
宇都宮市
令和3年度男女共同参画に関する
事業所意識調査報告書

令和4年3月

宇 都 宮 市

<目次>

I. 調査の概要	2
(1) 調査の目的	2
(2) 調査方法	2
(3) 実施時期	2
(4) 回収結果	2
(5) 報告書を見る際の注意事項	2
(6) 調査項目および調査内容	3
(7) 比較した調査について	4
II. アンケート調査結果	5
(1) 事業所について	10
(2) 男女共同参画に関する用語について	13
(3) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について	30
(4) 雇用や職場環境について	36
(5) 女性の活躍推進における取組について	41
(6) 職業・就労について	45
(7) 女性管理職登用における取組について	58
(8) 育児休業制度について	65
(9) 介護休業制度について	73
(10) ハラスメントについて	81
(11) 多様な性について	90
記述編	99
調査票	122

I. 調査の概要

(1) 調査の目的

男女共同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5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しました。

(2) 調査方法

市内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

令和4年2月14日(月)～3月4日(金)

(4) 回収結果

対象	配布数	回収数	回収率	有効回収数	有効回収率
事業所	2,500件	1,153件	46.1%	1,148件	45.9%

(5) 報告書を見る際の注意事項

- 本報告書では，回答すべき箇所が回答されていないものは「無回答」として扱います。
- 本報告書では，回答する必要のない箇所及び回答すべき箇所でないところを回答している場合は，「非該当」として扱います。
- 設問の構成比は，回答者数(該当設問での該当者数)を基数として百分率(%)で示しているため，非該当者数は構成比に含まれません。
- 比率は全て百分率(%)で表し，小数点以下第二位を四捨五入し算出しているため，合計が100%にならない場合があります。
- 複数回答については，回答者数を基数として百分率(%)で示しているため，合計値が100%にならない場合があります。
- 本報告書では，回答合計の表記を単一回答(○は1つだけ)は「合計」，複数回答(○は3つまで)又は(○はいくつでも)は「回答者数」としています。非該当処理が含まれる設問は「回答者数」と表記しています。

(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. 男女共同参画に関する用語について	問 1 男女共同参画に関する用語の認知度
3. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について	問 2 ワーク・ライフ・バランスに関する取組
	問 2-1 ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取組
	問 3 ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題
4. 雇用や職場環境について	問 4 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 4-1 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】）
	問 5 女性の人材確保について、困難を感じる事
	問 6 女性の人材確保について行っている取組
5. 女性の活躍推進における取組について	問 7 女性の活躍を推進する上で、現在取り組んでいること
	問 8 女性の活躍を推進する上で、どのような取組が必要か
6. 職業・就労について	問 9 結婚、出産、育児、介護に際して退職した従業員について
	問 9-1 退職した従業員の性別
	問 10 身体的性差による健康状態についての理解を深める取組や支援
	問 11 男女の取扱いの状況
7. 女性管理職登用における取組	問 12 管理職への登用状況
	問 12-1 女性管理職がない、または少ないと考えられる理由
	問 13 今後、女性を管理職として登用する予定
	問 13-1 予定がない最も大きな理由
8. 育児休業制度について	問 14 女性の管理職を増やすために効果的な取組
	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
9. 介護休業制度について	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
	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
	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

調査項目	調査内容
10. ハラスメントについて	問 21 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 22 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 23 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
11. 多様な性について	問 24 多様な性について、知っているかどうかについて
	問 25 性的マイノリティをとりまく社会環境に対して、企業としてどのように関わるべきか
	問 26 貴事業所では、社内に性的マイノリティ当事者がいることを認知しているか
	問 27 企業で性的マイノリティに関する取組を進めるにあたって、国や自治体に取り組んでほしいこと

(7) 比較した調査について

国調査

「雇用均等基本調査」(平成 30 年・令和 2 年, 厚生労働省)

県調査

「栃木の労働環境事情」(令和 2 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

F 1 業種

業種については「建設業」が18.3%で最も多く、次いで「卸売・小売業」が17.4%、「医療・福祉」が15.6%、「サービス業」が13.0%となっています。

（２）男女共同参画に関する用語について

問 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については、「言葉も内容も知っている」項目で「セクシュアル・ハラスメント」と「パワー・ハラスメント」が89.3%で最も多くなっています。また、「全く知らない」項目で「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」が67.6%で最も多く、次いで「アンコンシャス・バイアス」が61.6%となっています。

（３）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

問 2 ワーク・ライフ・バランスに関する取組

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29.6%で最も多く、次いで「取り組んでいるが、十分にはできていない」が25.9%となっています。

問 2-1 ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取組

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、「有給休暇取得の奨励」が79.1%で最も多く、次いで「定時退社の推奨」が63.0%、「育児・介護休業をとりやすい環境を整えている」が52.6%となっています。

問 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については、「代替りの人員の確保が難しい」が65.3%で最も多く、次いで「日常的に労働時間が長い部署がある」が19.2%、「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」が16.8%となっています。

（４）雇用や職場環境について

問 4 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

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11.0%、「ない」が84.9%となっています。

問 4-1 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】）

記述の詳細については、記述編に掲載。

問5 女性の人材確保について、困難を感じること

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24.6%、「ない」が46.3%となっています。

問6 女性の人材確保について行っている取組

女性の人材確保のために行っている取組については、「仕事と家庭の両立のための職場環境整備を行っている」が46.8%で最も多く、次いで「特に何もしていない」が35.6%、「女性の管理職への積極的な登用など、女性活躍促進に向けた積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等を実施している」が18.2%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7 女性の活躍を推進する上で、現在取り組んでいること

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55.1%で最も多く、次いで「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43.9%、「会議・打合せなどに積極的に参加させている」が40.0%となっています。

問8 女性の活躍を推進する上で、どのような取組が必要か

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59.3%で最も多く、次いで「超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスの促進」、「ハラスメント防止などの職場環境の整備」が28.7%となっています。

(6) 職業・就労について

問9 結婚、出産、育児、介護に際して退職した従業員について

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60.5%で最も多く、次いで「いる・結婚に際して」が13.2%、「いる・妊娠、出産に際して」が11.1%となっています。

問9-1 退職した従業員の性別

退職した従業員の性別については、「女性」が87.7%、「男性」が7.1%となっています。

問10 身体的性差による健康状態についての理解を深める取組や支援

身体的性差による健康状態についての理解を深める取組や支援を行っているかについては、「行っていない」が54.3%、「行っている」が20.2%となっています。

問11 男女の取扱いの状況

男女の取扱いの状況については、「平等」、「ほぼ平等」を合わせた回答で「福利厚生」の88.9%が最も多く、次いで「定年・退職・解雇」が87.2%、「賃金」が79.6%となっています。

(7) 女性管理職登用における取組**問 12 管理職への登用状況**

管理職への登用状況については、「5人以下」が、男性67.8%、女性79.0%で最も多く、次いで「6～10人」が、男性6.8%、女性2.5%となっています。

問 12-1 女性管理職がない、または少ないと考えられる理由

女性管理職がない、または少ない理由については、「管理能力の面で、女性の適任者が少ない、またはいない」が36.9%で最も多く、次いで「その他」が22.4%、「業務内容が女性に向いてないと思う、または任せられない」が18.1%となっています。

問 13 今後、女性を管理職として登用する予定

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56.7%、「ない」が32.3%となっています。

問 13-1 予定がない最も大きな理由

登用するつもりがない理由については、「管理職を希望する女性が少ないから」が24.5%と最も多く、次いで「女性を管理職にする会社の制度が十分ではないから」が12.4%となっています。

問 14 女性の管理職を増やすために効果的な取組

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29.9%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16.5%となっています。

(8) 育児休業制度について**問 15 育児休業制度の利用状況**

育児休業制度を利用した従業員がいるかについては、「いない」が50.5%で最も多く、次いで「いる・女性」が39.3%となっています。

問 15-1 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については、「該当者がいなかったから」が76.2%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11.9%となっています。

問 16 子育てと仕事が両立できるよう、実施していること

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43.9%で最も多く、次いで「残業（所定外労働）の免除」が35.1%となっています。

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

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 44.3%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 38.7%、「休業中の所得保障をより充実させる」が 35.4%となっています。

(9) 介護休業制度について

問 18 介護休業制度の利用状況

介護休業制度を利用した従業員がいるかについては、「いない」が 89.8%で最も多く、次いで「いる・女性」が 4.7%となっています。

問 18-1 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 83.1%で最も多く、次いで「介護施設を利用できたから」が 11.3%、「他に要介護者の世話をしてくれる人がいたから」が 10.3%となっています。

問 19 介護と仕事が両立できるよう、実施していること

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 25.1%で最も多く、次いで「残業（所定外労働）の免除」が 20.8%、「フレックスタイム制度の導入」が 11.3%となっています。

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

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 48.6%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 43.6%、「休業中の所得保障をより充実させる」が 40.7%となっています。

(10) ハラスメントについて

問 21 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

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 38.9%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 35.0%、「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 28.7%となっています。

問 22 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

妊娠・出産・育児休業等に関する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 48.5%で最も多く、次いで「就業規則に妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを禁止する条項を記載している」が 24.7%となっています。

問 23 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

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36.1%で最も多く、次いで「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30.8%、「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27.4%となっています。

(11) 多様な性について**問 24 多様な性について、知っているかどうかについて**

同性愛者や両性愛者、トランスジェンダーなど、性的マイノリティやLGBTと呼ばれる人が社会にいることを知っているかについては、「知っている、聞いたことはある」が96.2%、「全く知らない、聞いたことがない」が2.4%となっています。

問 25 性的マイノリティをとりまく社会環境に対して、企業としてどのように関わるべきか

性的マイノリティをとりまく社会環境に対し、企業としてどのように関わるべきかと思うかについて、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」という回答は、「社内において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきである」が81.7%で最も多く、次いで「企業として、性的マイノリティをとりまく社会課題の解決に貢献すべきである」が79.9%となっています。

問 26 貴事業所では、社内に性的マイノリティ当事者がいることを認知しているか

社内に性的マイノリティ当事者がいることを認知しているかについては、「性的マイノリティ当事者はいないと思う」が60.1%で最も多く、次いで「わからない」が21.0%となっています。

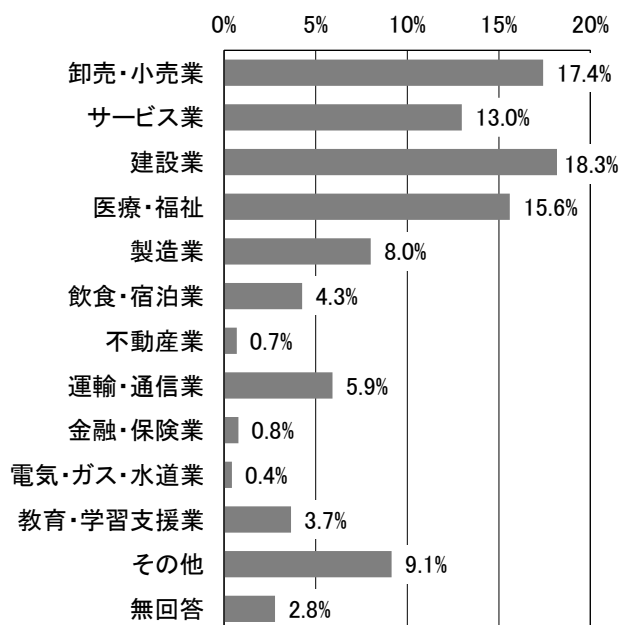
問 27 企業で性的マイノリティに関する取組を進めるにあたって、国や自治体に取組んでほしいこと

企業で性的マイノリティに関する取組を進めるにあたって、国や自治体に取組んでほしいことについては、「職場における性的マイノリティに関するガイドライン等の提供」が29.8%で最も多く、次いで「職場における性的マイノリティに関する取組や事例の紹介などの情報提供」が28.9%、「性的マイノリティに対する社会全体の理解促進に向けた啓発活動」が28.1%となっています。

(1)事業所について

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。)

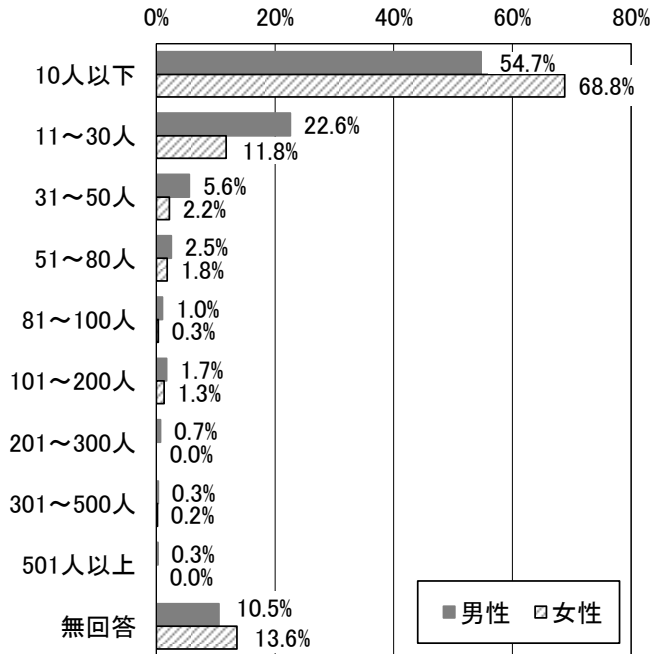
業種については、「建設業」が18.3%で最も多く、次いで「卸売・小売業」が17.4%、「医療・福祉」が15.6%、「サービス業」が13.0%となっています。



項目	度数	構成比
卸売・小売業	200	17.4%
サービス業	149	13.0%
建設業	210	18.3%
医療・福祉	179	15.6%
製造業	92	8.0%
飲食・宿泊業	49	4.3%
不動産業	8	0.7%
運輸・通信業	68	5.9%
金融・保険業	9	0.8%
電気・ガス・水道業	5	0.4%
教育・学習支援業	42	3.7%
その他	105	9.1%
無回答	32	2.8%
合計	1,148	100.0%

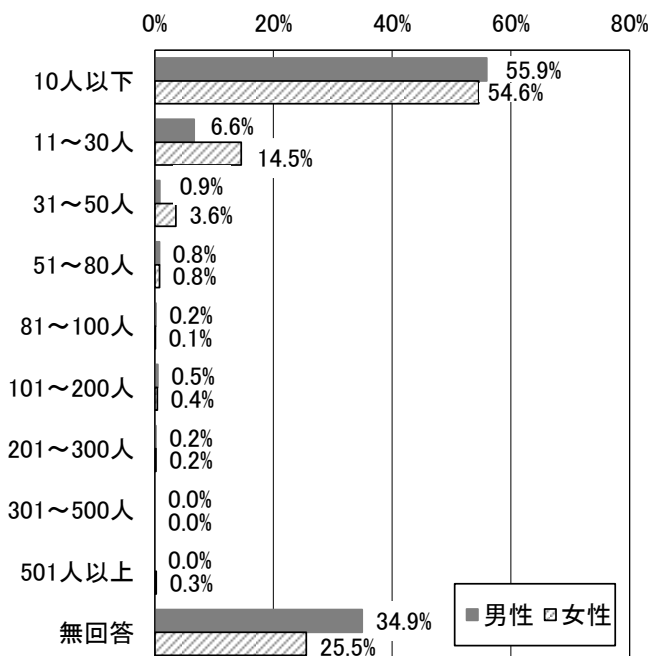
F2 従業員数についてお答えください。(令和3年4月1日現在, 支店等を含む)

◆正規雇用従業員



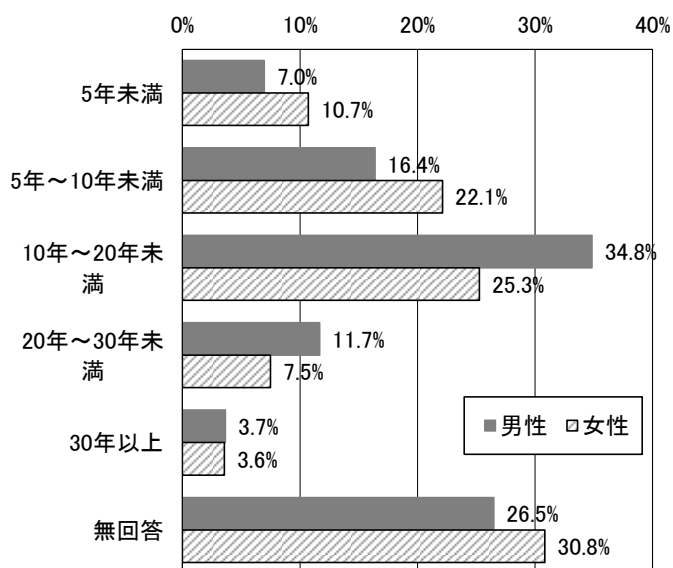
項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
10人以下	628	54.7%	790	68.8%
11~30人	259	22.6%	135	11.8%
31~50人	64	5.6%	25	2.2%
51~80人	29	2.5%	21	1.8%
81~100人	12	1.0%	4	0.3%
101~200人	20	1.7%	15	1.3%
201~300人	8	0.7%	0	0.0%
301~500人	4	0.3%	2	0.2%
501人以上	3	0.3%	0	0.0%
無回答	121	10.5%	156	13.6%
合計	1,148	100.0%	1,148	100.0%

◆非正規雇用従業員



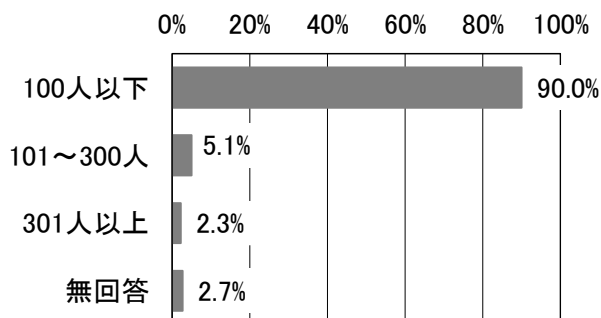
項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
10人以下	642	55.9%	627	54.6%
11~30人	76	6.6%	167	14.5%
31~50人	10	0.9%	41	3.6%
51~80人	9	0.8%	9	0.8%
81~100人	2	0.2%	1	0.1%
101~200人	6	0.5%	5	0.4%
201~300人	2	0.2%	2	0.2%
301~500人	0	0.0%	0	0.0%
501人以上	0	0.0%	3	0.3%
無回答	401	34.9%	293	25.5%
合計	1,148	100.0%	1,148	100.0%

◆平均雇用年数



項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
5年未満	80	7.0%	123	10.7%
5年～10年未満	188	16.4%	254	22.1%
10年～20年未満	400	34.8%	290	25.3%
20年～30年未満	134	11.7%	86	7.5%
30年以上	42	3.7%	41	3.6%
無回答	304	26.5%	354	30.8%
合計	1,148	100.0%	1,148	100.0%

◆規模



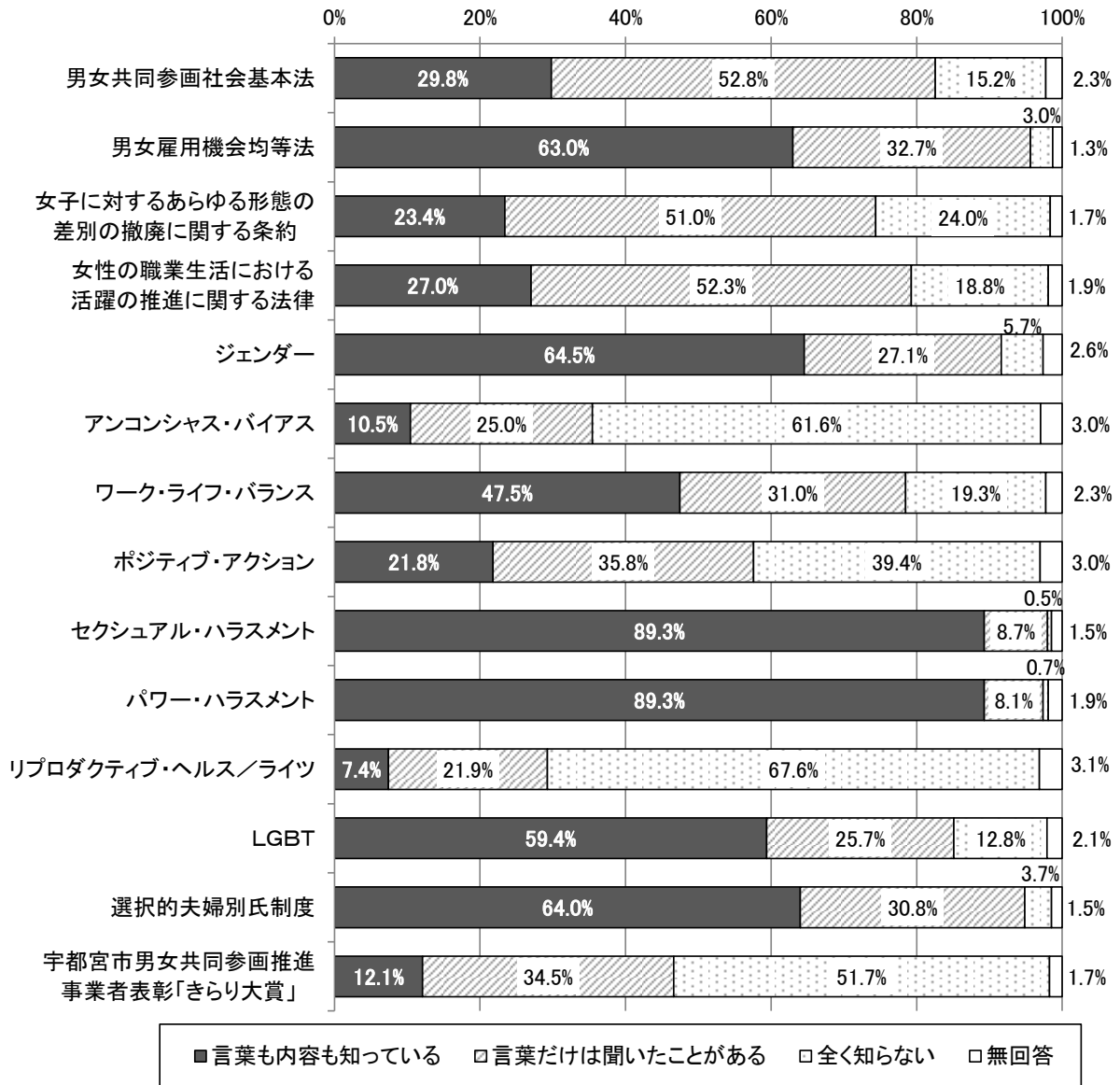
項目	回答数	構成比
100人以下	1,033	90.0%
101～300人	58	5.1%
301人以上	26	2.3%
無回答	31	2.7%
合計	1,148	100.0%

※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、「言葉も内容も知っている」項目で「セクシュアル・ハラスメント」と「パワー・ハラスメント」がそれぞれ 89.3%で最も多くなっています。また、「全く知らない」項目で「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」が 67.6%で最も多く、次いで「アンコンシャス・バイアス」が 61.6%となっています。



事業所意識調査報告書

項目(度数)	言葉も内容も知っている	言葉だけは聞いたことがある	全く知らない	無回答	合計
男女共同参画社会基本法	342	606	174	26	1,148
男女雇用機会均等法	723	375	35	15	1,148
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)	269	585	275	19	1,148
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)	310	600	216	22	1,148
ジェンダー	741	311	66	30	1,148
アンコンシャス・バイアス	120	287	707	34	1,148
ワーク・ライフ・バランス	545	356	221	26	1,148
ポジティブ・アクション	250	411	452	35	1,148
セクシュアル・ハラスメント	1,025	100	6	17	1,148
パワー・ハラスメント	1,025	93	8	22	1,148
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	85	251	776	36	1,148
LGBT	682	295	147	24	1,148
選択的夫婦別氏制度(選択的夫婦別姓制度)	735	354	42	17	1,148
宇都宮市男女共同参画推進事業者表彰「きらり大賞」	139	396	593	20	1,148

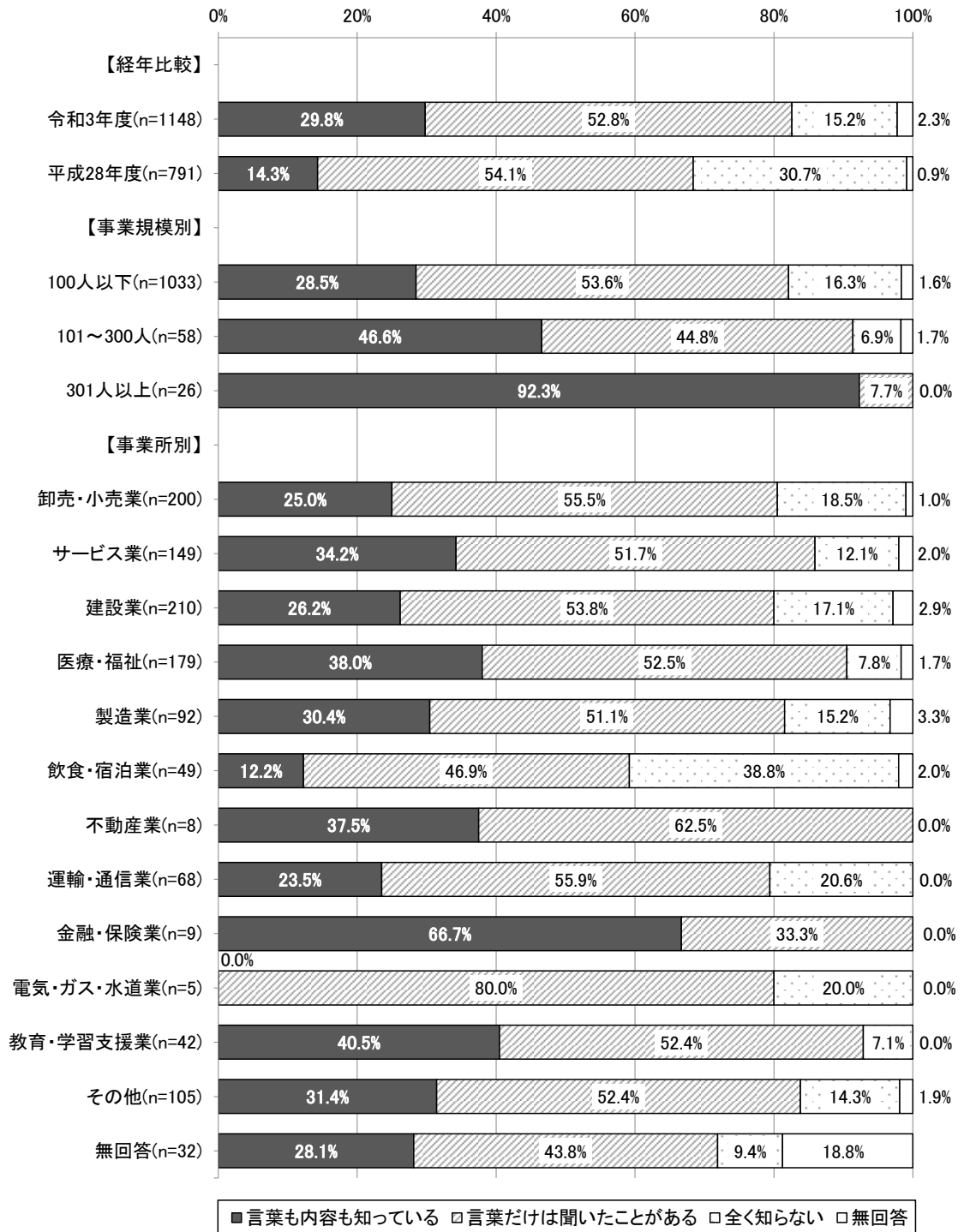
項目(構成比)	言葉も内容も知っている	言葉だけは聞いたことがある	全く知らない	無回答	合計
男女共同参画社会基本法	29.8%	52.8%	15.2%	2.3%	100.0%
男女雇用機会均等法	63.0%	32.7%	3.0%	1.3%	100.0%
女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)	23.4%	51.0%	24.0%	1.7%	100.0%
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)	27.0%	52.3%	18.8%	1.9%	100.0%
ジェンダー	64.5%	27.1%	5.7%	2.6%	100.0%
アンコンシャス・バイアス	10.5%	25.0%	61.6%	3.0%	100.0%
ワーク・ライフ・バランス	47.5%	31.0%	19.3%	2.3%	100.0%
ポジティブ・アクション	21.8%	35.8%	39.4%	3.0%	100.0%
セクシュアル・ハラスメント	89.3%	8.7%	0.5%	1.5%	100.0%
パワー・ハラスメント	89.3%	8.1%	0.7%	1.9%	100.0%
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	7.4%	21.9%	67.6%	3.1%	100.0%
LGBT	59.4%	25.7%	12.8%	2.1%	100.0%
選択的夫婦別氏制度(選択的夫婦別姓制度)	64.0%	30.8%	3.7%	1.5%	100.0%
宇都宮市男女共同参画推進事業者表彰「きらり大賞」	12.1%	34.5%	51.7%	1.7%	100.0%

◆男女共同参画社会基本法【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「言葉も内容も知っている」と回答した割合が、前回調査と比較して15.5ポイント高くなっています。

事業規模別では、「100人以下の事業所」が「全く知らない」と回答した割合が16.3%と比較的高くなっています。

事業所別では、「運輸・通信業」が「言葉も内容も知っている」と回答した割合が23.5%とやや低くなっています。

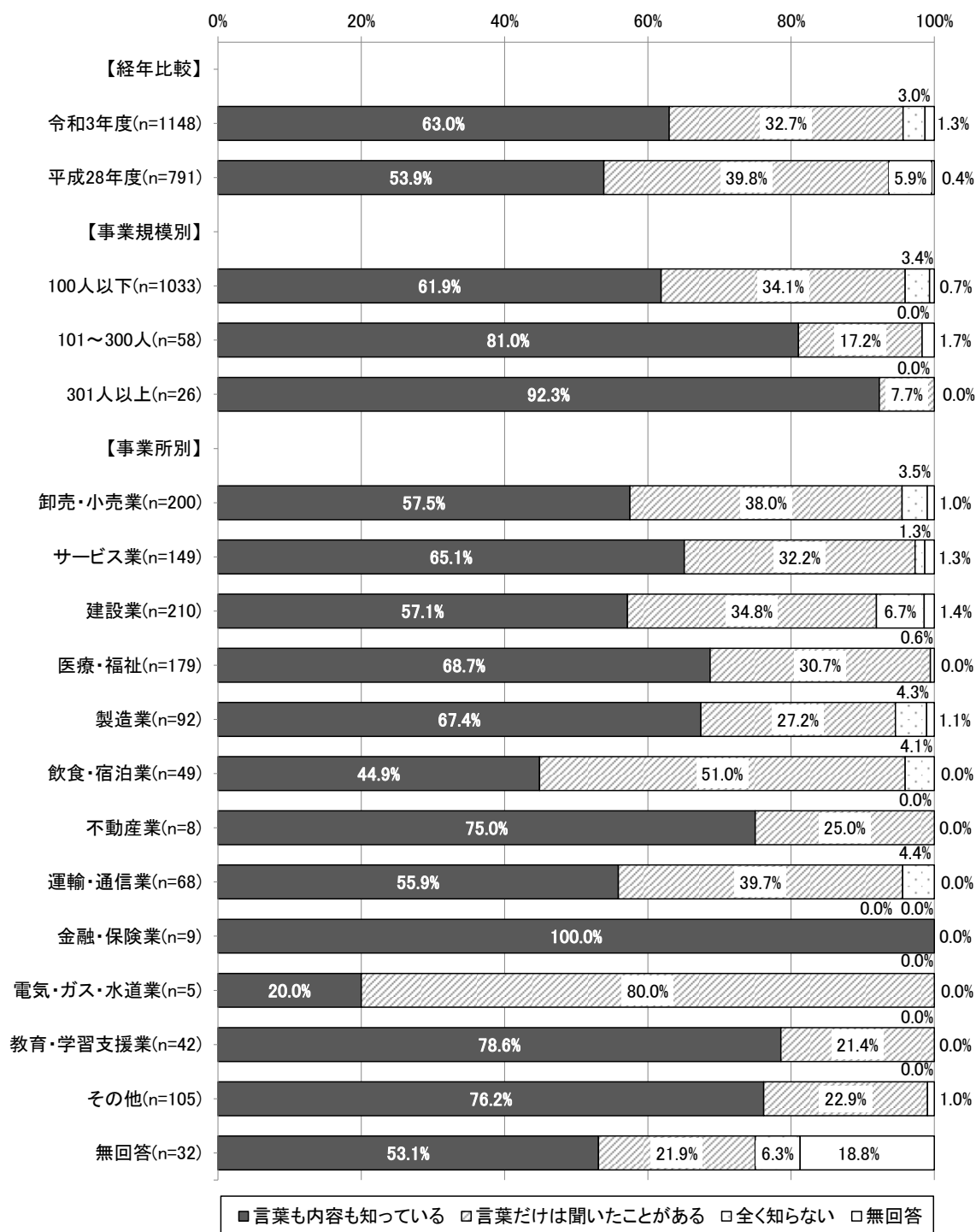


◆男女雇用機会均等法【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「言葉も内容も知っている」と回答した割合が、前回調査と比較して9.1ポイント高くなっています。

事業規模別では、「100人以下の事業所」が「言葉も内容も知っている」と回答した割合が61.9%と比較的低くなっています。

事業所別では、「サービス業」、「医療・福祉」、「製造業」が「言葉も内容も知っている」と回答した割合が6割超となっています。



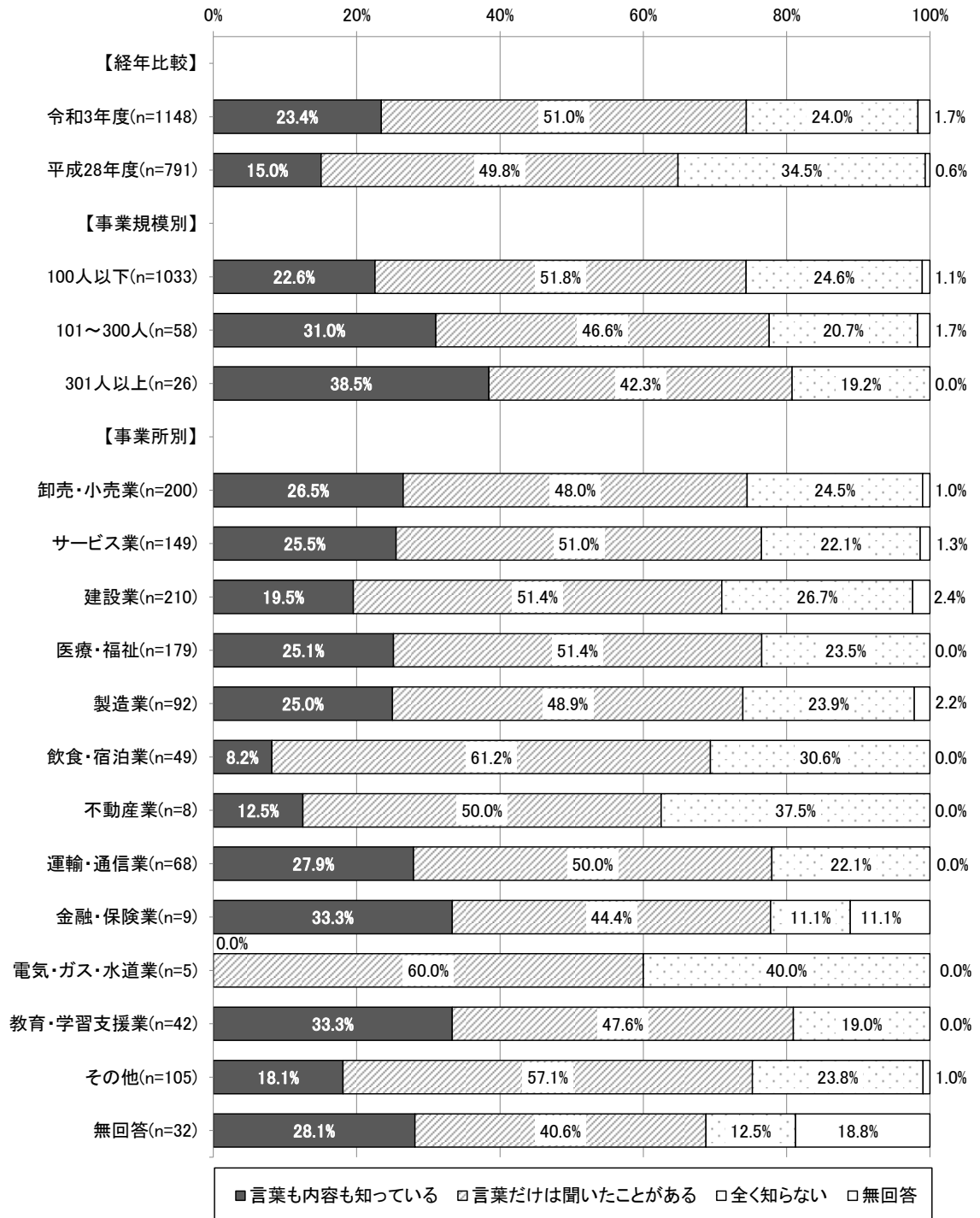
◆女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「言葉も内容も知っている」と回答した割合が、前回調査と比較して8.4ポイント高くなっています。

事業規模別では、「100人以下の事業所」は「言葉も内容も知っている」と回答した割合が22.6%と最も低くなっています。

事業所別では、「建設業」は「言葉も内容も知っている」という回答が2割以下となっています。



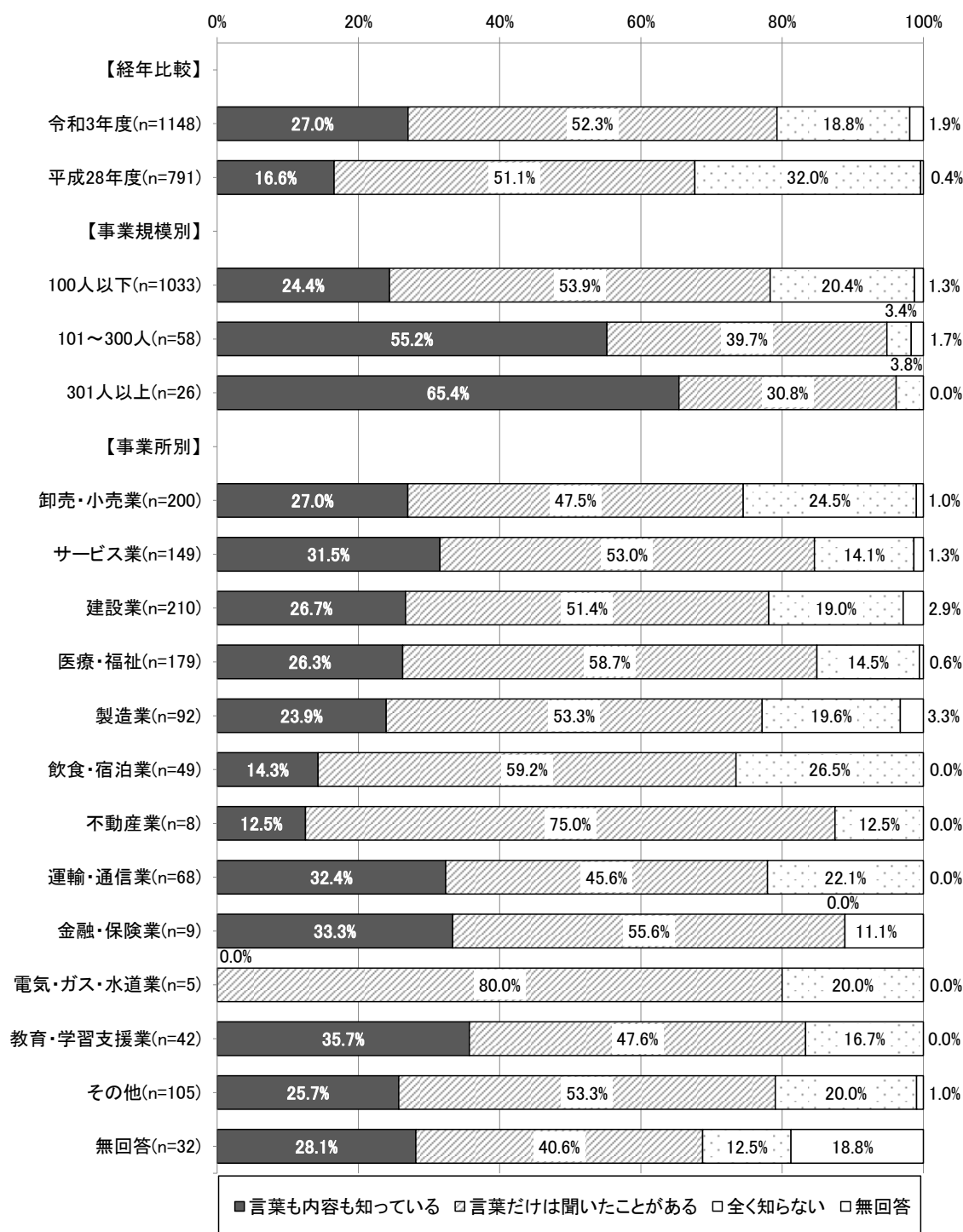
◆女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「言葉も内容も知っている」と回答した割合が、前回調査と比較して10.4ポイント高くなっています。

事業規模別では、「100人以下の事業所」は「言葉も内容も知っている」と回答した割合が24.4%と低くなっています。

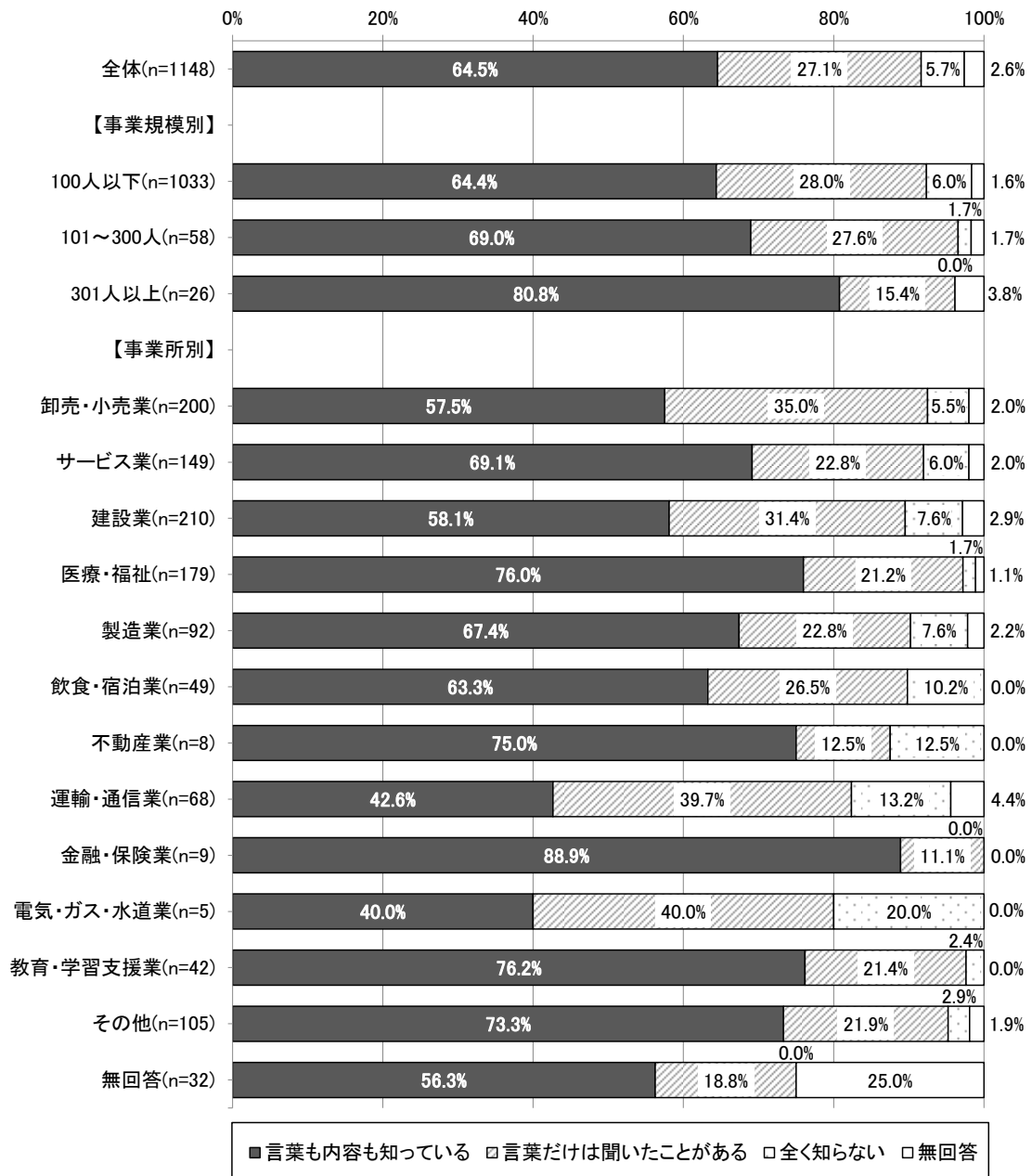
事業所別では、「サービス業」が「言葉も内容も知っている」という回答が31.5%と比較的高くなっています。



