

男女共同参画社会の形成に向けての事業所調査

報 告 書

令和元年11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 | 7 |
| 3 ポジティブ・アクション，女性の活躍推進について | 16 |
| 4 ハラスメントの防止について | 21 |
| 5 一般事業主行動計画の策定状況について | 24 |
| 6 行政への期待・要望 | 25 |
| | |
| III 調査のまとめ | |
| 各分野のまとめ | 26 |
| 今後に向けて | 32 |
| | |
| IV 自由意見 | |
| 仕事と家庭の両立支援，均等待遇について | 33 |
| | |
| V 調査票 | 34 |
| | |
| VI 参考：平成 25 年度調査 調査票，調査結果 | 42 |

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均等待遇に関する取り組み状況を把握し、やちよ男女共同参画プランの課題である「働く場における男女共同参画」及び「家庭における男女共同参画」を推進し、国の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」や同プランの推進体制整備等の課題への対応を図るための基礎資料とする。

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
- ・ポジティブ・アクション，女性の活躍推進について
- ・ハラスメントの防止について
- ・一般事業主行動計画の策定状況について
- ・行政への期待・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 1,834 事業所

(2) 調査方法

郵送による配付・回収

(3) 調査期間

平成 30 年 10 月 17 日～11 月 2 日

4 回収状況

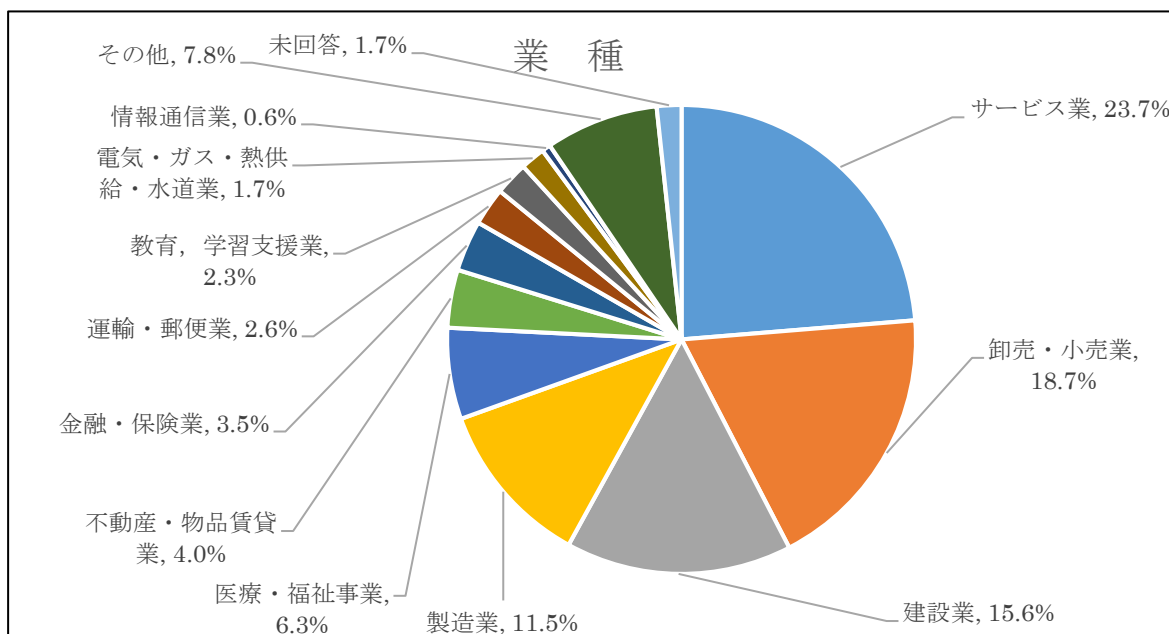
有効回収数 347 件 有効回収率 18.9%

II 調査の結果

1 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。

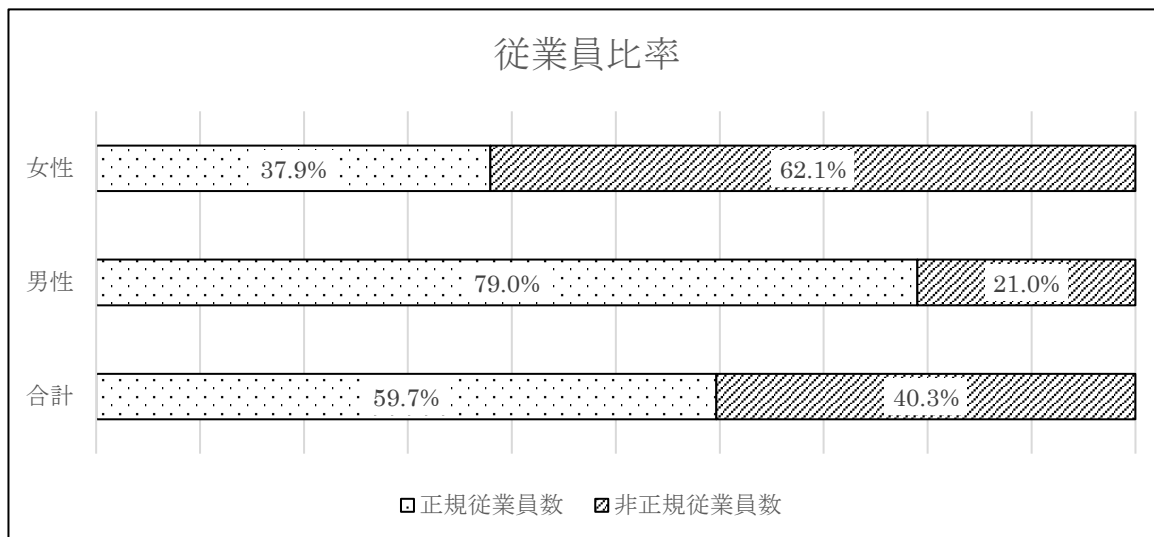
回答があった 347 事業所のうち、各種サービス業、卸売・小売業が比較的高い割合を占めており、次いで建設業、製造業となっている。



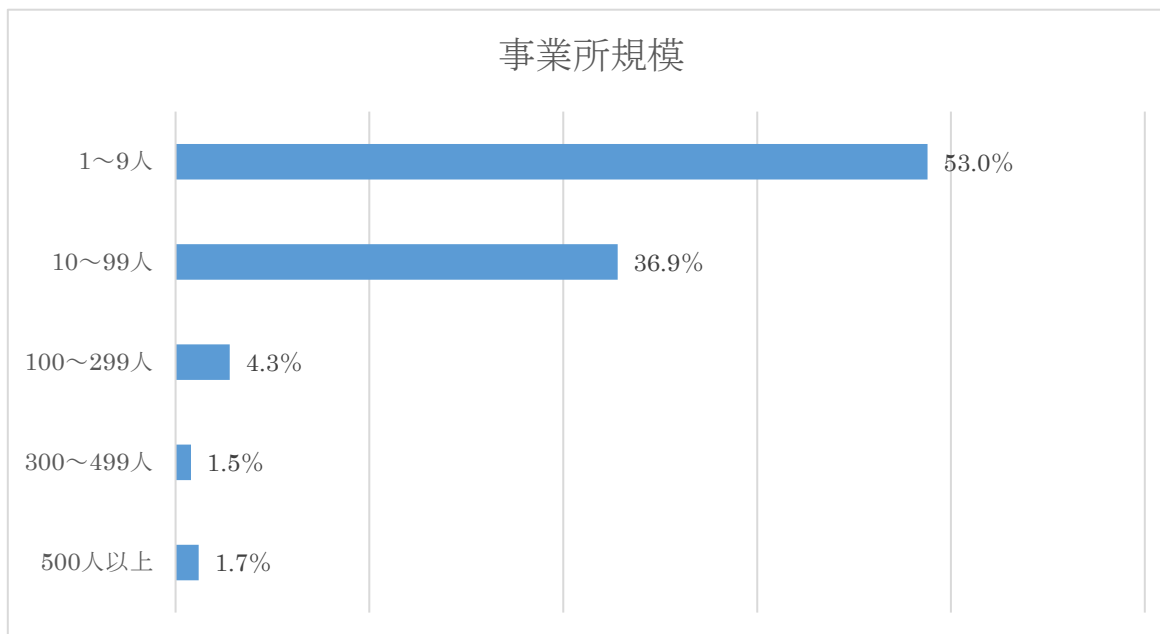
| 業種 | 事業所数 | 構成比 |
|---------------|------|-------|
| サービス業 | 82 | 23.7% |
| 卸売・小売業 | 65 | 18.7% |
| 建設業 | 54 | 15.6% |
| 製造業 | 40 | 11.5% |
| 医療・福祉事業 | 22 | 6.3% |
| 不動産・物品賃貸業 | 14 | 4.0% |
| 金融・保険業 | 12 | 3.5% |
| 運輸・郵便業 | 9 | 2.6% |
| 教育, 学習支援業 | 8 | 2.3% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 6 | 1.7% |
| 情報通信業 | 2 | 0.6% |
| その他 | 27 | 7.8% |
| 未回答 | 6 | 1.7% |
| 合計 | 347 | 100% |

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。

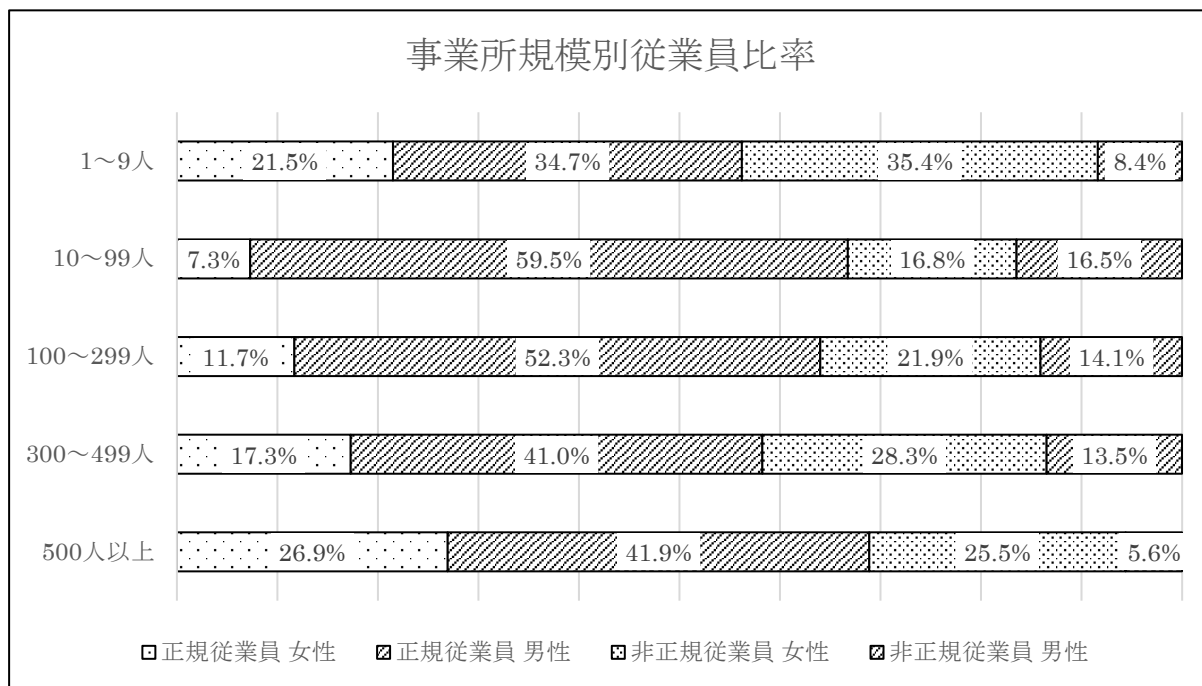
回答があった事業所全体での従業員の数は、14,312人である。そのうち、女性の正規従業員が2,558人、女性の非正規従業員が4,183人、男性の正規従業員が5,982人、男性の非正規従業員が1,589人となっている。女性と男性を比較すると、女性では非正規従業員が、男性では正規従業員の割合が大きい。



