

令和元年度

**ワーク・ライフ・バランス、
男女共同参画及び女性活躍に関する
企業実態調査結果**

概要版

令和2年3月

山形県

【調査目的】

この調査は、本県のワーク・ライフ・バランス、男女共同参画（DV予防含む）及び女性活躍に関する企業の実態やニーズなどを幅広く把握し、令和2年度に改訂する「山形県男女共同参画計画」及び「山形県DV被害者支援基本計画」、並びに今後の県施策の企画・立案等における基礎資料を得ることを目的としている。

併せて、本調査を通じ、企業のワーク・ライフ・バランスや男女共同参画、女性の活躍に向けた意識の醸成を図っていく。

【調査概要】

調査対象： 県内に事業所を有する企業（家族経営的な企業は除く）から業績や規模、地域、取組み内容等を考慮し選定。なお、「やまがた子育て・介護応援いきいき企業」から30社、「やまがたイクボス同盟」加盟企業から20社を選定。

調査期間： 令和元年8月～9月

標本数： 郵送による調査 200社

調査方法： 郵送による調査

ウェブ調査 インターネットによる公開アンケート

有効回収数（率）： 郵送：121件（60.5%） ウェブ：7件

【概要版について】

本概要版は、郵送による調査結果を抜粋して作成している。より詳細な結果については、報告書を参照ください。

*Nは集計対象者数（付問は設問該当対象者）で、設問により異なる。

*百分比（%）は、小数点第2位を四捨五入し、第1位までを表示している。合計は100.0%に一致しない場合がある。

1. 女性の管理職の登用について

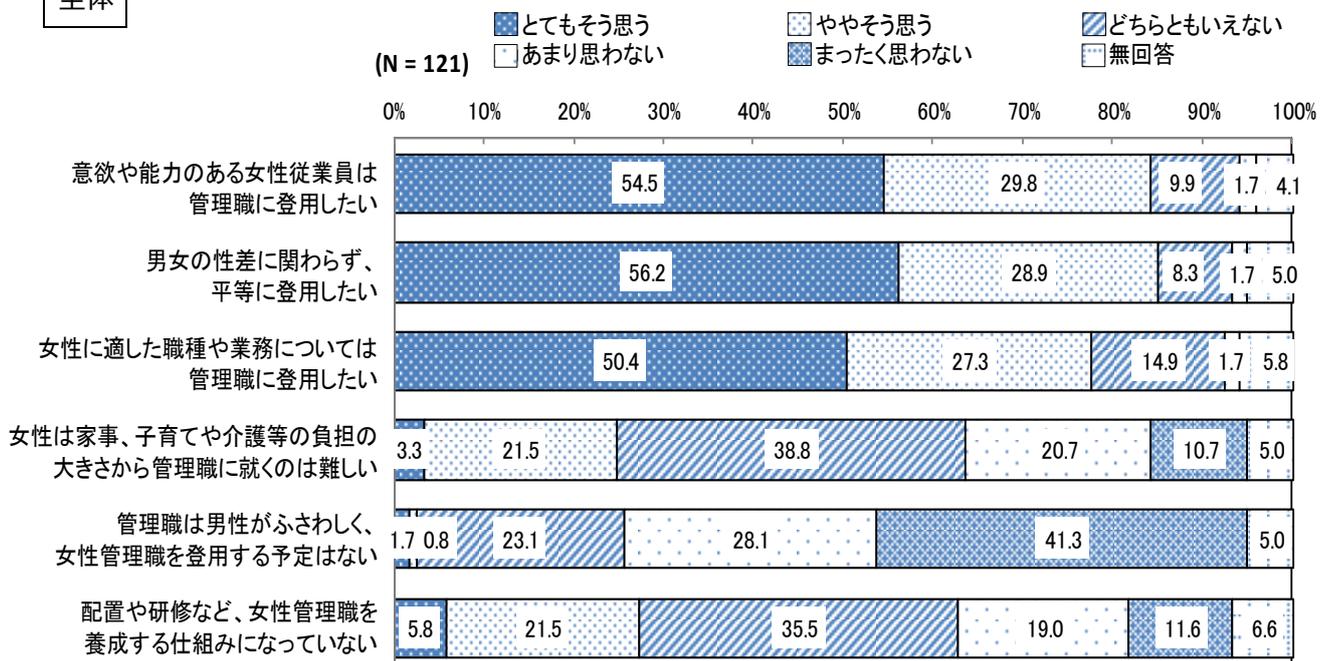
(1) 女性の管理職登用についての考え

8割を超える事業所が、女性従業員を積極的に登用したいと考えている。

- 女性の管理職登用については、「とてもそう思う」と「ややそう思う」を合わせた『そう思う』は、「男女の性差に関わらず、平等に登用したい」が85.1%、「意欲や能力のある女性従業員は管理職に登用したい」が84.3%と、登用に積極的な回答が上位となっている。

一方で、「家事、子育てや介護等の負担の大きさから管理職に就くのは難しい」や「配置や研修など、女性管理職を養成する仕組みになっていない」など、両立の難しさや会社の仕組みについては、『そう思う』が約2割となっている。