◆ジェンダー【事業規模別・事業所別クロス】

事業規模別では、「301人以上の事業所」は「言葉も内容も知っている」と回答した割合が80.8%と最も高くなっています。

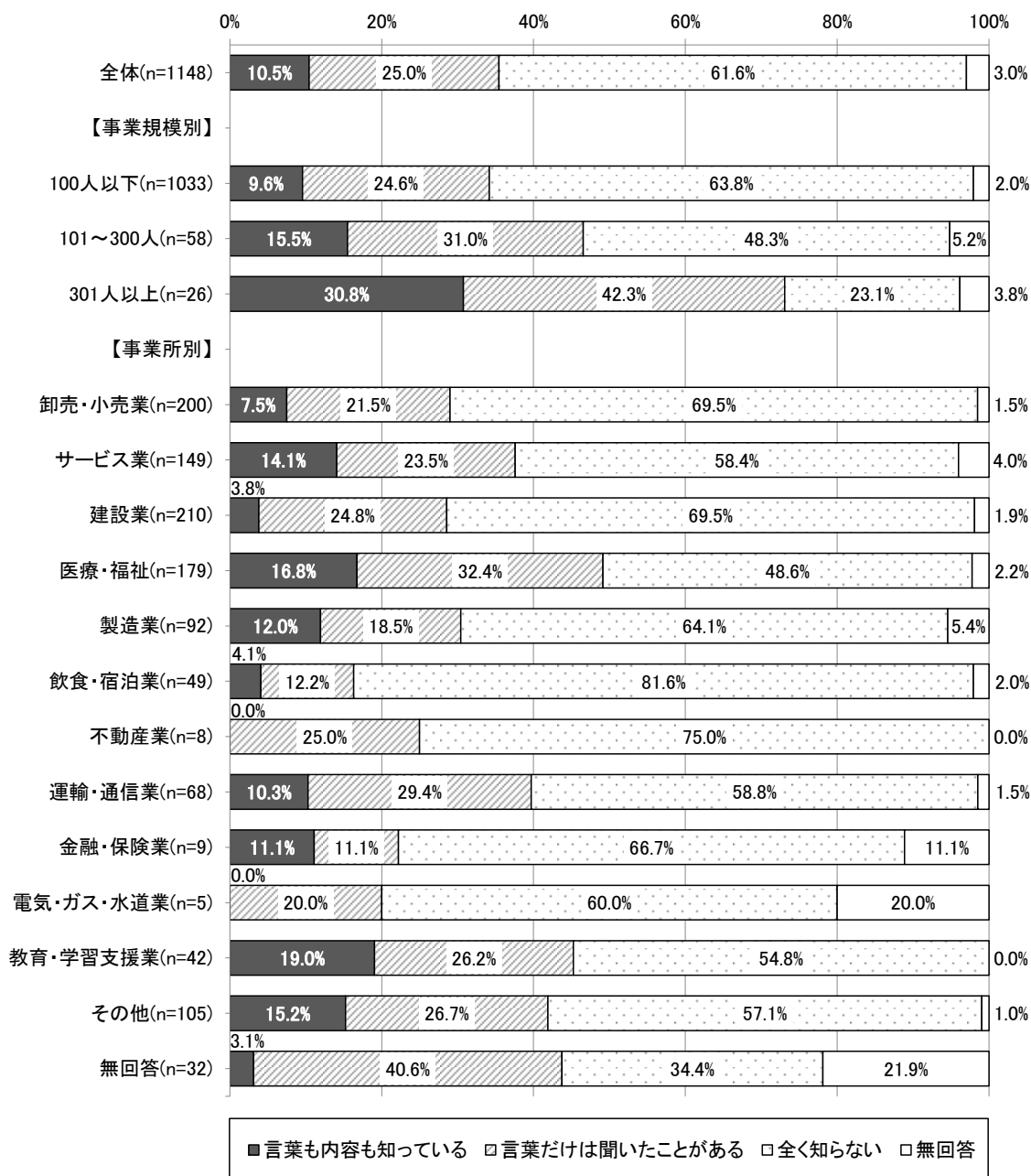
事業所別では、「医療・福祉」が「言葉も内容も知っている」という回答が76.0%と比較的高くなっています。



◆アンコンシャス・バイアス【事業規模別・事業所別クロス】

事業規模別では、「100人以下の事業所」が「全く知らない」と回答した割合が63.8%と高くなっています。

事業所別では、ほとんどの業種で「全く知らない」と回答した割合が高くなっていますが、「医療・福祉」、「教育・学習支援業」、「サービス業」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」と回答した割合がやや高くなっています。

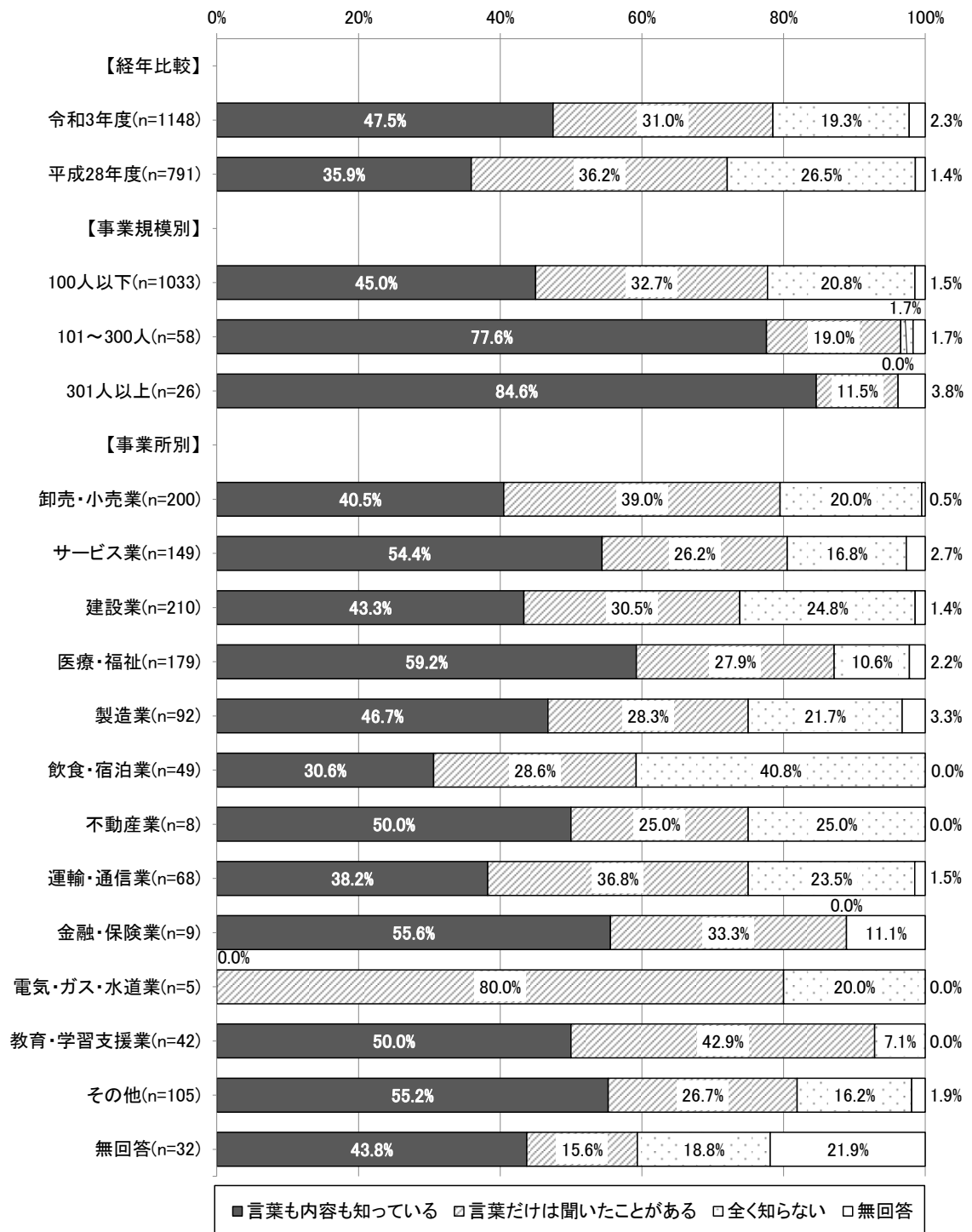


◆ワーク・ライフ・バランス【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「言葉も内容も知っている」と回答した割合が、前回調査と比較して11.6ポイント高くなっています。

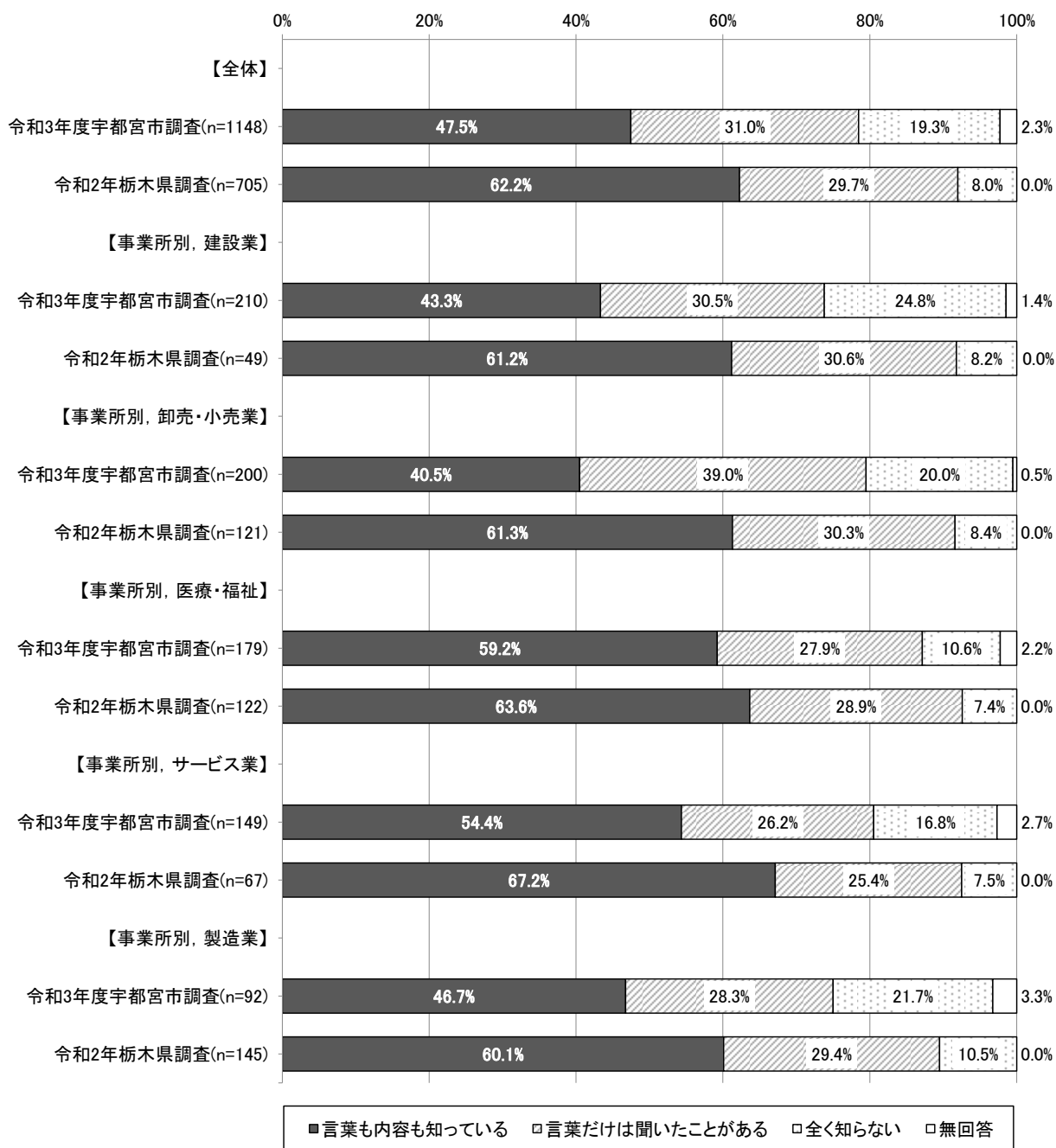
事業規模別では、「100人以下の事業所」は「言葉も内容も知っている」と回答した割合が45.0%と低くなっています。

事業所別では、「サービス業」、「医療・福祉」が「言葉も内容も知っている」と回答した割合が5割超と比較的高くなっています。



◆ワーク・ライフ・バランス【県比較】

県調査と比較すると、全ての業種で「言葉も内容も知っている」と回答した割合が低くなっています。特に、「卸売・小売業」で差が大きくなっています。

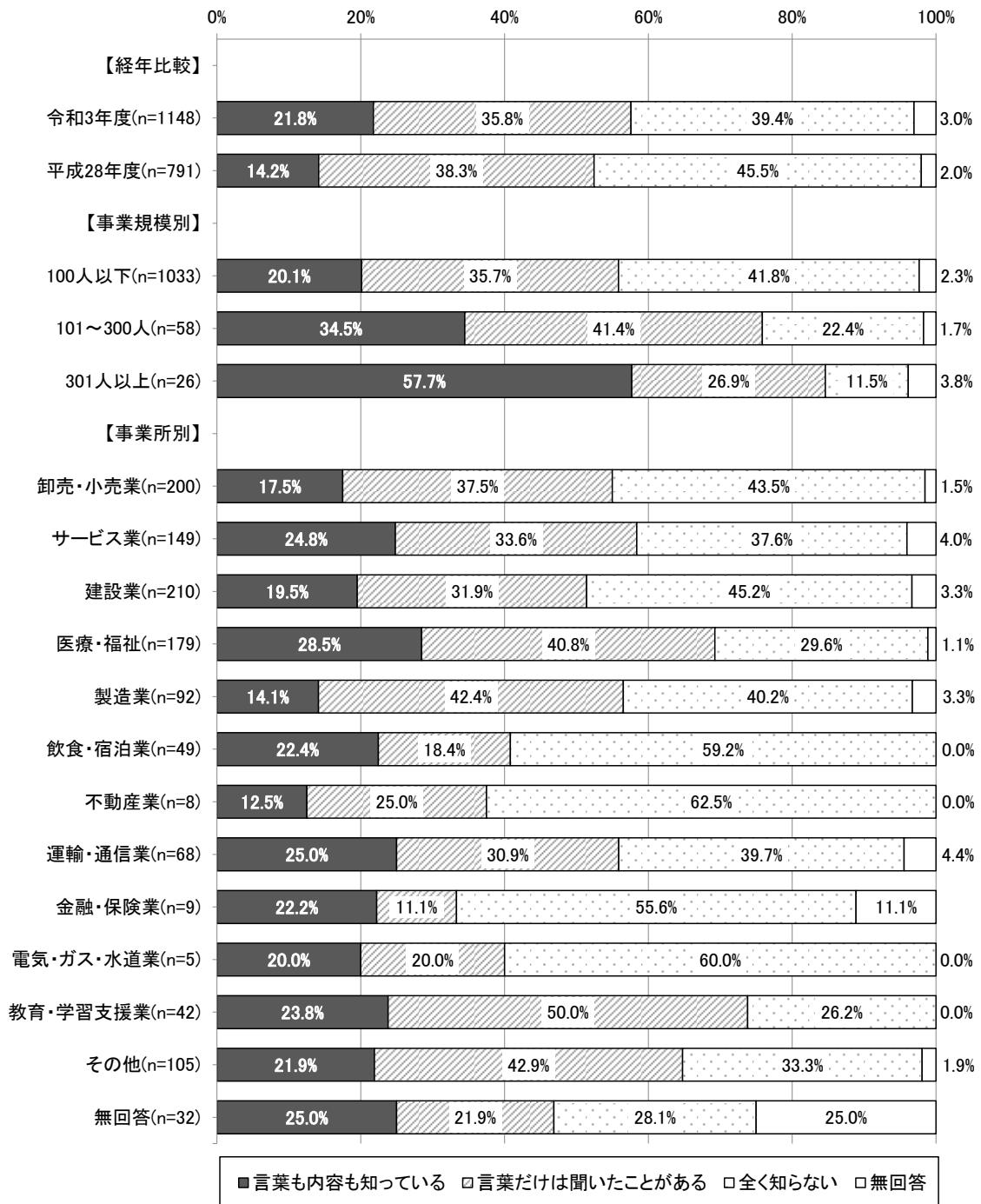


◆ポジティブ・アクション【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「言葉も内容も知っている」と回答した割合が、前回調査と比較して7.6ポイント高くなっています。

事業規模別では、「100人以下の事業所」は「言葉も内容も知っている」と回答した割合が20.1%と低くなっています。

事業所別では、「製造業」が「言葉も内容も知っている」と回答した割合が14.1%と比較的低くなっています。

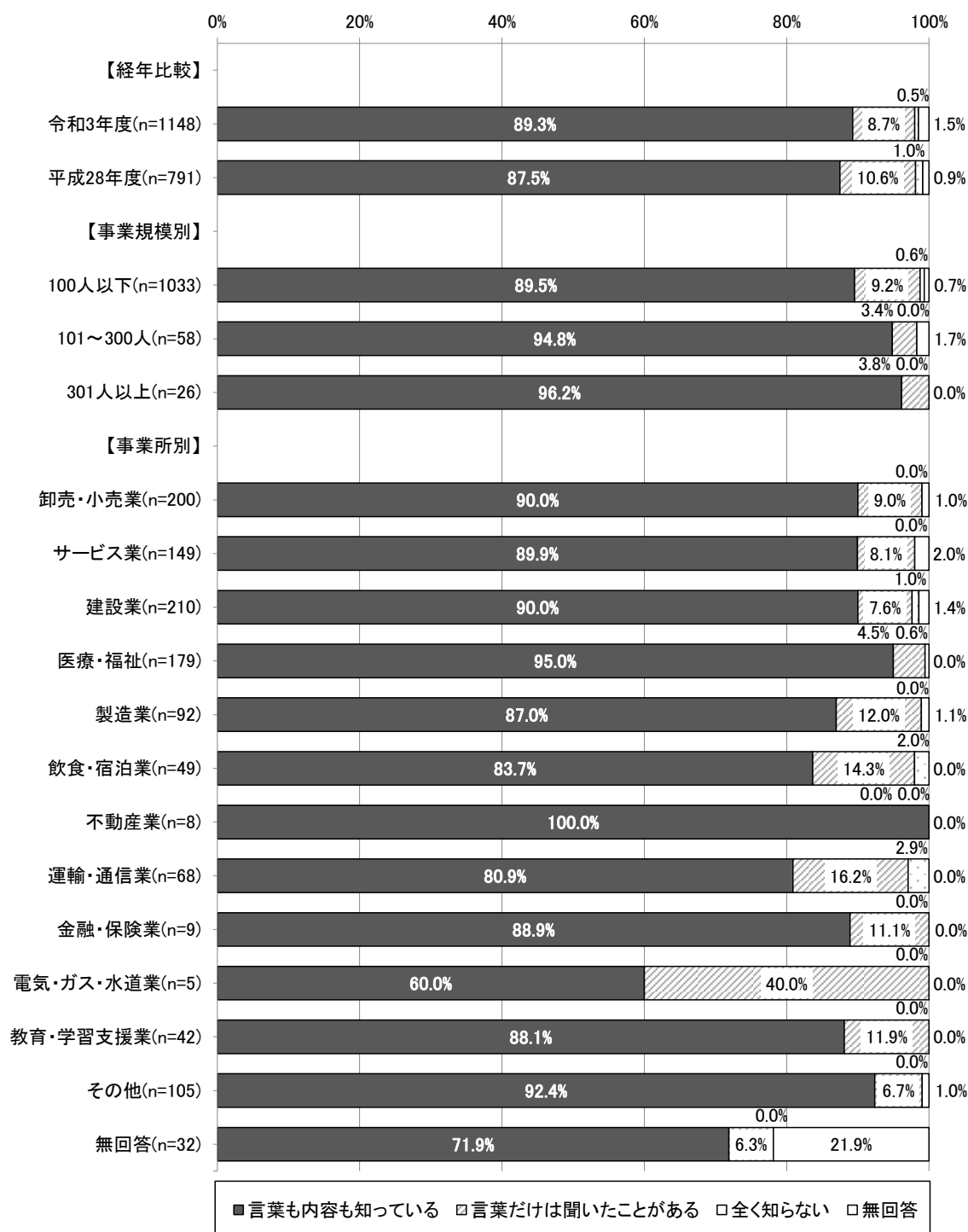


◆セクシュアル・ハラスメント【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「言葉も内容も知っている」と回答した割合が、前回調査と比較して1.8ポイント高くなっています。

事業規模別では、ほとんどの事業所において認知度が高く、約9割が「言葉も内容も知っている」と回答しています。

事業所別では、ほとんどの業種で「言葉も内容も知っている」と回答した割合が高くなっていますが、「運輸・通信業」は「言葉も内容も知っている」と回答した割合が約8割と、他業種と比較するとやや低くなっています。

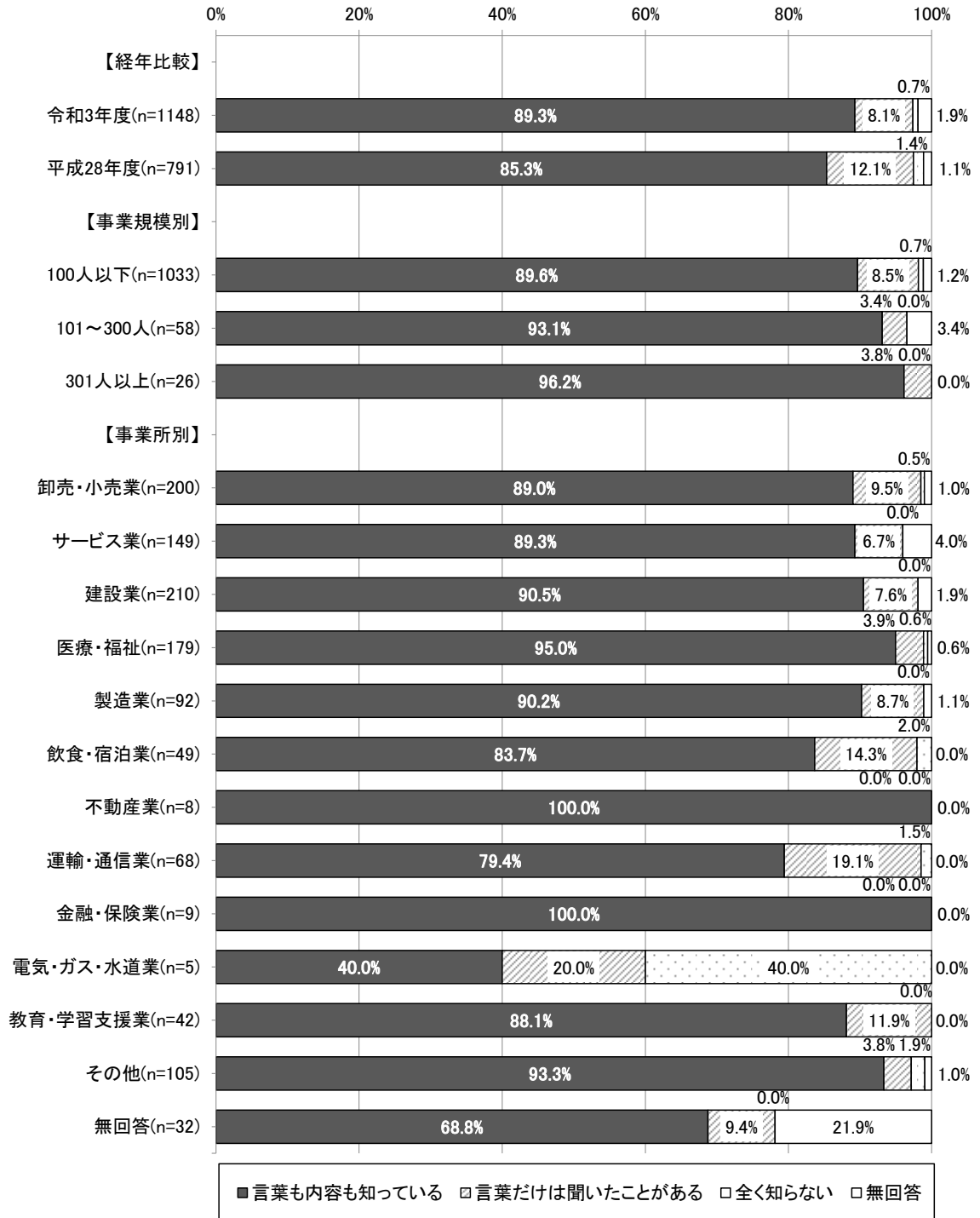


◆パワー・ハラスメント【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「言葉も内容も知っている」と回答した割合が、前回調査と比較して4.0ポイント高くなっています。

事業規模別では、ほとんどの事業所において認知度が高く、約9割が「言葉も内容も知っている」と回答しています。

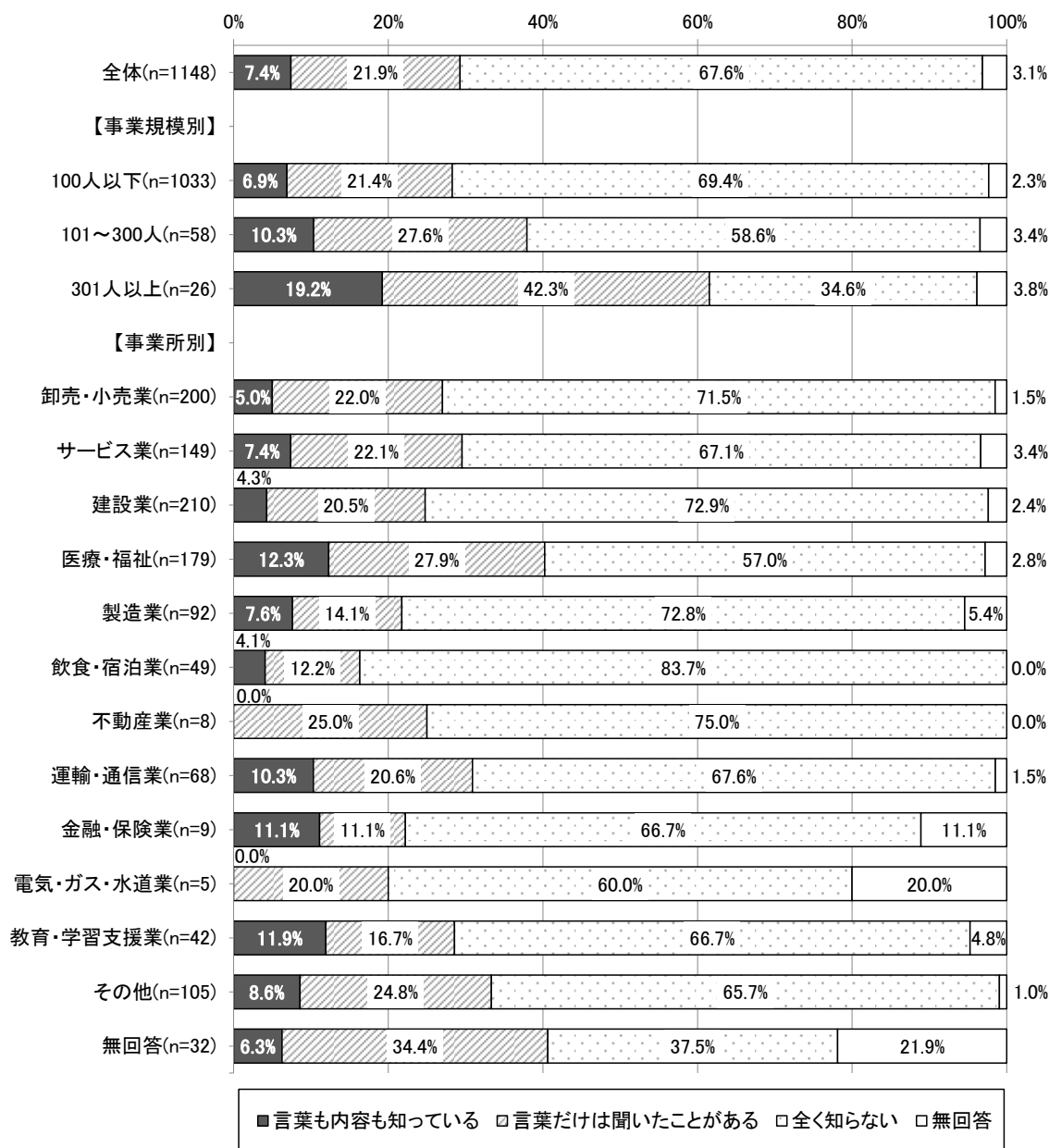
事業所別では、ほとんどの業種で「言葉も内容も知っている」と回答した割合が高くなっており、特に、「医療・福祉」では「言葉も内容も知っている」と回答した割合が95.0%と高くなっています。



◆リプロダクティブ・ヘルス/ライツ【事業規模別・事業所別クロス】

事業規模別では、「100人以下の事業所」は「言葉も内容も知っている」と回答した割合が6.9%と低くなっています。

事業所別では、全ての業種で「言葉も内容も知っている」と回答した割合が低くなっていますが、「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」と回答した割合が、他業種と比べるとやや高くなっています。

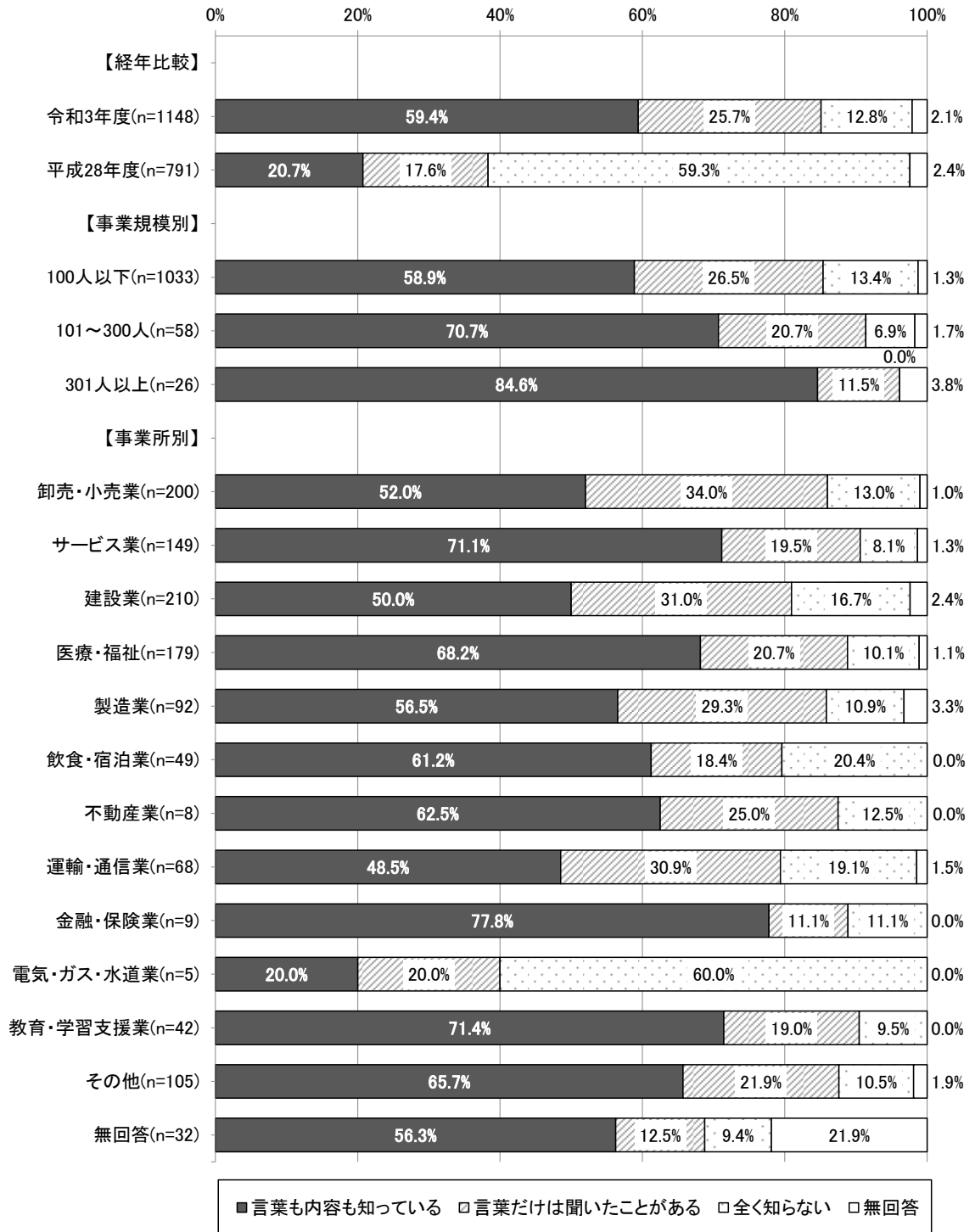


◆LGBT【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「言葉も内容も知っている」と回答した割合が、前回調査と比較して38.7ポイント高くなっています。

事業規模別では、「301人以上の事業所」は「言葉も内容も知っている」と回答した割合が84.6%と高くなっています。

事業所別では、「サービス業」、「医療・福祉」が「言葉も内容も知っている」と回答した割合が約7割と高くなっています。

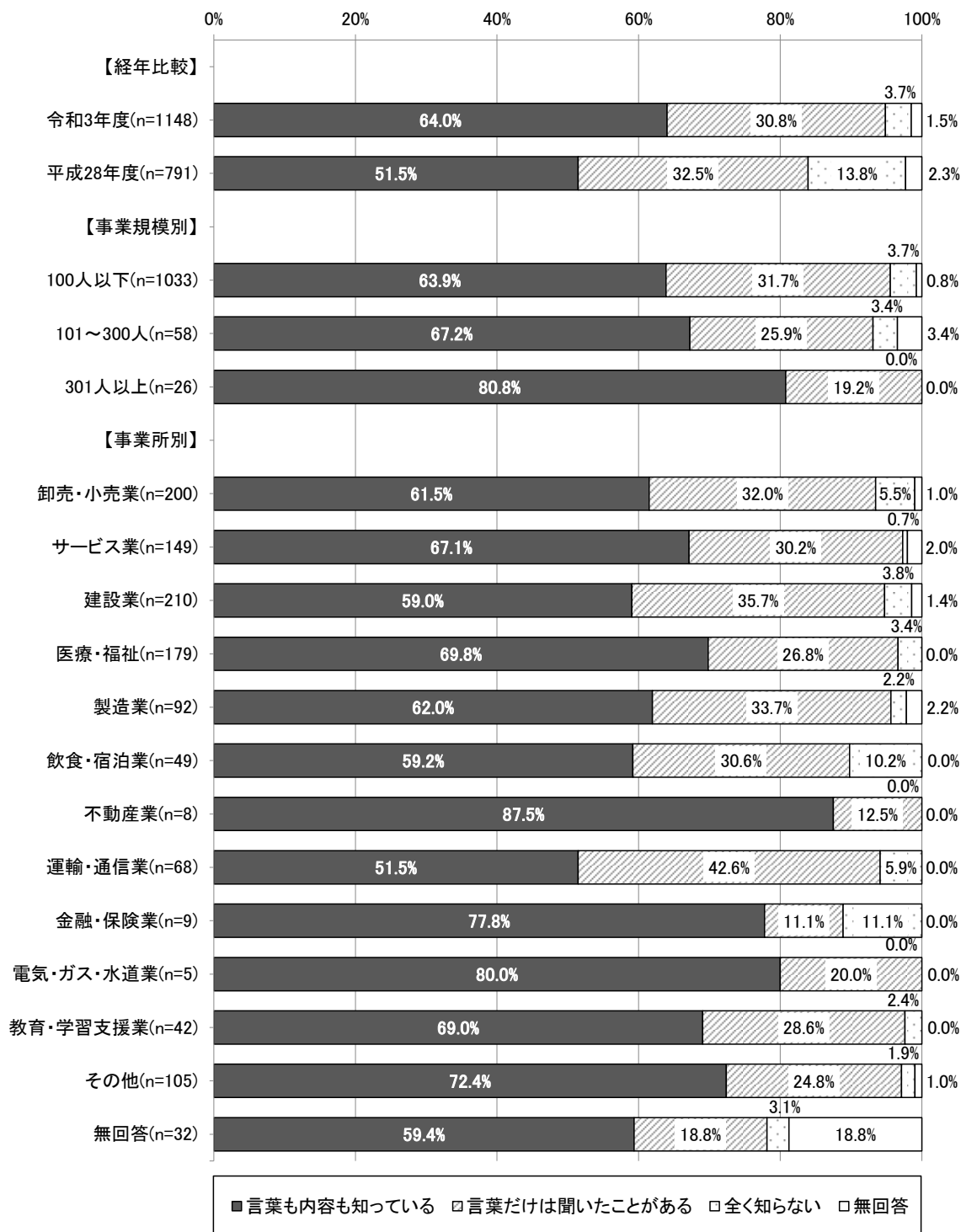


◆選択的夫婦別氏制度(選択的夫婦別姓制度)【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「言葉も内容も知っている」と回答した割合が、前回調査と比較して12.5ポイント高くなっています。

事業規模別では、「100人以下の事業所」は「全く知らない」と回答した割合が31.7%とやや高くなっています。

事業所別では、「建設業」が「言葉も内容も知っている」と回答した割合が59.0%と比較的低くなっています。



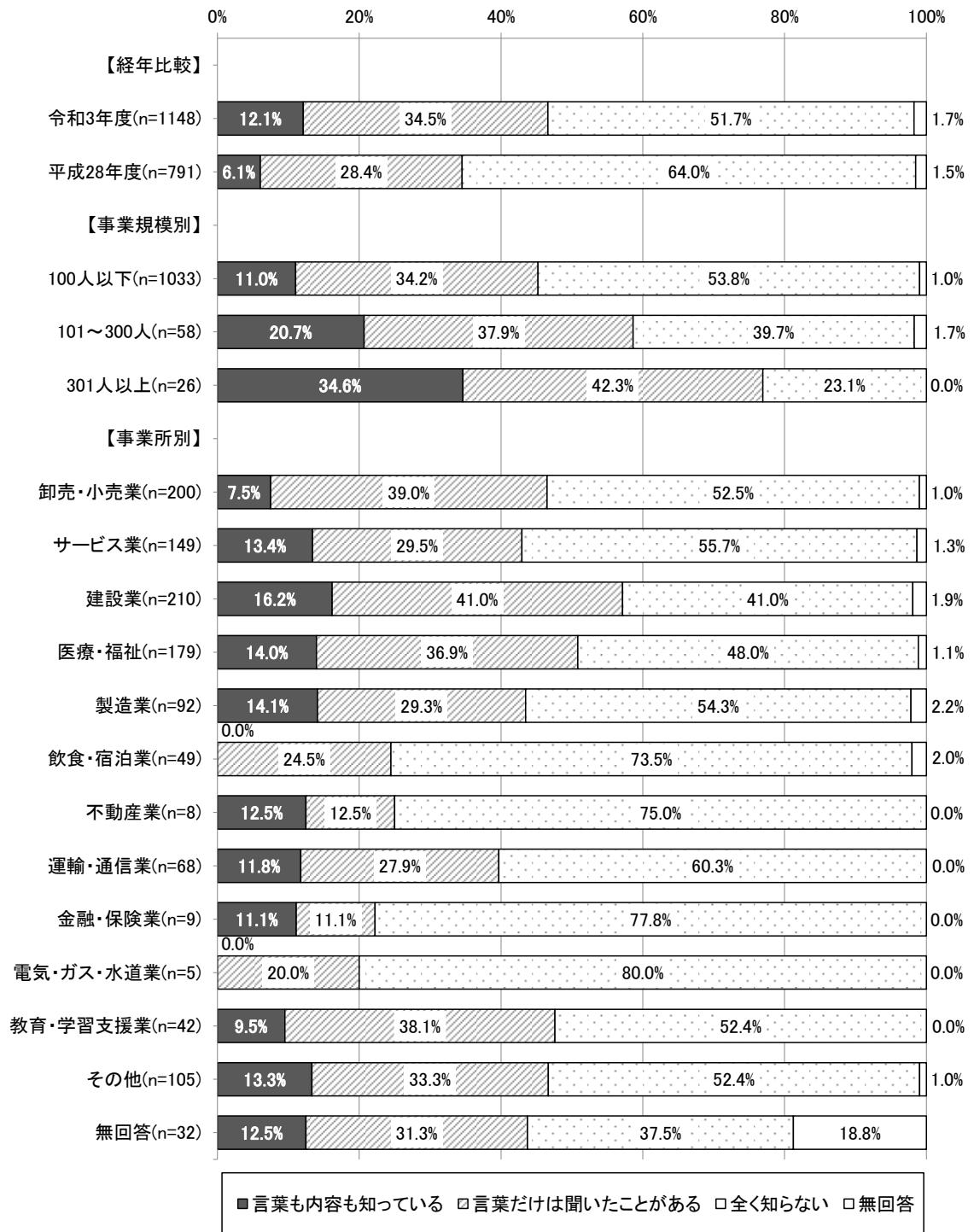
◆宇都宮市男女共同参画推進事業所表彰「きりり大賞」

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「言葉も内容も知っている」と回答した割合が、前回調査と比較して6.0ポイント高くなっています。

事業所別では、「100人以下の事業所」が「全く知らない」という回答が53.8%と高くなっています。

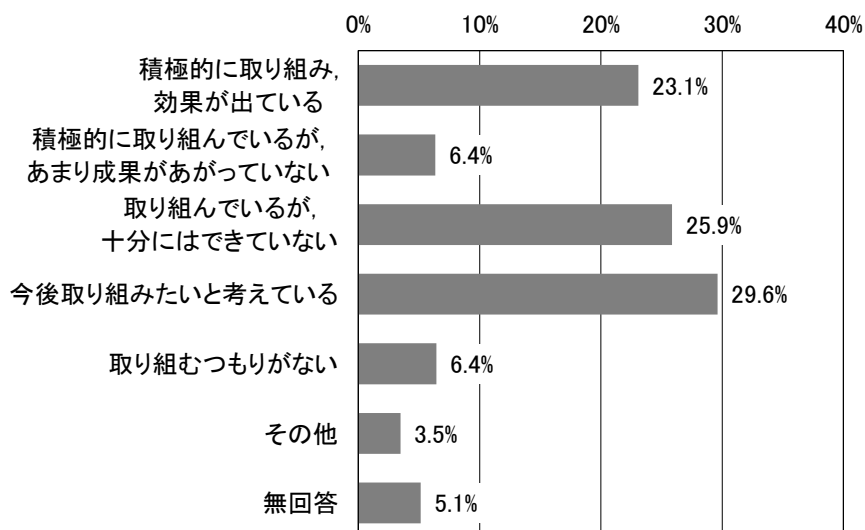
事業所別では、どの業種でも「言葉も内容も知っている」という回答が低く、特に「卸売・小売業」は7.5%と1割以下になっています。



(3) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

問2 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。(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29.6%で最も多く、次いで「取り組んでいるが、十分にはできていない」が25.9%となっています。



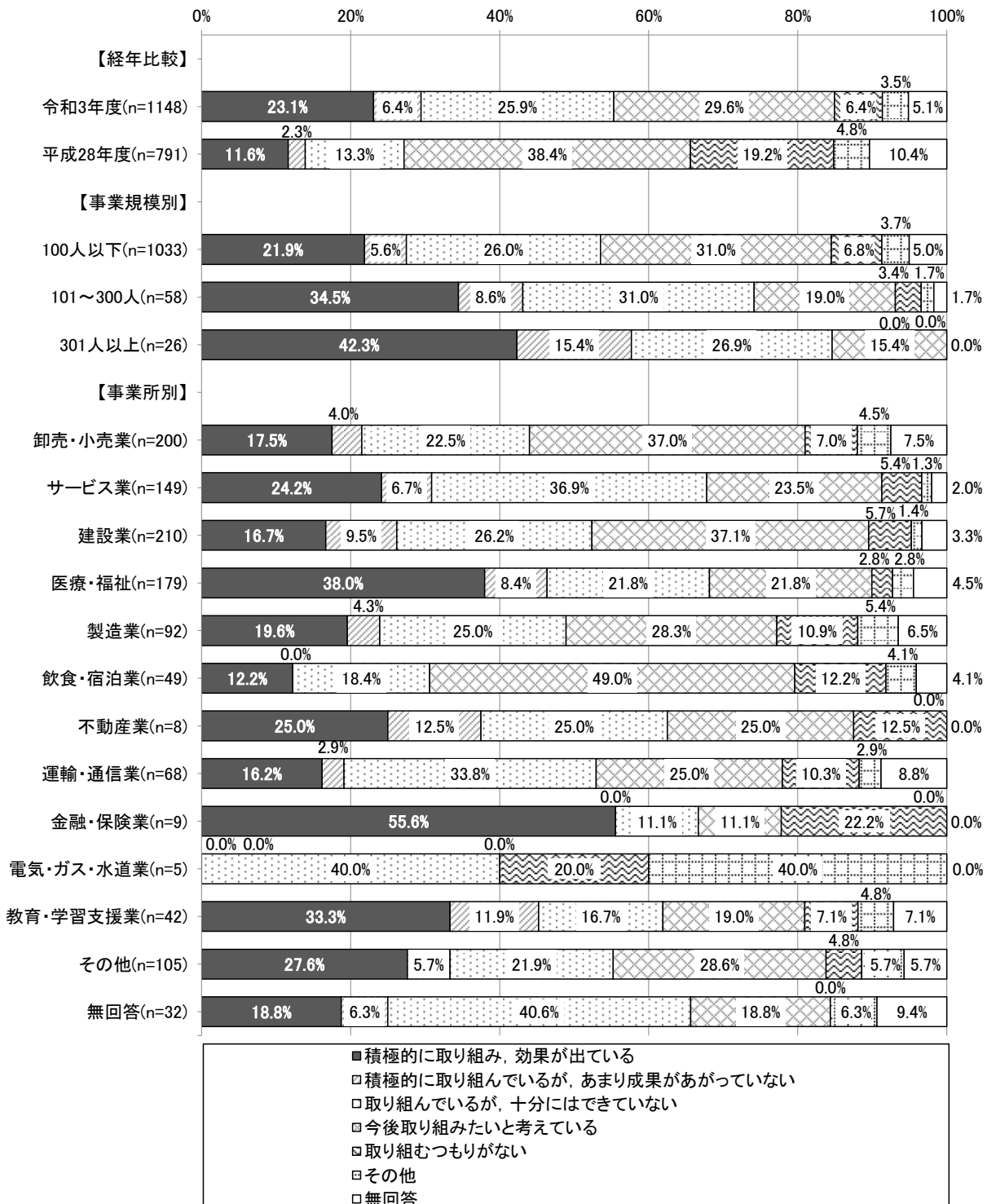
項目	度数	構成比
積極的に取り組み、効果が出ている	265	23.1%
積極的に取り組んでいるが、あまり成果があがっていない	73	6.4%
取り組んでいるが、十分にはできていない	297	25.9%
今後取り組みたいと考えている	340	29.6%
取り組むつもりがない	74	6.4%
その他	40	3.5%
無回答	59	5.1%
合計	1,148	100.0%

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「取り組んでいるが、十分にはできていない」と回答した割合が、前回調査と比較して12.6ポイント高くなっています。

