

令和6年度実施朝霞市男女平等に関する 事業所アンケート結果報告書

令和7年7月
朝 霞 市

目 次

I. 調査概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査の対象及び方法	1
3. 回収結果	1
4. 報告書の見方	1
5. 回答事業所の属性	2
II. 調査結果概要	7
III. 調査結果	17
1. 募集方法	17
(1)男女の機会均等について	17
(2)女性の積極的な募集についての工夫	18
2. 選考状況	20
(1)職務能力に無関係な質問の禁止の徹底	20
(2)面接、選考担当者への女性の登用	21
(3)性的指向・性自認に違和があることを個性と捉えること	22
3. 管理職男女比	23
(1)女性の管理職の数	23
(2)女性の管理職の増減	25
(3)女性管理職を増やすための取組	27
4. ポジティブ・アクションについて	29
(1)ポジティブ・アクションへの取組	29
(2)ポジティブ・アクションに取り組んだ効果	35
(3)女性の管理職の登用に係る課題	37
5. 配置状況	38
(1)能力と適性に合わせた配置・職務分担	38
(2)自己申請制度や公募制度等の活用	39
6. 平均賃金	40
(1)男性と比較した女性の平均賃金割合	40
7. 育成	41
(1)研修への案内・実施	41
(2)会議や打ち合わせ等への女性の参加	43
(3)男女の育成に関する機会均等の方針	44
8. 継続就業について	45
(1)結婚、妊娠、出産を理由とする女性の退職者の割合	45
(2)女性が働き続けやすい制度(環境)	46
(3)女性の継続就業に関する啓発	47
9. 育児休業制度について	48

(1)育児休業制度活用の従業員の有無	48
(2)育児休業期間	50
(3)育児休業制度利用者数(過去3年間)	51
(4)産後パパ育休取得者数	53
(5)看護休暇や短時間勤務制度、フレックスタイム制度等の有無	54
(6)育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の有無	55
(7)育児をする従業員のための配慮の有無	56
(8)男性の育児休業取得に関する課題	58
10. 介護休業制度について	59
(1)介護休業制度活用の従業員の有無	59
(2)介護休業を取得できる対象	61
(3)介護休業期間	62
(4)介護休業制度利用者数	63
(5)介護のための介護休暇等の制度の有無	64
(6)介護をする従業員のための配慮	66
11. 仕事と家庭の両立	68
(1)仕事と家庭の両立に関する取組	68
(2)仕事と家庭の両立に関する取組内容	69
12. ハラスメント	70
(1)ハラスメント防止の社内規定策定と従業員への明示	70
(2)ハラスメントの相談窓口や相談員の設置	72
(3)ハラスメントに関する研修	73
(4)ハラスメント防止に関する啓発	74
13. 性的マイノリティ(LGBTQ 等)への対応	75
(1)性的マイノリティ(LGBTQ 等)への取組	75
(2)性的マイノリティへの取組をはじめた理由	76
(3)性的マイノリティの従業員に対する対応	77
(4)朝霞市パートナーシップ・ファミリーシップ制度の認知度	78
14. 困難な問題を抱える人への支援体制	79
(1)女性の従業員が抱える困難な問題	79
(2)困難な問題を抱える人への相談窓口の案内	80
15. ワーク・ライフ・バランス	81
(1)ワーク・ライフ・バランスの言葉の認知度	81
(2)ワーク・ライフ・バランスの取組の進捗状況	82
(3)ワーク・ライフ・バランスに取り組んだメリット	83
16. 事業主行動計画の策定について	84
(1)女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定	84
(2)えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の認知度	85
(3)次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定	86
(4)くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定の認知度	87

(5)男女平等推進に積極的な企業の顕彰制度の認知度.....	88
(6)男女平等を進めるために行政が力を入れるべきこと.....	89
17. 自由回答.....	91
IV. 資料.....	93

I. 調査概要

1. 調査の目的

この調査は、「第3次朝霞市男女平等推進行動計画」(令和8(2026)年度から令和17(2035)年度までの計画)の策定や、今後の取組に向けた重要な基礎資料とするために実施したものです。

2. 調査の対象及び方法

- ①調査対象:10人以上の従業員がいる市内事業所150社を無作為抽出
- ②調査方法:郵送による配布、郵送による回収及びWebによる回答
- ③調査期間:令和6年8月23日(金)～10月4日(金)

3. 回収結果

- ①配布数:150票
- ②回収数:38票(有効票38票・白票0票)
- ③有効回答率:25.3%

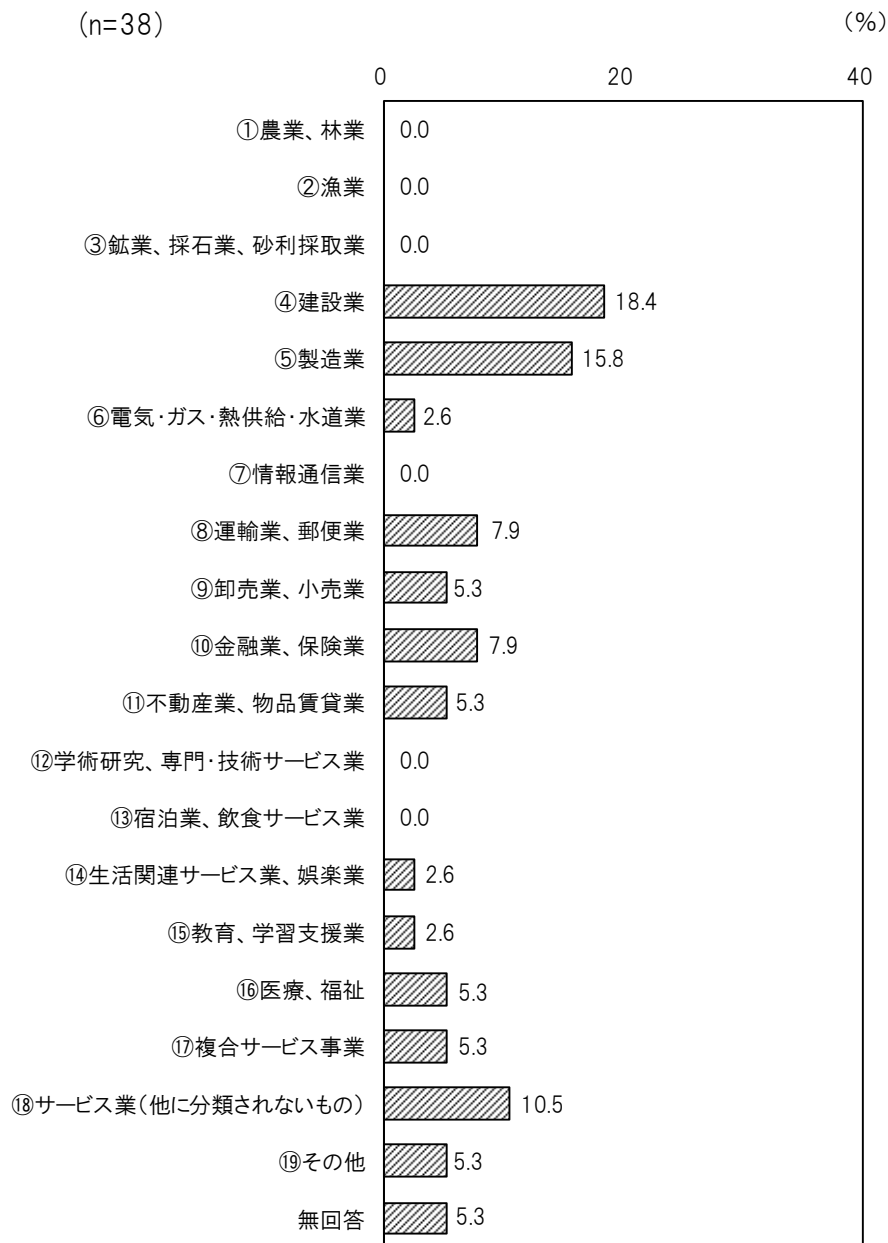
4. 報告書の見方

- ・図表中の(n=*)は集計母数を表しています。
- ・回答の比率(%)は、各設問の回答者数を母数として算出しているため、複数回答の設問については、選択肢ごとの比率を合計すると100%を超えることがあります。
- ・回答の比率(%)は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、属性ごとの回答比率の合計が100%にならないことがあります。
- ・従業員規模等の回答傾向を表すグラフについて、従業員規模別等の無回答は除いています。
- ・クロス集計を行う場合にサンプル数が僅少であった場合には分析対象としないこととしています。
- ・同様の傾向の回答をまとめて割合を出す時、【】で表現する場合があります。
- ・本報告書では、以下のアンケートとの比較分析をしています。
 - 前回調査 :「朝霞市男女平等に関する事業所アンケート調査」(令和元年度)
 - 前々回調査:「朝霞市男女平等に関する事業所アンケート調査」(平成26年度)
- ・従業員規模別の定義・・・「20人未満」…従業員数20人未満の企業
「20人以上」…従業員数20人以上の企業

5. 回答事業所の属性

(1)主たる業種[問1-(1)]

図表 1 主たる業種



主たる業種は、「④建設業」が18.4%で最も多く、次いで「⑤製造業」(15.8%)、「⑱サービス業(他に分類されないもの)」(10.5%)、「⑧運輸業、郵便業」及び「⑩金融業、保険業」(7.9%)などの業種の回答がありました。

(2)従業員数[問1-(2)]

図表 2 従業員数合計

[上段:人数、下段()内:性別構成比]	男性	女性	総数
正社員	590人 (67.6%)	283人 (32.4%)	873人 (100.0%)
正社員以外(パート・アルバイト、嘱託職員など)	195人 (48.0%)	211人 (52.0%)	406人 (100.0%)
合計	785人 (61.4%)	494人 (38.6%)	1,279人 (100.0%)

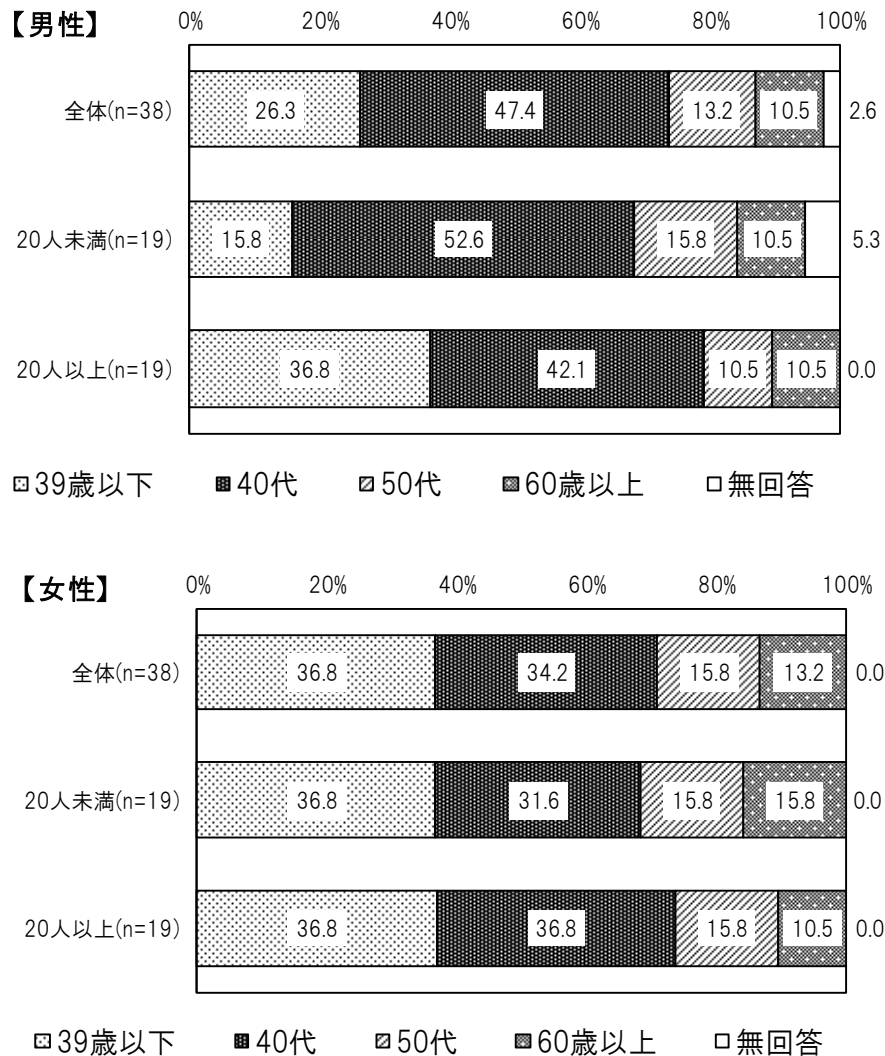
本調査の回答企業の従業員数の総数は上記の通りです。

全体の合計の性別構成をみると、男性が 61.4%、女性が 38.6%となっています。

雇用形態別に従業員の性別構成をみると、正社員は男性が 67.6%、女性が 32.4%で男性の方が多数を占めています。正社員以外(パート・アルバイト、嘱託職員など)は男性が 48.0%、女性が 52.0%で女性の方が多数を占めています。

(3)従業員の平均年齢[問1-(3)]

図表 3 従業員の平均年齢に関する割合(全体・従業員規模別)

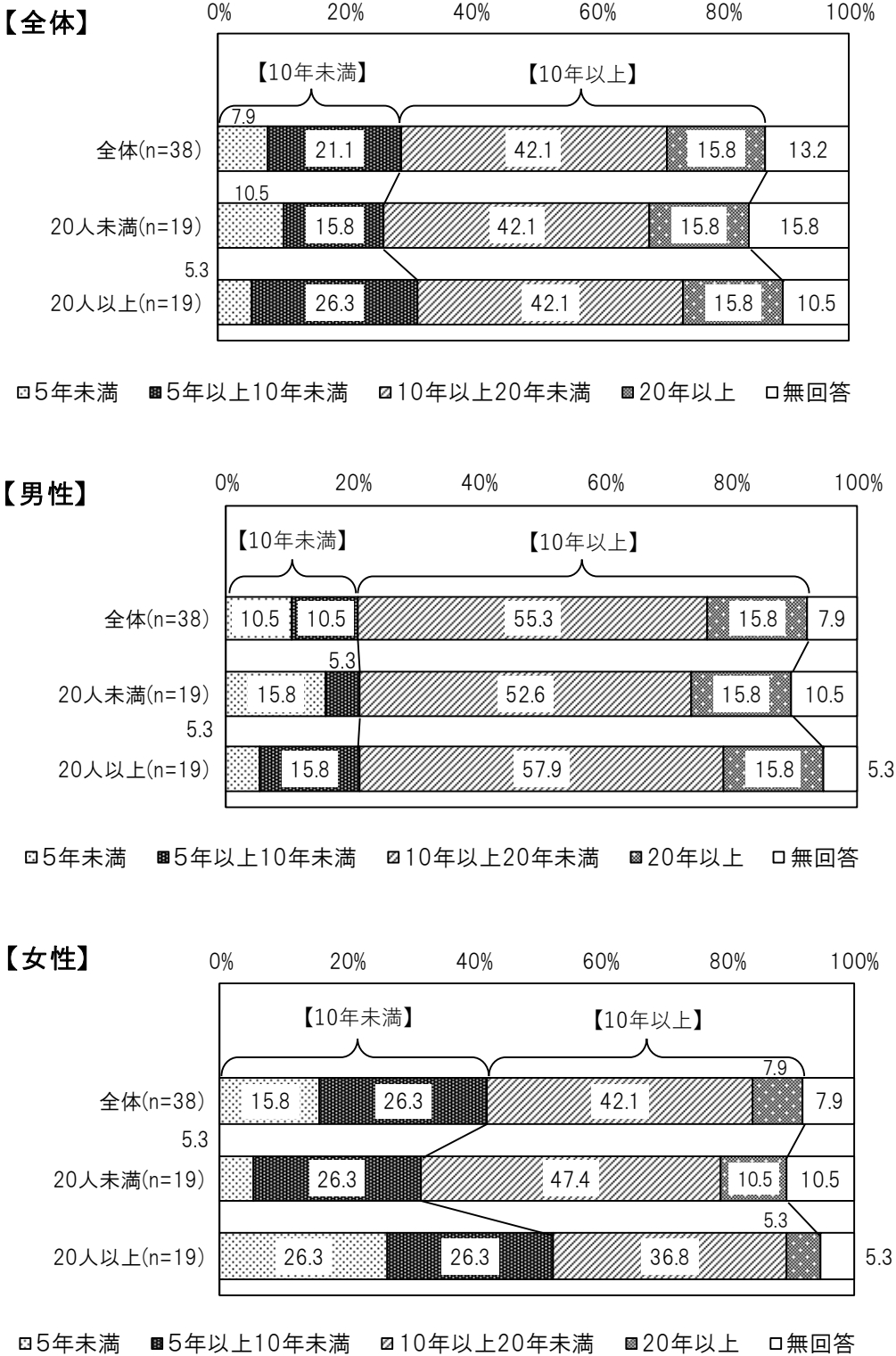


本調査における従業員の平均年齢に関する各企業の傾向について、男性の従業員の平均年齢が「40代」である企業が最も多く、47.4%を占めています。従業員規模別にみると、いずれも「40代」の割合が最も高いことは同様の傾向ですが、20人以上の企業では「39歳以下」が36.8%で、20人未満の企業の割合(15.8%)を21.0ポイント上回っており、規模が大きい方が平均年齢の若い企業が多いことがうかがえます。

女性の従業員の平均年齢は、全体では「39歳以下」が36.8%で最も多く、次いで「40代」が34.2%となっています。従業員規模別にみると、規模の大きさによる違いはほとんどありません。

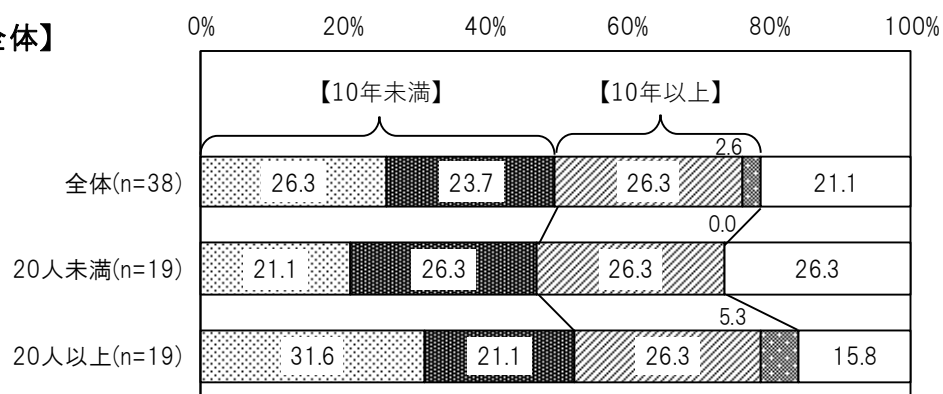
(4)従業員の平均勤続年数[問1-(4)]

図表 4 従業員の平均勤続年数に関する割合[正社員](全体・性別・従業員規模別)



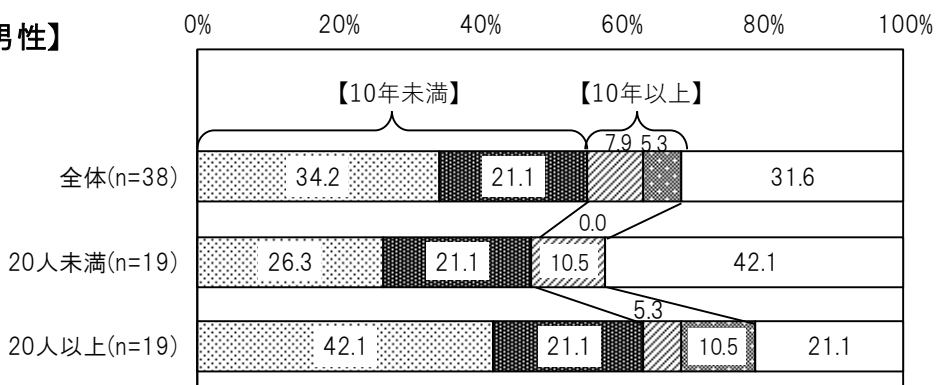
図表 5 従業員の平均勤続年数に関する割合[正社員以外](全体・性別・従業員規模別)

【全体】



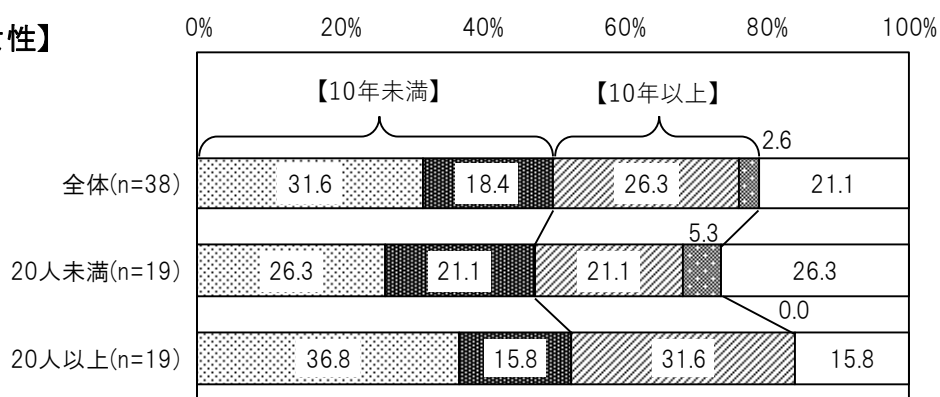
□ 5年未満 ■ 5年以上10年未満 ▨ 10年以上20年未満 ■ 20年以上 □ 無回答

【男性】



□ 5年未満 ■ 5年以上10年未満 ▨ 10年以上20年未満 ■ 20年以上 □ 無回答

【女性】



□ 5年未満 ■ 5年以上10年未満 ▨ 10年以上20年未満 ■ 20年以上 □ 無回答

Ⅱ. 調査結果概要

1. 募集方法

(1) 男女の機会均等について(問2) <P.17 参照>

従業員の募集における男女の機会均等については、約4分の3の企業が機会均等が図られていると回答しています。従業員規模別でみると、20人以上の企業ではほとんどすべての企業で機会均等が図られていると回答していますが、20人未満の企業では6割弱にとどまっています。

過去の調査と比べると、「いる」と回答する企業の割合は減少傾向にあります。

(2) 女性の積極的な募集についての工夫(問3) <P.18～19 参照>

女性の積極的な募集についての工夫は、約6割の企業では「ない」と回答しています。従業員規模別では規模の大きさにかかわらず、「ない」と回答する企業の方が多いのですが、その割合は20人未満の企業では7割近くである一方、20人以上の企業では約半数と差があります。

2. 選考状況

(1) 職務能力に無関係な質問の禁止の徹底(問4) <P.20 参照>

職務能力に無関係な質問について禁止を徹底している企業は8割近くにのぼっています。従業員規模別でみると、20人以上の企業では禁止を徹底して「いる」が9割近くを占めるなど、規模が大きい企業の方が割合が高くなっています。また、過去調査結果と比較すると禁止を徹底して「いる」とする企業の割合は減少傾向がみられます。

(2) 面接、選考担当者への女性の登用(問5) <P.21 参照>

面接、選考担当者へ女性を登用している企業は約半数を占めています。従業員規模別にみると、従業員規模が大きい企業の方が登用して「いる」とする割合が10.5ポイント高くなっています。また過去調査結果と比較して、ほとんど変化はありません。

(3) 性的指向・性自認に違和があることを個性と捉えること(問6) <P.22 参照>

性的指向・性自認に違和があることを個性と捉えるかどうかについては、約4分の3の企業で「いる」と回答しています。従業員規模別にみると、従業員規模が大きい企業の方が個性と捉えている割合が高くなっています。

3. 管理職男女比

(1) 女性の管理職の数(問7) <P.23～24 参照>

女性の管理職の数について、管理職に占める女性の割合をみると、会社役員は26.0%、課長・部長相当職は9.1%、係長相当職は29.4%でした。従業員規模別にみると、20人未満の企業では会社役員に占める女性の割合がより高く、20人以上の企業では係長担当職に占める女性の割合がより高くなっています。過去調査結果と比較すると、管理職に占める女性の割合が年々高くなっていることがうかがえます。

(2)女性の管理職の増減(問8)＜P.25～26 参照＞

直近3年間の女性の管理職の増減については、「増えた」企業は約2割にとどまっています。「減った」企業は皆無で、「変わらない」企業が7割以上を占めています。過去調査結果と比較すると、「増えた」という企業は2割前後で推移しており、徐々に多くなってきています。また、どの調査年度においても「減った」という企業は皆無です。

(3)女性管理職を増やすための取組(問9)＜P.27～28 参照＞

女性管理職を増やすための取組について、「③性別に関わらない公正な人事評価の実施」が57.9%で最も多く、次いで「⑥長時間労働の是正」が21.1%、「①女性の積極的な登用の取組(女性の採用拡大等)」が18.4%で上位となっています。一方、「⑦特に行っていない」は約3割にのぼっています。

従業員規模別に比較すると、20人未満の企業では「⑦特に行っていない」の割合が20人以上の企業よりも高くなっています。

4. ポジティブ・アクションについて

(1)ポジティブ・アクションへの取組(問10)＜P.29～34 参照＞

ポジティブ・アクションへの取組について、「④女性の勤続年数の伸長」と「⑤職場環境や風土の改善」はそれぞれ約6割の企業に取り組んでいます。「②女性の職域拡大」は5割、「①女性の採用拡大」は4割強の企業に取り組んでいます。「③女性の管理職の増加」については、他の項目よりも取り組んでいる割合がやや低くなっています。

従業員規模別では、「①女性の採用拡大」と「②女性の職域課題」については20人以上の企業の方が割合が高く、「⑤職場環境や風土の改善」については20人未満の企業の方が割合が高くなっています。

(2)ポジティブ・アクションに取り組んだ効果(問10-1)＜P.35～36 参照＞

ポジティブ・アクションに取り組んだ効果について、「①職場の雰囲気がよくなった」が55.2%で最も多く、次いで「③女性従業員が積極的に意見を述べるようになった」が41.4%、「⑤顧客ニーズに的確に対応できるようになった」が37.9%で上位となっています。

(3)女性の管理職の登用に係る課題(問11)＜P.37 参照＞

女性の管理職の登用に係る課題について、「②女性従業員が少ない(いない)」が28.9%と最も多く、次いで「③女性従業員本人が希望しない」が21.1%、「④家庭生活への配慮をする必要がある」が18.4%で上位となっています。従業員規模別にみると、20人未満の企業では「④家庭生活への配慮をする必要がある」が26.3%で、20人以上の企業の割合を15.8ポイント上回っています。

5. 配置状況

(1)能力と適性に合わせた配置・職務分担(問 12)＜P.38 参照＞

能力と適性に合わせた配置・職務分担を行っているかどうかについては、「いる」が 81.6%と高い比率となっています。過去調査結果と比較すると、「いる」の割合は年々減少する傾向がみられます。

(2)自己申請制度や公募制度等の活用(問 13)＜P.39 参照＞

社員の配置希望について自己申請制度や公募制度等を活用しているかどうかについて、「いる」が 52.6%となっています。また、従業員規模の大きさによる違いはほとんどみられません。過去調査結果と比較すると、活用している企業は年々増加していることがうかがえます。

6. 平均賃金

(1)男性と比較した女性の平均賃金割合(問 14)＜P.40 参照＞

男性の平均賃金と比較した場合の女性の平均賃金割合については、「差はない」が 50.0%で半数となり、「差はある」は 18.4%となっています。「差はある」と回答した企業のうち、対男性比の女性の賃金割合が「70%以上 90%未満」の企業は 42.9%となっています。一方「70%未満」と男女の賃金格差が大きい企業は、男女の賃金に差がある企業のうち 28.6%を占めています。

7. 育成

(1)研修への案内・実施(問 15)＜P.41～42 参照＞

男女双方への研修の案内・実施については、「なされている」が 73.7%となっています。従業員規模別にみると、従業員規模が大きい企業の方が「なされている」の割合が高くなっています。過去調査結果と比較すると、男女双方への研修の案内・実施をしている企業が減少していることがうかがえます。

(2)会議や打ち合わせ等への女性の参加(問 16)＜P.43 参照＞

会議や打ち合わせ等への女性の参加については、「参加している」が 84.2%の高い割合となっています。従業員規模別にみると、従業員規模が大きい企業の方が「参加している」割合が高くなっています。過去調査結果と比較すると、会議や打ち合わせ等へ女性が参加している企業は減少していることがうかがえます。

(3)男女の育成に関する機会均等の方針(問 17)＜P.44 参照＞

男女とも同じように育成するという考えのもとに業務を進めているかどうかについては、「進めている」が 84.2%の高い割合となっています。従業員規模別にみると、従業員規模が大きい企業の方が「進めている」割合が高くなっています。過去調査結果と比較すると、男女とも同じように育成するという方針のもとに業務を進めている企業が減少していることがうかがえます。

8. 継続就業について

(1)結婚、妊娠、出産を理由とする女性の退職者の割合(問 18)＜P.45 参照＞

女性の退職者のうち、結婚、妊娠、出産を理由として退職する人の割合従業員の割合については「0%」が 63.2%と過半数を占めています。従業員規模別にみると、従業員規模が小さい企業の方が結婚、妊娠、出産で退職する割合が低いことがうかがえます。

(2)女性が働き続けやすい制度(環境)(問 19)＜P.46 参照＞

女性が結婚、妊娠、出産した後も働き続けやすい制度(環境)の有無については、「ある」が 78.9%を占めています。従業員規模別にみると、20 人以上の企業では「ある」が 94.7%と非常に高い割合を占めています。20 人未満の企業は「ある」が 63.2%となっており、従業員規模が大きい企業の方が働き続けやすい制度(環境)を整備している割合が高いことがうかがえます。

(3)女性の継続就業に関する啓発(問 20)＜P.47 参照＞

女性の継続就業に関する啓発については、「行っている」が 73.7%を占めています。従業員規模別にみると、20 人以上の企業では「行っている」が 84.2%と高い割合を占めています。20 人未満の企業は「行っている」が 63.2%となっており、従業員規模が大きい企業の方が啓発を行っている割合が高いことがうかがえます。

9. 育児休業制度について

(1)育児休業制度活用の従業員の有無(問 21)＜P.48～49 参照＞

育児休業制度を活用している従業員の有無については、「いる」と「いない」の割合が拮抗しています。また、この傾向は過去調査結果と比較してもあまり大きな変化は見られません。

育児休業制度を活用している従業員の性別については、「男女とも」が 44.4%で最も高く、次いで「女性のみ」が 38.9%、「男性のみ」は 16.7%となっています。男性が育児休業制度を利用した企業の割合は、「男女とも」と「男性のみ」を合わせて 61.1%となります。従業員規模別にみると、男性が育児休業制度を利用した企業の割合は、20 人以上の企業では7割、20 人未満の企業では5割となっています。

(2)育児休業期間(問 22)＜P.50 参照＞

育児休業期間については、「子が1歳に達する日まで」が 44.7%で最も高く、「子が3歳に達する日まで」「その他」がともに 15.8%となっています。「その他」の具体的な内容として、「原則 1 歳までだが、事情によっては 1 歳半まで可能」や「本人の希望」などがあげられています。

(3)育児休業制度利用者数(過去3年間)(問 23)＜P.51～52 参照＞

過去3年間の育児休業制度利用者数については、「0 人」が 42.1%を占めています。「1 人」は 28.9%、「2 人」「3 人以上」はともに 10.5%で、合計すると育児休業制度利用者がいる企業は 49.9%となっています。

また、回答している全企業の育児休業制度利用者数の合計は、総数が 43 人、男性 9 人、女性 31 人でした。女性が多く、総数の 72.1%を占めています(総数を回答した企業の中には男

