

事業者アンケート再調査の結果 資料 1

実施期間：令和 3 年（2021 年）9 月 21 日（火）～10 月 12 日（火）

調査方法：Microsoft Forms を利用したウェブアンケートの URL を、産業政策課及び子ども
ものしあわせ課より E メール等で一括配信し、ウェブフォームで回収。

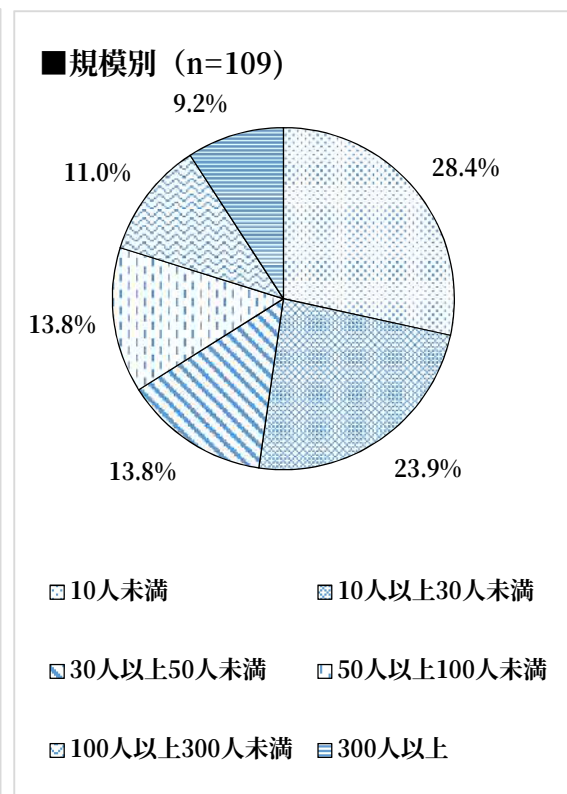
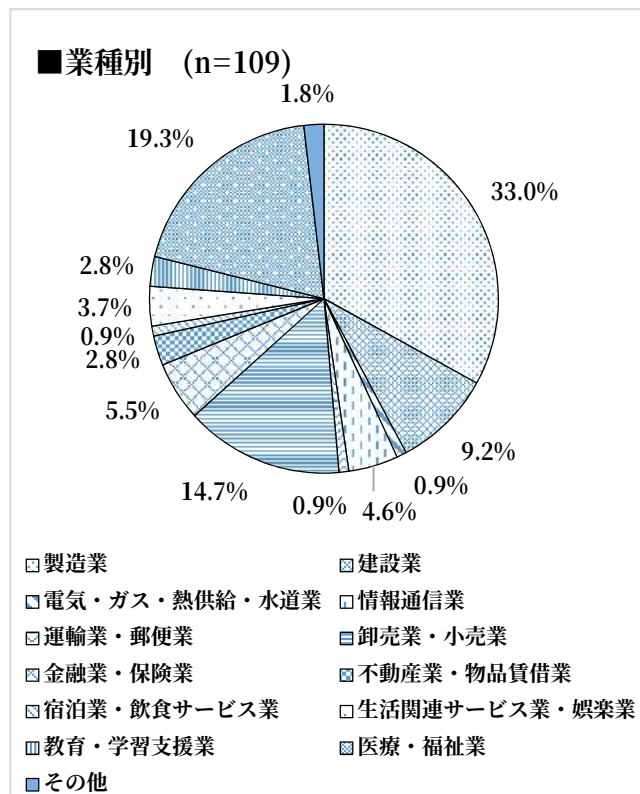
対 象：

はちおうじ就職ナビ掲載企業	334 社
はちおうじ子育て応援企業	184 社
〔うち、就職ナビと登録が重複している企業または 市内支店の人事労務を一括管理している企業〕	△50 社
はちおうじ未来塾所属企業	90 社