事業規模別では、「301人以上の事業所」が「積極的に取り組み、効果が出ている」と回答した割合が42.3%と高くなっています。

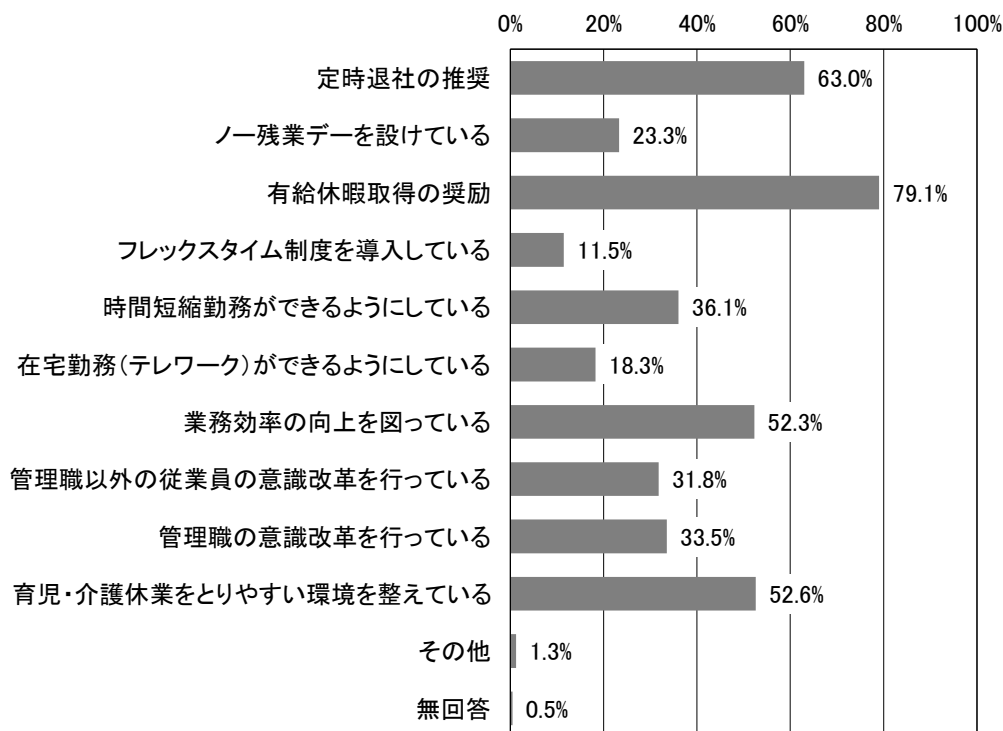
事業所別では、「医療・福祉」が「積極的に取り組み、効果が出ている」と回答した割合が38.0%と比較的高くなっています。また、「サービス業」では「取り組んでいるが、十分にはできていない」と回答した割合が36.9%と比較的高くなっています。「卸売・小売業」、「建設業」では「今後取り組みたいと考えている」と回答した割合が高くなっています。



《問2で「積極的に取り組み、効果が出ている」、「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」、「取り組んでいるが、十分にはできていない」のいずれかを選択した事業所のみ回答》

問2-1 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、「有給休暇取得の奨励」が79.1%で最も多く、次いで「定時退社の推奨」が63.0%、「育児・介護休業をとりやすい環境を整えている」が52.6%となっています。



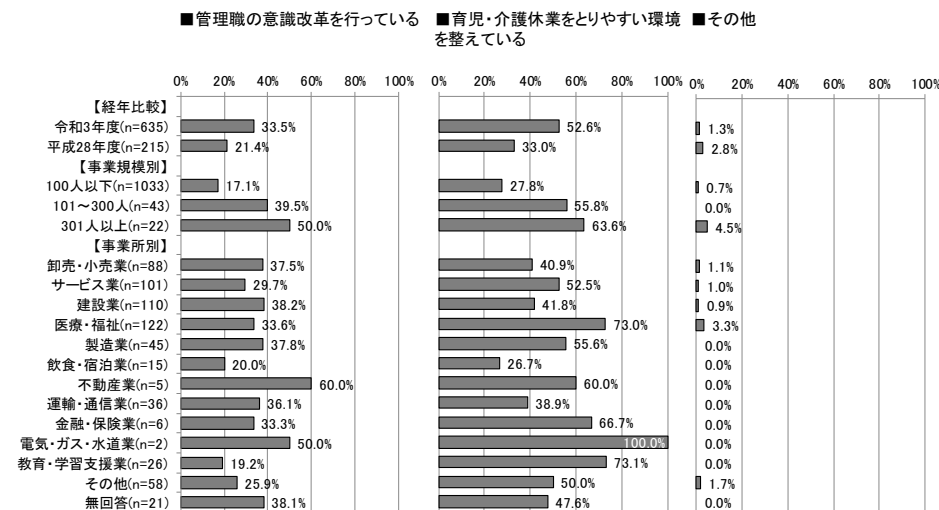
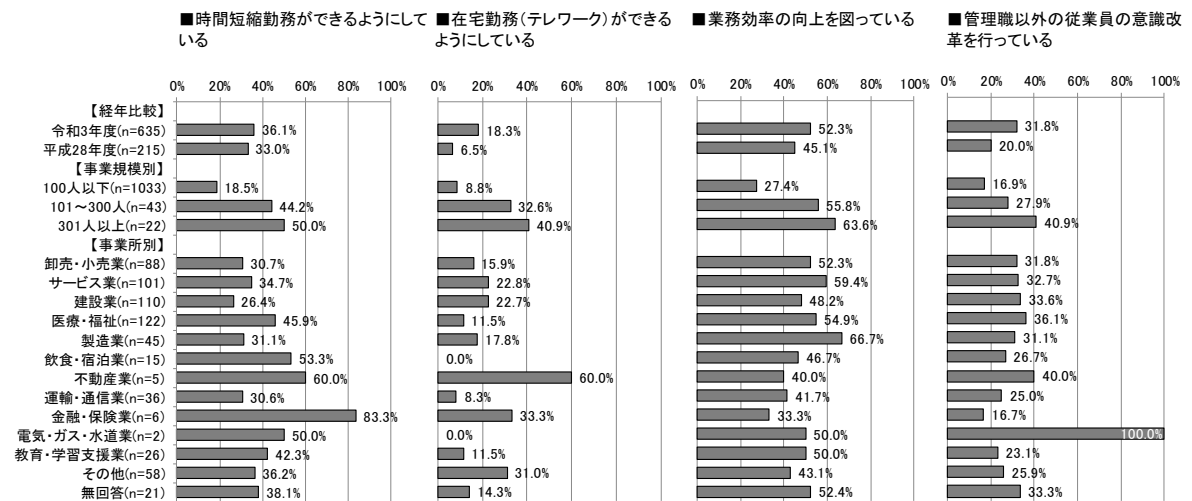
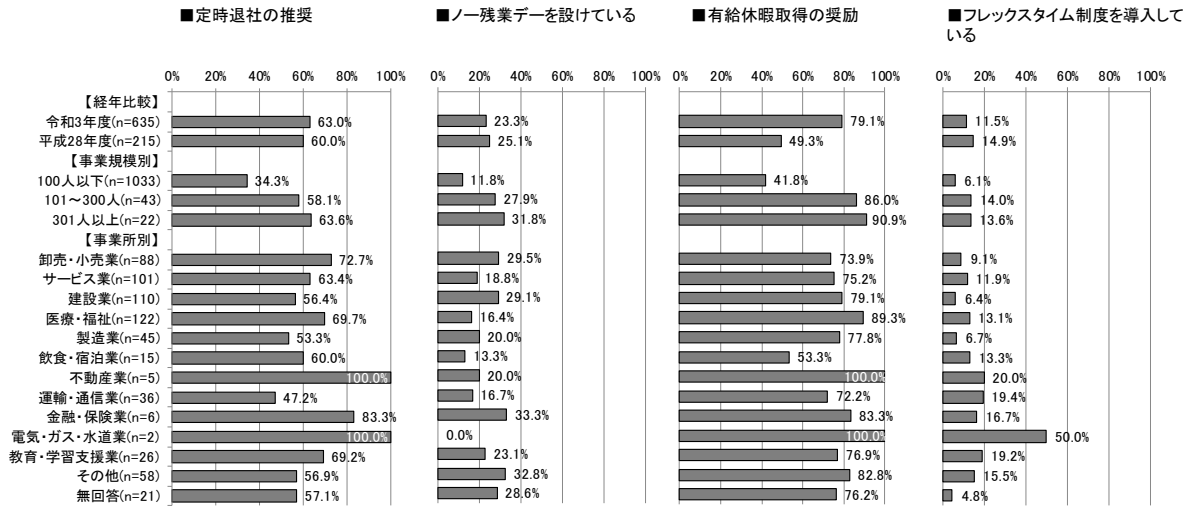
項目	度数	比率
定時退社の推奨	400	63.0%
ノー残業デーを設けている	148	23.3%
有給休暇取得の奨励	502	79.1%
フレックスタイム制度を導入している	73	11.5%
時間短縮勤務ができるようにしている	229	36.1%
在宅勤務(テレワーク)ができるようにしている	116	18.3%
業務効率の向上を図っている	332	52.3%
管理職以外の従業員の意識改革を行っている	202	31.8%
管理職の意識改革を行っている	213	33.5%
育児・介護休業をとりやすい環境を整えている	334	52.6%
その他	8	1.3%
無回答	3	0.5%
回答者数	635	
非該当	513	
合計	1,148	

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「有給休暇取得の奨励」と回答した割合が、前回調査と比較して29.8ポイント高くなっています。

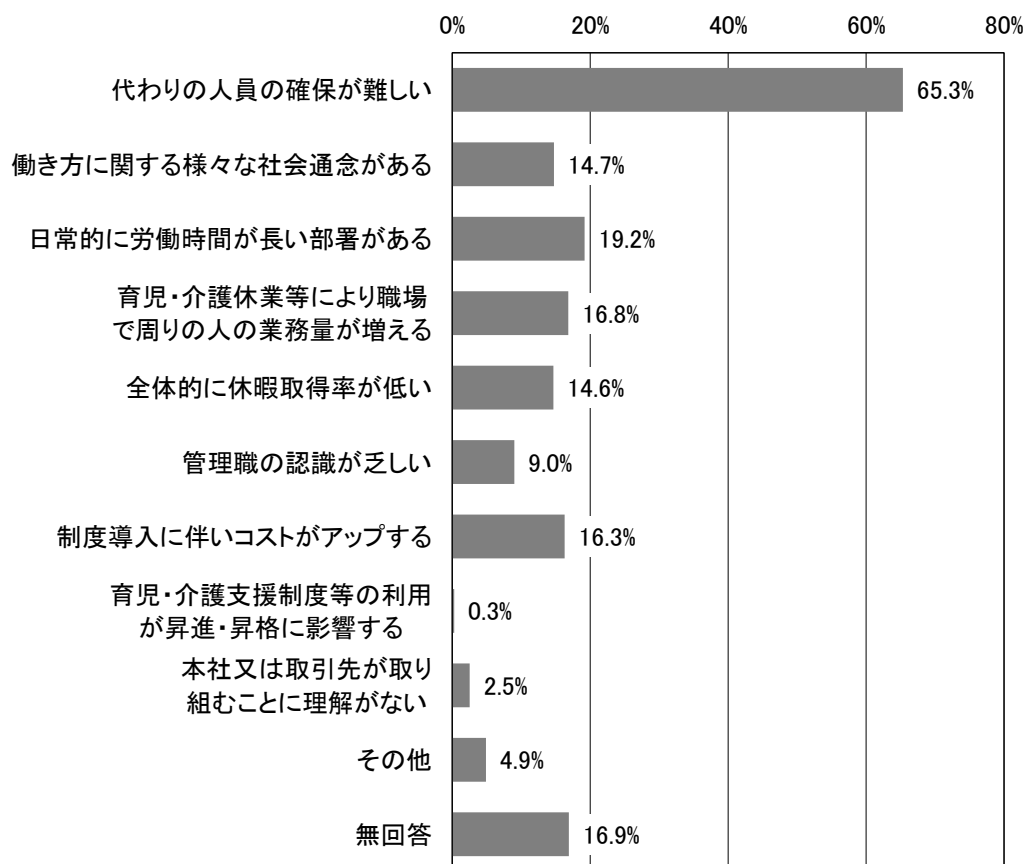
事業規模別では、「100人以下の事業所」が「有給休暇取得の奨励」と回答した割合が低くなっています。

事業所別では、「運輸・通信業」が「定時退社の推奨」と回答した割合が他業種と比較して低くなっており、「卸売・小売業」が「ノー残業デーを設けている」と回答した割合が他業種と比較して高くなっています。



問3 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何ですか。(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65.3%で最も多く、次いで「日常的に労働時間が長い部署がある」が19.2%、「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」が16.8%となっています。



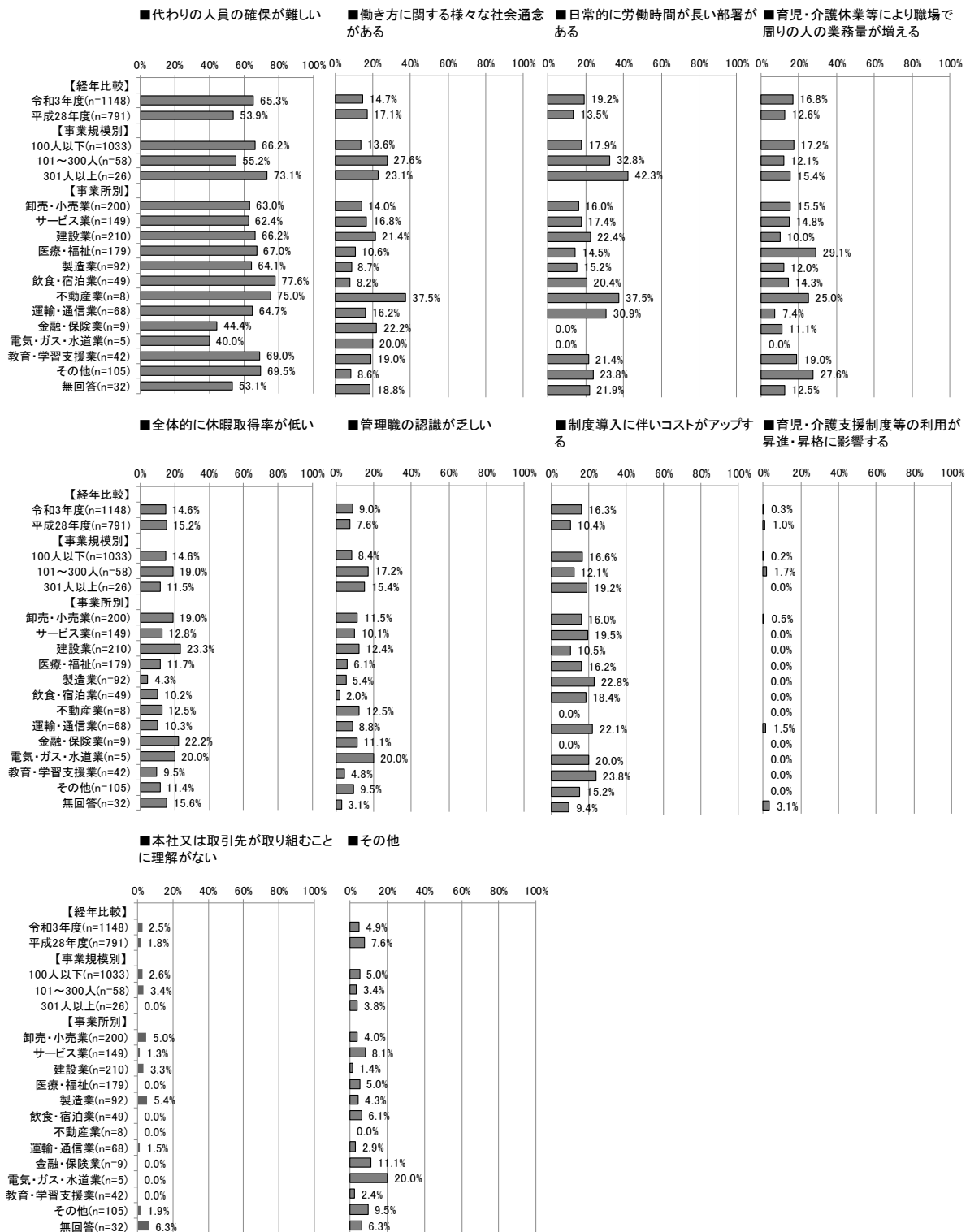
項目	度数	比率
代替りの人員の確保が難しい	750	65.3%
働き方に関する様々な社会通念がある	169	14.7%
日常的に労働時間が長い部署がある	220	19.2%
育児・介護休業等により職場で周りの人の業務量が増える	193	16.8%
全体的に休暇取得率が低い	168	14.6%
管理職の認識が乏しい	103	9.0%
制度導入に伴いコストがアップする	187	16.3%
育児・介護支援制度等の利用が昇進・昇格に影響する	3	0.3%
本社又は取引先が取り組むことに理解がない	29	2.5%
その他	56	4.9%
無回答	194	16.9%
回答者数	1,148	

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「代わりの人員の確保が難しい」と回答した割合が、前回調査と比較して 11.4 ポイント高くなっています。

事業規模別では、「301人以上の事業所」が「日常的に労働時間が長い部署がある」と回答した割合が高くなっています。

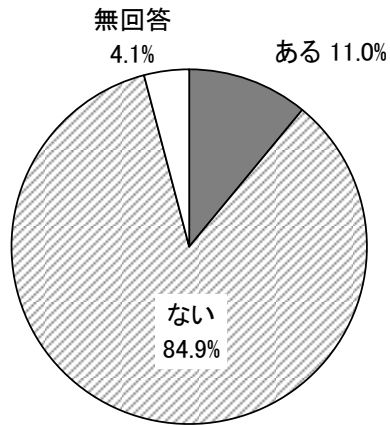
事業所別では、建設業は「全体的に休暇取得率が低い」と回答した割合が高く、医療・福祉は「育児・介護休業等により職場で周りの人の業務量が増える」と回答した割合が高くなっています。



(4)雇用や職場環境について

問4 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つだけ選んでください。)

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11.0%、「ない」が84.9%となっています。



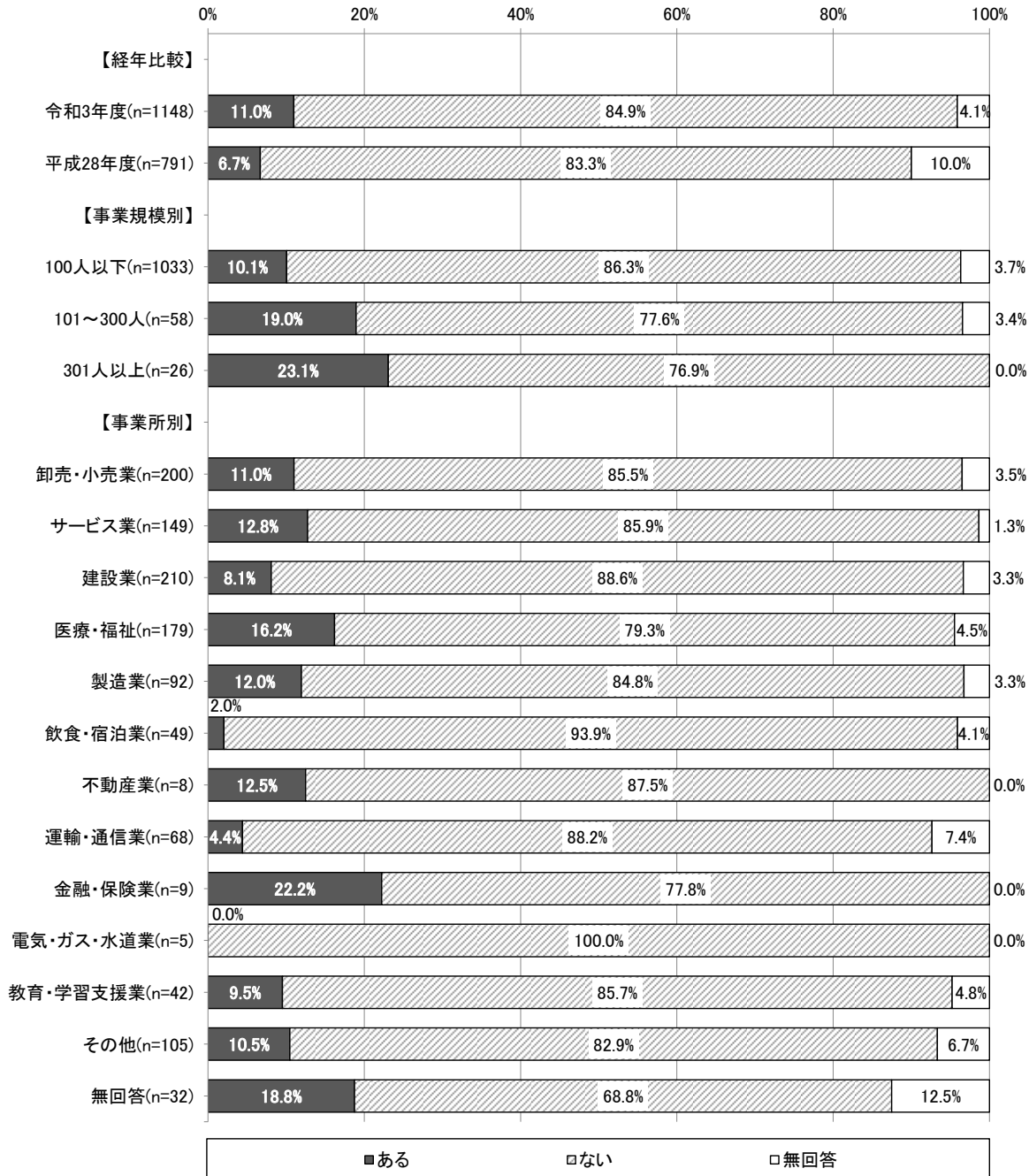
項目	度数	構成比
ある	126	11.0%
ない	975	84.9%
無回答	47	4.1%
合計	1,148	100.0%

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、大きな差はありませんでした。

事業規模別では、「100人以下の事業所」が「ない」と回答した割合が高くなっています。

事業所別では、「医療・福祉」が「ある」と回答した割合が、他業種と比較してやや高くなっています。



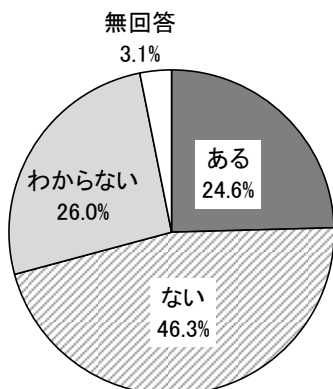
《問4で「ある」と回答した事業所のみ回答》

問4-1 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

問5 現在、地方から大都市圏への若年者、特に女性の流出が懸念されていますが、女性の人材確保について、困難を感じるがありますか。(1つだけ選んでください。)

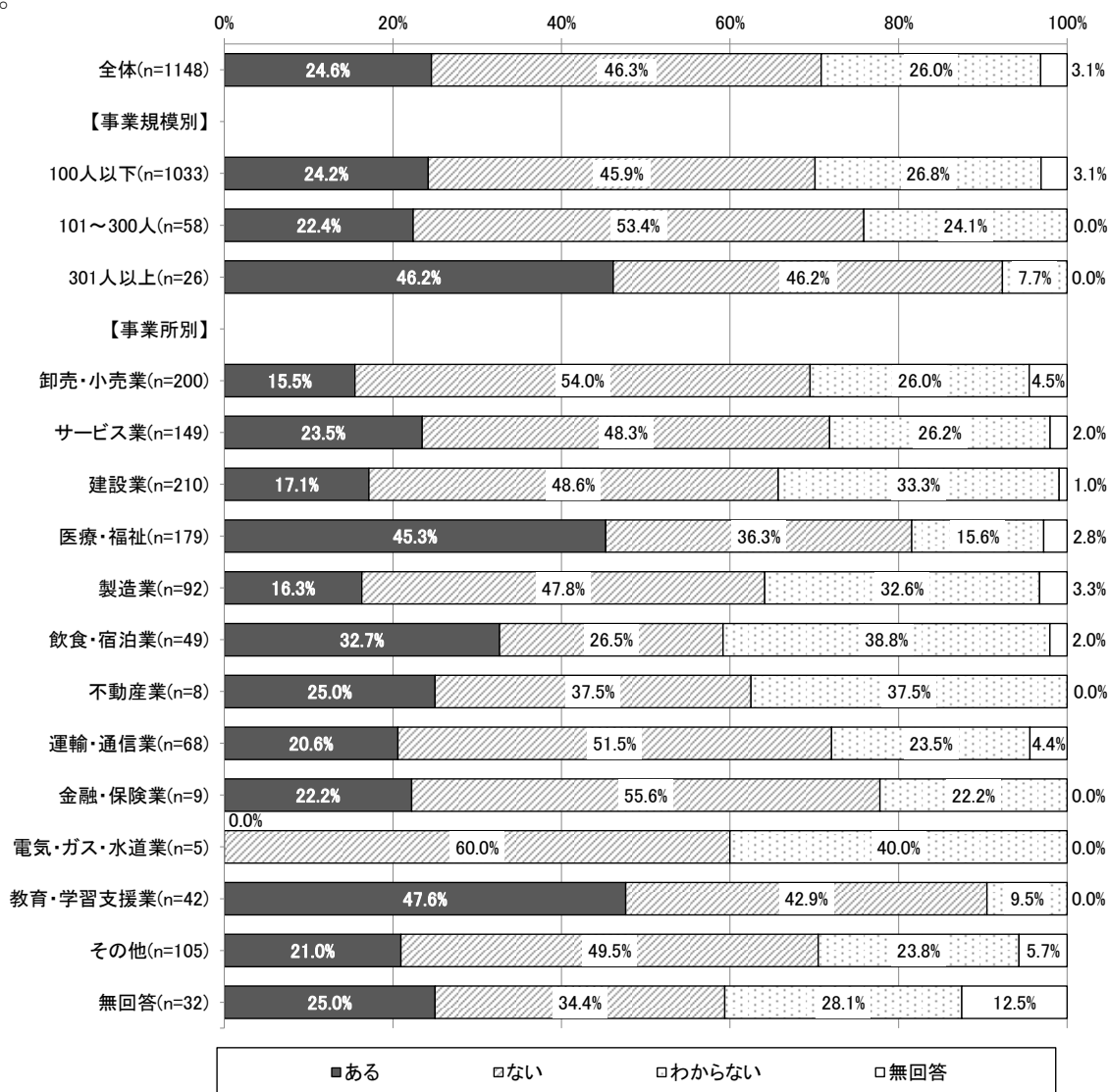
男女ともに仕事のしやすい環境を整えるために意見や提案、要望等を受けたことがあるかについては、「ある」が24.6%、「ない」が46.3%となっています。



項目	度数	構成比
ある	282	24.6%
ない	531	46.3%
わからない	299	26.0%
無回答	36	3.1%
合計	1,148	100.0%

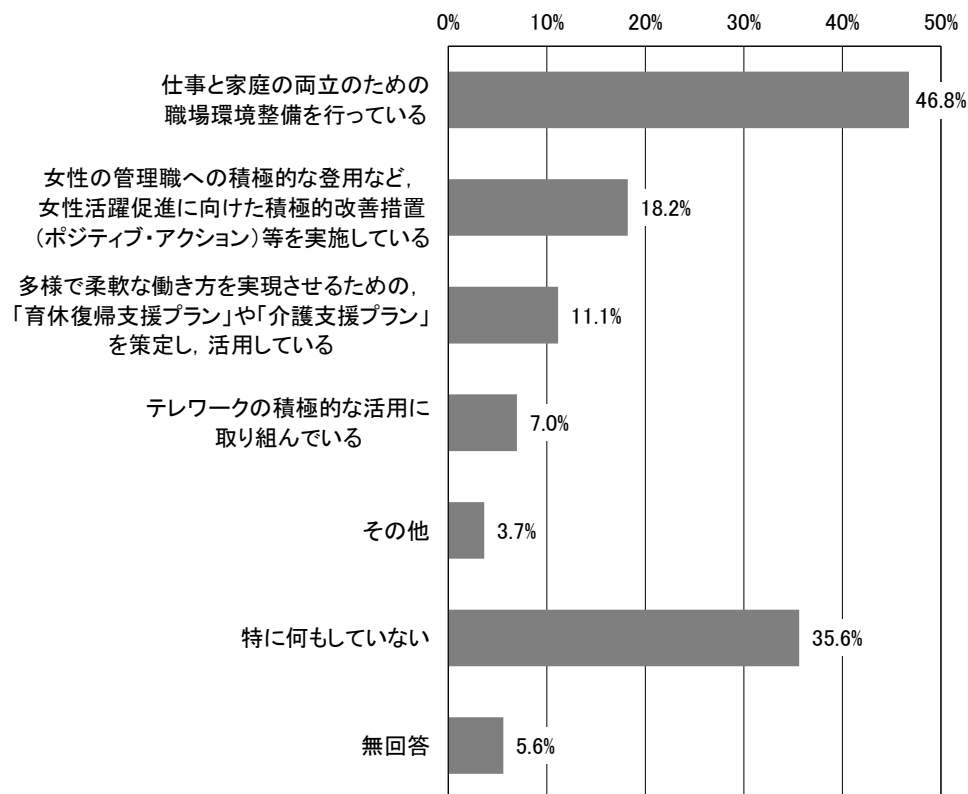
【事業規模別・事業所別クロス】

事業規模別では、「301人以上の事業所」が「ある」と回答した割合が高くなっています。事業所別では、「医療・福祉」が「ある」と回答した割合が、他業種と比較して高くなっています。



問6 女性の人材確保について、貴事業所ではどのような取組を行っていますか。あてはまるもの全てを選んでください。

女性の人材確保のために行っている取組については、「仕事と家庭の両立のための職場環境整備を行っている」が46.8%で最も多く、次いで「特に何もしていない」が35.6%、「女性の管理職への積極的な登用など、女性活躍促進に向けた積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等を実施している」が18.2%となっています。

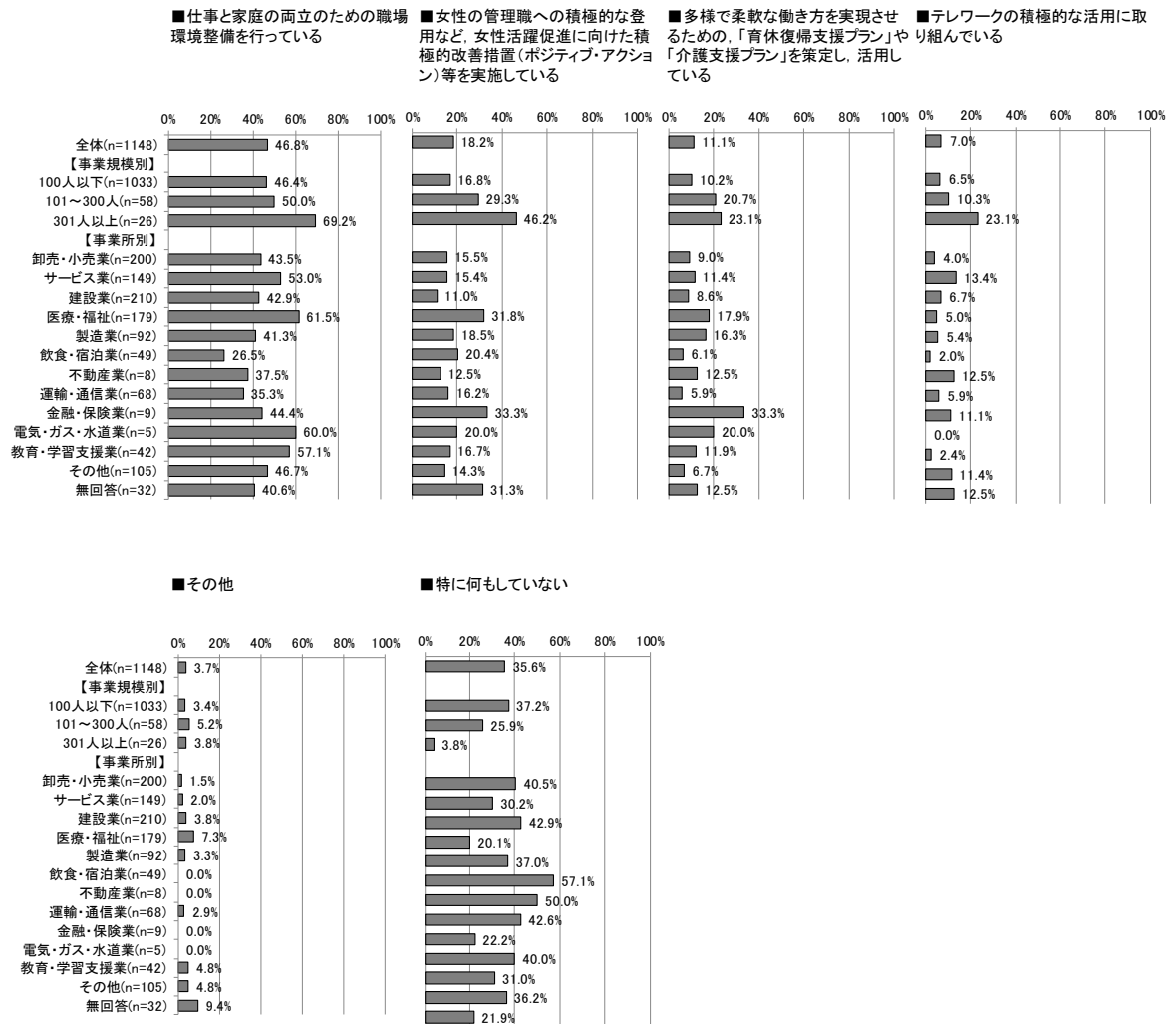


項目	度数	比率
仕事と家庭の両立のための職場環境整備を行っている	537	46.8%
女性の管理職への積極的な登用など、女性活躍促進に向けた積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等を実施している	209	18.2%
多様で柔軟な働き方を実現させるための、「育休復帰支援プラン」や「介護支援プラン」を策定し、活用している	128	11.1%
テレワークの積極的な活用に取り組んでいる	80	7.0%
その他	42	3.7%
特に何もしていない	409	35.6%
無回答	64	5.6%
回答者数	1,148	

【事業規模別・事業所別クロス】

事業規模別では、「100人以下の事業所」が「特に何もしていない」と回答した割合が高くなっています。

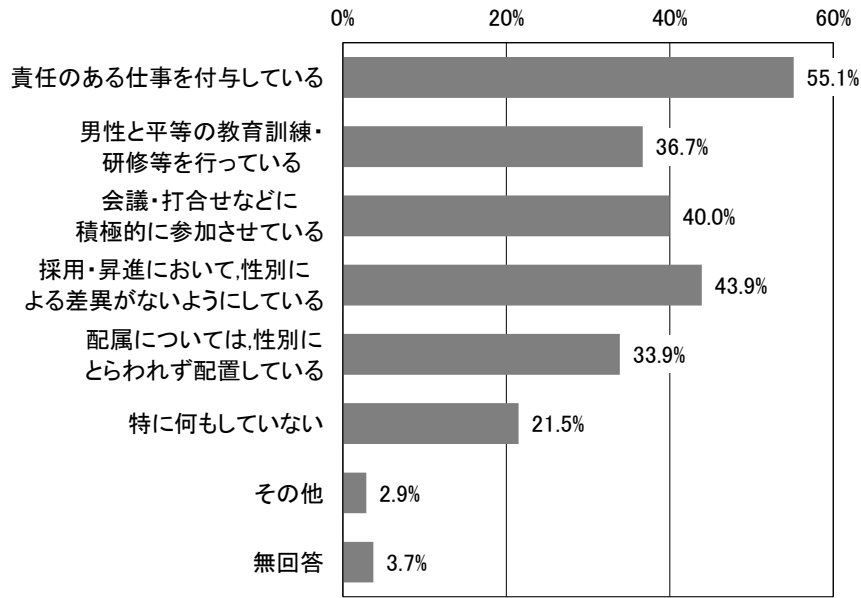
事業所別では、「サービス業」が「テレワークの積極的な活用に取り組んでいる」と回答した割合が、他業種と比較して高くなっています。



(5) 女性の活躍推進における取組について

問7 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55.1%で最も多く、次いで「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43.9%、「会議・打合せなどに積極的に参加させている」が40.0%となっています。



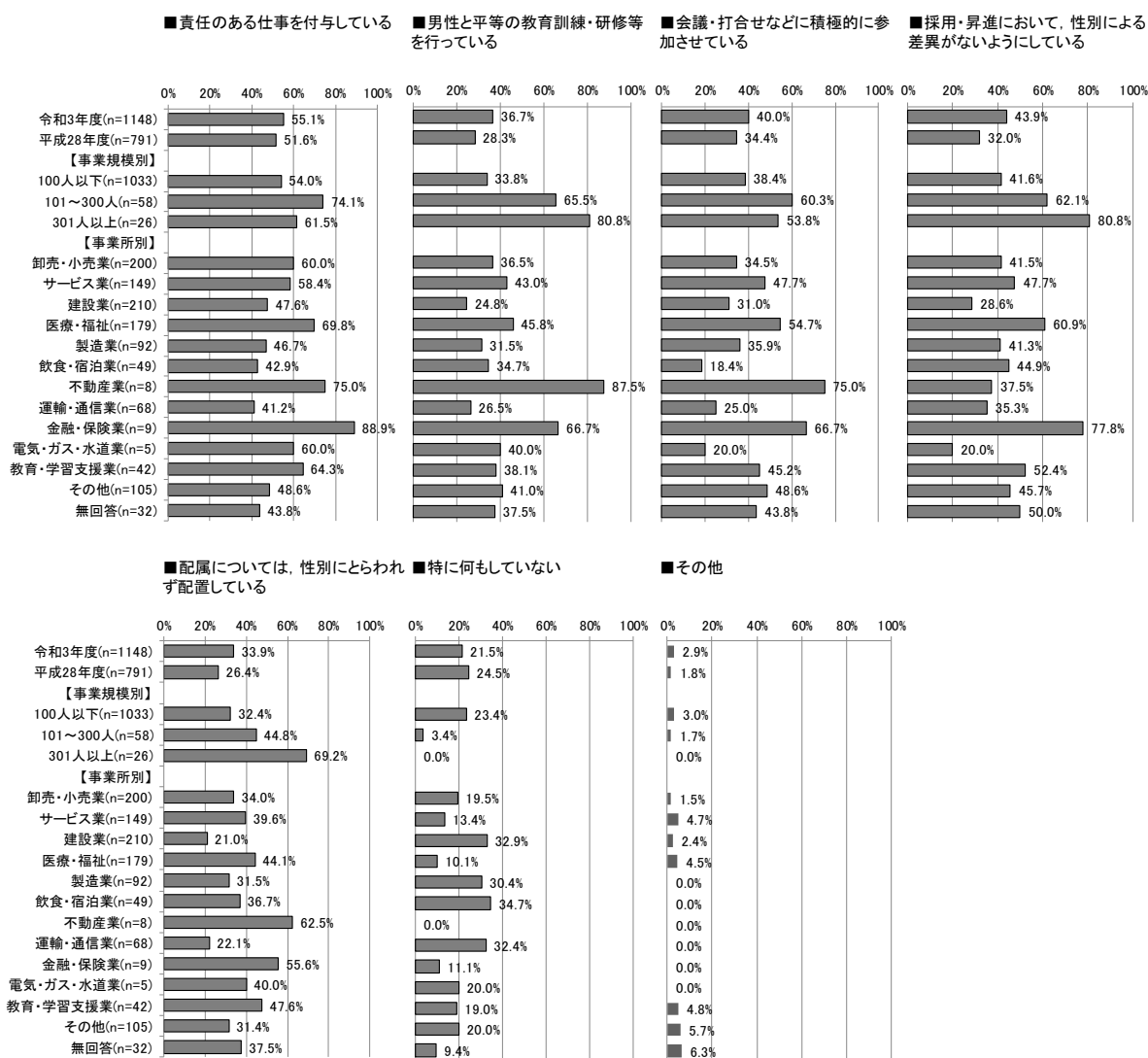
項目	度数	比率
責任のある仕事を付与している	633	55.1%
男性と平等の教育訓練・研修等を行っている	421	36.7%
会議・打合せなどに積極的に参加させている	459	40.0%
採用・昇進において、性別による差異がないようにしている	504	43.9%
配属については、性別にとらわれず配置している	389	33.9%
特に何もしていない	247	21.5%
その他	33	2.9%
無回答	43	3.7%
回答者数	1,148	

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「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」と回答した割合が、前回調査と比較して11.9ポイント高くなっています。

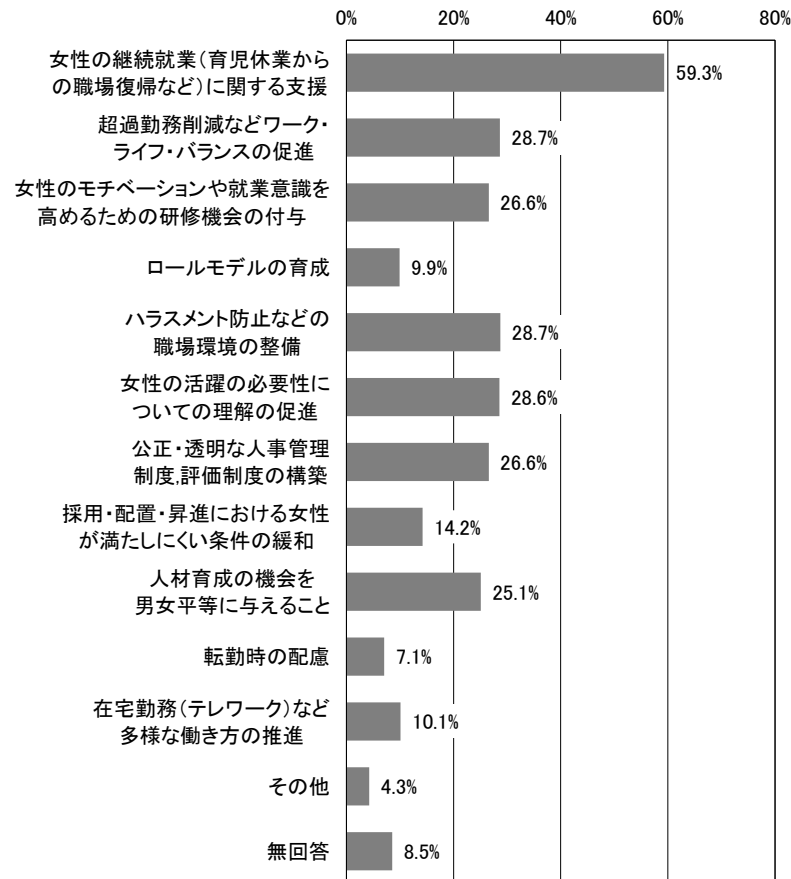
事業規模別では、「301人以上の事業所」が「採用・昇進において、性別による差異がないようにしている」と回答した割合が高くなっています。

事業所別では、「建設業」が「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」と回答した割合が、他業種と比較して低くなっています。



問8 女性の活躍を推進する上で、今後どのような取組が必要だと考えますか。(あてはまるものを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59.3%で最も多く、次いで「超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスの促進」，「ハラスメント防止などの職場環境の整備」がそれぞれ28.7%となっています。



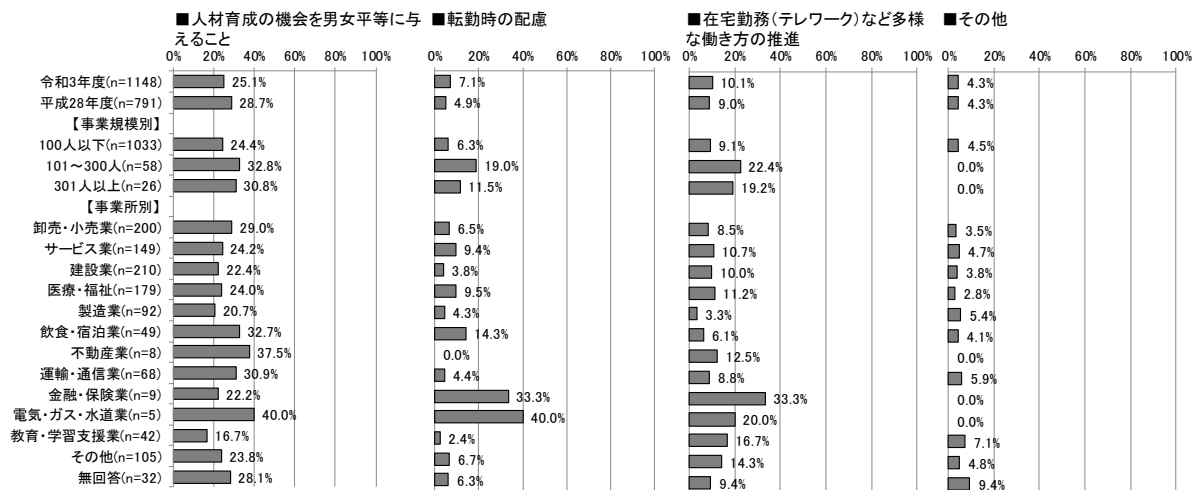
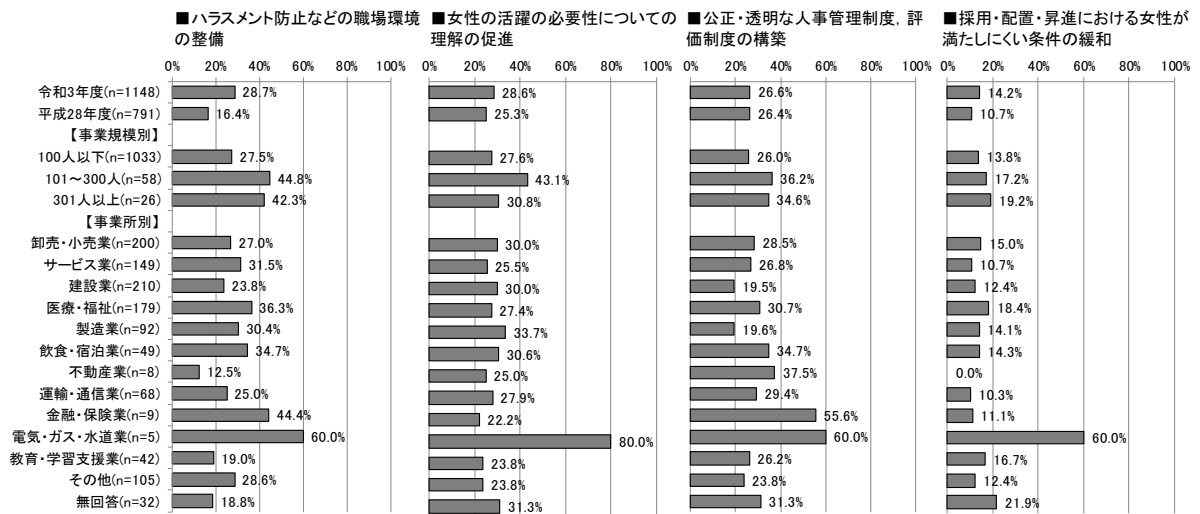
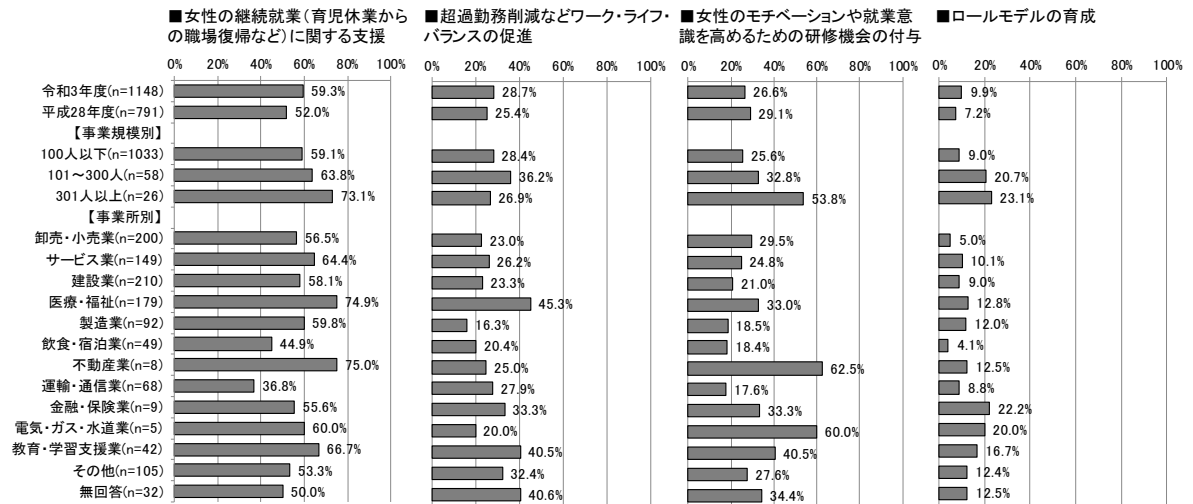
項目	度数	比率
女性の継続就業(育児休業からの職場復帰など)に関する支援	681	59.3%
超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスの促進	329	28.7%
女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修機会の付与	305	26.6%
ロールモデルの育成	114	9.9%
ハラスメント防止などの職場環境の整備	330	28.7%
女性の活躍の必要性についての理解の促進	328	28.6%
公正・透明な人事管理制度・評価制度の構築	305	26.6%
採用・配置・昇進における女性が満たしにくい条件の緩和	163	14.2%
人材育成の機会を男女平等に与えること	288	25.1%
転勤時の配慮	81	7.1%
在宅勤務(テレワーク)など多様な働き方の推進	116	10.1%
その他	49	4.3%
無回答	98	8.5%
回答者数	1,148	

