

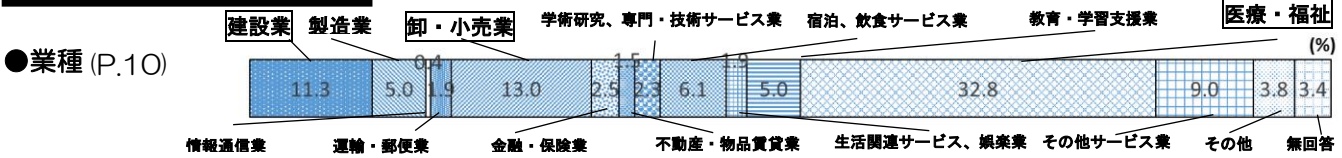
小平市男女共同参画推進に関する事業所実態調査 報告書 【概要版】

I 調査の概要

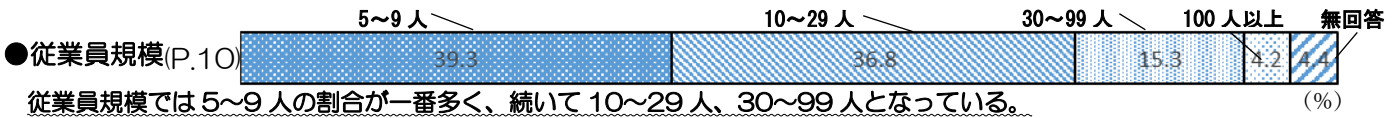
「小平市男女共同参画推進に関する市民意識・事業所実態調査」は、「(仮称)第四次小平市男女共同参画推進計画(小平アクティブプラン21)」の策定にあたり、事業所における「仕事と家庭の両立支援」の実態や「誰もが働きやすい職場作りに向けた取組」の状況を把握し、今後の施策に反映することを目的として実施しました。本概要版は「小平市男女共同参画推進に関する市民意識・事業所実態調査報告書」の事業所実態調査にかかる部分を要約及び補足したものです。(※ページは報告書本文に対応しています。)

■調査の設計	■調査の内容
○調査対象 従業者数5人以上の市内全事業所	○回答者の属性
○標本数 2,000 事業所	○ワーク・ライフ・バランスについて
○調査方法 郵送配布・郵送回収	○従業員の仕事と生活の両立支援について
○調査期間 令和2年9月7日～9月28日	○職場のハラスメントについて
○有効回収率 25.7% (476件/1,855件)	○女性の活躍推進について
	○行政のワーク・ライフ・バランス施策について

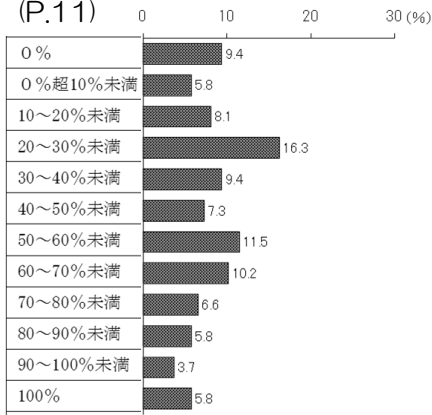
II 回答事業所の属性



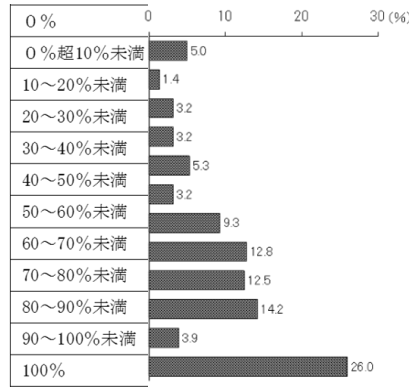
回答事業所は医療・福祉の割合が一番高く、続いて、卸・小売業、建設業となっている。



●従業員の女性割合 〈正規従業員〉 (P.11)

