

男女共同参画推進に関する事業所 アンケート調査報告書 概要版

調査の概要

1 調査目的

男女共同参画に関する事業所の意識、意見及び要望を集約、解析することにより、鎌ケ谷市の現状、課題を把握し、次期男女共同参画計画策定のための基礎資料とすることを目的とする。

2 調査の方法

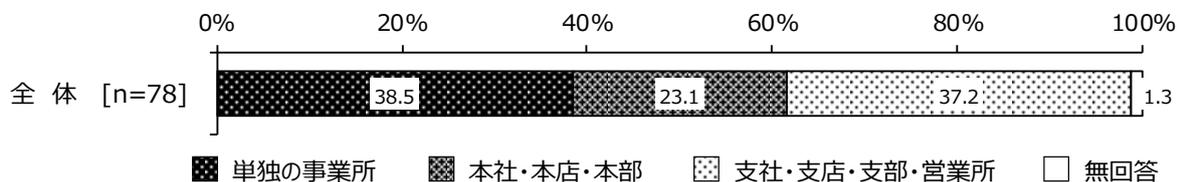
- (1) 調査対象 常用雇用者10人以上の市内事業所から300事業所（無作為抽出）
総務省が保有する「事業所母集団情報」を活用
- (2) 調査方法 調査票を各事業所に郵送し、記入後アンケートを郵送にて回収
- (3) 調査実施時期 令和7年9月1日（月）～9月30日（火）
- (4) 回収結果 総回収数 78社 有効回収数 78社
有効回収率 26.0%

3 概要版を読む際の注意点

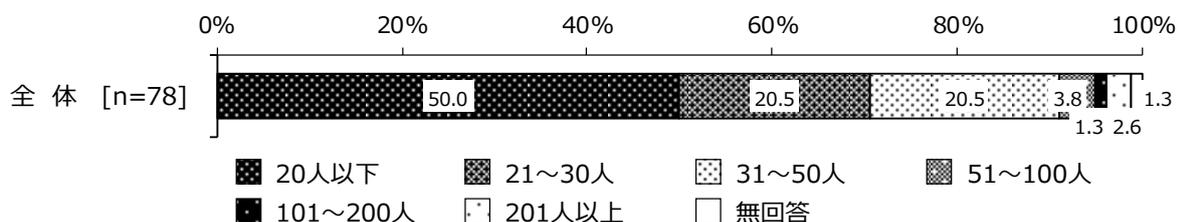
- ・ 前回調査は令和元年10月～11月に実施しており、すべて「前回」と表記する。
- ・ 集計は小数点第2位を四捨五入した。したがって、数値の合計が100.0%にならないことがある。
- ・ 2つ以上の回答をしてもよい質問（複数回答）では、数値の合計が100.0%を上回ることがある。
- ・ 本文やグラフ・数表上の選択肢の表記は、場合により語句を簡略化してある。
- ・ クロス分析の各属性の回答者数の合計は、「無回答」があるため、全回答者数とは一致しない。

