

令和6年度
男女共同参画に関する
事業所意識調査報告書

令和7年2月

阿賀野市

目 次

第1章 調査の概要	1
第2章 調査の結果	3
1 回答事業所の属性	4
2 男女格差を解消するための取り組み	7
3 育児・介護支援	10
4 セクシュアル・ハラスメントについて	15
5 ワーク・ライフ・バランスについて	16
6 ご意見・ご要望	18
第3章 単純集計表	19

〔利用にあたって〕

- 1 各設問の有効回答数を基準とし、〔n=〇〇〕と表記している。
- 2 集計は一部を除き、小数点以下第2位を四捨五入し表記しているため、集計の合計が100%にならない場合がある。

第1章 調査の概要

1 調査の目的

事業所の実態や意識を把握し、男女が働きやすい職場づくりやワークライフバランス実現を推進するとともに、企画や支援策の基礎資料とするために実施する。

2 調査対象

従業員を 10 人以上雇用する市内事業所

(総務省統計局「事業所母集団データベース」(令和 4 年次フレーム)より抽出)

3 調査期間

令和 6 年 12 月 5 日から令和 6 年 12 月 25 日まで

4 調査方法

郵送配布・Web 回収

(調査依頼文書を対象事業所に郵送し、当該文書に記載された URL または QR コードから Web 上で回答する方法)