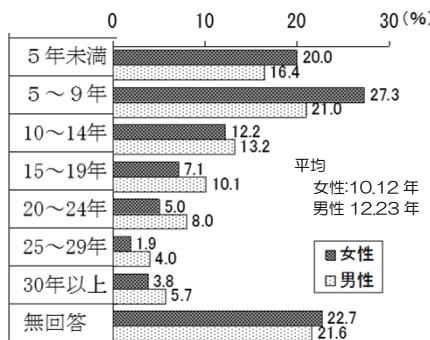
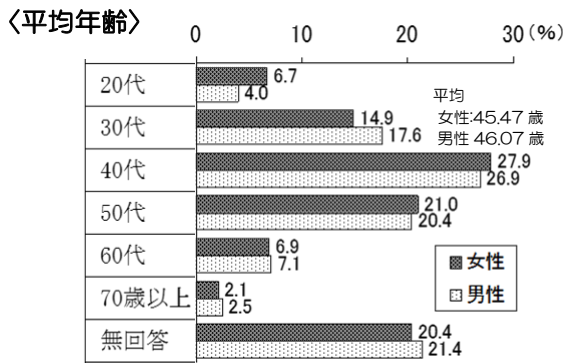


〈非正規従業員 (パート、契約・派遣社員等)〉



正規従業員では20～30%という女性割合の事業所が多く、非正規従業員では100%の女性割合の事業所が多い

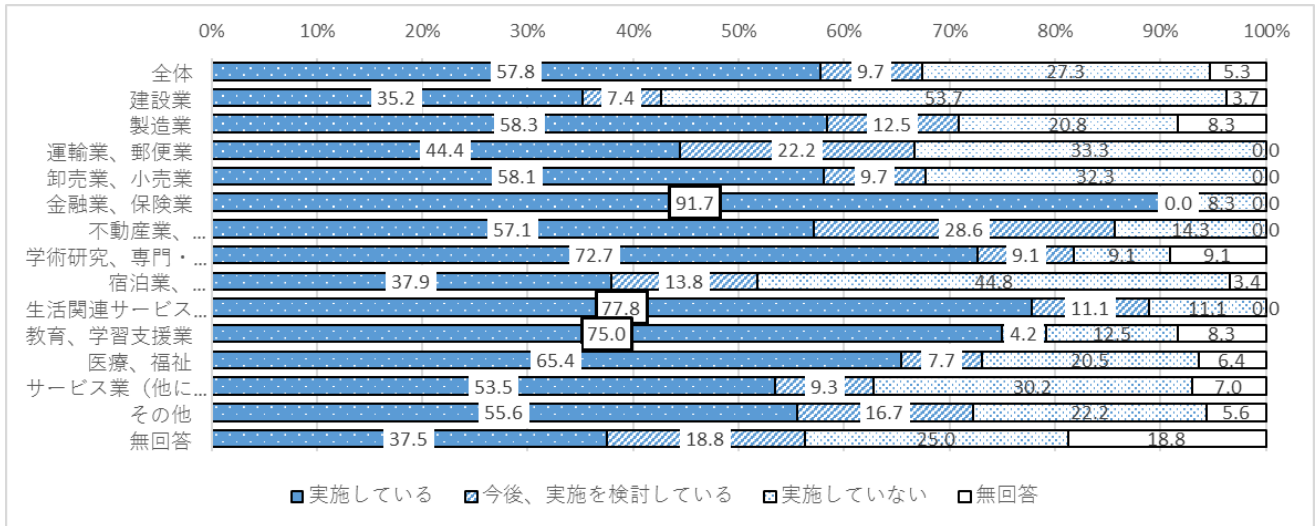
●正規従業員の平均年齢と平均勤続年数 (P.13) 〈平均勤続年数〉



正規従業員の平均年齢では性別による大きな違いは見られない。
平均勤続年数では男女とも5～9年が一番多く、5年未満、10～14年と続き、性別による差は2.11年となっている。

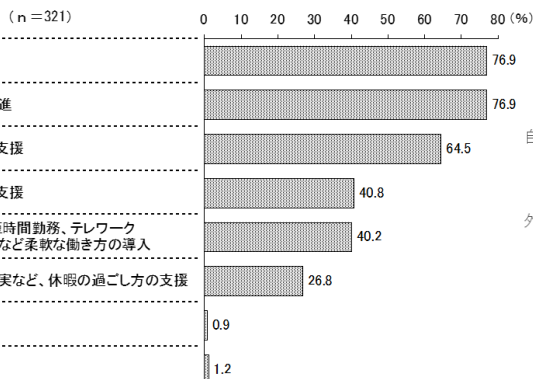
Ⅲ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

