか。（1つに○）

「理解している」、「言葉は知っている」の合計が47.8%（前回比較：50.3%）に留まっています。全体の約半分の事業所が言葉自体を知らない状況です。



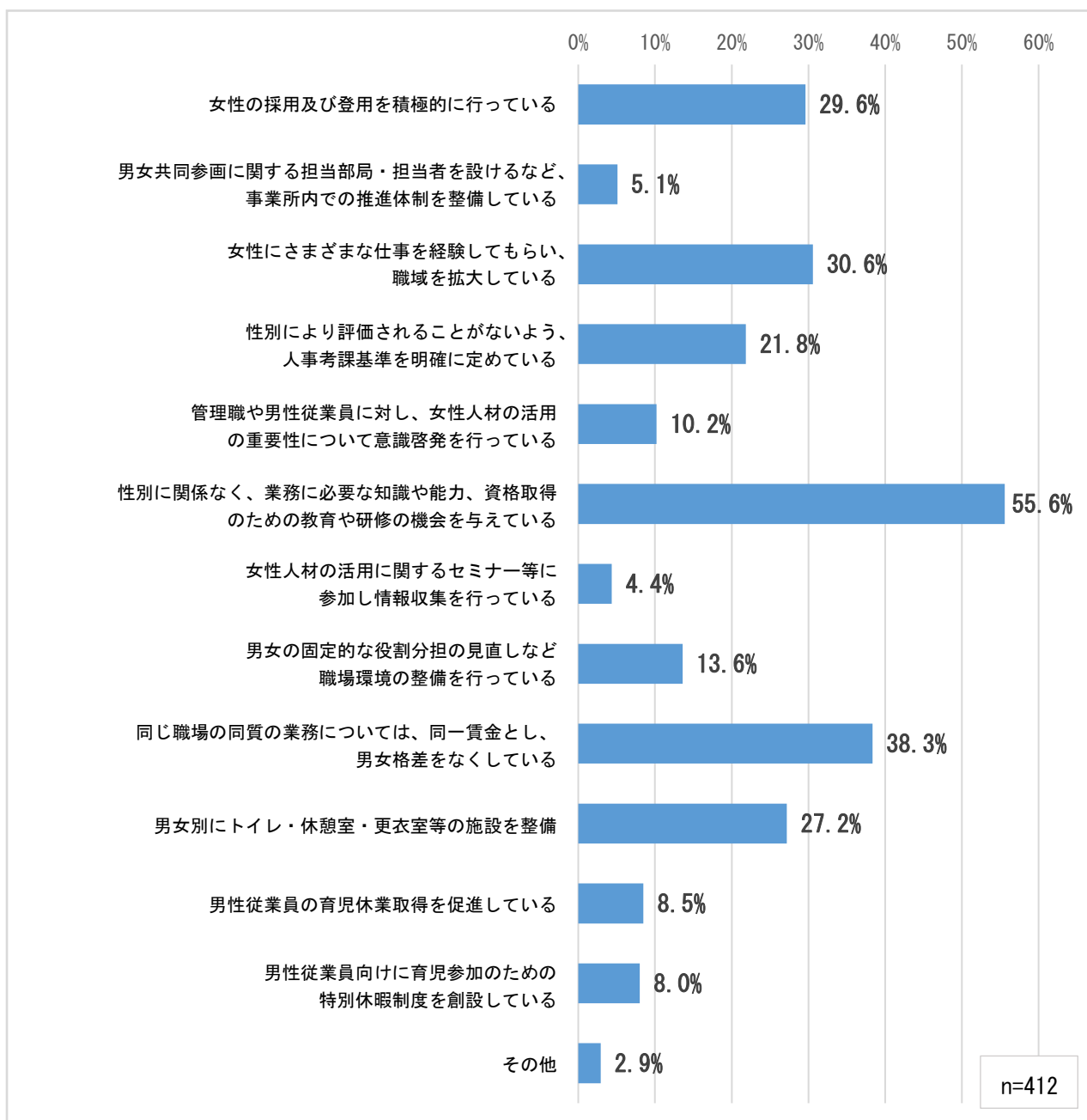
ポジティブ・アクション(積極的改善措置)

企業におけるポジティブ・アクションとは、男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目指して、企業が積極的かつ自主的に雇用管理の改善などに取り組むことをいいます。（【出典】新潟県「一人ひとりの個性と能力を大切にしたい」）

(2) 働く場における男女共同参画の推進に関する取り組み

問 7-2 働く場における男女共同参画の推進について、貴事業所ではどのような取り組みを実施していますか。（あてはまるものすべてに○）

「女性の採用及び登用を積極的に行っている」（29.6%）や「女性にさまざまな仕事を経験してもらい、職域を拡大している」（30.6%）について取り組みのある事業所が3割程度に留まっています。「男女の固定的な役割分担の見直しなど職場環境の整備を行っている」（13.6%）事業所も非常に少なく、「男性従業員の育児休業取得を促進している」（8.5%）についても取り組みが全体の1割にも満たない状況です。



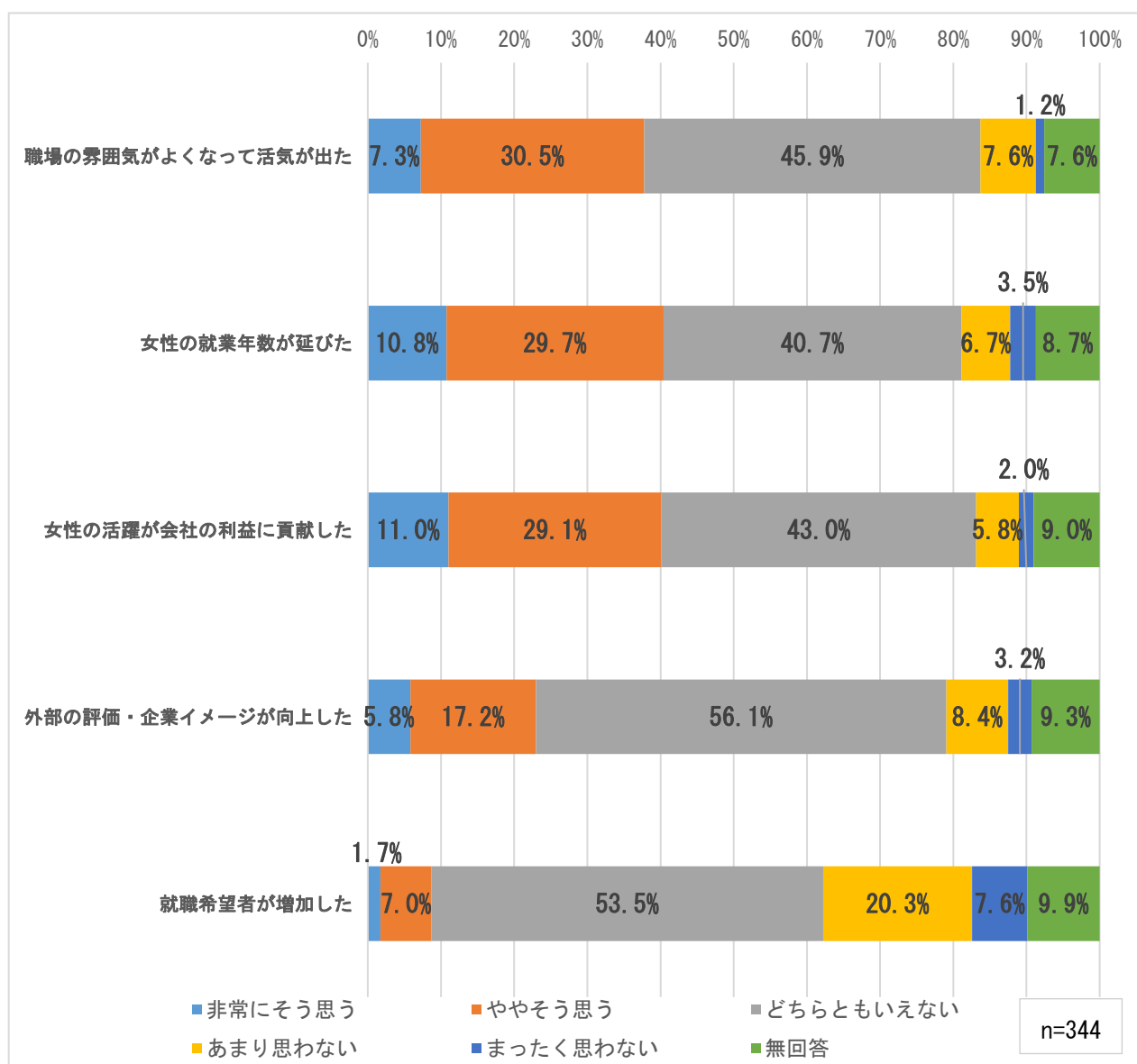
【その他（主なものを抜粋）】

- ・ハッピー・パートナー企業に登録している
- ・すべての業務に男女の区別はつけていない

(3) 取り組みの効果

問 7-3 問 7-2 のいずれかに○をつけた事業所に伺います。取り組みの結果、どのような効果を得られましたか。(①～⑤の各項目について、5段階評価のあてはまるものに1つずつ○)

