

◆調査期間 令和5年8月10日（木）～令和5年9月29日（金）まで

◆調査対象 市内企業・事業所

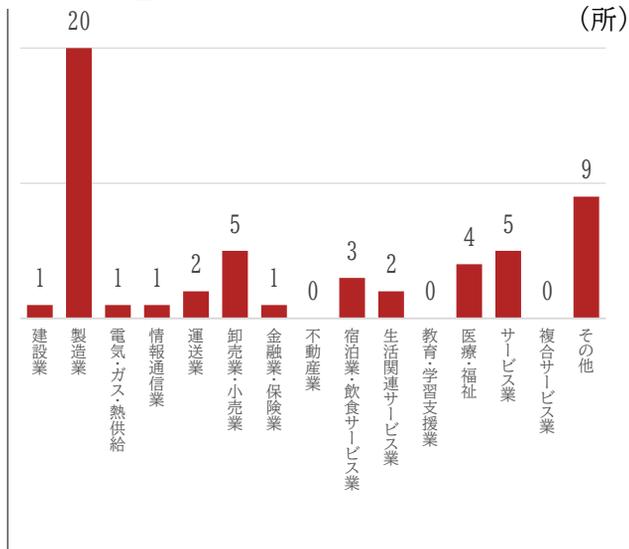
◆回答数 54件

◆調査結果要旨

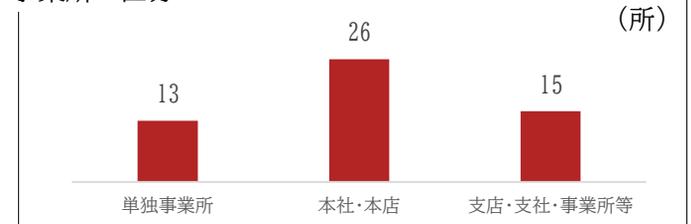
- ア) 本回答では市内事業所の雇用の内訳は男性が多い傾向にある。一方で、女性管理職の登用状況は平均約16%と全国と比較するとやや高い状況にある。
- イ) 育児休業や介護休業の導入率は高いものの事業所による更なる支援拡充は難しい状況にある。市への要望も出産・育児・介護をする従業員への支援に関するものが多い。本回答を元にする支援案には、
①関係施設の充実、②勤務形態の多様化に伴うニーズへの対応 が挙げられる。
- ウ) 今後の支援策検討にあたり、育児・介護に伴い離職した女性の再就職に対する支援内容の具体化が必要である。

1 事業所の業種及び区分、従業員規模

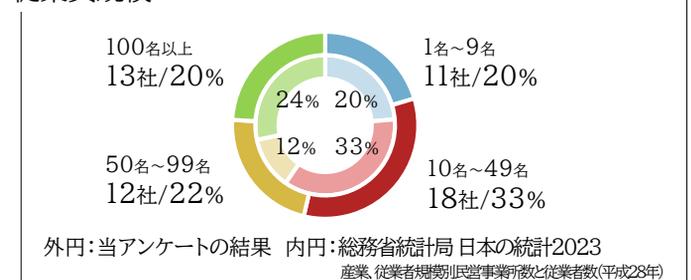
事業所の業種



事業所の区分



従業員規模



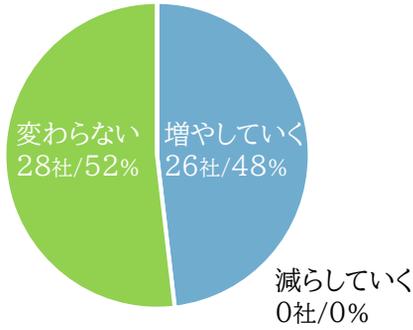
回答者属性は製造業に関する事業所が最も多く当市の特色を示したものであると考えられる。区分は本社・本店が多い。従業員規模は10～49名が最も多く(33%)、サンプル数が少ないため単純比較は難しいものの概ね、全国の傾向と同様である。

2 従業員の雇用種別ごとの男女比 内訳

回答結果を①従業員数別、②従業員規模別、③業種別で比較した結果、傾向は次のとおりであった。

- ・ 正規職員は「製造業」「その他」の業種を回答した事業所では男性を多く雇用しているが、他の業種において、大きな男女差は見受けられない。
- ・ パート及び臨時職員の雇用状況に大きな男女差は無い。
- ・ 派遣職員も概ね雇用状況に男女差はないが「製造業」「その他」と回答した業種では男性が多い事業所も一部、見受けられた。

