

男女共同参画に関する企業意識 アンケート調査報告書

平成31年3月

江別市

目 次

I アンケート調査概要	1
II アンケート調査結果	2
1 事業所の概要	2
2 女性従業員の働く環境	6
3 育児・介護休業制度	18
4 ワーク・ライフ・バランス	24
5 ハラスメント	26
6 LGBTなどの性的少数者	30
7 その他	32
III アンケート調査票	33

I アンケート調査概要

1 調査の目的

江別市では、男女共同参画社会基本法及び江別市男女共同参画を推進するための条例に基づき、平成26年度から平成35年度までの10年間を計画期間とする「江別市男女共同参画基本計画」を策定しており、今年度、本計画の中間年となることから、見直しを行っております。

この度、広く市内企業における男女共同参画についての意識や実態を把握することにより、今後の施策推進の参考とするための貴重な資料とさせていただくため、江別商工会議所のご協力のもと、市内企業を対象に調査を行いました。

2 調査方法

- (1) 調査対象 江別商工会議所の登録会員
- (2) 調査方法 郵送(往復)による調査
- (3) 調査時点 平成30年4月1日
- (4) 調査期間 平成30年8月1日～平成30年8月31日

3 調査項目

- (1) 事業所の概要
- (2) 女性従業員の働く環境
- (3) 育児・介護休業制度
- (4) ワーク・ライフ・バランス
- (5) ハラスメント
- (6) LGBTなどの性的少数者
- (7) その他

4 回収結果

- (1) 対象事業所数 825事業所
- (2) 有効回収数 219事業所
- (3) 回収率 26.5%

5 報告書中の表記について

- (1) 比率は、各設問の「無回答」を含む集計対象総数に対する百分率(%)で表示しています。
- (2) 比率は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示しています。このため、比率の合計が100%にならない場合があります。

Ⅱ アンケート調査結果

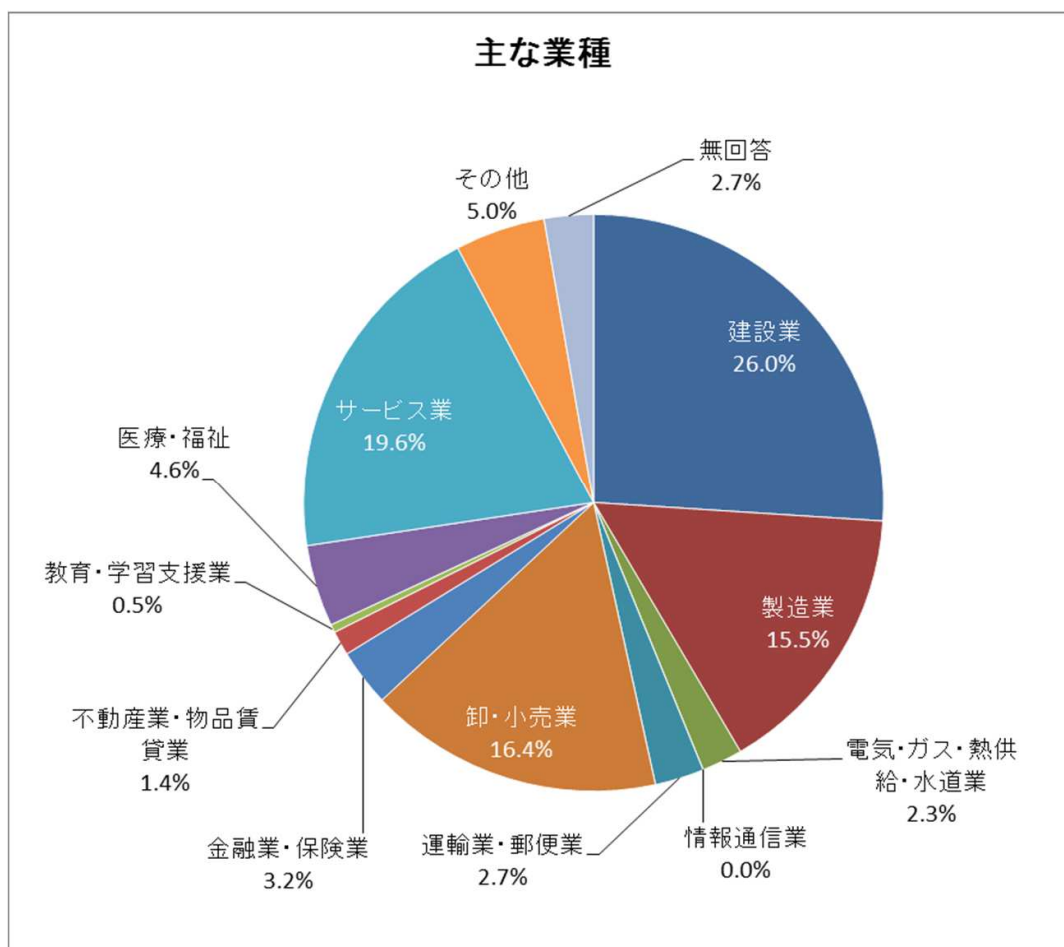
1 事業所の概要

問1 主な業種は何ですか。

	規模別									
	1～4人		5～9人		10～29人		30人以上		全体	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 建設業	14	20.9	17	31.5	19	30.2	7	20.0	57	26.0
2 製造業	8	11.9	4	7.4	11	17.5	11	31.4	34	15.5
3 電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0	0.0	4	6.3	1	2.9	5	2.3
4 情報通信業	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
5 運輸業・郵便業	0	0.0	0	0.0	2	3.2	4	11.4	6	2.7
6 卸・小売業	13	19.4	10	18.5	12	19.0	1	2.9	36	16.4
7 金融業・保険業	2	3.0	3	5.6	2	3.2	0	0.0	7	3.2
8 不動産業・物品賃貸業	2	3.0	1	1.9	0	0.0	0	0.0	3	1.4
9 教育・学習支援業	1	1.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.5
10 医療・福祉	0	0.0	5	9.3	3	4.8	2	5.7	10	4.6
11 サービス業	24	35.8	6	11.1	6	9.5	7	20.0	43	19.6
12 その他	2	3.0	5	9.3	3	4.8	1	2.9	11	5.0
13 無回答	1	1.5	3	5.6	1	1.6	1	2.9	6	2.7
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0
	30.6		24.7		28.8		16.0		100.0	

※規模別の人数は、事業主・役員及び従業員の合計としています。(以下、全ての設問について同様。)

なお、事業主・役員のみ事業所は24あります。



回答した事業所の業種について、「建設業」が26.0%で最も多く、次いで「サービス業」19.6%、「卸・小売業」16.4%となっている。

問2 貴事業所の人数についておたずねします。

人数 (人)

	事業主・役員		管理職		上記以外の 正規従業員		パート・アルバイト・ 嘱託・派遣等		全体			
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	合計	
業 種 別	建設業	103	32	66	3	406	46	88	44	663	125	788
	製造業	71	13	208	10	656	121	286	599	1,221	743	1,964
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	0	16	0	58	9	14	9	95	18	113
	情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	運輸業・郵便業	13	1	13	4	192	22	63	21	281	48	329
	卸・小売業	53	19	31	2	83	26	48	98	215	145	360
	金融業・保険業	7	2	9	0	11	15	5	5	32	22	54
	不動産業・物品賃貸業	2	3	1	0	3	0	0	0	6	3	9
	教育・学習支援業	0	0	0	0	0	1	0	2	0	3	3
	医療・福祉	31	10	11	11	48	135	7	59	97	215	312
	サービス業	63	21	56	13	203	235	155	673	477	942	1,419
	その他	22	5	6	4	16	13	10	53	54	75	129
無回答	19	4	9	4	13	6	5	42	46	56	102	
規 模 別	1～4人	67	30	5	4	14	16	6	21	92	71	163
	5～9人	67	28	25	4	112	41	33	56	237	129	366
	10～29人	126	33	114	11	423	101	83	182	746	327	1,073
	30人以上	131	19	282	32	1,140	471	559	1,346	2,112	1,868	3,980
合計	391	110	426	51	1,689	629	681	1,605	3,187	2,395	5,582	

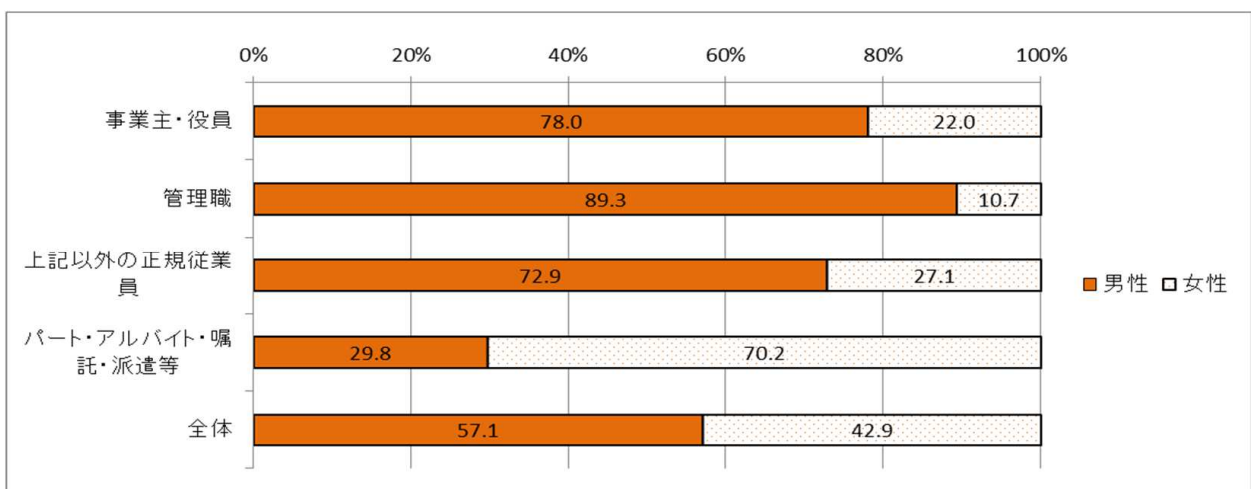
男女比 (%)

	事業主・役員		管理職		上記以外の 正規従業員		パート・アルバイト・ 嘱託・派遣等		全体		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
業 種 別	建設業	76.3	23.7	95.7	4.3	89.8	10.2	66.7	33.3	84.1	15.9
	製造業	84.5	15.5	95.4	4.6	84.4	15.6	32.3	67.7	62.2	37.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.0	100.0	0.0	86.6	13.4	60.9	39.1	84.1	15.9
	情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	92.9	7.1	76.5	23.5	89.7	10.3	75.0	25.0	85.4	14.6
	卸・小売業	73.6	26.4	93.9	6.1	76.1	23.9	32.9	67.1	59.7	40.3
	金融業・保険業	77.8	22.2	100.0	0.0	42.3	57.7	50.0	50.0	59.3	40.7
	不動産業・物品賃貸業	40.0	60.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3
	教育・学習支援業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0
	医療・福祉	75.6	24.4	50.0	50.0	26.2	73.8	10.6	89.4	31.1	68.9
	サービス業	75.0	25.0	81.2	18.8	46.3	53.7	18.7	81.3	33.6	66.4
	その他	81.5	18.5	60.0	40.0	55.2	44.8	15.9	84.1	41.9	58.1
無回答	82.6	17.4	69.2	30.8	68.4	31.6	10.6	89.4	45.1	54.9	
規 模 別	1～4人	69.1	30.9	55.6	44.4	46.7	53.3	22.2	77.8	56.4	43.6
	5～9人	70.5	29.5	86.2	13.8	73.2	26.8	37.1	62.9	64.8	35.2
	10～29人	79.2	20.8	91.2	8.8	80.7	19.3	31.3	68.7	69.5	30.5
	30人以上	87.3	12.7	89.8	10.2	70.8	29.2	29.3	70.7	53.1	46.9
全体	78.0	22.0	89.3	10.7	72.9	27.1	29.8	70.2	57.1	42.9	

※参考

(件)

		事業所	男性の いない 事業所	女性の いない 事業所
業 種 別	建設業	57	0	12
	製造業	34	2	2
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	0	0
	情報通信業	0	0	0
	運輸業・郵便業	6	0	0
	卸・小売業	36	2	3
	金融業・保険業	7	0	0
	不動産業・物品賃貸業	3	2	1
	教育・学習支援業	1	1	0
	医療・福祉	10	0	1
	サービス業	43	6	4
	その他	11	0	1
	無回答	6	0	0
規 模 別	1～4人	67	13	18
	5～9人	54	0	6
	10～29人	63	0	0
	30人以上	35	0	0
合計		219	13	24



「事業主・役員」の男女比率は、男性78.0%、女性22.0%、「管理職」の男女比率は、男性89.3%、女性10.7%、「上記以外の正規従業員」の男女比率は、男性72.9%、女性27.1%、「パート・アルバイト・嘱託・派遣等」の男女比率は、男性29.8%、女性70.2%であり、すべてを合わせた人数の男女比は、男性57.1%、女性42.9%となっている。

問3 正規従業員の勤続年数についておたずねします。

人数

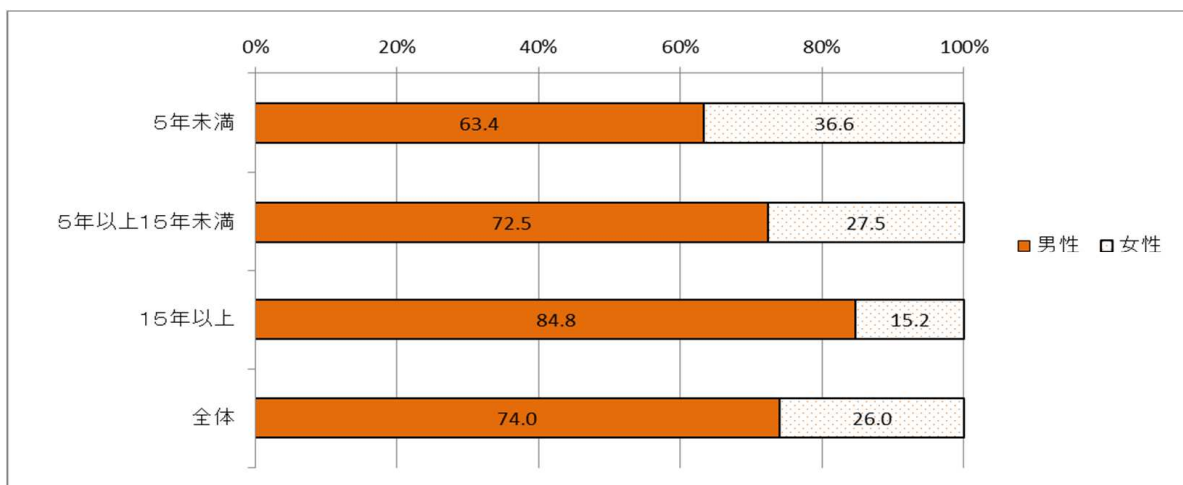
(人)

	5年未満		5年以上 15年未満		15年以上		全体			
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	合計	
業種別	建設業	124	13	185	18	182	17	491	48	539
	製造業	180	49	296	73	402	54	878	176	1,054
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	7	28	1	46	1	81	9	90
	情報通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	運輸業・郵便業	49	8	58	7	94	12	201	27	228
	卸・小売業	29	7	43	13	45	10	117	30	147
	金融業・保険業	5	5	11	10	14	6	30	21	51
	不動産業・物品賃貸業	0	0	4	0	0	1	4	1	5
	教育・学習支援業	0	1	0	1	0	1	0	3	3
	医療・福祉	32	82	17	58	12	21	61	161	222
	サービス業	98	130	120	99	48	29	266	258	524
	その他	19	12	4	7	13	1	36	20	56
	無回答	5	3	14	9	4	1	23	13	36
規模別	1～4人	6	9	11	13	26	18	43	40	83
	5～9人	34	13	52	25	57	12	143	50	193
	10～29人	172	76	212	33	179	31	563	140	703
	30人以上	336	219	505	225	598	93	1,439	537	1,976
合計	548	317	780	296	860	154	2,188	767	2,955	

男女比

(%)

	5年未満		5年以上 15年未満		15年以上		全体		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
業種別	建設業	90.5	9.5	91.1	8.9	91.5	8.5	91.1	8.9
	製造業	78.6	21.4	80.2	19.8	88.2	11.8	83.3	16.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	50.0	50.0	96.6	3.4	97.9	2.1	90.0	10.0
	情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	86.0	14.0	89.2	10.8	88.7	11.3	88.2	11.8
	卸・小売業	80.6	19.4	76.8	23.2	81.8	18.2	79.6	20.4
	金融業・保険業	50.0	50.0	52.4	47.6	70.0	30.0	58.8	41.2
	不動産業・物品賃貸業	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	80.0	20.0
	教育・学習支援業	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0
	医療・福祉	28.1	71.9	22.7	77.3	36.4	63.6	27.5	72.5
	サービス業	43.0	57.0	54.8	45.2	62.3	37.7	50.8	49.2
	その他	61.3	38.7	36.4	63.6	92.9	7.1	64.3	35.7
	無回答	62.5	37.5	60.9	39.1	80.0	20.0	63.9	36.1
規模別	1～4人	40.0	60.0	45.8	54.2	59.1	40.9	51.8	48.2
	5～9人	72.3	27.7	67.5	32.5	82.6	17.4	74.1	25.9
	10～29人	69.4	30.6	86.5	13.5	85.2	14.8	80.1	19.9
	30人以上	60.5	39.5	69.2	30.8	86.5	13.5	72.8	27.2
全体	63.4	36.6	72.5	27.5	84.8	15.2	74.0	26.0	
	29.3		36.4		34.3		100.0		



正規従業員の勤続年数の男女比について、5年未満では男性63.4%、女性36.6%、5年以上15年未満では、男性72.5%、女性27.5%、15年以上では、男性84.8%、女性15.2%であり、正規従業員全体では、男性74.0%、女性26.0%となっている。

