

知多市の事業経営と 女性の活躍に関する調査報告書



令和2年3月

知多市

1. 調査の趣旨	1
2. 調査の概要	1
3. 報告書の見方	1
4. 実態調査結果について	1
(1) 調査結果のまとめ	1
(2) 回答事業所等の属性	2
(3) 調査結果	3
①女性の従業員数	3
②女性の定着	7
③女性の活躍	12
④女性の継続就業	18
⑤女性管理職	20
⑥女性活躍推進のために、行政に期待する施策	23
資料編	24
調査票	25

1. 調査の目的

女性の活躍を目的として、知多市内の事業所等における女性の活躍状況と取り組みを把握するための実態調査を行いました。

2. 調査の方法

- ・調査対象…知多市に事業所のある企業等 100 社
- ・調査方法…郵送アンケート調査
- ・調査期間…令和元年 9 月
- ・回答企業数…31 事業所 (31.0%)

ただし、2 事業所は従業員がいないため、アンケートのデータは、29 事業所で作成

3. 報告書の見方

- ・比率はすべてパーセントで表し、小数点以下第 2 位を四捨五入して算出しています。そのため、各項目の比率を合計しても、100%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合は、その項目を選んだ方が、回答者数のうち何%を占めるかを表示しているため、各項目の比率を合計しても 100%になりません。
- ・グラフ内の%は、特徴的な数字のみ表示している場合があります。
- ・本報告書のグラフ等の見出し及び文章中の選択肢は、スペースの都合上、必要に応じて本来の意味を損なわない程度に省略しています。
- ・項目ごとに必要に応じたグラフを表示しています。

4. 実態調査結果について

(1) 調査結果のまとめ

<女性の従業員数> (P. 3~P. 6)

女性従業員の中でみると、知多市は女性の正社員の割合 (78.4%) が高いですが、正社員の中の女性の割合 (12.6%) や非正社員の中での女性の割合 (29.0%) は低いことから、知多市の事業所で働いている女性は、正社員が多いものの、人数は、全国や愛知県と比較して、少ないことがわかります。

<女性の定着> (P. 7~P. 11)

従業員規模が大きいほど、育児支援策も多く、女性正社員が、妊娠・出産後に就業を継続する人の割合も高くなっています。100 人以上事業所では、すべての事業所で、育児支援策は 7 以上あり、女性正社員の出産後の就業継続率は、100%となっています。

<女性の活躍> (P. 12~P. 17)

女性の活躍推進について具体的な取り組みを行っている事業所は、従業員規模が大きいほど多くなり、100 人以上事業所ではすべてが取り組んでいます。1~9 人事業所では、女性の活躍推進について 87.5% が肯定的ですが、具体的な取り組みを行っているのは 1 事業所のみでした。取り組みの目的は、「多様な人材の活用」、「優秀な人材の確保のため」となっています。

<女性の継続就業> (P. 18~P. 19)

女性の継続就業を推進する上での課題として、「担当できる仕事に限られている」、「交代勤務や夜勤の勤務が多い」、という仕事の内容によるものが多く、次いで、「女性の意識」、「管理職の意識」、「経営者の意識」といった意識面の課題が挙げられています。育児、出産に関しては、大きな課題とはとらえ

られていません。

<女性の管理職> (P. 20~P. 22)

女性を管理職に登用することは賛成(58.6%)で、課題も特にない(37.9%)にもかかわらず、この5年間で女性の管理職の割合は変化していません(82.8%)。女性を管理職に登用する上で必要な取り組みは、「女性のキャリア形成や管理職等を養成するための研修機会の付与」(34.5%)が、最も高いことから、女性が管理職について学ぶ機会が少なく、「女性の意識が伴わない」(31.0%)、「女性の人材育成ができていない」(20.7%) ことにつながっています。

<女性活躍推進のために、行政に期待する施策> (P. 23)

行政に期待する施策は、「子育て環境(保育園等)を整備する」(34.5%)が最も高いですが、他の項目についても、ほとんどの項目を複数の事業所が選んでおり、多様な施策の充実が期待されています。

(2) 回答事業所等の属性

①事業所所在地

八幡中学校地区	知多中学校地区	中部中学校地区	旭南中学校地区	東部中学校地区	臨海部
5件	3件	2件	1件	1件	19件
16.1%	9.7%	6.5%	3.2%	3.2%	61.3%

②本社所在地

知多市内	知多地域 (知多市を除く)	名古屋市	県内(知多地区、 名古屋市を除く)	県外
18件	1件	3件	2件	7件
51.8%	3.2%	9.7%	6.5%	22.6%

③業種

農林	漁業	工業、碎石業、 砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・ 水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・ 技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス、 娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業(他に分類され ないもの)	無回答
0件	0件	0件	5件	9件	5件	1件	2件	2件	0件	0件	0件	0件	0件	0件	0件	1件	5件	1件
0.0%	0.0%	0.0%	16.1%	29.0%	16.1%	3.2%	6.5%	6.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	16.1%	3.2%

④全従業員数

0人	1~9人	10~29人	30~99人	100人以上
2件	8件	8件	8件	5件
6.5%	25.8%	25.8%	25.8%	16.1%

(3) 調査結果

①女性の従業員数

<正社員の女性割合>

全正社員のうちの女性正社員の割合を、全国や愛知県と比較しました（女性正社員/全正社員）。知多市は、全国や愛知県より、女性の正社員の割合は低いです。

全国	愛知県	知多市
33.2%	28.3%	12.6%

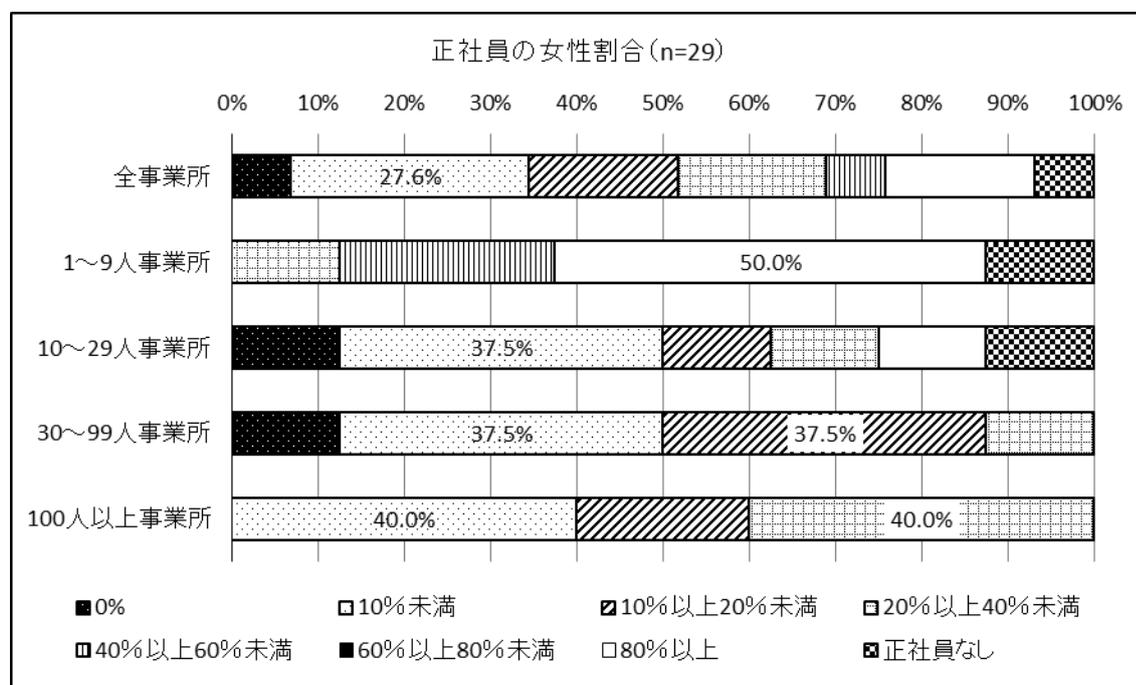
※全国の数値は、総務省統計局『労働力調査 2019年』（令和2年2月14日）より計算したもの。

愛知県の数値は、愛知県民生活部統計課労働力統計グループ『平成29年平均あいちの就業状況～労働力調査地方集計結果～』（平成30年2月15日）より計算したもの。

知多市の数値は、今回のアンケートより計算したもの。

■従業員規模ごとの女性正社員の割合

女性正社員の割合は、従業員の規模で見られる傾向はありません。



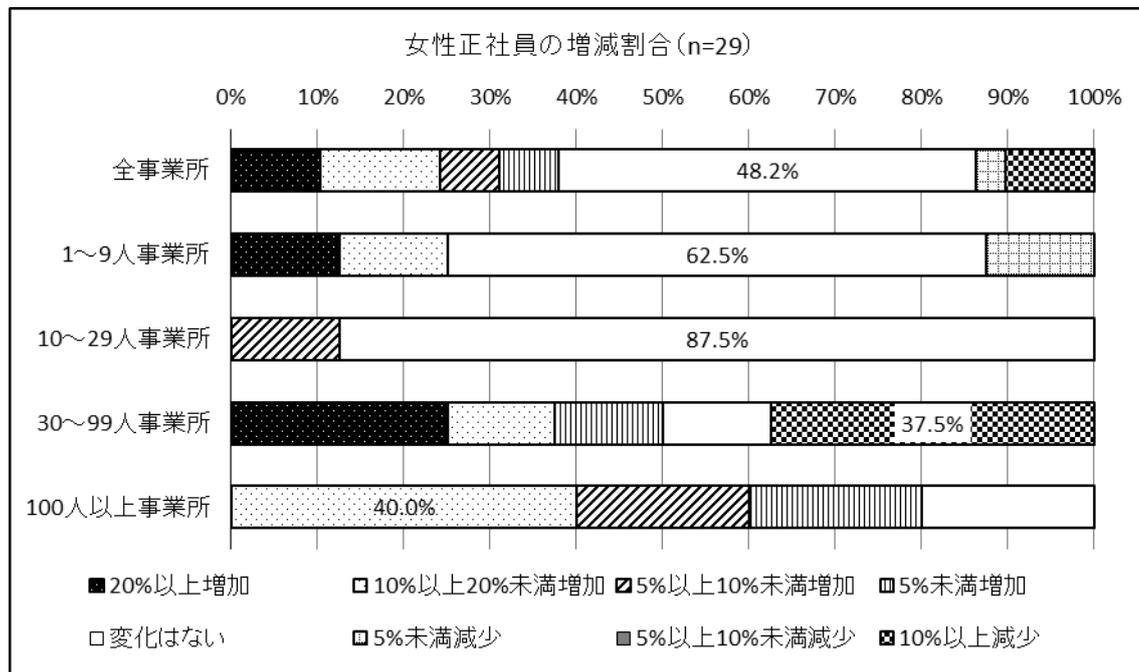
	1~9 人事業所	10~29 人事業所	30~99 人事業所	100 人以上事業所
0%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%
10%未満	0.0%	<u>37.5%</u>	<u>37.5%</u>	<u>40.0%</u>
10%以上 20%未満	0.0%	12.5%	<u>37.5%</u>	20.0%
20%以上 40%未満	12.5%	12.5%	12.5%	<u>40.0%</u>
40%以上 60%未満	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
60%以上 80%未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
80%以上	<u>50.0%</u>	12.5%	0.0%	0.0%
正社員なし	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%

※「0%」は事業所に正社員はいるものの、女性正社員はいない場合。

「正社員なし」は、事業所に正社員がない場合。

■この5年間の従業員規模ごとの女性正社員の変化の割合

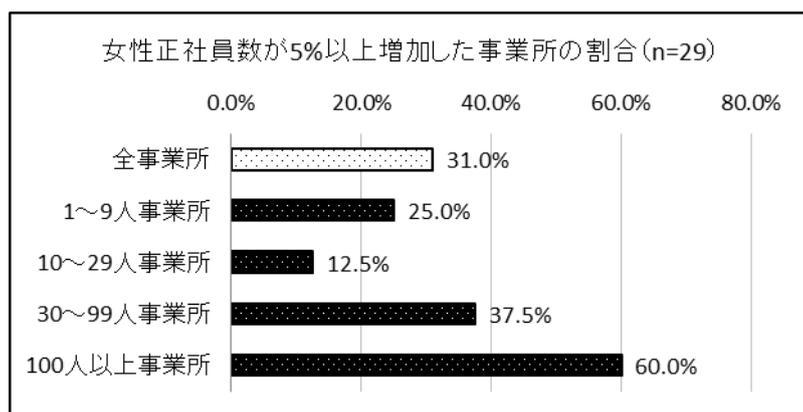
この5年間の従業員規模ごとの女性正社員の変化については、「変化なし」が最も多くなっています。女性正社員が多く増えているのは、「100人以上事業所」です。



	1～9 人事業所	10～29 人事業所	30～99 人事業所	100 人以上事業所
20%以上増加	12.5%	0.0%	25.0%	0.0%
10%以上 20%未満増加	12.5%	0.0%	12.5%	<u>40.0%</u>
5%以上 10%未満増加	0.0%	12.5%	0.0%	20.0%
5%未満増加	0.0%	0.0%	12.5%	20.0%
変化はない	<u>62.5%</u>	<u>87.5%</u>	12.5%	20.0%
5%未満減少	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%
5%以上 10%未満減少	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
10%以上減少	0.0%	0.0%	<u>37.5%</u>	0.0%

■この5年間の「女性の正社員数」の変化

上記のグラフで、「20%以上増加」、「10%以上 20%未満増加」、「5%以上 10%未満増加」を足したグラフです。この5年間で、女性正社員が「5%以上増加した」事業所の割合は、31.0% (9 事業所) です。