●ワーク・ライフ・バランスへの取組の実施状況（P.147）



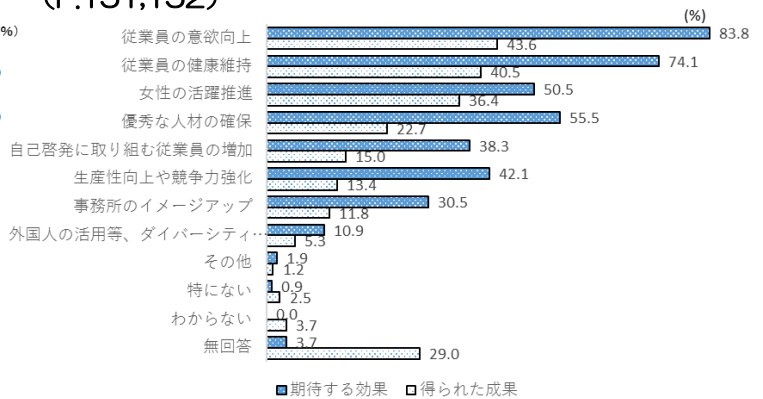
全体では約6割の事業所で実施しており、業種別では金融・保険業、生活関連サービス業、教育・学習支援業の順にワーク・ライフ・バランスへの取組実施状況割合が高くなっている。

●実施している（実施を検討している）取組（P.148）



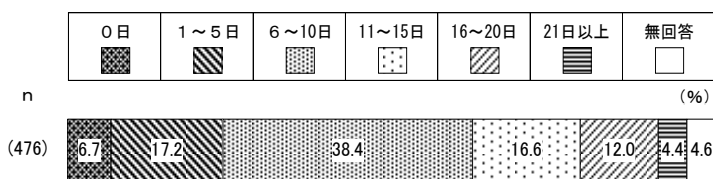
ワーク・ライフ・バランスの取組としては長時間労働の削減、有給休暇の取得を実施している事業所が多い。

●取組によって期待する効果と得られた効果（P.151,152）



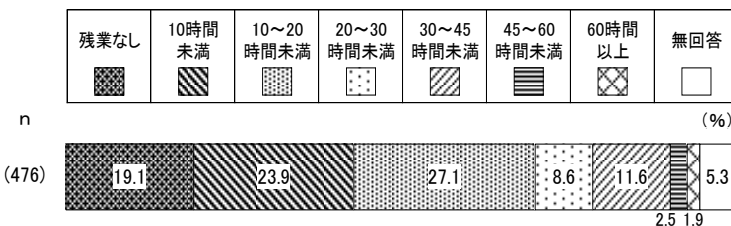
期待する効果と得られた効果は割合の高い順に従業員の意欲向上、従業員の健康保持とあり、得られた効果は期待される効果の約半分の割合となっている。