3 女性従業員の雇用に関する意向



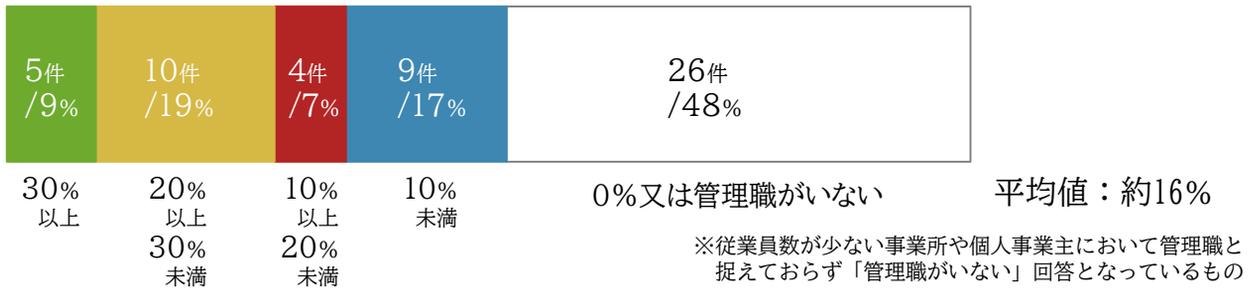
「変わらない」と答えた企業の主な意見

- ・すでに女性は十分採用している 11件
- ・女性に適した業務・職種が少ない 7件
- ・安全面や体力面など女性では不安な面がある 5件

[その他意見]

- ・男女に関係なく雇用している。3件

4 女性管理職の割合



◇女性管理職が10%以下である主な理由（上位3位）

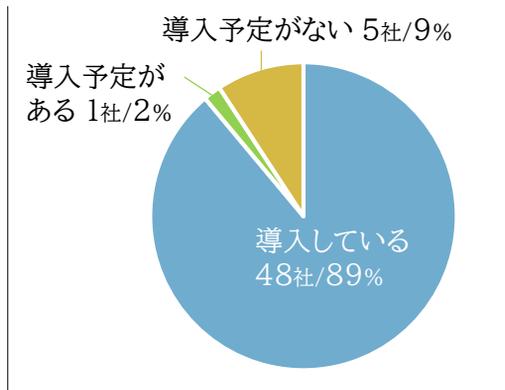
- ・役職に相応しい女性人材の育成が十分ではない 4件
- ・女性側の意識が伴わない 4件
- ・その他（女性社員が少ない）3件

女性管理職の割合の回答平均値は約16%であった。サンプル数が少ないため単純比較は出来ないが、株式会社帝国データバンクが令和5年8月17日に公表した調査結果では、平均9.8%であったことを踏まえると従業員数が少ないなどの要因はあるが、当市の女性管理職の登用状況はやや高いと考えられる。

※調査対象：全国27,768社 うち、有効回答企業数11,265社

5 育児休業の取得

育児休業の導入



[対象]正規職員のみ 16件、非正規含む 38件

【取得状況】

性別	取得状況	期間	割合
女性 43名 (19社が1名以上取得)	◇	1か月未満	7%
		6か月未満	9%
		1年未満	29%
		1年6か月未満	22%
		1年6か月以上	33%
男性 33名 (10社が ")	◇	1か月未満	58%
		6か月未満	36%
		1年未満	3%
		1年6か月未満	3%
		1年6か月以上	0%

【復職後の待遇】

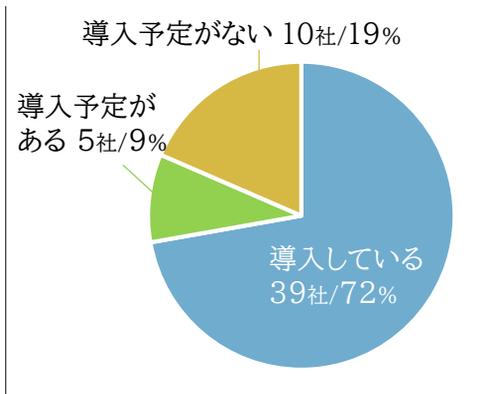
- ・以前と同じ 50社
- ・以前と違う 4社 (待遇が違う理由) 希望により時短勤務を取得できる 4社

