

高砂市  
男女共同参画社会実現に向けた事業所調査  
報告書

令和7年3月

高砂市

## 目次

I	調査概要	1
1.	調査目的	1
2.	調査の実施	1
3.	回収状況	1
4.	調査結果	1
5.	留意点	1
II	調査の結果	2
1.	事業所の概要について	2
2.	男女共同参画への取組について	7
3.	女性の活躍促進のための取組について	9
4.	高砂市が力をいれていくべきことについて	33
III	調査のまとめ	35
1.	事業所の概要（回答事業所の状況）	35
2.	男女共同参画への取組について	35
3.	女性の活躍促進のための取組について	35
4.	高砂市が力をいれていくべきことについて	37

# I 調査概要

## 1. 調査目的

本調査は、令和8年度から5年間を計画期間とする「第4次たかさご男女共同参画プラン」の策定に向け、市内の事業所における女性の登用状況やポジティブ・アクションの取組状況、従業員の育児休業の取得状況等について調査し、次期計画の策定の基礎資料とするため、実施しました。

## 2. 調査の実施

以下の調査を実施しました。

調査名	高砂市男女共同参画社会実現に向けた事業所調査
対象者	市内に事業所を置く従業者規模10人以上の事業所
標本の抽出方法	事業所母集団データベース（令和4年次フレーム）を母集団（737事業所）とし、3つの事業所規模（従業者：10～29人、30～99人、100人以上）別に産業大分類の構成を加味した層化無作為により、200事業所を抽出
調査基準日	令和6年11月1日現在で、一部の設問は令和4年4月1日から令和5年3月31日までの状況を尋ねています
実施期間	令和6年11月11日（月）～令和6年11月29日（金）
実施方法	調査協力依頼文を対象事業所に送付、回答はWeb

## 3. 回収状況

配布数	有効回答数	有効回答率
200件	53件	26.5%

## 4. 調査結果

市ホームページにて公開。

## 5. 留意点

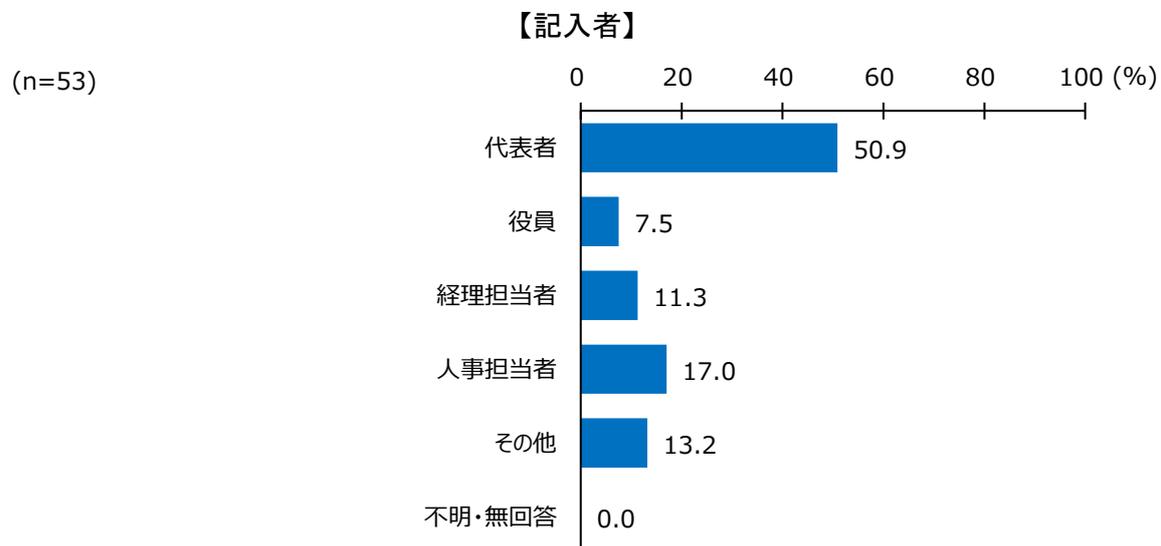
- 「n」は「number」の略で、比率算出の母数です。
- 単数回答の場合、本文および図表の数字に関しては、すべて小数点第2位以下を四捨五入し、小数点第1位までを表記しています。このため、百分率の合計が100.0%とならない場合があります。
- 複数回答の場合、図中にMA (Multiple Answer)、3LA (3Limited Answer) と記載しています。また、複数回答は、回答者数に対する割合を表示しているため、構成比の合計が100%を超えます。

## Ⅱ 調査の結果

### 1. 事業所の概要について

#### ①記入者（あてはまる番号1つを選択）

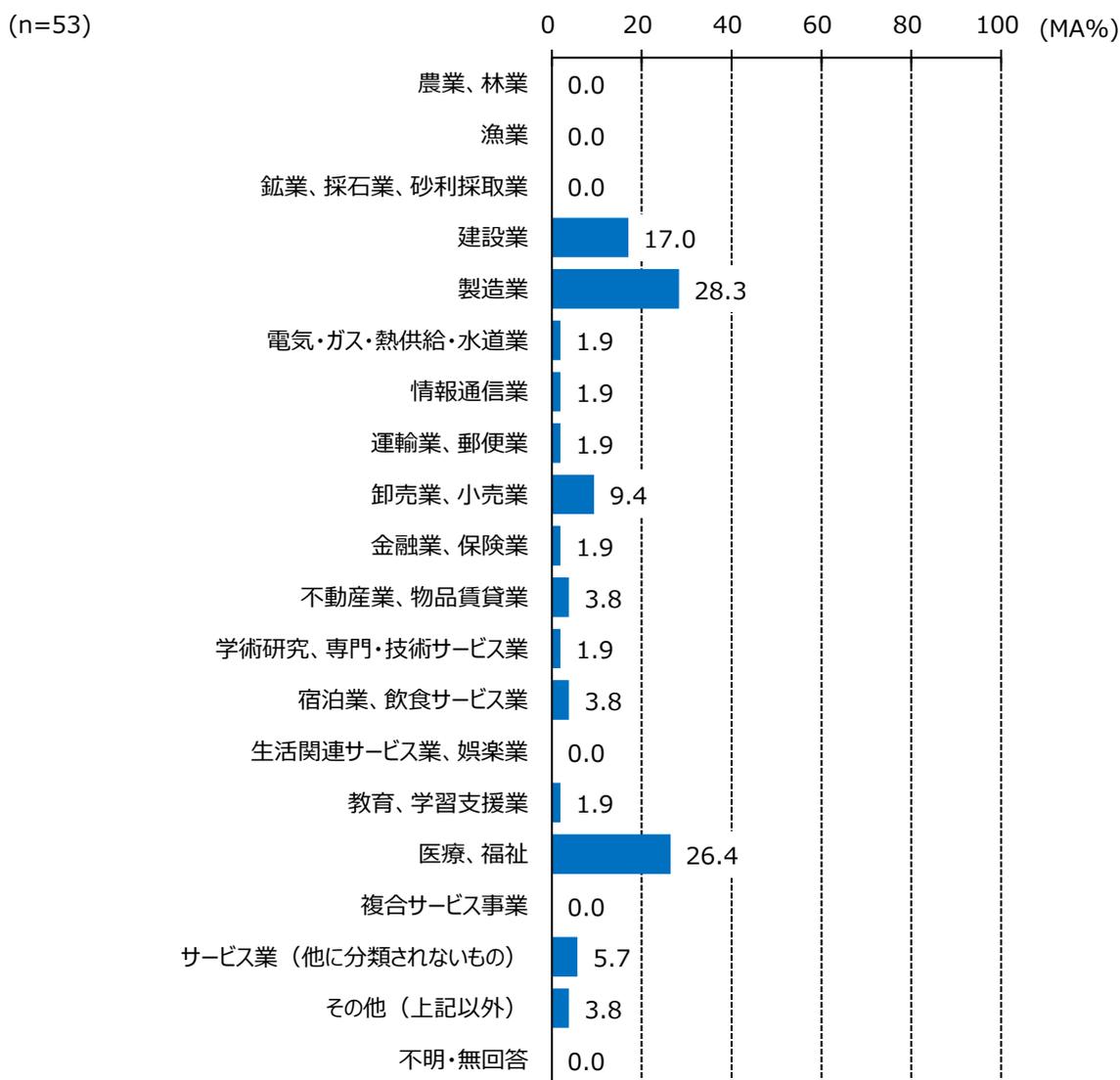
- 記入者は、「代表者」が 50.9%で最も多く、次いで「人事担当者」が 17.0%、「その他」が 13.2%となっています。



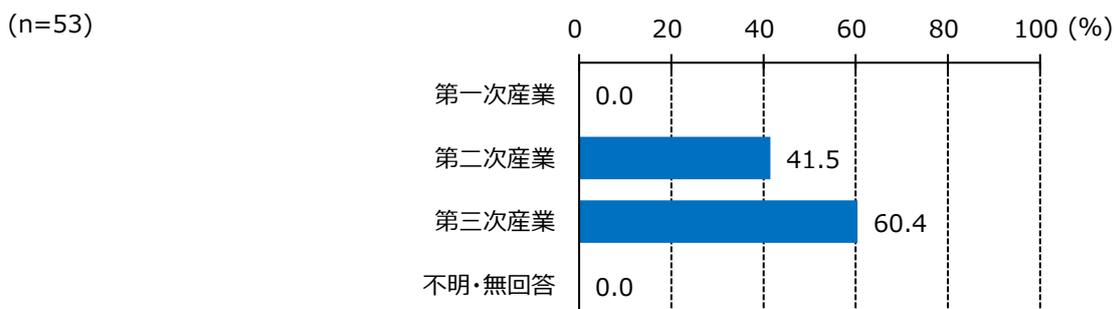
②業種（あてはまる番号すべてを選択）

- 業種は、「製造業」が 28.3%で最も多く、次いで「医療、福祉」が 26.4%、「建設業」が 17.0%となっています。
- 産業構成では、「第三次産業」が 60.4%、「第二次産業」が 41.5%となっています。

【業種】



【産業構成】



### ③貴事業所の従業員数

- 従業員数について、全体では「正社員」が 46.8%、「正社員以外」が 53.2%となっています。男性は「正社員」が 67.2%、「正社員以外」が 32.8%、女性は「正社員」が 23.8%、「正社員以外」が 76.2%となっています。
- 男女比で見ると、「正社員」は 76.0%が男性、24.0%が女性となっています。「正社員以外」では 32.6%が男性、67.4%が女性となっています。
- 事業所規模について、「中小企業」が 69.8%で最も多く、「小規模企業」が 22.6%、「大企業」が 7.5%となっています。

※「正社員」は会社役員を含む、「正社員以外」はパート・アルバイト・嘱託職員など。ただし、派遣社員は除く。

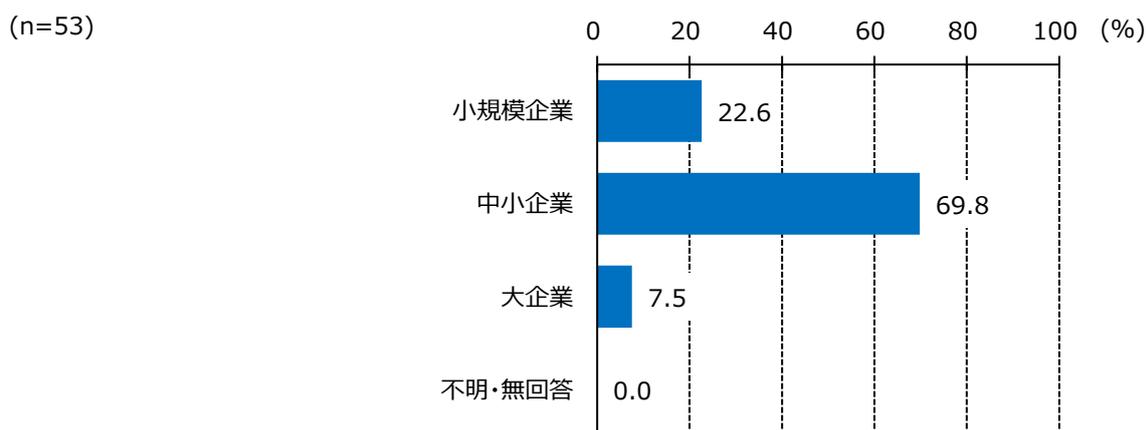
【事業所の従業員数・割合】

	全体		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%
従業員全体	3,579	100.0	1,894	100.0	1,685	100.0
正社員	1,674	46.8	1,273	67.2	401	23.8
正社員以外	1,905	53.2	621	32.8	1,284	76.2

【事業所の従業員数・割合（男女比）】

	正社員		正社員以外	
	人数	%	人数	%
男性	1,273	76.0	621	32.6
女性	401	24.0	1,284	67.4
全体	1,674	100.0	1,905	100.0

