

# 男女平等参画に関する企業実態調査 結果報告書

令和4年5月

苫小牧市

## 目 次

調査の概要 .....	3
調査結果	
I 事業所の概要について（問 1～問 2） .....	4
II 女性活躍について（問 3～問 7） .....	6
III 職場におけるセクシャル・ハラスメントについて（問 8） .....	13
IV 育児・介護休業制度について（問 9～問 13） .....	14
V ワーク・ライフ・バランスについて（問 14～問 16） .....	18
VI 性の多様性（LGBT）について（問 17） .....	20
VII 選択的夫婦別姓について（問 18） .....	20
その他（問 19） .....	21
調査票 .....	22

## 調査の概要

### 1 調査の目的

本市では、年齢や性別、障がいの有無などにかかわらず、それぞれの人権が尊重され誰もがいきいきと自分らしく暮らせる男女平等の実現を目指し、平成 19 年 4 月に苫小牧市男女平等参画推進条例の施行、平成 25 年 11 月 17 日に北海道で初めてとなる男女平等参画都市宣言を行いました。平成 29 年 10 月には日本女性会議 2017 とまこまいを開催し、苫小牧市男女平等参画基本計画（第 3 次）に基づいた施策により、男女平等参画の推進に取り組んでおります。この度、市内各事業所における男女平等参画についての意識や実態を把握し、今後の施策推進に反映させることを目的に調査を実施しました。

### 2 調査方法

- |          |                                    |
|----------|------------------------------------|
| (1) 調査対象 | 従業者がおおむね 5 人以上の市内事業所               |
| (2) 抽出方法 | 無作為抽出法                             |
| (3) 調査方法 | 郵送（往復）による調査及びGoogleフォームを用いたオンライン調査 |
| (4) 調査時点 | 令和 4 年 1 月 1 日                     |

### 3 調査項目

- (1) 事業所の概要について
- (2) 女性活躍について
- (3) 職場におけるセクシャル・ハラスメントについて
- (4) 育児・介護休業制度について
- (5) ワーク・ライフ・バランスについて
- (6) 性の多様性（LGBT）について
- (7) 選択的夫婦別姓について
- (8) その他

### 4 回収結果

- |           |           |
|-----------|-----------|
| (1) 対象事業所 | 1,200 事業所 |
| (2) 有効回収数 | 418 事業所   |
| (3) 回収率   | 34.8%     |

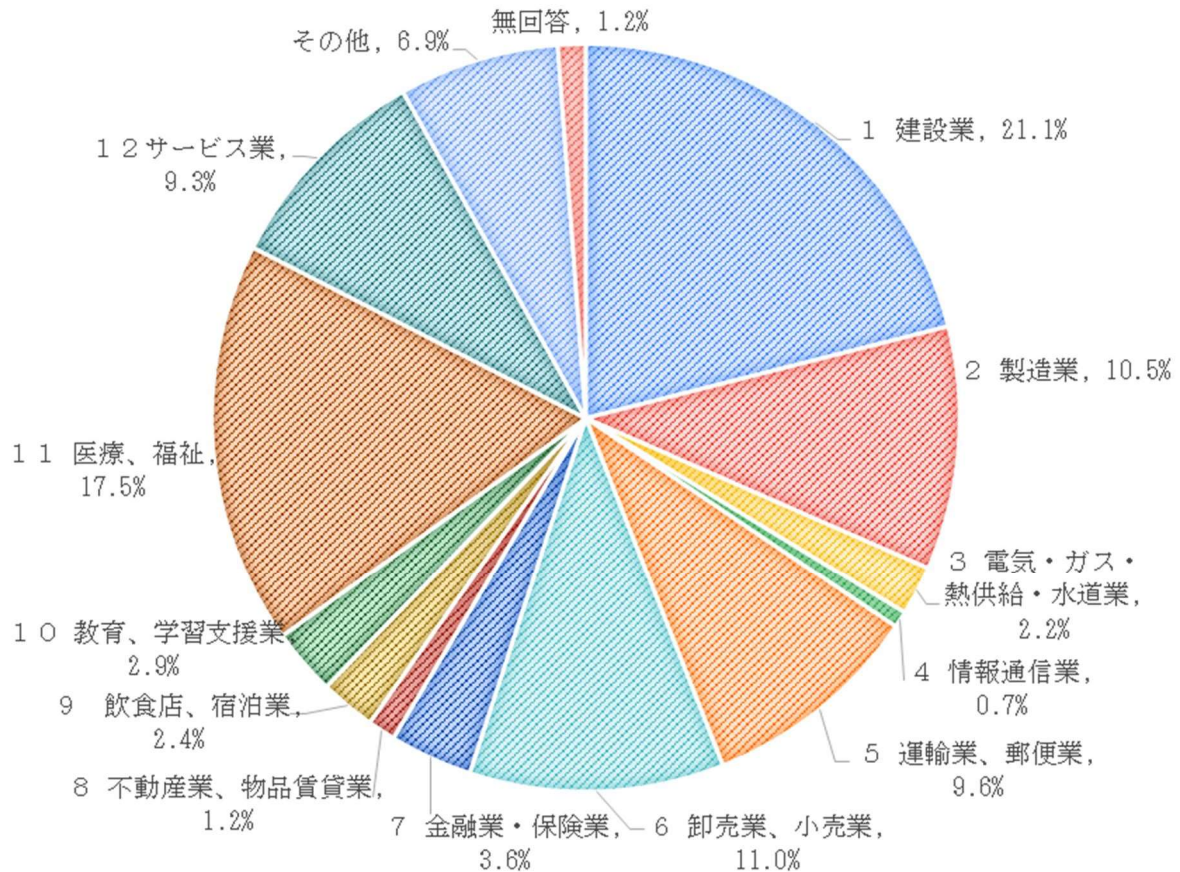
### 5 報告書中の表記について

- (1) n は設問の有効回答数を表しています。
- (2) 比率は集計対象総数に対する百分率（%）で表示しています。
- (3) 比率は、小数点第 2 位を四捨五入し、小数第 1 位まで表示しています。
- (4) 複数回答ができる設問では、比率の合計が 100%を超える場合があります。

# 男女平等参画に関する企業実態調査結果

## I 事業所の概要について

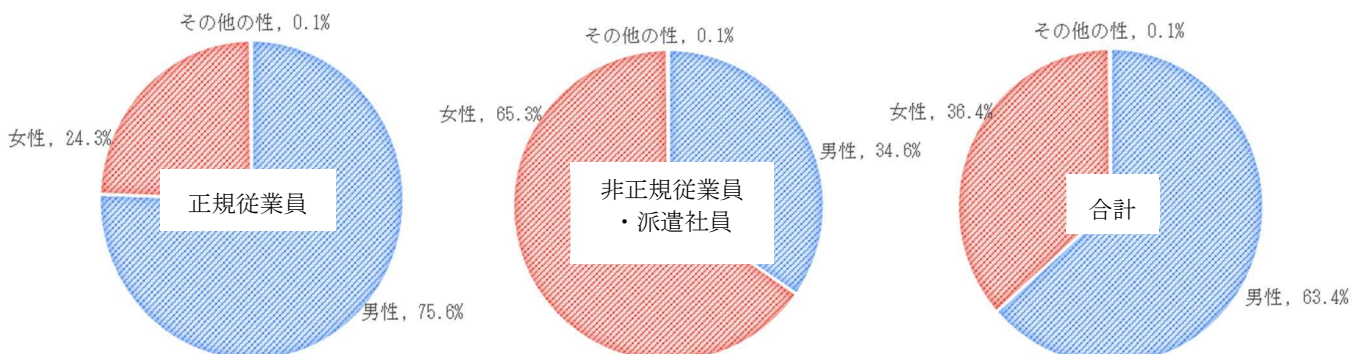
問1 主な業種は。



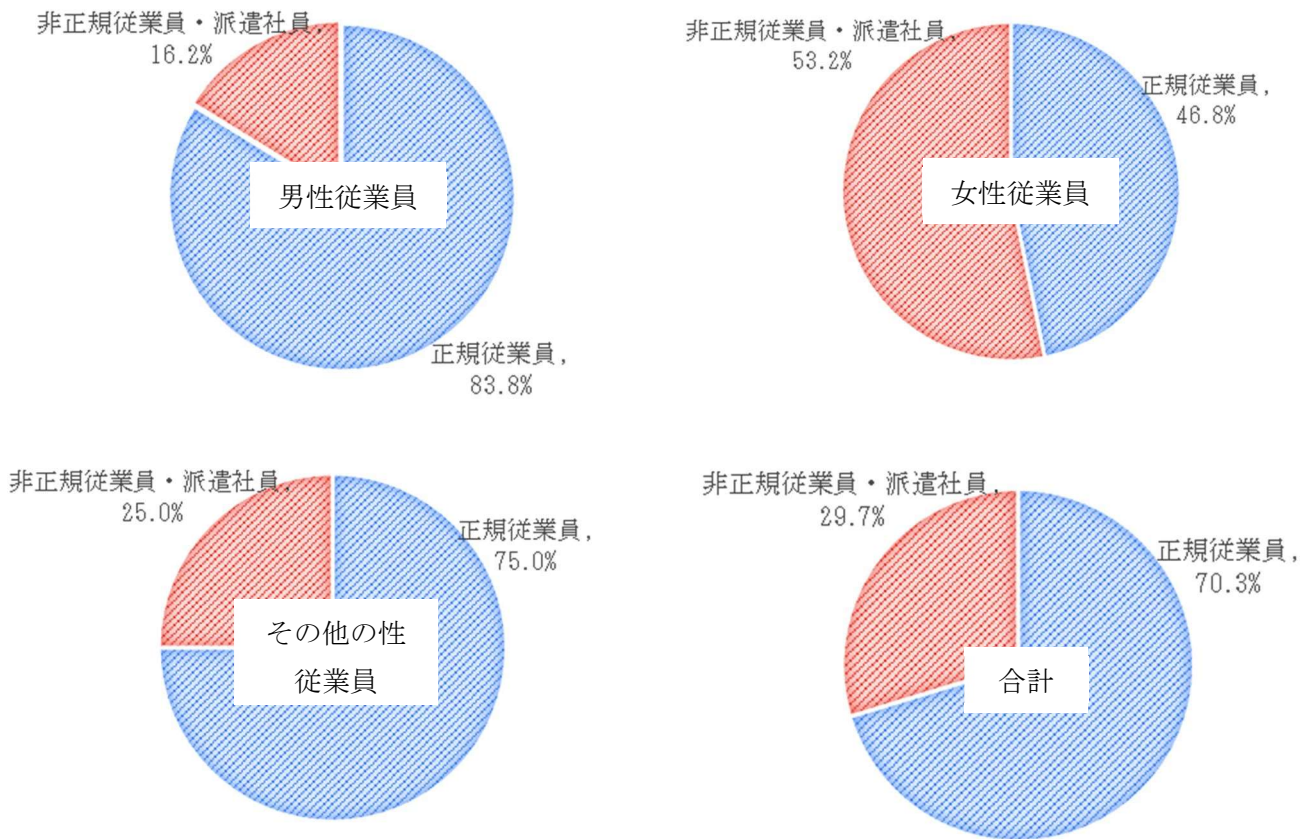
「建設業」が21.1%で最も多く、「医療、福祉」が17.5%、「卸売業、小売業」が11.0%、「製造業」が10.5%、「運輸業、郵便業」が9.6%と続いており、この5業種で全体の約7割を占めています。

