

**宇都宮市**  
**平成28年度男女共同参画に関する**  
**事業所意識調査報告書**

平成29年3月

宇 都 宮 市



## <目次>

I. 調査の概要 .....	1
(1)調査の目的 .....	1
(2)調査方法 .....	1
(3)実施時期 .....	1
(4)回収結果 .....	1
(5)報告書を見る際の注意事項 .....	1
(6)調査項目および調査内容 .....	2
(7)比較した調査について .....	3
II. アンケート調査結果 .....	4
(1)属性について .....	9
(2)男女共同参画に関する用語について .....	11
(3)雇用や職場環境について .....	21
(4)女性管理職登用における取組について .....	37
(5)女性の活躍推進における取組について .....	44
(6)育児休業制度について .....	47
(7)介護休業制度について .....	52
(8)ハラスメントについて .....	57
(9)仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について .....	64

記述編

調査票



# I. 調査の概要

## (1) 調査の目的

男女参画に関する事業所の意識の現状や変化，地域特性等を的確にとらえ，問題・課題等を明らかにし，「(仮称) 第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」を策定するうえでの基礎資料とすることを目的として実施

## (2) 調査方法

市内の従業員5名以上の事業所を無作為に抽出し，アンケート調査票を郵送配布，無記名にて郵送回収しました。※御礼状兼督促状を1回配布

## (3) 実施時期

平成29年1月17日(火)～1月31日(火)

## (4) 回収結果

対象	配布数	回収数	有効回答率
■事業所	2,500	791	31.6%

## (5) 報告書を見る際の注意事項

- 調査結果の比率は，その設問の回答者数に対する比率について，小数点第2位以下を四捨五入して算出し，小数点第1位までを表示しています。したがって，回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合があります。
- 複数回答形式の設問については，その設問の回答者数に対する比率を算出しています。したがって，すべての回答比率の合計は100%を超えることがあります。
- 選択肢の語句が長い場合，本文や図表中では省略した表現を用いている場合があります。

## (6) 調査項目および調査内容

調査項目	調査内容
1. 事業所について	F 1 業種
	F 2 従業員数
2. 用語や施設名称の認知度	問 1 用語や施設名称の認知度
3. 雇用や職場環境	問 2 従業員 1 人当たりの 1 ヶ月の平均残業時間
	問 3 今年度に新規採用した、従業員の人数と性別
	問 4 会社説明会のお知らせや資料の送付についての対応
	問 4-1 対応の理由
	問 5 女性従業員の結婚、出産、共働き等に際しての配置換えや退職勧告等
	問 6 結婚、出産、育児、または介護に際しての退職した従業員
	問 6-1 退職した従業員の性別
	問 7 男女の取扱いの状況
	問 8 ポジティブアクションについての措置
	問 8-1 特に配慮していない理由
	問 9 非正規雇用者に対して、実施している制度や保障
4. 女性管理職登用における取組	問 10 管理職への登用状況
	問 10-1 女性管理職がない、または少ないと考えられる理由
	問 11 女性を管理職として登用するつもりがあるかどうか
	問 11-1 ない最も大きな理由
	問 12 女性の管理職を増やすための取組
5. 女性の活躍推進における取組について	問 13 女性の活躍を推進する上で、現在取り組んでいること
	問 14 女性の活躍を推進する上で、どのような取組が必要か
6. 育児休業制度について	問 15 育児休業制度の利用状況
	問 15-1 育児休業制度を利用した後の状況
	問 15-2 育児休業制度を利用した従業員がない理由
	問 16 子育てと仕事が両立できるよう、実施していること
	問 17 育児休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきこと
7. 介護休業制度について	問 18 介護休業制度の利用状況
	問 18-1 介護休業制度を利用した後の状況
	問 18-2 介護休業制度を利用した従業員がない理由
	問 19 介護と仕事が両立できるよう、実施していること

調査項目	調査内容
8. ハラスメントについて	問 20 介護休業制度を利用しやすくするために、行政がすべきこと
	問 21 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」、通称「セクハラ指針」についての認知度
	問 22 セクシュアル・ハラスメントを防止するために、取り組んでいること
	問 23 マタニティ・ハラスメントを防止するために、取り組んでいること
	問 24 パワー・ハラスメントを防止するために、取り組んでいること
9. 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) について	問 25 ワーク・ライフ・バランスに関する取組状況
	問 25-1 ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取組
	問 26 ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題
	問 27 「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくため、企業はどのような取組が必要かについて
	問 28 「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくため、自治体はどのような取組が必要かについて
	問 29 これまでに従業員や労働組合から、男女ともに仕事のしやすい環境を整えるために何らかの意見や提案、要望等を受けたことがあるかについて
	問 29-1 要望はどのようなものか。 また、どのように対処したか。【要望】、【対処】

## (7) 比較した調査について

### 国調査

「雇用均等基本調査」(平成 25 年, 厚生労働省)

### 県調査

「男女共同参画社会に関する意識調査」(平成 26 年, 栃木県)

## Ⅱ. アンケート調査結果

### 【調査結果概要】

#### (1) 事業所属性

回答事業所については、卸売・小売、サービス業、建設業、医療・福祉が多く、その他の業種は概ね5%以下となっています。

業種について「建設業」が17.6%で最も多く、次いで「卸売・小売業」が17.2%、「サービス業」が16.8%、「医療・福祉」が16.3%となっています。

#### (2) 男女共同参画に関する用語について

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの認知度は高くなっており、他の用語と認知度の差が大きくなっています。

##### ①男女共同参画に関する用語の認知度

男女共同参画に関する用語の認知度では、「言葉も内容(施設用途)も知っている」項目で「セクシュアル・ハラスメント」が87.5%で最も多く、次いで「パワー・ハラスメント」が85.3%、「男女雇用機会均等法」が53.9%となっています。また、「全く知らない」という項目では「えるぼし」が84.6%、「くるみん」が77.2%と多くなっています。

#### (3) 雇用や職場環境について

会社説明会の知らせなどの際の、性別による異なる対応や、女性従業員の結婚、出産等に対する退職勧告等については、ないと回答する事業所がほとんどとなっています。

##### ①従業員1人当たりの1ヶ月の平均残業時間

従業員1人当たりの1ヶ月の平均残業時間は、「1時間以上10時間未満」が42.1%で最も多く、次いで「10時間以上20時間未満」が19.6%、「0時間」が18.1%となっています。

##### ②今年度新規採用した従業員の人数と性別

新規採用した従業員の人数については、男女ともに「0人」が半数以上となっています。

##### ③会社説明会のお知らせや資料の送付についての対応

会社説明会のお知らせや資料の送付で、性別によって対応を変えたことがあるかについては、「ある」が2.1%、「ない」が88.2%となっています。

##### ④女性従業員の結婚、出産、共働き等に際しての配置換えや退職勧告等

女性従業員の結婚、出産、共働き等に際して、配置換えや退職勧告等をする可能性があるかについては、「ない」が86.2%で最も多く、「ある」が2.7%、「社内結婚の場合のみある」が1.5%となっています。

##### ⑤結婚、出産、育児、または介護に際しての退職した従業員

結婚、出産、育児、または介護に際して退職した従業員については、「いない」が64.3%で最も多く、次いで「いる・結婚に際して」が12.0%、「いる・妊娠、出産に際して」が10.7%となっています。

##### ⑥退職した従業員の性別

退職した従業員の性別では、「女性」が93.7%、「男性」が4.6%となっています。

##### ⑦男女の取扱いの状況

男女の取扱いの状況では、「平等」、「ほぼ平等」という回答の「福利厚生」が87.0%で最も

多く、次いで「定年・退職・解雇」が86.0%、「教育や研修制度」が80.3%となっています。

#### ⑧ポジティブアクションについての措置

ポジティブアクションについては、「特に配慮していない」が40.7%で最も多く、次いで「女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる」が15.8%となっています。

#### ⑨非正規雇用者に対して、実施している制度や保障

非正規雇用者に対して、実施している制度や保障については、「労働条件・時間の明示」が58.0%で最も多く、次いで「雇用保険」が44.2%、「健康診断」が42.7%となっています。

### (4) 女性管理職登用における取組について

女性を管理職へ登用するつもりはあるという回答が、多くなっていますが、登用していない理由は、会社の制度が不十分、希望者がいないとなっています。また、女性管理職を増やす取組としては、計画的な育成や意識啓発が必要という回答が多くなっています。

#### ①管理職への登用状況

管理職への登用状況では、女性の「0人」が37.0%で最も多く、次いで「1人」が25.7%となっています。男性は「0人」が18.7%で最も多く、次いで「1人」が18.0%となっています。

#### ②女性管理職がいない、または少ないと考えられる理由

女性管理職がいないと考えられる理由については、「管理能力の面で、女性の適任者が少ない、またはいない」が25.1%で最も多く、次いで「家庭の仕事もあるので、長時間労働を要求できない」が16.3%、「在籍年数など満たしていない」が15.2%となっています。

#### ③女性を管理職として登用するつもりがあるかどうか

今後の女性の管理職登用については、「ある」が53.9%、「ない」が26.4%となっています。

#### ④女性の管理職を登用しない理由

女性の管理職を登用しない理由では、「女性を管理職にする会社の制度が十分ではないから」、「管理職を希望する女性が少ないから」が同数の15.8%と多く、次いで「仕事と両立がむずかしいから」が11.5%となっています。

#### ⑤女性の管理職を増やすための取組

女性の管理職を増やすための取組では、「候補者の把握と計画的な育成」が25.3%で最も多く、次いで「管理職に対する女性部下育成に関する意識啓発（研修など）」が19.3%となっています。

### (5) 女性の活躍推進における取組について

女性の活躍を推進する上での必要な取組は、女性の継続就業に関する支援、女性の就業意識を高める研修会の実施という回答が多くなっています。

#### ①女性の活躍を推進する上での現在の取組

女性の活躍を推進する上での現在の取組では、「責任のある仕事を付与している」が51.6%で最も多く、次いで「会議・打合せなどに積極的に参加させている」が34.4%となっています。

#### ②女性の活躍を推進する上で、今後必要な取組

女性の活躍を推進する上で必要な取組については、「女性の継続就業（育児休業からの職場復帰など）に関する支援」が52.0%で最も多く、次いで「女性のモチベーションや就業意識を高

めるための研修機会の付与」が29.1%、「人材育成の機会を男女平等に与えること」が28.7%となっています。

## (6) 育児休業制度について

育児休業制度の利用は、女性で33.5%となっていますが、男性はほとんどいません。なお、育児休業制度を利用した人の約8割が職場復帰したと回答しています。また、育児休業制度を利用しやすくするための行政の取組では、補助金制度や税制面の優遇という回答が多くなっています。

### ① 育児休業制度を利用した従業員

育児休業制度を利用した従業員については、「全くいない」が59.3%で最も多く、次いで「いる・女性」が33.5%となっています。

### ② 育児休業制度を利用した後、職場復帰した従業員

育児休業制度を利用した後、職場復帰した従業員については、「ほとんどが復帰している」が81.4%で最も多くなっています。

### ③ 育児休業制度を利用した従業員がいない理由

育児休業制度を利用した従業員がいない理由では、「該当者がいなかったから」が77.0%で最も多く、次いで「保育所・両親等、他に子どもの世話をしてくれる人がいたから」が13.4%となっています。

### ④ 子育てと仕事の両立の実施

子育てと仕事が両立できるよう、実施していることについては、「妊娠中、育児中の勤務時間の短縮」が34.6%で最も多く、次いで「残業（所定外労働）の免除」が26.8%、「フレックスタイム制度の導入」が17.2%となっています。

### ⑤ 育児休業制度を男女ともに利用しやすくするための行政の取組

育児休業制度を男女ともに利用しやすくするための行政の取組では、「育児休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度」が45.5%で最も多く、次いで「育児休業取得者がいる事業所の税制面等の優遇措置を行う」が37.3%、「休業中の所得保障をより充実させる」が32.4%となっています。

## (7) 介護休業制度について

介護休業制度は育児休業制度に比べ利用者が少なくなっており、利用率は、女性で約4%となっています。また、介護休業制度を利用しやすくするための行政の取組では、育児休業と同様に、補助金制度や税制面の優遇という回答が多くなっています。

### ① これまでに、介護休業制度を利用した従業員

介護休業制度を利用した従業員がいるかについては、「全くいない」が90.5%で最も多く、次いで「いる・女性」が4.2%となっています。

### ② 介護休業制度を利用した後、職場復帰した従業員

介護休業制度を利用した後、職場復帰した従業員がいるかについては、「ほとんどが復帰している」が79.1%で最も多くなっています。

### ③ 介護休業制度を利用した従業員がいない理由

介護休業制度を利用した従業員がいない理由については、「該当者がいなかったから」が

86.9%で最も多く、次いで「他に要介護者の世話をしてくれる人がいたから」が7.5%、「介護施設を利用できたから」が7.0%となっています。

#### ④介護と仕事の両立の実施

介護と仕事が両立できるよう、実施していることについては、「介護中の勤務時間の短縮」が24.7%で最も多く、次いで「残業（所定外労働）の免除」が19.0%、「フレックスタイム制度の導入」が12.6%となっています。

#### ⑤介護休業制度を男女ともに利用しやすくするための行政の取組

介護休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことについては、「介護休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度」が49.1%で最も多く、次いで「介護休業取得者がいる事業所の税制面等の優遇措置を行う」が42.4%、「休業中の所得保障をより充実させる」が37.0%となっています。

### (8) ハラスメントについて

各ハラスメントについては、防止策はしていないという回答が最も多くなっており、相談窓口の設置は1割前後に留まっています。

#### ①通称「セクハラ指針」について、見直しの認知度

通称「セクハラ指針」について、見直しの認知度は、「知らない」が52.1%で最も多く、次いで「見直しがあったことは知っている」が30.6%、「見直しの内容も含めて知っている」が11.9%となっています。

#### ③ セクシュアル・ハラスメントを防止するための取組

セクシュアル・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることについては、「問題はないので、防止策はしていない」が57.6%で最も多く、次いで「就業規則にセクシュアル・ハラスメントを禁止する条項を記載している」が17.3%、「事業所内にセクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」が15.3%となっています。

#### ③マタニティ・ハラスメントを防止するための取組

マタニティ・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることについては、「問題はないので、防止策はしていない」が65.5%で最も多く、次いで「事業所内にマタニティ・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」が8.7%となっています。

#### ④パワー・ハラスメントを防止するための取組

パワー・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることについては、「問題はないので、防止策はしていない」が57.1%で最も多く、次いで「事業所内にパワー・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」が13.0%、「就業規則にパワー・ハラスメントを禁止する条項を記載している」が11.5%となっています。

### (9) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

ワーク・ライフ・バランスの課題としては、代替りの人材の確保という回答が多く、企業に必要な取組は、役員がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組むという回答が多くなっています。また、行政に必要なこととしては、子育て施設等の充実やワーク・ライフ・バランスの重要性についてPRすることとなっています。

#### ①ワーク・ライフ・バランスに関する取組状況

現在のワーク・ライフ・バランスに関する取組では、「今後取り組みたいと考えている」が38.4%で最も多く、次いで「取り組むつもりがない」が19.2%となっています。

#### ②ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取組

現在、ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取組では、「定時退社の推奨」が60.0%で最も多く、次いで「有給休暇取得の奨励」が49.3%、「業務効率の向上を図っている」が45.1%となっています。

#### ③ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題

ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題では、「代替りの人員の確保が難しい」が53.9%で最も多く、次いで「働き方に関する様々な社会通念がある」が17.1%、「全体的に休暇取得率が低い」が15.2%となっています。

#### ④「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくため、企業に必要な取組

「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくため、企業に必要な取組について、「非常に重要」、「重要」という回答は「社長や取締役がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」が71.3%で最も多く、次いで「無駄な業務・作業をなくす」が69.5%となっています。

#### ⑤「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくため、自治体に必要な取組

「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくため、自治体に必要な取組について、「非常に重要」、「重要」という回答は「保育所など子育て支援を拡充する」が67.0%で最も多く、次いで「ワーク・ライフ・バランスの重要性についてPRする」が55.6%、「ワーク・ライフ・バランスが進んでいる企業の事例を紹介する」が53.3%となっています。

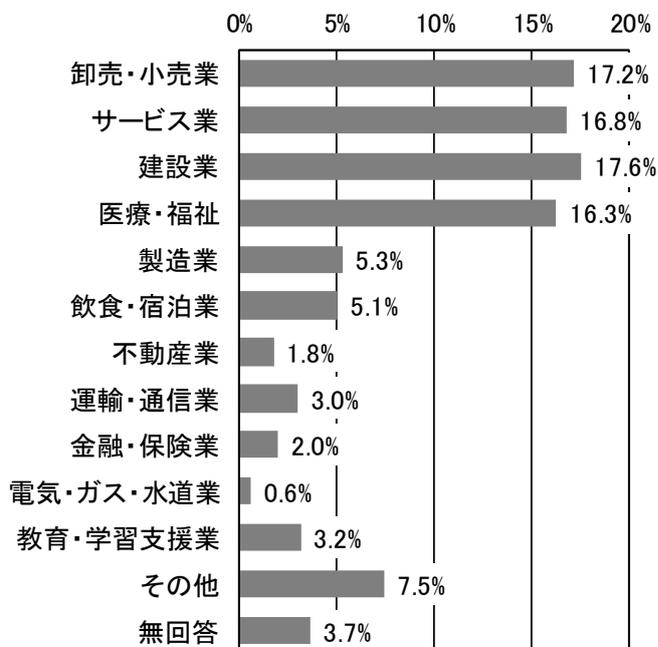
#### ⑥従業員や労働組合からの意見や提案、要望等

男女ともに仕事のしやすい環境を整えるために意見や提案、要望等を受けたことがあるかについては、「ある」が6.7%、「ない」が83.3%となっています。

## (1) 属性について

F1 貴事業所の業種についてお答えください。(複数ある場合は、最も主要な業種を1つ選んでください。)

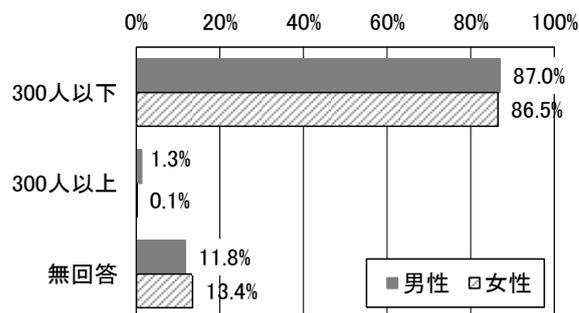
業種については、「建設業」が17.6%で最も多く、次いで「卸売・小売業」が17.2%、「サービス業」が16.8%、「医療・福祉」が16.3%となっています。



項目	回答数	構成比
卸売・小売業	136	17.2%
サービス業	133	16.8%
建設業	139	17.6%
医療・福祉	129	16.3%
製造業	42	5.3%
飲食・宿泊業	40	5.1%
不動産業	14	1.8%
運輸・通信業	24	3.0%
金融・保険業	16	2.0%
電気・ガス・水道業	5	0.6%
教育・学習支援業	25	3.2%
その他	59	7.5%
無回答	29	3.7%
合計	791	100.0%

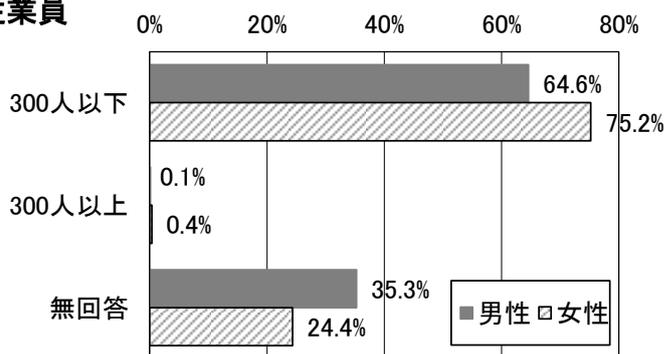
F2 従業員数についてお答えください。(平成 28 年 4 月 1 日現在, 支店等を含む)

◆正規雇用従業員



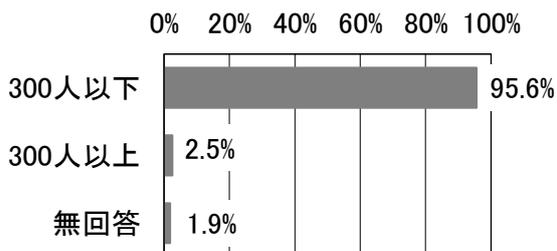
項目	男性		女性	
	回答数	構成比	回答数	構成比
300人以下	688	87.0%	684	86.5%
300人以上	10	1.3%	1	0.1%
無回答	93	11.8%	106	13.4%
合計	791	100.0%	791	100.0%

◆非正規雇用従業員



項目	男性		女性	
	回答数	構成比	回答数	構成比
300人以下	511	64.6%	595	75.2%
300人以上	1	0.1%	3	0.4%
無回答	279	35.3%	193	24.4%
合計	791	100.0%	791	100.0%

◆規模



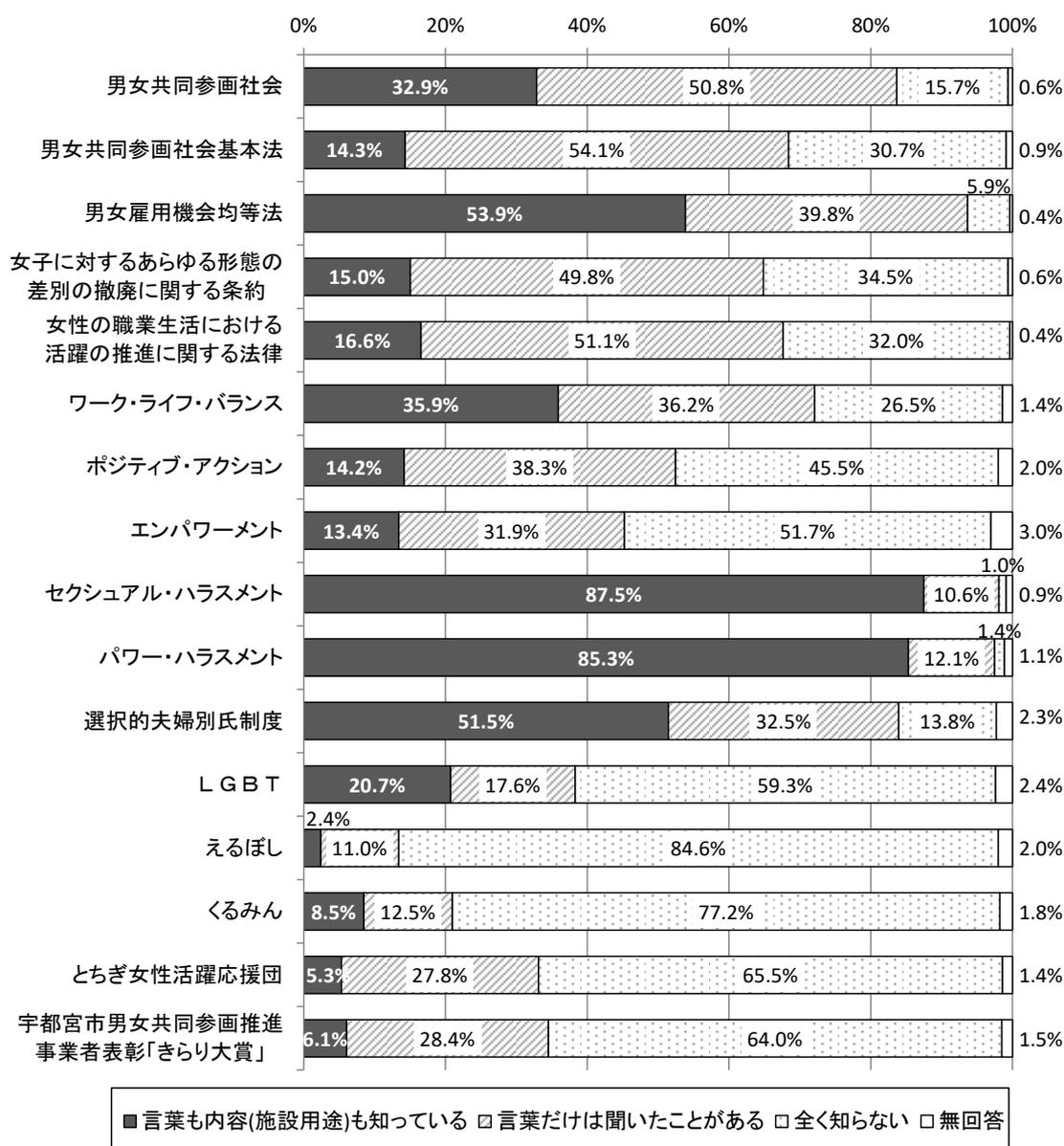
項目	回答数	構成比
300人以下	756	95.6%
300人以上	20	2.5%
無回答	15	1.9%
合計	791	100.0%

※正規雇用従業員, 非正規雇用従業員の男女を合わせた回答数です。

## (2) 男女共同参画に関する用語について

問1 次にあげる男女共同参画に関する用語を聞いたことがありますか。  
(それぞれ1つずつ選んでください)

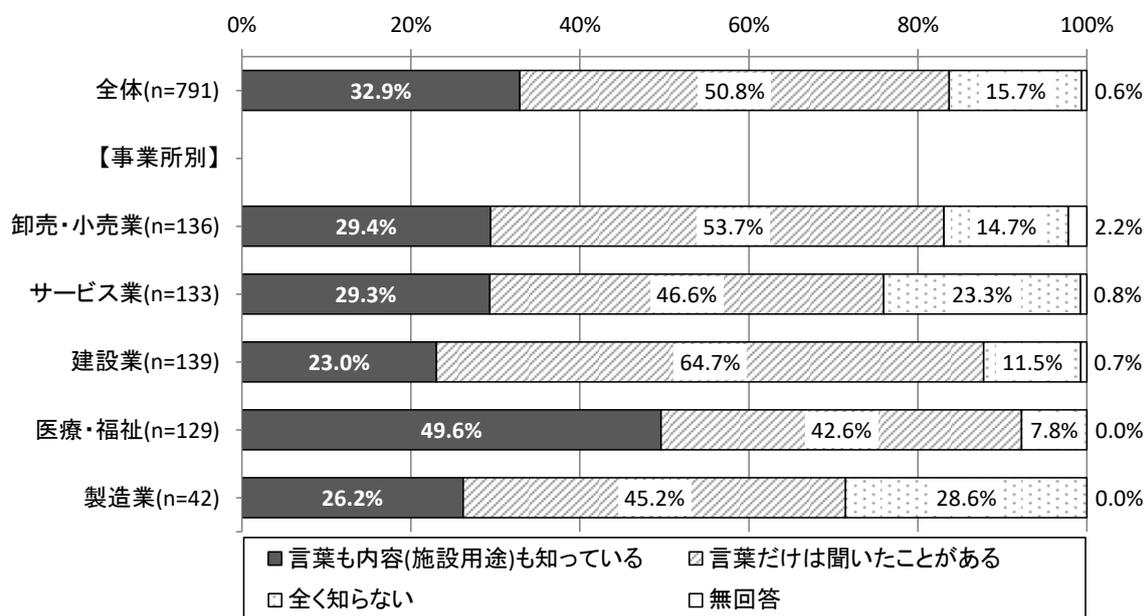
男女共同参画に関する用語の認知度については、「言葉も内容(施設用途)も知っている」項目で「セクシュアル・ハラスメント」が87.5%で最も多く、次いで「パワー・ハラスメント」が85.3%、「男女雇用機会均等法」が53.9%となっています。また、「全く知らない」項目で「えるぼし」が84.6%、「くるみん」が77.2%と多くなっています。



項目	言葉も内容(施設用途)も知っている	言葉だけは聞いたことがある	全く知らない	無回答	合計
男女共同参画社会	260	402	124	5	791
男女共同参画社会基本法	113	428	243	7	791
男女雇用機会均等法	426	315	47	3	791
女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)	119	394	273	5	791
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)	131	404	253	3	791
ワーク・ライフ・バランス	284	286	210	11	791
ポジティブ・アクション	112	303	360	16	791
エンパワーメント	106	252	409	24	791
セクシュアル・ハラスメント	692	84	8	7	791
パワー・ハラスメント	675	96	11	9	791
選択的夫婦別氏制度	407	257	109	18	791
LGBT	164	139	469	19	791
えるぼし	19	87	669	16	791
くるみん	67	99	611	14	791
とちぎ女性活躍応援団	42	220	518	11	791
宇都宮市男女共同参画推進事業者表彰「さきり大賞」	48	225	506	12	791

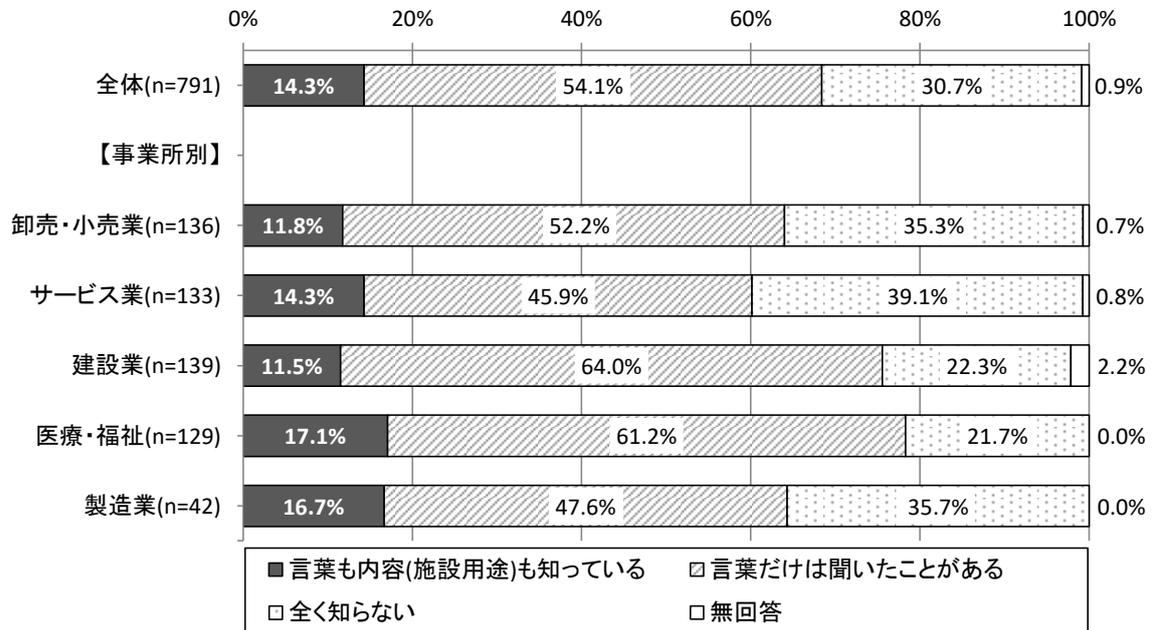
#### ◆男女共同参画社会【事業所別クロス】

事業所別では、医療・福祉は約半数が「言葉も内容も知っている」と回答しています。なお、建設業の認知度は最も低く 23.0%となっています。



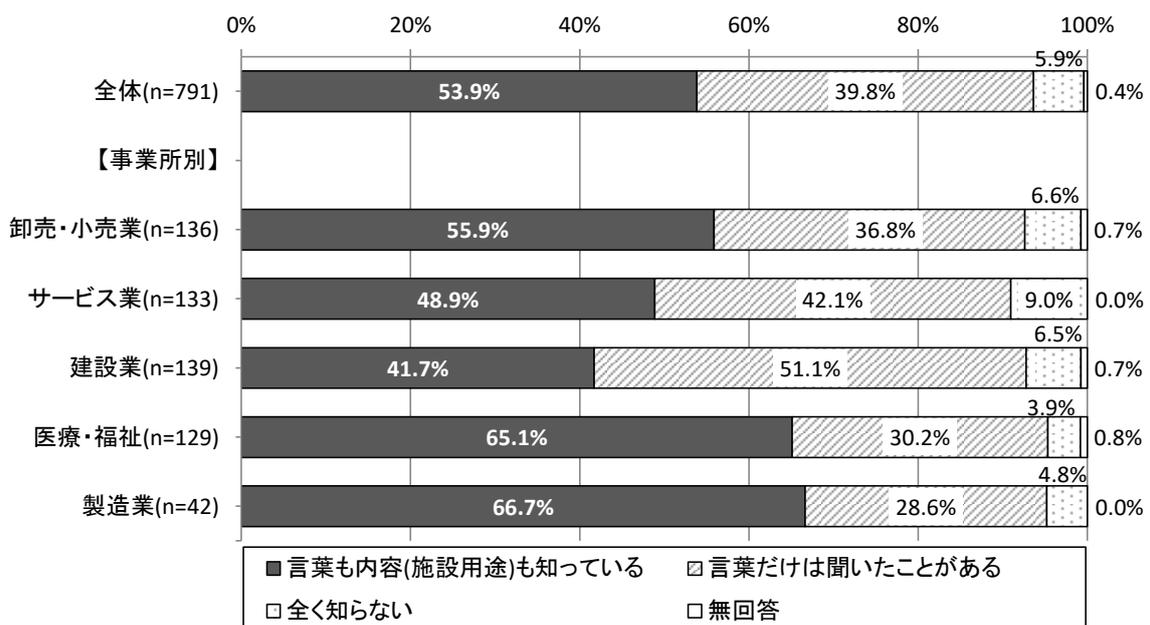
### ◆男女共同参画社会基本法【事業所別クロス】

事業所別では、医療・福祉、製造業において「言葉も内容も知っている」という回答が多くなっていますが、「言葉だけは聞いたことがある」を合わせると、建設業、医療・福祉が多くなっています。



### ◆男女雇用機会均等法【事業所別クロス】

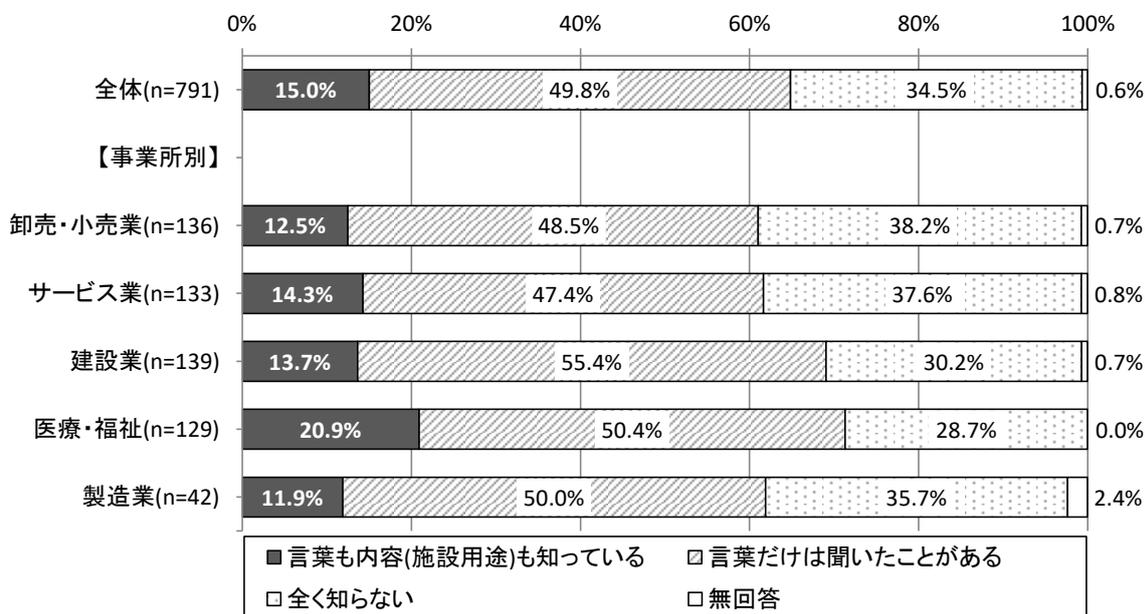
事業所別では、全ての業種で「言葉も内容も知っている」、「言葉だけは聞いたことがある」という回答は9割を超えています。医療・福祉、製造業では、「言葉も内容も知っている」という回答が6割を超えています。



## ◆女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)

### 【事業所別クロス】

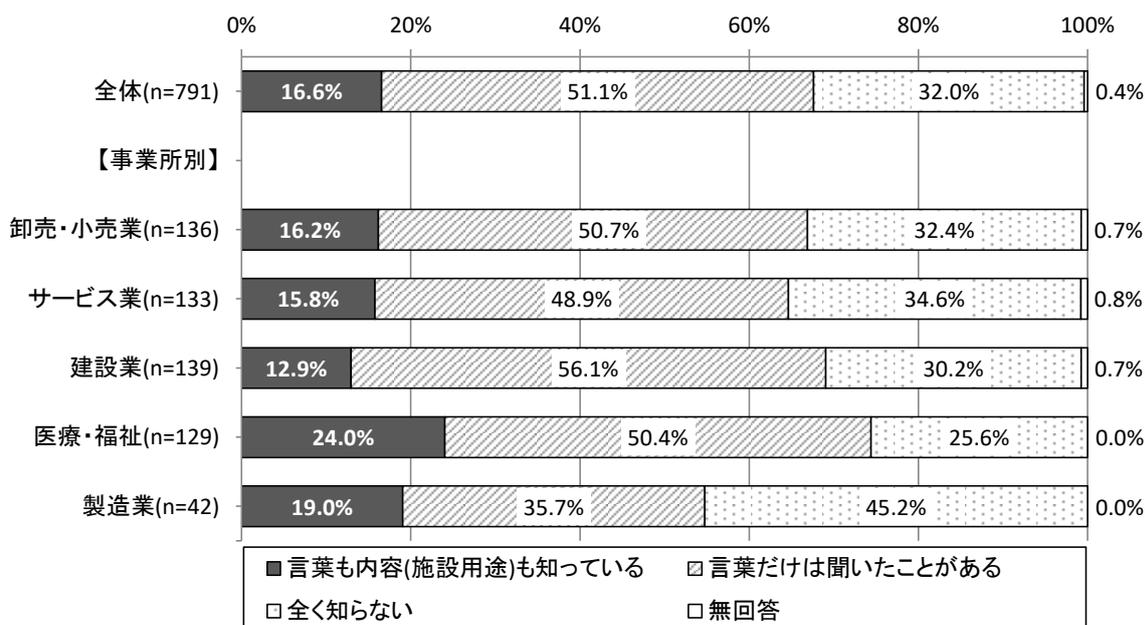
事業所別では、建設業、医療・福祉は「言葉も内容も知っている」、「言葉だけは聞いたことがある」という回答がやや多くなっています。



## ◆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)

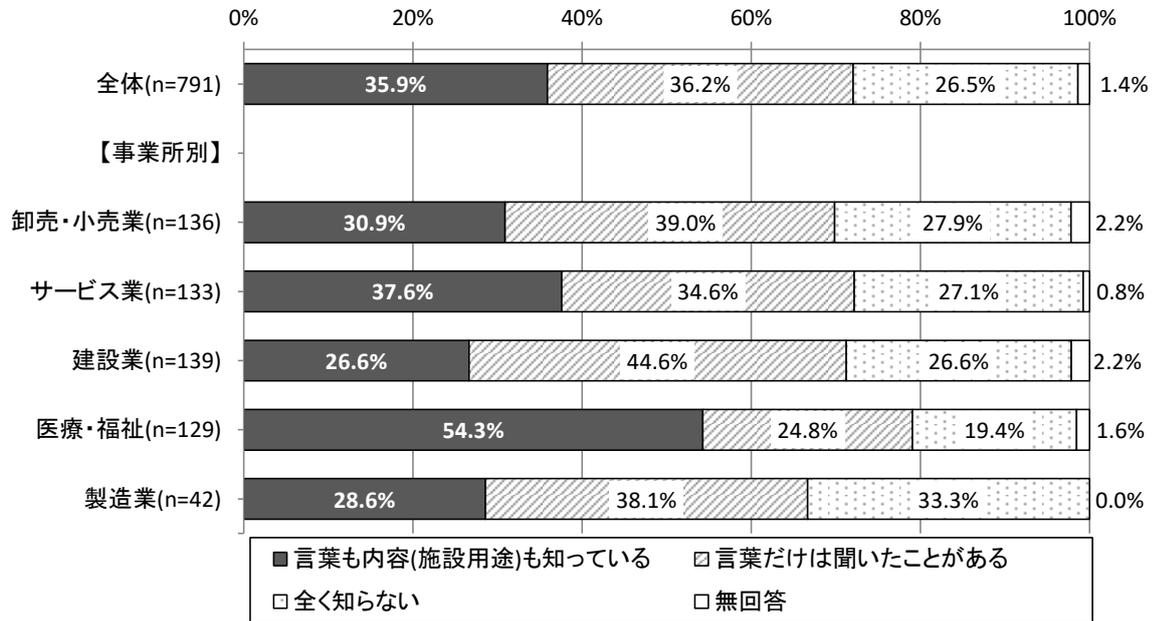
### 【事業所別クロス】

事業所別では、医療・福祉は「言葉も内容も知っている」という回答がやや多くなっています。



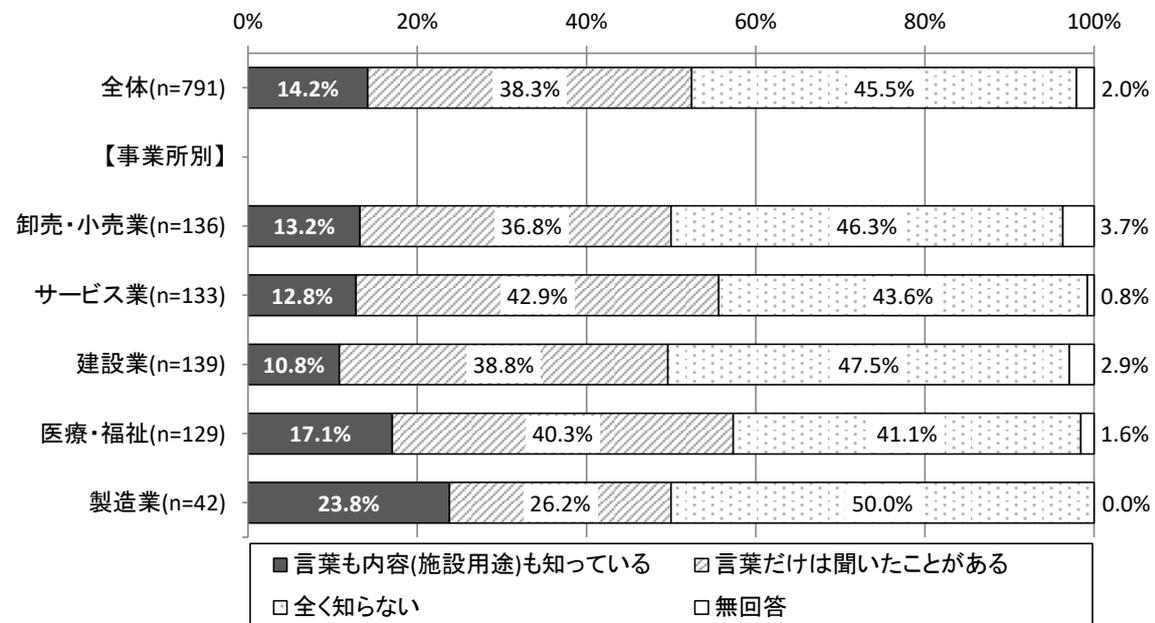
### ◆ワーク・ライフ・バランス【事業所別クロス】

事業所別では、医療・福祉、サービス業で「言葉も内容も知っている」という回答が多くなっています。



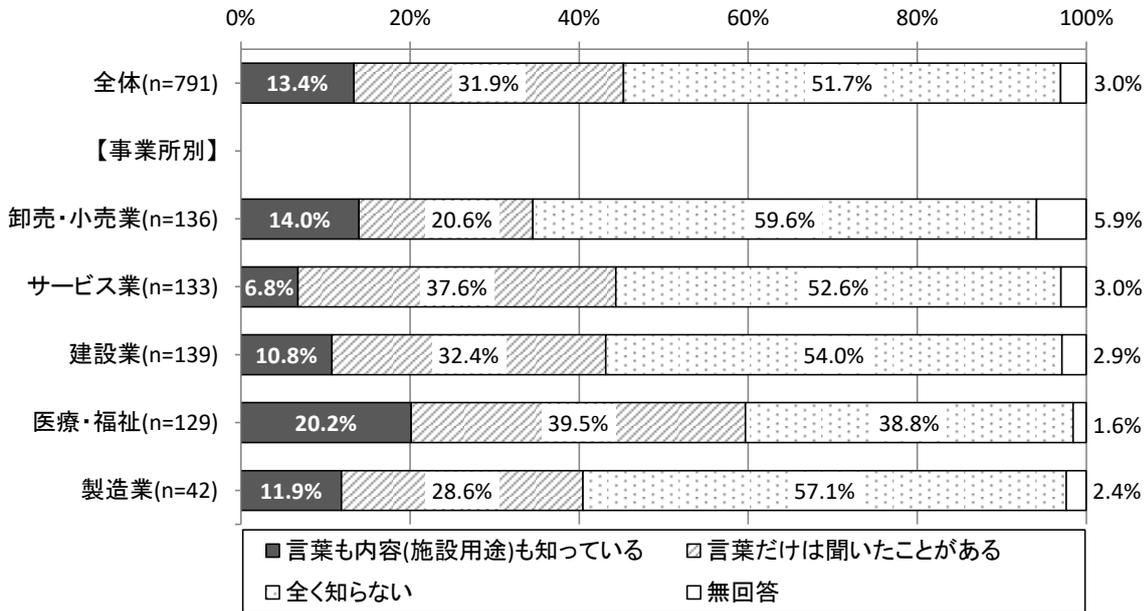
### ◆ポジティブ・アクション【事業所別クロス】

事業所別では、医療・福祉、製造業で「言葉も内容も知っている」という回答が多くなっています。



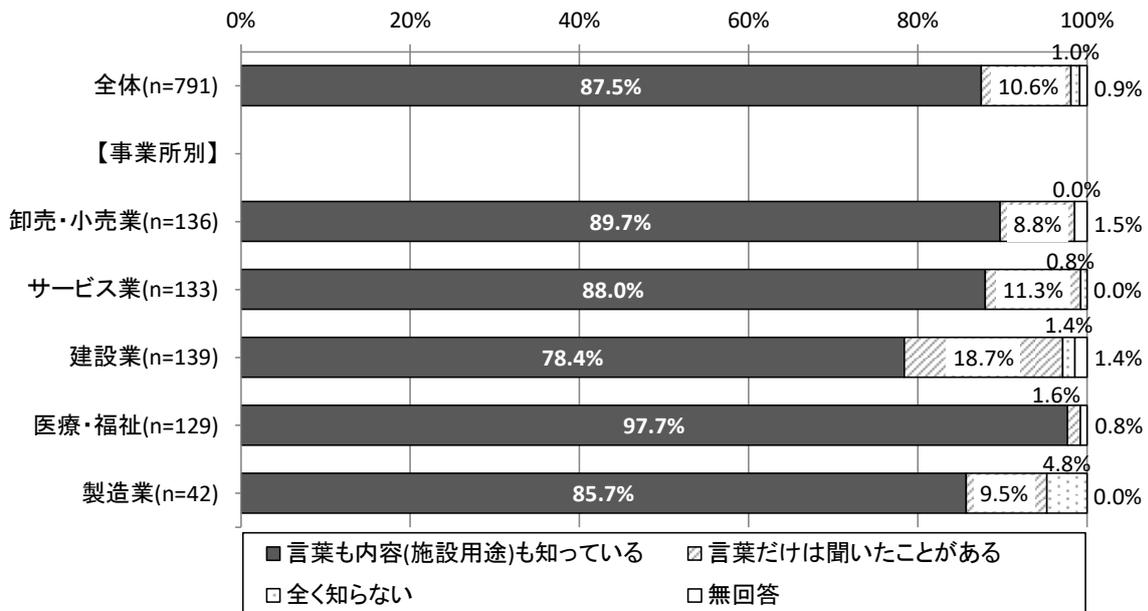
### ◆エンパワーメント【事業所別クロス】

事業所別では、卸売・小売業、医療・福祉で「言葉も内容も知っている」という回答が多くなっています。



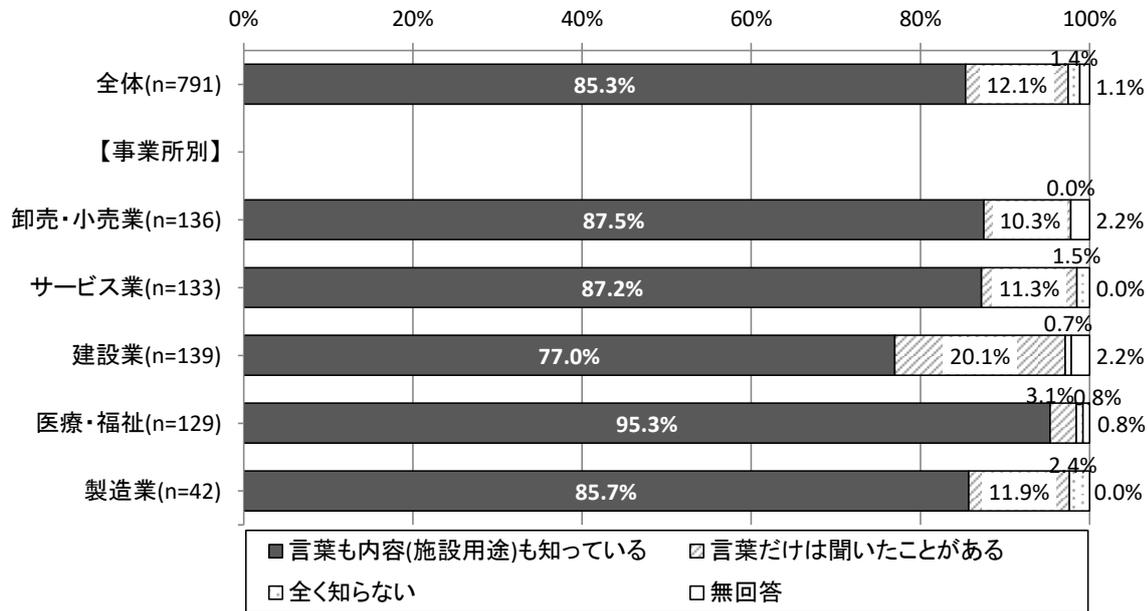
### ◆セクシュアル・ハラスメント【事業所別クロス】

事業所別では、全ての業種で「言葉も内容も知っている」、「言葉だけは聞いたことがある」という回答は9割を超えています。建設業では、「言葉も内容も知っている」という回答は他業種に比べ少なくなっています。