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7.5%である。



事業所の規模別に従業員の比率をみると、男性の正規従業員については10～99人規模の事業所に勤める割合が最も高く、女性の正規従業員については、500人以上の大規模の事業所に勤める割合が小規模の事業所に勤める割合を上回っている。



| 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 | 194 | 221 | 345 | 210 | 46 | 822 |
| 10～99人 | 114 | 588 | 1,393 | 961 | 459 | 3,401 |
| 100～299人 | 14 | 263 | 1,178 | 494 | 317 | 2,252 |
| 300～499人 | 4 | 100 | 819 | 231 | 227 | 1,377 |
| 500人以上 | 6 | 1,386 | 2,247 | 2,287 | 540 | 6,460 |
| 合計 | 332 | 2,558 | 5,982 | 4,183 | 1,589 | 14,312 |

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。

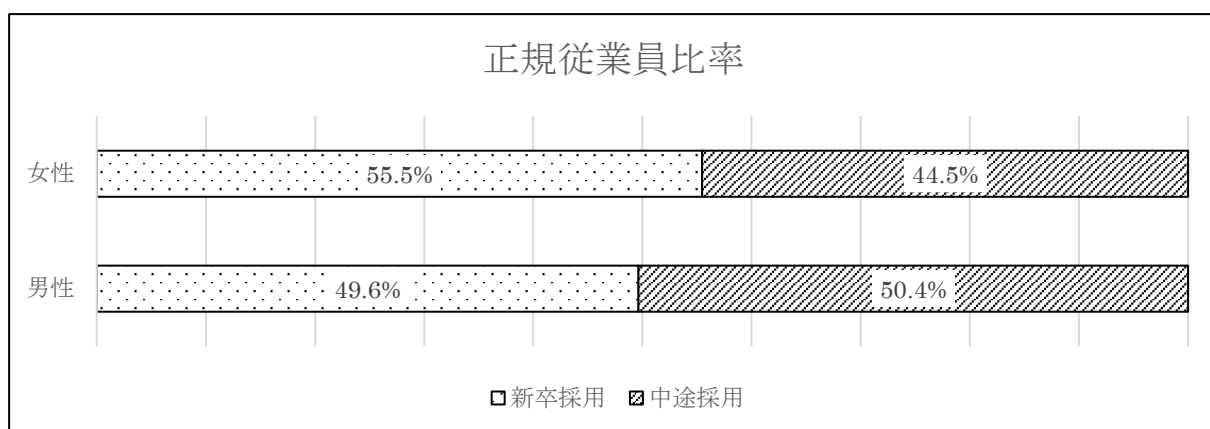
平均年齢が40歳を超えている業種が多く，平均勤続年数についても10年を超えている業種が多い。

| 業種 | 平均年齢 | | 平均勤続年数 | |
|-----------------|------|-----|--------|-----|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 建設業 | 47歳 | 53歳 | 16年 | 18年 |
| 製造業 | 46歳 | 48歳 | 15年 | 14年 |
| 情報通信業 | 41歳 | 32歳 | 15年 | 5年 |
| 宿泊業・飲食サービス業 | 46歳 | 44歳 | 14年 | 9年 |
| 卸売・小売業 | 48歳 | 47歳 | 18年 | 15年 |
| 金融・保険業 | 44歳 | 38歳 | 15年 | 10年 |
| 不動産・物品賃貸業 | 54歳 | 45歳 | 21年 | 9年 |
| 運輸・郵便業 | 51歳 | 47歳 | 17年 | 11年 |
| 医療・福祉事業 | 52歳 | 49歳 | 14年 | 9年 |
| 教育，学習支援業 | 53歳 | 49歳 | 12年 | 11年 |
| 生活関連サービス業，娯楽業 | 47歳 | 49歳 | 14年 | 14年 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 45歳 | 36歳 | 14年 | 5年 |
| 学術研究，専門・技術サービス業 | 51歳 | 49歳 | 16年 | 16年 |
| 複合サービス業 | 49歳 | 41歳 | 12年 | 8年 |
| その他 | 52歳 | 53歳 | 12年 | 12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。

正規従業員の数、新卒採用及び中途採用において男性が高い割合を占めており、女性の中途採用が少ない。

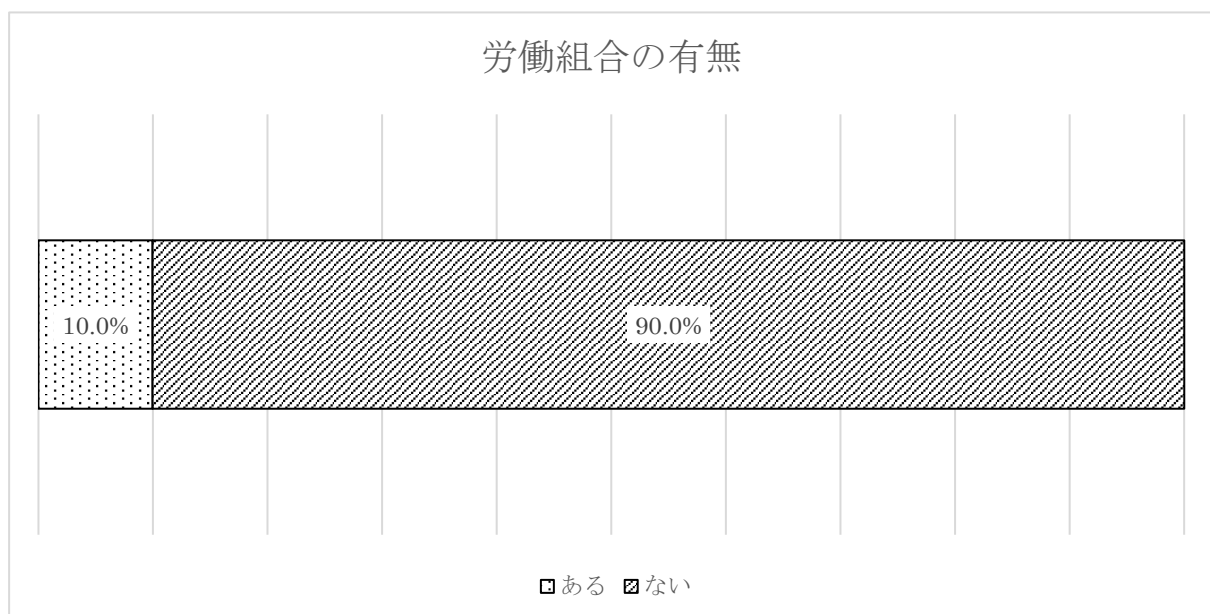
| 採用 | 男性 | 女性 |
|------|-----|-----|
| 新卒採用 | 212 | 177 |
| 中途採用 | 215 | 142 |
| 未回答 | 16 | 16 |



問5 貴事務所に労働組合はありますか。

労働組合がない事業所が高い割合を占めている。

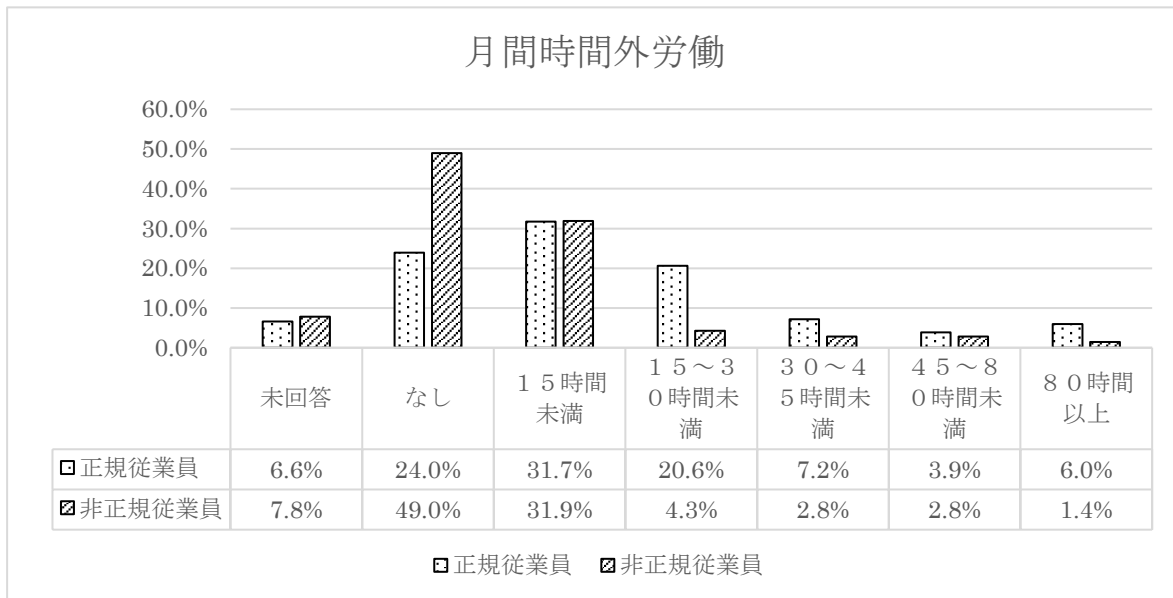
| ある | ない | 未回答 |
|----|-----|-----|
| 34 | 307 | 6 |



