

男女共同参画に関する事業所アンケート  
結果報告書

令和 6 年 12 月

霧 島 市

## 1 調査の内容

### (1) 調査の目的

市内事業所における男女共同参画の推進状況等を総合的に調査し、その結果を事業所全体に周知することにより、男女共同参画に関する取組の進んでいる事業所には推進の継続を、遅れている事業所には積極的な取組を促すものである。

### (2) 調査時点

令和6年10月1日現在

### (3) 調査期間

令和6年10月1日～令和6年11月14日

### (4) 調査対象事業所

次の①及び②に該当する霧島市内の事業所の中から、100事業所を調査対象とした。

①下記の日本標準産業分類に該当する事業所

②霧島市を代表する事業所または一定（概ね10名）以上の従業員を有すると思われる事業所

#### (日本標準産業分類別の調査対象事業者数)

日本標準産業分類	数量	日本標準産業分類	数量
①農業、林業、漁業	2	⑩不動産業・物品賃貸業	1
②鉱業・採石業・砂利採取業	1	⑪学術研究・専門・技術サービス業	2
③建設業	14	⑫宿泊業、飲食サービス業	4
④製造業	21	⑬生活関連サービス業・娯楽業	3
⑤電気・ガス・熱供給・水道業	3	⑭教育・学習支援業	7
⑥情報通信業	1	⑮医療・福祉	11
⑦運輸業・郵便業	3	⑯複合サービス業	3
⑧卸売業・小売業	15	⑰サービス業（他に分類されないもの）	4
⑨金融業・保険業	5	計	100

### (5) 調査項目

#### I 基本項目

（業種、従業員数）

#### II 女性活躍推進の取組

（女性管理職の登用状況、一般事業主行動計画策定状況、ポジティブアクション）

#### III ワーク・ライフ・バランス

#### IV 育児支援

#### V 介護支援

#### VI 職場のハラスメント

#### VII 自由意見

## (6) 事業所からの回答状況

- ①調査対象事業所数 100事業所  
②回答事業所数（回答率） 52事業所（52.0%）  
③業種ごとの回答事業者数

日本標準産業分類	回答数	割合
① 農業、林業、漁業	2	3.8%
② 鉱業・採石業・砂利採取業	0	0.0%
③ 建設業	10	19.2%
④ 製造業	15	28.8%
⑤ 電気・ガス・熱供給・水道業	2	3.8%
⑥ 情報通信業	2	3.8%
⑦ 運輸業、郵便業	1	1.9%
⑧ 卸売業、小売業	2	3.8%
⑨ 金融業、保険業	0	0.0%
⑩ 不動産業、物品賃貸業	1	1.9%
⑪ 学術研究、専門・技術サービス業	1	1.9%
⑫ 宿泊業、飲食サービス業	2	3.8%
⑬ 生活関連サービス業、娯楽業	1	1.9%
⑭ 教育、学習支援業	2	3.8%
⑮ 医療、福祉	5	9.6%
⑯ 複合サービス事業	2	3.8%
⑰ サービス業（他に分類されないもの）	3	5.8%
⑱ 分類不能の産業	1	1.9%
合計	52	100.0%

## ④従業員数ごとの回答事業者数

従業員数	事業者数
1名 ～ 20名	10
21名 ～ 50名	16
51名 ～ 100名	10
101名 ～ 300名	10
301名 ～	6
合計	52

## (7) 男女別の労働者の構成

【問2 事業所の従業員数についてお答えください。】

職種	男性	女性	合計
正規従業員	5,966人 (73.1%)	2,193人 (26.9%)	8,159人
パートタイマー	322人 (16.9%)	1,583人 (83.1%)	1,905人
従業員＋パート	6,288人 (62.5%)	3,776人 (37.5%)	10,064人
臨時（アルバイト）	629人 (81.3%)	145人 (18.7%)	774人
人材派遣者	168人 (72.4%)	64人 (27.6%)	232人
合計	7,085人 (64.0%)	3,985人 (36.0%)	11,070人

## 2 用語の説明

### (1) パートタイマー

1日の所定労働時間または1週間の所定労働日数が一般労働者より少ない常勤労働者

### (2) 臨時（アルバイト）

緊急・臨時の場合に採用する者で、1年を超えて連続して勤務しない者

### (3) 人材派遣者

別経営の事業所から契約に基づき派遣されている者

### (4) 女性活躍推進法

仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を十分に発揮できる社会を実現するため、平成28年4月に施行された法律（正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」）。

### (5) 一般事業主行動計画

女性活躍推進法に基づき、常時雇用する従業員が101人以上の事業主は、（1）自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、（2）その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、（3）自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければなりません（100人以下の事業主は努力義務）。

また、女性活躍推進法の一部改正により、令和4年4月1日から一般事業主行動計画の策定義務の対象が、301人以上から101人以上の事業主に拡大されています。

### (6) えるぼし認定

女性活躍推進法に基づいた基準を一定数満たし、なおかつ女性の活躍推進に取り組んでいる企業に対して与えられる、厚生労働省の認定制度です。取組状況に応じて3段階の認定レベルがあり、えるぼし認定を取得すると、自社の商品や広告などに認定マークを付すことができます。これにより、自社の働きやすさをアピールでき、また、各府省庁などが公共調達を実施する場合に加点評価を受けられるというメリットもあります。

### (7) ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

一般的には、「固定的な性別による役割分担意識に根ざすこれまでの制度や慣行が原因となって、雇用の場において男女労働者に事実上の格差が生じているとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組」のことを言います。

ポジティブ・アクションを実践するには、

- ①男女均等な待遇確保
- ②女性の勤続年数の伸長
- ③職場の雰囲気・風土の改善
- ④女性の採用拡大
- ⑤女性の職域拡大・管理職の増加
- ⑥多様な働き方の確保

を取組目標として進めていくことが大切だといわれています。

## (8) ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」と訳され、性別・年齢を問わず、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域活動においても人生の各段階に応じて多様な生き方が選択、実現できることをいいます。

## (9) 育児休業制度

1歳未満の子を養育する労働者（男女）の申し出により、雇用は継続されたまま、育児のために休業できる制度です。育児休業期間は、原則として子が1歳に達する日までの間で労働者が申し出た期間ですが、両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまで取得でき（パパ・ママ育休プラス）、保育園等に入所できないなどの場合、子が1歳6ヶ月に達する日まで（1歳6ヶ月以後も保育園等に入所できない場合などは最長2歳に達する日まで）取得できます。

また、妻が産後8週間以内の期間に夫が育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても再度育児休業を取得することができます（パパ休暇）。

## (10) 介護休業制度

介護を必要とする対象家族を有する労働者の申し出により、その労働者が一定期間介護のために休業することを認める制度です。休業期間は、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を要する状態ごとに最大3回まで、通算93日となっています。

## (11) 職場のハラスメント

ハラスメントとは広義には「人に対するいじめ・嫌がらせ」のことであり、職場で問題となるハラスメントとしては、以下のようなものが挙げられます。

### 「セクシュアルハラスメント」

相手の意に反する性的な言動によって、相手に不快な思いをさせたり、能力の発揮に重大な影響を与えたりすること。

### 「ジェンダーハラスメント」

性別により社会的役割が異なるという固定的な考え方に基づいた、差別や嫌がらせなどの言動のこと。

### 「パワーハラスメント」

職場において職務上の地位や影響力を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動により、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりすること。

