

令和5年度 男女共同参画に関する企業の取組状況調査結果について

【調査の概要】

(1) 調査の目的

本調査は、呉市内企業の経営者や人事担当責任者に対し、「職場における男女共同参画」及び「仕事と家庭の両立支援」に関わる意識をお尋ねし、今後の市の施策に反映させることを目的に実施した。（平成19年度より継続実施）

(2) 調査の設計

- ①調査区域 呉市全域
- ②調査対象 市内に事業所のある従業員概ね30人以上の企業及び呉市人権尊重企業連絡協議会に加入している企業
- ③標本数 307事業所
- ④調査方法 郵送配布・FAX、メール、QRコードからの入力フォームによる回収
- ⑤調査期間 令和5年8月24日～10月20日

(3) 回収結果

A. 発送数	B. 廃業・事務所移転等	C. 回収数	D. 回収率 [C÷(A-B)]
307事業所	4事業所	124事業所	40.9%

構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100.0%とならない場合があります。

【調査結果】

I 回答事業所における女性の就業状況

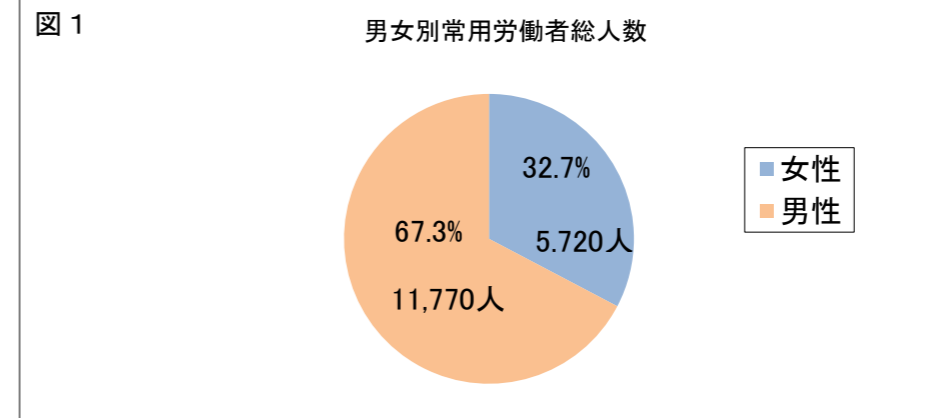
(1) 回答いただいた124事業所の事業内容, 常用労働者総人数, 規模別事業所数

業種別	事業所数	割合(%)	就労人数計	内女性	管理職	内女性	1~30人	31~50人	51~100人	101~300人	301人以上	小計
建設業	12	9.7	1,347	164	282	4	5	2	2	2	1	12
製造業	41	33.1	8,055	1,411	1,177	33	4	4	13	11	9	41
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.8	83	19	12	1	0	0	1	0	0	1
情報通信業	1	0.8	19	5	13	1	1	0	0	0	0	1
運輸・郵便業	10	8.1	504	86	36	3	2	4	3	1	0	10
卸売・小売業	15	12.1	734	228	143	14	8	3	3	1	0	15
金融・保険業	5	4	700	360	69	13	4	0	0	0	1	5
不動産業・物品賃貸業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
学術研究, 専門・技術サービス業	1	0.8	118	5	10	0	0	0	0	1	0	1
宿泊・飲食サービス業	2	2.0	28	10	4	2	2	0	0	0	0	2
生活関連サービス業, 娯楽業	2	2.0	126	36	3	0	1	0	0	1	0	2
教育, 学習支援業	3	2.0	260	86	16	2	1	0	1	1	0	3
医療・福祉	20	16.1	4,068	2,993	330	122	1	1	6	8	4	20
複合サービス業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
サービス業(他に分類されないもの)	11	8.9	1,448	317	96	5	6	0	1	2	2	11
合計	124	100.4	17,490	5,720	2,191	200	35	14	30	28	17	124

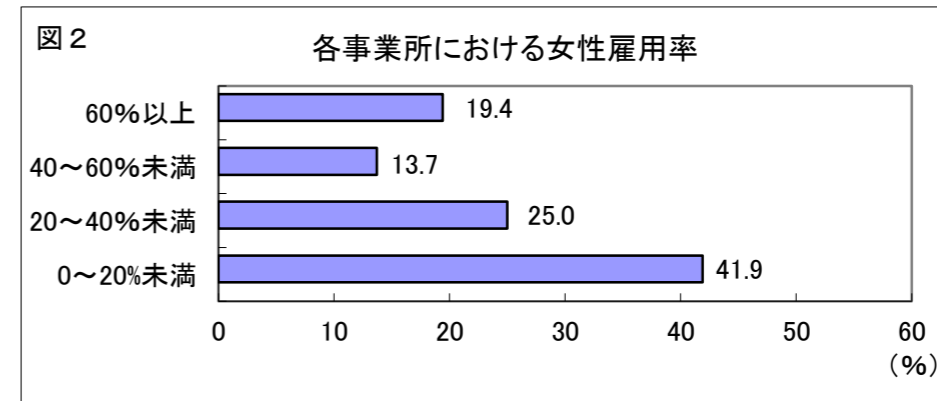
常用労働者総人数とは？

期間の定めなく雇用されている労働者及び一定の期間を定めていても、その雇用期間が反復更新され、事実上定めなく雇用されている労働者の数。(パートタイム労働者を含む。派遣・請負労働者は除く。)

