

**日立市**  
**男女共同参画に関する事業所アンケート**  
**【結果報告書】**

**令和3年9月**

**日立市**



# 目次

<b>I. 調査の概要</b> .....	<b>1</b>
1. 調査の目的 .....	3
2. 調査の内容 .....	3
3. 回答結果 .....	3
4. 報告書を見る際の注意点 .....	3
<b>II. 調査結果の概要</b> .....	<b>5</b>
1. 従業員の構成について .....	7
2. 管理職に占める女性の割合について.....	7
3. 女性従業員の活躍推進の課題について.....	7
4. 育児休業制度及び介護休業制度について.....	7
5. ワーク・ライフ・バランスの取組について.....	8
6. 各種ハラスメントについて .....	8
7. 一般事業主行動計画について .....	8
<b>III. 調査結果</b> .....	<b>9</b>
1. 貴事業所の概要について .....	11
2. 貴事業所の従業員の構成について.....	14
3. 女性の活躍促進について .....	17
4. 仕事と家庭生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）について.....	20
5. ハラスメントについて .....	27
6. 一般事業主行動計画について .....	30
7. 自由記述について .....	32



## I. 調査の概要



## 1. 調査の目的

---

---

本調査は、平成 29 年に策定した「第 3 次ひたち男女共同参画計画」の見直しに際し、次期計画策定に資するために実施するものであり、男女共同参画の視点から、男女が共にその個性と能力を發揮できるよう、就労環境における課題等を明らかにし、今後の男女共同参画施策に生かすことを目的とする。

## 2. 調査の内容

---

---

- 調査対象：日立市内の企業「597 社」
- 調査方法：インターネット調査
- 調査期間：令和 3 年 7 月 19 日（月）～令和 3 年 8 月 13 日（金）

## 3. 回答結果

---

---

調査区分	依頼件数	回答件数	回答率
日立市内の企業	597 社	125 社	20.9%

## 4. 報告書を見る際の注意点

---

---

- 調査結果の比率は、その設問の回答者数を基数として、小数点第 2 位を四捨五入して小数点第 1 位までを示しているため、その合計値が 100%にならない場合があります。
- 図表中の「n」とは、その設問の回答者数を表しています。
- 複数回答の設問の場合、回答比率の合計は 100%を超える場合があります。

## I. 調査の概要

## Ⅱ. 調査結果の概要



## 1. 従業員の構成について

---

従業員の男女の構成について、非正規雇用者の男女比は概ね1：1である一方で、正規雇用者になると男女比は概ね4：1になり、企業規模が大きいほうが女性の割合が低くなっている。

正規雇用者の平均年齢は、企業規模が大きいほうが「男性より女性の方が低い」の割合が高く、平均勤続年数は、企業規模が大きいほうが「男性より女性の方が短い」の割合が高くなっている。

## 2. 管理職に占める女性の割合について

---

管理職に占める女性の割合について、「まったくいない」が50.4%で最も高く、次いで「10%未満」が24.0%、「10%以上30%未満」が11.2%となっている。企業規模別にみると、企業規模が大きいほうが「まったくいない」の割合は低くなっている。

女性が占める割合が低い理由は、「管理職にふさわしい人材が育っていない」が41.9%で最も高く、次いで「管理職になるまでに退職してしまう」が28.0%、「女性自身が管理職になることを希望しない」が26.9%となっている。企業規模別にみると、企業規模が大きいほうが「管理職になるまでに退職してしまう」、「女性自身が管理職になることを希望しない」の割合が高くなっている。

## 3. 女性従業員の活躍推進の課題について

---

女性従業員の活躍推進の課題について、「育児、介護、家事等、家庭の事情で休むことが多い」が52.8%で最も高く、次いで「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が27.2%、「女性の勤続年数が平均的に短い」が24.0%となっている。企業規模別にみると、企業規模が大きいほうが「女性の勤続年数が平均的に短い」、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」、「スキルアップとなる出張や研修があっても、家庭のことを考えると提案しづらい」、「重量物の取り扱いや危険有害業務について、法制上の規制がある」の割合が高く、様々な課題を抱えている状況がうかがえる。一方で、企業規模が小さいほうが「女性のための就業環境の整備にコストがかかる」の割合が高くなっている。

## 4. 育児休業制度及び介護休業制度について

---

育児休業制度について、「ある」が72.0%、「ない」が25.6%となっている。企業規模別にみると、企業規模が小さいほうが「ない」の割合が高くなっている。なお、企業規模100人以上では、「ない」は0.0%となっている。

介護休業制度について、「ある」が61.6%、「ない」が36.8%となっている。企業規模別にみると、企業規模が小さいほうが「ない」の割合が高くなっている。なお、企業規模100人以上では、「ない」は0.0%となっている。

## 5. ワーク・ライフ・バランスの取組について

---

ワーク・ライフ・バランスに関する取組について、「取り組んでいるが、十分にはできていない」が25.6%で最も高く、次いで「積極的に取り組み、効果が出ている」が21.6%、「今後取り組みたいと考えている」が20.8%となっている。企業規模別にみると、企業規模が大きいほうが「積極的に取り組み、効果が出ている」の割合が高く、企業規模が小さいほうが「ワーク・ライフ・バランス自体がよくわからない」の割合が高くなっている。

また、実際の取組は、「年次有給休暇を取りやすい環境を整えている」が57.6%で最も高く、次いで「業務効率の向上を図っている」が33.6%、「育児・介護休業を取りやすい環境を整えている」が29.6%となっている。企業規模別にみると、企業規模が大きいほうが、それぞれの取組項目の割合が高いことから、積極的にワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を行っている状況がうかがえる。

## 6. 各種ハラスメントについて

---

各種ハラスメントに対する認識について、「よく理解している」と「だいたい理解している」の合計値は、『セクシャル・ハラスメント』が98.4%、『パワー・ハラスメント』が98.4%、『マタニティ・ハラスメント』が96.0%となっている。企業規模別にみると、企業規模が大きいほうが「よく理解している」の割合が高くなっている。

また、各種ハラスメントに対する取組は、「特に何の取組も行っていない」が57.6%で最も高く、次いで「セクハラ防止指針の策定」、「セクハラ相談窓口の設置(外部委託を含む)」がともに21.6%、「マタハラ、パタハラ相談窓口の設置(外部委託を含む)」が14.4%となっている。企業規模別にみると、企業規模が小さいほうが「特に何の取組も行っていない」の割合が高くなっている。なお、企業規模100人以上では、「特に何の取組も行っていない」は0.0%であり、何かしらの取組を行っていることがうかがえる。

## 7. 一般事業主行動計画について

---

「次世代育成支援対策推進法」に規定されている、一般事業主行動計画の策定について、「知っている」が20.8%、「知らない」が78.4%となっている。企業規模別にみると、企業規模が大きいほうが「知っている」の割合が高く、「知っている」と回答した企業の「策定済み」の状況は、企業規模10人未満が0.0%、企業規模10～29人が40.0%、企業規模30～99人が57.1%、企業規模100人以上が100.0%となっている。

「女性活躍推進法」に規定されている、一般事業主行動計画の策定について、「知っている」が26.4%、「知らない」が69.6%となっている。企業規模別にみると、企業規模が大きいほうが「知っている」の割合が高く、「知っている」と回答した企業の「策定済み」の状況は、企業規模10人未満が0.0%、企業規模10～29人が33.3%、企業規模30～99人が16.7%、企業規模100人以上が85.7%となっている。

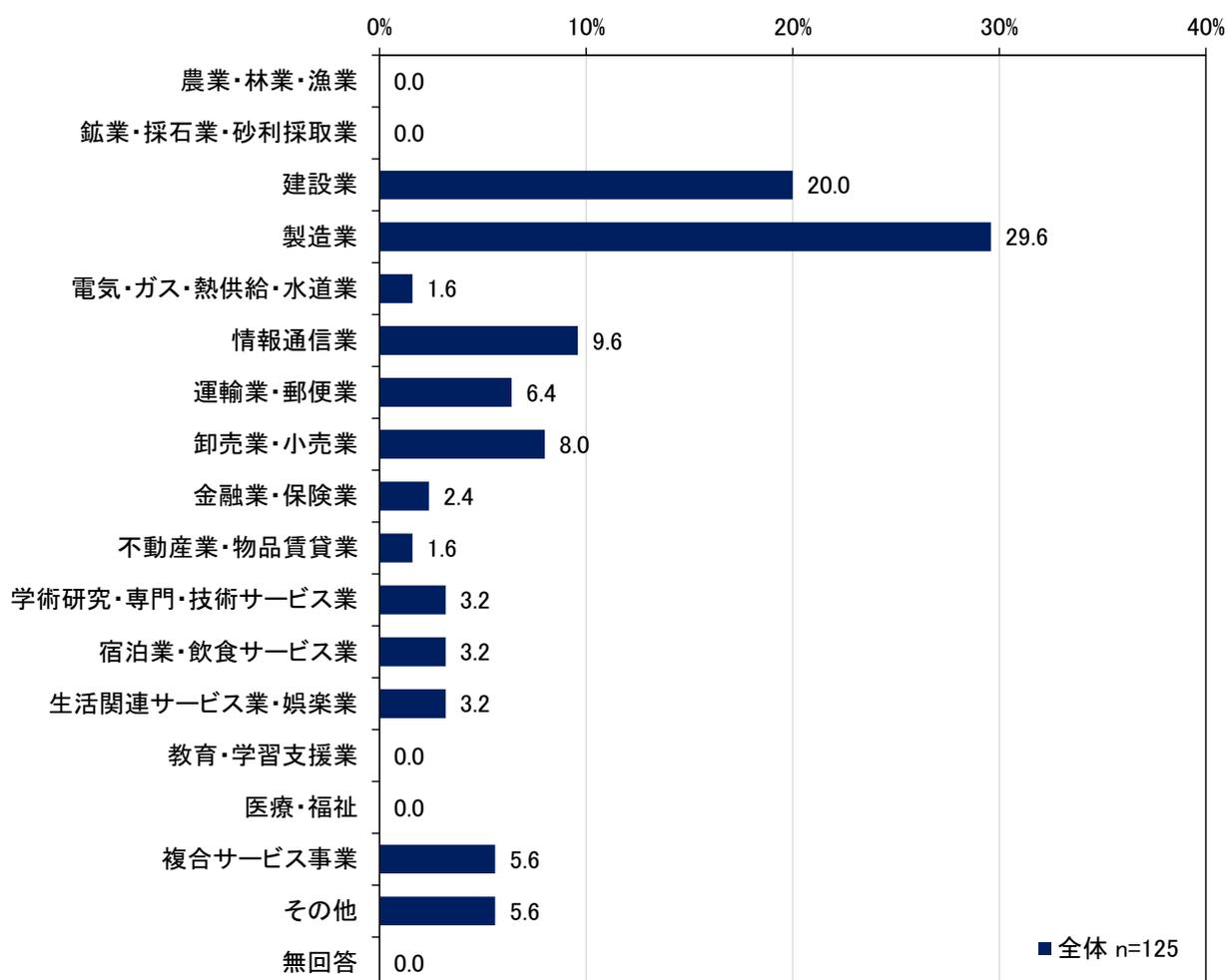
### Ⅲ. 調查結果



## 1. 貴事業所の概要について

### 問1 貴事業所の主な事業の種類は、以下のどれですか。(回答は1つ)

事業の種類については、「製造業」が29.6%で最も高く、次いで「建設業」が20.0%、「情報通信業」が9.6%、「卸売業・小売業」が8.0%、「運輸業・郵便業」が6.4%となっている。