【事業所規模】

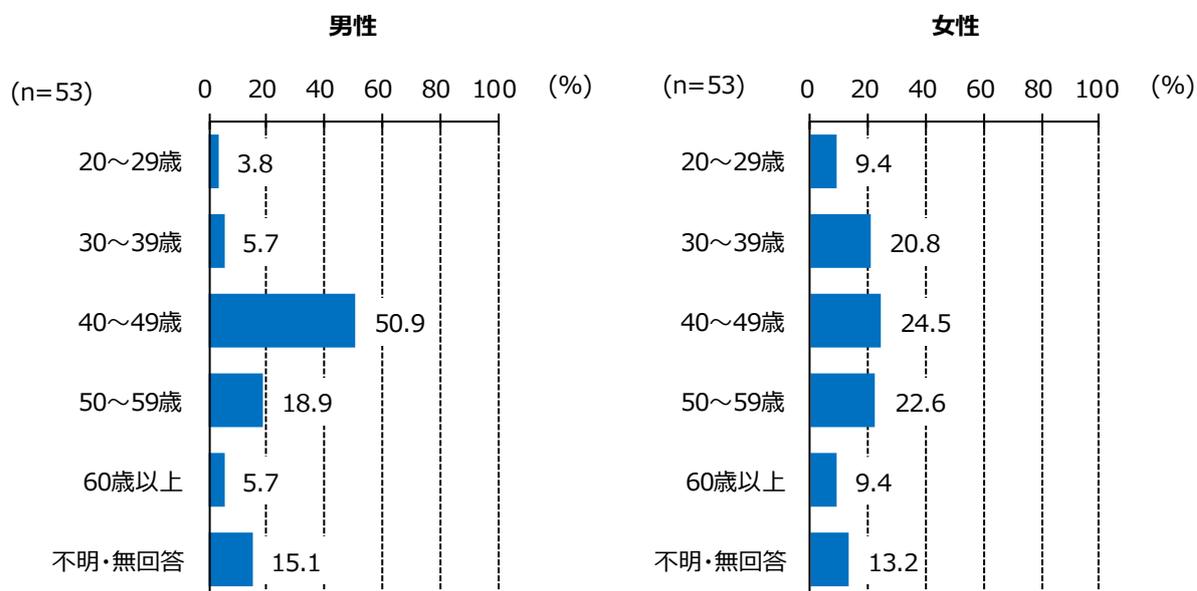


※「小規模企業」は従業員 20 人以下の製造業その他、従業員 5 人以下の商業・サービス業、「中小企業」は常時使用する従業員の数が 300 人以下の製造業その他、100 人以下の卸売業、50 人以下の小売業、100 人以下のサービス業とし、上記以外の事業所を「大企業」としています。

#### ④従業員の平均年齢

- 従業員の平均年齢について、男性は「40～49歳」が50.9%で最も多く、次いで「50～59歳」が18.9%、「30～39歳」「60歳以上」がともに5.7%となっています。
- 女性は「40～49歳」が24.5%で最も多く、次いで「50～59歳」が22.6%、「30～39歳」が20.8%となっています。

【従業員の平均年齢】

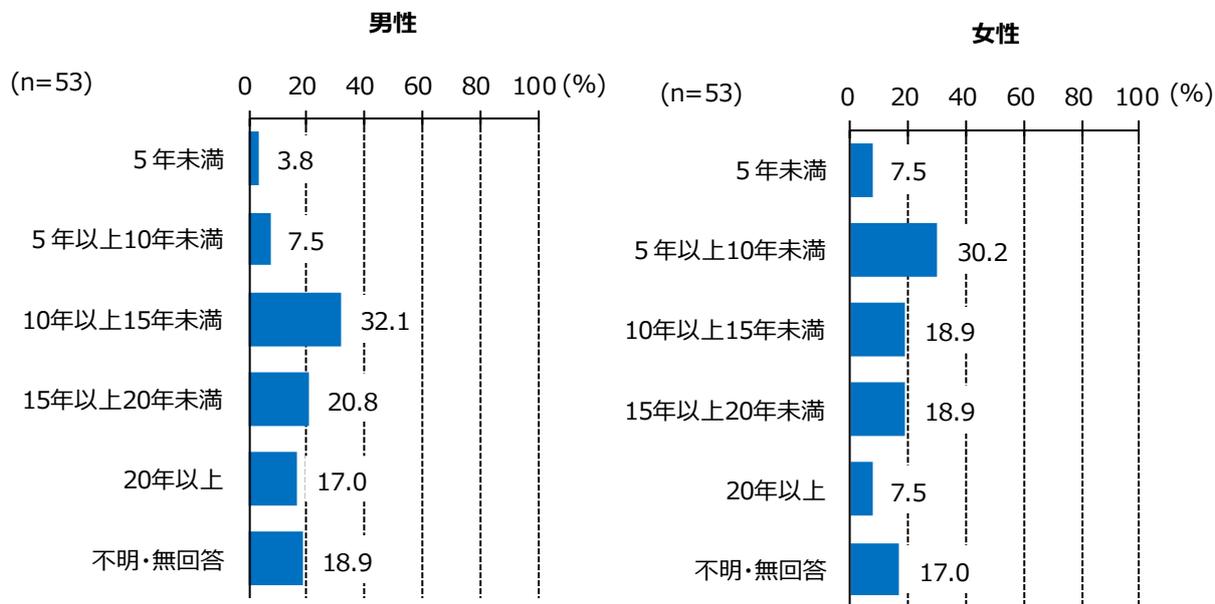


## ⑤従業員の平均勤続年数

### 【正社員】

- 正社員の平均勤続年数について、男性は「10年以上15年未満」が32.1%で最も多く、次いで「15年以上20年未満」が20.8%、「20年以上」が17.0%となっています。
- 女性は「5年以上10年未満」が30.2%で最も多く、次いで「10年以上15年未満」「15年以上20年未満」がともに18.9%となっています。

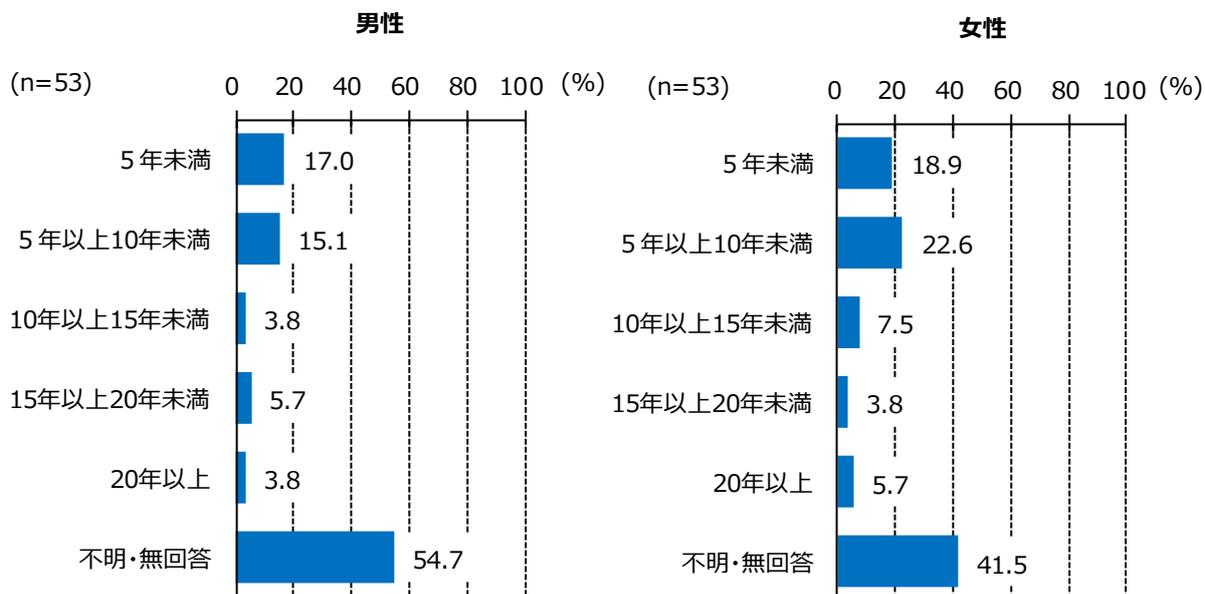
### 【正社員の平均勤続年数】



### 【正社員以外】

- 正社員以外の平均勤続年数は、男性は「5年未満」が17.0%で最も多く、次いで「5年以上10年未満」が15.1%、「15年以上20年未満」が5.7%となっています。
- 女性は「5年以上10年未満」が22.6%で最も多く、次いで「5年未満」が18.9%、「10年以上15年未満」が7.5%となっています。

### 【正社員以外の平均勤続年数】



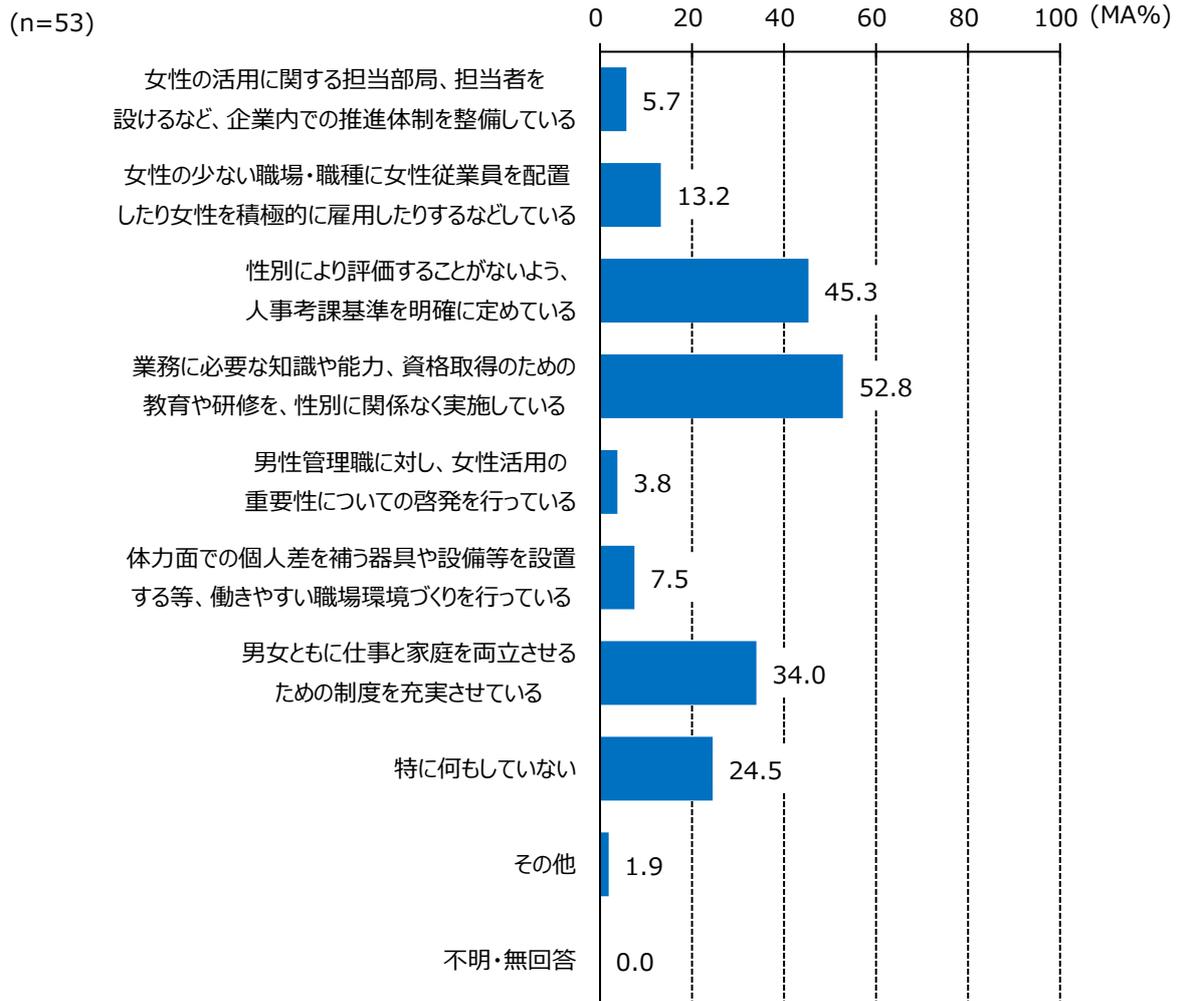
## 2. 男女共同参画への取組について

[全ての事業所にお尋ねします]

問1 貴事業所では、職場において、女性も男性も平等に働ける環境づくりに向けてどのようなことに取り組んでいますか。(あてはまる番号すべてを選択)

- 取り組んでいる女性も男性も平等に働ける環境づくりは、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」が52.8%で最も多く、次いで「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」が45.3%、「男女ともに仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」が34.0%となっています。

### 【女性も男性も平等に働ける環境づくりに向けた取り組み】



- 事業所規模別にみると、小規模企業は「男女ともに仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」「特に何もしていない」、中小企業は「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」が最も多くなっています。
- ポジティブ・アクション取り組みの状況別にみると、取り組んでいる事業所は「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」、取り組んでいない事業所は「特に何もしていない」が最も多くなっています。ポジティブ・アクションに取り組んでいる事業所は取り組んでいない事業所に比べて「特に何もしていない」を除くすべての項目で回答が多くなっています。