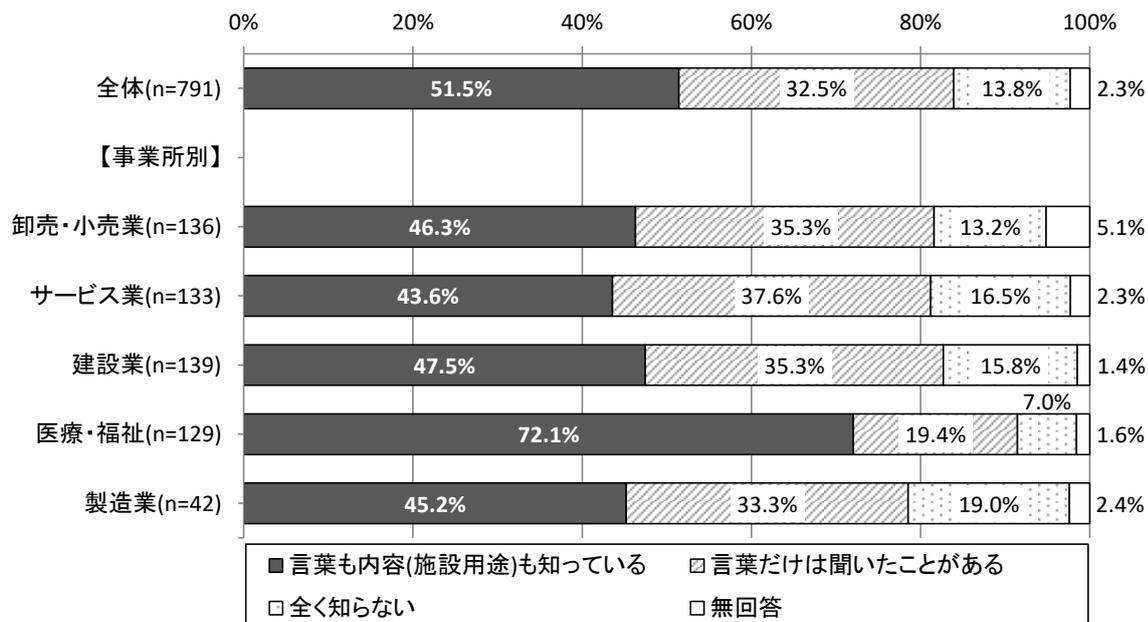
### ◆パワー・ハラスメント【事業所別クロス】

事業所別では、全ての業種で「言葉も内容も知っている」、「言葉だけは聞いたことがある」という回答は9割を超えており、医療・福祉では、「言葉も内容も知っている」という回答は9割を超えています。



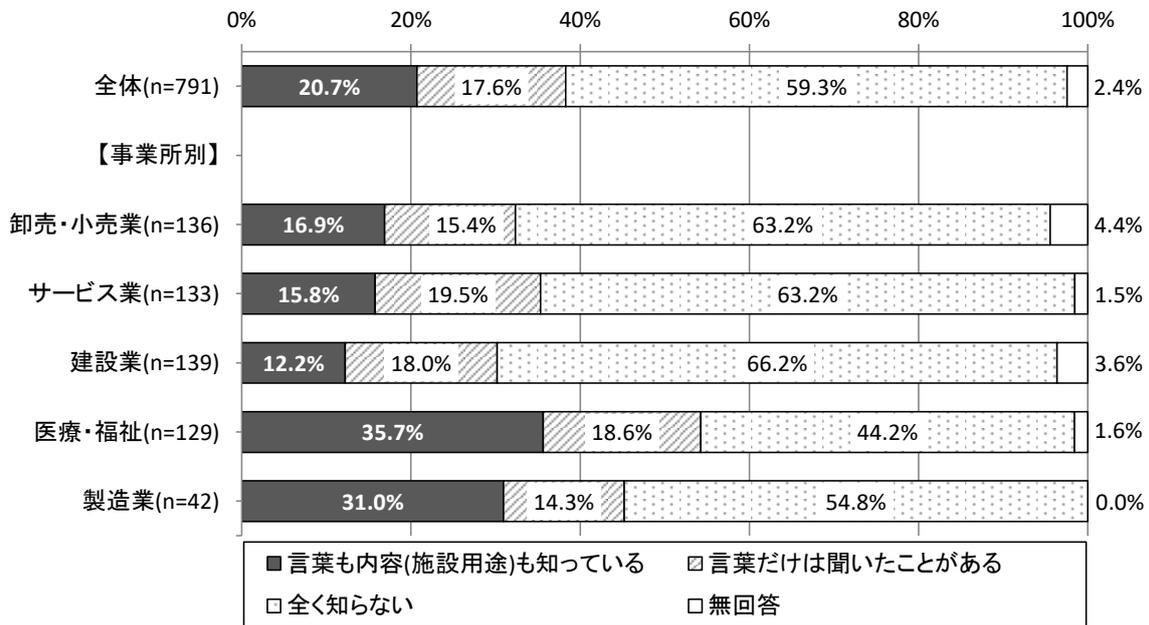
### ◆選択的夫婦別氏制度【事業所別クロス】

事業所別では、全ての業種で「言葉も内容も知っている」、「言葉だけは聞いたことがある」という回答は7割を超えています。



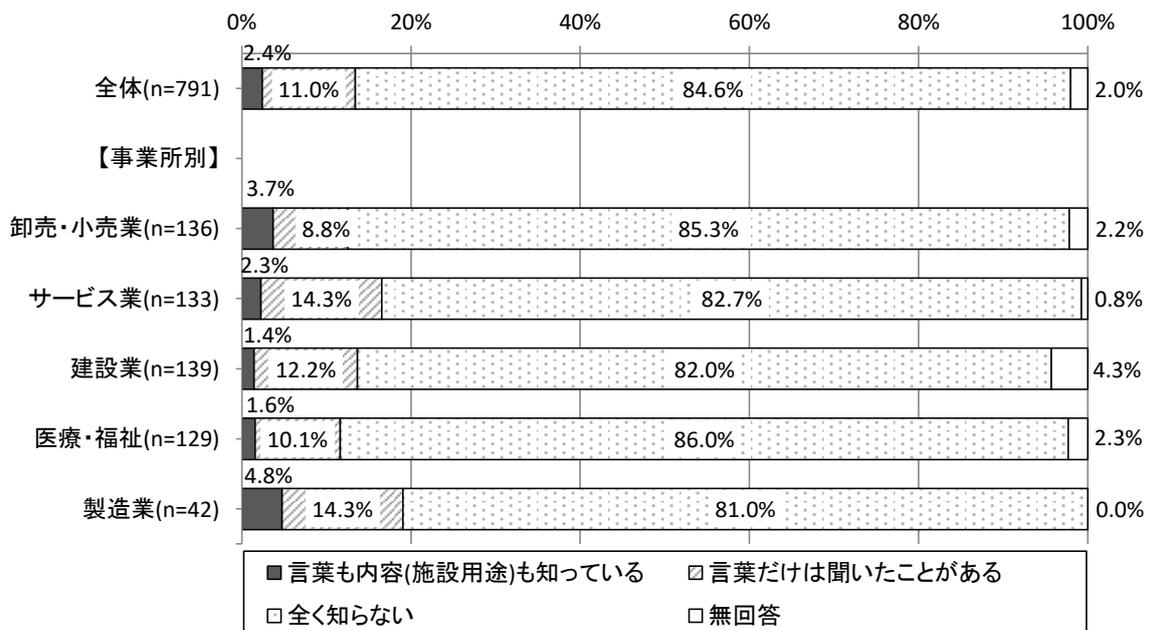
### ◆LGBT【事業所別クロス】

事業所別では、医療・福祉、製造業で「言葉も内容も知っている」という回答が多くなっています。



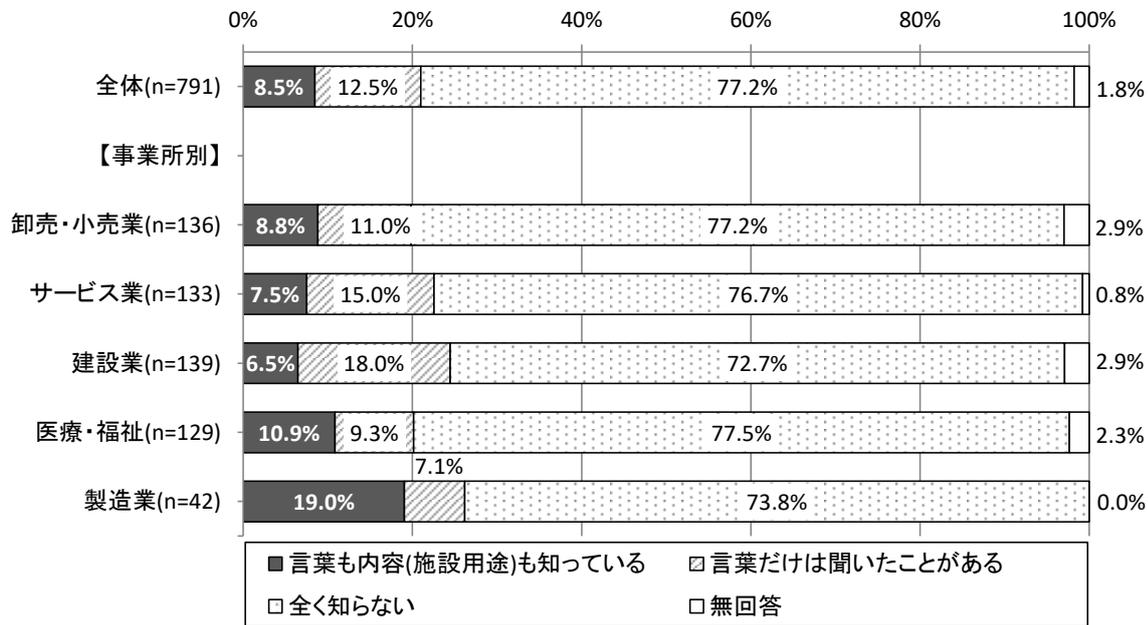
### ◆えるぼし【事業所別クロス】

事業所別では、全ての業種で8割以上が「全く知らない」と回答しています。



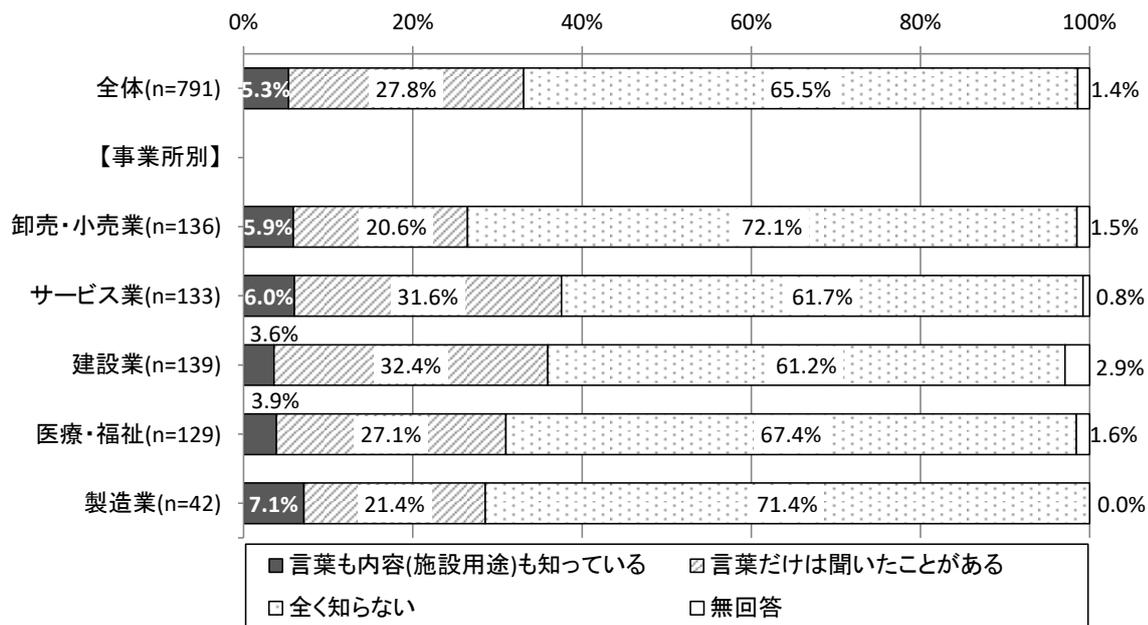
### ◆くるみん【事業所別クロス】

事業所別では、全ての業種で7割以上の企業が「全く知らない」と回答していますが、製造業では、「言葉も内容も知っている」という回答が多くなっています。



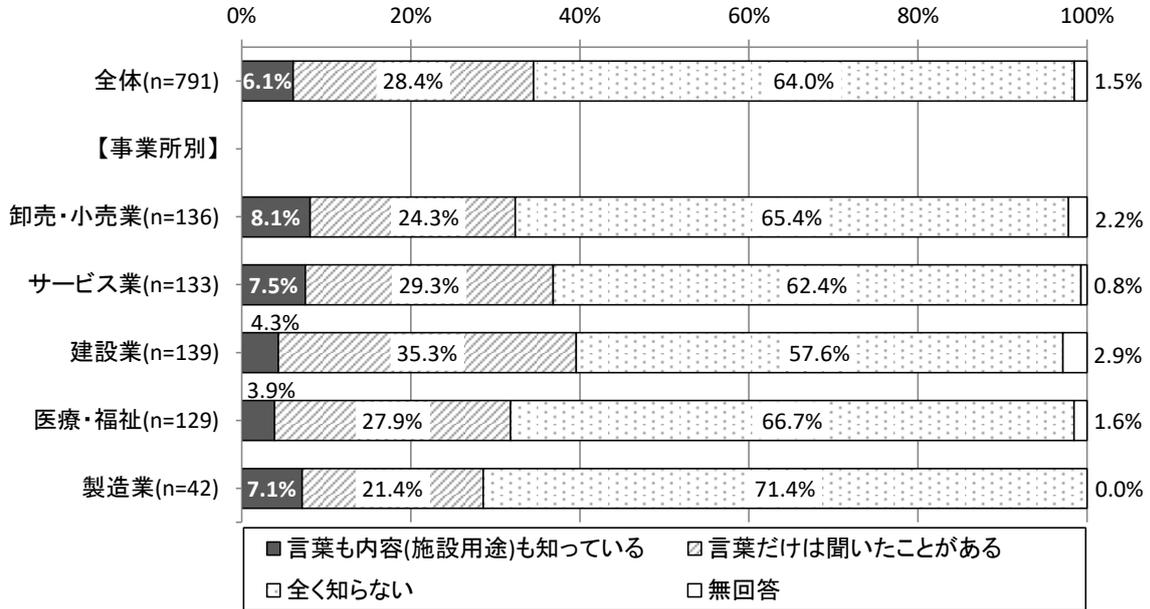
### ◆とちぎ女性活躍応援団【事業所別クロス】

事業所別では、全ての業種で6割以上の企業が「全く知らない」と回答していますが、サービス業、建設業では、「言葉も内容も知っている」、「言葉だけは聞いたことがある」という回答が多くなっています。



◆宇都宮市男女共同参画推進事業所表彰「きらり大賞」【事業所別クロス】

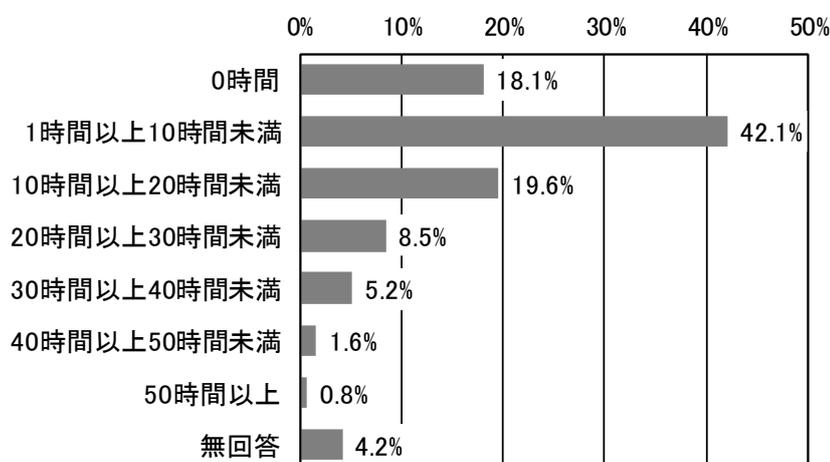
事業所別では、ほぼ全ての業種で約6割以上の企業が「まったく知らない」と回答していますが、サービス業、建設業では、「言葉も内容も知っている」、「言葉だけは聞いたことがある」という回答が多くなっています。



### (3) 雇用や職場環境について

#### 問2 従業員1人当たりの1ヶ月の平均残業時間はどの程度ですか。

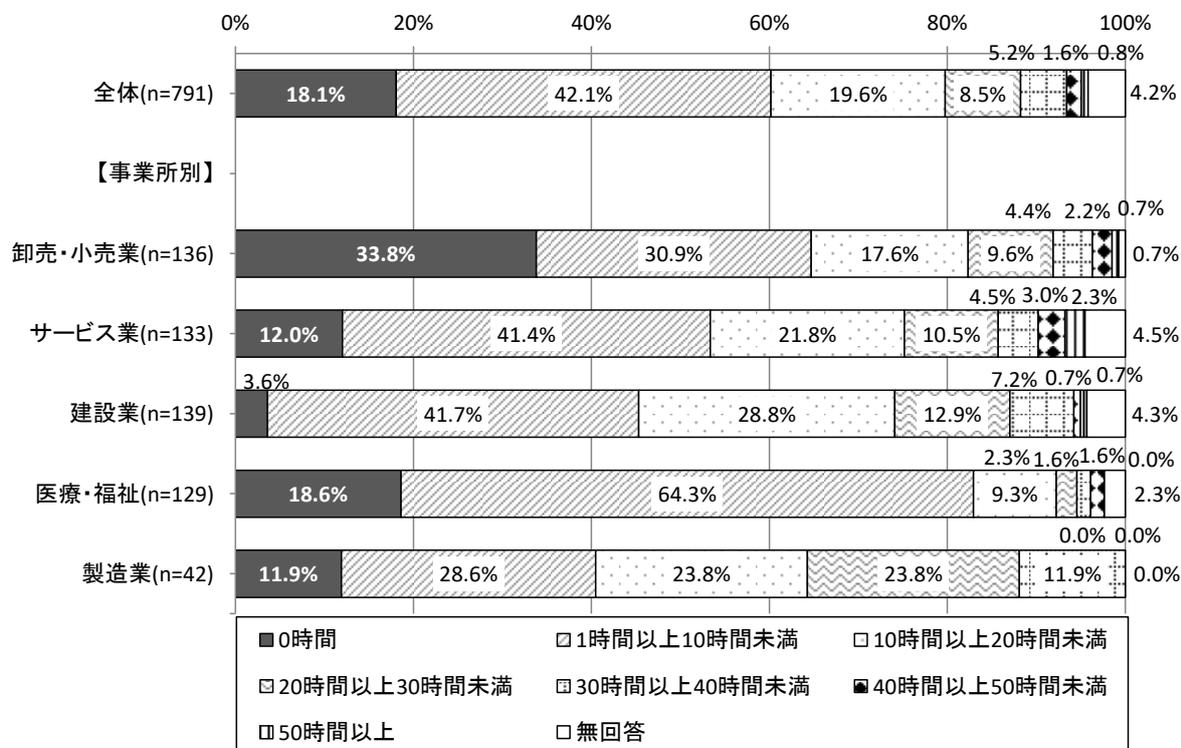
従業員の1ヶ月の平均残業時間については、「1時間以上10時間未満」が42.1%で最も多く、次いで「10時間以上20時間未満」が19.6%、「0時間」が18.1%となっています。



項目	回答数	構成比
0時間	143	18.1%
1時間以上10時間未満	333	42.1%
10時間以上20時間未満	155	19.6%
20時間以上30時間未満	67	8.5%
30時間以上40時間未満	41	5.2%
40時間以上50時間未満	13	1.6%
50時間以上	6	0.8%
無回答	33	4.2%
合計	791	100.0%

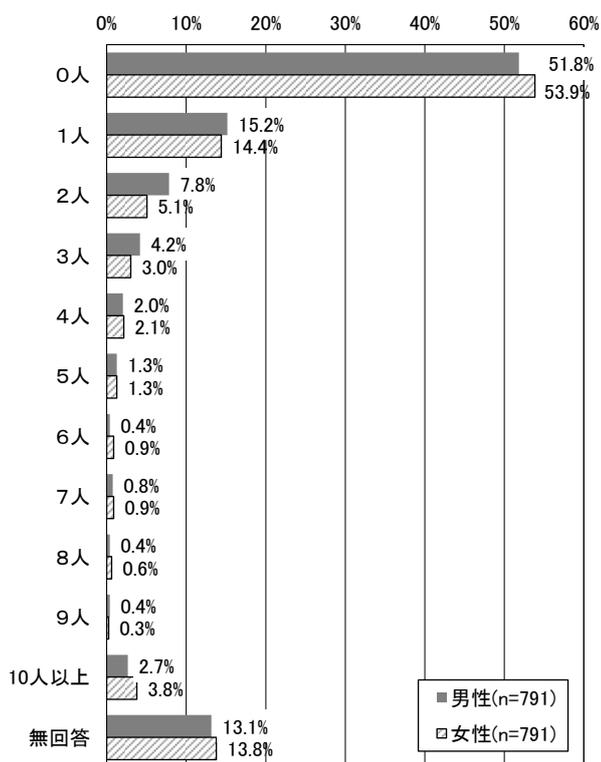
## 【事業所別クロス】

卸売業・小売業では、「0時間」という回答が最も多くなっており、サービス業、建設業、医療・福祉では、「1時間以上 10時間未満」という回答が最も多くなっています。また、製造業では、「1時間以上 10時間未満」、「10時間以上 20時間未満」、「20時間以上 30時間未満」という回答がほぼ同数となっています。



問3 今年度に新規採用した、従業員の人数と性別をお聞きます。(支店等を含む)

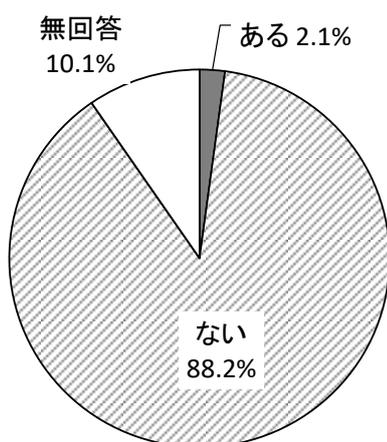
新規採用した、従業員の数については、男女ともに「0人」が半数以上となっています。



項目	男性		女性	
	回答数	構成比	回答数	構成比
0人	410	51.8%	426	53.9%
1人	120	15.2%	114	14.4%
2人	62	7.8%	40	5.1%
3人	33	4.2%	24	3.0%
4人	16	2.0%	17	2.1%
5人	10	1.3%	10	1.3%
6人	3	0.4%	7	0.9%
7人	6	0.8%	7	0.9%
8人	3	0.4%	5	0.6%
9人	3	0.4%	2	0.3%
10人以上	21	2.7%	30	3.8%
無回答	104	13.1%	109	13.8%
合計	791	100.0%	791	100.0%

問4 会社説明会のお知らせや資料の送付に際して、性別によって、時期や内容の異なる対応をすることがありますか。

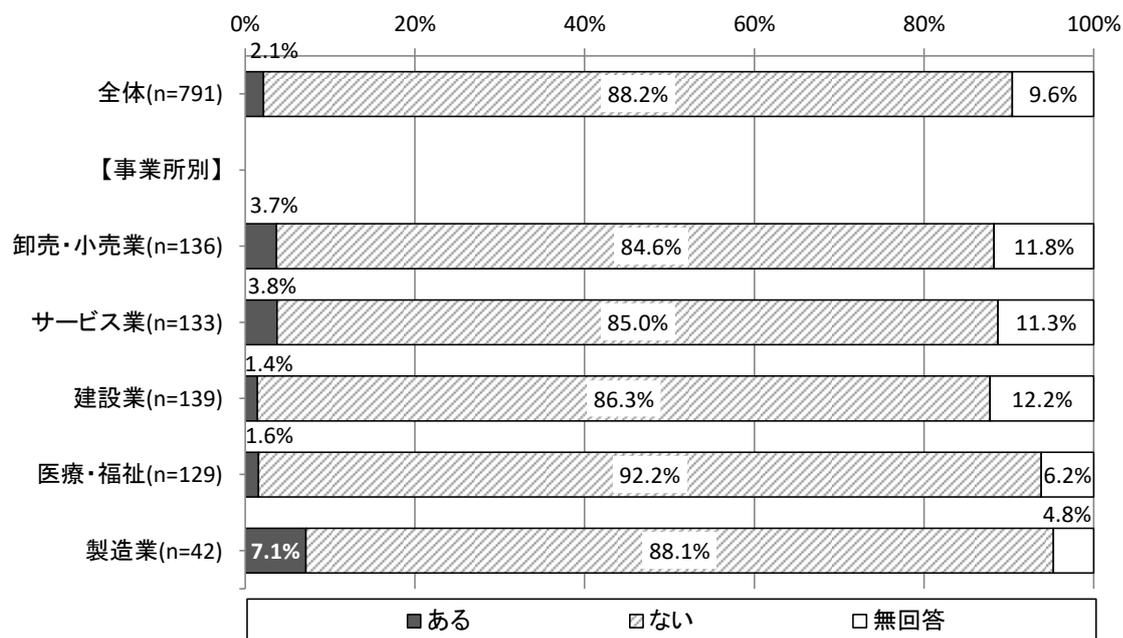
会社説明会のお知らせや資料の送付で、性別によって対応を変えたことがあるかについては、「ある」が2.1%、「ない」が88.2%となっています。



項目	回答数	構成比
ある	17	2.1%
ない	698	88.2%
無回答	76	9.6%
合計	791	100.0%

## 【事業所別クロス】

事業所別では、製造業で「ある」という回答が多くなっています。



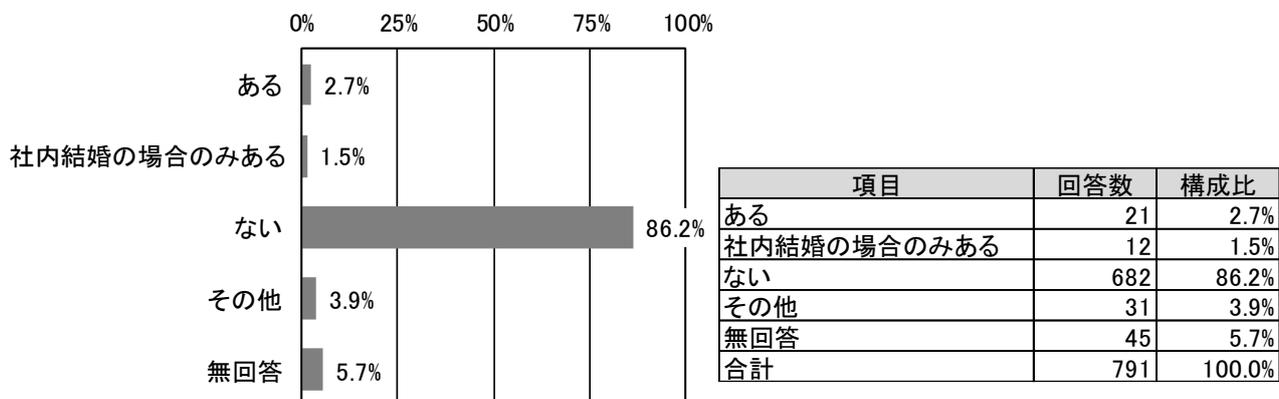
《問4で「1. ある」と回答した方にお伺いします。》

問4-1 それは、なぜですか。理由を教えてください。

※記述の詳細については、記述編に掲載

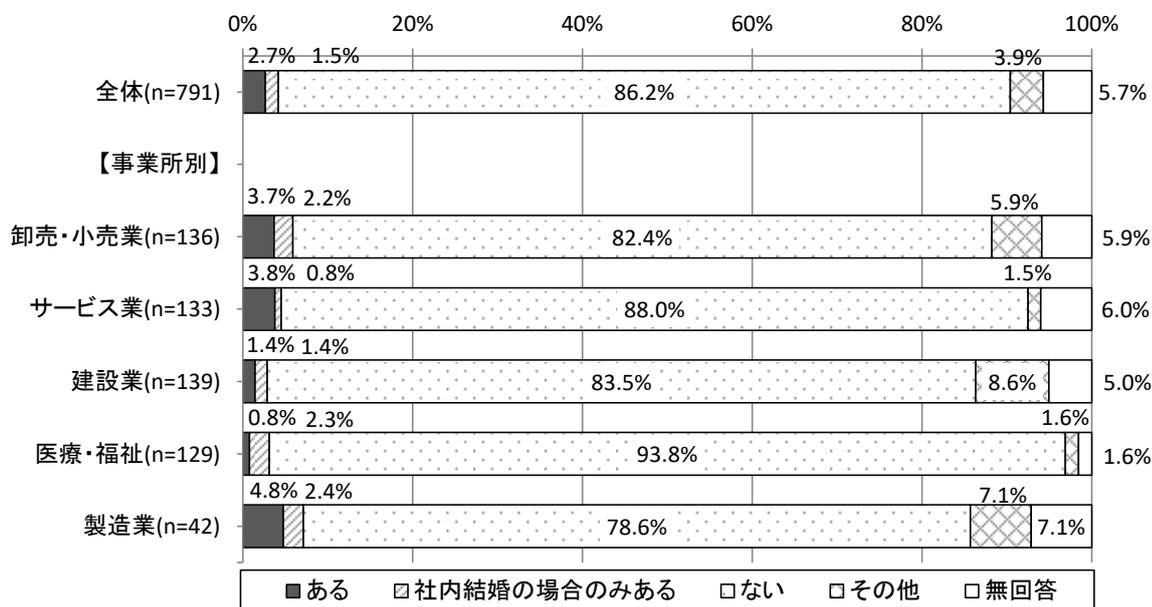
**問5 女性従業員の結婚、出産、共働き等に際して、配置換えや退職勧告等をすることがありますか。**

女性従業員の結婚、出産、共働き等に際して、配置換えや退職勧告等をするところがあるかについては、「ない」が86.2%で最も多く、「ある」が2.7%、「社内結婚の場合のみある」が1.5%となっています。



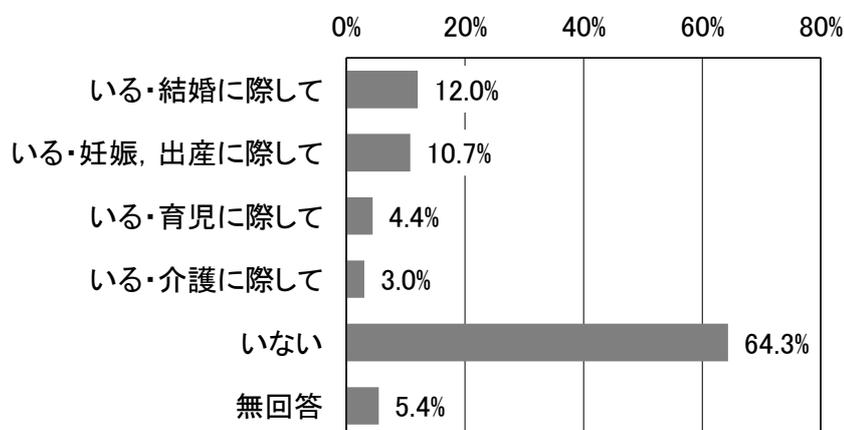
**【事業所別クロス】**

事業所別では、全ての業種で7割以上の企業が「ない」と回答しています。



**問6 結婚, 出産, 育児, または介護に際して退職した従業員はいますか。また, いる場合はどのケースが最も多いですか。**

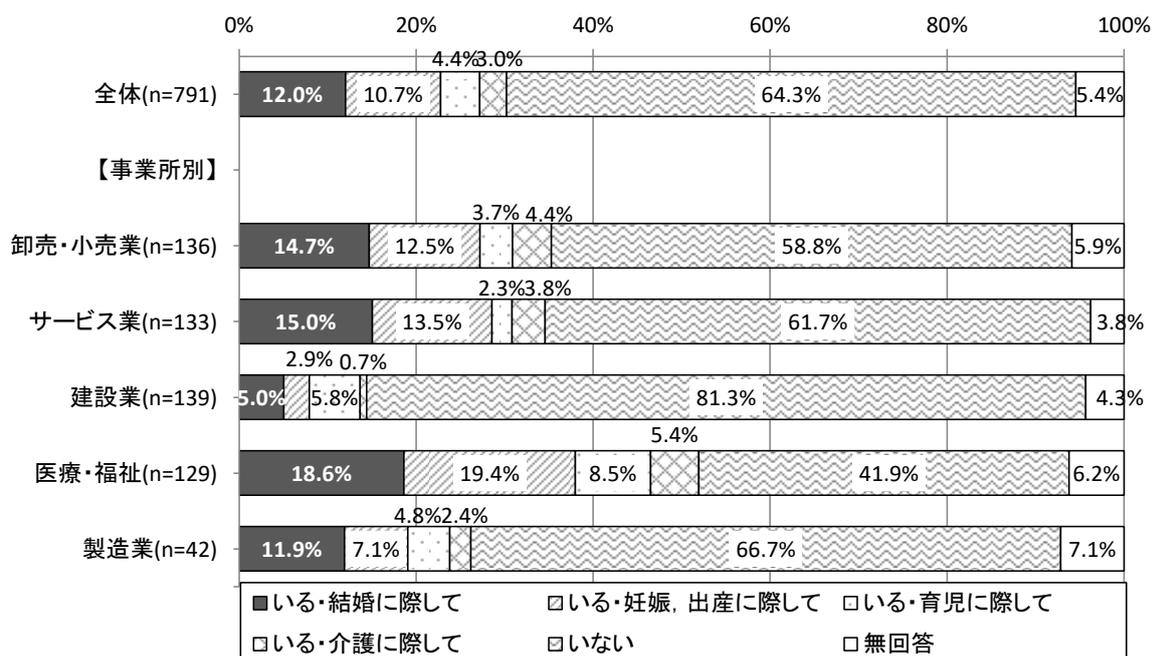
結婚, 出産, 育児, または介護に際して退職した従業員はいるかについては, 「いない」が 64.3%で最も多く, 次いで「いる・結婚に際して」が 12.0%, 「いる・妊娠, 出産に際して」が 10.7%となっています。



項目	回答数	構成比
いる・結婚に際して	95	12.0%
いる・妊娠, 出産に際して	85	10.7%
いる・育児に際して	35	4.4%
いる・介護に際して	24	3.0%
いない	509	64.3%
無回答	43	5.4%
合計	791	100.0%

**【事業所別クロス】**

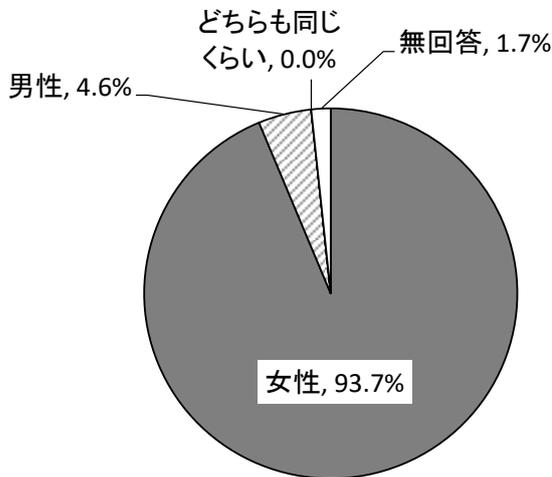
事業所別では, 全ての業種で「いない」という回答が最も多くなっています。「いる」という回答は医療・福祉で最も多くなっていますが, 建設業では極端に少なくなっています。なお, 卸売・小売業, サービス業はほぼ同様の傾向となっています。



《問6で、「1. いる・結婚に際して」、「2. いる・妊娠, 出産に際して」、「3. いる・育児に際して」、「4. 介護に際して」に○をつけた方にお尋ねします。》

問6-1 退職した従業員の性別は、男女のどちらが多いですか。

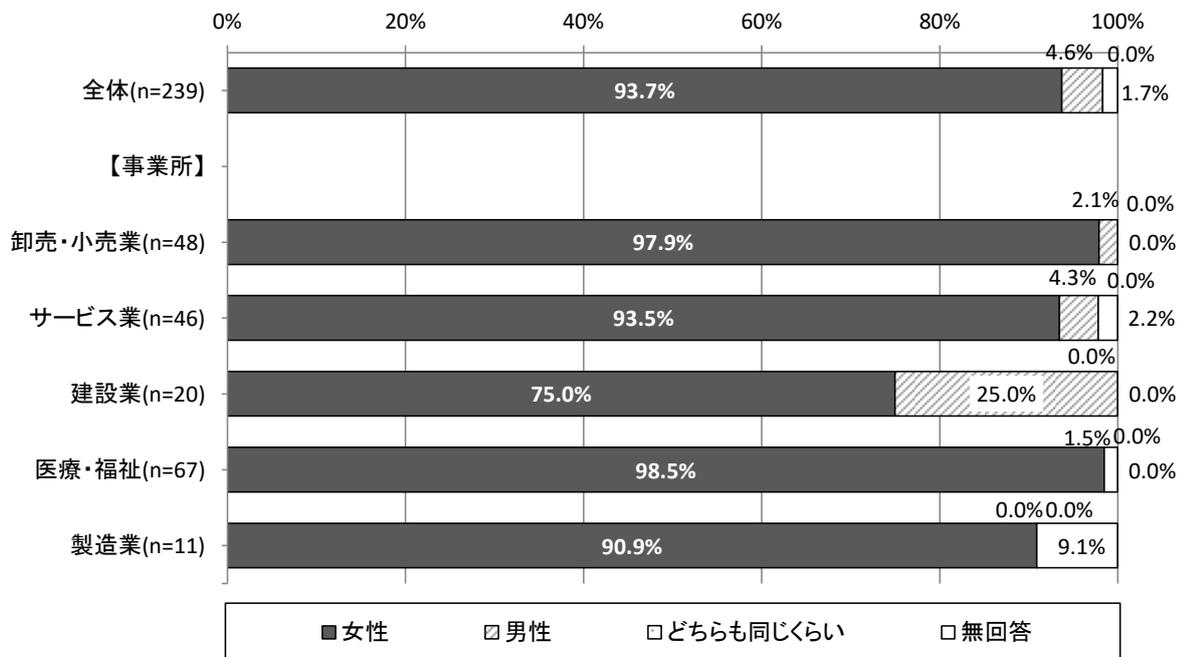
退職した従業員の性別については、「女性」が93.7%、「男性」が4.6%となっています。



項目	回答数	構成比
女性	224	93.7%
男性	11	4.6%
どちらも同じくらい	0	0.0%
無回答	4	1.7%
回答者数	239	100.0%
非該当	552	
合計	791	

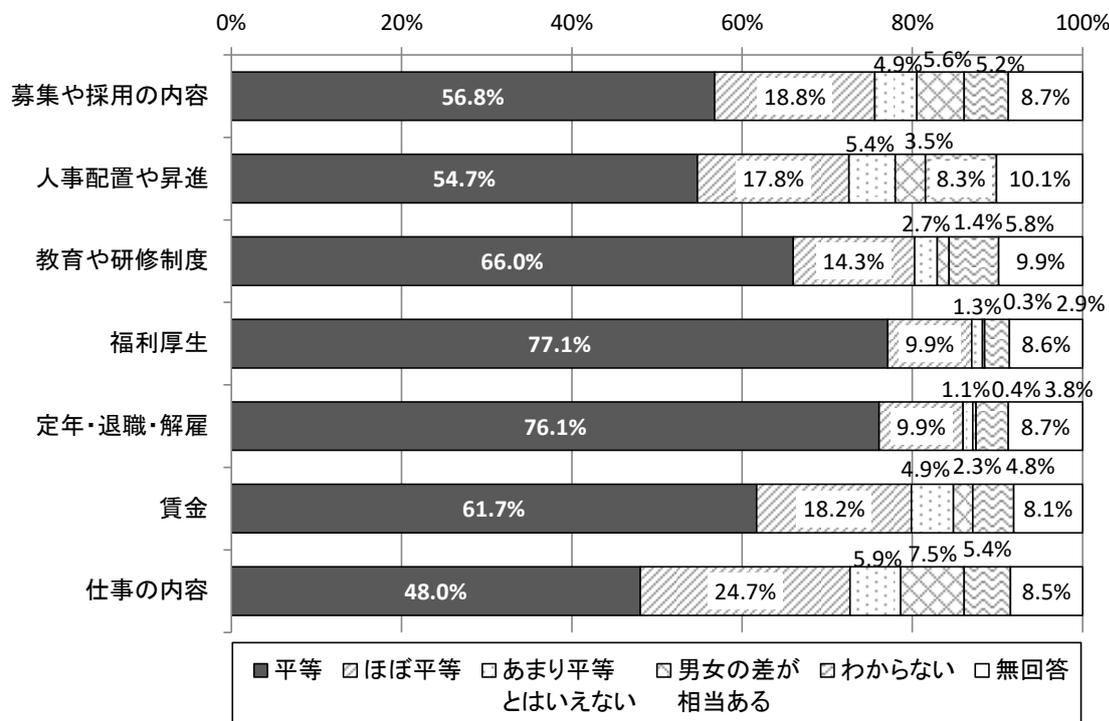
【事業所別クロス】

事業所別では、全ての業種で「女性」という回答が多くなっています。



問7 以下のような項目で、男女の取扱いの状況は、平等になっていますか。それぞれ1つずつ選んでください。(それぞれ1つずつ選んでください)

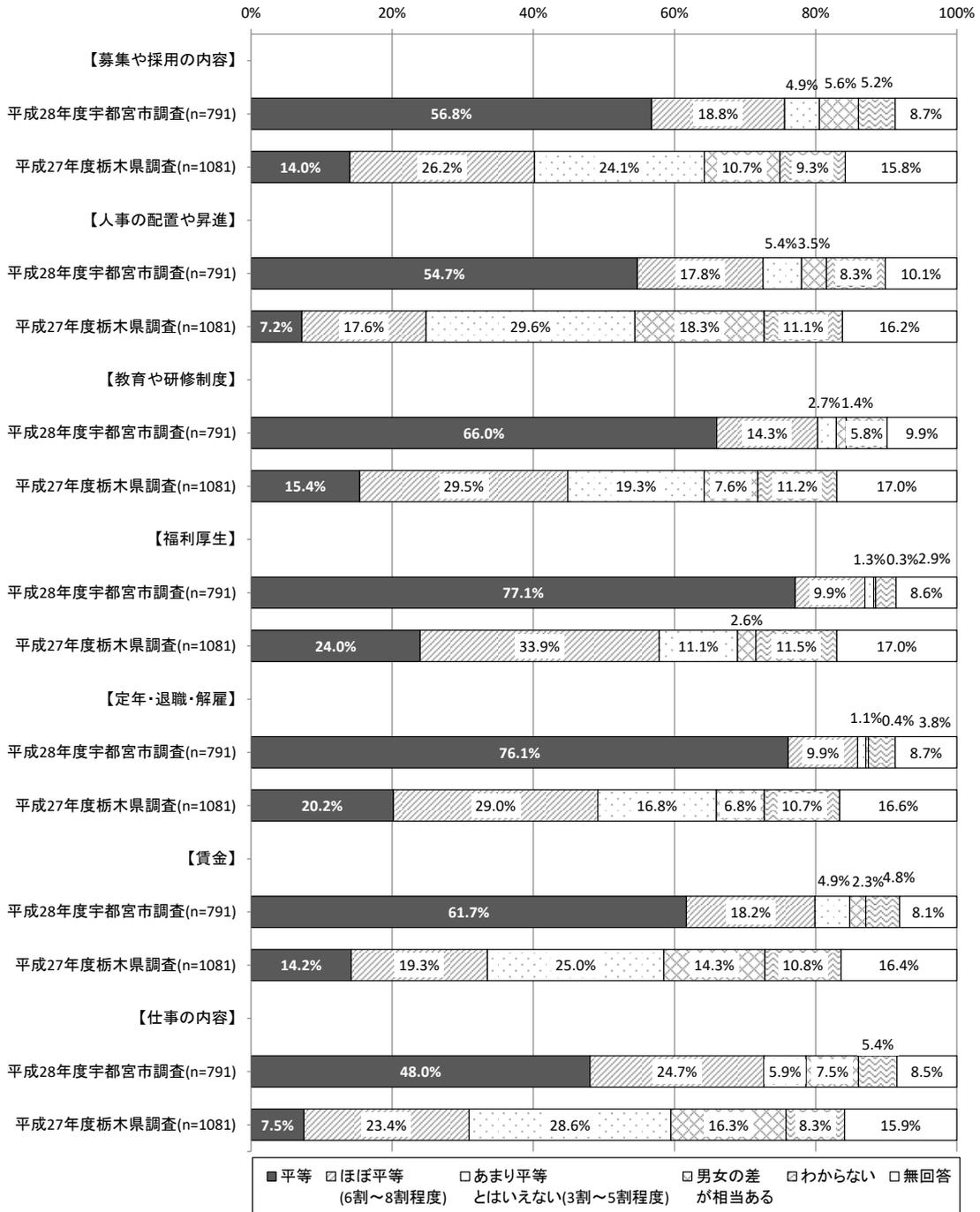
男女の取扱いの状況については、「平等」、「ほぼ平等」という回答の「福利厚生」が87.0%で最も多く、次いで「定年・退職・解雇」が86.0%「教育や研修制度」が80.3%となっています。



項目	平等	ほぼ平等 (6割～8割程度)	あまり平等 とはいえない (3割～5割程度)	男女の差 が相当ある	わからない	無回答	合計
募集や採用の内容	449	149	39	44	41	69	791
人事配置や昇進	433	141	43	28	66	80	791
教育や研修制度	522	113	21	11	46	78	791
福利厚生	610	78	10	2	23	68	791
定年・退職・解雇	602	78	9	3	30	69	791
賃金	488	144	39	18	38	64	791
仕事の内容	380	195	47	59	43	67	791

