

## 令和2年度 鳥取市男女共同参画に関する企業アンケートの結果

従業員10人以上で鳥取市に本・支店がある事業所を対象に、男女共同参画に関する企業アンケートを実施したところ、97社から回答がありましたので、その結果を取りまとめました。

○回答企業の属性 (回答のあった全社)

### (1) 従業員数

100人以上	11.8%	50～99人	13.2%	40～49人	3.9%
30～39人	10.5%	20～29人	13.2%	10～19人	47.4%

### (2) 業種

建設業	10.5%	製造業	17.1%	電気・ガス・水道業	0.0%
運輸・通信業	6.6%	卸売・小売業、飲食業	22.4%	金融・保険業	2.6%
不動産業	1.3%	サービス業	21.1%	その他	17.1%
無回答	1.3%			全体	100.0%

### (3) 区分 (1. 鳥取市内本店、2. 鳥取市内支店)

鳥取市内本店	60.5%	鳥取市内支店	26.3%	無回答	13.2%
--------	-------	--------	-------	-----	-------

### ○調査結果

設問2 鳥取市内において、常時雇用する労働者の状況について (女性のみ・いずれも%)

#### ① 正規従業員数ごとの女性の割合

50人以上	3.1%	40～49人	6.2%	30～39人	1.0%
20～29人	3.1%	10～19人	15.5%	10人未満	71.1%

(令和2年4月1日現在)

#### ② 非正規 (パート・アルバイト等) 従業員数

10人以上	22.7%	5～9人	8.2%	2～4人	11.3%
1人	12.4%	0人	45.4%		

(令和2年4月1日現在)

#### ③ 正規従業員の新規採用人数

10人以上	3.1%	5～9人	2.1%
1～4人	22.7%	予定なし	72.1%

(令和元年度中)

④ 管理職（課長相当職以上）人数・女性が占める割合

50%以上	15.5%	30~49%	7.2%	10~29%	14.4%
1~9%	6.2%	0	56.7%	不明	0.0%

（令和2年4月1日現在）

参考1 女性の雇用状況

正規従業員に占める女性の割合	43.8%
非正規従業員に占める女性の割合	72.7%

参考2 昇任・昇格の状況

正規従業員に占める男性管理職の割合	11.3%
正規従業員に占める女性管理職の割合	2.5%

設問3 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の意味を知っているか

知っている	59.8%	聞いたことがある	30.9%
知らない	6.2%	無回答	3.1%

設問4 正規従業員の育児・介護休業の状況について

① 育児・介護休業制度等の整備

育児休業制度が有る	79.4%	(77社)
育児休業取得者数（回答のあった全人数）	女性：64人	男性7人

② 育児・介護休業等の取得状況

介護休業制度が有る	76.3%	(74社)
介護休業取得者数（回答のあった全人数）	女性:3人	男性:0人

設問5 育児や介護を行う従業員の仕事と家庭の両立支援について（実施されているもの）

実施している支援	実施している事業所	
短時間勤務の制度	66.0%	(64社)
フレックスタイム制	9.3%	(9社)
始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ	50.5%	(49社)
時間外労働の制限	60.8%	(59社)
事業所内の託児施設の設置・運営	0.0%	(0社)
育児・介護休業者職場復帰プログラムの実施	16.5%	(16社)
職業家庭両立推進者の選任	14.4%	(14社)
その他（具体的に）	4.1%	(4社)

【その他（具体的に）のコメント】

- ・シフト作成時に考慮
- ・就業時間内に1時間に限り育児にかかわる時間を取得できる。（子どもが5歳に達するまで）・深夜労働の制限（子供が小学校就学の始期に達するまで）・妊娠中の社員/育児休業ごの社員の為、静養室兼搾乳室を設置。・時間単位休暇制度の導入。
- ・過去・現在含め該当者がいない
- ・鳥取県男女共同参画推進企業認定に向け準備中です

設問6 セクシュアル・ハラスメントの防止に関する方針を文書化していますか。

文書化している。	66.0%		
文書化していない。	27.8%	無回答	6.2%

設問7 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止に関する方針を文書化していますか。

文書化している。	52.6%		
文書化していない。	40.2%	無回答	7.2%

設問8 主に女性に対する就業の配慮について（実施されているもの）

実施している配慮	実施している事業所	
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。	32.0%	(31社)
女性が少ない（いない）職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用している	28.9%	(28社)
女性が少ない（いない）役職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用している	23.7%	(23社)
固定的な性別役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場環境・風土改善に努めている。	41.2%	(40社)
機会均等推進責任者の選任を行っている	7.2%	(7社)
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、届け出をしている	19.6%	(19社)
深夜業に従事する女性従業員への安全の確保を行っている	6.2%	(6社)
その他（具体的に）	4.1%	(4社)

【その他（具体的に）のコメント】

- ・このような風潮の中で、女性に気をつけて、逆に男性が不利にならないように気をつけています。
- ・重い物を運ぶことが多いので、そういう仕事の中心は男性に任せてもらうようにしている。
- ・社員の自己評価によるスキルアップ表を作成し、人事評価制度を構築。
- ・意識する事こそが問題ではないかと考える。男女ジェンダー含め人に差はない。