単位：％

		母数 (n)	女性も男性も平等に働ける環境づくりに向けた取り組み									
			ど、女性 の活用 の推進 体制を 整備し ている	り女性 の少な い積極 的に雇 用した り女性 従業員 を配置 した	準性を 明確に 評価す ること がない よう、 人事考 課基	や業務 に必要 な知識 や能力 、資格 取得の ための 教育	啓発を 行っ ている 、女性 活用の 重要性 につい ての	等、働 きやす い職場 環境づ くりを 行っ ている	体面 での個 人差を 補う器 具や設 備等を 設置す る	充男女 ともに 仕事と 家庭を 両立さ せるた めの制 度を	特に何 もして いない	その他
全体		53	5.7	13.2	45.3	52.8	3.8	7.5	34.0	24.5	1.9	-
事業所規模	小規模企業	12	-	8.3	33.3	33.3	-	8.3	41.7	41.7	-	-
	中小企業	37	-	10.8	48.6	54.1	2.7	8.1	29.7	21.6	2.7	-
	大企業	4	75.0	50.0	50.0	100.0	25.0	-	50.0	-	-	-
ポジティブ・アクションの取組状況	取り組んでいる	34	8.8	20.6	58.8	73.5	5.9	11.8	47.1	2.9	2.9	-
	取り組んでいない	19	-	-	21.1	15.8	-	-	10.5	63.2	-	-

### 3. 女性の活躍促進のための取組について

問2 貴事業所の従業員（正社員以外も含む。以下同じ）のうち、女性の管理職は何人いますか。該当者がいない場合は0をご入力ください。

- 女性の管理職数について、会社役員のうち女性の占める割合は33.3%、課長・部長相当職のうち女性の占める割合は8.8%、係長（主任）相当職のうち女性の占める割合は23.5%となっています。
- 管理職全体でみると、女性の占める割合は19.4%となっています。

#### 【女性の管理職数】

	全体			
			うち女性	
	人数	%	人数	%
会社役員	102	100.0	34	33.3
課長・部長相当職（役員除く）	215	100.0	19	8.8
係長（主任）相当職（役員除く）	204	100.0	48	23.5
管理職全体	521	100.0	101	19.4

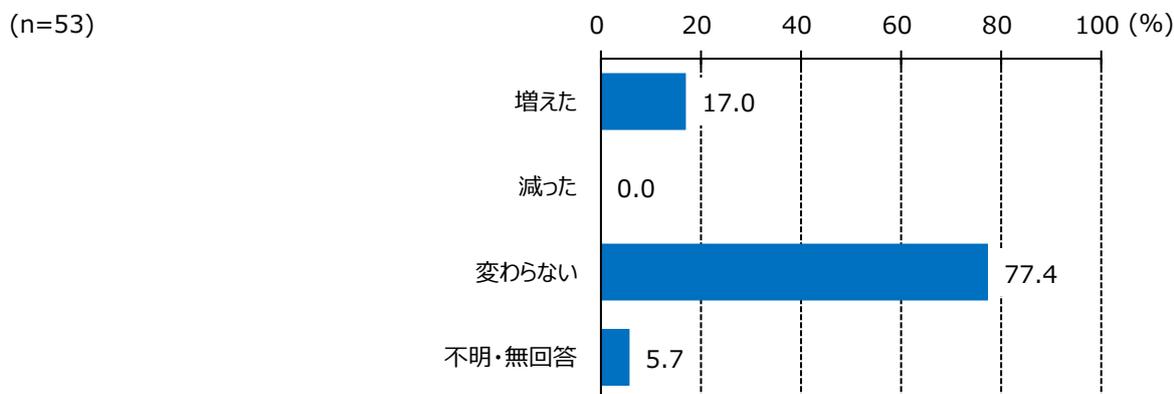
[全ての事業所にお尋ねします]

問3 貴事業所では、5年前と比べて、女性の管理職は増えましたか。

(あてはまる番号1つを選択)

- 女性の管理職が増減について、「変わらない」が77.4%で最も多く、次いで「増えた」が17.0%となっています。「減った」は0.0%となっています。

【女性の管理職が増加しているか】



- 事業所規模別にみると、小規模企業・中小企業ともに「変わらない」が最も多くなっています。「増えた」は小規模企業で0.0%に対し、中小企業は18.9%と差がみられます。
- ポジティブ・アクションの取組状況別にみると、取組状況に関わらず「変わらない」が最も多くなっています。「増えた」は取り組んでいない事業所で0.0%に対し、取り組んでいる事業所は26.5%と差がみられます。

単位：%

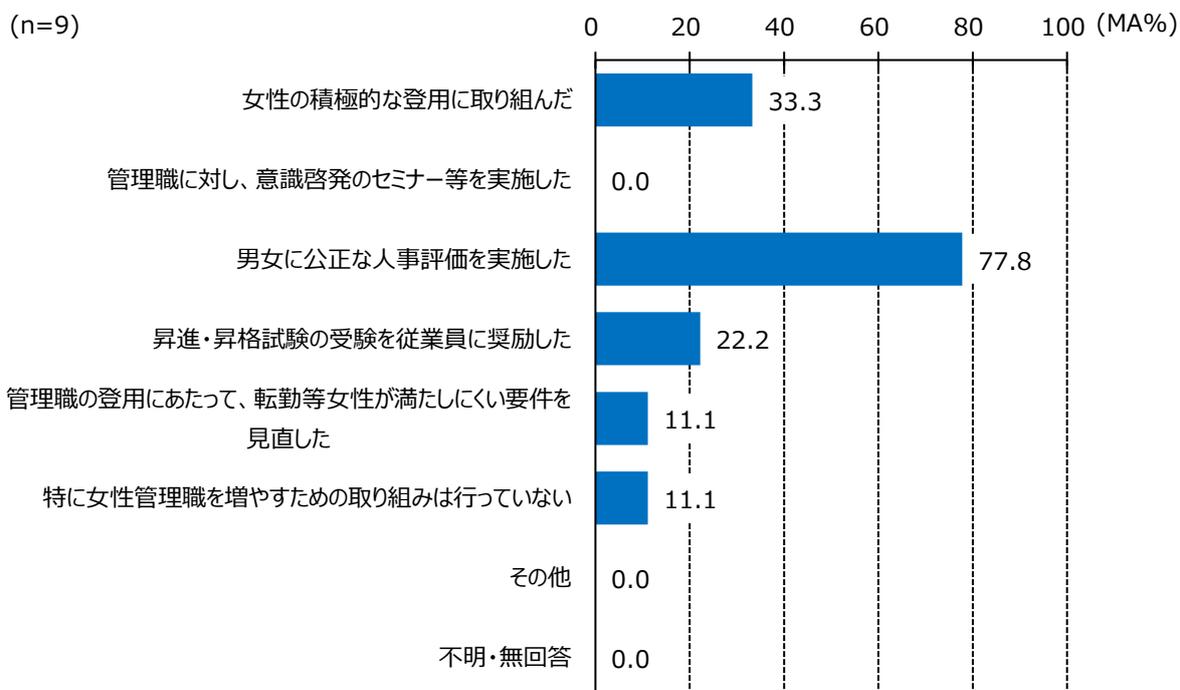
	母数 (n)	女性の管理職が増加しているか			
		増 え た	減 っ た	変 わ ら な い	不 明 ・ 無 回 答
全体	53	17.0	-	77.4	5.7
事業所規模	小規模企業	-	-	83.3	16.7
	中小企業	18.9	-	78.4	2.7
	大企業	50.0	-	50.0	-
ポジティブ・アクションの取組状況	取り組んでいる	26.5	-	70.6	2.9
	取り組んでいない	-	-	89.5	10.5

【問3で「1 増えた」と回答された事業所にお尋ねします】

問3-1 貴事業所では、女性管理職を増やすために、どのようなことに取り組みましたか。(あてはまる番号すべてを選択)

- 女性管理職を増やすための取り組みについて、「男女に公正な人事評価を実施した」が77.8%で最も多く、次いで「女性の積極的な登用に取り組んだ」が33.3%、「昇進・昇格試験の受験を従業員に奨励した」が22.2%となっています。

【女性管理職を増やすための取り組み】



[全ての事業所にお尋ねします]

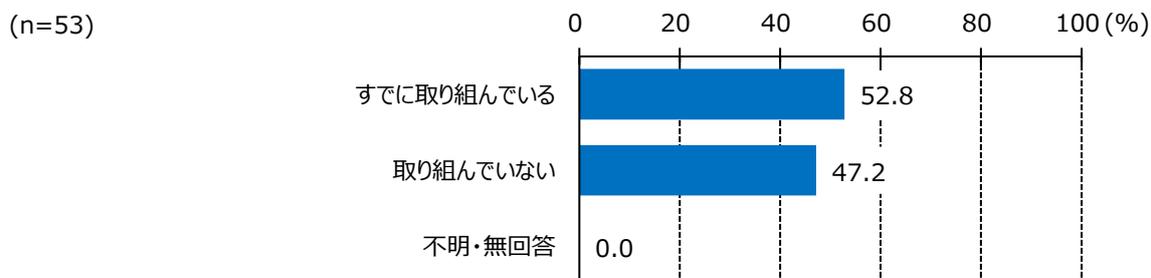
問4 貴事業所では、「ポジティブ・アクション」に取り組んでいますか。

(あてはまる番号すべてを選択)

1 女性の採用拡大

- 女性の採用拡大について、「すでに取り組んでいる」が52.8%、「取り組んでいない」が47.2%となっています。

【女性の採用拡大】



- 事業所規模別にみると、小規模企業は「取り組んでいない」、中小企業は「すでに取り組んでいる」が最も多くなっています。

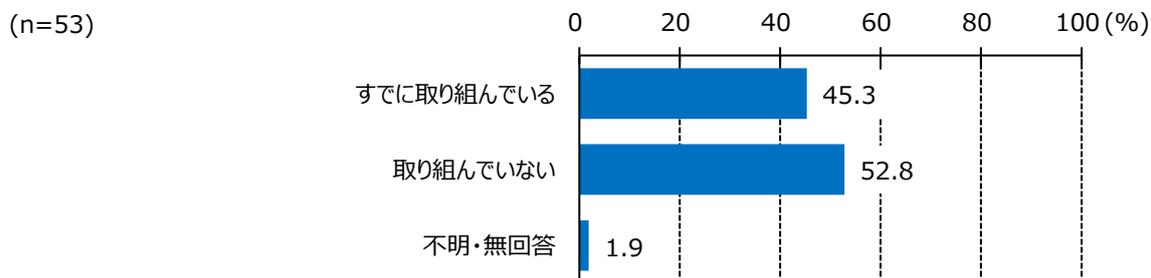
単位：%

	母数 (n)	女性の採用拡大		
		すで に取 り組 んで いる	取 り 組 ん で い ない	不 明 ・ 無 回 答
全体	53	52.8	47.2	-
事業所規模	小規模企業	25.0	75.0	-
	中小企業	56.8	43.2	-
	大企業	100.0	-	-

## 2 女性の職域拡大

- 女性の職域拡大について、「すでに取り組んでいる」が 45.3%、「取り組んでいない」が 52.8%となっています。

【女性の職域拡大】



- 事業所規模別にみると、小規模企業・中小企業ともに「取り組んでいない」が最も多くなっていますが、中小企業より小規模企業のほうが 23.6 ポイント多くなっています。

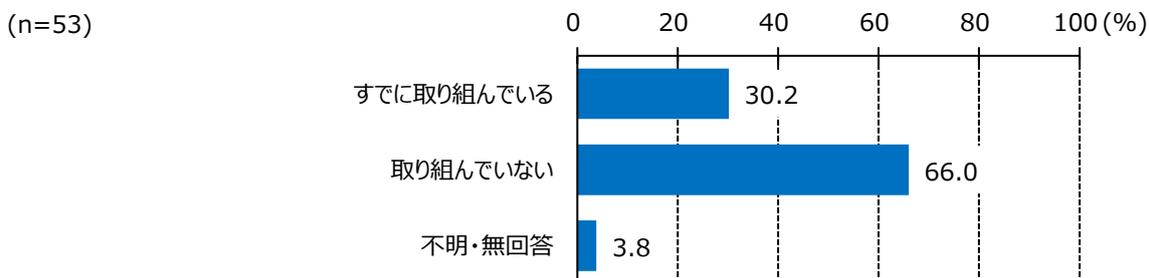
単位：%

	母数 (n)	女性の職域拡大		
		すで に取 り組 んで いる	取 り 組 ん で い ない	不 明 ・ 無 回 答
全体	53	45.3	52.8	1.9
事業所規模	小規模企業	25.0	75.0	-
	中小企業	45.9	51.4	2.7
	大企業	4	100.0	-