問2 常用雇用者の人数について。

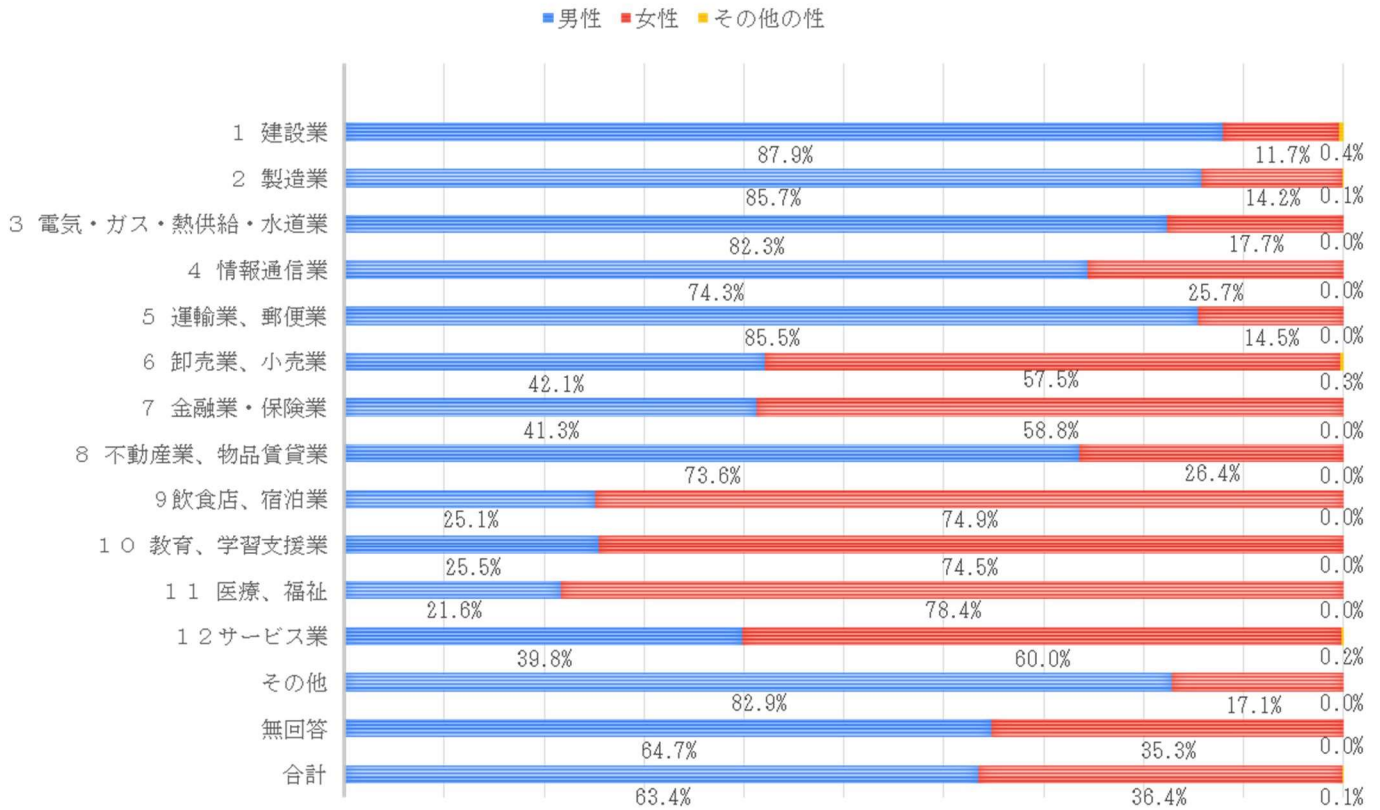
### ・雇用形態別の男女等割合



・男女等別の雇用形態割合

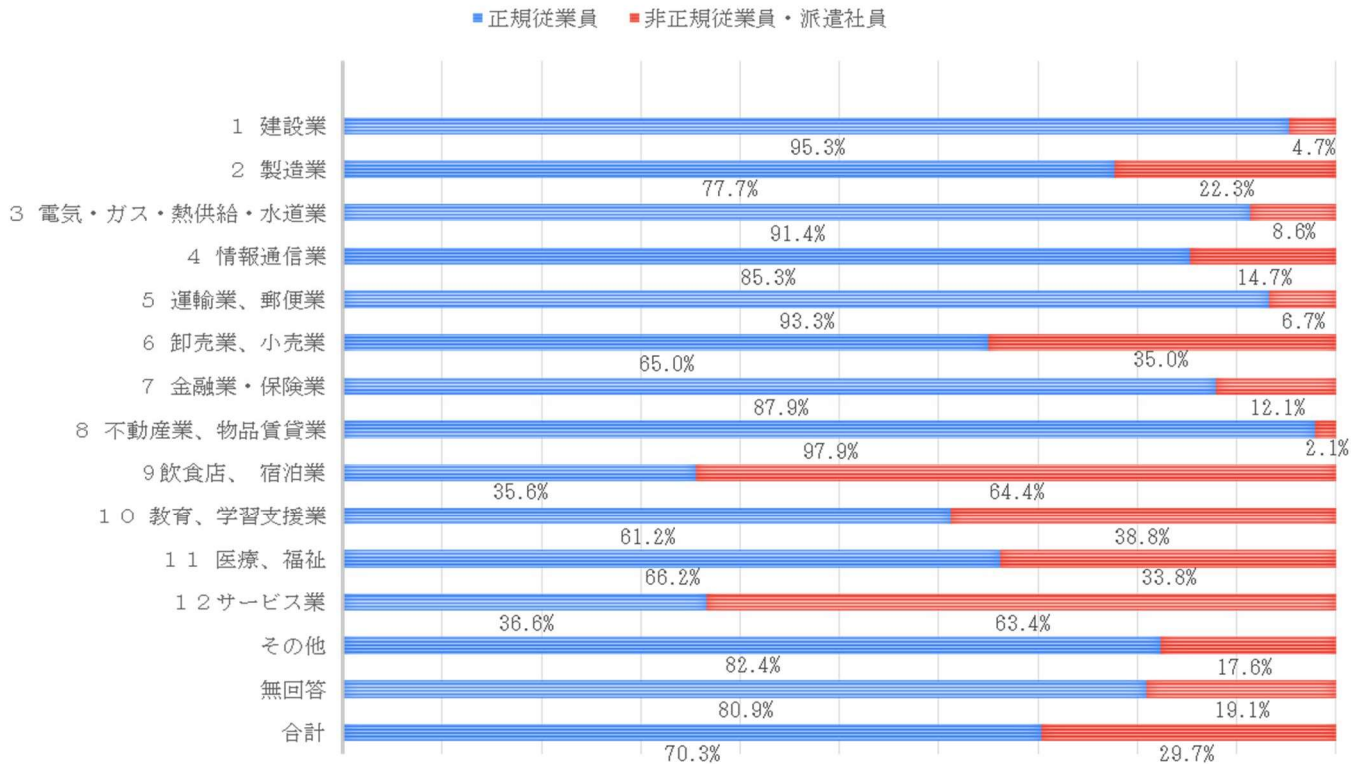


・業種別常用雇用者の男女等別割合





### ・業種別常用雇用者の雇用形態別割合



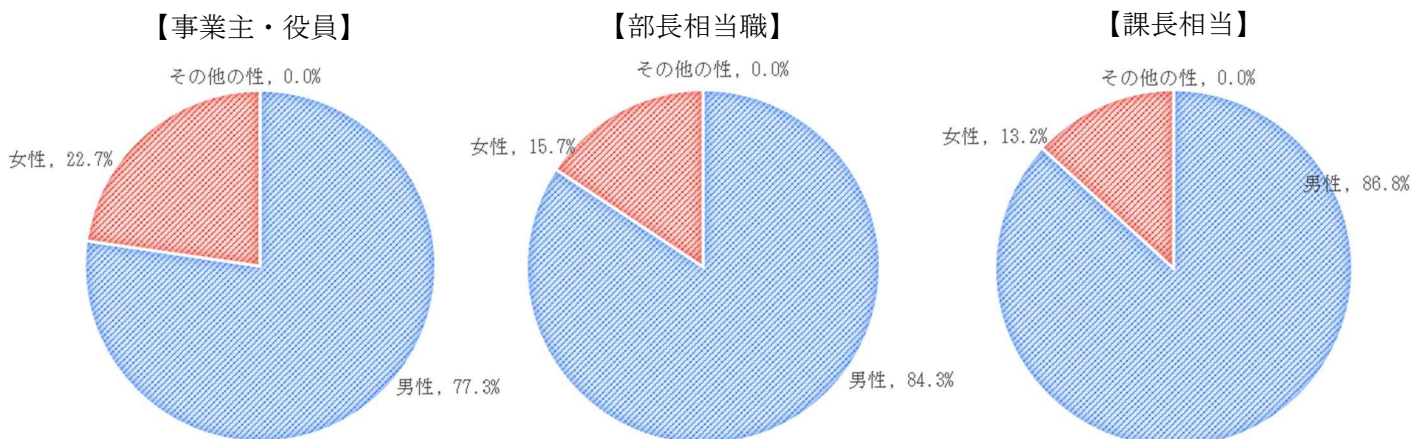
常用雇用者の雇用形態別の男女等割合では、正規従業員は男性が75.6%、女性が24.3%で男性の割合が高くなっていますが、非正規従業員では男性が34.6%、女性が65.3%で、女性の割合が高くなっています。また、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「運輸業、郵便業」で男性の割合が高く、「飲食店、宿泊業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」で女性の割合が高くなっています。雇用形態別割合では「飲食店、宿泊業」、「サービス業」で非正規従業員・派遣社員の割合が高くなっています。

