

令和6年度 男女共同参画に関する調査 (事業所アンケート)

調査の概要

1 目 的

次期下関市男女共同参画基本計画を策定するにあたり、市内事業所における男女共同参画に対する取組の実態や意識、問題点を把握し、計画策定の検討資料とするもの。

2 調査内容

- I. 貴事業所の概要について
- II. 女性の職業生活における活躍の推進について
- III. 従業員の育児・介護との両立支援について
- IV. 男女がともに働きやすい職場環境づくりについて

3 調査方法等

- (1) 調査地域：下関市全域
- (2) 調査対象：従業員概ね20人以上の事業所 400事業所
- (3) 調査方法：郵送による調査票の配布、回収
- (4) 調査期間：令和6年12月4日（水）～令和7年1月14日（火）
- (5) 調査基準日：令和6年4月1日

4 回答結果

有効回答 110事業所（有効回収率 27.5%）

5 調査結果

市ホームページにて公開

6 調査結果の見方

- (1) 数表、図表中のnは回答事業所数を示す。
- (2) 複数回答の間については、回答数は適宜標記している。
- (3) 個別に参照事項がある場合は、※にて記載している。

調査結果

I. 貴事業所の概要について

問1 貴事業所の主な業種区分はどれですか。(〇は1つ)

	建設業	製造業	熱供給・水道業 電気・ガス・	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売・小売業	金融業、保険業	不動産業、 物品賃貸業	宿泊業、飲食 サービス業	教育・ 学習支援業	医療・福祉	サービス業	その他、無回答	計
事業所数	12	20	0	2	9	16	3	3	9	1	9	15	11	110
比率	10.9%	13.6%	1.9%	3.9%	13.6%	15.5%	7.8%	2.9%	4.9%	0.0%	5.8%	10.7%	9.7%	100.0%

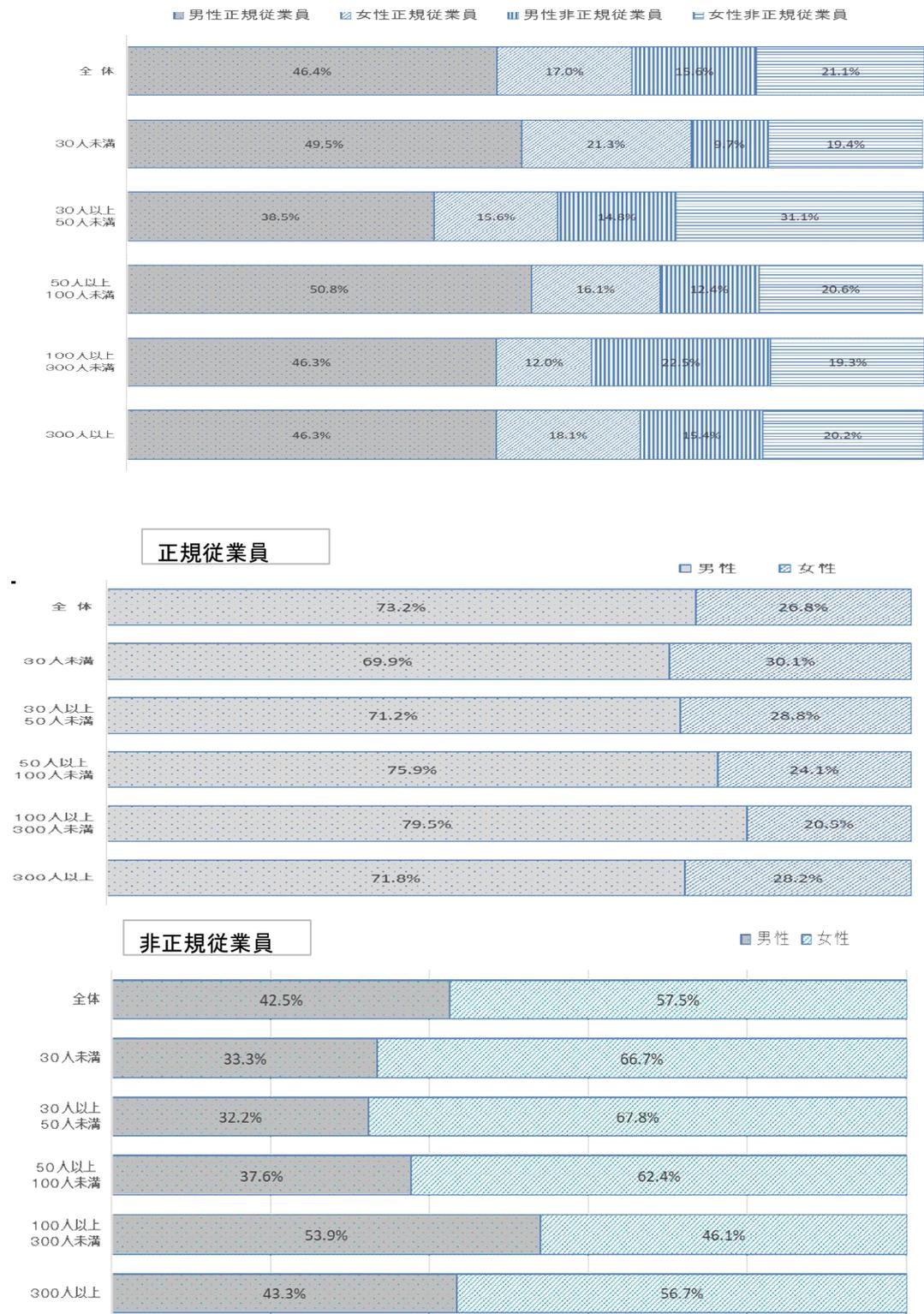
問2 事業所区分はどれですか。(〇は1つ)

事業所の従業員数が30人未満、30人以上50人未満、50人以上100人未満、100人以上300人未満、300人以上の5段階で集計を行った。

	単独事業所	本社・本店	支社・支店・ 営業所等	無回答	事業所数 計	比率
30人未満	19	9	13	5	46	41.8%
30人以上50人未満	13	9	5	0	27	24.5%
50人以上100人未満	6	7	5	0	18	16.4%
100人以上300人未満	2	4	3	1	10	9.1%
300人以上	3	3	2	1	9	8.2%
合計	43	32	28	7	110	100.0%

問3 貴事業所の従業員数を男女別で教えてください。(令和6年4月1日現在) (n=110)

全体の割合を見ると、半数は男性正規従業員が占めている。非正規従業員の割合では、女性のほうが男性よりも割合が大きいことが分かる。



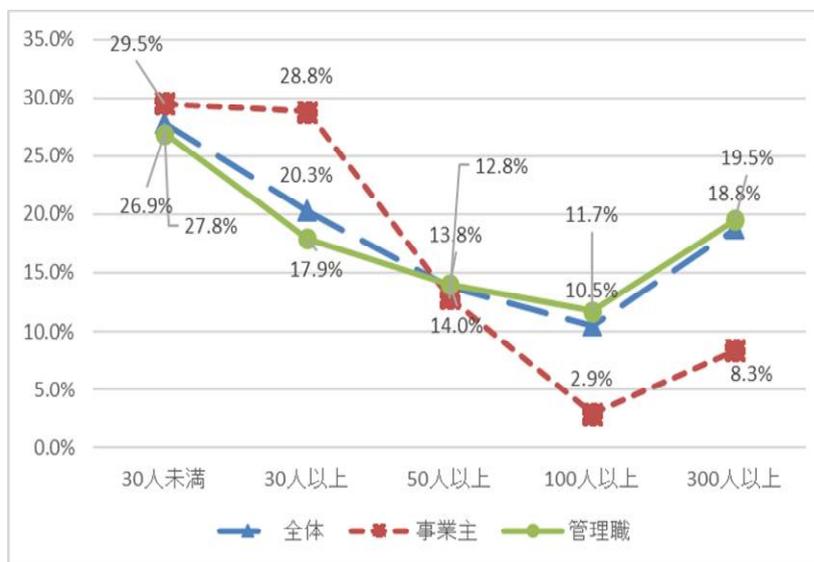
問4 事業主・管理職について、男女別の人数を教えてください。令和6年4月1日現在)

事業主・役員と管理職（係長級以上）ともに女性がいた事業所は1割ほどで、どちらにも女性がいない事業所は3割となっている。前回令和元年度調査より減っている。女性管理職の割合は18.3%となっており、前回調査よりかなり上がっている。

区 分	事業所数	比 率	令和元年度 事業所数	令和元年度 比率
女性事業主・常勤役員と女性管理職(係長級以上)がいる	13	11.8%	10	9.7%
女性事業主・常勤役員はいるが、女性管理職(係長級以上)がいない	19	17.3%	6	5.8%
女性事業主・常勤役員はいないが、女性管理職(係長級以上)はいる	46	41.8%	44	42.7%
両方いない	32	29.1%	43	41.7%
合 計	110	100.0%	103	100.0%

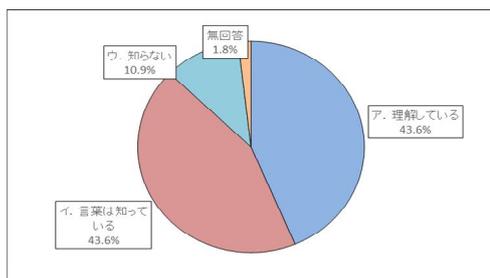
区 分	人 数(人)		令和元年度 人数(人)	
		うち女性 (人)		うち女性 (人)
事業主・常勤役員	261	52	246	23
管理職(係長級以上)	1,389	250	1,515	171
合 計	1,650	302	1,761	194
女性管理職の割合	18.3%		11.0%	

規模別



Ⅱ. 女性の職業生活における活躍の推進について

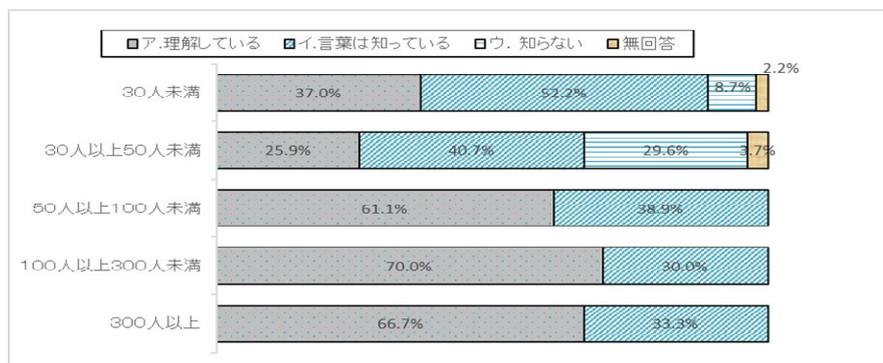
問5 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)について、ご存知ですか。(〇は1つ) (n=110)