全体



(2) 女性の管理職登用を推進する上での課題

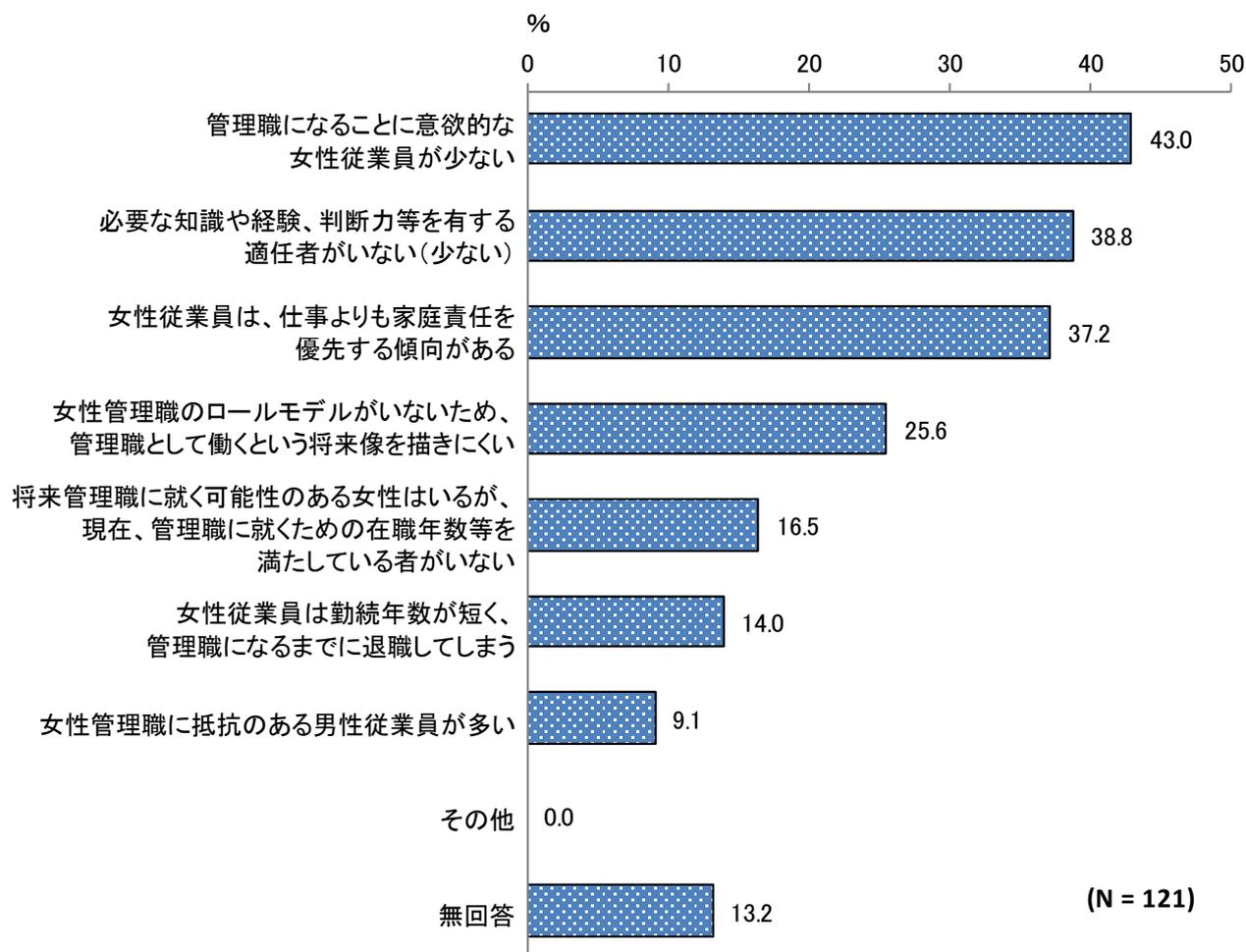
報告書 企業実態調査 問6

「管理職になることに意欲的な女性従業員が少ない」と感じている事業所の割合が高くなっている。

- 女性の管理職登用を推進する上での課題については、「管理職になることに意欲的な女性従業員が少ない」(43.0%) や「必要な知識や経験、判断力等を有する適任者がいない(少ない)」(38.8%) といった女性の意欲や能力に関する回答が高くなっている。