女の内訳を回答していないこともあるので、「男性」と「女性」の合計が「総数」になっていない。

(4)産後パパ育休取得者数(問 24)＜P.53 参照＞

産後パパ育休取得者数は、「0 人」の企業が最も多く、65.8%となっています。

「1 人」が 18.4%、「2 人」は 0%、「3 人以上」は 2.6%で、合計すると産後パパ育休取得者がいる企業は 21.0%となっています。

(5)看護休暇や短時間勤務制度、フレックスタイム制度等の有無(問 25)＜P.54 参照＞

育児のための看護休暇や短時間勤務制度、フレックスタイム制度等について、「ある」は 68.4%と多数を占めています。従業員規模別にみると、「ある」と回答した企業は 20 人未満の企業で 52.6%、20 人以上の企業で 84.2%で、規模が大きい企業の方が制度を整備している割合が高い結果となっています。

(6)育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の有無(問 26)＜P.55 参照＞

育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の有無については、「ある」が約7割と高い比率を占めています。従業員規模別では 20 人以上の規模の企業の方が「ある」の割合がやや高くなっています。

(7)育児をする従業員のための配慮の有無(問 27)＜P.56～57 参照＞

育児をする従業員のための配慮の有無については、「ない」が 47.4%、「ある」が 44.7%で、ほぼ拮抗しているといえます。従業員規模別にみると、20 人未満の企業では「ない」が過半数、20 人以上の企業では「ある」が過半数を占めています。

具体的な配慮の内容は、「こどもの体調不良での休み」「残業の削減、有給休暇の希望日取得等」「時短勤務」「こどもの用事の時休みが取れる」「有給の看護休暇をこども一人につき年間5日、最大10日まで取得可能」などがあげられています。

(8)男性の育児休業取得に関する課題(問 28)＜P.58 参照＞

男性の育児休業取得に関する課題については、「①代替要員の確保」が 39.5%、次いで「②育児取得者の周りの人の業務量」(約 31.6%)と「③業務の引継ぎ」(約 28.9%)が上位となります。

10. 介護休業制度について

(1)介護休業制度活用の従業員の有無(問 29)＜P.59～60 参照＞

介護休業制度を活用している従業員は、「いない」が 86.8%と非常に高い比率となっており、「いる」(5.3%)よりも 81.5 ポイント高くなっています。従業員規模別にみると、20 人未満の企業では「いる」と回答した企業は皆無です。20 人以上の企業では「いる」の割合は約1割となっています。

過去調査結果と比較すると、平成 26 年度よりも「いる」と回答した企業の割合が低下しています。

(2)介護休業を取得できる対象(問 30)＜P.61 参照＞

介護休業を取得できる対象については、81.6%の企業が「男女とも」と回答しており、「男性のみ」や「女性のみ」は 0%です。

(3)介護休業期間(問 31)＜P.62 参照＞

介護休業期間は、「最長 93 日まで」が約 47.4%と多く、次いで「その他」23.7%となっています。「その他」の具体的な内容として、「90 日まで」「定めなし」などがあげられています。

従業員規模別にみると、「最長 93 日まで」の割合は 20 人未満の企業では 36.8%、20 人以上の企業ではそれよりも 21.1 ポイント高い 57.9%となっています。

(4)介護休業制度利用者数(問 32)＜P.63 参照＞

介護制度利用者数は、全体の合計は 3 人となっています。20 人未満の企業では 1 人、20 人以上の企業では 2 人です。

(5)介護のための介護休暇等の制度の有無(問 33)＜P.64～65 参照＞

介護のための介護休暇や短時間勤務制度、フレックス制度等の有無については、「ある」と回答した企業が 50.0%で半数を占めています。従業員規模別にみると、「ある」の割合は 20 人未満の企業では 42.1%、20 人以上の企業ではそれよりも 15.8 ポイント高い 57.9%となっています。

(6)介護をする従業員のための配慮(問 34)＜P.66～67 参照＞

介護をする従業員のための配慮の有無については、「ない」が 60.5%となっており、「ある」(28.9%)よりも 31.6 ポイント高くなっています。具体的な配慮の内容として、「有給の介護休暇を年間5日取得可能」「特別休暇の推奨、時短勤務の推奨」「周囲の従業員に対して”介護”への理解促進」「県のケアラー支援協定締結、啓発活動への取組」「コンプライアンス具体的行動基準として明示」などがあげられています。

11. 仕事と家庭の両立

(1)仕事と家庭の両立に関する取組(問 35)＜P.68 参照＞

仕事と家庭の両立(ワーク・ライフ・バランス)に関する取組については、「ある」が約 52.6%と過半数を占めています。従業員規模別にみると、20 人未満の企業では「ない」が過半数を占めていますが、20 人以上の企業では「ある」が過半数を占めています。

(2)仕事と家庭の両立に関する取組内容(問 35-1)＜P.69 参照＞

仕事と家庭の両立に関する取組内容については、「③有給休暇の取得促進」が最も多く 75.0%の企業で取組が行われています。次いで、「④長時間労働の是正」は 65.0%、「⑤定時退社の励行」は 60.0%となっています。

12. ハラスメント

(1)ハラスメント防止の社内規定策定と従業員への明示(問 36)＜P.70～71 参照＞

ハラスメント防止の社内規定策定と従業員への明示をしているかどうかについては、「している」が 68.4%と多数を占めています。従業員規模別にみると、「している」の割合は 20 人未満の企業では 63.2%、20 人以上の企業ではそれよりも 10.5 ポイント高い 73.7%となっています。

過去調査結果と比較すると、ハラスメント防止の社内規定を策定し従業員に明示している企業が増加していることがうかがえます。

(2)ハラスメントの相談窓口や相談員の設置(問 37)＜P.72 参照＞

ハラスメントの相談窓口や相談員の設置等を行っているかどうかについて、「行っている」が 63.2%と過半数を占めています。従業員規模別にみると、「行っている」の割合は 20 人未満の企業では 52.6%、20 人以上の企業ではそれよりも 21.1 ポイント高い 73.7%となっています。

過去調査結果と比較すると、「行っている」企業の割合は年々増加していることがうかがえます。

(3)ハラスメントに関する研修(問 38)＜P.73 参照＞

ハラスメントに関する研修については、「行っている」が 52.6%と半数を超えています。従業員規模別にみると、「行っている」の割合は 20 人未満の企業では 47.4%、20 人以上の企業ではそれよりも 10.5 ポイント高い 57.9%となっています。

過去調査結果と比較すると、ハラスメントに関する研修を実施する企業が年々増加していることがうかがえます。

(4)ハラスメント防止に関する啓発(問 39)＜P.74 参照＞

ハラスメント防止に関する啓発については、「行っていない」が 55.3%で過半数を占めており、「行っている」との差は 13.2 ポイントです。従業員規模の大きさによる違いはあまり見られません。

13. 性的マイノリティ(LGBTQ 等)への対応

(1)性的マイノリティ(LGBTQ 等)への取組(問 40)＜P.75 参照＞

性的マイノリティへの取組については、「している」という企業は約1割にとどまっています。従業員規模別にみても、回答傾向に大きな違いは見られません。

(2)性的マイノリティへの取組をはじめた理由(問 41)＜P.76 参照＞

性的マイノリティへの取組を「している」と回答した企業に対して、取組をはじめた理由をたずねたところ、すべての企業が「国や県の施策に合わせた」と回答しています。

(3)性的マイノリティの従業員に対する対応(問 42)＜P.77 参照＞

性的マイノリティへの取組を「している」と回答した企業に対して、性的マイノリティの従業員に対する対応についてたずねたところ、「①LGBTQ について社内規定に明記(性的指向・性自認に関する差別・ハラスメントの禁止等)」と「③自分の認識する性別に基づく通称の使用を認めている」がともに 50.0%となっています。

(4)朝霞市パートナーシップ・ファミリーシップ制度の認知度(問 43)＜P.78 参照＞

朝霞市パートナーシップ・ファミリーシップ制度の認知度については、「知っている」の割合は 26.3%にとどまっています。従業員規模別にみると、「知っている」の割合は 20 人未満の企業では 15.8%、20 人以上の企業ではそれよりも 21.0 ポイント高い 36.8%となっています。

14. 困難な問題を抱える人への支援体制

(1)女性の従業員が抱える困難な問題(問 44)＜P.79 参照＞

女性の従業員の中で困難な問題を抱える人については、約6割の企業では、「⑧そのような人はいない」と回答しています。一方、「②身近な人から大声でどなられたり、従うよう強要されるなど、心を傷つけられている(らしい)」「③生活に必要なお金に困っている(らしい)」「⑨その他」と回答した企業がそれぞれ 5.3%で、少数ですが困難な問題を抱える女性の従業員がいる企業がある様です。

(2)困難な問題を抱える人への相談窓口の案内(問 45)＜P.80 参照＞

女性の従業員の中に困難な問題を抱える人がある(らしい)と回答した企業に対し、どのような相談窓口を案内しているかをたずねたところ、「③埼玉県の相談窓口」と「⑤市役所」が 40.0%、「①会社の相談機関」と「⑧医師」が 20.0%となっています。

15. ワーク・ライフ・バランス

(1)ワーク・ライフ・バランスの言葉の認知度(問 46)＜P.81 参照＞

「ワーク・ライフ・バランス」という言葉について、55.3%の企業が「聞いたことがあり、内容も知っている」と回答しています。「聞いたことがあるが、内容はよく知らない」(26.3%)を加えると、言葉は知っている企業は 81.6%となります。

従業員規模別にみると、従業員規模別にみると、20 人未満の企業では、「聞いたことがあるし、内容も知っている」の割合は 20 人以上の企業よりも上回っていますが、さらに「聞いたことがあるが、内容はよく知らない」を加えた割合は 20 人以上の企業の方が高くなっています。

(2)ワーク・ライフ・バランスの取組の進捗状況(問 47) <P.82 参照>

「ワーク・ライフ・バランス」の取組の進捗状況について、「進んでいる」「ある程度進んでいる」の肯定的な回答は 47.4%、「あまり進んでいない」「進んでいない」の否定的な回答は 44.8% となっており、その差は僅差です。従業員規模別にみると、肯定的な回答の割合については規模の大きさによる違いはほとんど見られません。

(3)ワーク・ライフ・バランスに取り組んだメリット(問 48) <P.83 参照>

ワーク・ライフ・バランスに取り組んだメリットについて、「④従業員の労働意欲が向上する」が 39.5%、次いで「①優秀な人材が辞めないで済む」(31.6%)、「⑥従業員が仕事と育児(介護)の両立に取り組む中で時間の管理がうまくなる」(26.3%)となっています。

従業員規模別にみると、20 人未満の企業では「①優秀な人材が辞めないで済む」(36.8%) が1位、20 人以上の企業では「④従業員の労働意欲が向上する」(47.4%)が1位となっています。

16. 事業主行動計画の策定について

(1)女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定(問 49) <P.84 参照>

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定について、策定している企業は 26.3%にとどまっています。従業員規模別にみると、策定している企業の割合は 20 人未満の企業では 15.8%、20 人以上の企業ではそれよりも 21.0 ポイント高い 36.8%となっています。

(2)えるばし認定、プラチナえるばし認定の認知度(問 50) <P.85 参照>

えるばし認定、プラチナえるばし認定の認知度については、「知っている」の割合は 23.7%にとどまっています。従業員規模別にみると、「知っている」の割合は 20 人未満の企業では 5.3%、20 人以上の企業ではそれよりも 36.8 ポイント高い 42.1%となっています。

(3)次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定(問 51) <P.86 参照>

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定については、策定している企業は 18.4%にとどまっています。従業員規模別にみると、策定している企業の割合は 20 人未満の企業では 10.5%、20 人以上の企業ではそれよりも 15.8 ポイント高い 26.3%となっています。

(4)くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定の認知度(問 52)

<P.87 参照>

くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定の認知度については、「知っている」が 21.1%にとどまっています。従業員規模別にみると、「知っている」の割合は 20 人未満の企業では 5.3%、20 人以上の企業ではそれよりも 31.5 ポイント高い 36.8%となっています。

(5)男女平等推進に積極的な企業の顕彰制度の認知度(問 53)＜P.88 参照＞

男女平等推進に積極的な企業の顕彰制度の認知度については、「知っている」が 23.7%にとどまっています。また、従業員規模別にみても、20 人未満の企業、20 人以上の企業ともに全体とほぼ同様の傾向となっています

(6)男女平等を進めるために行政が力を入れるべきこと(問 54)＜P.89～90 参照＞

男女平等を進めるために行政が力を入れるべきことについて1位から3位まであげられていた項目を集計すると、「③学校での男女平等についての教育を充実する」と「⑧企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する」がともに 36.8%で最も高く、次いで「⑩育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する」が 28.9%となっています。

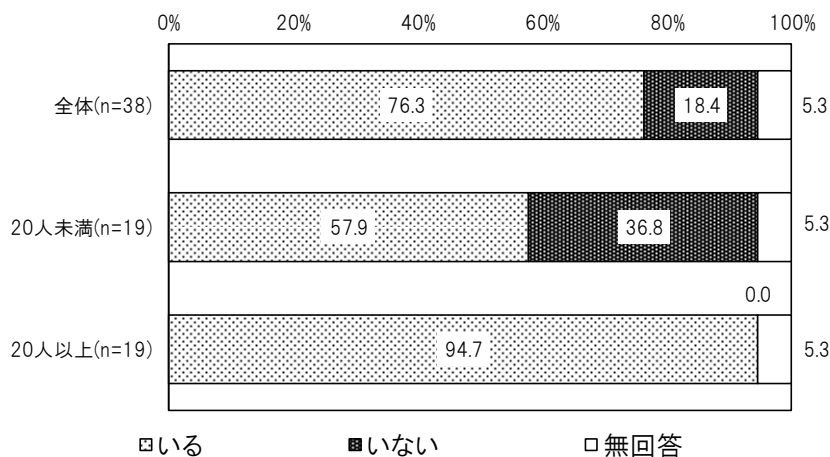
Ⅲ. 調査結果

1. 募集方法

(1) 男女の機会均等について

問2 男女の機会均等が図られていますか。

図表 6 男女の機会均等が図られているか(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

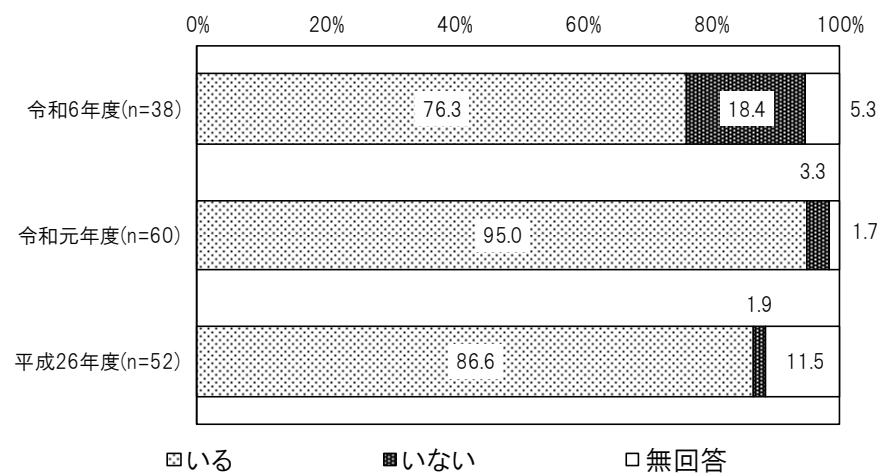
従業員の募集における男女の機会均等についてみると、「いる」が76.3%と高い割合となっています。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20人未満の企業では「いる」が57.9%となっています。

20人以上の企業においては「いる」は94.7%で、20人未満の企業を36.8ポイント上回っています。

図表 7 男女の機会均等が図られているか(過去の調査との比較)



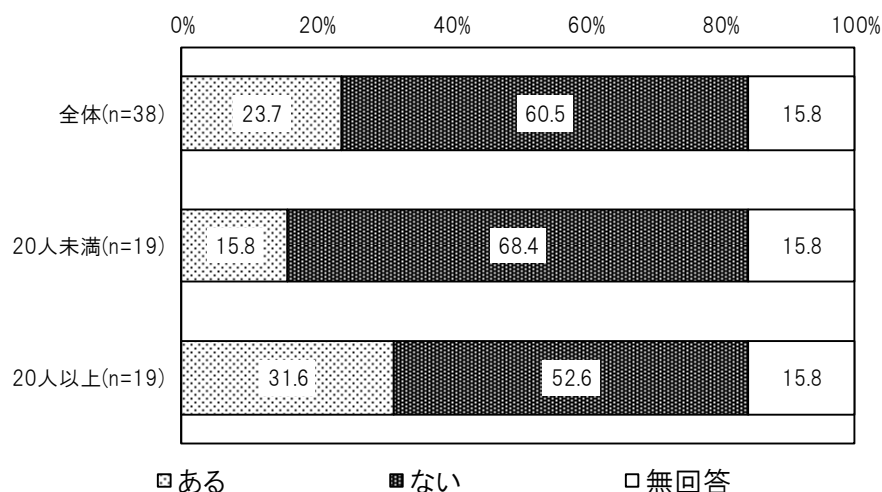
■過去調査結果との比較

過去調査結果と比べると、「いる」と回答した企業が令和元年度からは18.7ポイント減少し、平成26年度からは10.3ポイント減少しており、「いる」とする企業は減少しつつあります。

(2)女性の積極的な募集についての工夫

問3 女性の積極的な募集について工夫している点がありますか。

図表 8 女性の積極的な募集についての工夫(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

女性の積極的な募集について工夫している点について、「ない」が 60.5%となっています。

「ある」と回答した企業に具体的な内容をたずねたところ、次のような事項があげられています。

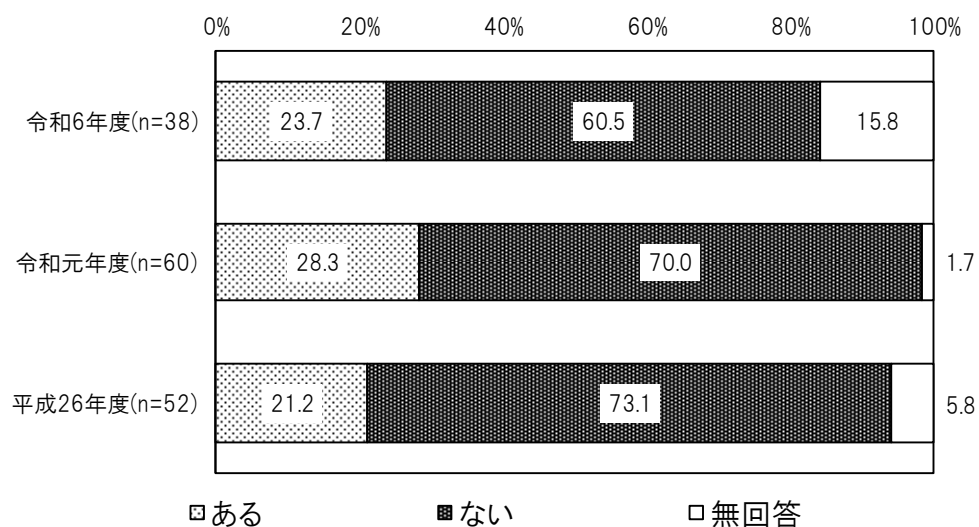
- ・30 分以上、15 分単位で2時間までの短時間勤務を導入。育休の完全取得。
- ・看護休暇を有給にしている。
- ・社員紹介採用キャンペーンを実施している。
- ・特にないが、職種で女性が集まる。
- ・パートさんの募集。
- ・平日昼間のみの勤務可能。
- ・募集要項に男性女性の区別しないようにしている。応募があれば面接し入社していただいている。
- ・面接官が女性。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20 人未満の企業では 68.4%が「ない」と高い割合となっており、「ある」は 15.8%となっています。

20 人以上の企業は「ある」が 31.6%で、20 人未満の企業を 15.8 ポイント上回っています。

図表 9 女性の積極的な募集についての工夫(過去調査結果との比較)



■過去調査結果との比較

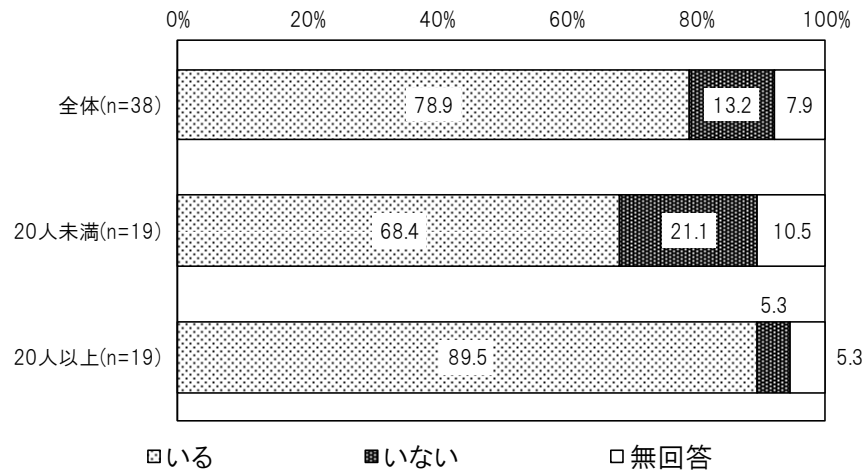
過去調査結果と比べると、「ある」と回答した企業が令和元年度からは 4.6 ポイント減少し、平成 26 年度からは 2.5 ポイント増加しています。

2. 選考状況

(1)職務能力に無関係な質問の禁止の徹底

問4 面接時に結婚の予定等、職務能力に特に関係のない事項について質問しないことを徹底していますか。

図表 10 職務能力に無関係な質問の禁止の徹底(全体・従業員別)



■全体の回答傾向

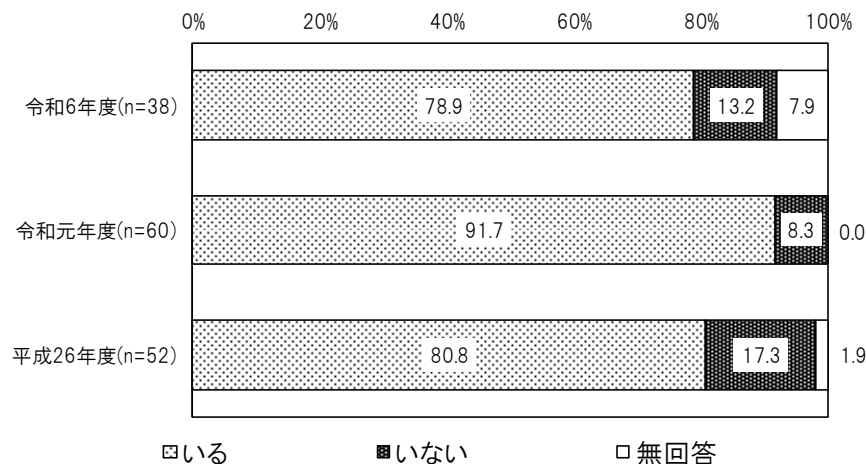
職務能力に無関係な質問の禁止の徹底について、「いる」が78.9%と高い割合となっており、「いない」(13.2%)との差は65.7ポイントとなっています。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20人未満の企業では「いる」が68.4%と高い割合を占めています。

20人以上の企業においては「いる」が89.5%とさらに高く、20人未満の企業を21.1ポイント上回っています。

図表 11 職務能力に無関係な質問の禁止の徹底(過去調査結果との比較)



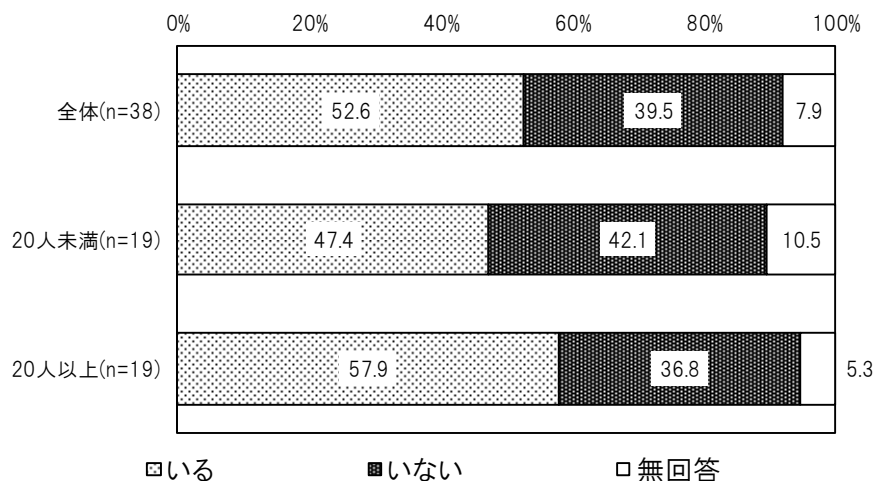
■過去調査結果との比較

過去調査結果と比べると、「いる」と回答した企業が令和元年度からは12.8ポイント減少し、平成26年度からは1.9ポイント減少するなど、「いる」の割合は減少傾向にあります。

(2)面接、選考担当者への女性の登用

問5 面接、選考担当者の中に女性を登用していますか。

図表 12 面接、選考担当者への女性の登用(全体・従業員規模別)



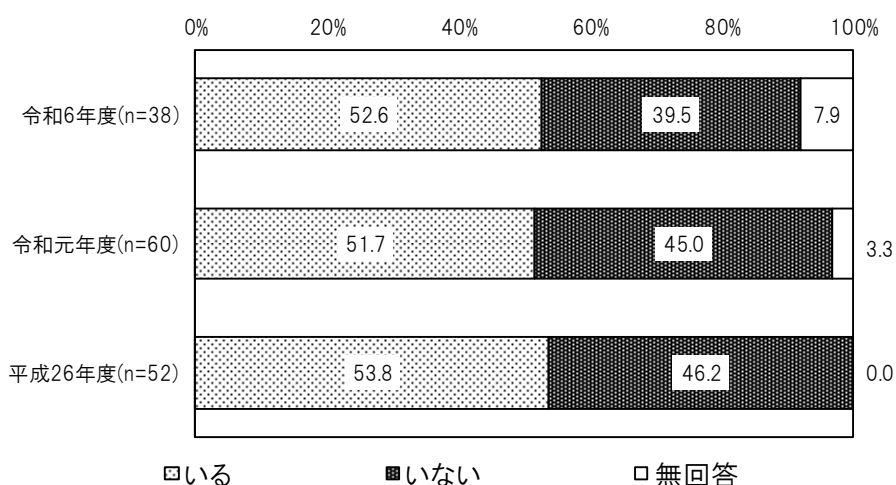
■全体の回答傾向

面接、選考担当者への女性の登用について、「いる」が52.6%と約半数を占めており、「いない」(39.5%)を13.1ポイント上回っています。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20人未満の企業では「いる」が47.4%となっています。20人以上の企業では「いる」が57.9%で、20人未満の企業を10.5ポイント上回っています。

図表 13 面接、選考担当者への女性の登用(過去調査結果との比較)



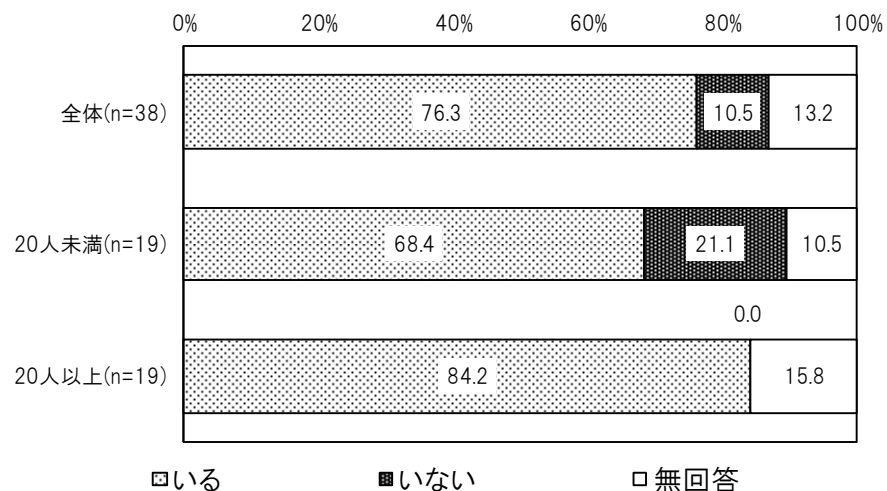
■過去調査結果との比較

過去調査結果と比べると、「いる」と回答した企業が令和元年度からは0.9ポイント増加し、平成26年度からは1.2ポイント減少していますが、あまり大きな変化は見られません。

(3)性的指向・性自認に違和があることを個性と捉えること

問6 性的指向・性自認に違和のある方も個性として捉えていますか。

図表 14 性的指向・性自認に違和があることを個性と捉えるかどうか(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

性的指向・性自認に違和があることを個性と捉えるかどうかについて、「いる」が76.3%と高い割合を占めています。「いない」(10.5%)との差は65.8ポイントです。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20人未満の企業では「いる」が68.4%で過半数を占めています。

20人以上の企業においては「いる」の割合は84.2%とさらに高く、20人未満の企業を15.8ポイント上回っています。20人以上の企業では「いない」と回答した企業はありません。

3. 管理職男女比

(1) 女性の管理職の数

問7 貴事業所の従業員(正社員以外も含む。)のうち、女性の管理職は何人いますか。該当者がいない場合は0をご記入ください。

図表 15 女性の管理職の数(総数・全体)

登用状況 管理職	管理職総数(人)		
		うち女性	(女性割合)
会社役員	104	27	26.0%
課長・部長相当職	121	11	9.1%
係長相当職	143	42	29.4%
合 計	368	80	21.7%

■全体の回答傾向

上記の表は回答があった企業のすべての管理職人数の合計を記載しています。会社役員も含めた管理職合計をみると、女性の割合は21.7%となっています。会社役員及び係長相当職に占める女性の割合は3割弱となっていますが、課長・部長相当職は9.1%にとどまっています。

図表 16 女性の管理職の数(総数・従業員規模別)

従業員数	登用状況 管理職	管理職総数(人)		
			うち女性	(女性割合)
20人未満	会社役員	32	14	43.8%
	課長・部長相当職	20	2	10.0%
	係長相当職	14	3	21.4%
	合 計	66	19	28.8%
20人以上	会社役員	72	13	18.1%
	課長・部長相当職	101	9	8.9%
	係長相当職	129	39	30.2%
	合 計	302	61	20.2%

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、会社役員については20人未満の企業では女性が43.8%を占めています。課長・部長相当職については20人未満の企業では10.0%で20人以上の企業よりも割合が高いのですが、ともに約1割にとどまっている状況です。係長相当職における女性の割合は、20人未満の企業で21.4%、20人以上の企業では30.2%と、20人以上の規模の方が割合が高くなっています。

図表 17 管理職の性別構成比(過去調査結果との比較)

	全管理職	男性	女性
令和6年度	264人 (100.0%)	211人 (79.9%)	53人 (20.1%)
令和元年度	403人 (100.0%)	330人 (81.9%)	73人 (18.1%)
平成26年度	279人 (100.0%)	246人 (88.2%)	33人 (11.8%)

※1…平成 26 年度と令和元年度の調査対象は、課長・部長相当職と係長相当職であったので、令和6年度も同じく課長・部長相当職と係長相当職の合計の数値で比較している。

