

# 鳥羽市男女共同参画事業所アンケート調査 結果

**調査の対象** 鳥羽市電話帳「テレパル50」2021年度に掲載されている851事業所  
(無作為抽出)

**回答いただいた企業** 119事業所

**回答率** 約14%

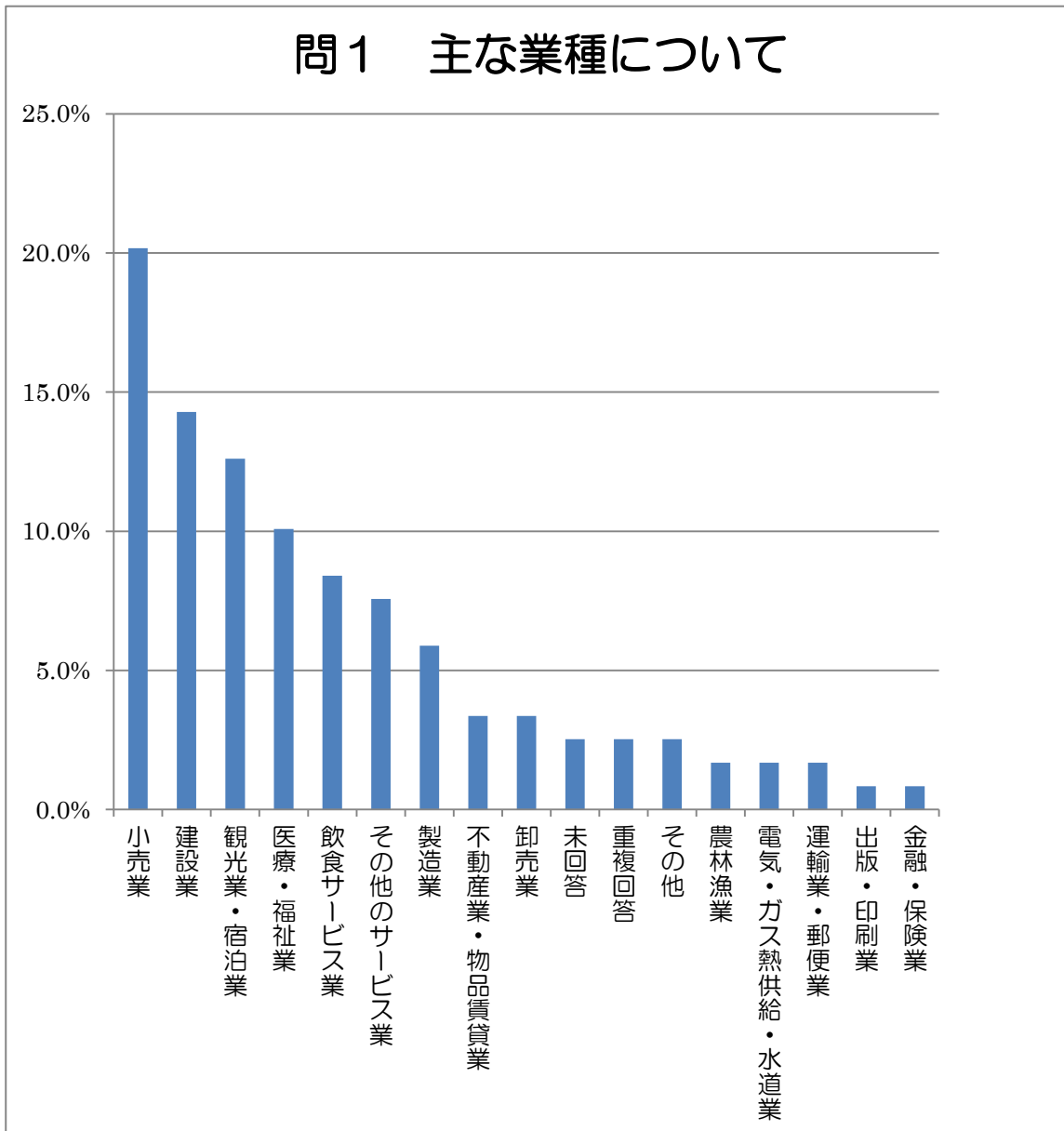
**基準日** 令和3年1月1日現在

**アンケート実施期間** 令和3年2月

## 事業所について

### 問1 貴事業所の主な業種についてお答えください。

1. 農林漁業
2. 鉱業・採石業
3. 建設業
4. 出版・印刷業
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
10. 小売業
11. 金融・保険業
12. 不動産業・物品賃貸業
13. 飲食サービス業
14. 観光業・宿泊業
15. 医療・福祉業
15. 教育・学習支援
16. その他のサービス業
17. その他 ( )