「ア. 理解している」「イ. 言葉は知っている」が8割を超えた結果となった。

一方で、事業主行動計画の策定を義務付けられていない100人未満の事業所のうち50人未満の事業者で「ウ. 知らない」との回答が見られた。

規模別

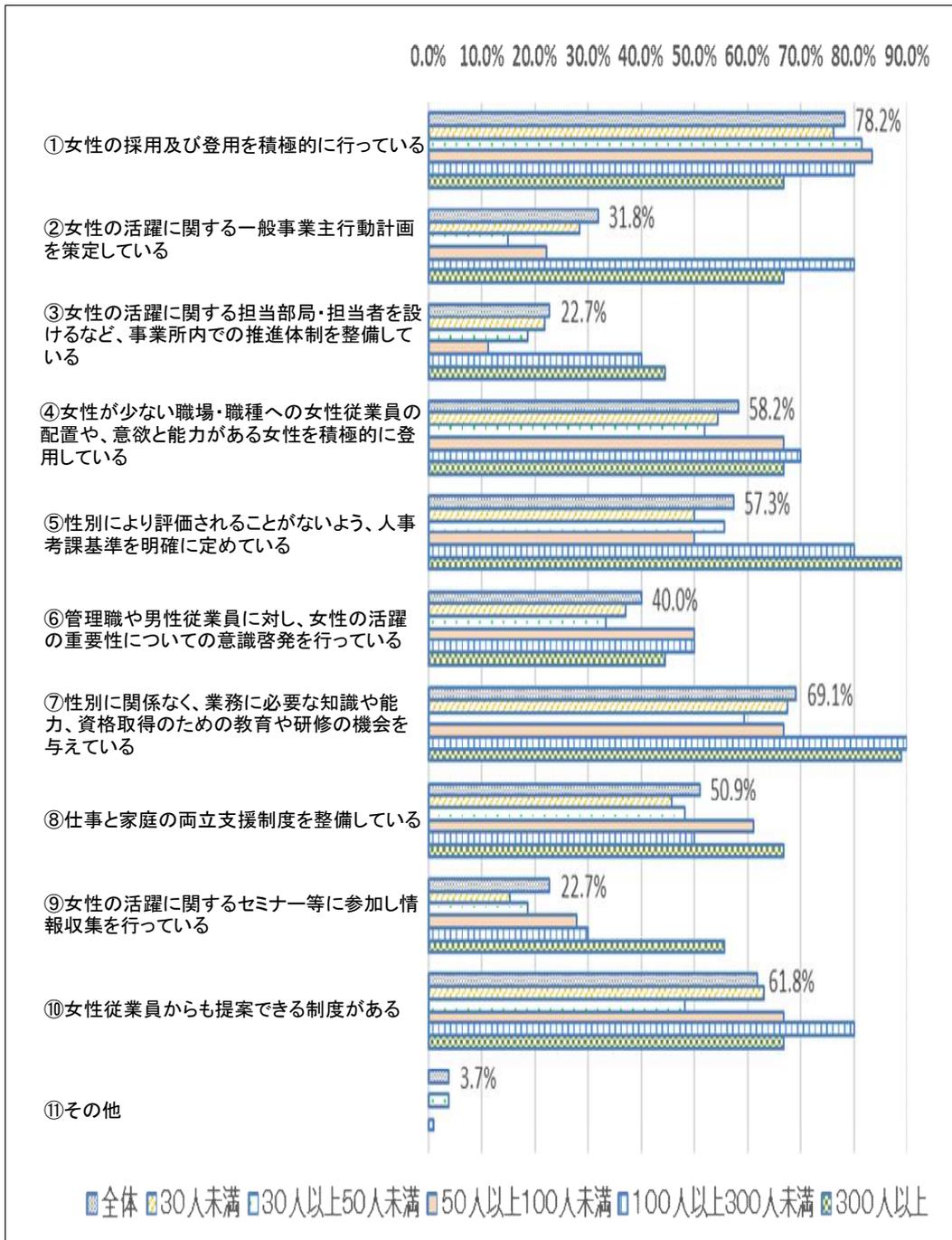


問6 貴事業所では、女性が活躍できるようにするため、次のような取組がありますか。(〇は①～⑪でそれぞれ1つ) (n=103)

事業所の取組は「①女性の採用及び登用を積極的に行っている」(78.2%)ご最も高く、以下「⑦性別に関係なく、業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修の機会を与えている」(69.1%)、「⑩女性従業員からも提案できる制度がある」(61.8%)と続いている。

取組内容	事業所数	比率	令和元年度 事業所数	令和元年度 比率
①女性の採用及び登用を積極的に行っている	86	78.2%	82	79.6%
②女性の活躍に関する一般事業主行動計画を策定している	35	31.8%	28	27.2%
③女性の活躍に関する担当部局・担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している	25	22.7%	19	18.4%
④女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性を積極的に登用している	64	58.2%	63	61.2%
⑤性別により評価されることがないように、人事考課基準を明確に定めている	63	57.3%	81	78.6%
⑥管理職や男性従業員に対し、女性の活躍の重要性についての意識啓発を行っている	44	40.0%	50	48.5%
⑦性別に関係なく、業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修の機会を与えている	76	69.1%	93	90.3%
⑧仕事と家庭の両立支援制度を整備している	56	50.9%	60	58.3%
⑨女性の活躍に関するセミナー等に参加し情報収集を行っている	25	22.7%	27	26.2%
⑩女性従業員からも提案できる制度がある	68	61.8%	66	64.1%
⑪その他	3	2.7%	1	1.0%

規模別



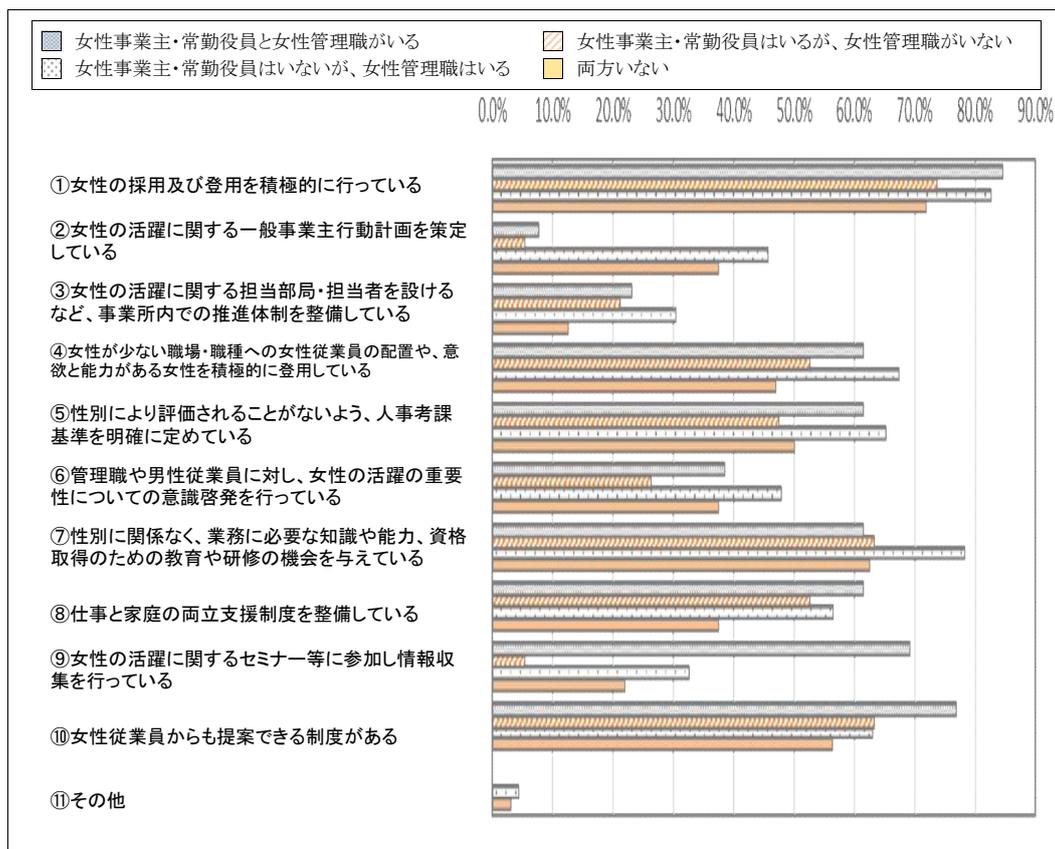
「その他」

- ・マナーアップの研修参加
- ・看護休暇及び短時間勤務制度を利用しやすい仕組みを整備

問4における、女性事業主・常勤役員、女性管理職の有無ごとで見た場合、『女性事業主・常勤役員と女性管理職がいる』事業所及び「女性事業主・常勤役員はいないが女性管理職はある」事業所、つまり女性管理職がいる事業所が各取り組みが高い傾向がある。

取組内容	女性事業主・常勤役員と女性管理職がいる (事業所総数13)		女性事業主・常勤役員はいるが、女性管理職がいない (事業所総数19)		女性事業主・常勤役員はいないが、女性管理職はいる (事業所総数46)		両方いない (事業所総数32)	
	事業所数	比率	事業所数	比率	事業所数	比率	事業所数	比率
①女性の採用及び登用を積極的に行っている	11	84.6%	14	73.7%	38	82.6%	23	71.9%
②女性の活躍に関する一般事業主行動計画を策定している	1	7.7%	1	5.3%	21	45.7%	12	37.5%
③女性の活躍に関する担当部局・担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している	3	23.1%	4	21.1%	14	30.4%	4	12.5%
④女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性を積極的に登用している	8	61.5%	10	52.6%	31	67.4%	15	46.9%
⑤性別により評価されることがないよう、人事考課基準を明確に定めている	8	61.5%	9	47.4%	30	65.2%	16	50.0%
⑥管理職や男性従業員に対し、女性の活躍の重要性についての意識啓発を行っている	5	38.5%	5	26.3%	22	47.8%	12	37.5%
⑦性別に関係なく、業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修の機会を与えている	8	61.5%	12	63.2%	36	78.3%	20	62.5%
⑧仕事と家庭の両立支援制度を整備している	8	61.5%	10	52.6%	26	56.5%	12	37.5%
⑨女性の活躍に関するセミナー等に参加し情報収集を行っている	9	69.2%	1	5.3%	15	32.6%	7	21.9%
⑩女性従業員からも提案できる制度がある	10	76.9%	12	63.2%	29	63.0%	18	56.3%
⑪その他	0	0.0%	0	0.0%	2	4.3%	1	3.1%

