

## 第2章 事業所実態調査

### 1. 調査概要

#### (1) 調査目的

男女共同参画や女性活躍の推進について、事業所における取組などを把握し、今後の施策や事業の見直しのための基礎資料として活用する。

#### (2) 調査実施概要

- ア 調査対象 無作為抽出した浜松市内の事業所 500 社
- イ 調査方法 質問紙郵送法（調査票回答またはインターネット回答）
- ウ 調査期間 令和5年9月20日～令和5年10月15日
- エ 有効回答数 271件（有効回答率54.2%）
- ・調査票郵送回答数 159件（全回答数のうち58.7%）
  - ・インターネット回答数 112件（全回答数のうち41.3%）

### 2. 報告書内のデータ記述について

- (1) 比率はすべて百分率で表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出した。そのため、比率の合計が100%にならないことがある。
- (2) 基数とすべき実数は、図表中に「n」として記載した。比率はこの基数を100%として算出している。
- (3) 質問の選択肢から複数回答を認めている場合、比率の合計は通常100%を超える。
- (4) 図表中の回答選択肢が長文の場合、コンピューターの処理の都合上、省略している箇所がある。
- (5) クロス集計の図表については、表側となる設問に「無回答」がある場合、これを表示しない。ただし、全体の件数には含めているので、各分析項目の件数の合計が、全体の件数と一致しないことがある。

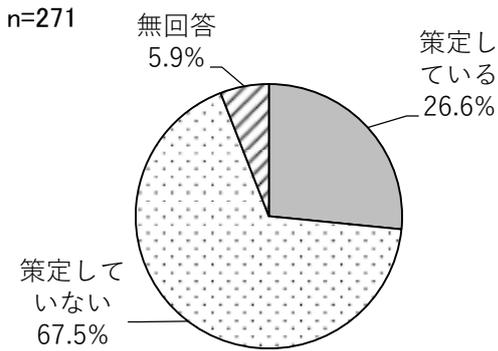
### 3. 回答事業所の属性

#### (1) 業種

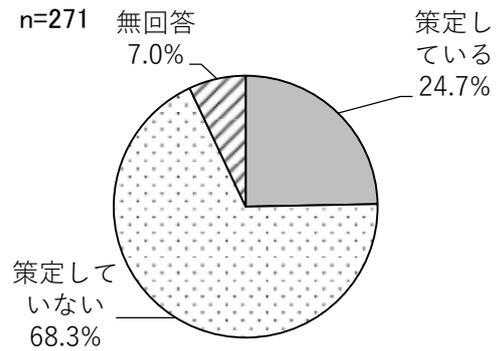
	事業所数	(構成比)%
農業・林業	2	0.7
漁業	1	0.4
建設業	41	15.1
製造業	94	34.7
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.4
情報通信業	13	4.8
運輸業・郵便業	8	3.0
卸売業・小売業	55	20.3
金融業・保険業	1	0.4
不動産業・物品賃貸業	4	1.5
学術研修・専門・技術サービス業	7	2.6
宿泊業・飲食サービス業	5	1.8
生活関連サービス業、娯楽業	7	2.6
医療・福祉	9	3.3
複合サービス業（郵便局、協同組合）	4	1.5
サービス業（他に分類されないもの）	18	6.6
無回答	1	0.4
合計	271	100