<非正社員の女性割合>

全非正社員のうちの女性非正社員の割合を、全国や愛知県と比較しました（女性非正社員/全非正社員）。知多市は、全国や愛知県より、女性の非正社員の割合は低いです。

全国	愛知県	知多市
68.1%	68.1%	29.0%

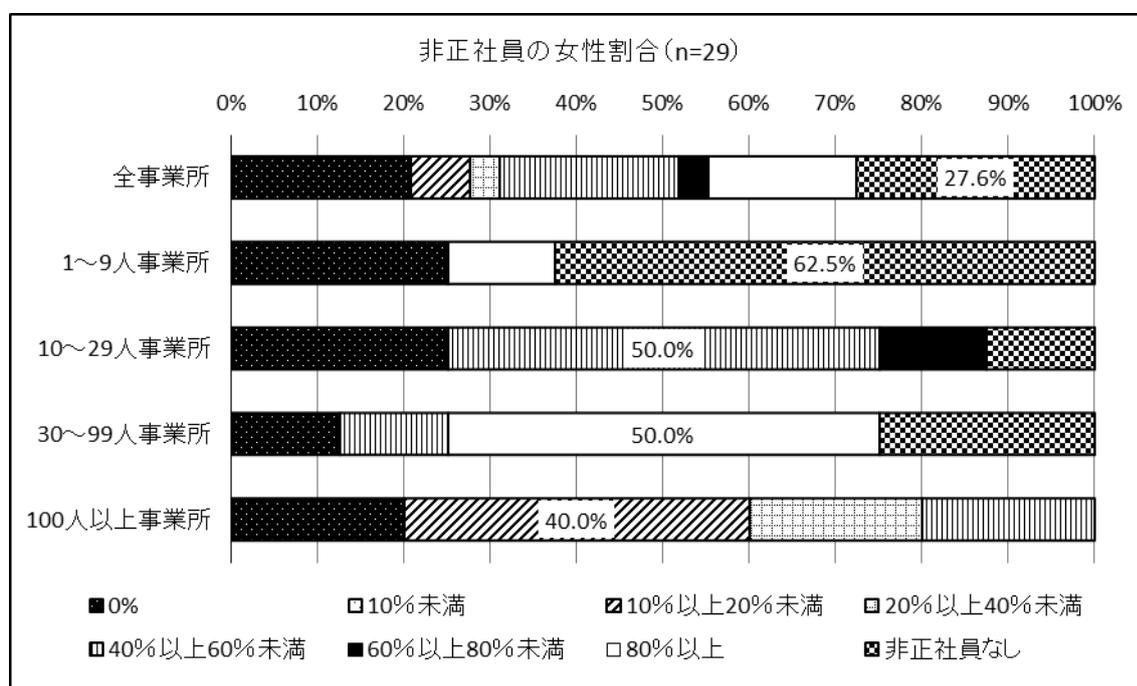
※全国の数値は、総務省統計局『労働力調査 2019年』（令和2年2月14日）より計算したもの。

愛知県の数値は、愛知県民生活部統計課労働力統計グループ『平成29年平均あいちの就業状況～労働力調査地方集計結果～』（平成30年2月15日）より計算したもの。

知多市の数値は、今回のアンケートより計算したもの。

■従業員規模ごとの女性非正社員の割合

女性非正社員の割合は、従業員の規模で見られる傾向はありません。



	1~9 人事業所	10~29 人事業所	30~99 人事業所	100 人以上事業所
0%	25.0%	25.0%	12.5%	20.0%
10%未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
10%以上 20%未満	0.0%	0.0%	0.0%	<u>40.0%</u>
20%以上 40%未満	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
40%以上 60%未満	0.0%	<u>50.0%</u>	12.5%	20.0%
60%以上 80%未満	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%
80%以上	12.5%	0.0%	<u>50.0%</u>	0.0%
非正社員なし	<u>62.5%</u>	12.5%	25.0%	0.0%

※「0%」は事業所に非正社員はいるものの、女性非正社員はいない場合。

「非正社員なし」は、事業所に非正社員がいない場合。

＜女性の正社員と非正社員の割合＞

全女性従業員のうち、女性正社員と女性非正社員の割合を、全国や愛知県と比較しました（女性正社員/全女性従業員）、（女性非正社員/全女性従業員）。知多市は、全国や愛知県より、女性の正社員の割合が高いです。

	全国	愛知県	知多市
女性正社員	44.0%	41.1%	78.4%
女性非正社員	56.0%	58.9%	21.6%

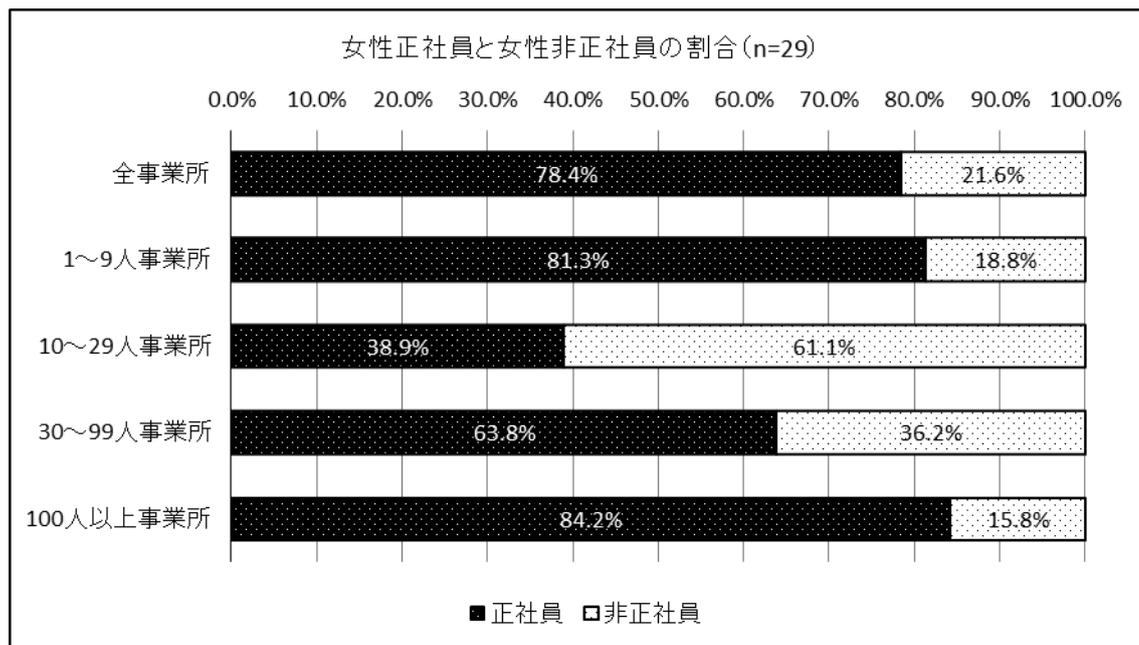
※全国の数値は、総務省統計局『労働力調査 2019 年』（令和 2 年 2 月 14 日）より計算したもの。

愛知県の数値は、愛知県民生活部統計課労働力統計グループ『平成 29 年平均あいちの就業状況～労働力調査地方集計結果～』（平成 30 年 2 月 15 日）より計算したもの。

知多市の数値は、今回のアンケートより計算したもの。

■従業員規模ごとの女性正社員と女性非正社員の割合

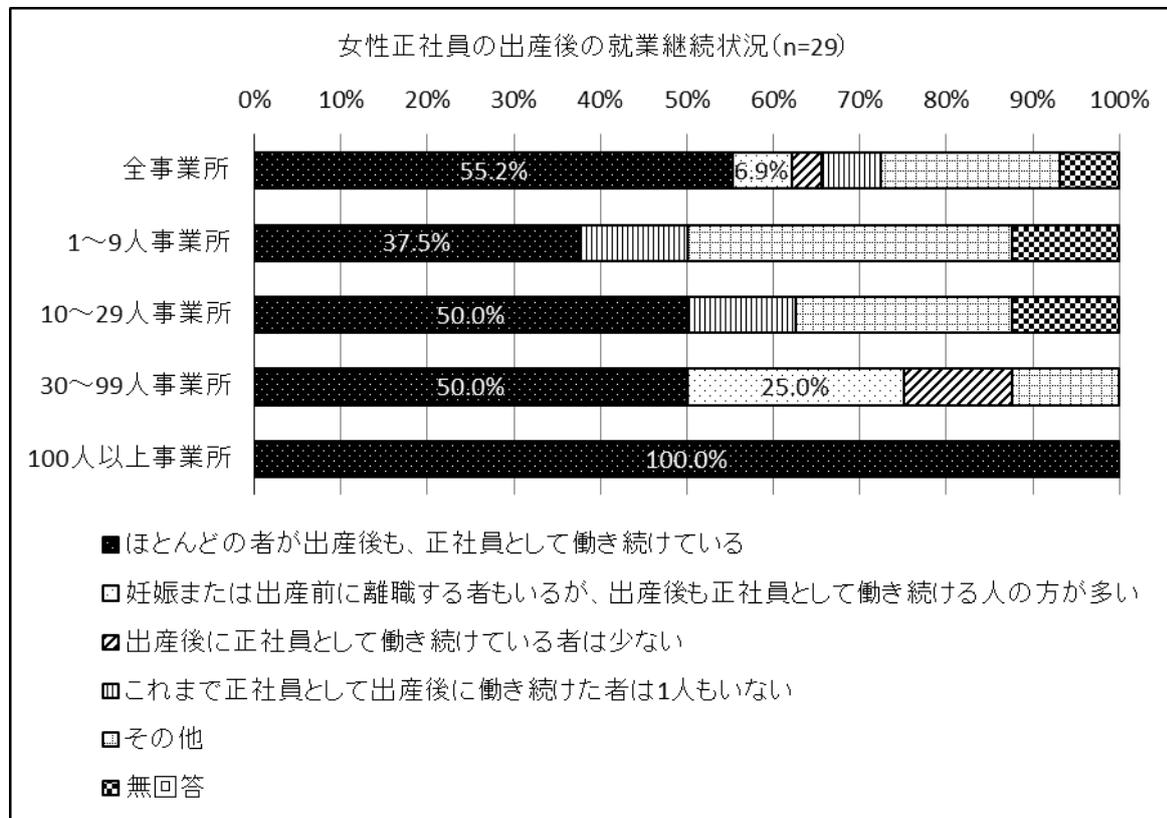
従業員規模ごとの女性正社員と女性非正社員の割合は、「1～9 人事業所」、「30～99 人事業所」、「100 人以上事業所」は、正社員が多く、非正社員が少なくなっており、「10～29 人事業所」は、正社員が少なく、非正社員が多くなっています。



②女性の定着

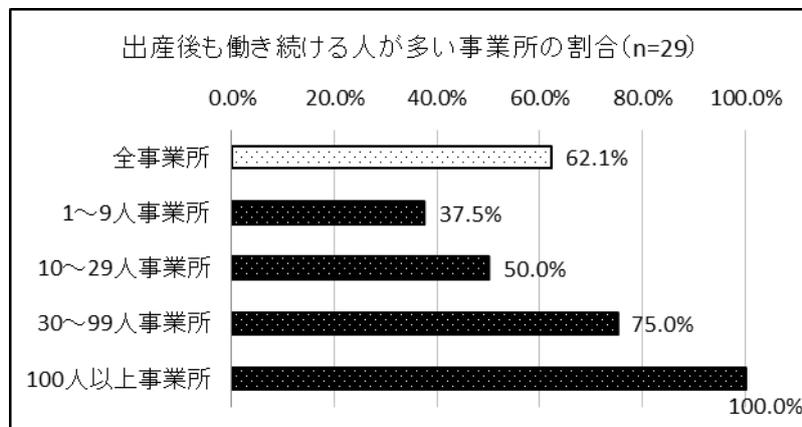
<女性正社員の出産後の就業継続の状況>

女性正社員の出産後の就業継続状況について、全体で 55.2%（16 事業所）が、「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」と答えています。特に、「100人以上事業所」では 100%（5 事業所）となっている一方で、「1～9人事業所」では 37.5%（3 事業所）に留まっています。



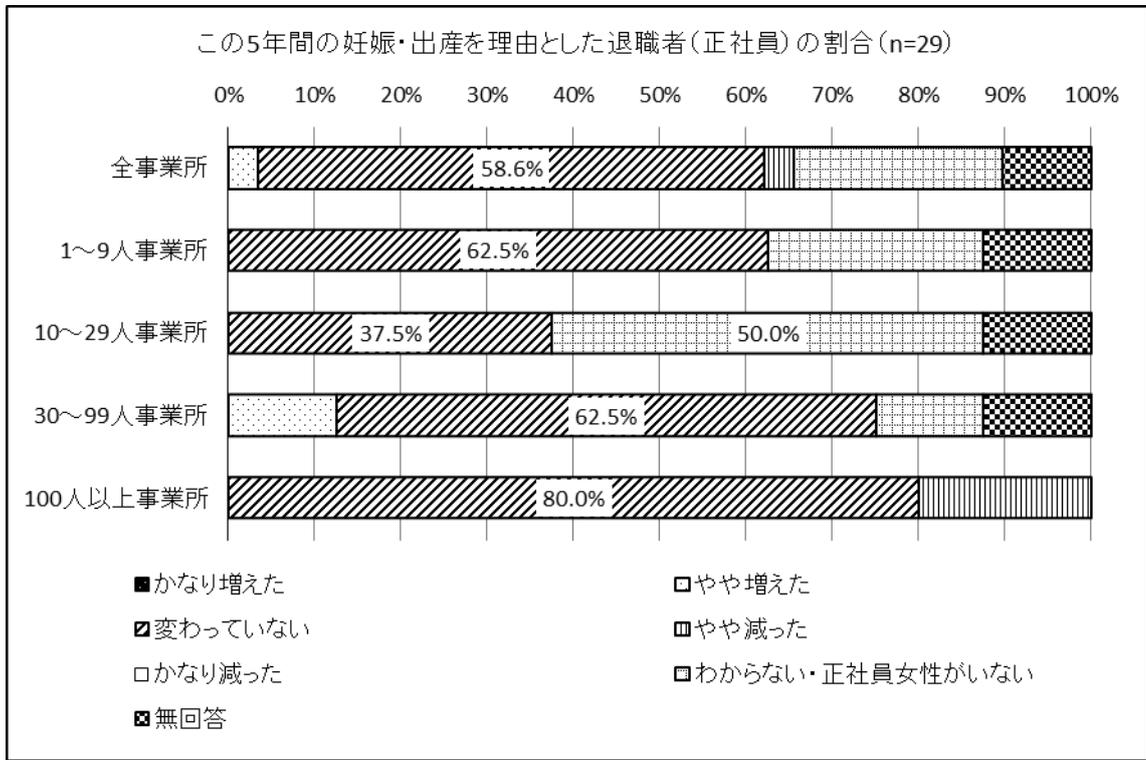
■出産後も働き続ける人が多い事業所の割合

上記のグラフの「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」、「妊娠または出産前に離職する者もあるが、出産後も正社員として働き続ける人の方が多い」を足したグラフです。出産後も働き続ける人の割合の多さは、従業員規模に関連していることがわかります。



