

令和5年度  
豊田市男女共同参画社会に関する事業所調査  
報告書

令和6年3月

豊田市



## - 目次 -

I. 調査概要.....	1
1 調査の目的.....	1
2 調査対象及び調査方法.....	1
3 調査票の回収方法.....	1
4 報告書の見方.....	1
5 用語の解説.....	2
II. 総括.....	4
1 調査結果の総括.....	4
III. 調査結果.....	7
1 事業所について.....	7
2 育児・介護と就業の両立支援について.....	9
3 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革について.....	26
4 女性の能力の発揮に向けて.....	33
5 セクシュアル・ハラスメントについて.....	46
6 豊田市の取組.....	48
7 その他・自由回答.....	50
IV. アンケート調査票.....	55

# I. 調査概要

## 1 調査の目的

本調査は、「クローバープラン（第4次とよた男女共同参画プラン）：令和2－6年度」の計画期間終了（令和6年度）に伴い、市内事業所の職場の実態を調査したものです。本調査と過去の調査を比較・検証し、新プラン策定の基礎資料とすることを目的として実施しました。

## 2 調査対象及び調査方法

事業所調査	調査対象者	市内に立地する従業員300人以下の事業所
	調査票配布数	300事業所
	調査期間	令和5年9月29日～令和5年10月20日
	調査方法	郵送配布、回収は郵送方式及びWEB回答方式

## 3 調査票の回収方法

配布数	回収数	有効回収数	有効回収率
300	103	103	34.3%

## 4 報告書の見方

- ・ 本報告書では、設問ごとに全体の集計結果とクロス集計結果を記載しています。クロス集計結果では、性別等の不明・無回答者が含まれていないため、クロス集計結果の回答者総数と全体の回答者総数は合致しません。
- ・ グラフ中の「N」とは、Number of Casesの略で、各設問に該当する回答者総数を表します。
- ・ グラフ中の「%」は、小数点第2位以下を四捨五入しているため、単数回答の設問（1つだけに○をつけるもの）であっても、合計が100%にならない場合があります。また、複数回答の設問の場合（あてはまるものすべてに○をつけるもの等）は、「N」に対する各選択肢の回答者数の割合を示します。

## 5 用語の解説

### ●男女共同参画社会

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受し、共に責任を担う社会をいいます。（男女共同参画社会基本法第2条）

### ●固定的性別役割分担

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることができることが適当であるにも関わらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいいます。「男は仕事・女は家庭」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例です。

### ●ドメスティック・バイオレンス（DV）

配偶者（事実婚、別居を含む）やパートナーなど親密な関係にある（あった）人から振るわれる暴力のことをいいます。暴力には殴る蹴るなどの暴力のみならず、威嚇する、生活費を渡さない、仕事につかせない、性行為の強要、外出や交友関係を制限して孤立させるといった精神的な苦痛や経済的な抑圧なども含まれます。また、子どもに暴力をみせることも含まれます。親密な関係の男女間のことであっても、刑法に規定されている暴行、傷害、脅迫等の行為が行われた場合は犯罪となります。

### ●ワーク・ライフ・バランス

老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活などにおいて、自らが希望するバランスのとれた生活を送ることをいいます。そのような生活を実現させるためには、働き方の見直しや家庭における家族の役割分担などが必要とされています。

### ●性的マイノリティ（LGBTQ）

性的少数者ともいいます。LGBTQはレズビアン（女性同性愛者）・ゲイ（男性同性愛者）・バイセクシュアル（両性愛者）・トランスジェンダー（出生時の性別とは違う性別を自認している人）・クエスチョニング（自身の性自認や性的指向が定まっていない、意図的に定めていない人）の頭文字をとった言葉です。

### ●セクシュアル・ハラスメント

性的嫌がらせのことをいいます。相手の意に反した性的な性質の発言や行動で、身体への不必要な接触や性的関係の強要、性的な冗談やからかいなど、さまざまなものが含まれます。特に職場においては、意に反する性的な言動により、不利益を与えたり、就業環境を悪化させたりすることがあります。

### ●テレワーク

ICT（情報通信技術）を利用し、場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方を指します。家庭生活との両立による就労確保、高齢者・障がい者・育児や介護を担う人の就業促進、地域における就業機会の増加などによる地域活性化、余暇の増大による個人生活の充実、通勤混雑の緩和などの効果が期待されています。

### ●フレックスタイム

1週、1ヶ月等の一定の労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を自分で選択して働く制度のことをいいます。

●とよた男女共同参画センター（キラッ☆とよた）

豊田市が設置・運営している男女共同参画社会実現のための拠点施設で、情報誌の発行、セミナー・講座やイベントの開催、団体活動 支援などを行っています。

## II. 総括

### 1 調査結果の総括

#### <①育児・介護と就業の両立支援について>

★豊田市の育児休業取得率は全国と比べて高い水準となっているものの、男性の取得率は女性の約半分となっている。育児・介護に関する事業所の制度や対応は年々進んでいるが、男性の育児休業取得率のさらなる向上のため、「休業制度や勤務時間の柔軟化」や「制度を利用しやすい環境づくり」などの対応が求められている。

○育児・介護に関する事業所の制度や対応については、勤務時間や就業形態の柔軟化について対応する事業所が増えてきている一方で、託児機能の設置や経済的費用の援助については対応していない事業所が多い。また、「勤務場所の柔軟化」について、対応する事業所が大幅に増加したが、その背景として、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりテレワークを導入し、継続している事業所が多いのではないかと推察される。

○豊田市の育児休業取得率は、女性 100%、男性 55.1%と全国と比較しても高い水準となっており、特に男性の育児休業取得率は前回調査から大幅に増加している。介護休業取得率は横ばいとなっている。

一方で、男性の育児休業取得が進まない原因として、「休業中の業務に支障をきたすから」と回答した事業所は約7割にのぼり、男性の育児休業取得向上にはまだ課題が残っていることがうかがえる。

○仕事と育児・介護の両立支援のためには、「休業制度や勤務時間の柔軟化」「制度を利用しやすい環境づくり」が重要であると考えている事業所は6割以上となっている。

#### <②ワーク・ライフ・バランスと働き方改革について>

★豊田市ではワーク・ライフ・バランスを推進する事業所が増えており、年次有給休暇の取得率上昇にも影響していると考えられる。今後もワーク・ライフ・バランスを支援していくためには職場の人や企業の負担といった課題を解決していくことが重要となる。

○豊田市の年次有給休暇取得率は前回調査から大きく上昇し7割となっている。ワーク・ライフ・バランスを推進する事業所が年々増加を続けており、取組としては勤務時間や制度の柔軟化、労働時間の短縮、有給休暇の利用促進などがあり、有給休暇の取得率に影響していると考えられる。

○ワーク・ライフ・バランスを推進するメリットとしては、従業員のモチベーションや満足度の向上や、健康に起因するリスクの減少、企業イメージや評価の向上となっている。また、従業員の転出の減少や多様な人材の確保へ期待する事業所が増加している。

○ワーク・ライフ・バランスを推進することで起こりうる、同僚や同じ職場の人の負担、個人の知識や技術に頼っているため仕事が滞る可能性、企業の経済的負担などの問題をどのように解消していくかが課題となる。

### <③女性の能力の発揮に向けて>

★勤務時間の柔軟化や育児休業制度、また職場の雰囲気の変化などにより結婚や出産に関わらず、働き続ける女性が増加している。一方で、ベビーシッター補助や託児所整備などといった育児に関する取組が少ないため、労働時間や就業形態に制限ができてしまい、管理職になることを望まない女性も多くいると考えられる。

○女性従業員の就労の傾向としては、結婚や出産に関わらず育児休業などの制度を利用して働き続けることが一般的になっており、結婚や出産を機に退職する人は減少傾向となっている。事業所の6割以上が女性従業員に仕事を継続してもらうことを希望しており、仮に育児や介護で一旦離れたとしても復職を希望している事業所も多い。

○女性活躍に向けた取組として、勤務時間の柔軟化や長時間労働の是正、管理職への意識啓発を行っている事業所が多い一方、ベビーシッター補助や企業内保育所の整備、育児サービス利用に対する経済的補助など育児に関する取組はなされていない。新型コロナウイルス感染症の影響でテレワークを実施する事業所が増加している。

○職場において性別による違いはない事業所が過半数であるが、お茶くみや雑用を女性に割り振るといった性別による固定観念を持った事業所も2割半ばとなっている。

○女性の役職者数について、1人以上の役職者がいる事業所は4割以下であるが、経年比較でみると、全ての役職で女性の比率は上がっている。女性管理職が少ない理由としては、女性従業員が少ない、本人が管理職を希望しない、管理職に必要な知識や経験を持つ女性が少ない、役職者になる前に退職するといったことが挙げられている。

○ポジティブ・アクションとして実施しているものは、男女平等な勤務評価・人事評価、パートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受け入れが多くなっている一方で、女性の少ない部署や業務に女性を配置する、女性をプロジェクトリーダーへ登用、研修等の実施といったものはあまり実施されていない。

○この5年間で職場における女性の能力発揮に向けて進んだことは、出産後も働き続ける女性の増加、女性が働き続けやすい雰囲気になった、リーダーや責任者になる女性が増えた、勤務時間が柔軟になり仕事と家庭の両立がしやすくなったという回答が多くなっている。一方で、経年比較をみると、出産後に働き続ける女性が増えた事業所は減少している。

#### <④セクシュアル・ハラスメントについて>

○セクシュアル・ハラスメントに対し、事業所では就業規則でのセクハラ防止の規定や相談窓口の設置などを行っている。また、セクハラ発生時のマニュアル作成をする事業所も増えている。

#### <⑤豊田市の取組>

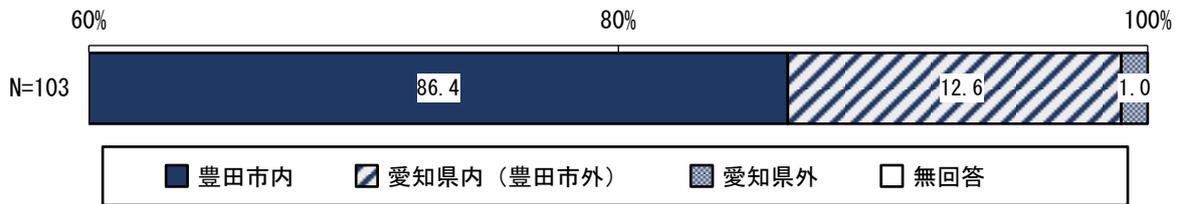
○職場における男女平等やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた豊田市の支援策としては、保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実、取組企業への経済的支援、職場で参考となる事例の紹介などが挙げられている。

### III. 調査結果

#### 1 事業所について

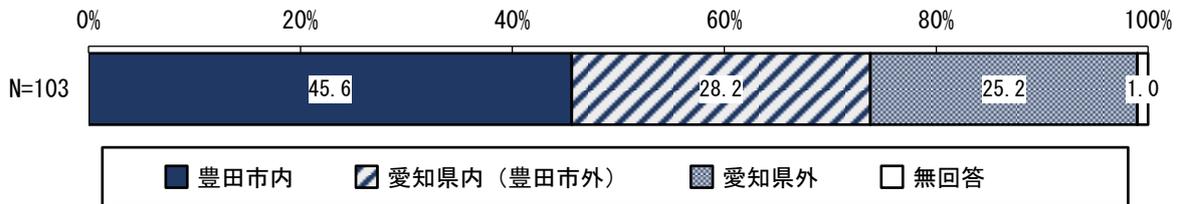
F1 本社所在地（1つに○）

図表 1 本社所在地



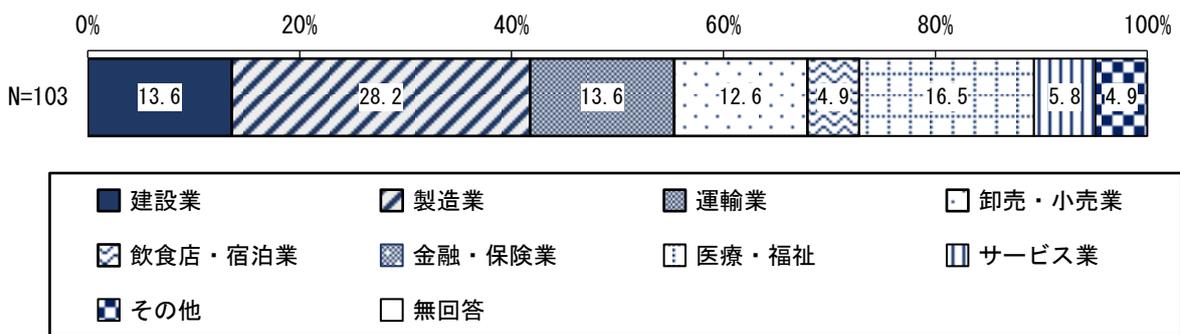
F2 事業所のタイプ（1つに○）

図表 2 事業所のタイプ



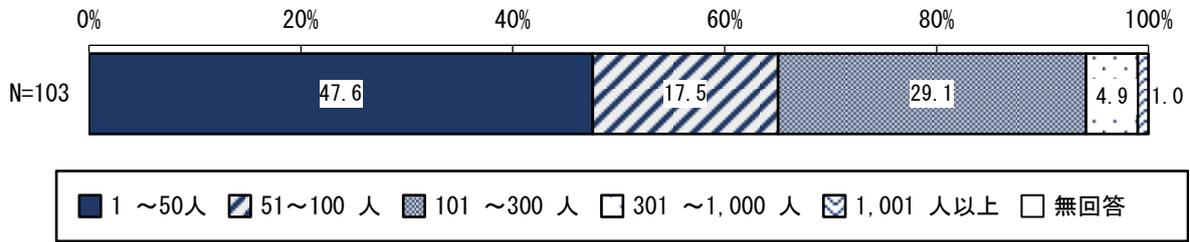
F3 事業所の業種（1つに○）

図表 3 事業所の業種



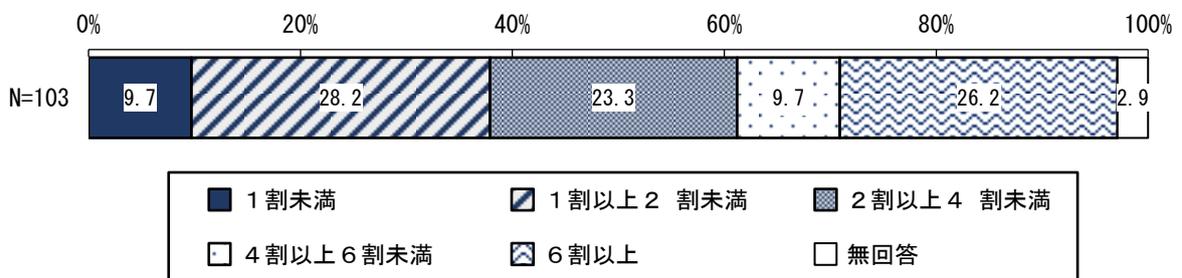
F4 全社の従業員数（1つに○）

図表 4 全社の従業員数



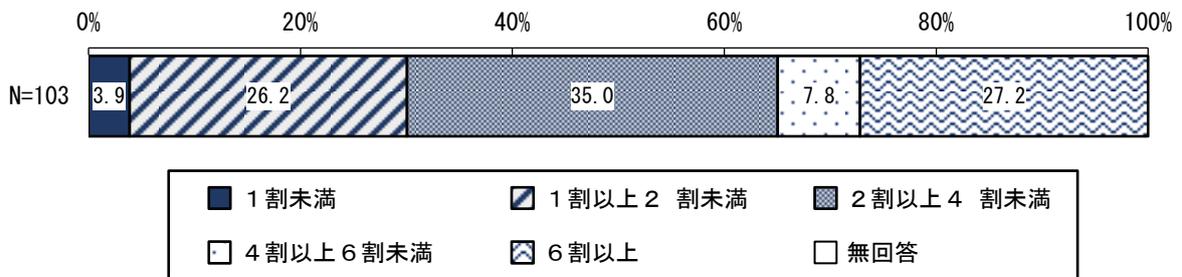
F5 うちパート・アルバイト・嘱託等

図表 5 パート・アルバイト・嘱託等



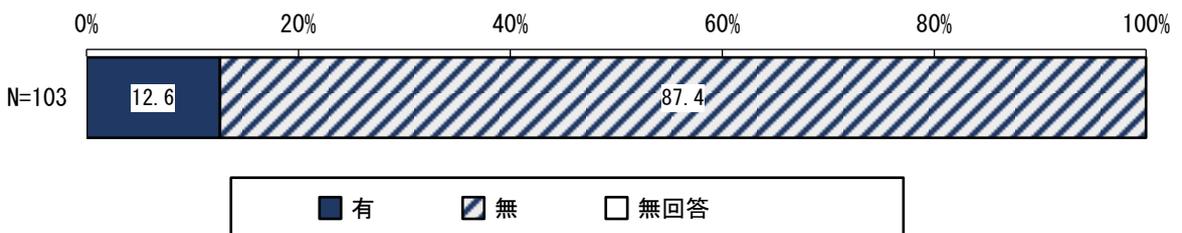
F6 女性の従業員の比率（事業所内）

図表 6 女性の従業員の比率（事業所内）



F7 労働組合の有無（1つに○）

図表 7 労働組合の有無



## 2 育児・介護と就業の両立支援について

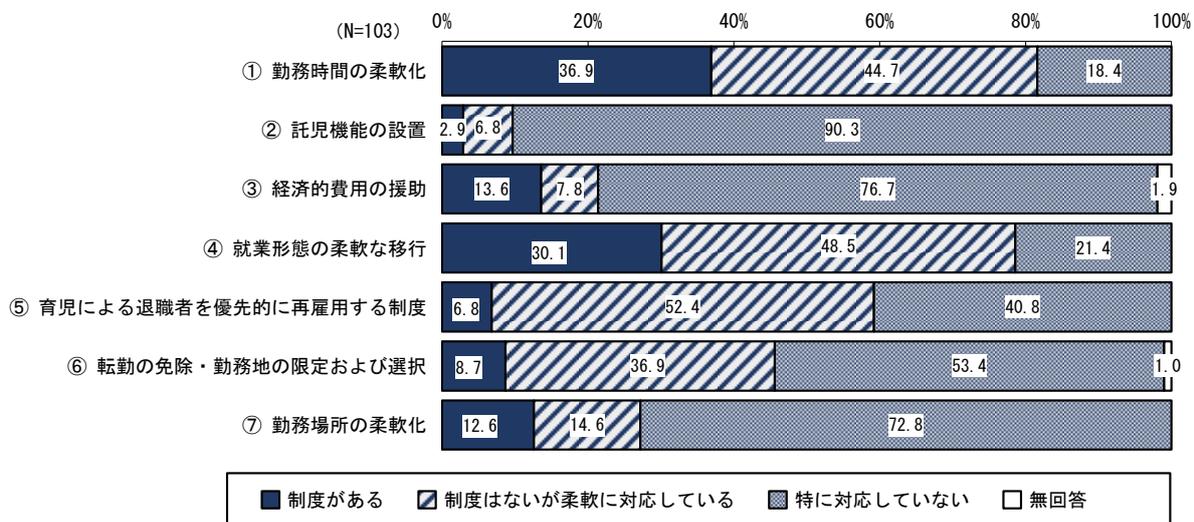
問1 従業員の育児や介護に関し、貴事業所では次の制度や対応はありますか。(〇はそれぞれ1つ)

### 【育児の制度について】

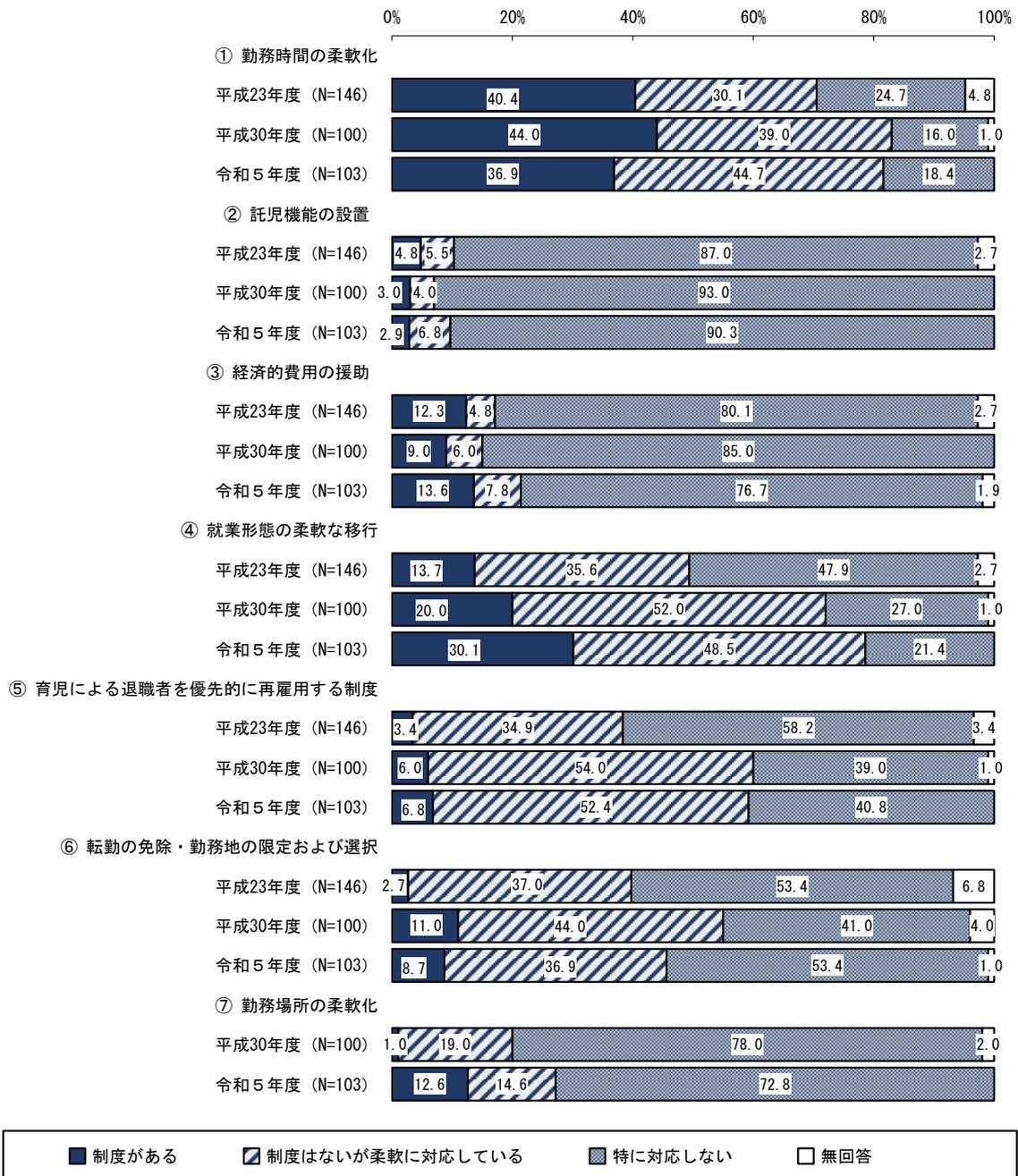
#### 勤務時間や就業形態において対応している事業所が多い

- 従業員の育児に関する制度や対応について、「制度がある」割合が高いものは「①勤務時間の柔軟化」(36.9%)、「④就業形態の柔軟な移行」(30.1%)で3割以上の事業所が制度を有している。この2項目については、『対応している』(「制度がある」と「制度はないが柔軟に対応している」の合計)割合が約8割と高くなっている。また、「制度はないが柔軟に対応している」割合が高いものは、「⑤育児による退職者を優先的に再雇用する制度」(52.4%)、「⑥転勤の免除・勤務地の限定および選択」(36.9%)となっている。一方、「特に対応しない」割合が高いものとしては「②託児機能の設置」(90.3%)、「③経済的費用の援助」(76.7%)、「⑦勤務場所の柔軟化」(72.8%)で、『対応している』事業所が3割以下と少ない。
- 経年比較をみると、「④就業形態の柔軟な移行」について『対応している』事業所は平成23年度では5割弱だったが、令和5年度では約8割と大幅に増加している。また、『対応している』事業所の割合は低いものの、「③経済的費用の援助」や「⑦勤務場所の柔軟化」も増加傾向となっている。

図表 8 制度や対応について【育児】



図表 9 制度や対応について【育児】(経年比較)