(2) 一般事業主行動計画・就業規則等

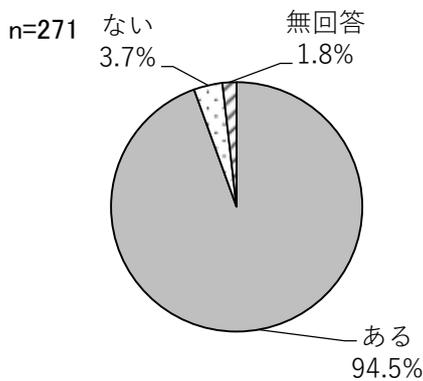
●一般事業主行動計画（次世代法※1）



●一般事業主行動計画（女性活躍推進法※2）



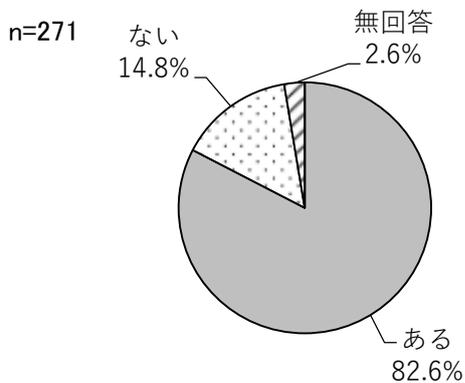
●就業規則



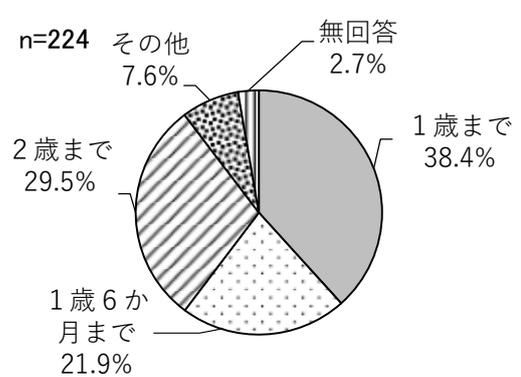
※1…次世代育成支援対策推進法

※2…女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

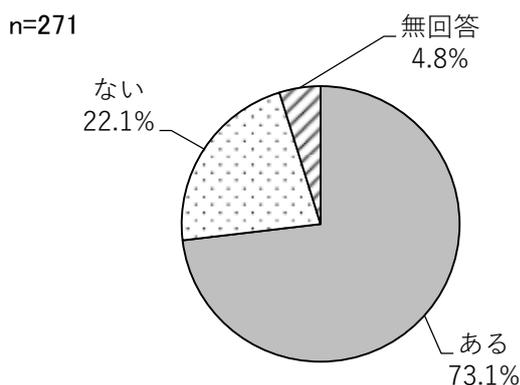
●育児休業制度の規定



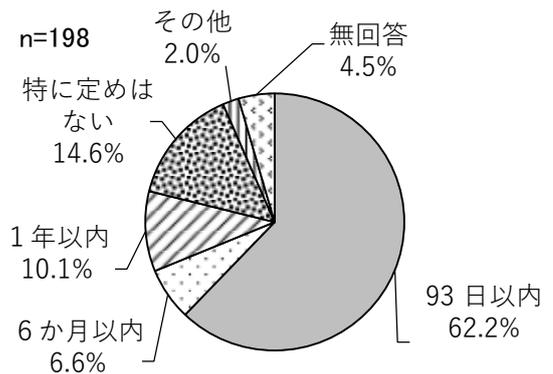
「ある」場合の期間



●介護休業制度の規定



「ある」場合の期間



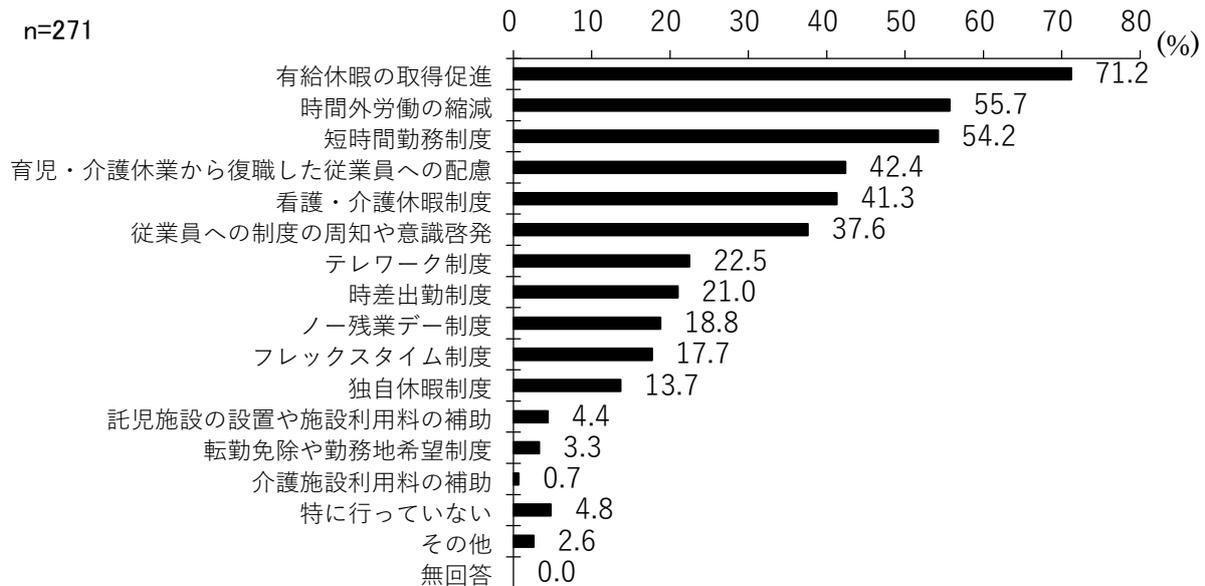
#### 4. 調査結果

##### ■ワーク・ライフ・バランスと育児・介護支援について

問1 貴事業所では、従業員のワーク・ライフ・バランス実現や育児・介護支援のために、どのような取組を行っていますか。(あてはまるもの全てに○)

休暇取得促進や長時間労働対策に取り組む事業所が多い。

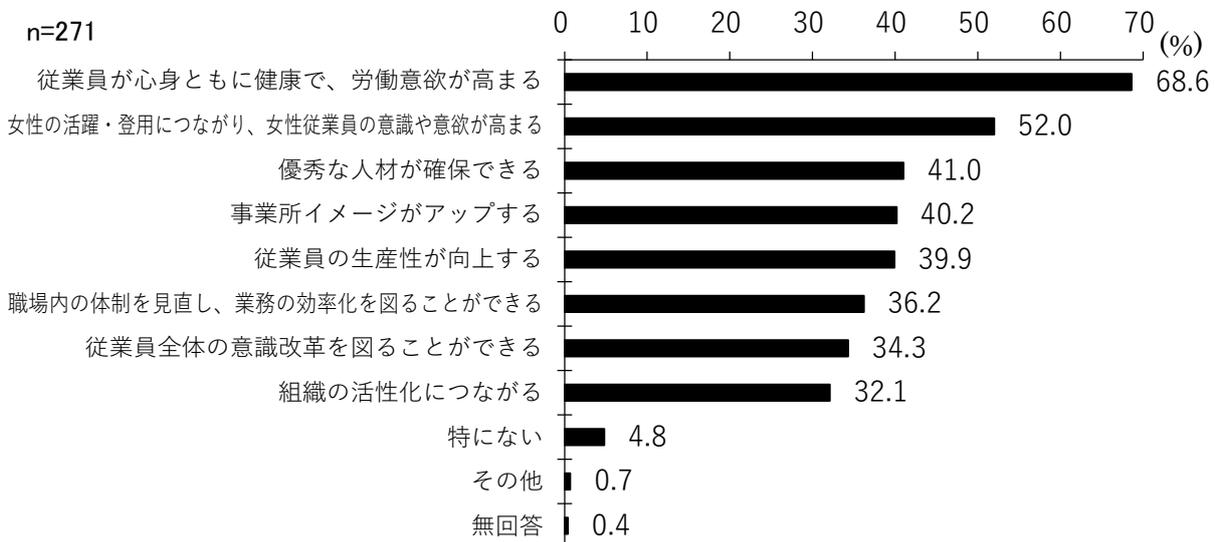
「有給休暇の取得促進」が71.2%で最も高く、次いで「時間外労働の縮減」の55.7%、「短時間勤務制度」の54.2%が続いた。ワーク・ライフ・バランス実現に向けて事業所が様々な取組を行っていることがうかがえる。



問2 貴事業所では、従業員のワーク・ライフ・バランス実現や育児・介護支援に取り組むことで、どのような効果やメリットがあると思いますか。(あてはまるもの全てに○)

従業員の健康増進や労働意欲の向上につながると思う事業所が多い。

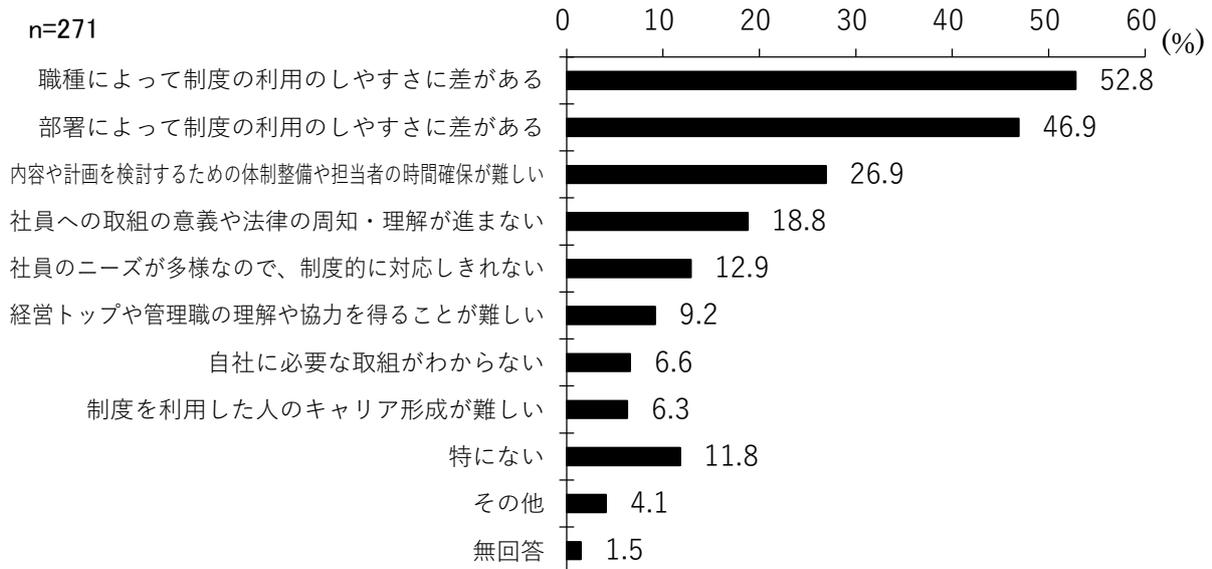
「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」が68.6%で最も高く、次いで「女性の活躍・登用につながり、女性従業員の意識や意欲が高まる」が52.0%だった。従業員の健康や意欲の点で効果やメリットがあると思う事業所が多いことがうかがえる。



問3 貴事業所では、従業員のワーク・ライフ・バランス実現に取り組むうえで、どのような課題がありますか。(あてはまるもの全てに○)

職種や部署によって制度の利用のしやすさに差が生じることが課題と考える事業所が多い。

「職種によって制度の利用のしやすさに差がある」が52.8%で最も高く、次いで「部署によって制度の利用のしやすさに差がある」が46.9%だった。同じ事業所内でも業務内容等により、ワーク・ライフ・バランスの推進に差が生じてしまうなど、制度の公平な利用が課題と考える事業所が多い。



問4 貴事業所において、昨年度（令和4年度）1年間に、出産した女性従業員及び配偶者が出産した男性従業員の人数と、そのうち育児休業の取得を開始した人数（取得の申出をしている者も含む）をお答えください。\* 0人の場合は「0」とお答えください。

