

男女共同参画社会の形成に向けての事業所調査

報 告 書

令和5年12月

八 千 代 市

— 目 次 —

I 調査の概要	
1 調査の目的	1
2 調査内容	1
3 調査方法	1
4 回収状況	1
II 調査の結果	
1 事業所の概要について	2
2 ワーク・ライフ・バランス，仕事と生活の調和について	8
3 女性の活躍推進について	12
4 ハラスメントの防止について	20
5 行政や公的機関への期待・要望	22
III 調査のまとめ	
各分野のまとめ	25
今後に向けて	37
IV 調査票	39
V 参考：平成 30 年度調査 調査票，調査結果	49

I 調査の概要

1 調査の目的

市内事業所における雇用環境やワーク・ライフ・バランスへの取組状況に加え、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」を踏まえた男女共同参画への取組状況及び女性の登用に関する意識や実態等の把握を行い、「やちよ男女共同参画プラン」の推進に向けた基礎資料とする。

2 調査内容

- ・事業所の概要について
- ・ワーク・ライフ・バランス，仕事と生活の調和について
- ・女性の活躍推進について
- ・ハラスメントの防止について
- ・行政や公的機関への期待・要望

3 調査方法

(1) 調査対象

八千代商工会議所の会員事業所 1,758 事業所

(2) 調査方法

郵送による配付・回収もしくは「ちば電子申請サービス」による回収

(3) 調査期間

令和4年11月29日～12月16日

4 回収状況

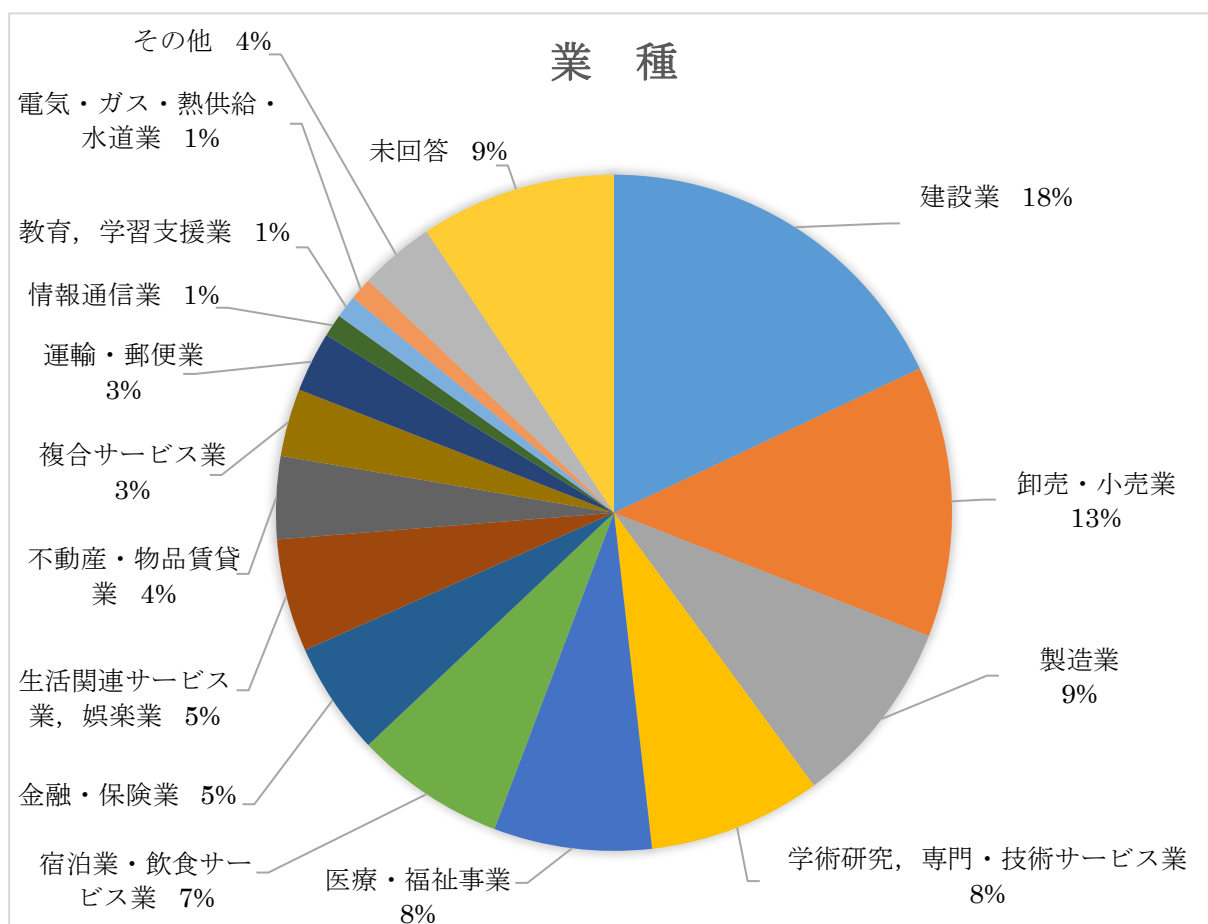
有効回収数 278 件 有効回収率 15.8%

II 調査の結果

1 事業所の概要について

問 貴事業所の業種をお知らせください。

回答があった278事業所のうち、建設業、卸売・小売業が比較的高い割合を占めており、続いて、製造業、学術研究、専門・技術サービス業、医療・福祉事業となっている。



業 種	事業所数	構成比
建設業	50	18.0%
卸売・小売業	36	12.9%
製造業	25	9.0%
学術研究, 専門・技術サービス業	23	8.3%
医療・福祉事業	21	7.5%
宿泊業・飲食サービス業	20	7.2%
金融・保険業	15	5.4%

生活関連サービス業, 娯楽業	15	5.4%
不動産・物品賃貸業	11	4.0%
複合サービス業	9	3.2%
運輸・郵便業	8	2.9%
情報通信業	3	1.1%
教育, 学習支援業	3	1.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	3	1.1%
その他	10	3.6%
未回答	26	9.3%
合計	278	100%

その他

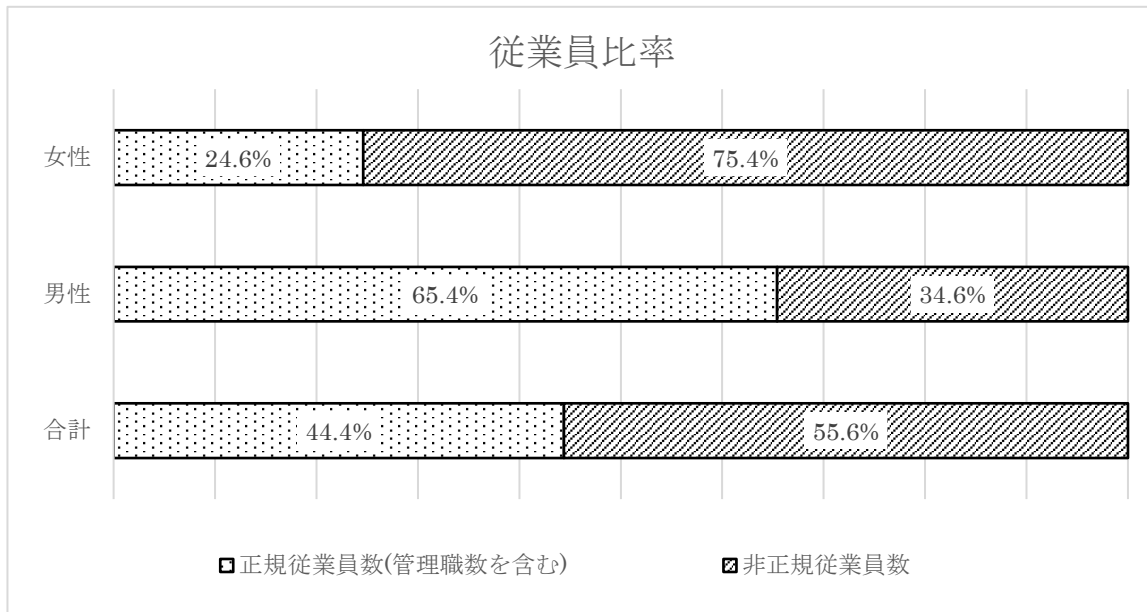
○社労士事務所

○自社製品/産業機械の技術・適用開発, 部品管理整備他

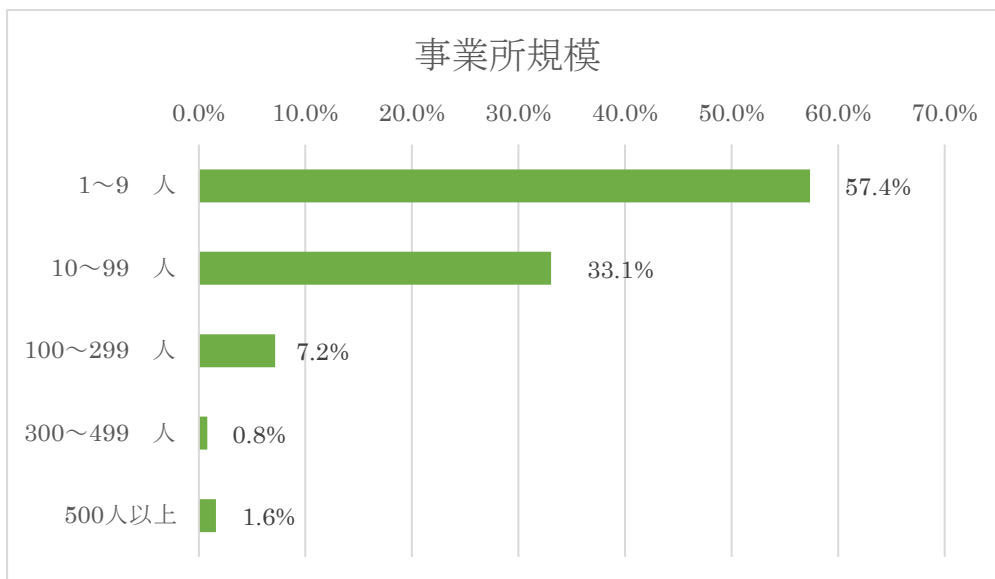
問 従業員の男女別雇用状況について, 各項目の人数を記入してください。

回答があった事業所全体での従業員の数, 20,868人である。そのうち, 女性の正規従業員が2,651人, 女性の非正規従業員が8,108人, 男性の正規従業員が6,614人, 男性の非正規従業員が3,495人となっている。女性と男性を比較すると, 女性では非正規従業員が, 男性では正規従業員の割合が大きい。また, 女性の管理職数の割合は, 全管理職数の18.78%となっている。

項 目	女性	男性	合計
正規従業員数(管理職数を含む)	2,651 人	6,614 人	9,265 人
非正規従業員数	8,108 人	3,495 人	11,603 人
(合計)	10,759 人	10,109 人	20,868 人
管理職数(正規従業員数の内数)	225 人	973 人	1,198 人
全管理職に占める女性の割合			18.78%

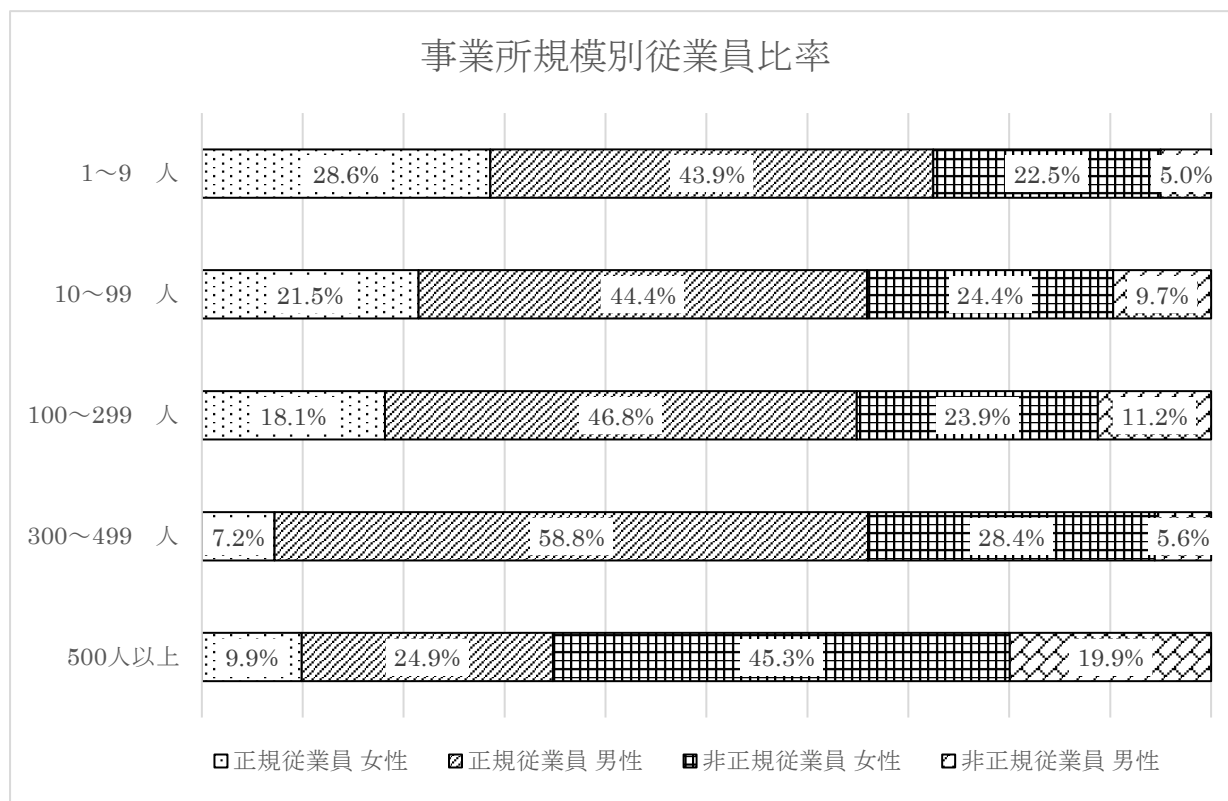


事業所の規模としては、従業員数1～9人の事業所が高い割合となっている。100人を超える規模の事業所は、全体の9.6%である。



事業所の規模別に従業員の比率をみると、男性の正規従業員は300～499人規模の事業所に勤める割合が最も高い。女性の正規従業員は1～9人の小規模の事業所に勤める割合が最も高く、300人以上の大規模の事業所に勤める割合は低い。