一方で、「仕事よりも家庭責任を優先する傾向がある」が 37.2%と、両立の難しさを課題とする回答も高くなっている。

全体

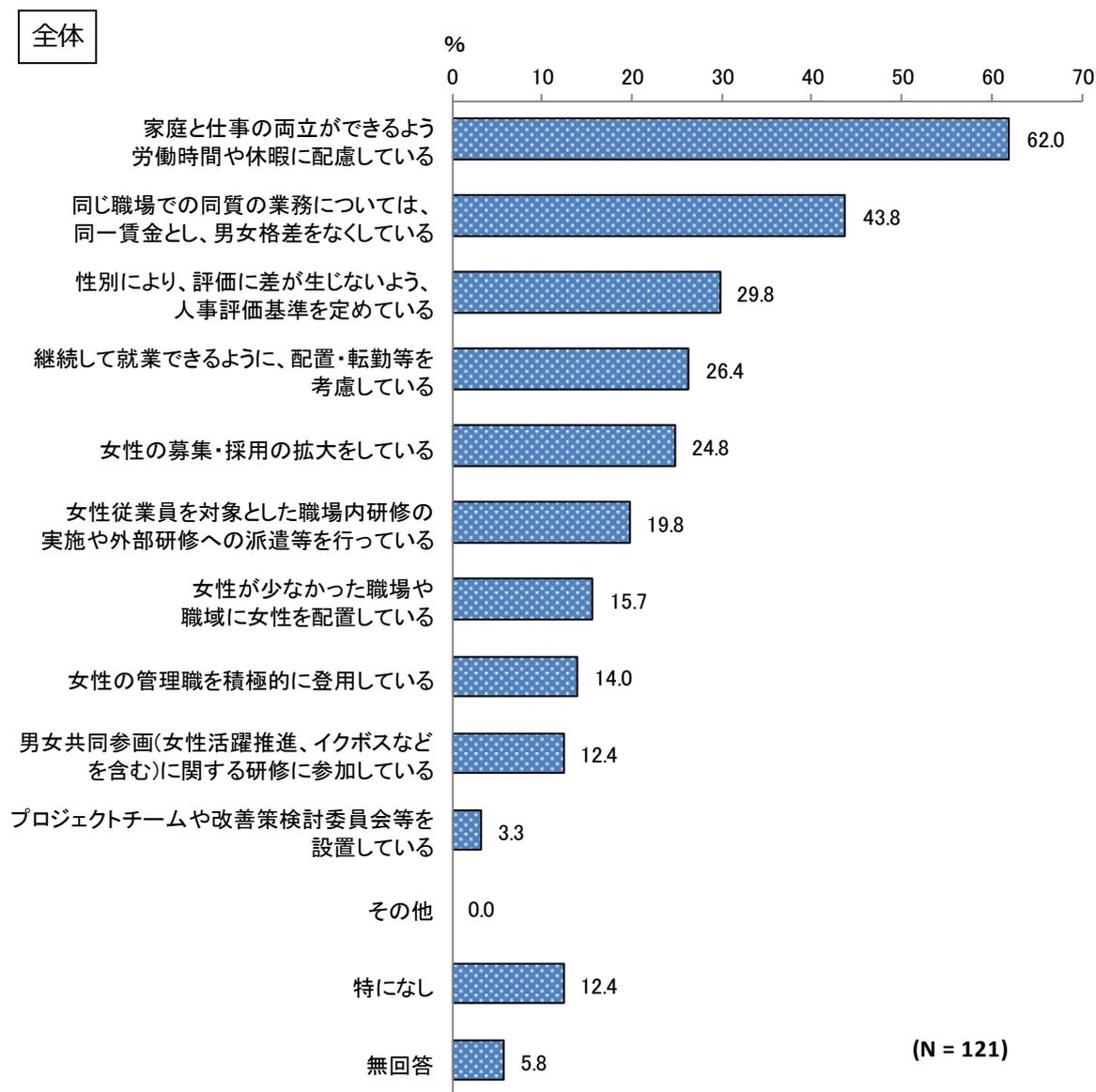


2. 女性の活躍推進について

(1) 男女がともに活躍するための取組み

6割を超える事業所が「家庭と仕事の両立ができるよう労働時間や休暇への配慮」に取り組んでいる。

- 男女がともに活躍するための取組みについては、「家庭と仕事の両立ができるよう労働時間や休暇に配慮している」が62.0%と最も高く、次いで「同じ職場での同質の業務については、同一賃金とし、男女格差をなくしている」(43.8%)、「性別により、評価に差が生じないよう、人事評価基準を定めている」(29.8%)となっている。