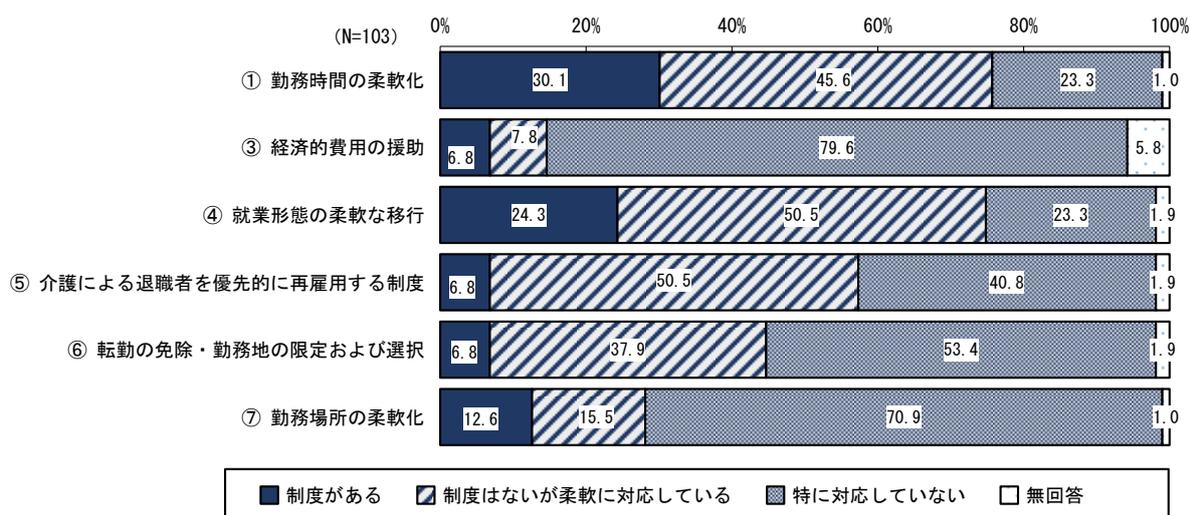
※平成23年度は「⑦勤務場所の柔軟化」の項目なし

## 【介護の制度について】

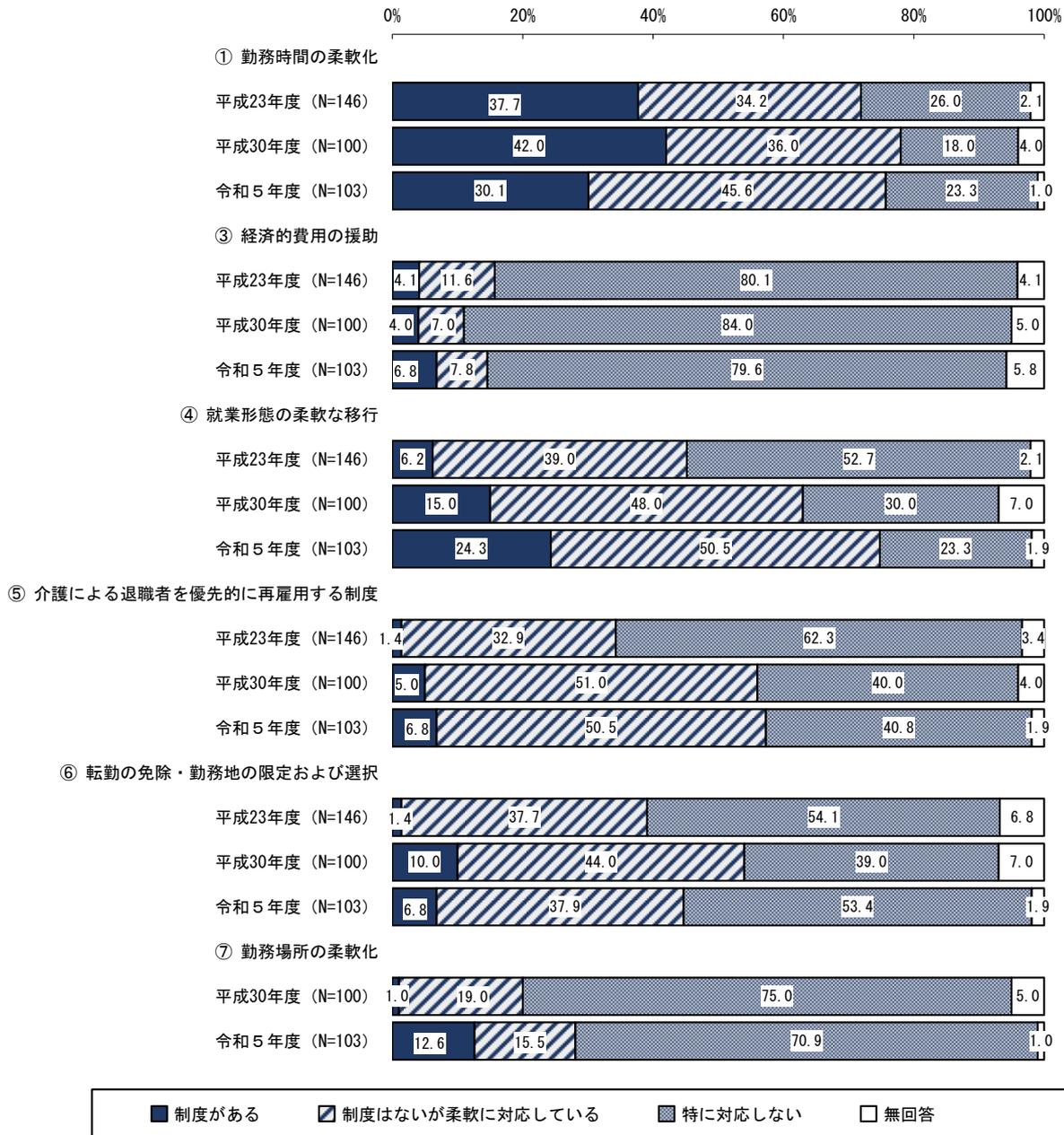
### 勤務時間や就業形態の制度を整え、退職者の再雇用や勤務地については柔軟に対応している

- ▶ 従業員の介護に関する制度や対応について、「制度がある」割合が高いものは「①勤務時間の柔軟化」(30.1%)、「④就業形態の柔軟な移行」(24.3%)で2～3割の事業所が制度を有している。この2項目については、『対応している』(「制度がある」と「制度はないが柔軟に対応している」の合計)割合が7割半ばと高くなっている。また、「制度はないが柔軟に対応している」割合が高いものは、「⑤介護による退職者を優先的に再雇用する制度」(50.5%)、「⑥転勤の免除・勤務地の限定および選択」(37.9%)となっている。一方、「特に対応しない」割合が高いものとしては「③経済的費用の援助」(79.6%)、「⑦勤務場所の柔軟化」(70.9%)となっている。
- ▶ 経年比較をみると、「④就業形態の柔軟な移行」について『対応している』事業所は平成 23 年度では4割半ばだったが、令和5年度では7割以上と大幅に増加している。また、「⑤介護による退職者を優先的に再雇用する制度」や「⑦勤務場所の柔軟化」は増加傾向となっている。

図表 10 制度や対応について【介護】



図表 11 制度や対応について【介護】（経年比較）



※平成23年度は「⑦勤務場所の柔軟化（サテライトオフィス・テレワーク等）」の項目なし

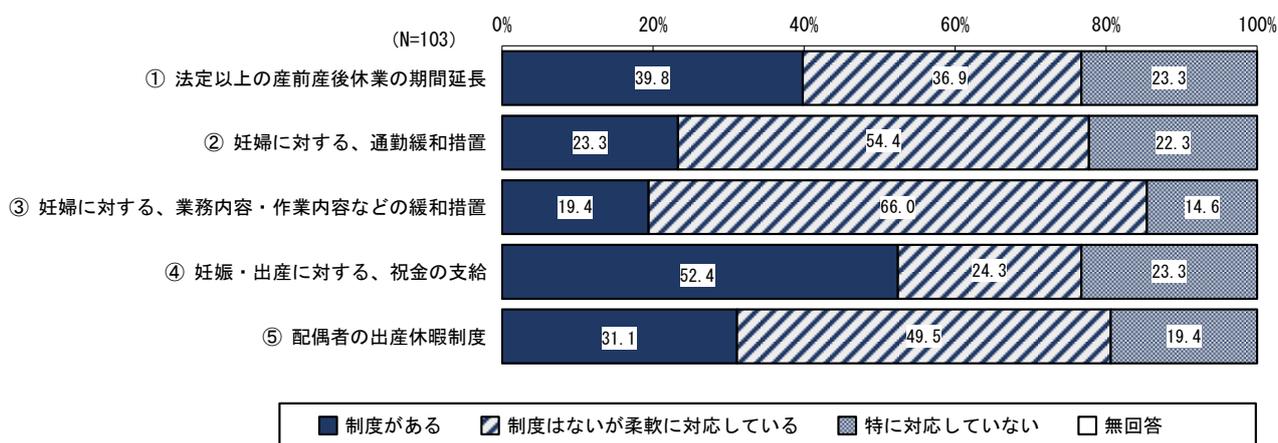
## 【従業員の妊娠・出産・育児の状況について】

問2 従業員の妊娠・出産に関し、貴事業所では次の制度や対応はありますか。(〇はそれぞれ1つ)

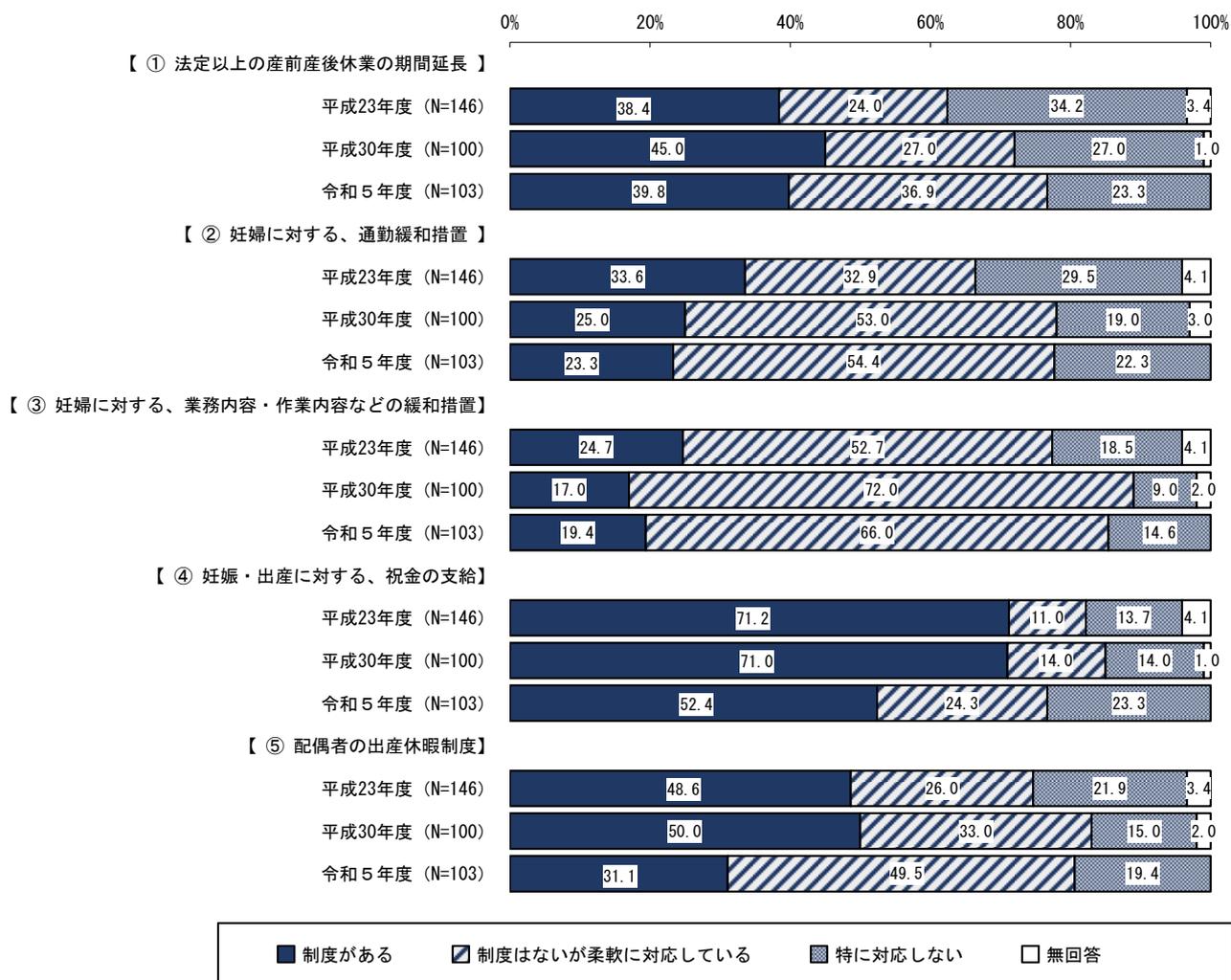
### 祝金の支給や休暇に関する制度を整え、妊婦の業務変更は柔軟に対応している

- ▶ 従業員の妊娠・出産に関する制度や対応について、「制度がある」割合が高いものは「④妊娠・出産に対する、祝金の支給」(52.4%)で半数以上の事業所が制度を有している。次いで「①法定以上の産前産後休業の期間延長」(39.8%)、「⑤配偶者の出産休暇制度」(31.1%)が3割台となっている。「制度はないが柔軟に対応している」割合が高いものは、「③妊婦に対する、業務内容・作業内容などの緩和措置」(66.0%)となっている。
- ▶ 経年比較をみると、「①法定以上の産前産後休業の期間延長」は「特に対応していない」が減少傾向となっており、制度を整えるほか、何らかの対応をする事業所が増えている。一方で「④妊娠・出産に対する、祝金の支給」「⑤配偶者の出産休暇制度」は制度がある事業所が減少している。

図表 12 妊娠・出産・育児の状況について



図表 13 妊娠・出産・育児の状況について(経年比較)

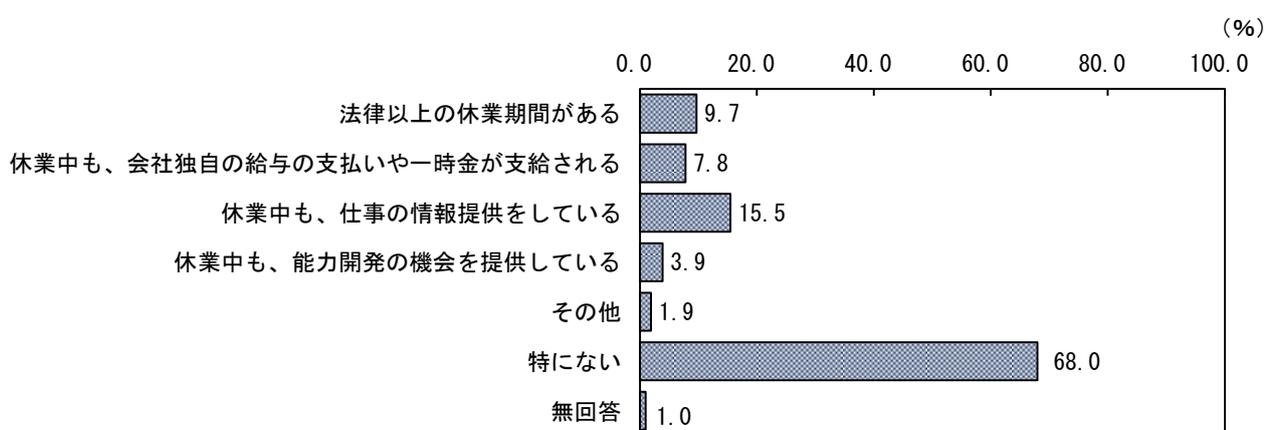


問3 育児休業者について、貴事業所では育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援がありますか。  
(〇はいくつでも)

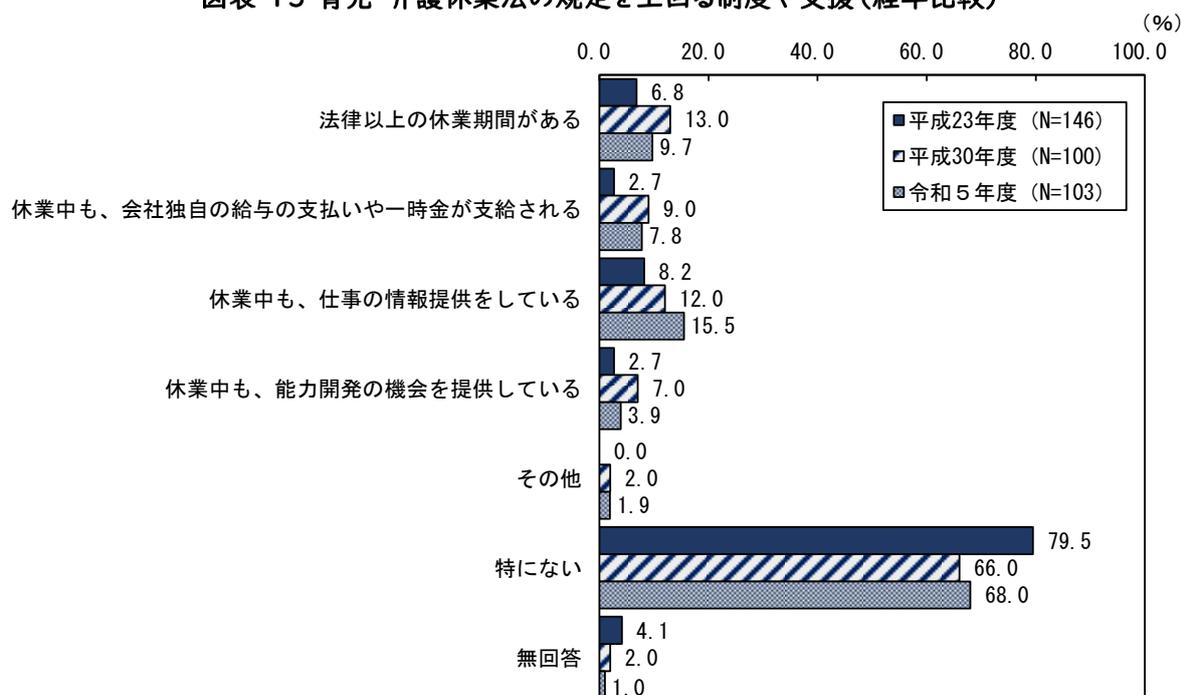
「休業中も、仕事の情報提供をしている」が1割半ば

- 育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援について、「特にない」が68.0%と最も多くなっている。制度や支援がある場合には、「休業中も、仕事の情報提供をしている」が15.5%と最も多く、次いで「法律以上の休業期間がある」(9.7%)、「休業中も、会社独自の給与の支払いや一時金が支給される」(7.8%)となっている。
- 経年比較をみると、「休業中も、仕事の情報提供をしている」が増加傾向となっている。

図表 14 育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援



図表 15 育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援(経年比較)

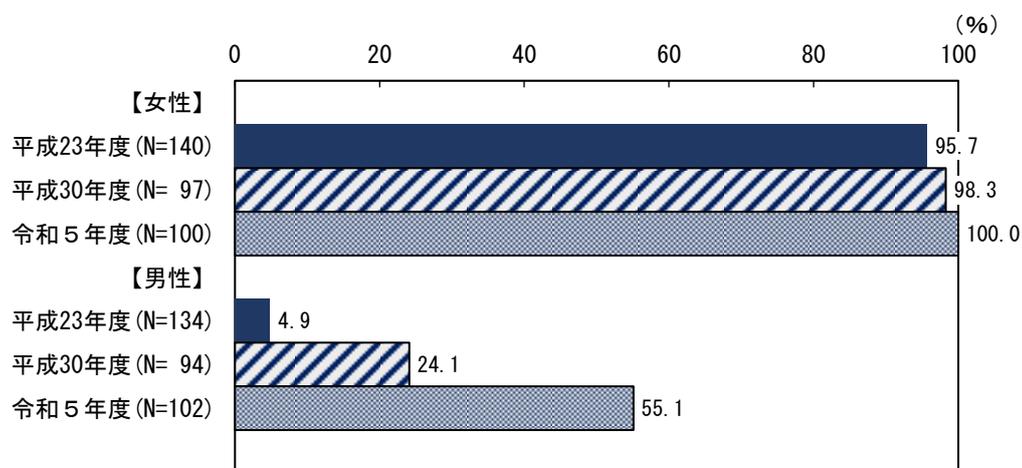


問4 貴事業所の過去1年間(R4.10.1～R5.9.30 現在、または直近の会計年度)における、全ての女性従業員および男性従業員の配偶者が出産した人数とそのうちにおける育児休業制度の利用状況をご記入ください。

### 育児休業取得率は女性 100%、男性 55.1%

- 育児休業の取得率は女性が100.0%、男性が55.1%となっている。
- 経年比較をみると、男性の育児休業取得率は平成23年度では1割以下だったのが、令和5年度には5割以上と大幅に上昇している。

図表 16 育児休業取得率(性別・経年比較)



	女性					男性				
	a 育児休業 利用人数	b 利用機会 有人数	c 回答 事業所数	a/c 事業所 利用人数	a/b 育児休業 取得率	a' 育児休業 利用人数	b' 利用機会 有人数	c' 回答事 業所数	a'/c' 1事業所 利用人数	a'/b' 育児休業 取得率
平成23年度	89	93	140	0.64	95.7%	9	185	134	0.07	4.9%
平成30年度	116	118	97	1.20	98.3%	27	112	94	0.29	24.1%
令和5年度	57	57	100	0.57	100.0%	27	49	102	0.26	55.1%

※育児休業取得率 = (育児休業利用人数) / (利用機会有人数) × 100 で算出

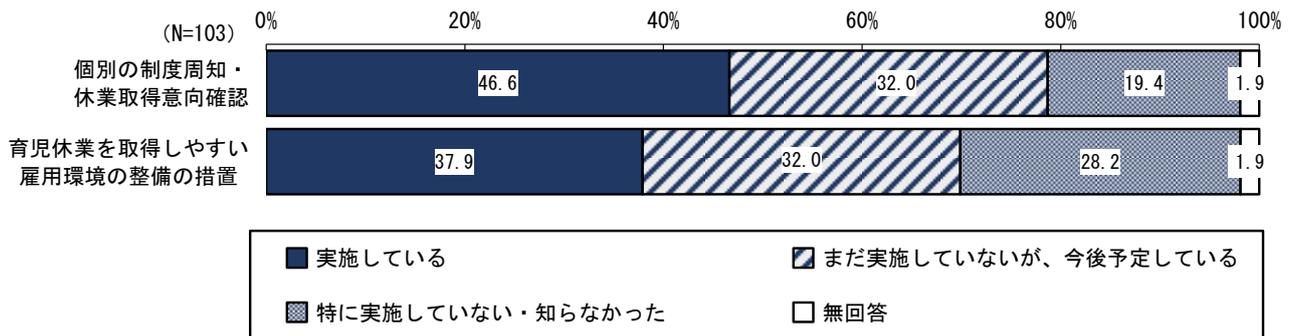
※経年比較集計結果では、不明の回答事業所数が含まれていないため、クロス集計結果の回答事業所総数と全体の回答事業所総数は合致しません。

問5 令和4年4月から育児・介護休業法の改正に伴い、以下の対応が義務付けられました。貴事業所では次の取組を行っていますか。(〇はそれぞれ1つ)

7割弱～8割弱の事業所で既に実施もしくは対応予定

➤ 実施している取組について、既に実施している割合は「個別の制度周知・休業取得意向確認」は46.6%、「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置」は37.9%となっている。また、今後予定している割合はどちらも32.0%となっている。

図表 17 法律の改正に伴う取組の実施状況

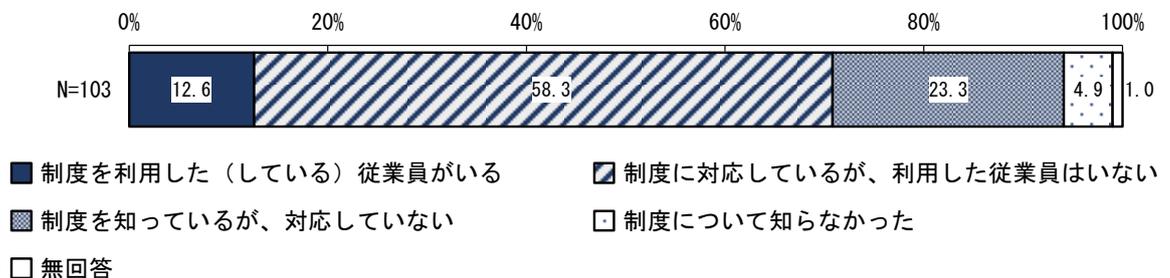


問6 育児・介護休業法の改正により、令和4年10月から「産後パパ育休（出生時育児休業）制度」が創設されました。制度についての貴事業所の状況をお答えください。(〇は1つ)

制度の利用者は1割程度だが、『対応している』事業所は約7割

➤ 「制度を利用した(している)従業員がいる」は12.6%にとどまっているものの、『対応している』(「制度を利用した(している)従業員がいる」と「制度に対応しているが、利用した従業員はいない」の合計)割合は約7割となっている。また、「制度を知っているが、対応していない」が23.3%と2割を超えている。

図表 18 法律の改正に伴う制度の利用状況

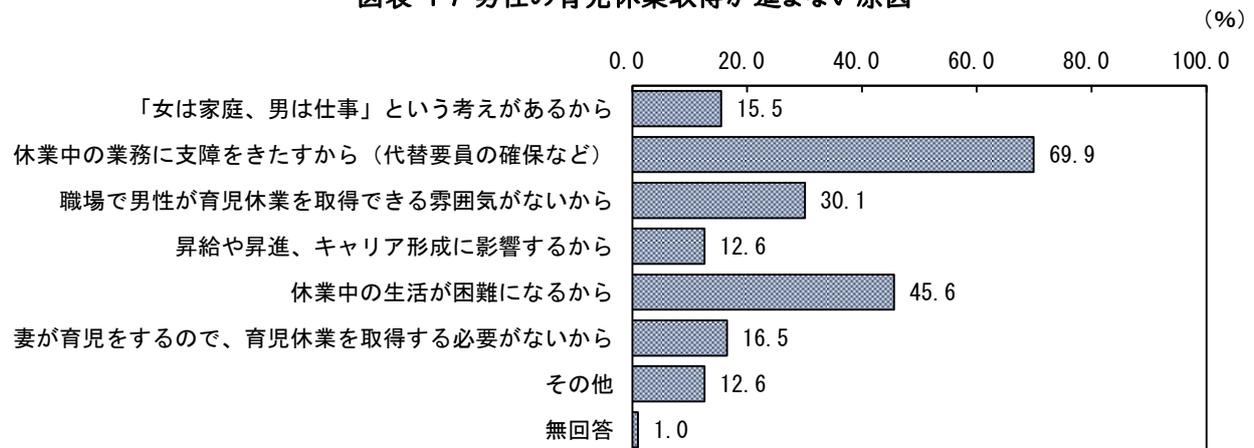


問7 男性の育児休業取得がなかなか進まない原因は何だと思いますか。(〇はいくつでも)