## II 女性活躍について

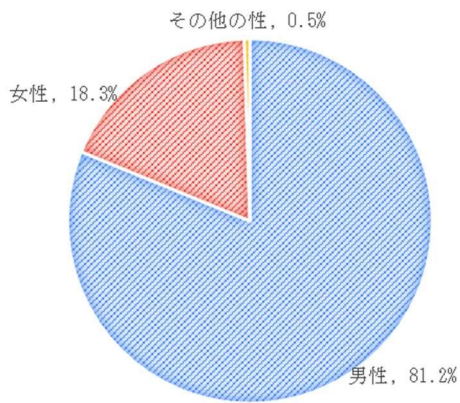
### 問3 役員・管理職（※）の人数について。

※管理職とは～配下の係員等を指揮・監督する役割のほか、専任職、スタッフ管理職と呼ばれている役職を含む。

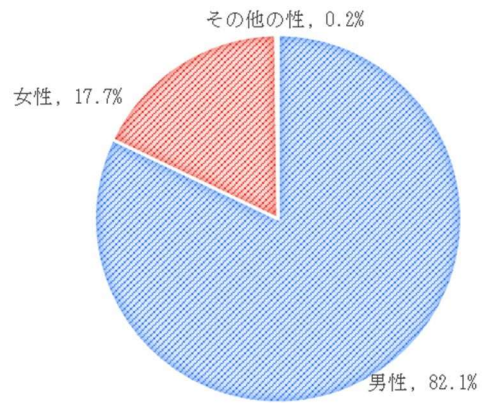
### ・役職別の男女等割合



【係長相当職】

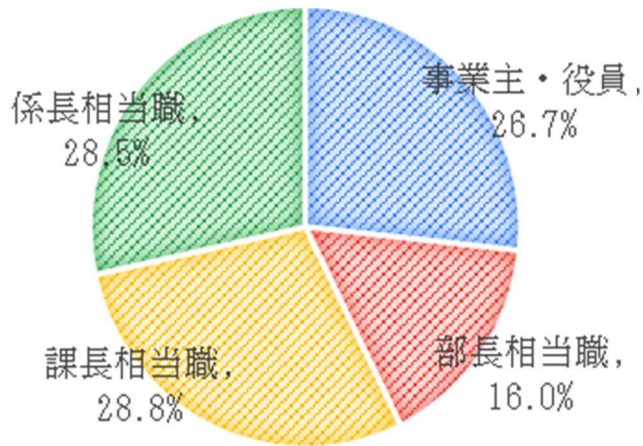


【全体】

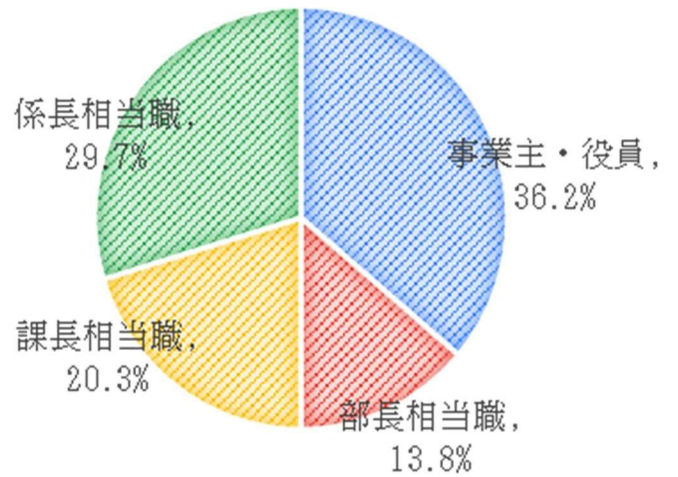


・男女等別の役職割合

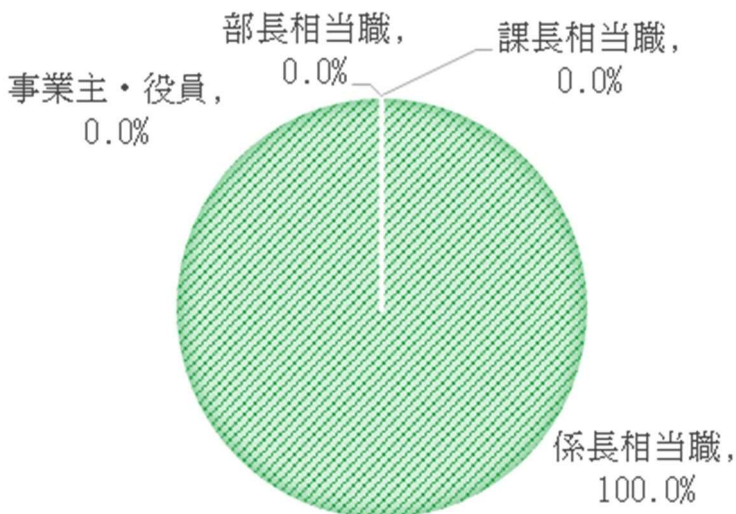
【男性】



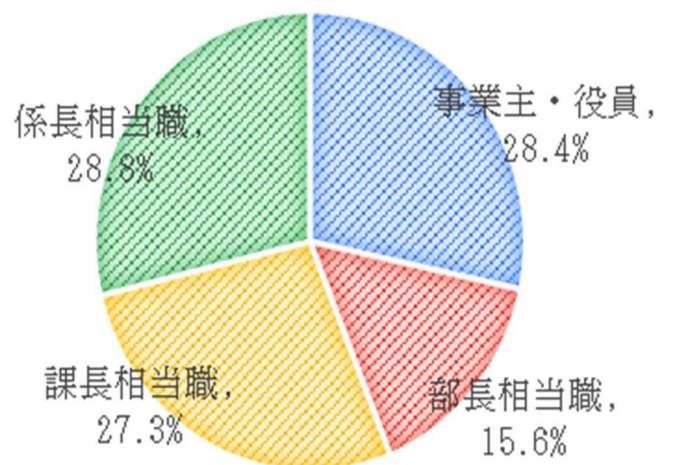
【女性】



【その他の性】



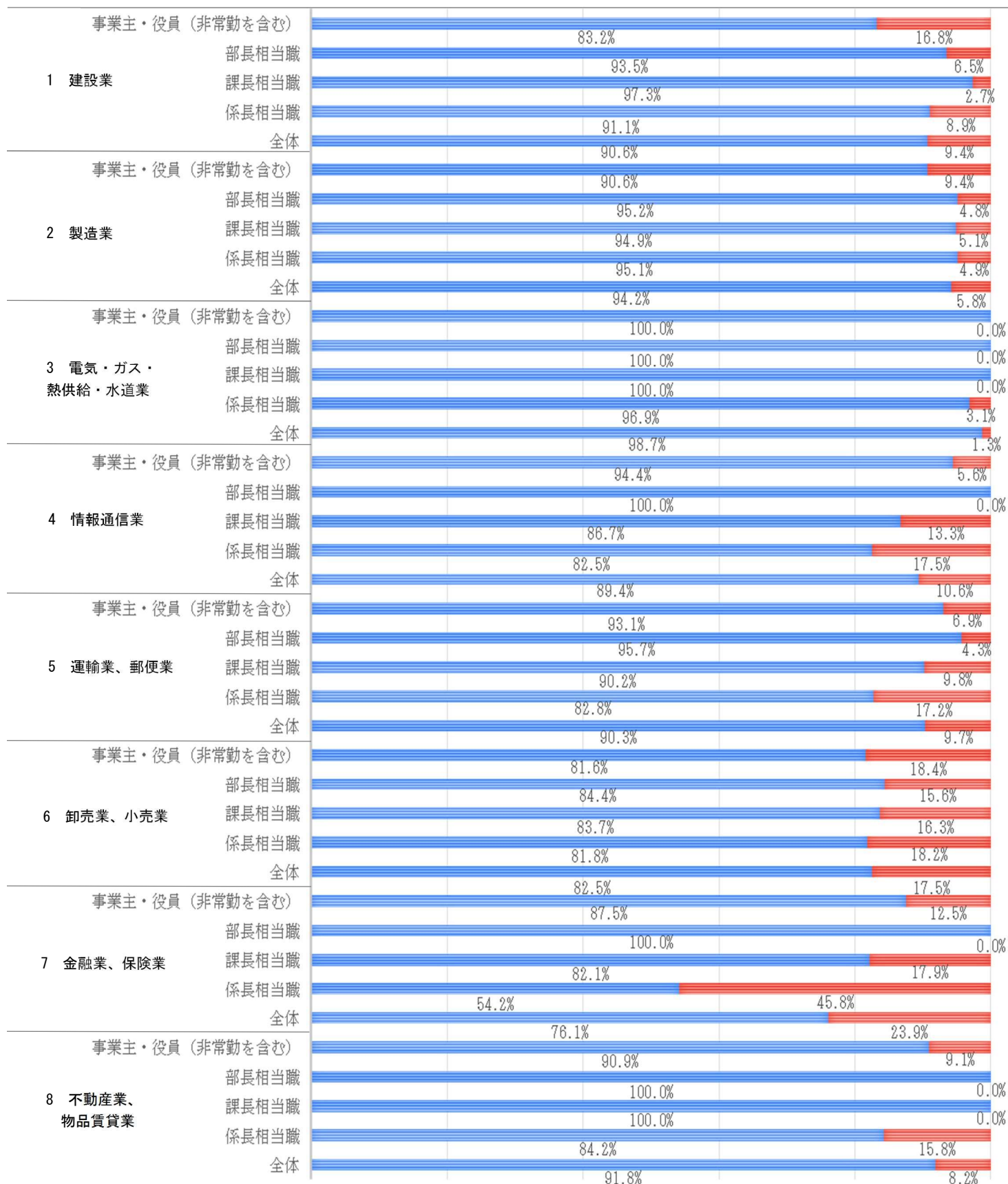
【全体】





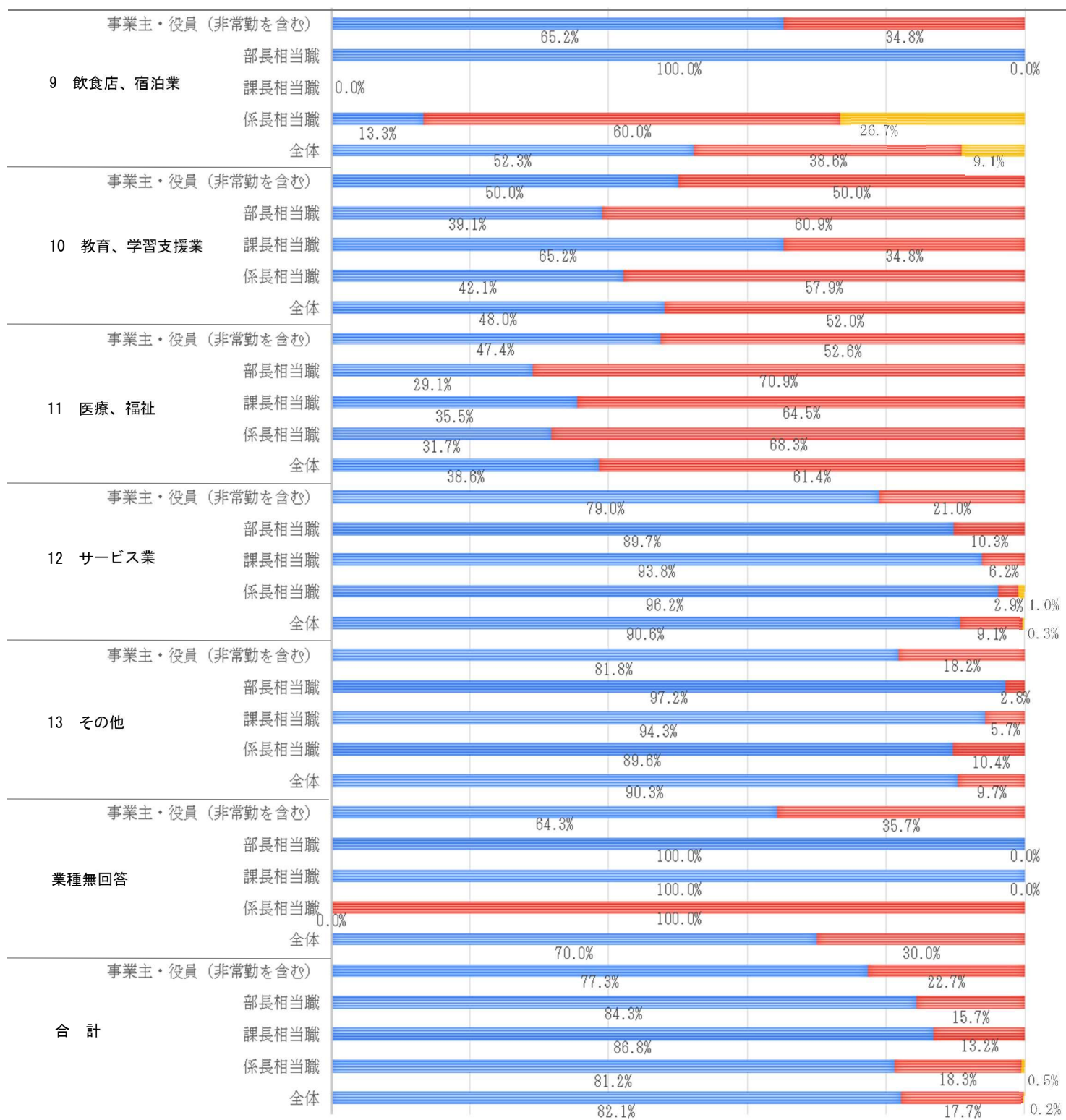
・業種別役員・管理職の男女等割合

■男性 ■女性 ■その他の性



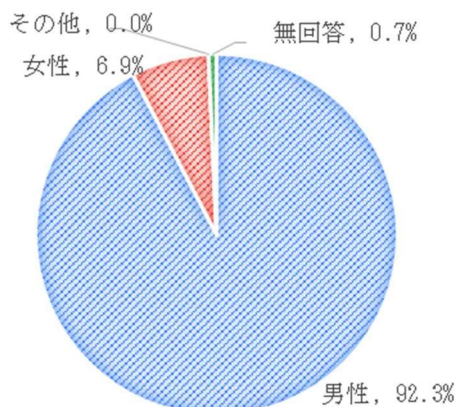


■男性 ■女性 ■その他の性



役職別の男女等割合では、どの役職においても男性が70%以上と高い割合を占めており、女性の割合が低くなっています。業種別の事業主・役員男女等割合では、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「不動産業、物品賃貸業」、「サービス業」で男性の割合が90%を超えており、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」で女性の割合が50%以上となっています。

問4 事業主（代表者、社長）の性別について。



問5 日本の女性の管理的職業従事者が男性の管理的職業従事者よりもかなり少ないのは、どのような理由か。（複数回答）

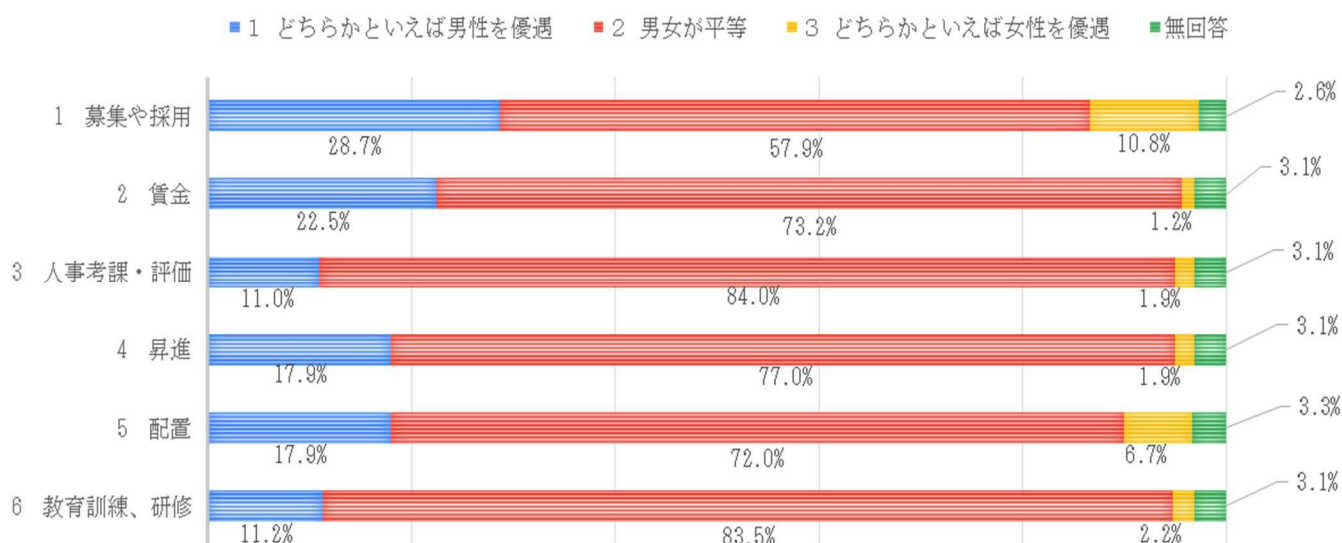


【その他主な意見】

- ・日本の家庭の在り方が日本の社会構造にあっていないのでは？公的な託児所や男女平等の考え方や行動が実践されなければ正社員への登用も少なく当然管理者への意欲も少ないと思います。
- ・事業主の考え方が古く、男尊女卑の傾向にあるため。
- ・民間では産休育休の人員をかかえる体力がない。
- ・管理職条件を満たす継続して勤務している女性職員が少ない。