女性従業員の育児休業取得率は98.7%に達しているが、男性従業員は33.0%にとどまる。

「出産した女性従業員」の育児休業取得率は98.7%と高かったが、「配偶者が出産した男性従業員」の育児休業取得率は33.0%にとどまり、「出産した女性従業員」を大きく下回った。女性に比べ男性の育児休業取得率はいまだ低いことから、より一層の男性育児休業取得推進の取組が求められる。

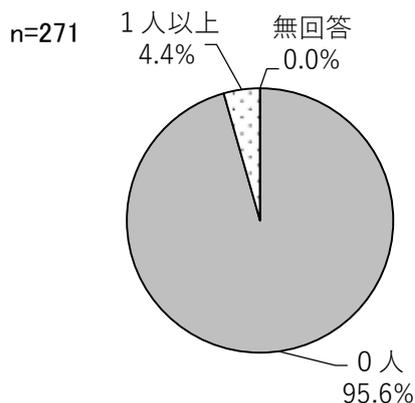
	対象者数		取得率
		うち育休取得開始	
出産した女性従業員	686人	677人	98.7%
配偶者が出産した男性従業員	570人	188人	33.0%

問5 貴事業所において、昨年度（令和4年度）1年間に、介護休業を取得した従業員の人数をお答えください。\*0人の場合は「0」とお答えください。

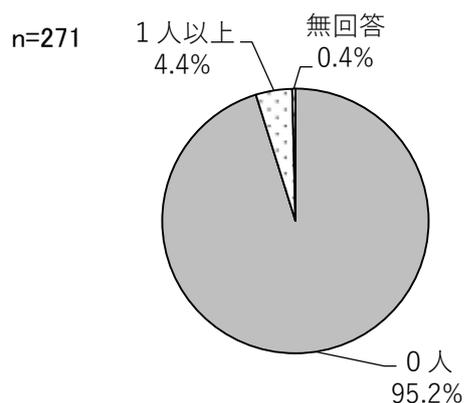
制度は導入されていても実際に取得している従業員は非常に少ない。

介護休業を取得した女性従業員が1人以上いると回答した事業所は4.4%、男性従業員についても4.4%にとどまり、介護休業はほとんど取得されていない結果となった。制度自体は導入されていても実際にはあまり取得されていない状況である。

【介護休業を取得した女性従業員数】



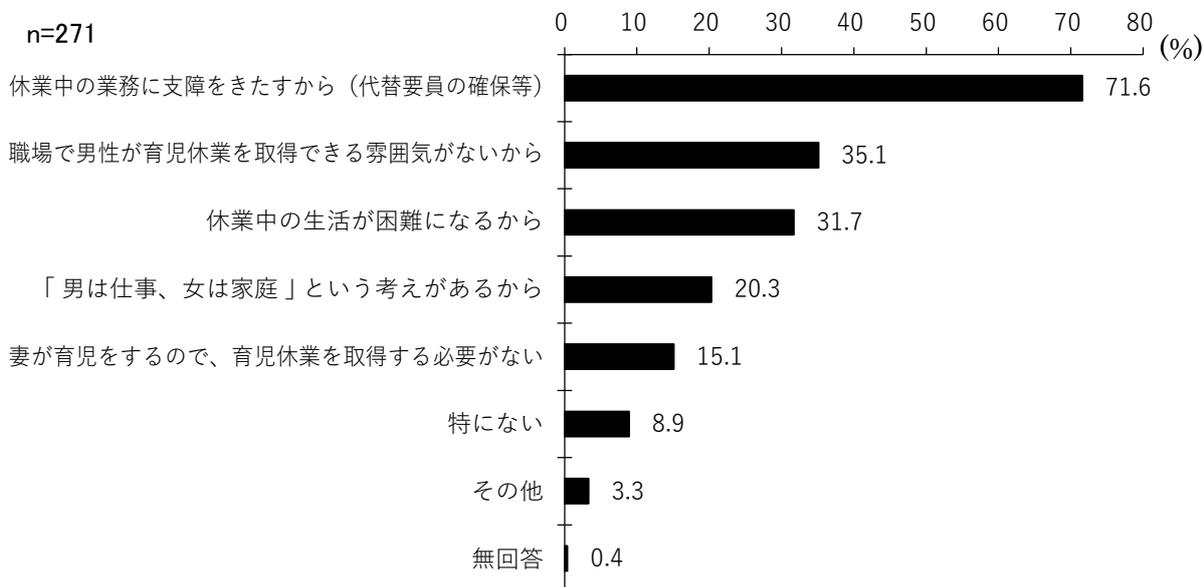
【介護休業を取得した男性従業員数】



問6 一般的に、男性の育児休業取得が、なかなか進まない原因は何だと思いますか。（あてはまるもの全てに○）

休業中の業務に支障をきたす（代替要員の確保ができない）ことが主な原因である。

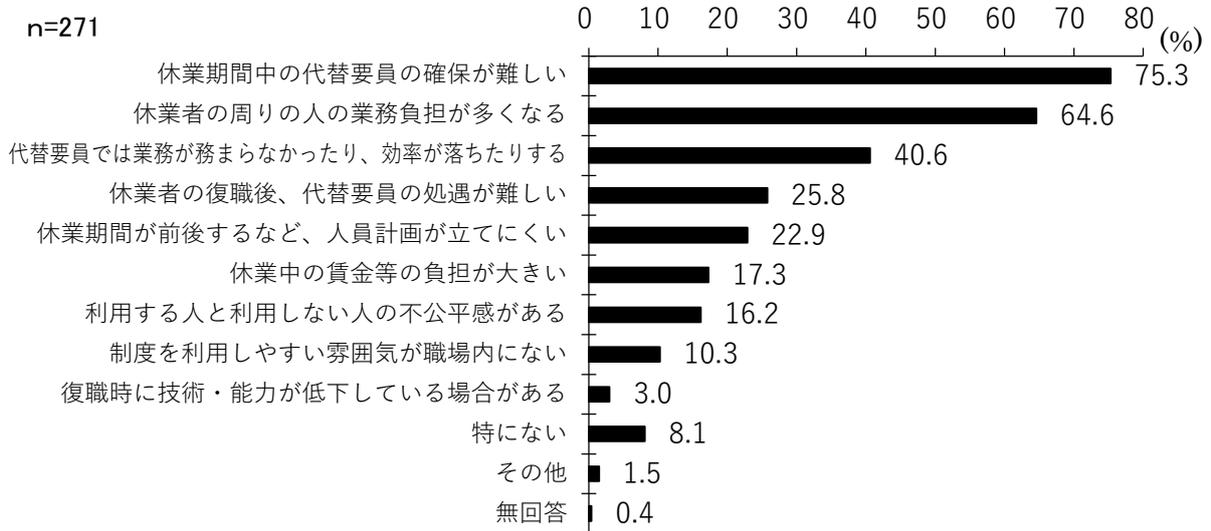
「休業中の業務に支障をきたすから（代替要員の確保等）」が71.6%と7割を超え、2位以下を大きく引き離れた。休業取得により業務上支障が生じることが、男性の育児休業取得の妨げの原因であると考えている事業所が多い。



問7 貴事業所において、育児休業制度や介護休業制度を定着させるうえで、問題と思われることは何ですか。(あてはまるもの全てに○)

代替要員の確保や周囲の人の業務負担増加等が主な課題である。

「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が75.3%で最も高く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」が64.6%だった。労働力への影響が主な問題となっていることがうかがえる。