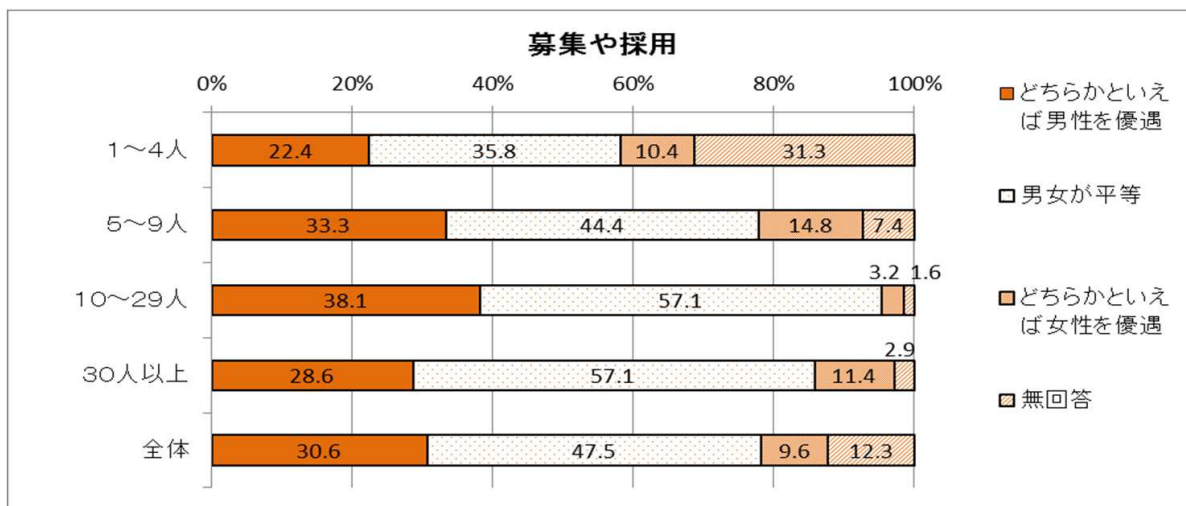
2 女性従業員の働く環境

問4 貴事業所の現状についておたずねします。

すべての項目で「男女が平等」が多い

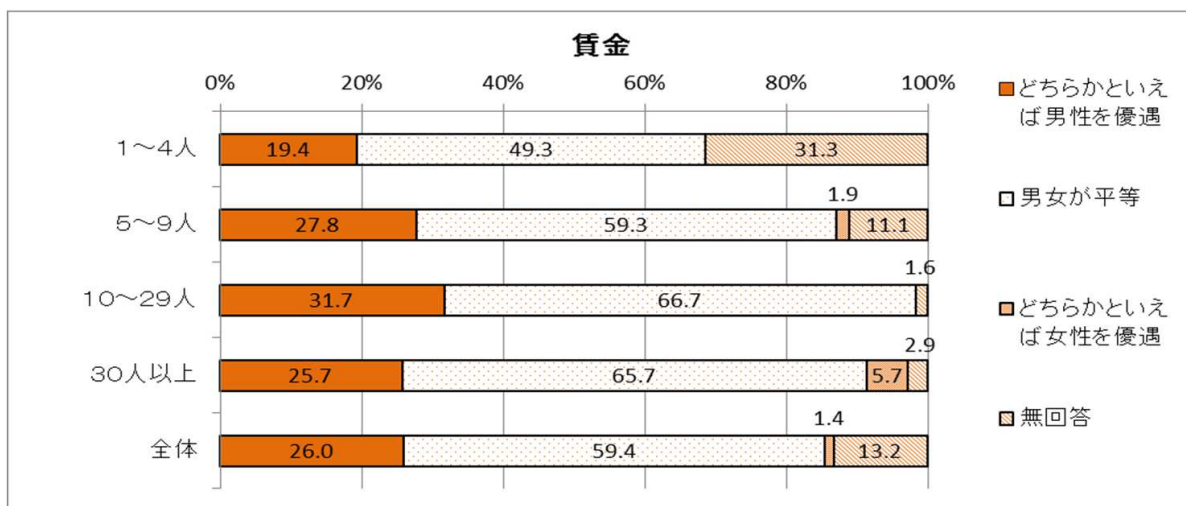
① 募集や採用

	規模別								全体	
	1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 どちらかといえば男性を優遇	15	22.4	18	33.3	24	38.1	10	28.6	67	30.6
2 男女が平等	24	35.8	24	44.4	36	57.1	20	57.1	104	47.5
3 どちらかといえば女性を優遇	7	10.4	8	14.8	2	3.2	4	11.4	21	9.6
4 無回答	21	31.3	4	7.4	1	1.6	1	2.9	27	12.3
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



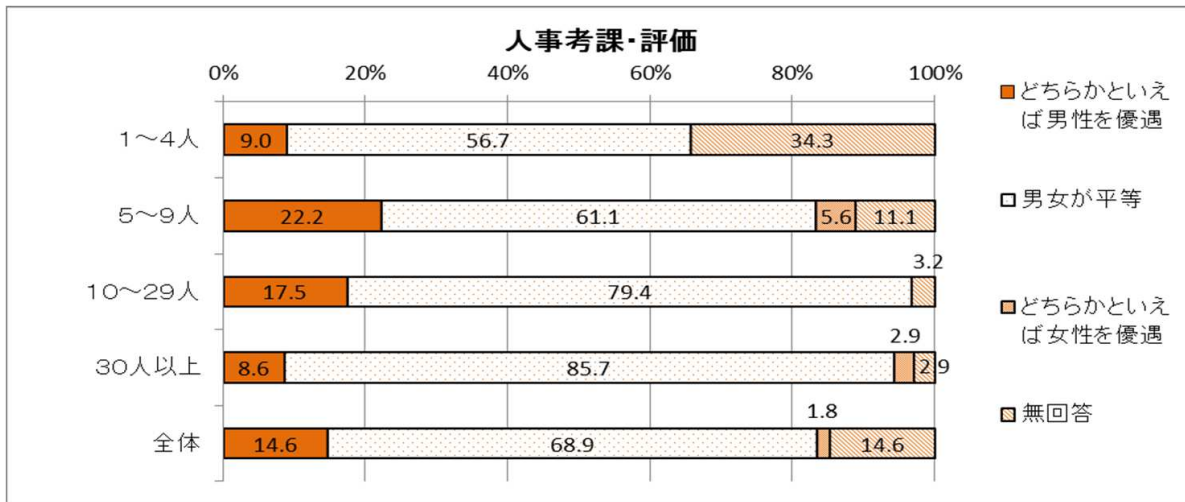
② 賃金

	規模別								全体	
	1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 どちらかといえば男性を優遇	13	19.4	15	27.8	20	31.7	9	25.7	57	26.0
2 男女が平等	33	49.3	32	59.3	42	66.7	23	65.7	130	59.4
3 どちらかといえば女性を優遇	0	0.0	1	1.9	0	0.0	2	5.7	3	1.4
4 無回答	21	31.3	6	11.1	1	1.6	1	2.9	29	13.2
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



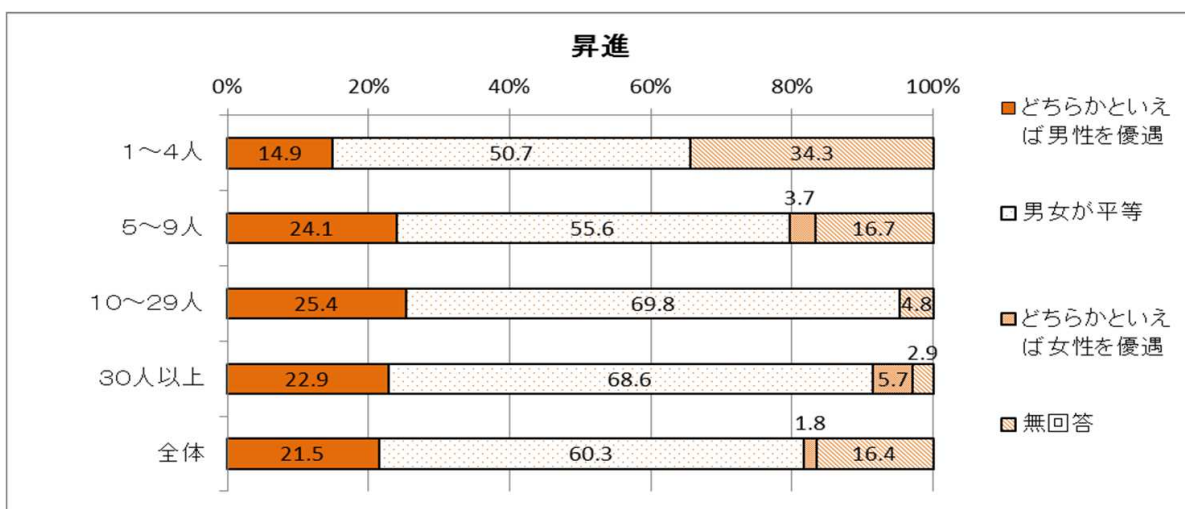
③ 人事考課・評価

		規模別								全体	
		1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
		件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1	どちらかといえば男性を優遇	6	9.0	12	22.2	11	17.5	3	8.6	32	14.6
2	男女が平等	38	56.7	33	61.1	50	79.4	30	85.7	151	68.9
3	どちらかといえば女性を優遇	0	0.0	3	5.6	0	0.0	1	2.9	4	1.8
4	無回答	23	34.3	6	11.1	2	3.2	1	2.9	32	14.6
合計		67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



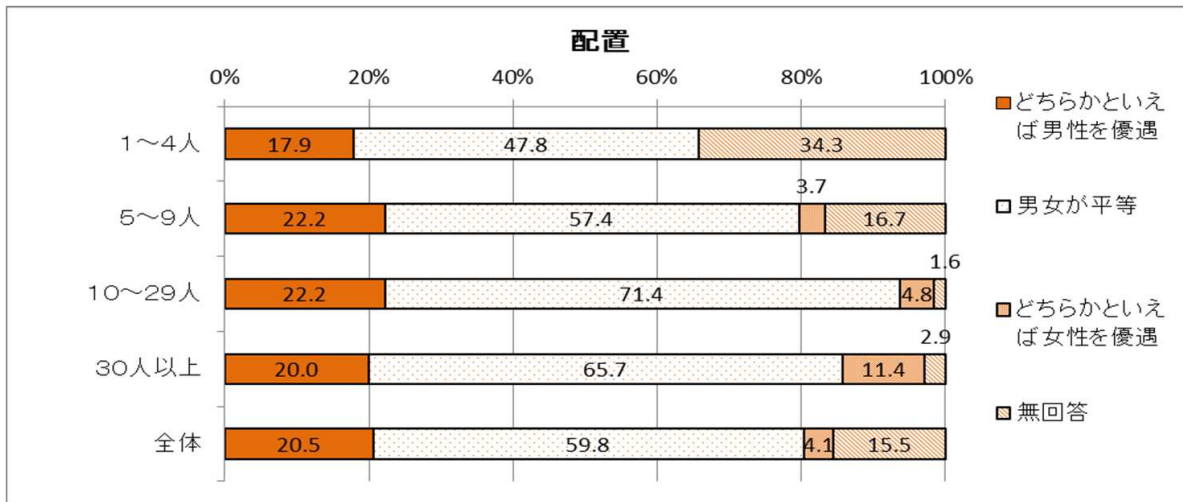
④ 昇進

		規模別								全体	
		1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
		件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1	どちらかといえば男性を優遇	10	14.9	13	24.1	16	25.4	8	22.9	47	21.5
2	男女が平等	34	50.7	30	55.6	44	69.8	24	68.6	132	60.3
3	どちらかといえば女性を優遇	0	0.0	2	3.7	0	0.0	2	5.7	4	1.8
4	無回答	23	34.3	9	16.7	3	4.8	1	2.9	36	16.4
合計		67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



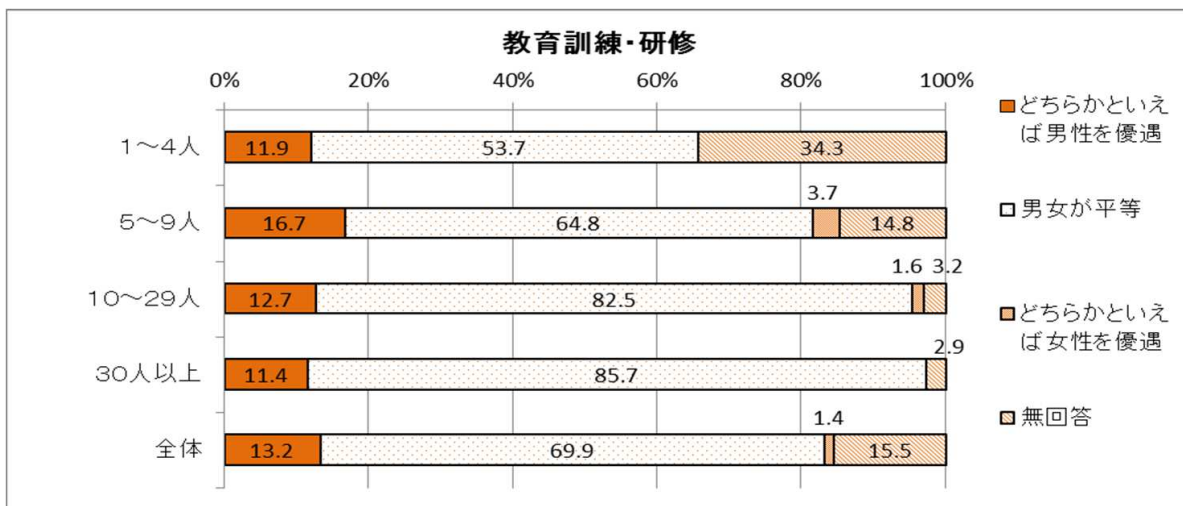
⑤ 配置

		規模別								全体	
		1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
		件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1	どちらかといえば男性を優遇	12	17.9	12	22.2	14	22.2	7	20.0	45	20.5
2	男女が平等	32	47.8	31	57.4	45	71.4	23	65.7	131	59.8
3	どちらかといえば女性を優遇	0	0.0	2	3.7	3	4.8	4	11.4	9	4.1
4	無回答	23	34.3	9	16.7	1	1.6	1	2.9	34	15.5
合計		67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



⑥ 教育訓練・研修

		規模別								全体	
		1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
		件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1	どちらかといえば男性を優遇	8	11.9	9	16.7	8	12.7	4	11.4	29	13.2
2	男女が平等	36	53.7	35	64.8	52	82.5	30	85.7	153	69.9
3	どちらかといえば女性を優遇	0	0.0	2	3.7	1	1.6	0	0.0	3	1.4
4	無回答	23	34.3	8	14.8	2	3.2	1	2.9	34	15.5
合計		67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



上記の①～⑥の選択で、特別な事情等がある場合

- ・業務内容や本人の意思によって変わりますが、基本的には男女差はありません
- ・工場が主体なので、男性主体(女性の応募もない)になる
- ・現状は男性従業員のみの使用の為、2～6は該当しない
- ・現在、当事業所で労働する女性従業員はパート雇用のため、この設問には該当するものがないと思われる
- ・建設業で現場作業を重視するため
- ・採用は本社が一括して行い、当事業所では行っていない為、回答いたしかねます
- ・建設業なので、仕事内容が男性中心である。女性も募集しているが、業種的に面接に来ないのが現状です
- ・以前にはおりましたが、高齢の為、退職しました。しかし3Kといわれる職場の為、なかなか勤まらない(屋外作業の為)
- ・大工なので
- ・職種により、男性向きか女性向きかで考え方は大きく変わる。両方に向いている職種であれば、すべて平等と考えている
- ・正規従業員は、女性が退職したため、現在男性のみであること、その他の女性従業員は、正規ではなく、非常勤(嘱託)であることによる
- ・工場勤務の社員の比率が多く、女性社員は事務職に限定される
- ・現在にいたるまで、電気工事士として女性を雇用した実績はありません
- ・従業員なし
- ・事業主(本人)と家族(親)各1名ですので、以下、該当しないと思われます(今後採用の予定もありません)
- ・診療所のため上記アンケートの答がかけません
- ・②賃金については、男女ではなく、職種により異なる
- ・現在従業員は男性のみで、将来も女性を採用する予定はありません
- ・男女の区別なくコースがあり、(転勤のあるコース、一定地区内での転勤のあるコース、自宅から通勤圏内のコース)、それによる給料、昇進、配置に差があります
- ・当社従業員は、事務パートを除くと全員重機オペレーターであり、募集の際も男性しか来たこともないので、採用も男性ばかりである。よって、どちらかを優遇している訳ではない
- ・女性従業員を採用したことが無いので、よくわからない

事業所の現状について、全体では、いずれの項目においても、「男女が平等」との回答が最も多く、多い順に、⑥教育訓練・研修が69.9%、③人事考課・評価が68.9%、④昇進が60.3%となっている。

規模別も同様に、いずれの項目においても、「男女が平等」との回答が最も多くなっている。それぞれの規模で最も多かったものは、1～4人では、③人事考課・評価(56.7%)、5～9人では、⑥教育訓練・研修(64.8%)、10～29人では、⑥教育訓練・研修(82.5%)、30人以上では、③人事考課・評価と⑥教育訓練・研修(いずれも85.7%)であり、規模が大きくなるほど、「男女が平等」との回答も多くなる傾向にある。

問5 女性従業員が男性従業員と同じ職務を遂行するうえでの課題や障害について、どのようにお考えですか。
(複数回答可)