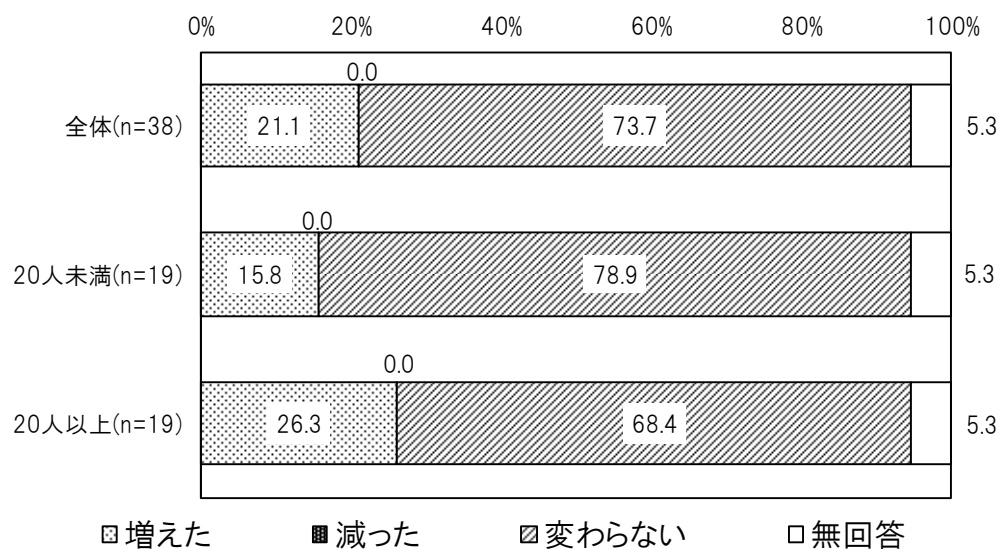
■過去調査結果との比較

今回調査(令和6年度)の全管理職人数(課長・部長相当職と係長相当職の合計)における女性の割合は 20.1%です。過去の調査結果と比較すると、平成 26 年度には 11.8%、令和元年度には 18.1%であったことから、徐々に女性の管理職の割合が増加していることがうかがえます。

(2)女性の管理職の増減

問8 最近3年間で女性の管理職は増えましたか。

図表 18 直近3年間の女性の管理職の増減(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

直近3年間の女性の管理職の増減について、「変わらない」が73.7%と高い比率となっています。「増えた」とする回答は21.1%、「減った」は0%です。

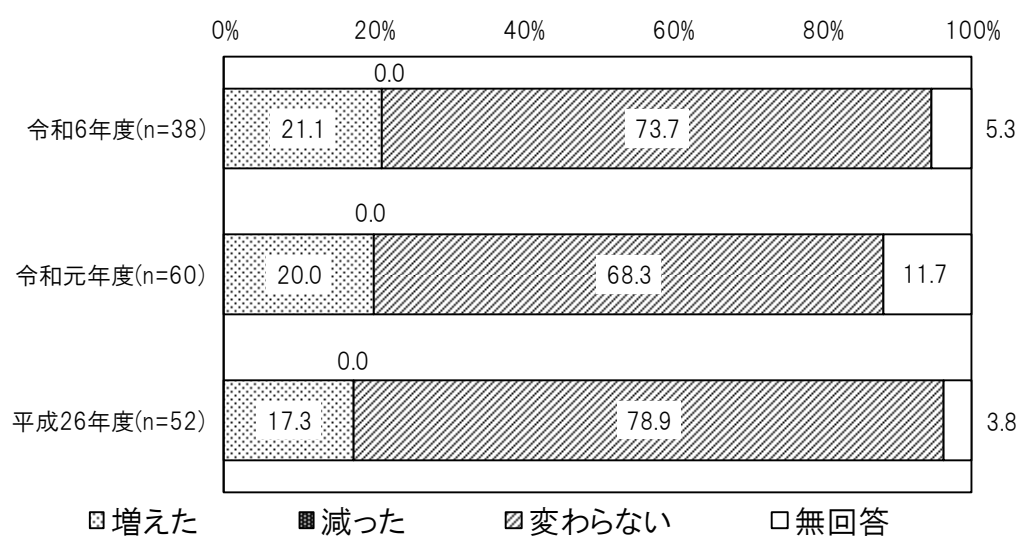
「変わらない」の割合は「増えた」よりも52.6ポイント高くなっています。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20人未満の企業は「変わらない」が78.9%と高い比率となっています。20人以上の企業では68.4%が「変わらない」となっており、20人未満の企業よりも10.5ポイント低くなっています。

一方、「増えた」の割合は、20人未満の企業で15.8%、20人以上の企業で26.3%となっており、従業員規模が大きい企業の方が女性の管理職が増えた割合が高くなっています。

図表 19 直近3年間の女性の管理職の増減(過去調査結果との比較)



※平成26年度・令和元年度の選択肢は「増えた・増えない」の2項目であったので、「増えない」を「変わらない」に読み替えている。

■過去調査結果との比較

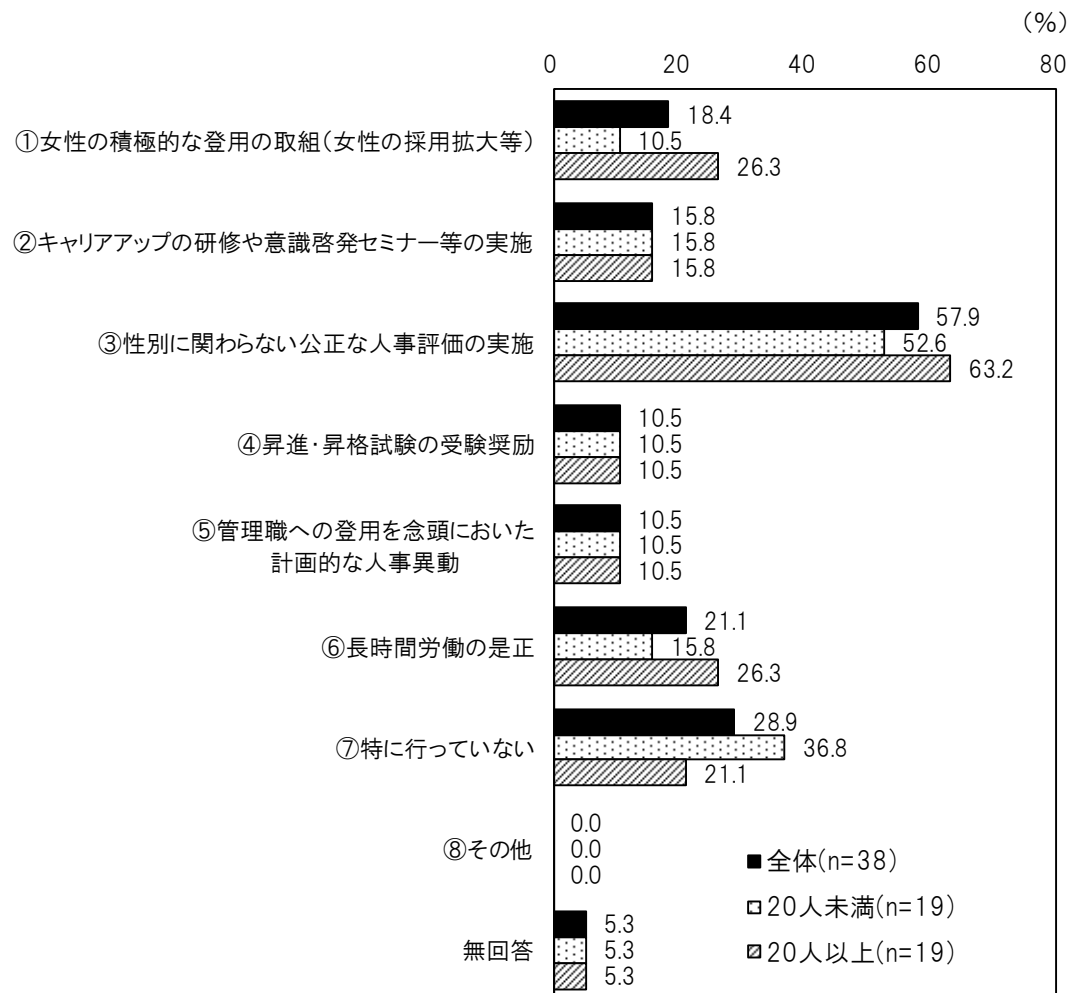
過去調査結果と比べると、「増えた」と回答した企業が令和元年度からは1.1ポイント増加、平成26年度からは3.8ポイント増加しており、女性の管理職が増えた企業は徐々に多くなってきています。

一方で、「変わらない」とする企業は令和6年度において7割を超えており、あまり大きな変化にはつながっていないことがうかがえます。

(3)女性管理職を増やすための取組

問9 貴事業所では女性管理職を増やすために、どのようなことに取り組まれましたか。該当する番号すべてに○を付けてください。

図表 20 女性管理職を増やすための取組(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

女性管理職を増やすための取組について、「③性別に関わらない公正な人事評価の実施」が57.9%で最も多く、次いで「⑥長時間労働の是正」が21.1%、「①女性の積極的な登用の取組(女性の採用拡大等)」が18.4%で上位となっています。

一方、「⑦特に行っていない」は28.9%で約3割にのぼっています。

「⑧その他」と回答した企業に具体的な内容をたずねたところ、次のような事項があげられています。

・女性に限らずトップダウンせず意見を尊重する。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20 人未満の企業では、「性別に関わらない公正な人事評価の実施」が 52.6%で最も多く、次いで「キャリアアップの研修や意識啓発セミナー等の実施」「長時間労働の是正」が 15.8%で上位となっています。

20 人以上の企業では「性別に関わらない公正な人事評価の実施」が 63.2%、次いで「女性の積極的な登用の取組(女性の採用拡大等)」「長時間労働の是正」がそれぞれ 26.3%で上位となっています。

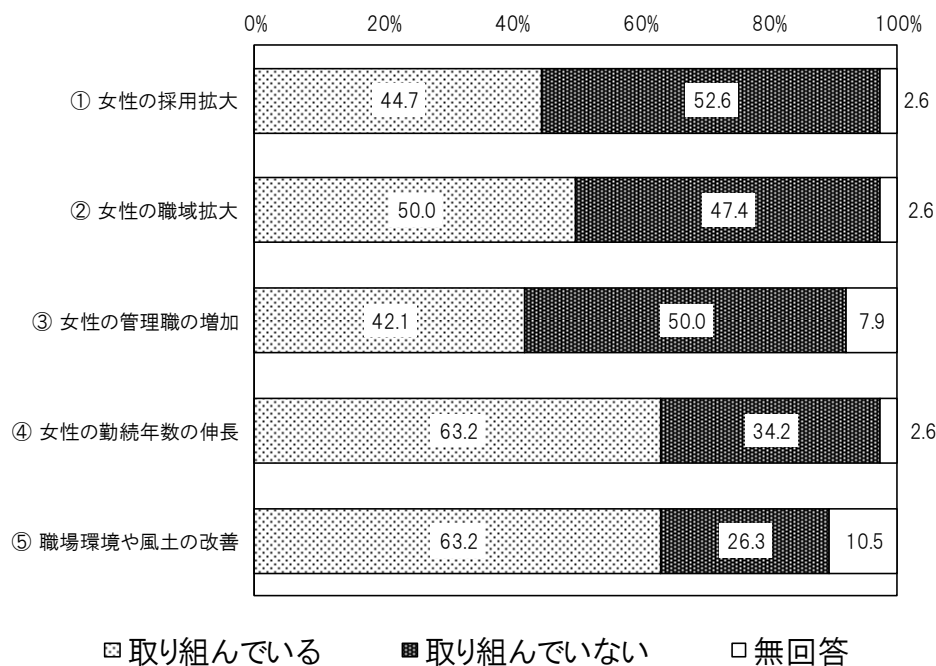
「特に行っていない」と回答した企業は、20 人未満の企業では 36.8%と多く、20 人以上の企業の割合よりも 15.7 ポイント高くなっています。

4. ポジティブ・アクションについて

(1) ポジティブ・アクションへの取組

問 10 貴事業所では「ポジティブ・アクション(※)」に取り組んでいますか。該当するほうに○をつけてください。

図表 21 ポジティブ・アクションへの取組(全体)



■全体の回答傾向

ポジティブ・アクションへの取組について、「④女性の勤続年数の伸長」と「⑤職場環境や風土の改善」はそれぞれ63.2%と過半数の企業が取り組んでいます。

そのほかの項目についても半数近くの企業が取り組んでいることがうかがえますが、「③女性の管理職の増加」については「取り組んでいる」が42.1%で、他の項目と比較してやや低い割合となっています。

※ポジティブ・アクションとは

一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと。

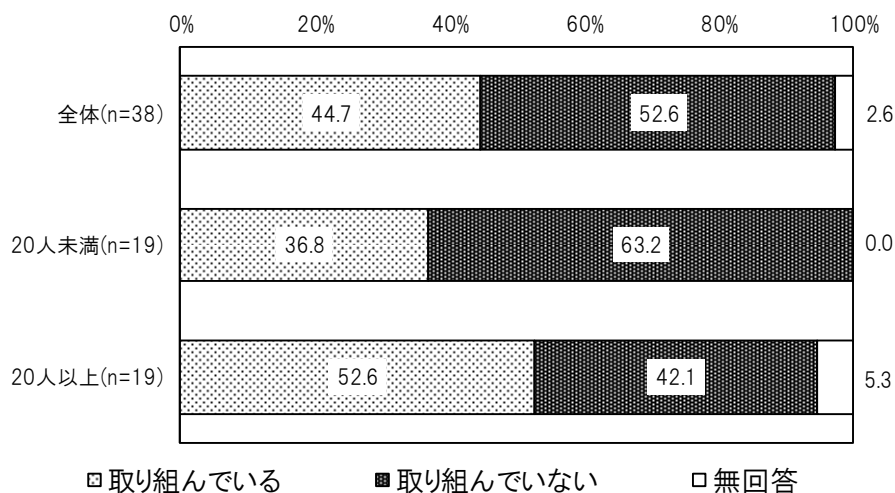
単に女性を「優遇」するものではなく、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境にある場合に、そのような状況を「改善」するための取組です。

(例)

- ・指導的地位に就く女性等の数値に関する枠などを設定する方式
クォータ制(性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法)等
- ・ゴール・アンド・タイムテーブル方式
指導的地位に就く女性等の数値に関して、達成すべき目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する手法
- ・基盤整備を推進する方式
研修の機会の充実、仕事と生活の調和など女性の参画の拡大を図るための基盤整備を推進する手法
(内閣府男女共同参画ホームページより引用)

① 女性の採用拡大

図表 22 ポジティブ・アクションへの取組(女性の採用拡大)
(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

女性の採用拡大について、「取組んでいない」が 52.6%で過半数となっていますが、「取組んでいる」との差は 7.9 ポイントと僅差となっています。

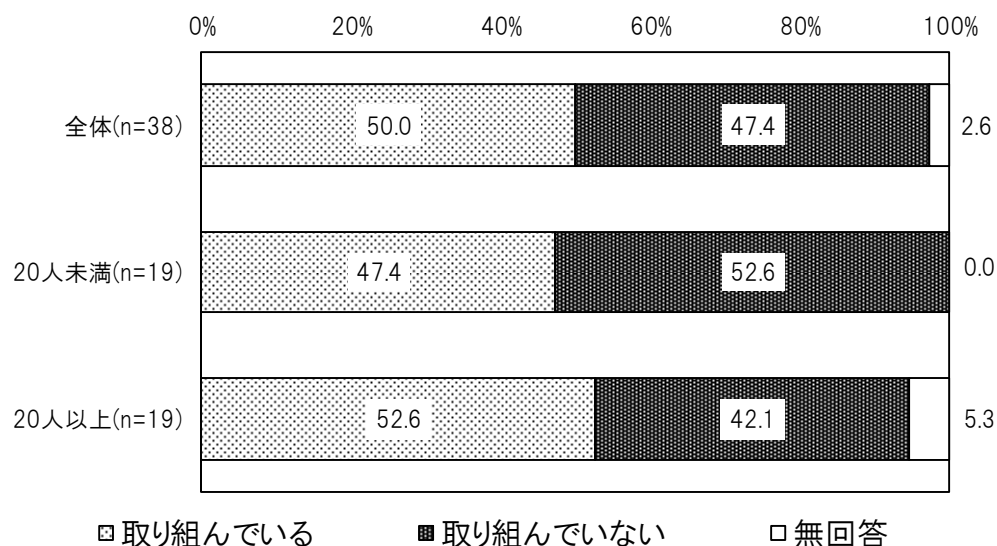
■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20 人未満の企業では「取組んでいる」が 36.8%、「取組んでいない」が 63.2%となっており、「取組んでいない」の割合が「取組んでいる」よりも 26.4 ポイント高くなっています。

一方、20 人以上の企業では「取組んでいる」が 52.6%と過半数を占めており、「取組んでいない」よりも 10.5 ポイント高くなっています。

② 女性の職域拡大

図表 23 ポジティブ・アクションへの取組(女性の職域拡大)
(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

女性の職域拡大について、「取組んでいる」が 50.0%、「取組んでいない」が 47.4%となっており、その差は 2.6 ポイントの僅差となっています。

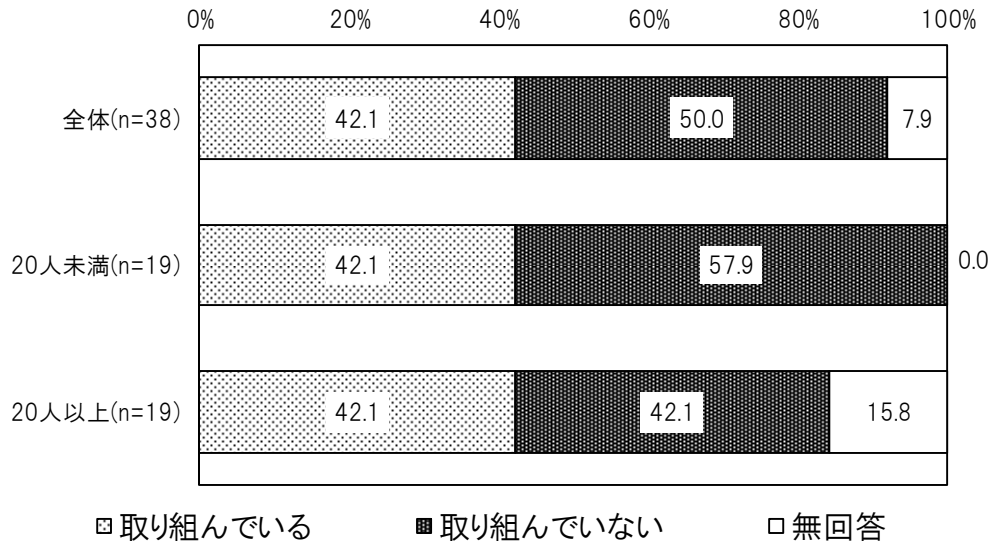
■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20 人未満の企業では「取組んでいない」が 52.6%と過半数となり、「取組んでいる」(47.4%)よりも 5.2 ポイント高くなっています。

一方、20 人以上の企業では「取組んでいる」が 52.6%となり、「取組んでいない」よりも 10.5 ポイント高くなっています。

③ 女性の管理職の増加

図表 24 ポジティブ・アクションへの取組(女性の管理職の増加)
(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

女性の管理職の増加について、「取り組んでいない」が半数となり「取り組んでいる」との差は 7.9 ポイントです。

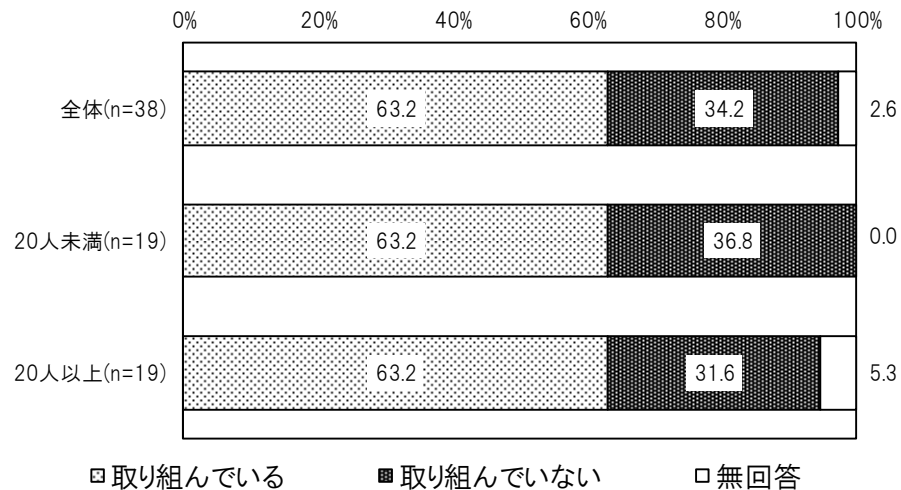
■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20 人未満の企業では「取り組んでいる」が 42.1%、「取り組んでいない」が 57.9%となっています。20 人以上の企業では「取り組んでいる」「取り組んでいない」ともに 42.1%で同率となっています。

「取り組んでいる」割合は、従業員規模による差はみられません。

④ 女性の勤続年数の伸長

図表 25 ポジティブ・アクションへの取組(女性の勤続年数の伸長)
(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

女性の勤続年数の伸長について、「取組んでいる」が63.2%となっており、「取組んでいない」(34.2%)との差は29.0ポイントです。

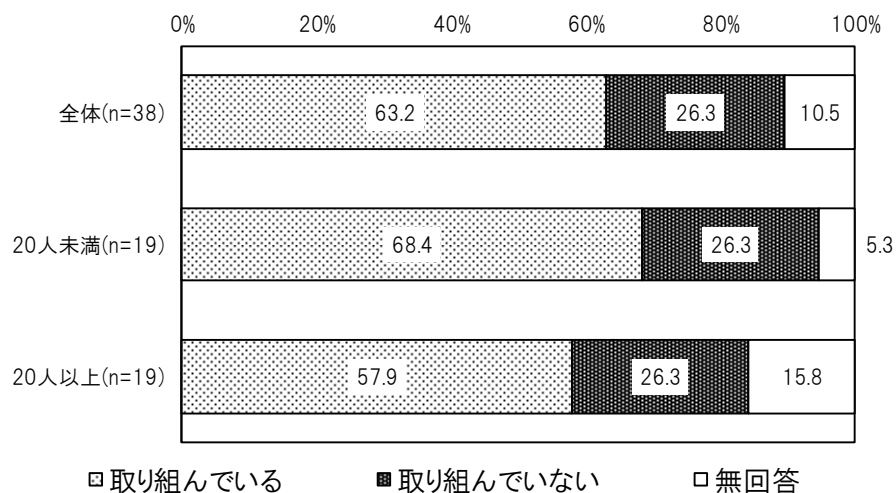
■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、回答傾向に大きな違いは見られません。

20人未満の企業では「取組んでいる」が「取組んでいない」を26.4%ポイント、20人以上の企業では31.6ポイント上回っています。

⑤ 職場環境や風土の改善

図表 26 ポジティブ・アクションへの取組(職場環境や風土の改善)
(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

職場環境や風土の改善について、「取組んでいる」が63.2%と過半数を占めています。「取組んでいない」(26.3%)との差は36.9ポイントです。

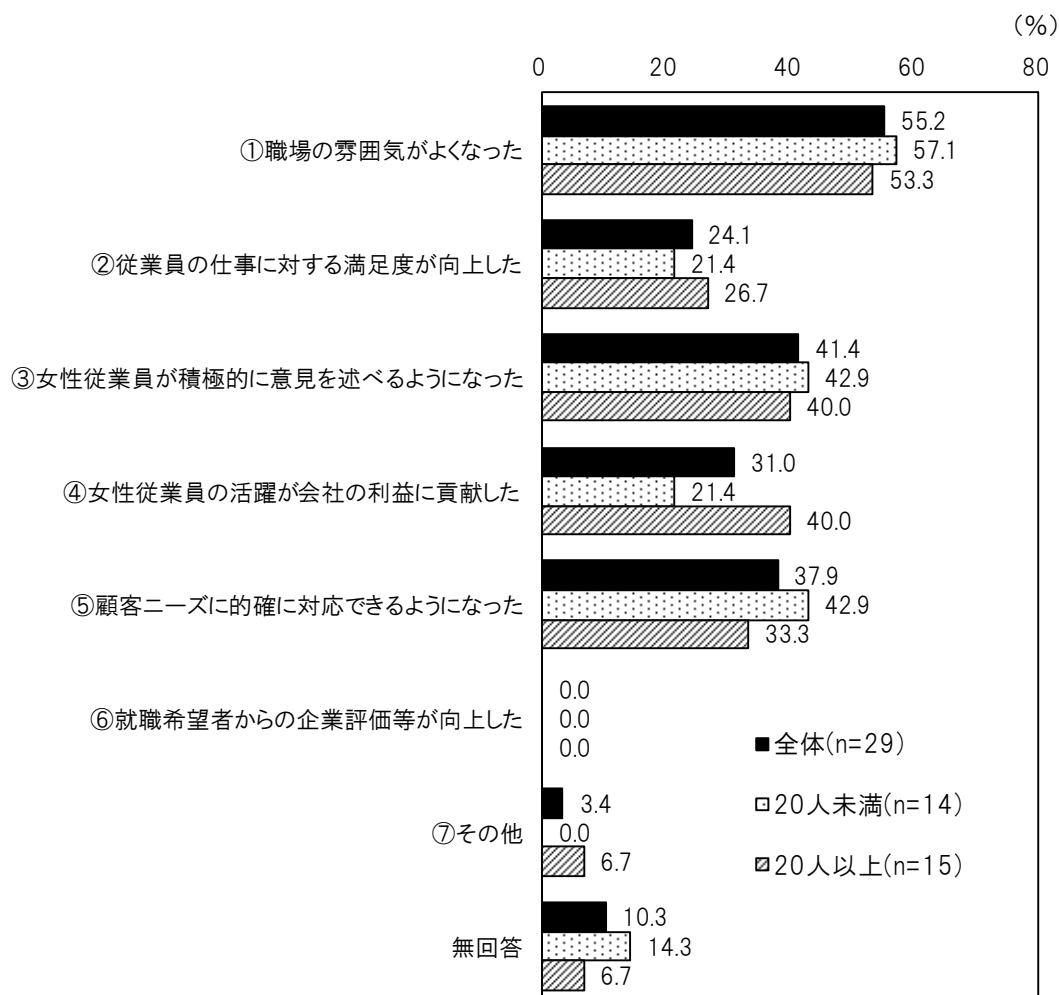
■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20人未満の企業では、68.4%が「取組んでいる」と回答しており、20人以上の企業の「取組んでいる」の割合(57.9%)よりも10.5ポイント高くなっています。従業員規模が小さい企業の方が「取組んでいる」割合が高いことがうかがえます。

(2) ポジティブ・アクションに取り組んだ効果

問 10-1 貴事業所が「ポジティブ・アクション」に取り組んで、どんな効果がありましたか。該当する番号すべてに○をつけてください。

図表 27 ポジティブ・アクションに取り組んだ効果(全体・従業員規模)



■全体の回答傾向

ポジティブ・アクションに取り組んだ効果について、「①職場の雰囲気がよかった」が55.2%で最も多く、次いで「③女性従業員が積極的に意見を述べるようになった」が41.4%、「⑤顧客ニーズに的確に対応できるようになった」が37.9%で上位となっています。

「⑦その他」と回答した企業に具体的な内容をたずねたところ、次のような事項があげられています。

・改めて取り組んでいない。男女の垣根なし。

■従業員規模別の回答傾向

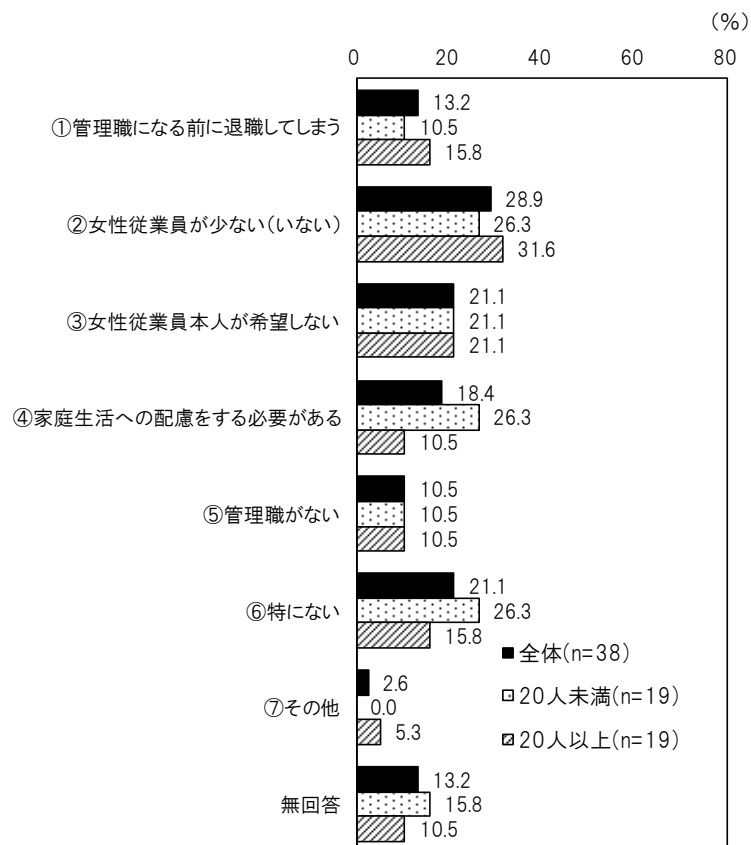
従業員規模別にみると、20 人未満の企業ではおおむね全体と同様の傾向で、「①職場の雰囲気がよくなった」が 57.1%で最も高く、次いで「③女性従業員が積極的に意見を述べるようになった」「⑤顧客ニーズに的確に対応できるようになった」がともに 42.9%で上位となっています。

20 人以上の企業では「①職場の雰囲気がよくなった」(53.3%)、「③女性従業員が積極的に意見を述べるようになった」(40.0%)が上位にきている点は、全体及び 20 人未満の企業と同様です。一方、「④女性従業員の活躍が会社の利益に貢献した」は 40.0%で、20 人未満の企業の割合(21.4%)を 18.6 ポイント上回っています。

(3)女性の管理職の登用に係る課題

問 11 貴事業所で女性の管理職の登用(昇進)に係る課題はありますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

図表 28 女性の管理職の登用に係る課題(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

女性の管理職の登用に係る課題について、「②女性従業員が少ない(いない)」が28.9%と最も多く、次いで「③女性従業員本人が希望しない」が21.1%、「④家庭生活への配慮をする必要がある」が18.4%で上位となっています。また、「⑥特にない」は21.1%と高い割合になっています。

「⑦その他」と回答した企業に具体的な内容をたずねたところ、次のような事項があげられています。

・男女平等の意識が欠如。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20人未満の企業では「②女性従業員が少ない(いない)」「④家庭生活への配慮をする必要がある」がともに26.3%、「③女性従業員本人が希望しない」が21.1%で上位となっています。「④家庭生活への配慮をする必要がある」は20人以上の企業の割合を15.8ポイント上回っています。

20人以上の企業では「②女性従業員が少ない(いない)」が31.6%、「③女性従業員本人が希望しない」が21.1%、「①管理職になる前に退職してしまう」が15.8%で上位となっています。

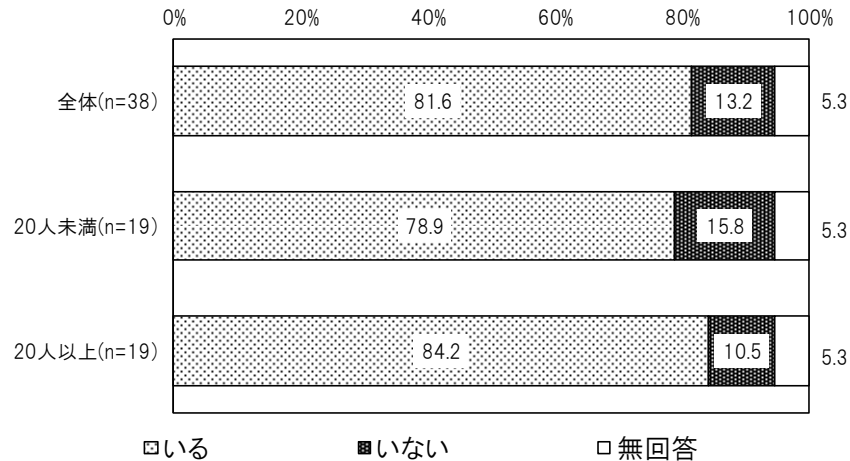
「⑥特にない」は20人未満の企業では26.3%、20人以上の企業では15.8%となっています。

5. 配置状況

(1)能力と適性にあわせた配置・職務分担

問 12 本人の能力と適性にあわせた配置・職務分担を行っていますか。

図表 29 能力と適性にあわせた配置・職務分担を行っているか(全体・従業員規模別)