なお、女性の非正規従業員は500人以上の大規模事業所が最も高くなっている。



規模	事業所数	正規従業員		非正規従業員		合計
		女性	男性	女性	男性	
1～9 人	144	166 人	255 人	131 人	29 人	581 人
10～99 人	83	454 人	939 人	515 人	205 人	2,113 人
100～299 人	18	554 人	1,429 人	729 人	343 人	3,055 人
300～499 人	2	48 人	391 人	189 人	37 人	665 人
500人以上	4	1,429 人	3,600 人	6,544 人	2,881 人	14,454 人
合計	251	2,651 人	6,614 人	8,108 人	3,495 人	20,868 人

問 正規従業員の平均勤続年数を記入してください。(小数点第一位まで記入)

「宿泊業・飲食サービス業」「不動産・物品賃貸業」「教育，学習支援業」「生活関連サービス業，娯楽業」は，女性の勤続年数が男性より高い。また，「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」は，男性の勤続年数が女性に比べ著しく高くなっている。

全業種の女性の平均勤続年数は 10.1 年で，男性の平均勤続年数は 11.5 年となっている。

業 種	平均勤続年数	
	女性	男性
建設業	10.5 年	16.8 年
製造業	12 年	13.2 年
情報通信業	5.7 年	7 年
宿泊業・飲食サービス業	9.1 年	6.1 年
卸売・小売業	11.2 年	14.3 年
金融・保険業	12.2 年	14.7 年
不動産・物品賃貸業	12.4 年	8.6 年
運輸・郵便業	8.4 年	10.2 年
医療・福祉事業	5 年	6.2 年
教育，学習支援業	10.5 年	2.5 年
生活関連サービス業，娯楽業	12.1 年	9.4 年
電気・ガス・熱供給・水道業	10.3 年	23.1 年
学術研究，専門・技術サービス業	9.1 年	11.1 年
複合サービス業	10 年	12.4 年
その他	9.9 年	13.1 年
業種未回答	13.2 年	14.5 年

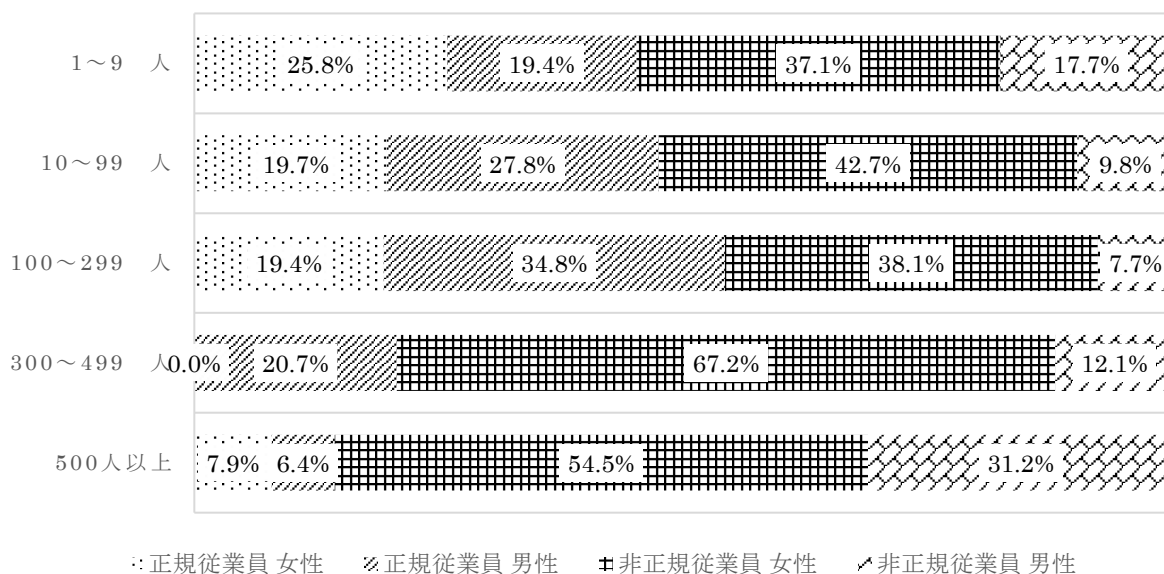
問 令和3年度中に採用された正規従業員、非正規従業員の人数を記入してください。

女性の正規従業員及び非正規従業員ともに、500人以上の大規模事業所の採用が最も多く、男性従業員の採用を上回っている。

また、女性の採用は全ての事業所規模において、正規従業員より非正規従業員が多くなっている。

規模	事業所数	正規従業員		非正規従業員		合計
		女性	男性	女性	男性	
1～9 人	144	16 人	12 人	23 人	11 人	62 人
10～99 人	83	46 人	65 人	100 人	23 人	234 人
100～299 人	18	30 人	54 人	59 人	12 人	155 人
300～499 人	2	0 人	12 人	39 人	7 人	58 人
500人以上	4	215 人	175 人	1,483 人	849 人	2,722 人
合計	251	307 人	318 人	1,704 人	902 人	3,231 人

事業所規模別採用従業員比率



2 ワーク・ライフ・バランス，仕事と生活の調和について

問 ワーク・ライフ・バランスについて，次の取組は行っていますか。なお，新型コロナウイルス感染症拡大防止対策として取り組んでいる制度はありますか。

実施している事業所が一番多かった制度は，「有給休暇の半日未満単位での利用」の113件となっている。次いで「育児休業制度の導入」の111件で，その後続く上位の件数は，育児・介護のための制限や措置に係る制度となっている。また，コロナ対策として取り組んだ制度で一番多かったのは，「在宅勤務制度（テレワーク）の導入」となっている。

項目	実施中	実施予定	検討中	未定	実施しない	未回答	コロナ対策
育児休業制度の導入	111	20	23	73	42	9	9
育児・介護のための所定外労働・時間外労働の制限	104	24	25	66	47	12	6
育児・介護のための深夜業の制限	108	19	19	65	56	11	8
転勤・配置転換の配慮	96	13	19	66	70	14	4
在宅勤務制度（テレワーク）の導入	50	8	23	60	123	14	23
始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）の導入	87	10	28	70	71	12	15
フレックスタイム制度の導入	42	9	33	74	106	14	7
育児・介護のための所定労働時間短縮の措置	106	17	32	69	43	11	4
子の看護休暇制度の導入	88	16	36	80	47	11	4
事業所内託児施設の設置	7	1	12	76	172	10	0
退職者の再雇用制度の導入	90	15	40	72	52	9	4
有給休暇の半日未満単位での利用	113	14	33	50	59	9	6
育児目的休暇の導入	63	8	43	96	57	11	3
育児・介護休業給付金等の支給	32	12	34	116	72	12	1
介護休業制度の導入	82	20	34	80	51	11	4
介護休暇制度の導入	83	22	32	83	48	10	5

その他

○希望にそった休暇の取得。

問 「2 ワーク・ライフ・バランスについて」(P8)の1つ目の「問」で、1つ以上「実施中」を選択した事業所にお尋ねします。実施したことによって、どのような効果やメリットがありましたか。(複数回答可)

実施したことによって、最も多かった効果やメリットは、「女性従業員の定着率が向上した」の46件、次いで「事業所や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」の45件となっている。

効果やメリット	回答数
男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ	33
事業所全体の労働時間に対する意識が変化し、生産性が高まった (仕事の進め方の効率化や業務改善など)	27
事業所の業績向上に繋がった	22
事業所として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ようになった	28
職場風土が改善され、組織が活性化した	23
事業所や職場への従業員の愛着や信頼が高まった	45
女性従業員の定着率が向上した	46
特になし	60

その他

- 男女の別無く利用することになった。
- 育児休業からの復職率100%達成。

法律・制度から

●**育児休業**

原則子が1歳に達するまで、2回に分割して取得できる。(保育所に入れないなどの場合、最長2歳児まで延長可。)

●**介護休業**

要介護状態にある対象家族を抱える労働者が取得できる休業で、対象家族(配偶者、労働者自身やその配偶者の父母等の家族)を介護するために取得できる制度。対象者1人につき通算して93日まで(3回まで分割可能)、取得することができる。

【育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律】

問 「2 ワーク・ライフ・バランスについて」(P 8)の1つ目の「問」のような支援に取り組んだ場合、どのような課題があると思いますか。(複数回答可)

支援に取り組んだ場合の想定される課題は、「代替職員の確保など、業務体制の確保が難しい」の141件が最も多く、次いで「職場で周りの人の業務量が増える(他の従業員への負担の増加)」の120件となっている。

課 題	回答数
代替職員の確保など、業務体制の確保が難しい	141
両立支援策の導入に伴い、コストが増大する	56
休業期間中の給与の支給が難しい	86
異動、配置転換への支障がある	24
定期昇給、定期昇格の取り扱いが難しい	23
担当業務が遅滞する	67
職場で周りの人の業務量が増える(他の従業員への負担の増加)	120
職場内での、人間関係のトラブルが懸念される	22
社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい	24
育児・介護に関する、休暇・休業が取りづらい雰囲気がある	14
現状は、業務量が多く、日常的に労働時間が長いため、休暇取得率が低い	31
顧客対応や長時間開店など、営業時間に制約がある	16
管理職の認識が乏しい	14
一般従業員の認識が乏しい	16
情報やノウハウ不足により、制度の導入や運用が難しい	20
効果を事業所として数値等で把握しにくい	26

その他

- 小規模事業所では実施困難である。
- 問題はない。
- 従業員がいないため必要性を感じない。
- 社保(健保, 厚生)・雇用保険・健保協会ごと手続きが必要。

問 令和3年4月1日から令和4年3月31日までの間に、出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産した人）は何人いましたか。また、そのうち育児休業を取得した人数、育児により退職した人数を正規・非正規従業員別、男女別に記入してください。

※ ここでの「育児休業」には、出産の立会などの短期(5日未満)の有給休暇は含みません。

出産した従業員が育児休業を取得している割合は、正規従業員の女性が95.9%で、男性は29.7%となっている。非正規従業員の女性は84.8%で、男性は0%となっている。育児により退職した従業員は正規従業員の女性が最も多い。

		女性	男性
正規従業員	出産従業員数	73	128
	そのうち育児休業を取得した人数	70	38
	育児により退職した人数	3	2
非正規従業員	出産従業員数	46	10
	そのうち育児休業を取得した人数	39	0
	育児により退職した人数	1	1

問 令和3年4月1日から令和4年3月31日までの間に、介護休業を取得した従業員は何人いましたか。また、介護により退職した人数を正規・非正規従業員別、男女別に記入してください。

※ ここでの「介護休業」には、短期(5日未満)の有給休暇は含みません。

5日以上の介護休業を取得した従業員、介護により退職した従業員は、女性、男性、いずれも少ない。

		女性	男性
正規従業員	介護休業を取得した人数	4	5
	介護により退職した人数	1	0
非正規従業員	介護休業を取得した人数	1	1
	介護により退職した人数	1	2

問 育児休業及び介護休業を取得した従業員に対し、どのような復職支援を行っていますか。(複数回答可)

復職支援は特にないと回答した事業所が最も多く、行っている事業所で最も多かった支援は、「安心して仕事と子育てが両立できるよう、職員の事情にできるだけ配慮するように心がけている」の59件、次いで「円滑に復帰できるよう、業務分担等の見直しや検討を行っている」の44件となっている。

復 職 支 援	回答数
支援担当者等を決めて、休業している従業員と定期的に連絡を取っている	37
「復帰支援面談シート」等を使い、復帰後の働き方の意向について確認している	9
円滑に復帰できるよう、業務分担等の見直しや検討を行っている	44
安心して仕事と子育てが両立できるよう、職員の事情にできるだけ配慮するように心がけている	59
取得できる休暇制度について、復帰した職員に説明している	26
特にない	83

その他

- 育児時短勤務については法律を上回る内容となっている。
- 具体的に未だ実際に休業を取得した者はいない。

3 女性の活躍推進について

問 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)について、どの程度認識していますか。(チェックは1つ)

「女性活躍推進法」の認識状況は、「聞いたことはあるが内容はよく知らない」の125件が最も多く、次いで「ある程度知っている」の85件となっている。

認 識 状 況	回答数
よく知っている	13
ある程度知っている	85
聞いたことはあるが内容はよく知らない	125
まったく知らない	43
未回答	12

●女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現に向け、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるため、国、地方公共団体及び事業主（一般・民間）各主体が担うべき責務等を定めた法律。平成28年（2016年）4月から施行。令和元年5月29日、女性活躍推進法等の一部を改正する法律が成立し、令和元年6月5日に公布。

改正内容は以下のとおり。

1 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大（令和4年4月1日施行）。

2 女性活躍に関する情報公表の強化

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、

(1) 職業生活に関する機会の提供に関する実績

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

の各区分から1項目以上（合計2項目以上）を公表する必要がある（令和2年6月1日施行）。

※常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、(1)(2)の全ての項目から1項目以上を公表する必要がある（令和4年4月1日施行）。

3 特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定が創設された（令和2年6月1日施行）。

問 「女性活躍推進法」の改正により、令和4年4月1日より一般事業主行動計画の策定・届出義務等が常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されたことをどの程度認識していますか。（チェックは1つ）

「女性活躍推進法」の改正による一般事業主行動計画の策定・届出義務等についての認識状況は、「まったく知らない」の104件が最も多く、次いで「聞いたことはあるが内容はよく知らない」の87件となっている。

認 識 状 況	回答数
よく知っている	19
ある程度知っている	59
聞いたことはあるが内容はよく知らない	87
まったく知らない	104
未回答	9

問 「女性活躍推進法」の改正により，令和4年7月8日より常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は，情報公表に男女の賃金差異が必須項目として追加されたことをどの程度認識していますか。（チェックは1つ）

「女性活躍推進法」の改正による情報公表についての認識状況は，「まったく知らない」の111件が最も多く，次いで「聞いたことはあるが内容はよく知らない」の92件となっている。

認 識 状 況	回答数
よく知っている	14
ある程度知っている	51
聞いたことはあるが内容はよく知らない	92
まったく知らない	111
未回答	10

問 次の認定制度をどの程度認識していますか。また，取得はしていますか。（チェックは1つ）

いずれの認定も「まったく知らない」「聞いたことはあるが内容はよく知らない」が多く，認知度は低い。また，認定を取得している事業所も少ない。

えるぼし認定(※1)	認 識 状 況	回答数	取得状況	回答数
	よく知っている	6	取得済	6
	ある程度知っている	22	検討中	5
	聞いたことはあるが内容はよく知らない	58	未取得	183
	まったく知らない	181	未回答	84
	未回答	11		

※1 一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち，女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に，厚生労働大臣の認定を受けることができる制度。

えるぼし認定(※2) プラチナ	認 識 状 況	回答数	取得状況	回答数
	よく知っている	3	取得済	1
	ある程度知っている	24	検討中	5
	聞いたことはあるが内容はよく知らない	54	未取得	190
	まったく知らない	187	未回答	82
	未回答	10		

