

令和4年度 『瀬戸市男女共同参画に関するアンケート調査(事業所)』 集計結果

集計期間：令和4年11月21日（月）～12月28日（水）
対象事業所：「瀬戸市ライフ・ワーク・バランス推進宣言」登録済みの33事業所（18事業所回答）

1 貴社について

F1 貴社の業種について

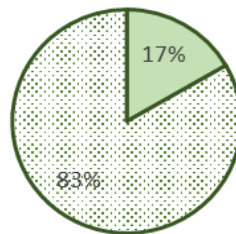
N=18

建設業	製造業	卸売業 小売業	金融業 保険業	サービス業	物流 倉庫業
2	10	2	1	2	1

F2 労働組合について

N=18

ある	ない
3	15



■ ある
■ ない

F3 従業員数などについて

N=15

(人)	正規従業員		パートタイマー・嘱託 ・派遣社員等	
	男性	女性	男性	女性
従業員数（役職者含む）	1,639 73%	606 27%	288 62%	178 38%
役職者数	※ 750 90%	※ 86 10%		
部長相当以上	48 94%	3 6%		
課長相当	198 98%	4 2%		
係長相当	343 88%	49 13%		

※この調査は企業からのアンケートに記載された数字をそのまま入力したもので、役職者数とその内数の合計に差異が生じている。

N=11

	男性	女性
正規従業員の平均勤続年数 （年）	16.9	13.9

2 女性の活躍を促進する取り組みについて

問1 女性の活躍を促進する取り組みについて

N=17

「①現在取り組んでいるもの」と「②取り組みを検討中のもの」をお知らせください。（複数回答可）

①現在取り組んでいるもの



②取り組みを検討中のもの



3 育児や介護に関する制度などについて

◆育児に関する制度について

問2 産休・育休以外の取組について

N=18

貴社では、育児を行う従業員を支援するため、産休・育休の他にどのような取り組みをしていますか。

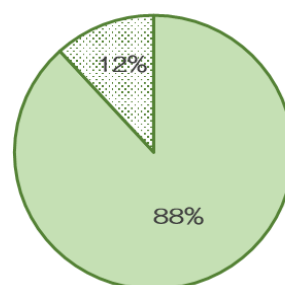
制度	制度の有無		利用実績		制度利用率
	あり	なし	あり	なし	
育児休業制度	17	1	14	3	82%
産後パパ育休制度	13	5	7	6	54%
短時間勤務の制度	17	1	13	4	76%
フレックスタイム制	8	10	5	3	63%
在宅勤務の制度	5	13	5	0	100%
始業時間・就業時間の繰り上げ・繰り下げ	14	4	12	2	86%
所定外労働をさせない制度	8	9	5	3	63%
企業内への託児所などの設置	2	16	2	0	100%
出産・育児に対する経済的支援	9	9	9	0	100%
管理職への研修の実施	8	10	8	0	100%
育児休業取得者の復職時の研修の実施	6	12	4	2	67%
本人の希望を考慮した職場配置	12	6	11	1	92%
育児休業中の給与の支給（育児休業給付金などは除く）	4	14	1	3	25%
育児休業職員の代替要員の配置	5	13	3	2	60%
育児休業取得をプラスに評価する人事制度	1	17	0	1	0%
出産を控えた女性職員への面談の実施	10	8	9	1	90%
妻が出産を控えた男性職員への面談の実施	2	16	2	0	100%
子どもの看護休暇制度	9	8	2	6	22%
1歳以上の子を養育する場合の育児休業制度の適用（概ね2歳～3歳まで）	16	2	9	2	56%
その他（子ども同伴）	1	0	1	0	100%

問3 育児休業制度を就業規則などで規定しているか

N=17

貴社では、育児休業制度を就業規則などで規定していますか。

就業規則や労働規則、内規などに定めてある	15
明文化はしていない	2
その他	0



- 就業規則や労働規則、内規などに定めてある
- 明文化はしていない

問4 本人または配偶者が出産した人数について

N=17

令和元年度から令和3年度の3年間で、出産した女性従業員の人数及び配偶者が出産した男性従業員の人数をご記入ください。

	令和元年	令和2年度	令和3年度
出産した女性従業員	31	33	27
内 育児休業取得人数	33	34	28
取得率(%)	106%	103%	104%
配偶者が出産した男性従業員	52	43	56
内 育児休業取得人数	0	0	3
取得率(%)	0%	0%	5%