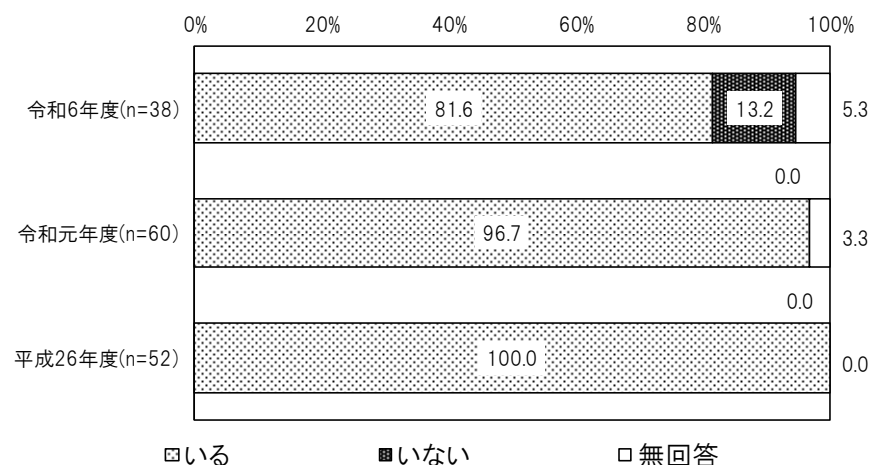
■全体の回答傾向

能力と適性にあわせた配置・職務分担を行っているかどうかについては、「いる」が81.6%と高い比率となり、「いない」を68.4ポイント上回っています。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、回答傾向に大きな違いは見られません。20人未満の企業では「いる」が「いない」を63.1ポイント、20人以上の企業では73.7ポイント上回っています。

図表 30 能力と適性にあわせた配置・職務分担を行っているか(過去調査結果との比較)



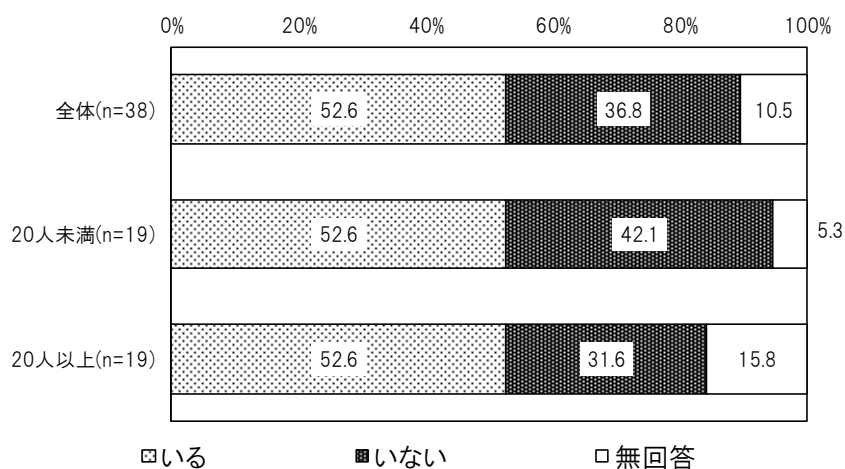
■過去調査結果との比較

過去調査結果と比べると、「いる」と回答した企業が令和元年度からは15.1ポイント減少、平成26年度からは18.4ポイント減少しており、その割合が年々減少していることがうかがえます。

(2)自己申請制度や公募制度等の活用

問 13 社員の配置希望について、自己申請制度や公募制度等を活用していますか。

図表 31 自己申請制度や公募制度等の活用(全体・従業員規模別)



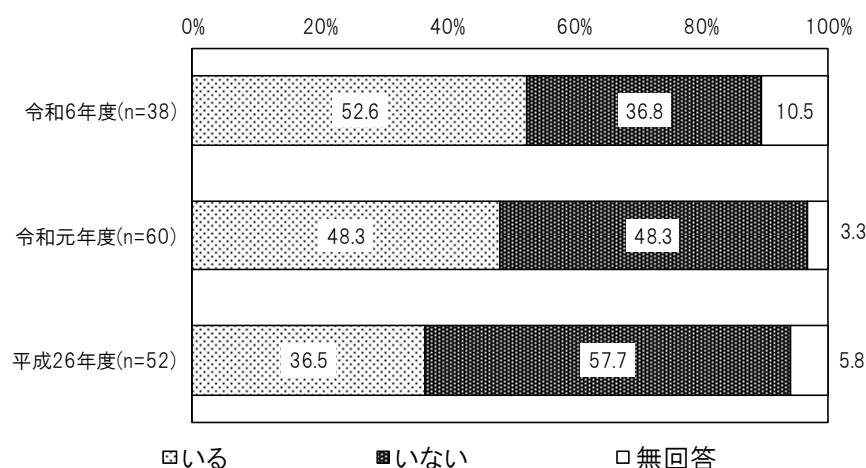
■全体の回答傾向

社員の配置希望について自己申請制度や公募制度等を活用しているかどうかについて、「いる」が52.6%となり、「いない」との差は15.8ポイントです。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、回答傾向に大きな違いは見られません。20人未満の企業では「いる」が「いない」を10.5ポイント、20人以上の企業では21.0ポイント上回っています。

図表 32 自己申請制度や公募制度等の活用(過去調査結果との比較)



■過去調査結果との比較

過去調査結果と比べると、「いる」と回答した企業が令和元年度からは4.3ポイント増加、平成26年度からは16.1ポイント増加しており、活用している企業は年々増加していることがうかがえます。

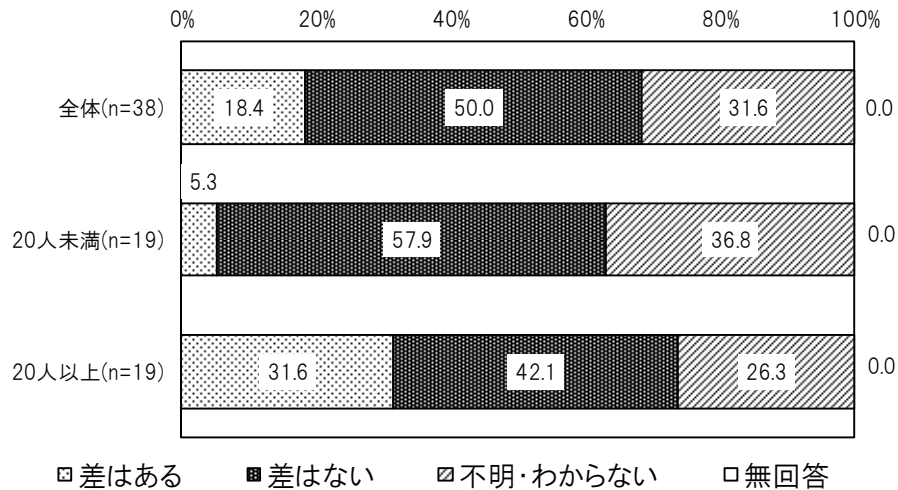
6. 平均賃金

(1) 男性と比較した女性の平均賃金割合

問 14 男性の平均賃金(所定内給与額※)を 100 としたとき、女性の賃金の割合はどのくらいですか。

※所定内給与額…決まって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額

図表 33 男性の平均賃金と比較した場合の女性の平均賃金割合(全体・従業員規模別)



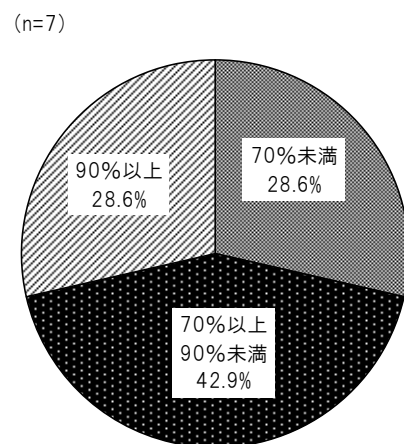
■全体の回答傾向

男性の平均賃金と比較した場合の女性の平均賃金割合については、「差はない」が 50.0%で半数となり、「差はある」は 18.4%となっています。

図表 34 対男性比の女性の賃金割合(全体)

「差はある」と回答した企業を対象に、対男性比で女性の賃金割合をたずねたところ、「70%以上 90%未満」が 42.9%と最も高い割合となっています。

一方、女性の賃金が男性の賃金の「70%未満」の企業は、男女の賃金に差がある企業のうちの 28.6%を占めています。



■従業員規模別の回答傾向

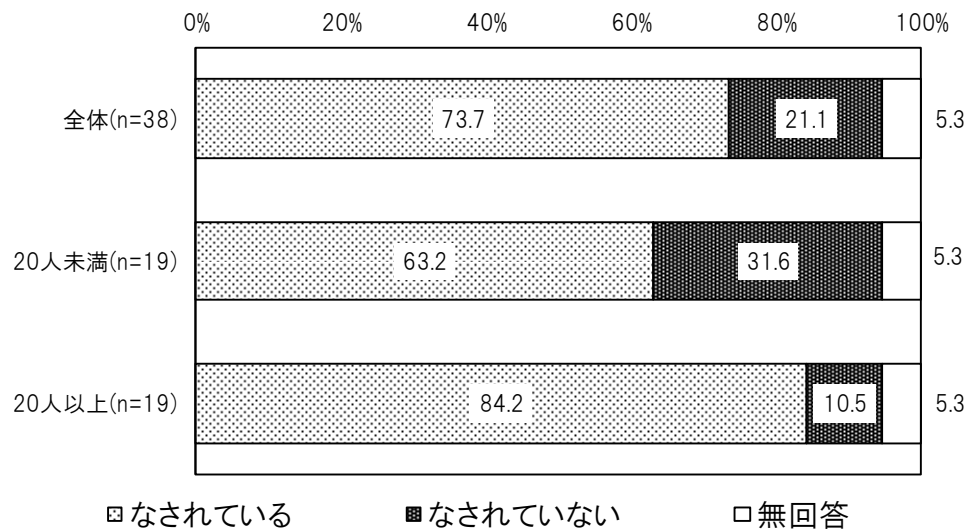
従業員規模別にみると、20 人未満の企業では「差はある」が 5.3%、20 人以上の企業で「差はある」が 31.6%となっており、26.3 ポイント差で 20 人以上の企業が上回っています。

7. 育成

(1) 研修への案内・実施

問 15 男女ともに研修への案内・実施がなされていますか。

図表 35 男女双方への研修の案内・実施(全体・従業員規模別)



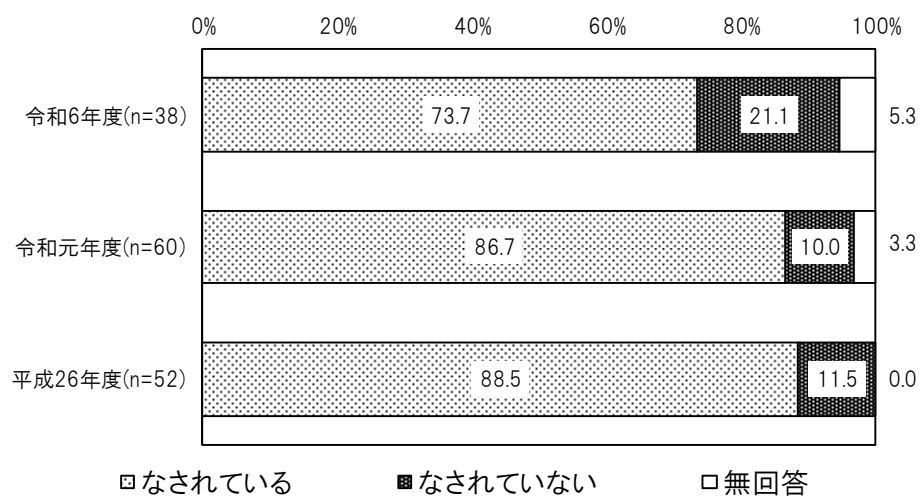
■全体の回答傾向企業

男女双方への研修の案内・実施については、「なされている」が 73.7%となっており、「なされていない」(21.1%)を 52.6 ポイント上回っています。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20 人未満の企業では「なされている」が 63.2%となっています。一方、20 人以上の企業では「なされている」が 84.2%と、20 人未満の企業を 21.0 ポイント上回っています。

図表 36 男女双方への研修の案内・実施(過去調査結果との比較)



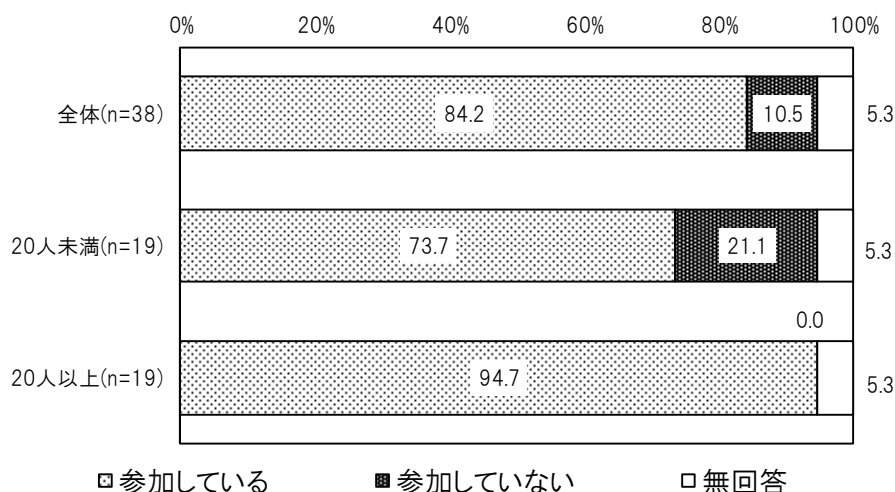
■過去調査結果との比較

過去調査結果と比べると、「なされている」と回答した企業が令和元年度からは13.0ポイント減少、平成26年度からは14.8ポイント減少しており、男女双方への研修の案内・実施をしている企業が減少していることがうかがえます。

(2)会議や打ち合わせ等への女性の参加

問 16 女性が会議や打ち合わせ等に参加していますか。

図表 37 会議や打ち合わせ等への女性の参加(全体・従業員規模別)



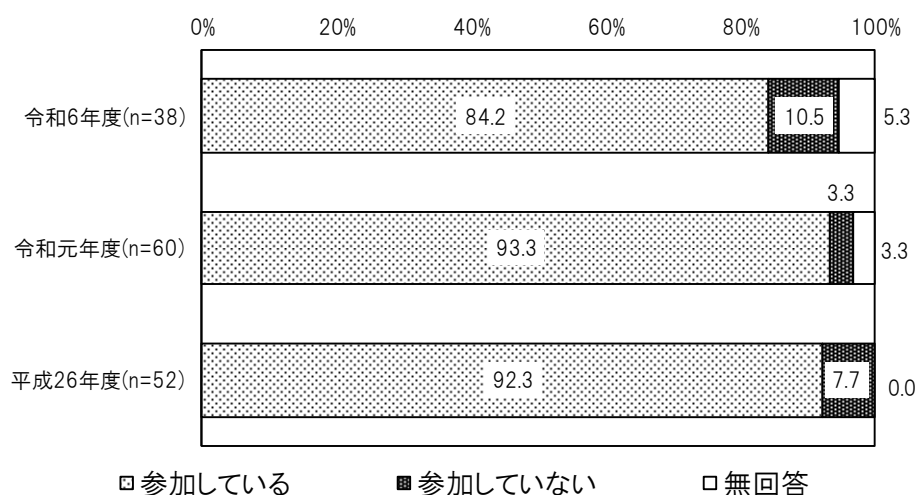
■全体の回答傾向

会議や打ち合わせ等への女性の参加については、「参加している」が 84.2%の高い割合となっており、「参加していない」(10.5%)の割合を 73.7 ポイント上回っています。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20 人以上の企業では「参加している」が 94.7%と高い割合となっています。一方、20 人未満の企業では「参加していない」が 21.1%存在しています。

図表 38 会議や打ち合わせ等への女性の参加(過去調査結果との比較)



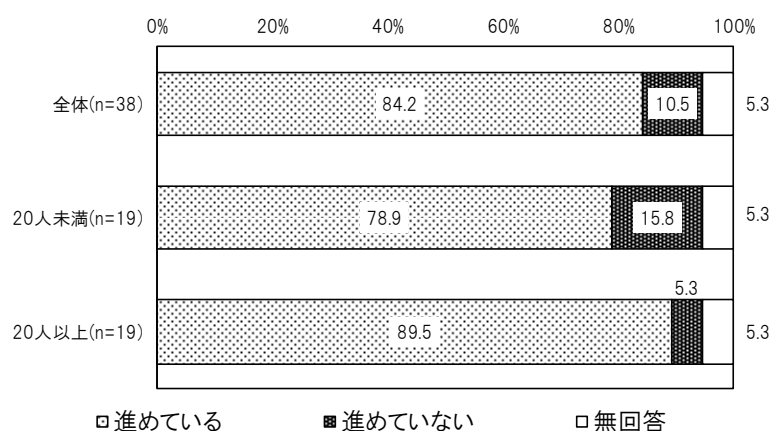
■過去調査結果との比較

過去調査結果と比べると、「参加している」と回答した企業が令和元年度からは 9.1 ポイント減少、平成 26 年度からは 8.1 ポイント減少しており、会議や打ち合わせ等へ女性が参加している企業が減少していることがうかがえます。

(3)男女の育成に関する機会均等の方針

問 17 男女とも同じように育成するという考えのもとに業務を進めていますか。

図表 39 男女の育成に関する機会均等の方針(全体・従業員規模別)



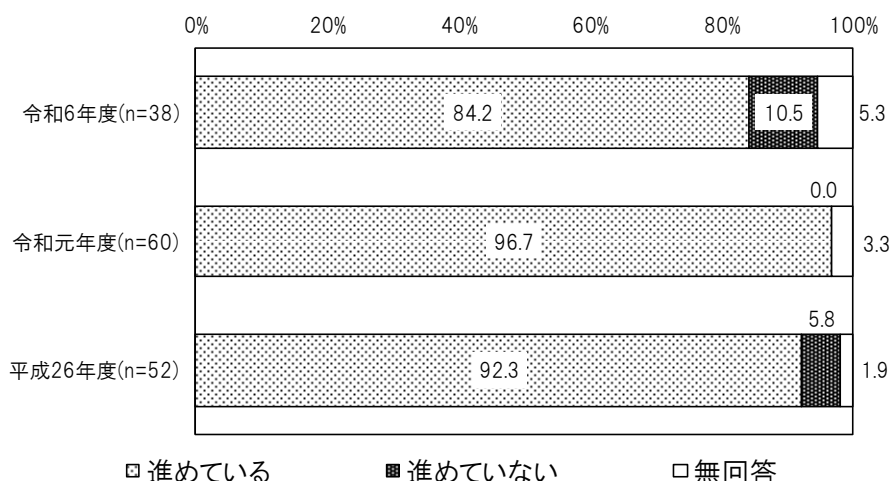
■全体の回答傾向

男女とも同じように育成するという考えのもとに業務を進めているかどうかについては、「進めている」が 84.2%と高い割合となっており、「進めていない」(10.5%)の割合を 73.7 ポイント上回っています。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20 人以上の企業においては「進めている」が 89.5%と高い割合となっています。一方、20 人未満の企業においては「進めている」が 78.9%と高い割合を占めるものの、20 人以上の企業と比べると 10.6 ポイント低くなっています。

図表 40 男女の育成に関する機会均等の方針(過去調査結果との比較)



■過去調査結果との比較

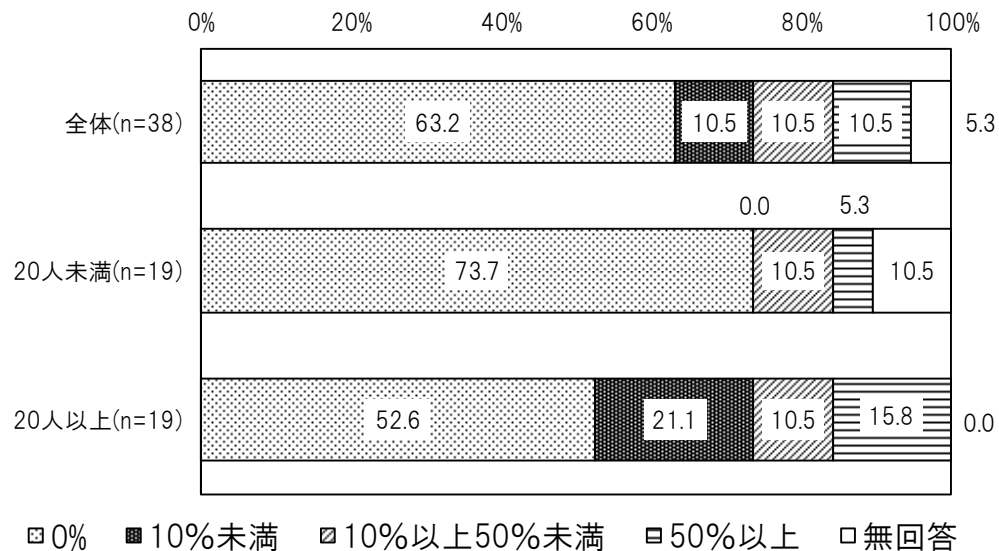
過去調査結果と比べると、「進めている」と回答した企業が令和元年度からは 12.5 ポイント減少、平成 26 年度からは 8.1 ポイント減少しており、男女とも同じように育成するという方針のもとに業務を進めている企業が減少していることがうかがえます。

8. 継続就業について

(1)結婚、妊娠、出産を理由とする女性の退職者の割合

問 18 女性の退職者のうち、結婚、妊娠、出産を理由として退職する人の割合はどのくらいですか。

図表 41 結婚、妊娠、出産を理由とする女性の退職者の割合(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

女性の退職者のうち、結婚、妊娠、出産を理由として退職する人の割合については「0%」が63.2%と過半数を占めています。また、「10%未満」「10%以上50%未満」「50%以上」は10.5%で同率となっています。

■従業員規模別の回答傾向

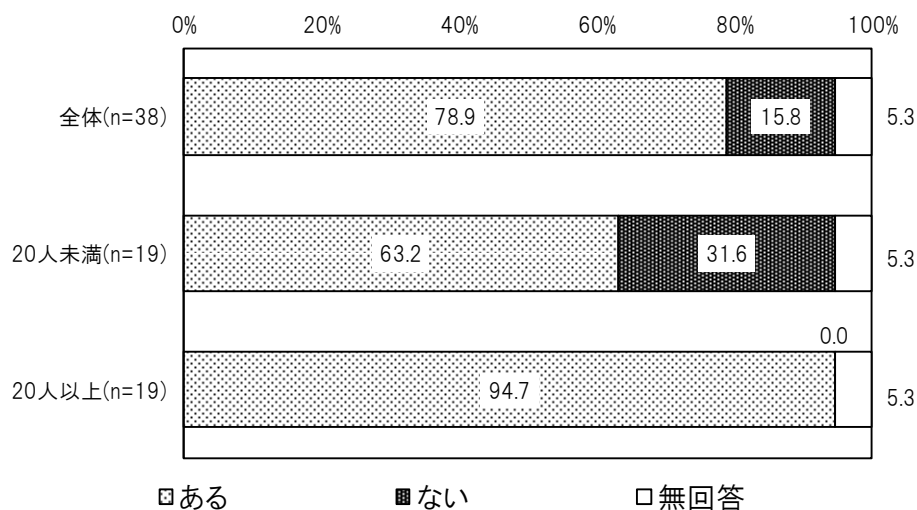
従業員規模別にみると、20人未満の企業では「0%」が73.7%で約4分の3を占めています。20人以上の企業は52.6%で21.1ポイント低くなっており、従業員規模が小さい企業の方が結婚、妊娠、出産で退職する割合が低いことがうかがえます。

また、20人以上の企業では、「50%以上」が退職する企業が15.8%を占めています。

(2)女性が働き続けやすい制度(環境)

問 19 女性が結婚、妊娠、出産した場合においても、働き続けやすい制度(環境)がありますか。

図表 42 女性が働き続けやすい制度(全体・従業員規模別)



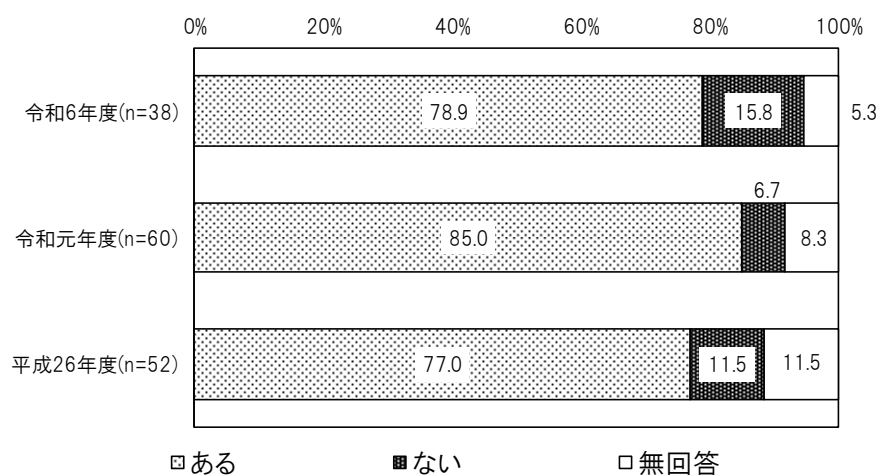
■全体の回答傾向

女性が結婚、妊娠、出産した場合においても、働き続けやすい制度(環境)の有無については、「ある」が 78.9%となり、「ない」(15.8%)を 63.1 ポイント上回っています。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20 人以上の企業では「ある」が 94.7%と非常に高い割合となり、「ない」は 0%となっています。一方、20 人未満の企業では「ある」が 63.2%で 20 人以上の企業の割合よりも 31.5 ポイント低くなっています。

図表 43 女性が働き続けやすい制度(過去調査結果との比較)



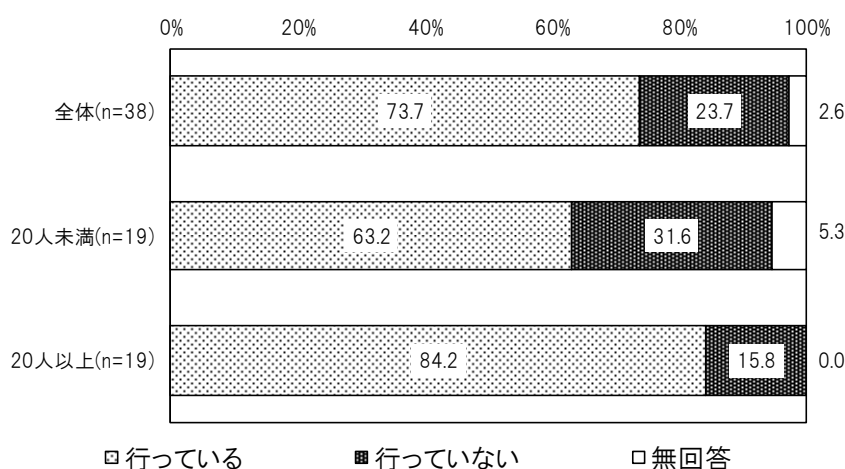
■過去調査結果との比較

過去調査結果と比べると、「ある」と回答した企業が令和元年度からは 6.1 ポイント減少、平成 26 年度からは 1.9 ポイント増加しています。

(3)女性の継続就業に関する啓発

問 20 女性の継続就業に関する啓発を行っていますか。

図表 44 女性の継続就業に関する啓発の有無(全体・従業員規模別)



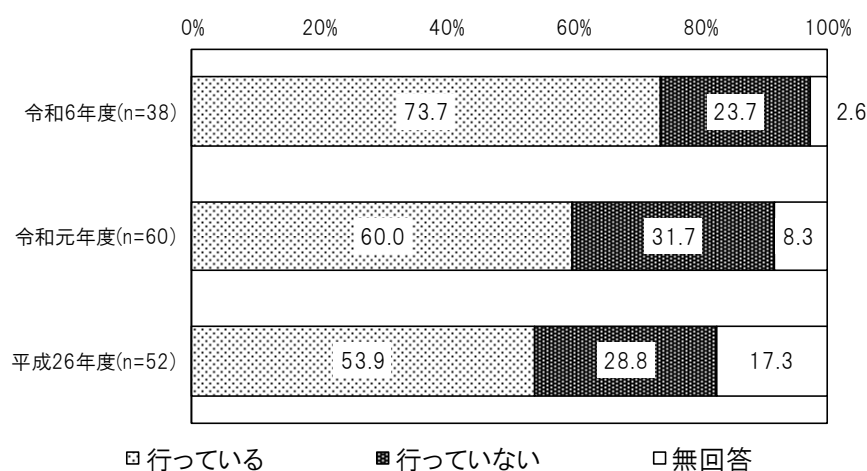
■全体の回答傾向

女性の継続就業に関する啓発の有無については、「行っている」が73.7%となり、「行っていない」(23.7%)を50.0ポイント上回っています。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20人以上の企業では「行っている」が84.2%と高い割合となっています。一方、20人未満の企業では「行っている」が63.2%で、20人以上の企業の割合よりも21.0ポイント低くなっています。

図表 45 女性の継続就業に関する啓発の有無(過去調査結果との比較)



■過去調査結果との比較

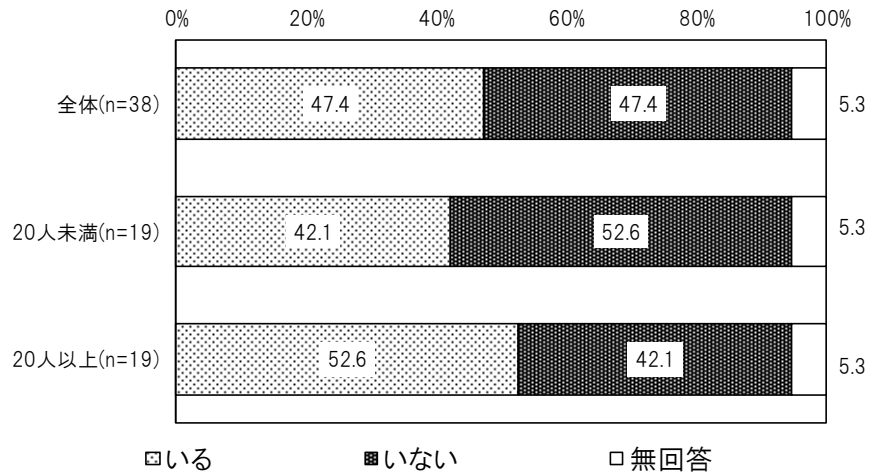
過去調査結果と比べると、「行っている」と回答した企業が令和元年度からは13.7ポイント増加、平成26年度からは19.8ポイント増加しており、年々「行っている」企業が増加しています。

9. 育児休業制度について

(1) 育児休業制度活用の従業員の有無

問 21 育児休業制度を活用している従業員はいますか。

図表 46 育児休業制度を活用している従業員の有無(全体・従業員規模別)



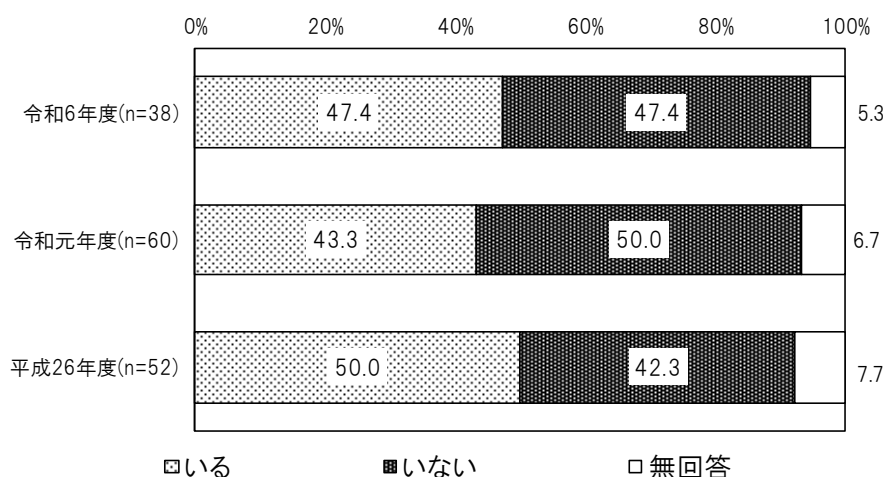
■全体の回答傾向

育児休業制度を活用している従業員の有無については、「いる」と「いない」が47.4%で同率となっています。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20人以上の企業では「いる」が52.6%で過半数、20人未満の企業では「いない」が52.6%で過半数となっています。