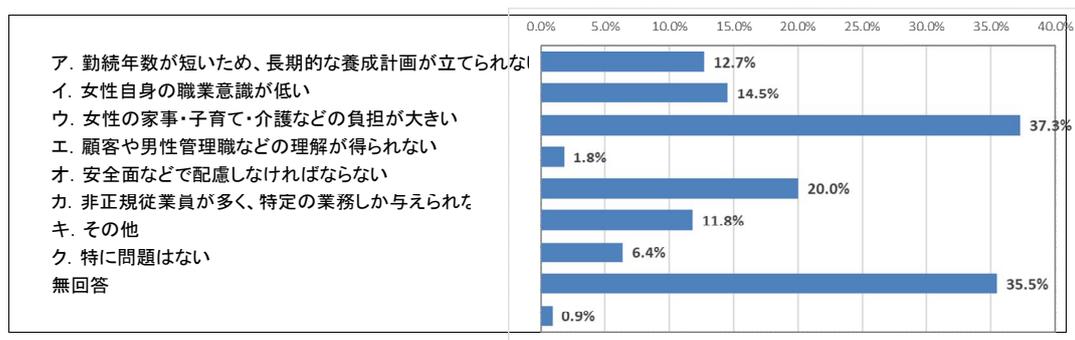
役職別



問7 貴事業所では、女性従業員が活躍するにあたってどのような問題がありますか。(〇はいくつでも)

「ウ. 女性の家事・子育て・介護などの負担が大きい」(37.3%)の比率が大きく、以下「ク. 特に問題ない」(35.5%)、「オ. 安全面などで配慮しなければならない」(20.0%)と続いている。

取組内容	事業所数	比率
ア. 勤続年数が短いため、長期的な養成計画が立てられない	14	12.7%
イ. 女性自身の職業意識が低い	16	14.5%
ウ. 女性の家事・子育て・介護などの負担が大きい	41	37.3%
エ. 顧客や男性管理職などの理解が得られない	2	1.8%
オ. 安全面などで配慮しなければならない	22	20.0%
カ. 非正規従業員が多く、特定の業務しか与えられない	13	11.8%
キ. その他	7	6.4%
ク. 特に問題ない	39	35.5%
無回答	1	0.9%



「その他」

- ・体力面での不安
- ・年収の壁問題のみ。
- ・管理職でも同等の男性社員との給与面に大きな差がある
- ・加工場で加工⇒生産⇒ 迄一括して担当している
- ・正社員になりたがらい。パートの方が楽と思っている。
- ・業界的に女性が活躍するイメージが少ない為、女性技術者を探すことに苦労している。

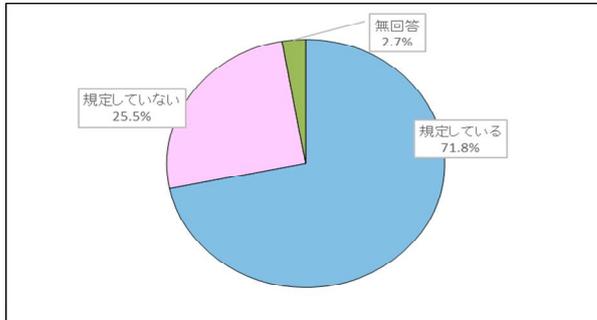
Ⅲ. 従業員の育児・介護との両立支援について

問8 就業規則において、育児休業期間は、お子さんが何歳になるまでと規定されていますか。
(n=110)

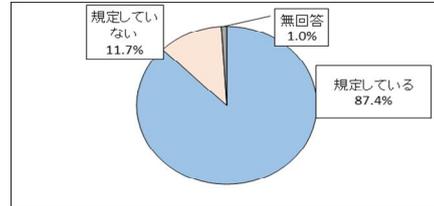
就業規則に規定して事業所が71.8%と令和元年度と比較するとかなり減少している。

規模別で見ると、30人未満の事業所と100人以上300人未満の事業所に育児休業の規定を導入していない事業所がやや多くみられる。

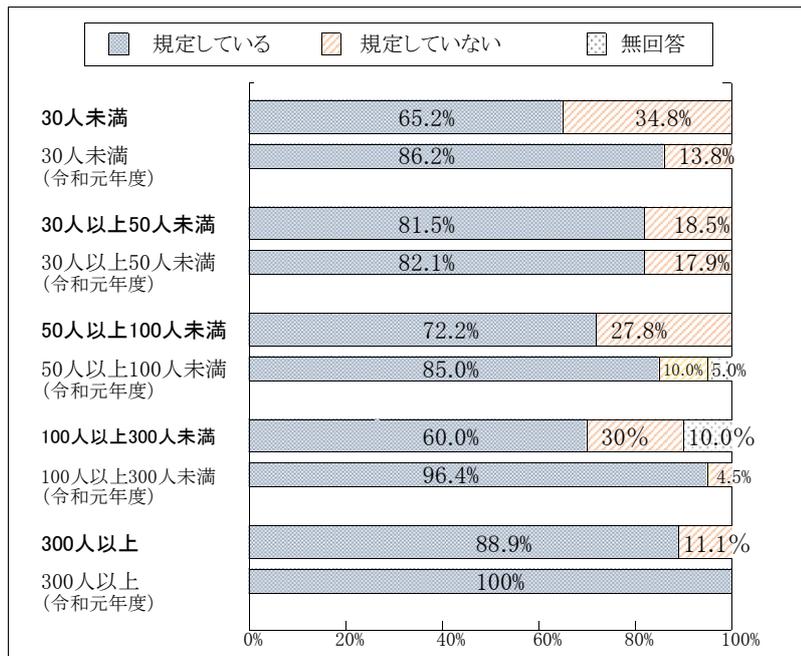
【令和6年度】



【令和元年度】



規模別

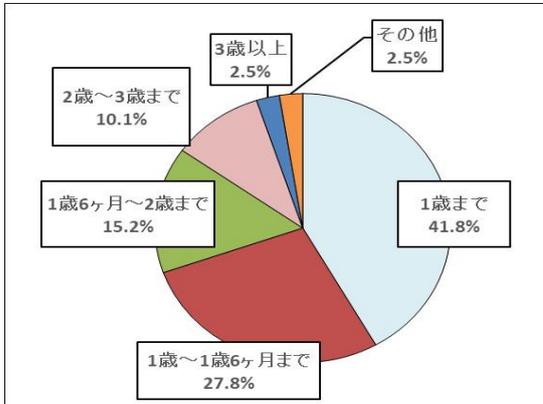


●育児休業制度がある事業所で、育児休業をとれる期間について

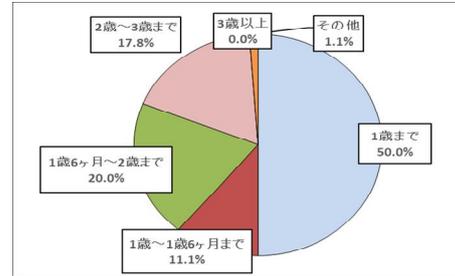
「1歳まで」と「1歳から1歳6ヶ月まで」という回答で7割近くを占め、3歳以上は2.5%あった。
令和元年度調査と比較して、1歳以上の育児休業を認めている事業所の割合が大きくなっている。

育児休業期間

【令和6年度】



【令和元年度】



育児休業が取れる期間	事業所数	比率	令和元年度 事業所数	令和元年度 比率
1歳まで	33	41.8%	45	50.0%
1歳から1歳6ヵ月まで	22	27.8%	10	11.1%
1歳6ヵ月から2歳まで	12	15.2%	18	20.0%
2歳から3歳まで	8	10.1%	16	17.8%
3歳以上	2	2.5%	0	0.0%
その他	2	2.5%	1	1.1%

問8-1 直近の事業年度(または把握できる直近の1年間)における、従業員又はその配偶者が
出産した人数と、育児休業の取得状況を教えてください。(n=110)

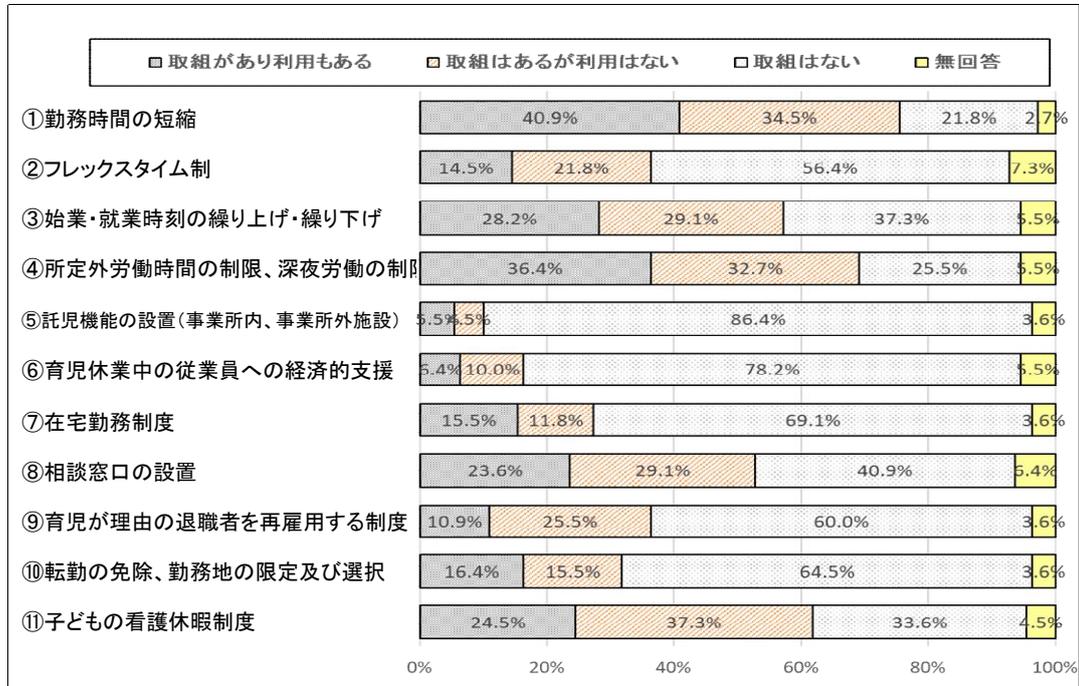
女性の育児休業の取得率は93.7%、平均取得日数が365.4日であり、令和元年度調査の
の取得率、平均取得日数ともに増加している。

男性の育児休業の取得率は33.6%、平均取得日数が41.1日であり、令和元年度調査の
の取得率、平均取得日数ともに大幅に増加している。最長取得日数も令和元年度の10日
であるのに対して令和6年度は180日と大幅に長くなっている。

	令和6年度		令和元年度	
	人数	取得率	人数	取得率
配偶者が出産した男性従業員	107人	33.6%	159人	8.2%
うち育児休業取得者	36人		13人	
平均取得日数	41.1日		3.7日	
出産した女性従業員	63人	93.7%	58人	93.1%
うち育児休業取得者	59人		54人	
平均取得日数	365.4日		248.9日	

問9 貴事業所では、働きながら育児を行う従業員のため、次のような取組がありますか。(〇は①～⑫でそれぞれ1つ) (n=103)