### 「モラルハラスメント」

無視・仲間外れ・陰口・暴言などといった、上下関係のない間柄で行われる精神的な嫌がらせのこと。

### 「マタニティハラスメント」

妊娠・出産や育児休業の利用等に関して、嫌がらせをしたり、不当な扱いをしたりすること。

### 3 調査結果

#### (1) 管理職に占める女性の割合

女性の管理職（課長相当職以上）の登用率は **12.5%**

【問3 貴事業所の管理職等の状況について記入してください。】

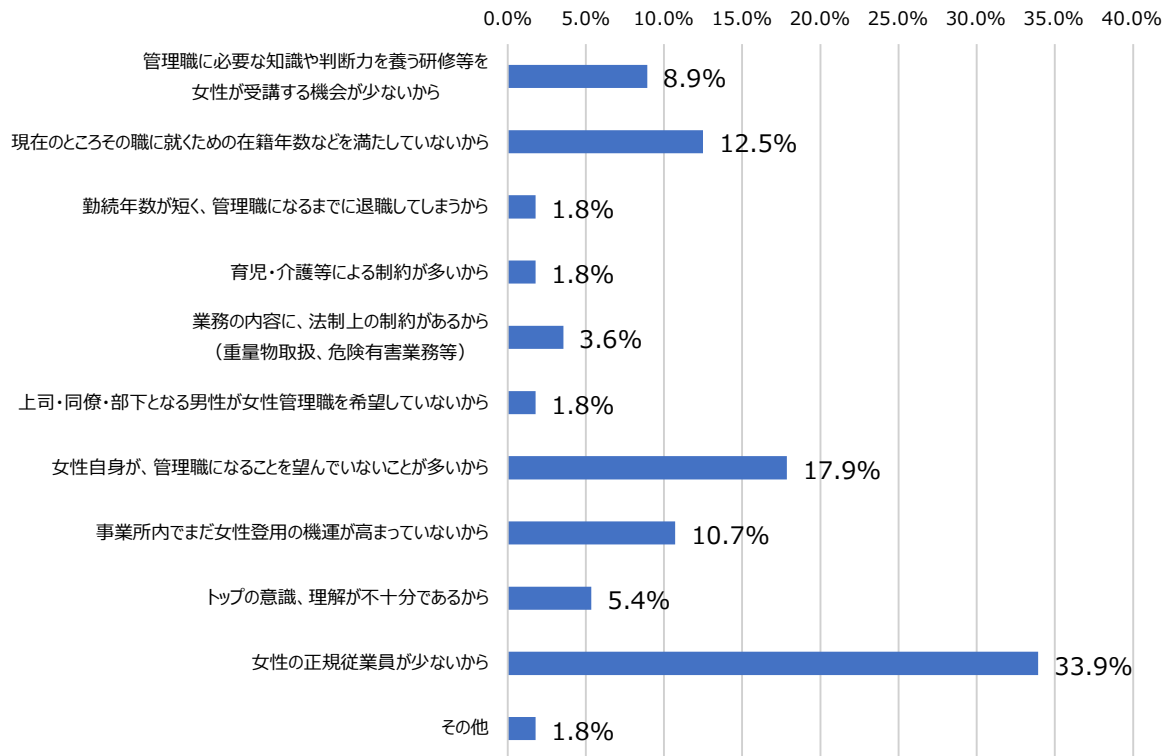
役職	人数	うち女性の人数	女性の割合	前回調査時 (令和3年度)
役員・事業主	202人	24人	11.9%	17.6%
部長相当職	229人	43人	18.8%	8.8%
課長相当職	672人	71人	10.6%	12.9%
管理職計	1,103人	138人	12.5%	12.8%
係長相当職	827人	165人	20.0%	21.5%
合計	1,930人	303人	15.7%	15.4%

#### 霧島市における産業分類別の女性役職の状況

集計事業所数	役員・事業主 ①			部長相当職 ②			課長相当職 ③			係長相当職 ④			合計 (①+②+③+④)			前回調査時 (令和3年度)			
	男女計	女性	登用率	男女計	女性	登用率	男女計	女性	登用率	男女計	女性	登用率	男女計	女性	登用率	男女計	女性	登用率	
農業、林業、漁業	2	10	1	10.0%	7	0	0.0%	12	0	0.0%	3	0	0.0%	32	1	3.1%	5	1	20.0%
鉱業・採石業・砂利採取業	0	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	-	-	-
建設業	10	36	6	16.7%	39	8	20.5%	40	5	12.5%	15	5	33.3%	130	24	18.5%	160	17	10.6%
製造業	15	92	4	4.3%	67	0	0.0%	450	22	4.9%	663	109	16.4%	1272	135	10.6%	215	5	2.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	2	3	0	0.0%	2	0	0.0%	3	0	0.0%	3	0	0.0%	11	0	0.0%	-	-	-
情報通信業	2	3	1	33.3%	11	2	18.2%	16	0	0.0%	26	0	0.0%	56	3	5.4%	-	-	-
運輸業、郵便業	1	4	0	0.0%	0	0	-	1	0	0.0%	1	0	0.0%	6	0	0.0%	36	3	8.3%
卸売業、小売業	2	5	2	40.0%	2	0	0.0%	11	1	9.1%	2	0	0.0%	20	3	15.0%	89	15	16.9%
金融業、保険業	0	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	9	1	11.1%
不動産業、物品賃貸業	1	2	1	50.0%	0	0	-	0	0	-	0	0	-	2	1	50.0%	2	1	50.0%
学術研究、専門・技術サービス業	1	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	9	0	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	2	8	0	0.0%	19	2	10.5%	18	4	22.2%	20	7	35.0%	65	13	20.0%	-	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	1	7	0	0.0%	0	0	-	5	1	20.0%	4	2	50.0%	16	3	18.8%	19	3	15.8%
教育、学習支援業	2	4	2	50.0%	22	6	27.3%	24	4	16.7%	17	9	52.9%	67	21	31.3%	81	20	24.7%
医療、福祉	5	16	5	31.3%	38	22	57.9%	38	24	63.2%	32	21	65.6%	124	72	58.1%	26	18	69.2%
複合サービス事業	2	4	0	0.0%	16	3	18.8%	36	8	22.2%	29	9	31.0%	85	20	23.5%	114	21	18.4%
サービス業（他に分類されないもの）	3	7	1	14.3%	5	0	0.0%	16	2	12.5%	9	1	11.1%	37	4	10.8%	3	0	0.0%
分類不能の産業	1	1	1	100%	1	0	0.0%	2	0	0.0%	3	2	66.7%	7	3	42.9%	45	20	44.4%
合計	52	202	24	11.9%	229	43	18.8%	672	71	10.6%	827	165	20.0%	1930	303	15.7%	813	125	15.4%

## (2) 女性の役職が少ない理由

【問4 女性管理職等が少ないのは、どのような理由からですか。(複数回答)】

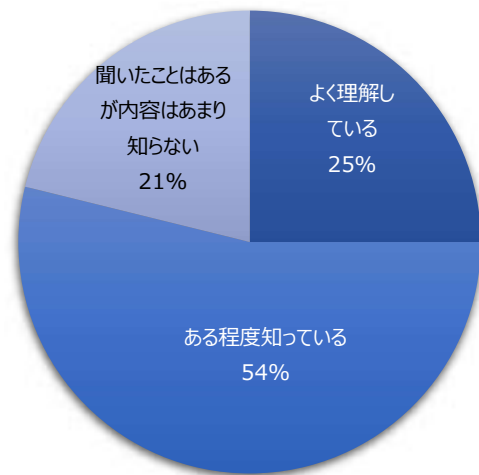


〔その他の記述内容〕 業種的に男性中心である為

## (3) 女性活躍推進法の認知度

【問5 「女性活躍推進法」を知っていますか。】

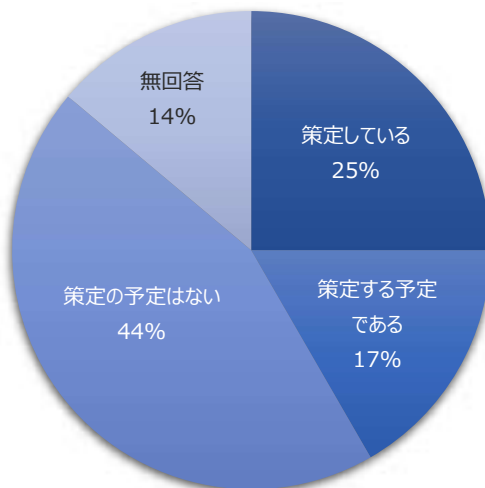
選択肢	回答数
よく理解している	13
ある程度知っている	28
聞いたことはあるが内容はあまり知らない	11
まったく知らない	0



(4) 一般事業主行動計画の策定状況

【問6 常時雇用する従業員が100人以下の事業所に伺います。女性活躍推進法に基づいた一般事業主雇用計画を策定していますか。】

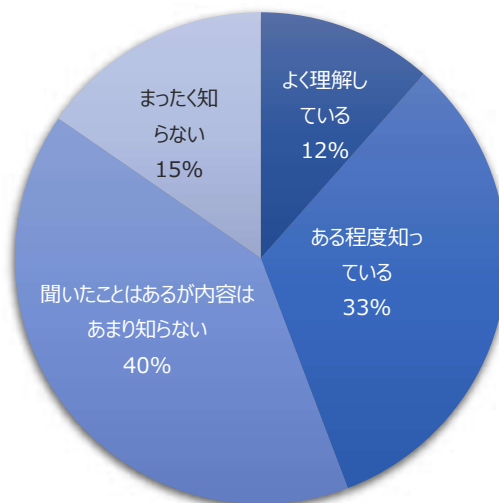
選択肢	回答数
策定している	9
策定する予定である	6
策定の予定はない	16
無回答	5