女性の管理的職業従事者が男性よりもかなり少ない理由は、「女性本人が希望しない」が最も多く、次いで「勤務年数が短く、管理職になるまでに退職する」、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」が続いています。

## 問6 事業所の現状について。(複数回答)



### 【それぞれの主な特別な事情等について】

- ・体力や筋力の問題、募集を男性に限ってはいないが女性の応募がない。
- ・建設業で土木技術者に女性がいない。
- ・女性の支援を行う事業のため、スタッフは女性に限定している。
- ・保育教諭になる人は女性が多いため、女性の職場となっている。ただし、男性の保育教諭を採用した場合は女性と平等に扱う。
- ・資格、体力、技術を要する仕事であり、女性の有資格者が少ないので、募集は男性が多くなる。
- ・現状の採用活動では、現場作業員の募集のみ行っているため、各現場での女性の受入が難しく、男性に偏っている状態です。
- ・ケアの中でどうしても同性を求める場合あり。
- ・男→重機オペレーターなどの専門職 女→現場の事務他で、はっきり職種が分かれています。
- ・男性女性ではなく、資格の有無が基準になっている。
- ・工場であるため、重筋作業が伴うポジションには、女性を配置しないよう配慮している。

すべての項目で「男女が平等」が最も多く、「どちらかといえば男性を優遇」、「どちらかといえば女性を優遇」の順になっています。「男女が平等」にできない特別な事情は、職種により性別間の体力的な差や同性によるケア、支援が必要な場面があるため、それぞれを優遇するという回答がありました。

## 問7 女性の活躍を促進するための取組みは。

### 【主な取組み内容】

#### 休暇等を取りやすくする取組み

- ・夏季連続休暇制度など、資格取得奨励金制度など
- ・産休、育休（産休は男性70%以上目標設定）、有給休暇、年間15日以上、研修制度（社内外含）
- ・子育てしやすい様、体調が悪い時には休みが取れるように人員を確保している。
- ・子供の幼稚園、保育園の送り先を当社にすることで、社員と一緒に帰宅できるようにしている。
- ・綿密な面談を通じた積極的な仕事と育児の両立支援。育児を理由とした離職の防止。企業主導型保育園の導入（会社カレンダー、勤務時間に合わせた保育）。
- ・シフト制ができない場合は、8時間の固定勤務もできる。シフト職員には月額1万円の手当。

#### 業務内容の配慮

- ・軽作業、職場への配置。
- ・妊娠をしている職員は、産休までクラスの保育から外し、机上での作業に変え守っている。
- ・復帰するにあたり、子供が満3歳になるまでは、1日6時間での勤務を可能としている。
- ・女性でも無理なく作業できるよう、作業負荷軽減を推進している。

