

## 令和4年度 男女共同参画に関する事業所意識調査結果（概要版）

## ○調査目的

雇用の場における固定的な性別役割分担意識や、それに基づく男女の取り扱いの相違などの現状や課題を把握し、今後の施策の参考とすることを目的に5年ごとに実施しています。

## ○調査内容

- (1)仕事と家庭の両立支援 (2)女性の雇用  
 (3)退職した女性の再雇用制度 (4)セクシュアル・ハラスメント  
 (5)LGBT等 (6)男女が共に活躍できる職場の実現に向けた取り組み

○調査基準日 令和4年10月1日

○調査期間 令和4年11月1日～令和4年11月30日

○調査対象 市内に所在する従業員5人以上の事業所

○回収結果 発送数 1595社、調査不能数 1件、有効発送数 1594社  
 回収数 510社、回収率 32.0%

○調査方法 郵送による自記式アンケート

## I 業種・規模別内訳

## 【業種別】

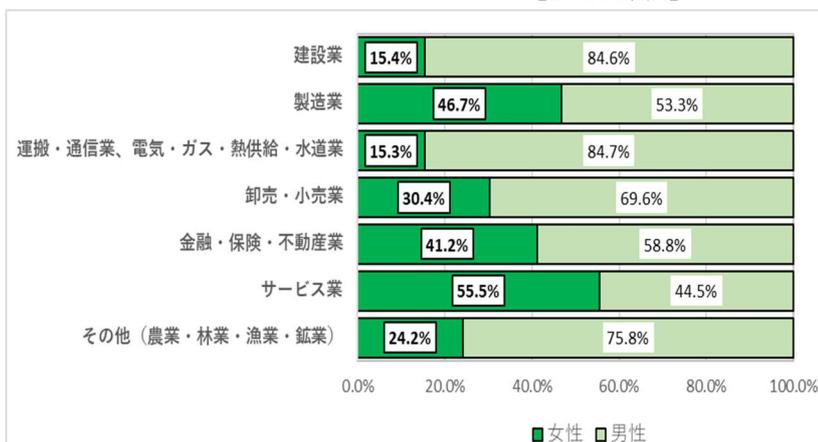
区 分	事業所数	比率
建設業	137	26.9%
製造業	28	5.5%
運搬・通信業、電気・ガス・熱供給・水道業	18	3.5%
卸売・小売業	131	25.7%
金融・保険・不動産業	21	4.1%
サービス業	156	30.6%
その他（農業・林業・漁業・鉱業）	19	3.7%
合 計	510	100.0%

## 【規模別】

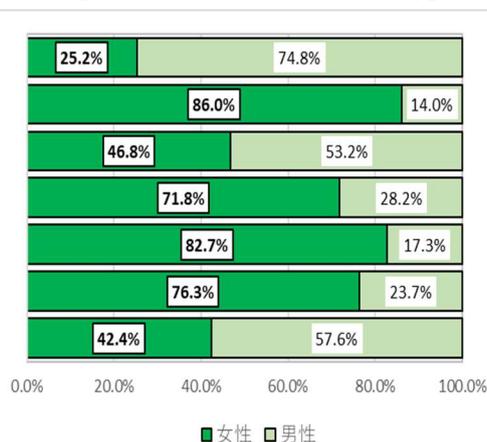
区 分	事業所数	比率
10人未満	204	40.0%
10～29人	192	37.6%
30～49人	53	10.4%
50～69人	22	4.3%
70～99人	15	2.9%
100人以上	24	4.7%
合 計	510	100.0%