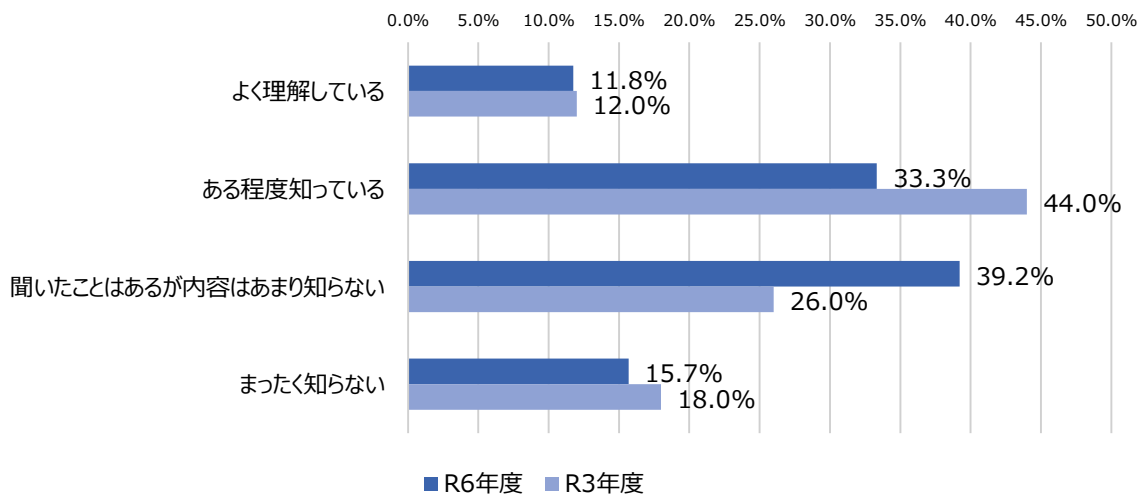
(5) ポジティブ・アクションの認知度

【問7 「ポジティブ・アクション」という言葉を知っていますか。】

選択肢	回答数
よく理解している	6
ある程度知っている	17
聞いたことはあるが内容はあまり知らない	21
まったく知らない	8



ポジティブ・アクションの認知度（前回調査との比較）

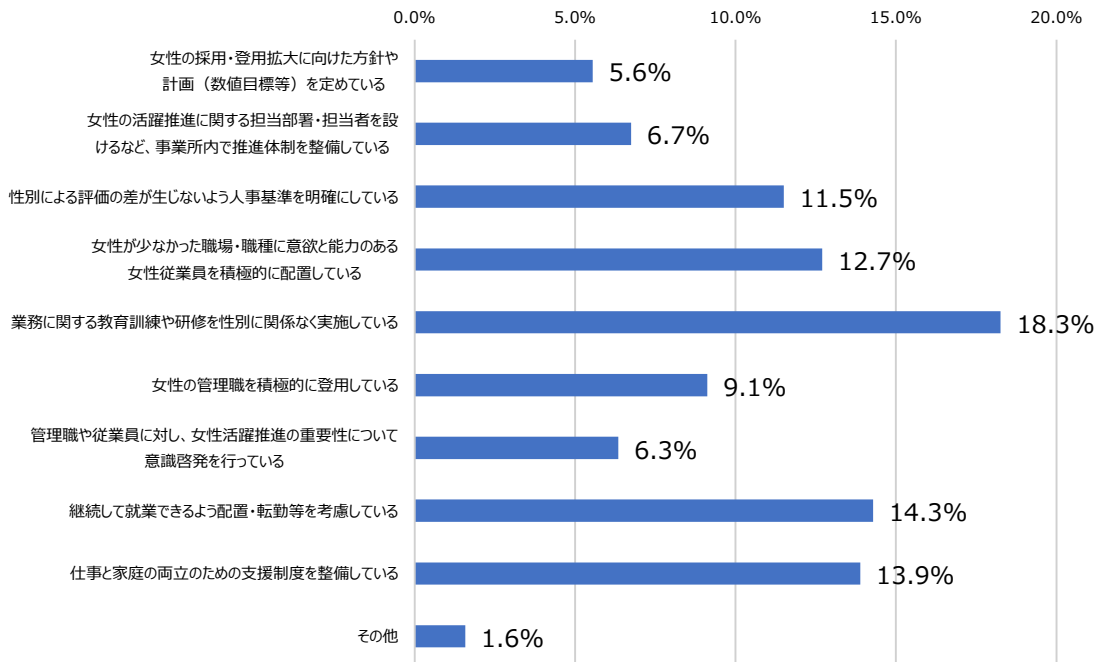




## (6) ポジティブ・アクションの取組

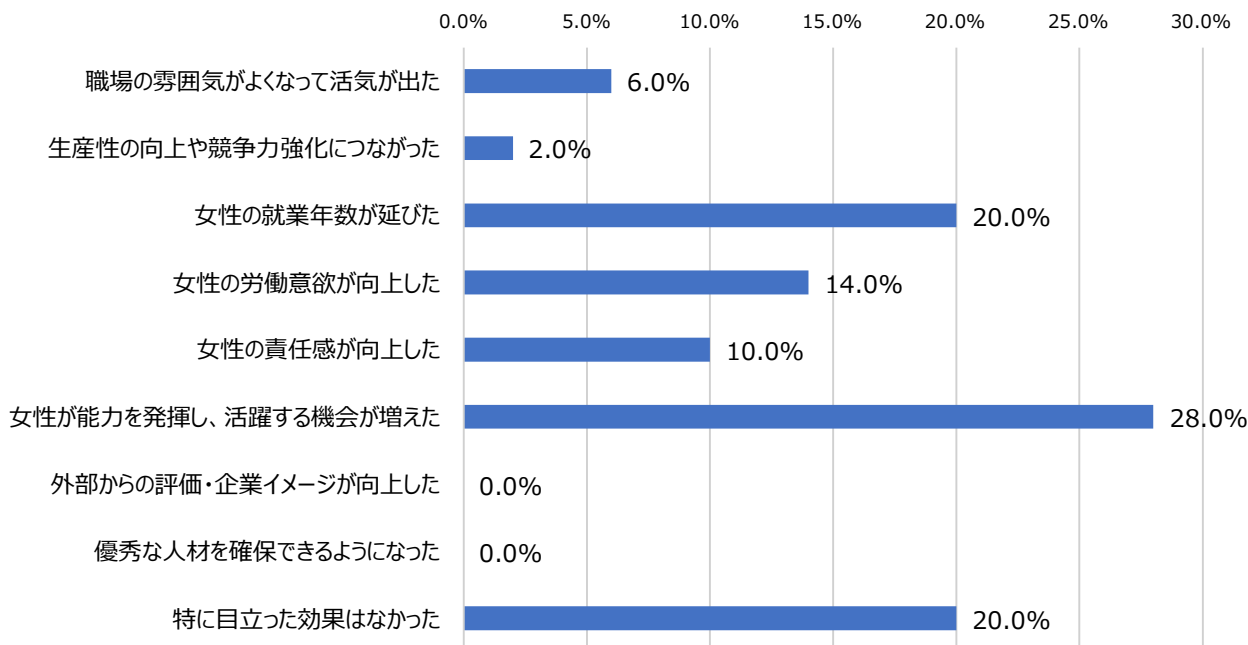
【問8 貴事業所では、女性が活躍する（できる）職場とするために、どのような積極的な取組（ポジティブ・アクション）を行っていますか。】