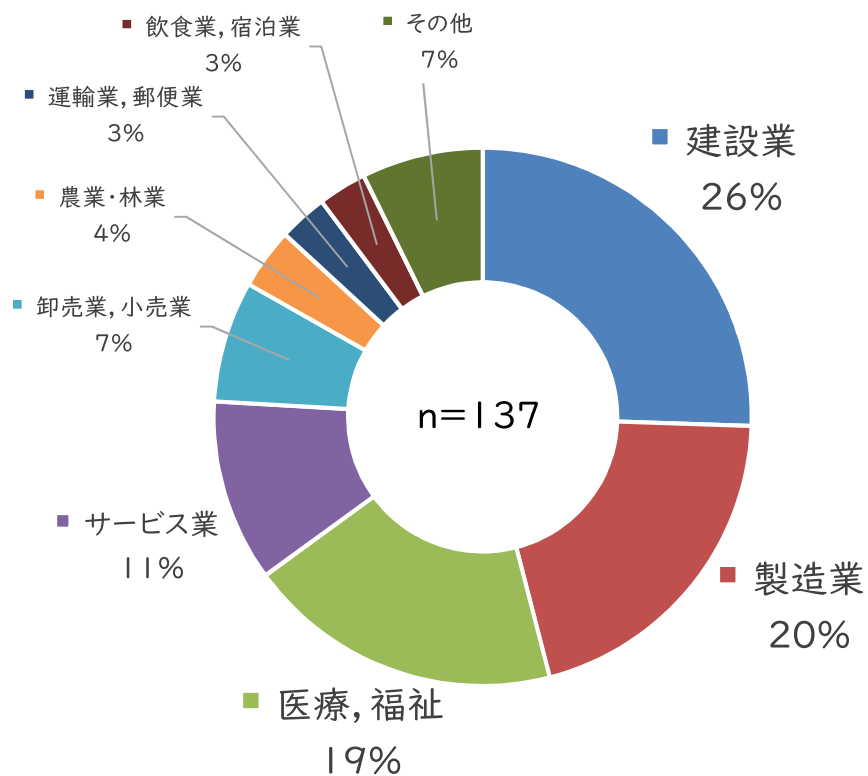
5 回収結果

配布数	回収数	回収率
376 件	137 件	36.4%

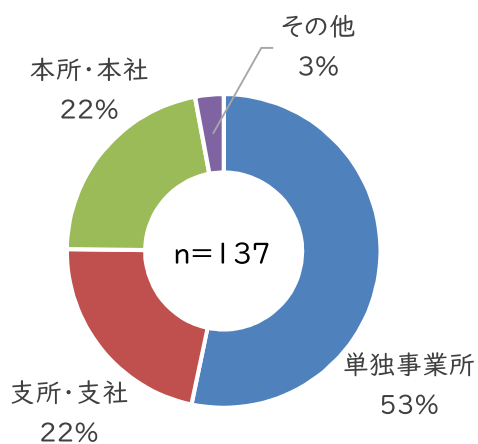
第2章 調査の結果

1 回答事業所の属性

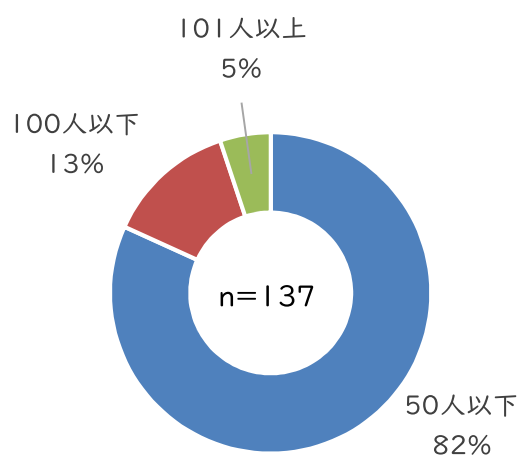
(1) 業種の割合（産業大分類別）



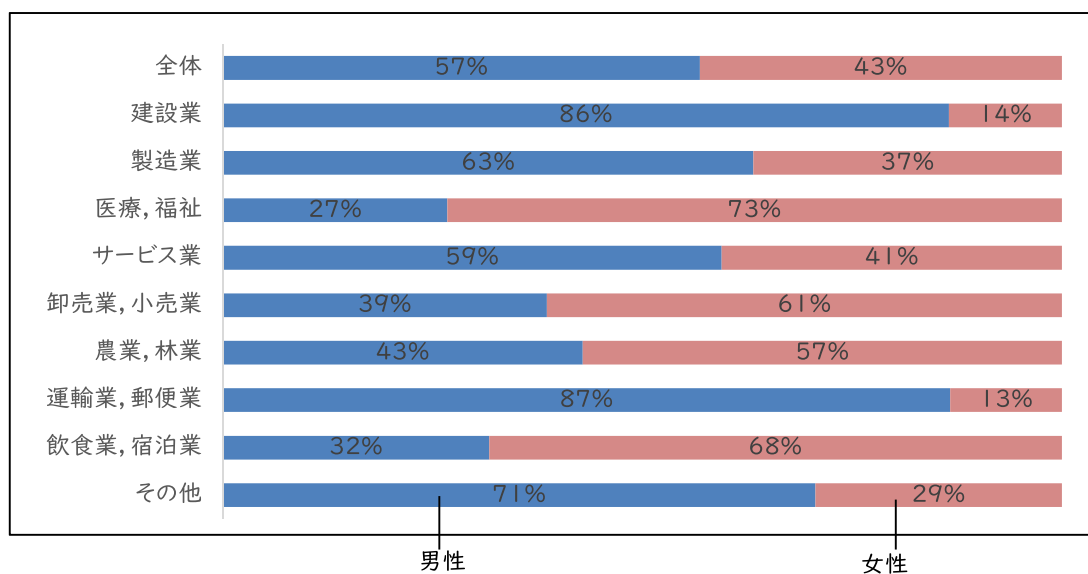
(2) 本社等の区分の割合



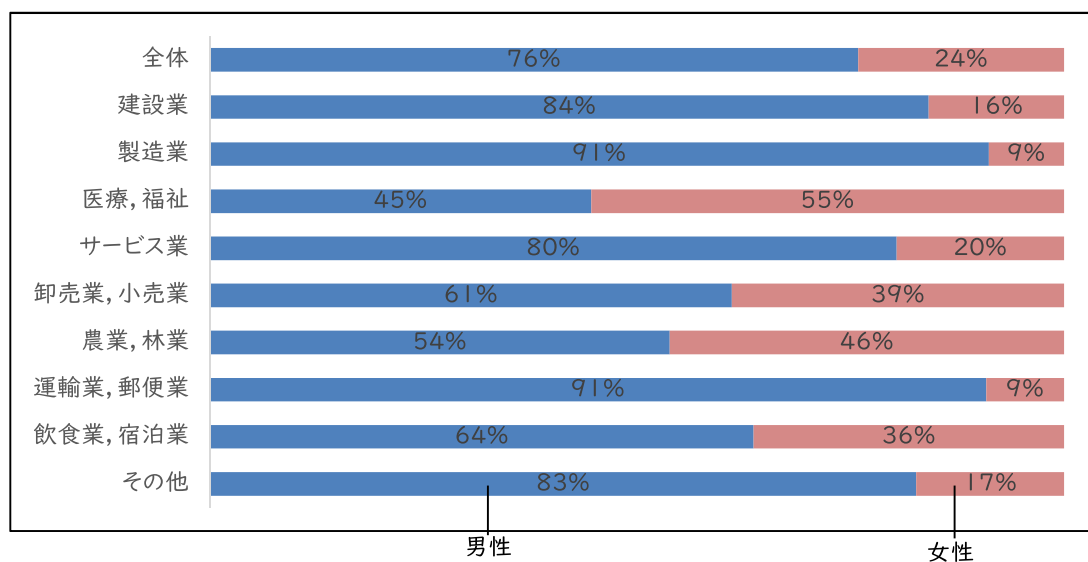
(3) 従業員規模の割合



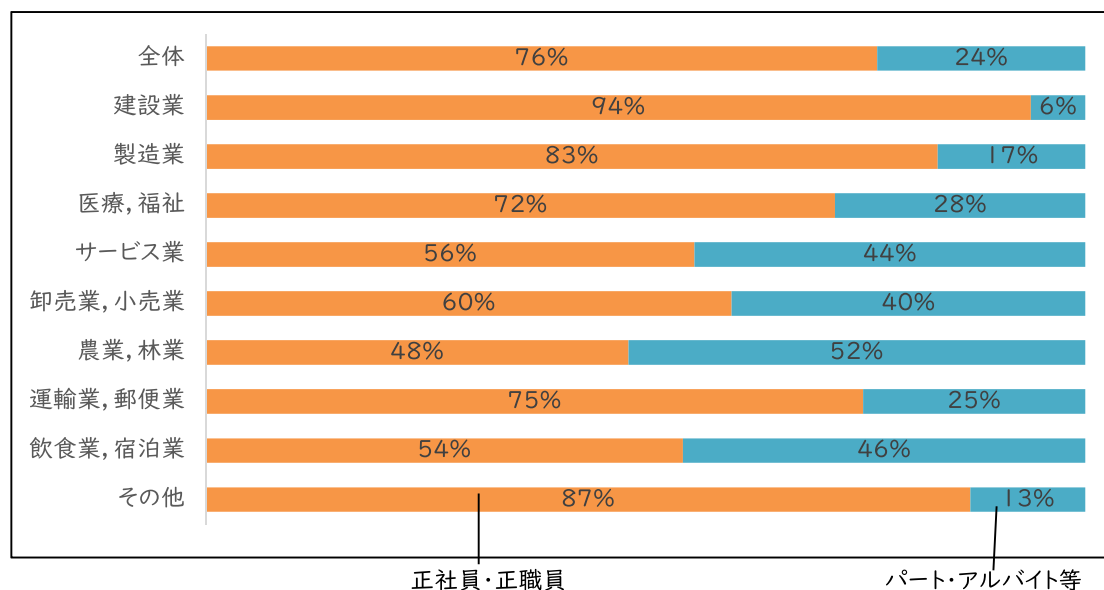
(4) 従業員の性別の割合（業種ごと） n=4874



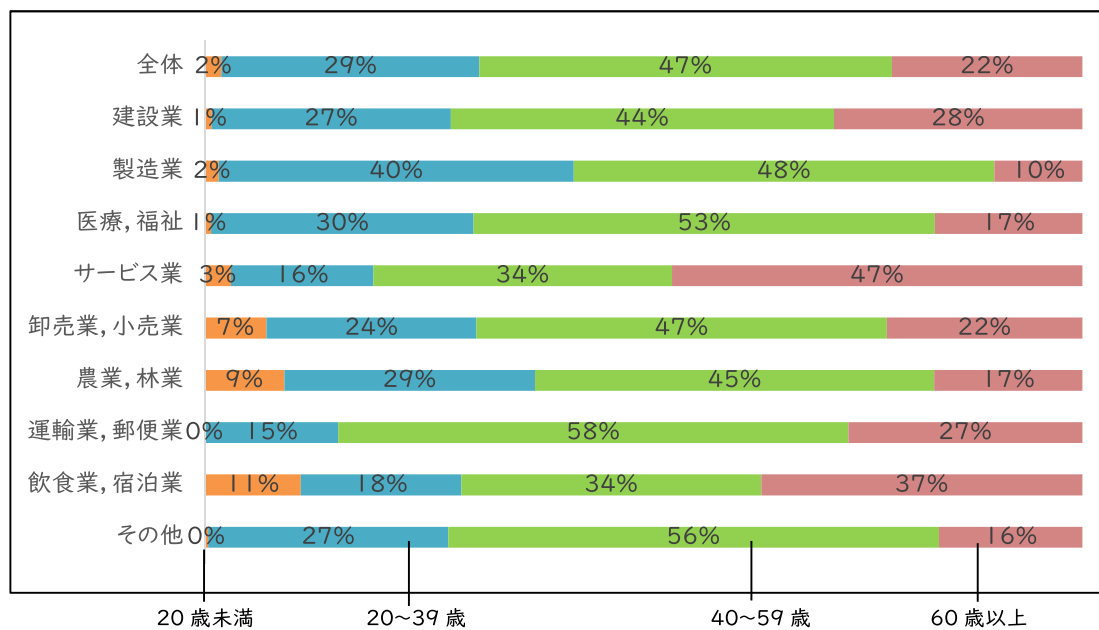
(5) 管理職の性別の割合（業種ごと） n=585



(6) 雇用形態の割合（業種ごと） n=4874



(7) 従業員の年齢の割合（業種ごと） n=4874

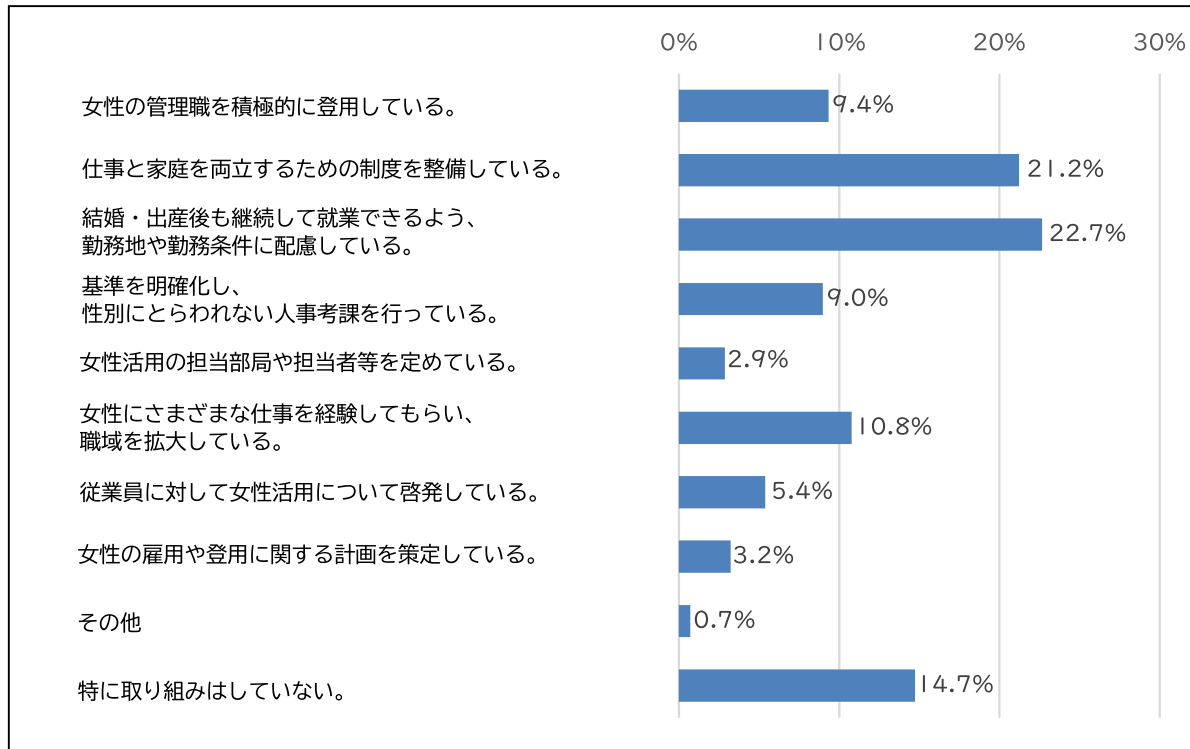


2 男女格差を解消するための取り組み

問6 女性を積極的に活用するためにどのようなことに取り組んでいますか。

(複数回答可)