事業所の取組、実際の利用ともに割合が高いのは、「①勤務時間の短縮」、「③始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」、「④所定外労働時間の制限、深夜労働の制限」等の時間に関する制度であった。「⑤託児機能の設置」や「育児休業中の従業員への経済的支援」等の時間によらない制度の取組は進んでいない。

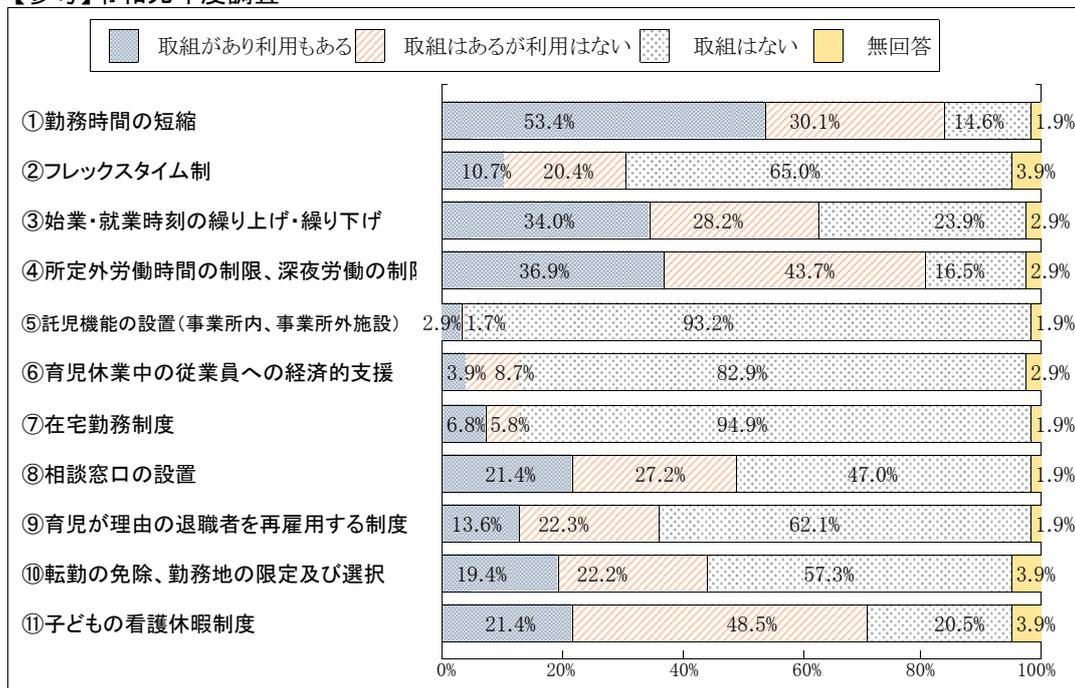


割合の高い順

取組があり利用もある制度	①勤務時間の短縮	④所定外労働時間の制限、深夜労働の制限	③始業・就業時刻の繰り上げ、繰り下げ	⑪子どもの看護休暇制度
取組はあるが利用がない制度	⑪子どもの看護休暇制度	①勤務時間の短縮	④所定外労働時間の制限、深夜労働の制限	③始業・就業時刻の繰り上げ、繰り下げ ⑧相談窓口の設置

令和元年度調査と比較すると、「取組があり利用もある」については「⑦在宅勤務制度」の利用の割合が大きく伸びている。「勤務時間の短縮」「始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が減少しているが、「②フレックスタイム制」「⑦在宅勤務」を導入した事業者が増加している影響があると考ええる。

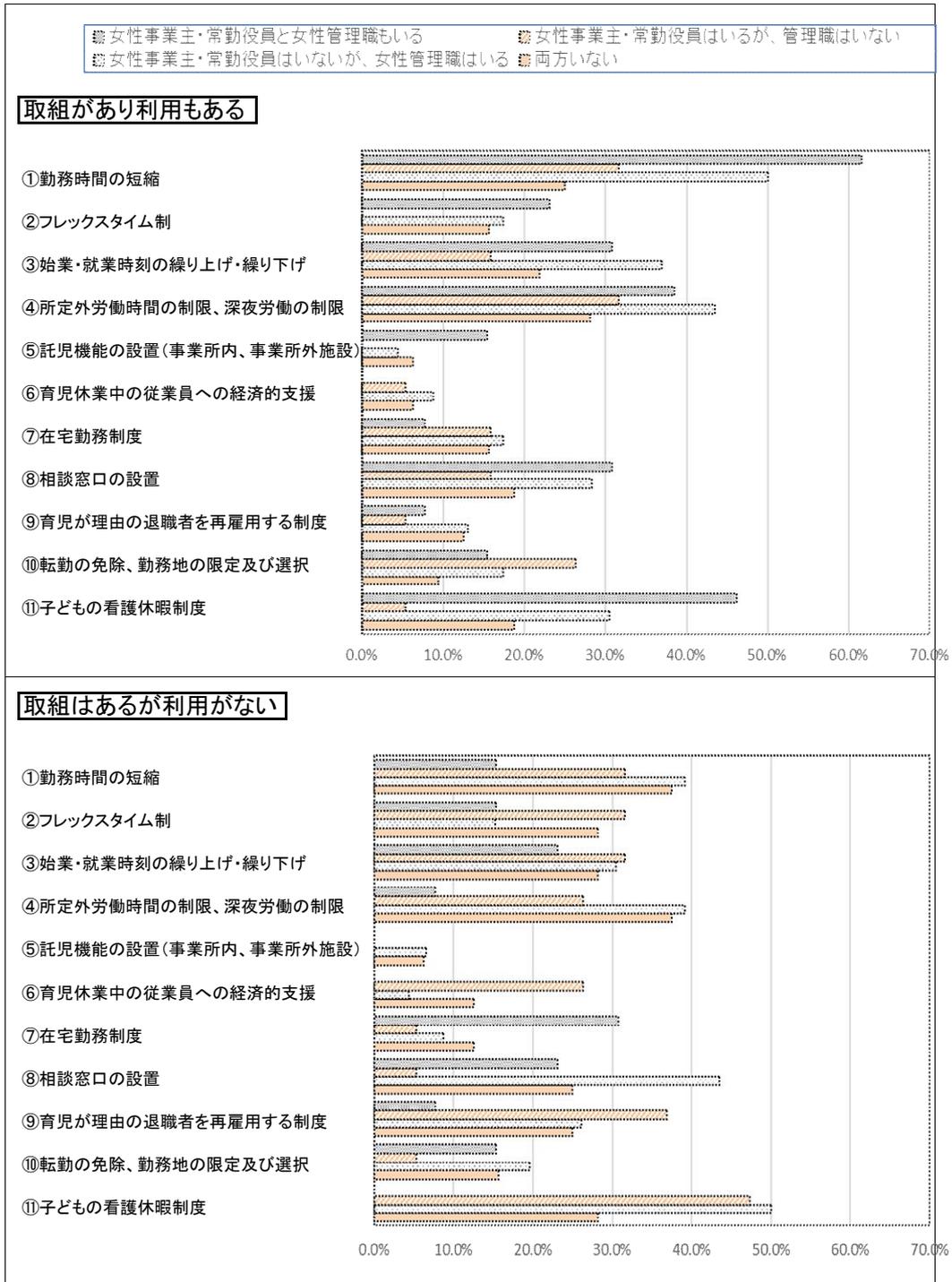
【参考】令和元年度調査



「その他」1件
・育児休職等規定による。

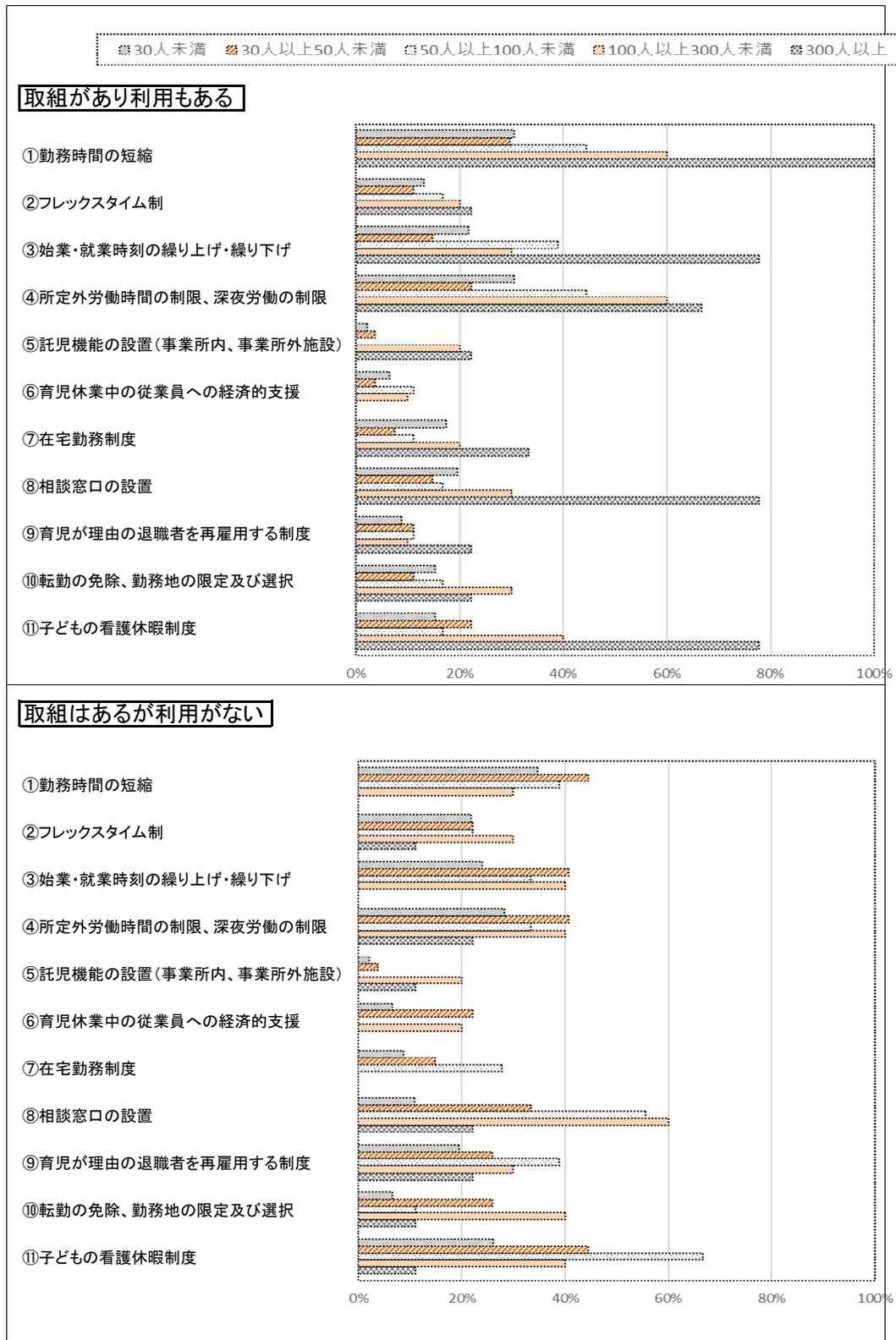
問4における、女性事業主・常勤役員、女性管理職の有無ごとで見た場合、「取組があり利用もある」事業所は、『女性事業主・常勤役員と女性管理職がいる』事業所及び『女性事業主常勤役員はいないが、女性管理職がいる』事業所の数値が他の区分より高い項目が多く、女性管理職のいる事業所が高くなっている。