※2 えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が、特に優良である等の一定の要件を満たした場合に、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度。

（くるみん） 子育てサポート企業 認定（※3）	認 識 状 況		取 得 状 況		
		回 答 数		回 答 数	
		よく知っている	15	取得済	11
		ある程度知っている	30	検討中	8
		聞いたことはあるが内容はよく知らない	83	未取得	187
		まったく知らない	139	未回答	72
	未回答	11			

※3 子育てサポートに関する取組状況などが一定の基準（育児休業取得率（男女別）、時間外・休日労働が基準以下であることなど）を満たした場合に、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度。

法律・制度から

●えるぼし認定，プラチナえるぼし認定のメリット

① 認定の表示

えるぼし認定，プラチナえるぼし認定を受けた事業主は，厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告，自社のホームページ等に付すことができ，女性の活躍を推進している事業主であることをPRすることができる。

認定を受けた事業主であることをPRすることにより，優秀な人材の確保や企業イメージの向上などにつながることを期待できる。

② 公共調達における優遇措置

えるぼし認定，プラチナえるぼし認定を受けた事業主は，公共調達で加点評価を受けることができ，有利になる場合がある。

女性活躍推進法第24条及び女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針等に基づき，国の機関及び独立行政法人等は，総合評価落札方式又は企画競争による調達を実施する際に，えるぼし認定企業などのワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を実施している。加点評価の具体的な内容は，各調達の問い合わせ先へ。

③ 日本政策金融公庫による融資制度

えるぼし認定を受けた事業主は，日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強貸付）」を通常よりも低金利で利用することができる。詳しくは，日本政策金融公庫のホームページを参照。

問 貴事業所では、「一般事業主行動計画」を策定・届出していますか。本社等で策定・届出をしている場合も含めてお答えください。

策定・届出の対象となる事業所は少なく、「既に策定済み」「現在、策定中である」を合わせて全体の14.4%となっている。

策定・届出状況	回答数
既に策定済み	35
現在、策定中である	5
策定について検討中である	57
策定する予定	44
策定しない	102
未回答	35

策定しない理由

- 労働者が101人以下のため。
- よくわからないため。
- この制度を知らなかったため。
- 女性を採用しないため。
- 必要性を感じないため。
- 現在就業中の女性は子育てサポートが必要ないため。

問 従業員の取り扱いについて男女平等になっている項目の□にチェックしてください。(複数回答可)

従業員の男女平等の扱いは、約半数以上の事業所で実施されているが、「国内転勤」「海外勤務」については低い結果となっている。

取扱状況	回答数
募集や採用	180
人事評価・考課	139
職務内容	142
国内転勤	47
海外勤務	20
労働時間量	147

有給休暇の取得	179
福利厚生の利用	155
退職	139
解雇	118

問 女性従業員の活躍に向けて、次の取組は行っていますか。

女性従業員の活躍に向けての取組は、「性別にとらわれない人事考課を行っている」の148件が最も多く、次いで「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を性別に関係なく実施している」の133件となっている。

取組状況	実施中	実施予定	検討中	未定	実施しない	未回答
女性の活躍に関する担当部署、担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している	43	8	26	90	92	18
性別にとらわれない人事考課を行っている	148	10	23	42	38	16
女性がいない又は少ない職場・職種に、女性従業員を積極的に雇用又は配置等行っている	72	12	29	67	62	33
業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を性別に関係なく実施している	133	18	21	39	38	27
女性のキャリア形成支援（研修、個人面談、メンター制度（※4）等）を行っている	60	8	37	80	61	30
男性従業員および男性管理職に対し、女性活躍の重要性について啓発を行っている	55	10	34	81	69	27
体力面での個人差を補う器具や設備等を設置している	19	14	36	86	92	29

※4 先輩社員がメンターとなり、メンティである後輩社員に対して業務上やメンタル面などの相談にのる研修制度。

問 1つ前（P17）の「問」で、1つ以上「実施中」を選択した事業所にお尋ねします。
実施したことによって、どのような効果やメリットがありましたか。（複数回答可）

女性従業員の活躍に係る取組を実施したことによる効果やメリットは、「女性従業員の勤労意欲を高める」「女性従業員の定着率を高める」がともに72件で最も多く、次いで「女性従業員の仕事に対する満足度を高める」の65件となっている。

効果やメリット	回答数
女性従業員の勤労意欲を高める	72
女性従業員の定着率を高める	72
女性従業員の帰属意識を高める	31
女性従業員の仕事に対する満足度を高める	65
人的資源を有効活用できる	43
スキルや技術の蓄積につながる	56
従業員の意識が変わり、職場が活性化する	27
事業所のイメージアップにつながる	31
事業所の社会的責任を果たせる	29
事業所として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	23

その他

- 実際にはまだ雇用できていない。
- 女性のための…という問いが理解できない。
- 特になし。

問 女性従業員の管理職登用についてどのようにお考えですか。（複数回答可）

女性従業員の管理職登用については、「女性従業員の意欲向上につながる」の143件が最も多く、次いで「優秀な人材の確保・定着につながる」の121件となっている。

管理職登用の理由	回答数
女性従業員の意欲向上につながる	143
事業所の成長につながる	99
事業所の利益につながる	56
優秀な人材の確保・定着につながる	121
外部の評価・事業所イメージの向上につながる	43
就職希望者の増加につながる	51
退職者の減少につながる	31
特になし	49

その他

- 男女関係なく能力次第。女性管理職のほうが多い。
- 女性登用ありきが目的となり、能力が著しく劣るものが登用されるリスクを内包してしまう。
- 意識することなく配置している。
- 必要であればする。
- 意欲向上につながる可能性もあるが、その反対も考えられる。

問 女性管理職を増やすことを含め、女性の活躍を推進する上でどのような課題があると思いますか。(複数回答可)

女性の活躍を推進する上での課題は、「女性は育児・介護等による制約が多い」の84件が最も多く、次いで「管理能力の面で、必要な知識や経験、判断力を有する適任者がいない、または少ない」の76件、「女性自身が望んでいない」の63件となっている。

課 題	回答数
管理能力の面で、必要な知識や経験、判断力を有する適任者がいない、または少ない	76
将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在のところその職に就くための在職年数などの条件を満たしていない	32
勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう(人材として育たない)	43
ロールモデルがない	42
時間外労働が多い、または深夜労働がある	22
出張や全国転勤がある	8
重量物の取扱いや危険有害業務について、法律上の制約がある	14
女性のための就業環境の整備にコストがかかる	10
女性従業員がいない	45
女性は育児・介護等による制約が多い	84
女性自身が望んでいない	63
女性のキャリアアップに関する管理職の意欲や理解が不十分	27
中間管理職や同僚の認識や理解が不十分	24
顧客や取引先等から、男性の対応が求められる	17
女性の活躍を推進する方法がわからない	12
特になし	70

その他

- 事務的労働であればいいが肉体労働には無理。
- 管理職を置くほど従業員がいない。

4 ハラスメントの防止について

問 下記のハラスメントについて知っていますか。

ハラスメントについては、「よく理解している」「だいたい理解している」を合わせると、「パタニティ・ハラスメント」「ケア・ハラスメント」を除き、大多数の事業所が理解している。

項目	よく理解している	だいたい理解している	聞いたことはあるが内容はよく知らない	知らない	未回答
セクシャル・ハラスメント	150	115	4	3	6
パワー・ハラスメント	149	113	5	3	8
マタニティ・ハラスメント	132	121	9	8	8
パタニティ・ハラスメント(※5)	67	89	52	63	7
モラル・ハラスメント(※6)	117	115	30	8	8
ケア・ハラスメント(※7)	66	96	55	53	8
性的マイノリティ（LGBTQ等）に関するハラスメント(※8)	106	101	32	13	26

※5 育児休業制度などを利用しようとする男性従業員への嫌がらせ、不当な扱いなどを行うこと。

※6 モラル（道徳・倫理）による精神的な暴力、嫌がらせなどを行うこと。

※7 働きながら育児や介護を行う労働者に対して、育児や介護に関する制度の利用を妨害したり、嫌がらせを行うなどの行為。また、老人ホームなどの介護施設に従事する介護スタッフや在宅ヘルパーに身体的・精神的暴力、性的な嫌がらせなどを行うこと。

※8 レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーなど、性自認（自分が認識している性別）が生まれた時の身体的な性別と異なっていたり、性的指向（好きになる相手）が異性ではない人たちに対して、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせなどを行うこと。また、職場における強制異動、採用拒否や解雇など、差別を受けて社会生活上の不利益を被ることなど。

問 ハラスメントを防止するために、次の取組を行っていますか。

防止するための取組については、「相談・苦情を受ける窓口の設置」「就業規則等で禁止や対応についての明記」を実施している事業所がそれぞれ92件ともっとも多く、次いで「発生時の対応マニュアルの整備」の52件となっている。

項目	実施中	実施予定	検討中	未定	実施しない	未回答
相談・苦情を受ける窓口の設置	92	8	24	81	38	35
発生時の対応マニュアルの整備	52	13	43	91	41	38
就業規則等で禁止や対応についての明記	92	12	39	64	36	35
事業所内の発行物に記事を掲載するなど独自の意識啓発	46	9	38	99	49	37
研修や講習会の実施	51	6	40	101	44	36
実態把握調査の実施	33	11	32	114	51	37
定期的な面接の実施	51	14	29	102	45	37

その他

○今までハラスメントは1回も起きていないため、取り組む必要なし。

○夫婦二人なので行いません。

○一人なので取組はしていない。

問 貴事業所において、職場でのハラスメントが起こった場合、またはハラスメント防止に取り組んだ場合、どんな課題があると思いますか。(複数回答可)

ハラスメント対策に取り組んだ場合の課題は、「どこまでがハラスメントに該当するかの線引きが難しい」の143件が最も多く、次いで「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」の118件となっている。

課題	回答数
当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい	118
当事者のプライバシーの保持が難しい	76
どこまでがハラスメントに該当するかの線引きが難しい	143
相談対応のスキルが十分でなく、対応が難しい	54
加害者の可能性のある者に対して、ハラスメントの問題を理解させることが難しい	55
加害者への処分を含めた対応が難しい	59
顧客や取引先が加害者の場合の対応が難しい	49
相談を受ける際の留意点や相談後の対処法が分からない	26

日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない	40
経済的に厳しく、対応する余裕がない	13

その他

- 相談窓口のある本社と物理的に距離があり、対応が遅くなる場合がある。
- お互いに人間関係はゆずりあいの精神が必要であると思います。
- ハラスメントの事例なし。
- よくわからない。

5 行政や公的機関への期待・要望

問 女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスを進める上で、行政や公的機関に期待することは何ですか。(複数回答可)

行政や公的機関に期待することは、「学童を含む保育施設や子育て支援の充実」の135件が最も多く、次いで「介護施設や介護支援の充実」の120件となっている。

行政や公的機関に期待すること	回答数
セミナーの開催等による働く女性の目標となるロールモデルの紹介	45
活用できる支援制度に関する情報提供（メールマガジン、ウェブサイト等）	58
事業所向けの講習会の開催	18
女性活躍を推進するアドバイザーの派遣	19
女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む事業所の事例紹介	36
学童を含む保育施設や子育て支援の充実	135
介護施設や介護支援の充実	120
男性に対する家事や育児、介護等への参画促進に向けた啓発や働きかけ	51
女性同士の異業種交流会やネットワーク構築の支援	24

その他

- 女性の応募者が少ないため、八千代市内の高校大学に対して直接伺って会社説明会を開けるような機会を行政が主導して企画していただけたら是非とも参加したいと考えています。
- 給与補助制度の充実。
- 国民年金3号被保険者の廃止。
- 同業者でどのように対応しているのか知る機会があると良い。

問 女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスに関連したご意見・ご要望の他、貴事務所において、積極的に取り組んでいることや職場環境の向上のための工夫、他の事務所の参考となるような取組などがございましたら、ご記入ください。

業 種	意 見 等	従業 員数
建設業	子育て又出産等にもなう手立てが理解とともに社会全体も目配りがなければ方針や考え方は立派でも実態がそれに追いついていかないと考えます。	1人
製造業	車の修理の仕事ですので、女性はいないです。	3人
宿泊業・飲食 サービス業	年に2回個人面談を実施して、問題解決や相談しています。	4人
	女性しかいない職場です。従業員の間で穴をうめるようにしてもらっています。	5人
卸売・小売業	育児勤務の従業員に対して理解があり働きやすい。セルフチェックや普段も仕事状況を確認声掛けしてもらえて環境が整っている。	243人
金融・保険業	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の管理職への積極的登用。 (2021年3月時点で女性管理職者は285名で管理職者数に対する割合は31.7%。5か店で5名の女性支店長が活躍。) ・従来男性中心であった融資業務へ積極的に女性配置。 (2021年3月時点で、支店における融資渉外業務担当者は51名が女性。女性本部業務担当者は86名。) 	16人
不動産・物品 賃借業	最後まで読みましたが社員役員全員家族で特に問題となるものがないので、回答に困りました。	5人
	<p>当社は代表者だけでなく幹部（執行役員、支店長）に女性を登用しており、定年後再雇用も女性・男性の別なく社として有用な人材に適材適所で働いてもらっています。また、賃金の格差はありません。</p> <p>※女性の主任職は管理職に含めず報告しています。</p>	163人
運輸・郵便業	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども参観日の実施。 ・有効期間満了により消滅する年次有給休暇を保存する制度の利用範囲を拡大（子の看護・家族の介護）。 	326人

医療・福祉事業	基本的に従業員は女性のみですが、人手不足でもあり、女性の働きやすい職場となるよう心がけています。特に①育児中の従業員はフレックスタイムとする（小学校低学年の子供がいる場合は就業時間を16時ごろとするなど）。②有給休暇の完全消化等。	17人
	ほぼ女性の職場なので女性の中で働く男性が働きやすい様事業主として注意を行う様になっています。	3人
	新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、在宅勤務を一部取り入れた。結果、自宅でできる業務もあるので、親の介護と並行して在宅勤務が出来た事例があった。（会社のPCの持ち帰り、携帯電話の支給、クラウドシステムを利用した業務の実行等）	62人
教育、学習支援業	企業内保育所の設置。	1人
生活関連サービス業、娯楽業	このようなアンケートを実施している時点で、女性を特別扱いしているように感じます。 真の平等とは、男性女性関係なく社内で評価、登用していくことであり、今回のアンケート内容だと今まで女性は不当な評価を受けてきたので特別に評価を啓もうするように、とも受け取れてしまう。真の男女平等を考えた時「問20」のような施策は平等ではなく、女性優位ともとれるのではないのでしょうか。性別上のハンディキャップを無くすだけ（例えば出産休暇とその後の処遇等）で十分のような気がします。	3人
学術研究、専門・技術サービス業	小さい事務所で、社員2名（男性1名、女性1名）、パート（女性2名）のため、特に取り組みなどはありませんが、短時間勤務などを取り入れ、雇用をしています。	4人
未回答	時短正社員という概念を導入し、積極的に女性採用を進めている。	未回答
	これからは女性の時代。 とにかく良く意見を交換し、何か起きたら促解決する方策が必要。	未回答