計 558 社

回答数：109 社（回答率 19.5%）

1. 属性

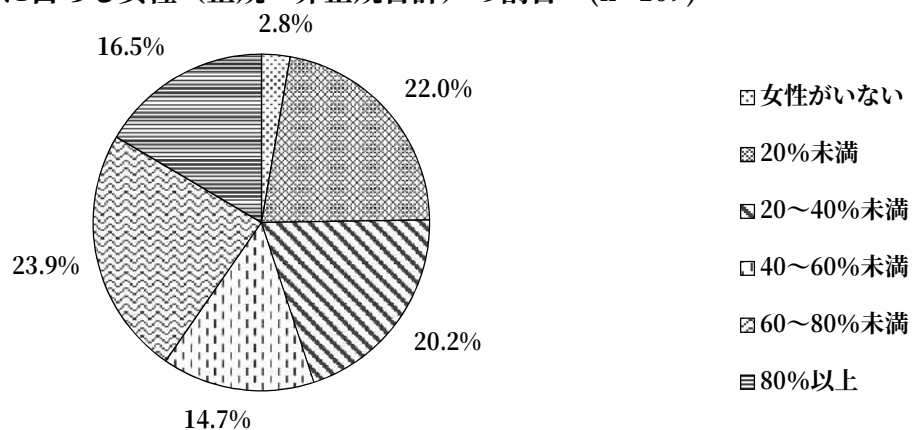


「その他」の回答（2 件）

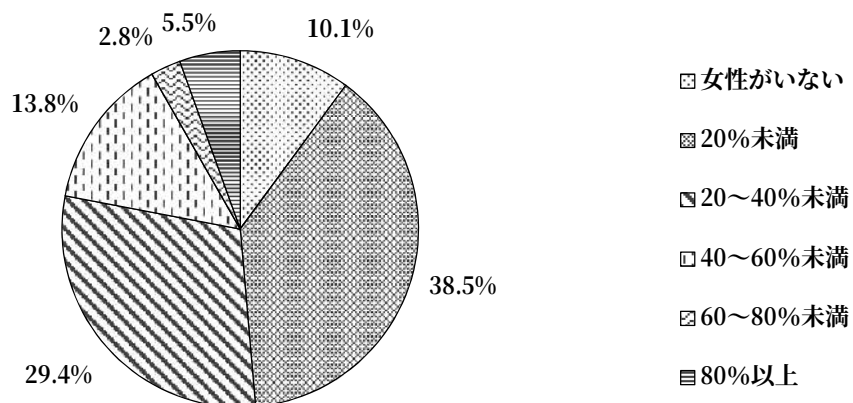
採石業、広告代理店

2. 事業所における女性比率

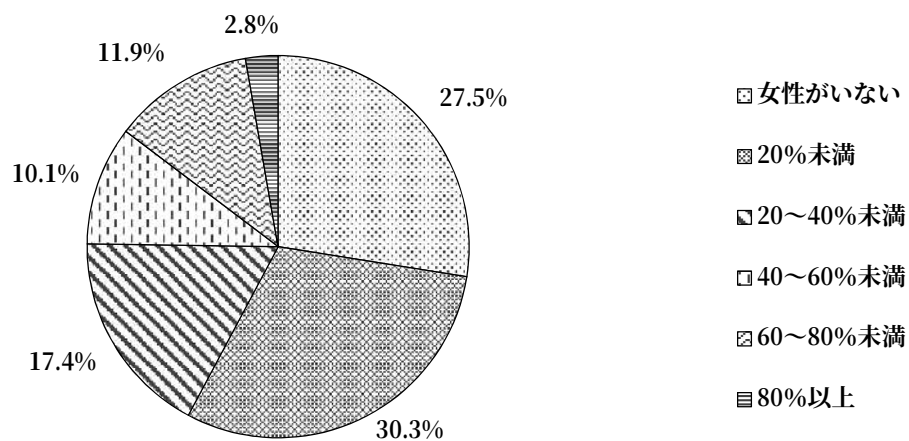
■全従業員に占める女性（正規・非正規合計）の割合（n=109）



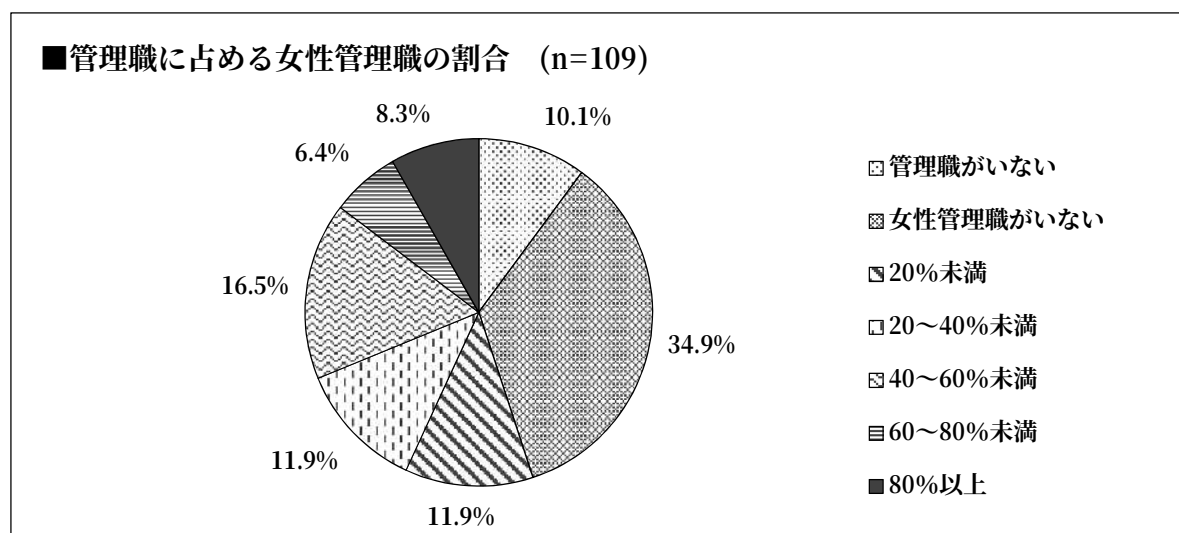
■全従業員に占める女性の正規従業員の割合（n=109）



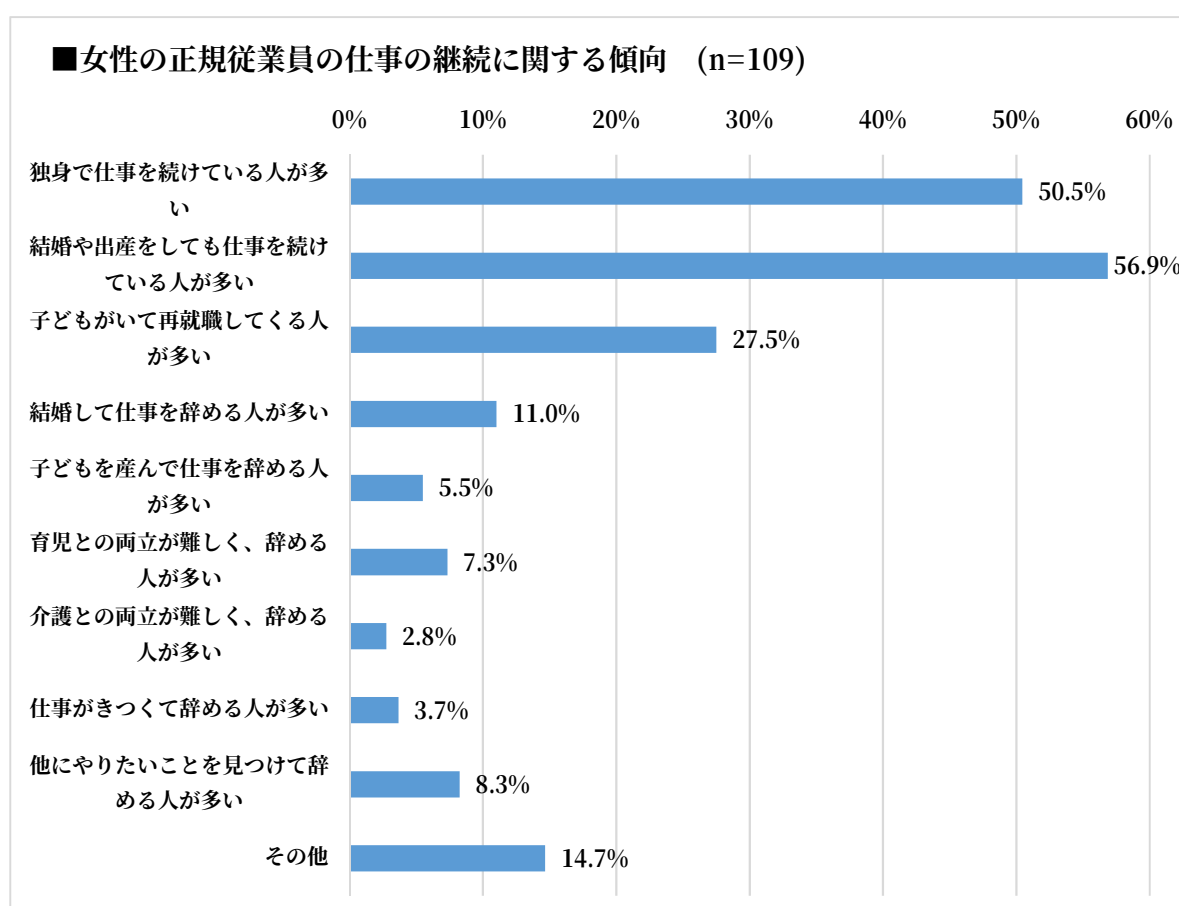
■全従業員に占める女性の非正規従業員の割合（n=109）



3. 事業所における管理職の女性比率

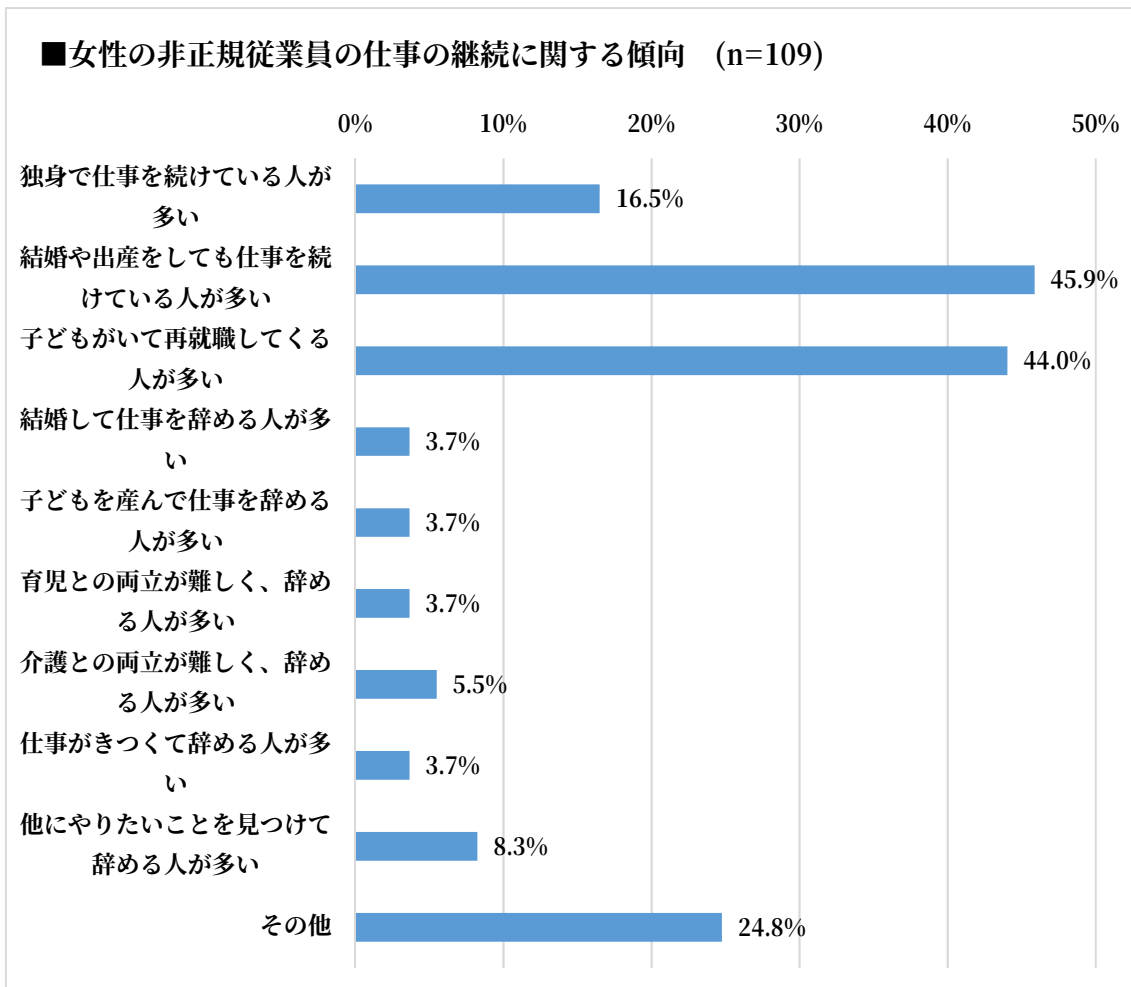


4. 女性の仕事の継続に関する傾向



・「その他」の回答 (16 件)

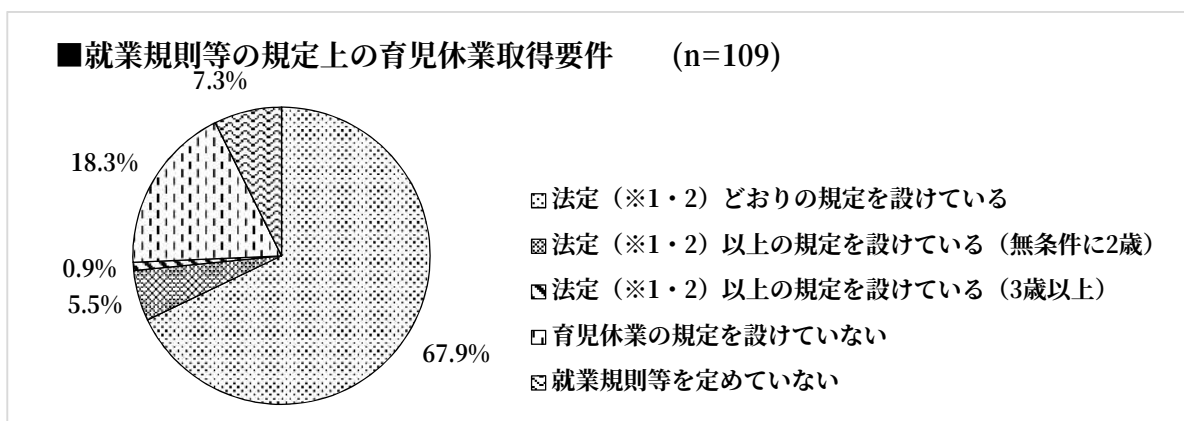