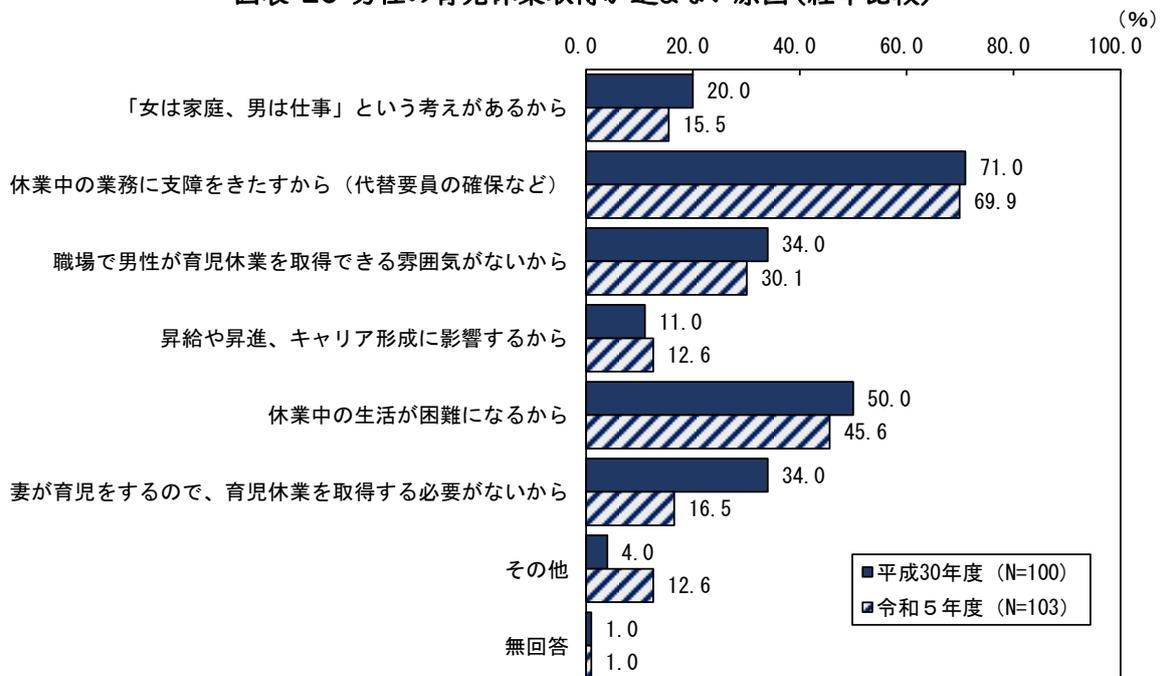
「休業中の業務に支障をきたすから(代替要員の確保など)」が約7割

- ▶ 男性の育児休業取得が進まない原因は、「休業中の業務に支障をきたすから(代替要員の確保など)」が69.9%と最も多く、次いで「休業中の生活が困難になるから」(45.6%)、「職場で男性が育児休業を取得できる雰囲気がないから」(30.1%)となっている。
- ▶ 経年比較をみると、「妻が育児をするので、育児休業を取得する必要がないから」は平成30年度のほぼ半数と大幅に減少している。

図表 19 男性の育児休業取得が進まない原因



図表 20 男性の育児休業取得が進まない原因(経年比較)



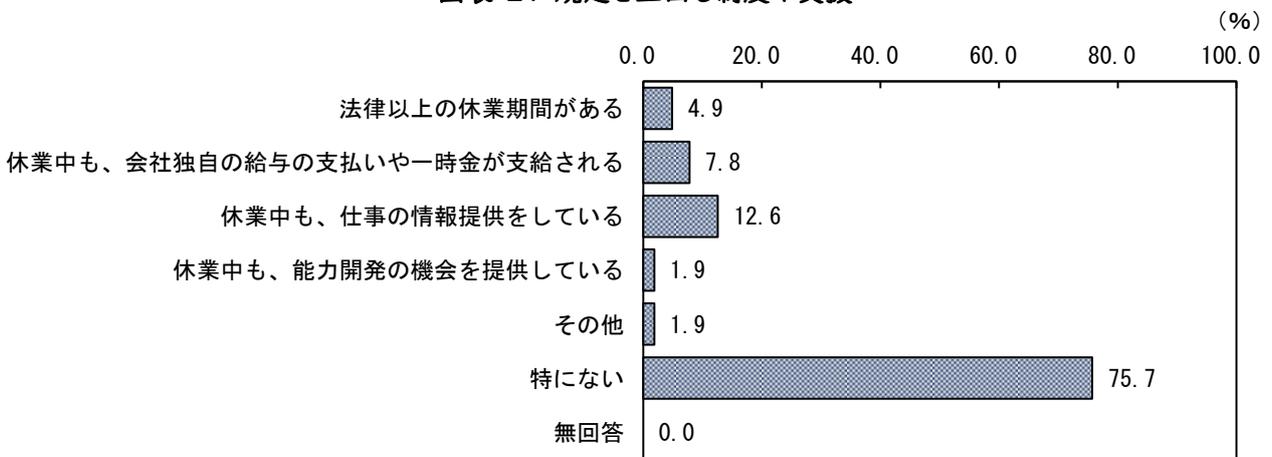
**【従業員の介護の状況について】**

問8 介護休業者について、貴事業所では育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援がありますか。  
(〇はいくつでも)

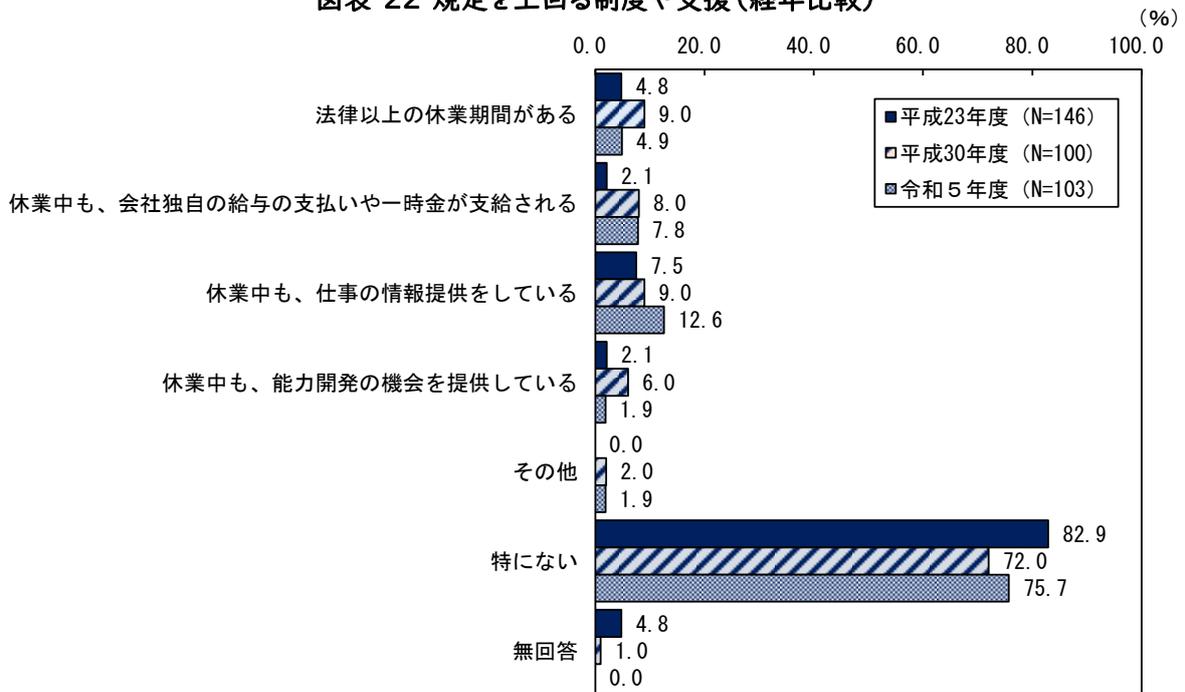
**規定を上回る制度や支援は「特にない」が7割以上**

- 規定を上回る制度や支援について、「特にない」が75.7%と最も多く、次いで「休業中も、仕事の情報提供をしている」(12.6%)、「休業中も、会社独自の給与の支払いや一時金が支給される」(7.8%)となっている。
- 経年比較をみると、「休業中も、仕事の情報提供をしている」は平成23年度から増加傾向となっている。

**図表 21 規定を上回る制度や支援**



**図表 22 規定を上回る制度や支援 (経年比較)**

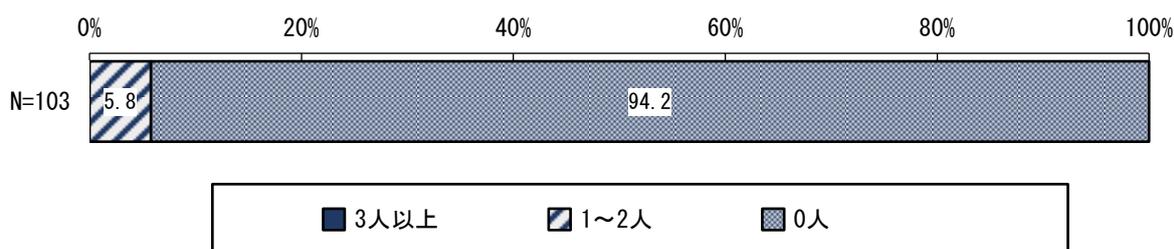


問9 貴事業所の過去1年間(R4.10.1~R5.9.30 現在、または直近の会計年度)における、介護休業制度の利用状況をご記入ください。

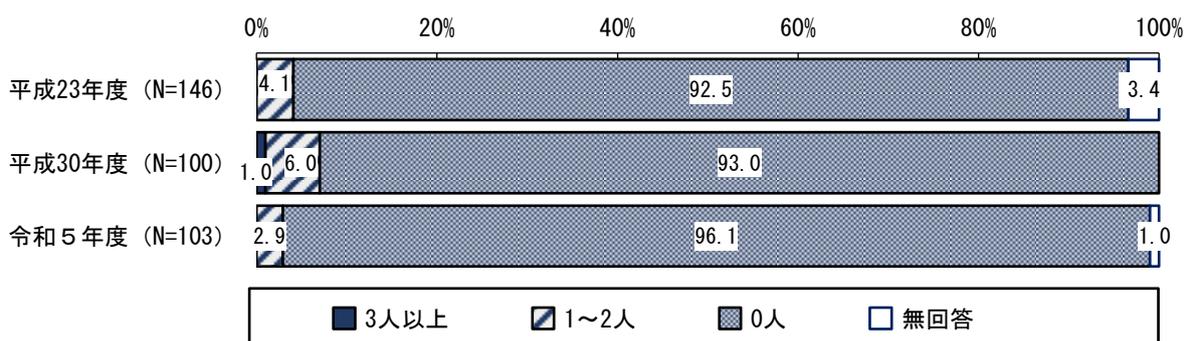
「0人」が9割以上

- 過去1年間の介護休業制度の利用者数について、「0人」が94.2%と9割以上を占めている。また、「1~2人」が5.8%となっている。
- 経年比較をみても、性別問わず利用者数に大きな変化はみられない。

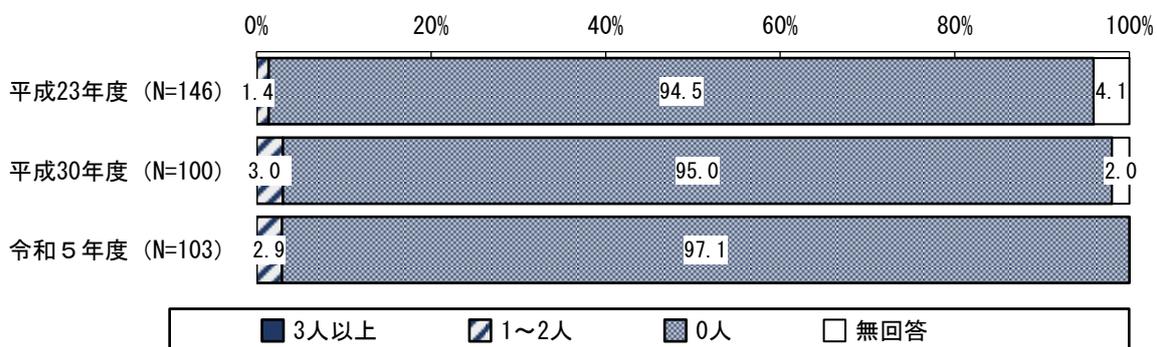
図表 23 過去1年間の介護休業制度の利用者数



図表 24 過去1年間の介護休業制度の利用者数(経年比較/女性)



図表 25 過去1年間の介護休業制度の利用者数(経年比較/男性)

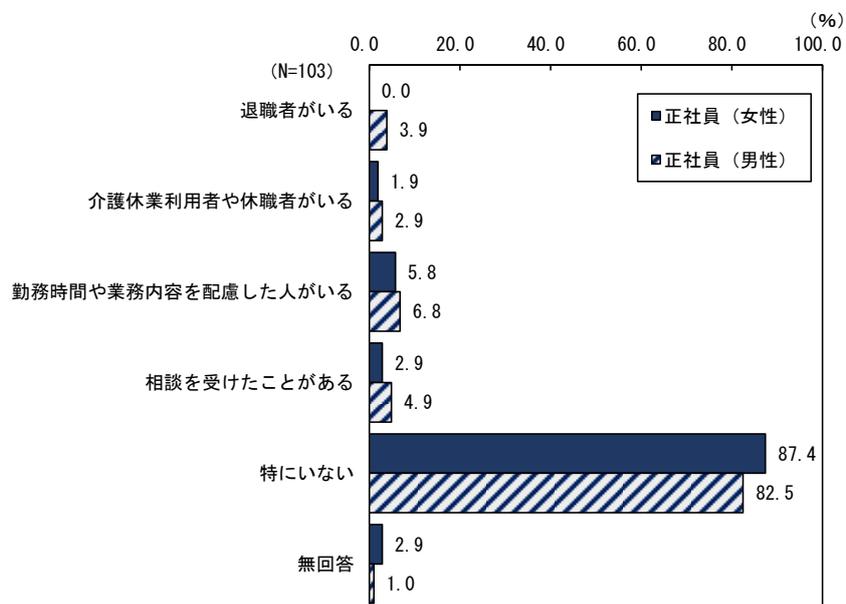


問 10 過去3年間（R2.10.1～R5.9.30 現在、または直近の会計年度）に、貴事業所において、介護により従業員が次のような状況になったことがありますか。（①～④のそれぞれについて、○はいくつでも）

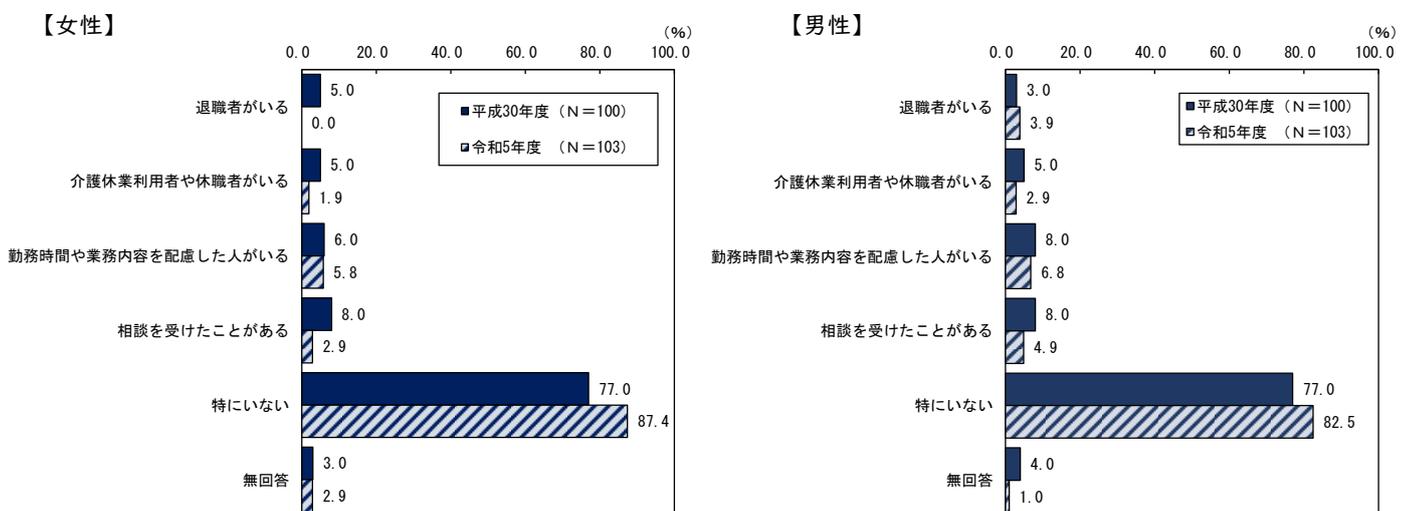
**雇用形態に関わらず「特にいない」が8～9割**

- 過去3年間の介護による退職者等について、正社員、非正規社員ともに「特にいない」が8～9割だが、正社員では女性が、非正規社員では男性の方がやや多くなっている。
- 経年比較をみると、正社員、非正規社員ともにほとんどの項目で減少しており、特に正社員の「相談を受けたことがある」の減少幅が大きい。

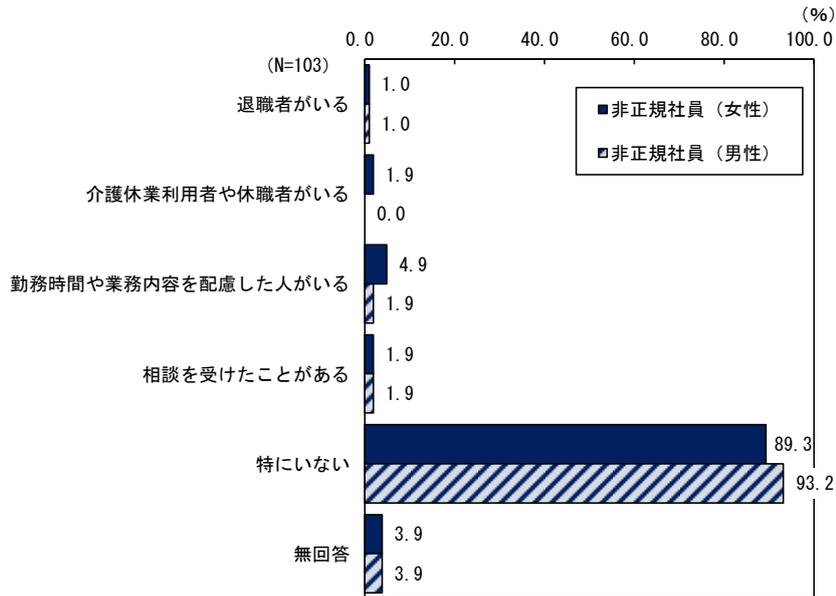
**図表 26 過去1年間の介護休業制度の利用者数（正社員）**



**図表 27 過去1年間の介護休業制度の利用者数（経年比較／正社員）**



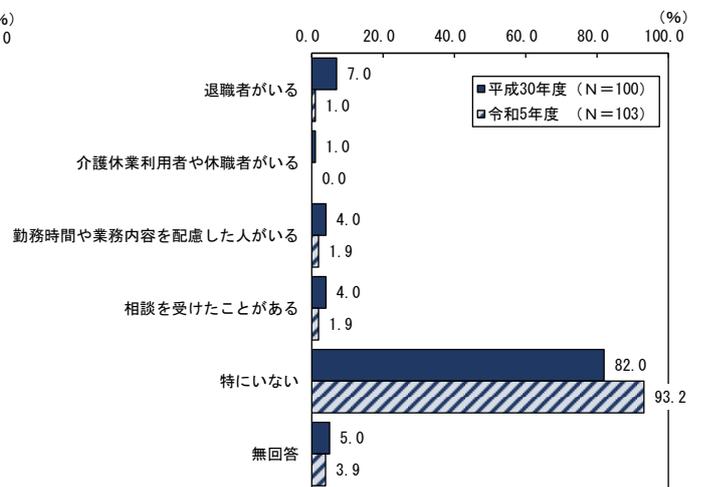
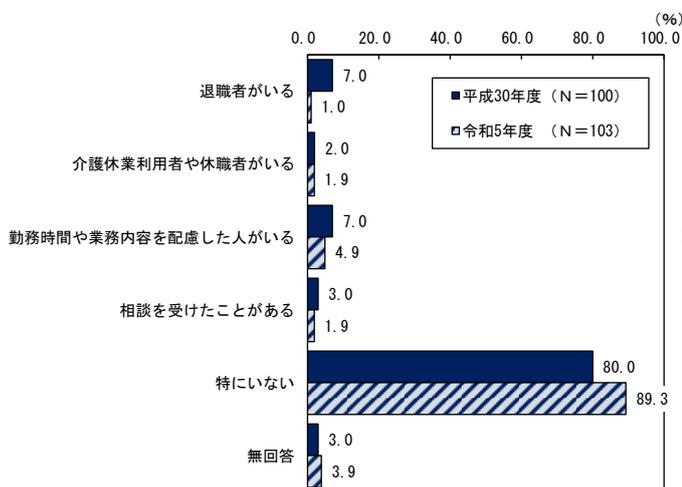
図表 28 過去1年間の介護休業制度の利用者数(非正規社員)



図表 29 過去1年間の介護休業制度の利用者数(経年比較/非正規社員)

【女性】

【男性】

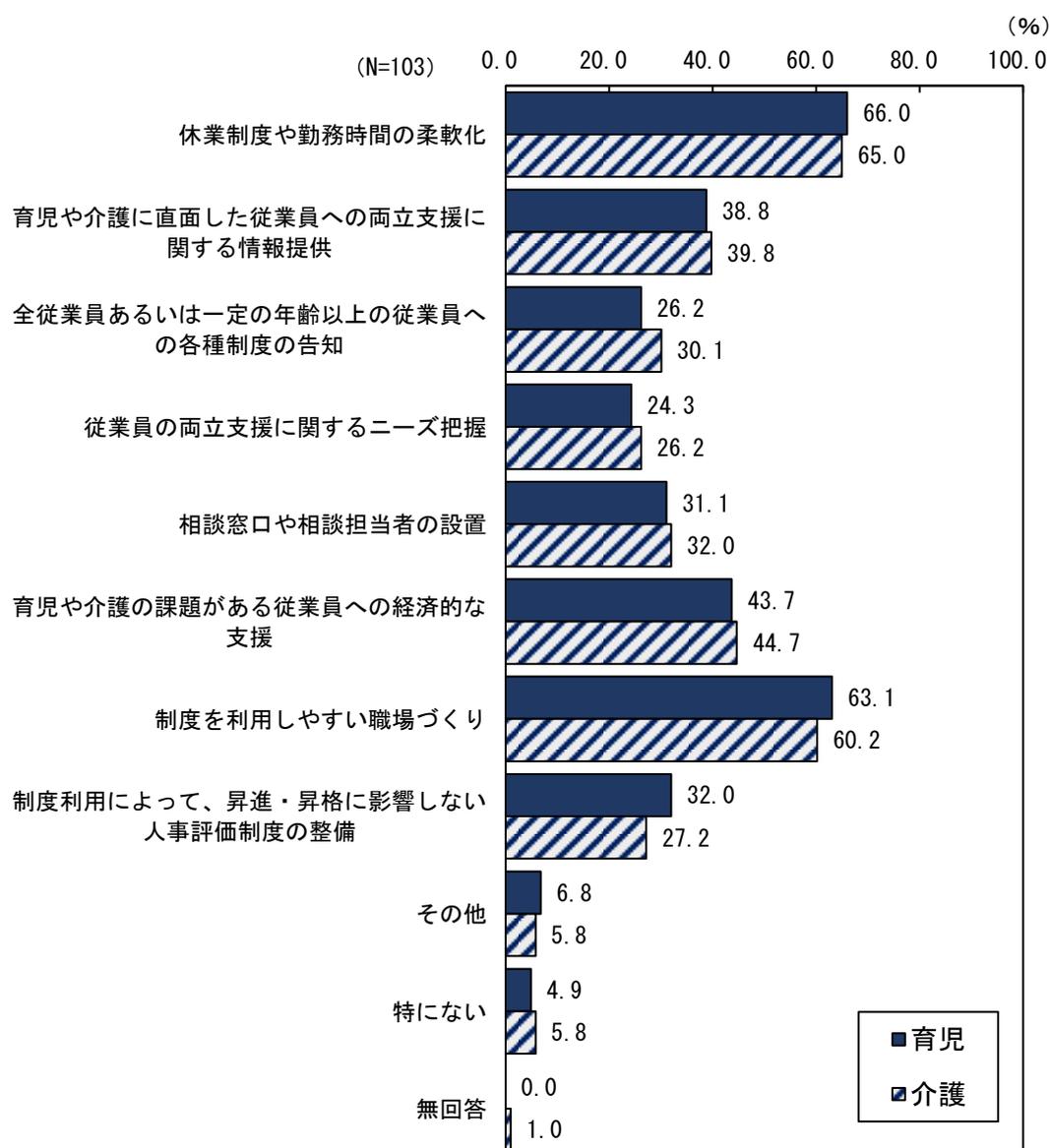


問 11 従業員の仕事と育児・介護の両立支援のためにどのようなことが重要だと考えますか。  
 ((1)育児と(2)介護のそれぞれについて、○はいくつでも)