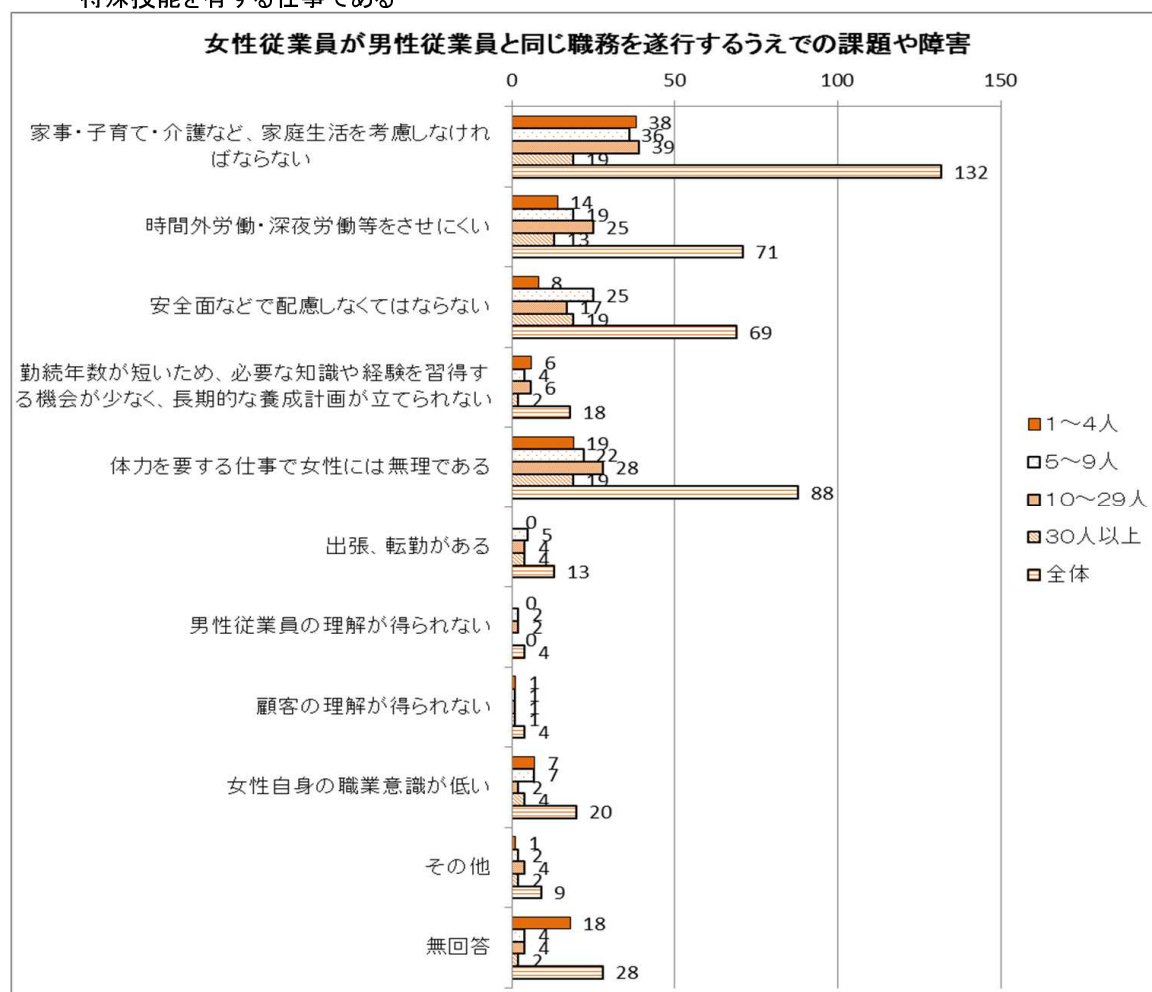
全ての規模で「家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならない」が多い

(件数)

	規模別				全体
	1~4人	5~9人	10~29人	30人以上	
1 家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならない	38	36	39	19	132
2 時間外労働・深夜労働等をさせにくい	14	19	25	13	71
3 安全面などで配慮しなくてはならない	8	25	17	19	69
4 勤続年数が短いため、必要な知識や経験を習得する機会が少なく、長期的な養成計画が立てられない	6	4	6	2	18
5 体力を要する仕事で女性には無理である	19	22	28	19	88
6 出張、転勤がある	0	5	4	4	13
7 男性従業員の理解が得られない	0	2	2	0	4
8 顧客の理解が得られない	1	1	1	1	4
9 女性自身の職業意識が低い	7	7	2	4	20
10 その他	1	2	4	2	9
11 無回答	18	4	4	2	28
合計	112	127	132	85	456

その他

- ・現在、当事業所で労働する女性従業員はパート雇用のため、この設問には該当するものがないと思われる
- ・交代勤務などがある職種は女性の応募は少ない
- ・今まで従事した人がいなく、わからない
- ・体力を要する仕事で女性には無理とは言わないがキツイ
- ・大工なので
- ・女子の方がよっぽど使える。今の男は弱い
- ・少人数の為、常に要相談しています
- ・特殊技能を有する仕事である



女性従業員が男性従業員と同じ職務を遂行するうえでの課題や障害について、全体では、「家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならない」(132件)が最も多く、次いで、「体力を要する仕事で女性には無理である」(88件)、「時間外労働・深夜労働等をさせにくい」(71件)となっている。

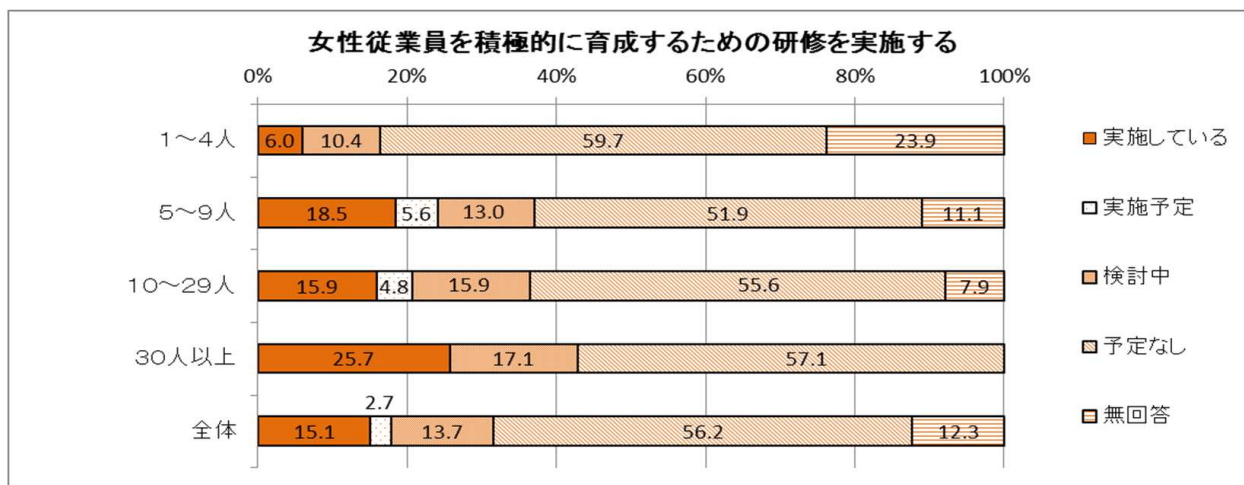
規模別では、1~4人、5~9人、10~29人で、「家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならない」、30人以上で、「家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならない」、「安全面などで配慮しなくてはならない」、「体力を要する仕事で女性には無理である」がそれぞれ最も多くなっている。

問6 女性従業員が働く環境について、貴事業所の実施状況はどのようになっていますか。

全体では「女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備を充実させる」が約3分の1

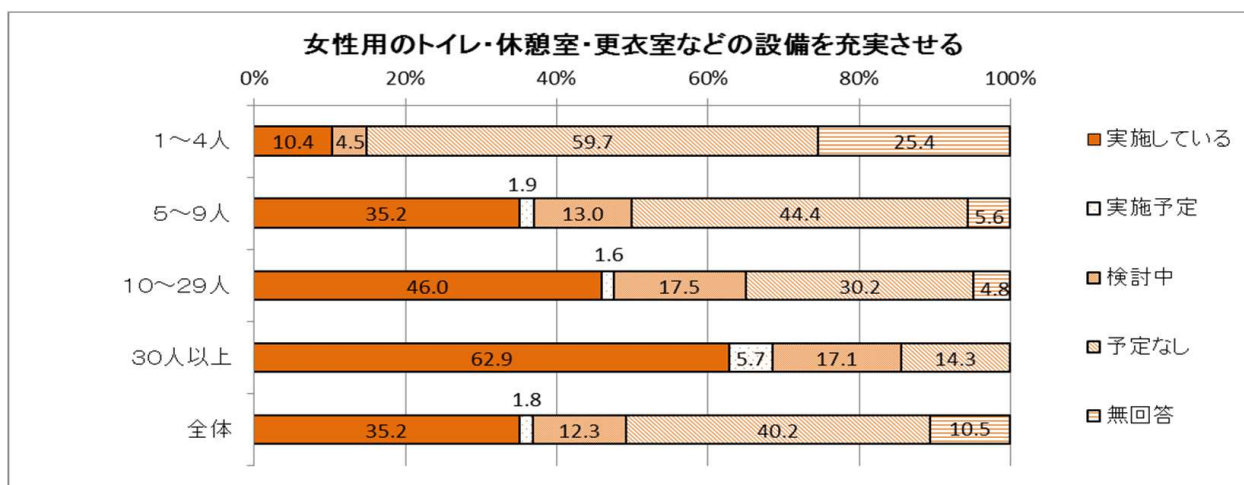
① 女性従業員を積極的に育成するための研修を実施する

	規模別								全体	
	1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 実施している	4	6.0	10	18.5	10	15.9	9	25.7	33	15.1
2 実施予定	0	0.0	3	5.6	3	4.8	0	0.0	6	2.7
3 検討中	7	10.4	7	13.0	10	15.9	6	17.1	30	13.7
4 予定なし	40	59.7	28	51.9	35	55.6	20	57.1	123	56.2
5 無回答	16	23.9	6	11.1	5	7.9	0	0.0	27	12.3
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



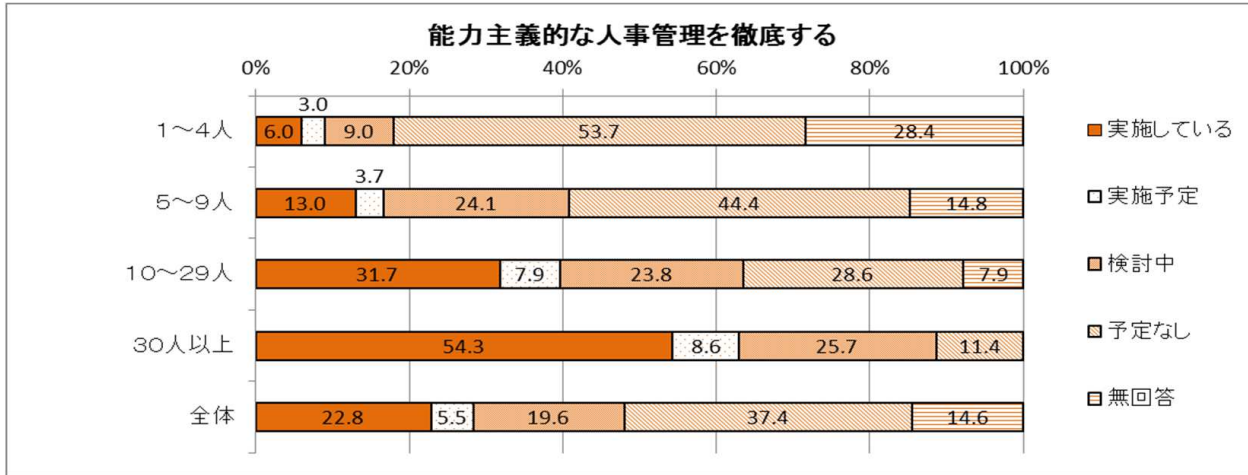
② 女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備を充実させる

	規模別								全体	
	1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 実施している	7	10.4	19	35.2	29	46.0	22	62.9	77	35.2
2 実施予定	0	0.0	1	1.9	1	1.6	2	5.7	4	1.8
3 検討中	3	4.5	7	13.0	11	17.5	6	17.1	27	12.3
4 予定なし	40	59.7	24	44.4	19	30.2	5	14.3	88	40.2
5 無回答	17	25.4	3	5.6	3	4.8	0	0.0	23	10.5
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



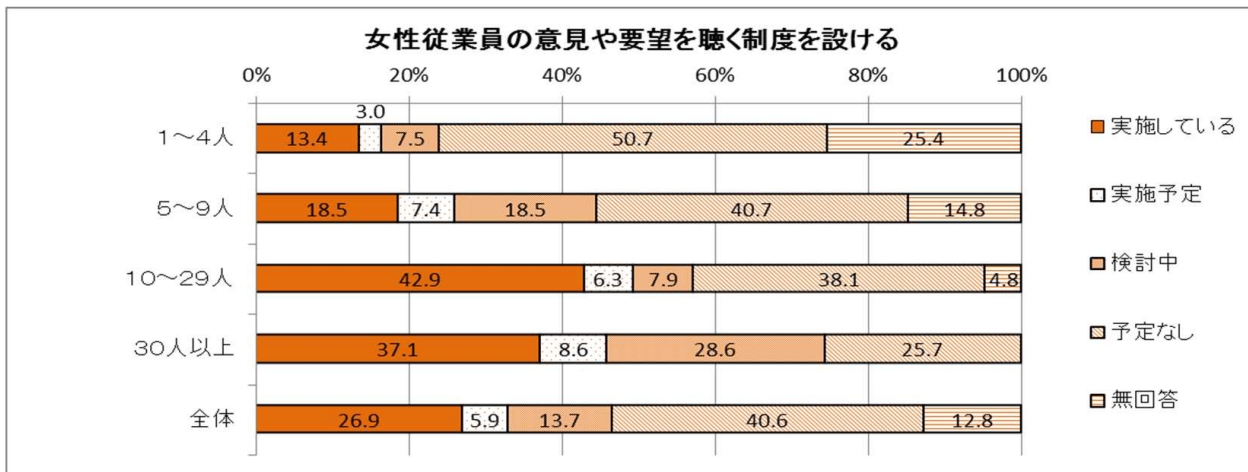
③ 能力主義的な人事管理を徹底する

	規模別								全体	
	1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 実施している	4	6.0	7	13.0	20	31.7	19	54.3	50	22.8
2 実施予定	2	3.0	2	3.7	5	7.9	3	8.6	12	5.5
3 検討中	6	9.0	13	24.1	15	23.8	9	25.7	43	19.6
4 予定なし	36	53.7	24	44.4	18	28.6	4	11.4	82	37.4
5 無回答	19	28.4	8	14.8	5	7.9	0	0.0	32	14.6
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



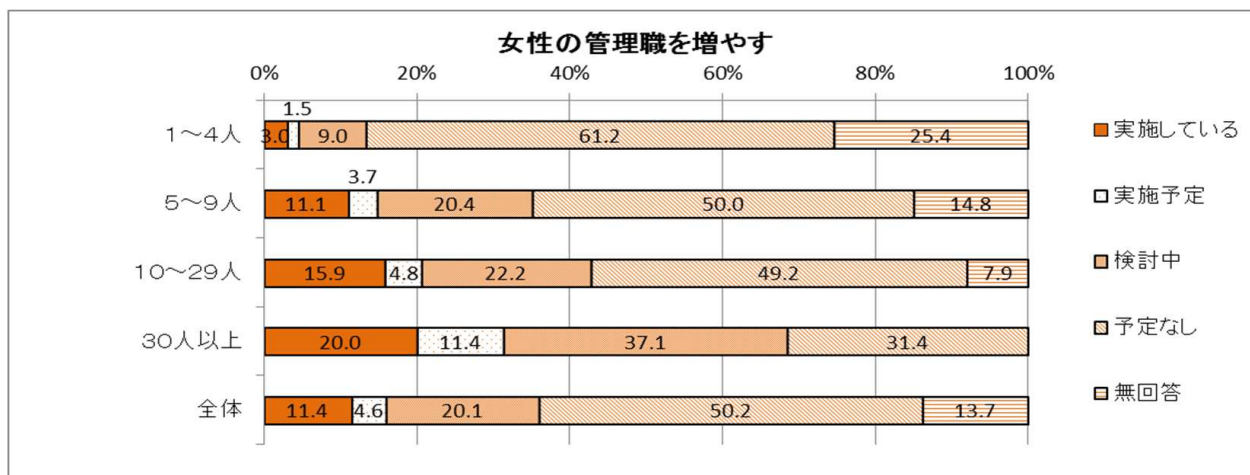
④ 女性従業員の意見や要望を聴く制度を設ける

	規模別								全体	
	1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 実施している	9	13.4	10	18.5	27	42.9	13	37.1	59	26.9
2 実施予定	2	3.0	4	7.4	4	6.3	3	8.6	13	5.9
3 検討中	5	7.5	10	18.5	5	7.9	10	28.6	30	13.7
4 予定なし	34	50.7	22	40.7	24	38.1	9	25.7	89	40.6
5 無回答	17	25.4	8	14.8	3	4.8	0	0.0	28	12.8
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



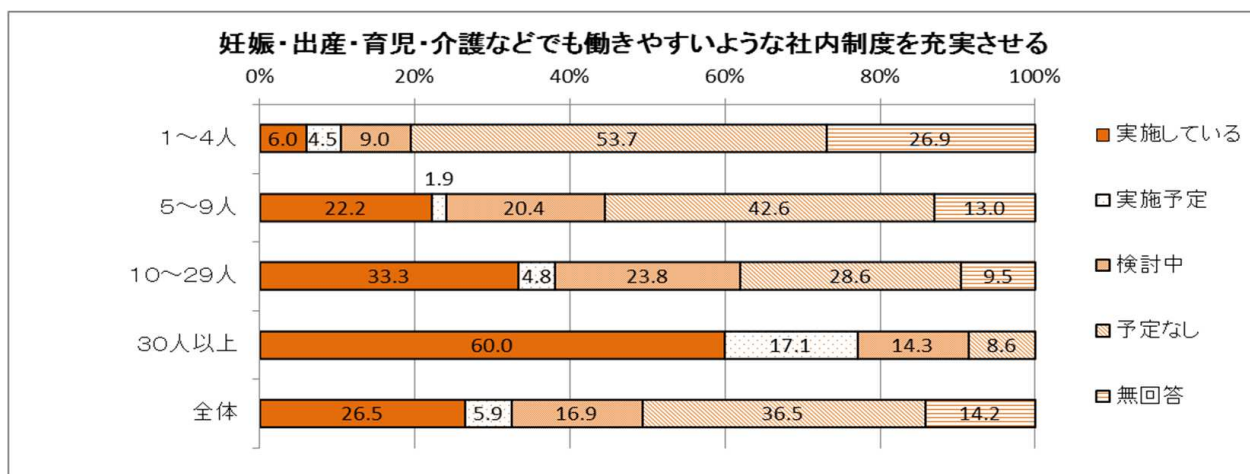
⑤ 女性の管理職を増やす

	規模別								全体	
	1~4人		5~9人		10~29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 実施している	2	3.0	6	11.1	10	15.9	7	20.0	25	11.4
2 実施予定	1	1.5	2	3.7	3	4.8	4	11.4	10	4.6
3 検討中	6	9.0	11	20.4	14	22.2	13	37.1	44	20.1
4 予定なし	41	61.2	27	50.0	31	49.2	11	31.4	110	50.2
5 無回答	17	25.4	8	14.8	5	7.9	0	0.0	30	13.7
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