該当しない (3 件)、分からない・正規の女性従業員がいない (各 2 件)、採用歴なし・近年女性がいない・介護以外はどの項目も 2～3 人程度いる・高齢のため・介護でも会社と相談して続ける人が多い・結婚出産を経ても働いていた人も過去にいた・その時に応じた働き方を求めている転職・人間関係で辞める人・「独身で仕事が続いている人」「結婚や主産をしても仕事を続ける人」「育児との両立が難しく仕事を辞める人」がバランスよく存在 (各 1 件)



その他の回答 (27 件)

非正規の女性従業員がいない (13 件)、該当しない (10 件)、分からない・子育てがひと段落してからパートで仕事をしている人が多い・人間関係でやめる人・定年近くの年齢のため辞めそう (各 1 件)

5. 育児休業の取得要件及び取得状況

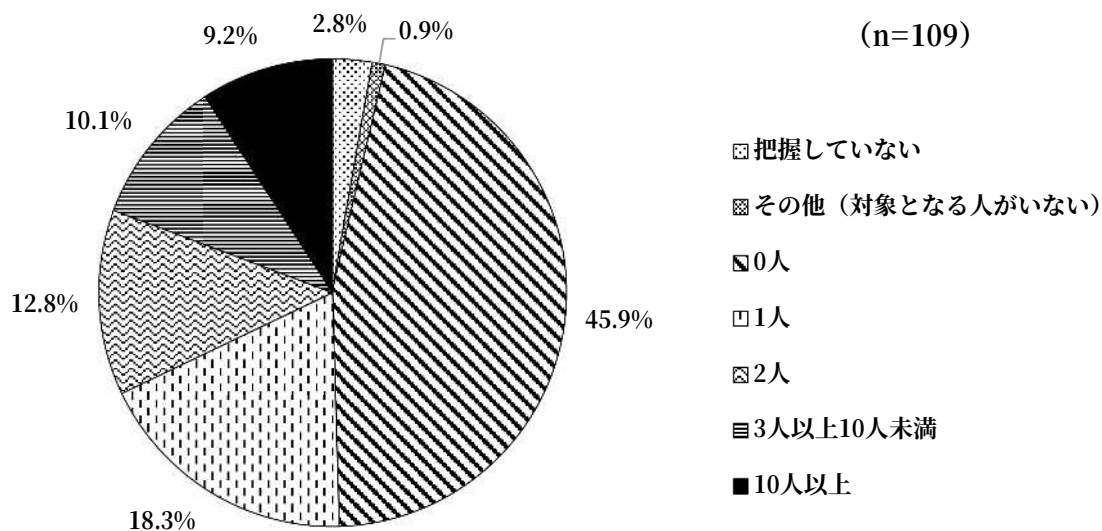


(※1) 有期契約労働者の育児休業取得要件が緩和され、子が1歳6か月になるまでの間に、雇用契約が満了することが明らかな限り、取得できるようになりました。(平成29年1月1日育児・介護休業法改正)