また、「取組はあるが利用がない」については、『女性事業主・常勤役員と女性管理職がいる』事業所では、「⑪子どもの看護休暇制度」が0%であり、利用の高さが窺える。



問2における、事業所の規模別で見た場合、「取組があり利用もある」事業所は、規模が大きい事業所ほど取組、利用が進んでいる傾向がみられる。

「①勤務時間の短縮」については、『300人以上』の事業所の利用は100%である。また規模の小さい事業所は取組があっても利用が進んでいない傾向がみられる。

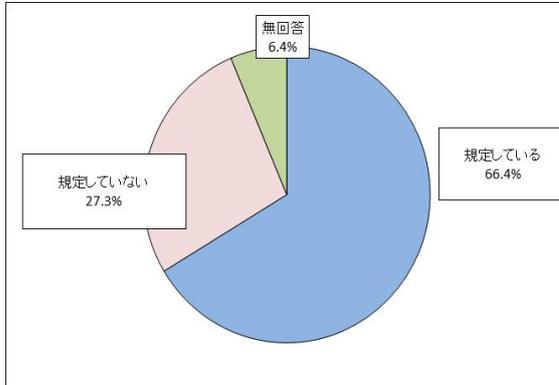


問10 就業規則において、介護休業期間は、何日と規定されていますか。(n=110)

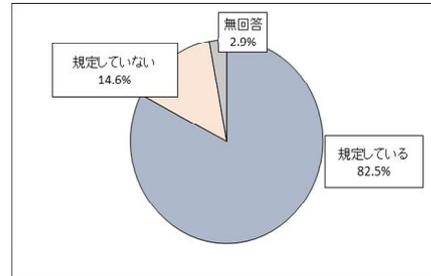
66.4%の事業所が就業規則において介護休業期間を規定しており、前回令和元年度調査よりかなり減少している。

規模別で見ると、規模が大きい事業所のほうが介護休業の規定を導入している事業所が多い状況である。

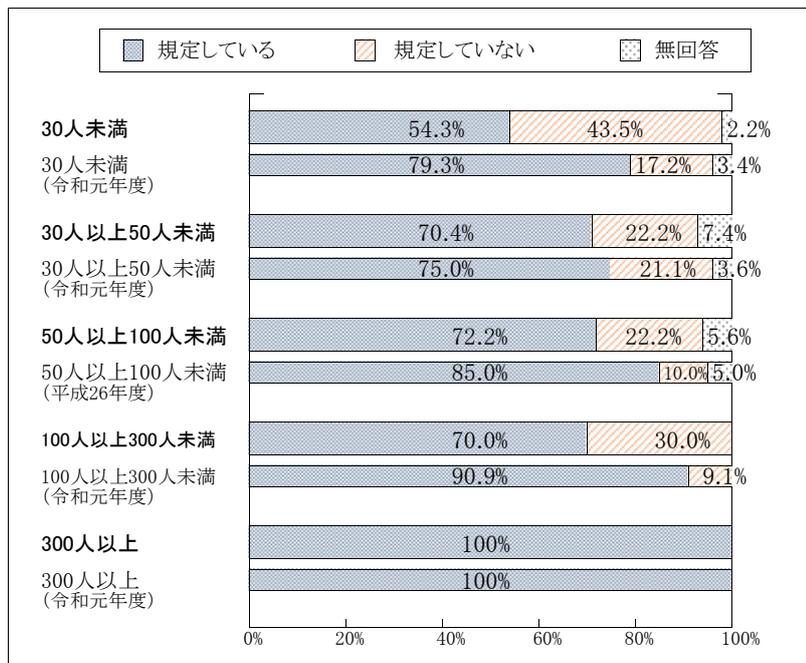
【令和6年度】



【令和元年度】



規模別

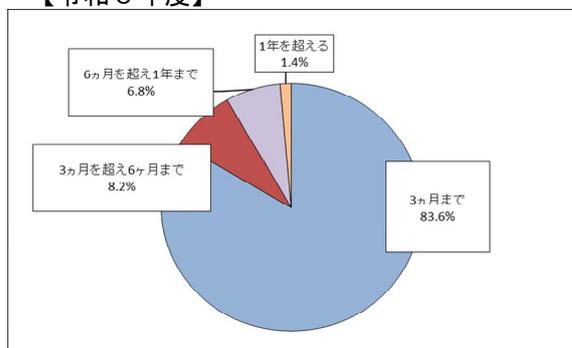


●介護休業制度がある事業所で、介護休暇をとれる期間について

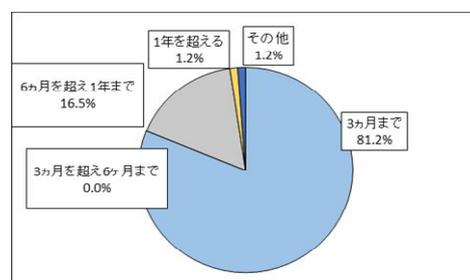
「3ヵ月まで」(83.6%)という回答が最も多く、「3ヵ月を超え6ヵ月まで」(8.2%)が続き、この2つでほぼ全体を占めている。(n=73)

介護休業期間

【令和6年度】



【令和元年度】



介護休業が取れる期間	事業所数	比率	令和元年度 事業所数	令和元年度 比率
3ヵ月まで	61	83.6%	69	81.2%
3ヵ月を超え6ヵ月まで	6	8.2%	0	0.0%
6ヵ月を超え1年まで	5	6.8%	14	16.5%
1年を超える	1	1.4%	1	1.2%
限度なし	0	0.0%	0	0.0%
その他	0	0.0%	1	1.2%

問10-1 直近の事業年度(または把握できる直近の1年間)における、介護休業を取得した従業員の人数と平均取得日数を教えてください。(n=110)

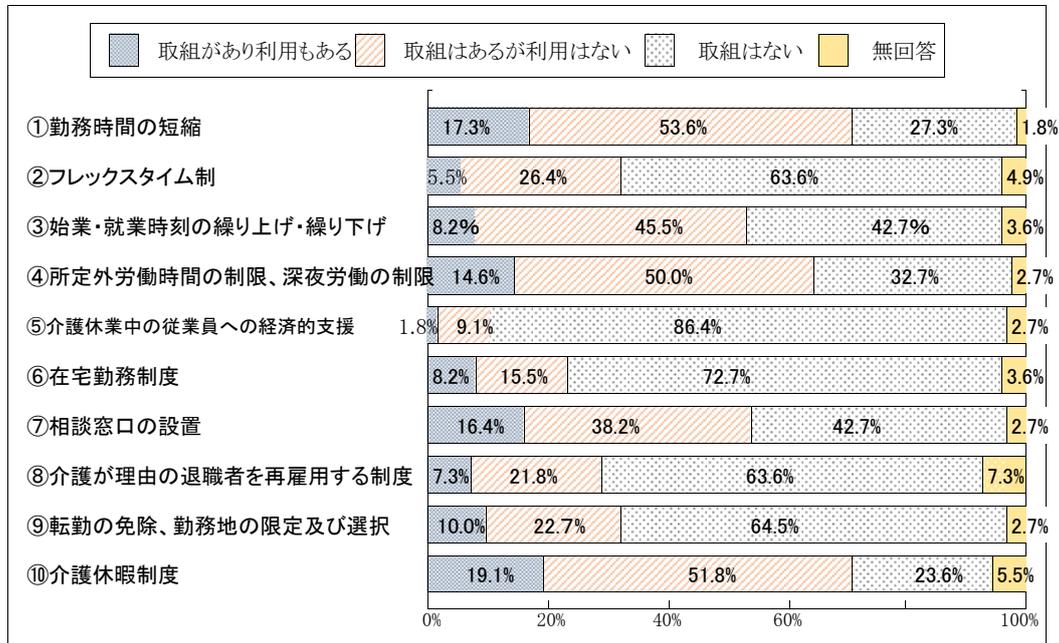
介護休業を取得した人数及び平均取得日数は男性従業員、女性従業員ともに、令和元年度調査よりも増加している。

	令和6年度	令和元年度
取得した男性従業員	5人	0人
平均取得日数	61.6日	0日
取得した女性従業員	9人	4人
平均取得日数	44.2日	33.0日

問11 貴事業所では、働きながら介護を行う従業員のために、次のような取組がありますか。(〇は①～⑩でそれぞれ1つ) (n=110)

取組の割合が高いのは、「①勤務時間の短縮」、「④所定外労働時間の制限、深夜労働の制限」「⑩介護休暇制度」となっているが、表中のいずれの事業も利用は進んでいない。

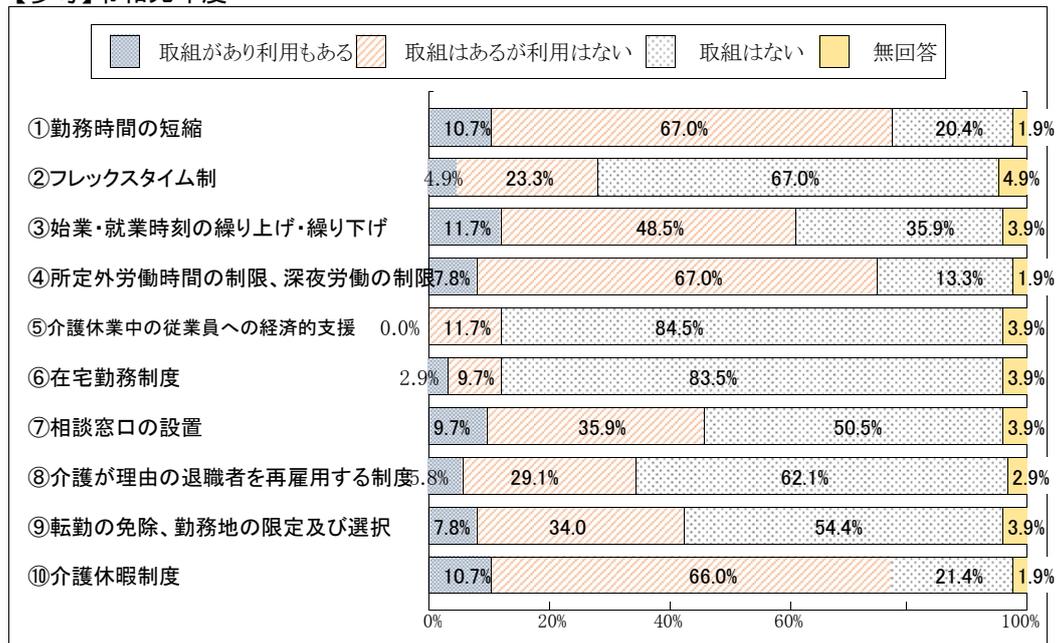
問9の育児を行う従業員への取組の状況と比べ、取組と利用の差が大きい。



取組があり利用もある制度	②介護休暇制度	①勤務時間の短縮	⑦相談窓口の設置	④所定外労働時間の制限、深夜労働の制限
取組はあるが利用がない制度	①勤務時間の短縮	⑩介護休暇制度	④所定外労働時間の制限、深夜労働の制限	③始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ