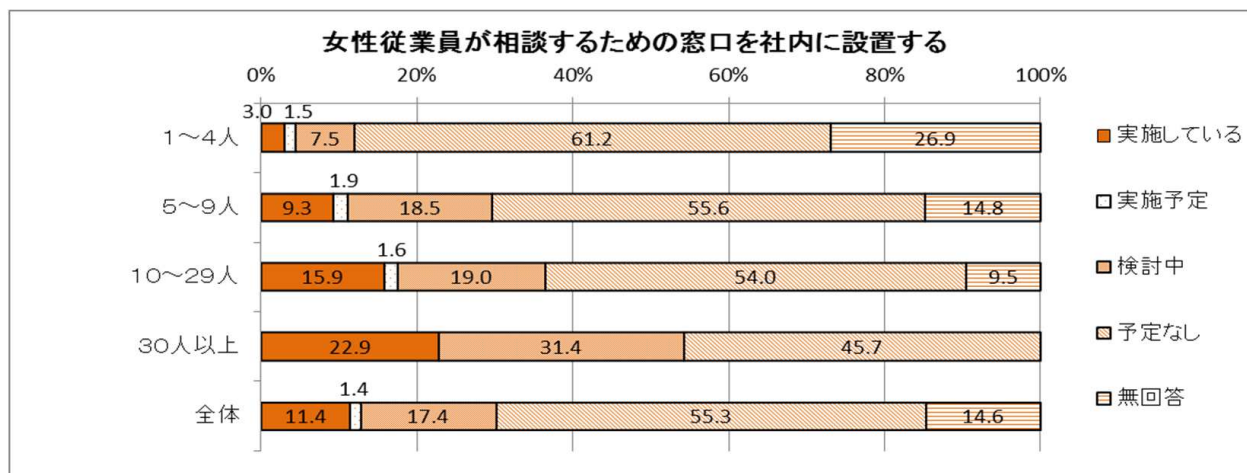
⑥ 妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させる

	規模別								全体	
	1~4人		5~9人		10~29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 実施している	4	6.0	12	22.2	21	33.3	21	60.0	58	26.5
2 実施予定	3	4.5	1	1.9	3	4.8	6	17.1	13	5.9
3 検討中	6	9.0	11	20.4	15	23.8	5	14.3	37	16.9
4 予定なし	36	53.7	23	42.6	18	28.6	3	8.6	80	36.5
5 無回答	18	26.9	7	13.0	6	9.5	0	0.0	31	14.2
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



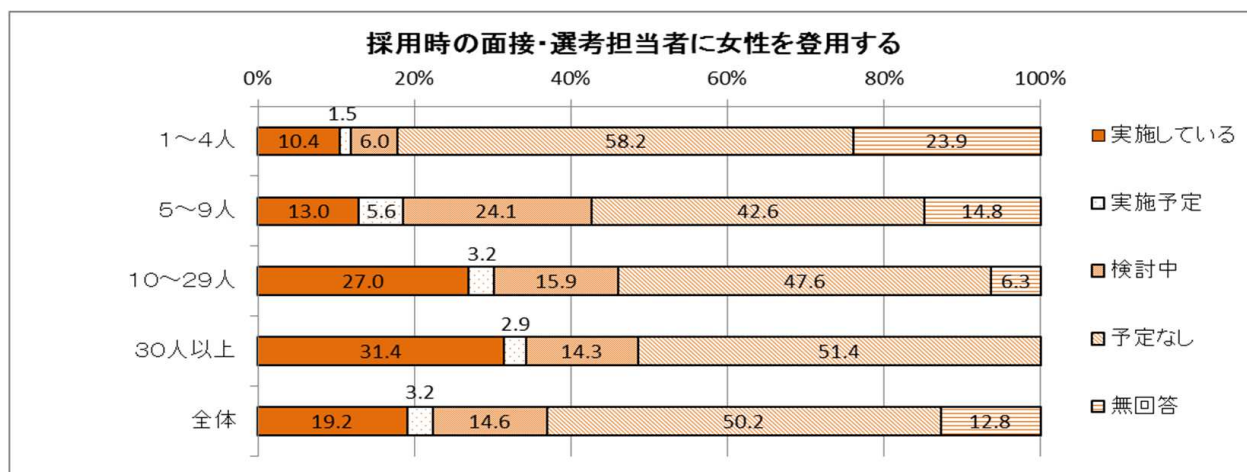
⑦ 女性従業員が相談するための窓口を社内に設置する

	規模別								全体	
	1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 実施している	2	3.0	5	9.3	10	15.9	8	22.9	25	11.4
2 実施予定	1	1.5	1	1.9	1	1.6	0	0.0	3	1.4
3 検討中	5	7.5	10	18.5	12	19.0	11	31.4	38	17.4
4 予定なし	41	61.2	30	55.6	34	54.0	16	45.7	121	55.3
5 無回答	18	26.9	8	14.8	6	9.5	0	0.0	32	14.6
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



⑧ 採用時の面接・選考担当者に女性を登用する

	規模別								全体	
	1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 実施している	7	10.4	7	13.0	17	27.0	11	31.4	42	19.2
2 実施予定	1	1.5	3	5.6	2	3.2	1	2.9	7	3.2
3 検討中	4	6.0	13	24.1	10	15.9	5	14.3	32	14.6
4 予定なし	39	58.2	23	42.6	30	47.6	18	51.4	110	50.2
5 無回答	16	23.9	8	14.8	4	6.3	0	0.0	28	12.8
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



女性従業員が働く環境について、全体では、実施しているものとして、「女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備を充実させる」と回答した事業所が35.2%と最も多く、次に、「女性従業員の意見や要望を聴く制度を設ける」(26.9%)、「妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させる」(26.5%)であった。

規模別を見ると、実施しているものとして、1～4人では、「女性従業員の意見や要望を聴く制度を設ける」、5～9人、10～29人、30人以上では、「女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備を充実させる」が、それぞれ最も多くなっている。

なお、従業員規模が大きいほど、「実施している」との回答が多い傾向にある。

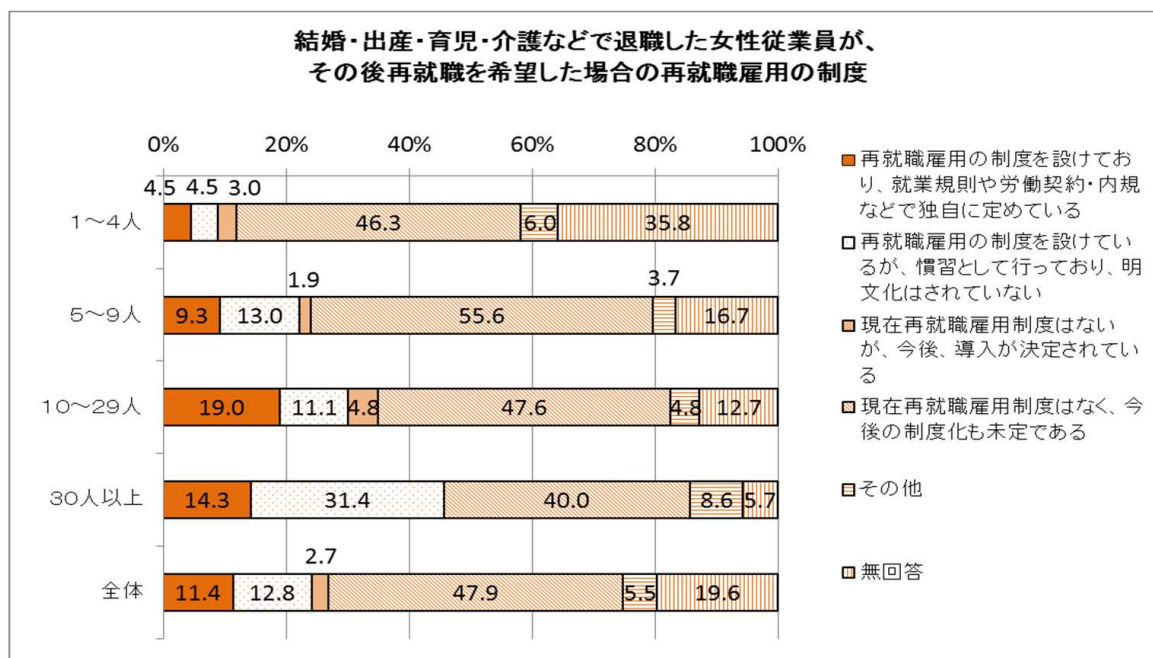
問7 貴事業所では、結婚・出産・育児・介護などで退職した女性従業員が、その後再就職を希望した場合について、再就職雇用の制度を設けていますか。

全体では「現在再就職雇用制度はなく、今後の制度化も未定である」が約5割

		規模別								全体	
		1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
		件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1	再就職雇用の制度を設けており、就業規則や労働契約・内規などで独自に定めている	3	4.5	5	9.3	12	19.0	5	14.3	25	11.4
2	再就職雇用の制度を設けているが、慣習として行っており、明文化はされていない	3	4.5	7	13.0	7	11.1	11	31.4	28	12.8
3	現在再就職雇用制度はないが、今後、導入が決定されている	2	3.0	1	1.9	3	4.8	0	0.0	6	2.7
4	現在再就職雇用制度はなく、今後の制度化も未定である	31	46.3	30	55.6	30	47.6	14	40.0	105	47.9
5	その他	4	6.0	2	3.7	3	4.8	3	8.6	12	5.5
6	無回答	24	35.8	9	16.7	8	12.7	2	5.7	43	19.6
合計		67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0

その他

- ・今まで該当者がいないため制度を設けていない。今後該当者があれば、導入も考える
- ・個人タクシーの為、該当するものがない
- ・再就職制度はないが、再就職禁止でもないのので、本人の希望と当社のニーズが合えば再就職は可能である
- ・制度はないが、希望があれば受入する。現在1名、8月1日に正規従業員に
- ・現在、当事業所で労働する女性従業員はパート雇用のため、この設問には該当するものがないと思われる
- ・パートタイマーは「1」にある内規で定めている。正社員は再就職雇用を行った事例はあるが、制度化していない。
- ・いずれも性別で限定はしていない
- ・再就職希望はない
- ・事例なし
- ・特になし
- ・制度として設けていませんが、再雇用しています
- ・女性は無
- ・制度として、特に設けてはいないが、職務経験者として積極的に受け入れ検討を行います



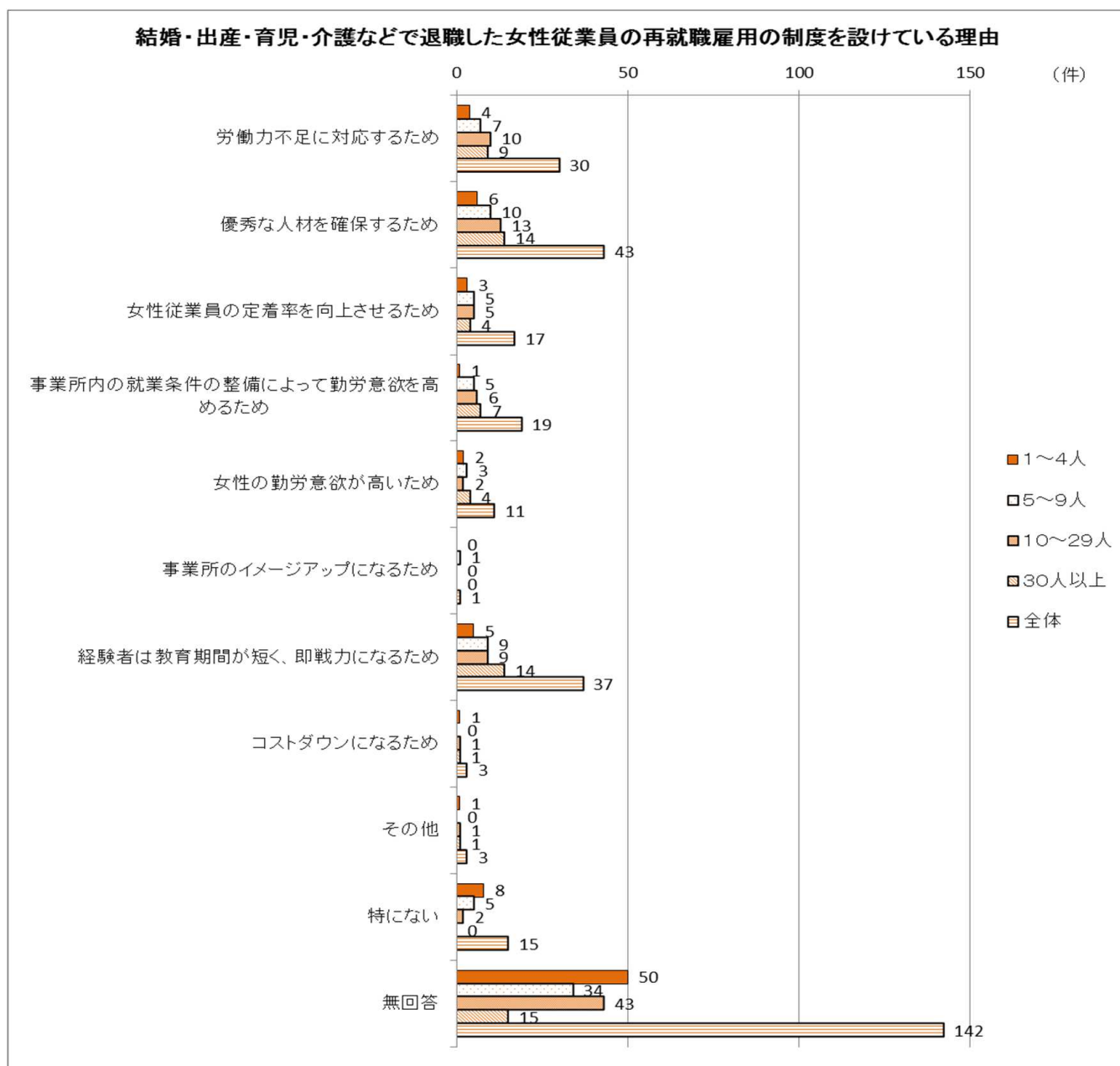
再就職雇用の制度について、全体では「現在再就職雇用制度はなく、今後の制度化も未定である」と回答した事業所が47.9%と最も多く、次いで、「再就職雇用の制度を設けているが、慣習として行っており、明文化はされていない」(12.8%)、「再就職雇用の制度を設けており、就業規則や労働契約・内規などで独自に定めている」(11.4%)となっている。

規模別では、いずれの規模においても「現在再就職雇用制度はなく、今後の制度化も未定である」との回答が最も多かったものの、規模が大きくなるほど再就職雇用制度を設けており、「就業規則や労働契約・内規などで独自に定めている」「慣習として行っており、明文化はされていない」を合わせた回答は、1～4人は9.0%に対し、30人以上では、45.7%となっている。

問8 貴事業所で、結婚・出産・育児・介護などで退職した女性従業員の再就職雇用の制度を設けている理由は何ですか。
(複数回答可)

全体では「優秀な人材を確保するため」・「経験者は教育期間が短く、即戦力になるため」が多い
(件数)

	規模別				全体
	1~4人	5~9人	10~29人	30人以上	
1 労働力不足に対応するため	4	7	10	9	30
2 優秀な人材を確保するため	6	10	13	14	43
3 女性従業員の定着率を向上させるため	3	5	5	4	17
4 事業所内の就業条件の整備によって勤労意欲を高めるため	1	5	6	7	19
5 女性の勤労意欲が高いため	2	3	2	4	11
6 事業所のイメージアップになるため	0	1	0	0	1
7 経験者は教育期間が短く、即戦力になるため	5	9	9	14	37
8 コストダウンになるため	1	0	1	1	3
9 その他	1	0	1	1	3
10 特にない	8	5	2	0	15
11 無回答	50	34	43	15	142
合計	81	79	92	69	321



再就職雇用の制度を設けている理由について、全体では、「優秀な人材を確保するため」と回答した事業所が43件と最も多く、次いで、「経験者は教育期間が短く、即戦力になるため」(37件)、「労働力不足に対応するため」(30件)となっている。

規模別を見ると、1人~4人では、「特にない」、5~9人、10人~29人では、「優秀な人材を確保するため」、30人以上では「優秀な人材を確保するため」と「経験者は雇用期間が短く即戦力になるため」がそれぞれ最も多くなっている。

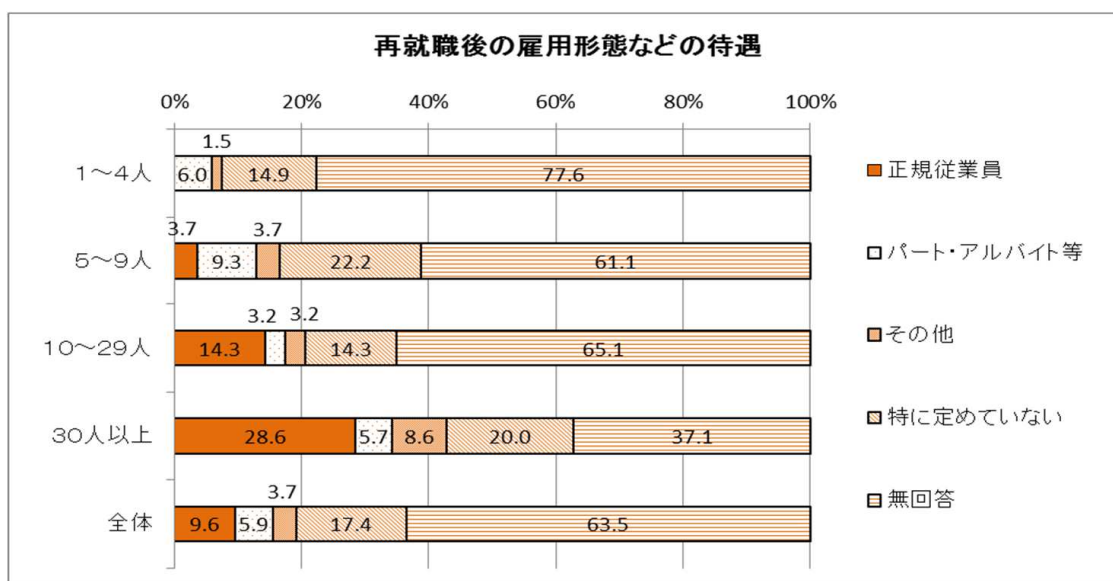
問9 再就職後の雇用形態などの待遇はどうなりますか。

全体では「特に定めていない」が約2割

	規模別								全体	
	1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 正規従業員	0	0.0	2	3.7	9	14.3	10	28.6	21	9.6
2 パート・アルバイト等	4	6.0	5	9.3	2	3.2	2	5.7	13	5.9
3 その他	1	1.5	2	3.7	2	3.2	3	8.6	8	3.7
4 特に定めていない	10	14.9	12	22.2	9	14.3	7	20.0	38	17.4
5 無回答	52	77.6	33	61.1	41	65.1	13	37.1	139	63.5
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0

その他

- ・前職と同じ
- ・パートが主だが、職員登用制度有り
- ・現在、当事業所で労働する女性従業員はパート雇用のため、この設問には該当するものがないと思われる
- ・問7で明記したパートタイマーについては、パートタイマーとして雇用
- ・場合によっては正規雇用有
- ・本人の意思を優先している
- ・パート採用から正規従業員への登用へ