## 2 雇用形態別男女比率

## 【正規従業員】

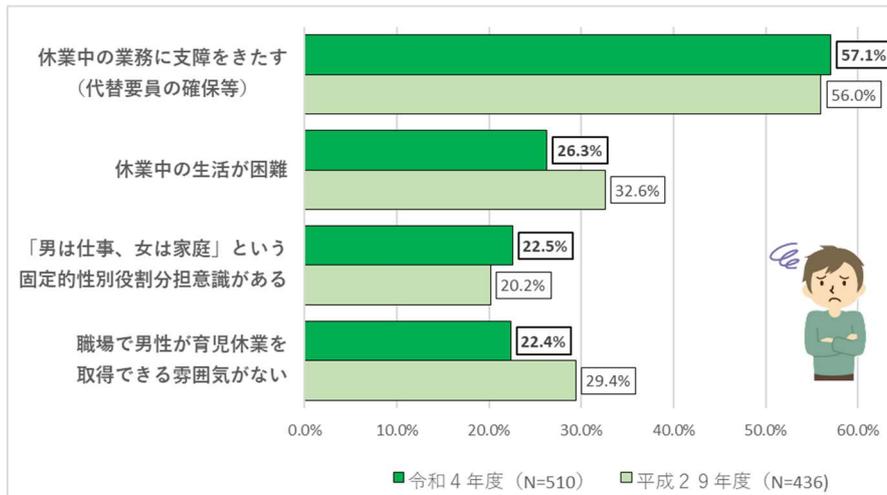


## 【パートタイマー・アルバイト等】



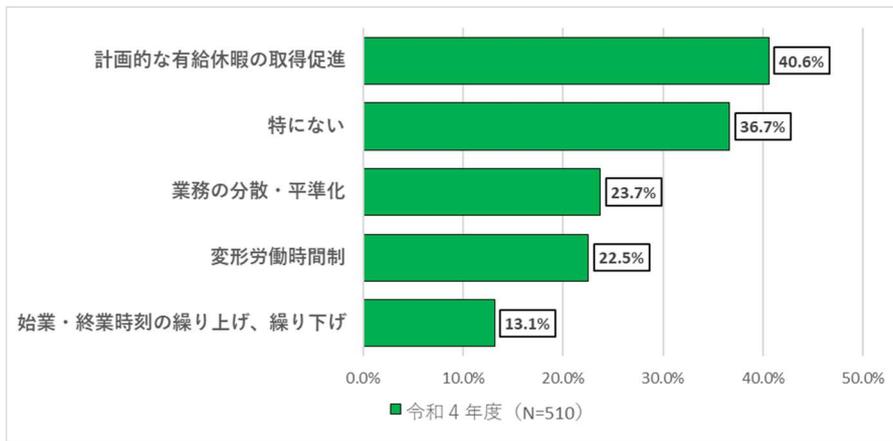
### 3 主なアンケート調査結果

#### ■男性の育児休業取得が進まない原因



**POINT** 「職場で男性が育児休業を取得できる雰囲気がない」と回答した事業所の割合が減少しました。  
 しかし、「休業中の業務に支障をきたす」「固定的性別役割分担意識がある」などの理由から、依然として男性が育休を取らない・取りづらい状況にあるものと思われます。

#### ■ワーク・ライフ・バランスのため、貴事業所で取り組んでいること



**POINT** 「計画的な有給休暇の取得促進」などに取り組む事業所がある一方、「特になし」事業所が4割弱ある状況となっています。

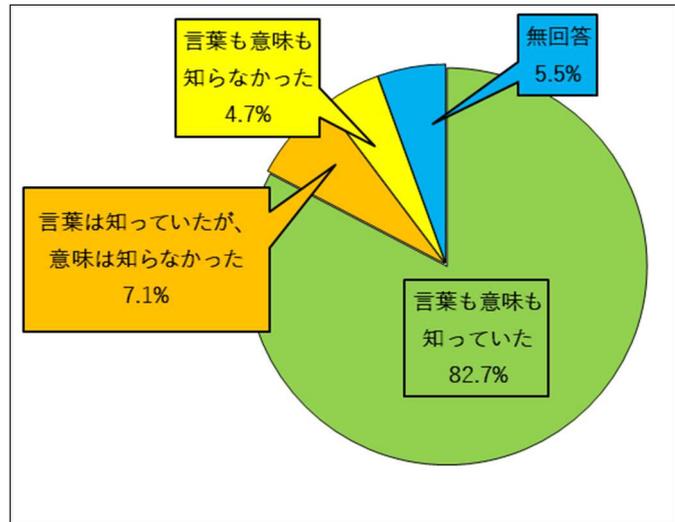
#### ■女性の雇用について

女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか？	一般的に女性の継続した雇用を困難にしている要因
<p>1 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けてほしい 74.3%</p> <p>2 再雇用制度を利用し、育児が一段落してから復職してほしい 11.0%</p> <p>3 出産するまで働いてほしい 2.9%</p>	<p>1 家事・育児・介護等、仕事との両立が難しい 54.1%</p> <p>2 育児・介護施設が十分に整備されていない 30.6%</p> <p>3 本人の事情による 30.2%</p>