令和元年度調査と比較すると全体的に利用は増えている傾向はある。
 取組についていえば、コロナ禍の影響か、「⑥在宅勤務」の取組が増加し、逆に「⑨転勤の免除、勤務地の限定及び選択」は減少している。

【参考】令和元年度

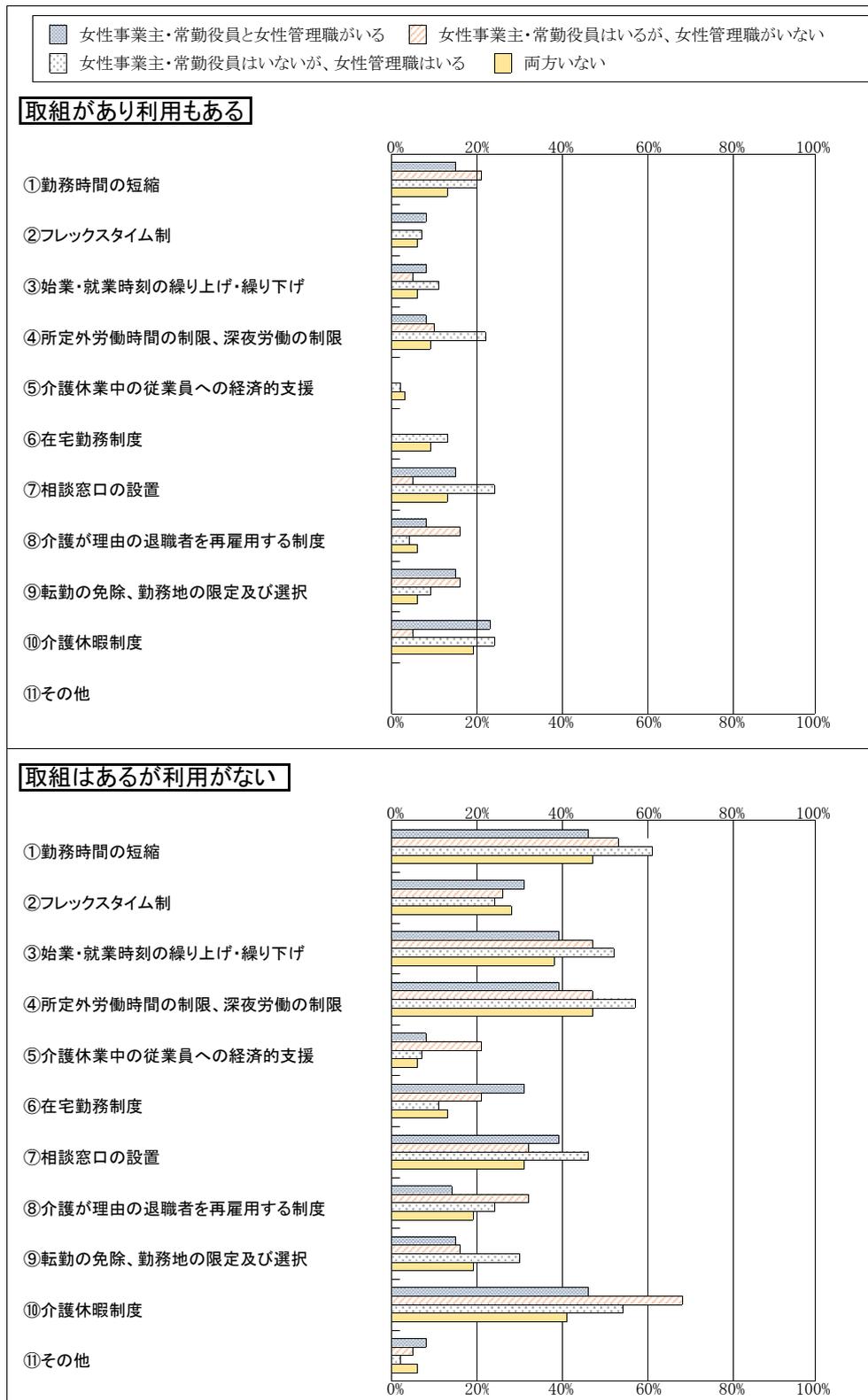


「その他」

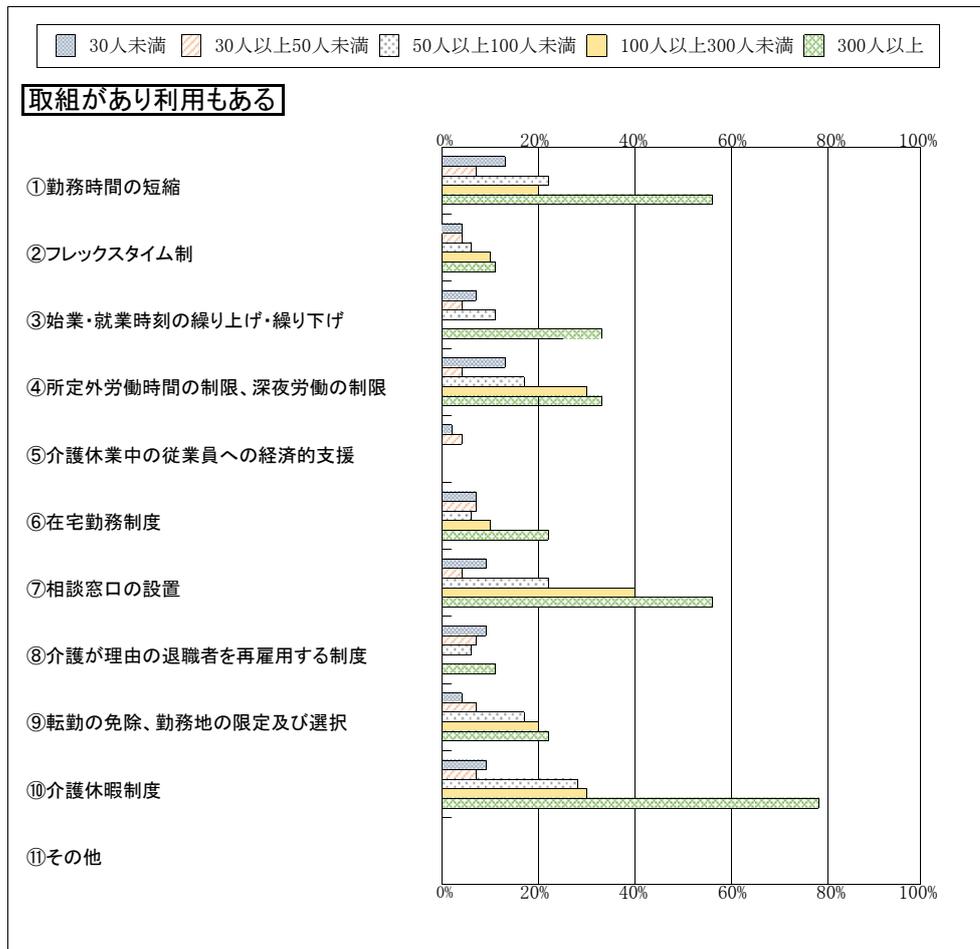
・介護休職等規定による。

問4における、女性事業主・常勤役員、女性管理職の有無ごとに見た場合、「取組があり利用もある」事業所は、役職の有無による大きな違いは見られない。

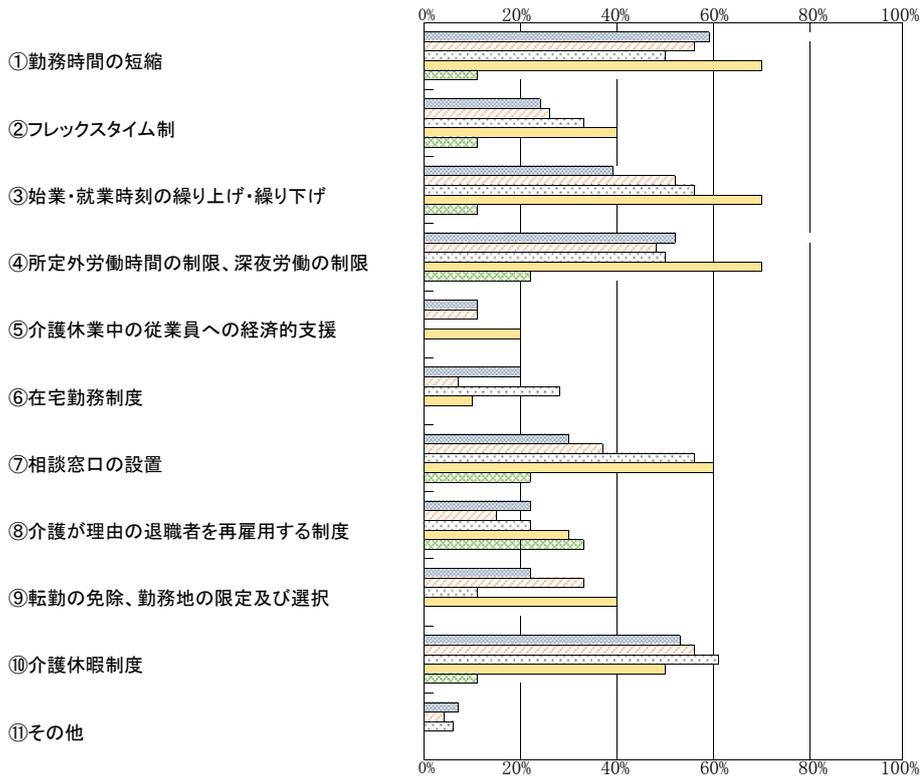
「取組はあるが利用がない」事業所では、いずれの事業所も利用が少ない傾向が見受けられる。



問2における、事業所の規模別で見た場合、「取組があり利用もある」事業所は、人数が多い事業所が比較的高くなっている。
「取組はあるが利用がない」事業所は、『30人未満』の事業所が比較的高い数値となっており、人数が少ない事業所ほど制度の利用が低い傾向がうかがえる。