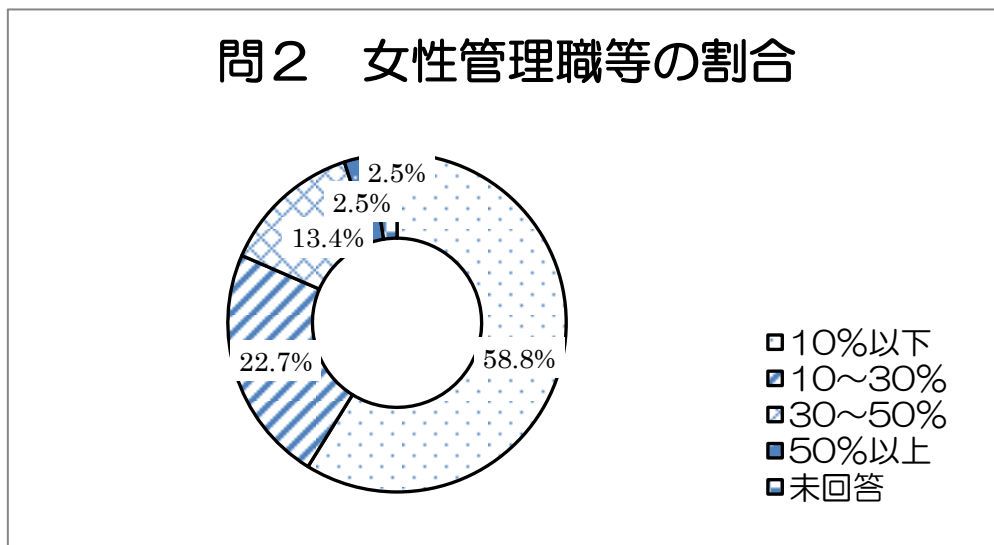
119 事業所から回答いただきました。小売業、建設業、観光業・宿泊業、医療・福祉業、飲食サービス業の順に多くなっています。

問2 貴事業所の従業員数および男女の内訳についてお答えください。

雇用形態	人数 (人)	内 訳	
		男性 (人)	女性 (人)
事業主・役員			
管理職 (※)			
上記以外の正規従業員			
パート・アルバイト・派遣等			

※管理職とは、配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職

「事業主・役員」及び「管理職」を管理職とし、女性の管理職がどのような比率になっているか確認しました。回答は次の通りです。



女性の管理職比率は「10%以下」と回答した事業所が6割弱で、「10~30%」、「30~50%」、「50%」以上の順に多くなっています。女性管理職が半数以上の事業所は2.5%という結果になりました。

【参考】

各回答の合計数は次のとおりです。

雇用形態	人数 (人)	内 訳	
		男性 (人)	女性 (人)
事業主・役員	241	171	70
管理職 (※)	98	75	23
上記以外の正規従業員	582	362	220
パート・アルバイト・派遣等	429	103	326

問3 貴事業所の正規従業員の勤続年数を記入してください。

勤続年数	男性（人）	女性（人）
5年未満		
5年以上15年未満		
15年以上		

回答は次の通りです。5ポイント以上差がある箇所を塗りつぶしました。

5年未満	男性	女性
10%以下	63.0%	58.0%
10~30%	17.6%	16.0%
30~50%	4.2%	7.6%
50%以上	7.6%	10.9%
未回答	7.6%	7.6%