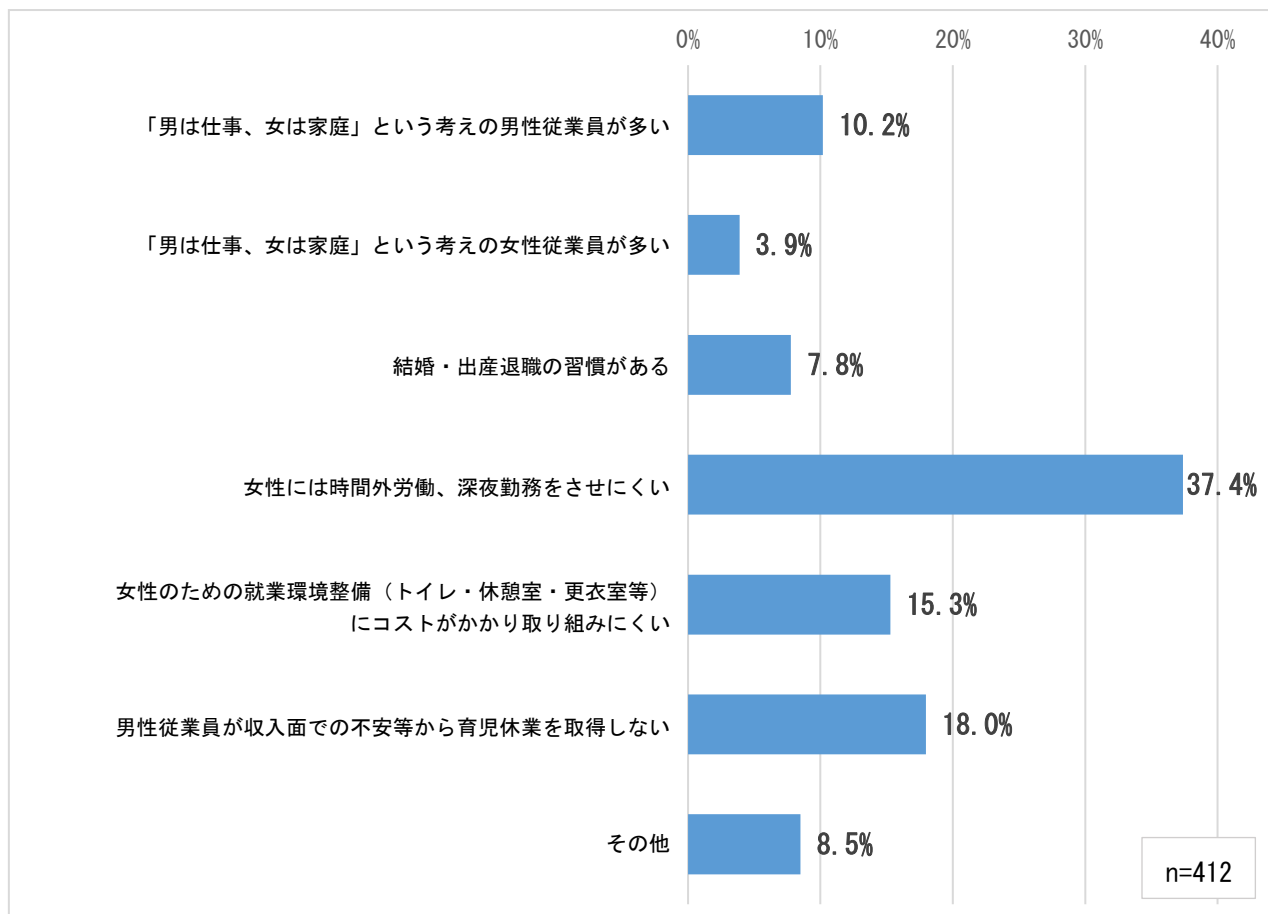
「女性の就業年数が延びた」(40.5%)、「女性の活躍が会社の利益に貢献した」(40.1%)、「職場の雰囲気よくなって活気が出た」(37.8%)といった事業所内での効果を認める回答が多くある一方、企業イメージの向上や就職希望者の増加といった外部からの評価に直接的な効果があると捉えている事業所は少ない状況です。



(4) 取り組みにおける課題

問 7-4 働く場における男女共同参画の推進について、事業所の取組においてどのようなことが課題となりますか。（3つまで選んで○）

課題として、「女性には時間外労働、深夜勤務をさせにくい」（37.4%）が最も多く、次いで「男性従業員が収入面での不安等から育児休業を取得しない」（18.0%）、「女性のための就業環境整備（トイレ・休憩室・更衣室等）にコストがかかり取り組みにくい」が続きます。



【その他（主なものを抜粋）】

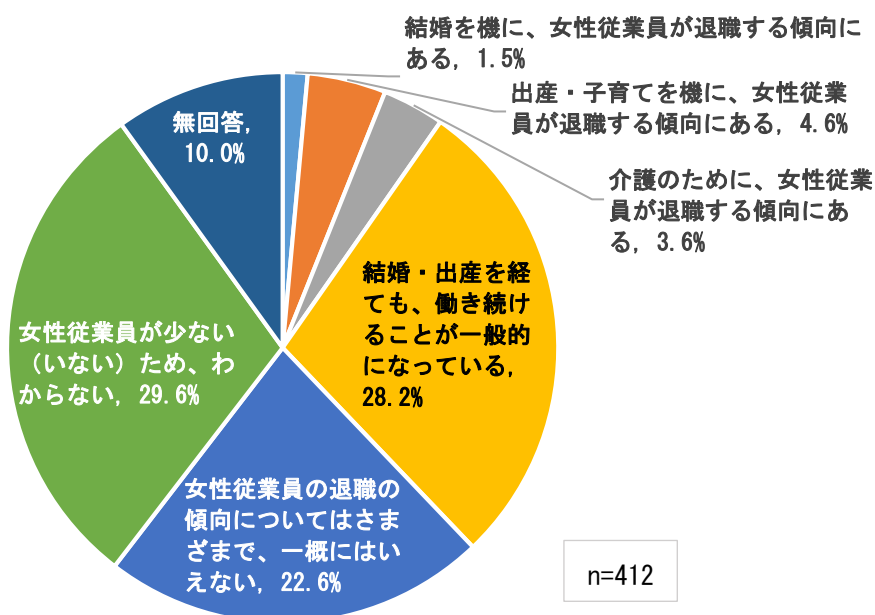
- ・ 力仕事や、過酷な条件下での作業があること
- ・ 育児での急な休み
- ・ 役員に男女差別の考えがある
- ・ 独身者が多く、共同参画の意識が低い

2 再雇用制度について

(1) 女性従業員の退職に関する傾向

問8 貴事業所では、結婚や妊娠・出産、介護等を理由に退職される女性従業員の方はいますか。傾向として、最もあてはまるものを選んでください。(1つに○)

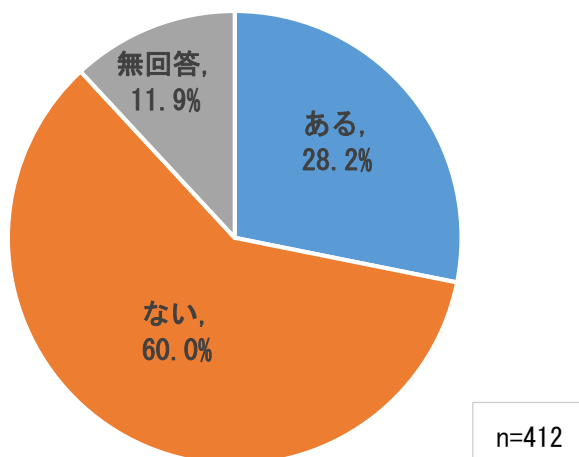
「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」(28.2%)、「女性従業員の退職の傾向についてはさまざま、一概にはいえない」(22.6%)の合計が回答の約半数を占めており、「結婚」や「出産・子育て」、「介護」といった具体的な理由で退職する傾向があるとする事業所はそれぞれ数%に留まっています。



(2) 従業員の再雇用制度

問8-2 妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度がありますか。(1つに○)