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「ハラスメント防止などの職場環境の整備」と回答した割合が、前回調査と比較して12.3ポイント高くなっています。

事業規模別では、「301人以上の事業所」が「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」と回答した割合が高くなっています。

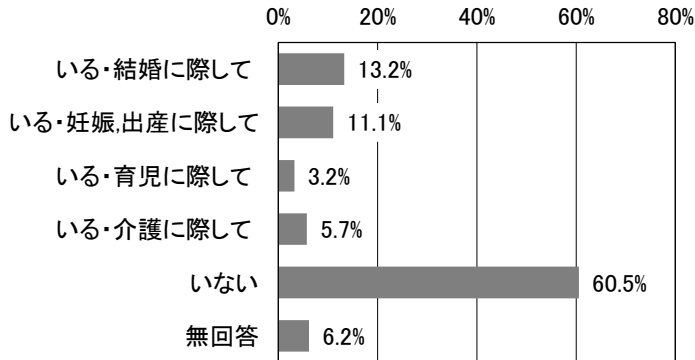
事業所別では、「医療・福祉」が、「超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスの促進」と回答した割合が、他業種と比較して高くなっています。



(6) 職業・就労について

問9 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つだけ選んでください。)

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 60.5% で最も多く、次いで「いる・結婚に際して」が 13.2%、「いる・妊娠、出産に際して」が 11.1%と なっています。



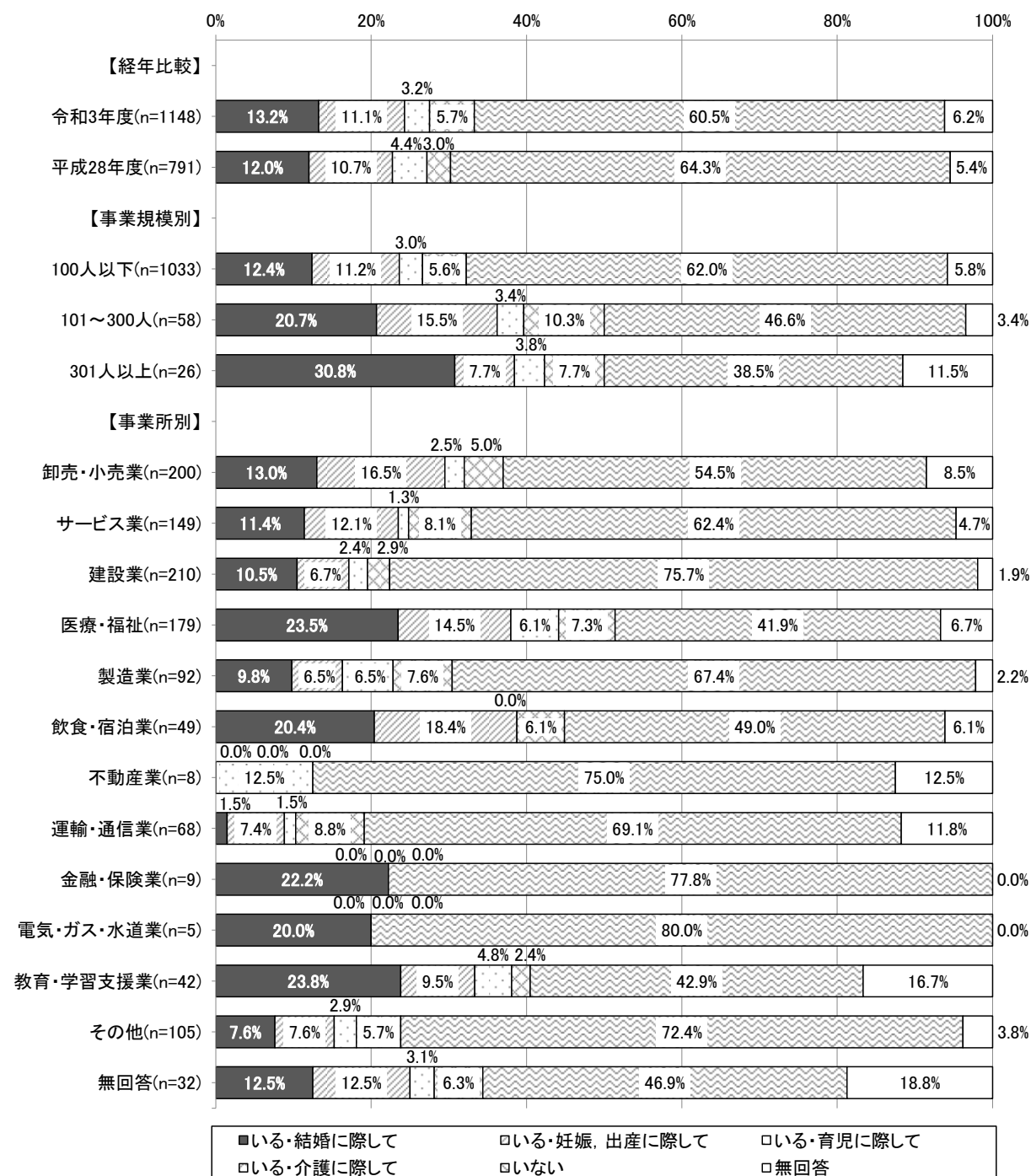
項目	度数	構成比
いる・結婚に際して	152	13.2%
いる・妊娠, 出産に際して	127	11.1%
いる・育児に際して	37	3.2%
いる・介護に際して	66	5.7%
いない	695	60.5%
無回答	71	6.2%
合計	1,148	100.0%

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、大きな差はありませんでした。

事業規模別では、「100人以下の事業所」が「いない」と回答した割合が62.0%と高くなっています。

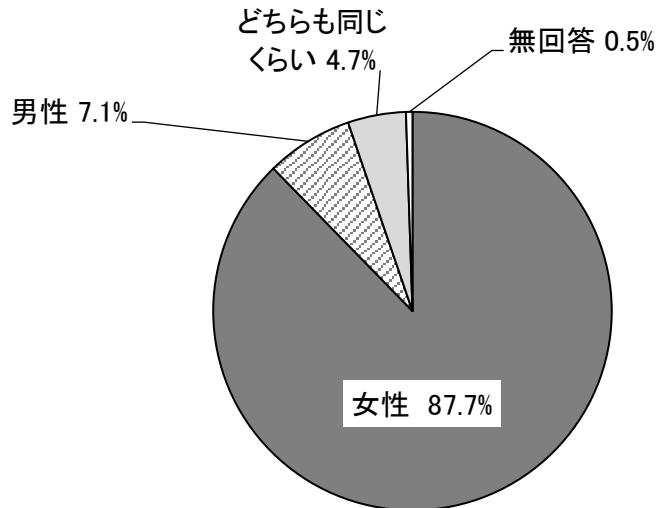
事業所別では、全ての業種で「いない」という回答が最も多くなっていますが、「医療・福祉」は「いる・結婚に際して」と回答した割合が比較的高くなっています。



《問9で「いる, 結婚に際して」, 「いる, 妊娠出産に際して」, 「いる, 育児に際して」, 「いる, 介護に際して」のいずれかを回答した事業所のみ回答》

問9-1 退職した従業員の性別は, 男女どちらが多いですか。(1つだけ選んでください。)

退職した従業員の性別については, 「女性」が87.7%, 「男性」が7.1%となっています。

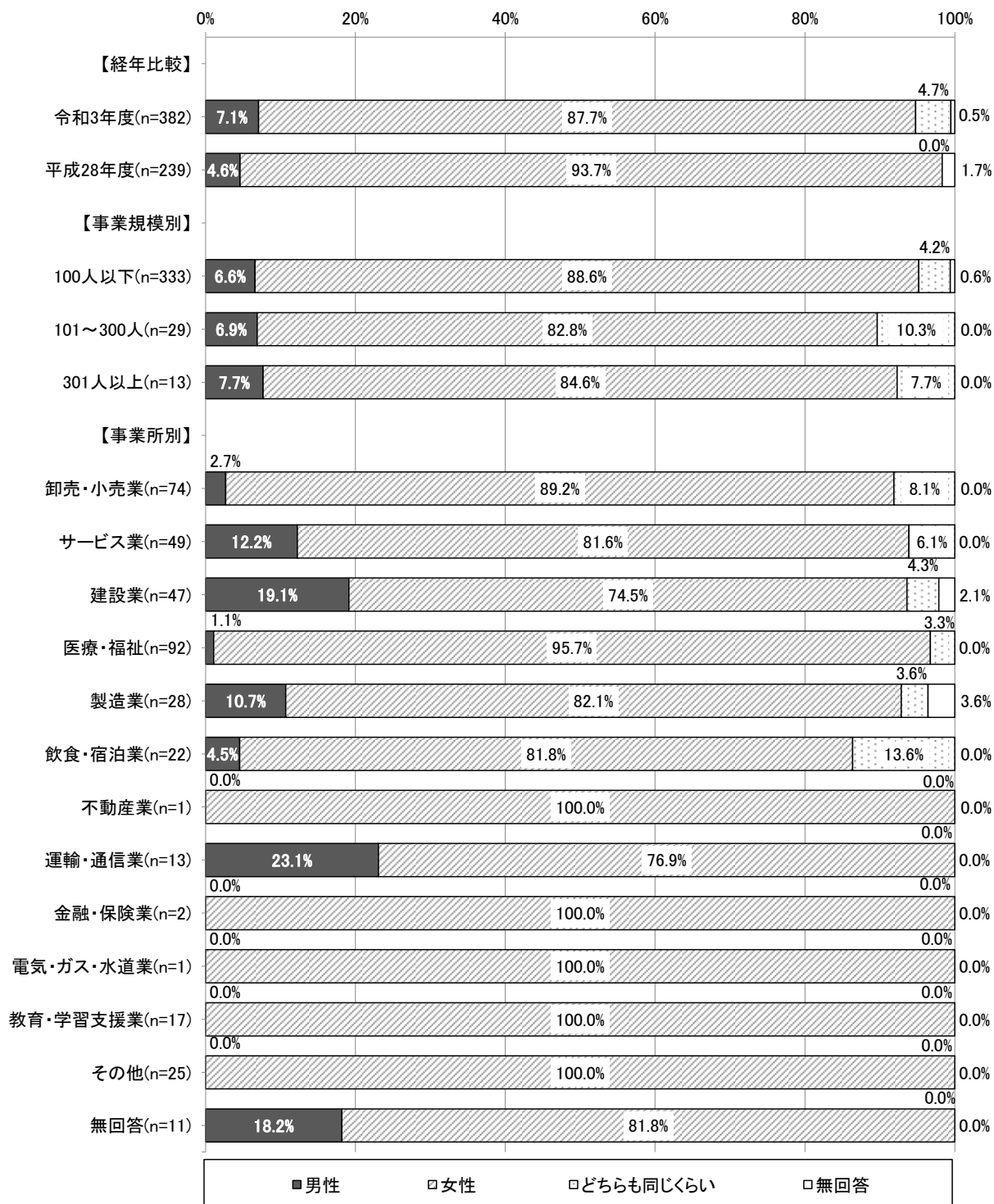


項目	度数	構成比
女性	335	87.7%
男性	27	7.1%
どちらも同じくらい	18	4.7%
無回答	2	0.5%
回答者数	382	100.0%
非該当	766	
合計	1148	

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

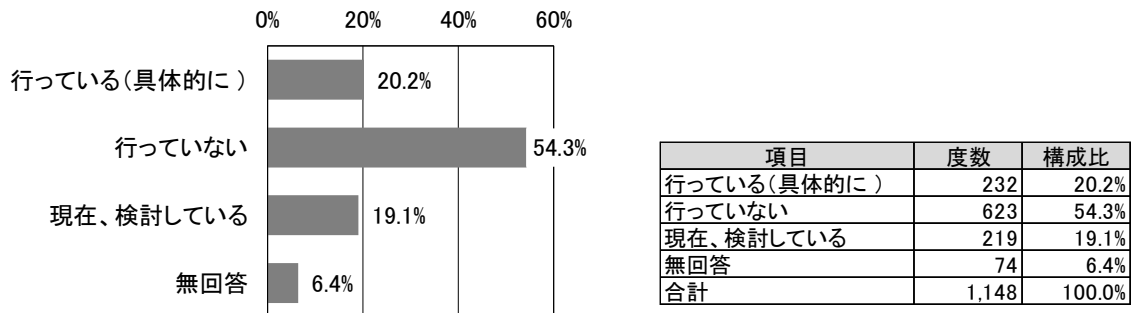
経年比較と事業規模別では、大きな差はありませんでした。

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が、「建設業」は「男性」と回答した割合が19.1%と比較的高くなっています。



問10 女性は妊娠や出産の可能性もあることから、ライフサイクルを通じて、男性とは異なる、月経など健康上の変化が起こり得ます。女性の社会進出が進んでいる中、貴事業所において、身体的性差による健康状態についての理解を深める取組や支援を行っていますか。(1つだけ選んでください。)

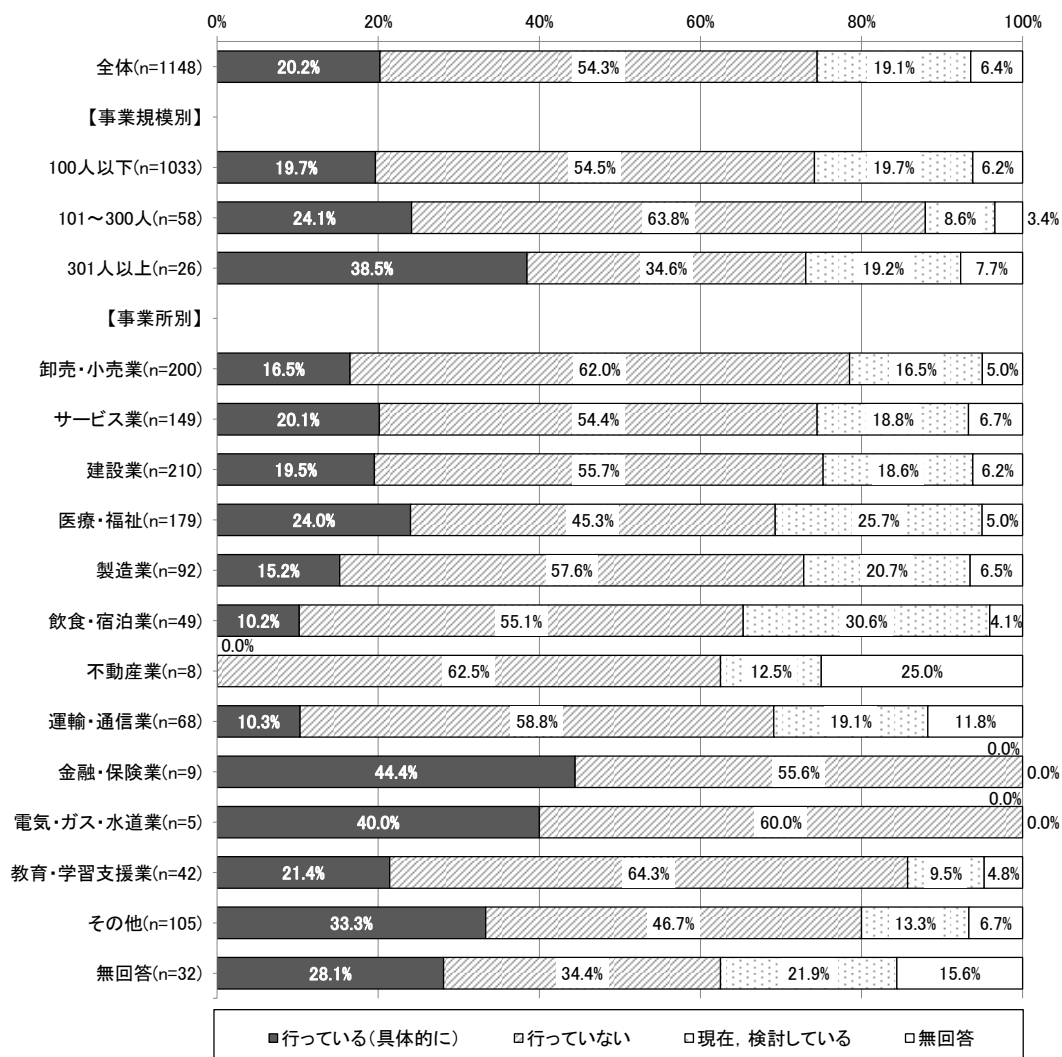
身体的性差による健康状態についての理解を深める取組や支援を行っているかについては、「行っていない」が54.3%、「行っている(具体的に)」が20.2%となっています。



【事業規模別・事業所別クロス】

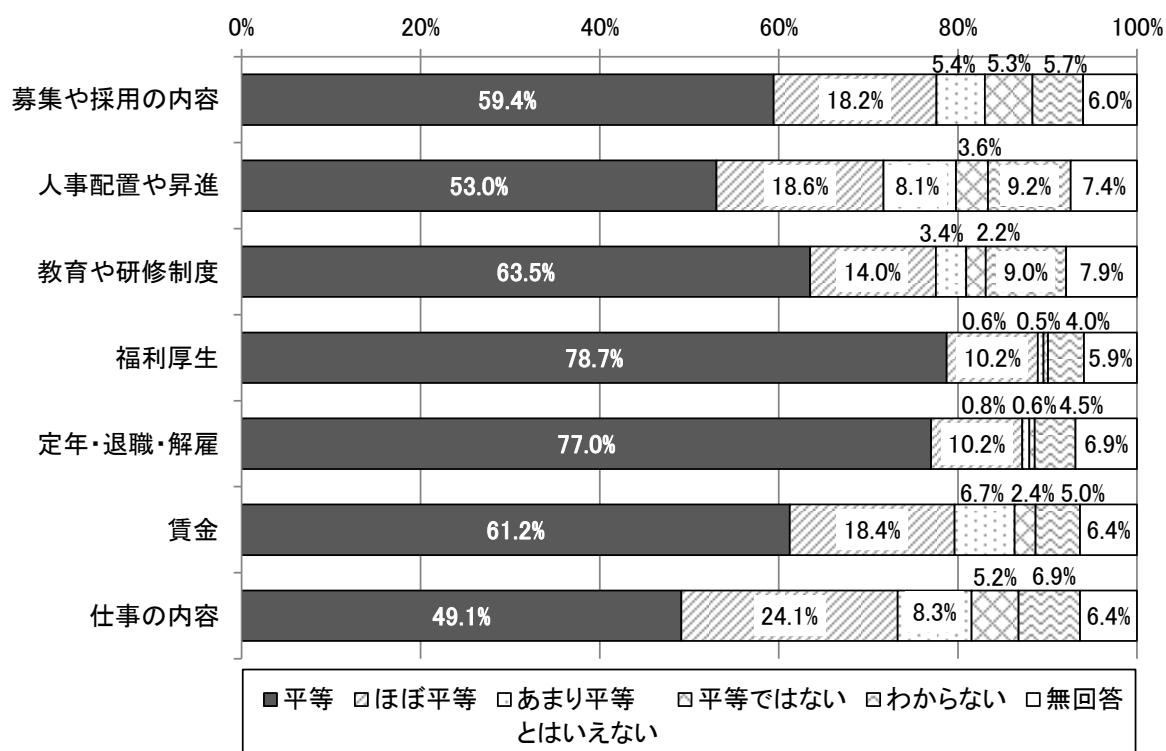
事業規模別では、101人～300人の事業所が「行っていない」と回答した割合が63.8%と高くなっています。

事業所別では、全ての業種で「行っていない」という回答が多くなっていますが、「医療・福祉」は「行っている」と回答した割合が24.0%と比較的高くなっています。



問11 以下の項目で、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。)

男女の取扱いの状況については、「平等」、「ほぼ平等」を合わせた回答で「福利厚生」の88.9%が最も多く、次いで「定年・退職・解雇」が87.2%、「賃金」が79.6%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)	平等ではない (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	682	209	62	61	65	69	1,148
人事配置や昇進	609	214	93	41	106	85	1,148
教育や研修制度	729	161	39	25	103	91	1,148
福利厚生	904	117	7	6	46	68	1,148
定年・退職・解雇	884	117	9	7	52	79	1,148
賃金	703	211	77	27	57	73	1,148
仕事の内容	564	277	95	60	79	73	1,148

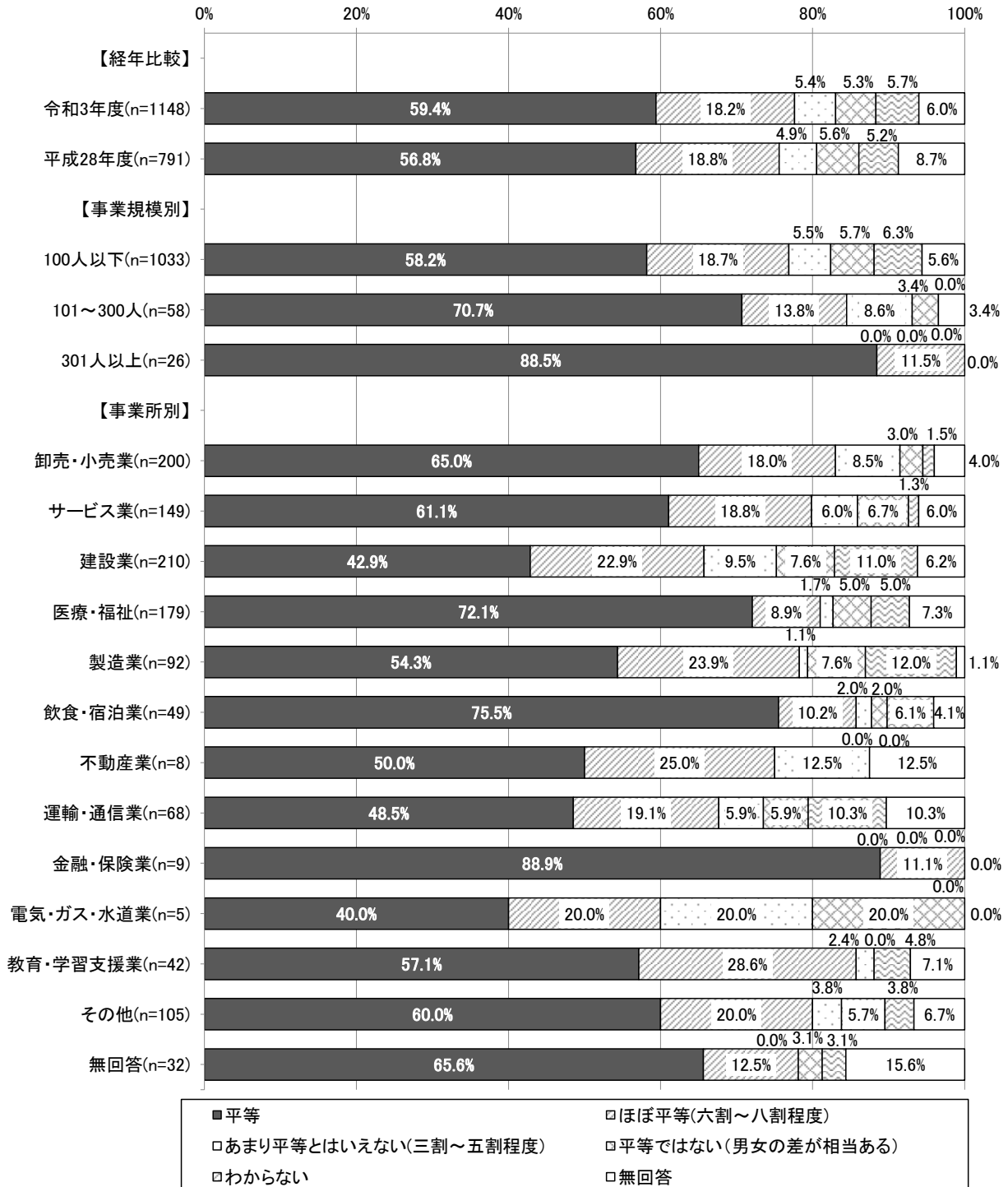
構成比	平等	ほぼ平等 (6割～8割 程度)	あまり平等 とはいえない (3割～5割 程度)	平等ではない (男女の差 が相当ある)	わからない	無回答	合計
募集や採用の内容	59.4%	18.2%	5.4%	5.3%	5.7%	6.0%	100.0%
人事配置や昇進	53.0%	18.6%	8.1%	3.6%	9.2%	7.4%	100.0%
教育や研修制度	63.5%	14.0%	3.4%	2.2%	9.0%	7.9%	100.0%
福利厚生	78.7%	10.2%	0.6%	0.5%	4.0%	5.9%	100.0%
定年・退職・解雇	77.0%	10.2%	0.8%	0.6%	4.5%	6.9%	100.0%
賃金	61.2%	18.4%	6.7%	2.4%	5.0%	6.4%	100.0%
仕事の内容	49.1%	24.1%	8.3%	5.2%	6.9%	6.4%	100.0%

◆募集や採用の内容【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、大きな差はありませんでした。

事業規模別では、「100人以下の事業所」が「平等」、「ほぼ平等」を合わせた回答が76.9%と比較的低くなっています。

事業所別では、「卸売・小売業」が、「平等」、「ほぼ平等」を合わせた回答が83.0%と高くなっています。

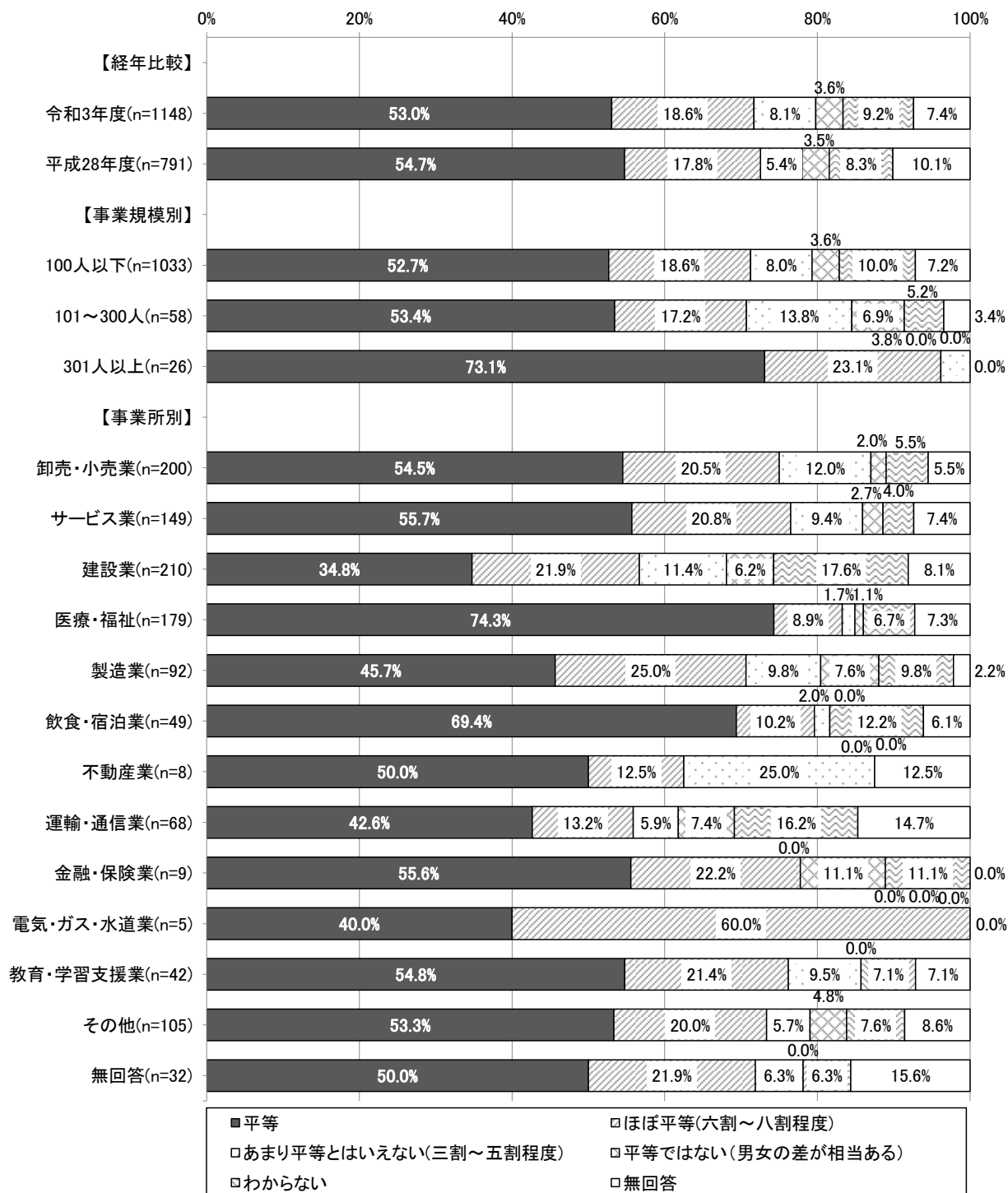


◆人事配置や昇進【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、大きな差はありませんでした。

事業規模別では、「301人以上の事業所」が「平等」、「ほぼ平等」を合わせた回答が96.2%と高くなっています。

事業所別では、「建設業」は「平等」、「ほぼ平等」を合わせた回答が56.7%と比較的低くなっています。

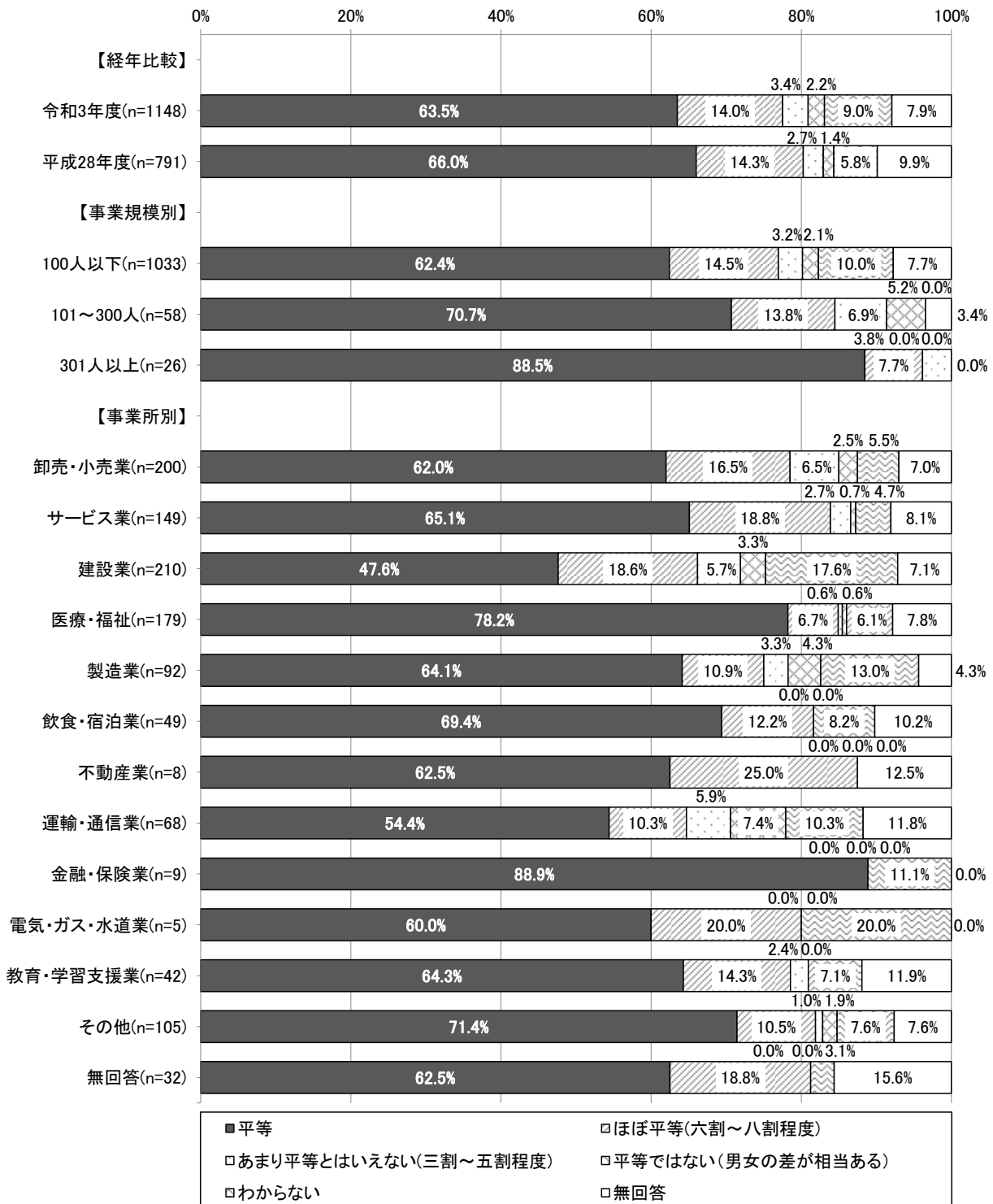


◆教育や研修制度【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、大きな差はありませんでした。

事業規模別では、「301人以上の事業所」が「平等」、「ほぼ平等」を合わせた回答が96.2%と高くなっています。

事業所別では、「医療・福祉」が「平等」、「ほぼ平等」を合わせた回答が84.9%と比較的高くなっています。

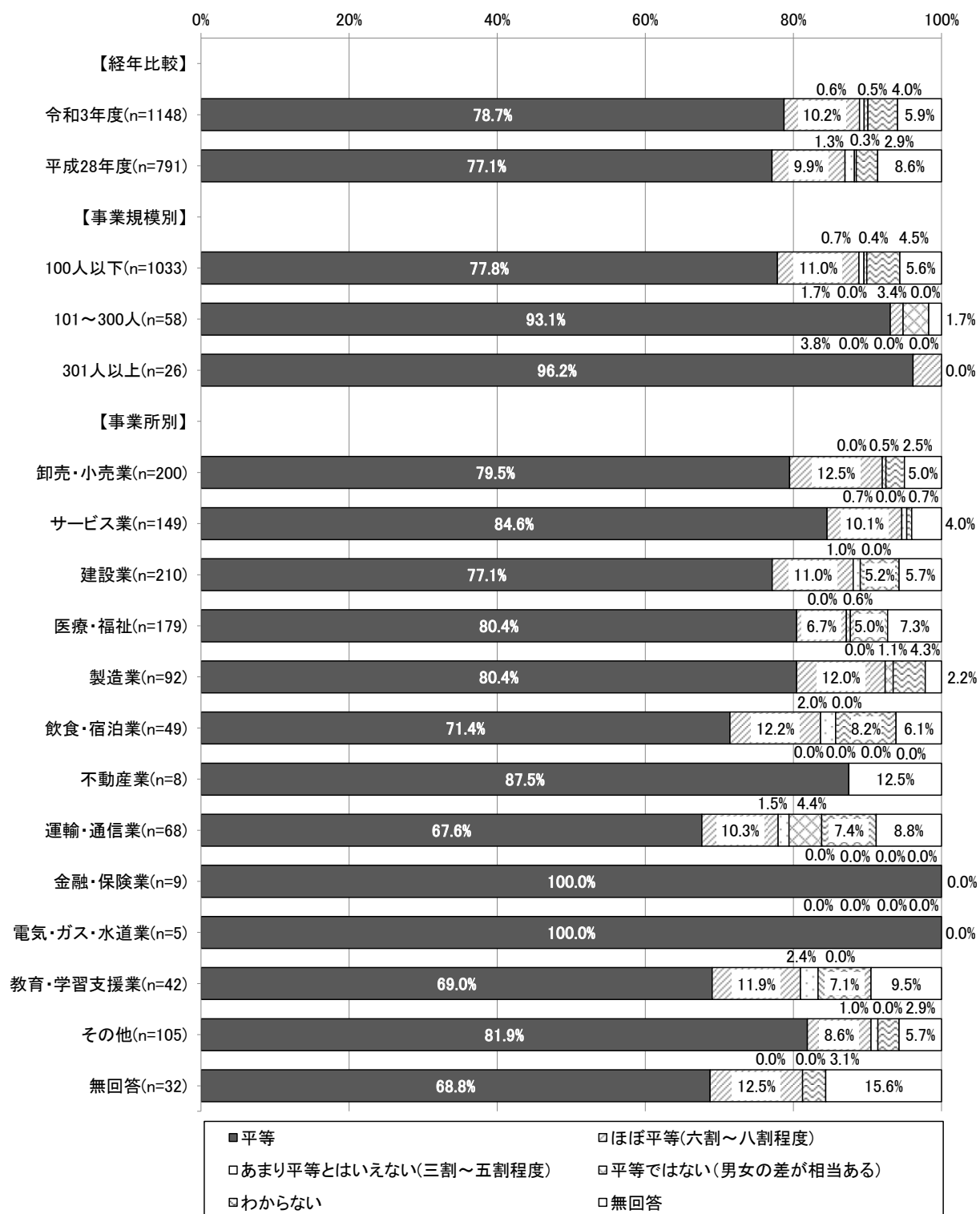


◆福利厚生【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、大きな差はありませんでした。

事業規模別では、「100人以下の事業所」は「平等」と回答した割合が8割以下となっています。

事業所別では、「運輸・通信業」以外の業種で「平等」，「ほぼ平等」を合わせた回答が8割以上となっています。

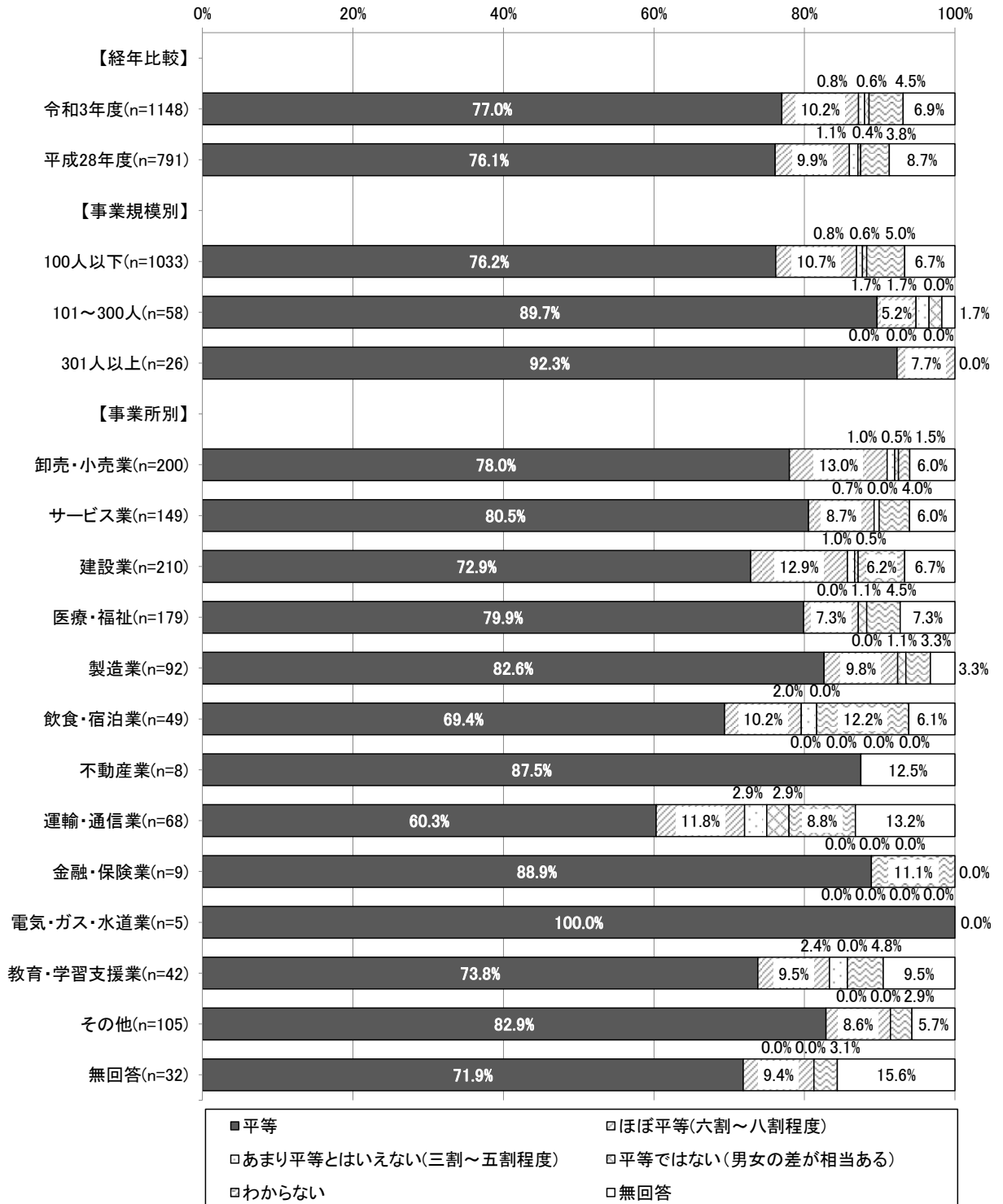


◆定年・退職・解雇【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、大きな差はありませんでした。

事業規模別では、「100人以下の事業所」が「平等」と回答した割合が8割以下となっています。

事業所別では、「運輸・通信業」が「平等」と回答した割合が、比較的低くなっています。

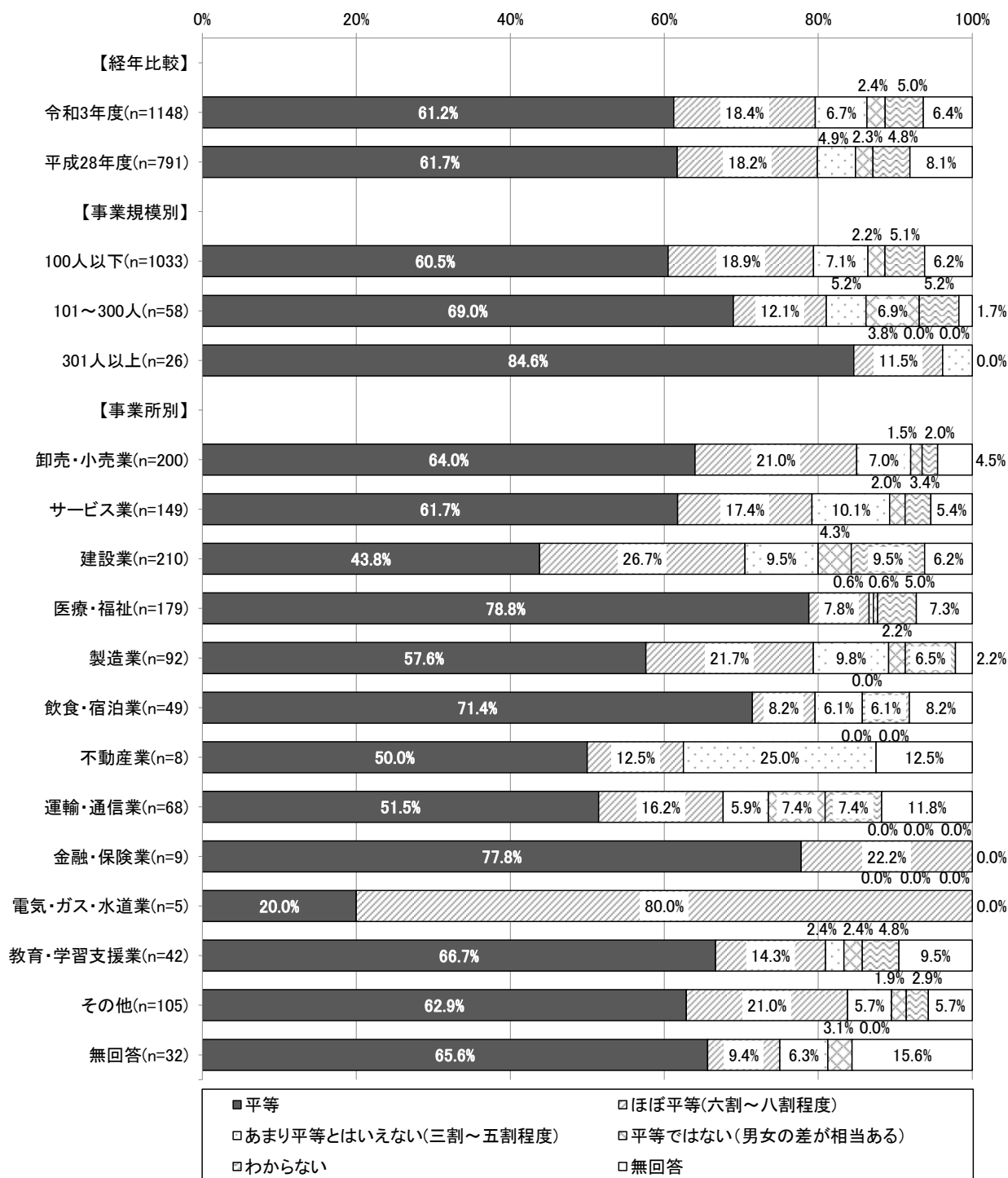


◆賃金【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、大きな差はありませんでした。

事業規模別では、「301人以上の事業所」が「平等」、「ほぼ平等」を合わせた回答が96.1%と高くなっています。

事業所別では、「建設業」が「平等」と回答した割合が43.8%と低くなっています。

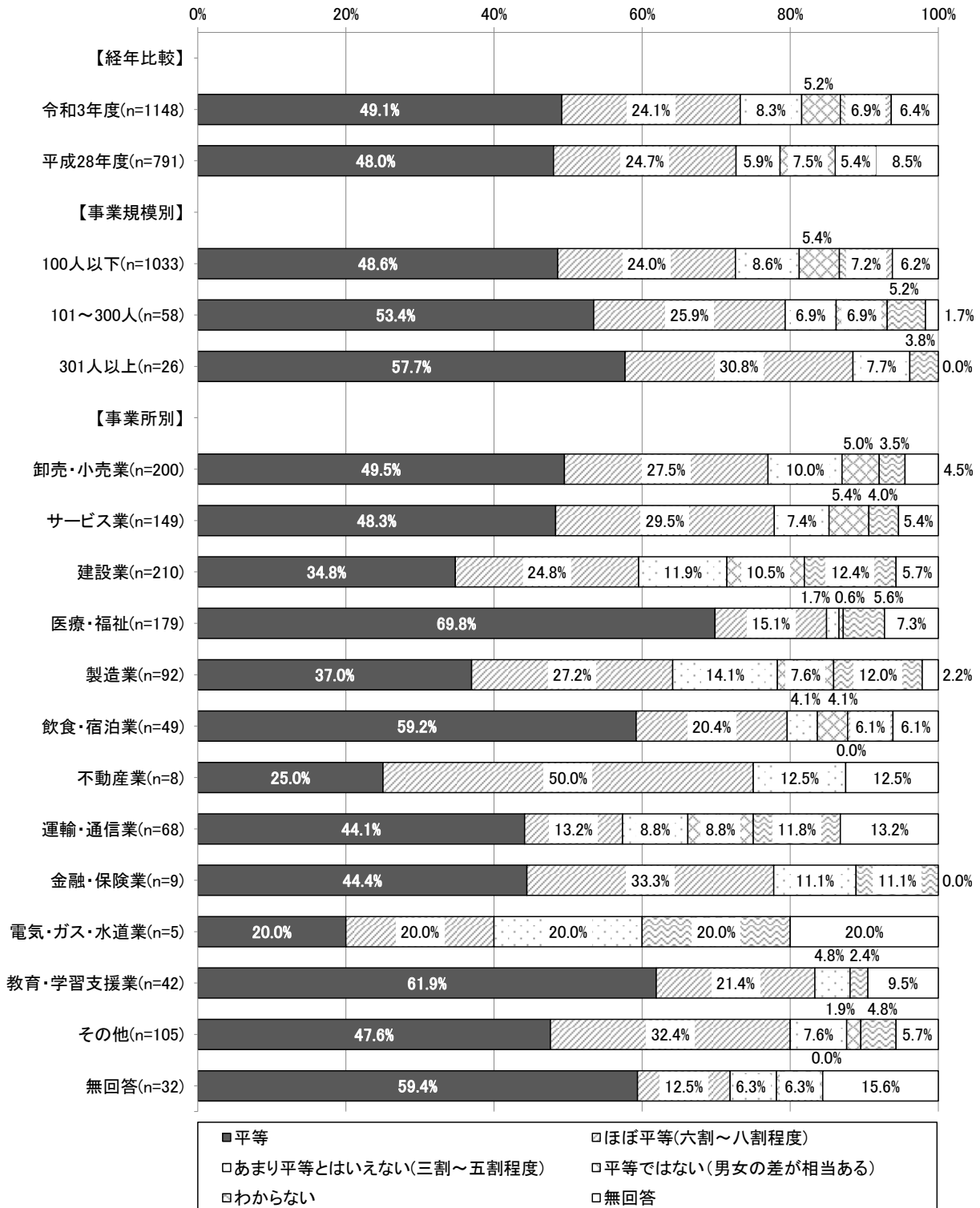


◆仕事の内容【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、大きな差はありませんでした。

事業規模別では、「100人以下の事業所」が、「平等」、「ほぼ平等」を合わせた回答が72.6%と比較的低くなっています。

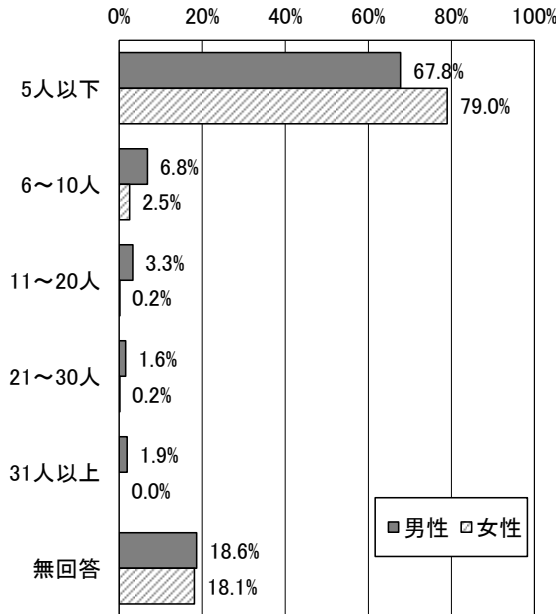
事業所別では、「医療・福祉」が「平等」と回答した割合が高くなっています。



(7) 女性管理職登用における取組について

問12 管理職への登用状況についてお聞きます。(令和3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、「5人以下」が、男性67.8%、女性79.0%で最も多く、次いで「6～10人」が、男性6.8%、女性2.5%となっています。