※ 育児休業を取得した女性従業員について、前年度までに出産をして当該年度も育児休業を取得している女性も回答に含まれたため、取得率が100%を超過した。

◆育児に関する制度について

問5 介護を行う従業員への支援について

N=18

貴社では、介護を行う従業員を支援するために、どのような取り組みをしていますか。

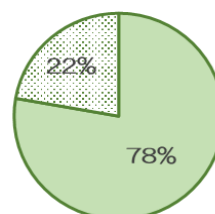
制度	制度の有無		利用実績		制度 利用率
	あり	なし	あり	なし	
介護休業制度	13	5	5	7	38%
短時間勤務の制度	15	3	7	7	47%
フレックスタイム制	9	9	4	4	44%
在宅勤務の制度	5	13	3	2	60%
始業時間・就業時間の繰り上げ・繰り下げ	14	4	8	5	57%
所定外労働をさせない制度	7	10	3	4	43%
介護休暇中の給与の支給	4	14	1	3	25%
介護サービスにかかる経済的支援	0	17	0	0	-
管理職への研修の実施	3	14	3	0	100%
本人の希望を考慮した職場配置	10	7	4	5	40%
介護休業職員の代替要員の配置	3	15	1	1	33%
介護休業取得をプラスに評価する人事制度	0	18	0	0	-
介護を要する家族のいる職員への面談の実施	5	13	2	3	40%
延べ日数93日以上介護への介護休業制度の適用	4	14	0	4	0%
その他	0	0	0	0	-

問6 介護休業制度の就業規則などでの規定について

N=18

貴社では現在、介護休業制度を就業規則などで規定していますか。

就業規則や労働規則、内規などに定めてある	14
明文化はしていない	4
その他	0



- 就業規則や労働規則、内規などに定めてある
- 明文化はしていない

問7 介護休業制度の取得について

N=18

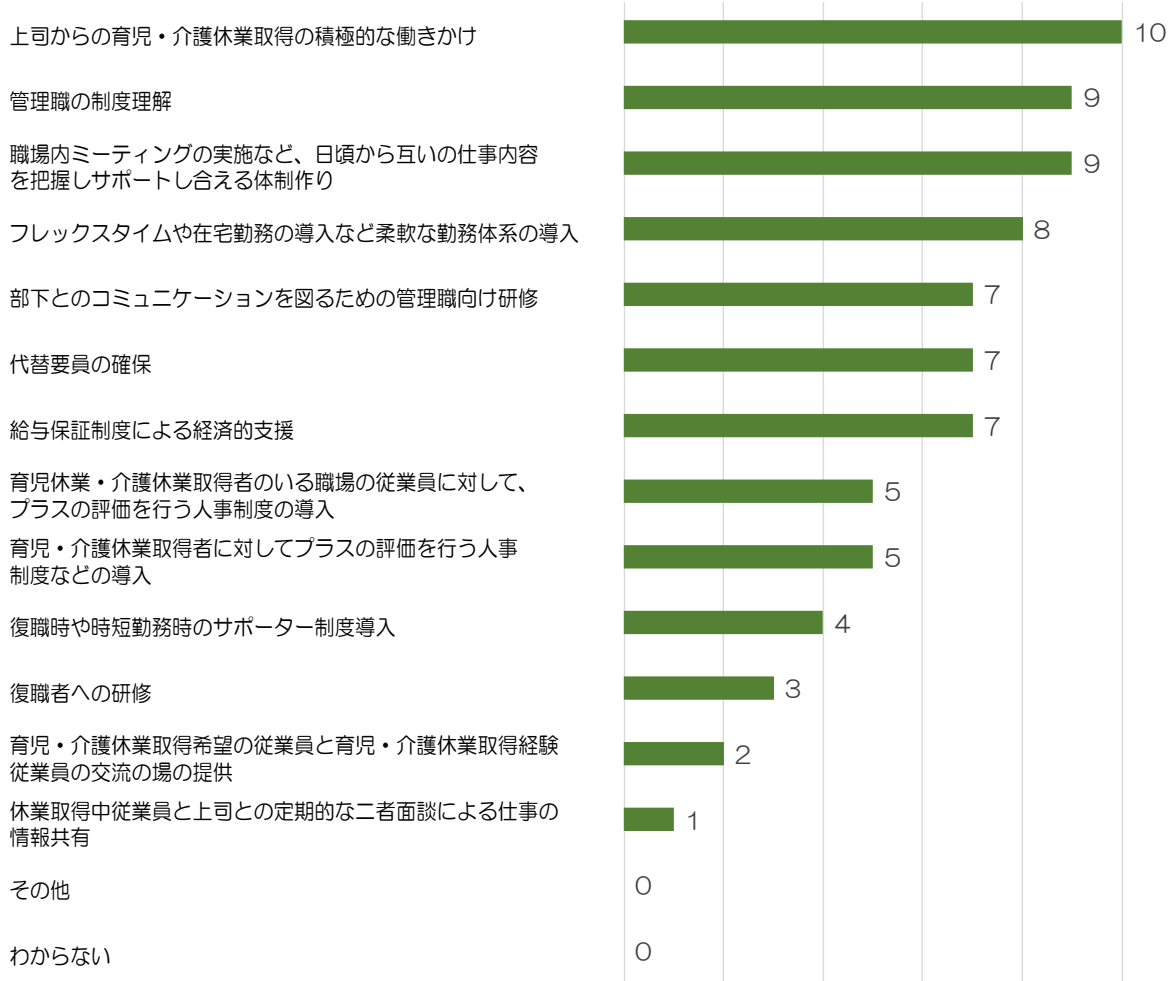
令和元年度から令和3年度までの3年間に介護休業制度を利用した状況について、ご記入ください。