勤続年数5年未満の男性及び女性が10%以下である事業所が多くなっています。

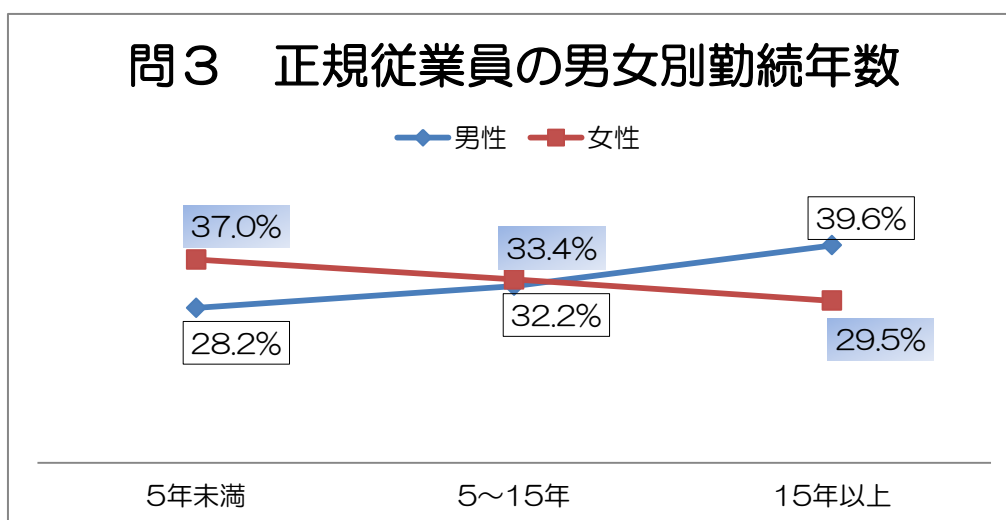
5年以上15年未満	男性	女性
10%以下	54.6%	66.4%
10~30%	18.5%	10.1%
30~50%	10.9%	7.6%
50%以上	8.4%	8.4%
未回答	7.6%	7.6%

勤続年数5年以上15年未満では、女性は10%以下である事業所、男性は10~30%である事業所が比較的多くなっています。

15年以上	男性	女性
10%以下	34.5%	47.1%
10～30%	18.5%	16.8%
30～50%	11.8%	6.7%
50%以上	27.7%	21.8%
未回答	7.6%	7.6%

勤続年数15年以上では、女性は10%以下である事業所、男性は30%以上である事業所が比較的多くなっています。

全体の男性数及び女性数に対して、勤続年数が「5年未満」「5年以上15年未満」「15年以上」と回答した割合は以下の通りです。



以上の結果を踏まえると、比較的女性よりも男性の方が一つの事業所に長く務める傾向があることが分かります。

**【参考】**

各回答の合計数は次のとおりです。

勤続年数	男性（人）	女性（人）
5年未満	154	143
5年以上15年未満	176	129
15年以上	216	114

## 女性の活躍推進・管理職登用について

**問4 貴事業所では、男女共同参画を推進するため、どのような取り組みを行っていますか。  
(あてはまるものすべてに○をつけてください。)**

1. 女性の活躍推進に関する担当部署・担当者を設けるなど事業所内で推進体制を整備している
2. 女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置や意欲と能力がある女性を積極的に登用している
3. 性別により評価されることがないように人事考課基準を明確に定めている
4. 管理職や従業員に対し女性活躍の重要性についての意識啓発を行っている
5. 性別に関係なく業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修の機会を与えている
6. 仕事と家庭の両立（ワークライフバランス）を支援する制度を整備している
7. 女性の活躍推進に関するセミナー等に参加し、情報収集を図っている
8. 女性の従業員からも提案できる制度がある
9. 女性の募集・採用を拡大している
10. 継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮している
11. ハラスメント※1の防止に対する取り組みを行っている
12. L G B T※2への配慮として取り組みを行っている
13. その他（ ）

**※1 ハラスメント**

相手に対して行われる「嫌がらせ」や「いじめ」のことです。

例えば、相談窓口の設置や就業規則・内規などでハラスメント防止の指針を定めているなど、ハラスメント防止対策に関する取り組みです。

**※2 L G B T**

L→レズビアン（女性同性愛者）、G→ゲイ（男性同性愛者）、B→バイセクシャル（両性愛者）、T→トランスジェンダー（身体の性と心の性が一致しない人）の頭文字をとった単語でセクシャルマイノリティ（性的少数者）の総称のひとつです。