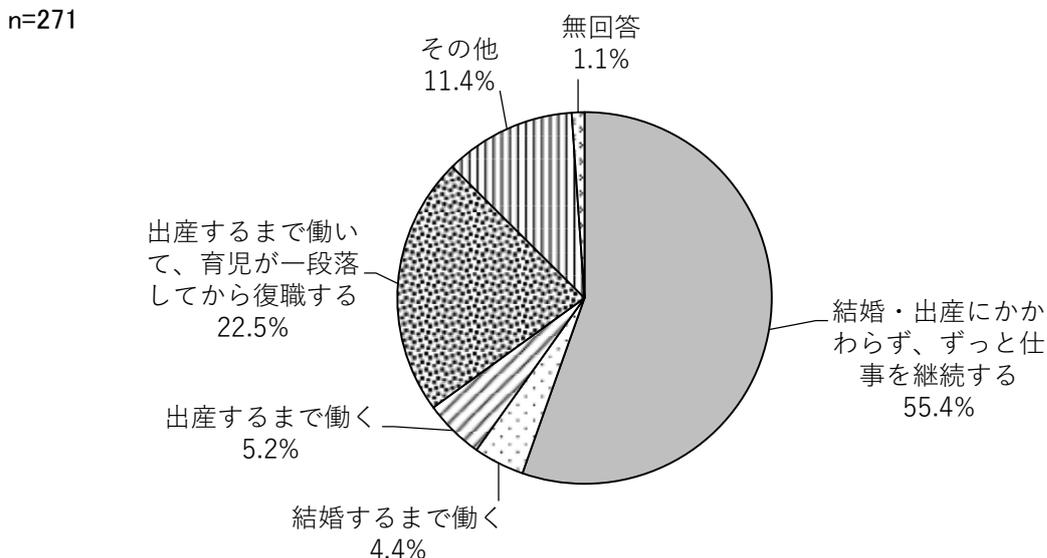


### ■女性活躍推進について

問8 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠・出産などのライフステージの節目においてどのような働き方を選ぶことが多いですか。(1つに○)

結婚・出産にかかわらず、女性の就労継続意識が高い。

「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続する」が55.4%で最も高く、次いで「出産するまで働いて、育児が一段落してから復職する」が22.5%だった。「結婚するまで働く」は4.4%、「出産するまで働く」は5.2%であり、女性の就労継続意識が高いことがうかがえる。

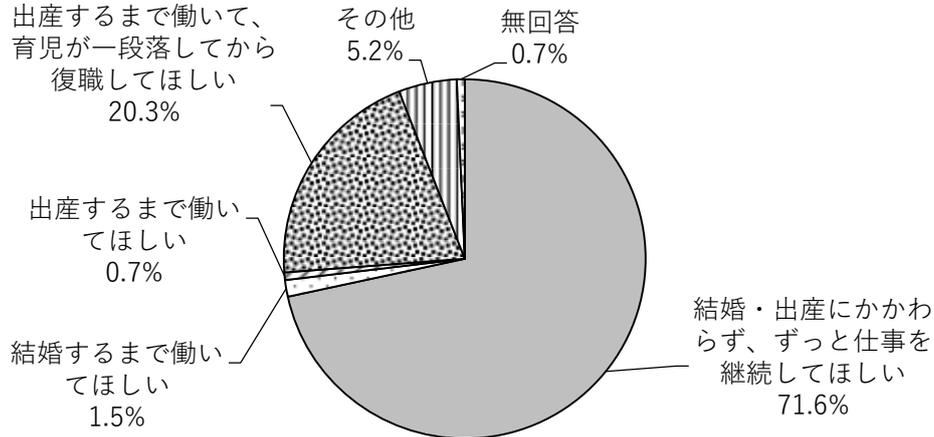


問9 貴事業所では、女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。(1つに○)

7割以上の事業所が結婚・出産にかかわらず女性従業員に働き続けてもらうことを希望する。

「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が71.6%で最も高く、次いで「出産するまで働いて、育児が一段落してから復職してほしい」が20.3%だった。女性の就労継続意識が高いのと同様に、事業所も女性従業員の就労継続を希望する傾向があることがうかがえる。

n=271

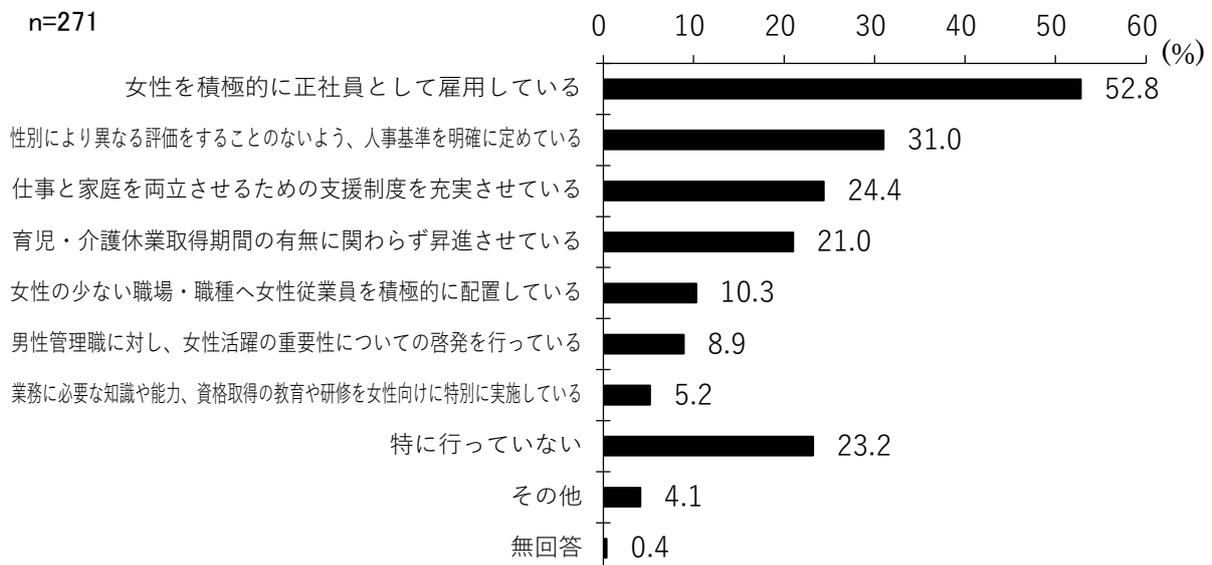


問10 貴事業所では、女性従業員が活躍するために、どのような取組を行っていますか。(あてはまるもの全てに○)

過半数の事業所が女性の正社員雇用に取り組んでいる。

「女性を積極的に正社員として雇用している」が52.8%で最も高く、次いで、「性別により異なる評価をすることのないよう、人事基準を明確に定めている」が31.0%だった。多くの事業所が女性従業員の正社員化を進め、女性活躍の推進に取り組んでいることがうかがえる。

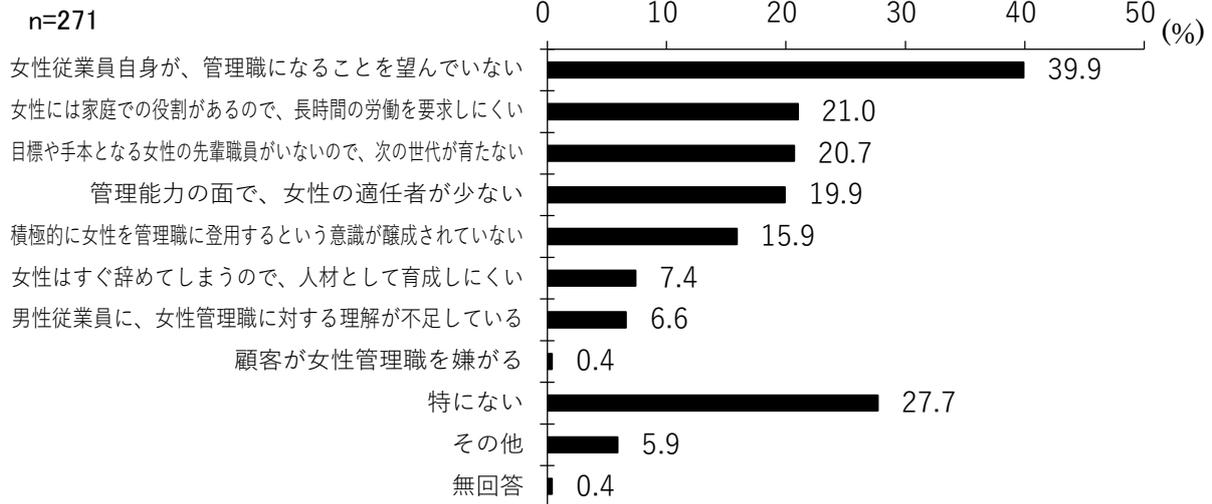
n=271



問 11 貴事業所では、女性を管理職に登用することについて、問題や課題を抱えていますか。  
 (あてはまるもの全てに○)  
 \* 女性従業員がいない事業所の場合は、一般的な意見として回答してください。