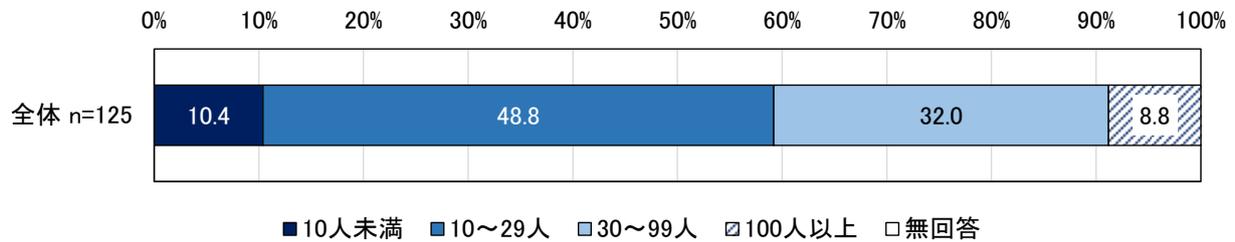
#### ■ その他の回答

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者派遣事業</li> <li>・機械設計業</li> <li>・非破壊、技術者派遣</li> <li>・派遣</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・再生資源卸売業</li> <li>・測量</li> <li>・廃棄物処理業</li> </ul> |
|---|--|

**問2 貴事業所の従業員数（役員除く）を教えてください。（欄に数字を入力）**

**（1）従業員数**

従業員数については、「10～29人」が48.8%で最も高く、次いで「30～99人」が32.0%、「10人未満」が10.4%、「100人以上」が8.8%となっている。

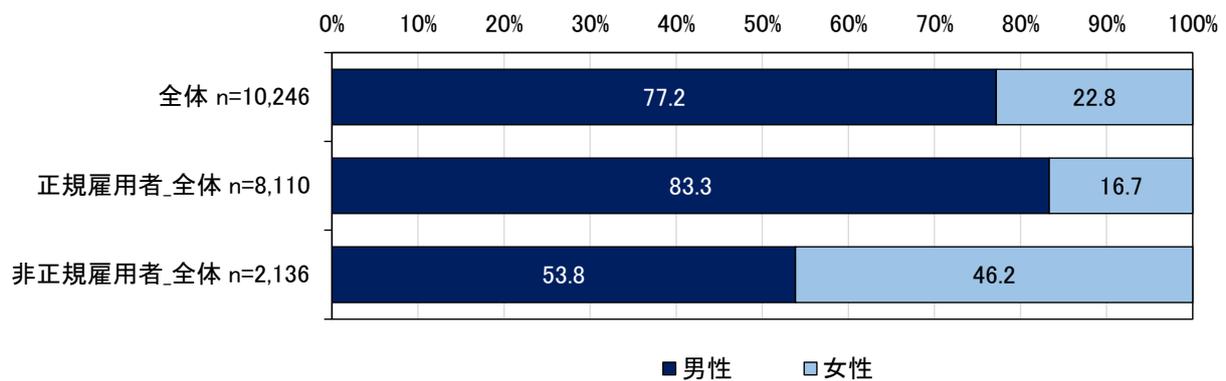


**（2）雇用形態別の構成**

雇用形態別の構成については、全体では、「男性」が77.2%、「女性」が22.8%となっている。

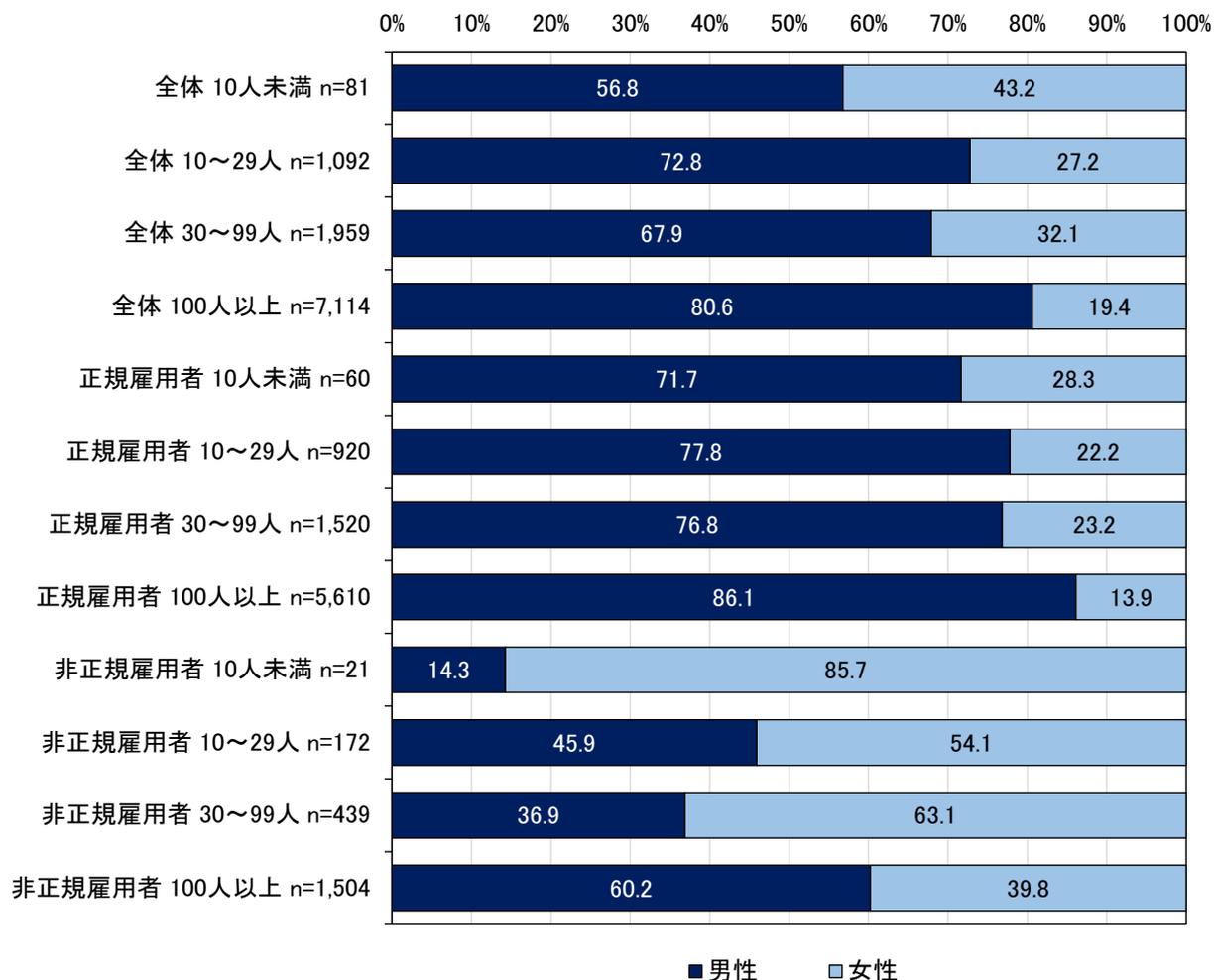
正規雇用者全体では、「男性」が83.3%、「女性」が16.7%となっている。

非正規雇用者全体では、「男性」が53.8%、「女性」が46.2%となっている。



### (3) 雇用形態別、企業規模別の構成

雇用形態別、企業規模別の構成については、女性が男性の割合を上回る区分は、『非正規雇用者 10人未満』、『非正規雇用者 10～29人』、『非正規雇用者 30～99人』となっている。なお、『非正規雇用者 100人以上』では、「男性」が60.2%、「女性」が39.8%と、男性が20.4ポイント上回っている。

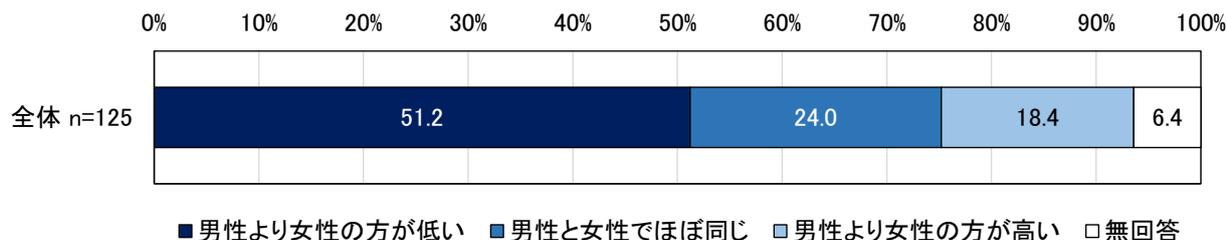


## 2. 貴事業所の従業員の構成について

**問3 貴事業所における正規雇用の平均年齢及び平均勤続年数は、男女で違いがありますか。**  
(回答は1つ)

### (1) 平均年齢

正規雇用の平均年齢については、「男性より女性の方が低い」が51.2%で最も高く、次いで「男性と女性でほぼ同じ」が24.0%、「男性より女性の方が高い」が18.4%となっている。