【出産・育休後の退職】

- ・出産を理由に退職：いる 0社 / いない 54社
- ・育児を理由に退職：いる 1社 / いない 54社

6 介護休業の取得

介護休業の導入



【対象】正規職員のみ 16件、非正規含む 38件

【取得状況】

女性 5名 (4社が1名以上取得)	◇期間	1か月未満	50%
		6か月未満	50%
		6か月以上	0%
男性 9名 (5社が //)	◇期間	1か月未満	25%
		6ヶ月未満	75%
		6か月以上	0%

【介護を理由に退職】 いる 3社 / いない 51社

7 事業所の取り組み ※複数選択有り

	(件)
産前・産後休暇制度	36
短時間勤務制度	35
従業員への相談窓口	31
子ども、家族のための看護休暇	28
勤務時間、勤務地、担当業務についての希望聴取	28
在宅勤務	25
所定外労働の免除	20
フレックスタイム制度	17
就業形態の変更	16
再雇用制度(育児・介護により退職した従業員の再雇用)	14
育児・介護休業中の手当支給等の経済的支援	1
その他(子連れでの出勤)	1
従業員の奨学金返還のための支援制度	回答無し

■ 子育て等に関する取り組みと子育てに伴う勤務時間短縮や勤務地、勤務条件についての取り組みが多い。

8 女性社員の活躍を図るため、市に望むこと ※複数選択有り

	(件)
保育所、学童保育、介護施設などの充実	40
再就職女性の活躍のための支援	24
更衣用ロッカー等の備品購入に係る支援	20
キャリアアップやデジタル研修などの人材育成経費の支援	16
経営者や事業主に対する法律や制度の周知・啓発	15
男性の家事・育児・介護等への参画促進のための啓発	13
法律や制度、女性の能力活用の方法等についての情報提供や相談の場の設置	12
労働者を対象にした職業意識や能力開発のための講座などの開催	9
トイレの洋式化などの環境整備に係る支援	9
女性活躍などを進めている優良企業の表彰	5
その他	2

■ 子育てや介護関係施設の充実が最も多く、次いで再就職女性の活躍支援、備品購入支援が多い。

(その他回答)

- ・性別に関わらない雇用体制へのサポートをしてほしい
- ・ユーザー(サービスを受ける側)への理解や啓蒙活動をしてほしい

事業所の業種	54	女性従業員の数の雇用	54
建設業	1	増やしていく	26
製造業	20	変わらない	28
電気・ガス・熱供給	1	減らしていく	0
情報通信業	1	女性従業員の雇用が変わらない・減らす理由	43
運送業	2	安全面や体力面など女性では不安な面がある	5
卸売業・小売業	5	結婚・出産を理由とした退職の可能性はある	2
金融業・保険業	1	育児・介護など家庭への配慮が必要となる	2
不動産業	0	トイレ等女性専用の環境整備にコストがかかる	1
宿泊業・飲食サービス業	3	女性に適した業務・職種が少ない	7
生活関連サービス業	2	時間外労働をさせにくい	2
教育・学習支援業	0	女性の応募が元々少ない	4
医療・福祉	4	すでに女性は十分採用している	11
サービス業	5	その他	9
複合サービス業(協同組合・郵便局受託業)	0	係長以上の管理職の総数	54
その他	9	0~10	33
事業所の区分	54	11~50	17
単独事業所	13	51~100	3
本社・本店	26	101~	1
支店・支社・事業所等	15	管理職総数のうち、女性管理職の人数	54
事業所の従業員数 正規(女)	54	0	24
0~10	38	1~3	25
11~50	13	4~6	4
51~100	1	7~	1
101~	2	女性管理職の割合	54
事業所の従業員数 正規(男)	54	0%	26
0~10	20	10%未満	9
11~50	18	10%以上20%未満	4
51~100	4	20%以上30%未満	10
101~	12	30%以上	5
事業所の従業員数 パート(女)	54	女性管理職がいる場合の管理職研修の実施状況	30
0~10	45	男女とも実施している	19
11~50	7	男性のみ実施している	0
51~100	1	女性のみ実施している	0
101~	1	男女とも実施していない	11
事業所の従業員数 パート(男)	54	女性管理職の割合が管理職全体の10%以下である理由	13
0~10	46	安全面や体力面など女性では不安な面がある	1
11~50	5	仕事と家庭の両立が難しく管理職に就かせにくい	0
51~100	3	女性に向けた管理職ポストがない	0
101~	0	役職に相応しい女性人材の育成が十分ではない	4
事業所の従業員数 臨時(女)	54	男性社員から理解が得られない	0
0~10	52	女性側の意識が伴わない	4
11~50	1	経営陣の意識が伴わない	0
51~100	0	取引先や顧客の理解が得られない	0
101~	1	女性は非正社員が主体	1
事業所の従業員数 臨時(男)	54	その他	3
0~10	52	育休制度の導入	54
11~50	1	導入している	48
51~100	0	導入予定がある	1
101~	1	導入予定がない	5
事業所の従業員数 派遣(女)	54	育休制度の対象	54
0~10	52	正規社員のみ	16
11~50	1	正規・非正規社員どちらとも	38
51~100	1	育休取得者の状況：出産した女性職員の人数	54
101~	0	0	35
事業所の従業員数 派遣(男)	54	1~4	17
0~10	47	5~9	1
11~50	5	10~	1
51~100	1	育休取得者の状況：育休を取得した人数	54
101~	1	0	35
		1~4	17
		5~9	1
		10~	1