回答事業所の属性

1 事業所区分



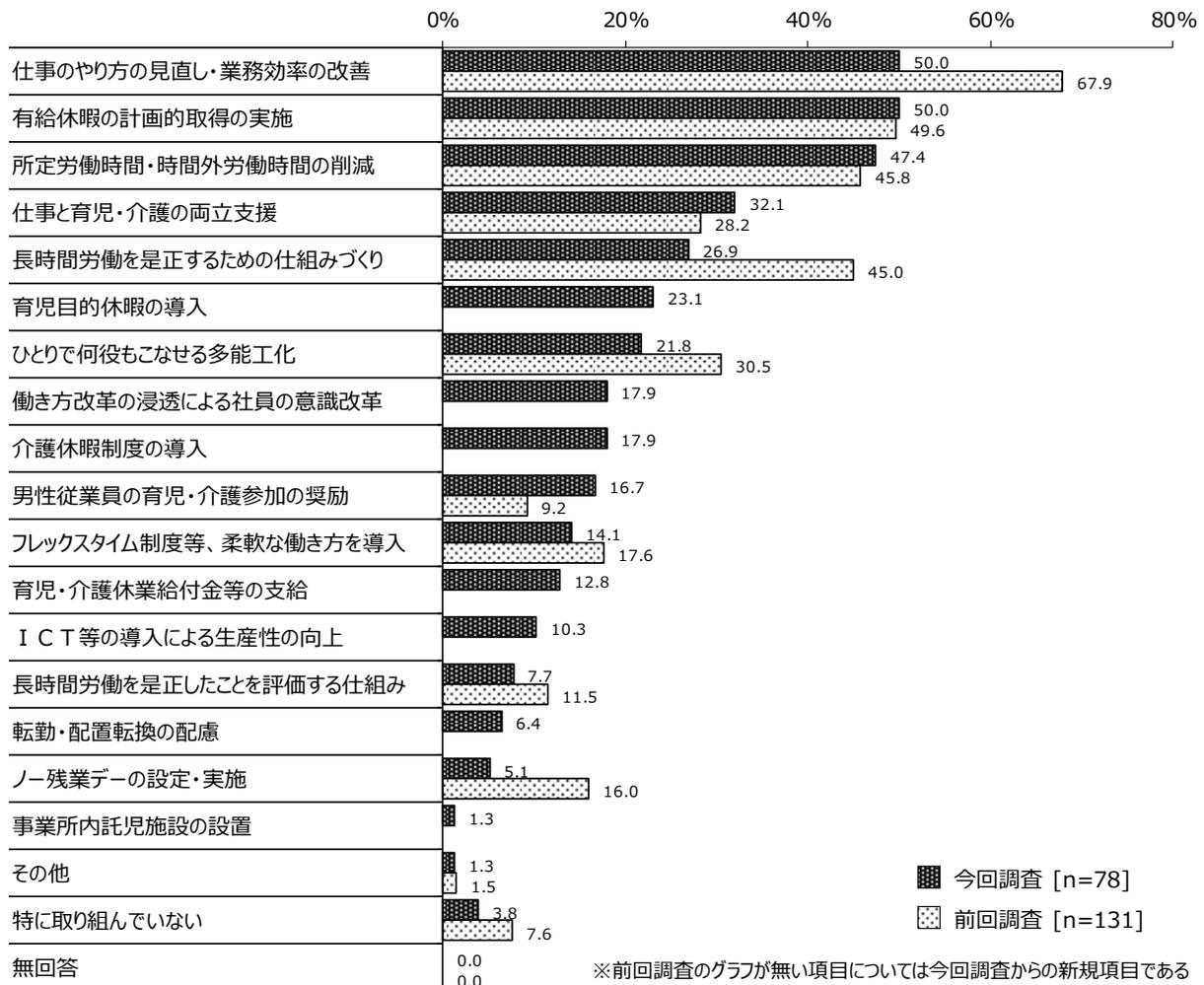
2 事業所従業員数



I ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）について

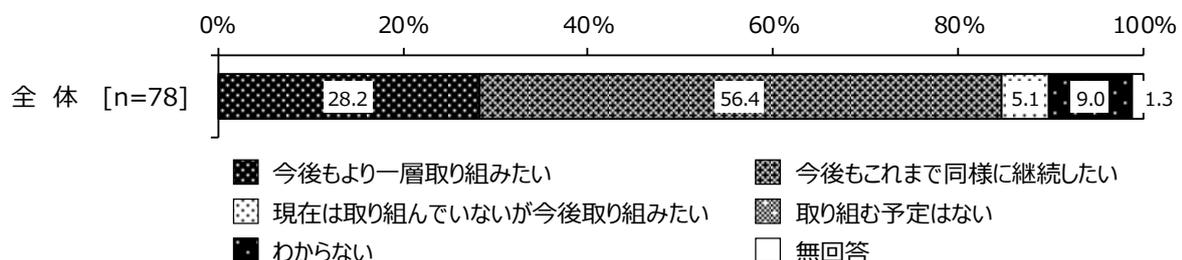
1 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組

- 「仕事のやり方の見直し・業務効率の改善」と「有給休暇の計画的取得の実施」が各 50.0%で最も高く、次いで「所定労働時間・時間外労働時間の削減」が47.4%、「仕事と育児・介護の両立支援」が32.1%、「長時間労働を是正するための仕組みづくり」が26.9%となっている。
- 前回と比較すると、「男性従業員の育児・介護参加の奨励」が7.5ポイント増加する一方、「仕事のやり方の見直し・業務効率の改善」、「ノー残業デーの設定・実施」などは1割以上減少している。



2 ワーク・ライフ・バランスを推進することについて

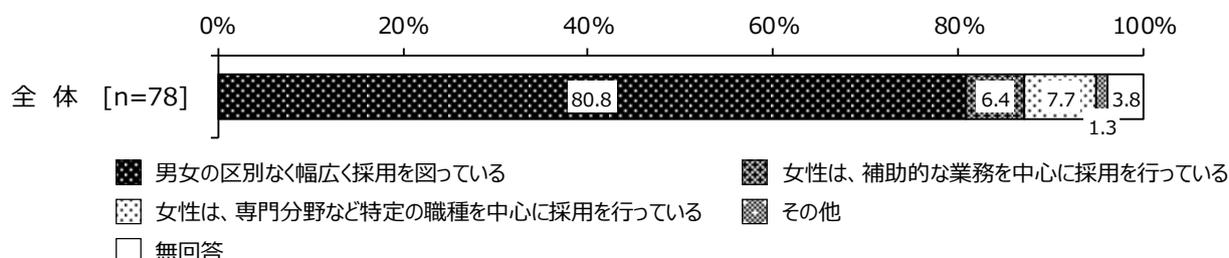
- 「今後もこれまで同様に継続したい」が56.4%で最も高く、次いで「今後もより一層取り組みたい」が28.2%、「わからない」が9.0%となっている。「今後もより一層取り組みたい」と「今後もこれまで同様に継続したい」の合計は84.6%となっている。