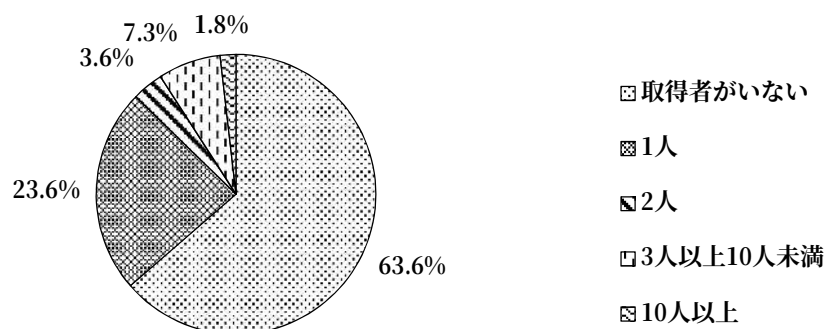
(※2) 育児休業(原則1歳まで)を6か月延長しても保育園に入れない場合等に関し、更に6か月(2歳まで)の再延長が可能となりました。(併せて雇用保険法の育児休業給付の支給期間も延長)(平成29年10月1日育児・介護休業法改正)

■事業所における配偶者が出産した（H30.4.1～R3.3.31）男性従業員の状況

(n=109)

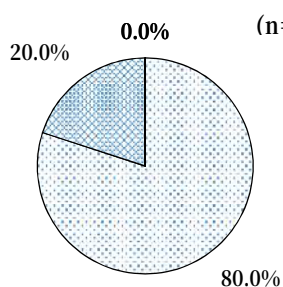


■上記における、育児休業の取得状況（R3.9.1まで） (n=55)



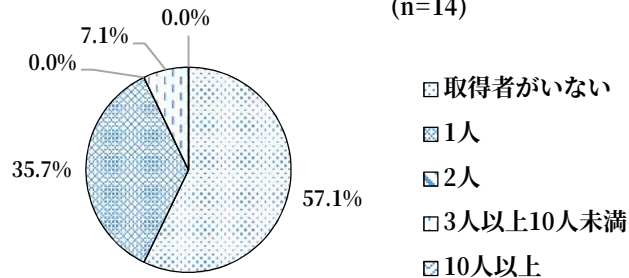
配偶者が出産した男性従業員が1人

(n=20)



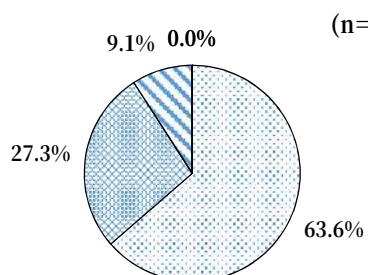
配偶者が出産した男性従業員が2人

(n=14)



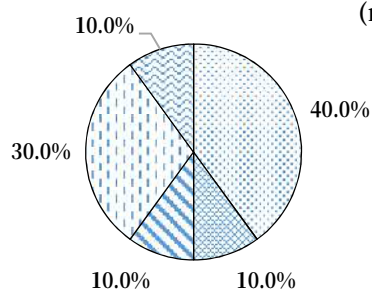
配偶者が出産した男性従業員が3人以上10人未満

(n=11)



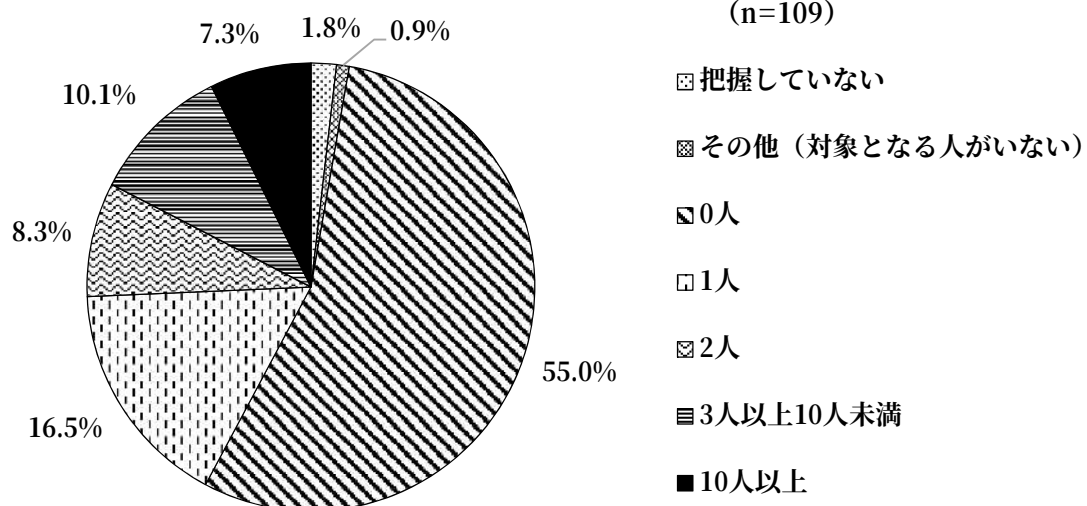
配偶者が出産した男性従業員が10人以上

(n=10)