■この5年間の妊娠・出産を理由とした退職者（正社員）の割合

この5年間の妊娠・出産を理由とした退職者（正社員）の割合は、「1～9 人事業所」、「30～99 人事業所」、「100人以上事業所」で「変わっていない」が多くなっており、「10～29 人事業所」では「わからない・正社員女性がいない」が多くなっています。

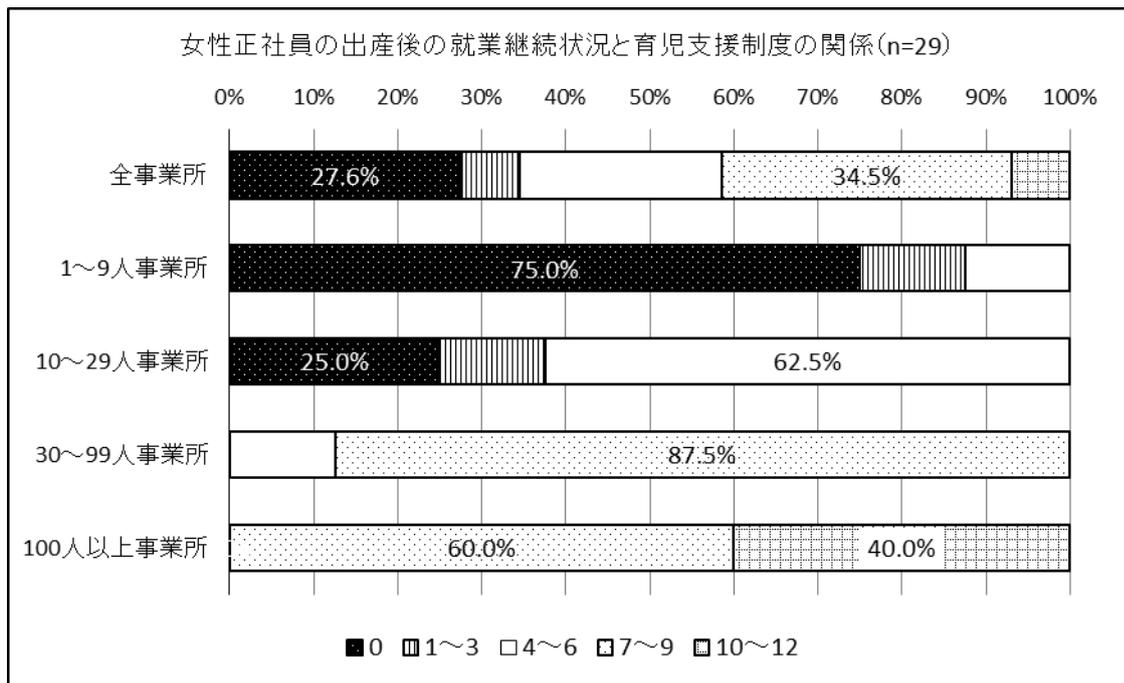


	1～9 人事業所	10～29 人事業所	30～99 人事業所	100人以上事業所
かなり増えた	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
やや増えた	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%
変わっていない	<u>62.5%</u>	37.5%	<u>62.5%</u>	<u>80.0%</u>
やや減った	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
かなり減った	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
わからない・正社員女性がいない	25.0%	<u>50.0%</u>	12.5%	0.0%
無回答	12.5%	12.5%	12.5%	0.0%

<女性正社員の出産後の就業継続状況と育児支援制度の関係>

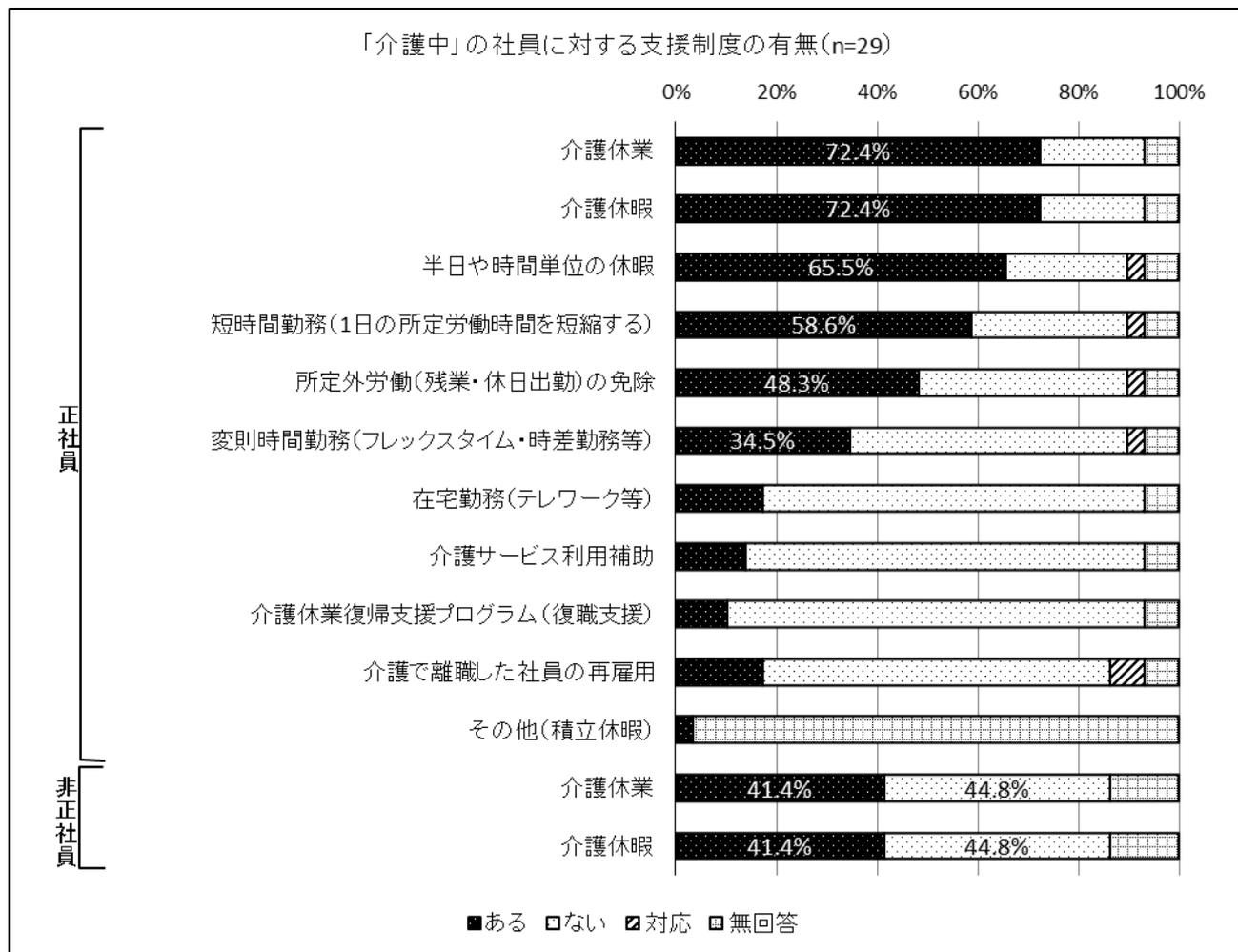
下記枠内の12の育児支援の制度化状況について、全体としては7~9の割合が34.5%（10事業所）と高いですが、従業員規模の大きな事業所ほど育児支援制度が多くなっています。「1~9人事業所」では、75.0%（6事業所）が「ない」と答えています。

育児支援制度		
・ 育児休業	・ 短時間勤務	・ 保育料・ベビーシッター利用補助
・ 育児休暇	・ 所定外労働の免除	・ 事業所内保育所
・ 子の看護休暇	・ 変則時間勤務	・ 育児休業復帰支援プログラム
・ 半日や時間単位の休暇	・ 在宅勤務	・ 育児で離職した社員の再雇用



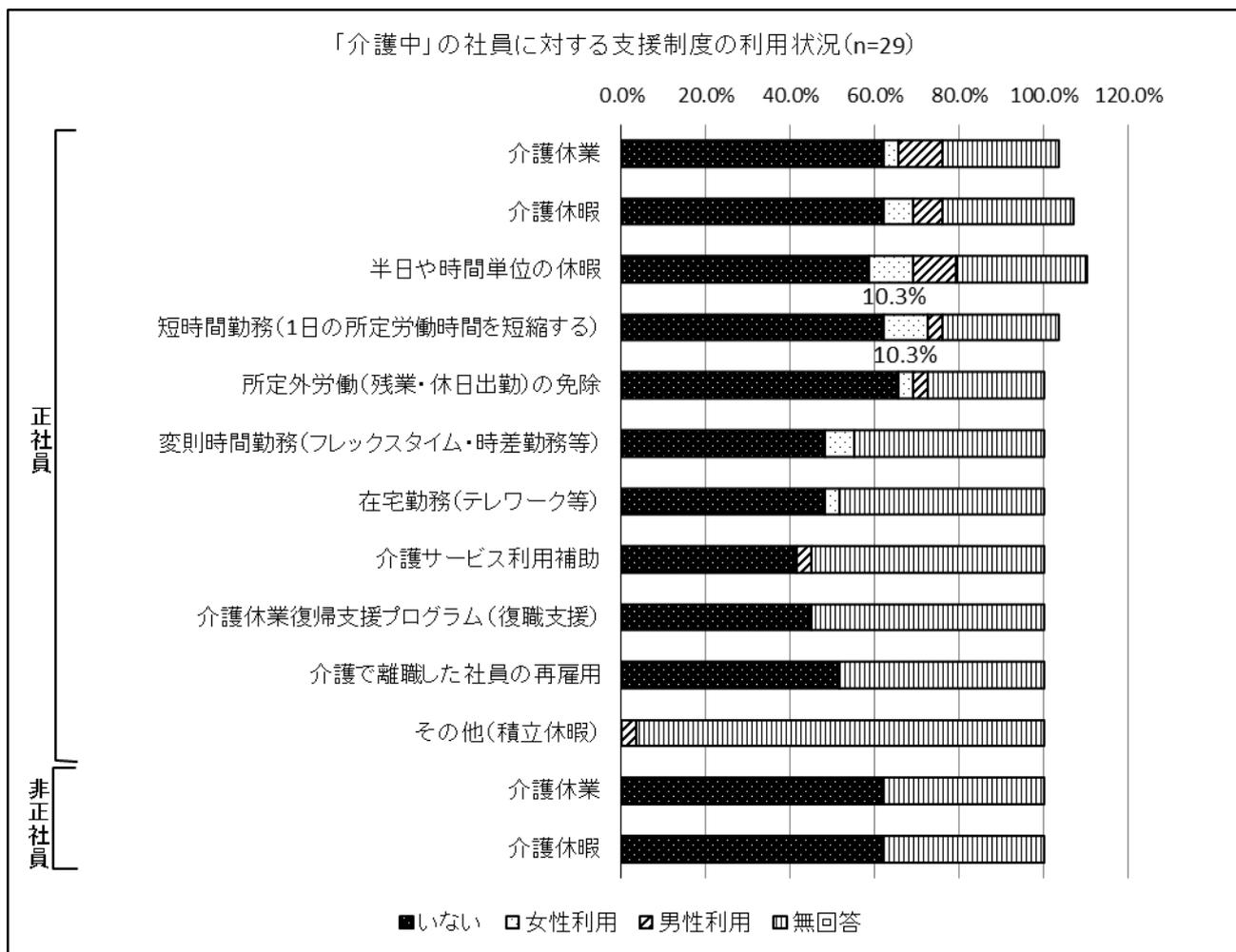
<介護支援の制度化>

介護中の正社員に対する支援では、「介護休業」、「介護休暇」について72.4%（21事業所）が制度化しており、「半日や時間単位の休暇」、「短時間勤務」については58.6%（17事業所）が制度化しています。非正社員に対する支援では、「介護休業」、「介護休暇」について41.4%（12事業所）が制度化していますが、44.8%（13事業所）が制度化していません。



<介護支援制度の利用状況>

介護制度の利用状況では、女性正社員が利用しているのが多い制度は、「半日や時間単位の休暇」、「短時間勤務」となっていますが、割合は10.3%（3事業所）に留まっています。非正社員で「制度を利用している」と答えた事業所はありませんでした。