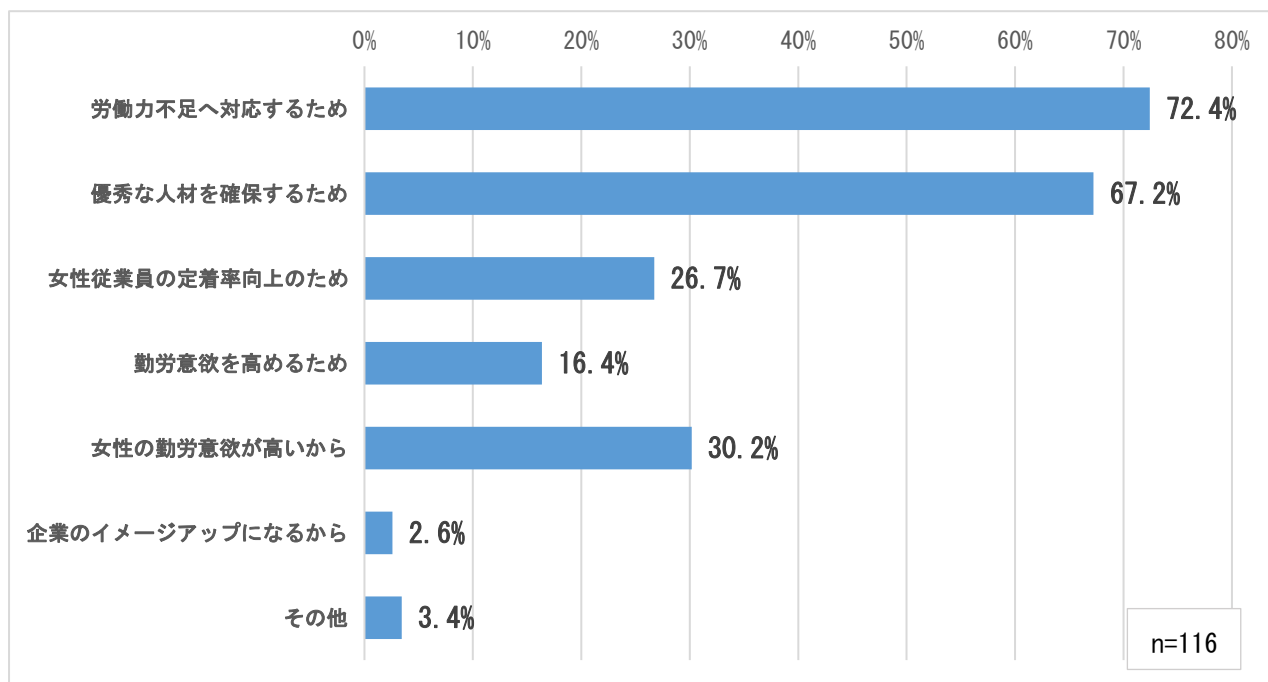
28.2% (前回比較：18.0%) の事業所が再雇用制度を設けています。



(3) 女性従業員の再雇用制度を設けている理由

問 8-3 問 8-2 にて、「ア ある」と回答された事業所にお尋ねします。女性従業員の再雇用制度を設けている理由は何ですか。（3つまで選んで○）

理由として、「労働力不足へ対応するため」（72.4%）が最も多く、次いで「優秀な人材を確保するため」（67.2%）が続きます。

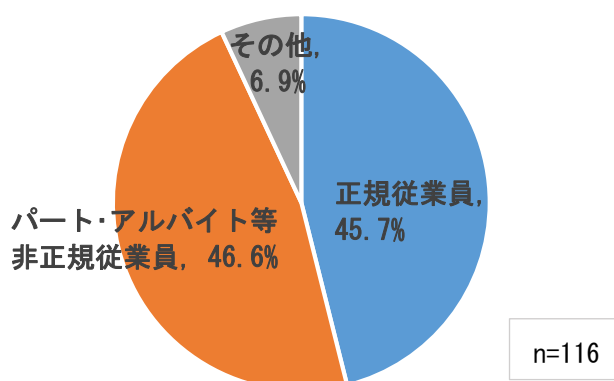


【その他（主なものを抜粋）】 ・ その時の状況によりある

(4) 女性従業員の再雇用後の雇用形態

問 8-4 問 8-2 にて、「ア ある」と回答された事業所にお尋ねします。女性従業員の再雇用後の雇用形態はどのような形態が多いですか。（1つに○）

再雇用後の雇用形態としては、「正規従業員」（45.7%）と「非正規従業員」（46.6%）がおおよそ半々の状況です。



【その他（主なものを抜粋）】 ・ 正規職員の試験に合格すれば正規となる

3 ハラスメントについて

(1) ハラスメントに関する相談

問9 直近の事業年度に、ハラスメントに関する相談がありましたか。相談があったものすべてについて、男女別に○をつけてください。

ハラスメントの傾向としては、「パワー・ハラスメント」が最も多く、次いで「セクシュアル・ハラスメント」、「妊娠・出産・育児等に関するハラスメント」が続きます。男女別では、3つのハラスメント全てについて女性従業員の相談実績が男性従業員の実績を上回る結果となっており、特に「セクシュアル・ハラスメント」については2.7倍となっています。

単位：事業所

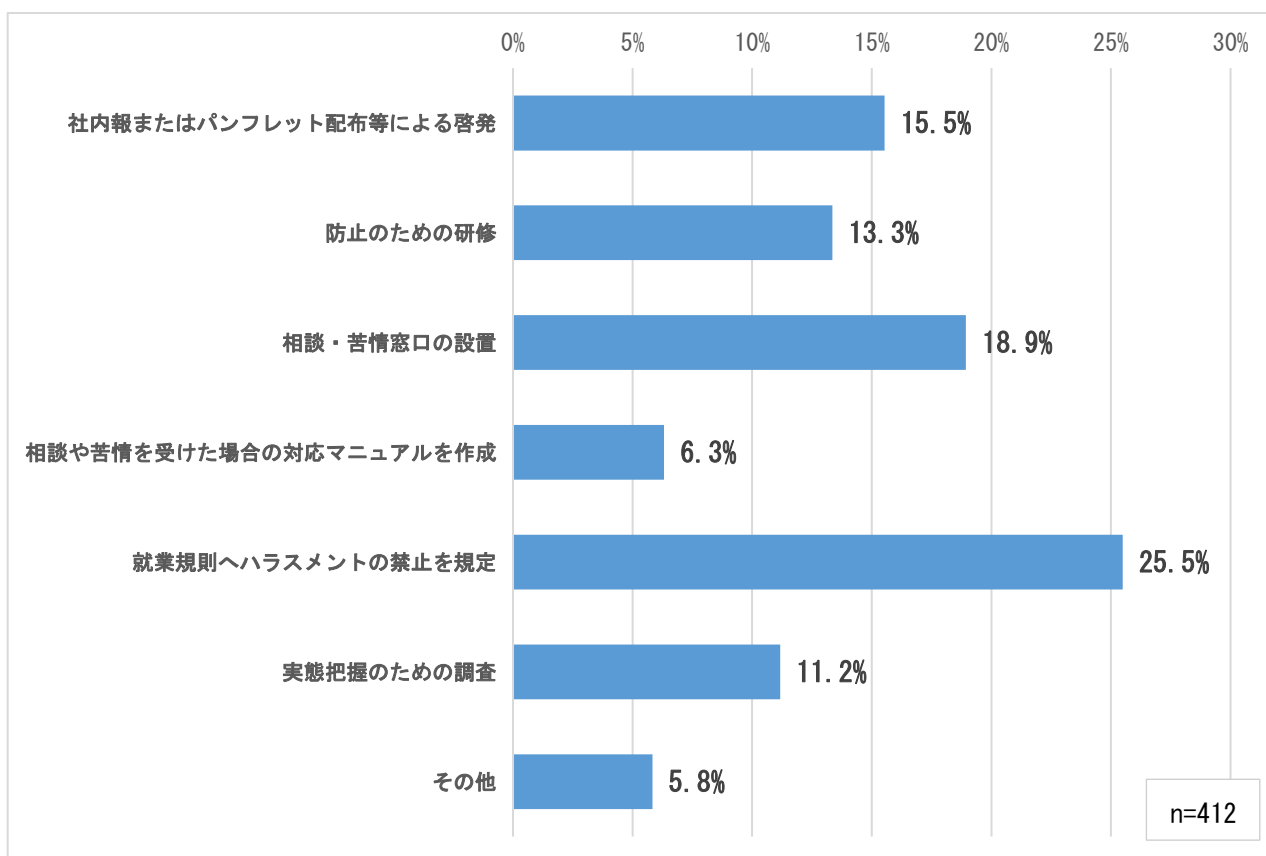
ハラスメントの種類	相談者		合計
	男性	女性	
セクシュアル・ハラスメント (n=412)	4	11	15
パワー・ハラスメント (n=412)	11	18	29
妊娠、出産、育児等に関するハラスメント (n=412)	3	7	10
その他 (n=412)	2	2	4

【その他】 ・モラハラ、喧嘩

(2) ハラスメントを防止するための取り組み

問 9-2 ハラスメントを防止するために、既の実施している取組がありますか。(あてはまるものすべてに○)

「就業規則へハラスメントの禁止を規定」(25.5%)、「相談・苦情窓口の設置」(18.9%)といった取り組みが相対的に多く回答されていますが、全体的に取り組みは少ない状況です。



【その他（主なものを抜粋）】

- ・ 内部通報規定に相談・苦情窓口の設置を規定している
- ・ 育児休業等に関する規定の中でハラスメント防止と懲戒対処を規定
- ・ コンプライアンスポリシーにハラスメントの禁止の記載
- ・ 毎月一回、個別面談を実施している
- ・ 監督署、病院に相談した
- ・ 会社のトップメッセージの周知

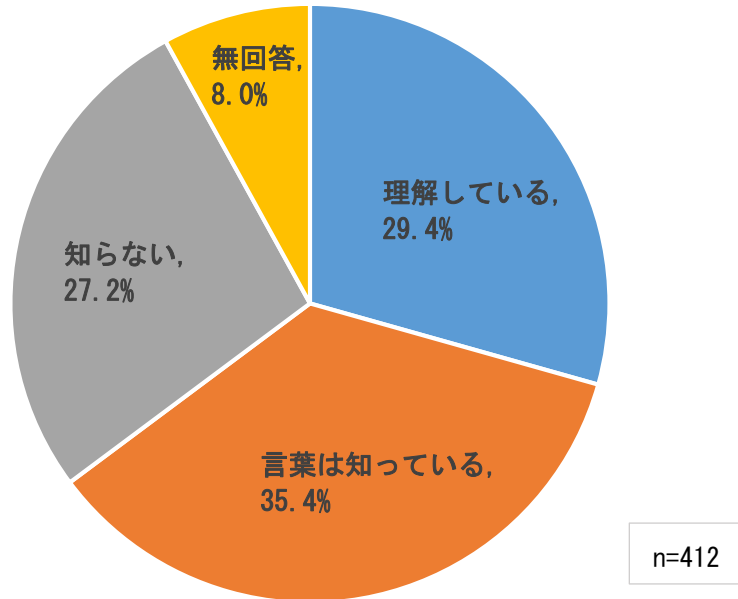
Ⅲ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