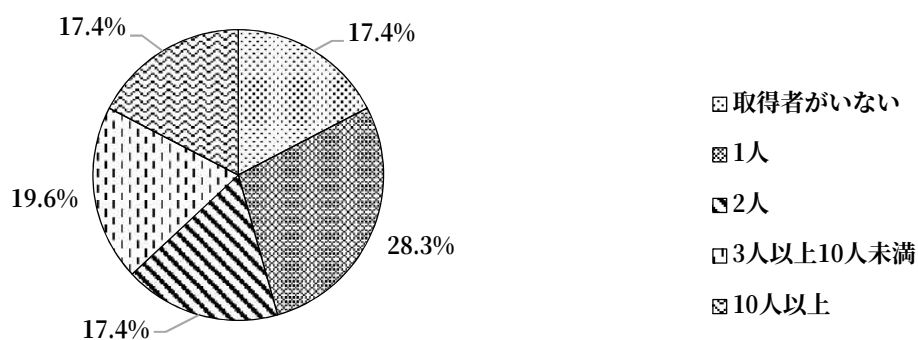


■事業所における出産した女性従業員の状況（H30.4.1～R3.3.31）

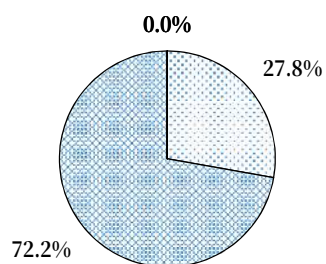
（n=109）



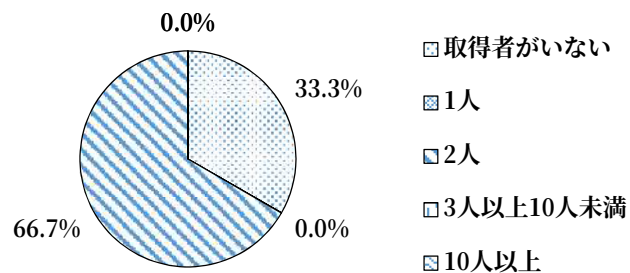
■上記における育児休業の取得状況（R3.9.1まで）（n=46）



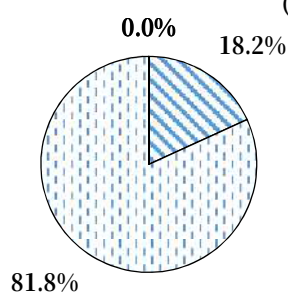
出産した女性従業員が1人（n=18）



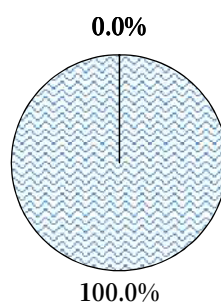
出産した女性従業員が2人（n=9）



出産した女性従業員が3人以上10人未満（n=11）

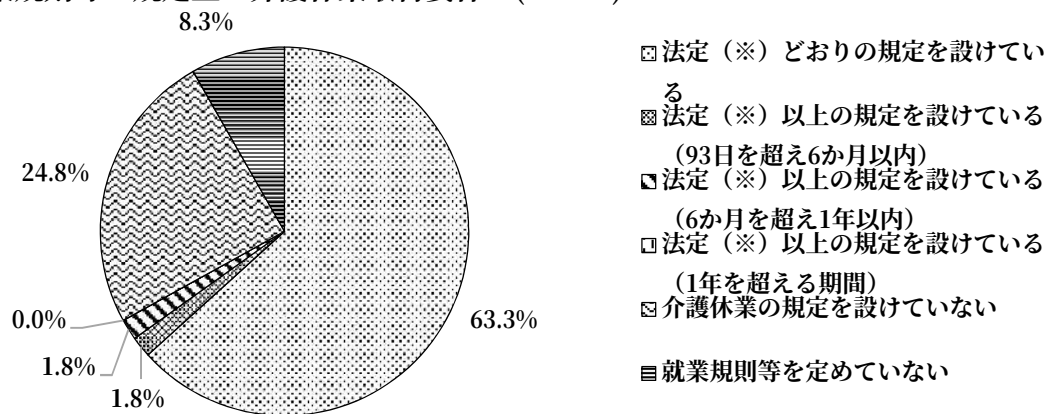


出産した女性従業員が10人以上（n=8）



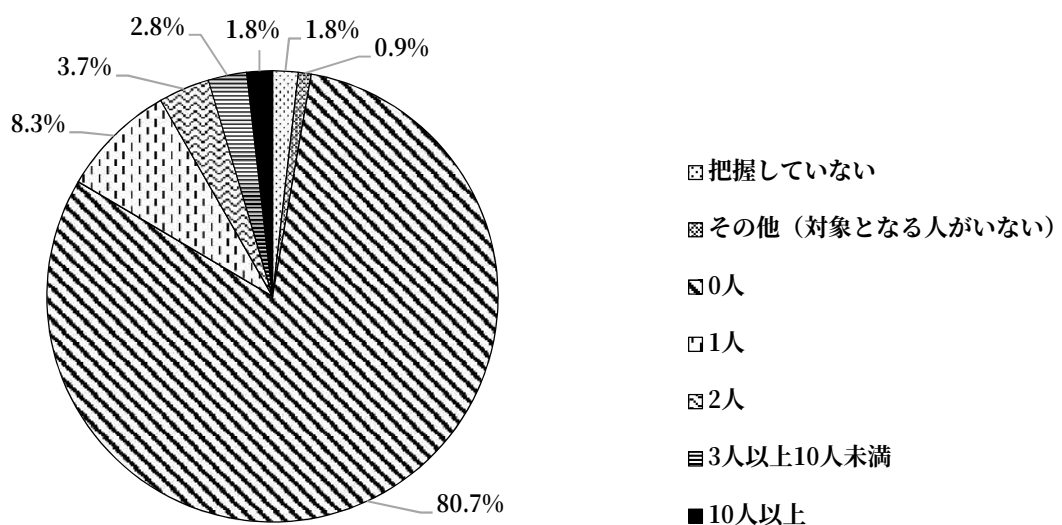
6. 介護休業の取得要件及び取得状況

■就業規則等の規定上の介護休業取得要件 (n=109)

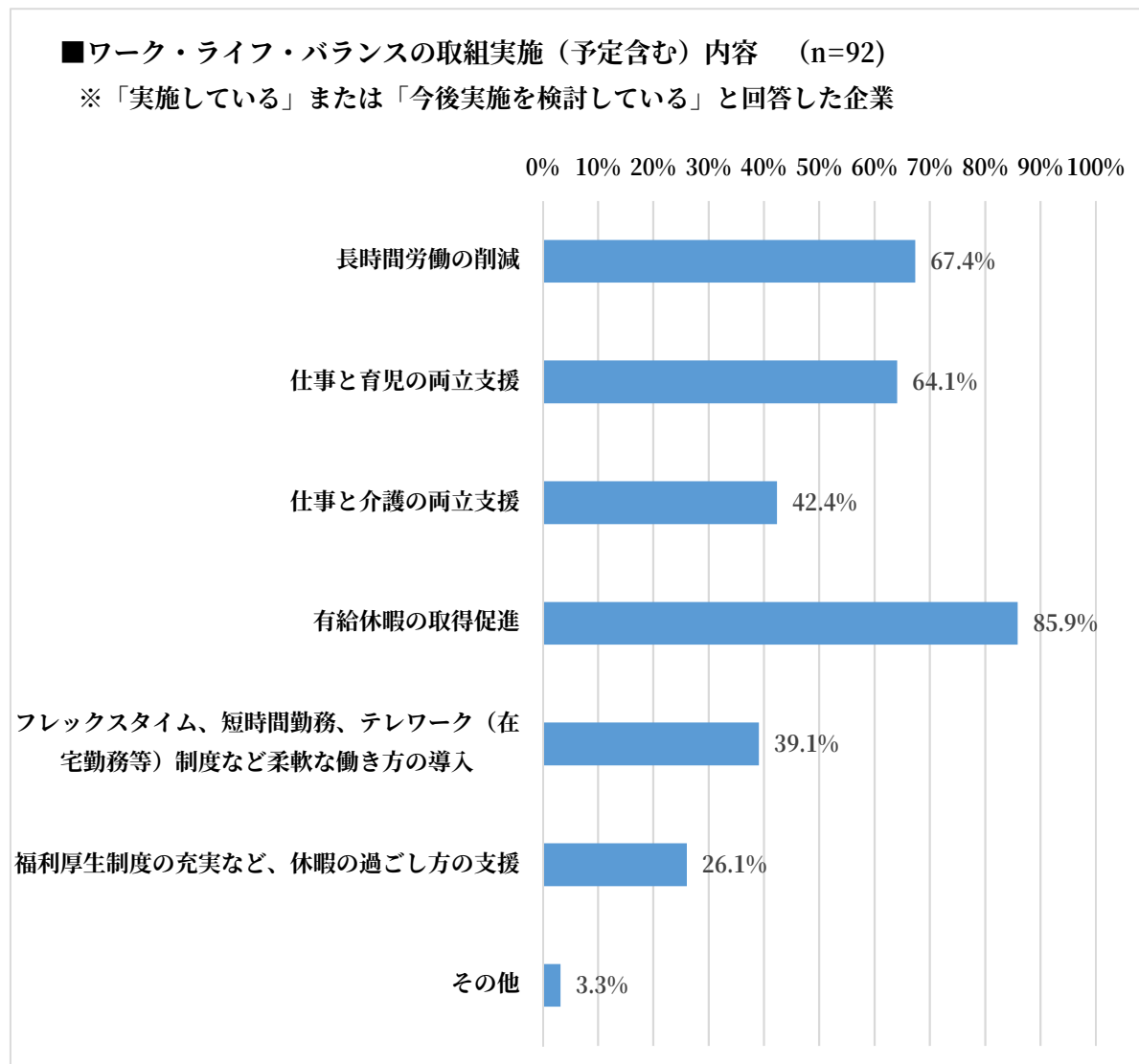
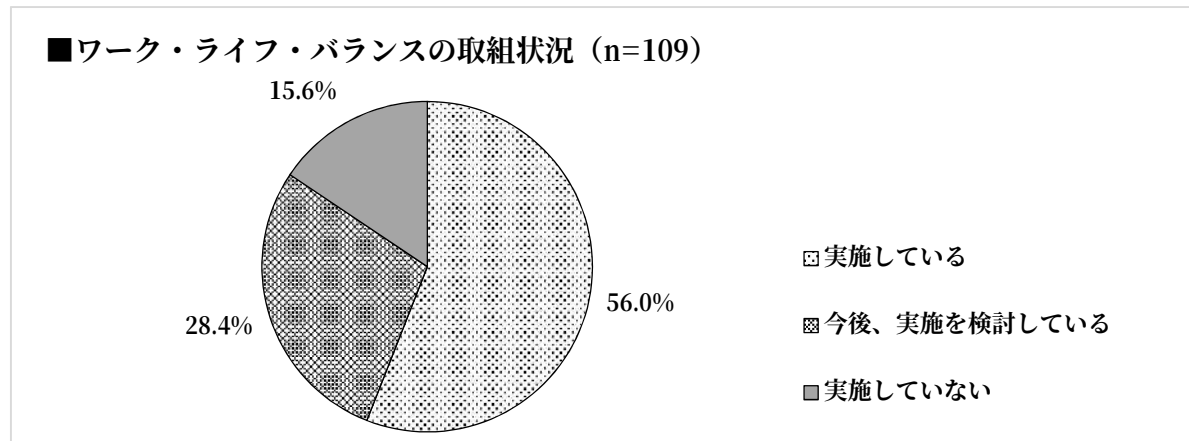