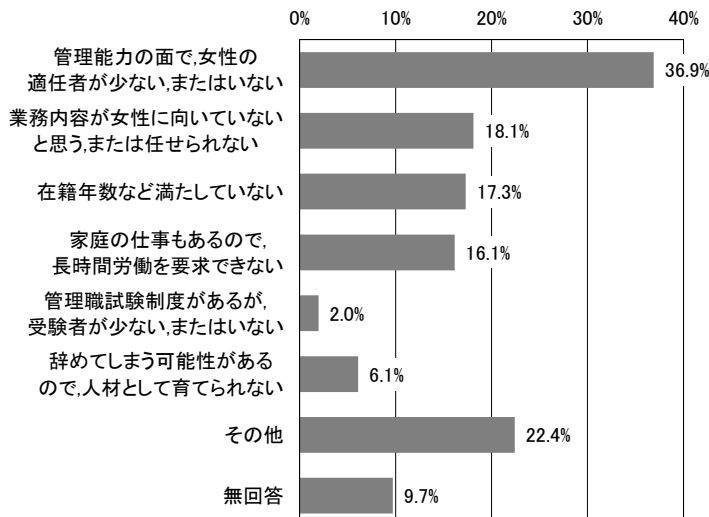


項目	男性		女性	
	度数	構成比	度数	構成比
5人以下	778	67.8%	907	79.0%
6～10人	78	6.8%	29	2.5%
11～20人	38	3.3%	2	0.2%
21～30人	18	1.6%	2	0.2%
31人以上	22	1.9%	0	0.0%
無回答	214	18.6%	208	18.1%
合計	1,148	100.0%	1,148	100.0%

《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のみ回答》

問12-1 女性管理職がない, または少ない理由は何ですか。(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36.9%で最も多く, 次いで「業務内容が女性に向いてないと思う, または任せられない」が18.1%, 「その他」が22.4%となっています。



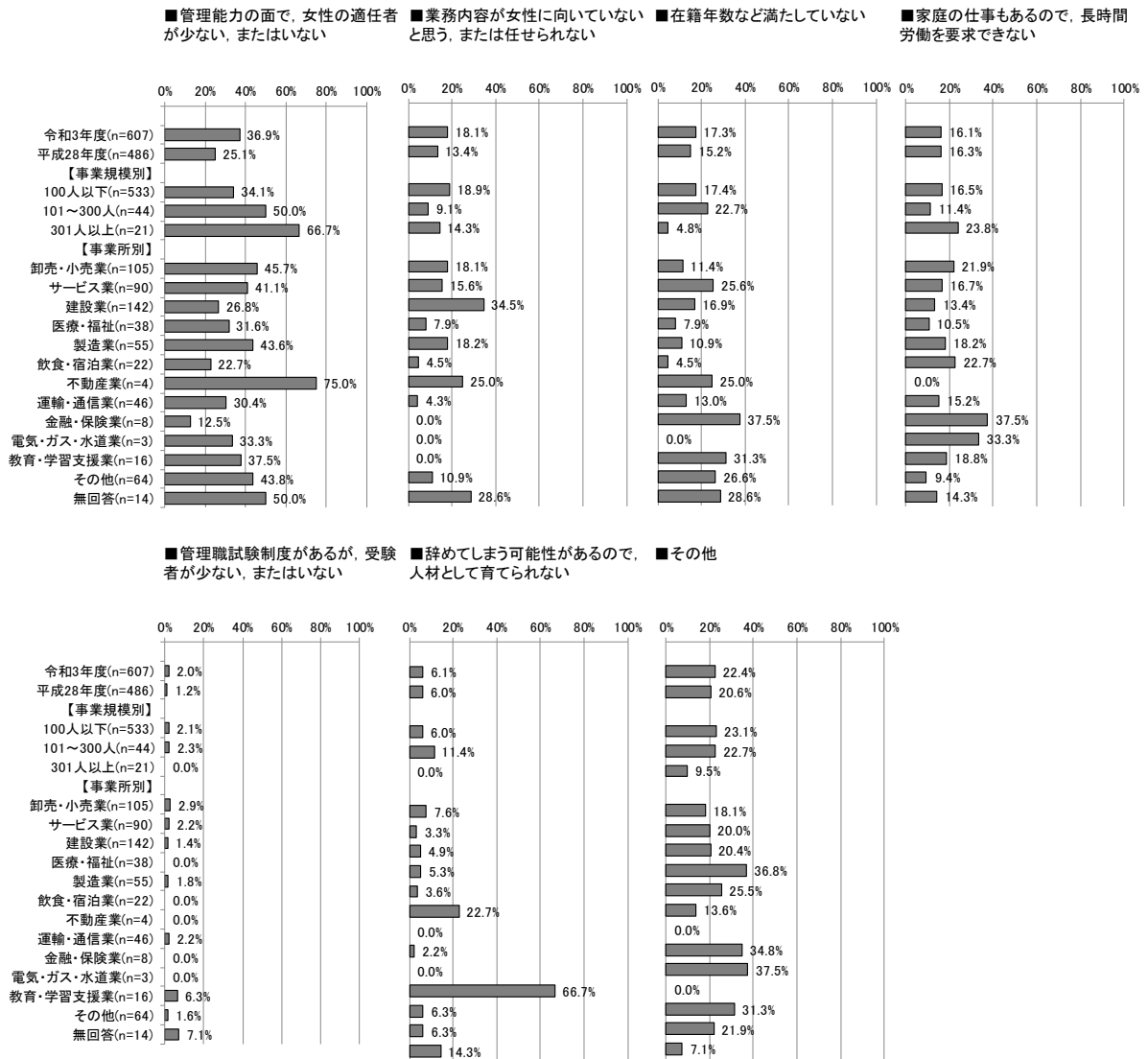
項目	度数	比率
管理能力の面で, 女性の適任者が少ない, またはいない	224	36.9%
業務内容が女性に向いてないと思う, または任せられない	110	18.1%
在籍年数など満たしていない	105	17.3%
家庭の仕事もあるので, 長時間労働を要求できない	98	16.1%
管理職試験制度があるが, 受験者が少ない, またはいない	12	2.0%
辞めてしまう可能性があるため, 人材として育てられない	37	6.1%
その他	136	22.4%
無回答	59	9.7%
回答者数	607	
非該当	541	
合計	1,148	

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「管理能力の面で、女性の適任者が少ない、またはいない」と回答した割合が、前回調査と比較して11.8ポイント高くなっています。

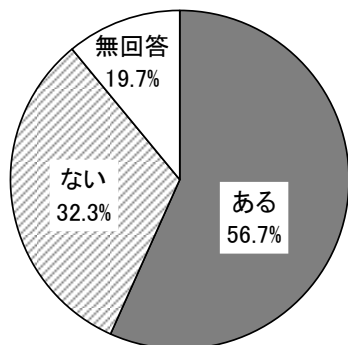
事業規模別では、「100人以下の事業所」が、「管理能力の面で、女性の適任者が少ない、またはいない」と回答した割合が比較的低くなっています。

事業所別では、「建設業」が「業務内容が女性に向いてないと思う、または任せられない」と回答した割合が高くなっています。



問13 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56.7%、「ない」が32.3%となっています。



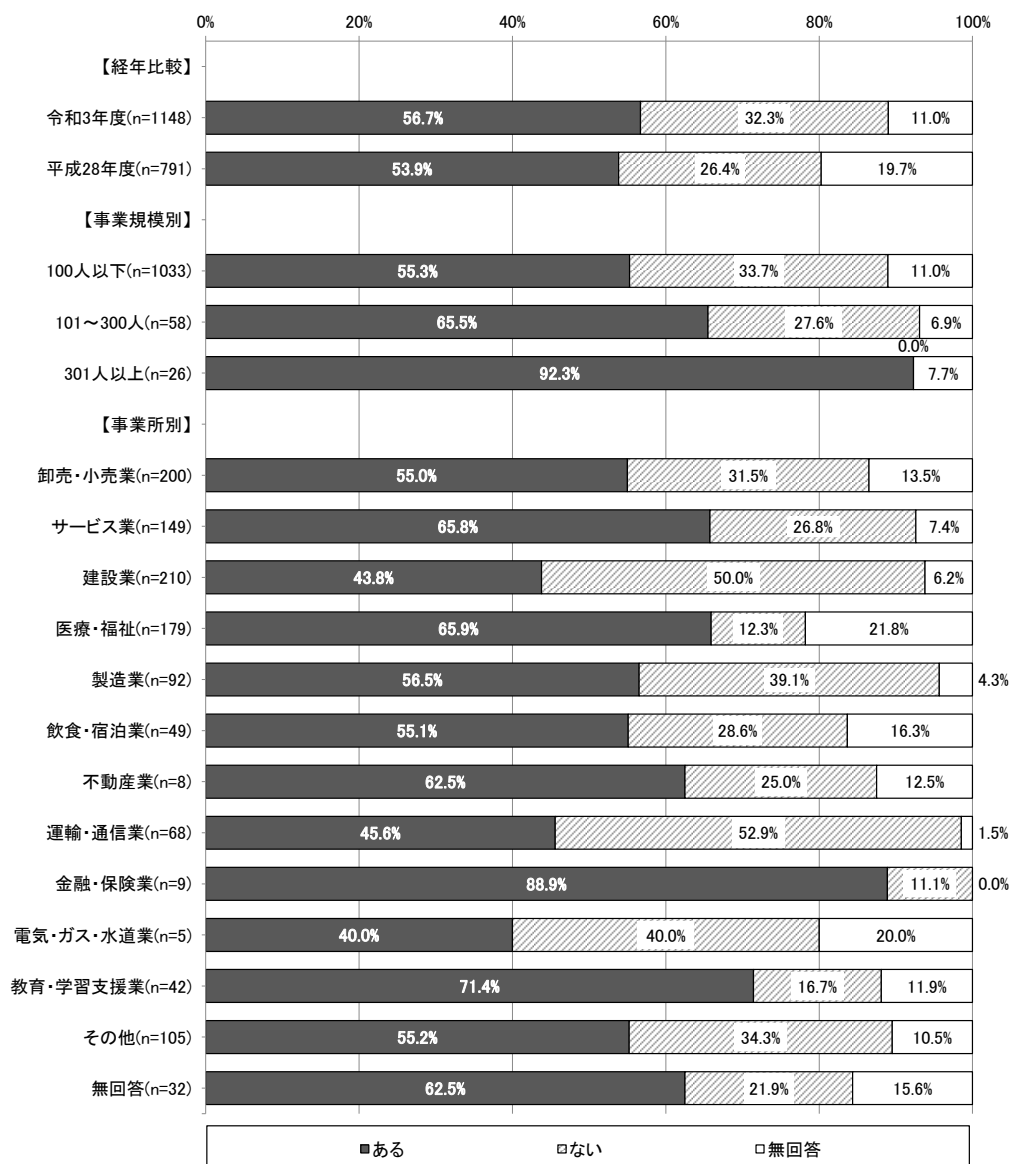
項目	度数	構成比
ある	651	56.7%
ない	371	32.3%
無回答	126	11.0%
合計	1,148	100.0%

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、大きな差はありませんでした。

事業規模別では、「301人以上の事業所」が、「ある」と回答した割合が高くなっています。

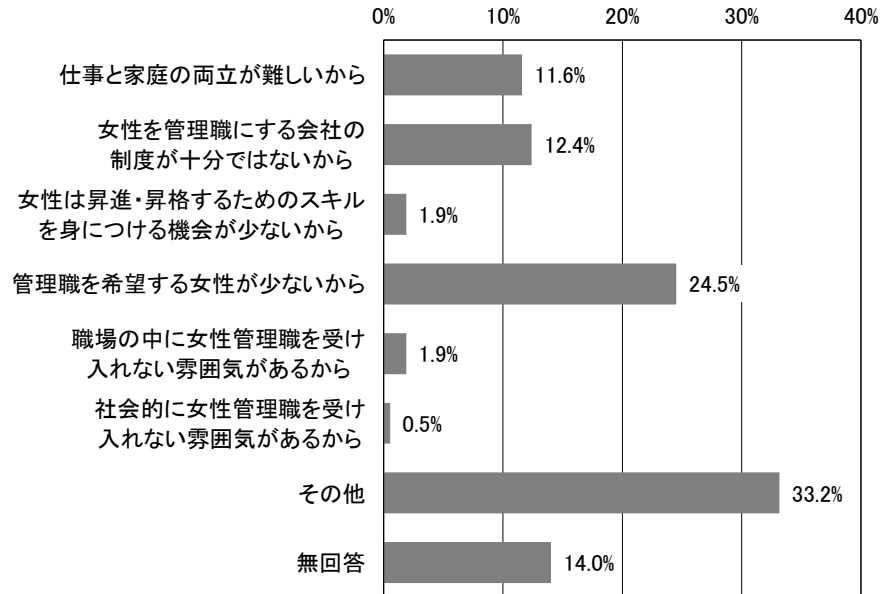
事業所別では、建設業は、「ある」と回答した割合が、比較的低くなっています。



《問13で「ない」と回答した事業所のみ回答》

問13-1 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、「管理職を希望する女性が少ないから」が24.5%と最も多く、次いで「女性を管理職にする会社の制度が十分ではないから」が12.4%となっています。



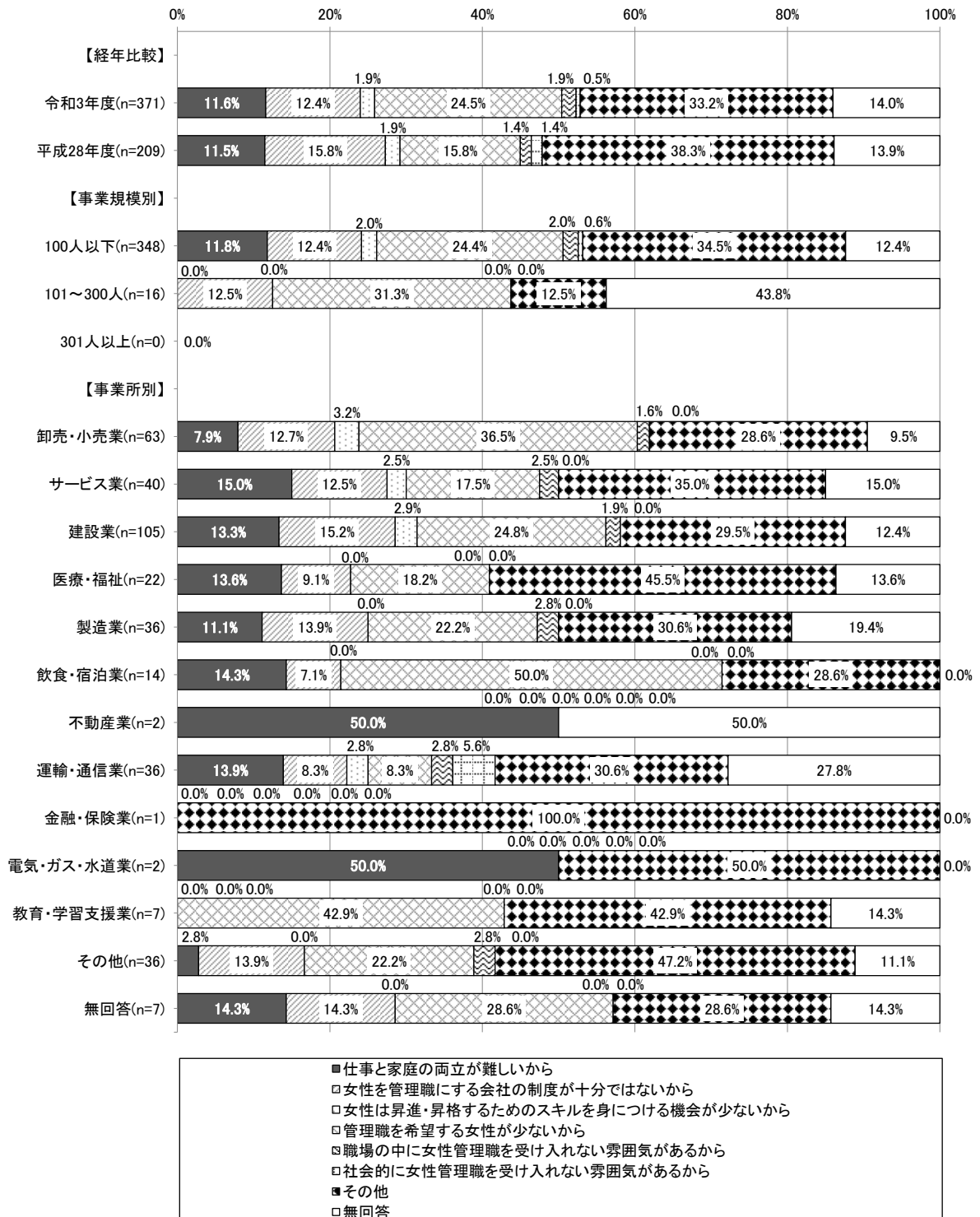
項目	度数	構成比
仕事と家庭の両立が難しいから	43	11.6%
女性を管理職にする会社の制度が十分ではないから	46	12.4%
女性は昇進・昇格するためのスキルを身につける機会が少ないから	7	1.9%
管理職を希望する女性が少ないから	91	24.5%
職場の中に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから	7	1.9%
社会的に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから	2	0.5%
その他	123	33.2%
無回答	52	14.0%
回答者数	371	100.0%
非該当	777	
合計	1,148	

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「管理職を希望する女性が少ないから」と回答した割合が、前回調査と比較して8.7ポイント高くなっています。

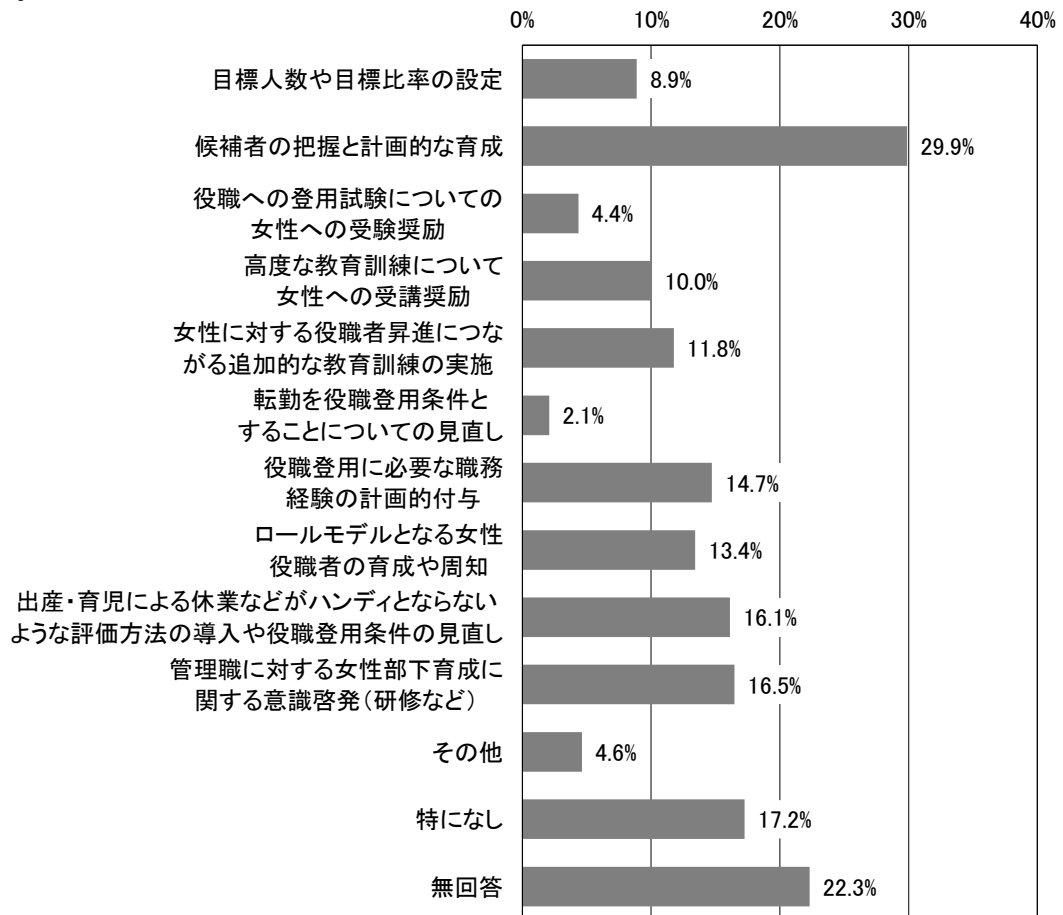
事業規模別では、「女性を管理職にする会社の制度が十分ではないから」という回答が、「100人以下の事業所」、「101～300人の事業所」で同程度の割合となっています。

事業所別では、「卸売・小売業」が「管理職を希望する女性が少ないから」と回答した割合が比較的高くなっています。



問14 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 29.9%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 16.5%となっています。



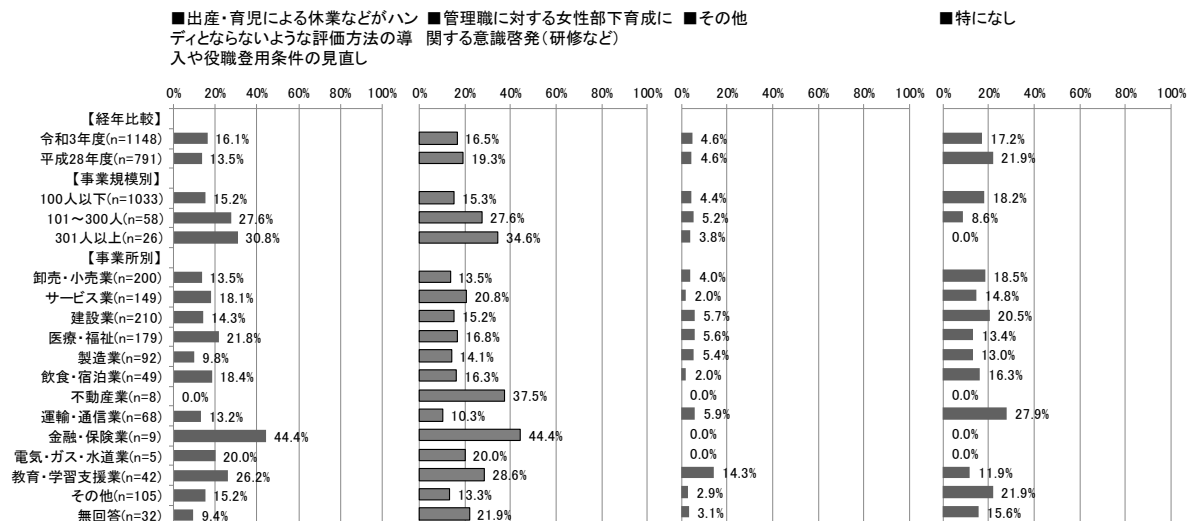
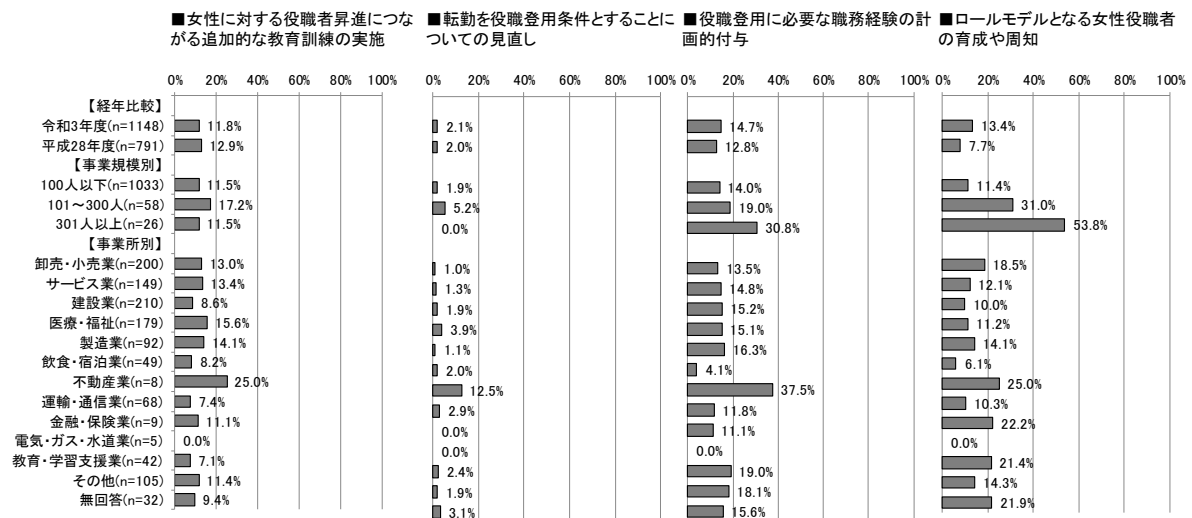
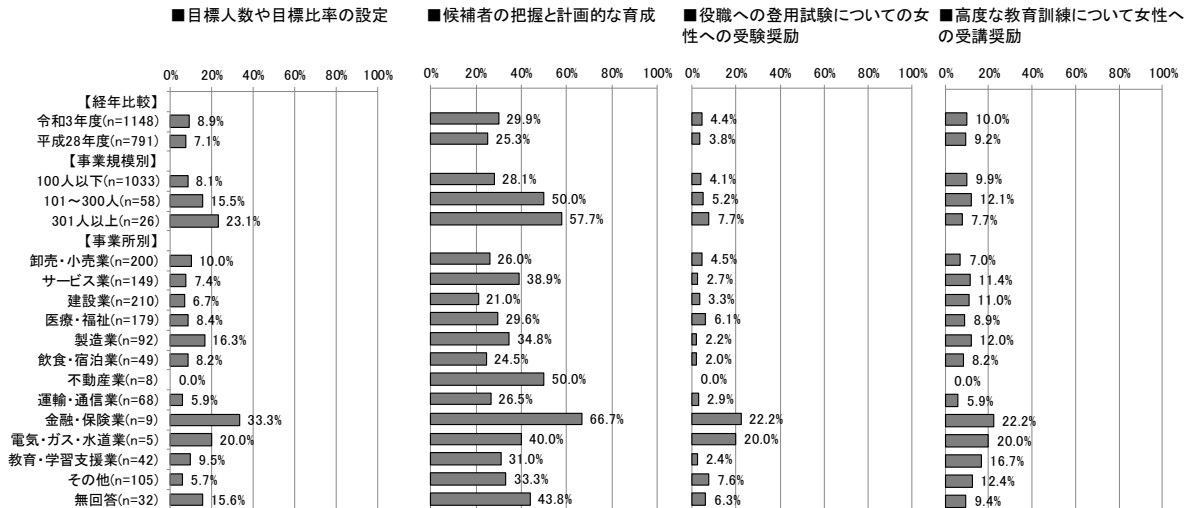
項目	度数	比率
目標人数や目標比率の設定	102	8.9%
候補者の把握と計画的な育成	343	29.9%
役職への登用試験についての女性への受験奨励	50	4.4%
高度な教育訓練について女性への受講奨励	115	10.0%
女性に対する役職者昇進につながる追加的な教育訓練の実施	135	11.8%
転勤を役職登用条件とすることについての見直し	24	2.1%
役職登用に必要な職務経験の計画的付与	169	14.7%
ロールモデルとなる女性役職者の育成や周知	154	13.4%
出産・育児による休業などがハンディとにならないような評価方法の導入や役職登用条件の見直し	185	16.1%
管理職に対する女性部下育成に関する意識啓発(研修など)	189	16.5%
その他	53	4.6%
特になし	198	17.2%
無回答	256	22.3%
回答者数	1,148	

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「ロールモデルとなる女性役職者の育成や周知」と回答した割合が、前回調査と比較して5.7ポイント高くなっています。

事業規模別では、「100人以下の事業所」が、「ロールモデルとなる女性役職者の育成や周知」と回答した割合が比較的低くなっています。

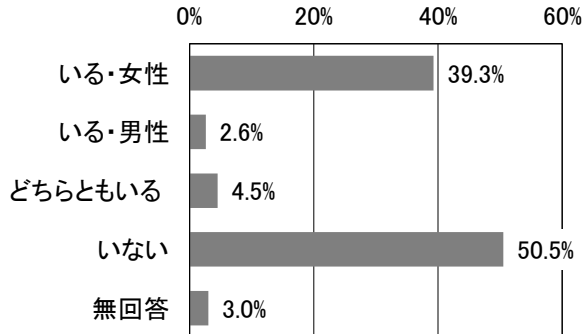
事業所別では、「サービス業」が「候補者の把握と計画的な育成」と回答した割合が比較的高くなっています。



(8) 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。(1つだけ選んでください。)

育児休業制度を利用した従業員がいるかについては、「いない」が50.5%で最も多く、次いで「いる・女性」が39.3%となっています。



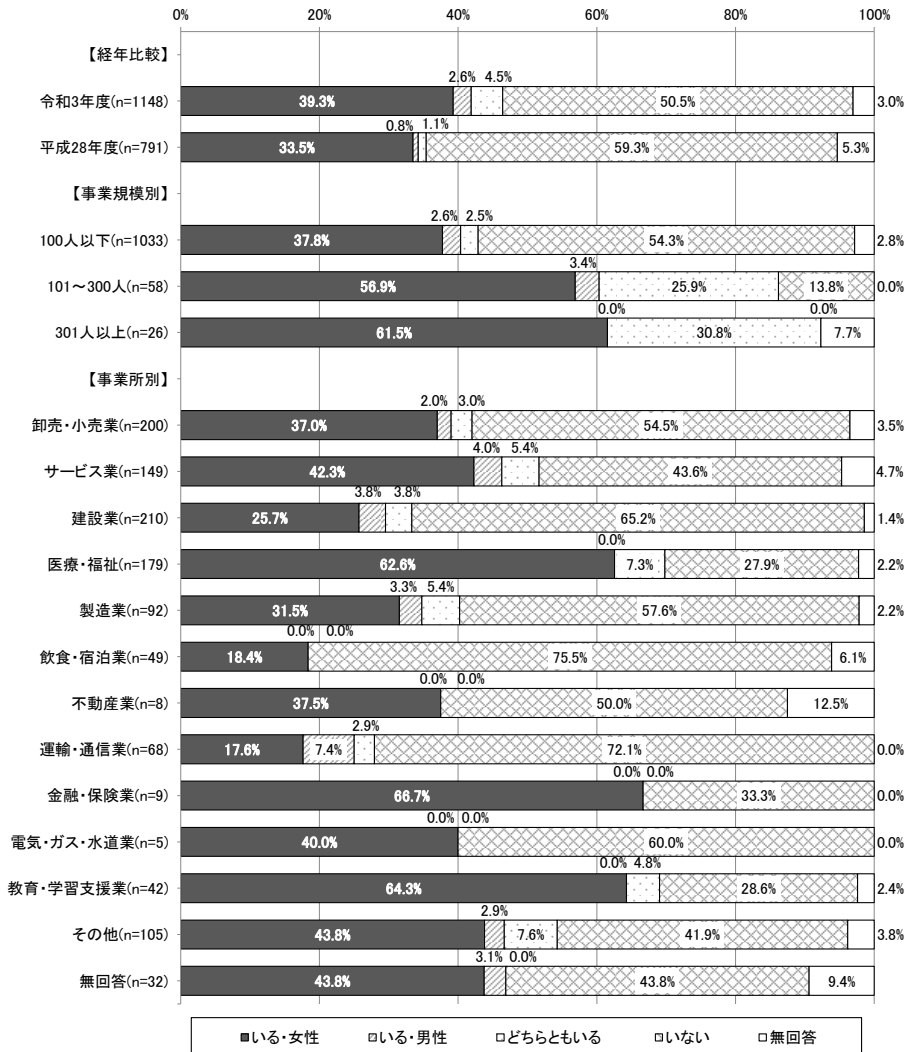
項目	度数	構成比
いる・女性	451	39.3%
いる・男性	30	2.6%
どちらともいる	52	4.5%
いない	580	50.5%
無回答	35	3.0%
合計	1,148	100.0%

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「いない」と回答した割合が、前回調査と比較して8.8ポイント低くなっています。

事業規模別では、「100人以下の事業所」は「いない」と回答した割合が高くなっています。

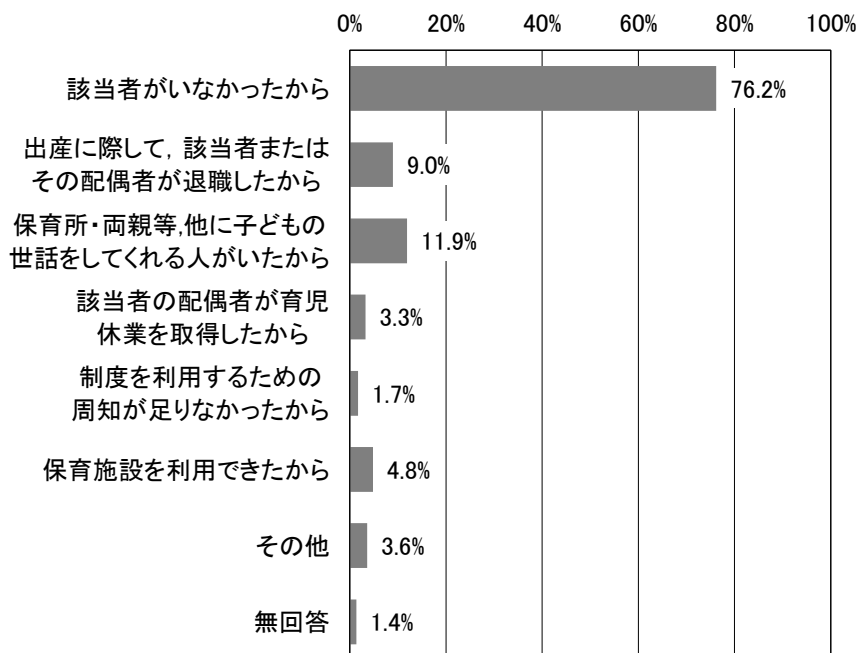
事業所別では、「医療・福祉」は「いる・女性」と回答した割合が62.6%と高くなっていますが、「建設業」では25.7%と低くなっています。



《問15で「いない」と回答した方にお伺います。》

問15-1 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76.2%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11.9%となっています。



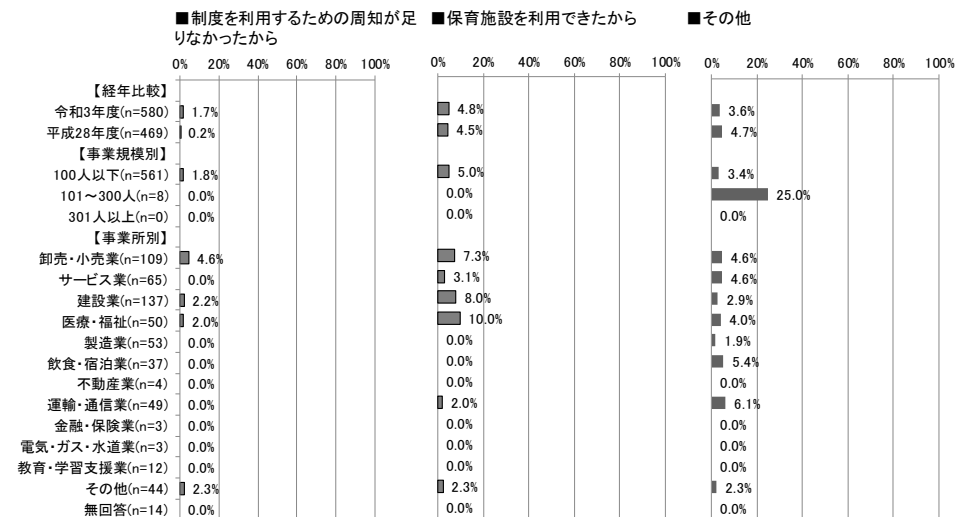
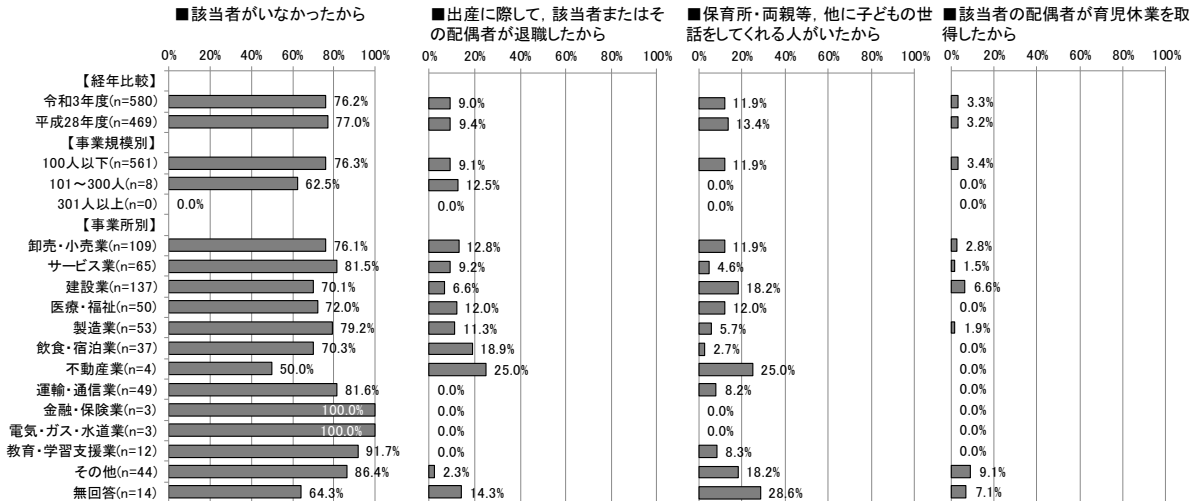
項目	度数	比率
該当者がいなかったから	442	76.2%
出産に際して、該当者またはその配偶者が退職したから	52	9.0%
保育所・両親等,他に子どもの世話をしてくれる人がいたから	69	11.9%
該当者の配偶者が育児休業を取得したから	19	3.3%
制度を利用するための周知が足りなかったから	10	1.7%
保育施設を利用できたから	28	4.8%
その他	21	3.6%
無回答	8	1.4%
回答者数	580	
非該当	568	
合計	1,148	

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、大きな差はありませんでした。

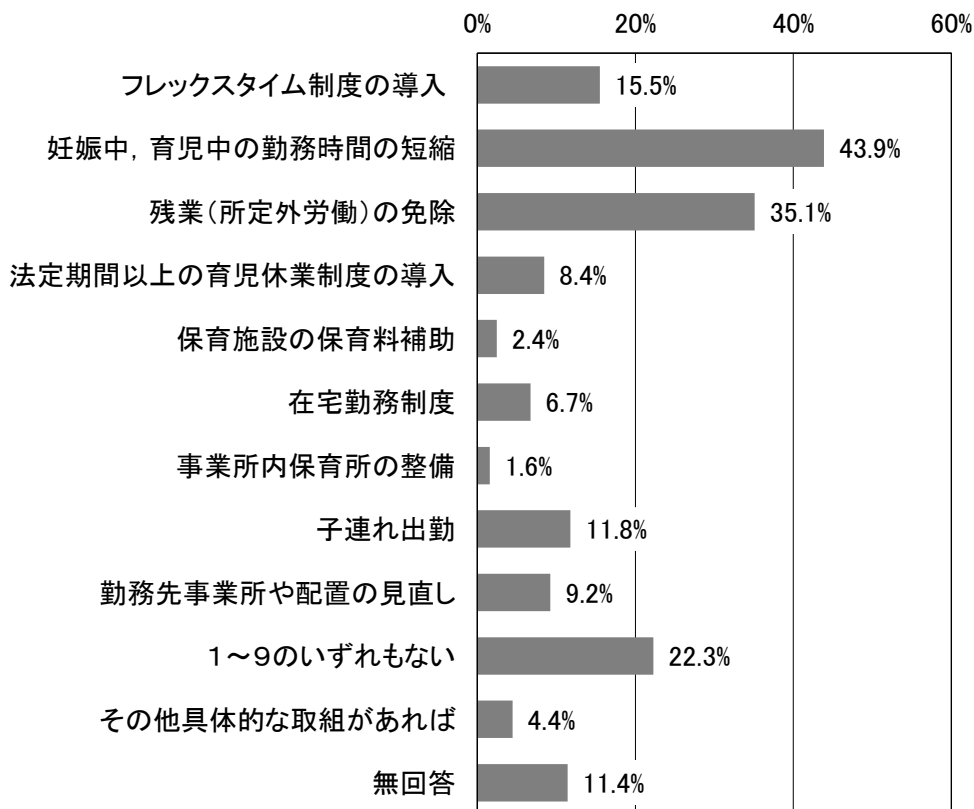
事業規模別では、「100人以下の事業所」が「保育所・両親等，他に子どもの世話をしてくれる人がいたから」と回答した割合が比較的高くなっています。

事業所別では、ほとんどの業種で「該当者がいなかったから」という回答が多くなっています。



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。)

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43.9%で最も多く、次いで「残業(所定外労働)の免除」が35.1%となっています。



項目	度数	比率
フレックスタイム制度の導入	178	15.5%
妊娠中、育児中の勤務時間の短縮	504	43.9%
残業(所定外労働)の免除	403	35.1%
法定期間以上の育児休業制度の導入	97	8.4%
保育施設の保育料補助	28	2.4%
在宅勤務制度	77	6.7%
事業所内保育所の整備	18	1.6%
子連れ出勤	135	11.8%
勤務先事業所や配置の見直し	106	9.2%
1～9のいずれもない	256	22.3%
その他具体的な取組があれば	51	4.4%
無回答	131	11.4%
回答者数	1,148	