	令和元年	令和2年度	令和3年度
女性従業員で介護休業を取得した人数	0	0	0
男性従業員で介護休業を取得した人数	1	0	0

問8 育児・介護休業制度の定着について

N=18

今後、育児・介護休業制度を定着させるために、効果的と思われるものは何ですか。（複数回答可）



4 仕事と生活の調和について

問9 有給取得について

N=14

貴社の正社員において、把握している直近1年間の平均的な有給休暇取得日数は何日間ですか。

平均的な有給取得日数	11.67（日/年）
------------	------------

問10 残業時間について

N=15

貴社の正社員において、令和3年度の1ヶ月あたりの平均的な残業時間は何時間ですか。

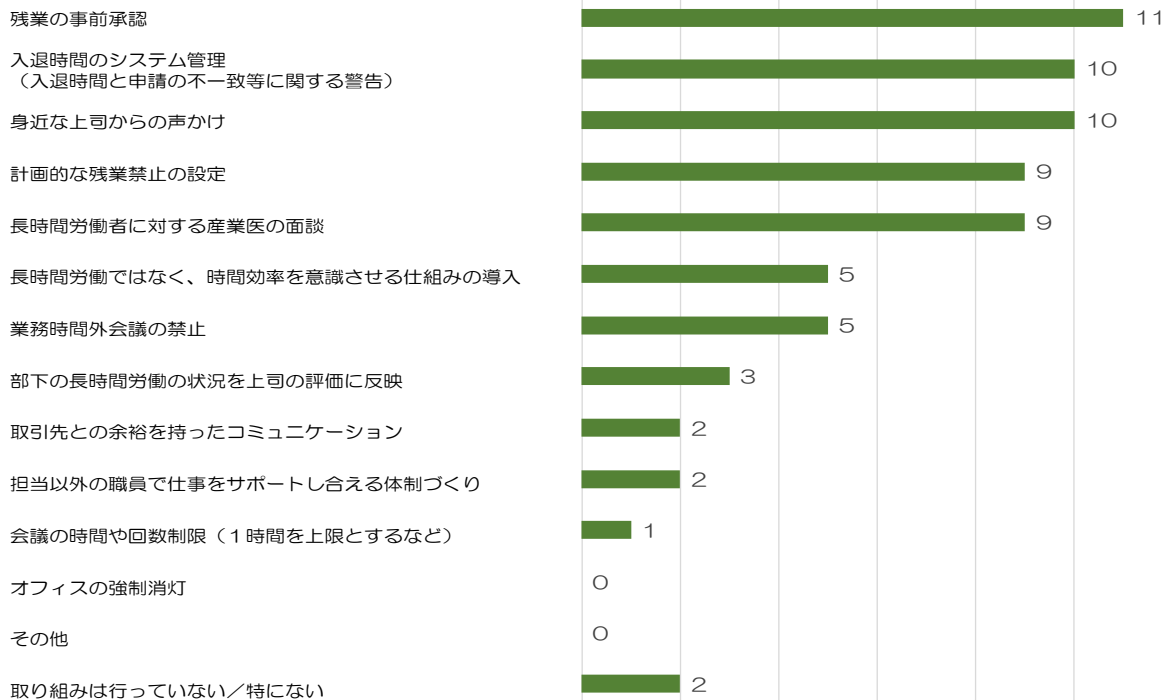
平均的な残業時間	12.69（時間/月）
----------	-------------

