

令和 6 年度栗東市男女共同参画に関する事業所アンケート
結果集計（抜粋）

対 象：本市事業所内公正採用選考・人権啓発担当者設置事業所 408 社

回答期間：2024 年 9 月 20 日～10 月 31 日

回答方法：WEB 形式

配布事業所 408 事業所

回答数 88 事業所

回答率 21.57 %

○貴事業所のことについて

4 従業員数

N=88

	正規 従業員	パート・ アルバイト	その他の 非正規従業員	派遣労働者	計
女性	689.00	575.00	249.00	257.00	1770.00
男性	1972.00	121.00	202.00	315.00	2610.00
男女計	2661.00	696.00	451.00	572.00	4380.00

従業員数 割合

	正規 従業員	パート・ アルバイト	その他の 非正規従業員	派遣労働者	計
女性	38.93%	32.49%	14.07%	14.52%	100%
男性	75.56%	4.64%	7.74%	12.07%	100%
男女計	60.75%	15.89%	10.30%	13.06%	100%

- ・正規従業員の割合は、男性が多く、男女格差ある。
- ・正規従業員数割合は、女性は 5 年前（39.3%）より低く、男性は 5 年前（68.6%）より高くなっている
ので、男女格差が拡大している。
- ・女性の非正規従業員、派遣労働者割合は、5 年前の非正規従業員（7.3%）、派遣労働者（9.9%）と比
較して、割合が増えている。

6 貴事業所における管理職の人数

	管理職人数	女性管理職の 割合
全体	620.00	
女性	60.00	9.7%

- ・女性管理職の割合が 5 年前（12.0%）より低くなっている。
- ・経年経過は、H21 年 9.5%、H26 年 6.0%、R1 年 12.0%、R6 年 9.7%

○女性が活躍するための取組みについて

- 7 女性管理職の登用が進まない理由は何だと思いますか【複数選択可】

N= 0

選択肢	回答数	回答割合
1_管理職ポジションへの女性の候補者が少ない	54	45.76%
2_長時間労働が常態化しており、育児との両立が難しい	12	10.17%
3_伝統的なジェンダーロールが根強い	7	5.93%
4_女性向けの事業所内ネットワークが不足している	4	3.39%
5_男性中心の企業文化が存在する	14	11.86%
6_その他	27	22.88%
計	118	100.00%

- ・女性管理職の登用が進まない理由は、管理職ポジションへの女性候補者が少ないと回答した割合が4割以上いる。
- ・その他の意見は、女性がいらない、本人が希望しない、女性の性格・能力的なもの、意欲が男性より低いなど

- 8 女性管理職の増加を阻む制度的な障壁は何だと思いますか【複数選択可】

N= 0

選択肢	回答数	回答割合
1_育児休暇や介護休暇の取得が困難	18	17.82%
2_フレックスタイムやリモートワークの導入が進んでいない	25	24.75%
3_昇進試験や評価基準が不公平	4	3.96%
4_キャリアアップのための研修や教育の機会が不足している	25	24.75%
5_その他	29	28.71%
計	101	100.00%

- ・女性管理職の増加を阻む制度的な障壁はフレックスタイムやリモートワークの導入が進んでいない、キャリアアップのための研修や教育の機会不足と回答した割合が多い。
- ・その他の意見は、必要性ない、長時間労働ゆえ女性に不向き、女性の絶対数不足、本人の昇進意欲なし

- 9 女性管理職を増やすために事業所（企業）が取り組むべき施策は何だと思いますか【複数選択可】

N= 0

選択肢	回答数	回答割合
1_育児・介護支援の拡充（託児所の設置、育児休暇の拡充など）	29	19.86%
2_フレックスタイムやリモートワークの推進	23	15.75%
3_女性向けの事業所内ネットワークの促進	19	13.01%
4_公正な評価システムの導入	12	8.22%
5_女性向けのリーダーシップ研修の実施	37	25.34%
6_男性社員へのジェンダー意識改革研修の実施	13	8.90%
7_その他	13	8.90%
計	146	100.00%

- ・女性管理職を増やすために事業所（企業）が取り組むべき施策は、女性向けのリーダーシップ研修の実施と回答した割合が多い。
- ・その他の意見は、ない、意欲・責任感の醸成

○ポジティブ・アクションについて

- 10 貴事業所では、ポジティブ・アクション（女性活躍推進等）の基本方針を定めていますか

N= 0

選択肢	回答数	回答割合
1_はい	19	21.59%
2_いいえ	69	78.41%
計	88	100.00%

- ・ポジティブアクション（女性活躍推進等）の基本方針を定めていない事業所は8割近くいる。

- 13 ポジティブ・アクションを推進する上で、現在直面している最大の課題は何ですか
（○はひとつ） ・10で「1 はい」と回答した事業所への設問

選択肢	回答数	回答割合
1_経営陣の理解不足	1	5.26%
2_予算不足	1	5.26%
3_社内の理解不足、反対	2	10.53%
4_効果的な施策の不明確さ	14	73.68%
5_その他	1	5.26%
計	19	100.00%

- ・ポジティブ・アクションを推進する上で、現在直面している最大の課題は、効果的な施策の不明確さ回答した割合が7割近くいる。

14 ポジティブ・アクションを実施していない理由は何ですか
(複数選択可)

・10で「2 いいえ」と回答した事業所への設問

選択肢	回答数	回答割合
1_経営陣の理解不足	18	21.95%
2_予算不足	6	7.32%
3_社内の理解不足、反対	9	10.98%
4_効果的な施策の不明確さ	37	45.12%
5_その他	12	14.63%
計	82	100.00%

・ポジティブ・アクションを実施していない理由として、効果的な施策の不明確さ、経営陣の理解不足と回答した割合が多い。

○育児・介護支援制度について

25 育児休業の取得状況

N=88

	令和5年4月1日から6年3月31日までに出産した女性従業員	うち、育児休業を取得した女性従業員	育児休業を取得した女性従業員の平均取得日数	取得率
女性	34.00	34.00	198.6	100.0%

	令和5年4月1日から6年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員	うち、育児休業を取得した男性従業員	育児休業を取得した男性従業員の平均取得日数	取得率
男性	67.00	32.00	11.9	47.8%

- ・育児休業取得率は女性が100%であり、男女格差がある。
- ・男女とも5年前より取得率が上がっているが、特に男性の取得率が大幅に増加している。(5年前：女性96.4%、男性3.8%)
- ・平均取得日数は女性が多く、男女差に大きな格差がある。

26 介護休業の取得状況

N=88

	令和5年4月1日から6年3月31日までに介護休業を取得した従業員	介護休業を取得した女性従業員の平均取得日数
女性	9.00	18.7

	令和5年4月1日から6年3月31日までに介護休業を取得した従業員	介護休業を取得した男性従業員の平均取得日数
男性	1.00	92.0

- ・ 介護休業は、男性より女性の従業員の方が取得した人数が多い。
- ・ 5年前の取得状況は、女性8人、男性3人と変化が少ない。