育休取得者の状況：配偶者が出産した男性従業員数	54
0	33
1～4	17
5～9	1
10～	3
育休取得者の状況：配偶者の出産に伴い育休取得した男性従業員数	54
0	44
1～4	7
5～9	3
10～	0
女性の育休取得期間	60
未回答	35
1ヶ月未満	3
1～6ヶ月未満	2
6ヶ月～1年未満	8
1年～1年6ヶ月未満	7
1年6ヶ月以上	5
男性の育休取得期間	77
未回答	35
1ヶ月未満	7
1～6ヶ月未満	33
6ヶ月～1年未満	1
1年～1年6ヶ月未満	1
1年6ヶ月以上	0
復職後の待遇	54
以前と全く同じ	50
以前と違う	4
待遇違い理由	4
介護休業制度の導入	54
導入している	39
導入予定がある	5
導入予定がない	10
介護休業制度の対象	54
正規社員のみ	16
正規・非正規社員どちらとも	38
女性従業員の介護休業制度取得人数	4
男性従業員の介護休業制度取得人数	5
介護休業取得期間（女性）	54
未回答	50
1ヶ月未満	2
1～6ヶ月未満	2
6ヶ月～1年未満	0
1年～1年6ヶ月未満	0
1年6ヶ月以上	0
介護休業取得期間（男性）	55
未回答	49
1ヶ月未満	2
1～6ヶ月未満	4
6ヶ月～1年未満	0
1年～1年6ヶ月未満	0
1年6ヶ月以上	0

出産を理由に退職した女性従業員の有無	54
いる	0
いない	54
人数	54
0	54
うち、非正規	54
0	54
育児を理由に退職した女性従業員の有無	54
いる	1
いない	53
人数	54
0	53
1～	1
うち、非正規	54
0	54
1～	0
介護を理由に退職した女性従業員の有無	54
いる	3
いない	51
人数	54
0	51
1～	3
うち、非正規	54
0	51
1～	3
事業所での取り組み	
短時間勤務制度	35
所定外労働の免除	20
フレックスタイム制度	17
在宅勤務	25
就業形態の変更	16
再雇用制度（育児・介護により退職した従業員の再雇用）	14
産前・産後休暇制度	36
子ども、家族のための看護休暇	28
勤務時間、勤務地、担当業務についての希望聴取	28
育児・介護休業中の手当支給等の経済的支援	1
従業員への相談窓口	31
従業員の奨学金返還のための支援制度	0
その他	1
女性活躍にあたり市に望むこと	
女性活躍などを進めている優良企業の表彰	5
再就職女性の活躍のための支援	24
法律や制度、女性の能力活用の方法等についての情報提供や相談の場の設置	12
経営者や事業主に対する法律や制度の周知・啓発	15
労働者を対象にした職業意識や能力開発のための講座などの開催	9
男性の家事・育児・介護等への参画促進のための啓発	13
保育所、学童保育、介護施設などの充実	40
キャリアアップやデジタル研修などの人材育成経費の支援	16
トイレの洋式化などの環境整備に係る支援	9
更衣用ロッカー等の備品購入に係る支援	20
その他	2