女性自身が管理職になることを望まないことが登用の課題と考える事業所は約 4 割を占める。

「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」が 39.9%で最も高く、本人の意識向上に課題を感じている事業所が多い。

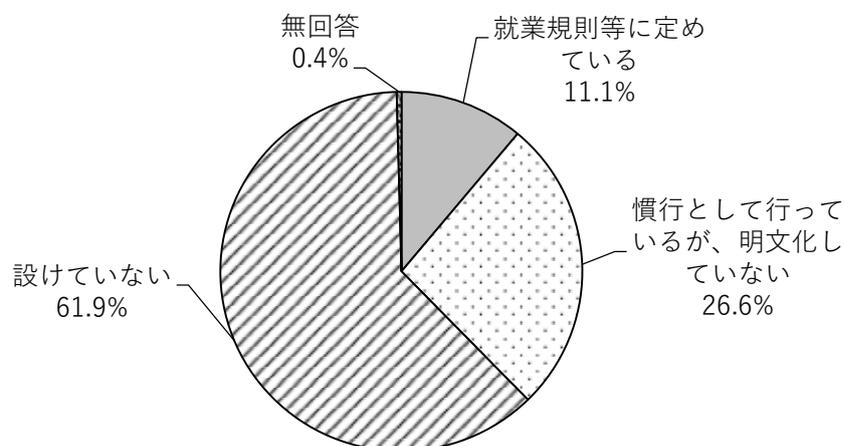


問 12 貴事業所において、妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した女性従業員を対象に再雇用制度を設けていますか。(1つに○)

妊娠等で退職した女性従業員の再雇用を行っている事業所は 4 割弱にとどまる。

再雇用制度を「設けていない」が 61.9%で過半数を占めた。逆に「就業規則等に定めている」は 11.1%と少なく、「慣行として行っているが、明文化していない」の 26.6%と合わせて広義の『再雇用制度あり』としている事業所は 37.7%にとどまった。

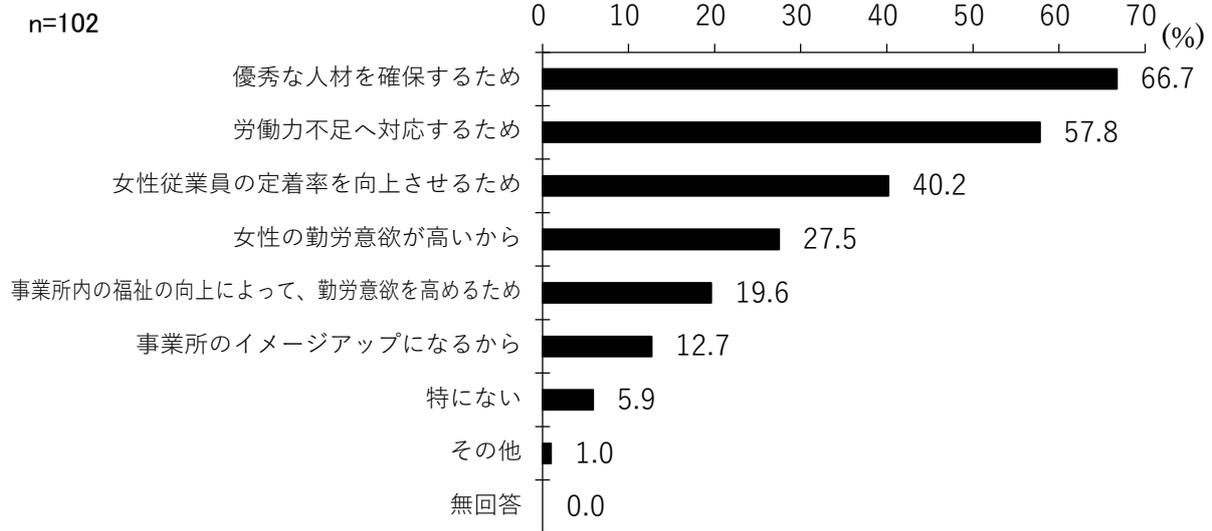
n=271



問 13 問 12 で、「1 就業規則等に定めている」「2 慣行として行っているが、明文化していない」と回答した方にお聞きします。貴事業所において、女性従業員の再雇用制度を設けている理由は何ですか。（あてはまるもの全てに○）

優秀な人材確保と労働力不足への対応のため、再雇用制度を設けている。

「優秀な人材を確保するため」が 66.7%で最も高く、次いで「労働力不足へ対応するため」が 57.8%だった。このところの人手不足が背景にあると推察される。

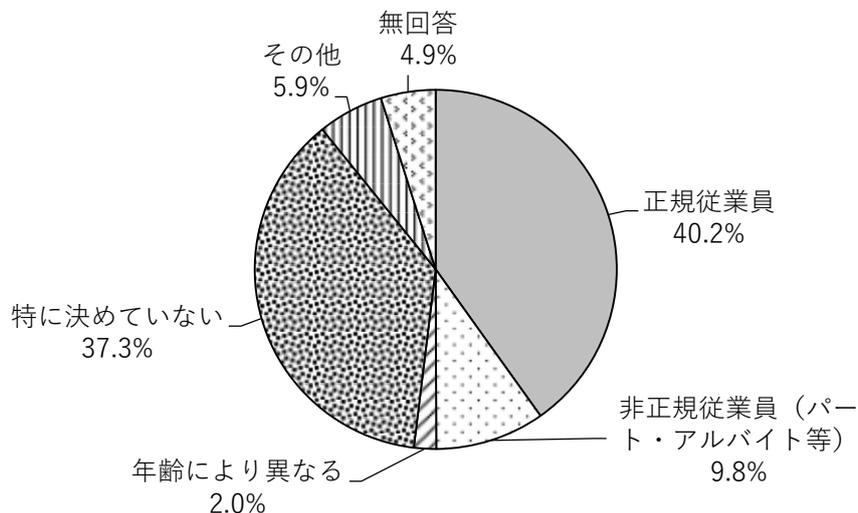


問 14 問 12 で、「1 就業規則等に定めている」「2 慣行として行っているが、明文化していない」と回答した方にお聞きします。女性従業員の再雇用後の雇用形態はどうなりますか。（1つに○）