Ⅲ 調査のまとめ

調査のまとめでは、各分野のまとめ及び今後に向けて、平成30年度に実施した「男女共同参画社会の形成に向けての事業所調査」の結果を踏まえて考察する。

【各分野のまとめ】

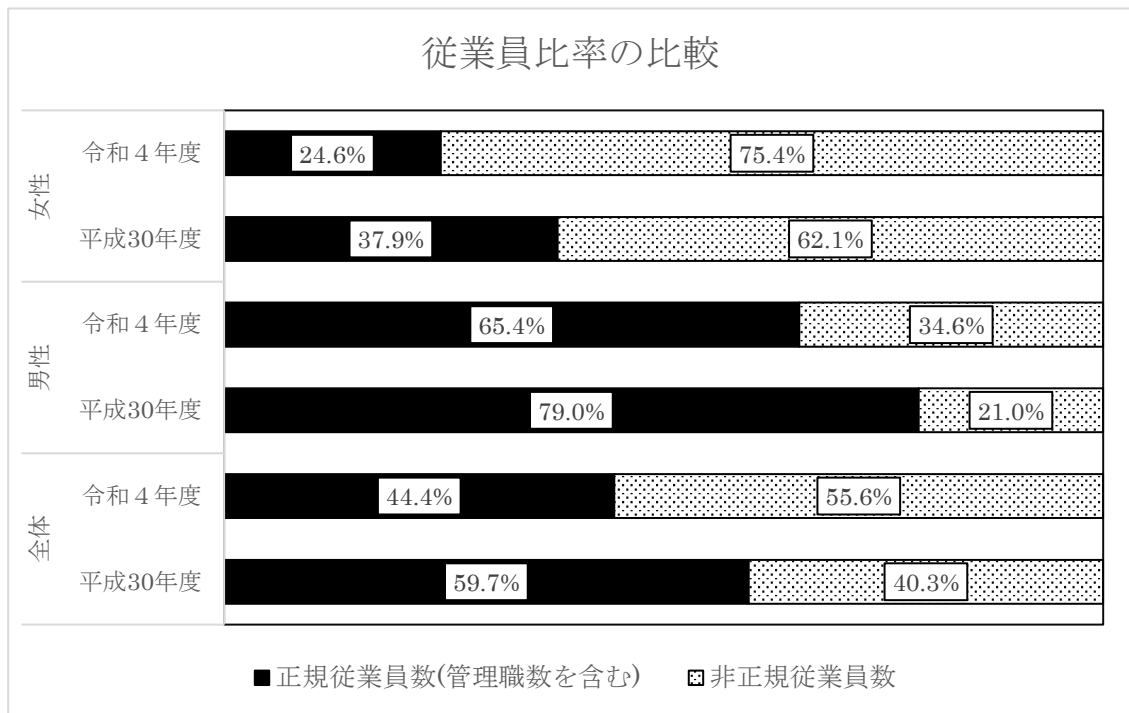
1 従業員の状況について

(1) 従業員の比率は、女性、男性ともに正規従業員が減

平成30年度調査と比べ、女性の正規従業員の割合は、約13ポイントの減。男性の正規従業員の割合は、約14ポイントの減となった。

平成30年度調査と同様に、男性に比べ女性の非正規従業員の割合が著しく多い結果となったが、平成30年度調査では、非正規従業員の女性の割合に対し、男性の割合は約3倍であったのに対し、令和4年度調査では約2倍となった。

全体を見ると、平成30年度調査は正規従業員の割合が約60%であったのに対し、令和4年度調査は約44%であり、正規従業員より非正規従業員が多い結果となった。



項 目	令和4年度			平成30年度		
	女性	男性	合計	女性	男性	合計
正規従業員数 (管理職数を含む)	2,651人	6,614人	9,265人	2,558人	5,982人	8,540人
非正規従業員数	8,108人	3,495人	11,603人	4,183人	1,589人	5,772人

(2) 正規従業員の平均勤続年数は、全体的に短くなっている。

平成30年度調査に比べ、女性の勤続年数で著しく短くなった職業は、「情報通信業」と「学術研究，専門・技術サービス業」で、男性は「教育，学習支援業」となった。

また、女性は全業種において勤続年数が短くなり、一方で男性は「その他」を除き4業種が伸びている。中でも著しく伸びている業種は、「電気・ガス・熱供給・水道業」となった。

業 種	令和4年度		平成30年度	
	女性	男性	女性	男性
建設業	10.5年	16.8年	16年	18年
製造業	12年	13.2年	15年	14年
情報通信業	5.7年	7年	15年	5年
宿泊業・飲食サービス業	9.1年	6.1年	14年	9年
卸売・小売業	11.2年	14.3年	18年	15年
金融・保険業	12.2年	14.7年	15年	10年
不動産・物品賃貸業	12.4年	8.6年	21年	9年
運輸・郵便業	8.4年	10.2年	17年	11年
医療・福祉事業	5年	6.2年	14年	9年
教育，学習支援業	10.5年	2.5年	12年	11年
生活関連サービス業，娯楽業	12.1年	9.4年	14年	14年
電気・ガス・熱供給・水道業	10.3年	23.1年	14年	5年
学術研究，専門・技術サービス業	9.1年	11.1年	16年	16年
複合サービス業	10年	12.4年	12年	8年
その他	9.9年	13.1年	12年	12年

(3) 正規従業員（新卒・中途採用）の採用率は下がった。

前年度の1年間で採用した、正規従業員（新卒・中途採用）の人数を聞いたところ、平成30年度調査に比べ、令和4年度調査は女性、男性ともに採用率が下がった。

新型コロナウイルス感染拡大の影響が大きな要因の一つであると推察される。

項目	令和4年度		平成30年度	
	女性	男性	女性	男性
採用人数	307人	318人	319人	427人
総従業員に占める割合	1.47%	1.52%	2.23%	2.98%

2 ワーク・ライフ・バランス，仕事と生活の調和について

(1) ワーク・ライフ・バランスへの取組状況は，平成30年度調査に比べ全体的に導入が進んだ。

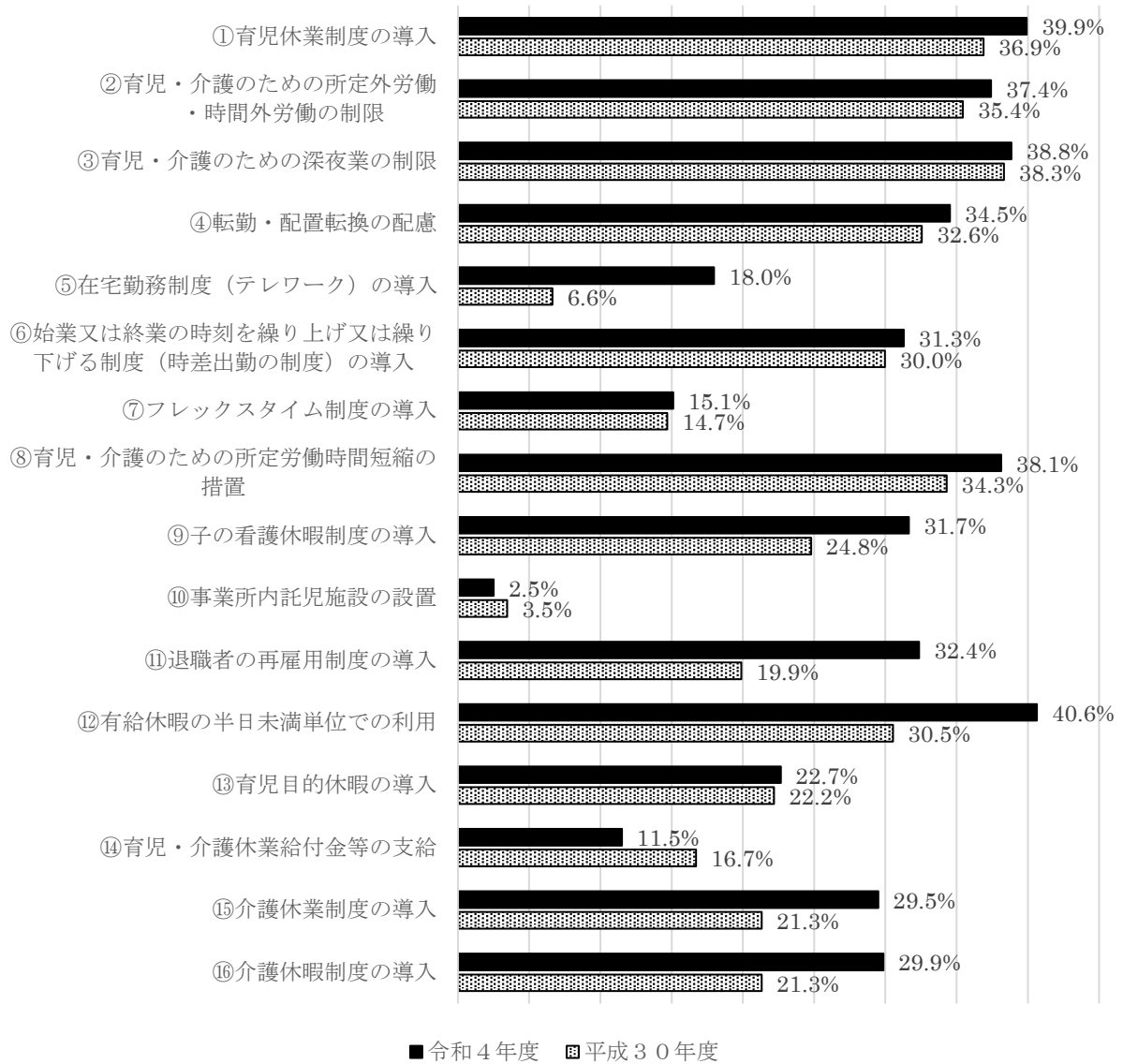
平成30年度調査では、介護休業に対する事業所の意識はまだ低いとの考察があったが、育児休業制度の導入率が平成30年度調査と比べ約3ポイントの増であったのに対し、介護休業制度の導入率は約8ポイントの増となった。育児休業制度の導入率との差は、平成30年度調査時で約16ポイントであったのに対し、令和4年度調査では約10ポイントまで近づいた。また、令和4年度の調査で著しく導入率が増えた取組としては、退職者の再雇用制度の導入と有給休暇の半日未満単位での利用であり、平成30年度調査と比べ10ポイント以上の増となった。その他、新型コロナウイルス感染症対策として、在宅勤務制度（テレワーク）の導入が平成30年度調査に比べ約11ポイントの増となっている。

一方で、育児・介護休業給付金等の支給が、平成30年度調査に比べ約5ポイントの減となった。

また、事業所全体でのそれぞれの制度導入率は50%に満たない状況であり、ワーク・ライフ・バランスへの取組状況はまだ低い結果となった。

各事業所に取り組んだ場合の課題を質問したところ、「代替職員の確保など、業務体制の確保が難しい」「職場で周りの人の業務量が増える」「休業期間中の給与の支給が難しい」といった回答が多く、コロナ禍の影響もあるのか、人員体制が整っていないことや、資金繰りに苦慮していることが大きな要因の一つであると推察される。

取組実施状況の比較

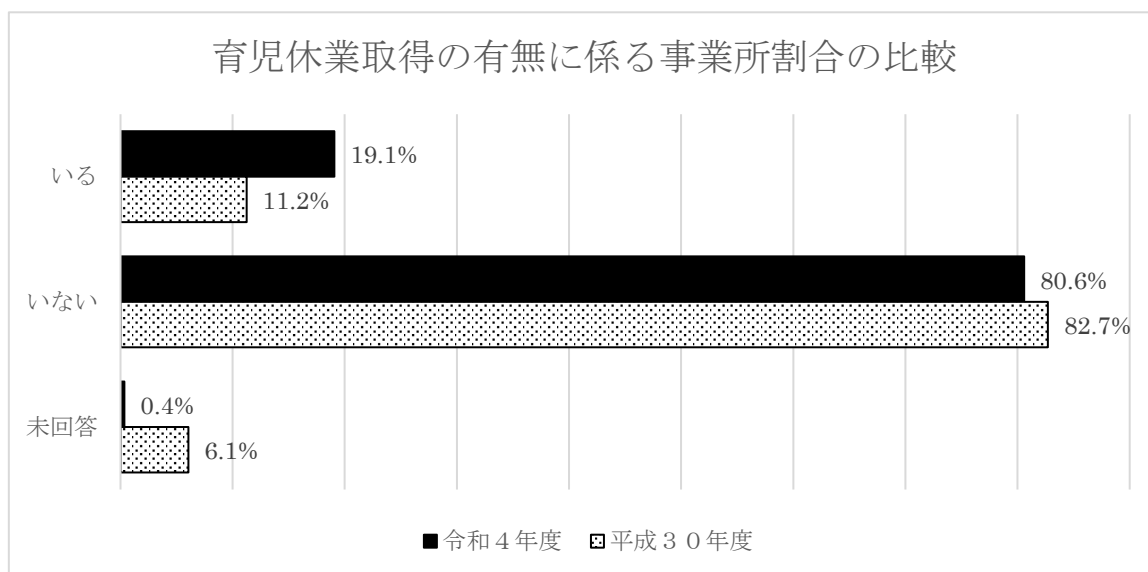


(2) 育児休業の取得について、平成30年度に比べ取得者がいる事業所が増えた。

正規従業員、非正規従業員を合わせて、育児休業を取得した従業員がいる事業所の割合は、平成30年度調査と比べ約8ポイントの増となった。また、育児休業を取得した従業員がいない事業所の割合は、平成30年度調査に比べ約2ポイントの減となった。