例えば、社員向け人事制度の改正やL G B Tの社員に向けた相談窓口の設置など、L G B Tへの理解や配慮に関する取り組みです。

取組内容	回答数
女性の従業員からも提案できる制度がある	31
性別に関係なく業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修の機会を与えている	30
仕事と家庭の両立（ワークライフバランス）を支援する体制を整備している	29
女性の募集・採用を拡大している	21
ハラスメントの防止に対する取り組みを行っている	19
性別により評価されることがないように人事考課基準を明確に定めている	17
女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置や意欲と能力がある女性を積極的に登用している	15
管理職や従業員に対し、女性活躍の重要性についての意識啓発を行っている	14
継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮している	14
女性の活躍推進に関する担当部署・担当者を設けるなど事業所内で推進体制を整備している	14
その他	12
LGBT への配慮として取り組みを行っている	7
女性の活躍推進に関するセミナー等に参加し、情報収集を図っている	3

#### その他の意見

- 家族経営（4件）
- 特になし（5件）
- 適材適所で仕事をしていただいている（2件）
- 小さな民商のため、都合の良い方に男女問わずバイトに来てもらっています。田舎では目上の年配の方の意見が通っています。年上の方は利己主義の方が多く、自分が正しいといえます。
- 人権教育の実施、各種ハラスメントの禁止を就業規則に明文化し、数値させていく。
- 取り組み等は行っていませんが、女性の活躍推進については理解しています。
- 対策をとる程人数がないので働きやすい様シフトを組み替えたりしている。
- 建設業の為、作業員は男性のみなので営業や事務員として採用をいいていきたい。

**問5 女性が仕事をしていくうえでの課題について、どのようにお考えですか。**

**(あてはまるものすべてに○をつけてください。)**

1. 家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならない
2. 時間外労働・深夜労働等をさせにくい
3. 職場環境の整備が必要である
4. 勤続年数が短いため、必要な知識や経験を習得する機会が少なく、長期的な養成計画が立てられない
5. 出張、転勤がある
6. 男性従業員の理解が不十分である
7. 顧客の理解が得られない
8. 女性自身が昇進・昇格等への意欲が低い
9. その他 ( )

課題	回答数
家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならない	99
時間外労働・深夜労働等をさせにくい	37
職場環境の整備が必要である	34
勤続年数が短いため、必要な知識や経験を習得する機会が少なく、長期的な養成計画が立てられない	13
女性自身が昇進・昇格等への意欲が低い	13
男性従業員の理解が不十分である	7
出張・転勤がある	3
その他	3
顧客の理解が得られない	1

最も多い回答が、「家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならない」という項目でした。家事・子育て・介護は必ずしも女性が担わなければならないものではありませんが、「ワーク・ライフ・バランス」の観点から、家庭と仕事の両立は不可欠で、事業所が問題意識を持っていることが伺えます。また、「時間外労働・深夜労働等をさせにくい」、「職場環境の整備が必要である」という回答も比較的多くなっています。



育児・介護の両立支援の取り組みについて

問6 平成31年4月1日から令和2年3月31日までの従業員の出産や育児・介護休業の取得状況について記入してください。

出産・育児休業	1ヶ月未満	1ヶ月～ 6ヶ月未満	6ヶ月～ 1年未満	1年～ 1年6ヶ月未満	1年6ヶ月 以上
女性従業員	人	人	人	人	人
男性従業員	人	人	人	人	人

介護休業	1回取得	2回に分けて取得	3回に分けて取得	93日連続で取得
女性従業員	人	人	人	人
男性従業員	人	人	人	人

出産・ 育児休 業	1ヶ月未満	1ヶ月～ 6ヶ月未満	6ヶ月～ 1年未満	1年～ 1年6ヶ月未 満	1年6ヶ月 以上
女性従 業員	1件 1人	3件 1人	1件 1人 1件 2人 1件 3人	2件 1人	2件 1人
男性従 業員	2件 1人 1件 2人	0人	0人	0人	1件 3人

出産・育児休業の取得について、女性従業員の方が男性従業員よりも制度利用の件数が多い結果になりました。また、1ヶ月未満の短い期間では、男性従業員の育児休業取得も複数件ありました。