① 事業所の常用労働者総人数に占める女性労働者の割合は、32.7%です。(図1)



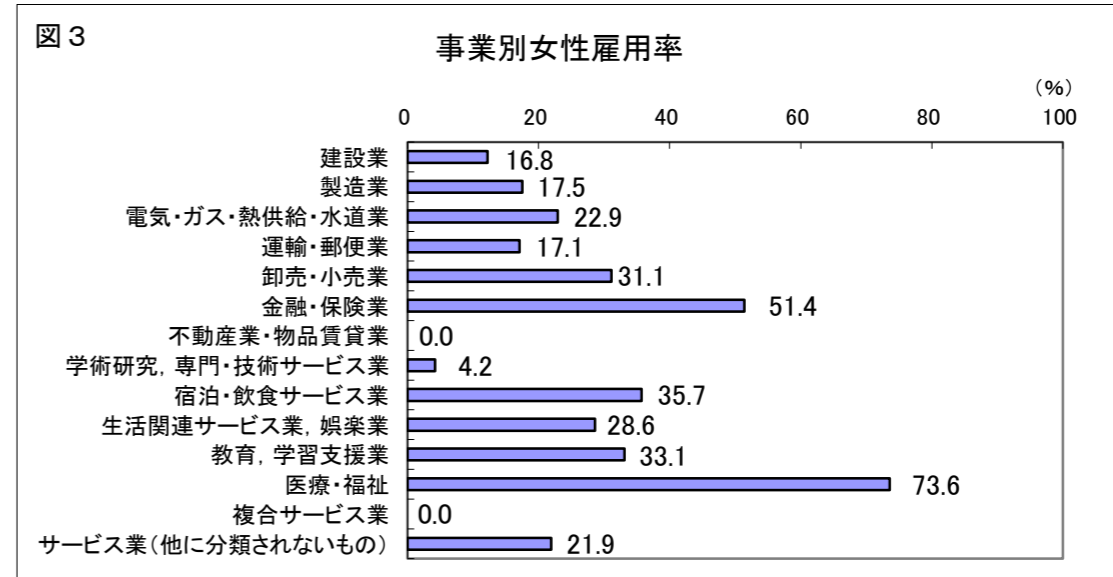
② 各事業所における女性の雇用率は、0~20%未満が41.9%と最も多くなっています。(図2)



③ 女性の雇用率の高い事業内容は、
「医療・福祉」が73.6%、「金融・保険業」が51.4%、
「宿泊・飲食サービス業」が35.7%、「教育、学習支援業」が33.1%、
「卸売・小売業」が31.1%となっています。

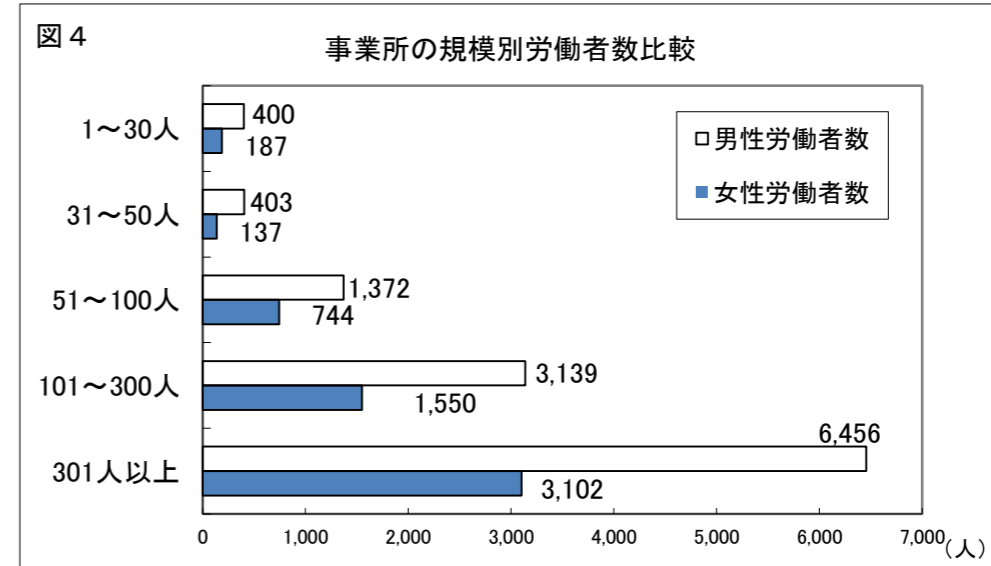
一方、女性の雇用率が低い事業内容は、
「学術研究、専門・技術サービス業」が4.2%、「建設業」が16.8%、
「運輸・郵便業」が17.1%「製造業」が17.5%となっています。（図3）