再就職雇用の雇用形態について、全体では、「特に定めていない」と回答した事業所が17.4%と最も多く、次いで、「正規従業員」(9.6%)、「パート・アルバイト等」(5.9%)となっている。

規模別を見ると、1～4人、5～9人では、「特に定めていない」、10～29人では、「正規従業員」と「特に定めていない」、30人以上では、「正規従業員」がそれぞれ最も多くなっている。なお、規模が大きくなるほど、「正規従業員」が多い。

3 育児・介護休業制度

問10 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「育児休業制度」「介護休業制度」の取組についておたずねします。

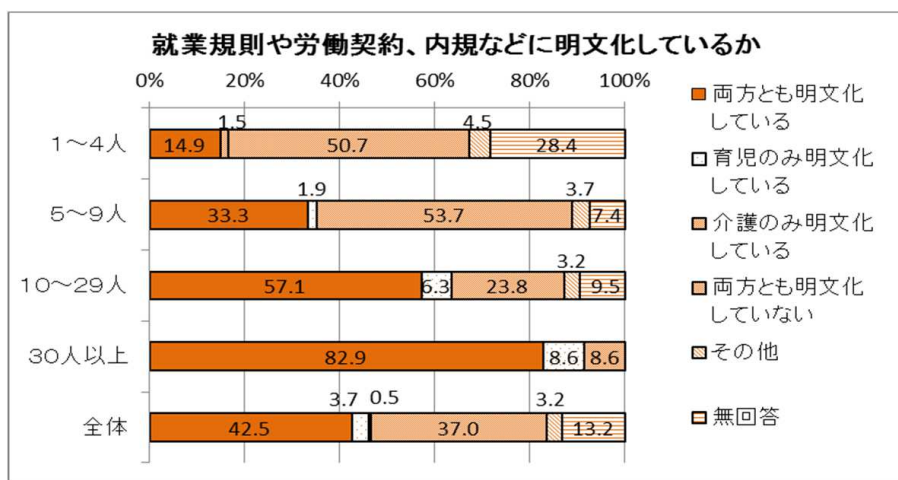
全体では「両方とも明文化している」が約4割

① 就業規則や労働契約、内規などに明文化していますか。

	規模別								全体	
	1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 両方とも明文化している	10	14.9	18	33.3	36	57.1	29	82.9	93	42.5
2 育児のみ明文化している	0	0.0	1	1.9	4	6.3	3	8.6	8	3.7
3 介護のみ明文化している	1	1.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.5
4 両方とも明文化していない	34	50.7	29	53.7	15	23.8	3	8.6	81	37.0
5 その他	3	4.5	2	3.7	2	3.2	0	0.0	7	3.2
6 無回答	19	28.4	4	7.4	6	9.5	0	0.0	29	13.2
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0

その他

- ・女性の従業員は事務の仕事しかしてないし、家族でしているので
- ・現在夫婦だけなので特に考えてません
- ・少人数の為、該当者なし
- ・実例がまだない為、明文化していない
- ・わからない

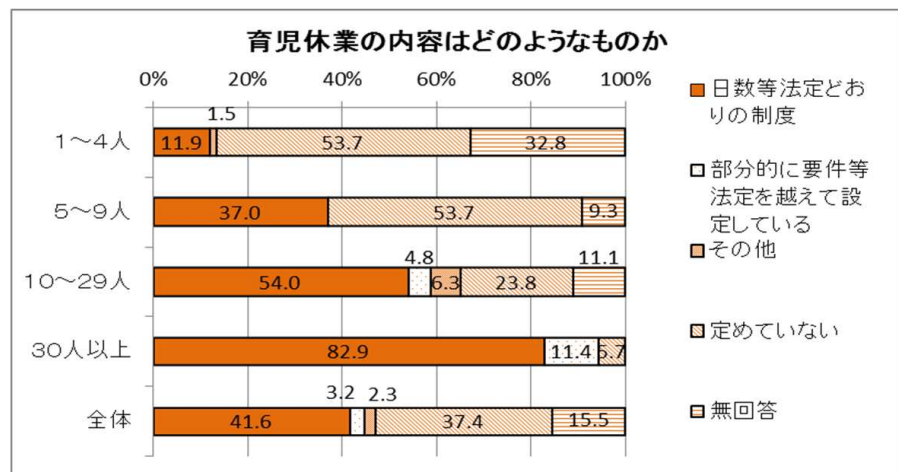


② 育児休業の内容はどのようなものですか。

	規模別								全体	
	1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 日数等法定どおりの制度	8	11.9	20	37.0	34	54.0	29	82.9	91	41.6
2 部分的に要件等法定を越えて設定している	0	0.0	0	0.0	3	4.8	4	11.4	7	3.2
3 その他	1	1.5	0	0.0	4	6.3	0	0.0	5	2.3
4 定めていない	36	53.7	29	53.7	15	23.8	2	5.7	82	37.4
5 無回答	22	32.8	5	9.3	7	11.1	0	0.0	34	15.5
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0

その他

- ・「慣らし保育のため育児休業」の設定があります
- ・1日の就業時間を60分短縮
- ・H12年度から変えていないまま、日数等法定
- ・現状その様な状態になっていないため
- ・育児している職員なし

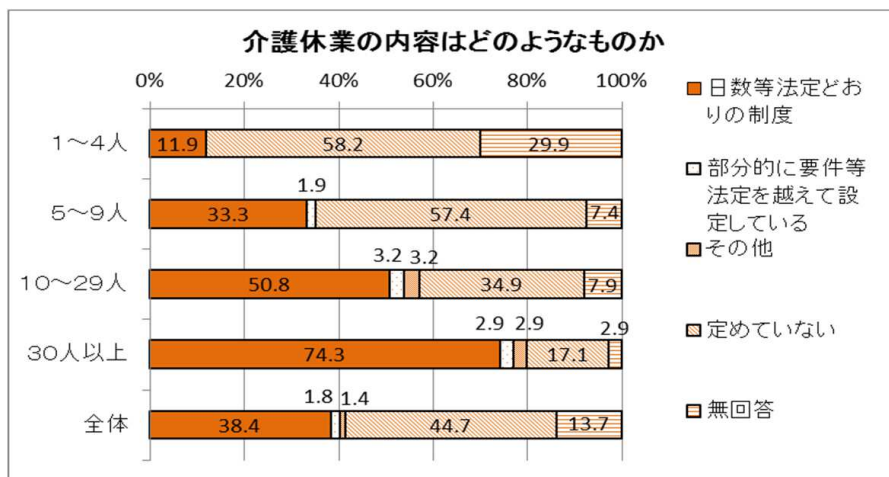


③ 介護休業の内容はどのようなものですか。

	規模別								全体	
	1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 日数等法定どおりの制度	8	11.9	18	33.3	32	50.8	26	74.3	84	38.4
2 部分的に要件等法定を越えて設定している	0	0.0	1	1.9	2	3.2	1	2.9	4	1.8
3 その他	0	0.0	0	0.0	2	3.2	1	2.9	3	1.4
4 定めていない	39	58.2	31	57.4	22	34.9	6	17.1	98	44.7
5 無回答	20	29.9	4	7.4	5	7.9	1	2.9	30	13.7
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0

その他

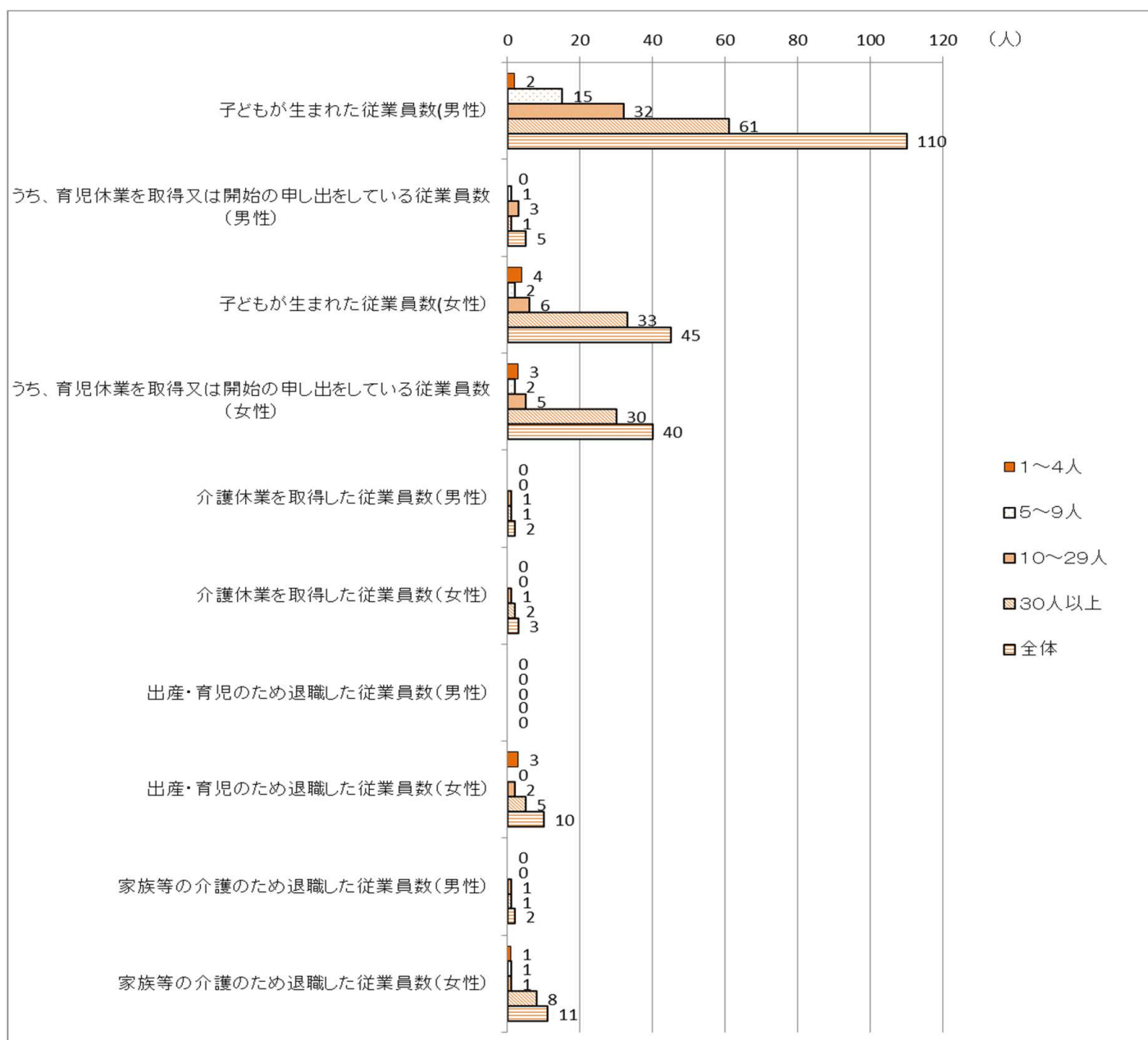
- ・時間外労働をさせない
- ・対象家族1人につき、通算93日間
- ・H12年度から変えていないまま、日数等法定
- ・介護している職員なし



④ 過去2年(平成28年4月～平成30年3月)の間で、下欄の従業員の人数についておたずねします。

(人数)

	規模別								全体	
	1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1 子どもが生まれた従業員数	2	4	15	2	32	6	61	33	110	45
2 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	0	3	1	2	3	5	1	30	5	40
3 介護休業を取得した従業員	0	0	0	0	1	1	1	2	2	3
4 出産・育児のため退職した従業員数	0	3	0	0	0	2	0	5	0	10
5 家族等の介護のため退職した従業員数	0	1	0	1	1	1	1	8	2	11



「育児休業制度」「介護休業制度」の取組について、全体では、①就業規則や労働契約、内規などに明文化しているかどうかについては、「両方とも明文化している」が42.5%と最も多い。②育児休業の内容については、「日数等法定どおりの制度」が41.6%と最も多い。③介護休業の内容については、「定めていない」が44.7%と最も多い。

④過去2年(平成28年4月～平成30年3月)の間で、子どもが生まれた従業員数は、男性が110人、女性が45人、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は、男性5人、女性40人となっている。介護休業を取得した従業員数は、男性2人、女性3人、出産・育児のために退職した従業員数は、男性0人、女性10人、介護のために退職した従業員数は、男性2人、女性11人となっている。

規模別を見ると、①就業規則や労働契約、内規などに明文化しているかどうかについて、従業員規模が大きい事業所ほど「両方とも明文化している」との回答が多く、30人以上の事業所では82.9%となっている。

②育児休業の内容、③介護休業の内容についても、規模が大きくなるほど「定めていない」との回答が少ない。

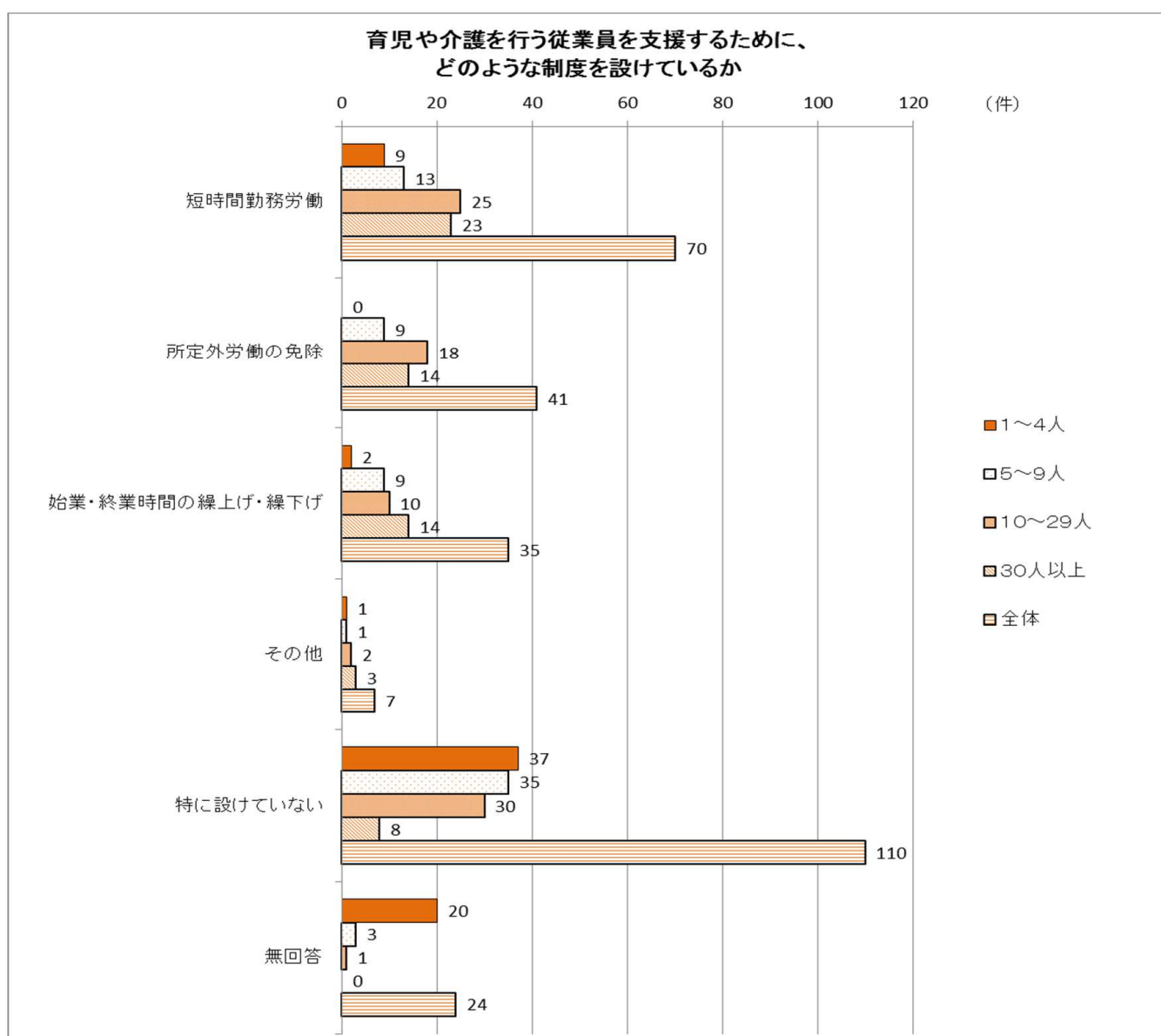
問11 貴事業所では育児や介護を行う従業員を支援するために、どのような制度を設けていますか。(複数回答可)

全体では「特に設けていない」が多い

	規模別				全体
	1～4人	5～9人	10～29人	30人以上	
1 短時間勤務労働	9	13	25	23	70
2 所定外労働の免除	0	9	18	14	41
3 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	2	9	10	14	35
4 その他	1	1	2	3	7
5 特に設けていない	37	35	30	8	110
6 無回答	20	3	1	0	24
合計	69	70	86	62	287

その他

- ・深夜に就業させない
- ・休日(シフト)の優先選択
- ・1日2回(各30分)の育児時間を与える
- ・有給のフル活用
- ・有給拡張など、ケースバイケース
- ・年次有給休暇の保存制度



育児や介護を行う従業員を支援するための制度について、全体では「特に設けていない」が110件と最も多くなっている。制度を設けているものでは、「短時間勤務労働」が70件と最も多く、次いで、「所定外労働の免除」(41件)、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」(35件)となっている。

規模別では、1～4人、5～9人、10～29人でほぼ同様の傾向がみられるが、30人以上の事業所では、「短時間勤務労働」(23件)、「所定外労働の免除」(14件)、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」(14件)と回答した件数が、いずれも「特に設けていない」(8件)と回答した件数を上回っている。