### 3 女性の管理職の増加

- 女性の管理職の増加について、「すでに取り組んでいる」が 30.2%、「取り組んでいない」が 66.0%となっています。

【女性の管理職の増加】



- 事業所規模別にみると、小規模企業・中小企業ともに「取り組んでいない」が最も多くなっています。

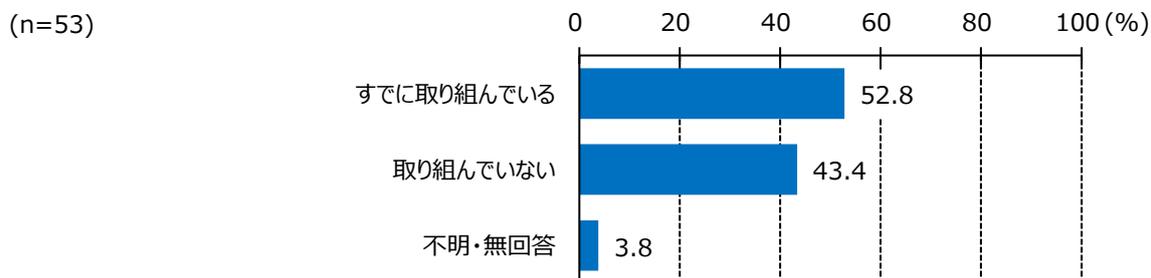
単位：%

	母数 (n)	女性の管理職の増加		
		すで に 取 り 組 ん で い る	取 り 組 ん で い な い	不 明 ・ 無 回 答
全体	53	30.2	66.0	3.8
事業所規模	小規模企業	25.0	75.0	-
	中小企業	27.0	67.6	5.4
	大企業	4	75.0	25.0

#### 4 女性の勤続年数の伸長（仕事と家庭の両立）

- 女性の勤続年数の伸長（仕事と家庭の両立）について、「すでに取り組んでいる」が52.8%、「取り組んでいない」が43.4%となっています。

【女性の勤続年数の伸長（仕事と家庭の両立）】



- 事業所規模別にみると、小規模企業は「取り組んでいない」、中小企業は「すでに取り組んでいる」が最も多くなっています。

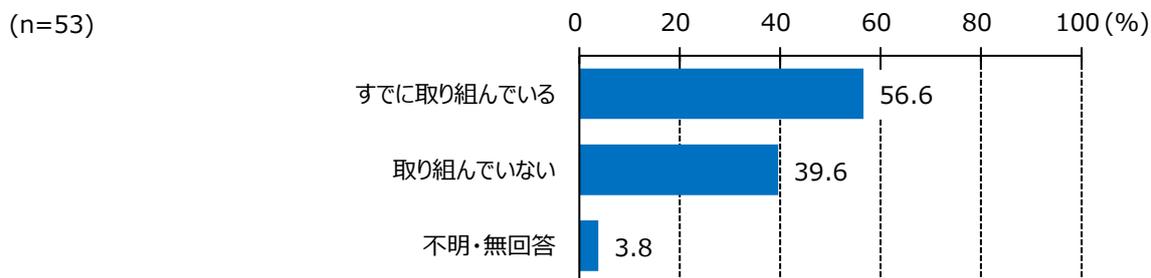
単位：%

	母数 (n)	女性の勤続年数の伸長 (仕事と家庭の両立)		
		すで に取 り組 んで いる	取 り 組 ん で い ない	不 明 ・ 無 回 答
全体	53	52.8	43.4	3.8
事業所規模	小規模企業	33.3	66.7	-
	中小企業	56.8	37.8	5.4
	大企業	4	75.0	25.0

5 職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識の解消）

- 職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識の解消）について、「すでに取り組んでいる」が56.6%、「取り組んでいない」が39.6%となっています。

【職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識の解消）】



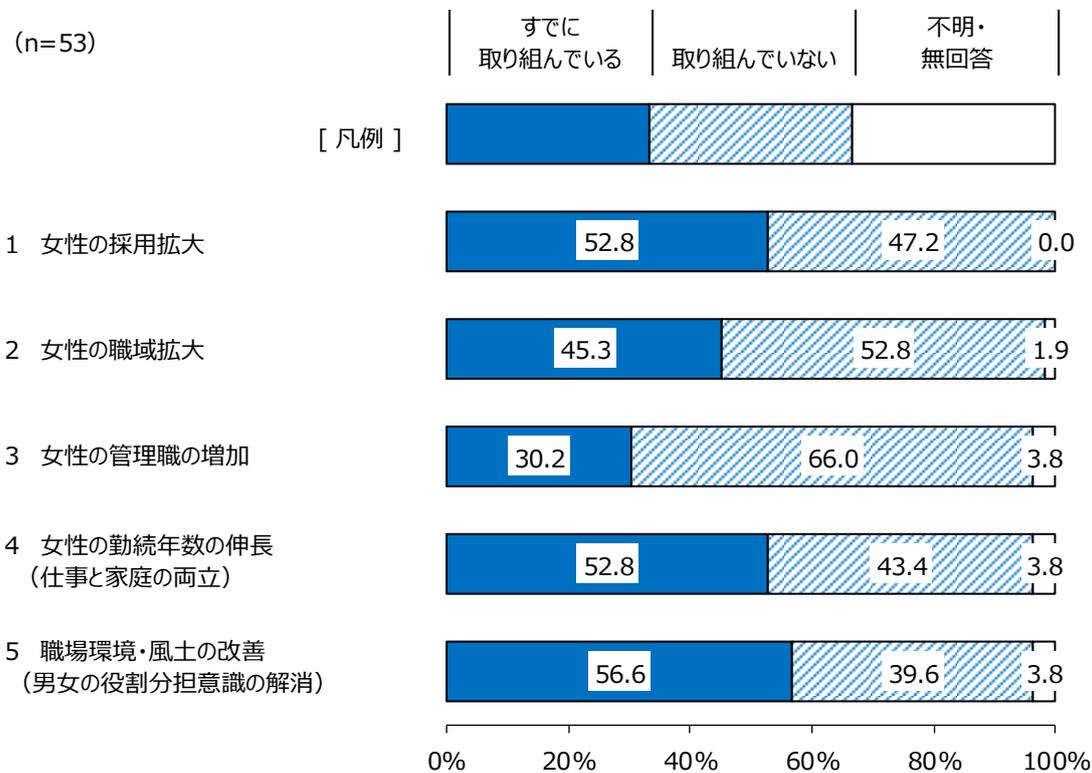
- 事業所規模別にみると、小規模企業は「取り組んでいない」、中小企業は「すでに取り組んでいる」が最も多くなっています。

単位：%

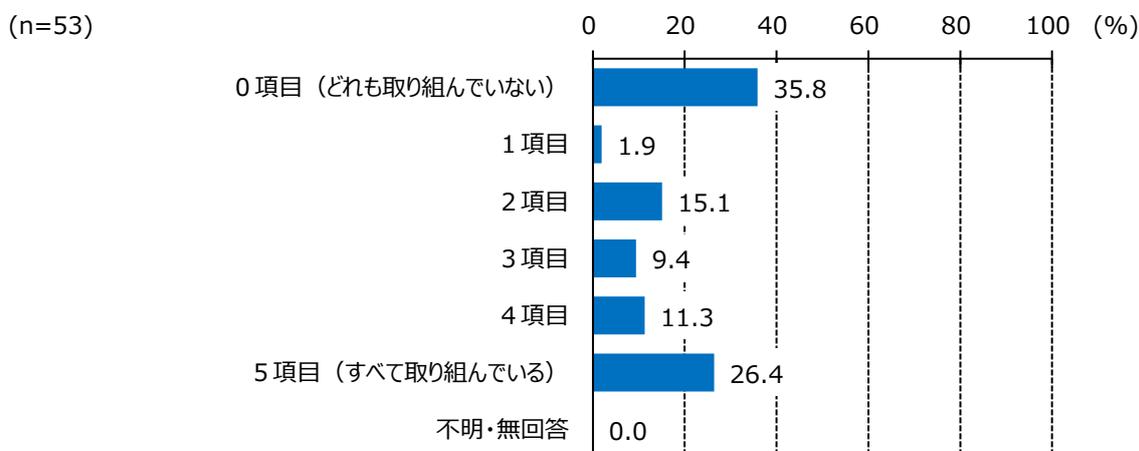
	母数 (n)	職場環境・風土の改善 (男女の役割分担意識の解消)		
		すで に取 り組 んで いる	取 り 組 ん で い ない	不 明 ・ 無 回 答
全体	53	56.6	39.6	3.8
事業所規模	小規模企業	33.3	66.7	-
	中小企業	59.5	35.1	5.4
	大企業	4	100.0	-

- ポジティブ・アクションの取り組み状況について、「すでに取り組んでいる」の割合が50%を超えているものは「5 職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識の解消）」（56.6%）、「1 女性の採用拡大」「4 女性の勤続年数の伸長（仕事と家庭の両立）」（ともに52.8%）となっています。

【ポジティブ・アクションの取り組み状況】



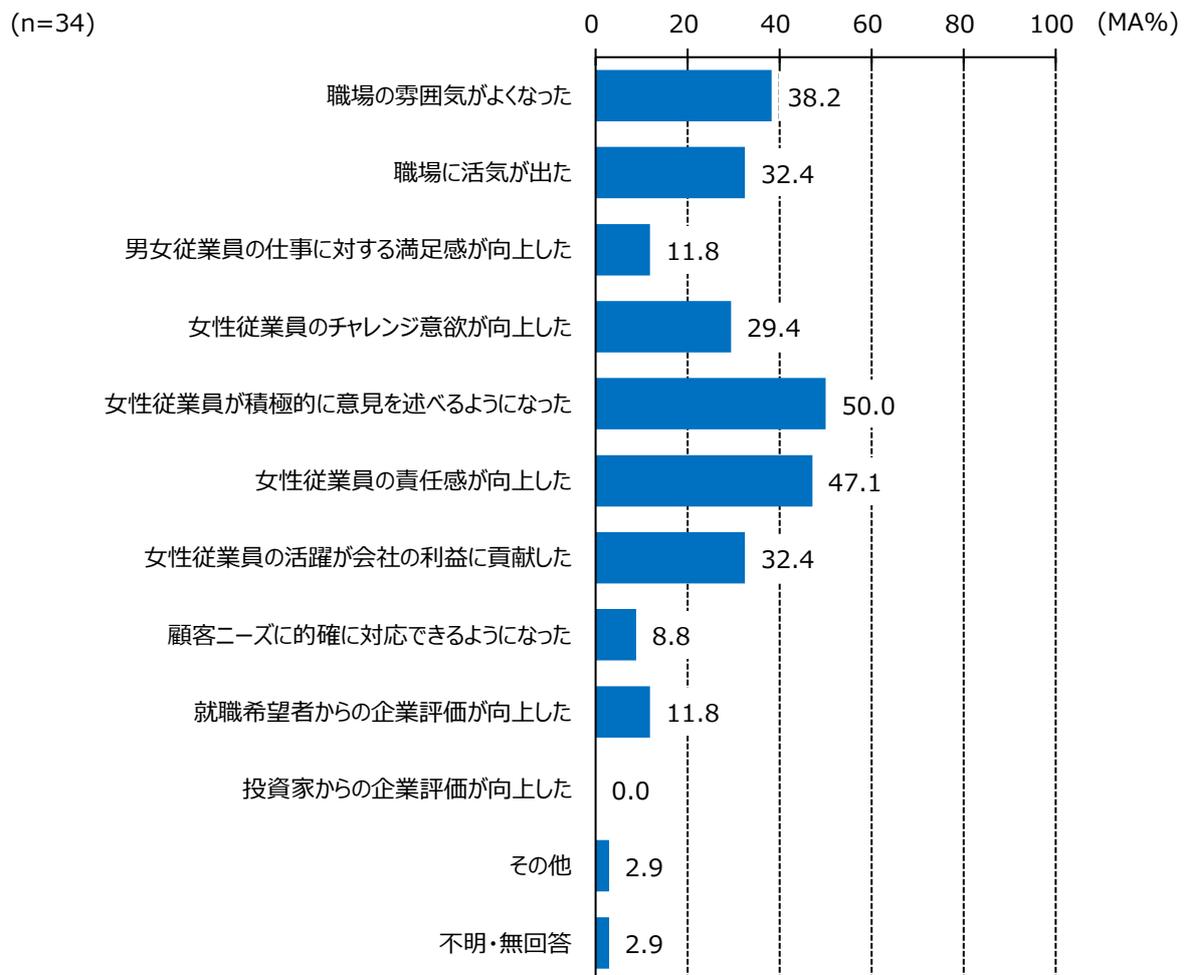
- ポジティブ・アクションに取り組んでいる項目数は、「0項目（どれも取り組んでいない）」が35.8%、「5項目（すべて取り組んでいる）」が26.4%となっています。



【問4で1つでも「1 すでに取り組んでいる」と回答された事業所にお尋ねします】  
 問4-1 貴事業所がポジティブ・アクションに取り組んで、どんな効果がありましたか。(あてはまる番号すべてを選択)

- ポジティブ・アクションの取り組みによる効果について、「女性従業員が積極的に意見を述べるようになった」が50.0%で最も多く、次いで「女性従業員の責任感が向上した」が47.1%、「職場の雰囲気がよくなった」が38.2%となっています。