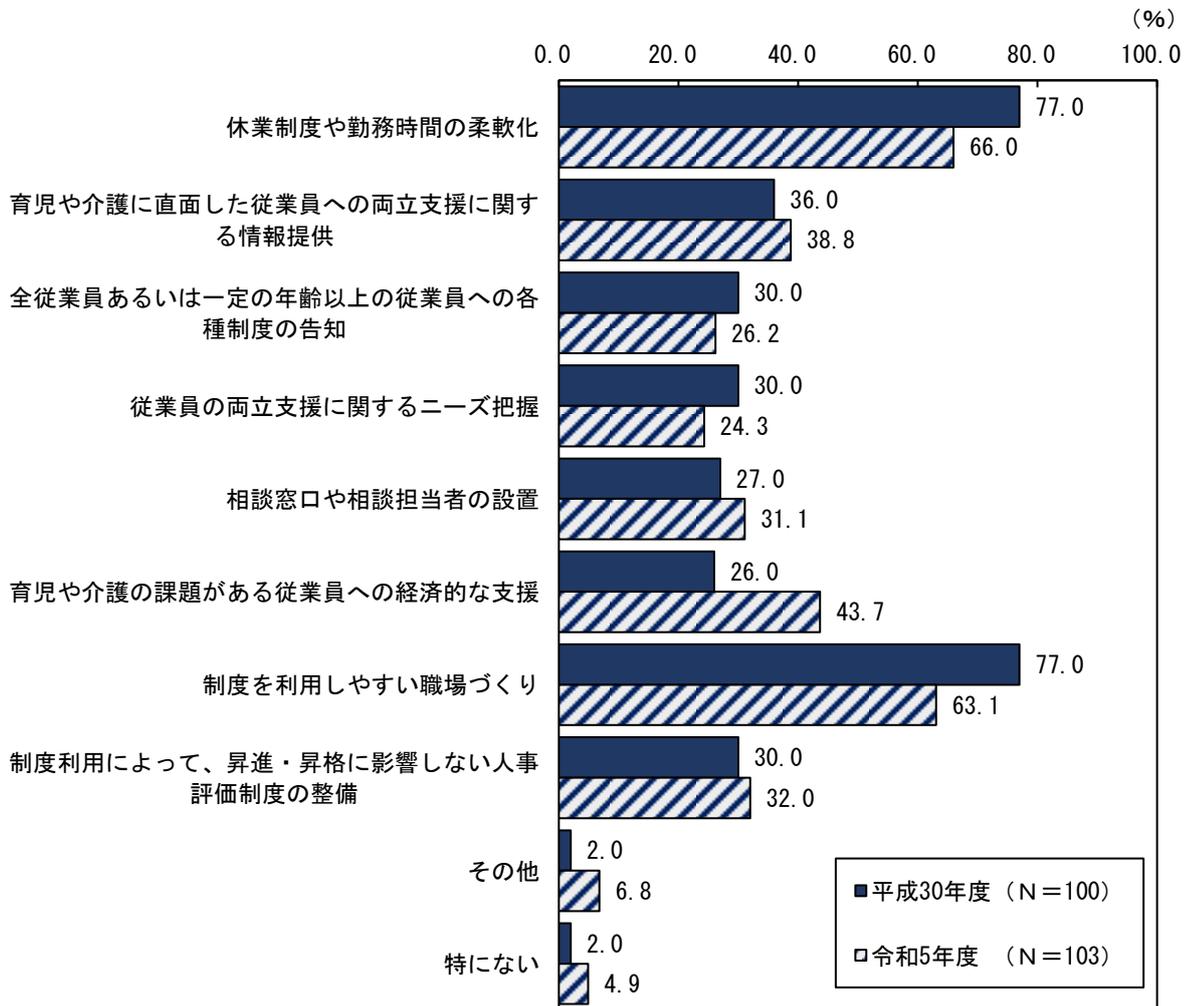
**「休業制度や勤務時間の柔軟化」「制度を利用しやすい職場づくり」が6割以上**

- 仕事と育児・介護の両立支援のために重要なことについて、育児、介護ともに「休業制度や勤務時間の柔軟化」が6割半ばとなっている。次いで「制度を利用しやすい職場づくり」が6割以上、「育児や介護の課題がある従業員への経済的な支援」が4割半ば、「育児や介護に直面した従業員への両立支援に関する情報提供」が4割弱となっている。
- 経年比較をみると、育児、介護ともに「育児や介護の課題がある従業員への経済的な支援」が増加し、「休業制度や勤務時間の柔軟化」や「制度を利用しやすい職場づくり」は減少している。

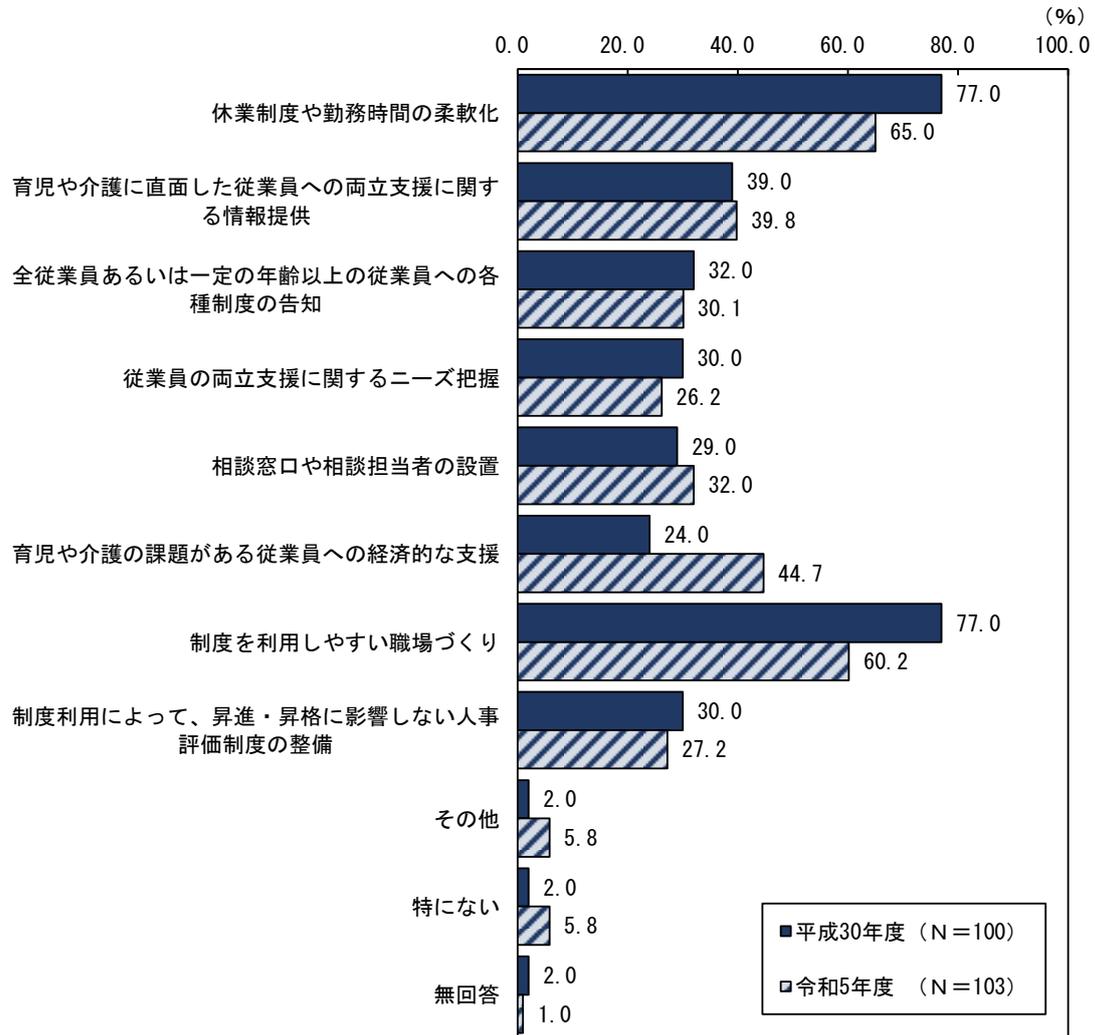
図表 30 仕事と育児・介護の両立支援のために重要なこと



図表 31 仕事と育児・介護の両立支援のために重要なこと(経年比較/育児)



図表 32 仕事と育児・介護の両立支援のために重要なこと(経年比較/介護)



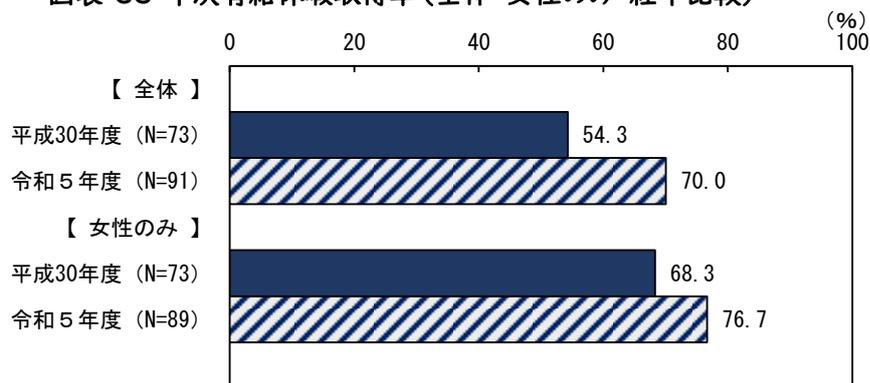
### 3 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革について

問 12 貴事業所の過去1年間(R4.10.1~R5.9.30 現在、または直近の会計年度)における年次有給休暇について、男女計と女性の別にご記入ください。

**年次有給休暇取得率は全体で 70.0%、女性のみで 76.7%**

- 年次有給休暇の取得率は全体で 70.0%、女性のみで 76.7%となっている。
- 経年比較をみると、平成 30 年度の取得率は 5 割程度だったが、令和 5 年度では 7 割に上昇している。

図表 33 年次有給休暇取得率(全体・女性のみ・経年比較)



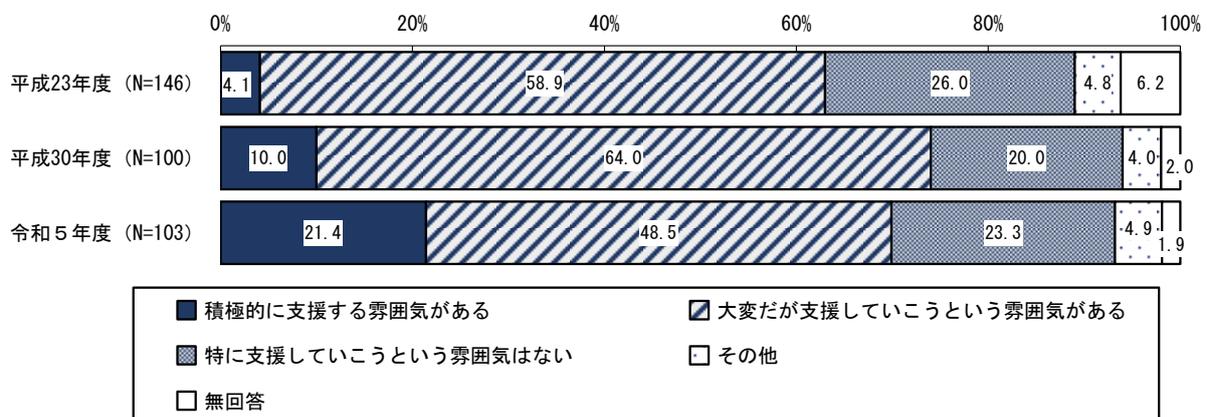
※年次有給休暇取得率 = (年間延べ取得(消化)日数) / (年間延べ付与日数(繰越日数を除く)) × 100 で算出

問 13 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」について、どのような雰囲気がありますか。(○は1つ)

**ワーク・ライフ・バランスを支援する雰囲気がある事業所は 69.9%**

- ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を「積極的に支援する雰囲気がある」(21.4%)と「大変だが支援していこうという雰囲気がある」(48.5%)を合わせた『支援する雰囲気がある』が 69.9%となっている。
- 経年比較をみると、「積極的に支援する雰囲気がある」が増加を続けており、平成 30 年度から令和 5 年度では 10 ポイント以上と大きく増加している。

図表 34 ワーク・ライフ・バランス支援の雰囲気(全体・経年比較)

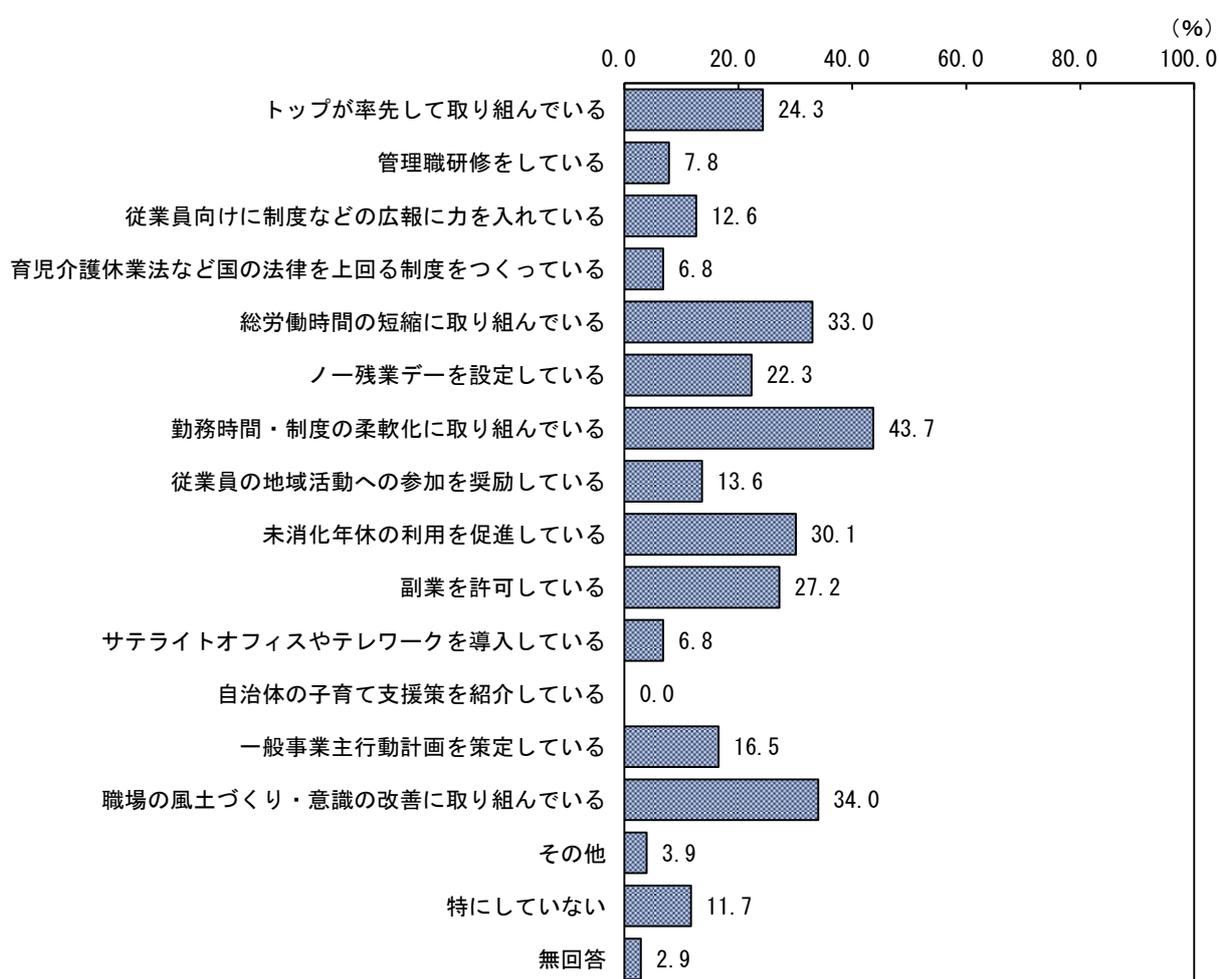


問 14 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために、どのような取組を行っていますか。(〇はいくつでも)

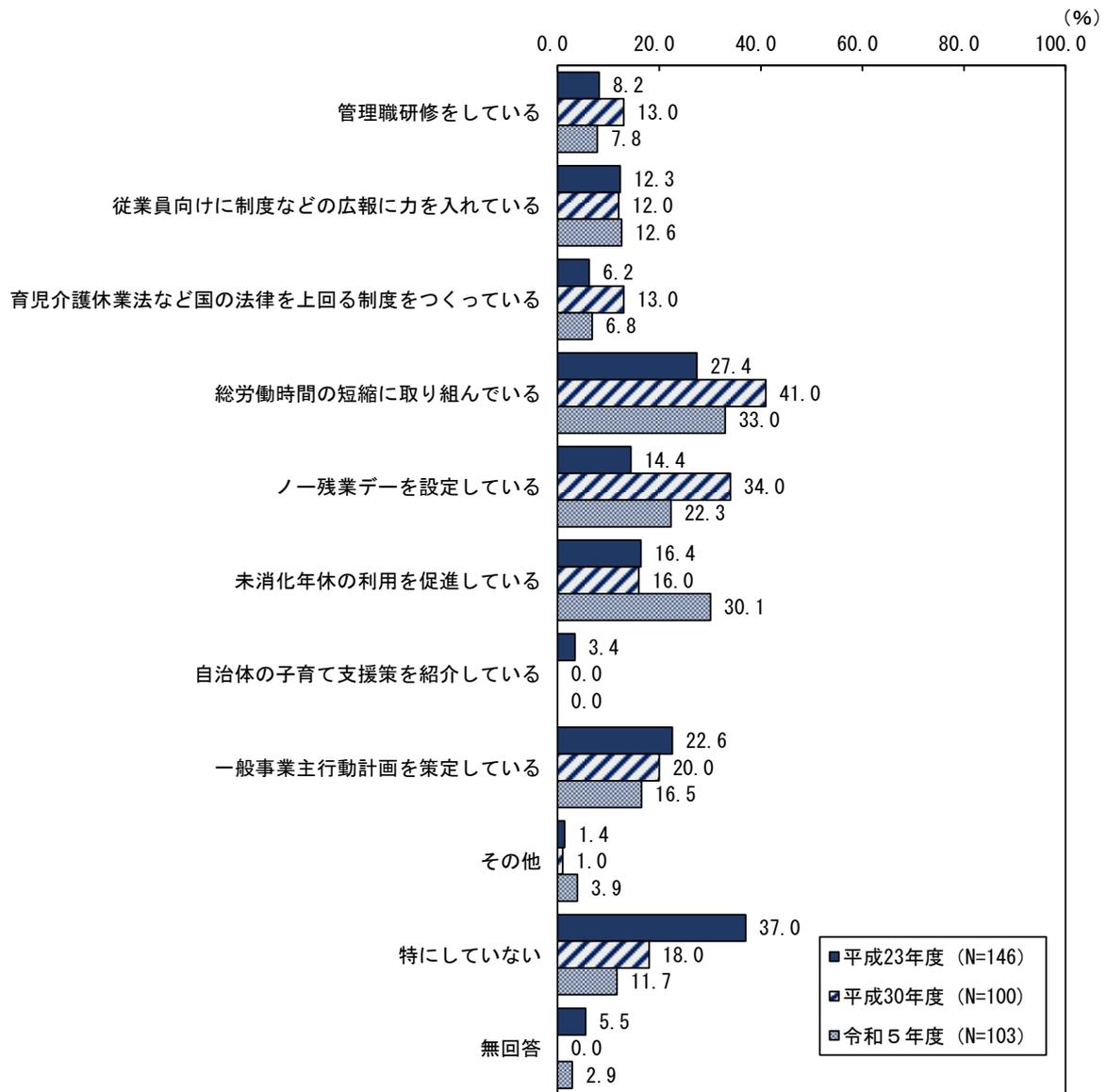
「勤務時間・制度の柔軟化に取り組んでいる」が4割以上

- ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組は、「勤務時間・制度の柔軟化に取り組んでいる」が 43.7% と最も多く、次いで「職場の風土づくり・意識の改善に取り組んでいる」(34.0%)、「総労働時間の短縮に取り組んでいる」(33.0%)、「未消化年休の利用を促進している」(30.1%)となっている。
- 経年比較をみると、「未消化年休の利用を促進している」が平成 30 年度から令和 5 年度では 20 ポイント以上と大きく増加している。また、「特にしていない」は平成 23 年度以降減少を続けている。

図表 35 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組



図表 36 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組（経年比較）

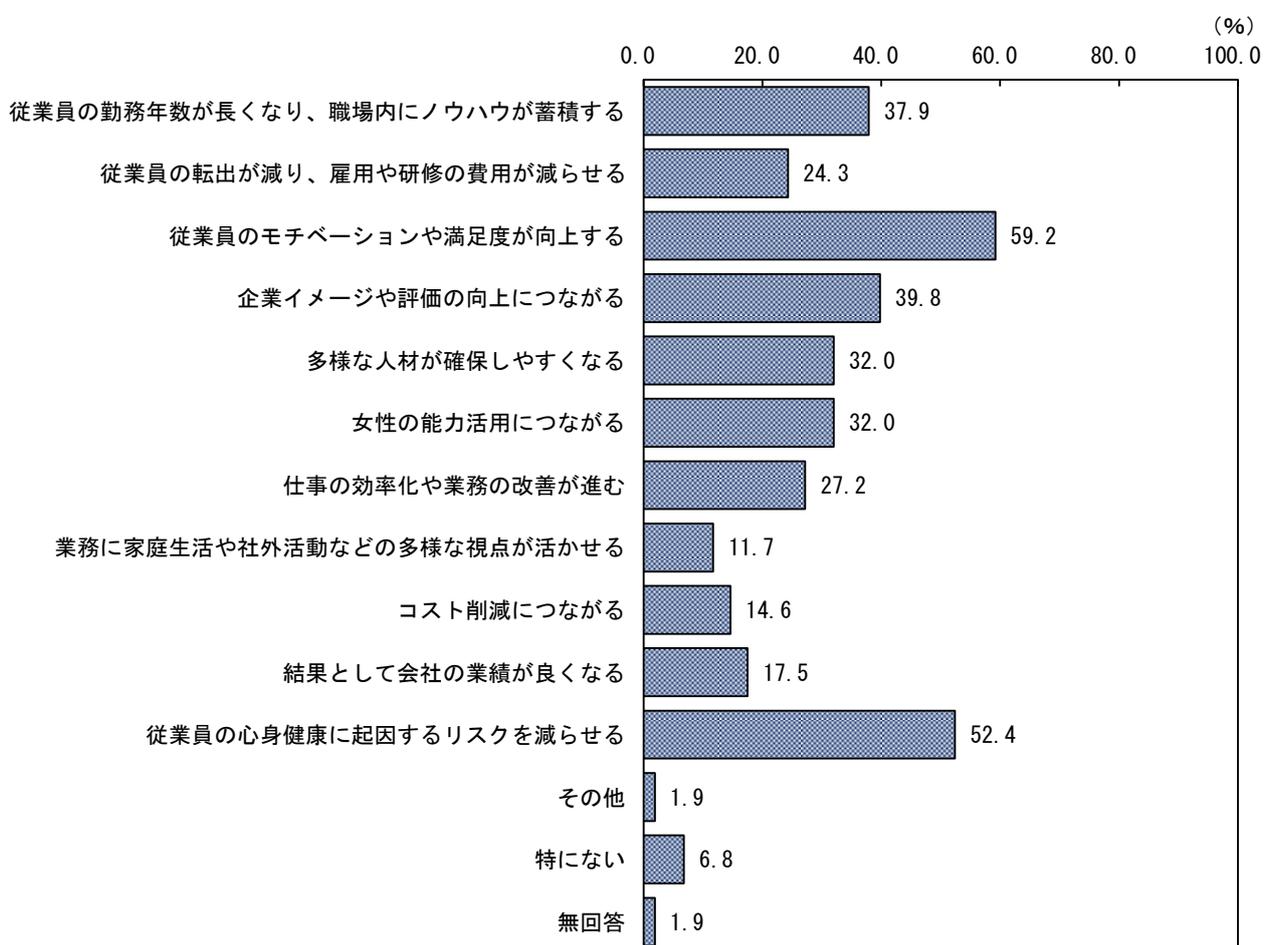


問 15 貴事業所が「ワーク・ライフ・バランス」を効果的に進めることで、どのようなメリットがあると思いますか。(〇はいくつでも)

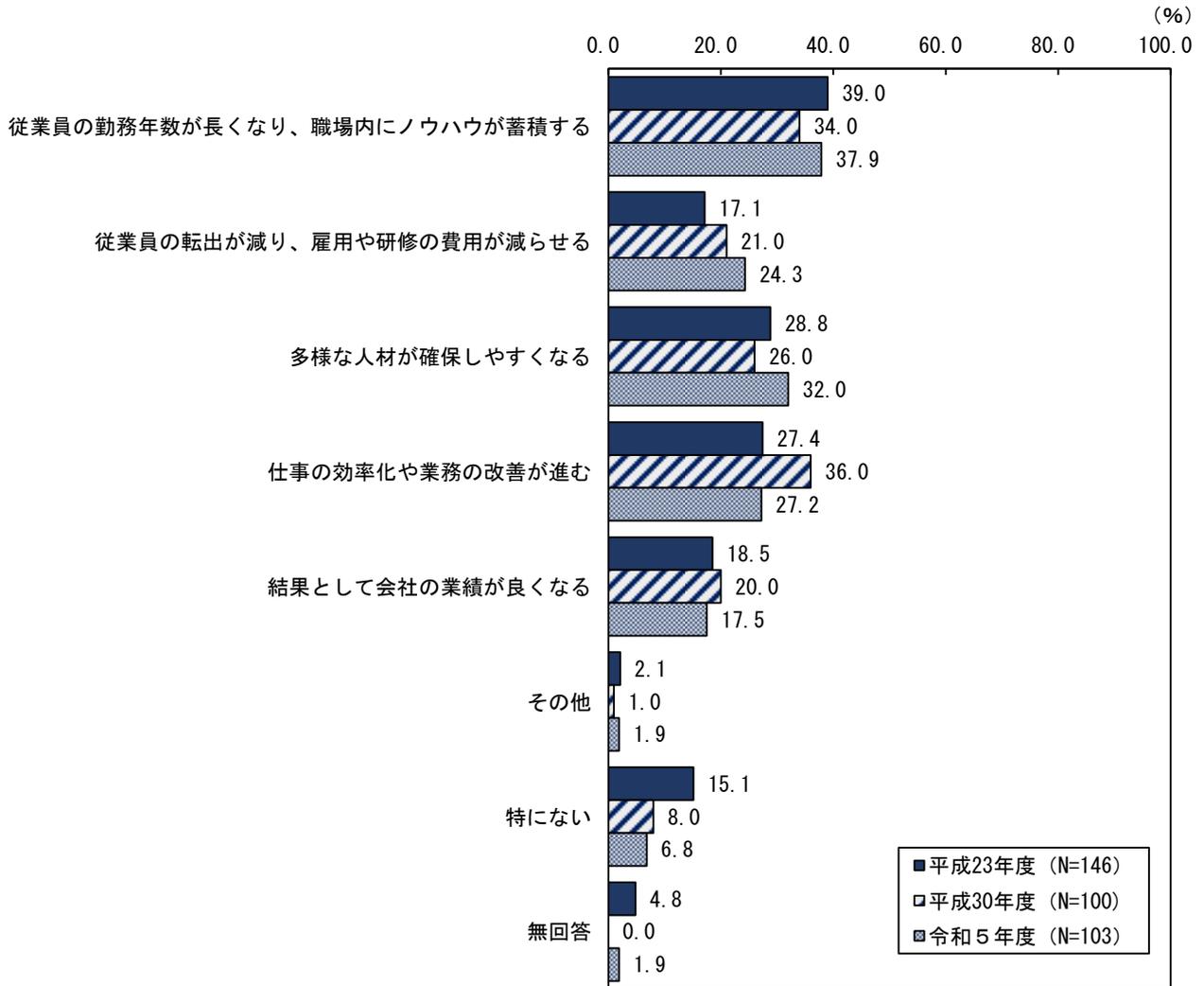
「従業員のモチベーションや満足度が向上する」が6割弱

- ワーク・ライフ・バランスを効果的に進めることのメリットは、「従業員のモチベーションや満足度が向上する」が59.2%と最も多く、次いで「従業員の心身健康に起因するリスクを減らせる」(52.4%)、「企業イメージや評価の向上につながる」(39.8%)、「従業員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積する」(37.9%)となっている。
- 経年比較をみると、「従業員の転出が減り、雇用や研修の費用が減らせる」が平成23年度以降、増加を続けている。