Ⅱ 女性の活躍推進について

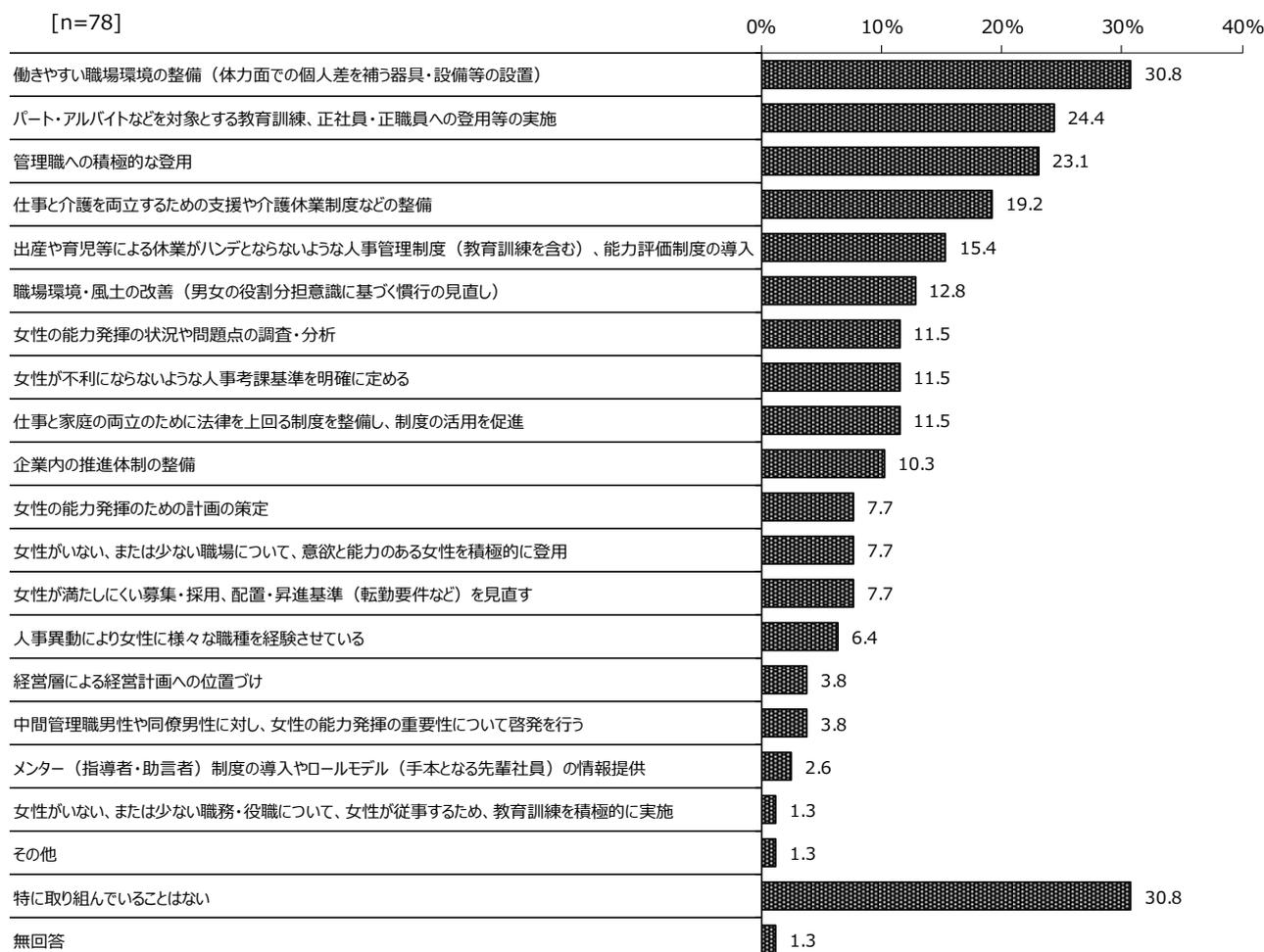
1 女性従業員の採用についての実施状況

- 「男女の区別なく幅広く採用を図っている」が 80.8%となっている。一方、「女性は、専門分野など特定の職種を中心に採用を行っている」（7.7%）、「女性は、補助的な業務を中心に採用を行っている」（6.4%）は1割未満となっている。