「不動産業・物品賃貸業」，「複合サービス業」の回答はありませんでした。



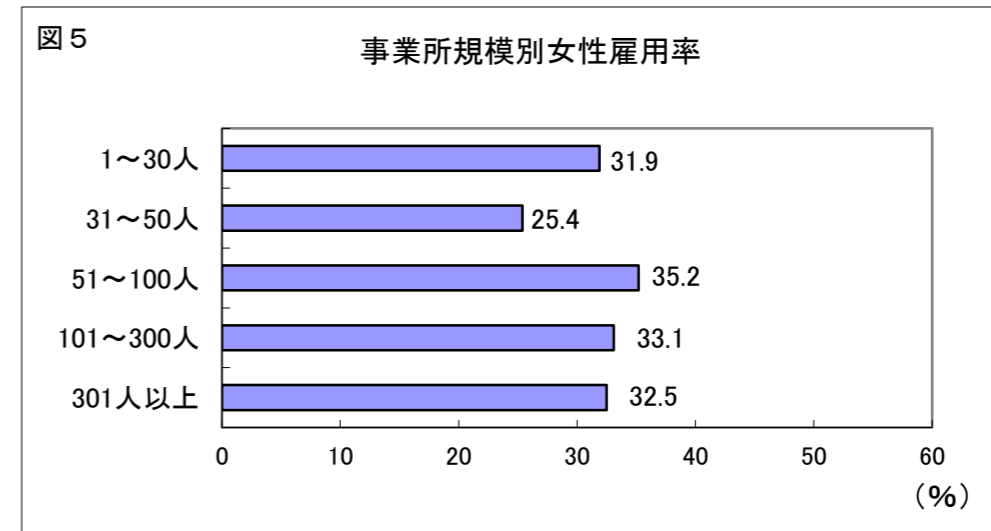
(2) 事業所の規模別男女常用労働者数

事業所規模	男性労働者数	女性労働者数	合計
1～30人	400	187	587
31～50人	403	137	540
51～100人	1,372	744	2,116
101～300人	3,139	1,550	4,689
301人以上	6,456	3,102	9,558
合計	11,770	5,720	17,490



① 女性常用労働者数が最も多いのは「301人以上」の事業所で、全女性常用労働者数の54.2%です。（図4）

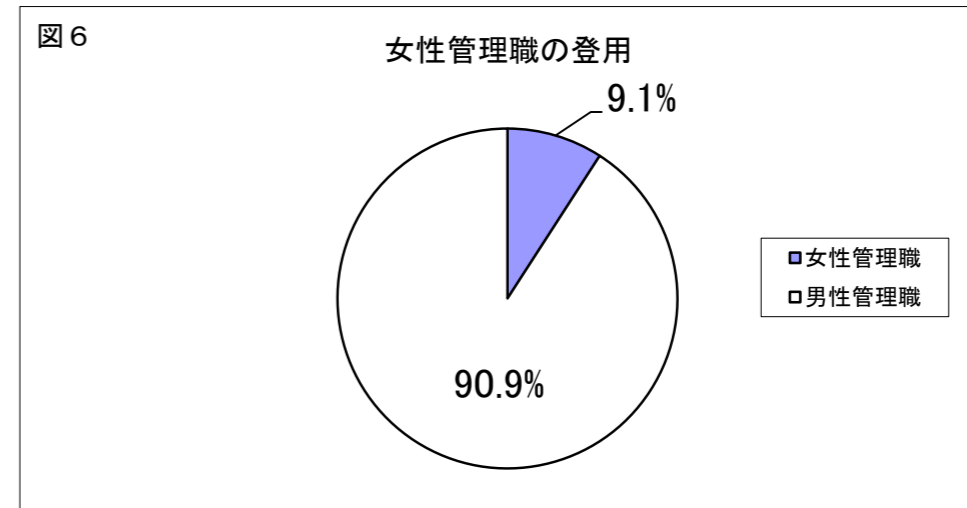
② 「事業所規模別の女性雇用率」は、51～100人の規模の事業所が35.2%で最も多く、101～300人の規模の事業所が33.1%、301人以上の規模の事業所が32.5%、1～30人の規模の事業所が31.9%、31～50人の規模の事業所が25.4%の順です。（図5）



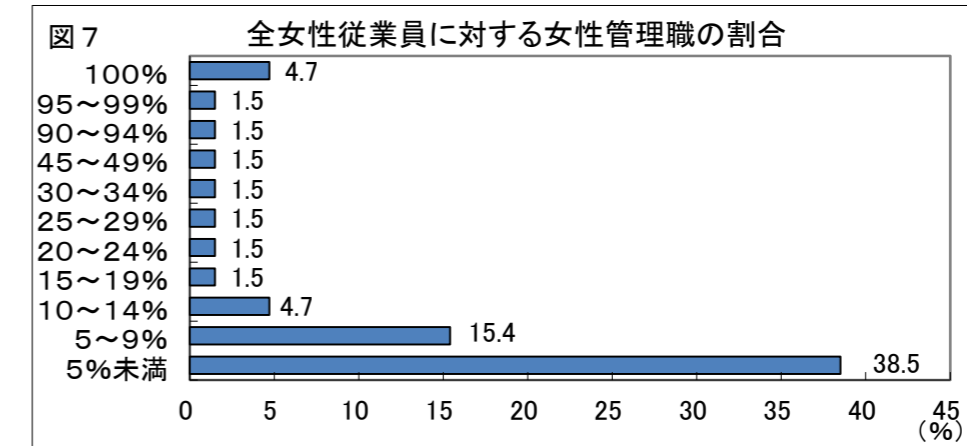
(3) 事業所における女性管理職の登用

① 女性を管理職（主に課長クラス以上の職）に登用している事業所は、124事業所中82事業所で51.2%、全管理職2,191人に対する女性管理職200人の割合は9.1%です。（図6）