1 ワーク・ライフ・バランス全般

（1）ワーク・ライフ・バランスの認知度

問 10 ワーク・ライフ・バランスについてご存知ですか。（1 つに○）

「理解している」「言葉は知っている」の合計が 64.8%（前回比較：64.4%）と、3 分の 1 の事業所が言葉自体を知らない状況です。



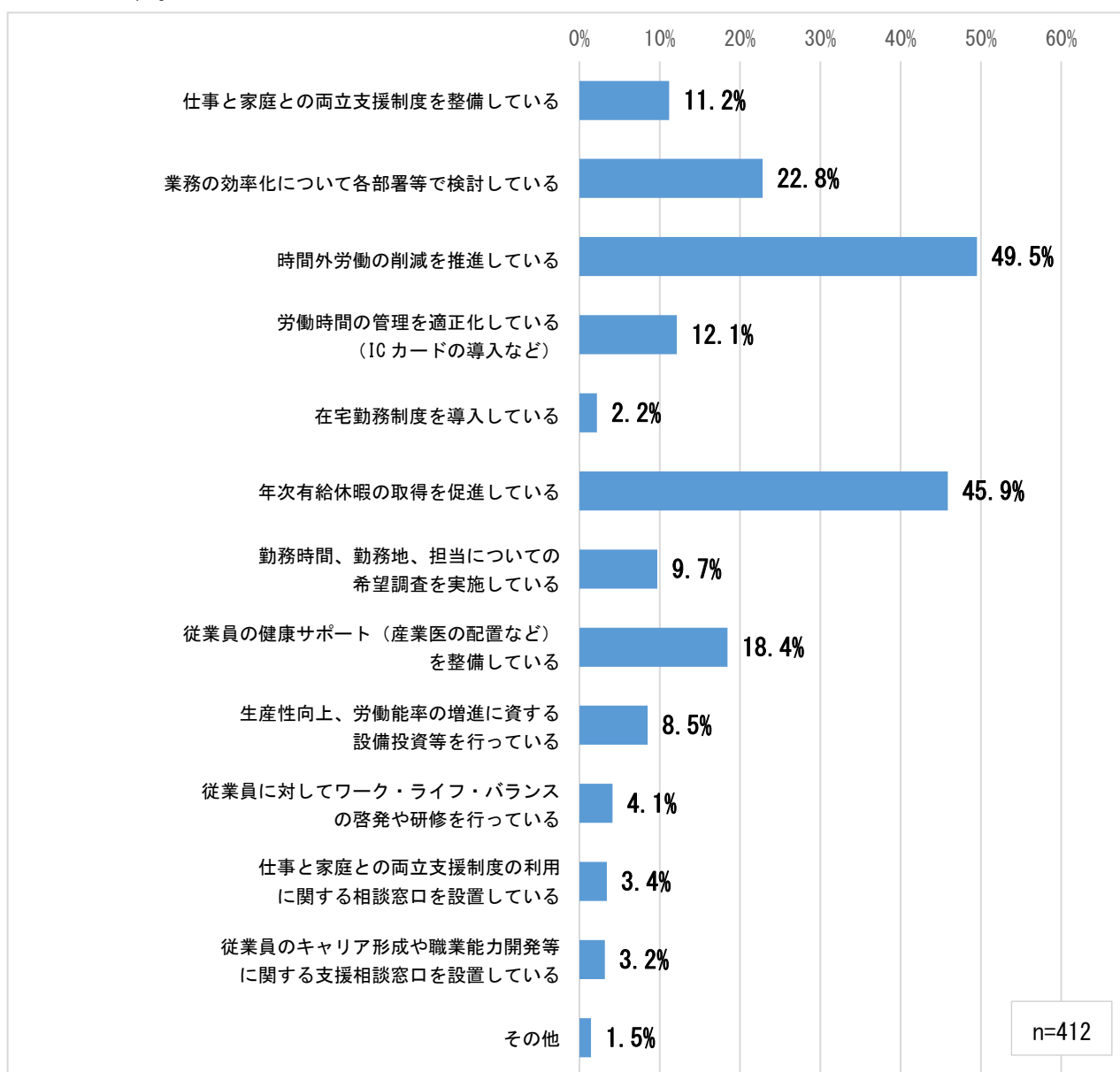
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会について、『国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会』としています（出典：第3次佐渡市男女共同参画計画）

(2) ワーク・ライフ・バランス普及のための取り組み

問 10-2 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの普及のために、貴事業所ではどのような取り組みを実施していますか。（あてはまるものすべてに○）

全体の約半数の事業所が「時間外労働の削減」（49.5%）や「年次有給休暇の取得促進」（45.9%）に取り組む一方、各種支援制度の相談窓口設置や従業員への啓発・研修については取り組みのある事業所が少ない状況です。また、新しい働き方としてテレワーク等に注目が集まる中で、「在宅勤務制度を導入している」事業所は2.2%に留まっています。



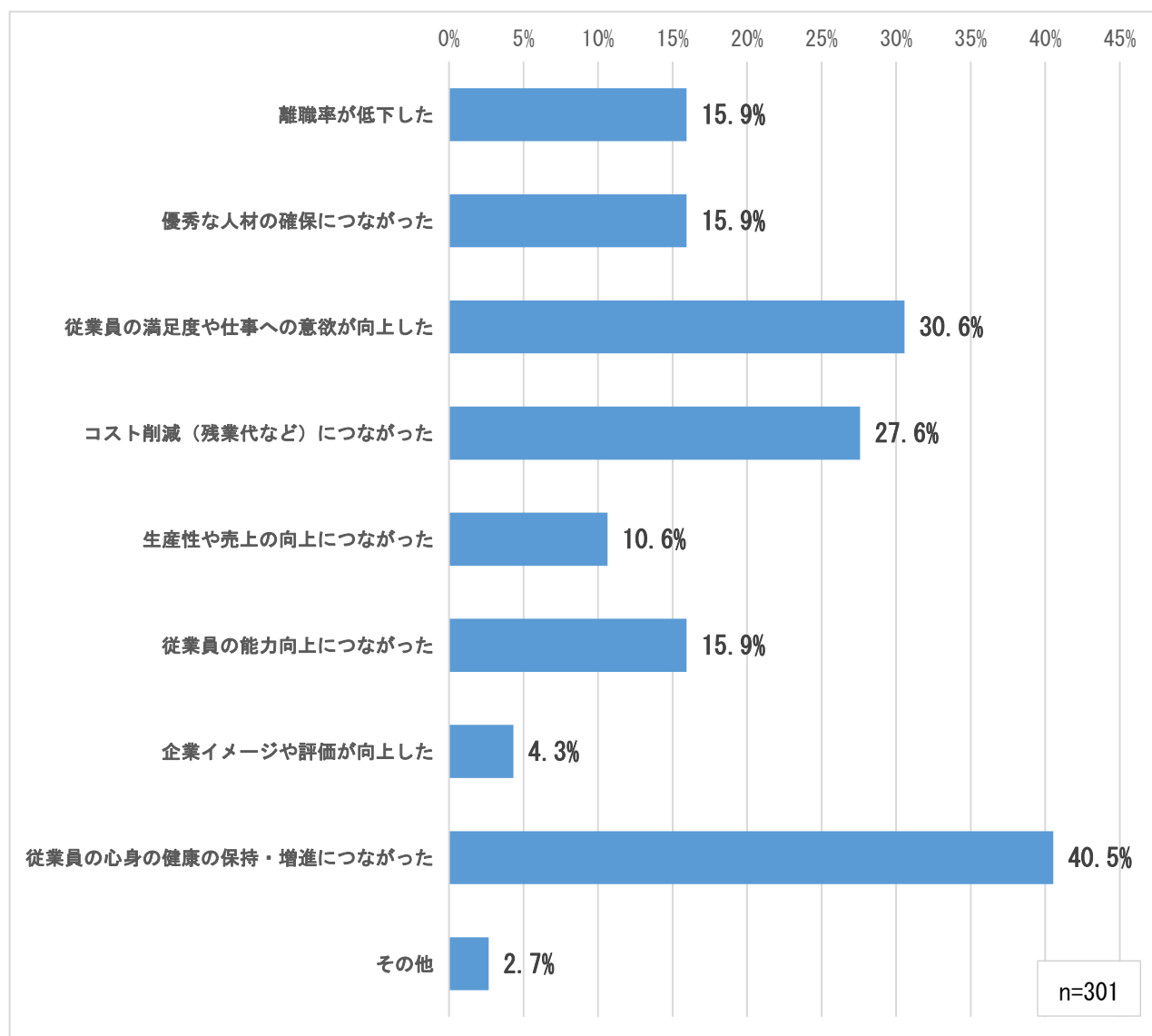
【その他（主なものを抜粋）】

- ・誕生日休暇、永年勤続年数休暇、制度等の導入。
- ・仕事の内容により異なる。そのため個人の意見に応じて行っています。
- ・従業員が少ないので、いつでも相談できるよう常日頃から言葉をかけている。
家の都合をすぐ話せるなど。

(3) 取り組みの結果、得られた効果

問 10-3 問 10-2 のいずれかに○をつけた事業所にお尋ねします。取り組みの結果、どのような効果を得られましたか。（あてはまるものすべてに○）

得られた効果としては、「従業員の心身の健康の保持・増進につながった」（40.5%）が最も多く、次いで「従業員の満足度や仕事への意欲が向上した」（30.6%）、「コスト削減（残業代など）につながった」（27.6%）が続きます。