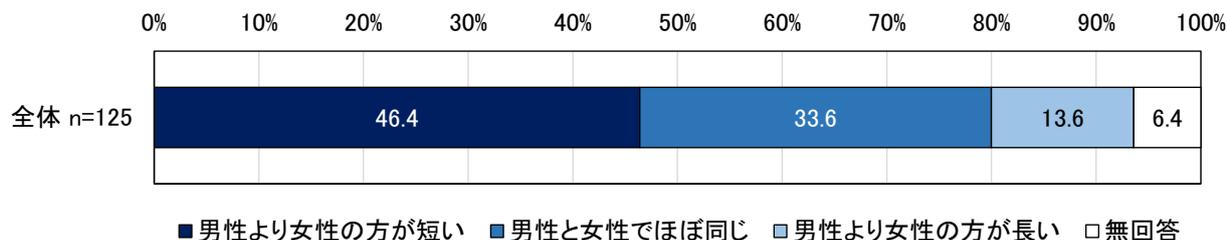


企業規模別にみると、企業規模が大きいほうが「男性より女性の方が低い」の割合は高くなる傾向がみられる。

【企業規模別】 単位: %	男性より女性の方が低い	男性と女性でほぼ同じ	男性より女性の方が高い	無回答
10人未満 n=13	38.5	15.4	23.1	23.1
10~29人 n=61	45.9	31.1	16.4	6.6
30~99人 n=40	55.0	17.5	25.0	2.5
100人以上 n=11	81.8	18.2	0.0	0.0

### (2) 平均勤続年数

正規雇用の平均勤続年数については、「男性より女性の方が短い」が46.4%で最も高く、次いで「男性と女性でほぼ同じ」が33.6%、「男性より女性の方が長い」が13.6%となっている。

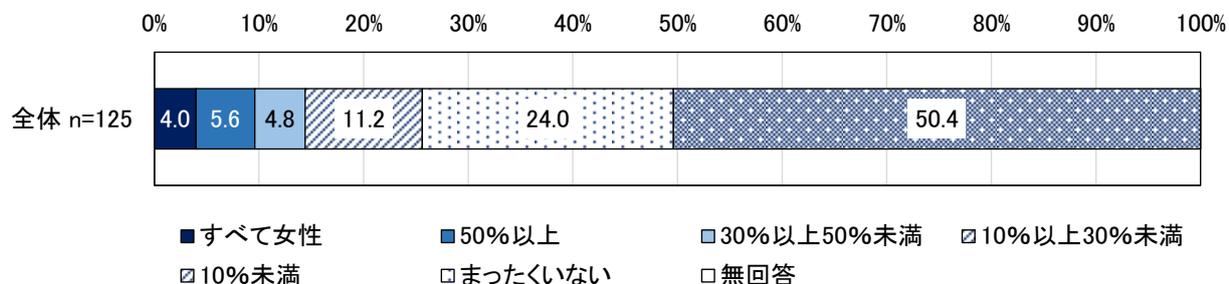


企業規模別にみると、企業規模が大きいほうが「男性より女性の方が短い」の割合は高くなる傾向がみられる。

【企業規模別】 単位: %	男性より女性の方が短い	男性と女性でほぼ同じ	男性より女性の方が長い	無回答
10人未満 n=13	38.5	23.1	15.4	23.1
10~29人 n=61	39.3	41.0	13.1	6.6
30~99人 n=40	55.0	27.5	15.0	2.5
100人以上 n=11	63.6	27.3	9.1	0.0

**問4 貴事業所における管理職（係長相当職以上）の中で女性が占める割合はどのくらいですか。（回答は1つ）**

管理職（係長相当職以上）の中で女性が占める割合については、「まったくいない」が50.4%で最も高く、次いで「10%未満」が24.0%、「10%以上30%未満」が11.2%となっている。



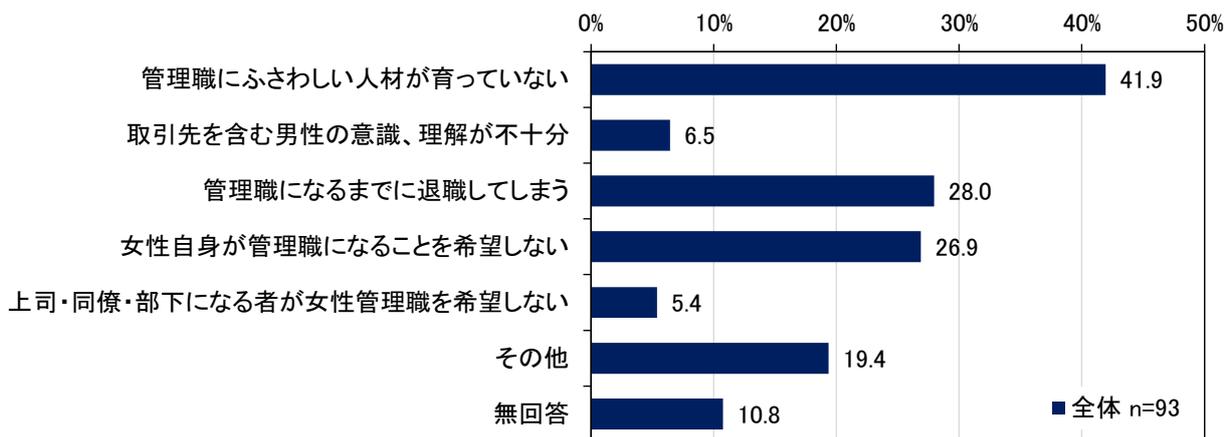
企業規模別にみると、100人以上では、「10%未満」が72.7%で最も高く、次いで「まったくいない」が18.2%、「50%以上」が9.1%となっている。企業規模が大きいほうが「まったくいない」の割合は低くなる傾向がみられる。

【企業規模別】 単位：%	すべて女性	50%以上	30%以上 50%未満	10%以上 30%未満	10%未満	まったく いない	無回答
10人未満 n=13	15.4	0.0	0.0	15.4	0.0	69.2	0.0
10～29人 n=61	1.6	8.2	8.2	13.1	19.7	49.2	0.0
30～99人 n=40	5.0	2.5	2.5	10.0	25.0	55.0	0.0
100人以上 n=11	0.0	9.1	0.0	0.0	72.7	18.2	0.0

【問4で「10%未満」、「まったくいない」と回答した事業所にお聞きします。】

**問4-1 管理職（係長相当職以上）の中で女性が占める割合が低い理由は何ですか。（回答は3つまで）**

管理職（係長相当職以上）の中で女性が占める割合が低い理由については、「管理職にふさわしい人材が育っていない」が41.9%で最も高く、次いで「管理職になるまでに退職してしまう」が28.0%、「女性自身が管理職になることを希望しない」が26.9%となっている。



企業規模別にみると、100人以上では、「管理職になるまでに退職してしまう」、「女性自身が管理職になることを希望しない」の割合が他の企業規模と比べて高い傾向がみられる。

【企業規模別】 単位：%	管理職に ふさわしい 人材が 育って いない	取引先を 含む男性 の意識、 理解が 不十分	管理職に なるまで に退職し てしま	女性自身 が管理職 になるこ とを希望 しない	上司・同 僚・部下 になる者 が女性管 理職を希 望しない	その他	無回答
10人未満 n=9	22.2	0.0	22.2	22.2	0.0	44.4	0.0
10～29人 n=42	31.0	9.5	33.3	26.2	7.1	16.7	14.3
30～99人 n=32	65.6	6.3	18.8	25.0	3.1	15.6	9.4
100人以上 n=10	30.0	0.0	40.0	40.0	10.0	20.0	10.0

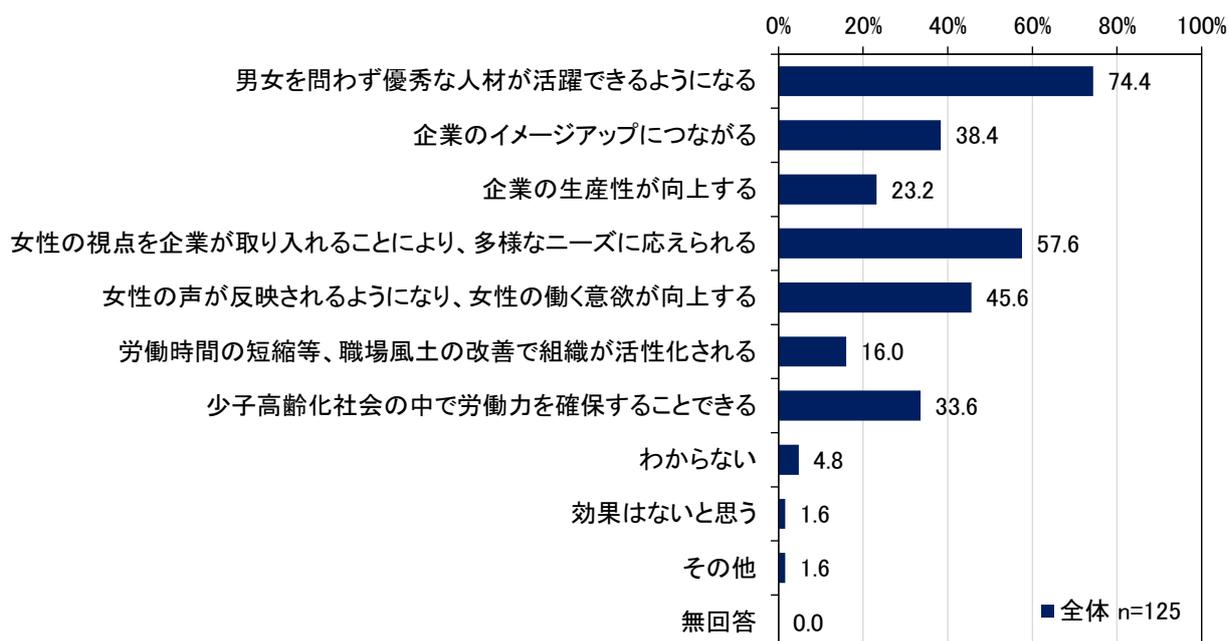
■その他の回答

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・「管理職」というポストはない</li> <li>・そもそも女性がいる職種ではないため</li> <li>・パートタイマーしかいないから</li> <li>・仕事で経験を必要とするため、今後、女性に経験をしたいだけ進めていきたい</li> <li>・男性従業員の意識、理解が不十分、女性の採用率が低かった</li> <li>・管理職を必要としないほど少人数なため</li> <li>・管理職がない</li> <li>・職制柄、全員、非正規の女性スタッフ</li> <li>・雇用者なし(求人応募者なし)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・建設業という仕事＝男性のイメージという定着</li> <li>・勤続年数、スキルが役職に登用するにはおぼつかない</li> <li>・従業員は、男1人、女1人だから</li> <li>・管理職の数が少ない</li> <li>・管理職のポストがないため</li> <li>・年齢構成の男女比率の違い</li> <li>・女性社員比率の低さ</li> <li>・男性にも管理職がない</li> <li>・会社全体で女性管理職に登用しているが、人事異動等により配属されていない</li> </ul> |
|---|--|