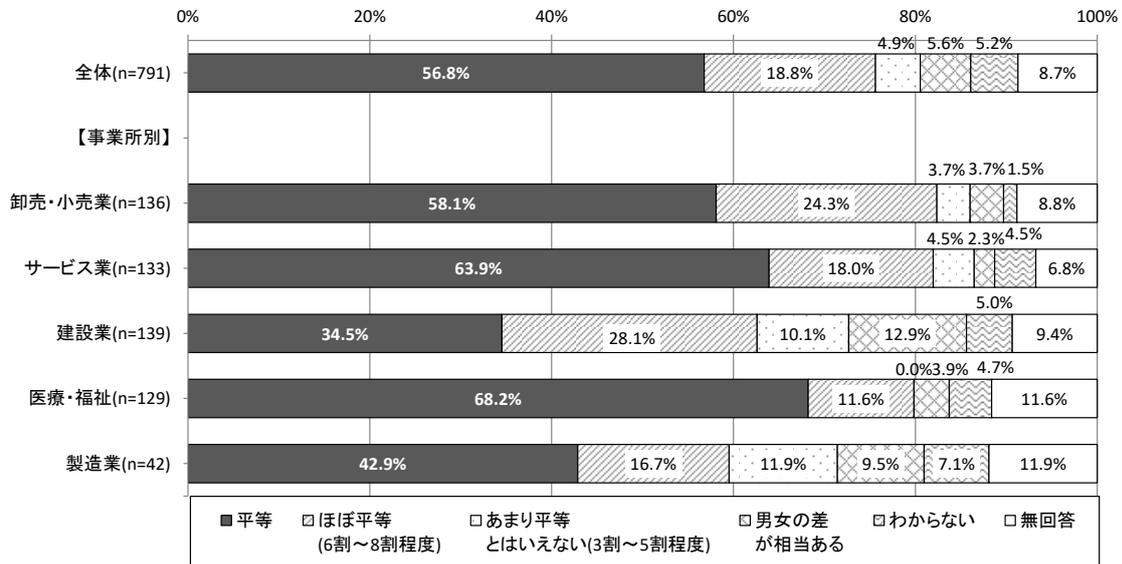
### 【宇都宮市, 栃木県調査比較】

県調査と比較すると、全ての項目で「平等」, 「ほぼ平等」という回答が多くなっています。特に「人事の配置や昇進」, 「賃金」という項目で差が大きくなっています。



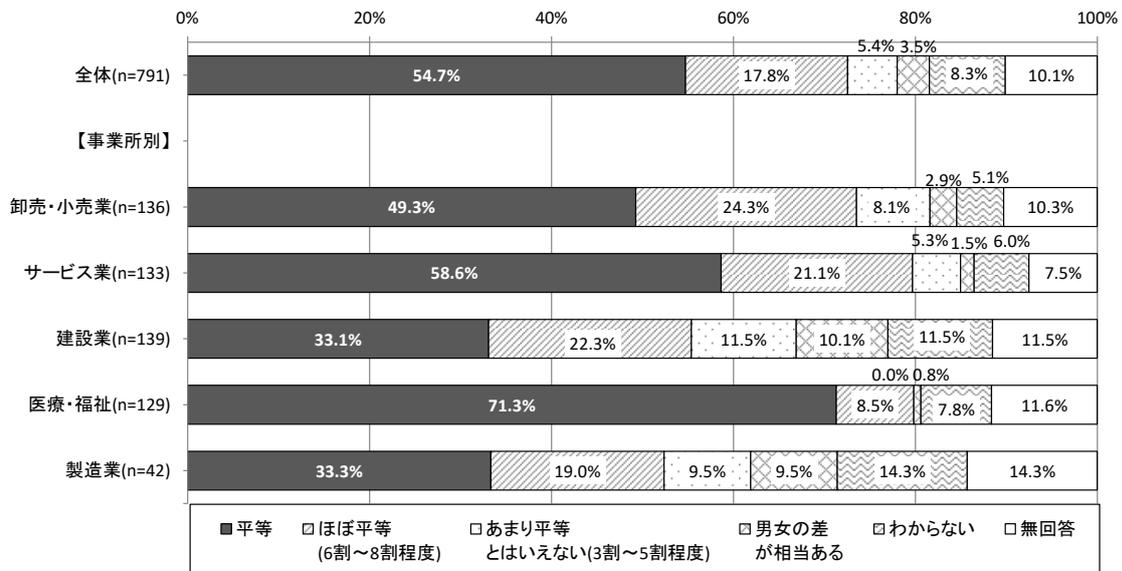
### ◆募集や採用の内容【事業所別クロス】

事業所別では、卸売・小売業、サービス業、医療・福祉では、「平等」、「ほぼ平等」という回答が約8割となっていますが、建設業、製造業では少なくなっています。特に「男女の差が相当ある」という回答は建設業が12.9%、製造業が9.5%となっています。



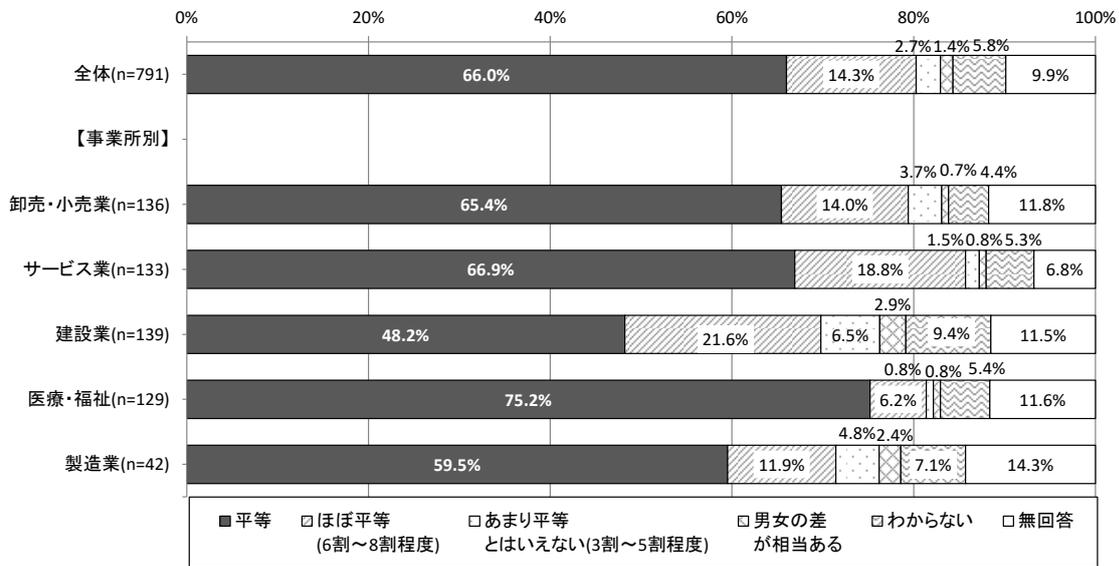
### ◆人事配置や昇進【事業所別クロス】

事業所別では、卸売・小売業、サービス業、医療・福祉では、「平等」、「ほぼ平等」という回答が約8割となっていますが、建設業、製造業ではやや少なくなっています。特に、「男女の差が相当ある」という回答は建設業、製造業で約1割となっています。



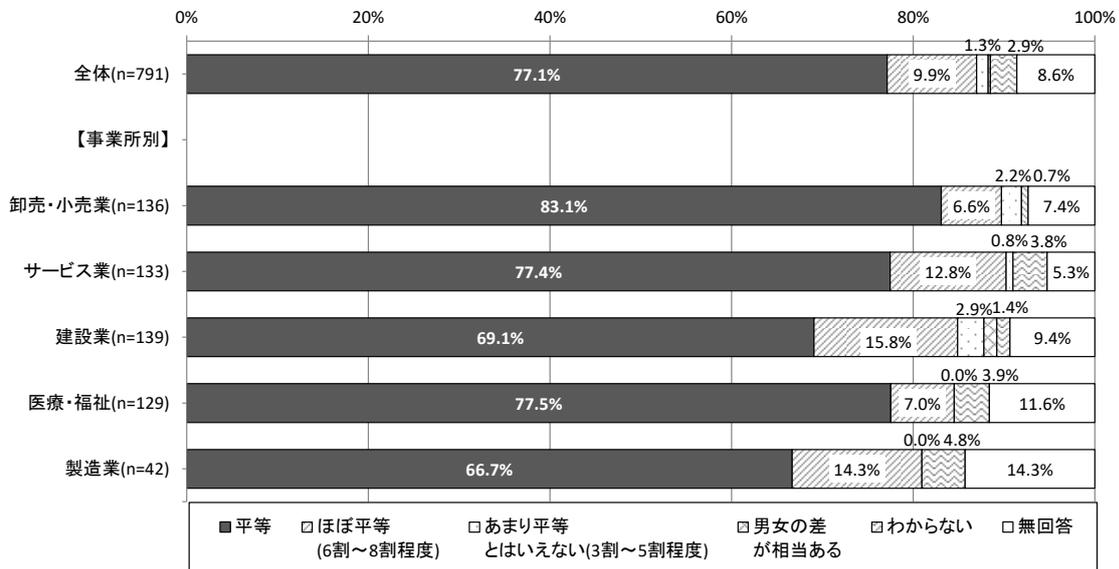
### ◆教育や研修制度【事業所別クロス】

事業所別では、サービス業、医療・福祉では、「平等」、「ほぼ平等」という回答が8割以上となっていますが、建設業、製造業ではやや少なくなっています。



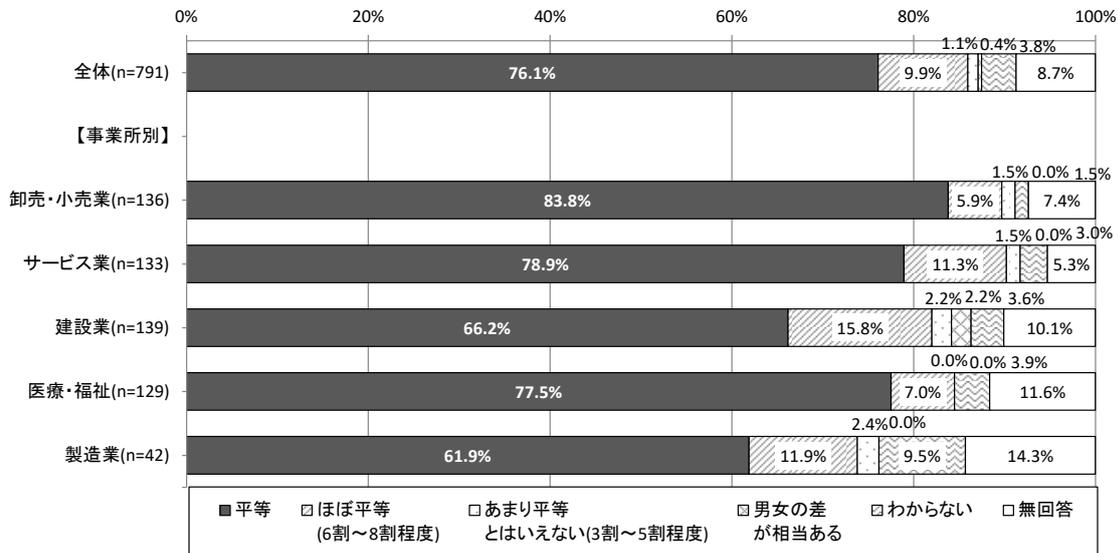
### ◆福利厚生【事業所別クロス】

事業所別では、全ての業種で「平等」、「ほぼ平等」という回答が8割以上となっています。



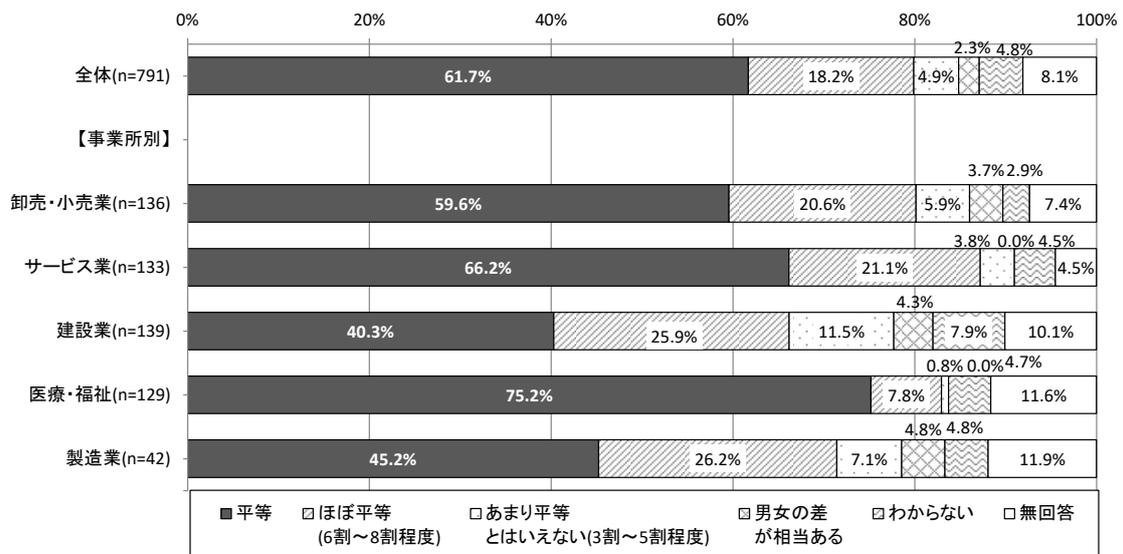
### ◆定年・退職・解雇【事業所別クロス】

事業所別では、卸売・小売業、サービス業、建設業、医療・福祉では、「平等」、「ほぼ平等」という回答が8割以上となっていますが、製造業ではやや少なくなっています。



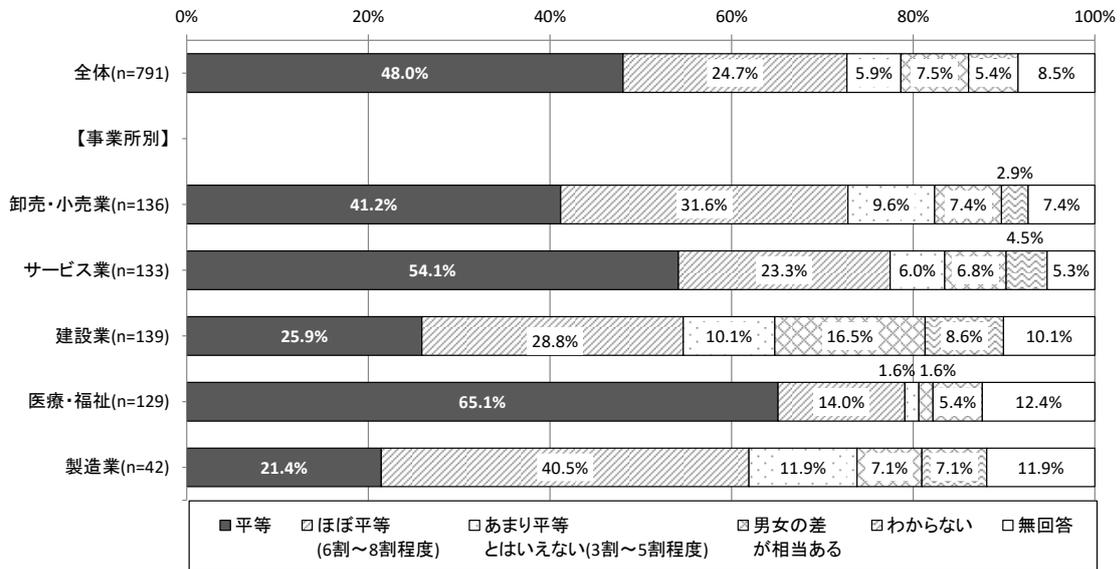
### ◆賃金【事業所別クロス】

事業所別では、卸売・小売業、サービス業、医療・福祉では、「平等」、「ほぼ平等」という回答が8割以上となっていますが、建設業、製造業ではやや少なくなっています。特に、「男女の差が相当ある」という回答は建設業が4.3%、製造業が4.8%となっています。



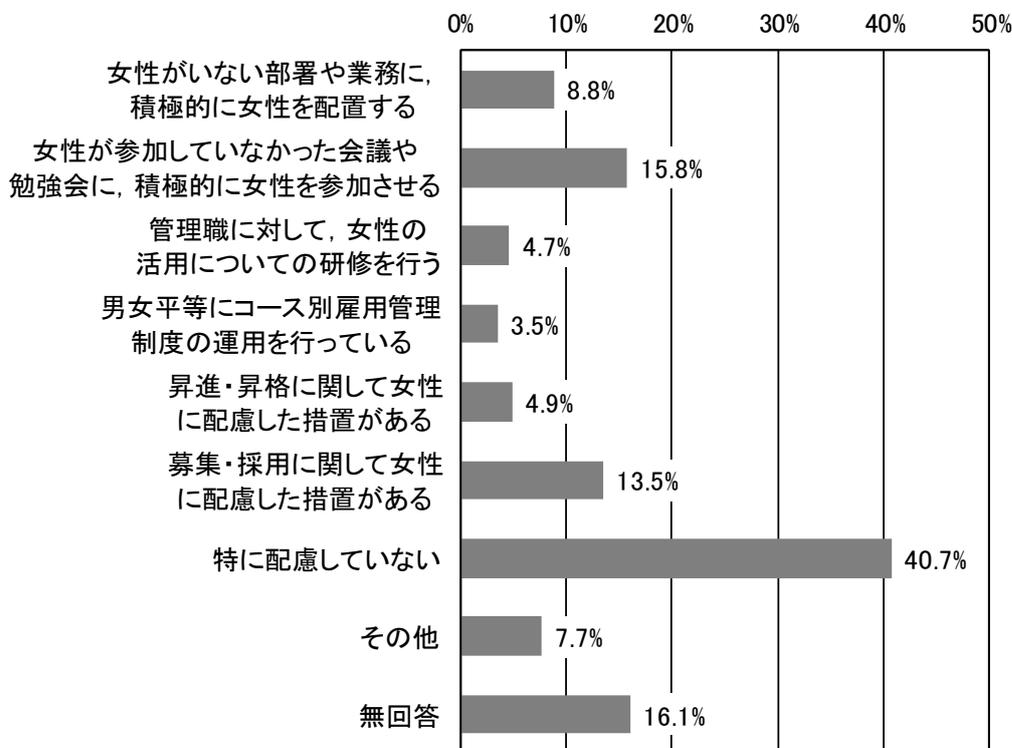
### ◆仕事の内容【事業所別クロス】

事業所別では、卸売・小売業、サービス業、医療・福祉では、「平等」，「ほぼ平等」という回答が多くなっていますが，建設業，製造業では少なくなっています。特に，「男女の差が相当ある」という回答は建設業が16.5%となっています。



問8 貴事業所では、ポジティブアクション(男女間の格差を解消するため、企業が積極的に取り組むこと)について何らかの措置をしていますか。あてはまるもの全てを選んでください。

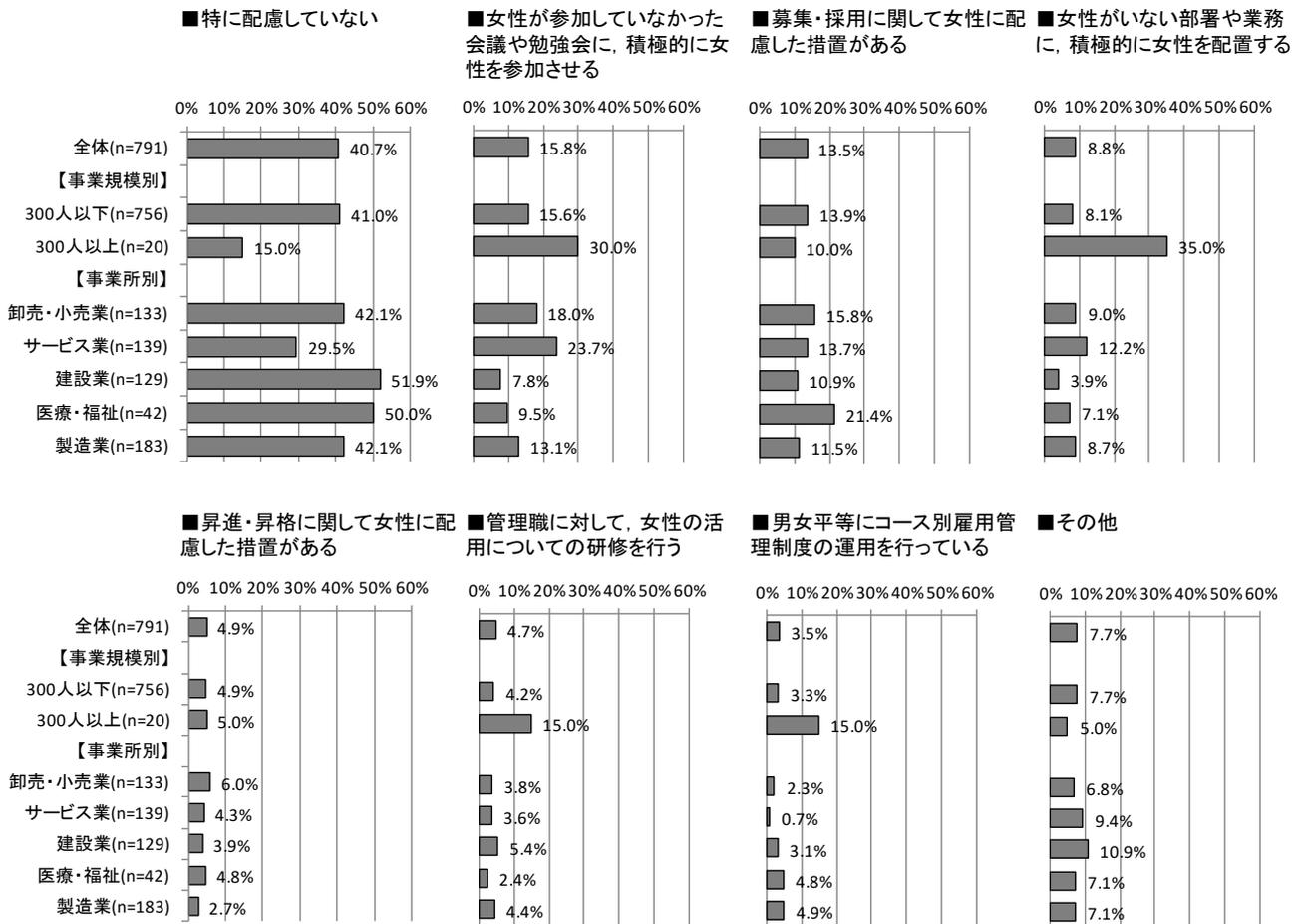
ポジティブアクションについては、「特に配慮していない」が40.7%で最も多く、次いで「女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる」が15.8%となっています。



項目	回答数	構成比
女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置する	70	8.8%
女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる	125	15.8%
管理職に対して、女性の活用についての研修を行う	37	4.7%
男女平等にコース別雇用管理制度の運用を行っている	28	3.5%
昇進・昇格に関して女性に配慮した措置がある	39	4.9%
募集・採用に関して女性に配慮した措置がある	107	13.5%
特に配慮していない	322	40.7%
その他	61	7.7%
無回答	127	16.1%
回答者数	791	

## 【事業規模別・事業所別クロス】

事業所別では、「特に配慮していない」という回答は卸売・小売業、建設業、医療・福祉、製造業で多くなっています。サービス業では、3割以下となっており、「女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる」という回答が他業種に比べ多くなっています。



※事業規模別については、「300人以上」の回答者数が少ないため、比較していません。

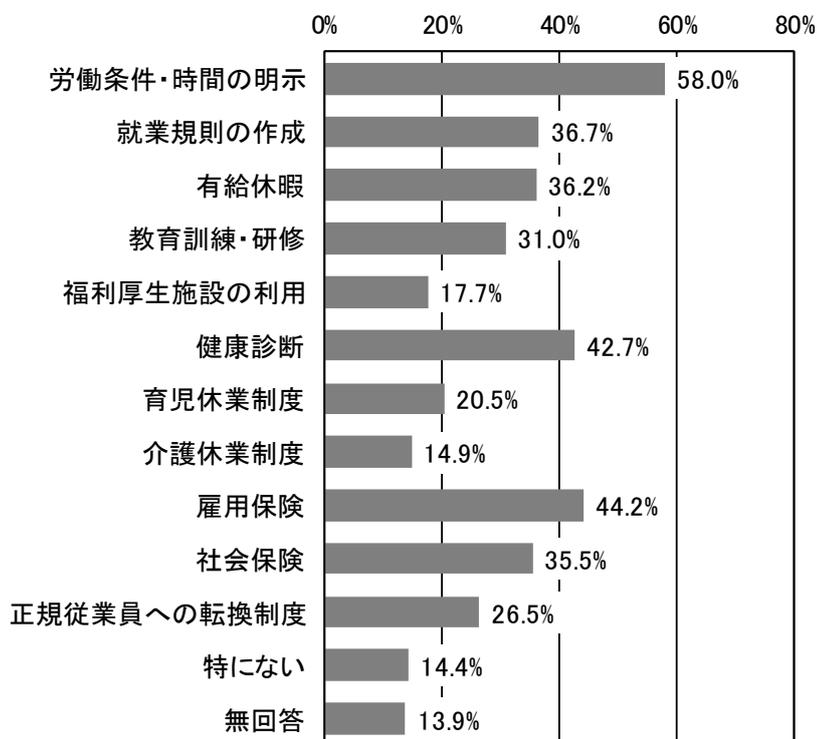
《問8の「7. 特に配慮していない」を回答した方にお伺いします。》

問8-1 それはなぜですか。理由を教えてください。

※記述の詳細については、記述編に掲載

問9 非正規雇用者に対して、実施している制度や保障しているもの全てを選んでください。

非正規雇用者に対して、実施している制度や保障については、「労働条件・時間の明示」が58.0%で最も多く、次いで「雇用保険」が44.2%、「健康診断」が42.7%となっています。



項目	回答数	構成比
労働条件・時間の明示	459	58.0%
就業規則の作成	290	36.7%
有給休暇	286	36.2%
教育訓練・研修	245	31.0%
福利厚生施設の利用	140	17.7%
健康診断	338	42.7%
育児休業制度	162	20.5%
介護休業制度	118	14.9%
雇用保険	350	44.2%
社会保険	281	35.5%
正規従業員への転換制度	210	26.5%
特にない	114	14.4%
無回答	110	13.9%
回答者数	791	

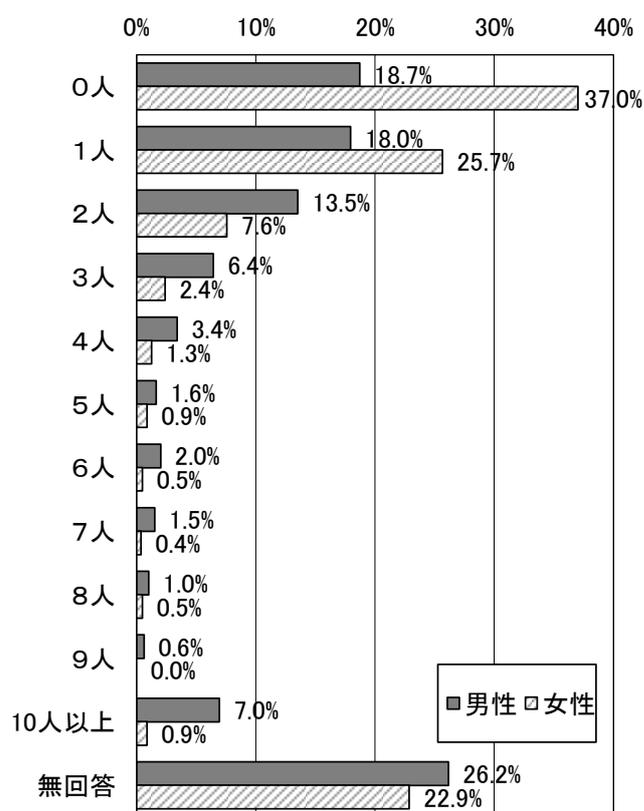
#### (4) 女性管理職登用における取組について

##### 問10 管理職への登用状況についてお聞きます。(平成28年4月1日現在, 支店等を含む)

管理職への登用状況については、女性の「0人」が37.0%で最も多く、次いで「1人」が25.7%となっています。

また、男性は「0人」が18.7%で最も多く、次いで「1人」が18.0%となっています。

なお、女性管理職が「10人以上」という事業所の男性管理職の人数は、3人(女性管理職12人)、4人(女性管理職20人)、7人(女性管理職15人)、8人(女性管理職11人)、11人(女性管理職13人)、20人(女性管理職26人)、25人(女性管理職31人)となっており、7事業所全てで、女性管理職の人数の方が多くなっています。

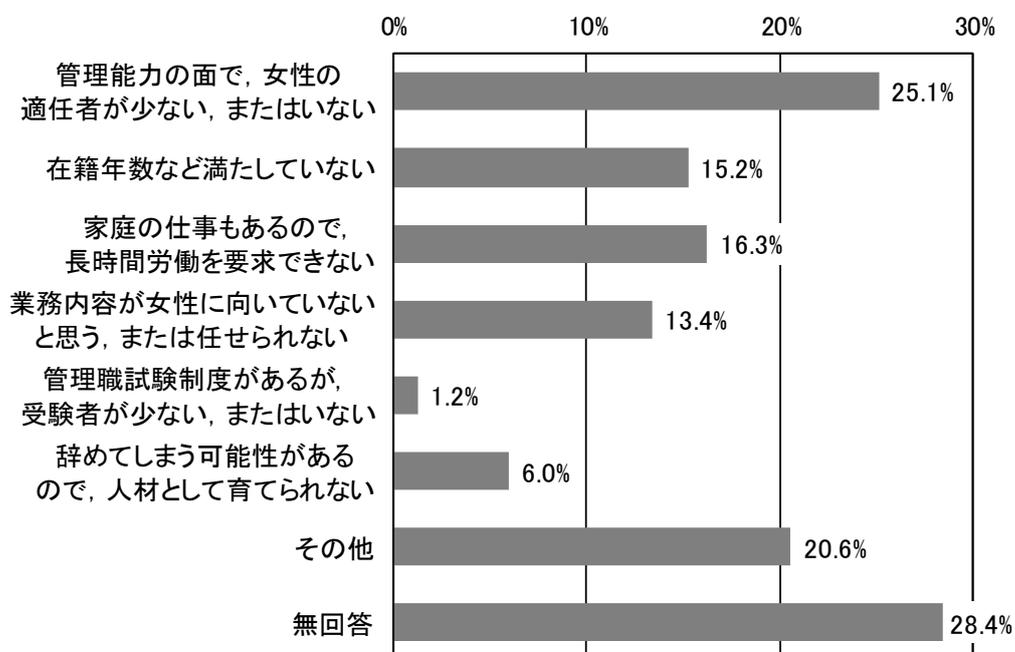


項目	男性		女性	
	回答数	構成比	回答数	構成比
0人	148	18.7%	293	37.0%
1人	142	18.0%	203	25.7%
2人	107	13.5%	60	7.6%
3人	51	6.4%	19	2.4%
4人	27	3.4%	10	1.3%
5人	13	1.6%	7	0.9%
6人	16	2.0%	4	0.5%
7人	12	1.5%	3	0.4%
8人	8	1.0%	4	0.5%
9人	5	0.6%	0	0.0%
10人以上	55	7.0%	7	0.9%
無回答	207	26.2%	181	22.9%
合計	791	100.0%	791	100.0%

《女性管理職がない、または女性の管理職のほうが少ない事業所にお伺いします。》

問10-1 女性管理職がない、または少ないと考えられる理由は何ですか。あてはまるもの全てを選んでください。

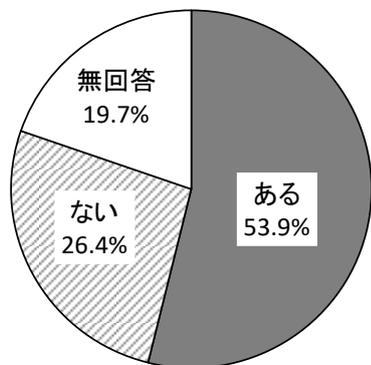
女性管理職がない、または少ないと考えられる理由については、「管理能力の面で、女性の適任者が少ない、またはいない」が25.1%で最も多く、次いで「家庭の仕事もあるので、長時間労働を要求できない」が16.3%、「在籍年数など満たしていない」が15.2%となっています。



項目	回答数	構成比
管理能力の面で、女性の適任者が少ない、またはいない	122	25.1%
在籍年数など満たしていない	74	15.2%
家庭の仕事もあるので、長時間労働を要求できない	79	16.3%
業務内容が女性に向いていないと思う、または任せられない	65	13.4%
管理職試験制度があるが、受験者が少ない、またはいない	6	1.2%
辞めてしまう可能性があるので、人材として育てられない	29	6.0%
その他	100	20.6%
無回答	138	28.4%
回答者数	486	
非該当	305	
合計	791	

問11 今後、女性を管理職として登用するつもりはありますか。

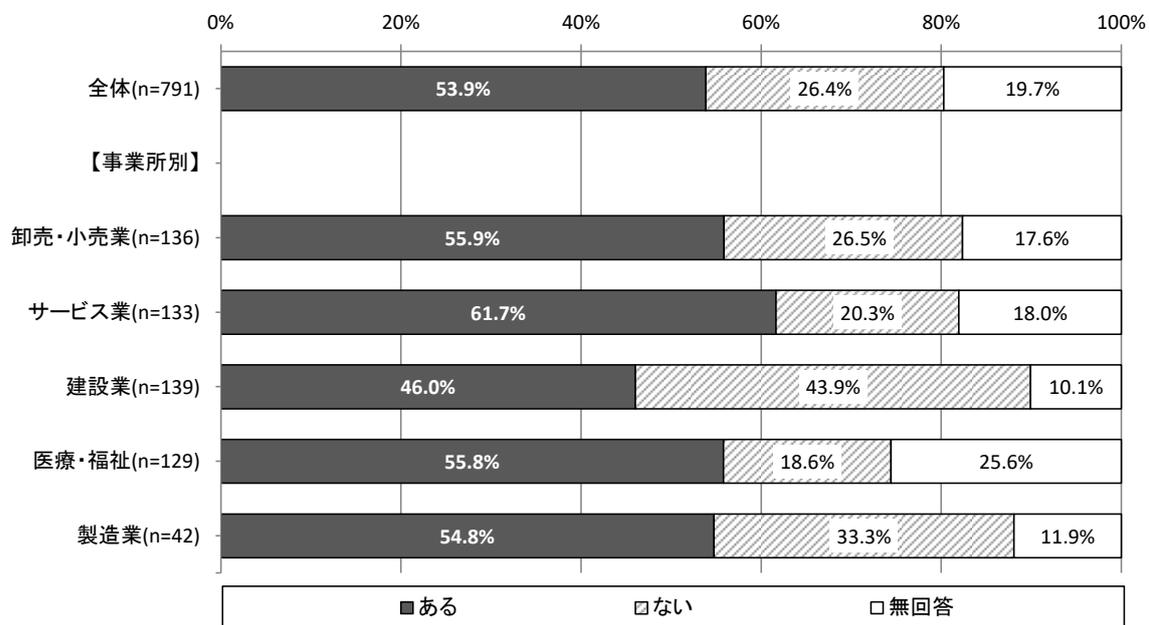
今後、女性を管理職として登用するつもりがあるかについては、「ある」が53.9%、「ない」が26.4%となっています。



項目	回答数	構成比
ある	426	53.9%
ない	209	26.4%
無回答	156	19.7%
合計	791	100.0%

【事業所別クロス】

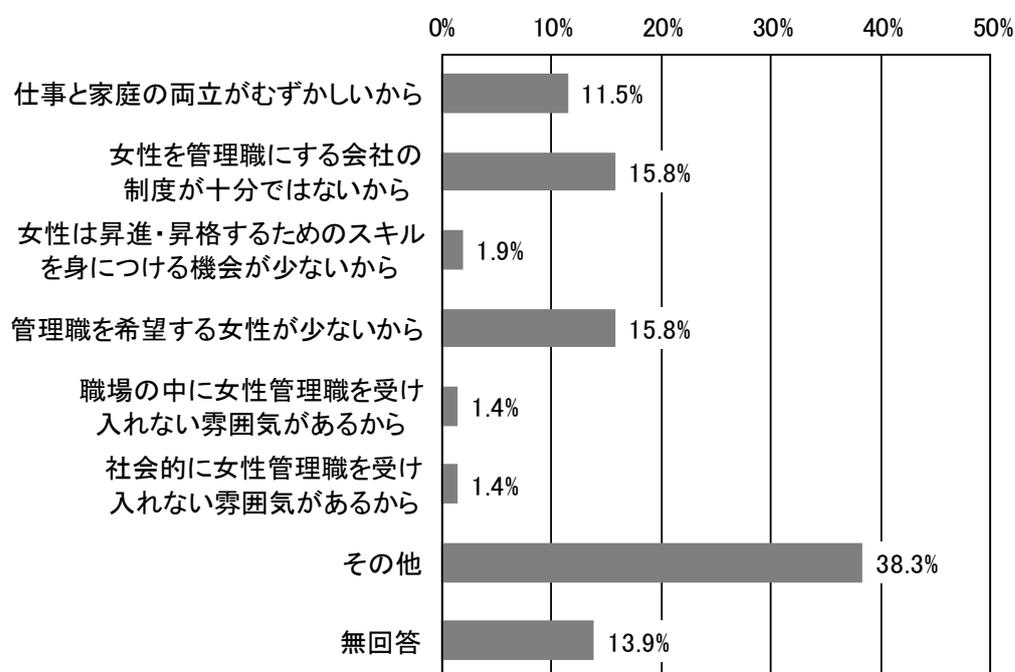
事業所別では、建設業以外の業種で「ある」という回答が半数を超えています。建設業では、46%に留まっています。



《問11で「2. ない」と回答した方にお伺いします。》

問11-1 それはなぜですか。最も大きな理由を1つだけ選んでください。

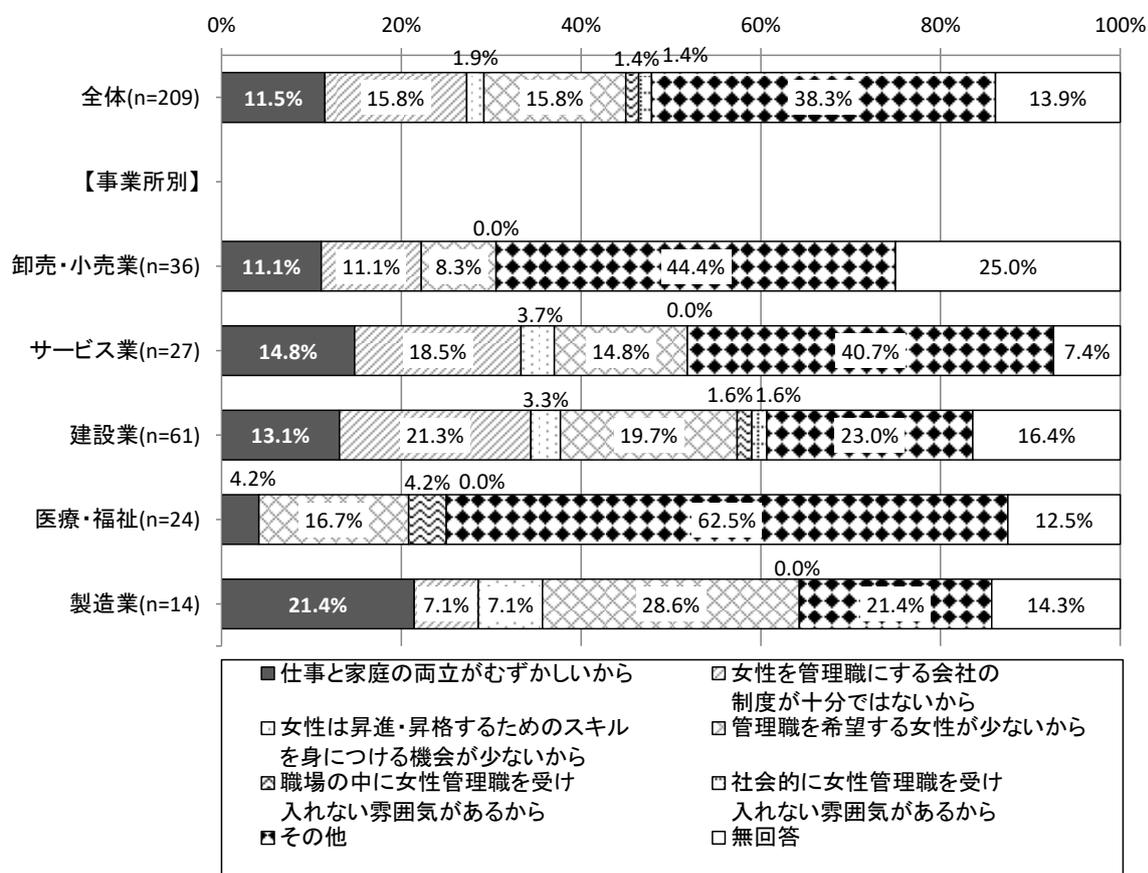
登用するつもりがない理由については、「女性を管理職にする会社の制度が十分ではないから」、  
「管理職を希望する女性が少ないから」が同数の 15.8%と多く、次いで「仕事と家庭の両立がむ  
ずかしいから」が 11.5%となっています。



項目	回答数	構成比
仕事と家庭の両立がむずかしいから	24	11.5%
女性を管理職にする会社の制度が十分ではないから	33	15.8%
女性は昇進・昇格するためのスキルを身につける機会が少ないから	4	1.9%
管理職を希望する女性が少ないから	33	15.8%
職場の中に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから	3	1.4%
社会的に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから	3	1.4%
その他	80	38.3%
無回答	29	13.9%
回答者数	209	100.0%
非該当		
合計	791	

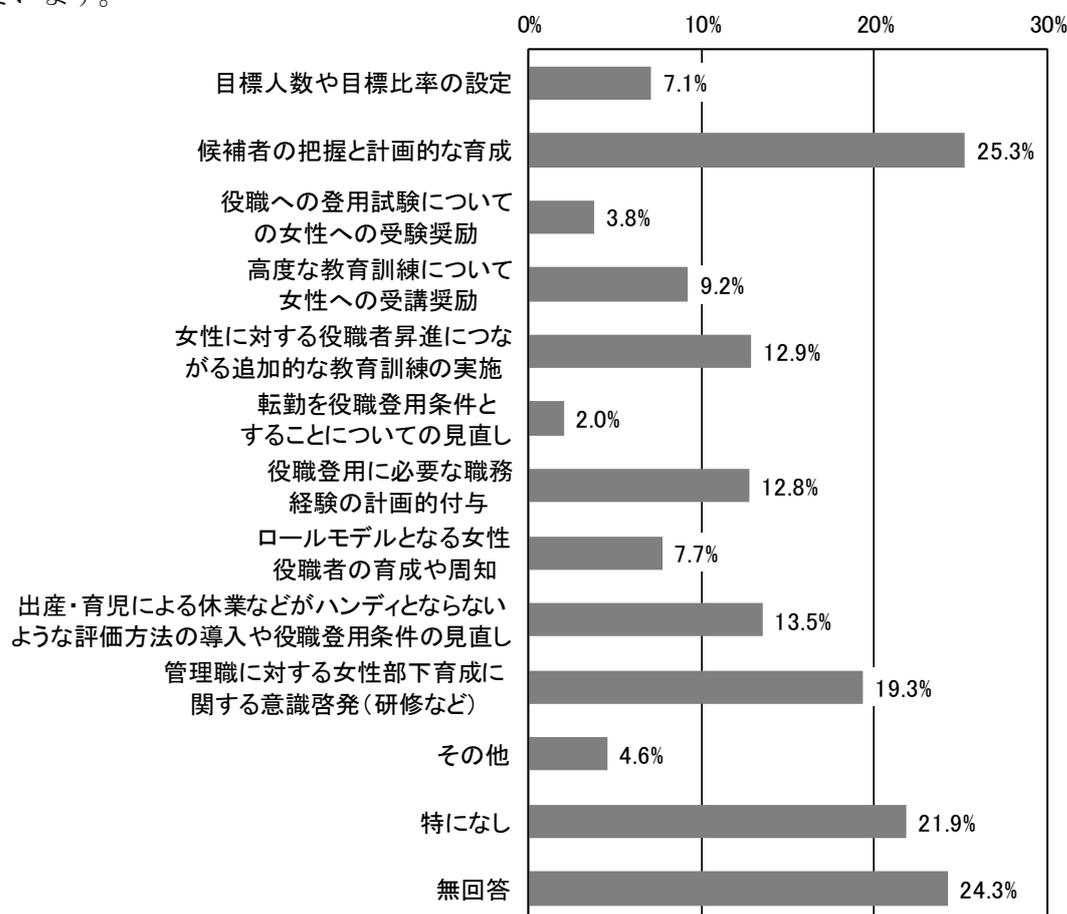
## 【事業所別クロス】

事業所別では、サービス業、建設業では「女性を管理職にする会社の制度が十分ではないから」という回答が最も多く、製造業では「管理職を希望する女性が少ないから」という回答が最も多くなっています。



問12 女性の管理職を増やすためには、今後どのような取組が効果的と考えますか。あてはまるもの全てを選んでください。

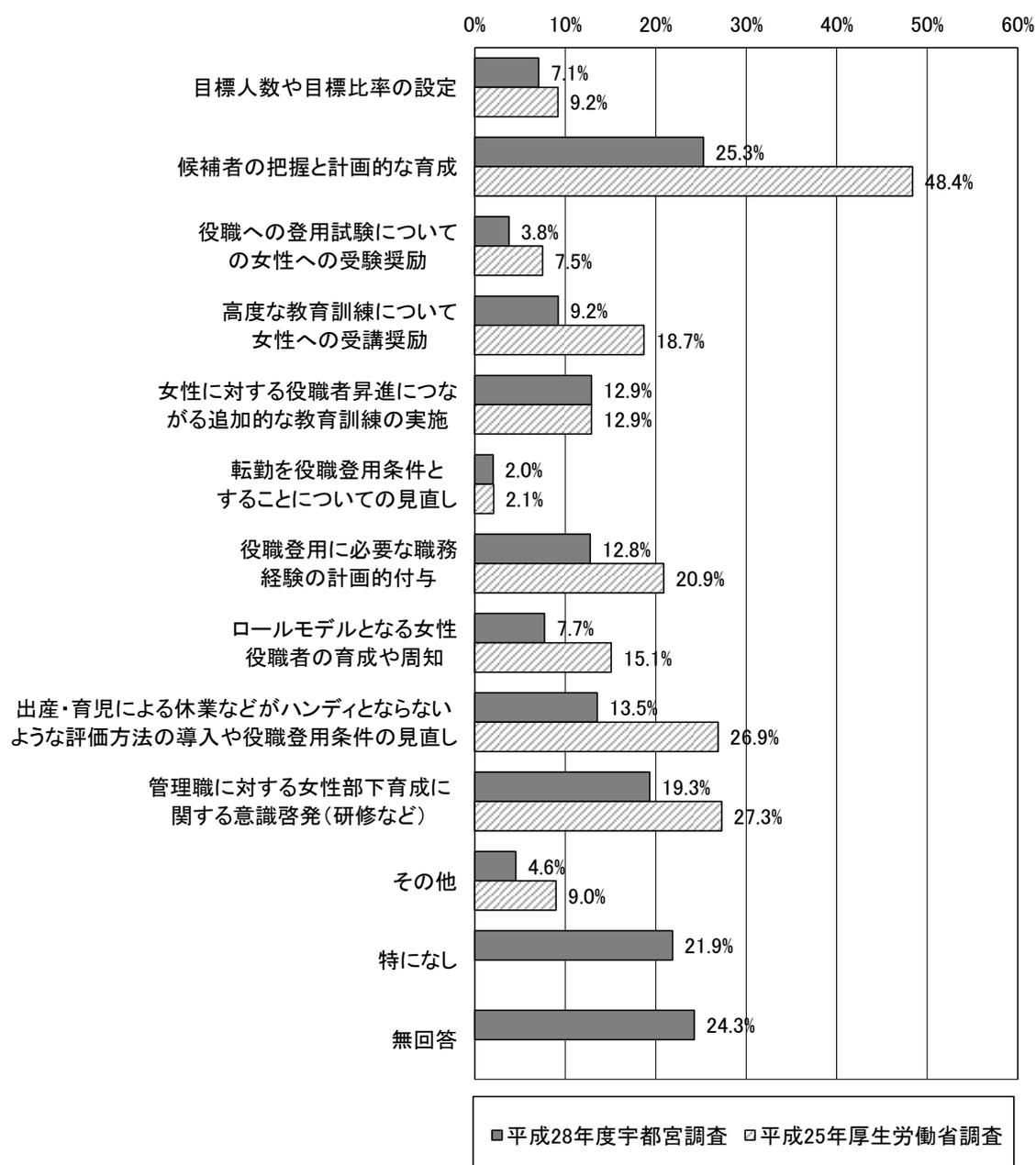
女性の管理職を増やす効果的な取組については、「候補者の把握と計画的な育成」が 25.3%で最も多く、次いで「管理職に対する女性部下育成に関する意識啓発（研修など）」が 19.3%となっています。