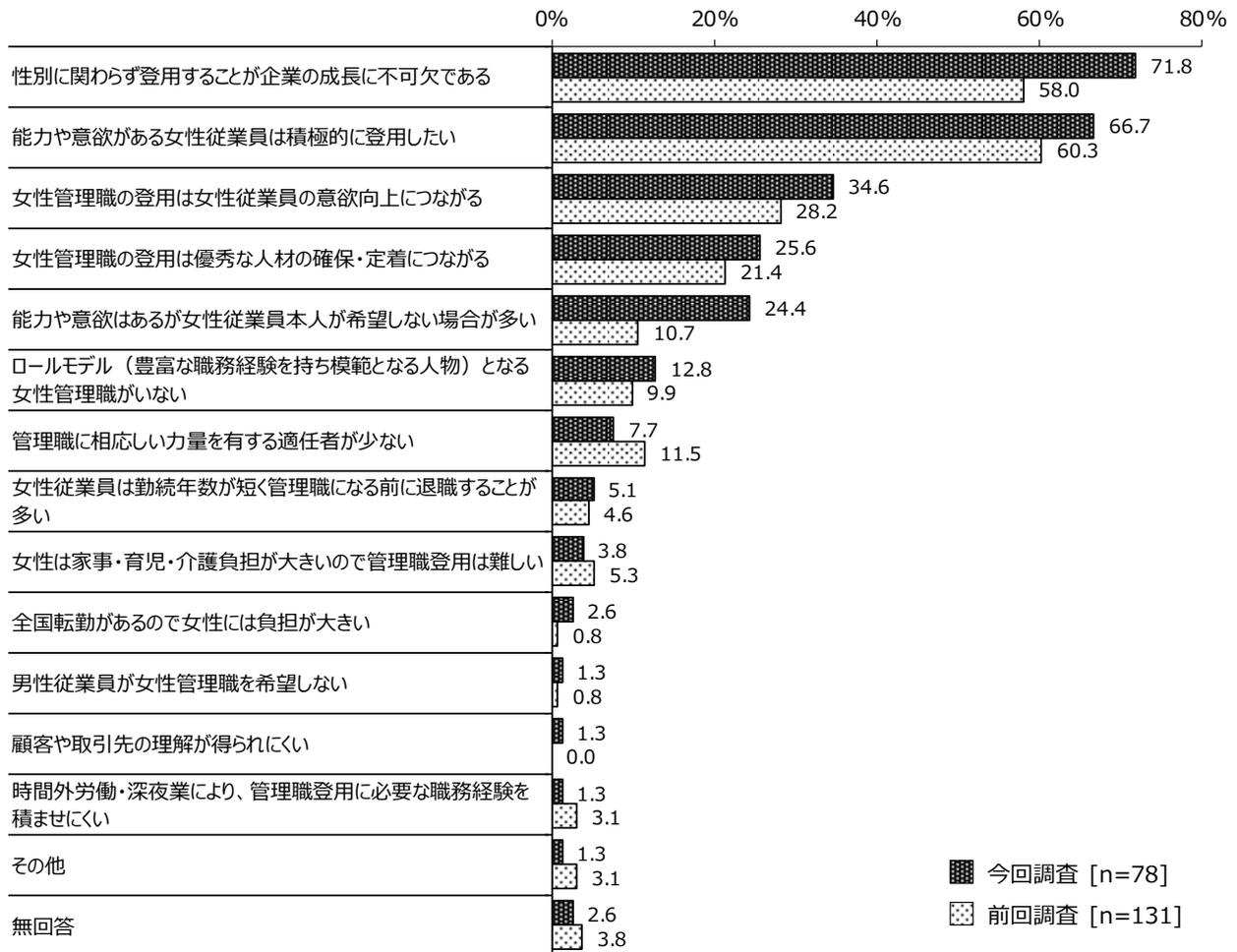
2 女性の活躍推進のための取組

- 「働きやすい職場環境の整備（体力面での個人差を補う器具・設備等の設置）」が 30.8%で最も高く、次いで「パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施」が 24.4%、「管理職への積極的な登用」が 23.1%となっている。
- 「特に取り組んでいることはない」は 30.8%となっている。



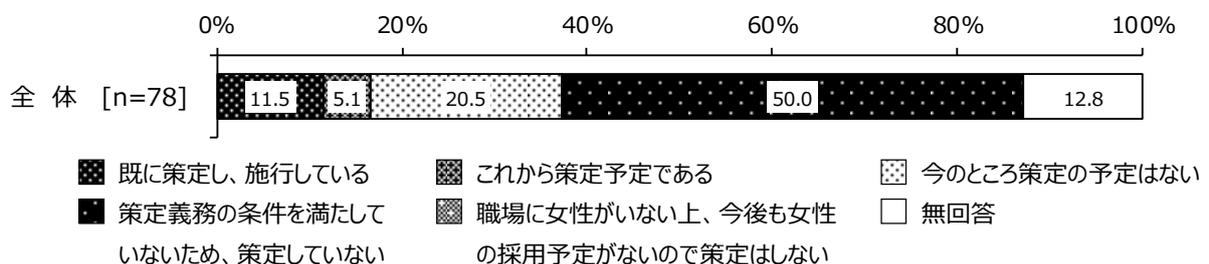
3 女性従業員の管理職登用についての考え

- 「性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠である」（71.8%）と「能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい」（66.7%）の2項目が過半数となっている。
- 上記に次いで、「女性管理職の登用は女性従業員の意欲向上につながる」（34.6%）、「女性管理職の登用は優秀な人材の確保・定着につながる」（25.6%）などが高くなっている。
- 前回と比較すると、「性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠である」、「能力や意欲はあるが女性従業員本人が希望しない場合が多い」は1割以上増加している。