### 3. 女性の活躍促進について

**問5 女性従業員が活躍することで、どのような効果があると思いますか。**  
**(回答はあてはまるものすべて)**

女性従業員の活躍で、どのような効果があると思うかについては、「男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が74.4%で最も高く、次いで「女性の視点を企業が取り入れることにより、多様なニーズに応えられる」が57.6%、「女性の声が反映されるようになり、女性の働く意欲が向上する」が45.6%となっている。



企業規模別にみると、100人以上では、「労働時間の短縮等、職場風土の改善で組織が活性化される」、「少子高齢化社会の中で労働力を確保することができる」の割合が他の企業規模と比べて高い傾向がみられる。

【企業規模別】 単位：%	男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる	企業のイメージアップにつながる	企業の生産性が向上する	女性の視点を企業が取り入れることにより、多様なニーズに応えられる	女性の声が反映されるようになり、女性の働く意欲が向上する	労働時間の短縮等、職場風土の改善で組織が活性化される	少子高齢化社会の中で労働力を確保することができる	わからない	効果はないと思う	その他	無回答
10人未満 n=13	46.2	7.7	15.4	38.5	30.8	7.7	38.5	23.1	0.0	0.0	0.0
10～29人 n=61	80.3	31.1	27.9	63.9	49.2	19.7	31.1	0.0	3.3	3.3	0.0
30～99人 n=40	72.5	55.0	22.5	57.5	45.0	7.5	32.5	7.5	0.0	0.0	0.0
100人以上 n=11	81.8	54.5	9.1	45.5	45.5	36.4	45.5	0.0	0.0	0.0	0.0

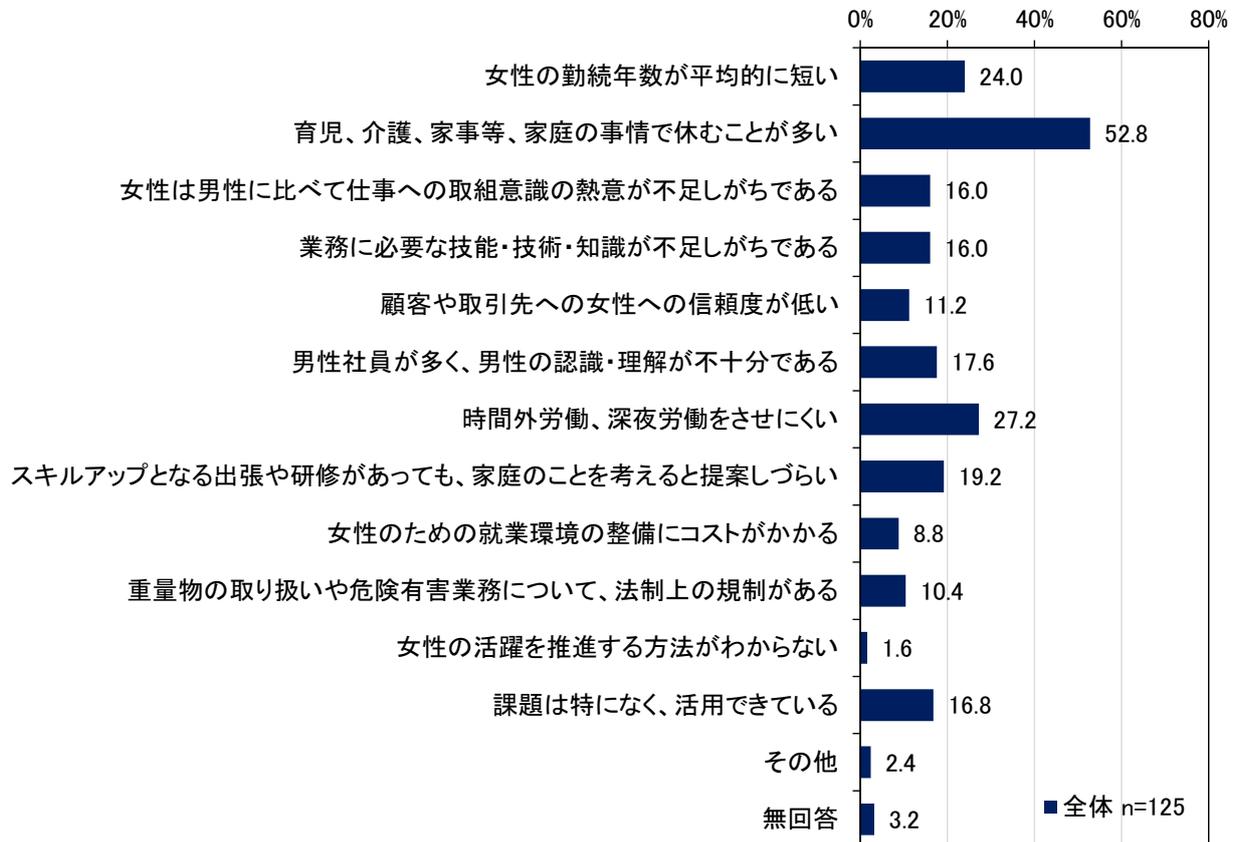
■ その他の回答

・そもそも活躍することに男女は関係ないと感じる

・業種によると思う

**問6 女性従業員の活躍を推進する上で、どのような課題がありますか。**  
**(回答はあてはまるものすべて)**

女性従業員の活躍を推進する上での課題については、「育児、介護、家事等、家庭の事情で休むことが多い」が52.8%で最も高く、次いで「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が27.2%、「女性の勤続年数が平均的に短い」が24.0%となっている。



企業規模別にみると、100人以上では、「女性の勤続年数が平均的に短い」、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」、「スキルアップとなる出張や研修があっても、家庭のことを考えると提案しづらい」、「重量物の取り扱いや危険有害業務について、法制上の規制がある」の割合が他の企業規模と比べて高い傾向がみられる。

一方で、10人未満では、「女性のための就業環境の整備にコストがかかる」の割合が他の企業規模と比べて高い傾向がみられる。

【企業規模別】 単位：%	女性の勤続年数が平均的に短い	育児、介護、家事等、家庭の事情で休むことが多い	女性は男性に比べて仕事への取組意欲が不足しがちである	業務に必要な技能・技術・知識が不足しがちである	顧客や取引先への女性への信頼度が低い	男性社員が多く、男性の認識・理解が不十分である	時間外労働、深夜労働をさせにくい	スキルアップとなる出張や研修があっても、家庭のことを考えると提案しづらい	女性のための就業環境の整備にコストがかかる
10人未満 n=13	0.0	38.5	7.7	23.1	0.0	0.0	7.7	0.0	23.1
10～29人 n=61	23.0	54.1	16.4	16.4	14.8	13.1	21.3	9.8	9.8
30～99人 n=40	25.0	55.0	20.0	17.5	12.5	30.0	35.0	30.0	5.0
100人以上 n=11	54.5	54.5	9.1	0.0	0.0	18.2	54.5	54.5	0.0

【企業規模別】 単位：%	重量物の取り扱いや危険有害業務について、法制上の規制がある	女性の活躍を推進する方法がわからない	課題は特になく、活用できている	その他	無回答
10人未満 n=13	0.0	0.0	15.4	7.7	15.4
10～29人 n=61	8.2	1.6	16.4	3.3	3.3
30～99人 n=40	15.0	2.5	17.5	0.0	0.0
100人以上 n=11	18.2	0.0	18.2	0.0	0.0

■その他の回答

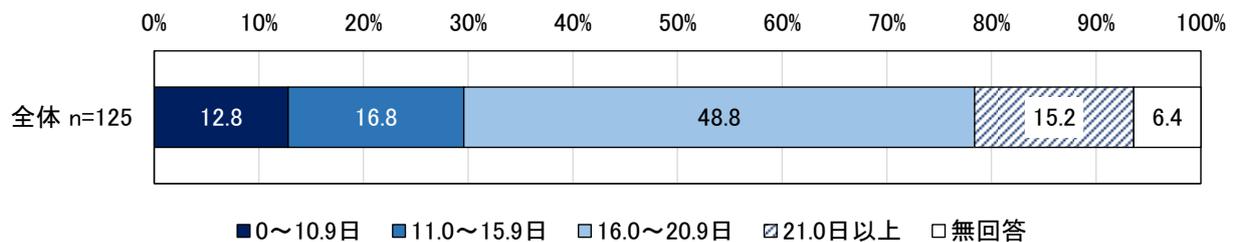
- ・零細企業では、出産育児休暇等の福利厚生策の導入は難しい、従って、女性社員の募集が40歳台以降にならざるを得ない
- ・入社希望する女性がいない
- ・自分はこの仕事を続けるという意識がない、いわゆる腰掛的な考えが見える、大事なときに女性であることを理由に休む

## 4. 仕事と家庭生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）について

**問7 貴事業所における令和2年度（令和2年4月1日～令和3年3月31日）の年次有給休暇の、正規雇用者1人あたりの平均付与日数及び正規雇用者1人あたりの平均年間取得日数を教えてください。（欄に数字を入力）**

### （1）平均付与日数

平均付与日数については、「16.0～20.9日」が48.8%で最も高く、次いで「11.0～15.9日」が16.8%、「21.0日以上」が15.2%となっている。

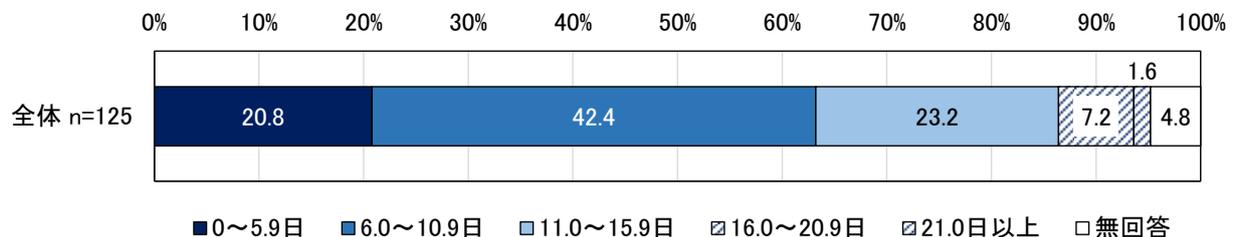


企業規模別にみると、平均付与日数「21.0日以上」が最も多いのは、『100人以上』で54.5%となっている。

【企業規模別】 単位：%	0～10.9日	11.0～15.9日	16.0～20.9日	21.0日以上	無回答
10人未満 n=13	30.8	30.8	23.1	7.7	7.7
10～29人 n=61	16.4	14.8	52.5	13.1	3.3
30～99人 n=40	5.0	20.0	52.5	10.0	12.5
100人以上 n=11	0.0	0.0	45.5	54.5	0.0