育児休業制度の導入が進んだことに伴い、取得者も増えた結果となった。

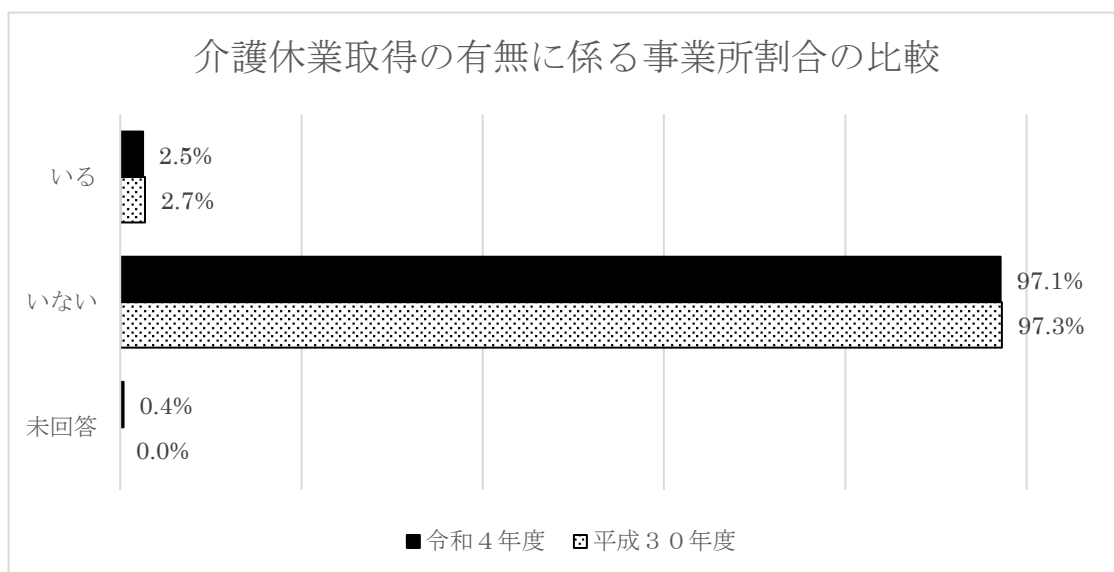
しかし、事業所全体での取得者がいる事業所率は20%に満たない状況であり、代替職員の確保が難しいことや、職場の周りの人の業務量が増える等の育児休業を取得しづらい環境が取得率を低迷させる要因となっていると推察される。



(3) 介護休業を取得した従業員の有無に関する事業所数の割合は、横ばいとなっている。

正規従業員、非正規従業員を合わせて、介護休業を取得した従業員のいる事業所の割合は、平成30年度調査の2.7%に対し、令和4年度調査は2.5%となっている。また、介護休業を取得した従業員がいない事業所の割合は、平成30年度調査は97.3%、令和4年度調査は97.1%とどちらも微減した。

制度は導入されているにもかかわらず、利用されていない状況であり、育児休業と同様に取得しづらい環境が取得率を低迷させる要因となっていると推察される。

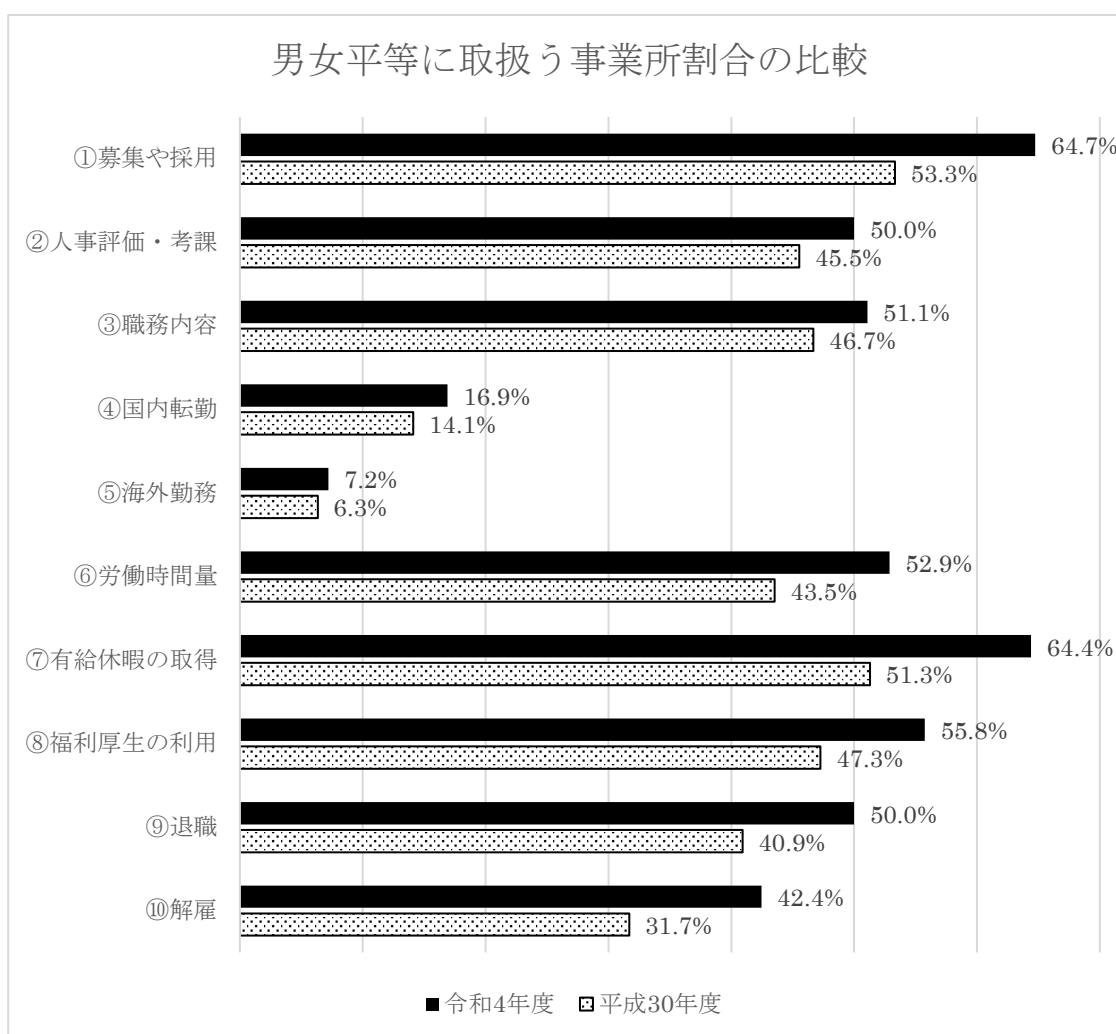


3 女性の活躍推進について

- (1) 従業員の取り扱いについて、男女平等になっている事業所が平成30年度に比べ全体的に増えている。

平成30年度調査、令和4年度調査ともに、男女平等の取り扱いとして半数を超えている項目は、「募集や採用」「有給休暇の取得」となった。また、低い項目は、「国内転勤」「海外勤務」となった。

平成30年度調査と比較すると、令和4年度調査は全体的に男女平等に取り扱う事業所は増えてきているが、まだ半数近くの事業所が平等に扱うことが難しい状況であり、女性の活躍推進への取組は低い結果となった。



(2) 全管理職に占める女性の割合は、平成30年度に比べ令和4年度は低くなっている。

全管理職に占める女性の割合は、平成30年度調査で19.69%、令和4年度調査は18.78%と微減しており、女性管理職の登用率は低迷が続いている。

項目	令和4年度			平成30年度		
	女性	男性	合計	女性	男性	合計
管理職数(管理職と位置づけされているもの)	225人	973人	1,198人	398人	1,623人	2,021人
全管理職に占める女性の割合	18.78%			19.69%		

法律・制度から

●第5次男女共同参画基本計画

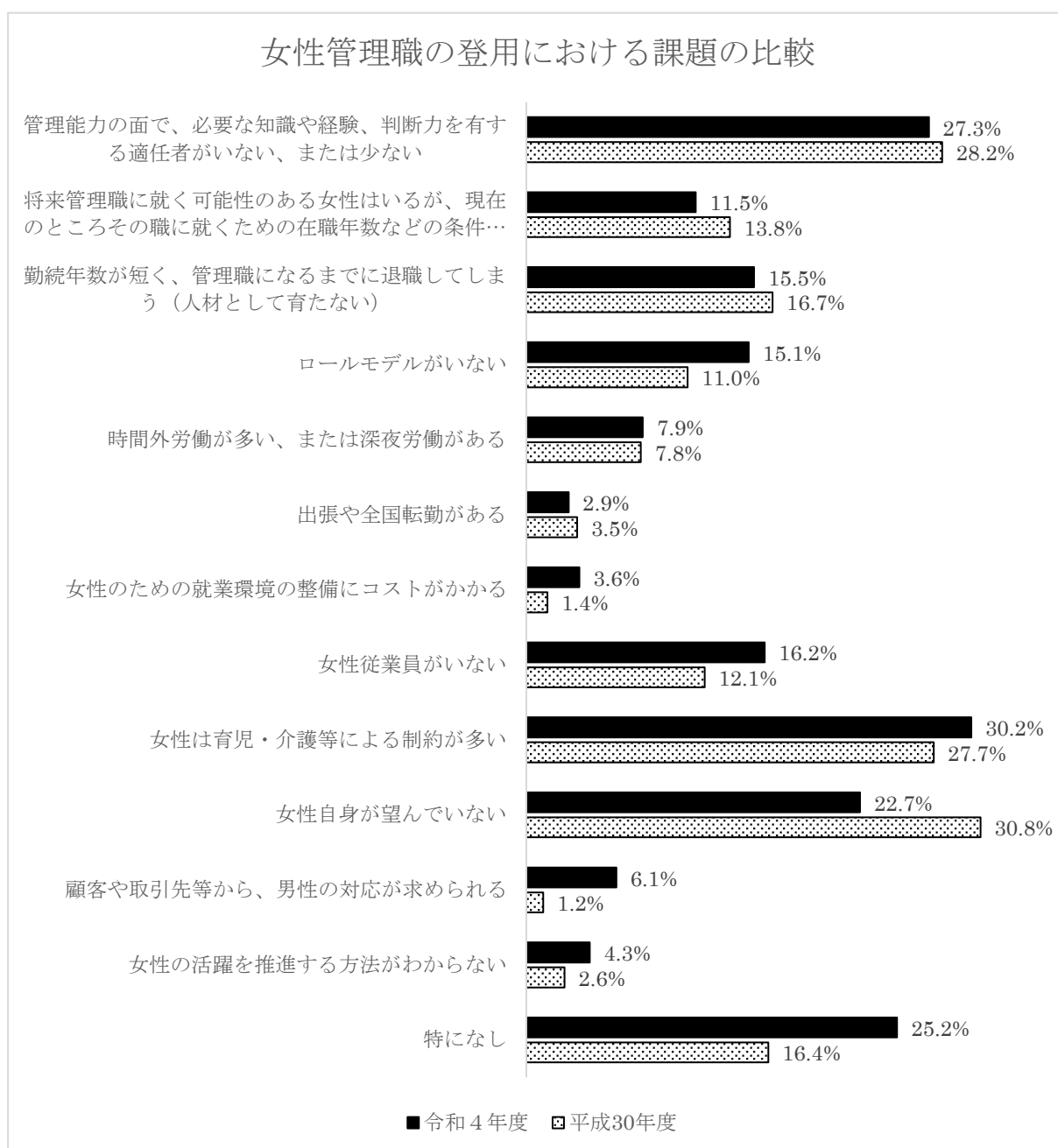
内閣府男女共同参画局が策定した「第5次男女共同参画基本計画」において、「指導的地位への女性の参画を拡大することは、社会の多様性と活力を高め我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要である。社会制度や慣行が男女のどちらか一方に不利に働くような状況や、固定的な性別役割分担意識、偏見等及び過去の差別や経緯に起因して生じた男女の置かれた社会的状況の格差の解消に取り組まなければならない。国際社会において、2030年までにジェンダー平等の達成を目指していることも踏まえ、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。このため、令和7(2025)年度末までに成果目標を着実に達成するとともに、指導的地位に占める女性の割合についてモニタリングを充実させ、これに基づき必要な対応を加速させるなど、取組を強化する。

さらに、その水準を通過点として、男女が社会の対等な構成員として政策・方針決定過程に共同して参画する機会が確保され、女性の参画拡大が継続的に進展するよう取組を進め、指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがいないような社会となることを目指す。」とされ、第5次計画における女性の登用・採用に関する成果目標として、民間企業雇用者の各役職段階に占める女性の割合を、2025年度末までに、係長相当職が30%、課長相当職が18%、部長相当職が12%と定めた。

(3) 女性管理職の登用率を高めることを含め、女性の活躍を推進する上での課題は、平成30年度と令和4年度を比較し変化がみられる。

女性の活躍を推進する上での課題として一番多く上げられたのは、平成30年度調査では30.8%の「女性自身が望んでいない」という回答であったのに対し、令和4年度調査では30.2%の「女性は育児・介護等による制約が多い」であった。また、令和4年度調査の「女性自身が望んでいない」という回答をした事業所は22.7%で、平成30年度調査と比べ約8ポイント下がった。女性管理職登用に対する事業所の意識に変化がみられる結果となった。