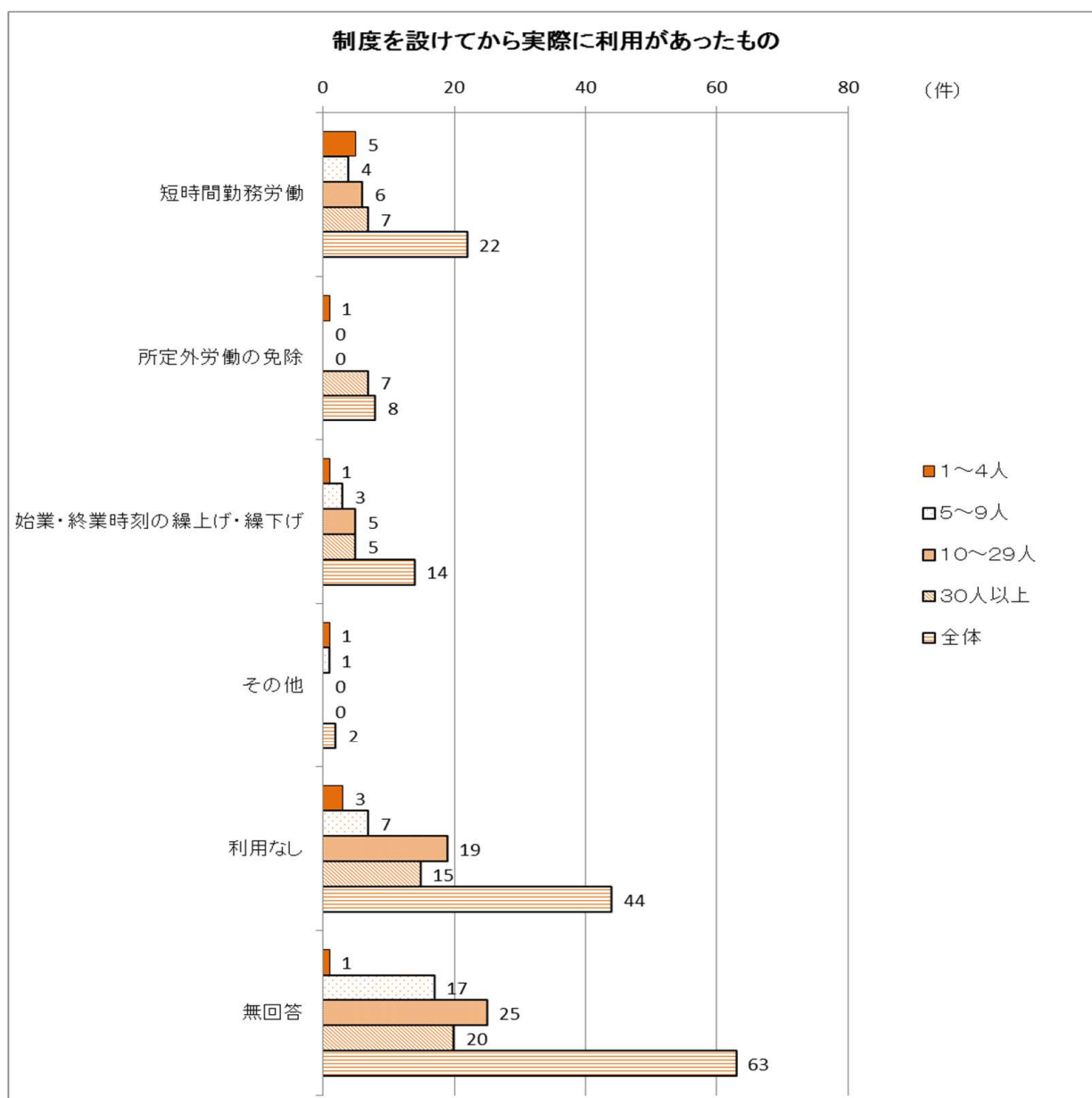
問12 問11で1から4に○をつけた制度のうち、制度を設けてから実際に利用があったもの全てに○をつけてください。
(複数回答可)

全体では「短時間勤務労働」の利用が多い

	規模別				全体
	1~4人	5~9人	10~29人	30人以上	
1 短時間勤務労働	5	4	6	7	22
2 所定外労働の免除	1	0	0	7	8
3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	3	5	5	14
4 その他	1	1	0	0	2
5 利用なし	3	7	19	15	44
6 無回答	1	17	25	20	63
合計	12	32	55	54	153

その他

- ・深夜に就業させない
- ・有給拡張など、ケースバイケース



問11の1から4に○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については、全体では「短時間勤務労働」が22件と最も多く、次いで、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(14件)、「所定外労働の免除」(8件)となっている。なお、「利用なし」は44件となっている。

規模別では、いずれの規模においても、「利用なし」が最も多く、実際に利用があったものについては、1~4人、5~9人、10~29人では、「短時間勤務労働」、30人以上では、「短時間勤務労働」と「所定外労働の免除」がそれぞれ最も多くなっている。

問13 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。
(複数回答可)

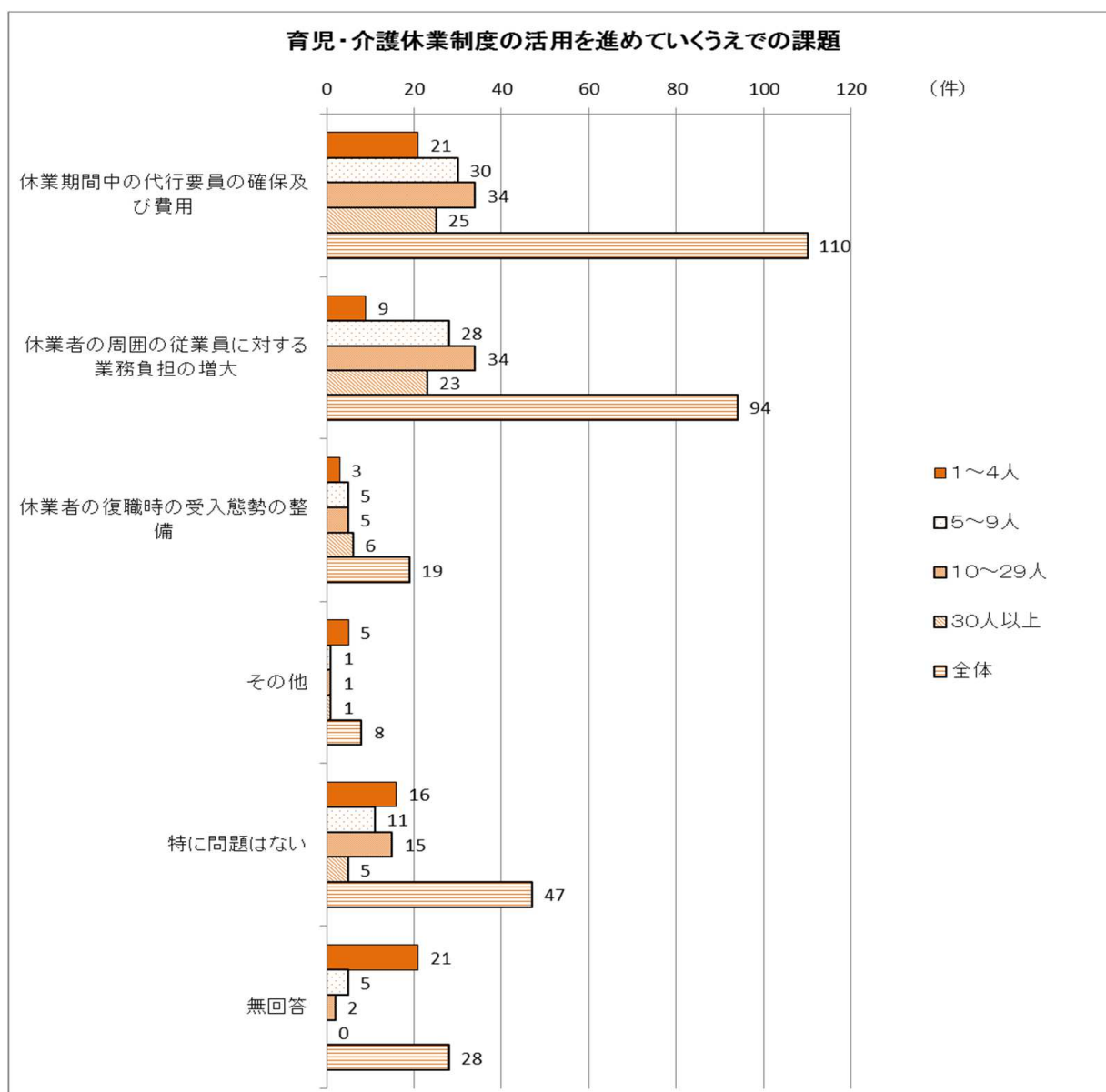
全ての規模で「休業期間中の代行要員の確保及び費用」の課題が多い

(件数)

	規模別				全体
	1～4人	5～9人	10～29人	30人以上	
1 休業期間中の代行要員の確保及び費用	21	30	34	25	110
2 休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大	9	28	34	23	94
3 休業者の復職時の受入態勢の整備	3	5	5	6	19
4 その他	5	1	1	1	8
5 特に問題はない	16	11	15	5	47
6 無回答	21	5	2	0	28
合計	75	80	91	60	306

その他

- ・規模が小さすぎて活用は無理
- ・考えてない
- ・学生アルバイトのみなので必要なし
- ・利用なし



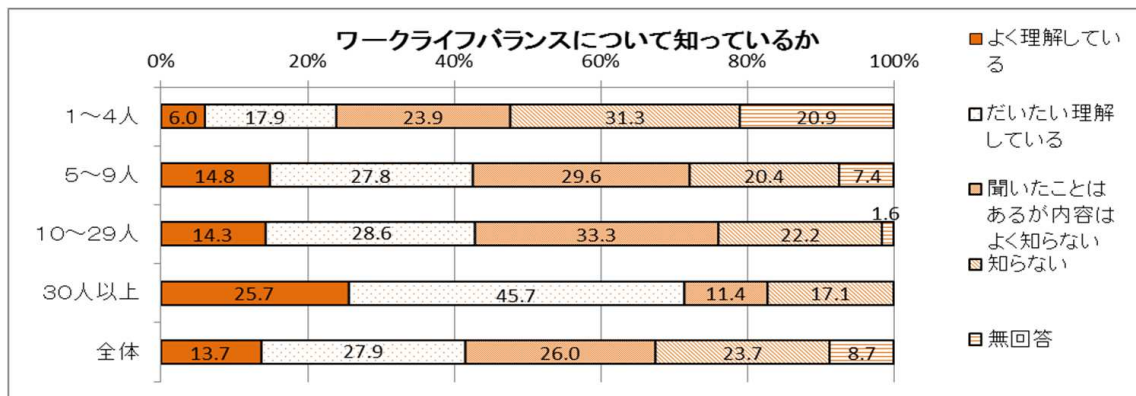
育児・介護休業制度の活用を進めていくうえでの課題については、全体では「休業期間中の代行要員の確保及び費用」が110件と最も多く、次いで、「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」(94件)、「特に問題はない」(47件)となっている。規模別では、いずれの規模においてもほぼ同様の傾向が見られる。

4 ワーク・ライフ・バランス

問14 ワーク・ライフ・バランスを知っていますか。

全体では「だいたい理解している」が約3割

	規模別								全体	
	1~4人		5~9人		10~29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 よく理解している	4	6.0	8	14.8	9	14.3	9	25.7	30	13.7
2 だいたい理解している	12	17.9	15	27.8	18	28.6	16	45.7	61	27.9
3 聞いたことはあるが内容はよく知らない	16	23.9	16	29.6	21	33.3	4	11.4	57	26.0
4 知らない	21	31.3	11	20.4	14	22.2	6	17.1	52	23.7
5 無回答	14	20.9	4	7.4	1	1.6	0	0.0	19	8.7
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



ワークライフバランスについて、全体では「だいたい理解している」と回答した事業所が27.9%と最も多く、次いで、「聞いたことはあるが内容はよく知らない」(26.0%)、「知らない」(23.7%)となっている。

規模別を見ると、1~4人では「知らない」(31.3%)、5~9人では「聞いたことはあるが内容はよく知らない」(29.6%)、10~29人では「聞いたことがあるが内容はよく知らない」(33.3%)、30人以上では「だいたい理解している」(45.7%)がそれぞれ最も多く、規模が大きくなるほど理解しているとの回答が多くなっている。

問15 ワーク・ライフ・バランスを推進するために、取り組んでいることはありますか。(複数回答可)

全ての規模で「特に取り組んでいない」が多い

	規模別				全体
	1~4人	5~9人	10~29人	30人以上	
1 短時間勤務制度	6	9	5	8	28
2 所定外労働の免除	2	3	10	7	22
3 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	8	10	5	4	27
4 フレックスタイム制度	6	5	1	3	15
5 在宅勤務制度	3	2	1	0	6
6 社内託児施設の設置運営、その他これに準ずる便宜の供与	0	1	1	2	4
7 子ども、家族のための看護休暇制度	1	4	5	5	15
8 資格取得などの自己啓発のための休暇制度	2	5	4	3	14
9 社会貢献のための休暇制度	2	0	4	5	11
10 育児・介護休暇など、休業中の経済的支援	0	3	4	4	11
11 再雇用制度(妊娠、出産、育児、介護等により退職した従業員の再雇用)	2	4	4	6	16
12 その他	1	0	1	1	3
13 特に取り組んでいない	33	25	36	16	110
14 無回答	18	8	5	1	32
合計	84	79	86	65	314

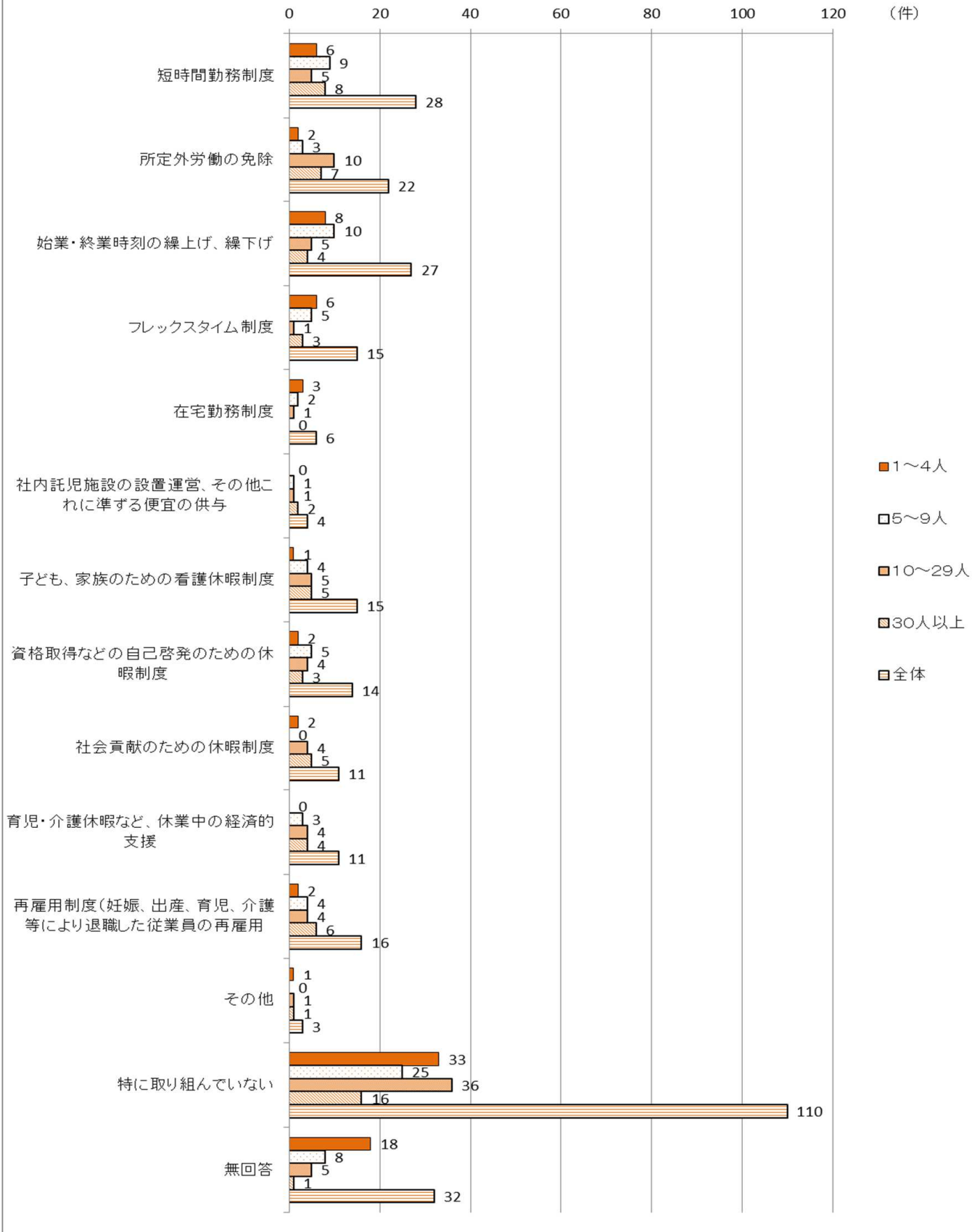
その他

- ・休日取得の便宜
- ・残業ゼロ、休日増加、有給取得
- ・再雇用する人が増え、すぐに業務につけるようになった

事業所で効果を上げている手法

- ・男性従業員の育児目的での休暇取得の推進
- ・サマータイムの導入
- ・現在アンケートにあてはまる職員がおりませんので
- ・時間外労働の削減(定時就業)

ワークライフバランスを推進するための取組



ワークライフバランスを推進するために取り組んでいることについて、全体では「特に取り組んでいない」が110件と最も多くなっている。取り組んでいるものについては、「短時間勤務制度」が28件と最も多く、次いで、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」(27件)、「所定外労働の免除」(22件)となっている。

規模別では、いずれの規模においても、「特に取り組んでいない」が最も多く、取り組んでいるものについては、1~4人、5~9人では「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」、10~29人では「所定外労働の免除」、30人以上では「短時間勤務制度」がそれぞれ最も多くなっている。