【ポジティブ・アクションの取り組みによる効果】



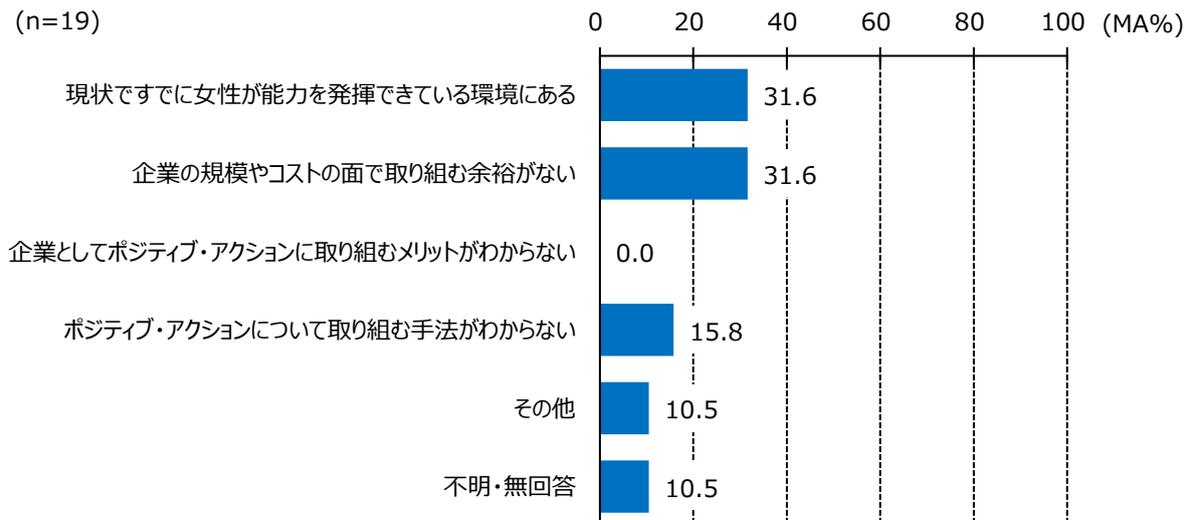
【問4ですべての取組内容で「2 取り組んでいない」と回答された事業所にお尋ねします】

問4-2 貴事業所がポジティブ・アクションに取り組んでいない理由は何ですか。

(あてはまる番号すべてを選択)

- ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由について、「現状ですでに女性が能力を發揮できている環境にある」「企業の規模やコストの面で取り組む余裕がない」がともに31.6%で最も多く、次いで「ポジティブ・アクションについて取り組む手法がわからない」が15.8%となっています。

【ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由】



問5 従業員の育児休業について、該当する人数（実績）を男女別にお答えください。

- 従業員の育児休業について、男性は対象者（41人）のうち53.7%（22人）が育児休業を取得（または申請）しています。取得期間については「1週間未満」が54.5%で最も多く、次いで「1週間以上2週間未満」「1か月以上3か月未満」がともに13.6%となっています。
- 女性は対象者（21人）のうち100.0%が育児休業を取得（または申請）しています。取得期間については「6か月以上」が95.2%、「2週間以上1か月未満」が4.8%となっています。

【従業員の育児休業取得状況】

■男性

令和4年4月1日から令和5年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員		41人	100.0%
うち令和6年4月1日までに育児休業を取得した男性従業員（育児休業の申出をしている人を含む）		22人	53.7%
取得期間の人数内訳	1週間未満	12人	54.5%
	1週間以上2週間未満	3人	13.6%
	2週間以上1か月未満	2人	9.1%
	1か月以上3か月未満	3人	13.6%
	3か月以上6か月未満	1人	4.5%
	6か月以上	1人	4.5%

■女性

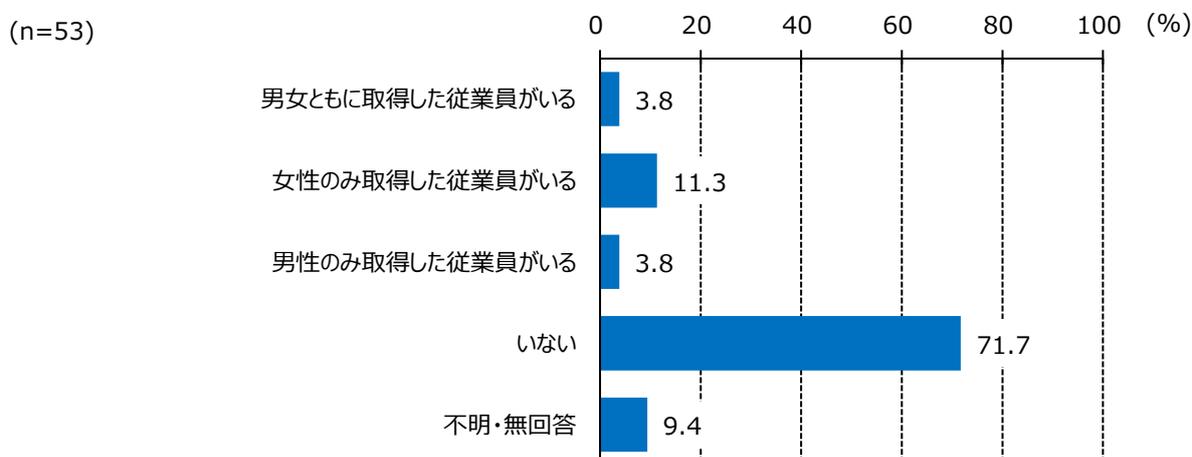
令和4年4月1日から令和5年3月31日までに出産した女性従業員		21人	100.0%
うち令和6年4月1日までに育児休業を取得した女性従業員（育児休業の申出をしている人を含む）		21人	100.0%
取得期間の人数内訳	1週間未満	0人	0.0%
	1週間以上2週間未満	0人	0.0%
	2週間以上1か月未満	1人	4.8%
	1か月以上3か月未満	0人	0.0%
	3か月以上6か月未満	0人	0.0%
	6か月以上	20人	95.2%

問6 貴事業所で、この1年間に介護休業制度を利用した従業員はいますか。

(あてはまる番号1つを選択)

- 介護休業制度の利用有無について、「いない」が71.7%で最も多く、次いで「女性のみ取得した従業員がいる」が11.3%、「男女ともに取得した従業員がいる」「男性のみ取得した従業員がいる」がともに3.8%となっています。

【介護休業制度の利用有無】

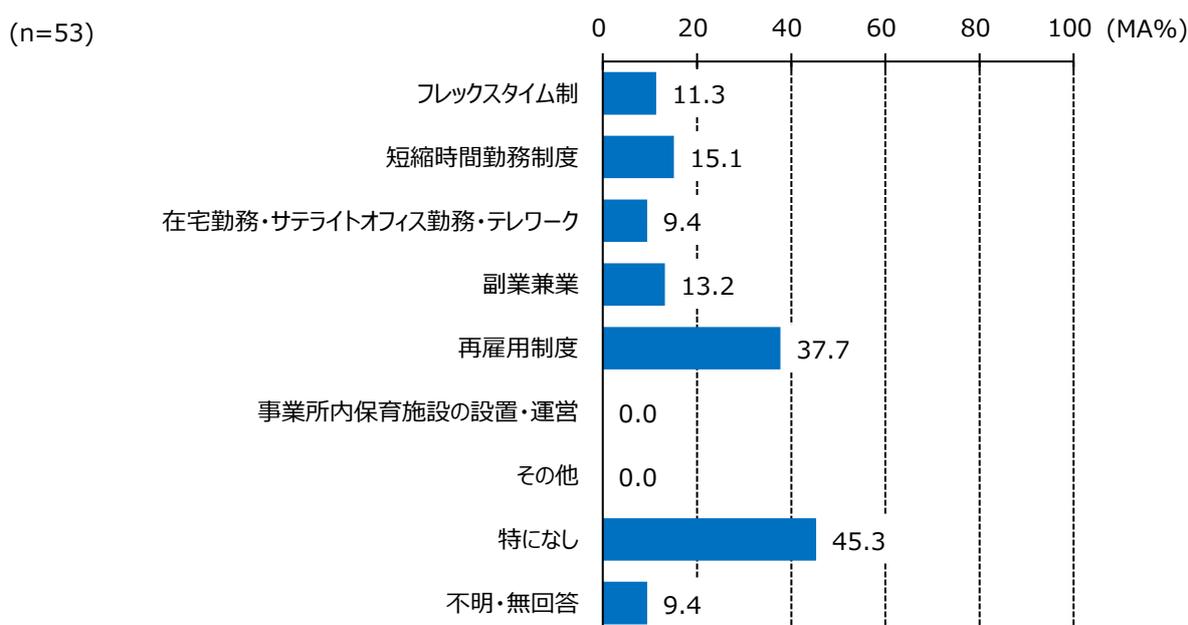


[全ての事業所にお尋ねします]

問7 男女別のフレックスタイム制、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の導入状況をお答えください。(あてはまる番号すべてを選択)

- 柔軟な働き方に資する制度の導入状況について、「特になし」が45.3%で最も多く、次いで「再雇用制度」が37.7%、「短縮時間勤務制度」が15.1%となっています。

【柔軟な働き方に資する制度の導入状況】



- 事業所規模別にみると、小規模企業・中小企業ともに「特になし」が最も多くなっています。中小企業は「フレックスタイム制」「在宅勤務・サテライトオフィス勤務・テレワーク」「副業兼業」に回答がみられますが、小規模企業は回答がみられません。
- ポジティブ・アクションの取組状況別にみると、取り組んでいる事業所は「再雇用制度」、取り組んでいない事業所は「特になし」が最も多くなっています。取り組んでいない事業所は「フレックスタイム制」「短縮時間勤務制度」の回答はみられません。

単位：％

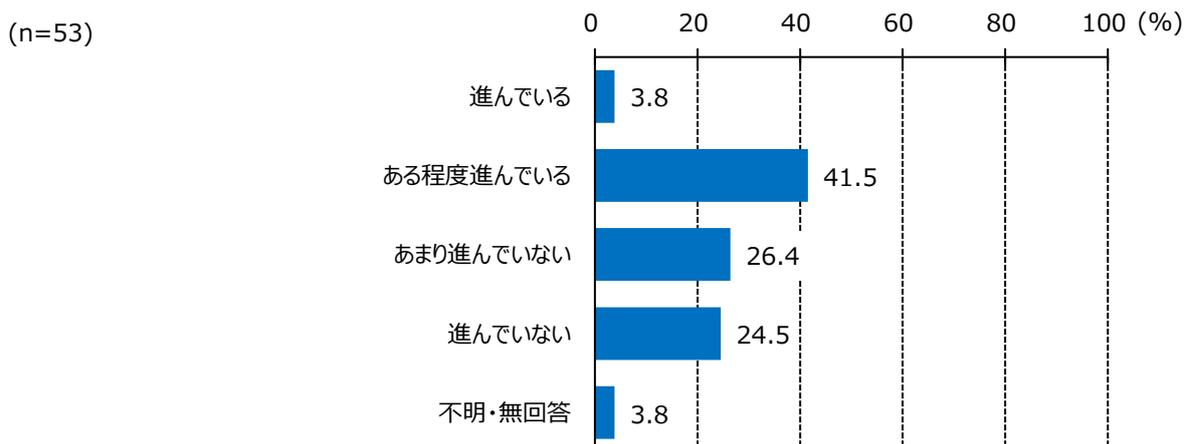
		母数 (n)	柔軟な働き方に資する制度の導入状況								
			フレックスタイム制	短縮時間勤務制度	在宅勤務・サテライトオフィス勤務・テレワーク	副業兼業	再雇用制度	事業所内保育施設の設置・運営	その他	特になし	不明・無回答
全体		53	11.3	15.1	9.4	13.2	37.7	-	-	45.3	9.4
事業所規模	小規模企業	12	-	8.3	-	-	33.3	-	-	50.0	16.7
	中小企業	37	13.5	10.8	10.8	13.5	35.1	-	-	48.6	5.4
	大企業	4	25.0	75.0	25.0	50.0	75.0	-	-	-	25.0
ポジティブ・アクションの取組状況	取り組んでいる	34	17.6	23.5	11.8	17.6	50.0	-	-	32.4	5.9
	取り組んでいない	19	-	-	5.3	5.3	15.8	-	-	68.4	15.8

問8 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいると思いますか。

(あてはまる番号1つを選択)

- ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況について、「ある程度進んでいる」が41.5%で最も多く、次いで「あまり進んでいない」が26.4%、「進んでいない」が24.5%となっています。
- 「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合わせた“進んでいる”は45.3%となっています。「あまり進んでいない」と「進んでいない」を合わせた“進んでいない”は50.9%となっています。

【ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況】



- 事業所規模別にみると、小規模企業は「あまり進んでいない」、中小企業は「ある程度進んでいる」が最も多くなっています。
- ポジティブ・アクションの取組状況別にみると、取り組んでいる事業所は「ある程度進んでいる」、取り組んでいない事業所は「進んでいない」が最も多くなっています。