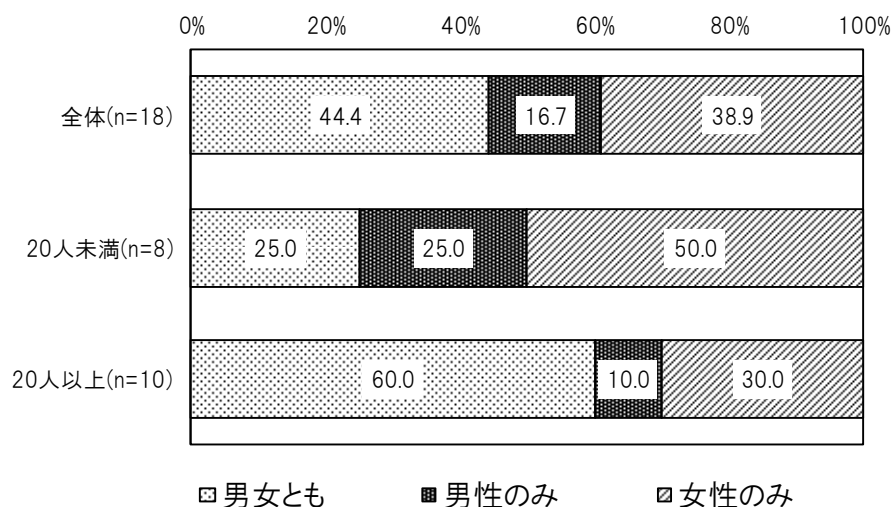
図表 47 育児休業制度を活用している従業員の有無(過去調査結果との比較)



■過去調査結果との比較

過去調査結果と比べると、「いる」と回答した企業が令和元年度からは4.1ポイント増加、平成26年度からは2.6ポイント減少していますが、あまり大きな変化は見られません。

図表 48 育児休業制度を活用している従業員の性別(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

育児休業制度を活用している従業員の性別については、「男女とも」が 44.4%で最も高く、次いで「女性のみ」が 38.9%、「男性のみ」は 16.7%となっています。

男性が育児休業制度を利用した企業の割合は、「男女とも」と「男性のみ」を合わせて 61.1%となります。

■従業員規模別の回答傾向

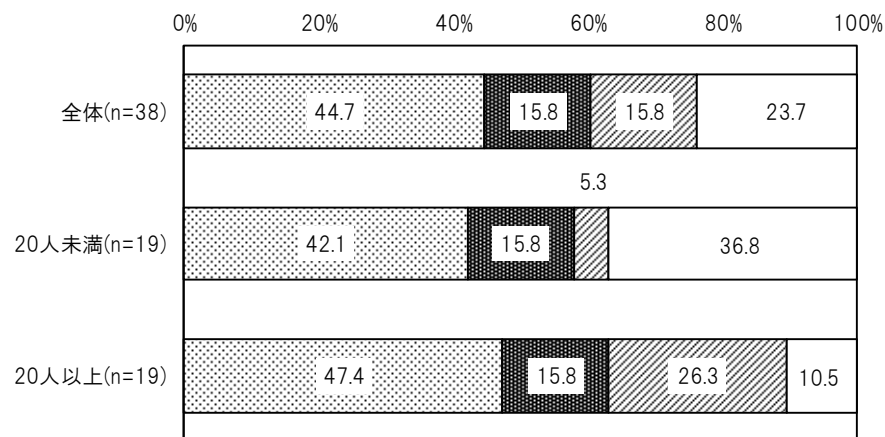
従業員規模別にみると、20 人以上の企業では「男女とも」が 60.0%で過半数を占めています。「男性のみ」も合わせると、男性が育児休業制度を利用した企業の割合は 70.0%となります。

一方、20 人未満の企業では「女性のみ」が 50.0%で最も高い割合となっており、男性が育児休業制度を利用した企業の割合は 50.0%となります。

(2)育児休業期間

問 22 育児休業期間

図表 49 育児休業期間(全体・従業員規模別)



□ 子が1歳に達する日まで ■ 子が3歳に達する日まで ▨ その他 □ 無回答

■全体の回答傾向

育児休業期間については、「子が1歳に達する日まで」が44.7%で最も高く、「子が3歳に達する日まで」「その他」がともに15.8%となっています。

「その他」と回答した企業に具体的な内容をたずねたところ、次のような内容があげられています。

- ・3か月。
- ・原則1歳までだが、事情によっては1歳半まで可能。
- ・法定通り。
- ・本人の希望。

■従業員規模別の回答傾向

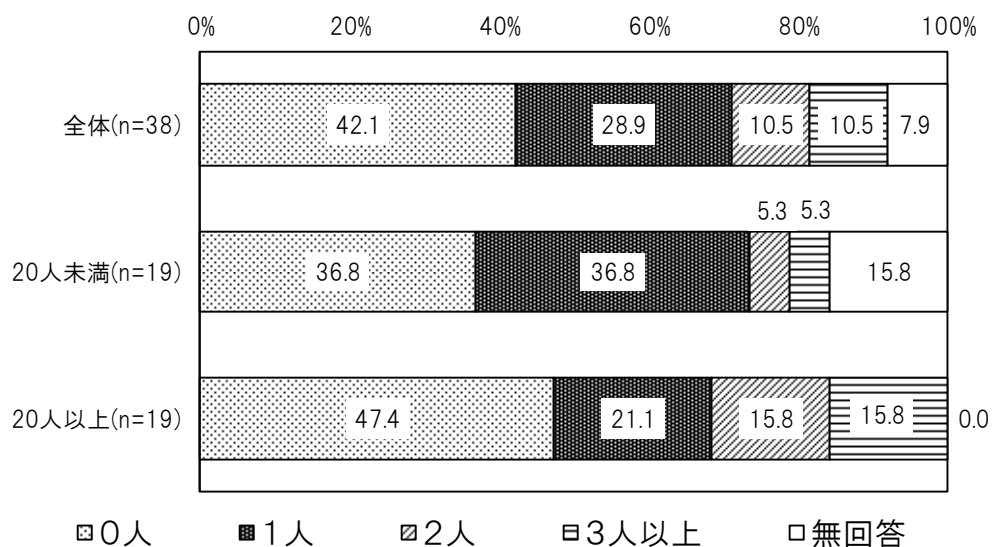
従業員規模別にみると、20人未満の企業においては「子が1歳に達する日まで」が42.1%、「子が3歳に達する日まで」が15.8%となっています。

20人以上の企業では「子が1歳に達する日まで」が47.4%、「その他」が26.3%となっています。

(3) 育児休業制度利用者数(過去3年間)

問 23 育児休業制度利用者数(過去 3 年間)

図表 50 育児休業制度利用者数内訳(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

育児休業制度利用者数は「0人」の企業が最も多く、42.1%を占めています。

「1人」は28.9%、「2人」「3人以上」はともに10.5%で、合計すると育児休業制度利用者がある企業は49.9%となっています。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20人未満の企業では「0人」が36.8%となっています。20人以上の企業では「0人」が47.4%で20人未満企業よりも10.6ポイント高くなっています。

育児休業制度利用者がある企業の割合については、20人未満の企業では「1人」が36.8%と最も高くなっています。20人以上の企業でも「1人」が21.1%で比較的高く、「2人」「3人以上」はともに15.8%となっています。「2人」「3人以上」の割合は20人未満の企業よりもそれぞれ10.5ポイント高くなっています。

図表 51 育児休業制度利用者数合計(全体・従業員規模別)

	総数	男性	女性
全体	43人	9人	31人
	(100.0%)	(20.9%)	(72.1%)
20人未満の企業	12人	6人	6人
	(100.0%)	(50.0%)	(50.0%)
20人以上の企業	31人	3人	25人
	(100.0%)	(9.7%)	(80.6%)

※表中の数値は回答された数値をそのまま合計しているので、「男性」+「女性」=「総数」になるとは限らない。

■全体の回答傾向

回答している全企業の育児休業制度利用者数の合計は、総数が43人、男性9人、女性31人でした。女性が多く、総数の72.1%を占めています。

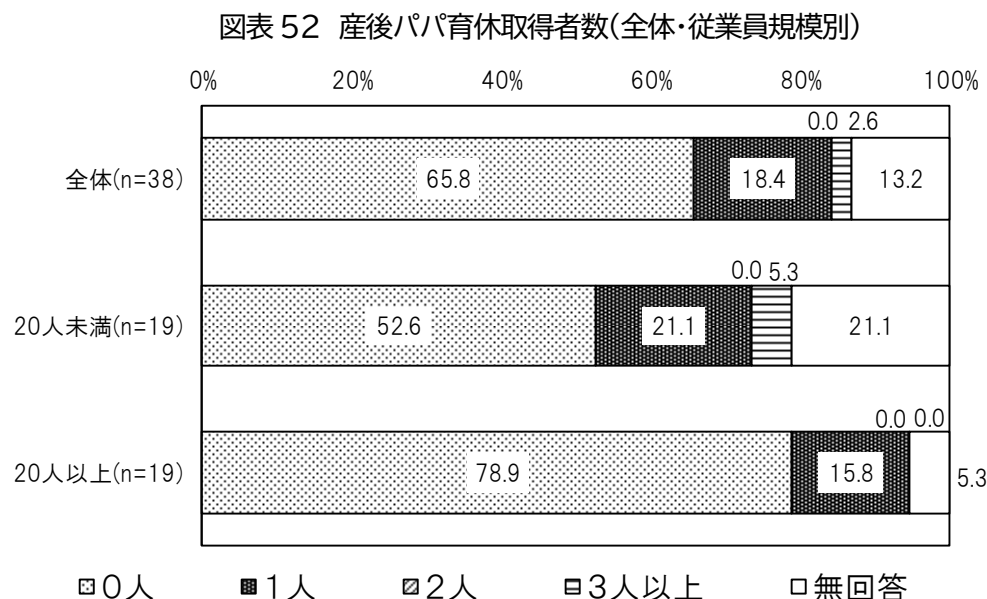
■従業員規模別の回答傾向

20人未満の企業の育児休業制度利用者数の合計は、総数が12人、男性6人、女性6人でした。男性と女性の比率はそれぞれ50.0%です。

20人以上の企業の育児休業制度利用者数の合計は、総数が31人、男性3人、女性25人でした。女性が多く、総数の80.6%を占めています。

(4)産後パパ育休取得者数

問 24 産後パパ育休(出生時育児休業制度)取得者数は



■全体の回答傾向

産後パパ育休取得者数は、「0人」の企業が最も多く、65.8%となっています。

「1人」が18.4%、「2人」は0%、「3人以上」は2.6%で、合計すると産後パパ育休取得者がいる企業は21.0%となっています。

図表 53 産後パパ育休制度取得者数合計
(全体・従業員規模別)

回答している全企業の産後パパ育休制度取得者数の合計は、総数が10人、20人未満の企業では7人、20人以上の企業では3人でした。

	人数
全体	10人
20人未満の企業	7人
20人以上の企業	3人

■従業員規模別の回答傾向

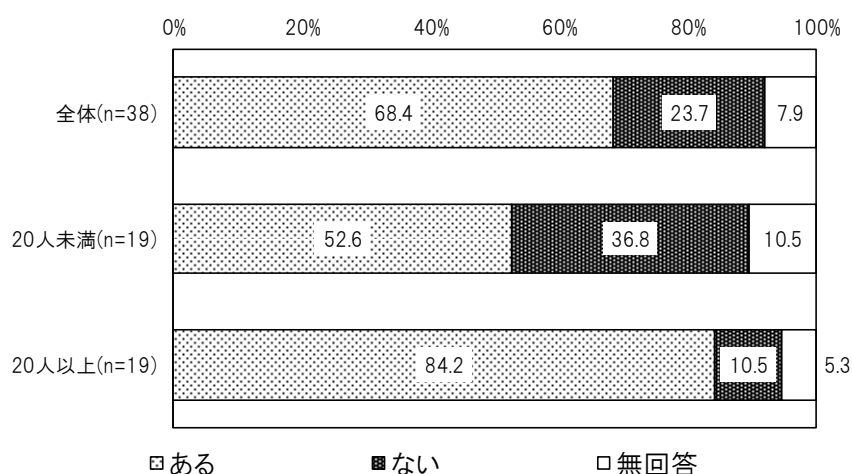
従業員規模別にみると、20人未満の企業では「0人」が52.6%とほぼ半数を占めています。産後パパ育休制度取得者がいる企業の割合は、「1人」が21.1%、「3人以上」が5.3%で合計すると26.4%となっています。

20人以上の企業では「0人」が78.9%で、20人未満の企業と比べると26.3ポイント高くなっています。取得者がいる企業の割合は、「1人」が15.8%となっています。

(5)看護休暇や短時間勤務制度、フレックスタイム制度等の有無

問 25 育児のための看護休暇や短時間勤務制度、フレックスタイム制度等がありますか。

図表 54 看護休暇や短時間勤務制度、フレックスタイム制度等の有無(全体・従業員規模別)



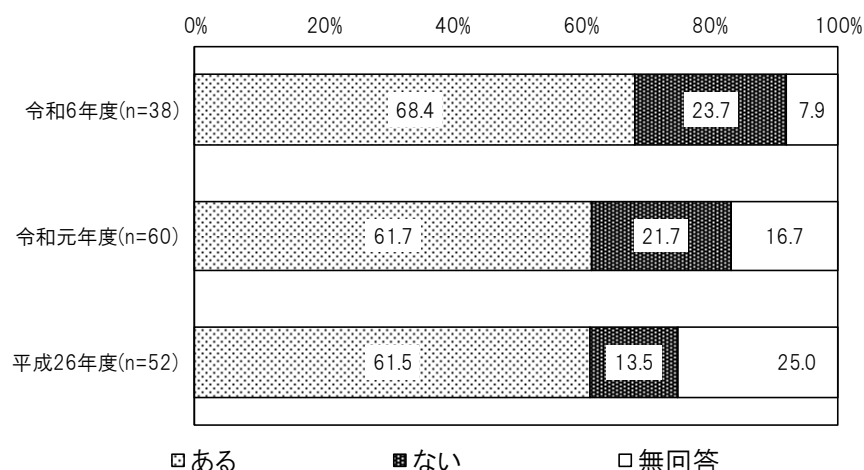
■全体の回答傾向

育児のための看護休暇や短時間勤務制度、フレックスタイム制度等について、「ある」は 68.4%と多数を占めており、「ない」(23.7%)を 44.7 ポイント上回っています。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、「ある」が 20 人未満の企業で 52.6%、20 人以上の企業で 84.2%となり、20 人以上の企業の割合が 20 人未満の企業を 31.6 ポイント上回っています。

図表 55 看護休暇や短時間勤務制度、フレックスタイム制度等の有無(過去調査結果との比較)



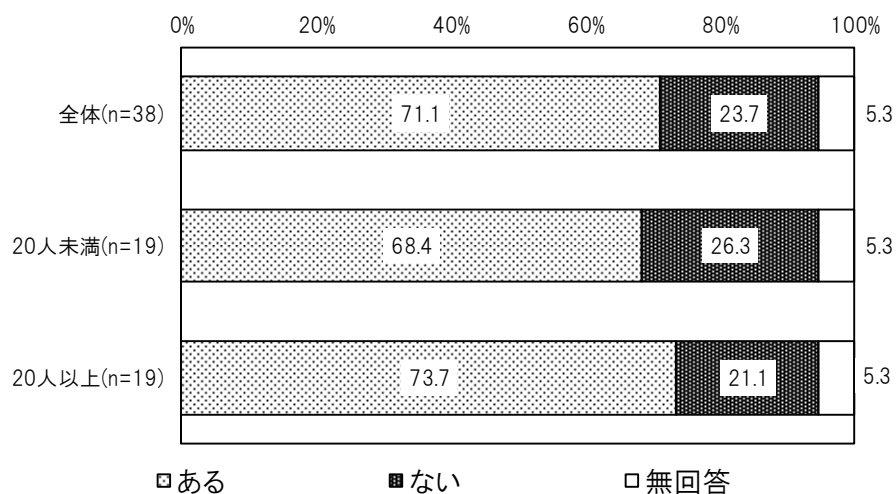
■過去調査結果との比較

過去調査結果と比べると、「ある」と回答した企業が令和元年度からは 6.7 ポイント増加、平成 26 年度からは 6.9 ポイント増加しており、制度がある企業は徐々に増加していることがうかがえます。

(6)育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の有無

問 26 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制はありますか。

図表 56 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の有無(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の有無については、「ある」が71.1%と高い比率になっており、「ない」(23.7%)を47.4ポイント上回っています。

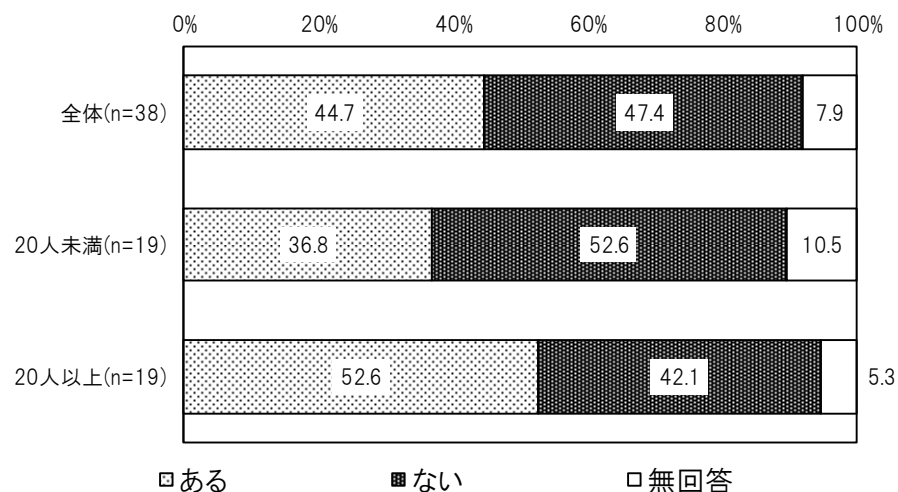
■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、「ある」が20人未満の企業において68.4%、20人以上の企業では73.7%で5.3ポイント上回っており、20人以上の企業の方がやや多くなっています。

(7)育児をする従業員のための配慮の有無

問 27 育児をする従業員のために配慮していることがありますか。

図表 57 育児をする従業員のための配慮の有無(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

育児をする従業員のための配慮の有無については、「ない」が 47.4%と半数近くを占めていますが、「ある」(44.7%)との差は 2.7 ポイントと僅差で、ほぼ拮抗しているといえます。

具体的な配慮の内容は次の通りです。

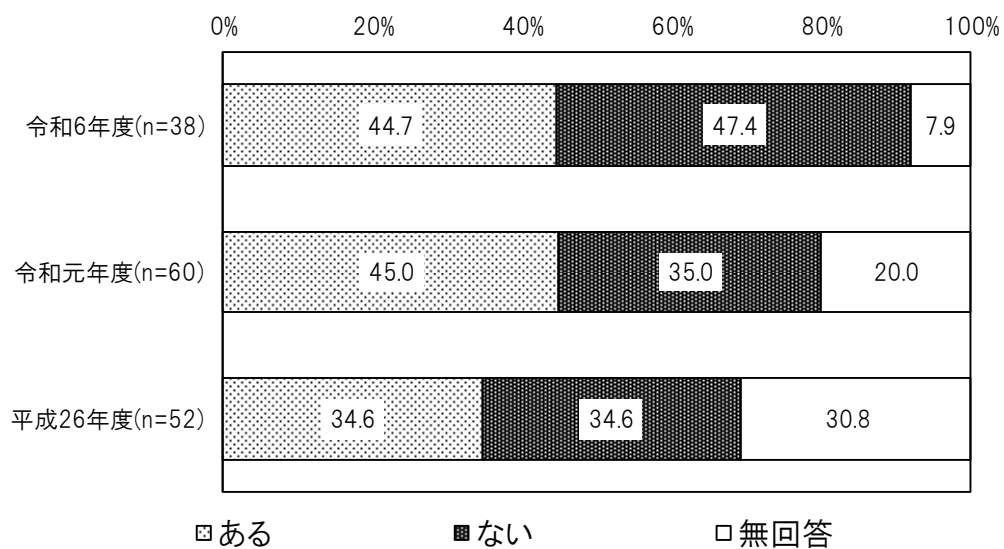
- ・こどもの体調不良での休み。(3 件)
- ・こどもの体調、学校行事、家庭の都合を最優先に考え、時間有休等の制度を積極的に活用するように管理職より直接対象者に奨励している。
- ・残業の削減、有給休暇の希望日取得等。
- ・時短勤務。(5 件)
- ・育児介護休業規程による遂行。
- ・こどもの用事の時休みが取れる。(2 件)
- ・抜けた穴を他の人が埋められるようにする。
- ・有給の看護休暇をこども一人につき年間5日、最大10日まで取得可能。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20 人未満の企業では「ある」が 36.8%、「ない」が 52.6%で、「ない」とする企業の割合が「ある」の企業を 15.8 ポイント上回っています。

一方、20 人以上の企業では「ある」が 52.6%で、「ない」(42.1%)とする企業よりも多くなっています。

図表 58 育児をする従業員のための配慮の有無(過去調査結果との比較)



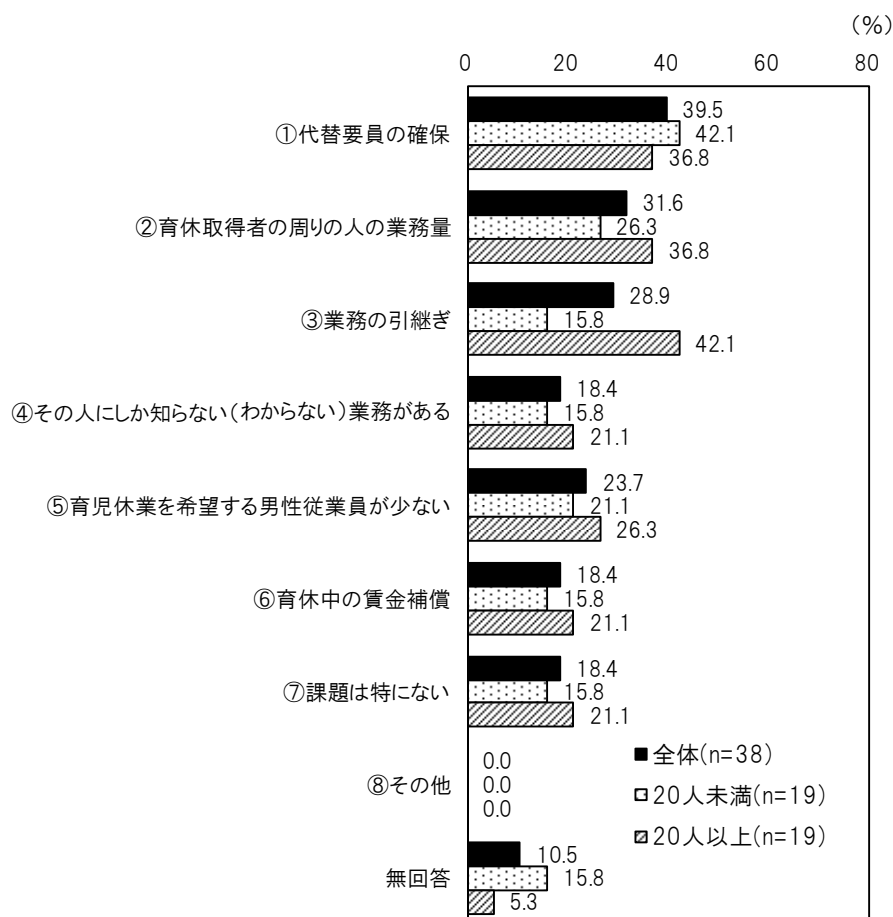
■過去調査結果との比較

過去調査結果と比べると、「ある」と回答した企業が令和元年度からは 0.3 ポイント減少、平成 26 年度からは 10.1 ポイント増加しており、平成 26 年度から令和元年度にかけて配慮がある企業が増加しましたが、令和元年度から令和 6 年度にかけてはあまり大きな変化が見られません。

(8)男性の育児休業取得に関する課題

問 28 男性の育児休業取得に関する課題はありますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

図表 59 男性の育児休業取得に関する課題(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

男性の育児休業取得に関する課題については、「①代替要員の確保」が39.5%、次いで「②育休取得者の周りの人の業務量」(31.6%)と「③業務の引継ぎ」(28.9%)が上位となります。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20人未満の企業では「①代替要員の確保」が最も多く42.1%、次いで「②育休取得者の周りの人の業務量」(26.3%)、「⑤育児休業を希望する男性従業員が少ない」(21.1%)となっています。

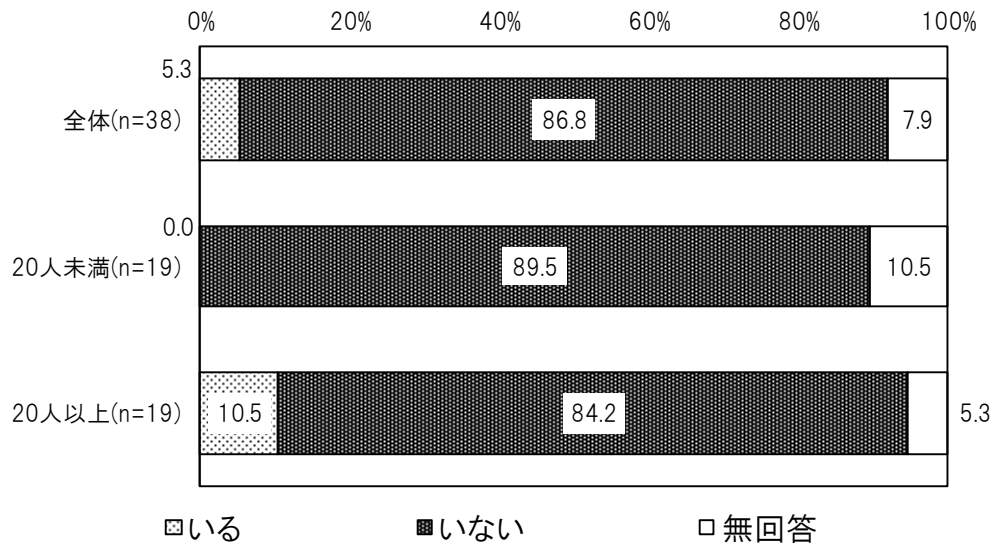
20人以上の企業では「業務の引継ぎ」が42.1%と最も多く、「①代替要員の確保」と「②育休取得者の周りの人の業務量」が同率で36.8%となっています。「③業務の引継ぎ」については、20人未満の企業の割合(15.8%)を26.3ポイント上回っており、大きな差があります。

10. 介護休業制度について

(1) 介護休業制度活用の従業員の有無

問 29 介護休業制度を活用している従業員はいますか。

図表 60 介護休業制度を活用している従業員の有無(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

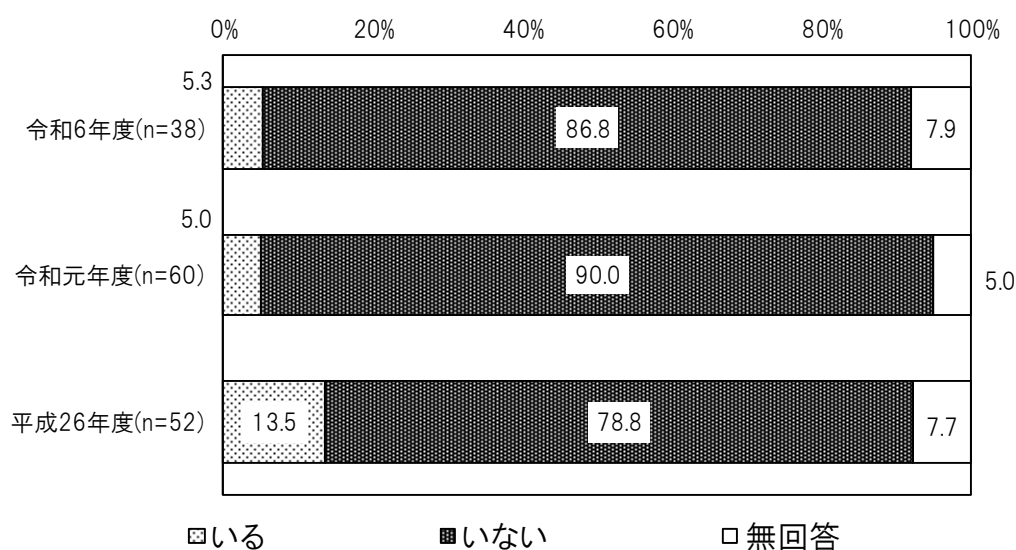
介護休業制度を活用している従業員は、「いない」が 86.8%と非常に高い比率となっており、「いる」(5.3%)よりも 81.5 ポイント高くなっています。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別でみると、20 人未満の企業では「いる」が 0%となっています。

20 人以上の企業では 10.5%が「いる」と回答しており、20 人未満の企業に比べて高い割合です。84.2%の企業では「いない」と回答しています。

図表 61 介護休業制度を活用している従業員の有無(過去調査結果との比較)



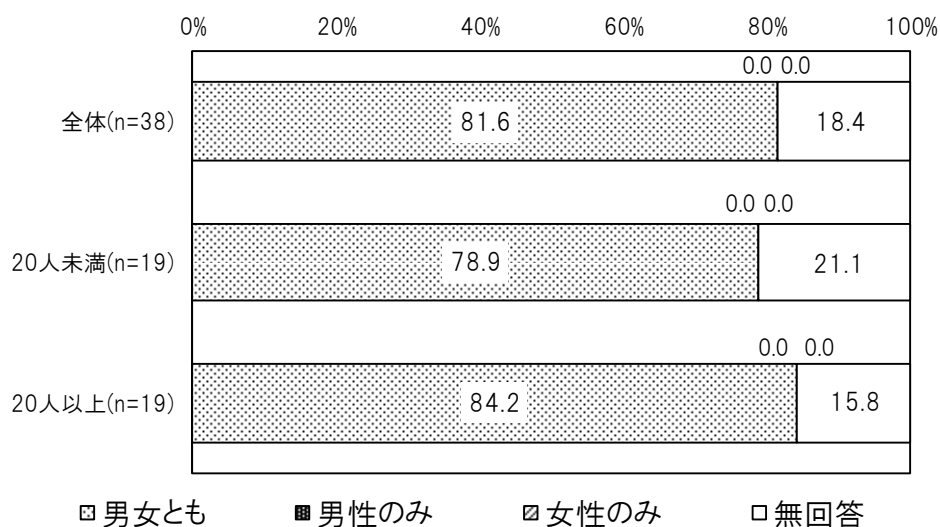
■過去調査結果との比較

過去調査結果と比べると、「いる」と回答した企業が令和元年度からは 0.3 ポイント増加、平成 26 年度からは 8.2 ポイント減少しています。平成 26 年度から令和元年度にかけて減少し、令和元年度から令和6年度にかけてはあまり変化が見られません。