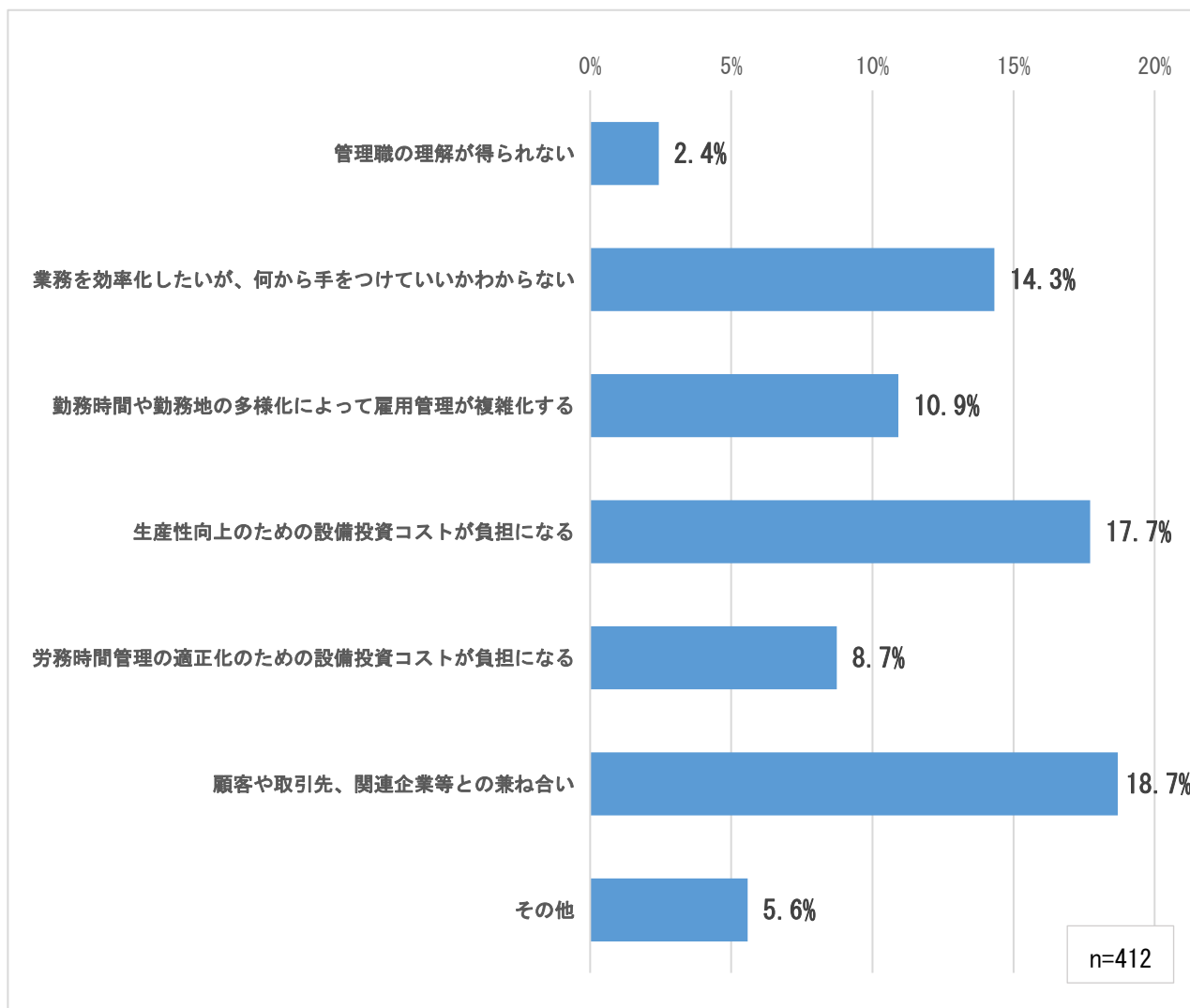


【その他（主なものを抜粋）】 ・売上げの減少

(4) 取り組みにおける課題

問 10-4 ワーク・ライフ・バランスの普及のために、事業所の取組においてどのようなことが課題となりますか。（3つまで選んで○）

課題として、「顧客や取引先、関連企業等との兼ね合い」（18.7%）が最も多く、次いで「生産性向上のための設備投資コストが負担になる」（17.7%）、「業務を効率化したいが、何から手をつけていいかわからない」（14.3%）が続きます。



【その他（主なものを抜粋）】

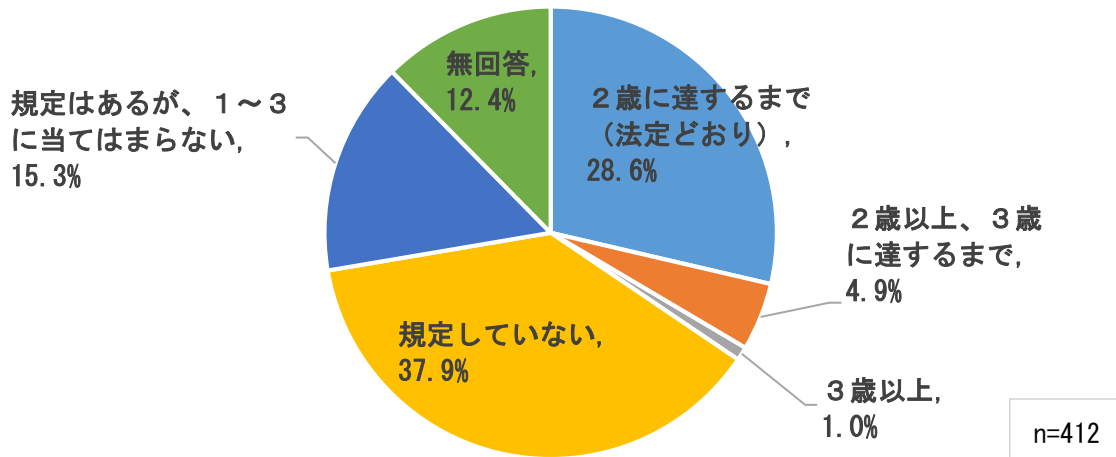
- ・ 人手が足りない
- ・ 時間外労働削減の為、人員増を図りたいが予算がない
- ・ 専門職が確保できない
- ・ 社員を休ませるために経営者、管理職の負担が大きくなる
- ・ 業務内容に属人的要因が大きい事
- ・ 労働時間の標準化、均等化が進まない

2 育児・介護との両立支援について

(1) 就業規則における育児休業期間の規定

問 11 就業規則等において、育児休業期間は対象の子が何歳になるまでと規定されていますか。(1つに○)

育児休業制度を就業規則で定めている事業所の割合は全体の49.8%（前回比較：34.7%）。取得可能な休業期間は「2歳に達するまで（法定どおり）」が28.6%で最も多くなっています。



(2) 育児休業の取得状況

問 11-2 平成31年4月1日から令和2年3月31日までに、従業員又はその配偶者が出産した人数と、育児休業の取得状況を教えてください。(1つに○)

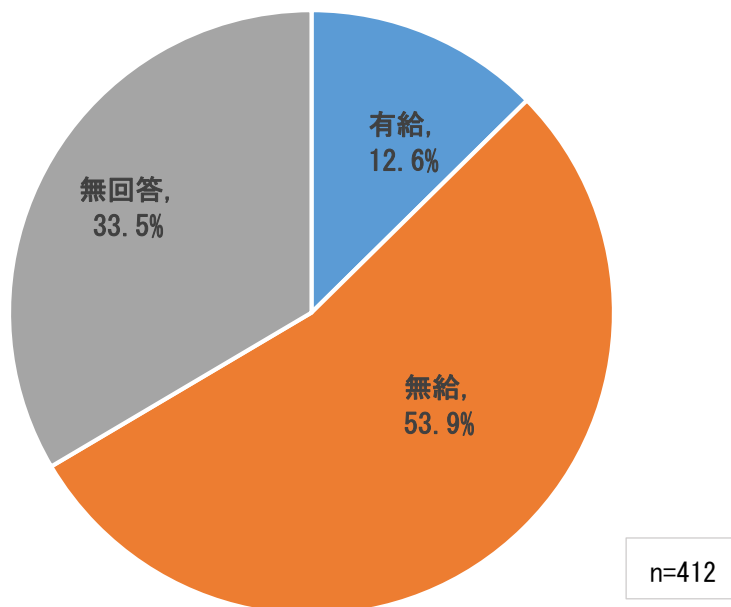
配偶者が出産した男性従業員の育児休業取得率は7.4%（前回比較：6.4%）、子どもが生まれた女性従業員の育児休業取得率は93.5%（前回比較：82.6%）となっています。平均取得日数についても男女間で大きな開きがあります。

平成31年4月1日から令和2年3月31日までに、配偶者が出産した男性従業員	54人	平成31年4月1日から令和2年3月31日までに、子どもが生まれた女性従業員	77人
うち、同期間内に育児休業を開始（申し出を含む）した人数（育児休業給付金受給者）	4人	うち、同期間内に育児休業を開始（申し出を含む）した人数（育児休業給付金受給者）	72人
男性従業員 育児休業取得率	7.4%	女性従業員 育児休業取得率	93.5%
平均取得（申請）日数	52.5日	平均取得（申請）日数	232.4日

(3) 育児休業中の賃金の支払い状況

問 11-3 育児休業中の賃金の支払い状況をお答えください。(1つに〇)

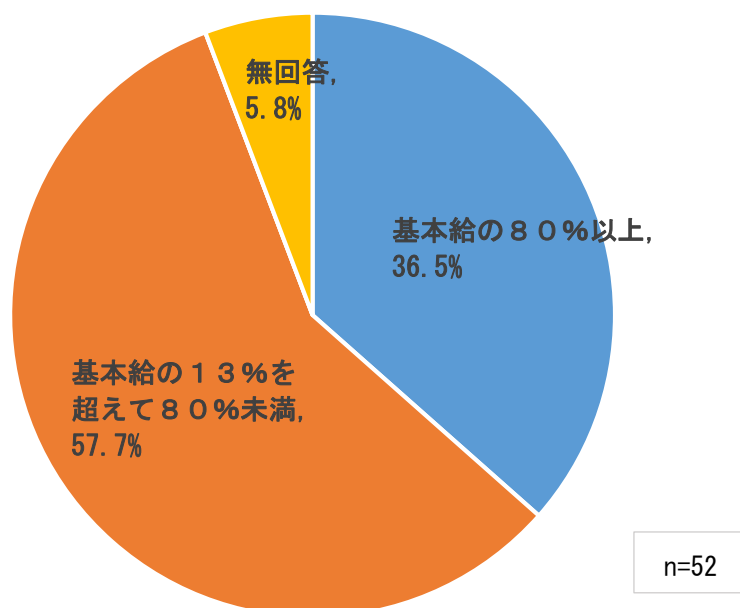
53.9%の事業所が無給と回答しています。有給は全体の12.6%に留まっています。



(4) 有給の場合の支給額

問 11-4 有給と答えた事業所で、その支給額は次のうちどれですか。(1つに〇)