妊娠等で退職した女性従業員の再雇用の形態をあらかじめ決めている事業所は 5 割である。

「正規従業員」が 40.2%で最も高かった。「非正規従業員」は 9.8%であり、「正規従業員」「非正規従業員」を合わせると、再雇用形態を決めている事業所は 50.0%だった。逆に「特に決めていない」事業所も 37.3%あった。

n=102



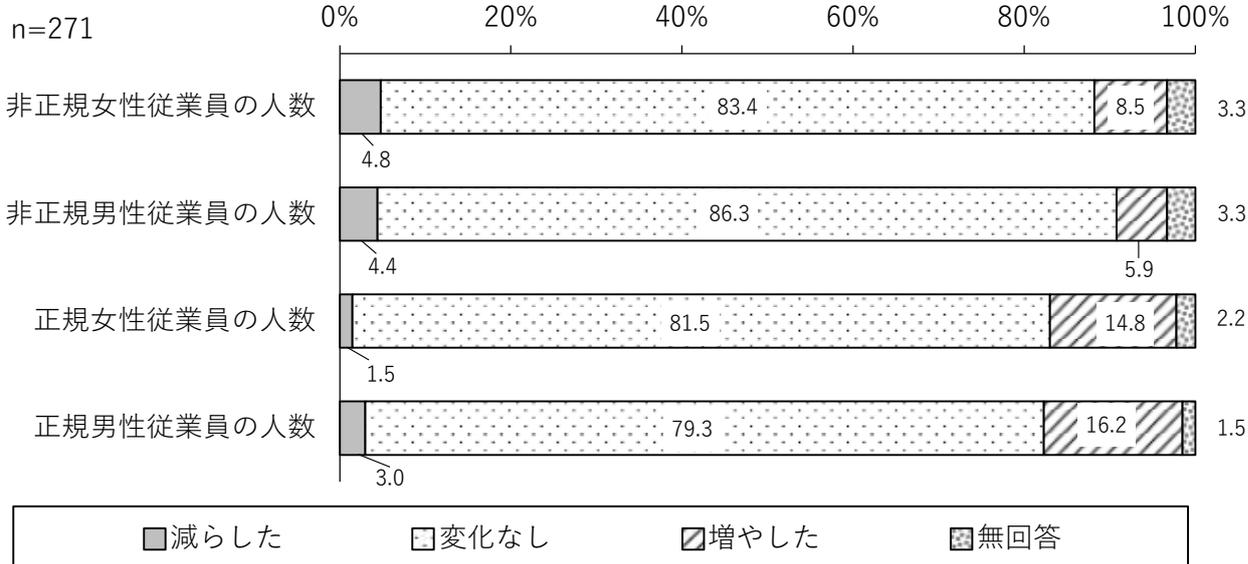
■コロナ禍以降の職場環境の変化について

問 15 貴事業所では、コロナ禍を契機に従業員の雇用や待遇について変化はありましたか。  
(それぞれ1つに○)

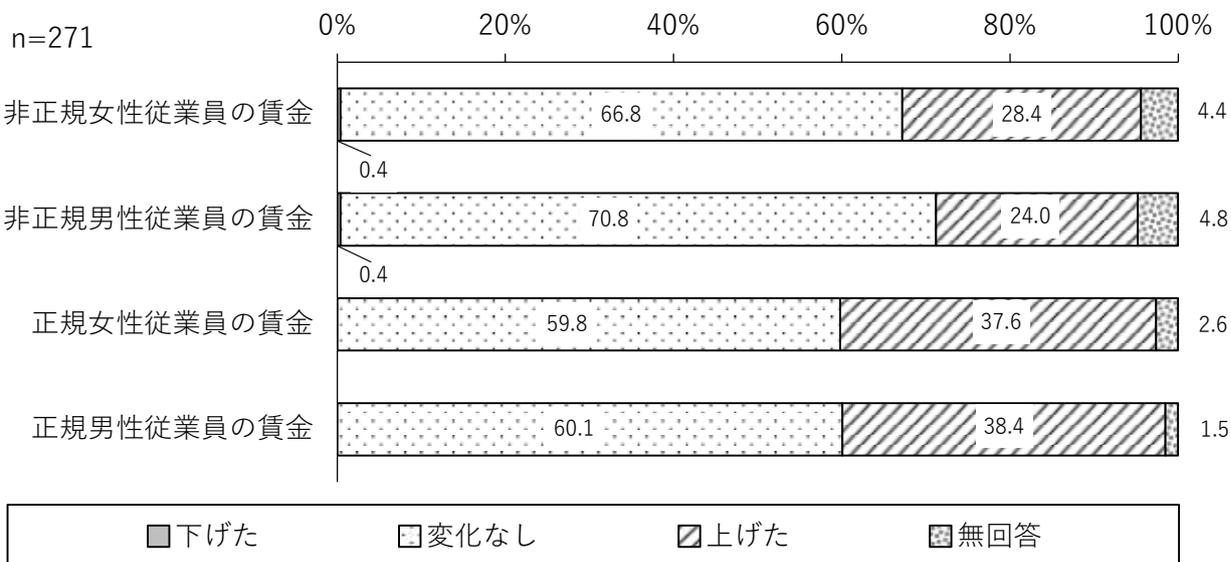
従業員の「人数」は約8割の事業所で変化はなく、「賃金」は全体的に上昇傾向である。

【人数】に関しては約8割の事業所が「変化なし」と回答し、雇用を維持したことがうかがえる。「減らした」は非正規女性の4.8%が最も高かった。一方で、「増やした」は正規男性の16.2%が最も高く、非正規男性の5.9%が最も低い結果となった。いずれの階層でも「増やした」が「減らした」を上回った。【賃金】に関しては約6~7割の事業所が「変化なし」と回答した。「下げた」と回答した事業所は極めて少なかった。一方で、「上げた」は正規男性の38.4%が最も高く、非正規男性の24.0%が最も低い結果となった。

【人 数】



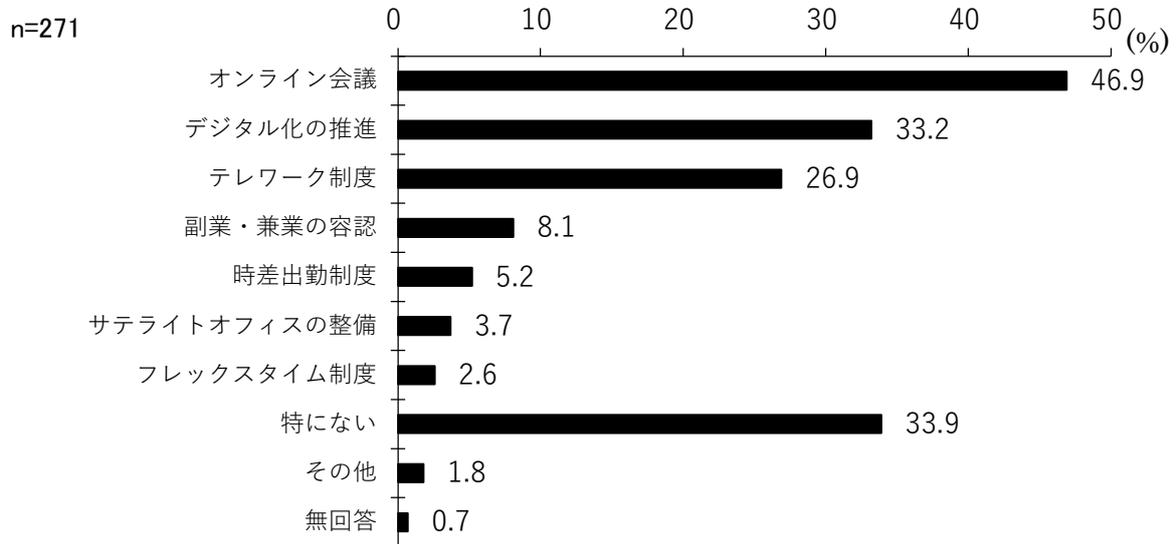
【賃 金】



問 16 貴事業所では、コロナ禍を契機に導入した制度や取組はありますか。(あてはまるもの全てに○)

コロナ禍を契機にDX化が進展している。

「オンライン会議」が46.9%で最も高く、「デジタル化の推進」、「テレワーク制度」など、DX化(デジタルトランスフォーメーション)がコロナ禍を契機に大きく進展したことがうかがえる。