（※）介護休業とは、労働者が要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業をいい、介護休業の対象となる家族1人につき、通算93日間、3回を上限として分割取得ができます（育児・介護休業法）。

■H30.4.1～R3.3.31の間に、介護休業を取得したことがある従業員の人数 (n=109)



7. ワーク・ライフ・バランスの取組について

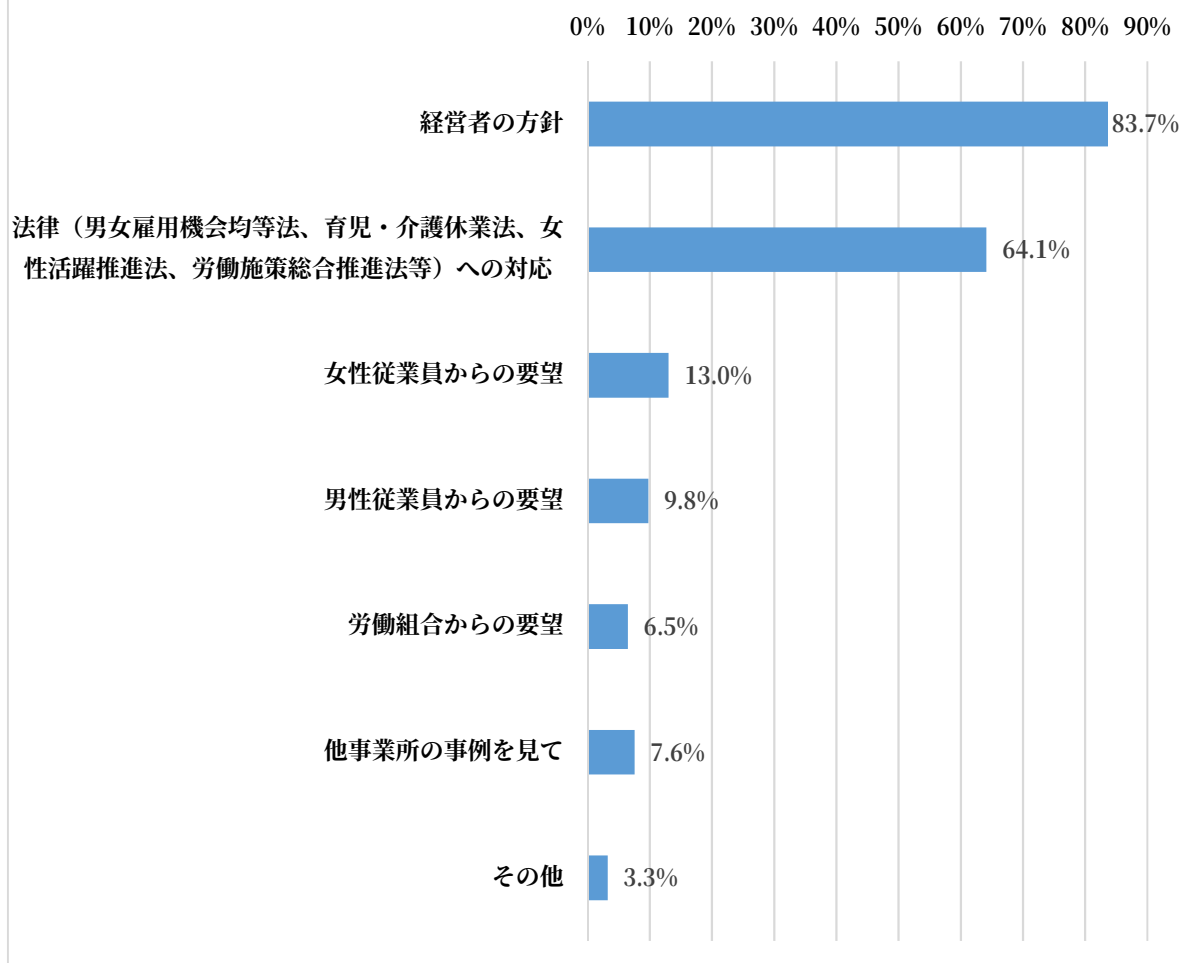


「その他」の回答（3件）

- ・ 今後、週休2日を取得できるようにしたい