4 一般事業主行動計画の策定状況

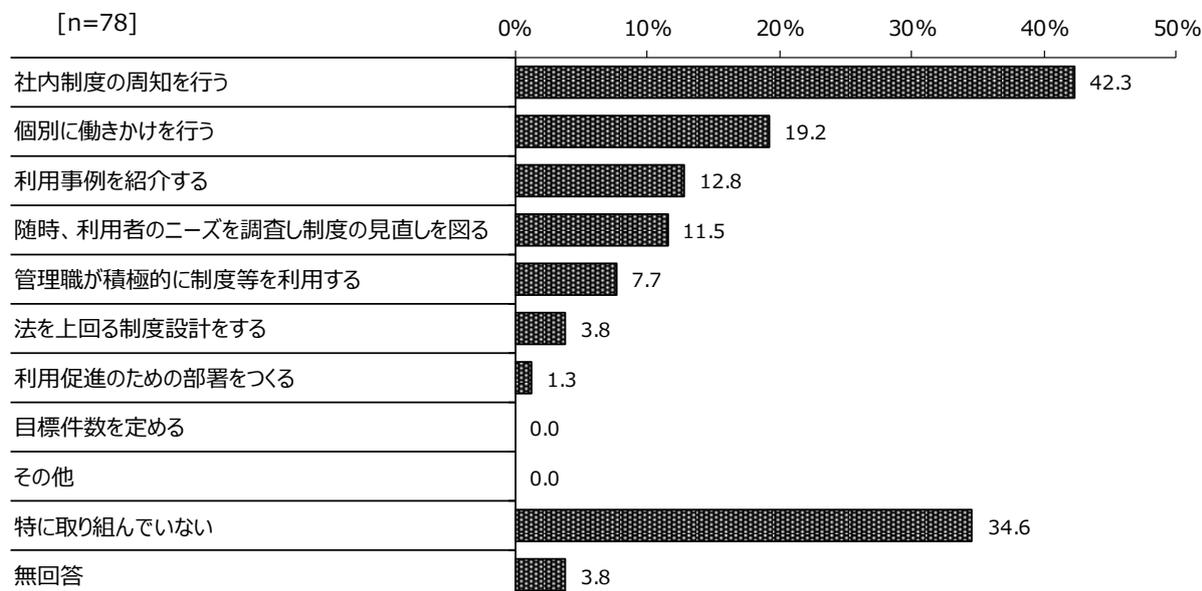
- 「策定義務の条件を満たしていないため、策定していない」（50.0%）が半数となっている。
 - 上記を除くと、「今のところ策定の予定はない」が 20.5%で最も高く、次いで「既に策定し、施行している」が 11.5%、「これから策定予定である」が 5.1%となっている。
- ※「職場に女性がいない上、今後も女性の採用予定がないので策定はしない」については、回答事業所なし（0.0%）



Ⅲ 育児・介護支援制度・両立支援について

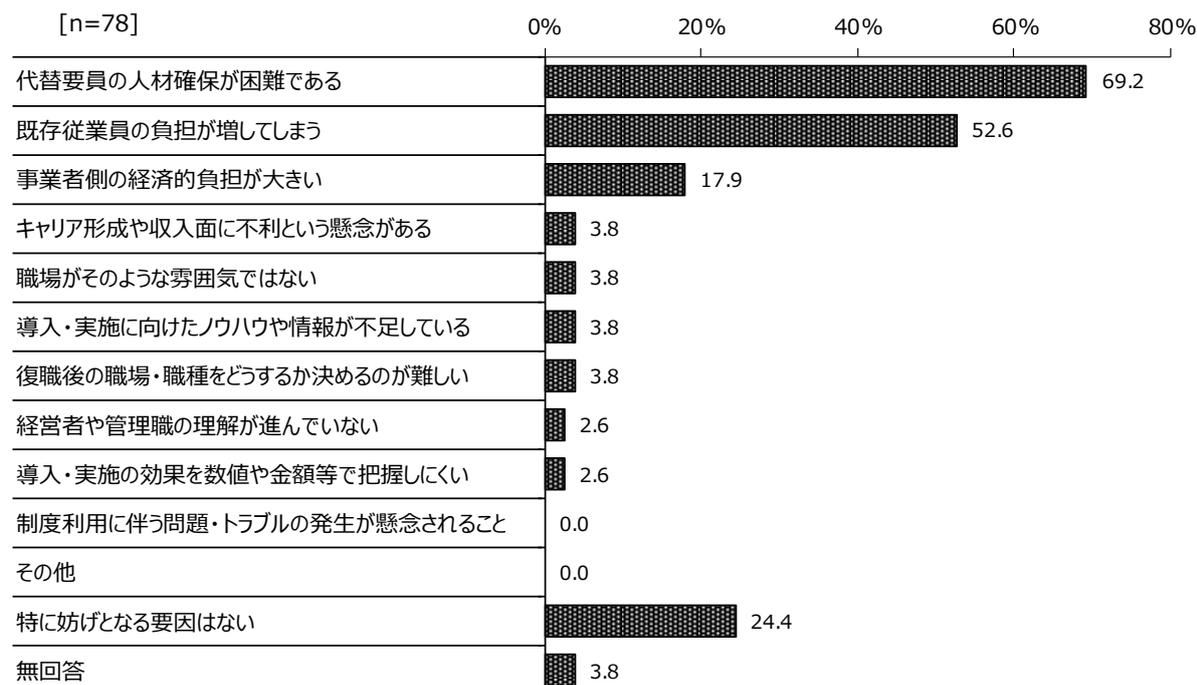
1 育児休業制度等の利用促進に向けての取組

- 育児休業制度等の利用促進に向けての取組は、「社内制度の周知を行う」が 42.3%で最も高く、次いで「個別に働きかけを行う」が 19.2%、「利用事例を紹介する」が 12.8%となっている。
- 「特に取り組んでいない」は 34.6%となっている。