項目	回答数	構成比
目標人数や目標比率の設定	56	7.1%
候補者の把握と計画的な育成	200	25.3%
役職への登用試験についての女性への受験奨励	30	3.8%
高度な教育訓練について女性への受講奨励	73	9.2%
女性に対する役職者昇進につながる追加的な教育訓練の実施	102	12.9%
転勤を役職登用条件とすることについての見直し	16	2.0%
役職登用に必要な職務経験の計画的付与	101	12.8%
ロールモデルとなる女性役職者の育成や周知	61	7.7%
出産・育児による休業などがハンディとにならないような評価方法の導入や役職登用条件の見直し	107	13.5%
管理職に対する女性部下育成に関する意識啓発(研修など)	153	19.3%
その他	36	4.6%
特になし	173	21.9%
無回答	192	24.3%
回答者数	791	

### 【宇都宮市, 厚生労働省調査比較】

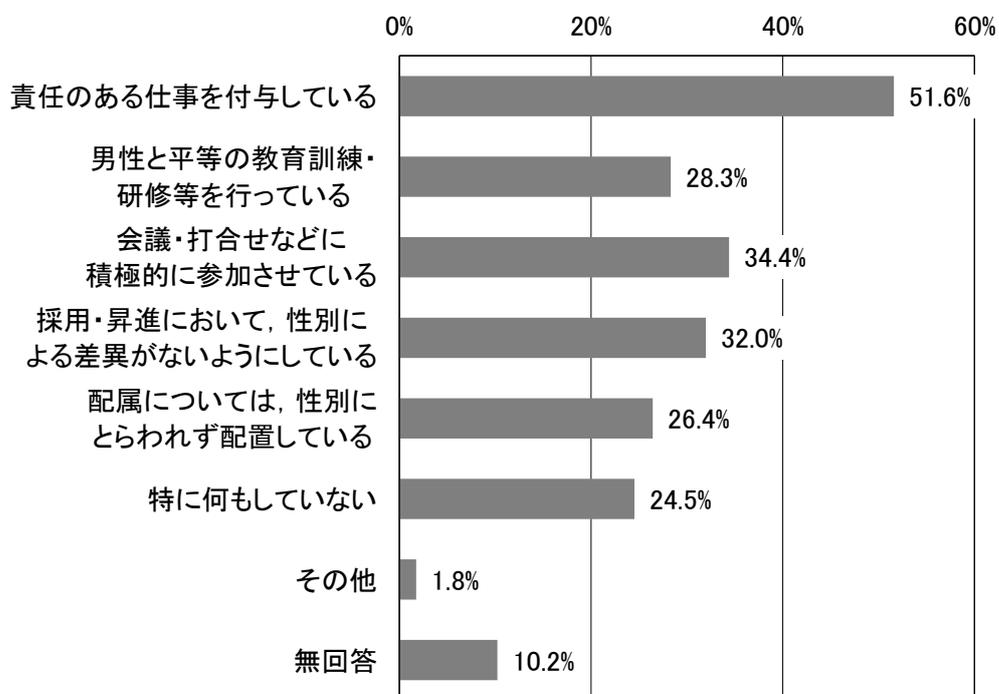
国調査と比較すると、ほとんどの項目で、国調査よりも回答が少なくなっていますが、「女性に対する役職者昇進につながる追加的な教育訓練の実施」、「転勤を役職登用条件とすることについての見直し」はほぼ同率となっています。



## (5) 女性の活躍推進における取組について

問13 女性の活躍を推進する上で、現在取り組んでいることがありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

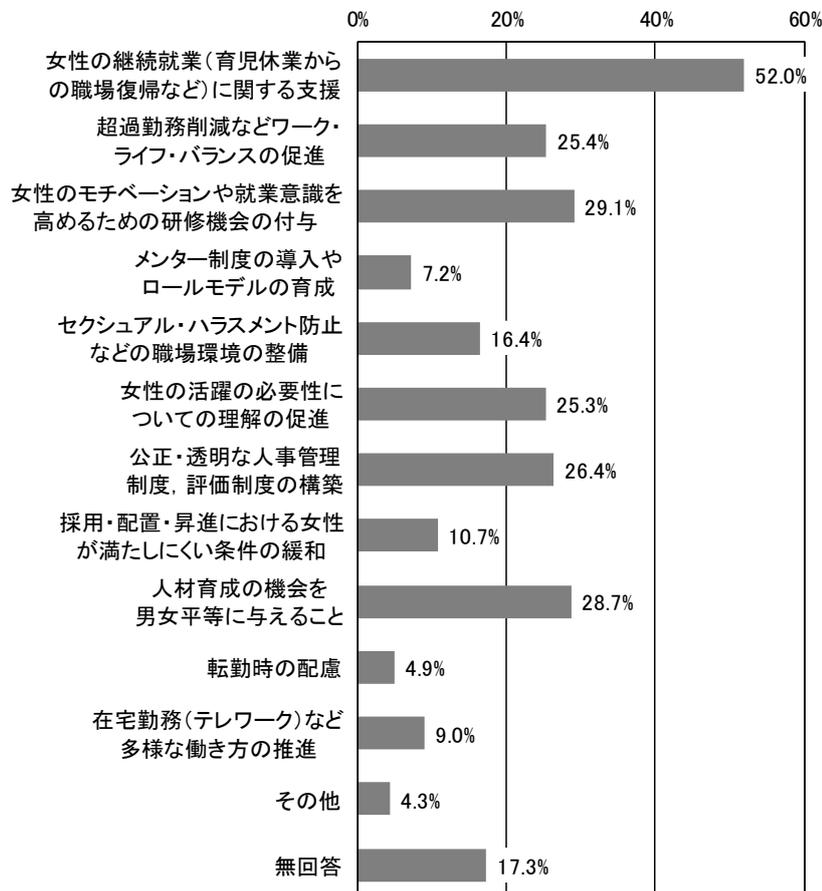
女性の活躍を推進する上で現在取り組んでいることについては、「責任ある仕事を付与している」が51.6%で最も多く、次いで「会議・打合せなどに積極的に参加させている」が34.4%、「採用・昇進において、性別による差異がないようにしている」が32.0%となっています。



項目	回答数	構成比
責任のある仕事を付与している	408	51.6%
男性と平等の教育訓練・研修等を行っている	224	28.3%
会議・打合せなどに積極的に参加させている	272	34.4%
採用・昇進において、性別による差異がないようにしている	253	32.0%
配属については、性別にとらわれず配置している	209	26.4%
特に何もしていない	194	24.5%
その他	14	1.8%
無回答	81	10.2%
回答者数	791	

問14 女性の活躍を推進する上で、今後どのような取組が必要と考えますか。あてはまるもの全てを選んでください。

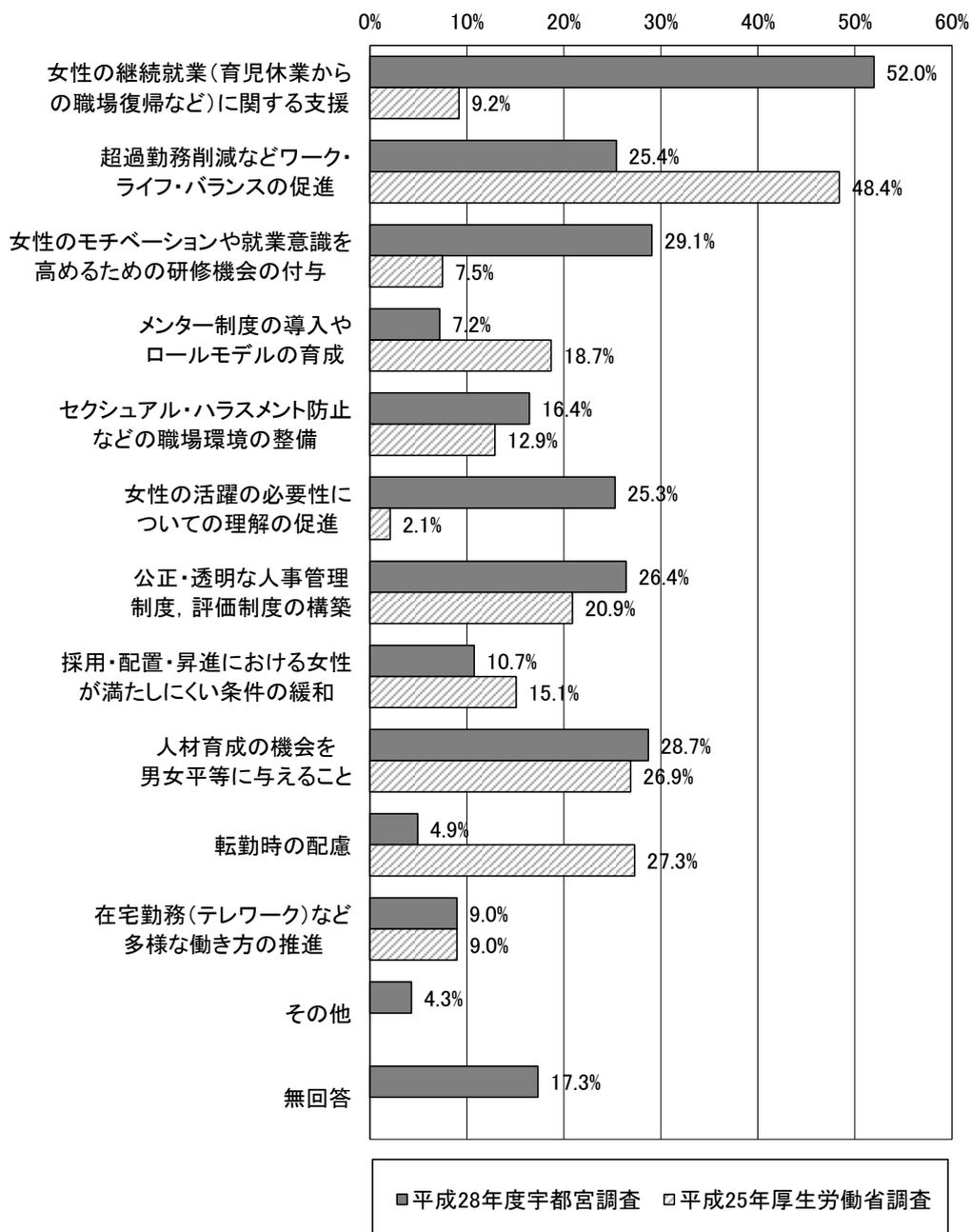
女性の活躍を推進する上で必要な取組については、「女性の継続就業（育児休業からの職場復帰など）に関する支援」が52.0%で最も多く、次いで「女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修機会の付与」が29.1%、「人材育成の機会を男女平等に与えること」が28.7%となっています。



項目	回答数	構成比
女性の継続就業(育児休業からの職場復帰など)に関する支援	411	52.0%
超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスの促進	201	25.4%
女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修機会の付与	230	29.1%
メンター制度の導入やロールモデルの育成	57	7.2%
セクシュアル・ハラスメント防止などの職場環境の整備	130	16.4%
女性の活躍の必要性についての理解の促進	200	25.3%
公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築	209	26.4%
採用・配置・昇進における女性が満たしにくい条件の緩和	85	10.7%
人材育成の機会を男女平等に与えること	227	28.7%
転勤時の配慮	39	4.9%
在宅勤務(テレワーク)など多様な働き方の推進	71	9.0%
その他	34	4.3%
無回答	137	17.3%
回答者数	791	

### 【宇都宮市, 厚生労働省調査比較】

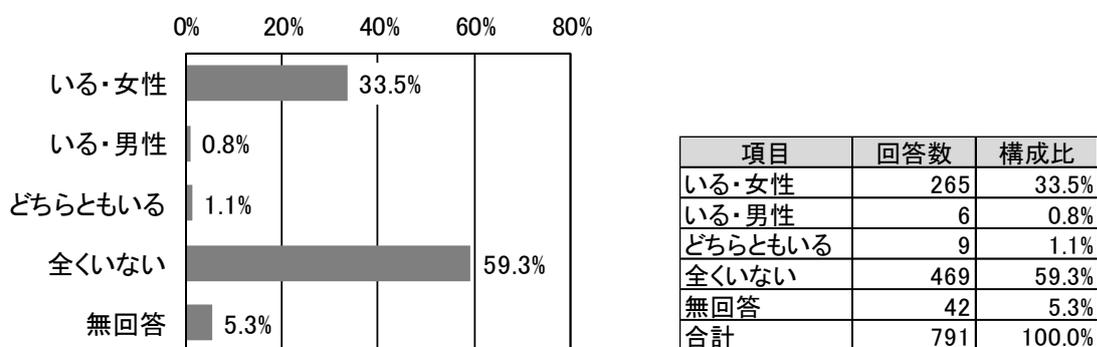
国調査と比較すると、「女性の継続就業（育児休業からの職場復帰など）に関する支援」という項目は国調査を大きく上回っていますが、「超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスの促進」という項目では国調査に比べ回答が大きく下回っています。



## (6) 育児休業制度について

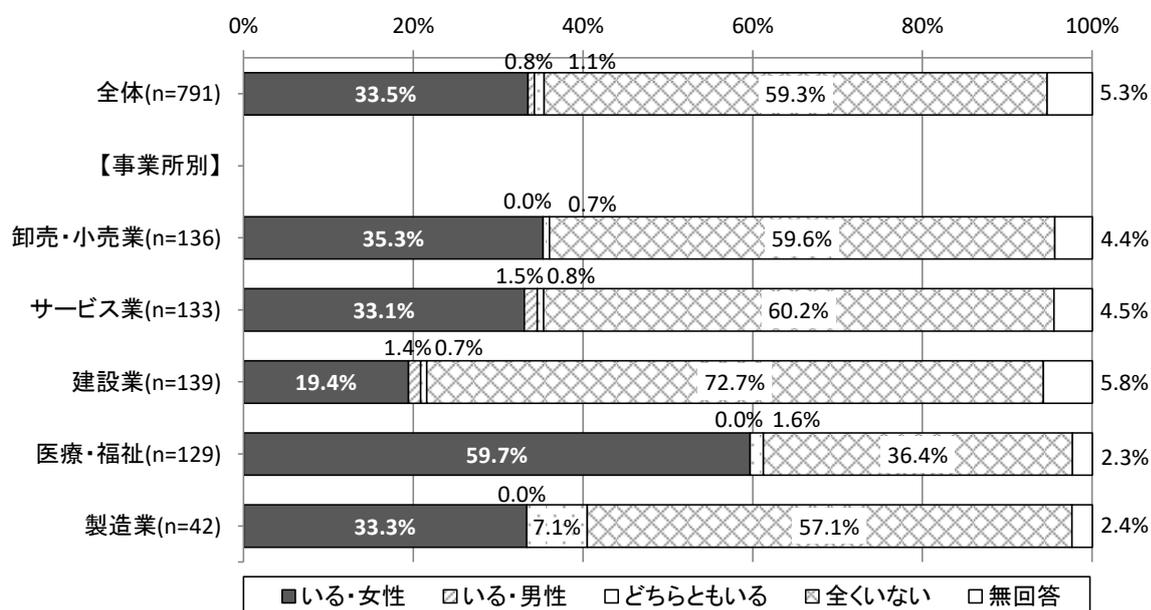
問15 これまでに、育児休業制度を利用した従業員はいますか。

育児休業制度を利用した従業員がいるかについては、「全くいない」が59.3%で最も多く、次いで「いる・女性」が33.5%となっています。



### 【事業所別クロス】

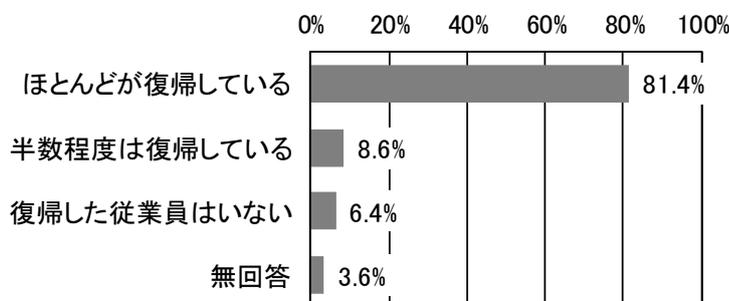
事業所別では、医療・福祉では「いる」という回答が約6割となっており、ほとんどが女性となっています。また、建設業では、約2割に留まっています。



《問15で「1. いる・女性」, 「2. いる・男性」, 「3. どちらともいる」のいずれかを回答した方にお伺いします。》

問15-1 育児休業制度を利用した後、職場復帰した従業員はいますか。

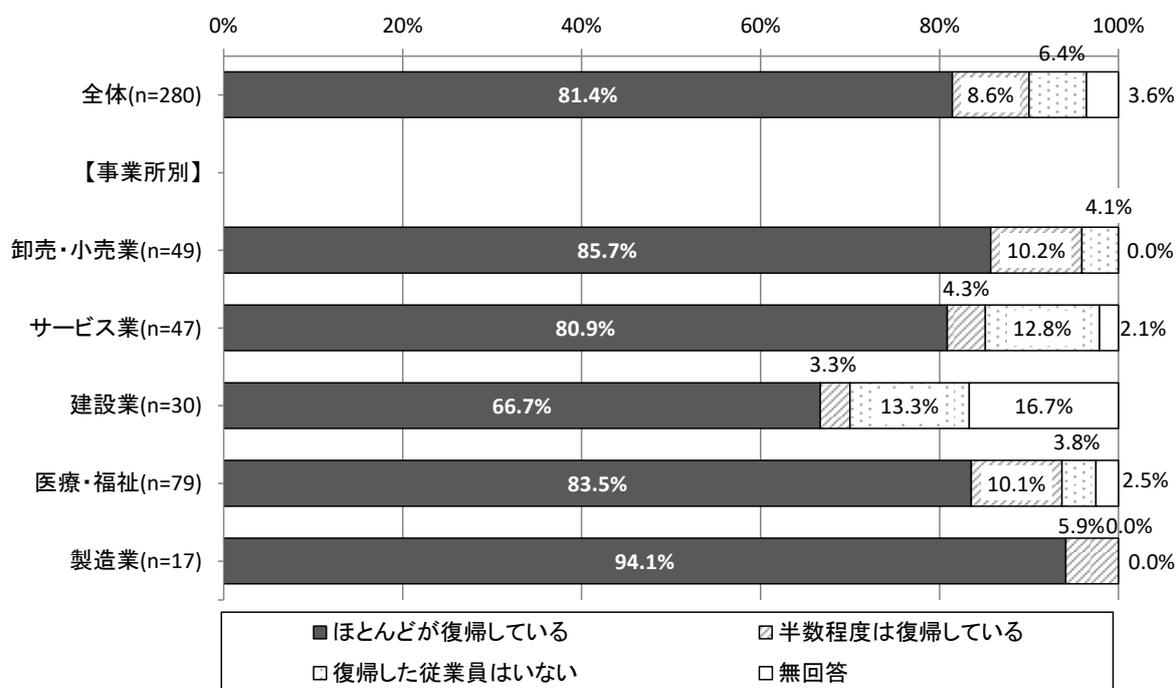
育児休業制度を利用した後、職場復帰したかについては、「ほとんどが復帰している」が81.4%で最も多くなっています。



項目	回答数	構成比
ほとんどが復帰している	228	81.4%
半数程度は復帰している	24	8.6%
復帰した従業員はいない	18	6.4%
無回答	10	3.6%
回答者数	280	100.0%
非該当	511	
合計	791	

【事業所別クロス】

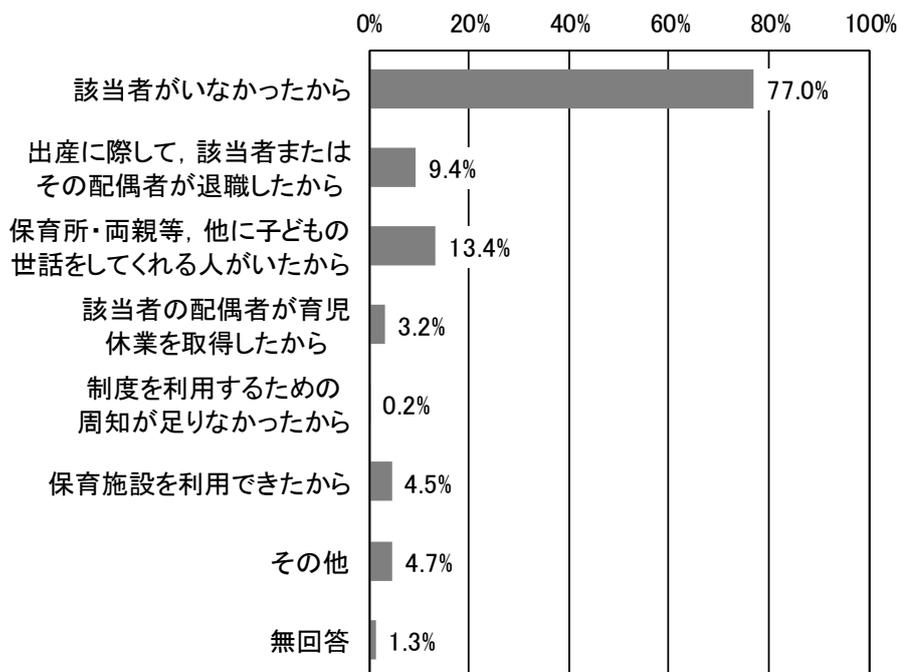
事業所別では、建設業以外の業種では8割以上が「ほとんどが復帰している」という回答に対し、建設業では、66.7%に留まっています。



《問15で「4. 全くない」と回答した方にお伺いします。》

問15-2 育児休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。あてはまるもの全てを選んでください。

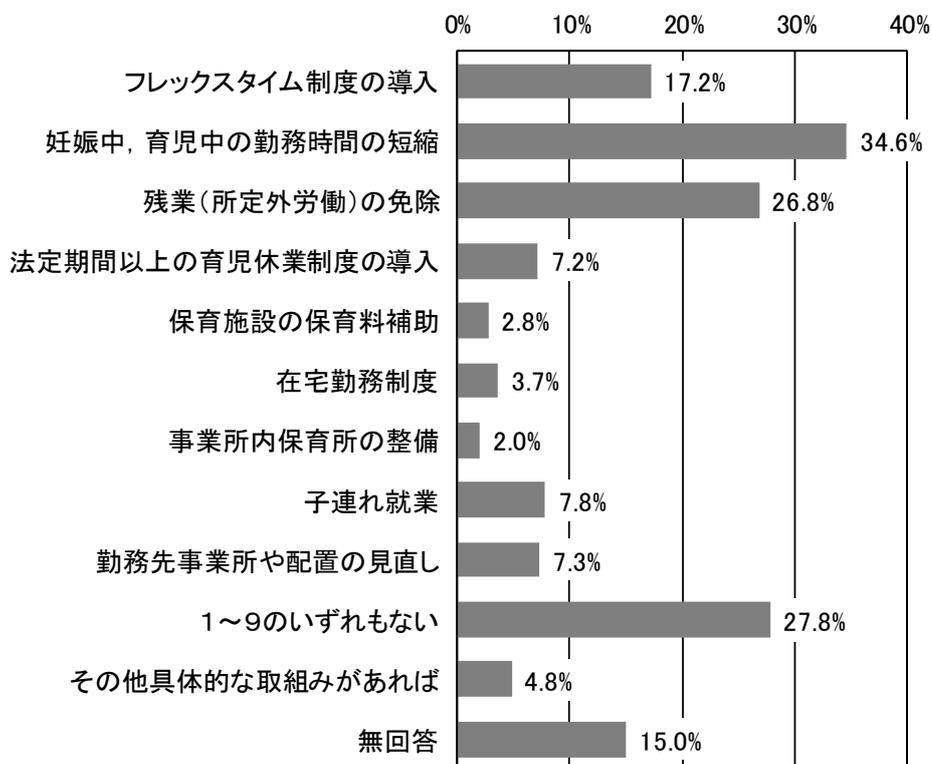
育児休業制度を利用した従業員がいない理由については、「該当者がいなかったから」が77.0%で最も多く、次いで「保育所・両親等，他に子どもの世話をしてくれる人がいたから」が13.4%となっています。



項目	回答数	構成比
該当者がいなかったから	361	77.0%
出産に際して、該当者またはその配偶者が退職したから	44	9.4%
保育所・両親等，他に子どもの世話をしてくれる人がいたから	63	13.4%
該当者の配偶者が育児休業を取得したから	15	3.2%
制度を利用するための周知が足りなかったから	1	0.2%
保育施設を利用できたから	21	4.5%
その他	22	4.7%
無回答	6	1.3%
回答者数	469	
非該当	322	
合計	791	

問16 子育てと仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。あてはまるものを全てを選んでください。

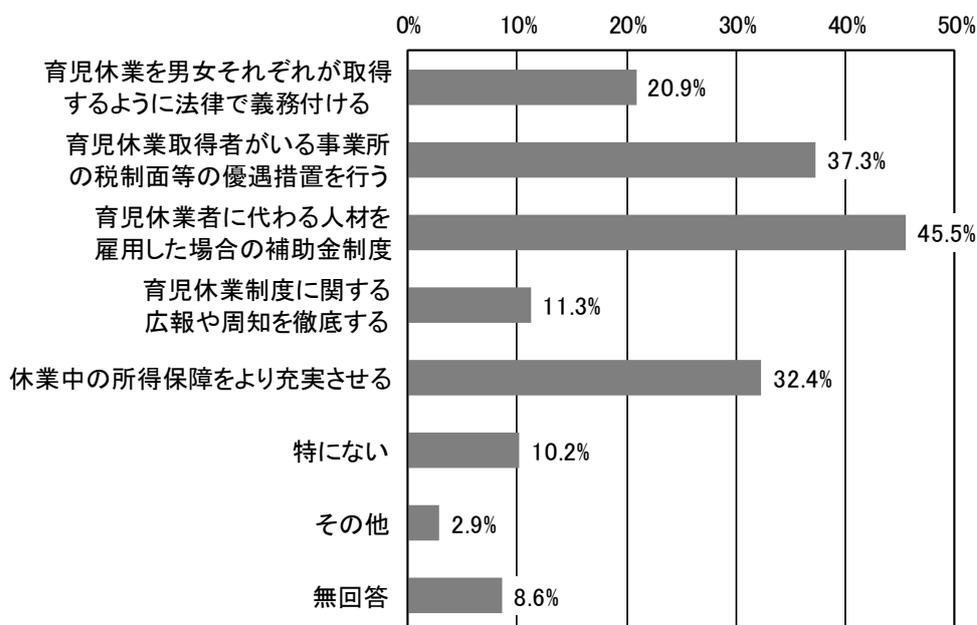
子育てと仕事が両立できるよう、実施していることについては、「妊娠中、育児中の勤務時間の短縮」が34.6%で最も多く、次いで「残業（所定外労働）の免除」が26.8%、「フレックスタイム制度の導入」が17.2%となっています。



項目	回答数	構成比
フレックスタイム制度の導入	136	17.2%
妊娠中、育児中の勤務時間の短縮	274	34.6%
残業(所定外労働)の免除	212	26.8%
法定期間以上の育児休業制度の導入	57	7.2%
保育施設の保育料補助	22	2.8%
在宅勤務制度	29	3.7%
事業所内保育所の整備	16	2.0%
子連れ就業	62	7.8%
勤務先事業所や配置の見直し	58	7.3%
1~9のいずれもない	220	27.8%
その他具体的な取組みがあれば	38	4.8%
無回答	119	15.0%
回答者数	791	

問17 育児休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だと思いま  
すか。2つ以内で選んでください。

育児休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことについては、「育児休業  
者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度」が45.5%で最も多く、次いで「育児休業取得者が  
いる事業所の税制面等の優遇措置を行う」が37.3%、「休業中の所得保障をより充実させる」が  
32.4%となっています。

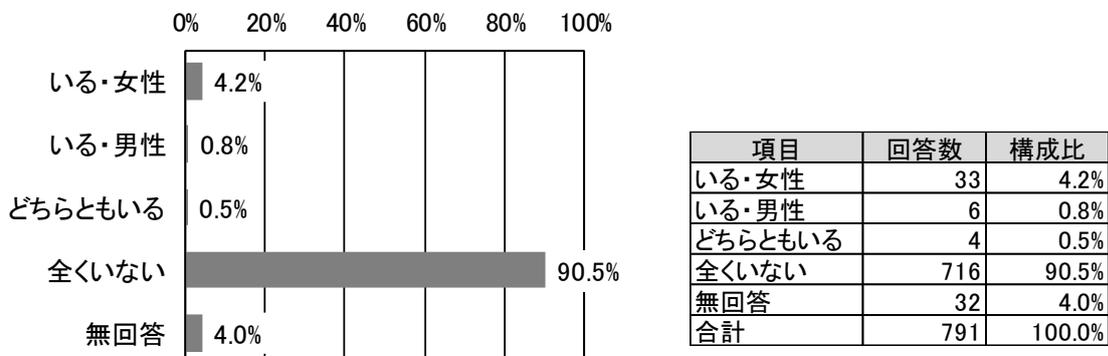


項目	回答数	構成比
育児休業を男女それぞれが取得するように法律で義務付ける	165	20.9%
育児休業取得者がいる事業所の税制面等の優遇措置を行う	295	37.3%
育児休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度	360	45.5%
育児休業制度に関する広報や周知を徹底する	89	11.3%
休業中の所得保障をより充実させる	256	32.4%
特にない	81	10.2%
その他	23	2.9%
無回答	68	8.6%
回答者数	791	

## (7) 介護休業制度について

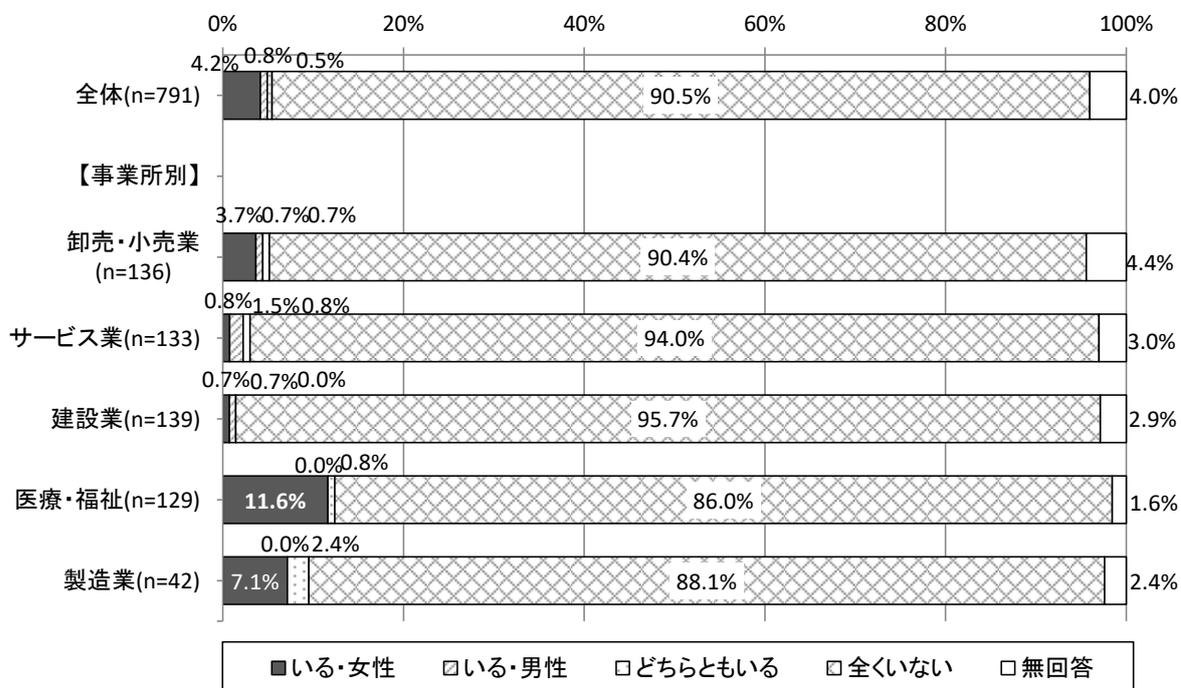
問18 これまでに、介護休業制度を利用した従業員はいますか。

介護休業制度を利用した従業員がいるかについては、「全くいない」が90.5%で最も多く、次いで「いる・女性」が4.2%となっています。



### 【事業所別クロス】

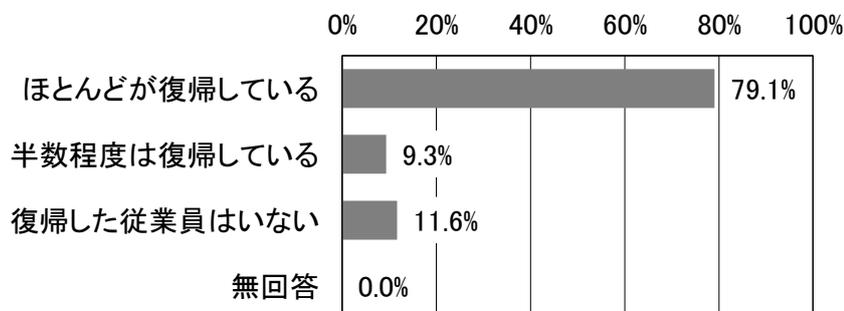
事業所別では、医療・福祉では「いる」という回答が約1割となっており、全てが女性となっています。また、サービス業、建設業では、極端に少なくなっています。



《問18で「1. いる・女性」、「2. いる・男性」、「3. どちらともいる」のいずれかを回答した方にお伺いします。》

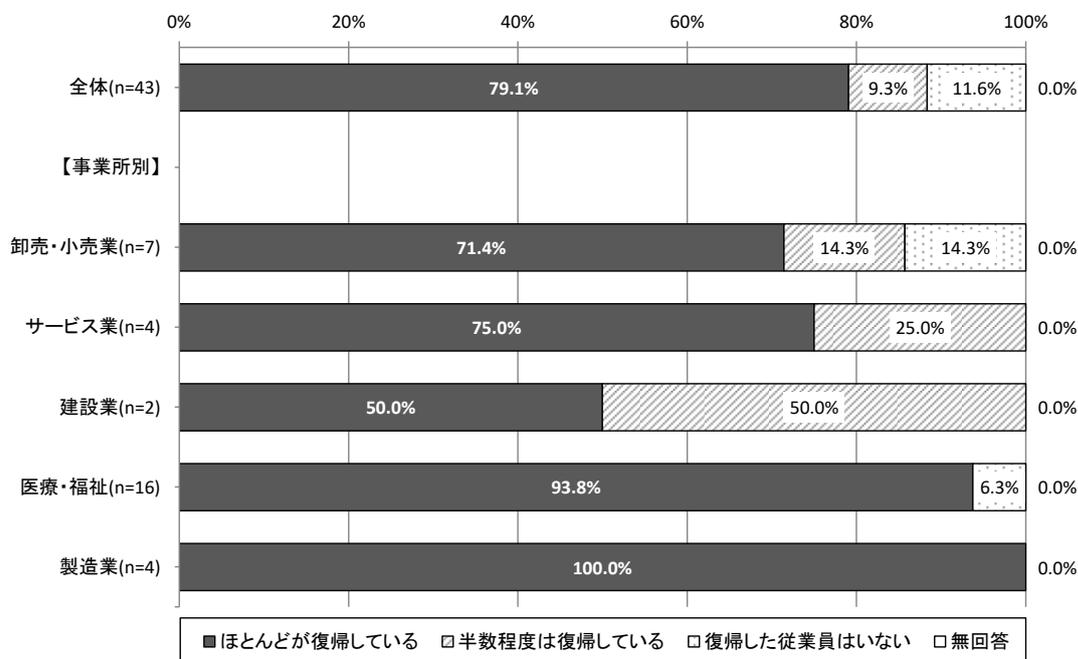
**問18-1 介護休業制度を利用した後、職場復帰した従業員はいますか。**

介護休業制度を利用した後、職場復帰した従業員がいるかについては、「ほとんどが復帰している」が79.1%となっています。



項目	回答数	構成比
ほとんどが復帰している	34	79.1%
半数程度は復帰している	4	9.3%
復帰した従業員はいない	5	11.6%
無回答	0	0.0%
回答者数	43	100.0%
非該当	748	
合計	791	

**【事業所別クロス】**

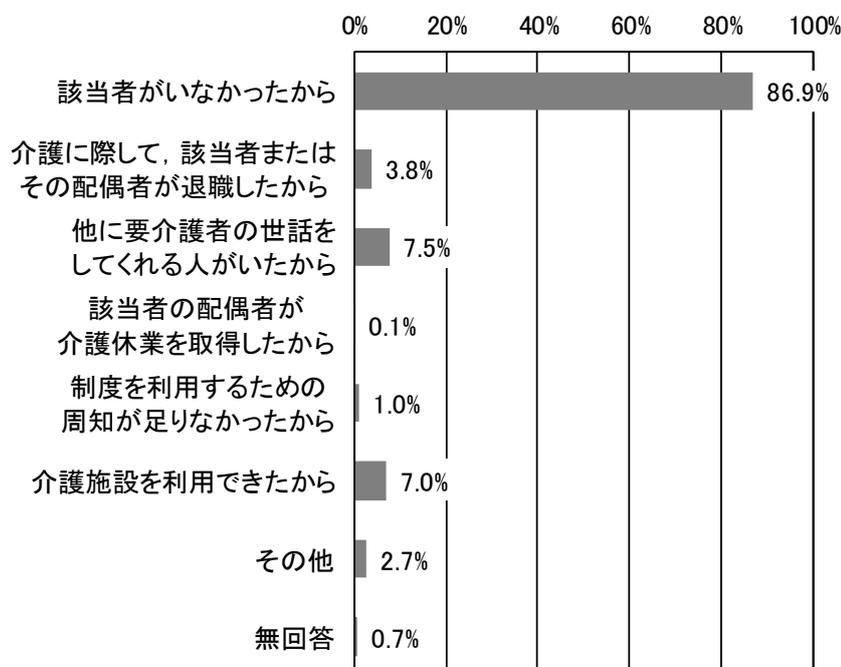


※回答者数が少ないため、比較は行っていません。

《問18で「4. 全くない」と回答した方にお伺いします。》

問18-2 介護休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。あてはまるもの全てを選んでください。

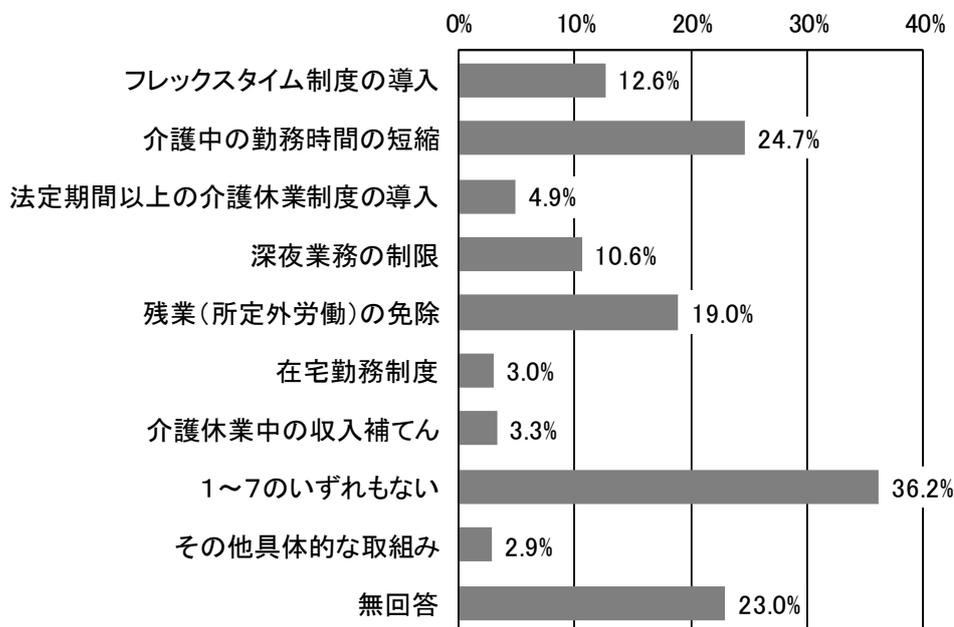
介護休業制度を利用した従業員がいない理由については、「該当者がいなかったから」が86.9%で最も多く、次いで「他に要介護者の世話をしてくれる人がいたから」が7.5%、「介護施設を利用できたから」が7.0%となっています。



項目	回答数	構成比
該当者がいなかったから	622	86.9%
介護に際して、該当者またはその配偶者が退職したから	27	3.8%
他に要介護者の世話をしてくれる人がいたから	54	7.5%
該当者の配偶者が介護休業を取得したから	1	0.1%
制度を利用するための周知が足りなかったから	7	1.0%
介護施設を利用できたから	50	7.0%
その他	19	2.7%
無回答	5	0.7%
回答者数	716	
非該当	75	
合計	791	

問19 介護と仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

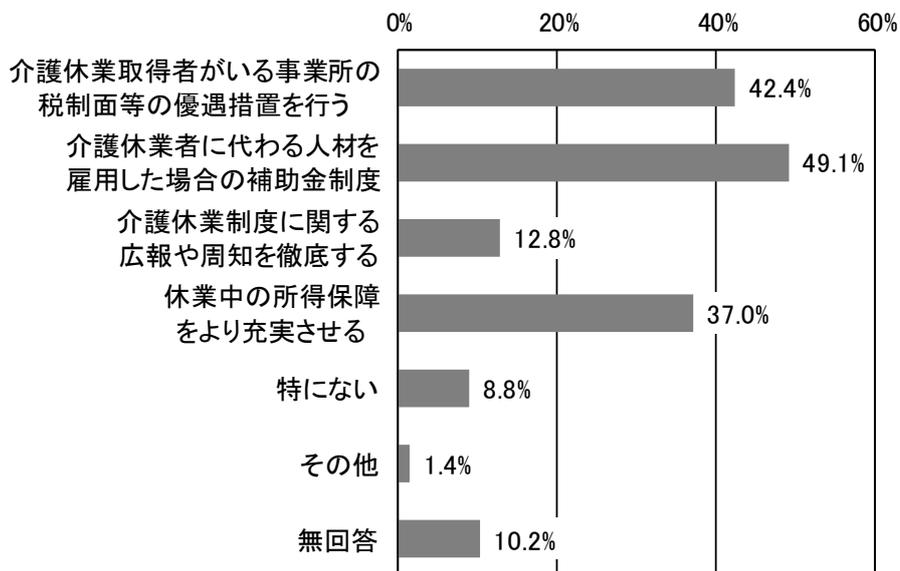
介護と仕事が両立できるよう、実施していることについては、「介護中の勤務時間の短縮」が24.7%で最も多く、次いで「残業（所定外労働）の免除」が19.0%、「フレックスタイム制度の導入」が12.6%となっています。



項目	回答数	構成比
フレックスタイム制度の導入	100	12.6%
介護中の勤務時間の短縮	195	24.7%
法定期間以上の介護休業制度の導入	39	4.9%
深夜業務の制限	84	10.6%
残業(所定外労働)の免除	150	19.0%
在宅勤務制度	24	3.0%
介護休業中の収入補てん	26	3.3%
1~7のいずれもない	286	36.2%
その他具体的な取組み	23	2.9%
無回答	182	23.0%
回答者数	791	

問20 介護休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だと思えますか。2つ以内で選んでください。

介護休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことについては、「介護休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度」が49.1%で最も多く、次いで「介護休業取得者がいる事業所の税制面等の優遇措置を行う」が42.4%、「休業中の所得保障をより充実させる」が37.0%となっています。

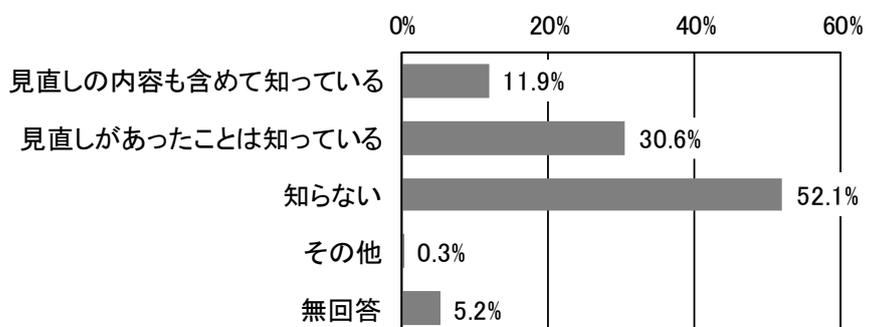


項目	回答数	構成比
介護休業取得者がいる事業所の税制面等の優遇措置を行う	335	42.4%
介護休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度	388	49.1%
介護休業制度に関する広報や周知を徹底する	101	12.8%
休業中の所得保障をより充実させる	293	37.0%
特にない	70	8.8%
その他	11	1.4%
無回答	81	10.2%
回答者数	791	

## (8) ハラスメントについて

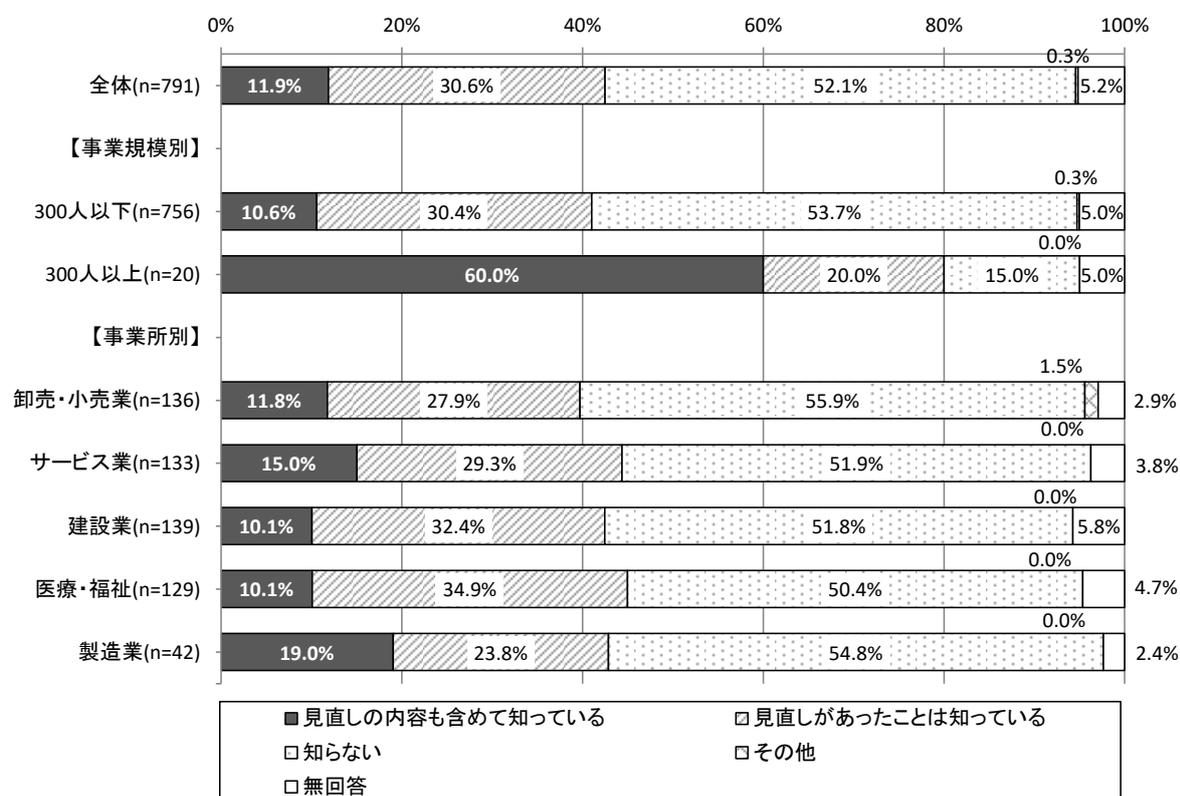
問21 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」、通称「セクハラ指針」について、見直しがあり、平成29年1月から適用されておりますが、そのことについて知っていますか。

通称「セクハラ指針」については、「知らない」が52.1%で最も多く、次いで「見直しがあったことは知っている」が30.6%、「見直しの内容も含めて知っている」が11.9%となっています。