ポジティブ・アクションの取組状況（複数回答）



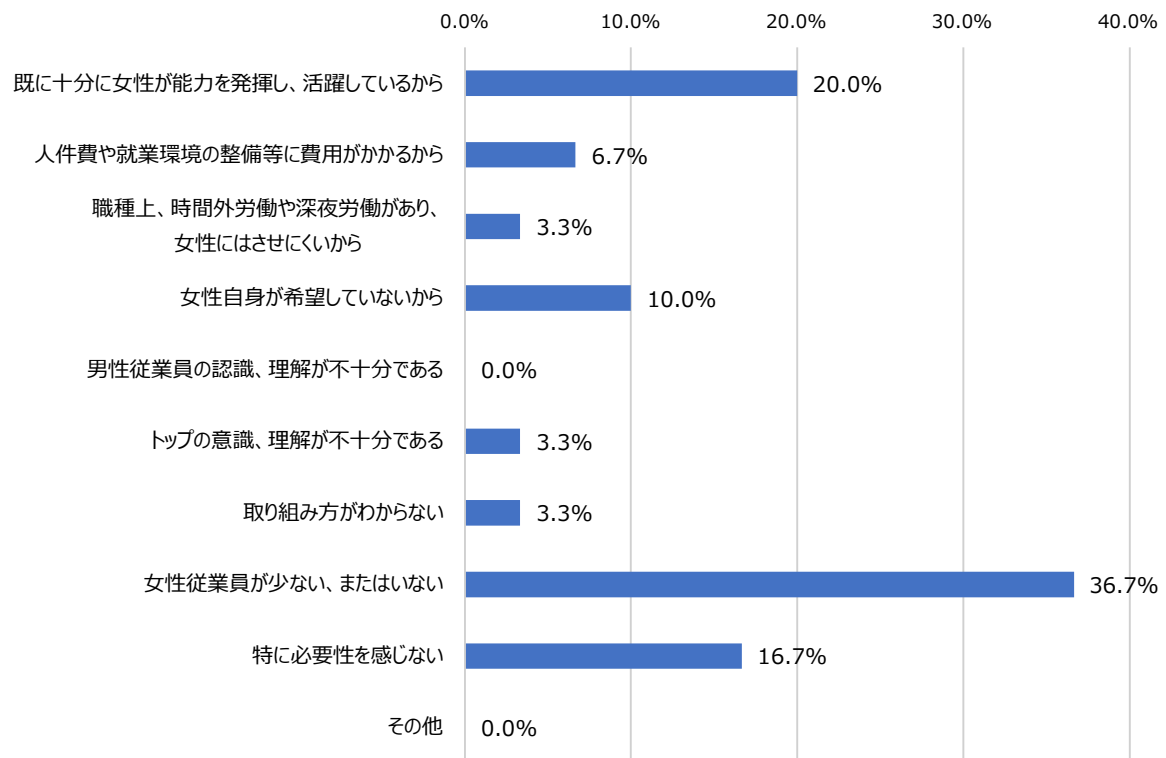
## (7) ポジティブ・アクションの取組の効果

【問9 問8の①～⑩のいずれかで「ア 取り組んでいる」を選択された事業所に伺います。改善に取り組まれた結果、どのような効果が得られましたか。】



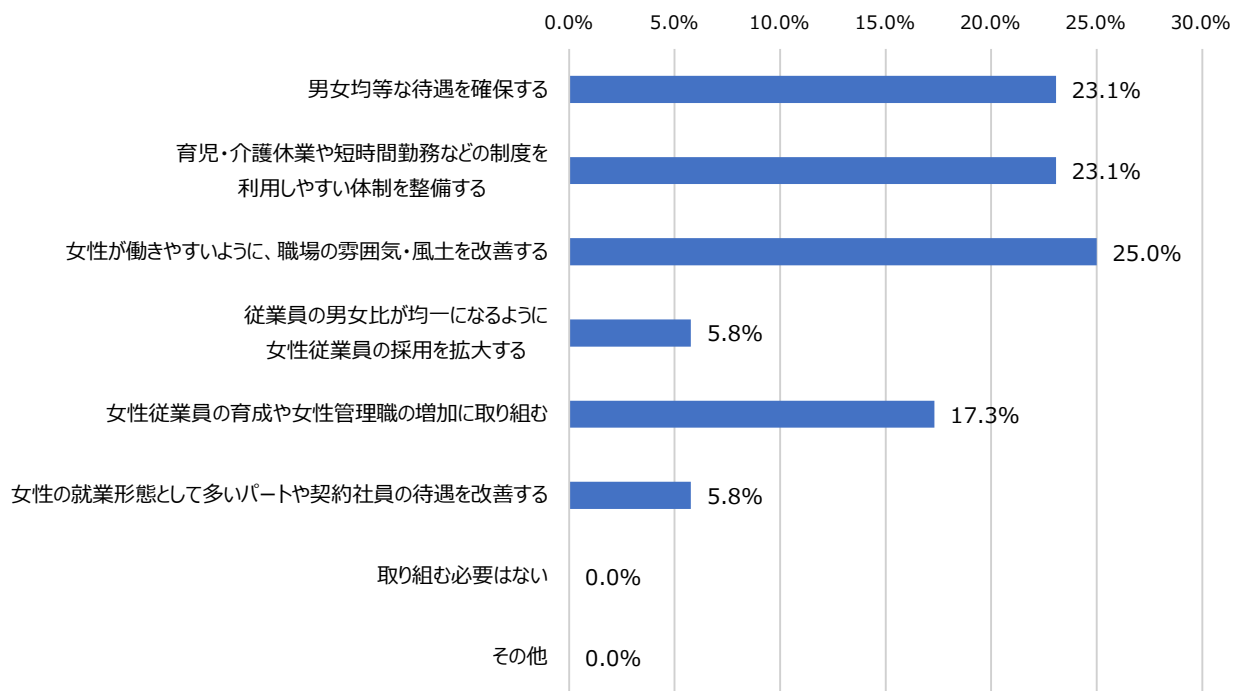
### (8) ポジティブ・アクションに取り組まない理由

【問10 問8の①～⑩のいずれかで「イ 取り組んでいない」と回答された事業所に伺います。取り組んでいない理由はどのようなものですか。】



### (9) ポジティブ・アクションを進めるために取り組むべき項目

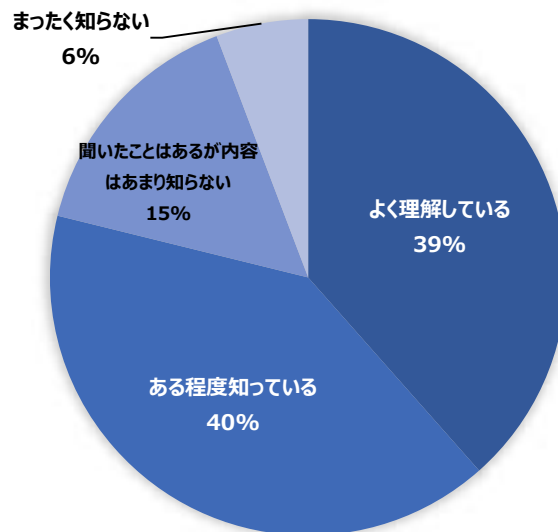
【問11 「ポジティブ・アクション」を進めていくためには、特にどの項目に取り組むべきだと考えますか。】



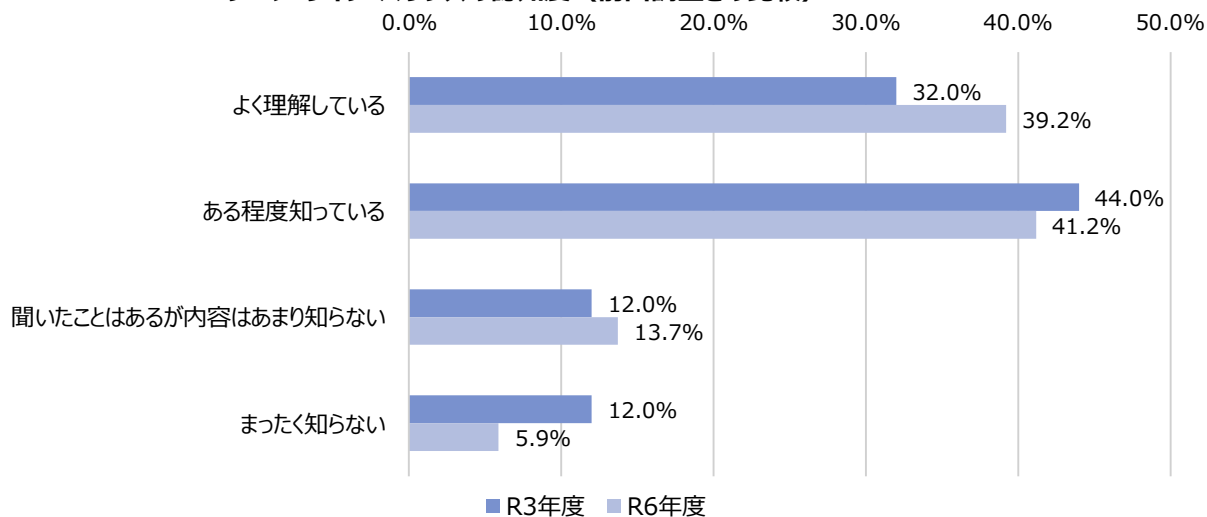
### (10) ワーク・ライフ・バランスの認知度

【問12 「ワーク・ライフ・バランス」について知っていますか。】

選択肢	回答数
よく理解している	20
ある程度知っている	21
聞いたことはあるが内容はあまり知らない	8
まったく知らない	3



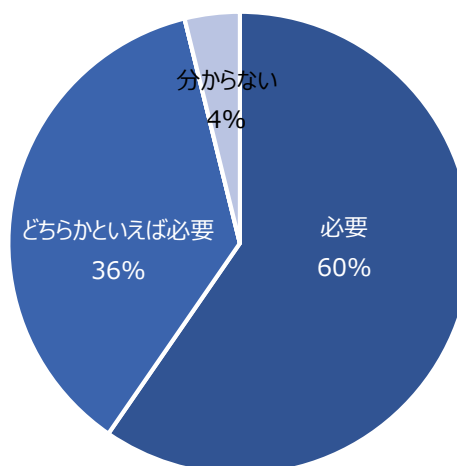
### ワーク・ライフ・バランスの認知度 (前回調査との比較)