### （2）平均年間取得日数

平均年間取得日数については、「6.0～10.9日」が42.4%で最も高く、次いで「11.0～15.9日」が23.2%、「0～5.9日」が20.8%となっている。

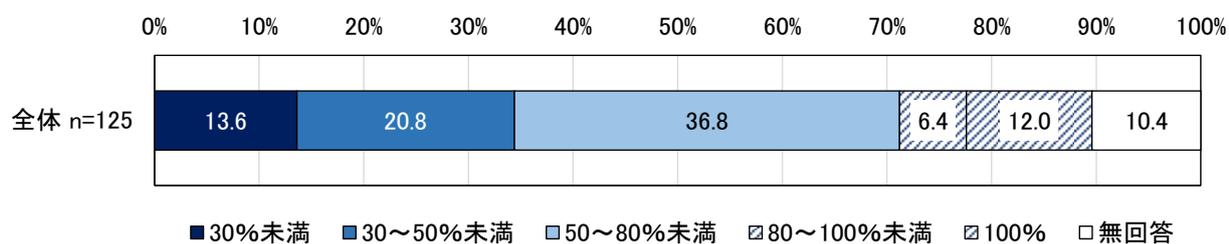


企業規模別にみると、企業規模が小さいほうが「0～5.9日」の割合は高くなる傾向がみられる。

【企業規模別】 単位：%	0～5.9日	6.0～10.9日	11.0～15.9日	16.0～20.9日	21.0日以上	無回答
10人未満 n=13	30.8	23.1	30.8	7.7	0.0	7.7
10～29人 n=61	26.2	39.3	23.0	8.2	1.6	1.6
30～99人 n=40	15.0	52.5	17.5	5.0	2.5	7.5
100人以上 n=11	0.0	45.5	36.4	9.1	0.0	9.1

### (3) 平均取得率

平均取得率については、「50～80%未満」が 36.8%で最も高く、次いで「30～50%未満」が 20.8%、「30%未満」が 13.6%となっている。



企業規模別にみると、平均取得率 50%以上は、『10 人未満』が 61.6%で最も高く、次いで『30～99 人』が 60.0%、『10～29 人』が 54.0%、『100 人以上』が 36.4%となっている。100 人以上では、平均付与日数は多い一方で、平均年間取得日数が少ないことから、平均取得率が低くなっている。

【企業規模別】 単位: %	30%未満	30～50% 未満	50～80% 未満	80～ 100% 未満	100%	無回答
10人未満 n=13	23.1	0.0	15.4	7.7	38.5	15.4
10～29人 n=61	13.1	23.0	39.3	4.9	9.8	9.8
30～99人 n=40	10.0	17.5	42.5	10.0	7.5	12.5
100人以上 n=11	18.2	45.5	27.3	0.0	9.1	0.0

**問8 貴事業所には、「育児休業制度」はありますか。(回答は1つ)**

育児休業制度については、「ある」が72.0%、「ない」が25.6%となっている。



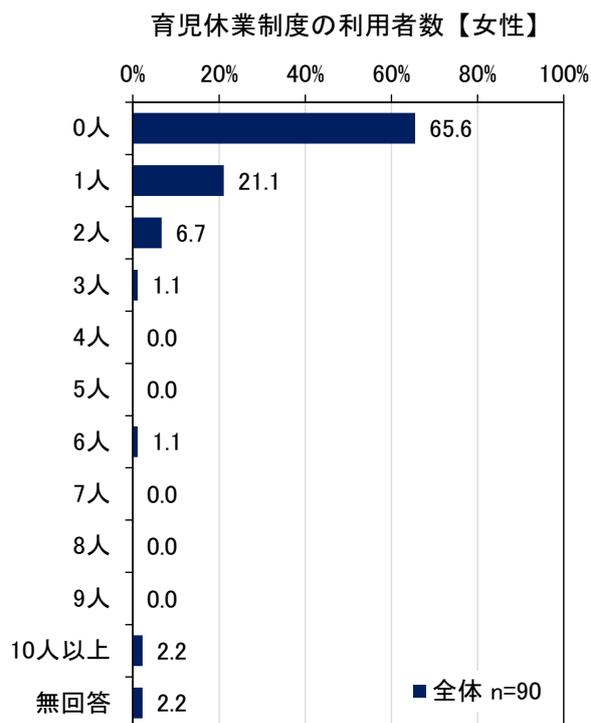
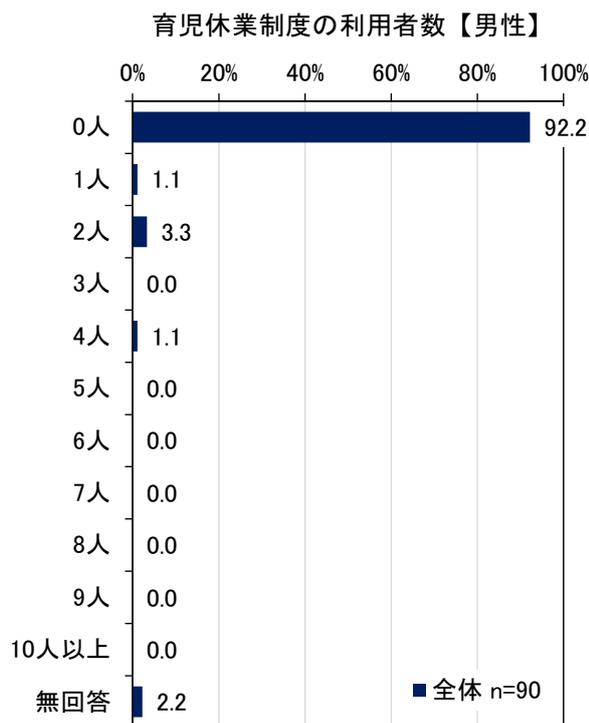
企業規模別にみると、企業規模が小さいほうが「ない」の割合は高くなる傾向がみられる。なお、『100以上』では、「ない」は0.0%となっている。

【企業規模別】 単位: %	ある	ない	無回答
10人未満 n=13	15.4	69.2	15.4
10~29人 n=61	68.9	29.5	1.6
30~99人 n=40	87.5	12.5	0.0
100人以上 n=11	100.0	0.0	0.0

**【問8で「ある」と回答した事業所にお聞きします。】**

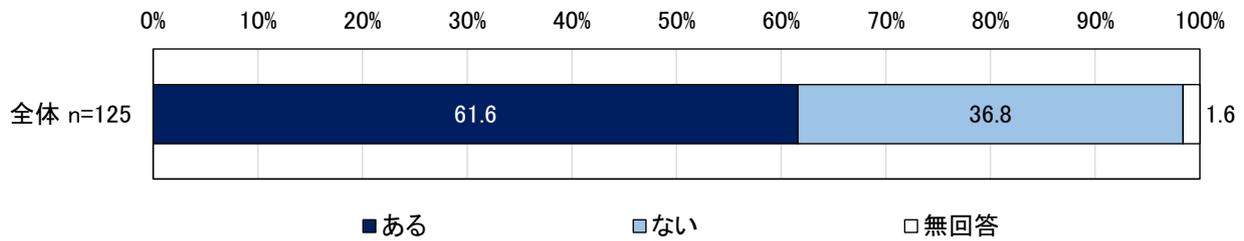
**問8-1 令和2年度（令和2年4月1日～令和3年3月31日）の利用者数を教えてください。（欄に数字を入力）**

育児休業制度の利用者数については、男性、女性ともに、「0人」の割合が最も高くなっている。



**問9 貴事業所には、「介護休業制度」はありますか。(回答は1つ)**

介護休業制度については、「ある」が61.6%、「ない」が36.8%となっている。



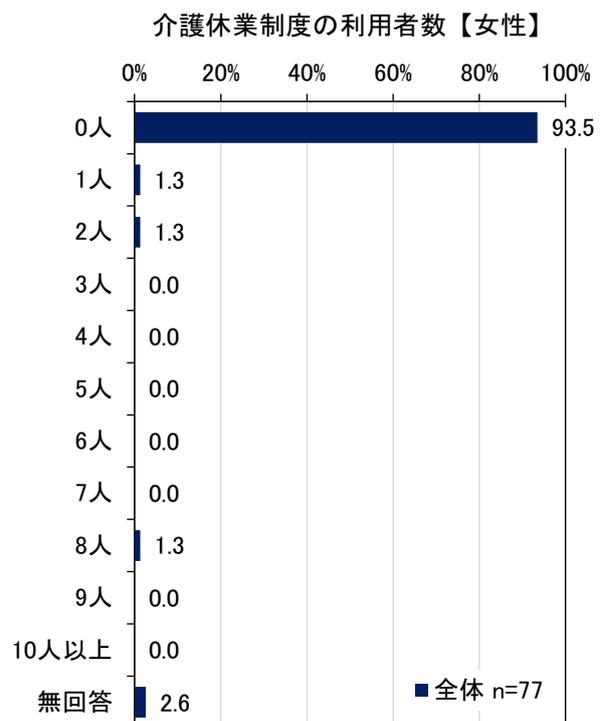
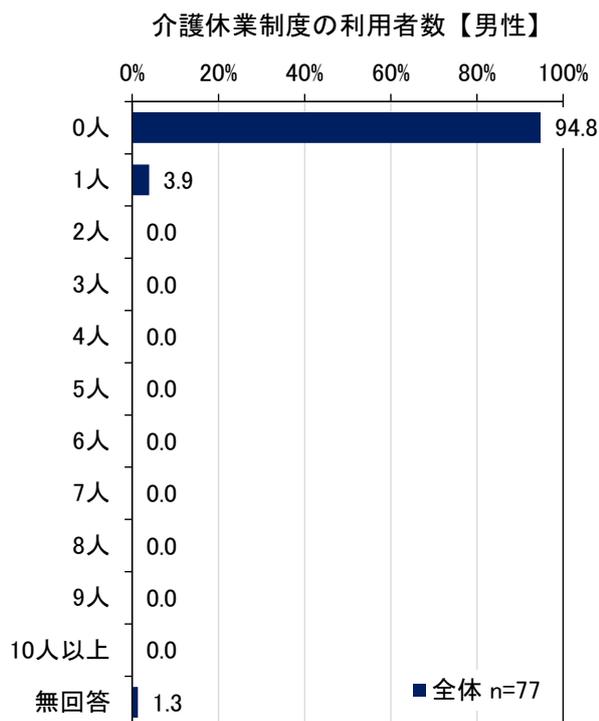
企業規模別にみると、企業規模が小さいほうが「ない」の割合は高くなる傾向がみられる。なお、『100以上』では、「ない」は0.0%となっている。