図表 37 ワーク・ライフ・バランスを推進するメリット



図表 38 ワーク・ライフ・バランスを推進するメリット(経年比較)

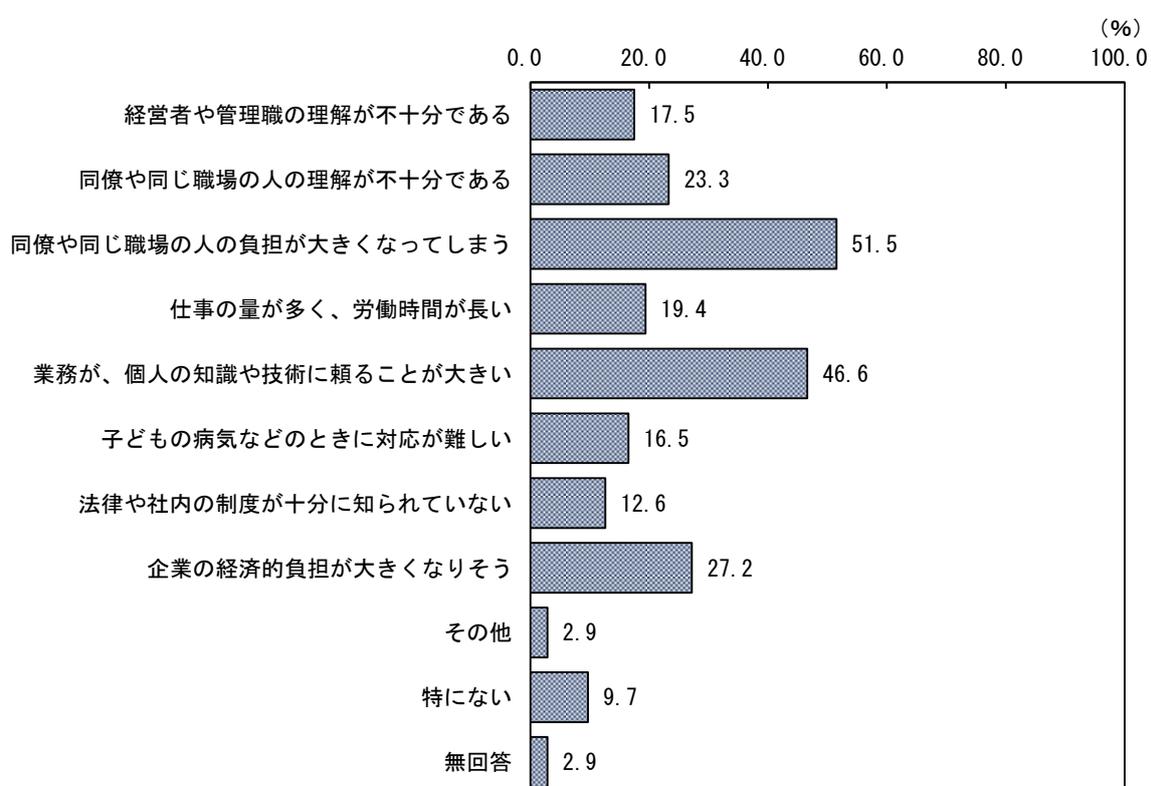


問 16 貴事業所で、「ワーク・ライフ・バランス」支援を進めていく上で、どのような課題がありますか。(〇はいくつでも)

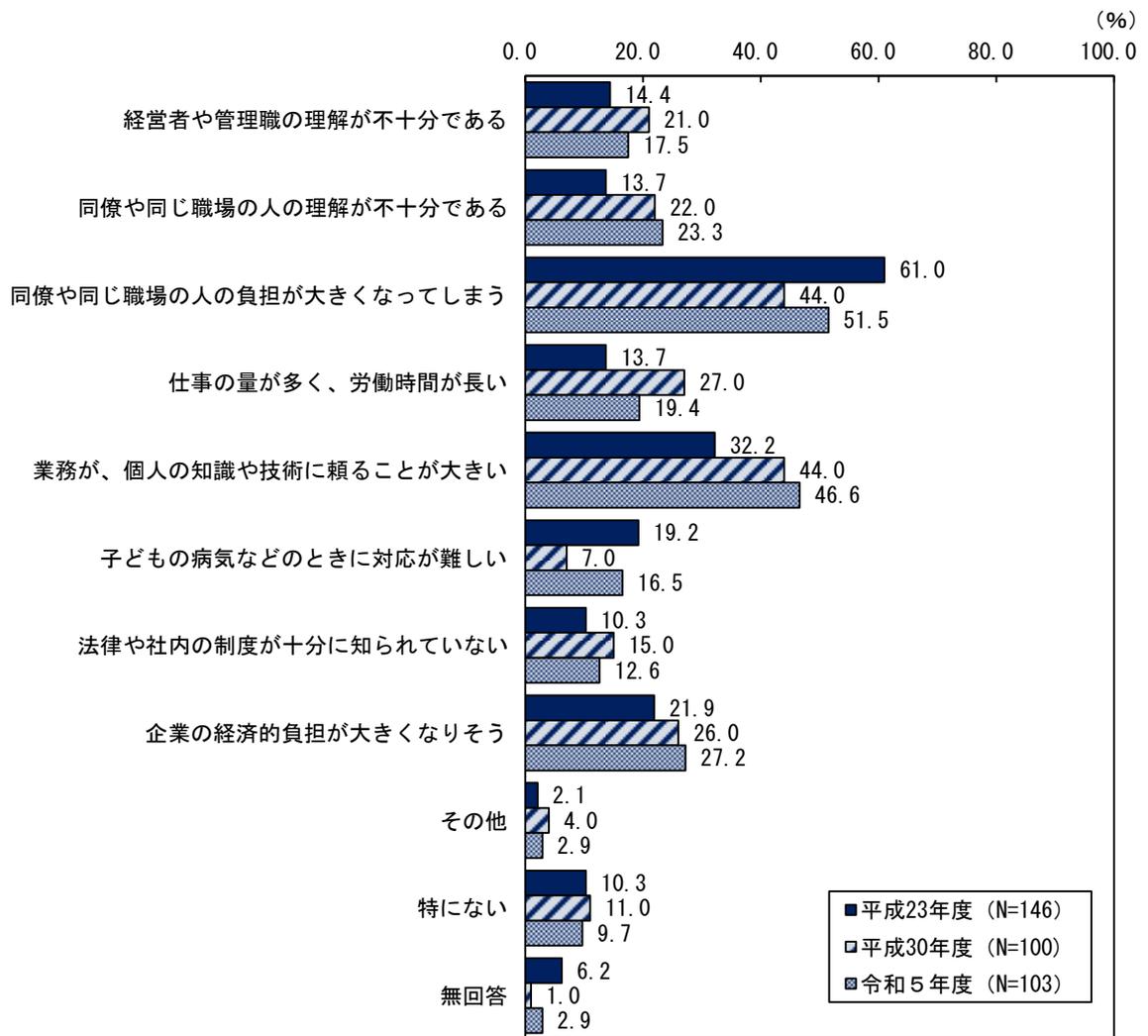
「同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまふ」が5割以上

- ワーク・ライフ・バランスを進めていく上での課題は、「同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまふ」が51.5%と最も多く、次いで「業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい」(46.6%)、「企業の経済的負担が大きくなりそう」(27.2%)、「同僚や同じ職場の人の理解が不十分である」(23.3%)となっている。
- 経年比較をみると、「業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい」や「企業の経済的負担が大きくなりそう」が平成23年度以降、増加を続けている。

図表 39 ワーク・ライフ・バランスを進めていく上での課題



図表 40 ワーク・ライフ・バランスを進めていく上での課題(経年比較)



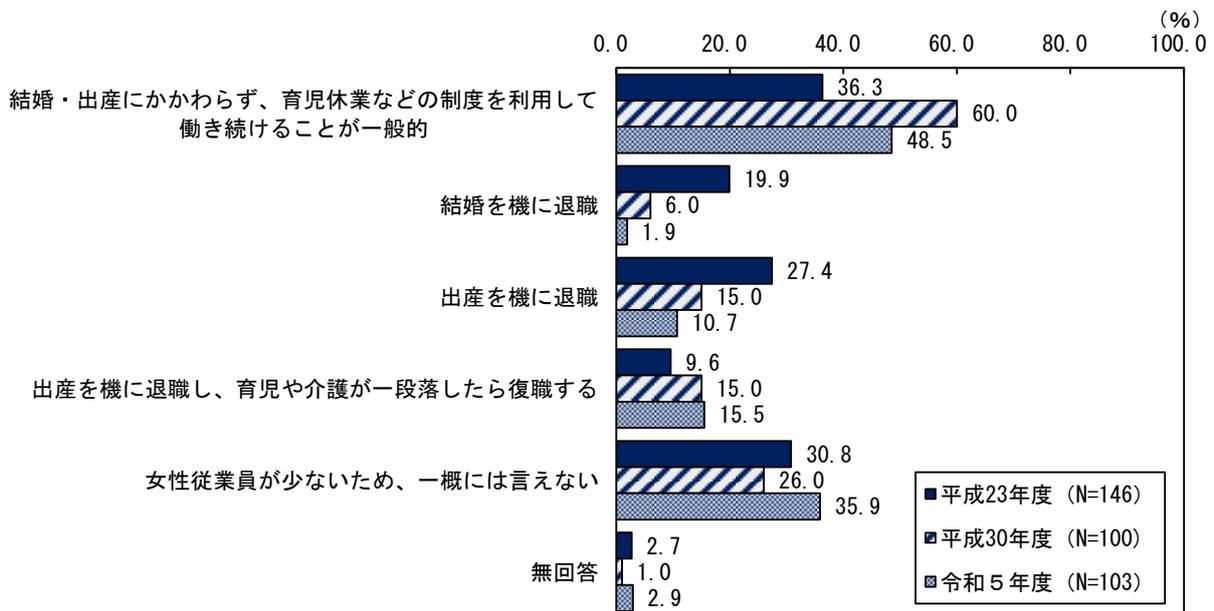
## 4 女性の能力の発揮に向けて

問 17 貴事業所の女性従業員の就労の傾向について伺います。(〇は2つまで)

**「結婚・出産にかかわらず、育児休業などの制度を利用して働き続けることが一般的」が 48.5%**

- ▶ 女性従業員の就労の傾向としては、「結婚・出産にかかわらず、育児休業などの制度を利用して働き続けることが一般的」が 48.5%と最も多く、次いで「出産を機に退職し、育児や介護が一段落したら復職する」が 15.5%となっている。
- ▶ 経年比較をみると、「結婚・出産にかかわらず、育児休業などの制度を利用して働き続けることが一般的」「出産を機に退職し、育児や介護が一段落したら復職する」が増加傾向である一方で、「結婚を機に退職」「出産を機に退職」が大きく減少している。

図表 41 女性従業員の就労の傾向(全体・経年比較)

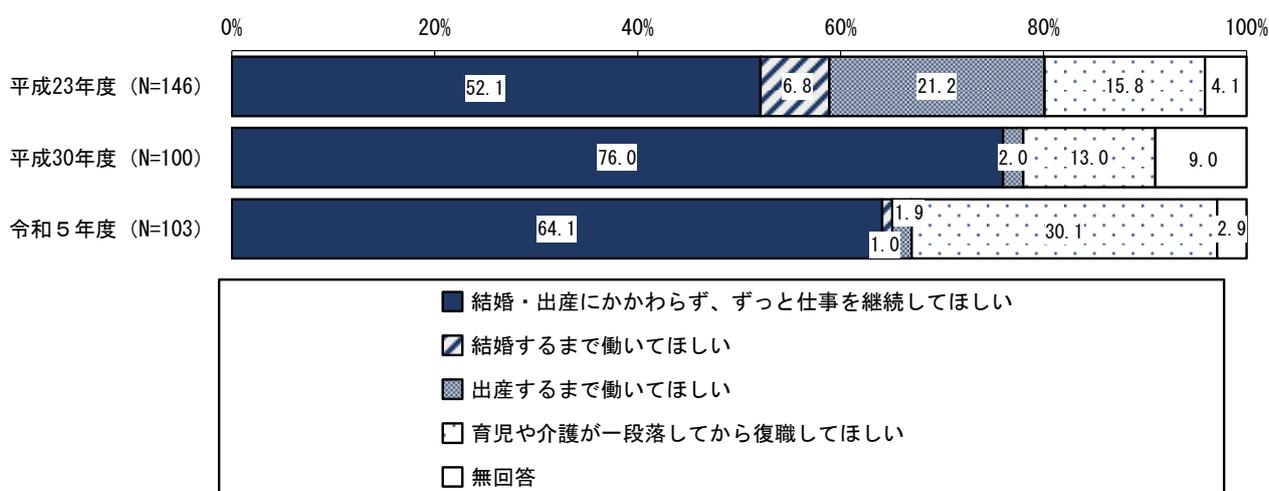


問 18 女性従業員に対して、どのように働いてほしいと思いますか。(〇は1つ)

「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が 64.1%

- 女性従業員にどのように働いてほしいかは、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が 64.1%と最も多く、次いで「育児や介護が一段落してから復職してほしい」が 30.1%となっている。
- 経年比較をみると、「出産するまで働いてほしい」は平成23年度では2割を超えていたが、平成 30 年度、令和5年度では 1~2%にまで減少している。「育児や介護が一段落してから復職してほしい」は平成 23 年度から2倍以上に増加している。

図表 42 女性従業員にどのように働いてほしいか(全体・経年比較)

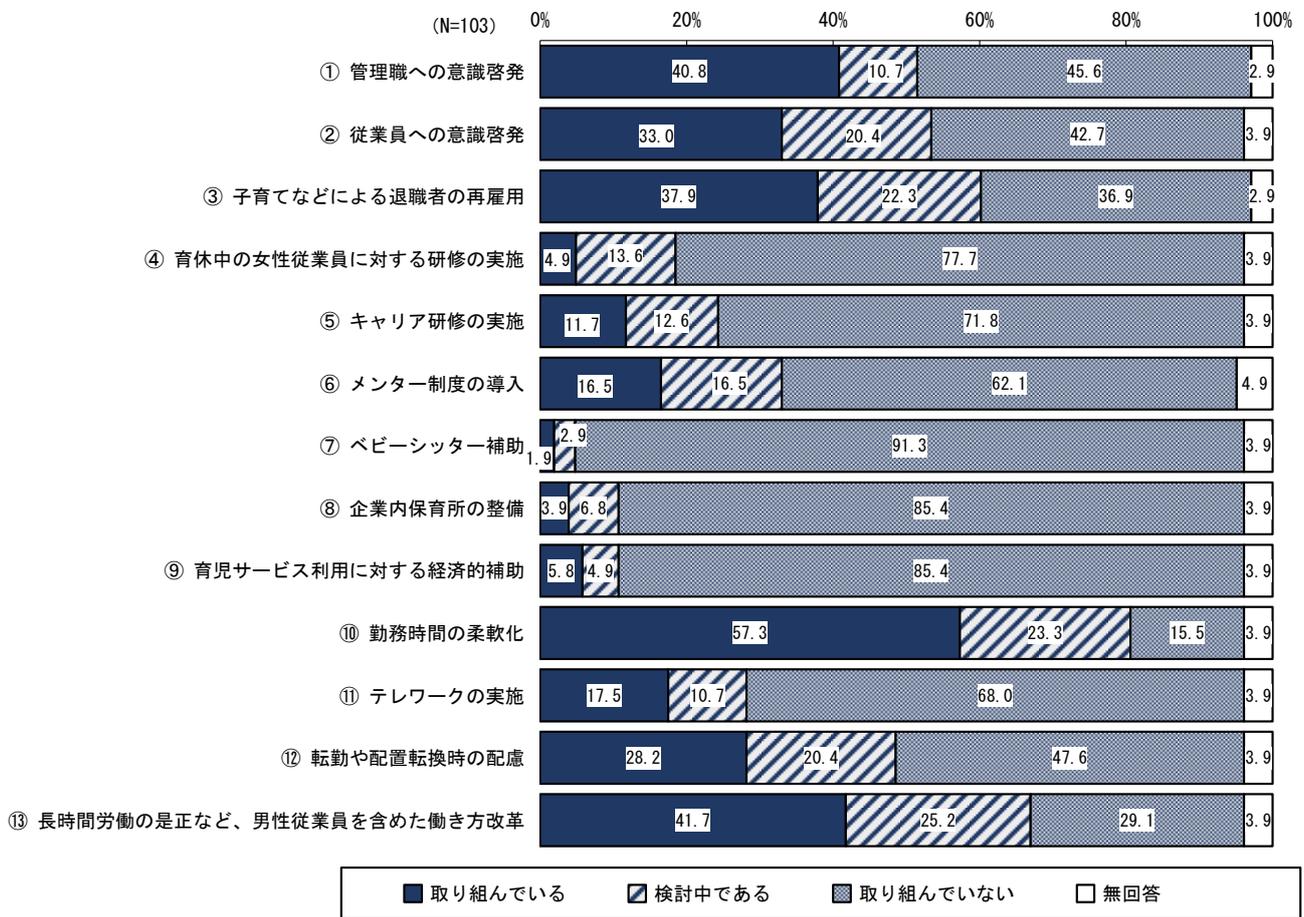


問 19 貴事業所では、子育て中の女性の活躍に向け、どのような取組をしていますか。(①～⑬について、○はそれぞれ1つ)

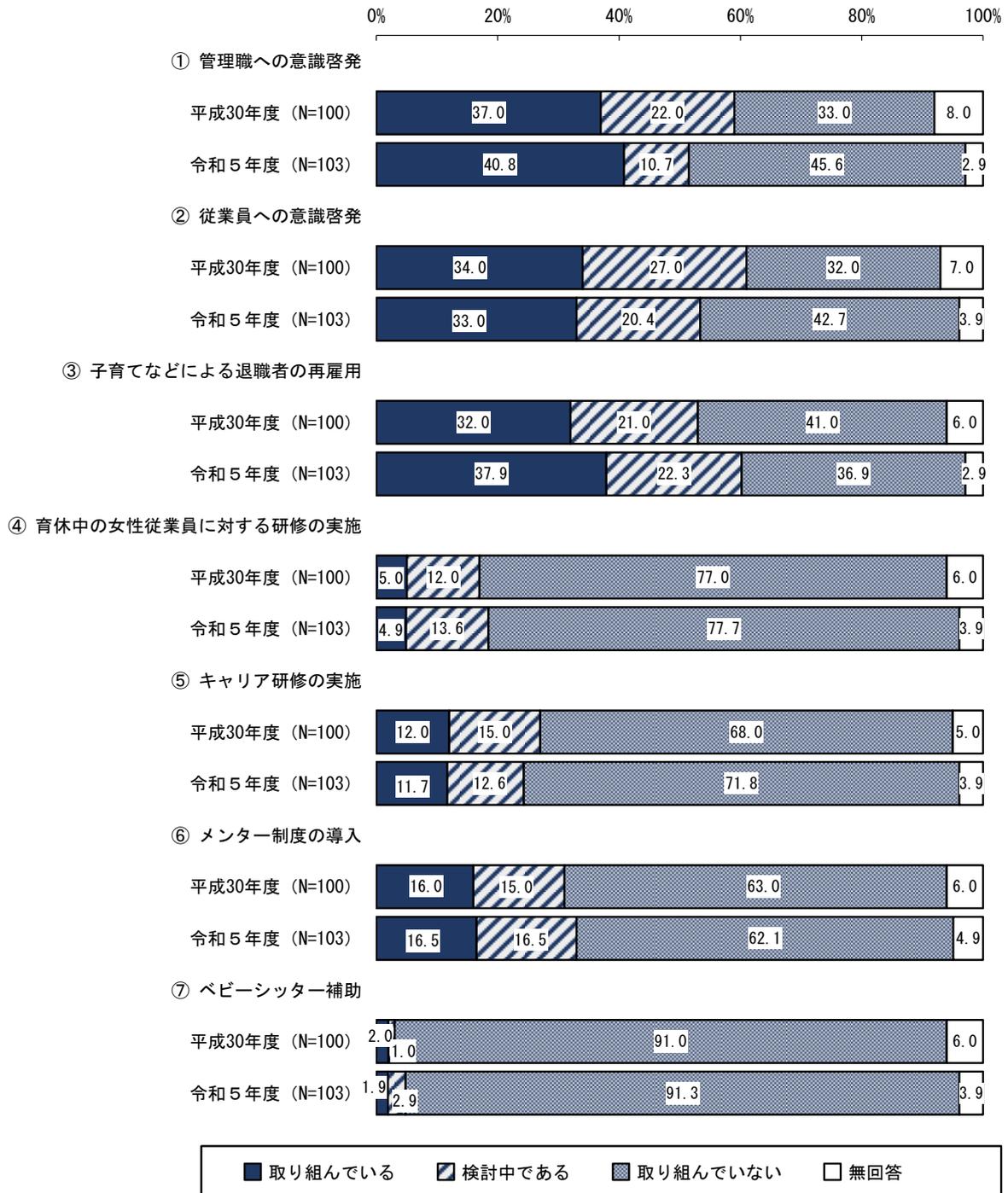
「⑩勤務時間の柔軟化」「⑬長時間労働の是正など、男性従業員を含めた働き方改革」が多い

- ▶ 子育て中の女性の活躍に向けて取り組んでいるものは、「⑩勤務時間の柔軟化」が 57.3%と最も多く、次いで「⑬長時間労働の是正など、男性従業員を含めた働き方改革」(41.7%)、「①管理職への意識啓発」(40.8%)となっている。一方、取り組んでいないものは、「⑦ベビーシッター補助」(91.3%)、「⑧企業内保育所の整備」「⑨育児サービス利用に対する経済的補助」(85.4%)と子どもに関する取組となっている。
- ▶ 経年比較をみると、取り組んでいるものについて、「⑪テレワークの実施」は平成 30 年度では 1.0%だったのが令和5年度では2割弱にまで増加している。

図表 43 子育て中の女性の活躍に向けた取組

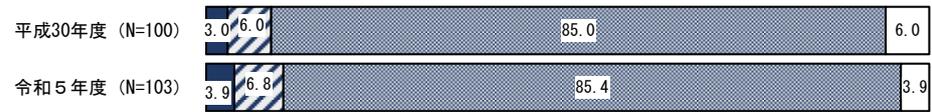


図表 44 子育て中の女性の活躍に向けた取組（経年比較）①

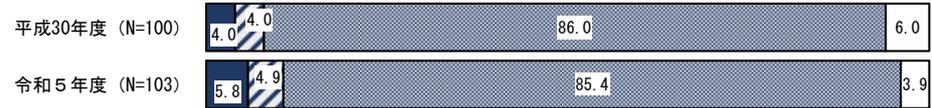


0% 20% 40% 60% 80% 100%

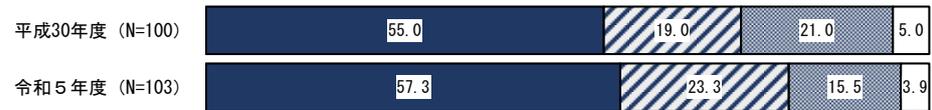
⑧ 企業内保育所の整備



⑨ 育児サービス利用に対する経済的補助



⑩ 勤務時間の柔軟化



⑪ テレワークの実施



⑫ 転勤や配置転換時の配慮



⑬ 長時間労働の是正など、男性従業員を含めた働き方改革

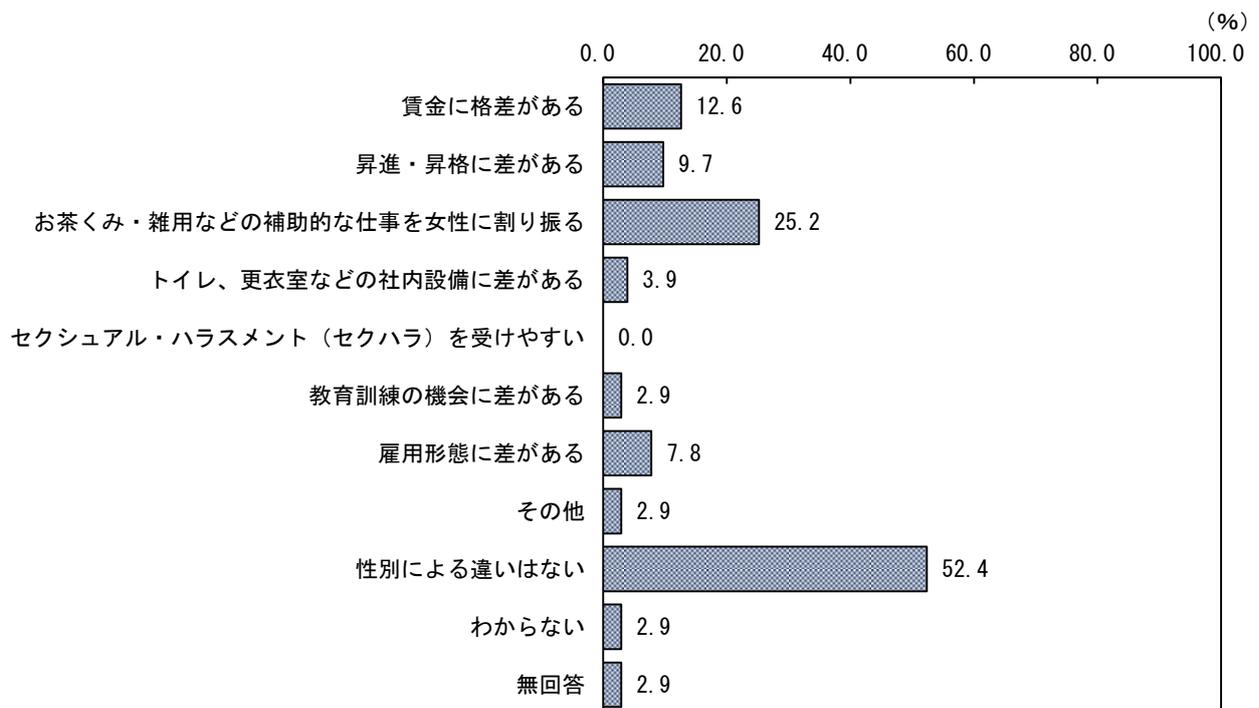


問 20 貴事業所では、性別によって、どのような違いがありますか。(〇はいくつでも)