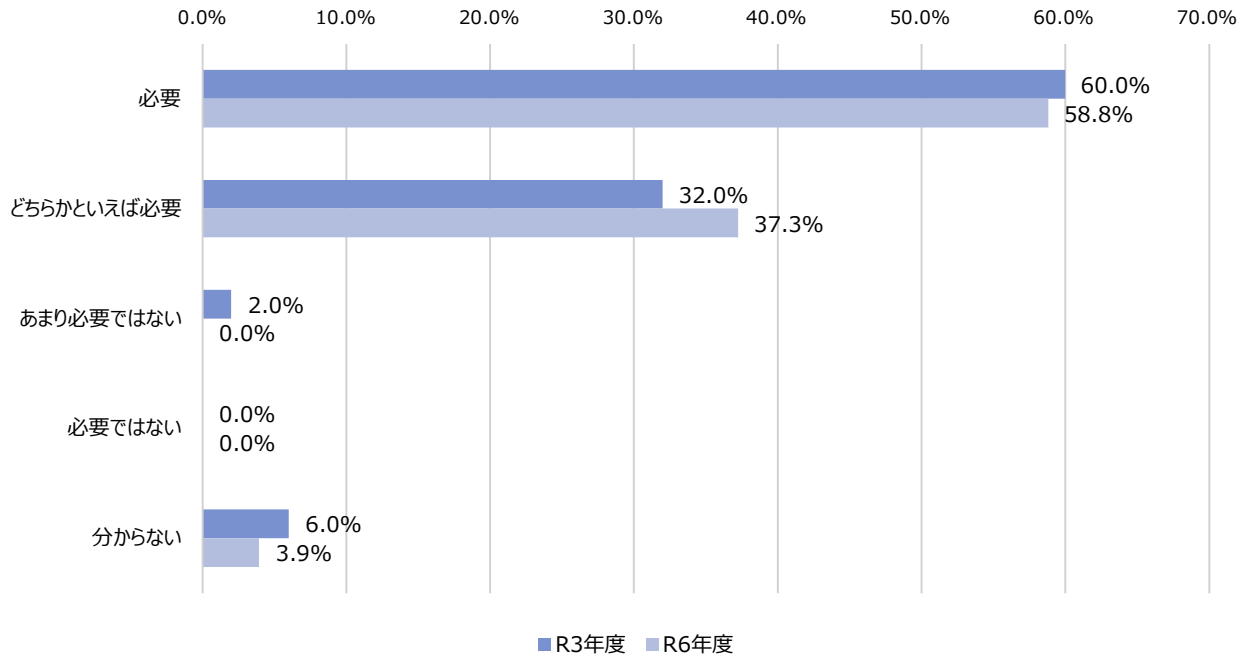
### (11) ワーク・ライフ・バランスの必要性

【問13 「ワーク・ライフ・バランス」を事業所で推進していくことについてどのようにお考えですか。】

選択肢	回答数
必要	31
どちらかといえば必要	19
あまり必要ではない	0
必要ではない	0
分からない	2



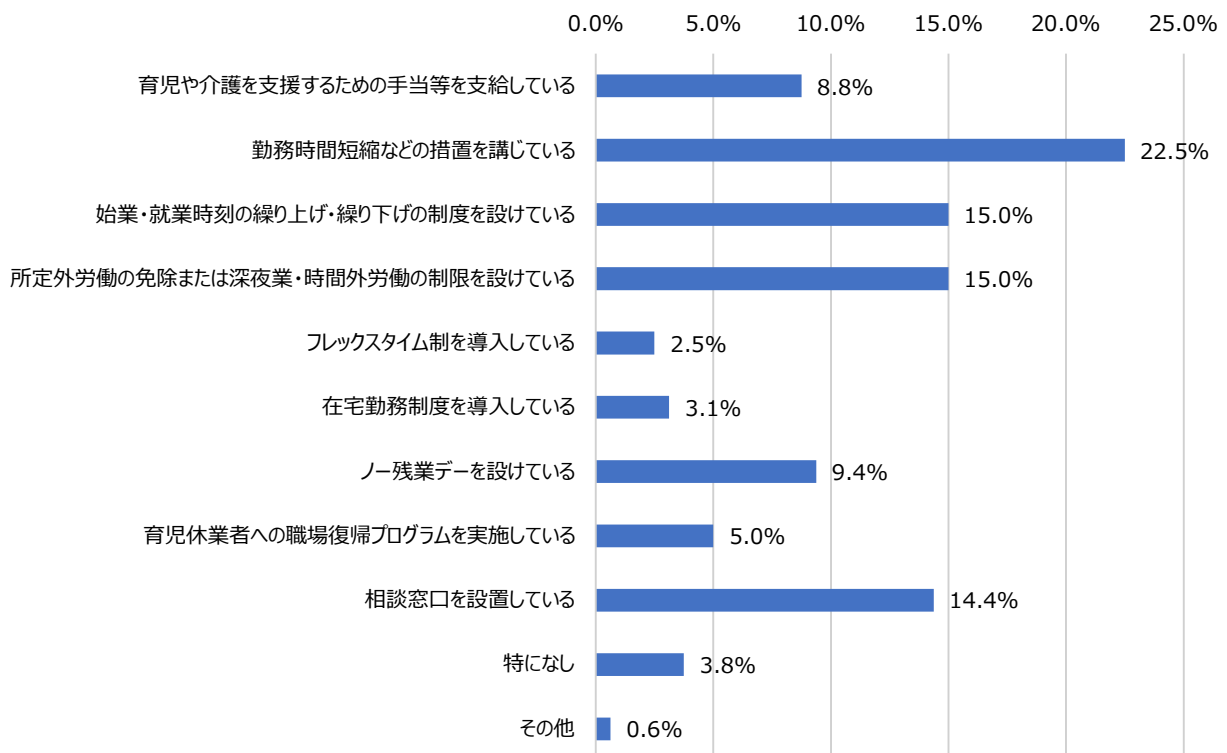
### ワーク・ライフ・バランスの必要性（前回調査との比較）



### (12) ワーク・ライフ・バランスに関する取組

【問14 貴事業所で、次の項目の中で取組をしているものがありますか。】

#### ワーク・ライフ・バランスの取組状況（複数回答）



〔その他の記述内容〕 育児介護の状況に応じて、柔軟な働き方を模索するようにしている。

(13) 育児休業制度の利用率

育児休業制度の利用率は 女性 **100%** 男性 **26.0%**

※ 前回調査時（R3年度） 女性100%、男性12.0%

【問15 貴事業所では令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に、出産した従業員（男性の場合、配偶者が出産した者）は何人いましたか。またそのうち令和6年10月1日までに育児休業を取得した人数（育児休業予定の申し出をしている者も含む）を記入してください。】

		出産した女性従業員数	配偶者が出産した男性従業員数
全体人数	A	69人	150人
うち、育児休業を取得した人数	B	69人	39人
育児休業取得率	B÷A	100%	26.0%

		R6年度	前回調査（R3年度）
配偶者が出産した男性従業員がいる事業所数	C	21事業所	28事業所
うち、育児休業を取得した男性従業員がいる事業所数	D	11事業所	8事業所
育児休業取得率	D÷C	52.4%	28.6%

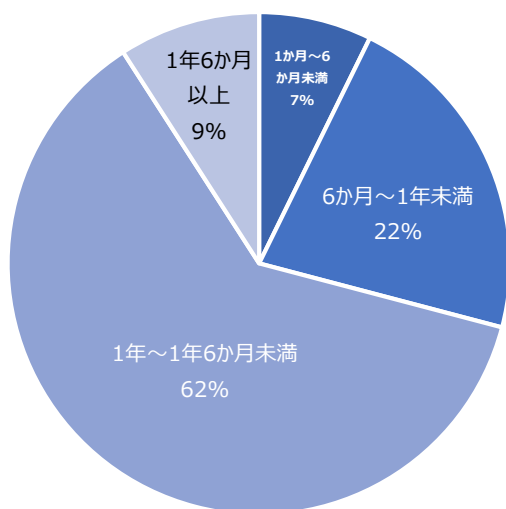
(14) 育児休業の取得期間

【問16 問15で育児休業を取得した従業員の取得期間別の日数についてお答えください。調査基準日時時点で育児休業取得中の方は、申し出のあった期間で回答ください。】

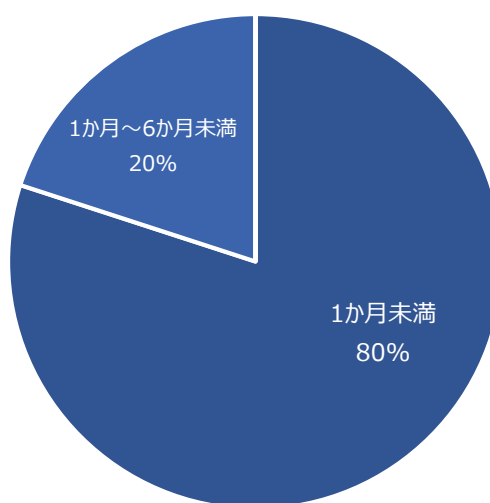
	1か月未満	1か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年～ 1年6か月未満	1年6か月以上
女性従業員	0	4	12	34	5
男性従業員	12	3	0	0	0