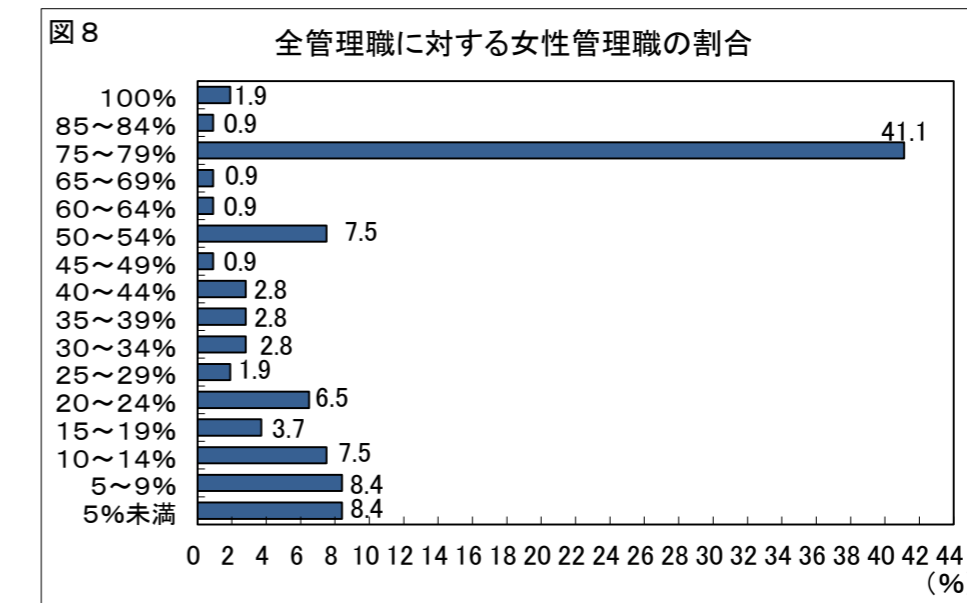
事業内容	管理職数	女性管理職登用数
建設業	282	4
製造業	1,177	33
電気・ガス・熱供給・水道業	12	1
情報通信業	13	1
運輸・郵便業	36	3
卸売・小売業	143	14
金融・保険業	69	13
不動産業・物品賃貸業	0	0
学術研究，専門・技術サービス業	10	0
宿泊・飲食サービス業	4	2
生活関連サービス業，娯楽業	3	0
教育，学習支援業	16	2
医療・福祉	330	122
複合サービス業	0	0
サービス業（他に分類されないもの）	96	5
合計	2,191	200



② 女性を管理職に登用している事業所における「女性従業員に対する女性管理職の割合」は「5%未満」が38.5%と最も多く、つづいて「5～9%」が15.4%です。（図7）



③ 女性を管理職に登用している事業所における「管理職に対する女性管理職の割合」は「75～79%」が41.1%と最も多く、つづいて「5%未満」及び「5～9%」がそれぞれ8.4%です。（図8）



④ 女性を管理職に登用している事業所が、女性を活用することについてメリットと
思っていることは「人的資源の有効活用」が37.4%で最も多く、つづいて「組織
の活性化」が25.9%です。（図9）

その他の意見

○性別に関係なく登用している。

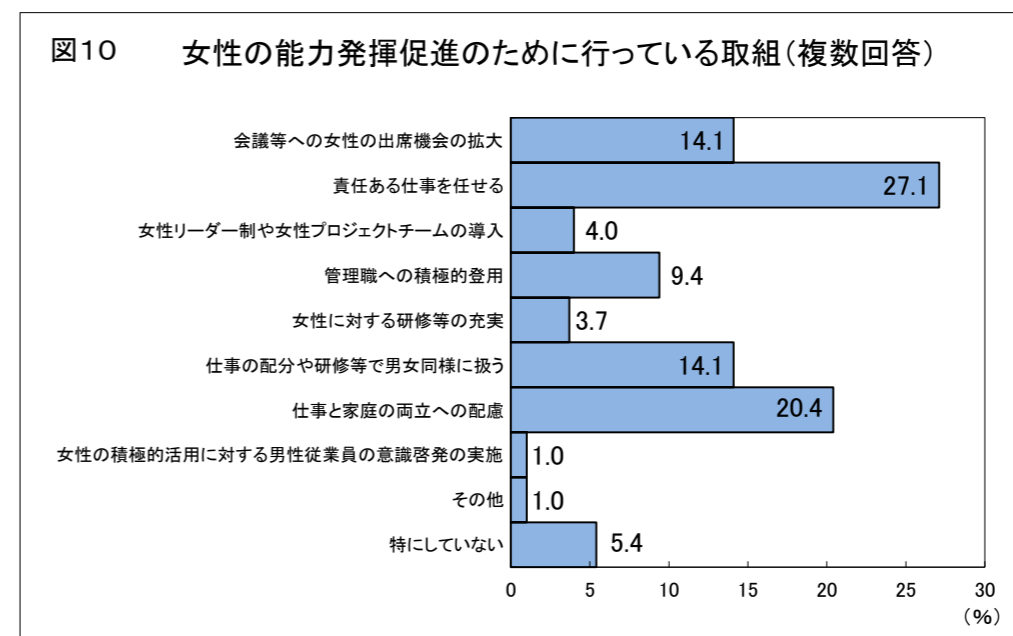
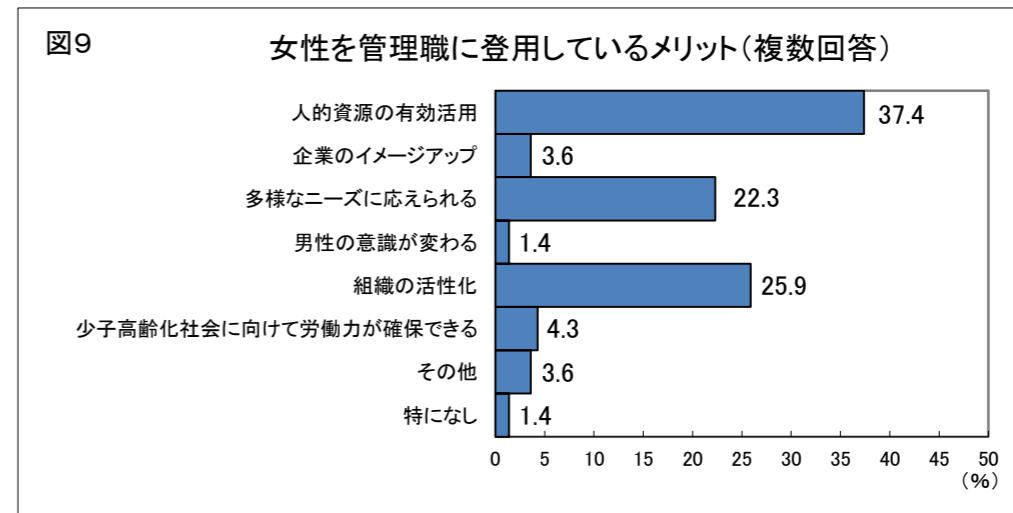
○適材適所。