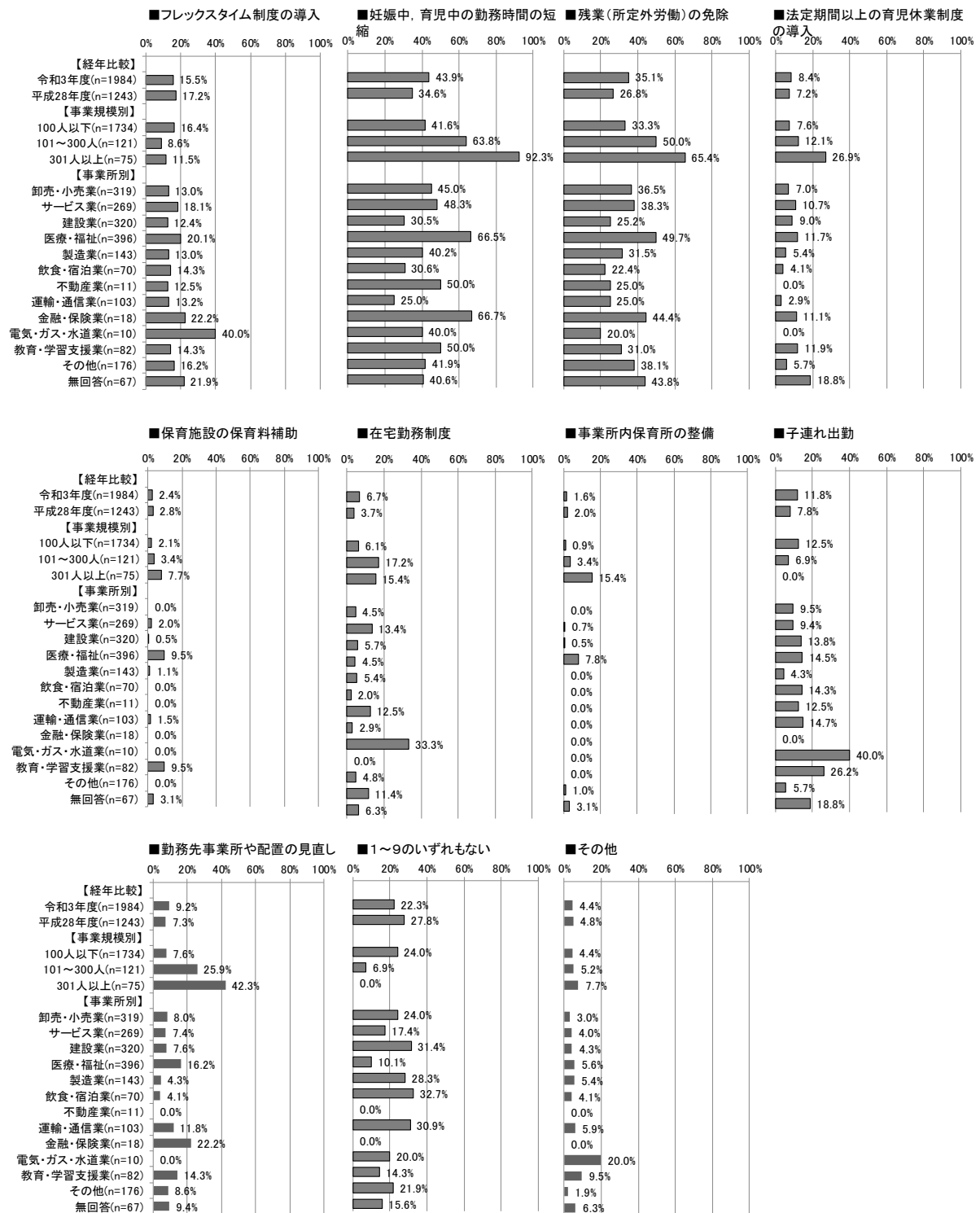
※ フレックスタイム制度：定められた労働時間の中であれば、労働者自身が出勤時間と退社時間を決めることのできる、変形時間労働制度のうちの一つです。

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「妊娠中、育児中の勤務時間の短縮」と回答した割合が、前回調査と比較して9.3ポイント高くなっています。

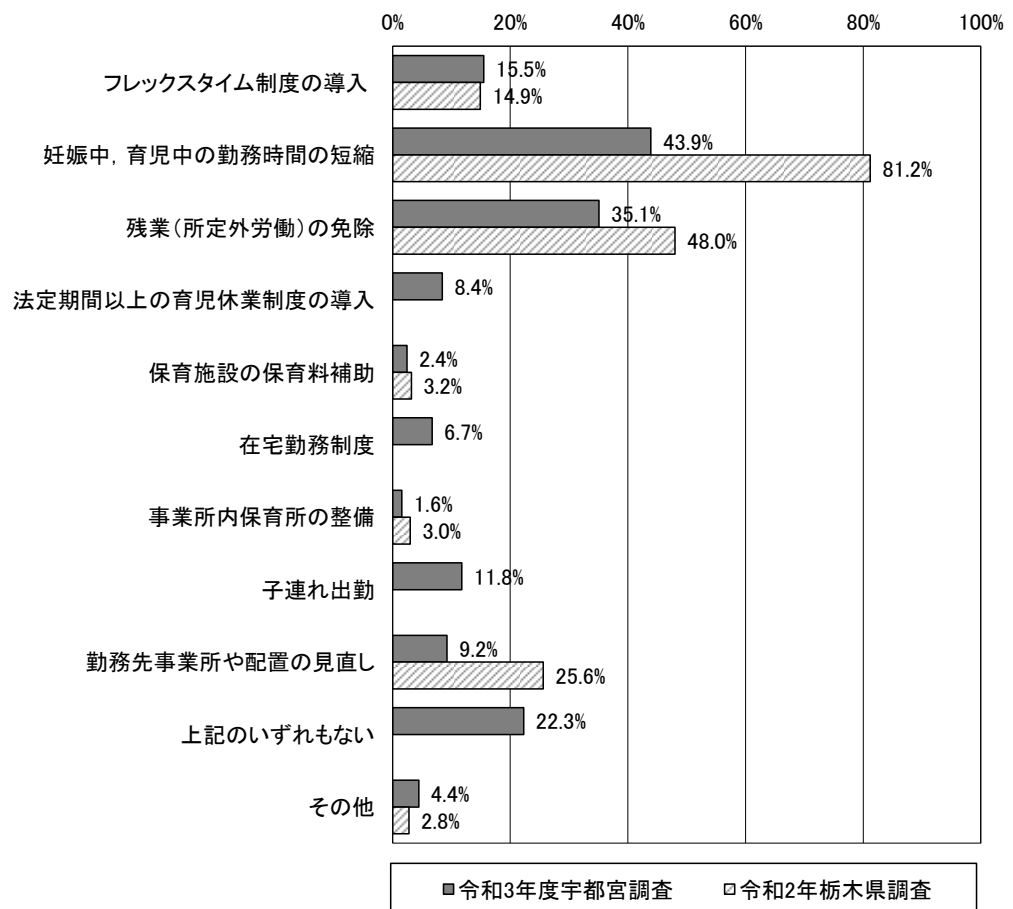
事業規模別では、「100人以下の事業所」が「フレックスタイム制度の導入」、「子連れ出勤」と回答した割合が比較的高くなっています。

事業所別では、「建設業」が「妊娠中、育児中の勤務時間の短縮」と回答した割合が比較的低くなっています。



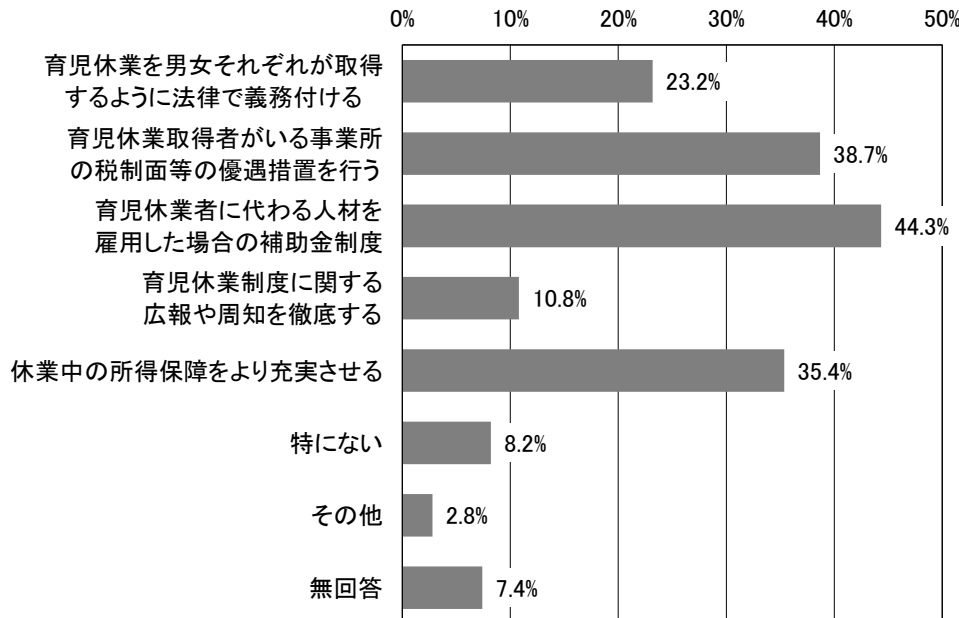
【宇都宮市, 栃木県調査比較】

県調査と比較すると、「妊娠中, 育児中の勤務時間の短縮」, 「残業(所定外労働)の免除」という項目で差が大きくなっています。



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えますか。(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44.3%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38.7%、「休業中の所得保障をより充実させる」が35.4%となっています。



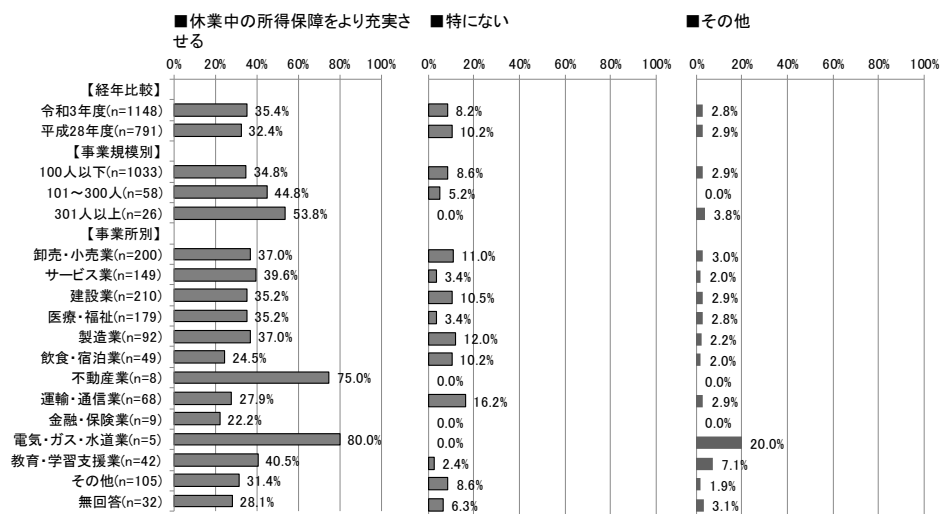
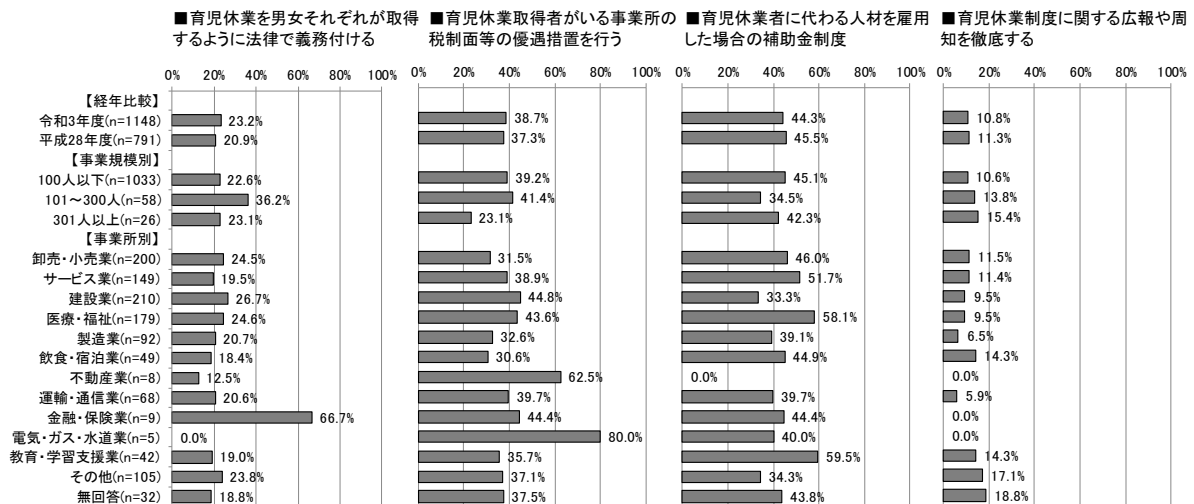
項目	度数	比率
育児休業を男女それぞれが取得するように法律で義務付ける	266	23.2%
育児休業取得者がいる事業所の税制面等の優遇措置を行う	444	38.7%
育児休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度	509	44.3%
育児休業制度に関する広報や周知を徹底する	124	10.8%
休業中の所得保障をより充実させる	406	35.4%
特にない	94	8.2%
その他	32	2.8%
無回答	85	7.4%
回答者数	1,148	

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、大きな差はありませんでした。

事業規模別では、「301人以上の事業所」が「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」と回答した割合が比較的低くなっています。

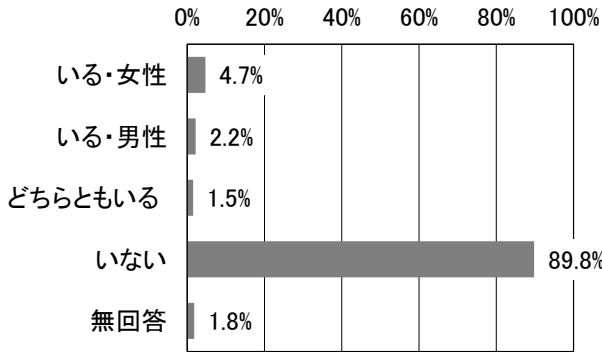
事業所別では、「医療・福祉」が「育児休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度」と回答した割合が比較的高くなっています。



(9) 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つだけ選んでください。)

介護休業制度を利用した従業員がいるかについては、「いない」が 89.8%で最も多く、次いで「いる・女性」が 4.7%となっています。



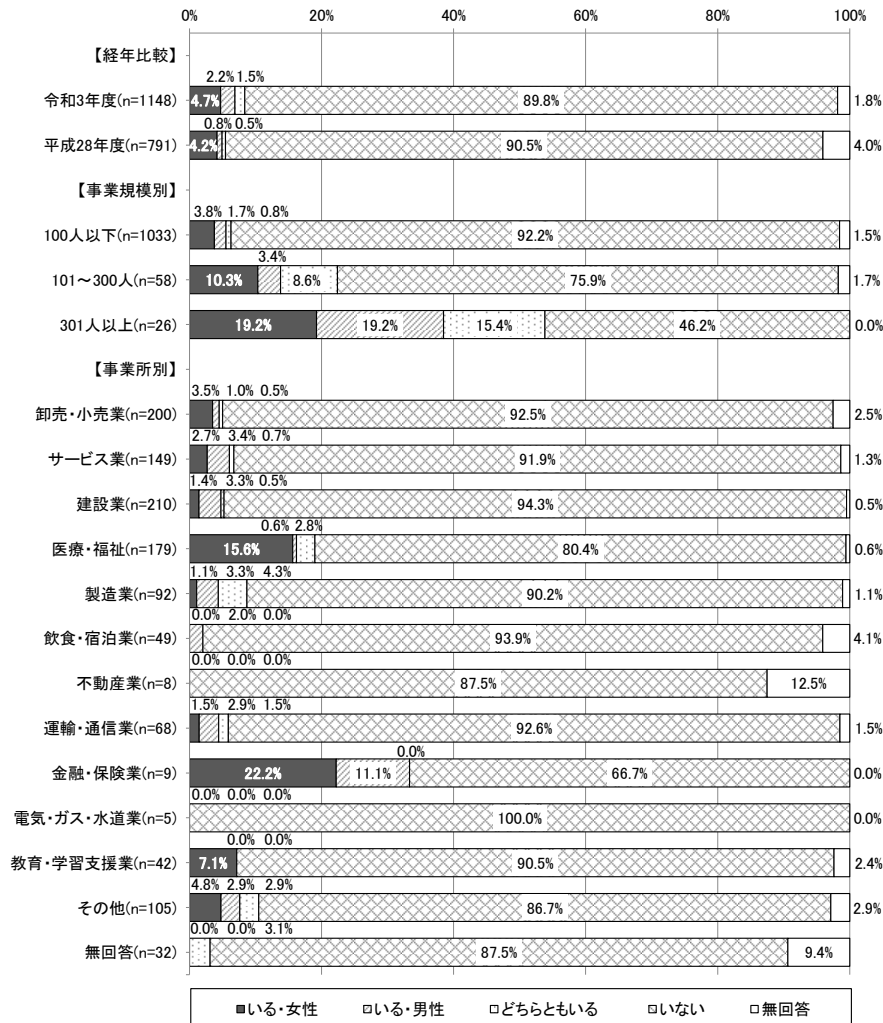
項目	度数	構成比
いる・女性	54	4.7%
いる・男性	25	2.2%
どちらともいる	17	1.5%
いない	1,031	89.8%
無回答	21	1.8%
合計	1,148	100.0%

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、大きな差はありませんでした。

事業規模別では、「301人以上の事業所」が「いる・男性」と回答した割合が高くなっています。

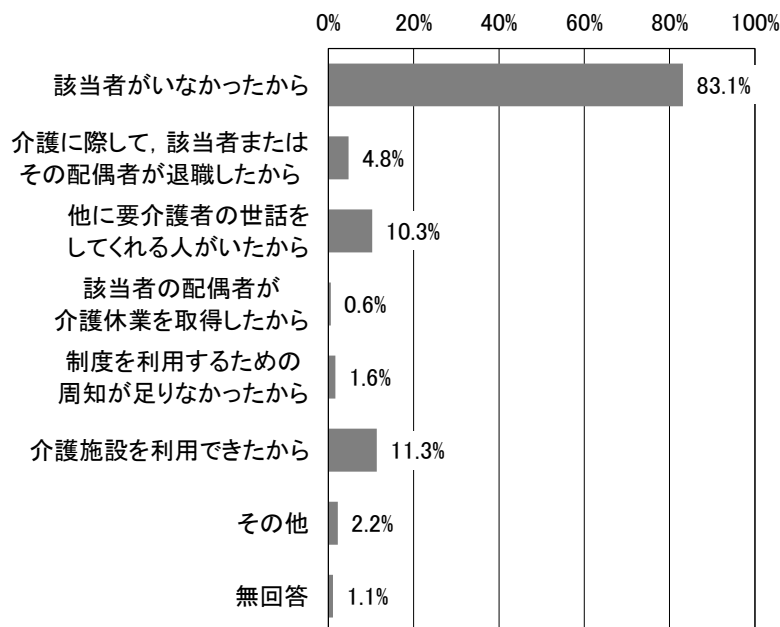
事業所別では、「医療・福祉」が「いる・女性」と回答した割合が比較的高くなっています。



《問18で「いない」と回答した事業所のみ回答》

問18-1 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83.1%で最も多く、次いで「介護施設を利用できたから」が11.3%、「他に要介護者の世話をしてくれる人がいたから」が10.3%となっています。



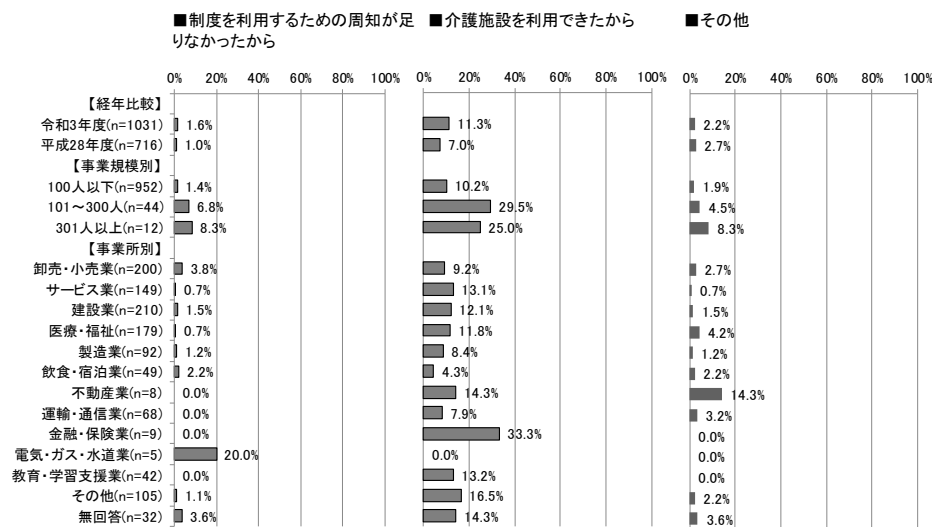
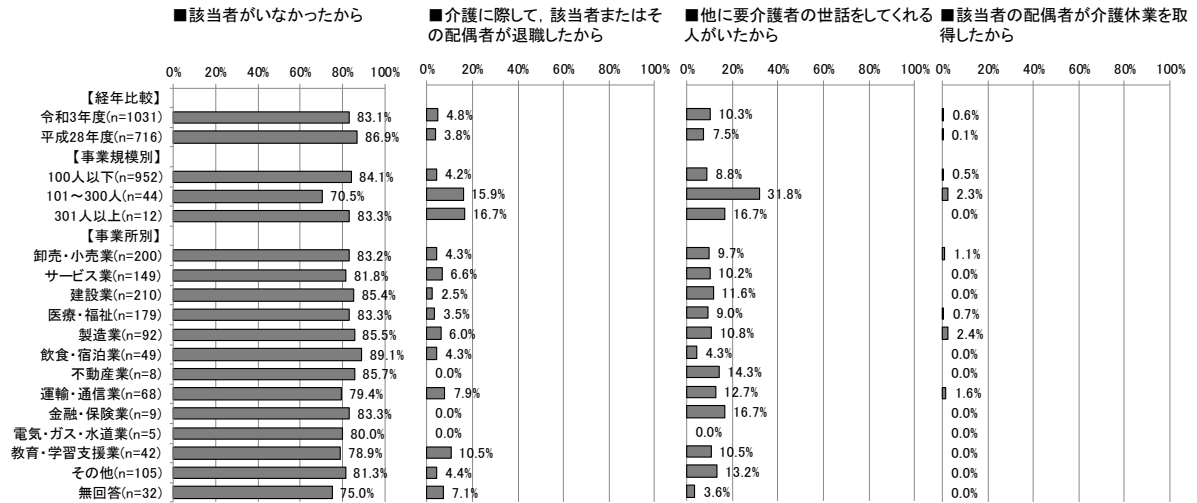
項目	度数	比率
該当者がいなかったから	857	83.1%
介護に際して、該当者またはその配偶者が退職したから	49	4.8%
他に要介護者の世話をしてくれる人がいたから	106	10.3%
該当者の配偶者が介護休業を取得したから	6	0.6%
制度を利用するための周知が足りなかったから	17	1.6%
介護施設を利用できたから	117	11.3%
その他	23	2.2%
無回答	11	1.1%
回答者数	1,031	
非該当	117	
回答計	1,186	

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、大きな差はありませんでした。

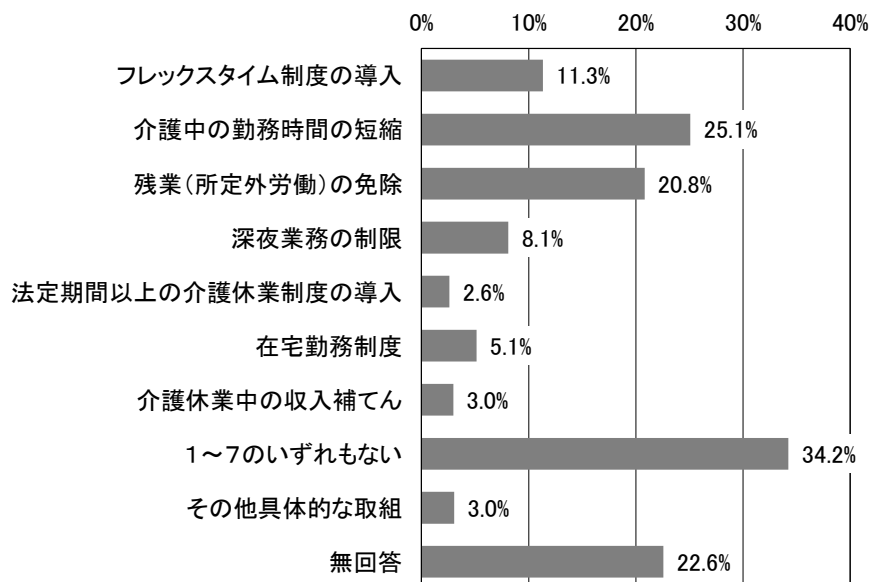
事業規模別では、「101～300人の事業所」が「他に要介護者の世話をしてくれる人がいたから」、
「介護施設を利用できたから」と回答した割合が比較的高くなっています。

事業所別では、「該当者がいなかったから」と回答した割合が全ての業種で高くなっています。



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。(あてはまるものを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25.1%で最も多く、次いで「残業（所定外労働）の免除」が20.8%、「フレックスタイム制度の導入」が11.3%となっています。



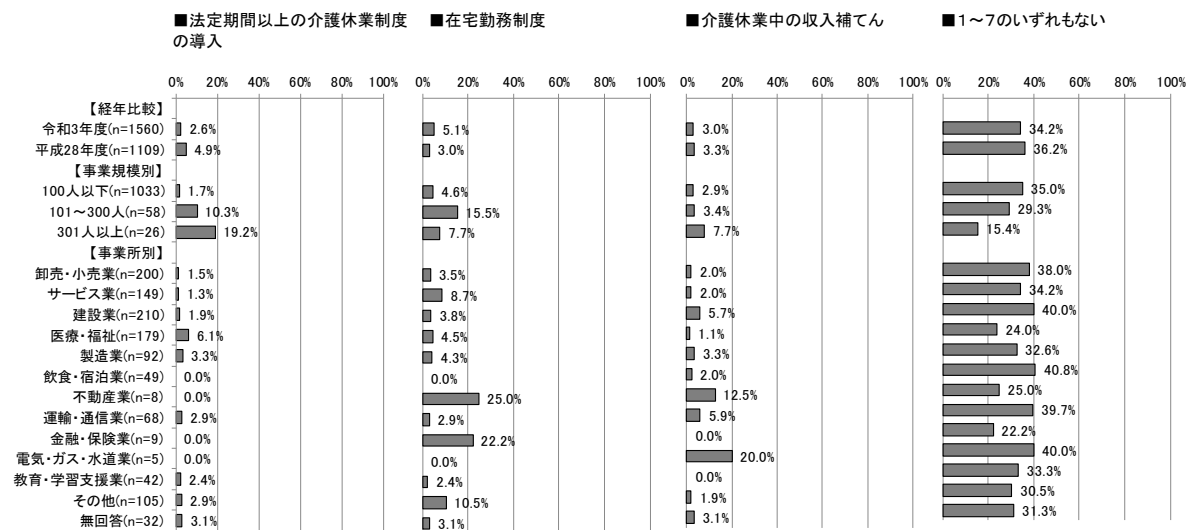
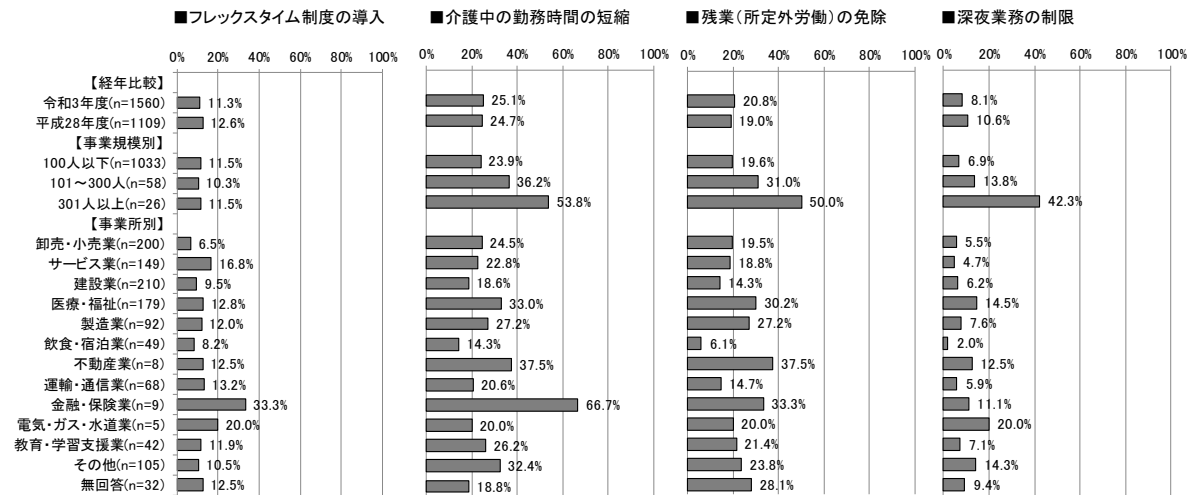
項目	度数	比率
フレックスタイム制度の導入	130	11.3%
介護中の勤務時間の短縮	288	25.1%
残業(所定外労働)の免除	239	20.8%
深夜業務の制限	93	8.1%
法定期間以上の介護休業制度の導入	30	2.6%
在宅勤務制度	59	5.1%
介護休業中の収入補てん	34	3.0%
1~7のいずれもない	393	34.2%
その他具体的な取組	35	3.0%
無回答	259	22.6%
回答者数	1,148	

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、大きな差はありませんでした。

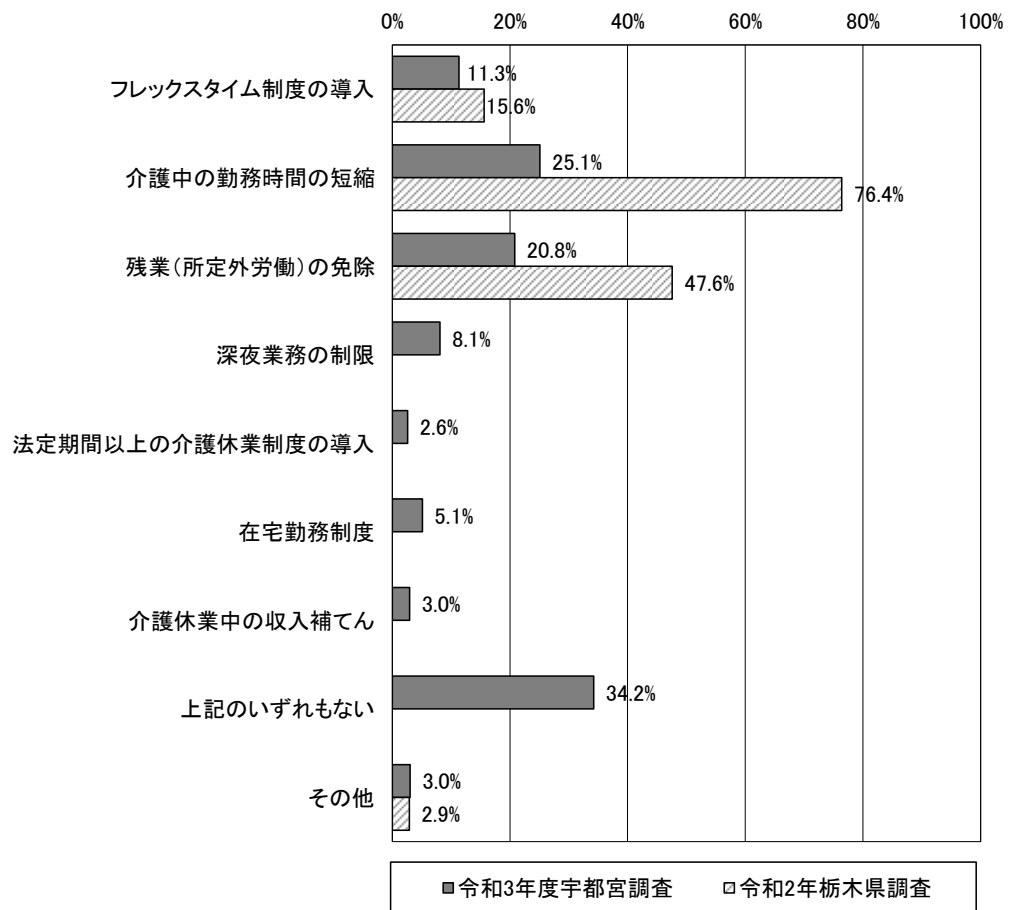
事業規模別では、いずれの事業規模においても、「フレックスタイム制度の導入」という回答は大きな差がありませんでした。

事業所別では、「医療・福祉」が「残業（所定外労働）の免除」と回答した割合が比較的高くなっています。



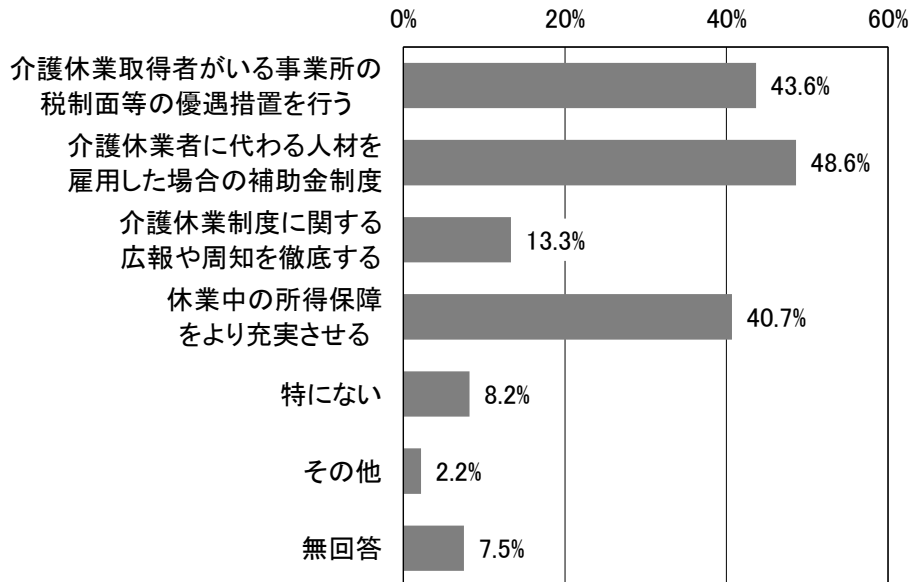
【宇都宮市, 栃木県調査比較】

県調査と比較すると、「介護中の勤務時間の短縮」、「残業（所定外労働）の免除」と回答した割合に大きな差があります。



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48.6%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43.6%、「休業中の所得保障をより充実させる」が40.7%となっています。



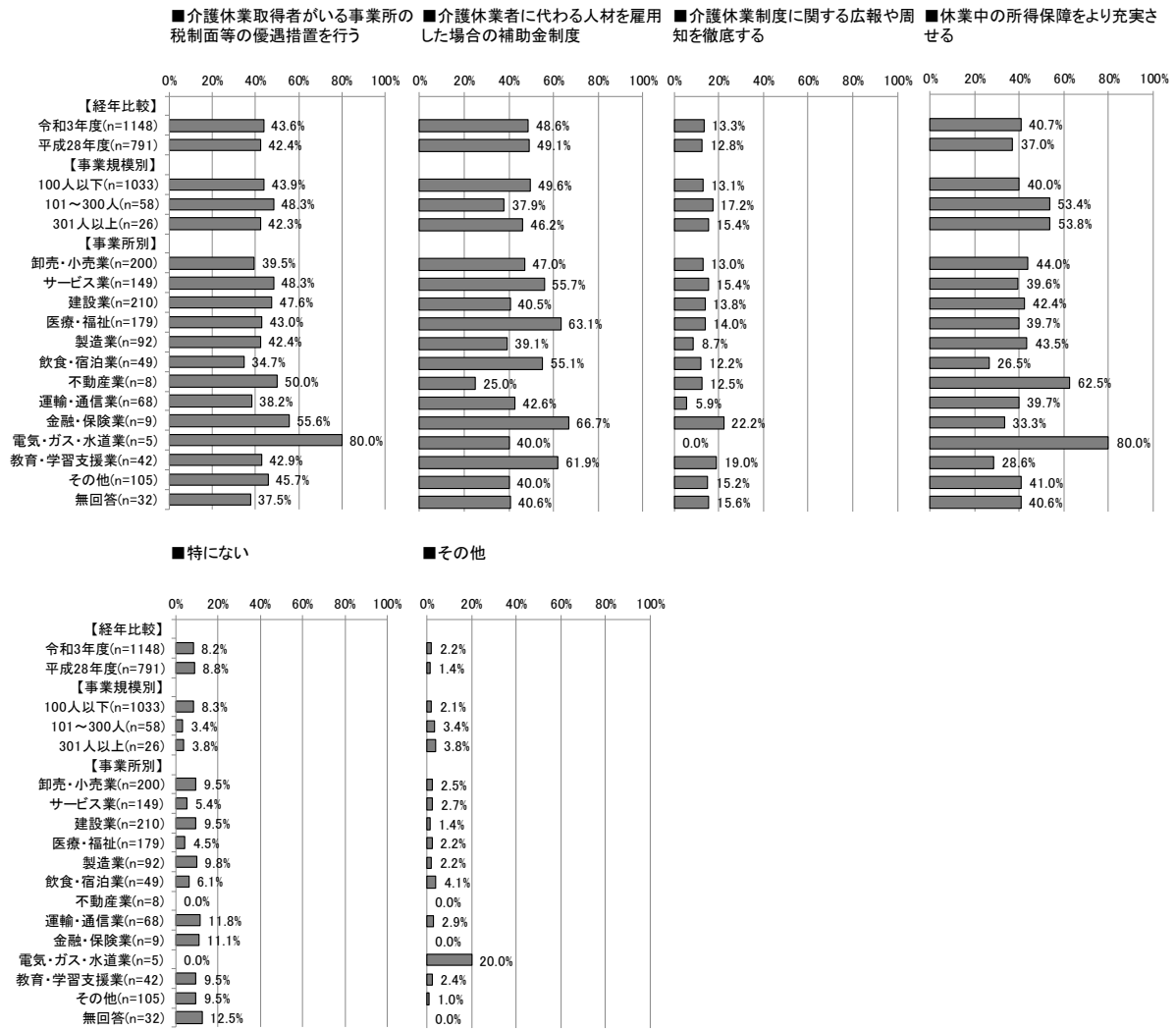
項目	度数	比率
介護休業取得者がいる事業所の税制面等の優遇措置を行う	501	43.6%
介護休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度	558	48.6%
介護休業制度に関する広報や周知を徹底する	153	13.3%
休業中の所得保障をより充実させる	467	40.7%
特にない	94	8.2%
その他	25	2.2%
無回答	86	7.5%
回答者数	1,148	

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、大きな差はありませんでした。

事業規模別では、「100人以下の事業所」が、「休業中の所得保障をより充実させる」と回答した割合が低くなっています。

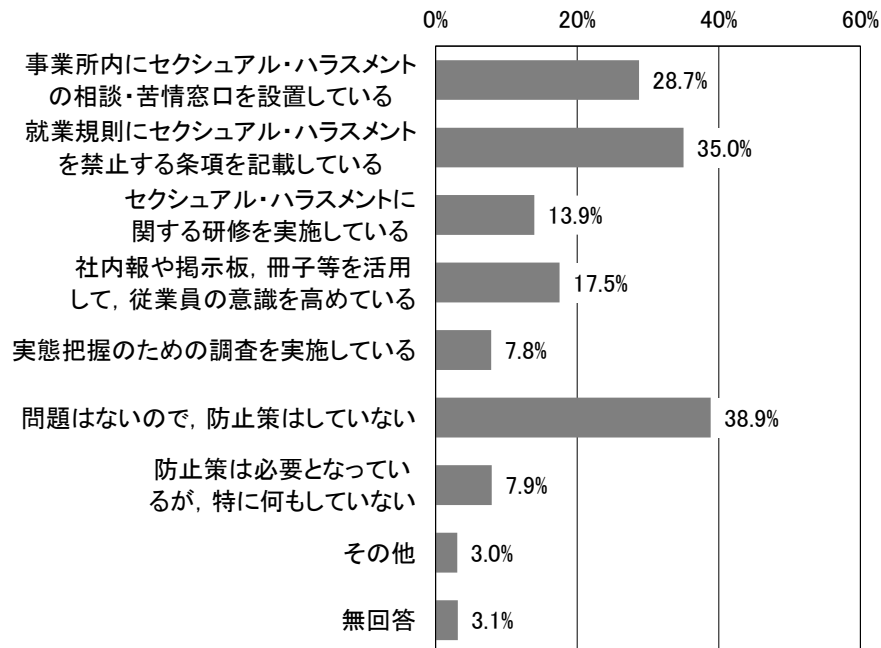
事業所別では、「医療・福祉」が「介護休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度」と回答した割合が比較的高くなっています。



(10)ハラスメントについて

問21 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38.9%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35.0%、「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28.7%となっています。



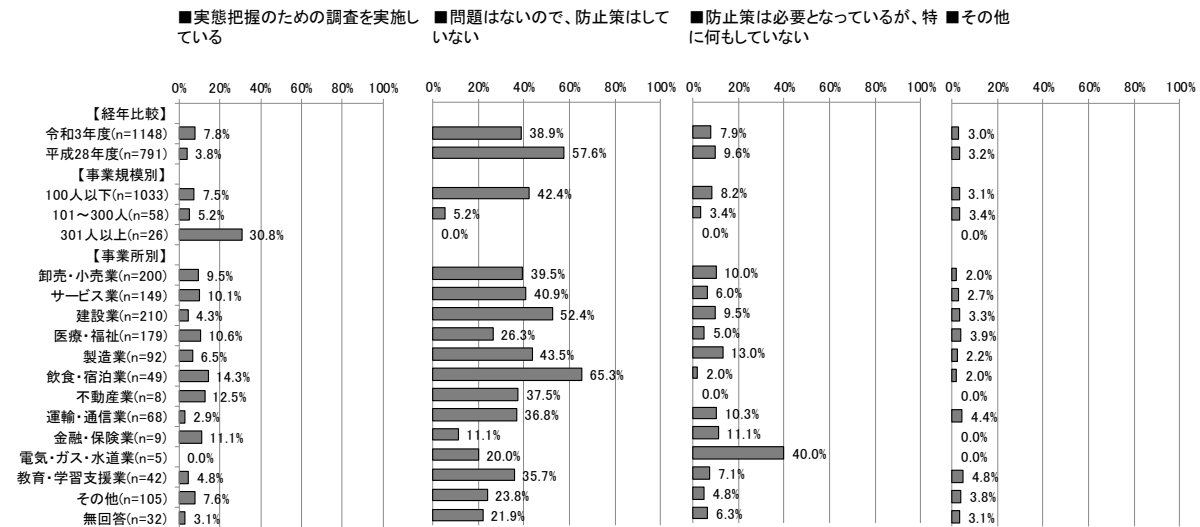
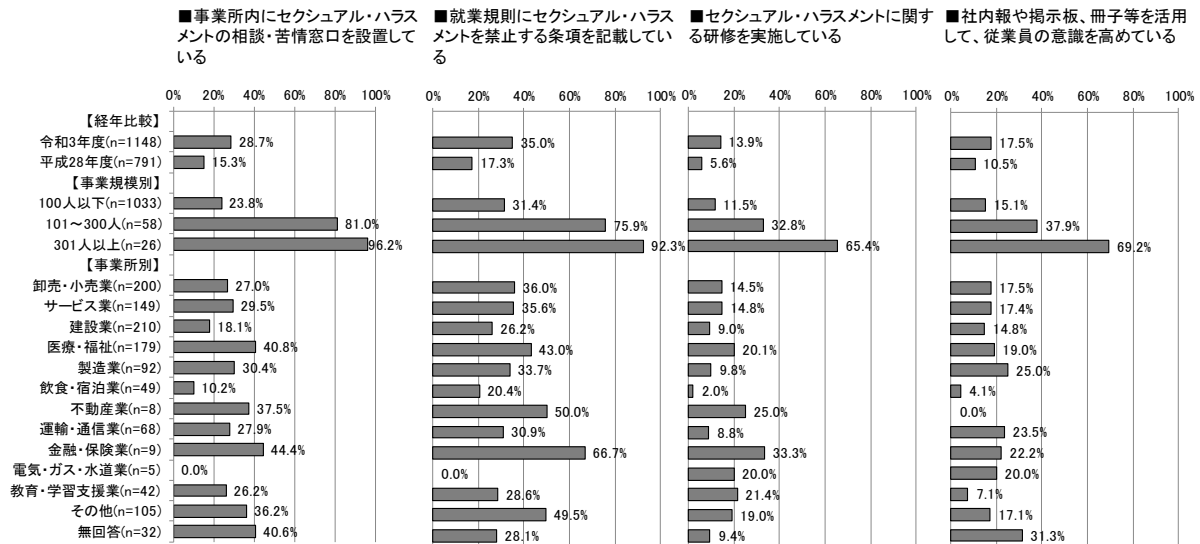
項目	度数	比率
事業所内にセクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している	330	28.7%
就業規則にセクシュアル・ハラスメントを禁止する条項を記載している	402	35.0%
セクシュアル・ハラスメントに関する研修を実施している	160	13.9%
社内報や掲示板、冊子等を活用して、従業員の意識を高めている	201	17.5%
実態把握のための調査を実施している	90	7.8%
問題はないので、防止策はしていない	446	38.9%
防止策は必要となっているが、特に何もしていない	91	7.9%
その他	35	3.0%
無回答	36	3.1%
回答者数	1,148	

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「問題はないので、防止策はしていない」と回答した割合が、前回調査と比較して18.7ポイント低くなっています。