【企業規模別】 単位: %	ある	ない	無回答
10人未満 n=13	7.7	92.3	0.0
10～29人 n=61	59.0	39.3	1.6
30～99人 n=40	75.0	25.0	0.0
100人以上 n=11	90.9	0.0	9.1

**【問9で「ある」と回答した事業所にお聞きします。】**

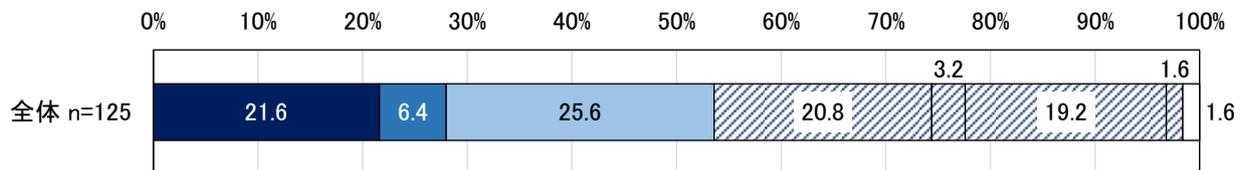
**問9-1 令和2年度（令和2年4月1日～令和3年3月31日）の利用者数を教えてください。（欄に数字を入力）**

介護休業制度の利用者数については、男性、女性ともに、「0人」の割合が最も高くなっている。



**問 10 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスに関する取組を行っていますか。(回答は1つ)**

ワーク・ライフ・バランスに関する取組については、「取り組んでいるが、十分にはできていない」が25.6%で最も高く、次いで「積極的に取り組み、効果が出ている」が21.6%、「今後取り組みたいと考えている」が20.8%となっている。



- 積極的に取り組み、効果が出ている
- 積極的に取り組んでいるが、あまり効果があがっていない
- 取り組んでいるが、十分にはできていない
- ▣ 今後取り組みたいと考えている
- ▣ 取り組むつもりがない
- ▣ ワーク・ライフ・バランス自体がよくわからない
- ▣ その他
- 無回答

企業規模別にみると、「積極的に取り組み、効果が出ている」では、企業規模が大きくなるほど割合は高くなる傾向がみられ、『100人以上』では54.5%となっている。

一方で、「ワーク・ライフ・バランス自体がよくわからない」では、企業規模が小さくなるほど割合は高くなる傾向がみられ、『10人未満』では38.5%となっている。

【企業規模別】 単位: %	積極的に取り組み、効果が出ている	積極的に取り組んでいるが、あまり効果があがっていない	取り組んでいるが、十分にはできていない	今後取り組みたいと考えている	取り組むつもりがない	ワーク・ライフ・バランス自体がよくわからない	その他	無回答
10人未満 n=13	23.1	0.0	7.7	23.1	7.7	38.5	0.0	0.0
10~29人 n=61	14.8	8.2	26.2	23.0	3.3	21.3	0.0	3.3
30~99人 n=40	22.5	2.5	35.0	20.0	2.5	12.5	5.0	0.0
100人以上 n=11	54.5	18.2	9.1	9.1	0.0	9.1	0.0	0.0

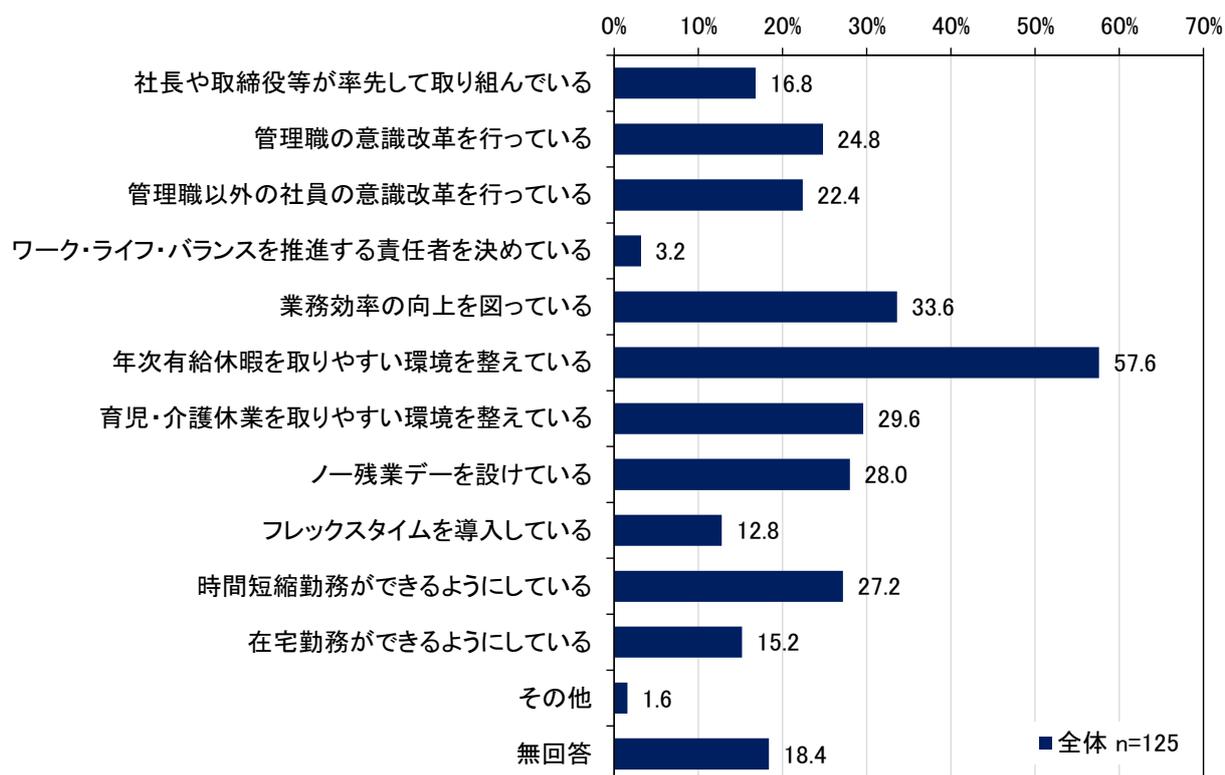
**■ その他の回答**

・ 36 協定の範囲で各自行動

・ 業務効率の向上を前提に、取り組みたいと考えている

**問 11 現在、貴事業所が行っているワーク・ライフ・バランスの取組はどのようなものですか。**  
**(回答はあてはまるものすべて)**

現在、行っているワーク・ライフ・バランスの取組については、「年次有給休暇を取りやすい環境を整えている」が57.6%で最も高く、次いで「業務効率の向上を図っている」が33.6%、「育児・介護休業を取りやすい環境を整えている」が29.6%、「ノー残業デーを設けている」が28.0%、「時間短縮勤務ができるようにしている」が27.2%となっている。



### Ⅲ. 調査結果

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けたそれぞれの取組の割合が高くなる傾向がみられる。

【企業規模別】 単位：%	社長や取締役等が率先して取り組んでいる	管理職の意識改革を行っている	管理職以外の社員の意識改革を行っている	ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決めている	業務効率の向上を図っている	年次有給休暇を取りやすい環境を整えている	育児・介護休業を取りやすい環境を整えている	ノー残業デーを設けている	フレックスタイムを導入している
10人未満 n=13	0.0	15.4	15.4	0.0	7.7	38.5	7.7	23.1	7.7
10～29人 n=61	18.0	19.7	23.0	3.3	32.8	55.7	24.6	19.7	9.8
30～99人 n=40	20.0	27.5	22.5	5.0	40.0	65.0	37.5	32.5	10.0
100人以上 n=11	18.2	54.5	27.3	0.0	45.5	63.6	54.5	63.6	45.5

【企業規模別】 単位：%	時間短縮勤務ができているようにしている	在宅勤務ができているようにしている	その他	無回答
10人未満 n=13	23.1	7.7	0.0	30.8
10～29人 n=61	29.5	14.8	3.3	21.3
30～99人 n=40	20.0	12.5	0.0	15.0
100人以上 n=11	45.5	36.4	0.0	0.0

#### ■ その他の回答

- ・取組は行っていないが、昔から有給休暇は取りやすい、残業も少ない
- ・残業が多くなった人に対して聞き取りをしている

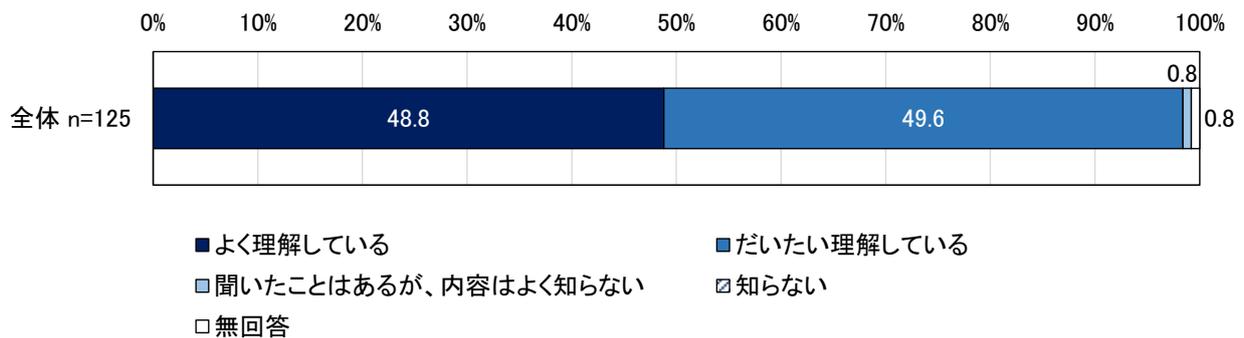
## 5. ハラスメントについて

問 12 セクシャル・ハラスメント（セクハラ）、パワー・ハラスメント（パワハラ）、マタニティ・ハラスメント（マタハラ）について知っていますか。

（1）～（3）のそれぞれに回答してください。（それぞれ回答は1つ）

### （1）セクシャル・ハラスメント（セクハラ）

セクシャル・ハラスメントの認識については、「だいたい理解している」が49.6%で最も高く、次いで「よく理解している」が48.8%、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」が0.8%となっている。