2 ワーク・ライフ・バランス、仕事と生活の調和について

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

従業員1人あたりの月間時間外労働は、正規従業員では「15時間未満」が高い割合を占めている。また、非正規従業員では「なし」が高い割合を占めている。



法律・制度から

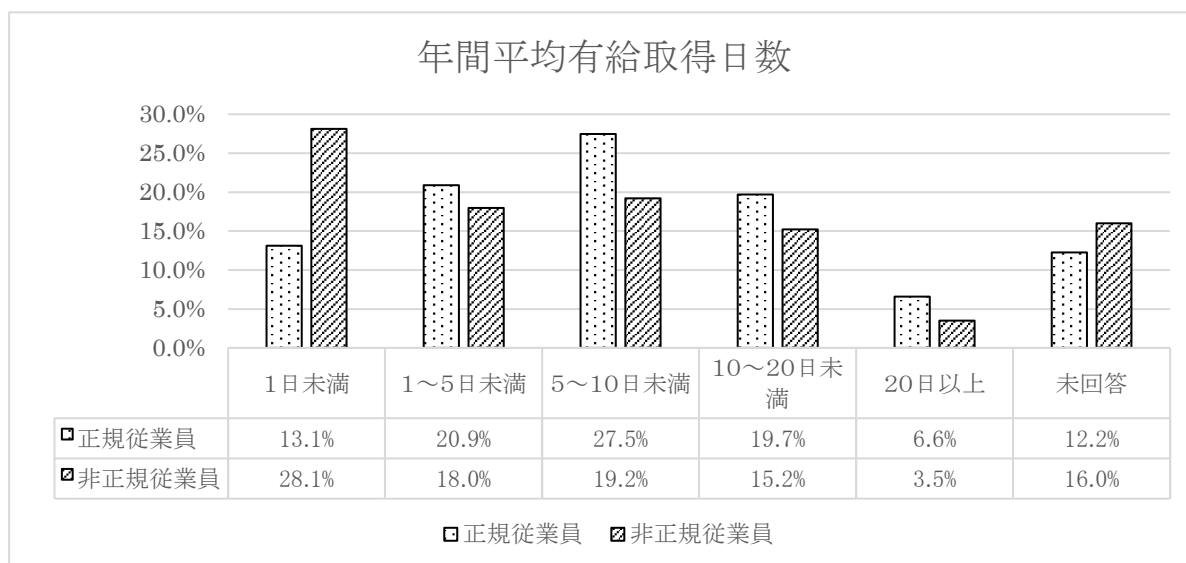
使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者と書面による労使協定を締結して、労働基準監督署に届ければ、法定の1週40時間、1日8時間を越えて労働させることができ、また休日に勤務させることができる。

厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、労働時間の延長の限度について基準を定めることができる。 【労働基準法 第36条 第1項、第2項、第4項】

| 時間外労働の上限 | |
|----------|-------|
| 期間 | 限度時間 |
| 1か月 | 45時間 |
| 1の年度 | 360時間 |

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。

従業員1人あたりの年間有給休暇の取得日数は、正規従業員は「5～10日未満」、非正規従業員は「1日未満」が最も高い割合を占めている。



法律・制度から

採用後6ヶ月以上勤務し、出勤日数が8割以上の労働者については、10日分の有給休暇を与えなければならない。また、6ヶ月を過ぎた日から起算した勤務年数に応じて、下表のとおり有給休暇を加算して与えなければならない。

【労働基準法 第39条 第1項, 第2項】

| 継続勤務年数 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 5年 | 6年以上 |
|--------|----|----|----|----|----|------|
| 加算日数 | 1日 | 2日 | 4日 | 6日 | 8日 | 10日 |

1週間の労働時間が30時間未満で、勤務日数が4日以下または年間勤務日数が216日以下の労働者については下表のとおり有給休暇を与えなければならない。

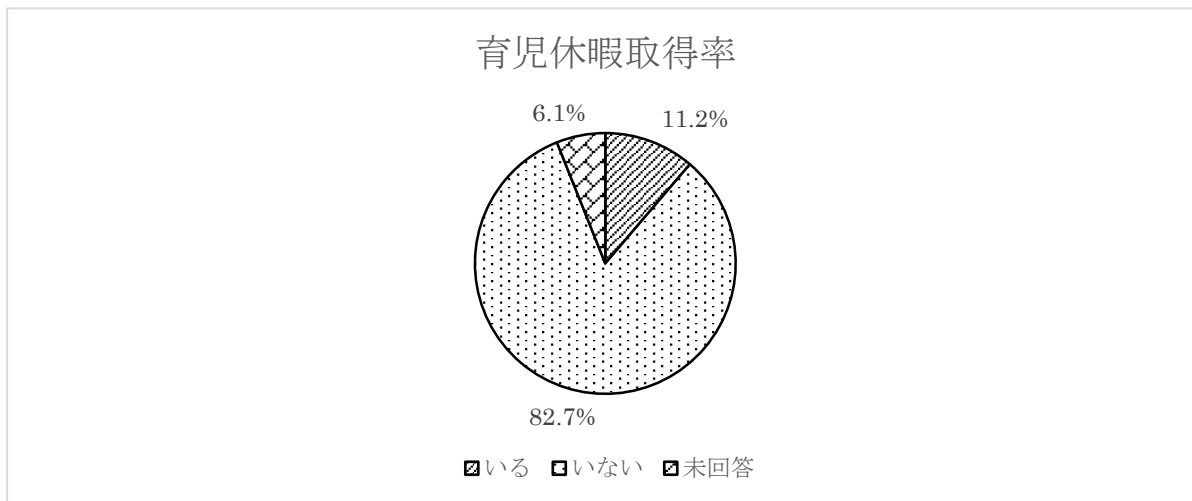
【同法施行規則 第24条の3 第3項】

| 1週間の勤務日数 | 1年間の勤務日数 | 勤続年数 | | | | | | |
|----------|----------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 6ヶ月 | 1年6ヶ月 | 2年6ヶ月 | 3年6ヶ月 | 4年6ヶ月 | 5年6ヶ月 | 以上6ヶ月 |
| 4日 | 169～216日 | 7日 | 8日 | 9日 | 10日 | 12日 | 13日 | 15日 |
| 3日 | 121～168日 | 5日 | 6日 | 6日 | 8日 | 9日 | 10日 | 11日 |
| 2日 | 73～120日 | 3日 | 4日 | 4日 | 5日 | 6日 | 6日 | 7日 |
| 1日 | 48～72日 | 1日 | 2日 | 2日 | 2日 | 3日 | 3日 | 3日 |

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。

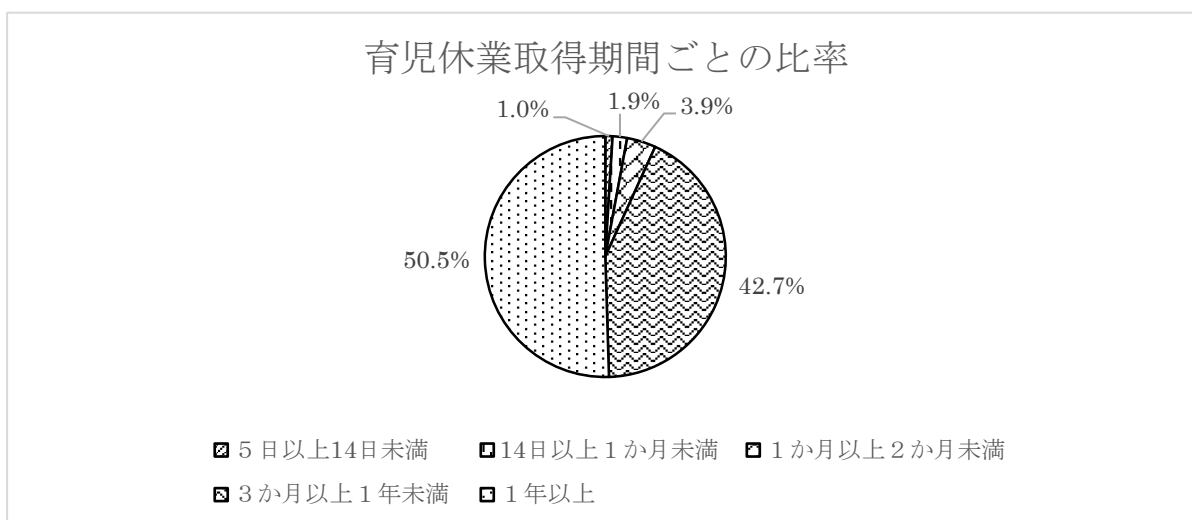
※ここでの「育児休業」には、出産の立会などの短期の有給休暇は含みません。

育児休業を取得した従業員は11.2%に留まっている。



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。

育児休業を取得した従業員は1年以上取得するケースが最も多く、少なくとも3か月以上は取得する傾向が見られた。



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。

育児により退職した従業員がいる事業所は少なく、女性の割合が高い。

| 項目 | 事業所数 | 女性（うち非正規） | 男性 |
|-----|------|-----------|----|
| いる | 5 | 5（1） | 1 |
| いない | 325 | | |
| 合計 | 330 | 5（1） | 1 |

法律・制度から

育児休業については、1歳に満たない子どもを養育する労働者が取得でき、原則的には1歳に達するまでの間で、労働者が申請する期間取得することができる。

また、取得回数は原則1回であるが、配偶者の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合には再取得することができ、父母で取得する場合には、1歳2ヶ月に達するまでに父母それぞれが1年を超えない範囲で休業することが可能。

なお、保育所に入所希望しているが入所できない等の一定の場合には、1歳6ヶ月に達するまで期間が延長される。

【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10-1 H29年度において、介護休業を取得した従業員はいますか。

介護休業を取得した従業員が所属する事業所は少数となっている。

| 項目 | 事業所数 |
|-----|------|
| いる | 9 |
| いない | 321 |
| 合計 | 330 |

問10-2 介護休業の取得期間ごとの人数を記入してください。

介護休業を取得した従業員のうち、男性の取得率は低い。

| 取得期間 | 女性 | 男性 |
|------------|----|----|
| 14日未満 | 1 | 2 |
| 14日以上1か月未満 | 2 | 0 |
| 1か月以上3か月未満 | 2 | 0 |
| 3か月以上 | 3 | 0 |
| 合計 | 8 | 2 |

問11 H29年度において、介護により退職した従業員はいますか。

介護により退職した従業員がいる事業所は少なく、女性の割合が高い。

| 項目 | 事業所数 | 女性（うち非正規） | 男性（うち非正規） |
|-----|------|-----------|-----------|
| いる | 4 | 4（4） | 3（1） |
| いない | 323 | | |
| 合計 | 327 | 4（4） | 3（1） |

法律・制度から

介護休業については、介護を行う労働者が対象となる家族が要介護状態になるごとに1回取得でき、対象家族1人につき通算93日（分割3回まで）まで申請した期間、取得することができる。（1回の休業で80日取得した場合でも、13日分はまだ取得できる）

※要介護状態：2週間以上の期間にわたり、常時介護を必要とする状態。

【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12 仕事と育児・介護の両立支援について、次の取り組みは行っていますか。

育児・介護休業等の制度を導入している事業所が、全ての取り組みにおいて半数以下に留まっている。

| 取り組み | 実施中 | 実施予定 | 検討中 | 未定 | 実施しない | 未回答 |
|-----------------------------------|-----|------|-----|-----|-------|-----|
| 育児休業制度の導入 | 128 | 14 | 13 | 100 | 47 | 45 |
| 育児期間中の所定時間外労働（残業）の免除 | 123 | 20 | 20 | 98 | 39 | 47 |
| 育児期間中の深夜労働の禁止 | 133 | 15 | 13 | 90 | 48 | 48 |
| 育児期間中における転勤の免除 | 113 | 12 | 12 | 110 | 50 | 50 |
| 育児期間中における在宅勤務制度の導入 | 23 | 5 | 25 | 137 | 109 | 48 |
| 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） | 104 | 18 | 21 | 114 | 42 | 48 |
| フレックスタイム制度の導入 | 51 | 6 | 24 | 131 | 88 | 47 |
| 短時間勤務制度の導入 | 119 | 12 | 30 | 99 | 39 | 48 |
| 子の看護休暇制度の導入(年5日/未就学児1人，年10日/2人以上) | 86 | 10 | 24 | 129 | 50 | 48 |
| 事業所内託児施設の設置 | 12 | 1 | 7 | 115 | 165 | 47 |
| 出産・育児などによる退職者の再雇用制度 | 69 | 15 | 41 | 129 | 44 | 49 |
| 有給休暇の半日未満単位での利用 | 106 | 12 | 26 | 103 | 51 | 49 |
| 育児目的休暇の導入 | 77 | 15 | 38 | 125 | 43 | 49 |
| 育児・介護休業給付金等の支給 | 58 | 5 | 29 | 139 | 67 | 49 |
| 介護休業制度の導入(年93日/要介護者1人) | 74 | 13 | 35 | 133 | 44 | 48 |
| 介護休暇制度の導入(年5日/要介護者1人) | 74 | 14 | 36 | 132 | 44 | 47 |