n=278



【全体】

「結婚・出産後も継続して就業できるよう、勤務地や勤務条件に配慮している。」が22.7%で最も高く、次いで「仕事と家庭を両立するための制度を整備している。」が21.2%となっている。

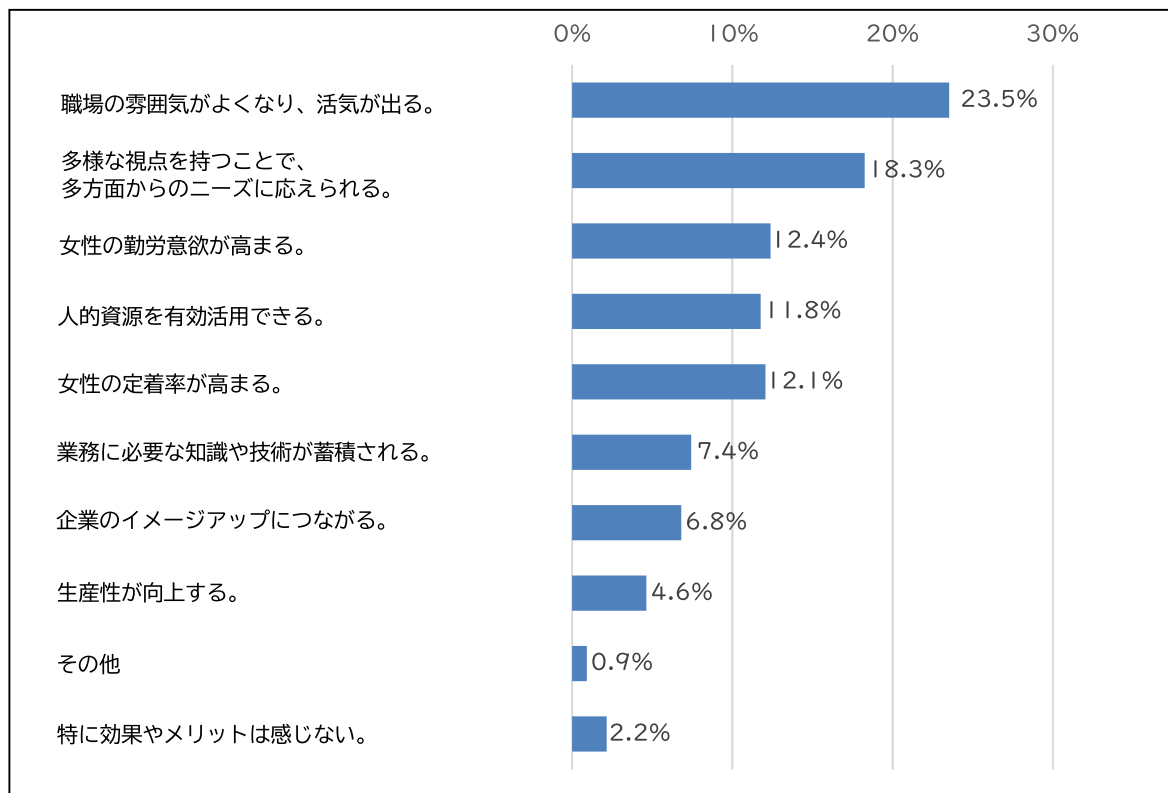
その他の取り組みとして、「資格等で採用するため男女の区別はない」「ハラスメントやジェンダーに関する勉強会を実施」があった。

【前回調査との比較】

前回調査と比べ、全体で3位までの順位に変動はなく、「仕事と家庭を両立するための制度を整備している。」(前回17.8%)が3.4ポイント増加し、「基準を明確化し、性別にとらわれない人事考課を行っている。」(前回14.1%)が5.1ポイント減少している。

問7 女性を積極的に活用することによって得られる効果と思われるものを、
3つまで選んでください。

n=323



【全体】

「職場の雰囲気がよくなり、活気が出る。」が23.5%で最も高く、次いで「多様な視点を持つことで、多方面からのニーズに応えられる。」が18.3%となっている。

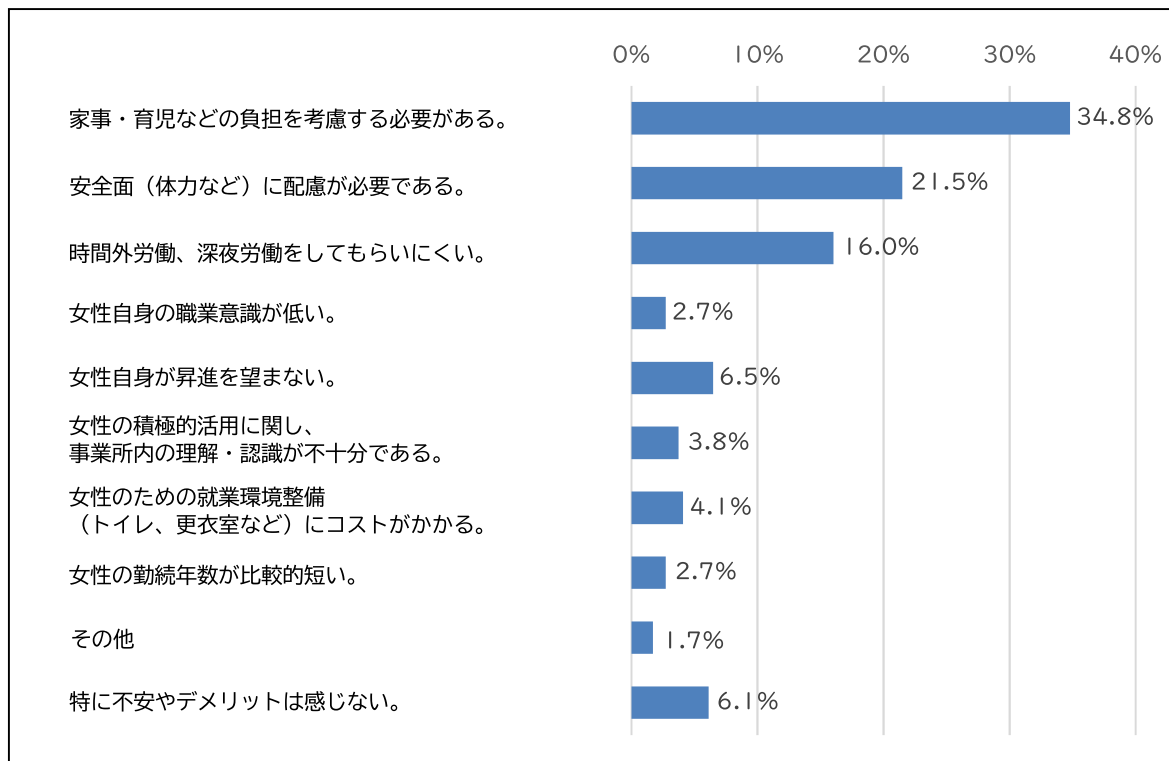
その他では、「掃除が行き届く」や「多様な視点を持つことで、より働きやすい環境になる。」があった。