(2)介護休業を取得できる対象

問 30 介護休業を取得できる対象

図表 62 介護休業を取得できる対象(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

介護休業を取得できる対象については、81.6%の企業が「男女とも」と回答しており、「男性のみ」や「女性のみ」は 0%です。

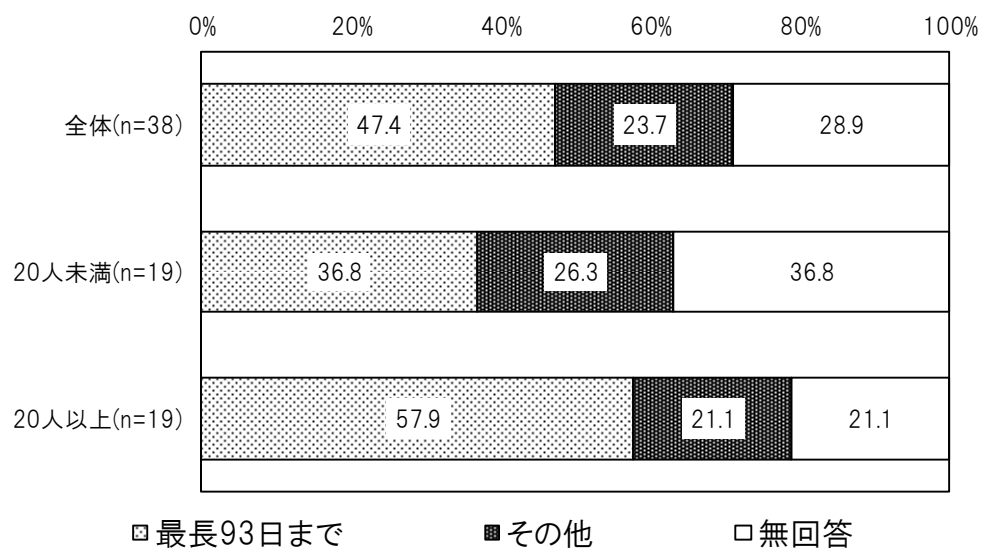
■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、「男女とも」と回答したのは 20 人未満の企業で 78.9%、20 人以上の企業で 84.2%となっており、20 人以上の企業が 20 人未満の企業を 5.3 ポイント上回っています。

(3)介護休業期間

問 31 介護休業期間(対象家族1人につき)

図表 63 介護休業期間(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

介護休業期間は、「最長 93 日まで」が約 47.4%と多く、次いで「その他」23.7%となっています。「その他」と回答した企業に具体的な内容をたずねたところ、次のような事項があげられています。

- ・90 日まで。
- ・定めなし。
- ・不明。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20 人未満の企業では 36.8%の企業が「最長 93 日まで」となっています。

20 人以上の企業では 57.9%が「最長 93 日まで」となっており、20 人未満の企業に比べて 21.1 ポイント高くなっています。「その他」の割合は 20 人未満の企業では 26.3%、20 人以上の企業では 21.1%となっています。

(4)介護休業制度利用者数

問 32 介護休業制度利用者数(過去3年間)

図表 64 介護休業制度利用者数合計(全体・従業員規模別)

	総数	男性	女性
全体	3人	1人	1人
20人未満の企業	1人	0人	0人
20人以上の企業	2人	1人	1人

※表中の数値は回答された数値をそのまま合計しているので、「男性」+「女性」=「総数」になるとは限らない。

■全体・従業員規模別の回答傾向

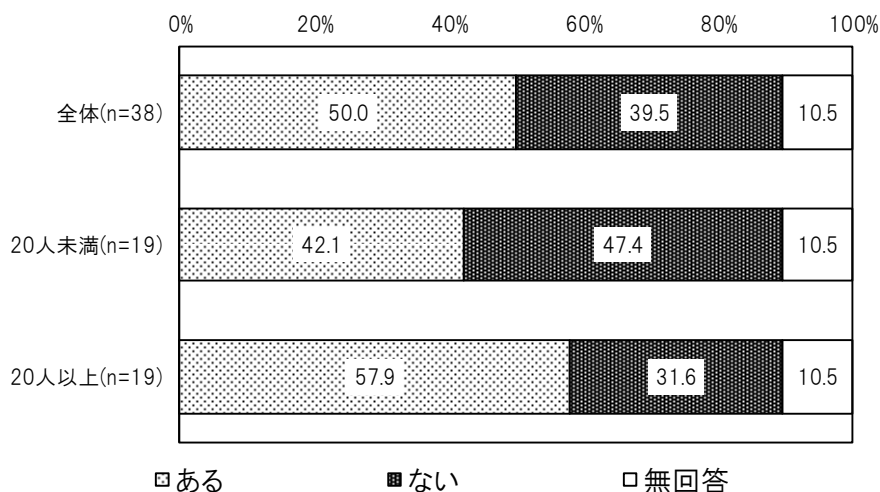
介護休業制度利用者数は、全体の合計は3人となっています。

20人未満の企業では1人、20人以上の企業では2人です。

(5)介護のための介護休暇等の制度の有無

問 33 介護のための介護休暇や短時間勤務制度、フレックス制度等がありますか。

図表 65 介護のための介護休暇等の制度の有無(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

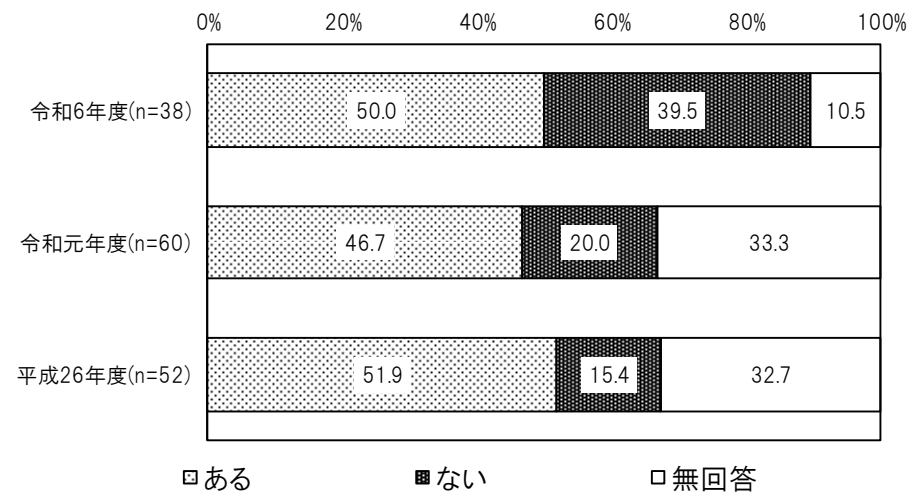
介護のための介護休暇や短時間勤務制度、フレックス制度等の有無については、「ある」と回答した企業が 50.0%で半数を占めており、「ない」(39.5%)を 10.5 ポイント上回っています。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20 人未満の企業では 42.1%が「ある」と回答しています。

20 人以上の企業では 57.9%が「ある」と回答しており、20 人未満の企業と比べ 15.8 ポイント上回っています。

図表 66 介護のための介護休暇等の制度の有無(過去調査結果との比較)



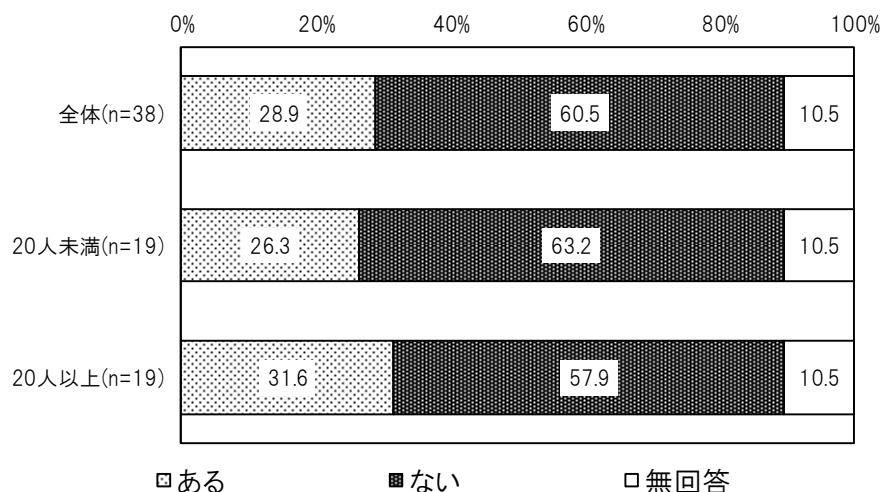
■過去調査結果との比較

過去調査結果と比べると、「ある」と回答した企業が令和元年度からは 3.3 ポイント増加、平成 26 年度からは 1.9 ポイント減少していますが、あまり大きな変化は見られません。

(6)介護をする従業員のための配慮

問 34 介護をする従業員のために配慮していることがありますか。

図表 67 介護をする従業員のための配慮の有無(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

介護をする従業員のための配慮の有無については、「ない」が 60.5%となっており、「ある」(28.9%)よりも 31.6 ポイント高くなっています。

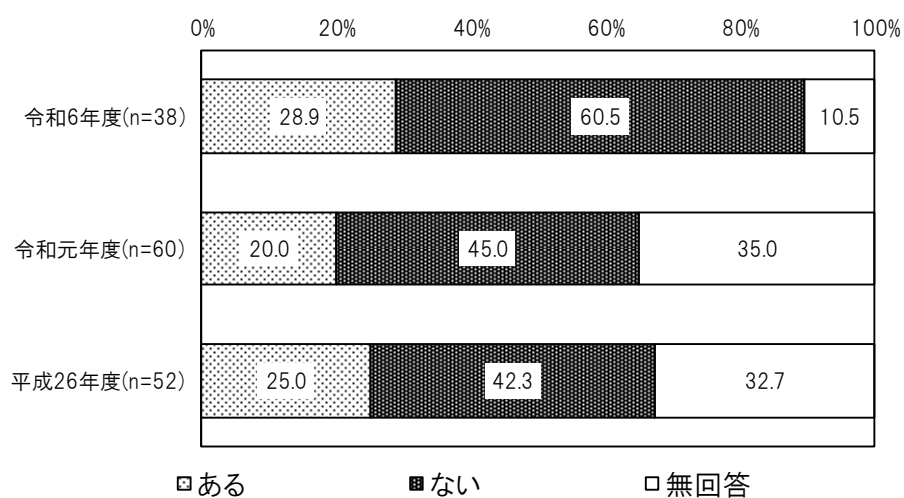
「ある」と回答した企業に具体的な内容をたずねたところ、次のような事項があげられています。

- ・有給の介護休暇を年間5日取得可能。
- ・特別休暇の推奨、時短勤務の推奨。
- ・事業所内情報共有。
- ・周囲の従業員に対して”介護”への理解促進。
- ・県のケアラー支援協定締結、啓発活動への取組。
- ・コンプライアンス具体的行動基準として明示。
- ・介護休暇ではないが、有給で使用している。
- ・業務量、業務内容の調整。
- ・育児介護休業規程による遂行。
- ・休みが取れる。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、回答傾向に大きな違いは見られませんが、「ある」の割合は 20 人未満の企業では 26.3%、20 人以上の企業では 31.6%で、20 人以上の企業の方が 5.3 ポイント上回っています。

図表 68 介護をする従業員のための配慮の有無(過去調査結果との比較)



■過去調査結果との比較

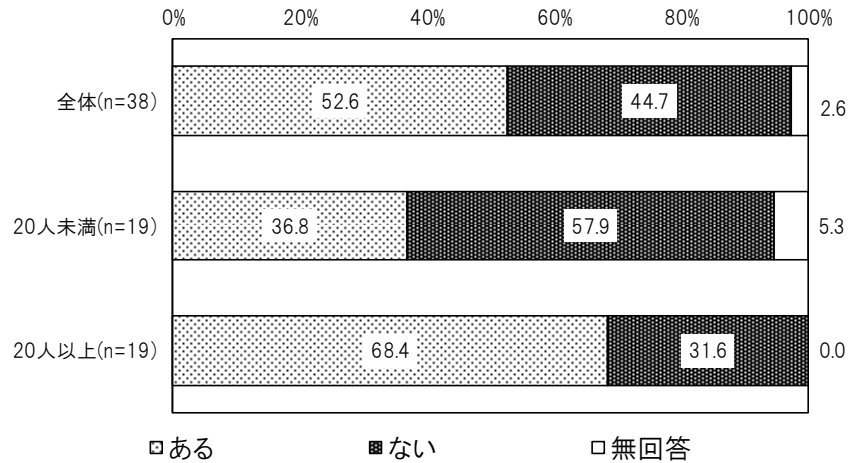
過去調査結果と比べると、「ある」と回答した企業が令和元年度からは 8.9 ポイント増加、平成 26 年度からは 3.9 ポイント増加しており、徐々に増加する傾向となっています。

11. 仕事と家庭の両立

(1) 仕事と家庭の両立に関する取組

問 35 仕事と家庭の両立(ワーク・ライフ・バランス)に関する取組はありますか。

図表 69 仕事と家庭の両立に関する取組の有無(全体・従業員規模別)



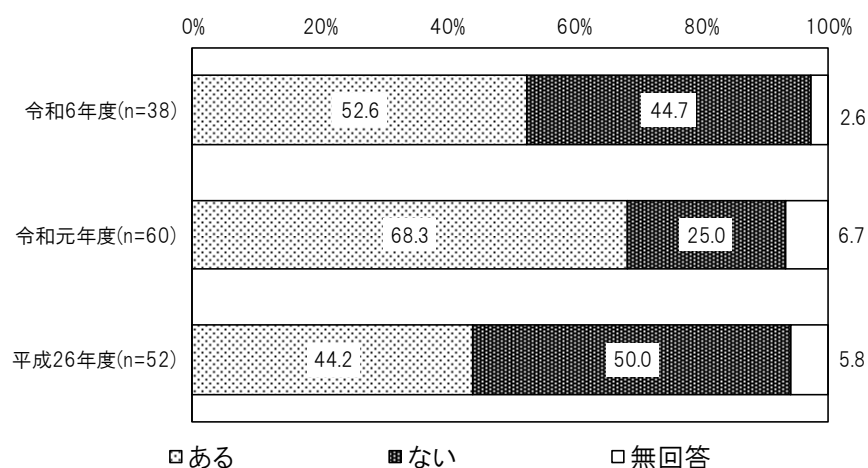
■全体の回答傾向

仕事と家庭の両立(ワーク・ライフ・バランス)に関する取組については、「ある」が約 52.6%と過半数を占めており、「ない」との差は 7.9 ポイントです。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20 人未満の企業では「ない」が 57.9%で過半数を占めていますが、対照的に 20 人以上の企業では「ある」が 68.4%で過半数を占めています。

図表 70 仕事と家庭の両立に関する取組の有無(過去調査結果との比較)



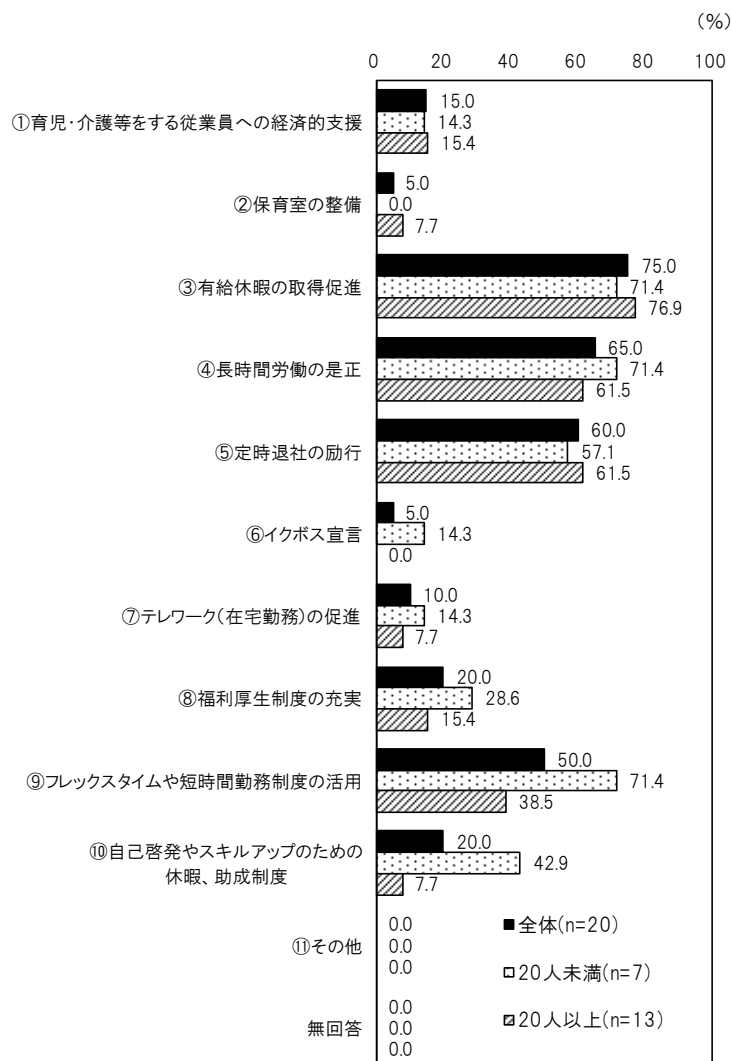
■過去調査結果との比較

過去調査結果と比べると、令和6年度は「ある」と回答した企業は 52.6%で、平成 26 年度からは 8.4 ポイント増加していますが、令和元年度からは 15.7 ポイント減少しています。

(2)仕事と家庭の両立に関する取組内容

問 35-1 (問 35 で「ある」と回答された事業所におたずねします。)どのような取組ですか。該当する番号すべてに○を付けてください。

図表 71 仕事と家庭の両立に関する取組の内容(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

仕事と家庭の両立に関する取組内容については、「③有給休暇の取得促進」が最も多く 75.0%の企業で取組が行われています。次いで、「④長時間労働の是正」は 65.0%、「⑤定時退社の励行」は 60.0%となっています。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると 20 人未満の企業では「③有給休暇の取得促進」「④長時間労働の是正」「⑨フレックスタイムや短時間勤務制度の活用」がそれぞれ 71.4%で上位を占めています。20 人以上の企業では「③有給休暇の取得促進」が 76.9%、次いで「④長時間労働の是正」「⑤定時退社の励行」がそれぞれ 61.5%で上位となっています。

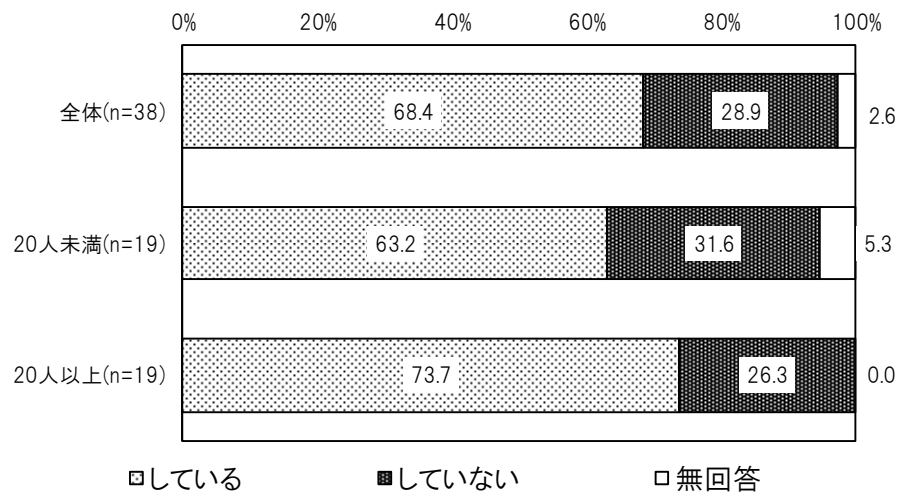
12. ハラスメント※

※この設問におけるハラスメントとは、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児や介護のための制度を利用したことによるハラスメントをさしています。

(1) ハラスメント防止の社内規定策定と従業員への明示

問 36 ハラスメント防止に関する会社の基本姿勢を社内規定で定め、従業員に明示していますか。

図表 72 ハラスメント防止の社内規定策定と従業員への明示(全体・従業員規模別)



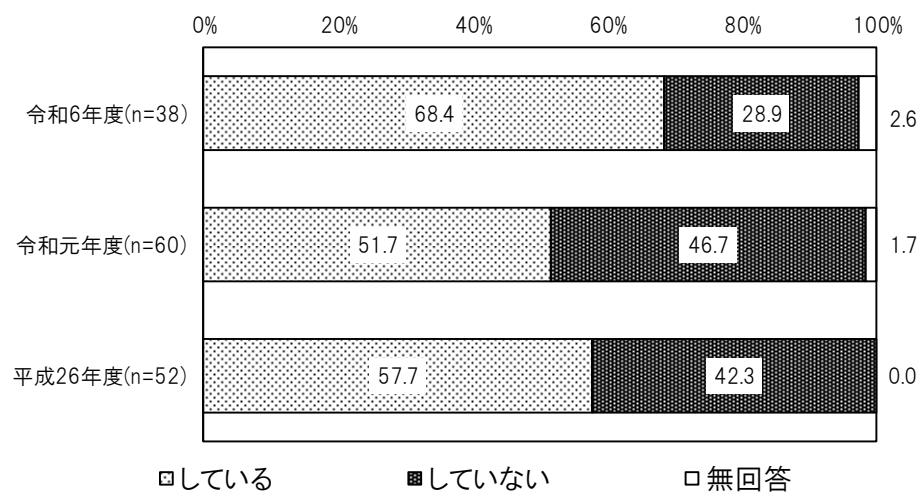
■全体の回答傾向

ハラスメント防止の社内規定策定と従業員への明示をしているかどうかについては、「している」が 68.4%と多数を占めており、「していない」を 39.5 ポイント上回っています。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20 人未満の企業では 63.2%が「している」と回答しています。20 人以上の企業では 73.7%の企業が「している」と回答しており、20 人未満の企業と比べ 10.5 ポイント上回っています。

図表 73 ハラスメント防止の社内規定策定と従業員への明示(過去調査結果との比較)



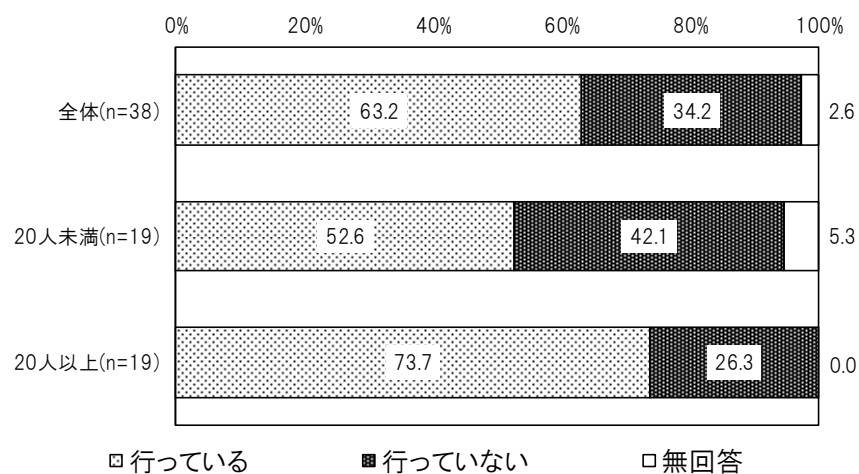
■過去調査結果との比較

過去調査結果と比べると、「ある」と回答した企業が令和元年度からは16.7ポイント増加、平成26年度からは10.7ポイント増加しており、過去の調査時よりもハラスメント防止の社内規定を策定し従業員に明示している企業が増加していることがうかがえます。

(2) ハラスメントの相談窓口や相談員の設置

問 37 ハラスメントの相談窓口の設置や相談員の設置等を行っていますか。

図表 74 ハラスメントの相談窓口や相談員の設置(全体・従業員規模別)



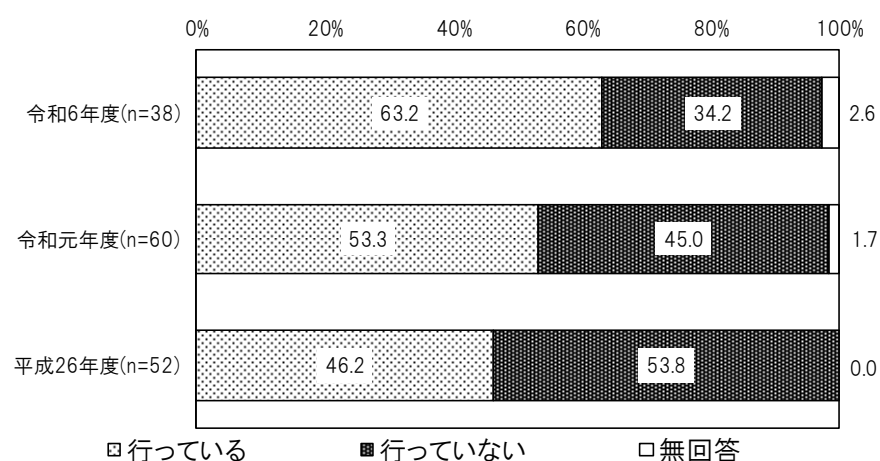
■全体の回答傾向

ハラスメントの相談窓口や相談員の設置等を行っているかどうかについて、「行っている」が63.2%と過半数を占めており、「行っていない」との差は29.0ポイントとなっています。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20人未満の企業では52.6%が「行っている」と回答していますが、20人以上の企業では73.7%が「行っている」と回答しており、20人未満の企業の割合よりも21.1ポイント高くなっています。

図表 75 ハラスメントの相談窓口や相談員の設置(過去調査結果との比較)



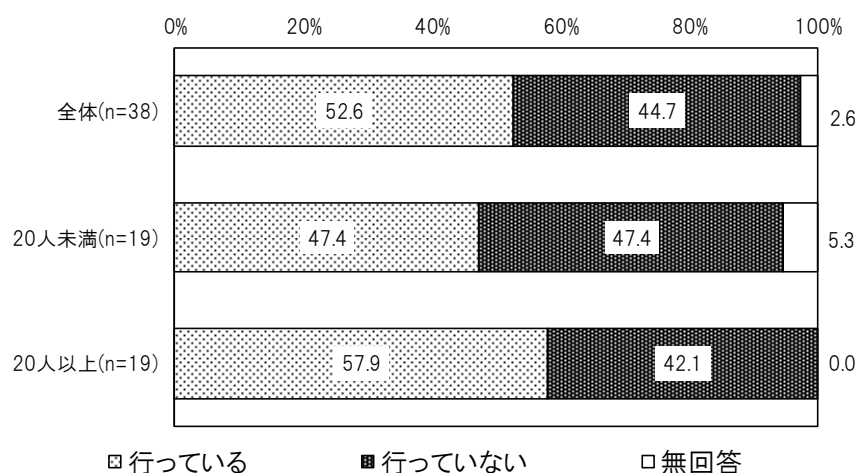
■過去調査結果との比較

過去調査結果と比べると、「行っている」と回答した企業が令和元年度からは9.9ポイント増加、平成26年度からは17.0ポイント増加しており、年々その割合が増加していることがうかがえます。

(3) ハラスメントに関する研修

問 38 ハラスメントに関する研修等を行っていますか。

図表 76 ハラスメントに関する研修の実施(全体・従業員規模別)



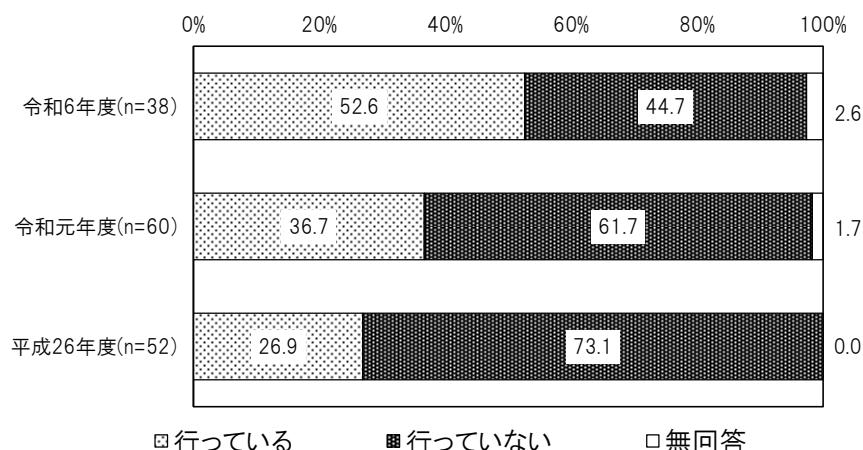
■全体の回答傾向

ハラスメントに関する研修については、「行っている」が 52.6%と半数を超えています。一方、「行っていない」は 44.7%となっており、その差は 7.9 ポイントと僅差です。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20 人未満の企業では「行っている」「行っていない」が 47.4%と同率となっています。20 人以上の企業では 57.9%が「行っている」と回答しており、20 人未満の企業を 10.5 ポイント上回っています。

図表 77 ハラスメントに関する研修の実施(過去調査結果との比較)



※平成26年度、令和元年度調査では、対象は「セクシュアル・ハラスメント」のみ。

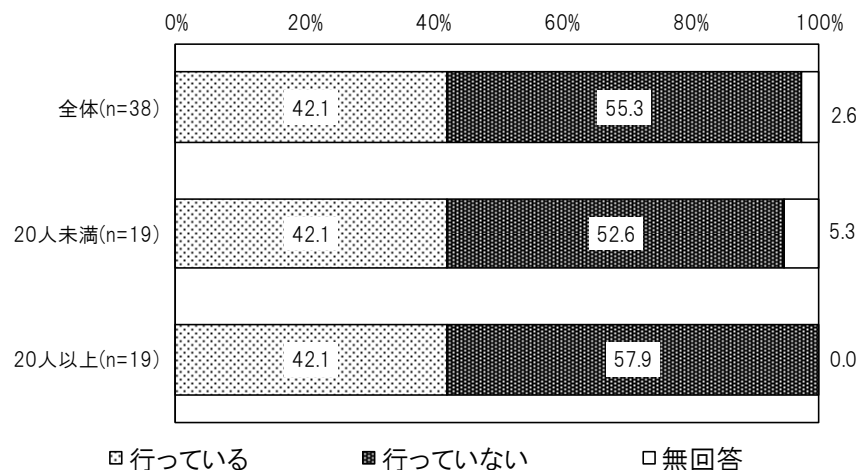
■過去調査結果との比較

過去調査結果と比べると、「行っている」と回答した企業が令和元年度からは 15.9 ポイント増加、平成 26 年度からは 25.7 ポイント増加しており、ハラスメントに関する研修を実施する企業が年々増加していることがうかがえます。

(4)ハラスメント防止に関する啓発

問 39 ハラスメント防止に関する啓発を社内広報やパンフレット等の配布を通して行っていますか。

図表 78 ハラスメント防止に関する啓発の実施(全体・従業員規模別)



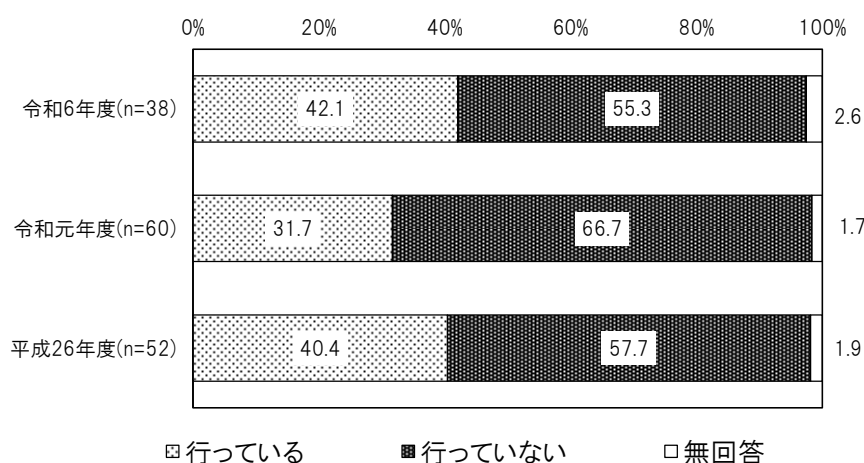
■全体の回答傾向

ハラスメント防止に関する啓発については、「行っていない」が 55.3%で過半数を占めており、「行っている」との差は 13.2 ポイントです。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20 人未満の企業、20 人以上の企業ともに「行っている」が 42.1%となっており、回答傾向に大きな違いは見られません。

図表 79 ハラスメント防止に関する啓発の実施(過去調査結果との比較)