その他の意見

- ・ 中小企業には難しい。

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)

仕事と育児・介護の両立支援について、対象となる職員が休業に入ること、代替職員の確保など業務体制の確保が難しくなり、周囲の職員に負担が増えてしまうことが課題となっている。

| 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 | 174 |
| 両立支援策の導入に伴い、コストが増大する | 66 |
| 休業期間中の給与の支給 | 99 |
| 異動、配置転換への支障がある | 30 |
| 定期昇給・定期昇格の取り扱い | 26 |
| 担当業務が遅滞する | 72 |
| 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) | 127 |
| 職場内での人間関係のトラブル | 26 |
| 社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい | 39 |
| 育児・介護に関する休暇・休業が取りづらい雰囲気がある | 21 |
| 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 | 32 |
| 顧客対応や長時間開店など、営業時間に制約がある | 36 |
| 管理職の認識が乏しい | 12 |
| 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 |
| 効果を企業として数値等で把握しにくい | 23 |

その他の意見

- ・今まで前例がないため、どのようにしたら良いか分からない。
- ・個人店（個人事業主）には難しい質問。
- ・男性従業員の理解の向上への取り組みが必要と考える。
- ・労働力不足、代替人員の確保ができない。
- ・中小企業には課題が多すぎる。

育児や介護を行う労働者については、以下の措置が定められている。※例外規定あり
【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】

1. 所定外労働の制限 : 子どもが3歳になる前まで
所定時間外の労働（残業等）をさせてはならない。
※書面による協定が必要
2. 時間外労働の制限 : 子どもの小学校就学前まで
時間外労働（残業等）を一定時間以上させてはならない。
3. 深夜業の制限 : 子どもの小学校就学前まで
午後10時～午前5時までの時間帯の労働をさせてはならない。
4. 所定労働時間の短縮 : 所定の労働時間を短縮できる措置を講じなければならない。
育児の場合は子どもが3歳になる前まで
5. 再雇用特別措置 : 妊娠，出産，育児，介護を理由に退職した労働者に対し，事業主は募集・採用について特別の配慮を実施するよう努めなければならない。

3 ポジティブ・アクション，女性の活躍推進について

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

従業員の男女平等の扱いは約半数の事業所で実施されているが，国内転勤，海外勤務においては低い結果となった。

| 取り扱い | 回答数 |
|---------|-----|
| 募集や採用 | 185 |
| 人事評価・考課 | 158 |
| 職務内容 | 162 |
| 国内転勤 | 49 |
| 海外勤務 | 22 |
| 労働時間量 | 151 |
| 有給休暇の取得 | 178 |
| 福利厚生の利用 | 164 |
| 退職 | 142 |
| 解雇 | 110 |

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。(複数回答可)

女性従業員が積極的に活躍できる取り組みが幅広く行われており，責任ある仕事の付与が最も多い。

| 取り組み | 実施中 | 実施予定 | 検討中 | 未定 | 実施しない | 未回答 |
|-------------------------|-----|------|-----|----|-------|-----|
| 責任ある仕事を付与している | 213 | 9 | 15 | 34 | 6 | 61 |
| 会議・打ち合わせなどに積極的に参加させている | 176 | 13 | 18 | 41 | 13 | 78 |
| 男性と同等の教育訓練・研修等を行っている | 162 | 14 | 20 | 43 | 21 | 79 |
| 配属については，性別にとらわれず配置している | 165 | 4 | 19 | 50 | 23 | 78 |
| 採用・昇進等は，性別で区別しないようにしている | 190 | 8 | 17 | 40 | 12 | 72 |
| 給与について，性別で区別していない | 209 | 6 | 11 | 36 | 12 | 65 |

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①～⑩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)

女性従業員の勤労意欲や仕事に対する満足度を高めることに、効果やメリットがあると考えられている。

| 効果やメリット | 回答数 |
|--------------------------------|-----|
| 女性従業員の勤労意欲を高める | 141 |
| 女性従業員の定着率を高める | 117 |
| 女性従業員の帰属意識を高める | 73 |
| 女性従業員の仕事に対する満足度を高める | 134 |
| 人的資源を有効活用できる | 90 |
| スキルや技術の蓄積につながる | 99 |
| 企業のイメージアップにつながる | 48 |
| 企業の社会的責任を果たせる | 60 |
| 生産性が向上する | 67 |
| 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 | 45 |
| 従業員の意識が変わる | 81 |

その他の意見

- ・女性の方が優れた部分が多い仕事のため。
- ・ジョブチェンジを行い、全般を経験。

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)

能力や意欲がある女性職員を積極的に登用する事業所が多い。

| 女性従業員の管理職登用 | 回答数 |
|-----------------------------|-----|
| 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 | 165 |
| 能力や意欲がある女性従業員は、積極的に登用したい | 174 |
| 優秀な人材の確保・定着につながる | 117 |
| 女性従業員の意欲向上につながる | 131 |
| 女性の活躍が、会社の利益に貢献できる | 82 |
| 外部の評価・企業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 | 52 |
| 退職者の減少につながる | 40 |
| 特になし | 11 |

その他の意見

- ・一人経営なので、雇用を考えていない。
- ・職種的に女性が絶対必要。
- ・女性本人が希望しないことがあり難しい。
- ・男女で区別したことはない。

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)

女性管理職を増加させるための取り組みは、特に取り組んでいないが最も多く、全体的にも、取り組みを実施している実績が少ない。

| 取り組み | 回答数 |
|------------------------------|-----|
| 評価者研修, 昇進・評価基準明確化 | 60 |
| モデルとなる女性従業員の育成 | 56 |
| 各人のキャリアプランの作成 | 28 |
| 経営幹部による意思表示 | 44 |
| 女性管理職候補者に対する研修の実施 | 31 |
| 女性管理職登用についての, 幹部職員や管理職への研修 | 21 |
| 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 | 8 |
| 管理職登用要件の緩和 | 12 |
| 特に取り組んでいない | 70 |

その他の意見

- ・全てやっているが, 結果が出にくい。
- ・各研修は性別を問わず, 一律に受講している。
- ・状況に応じて。

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)

女性活躍の推進に関する課題は、女性自身が管理職になることを望んでいないが最も多く、次いで管理能力の面での適任者不足や、家庭での責任から長時間労働ができないが多い。

| 課題 | 回答数 |
|---|-----|
| 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) | 98 |
| 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 | 48 |
| 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) | 58 |
| 目標となる女性の先輩がいないので、次が育たない | 38 |
| 時間外労働が多い、または深夜業がある | 27 |
| 出張や全国転勤がある | 12 |
| 力仕事など女性にむかない業務である | 51 |
| 女性のための就業環境の整備にコストがかかる | 5 |
| 女性従業員がいない | 42 |
| 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 | 96 |
| 一般的に、女性は職業意識が低い | 25 |
| 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 | 107 |
| 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 | 6 |
| 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 | 10 |
| 顧客が女性管理職を嫌がる | 4 |
| 社会的に女性登用の気運が高まっていない | 14 |
| 事業所が「女性管理職は必要ない」との方針である | 4 |
| 女性の活躍を推進する方法がわからない | 9 |
| 特になし | 57 |

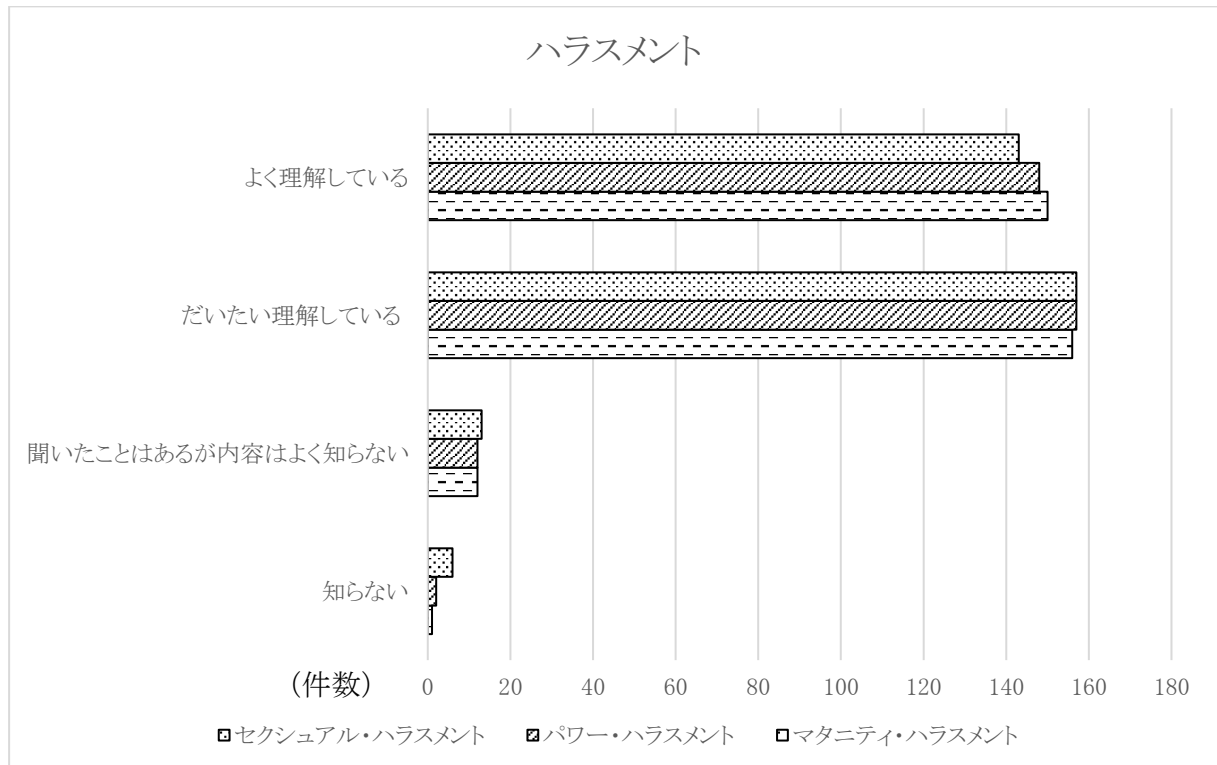
その他の意見

- ・業務に対する適正さがなければ、男女とも増やす予定は考えられない。
- ・力仕事なので、男性従業員が認めない。
- ・男性従業員の理解の向上。

4 ハラスメントの防止について

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。

ハラスメントに関する認知度は高い傾向となっている。



| 項目 | マタニティ・ハラスメント | パワー・ハラスメント | セクシャル・ハラスメント |
|--------------------|--------------|------------|--------------|
| よく理解している | 150 | 148 | 143 |
| だいたい理解している | 156 | 157 | 157 |
| 聞いたことはあるが内容はよく知らない | 12 | 12 | 13 |
| 知らない | 1 | 2 | 6 |