3. 育児・介護との両立支援の取組みについて

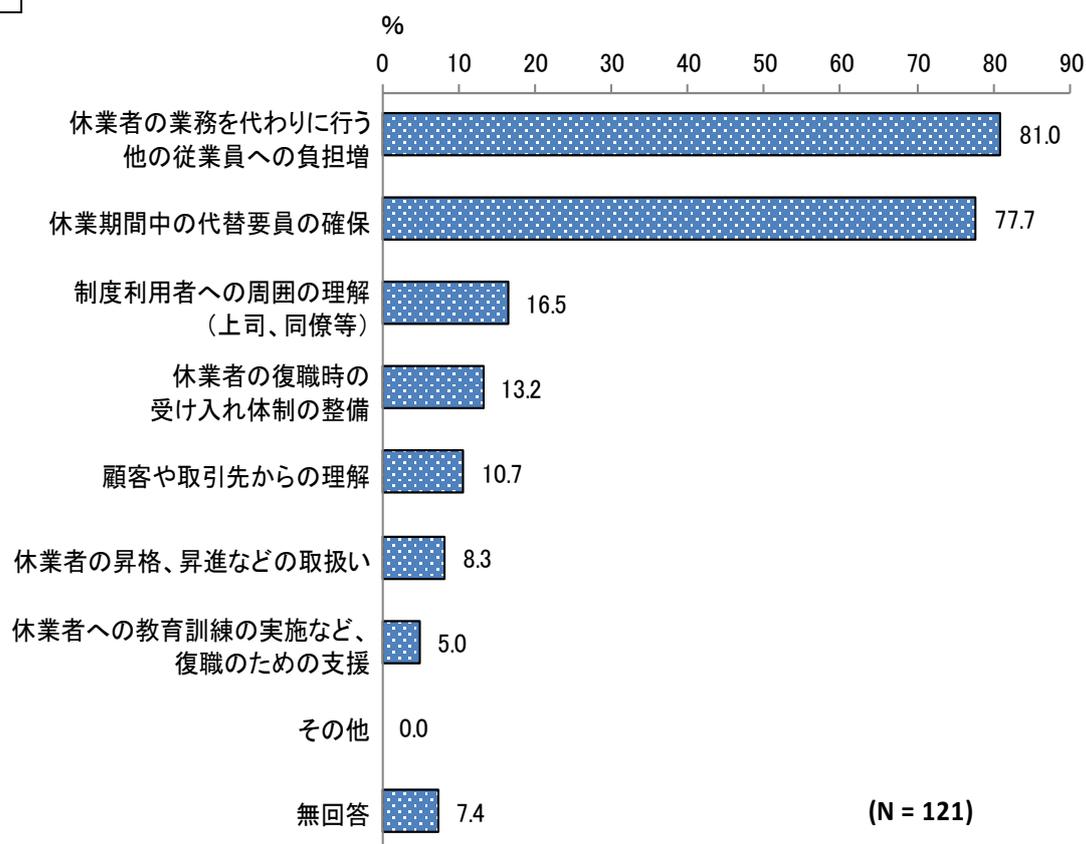
(1) 育児休業・介護休業を進めていく上での課題

報告書 企業実態調査 問 14

『他の従業員への負担増』や『代替要員の確保』が大きな課題となっている。

- 育児休業・介護休業を進めていく上での課題については、「休業者の業務を代わりに行う他の従業員への負担増」が81.0%、「休業期間中の代替要員の確保」が77.7%と、人事に関する課題が、他の項目に比べ高くなっている。