※女性利用、男性利用の重複回答もあるため、合計は100%を超える項目があります。

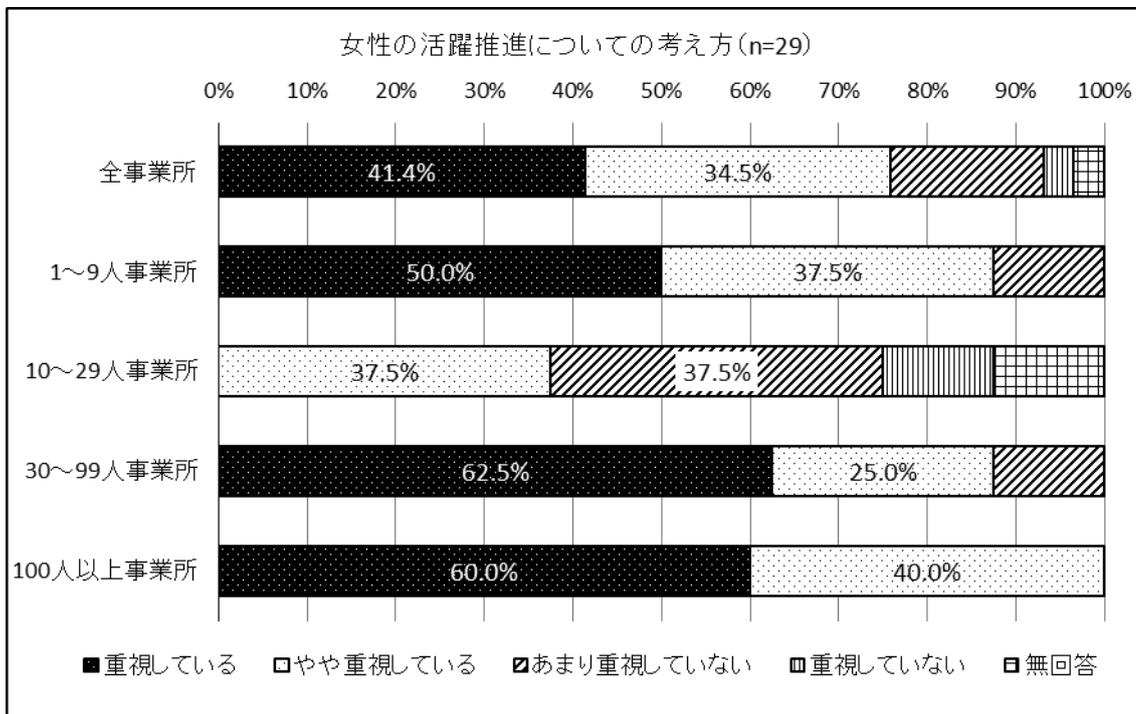
③女性の活躍

<女性の配属や活躍が難しい職種>

A 人事・総務・経理、B 研究・開発・設計、C 情報処理、D 営業職、E 販売・サービス職、F 生産・輸送・建設・労務職、G その他の7項目について、女性の配属や活躍が難しい職種があるか聞きました。担当社員がいない場合を除き、A～Eについては、すべて「特に難しさはない」という回答でした。F 生産・輸送・建設・労務職については、6事業所が「難しい」と回答し、「夜勤（交代勤務）がある」、「体力がいる」、「重量物等の取り扱いがある」、「設備が整っていない」などが理由でした。

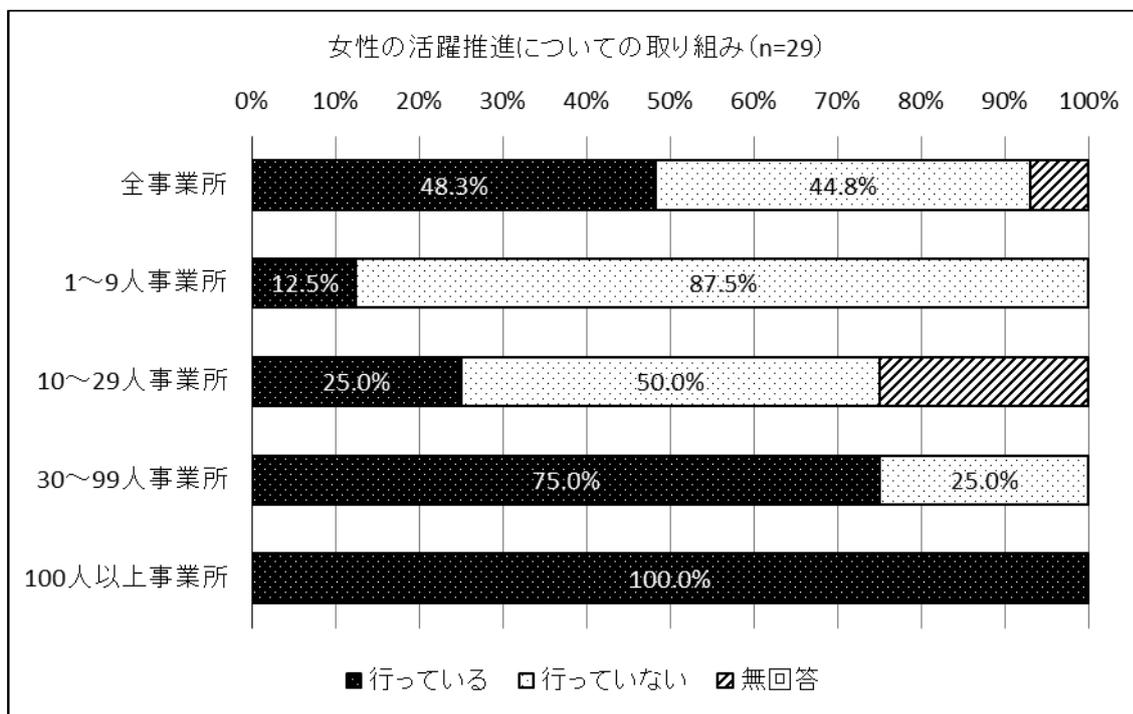
<女性の活躍推進についての事業所の考え方>

女性の活躍推進について、全体の75.9%（22事業所）が、「重視している」、「やや重視している」と答えています。「10～29人事業所」は、「重視している」と答えた事業所はありませんでした。20ページの女性の管理職の登用について賛成かどうか、同じような傾向を示しています。



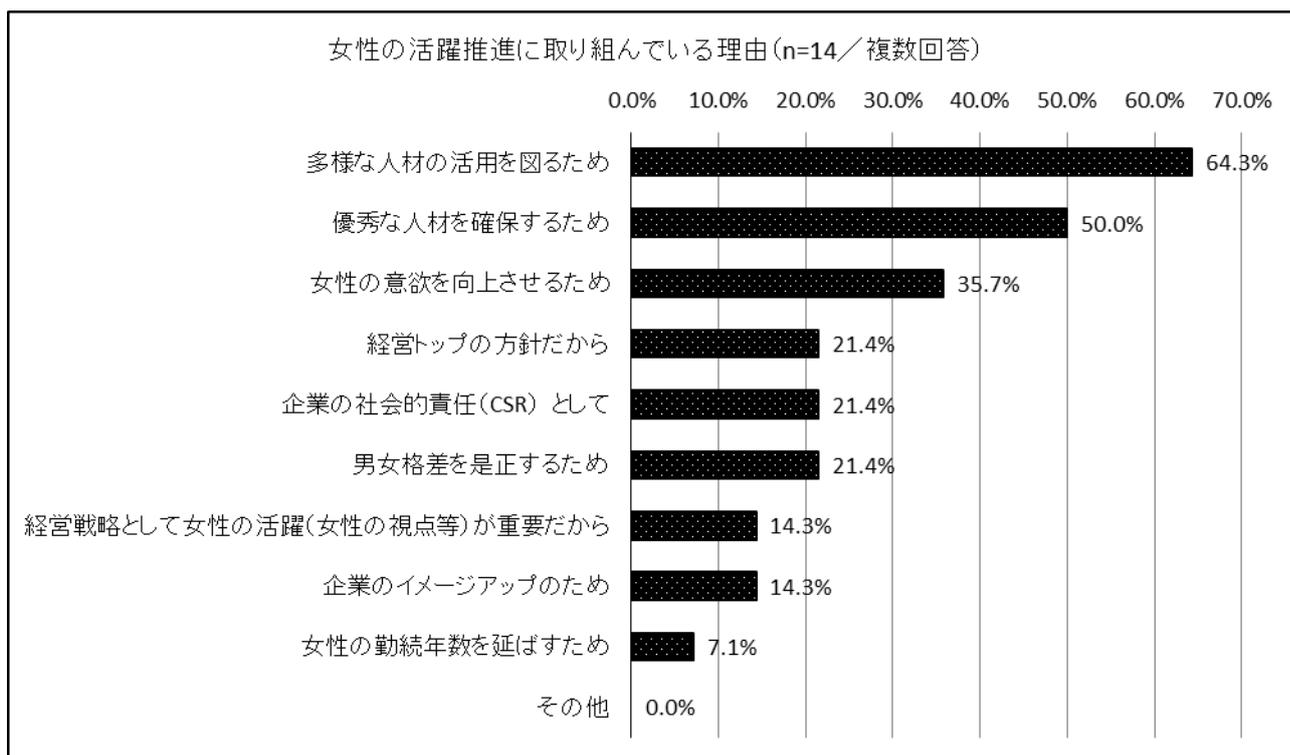
<女性の活躍推進についての取り組み状況>

女性の活躍推進について、全体の 48.3% (14 事業所) が、具体的な取り組みを行っていると考えています。従業員規模の大きな事業所ほど取り組みを行っている割合が高く、100 人以上事業所では 100% (5 事業所) が取り組んでいます。また、「1～9 人事業所」では 12.5% (1 事業所) のみとなっています。



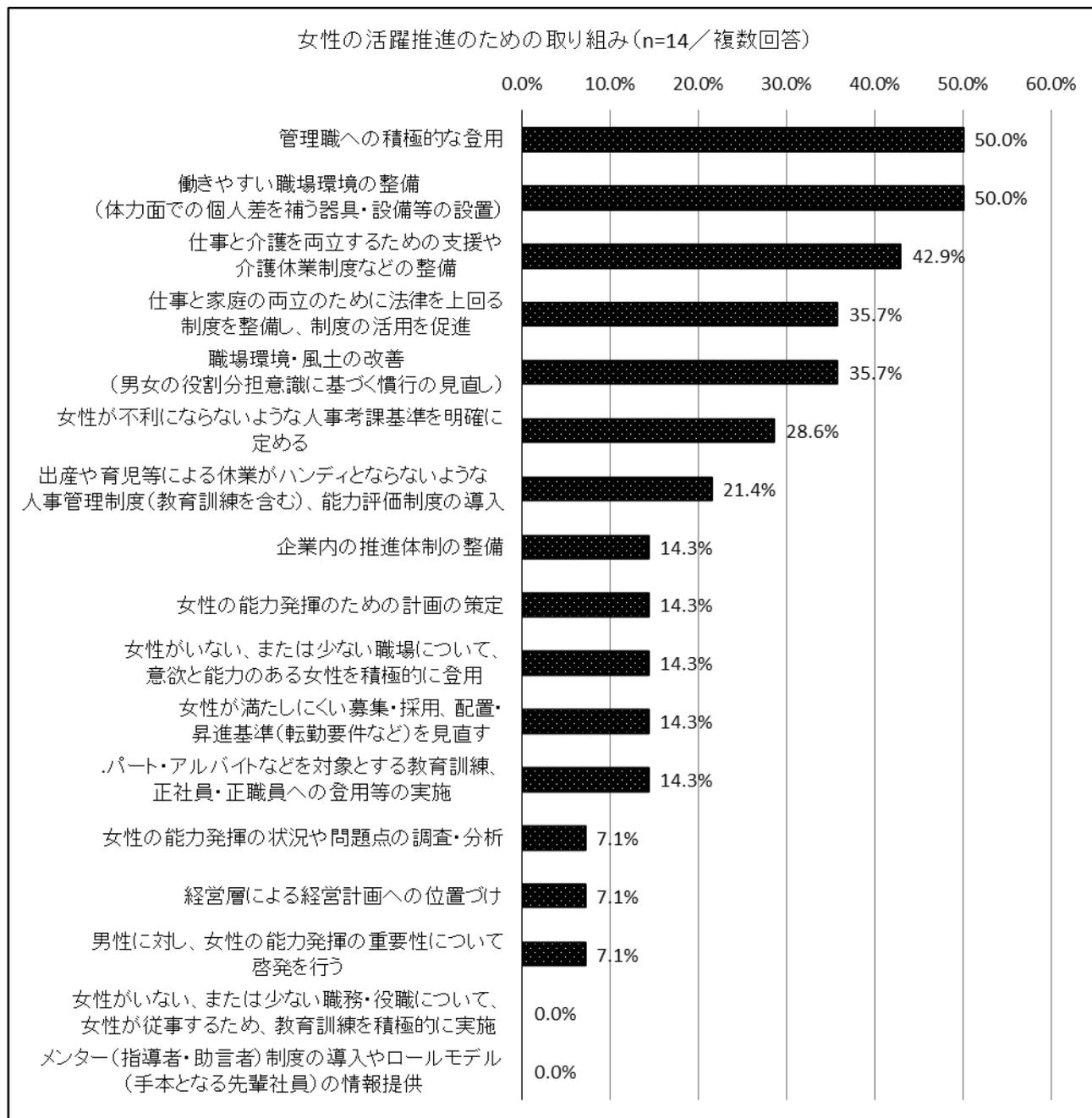
<女性の活躍推進に取り組んでいる理由>

女性の活躍推進のために取り組んでいる理由は、「多様な人材の活用を図るため」が 64.3% (9 事業所) で最も高く、「優秀な人材を確保するため」が 50.0% (7 事業所)、「女性の意欲を向上させるため」が 35.7% (5 事業所) と続きます。