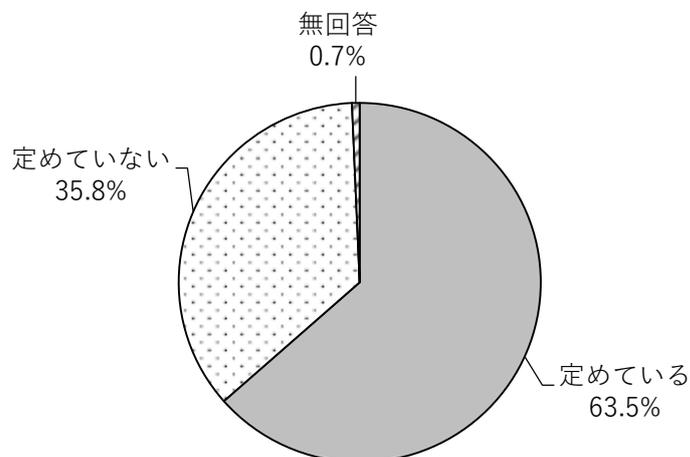
#### ■ハラスメント (パワハラ・セクハラ・マタハラなど) について

問 17 貴事業所では、ハラスメント防止のための規定を定めていますか。(1つに○)

ハラスメント防止規定を定めている事業所は約6割である。

ハラスメント防止のための規定を「定めている」事業所は63.5%だった。一方で「定めていない」事業所は35.8%であり、規定の整備が求められる。

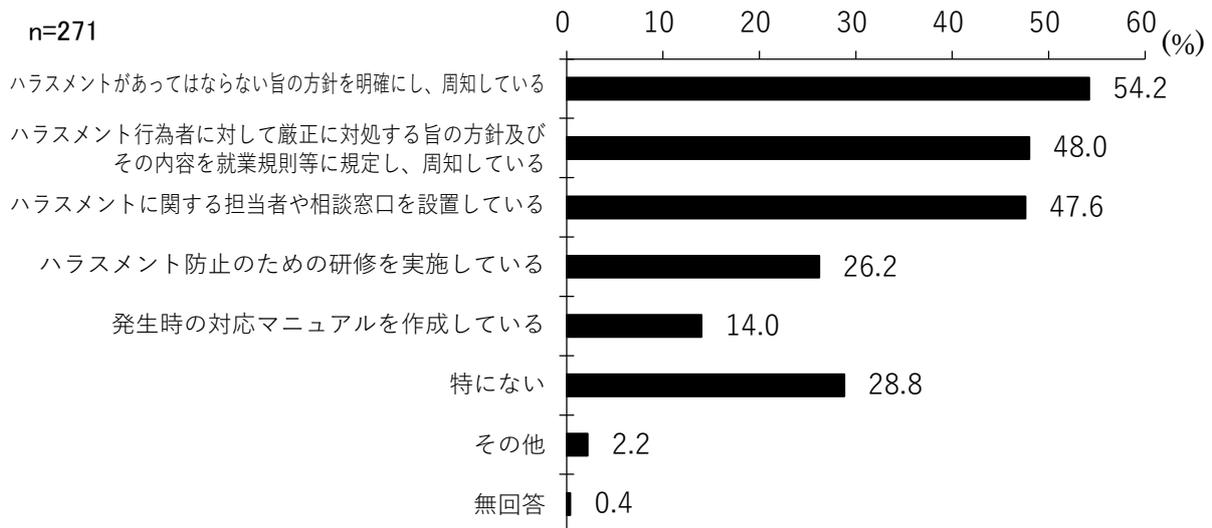
n=271



問 18 貴事業所では、ハラスメントに対して、どのような取組を行っていますか。  
 (あてはまるもの全てに○)

約半数の事業所が方針の明確化や相談窓口設置等のハラスメント対策の取組を実施している。

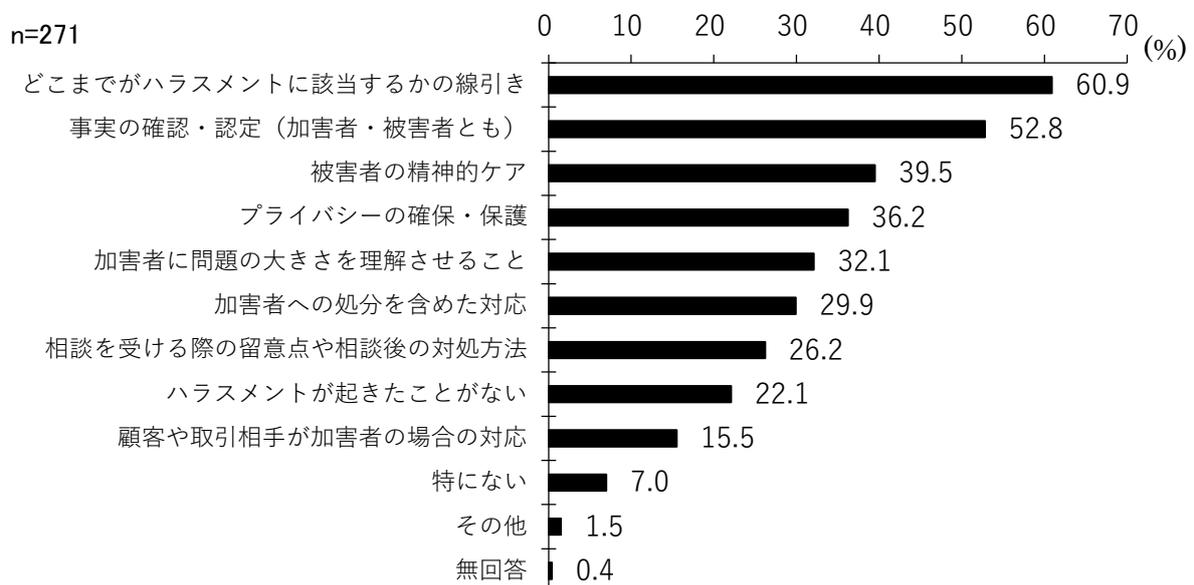
「ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確にし、周知している」が54.2%で最も高かった。また、「ハラスメントに関する担当者や相談窓口を設置している」も5割近くあり、全体的にハラスメントに対する意識が高くなっていることがうかがえる。



問 19 ハラスメントが起きたときに対応で困ること、難しいと感じることは何ですか。  
 (あてはまるもの全てに○)

過半数の事業所がハラスメントの線引きや事実確認及び認定に課題を感じている。

「どこまでがハラスメントに該当するかの線引き」が60.9%で最も高く、「事実の確認・認定(加害者・被害者とも)」も52.8%であり、ハラスメントの線引き・事実確認・認定の一連の判断が難しいと感じている事業所が多い。