「性別による違いはない」と考える事業所は半数以上

- 性別による違いについて、「性別による違いはない」が52.4%と最も多く、次いで「お茶くみ・雑用などの補助的な仕事を女性に割り振る」(25.2%)、「賃金に格差がある」(12.6%)となっている。

図表 45 性別による違い

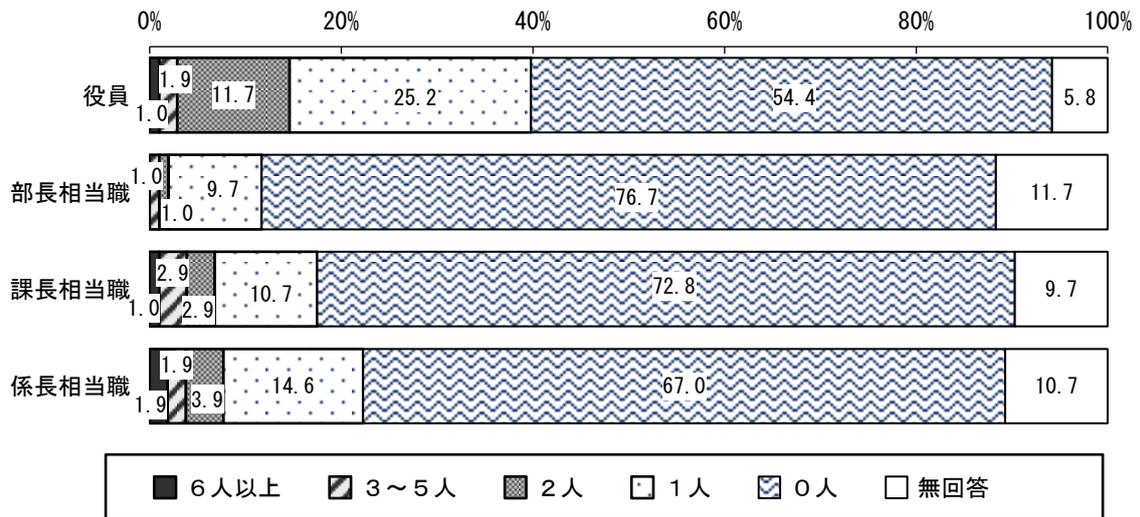


問 21 貴事業所には係長以上の役職者は何人いますか。そのうち女性は何人いますか。

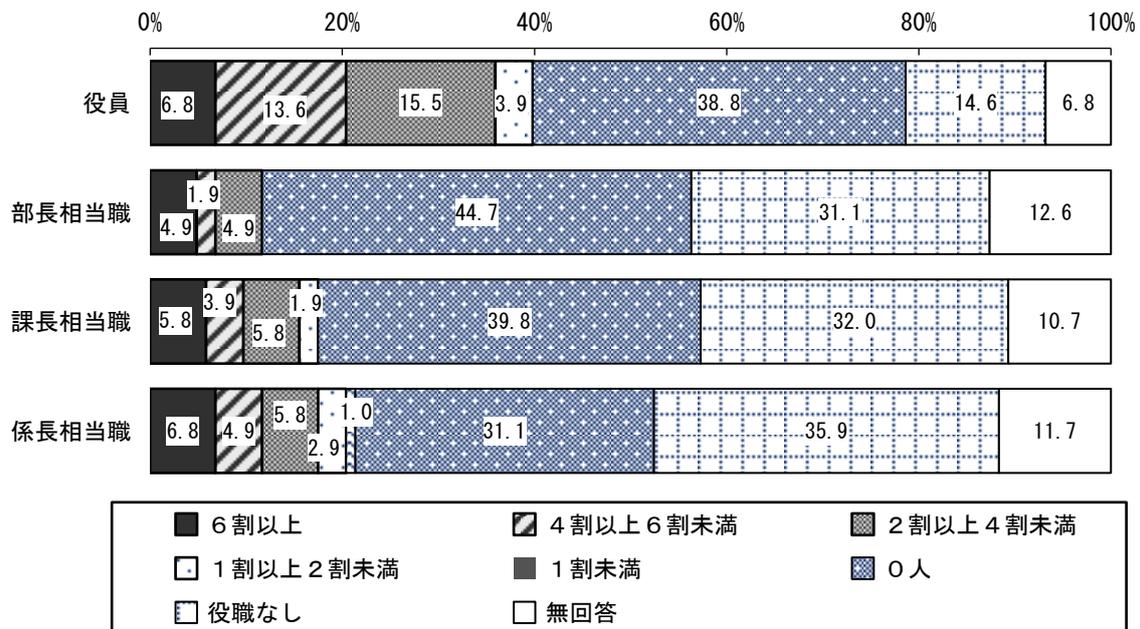
女性の役職者が1人以上いる事業所は4割以下

- ▶ 女性の役職者数について、全ての役職において、1人以上の役職者がいる事業所は4割以下となっている。
- ▶ 経年比較をみると、女性役職者の比率(全体合計)では全ての役職において女性の比率は上がっている。

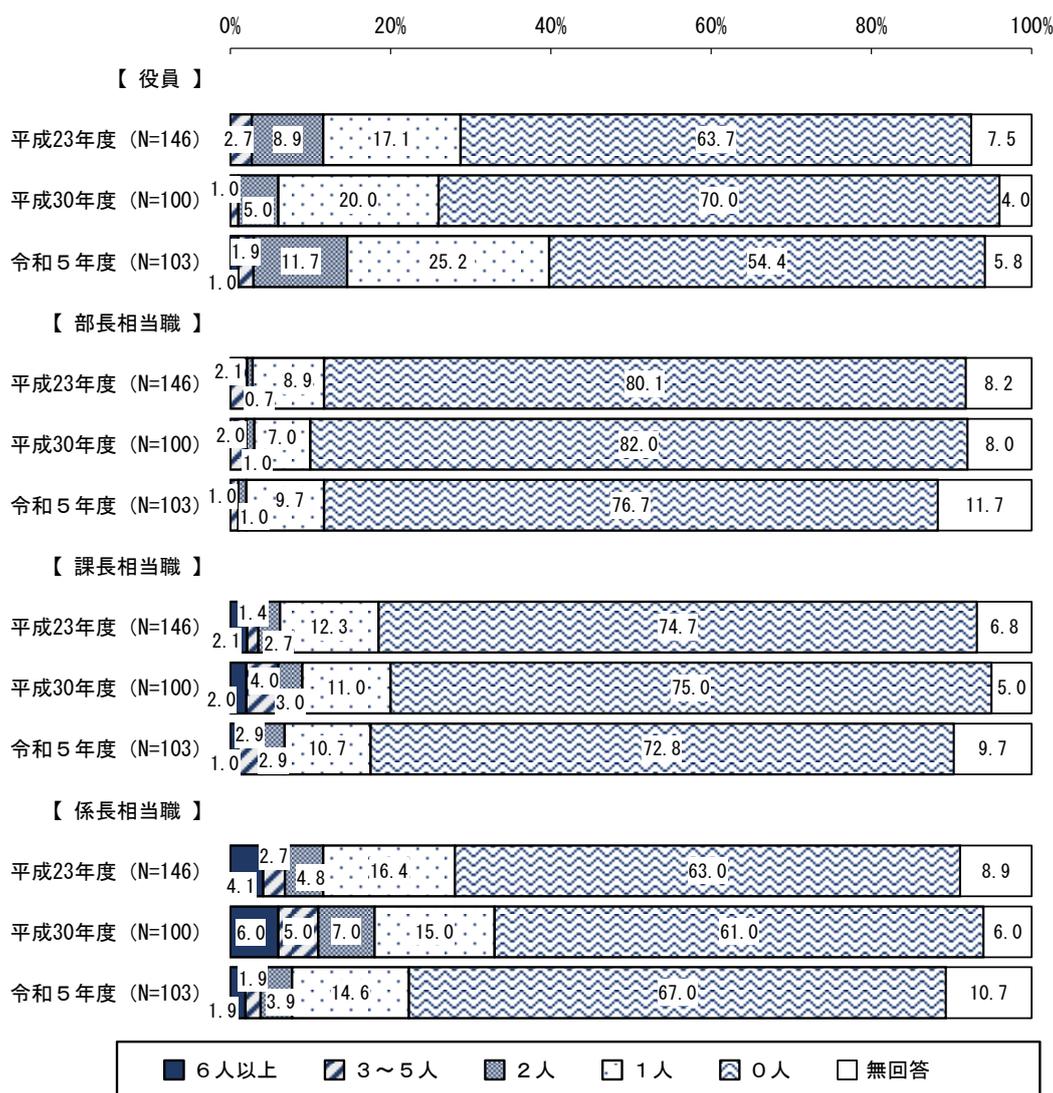
図表 46 女性の役職者数



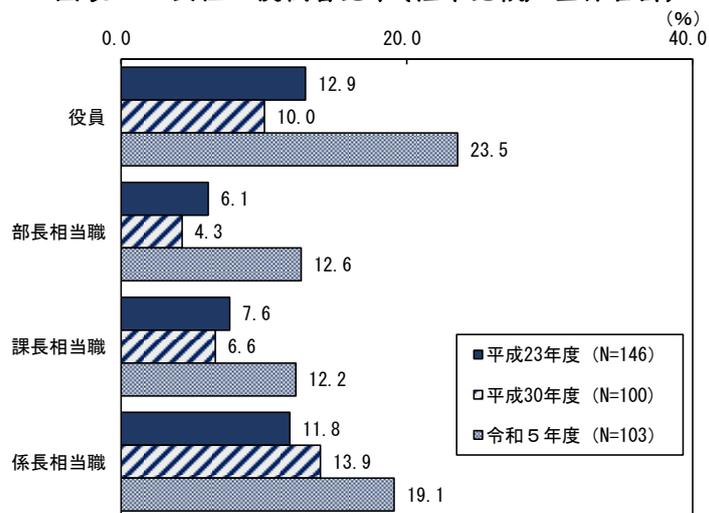
図表 47 女性の役職者比率



図表 48 女性の役職者数(経年比較)



図表 49 女性の役職者比率(経年比較/全体合計)



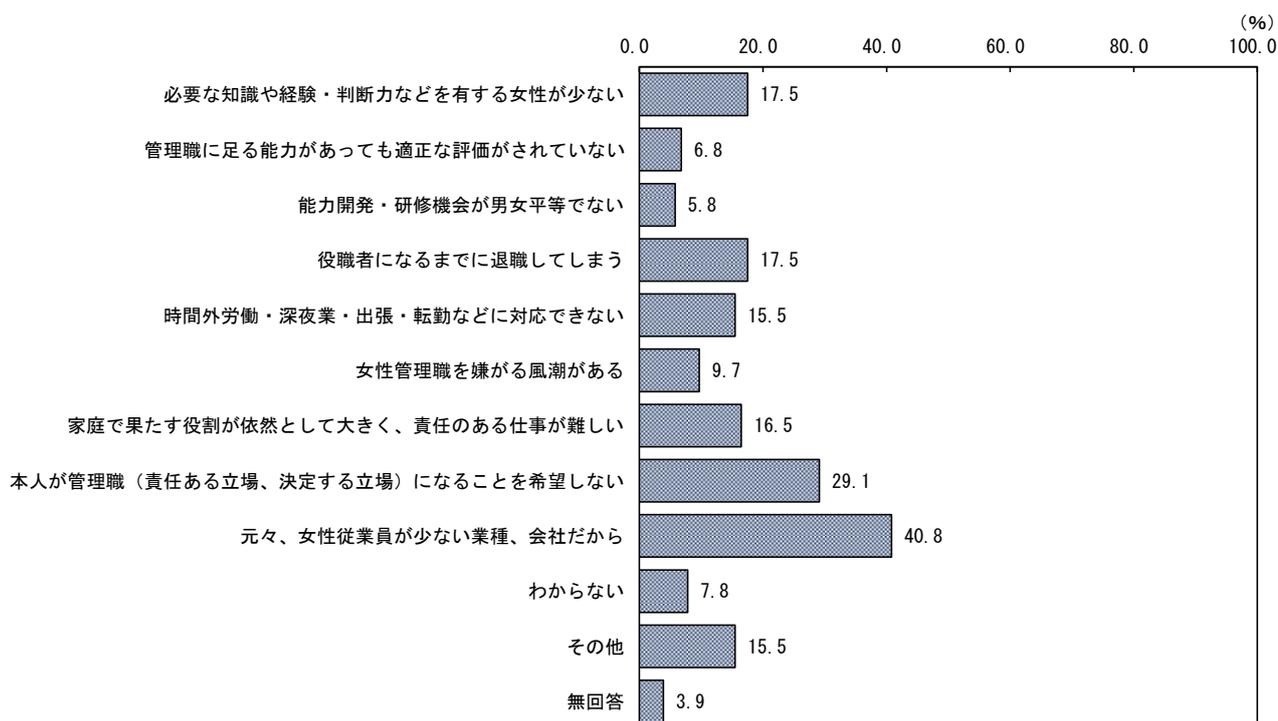
※女性の役職者比率(全体合計) = (女性役職者数の合計) / (全役職者数の合計) × 100 で算出

問 22 貴事業所において女性管理職が少ない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

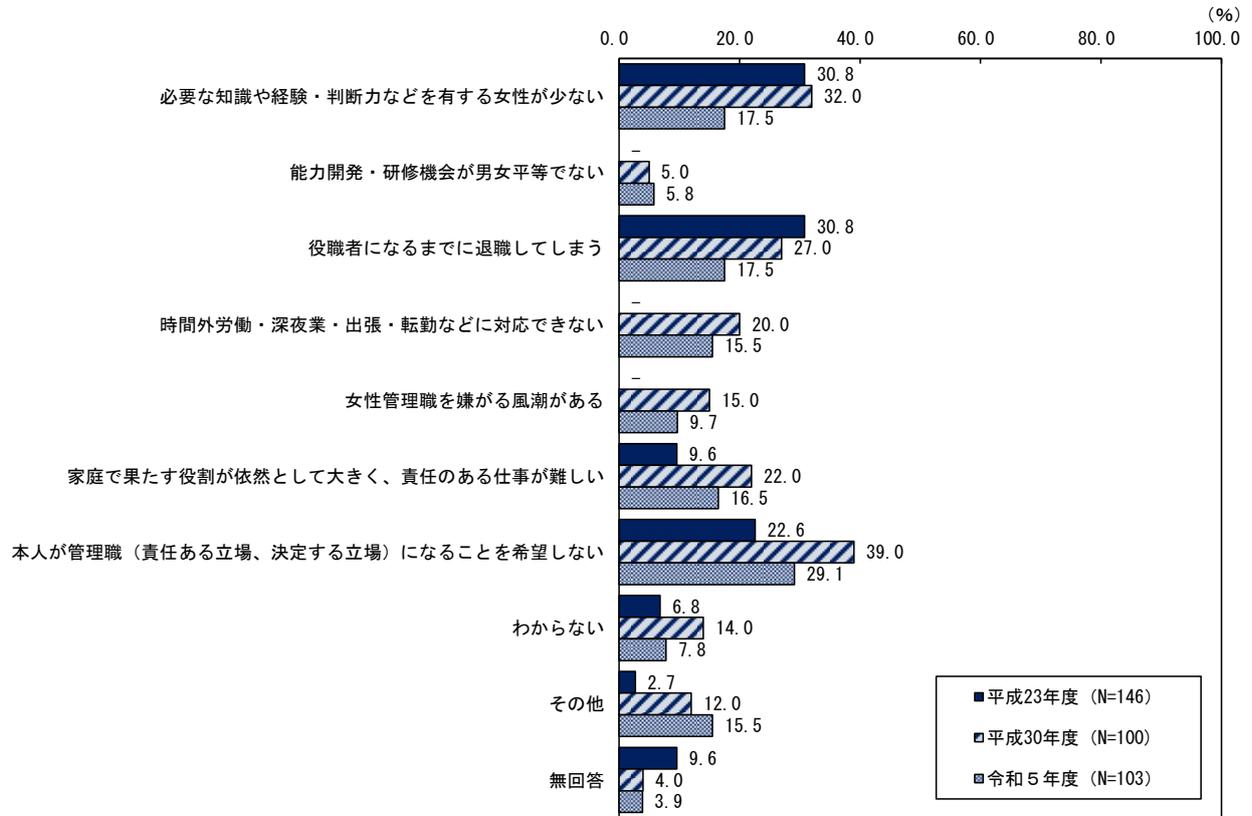
元々、女性従業員が少ないことや女性本人が希望していないといった理由が多くみられる

- ▶ 女性管理職が少ない理由について、「元々、女性従業員が少ない業種、会社だから」が 40.8%と最も多く、次いで「本人が管理職(責任ある立場、決定する立場)になることを希望しない」(29.1%)となっている。
- ▶ 経年比較をみると、ほとんどの項目で減少しており、特に「必要な知識や経験・判断力などを有する女性が少ない」や「役職者になるまでに退職してしまう」の減少が顕著となっている。

図表 50 女性管理職が少ない理由



図表 51 女性管理職が少ない理由（経年比較）



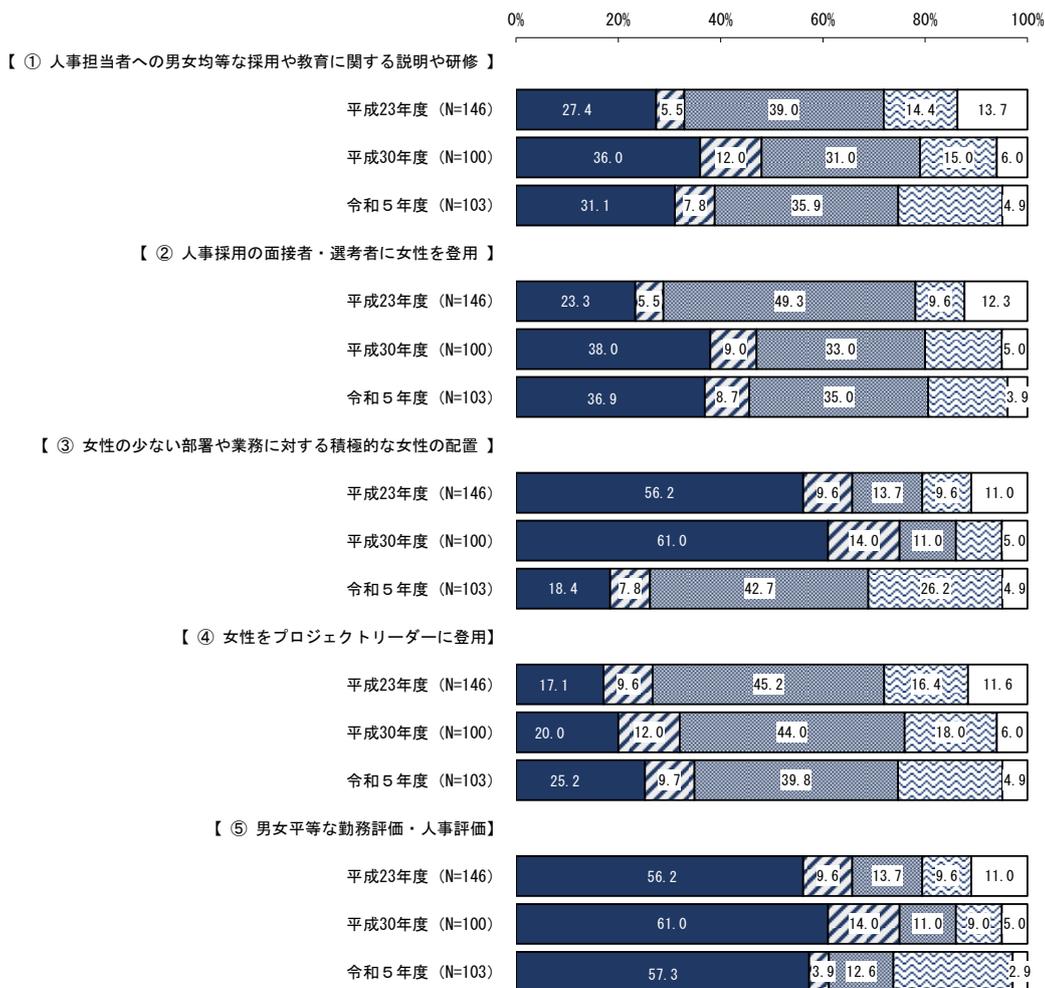
※平成 23 年度は「能力開発・研修機会が男女平等でない」「時間外労働・深夜業・出張・転勤などに対応できない」「女性管理職を嫌がる風潮がある」の項目なし

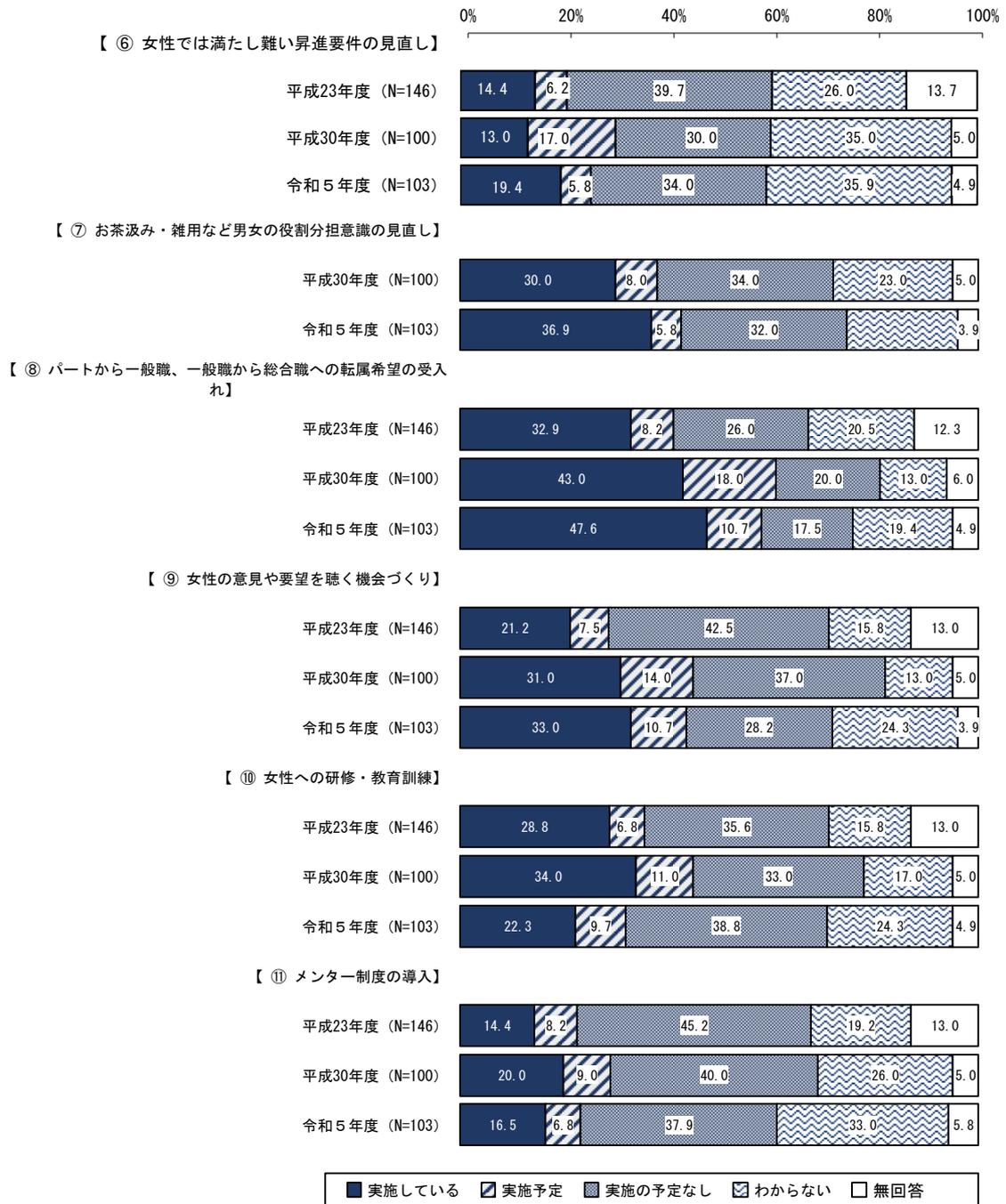
問 23 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブアクション（積極的な取組）について、貴事業所はどのような状況・お考えですか。（①～⑪について、○はそれぞれ1つ）