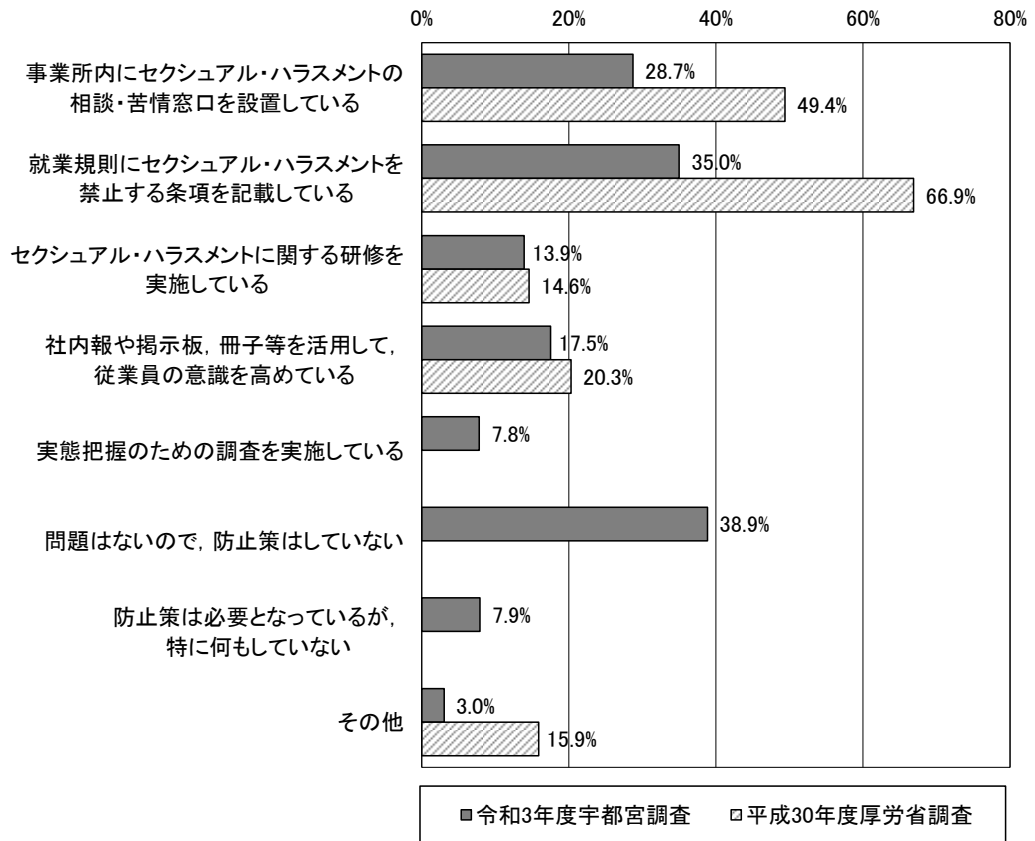
事業規模別では、「100人以下の事業所」が、「問題はないので、防止策はしていない」と回答した割合が高くなっています。

事業所別では、「製造業」が、「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」と回答した割合がやや高くなっています。



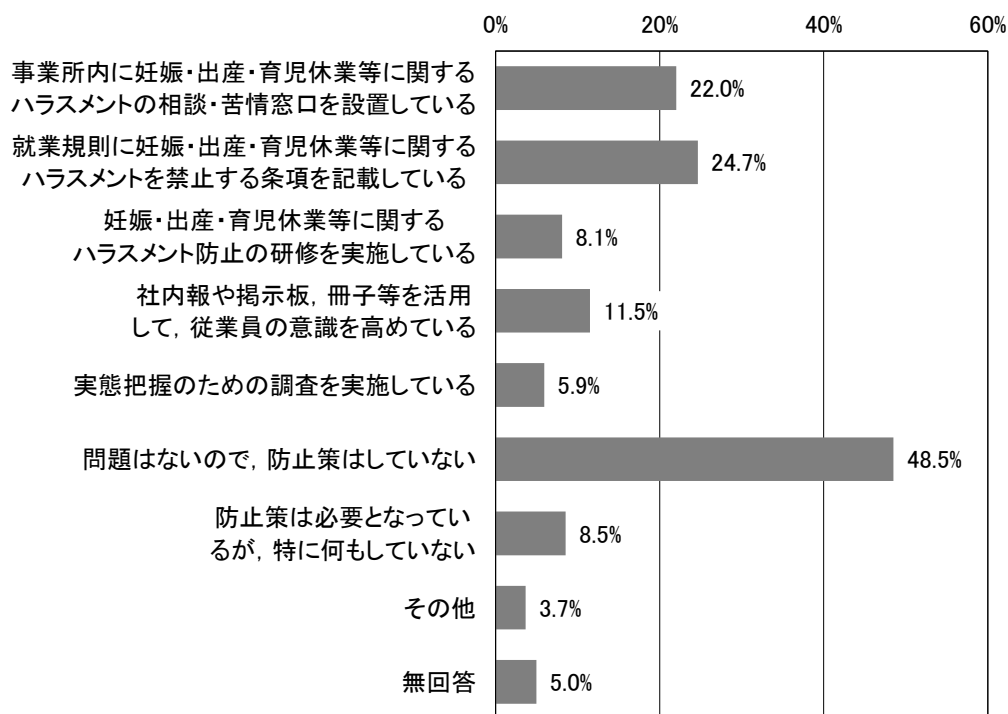
【宇都宮市, 国調査比較】

国調査と比較すると、「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」、「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」という項目で差が大きくなっています。



問22 妊娠・出産・育児休業等に関する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。)

妊娠・出産・育児休業等に関する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48.5%で最も多く、次いで「就業規則に妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを禁止する条項を記載している」が24.7%となっています。



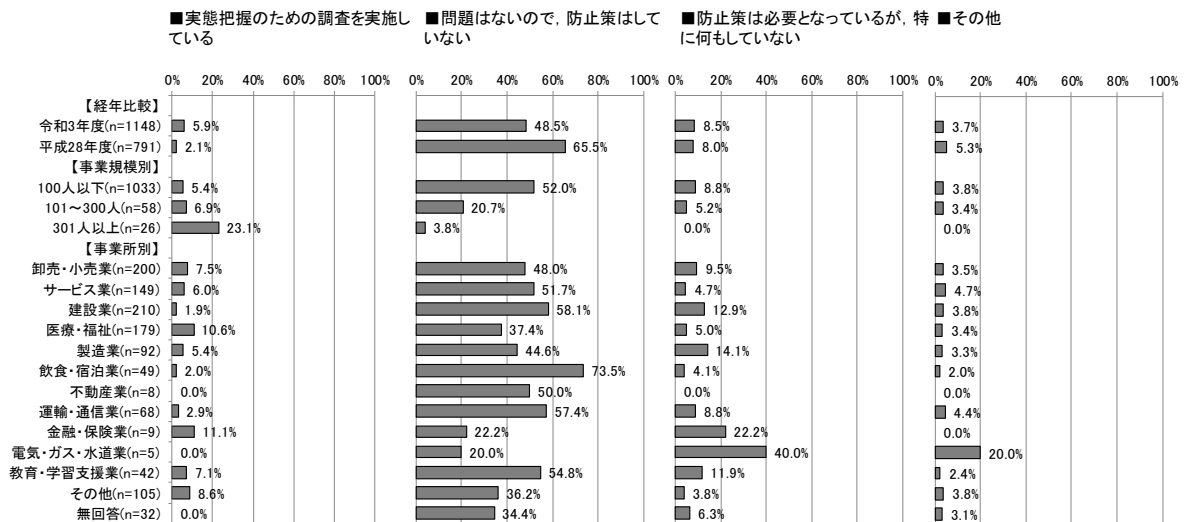
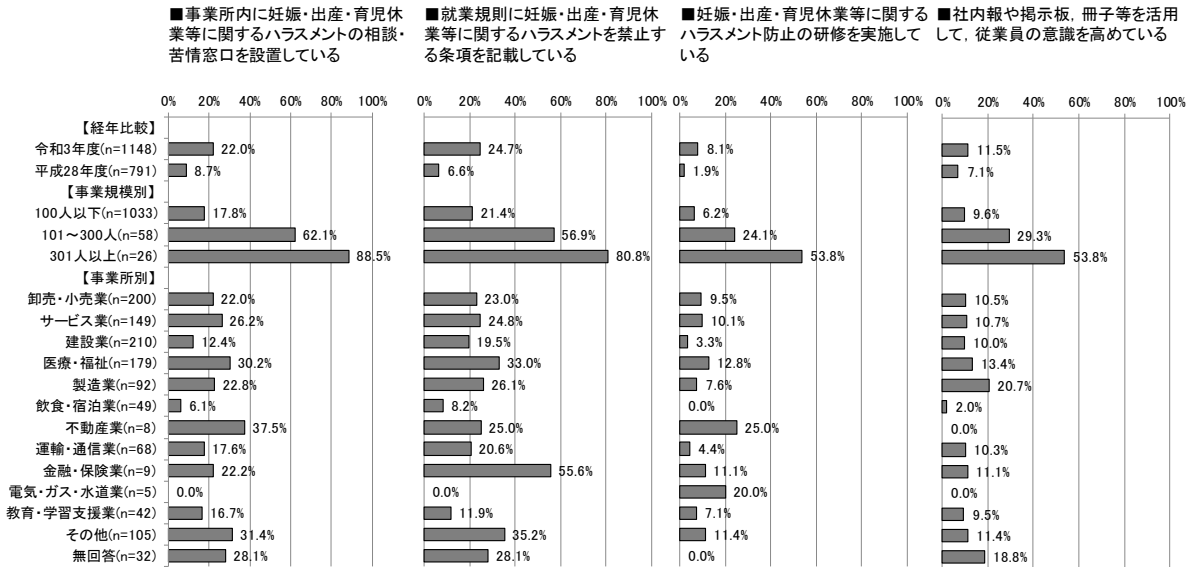
項目	度数	比率
事業所内に妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談・苦情窓口を設置している	253	22.0%
就業規則に妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを禁止する条項を記載している	283	24.7%
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止の研修を実施している	93	8.1%
社内報や掲示板、冊子等を活用して、従業員の意識を高めている	132	11.5%
実態把握のための調査を実施している	68	5.9%
問題はないので、防止策はしていない	557	48.5%
防止策は必要となっているが、特に何もしていない	98	8.5%
その他	42	3.7%
無回答	57	5.0%
回答者数	1,148	

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「就業規則に妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを禁止する条項を記載している」と回答した割合が、前回調査と比較して18.1ポイント高くなっています。

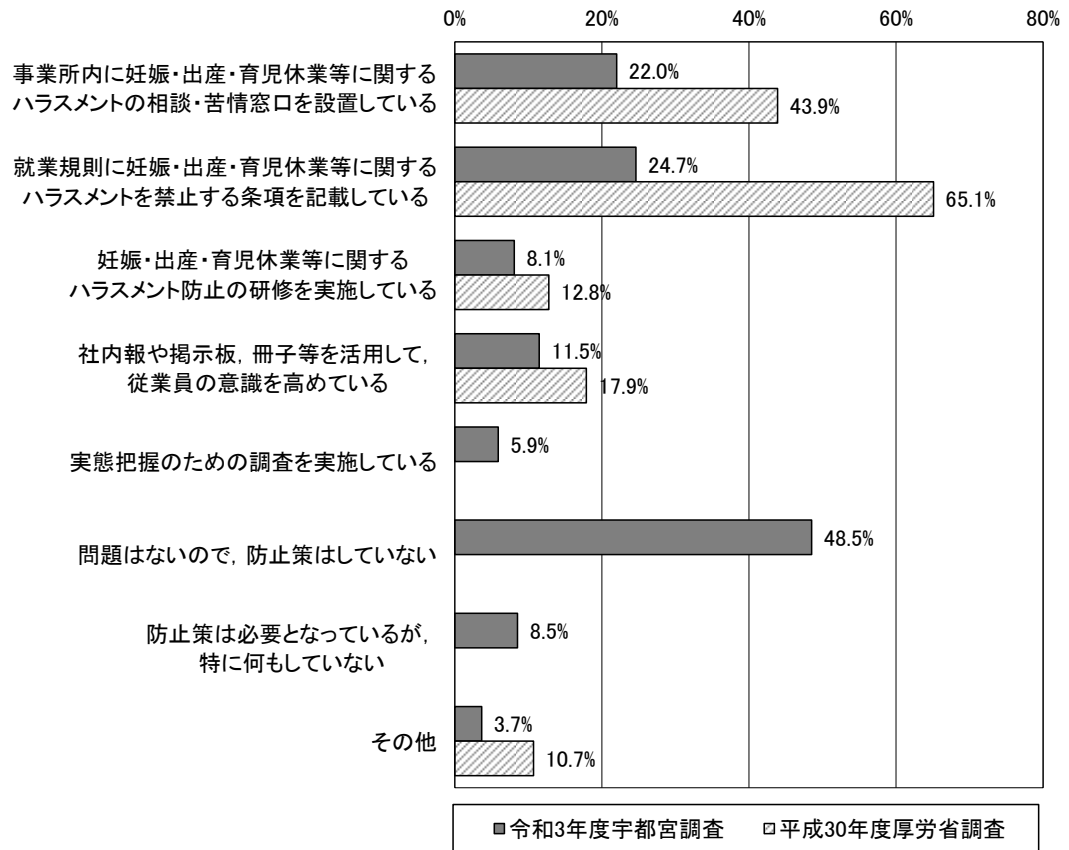
事業規模別では、「100人以下の事業所」が、「問題はないので、防止策はしていない」と回答した割合が高くなっています。

事業所別では、「建設業」が「事業所内に妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談、苦情窓口を設置している」と回答した割合が低くなっています。また、「医療・福祉」が「問題はないので、防止策はしていない」と回答した割合が低くなっています。



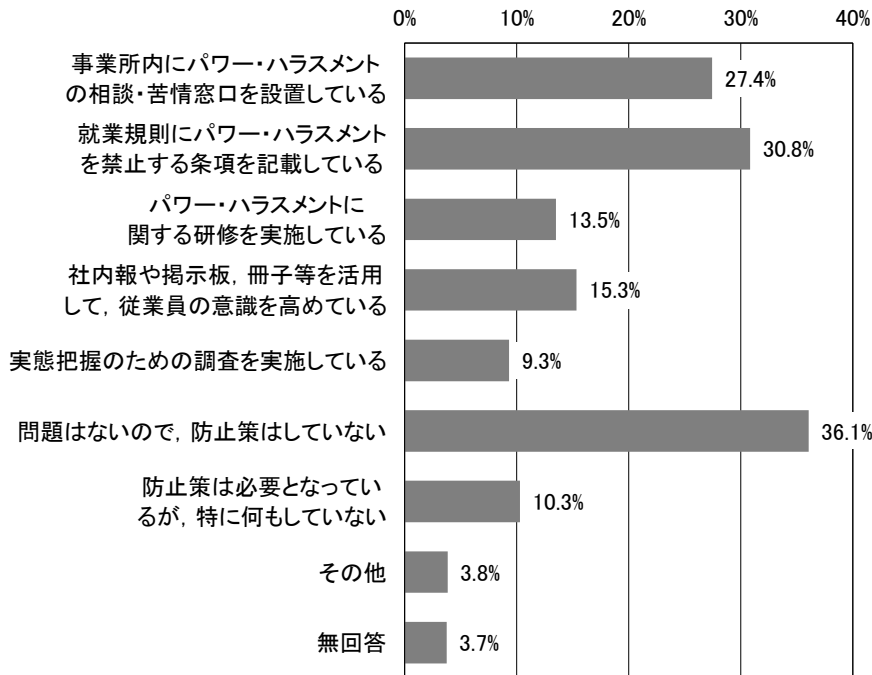
【宇都宮市, 国調査比較】

国調査と比較すると、「事業所内に妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」、「就業規則に妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを禁止する条項を記載している」という項目で差が大きくなっています。



問23 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36.1%で最も多く、次いで「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30.8%、「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27.4%となっています。



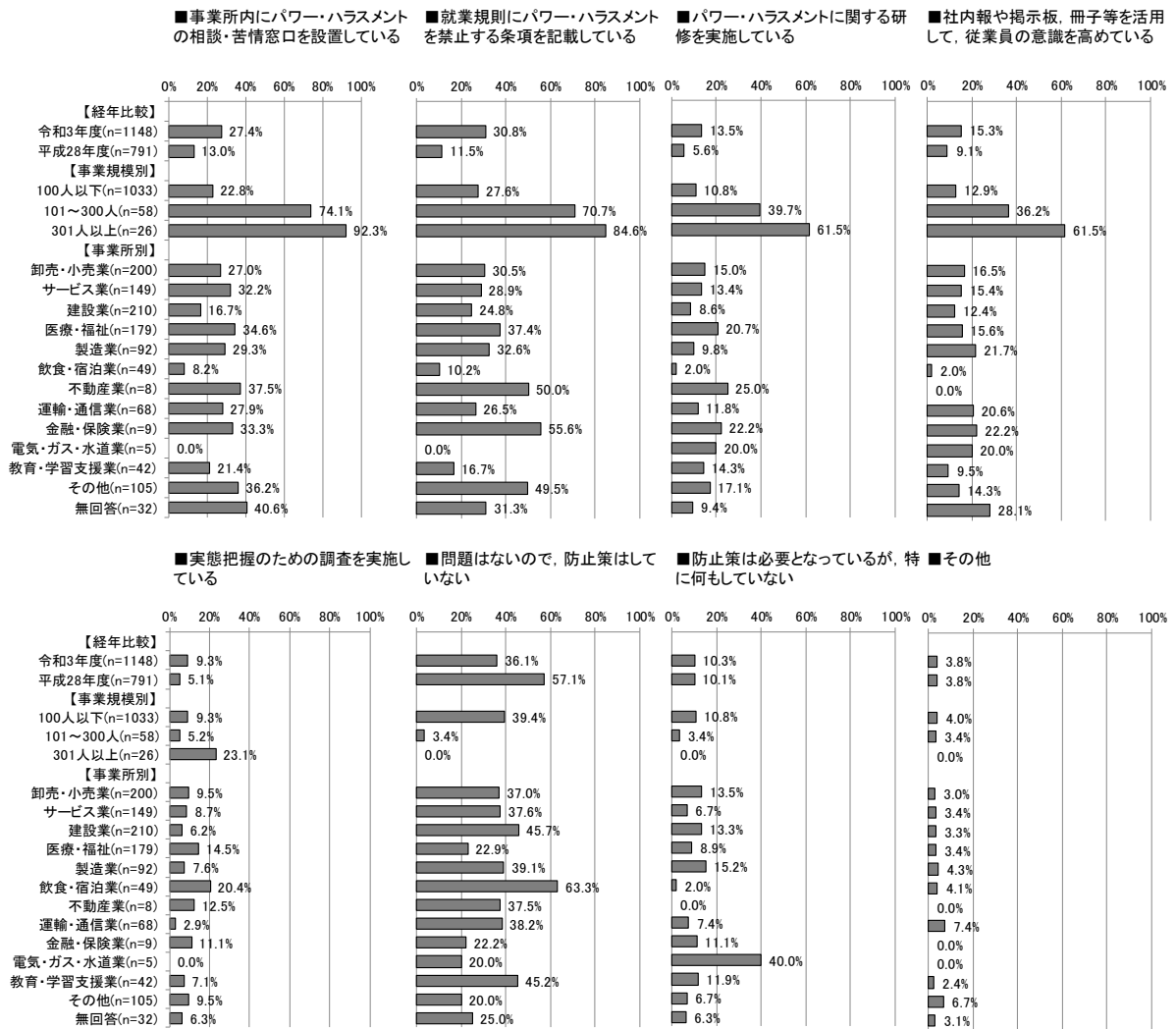
項目	度数	比率
事業所内にパワー・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している	315	27.4%
就業規則にパワー・ハラスメントを禁止する条項を記載している	354	30.8%
パワー・ハラスメントに関する研修を実施している	155	13.5%
社内報や掲示板、冊子等を活用して、従業員の意識を高めている	176	15.3%
実態把握のための調査を実施している	107	9.3%
問題はないので、防止策はしていない	414	36.1%
防止策は必要となっているが、特に何もしていない	118	10.3%
その他	44	3.8%
無回答	43	3.7%
回答者数	1,148	

【経年比較・事業規模別・事業所別クロス】

経年比較では、「問題はないので、防止策はしていない」と回答した割合が、前回調査と比較して21.0ポイント低くなっています。

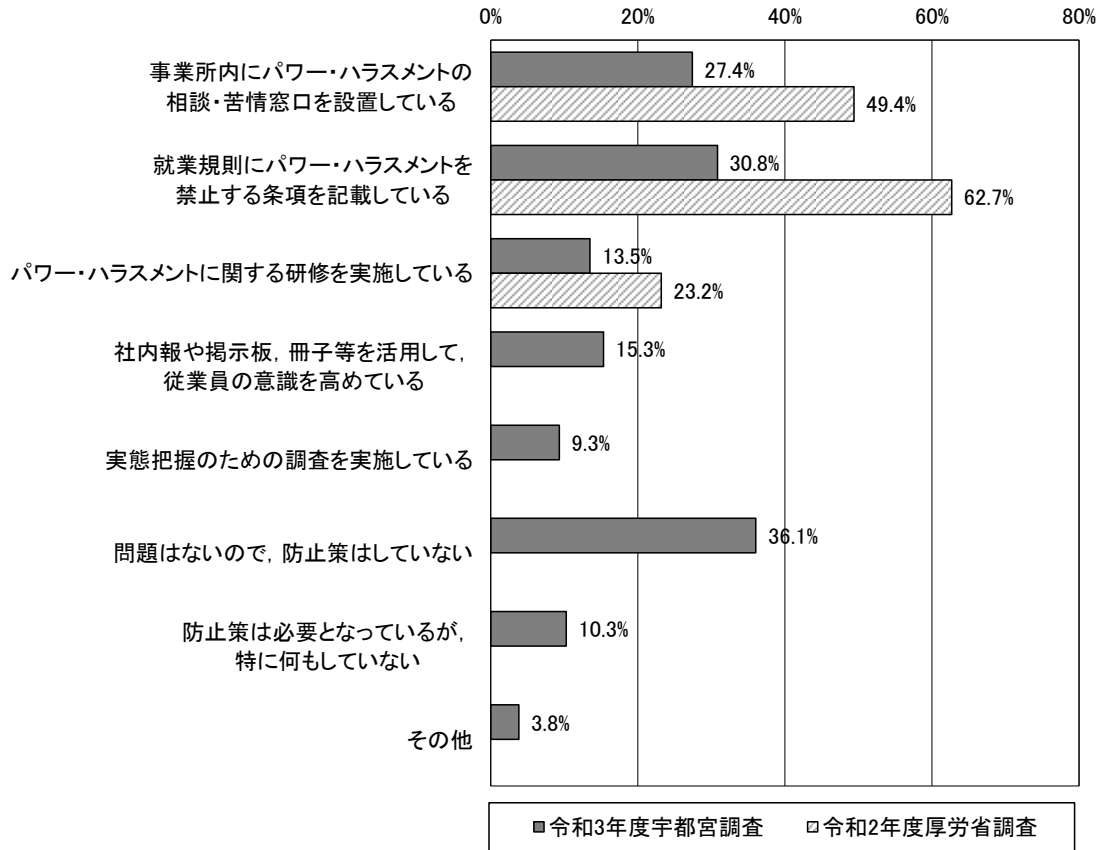
事業規模別では、「100人以下の事業所」が「問題はないので、防止策はしていない」、「防止策は必要となっているが、特に何もしていない」と回答した割合が比較的高くなっています。

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」と回答した割合が高くなっていますが、「医療・福祉」は比較的低くなっています。



【宇都宮市, 国調査比較】

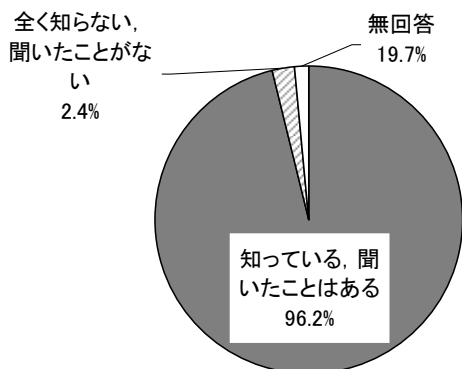
国調査と比較すると、「事業所内にパワー・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」、「就業規則にパワー・ハラスメントを禁止する条項を記載している」という項目で差が大きくなっています。



(11)多様な性について

問24 同性愛者や両性愛者, トランスジェンダーなど, 性的マイノリティやLGBTと呼ばれる人が社会にいることを知っていますか。(1つだけ選んでください。)

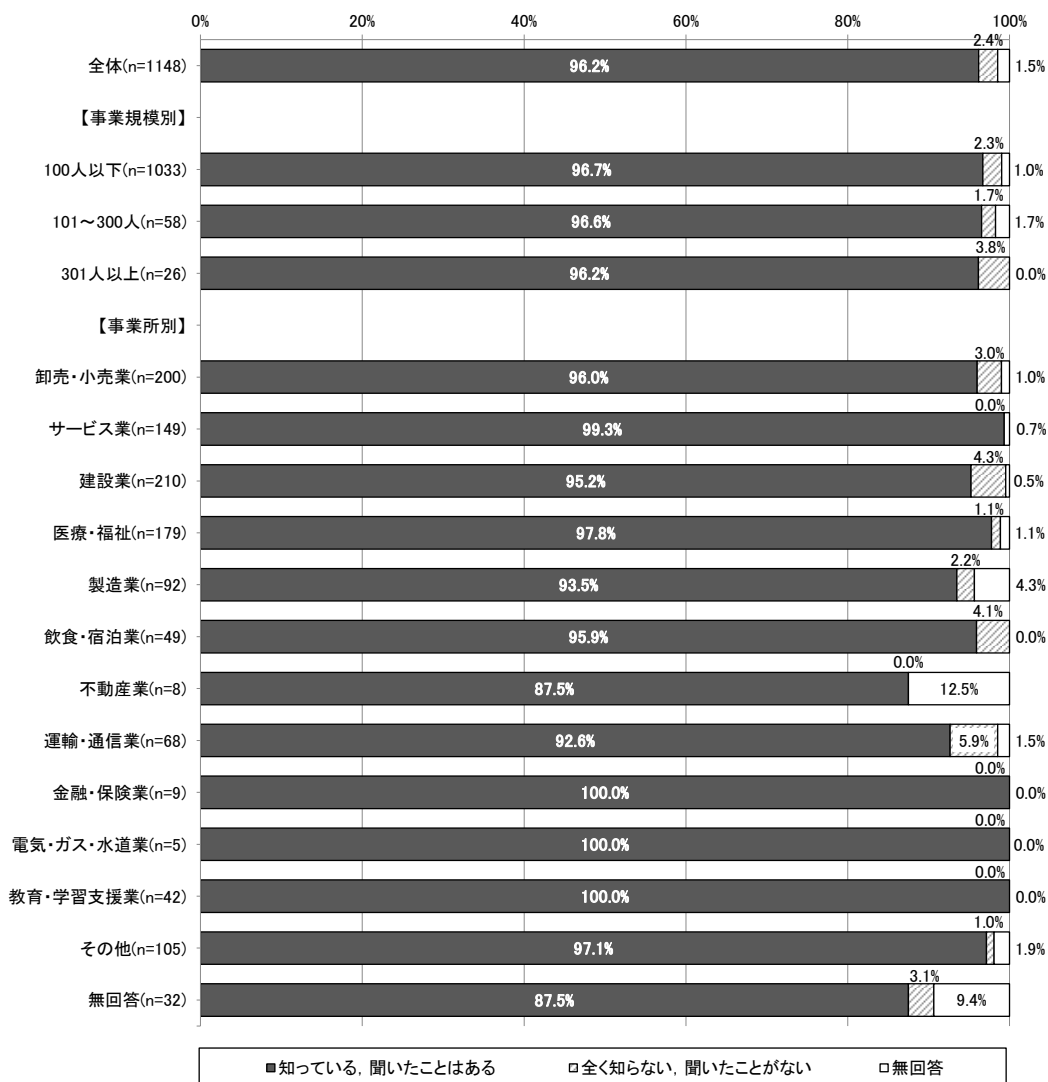
同性愛者や両性愛者, トランスジェンダーなど, 性的マイノリティやLGBTと呼ばれる人が社会にいることを知っているかについては, 「知っている, 聞いたことはある」が96.2%, 「全く知らない, 聞いたことがない」が2.4%となっています。



項目	度数	構成比
知っている, 聞いたことはある	1,104	96.2%
全く知らない, 聞いたことがない	27	2.4%
無回答	17	1.5%
合計	1,148	100.0%

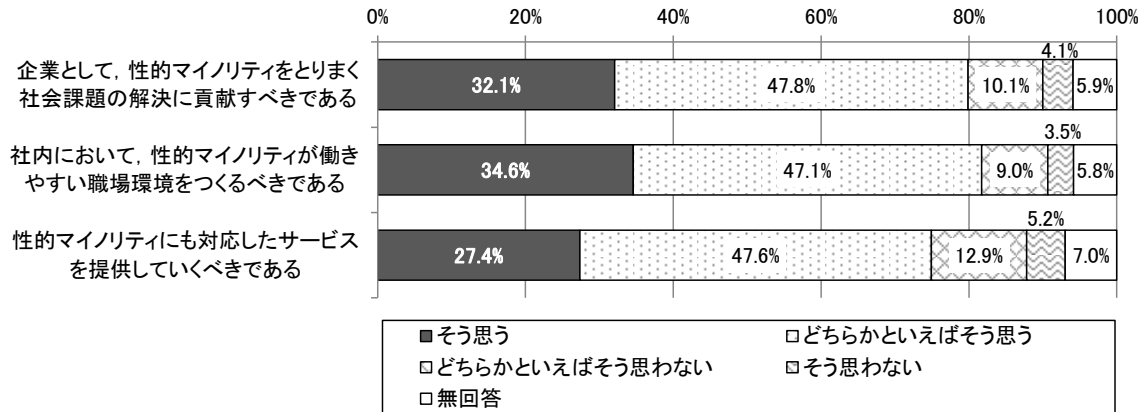
【事業規模別・事業所別クロス】

事業規模別, 事業所別のいずれにおいても, 大きな差はありませんでした。



問25 性的マイノリティをとりまく社会環境に対し、企業としてどのように関わるべきだと思いますか。(それぞれ1つずつ選んでください。)

性的マイノリティをとりまく社会環境に対し、企業としてどのように関わるべきだと思うかについて、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」を合わせた回答は、「社内において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきである」が81.7%で最も多く、次いで「企業として、性的マイノリティをとりまく社会課題の解決に貢献すべきである」が79.9%となっています。



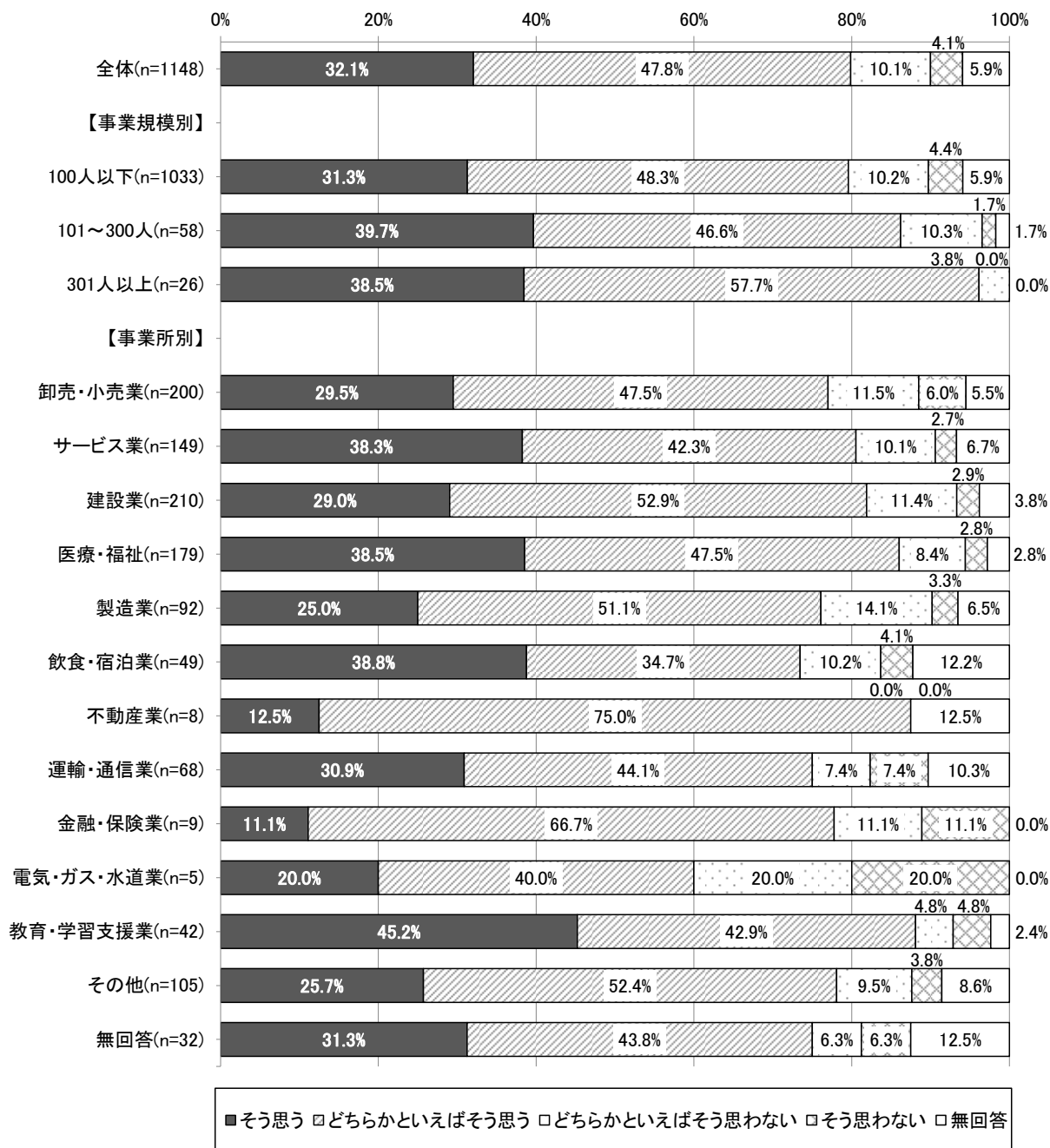
項目	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	無回答	合計
企業として、性的マイノリティをとりまく社会課題の解決に貢献すべきである	368	549	116	47	68	1,148
社内において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきである	397	541	103	40	67	1,148
性的マイノリティにも対応したサービスを提供していくべきである	314	546	148	60	80	1,148

構成比	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	無回答	合計
企業として、性的マイノリティをとりまく社会課題の解決に貢献すべきである	32.1%	47.8%	10.1%	4.1%	5.9%	100.0%
社内において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきである	34.6%	47.1%	9.0%	3.5%	5.8%	100.0%
性的マイノリティにも対応したサービスを提供していくべきである	27.4%	47.6%	12.9%	5.2%	7.0%	100.0%

◆企業として、性的マイノリティをとりまく社会課題の解決に貢献すべきである
【事業規模別・事業所別クロス】

事業規模別では、「301人以上の事業所」が「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」を合わせた回答の割合が96.2%と高くなっています。

事業所別では、「製造業」が「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」を合わせた回答の割合が比較的低くなっています。

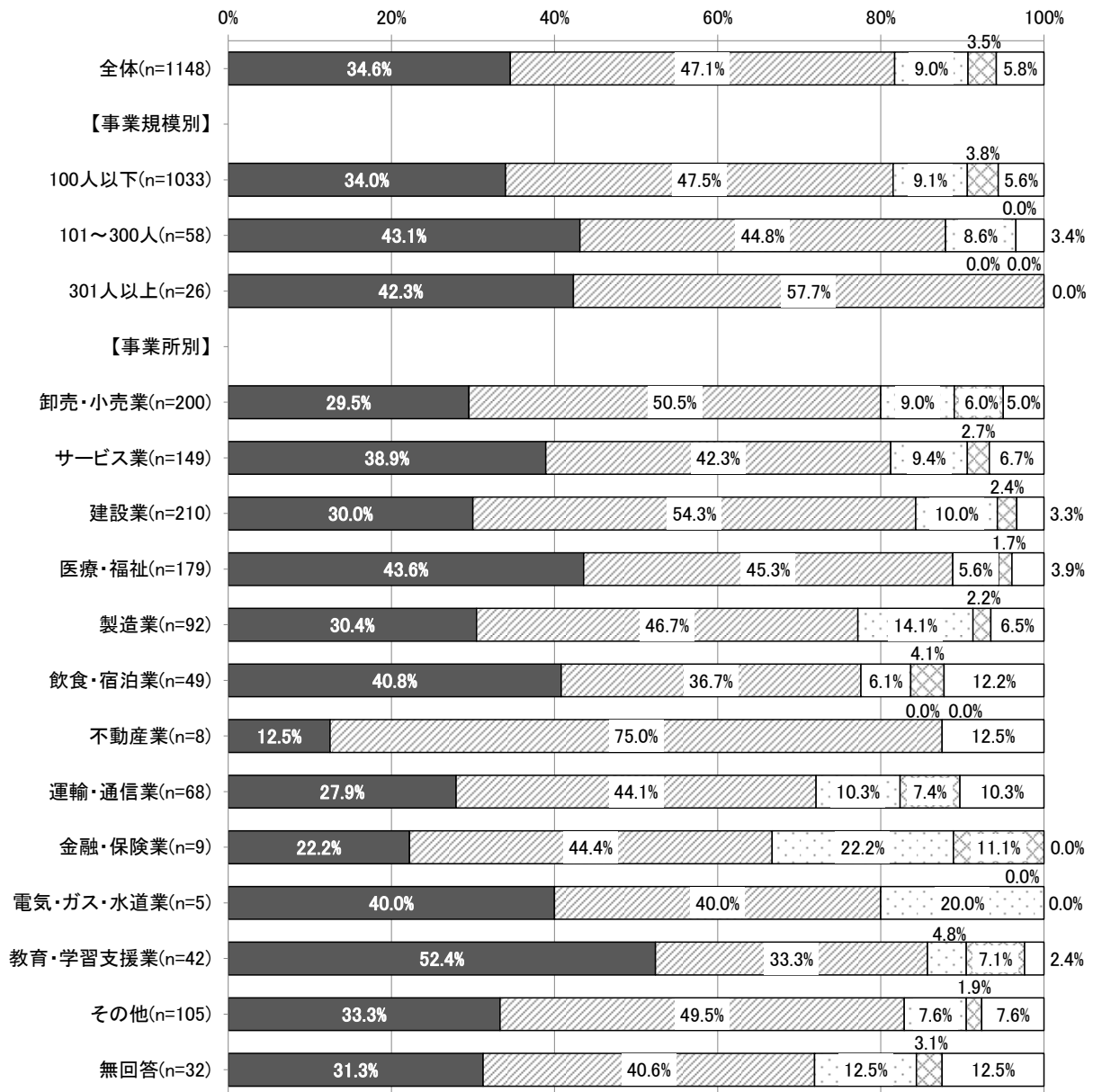


◆社内において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきである

【事業規模別・事業所別クロス】

事業規模別では、「100人以下の事業所」が「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」を合わせた回答の割合が81.5%となっています。

事業所別では、「卸売・小売業」、「建設業」、「製造業」が「そう思う」と回答した割合が約3割となっています。



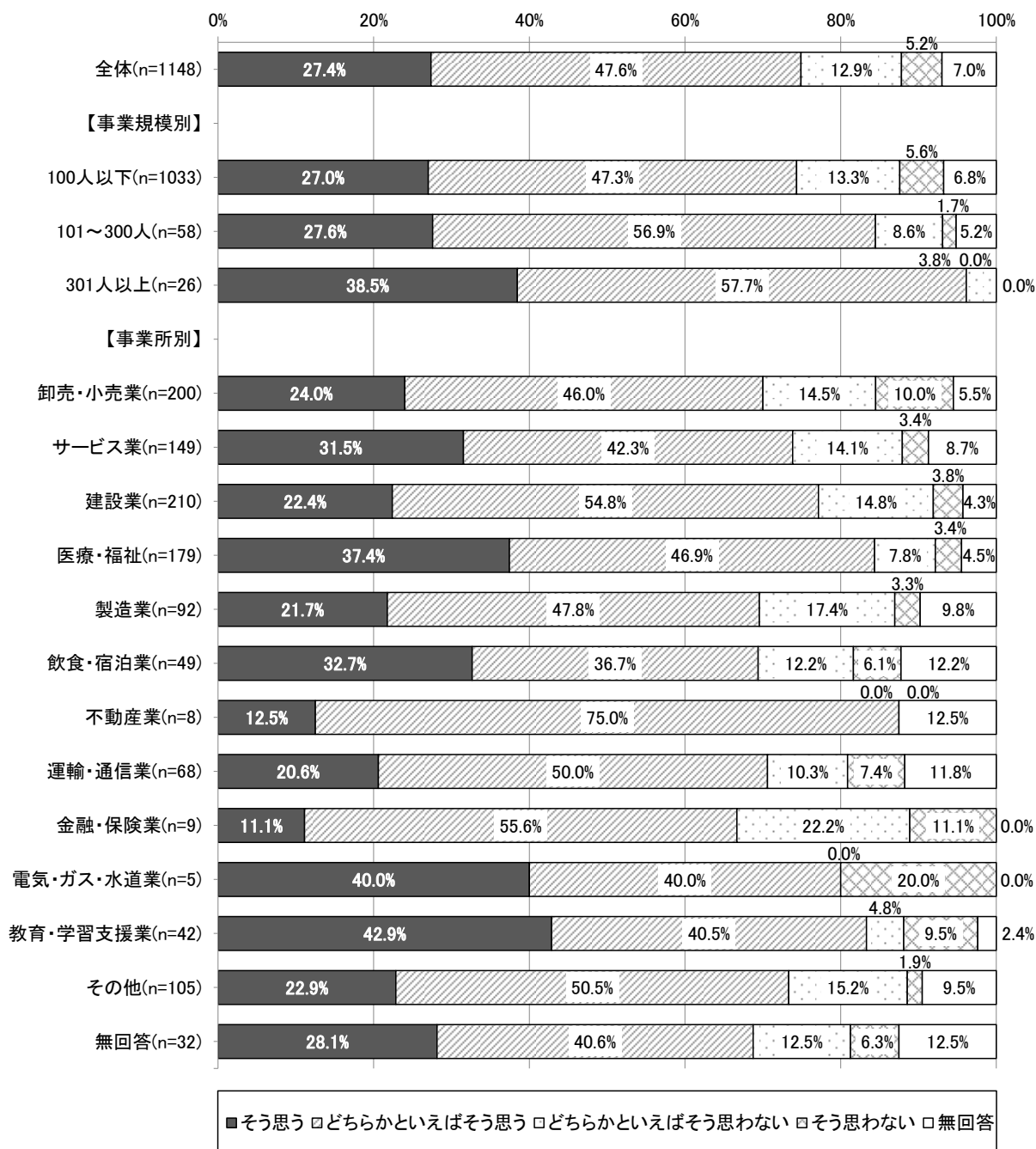
■そう思う □どちらかといえばそう思う □どちらかといえばそう思わない □そう思わない □無回答

◆性的マイノリティにも対応したサービスを提供していくべきである

【事業規模別・事業所別クロス】

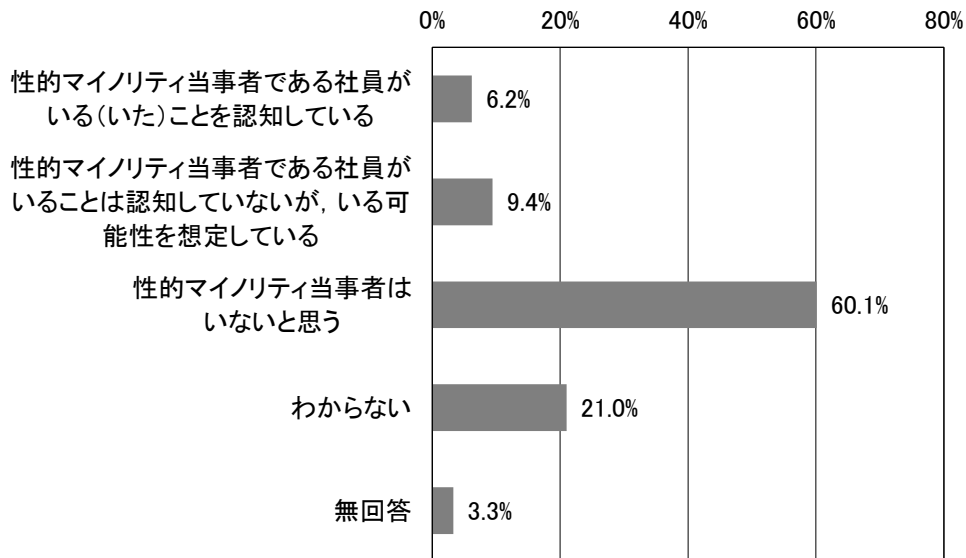
事業規模別では、「100人以下の事業所」が「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」を合わせた回答したの割合が74.3%となっています。

事業所別では、「製造業」が「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」を合わせた回答の割合が69.5%となっています。



問26 貴事業所では、社内に性的マイノリティ当事者がいることを認知していますか。(1つだけ選んでください。)

社内に性的マイノリティ当事者がいることを認知しているかについては、「性的マイノリティ当事者はいないと思う」が60.1%で最も多く、次いで「わからない」が21.0%となっています。



項目	度数	構成比
性的マイノリティ当事者である社員がいる(いた)ことを認知している	71	6.2%
性的マイノリティ当事者である社員がいることは認知していないが、いる可能性を想定している	108	9.4%
性的マイノリティ当事者はいないと思う	690	60.1%
わからない	241	21.0%
無回答	38	3.3%
合計	1,148	100.0%

【事業規模別・事業所別クロス】

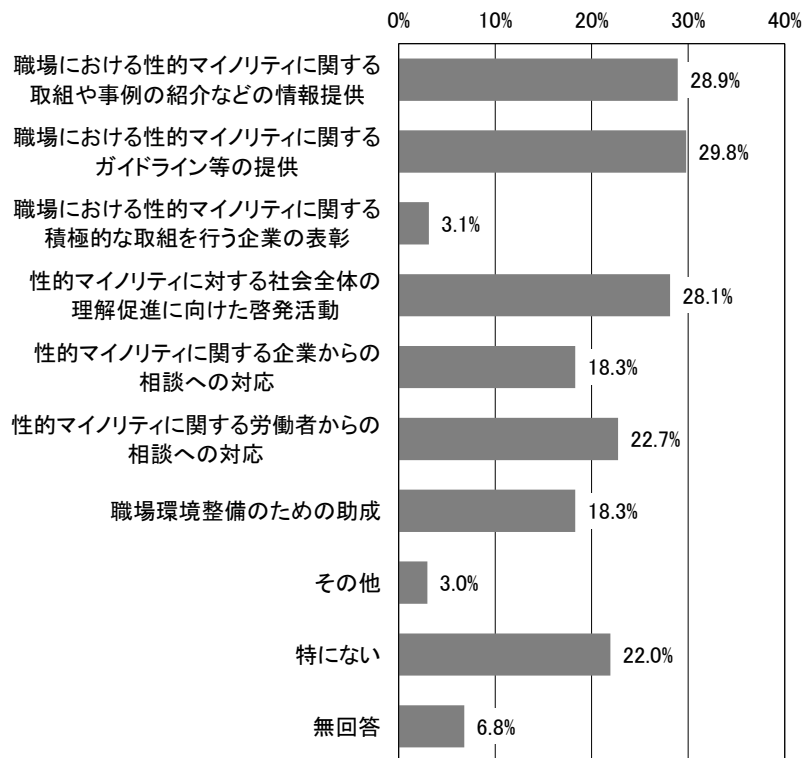
事業規模別では、「100 人以下の事業所」が、「性的マイノリティ当事者はいないと思う」と回答した割合が 62.9%と高くなっています。