※回答数をそのまま合計しています。（問15の人数と一致していません。）

育児休業取得日数（女性）

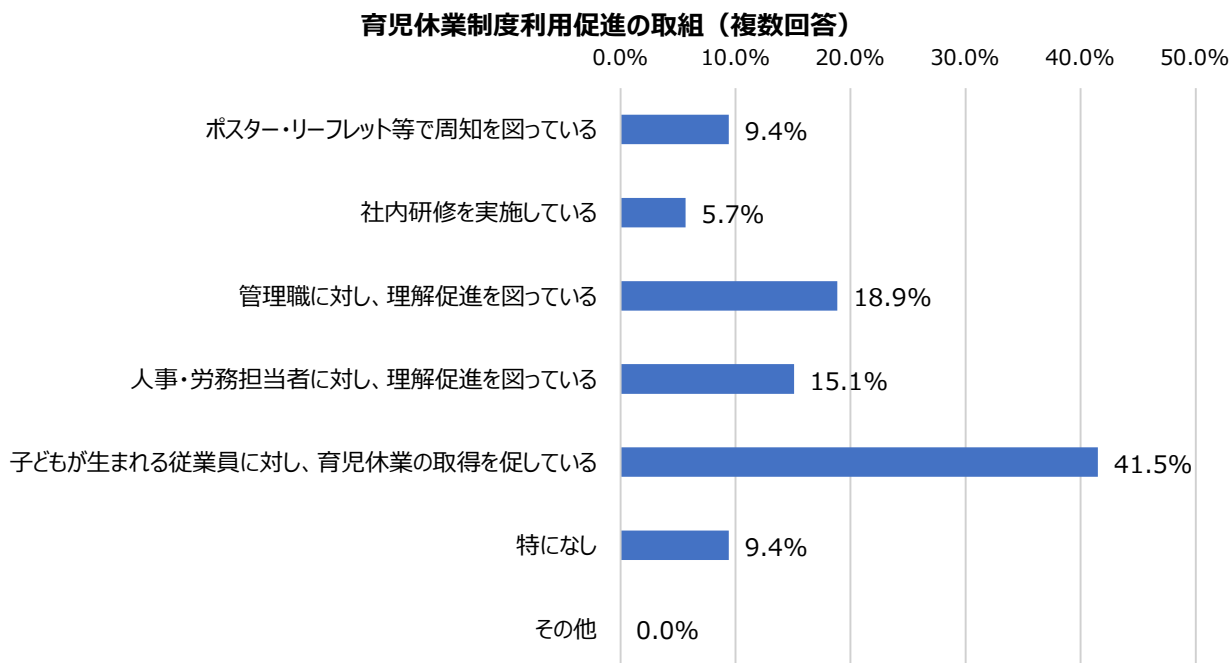


育児休業取得日数（男性）



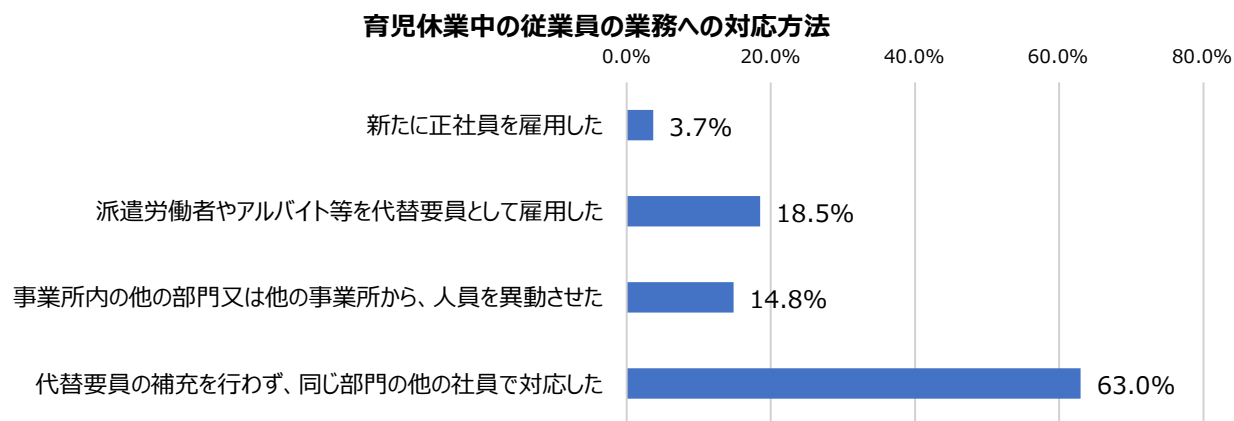
(15) 育児休業制度利用促進の取組

【問17 育児休業を取得した従業員がいる場合にお答えください。育児休業制度の利用促進について、どのような取組みを行っていますか。】



(16) 育児休業中の従業員の業務への対応方法

【問18 育児休業を取得した従業員がいる場合にお答えください。休業中の従業員の業務に関して、どのように対応しましたか。】



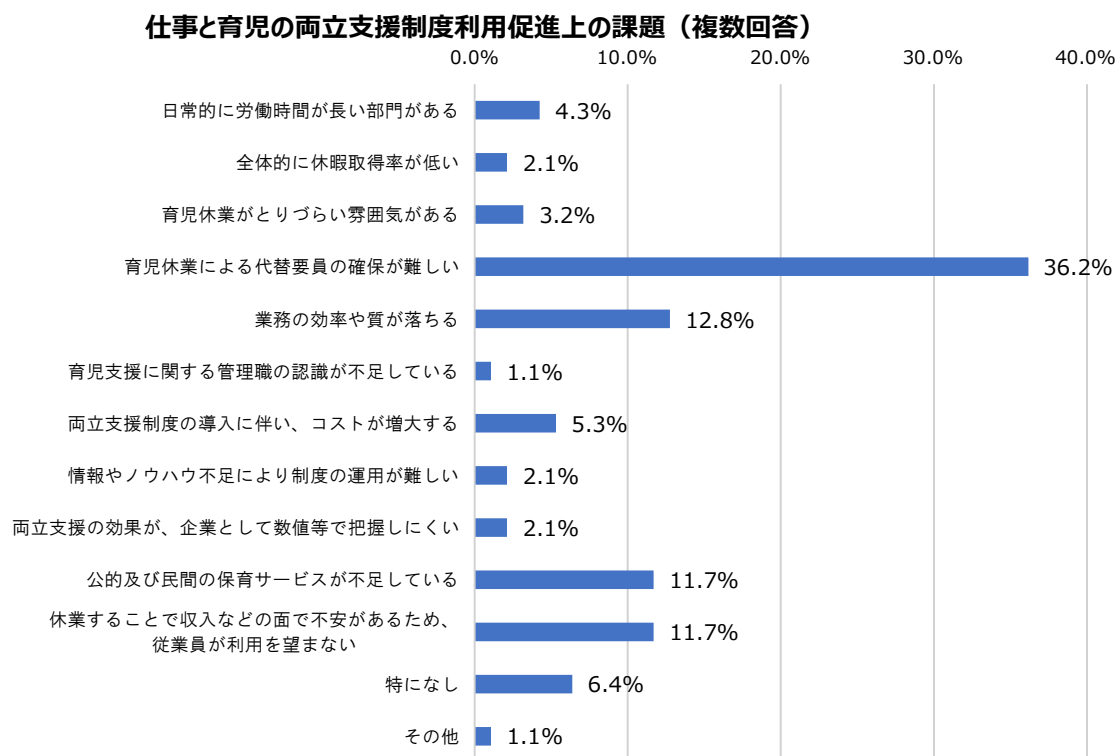
(17) 出産や育児を理由とした退職

【問19 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に、出産や育児を理由に退職した従業員は何人いましたか。】

	女性	男性
出産や育児を理由に退職した従業員数	1人	0人

### (18) 仕事と育児の両立支援制度利用促進上の課題

【問20 仕事と育児の両立支援制度の利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。】



〔その他の記述内容〕 有給で休暇を取得した（3名）、前職で失業保険をもらっており育休の取得をしたが、手当の申請ができなかった（1名）

### (19) 介護休業制度の利用状況

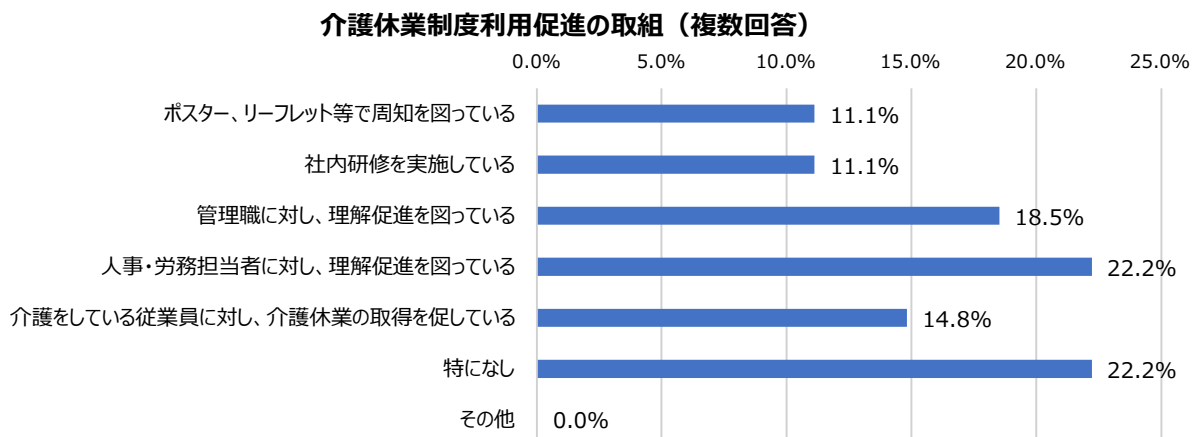
【問21 貴事業所では令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に、介護休業を取得した人は何人いましたか。】