問 1 1 残業を削減するための取組について

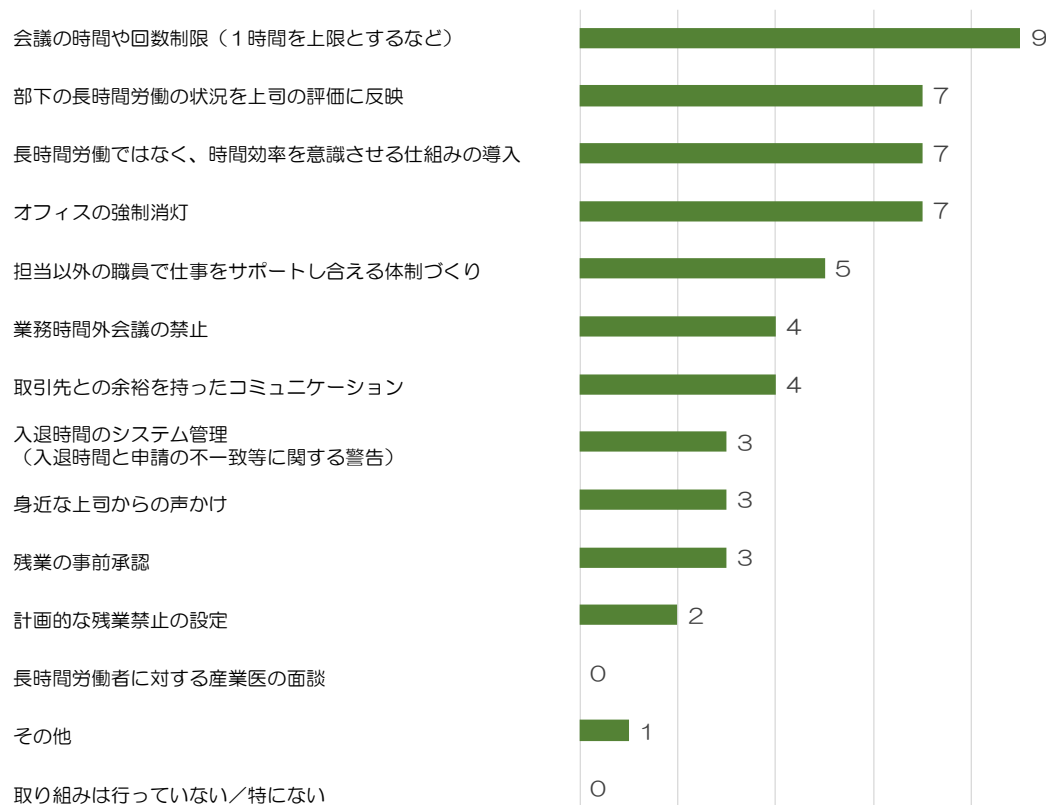
N=18

残業を削減するための取り組みとして、以下のうち、貴社で【A. 導入している取組】と、【B. 効果的だと思われる取組】を、それぞれお答えください。（複数回答可）

【A. 導入している取組】



【B. 効果的だと思われる取組】

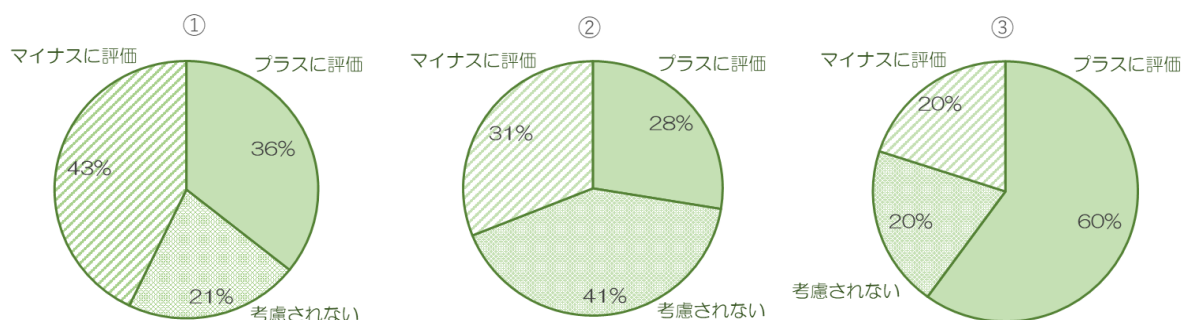


問12 人事評価について

N=16