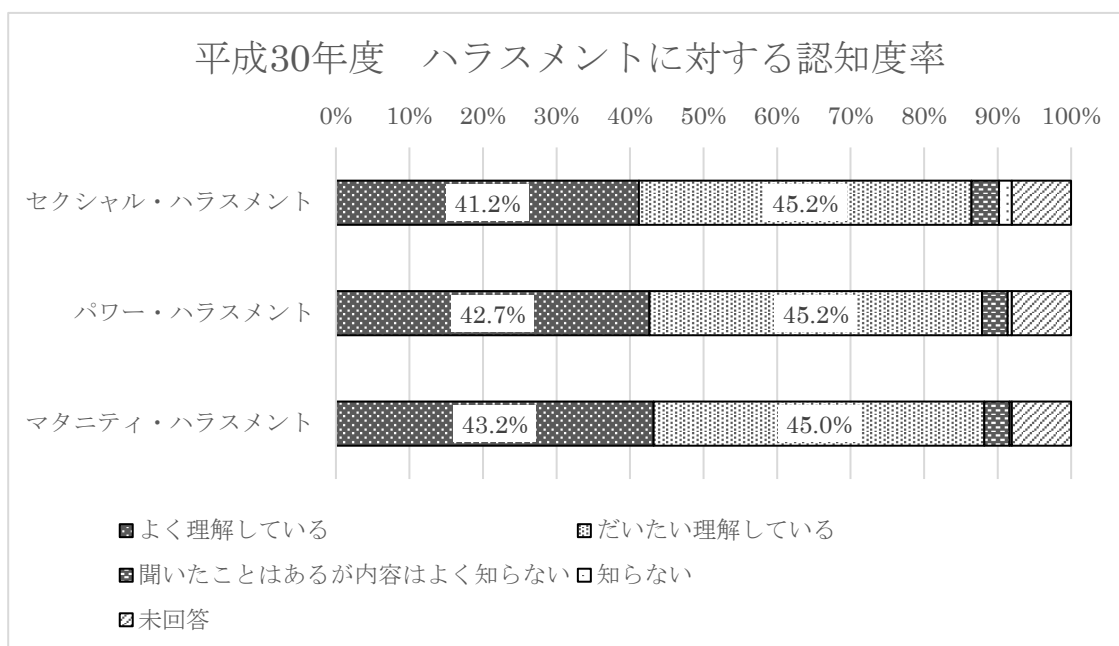
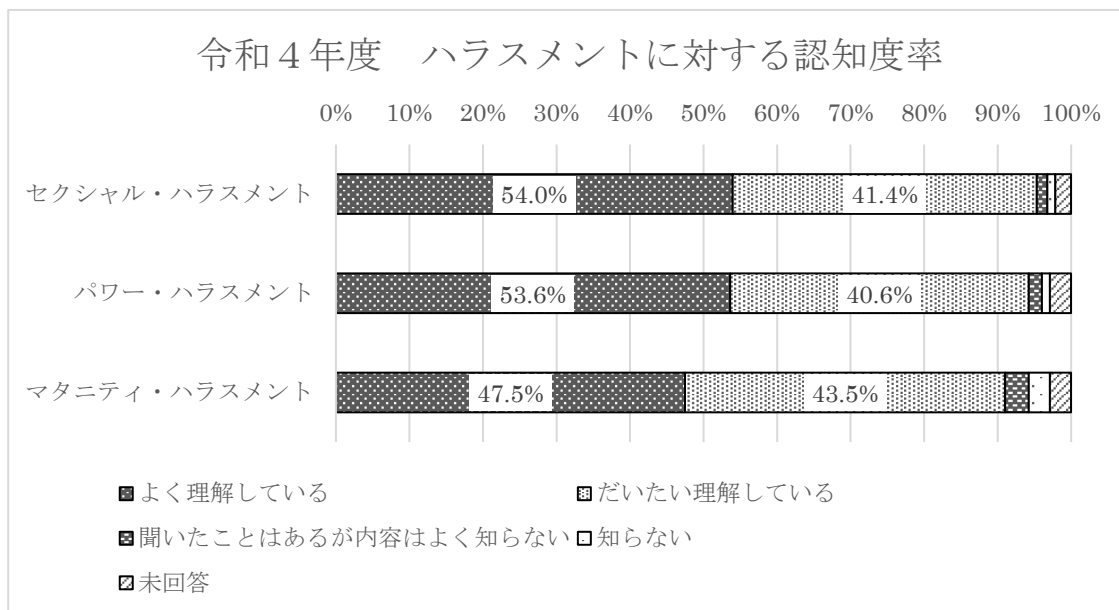
次いで、平成30年度調査、令和4年度調査ともに多く上げられた課題は、「管理能力の面で、必要な知識や経験、判断力を有する適任者がいない、または少ない」となっている。



4 ハラスメントの防止について

(1) ハラスメントの認知度は上がっている。

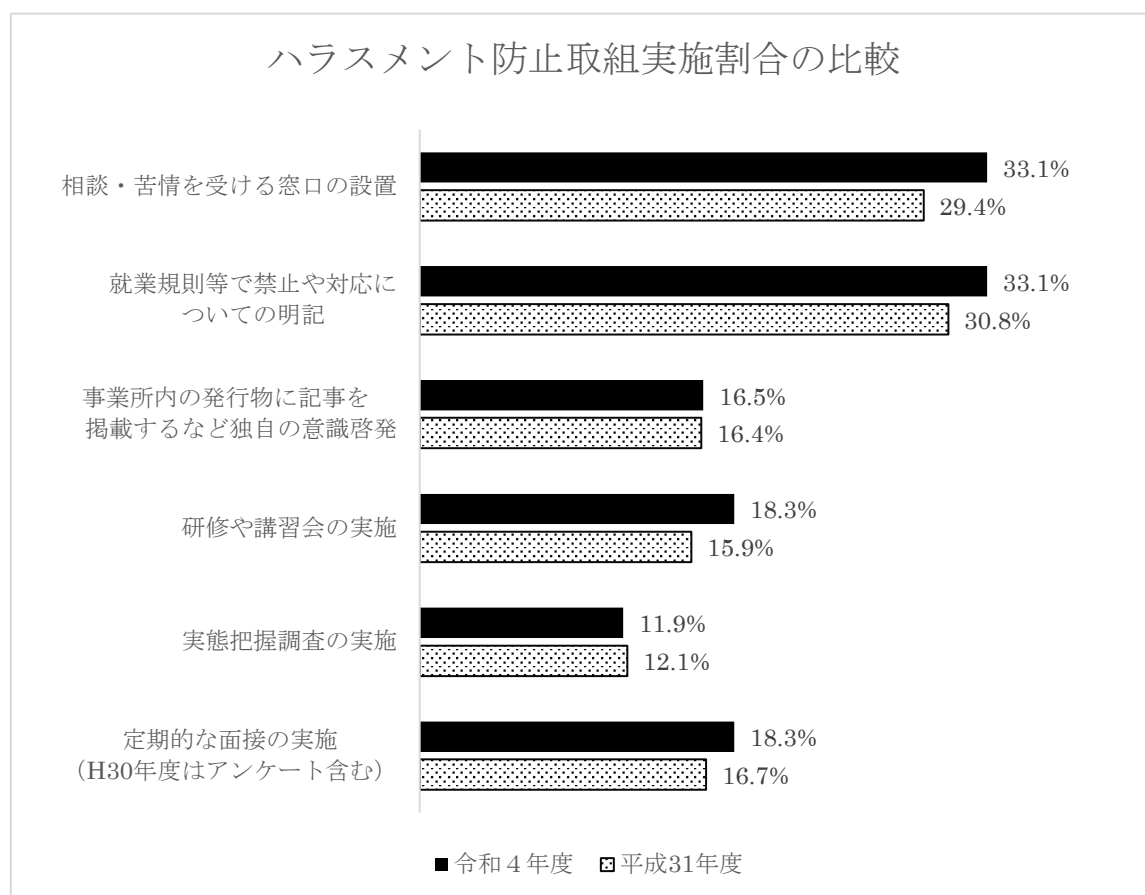
「よく理解している」と回答した事業所が、各ハラスメントにおいて平成30年度調査を上回った。また、「だいたい理解している」と回答した事業所を含めると、令和4年度調査では、すべてのハラスメントにおいて90%以上の結果となることから、理解は進んでいると推察される。



(2) ハラスメント防止のための取組は進んでいる。

ハラスメント防止のための取組として、相談・苦情を受ける窓口の設置を設けた事業所が平成30年度調査と比べ約4ポイント、就業規則等で禁止や対応について明記した事業所や、研修・講習会を実施した事業所、定期的な面接を実施した事業所は約2ポイント増えており、6項目中5項目の取組が平成30年度調査を上回った。

一方で、ハラスメント防止に取り組んだ場合、どのような課題があるか質問したところ、平成30年度調査及び令和4年度調査ともに「どこまでがハラスメントに該当するかの線引きが難しい」「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」との回答が多かった。

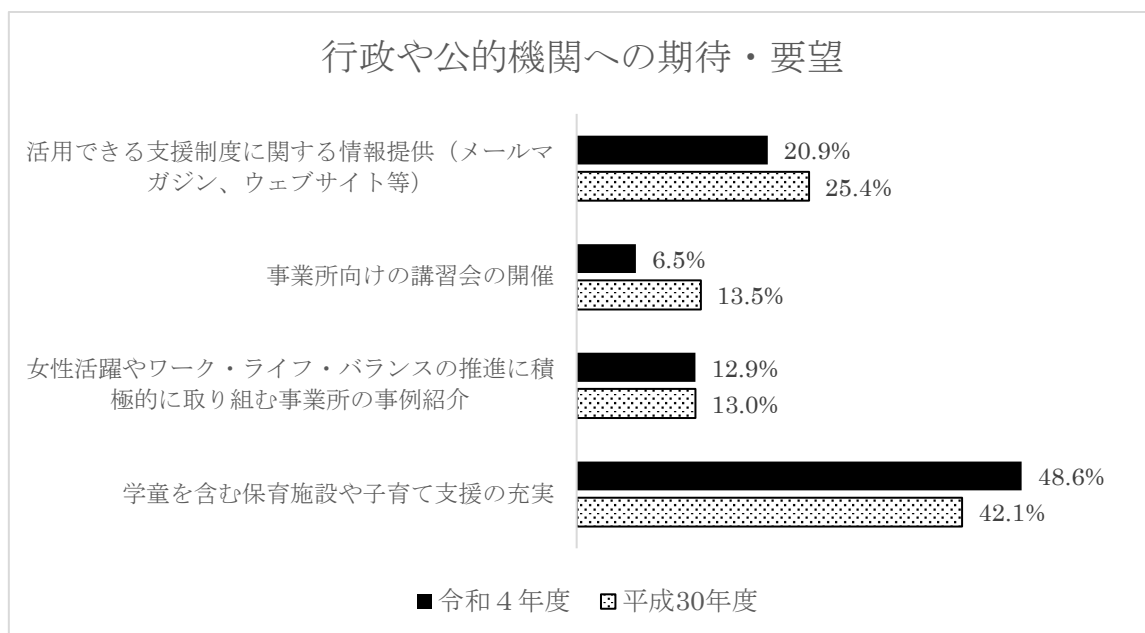


5 行政や公的機関への期待・要望

学童を含む保育施設や子育て支援の充実に期待が大きい

平成30年度調査と同様に、保育施設などの環境整備等を含めた子育て支援への期待が最も高い結果となった。

一方で、情報提供や事業所向けの講習会の開催などへの期待や要望は平成30年度調査より低くなっている。



【今後に向けて】

1. 従業員の状況

従業員の男女別雇用状況は、女性従業員、男性従業員ともに非正規従業員の雇用率が平成30年度調査に比べ増加しており、男女を合わせた全体の雇用率は非正規従業員が正規従業員を上回る結果となった。要因として新型コロナウイルス感染症の影響が大きいと推察される。

2. ワーク・ライフ・バランス、仕事と生活の調和

ワーク・ライフ・バランスへの取組状況は、平成30年度調査に比べ全体的に導入が進んできている。また、平成30年度調査では、介護に関する取組の導入状況に遅れが生じているとの考察だったが、令和4年度調査では介護に関する取組導入率と育児に関する取組導入率の差が近づいていることがわかる。

なお、令和4年度調査では新型コロナウイルス感染症の影響もあり、コロナ対策として在宅勤務制度（テレワーク）や時差出勤制度の導入が増えた。

しかし、仕事と育児等を両立させることに伴う課題があることから、各制度導入が進みにくい現状がある。事業所での取組を進めていくためには、誰もが働きやすく、自分の生活と仕事を両立できる環境づくりに向け啓発を継続し意識付けを行う必要がある。

3. 女性の活躍推進

従業員の取り扱いについては、平成30年度調査に比べ令和4年度調査は、男女平等となっているポイントが全体的に増え、女性従業員の活躍に向けての取組も性別にとらわれない人事考課や、資格取得のための教育・研修を性別に関係なく実施しているなど、女性も男性と対等な立場であるという考えが広がってきている。

一方で、女性活躍推進法の内容については、「聞いたことはあるが内容はよく知らない」「まったく知らない」と回答している事業所がほとんどであり、認知度は低い結果となった。

また、女性管理職の割合は、男性管理職と比べ、平成30年度調査が19.69%、令和4年度調査が18.78%と低下しており、方針決定過程への女性の参画が十分とはいえない結果となった。人口の半分を占める女性の意見を政策形成に反映させるため、女性の参画を加速させる必要がある。今後は、国や県の政策や制度を効果的に事業所へ発信していく必要がある。

4. ハラスメントの防止

ハラスメントに関する認知度は、「よく理解している」「だいたい理解している」と回答している事業所がほとんどで、社会一般的に浸透してきている。

しかし、ハラスメント防止に向け、就業規則等で禁止を明記することや相談窓口を設置するなど、制度の整備が図られているが、実際にハラスメントが起きてしまった場合の対応等の環境整備に苦慮している事業所が見られた。

ジェンダー平等に関する啓発等を通し、一人ひとりが自分自身や相手を大切にする人権意識を醸成することが必要である。

5. 行政や公的機関への期待・要望

女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスを進める上で、行政や公的機関に期待することとして「学童を含む保育施設や子育て支援の充実」「介護施設や介護支援の充実」が最も多くあげられたことから、仕事と家庭の両立支援に関する国の制度や助成の周知を行うとともに、制度を利用しやすくする環境づくり、性別に関わりなく制度を利用できる環境づくりにこれまで同様、継続的に取り組んでいく必要がある。

IV 調査票

2022年 男女共同参画社会の形成に向けての事業所調査 調査票

ワーク・ライフ・バランス^(注1)、仕事と生活の調和について

(注1) 「仕事と生活の調和」と訳され、一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて、多様な生き方を選択・実現できること。

問1 ワーク・ライフ・バランスについて、次の取組は行っていますか。該当する項目に☑を入れてください。なお、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策として取り組んでいる制度には「コロナ対策」に併せて☑を入れてください。

※(以下、設問ごとに□欄へ☑してください。)

項 目	実施中	実施 予定	検討中	未定	実施 しない	コロナ 対策
①育児休業制度の導入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②育児・介護のための所定外労働・時間外労働の制限	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③育児・介護のための深夜業の制限	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④転勤・配置転換の配慮	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤在宅勤務制度（テレワーク）の導入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）の導入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑦フレックスタイム制度の導入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑧育児・介護のための所定労働時間短縮の措置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑨子の看護休暇制度の導入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑩事業所内託児施設の設置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑪退職者の再雇用制度の導入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑫有給休暇の半日未満単位での利用	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑬育児目的休暇の導入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑭育児・介護休業給付金等の支給	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑮介護休業制度の導入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑯介護休暇制度の導入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑰その他（ ）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問2 〈問1〉で1つ以上「実施中」を選択した事業所にお尋ねします。

実施したことによって、どのような効果やメリットがありましたか。(複数回答可)

- ①男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ
- ②事業所全体の労働時間に対する意識が変化し、生産性が高まった
(仕事の進め方の効率化や業務改善など)
- ③事業所の業績向上に繋がった
- ④事業所として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ようになった
- ⑤職場風土が改善され、組織が活性化した
- ⑥事業所や職場への従業員の愛着や信頼が高まった
- ⑦女性従業員の定着率が向上した
- ⑧その他(具体的に)
- ⑨特にない

問3 〈問1〉のような支援に取り組んだ場合、どのような課題があると思いますか。

(複数回答可)