※平成26年度、令和元年度調査では、対象は「セクシュアル・ハラスメント」のみ。

■過去調査結果との比較

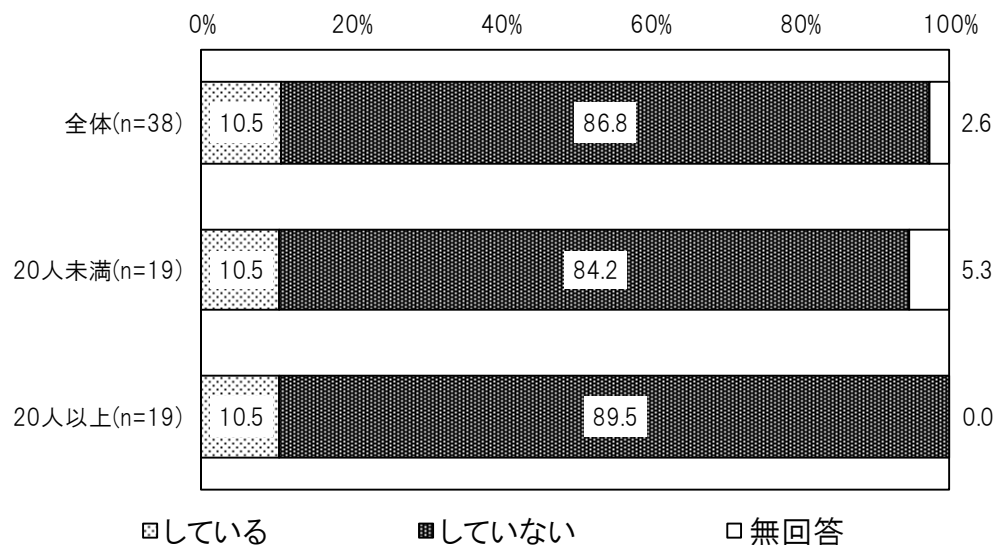
過去調査結果と比べると、「行っている」と回答した企業が令和元年度からは 10.4 ポイント増加、平成 26 年度からは 1.7 ポイント増加しています。

13. 性的マイノリティ(LGBTQ※等)への対応

(1)性的マイノリティ(LGBTQ 等)への取組

問 40 性的マイノリティ(LGBTQ 等)への取組をしていますか。

図表 80 性的マイノリティへの取組(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

性的マイノリティへの対応については、「している」が10.5%にとどまり、「していない」(86.8%)との差は76.3ポイントとなっています。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、回答傾向に大きな違いは見られず、20人未満の企業、20人以上の企業ともに性的マイノリティへの対応を「している」の割合は約1割にとどまっています。

※LGBTQ

L(レズビアン)、G(ゲイ)、B(バイセクシュアル)、T(トランスジェンダー)、Q(クエスチョニング)の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティの総称の一つです。

Lesbian(レズビアン):同性を好きになる女性

Gay(ゲイ):同性を好きになる男性

Bisexual(バイセクシュアル):同性も異性も好きになる人

Transgender(トランスジェンダー):からだの性と心の性が一致しない人

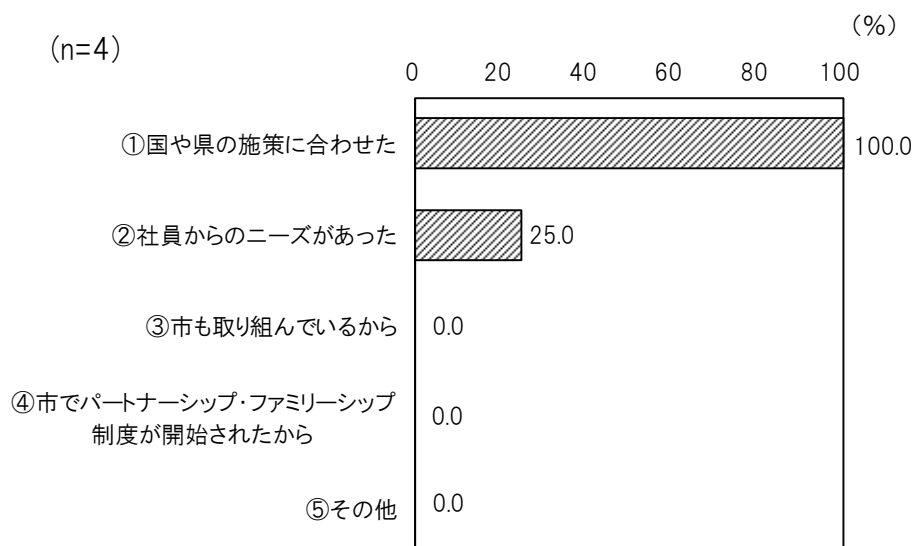
Questioning(クエスチョニング):好きになる性や思う性が揺れ動いたり迷ったりする人

その他にも、多様なセクシュアリティがあります。

(2)性的マイノリティへの取組をはじめた理由

問 41 その取組をはじめた理由はなんですか。

図表 81 性的マイノリティへの取組をはじめた理由(全体)



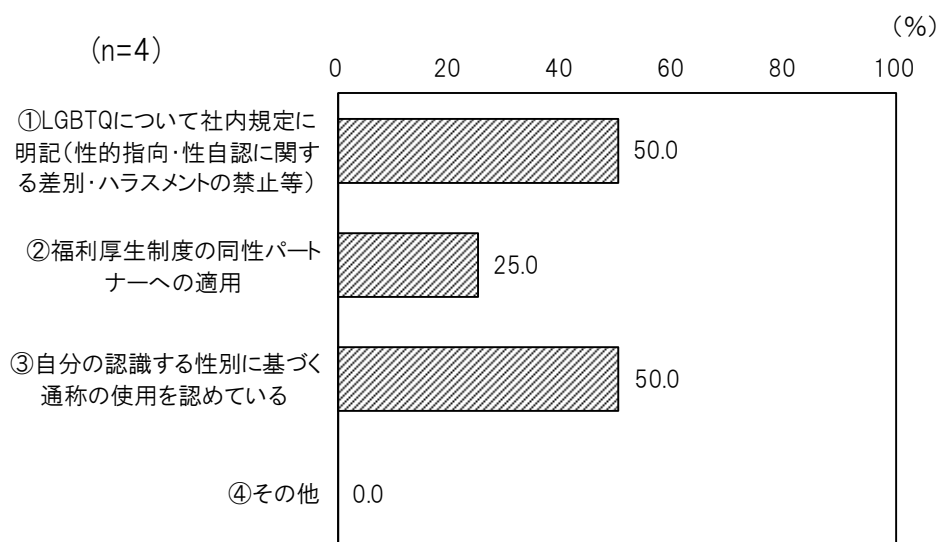
■全体の回答傾向

性的マイノリティへの対応を「している」と回答した企業に対して、性的マイノリティへの取組をはじめた理由をたずねたところ、該当するすべての企業が「①国や県の施策に合わせた」と回答しています。また、「②社員からのニーズがあった」という理由も 25.0%となっています。

(3)性的マイノリティの従業員に対する対応

問 42 性的マイノリティ(LGBTQ 等)の従業員に対してどのような対応をしていますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

図表 82 性的マイノリティの従業員に対する対応(全体)



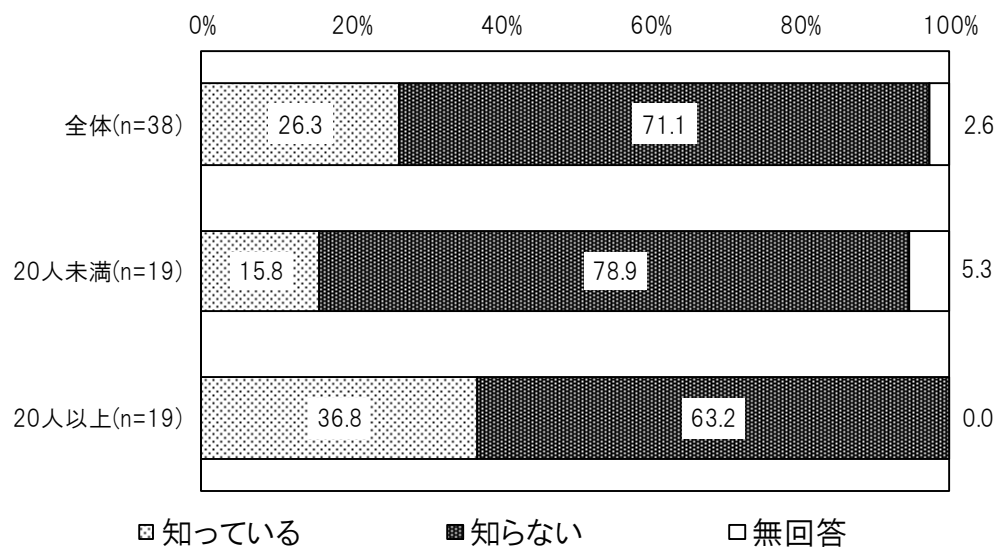
■全体の回答傾向

性的マイノリティへの取組を「している」と回答した企業に対して、性的マイノリティの従業員に対する対応についてたずねたところ、「①LGBTQ について社内規定に明記(性的指向・性自認に関する差別・ハラスメントの禁止等)」と「③自分の認識する性別に基づく通称の使用を認めている」がともに 50.0% となっています。

(4)朝霞市パートナーシップ・ファミリーシップ制度の認知度

問 43 朝霞市パートナーシップ・ファミリーシップ制度について知っていますか？

図表 83 朝霞市パートナーシップ・ファミリーシップ制度の認知度(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

朝霞市パートナーシップ・ファミリーシップ制度について、「知らない」が71.1%と約7割を占めています。「知っている」は26.3%にとどまり、「知らない」との差は44.8ポイントです。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると20人未満の企業では「知っている」は15.8%にとどまり、「知らない」は78.9%と4分の3以上を占めています。

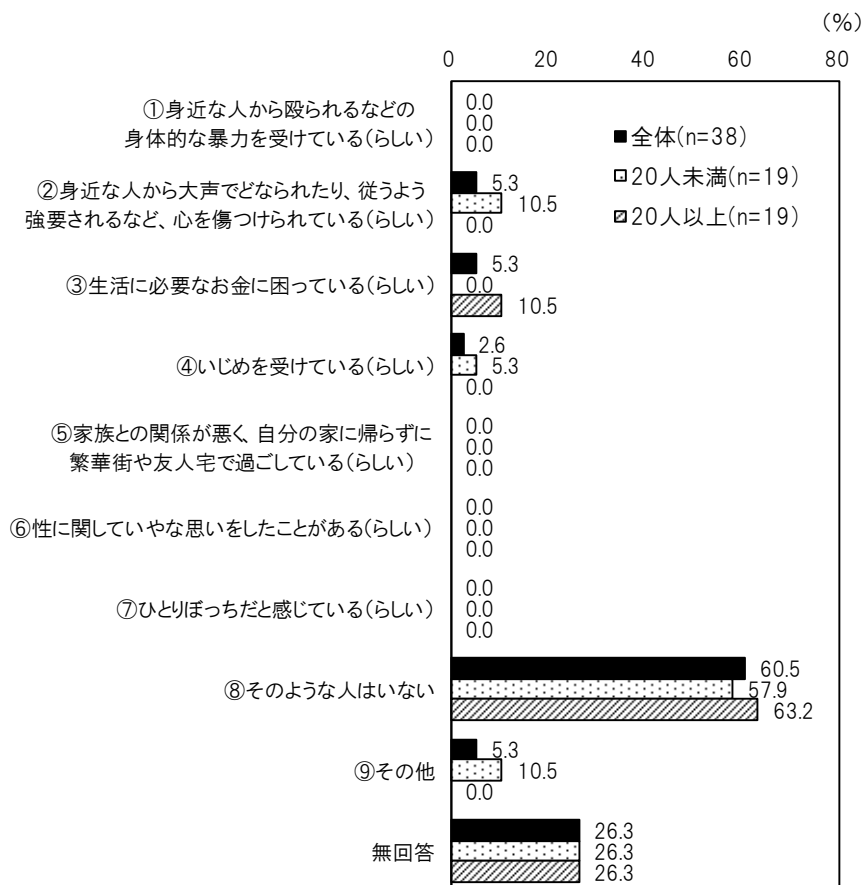
20人以上の企業では、全体と20人未満の企業と同様に「知らない」(63.2%)が過半数を占めています。「知っている」は36.8%で20人未満の企業を21.0ポイント上回っています。

14. 困難な問題を抱える人への支援体制

(1) 女性の従業員が抱える困難な問題

問 44 女性の従業員の中で、次のような人はいますか。該当する番号すべてに○を付けてください。

図表 84 女性の従業員が抱える困難な問題(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

女性の従業員が抱える困難な問題については、多くの企業(60.5%)では、「⑧そのような人はいない」と回答しています。「②身近な人から大声でどなられたり、従うよう強要されるなど、心を傷つけられている(らしい)」「③生活に必要なお金に困っている(らしい)」「⑨その他」と回答した企業が5.3%と少数ですが存在する様です。

「⑨その他」と回答した企業に具体的な内容をたずねたところ、次のような事項があげられています。

・社長。

■従業員規模別の回答傾向

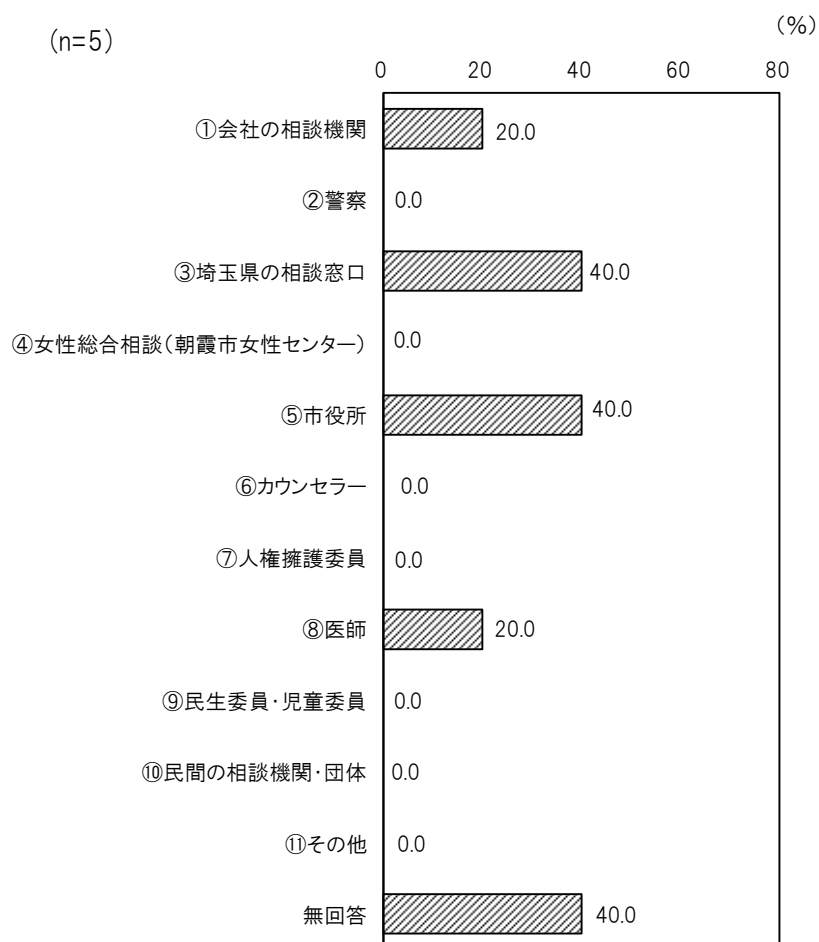
従業員規模別にみると、20人未満の企業では57.9%が「⑧そのような人はいない」と回答しています。「②身近な人から大声でどなられたり、従うよう強要されるなど、心を傷つけられている(らしい)」10.5%、「⑨その他」10.5%が上位となっています。

20人以上の企業では「⑧そのような人はいない」が63.2%、「③生活に必要なお金に困っている(らしい)」が10.5%です。

(2) 困難な問題を抱える人への相談窓口の案内

問 45 (問 44 でひとつでも○と回答された事業所におたずねします。)そのような相談があった場合に、どのような相談窓口を案内していますか。

図表 85 困難な問題を抱える人に案内した相談窓口(全体)



■全体の回答傾向

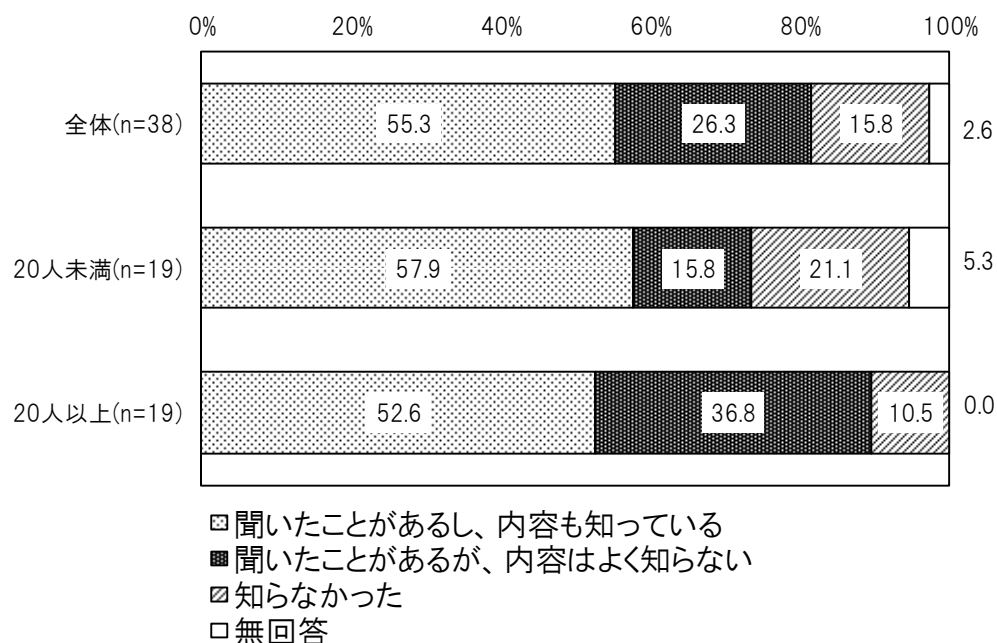
前問において、女性の従業員の中に困難な問題を抱える人がある(らしい)と回答した企業に対し、どのような相談窓口を案内しているかをたずねたところ、「③埼玉県の相談窓口」と「⑤市役所」が40.0%、「①会社の相談機関」と「⑧医師」が20.0%となっています。

15. ワーク・ライフ・バランス

(1) ワーク・ライフ・バランスの言葉の認知度

問 46 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていますか。該当する番号を1つ選び○を付けてください。

図表 86 ワーク・ライフ・バランスの言葉の認知度(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

「ワーク・ライフ・バランス」という言葉について、55.3%の企業が「聞いたことがあるし、内容も知っている」と回答しています。「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」(26.3%)を加えると、言葉は知っている企業は 81.6%となります。一方、15.8%の企業が「知らなかった」と回答しています。

■従業員規模別の回答傾向

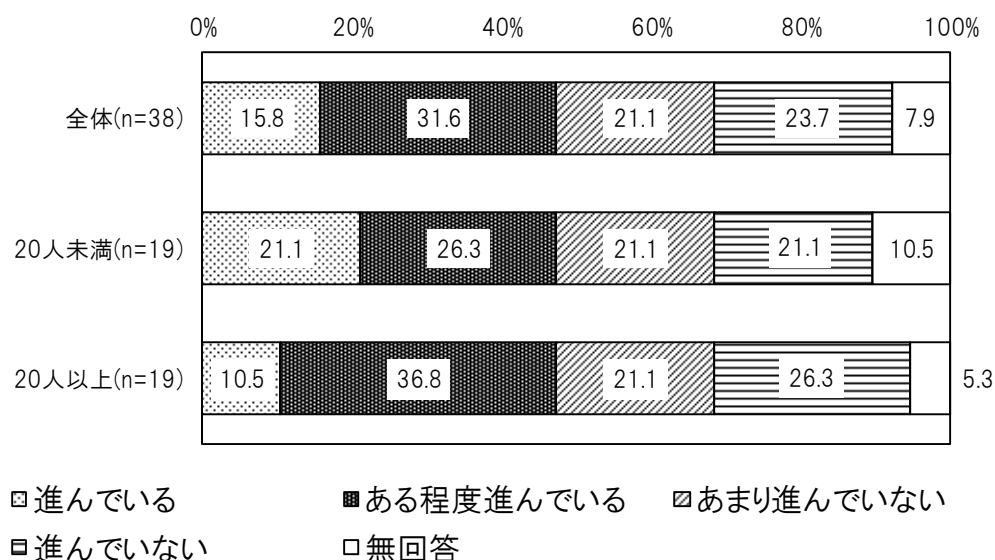
従業員規模別にみると、20 人未満の企業では、57.9%が「聞いたことがあるし、内容も知っている」と回答しています。この割合は 20 人以上の企業よりも 5.3 ポイント上回っています。これに加えて 15.8%が「聞いたことがあるが、内容はよく知らない」と回答しており、言葉だけでも知っている割合は 73.7%となっています。一方、21.1%が「知らなかった」と回答しています。

20 人以上の企業では、52.6%が「聞いたことがあるし、内容も知っている」と回答しています。これに加えて 36.8%が「聞いたことがあるが、内容はよく知らない」と回答しており、言葉だけでも知っている割合は 89.4%となっています。この割合は 20 人未満の企業よりも 15.7 ポイント上回っています。一方、10.5%の企業が「知らなかった」と回答しています。

(2)ワーク・ライフ・バランスの取組の進捗状況

問 47 貴事業所では「ワーク・ライフ・バランス」の取組が進んでいると思いますか。該当する番号を1つ選び○を付けてください。

図表 87 ワーク・ライフ・バランスの取組の進捗状況(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

「ワーク・ライフ・バランス」の取組の進捗状況について、「進んでいる」「ある程度進んでいる」の肯定的な回答は 47.4%、「あまり進んでいない」「進んでいない」の否定的な回答は 44.8%となっており、その差は僅差です。

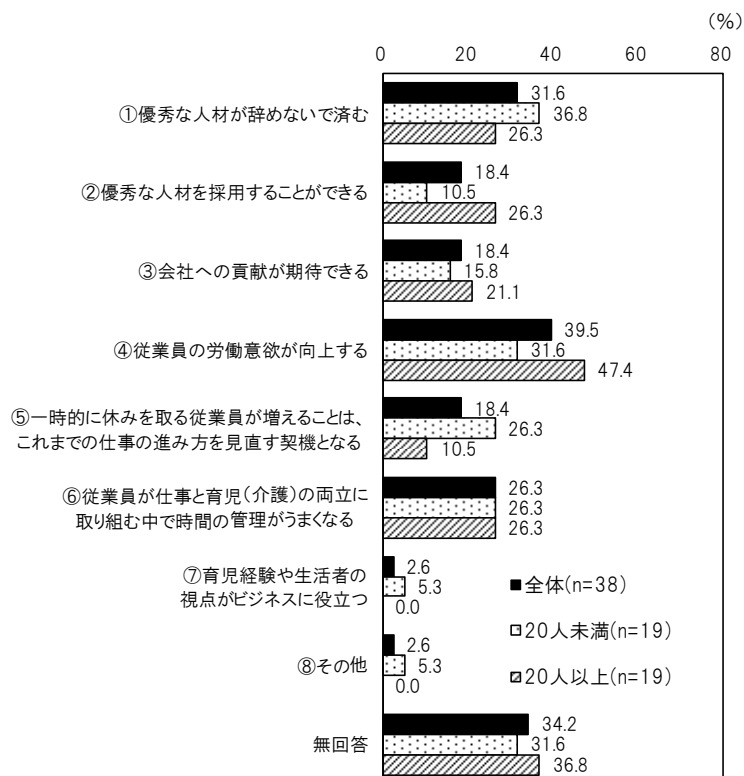
■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、「進んでいる」の割合は 20 人未満の企業では 21.1%となり、20 人以上の企業(10.5%)よりも 10.6 ポイント上回っています。一方、「ある程度進んでいる」の割合は 20 人以上の企業では 36.8 ポイントとなり、20 人未満の企業(26.3%)よりも 10.5 ポイント上回っています。肯定的な回答は、20 人未満の企業では 47.4%、20 人以上の企業では 47.3%で、ほぼ同じ割合となっています。

(3)ワーク・ライフ・バランスに取り組んだメリット

問 48 ワーク・ライフ・バランスに取り組んで、どんなメリットを貴事業所にもたらしていますか。該当する番号すべてに○を付けてください。

図表 88 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだメリット(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

ワーク・ライフ・バランスに取り組んだメリットについて、「④従業員の労働意欲が向上する」が39.5%、次いで「①優秀な人材が辞めないで済む」(31.6%)、「⑥従業員が仕事と育児(介護)の両立に取り組む中で時間の管理がうまくなる」(26.3%)となっています。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20人未満の企業では「①優秀な人材が辞めないで済む」が36.8%、次いで「④従業員の労働意欲が向上する」31.6%で上位となっています。

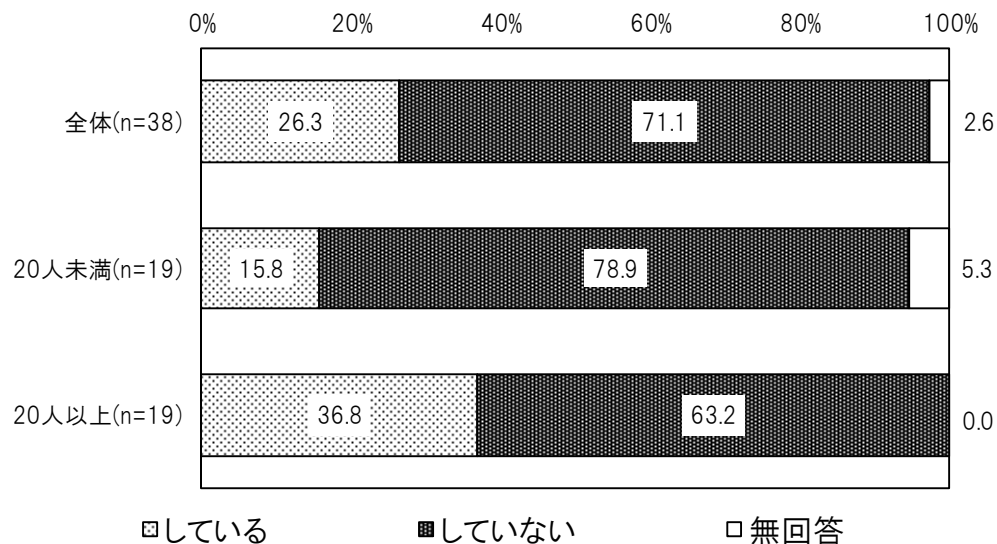
20人以上の企業では「④従業員の労働意欲が向上する」が47.4%、次いで「①優秀な人材が辞めないで済む」「②優秀な人材を採用することができる」「⑥従業員が仕事と育児(介護)の両立に取り組む中で時間の管理がうまくなる」がそれぞれ26.3%で上位となっています。

16. 事業主行動計画の策定について

(1) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定

問 49 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定をしていますか。

図表 89 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定については、「している」が 26.3%にとどまり、「していない」が 71.1%で高い割合を占めています。

■従業員規模別の回答傾向

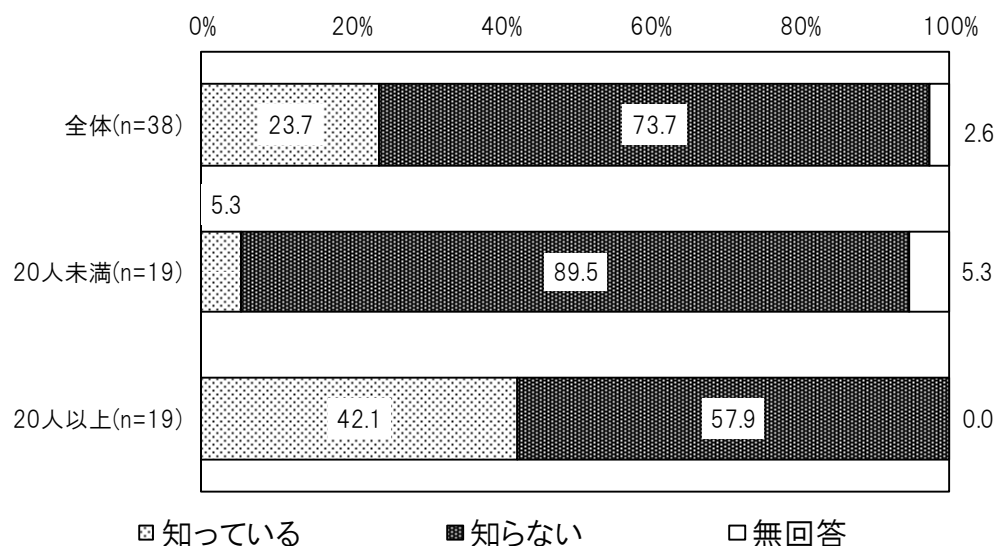
従業員規模別にみると、20 人未満の企業では、15.8%が「している」と回答しています。一方で、「していない」78.9%で約8割を占めています。

20 人以上の企業では 36.8%が「している」と回答しており、20 人未満の企業の割合を 21.0 ポイント上回っています。

(2)えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の認知度

問 50 えるぼし認定※1プラチナえるぼし認定※2を知っていますか。

図表 90 えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の認知度(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の認知度については、「知っている」の割合は 23.7%にとどまり、「知らない」の 73.7%との間に 50.0 ポイントの差があります。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20 人未満の企業では「知らない」が 89.5%と高い割合となっています。

20 人以上の企業では 42.1%が「知っている」と回答しており、20 人未満の企業(5.3%)よりも 36.8 ポイント高くなっています。

※1 えるぼし認定

一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定

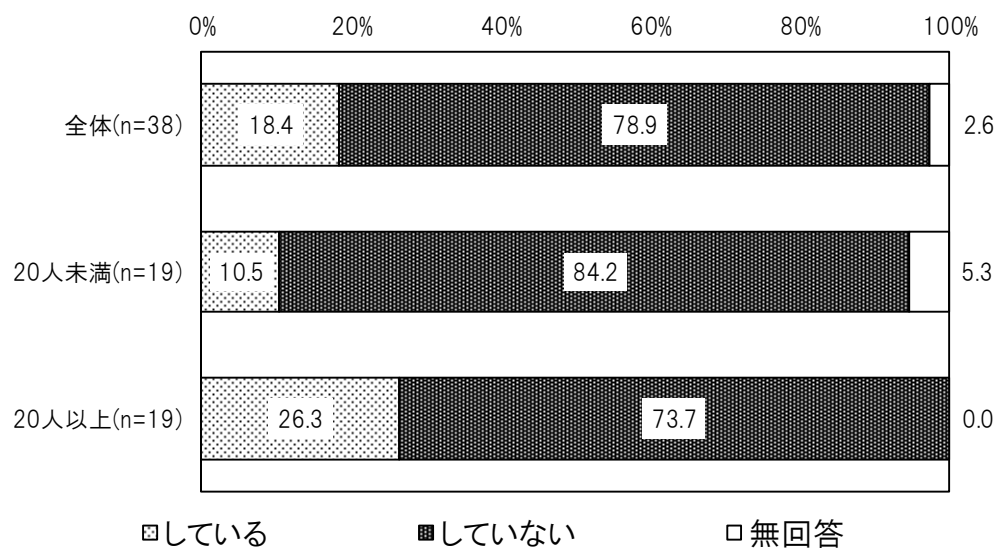
※2 プラチナえるぼし認定

えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。【令和2年6月～】認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」を商品などに付すことができる。プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。

(3)次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定

問 51 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定をしていますか。

図表 91 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定については、「している」が18.4%にとどまり、「していない」の78.9%との間に60.5ポイントの差があります。