●「正規従業員」一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数（P.154）



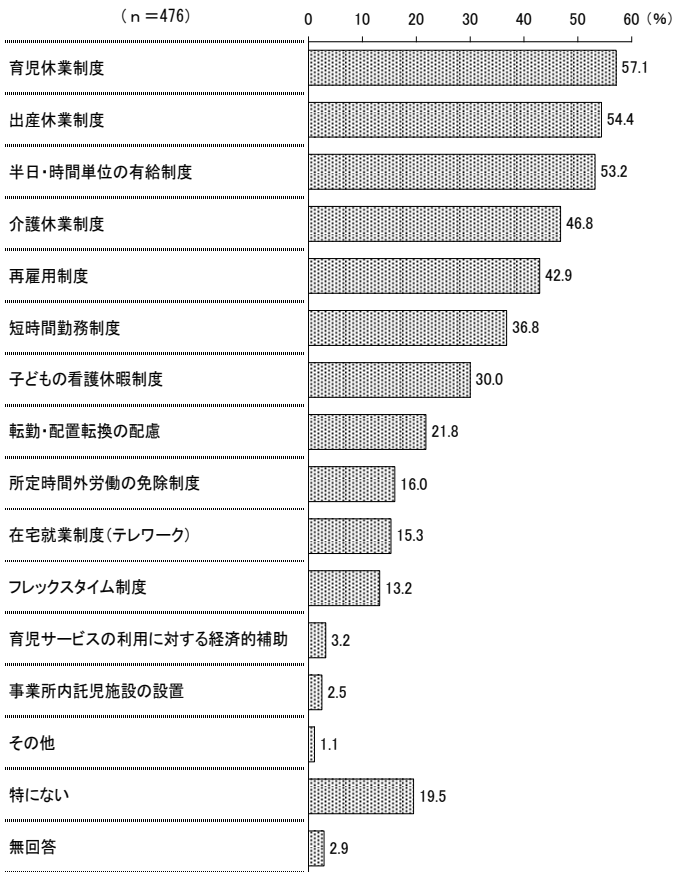
「正規従業員」一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数を聞いたところ、「6~10日」が38.4%で最も高く、次いで「1~5日」(17.2%)、「11~15日」(16.6%)、「16~20日」(12.0%)となっている。

●「正規従業員」一人あたりの月平均時間外労働時間（P.155）



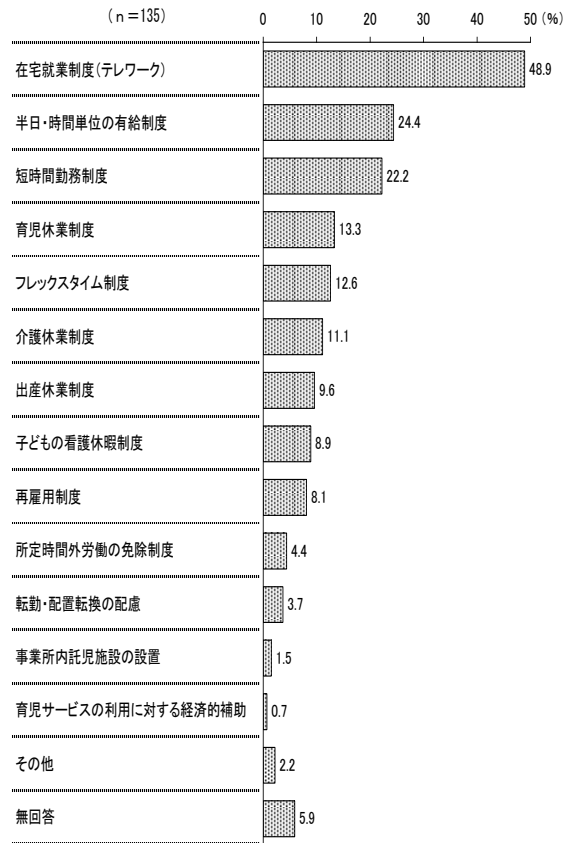
「正規従業員」一人あたりの月平均時間外労働時間では、「10~20時間未満」が27.1%で最も高く、次いで「10時間未満」(23.9%)、「残業なし」(19.1%)、「30~45時間未満」(11.6%)となっている。

●各種労働制度の有無 (P.156)



各種制度の有無を聞いたところ、「育児休業制度」が57.1%で最も高く、次いで「出産休業制度」(54.4%)、「半日・時間単位の有給制度」(53.2%)、「介護休業制度」(46.8%)となっている。

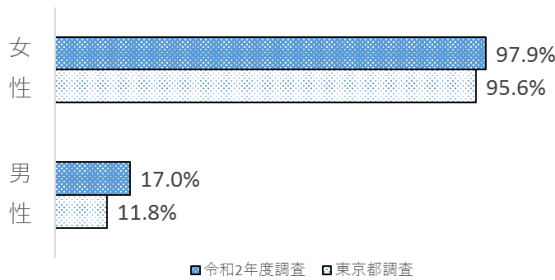
●新型コロナウイルス感染拡大防止対策として継続して取り入れた具体的な制度 (P.158)