【前回調査との比較】

前回調査と比べ、全体で「女性の定着率が高まる。」(前回8.0%)が4.1ポイント増加し、「人的資源を有効活用できる。」(前回14.5%)が2.7ポイント減少している。「特に効果やメリットは感じない。」のポイントが低いことから、多くの企業が女性を積極的に活用する意識を持っていると考えられる。

問8 女性を積極的に活用する際、課題となるものを3つまで選んでください。

n=293



【全体】

「家事・育児などの負担を考慮する必要がある。」が34.8%で最も高く、次いで「安全面（体力など）に配慮が必要である。」が21.5%となっている。

その他では、「女性従業員の人数が少ない」「現場職種（外仕事など）への求職応募が少ない」「配置部署に女性が1人しかいない（複数の女性職員の配置が難しい）」等があった。

【前回調査との比較】

上位・下位の結果は前回調査とほぼ同率であり、大きな差はなかった。女性の社会進出が進み共働き家庭が増加してきている中、「家事・育児などの負担を考慮する必要がある。」（前回33.2%）の回答が3割以上と高く、男性の積極的な家事・育児への協力が求められている。

3 育児・介護支援

問9 従業員の育児休業の利用（取得）状況について教えてください。

n=50		n=52	
令和5年4月1日から 令和6年3月31日までに 配偶者が出産した男性従業員	50人	令和5年4月1日から 令和6年3月31日までに 出産した女性従業員	52人
うち、育児休業を取得した 男性従業員	15人	うち、育児休業を取得した 女性従業員	52人
取得率	30.0%	取得率	100%

問10 従業員の介護休業の利用（取得）状況について教えてください。

	n=9	
	男 性	女 性
令和5年4月1日から令和6年3月31日までに 介護休業を取得した従業員	3人	6人

【全体】

育児休業について、過去1年間（令和5年4月1日～令和6年3月31日）の取得率は男性が30.0%、女性が100%となっている。

介護休業について、過去1年間（令和5年4月1日～令和6年3月31日）で取得した従業員は9人（男性3人、女性6人）となっている。

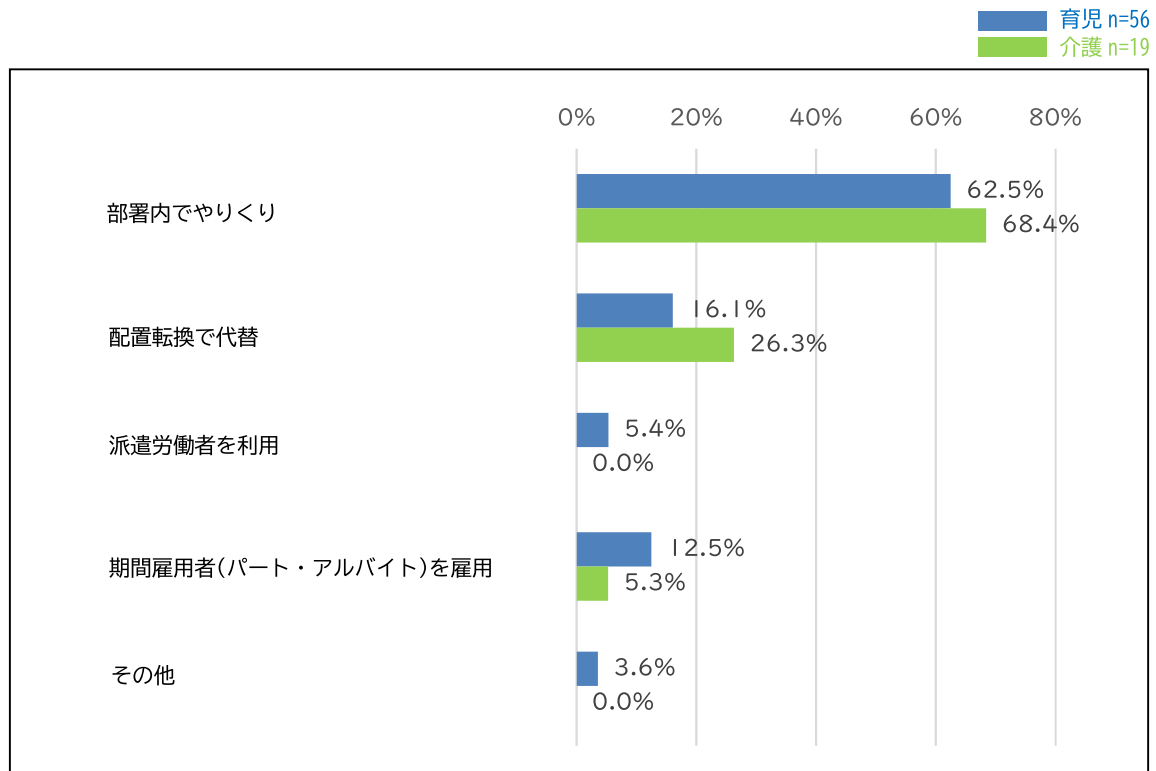
【前回調査との比較】

育児休業の取得率について、男性は10%から30%、女性は96.3%から100%に増加している。

介護休業について、女性は7人から6人に減少したが、男性は1人から3人に増加したため、全体で8人から9人に増加している。

育児休業と介護休業のいずれも取得率は増加しており、特に男性の育児休業の取得率が大幅に増加していることから、男性の育児参加が浸透し、事業所においても男性が育児休業を取得しやすい職場の環境づくりなどが進んできていると考えられる。