（4）女性の能力発揮促進のために行っている取組

女性の能力発揮促進のために事業所が行っている取組として多いのは、
「責任ある仕事を任せる」が27.1%、
「仕事と家庭の両立への配慮」が20.4%、
「会議等への女性の出席機会の拡大」と
「仕事の配分や研修等で男女同様に扱う」がともに14.1%です。
（図10）

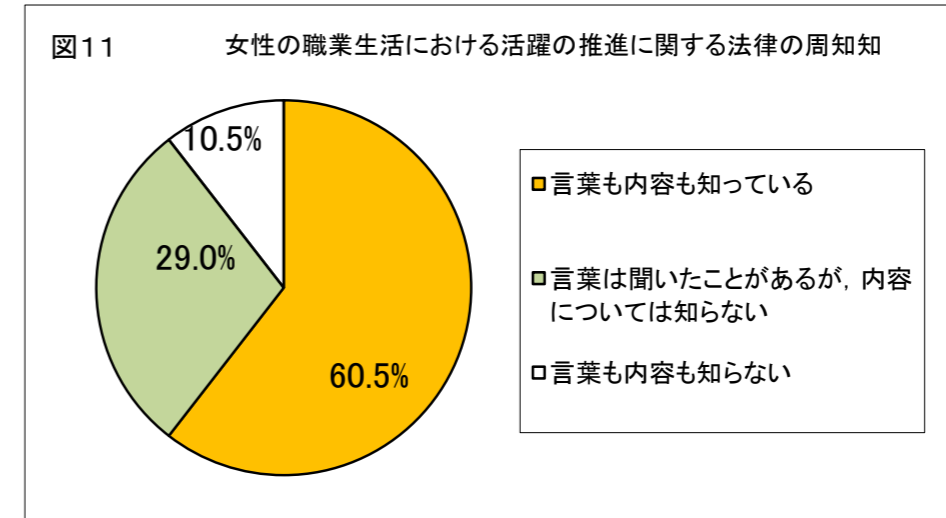
その他の意見

○特に男女で変えていない。



(5) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」について

「言葉も内容も知っている」が60.5%「言葉については聞いたことがあるが、内容については知らない」が29.0%で、言葉の認知度は89.5%となっています。
(図11)

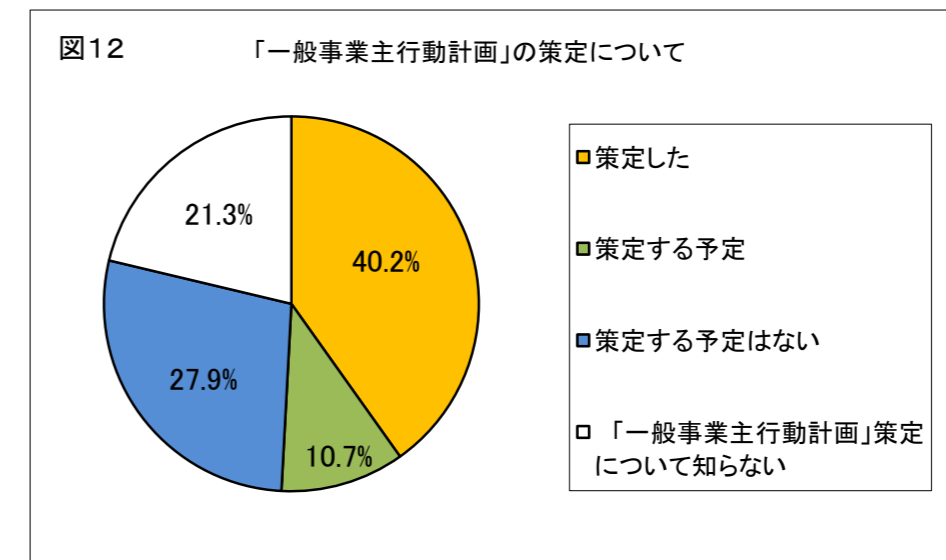


(6) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「一般事業主行動計画」の策定について

「策定した」が40.2%、「策定する予定」が10.7%となっています。
(図12)