「⑤男女平等な勤務評価・人事評価」が6割弱

- ▶ ポジティブ・アクションについて、実施しているものについては「⑤男女平等な勤務評価・人事評価」が57.3%と最も多く、次いで「⑧パートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受入れ」(47.6%)となっている。一方で、実施の予定が無いものは「③女性の少ない部署や業務に対する積極的な女性の配置」(42.7%)、「④女性をプロジェクトリーダーに登用」(39.8%)、「⑩女性への研修・教育訓練」(38.8%)、「⑪メンター制度の導入」(37.9%)が多くなっている。
- ▶ 経年比較をみると、実施しているものについては、「④女性をプロジェクトリーダーに登用」「⑦お茶汲み・雑用など男女の役割分担意識の見直し」「⑧パートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受入れ」「⑨女性の意見や要望を聴く機会づくり」は増加傾向となっている。一方で、「③女性の少ない部署や業務に対する積極的な女性の配置」は大幅に減少している。

図表 52 ポジティブ・アクションについて(全体・経年比較)



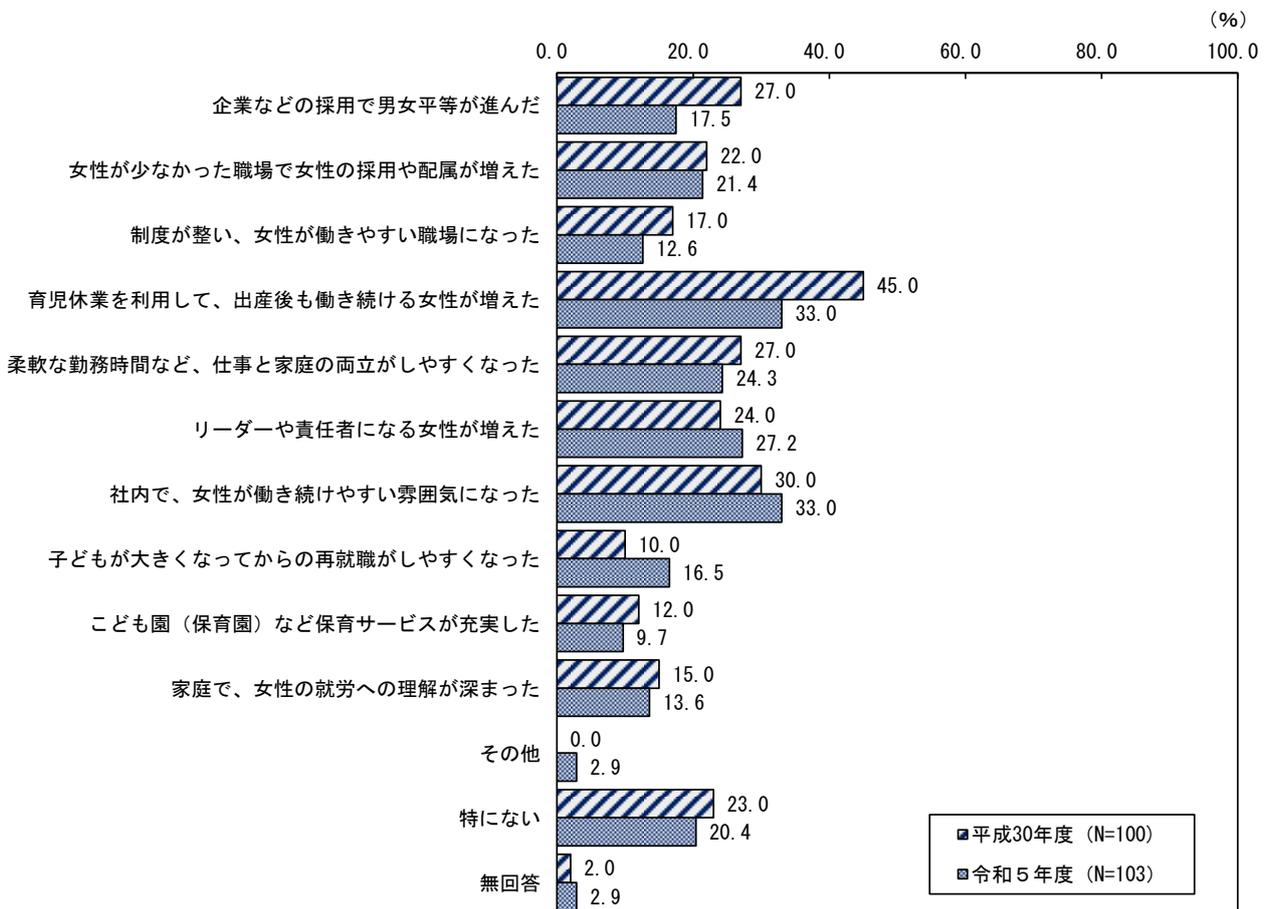


問 24 一般に、この5年間で職場における女性の能力発揮に向けて、どのようなことが進んだと思いますか。(〇はいくつでも)

**「育児休業を利用して、出産後も働き続ける女性が増えた」「社内で、女性が働き続けやすい雰囲気になった」が3割を超える**

- この5年間で職場における女性の能力発揮に向けて進んだことは、「育児休業を利用して、出産後も働き続ける女性が増えた」「社内で、女性が働き続けやすい雰囲気になった」が33.0%と最も多く、次いで「リーダーや責任者になる女性が増えた」が27.2%、「柔軟な勤務時間など、仕事と家庭の両立がしやすくなった」が24.3%となっている。
- 経年比較をみると、「子どもが大きくなってからの再就職がしやすくなった」が増加している一方で、「企業などの採用で男女平等が進んだ」「育児休業を利用して、出産後も働き続ける女性が増えた」が減少している。

図表 53 職場における女性の能力発揮に向けて進んだこと(全体・経年比較)



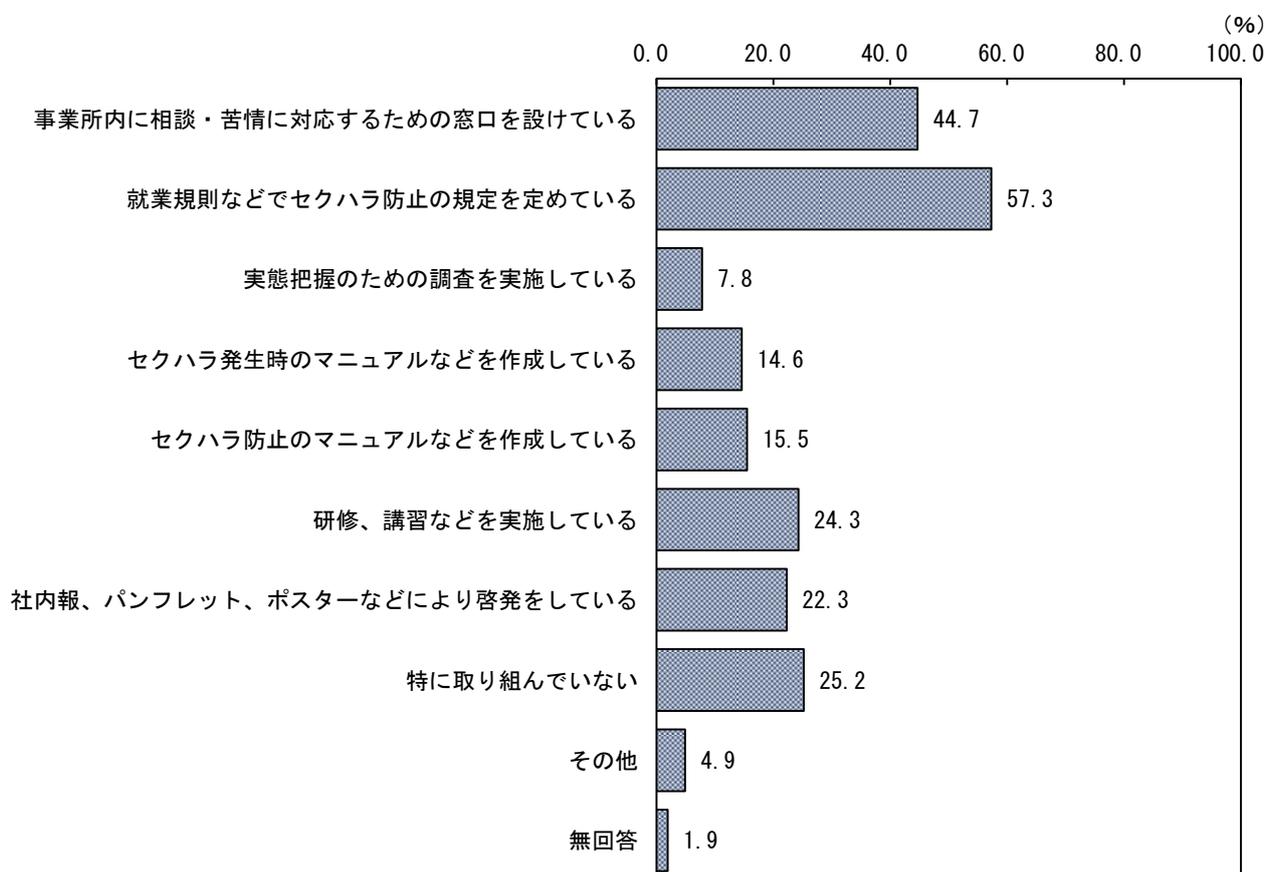
## 5 セクシュアル・ハラスメントについて

問 25 セクシュアル・ハラスメントについて、貴事業所ではどのような取組を行っていますか（または実施予定ですか）。（〇はいくつでも）

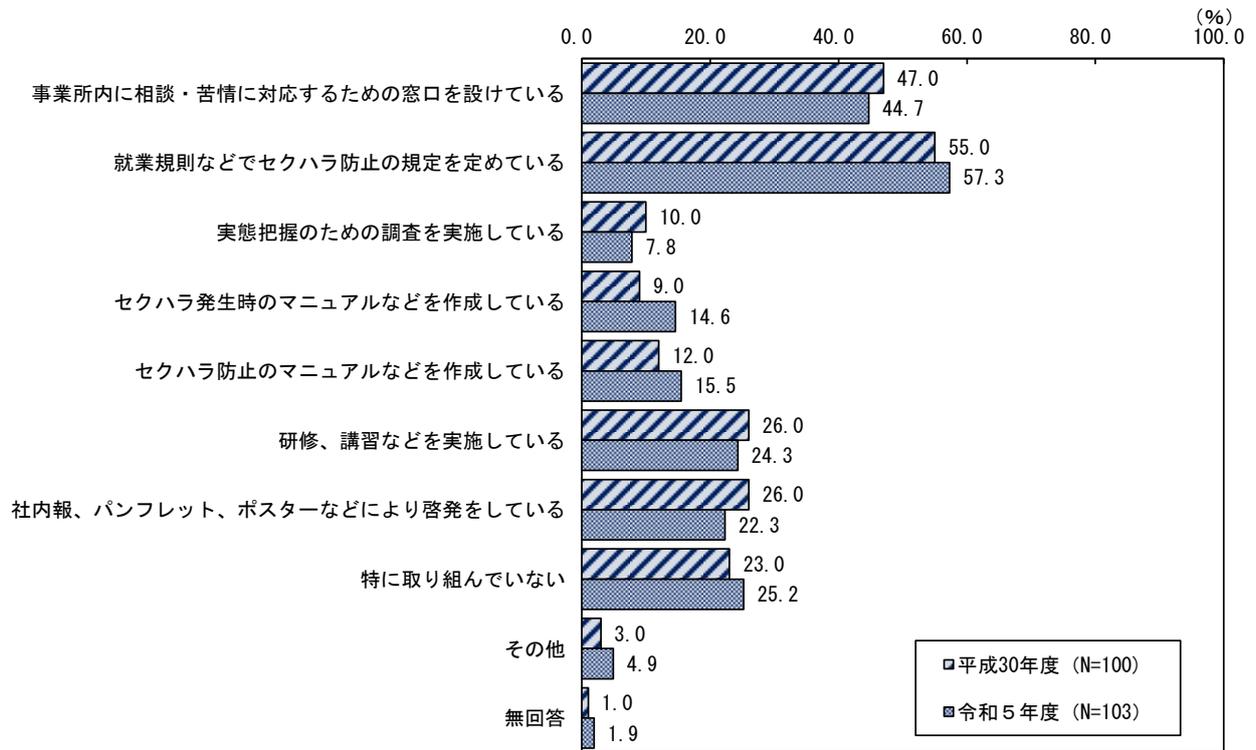
### 就業規則などで規定を定めている事業所や相談窓口を設けている事業所が多い

- セクシュアル・ハラスメントについて行っている取組は、「就業規則などでセクハラ防止の規定を定めている」が57.3%と最も多く、次いで「事業所内に相談・苦情に対応するための窓口を設けている」が44.7%となっている。
- 経年比較をみると、「就業規則などでセクハラ防止の規定を定めている」「セクハラ発生時のマニュアルなどを作成している」「セクハラ防止のマニュアルなどを作成している」が増加している。

図表 54 セクハラ防止への取組



図表 55 セクハラ防止への取組（経年比較）



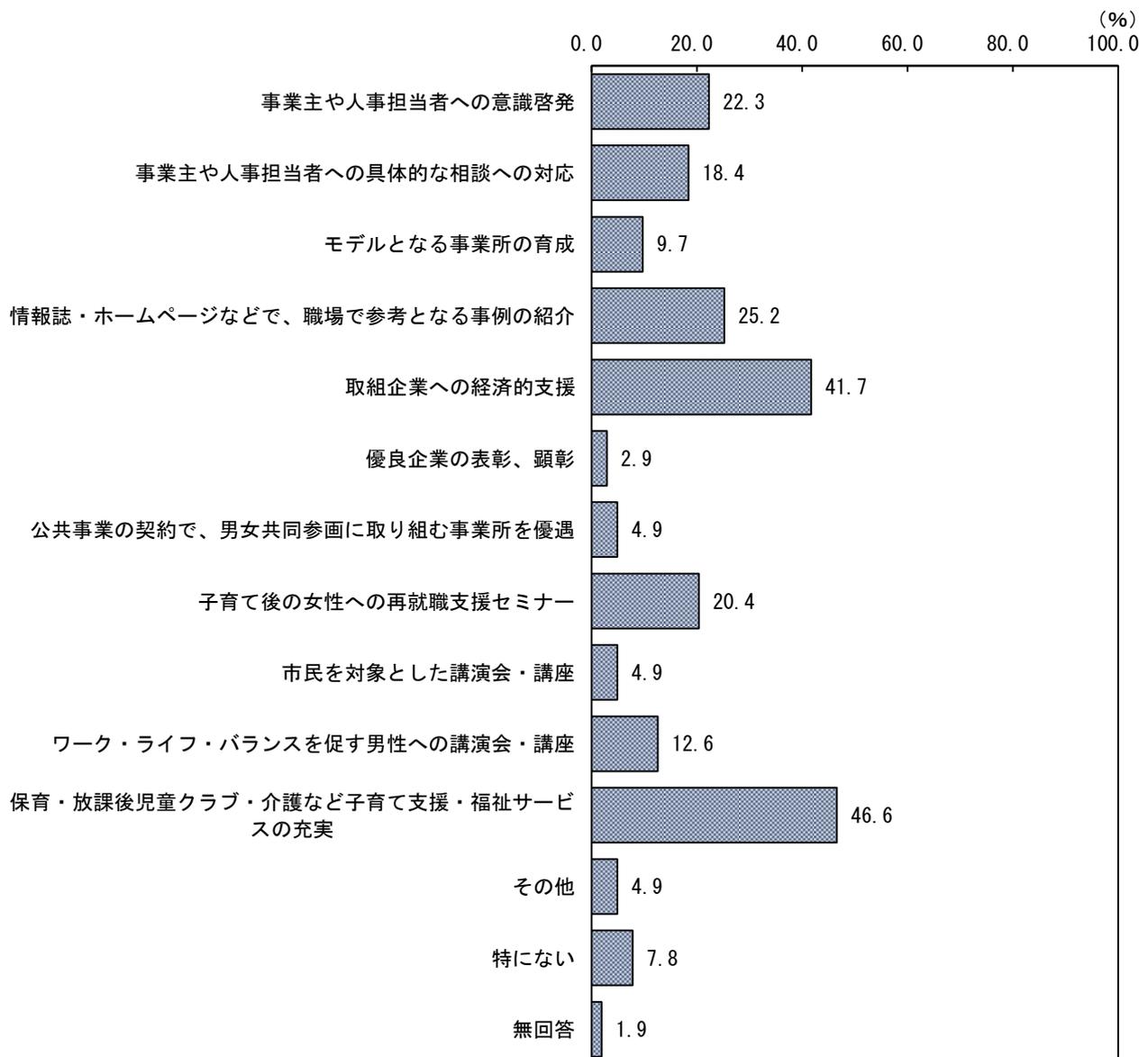
## 6 豊田市の取組

問 26 職場における男女平等や「ワーク・ライフ・バランス」の推進に向けて、豊田市が行う支援策として、どのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

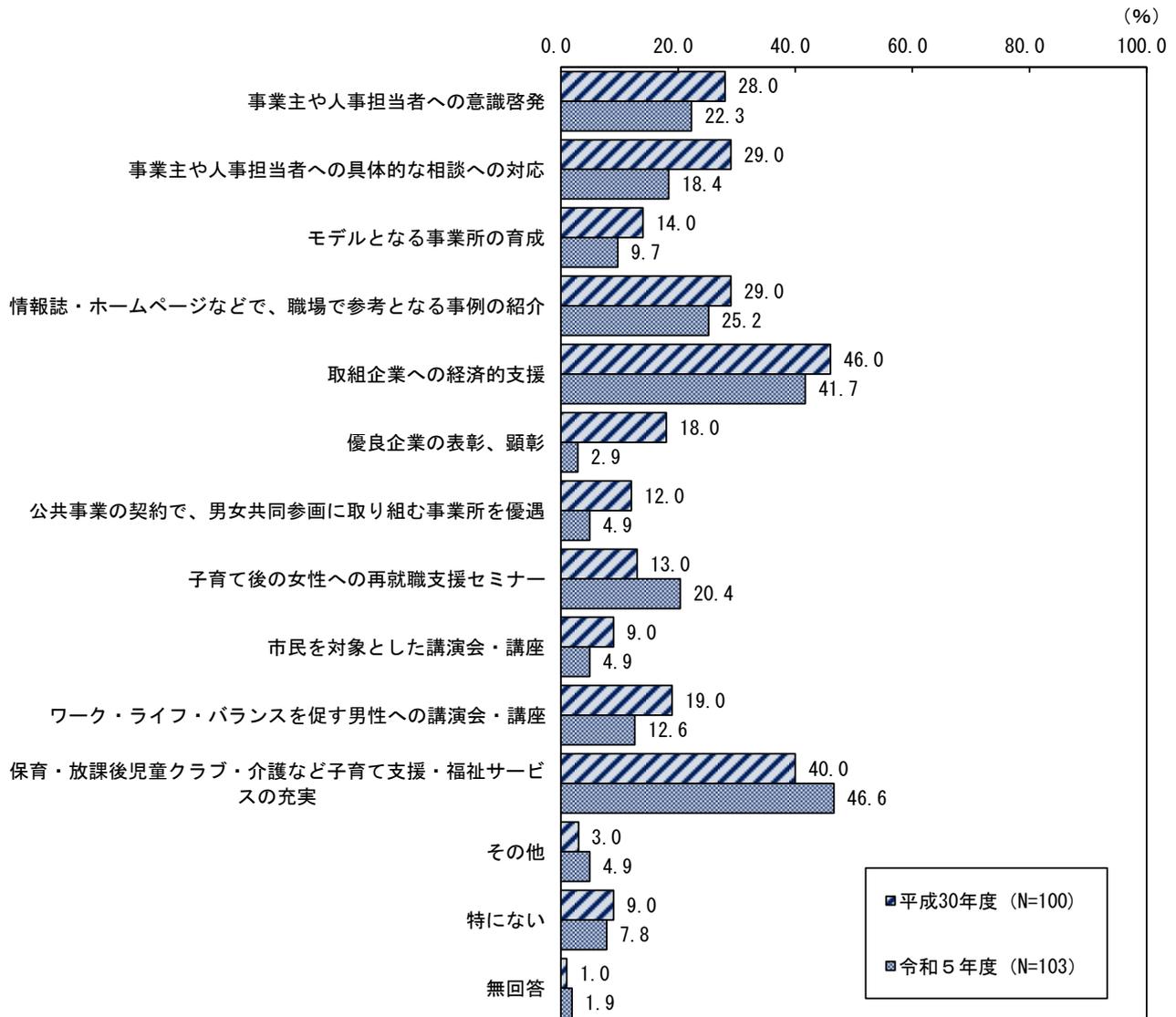
### 「子育て支援・福祉サービスの充実」「取組企業への経済的支援」が4割以上

- 職場の男女平等の推進に向けて必要な支援策は「保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実」が46.6%と最も多く、次いで「取組企業への経済的支援」(41.7%)、「情報誌・ホームページなどで、職場で参考となる事例の紹介」(25.2%)となっている。
- 経年比較をみると、「子育て後の女性への再就職支援セミナー」や「保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実」が増加している。一方で、「事業主や人事担当者への具体的な相談への対応」や「優良企業の表彰、顕彰」が大きく減少している。

図表 56 職場の男女平等の推進に向けて必要な支援策



図表 57 職場の男女平等の推進に向けて必要な支援策(経年比較)



## 7 その他・自由回答

問3 育児休業者について、貴事業所では育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援がありますか。

法律以上の休業期間がある	2
育児休業最長3年	1
スタッフ個々人の事情や家庭等の環境を教えてもらい、1年を超えて育児休業期間の取得、延長が可能としている。	1
その他	1
就学前まで取得可能 短時間勤務 リモートワーク推進	1

問7 男性の育児休業取得がなかなか進まない原因は何だと思いますか。

対象者がいない	4
現在はその状態の職員がない	1
弊社の場合は対象者がいないため	1
対象者が居ないため不明	1
たまたまいなかっただけで今後は推進していく予定。	1
収入が減る	4
給与が保証されても賞与までは保証されないから	1
人材不足・売上利益減少・経費増・物価高	1
育児休暇中は無給だから	1
人手が足りないことと、生活に余裕がない人が大半だから。	1
会社の上司などの理解がない	2
男性育休制度導入後、弊社では全ての該当者が育休取得しています。できないのは経営者(上層部)の考えが古いのが原因だと思います。	1
男性の出産・育児に対する無知さ	1
復帰後の立場などが不安	2
本人が育休中にスキルが低下すると思っている。育休明けに自分の立場、戻る場所(引継ぎ先との関係含む)の補償が約束されていない。	1
デジタル化が急速に進み復帰した時に自分がすぐ対応できるか不安で、休暇が取得できない人もいます。	1
その他	1
男性には不向きな面もあるのかなと考えます	1

問8 介護休業者について、貴事業所では育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援がありますか。  
(〇はいくつでも)

法律以上の休業期間がある	2
育児休業と同様にスタッフ個々人の事情や家庭環境に応じて介護休業期間の延長に対応している。 当法人で介護事業を運営しているので、介護保険制度から利用できるサービスの提案を行っている。	1
本人と相談の上、状況に合わせた働き方の変更を実施	1
その他	1
介護が必要な従業員は勤務形態を変えてたり、まとまった休業を取っていただいたりしています。それぞれの事情を勘案して、本人と所属部署と相談しながら決めています。	1

問 11 従業員の仕事と育児・介護の両立支援のためにどのようなことが重要だと考えますか。

育児	5
上層部の意識改革	1
子どもの同伴出勤への対応	1
人手不足が解消されること。国民が経済的に豊かになること。	1
会社の雰囲気作り。	1
0歳児から預かってくれる保育園の空きがなく、すぐに仕事に復帰したい社員が復帰できない。保育園の充実を希望します	1
介護	1
病気や高齢の両親のデイサービスやヘルパー制度をもっと気軽に使えるようにしてほしい	1

問 13 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」について、どのような雰囲気がありますか。

ワーク・ライフ・バランスについて	5
皆休みたい時に休んでいます。経営者がそれを補っています。	1
個人の自由なのでプライベートの介入はしていない	1
現場と事務との差があり、難しい所がある。	1
個別に相談にのるという体制となっている。	1
成行次第という方向、特に言い出しにくい環境はない。	1

問 14 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために、どのような取組を行っていますか。

ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組	4
愛知県ワークライフバランス推進運動への登録と取組みへの参画	1
トップが休出作業を請け負うことで従業員に休出をさせない	1
可能な限りの人材確保に努めている。	1
副業については規定はないが容認している。	1

問 15 貴事業所が「ワーク・ライフ・バランス」を効果的に進めることで、どのようなメリットがあると思いますか。

ワーク・ライフ・バランスを進めるメリット	2
従業員の退職を多少は防げるが、他のスタッフにしわ寄せがいくこともあり、一気に崩壊する可能性も高くなる。	1
求人広告費用など	1

問 16 貴事業所で、「ワーク・ライフ・バランス」支援を進めていく上で、どのような課題がありますか。

ワーク・ライフ・バランスを進める上での課題	3
人員が足りない。また補充すると人件費が膨らんでしまう。	1
「5 業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい」と思い込んでいる人が多い。	1
人手不足	1