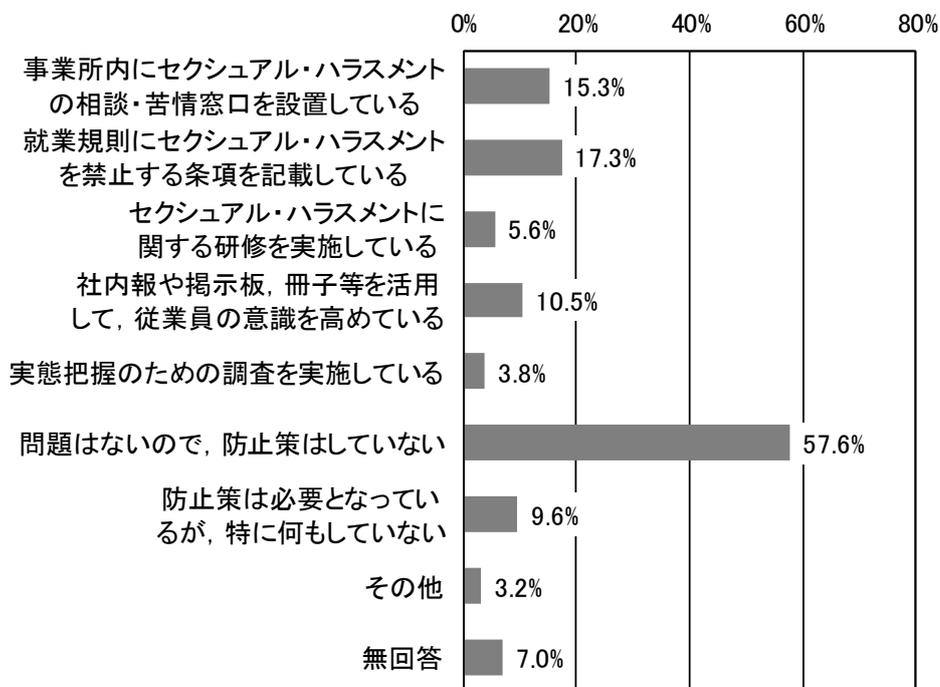
### 【事業規模別、事業所別クロス】

事業所別では、大きな差はありませんが、サービス業、製造業で「見直しの内容も含めて知っている」という回答が多くなっています。



問22 セクシュアル・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

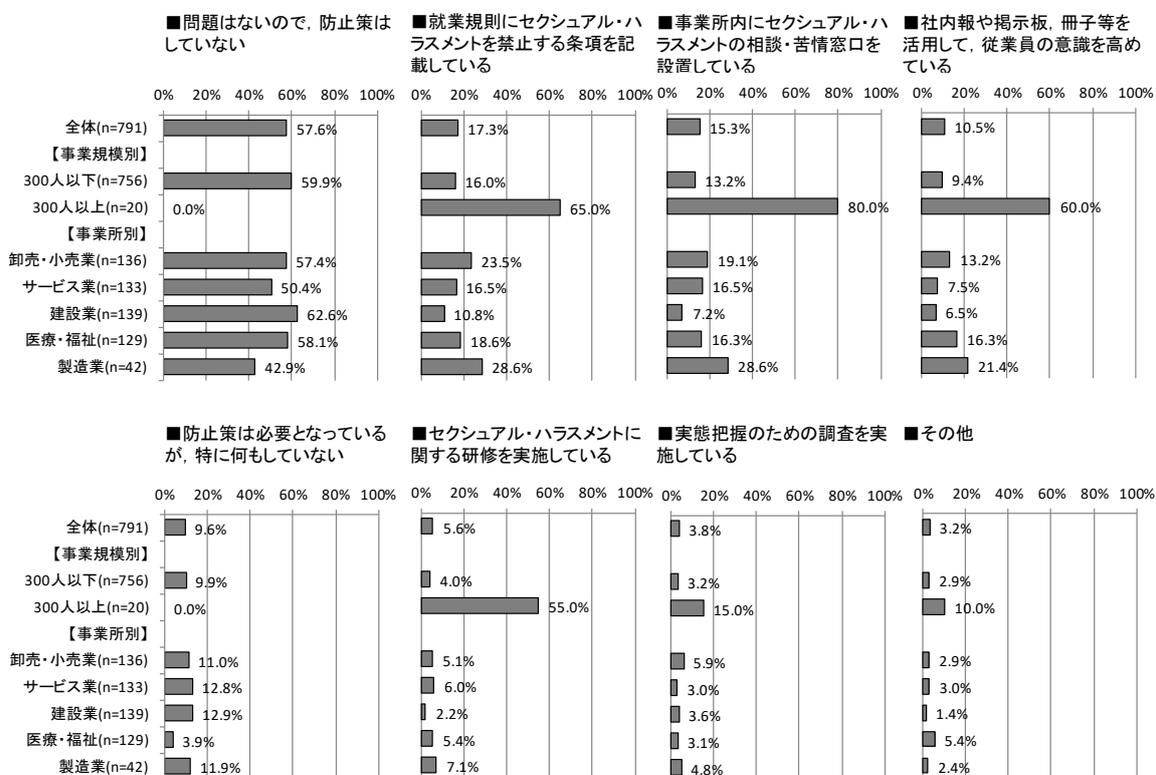
セクシュアル・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることについては、「問題はないので、防止策はしていない」が57.6%で最も多く、次いで「就業規則にセクシュアル・ハラスメントを禁止する条項を記載している」が17.3%、「事業所内にセクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」が15.3%となっています。



項目	回答数	構成比
事業所内にセクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している	121	15.3%
就業規則にセクシュアル・ハラスメントを禁止する条項を記載している	137	17.3%
セクシュアル・ハラスメントに関する研修を実施している	44	5.6%
社内報や掲示板, 冊子等を活用して, 従業員の意識を高めている	83	10.5%
実態把握のための調査を実施している	30	3.8%
問題はないので, 防止策はしていない	456	57.6%
防止策は必要となっているが, 特に何もしていない	76	9.6%
その他	25	3.2%
無回答	55	7.0%
回答者数	791	

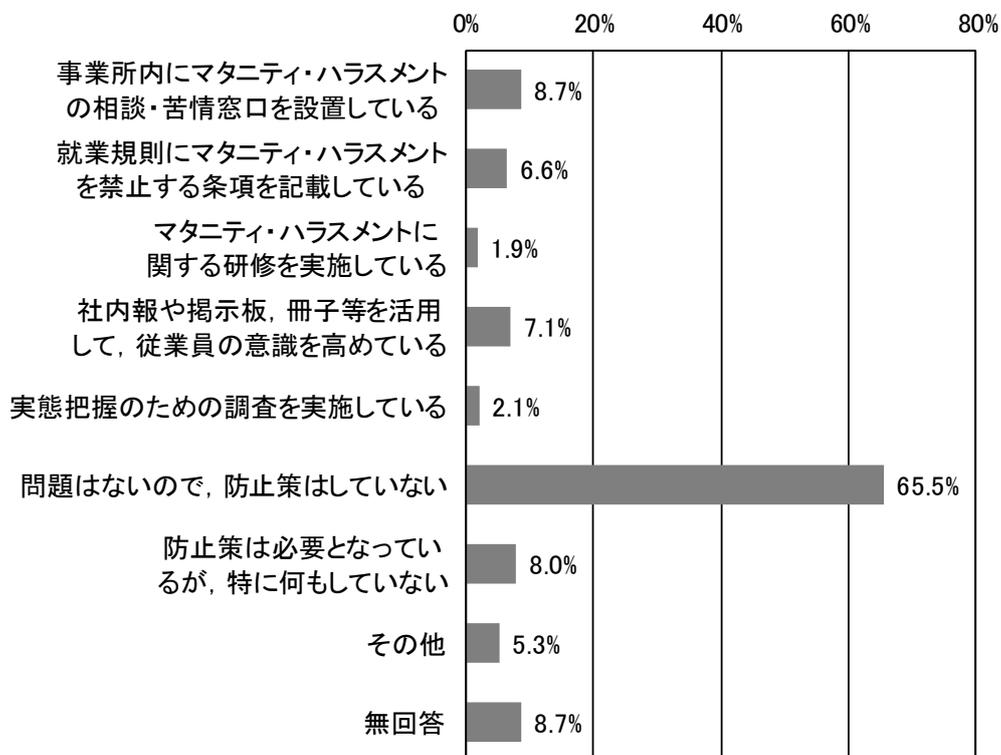
## 【事業規模別、事業所別クロス】

事業所別では、製造業では、「就業規則にセクシュアル・ハラスメントを禁止する条項を記載している」、「事業所内にセクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」、「社内報や掲示板、冊子等を活用して、従業員の意識を高めている」が多くなっています。また、建設業では、「問題はないので、防止策はしていない」という回答が最も多くなっています。



問23 マタニティ・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

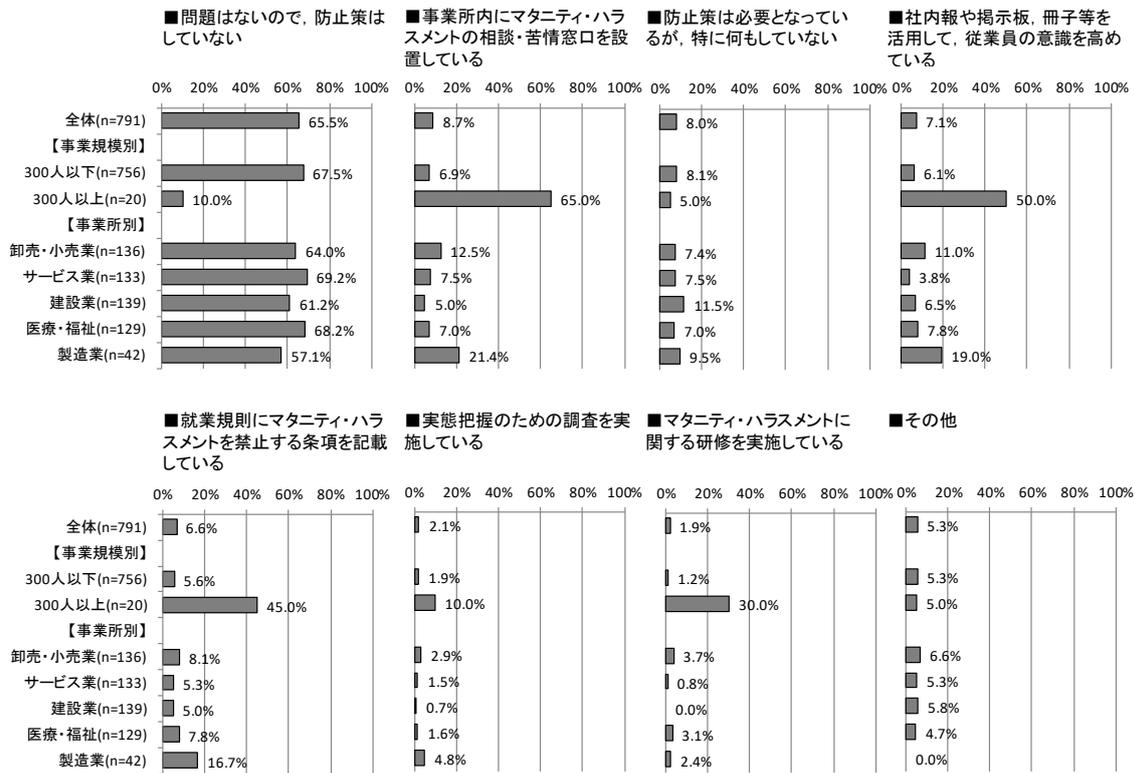
マタニティ・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることについては、「問題はないので、防止策はしていない」が65.5%で最も多く、次いで「事業所内にマタニティ・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」が8.7%となっています。



項目	回答数	構成比
事業所内にマタニティ・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している	69	8.7%
就業規則にマタニティ・ハラスメントを禁止する条項を記載している	52	6.6%
マタニティ・ハラスメントに関する研修を実施している	15	1.9%
社内報や掲示板、冊子等を活用して、従業員の意識を高めている	56	7.1%
実態把握のための調査を実施している	17	2.1%
問題はないので、防止策はしていない	518	65.5%
防止策は必要となっているが、特に何もしていない	63	8.0%
その他	42	5.3%
無回答	69	8.7%
回答者数	791	

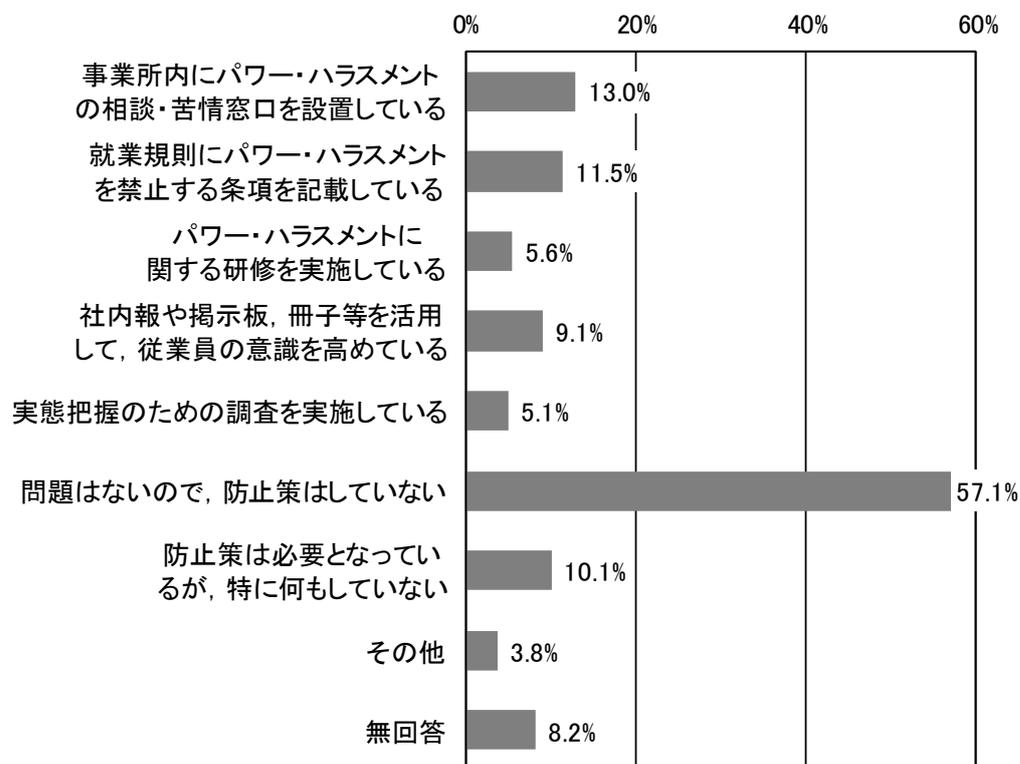
## 【事業規模別、事業所別クロス】

事業所別では、全事業所とも「問題はないので、防止策はしていない」という回答が最も多くなっています。また、製造業の「事業所内にマタニティ・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」、「社内報や掲示板、冊子等を活用して、従業員の意識を高めている」、「就業規則にマタニティ・ハラスメントを禁止する条項を記載している」という回答が他業種に比べて多くなっています。



問24 パワー・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

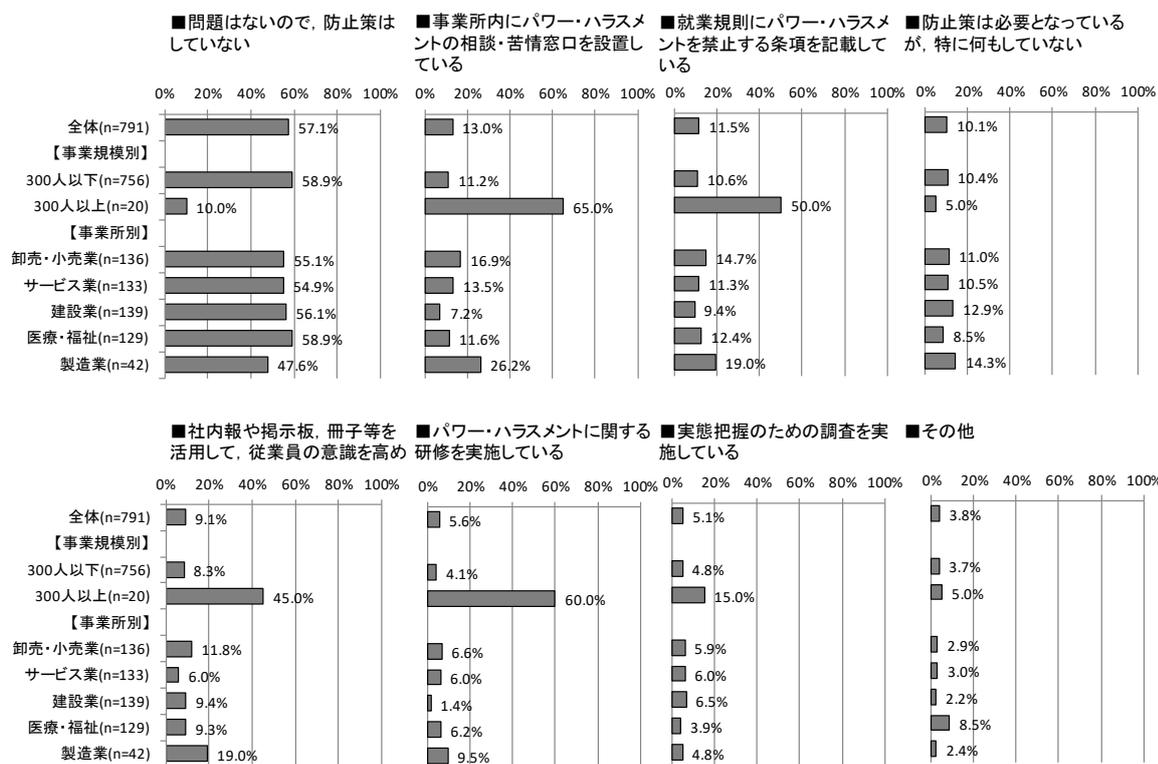
パワー・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることについては、「問題はないので、防止策はしていない」が57.1%で最も多く、次いで「事業所内にパワー・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」が13.0%、「就業規則にパワー・ハラスメントを禁止する条項を記載している」が11.5%、「就業規則にパワー・ハラスメントを禁止する条項を記載している」が11.5%となっています。



項目	回答数	構成比
事業所内にパワー・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している	103	13.0%
就業規則にパワー・ハラスメントを禁止する条項を記載している	91	11.5%
パワー・ハラスメントに関する研修を実施している	44	5.6%
社内報や掲示板、冊子等を活用して、従業員の意識を高めている	72	9.1%
実態把握のための調査を実施している	40	5.1%
問題はないので、防止策はしていない	452	57.1%
防止策は必要となっているが、特に何もしていない	80	10.1%
その他	30	3.8%
無回答	65	8.2%
回答者数	791	

## 【事業規模別、事業所別クロス】

事業所別では、全業種とも「問題はないので、防止策はしていない」という回答が最も多くなっていますが、製造業は半数以下に留まり、「事業所内にパワー・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」、「就業規則にパワー・ハラスメントを禁止する条項を記載している」、「社内報や掲示板、冊子等を活用して、従業員の意識を高めている」、「パワー・ハラスメントに関する研修を実施している」という各取組が他業種に比べ多くなっています。

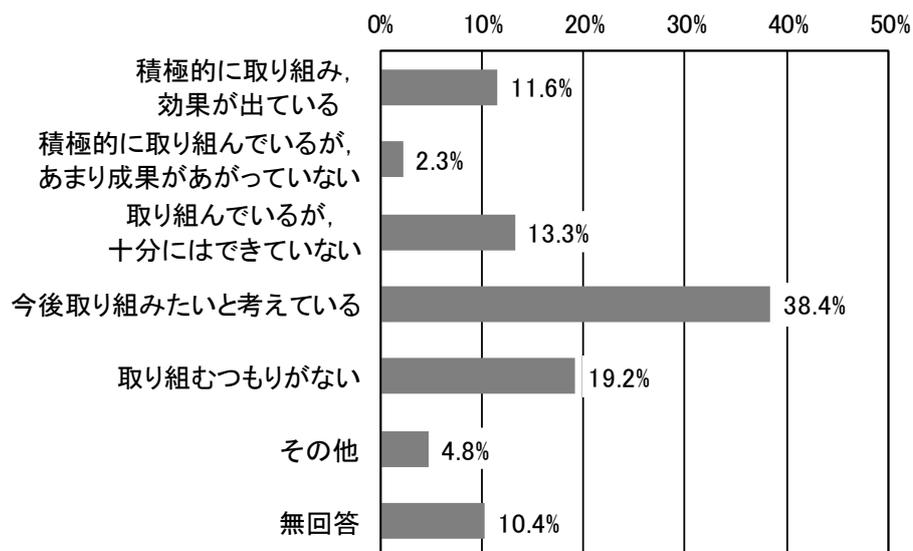


### (9) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

※「ワーク・ライフ・バランス」とは、「仕事」と家庭生活や地域活動などの「仕事以外の生活」との調和がとれ、その両方が充実している状態のことを言います。

問25 現在、貴事業所ではワーク・ライフ・バランスに関する取組を行っていますか。この中から1つだけ選んでください。

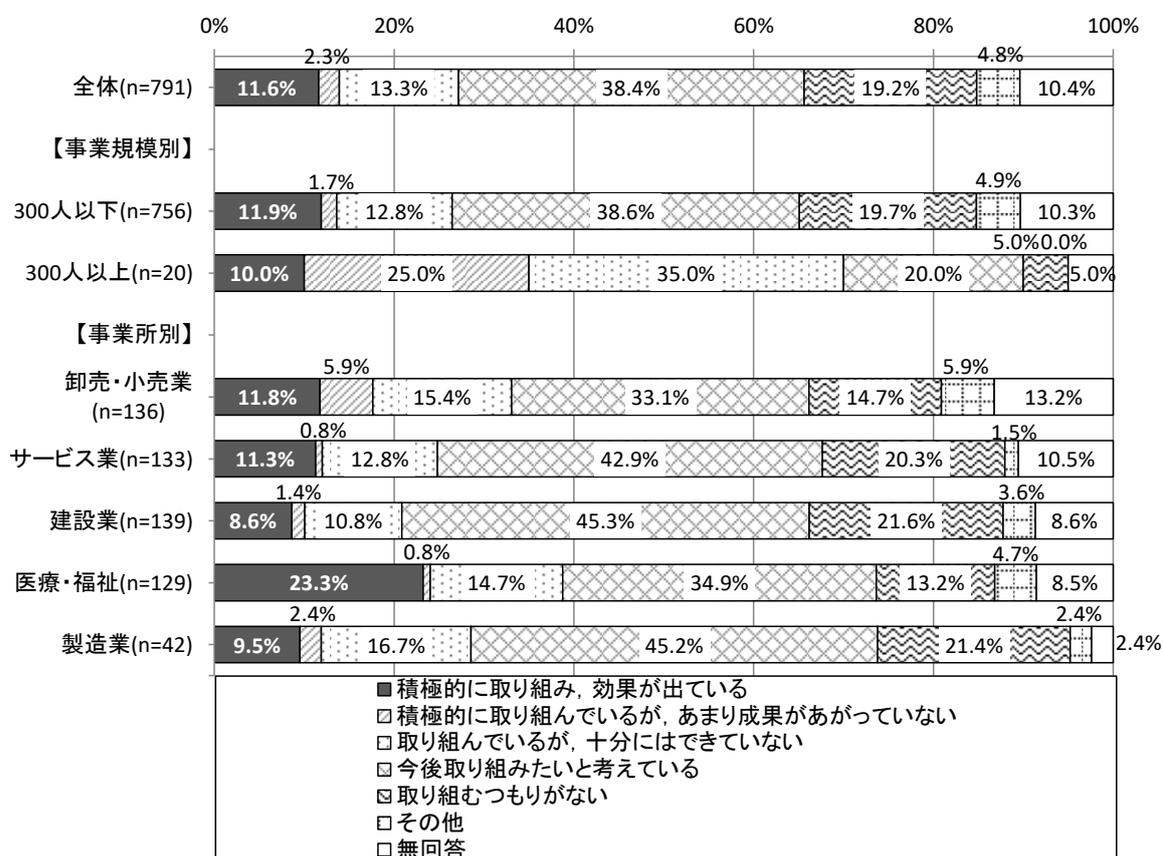
ワーク・ライフ・バランスに関する取組を行っているかについては、「今後取り組みたいと考えている」が38.4%で最も多く、次いで「取り組むつもりがない」が19.2%となっています。



項目	回答数	構成比
積極的に取り組み、効果が出ている	92	11.6%
積極的に取り組んでいるが、あまり成果があがっていない	18	2.3%
取り組んでいるが、十分にはできていない	105	13.3%
今後取り組みたいと考えている	304	38.4%
取り組むつもりがない	152	19.2%
その他	38	4.8%
無回答	82	10.4%
合計	791	100.0%

## 【事業規模別, 事業所別クロス】

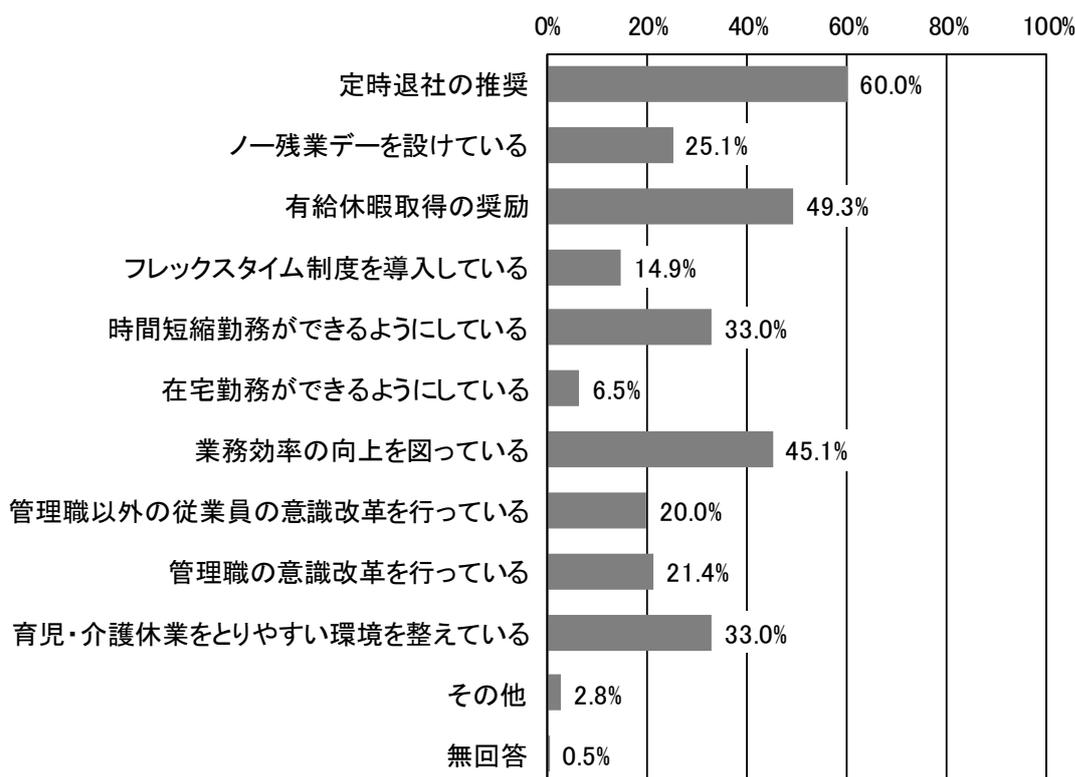
事業所別では、医療・福祉で「積極的に取り組み、効果が出ている」という回答が2割を超えています。卸売・小売業では「積極的に取り組んでいるが、あまり成果があがっていない」という回答が他業種に比べ多くなっています。また、「取り組むつもりがない」という回答がサービス業、建設業、製造業で2割を超えています。



《問25で「1. 積極的に取り組み、効果が出ている」、「2. 積極的に取り組んでいるが、あまり成果があがっていない」、「3. 取り組んでいるが、十分にはできていない」のいずれかを回答した方にお伺いします。》

問25-1 現在、ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取組はどのようなものですか。あてはまるもの全てを選んでください。

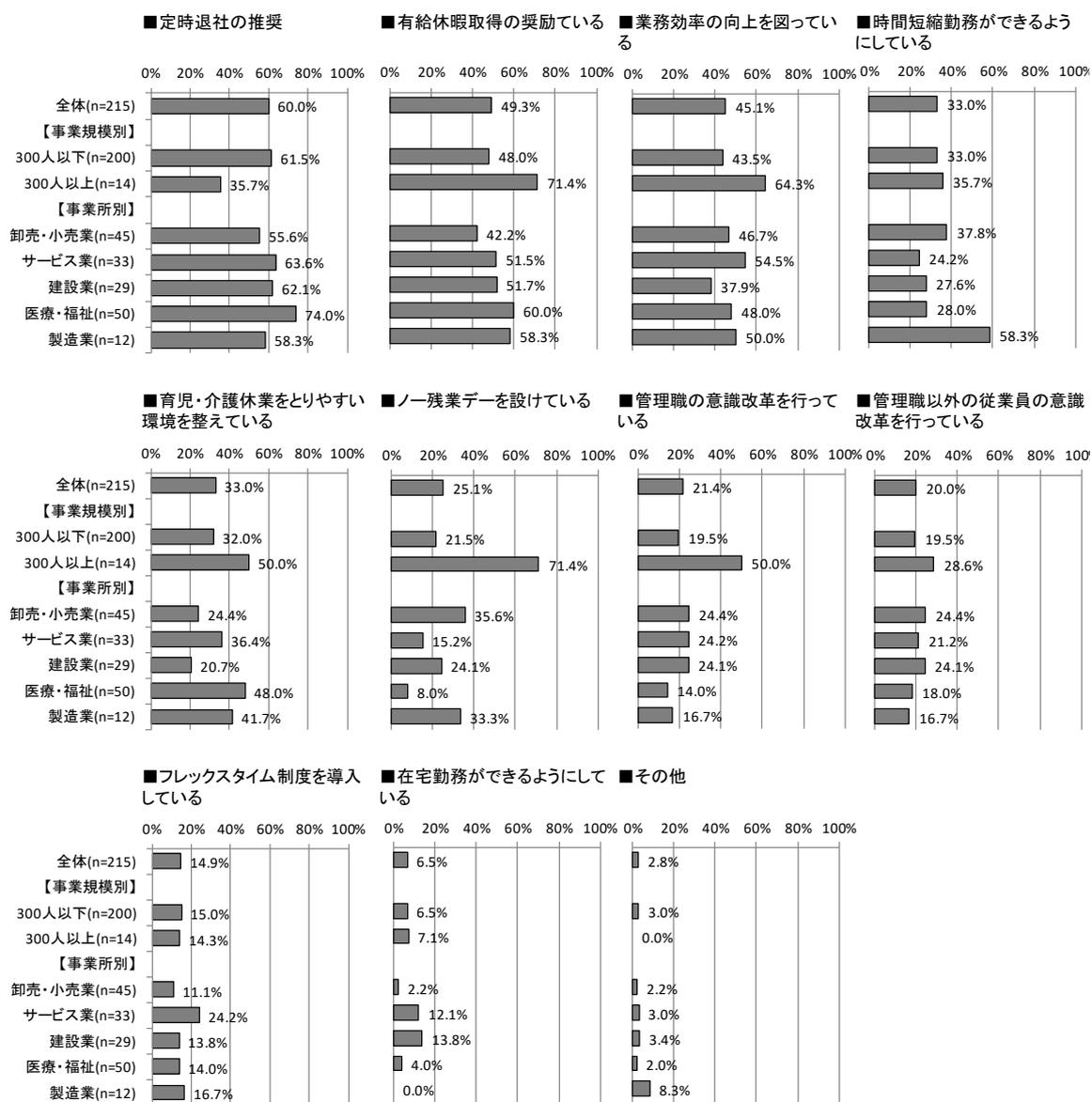
ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取組については、「定時退社の推奨」が60.0%で最も多く、次いで「有給休暇取得の奨励」が49.3%、「業務効率の向上を図っている」が45.1%となっています。



項目	回答数	構成比
定時退社の推奨	129	60.0%
ノー残業デーを設けている	54	25.1%
有給休暇取得の奨励	106	49.3%
フレックスタイム制度を導入している	32	14.9%
時間短縮勤務ができるようにしている	71	33.0%
在宅勤務ができるようにしている	14	6.5%
業務効率の向上を図っている	97	45.1%
管理職以外の従業員の意識改革を行っている	43	20.0%
管理職の意識改革を行っている	46	21.4%
育児・介護休業をとりやすい環境を整えている	71	33.0%
その他	6	2.8%
無回答	1	0.5%
回答者数	215	
非該当	576	
合計	791	

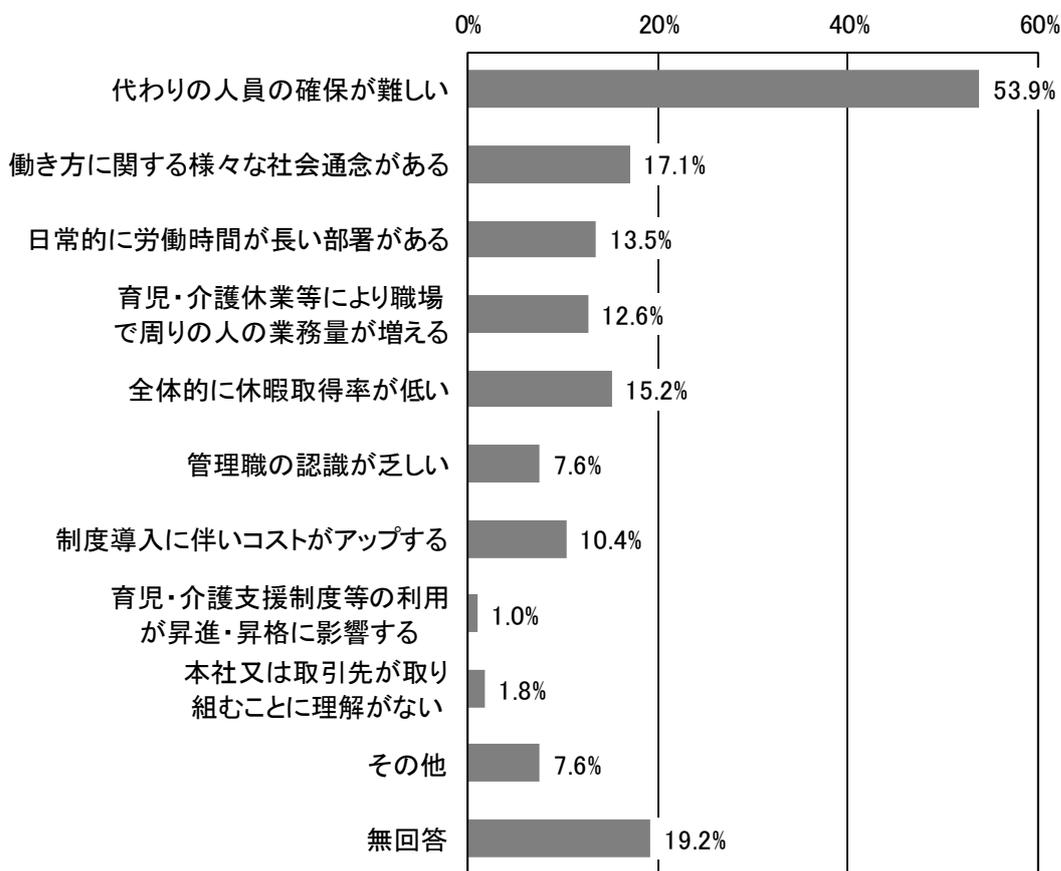
## 【事業規模別、事業所別クロス】

事業所別では、製造業で「時間短縮勤務ができるようにしている」という回答が多くなっており、サービス業、医療・福祉で「ノー残業デーを設けている」という回答が少なくなっています。



問26 貴事業所においてワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題はなんですか。あてはまるもの全てを選んでください。

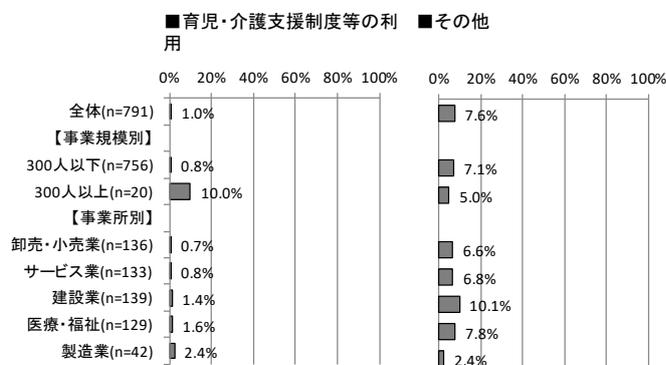
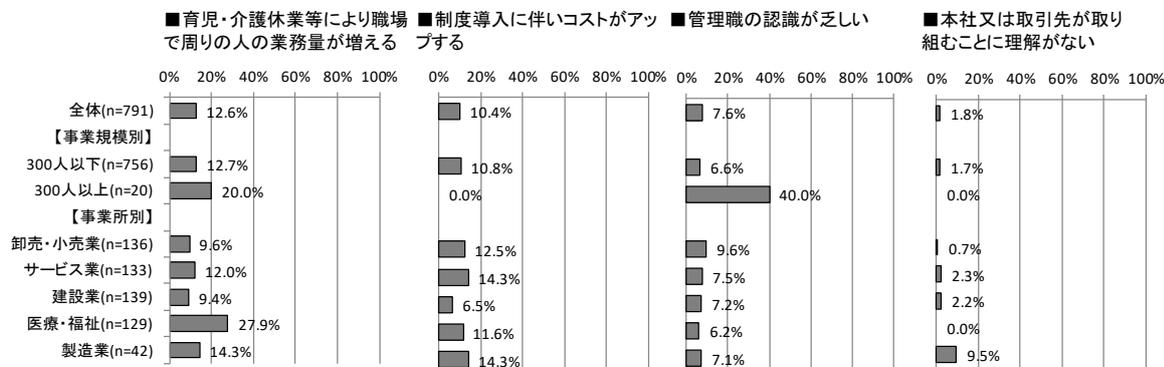
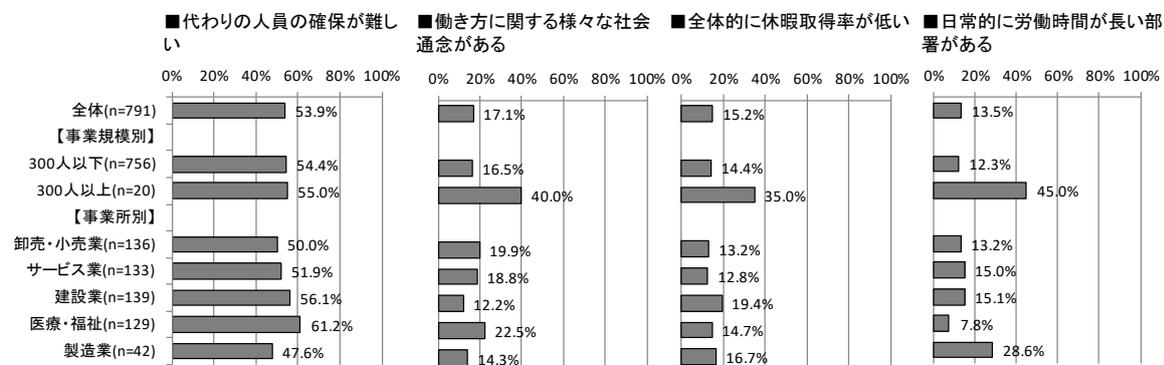
ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題については、「代替りの人員の確保が難しい」が53.9%で最も多く、次いで「働き方に関する様々な社会通念がある」が17.1%、「全体的に休暇取得率が低い」が15.2%となっています。



項目	回答数	構成比
代替りの人員の確保が難しい	426	53.9%
働き方に関する様々な社会通念がある	135	17.1%
日常的に労働時間が長い部署がある	107	13.5%
育児・介護休業等により職場で周りの人の業務量が増える	100	12.6%
全体的に休暇取得率が低い	120	15.2%
管理職の認識が乏しい	60	7.6%
制度導入に伴いコストがアップする	82	10.4%
育児・介護支援制度等の利用が昇進・昇格に影響する	8	1.0%
本社又は取引先が取り組むことに理解がない	14	1.8%
その他	60	7.6%
無回答	152	19.2%
回答者数	791	

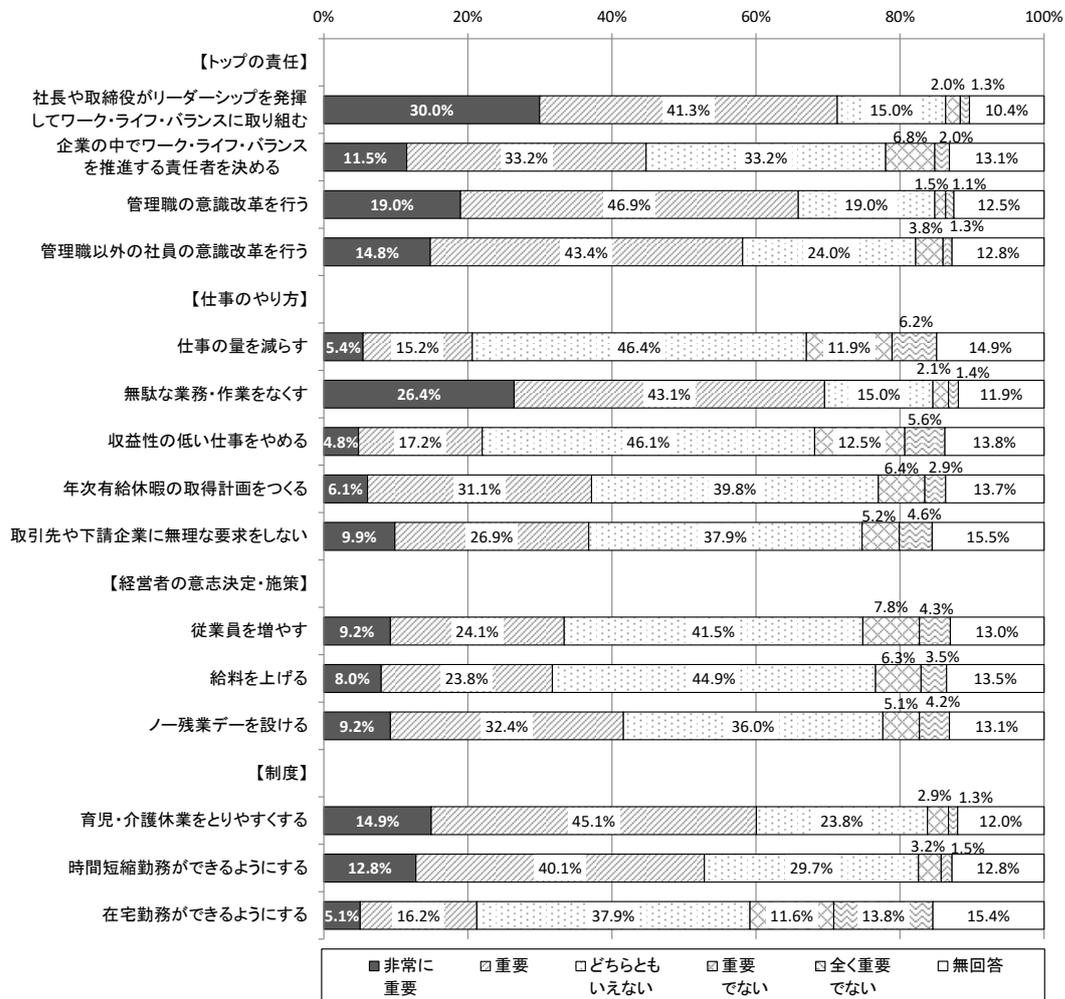
## 【事業規模別、事業所別クロス】

事業所別では、製造業で「日常的に労働時間が長い部署がある」という回答が多く、医療・福祉では「育児・介護休業等により職場で周りの人の業務量が増える」という回答が多くなっています。



問27 「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくために、企業はどのような取組が必要だと思いますか。それぞれ1つずつ選んでください。

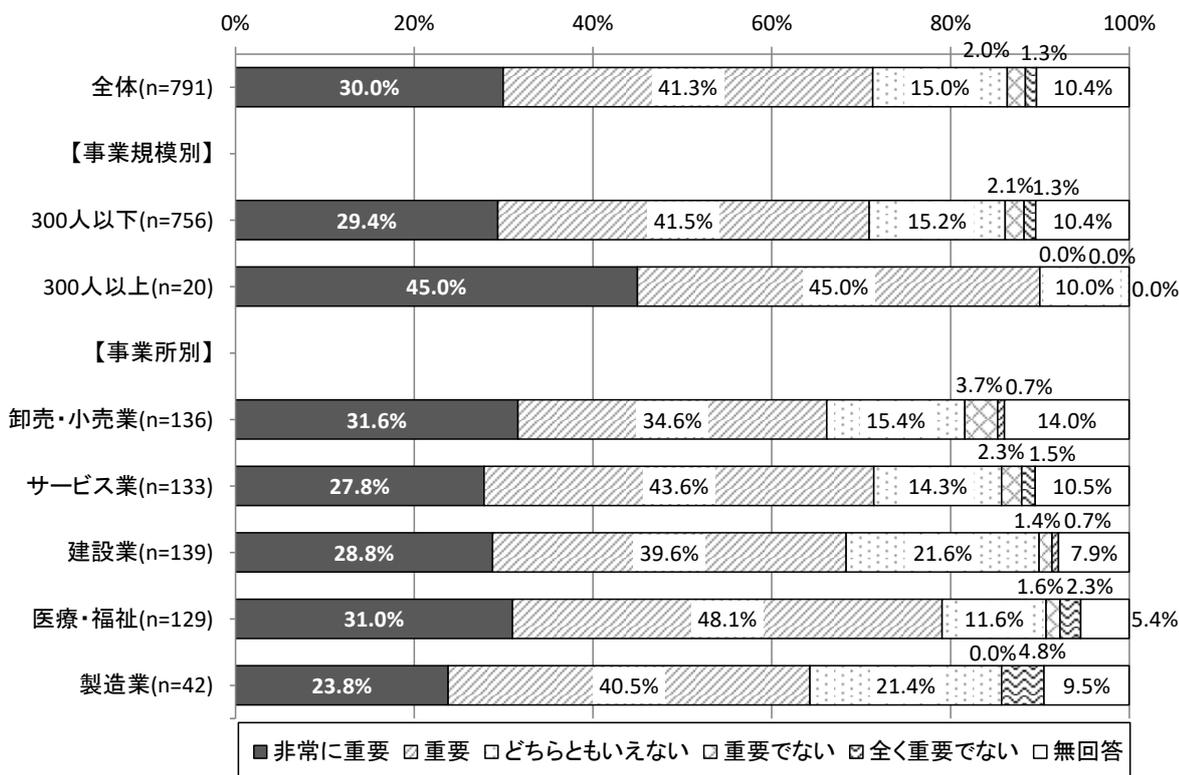
「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」のため企業に必要な取組について、「非常に重要」、「重要」という回答は、「社長や取締役がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」が71.3%で最も多く、次いで「無駄な業務・作業をなくす」が69.5%となっています。



項目	非常に重要	重要	どちらともいえない	重要でない	全く重要でない	無回答	合計
<b>【トップの責任】</b>							
社長や取締役がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む	237	327	119	16	10	82	791
企業の中でワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決める	91	263	263	54	16	104	791
管理職の意識改革を行う	150	371	150	12	9	99	791
管理職以外の社員の意識改革を行う	117	343	190	30	10	101	791
<b>【仕事のやり方】</b>							
仕事の量を減らす	43	120	367	94	49	118	791
無駄な業務・作業をなくす	209	341	119	17	11	94	791
収益性の低い仕事をやめる	38	136	365	99	44	109	791
年次有給休暇の取得計画をつくる	48	246	315	51	23	108	791
取引先や下請企業に無理な要求をしない	78	213	300	41	36	123	791
<b>【経営者の意志決定・施策】</b>							
従業員を増やす	73	191	328	62	34	103	791
給料を上げる	63	188	355	50	28	107	791
ノー残業デーを設ける	73	256	285	40	33	104	791
<b>【制度】</b>							
育児・介護休業をとりやすくする	118	357	188	23	10	95	791
時間短縮勤務ができるようにする	101	317	235	25	12	101	791
在宅勤務ができるようにする	40	128	300	92	109	122	791

◆社長や取締役がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む  
【事業規模別, 事業所別クロス】