取組はあるが利用がない



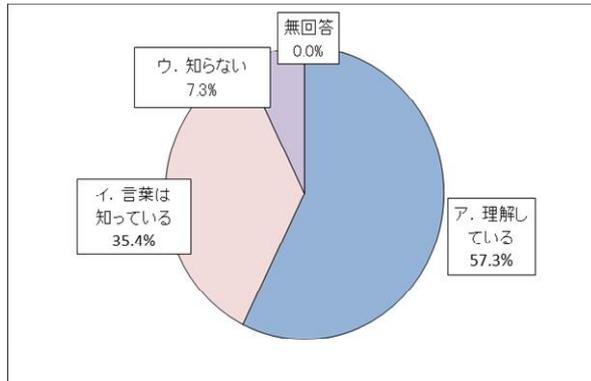
IV. 男女がともに働きやすい職場環境づくりについて

問12 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)についてご存知ですか。(〇は1つ)
(n=110)

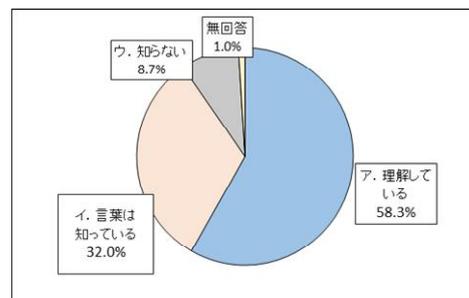
「ア. 理解している」が57.3%、「イ. 言葉は知っている」は35.4%で、合わせると9割以上に(92.7%)になる。令和元年度調査では「理解している」(58.3%)、「言葉は知っている」(32.0%)で、認知度の高さがうかがえる。

規模別では、従業員数が多いほど認知度が高い。

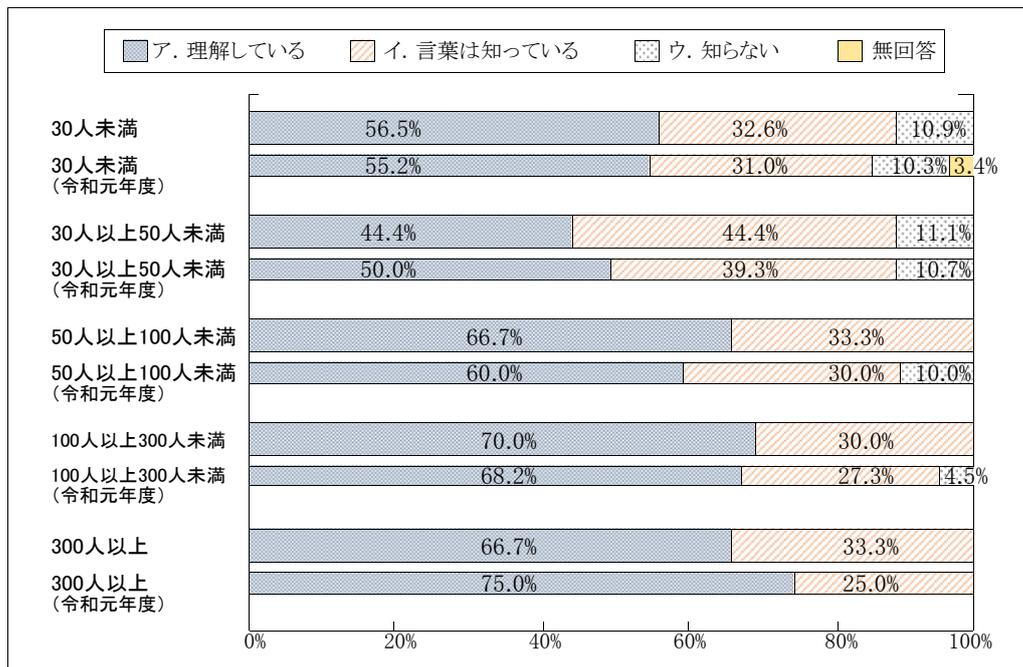
【令和6年度】



【令和元年度】



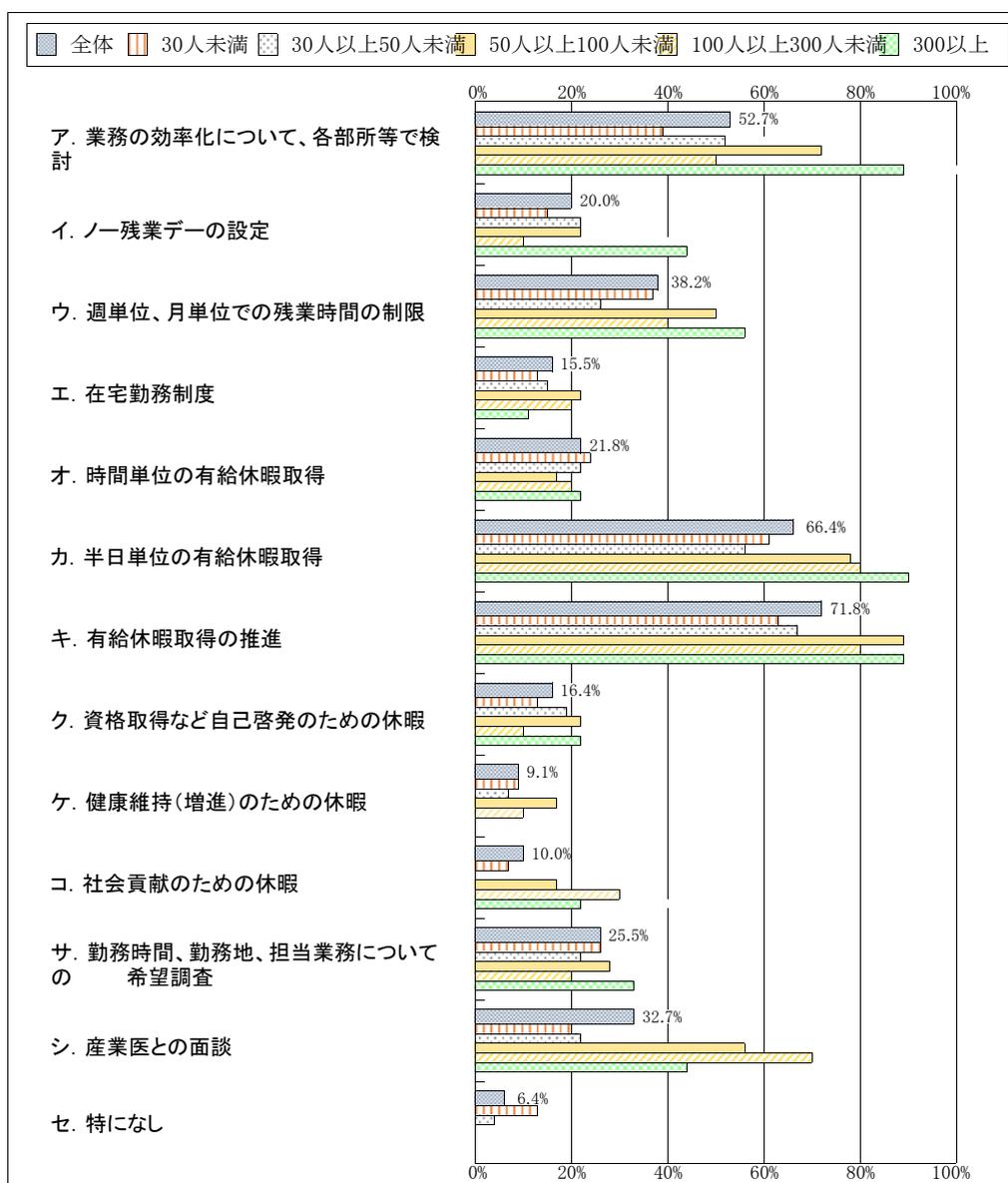
規模別



問13 貴事業所では、働きやすい環境づくりのために、次のような取組がありますか。(〇はいくつでも(n=110 回答総数 425))

取組の割合が高いのは「ア. 業務の効率化について、各部所等で検討」、「カ. 半日単位の有給休暇取得」、「キ. 有給休暇取得の推進」となっている。

取組内容	事業所数	比率	取組内容	事業所数	比率
ア. 業務の効率化について、各部所等で検討	58	52.7%	ケ. 健康維持(増進)のための休暇	10	9.1%
イ. ノー残業デーの設定	22	20.0%	コ. 社会貢献のための休暇	11	10.0%
ウ. 週単位、月単位での残業時間の制限	42	38.2%	サ. 勤務時間、勤務地、担当業務についての希望調査	28	25.5%
エ. 在宅勤務制度	17	15.5%	シ. 産業医との面談	36	32.7%
オ. 時間単位の有給休暇取得	24	21.8%	ス. その他	0	0.0%
カ. 半日単位の有給休暇取得	73	66.4%	セ. 特になし	7	6.4%
キ. 有給休暇取得の推進	79	71.8%	無回答	0	0.0%
ク. 資格取得など自己啓発のための休暇	18	16.4%			

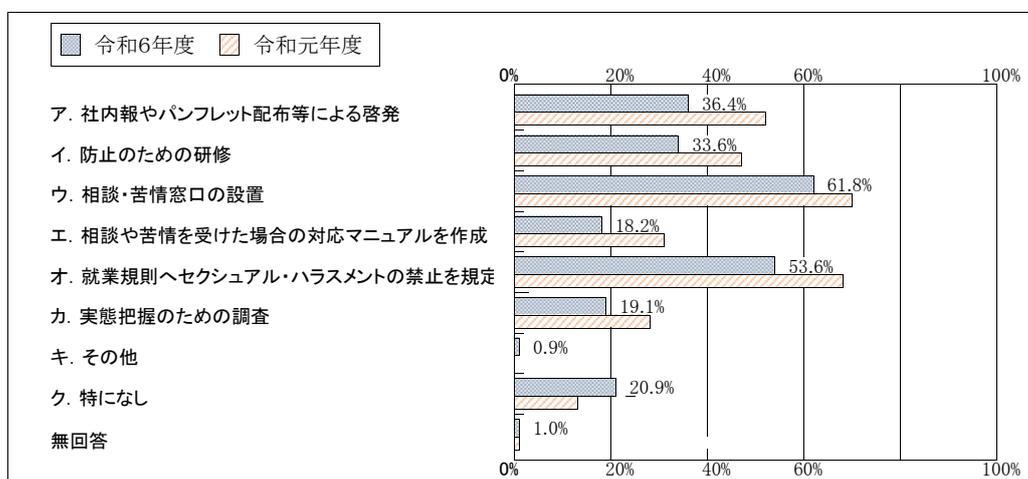


問14 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントを防止するために、次のような取組がありますか。(〇はいくつでも) (n=110 回答総数 269)