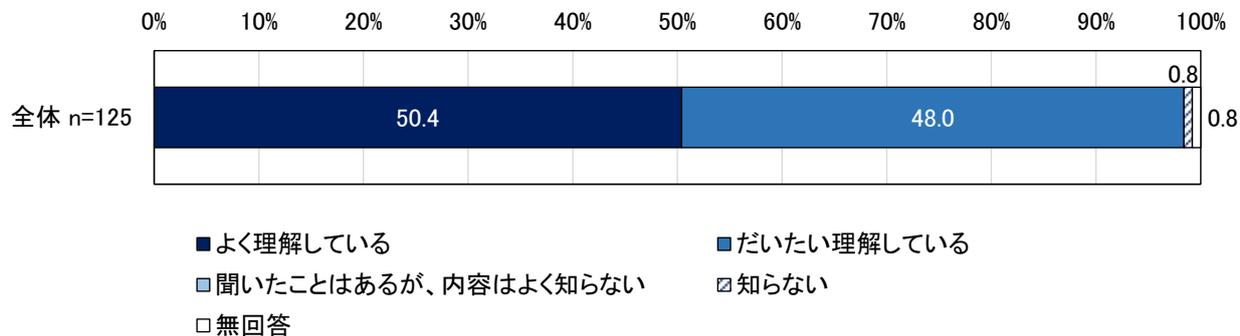


企業規模別にみると、企業規模が大きいほうが「よく理解している」の割合は高くなる傾向がみられる。

【企業規模別】 単位：%	よく理解している	だいたい理解している	聞いたことはあるが、内容はよく知らない	知らない	無回答
10人未満 n=13	15.4	76.9	7.7	0.0	0.0
10～29人 n=61	45.9	54.1	0.0	0.0	0.0
30～99人 n=40	55.0	42.5	0.0	0.0	2.5
100人以上 n=11	81.8	18.2	0.0	0.0	0.0

## (2) パワー・ハラスメント (パワハラ)

パワー・ハラスメントの認識については、「よく理解している」が50.4%で最も高く、次いで「だいたい理解している」が48.0%、「知らない」が0.8%となっている。

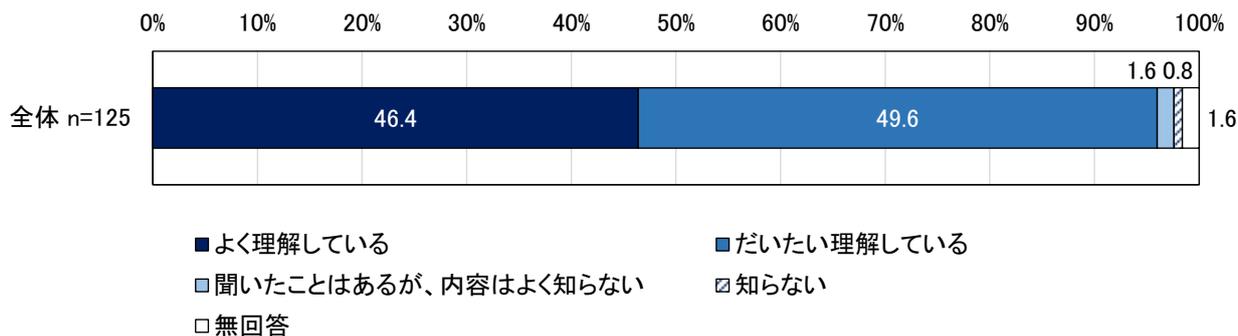


企業規模別にみると、企業規模が大きいほうが「よく理解している」の割合は高くなる傾向がみられる。

【企業規模別】 単位: %	よく理解している	だいたい理解している	聞いたことはあるが、内容はよく知らない	知らない	無回答
10人未満 n=13	15.4	69.2	0.0	7.7	7.7
10~29人 n=61	49.2	50.8	0.0	0.0	0.0
30~99人 n=40	55.0	45.0	0.0	0.0	0.0
100人以上 n=11	81.8	18.2	0.0	0.0	0.0

## (3) マタニティ・ハラスメント (マタハラ)

マタニティ・ハラスメントの認識については、「だいたい理解している」が49.6%で最も高く、次いで「よく理解している」が46.4%、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」が1.6%となっている。

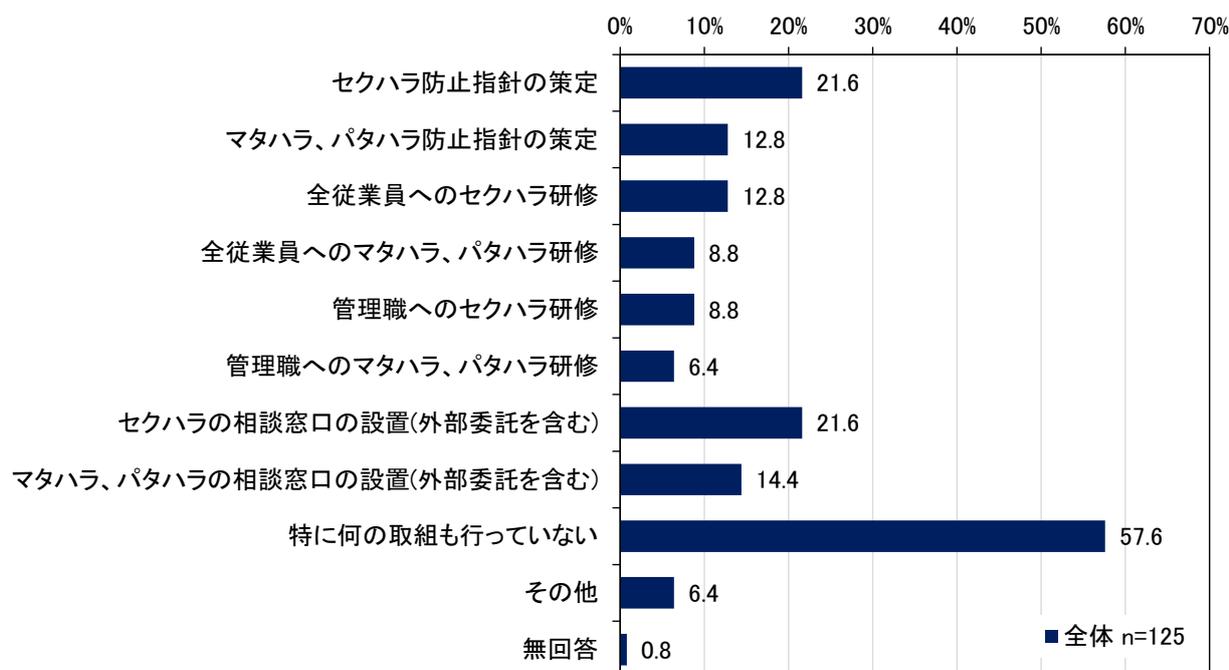


企業規模別にみると、企業規模が大きいほうが「よく理解している」の割合は高くなる傾向がみられる。

【企業規模別】 単位: %	よく理解している	だいたい理解している	聞いたことはあるが、内容はよく知らない	知らない	無回答
10人未満 n=13	15.4	69.2	0.0	7.7	7.7
10~29人 n=61	45.9	50.8	3.3	0.0	0.0
30~99人 n=40	50.0	47.5	0.0	0.0	2.5
100人以上 n=11	72.7	27.3	0.0	0.0	0.0

**問 13 貴事業所では、職場におけるセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）、マタニティ・ハラスメント（マタハラ）およびパタニティ・ハラスメント（パタハラ）について、どのような取組を行っていますか。（回答はあてはまるものすべて）**

職場における各種ハラスメントに対する取組については、「特に何の取組も行っていない」が57.6%で最も高く、次いで「セクハラ防止指針の策定」、「セクハラ相談窓口の設置(外部委託を含む)」がともに21.6%、「マタハラ、パタハラの相談窓口の設置(外部委託を含む)」が14.4%となっている。



企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど、各種ハラスメントに対するそれぞれの取組の割合が高くなる傾向がみられる。なお、『100人以上』では、「特に何の取組も行っていない」は0.0%となっている。

【企業規模別】 単位：%	セクハラ防止指針の策定	マタハラ、パタハラ防止指針の策定	全従業員へのセクハラ研修	全従業員へのマタハラ、パタハラ研修	管理職へのセクハラ研修	管理職へのマタハラ、パタハラ研修	セクハラ相談窓口の設置(外部委託を含む)	マタハラ、パタハラの相談窓口の設置(外部委託を含む)	特に何の取組も行っていない	その他	無回答
10人未満 n=13	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	7.7	76.9	15.4	7.7
10～29人 n=61	14.8	4.9	6.6	4.9	4.9	4.9	9.8	4.9	63.9	6.6	0.0
30～99人 n=40	22.5	17.5	22.5	12.5	7.5	7.5	30.0	15.0	57.5	2.5	0.0
100人以上 n=11	81.8	54.5	27.3	27.3	45.5	18.2	72.7	72.7	0.0	9.1	0.0

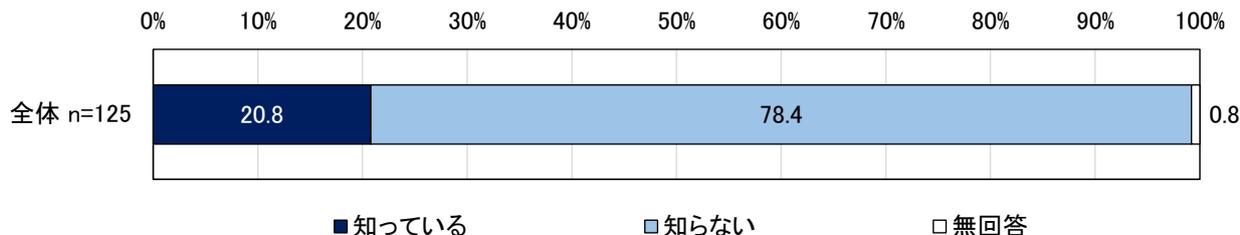
**■ その他の回答**

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・「パタハラ」が何なのか知らない</li> <li>・関係資料の掲示</li> <li>・厚生労働省のチラシ掲示</li> <li>・ハラスメント以外も対応できる相談窓口（外部）を設けているほか、適宜朝礼、社内報、コラム等で社内通知している</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則の服務規程において禁止規定を設けた</li> <li>・コミュニケーションの中で啓発</li> <li>・就業規則に掲げている</li> <li>・ハラスメント防止についての教育及び相談窓口の周知</li> </ul> |
|--|---|