全体



(2) 家庭と仕事の両立を支援するために、独自に取り入れている取組み

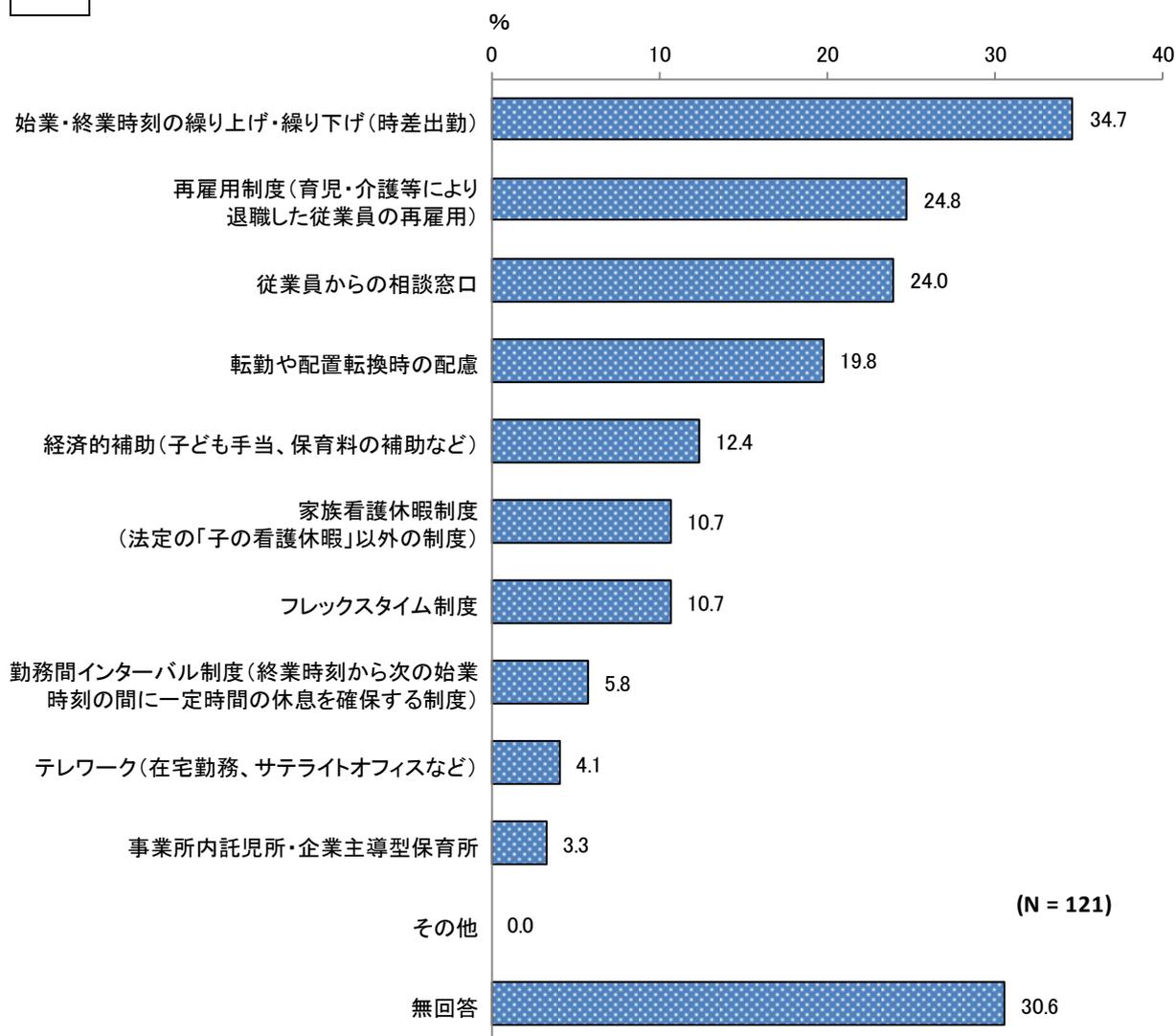
報告書 企業実態調査 問 15

「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤）」が3割を超えている。

- 家庭と仕事の両立を支援するために、独自に取り入れている取組みについては、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤）」が34.7%と最も高く、次いで「再雇用制度（育児・介護等により退職した従業員の再雇用）」（24.8%）、「従業員からの相談窓口」（24.0%）となっている。

一方で、「テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィスなど）」（4.1%）や「事業所内託児所・企業主導型保育所」（3.3%）を取り入れている割合は低くなっている。