令和元年度調査に比べて、取組内容がどの項目もほぼ少なくなっており、「特になし」が増加していることから、取組が進まず後退していることがわかる。

取組内容	事業所数	比率	令和元年度 事業所数	令和元年度 比率
ア. 社内報やパンフレット配布等による啓発	40	36.4%	53	51.5%
イ. 防止のための研修	37	33.6%	48	46.6%
ウ. 相談・苦情窓口の設置	68	61.8%	72	69.9%
エ. 相談や苦情を受けた場合の対応マニュアルを作成	20	18.2%	32	31.1%
オ. 就業規則へセクシュアル・ハラスメントの禁止を規定	59	53.6%	70	68.0%
カ. 実態把握のための調査	21	19.1%	29	28.2%
キ. その他	1	0.9%	0	0.0%
ク. 特になし	23	20.9%	13	12.6%
無回答	0	0.0%	1	1.0%

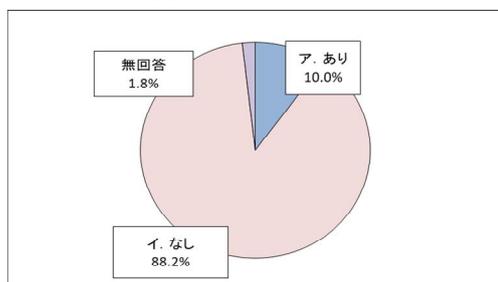
「その他」
・相談を会社役員に相談



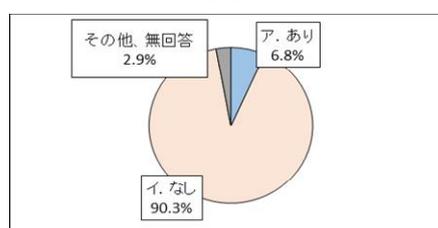
問14-1 直近の事業年度(または把握できる直近の1年間)に、セクシュアル・ハラスメントに関する相談がありましたか。(n=110)

約9割の事業所が「イ. なし」(88.2%)と回答しているものの、「ア. あり」も10.0%の事業所が回答をし、令和元年度より増えている。

【令和6年度】



【令和元年度】



問15 貴事業所では、性的少数者に対する配慮に関して、どのような取組をしていますか。

(〇はいくつでも) (n=110 回答総数 117) ※ 新規質問

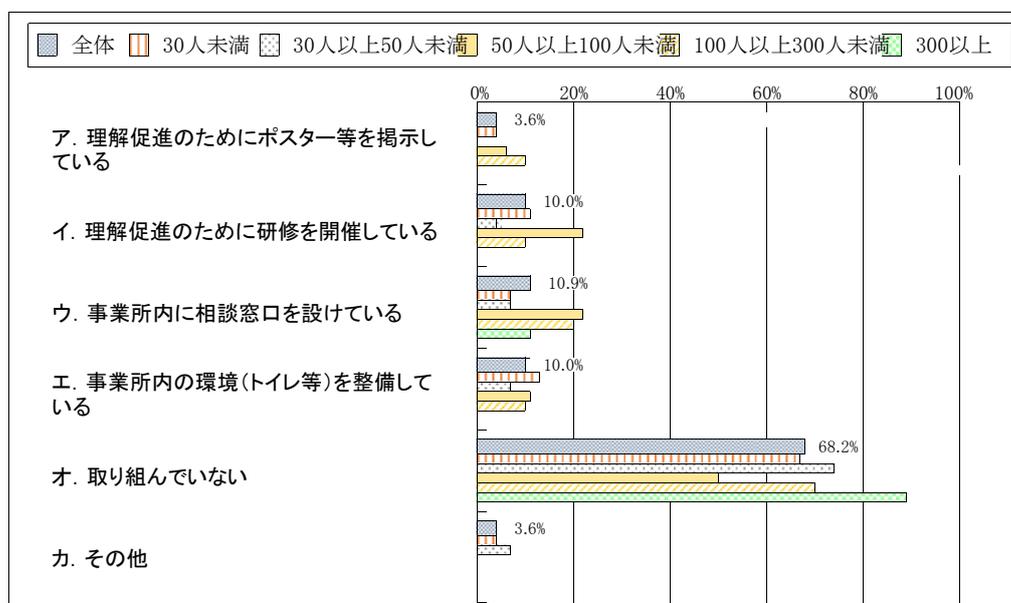
今回からの質問である。性的少数者への配慮は「取り組んでいない」が7割近く（68.2%）で、性的少数者への認知度が低く、理解が進んでいないことがわかる。

また、「その他」に該当者がいないとしているところが2事業所あることも理解不足を象徴しているといえる。

取組内容	事業所数	比率
ア. 理解促進のためにポスター等を掲示している	4	3.6%
イ. 理解促進のために研修を開催している	11	10.0%
ウ. 事業所内に相談窓口を設けている	12	10.9%
エ. 事業所内の環境(トイレ等)を整備している	11	10.0%
オ. 取り組んでいない	75	68.2%
カ. その他	4	3.6%
無回答	3	2.7%

「その他」

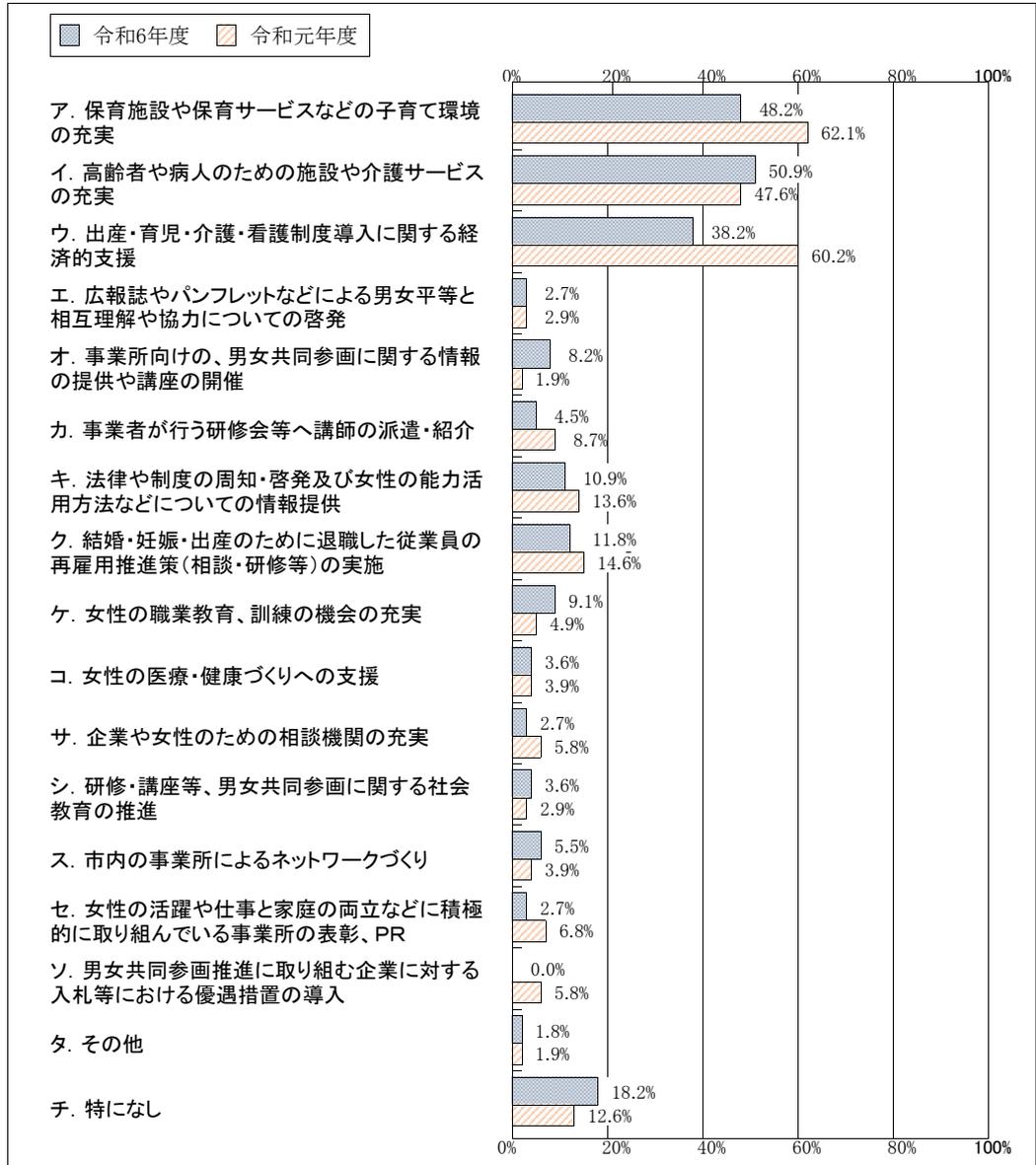
- ・Allyを増やす活動に取り組んでいる。希望者にストラップを配布しAllyであることを表明している。
- ・制服の廃止
- ・該当する者がいない
- ・該当者なし



問16 職場における男女共同参画の推進について、市の事業や政策にどのようなことを望まれますか。(〇は3つまで) (n=110回答総数 245)

「ア. 保育施設や保育サービスなどの子育て環境の充実」、「イ. 高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実」、「ウ. 出産・育児・介護・看護制度導入に関する経済的支援」が上位3つを占め、平成元年度調査と変わらない。

また、「オ. 事業所向けの、男女共同参画に関する情報の提供や講座の開催」、「ケ. 女性の職業教育、訓練の機会の充実」が前回調査より伸びており、需要を感じる。



※規定数以上に回答した事業所有り

「その他」

- ・年収の壁問題、早期法改正をお願いします。
- ・派遣社員の斡旋

問16 職場における男女共同参画について、貴事業所が特に推進されている取組や、ご意見等ございましたらご記入ください。

- ・育児短時間勤務制度の対象範囲を「小学校卒業まで」に拡大している。
- ・子育て支援が主な業務であり、スタッフは全員女性。またNPO法人であり無期雇用は困難な状況下で業務を遂行している。
- ・女性の基幹職の採用に向けて活動中
- ・ダイバーシティ&インクルージョン 多様な人材を受け入れ、活躍できる環境を作るための施策や働き方の導入。
- ・事務所内の取組みを決める際、女性の意見も積極的に取り入れる様にしています。（職種、立場に関係なく）
- ・下関のような低賃金の場合、女性はいくら頑張っても男性社員との給与の違いがあり、パートとの時給に差もなく、家事をしながら常勤して、パートは休みが多くて、賞与があってもそこまでパートとの給与が変わらない。であれば、正社員からパートに変更したいと思っているのが現実です。実際に時給換算するとパートは時給で昇給するが、社員は月給で昇給するので、昇給率はパートの方が高く、逆転現象がおきている。管理職は、そこまで理解できずに昇給しているのが現実です。
- ・もともと女性の方が多いため取組はしていない。