## 6. 一般事業主行動計画について

**問 14 「次世代育成支援対策推進法」に規定されている、一般事業主行動計画の策定についてご存知ですか。(回答は1つ)**

「次世代育成支援対策推進法」に規定されている、一般事業主行動計画の策定については、「知っている」が20.8%、「知らない」が78.4%となっている。



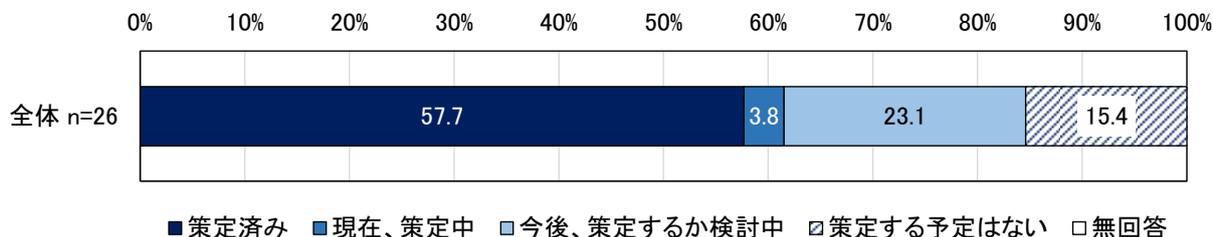
企業規模別にみると、『100人以上』では、「知っている」が63.6%である一方で、他の企業規模では、「知っている」の割合に大きな差はみられない。

【企業規模別】 単位: %	知っている	知らない	無回答
10人未満 n=13	15.4	84.6	0.0
10~29人 n=61	16.4	82.0	1.6
30~99人 n=40	17.5	82.5	0.0
100人以上 n=11	63.6	36.4	0.0

**【問 14で「知っている」と回答した事業所にお聞きます。】**

**問 14-1 貴事業所では、一般事業主行動計画を策定されていますか。(回答は1つ)**

策定の状況については、「策定済み」が57.7%で最も高く、次いで「今後、策定するか検討中」が23.1%、「策定する予定はない」が15.4%となっている。

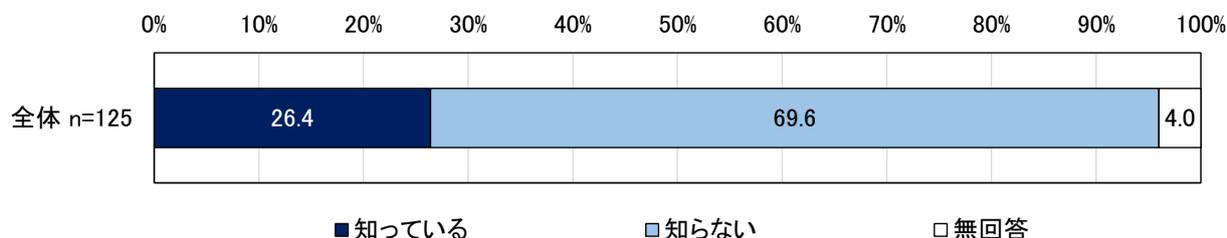


企業規模別にみると、『100人以上』では、「策定済み」が100.0%となっている。

【企業規模別】 単位: %	策定済み	現在、策定中	今後、策定するか検討中	策定する予定はない	無回答
10人未満 n=2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
10~29人 n=10	40.0	10.0	30.0	20.0	0.0
30~99人 n=7	57.1	0.0	28.6	14.3	0.0
100人以上 n=7	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

**問 15 「女性活躍推進法」に規定されている、一般事業主行動計画の策定についてご存知ですか。  
(回答は1つ)**

「女性活躍推進法」に規定されている、一般事業主行動計画の策定については、「知っている」が26.4%、「知らない」が69.6%となっている。



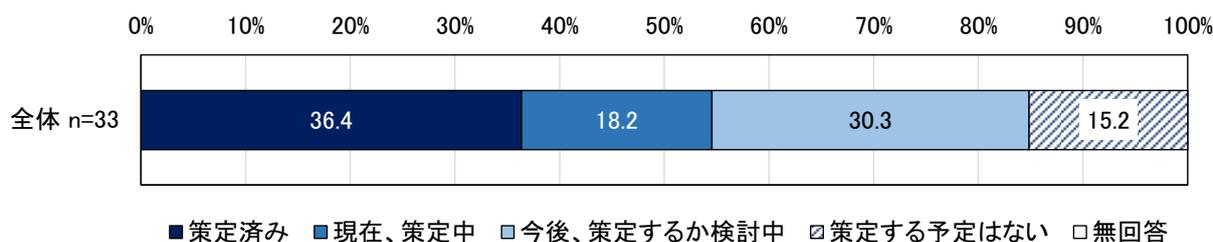
企業規模別にみると、「知っている」では、『100人以上』が63.6%で最も高く、次いで『30～99人』が30.0%、『10～29人』が19.7%、『10人未満』が15.4%となっている。

【企業規模別】 単位: %	知っている	知らない	無回答
10人未満 n=13	15.4	84.6	0.0
10～29人 n=61	19.7	73.8	6.6
30～99人 n=40	30.0	67.5	2.5
100人以上 n=11	63.6	36.4	0.0

**【問 15 で「知っている」と回答した事業所にお聞きします。】**

**問 15-1 貴事業所では、一般事業主行動計画を策定されていますか。(回答は1つ)**

策定の状況については、「策定済み」が36.4%で最も高く、次いで「今後、策定するか検討中」が30.3%、「現在、策定中」が18.2%となっている。



企業規模別にみると、『100人以上』では、「策定済み」が85.7%、「現在、策定中」が14.3%と、すべての事業所が策定済み、もしくは、策定中という状況となっている。

【企業規模別】 単位: %	策定済み	現在、策定中	今後、策定するか検討中	策定する予定はない	無回答
10人未満 n=2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
10～29人 n=12	33.3	16.7	33.3	16.7	0.0
30～99人 n=12	16.7	25.0	41.7	16.7	0.0
100人以上 n=7	85.7	14.3	0.0	0.0	0.0

## 7. 自由記述について

自由記述の内容
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 零細企業においては取り組める選択肢が少ないのが現状だと思う。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 周囲のサポートが手厚くなれば、女性はもっと社会で活躍できると思います。同じように働いていても、家事、育児、介護は、女性の仕事という風潮が男性にも女性にも根強くあるのを感じます。それらをこなしながら、男女共同参画の社会だからと男性のような働き方を求められても難しいので、女性が罪悪感や、引け目を感じずに利用しやすいサポート制度があると良いと思います。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 製造業では、男女同一賃金でやっているので問題がない。零細企業で管理職など存在しない。パワハラ、セクハラなどは出たことがないが、男女の役員がそれぞれをしっかり見てれば大丈夫。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特に、男女の区別はしていないが、男性、女性、それぞれの特性を活かせれば、男女共同参画などは考える必要が無いと思うが如何か。 個性を重要視する時代にあって、今でも男女共同参画を推進しなければいけない程、我が国の社会は後れを取っているとは思えないが如何か。 そもそも扶養される事を望んでいる女性が多いうちは、絶対に女性の管理者数は上がらないのでは。 今、社会に出て男性と同じように就労をしている女性は、スキルアップもしているし、仕事への責任感も男性に勝るとも劣らない。大体が人間として適性を見ているのであって、性別に囚われている事業者があるのだろうか。 認定こども園が増え、出産後、早期の社会復帰を女性に促しているが、本来乳幼児は、暖かな母親の腕の中で愛情をいっぱい受け育てるものでは。子供の就学と同時に女性が就労に復帰しても遅いことなど全くないのでは。 大体が事業者は、『女性の活躍』ではなく、『全ての従業員の活躍』を望んでいる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 日立市内で女性が活躍している会社の取組事例の紹介や、講義等の開催をお願いします。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業の利用者は0人と回答しましたが、該当者がおりませんでした。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 積極的に進めたいため、女性社員の採用に力を入れている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性だから、女性のくせにと言う時代から、対等になり、男女がお互いを尊重し合いながら、明るい社会生活が出来ることを期待したいと思います。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 政府等から役員や管理職の男女比に関する数値目標が示されているが、結婚を機に退職を望む女性が未だに多いのが実態である。しかし、それは必ずしも否認されるべきではない。本人に働く意思と能力がある場合にはこれを企業が男女の別なく受け入れる、これが適正な形であろう。数値目標などを定めてノルマのように企業に要求されたとしても、少ない従業員の中から長期就業の意思を持つ女性を探し出す事さえ難しい状況もあり、残業や仕事上の負担を嫌う女性が多い中で「女性だから」という理由だけで管理職に登用する事は出来ないし、逆にそれは男性への差別になり得る。当社は、女性が過半を占めて比較的活躍している職場ではあるが、前述の実態から言って現状に問題があるとは考えておらず、役員、管理職への登用は男女の別なく個人の意思、能力、実績によって試されている事は強調しておきたい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女を区別して考えないで、どんな仕事ができるかで仕事や地位を定める。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性の場合、まだまだ、お子さんや親の介護といったものに、とらわれてしまうため、なかなか思うようにフル活動が出来ない面があります。就業形態の多様化や休暇制度の更なる充実を望みます。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 廃棄物収集運搬作業は、女性には少々きつい作業であり、その結果、就労人数が少ない傾向にある。</li> </ul>

自由記述の内容
<ul style="list-style-type: none"> <li>・問8の「平均付与日数」は、前年度繰越日数を含めて記載しております（理由：取得日数を繰越分と付与分で区別できないため）。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・日立市においては、IT関連業種に対する女性の就業意識が低いと感じられる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・建設業ですので、女性の現場での活躍は難しいです。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性蔑視や差別などはないが、もともと工業系で現場は男性が多い職場のため、質問内容に違和感がありました。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画社会の推進をしようとしても、みんなの意識が伴ってないので意味がない。また、社会に出てからの男女格差の教育では遅い。 数年前に「女性活躍推進事業」のため、来社した女の方の話では、「女性はこういうもの」という意識が多く、そんな方が女性活躍推進をして何か意味があるのか謎である。産まれた時から教育すべき。 例えば、日本では未だに男の子は青、女の子は赤で分ける。整列する時も男女の列に分ける等々、男女の違いをつけすぎ。そういう気付かない小さな所から教育を始めないと、日本の男女格差はなくなるのではないか。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・今後も行政からのご支援をよろしくお願いいたします。</li> </ul>

日立市  
男女共同参画に関する事業所アンケート  
【結果報告書】

令和3年9月

発行：日立市生活環境部女性若者支援課男女共同参画推進室  
〒317-0073  
茨城県日立市幸町1-21-1  
電話：0294-26-0315      F A X：0294-26-0317  
E-mail：josei@city.hitachi.lg.jp  
日立市ホームページ：<https://www.city.hitachi.lg.jp/>