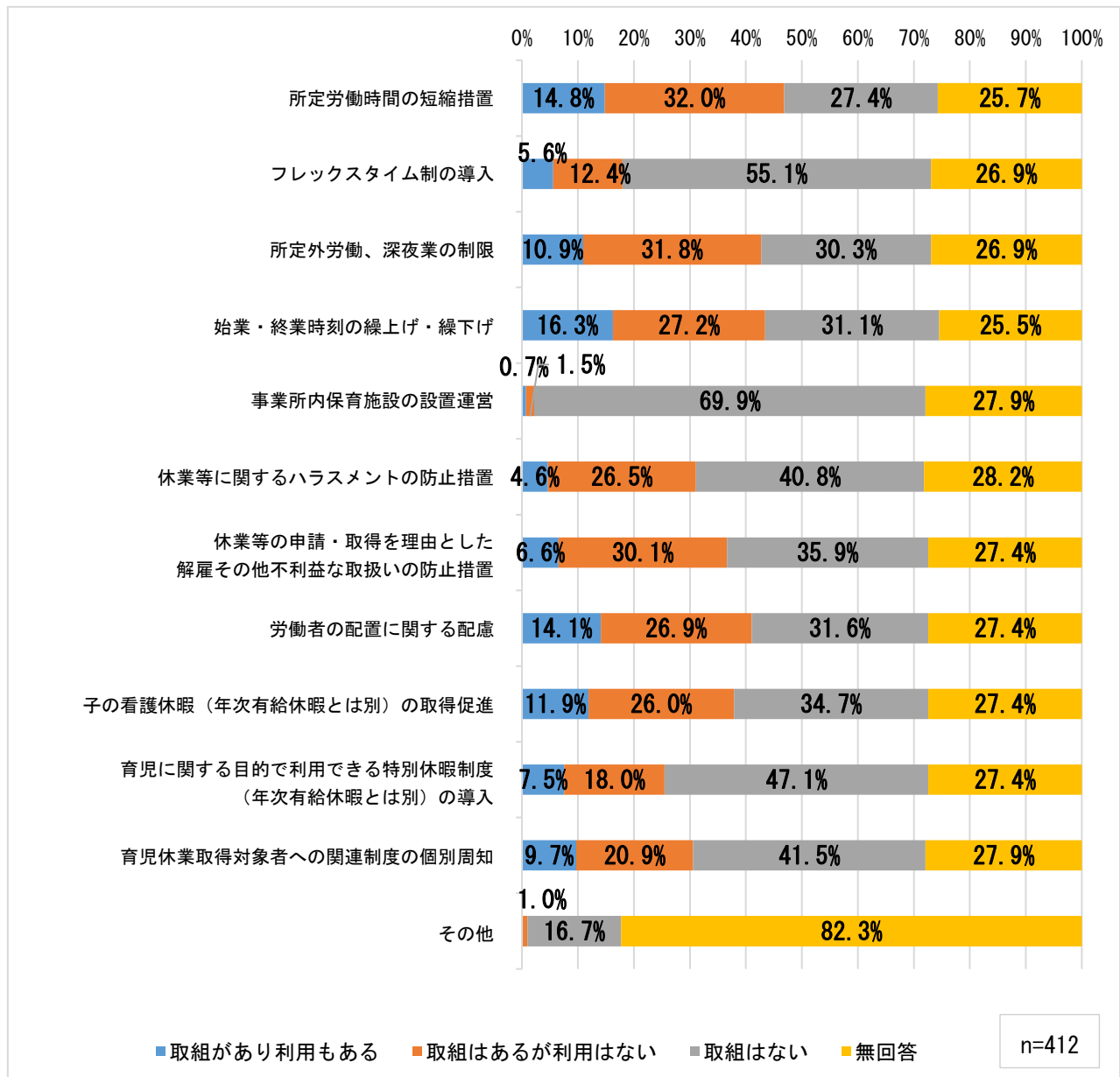
有給の事業所のうち36.5%は「基本給の80%以上」、57.7%は「基本給の13%を超えて80%未満」を支払っています。



(5) 働きながら育児を行う従業員のための取り組み

問 11-5 育児・介護休業法に関連して、貴事業所では、働きながら育児を行う従業員のために、次のような取組がありますか。(①～⑫の各項目について1つずつ○)

「所定労働時間の短縮措置」(46.8%)が最も多く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(43.5%)、「所定外労働、深夜業の制限」(42.7%)が続きます。



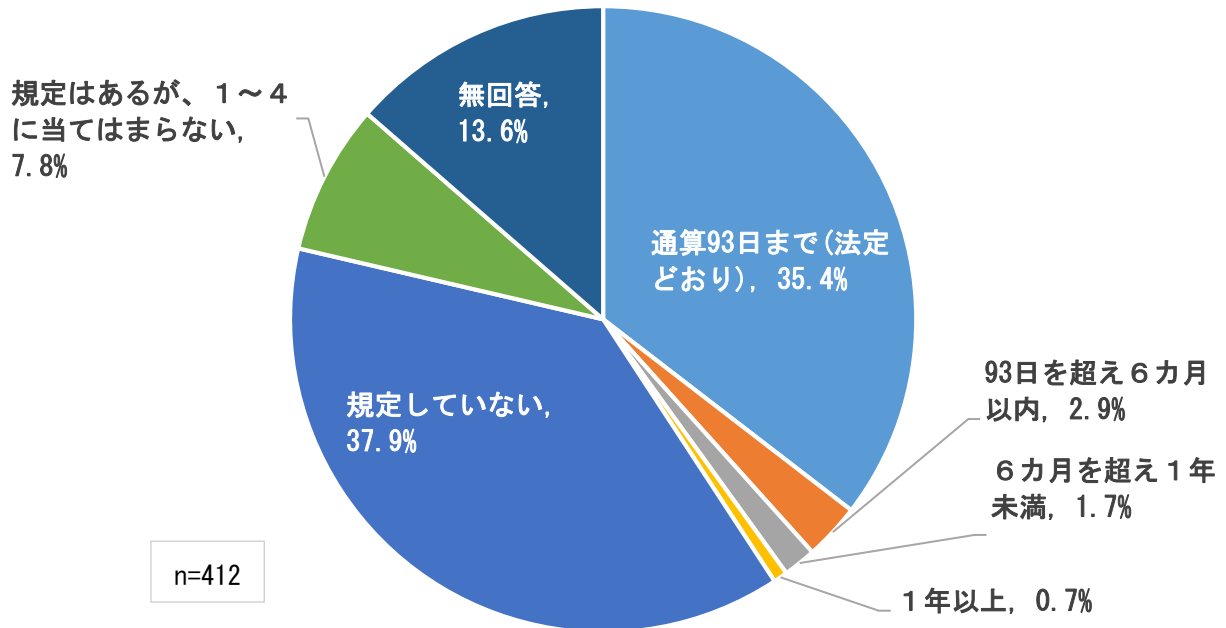
【その他(主なものを抜粋)】

- ・学校・病気など都合の悪い時は休ませている。出産、入院などわかる範囲で日々を事前に教えてもらい、休みの予定に入れ、期日は本人の言う日程で休んでもらう。辞められるより長期休みになっても次回出てきてほしいから。

(6) 就業規則における介護休業期間の規定

問 12 就業規則等において、介護休業期間は何日と規定されていますか。(1つに○)

介護休業制度を就業規則で定めている事業所の割合は全体の48.5%（前回比較：27.2%）。取得可能な休業期間は「通算93日まで（法定どおり）」が35.4%で最も多くなっています。



(7) 介護休業の取得状況

問 12-2 平成31年4月1日から令和2年3月31日までに、介護休業を取得した従業員の人数と平均取得日数を教えてください。(1つに○)

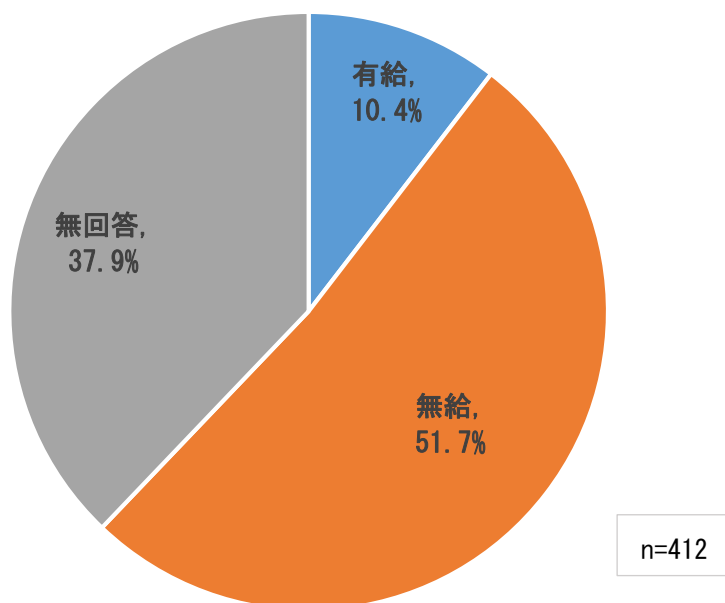
介護休業を取得した従業員は男女で同数であり、平均取得日数についても男女で大きな差はみられません。

平成31年4月1日から令和2年3月31日までに、介護休業を開始した男性従業員 (介護休業給付金受給者)	4人	平成31年4月1日から令和2年3月31日までに、介護休業を開始した女性従業員 (介護休業給付金受給者)	4人
平均取得(申請)日数	45日	平均取得(申請)日数	39.3日

(8) 介護休業中の賃金の支払い状況

問 12-3 介護休業中の賃金の支払い状況をお答えください。(1つに○)

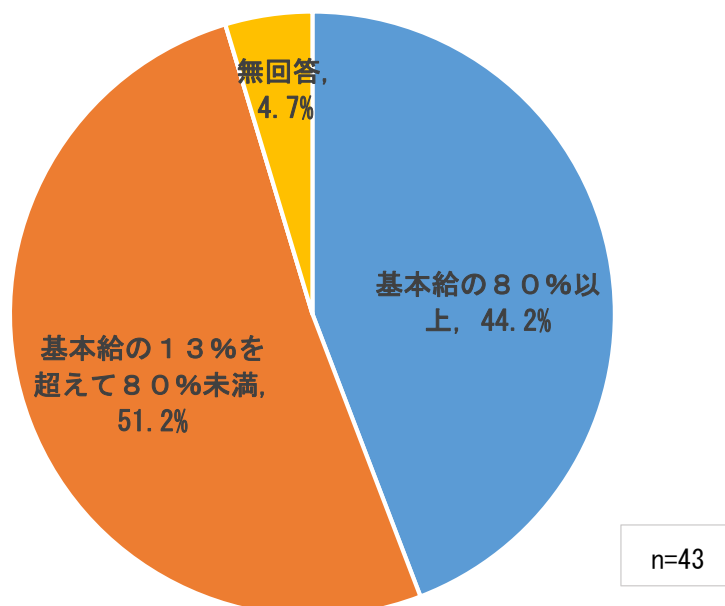
51.7%の事業所が無給と回答しています。有給は全体の10.4%に留まっています。



(9) 有給の場合の支給額

問 12-4 有給と答えた事業所で、その支給額は次のうちどれですか。(1つに○)