問１１ 【問９・問１０で育児休業または介護休業を取得した人がいる事業所にお聞きます】
休業中の従業員代替要員をどのように確保されましたか。（複数回答可）



【全体】

育児休業と介護休業いずれも「部署内でやりくり」が最も多く、次いで「配置転換で代替」が多い結果であった。

育児休業のその他では、「フレックスとまではいかないが、できる限り早退・休み等の希望を叶える。」があった。

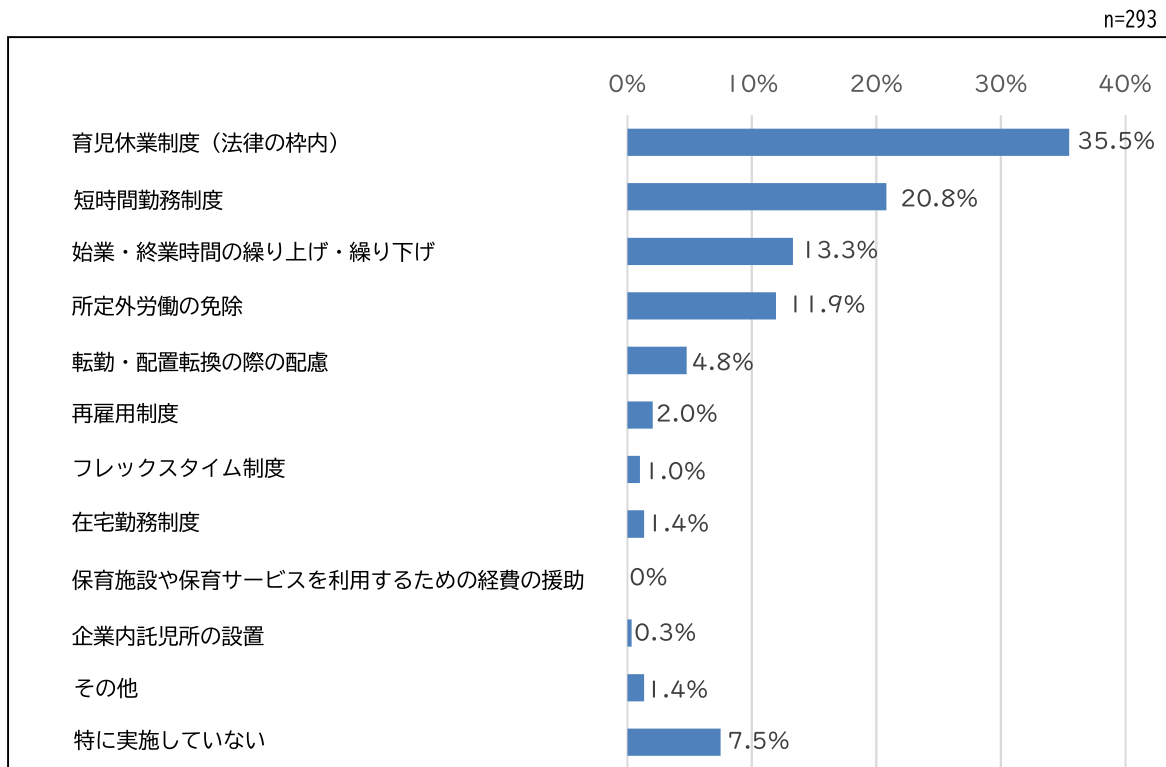
【前回調査との比較】

育児休業について、「部署内でやりくり」（前回 52.9％）が 9.6 ポイント増加し、「派遣労働者を利用」（前回 11.5％）が 6.1 ポイント減少している。

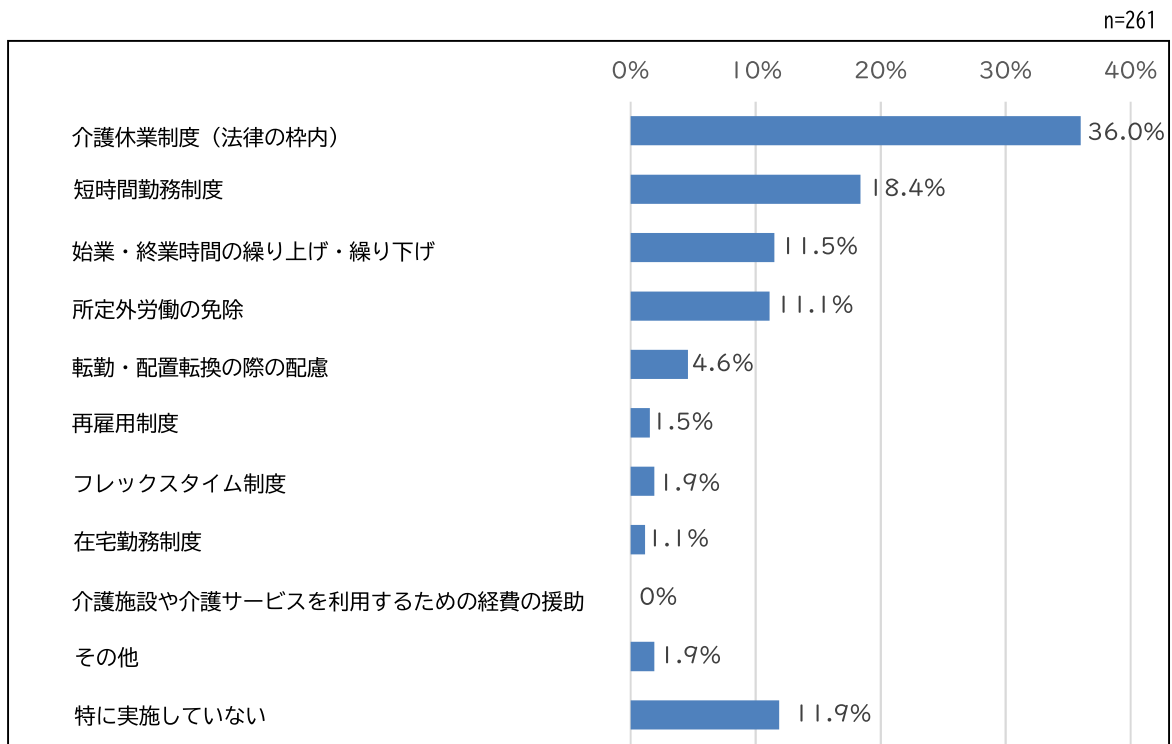
介護休業について、「配置転換で代替」（前回 18.2％）が 8.1 ポイント増加し、「期間雇用者（パート・アルバイト）を雇用」（前回 9.1％）が 3.8 ポイント減少している。

育児休業と介護休業いずれも組織内の調整により代替職員を確保しており、周囲のサポートや業務の見直しなどで対応している事業所が多いと考えられる。

問12 育児を行う従業員を支援するために、どのような制度を実施していますか。
(複数回答可)



問13 介護を行う従業員を支援するために、どのような制度を実施していますか。
(複数回答可)



【全体】

育児休業と介護休業いずれも「休業制度（法律の枠内）」「短時間勤務制度」「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」「所定外労働の免除」が10%を超えており、共通して多い結果であった。

育児休業のその他では、「用事があるときは休暇を取得してもらう」「子育て特別休暇（有給休暇とは別に、高校生までの子の看護・学校行事等で年5日まで特別休暇を与える）」「1時間単位の有給休暇取得」などがあった。

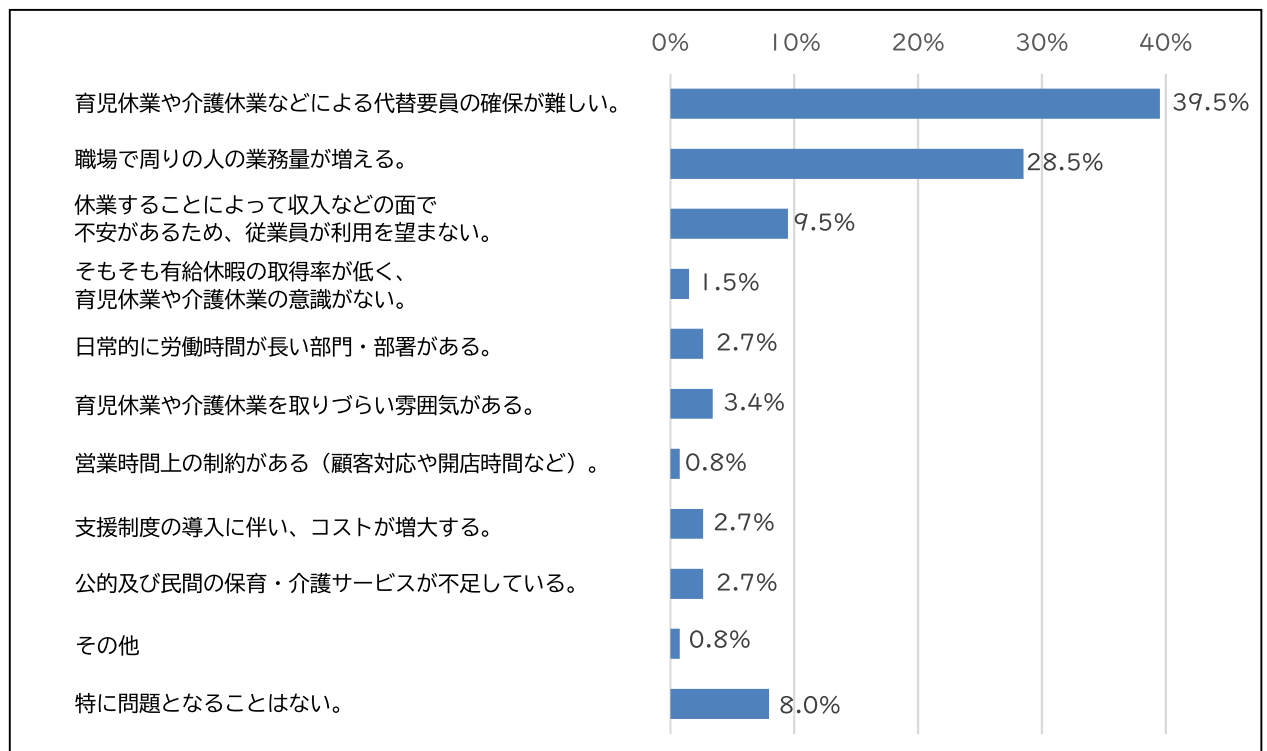
介護休業のその他では、「その時の状況に応じて支援」「本人の希望を会社で協議し、できるだけ働きやすいようにしている」「深夜業の制限」などがあった。