2 育児休業制度等の利用を推進する上で妨げになっている点

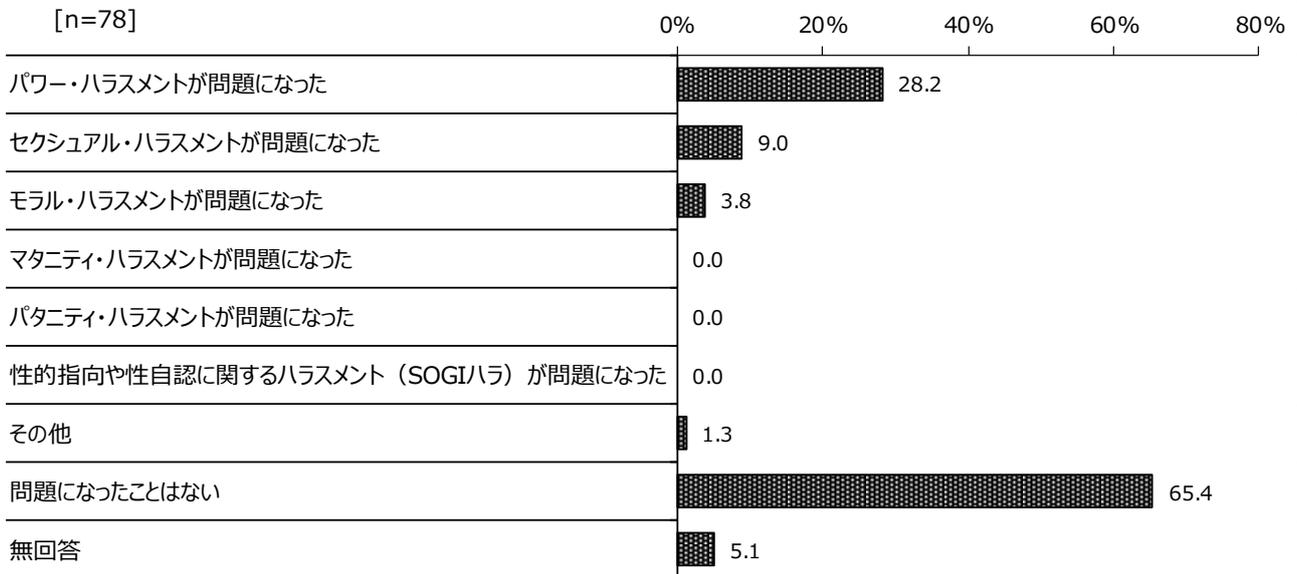
- 「代替要員の人材確保が困難である」(69.2%)と「既存従業員の負担が増してしまう」(52.6%)の2項目が過半数となっている。
- 「特に妨げとなる要因はない」は 24.4%となっている。



IV ハラスメントについて

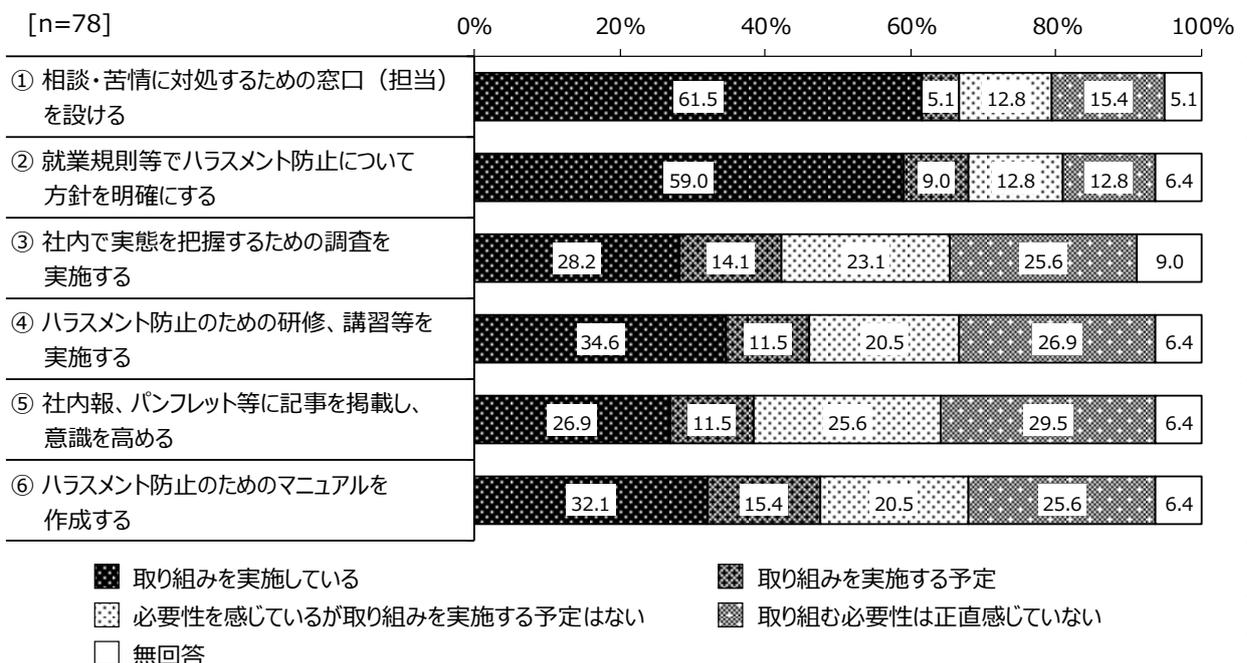
1 事業所におけるハラスメント問題

- 「問題になったことはない」が 65.4%となっている。
- 問題になったものは、「パワー・ハラスメントが問題になった」が 28.2%で最も高く、「セクシュアル・ハラスメントが問題になった」(9.0%) 以下の項目は 1 割未満となっている。