#### 職場環境の改善

- ・就業規則等の整備。
- ・女性の意見を取り入れ職場環境（業務内容・ユニフォームの見直しなど）の改善に取り組んでいる。
- ・テレワークを含め、多様な働き方と時短を目的としたICT活用の生産性向上に努めていきたい。
- ・男女共同参画推進室を設置している。
- ・女性の施設完備（女性専用トイレ、専用ロッカー）

#### 差別をしない登用や研修等

- ・管理職への登用。
- ・男女の別なく仕事は均等に配分している。女性ならではの視点は重要視している。
- ・管理職研修に「中核的役割を担うことが期待される女性教員」を参加させた。
- ・男女平等な制度、評価、教育。リーダーシップやコミュニケーションの研修を実施。
- ・自己啓発（資格取得等）の推進、業務の動態運用。

#### その他

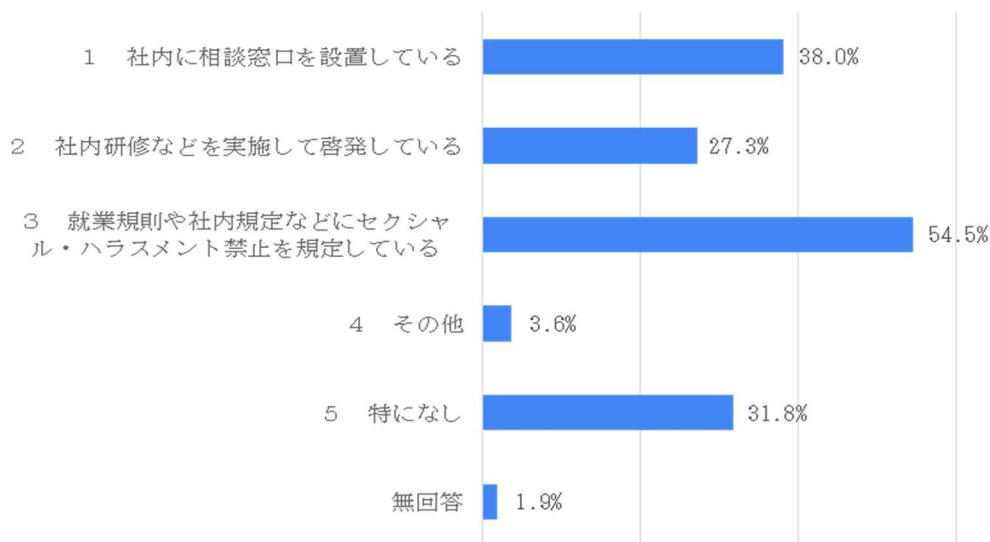
- ・保育所では男性が働きやすくする取組みが必要だと思っています。
- ・年末の納会で、家族で楽しめる持ち帰りの軽食を配っている。
- ・エリアマネージャーや本社の管理職はほとんどが男性で現場の意見は聞かれない。
- ・現在、女性ばかりの企業とイベント等を行って異業種交流を行い、意見を聞いております。

産休・育児休暇を取りやすくする取組みやライフスタイルにあった時間だけ働けるような取組み、有給休暇を取りやすくするための取組み、女性用施設の整備、お子さんの行事に合わせて働けるような取組み、軽作業だけを行うなど業務の配慮、女性の意見を聴いた上での職場環境改善、テレワークを含めた多様な働き方の形態と時短を目的としたICT技術の導入検討、女性の積極的な登用、女性への研修受講推奨、会社内に男女共同参画を推進する部署を設置するなど幅広い取組みがあります。



### Ⅲ 職場におけるセクシャル・ハラスメントについて

#### 問8 職場におけるセクシャル・ハラスメントに対する取組みは。(複数回答)



#### 【その他の主な意見】

- ・セクハラについては研修まではしていない。そういう因子のあるような人は採用しません。
- ・社外にも相談窓口を設置。
- ・管理職のみ研修を実施している。
- ・外部研修に参加。
- ・全従業員に対してビデオやマニュアルでハラスメント教育をしている。
- ・年2回コンプライアンスミーティングを実施し、企業倫理について指導している。
- ・職場相談員の設置。セクハラアンケートの実施。
- ・親会社の顧問弁護士に直接連絡できる窓口を設置している。
- ・社内にポスターを掲示。

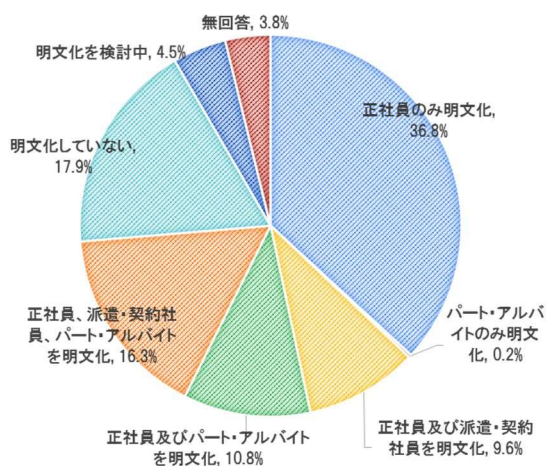
「就業規則や社内規定などにセクシャル・ハラスメント禁止を規定している」が最も多く、「社内に相談窓口を設置している」、「特になし」の順になっています。

#### IV 育児・介護休業制度について

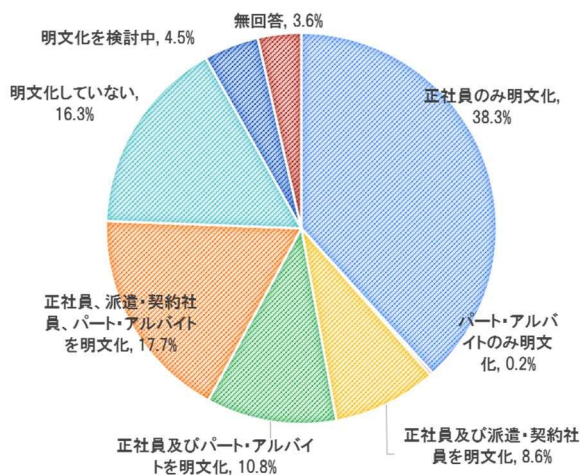
問9 育児・介護休業制度の取組みについて。

①事業所では各種休業制度について、就業規則等に明文化しているか。(複数回答)

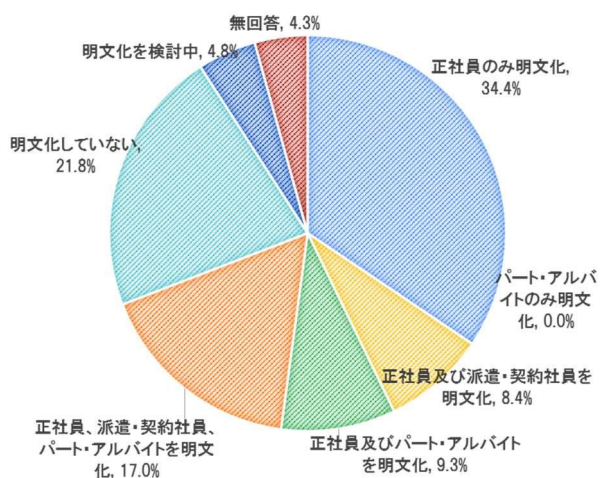
ア 産前・産後休業制度



イ 育児休業制度

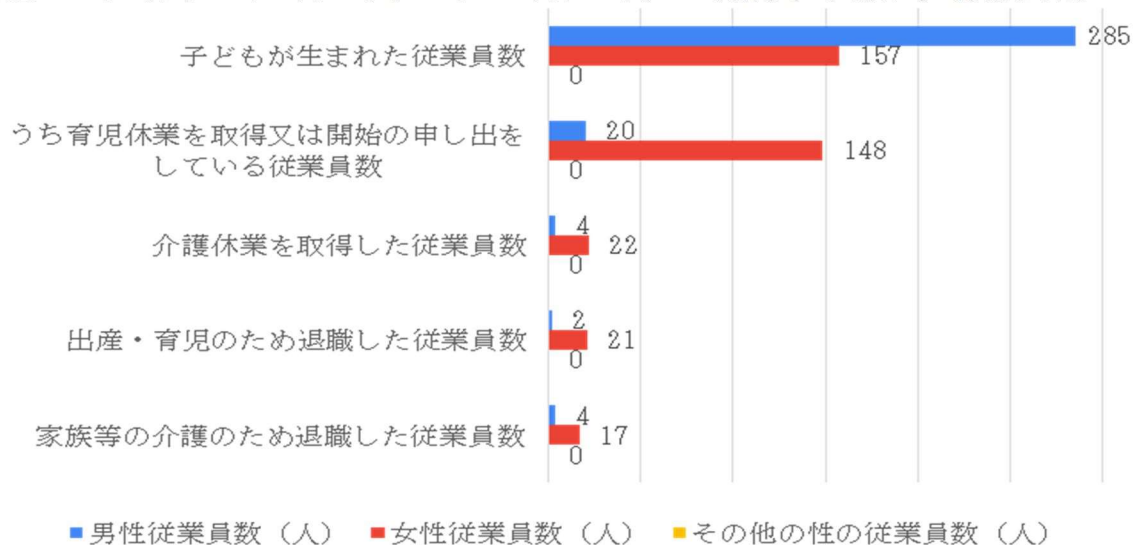


ウ 介護休業制度



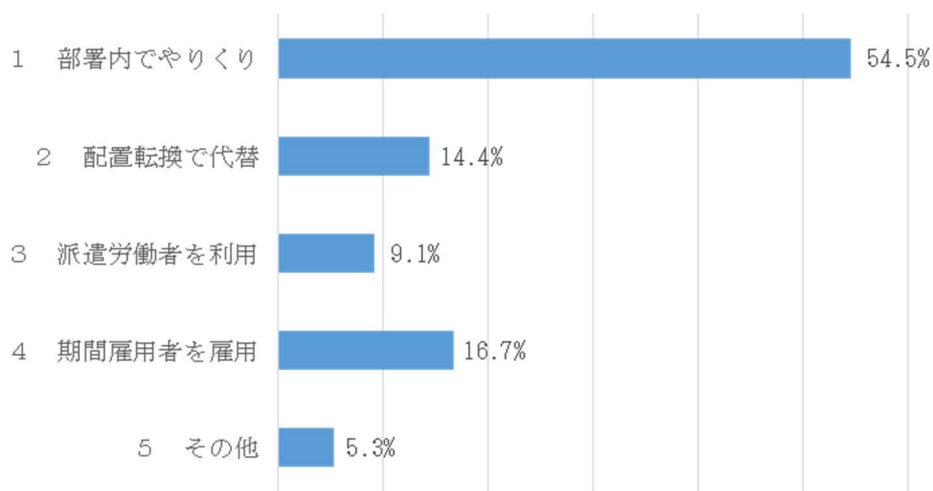
各休業制度とも「正社員のみ明文化」の割合が最も高く3割を超えており、一方「明文化していない」事業所は約2割との回答でした。産前・産後休業と育児休業と比較すると、介護休業制度の明文化の割合が低くなっています。