全体



4. ハラスメント防止の取組みについて

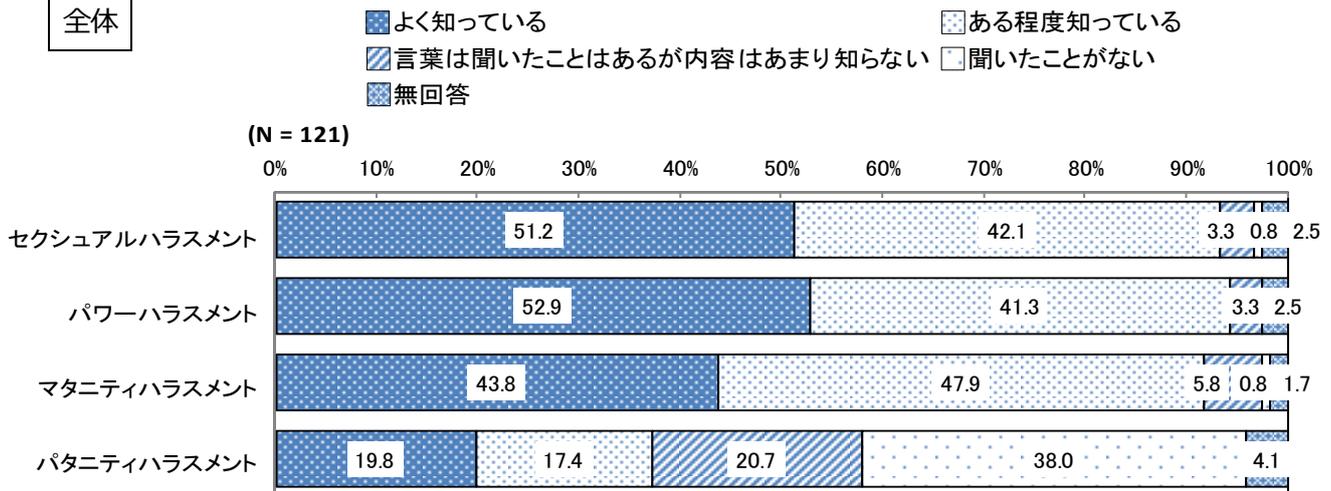
(1) 用語の認知度

報告書 企業実態調査 問 16

「パワーハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」、「マタニティハラスメント」の認知度は 9 割を超えている。

- 言葉と意味については、「よく知っている」と「ある程度知っている」を合わせた『知っている』は、「パワーハラスメント」が 94.2%、「セクシュアルハラスメント」が 93.3%、「マタニティハラスメント」が 91.7%となり、いずれも 9 割を超えている。一方で、「パタニティハラスメント」は 37.2%と低くなっている。