2 ハラスメント防止に対する取組

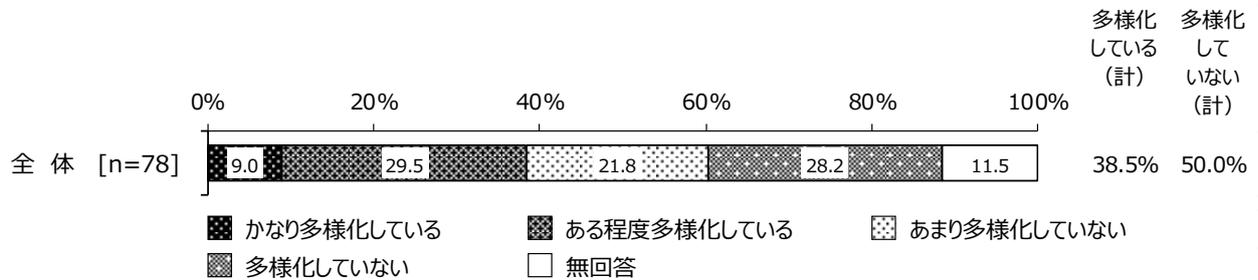
- 『相談・苦情に対処するための窓口 (担当) を設ける』(61.5%) と『就業規則等でハラスメント防止について方針を明確にする』(59.0%) は、「取り組みを実施している」が 5 割以上となっている。
- 他 4 項目は「取り組みを実施している」が 4 割未満、「取り組みを実施する予定」との合計が 5 割未満となっている。『社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高める』は、「必要性を感じているが取り組みを実施する予定はない」と「取り組む必要性は正直感じていない」の合計が 55.1%となっている。



V 多様性への取組について

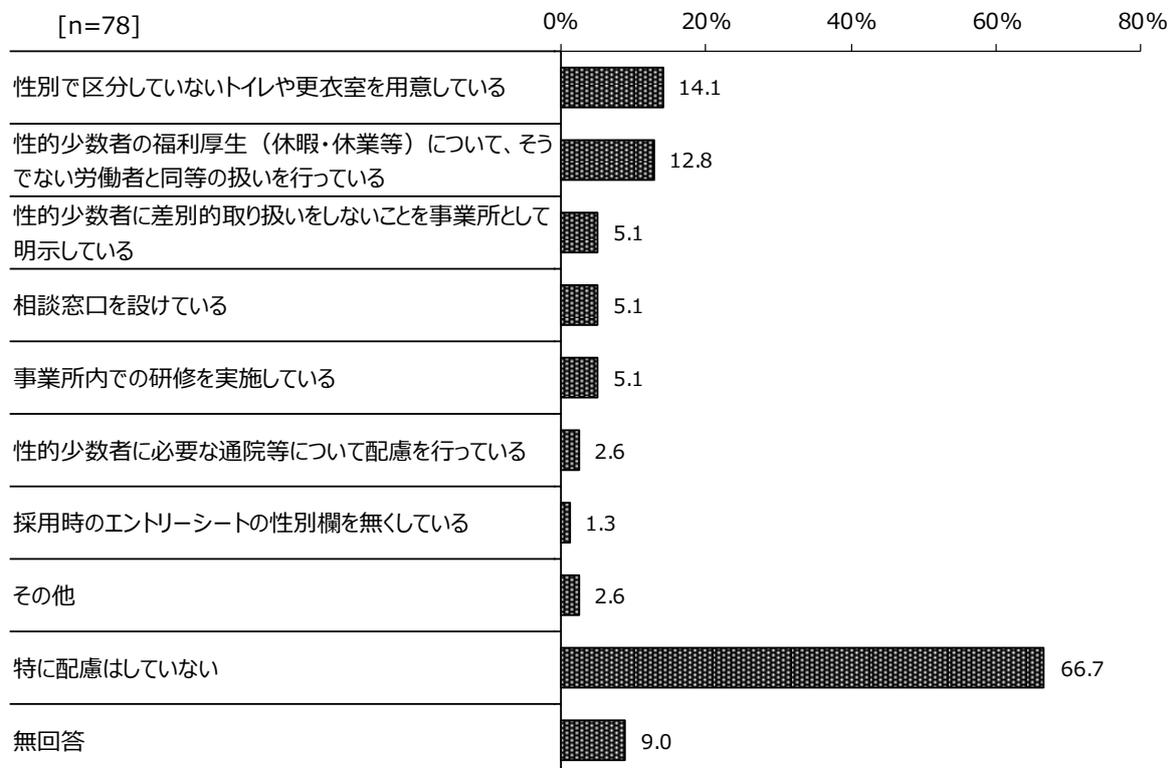
1 5年前と比べた人員構成の多様化（性別、国籍、雇用形態など）について

- 「ある程度多様化している」が 29.5%で最も高く、次いで「多様化していない」が 28.2%、「あまり多様化していない」が 21.8%、「かなり多様化している」が 9.0%となっている。「かなり多様化している」と「ある程度多様化している」を合わせた「多様化している（計）」は 38.5%となっている。