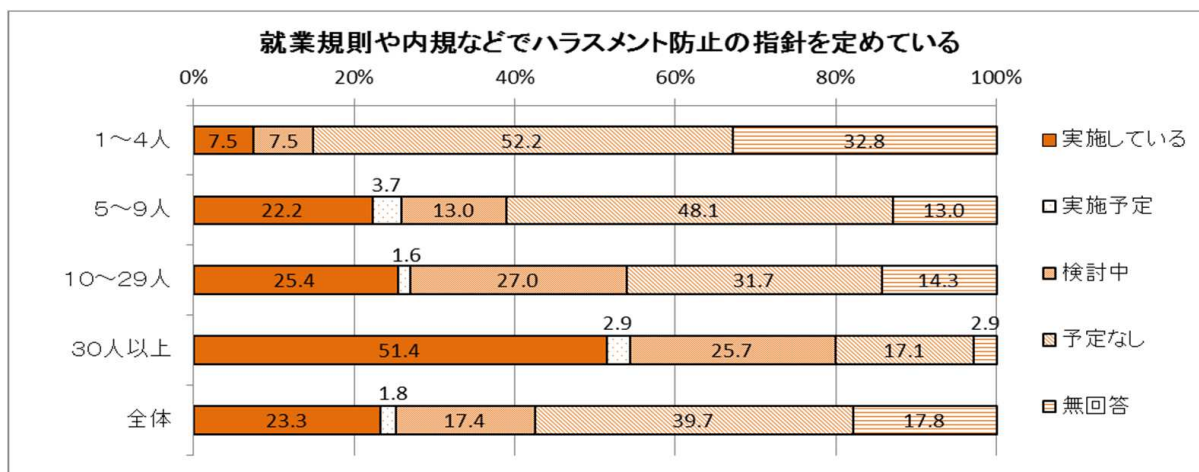
5 ハラスメント

問16 ハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みはありますか。

全体では「常に職場での実態把握に努めている」が約4割

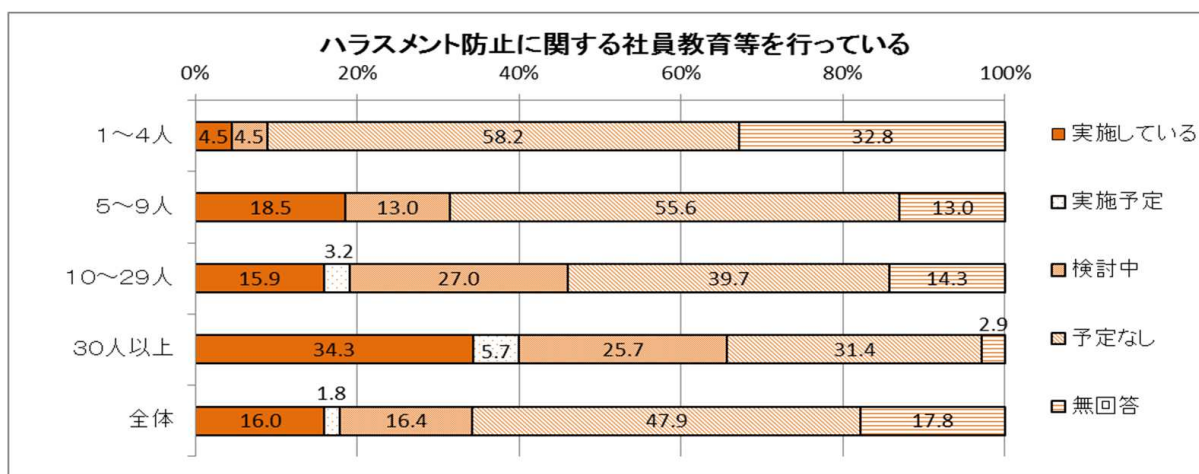
① 就業規則や内規などでハラスメント防止の指針を定めている

	規模別								全体	
	1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 実施している	5	7.5	12	22.2	16	25.4	18	51.4	51	23.3
2 実施予定	0	0.0	2	3.7	1	1.6	1	2.9	4	1.8
3 検討中	5	7.5	7	13.0	17	27.0	9	25.7	38	17.4
4 予定なし	35	52.2	26	48.1	20	31.7	6	17.1	87	39.7
5 無回答	22	32.8	7	13.0	9	14.3	1	2.9	39	17.8
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



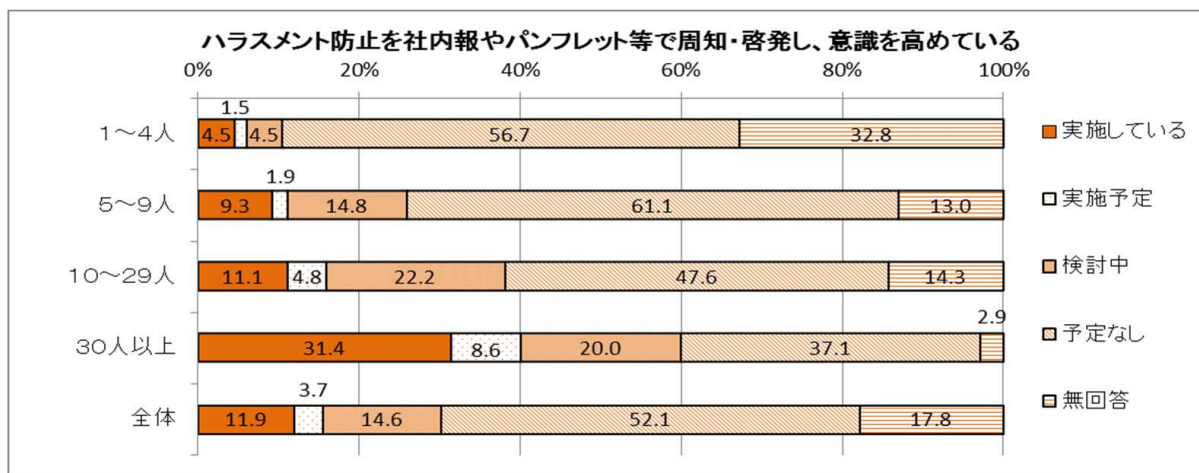
② ハラスメント防止に関する社員教育等を行っている

	規模別								全体	
	1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 実施している	3	4.5	10	18.5	10	15.9	12	34.3	35	16.0
2 実施予定	0	0.0	0	0.0	2	3.2	2	5.7	4	1.8
3 検討中	3	4.5	7	13.0	17	27.0	9	25.7	36	16.4
4 予定なし	39	58.2	30	55.6	25	39.7	11	31.4	105	47.9
5 無回答	22	32.8	7	13.0	9	14.3	1	2.9	39	17.8
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



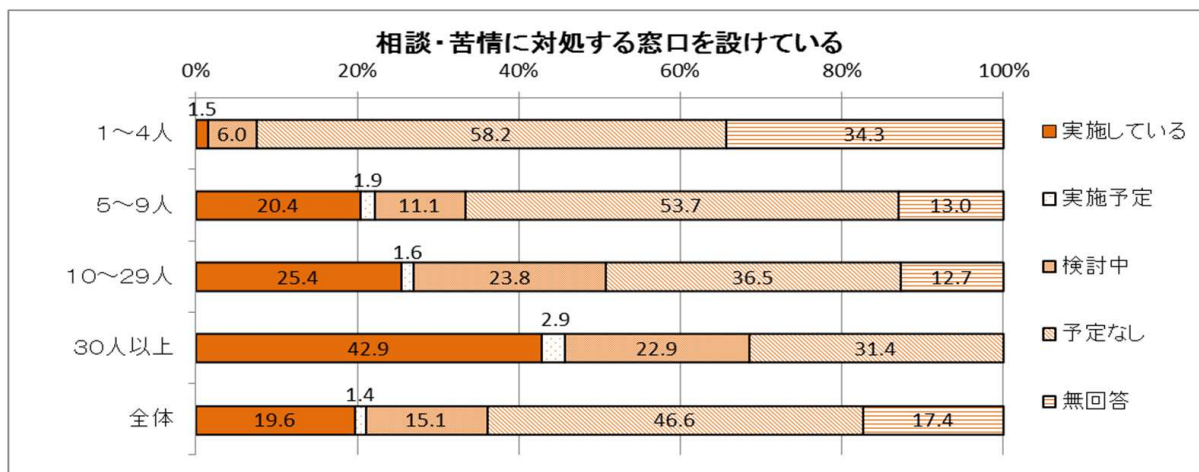
③ ハラスメント防止を社内報やパンフレット等で周知・啓発し、意識を高めている

	規模別								全体	
	1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 実施している	3	4.5	5	9.3	7	11.1	11	31.4	26	11.9
2 実施予定	1	1.5	1	1.9	3	4.8	3	8.6	8	3.7
3 検討中	3	4.5	8	14.8	14	22.2	7	20.0	32	14.6
4 予定なし	38	56.7	33	61.1	30	47.6	13	37.1	114	52.1
5 無回答	22	32.8	7	13.0	9	14.3	1	2.9	39	17.8
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



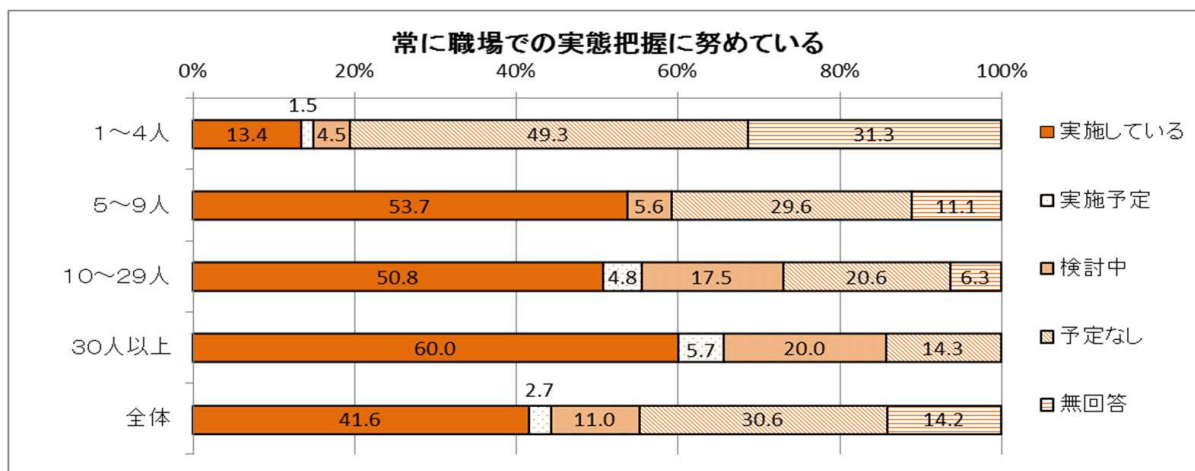
④ 相談・苦情に対処する窓口を設けている

	規模別								全体	
	1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 実施している	1	1.5	11	20.4	16	25.4	15	42.9	43	19.6
2 実施予定	0	0.0	1	1.9	1	1.6	1	2.9	3	1.4
3 検討中	4	6.0	6	11.1	15	23.8	8	22.9	33	15.1
4 予定なし	39	58.2	29	53.7	23	36.5	11	31.4	102	46.6
5 無回答	23	34.3	7	13.0	8	12.7	0	0.0	38	17.4
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



⑤ 常に職場での実態把握に努めている

	規模別								全体	
	1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 実施している	9	13.4	29	53.7	32	50.8	21	60.0	91	41.6
2 実施予定	1	1.5	0	0.0	3	4.8	2	5.7	6	2.7
3 検討中	3	4.5	3	5.6	11	17.5	7	20.0	24	11.0
4 予定なし	33	49.3	16	29.6	13	20.6	5	14.3	67	30.6
5 無回答	21	31.3	6	11.1	4	6.3	0	0.0	31	14.2
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



ハラスメント防止に向けた取り組みについて、全体では①就業規則や内規などでハラスメント防止の指針を定めている、②ハラスメント防止に関する社員教育等を行っている、③ハラスメント防止を社内報やパンフレット等で周知・啓発し、意識を高めている、④相談・苦情に対処する窓口を設けている、の4項目でいずれも「予定なし」が最も多くなっている。⑤常に職場での実態把握に努めているについては、「実施している」が41.6%と最も多くなっている。

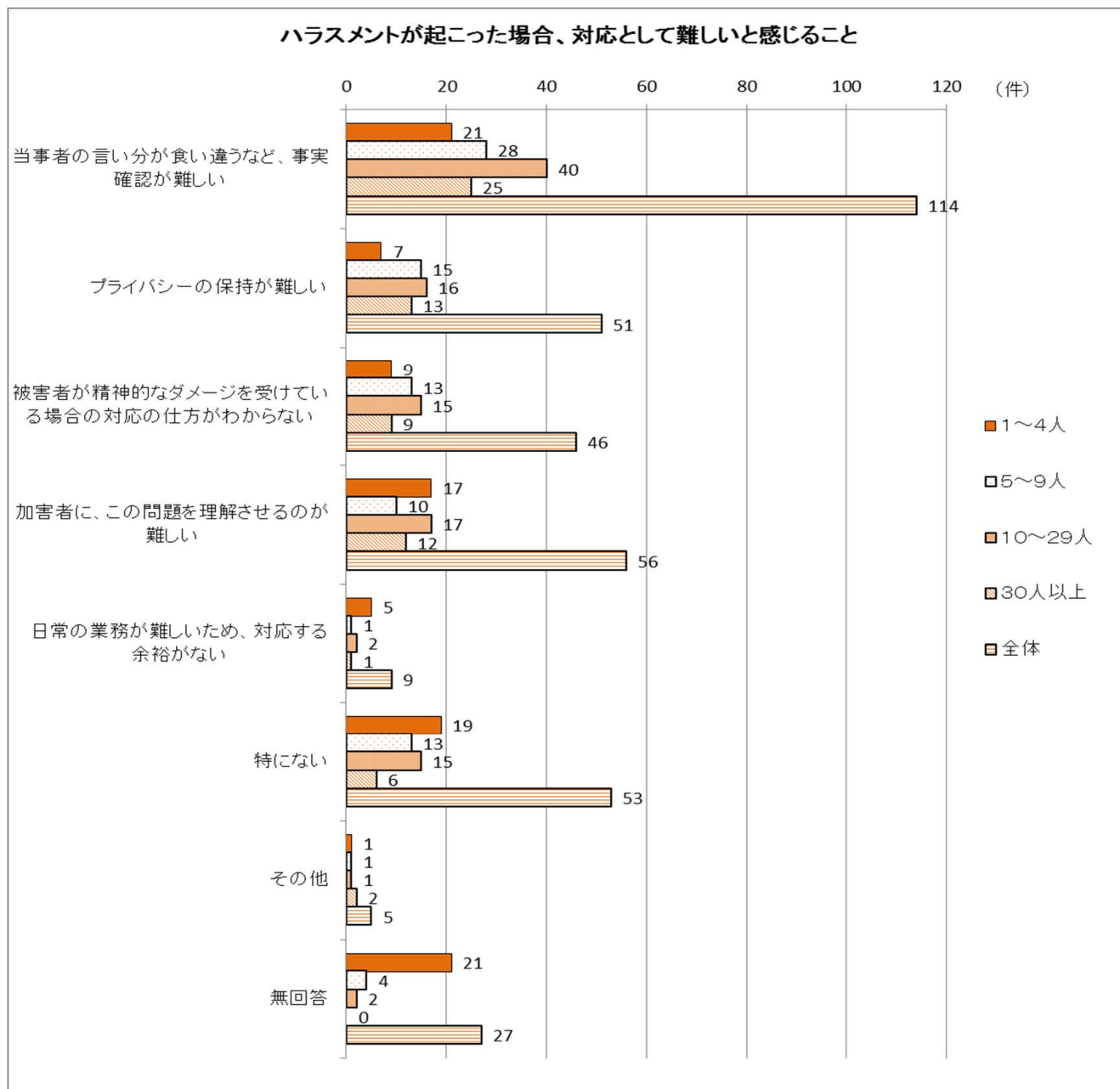
規模別を見ると、すべての項目において、規模が大きいほど「実施している」との回答が多い傾向にあり、⑤常に職場での実態把握に努めている、については、1～4人は13.4%に対し、5～9人、10～29人、30人以上では、いずれも50%を越えている。

問17 ハラスメントが起こった場合、対応として難しいと感じるのはどのようなことですか。(複数回答可)

全ての規模で「当事者の言い分が食い違うなど、事実確認が難しい」が多い

(件数)

	規模別				全体
	1～4人	5～9人	10～29人	30人以上	
1 当事者の言い分が食い違うなど、事実確認が難しい	21	28	40	25	114
2 プライバシーの保持が難しい	7	15	16	13	51
3 被害者が精神的なダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない	9	13	15	9	46
4 加害者に、この問題を理解させるのが難しい	17	10	17	12	56
5 日常の業務が難しいため、対応する余裕がない	5	1	2	1	9
6 特にない	19	13	15	6	53
7 その他	1	1	1	2	5
8 無回答	21	4	2	0	27
合計	100	85	108	68	361



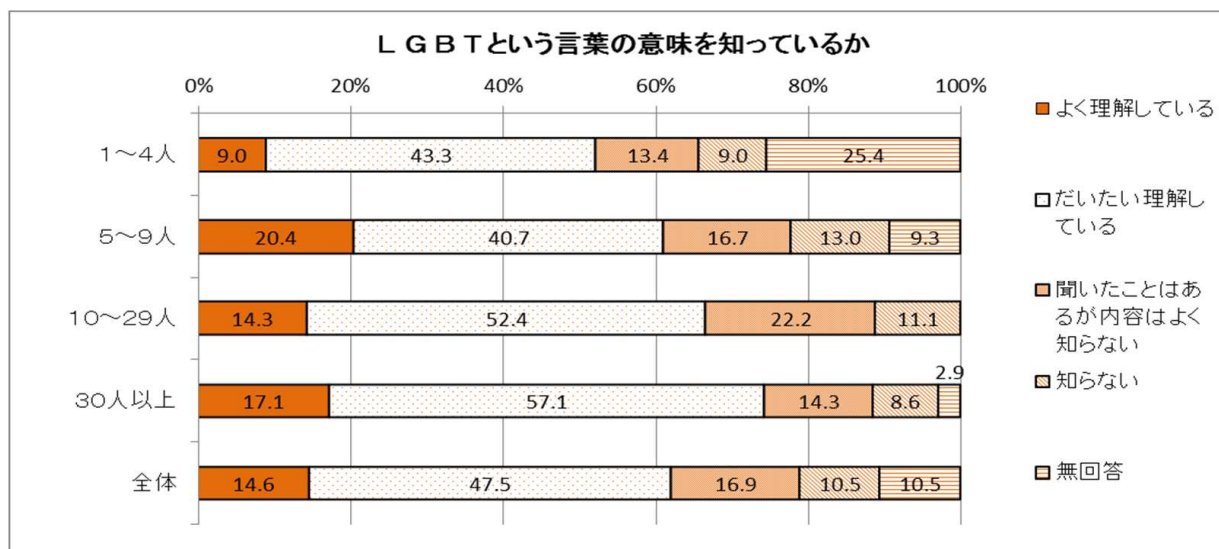
ハラスメントが起こった場合の対応として難しいと感じることについては、全体では「当事者の言い分が食い違うなど、事実確認が難しい」が114件と最も多く、次いで、「加害者に、この問題を理解させるのが難しい」(56件)、「特にない」(53件)となっている。規模別では、いずれの規模においても、「当事者の言い分が食い違うなど、事実確認が難しい」が最も多い。2番目に多いものは、1～4人では、「特にない」、5～9人は、「プライバシーの保持が難しい」、10～29人は、「加害者に、この問題を理解させるのが難しい」、30人以上では、「プライバシーの保持が難しい」となっている。