新型コロナウイルス感染拡大防止対策として継続して取り入れた制度が「ある」と答えた事業所に、具体的な制度を聞いたところ、「在宅就業制度(テレワーク)」が48.9%で最も高く、次いで「半日・時間単位の有給制度」(24.4%)、「短時間勤務制度」(22.2%)、「育児休業制度」(13.3%)となっている。

IV 仕事と生活の両立支援について

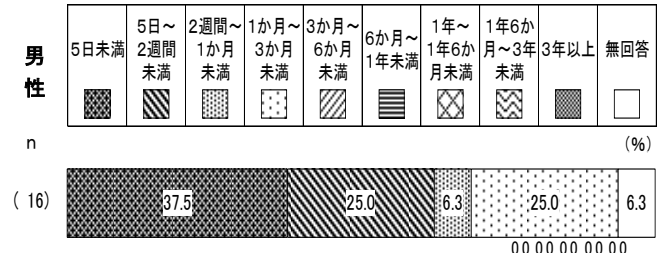
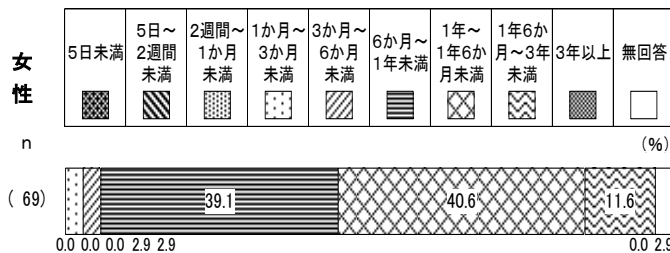
●市内事業所の育児休業取得率 (※東京都調査：東京都「東京都男女雇用平等参画状況調査」(令和元年9月調査))(P.161)



平成31年4月1日～令和2年3月31日の間の育児休業取得率について、女性では大きな傾向の違いはみられない。

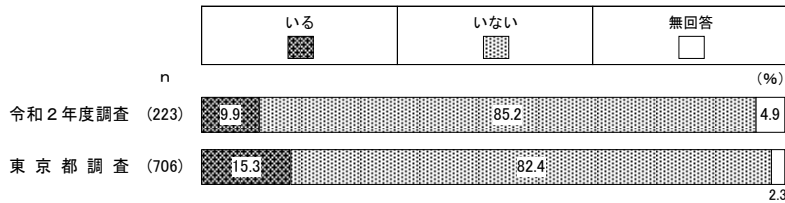
男性では東京都調査より5.2ポイント高くなっている。

●最も多かった育児休業取得期間 (P.164)



女性は「1年～1年6か月未満」が40.6%で最も高く、次いで「6か月～1年未満」(39.1%)、「1年6か月～3年未満」(11.6%)、男性は「5日未満」が37.5%で最も高く、次いで「5日～2週間未満」と「1か月～3か月未満」(ともに25.0%)となっている。

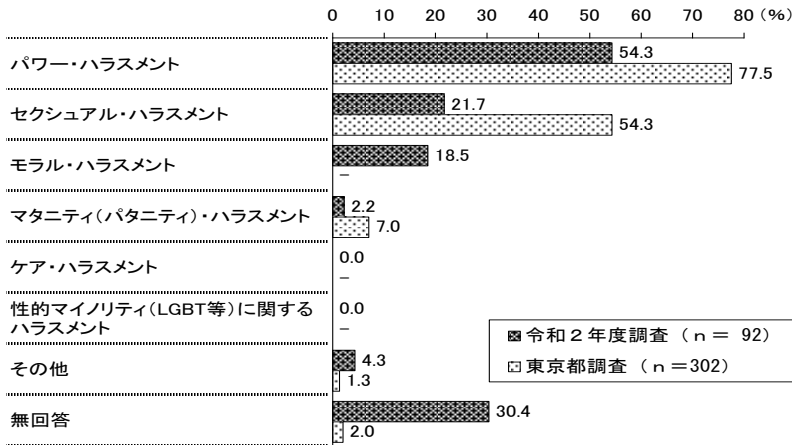
●介護休業を取得した従業員数 (P.165)