介護休業	1回取得	2回に分けて取得	3回に分けて取得	93日連続で取得
女性従 業員	2件 1人	0人	0人	0人
男性従 業員	1件 1人	1件 1人	0人	0人

介護休業の取得について、女性従業員、男性従業員ともに2件でした。

問7 男性の育児休業取得促進のための方策を何か行っていますか。(あてはまるものすべてに○をつけてください。)

1. 相談体制を整えている
2. 会社、上司から該当する従業員に取得を促している
3. 代替要員の確保など人員配置の配慮を行っている
4. 休業中の経済的補填を行っている
5. 育児休業取得率の目標を設定している
6. その他 ( )
7. 特に何も行っていない

回答は次の通りです。

方策	回答数
特になにも行っていない	68
相談体制を整えている	23
会社、上司から該当する従業員に取得を促している	7
代替要員の確保など人員配置の配慮を行っている	6
その他	6
休業中の経済的補填を行っている	4
育児休業取得率の目標を設定している	1

「特になにも行っていない」と回答した事業所が最も多く、「相談体制を整えている」「会社、上司から該当する従業員に取得を促している」の順に多くなっています。

**問8 貴事業所では、働きながら育児や介護をしている従業員のために、特別な配慮や制度の設定をしていますか。(あてはまるものすべてに○をつけてください。)**

- |                |                   |
|----------------|-------------------|
| 1. 勤務時間短縮・時差出勤 | 2. フレックスタイム制を導入   |
| 3. 時間外労働軽減・免除  | 4. 事業所内託児施設の設置    |
| 5. 育児時間制度      | 6. 家族看護休暇制度       |
| 7. 在宅勤務制度      | 8. 育児・介護に要する経費の援助 |
| 9. 介護休業制度      | 10. 相談窓口の設置       |
| 11. その他 ( )    |                   |
| 12. 特に何も行ってない  |                   |

回答は次の通りです。

設定	回答数
勤務時間短縮・時差出勤	40
特に何も行ってない	35
時間外労働軽減・免除	21
介護休業制度	15
フレックスタイム制度を導入	13
育児時間制度	10
相談窓口の設置	10
家族看護休暇制度	8
在宅勤務制度	5
その他	5
事業所内託児施設の設置	4
育児・介護に要する経費の援助	4

「勤務時間短縮・時差出勤」に取り組む事業所が最も多くなりました。そのほか「特に何も行ってない」「時間外労働軽減・免除」の順に多くなっています。

問9 過去3年以内に出産・育児・介護を理由に退職した方はいらっしゃいますか。

	出 産	育 児	介 護
女性従業員	人	人	人
男性従業員		人	人

回答は次の通りです。

	出 産	育 児	介 護
女性従業員	0人	0人	1件 1人
男性従業員		0人	0人

過去3年以内に出産・育児・介護を理由に退職した方がいるかについて、介護を理由に退職したケースが1件ありました。

その他

問 10 男女共同参画社会実現にむけて、ご意見などがございましたら記入してください。

次のようなご意見がありました。

- オリンピック開催前に問題になった東京オリンピック委員会前会長のような男性がいる限り、まだまだ男女共同参画社会の実現は難しいのかもしれませんが、若い世代の人がどんどん新しい考え方で男女共同参画社会を早く実現してくれることを期待します。
- 男性と女性は生まれ持った性分が違います。男性のいいところと女性の合理的・緻密なところを知ってもらったうえで、人間同士最高の能力で大事なことを決めてほしいです。
- 意識改革が必要なのではと思います。あと、出産後戻れる制度の整備が必要だと思います。
- 私共は夫婦ふたりで営んでいる店なのでアンケートにお答えできる部分が少なくごめんなさい。

鳥羽は海女さんの文化もあり、ホテルで働いている女性も多く皆さん<sup>たくま</sup>逞しい印象です。観光をアピールするだけでなく具体的に充実させていく上でも女性目線とエネルギーは必要かと思います。若いリーダーがいいと思います。

- 能力に応じて男女の仕事を分けています。(力仕事等)一律にすることは難しいです。季節労働のため労働力の安定がありません。