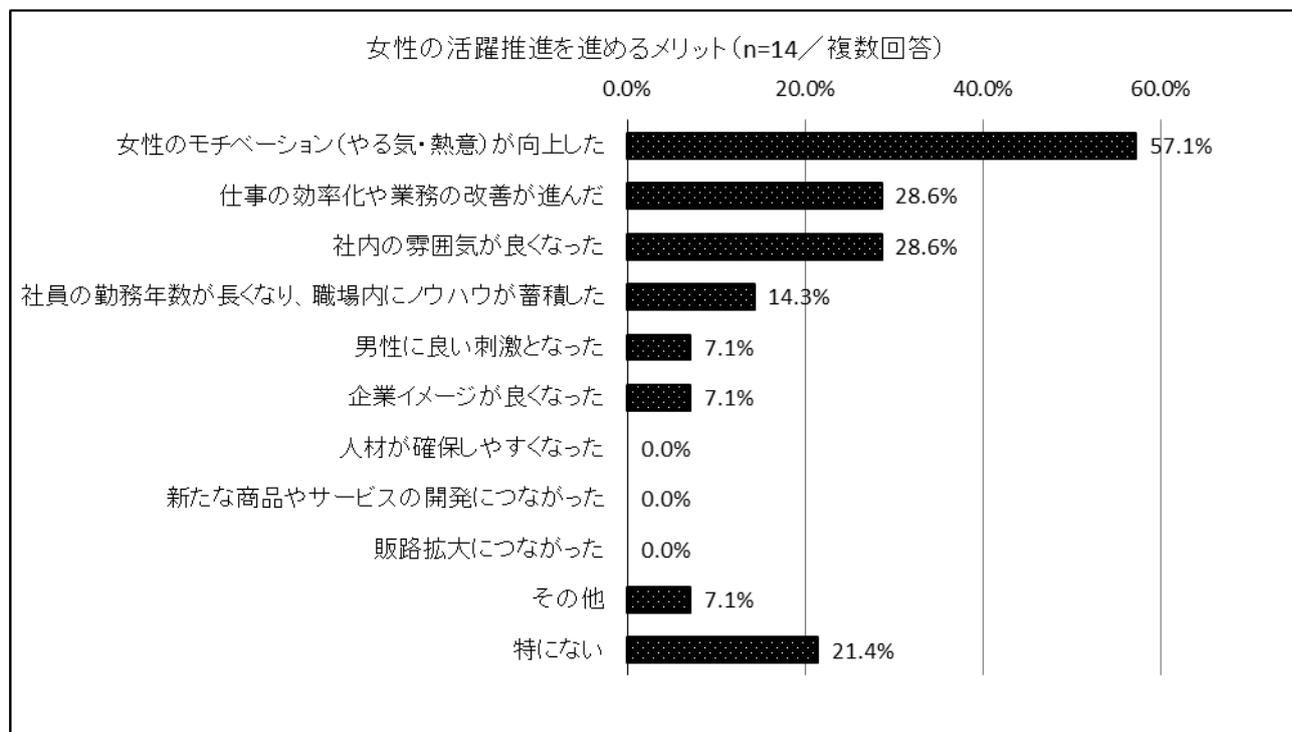
<女性の活躍推進のために取り組んでいること>

女性の活躍推進のために取り組んでいることとして、「管理職への積極的な登用」、「働きやすい職場環境の整備（体力面での個人差を補う器具・設備等の設置）」が 50.0%（7 事業所）、「仕事と介護を両立するための支援や介護休業制度などの整備」が 42.9%（6 事業所）と多くなっています。



<女性の活躍推進を進めるメリット>

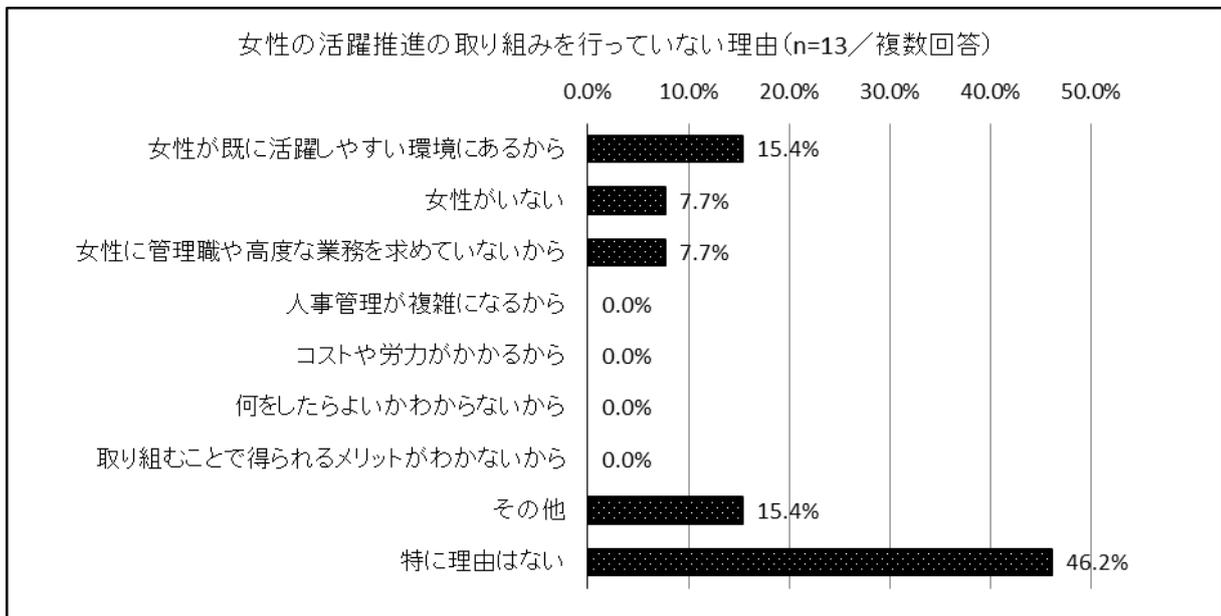
女性の活躍を推進するメリットは、「女性のモチベーション（やる気・熱意）が向上した」が 57.1%（8 事業所）と最も高く、次に「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」、「社内の雰囲気良くなった」が、28.6%（4 事業所）で並んでいます。



＜女性の活躍推進についての取り組みを行っていない理由＞

女性の活躍推進についての取り組みを行っていない理由は、46.2%（6事業所）が「特に理由はない」と答えています。「女性が既に活躍しやすい環境にあるから」と答えている事業所も、15.4%（2事業所）あります。

「行っていない」と答えた13事業所のうち、「取り組みたくない」と答えた事業所はありませんでしたが、「取り組みたい」と答えたのは1事業所のみで、残りの12事業所は「どちらでもない・わからない」と答えています。



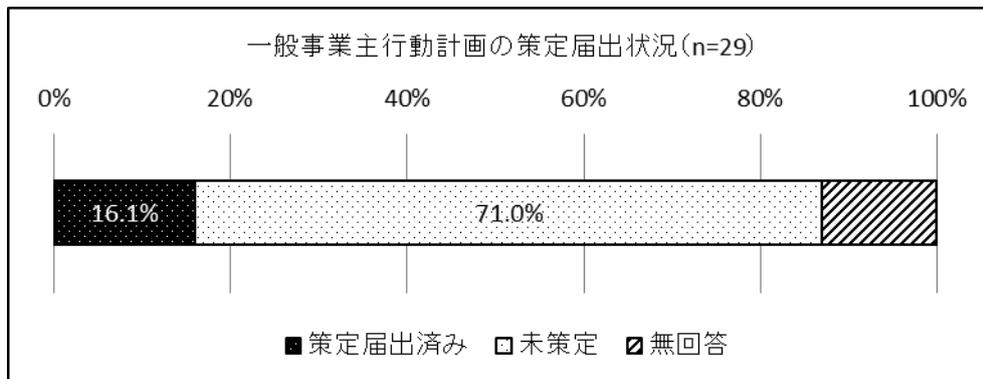
◆その他の内容

- ・会社業務・規模から判断すると現況で十分であるから。
- ・現場従事者の女性を採用したいが、インフラ整備（トイレ・ロッカー・シャワー）に対応できていない。

<女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定届出状況>

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定届出状況は、16.1%（5 事業所）が「策定届出済み」、71.0%（22 事業所）が「未策定」と答えています。

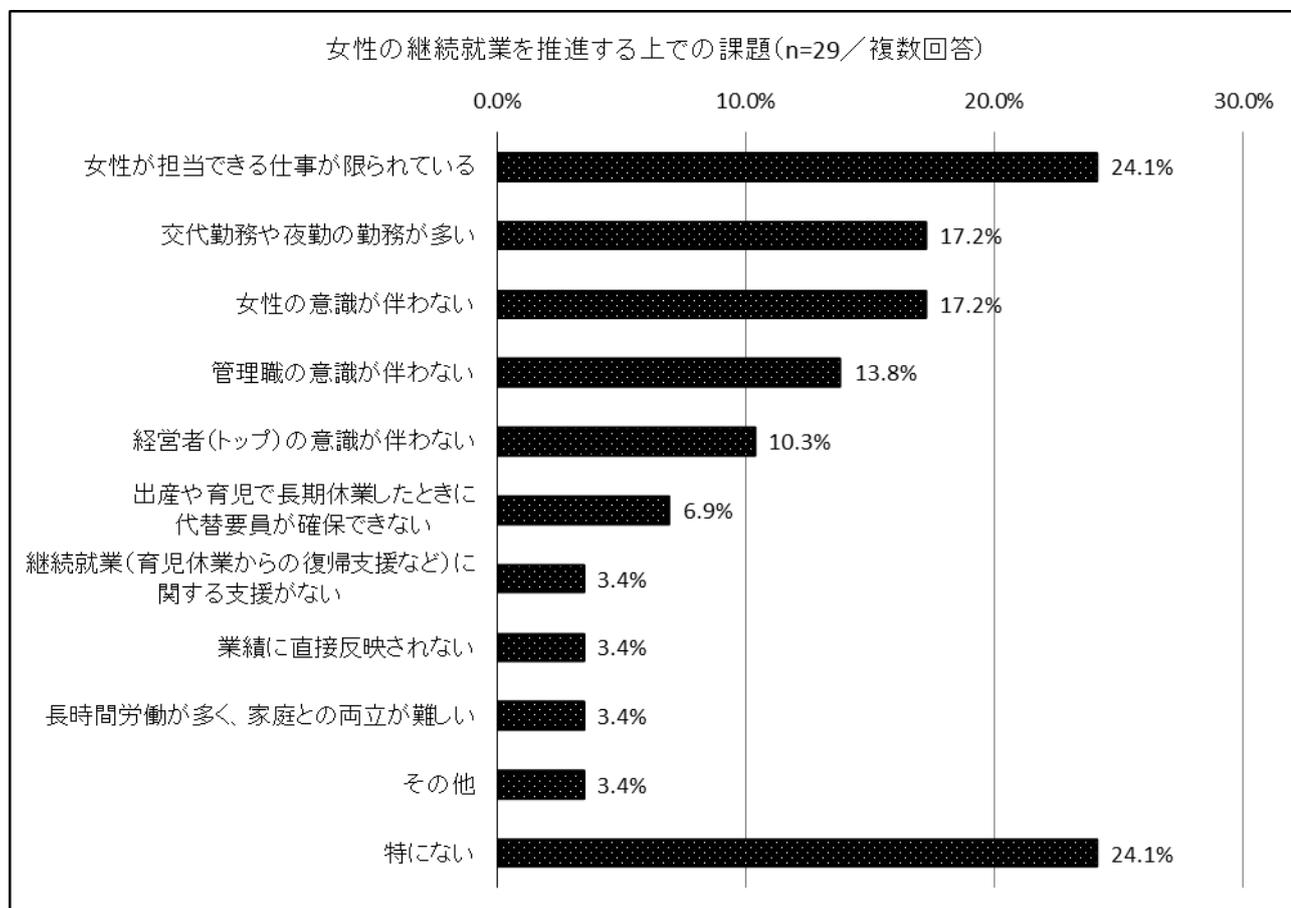
令和2年6月1日から、301人以上の事業所は一般事業主行動計画の策定届出が義務付けられています。301人以上事業所に該当する、3事業所のうち、2事業所は「策定届出済み」と答え、1事業所は無回答でした。また、令和4年4月1日からは、101人以上の事業所に範囲が拡大されますが、101人～300人事業所、2事業所のうち、1事業所が「策定届出済み」、1事業所が「未策定」と答えています。