平成31年4月1日～令和2年3月31日の間、介護休業取得者がいた事業所は全体の9.9%で、東京都調査より、5.4ポイント低くなっている。(東京都調査では全事業所を対象に聞いていたが、令和2年度調査では「介護休業制度」がある」と回答した事業所のみについて聞いている。)

V 職場のハラスメントについて

●職場で問題になったハラスメント (P.168)



「パワー・ハラスメント」、「セクシュアル・ハラスメント」が上位2項目となっている。

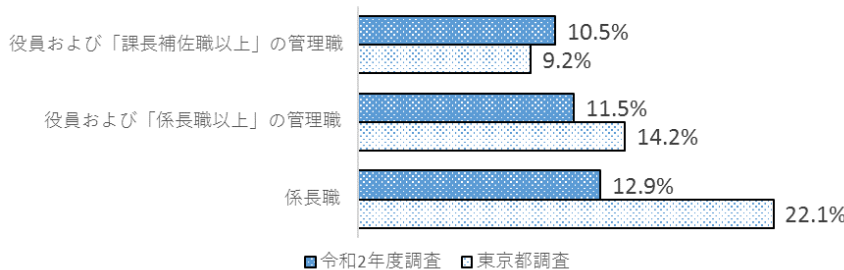
東京都調査では職場のハラスメントが「問題になったことがある」「問題になったことはないが実態としてはある」と回答した事業所のみについて聞いたため、令和2年度調査で「特になし」と答えた事業所を除いて割合を算出している。

※「モラル・ハラスメント」、「ケア・ハラスメント」、「性的マイノリティ(LGBT等)に関するハラスメント」は東京都調査では用意されていない選択肢。

※「マタニティ(パタニティ)・ハラスメント」は、東京都調査では「妊娠等に関するハラスメント」となっていた。

VI 女性活躍推進について

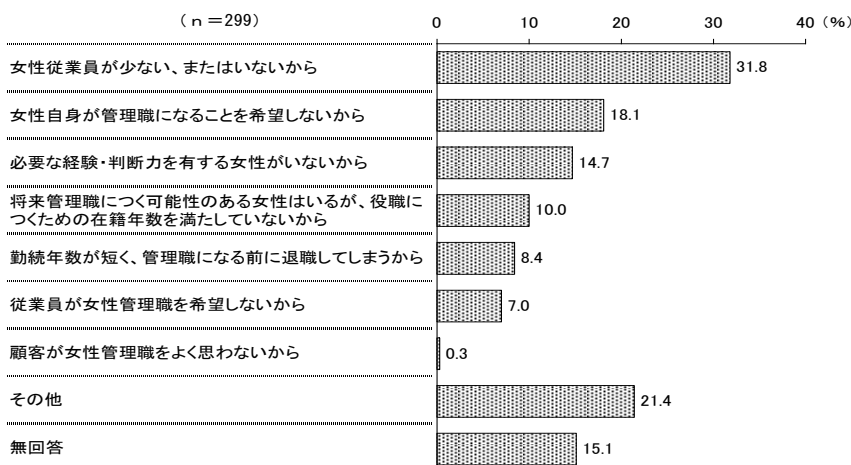
●係長職以上の女性管理職の割合 (P.180)



係長職の女性の割合は東京都調査より9.2ポイント低い。

一方、役員および「課長補佐職以上」の女性割合は東京都調査より1.3ポイント高い。

●女性管理職が少ない理由 (P.181)



女性管理職の割合が3割未満であった事業所に、女性の管理職が少ない(3割未満)理由を聞いたところ、「女性従業員が少ない、またはいないから」が31.8%で最も高く、次いで「女性自身が管理職になることを希望しないから」(18.1%)、「必要な経験・判断力を有する女性がいらないから」(14.7%)、「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから」(10.0%)となっている。

小平市 男女共同参画推進に関する事業所実態調査報告書【概要版】

令和3年1月

小平市 地域振興部市民協働・男女参画推進課 〒187-8701 小平市小川町二丁目1333番地
電話042(346)9618(直通) Fax042(346)9575 メール kyodo-danjo@city.lg.jp