- ・ 休みが取りやすい環境構築を意識している
- ・ 時間単位の年次有給休暇制度の導入

■ワーク・ライフ・バランスの取組実施（検討を含む）に至るきっかけ（n=92）

※「実施している」または「今後実施を検討している」と回答した企業

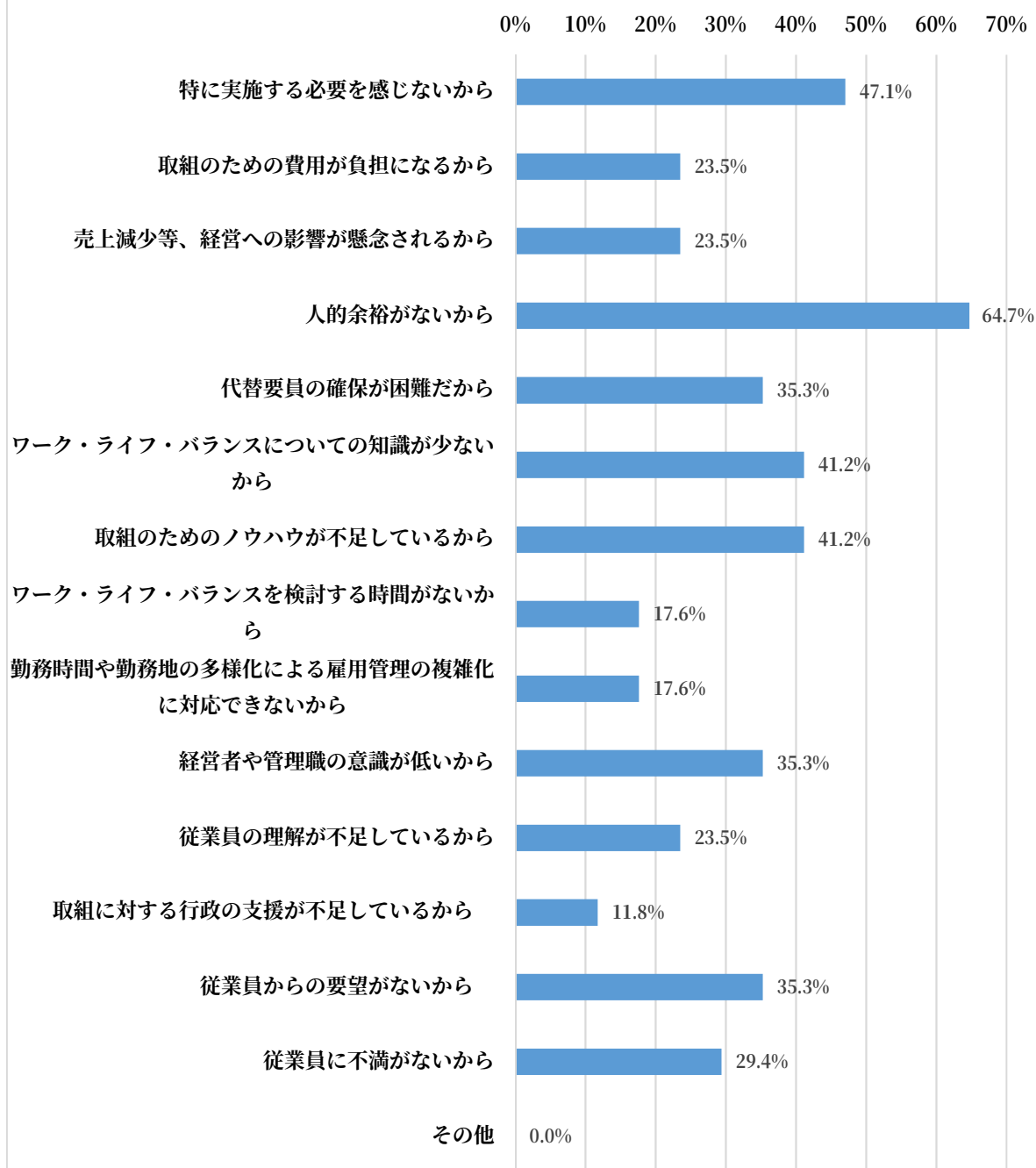


「その他」の回答（3件）

- ・総務課としての方針
- ・実施することによる雇用の促進
- ・企業の人材確保

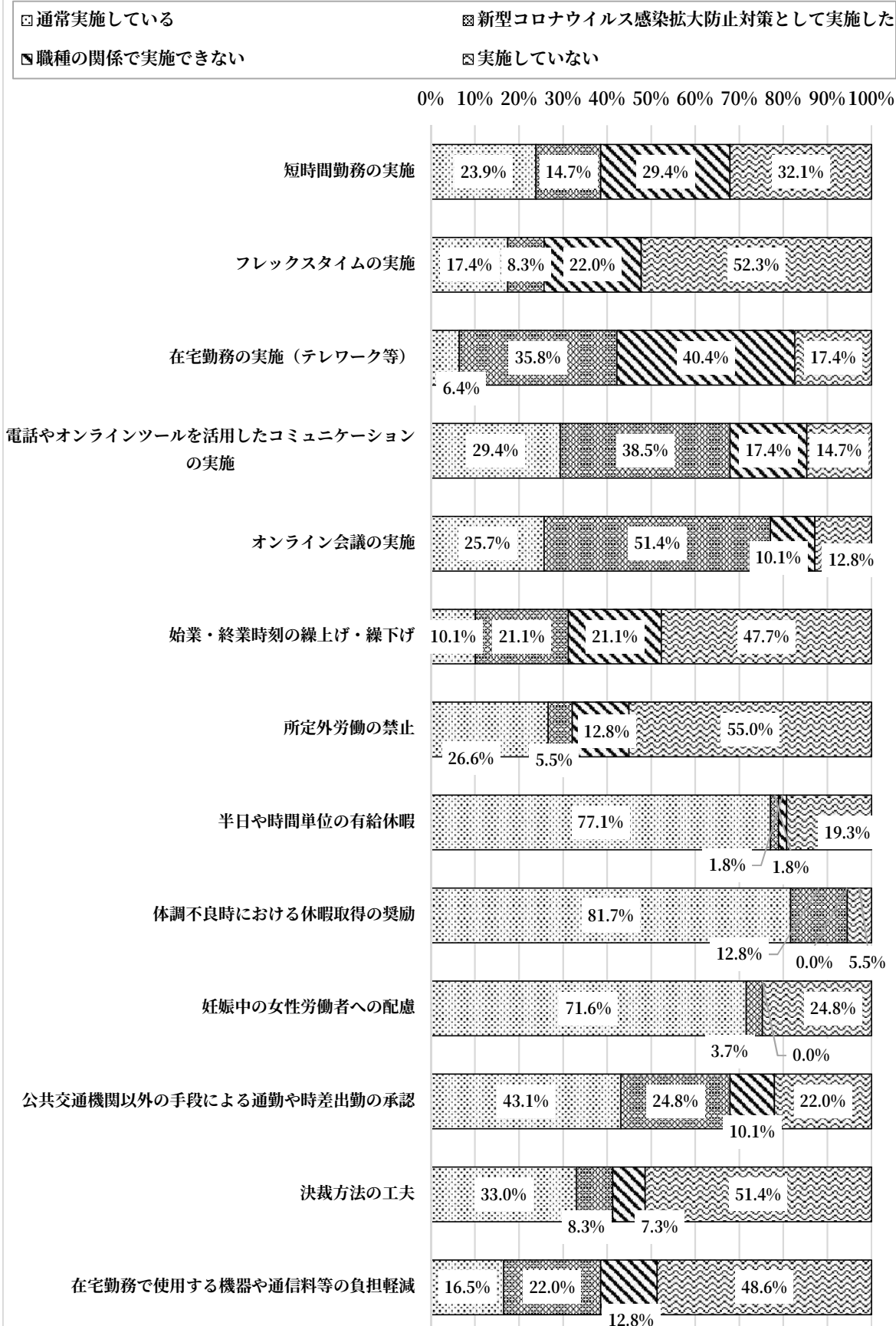
■ワーク・ライフ・バランスの取組を実施しない理由 (n=17)