【前回調査との比較】

いずれの結果も前回調査とほぼ同じ傾向であった。業種や業務内容などの固定的な要因の影響により制度の整備が進みにくい状況と考えられる。

問14 育児休業や介護休業の制度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。3つまで選んでください。

n=263



【全体】

「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい。」が 39.5%で最も多く、次いで「職場で周りの人の業務量が増える。」が 28.5%となっている。

その他では、「保育園が見つからないなどで育児休業を延長する従業員が多い」「有給を取得すると面白くない態度をとる人がいる」があった。

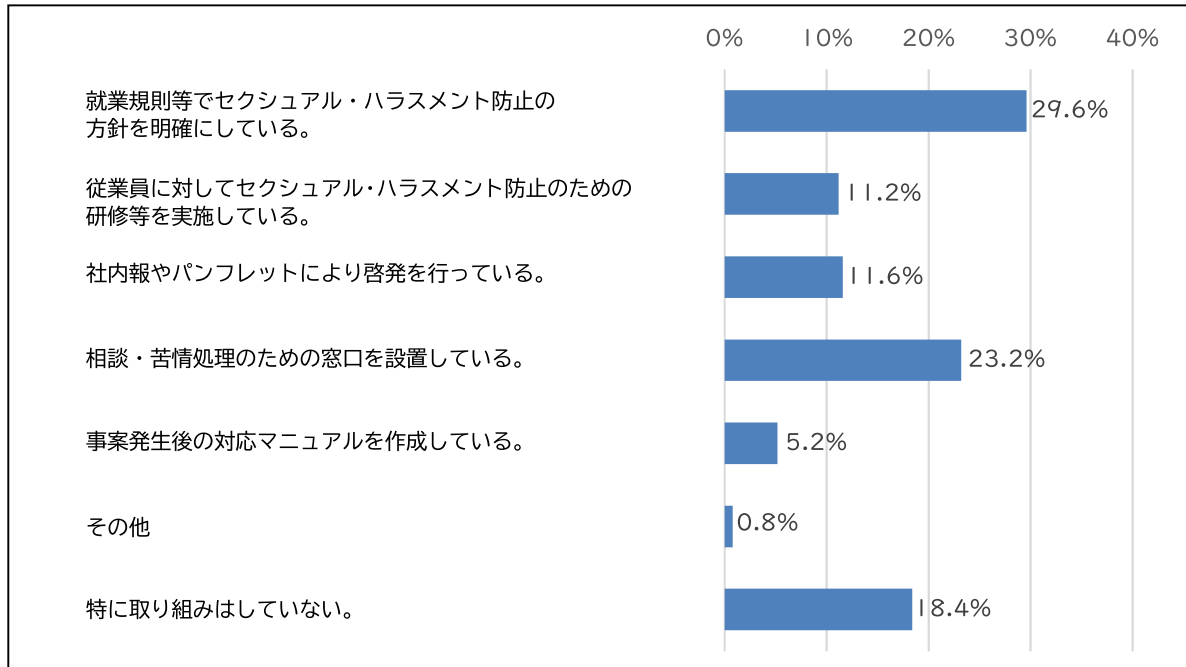
【前回調査との比較】

前回調査同様、「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい。」（前回 39.4%）の回答が約 4 割、「職場で周りの人の業務量が増える。」（前回 30.2%）の回答が約 3 割であり、制度利用を促進する事業者にとっては休業した従業員の業務をどのようにサポートするかが課題となっている。

4 セクシュアル・ハラスメントについて

問15 セクシュアル・ハラスメント（＝セクハラ、性的嫌がらせ）を防止するために、どのような取り組みを行っていますか。（複数回答可）

n=250



【全体】

「就業規則等でセクシュアル・ハラスメント防止の方針を明確にしている。」が29.6%で最も高く、次いで「相談・苦情処理のための窓口を設置している。」が23.2%となっている。

その他の取り組みとして、「年に数回、従業員と面談を行っている」「情報が入ったら個人的に注意等を促す」があった。

【前回調査との比較】

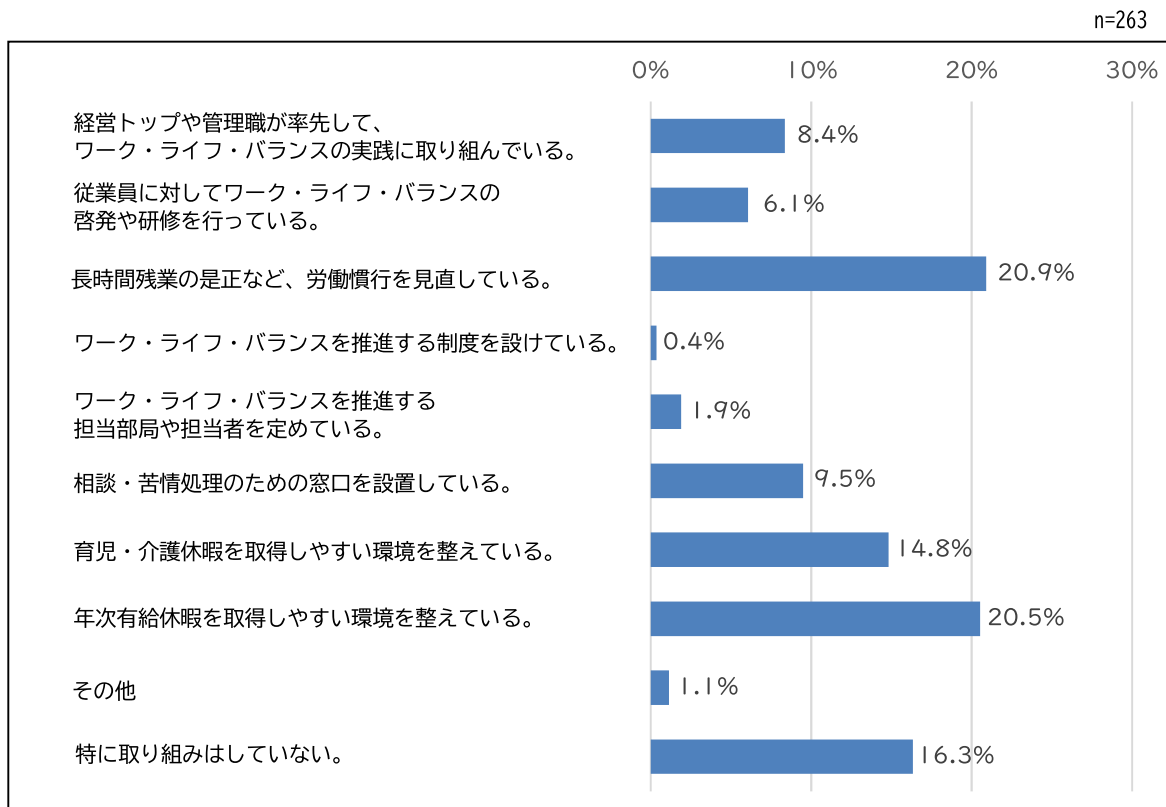
前回調査で最も高かった「特に取り組みはしていない。」（前回30.6%）が12.2ポイント減少し、「就業規則等でセクシュアル・ハラスメント防止の方針を明確にしている。」（前回24.7%）が4.9ポイント増加している。