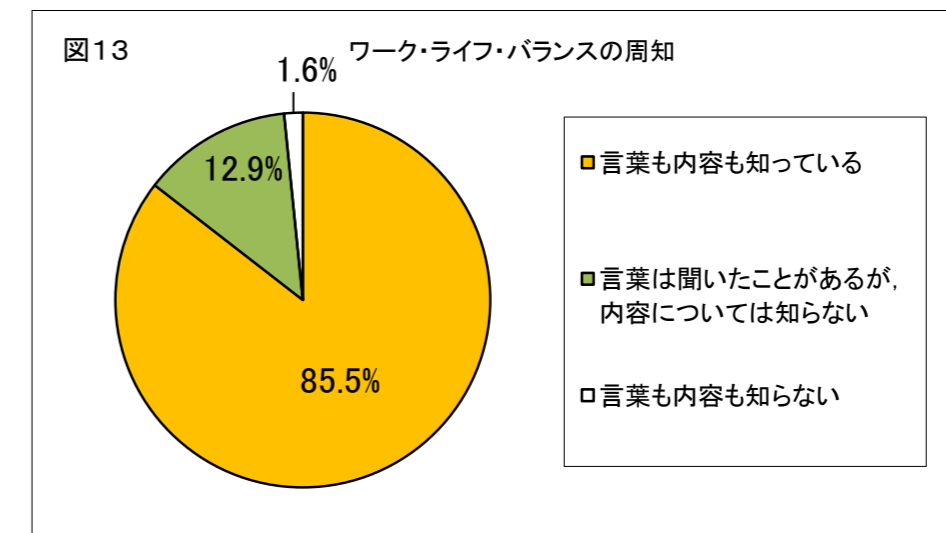
※女性活躍推進法改正に基づき、2022年4月1日から「常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主」も「一般事業主行動計画」の取り組みが義務づけられています。

https://jsite.mhlw.go.jp/hiroshima-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou.html
広島労働局ホームページ



(7) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

「言葉も内容も知っている」が85.5%、「言葉については聞いたことがあるが、内容については知らない」が12.9%で、言葉の認知度は98.4%となっています。
(図13)

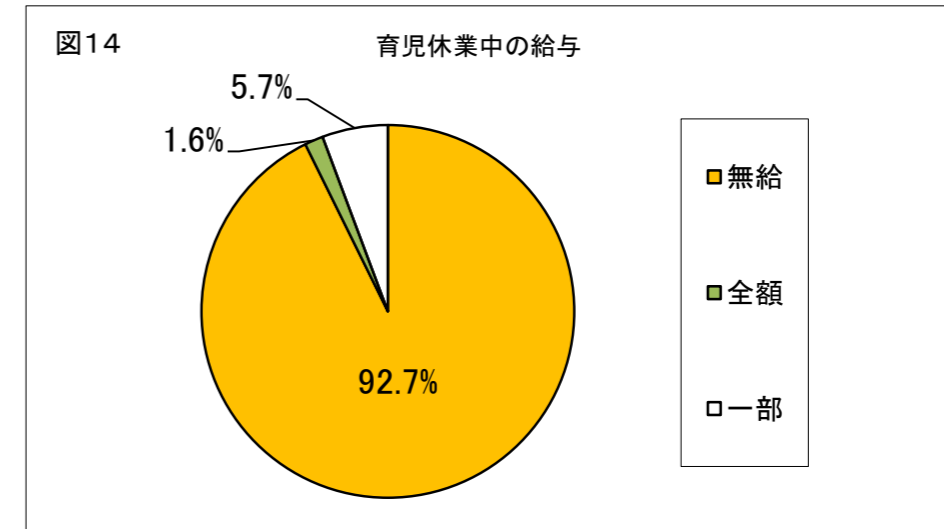


II 回答事業所における職場環境整備の進捗状況

(1) 育児休業中の給与について

- ① 事業所における「育児休業中の給与」は、無給92.7%（114事業所）、全額支給1.6%（2事業所）、一部支給5.7%（7事業所）です。
また、一部支給される給与の割合では、賞与分を1回支給、60%、70%、育児休業初日に1日分の給与を100%支給となっています。

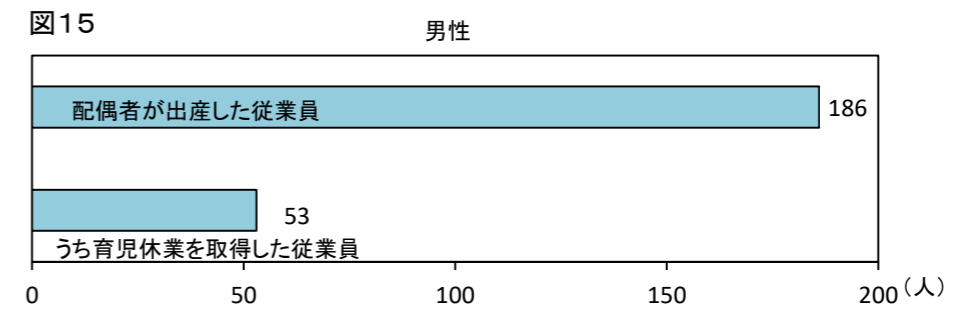
(図14)



- ② 令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に育児休業を取得した人数と割合（回収数84事業所）