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。

ハラスメントの防止策として、就業規則等で禁止を明記している事業所が最も多く、相談・苦情を受ける窓口の設置も進められている。

| 取り組み | 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 | 102 | 7 | 33 | 84 | 50 | 65 |
| 就業規則等で禁止を明記 | 107 | 6 | 33 | 84 | 48 | 63 |
| 冊子やパンフレット等による意識啓発 | 57 | 12 | 39 | 111 | 55 | 67 |
| 研修や講習会の実施 | 55 | 8 | 44 | 115 | 54 | 65 |
| 社内実態調査の実施 | 42 | 10 | 43 | 118 | 58 | 70 |
| 定期的な面接やアンケートの実施 | 58 | 13 | 36 | 107 | 57 | 70 |
| 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 | 19 | 3 | 15 | 106 | 118 | 79 |

その他の意見

- ・随時、面談を行う。

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)

職場でのハラスメントに関する課題として、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が最も多く、次いで事実関係の確認が難しいとの意見が多く見られた。

| 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 | 145 |
| 当事者のプライバシーの保持が難しい | 67 |
| 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 | 181 |
| 相談対応のスキルが十分でなく、対応が難しい | 55 |
| 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 | 49 |
| 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 | 20 |
| 日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない | 38 |
| 経済的に厳しく、対応する余裕がない | 13 |

その他の意見

- ・起きたことがないので、まだわからない。
- ・事案ごとに対処が異なると思う。
- ・従業員から対策案を提案。

5 一般事業主行動計画の策定状況について

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。

一般事業主行動計画は、策定しない事業所が最も多く、今後策定を予定している事業所も一定数ある。

| 項目 | 回答数 |
|--------------|-----|
| 既に策定済み | 34 |
| 現在、策定中である | 10 |
| 策定について検討中である | 45 |
| 策定する予定 | 27 |
| 策定しない | 179 |
| 未回答 | 48 |

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)

事業所内に子育て中の従業員がいないからの他、計画の策定義務がない、どのように策定すればよいかわからないといった回答が多かった。

| 理由 | 回答数 |
|--------------------------|-----|
| 女性活躍推進法について知らないから | 28 |
| 計画をどのように策定すればよいかかわからないから | 32 |
| 計画を策定する法的義務がないから | 41 |
| 計画を策定する時間的余裕がないから | 18 |
| 事業所内に子育て中の従業員がいないから | 65 |
| 事業所にとって計画を策定するメリットがないから | 19 |

その他の意見

- ・女性中心の事業であるから。(介護事業)
- ・女性が活躍できない、仕事ができない等を考えたことがないため。
- ・女性が少ないため。
- ・親子のみなので。
- ・女性には不向きな仕事のため。
- ・小規模形態事業所のため。
- ・現場作業のため。
- ・女性からの希望を優先。

6 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)

行政や公的機関に期待されていることは、保育施設や学童保育等の環境整備が最も多く、情報の提供や啓発活動にも関心が高い。

| 項目 | 回答数 |
|-----------------------------------|-----|
| 関連情報の提供 | 88 |
| 事業所向けの講習会の開催 | 47 |
| 雇用相談窓口や職業紹介体制の充実 | 63 |
| 市内の企業の取組事例や優良企業のPR | 45 |
| 保育施設や学童保育等の環境整備 | 146 |
| 社会全体の理解の促進のための啓発 | 78 |
| 受注時、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価するなどの優遇 | 15 |

その他の意見

- ・訪問指導。
- ・全業種への相互理解（業種会社の規模等で格差があり，それを無くす）。
- ・不景気対策。

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、前回調査（平成 25 年度実施「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。

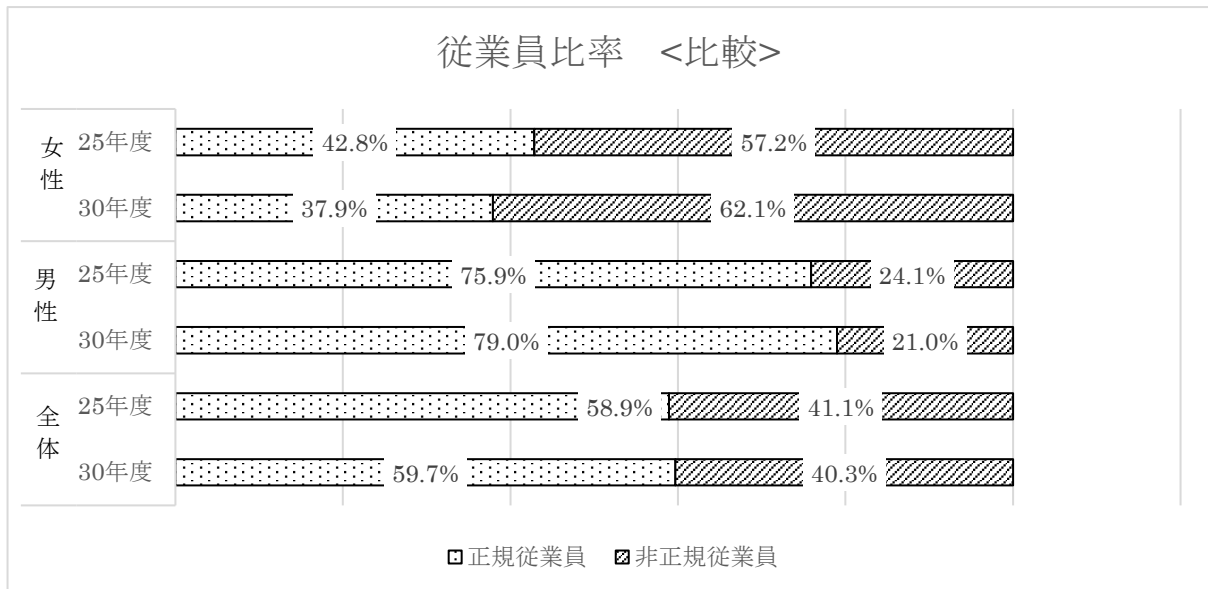
【各分野のまとめ】

1 従業員の状況について

従業員の比率は正規従業員が微増

今回の調査では、男性に比べ、女性の非正規従業員の割合が多い結果となった。

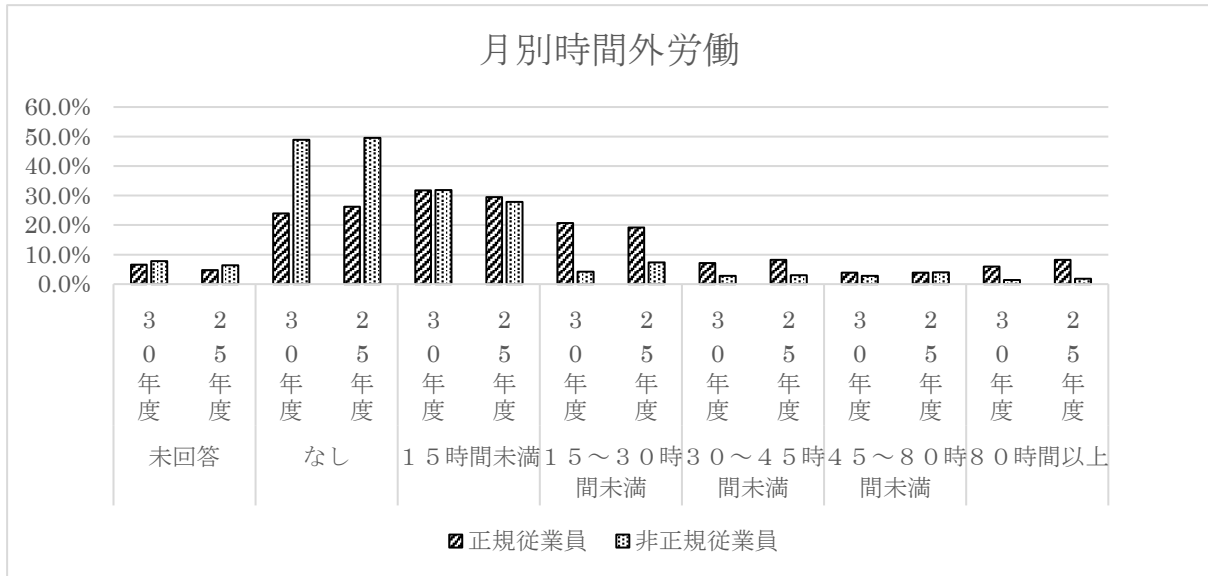
前回調査と比較してみると、男性の正規従業員数の割合が増加しているのに対し、女性は非正規従業員の割合が増加した。



2 仕事と生活の調和について

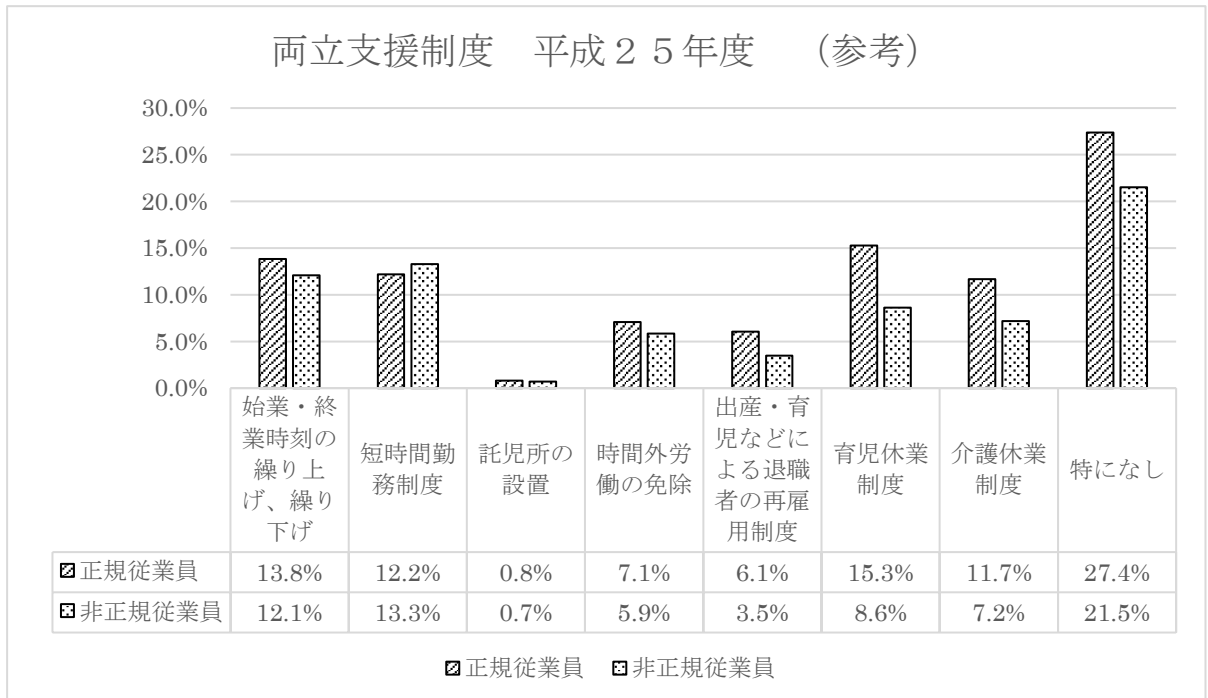
(1) 時間外労働に変化

時間外労働について前回調査と比較すると、正規従業員、非正規従業員ともに 80 時間以上の時間外労働が減り、正規従業員で「15 時間未満」、「15～30 時間未満」が、非正規従業員では「15 時間未満」の時間外労働をする従業員が増えた。