	女性	男性
介護休業制度を利用した従業員数	5人	2人

※ 介護休業制度を利用した従業員がいる企業数：5事業所（全体の9.6%）

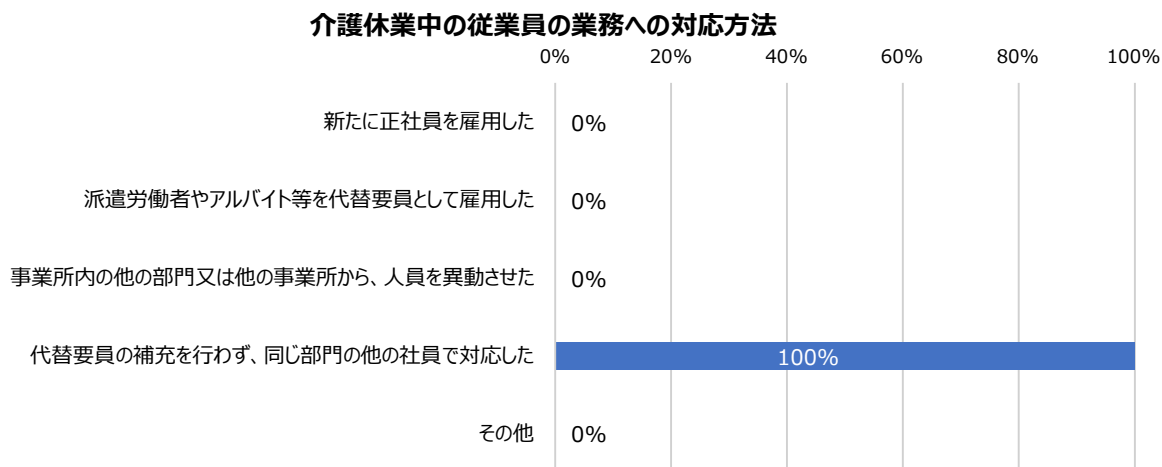
### (20) 介護休業制度利用促進の取組

【問22 介護休業を取得した従業員がいる場合にお答えください。介護休業制度の利用促進について、どのような取組みを行っていますか。】



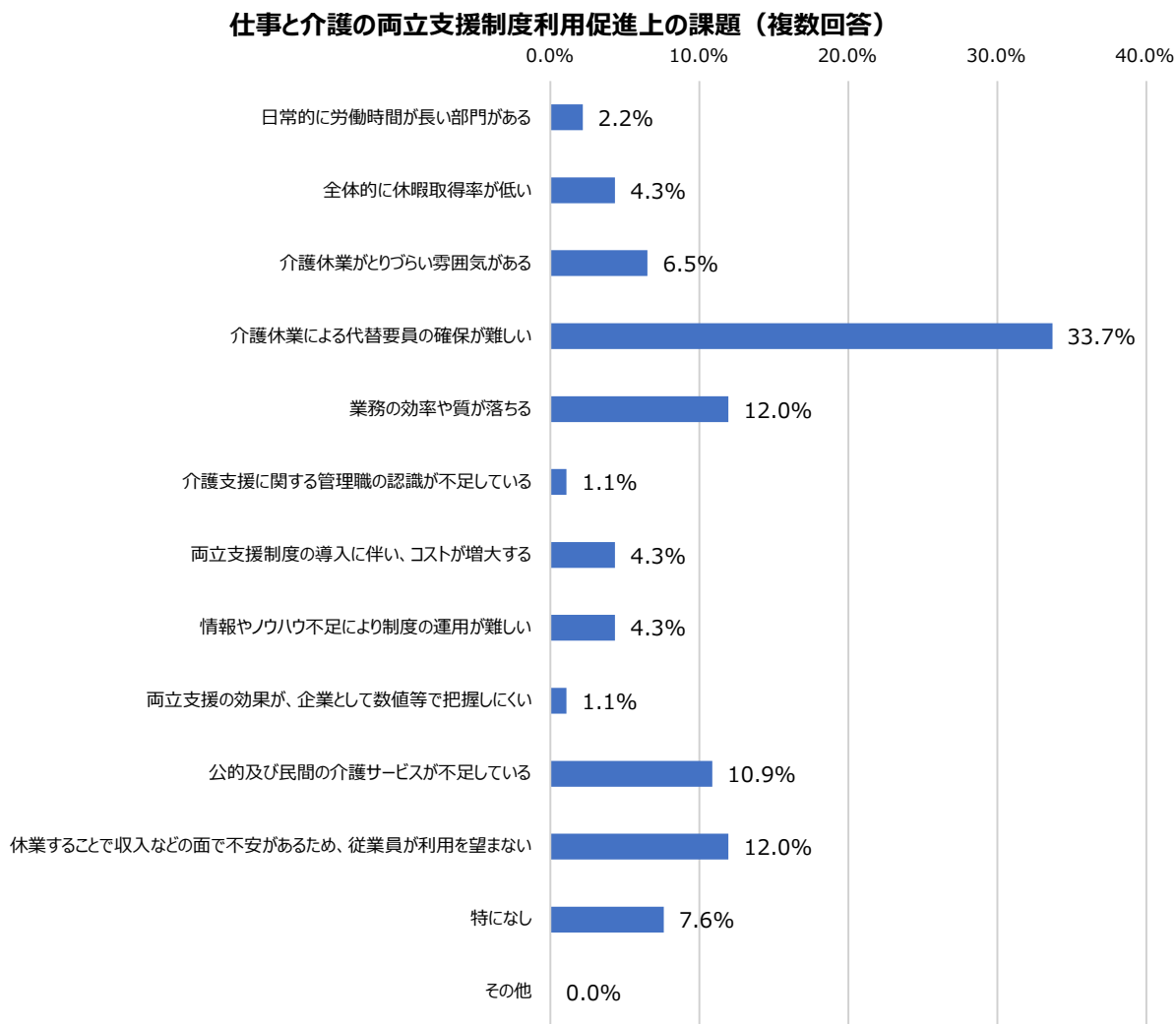
(21) 介護休業中の従業員の業務への対応方法

【問23 介護休業を取得した人がいる場合にお答えください。休業中の従業員の業務に関して、どのように対応しましたか。】



(22) 仕事と介護の両立支援制度利用促進上の課題

【問24 仕事と介護の両立支援制度の利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。】





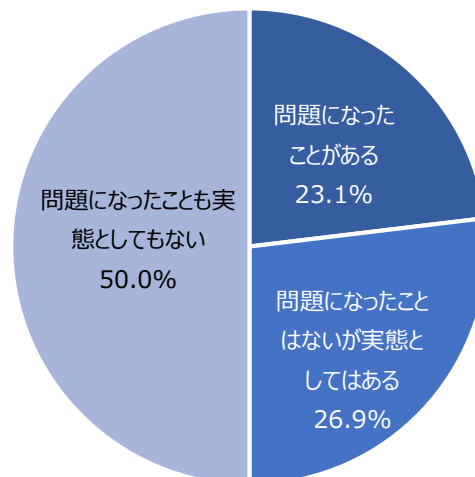
(23) 職場のハラスメントの発生実態

ハラスメントが問題になったことがある事業所は **23.1%**

【問25 貴事業所では、何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。】

選択肢	回答数
問題になったことがある	12
問題になったことはないが実態としてはある	14
問題になったことも実態としてもない	26

ハラスメントが問題になったことがあるか

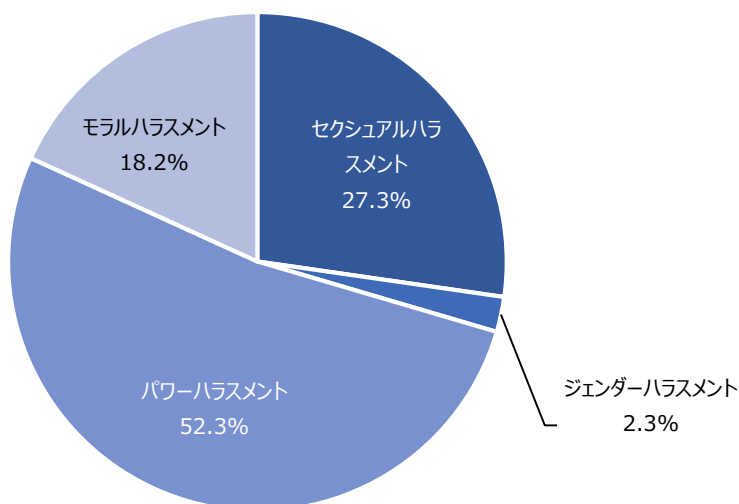


(24) 問題となったハラスメントの種類

【問26 問25で「1問題になったことがある」もしくは「2問題になったことはないが実態としてはある」と回答された事業所のみ伺います。何らかのハラスメントがあったとお答えの場合、それはどのようなハラスメントですか。】

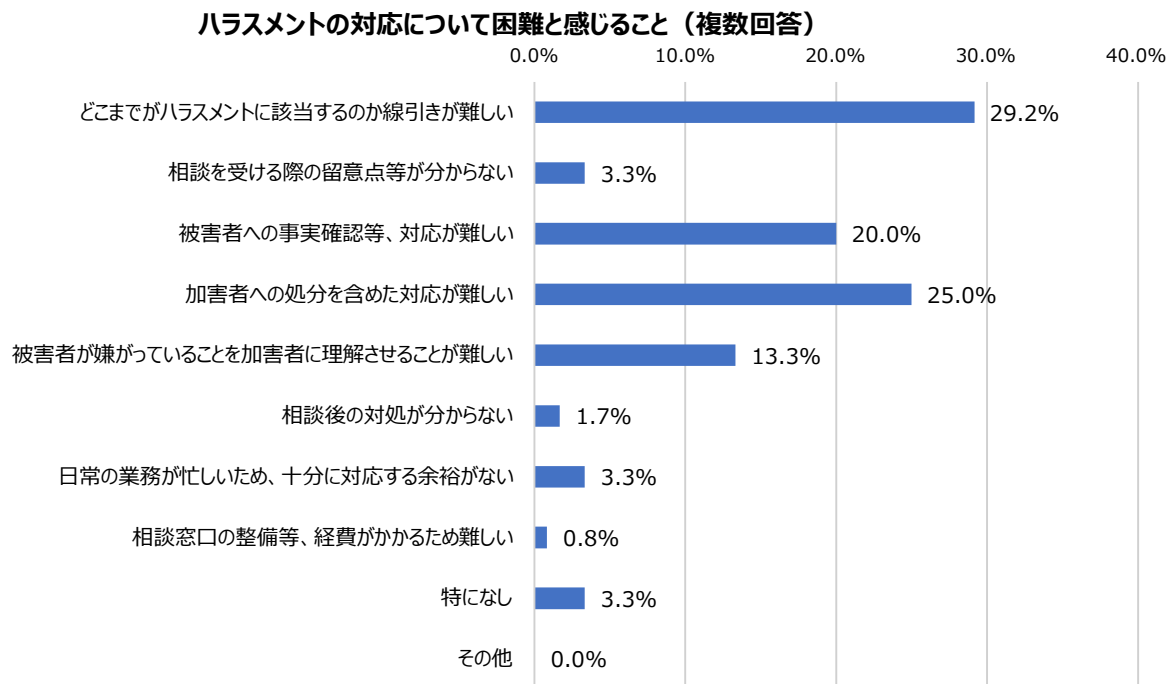
選択肢	回答数
セクシュアルハラスメント	12
ジェンダーハラスメント	1
パワーハラスメント	23
モラルハラスメント	8
マタニティハラスメント	0
その他	0