問 20 貴事業所では、性別によって、どのような違いがありますか。

性別による違い	3
資格によって	1
現場と事務員の違い	1
職種に違いがある。営業、営業事務など。	1

問 22 貴事業所において女性管理職が少ない理由は何ですか。

女性社員が少ない・いない	3
職員が少ない	1
パートさんの女性は多いですが、正社員の方は少ないです	1
現場で働く女性社員そのものがいないから	1
管理職・役職がない	2
零細企業であり役職はない	1
そもそも役職を設けていない	1
パートしかいない	1
パートのみだから	1
特に少ないとは思わない	3
少なくはないと思う	1
介護界は女性管理職が多いので、少ない事をイメージできない。	1
女性管理者が多いので、少ない職場のことはわからない。	1
その他	6
正社員であるが、アシスタントの意味合いが強い	1
今後増える	1
その様は職場環境でない	1
役員・管理職の考え方が時代と合わない	1
風潮がない	1
女性の活躍できる部署に偏りがあり、管理職比率などの問題	1

問 24 一般に、この5年間で職場における女性の能力発揮に向けて、どのようなことが進んだと思いますか。

この5年間で女性の能力発揮に向けて進んだこと	5
業務的に従業員の女性の仕事がない為	1
女性に特化して何かしたことはありません。全員平等に評価・機会を与えているつもりです。時短時差出勤の利用者等、女性も男性もどちらもいますし、“女性だから”ということは何もないです。	1
医療、介護事業なので女性主体の制度作りができています。そのため変化なし	1
女性の発言権が増した	1
元々女性の方が圧倒的に多い職場なので何も変わりません。	1

問 25 セクシュアル・ハラスメントについて、貴事業所ではどのような取組を行っていますか（または実施予定ですか）。

セクハラ防止のための取組	5
患者さんからのセクハラに対して、危険が予想される場合は回避するよう対応している(2人だけにしない等)	1
第三者相談窓口を設置している	1
ハラスメント行為は犯罪にもつながる重大な案件として取り扱い、ケースによっては役職や立場を問わず懲戒処分も厭わない	1
女性が圧倒的に多く、セクハラが起きそうな予兆すらない。	1
女性しかいない	1

問 26 職場における男女平等や「ワーク・ライフ・バランス」の推進に向けて、豊田市が行う支援策として、どのようなことが必要だと思えますか。

豊田市が行う支援策として必要なこと	4
求人对応、支援	1
待機児童の解消	1
業界全体への働き方改革の推進	1
人手不足の解消。	1

問 27 企業・事業所がワーク・ライフ・バランスの推進や職場における男女平等の推進に対して積極的に取り組むようになるためには、どのようなことが必要だと考えられますか。

経営者・従業員・周囲の意識を変える	7
会社の規模により、できる支援や制度は異なると思います。まずは社会の意識の変化が必要です。小さな会社では経営者の意識がそのまま制度になるので、まだまだ先が見えません。	1
経営側が取り組めるような余裕がなければ難しいと思います。	1
取組んでいないと「恥ずかしい」と感じる風潮づくりが大切	1
求人しても女性が来ないため、まず製造業は男のものという考えを初等教育段階から改めていく必要がある。	1
前述の通り、業界全体の働き方に対する意識が変わらないと、一事業所では取り組みに限界がある。	1
経営者の意識改革	1
取り組んでいる事業所への助成金、節税などの金銭的メリット	1
経営陣と従業員との認識のズレを埋める必要があると思います。	1
担当者の配置・人員不足の解消	4
安定的な若手の入社(求人対応)	1
専門知識を持ったキャリアコンサルタントを企業内で活用できるような取組み(企業の積極的な活用推進)と採用推進を早急にお願います。事業主、人事担当だけでは限界があると思います。	1
絶対的な労働力不足の解消 企業規模(系列企業含む)に応じた賃金格差是正の公的補助	1
旧収益構造からの変革し、収益の向上を行い人材確保&業務改善を進め余裕を持った仕組みに変化できれば積極的に取り組む土台はできると思いますが、建設業は他業種から比べ求人倍率が高く人材の拡充は難しい状況となっており収益状況においても材料高・エネルギー高により減少傾向にあると思われる。 役所工事物件で地元業者を積極的に使って頂き収益の構造の改善を行って頂き、各会社が人材募集に投資できるよう地盤を作って頂ければより積極的に取り組む事ができると思います。	1
男女平等に関する意見	2
介護や看護の世界ではあまり男女の差を感じた事はありません。女性中心の派閥にはさまれ、苦しむ男性(女性)も少なくありません。	1
子育て世代の女性の場合、家庭での役割が多く、仕事面では責任のある立場を担いにくい状況があると思います。 親の介護をしている世代も同様だと思います。	1
介護や育児などを必要とする人への支援	6
介護や育児で休まざるを得ない方への経済的支援を制度で負担すること	1
子育て支援、高齢者支援、障がい者支援など、家族が安心して働きに出られるような環境作り。	1
保育・児童クラブ 祝日対応 介護サービスの充実(現状受入れ施設、助成が不足していると感じます。)	1
介護者がいるご家庭の介護を経済的にもっと手厚くするべき。	1
保育園や学校の子どもを受け入れる体制の強化	1
女性が育休を取得することに社内では大変嬉しいことに、「当たり前」の文化ができています。 しかし、1年後に戻ってくることを想定して、計画を立てても、結局は保育園に入ることができずに、半年単位で育休延長がなされているのが現状です。 それが繰り返されると、計画は白紙となり、当てにならない、戻ってこれないなら、人員を補充したい、といった考えになり、育休を理解していた人たちが後ろ向き考え方になります。 パパ育休ももっと取得してもらえるように努力していますが、結局は、女性の職場復帰がスムーズにいかないと、男性社員は自分も周りに迷惑をかけてしまうからと、短期間の育休の取得で終わってしまいます。 育休取得から職場復帰の一番の壁は待機児童です。0歳、1歳の受け入れを増やしてください。	1
その他	2
女性が大部分の職場です。みんなで助け合って融通し合って、仕事をしています、今後ともよろしくお願い致します。	1
当院のような女性が圧倒的に多く力をもっている会社では、男女雇用機会の問題は元々あまりないですし、ワーク・ライフ・バランスにも元々気を使っています。そのため、男性が多い職場のことは分かりません。	1

## 「豊田市男女共同参画に関する事業所アンケート」 ご協力をお願い

日ごろは、市政にご理解とご協力をいただきありがとうございます。  
本調査は、市内事業所の皆様に職場の現状をお聞きし、今後の男女共同参画施策の基礎資料とするものです。  
つきましては、市内に立地する従業員数300人以下の300事業所を選ばせていただき、調査票を送らせていただきました。調査の回答はすべて統計的に処理、分析し、事業所が特定されることはありません。また本調査以外の目的に使用することはありません。  
お忙しいところ大変恐縮ですが、ご協力をお願い申し上げます。

令和5年9月

豊田市長 太田 稔彦

### ご記入に際してのお願い

- ・この調査票は、基本的に貴事業所を対象としています。他に本社・支店がある場合でも、貴事業所に限って、回答をお願いします。
- ・令和5年9月末現在を基準にご回答ください。
- ・回答は、設問ごとに該当する項目を選び、回答欄に○印をつけていただくものがほとんどです。○の数については、「1つに○」など指定をしています。
- ・その他にあてはまる場合は、( ) の部分に具体的な内容をご記入ください。

### <回答方法① 郵送での回答の場合>

- ・ご回答いただいたアンケート用紙を同封の返信用封筒に入れ、回答期限までに郵便ポストへ投函してください（切手は不要です）。

### <回答方法② Web での回答の場合>

- ・この調査はパソコンやスマートフォンでも回答することができます。
- ・URLまたは二次元コードから Web ページにアクセスしてください。
- ・下記 ID とパスワードを入力し、回答期限までにご回答ください。
- ・回答を途中で中断して一時保存し、続きから再開することも可能です。

URL : <https://src.webcas.net/form/pub/src/23211d2>

ID gt5001      パスワード      udb8bm

〈回答期限〉令和5年10月20日(金)

豊田市の男女共同参画施策について詳しく知りたい方は

豊田市 クローバープラザ

焼 森

【お問い合わせ先】

とよた男女共同参画センター(キララ☆とよた)      電 話 : 0565-31-7780  
豊田市小坂本町1-25 豊田産業文化センター2階      F A X : 0565-31-3270

## IV. アンケート調査票

### 貴社・貴事業所について

※9月30日現在の状況でお答えください

### F 貴社・貴事業所について、お伺いします。

本社所在地 (1つに○)	1. 豊田市内      2. 愛知県内(豊田市外)      3. 愛知県外
貴事業所のタイプ (1つに○)	1. 単独事業所(支社・営業所等なし) 2. 本社・本店 3. 支社・営業所等
貴事業所の業種 (1つに○)	1. 建設業      2. 製造業      3. 運輸業 4. 卸売・小売業      5. 飲食店・宿泊業      6. 金融・保険業 7. 医療・福祉      8. サービス業      9. その他
全社の従業員数 (1つに○)	1. 1~50人      2. 51~100人      3. 101~300人 4. 301~1,000人      5. 1,001人以上
貴事業所の従業員数 <sup>a)</sup> (1つに○)	1. 1~20人      2. 21~50人      3. 51~100人 4. 101人以上
うち・パート・アルバイト・嘱託等	_____ 割くらい
女性の従業員の比率 <sup>b)</sup> (事業所内)	_____ 割くらい
労働組合の有無 (1つに○)	1. 有      2. 無

\*1 従業員は、正社員・パートタイマーなどを含みます。人材派遣会社からの派遣社員は除きます。

\*2 貴事業所の正社員で雇用期間を定めずに就業している人

**育児・介護と就業の両立支援について**

**【制度について】**

問1 従業員の育児や介護や介護については次の制度や対応はありますか。

(①～⑦の育児・介護について、○はそれぞれ1つ)

	育児		介護			
	制度がある	特に対応していない	制度がある	特に対応していない		
勤務時間の柔軟化（フレックスタイム制度・始業時間の繰り下げなど）	1	2	3	1	2	3
託児機能の設置（事業所内もしくは事業所外施設）	1	2	3	1	2	3
経済的費用の援助（保育・介護費用の補助、育児介護手当など）	1	2	3	1	2	3
就業形態の柔軟な移行（正社員→パート→正社員、短時間勤務正社員など）	1	2	3	1	2	3
育児/介護による退職者を優先的に再雇用する制度	1	2	3	1	2	3
転勤の免除・勤務地の限定および選択	1	2	3	1	2	3
勤務場所の柔軟化（サテライトオフィス・テレワークなどITを利用した場所・時間にとらわれない働き方）	1	2	3	1	2	3

**【従業員の妊娠・出産・育児の状況について】**

問2 従業員の妊娠・出産・産産に際し、貴事業所では次の制度や対応はありますか。

(○はそれぞれ1つ)

	制度がある	柔軟に対応している	特に対応していない
① 法定以上の産前産後休業の期間延長（労働基準法では産前6週間・産後8週間が定められています）	1	2	3
② 妊婦に対する、通勤緩和措置（勤務時間の短縮、時差通勤など）	1	2	3
③ 妊婦に対する、業務内容・作業内容などの緩和措置	1	2	3
④ 妊娠・出産に対する、祝金の支給（公的健康保険による出産育児一時金などは除きます）	1	2	3
⑤ 配偶者の出産休暇制度（出産の立会い・出産直後の休暇など）	1	2	3

問3 育児休業者については、貴事業所では育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援がありますか。(○はいくつでも)

- 1 法律以上の休業期間がある  
(具体的に )
- 2 休業中も、会社独自の給与の支払いや一時金が支給される
- 3 休業中も、仕事の情報提供をしている
- 4 休業中も、能力開発の機会を提供している
- 5 その他 ( )
- 6 特にない

問4 貴事業所の過去1年間(R4.10.1～R5.9.30現在、または直近の会計年度)における、全ての女性従業員および男性従業員の配偶者が出産した人数とそのうちにおける育児休業制度の利用状況をご記入ください。

\*利用者がいない場合は全て0とご記入ください。

\*国が定める育児休業制度に準ずる休暇のみ対象、産休や事業所独自の育児休暇等は含みません。

\*現在休業中の方については、申請期間をお答えください。

\*1人が2回に分割して取得している場合は「1人」と数えてください。

	人数		
	うち、育児休業利用者	その休暇期間	
	6か月以下	7～12か月	13か月以上
① 女性従業員ご自身が出産	人	人	人
② 男性従業員の配偶者が出産	人	人	人

問5 令和4年4月から育児・介護休業法の改正に伴い、以下の対応が義務付けられました。貴事業所では次の取組を行っていますか。(○はそれぞれ1つ)

	実施している	まだ実施していないが、予定している	今後実施しない	特に実施しなかつた理由がわからない。
個別の制度周知・休業取得意向確認（本人または配偶者の妊娠・出産の申し出をした労働者に対して制度の周知と休業取得意向の確認）	1	2	3	
育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置（次の4つのうち、いずれか（研修の実施/相談窓口の設置/自社内の取得事例の収集・提供/制度と育児取得促進に関する方針の周知）	1	2	3	

問6 育児・介護休業法の改正により、令和4年10月から「産後/パパ育児（出生時育児休業）制度」が創設されました。制度についての貴事業所の状況をお答えください。(○は1つ)

1 制度を利用した（している）従業員がいる
2 制度に対応しているが、利用した従業員はいない
3 制度を知っているが、対応していない
4 制度について知らなかった

問7 男性の育児休業取得がなかなか進まない原因は何だと思いますか。(○はいくつでも)

1 「女は家庭、男は仕事」という考えがあるから
2 休業中の業務に支障をきたすから（代替要員の確保など）
3 職場で男性が育児休業を取得できる雰囲気がないから
4 昇給や昇進、キャリア形成に影響するから
5 休業中の生活が困難になるから
6 妻が育児をするので、育児休業を取得する必要がないから
7 その他（ ）

【従業員の介護の状況について】

問8 介護休業者について、貴事業所では育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援がありますか。(○はいくつでも)

1 法律以上の休業期間がある（具体的に）	
2 休業中も、会社独自の給与の支払いや一時金が支給される	
3 休業中も、仕事の情報提供をしている	
4 休業中も、能力開発の機会を提供している	
5 その他（ ）	
6 特にない	

問9 貴事業所の過去1年間(R4.10.1～R5.9.30 現在、または直近の会計年度)における、介護休業制度の利用状況をご記入ください。  
\*利用者がいない場合は全て0とご記入ください。

	人数
女性の介護休業制度 利用者数	人
男性の介護休業制度 利用者数	人

問10 過去3年間 (R2.10.1～R5.9.30 現在、または直近の会計年度) に、貴事業所において、介護により従業員が次のような状況になったことがありますか。  
(①～④のそれぞれについて、○はいくつでも)

	退職者がいる	休職者がいるや、介護休業利用者や、勤務時間を配属した人がいる	勤務時間を配属した人がいる	お相談を受けたことがない	特にない
① 正社員(女性)	1	2	3	4	5
② 正社員(男性)	1	2	3	4	5
③ 非正社員(女性)	1	2	3	4	5
④ 非正社員(男性)	1	2	3	4	5

問 11 従業員の仕事と育児・介護の両立支援のためにどのようなことが重要だと考えますか。

((1)育児と(2)介護のそれぞれについて、○はいくつでも)

	(1)育児	(2)介護
1 休業制度や勤務時間の柔軟化（短時間勤務、フレックスタイムなど）	1	1
2 育児や介護に直面向した従業員への面立支援に関する情報提供	2	2
3 全従業員あるいは一定の年齢以上の従業員への各種制度の告知	3	3
4 従業員の両立支援に関するニーズ把握	4	4
5 相談窓口や相談担当者の設置	5	5
6 育児や介護の課題がある従業員への経済的な支援（費用の助成など）	6	6
7 制度を利用しやすい職場づくり（上司の理解や同僚の協力など）	7	7
8 制度利用によって、昇進・昇格に影響しない人事評価制度の整備	8	8
9 その他（ ）	9	9
10 特にない	10	10

**ワーク・ライフ・バランスと働き方改革について**

問 12 貴事業所の過去1年間(R4.10.1～R5.9.30 現在、または直近の会計年度)における年次有給休暇について、男女計と女性の別にご記入ください。

\*利用者がない場合は全て0とご記入ください。

	人数・日数	
	人	うち女性の人数
A. 取得資格のある従業員	人	人
B. 一人当たりの年間延べ付与日数 (繰越日数を除く)	日	うち女性の付与日数
C. 一人当たりの年間延べ取得(消化)日数 ※時間単位で取得した分は、日数換算して、 端数は四捨五入してください。	日	うち女性の取得日数

問 13 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス\*」（仕事と生活の調和）」について、どのような雰囲気がありますか。（○は1つ）

1 積極的に支援する雰囲気がある	)
2 大変だが支援しているという雰囲気がある	
3 特に支援しているという雰囲気はない	
4 その他（ ）	

\*1 ワーク・ライフ・バランス…老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスがとれる状態

問 14 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために、どのような取組を行っていますか。（○はいくつでも）

1 トップが率先して取り組んでいる	)
2 管理職研修をしている	
3 従業員向けに制度などの広報に力を入れている	
4 育児介護休業法など国の法律を上回る制度をつくっている	
5 総労働時間の短縮に取り組んでいる	
6 ノー残業デーを設定している	
7 勤務時間・制度の柔軟化に取り組んでいる（フレックスタイム・時短勤務等）	
8 従業員の地域活動への参加を奨励している	
9 未消化年休の利用を促進している	
10 副業を許可している	
11 サテライトオフィスやテレワークを導入している	
12 自治体の子育て支援策を紹介している	
13 一般事業主行動計画を策定している	
14 職場の風土づくり・意識の改善に取り組んでいる	
15 その他（ ）	
16 特にない	

問 15 貴事業所が「ワーク・ライフ・バランス」を効果的に進めることで、どのようなメリットがあると思いますか。（○はいくつでも）

1 従業員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積する	)
2 従業員の転出が減り、雇用や研修の費用が抑えられる	
3 従業員のモチベーションや満足度が向上する	
4 企業イメージや評価の向上につながる	
5 多様な人材が確保しやすくなる	
6 女性の能力活用につながる	
7 仕事の効率化や業務の改善が進む	
8 業務に家庭生活や社外活動などの多様な視点が活かせる	
9 コスト削減につながる	
10 結果として会社の業績が良くなる	
11 従業員の心身健康に起因するリスクを減らせる	
12 その他（ ）	
13 特にない	

問 16 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス」支援を進めていく上で、どのような課題がありますか。（○はいくつでも）

1 経営者や管理職の理解が不十分である	)
2 同僚や同じ職場の人の理解が不十分である	
3 同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまふ	
4 仕事の量が多く、労働時間が長い	
5 業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい	
6 子どもの病気などのときに対応が難しい	
7 法律や社内の制度が十分に知られていない	
8 企業の経済的負担が大きくなりそう	
9 その他（ ）	
10 特にない	

**女性の能力の発揮に向けて**

問 17 貴事業所の女性従業員の就業の傾向について伺います。(○は2つまで)

- 1 結婚・出産にかかわらず、育児休業などの制度を利用して働き続けることが一般的
- 2 結婚を機に退職
- 3 出産を機に退職
- 4 出産を機に退職し、育児や介護が一段落したら復職する
- 5 女性従業員が少ないため、一概には言えない

問 18 女性従業員に対して、どのように働いてほしいと思いますか。(○は1つ)

- 1 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい
- 2 結婚するまで働いてほしい
- 3 出産するまで働いてほしい
- 4 育児や介護が一段落してから復職してほしい

問 19 貴事業所では、子育て中の女性の活躍に向け、どのような取組をしていますか。(①～⑬について、○はそれぞれ1つ)

	取り組んでいる	検討中である	取り組んでいない
① 管理職への意識啓発	1	2	3
② 従業員への意識啓発	1	2	3
③ 子育てなどによる退職者の再雇用	1	2	3
④ 育休中の女性従業員に対する研修の実施	1	2	3
⑤ キャリア研修の実施	1	2	3
⑥ メンター制度の導入(直風上司以外が相談を受け、アドバイスやサポートをする制度)	1	2	3
⑦ ベビーシッター補助	1	2	3
⑧ 企業内保育所の整備	1	2	3
⑨ 育児サービス利用に対する経済的補助	1	2	3
⑩ 勤務時間の柔軟化	1	2	3
⑪ テレワークの実施	1	2	3
⑫ 転勤や配置転換時の配慮	1	2	3
⑬ 長時間労働の是正など、男性従業員を含めた働き方改革	1	2	3

問 20 貴事業所では、性別によって、どのような違いがありますか。(○はいくつでも)

- 1 賃金に格差がある
- 2 昇進・昇格に差がある
- 3 お茶くみ・雑用などの補助的な仕事を女性に割り振る
- 4 トイレ、更衣室などの社内設備に差がある
- 5 セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)を受けやすい
- 6 教育訓練の機会に差がある
- 7 雇用形態に差がある(女性はパートのみ・正社員採用が少ないなど)
- 8 その他( )
- 9 性別による違いはない
- 10 わからない

問 21 貴事業所には係長以上の役職者は何人いますか。そのうち女性は何人いますか。

\*該当者がいない場合は0をご記入ください。

	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職
全役職者数	人	人	人	人
うち女性	人	人	人	人

問 22 貴事業所において女性管理職が少ない理由は何ですか。(○はいくつでも)

\*女性管理職が多い職場は、一般的な女性管理職の少ない職場を想定してご回答ください。

- 1 必要な知識や経験・判断力などを有する女性が少ない
- 2 管理職に足る能力があっても適正な評価がされていない
- 3 能力開発・研修機会が男女平等でない
- 4 役職者になるまでに退職してしまう
- 5 時間外労働・深夜業・出張・転勤などに対応できない
- 6 女性管理職を嫌がる風潮がある
- 7 家庭で果たす役割が依然として大きく、責任のある仕事が難しい
- 8 本人が管理職(責任ある立場、決定する立場)になることを希望しない
- 9 元々、女性従業員が少ない業種、会社だから
- 10 わからない
- 11 その他( )

問 23 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブアクション（積極的な取組）について、貴事業所はどのような状況・お考えですか。(①～⑩について、○はそれぞれ1つ)

	実施している	実施予定	実施の予定なし	わからない
① 人事担当者への男女均等な採用や教育に関する説明や研修	1	2	3	4
② 人事採用の面接者・選考者に女性を登用	1	2	3	4
③ 女性の少ない部署や業務に対する積極的な女性の配置	1	2	3	4
④ 女性をプロジェクトリーダーに登用	1	2	3	4
⑤ 男女平等な勤務評価・人事評価	1	2	3	4
⑥ 女性では満たし難い昇進要件（現場経験など）の見直し	1	2	3	4
⑦ お茶汲み・雑用など男女の役割分担意識の見直し	1	2	3	4
⑧ パートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受入れ	1	2	3	4
⑨ 女性の意見や要望を聴く機会づくり（アンケートなど）	1	2	3	4
⑩ 女性への研修・教育訓練	1	2	3	4
⑪ メンター制度の導入（直属上司以外が相談を受け、アドバイスやサポートをする制度）	1	2	3	4

問 24 一般に、この5年間で職場における女性の能力発揮に向けて、どのようなことが進んだと思いますか。(○はいくつでも)

- 1 企業などの採用で男女平等が進んだ
- 2 女性が少なかつた職場で女性の採用や配属が増えた
- 3 制度が整い、女性が働きやすい職場になった
- 4 育児休業を利用して、出産後も働き続ける女性が増えた
- 5 柔軟な勤務時間など、仕事と家庭の両立がしやすくなった
- 6 リーダーや責任者になる女性が増えた
- 7 社内で、女性が働き続けやすい雰囲気になった
- 8 子どもが大きくなってからの再就職がしやすくなった
- 9 ことども園（保育園）など保育サービスが充実した
- 10 家庭で、女性の就労への理解が深まった
- 11 その他（ )
- 12 特にない

問 25 セクシュアル・ハラスメントについて、貴事業所ではどのような取組を行っていますか(または実施予定ですか)。(○はいくつでも)

- 1 事業所内に相談・苦情に対応するための窓口を設けている
- 2 就業規則などでセクハラ防止の規定を定めている
- 3 実態把握のための調査を実施している
- 4 セクハラ発生時のマニュアルなどを作成している
- 5 セクハラ防止のマニュアルなどを作成している
- 6 研修、講習などを実施している
- 7 社内報、パンフレット、ポスターなどにより啓発している
- 8 特に取り組んでいない
- 9 その他（ )

**豊田市の取組**

問 26 「職場における男女平等」や「ワーク・ライフ・バランス」の推進に向けて、豊田市が行う支援策として、どのようなことが必要だと思いますか。(○はいくつでも)

- 1 事業主や人事担当者への意識啓発
- 2 事業主や人事担当者への具体的な相談への対応
- 3 モデルとなる事業所の育成
- 4 情報誌・ホームページなどで、職場で参考となる事例の紹介
- 5 取組企業への経済的支援（例：男性育児休業取得・女性管理職登用・再雇用等への奨励金）
- 6 優良企業の表彰、顕彰（例：女性の登用・育児休業の促進・家庭との両立支援など）
- 7 公共事業の契約で、男女共同参画に取り組む事業所を優遇
- 8 子育て後の女性への再就職支援セミナー
- 9 市民を対象とした講演会・講座
- 10 ワーク・ライフ・バランスを促す男性への講演会・講座
- 11 保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実
- 12 その他（ )
- 13 特にない

問 27 企業・事業所がワーク・ライフ・バランスの推進や職場における男女平等の推進に対して積極的に取り組むようになるためには、どのようなことが必要だと考えられますか。ご自由にご意見を記入ください。

ご協力ありがとうございました。本アンケート用紙は、同封の返信用封筒に入れて10月20日(金)までに切手をはらずに投函ください。

令和5年度  
豊田市男女共同参画社会に関する事業所調査  
報告書  
令和6年3月発行

---

発行 豊田市役所 生涯活躍部 市民活躍支援課  
とよた男女共同参画センター  
〒471-0034 愛知県豊田市小坂本町 1-25  
豊田産業文化センター2階  
TEL:0565-31-7780  
FAX:0565-31-3270