②過去2年（令和2年1月～令和3年12月）の間での従業員の人数は。（複数回答）



「子どもが生まれた従業員数」は男性285人、女性157人で、「うち、育児休業を取得した従業員数」は男性20名、女性148名となっています。また、「介護休業を取得した従業員数」は男性4人、女性22人で、「出産・育児のため退職した従業員数」は男性2人、女性21人で、「家族等の介護のため退職した従業員数」は男性4人、女性17人となっており、いずれも女性が多い傾向になっています。

問10 問9-②で育児休業・介護休業を取得した人がいる事業所  
従業員の代替要員をどのように確保したか。（複数回答）

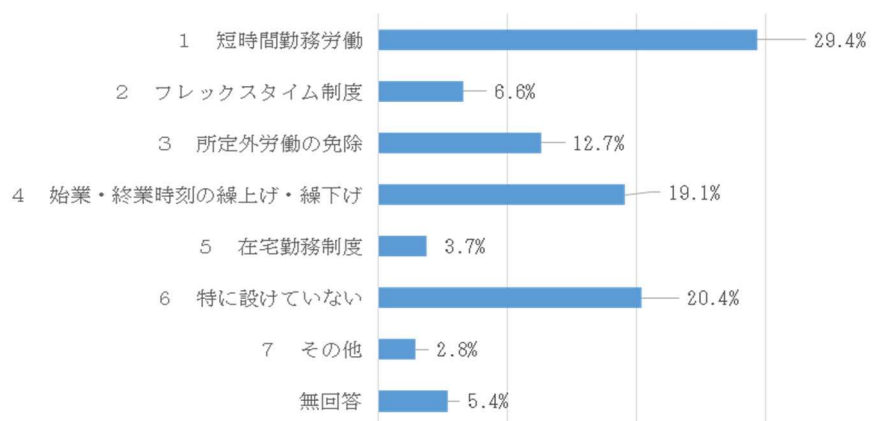


【その他の意見】

- ・代替（正職員）を雇用
- ・新卒採用を実施した(2020年)
- ・非正規職員について、休業期間のみ（1年2カ月程度）、正職員待遇でお願いしています。

「部署内でやりくり」が圧倒的に多く、「期間雇用者を雇用」、「配置転換で代替」、「派遣労働者を利用」が続いています。

問 11 育児や介護を行う従業員を支援するための制度は。(複数回答)



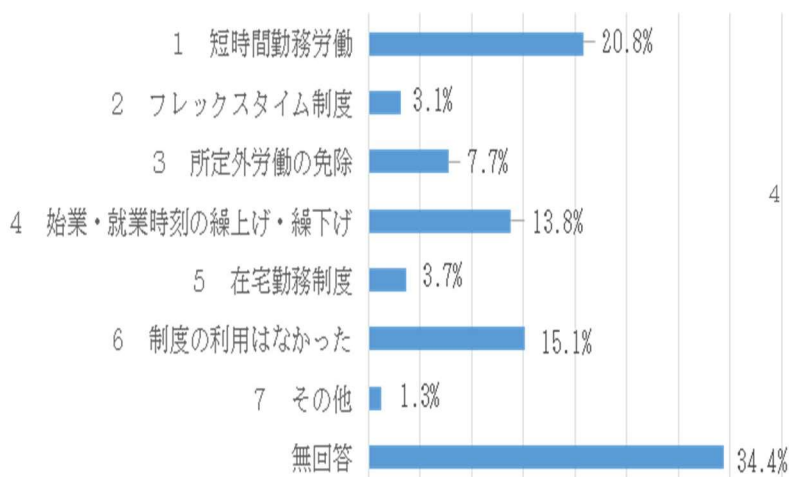
【その他の意見】

- ・法定時間外労働および深夜労働の制限。
- ・制度ではないが慣例として休日診療などの場合小学生以下の子供がいる人は出勤免除している。
- ・休みの申請、病院、体調に合わせ働き方を共に考えていく。
- ・シフト制のため都度調整を行っている。
- ・子供養育手当を支給している。

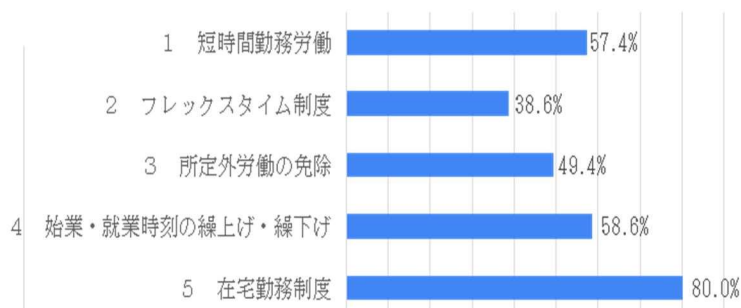
育児や介護を行う従業員を支援するための制度は「短時間勤務労働」が多く、「特に設けていない」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「所定外労働の免除」が続いています。

問 12 問 11 で回答した制度のうち、制度を設けてから実際に利用があったものは。(複数回答)

・全事業所に対する利用割合



・制度のある事業所での利用割合



「短時間勤務労働」が最も多く、「制度の利用はなかった」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「所定外労働の免除」が続いています。また、制度がある場合の利用割合は「在宅勤務制度」が80%と他の制度に比べて多く利用されています。



問 13 育児・介護休業の取得を促進するために、どのような公的な支援があるとよいか。

**【主な意見】**

**意識改革のための支援**

- ・会社の経営陣を指導して欲しい。
- ・本人たちにとって、分かりやすい説明と窓口の設置と業務担当への説明会。
- ・上席の意識改革が必要。
- ・雇用保険がある場合、育児休業給付金が支給されることなど、生活が保障されているということ等の啓蒙。意外と皆さん知らないのです。
- ・本人以外の関係者全員の意識改革。

**補助金等の支援**

- ・介護等による休業に関連しての給与保証。
- ・制度を利用した人の分、資金の援助があるといいと思う。
- ・育休は事業主やその他スタッフには何のメリットもない。事業主へは社労士等への支払いに対する助成や育休の間に他のスタッフへの特別手当を与えた場合や、新たに雇用した際の補助が欲しい。
- ・企業側では慢性的に人員不足で代替要員の確保が難しい状況下であり、人員確保に係る助成金、税額減税等が必要と思われる。
- ・育児介護休業取得し、新たに社員を雇用した場合の法人税による減額控除。

**制度・法律等の支援**

- ・介護休業にも社会保険料免除があると、多少は離職を防ぐことができると思う。
- ・苫小牧独自で年間 10 日間の育児・介護休暇（有給）を設け、人材を派遣するシステムを作るなど。
- ・代替職員として、期間限定では雇いにくい看護師、栄養士などの専門職の紹介制度みたいなものがあると大変ありがたいです。紹介会社だと高額なので公的な仕組みがあると助かります。
- ・過去に厚労省で行っていた「育児休業取得促進等助成金」のような制度があれば促進になると思う。
- ・法律による育児・介護休業の必須化
- ・同じ職場に復職できる仕組みが構築できればいいのですが、小さな福祉施設では難しい。

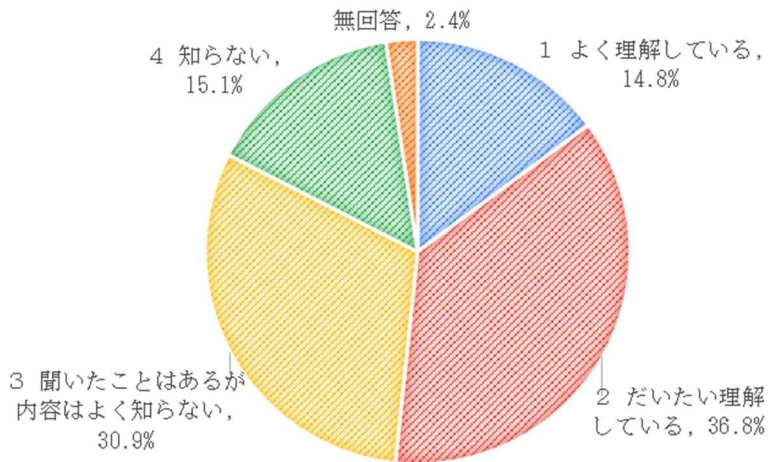
**その他**

- ・公的支援の必要は感じていない。
- ・現状のままでいいと思います。

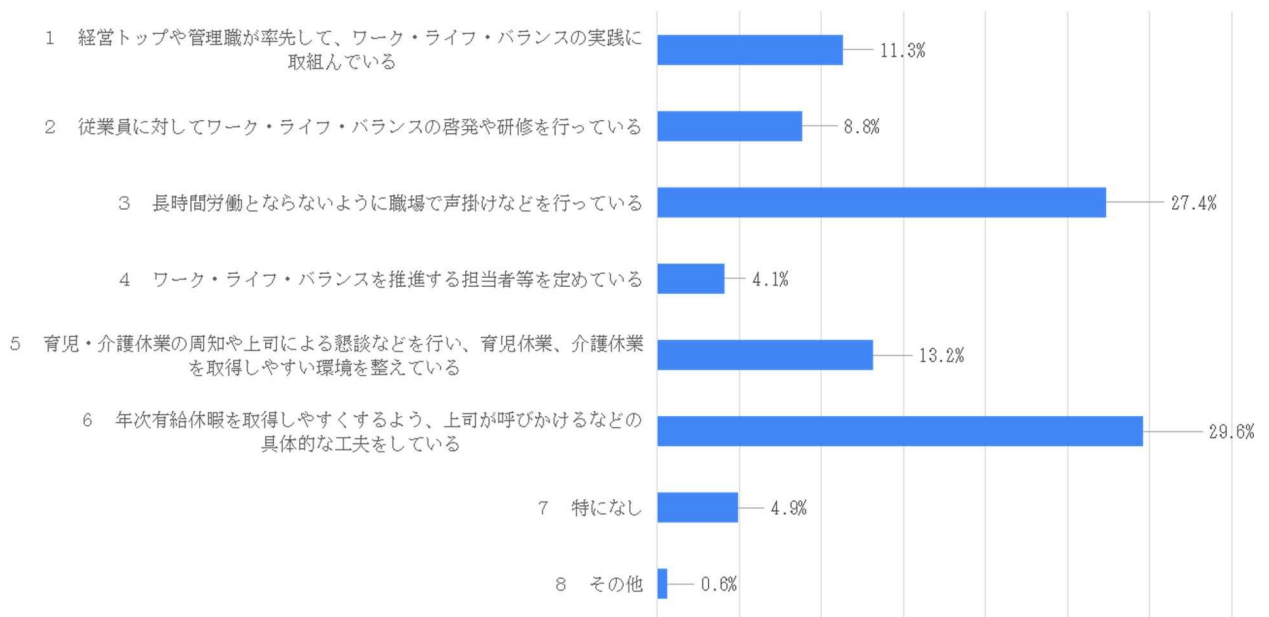
事業所への人的支援、事業所及び休業取得者への金銭面での支援、休業制度の義務化、相談窓口の設置、拡充、休業制度取得に関する啓発等についての公的支援を求める声が多くありました。