※「実施していない」と回答した企業

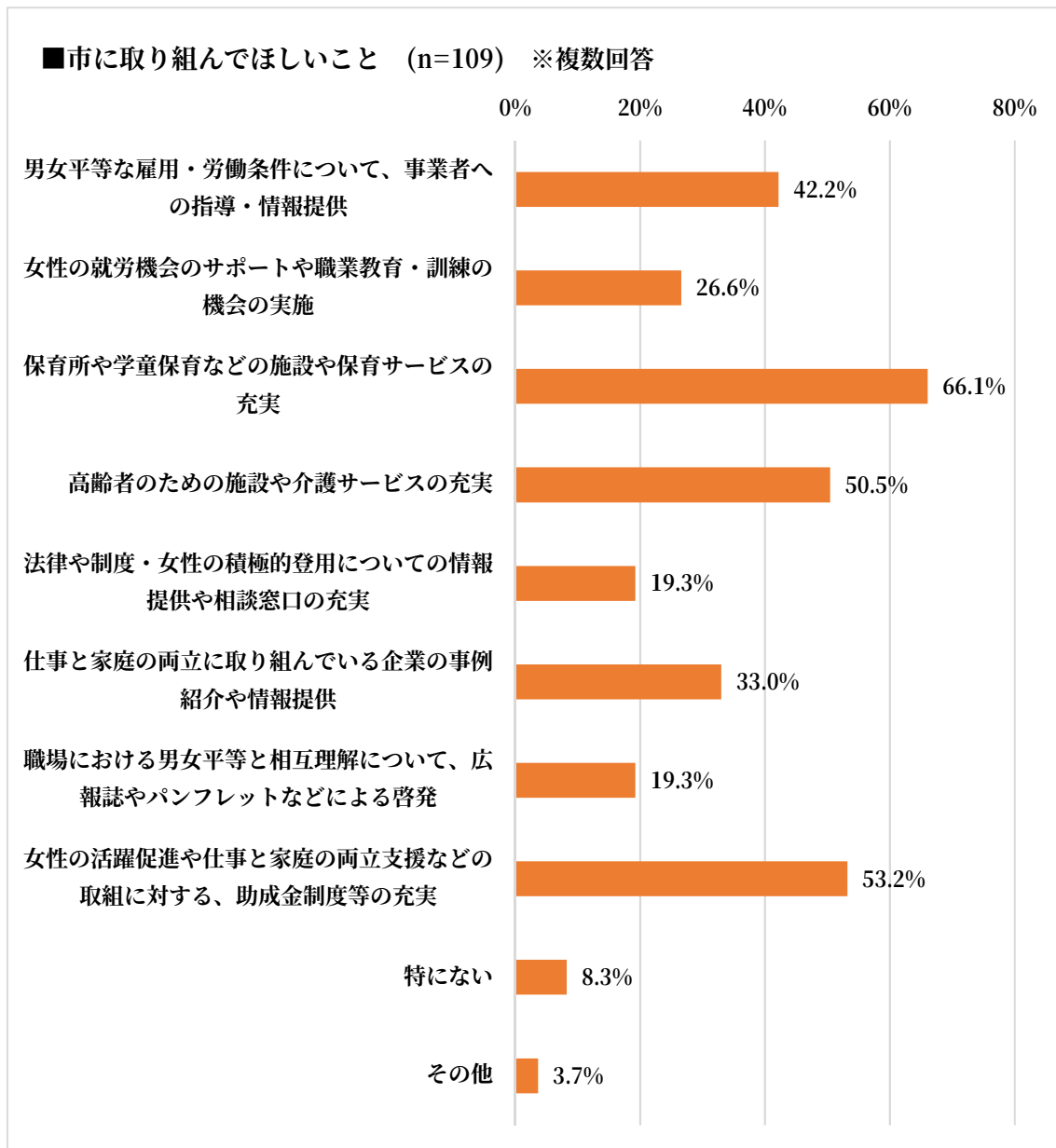


8. 新型コロナウイルス感染症への対応と働き方の変化

■新型コロナウイルス感染症への対応と働き方の変化 (n=109)



9. 市に取り組んでほしいこと



「その他」の回答（4件）

- ・経営者の意識改革
- ・行政公認のベビーシッター制度（海外にあるようなもの）
- ・ヤングケアラーに対しての情報公開
- ・「男女共同参画の町、八王子」のようなキャッチフレーズの浸透

10. 意見・要望（抜粋）

大企業と違い、中小零細企業はそもそもギリギリの人材で経営をしているのが現状であり、一時的に離脱された後の周りへの影響は計り知れないため、いつまでたってもこうした問題が良い方向に行かないのではと思います。（医療・福祉業）
弊社の場合は、仕事に女性、男性の区別は一切ありません。むしろ女性が活躍しやすい職場です。ただ、出産して育児休暇を終了し、職場に戻った女性社員が歴代4人いますが、結局今残っているのは両親と同居していた1人だけです。人数も少なく時差のある専門職でもあり、責任感の強い方ほど、周りに迷惑がかかる、と辞めてしまわれることになります。一番大変なのは病気のときのサポートです。今は夫婦ともに働くのが基本となりつつある中、子供が軽度の病気のときに預ける先を見つけにくいことが弊社の場合大きなハードルだったようです。フランスのように国の予算で子供を世話してくれるサポーターを派遣してくれるようになるのが一番だと思いますが、なかなか難しいと思いますので、せめて無駄な予算を減らして働く女性の育児サポートに回していただければと思います。（情報通信業）
男性、女性それぞれの違いを理解して特徴を生かすような文化の醸成が最も重要だと思います。これは性別以外にも障害者や個性的な性格を持つ方々の社会参加促進の助けになると思います。（医療・福祉業）
子育ては、3歳くらいまでは育休が必要。男性側に共同参画への意識高揚がかなり必要である。残業がある職場では育児および介護への対応ができない。（建設業）
設問の選択肢に、女性の就労機会サポートや積極的登用や助成金制度などありますが、それこそが男女を差別している。女性の役員・管理職を増やすことが目的になってはいけない。男女関係なく優秀な人間が役員・管理職になるべき。現実的に男性優位な会社が多いのであれば、女性だけの会社をバンバン起業させるよう女性起業の意識づけをしていけばよいのでは。男女平等に就労サポートをすればよい。やる気がある人や能力のある人は様々な企業で登用される。積極的に働きたい男性・女性もいれば、そうではない男性・女性もいる。また、男女問わず働くことの素晴らしさや楽しさ、モチベーションにつながる施策をやるべき。（不動産業・物品賃借業）
会社を運営する側としては、介護と保育が絡むと計算できなくなる。（金融業・保険業）
残念ながら八王子市だけでは無いが、行政にどうにかしてもらえと言う期待感はない。（卸売業・小売業）
まず男性が長時間働かなくても成り立つ社会を作ることが先決。すべての性や年代の人が安心して生活できることが大切。子供や高齢者にしわ寄せが行かないような配慮が必要と思う。（医療・福祉業）
男性育休取得に対する啓蒙（理解の促進）（金融業・保険業）