(2) 両立支援の制度は子育てを中心に整備が進んでいる

各事業所において、仕事と家庭の両立支援に関して整備されている制度として、育児に伴う休業や短時間勤務制度の導入等の子育て世代に対する配慮は進んでいるが、介護休業に対する事業所の意識はまだ低い結果となった。



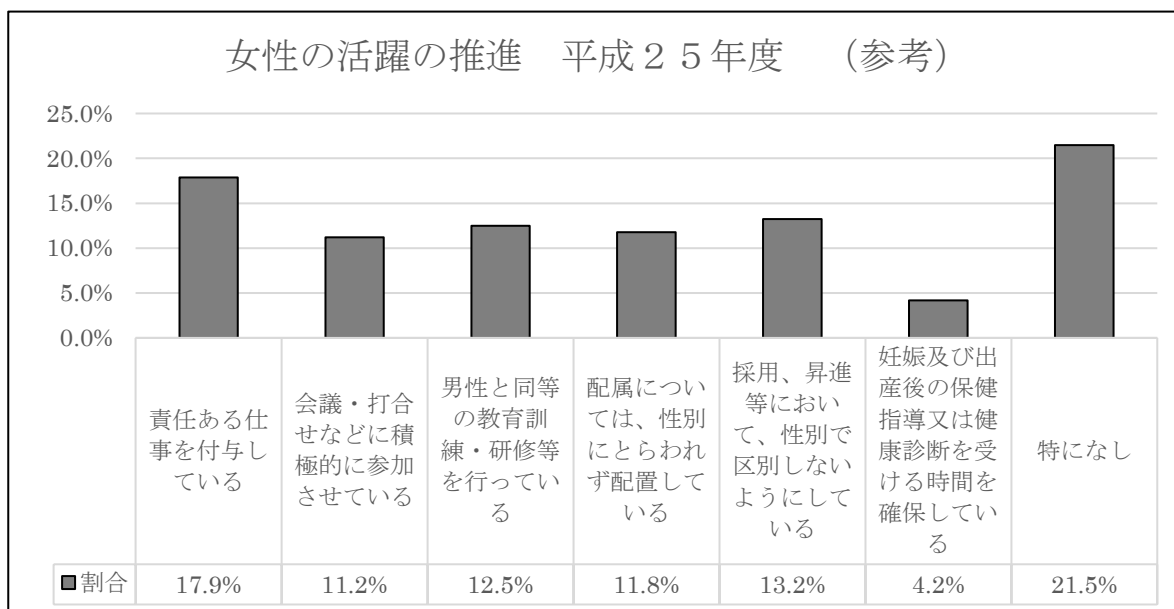
両立支援制度 平成30年度

| 取り組み | 実施中 | 実施予定 | 検討中 | 未定 | 実施しない | 未回答 |
|--|-----|------|-----|-----|-------|-----|
| 育児休業制度の導入 | 128 | 14 | 13 | 100 | 47 | 45 |
| 育児期間中の所定時間外労働（残業）の免除 | 123 | 20 | 20 | 98 | 39 | 47 |
| 育児期間中の深夜労働の禁止 | 133 | 15 | 13 | 90 | 48 | 48 |
| 育児期間中における転勤の免除 | 113 | 12 | 12 | 110 | 50 | 50 |
| 育児期間中における在宅勤務制度の導入 | 23 | 5 | 25 | 137 | 109 | 48 |
| 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) | 104 | 18 | 21 | 114 | 42 | 48 |
| フレックスタイム制度の導入 | 51 | 6 | 24 | 131 | 88 | 47 |
| 短時間勤務制度の導入 | 119 | 12 | 30 | 99 | 39 | 48 |
| 子の看護休暇制度の導入 (年5日/未就学児1人, 年10日/2人以上) | 86 | 10 | 24 | 129 | 50 | 48 |
| 事業所内託児施設の設置 | 12 | 1 | 7 | 115 | 165 | 47 |
| 出産・育児などによる退職者の再雇用制度 | 69 | 15 | 41 | 129 | 44 | 49 |
| 有給休暇の半日未満単位での利用 | 106 | 12 | 26 | 103 | 51 | 49 |
| 育児目的休暇の導入 | 77 | 15 | 38 | 125 | 43 | 49 |
| 育児・介護休業給付金等の支給 | 58 | 5 | 29 | 139 | 67 | 49 |
| 介護休業制度の導入(年93日/要介護者1人) | 74 | 13 | 35 | 133 | 44 | 48 |
| 介護休暇制度の導入(年5日/要介護者1人) | 74 | 14 | 36 | 132 | 44 | 47 |

3 女性の活躍推進について

男性と女性で「責任ある仕事の付与」や「採用・昇進等」で区別しない。

平成25年度調査及び30年度調査では、それぞれ事業所が責任ある仕事の付与や昇進等で男女間の差を生まないような配慮をしている傾向が見える。



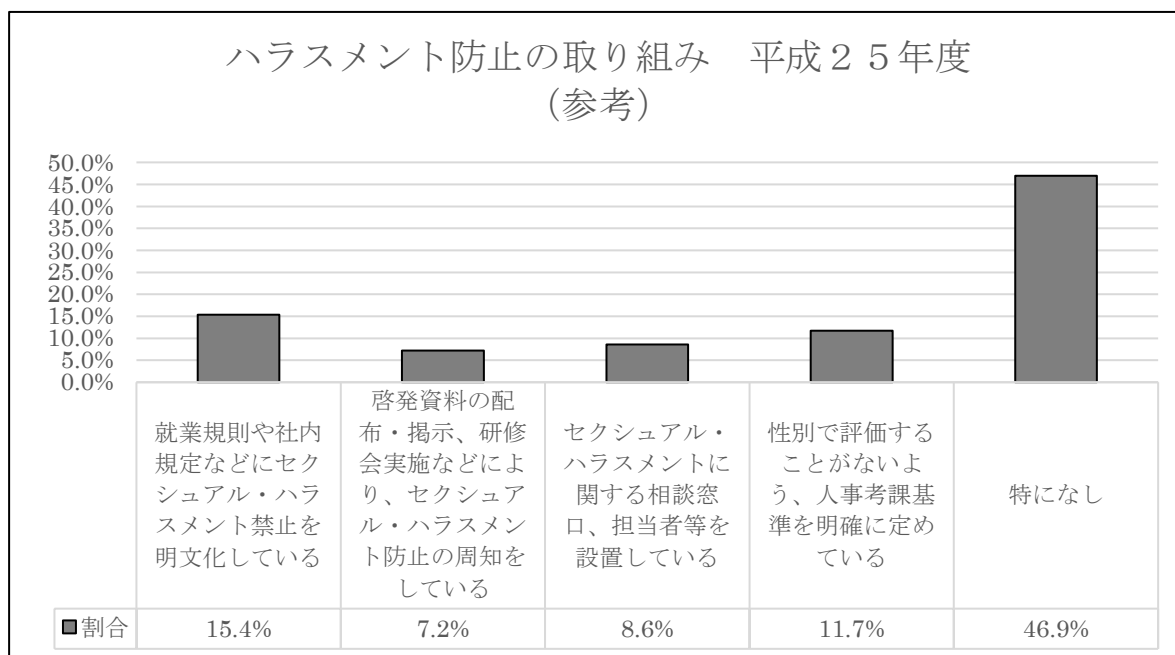
女性の活躍の推進 平成30年度

| 取り組み | 実施中 | 実施予定 | 検討中 | 未定 | 実施しない | 未回答 |
|-------------------------|-----|------|-----|----|-------|-----|
| 責任ある仕事を付与している | 213 | 9 | 15 | 34 | 6 | 61 |
| 会議・打ち合わせなどに積極的に参加させている | 176 | 13 | 18 | 41 | 13 | 78 |
| 男性と同等の教育訓練・研修等を行っている | 162 | 14 | 20 | 43 | 21 | 79 |
| 配属については、性別にとらわれず配置している | 165 | 4 | 19 | 50 | 23 | 78 |
| 採用・昇進等は、性別で区別しないようにしている | 190 | 8 | 17 | 40 | 12 | 72 |
| 給与について、性別で区別していない | 209 | 6 | 11 | 36 | 12 | 65 |

4 ハラスメントの防止について

ハラスメント防止のため相談・苦情窓口の設置や就業規則での規制が進められている。

ハラスメント防止のための相談窓口の設置や、就業規則での規制が進む一方で、研修及び啓発等の周知活動がまだ進んでいない傾向にある。



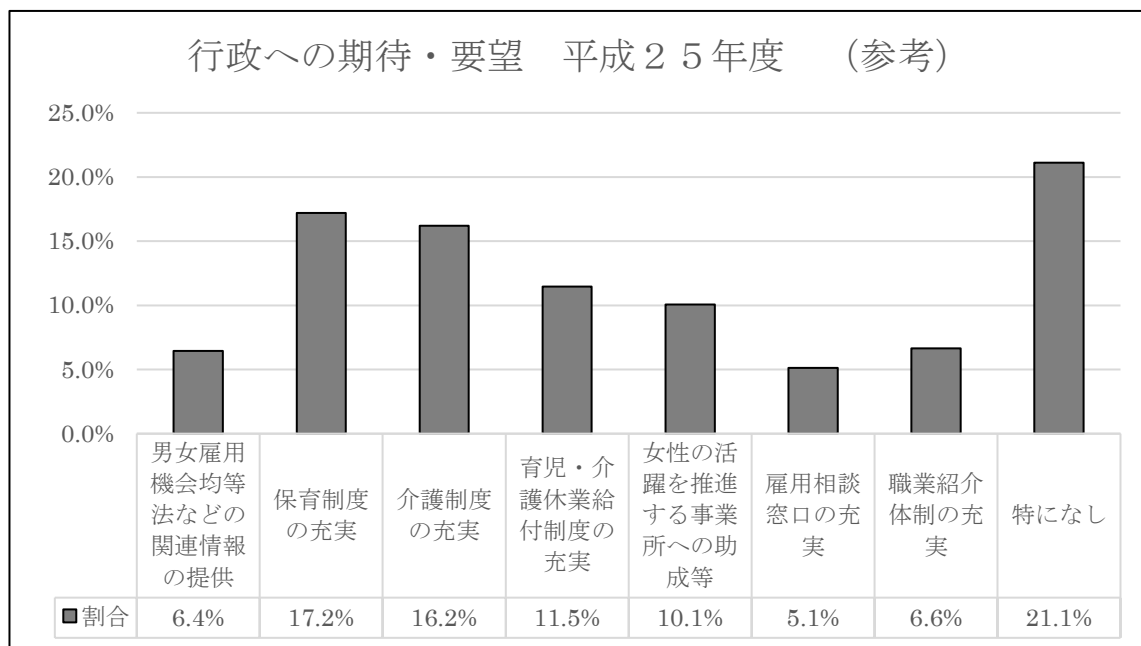
ハラスメント防止の取り組み 平成30年度

| 取り組み | 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 | 102 | 7 | 33 | 84 | 50 | 65 |
| 就業規則等で禁止を明記 | 107 | 6 | 33 | 84 | 48 | 63 |
| 冊子やパンフレット等による意識啓発 | 57 | 12 | 39 | 111 | 55 | 67 |
| 研修や講習会の実施 | 55 | 8 | 44 | 115 | 54 | 65 |
| 社内実態調査の実施 | 42 | 10 | 43 | 118 | 58 | 70 |
| 定期的な面接やアンケートの実施 | 58 | 13 | 36 | 107 | 57 | 70 |
| 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 | 19 | 3 | 15 | 106 | 118 | 79 |