2 性的少数者に配慮した取組

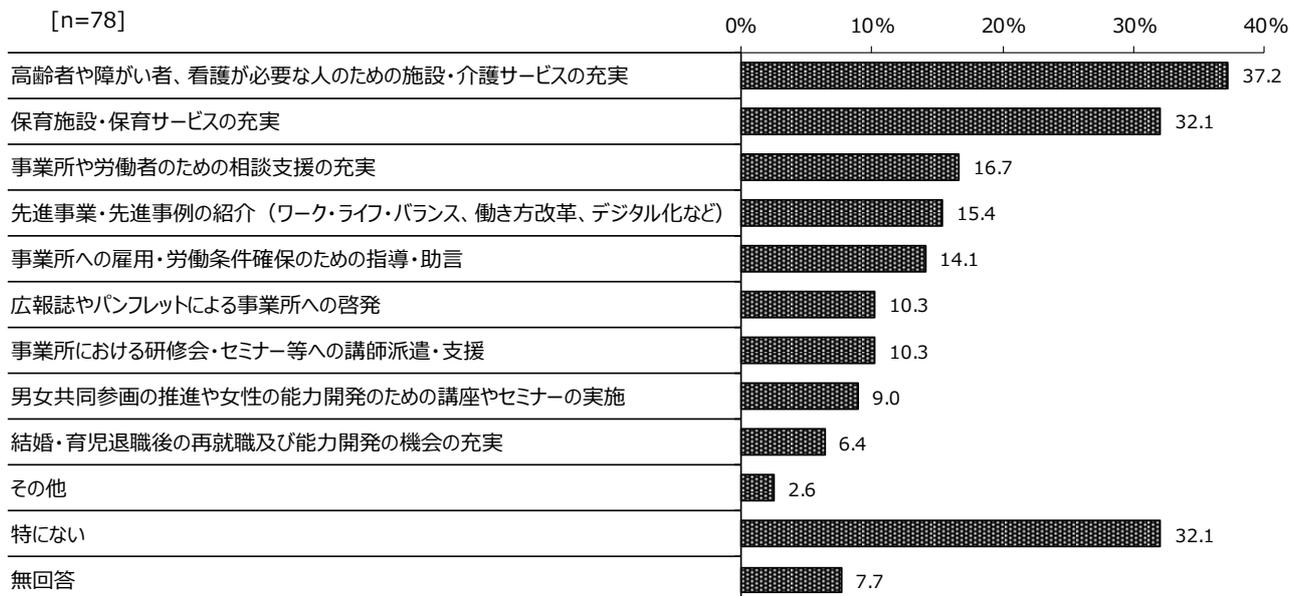
- 「特に配慮はしていない」が 66.7%となっている。
- 実践している取組は、「性別で区分していないトイレや更衣室を用意している」が 14.1%、「性的少数者の福利厚生（休暇・休業等）について、そうでない労働者と同等の扱いを行っている」が 12.8%となっており、「性的少数者に差別的取り扱いをしないことを事業所として明示している」（5.1%）以下の項目は 1 割未満となっている。



VI 行政施策について

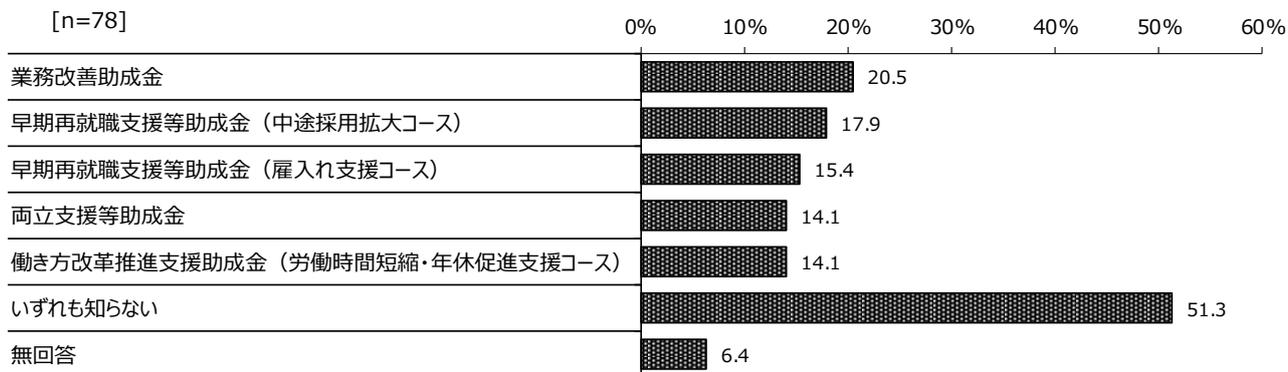
1 男女共同参画推進のために行政に期待する取組

- 「高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実」が 37.2%で最も高く、次いで「保育施設・保育サービスの充実」が 32.1%、「事業所や労働者のための相談支援の充実」が 16.7%、「先進事業・先進事例の紹介（ワーク・ライフ・バランス、働き方改革、デジタル化など）」が 15.4%となっている。
- 「特にない」は 32.1%となっている。



2 国が行っている制度の認知

- 「いずれも知らない」が 51.3%となっている。
- 知っているものは、「業務改善助成金」が 20.5%で最も高く、次いで「早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）」が 17.9%、「早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）」が 15.4%、「両立支援等助成金」と「働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）」が各 14.1%となっている。



令和7年度 男女共同参画推進に関する事業所アンケート調査報告書 概要版
 鎌ヶ谷市 市民生活部 市民活動推進課 男女共同参画室
 〒273-0195 鎌ヶ谷市新鎌ヶ谷二丁目6番1号