全体



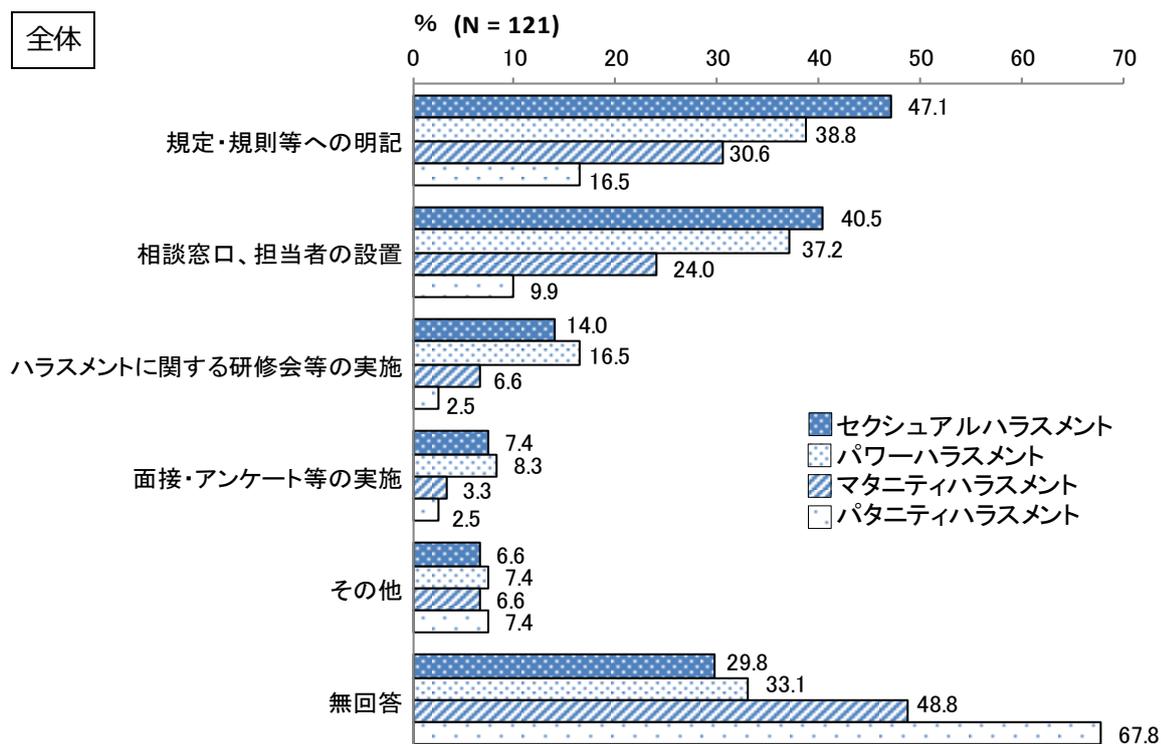
(2) ハラスメント防止の取組み

報告書 企業実態調査 問 17

「規定・規則等への明記」と「相談窓口、担当者の設置」の取組みの割合が高い。

- ハラスメント防止の取組みについては、「規定・規則等への明記」と「相談窓口、担当者の設置」がいずれのハラスメントにおいても高く、その中でも「セクシュアルハラスメント」が最も高くなっている。