6 LGBTなどの性的少数者

問18 LGBTという言葉の意味を知っていますか。

全体では「だいたい理解している」が約5割

	規模別								全体	
	1～4人		5～9人		10～29人		30人以上			
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1 よく理解している	6	9.0	11	20.4	9	14.3	6	17.1	32	14.6
2 だいたい理解している	29	43.3	22	40.7	33	52.4	20	57.1	104	47.5
3 聞いたことはあるが内容はよく知らない	9	13.4	9	16.7	14	22.2	5	14.3	37	16.9
4 知らない	6	9.0	7	13.0	7	11.1	3	8.6	23	10.5
5 無回答	17	25.4	5	9.3	0	0.0	1	2.9	23	10.5
合計	67	100.0	54	100.0	63	100.0	35	100.0	219	100.0



LGBTという言葉の意味について、全体では「だいたい理解している」が47.5%と最も多く、次いで、「聞いたことはあるが内容はよく知らない」(16.9%)、「よく理解している」(14.6%)となっている。

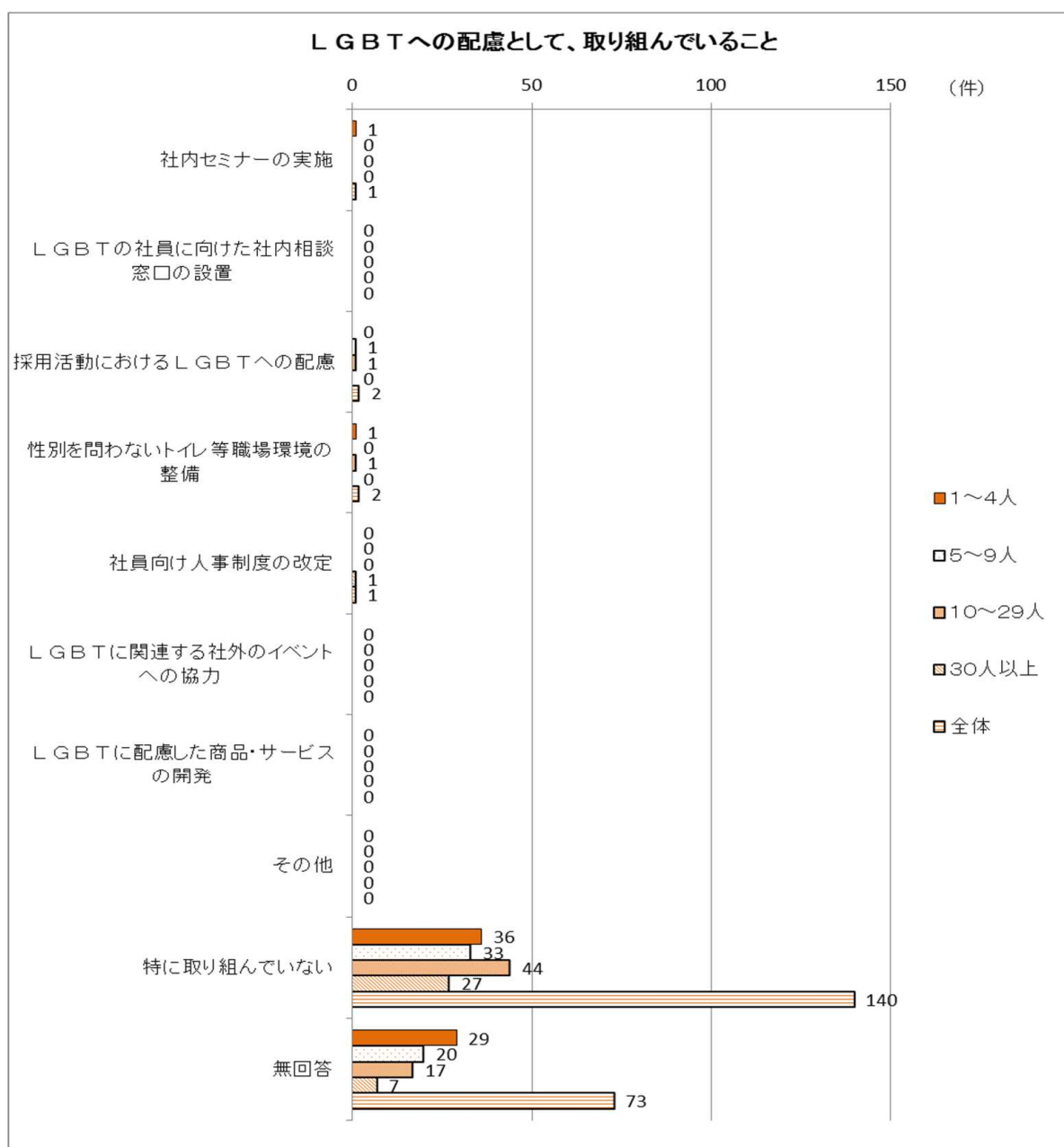
規模別では、いずれの規模においても「だいたい理解している」が最も多い。2番目に多いものは、1～4人、10～29人では、「聞いたことはあるが内容はよく知らない」、5～9人、30人以上の事業所では、「よく理解している」となっている。

問19 LGBTへの配慮として、取り組んでいることはありますか。(複数回答可)

全ての規模で「特に取り組んでいない」が多い

(件数)

	規模別				全体
	1~4人	5~9人	10~29人	30人以上	
1 社内セミナーの実施	1	0	0	0	1
2 LGBTの社員に向けた社内相談窓口の設置	0	0	0	0	0
3 採用活動におけるLGBTへの配慮	0	1	1	0	2
4 性別を問わないトイレ等職場環境の整備	1	0	1	0	2
5 社員向け人事制度の改定	0	0	0	1	1
6 LGBTに関連する社外のイベントへの協力	0	0	0	0	0
7 LGBTに配慮した商品・サービスの開発	0	0	0	0	0
8 その他	0	0	0	0	0
9 特に取り組んでいない	36	33	44	27	140
10 無回答	29	20	17	7	73
合計	67	54	63	35	219



LGBTへの配慮として取り組んでいることについて、全体では「特に取り組んでいない」が140件と最も多くなっている。事業所で行っている取り組みとして、「社内セミナーの実施」(1件)、「採用活動におけるLGBTへの配慮」(2件)、「性別を問わないトイレ等職場環境の整備」(2件)、「社員向け人事制度の改定」(1件)との回答があった。

7 その他

問20 職場における男女共同参画について、ご意見、ご要望などがありましたら、自由にご記入ください。

(以下、全ての意見を原文のまま表記しています。)

- ・良いと思うが、当方では今の所、作業内容により使用予定はない
- ・未だ意識的にも具体的なことが明確ではない。よくわからない
- ・機会の提供は平等であるべきだが、全ての職種において、女性自身が希望される働き方と一致しないため、結果の平等は困難。交代勤務職場や製造現場での成功事例などがあれば、ロールモデルをご教示願いたい
- ・当店では、現在ほとんど夫婦での営業のため、今回の調査票には答えるすべが無い
- ・建設現場での共同参画は、なかなか大変であり、現場と内業で参画する様、配慮しています
- ・LGBTの方との直接関わり合いはないですが、レズとかゲイとか社会に広げるとは、いかがなのかなあ…と思います。悪いことはないですが、自分達の世界観をすべての人に知ってもらわないといけないのでしょうかネ…
- ・公務員の仕事は男女共同参画について検討する事は沢山あるかも知れませんが、男性の方が良い仕事、女性の方が良い仕事というのは沢山あると思っています。運転手さんとかであれば、男女OKですが、体力、気遣い等で男女区別する事があっても良いと思います
- ・全ての職場で男女同じにはならない。細かい規則を作ることで働きにくくなる職場もあるはず
- ・従業員数2名の会社で女性がおりません。就業規則はございます
- ・申し訳ございません。一人で営業しております美容室です。アンケートへの答えはできませんでした
- ・アンケート内容、言葉が理解出来ずに返答していない所もあります。誰が答えてもわかるように目線をさげてアンケートを作って下さい
- ・特記なし。問題が発生していないので、分からない
- ・多様性に理解できる社内環境とそれを活かす努力をしたいと思う
- ・良い事と思います。高齢のため、閉店は時間の問題で良き協力できず申し訳ありません。生年月日S6.3.25
- ・夫婦2人でやっているの従業員はいません。したがって回答するところはありません
- ・当事業所は従業員1人のため、回答できるものはありません
- ・今後人手不足問題解決の観点からも前向きに取り組んでいきたい
- ・近年、女性社員が入社していないため、問題は生じていません
- ・職場では、看護師と事務職員、4～5名の職場で職員の年齢からもアンケートに答える項目がほとんどなく、あまり参考になりませんがご理解ください
- ・職種的に女性が集まらない
- ・それぞれの長所を活かした仕事でいいと思っています。不足してるものを補うことが出来るのも大事と感じてます
- ・労働の内容により、男女の体力差によって能力が異なる場合は、男女別の差別は当然であり、一方、女性特有の優れた能力による逆の差別も又、致し方のない事と思います
- ・職場では基本的に全て、男女共同参画、性別の区別はない。問4で回答の通り、男女よりも、各コースにより差がある
- ・人手不足といわれる中、女性が活躍できる場面は多々あると思います。しかし、その数が極少数に思われ、片寄った業種だけに集中しているように感じます。企業としては、受け入れ体制を取っていても、新規採用が無く、女性の意識改革があれば、社会ももう少し変わるような気がします
- ・概して、女性の方がまじめで、まちがいがないので、雇用する側としてはしやすいです
- ・特殊技能を有する組織で、女性の参加がまだ業界全体で少ないのが実情です
- ・夫婦2人での事業所です。使用人はおりませんので、該当する設問に答えようがありません

Ⅲ アンケート調査票

男女共同参画に関する企業意識調査（平成30年4月1日現在）

I 貴事業所の概要についておたずねします。

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・小売業 |
| 7 金融業・保険業 | 8 不動産業・物品賃貸業 | |
| 9 教育・学習支援業 | 10 医療・福祉 | 11 サービス業 |
| 12 その他（ | | ） |

問2 貴事業所の人数についておたずねします。

雇用形態	人数（人）	内 訳	
		男性（人）	女性（人）
事業主・役員			
管理職（※）			
上記以外の正規従業員			
パート・アルバイト・嘱託・派遣等			
合 計			

※管理職とは、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。

問3 正規従業員の勤続年数についておたずねします。

勤続年数	男性（人）	女性（人）
5年未満		
5年以上15年未満		
15年以上		
合 計		

Ⅱ 女性従業員の働く環境についておたずねします。

問4 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5 女性従業員が男性従業員と同じ職務を遂行するうえでの課題や障害について、どのようにお考えですか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならない
- 2 時間外労働・深夜労働等をさせにくい
- 3 安全面などで配慮しなくてはならない
- 4 勤続年数が短いため、必要な知識や経験を習得する機会が少なく、長期的な養成計画が立てられない
- 5 体力を要する仕事で女性には無理である
- 6 出張、転勤がある
- 7 男性従業員の理解が得られない
- 8 顧客の理解が得られない
- 9 女性自身の職業意識が低い
- 10 その他（具体的に： _____)

問6 女性従業員が働く環境について、貴事業所の実施状況はどのようになっていますか。当てはまるものを1つ選んで○をつけてください。

	実施している	実施予定	検討中	予定なし
① 女性従業員を積極的に育成するための研修を実施する	1	2	3	4
② 女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備を充実させる	1	2	3	4
③ 能力主義的な人事管理を徹底する	1	2	3	4
④ 女性従業員の意見や要望を聴く制度を設ける	1	2	3	4
⑤ 女性の管理職を増やす	1	2	3	4
⑥ 妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させる	1	2	3	4
⑦ 女性従業員が相談するための窓口を社内設置する	1	2	3	4
⑧ 採用時の面接・選考担当者に女性を登用する	1	2	3	4
上記の①～⑧以外で、取り組んでいることがあればご記入ください。				

問7 貴事業所では、結婚・出産・育児・介護などで退職した女性従業員が、その後再就職を希望した場合について、再就職雇用の制度を設けていますか。当てはまるものを1つ選んで○をつけてください。

- 1 再就職雇用の制度を設けており、就業規則や労働契約・内規などで独自に定めている ⇒問8へ
- 2 再就職雇用の制度を設けているが、慣習として行っており、明文化はされていない ⇒問8へ
- 3 現在再就職雇用制度はないが、今後、導入が決定されている ⇒問10へ
- 4 現在再就職雇用制度はなく、今後の制度化も未定である ⇒問10へ
- 5 その他（具体的に： _____)

問8 貴事業所で、結婚・出産・育児・介護などで退職した女性従業員の再就職雇用の制度を設けている理由は何ですか。次の中から主なものを3つまで選んで○をつけてください。

- 1 労働力不足に対応するため
- 2 優秀な人材を確保するため
- 3 女性従業員の定着率を向上させるため
- 4 事業所内の就業条件の整備によって勤労意欲を高めるため
- 5 女性の勤労意欲が高いため
- 6 事業所のイメージアップになるため
- 7 経験者は教育期間が短く、即戦力になるため
- 8 コストダウンになるため
- 9 その他（具体的に： _____)
- 10 特にない

問9 再就職後の雇用形態などの待遇はどうなりますか。次の中から1つだけ選んで○をつけてください。

- 1 正規従業員
- 2 パート・アルバイト等
- 3 その他（具体的に： _____)
- 4 特に定めていない

Ⅲ 育児・介護休業制度についておたずねします。

問10 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「育児休業制度」・「介護休業制度」の取組についておたずねします。

①就業規則や労働契約、内規などに明文化していますか。1つ選んで○をつけてください。

- 1 両方とも明文化している
- 2 育児のみ明文化している
- 3 介護のみ明文化している
- 4 両方とも明文化していない
- 5 その他（具体的に： _____)

②育児休業の内容はどのようなものですか。1つ選んで○をつけてください。

- 1 日数等法定どおりの制度
- 2 部分的に要件等法定を越えて設定している
(具体的に： _____)
- 3 その他（具体的に： _____)
- 4 定めていない

③介護休業の内容はどのようなものですか。1つ選んで○をつけてください。

- 1 日数等法定どおりの制度
- 2 部分的に要件等法定を越えて設定している
(具体的に：)
- 3 その他(具体的に：)
- 4 定めていない

④過去2年(平成28年4月～平成30年3月)の間で、下欄の従業員の人数についておたずねします。(同一事業所内で共働きの場合は、それぞれ記入してください。)

	男性従業員数(人)	女性従業員数(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退職した従業員数		

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、どのような制度を設けていますか。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 所定外労働の免除
- 3 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ
- 4 その他(具体的に：)
- 5 特に設けていない ⇒問13へ

問12 問11で1から4に○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 所定外労働の免除
- 3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 4 その他(具体的に：)
- 5 利用なし

問 13 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- 1 休業期間中の代行要員の確保及び費用
- 2 休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大
- 3 休業者の復職時の受入態勢の整備
- 4 その他（具体的に： _____）
- 5 特に問題はない

IV 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（仕事と生活の調和）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・生き方のことをいいます。

問 14 ワーク・ライフ・バランスを知っていますか。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

問 15 ワーク・ライフ・バランスを推進するために、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 短時間勤務制度
- 2 所定外労働の免除
- 3 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
- 4 フレックスタイム制度
- 5 在宅勤務制度
- 6 社内託児施設の設置運営、その他これに準ずる便宜の供与
- 7 子ども、家族のための看護休暇制度
- 8 資格取得などの自己啓発のための休暇制度
- 9 社会貢献のための休暇制度
- 10 育児・介護休暇など、休業中の経済的支援
- 11 再雇用制度（妊娠、出産、育児、介護等により退職した従業員の再雇用）
- 12 その他（具体的に： _____）
- 13 特に取り組んでいない

貴事業所で効果を上げている手法があれば、具体的にご記入ください。

V ハラスメントについておたずねします。

ハラスメントとは、いやがらせやいじめのことをいいます。職場においては、セクハラ（セクシュアル・ハラスメント：性的いやがらせ）、パワハラ（パワー・ハラスメント：職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為）、マタハラ（マタニティ・ハラスメント：妊娠している、または出産した女性に対する精神的・肉体的いやがらせ）、パタハラ（パタニティ・ハラスメント：男性従業員の育児休業制度等の利用に関して、上司・同僚からのいやがらせ）、モラハラ（モラル・ハラスメント：肉体的ではなく、言葉や態度等による精神的いやがらせ）が問題となることがあります。

問 16 ハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みはありますか。

	実施している	実施予定	検討中	予定なし
① 就業規則や内規などでハラスメント防止の指針を定めている	1	2	3	4
② ハラスメント防止に関する社員教育等を行っている	1	2	3	4
③ ハラスメント防止を社内報やパンフレット等で周知・啓発し、意識を高めている	1	2	3	4
④ 相談・苦情に対処する窓口を設けている	1	2	3	4
⑤ 常に職場での実態把握に努めている	1	2	3	4

問 17 ハラスメントが起こった場合、対応として難しいと感じるのはどのようなことですか。次の中から主なものを3つまで選んで○をつけてください。

- 1 当事者の言い分が食い違うなど、事実確認が難しい
- 2 プライバシーの保持が難しい
- 3 被害者が精神的なダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない
- 4 加害者に、この問題を理解させるのが難しい
- 5 日常の業務が難しいため、対応する余裕がない
- 6 特にない
- 7 その他（具体的に： _____)

VI LGBTなどの性的少数者についておたずねします。

LGBTとは、レズビアン（女性の同性愛者）、ゲイ（男性の同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（身体と心の性が一致していないため身体の性に違和感を持ったり、心の性と一致する性別で生きたいと望む人）の頭文字をとったものをいいます。人間の性は多様であり、誰もが自分の性を尊重され、自分らしく生きることのできる社会が望まれています。

問 18 LGBTという言葉の意味を知っていますか。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 ⇒問 20 へ
- 4 知らない ⇒問 20 へ

問 19 LGBTへの配慮として、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 社内セミナーの実施
- 2 LGBTの社員に向けた社内相談窓口の設置
- 3 採用活動におけるLGBTへの配慮
- 4 性別を問わないトイレ等職場環境の整備
- 5 社員向け人事制度の改定
- 6 LGBTに関連する社外のイベントへの協力
- 7 LGBTに配慮した商品・サービスの開発
- 8 その他（具体的に： _____)
- 9 特に取り組んでいない

VII その他

問 20 職場における男女共同参画について、ご意見、ご要望などがありましたら、自由にご記入ください。

アンケートにご協力いただき、ありがとうございました。

同封の返信用封筒をご使用になり、**平成30年8月24日（金）まで**に投函くださいますようお願いいたします。

男女共同参画に関する企業意識アンケート調査報告書

発行 平成31年3月

編集 江別市生活環境部市民生活課市民協働担当

〒067-8674

江別市高砂町6番地