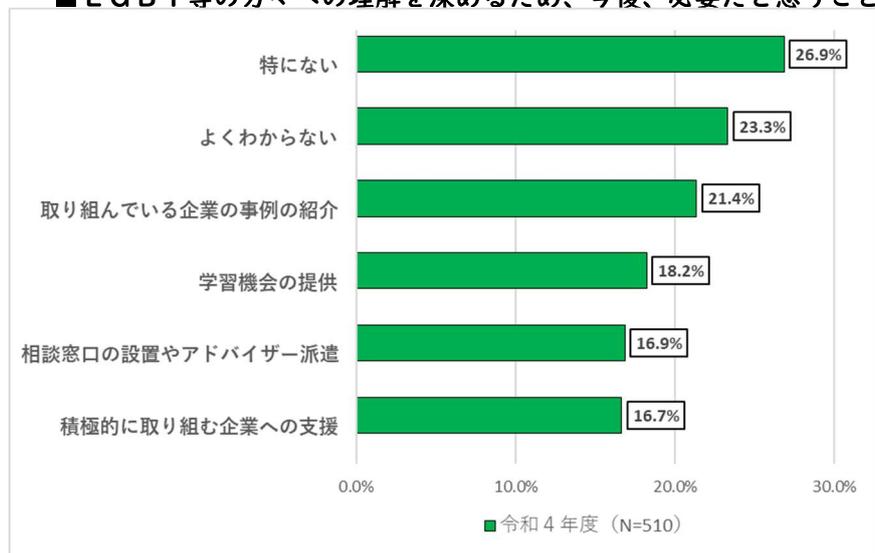
**POINT** 調査の結果、回答のあった事業所のうち74.3%の事業所において、女性従業員に対し「結婚・出産にかかわらず、仕事を続けてほしい」と考えていることが分かりました。  
 しかし現実には、「家事・育児・介護等、仕事との両立が難しい」「育児・介護施設が十分に整備されていない」などの理由から、女性の継続雇用が難しい現状が伺えます。

## ■ LGBTという言葉を知っているか

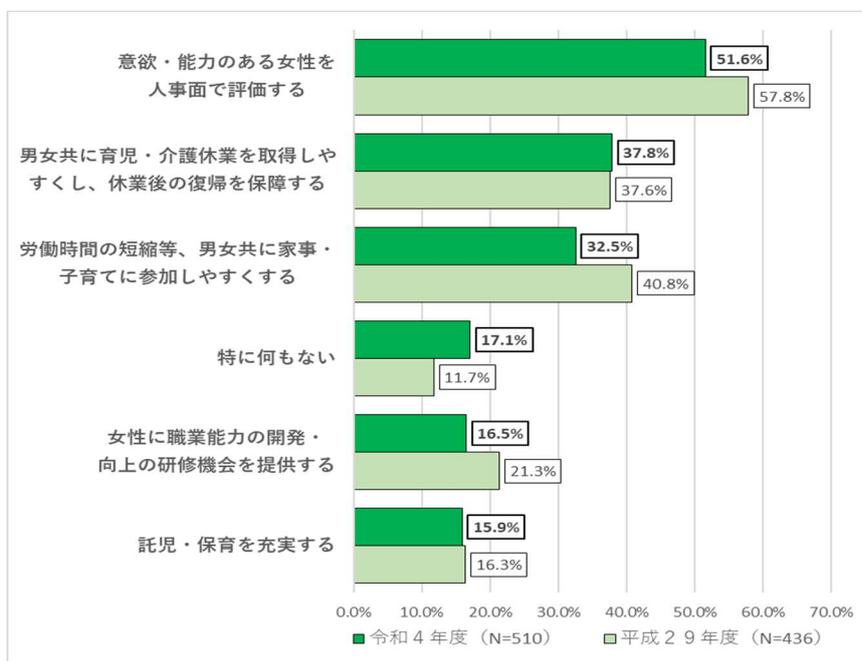
**Point**  
 82.7%の事業所が「LGBTという言葉も意味も知っていた」と回答しました。  
 一方で、「LGBTについて理解を深めるために必要だと思うこと」については、「特にない」「よくわからない」という回答が合わせて約半数あることから、基礎的な知識や具体的な取り組みなどについて理解を深めていくことが必要であると思われます。



## ■ LGBT等の方々への理解を深めるため、今後、必要だと思うこと



## ■ 男女が共に活躍できる職場の実現に向け、事業所で必要だと思う取り組み



**Point**  
 「人事評価」や「仕事と生活の調和」、「効率的な働き方」など、男女がともに働きやすい環境づくりが必要です。