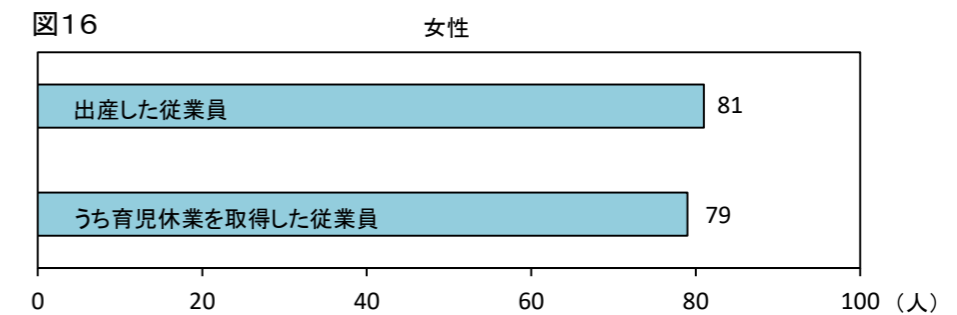
		(人)
男性	配偶者が出産した従業員 (A)	186
	うち育児休業を取得した従業員 (B) 延べ人数	53
	取得率 (B) / (A)	28.5%

(図15)



		(人)
女性	出産した従業員 (A)	81
	うち育児休業を取得した従業員 (B) 延べ人数	79
	取得率 (B) / (A)	97.5%

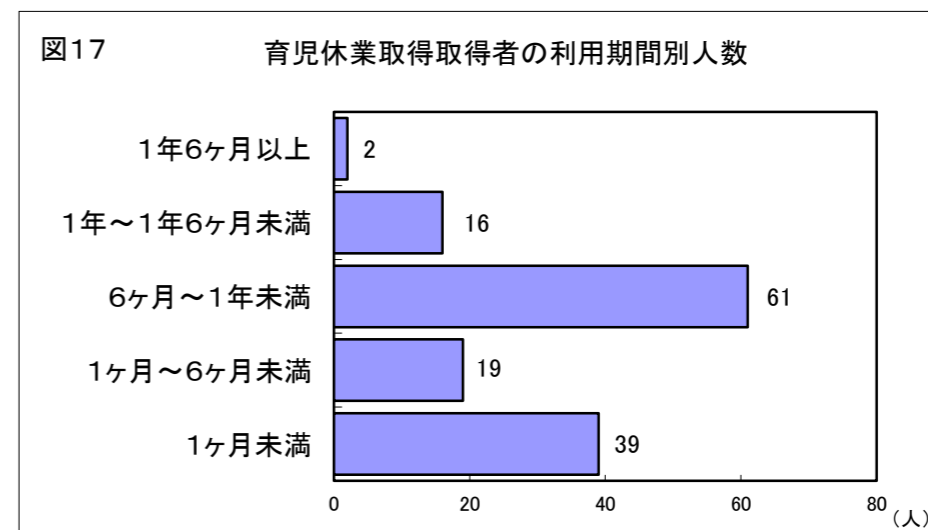
(図16)



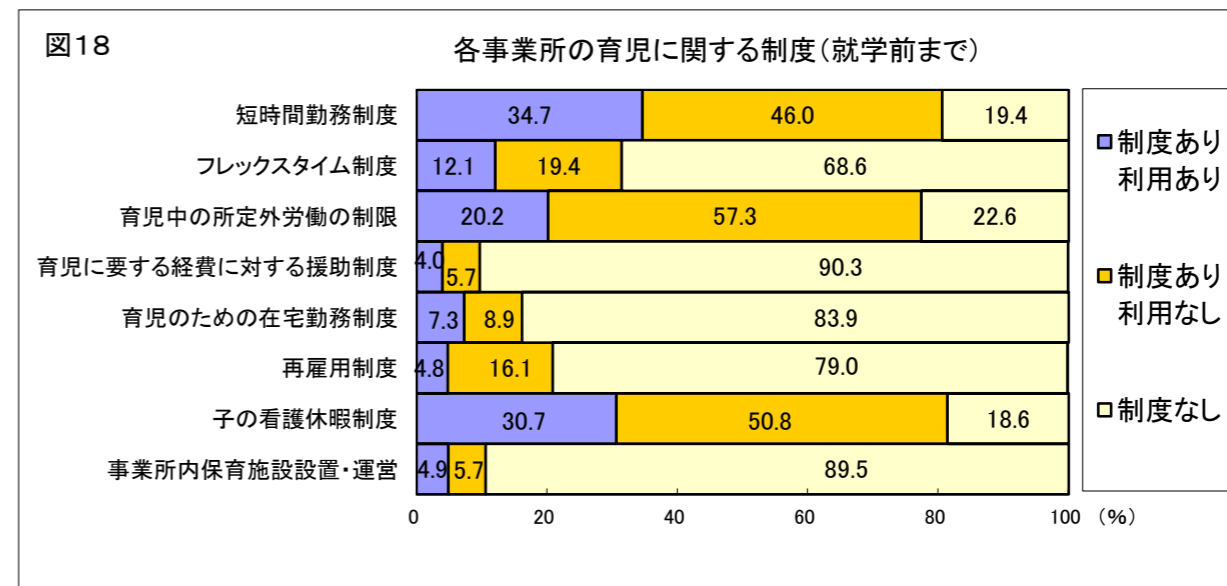
- ③ 育児休業取得者の利用期間別人数（回収数84事業所分）延べ人数

	1ヶ月未満	1ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年～1年6ヶ月未満	1年6ヶ月以上	計
男性従業員	39人	15人	0人	0人	0人	54人
女性従業員	0人	4人	61人	16人	2人	83人
計	39人	19人	61人	16人	2人	137人