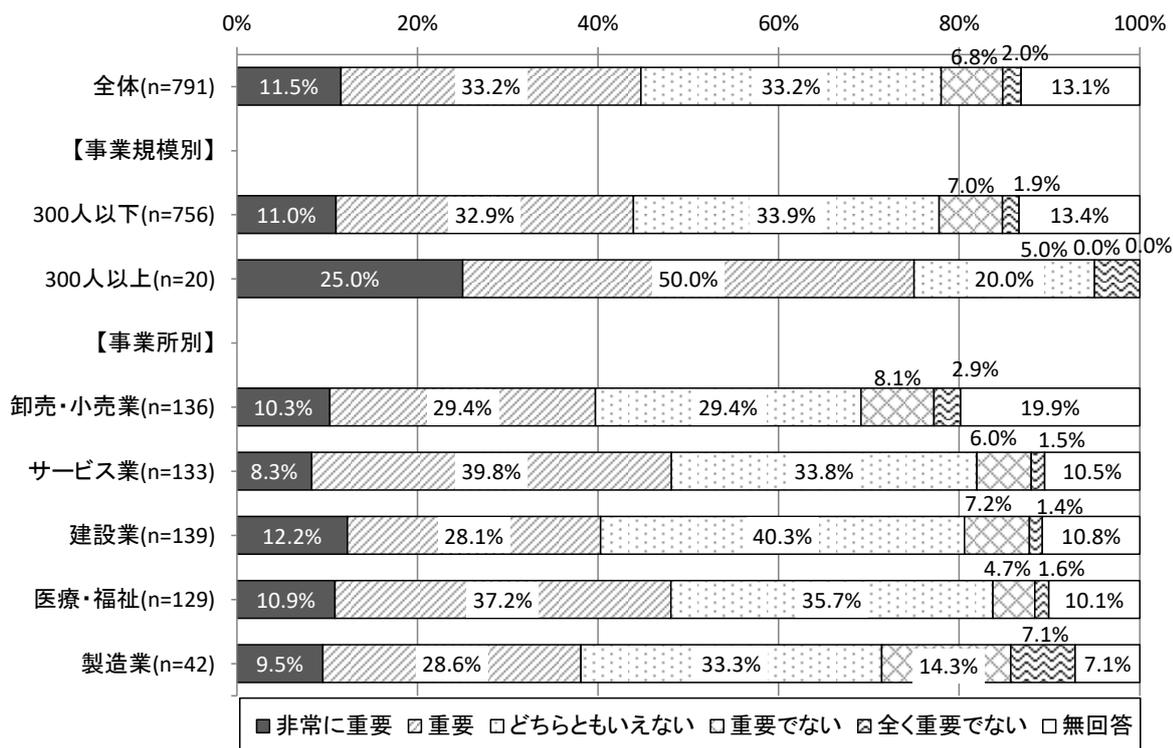
事業所別では、医療・福祉で「非常に重要」、「重要」という回答が多くなっています。



◆企業の中でワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決める

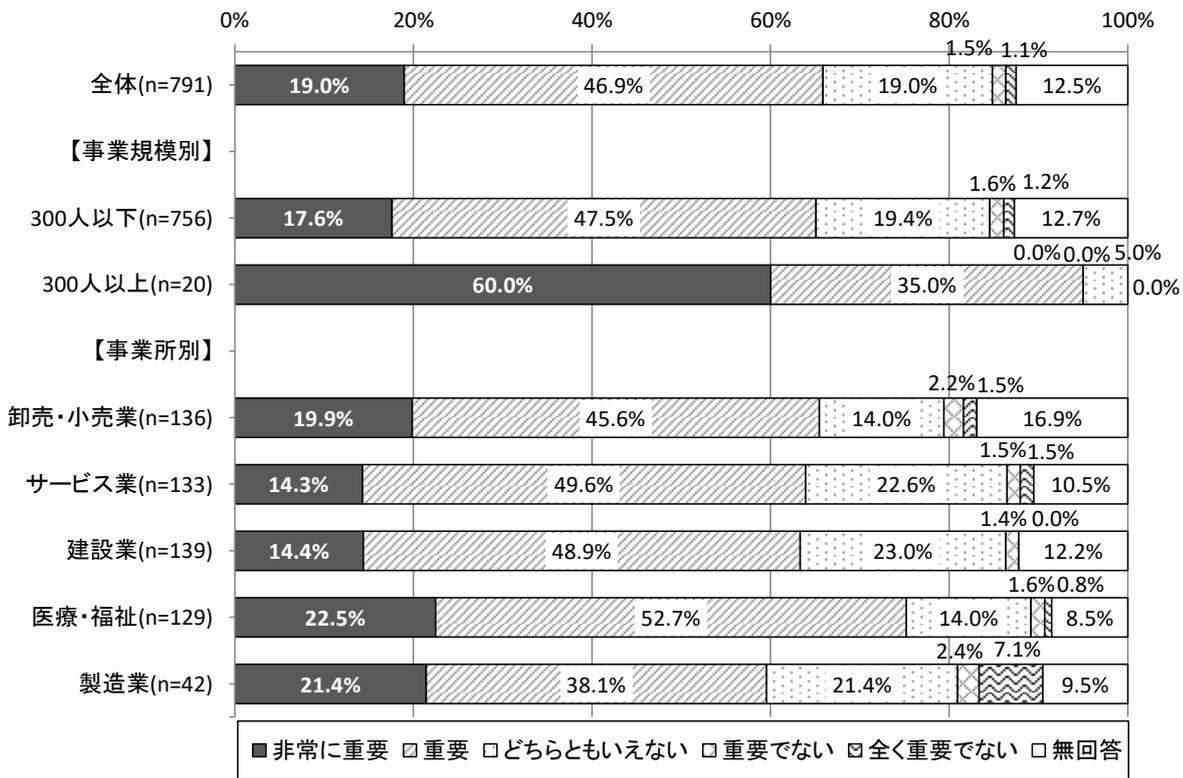
【事業規模別, 事業所別クロス】

事業所別では、サービス業、医療・福祉で「非常に重要」、「重要」という回答が多くなっています。



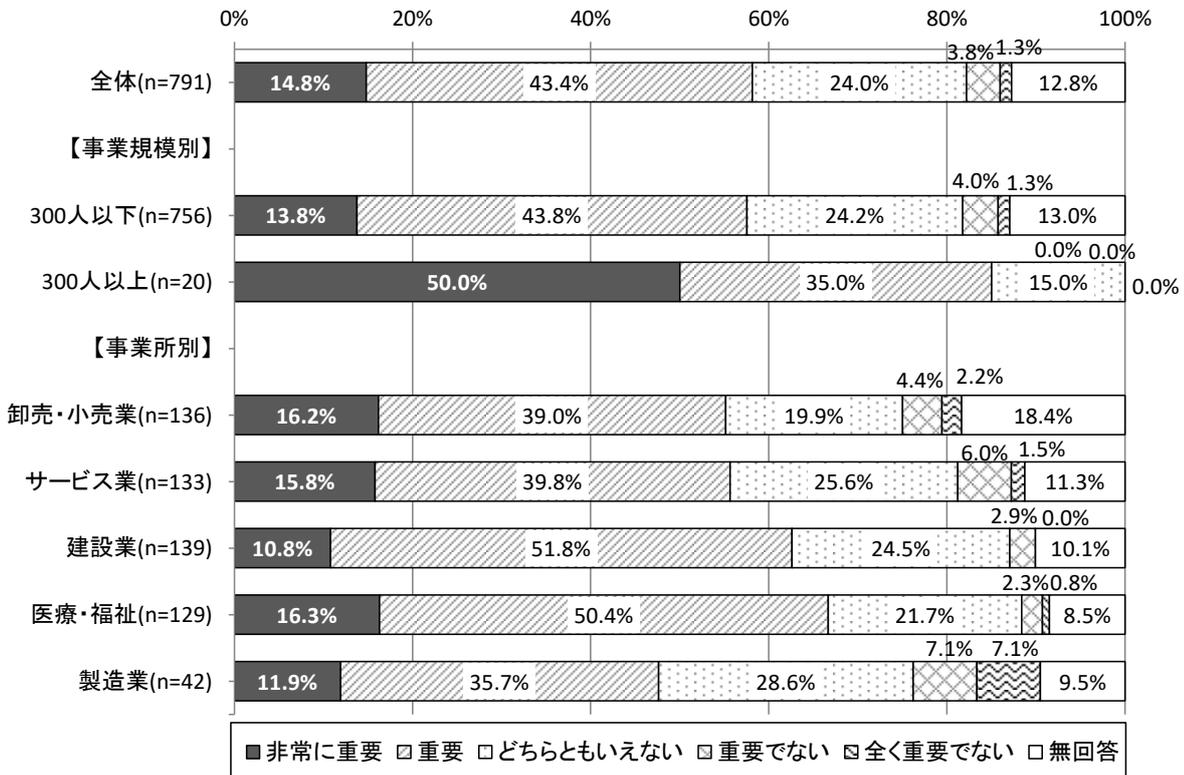
### ◆管理職の意識改革を行う【事業規模別, 事業所別クロス】

事業所別では, 医療・福祉で「非常に重要」, 「重要」という回答が多くなっています。



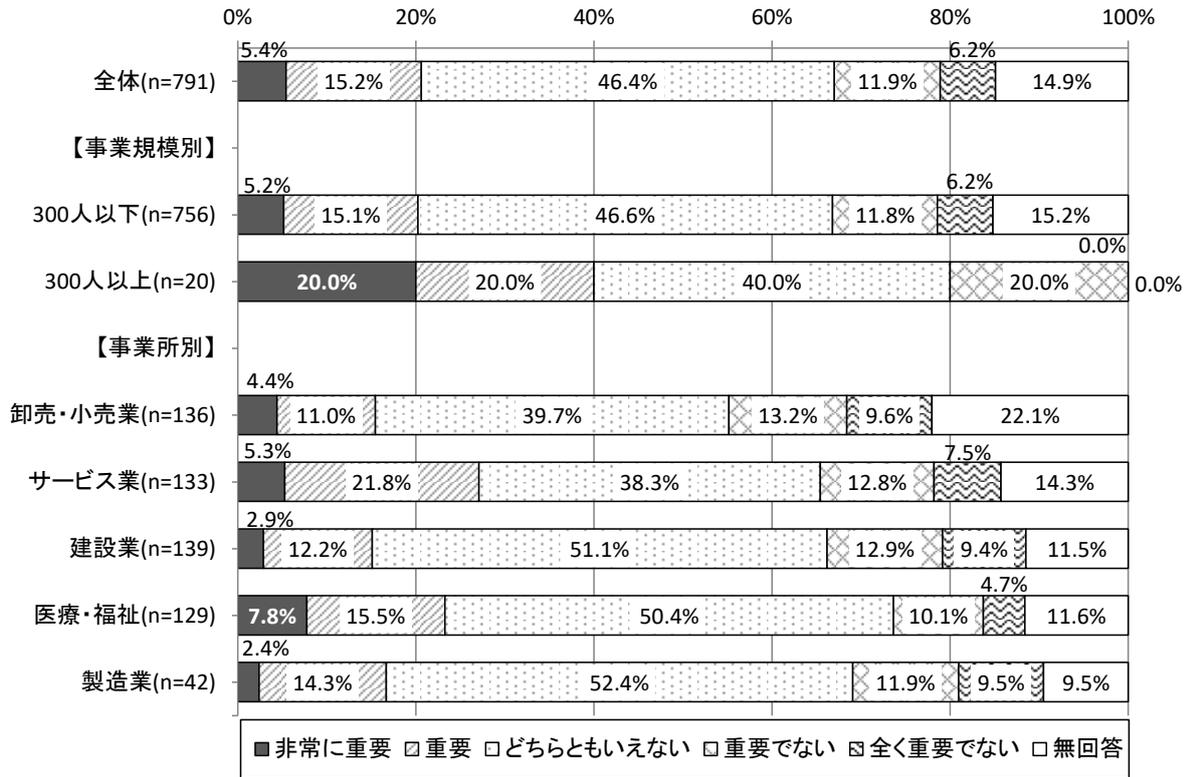
### ◆管理職以外の社員の意識改革を行う【事業規模別, 事業所別クロス】

事業所別では, 医療・福祉で「非常に重要」, 「重要」という回答が多く, 一方, 製造業では少なくなっています。



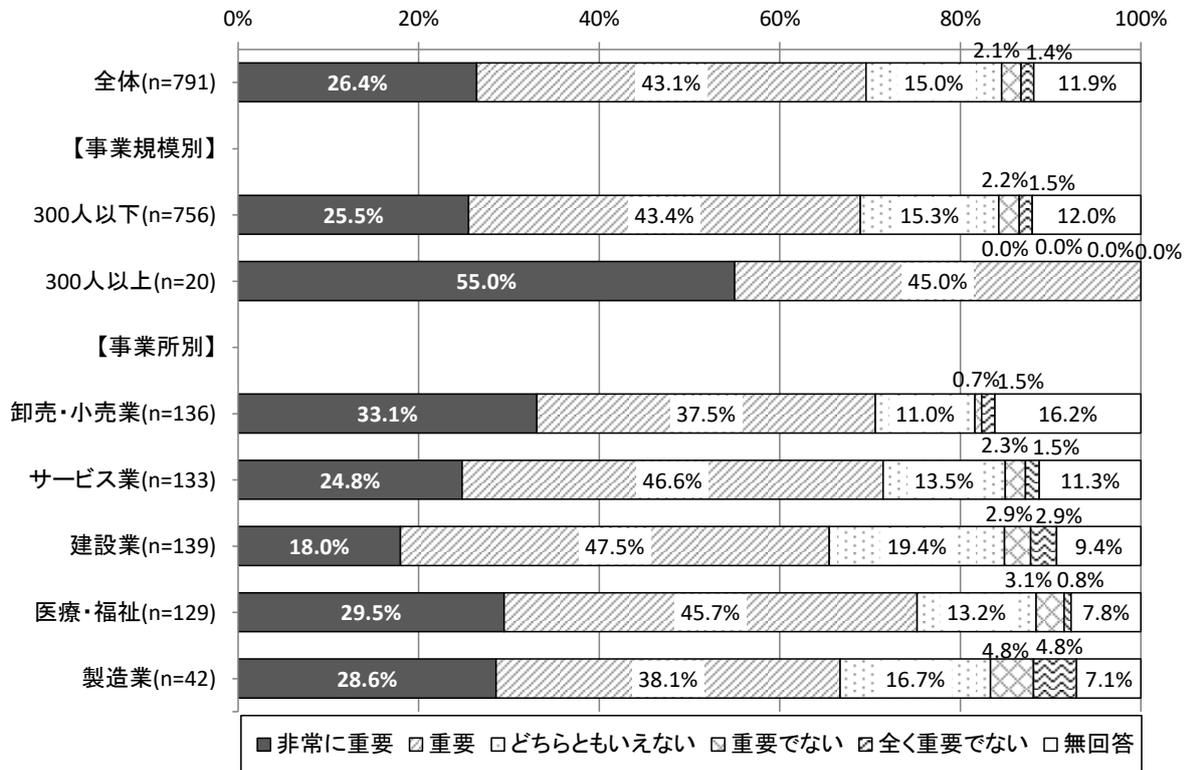
### ◆仕事の量を減らす【事業規模別, 事業所別クロス】

事業所別では、サービス業で「非常に重要」、「重要」という回答が多くなっています。



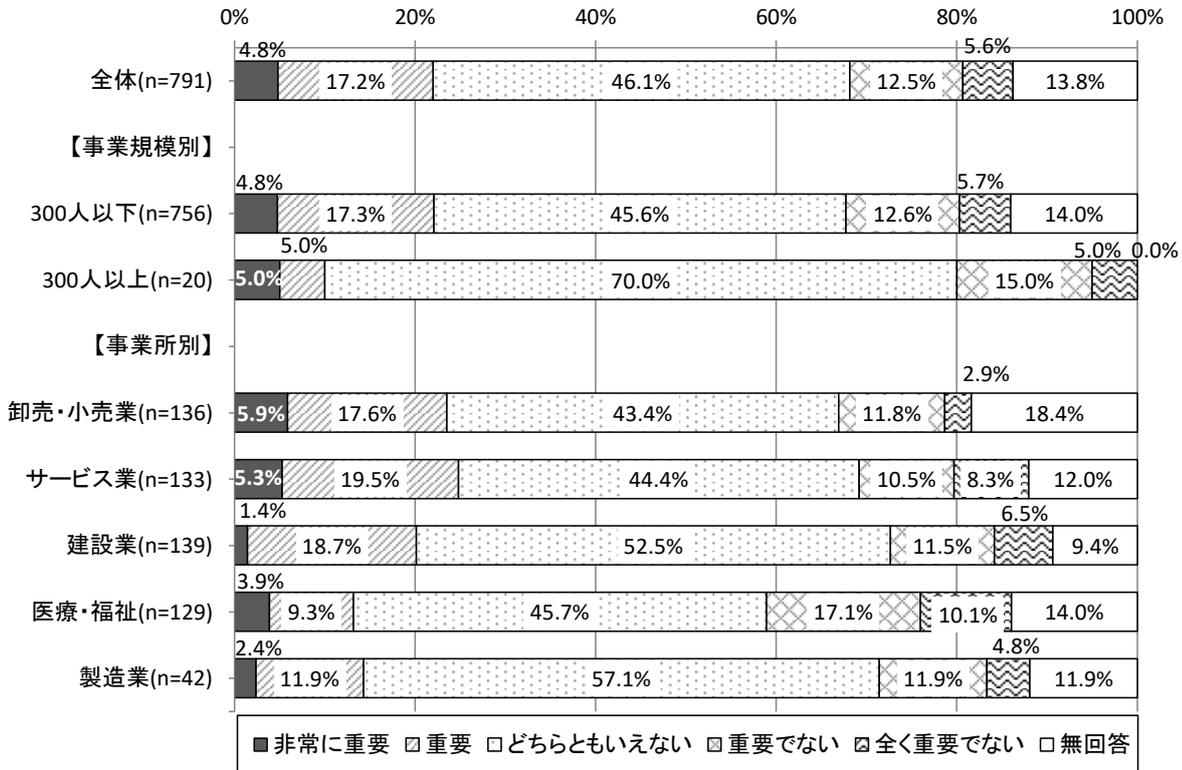
### ◆無駄な業務・作業をなくす【事業規模別, 事業所別クロス】

事業所別では、建設業、製造業で「非常に重要」、「重要」という回答が低くなっています。



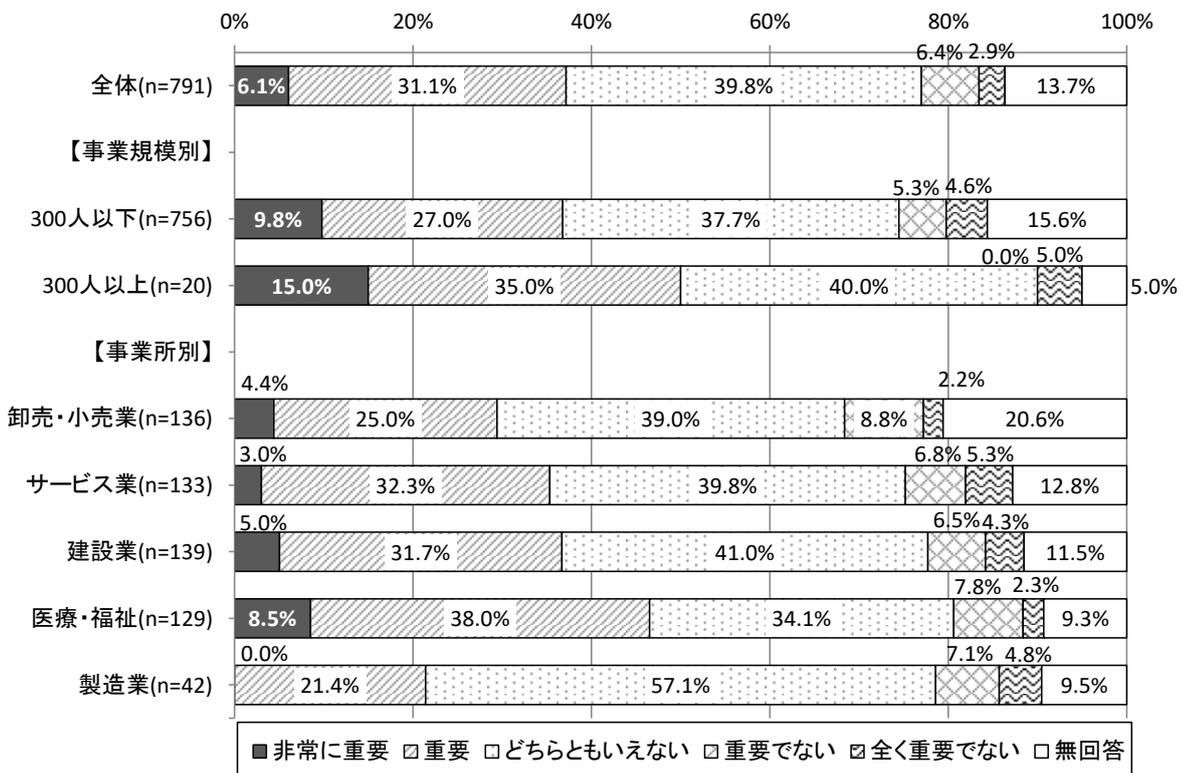
### ◆収益性の低い仕事をやめる【事業規模別, 事業所別クロス】

事業所別では、医療・福祉、製造業で「非常に重要」、「重要」という回答が少なくなっています。



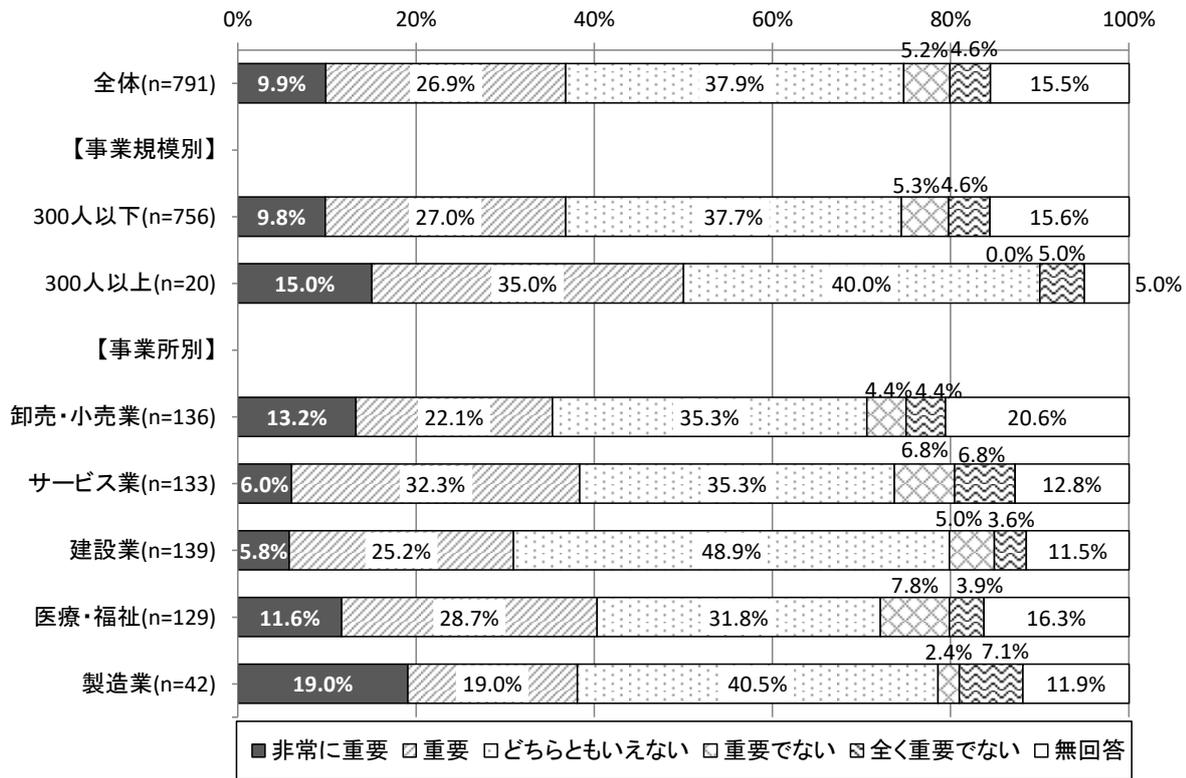
### ◆年次有給休暇の取得計画をつくる【事業規模別, 事業所別クロス】

事業所別では、製造業で「非常に重要」、「重要」という回答が少なくなっています。



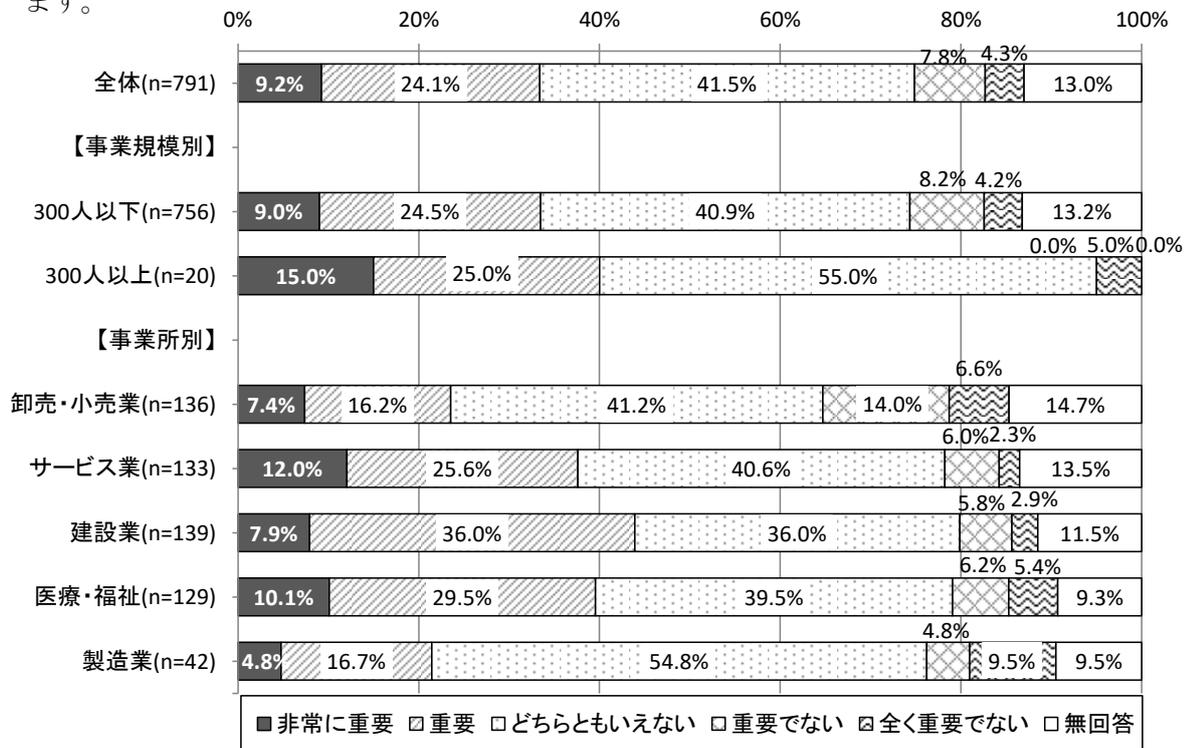
### ◆取引先や下請け企業に無理な要求をしない【事業規模別, 事業所別クロス】

事業所別では、建設業で「非常に重要」、「重要」という回答が少なくなっています。



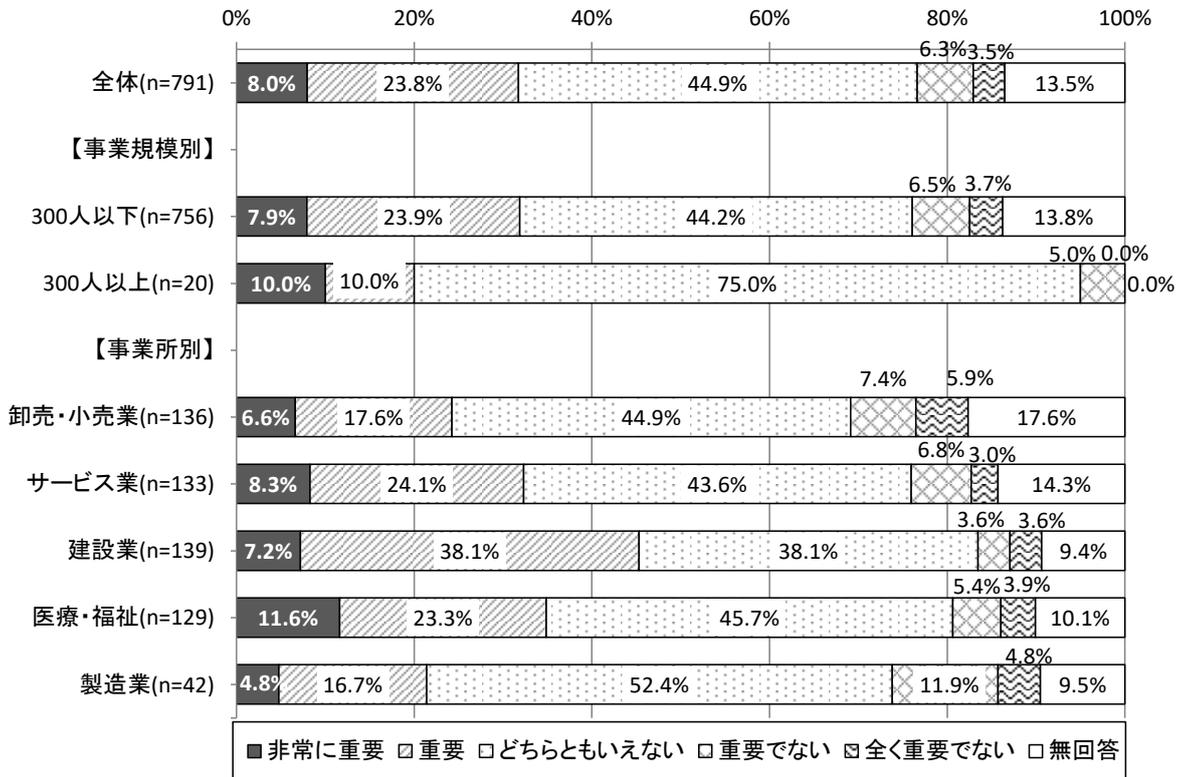
### ◆従業員を増やす【事業規模別, 事業所別クロス】

事業所別では、卸売・小売業、製造業で「非常に重要」、「重要」という回答が少なくなっています。



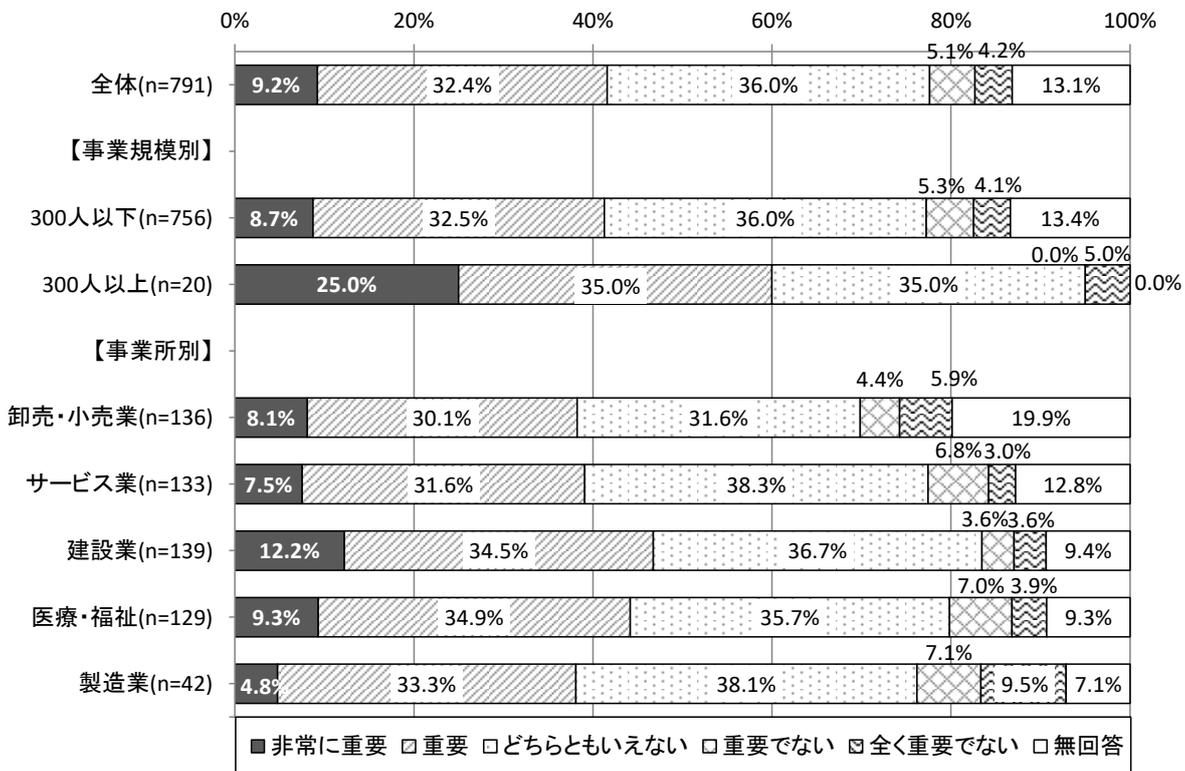
### ◆給料を上げる【事業規模別, 事業所別クロス】

事業所別では、建設業で「非常に重要」、「重要」という回答が多くなっています。



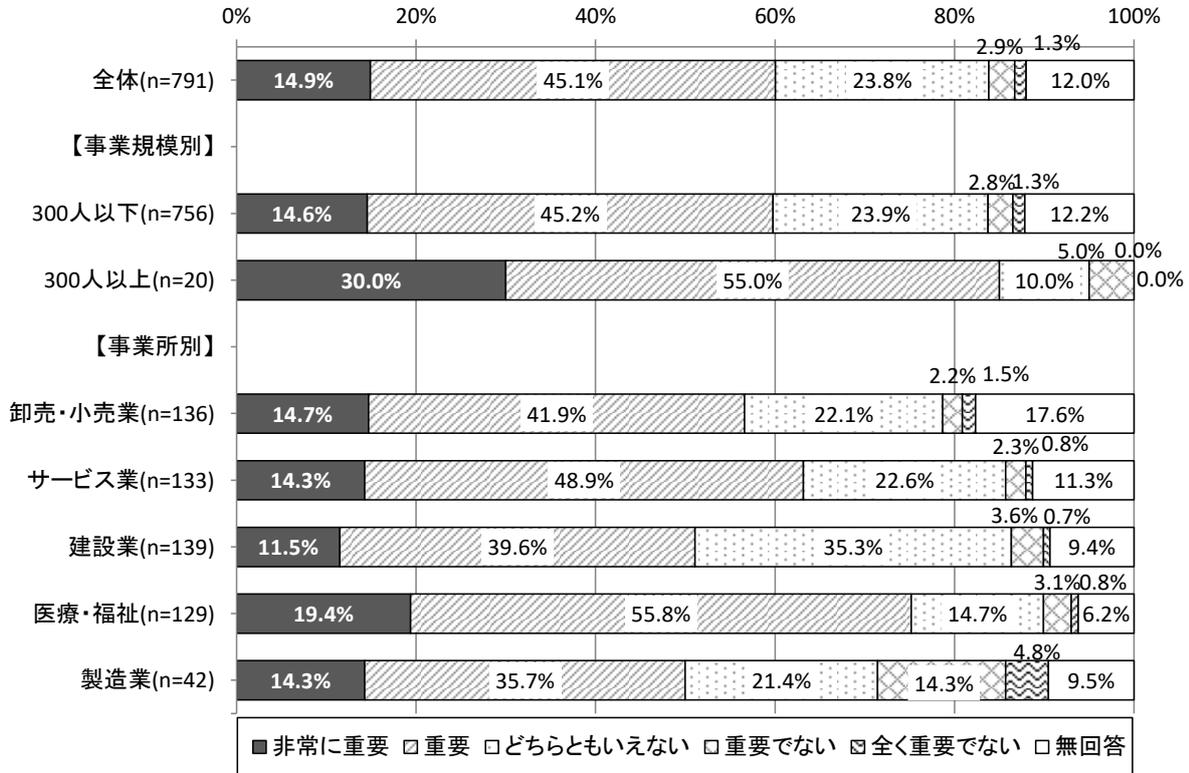
### ◆ノー残業デーを設ける【事業規模別, 事業所別クロス】

事業所別では、建設業で「非常に重要」、「重要」という回答が多くなっています。



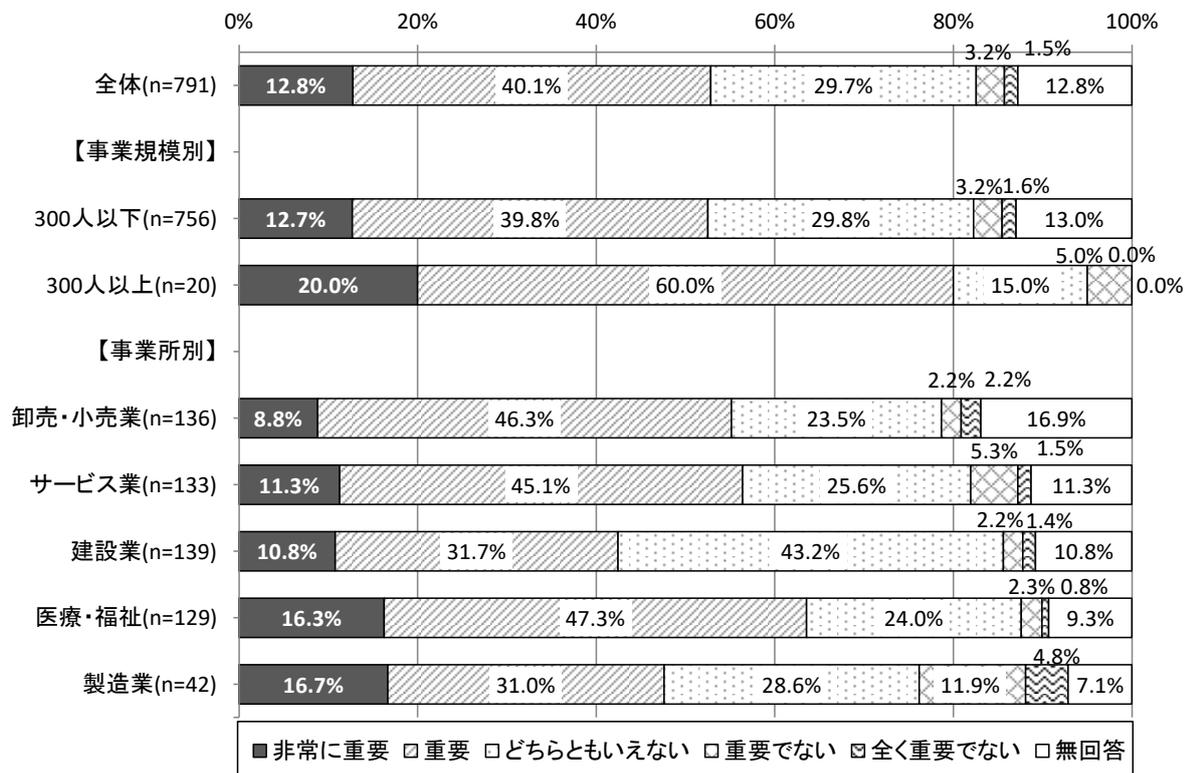
### ◆育児・介護休業をとりやすくする【事業規模別，事業所別クロス】

事業所別では，サービス業，医療・福祉で「非常に重要」，「重要」という回答が多くなっています。



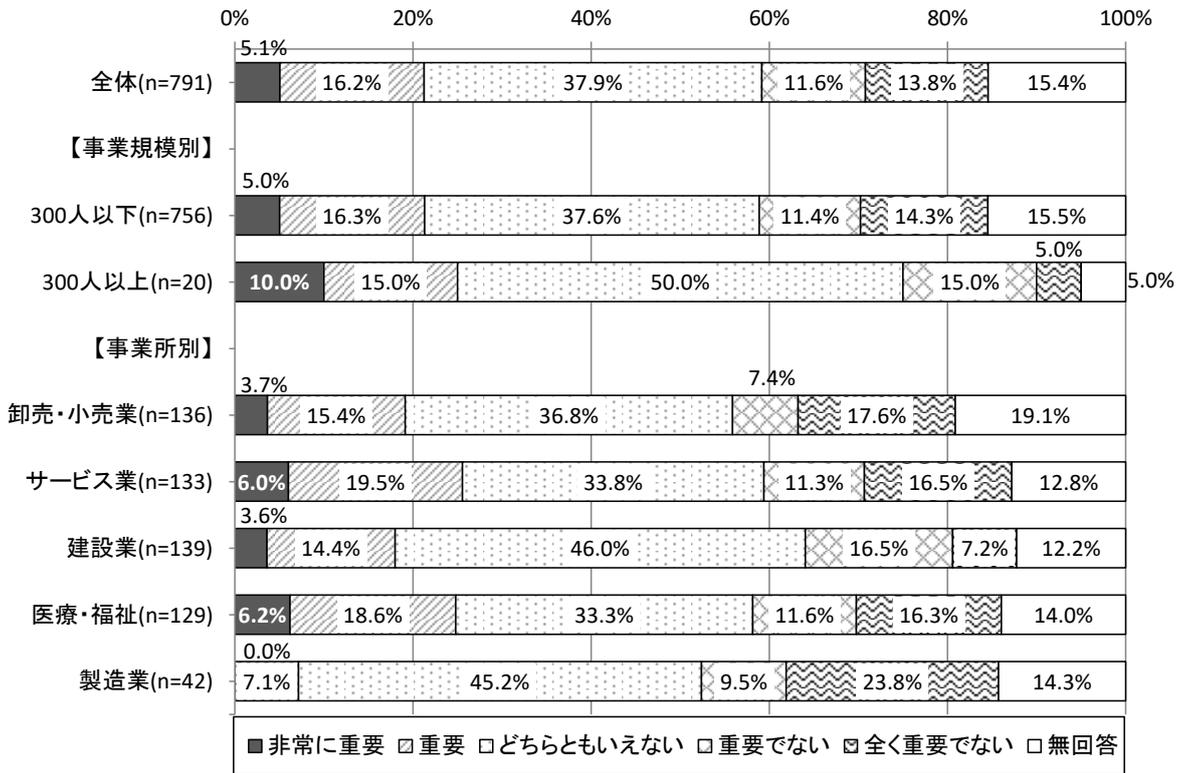
### ◆時間短縮勤務ができるようにする【事業規模別，事業所別クロス】

事業所別では，医療・福祉で「非常に重要」，「重要」という回答が多くなっています。



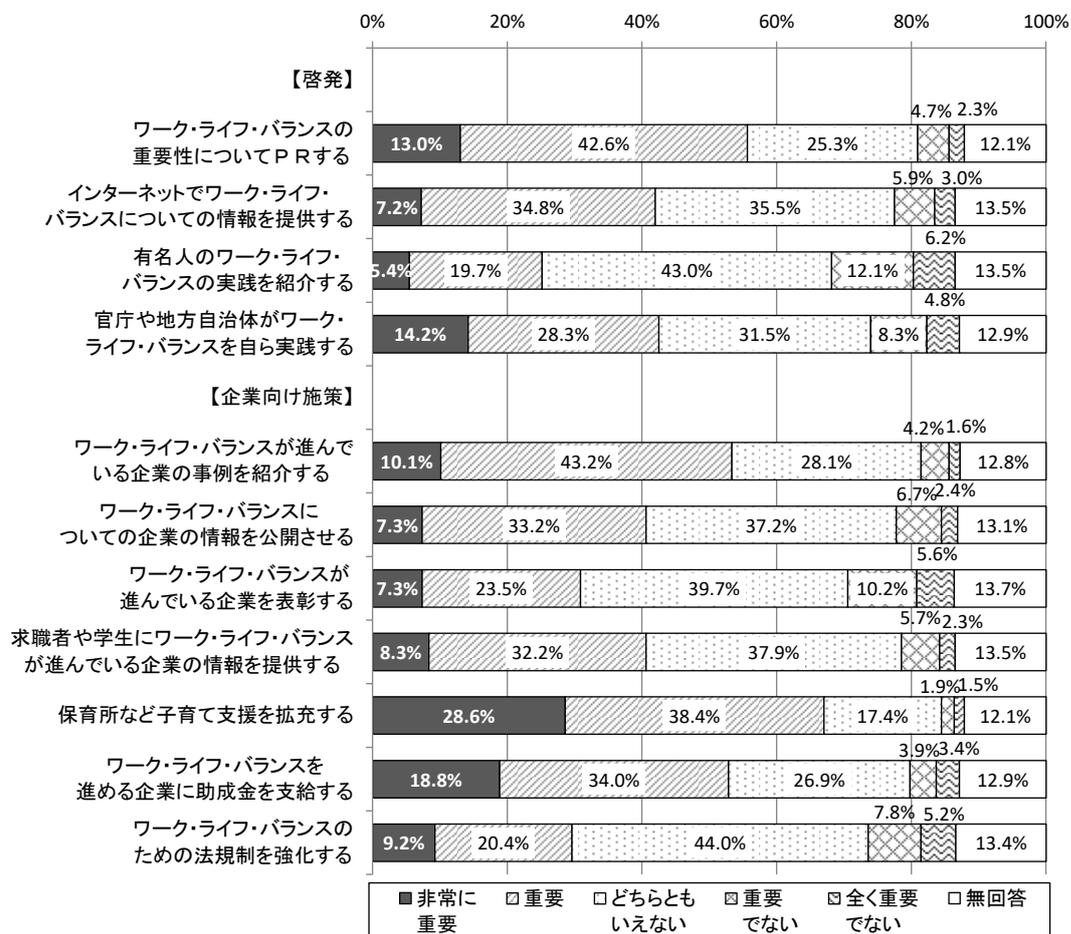
### ◆在宅勤務ができるようにする【事業規模別, 事業所別クロス】

事業所別では、製造業で「非常に重要」、「重要」という回答が少なくなっています。



問28 「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくために、自治体はどのような取組が必要だと思いますか。それぞれ1つずつ選んでください。

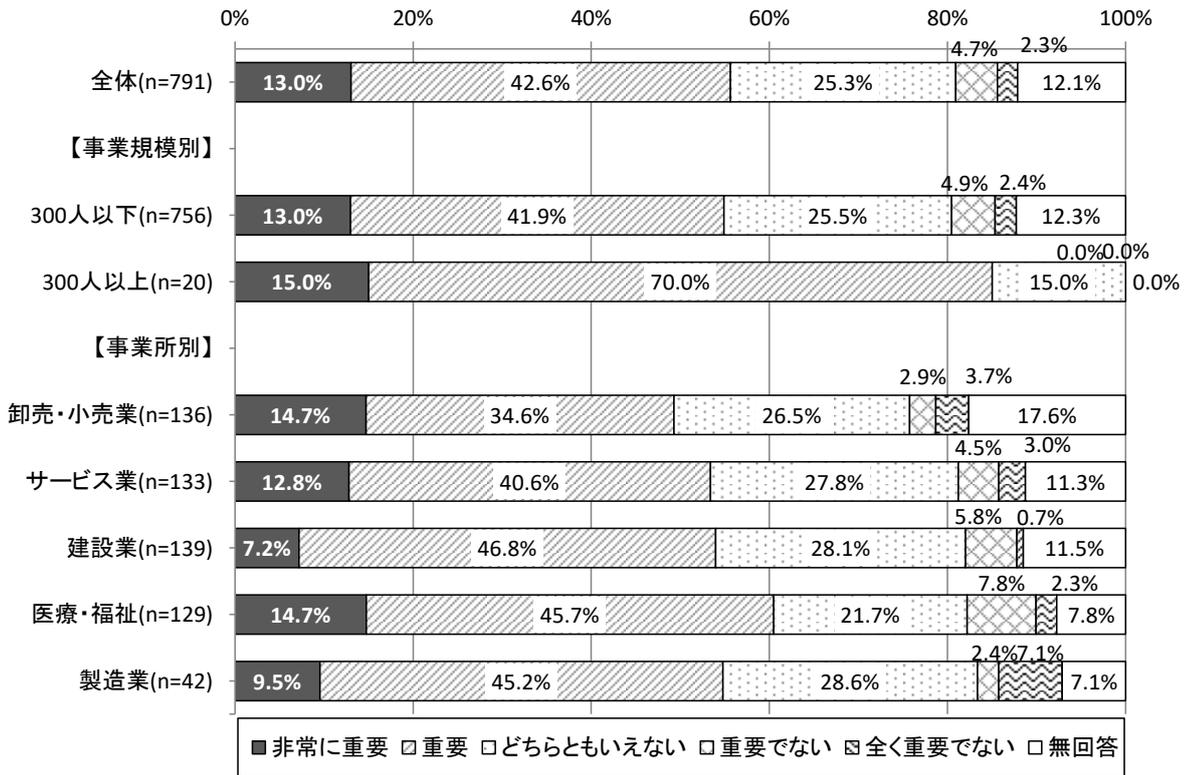
「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」のため自治体に必要な取組について、「非常に重要」、「重要」という回答は、「保育所など子育て支援を拡充する」が67.0%で最も多く、次いで「ワーク・ライフ・バランスの重要性についてPRする」が55.6%、「ワーク・ライフ・バランスが進んでいる企業の事例を紹介する」が53.3%となっています。