全体



5. 性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）に対する認識等について

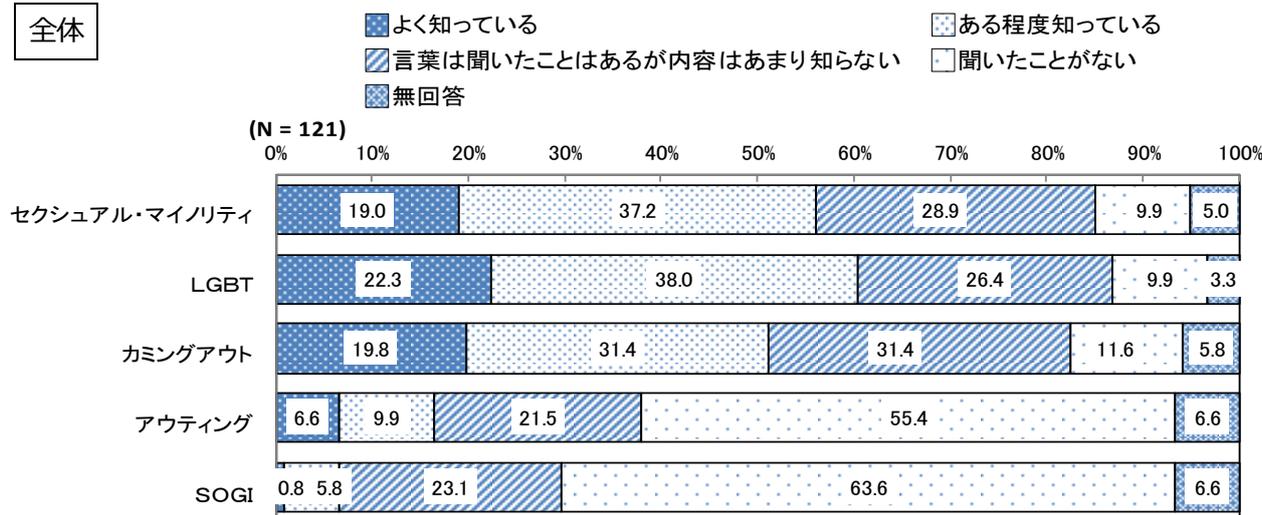
(1) 用語の認知度

報告書 企業実態調査 問 18

「LGBT」の認知度は高く、「SOGI」は低くなっている。

- 言葉と意味については、「よく知っている」と「ある程度知っている」を合わせた『知っている』は、「LGBT」が 60.3% で最も高く、次いで「セクシュアル・マイノリティ」(56.2%)、「カミングアウト」(51.2%)となっている。
一方で、「SOGI」は 6.6%と 1 割を下回っている。

全体



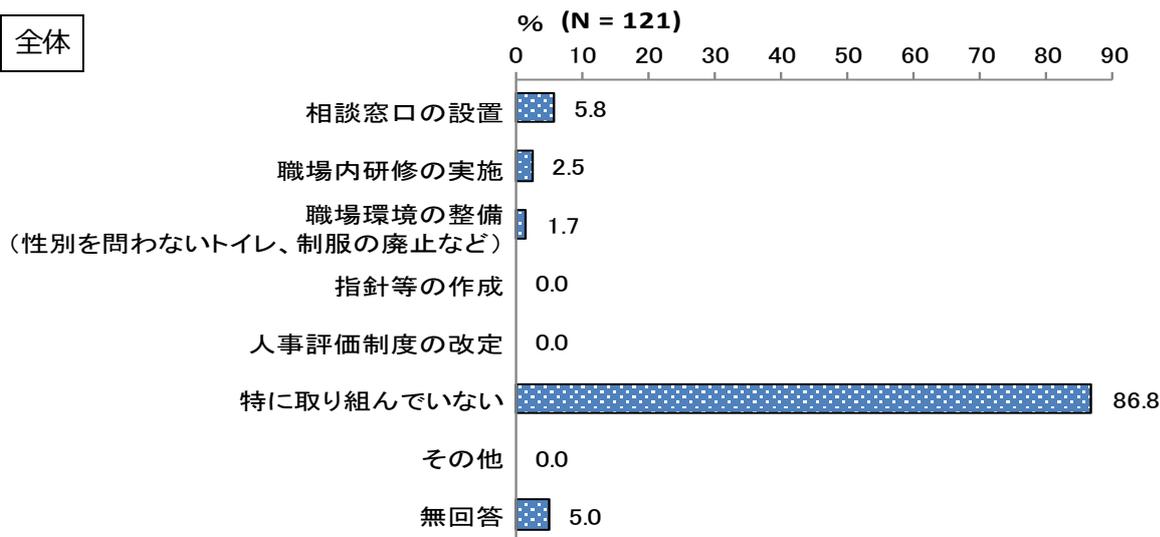
(2) 性的少数者への配慮としての取組み

報告書 企業実態調査 問 19

相談窓口の設置など、具体的に取り組んでいる事業所は少ない。

- 性的少数者への配慮としての取組みについては、「特に取り組んでいない」が 86.8%と最も高く、具体的な取組みはいずれも 1 割を下回っている。

全体



《調査に関するお問い合わせ》

山形県子育て推進部若者活躍・男女共同参画課

担当：男女共同参画担当

電話：023-630-2101（直通）

FAX：023-632-8238