貴社の人事評価において、以下の事項はどのように評価されていますか。

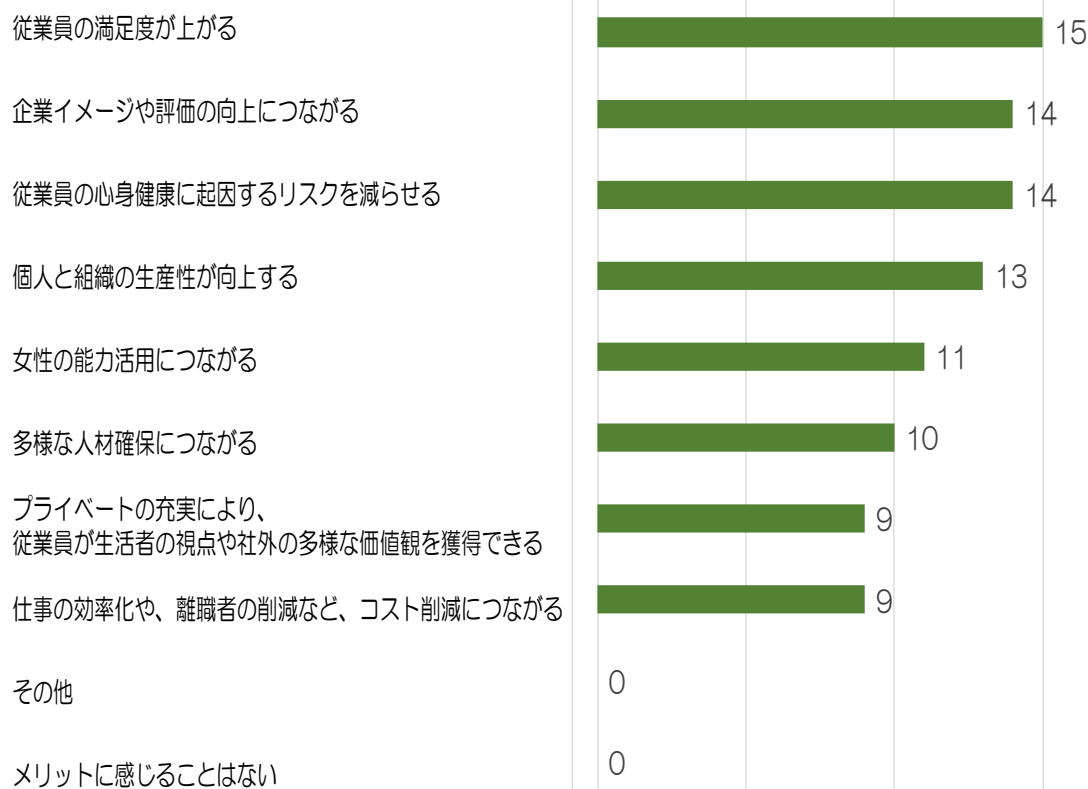
	人事評価での評価		
	プラスに評価	考慮されない	マイナスに評価
①残業や休日出勤をほとんどせず、 時間内に仕事を終えて帰宅すること	5	3	6
②自分に与えられた役割を果たし、 付与された有給休暇のほとんどを使用すること	8	12	9
③自己啓発に熱心に取り組み、その時間確保のために 与えられた仕事を早く終わらせること	3	1	1