5 行政への期待・要望

保育施設等の環境整備が期待されている。

平成25年度調査と同様、保育制度の充実、保育施設等の環境整備に関する期待が最も大きい。情報提供や啓発等、男女共同参画の理解を深める取り組みが求められている。



行政への期待・要望 平成30年度

| 取り組み | 回答数 |
|-----------------------------------|-----|
| 関連情報の提供 | 88 |
| 事業所向けの講習会の開催 | 47 |
| 雇用相談窓口や職業紹介体制の充実 | 63 |
| 市内の企業の取組事例や優良企業のPR | 45 |
| 保育施設や学童保育等の環境整備 | 146 |
| 社会全体の理解の促進のための啓発 | 78 |
| 受注時、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価するなどの優遇 | 15 |

【今後に向けて】

今回の調査では、前回の調査に比べ、従業員の比率として男性の正規従業員の割合が増加している。

仕事と育児・介護の両立支援に関する制度で、「育児休業制度の導入」、「育児期間中の深夜労働の禁止」等、育児に関することは広く整備されているがそれに比べ、介護に関することについては整備状況に遅れが生じている。そのほかにも、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、諸制度の整備を進めていくとともに、制度を利用しやすい環境づくりを進めていく必要があるといえる。

女性の活躍推進に向けては、「責任ある仕事を付与している」、「給与について、性別で区別していない」の回答が多かったように、男性も女性も対等な立場であるという考え方が広がりつつある。

ハラスメントに関する認知度が高まり、ハラスメント防止に向け、就業規則等で禁止を明記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遅れが見られた。

行政に求められていることは、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として回答割合の高かった保育制度の充実や、情報提供や啓発等の理解を深める取り組みに関する期待が大きくなっていることから、仕事と家庭の両立支援に関する制度や助成を充実していくとともに、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意識の醸成をしていくことに今後も引き続き、取り組んでいく必要がある。

IV 自由意見

仕事と家庭の両立支援、均等待遇について

| 業種 | 意見等 | 従業員数 |
|-----------------|---|------|
| 建設業 | 仕事が終われば定時に関係なく帰宅できる。 | 6人 |
| | 現場労働のため、女性従業員は経理のみです。 | 6人 |
| | 私たちのような小企業では、それぞれ個人の充足度で雇用していると思います。八千代市の企業は、都市部に近接しながら、給与等は東京湾沿岸部（千葉市、習志野市、浦安市、市原市、船橋市）に比べて低いと思っています。当事業所では平均給与を上げて対応しているのがやっとです。 | 16人 |
| | 建築業（タイル貼り、石工事他）をやっている会社です。建築をやってみたいなら、女性でも雇用したいと思う。 | 2人 |
| 製造業 | 一般職の女性職員に対して、総合職（管理職）への転換制度も整えています。 | 250人 |
| 宿泊業・飲食サービス業 | 利益至上主義のお店が多い中、年寄りが多い当店は、殆ど社会への恩返しのように営業している。こんなお店があってもいいと思っています。 | 8人 |
| | 飲食店は元々女性の多い業種なので、より働きやすい。 | 31人 |
| 卸売・小売業 | 女性活躍推進法が施行されなくてはならない国の在り方が残念です。私は女性ですが、この様な調査や質問があること自体、何となく不愉快です。 | 33人 |
| | 何点か回答していませんが、今現在で男女の差を感じていません。 | 3人 |
| | 女性の場合、労働時間が1日当たり4～5時間が多く、雇用が安定しない。 | 6人 |
| | この様なアンケートが不要な、行政、政治、社会を求む。お金第一、GNP順位を追及するのは本当に正しいのか。国民がもっと心の豊かさを第一に考えられる日本になって欲しい。 | 7人 |
| | みんな仲良く、分け隔てを作らない。お互いにリスペクトする。 | 4人 |
| | 経営計画書を産休育休時短勤務の方針を明記して社内の女性社員への協力や理解を求めています。 | 12人 |
| 不動産・物品賃貸業 | 従業員は家族で2名という事業所のため、今回のアンケートには参考にならないと思われませんがよろしく願いいたします。 | 3人 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 社会全体の感触としては、現在70歳以上の男性に、ジェンダーバイアスが強く感じられる。都会では、20代30代40代の男性については、割と女性の仕事、役割分担について理解が深まっている気がする。地方や地方的（旧風習）のところでは、女性が働くことへの理解度が低いと思われる。人口構成の多くを占める高齢男性の意識が働き方改革への妨げとなっていると考える。男性の育児・介護・家事負担者をもっと評価する風潮になるような取り組みを求めます。 | 3人 |
| | 個人事業主として仕事をしており、従業員を雇うつもりはない。今後、事務所の体制が変わったら、考える必要があるかもしれない。 | 2人 |
| 複合サービス業 | 税収の正しい使い道と詳細の提示、無駄の廃止 | 21人 |
| その他 | 男性、女性のワークライフバランスよりも、男性側のもっと積極的な行動が求められていると思う。もう既に女性の方が積極的になり過ぎている。 | 7人 |

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 | <input type="checkbox"/> ①なし | <input type="checkbox"/> ②15時間未満 | <input type="checkbox"/> ③15～30時間未満 |
| | <input type="checkbox"/> ④30～45時間未満 | <input type="checkbox"/> ⑤45～80時間未満 | <input type="checkbox"/> ⑥80時間以上 |
| 非正規従業員 | <input type="checkbox"/> ①なし | <input type="checkbox"/> ②15時間未満 | <input type="checkbox"/> ③15～30時間未満 |
| | <input type="checkbox"/> ④30～45時間未満 | <input type="checkbox"/> ⑤45～80時間未満 | <input type="checkbox"/> ⑥80時間以上 |

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 | <input type="checkbox"/> ①1日未満 | <input type="checkbox"/> ②1～5日未満 | <input type="checkbox"/> ③5～10日未満 |
| | <input type="checkbox"/> ④10～20日未満 | <input type="checkbox"/> ⑤20日以上 | |
| 非正規従業員 | <input type="checkbox"/> ①1日未満 | <input type="checkbox"/> ②1～5日未満 | <input type="checkbox"/> ③5～10日未満 |
| | <input type="checkbox"/> ④10～20日未満 | <input type="checkbox"/> ⑤20日以上 | |

◆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 → 問8-2へ ②いない → 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 |
|---------------|---------|------------|
| ① 5日以上 14日未満 | 人 | 人 |
| ② 14日以上 1カ月未満 | 人 | 人 |
| ③ 1か月以上 2か月未満 | 人 | 人 |
| ④ 2か月以上 3か月未満 | 人 | 人 |
| ⑤ 3か月以上 1年未満 | 人 | 人 |
| ⑥ 1年以上 | 人 | 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 人(うち非正規 人) / 男性 人(うち非正規 人)

◆従業員の「介護」に関して、お尋ねします。

問10-1 H29年度において、介護休業を取得した従業員はいますか。

①いる → 問10-2へ ②いない → 問11へ

問 10-2 介護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 |
|-------------|---------|------------|
| ①14日未満 | 人 | 人 |
| ②14日以上1か月未満 | 人 | 人 |
| ③1か月以上3か月未満 | 人 | 人 |
| ④3か月以上 | 人 | 人 |
| ⑤その他 () | 人 | 人 |

問 11 H29 年度において、介護により退職した従業員はいますか。

| | |
|---|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ①いる ↳ 女性 人(うち非正規 人) / 男性 人(うち非正規 人) | <input type="checkbox"/> ②いない |
|---|-------------------------------|

問 12 仕事と育児・介護の両立支援について、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育児休業制度の導入 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ②育児期間中の所定時間外労働（残業）の免除 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ③育児期間中の深夜労働の禁止 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ④育児期間中における転勤の免除 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ⑤育児期間中における在宅勤務制度の導入 | <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） | <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"/> |
| ⑧短時間勤務制度(注2)の導入 | <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 (年5日/未就学児1人、年10日/2人以上) | <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"/> |
| ⑪出産・育児などによる退職者の再雇用制度 | <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"/> |
| ⑬育児目的休暇(注3)の導入 | <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"/> |
| ⑮介護休業制度の導入(年93日/要介護者1人) | <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(年5日/要介護者1人) | <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"/> |

(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)

| |
|--|
| <input type="checkbox"/> ①代替職員の確保など業務体制の確保が難しい <input type="checkbox"/> ②両立支援策の導入に伴い、コストが増大する <input type="checkbox"/> ③休業期間中の給与の支給 <input type="checkbox"/> ④異動、配置転換への支障がある <input type="checkbox"/> ⑤定期昇給・定期昇格の取り扱い <input type="checkbox"/> ⑥担当業務が遅滞する <input type="checkbox"/> 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) <input type="checkbox"/> ⑧職場内での人間関係のトラブル <input type="checkbox"/> ⑨社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> ⑫顧客対応や長時間開店など、営業時間に制約がある <input type="checkbox"/> ⑬管理職の認識が乏しい <input type="checkbox"/> ⑭一般従業員の認識が乏しい <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> ⑯効果を企業として数値等で把握しにくい <input type="checkbox"/> 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)

| | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|---|
| <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 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 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ②会議・打ち合わせなどに積極的に参加させている | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ③男性と同等の教育訓練・研修等を行っている | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ④配属については、性別にとらわれず配置している | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ⑤採用・昇進等は、性別で区別しないようにしている | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ⑥給与について、性別で区別していない | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

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
- ②女性従業員の定着率を高める
- ③女性従業員の帰属意識を高める
- ④女性従業員の仕事に対する満足度を高める
- ⑤人的資源を有効活用できる
- ⑥スキルや技術の蓄積につながる
- ⑦企業のイメージアップにつながる
- ⑧企業の社会的責任を果たせる
- ⑨生産性が向上する
- 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
- ⑪従業員の意識が変わる
- 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
- ②能力や意欲がある女性従業員は、積極的に登用したい
- ③優秀な人材の確保・定着につながる
- ④女性従業員の意欲向上につながる
- ⑤女性の活躍が、会社の利益に貢献できる
- ⑥外部の評価・企業イメージの向上につながる
- ⑦就職希望者の増加につながる
- ⑧退職者の減少につながる
- ⑨その他（具体的に： _____)
- ⑩特になし

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
- ②モデルとなる女性従業員の育成
- ③各人のキャリアプランの作成
- ④経営幹部による意思表示
- ⑤女性管理職候補者に対する研修の実施
- 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
- 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
- ⑧管理職登用要件の緩和
- ⑨その他（具体的に： _____)
- ⑩特に取り組んでいない