単位：%

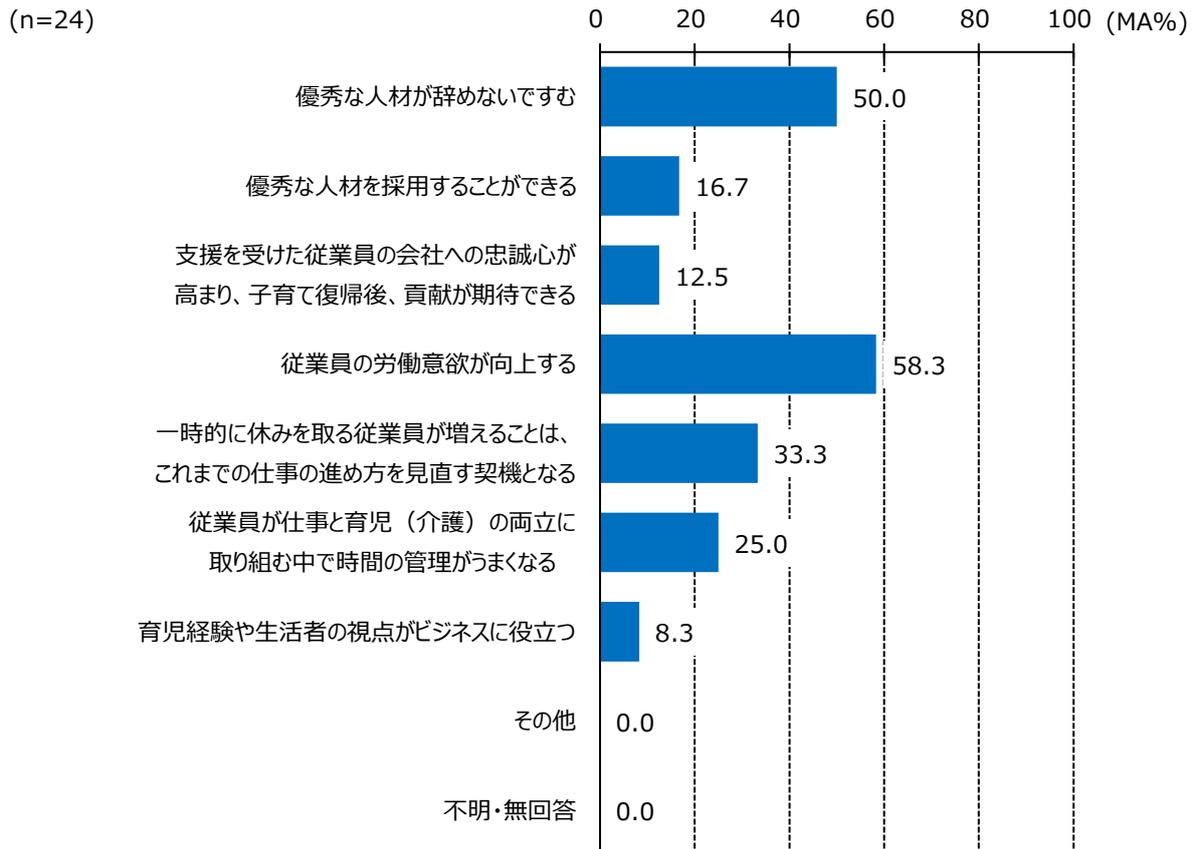
	母数 (n)	ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況					
		進んでいる	ある程度進んでいる	あまり進んでいない	進んでいない	不明・無回答	
全体	53	3.8	41.5	26.4	24.5	3.8	
事業所規模	小規模企業	12	-	25.0	41.7	25.0	8.3
	中小企業	37	2.7	43.2	24.3	27.0	2.7
	大企業	4	25.0	75.0	-	-	-
ポジティブ・アクションの取組状況	取り組んでいる	34	5.9	55.9	26.5	11.8	-
	取り組んでいない	19	-	15.8	26.3	47.4	10.5

【問8で「1 進んでいる」「2 ある程度進んでいる」と回答された事業所にお尋ねします】

問8-1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んで、どんなメリットを貴事業所にもたらしめていますか。(あてはまる番号すべてを選択)

- ワーク・ライフ・バランスの取り組みによるメリットについて、「従業員の労働意欲が向上する」が58.3%で最も多く、次いで「優秀な人材が辞めないですむ」が50.0%、「一時的に休みを取る従業員が増えることは、これまでの仕事の進め方を見直す契機となる」が33.3%となっています。

【ワーク・ライフ・バランスの取り組みによるメリット】

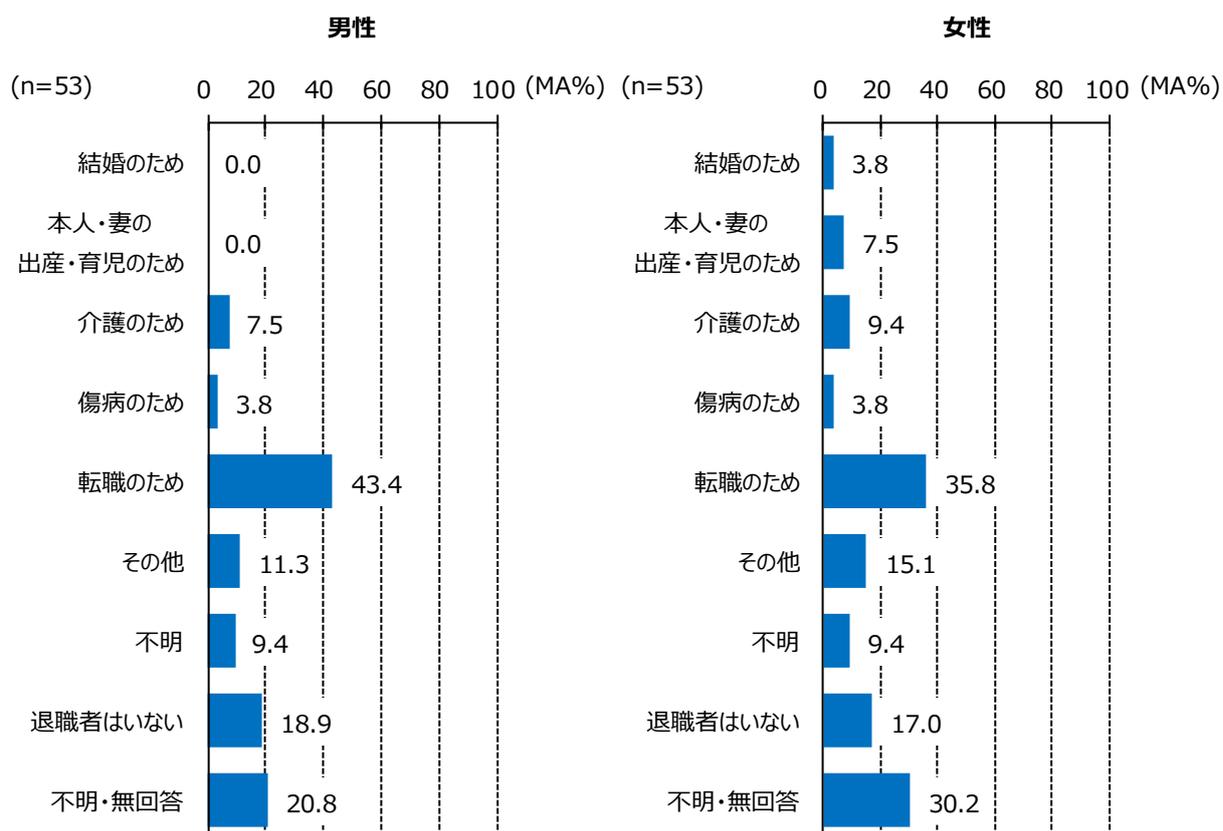


[全ての事業所にお尋ねします]

問9 貴事業所において、この3年間に定年以外で退職した従業員はいますか。男性・女性、それぞれで退職理由をお答えください。(あてはまる番号すべてを選択)

- 従業員の退職理由について、男性では「転職のため」が43.4%で最も多く、次いで「退職者はいない」が18.9%、「その他」が11.3%となっています。
- 女性では「転職のため」が35.8%で最も多く、次いで「退職者はいない」が17.0%、「その他」が15.1%となっています。

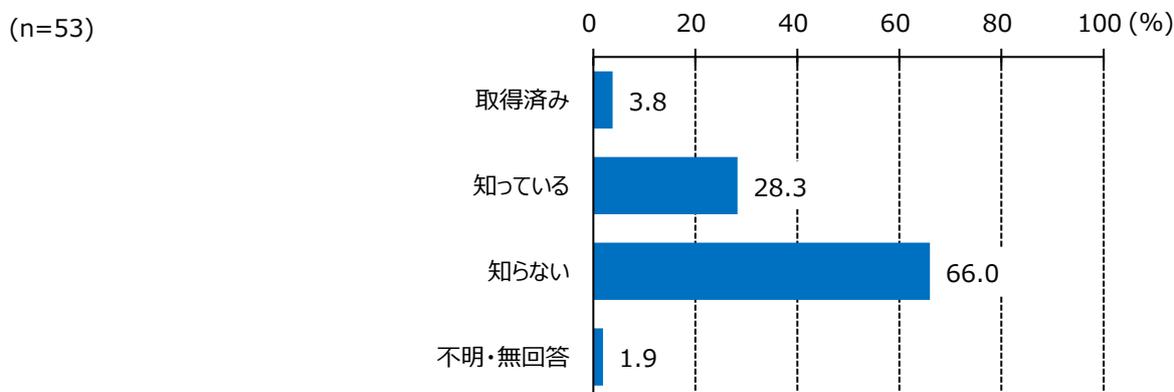
【従業員の退職理由】



問10 次の企業認定・認証制度をご存知ですか。

- ① (次世代育成支援対策推進法)「子育てサポート企業」として認定(くるみんマーク)
- (次世代育成支援対策推進法)「子育てサポート企業」として認定(くるみんマーク)について、「知らない」が66.0%で最も多く、次いで「知っている」が28.3%、「取得済み」が3.8%となっています。

【くるみんマークの取得状況・認知度】



- 事業所規模別にみると、小規模企業・中小企業ともに「知らない」が最も多くなっていますが、中小企業より小規模企業のほうが26.8ポイント多くなっています。
- ポジティブ・アクションの取組状況別にみると、取組状況に関わらず「知らない」が最も多くなっていますが、取り組んでいる事業所より取り組んでいない事業所のほうが36.6ポイント多くなっています。

単位：%

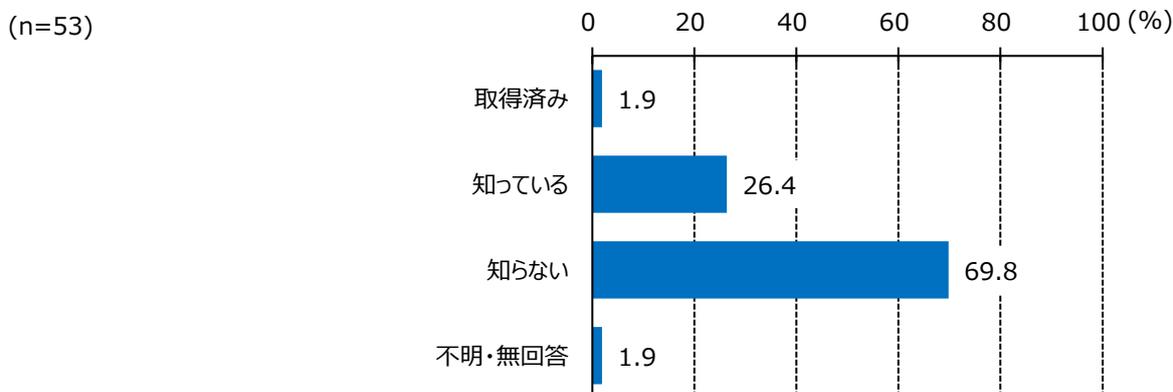
	母数 (n)	①「子育てサポート企業」として認定 (くるみんマーク)			
		取得 済み	知 つ て い る	知 ら な い	不 明 ・ 無 回 答
全体	53	3.8	28.3	66.0	1.9
事業所規模	小規模企業	-	8.3	91.7	-
	中小企業	2.7	29.7	64.9	2.7
	大企業	4	25.0	75.0	-
ポジティブ・アクションの取組状況	取り組んでいる	5.9	41.2	52.9	-
	取り組んでいない	19	-	5.3	89.5

②（女性活躍推進法）女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の認定

（えるぼし認定）

- （女性活躍推進法）女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の認定（えるぼし認定）について、「知らない」が69.8%で最も多く、次いで「知っている」が26.4%、「取得済み」が1.9%となっています。

【えるぼし認定の取得状況・認知度】



- 事業所規模別にみると、小規模企業・中小企業ともに「知らない」が最も多くなっています。
- ポジティブ・アクションの取組状況別にみると、取組状況に関わらず「知らない」が最も多くなっていますが、取り組んでいる事業所より取り組んでいない事業所のほうが30.7ポイント多くなっています。