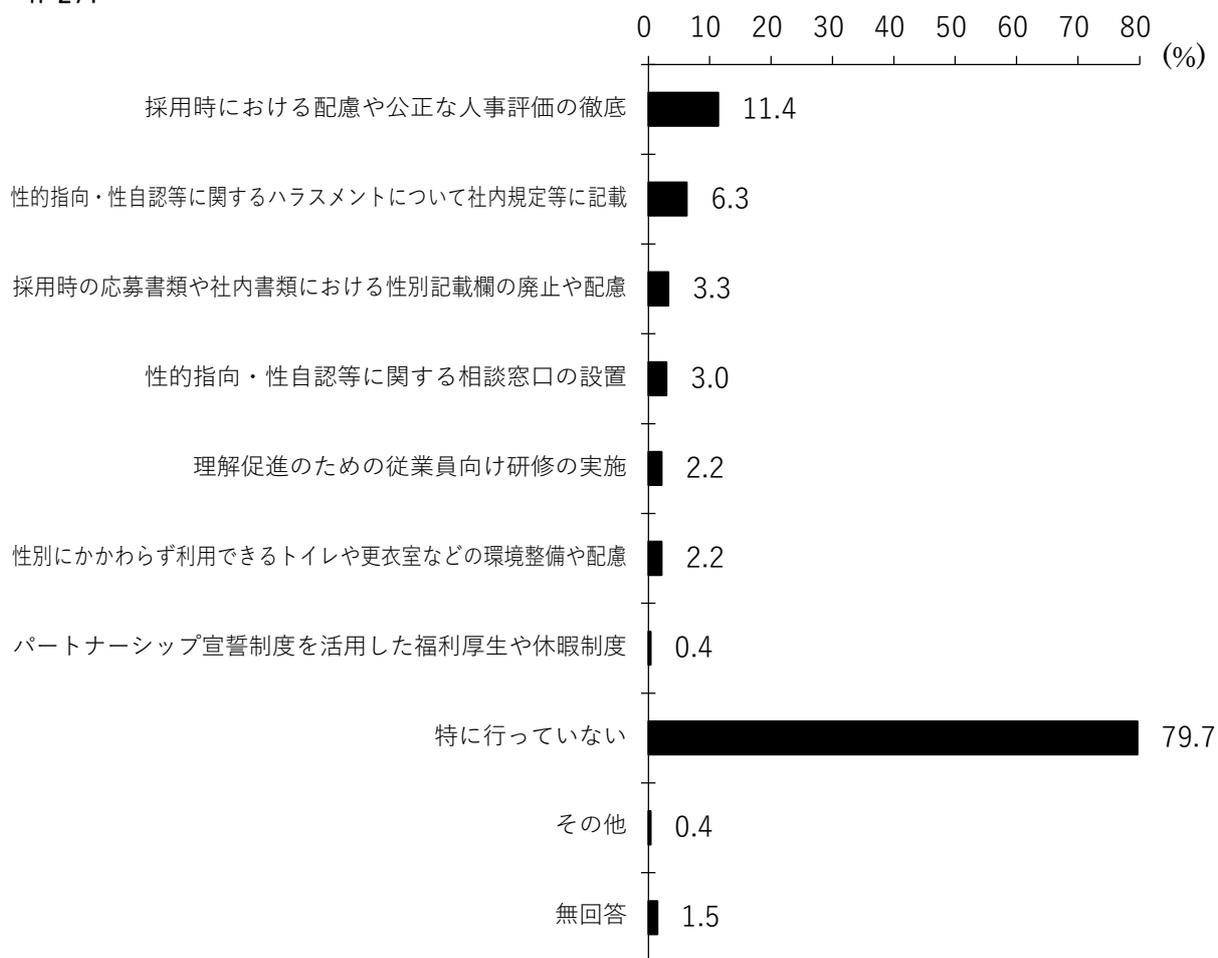
## ■性の多様性の理解促進について

問 20 貴事業所では、LGBTQなどの性的マイノリティの従業員への配慮について、どのような取組を行っていますか。(あてはまるもの全て○)

約8割の事業所が性的マイノリティに関する取組を行っていない。

「特に行っていない」が79.7%で最も高い結果となった。「採用時における配慮や公正な人事評価の徹底」が11.4%だったが、配慮の項目のすべてが低いことから、LGBTQなどの性的マイノリティの従業員への配慮・取組に関する事業所の意識は、いまだ低い状況である。

n=271



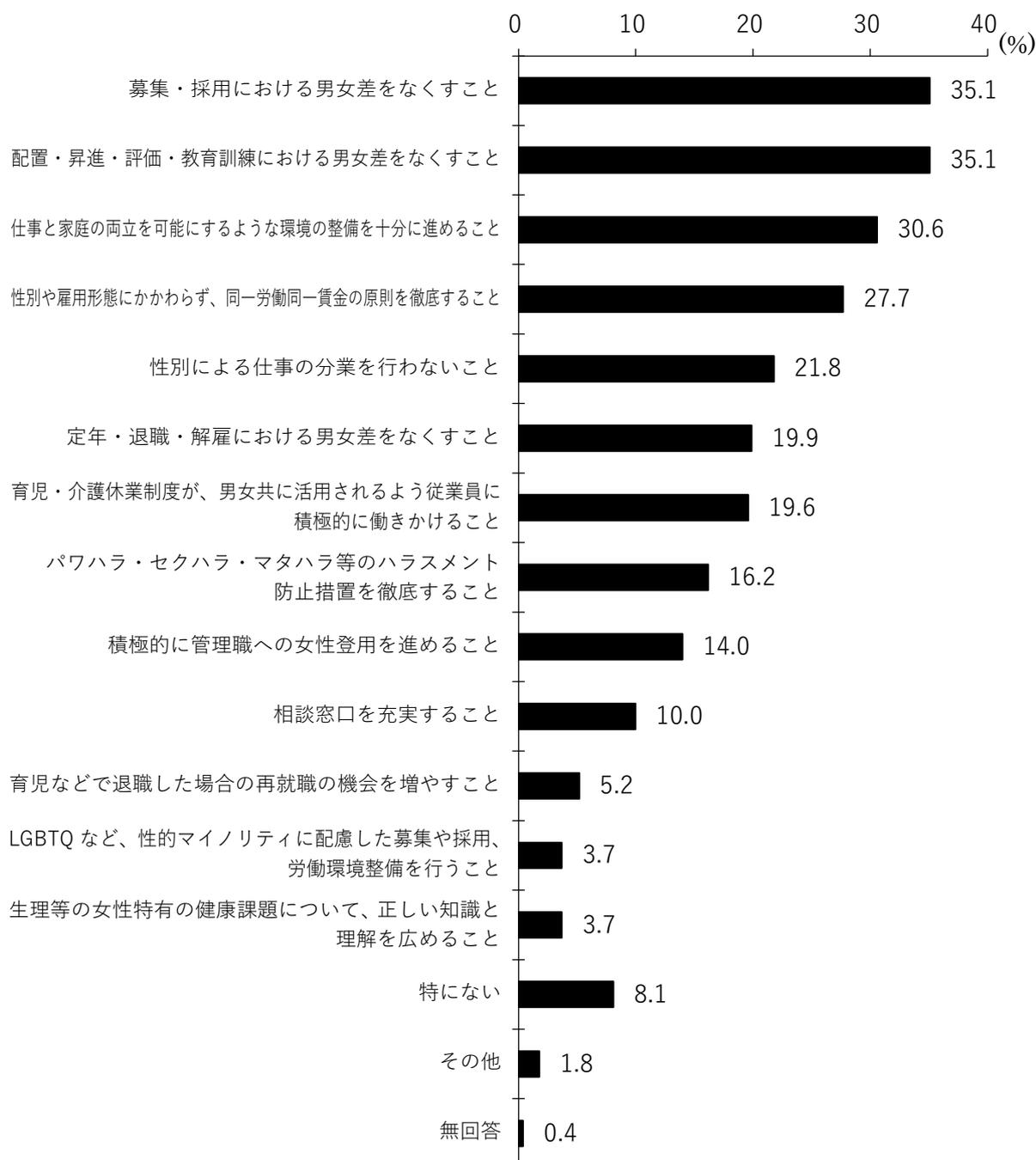
■性別にかかわらず誰もが活躍できる職場づくりの実現に向けて

問 21 貴事業所として、性別にかかわらず誰もが活躍できる職場環境を実現するために、特に重要な取組は何だと思えますか。(3つまで○)

性別にかかわらず公正な評価と人材育成を行うことが重要である。

「募集・採用における男女差をなくすこと」「配置・昇進・評価・教育訓練における男女差をなくすこと」が35.1%の同率であった。公正な評価や人材育成における取組が重要であると感じている事業所が多いことがうかがえる。

n=271



問 22 性別にかかわらず誰もが活躍できる職場環境を実現するために、特に行政に望むことは何ですか。(3つまで〇)

行政には子育てや介護のための施設及びサービスの充実を望む。

「保育施設・保育サービスの充実」が40.2%で最も高く、次いで、「高齢者や障がい者、傷病者のための施設や介護サービスの充実」が28.8%だった。子育てや介護に関する環境整備への要望が上位を占めた。