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 | <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) |
| | <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 |
| | <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目標となる女性の先輩がいないので、次が育たない |
| | <input type="checkbox"/> ⑤時間外労働が多い、または深夜業がある |
| | <input type="checkbox"/> ⑥出張や全国転勤がある |
| | <input type="checkbox"/> ⑦力仕事など女性にむかない業務である |
| | <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女性には家庭での責任があるので、長時間の労働ができない |
| | <input type="checkbox"/> ⑪一般的に、女性は職業意識が低い |
| | <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 |
| | <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 |
| | <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 |
| | <input type="checkbox"/> ⑮顧客が女性管理職を嫌がる |
| | <input type="checkbox"/> ⑯社会的に女性登用の気運が高まっていない |
| | <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 |
| | <input type="checkbox"/> ⑱女性の活躍を推進する方法がわからない |
| | <input type="checkbox"/> ⑲その他（具体的に： _____） |
| | <input type="checkbox"/> ⑳特になし |

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) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ②パワー・ハラスメント(パワハラ) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ③マタニティ・ハラスメント(マタハラ) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

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 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ②就業規則等で禁止を明記 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ③冊子やパンフレット等による意識啓発 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ④研修や講習会の実施 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ⑤社内実態調査の実施 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ⑥定期的な面接やアンケートの実施 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 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 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ⑧その他 () | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

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)

| |
|--|
| <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 :) |
|--|

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。

| |
|--|
| <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 |
|--|

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
- ②計画をどのように策定すればよいのかわからないから
- ③計画を策定する法的義務がないから
- ④計画を策定する時間的余裕がないから
- ⑤事業所内に子育て中の従業員がいないから
- ⑥事業所にとって計画を策定するメリットがないから
- 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
- ②事業所向けの講習会の開催
- ③雇用相談窓口や職業紹介体制の充実
- ④市内の企業の取組事例や優良企業の P R
- ⑤保育施設や学童保育等の環境整備
- ⑥社会全体の理解の促進のための啓発
- 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
- 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 調査票

貴事業所について、お伺いします。

問1 貴事業所の業種は何ですか。

- | | |
|--------------------|---------------------------|
| 1. サービス業 (19.9%) | 5. 飲食業 (8.9%) |
| 2. 卸売業・小売業 (19.7%) | 6. 不動産 (5.0%) |
| 3. 建設業 (13.9%) | 7. 医療福祉 (3.9%) |
| 4. 製造業 (13.0%) | 8. その他1～7に該当しない業種 (15.7%) |

従業員の状況について、お伺いします。

問2 従業員の人数は何人ですか。人数をご記入ください。(問2のみ事業主も含む)

| 区 分 | 女 性 | 男 性 |
|----------|-------------|-------------|
| 1. 常用従業員 | (3,022) 人 | (5,062) 人 |
| 2. 臨時従業員 | (4,031) 人 | (1,608) 人 |

(注)「常用従業員」とは、いわゆる正社員・正職員で、期間を定めずに雇われている従業員を指します。

「臨時従業員」とは、パートタイム労働者、アルバイト、派遣社員等を指します。

問3 平成24年度の従業員1人あたりの月間の時間外労働は、平均で何時間ですか。

◆常用従業員

1. なし (26.2%)
2. 15時間未満 (29.5%)
3. 15～30時間未満 (19.2%)
4. 30～45時間未満 (8.2%)
5. 45～80時間未満 (3.8%)
6. 80時間以上 (8.2%)

◆臨時従業員

1. なし (49.5%)
2. 15時間未満 (27.8%)
3. 15～30時間未満 (7.3%)
4. 30～45時間未満 (3.1%)
5. 45～80時間未満 (4.0%)
6. 80時間以上 (1.8%)

問4 平成24年度の従業員1人あたりの年間の有給休暇取得日数は、平均で何日ですか。

◆常用従業員

1. なし (26.7%)
2. 5日未満 (18.1%)
3. 5～10日未満 (26.4%)
4. 10～20日未満 (17.9%)
5. 20日以上 (6.4%)

◆臨時従業員

1. なし (45.6%)
2. 5日未満 (16.2%)
3. 5～10日未満 (15.6%)
4. 10～20日未満 (9.5%)
5. 20日以上 (5.2%)

仕事と家庭の両立支援について、お伺いします。

問5 以下の仕事と家庭の両立支援に関する制度について、整備されている制度はどれですか。(複数回答可)

| 区 分 | 常用従業員 | 臨時従業員 |
|------------------------|-------|-------|
| 1. 始業時刻・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ | 13.8% | 12.1% |
| 2. 短時間勤務制度 | 12.2% | 13.3% |
| 3. 託児所の設置 | 0.8% | 0.7% |
| 4. 時間外労働の免除 | 7.1% | 5.9% |

| | | |
|------------------------|-------|-------|
| 5. 出産・育児などによる退職者の再雇用制度 | 6.1% | 3.5% |
| 6. 育児休業制度 | 15.3% | 8.6% |
| 7. 介護休業制度 | 11.7% | 7.2% |
| 8. 特になし | 27.4% | 21.5% |

問6 従業員の育児休業等に関して、お伺いします。該当する場合は臨時従業員も含めてご回答ください。

問6-1 平成24年度において、育児休業を取得した従業員はいますか。

◆女性

1. いる (8.4%)
2. いない (49.1%)
3. 育児に関わっている従業員がいない (30.1%)

◆男性

1. いる (1.0%)
2. いない (50.5%)
3. 育児に関わっている従業員がいない (24.7%)

問6-2 平成24年度において、育児により退職した従業員はいますか。

◆女性

1. いる (3.3%)
2. いない (57.4%)
3. 育児に関わっている従業員がいない (27.6%)

◆男性

1. いる (0.2%)
2. いない (53.4%)
3. 育児に関わっている従業員がいない (22.8%)

問6-3 育児休業は、子どもが何歳（何ヶ月）のときまで取得できますか。

1. 1歳未満（ ヶ月まで）(3.3%)
2. 1歳に達するまで（法定通り）(37.0%)
3. 1歳以上（ 歳まで）(7.2%)

問6-4 育児休業を進める上での問題点はありますか。（複数回答可）

1. 休業期間中の給与の支給について (12.0%)
2. 休業期間中の定期昇格の取り扱いについて (2.8%)
3. 賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取り扱いについて (4.7%)
4. 復職後の職場・職種について (6.7%)
5. 育児休業期間中の代替要員の確保について (24.3%)
6. 特になし (28.7%)

問7 従業員の介護休業等に関して、お伺いします。該当する場合は臨時従業員も含めてご回答ください。

問7-1 平成24年度において、介護休業を取得した従業員はいますか。

◆女性

1. いる (1.9%)
2. いない (56.0%)
3. 介護に関わっている従業員がいない (28.1%)

◆男性

1. いる (0.9%)
2. いない (52.1%)
3. 介護に関わっている従業員がいない (24.7%)

問7-2 平成24年度において、介護により退職した従業員はいますか。

◆女性

1. いる (1.9%)
2. いない (57.9%)
3. 介護に関わっている従業員がいない (27.4%)

◆男性

1. いる (1.0%)
2. いない (53.1%)
3. 介護に関わっている従業員がいない (24.1%)

問7-3 介護休業を取得できる期間は何日までですか。

1. 93日まで (法定通り…対象家族1人につきひとつの要介護状態ごとに合算93日まで) (39.4%)
2. 94日以上 (法定以上) (6.3%)

問7-4 介護休業を進める上での問題点はありますか。(複数回答可)

1. 休業期間中の給与の支給について (14.2%)
2. 休業期間中の定期昇格の取り扱いについて (3.3%)
3. 賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取り扱いについて (5.6%)
4. 復職後の職場・職種について (5.1%)
5. 介護休業期間中の代替要員の確保について (24.9%)
6. 特になし (29.2%)

問8 育児や介護を行う従業員に対し、今後以下の制度等の充実を図る予定はありますか。(複数回答可)

| 区 分 | 常用従業員 | 臨時従業員 |
|------------------------|-------|-------|
| 1. 始業時刻・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ | 8.7% | 6.1% |
| 2. 短時間勤務制度 | 10.1% | 7.9% |
| 3. 託児所の設置 | 0.5% | 0.4% |
| 4. 時間外労働の免除 | 7.4% | 4.5% |
| 5. 出産・育児などによる退職者の再雇用制度 | 4.6% | 3.2% |
| 6. 育児休業制度 | 4.0% | 2.6% |
| 7. 介護休業制度 | 4.4% | 2.3% |
| 8. 特になし | 45.0% | 39.7% |

均等待遇の状況や今後の方針について、お伺いします。

問9 女性が積極的に活躍できるように、取り組んでいることはありますか。(複数回答可)

1. 責任ある仕事を付与している (17.9%)
2. 会議・打合せなどに積極的に参加させている (11.2%)
3. 男性と同等の教育訓練・研修等を行っている (12.5%)
4. 配属については、性別にとらわれず配置している (11.8%)
5. 採用・昇進等において、性別で区別しないようにしている (13.2%)
6. 妊娠及び出産後の保健指導又は健康診断を受ける時間を確保している (4.2%)
7. 特になし (21.5%)

問10 管理職及び管理職に相当する職についている従業員は何人ですか。人数をご記入ください。

- 全 体 (2,167) 人
うち女性 (421) 人 (19.4%)

問1 1 男女が共に働きやすい環境をつくっていくために、取り組んでいることはありますか。(複数回答可)

1. 就業規則や社内規定などにセクシュアル・ハラスメント禁止を明文化している (15.4%)
2. 啓発資料の配布・掲示、研修会実施などにより、セクシュアル・ハラスメント防止の周知をしている (7.2%)
3. セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口、担当者等を設置している (8.6%)
4. 性別で評価することがないように、人事考課基準を明確に定めている (11.7%)
5. 特になし (46.9%)

問1 2 より良い職場環境に向けて、今後実施していきたいことは何ですか。(複数回答可)

1. 育児・介護休業を気がねなく取得できる環境づくり (11.5%)
2. 誰でも利用できる相談窓口の設置 (4.7%)
3. ストレスチェックと必要に応じた支援 (6.0%)
4. 誰にでも職域が拡大できるようなサポート体制づくり (5.5%)
5. 人権意識を高めるための研修 (3.1%)
6. キャリア・アップ研修の充実 (13.9%)
7. 職務能力に応じて女性を管理職等へ配置すること (7.2%)
8. 必要と状況に応じた短時間勤務、フレックスタイム等の制度の整備 (13.8%)
9. 特になし (28.1%)

問1 3 男女均等待遇を進める上で、行政や公的機関に望むことは何ですか。(複数回答可)

1. 男女雇用機会均等法などの関連情報の提供 (6.4%)
2. 保育制度の充実 (17.2%)
3. 介護制度の充実 (16.2%)
4. 育児・介護休業給付制度の充実 (11.5%)
5. 女性の活躍を推進する事業所への助成等 (10.1%)
6. 雇用相談窓口の充実 (5.1%)
7. 職業紹介体制の充実 (6.6%)
8. 特になし (21.1%)

● 仕事と家庭の両立支援や男女均等待遇に関連して、ご意見・ご要望などがございましたらご記入ください。

● 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、ご紹介ください。

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：令和元年 11 月

八千代市企画部企画経営課

八千代市大和田新田 312-5 047(483)1151