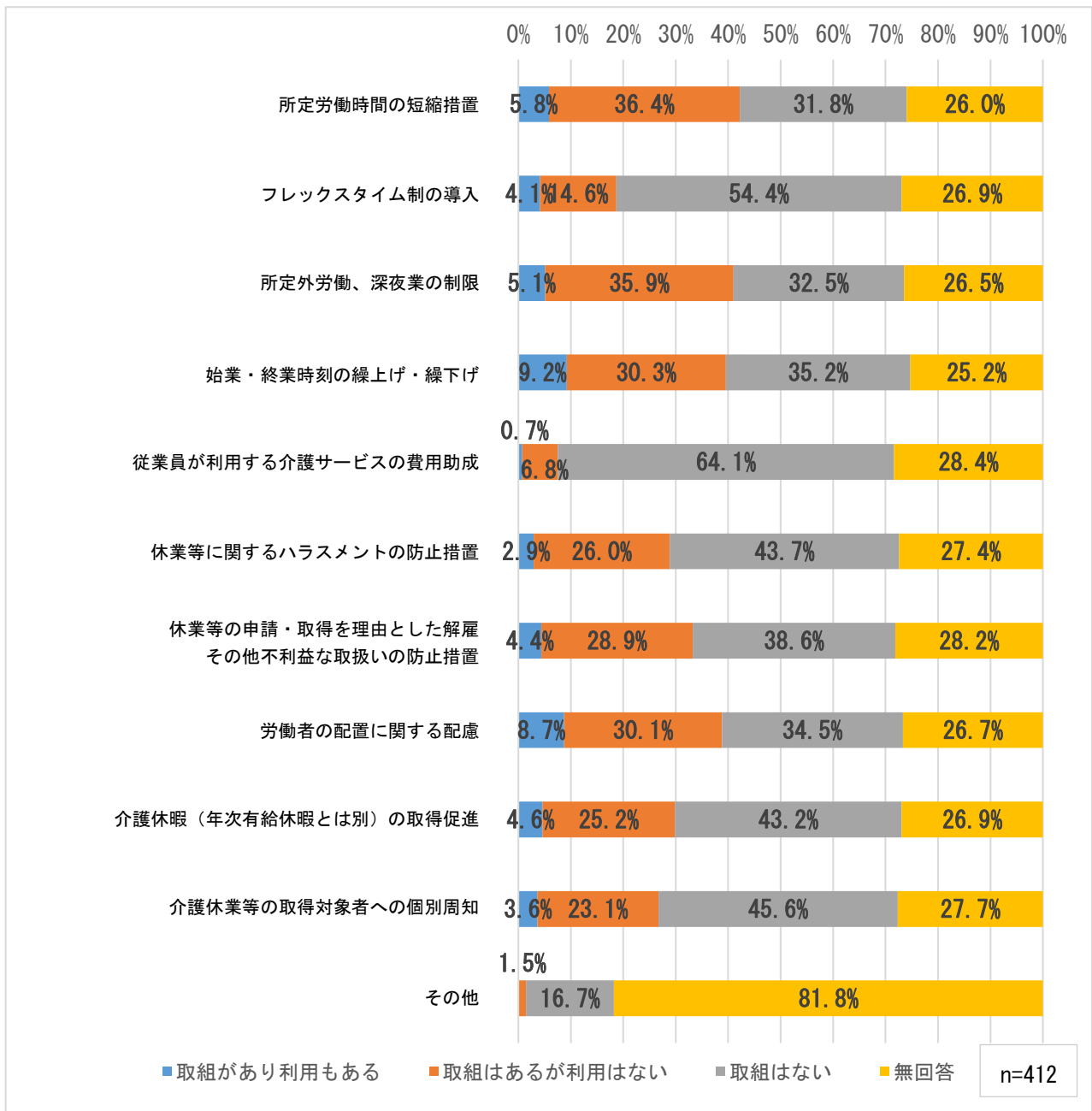
有給の事業所のうち44.2%は「基本給の80%以上」、51.2%は「基本給の13%を超えて80%未満」を支払っています。



(10) 働きながら介護を行う従業員のための取り組み

問 12-5 育児・介護休業法に関連して、貴事業所では、働きながら介護を行う従業員のために、次のような取組がありますか。(①～⑪の各項目について1つずつ○)

取組内容については、育児休業関連とほぼ同じ傾向が見られます。



【その他】

- ・ 個々の事情により対応
- ・ 教育訓練

(11) 子の看護休暇、介護休暇の取得状況

問 13 育児・介護休業法に関連して、平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日までに以下の休暇を取得した従業員の人数と平均取得日数を教えてください。

子の看護休暇については、女性従業員が男性の 2.7 倍多く取得しています。介護休暇については、男女で取得状況に大きな差は見受けられません。

◆子の看護休暇

平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日までに、子の看護休暇を取得した男性従業員	14 人	平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日までに、子の看護休暇を取得した女性従業員	38 人
平均取得（申請）日数	4.7 日	平均取得（申請）日数	5.3 日

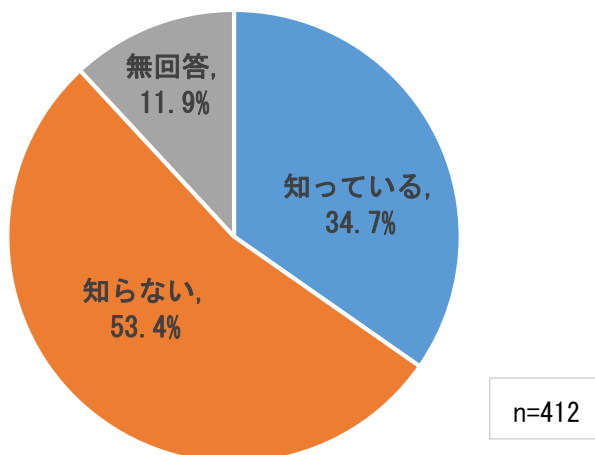
◆介護休暇の取得状況

平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日までに、介護休暇を取得した男性従業員	9 人	平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日までに、介護休暇を取得した女性従業員	8 人
平均取得（申請）日数	22.96 日	平均取得（申請）日数	2.6 日

(12) 子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになることの認知度

問 13-2 育児・介護休業法施行規則等の改正により、令和 3 年 1 月 1 日から、子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになることをご存知ですか。（1 つに○）

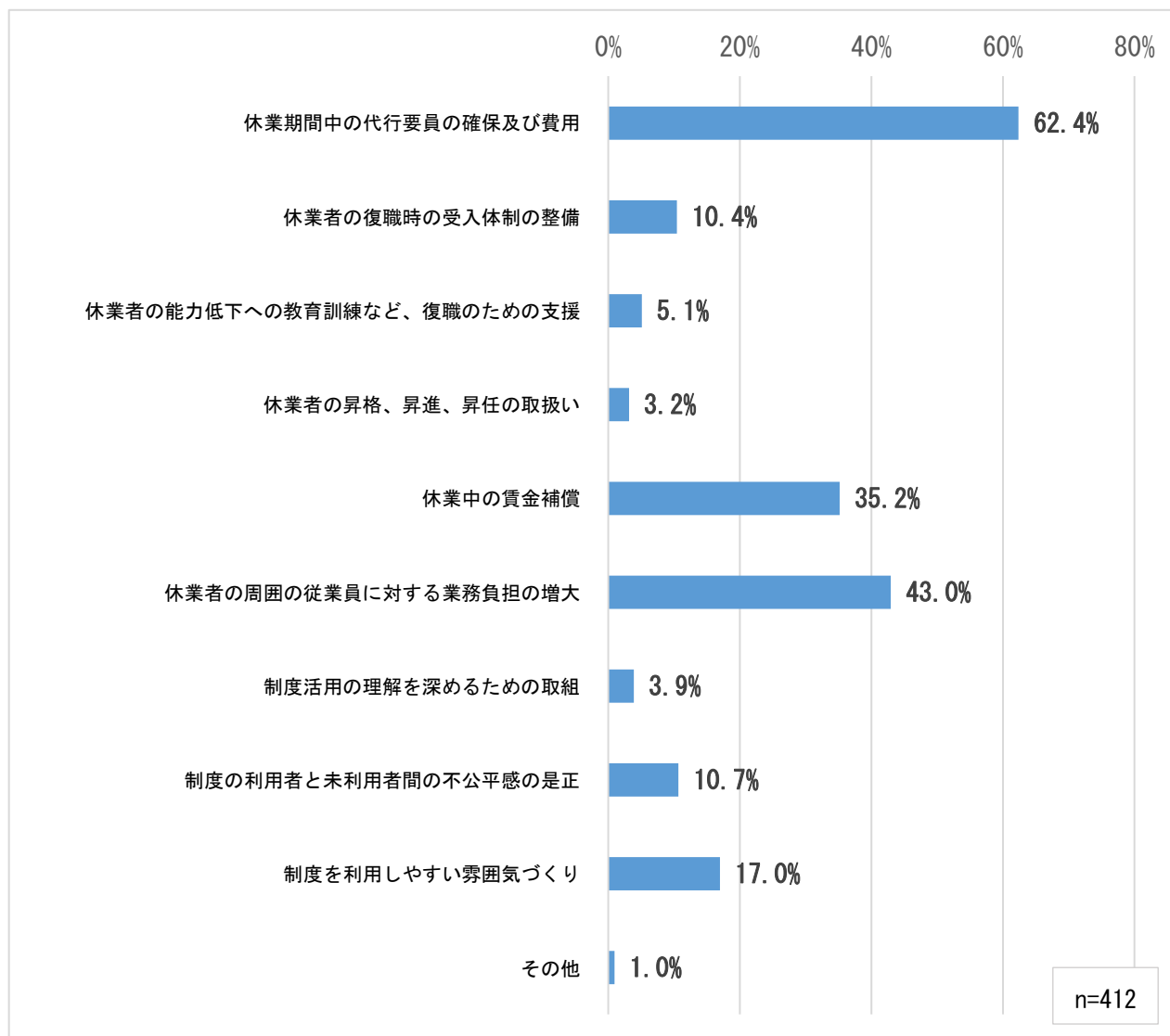
知らないと回答した事業所が全体の半数を超えています。



(13) 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえでの課題

問 13-3 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。（3つまで選んで○）

課題として、「休業期間中の代行要員の確保及び費用」（62.4%）を選ぶ事業所が最も多く、次いで「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」（43.0%）、「休業中の賃金補償」（35.2%）が続きます。