セクハラを含めたあらゆるハラスメント問題が社会に浸透し、関心が高まっていることが事業所の意識変化につながってきていると考えられる。

5 ワーク・ライフ・バランスについて

ワーク・ライフ・バランスとは、誰もが充実感を感じながら、仕事の責任を果たす一方、家庭・介護・地域など個人の時間を持ち、豊かな生活を送ることです。

問16 ワーク・ライフ・バランスを実現するために、どのような取り組みを実施していますか。（複数回答可）



【全体】

「長時間残業の是正など、労働慣行を見直している。」が20.9%で最も高く、次いで「年次有給休暇を取得しやすい環境を整えている。」が20.5%となっている。また、「特に取り組みはしていない。」が16.3%と3番目に高い結果となっている。

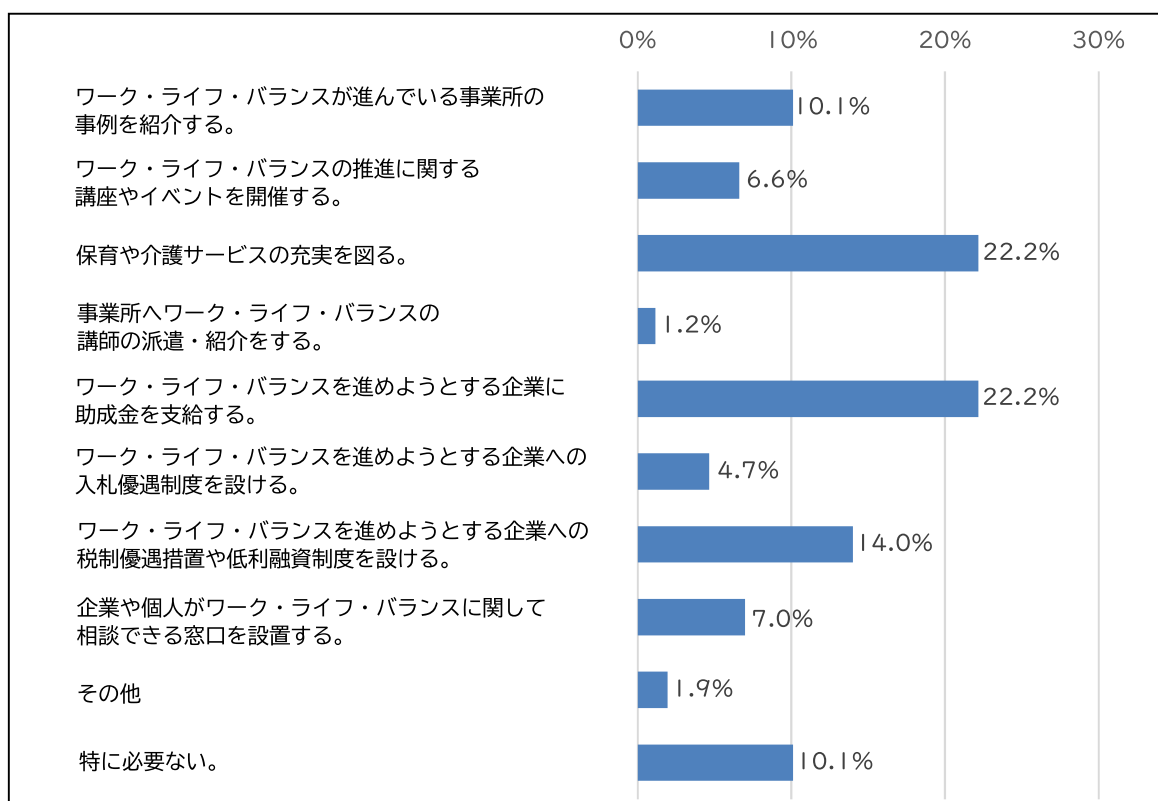
その他の取り組みとして、「充電休暇（有給）を制定」「製品生産量の平準化の取り組みによる時間外労働の削減」等があった。

【前回調査との比較】

前回調査と比べ、「長時間残業の是正など、労働慣行を見直している。」（前回20.1%）が0.8ポイント増加し、「年次有給休暇を取得しやすい環境を整えている。」（前回23.8%）が3.3ポイント減少している。「特に取り組みはしていない。」（前回16.3%）のポイントが依然として高く、回答事業所は建設業や製造業が多いことから、納期や人手不足などの理由により、どうしても対応が難しい実情があると考えられる。

問17 ワーク・ライフ・バランス推進のため、行政はこれからどのようなことに力をいれていくべきだと思いますか。3つまで選んでください。

n=257



【全体】

「保育や介護サービスの充実を図る。」「ワーク・ライフ・バランスを進めようとする企業に助成金を支給する。」の2項目が22.2%で最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスを進めようとする企業への税制優遇措置や低利融資制度を設ける。」が14%となっている。

その他では、「阿賀野市全体で人手不足であり売り上げが減少している。従業員の生活まで考えられる企業が今どのくらいあるのか疑問」「行政機関の取組事例の紹介」「ワーク・ライフ・バランスの推進には事業主の理解が必要。事業主を対象とした講座や研修会を開催する」等があった。

【前回調査との比較】

前回調査と比べ、「保育や介護サービスの充実を図る。」(前回21%)が1.2ポイント増加し、「ワーク・ライフ・バランスが進んでいる事業所の事例を紹介する。」(前回13%)が2.9ポイント減少している。

仕事と育児や介護の両立ができる社会づくりや、助成金の支給などの直接的な支援が行政に求められている。

6 ご意見・ご要望

自由記載 最後に、この調査についての意見、感想、また男女共同参画の推進等についての意見などございましたらお聞かせください。

- ・このようなアンケートは労働局やハローワークなど様々な機関が実施していると思うので、共有できるようにすればいいと思います。
- ・男女共同参画の考えは大いに賛成ではあるが、全体として人材不足。若い人員などは稀有である中で、育児休業の対象の年代すらいらない状態。60代が若く見えるほど人がいないエリアで働いている身からすれば、男女の働き方と生活を見直す・介護休業の人のことを考える、というのは余裕のある人達の考えそうなことくらいにしか感じない。国の政策として結構ではあるが、限界集落には別の大きな問題の方が不安要素。
- ・管理職が年配者のため「女性は産休・育休を取って1年以上不在になるのであまり採用したくない。男性は育休を取らない」という意識がまだまだあります。
- ・地方の中小企業は株式会社といえ、会社の代表はワンマンが多いと思います。法律で定めないと代表は動きません。ただ、小規模経営事業では従業員自体が少ないので、有休や介護育児休暇を取ると代わりがいないのも事実です。仕方ない部分もありますね。
- ・代表が女性なので働きやすい職場ではあると思うが、人材が少ないため何も進められない。新入社員で若者がこなれば計画や推進等できない。
- ・そもそも女性が昇進を望んでいない。女性でもできるようにするのではなく、女性でもやれるという女性自身の意識を変えないと管理職についてもらえないと思う。結局女性の管理職をフォローする男性が必要になる。複数人を一緒に同じ立場にしてあげないと誰かの上に立つことはしたがない。
- ・人手不足により働き手が居ない為(居るだろうけど、働く気力が無い人も多い)、いかに人材を集めるか、退職者にはいかに働く気力を持たせ職を探してもらえるかを考える事が最優先課題と思われます。
- ・女性社員が妊活の治療により休業することが多くありますが、他の社員からの承諾を得なければ助成金の申請が出来ない様では、それこそ個人情報公表している様なものです。本人の医療機関からの証明書だけで企業が申請することが出来れば良いと思います。
- ・これを機会により検討していきたい。

第3章 単純集計表

問3 従業員数の内訳を教えてください。

(人)	男性	女性
正社員	2361	1361
パート	408	744

問4 従業員の年代を教えてください（正社員、パートタイマー等すべての従業員を含む）。

(人)	男性	女性
20歳未満	42	52
20～39歳	786	645
40～59歳	1280	1011
60歳以上	661	397

問5 管理職の人数を教えてください。

男性	女性
444	141

問6 女性を積極的に活用するためにどのようなことに取り組んでいますか。（複数回答可）

	n=278	割合
女性の管理職を積極的に登用している。	26	9.4%
仕事と家庭を両立するための制度を整備している。	59	21.2%
結婚・出産後も継続して就業できるよう、勤務地や勤務条件に配慮している。	63	22.7%
基準を明確化し、性別にとらわれない人事考課を行っている。	25	9.0%
女性活用の担当部局や担当者等を定めている。	8	2.9%
女性にさまざまな仕事を経験してもらい、職域を拡大している。	30	10.8%
従業員に対して女性活用について啓発している。	15	5.4%
女性の雇用や登用に関する計画を策定している。 （女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づく計画を含む）	9	3.2%
その他（具体的に： ）	2	0.7%
特に取り組みはしていない。	41	14.7%