- ①代替職員の確保など、業務体制の確保が難しい
- ②両立支援策の導入に伴い、コストが増大する
- ③休業期間中の給与の支給が難しい
- ④異動、配置転換への支障がある
- ⑤定期昇給、定期昇格の取り扱いが難しい
- ⑥担当業務が遅滞する
- ⑦職場で周りの人の業務量が増える(他の従業員への負担の増加)
- ⑧職場内での、人間関係のトラブルが懸念される
- ⑨社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい
- ⑩育児・介護に関する、休暇・休業が取りづらい雰囲気がある
- ⑪現状は、業務量が多く、日常的に労働時間が長いため、休暇取得率が低い
- ⑫顧客対応や長時間開店など、営業時間に制約がある
- ⑬管理職の認識が乏しい
- ⑭一般従業員の認識が乏しい
- ⑮情報やノウハウ不足により、制度の導入や運用が難しい
- ⑯効果を事業所として数値等で把握しにくい
- ⑰その他()

問4 令和3年4月1日から令和4年3月31日までの間に、出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産した人）は何人いましたか。また、そのうち育児休業を取得した人数、育児により退職した人数を正規・非正規従業員別、男女別に記入してください。※ ここでの「育児休業」には、出産の立会などの短期(5日未満)の有給休暇は含みません。

		女性	男性
正規従業員	①出産従業員数	人	人
	②そのうち育児休業を取得した人数	人	人
	③育児により退職した人数	人	人
非正規従業員	①出産従業員数	人	人
	②そのうち育児休業を取得した人数	人	人
	③育児により退職した人数	人	人

問5 令和3年4月1日から令和4年3月31日までの間に、介護休業を取得した従業員は何人いましたか。また、介護により退職した人数を正規・非正規従業員別、男女別に記入してください。

※ ここでの「介護休業」には、短期(5日未満)の有給休暇は含みません。

		女性	男性
従業員 正規	①介護休業を取得した人数	人	人
	②介護により退職した人数	人	人
従業員 非正規	①介護休業を取得した人数	人	人
	②介護により退職した人数	人	人

問6 育児休業及び介護休業を取得した従業員に対し、どのような復職支援を行っていますか。
(複数回答可)

<input type="checkbox"/> ①支援担当者等を決めて、休業している従業員と定期的に連絡を取っている <input type="checkbox"/> ②「復帰支援面談シート」等を使い、復帰後の働き方の意向について確認している <input type="checkbox"/> ③円滑に復帰できるよう、業務分担等の見直しや検討を行っている <input type="checkbox"/> ④安心して仕事と子育てが両立できるよう、職員の事情にできるだけ配慮するように心がけている <input type="checkbox"/> ⑤取得できる休暇制度について、復帰した職員に説明している <input type="checkbox"/> ⑥その他（具体的に _____） <input type="checkbox"/> ⑦特にない

女性の活躍推進について

問 7 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）について、どの程度認識していますか。（チェックは1つ）

- | | |
|----------------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ①よく知っている | <input type="checkbox"/> ②ある程度知っている |
| <input type="checkbox"/> ③聞いたことはあるが内容はよく知らない | <input type="checkbox"/> ④まったく知らない |

問 8 「女性活躍推進法」の改正により、令和 4 年 4 月 1 日より一般事業主行動計画の策定・届出義務等が常時雇用する労働者が 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大されたことをどの程度認識していますか。（チェックは1つ）



- | | |
|----------------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ①よく知っている | <input type="checkbox"/> ②ある程度知っている |
| <input type="checkbox"/> ③聞いたことはあるが内容はよく知らない | <input type="checkbox"/> ④まったく知らない |


問 9 「女性活躍推進法」の改正により、令和 4 年 7 月 8 日より常時雇用する労働者が 101 人以上 300 人以下の事業主は、情報公表に男女の賃金差異が必須項目として追加されたことをどの程度認識していますか。（チェックは1つ）

- | | |
|----------------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ①よく知っている | <input type="checkbox"/> ②ある程度知っている |
| <input type="checkbox"/> ③聞いたことはあるが内容はよく知らない | <input type="checkbox"/> ④まったく知らない |

問 10 次の認定制度をどの程度認識していますか。また、取得はしていますか。

（チェックは1つ）

項 目	認 知 状 況	取得状況
①えるぼし認定（注2） 	<input type="checkbox"/> ①よく知っている <input type="checkbox"/> ②ある程度知っている <input type="checkbox"/> ③聞いたことはあるが内容はよく知らない <input type="checkbox"/> ④まったく知らない	<input type="checkbox"/> ①取得済 <input type="checkbox"/> ②検討中 <input type="checkbox"/> ③未取得
②プラチナえるぼし認定（注3） 	<input type="checkbox"/> ①よく知っている <input type="checkbox"/> ②ある程度知っている <input type="checkbox"/> ③聞いたことはあるが内容はよく知らない <input type="checkbox"/> ④まったく知らない	<input type="checkbox"/> ①取得済 <input type="checkbox"/> ②検討中 <input type="checkbox"/> ③未取得

<p>③子育てサポート企業（注4） （くるみん）認定</p> 	<input type="checkbox"/> ①よく知っている <input type="checkbox"/> ②ある程度知っている <input type="checkbox"/> ③聞いたことはあるが内容はよく知らない <input type="checkbox"/> ④まったく知らない	<input type="checkbox"/> ①取得済 <input type="checkbox"/> ②検討中 <input type="checkbox"/> ③未取得
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------

認定マークを広報、商品等に使用でき、優良企業であることをアピールすることで、人材の確保、従業員の定着、公共調達における加点など、メリットとなります。

（注2）一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度。

（注3）えるばし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が、特に優良である等の一定の要件を満たした場合に、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度。

（注4）子育てサポートに関する取組状況などが一定の基準（育児休業取得率（男女別）、時間外・休日労働が基準以下であることなど）を満たし、優良な企業についての厚生労働大臣による認定制度。

問 11 貴事業所では、「一般事業主行動計画」を策定・届出していますか。本社等で策定・届出をしている場合も含めてお答えください。

<input type="checkbox"/> ①既に策定済み	<input type="checkbox"/> ②現在、策定中である
<input type="checkbox"/> ③策定について検討中である	<input type="checkbox"/> ④策定する予定
<input type="checkbox"/> ⑤策定しない → 理由を記載してください。	
(理由)	

問 12 従業員の取り扱いについて男女平等になっている項目の□にチェックしてください。
(複数回答可)

<input type="checkbox"/> ①募集や採用	<input type="checkbox"/> ②人事評価・考課	<input type="checkbox"/> ③職務内容
<input type="checkbox"/> ④国内転勤	<input type="checkbox"/> ⑤海外勤務	<input type="checkbox"/> ⑥労働時間量
<input type="checkbox"/> ⑦有給休暇の取得	<input type="checkbox"/> ⑧福利厚生の利用	<input type="checkbox"/> ⑨退職 <input type="checkbox"/> ⑩解雇

問 13 女性従業員の活躍に向けて、次の取組は行っていますか。

項 目	実施中	実施予定	検討中	未定	実施しない
①女性の活躍に関する担当部署、担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②性別にとらわれない人事考課を行っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

③女性がいない又は少ない職場・職種に、女性従業員を積極的に雇用又は配置等行っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を性別に関係なく実施している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤女性のキャリア形成支援（研修、個人面談、メンター制度 ^(注5) 等）を行っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥男性従業員および男性管理職に対し、女性活躍の重要性について啓発を行っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑦体力面での個人差を補う器具や設備等を設置している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(注5) 先輩社員がメンターとなり、メンティである後輩社員に対して業務上やメンタル面などの相談にのる研修制度。

問 14 〈問 13〉で、1つ以上「実施中」を選択した事業所にお尋ねします。

実施したことによって、どのような効果やメリットがありましたか。（複数回答可）

<input type="checkbox"/> ①女性従業員の勤労意欲を高める <input type="checkbox"/> ②女性従業員の定着率を高める <input type="checkbox"/> ③女性従業員の帰属意識を高める <input type="checkbox"/> ④女性従業員の仕事に対する満足度を高める <input type="checkbox"/> ⑤人的資源を有効活用できる <input type="checkbox"/> ⑥スキルや技術の蓄積につながる <input type="checkbox"/> ⑦従業員の意識が変わり、職場が活性化する <input type="checkbox"/> ⑧事業所のイメージアップにつながる <input type="checkbox"/> ⑨事業所の社会的責任を果たせる <input type="checkbox"/> ⑩事業所として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 <input type="checkbox"/> ⑪その他（具体的に：)

問 15 女性従業員の管理職登用についてどのようにお考えですか。（複数回答可）

<input type="checkbox"/> ①女性従業員の意欲向上につながる <input type="checkbox"/> ②事業所の成長につながる <input type="checkbox"/> ③事業所の利益につながる <input type="checkbox"/> ④優秀な人材の確保・定着につながる <input type="checkbox"/> ⑤外部の評価・事業所イメージの向上につながる <input type="checkbox"/> ⑥就職希望者の増加につながる <input type="checkbox"/> ⑦退職者の減少につながる <input type="checkbox"/> ⑧その他（具体的に：) <input type="checkbox"/> ⑨特になし

問 16 女性管理職を増やすことを含め、女性の活躍を推進する上でどのような課題があると思いますか。（複数回答可）

環境要因	<input type="checkbox"/> ①管理能力の面で、必要な知識や経験、判断力を有する適任者がいない、または少ない <input type="checkbox"/> ②将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在のところその職に就くための在職年数などの条件を満たしていない <input type="checkbox"/> ③勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう（人材として育たない） <input type="checkbox"/> ④ロールモデルがない <input type="checkbox"/> ⑤時間外労働が多い、または深夜労働がある <input type="checkbox"/> ⑥出張や全国転勤がある <input type="checkbox"/> ⑦重量物の取扱いや危険有害業務について、法律上の制約がある <input type="checkbox"/> ⑧女性のための就業環境の整備にコストがかかる <input type="checkbox"/> ⑨女性従業員がいない
意識・社会的要因	<input type="checkbox"/> ⑩女性は育児・介護等による制約が多い <input type="checkbox"/> ⑪女性自身が望んでいない <input type="checkbox"/> ⑫女性のキャリアアップに関する管理職の意欲や理解が不十分 <input type="checkbox"/> ⑬中間管理職や同僚の認識や理解が不十分 <input type="checkbox"/> ⑭顧客や取引先等から、男性の対応が求められる <input type="checkbox"/> ⑮女性の活躍を推進する方法がわからない <input type="checkbox"/> ⑯その他（具体的に： _____） <input type="checkbox"/> ⑰特になし

ハラスメント(注6)の防止について

(注6)セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けられています。

問 17 下記のハラスメントについて知っていますか。

	よく理解している	だいたい理解している	聞いたことはあるが内容はよく知らない	知らない
①セクシャル・ハラスメント	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②パワー・ハラスメント	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③マタニティ・ハラスメント	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④パタニティ・ハラスメント(注7)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤モラル・ハラスメント(注8)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥ケア・ハラスメント(注9)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

⑦性的マイノリティ (LGBTQ等) (注10) に関するハラスメント	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

(注7) 育児休業制度などを利用しようとする男性従業員への嫌がらせ、不当な扱い

(注8) モラル(道徳・倫理)による精神的な暴力、嫌がらせ

(注9) 働きながら育児や介護を行う労働者に対して、育児や介護に関する制度の利用を妨害したり、嫌がらせを行うなどの行為。また、老人ホームなどの介護施設に従事する介護スタッフや在宅ヘルパーに身体的・精神的暴力、性的な嫌がらせなどを行うこと。

(注10) レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーなど、性自認(自分が認識している性別)が生まれた時の身体的な性別と異なっていたり、性的指向(好きになる相手)が異性ではない人たちに対して、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせなどを行うこと。また、職場における強制異動、採用拒否や解雇など、差別を受けて社会生活上の不利益を被ることなど。

問18 ハラスメントを防止するために、次の取組を行っていますか。

項 目	実施中	実施 予定	検討中	未定	実施 しない
①相談・苦情を受ける窓口の設置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②発生時の対応マニュアルの整備	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③就業規則等で禁止や対応についての明記	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④事業所内の発行物に記事を掲載するなど 独自の意識啓発	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤研修や講習会の実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥実態把握調査の実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑦定期的な面接の実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑧その他 ()					

問19 貴事業所において、職場でのハラスメントが起こった場合、またはハラスメント防止に取り組んだ場合、どんな課題があると思いますか。(複数回答可)

<input type="checkbox"/> ①当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい <input type="checkbox"/> ②当事者のプライバシーの保持が難しい <input type="checkbox"/> ③どこまでがハラスメントに該当するかの線引きが難しい <input type="checkbox"/> ④相談対応のスキルが十分でなく、対応が難しい <input type="checkbox"/> ⑤加害者の可能性のある者に対して、ハラスメントの問題を理解させることが難しい <input type="checkbox"/> ⑥加害者への処分を含めた対応が難しい <input type="checkbox"/> ⑦顧客や取引先が加害者の場合の対応が難しい <input type="checkbox"/> ⑧相談を受ける際の留意点や相談後の対処法が分からない <input type="checkbox"/> ⑨日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない <input type="checkbox"/> ⑩経済的に厳しく、対応する余裕がない <input type="checkbox"/> ⑪その他(具体的に：)

行政や公的機関への期待・要望

問 20 女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスを進める上で、行政や公的機関に期待することは何ですか。（複数回答可）

- ① セミナーの開催等による働く女性の目標となるロールモデルの紹介
- ② 活用できる支援制度に関する情報提供（メールマガジン、ウェブサイト等）
- ③ 事業所向けの講習会の開催
 - ↳（具体的に： _____）
 - 【例】女性リーダー養成，男性の意識改革，多様性社会の実現、など
- ④ 女性活躍を推進するアドバイザーの派遣
- ⑤ 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む事業所の事例紹介
- ⑥ 学童を含む保育施設や子育て支援の充実
- ⑦ 介護施設や介護支援の充実
- ⑧ 男性に対する家事や育児、介護等への参画促進に向けた啓発や働きかけ
- ⑨ 女性同士の異業種交流会やネットワーク構築の支援
- ⑩ その他（具体的に： _____）

問 21 女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスに関連したご意見・ご要望の他、貴事業所において、積極的に取り組んでいることや職場環境の向上のための工夫、他の事業所の参考となるような取組などがございましたら、ご記入ください。

2018年 男女共同参画社会の形成に向けての事業所調査 調査票

事業所の概要について

問1 貴事業所の業種は何ですか。該当する項目に✓を入れてください。

(以下，設問ごとに□欄へチェックしてください。)

○サービス業 23.7% ○卸売・小売業 18.7% ○建設業 15.6% ○製造業 11.5%
 ○医療・福祉事業 6.3% ○不動産・物品賃貸業 4.0%
 ○金融・保険業 3.5% ○運輸・郵便業 2.6% ○教育、学習支援業 2.3%
 ○電気・ガス・熱供給・水道業 1.7% ○情報通信業 0.6% ○その他 7.8%
 ○未回答 1.7%