【その他（主なものを抜粋）】

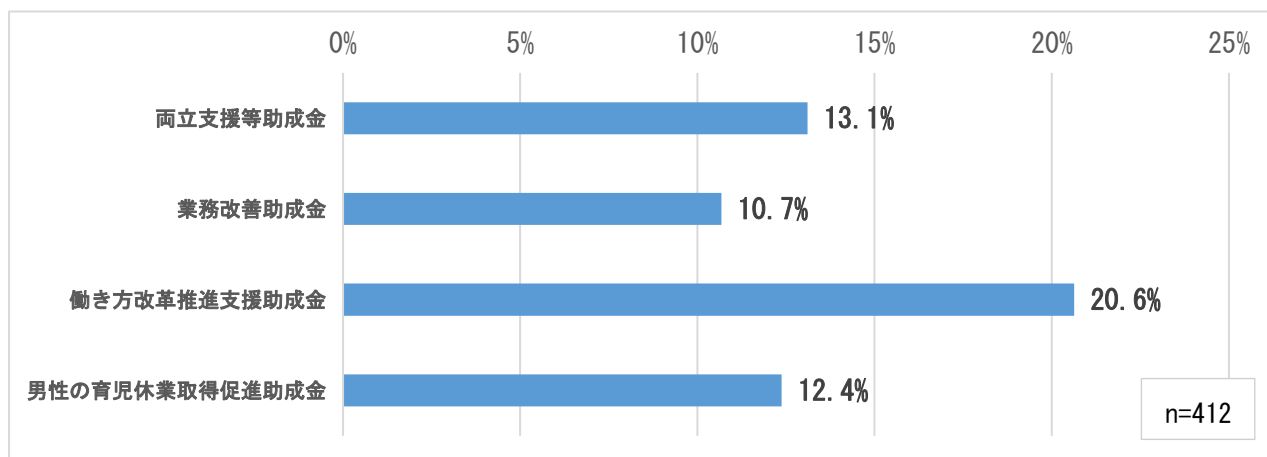
- ・ 慣性的な人手不足
- ・ 課題というより、人が足りなかったらできる範囲でやるしかない。

IV 事業所への支援制度等

(1) コスト面の支援制度に関する認知度

問 14 働く場における男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進をコスト面でサポートする制度について、知っているものがありますか。(あてはまるものすべてに○)

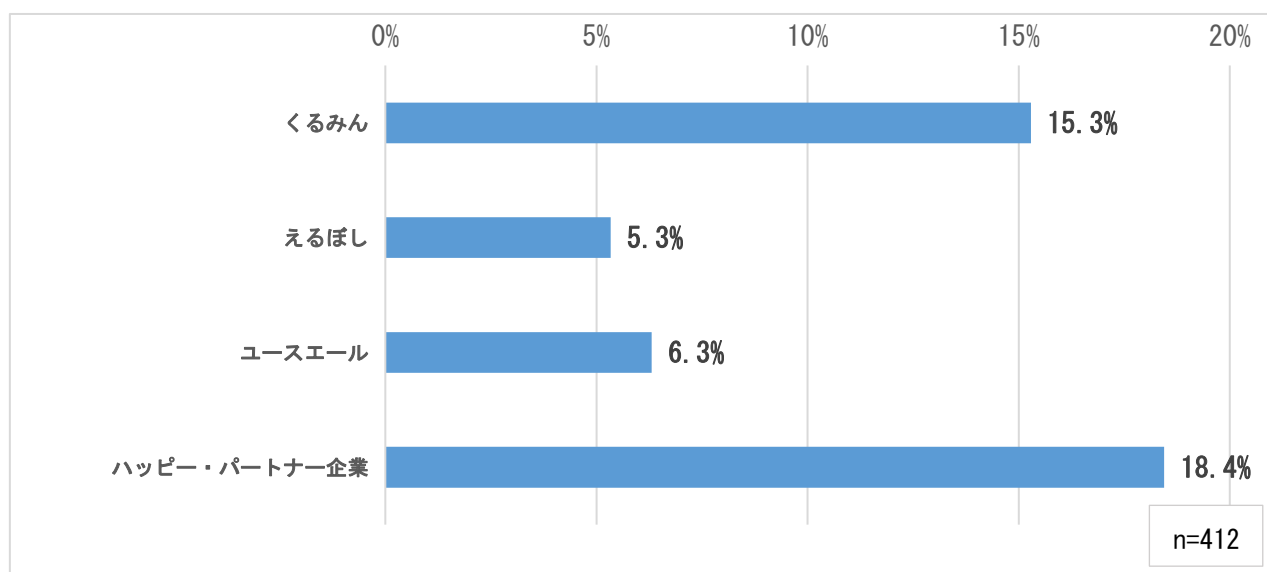
いずれについても、1割～2割程度と非常に低い認知度となっています。



(2) 企業認定制度の認知度

問 15 企業認定制度について、知っているものがありますか。(あてはまるものすべてに○)

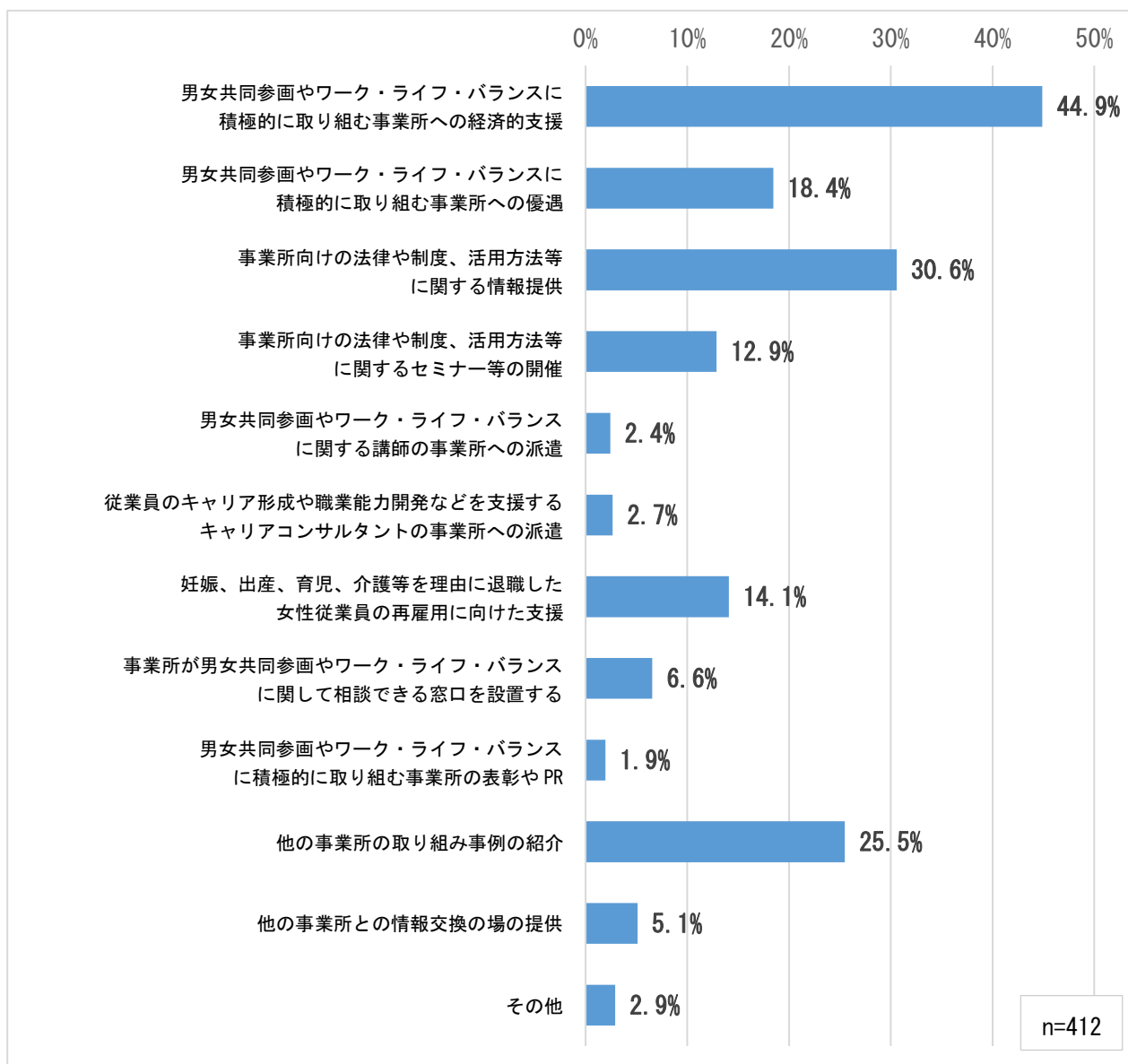
いずれについても非常に低い認知度となっています。特に「えるぼし」「ユースエール」については1割を下回っています。



(3) 自治体に期待する支援や環境整備

問 16 働く場における男女共同参画の推進やワーク・ライフ・バランスの普及のために、自治体にどのような支援や環境整備を期待しますか。(3つまで選んで○)

「男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む事業所への経済的支援」が44.9%で最も多く、次いで「事業所向けの法律や制度、活用方法等に関する情報提供」(30.6%)、「他の事業所の取り組み事例の紹介」(25.5%)が続きます。



【その他(主なものを抜粋)】

- ・休業中の公的な所得補償、休業者の代行要員の確保支援
- ・若い人の定住、移住。労働者確保
- ・年間雇用できるための環境づくりに行政の支援がほしい
- ・子供を土日に預けられる施設とか介護施設を利用しやすい環境であれば、より良いと思う
- ・書類作りが大変。支援するにはもっと簡潔にしてほしい