問題になったハラスメント



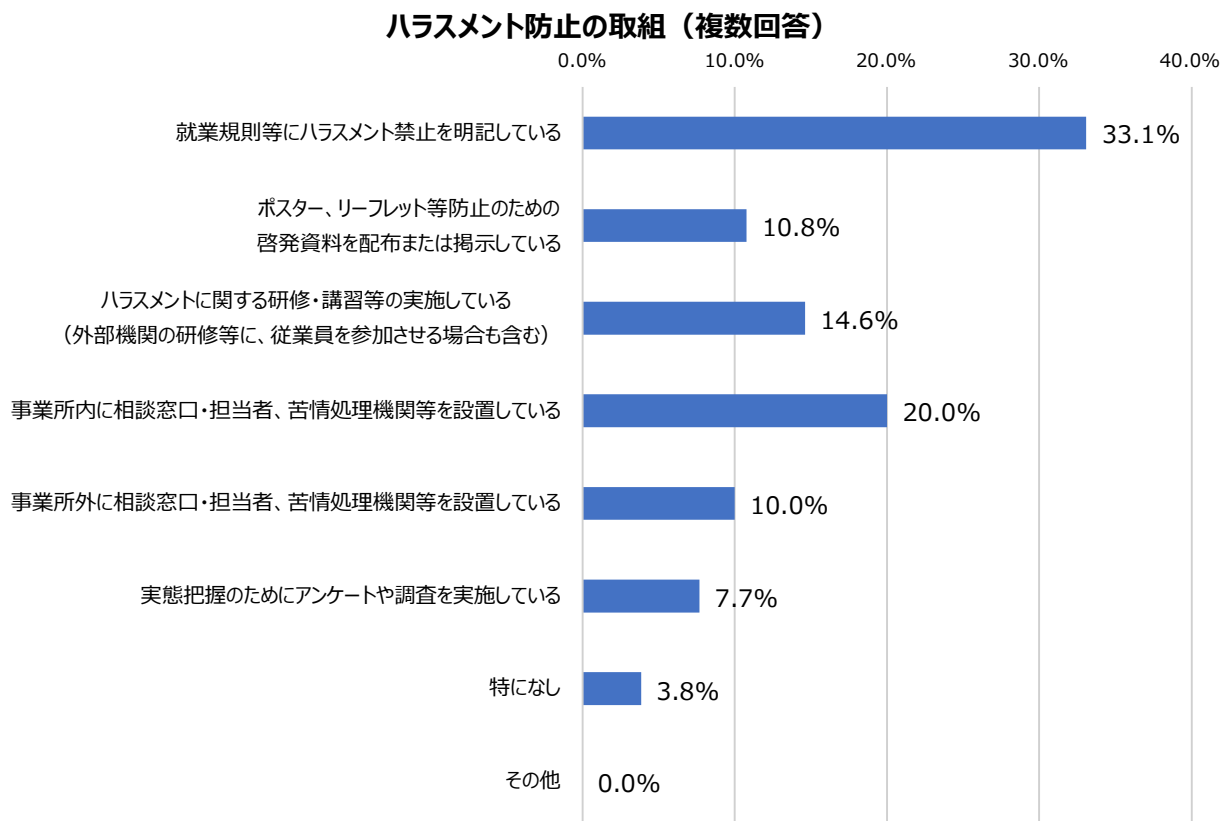
## (25) ハラスメント発生時に困難と感ずること

【問27 すべての事業所に伺います。ハラスメントが起きたときに対応が困難と感ずることは何ですか。】



## (26) ハラスメント防止の取組

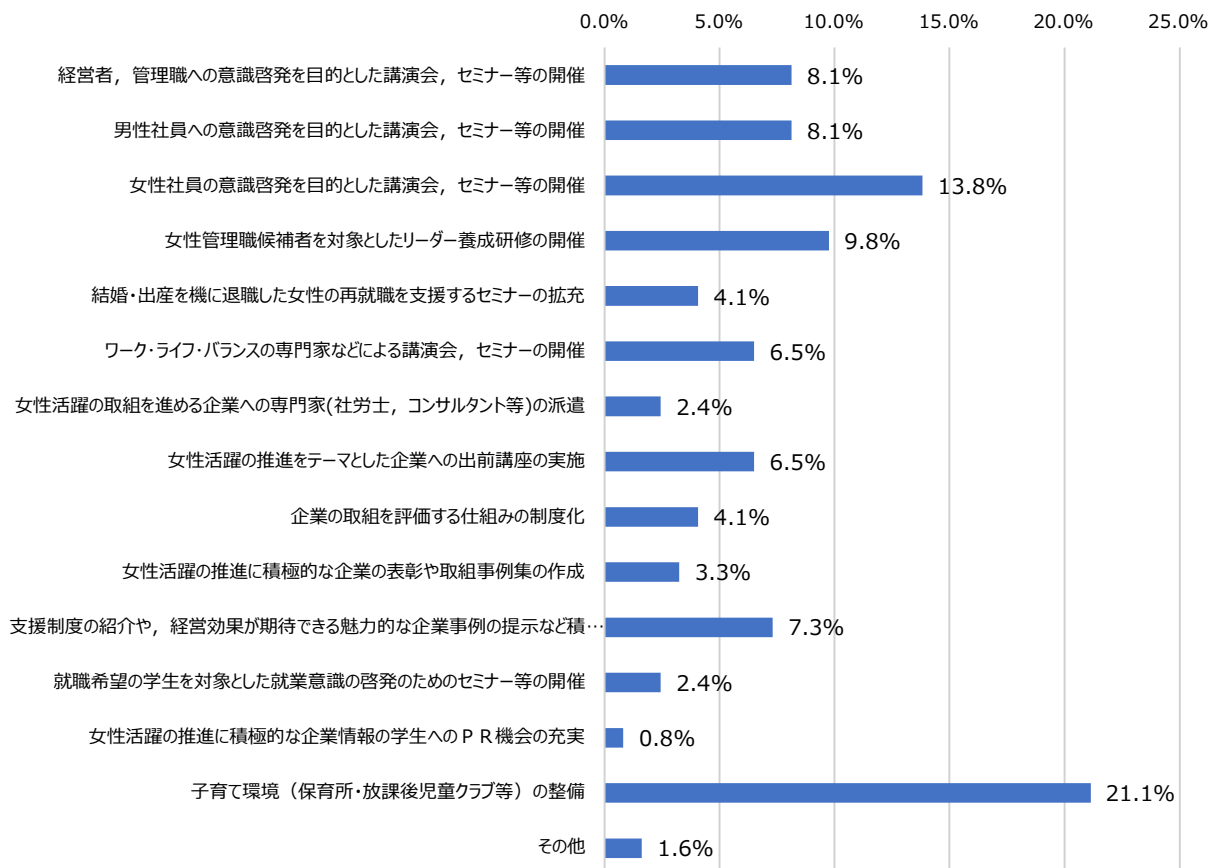
【問28 貴事業所では、ハラスメントの防止に対して何か取り組みを行っていますか。】



(27) 女性活躍推進のために、行政に求めること

【問29 女性活躍を進めるためには、どのような行政の支援・施策が必要と考えますか。】

どのような行政の支援・施策が必要か（複数回答）



〔その他の記述内容〕 保育園の定員オーバーのため、一年以内の復職が難しい場合がある。  
 まずは、【行政】で女性が活躍できる状況を作っていただくことが、民間企業での女性活躍へつながっていくと思います

(28) その他自由意見

【問30 事業所として男女共同参画の推進や男女共同参画社会づくりを進める上で、ご意見・ご要望などがありましたら、ご自由にお書きください。】

- 宿泊業に勤務する子育て世代が共同で利用できる託児所が出来ると良いと思います。（牧園地区）
- 男女共同参画の推進や社会を作る必要性は、十分理解できるが、その前に、人材確保の問題や少子高齢化の地域格差など問題があると感じる。男女でも働く人であれば、差別なく雇用できる企業にしていきたいと感じる。
- 「男女均等」が子育て母に対して不利に作用する場合がある。子育て母の大変さを理解し、優しさをもった対応をしつつ、積極的に活躍できる場を増やしていくよう努力中です。行政も偏った意見でなく、実情に基づいたセミナー等を開催して頂きたい。
- 企業ではないので、答えがちょっと難しい所がありました。この業種は女性が多いので、できる限り働きやすい職場を心がけております。