## V ワーク・ライフ・バランスについて

問 14 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を知っているか。



問 15 問 14 で「1 よく理解している」または「2 だいたい理解している」を選択した事業所  
ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組みは。（複数回答）



### 【その他の主な意見】

- ・理解しても体制を取組もうとしない会社です。
- ・町内会活動に参加するよう進言している。
- ・基本的に時間外労働をしないようにしています。月1回の会議（1～2時間）だけにしています。

「年次有給休暇を取得しやすくするよう、上司が呼びかけるなどの具体的な工夫をしている」が最も多く、「長時間労働とならないように職場で声掛けなどを行っている」、「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」、「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」が続いています。

問 16 問 14 で「1 よく理解している」または「2 だいたい理解している」を選択した事業所  
ワーク・ライフ・バランスについて、独自の取組みや効果を上げている手法など。

**【主な意見】**

**周知・面談等**

- ・対象者への各制度説明。
- ・「休暇取得の促進」や「育児・介護休職制度の紹介」をテーマとした漫画を作成・周知することで、効果的な理解・浸透を図っている。
- ・個人面談の実施。
- ・月 1 回程度、生活環境等の面談をしている。

**休暇の取得や時間外の軽減等**

- ・人事部門から管理職に対し 36 協定の遵守、有給休暇未取得者の取得促進、指導。
- ・有給未取得者への有給消化をルール化し月 2 回は使用するよう共有。長時間労働を禁止し作業の具体的な効率化の実践。業務を放棄する事を一定水準で了承しやらなくて良い事に変換させる。
- ・有休の年間取得について、上長が毎月管理。上長も率先して取得すると従業員も気軽に取得できる。
- ・今は有給休暇の消化を促進することが先決。そして、働き方改革の定着、その後のワーク・ライフ・バランス。先を急ぎすぎると企業として必要な原資である付加価値が確保できない。
- ・毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、定時帰宅を呼び掛けている。
- ・ノーサイド 7（目標退行時刻の設定）。
- ・多少、時間内に仕事が終わらなくても引継ぎをしっかりと行い、次の職員がその部分を引き継ぐようにして、時間になったら切り上げるようにしています。

**労働時間や業務分担等の整理**

- ・出勤時間管理により、長時間労働の可能性ある現場の早期洗い出し対策を講じている。
- ・労働者の労働時間を見える化し、平準化できるよう取り組んでいる。
- ・勤怠管理情報の見える化、管理職間での情報共有、健康経営の取組みとの連動。
- ・勤務実態を把握し、管理監督者が効率化・時間配分を指導する。管理監督者が労働時間の管理を徹底し、従業員の健康を確保することに努める。
- ・業務分担時の配慮。

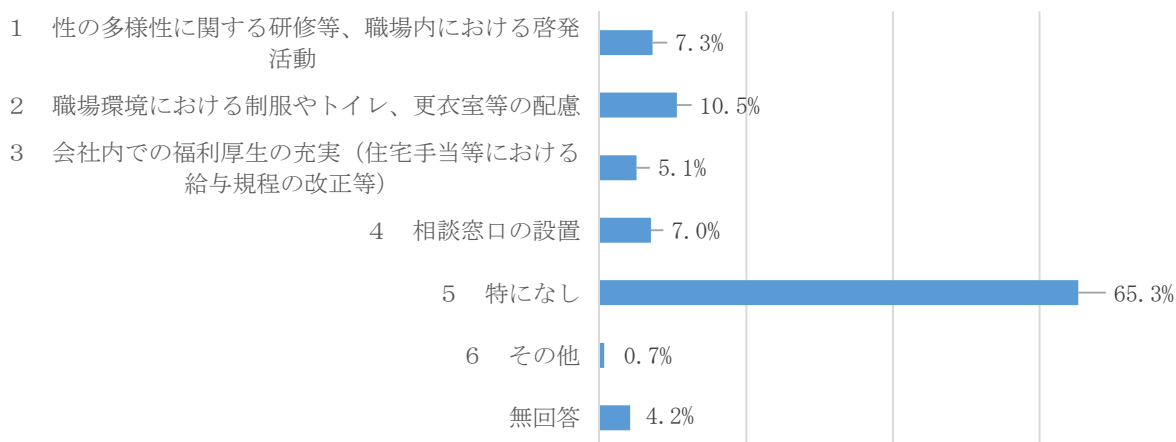
**その他**

- ・園の施設を利用してヨガ教室を開いている。（職員対象）
- ・取組みを推進している段階ですが、具体的な効果などはありません。
- ・オンオフの切り替えが出来るように、所内での親睦会での会食（今はお弁当）等で対応。
- ・年に 2 回エンゲージメント調査実施し、結果を公表（社内にて）壁にポスターを貼って見える化。
- ・カフェテリアプラン（使い方を選べる補助制度）、社内ジムの設置。

個別面談や有給休暇の計画的な取得、ノー残業デーの設定、業務量の配慮、本人の希望どおりの労働時間とすること、業務の平準化、福利厚生充実、各種制度説明、従業員の増員等、ワーク・ライフ・バランスについての独自の取組みを実施している事業所が多いです。

## VI 性の多様性 (LGBT) について

### 問 17 性の多様性についての取組みは。(複数回答)



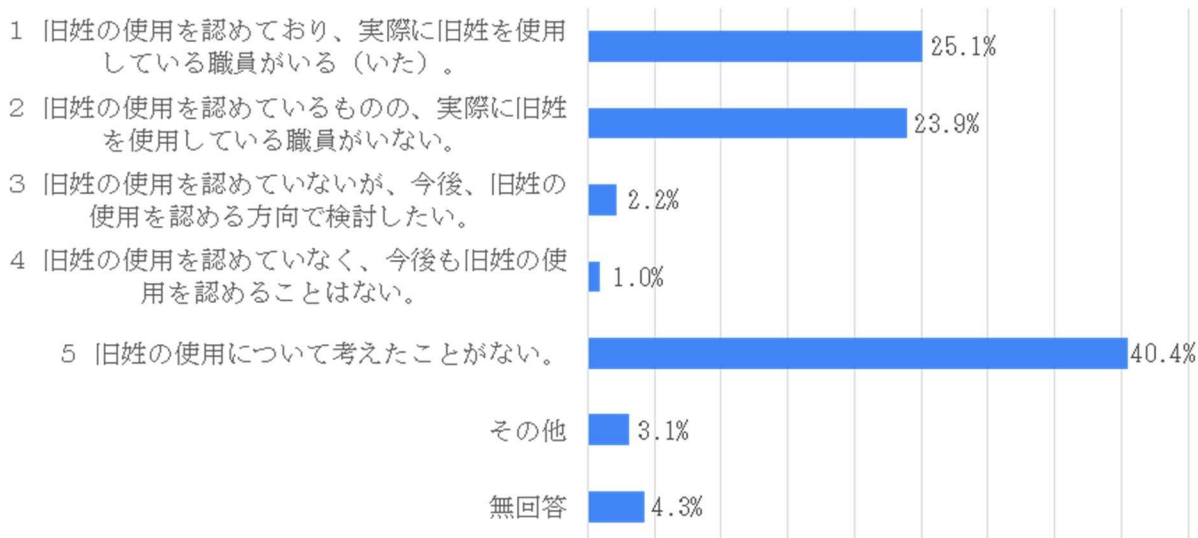
#### 【その他の主な意見】

- ・就業規則に、アウティング等の禁止規定を盛り込んだ
- ・差別はなく採用している。給与は同一
- ・就業規則への差別禁止を明記する。

65%を超える事業者が「特になし」となっていますが、「職場環境における制服やトイレ、更衣室等の配慮」、「性の多様性に関する研修等、職場内における啓発活動」、「相談窓口の設置」、「会社内での福利厚生 of 充実 (住宅手当等における給与規程の改正等)」を実施している事業所も一定数あります。

## VII 選択的夫婦別姓について

### 問 18 仕事上で旧姓の使用を認めているか。





## 【その他の主な意見】

- ・現在は既婚者がおりませんが、姓の使用は公的提出物以外では認めます。
- ・今まで申し出た従業員がいなかったため、今後その状況に応じて対応していく。
- ・社内における人事管理上は公的書類との整合性を取っている。

「旧姓の使用について考えたことがない」が40.4%と最も多い一方で「旧姓の使用を認めており、実際に旧姓を使用している職員がいる(いた)」という事業所も25.1%ありました。また、「旧姓の使用を認めているものの、実際に旧姓を使用している職員がいない」という事業所も23.9%ありました。

問19 男女平等参画に関する意見、要望及び男女平等参画に関する施策や研修等の希望は。

## 【主な意見】

### 周知・研修等

- ・女性が管理職を望むようなセミナーや集まりがあったら良いのでは？
- ・子育て（教育）に関すること、経営者として成功したことなど、女性を講師として招き、女性の活躍の場があることをもっと広めてほしい。
- ・職場によっては非常に難しいとは考えているが、人手不足は否めない為、近年女性参画も考慮して活動を進めている。男職場をリストアップして広く職場見学研修の機会を作ってほしい。
- ・男女平等を定着させるには、経営層の意識、行動によると思います。好取組事例など、ピックアップして広報、ホームページに掲載するなど「気づき」や「行動を変える」きっかけづくりを希望。
- ・男女平等にすることが逆に不平等を生む要因も持っており、選択できる環境整備と、発言する機会や、プライバシーの保護が重要。その為の周知徹底を図る、研修を継続的に行っていただきたい。