単位：%

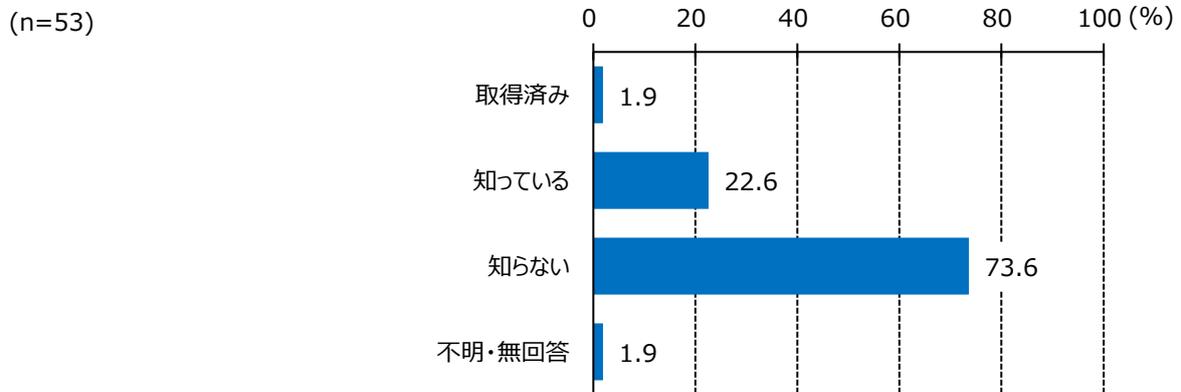
		母数 (n)	②女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の認定（えるぼし認定）			
			取得済み	知っている	知らない	不明・無回答
全体		53	1.9	26.4	69.8	1.9
事業所規模	小規模企業	12	-	16.7	83.3	-
	中小企業	37	-	24.3	73.0	2.7
	大企業	4	25.0	75.0	-	-
ポジティブ・アクションの取組状況	取り組んでいる	34	2.9	38.2	58.8	-
	取り組んでいない	19	-	5.3	89.5	5.3

③兵庫県内企業の女性活躍を促進するための制度

(ひょうご・こうべ女性活躍推進企業認定)

- 兵庫県内企業の女性活躍を促進するための制度（ひょうご・こうべ女性活躍推進企業認定）について、「知らない」が73.6%で最も多く、次いで「知っている」が22.6%、「取得済み」が1.9%となっています。

【ひょうご・こうべ女性活躍推進企業認定の取得状況・認知度】



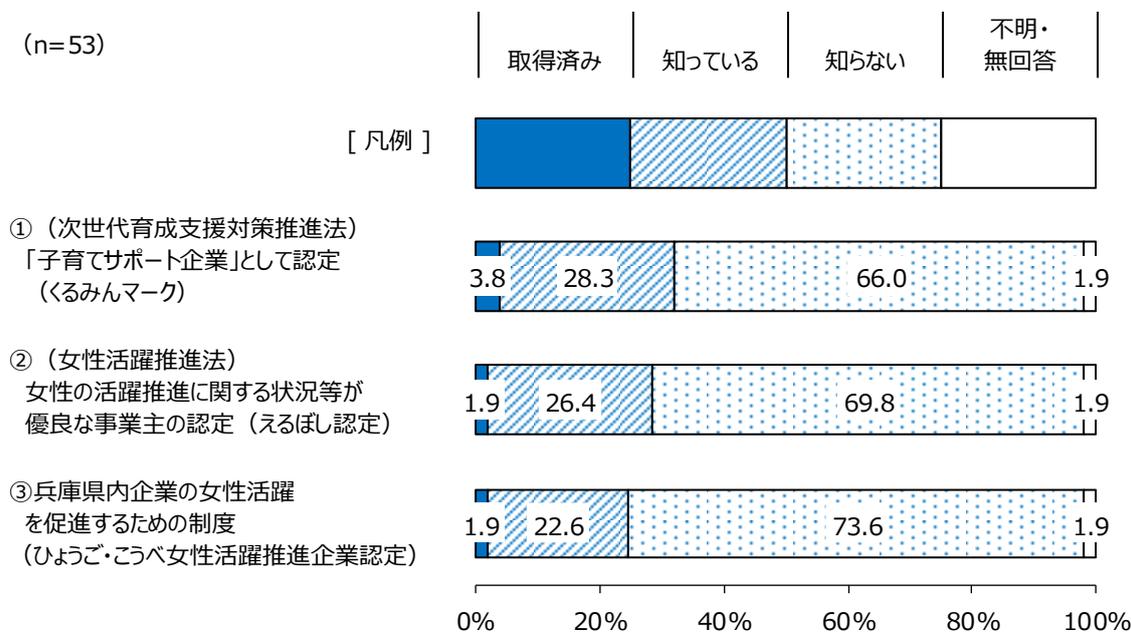
- 事業所規模別にみると、小規模企業・中小企業ともに「知らない」が最も多くなっています。
- ポジティブ・アクションの取組状況別にみると、取組状況に関わらず「知らない」が最も多くなっていますが、取り組んでいる事業所より取り組んでいない事業所のほうが32.9ポイント多くなっています。

単位：%

	母数 (n)	③兵庫県内企業の女性活躍を促進するための制度（ひょうご・こうべ女性活躍推進企業認定）			
		取得済み	知っている	知らない	不明・無回答
全体	53	1.9	22.6	73.6	1.9
事業所規模	小規模企業	-	16.7	83.3	-
	中小企業	2.7	18.9	75.7	2.7
	大企業	4	-	75.0	25.0
ポジティブ・アクションの取組状況	取り組んでいる	2.9	35.3	61.8	-
	取り組んでいない	19	-	94.7	5.3

- 企業認定・認証制度の取得状況・認知度について、「取得済み」の割合は「①「子育てサポート企業」として認定（くるみんマーク）」で 3.8%、「②女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の認定（えるぼし認定）」「③兵庫県内企業の女性活躍を促進するための制度（ひょうご・こうべ女性活躍推進企業認定）」でそれぞれ 1.9%となっています。3つの認定・認証制度ともに半数以上が「知らない」となっています。

【企業認定・認証制度の取得状況・認知度】



【参考】

①（次世代育成支援対策推進法）

「子育てサポート企業」として認定（くるみんマーク）

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。

この認定を受けた企業の証が、「くるみんマーク」です。

なお、令和7年4月1日からくるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準が改正されます。



②（女性活躍推進法）

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の認定（えるぼし認定）

厚生労働大臣認定（えるぼし認定）とは、女性活躍推進法に基づいて、女性が働きやすい職場づくりに取り組む企業を国が認定する制度です。

「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」など5つの評価項目のうち、基準を満たした項目数で「一つ星」～「三つ星」に認定されます。



③兵庫県内企業の女性活躍を促進するための制度（ひょうご・こうべ女性活躍推進企業認定）

兵庫県内企業の女性活躍を促進するための制度として、兵庫県と神戸市が共同で令和4年11月に創設されたもので、女性活躍や多様な働き方等に積極的に取り組む企業等を「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）」として認定されています。

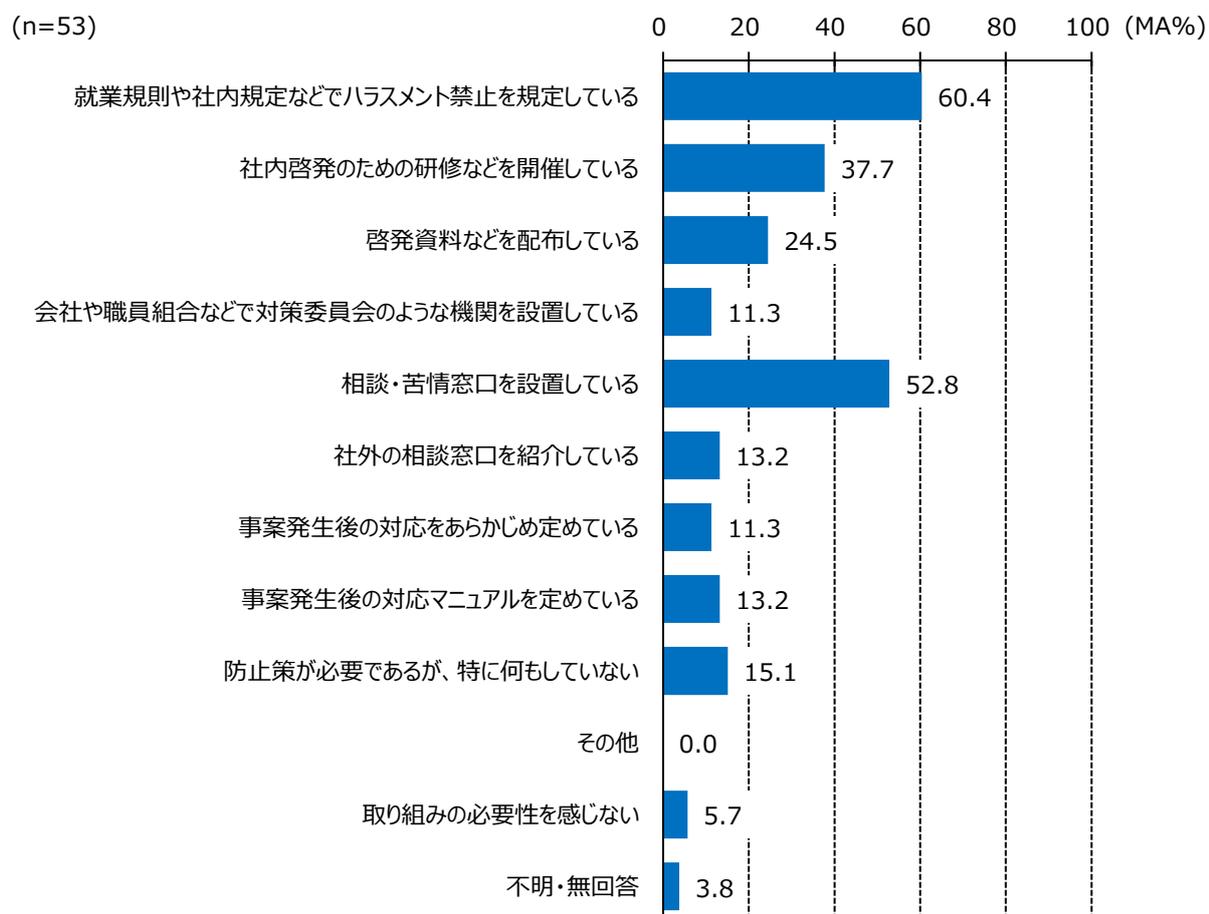


[全ての事業所にお尋ねします]

問11 各種ハラスメント対策として、貴事業所が取り組んでいるものをお選びください。(あてはまる番号すべてを選択)

- ハラスメント対策の取り組み状況について、「就業規則や社内規定などでハラスメント禁止を規定している」が 60.4%で最も多く、次いで「相談・苦情窓口を設置している」が 52.8%、「社内啓発のための研修などを開催している」が 37.7%となっています。

【ハラスメント対策の取り組み状況】



- 事業所規模別にみると、小規模企業・中小企業ともに「就業規則や社内規定などでハラスメント禁止を規定している」が最も多くなっています。「社内啓発のための研修などを開催している」「啓発資料などを配布している」は小規模企業より中小企業のほうが 10 ポイント以上多く、「防止策が必要であるが、特に何もしていない」「取り組みの必要性を感じない」は中小企業より小規模企業のほうが 10 ポイント以上多くなっています。
- ポジティブ・アクションの取組状況別にみると、取組状況に関わらず「就業規則や社内規定などでハラスメント禁止を規定している」が最も多くなっていますが、取り組んでいない事業所より取り組んでいる事業所のほうが 28.5 ポイント多くなっています。「防止策が必要であるが、特に何もしていない」「取り組みの必要性を感じない」を除くすべての項目で取り組んでいない事業所より取り組んでいる事業所のほうが回答が多くなっています。

単位：％

	母数 (n)	ハラスメント対策の取り組み状況												
		就業規則や社内規定などでハラスメント禁止を規定している	社内啓発のための研修などを開催している	啓発資料などを配布している	会社や職員組合などで対策委員会のような機関を設置している	相談・苦情窓口を設置している	社外の相談窓口を紹介している	事案発生後の対応をあらかじめ定めている	事案発生後の対応マニュアルを定めている	防止策が必要であるが、特に何もしていない	その他	取り組みの必要性を感じない	不明・無回答	
全体	53	60.4	37.7	24.5	11.3	52.8	13.2	11.3	13.2	15.1	-	5.7	3.8	
事業所規模	小規模企業	12	50.0	8.3	8.3	8.3	41.7	8.3	8.3	8.3	25.0	-	16.7	8.3
	中小企業	37	59.5	48.6	24.3	10.8	54.1	16.2	10.8	16.2	13.5	-	2.7	2.7
	大企業	4	100.0	25.0	75.0	25.0	75.0	-	25.0	-	-	-	-	-
ポジティブ・アクションの取組状況	取り組んでいる	34	70.6	52.9	35.3	17.6	61.8	14.7	11.8	14.7	11.8	-	-	-
	取り組んでいない	19	42.1	10.5	5.3	-	36.8	10.5	10.5	10.5	21.1	-	15.8	10.5