項目	非常に重要	重要	どちらともいえない	重要でない	全く重要でない	無回答	合計
<b>【啓発】</b>							
ワーク・ライフ・バランスの重要性についてPRする	103	337	200	37	18	96	791
インターネットでワーク・ライフ・バランスについての情報を提供する	57	275	281	47	24	107	791
有名人のワーク・ライフ・バランスの実践を紹介する	43	156	340	96	49	107	791
官庁や地方自治体がワーク・ライフ・バランスを自ら実践する	112	224	249	66	38	102	791
<b>【企業向け施策】</b>							
ワーク・ライフ・バランスが進んでいる企業の事例を紹介する	80	342	222	33	13	101	791
ワーク・ライフ・バランスについての企業の情報を公開させる	58	263	294	53	19	104	791
ワーク・ライフ・バランスが進んでいる企業を表彰する	58	186	314	81	44	108	791
求職者や学生にワーク・ライフ・バランスが進んでいる企業の情報を提供する	66	255	300	45	18	107	791
保育所など子育て支援を拡充する	226	304	138	15	12	96	791
ワーク・ライフ・バランスを進める企業に助成金を支給する	149	269	213	31	27	102	791
ワーク・ライフ・バランスのための法規制を強化する	73	161	348	62	41	106	791

### ◆ワーク・ライフ・バランスの重要性についてPRする【事業規模別，事業所別クロス】

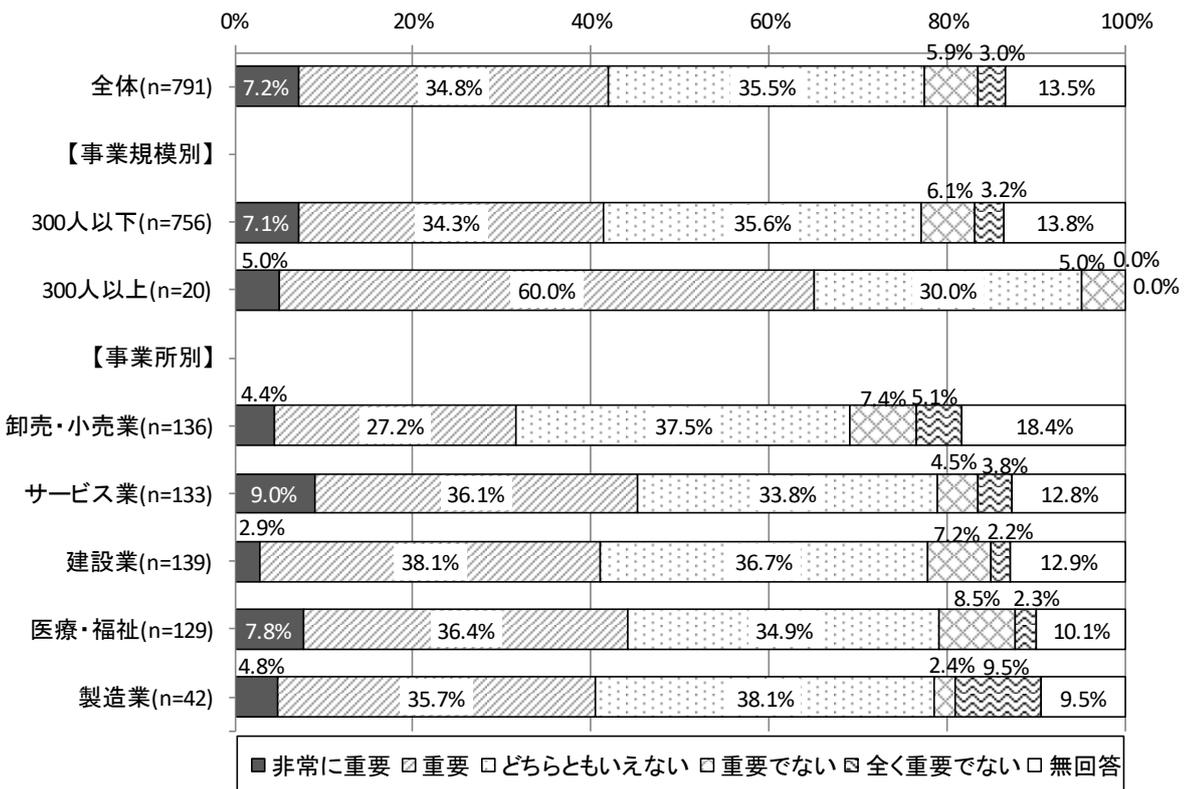
事業所別では，建設業で「非常に重要」という回答が少なくなっています。



### ◆インターネットでワーク・ライフ・バランスについての情報を提供する

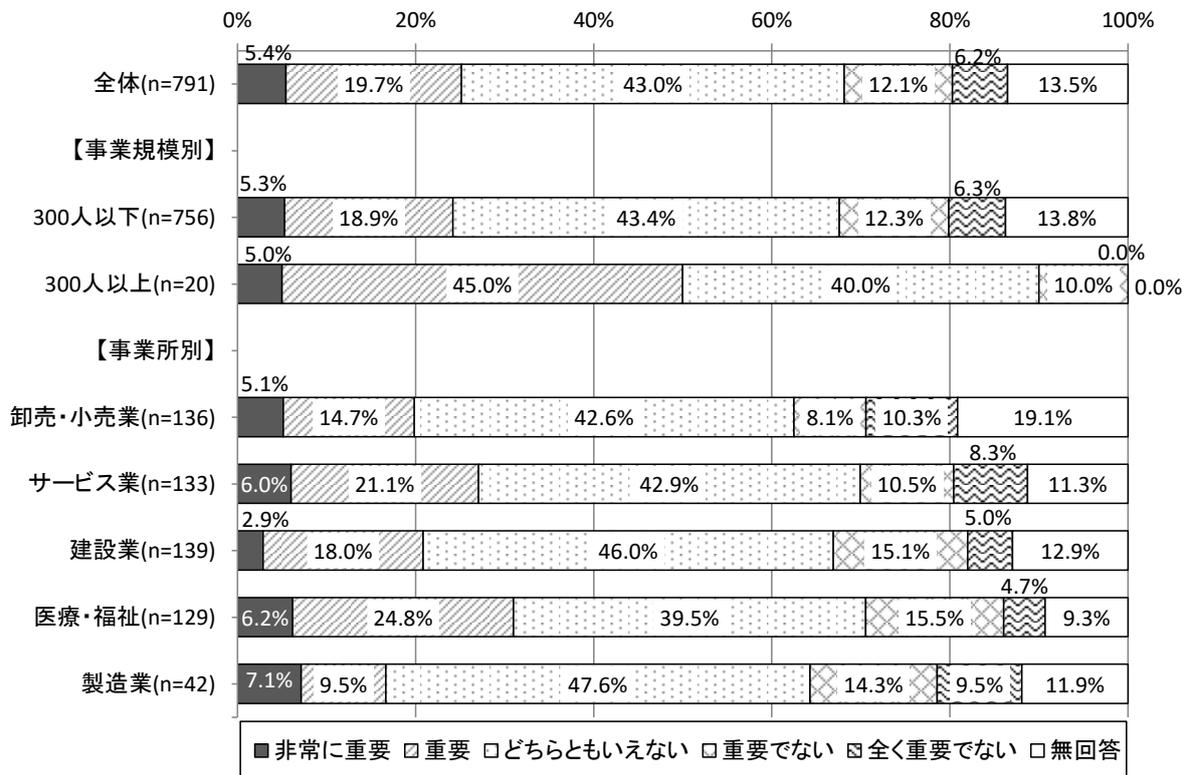
#### 【事業規模別，事業所別クロス】

事業所別では，卸売・小売業で「非常に重要」，「重要」という回答が少なくなっています。



◆有名人のワーク・ライフ・バランスの実践を紹介する【事業規模別，事業所別クロス】

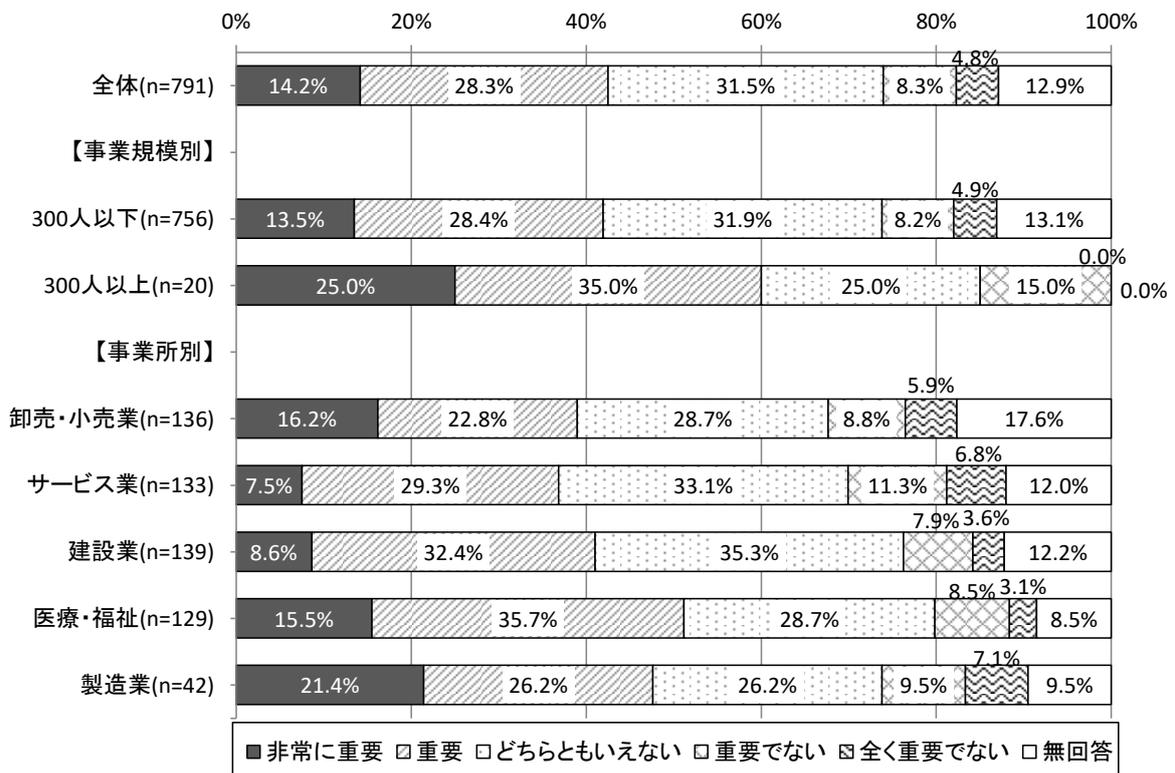
事業所別では，サービス業，医療・福祉で「非常に重要」，「重要」という回答が多くなっています。



◆官庁や地方自治体がワーク・ライフ・バランスを自ら実践する

【事業規模別，事業所別クロス】

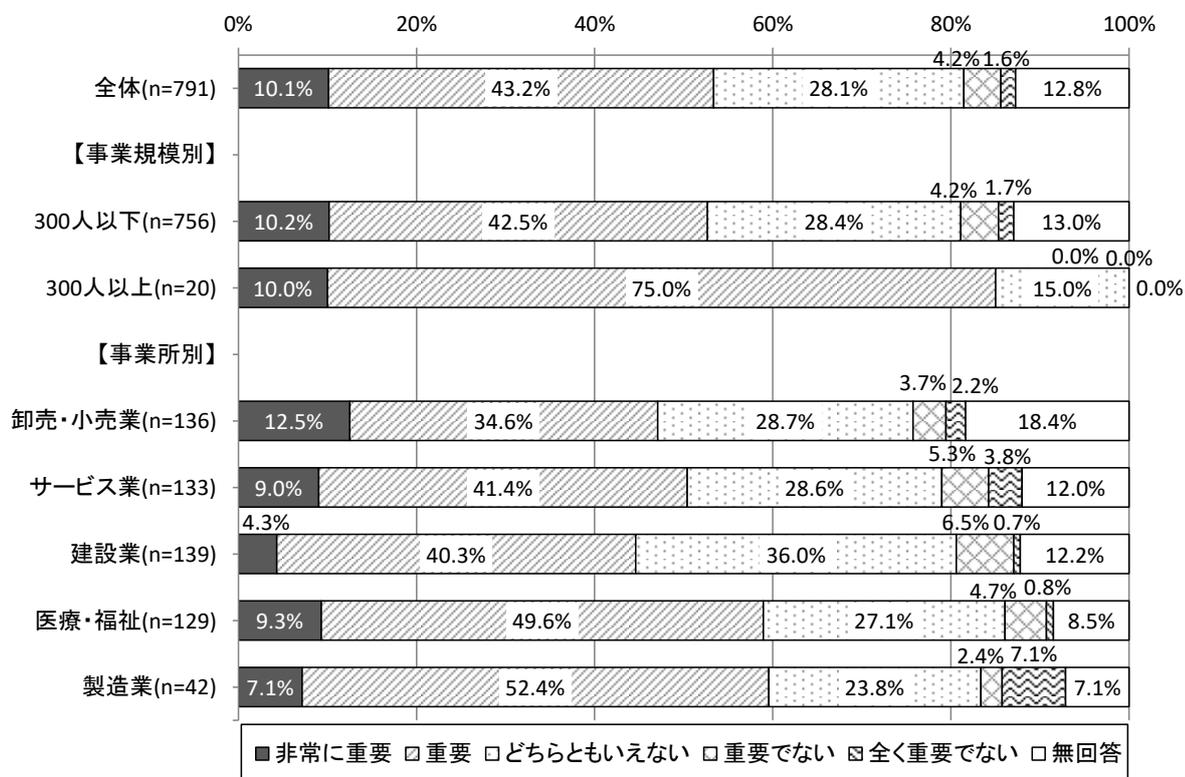
事業所別では，医療・福祉，製造業で「非常に重要」，「重要」という回答が多くなっています。



## ◆ワーク・ライフ・バランスが進んでいる企業の事例を紹介する

### 【事業規模別，事業所別クロス】

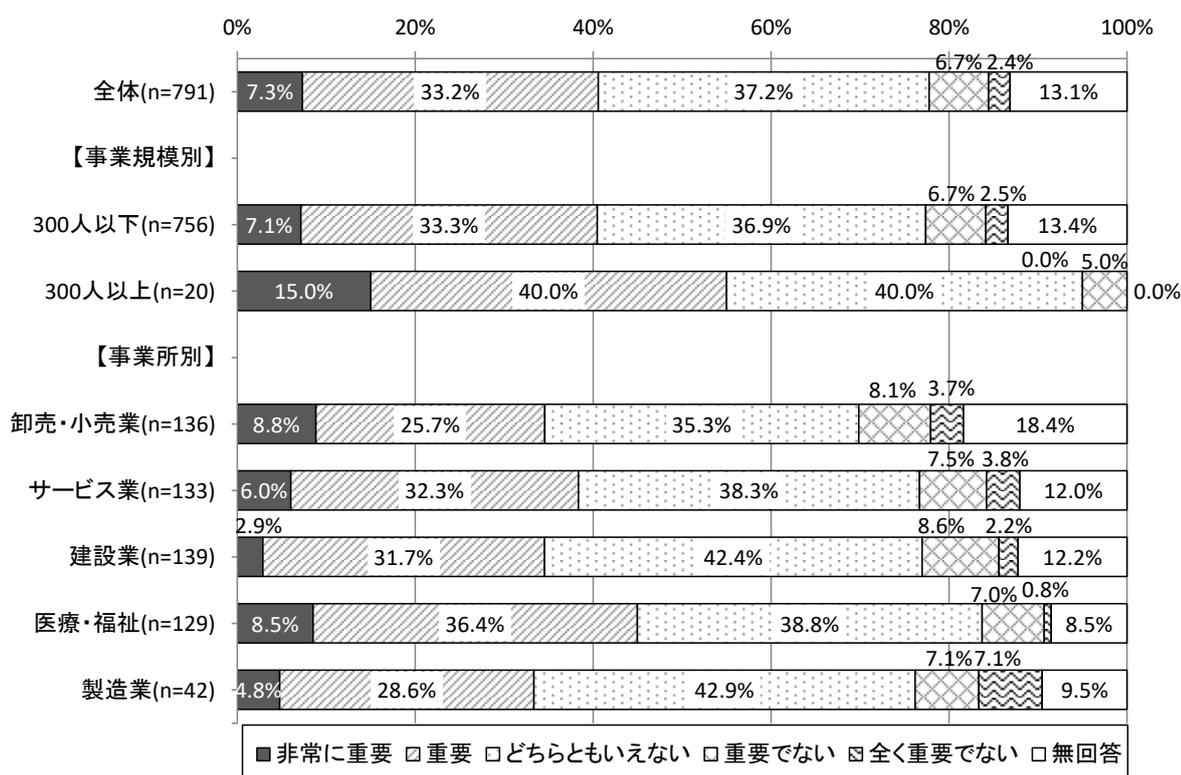
事業所別では，医療・福祉，製造業で「非常に重要」，「重要」という回答が多くなっています。



## ◆ワーク・ライフ・バランスについての企業の情報を公開させる

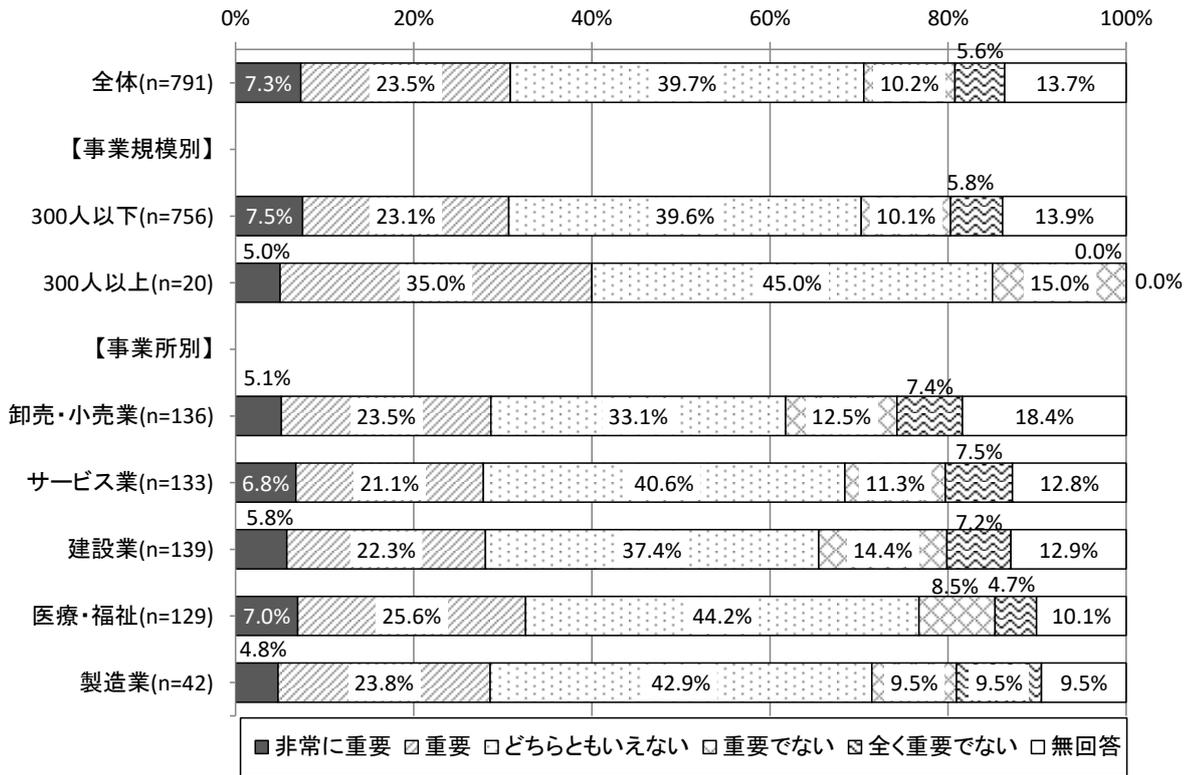
### 【事業規模別，事業所別クロス】

事業所別では，医療・福祉で「非常に重要」，「重要」という回答が多くなっています。



◆ワーク・ライフ・バランスが進んでいる企業を表彰する【事業規模別, 事業所別クロス】

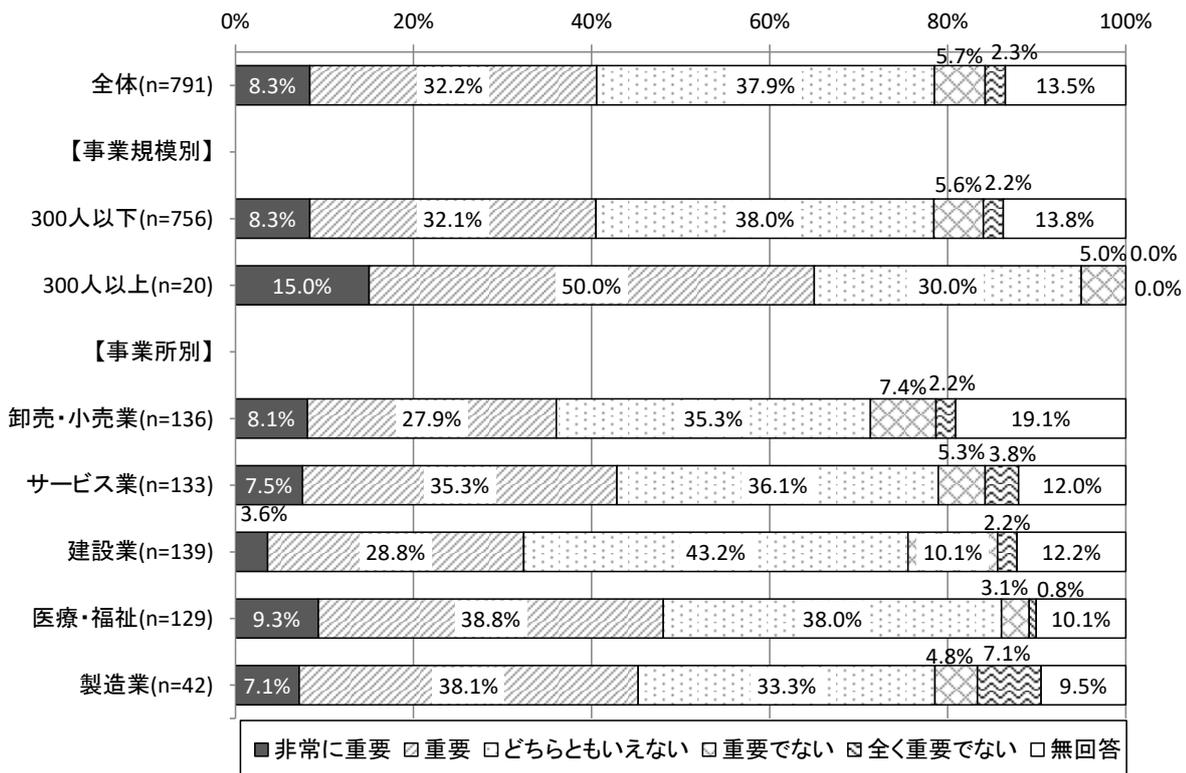
事業所別では, 医療・福祉で「非常に重要」, 「重要」という回答が多くなっています。



◆求職者や学生にワーク・ライフ・バランスが進んでいる企業の情報を提供する

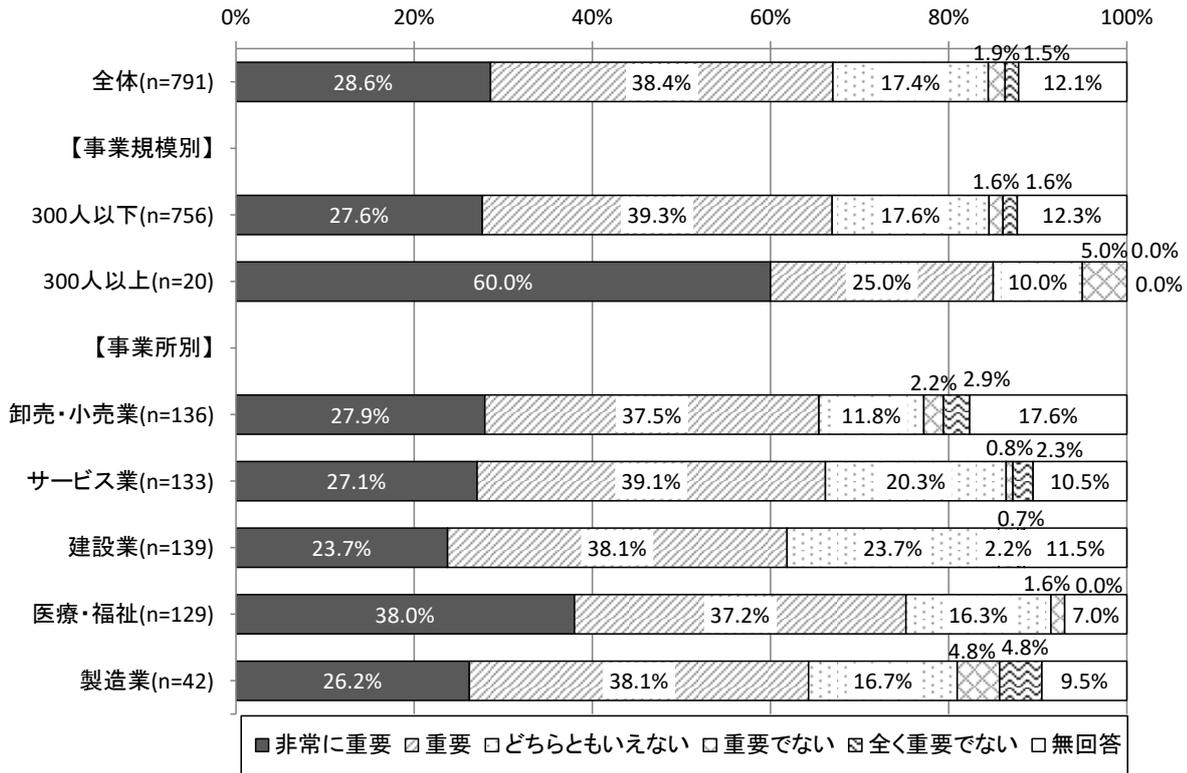
【事業規模別, 事業所別クロス】

事業所別では, 建設業で「非常に重要」, 「重要」という回答が少なくなっています。



### ◆保育所など子育て支援を拡充する【事業規模別, 事業所別クロス】

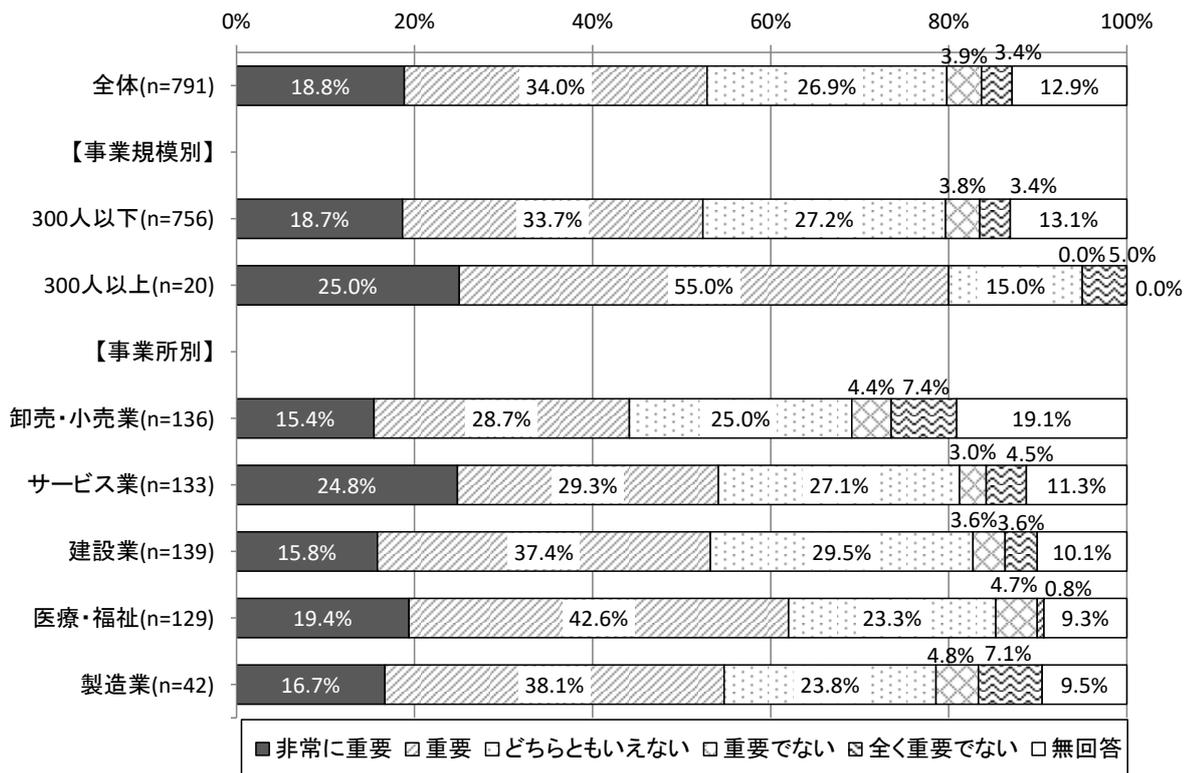
事業所別では、医療・福祉で「非常に重要」という回答が多くなっています。



### ◆ワーク・ライフ・バランスを進める企業に助成金を支給する

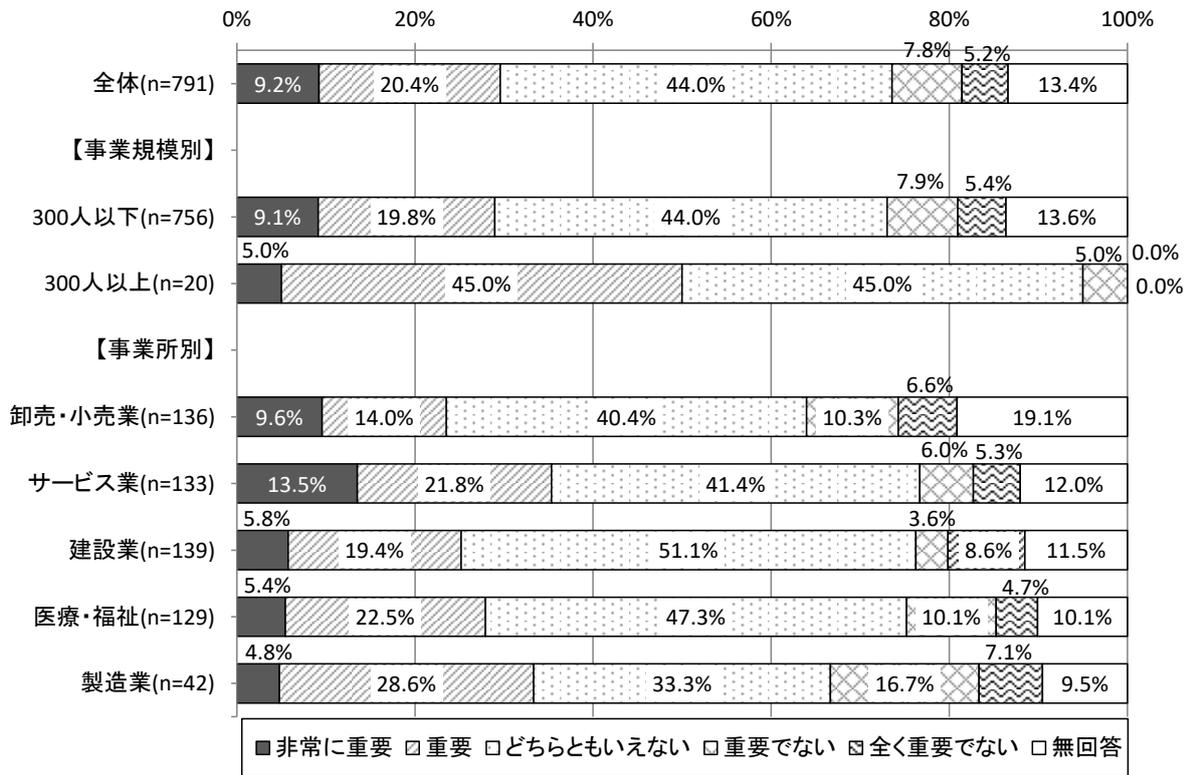
#### 【事業規模別, 事業所別クロス】

事業所別では、サービス業で「非常に重要」という回答が多くなっています。



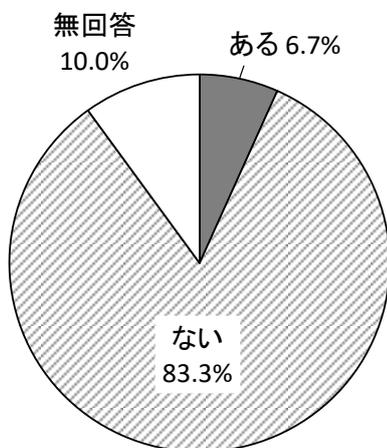
◆ワーク・ライフ・バランスのための法規制を強化する【事業規模別，事業所別クロス】

事業所別では，サービス業，製造業で「非常に重要」，「重要」という回答が多くなっています。



問29 これまでに従業員や労働組合から、男女ともに仕事のしやすい環境を整えるために何らかの意見や提案、要望等を受けたことがありますか。

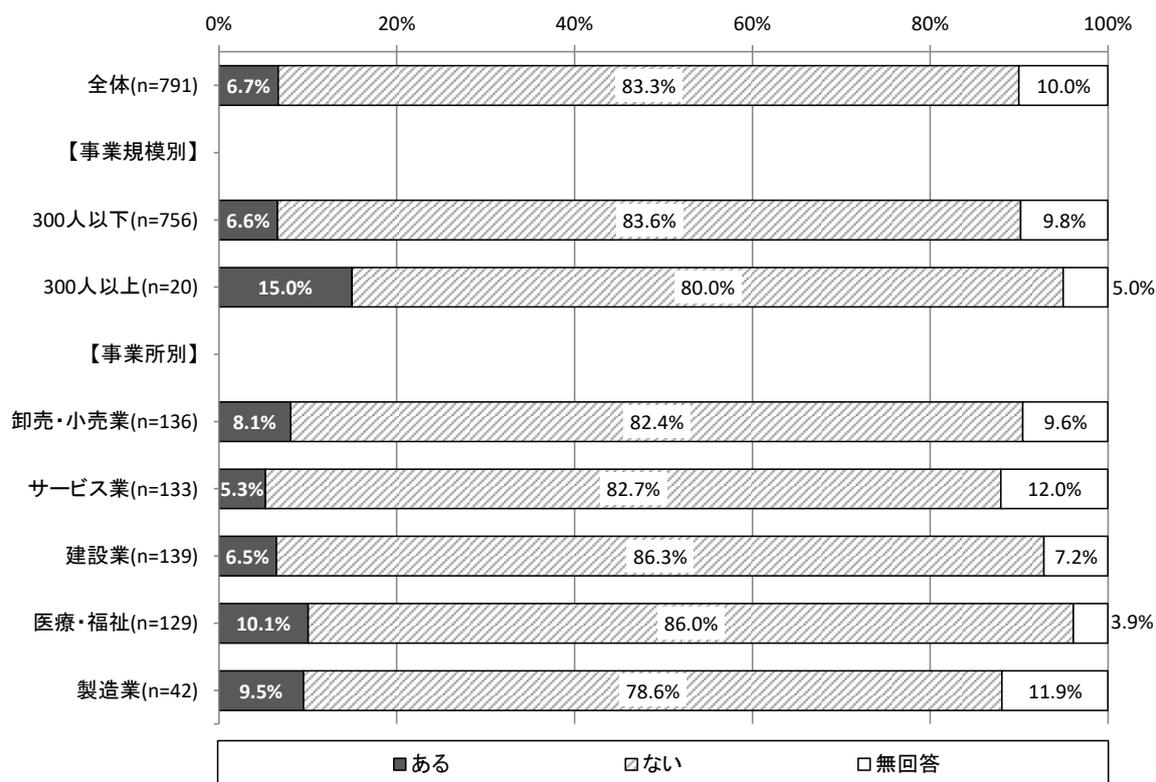
男女ともに仕事のしやすい環境を整えるために意見や提案、要望等を受けたことがあるかについては、「ある」が6.7%、「ない」が83.3%となっています。



項目	回答数	構成比
ある	53	6.7%
ない	659	83.3%
無回答	79	10.0%
合計	791	100.0%

### 【事業規模別、事業所別クロス】

事業所別では、サービス業、建設業で「ある」という回答が少なくなっています。



《問29で「1. ある」と回答した方にお伺いします。》

問29-1 要望はどのようなものでしたか。また、それに対してどのように対処しましたか。要望と対処についてそれぞれご記入ください。

※記述の詳細については、記述編に掲載

# 記述編

F 1 貴事業所の業種についてお答えください。(複数ある場合は、最も主要な業種を1つ選んでください。)

- 事業協同組合
- 出版
- 電話相談事業
- 警備業
- クリーン車賃貸業(オペ付リース)
- 各種団体
- 保険代理店
- 倉庫業
- 会計監査業務
- 清掃業
- ソフトウェア
- 清掃業
- 建設専門紙発行
- 自動車整備業
- 団体
- 倉庫業(帳票の保管,配送準備)
- 砂利採取,生産販売
- 会計事務所
- 警備業
- 整備業
- 専門サービス業
- 機械設計業
- 協同組合
- 建設設計
- 清掃
- 広告代理店
- 銀行業務委託 運輸業備業
- 専門・技術サービス業
- サービス業
- 公共的団体
- 国際交流
- 印刷加工
- 複合サービス業
- 寺院
- 鉄道電気信号コンサルタント
- 労働派遣業
- 宗教法人
- 土木業
- 法律事務
- 土木業
- 農地の利用蓄積,新規就農支援
- 宗教法人,集会
- 測量業
- コンビニ
- 内装業
- 神社
- その他のサービス
- 造園土木
- 寺院
- 国際交流

《問4で「1. ある」と回答した方にお伺いします。》

問4-1 それは、なぜですか。理由を教えてください。

- 仕事の内容が違う。
- 仕事の内容等で(男性, フォークリフト, マイティーカー等乗りこなしている)(女性事務等など)。
- 女性に向いている仕事だから。
- 希望があれば随時対応する為
- 仕事内容は主に肉体労働なので, 一般に男性の方が筋力があるため
- 介護施設なので主に力仕事の必要性の時は男性, 女性の介護に必要な時(入浴, トイレ介助)等の仕事に必要な時は女性で説明はする。
- 業種によっては現場作業へ従事する為男性向きの採用となります。
- 体力・力仕事・外業でトイレがない。
- 女性の採用を増やす為に女性限定の会社説明会を実施した。
- 募集職種の内容により異なる。
- 仕事の内容が男性向き
- 体力的労働力の力のバランス等
- 作業員は男性, 事務員は女性となっているため, 作業員の募集では女性をお断りしています。女性作業員が働ける現場, 体制になっていない。
- 大型車, 建設機械の修理の為, 乗用車とちがい部品も大きく重たい為 (タイヤ等)

問5 女性従業員の結婚, 出産, 共働き等に際して, 配置換えや退職勧告等を行うことがありますか。

- 本人の申し出による
- 状況において判断する。
- 本人と相談
- 女性従業員はおりません
- 50歳以上雇用なのでない。
- 今まで入社後の結婚, 出産がないので現時点では勧告等することがない。
- 状況が無かった。
- 状況による
- 配置換えのみ
- 特に出産は長期に渡るため, 本人の復帰や企業を守る為にもしっかりとしたフォロー体制を作る必要があると考えます。
- ありえる
- 該当従業員はいない。
- そのような状況にあらざ不明
- 本人の面談の上配置換え
- 対象となる女性社員がいない。
- 代理
- トラック乗車から外す 母体保護の為。
- 体調に配慮しはしたが退職を勧めることはした事がない。
- 統括者がまだいない。
- 女性従業員が結婚と言う事がない。
- 女性社員は長々在籍していない。
- 自主的に退職する人が多い。
- 女性従業員ゼロです。
- 出産時配置替えを行う場合有り (本人への負担を配慮して)
- 女性は100%入社がない。

**問 8 貴事業所では、ポジティブアクション（男女間の格差を解消するため、企業が積極的に取り組むこと）について何らかの措置をしていますか。あてはまるもの全てを選んでください。**

- 仕事からして同じくすることは不可能
- ほぼ全員女性
- 力仕事と事務作業で分けている為
- 仕事の内容で考慮している。
- 全員が女性の為特にならない。
- 職員全て女性にて格差存在しない。
- 正規社員に女性がいないので何とも言えない。
- 女性のための職場
- 女性のみなのでアクションをとる必要がない。
- 身内だけの会社の為
- 女性警備員は1名のみ、事務職が5名
- 衛生士、助手ともに女性のみ
- 女性の仕事なので男性がいないです。
- 子供園で殆どが女性職員である
- 同じ仕事の内容で男女がいないので不明
- 男性従業員がいない。
- 元々平等
- 女性の役割の幅を拡大
- 業種的に難しい部分がある。
- 男女の格差はつけていないが今後の検討の課題
- 女性スタッフのみです。
- 配慮する部がありません。
- 男女を分けていない。
- 従業員が全員女性
- 事務のため、管理職の話をしたが断られた。
- 女性の深夜勤務には配慮している。
- 男性従業員がいない。
- 以前から男女平等
- 元来男女の区別がない。
- コンビニでの業務なので男女間の差別を考えたことがない。
- これまで雇用しているのは女性のみ
- 女性社員なし⇒質問はその他にします。
- 資格経験があれば性別は問わない
- 男女の格差は意識していない、差別なし。
- そんなに大きな会社ではない。
- 少人数の為特に措置することがない。
- 男女間での差がない。
- もともとフラック
- 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画を労働局に提出中。
- 女性が主の職場のため自ずと取り組んでいる。

《問8の「7. 特に配慮していない」を回答した方にお伺いします。》

**問 8-1 それはなぜですか。理由を教えてください。**

- 男性職員が勤務していないため
- 女性社員が1名しかいないため
- 良くわからない。
- そもそも格差を感じていない。
- 平等だから。
- 対象となる人がいない。

- 女性の仕事に限られている。特に区別していないが全員事務職
- 建設業では女性の出来ない事もある。
- ポジティブアクション自体よく理解していないため。
- ほぼ男女平等のため。
- 格差なし。
- 当社では事務職の女性が1人であり、男性職員は現場作業を伴うため、女性には不向きである。それぞれの能力を格差抜きで扱っているので特に配慮しないと回答した。
- 女子従業員は全員パートタイマーのため。
- ほとんどが女性、男女の区別の必要がないため。
- 男女の差で決まるのではなく、職種ごとに仕事を管理している。
- ほとんどが女性のため、男女格差はないため。
- 業務内容、賃金など男女格差が基本ない。ただし、女性の出産、子育てについて本人と話し合い、働き方を女性に合わせて変えることができる。
- 少人数のため。
- パート、アルバイトが多く、上記の問いにはあまり関係の薄い職場です。ただ、女性、男性に関わらず優秀な人は正社員としてリーダー的な仕事をしてもらっています。
- 事務職の為、特に配慮していないが、時間の融通や欠席、遅刻は100%受け入れています。
- 従業員がほぼ女性なので。技工士のみ男性ですが、パート(アルバイトなので)配慮していません。
- 平等にしているから。
- もともと平等な為、現状維持
- 該当する女性社員が少なく(1名)必要としていないから。
- 少人数の事業所で男女間の差を感じない。
- 小規模事務所であり、男女平等で処遇しており、女性職員に対し特に配慮はしていない。
- そもそも差別も何もない。
- 配慮こそが男女間の差を伴うのでは？
- 女性がいらない。
- 男女平等の精神
- 男女平等むしろ女性が主となる職場のため。
- 現在、仕事内容、役職、雇用状態ともに格差があてはまる女性がいらない。
- 全て平等
- 格差をつけていないので必要がない。
- 女性中心の職場であり、格差がないため。
- 意識したことがない。
- 格差はない為。
- 男女間の格差がないため。
- 現場仕事のため男性のみで女性の業務なし。
- 社内全て平等なので配慮していない。
- 家族による営業の為。
- ほぼ男性だけの会社の為。
- ひとりしかいないから。
- 仕事の内容上、女性向きの内容ではないので、事務経理のみ女性が配置されているから。
- もともとすべての点で男女平等にしてあるから。
- もともとすべての点で男女平等にしてあるから男女の差がないので。
- 男女間の格差がないため。
- 仕事の内容が違う為。
- 男女間で格差が無い為必要が無い。
- 男女間の格差が無いと考えている。
- 男女平等に扱っているため。
- 仕事の内容が違う。
- 現職員、全て女性である。
- 事務職以外の募集に男性しか応募がない。
- 男女間の格差が見られないため。
- 役職がないので。

- 鳶工という特殊な職業なので前例として女性の鳶職はおりません。でしたので特に考えておりません。
- 元々女性が多い職場のため。
- 職種が違う為。
- 30年間募集をしていない(男女共に)。
- 男だろうが女だろうが仕事に対し区別していない。
- 必要がない。
- 従業員全員が女性の為。
- 平等に対応している。
- 必要がないから。
- 女性の割合が多い為、特別に女性を優遇する制度は設けていない。
- 結果的に適材適所になっている(男女での向き, 不向き)。
- 働ける現場が決まってしまう為。
- 女性が必要となる仕事ではないため。
- 女性は事務職のみ。
- 現場に女性配置がなく、女性は事務職との意識がある為。
- 建設業の中で現場は男性、事務が女性と分かれてるため。
- 女性のための職場なので。
- 総合職にあたる女性社員がいないため。
- 平等だから。
- 職員は女性のみですが、もともと男女で〇〇しても〇〇です。
- 男女平等に仕事を遂行している。
- 性別により格差を付ける概念がない。
- 常に平等だから。
- 男女間の格差がない。
- 男性は私のみで他は妻とパートさん(女性2人)のみなので。
- 問8にあてはまるケースがない。
- 元々女性中心の職場で管理者も2:1で女性が多いから。
- 女性の従業員のみなので。
- 結果的に適材適所になっている(男女での向き, 不向き)。
- 事務所の作業希望のみで今まで現場作業の希望者がいない。
- 平等に対応しているため。
- 業務内容が異なる為。
- そもそも女性の職場であり、社内のグループ管理職も9割が女性だから。逆に男性社員の育成に力を入れなければならないと考えているくらいです。
- 元より女性を区別せず平等に扱っているため、意識的に配慮する必要がない。
- 根本的に男性と女性とを区別し過ぎていると思います。どちらにも長所、短所があり、個人的にも同じ事が言えるのではないのでしょうか？男女間の格差というよりも個人の能力の格差から生じるものではないのでしょうか？実際に男女間の差別があるのか知れませんが、あまり騒ぎ立てるのもどうかと思います。
- ポジティブアクションをするほどの人員がいない。
- 中小企業、家族経営の為。
- 問8の各項目について女性の多い職場なのでほぼ平等の扱いを行っている。
- 女性は限られた人数しか現在雇用していないため。
- 性差が仕事に関係ないため。
- 男女平等
- もともと格差がない。
- 運転業務以外全て女性だから。
- 従業員がすべて女性
- 全社員女性だから。
- 女性中心の職場(保育園)だから。
- 平等に対応していると考えから。
- 男女差はほとんどないため。
- 社員の人数が少ない、男女というより個々について考えるから。

- 格差を感じていないから。
- 男性は機械，女性は事務 etc.→希望にそって担当する。
- 女性，男性と示しているわけではないが，男性の応募がほとんどない職業のため。
- 男女平等にあつまっているため。
- 社員が1人しかいないから。
- 現状で男女間の格差が生じているため。むしろ女性ばかりの部署に男性を意図的に配置することはある。
- 全くの同条件での雇用を行っている為。
- 女性従業員しかいない。
- 男性は現場仕事，女性は事務
- 仕事の内容が女性にはきつすぎるため。
- 女性しかいないから。
- 管理職を希望する女性がいらない。
- 家族経営の為。
- 男性の雇用枠がないため。
- 女性中心の職場なので配慮しなくてもシステムができています。
- 職業上男女の格差が有る(鮮魚店の為)。
- 成果主義の為男女の差は無い為。
- ほぼ女性スタッフのため。
- 女性しかいない為。
- 特に積極的ではないが平等である。
- 男女で特に差(待遇等について)がないため。
- 基本的に女性のための職場の為。
- 仕事は誰もがができるようになっている。
- 男性はボランティア社員のみしかいない。
- コンビニだし。
- 家族役員のためのため。今後も従業員採用の予定なしのため。
- ほとんどが女性のため。
- そもそも院長(男)で他の職員は全て女性ですから。
- 性別が関係する職種ではない。
- 建設業のため，男性は現場，女性は事務とはっきりしている。
- 女性が多い職場なので(男性よりきめの細かい仕事ができる)。
- 各部署にいるスタッフは1人しかいないから。
- 職种的に女性のための職場である為。
- 男女の格差がないため。
- 仕事の内容が特殊であり女性の正規従業員は0。非正規6人
- 上を目指す意欲を持った女性社員がいらない。
- 格差がないから。
- 女性社員の年齢が若年の為，昇進，管理職などの検討時期に来ていない。
- 80%以上女性の職場の為意識した事がない。
- 小さな会社なので，男女の差とかについて深く考えていない。今の現状をどうするかだけで精一杯です。
- 現場もほぼ平等に行っている為特に心配していない。
- 派遣会社なので派遣法の取組が改善されなければ立場的に弱いので指示に従うしかない。
- 現在業務を編子している女性中心の賜物。
- 男性しかいないから。
- 園バス運転手3名以外は以外は全て女性で業務内容が異なるため，男女間の格差解消の措置等の配慮をしていない状態です。
- 従業員なし，個人事業で1人親方。
- 女性の正社員がいらないため，採用については男女平等に機会を設けている。
- 当社工場内では金属加工(スチール防災戸を制作)している為，女性を雇用することはありません。
- 平等だから。
- 常に平等。