### 法律・制度等

- ・LGBT、夫婦別姓は世論、世の趨勢で認知せざるをえない。法律や条例を整備してそれに準ずるまで。
- ・時代に合わせた就労形態を作っていきたい。
- ・最近特に、作られる法律が、物事の一面だけを捉えて作成されていることが多く、現場ではその対応に苦慮しています。その法律に不具合が生じると、すぐに改定し、その度に対応をしなくてはならず、その為に時間を取られ、仕事の生産性が悪くなる一方です。国は、その辺りもきちんと考え検討し、法律等を策定して欲しいものです。

### その他

- ・女性の仕事に対して理解はなく、年だから、給与、賞与は出せないと言う会社があります。それをどこに話した良いのかわからず、ただ仕事しています。
- ・人それぞれ、男性・女性に限らず仕事に対する意識・意欲が違うので特に意識する必要はないと思います。男女平等参画が当たり前の時代になりつつあると感じます。
- ・団塊の世代（特に男性）が上司の場合、女性に対して偏見を持っている割合が多い。そういう世代の意識を変えないと、いつまでも男女平等にはならないのではないかと思います。
- ・性別に関して公平性を欠いている法律やルールがあるのも事実と思いますが、その問題を国民や民間企業までに押し付ける様な事は、少し違うと感じます。
- ・いろいろな人を理解して多様性を認める風土についても、取組みをお願いします。

# 調査票

## 男女平等参画に関する企業実態調査票（令和4年1月1日現在）

### I 貴事業所の概要についてお伺いします。

問1 主な業種は何ですか。1つ選んで○をつけてください。

- |              |              |                 |
|--------------|--------------|-----------------|
| 1 建設業        | 2 製造業        | 3 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 4 情報通信業      | 5 運輸業、郵便業    | 6 卸売業、小売業       |
| 7 金融業・保険業    | 8 不動産業、物品賃貸業 | 9 飲食店、宿泊業       |
| 10 教育、学習支援業  | 11 医療、福祉     | 12 サービス業        |
| 13 その他（具体的に： |              | ）               |

問2 常用雇用者（※）の人数についておたずねします。

常用雇用者	雇用形態	従業員数 (人)	内 訳		
			男性 (人)	女性 (人)	その他の性 (人)
	正規従業員（社長・店主等含む）				
	非正規従業員				
	派遣社員（他への出向者は除く）				
	合 計				

※常用雇用者とは次の者をいいます。

- (1) 期間の定めなく雇用されている者
- (2) 一定の期間（例えば2か月、6か月等）を定めて雇用されている者、又は日々雇用される者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上（1）と同等と認められる者
  - ①過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者
  - ②採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

## II 女性活躍についておたずねします。

問3 役員・管理職（※）の人数についておたずねします。

役 職 名	総数（人）	内 訳		
		男性（人）	女性（人）	その他の性（人）
事業主・役員（非常勤を含む）				
部長相当職				
課長相当職				
係長相当職				
合 計				

※管理職には、企業の組織形態の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役割のほか、専任職、スタッフ管理職と呼ばれている役職を含みます。

※部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

問4 事業主（代表者、社長）の性別について、○をつけてください。

- 1 男性            2 女性            3 その他

問5 日本の女性の管理的職業従事者が全体の13.3%（総務省「労働力調査（基本集計）」（令和2年））と男性の管理的職業従事者よりもかなり少ないのは、どのような理由からだと思えますか。貴事業所の状況も踏まえて当てはまるもの全てに○をつけてください。

- 1 必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない
- 2 将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在のところ在職年数など満たしていない
- 3 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する
- 4 体力を要する仕事で女性には無理である
- 5 時間外労働が多い、又は深夜業がある
- 6 出張、転勤がある
- 7 家庭の事情があるので責任のある仕事に就けられない
- 8 女性本人が希望しない
- 9 周囲の従業員が女性管理職を希望しない
- 10 顧客が女性管理職をいやがる
- 11 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

問6 貴事業所の現状についておたずねします。①～⑥まで、それぞれ1つ選んで○をつけてください。

	どちらかといえば 男性を優遇	男女が平等	どちらかといえば 女性を優遇
①募集や採用	1	2	3
②賃金	1	2	3
③人事考課・評価	1	2	3
④昇進	1	2	3
⑤配置	1	2	3
⑥教育訓練、研修	1	2	3

上記の①～⑥の選択で特別な事情等がある場合はご記入ください。

問7 貴事業所では、女性の活躍を促進するために、何か取り組んでいることがありますか。取り組んでいる事業所は、その内容を下欄にご記入ください。

III 職場におけるセクシャル・ハラスメントについておたずねします。

※職場におけるセクシャル・ハラスメントとは

「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです。

問8 職場におけるセクシャル・ハラスメントに対する取組を何かしていますか。取り組んでいるもの全てに○をつけてください。

- 1 社内に相談窓口を設置している
- 2 社内研修などを実施して啓発している
- 3 就業規則や社会規定などにセクシャル・ハラスメント禁止を規定している
- 4 特になし
- 5 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

IV 育児・介護休業制度についておたずねします。

問9 育児・介護休業制度は「育児・介護休業法」に規定される、労働者が子育てや介護のために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所の育児・介護休業制度の取組についておたずねします。

①貴事業所では各種休業制度について、就業規則等に明文化していますか。

明文化「している」場合には、明文化している職員の範囲について、あてはまるもの全てに○をつけてください。

	している			していない	明文化を 検討中
	正社員	派遣・ 契約社員	パート・ アルバイト		
ア 産前・産後休業制度	1	2	3	4	5
イ 育児休業制度	1	2	3	4	5
ウ 介護休業制度	1	2	3	4	5



②過去2年（令和2年1月～令和3年12月）の間で下欄の従業員の人数についておたずねします。

	男性従業員数（人）	女性従業員数（人）	その他の性の従業員数（人）
子どもが生まれた従業員数			
うち、育児休業を取得又は開始の申し出をしている従業員数			
介護休業を取得した従業員数			
出産・育児のため退職した従業員数			
家族等の介護のために退職した従業員数			

問10 問9-②で育児休業・介護休業を取得した人がいる事業所の皆様にお聞きします。

従業員の代替要員をどのように確保されましたか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- 1 部署内でやりくり
- 2 配置転換で代替
- 3 派遣労働者を利用
- 4 期間雇用者（パート・アルバイト）を雇用
- 5 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

問11 貴事業所では育児や介護を行う従業員を支援するために、どのような制度をもうけていますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- 1 短時間勤務労働
- 2 フレックスタイム制度
- 3 所定外労働の免除
- 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 5 在宅勤務制度
- 6 特に設けていない
- 7 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

問12 問11で○をつけた制度のうち、制度を設けてから実際に利用があったもの全てに○をつけてください。

- 1 短時間勤務労働
- 2 フレックスタイム制度
- 3 所定外労働の免除
- 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 5 在宅勤務制度
- 6 制度の利用はなかった
- 7 制度を設けていない
- 8 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

問13 育児・介護休業の取得を促進するために、どのような公的な支援があるとよいと思いますか。下欄に具体的にご記入ください。

**V ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。**

**※ワーク・ライフ・バランスとは**

仕事と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった、仕事以外の生活との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のこと。

問14 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を知っていますか。1つ選んで○をつけてください。

- 1 よく理解している
- 2 だいたい理解している
- 3 聞いたことはあるが内容はよく知らない
- 4 知らない

(※1または2を選択した場合は問15へ、3または4を選択した場合は問17へお進みください。)

問15 問14で「1 よく理解している」または「2 だいたい理解している」を選択した事業所の皆様にお聞きします。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために、取り組んでいることはありますか。取り組んでいるもの全てに○をつけてください。

- 1 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
- 2 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
- 3 長時間労働とならないように職場で声掛けなどを行っている
- 4 ワーク・ライフ・バランスを推進する担当者等を定めている
- 5 育児・介護休業の周知や上司による懇談などを行い、育児休業、介護休業を取得しやすい環境を整えている
- 6 年次有給休暇を取得しやすくするよう、上司が呼びかけるなどの具体的な工夫をしている
- 7 特になし
- 8 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

問16 問14で「1 よく理解している」または「2 だいたい理解している」を選択した事業所の皆様にお聞きします。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について、貴事業所独自の取組や効果を上げている手法などありました下欄に具体的にご記入ください。

## VI 性の多様性（LGBT）について

問17 貴事業所において性の多様性についての取組について、取り組んでいるもの全てに○をつけてください。

- 1 性の多様性に関する研修等、職場内における啓発活動
- 2 職場環境における制服やトイレ、更衣室等の配慮
- 3 会社内での福利厚生の実施（住宅手当等における給与規程の改正等）
- 4 相談窓口の設置
- 5 特になし
- 6 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

## Ⅶ 選択的夫婦別姓について

問 1 8 貴事業所において仕事上で旧姓の使用を認めていますか。当てはまるもの 1 つに ○をつけてください。

- 1 旧姓の使用を認めており、実際に旧姓を使用している職員がいる (いた)
- 2 旧姓の使用を認めているものの、実際に旧姓を使用している職員がいない
- 3 旧姓の使用を認めていないが、今後、旧姓の使用を認める方向で検討したい
- 4 旧姓の使用を認めていなく、今後も旧姓の使用を認めることはない
- 5 旧姓の使用について考えたことがない
- 6 その他 (具体的に： \_\_\_\_\_ )

問 1 9 職場における男女平等参画に関するご意見、ご要望及び男女平等参画に関する施策や研修等につきまして、ご希望がありましたら、ご自由にご記入ください。

本調査 (アンケート) にご協力いただき、ありがとうございました。

# 男女平等参画に関する企業実態調査結果報告書

令和4年5月

編集発行 苫小牧市総合政策部協働・男女平等参画室

(連絡先)

苫小牧市総合政策部協働・男女平等参画室

苫小牧市旭町4丁目5番6号

TEL : 0144-84-4052 FAX : 0144-34-7110

E-mail: kyodosankaku@city.tomakomai.hokkaido.jp