④女性の継続就業

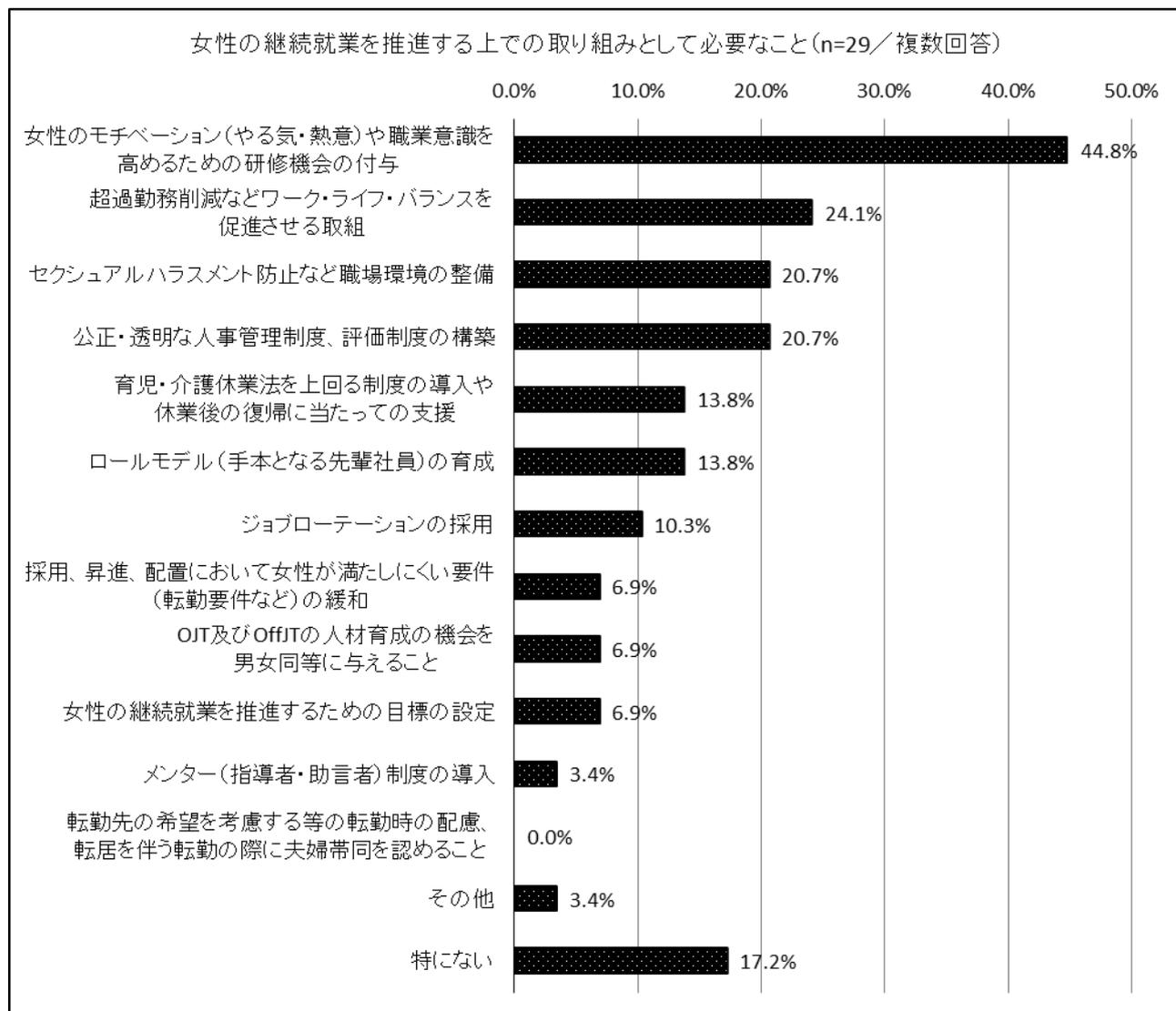
<女性の継続就業を推進する上での課題>

女性の継続就業を推進する上での課題は、「女性が担当できる仕事に限られている」、「特にない」が24.1%（7事業所）と最も高く、次に「交代勤務や夜勤の勤務が多い」、「女性の意識が伴わない」が17.2%（5事業所）となっています。



<女性の継続就業を推進する上での取り組みとして必要なこと>

女性の継続就業を推進する上での取り組みとして必要なことは、「女性のモチベーション（やる気・熱意）や職業意識を高めるための研修機会の付与」が44.8%（13事業所）で最も高く、「超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取り組み」が24.1%（7事業所）、「セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備」、「公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築」が20.7%（6事業所）となっています。



※OJT…職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練

OffJT…社外での研修による技術や業務遂行能力の訓練

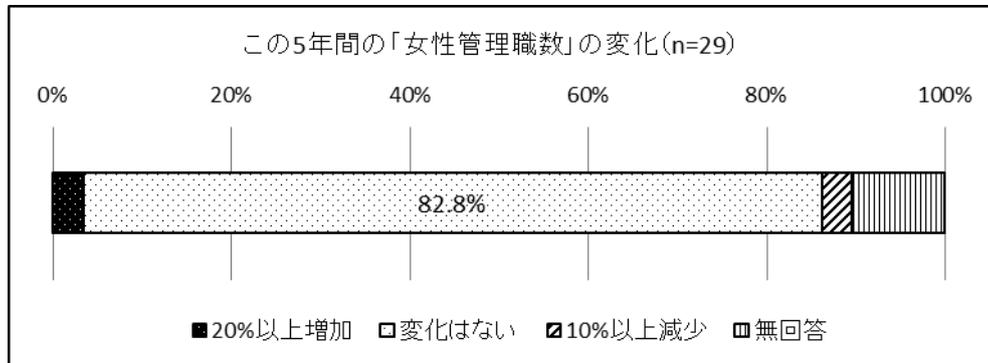
◆自由意見

- ・育児中の女性でも働ける環境作り、短時間勤務。仕事にそれ程支障が出ないのであれば子供を仕事場に連れてきてても良いのでは…。在宅でもできる仕事を増やす。
- ・育児休業を取得することにより、長期間業務から離れることになり、キャリアが止まってしまうため、休業中のフォローが必要と考えている。
- ・社外研修会への参加、組織意識の向上、顧客満足度の向上を計る。

⑤女性管理職

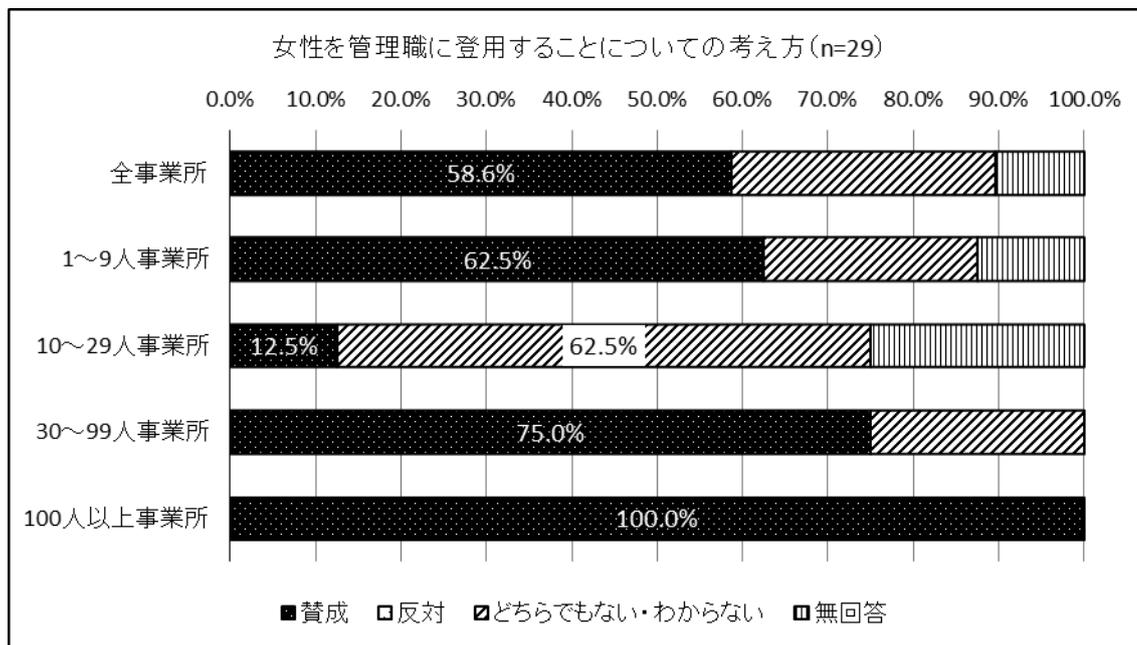
<この5年間の「女性管理職数」(課長相当職、部長相当職)の変化>

この5年間の「女性管理職数」の変化について、82.8% (24 事業所) が、「変化はない」と答えています。この5年間で、「女性管理職」が「増加した」と答えたのも、「減少した」と答えたのも、それぞれ1事業所 (100人以上事業所) のみです。



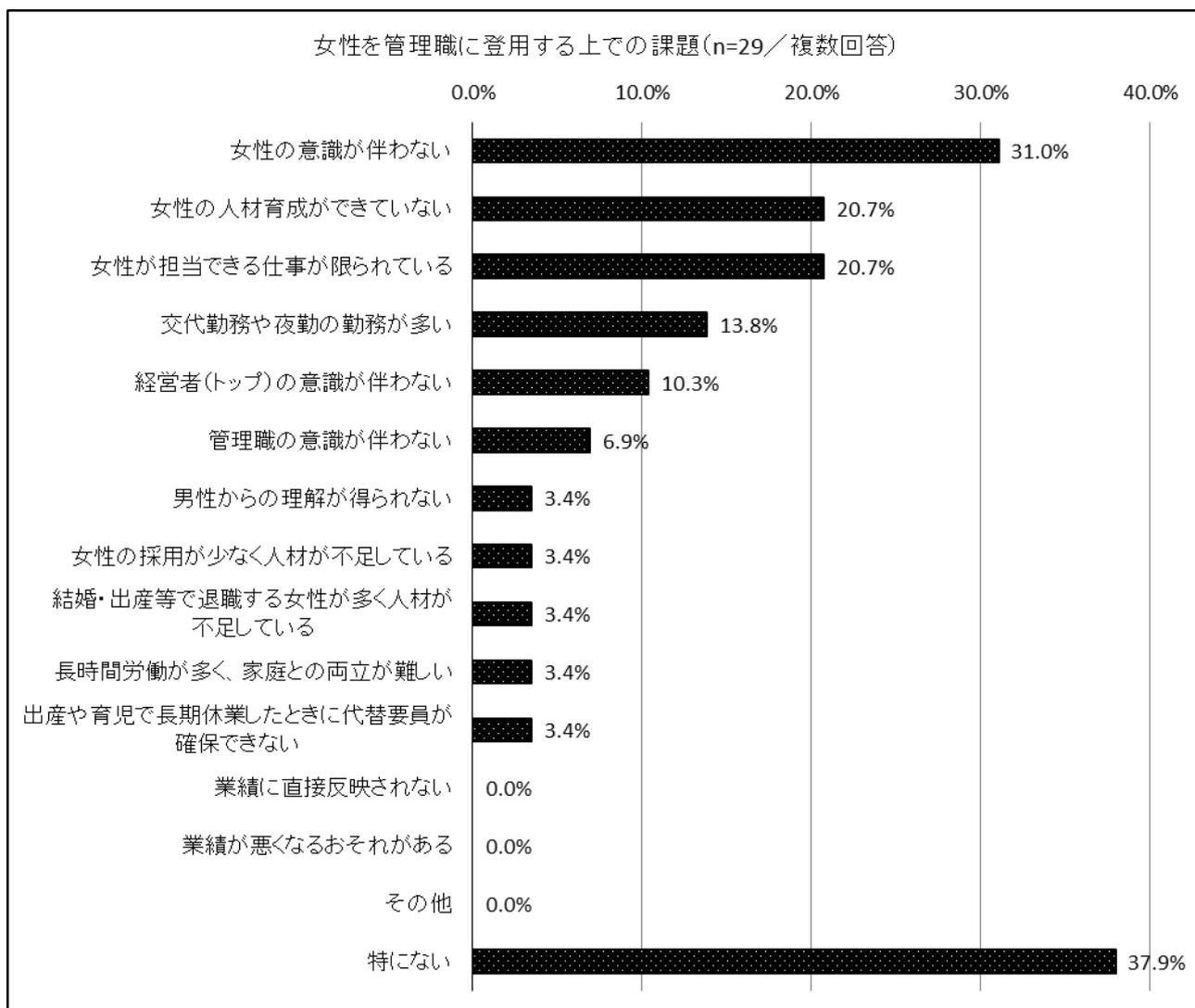
<女性を管理職に登用することについての事業所の考え方>

女性を管理職に登用することについて、「反対」と答えた事業所はありませんでした。「10～29 人事業所」が「どちらでもない・わからない」と答えている割合が高い (62.5%、5 事業所) もの、**「100人以上事業所」の100% (5 事業所) をはじめ、全体的に「賛成」と答えている割合が高くなっています。**



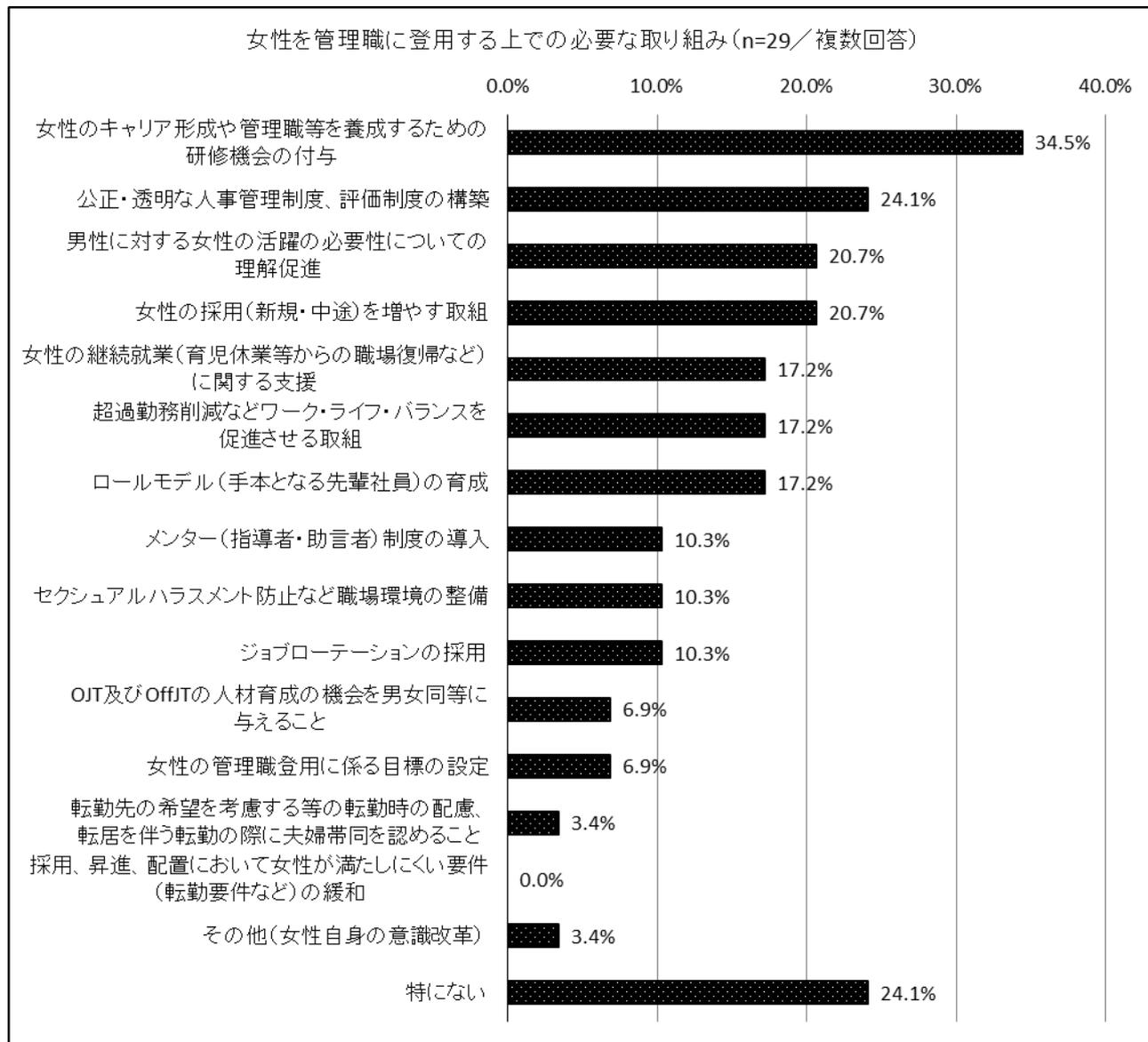
<女性を管理職に登用する上での課題>

女性を管理職に登用する上での課題は、「特にない」が37.9%（11事業所）が最も多くなっています。次に、「女性の意識が伴わない」が31.0%（9事業所）、「女性の人材育成ができていない」、「女性が担当できる仕事に限られている」が20.7%（6事業所）と続きます。