- 男女それぞれ出来る事出来ない事があります。平等にしようとする事で逆に問題が出てきてしまう。
- 建設業の為、そのときど記に実施しています。
- もともと各差をつけておりません（人格，能力共）。
- 男女の差別がないので。
- 9割方女性が占める職場，店長は全員女性，責任者も8割は女性。
- 女性の多い職場なのでぎゃくに女性中心に考えている。
- 作業が男仕事のため。
- 管理職のシステムがない。
- 小規模な事業所であるため。
- 土木業のため女性作業員は募集していません。
- 少人数の事務所なので配慮していません。
- 女性社員がいません。
- 歯科医院のため女性だけの職場だから。
- 女性1人は事務職であり取締役であるから。
- 会社の方針
- 特に格差がもともとないから。
- 女性社員がいない。
- 特に男女間の差を設けていないため。
- すでに条件が同一であり必要がない。
- 男性と女性では作業内容が違うため。
- 今後も男性のスタッフの雇用予定なし。
- そこまで大規模の組織ではないので。
- 小規模のため男女の役割に差別なし。
- 職種上，特に男女の区別は考えていないし，少人数の会社なので…。
- 特に格差はなく男女の業務内容がまったく異なるため。
- 現在は女性の従業員がいない。
- 従前より男女間の格差があると認識していないため。
- 検討中
- 24H 営業のため働く時間帯や仕事内容が違う。
- 格差とは思っていない。女性の方が適している仕事が多い。
- 正規では女性は雇用していない。
- 業務内容同じの為。
- 女性のみだから。
- 基本的に平等なので。
- 女性割合が80%以上
- 家族就労である。
- 男女とも仕事内容同じだから。
- 格差がないから。
- 資格の有無もあり平等は難しい。
- 女性が多い職場の為。
- 今後検討
- 男女共に同じ仕事をしている為。
- ほぼ女性しかいない職場なので。
- 少人数のため。
- 平等だから。

**問9 非正規雇用者に対して，実施している制度や保障しているもの全てを選んでください。**

- 定年後の嘱託雇用者
- 労災加入，独同，保険
- 当社には非正規雇用者はいないので。
- 75才のため1だけです。

- 正規社員も非正規社員も基本的には同じ企業規則です。
- フレックス
- 従業員 0 人
- 労災

《問 11 で「2. ない」と回答した方にお伺いします。》

問 1 1-1 それはなぜですか。最も大きな理由を 1 つだけ選んでください。

- 小さな会社のため必要ない。
- 女性が行う仕事ではない。
- 人数が少ないため(2～3人なので)。
- 管理職がない。
- 小企業の為(9名の会社)1人(専務)だけで十分だから。
- 女性は事務職のみだから。
- 役職がない。
- 従業員が数少ない為。
- 当社に管理職は必要ないから。
- 希望する職種ではない。
- 管理職はすべて女性で、これ以上は増やせない。
- 中小企業、家族経営のため。
- 会社の業務内容が女性管理職にそぐわない。
- 働いている女性が望んでいないから。
- 管理職という立場がない。
- そんな余裕がない。人材を増やす予定がない。
- 管理職が必要ない為。
- 業種的に必要としない。
- 70歳以上の社員のための工場の為。
- 今後も役員のための経営。
- 人数が少ないため。
- 管理職にあたいする仕事がない。
- 人がいない。
- 仕事の内容が特殊である。
- 正社員の女性がない。
- 必要性のない。
- 車用品・取り付けスキルを身につけるための専門的知識が必要
- 男女共に管理職がないから。
- 女性の入社希望者がいないから。
- 適応性が少ない。
- 女性は全てパート
- 人が少ない。
- 対象者がいない。
- 業務内容的に無理
- 小規模でおく必要が無い。
- 業務内容的に困難
- 親族経営だから。
- 仕事が土木業なので女性雇用は考えてないので。
- 業務縮小のため。
- 女性を雇用する予定がないため。
- まずは作業員として女性を採用できるかどうかの問題
- 男性の家事が増えるが仕事量は減らないため。
- あえて女性管理職の必要性がないので。
- 小さい会社ですから、私達夫婦が管理することです。
- 管理職の必要が無い、スタッフは女性のみ。
- もう他の従業員を雇う余裕がないのでたぶんこのままいくだろう。

- 管理職自体ない。
- 女性社員が（役員）が一人だから。
- 対象者がいない為。
- 管理職を増やす予定がない。
- 増員の予定がない為。
- 女性管理職を雇用する程の会社ではない。
- 業務内容の違い

**問 1 2 女性の管理職を増やすためには、今後どのような取り組みが効果的と考えますか。あてはまるもの全てを選んでください。**

- 業種によって一律にいうべきでない。
- 非正規雇用から正規従業員への転換の促進
- 管理職なし
- まず会社を大きくする事
- 広域的な事例に対する責任の取り方，判断力，即決力の不足
- 社内の規模を根本的に変える。
- 経営者の考え方
- 力作業が多いため、女性を採用するための見直しや計画が必要
- 同時に男性の仕事を減らせなければ、男性の家事育児の負担が増えるばかりです。
- 男性のスタッフがいない為、取り組む必要がない。
- 女性の努力，向上
- 今後検討

**問 1 3 女性の活躍を推進する上で、現在取り組んでいることがありますか。あてはまるもの全てを選んでください。**

- 限界がある。
- 女性の活躍が何なのかが良く分からないのが現状です。
- 責任ある仕事を付与するための土壌づくり
- 全て行っている。
- 男性のスタッフは今後も考えてない。

**問 1 4 女性の活躍を推進する上で、今後どのような取り組みが必要と考えますか。あてはまるもの全てを選んでください。**

- 職種の選択
- 男女にかかわらず育児、介護の際の自治体の協力
- 女性間のパワー・ハラスメント等、女性特有の人間関係の意地悪をなくすことが必要
- 保育園等で日、祝日のあずかり、延長保育可能時間拡大
- 女性の意識改革
- 労働時間、退社時間を考え直す。
- 子供が病気の時休暇が気持ちよく取れることを希望します。
- 組織風土改革 責任ある役割の付与
- 段背も家事育児をやる。
- 男女仕事に関係なし。
- 男女公平に業務の評価を行う。
- 社会保険費用の企業負担の軽減
- 今後も女性のみスタッフを考えていますので取り組み等は考えていません。
- 活躍したくない女性を無理に活躍させないで欲しい。のんびりしたいと女性は言っています。
- 現在も取り組んでいるが継続した支援が必要不可欠

《問15で「4. 全くいない」と回答した方にお伺いします。》

問15-2 育児休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われませんか。あてはまるもの全てを選んでください。

- 人的余裕がなかったから。
- 本人の意向
- 自営業の為、家族が同居していて子供を見る事が出来たから。
- 出産育児の終わった従業員だけだから。
- 結婚する時、大半の人が退店するの。
- 力仕事などがあり妊婦には出来ない、やってもらいにくい仕事の為。
- パートタイマー(全員)
- 身内のみの為。
- 子連れ就業できたから。
- 女性がいない。
- 結婚して辞められてしまった。
- 制度が無いから。
- パートの従業員のため、転勤、出産、結婚時は退職する人がほとんどです。
- 社員の少ない会社では1人ぬけてしまうと、その人の仕事の周りへの負担が大きくなり長い休暇はとりにくい。
- 数年前に幼稚園生だった子供を迎えに行き、いっしょに仕事をしてもらっていました。パートさんです。
- 利用できる状況の会社でないから。
- 仕事と育児の両立がむずかしいと本人自らの退職を希望された為。
- 子の看護休暇介護休暇制度をスポット的に利用できる為。

問16 子育てと仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

- すべて女性なので同職種内での思いやり。
- 有給の積極使用
- 子供の行事や休み申請は受け入れています。
- 活動時間はわりとフリーにしている。直行直帰や勤務時間の本人管理等
- 本人の希望にそう。
- パート勤務となる。
- 家庭優先の対応をしている。
- 子供の学校行事や下校時間に合わせて休日や就業時間を決めている。
- 常に当の本人と話し合いで妥協点を探っています。他の従業員の手前、出来ないことでその点も了承してもらっています。
- 勤務日、時間の調整(希望どおりに休めるようにしています)
- 申告により休ませる。
- 有給休暇の時間取得
- 子供がいない。
- そういう人がいない。
- 高齢者を採用している(定着率が良いため)。
- 法定期間以上の看護休暇制度の導入
- 育児休業を7日以上取得した職員に対して祝い金を支給。子供参観日。
- 子育ての方が1人いますが午前中のみ勤務になっています。
- 上記以外に該当者の申し出により柔軟に対応する。
- 子供がいない、授からないなど人それぞれ事情があるので仕事以上では特別な事はしないほうが良い。
- 時差出勤制度
- 必要なとき休暇をとる。
- 残業の免除制度はありませんが、周囲の協力支援による残業無しの配慮
- 勤務時間を週ごとに調整しています。

- 以前はフレックスタイムを導入したが,現在は業務縮小しており全くするものはない。
- 学校行事,地域の活動に参加させています。
- 有給休暇は仕事上に問題なければ好きなようにとってもらう。
- 妊娠中は軽易な作業への配置
- 本人が両立したいと言う希望が無く（開設以来3度経験）妊娠して本人自ら退職を希望してきたので取り組みはなし。
- 非通用があれば家庭と子育てを優先させている（男）。
- 時間外労働の制限深夜業の制限等
- 該当者がいない。
- 託児室利用（法人内）
- 隣接する保育園なので授乳時間を確保している。
- 本人の希望にそえるよう休み早退遅刻などを優先的に取らせる。
- 運動会等行事の時の休暇
- まだその事例がないので何とも言えない。

**問 1 7 育児休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だと思えますか。2つ以内で選んでください。**

- 育児休業取得者にかわる人材の供給,育児休業取得者に対する権利と義務の周知。事業主としては,取得後の復帰がなされない事が多いのでいかななものかと思う→お金だけもらって保育所空きあっても復帰しない。
- 育休中の人材の派遣
- 復帰のしやすさ,出世に影響させないこと
- スムーズな復職のための保育園の拡充,手続きの簡素化
- まず本人との話し合いが重要,相互の考えの歩み寄り必要。→法律で規制するとしこりになるのでは?本人らしい話し合いで。
- 安定経済と正規社員の雇用,終身雇用制度の推進
- 行政職員(男性)が率先して育休を取得する。
- 個別によって事情が異なるので大きな枠組みでは無理がある。もっと小さな枠組みでの指導が必要。
- 代わる人材の優先的紹介制度(人材確保困難)
- 社員数がめいっばいの企業においてナンセンスな質問ですね。
- 行政には期待しない。
- 休業中の短期雇用人材確保ができれば問題はないが,難しい。
- 土日保育園の充実
- 育児休業者に代わる人材を探せる人材バンク
- 子育ての完備
- 夫の(収入の多いほう)給与保障
- 休業明けの保育の充実
- 待機児童を0にする（復帰しようとしてもできない）。
- 市民皆が意識をかえる。
- 減税,税金の無駄をなくす。

**《問 1 8 で「4. 全くいない」と回答した方にお伺いします。》**

**問 1 8-2 介護休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。あてはまるもの全てを選んでください。**

- 職場内で便宜をとりはからったため(職員内の思いやり,事業主の配慮)。
- 申請が無い。
- 全員パートタイマー
- 介護される人なし
- そういう人がいない。
- 家庭内で時間のやりくりや親族の手も借りて何とかやっているから。

- 有休休暇を活用しているため。
- 全て介護必要となると退職する。
- 該当者が取得しなかったから。
- その都度スケジュール調整をして時間を調整している。
- 必要な時にやすんでいただいております。
- 利用できる状況の会社ではないから。
- 待機児童をみている者はいる。
- 今の制度上は妊娠し両立してまでも働こうという意思が無い（当医院の場合）。
- 介護休暇制度がないから。

**問 19 介護と仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。**

- 別会社から支援している。
- 原則としての規則にしばられない対応(話し合いと思いやり)仕事を続けたい本人の気持ちと仕事を続けて欲しい事業主の気持ち、不公平にならないような職場の雰囲気づくり、小規模でなら、難しいです。
- 対象者がでた時に対応考える。
- 通院等の外出許可
- 配置の見直し
- 本人との話し合いが最も重要→望んでいる各々個人個人で違っている事が多い。
- 運営介護事業所の優先利用
- 勤務日、時間の調整(希望どおりに休めるようにしています)
- 必要に応じ休ませる。
- 時差出勤制度導入
- 該当者と要相談により、柔軟な対応をする。
- 時差出勤制度
- 当社の就業規則で決めている。
- 現在委託しているものはないが、1.5倍が好ましいと思う。
- 必要な時に自由に有給を取ってもらう。
- 病院、施設への送り迎えなどが可能な勤務時間設定,配置転換
- 業務的に時間にしばられないのでその人の都合で融通できる。
- 介護休暇を望む職員が出たら希望にそってあげたい。

**問 20 介護休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だと思えますか。2つ以内で選んでください。**

- そもそも休業をとらなくてもよい介護環境の整備
- 介護休業中の人材派遣
- 介護休業期間の見直し。
- これも話し合いが重要なので話し合う機会をつくる様相談するのが良い。どちらもそれぞれ考えがあるはず。相方の歩み寄りが最も重要なのでは。
- 介護保険制度を有効に活用してもらえようなマネジメント
- 育児や介護は女性がするものだという意識を持った男性社会の考え方を変えていなければ進歩は無いと思う。
- 介護施設,介護職員の充実（公費で！！）個人で介護するから仕事をやめなくてはならない。
- 減税,税金の無駄をなくす。

問 2 1 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」、通称「セクハラ指針」について、見直しがあり、平成 2 9 年 1 月から適用されておりますが、そのことについて知っていますか。

記述はありませんでした。

問 2 2 セクシュアル・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

- 女性従業員と接するのは私だけ、私が気を付ければいい事
- 発生しない、させない、私が管理
- 男性職場のため必要ない。
- 人間性の問題を考える(言葉 1 つとってもそれが気に障る、障られないかは、その個人の思考にあると考える)。
- 女性ばかりの職場(保育園)なので問題がない。
- スタッフ内の交流,お互い何でも話せる環境を作っている。
- スタッフのモラルに任せています。
- 人数が少ないため。
- 問題が起きたら即注意し、再発しないようにしたい。
- 研修実施の準備中。
- 女性のみなので。
- 相談窓口を女性管理職が行っている。
- 現状ではなし。
- 男しか会社工場内にいない、必要ない。
- 社長または責任者が話を聞くようにしている。
- 弁護士に相談
- 今後規則等を含め諸整備を行っていく予定である。
- 防止策は必要で実施しているが、それらが本当に必要な人に届いているのか、利用したいと情報が届いているのか。
- 当社では女性を大事にするような教育をしている。

問 2 3 マタニティ・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

- 産休,育休についての説明を行い理解を求めている。
- 発生しない、させない、私が管理
- 追って対策をとる予定
- 女子社員は子育てが終わっており必要性がない。
- 追って対策を取る予定
- 妊娠したくてもできない人に対する対応,配慮
- 女性ばかりの職場(保育園)なので問題がない。
- 該当する者がいない。
- これまで必要と感じる事例はありませんので。
- 人数が少ないため。
- 妊娠,出産は国家の大事業として認識している。
- マタニティ・ハラスメントを誰もしない。
- セクハラ相談・苦情窓口で兼務している。
- 研修実施の準備中
- 今後実施予定
- 女性のみなので。
- 当該者がなく今後の予定がないため何もしていない。
- 就業規則にマタニティ・ハラスメントを禁止する事項を記載するように進めている。

- 就業規則の書き換え予定
- 今後規則等を含め諸整備を行っていく予定である。

**問 2 4 パワー・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。**

- 風通しのよい職場環境を心がけている。
- 必要に応じ面接を行っている。
- 私が気を付ければいいだけ。
- 優秀な人材を雇う。
- 男性職場のため必要ない。
- やはりその人の人間性によるところが大きい。上司になる人その部分で最も適正な人物を選んでいる。
- 個別面談、励まし等の対応をしている。
- 院長によるパワハラの実例はありません。
- 人数が少ないため。
- パワハラは能力不足も一つの原因と認識している。能力をのばすことが必要である。
- 問題が発生した時、即注意して再発を防止している。
- セクハラ相談・苦情窓口で兼務している。
- 研修実施の準備中
- 今後実施予定
- 各官離職者に言えない場合は部長が対応している。
- 都度対処している（発生した場合）。
- 苦情窓口まではいかない形であるが、相談や苦情の受け入れ担当者が（任命まではいかないが）いる。
- 社長が直接話しを聞いている。
- 就業
- 今後規則等を含め諸整備を行っていく予定である。
- 職員間の意識が一致しているため、いじめなどない。皆明るい。

**問 2 5 現在、貴事業所ではワーク・ライフ・バランスに関する取組を行っていますか。この中から1つだけ選んでください。**

- 社員個々の事情を理解し、会社で柔軟に対応している。
- 現状では個々に取り組んでいる。
- 現在、家族や子供の学校にて活動あればそのつど早く帰している。
- 今の所問題ないと思っています。
- 現時点では何とも言えない。
- 各々個人個人な人との話し合いで解決している。
- 現状は取り組みをしていない。
- 自己責任
- 現時点では何とも言えない。
- 業務上バランスが取りにくい状況になっている1人を雇えない。
- 考え中
- 何も考えていない。
- 設問無知のため。
- 個人の生き方の問題である。
- 業績に応じて。
- 従業員はそこまでの仕事量はありません。
- 個々にまかせている。
- 取り組むまでなくもともと達成されている。

《問25で「1. 積極的に取り組み効果が出ている」、「2. 積極的に取り組んでいるが、あまり効果があがっていない」「3. 取り組んでいるが、十分にできていない」のいずれかを回答した方にお伺いします。》

問25-1 現在、ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取組はどのようなものですか。あてはまるもの全てを選んでください。

- 変形労働時間制などを導入している。
- 社長自身に対応している。
- 連続休暇制度の奨励
- 年間総労働時間の削減の取り組み
- 休みを取りやすい環境にしている⇒雇用主の負担が増えて雇用主のワーク・ライフ・バランスは保つことができませんが。
- 本人の希望を皆で共有している。お互い様の考えである。

問26 貴事業所においてワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題はなんですか。あてはまるもの全てを選んでください。

- 会社の余裕がない。
- 少人数の企業であり社員相互理解が出来ている。
- 勤務形態がシフト制の為、恒常的な活動が難しい。
- 経営者の理解が得られない。
- 従業員の相互理解と具体的なアクション
- 特に考えた事はない。
- 残業を「良」とする文化が根強くある。
- 既婚者と未婚者の対応
- 人手不足
- 必要性が今のところないと考えている。
- 設問無知のため。
- 一年間の休暇日数が多いのであらためて取る人が少ない。
- 当院ではあまり関係ないと思われまます。
- 特に問題は無い。
- 国の法律でロングバケーションを取るように義務づけている。
- 職場により非正規社員の欠員が慢性的に発生している。
- 業種の特殊性
- 全員の意識改革
- 取り組む考えがないので、家庭や各自の域活動は自由だと思ひます。
- 作業の効率化、残業をしない風土づくり
- 休暇は容易に取得できる環境
- 医療なので病気を治すことが一番と考えています。
- 個々で調整している。
- ほんのひと握りの人に時間への意識が低い人がいる。
- 人員不足
- 社会的認知

問27 「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくために、企業はどのような取組が必要だと思ひますか。それぞれ1つずつ選んでください。

《⑩具体的に》

- 職種により異なるのでなんともいえない。仕事の場があつてこそそのワーク・ライフ・バランスなので。
- 第一に職員各人自らの意識改革をすること
- 他社とのかねあいもあるので、一社だけで実現することは不可能、社会全体として効率化をはかる必要がある。たとえばこういったアンケートも記入の手間、集計の手間を考えればWEB

- での実施などで対応できるのでは。
- 身心共にゆとりのある仕事量にする。
  - 少人数の為。
  - 行政がお金をかける問題ではない。社会の意識だと思う。
  - 会社の現状と方向性がスタッフ全員の総意と理解が前提。働く生きがいを感じる労働環境が重要。
  - 大きな企業はできるが中小企業や個人経営ではとても難しいと感じる。
  - 心の豊かな社会に変える。時間やお金に縛られない。
  - 設問無知のため。
  - 美容業なので在宅勤務は出来ません。
  - 若いスタッフでライフを充実させたい人は長時間アルバイトで雇用保険社保に加入し、好きなときに休みを取ります。正社員も好きなときに休みを取れるので会社が勧めることはありません。正社員とバイトの差がなくなっている現状です。仕事ばかりしているスタッフはいません。
  - 国の法律で休暇を取れるように義務付ける。
  - 家庭時間と両立できる勤務時間帯で人員採用する。
  - ヒアリングの実施
  - ライフバランスは個人差がある為〇〇をすればいい、と言う問題ではないと思いますが(統一できない)。
  - 国が制度かしていくしかない。
  - サービス業は求人がいないので困っている。スタッフを増やせばいいのだけがないのが現状なので困っている。
  - 定時より早めに退社する(従業員)。
  - 夫と妻のみで仕事している。
  - 出産育児機の女性を採用するには保育所など、社会的インフラを整備しやめずに働ける環境づくりを。
  - 個人事業主で「休む=収入が下がる」ことなのでとても現実的なテーマだとは思えません。
  - 法律により従業員の立場が守られているが自己都合が生まれ従業員の意識が本来と違う方向に向かっている気がする。
  - 一般的な会社とまったく異なるため取り組みは必要ない。
  - 保育士不足により保育士一人一人の負担増えるだけ。

**問28 「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくために、自治体はどのような取組が必要だと思いますか。それぞれ1つずつ選んでください。**

**《12法規制の強化について》**

- ばかげた質問で答える気持ちになれない。どんな会社でも十分な利益があれば社員を休ませ、楽しく暮らしたいのは当たり前です。今、何も考えずに言いたいことを言っているのは公務員と中小企業に不都合を押し付けられる大企業だけです。いいかげんにしてください。税金を搾取する。
- 法定休日を増やす。
- 時間外労働時間の上限値を法制化すべき。
- 待機児童0に、産休、育休中の人員確保&補助←従業員本人だけへの支援では企業側がつぶれてしまう(とくに中小企業は)。
- 大手、中小など差別化が必要。
- 理念規定ではなく推進の実効性を高める規定を盛り込んだものが必要であると思う。
- 企業が取り組むべき自治体に口を出される問題ではない。
- 中小企業にも当てはまるようにしてほしい。
- 時代の流れであり、啓発は必要ない。行き過ぎたサービス、おもてなしを求めることをやめるべき。
- すべて法律にすると双方できしみが出やすいと考えます。まずは話し合い相互の妥協点をさがすことが重要です。ワーク・ライフ・バランスだからと言って週に1~2時間しか労働しないといけあないわけにはいかないし、雇用する側もそれなりに収益を上げなければなりませんから。常識的な妥協点を見つけ出すことが重要ではないでしょうか。
- なんでも法律で決めれば良いという問題ではない。大企業なら可能な事も中小弱小企業にとつ

- てはとても負担になる。どうしても法則制をしたいなら中小、弱小に補助金を出すべき。
- 中小企業レベルでこのたぐいの取り組みをするのは、非常に難しいと思います。企業側からすれば従業員を守る意識は必要だが、従業員も職場を提供してもらっているという意識も大切だと思います。働きやすい環境整備もあまりに幅を大きくすると企業は何を目的として企業をするのかが良くわからなくなると思います。
  - 法で規制するような事をやっては中小零細企業にとってマイナス。
  - 大失敗した「ゆとり教育」の再来か？日本が沈んでいく。
  - 一部の企業ではなく、地域全体が取り組むことが最重要ポイント、稼ぐことが出来ない現実で法規制を強化しても意味がない。
  - 「仕事以外の生活」は個人の問題ではないか。その機会をつくることは重要だが社員全員に時間的等の余裕を与えればよいということではないと思う。
  - 設問無知のため。
  - 強化には反対。ワークとライフのバランスは個人によって違うものであると思うので一まとめで規制するのはおかしい。
  - 子供たちにゆとりを与える事ではなくまずは大人に与えないと子供との時間を過ごす事が出来ない。
  - 法規制のデメリット、職業格差、産業格差、生活格差等の顕著化することによる格差社会の拡大にならないか、理想は必要であるが日本の90%以上は中小企業である為難しい問題である。
  - このテーマの問題は法律で対応するものではないと思う。
  - 残業の上限規制と割増率のup。過労死に至るような上限ではなく、あくまでも一日8時間週40時間労働を柱にする。36協定も見直すべき。年間就労働時間も欧米を見習ってほしい。
  - 法規制の強化によって強制的に導入されるべきものではないと考えます。
  - 長時間労働への取締強化（36協定見直し）
  - 多くの職種があり一定の法による対策は困難と考える。
  - 事業主だけでなく従業員の意識改革が重要。何か問題があればブラックとか社会の風潮も良いとは言えない。双方に問題があるから生じるわけでもっと話し合う機会を設け互いへの立場を理解し合う努力をしなければ法規制をしても全く意味がない。
  - 中小企業に負担のかかる法規制はやめてほしい。

《問29で「1. ある」と回答した方にお伺いします。》

問29-1 要望はどのようなものでしたか。また、それに対してどのように対処しましたか。要望と対処についてそれぞれご記入ください。

【要望】	【対処】
■子供がいるので出勤、退勤時間を融通して欲しい。勤務地が遠いので会社(本社)を大きくして勤務地を変えてもらいたい等	■社員の家族構成などを鑑み、勤務時間を変更している。(出勤時間を30分ずらす、退勤時間を早める等)。本社を新設し、社員の通勤時間等の削減などを行う予定になっている(現在準備中)。
■勤務の終業時間を早くしてほしい。	■終業時間を早くした。
■事務所内の清掃、片づけの当番ルールをつくる。	■事務所内の片づけ清掃の当番ローテーションとマニュアルを作成し掲示板に張り出し実施
■働きに見合った賃金給与を求める。	■査定基準が不明瞭なので数字に頼ってしまう。フレックスタイムでの自己管理が明確でない。
■職員を増やしてほしい。	■ハローワーク等に求人している。
■威圧的な態度をとる従業員がいると苦情	■対象本人に注意した。
■休日を増やす。	■4週4休→4週6休へ。
■社外にて業務を行うことを許可してほしい。	■社会業務対応規定を作り運用中。
■赤ちゃんを産むための環境(病院へ行く時間、体調に合わせた休みなど)。	■その時々で対処する。
■年間の休日を増やして欲しい。	■実施済み。
■従業員の控え室の備品(こたつ、内装、網戸etc.)の整備	■工事により対処。支給できるものは支給。
■毎月チラシを折るのが大変(4,000枚位)	■紙折り機を購入した。
■夏の空調を良くしてほしい。	■空調を良くして涼しい環境で仕事ができるように改善した。
■女性従業員より女子トイレの便座の交換を要望されました。	■トイレの便座をウォシュレットへ交換
■準社員制度の導入	■H29, 4, 1～導入予定
■工場内、レイアウトを効率よく生産力向上のため変えて欲しい。	■レイアウトを希望どおりに変更した。
■挨拶、返事	■相手に不快の無い気持ちの良い対応にまともりました。
■有休取得の推進と長期休暇をとりたい。	■リーダーが率先して計画的に有休取得、リフレッシュ休暇として3連休以上の休みを取るよう奨励
■クライアントや元請からのハードな要求に対してどのような対応をすべきか。	■無理な要求は受けない。

【要望】	【対処】
■従業員を増やす。	■1人増員
■①夜勤の人数を増やしてほしい②夜勤手当の金額を上げてほしい。	■①増やした②上げた。
■勤務時間の変更，業務内容の見直しなど	■話し合っって時間の変更，内容の見直しなど行いました。
■子供の年齢，学校のお休み，子供の病気，親の介護，学校行事などと仕事の時間調整	■スタッフの数が少ないのでお互い無理しないように積極的に助け合いシフトチェンジをこまかくしている。
■育児介護休業，就業規則の改正要望があった。	■就業規則の改正を行った。
■営業会議(月末に)会議の初めに「ワイガヤが多い」を持ち要望・不満事項を聞くようにしている。希望があれば，非公開で聞く。	回答なし
■夜間駐車場が暗いので投光器が欲しいとの社員の要望があった。	■コストと対比の上，購入した。
■短時間勤務の利用期間が対象の子が3歳までとなっているのでそれ以降，勤務が難しくなる。	■対象の子供が小学校3年生の終わりまで短時間勤務の利用期間を延長した。
■勤務時間に関する相談	■フレックスタイム制度の導入
■育児短時間勤務の取りやすい環境づくり	■本人が育児休業から復帰する際に，所属課長や総務課人事担当とよく話し合いを行い可能な限り希望に沿った形で所得できるように努める。
■看護休暇について。小学生未満だけでなく小学生も可能にして欲しい。病気や予防接種などだけではなく，学校行事での取得を可能にすれば男性従業員も取得しやすい。	■小学生まで取得可能にした。健康面だけでなく幼稚園や学校の行事(入学式や授業参観など)での取得を可能にした。
■毎年春闘秋闘で長時間労働改善，休日取得の推進，業務の見直し，欠員解消，定年年齢延長，人事制度の見直し要求が出されています。	■労使による定期協議，団体交渉等労働組合との話し合いをすすめています。
■女性パート社員何人からか同時に，ある男性社員のパワハラ(おっかない)と何回か話が上がってきた。	■男性社員にそのたび話を聞いたが本人に自覚意識が無く，自宅待機後退社してしまった。
■勤務時間の平等	回答なし
■有給休暇の取得向上の施策	■①計画有給制度の導入②ワークライフバランスに関する会社制度等に関するハンドブックの作成配布等
■在宅勤務ができる環境を整えたい。	■オンラインソフト等の拡充
■休み時間を増やす。	■会社で一日十分休み時間を増やし，労働時間より除かない。
■賃金のベースアップ	■実施

【要望】	【対処】
■フルタイムからパートタイムへ、パートタイムからフルタイムへの切り替えを希望する従業員がいた。	■承知して切り替えた。
■残業時間短縮，育児休業について	■2つとも推進し改善されつつある。
■（パート）女性が多い部署に男性の配置を控えて欲しいと要望あり	■パートの新規採用時に女性を優先させる（男女共同参画には逆行する処置と思われる）。
■担当クライアントの定期的な変更，休日の増加及び振替，勤務時間の流動化（フレックスなど）	■全体会議で協議しながら方針を決定，変更休日増加，フレックスの実施
■下請業者に出向した際の現場の状況の変化について，同行できない旨を受けた。	■出向を取りやめた。
■会社全体で意見交換会等の場を作りたい。	回答なし
■「出産年齢の高齢化により妊娠中産後のリスクが高まっており，女性教員の精神的，肉体的負担を軽減して欲しい」という要望があがりました。	■妊娠中，産後の女性教員に対するケアを手厚くし，ワークライフバランスに配慮した職場環境作りに寄与すべく，諸制度の充実方策を立てている最中です。
■従業員の家族の介護に関して出社の時間帯や夜勤についての相談が来た。	■本人の要望で家族の体調を聞き，遅い出勤や夜勤の時間を早めに切り上げる様指示した。
■賃金を上げて欲しいと言われた。	■すぐには上げられないが時期を見計らって応じるつもりであることを従業員に伝えている。
■保育園のため事務時間のとり方改善	■事務時間申請書作成。各行事およびクラスリーダー担当など事前に事務時間要望を記載し全職員協力し時間を取得する。
■出産後の子供の保育園への入所	■系列の保育園に入所させる。
■意思疎通が出来る時間を作る	回答なし
■2店舗で事業を展開している。月2回の全体会議を各店で交互に開催して欲しい。	■要望の通りにした。

# 調査票

## 「(仮称) 第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」

### 策定のための事業所アンケート

～男女共同参画社会の実現のために御協力ください～

平素から市政に対しましては、ご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。市では、男女が互いに人権を尊重しつつ、喜びも責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現に向けて、事業を推進しているところです。

そのため、現在「(仮称) 第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」の策定に向けて検討を行っており、市内事業所の男女共同参画の推進状況を把握するとともに、皆様の貴重なご意見を市の施策に反映させるため、アンケート調査を実施することといたしました。

調査の実施にあたっては、市内の事業所の中から、無作為に2,500社を抽出させていただきました。

なお、この調査票に記載された事項はすべて統計的に処理いたしますので、調査以外の目的に使用されることはありません。回答された皆様にご迷惑をおかけすることはありませんので、日常のありのままをご回答ください。

大変お手数をお掛けしますが、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成29年1月

宇都宮市長 佐藤 栄一

#### 【ご記入にあたって】

1. ご記入は、封筒宛名の経営者（代表者）もしくは人事担当者（責任者）の方をお願いいたします。
2. ご記入後は、回答用紙を同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、1月31日（火）までにご投函くださいますようお願いいたします。
3. 回答は、原則として回答記入欄の中で、あてはまる番号を○で囲んでください。
4. ご記入は、鉛筆又はボールペン（色不問）をお願いいたします。
5. 事業所、業種によってはあてはまらない設問もあるかと思えます。その際、該当しない項目は「無回答」で結構です。

#### 【お問い合わせ先】

宇都宮市役所 市民まちづくり部 男女共同参画課  
〒320-8540 宇都宮市旭1丁目1番5号  
TEL 028-632-2346  
FAX 028-632-2347  
E-mail u1810@city.utsunomiya.tochigi.jp

## 貴事業所について

**F 1 貴事業所の業種についてお答えください。(複数ある場合は、最も主要な業種を1つ選んでください。)**

1. 卸売・小売業 3. 建設業 5. 製造業 7. 不動産業 9. 金融・保険業 11. 教育・学習支援業	2. サービス業 4. 医療・福祉 6. 飲食・宿泊業 8. 運輸・通信業 10. 電気・ガス・水道業 12. その他( )
---	---

**F 2 従業員数についてお答えください。(平成 28 年 4 月 1 日現在、支店等を含む)**

※正規雇用従業員 時期の定めのないフルタイムの労働契約で働く従業員	正規雇用従業員	男性	人
		(平均雇用年数)	(年)
		女性	人
		(平均雇用年数)	(年)
※非正規雇用従業員 パート・アルバイト・派遣社員・契約社員・嘱託社員・その他臨時社員	非正規雇用従業員	男性	人
		女性	人

## 男女共同参画に関する用語について

**問 1 次あげる男女共同参画に関する用語を聞いたことがありますか。それぞれ1つずつ選んでください。**

	知っている言葉も内容も	言葉だけは聞いたことがある	全く知らない
① 男女共同参画社会	1	2	3
② 男女共同参画社会基本法	1	2	3
③ 男女雇用機会均等法	1	2	3
④ 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)	1	2	3
⑤ 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)	1	2	3

次項につづく

前項のつづき

	知っている 言葉も内容も	言葉だけは聞 いたことがある	全く知らない
⑥ ワーク・ライフ・バランス	1	2	3
⑦ ポジティブ・アクション	1	2	3
⑧ エンパワーメント	1	2	3
⑨ セクシュアル・ハラスメント	1	2	3
⑩ パワー・ハラスメント	1	2	3
⑪ 選択的夫婦別氏制度	1	2	3
⑫ LGBT	1	2	3
⑬ えるぼし	1	2	3
⑭ くるみん	1	2	3
⑮ とちぎ女性活躍応援団	1	2	3
⑯ 宇都宮市男女共同参画推進事業者表彰「きらり大賞」	1	2	3

雇用や職場環境について

問2 従業員1人当たりの1ヶ月の平均残業時間はどの程度ですか。

1. 0時間	2. 1時間以上 10時間未満
3. 10時間以上 20時間未満	4. 20時間以上 30時間未満
5. 30時間以上 40時間未満	6. 40時間以上 50時間未満
7. 50時間以上	

問3 今年度に新規採用した、従業員の人数と性別をお聞きします。(支店等を含む)

男性	人	女性	人
----	---	----	---

問4 会社説明会のお知らせや資料の送付に際して、性別によって、時期や内容の異なる対応をすることがありますか。

1. ある →問4-1へ	2. ない →問5へ
--------------	------------

《問4で「1. ある」と回答した方にお伺いします。》

問4-1 それは、なぜですか。理由を教えてください。

【理由】
------

問5 女性従業員の結婚、出産、共働き等に際して、配置換えや退職勧告等を行うことがありますか。

1. ある	2. 社内結婚の場合のみある
3. ない	4. その他( )

問6 結婚、出産、育児、または介護に際して退職した従業員はいますか。また、いる場合はどのケースが最も多いですか。

1. いる・結婚に際して	2. いる・妊娠、出産に際して	5. いない
3. いる・育児に際して	4. いる・介護に際して	



《問6で「1～4」のいずれかを回答した方にお伺いします。》

問6-1 退職した従業員の性別は、男女どちらが多いですか。

1. 女性	2. 男性	3. どちらも同じくらい
-------	-------	--------------

問7 以下のような項目で、男女の取扱いの状況は、平等になっていますか。それぞれ1つずつ選んでください。

	平等		平等ではない		わからない
	平等	ほぼ平等 (六割～八割程度)	えない (三割～五割程度)	る 男女の差が相当ある	
① 募集や採用の内容	1	2	3	4	5
② 人事配置や昇進	1	2	3	4	5
③ 教育や研修制度	1	2	3	4	5
④ 福利厚生	1	2	3	4	5
⑤ 定年・退職・解雇	1	2	3	4	5
⑥ 賃金	1	2	3	4	5
⑦ 仕事の内容	1	2	3	4	5



《女性の管理職がない，または女性の管理職のほうが少ない事業所にお伺いします。》

**問 10-1 女性管理職がない，または少ないと考えられる理由は何ですか。あてはまるもの全てを選んでください。**

1. 管理能力の面で，女性の適任者が少ない，またはいない
2. 在籍年数など満たしていない
3. 家庭の仕事もあるので，長時間労働を要求できない
4. 業務内容が女性に向いていないと思う，または任せられない
5. 管理職試験制度があるが，受験者が少ない，またはいない
6. 辞めてしまう可能性があるので，人材として育てられない
7. その他（ )

**問 11 今後，女性を管理職として登用するつもりはありますか。**

- |               |                 |
|---------------|-----------------|
| 1. ある →問 12 へ | 2. ない →問 11-1 へ |
|---------------|-----------------|

《問 11 で「2. ない」と回答した方にお伺いします。》

**問 11-1 それはなぜですか。最も大きな理由を1つだけ選んでください。**

1. 仕事と家庭の両立がむずかしいから
2. 女性を管理職にする会社の制度が十分ではないから
3. 女性は昇進・昇格するためのスキルを身につける機会が少ないから
4. 管理職を希望する女性が少ないから
5. 職場の中に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから
6. 社会的に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから
7. その他（ )

**問 12 女性の管理職を増やすためには，今後どのような取組が効果的と考えますか。あてはまるもの全てを選んでください。**

1. 目標人数や目標比率の設定
2. 候補者の把握と計画的な育成
3. 役職への登用試験についての女性への受験奨励
4. 高度な教育訓練について女性への受講奨励
5. 女性に対する役職者昇進につながる追加的な教育訓練の実施
6. 転勤を役職登用条件とすることについての見直し
7. 役職登用に必要な職務経験の計画的付与
8. ロールモデルとなる女性役職者の育成や周知
9. 出産・育児による休業などがハンディとならないような評価方法の導入や役職登用条件の見直し
10. 管理職に対する女性部下育成に関する意識啓発（研修など）
11. その他（ )
12. 特になし

## 女性の活躍推進における取組について

問 13 女性の活躍を推進する上で、現在取り組んでいることがありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

1. 責任のある仕事を付与している
2. 男性と平等の教育訓練・研修等を行っている
3. 会議・打合せなどに積極的に参加させている
4. 採用・昇進において、性別による差異がないようにしている
5. 配属については、性別にとらわれず配置している
6. 特に何もしていない
7. その他（ )

問 14 女性の活躍を推進する上で、今後どのような取組が必要と考えますか。あてはまるもの全てを選んでください。

1. 女性の継続就業（育児休業からの職場復帰など）に関する支援
2. 超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスの促進
3. 女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修機会の付与
4. メンター制度\*の導入やロールモデルの育成
5. セクシュアル・ハラスメント防止などの職場環境の整備
6. 女性の活躍の必要性についての理解の促進
7. 公正・透明な人事管理制度，評価制度の構築
8. 採用・配置・昇進における女性が満たしにくい条件の緩和
9. 人材育成の機会を男女平等に与えること
10. 転勤時の配慮
11. 在宅勤務（テレワーク）など多様な働き方の推進
12. その他（ )

※メンター制度：豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動。



問 17 育児休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だと思  
いますか。2つ以内で選んでください。

1. 育児休業を男女それぞれが取得するように法律で義務付ける
2. 育児休業取得者がいる事業所の税制面等の優遇措置を行う
3. 育児休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度
4. 育児休業制度に関する広報や周知を徹底する
5. 休業中の所得保障をより充実させる
6. 特にない
7. その他 ( )

**介護休業制度について**

問 18 これまでに、介護休業制度を利用した従業員はいますか。

- |                                    |              |
|------------------------------------|--------------|
| 1. いる・女性    2. いる・男性    3. どちらともいる | 4. 全くいな<br>い |
|------------------------------------|--------------|

《問 18 で「1.」～「3.」のいずれかを回答した方にお伺いします。》

問 18-1 介護休業制度を利用した後、職場復帰した従業員はいますか。

1. ほとんどが復帰している
2. 半数程度は復帰している
3. 復帰した従業員はいない

《問 18 で「4. 全くいない」と回答した方にお伺いします。》

問 18-2 介護休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。あてはまる  
もの全てを選んでください。

1. 該当者がいなかったから
2. 介護に際して、該当者またはその配偶者が退職したから
3. 他に要介護者の世話をしてくれる人がいたから
4. 該当者の配偶者が介護休業を取得したから
5. 制度を利用するための周知が足りなかったから
6. 介護施設を利用できたから
7. その他 ( )

問 19 介護と仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。あてはまるもの全て  
を選んでください。

- |  |   |
|--|---|
| 1. フレックスタイム制度の導入<br>3. 法定期間以上の介護休業制度の導入<br>5. 残業（所定外労働）の免除<br>7. 介護休業中の収入補てん<br>9. その他具体的な取組があればご記入ください<br>[ | 2. 介護中の勤務時間の短縮<br>4. 深夜業務の制限<br>6. 在宅勤務制度<br>8. 1～7のいずれもない<br>] |
|--|---|

問 20 介護休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だと思えますか。2つ以内で選んでください。

1. 介護休業取得者がいる事業所の税制面等の優遇措置を行う
2. 介護休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度
3. 介護休業制度に関する広報や周知を徹底する
4. 休業中の所得保障をより充実させる
5. 特にない
6. その他（ )

### ハラスメントについて

問 21 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」、通称「セクハラ指針」について、見直しがあり、平成 29 年 1 月から適用されておりますが、そのことについて知っていますか。

1. 見直しの内容も含めて知っている
2. 見直しがあったことは知っている
3. 知らない
4. その他（ )

問 22 セクシュアル・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

1. 事業所内にセクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している
2. 就業規則にセクシュアル・ハラスメントを禁止する条項を記載している
3. セクシュアル・ハラスメントに関する研修を実施している
4. 社内報や掲示板、冊子等を活用して、従業員の意識を高めている
5. 実態把握のための調査を実施している
6. 問題はないので、防止策はしていない
7. 防止策は必要となっているが、特に何もしていない
8. その他（ )

問 23 マタニティ・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

1. 事業所内にマタニティ・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している
2. 就業規則にマタニティ・ハラスメントを禁止する条項を記載している
3. マタニティ・ハラスメントに関する研修を実施している
4. 社内報や掲示板、冊子等を活用して、従業員の意識を高めている
5. 実態把握のための調査を実施している
6. 問題はないので、防止策はしていない
7. 防止策は必要となっているが、特に何もしていない
8. その他（ )

**問 24** パワー・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

1. 事業所内にパワー・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している
2. 就業規則にパワー・ハラスメントを禁止する条項を記載している
3. パワー・ハラスメントに関する研修を実施している
4. 社内報や掲示板、冊子等を活用して、従業員の意識を高めている
5. 実態把握のための調査を実施している
6. 問題はないので、防止策はしていない
7. 防止策は必要となっているが、特に何もしていない
8. その他（ )

### 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

※「ワーク・ライフ・バランス」とは、「仕事」と家庭生活や地域活動などの「仕事以外の生活」との調和がとれ、その両方が充実している状態のことを言います。

**問 25** 現在、貴事業所ではワーク・ライフ・バランスに関する取組を行っていますか。この中から1つだけ選んでください。

1. 積極的に取り組み、効果が出ている
2. 積極的に取り組んでいるが、あまり成果があがっていない
3. 取り組んでいるが、十分にはできていない。
4. 今後取り組みたいと考えている
5. 取り組むつもりがない
6. その他（ )

《問 25 で「1.」～「3.」のいずれかを回答した方にお伺いします。》

**問 25-1** 現在、ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取組はどのようなものですか。あてはまるもの全てを選んでください。

1. 定時退社の推奨
2. ノー残業デーを設けている
3. 有給休暇取得の奨励
4. フレックスタイム制度を導入している
5. 時間短縮勤務ができるようにしている
6. 在宅勤務ができるようにしている
7. 業務効率の向上を図っている
8. 管理職以外の従業員の意識改革を行っている
9. 管理職の意識改革を行っている
10. 育児・介護休業をとりやすい環境を整えている
11. その他（ )



問 28 「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくために、自治体はどのような取組が必要だと思いますか。それぞれ1つずつ選んでください。

		1	2	3	4	5
		非常に重要	重要	ええ ない どちらともい	重要でない	い 全く重要でない
啓発	① ワーク・ライフ・バランスの重要性についてPRする	1	2	3	4	5
	② インターネットでワーク・ライフ・バランスについての情報を提供する	1	2	3	4	5
	③ 有名人のワーク・ライフ・バランスの実践を紹介する	1	2	3	4	5
	④ 官庁や地方自治体がワーク・ライフ・バランスを自ら実践する	1	2	3	4	5
企業向け施策	⑤ ワーク・ライフ・バランスが進んでいる企業の事例を紹介する	1	2	3	4	5
	⑥ ワーク・ライフ・バランスについての企業の情報を公開させる	1	2	3	4	5
	⑦ ワーク・ライフ・バランスが進んでいる企業を表彰する	1	2	3	4	5
	⑧ 求職者や学生にワーク・ライフ・バランスが進んでいる企業の情報を提供する	1	2	3	4	5
	⑨ 保育所など子育て支援を拡充する	1	2	3	4	5
	⑩ ワーク・ライフ・バランスを進める企業に助成金を支給する	1	2	3	4	5
	⑪ ワーク・ライフ・バランスのための法規制を強化する	1	2	3	4	5
⑫ 法規制の強化について具体的な考えがあればご記入ください。						

問 29 これまでに従業員や労働組合から、男女ともに仕事のしやすい環境を整えるために何らかの意見や提案、要望等を受けたことがありますか。

1. ある →問 29-1 へ	2. ない
-----------------	-------

《問 29 で「1. ある」と回答した方にお伺いします。》

問 29-1 要望はどのようなものでしたか。また、それに対してどのように対処しましたか。要望と対処についてそれぞれご記入ください。

【要望】
【対処】

差支えなければ、事業所名、担当部署、担当者名、電話番号をご記入ください。本調査以外の目的で使用することはありません。

事業所名	
担当部署	
担当者名	
電話番号	

ご協力いただきましてありがとうございました。

大変お手数ですが、同封の返信用封筒に入れ、切手を貼らずに

平成 29 年 1 月 31 日（火）までにポストへ投函してください。



宇都宮市 平成 28 年度男女共同参画に関する事業所意識調査報告書

平成 29 年 3 月

発行 宇都宮市

編集 市民まちづくり部 男女共同参画課

住所 〒320-8540 栃木県宇都宮市旭 1 丁目 1-5

電話 028-632-2346 (直通)

FAX 028-632-2347