問13 ライフ・ワーク・バランスの推進について

N=18

貴社では、従業員のライフ・ワーク・バランスを推進することのメリットをどのように考えていますか。



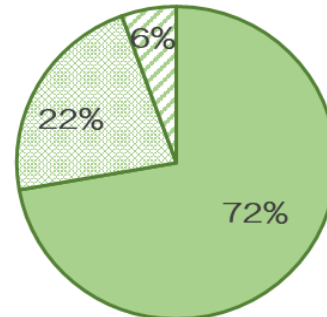
5 セクシャル・ハラスメント防止の取組について

問14 セクシャル・ハラスメント防止の取組について

N=18

貴社では現在、セクシャル・ハラスメント防止の取り組みを実施していますか。

実施している	13
実施していない	4
今後取り組む予定がある	1



■実施している ■実施していない ■今後取り組む予定がある

問14-1 問14で「1. 実施している」と回答した場合にお聞きます。

N=13

貴社では、セクシャル・ハラスメント防止のためにどのような取り組みを実施していますか。

相談・苦情などに対処する窓口を設置している



方針を就業規則などで明文化している



セクシャル・ハラスメントを防止するための啓発、情報提供を行っている



事後対策を取り決めている



セクシャル・ハラスメントを防止するためのマニュアルを作成している



その他

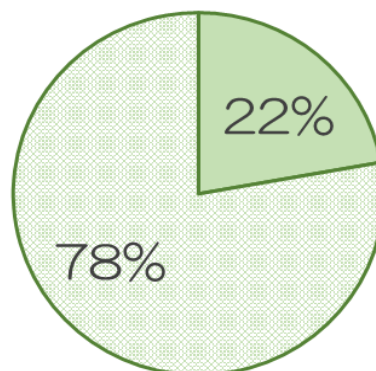


問15 セクシャル・ハラスメント被害の相談や報告について

N=18

貴社では、セクシャル・ハラスメント被害の相談や報告を受けたことがありますか。

ある	4
ない	14



■ある ■ない

6 多様な性に関する取組について

問16 性の多様性研修について

N=18

貴社では現在、LGBTQ等の多様な性について従業員向けに研修を実施していますか。（複数回答可）

毎年1回以上実施している	1
過去に1回以上実施したことがある	0
実施したことはない	17
必要性を感じていない	0
その他	0

問17 性的マイノリティに配慮した福利厚生制度について

N=17

貴社の福利厚生制度において、性的マイノリティの従業員に配慮した取組を実施していますか。

提供している	0
提供していない	15
提供できるサービスがない	2
今後提供する予定がある	0
その他	0

問18 性的マイノリティに配慮したサービスについて

N=17

貴社では、社外に対して性的マイノリティの方々が、家族と同様の関係として利用できるサービスを提供していますか。

実施している	0
実施していない	16
必要性を感じていない	1
今後実施する予定がある	0
その他	0

7 行政に対する要望その他について

問19 行政に対する要望について

N=17

女性従業員の労働環境の向上を図る上で、行政にどのようなことを望みますか。（複数回答可）



◎男女共同参画に関するご意見

- 特別対応ではあるが子供同伴業務に携わっている方がいます。
導入前は、個人的に懐疑的でしたが、実際2歳の女の子が職場に来ると、皆（他の従業員）が穏やかになり雰囲気や和んでいて、トライ前の気持ちと正反対で、受け入れに賛同しています。
又、自身の経験になりますが、子育て中の母親が気兼ねなく仕事ができる環境づくり（とくに家族・親）が強制的に必要だと考えます。
- 女性活躍と言われるが、実際どの様に採用して、評価して、昇級等させていくか、難しい問題だと思う。
- 女性の活躍に向けて、職場での意識改革に努め、女性の出産や育児休業からの円滑な復帰体制、女性が十分に能力が発揮でき、働きやすい職場づくりを目指して参ります。