＜女性を管理職に登用する上での必要な取り組み＞

女性を管理職に登用する上で必要な取り組みは、「女性のキャリア形成や管理職等を養成するための研修機会の付与」が 34.5%（10 事業所）で最も高く、次に「公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築」が 24.1%（7 事業所）と続きます。女性の管理職を増やすためには、研修の機会や人事管理・評価の制度が不足していることがわかります。



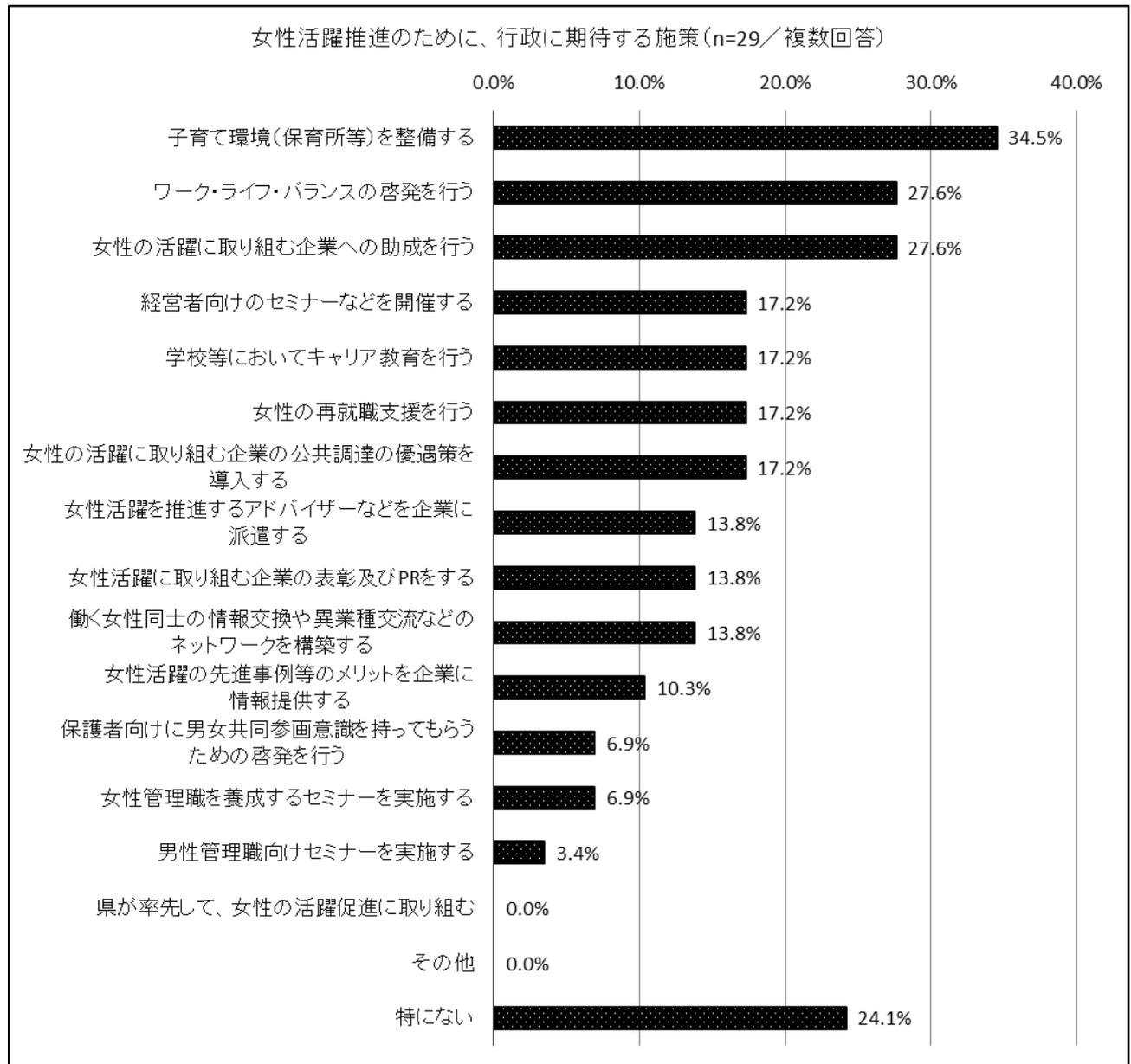
※OJT…職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練

OffJT…社外での研修による技術や業務遂行能力の訓練

⑥女性活躍推進のために、行政に期待する施策

<行政に期待する施策>

行政に期待する施策として、「子育て環境（保育所等）を整備する」が34.5%（10事業所）で最も高く、次いで、「ワーク・ライフ・バランスの啓発を行う」、「女性の活躍に取り組む企業への助成を行う」が27.6%（8事業所）と続きます。「経営者向けのセミナーなどを開催する」、「学校等においてキャリア教育を行う」、「女性の再就職支援を行う」、「女性の活躍に取り組む企業の公共調達の優遇策を導入する」も、17.2%（5事業所）となっており、多様な施策の充実が期待されています。



◆自由意見

- ・病児保育してくれる所を増やしてほしい。未満児保育も無償化。
- ・勤務は知多市でも住んでいるのは知多市を含む周辺地域のため、幅広く全員が享受できる施策に取り組んでもらいたい。

<資料編>

事業所毎 勤続年数・男性、女性従業員数と割合(従業員数順)

(人)

従業員規模	事業所(業種)	従業員数	男性						女性					
			～9年	10～19年	20～29年	30～39年	40年～	男性計	～9年	10～19年	20～29年	30～39年	40年～	女性計
100人以上	A社(建設業)	1610	472	238	430	233	110	1483	41	33	47	6	0	127
			29.3%	14.8%	26.7%	14.5%	6.8%	92.1%	2.5%	2.0%	2.9%	0.4%		7.9%
	B社(製造業)	459	148	87	29	40	36	340	64	33	18	3	1	119
			32.2%	19.0%	6.3%	8.7%	7.8%	74.1%	13.9%	7.2%	3.9%	0.7%	0.2%	25.9%
	C社(製造業)	312	75	31	94	19	1	220	41	17	29	5	0	92
			24.0%	9.9%	30.1%	6.1%	0.3%	70.5%	13.1%	5.4%	9.3%	1.6%		29.5%
	D社(製造業)	265	120	31	60	15	0	226	25	7	4	3	0	39
			45.3%	11.7%	22.6%	5.7%		85.3%	9.4%	2.6%	1.5%	1.1%		14.7%
	E社 (電気・ガス・熱供給・水道業)	137	55	24	30	21	4	134	1	1	0	1	0	3
			40.1%	17.5%	21.9%	15.3%	2.9%	97.8%	0.7%	0.7%		0.7%		2.2%
	平均	556.6	174.0	82.2	128.6	65.6	30.2	480.6	34.4	18.2	19.6	3.6	0.2	76.0
			31.3%	14.8%	23.1%	11.8%	5.4%	86.3%	6.2%	3.3%	3.5%	0.6%	0.0%	13.7%
30～99人	F社 (電気・ガス・熱供給・水道業)	72	4	1	36	19	9	69	1	0	2	0	0	3
			5.6%	1.4%	50.0%	26.4%	12.5%	95.8%	1.4%		2.8%			4.2%
	G社 (電気・ガス・熱供給・水道業)	62	28	5	17	4	0	54	3	3	1	1	0	8
			45.2%	8.1%	27.4%	6.5%		87.1%	4.8%	4.8%	1.6%	1.6%		12.9%
	H社 (電気・ガス・熱供給・水道業)	57	3	2	24	22	5	56	0	0	0	1	0	1
			5.3%	3.5%	42.1%	38.6%	8.8%	98.2%				1.8%		1.8%
	I社(製造業)	45	9	6	9	4	9	37	2	1	4	1	0	8
			20.0%	13.3%	20.0%	8.9%	20.0%	82.2%	4.4%	2.2%	8.9%	2.2%		17.8%
	J社(複合サービス事業)	45	4	4	29	0	0	37	5	3	0	0	0	8
		8.9%	8.9%	64.4%			82.2%	11.1%	6.7%				17.8%	
	K社(建設業)	37	27	3	4	0	0	34	2	1	0	0	0	3
			73.0%	8.1%	10.8%			91.9%	5.4%	2.7%				8.1%
	L社(製造業)	35	13	8	8	1	0	30	4	0	1	0	0	5
			37.1%	22.9%	22.9%	2.9%		85.7%	11.4%		2.9%			14.3%
	M社(製造業)	31	11	3	3	2	0	19	8	3	1	0	0	12
			35.5%	9.7%	9.7%	6.5%		61.3%	25.8%	9.7%	3.2%			38.7%
	平均	48.0	12.4	4.0	16.3	6.5	2.9	42.0	3.1	1.4	1.1	0.4	0.0	6.0
			25.8%	8.3%	33.9%	13.5%	6.0%	87.5%	6.5%	2.9%	2.3%	0.8%		12.5%
10～29人	N社(その他サービス業)	27	9	3	2	2	3	19	3	2	3	0	0	8
			33.3%	11.1%	7.4%	7.4%	11.1%	70.4%	11.1%	7.4%	11.1%			29.6%
	O社(情報通信業)	23	2	3	0	0	0	5	8	10	0	0	0	18
			8.7%	13.0%				21.7%	34.8%	43.5%				78.3%
	P社(製造業)	23	6	7	7	0	0	20	2	1	0	0	0	3
			26.1%	30.4%	30.4%			87.0%	8.7%	4.3%				13.0%
	Q社 (電気・ガス・熱供給・水道業)	22	21	0	0	0	0	21	1	0	0	0	0	1
			95.5%					95.5%	4.5%					4.5%
R社(運輸、郵便業)	18	13	2	1	0	0	16	0	1	1	0	0	2	
		72.2%	11.1%	5.6%			88.9%		5.6%	5.6%			11.1%	
S社(製造業)	13	4	2	4	2	0	12	0	1	0	0	0	1	
		30.8%	15.4%	30.8%	15.4%		92.3%		7.7%				7.7%	
T社(製造業)	11	5	3	2	1	0	11	0	0	0	0	0	0	
		45.5%	27.3%	18.2%	9.1%		100.0%							
	平均	19.6	8.6	2.9	2.3	0.7	0.4	14.9	2.0	2.1	0.6	0.0	0.0	4.7
			43.8%	14.6%	11.7%	3.6%	2.2%	75.9%	10.2%	10.9%	2.9%			24.1%
1～9人	U社(その他サービス業)	7	3	0	1	1	0	5	2	0	0	0	0	2
			42.9%		14.3%	14.3%		71.4%	28.6%					28.6%
	V社(運輸、郵便業)	7	3	0	1	0	0	4	2	0	1	0	0	3
			42.9%		14.3%			57.1%	28.6%		14.3%			42.9%
	W社(無回答)	5	1	1	0	0	0	2	1	2	0	0	0	3
			20.0%	20.0%				40.0%	20.0%	40.0%				60.0%
	X社(その他サービス業)	4	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	4
									25.0%	25.0%	50.0%			100.0%
Y社(その他サービス業)	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
									100.0%				100.0%	
Z社(卸売業、小売業)	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
									100.0%				100.0%	
AA社(卸売業、小売業)	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
					100.0%			100.0%						
	平均	3.7	1.0	0.1	0.4	0.1	0.0	1.7	0.9	0.7	0.4	0.0	0.0	2.0
			26.9%	3.8%	11.5%	3.8%		46.2%	23.1%	19.2%	11.5%			53.8%

新たな男女共同参画行動計画のための アンケート調査のお願い

日頃より市政にご協力いただき、お礼申し上げます。

さて、知多市では、男性と女性が対等なパートナーとして、また、市民と行政が一体となって、だれもが自分らしく生きられるまちをめざして、「知多市男女共同参画行動計画（ウイズプランⅡ）」に沿って、男女共同参画社会の実現を推進しています。

昨今、少子高齢・人口減少社会を迎える中、労働市場や企業等において多様な人材の活躍推進が期待され、特に、女性の活躍が注目されています。

つきましては、市内の事業所の皆様に女性の活躍に関する現状・課題等を把握するため、アンケート調査を行い、令和3年度新たにスタートする計画に反映してまいりたいと考えております。