■従業員規模別の回答傾向

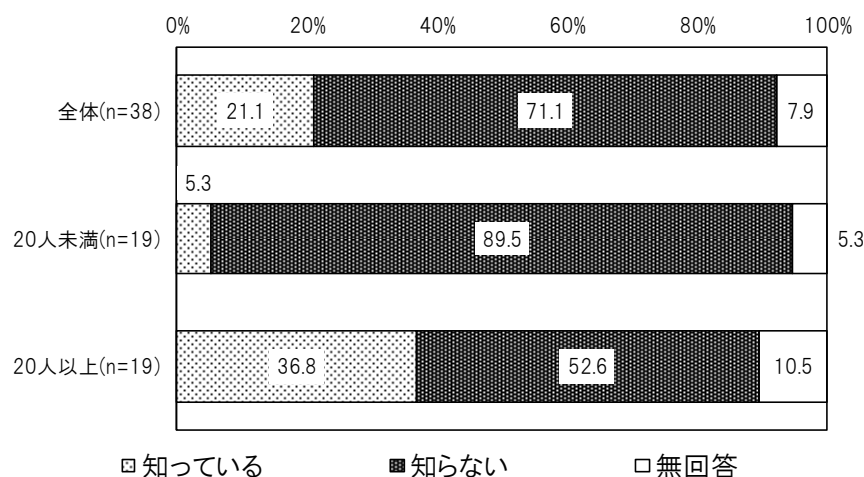
従業員規模別にみると、20人未満の企業では、「している」が10.5%で約1割にとどまる一方で、84.2%が「していない」と非常に高い割合を占めています。

一方、20人以上の企業では、「していない」が73.7%でやはり高い割合を占めているものの、「している」の割合は26.3%で20人未満の企業よりも15.8ポイント高くなっています。

(4)くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定の認知度

問 52 くるみん認定※3、トライくるみん認定※4、プラチナくるみん認定※5を知っていますか。

図表 92 くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定の認知度(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定の認知度については、「知っている」が21.1%にとどまり、「知らない」の71.1%との間に50.0ポイントの差があります。

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20人未満の企業では認知度が非常に低く、「知っている」の割合は5.3%、「知らない」は89.5%と約9割を占めています。

対照的に、20人以上の企業では36.8%が「知っている」と認知度が高く、20人未満の企業よりも31.5ポイント高くなっています。

※3 くるみん認定

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができる。

※4 トライくるみん認定

くるみん認定と同様、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(トライくるみん認定)を受けることができる。なお、トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できる。

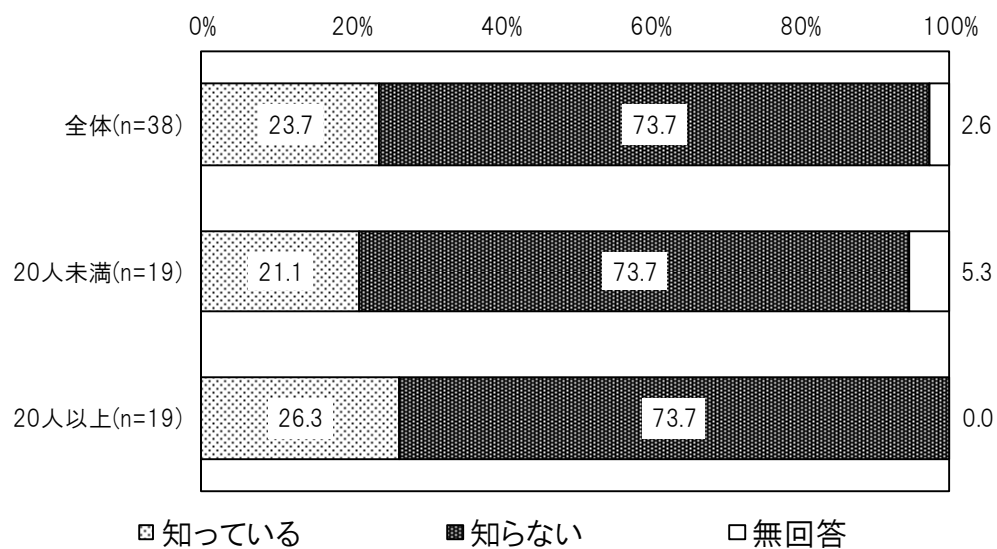
※5 プラチナくるみん認定

くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な取組を促進するため、新たにプラチナくるみん認定がはじまり、プラチナくるみん認定を受けた企業は、「プラチナくるみんマーク」を広告等に表示し、高い水準の取組を行っている企業であることをアピールできる。

(5)男女平等推進に積極的な企業の顕彰制度の認知度

問 53 男女平等の推進に積極的に取り組んでいる市内事業所などを顕彰する制度があることを知っていますか。

図表 93 男女平等推進に積極的な企業の顕彰制度の認知度(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

男女平等推進に積極的な企業の顕彰制度の認知度については、「知っている」が 23.7%にとどまり、「知らない」の 73.7%との間に 50.0 ポイントの差があります。

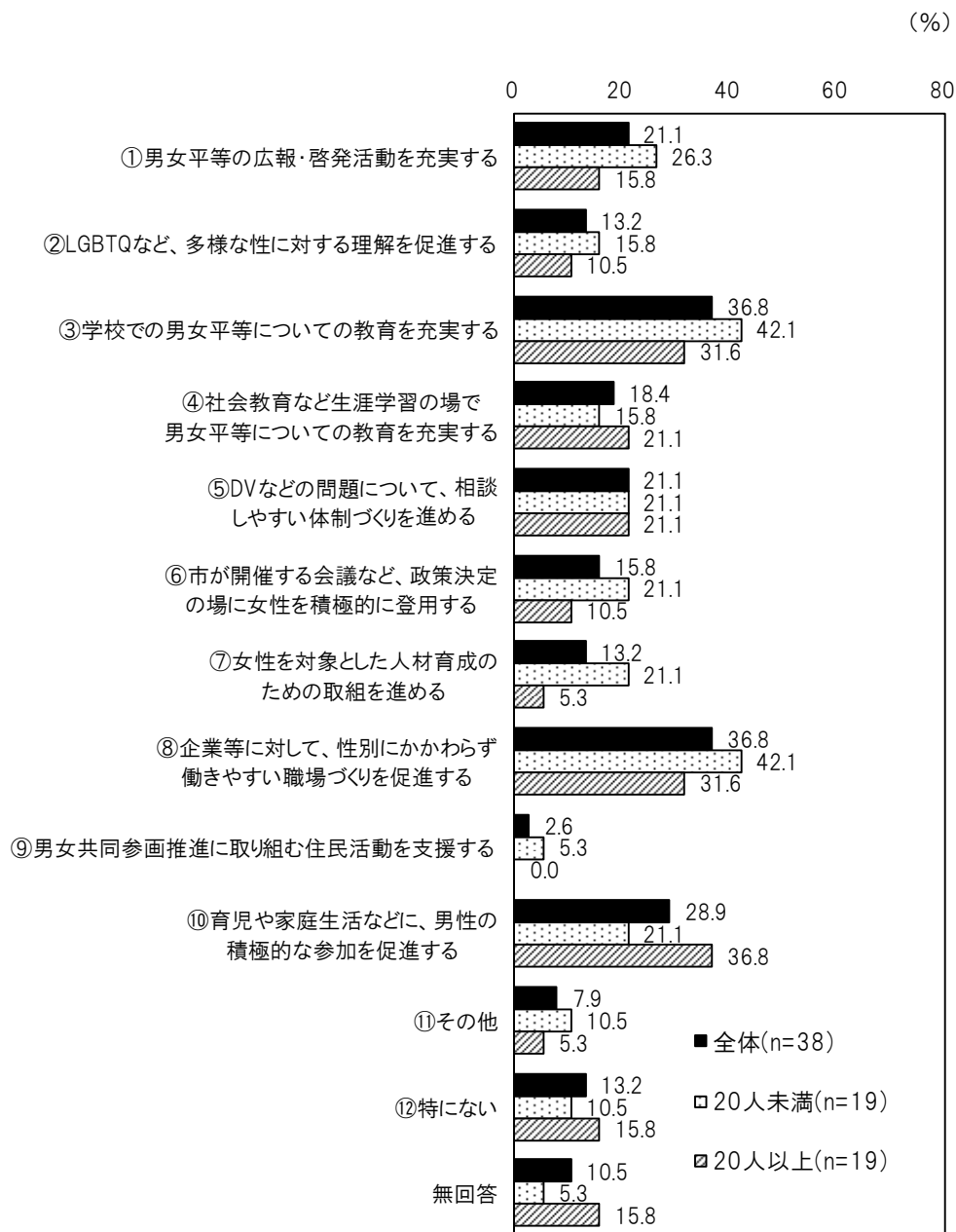
■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20 人未満の企業、20 人以上の企業ともに全体とほぼ同様の傾向となっています。

(6)男女平等を進めるために行政が力を入れるべきこと

問 54 男女平等を進めるために、行政はどのようなことに特に力を入れるべきだと思いますか。(優先順位の高い方から番号を3つまで〔 〕内に記入)

図表 94 男女平等を進めるために行政が力を入れるべきこと<1位～3位合計>
(全体・従業員規模別)



■全体の回答傾向

男女平等を進めるために行政が力を入れるべきことについて1位から3位まであげられていた項目を集計すると、「③学校での男女平等についての教育を充実する」と「⑧企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する」がともに36.8%で最も高く、次いで「⑩育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する」が28.9%となっています。

なお、1位としてあげられた項目のうち最も割合が高かったのは「③学校での男女平等についての教育を充実する」(15.8%)、2位としてあげられた項目のうち最も割合が高かったのは「⑧企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する」(21.1%)、3位としてあげられた項目のうち最も割合が高かったのは「⑩育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する」(15.8%)でした。

「⑪その他」と回答した企業に具体的な内容をたずねたところ、次のような事項があげられています。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">・色々な制度、補助金などを母子・父子などで分けない。特に年収で区別を付けない。・当社は製造業で、力仕事が多いので当てはまらない。・行政が土木も含め男女平等になっていると市民が感じる事。 |
|--|

■従業員規模別の回答傾向

従業員規模別にみると、20人未満の企業では全体の傾向と同じく「③学校での男女平等についての教育を充実する」と「⑧企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する」がともに42.1%で最も高くなっています。次に高い項目は全体とはやや異なり、「①男女平等の広報・啓発活動を充実する」が26.3%となっています。

一方、20人以上の企業では「⑩育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する」が最も高く36.8%となっています。次いで、「③学校での男女平等についての教育を充実する」と「⑧企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する」がともに31.6%となっています。

17. 自由回答

自由回答として4件の意見があげられました。

以下には、主な意見を掲載します。

●自由意見の内容

主な意見の内容
・男女平等は業種によっては難しく、待遇は平等でも、難題は男性が対応。逆に男性が損をしている感がある。 ・上場企業のように従業員数が多いところは、色々な事に対応できますが、利益を得る為にギリギリの人数で業務をこなすのに精一杯の中小企業では現状無理があります。当社は製造業なので力仕事が多いので、同じ仕事を男女平等など無理な話です。デスクワーク等体力に関係の無い職種でしたら可能だと思います。※製造業は技術が無いとできないので、能力に個人差はあります。 ・特に社内では男女差別はしていませんが、経験・職種により給料体系は異なっています。有給に対しては、自分の都合で自由にとれる体制にはなっています。パートさんにも長い休暇を認めているので、勤続年数も長く勤めてもらっています。 ・今、ある程度の企業では、男女の差別的なことはないと思います。初任給、昇格、昇給、賞与など区別はあまりないと思います。チャンス、機会はみな平等になっていると思いますが、行政の支援や助成金、補助金の対象が平等ではないような気がします。母子家庭、父子家庭などで分けている。内容もだいぶ違う。母子、父子では支援してもらいたいことがそれぞれ違うと思うし、お金だけではないと思う。困っていることはそれぞれ違うと思うし、子どもを育てて行くうえで得意不得意もあると思う。夫婦二人なら補えることが、片親の場合補えることができないことも多々ある。そこを支援するのが行政の制度だとも思います。

IV. 資 料

朝霞市男女平等に関する事業所アンケート ～御協力をお願い～

時下、貴事業所におかれましては、益々御清祥のこととお喜び申し上げます。また、日頃から市政に対し御理解と御協力をいただき、誠にありがとうございます。

さて、朝霞市では、男女平等に関する施策を推進するため、「男女平等推進行動計画」を10年ごとに見直しており、現在「第3次朝霞市男女平等推進行動計画」（計画期間：令和8年度（2026年度）～令和17年度（2035年度））の策定を進めているところです。

つきましては、事業所の皆様から男女平等に関する取組や御意見を伺い、今後の男女平等施策に反映させていきたいと考えております。

なお、本調査は、10人以上の従業員の方がいる市内事業所150社を無作為に抽出し、お送りしておりますが、御回答は全て統計的に処理しますので、お答えいただいた事業所が特定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、本調査の趣旨を御理解いただき、御協力くださいますようお願いいたします。

令和6年(2024年)8月

朝霞市長 富岡 勝則

～御記入にあたっての注意事項～

- 1 回答は令和6年8月1日（木）現在で記入してください。
- 2 本アンケートは、それぞれの事業所単位で行っています。本社、支店等を合わせたものではなく、貴事業所の範囲内で御回答ください。
- 3 アンケートの回答は、**令和6年（2024年）9月20日（金）まで**に、同封の返信用封筒（切手不要）により御返送いただくか、以下の「Web回答」についてを参照の上、御回答ください。
- 4 調査票や返信用封筒に事業所名や所在地を書いていただく必要はありません。返信の際は「調査票」のみ封筒（切手不要）に入れてください。
- 5 アンケート結果につきましては、今後、市ホームページ等で公表する予定です。

【Web回答について】

- ・回答は、Webで行うこともできます。希望される方は、右下の二次元コードまたはURL
(https://apply.e-tumo.jp/city-asaka-saitama-u/offer/offerList_detail?tempSeq=78111)から本調査専用サイトにアクセスし、御回答ください。
- ・Webで回答いただく場合は、システム上での回答時間は60分となっています。経過時間の表示はありませんので御注意ください。また、アンケート回答ページ下部に「入力中のデータを一時保存・読み込み」という機能があり、回答を一時、御自身のパソコンに保存することができます。また、「操作時間を延長する」という機能もあり、回答時間を180分間に延長することができますので、あわせて御利用ください。
- ・お使いの端末により、回答途中で進めなくなる場合があります。その場合は、大変お手数ですが、調査票に御記入の上、御返送くださいますようお願いいたします。



©むさしのフロントあさか

問い合わせ先 それいゆぷらざ(朝霞市女性センター)

男女平等推進行動計画

男女が対等なパートナーとしてそれぞれが個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる場面に参画することをめざし、「男女共同参画社会基本法」が平成11(1999)年6月に制定されました。

本市では、この基本法の趣旨を踏まえ、平成15(2003)年に「朝霞市男女平等推進条例」を施行しました。この条例に基づき、平成18(2006)年に「朝霞市男女平等推進行動計画」を策定しました。現在、朝霞市では、平成28年度(2016年度)から令和7年度(2025年度)までを計画期間とする「第2次朝霞市男女平等推進行動計画」に基づき、それいゆづらぎ(女性センター)を男女平等の推進に関する総合的な支援拠点として、各種講座の開催や広報紙・ホームページ等による男女平等意識の醸成、DV相談や女性総合相談などの施策や事業に取り組んでいます。

めざす姿

ひと 男女の輪が素敵な朝霞をつくる～男女平等社会をめざして～

重点課題1

男女平等の意識づくり

男女平等を総合的に推進するための拠点施設として、それいゆづらぎ(朝霞市女性センター)を設置し、男女平等の意識づくりを重点課題とし、市民とともに男女平等社会の実現に向けた取組を進めます。また、新たな人権問題に対応できるよう様々な取組を進めます。

重点課題2

男女平等が実感できる生活の実現

「女性活躍推進法」や「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されるなど、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の取組や、女性の社会的地位向上のための施策が行われています。一方では、DV被害による相談が増加し深刻な問題となっています。誰もがその個性と能力を十分に発揮することができ、男女平等が実感できる生活の実現を重点課題とし、様々な取組を進めます。

<計画の構成・期間>

平成 28年度 (2016)	平成 29年度 (2017)	平成 30年度 (2018)	令和 元年度 (2019)	令和 2年度 (2020)	令和 3年度 (2021)	令和 4年度 (2022)	令和 5年度 (2023)	令和 6年度 (2024)	令和 7年度 (2025)
めざす姿、重点課題と施策目標(平成28～令和7年度)【2016～2025年度】									

第2次朝霞市男女平等推進行動計画についての詳細は、市ホームページでご覧いただけます。

<https://www.city.asaka.lg.jp/soshiki/4/dai2jiasakashidanjokoudouplan.html>

事業所アンケート 調査票

I 貴事業所の概要について

問1 貴事業所の概要についておたずねします。

(1)主たる業種

- 1 農業、林業 2 漁業 3 鉱業、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)
 19 その他(1～18 以外)

(2)貴事業所の従業員数

	男性	女性
正社員	人	人
正社員以外(パート・アルバイト、嘱託職員など)	人	人

(3)従業員の平均年齢

男性	歳	女性	歳
----	---	----	---

(4)従業員の平均勤続年数

1 正社員			
男性	年	女性	年
平均勤続年数	年		
2 正社員以外(パート・アルバイト、嘱託職員など)			
男性	年	女性	年
平均勤続年数	年		

Ⅱ 募集・登用等について

○ 募集方法

問2 男女の機会均等が図られていますか。

1 いる 2 いない

問3 女性の積極的な募集について工夫している点がありますか。

1 ある(具体的に:) 2 ない

○ 選考状況

問4 面接時に結婚の予定等、職務能力に特に関係のない事項について質問しないことを徹底していますか。

1 いる 2 いない

問5 面接、選考担当者の中に女性を登用していますか。

1 いる 2 いない

問6 性的指向・性自認に違和のある方も個性として捉えていますか。

1 いる 2 いない

○ 管理職男女比

問7 貴事業所の従業員(正社員以外も含む。)のうち、女性の管理職は何人いますか。該当者がいない場合は0をご記入ください。

登用状況 管理職	管理職数	
		うち女性
会社役員	人	人
課長・部長相当職	人	人
係長相当職	人	人

問8 最近3年間で女性の管理職は増えましたか。

1 増えた 2 減った 3 変わらない

問9 貴事業所では、女性管理職を増やすために、どのようなことに取り組まれましたか。
該当する番号すべてに○を付けてください。

- | |
|---------------------------|
| 1 女性の積極的な登用の取組(女性の採用拡大等) |
| 2 キャリアアップの研修や意識啓発セミナー等の実施 |
| 3 性別に関わらない公正な人事評価の実施 |
| 4 昇進・昇格試験の受験奨励 |
| 5 管理職への登用を念頭においた計画的な人事異動 |
| 6 長時間労働の是正 |
| 7 特に行っていない |
| 8 その他(具体的に: _____) |

○ ポジティブ・アクションについて

問10 貴事業所では、「ポジティブ・アクション(※)」に取り組んでいますか。該当するほうに○をつけてください。

取組内容	(どちらかを選択)
1 女性の採用拡大	(取り組んでいる ・ 取り組んでいない)
2 女性の職域拡大	(取り組んでいる ・ 取り組んでいない)
3 女性の管理職の増加	(取り組んでいる ・ 取り組んでいない)
4 女性の勤続年数の伸長	(取り組んでいる ・ 取り組んでいない)
5 職場環境や風土の改善	(取り組んでいる ・ 取り組んでいない)

・1つでも「取り組んでいる」と回答された場合⇒問10-1へお進みください。

・すべての取組内容で「取り組んでいない」と回答された場合⇒問11へお進みください。

※ポジティブ・アクションとは

一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと。

単に女性を「優遇」するものではなく、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境にある場合に、そのような状況を「改善」するための取組。

(例1) 指導的地位に就く女性等の数値に関する枠などを設定する方式

クォータ制(性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法)等

(例2) ゴール・アンド・タイムテーブル方式

指導的地位に就く女性等の数値に関して、達成すべき目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する手法

(例3) 基盤整備を推進する方式

研修の機会の充実、仕事と生活の調和など女性の参画の拡大を図るための基盤整備を推進する手法

(内閣府男女共同参画局ホームページより引用)

(問10で1つでも、「取り組んでいる」と回答された事業所におたずねします。)

問10-1 貴事業所が「ポジティブ・アクション」に取り組んで、どんな効果がありましたか。
該当する番号すべてに○をつけてください。

- | | |
|--------------------------|---|
| 1 職場の雰囲気がよかった | |
| 2 従業員の仕事に対する満足度が向上した | |
| 3 女性従業員が積極的に意見を述べるようになった | |
| 4 女性従業員の活躍が会社の利益に貢献した | |
| 5 顧客ニーズに的確に対応できるようになった | |
| 6 就職希望者からの企業評価等が向上した | |
| 7 その他(具体的に: |) |

問11 貴事業所で女性の管理職の登用(昇進)に係る課題はありますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

- | | |
|--------------------|---|
| 1 管理職になる前に退職してしまう | |
| 2 女性従業員が少ない(いない) | |
| 3 女性従業員本人が希望しない | |
| 4 家庭生活への配慮をする必要がある | |
| 5 管理職がない | |
| 6 特にない | |
| 7 その他(具体的に: |) |

○ 配置状況

問12 本人の能力と適性に合わせた配置・職務分担を行っていますか。

1 いる	2 いない
------	-------

問13 社員の配置希望について、自己申請制度や公募制度等を活用していますか。

1 いる	2 いない
------	-------

○ 平均賃金

問14 男性の平均賃金(所定内給与額※)を100としたとき、女性の賃金の割合はどのくらいですか。

1 (およそ %)	2 差はない	3 不明・わからない
--------------------	--------	------------

※所定内給与額…決まって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額

○ 育成

問15 男女ともに研修への案内・実施がなされていますか。

1 なされている 2 なされていない

問16 女性が会議や打ち合わせ等に参加していますか。

1 参加している 2 参加していない

問17 男女とも同じように育成するという考えのもとに業務を進めていますか。

1 進めている 2 進めていない

Ⅲ 継続就業について

問 18 女性の退職者のうち、結婚、妊娠、出産を理由として退職する人の割合は、どのくらい
いますか。

およそ	%
100	100
90	90
80	80
70	70
60	60
50	50
40	40
30	30
20	20
10	10
0	0

問19 女性が結婚、妊娠、出産した場合においても、働き続けやすい制度(環境)がありますか。

1 ある 2 ない

問20 女性の継続就業に関する啓発を行っていますか。

1 行っている 2 行っていない

○ 育児休業制度

問21 育児休業制度を活用している従業員はいますか。

1 いる (☐男女とも ☐男性のみ ☐女性のみ) 2 いない

問22 育児休業期間

- 1 子が1歳に達する日まで
- 2 子が3歳に達する日まで
- 3 その他(具体的に:)

問23 育児休業制度利用者数(過去3年間)

人 (男性 人・女性 人)

問24 産後パパ育休(出生時育児休業制度)取得者数は

人

問25 育児のための看護休暇や短時間勤務制度、フレックスタイム制度等がありますか。

1 ある 2 ない

問26 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制はありますか。

1 ある 2 ない

問27 育児をする従業員のために配慮していることがありますか。

1 ある(具体的に:) 2 ない

問28 男性の育児休業取得に関する課題はありますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

- 1 代替要員の確保
- 2 育休取得者の周りの人の業務量
- 3 業務の引継ぎ
- 4 その人にしか知らない(わからない)業務がある
- 5 育児休業を希望する男性従業員が少ない
- 6 育休中の賃金補償
- 7 課題は特にない
- 8 その他(具体的に:)

○ 介護休業制度

問29 介護休業制度を活用している従業員はいますか。

1 いる(□1.男女とも □2.男性のみ □女性のみ) 2 いない

問30 介護休業を取得できる対象

1 男女とも 2 男性のみ 3 女性のみ

問31 介護休業期間(対象家族1人につき)

1 最長93日まで 2 その他(具体的に:)

問32 介護休業制度利用者数(過去3年間)

人(男性 人・女性 人)

問33 介護のための介護休暇や短時間勤務制度、フレックス制度等がありますか。

1 ある 2 ない

問34 介護をする従業員のために配慮していることがありますか。

1 ある(具体的に:) 2 ない

○ 仕事と家庭の両立

問35 仕事と家庭の両立(ワーク・ライフ・バランス)に関する取組はありますか

1 ある 2 ない

(問35で「ある」と回答された事業所におたずねします。)

問35-1 どのような取組ですか。該当する番号すべてに○を付けてください。

- | |
|---------------------------|
| 1 育児・介護等をする従業員への経済的支援 |
| 2 保育室の整備 |
| 3 有給休暇の取得促進 |
| 4 長時間労働の是正 |
| 5 定時退社の励行 |
| 6 イクボス宣言 |
| 7 テレワーク(在宅勤務)の促進 |
| 8 福利厚生制度の充実 |
| 9 フレックスタイムや短時間勤務制度の活用 |
| 10 自己啓発やスキルアップのための休暇、助成制度 |
| 11 その他(具体的に:) |

IV 環境整備等について

○ ハラスメント※

※この設問におけるハラスメントとは、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児や介護のための制度を利用したことによるハラスメントをさしています。

問36 ハラスメント防止に関する会社の基本姿勢を社内規定で定め、従業員に明示していますか。

1 している 2 していない

問37 ハラスメントの相談窓口の設置や相談員の設置等を行っていますか。

1 行っている 2 行っていない

問38 ハラスメントに関する研修等を行っていますか。

1 行っている 2 行っていない

問39 ハラスメント防止に関する啓発を社内広報やパンフレット等の配布を通して行っていますか。

1 行っている 2 行っていない

○ 性的マイノリティ(LGBTQ※等)への対応

問40 性的マイノリティ(LGBTQ※等)への取組をしていますか。

1 している 2 していない⇒問43へ

※LGBTQ

L(レズビアン)、G(ゲイ)、B(バイセクシュアル)、T(トランスジェンダー)、Q(クエスチョニング)の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティの総称の一つです。

Lesbian(レズビアン):同性を好きになる女性

Gay(ゲイ):同性を好きになる男性

Bisexual(バイセクシュアル):同性も異性も好きになる人

Transgender(トランスジェンダー):からだの性とところの性が一致しない人

Questioning(クエスチョニング):好きになる性や思う性が揺れ動いたり迷ったりする人

その他にも、多様なセクシュアリティがあります。

問41 その取組をはじめた理由はなんですか。

- 1 国や県の施策に合わせた
- 2 社員からのニーズがあった
- 3 市も取り組んでいるから
- 4 市でパートナーシップ・ファミリーシップ制度が開始されたから
- 5 その他(具体的に:)

問42 性的マイノリティ(LGBTQ 等)の従業員に対してどのような対応をしていますか。

該当する番号すべてに○をつけてください。

- 1 LGBTQ について社内規定に明記(性的指向・性自認に関する差別・ハラスメントの禁止等)
- 2 福利厚生制度の同性パートナーへの適用
- 3 自分の認識する性別に基づく通称の使用を認めている
- 4 その他(具体的に:)

問43 朝霞市パートナーシップ・ファミリーシップ制度について知っていますか？

1 知っている 2 知らない

○困難な問題を抱える人への支援体制

問44 女性の従業員の中で、次のような人はいますか。該当する番号すべてに○を付けてください。

1 身近な人から殴られるなどの身体的な暴力を受けている(らしい) 誰から⇒
2 身近な人から大声でどなられたり、従うよう強要されるなど、心を傷つけられている(らしい) 誰から⇒
3 生活に必要なお金に困っている(らしい)
4 いじめを受けている(らしい)
5 家族との関係が悪く、自分の家に帰らずに繁華街や友人宅で過ごしている(らしい)
6 性に関していやな思いをしたことがある(らしい)
7 ひとりぼっちだと感じている(らしい)
8 そのような人はいない
9 その他(心配になるような悩みや困りごとを抱えている方を知っていたら、その内容を教えてください) ()

問45 (問44でひとつでも○と回答された事業所におたずねします。)
そのような相談があった場合に、どのような相談窓口を案内していますか。

1 会社の相談機関	2 警察	3 埼玉県の相談窓口
4 女性総合相談(朝霞市女性センター)		5 市役所
6 カウンセラー	7 人権擁護委員	8 医師
9 民生委員・児童委員	10 民間の相談機関・団体	
11 その他(具体的に：		)

○ ワーク・ライフ・バランス

問46 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていますか。該当する番号を1つ選び○を付けてください。

- | |
|---|
| 1 聞いたことがあるし、内容も知っている
2 聞いたことがあるが、内容はよく知らない
3 知らなかった |
|---|

問47 貴事業所では「ワーク・ライフ・バランス」の取組が進んでいると思いますか。該当する番号を1つ選び○を付けてください。

- | |
|---|
| 1 進んでいる
2 ある程度進んでいる
3 あまり進んでいない
4 進んでいない |
|---|

問48 ワーク・ライフ・バランスに取り組んで、どんなメリットを貴事業所にもたらしていますか。該当する番号すべてに○を付けてください。

- | |
|---|
| 1 優秀な人材が辞めないで済む
2 優秀な人材を採用することができる
3 会社への貢献が期待できる
4 従業員の労働意欲が向上する
5 一時的に休みを取る従業員が増えることは、これまでの仕事の進み方を見直す契機となる
6 従業員が仕事と育児(介護)の両立に取り組む中で時間の管理がうまくなる
7 育児経験や生活者の視点がビジネスに役立つ
8 その他(具体的に:) |
|---|

○ 事業主行動計画の策定について

問49 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定をしていますか。

- | |
|-------------------|
| 1 している 2 していない |
|-------------------|

問50 えるぼし認定※1、プラチナえるぼし認定※2を知っていますか。

- | |
|-------------------|
| 1 知っている 2 知らない |
|-------------------|

問51 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。

- | |
|-------------------|
| 1 している 2 していない |
|-------------------|

問52 くるみん認定※3、トライくるみん認定※4、プラチナくるみん認定※5を知っていますか。

- | |
|-------------------|
| 1 知っている 2 知らない |
|-------------------|

問53 男女平等の推進に積極的に取り組んでいる市内事業所などを顕彰する制度があることを知っていますか。

1 知っている	2 知らない
---------	--------

※1 一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定

※2 えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。＜令和2年6月～＞認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」を商品などに付すことができる。また、プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。

※3 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができる。

※4 くるみん認定と同様、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（トライくるみん認定）を受けることができる。なお、トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できる。

※5 くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な取組を促進するため、新たにプラチナくるみん認定がはじまり、プラチナくるみん認定を受けた企業は、「プラチナくるみんマーク」を広告等に表示し、高い水準の取組を行っている企業であることをアピールできる。

問54 男女平等を進めるために、行政はどのようなことに特に力を入れるべきだと思いますか。(優先順位の高い方から番号を3つまで〔 〕内に記入)

1位〔 〕 2位〔 〕 3位〔 〕

- 1 男女平等の広報・啓発活動を充実する
- 2 LGBTQ など、多様な性に対する理解を促進する
- 3 学校での男女平等についての教育を充実する
- 4 社会教育など生涯学習の場で男女平等についての教育を充実する
- 5 DVなどの問題について、相談しやすい体制づくりを進める
- 6 市が開催する会議など、政策決定の場に女性を積極的に登用する
- 7 女性を対象とした人材育成のための取組を進める
- 8 企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する
- 9 男女共同参画推進に取り組む住民活動を支援する
- 10 育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促進する
- 11 その他(具体的に:)
- 12 特にない

V 男女平等に関する御意見などについて、御自由にお書きください



お忙しい中、御協力いただきまして誠にありがとうございました。

同封の返信用封筒(切手不要)に入れ、9月20 日(金)までに、投函してください。

<任意回答事項>

本アンケートの結果、今後、男女平等推進への取組が先進的である事業所を市が取材して、男女平等に係る取組のPRなどを実施したいと考えています。貴事業所がPRなどの対象となっても差支えない場合は、下欄に貴事業所名、所在地、電話番号等をご記入願います。

貴事業所の名称	
所在地	
代表者名	
電話番号	
御担当部署	
御担当者名	

御協力いただきまして誠にありがとうございました。

同封の返信用封筒に入れ、9月20 日(金)までに、投函してください。



©むさしのフロントあさか

令和6年度実施朝霞市男女平等に関する事業所アンケート
結果報告書

令和7年7月

発行 朝霞市女性センター(それいゆぷらざ)

〒351-0016 埼玉県朝霞市青葉台1-7-1

TEL 048-463-2697

FAX 048-463-0524