(図17)

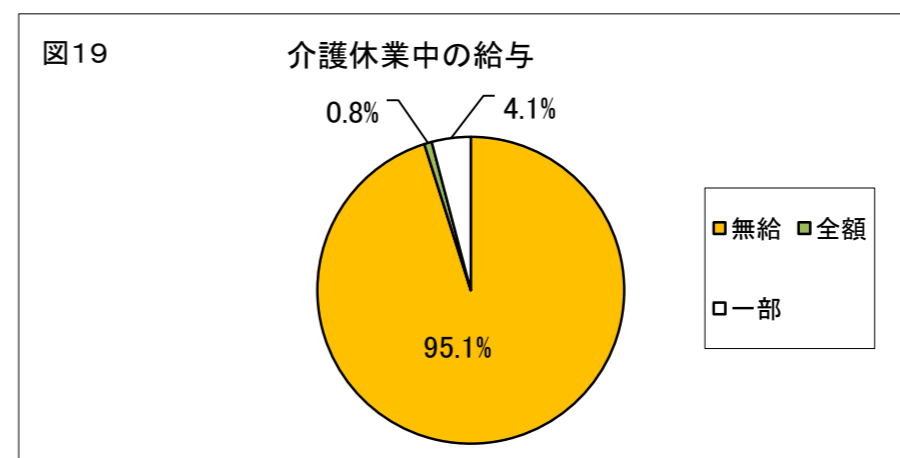


④ 各事業所の育児に関する制度(就学前まで)は、「子の看護休暇制度」がある事業所が81.5%、「短時間勤務制度」がある事業所が80.7%です。(図18)



(2) 介護休業中の給与について

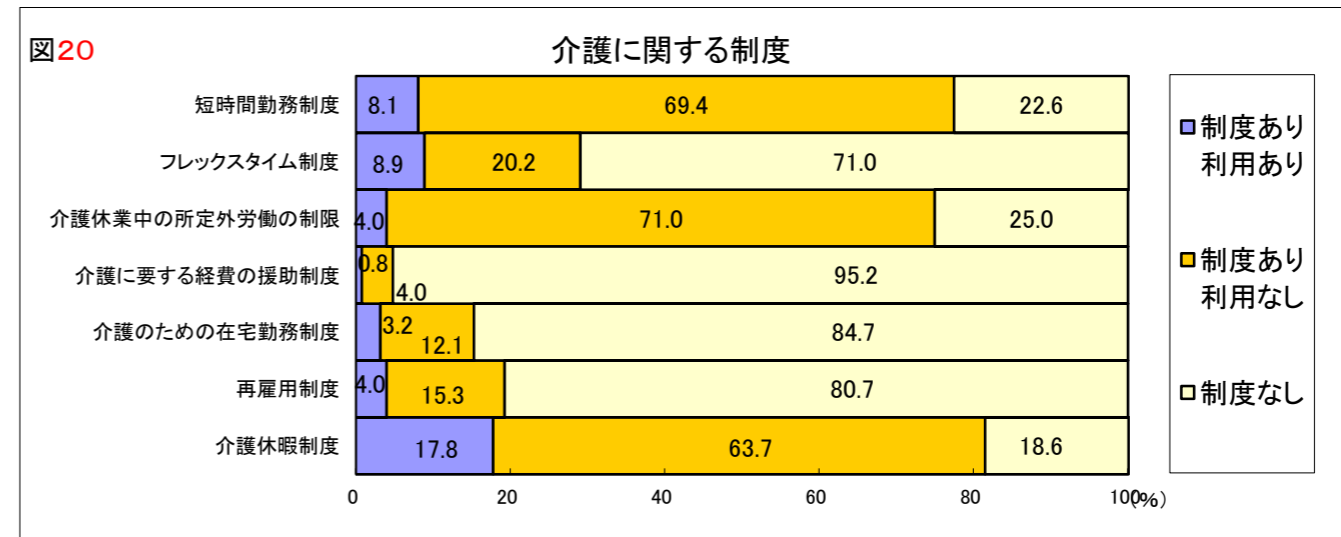
① 事業所における「介護休業中の給与」は、無給が95.1% (117事業所)、全額支給が0.8% (1事業所)、一部支給が4.1% (5事業所)です。また、一部支給される給与の割合では、60%支給が3事業所、70%支給が1事業所、賞与分を支給が1事業所です。(図19)



② 令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に介護休業を取得した人数

介護休業を取得した男性従業員 (5事業所)	4人
介護休業を取得した女性従業員 (6事業所)	8人

③各事業所の介護に関する制度は、「介護休暇制度」がある事業所が81.5%、「短時間勤務制度」がある事業所が77.5%です。
(図20)



(3) 事業所の男女共同参画を進めるために希望する行政施策について

「仕事と家庭の両立支援に取り組む事業所に対し国や自治体の支援の充実」が28.3%、「高齢者や病人のための施設や介護サービス」が24.4%、「保育施設や保育サービスの充実」が23.7%です。
(図21)

その他の意見

ダイバーシティ&インクルージョンの取組みに積極的な企業の支援及び誘致による地域社会の価値観変容