問7 女性を積極的に活用することによって得られる効果と思われるものを、
3つまで選んでください。

	n=323	割合
職場の雰囲気がよくなり、活気が出る。	76	23.5%
多様な視点を持つことで、多方面からのニーズに応えられる。	59	18.3%
女性の勤労意欲が高まる。	40	12.4%
人的資源を有効活用できる。	38	11.8%
女性の定着率が高まる。	39	12.1%
業務に必要な知識や技術が蓄積される。	24	7.4%
企業のイメージアップにつながる。	22	6.8%
生産性が向上する。	15	4.6%
その他（具体的に： ）	3	0.9%
特に効果やメリットは感じない。	7	2.2%

問8 女性を積極的に活用する際、課題となるものを3つまで選んでください。

	n=293	割合
家事・育児などの負担を考慮する必要がある。	102	34.8%
安全面（体力など）に配慮が必要である。	63	21.5%
時間外労働、深夜労働をしてもらいにくい。	47	16.0%
女性自身の職業意識が低い。	8	2.7%
女性自身が昇進を望まない。	19	6.5%
女性の積極的活用に関し、事業所内の理解・認識が不十分である。	11	3.8%
女性のための就業環境整備（トイレ、更衣室など）にコストがかかる。	12	4.1%
女性の勤続年数が比較的短い。	8	2.7%
その他（具体的に： ）	5	1.7%
特に不安やデメリットは感じない。	18	6.1%

問9 従業員の育児休業の利用（取得）状況について教えてください。

n=50		n=52	
令和5年4月1日から令和6年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員	50	令和5年4月1日から令和6年3月31日までに出産した女性従業員	52
うち、育児休業を取得した男性従業員	15	うち、育児休業を取得した女性従業員	52

問10 従業員の介護休業の利用（取得）状況について教えてください。

n=9		
	男性	女性
令和5年4月1日から令和6年3月31日までに介護休業を取得した従業員	3	6

問 1 1 【問9・問10で育児休業または介護休業を取得した人がいる事業所にお聞きます】
休業中の従業員代替要員をどのように確保されましたか。（複数回答可）

育児休業	n=56	割合
部署内でやりくり	35	62.5%
配置転換で代替	9	16.1%
派遣労働者を利用	3	5.4%
期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用	7	12.5%
その他(具体的に：)	2	3.6%

介護休業	n=19	割合
部署内でやりくり	13	68.4%
配置転換で代替	5	26.3%
派遣労働者を利用	0	0%
期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用	1	5.3%
その他(具体的に：)	0	0%

問12 育児を行う従業員を支援するために、どのような制度を実施していますか。

(複数回答可)

育児休業	n=293	割合
育児休業制度（法律の枠内）	104	35.5%
短時間勤務制度	61	20.8%
始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ	39	13.3%
所定外労働の免除	35	11.9%
転勤・配置転換の際の配慮	14	4.8%
再雇用制度	6	2.0%
フレックスタイム制度	3	1.0%
在宅勤務制度	4	1.4%
保育施設や保育サービスを利用するための経費の援助	0	0%
企業内託児所の設置	1	0.3%
その他（具体的に： ）	4	1.4%
特に実施していない	22	7.5%

問13 介護を行う従業員を支援するために、どのような制度を実施していますか。

(複数回答可)

介護休業	n=261	割合
介護休業制度（法律の枠内）	94	36.0%
短時間勤務制度	48	18.4%
始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ	30	11.5%
所定外労働の免除	29	11.1%
転勤・配置転換の際の配慮	12	4.6%
再雇用制度	4	1.5%
フレックスタイム制度	5	1.9%
在宅勤務制度	3	1.1%
介護施設や介護サービスを利用するための経費の援助	0	0%
その他（具体的に： ）	5	1.9%
特に実施していない	31	11.9%

問１４ 育児休業や介護休業の制度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。３つまで選んでください。

	n=263	割合
育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい。	104	39.5%
職場で周りの人の業務量が増える。	75	28.5%
休業することによって収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない。	25	9.5%
そもそも有給休暇の取得率が低く（30%程度以下）、育児休業や介護休業の意識がない。	4	1.5%
日常的に労働時間が長い部門・部署がある。	7	2.7%
育児休業や介護休業を取りづらい雰囲気がある。	9	3.4%
営業時間上の制約がある（顧客対応や開店・閉店時間など）。	2	0.8%
支援制度の導入に伴い、コストが増大する。	7	2.7%
公的及び民間の保育・介護サービスが不足している。	7	2.7%
その他（具体的に： ）	2	0.8%
特に問題となることはない。	21	8.0%

問１５ セクシュアル・ハラスメント（＝セクハラ、性的嫌がらせ）を防止するために、
どのような取り組みを行っていますか。（複数回答可）

	n=250	割合
就業規則等でセクシュアル・ハラスメント防止の方針を明確にしている。	74	29.6%
従業員に対してセクシュアル・ハラスメント防止のための研修等を実施している。	28	11.2%
社内報やパンフレットにより啓発を行っている。	29	11.6%
相談・苦情処理のための窓口を設置している。	58	23.2%
事案発生後の対応マニュアルを作成している。	13	5.2%
その他（ ）	2	0.8%
特に取り組みはしていない。	46	18.4%

問16 ワーク・ライフ・バランスを実現するために、どのような取り組みを実施していますか。(複数回答可)

	n=263	割合
経営トップや管理職が率先して、ワーク・ライフ・バランスの実践に取り組んでいる。	22	8.4%
従業員に対してワーク・ライフ・バランスの啓発や研修を行っている。	16	6.1%
長時間残業の是正など、労働慣行を見直している。	55	20.9%
ワーク・ライフ・バランスを推進する制度を設けている。 (具体的に：)	1	0.4%
ワーク・ライフ・バランスを推進する担当部局や担当者を定めている。	5	1.9%
相談・苦情処理のための窓口を設置している。	25	9.5%
育児・介護休暇を取得しやすい環境を整えている。	39	14.8%
年次有給休暇を取得しやすい環境を整えている。	54	20.5%
その他(具体的に：)	3	1.1%
特に取り組みはしていない。	43	16.3%

問17 ワーク・ライフ・バランス推進のため、行政はこれからどのようなことに力をいれていくべきだと思いますか。3つまで選んでください。

	n=257	割合
ワーク・ライフ・バランスが進んでいる事業所の事例を紹介する。	26	10.1%
ワーク・ライフ・バランスの推進に関する講座やイベントを開催する。	17	6.6%
保育や介護サービスの充実を図る。	57	22.2%
事業所へワーク・ライフ・バランスの講師の派遣・紹介をする。	3	1.2%
ワーク・ライフ・バランスを進めようとする企業に助成金を支給する。	57	22.2%
ワーク・ライフ・バランスを進めようとする企業への入札優遇制度を設ける。	12	4.7%
ワーク・ライフ・バランスを進めようとする企業への 税制優遇措置や低利融資制度を設ける。	36	14.0%
企業や個人がワーク・ライフ・バランスに関して相談できる窓口を設置する。	18	7.0%
その他(具体的に：)	5	1.9%
特に必要ない。	26	10.1%

令和6年度

男女共同参画に関する事業所意識調査報告書

編集・発行 阿賀野市 総務部 企画財政課 企画係
〒959-2092 新潟県阿賀野市岡山町 10 番 15 号
TEL (0250)62-2510(代表)

発 行 日 令和7年2月