この調査は、市内の事業所の中から無作為に100事業所を選ばせていただき、アンケートへの回答をお願いしております。

なお、この調査は、本市から特定非営利活動法人地域福祉サポートちたに委託して実施するものであり、市の男女共同参画行動計画を策定する基礎資料としてのみ利用させていただきます。調査結果は統計処理等を行い、ホームページ等に掲載する予定ですが、回答者が特定されたり、回答いただいた内容が他の目的に使用されることはありません。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力お願いいたします。

令和元年8月
知多市長 宮 島 壽 男

<ご回答にあたってのお願い>

1. 調査票は、主に人事・総務ご担当者の方がご記入ください。
2. 回答は直接この用紙にご記入ください。それぞれ当てはまる項目に○をお付けください。
3. 回答は、指定がない場合は平成31年度4月1日現在の状況について記入してください。
4. 回答が終わりましたら、同封の返信用封筒に入れていただき、9月30日（月）までにご投函ください。切手は必要ありません。

【問合せ先】

(具体的な調査票の記入や提出)

特定非営利活動法人地域福祉サポートちた

TEL 0562-33-1631

(本調査の趣旨)

知多市子ども未来部子ども若者支援課若者女性支援室

TEL 0562-36-2657 (直通)

事業所経営と女性の活躍に関する調査

■ 貴事業所の概要

問1 貴事業所の状況についてお伺いします。(○はそれぞれ1つ、人数は数字を記入)

事業所の所在地	1. 八幡中学校区 2. 知多中学校区 3. 中部中学校区 4. 旭南中学校区 5. 東部中学校区 6. 臨海部
本社所在地	1. 知多市内 2. 知多地域 (知多市を除く) 3. 名古屋市 4. 県内 (1, 2, 3を除く) 5. 県外
業種	1. 農林、漁業 2. 漁業 3. 工業、採石業、砂利採取業 4. 建設業 5. 製造業 6. 電気・ガス・熱供給・水道業 7. 情報通信業 8. 運輸業、郵便業 9. 卸売業、小売業 10. 金融業、保険業 11. 不動産業、物品賃貸業 12. 学術研究、専門・技術サービス業 13. 宿泊業、飲食サービス業 14. 生活関連サービス業、娯楽業 15. 教育、学習支援業 16. 医療、福祉 17. 複合サービス事業 18. サービス業(他に分類されないもの)
全従業員数	<input type="text"/> 人 <u>正社員・非正社員計(役員は含みません)</u>
うち「正社員」数	<input type="text"/> 人
「正社員」のうち女性の人数	<input type="text"/> 人 <u>0人の場合は「0」を記入</u>
「非正社員」のうち女性の人数	<input type="text"/> 人 <u>非正社員はパート・アルバイト・嘱託等を想定し、派遣は含まない。</u> <u>0人の場合は「0」を記入</u>
この5年間の「正社員数」の変化	1) 20%以上増加 2) 10%以上 20%未満増加 3) 5%以上 10%未満増加 4) 5%未満増加 5) 変化はない 6) 5%未満減少 7) 5%以上 10%未満減少 8) 10%以上減少
この5年間の「女性の正社員数」の変化	1) 20%以上増加 2) 10%以上 20%未満増加 3) 5%以上 10%未満増加 4) 5%未満増加 5) 変化はない 6) 5%未満減少 7) 5%以上 10%未満減少 8) 10%以上減少

平成 31 年度における新規 学卒の正社員採用人数	採用数 <input type="text"/> 人、うち女性は <input type="text"/> 人 ※0人の場合は「0」を記入	
平成 30 年度中の女性正社 員の妊娠・出産した人数	<input type="text"/> 人	左記のうち 退職した人数 <input type="text"/> 人
「女性正社員」の継続状況	1. ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている 2. 妊娠または出産前に離職する者もいるが、出産後も正社員として働き続ける人の方が多い 3. 出産後に正社員として働き続けている者は少ない 4. これまで正社員として出産後に働き続けた者は1人もいない 5. その他	
この5年間の「妊娠・出産 を理由とした退職者(正社 員)の比率」の変化	1. かなり増えた 4. やや減った 2. やや増えた 5. かなり減った 3. 変わっていない 6. わからない、正社員女性がいない	
新卒採用後の 退職率	(採用後3年) 男性 <input type="text"/> 割が退職 女性 <input type="text"/> 割が退職 (採用後10年) 男性 <input type="text"/> 割が退職 女性 <input type="text"/> 割が退職 ※男性、女性それぞれ数字を記入、正社員対象	
勤続年数 10 年 以下の社員数 (4月1日現在)	<input type="text"/> 人	うち女性の人数 <input type="text"/> 人
勤続年数 20 年 以下の社員数 (4月1日現在)	<input type="text"/> 人	うち女性の人数 <input type="text"/> 人
勤続年数 30 年 以下の社員数 (4月1日現在)	<input type="text"/> 人	うち女性の人数 <input type="text"/> 人
勤続年数 40 年 以下の社員数 (4月1日現在)	<input type="text"/> 人	うち女性の人数 <input type="text"/> 人
勤続年数 40 年を超えるの 社員数 (4月1日現在)	<input type="text"/> 人	うち女性の人数 <input type="text"/> 人

この5年間の「女性管理職数」（課長相当職、部長相当職）の変化	1) 20%以上増加 2) 10%以上 20%未満増加 3) 5%以上 10%未満増加 4) 5%未満増加	5) 変化はない 6) 5%未満減少 7) 5%以上 10%未満減少 8) 10%以上減少
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定届出状況	1) 策定届出済み 2) 未策定 →A) 策定予定あり (<input type="text"/> 年 <input type="text"/> 月策定予定) B) 策定予定なし	

問2 貴事業所において、女性の配属や活躍が難しいとお考えの職種はありますか。
 (それぞれ1つに○)

	特に難しさはない	女性の配属や活躍が難しい		男女ともに担当社員がいない
			理由をご記入ください	
A 人事・総務・経理	1	2	()	3
B 研究・開発・設計	1	2	()	3
C 情報処理	1	2	()	3
D 営業職	1	2	()	3
E 販売・サービス職	1	2	()	3
F 生産・輸送・建設・労務職	1	2	()	3
G その他 ()	1	2	()	3

問3 貴事業所の業況の動向について、お尋ねします。(それぞれ1つに○)

過去3年間（平成28～30年度）の「売上高」の変化	1) 20%以上増加 2) 10%以上 20%未満増加 3) 5%以上 10%未満増加 4) 5%未満増加	5) 変化はない 6) 5%未満減少 7) 5%以上 10%未満減少 8) 10%以上減少
過去3年間の「経常利益」の変化	1) 20%以上増加 2) 10%以上 20%未満増加 3) 5%以上 10%未満増加 4) 5%未満増加	5) 変化はない 6) 5%未満減少 7) 5%以上 10%未満減少 8) 10%以上減少
過去3年間の「生産性」の変化	1. 高まっている 2. やや高まっている 3. ほぼ同じ程度である	4. やや低くなっている 5. 低くなっている 6. わからない

■介護支援に関する取組み

問5 貴事業所では、「介護中」の社員に対する支援として、次の制度や対応がありますか。

		制度 (1つに○)			実績 (あてはまるものに○)		
		制度がある	制度がない	制度はないが 対応している	利用者は いない	女性の 利用者がいる	男性の 利用者がいる
正社員	A 介護休業	1	2	3	1	2	3
	B 介護休暇	1	2	3	1	2	3
	C 半日や時間単位の休暇	1	2	3	1	2	3
	D 短時間勤務 (1日の所定労働時間を短縮する)	1	2	3	1	2	3
	E 所定外労働(残業・休日出勤)の免除	1	2	3	1	2	3
	F 変則時間勤務 (フレックスタイム・時差勤務等)	1	2	3	1	2	3
	G 在宅勤務(テレワーク等)	1	2	3	1	2	3
	H 介護サービス利用補助	1	2	3	1	2	3
	I 介護休業復帰支援プログラム(復職支援)	1	2	3	1	2	3
	J 介護で離職した社員の再雇用	1	2	3	1	2	3
	K その他()	1	2	3	1	2	3
非正社員	a 介護休業	1	2	3	1	2	3
	b 介護休暇	1	2	3	1	2	3

※問12で「1. 取り組みたい」とお答えの方にお尋ねします。(問13にお答えください)

問13 貴事業所では、どのような理由で女性の活躍推進に取り組みたいと考えていますか。

(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|-------------------------------|------------------|
| 1. 経営戦略として女性の活躍（女性の視点等）が重要だから | 6. 企業のイメージアップのため |
| 2. 経営トップの方針だから | 7. 多様な人材の活用を図るため |
| 3. 女性の勤続年数を延ばすため | 8. 優秀な人材を確保するため |
| 4. 女性の意欲を向上させるため | 9. 男女格差を是正するため |
| 5. 企業の社会的責任（CSR）として | 10. その他
() |

※すべての方にお尋ねします。(問14～19にお答えください。)

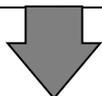
問14 貴事業所では、女性の継続就業を推進する上で、どのような課題がありますか。

(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------|
| 1. 経営者（トップ）の意識が伴わない | 7. 交代勤務や夜勤の勤務が多い |
| 2. 継続就業（育児休業からの復帰支援など）に関する支援がない | 8. 女性が担当できる仕事に限られている |
| 3. 管理職の意識が伴わない | 9. 出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できない |
| 4. 女性の意識が伴わない | 10. その他 () |
| 5. 業績に直接反映されない | 11. 特にない |
| 6. 長時間労働が多く、家庭との両立が難しい | |

問15 貴事業所では、女性の継続就業を推進する上での取組として、どのようなことが必要とお考えですか。(あてはまるものすべてに○)

- | |
|---|
| 1. 育児・介護休業法を上回る制度の導入や休業後の復帰に当たっての支援 |
| 2. 超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組 |
| 3. 女性のモチベーション（やる気・熱意）や職業意識を高めるための研修機会の付与 |
| 4. メンター（指導者・助言者）制度の導入 |
| 5. ロールモデル（手本となる先輩社員）の育成 |
| 6. セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備 |
| 7. 公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築 |
| 8. 採用、昇進、配置において女性が満たしにくい要件（転勤要件など）の緩和 |
| 9. OJT（職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練）及びOffJT（社外での研修による技術や業務遂行能力の訓練）の人材育成の機会を男女同等に与えること |
| 10. 転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮、転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めること |
| 11. ジョブローテーションの採用 |
| 12. 女性の継続就業を推進するための目標の設定 |
| 13. その他 () |
| 14. 特にない |



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。

(必要なこと)

問16 貴事業所では、女性を管理職に登用することについて、どのようにお考えですか。 (1つに○)

1. 賛成 2. 反対 3. どちらでもない・わからない

問17 貴事業所では、女性を管理職に登用する上で、どのような課題がありますか。 (あてはまるものすべてに○)

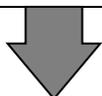
- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| 1. 経営者（トップ）の意識が伴わない | 9. 業績が悪くなるおそれがある |
| 2. 管理職の意識が伴わない | 10. 長時間労働が多く、家庭との両立が難しい |
| 3. 女性の意識が伴わない | 11. 交代勤務や夜勤の勤務が多い |
| 4. 女性の人材育成ができていない | 12. 女性が担当できる仕事に限られている |
| 5. 男性からの理解が得られない | 13. 出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できない |
| 6. 女性の採用が少なく人材が不足している | 14. その他 () |
| 7. 結婚・出産等で退職する女性が多く人材が不足している | 15. 特にない |
| 8. 業績に直接反映されない | |

問18 貴事業所では、女性を管理職に登用する上での取組として、どのようなことが必要とお考えですか。 (あてはまるものすべてに○)

1. 女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に関する支援
 2. 超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組
 3. 女性のキャリア形成や管理職等を養成するための研修機会の付与
 4. メンター（指導者・助言者）制度の導入
 5. ロールモデル（手本となる先輩社員）の育成
 6. セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備
 7. 男性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進
 8. 公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築
 9. 採用、昇進、配置において女性が満たしにくい要件（転勤要件など）の緩和
 10. OJT（職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練）及び OffJT（社外での研修による技術や業務遂行能力の訓練）の人材育成の機会を男女同等に与えること
 11. 転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮、転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めること
 12. 女性の採用（新規・中途）を増やす取組
 13. ジョブローテーションの採用
 14. 女性の管理職登用に係る目標の設定
 15. その他 ()
 16. 特にない

問19 貴事業所では、今後、女性活躍推進を図るために、行政にどのような施策の「充実」を期待しますか。（特に重要なこと5つまで○）

1. 女性活躍の先進事例等のメリットを企業に情報提供する
2. 経営者向けのセミナーなどを開催する
3. 女性活躍を推進するアドバイザーなどを企業に派遣する
4. 女性活躍に取り組む企業の表彰及びPRをする
5. 学校等においてキャリア教育を行う
6. 保護者向けに男女共同参画意識を持ってもらうための啓発を行う
7. 子育て環境（保育所等）を整備する
8. 女性管理職を養成するセミナーを実施する
9. 男性管理職向けセミナーを実施する
10. 働く女性同士の情報交換や異業種交流などのネットワークを構築する
11. ワーク・ライフ・バランスの啓発を行う
12. 女性の再就職支援を行う
13. 女性の活躍に取り組む企業の公共調達への優遇策を導入する
14. 女性の活躍に取り組む企業への助成を行う
15. 県が率先して、女性の活躍促進に取り組む
16. その他
17. 特になし



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。

（行政に期待すること）

--

可能であれば、貴事業所名等をお願いいたします。ご記入いただいた情報は本調査のみで利用します。

また、特徴的な取組について、お尋ねする場合がありますので、よろしくをお願いいたします。

貴事業所名		お電話	
ご担当部署		回答者 お名前	

質問は以上です。ご回答ありがとうございました。