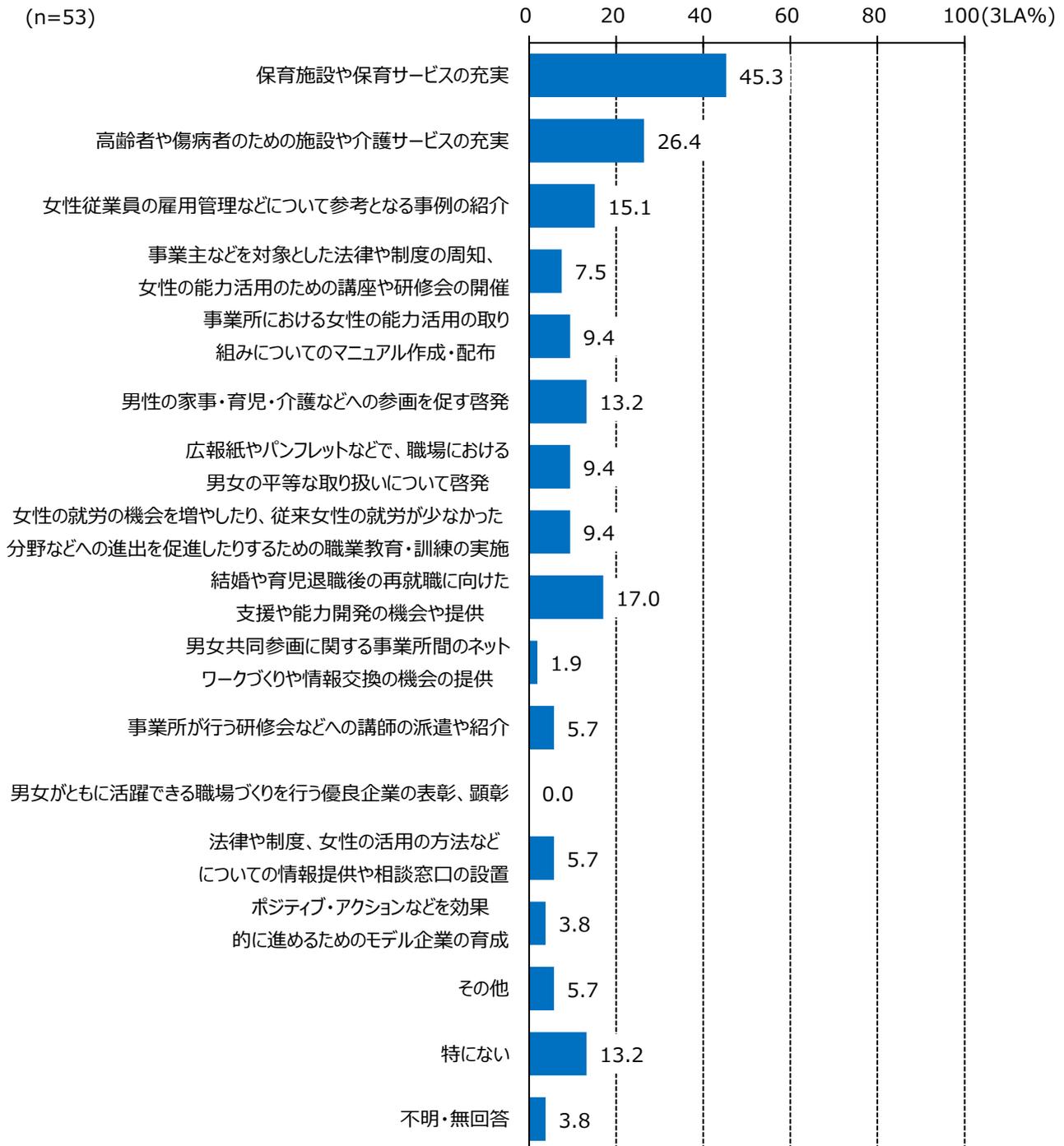
#### 4. 高砂市が力をいれていくべきことについて

[全ての事業所にお尋ねします]

問12 貴事業所において男女共同参画を進めるにあたって、今後、高砂市はどのようなことに力をいれていけばよいと思いますか。(あてはまる番号3つまで選択)

- 事業所における男女共同参画推進のために高砂市が力をいれていくべきことは、「保育施設や保育サービスの充実」が45.3%で最も多く、次いで「高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実」が26.4%、「結婚や育児退職後の再就職に向けた支援や能力開発の機会や提供」が17.0%となっています。

【事業所における男女共同参画推進のために高砂市が力をいれていくべきこと】



- 事業所規模別にみると、小規模企業は「女性従業員の雇用管理などについて参考となる事例の紹介」「法律や制度、女性の活用の方法などについての情報提供や相談窓口の設置」「特にない」、中小企業は「保育施設や保育サービスの充実」が最も多くなっています。「保育施設や保育サービスの充実」は中小企業で 56.8%と、小規模企業より 48.5 ポイント多くなっています。
- ポジティブ・アクションの取組状況別にみると、取り組んでいる事業所は「保育施設や保育サービスの充実」、取り組んでいない事業所は「保育施設や保育サービスの充実」「特にない」が最も多くなっています。

単位：％

		母数 (n)	高砂市が力をいれていくべきこと											
			保育施設や保育サービスの充実	高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実	女性従業員の雇用管理などについて参考となる事例の紹介	事業主などの能力活用のための講座や研修会の開催	事業所における女性の能力活用の取り組み	啓発	男性の家事・育児・介護などへの参画を促す	男女の平等な取り扱いについて啓発	広報紙やパンフレットなどで、職場における	就業が少なかった分野などへの進出を促進し	女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の	力開発の機会や提供
全体		53	45.3	26.4	15.1	7.5	9.4	13.2	9.4	9.4	17.0			
事業所規模	小規模企業	12	8.3	16.7	25.0	16.7	16.7	8.3	8.3	-	-			
	中小企業	37	56.8	29.7	13.5	2.7	8.1	13.5	10.8	10.8	18.9			
	大企業	4	50.0	25.0	-	25.0	-	25.0	-	25.0	50.0			
ポジティブ・アクションの取組状況	取り組んでいる	34	55.9	29.4	14.7	8.8	8.8	17.6	14.7	11.8	26.5			
	取り組んでいない	19	26.3	21.1	15.8	5.3	10.5	5.3	-	5.3	-			

単位：％

		母数 (n)	高砂市が力をいれていくべきこと							特にない	不明・無回答
			や情報交換の機会を確保	男女共同参画に関する事業	の講師の派遣や研修会などへの	表彰、顕彰	表彰、顕彰	場や相談窓口の設置	方法や制度、女性の活用		
全体		53	1.9	5.7	-	5.7	3.8	5.7	13.2	3.8	
事業所規模	小規模企業	12	-	-	-	25.0	-	-	25.0	8.3	
	中小企業	37	2.7	8.1	-	-	5.4	2.7	10.8	2.7	
	大企業	4	-	-	-	-	-	50.0	-	-	
ポジティブ・アクションの取組状況	取り組んでいる	34	-	5.9	-	5.9	2.9	8.8	5.9	-	
	取り組んでいない	19	5.3	5.3	-	5.3	5.3	-	26.3	10.5	

### Ⅲ 調査のまとめ

#### 1. 事業所の概要（回答事業所の状況）

- 事業所の業種は「製造業」「医療、福祉」「建設業」が多く、事業所規模としては「中小企業」が多い。
- 従業員の雇用形態について、正社員は「男性」、正社員以外は「女性」が多い。

- 事業所の業種について、「製造業」「医療、福祉」がともに約3割、「建設業」が約2割。
- 事業所の規模について、約7割が「中小企業」となっている。
- 従業員の雇用形態について、全体では「正社員」と「正社員以外」が半々。男女比でみると、「正社員」は男性が約8割、「正社員以外」は女性が約7割。
- 従業員の平均年齢について、男性は「40～49歳」が約5割。女性は「30～39歳」「40～49歳」「50～59歳」がそれぞれ約2割。

#### 2. 男女共同参画への取組について

- 女性も男性も平等に働ける環境づくりに向けて、「性別に関係なく教育や研修の実施」、「性別で評価しない人事考課基準の設定」の2つに取り組んでいる事業所が多い。
- 平等に働ける環境づくりに「特に何もしていない」事業所は約2割。また、「女性の活用に関する推進体制の整備」「女性活用の重要性についての啓発」「体力面等に配慮した職場環境づくり」に取り組んでいる事業所は少ない。

- 女性も男性も平等に働ける環境づくりに向けた取り組みは、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」が約5割。ポジティブ・アクションに取り組んでいる事業所のほうが平等に働ける環境づくりに取り組んでいる。
- 「特に何もしていない」事業所は約2割で、ポジティブ・アクションに取り組んでいない事業所では約6割。
- 「女性の活用に関する担当部局、担当者を設けるなど、企業内での推進体制を整備している」「男性管理職に対し、女性活用の重要性についての啓発を行っている」「体力面での個人差を補う器具や設備等を設置する等、働きやすい職場環境づくりを行っている」は10%に満たない。

#### 3. 女性の活躍促進のための取組について

##### 【女性の管理職について】

- 管理職に就いている女性は約2割。男性が約8割を占める。
- 女性の管理職は、多くの事業所で5年前から変化がない。

- 管理職に就いている女性の割合は全体で約2割。役職ごとに女性の割合をみると、「会社役員」は約3割、「課長・部長相当職」は約1割、「係長（主任）相当職」は約2割。
- 5年前と比べて女性の管理職が増えた事業所は約2割で、「増えた」の回答すべてがポジティブ・アクションに取り組んでいる事業所。多くが「変わらない」と回答。

## 【ポジティブ・アクションについて】

- 取り組んでいるポジティブ・アクションは、「女性の採用拡大」「女性の勤続年数の伸長」「職場環境・風土改善」。一方で、「女性の管理職の増加」に取り組んでいる事業所は少ない。
- ポジティブ・アクションに1つも取り組んでいない事業所は約4割。

- ポジティブ・アクションについて「すでに取り組んでいる」割合をみると、「女性の採用拡大」「女性の勤続年数の伸長」「職場環境・風土改善」は半数を超える。「女性の管理職の増加」は約3割と、ほかの項目と比べて低い。
- ポジティブ・アクションに取り組んでいる事業所は小規模企業より中小企業のほうが多い。
- ポジティブ・アクションに1つも取り組んでいない事業所は約4割。取り組んでいない理由は、「現状ですでに女性が能力を発揮できている環境にある」「企業の規模やコストの面で取り組む余裕がない」がともに約3割。

## 【育児休業・介護休業について】

- 従業員の育児休業について、男性は対象者の約5割が育児休業を取得（または申請）。
- 女性は対象者全員が取得（または申請）。

- 従業員の育児休業について、男性は対象者の約5割が育児休業を取得（または申請）しており、取得期間は「1週間未満」が約5割で最も多い。
- 女性は対象者の全員が育児休業を取得（または申請）し、その9割が「6か月以上」取得している。
- 一方、介護休業制度の利用は、「いない」が約7割。「女性のみ取得した従業員がいる」が約1割に対し、「男性のみ取得した従業員がいる」は5%に満たない。

## 【働き方、ワーク・ライフ・バランスについて】

- 柔軟な働き方に資する制度を導入していない事業所は約5割。導入されている制度は「再雇用制度」が最も多く、「事業所内保育施設の設置・運営」は0.0%。
- ワーク・ライフ・バランスの取組状況が“進んでいる”と思う事業所は約5割。
- ワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットは、「従業員の労働意欲の向上」「優秀な人材の離職防止」。

- 柔軟な働き方に資する制度の導入状況について、「特になし」が約5割で最も多く、次いで「再雇用制度」が約4割。「事業所内保育施設の設置・運営」は0.0%。
- ポジティブ・アクションに取り組んでいる事業所のほうが様々な制度を導入している。
- ワーク・ライフ・バランスの取組状況について、「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合わせた“進んでいる”と、「あまり進んでいない」と「進んでいない」を合わせた“進んでいない”はともに約5割。
- ワーク・ライフ・バランスが進んでいると回答した事業所に取組のメリットを尋ねたところ、「従業員の労働意欲が向上する」が約6割、「優秀な人材が辞めないですむ」が約5割が多い。

- ポジティブ・アクションに取り組んでいる事業所のほうがワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいると感じている事業所が多い。

### 【企業認定・認証制度について】

- くるみんマーク、えるぼし認定、ひょうご・こうべ女性活躍推進企業認定について、いずれも約7割の事業所が認知しておらず、取得済みの事業所はわずか。
- 企業認定・認証制度の取得状況・認知度について、「くるみんマーク」は「知らない」が約7割、「取得済み」が3.8%。
- 「えるぼし認定」は「知らない」が約7割、「取得済み」が1.9%。
- 「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業認定」は「知らない」が約7割、「取得済み」が1.9%。
- ポジティブ・アクションに取り組んでいる事業所のほうが「取得済み」や「知っている」の回答が多い。

### 【ハラスメント対策について】

- ハラスメント対策として、「就業規則や社内規定による規定」、「相談・苦情窓口の設置」に取り組んでいる事業所が半数を超える。
- 必要であるが何もしていない事業所は約2割。
- ハラスメント対策の取り組み状況について、「就業規則や社内規定などでハラスメント禁止を規定している」が約6割で最も多く、次いで「相談・苦情窓口を設置している」が約5割。
- 「防止策が必要であるが、特に何もしていない」は約2割、「取り組みの必要性を感じない」は5.7%。
- ポジティブ・アクションに取り組んでいる事業所のほうが多くのハラスメント対策に取り組んでいる。

## 4. 高砂市が力をいれていくべきことについて

- 事業所で男女共同参画を進めるにあたり、高砂市が力をいれていくべきことは、「保育施設や保育サービスの充実」が最も多い。
- 事業所における男女共同参画推進のために高砂市が力をいれていくべきことは、「保育施設や保育サービスの充実」が約5割で最も多く、次いで「高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実」が約3割となっている。
- 「特にない」は約1割。