問2 従業員の男女別雇用状況について、各項目の人数を記入してください。

項 目	男 性	女 性	合 計
①正規従業員数(管理職数を含む)	5,982 人	2,558 人	8,540 人
②非正規従業員数	1,589 人	4,183 人	5,772 人
③管理職数(管理職と位置づけされているもの)	1,623 人	(a) 398 人	(b)2,021 人
④全管理職に占める女性の割合(=(a)/(b)×100)			19.7 %

問3 正規従業員の平均年齢、平均勤続年数を記入してください。(小数点第一位まで記入)

項 目	男 性	女 性
①平均年齢	48 歳	45 歳
②平均勤続年数	13 年	11 年

問4 H29年度に採用された正規従業員の人数を記入してください

項 目	男 性	女 性	合 計
①新卒採用	212 人	177 人	389 人
②中途採用	215 人	142 人	357 人

問5 貴事業所に労働組合はありますか。

①ある 9.8% ②ない 88.5%

ワーク・ライフ・バランス^(注1)、仕事と生活の調和について

(注1) 「仕事と生活の調和」と訳され、一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて、多様な生き方を選択・実現できること。

問6 H29年度の従業員1人あたりの月間の時間外労働は、平均何時間でしたか。

正規従業員	①なし 24.0% ②15時間未満 31.7% ③15～30時間未満 20.6% ④30～45時間未満 7.2% ⑤45～80時間未満 3.9% ⑥80時間以上 6.0%
非正規従業員	①なし 49.0% ②15時間未満 31.9% ③15～30時間未満 4.3% ④30～45時間未満 2.8% ⑤45～80時間未満 2.8% ⑥80時間以上 1.4%

問7 H29年度の従業員1人あたりの年間有給休暇取得日数は、平均何日でしたか。

正規従業員	①1日未満 13.1% ②1～5日未満 20.9% ③5～10日未満 27.5% ④10～20日未満 19.7% ⑤20日以上 6.6%
非正規従業員	①1日未満 28.1% ②1～5日未満 18.0% ③5～10日未満 19.2% ④10～20日未満 15.2% ⑤20日以上 3.5%

◆従業員の「育児」に関して、お尋ねします。

問8-1 H29年度において、育児休業を取得した従業員はいますか。

※ ここでの「育児休業」には、出産の立会などの短期の有給休暇は含みません。

①いる 11.2% → 問8-2へ ②いない 82.7% → 問9へ

問8-2 育児休業の取得期間ごとの人数を記入してください。

取得期間	人数(男女計)	うち、男性従業員の数
①5日以上14日未満	1人	1人
②14日以上1カ月未満	2人	1人
③1か月以上2か月未満	4人	1人
④2か月以上3か月未満	0人	0人
⑤3か月以上1年未満	44人	2人
⑥1年以上	52人	0人

問9 H29年度において、育児により退職した従業員はいますか。

①いる ②いない
↳ 女性 5人(うち非正規 1人) / 男性 1人(うち非正規 0人)

⑰その他 (—)	—	—	—	—	—
------------	---	---	---	---	---

(注2) H29年1月より事業主の義務になりました。

(注3) H29年10月の育児休業法の改正により、事業主の努力義務とされました。

問 13 〈問 12〉のような支援に取り組んだ場合、どのような課題があると思いますか。

(複数回答可)

- ①代替職員の確保など業務体制の確保が難しい 50.1%
- ②両立支援策の導入に伴い、コストが増大する 19.0%
- ③休業期間中の給与の支給 28.5%
- ④異動、配置転換への支障がある 8.6%
- ⑤定期昇給・定期昇格の取り扱い 7.5%
- ⑥担当業務が遅滞する 20.7%
- ⑦職場で周りの人の業務量が増える(他の従業員への負担の増加) 36.6%
- ⑧職場内での人間関係のトラブル 7.5%
- ⑨社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい 11.2%
- ⑩育児・介護に関する休暇・休業が取りづらい雰囲気がある 6.1%
- ⑪現状は、業務量が多く、日常的に労働時間が長いため、休暇取得率も低い 9.2%
- ⑫顧客対応や長時間開店など、営業時間に制約がある 10.4%
- ⑬管理職の認識が乏しい 3.5%
- ⑭一般従業員の認識が乏しい 4.6%
- ⑮情報やノウハウ不足により、制度の導入や運用が難しい 5.8%
- ⑯効果を企業として数値等で把握しにくい 6.6%
- ⑰その他 (—)

ポジティブ・アクション^(注4)、女性の活躍推進について

(注4)過去の雇用慣行や固定的な男女の役割分担意識などが原因で、男女労働者の間に事実上生じている格差の是正を目的として企業が行う自主的かつ積極的な取り組みのこと。

問 14 次の項目における従業員の扱いは男女平等になっていますか。(複数回答可)

- ①募集や採用 53.3%
- ②人事評価・考課 45.5%
- ③職務内容 46.7%
- ④国内転勤 14.1%
- ⑤海外勤務 6.3%
- ⑥労働時間量 43.5%
- ⑦有給休暇の取得 51.3%
- ⑧福利厚生の利用 47.3%
- ⑨退職 40.9%
- ⑩解雇 31.7%

問 15 女性従業員が積極的に活躍できるよう、次の取り組みは行っていますか。

項 目	実施中	実施 予定	検討 中	未定	実施 しない
①責任ある仕事を付与している	61.4%	2.6%	4.3%	9.8%	1.7%
②会議・打ち合わせなどに積極的に参加させている	50.7%	3.7%	5.2%	11.8%	3.7%
③男性と同等の教育訓練・研修等を行っている	46.7%	4.0%	5.8%	12.4%	6.1%
④配属については、性別にとらわれず配置している	47.6%	1.2%	5.5%	14.4%	6.6%
⑤採用・昇進等は、性別で区別しないようにしている	54.8%	2.3%	4.9%	11.5%	3.5%
⑥給与について、性別で区別していない	60.2%	1.7%	3.2%	10.4%	3.5%

問 16 〈問 15〉で、1つ以上「実施中」を選択した事業所にお尋ねします。次の①～⑪について、効果やメリットがあると思われるものはどれですか。（複数回答可）

- ①女性従業員の勤労意欲を高める 40.6%
- ②女性従業員の定着率を高める 33.7%
- ③女性従業員の帰属意識を高める 21.0%
- ④女性従業員の仕事に対する満足度を高める 38.6%
- ⑤人的資源を有効活用できる 25.9%
- ⑥スキルや技術の蓄積につながる 28.5%
- ⑦企業のイメージアップにつながる 13.8%
- ⑧企業の社会的責任を果たせる 17.3%
- ⑨生産性が向上する 19.3%
- ⑩企業が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 13.0%
- ⑪従業員の意識が変わる 23.3%
- ⑫その他（具体的に： — ）

問 17 女性従業員の管理職登用についてどのようにお考えですか。（複数回答可）

- ①性別に関わらず登用することが、企業の成長に不可欠である 47.6%
- ②能力や意欲がある女性従業員は、積極的に登用したい 50.1%
- ③優秀な人材の確保・定着につながる 33.7%
- ④女性従業員の意欲向上につながる 37.8%
- ⑤女性の活躍が、会社の利益に貢献できる 23.6%
- ⑥外部の評価・企業イメージの向上につながる 12.4%
- ⑦就職希望者の増加につながる 15.0%
- ⑧退職者の減少につながる 11.5%
- ⑨その他（具体的に： — ）
- ⑩特になし 3.2%

問 18 女性管理職を増加させ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)

- ① 評価者研修、昇進・評価基準明確化 17.3%
- ② モデルとなる女性従業員の育成 16.1%
- ③ 各人のキャリアプランの作成 8.1%
- ④ 経営幹部による意思表示 12.7%
- ⑤ 女性管理職候補者に対する研修の実施 8.9%
- ⑥ 女性管理職登用についての、幹部職員や管理職への研修 6.1%
- ⑦ 女性管理職増加に当たっての、阻害要因の調査・分析の実施 2.3%
- ⑧ 管理職登用要件の緩和 3.5%
- ⑨ その他（具体的に： — ）
- ⑩ 特に取り組んでいない 20.2%

問 19 女性管理職を増やすことを含め、女性の活躍を推進する上でどのような課題があると思いますか。(複数回答可)

- | | |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 環境要因 | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ① 管理能力の面で、必要な知識や判断力を有する適任者がいない(少ない) 28.2% <input type="checkbox"/> ② 将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在のところその職に就くための在籍年数などの条件を満たしていない 13.8% <input type="checkbox"/> ③ 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう（人材として育たない） 16.7% <input type="checkbox"/> ④ 目標となる女性の先輩がいないので、次が育たない 11.0% <input type="checkbox"/> ⑤ 時間外労働が多い、または深夜業がある 7.8% <input type="checkbox"/> ⑥ 出張や全国転勤がある 3.5% <input type="checkbox"/> ⑦ 力仕事など女性にむかない業務である 14.7% <input type="checkbox"/> ⑧ 女性のための就業環境の整備にコストがかかる 1.4% <input type="checkbox"/> ⑨ 女性従業員がいない 12.1% |
| 意識・社会的要因 | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ⑩ 女性には家庭での責任があるので、長時間の労働ができない 27.7% <input type="checkbox"/> ⑪ 一般的に、女性は職業意識が低い 7.2% <input type="checkbox"/> ⑫ 女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い 30.8% <input type="checkbox"/> ⑬ 上司・同僚・部下となる男性が、女性管理職を希望していない 1.7% <input type="checkbox"/> ⑭ 上司・同僚・部下となる女性が、女性管理職を希望していない 2.9% <input type="checkbox"/> ⑮ 顧客が女性管理職を嫌がる 1.2% <input type="checkbox"/> ⑯ 社会的に女性登用の気運が高まっていない 4.0% <input type="checkbox"/> ⑰ 事業所が「女性管理職は必要ない」との方針である 1.2% <input type="checkbox"/> ⑱ 女性の活躍を推進する方法がわからない 2.6% <input type="checkbox"/> ⑲ その他（具体的に： — ） <input type="checkbox"/> ⑳ 特になし 16.4% |

ハラスメント(注5)の防止について

(注5)セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントについては、事業主にハラスメント防止のための雇用管理上必要な措置を講じることが義務づけられています。

問 20 セクシャル・ハラスメント(セクハラ)、パワー・ハラスメント(パワハラ)、マタニティ・ハラスメント(マタハラ)について知っていますか。

	よく理解している	だいたい理解している	聞いたことはあるが内容はよく知らない	知らない
①セクシャル・ハラスメント(セクハラ)	41.2%	45.2%	3.7%	1.7%
②パワー・ハラスメント(パワハラ)	42.7%	45.2%	3.5%	0.6%
③マタニティ・ハラスメント(マタハラ)	43.2%	45.0%	3.5%	0.3%

問 21 ハラスメントを防止するために、次の取り組みを行っていますか。

項 目	実施中	実施予定	検討中	未定	実施しない
①相談・苦情を受ける窓口の設置	29.4%	2.0%	9.5%	24.2%	14.4%
②就業規則等で禁止を明記	30.8%	1.7%	9.5%	24.2%	13.8%
③冊子やパンフレット等による意識啓発	16.4%	3.5%	11.2%	32.0%	15.9%
④研修や講習会の実施	15.9%	2.3%	12.7%	33.1%	15.6%
⑤社内実態調査の実施	12.1%	2.9%	12.4%	34.0%	16.7%
⑥定期的な面接やアンケートの実施	16.7%	3.7%	10.4%	30.8%	16.4%
⑦労働組合の協力によるハラスメント防止委員会等の設置	5.5%	0.9%	4.3%	30.5%	34.0%
⑧その他 (—)	—	—	—	—	—

問 22 貴事業所において、職場でのハラスメントが起こった場合、またはハラスメント防止に取り組んだ場合、どんな課題があると思いますか。（複数回答可）

- ①当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい 41.8%
- ②当事者のプライバシーの保持が難しい 19.3%
- ③どこまでがハラスメントに該当するかの線引きが難しい 52.2%
- ④相談対応のスキルが十分でなく、対応が難しい 15.9%
- ⑤加害者の可能性のある者に対して、ハラスメントの問題を理解させることが難しい 14.1%
- ⑥加害者への処分を含めた対応が難しい 17.0%
- ⑦顧客や取引先が加害者の場合の対応が難しい 14.1%
- ⑧相談を受ける際の留意点や相談後の対処法が分からない 5.8%
- ⑨日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない 11.0%
- ⑩経済的に厳しく、対応する余裕がない 3.7%

一般事業主行動計画^(注6)の策定状況について

(注6) H27年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、国や地方公共団体、常時雇用労働者が301人以上の民間事業所について、女性の活躍に関する状況の把握と事業主行動計画の策定・公表が義務付けられている。(300人以下の事業所は努力義務)

問 23-1 貴事業所では、「一般事業主行動計画」を策定していますか。

- ①既に策定済み 9.8% ②現在、策定中である 2.9%
- ③策定について検討中である 13.0% ④策定する予定 7.8%
- ⑤策定しない 51.6%

問 23-2 <問 23-1>で「⑤策定しない」を選ばれた事業所にお尋ねします。その理由は何ですか。（複数回答可）

- ①女性活躍推進法について知らないから 8.1%
- ②計画をどのように策定すればよいのかがわからないから 9.2%
- ③計画を策定する法的義務がないから 11.8%
- ④計画を策定する時間的余裕がないから 5.2%
- ⑤事業所内に子育て中の従業員がいないから 18.7%
- ⑥事業所にとって計画を策定するメリットがないから 5.5%
- ⑦その他（具体的に： — ）

行政への期待・要望

問 24 男女共同参画や、仕事と家庭との両立支援を進める上で、行政や公的機関に期待することは何ですか。（複数回答可）

- ① 関連情報の提供 25.4%
- ② 事業所向けの講習会の開催 13.5%
- ③ 雇用相談窓口や職業紹介体制の充実 18.2%
- ④ 市内の企業の取組事例や優良企業のPR 13.0%
- ⑤ 保育施設や学童保育等の環境整備 42.1%
- ⑥ 社会全体の理解の促進のための啓発 22.5%
- ⑦ 受注時、ワーク・ライフ・バランス等推進企業^(注7)を加点評価するなどの優遇 4.3%
- ⑧ その他（具体的に： — ）

（注7）「えるぼし」、「くるみん」などの認定取得企業

●ワーク・ライフ・バランスやポジティブ・アクションに関連したご意見・ご要望の他、貴事業所において、積極的に取り組んでいることや職場環境の向上のための工夫、他の事業所の模範となるような取り組みなどがございましたら、ご記入ください。

※設問は以上です。ご協力、誠にありがとうございました。

男女共同参画社会の形成に向けての事業所調査

報 告 書

発 行：令和 5 年 1 2 月

八千代市企画部企画経営課男女共同参画センター

八千代市八千代台南 1-11-6 047(485)7088