事業所別では、いずれの業種も「性的マイノリティ当事者はいないと思う」と回答した割合が高くなっていますが、特に「建設業」が 73.3%と比較的高くなっています。



問27 企業で性的マイノリティに関する取組を進めるにあたって、国や自治体に取り組んでほしいことは何ですか。(あてはまるもの全てを選んでください。)

企業で性的マイノリティに関する取組を進めるにあたって、国や自治体に取り組んでほしいことについては、「職場における性的マイノリティに関するガイドライン等の提供」が29.8%で最も多く、次いで「職場における性的マイノリティに関する取組や事例の紹介などの情報提供」が28.9%、「性的マイノリティに対する社会全体の理解促進に向けた啓発活動」が28.1%となっています。

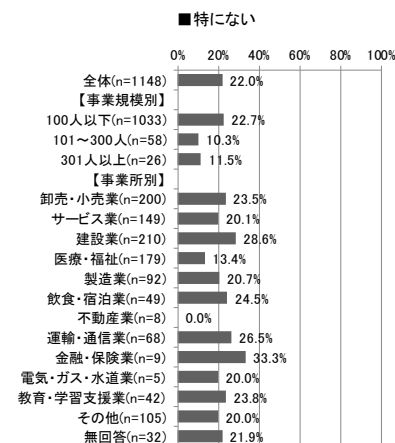
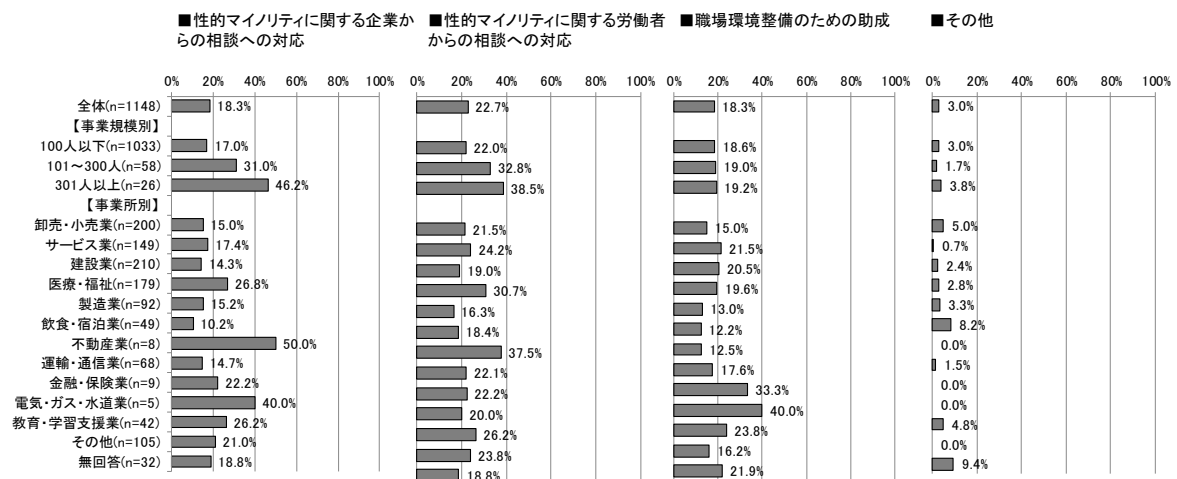
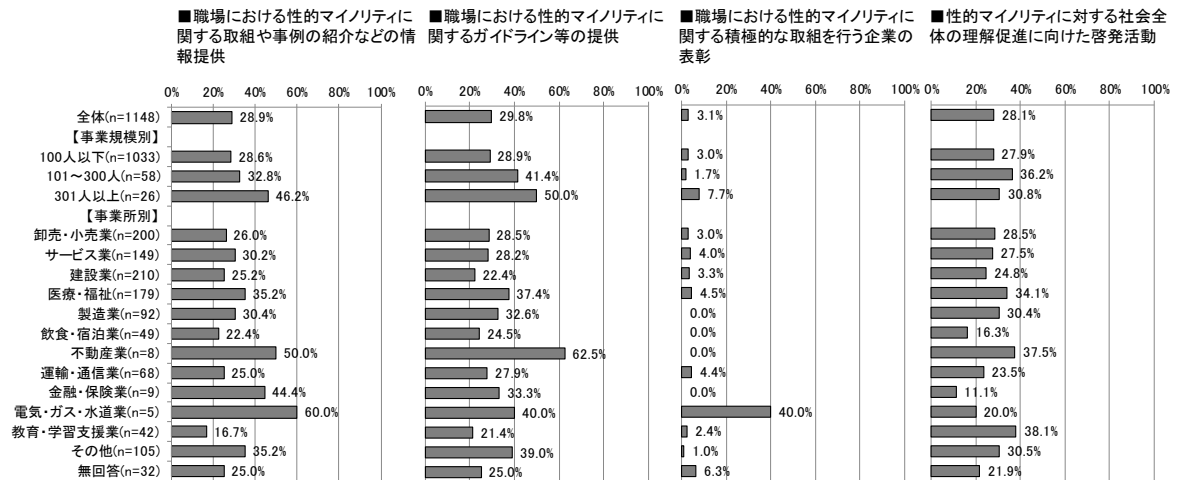


項目	度数	比率
職場における性的マイノリティに関する取組や事例の紹介などの情報提供	332	28.9%
職場における性的マイノリティに関するガイドライン等の提供	342	29.8%
職場における性的マイノリティに関する積極的な取組を行う企業の表彰	36	3.1%
性的マイノリティに対する社会全体の理解促進に向けた啓発活動	323	28.1%
性的マイノリティに関する企業からの相談への対応	210	18.3%
性的マイノリティに関する労働者からの相談への対応	261	22.7%
職場環境整備のための助成	210	18.3%
その他	34	3.0%
特にない	252	22.0%
無回答	78	6.8%
回答者数	1,148	

【事業規模別・事業所別クロス】

事業規模別では、「301人以上の事業所」が、「性的マイノリティに関する労働者からの相談への対応」と回答した割合が比較的高くなっています。

事業所別では、「医療・福祉」が「性的マイノリティに関する企業からの相談への対応」と回答した割合が高くなっています。



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。)

- いづれにも属さないサービス業
- クレジット業
- サービス業
- システム開発
- スポーツ振興
- その他のサービス業
- その他の事業サービス業
- ビルメンテナンス業【同様1件】
- リサイクル
- ローンの保証
- 委託研究開発
- 一般業務 請負業
- 一般廃棄物処理業
- 印刷・印刷加工
- 印刷業【同様1件】
- 映像, 音声ソフト制作
- 貨物自動車運送業
- 会員が行う土地改良事業に関する指導
- 技術サービス業【同様3件】
- 協同組合【同様1件】
- 金属機械設置業
- 建設コンサルタント
- 建設機械のレンタル
- 県農行政補完事業
- 公益団体
- 公益法人
- 広告業【同様2件】
- 国際運送取次業
- 国際理解
- 産業廃棄物収集運搬業【同様1件】
- 産業廃棄物収集運搬業
- 産業廃棄物処理業
- 産業廃棄物焼却処分事業
- 子ども若者支援
- 施設管理運営の請負
- 児童養護施設
- 自動車
- 自動車整備業
- 自動車板金・塗装業
- 宗教
- 小規模保育園
- 消防設備保守管理
- 情報産業
- 情報通信業【同様2件】
- 浄化槽保守点検業
- 職業能力開発
- 新聞販売業【同様2件】
- 診療報酬審査支払業務
- 人材派遣業
- 清掃業
- 生活協同組合
- 製本業
- 請負メンテナンス
- 税務代理業
- 税理士業
- 税理士法人
- 設計
- 専門サービス業
- 組合【同様1件】
- 組立, 検査業
- 測量, 土木設計
- 測量業【同様1件】
- 退職金共済事業
- 託児所
- 団体事務局
- 着付け業
- 土地家屋調査士事務所
- 土木業
- 認定こども園【同様1件】
- 農業
- 農業団体
- 廃棄物収集運搬業【同様1件】
- 保育
- 保育教育施設
- 保守
- 放送業
- 労働者派遣事業
- 老人給食業

問2 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。

- そもそも従業員は、隙間時間を活用した働き方をさせていただいているので、調和がとれている？
- パートのみで、自由に休みを取っている。
- ほとんど残業がないので、特に取り組む必要はないと思う。
- 個人の事情、希望に添うようにしている。
- 個人個人考え方が、異なる。
- 残業、休出はほぼないので、特に取り組む必要がないと思っている。
- 取り組みたいと考えているが、多分不可能と考えられる。
- 取り組みたいと思うが、出来ない。
- 取り組むには、課題が多い。
- 状況に応じて、対応していきたい。
- 特に取り組んでいない。
- 必要だが、現在まだ取り組みを行っていない。
- 病院と特養の契約により出勤。
- 聞いたことが無い。
- よく分からない。【同様2件】
- 検討中。
- 言葉を知らなかった。
- 考えたことがない。
- 特に意識していない。
- 内容が把握できてない。
- 内容そのものが分からない。

《問2で「1.」～「3.」のいずれかを回答した方にお伺いします。》

問2-1 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。

- 家庭との両立をしながら、予約時間を入れる。
- 口頭で申請しなくても、用紙申請のみで100%休みがとれるようにしている。
- 仕事内容の洗い出し、IT化。
- 子の看護休暇の取得を、進めている。
- 職種や事業所を限定して、働く仕組みの導入。
- 働く上で、曜日や時間帯を従業員の希望に合わせている。無理のない働き方（家庭・仕事・年齢）。
- 変形労働時間制度導入。
- 保育園や学校のイベント等に、参加しやすい環境を整えている。

問3 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何ですか。あてはまるもの全てを選んでください。

- 特殊作業、資格作業の為、代えがきかない業務である。
- 1.に似ていますが、人員の入替が少ない。
- ①特に専門性の高い業務も多い。
- 飲食業では、色々な面で難しい。
- 給与が数年アップされない。
- 給料 up（割増賃金）のため、残業希望者が少なくない。
- 教え方自体に疑問を感じる。
- 現在8：50～17：10の就業時間、土日祝日は休みで、それほど働き方に負担が出ているとは考えていない。
- 現状、不調和問題の話もなく良好に推移している。
- 現状では、押しつけがましい感じが否めないこと。
- 顧客都合による、休日出勤が多い。

- 残業したい人もいること。
- 仕事の効率化。
- 仕事量が一定にならず、忙しいときと暇なときの差がある。
- 自社のみでは、工程を管理できない。などなど。
- 社員の高齢化の為。
- 取引先からの要望が、多すぎる。
- 従業員が、休みを希望しない。
- 従業員ゼロ名。
- 従業員はアルバイトであり、自分の希望出勤日時でシフトを組んでいるので、取り組む必要性は無いと考える。
- 人件費。
- 人材不足(期間中限定)。
- 制度化するものではない。
- 性質上、在宅勤務が困難な場合がある。
- 生活にいっぱいいっぱいの方が多いので、働き者の方が多い。
- 積極的に取り組んではいないが、調和は取れていると認識している。
- 組合なので、特に個人の生活について取り組むことはない。
- 土木業の為、テレワークは等は難しい。
- 働き方改革が足かせになっている。
- 得意先の納期対応。
- 年をとった人が多く、考えられない。
- 繁忙期は、労働時間が長い部署がある。
- 必要を感じていない。(今のままで十分とれている)【同様1件】
- 別々の会社にて、取り組んでいる。
- 無償で活動しているので、必要経費等支給しない。
- 余裕を生む利益がない。
- 余裕を生む利益の確保。【同様1件】
- 特にありません。【同様4件】
- わからない。
- 未定。

《問4「1. ある」と回答した方にお伺いします。》

問4-1 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
■就業規則が、現在の社会状況に対応できていない。	■就業規則改訂を専門会社に委託発注して作り直した。
■外注の要望。	■許可。
■時短正社員制度、準社員制度。	■時短：一部の部門で実施。現在2名が活躍中。準社：全部門で実施（周知）。現在2名が活躍中。
■夏場の暑さ対策として。	■空調服の導入。
■有給後の復職にあたり、勤務時間の相談。	■フルタイムから、1日4～6時間の短時間勤務に対応した。
■子供を連れての出勤・社内保育。	■検討中【同様2件】。
■子供の小さい家庭の出勤時間改善。	■就業規則の見直し。
■出勤時間等に関する事、産休・育休について。	■フレックスによる対応。
■管理職が休みをとりにくい。	■管理職しかできない仕事を減らし、休みの日の対応システムを考える。
■給与手取り額が少ない。	■日給額アップ。

事業所意識調査報告書

■①浄水器の設置 ②トイレの更新。	■①浄水器は簡易的なものを設置 ②トイレの改修工事を予定。
■ノー残業デーの導入。	■土曜日を、ノー残業デーとした。
■社内清掃時間の変更。	■変更及び作業の軽減化。
■労働時間の短縮、休暇取得。	■就業規則へ有給休暇取得の促進を図るためもりこむ。
■日曜日の休暇に仕事が入るので、休めるようにしてほしい。	■元請けに話し、極力日曜日は休みにしてもらおうようにした。
■11月入社社員が3月に育児休暇の申し出をした。	■無給だが休暇を認めた。
■早く終わった時は、帰宅してもいい。	■定時よりも1時間くりあげて、終業にした。
■パートの育休。	■パートでもテレワーク対応、早期復帰の対応。
■夏場の閑散時期における、1日の勤務時間の短縮。	■4月～11月までの土曜日の勤務時間（変更前）8時間（変更後）7時間。
■職場アンケートによる意識調査。	■仕事に対するストレスのヒアリング。
■午後の始まりの時間について。	■時間を決めて徹底した。
■レストラン厨房従業員の休憩の取り方について、相談がありました。	■休憩をとる時間帯を、厨房全従業員の希望する時間帯に変更しました。
■勤務時間の変更。	■変更。
■社員それぞれ意見を述べてもらいました。出勤時間、退社時間、仕事内容について。	■早朝勤務する人がいるので、時間を守り、その時間までに出勤、仕事が終われば速やかに退社する事、仕事確認・報告をきちんとするなど。
■育児休業について。	■育児休業を取らせた。
■テレワーク、在宅。	■無し。
■福利厚生の充実。	■ハローワーク募集、人材派遣の相談や知人紹介待ちなど。
■福利厚生の充実。	■暖房機購入、扶養年当増額。
■在宅勤務を希望したいとの要望。	■在宅勤務が出来るよう、システムや制度、業務設計を構築した。
■多様な働き方（短時間勤務）が、出来るようにしてほしいとのこと。	■4月から短時間職員の制度を導入予定です。
■業務が偏ることにより、一部の従業員のみ残業が発生してしまう。	■実態の把握と、業務時間の変更による労働時間の安定を図ると共に、業務の内容を見直した。
■定時から定時の勤務体系の構築。	■全員で仕事分担を決め、速やかな帰宅の励行推進
■家庭の事情により、勤務時間の調整の要望を受けた。	■要望を受け、調整を行った。
■育児の為の、時短勤務延長を要望された。	■パートに一時的に勤務を変えるか、または時短（1日6時間）にて勤務を認める様に話し合い、パート勤務（時間管理）に一時的にした。
■コロナ前の診察に、戻りたい。	■時短で、患者予約を分担してシフトにした。
■男性社員の育児休暇。	■育児休暇を取得した。
■時短。	■代替りの人員の確保。
■朝始業時間を8:30→9:00にしたい。	■9:00始業にした。
■ドライバーの夏場暑さ対策（シャワー室設置）。	■当面は、新会社のシャワーを利用する。
■テレワーク勤務。	■業務効率向上。
■時間給制度の導入。	■検討中。
■働き方改革について、事業実施計画書を作成してほしい。	■事業実施計画書を作成して、計画書を事務所に配り、環境を整える取り組みをしている。

■工具の要求。	■会社で購入。
■超勤の多い部署についてワークライフバランスをとれるよう超勤を減らせるよう、人員確保の等の対策を講じてほしい。	■適性な人員確保を検討し、毎年採用計画を立てている。
■就業規則に関して、不明なところがあるので説明してほしい。	■規則・ルールの説明及び、一部環境改善。
■男性の育休。	■実行した。就業規則等の変更等も取り組んだ。
■①育児休暇期間の拡充(満2歳まで) ②育児短時間勤務の対象拡充(小学校就学まで) ③超過勤務時間の平準化。	■①現行通り(特別な場合を除き満1歳まで) ②現行通り(満3歳まで) ③適正な人員配置を行った。
■コロナ過の為、在宅勤務と分散出勤の提案があり2022年になってから可能にした。	■コロナ過の為、在宅勤務と分散出勤の提案があり2022年になってから可能にした。
■有休を繁忙期の平日にもっと自由に取りたい。(中堅・ベテランから)逆に独身の若手からは、それに対する不満。	■結局のところ若手や新人ばかり負担がかかり、有給の多いベテランだけ有利であること。若手の過重労働につながると理解してもらった。もちろん家庭優先に配慮はしたが、若手の不満は残った。
■配送男性が、作業戻りの時の体臭がひどい。	■消臭剤の配置、本人達への注意。
■①喫煙について②男女用トイレについて。	■①屋外の指定された場所に②男女用に別々に分けた。
■アンケート。	■集計して公表。
■意見箱への投函。	■月2会議で取り上げる。
■ワークライフバランスの活動により、全職員向けの学習会や意見等を様々な課題として取り上げ、チームを作って活動している。	
■休暇の取り方、半日休暇の採用。	■希望通りに制度とした。
■有給休暇の取得ルールについて。	■申請は3日前→1週間前に変更。育児・保育・学校からの呼び出し等は100%対応する。
■夏の冷房温度を、28度以下にしてほしい。	■クールビズを実施しており社員の大部分は室外勤務であり、少数の事務職にだけ優遇出来ないことから未対応。
■母子家庭の方の時間調整。	■その都度時間を調整してあげた。
■有給休暇の取得促進。	■有給休暇取得促進月間を設けた。
■休暇は十分でありがたい。	■日祝日以外は出勤扱いにして休む場合＝有給休暇にする。
■女子スタッフ数に対し、トイレの数が不足、増設してほしい。	■増設工事を行った。
■育児休暇、母性健康。	■規定やルール策定。
■育児休暇の要望。	■対応しました。
■有給休暇がとりづらい。	■リフレッシュ休暇を設け、有給休暇を取りやすい環境を作った。
■親の介護、子供の学校行事、進学等の為の休暇をとりやすくする為の働き方(自分自身の加齢による労働時間変更の相談)。	■同様の要望を持つ人員を新たに雇用して、上手くローテーションを組む事で解決。新人雇用により加齢による人への時間短縮も可能になった。
■有給休暇の半日休取得を要望。	■承認し、取得を認めた。

事業所意識調査報告書

■子育て中の女性従業員から、勤務時間を変則的に変更できるようにしてほしいとの要望有。	■勤務時間を一定の範囲内で柔軟にできるようにした（社内的な特定フレックス制度と称する。）子の介護後休暇制度を、会社配慮として拡大解釈し対象を「小学校まで」としている。
■トイレを、男女別にして欲しい。	■新社屋に男女別のトイレを設置した。
■職員の増員。	■職員の募集を、各所に依頼又派遣業者にも依頼した。
■有給休暇取得奨励の日数増。	■年間に8日に。
■労働時間が長い。	■残業を減らした。
■人材確保。	■求人を出す。
■会社全員で話し合い、仕事の方向を決めている。	
■工場部門における、作業環境（暑熱など）の改善。	■暑熱対策として、空調機の増設などを実施。
■カレンダー上での、休日における定休日の設定。	■月曜定休と組み合わせ、日・月の連休及び月・火の連休を設定。
■有休制度に関して。	■制度を改善した。
■子育てでの時短。	■多くはないので、できるだけ希望に添うようにしている。
■拘束時間の短縮、早めの帰宅時間。	■始業時間を早め、昼休みを2時間から1.5時間に短縮し、終業時間を早くする日を週に二日設けた。
■短時間勤務をより長く利用したい（育児中の社長からの要望）。	■法を上回る期間利用できるように改善。現在、小学校3年生の終わりまで利用可。
■色々ありますが、主に多いのは家庭の事情で休みがほしい。	■出来るだけ希望に沿えるように取り組んでる。
■時短勤務の延長。	■検討中。
■夏の暑い時期、外で作業するため、涼しい時間帯に作業したいので出勤時間を早めてほしい。産業医を委嘱してほしい。	■夏の時期（6～10月）に1時間早めの出勤を認め、朝の涼しい時間帯に作業可能にした。産業医を委嘱した。
■子供が小さいため、出勤や退社時間を子供の送迎に合わせた時間にしてほしい。	■出勤時間を遅くし、残業なく早めに退社できるようにスタッフで配慮した。
■女性用のトイレを別にしてほしい。	■既存のトイレを工事して、女性専用にするよう計画中。
■共にというわけではないですが、保育園や幼稚園の送りを終えてから出勤をしたいと、皆と違う出勤時間（労働時間を減らして）にして賃金を同一にしてほしいと言われたことがあります。	■一般的には就業時間の少し前に出勤をして準備をしてから勤務となる場合が多いと思いますが、就労時間にタイムカードを打刻していれば遅刻とはしないように配慮。他職員より短い時間で同給与というのは、平等性から言ってできないと回答しました。
■市外出張、休日出勤等への対応。	■市外出張については、出張費（交通費）を出してもらえるようになった。
■育休復帰後の、時短勤務希望など。	■無理が無い範囲での、一時的パートタイム雇用。
■毎日のようにあり、都度対処している。	■話し合いの場を多くしている。話しやすい環境にしている。
■被扶養者範囲内での勤務。	■短時間就労と、休みを適宜とるようにした。
■①子の看護休暇及び、育児短縮時間勤務対象年齢拡大。②ジェンダーレス理解促進のための、教育実施。	■①小学校3年生→小学校6年生まで拡大 ②社内でSOGIやLGBTを含めたダイバーシティ教育の実施を計画中。
■従業員同士のトラブル・欠礼。	■事情聴取・トラブル発生原因者に対する注意指導。

■福利厚生の充実。	■メンター制や新採, 1人暮らしを対象とした福利厚生を構築。
■有給の取得について, 時間単位にしてもらいたい。	■令和3年10月より, 1時間単位での有給取得可能な体制とした。
■有給休暇 半日取得について要望。	■承認した。
■そうじの時間, お茶出し。	■そうじは業務内(時間外)に変更, お茶出しの廃止。
■トイレ清掃人員の配置。	■交代制導入。
■喫煙場所の分離。	■屋外への設置, 煙流入の防止。
■女性社員が子供を連れて出社している為, 男性社員も場合によっては子供を連れて出社したい。	■子供を連れて, 出社できるように改善した。
■休みを増やす(人を増やす)。	■利益を出すのに難しい所があり, 人を増やす事が出来ない。
■業務の効率化。	■設備投資等。
■職場環境の整備。	■必要な物を買って対応した。
■仕事環境の整備。	■必要なものを買そろえた。
■女性の管理職登用・育児・介護休暇の新設。	■育児・介護休暇の新設。
■会計業務の効率化。	■POSレジの導入。
■土日祝日にも有給休暇を取得したい。(土日祝日が最も忙しい)又は日曜を個人的に定休にして欲しい。	■許可したい。
■女性の職場なので, 男性が入職した時トイレを男女とも使用しやすくして欲しいと要望あり。	■修繕しました。
■男性の育児休業取得について。出産に伴う時短労働の取得について。	■同部署の職員に協力をしてもらうことで, 現場の仕事を埋めている。
■有休, 育休, 忌引き, 代休など休みの規定について。	■随時改善。
	■勤務時間の対応。
■有給が取りにくいので, 改善してほしい。	■有給休暇の取得に向け個々説明し, 奨励した。
■人員を増やしてほしい。	■求人募集を行い, 人員を増やしている。
■育休等。	■育休をとれるようにした。
■育児休業, 介護休暇の取得推進を図ること。不妊症等にかかる休暇制度を検討すること。	■育児休業, 介護休暇の取得の積極的な働きかけ, 不妊治療にかかる特別休暇制度の創設(令和4年4月～)。
■ソーシャルディスタンスの確保, 換気の向上。	■営業スペースの分散, 空気清浄機の増設。
■コロナ対策。	■要望通り。
■人員の増員を図って欲しい。	■人材紹介企業と契約しキャリア採用を推進。
■業務内容が多いので, 減らしてほしい。	■他職種ともに話し合いをくり返し, 仕事の内容の組み換えを行った。
■社員旅行について, 行ったり行かなかったりするの, 毎年行くと就業規則に書いて欲しい。	■就業規則には書けないが, なるべく毎年実施すると答えた。ところがコロナで2年行けていません。
■体調不良者への対応。	■早退・休暇を推奨している。
■女性の多い職場で, 店長も女性が多い。男性は店長をとびこえて, 社長にいきなり話をもっていったりする。	■現場の事は店長を通して対応するようにする事を確認。

■女性正社員の育児休暇後の時短勤務。	■時短勤務の要望に応じ対応しました。
■事業各部門の業務効率化。	■「提案書」制を採用。物品調達等の効率を図る。

問6 女性の人材確保について、貴事業所ではどのような取組を行っていますか。あてはまるもの全てを選んでください。

- 「くるみんマーク」の取得を目指している。【同様1件】
- そもそも男女の区別をしていない。
- ハローワークへの登録。
- フレックス。
- ホームページ等の積極活用，募集窓口の拡大など。
- 育児休業を，3歳まで取得できる制度がある。
- 会社事務所1Fに，学童保育施設を設けている。会社員以外の地域の人も利用可能の施設。
- 基本的に，残業の無い業務としている。
- 休みを取りやすくしている。
- 給与条件をupする。
- 業種的に女性が来にくい。
- 業務内容が女性人材確保。保というか，なり手がいない。
- 勤務時間の短縮等。
- 具体的にこれから考えていかなければと思っている。
- 県に準じた雇用制度，服務制度。
- 現在女性社員は，採用していない。
- 個別に対応している。
- 産休・育休を無理なく行っている。
- 産休育休取得奨励（ほぼ妊娠を機に離職する者はいない）。
- 仕事を丁寧に指導する。
- 私用での外出許可（2時間程度）内勤者。
- 時間単位年休制度を導入した。
- 就業規則の変更（育児介護時の短時間労働）。
- 集金業務などは，女性の方が適しているので従業員の知り合いの方を紹介して頂くこともある。
- 従業員ゼロ名。
- 女性がメインの職場のため，モチベーションを上げるイベントを実施。
- 女性の電気工事業として，人材採用に取り組んでいる。
- 女性は職場には不適當。
- 女性社員がいない。
- 女性特有の病気を持つ方への，女性支援休暇の創設。【同様1件】
- 男性中心職場で有り，女性は事務のみで活用，積極登用は考えられない。
- 保育園の為，ほとんどが女性です。
- 本人の希望に沿った，働き方を取り入れている。
- 本人の希望のヒアリングを行い，本人と会社双方が納得した上での就業を目指している。→ヒアリング・面談。
- 本部一括採用。
- 有休以外に通院時間休（有給で）病欠（有給で）など健康に関わる有給の休みを増やしている。
- 有給をとりやすくしている（特に女性）。
- 有給休暇を取りやすい環境にしています。事務所内保育所あり。
- 労働時間の目標設定，時間帯設定など働く時間帯を明確にしている。

問7 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。

- シングルの方の家庭の都合を，きくようにしている。
- ほとんど女性なので，特に何も無い。

- むしろ女性の多い職場で、男性職員の扱いが難しい。
- もともと女性だけの職場（社長以外）。
- 院長以外は、全員女性なので、4・5についてはなし。
- 営業職で募集しても、応募がない。
- 家庭を持つ女性雇用者に対しては、個別対応で働きやすいよう環境整備を心がけている。
- 学校行事参加への、休みの配慮。
- 既に女性が活躍している。【同様1件】
- 現在女性だけの職場である。
- 採用時から男女の区別がない。
- 事務職限定となるが…。
- 従業員ゼロ名。
- 女性が多い職場で、責任者は女性の割合が圧倒的に大きい。
- 女性が多い職場なので…。
- 女性が役員1名なので。
- 女性しかいない。【同様2件】
- 女性だけの取組みなので、妥当な回答ではない。
- 女性には、もともとムリな仕事です。
- 女性は十分活躍している。
- 女性活用が必要な新規事業を作った。
- 女性社員が1人しかいない。
- 女性社員がいない。
- 正規雇用で女性従業員がいない。
- 対象者がいない。
- 但し、上記の取組をしているから女性の活躍推進に直結するとは考えにくい。
- 当事業所は、従業員がほぼ女性です。皆で協力し合っています。

問8 女性の活躍を推進する上で、今後どのような取組が必要だと考えますか。あてはまるもの全てを選んでください。

- 11. 以外是对応済。
- ジェンダー意識の撤廃。
- 育児中の社員が子のイベント（病気等で）時間がとられる際の何らかの手当。育児中の社員も、フォローする社員も両方に。
- 家庭を持っている女性の夫の理解。
- 活動に参加して頂ける方の性別を、意識した事は有りません。
- 現在女性の現場作業等をする人はいません。
- 行政のバックアップ等（託児所のため認可外で補助金等）。
- 行政の子育て環境のバックアップ。
- 行政職員の女性活躍の推進の公表。
- 国の仕事なので、もっと給与条件を良くして欲しい。
- 子育ては女性が行うという、日本社会が変わらない限り難しいと思います。
- 子育てを両立しながら、仕事ができる環境作り。
- 資金の余裕。
- 自社は女性1人の為、特別には重視してない。
- 従業員ゼロ名。
- 女性が好まれる職種ではないのでわからない。
- 女性にみずからの責任を自覚させる。甘えを取り除く。
- 女性の活躍という意識をしない取組が必要。
- 女性は、事務以外ムリな仕事。
- 女性自身の考え方も変えていく必要あり。
- 生理が重い人への対応、過去にこれを理由に嘘の休みを、何度も申告された。
- 代表者を含む会社全体の意識改革。
- 男女の役割意識の撤廃。
- 男女間に差はない為、記載できない。

事業所意識調査報告書

- 男性の教育。
- 男性の働き方改革。
- 男性社員が、女性と同じ条件になること。
- 男性優位の潜在意識の改革。
- 中小において、育休を与えた場合のインセンティブ（不在時の人材確保の援助）。
- 同一労働，同一賃金。
- 特になし。【同様6件】
- わからない。【同様1件】
- 考えたことがない。

問10 女性は妊娠や出産の可能性もあることから、ライフサイクルを通じて、男性とは異なる、月経など健康上の変化が起こり得ます。女性の社会進出が進んでいる中、貴事業所において、身体的性差による健康状態についての理解を深める取組や支援を行っていますか。この中から1つだけ選んでください。

- 「女子職員の生理」休暇（特別休暇）を認めている。
- 有休，更年期障害等の通勤サポート。
- テレワーク。
- バイトを多く採用している。
- フレックスの有効活用。
- 育休など取りやすくしている。
- 育児休暇，介護休暇規則，生理休暇規則等を整えている。
- 育児休暇制。
- 荷重労働は若年に任せる。
- 各種休業。
- 関連規定の整備・周知。
- 関連情報の周知，回覧。
- 基本的に女性主体の会社なので，皆さんの理解はあります。
- 休んでも理由によって，欠勤扱いにはしない。
- 休暇のとりやすい風土作り。【同様1件】
- 休暇の取得（遅刻・早退を含めた）。
- 休暇や有給休暇をとりやすくしている。
- 休暇をとらせるようにしています。【同様5件】
- 休暇を与えている。【同様2件】
- 休暇取得。【同様1件】
- 休暇制度。【同様1件】
- 休養。
- 勤務時間の短縮を行っている。
- 勤務時間の変更（短縮）。
- 具合が悪い時には休む。
- 月経で積極的に，有給休暇を取得させている。
- 月経などでも，休みやすい環境を作っている。
- 月経などの体調不良ということを言い易い状態にし，必要な状況に合わせて出勤時間等を配慮している。
- 月経など個人差もあり，貧血気味になる方もいます。そういった場合，本人の希望で早退や時休をとって帰ってもらう場合もある。時には有給で休む方もみられる。
- 月経の時の有給など。
- 月経時，体調により勤務時間短縮など調整。
- 月経痛による休暇。
- 月経痛等健康上変化，調子が悪い時は休む。
- 月経病などそれに関する病いに対応した休みを取りやすくする。不妊治療通院も認める。
- 健康に異常がある場合，休みを提案している。
- 健康状態がすぐれない時は，無理せずに休むようにしている。

- 健康状態が不安定な場合は、積極的に休むように伝えている。
- 健康状態に応じて出勤していただいている。
- 健診時オプション検査徹底、都度相談を受ける。
- 個別に対応している。
- 更年期障害があるスタッフには、特に注意深くやさしく接してあげている。妊娠初期には、なるべく座る時間を長くするよう伝え、皆で応援する。
- 産休、育休、子の養育休暇、介護休暇、月経休暇など導入済み。
- 仕事の調整は本人なので、フレックスにしている。
- 子供の保育所入園を促進。
- 時間休を導入している。
- 時間給、有給取得奨励。
- 自由に休みを取ってもらう。【同様1件】
- 周りの者から休ませる様に配慮されている。
- 就業規則で「生理日の休暇」がある。
- 就業規則に「母性健康管理規定」を定めている。
- 就業規則に育児・介護休業規定がある。
- 就業規則に各種休暇、退職制度を規定する他、ハラスメント防止研修を年1回実施している。
【同様1件】
- 就業規則に生理休暇や育児等に関することを明記。
- 就業規則に生理日の就労が困難な場合請求があった時間には旧免除している。
- 就業規則の整備。
- 就業規則上、特別休暇を設定している。
- 就業規則別表に明記。【同様1件】
- 終業時間内（8h）を自由に考えてもらっている。フレックスに近い。
- 柔軟なシフト変更、休暇を取りやすくしている。
- 女性がメイン職場の為、同性同士で相談出来る体制を整える。
- 女性に限らず身体的なものは配慮している。
- 女性のみなのでお互いさまで。理解はある。
- 女性の管理職が体調やライフサイクルの相談を受け、休みやすい環境を作っている。
- 女性の職場なので。
- 女性の身体的な不安を取り除く為、毎年子宮等健診を会社全額負担で行っている。
- 女性の担当者を配置している。
- 女性管理職(部長)に報告出来るようにしている。
- 女性管理職との相談体制。
- 女性管理職による、健康上等の相談をしやすい環境。
- 女性管理職による相談窓口設置。
- 女性管理職に相談できる環境を随時整えている。
- 女性社員がいない。
- 女性多数の職場なので、互いに休暇取得については理解し合っている。
- 上司は女性。体調を言いやすい。
- 常勤⇔パートの勤務形態を自由に選べる。
- 状況を見て、休暇を取得してもらう等。
- 申告があれば休ませる（体調不良として）。【同様1件】
- 申告時シフト変更や休日に。
- 身体に負担になるような作業は外している。
- 生理の休暇。
- 生理痛がひどい時など、仕事面で融通している。
- 生理、妊娠、出産、育児を理由とした休暇の付与等)。
- 生理による体調不良時の休暇。
- 生理や体調が悪かった時は、いつでも休める体勢を整えている。
- 生理休暇。【同様17件】
- 生理休暇、育休促進、休みが取り易い様に心掛けている。
- 生理休暇、育児休暇、急な子供様の体調不良などで休んでもOK。
- 生理休暇、産前産後休業あり。

事業所意識調査報告書

- 生理休暇，妊娠中又は出産後の特別休暇，勤務時間の緩和。【同様2件】
- 生理休暇，不妊治療休暇制度。
- 生理休暇，母性健康管理規則の制定，各種特別勤務制度。
- 生理痛での休みを伝えられるようにしている。
- 生理痛などの場合，特別，早退させた，休ませた。
- 積極的にコミュニケーションをとり，普段から月経日時を把握して話を聞いて受け止める。
- 前例がないが，都度対応している。
- 全員女性の職場の為細やかに対応している。
- 早退による引継ぎ共有，スキル向上の為の教育。
- 多様な休暇制度。
- 体調が悪いときは早めに帰宅させ休ませる。
- 体調が悪い時はお休みさせている。【同様1件】
- 体調については本人だけにしか分からない。体調不良の場合，すみやかに申し出，欠勤早退は自己判断。
- 体調については優先するよう常に発信している。
- 体調によって休めるように配慮している。
- 体調による。時短勤務。
- 体調を最大限考慮している。
- 体調管理のためのお休みは，欠勤にしてない。
- 体調等による休暇願いや代理休暇等を積極的に申し出するように文書化。言葉だと言い辛いので。
- 体調不良（女性特有の者でも）により欠勤や早退・遅刻など気がねなくとれる体制をとっている。
- 体調不良による当日欠勤の連絡もしやすくしている。
- 体調不良の際，気軽に休めるようにしている。【同様5件】
- 体調不良の時は早退，休みなど優先して取れる様にしている。
- 体調不良時には休養・休息をとるすすめ，生理休暇。
- 体調不良時に休めるとうにしている。管理職に気遣うよう配慮している。
- 体力的ムリはさせない。
- 対話女性が女性（相手の話をきく）。
- 定期的にヒアリングし，個々に合わせた働き方の相談等。
- 定期的個人面談。
- 特別な事はしていないが，すでに皆が理解している。
- 特別休暇，労働時間の取扱い等（就業規則有り）。【同様1件】
- 特別休暇制度。【同様5件】
- 突然の体調不良でも休暇を取れるよう配慮している。
- 妊娠などで配置転換完施，育休時短勤務等。
- 妊娠の報告を受けた場合のテレワーク勧奨及び，周囲への協力要請。
- 妊娠や生理が対象の特別休暇を導入している。
- 妊娠中の体調によって時間や仕事内容を変えています。
- 妊婦さんには，時短勤務や立ち仕事を減らしたりしている。
- 必要な時は，有給休暇を優先して取得できるようにしています。
- 不調時は休む等無理しないよう指示。
- 部門に女性長をもうけて女性社員への配慮の指示をしている。
- 母性保護のための休暇等の制度による支援。
- 報告，相談を行いやすい環境づくり。
- 本人からの要望を受けられるよう体制を取っている。
- 本人の自由で申告。【同様1件】
- 面接時にLINE1本で，休める気軽さを伝える。
- 有休等柔軟に対応。
- 有給休暇の付与。【同様3件】
- 有給時間内の通院を認めている（早退，遅刻，中抜け）法定有給+それ以上の有給時間。
- 利用者送迎業務から担当をはずす。
- 話し合いをしている。

《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 1 2 - 1 女性管理職がない、または少ない理由は何ですか。あてはまるもの全てを選んでください。

- 1 人部署のため管理職という分け方をしていない。
- アルバイト・パート主流の為短時間勤務が多いため。
- そもそも管理職のポストがない。
- そもそも従業員に管理職がない。
- そもそも女性がない。【同様 1 件】
- たまたま。
- ポジションがない。
- ほぼ男性の為。
- もともと女性社員が少ない。
- やりたい人がいない。
- 以前からない。
- 一人で十分に足りている。
- 一般事業主行動計画推進中。
- 家族経営で、管理職が社長と次期社長のみの為。
- 家族経営なので、この人数が現状です。
- 過去の教育、指導とその意識付けの問題。
- 会社がオファーしても、本人がやりたがらない。
- 会社の体質。
- 会社自体古い気質。
- 管理職がない。【同様 2 件】
- 管理職が少ない、令和 3 年 3 月で女性管理職が定年退職したばかり。
- 管理職になりたがらない、女性が少ない。
- 管理職のポストが少ない中小企業なため。
- 管理職の希望がない。【同様 1 件】
- 管理職への登用を打診しても、断られてしまう（責任ある仕事へ拒絶）。
- 管理職を育成しようと取り組んでもらえない為。
- 管理職を置いていない（院長のみ）。
- 希望者がいない。【同様 1 件】
- 規模が小さいため。【同様 2 件】
- 業務上該当なし。
- 現在は「女性だから」ということは無くなっているが、過去においては男性主体の組織づくりとなっていたため。
- 現場での仕事が、女性は難しい為。
- 現状では必要がない（男女とわず）。
- 個々人の能力による。
- 高齢者が多く、またほとんどがパート労働者。
- 事務方の責任者として各支店一人ずつ。
- 取締役のみ。
- 就業希望者がいない。
- 従業員ゼロ名。
- 従業員の形態が、すべてパートタイマーとして雇っているの。
- 従業員数が少ないので、男女共必然的に管理職も少ない。
- 従業員数が男性の方が多い。
- 女性から積極性が見られない。断ることが多い。
- 女性が事業所に居ないため。
- 女性が少ない。【同様 3 件】
- 女性管理職が必要ではない。
- 女性管理職への理解がない。
- 女性管理職を置くほど、女性が在籍していない。
- 女性管理職登用すべく育成中。【同様 1 件】

事業所意識調査報告書

- 女性雇用者が管理職を希望していない。
- 女性社員がいない。【同様3件】
- 女性社員が少ない。
- 女性社員は1人のみです。【同様2件】
- 女性従業員が管理職をやりたがらない。
- 女性従業員の絶対数が少ない。
- 女性従業員数が不足していることも、理由の一つ。
- 女性職員の採用が業種的に限られている。
- 女性職員側で、登用の希望が少ない。
- 女性本人がなりたがらない。
- 小さい会社なので、事務だけ1人お願いしているの。
- 小規模なので、そもそも管理職が1名しかいないため。【同様1件】
- 昇格要件を満たしていない（要件は一律）。【同様1件】
- 上層部の考え方。
- 職員は銀行OBが多数を占め、女性の職員が少ない。
- 人員が少ない。
- 制度が無い。
- 製造業のため、元々女性の割合が少ない環境。
- 積極的にやりたがらない。
- 組織が小さいので管理職は、必要ない。
- 存在してない。
- 代表以外の肩書きがない。
- 男女共に管理職を置いていないため。【同様1件】
- 男女比が男性の方が高い為。
- 男女問わず管理職がいない。
- 男性中心の仕事のため。
- 中小企業のため、必要としない。
- 直営店の為。
- 適する部署が限られている。
- 当社は中間管理職を配置しない事業所です。
- 特に管理職がない。
- 入社数カ月での退職が多く、対象者がいない。
- 必要がない。【同様3件】
- 必要な資格を有していない。
- 文鎮型、ジョブ型組織であって、管理職が存在しない。
- 母数が少ないため。
- 本人が望まない。
- 本人希望によりご主人の扶養範囲内で働きたい人が多い（半日等）。
- 本人次第。
- 特にない。【同様1件】

《問13で「2. ない」と回答した方にお伺いします。》

問13-1 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人いる。
- 1人部署のため管理職を設けることができない。
- すでに登用しているため従来通り進めていく。
- そもそも人材が不足している。男女関係ない。
- 以前からない。
- 一人で足りている。【同様1件】
- 院長以外に、管理職を作らないため。
- 営業職に女性がいないから。
- 家族経営の為。
- 会社として今後の発展が望めない。

- 会社の規模的に管理職が必要ない。
- 管理職がない為。【同様4件】
- 管理職が十分であるため。
- 管理職が多人数必要でないから。
- 管理職としての役職そのものがないため。
- 管理職の登用予定がないため。
- 管理職への希望がない。
- 希望していない。
- 規模が小さいため必要ない。
- 求人をしていない。
- 現在ポストが空いていないことと、職員からの希望も無いため。
- 現在対象者なし。
- 現時点で該当する女性がいらない。
- 現場に女性がいらない。
- 現状、女性従業員が役員以外にいない。
- 個人経営の為必要なし。
- 雇用人数が少ない。
- 高齢者が多く、ほとんどがパート労働者。
- 今後、検討している。
- 今後どうなるか未定。
- 在籍年数。
- 在籍年数や、実務経験年数が不足。
- 子会社だから。
- 私(男性)一人で今後も運営していく予定だからです。
- 事業規模的に必要が無いが、今後事業が拡大するようなら男女関係なく検討する。
- 社員4～5名で、もともと管理職がないから。
- 社員が少ないから。
- 社長がワンマンのため。
- 主に勤務年数の関係から現状では候補となる人間がいらない。
- 修理業の現場で女性は労安法上もムリで全国にもいない。
- 従業員ゼロ名。
- 女性、男性関係なく、そのような職種でない。
- 女性がいらないから。【同様3件】
- 女性だけでなく男性も必要ない。
- 女性の社員が1名しかいない。今後社員を増やす予定がない為。
- 女性の多い職場なら考えられるが事務1～2名では考えられない。
- 女性を雇用する予定がない。
- 女性技術職がいらないから。
- 女性社員は全てパート職員である為。
- 少人数の為、必要性を感じない。
- 職員が1名しかいない為。
- 職種が簡単な事務でパート希望である。
- 職种的に女性が少なすぎる。
- 職種柄。
- 職种的に難しいから。
- 人がいない。
- 人員1人のみなので。
- 人数が少なく女性のみ職場。管理職は1人で充分。
- 制度が無い。
- 専門職の為。
- 前ページと同じ。
- 前問と同じ。【同様1件】
- 組織体制上。
- 対象者がいない(年齢、在籍年数)。

事業所意識調査報告書

- 短時間のパートのみ。
- 男女を問わず仕事をしていて、レベルアップすればリーダーをやっている為。
- 男女問わず管理職が必要ないから。
- 直営店の為。
- 適任者がいない。
- 登用すべき部署がない。
- 二人しかいないのでその必要がない。
- 任せることが出来ないと思うから。
- 配達業務は男性の方が優れているから事務は業況も勘案して、役員でやるようにした。
- 本人がパートタイムを希望。
- 問12-1の7同様、女性管理職を置くほど女性が在籍していない。
- 予定はないが、通常の昇進過程を経れば問題はなし。
- わからない。【同様1件】
- 必要がない。【同様2件】

問14 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。

- アンケートの性質上、「あなたが女性に対してどうするか」を前提とした質問になるのは理解できるが、そのあなたは「当然男性だろう」という考え方がアンケート制作側にある印象を受けた。現状、女性の管理職への登用が少ないのは事実であるが、「このアンケートを回答するのは女性かもしれない」という視点が、特にP4問10を回答していると、著しく欠けているのではないかと感じる。とはいえ「何も知らない男性」を念頭に置かなくては正しい結果を得られないというのもまた事実であろうから、このアンケートは有意義であると考えると同時に、真の男女平等に向けてひとりひとりが意識を高くもたねばならないと感じた。
- テレワークやフレックスタイムを増やす。
- ほぼ女性が管理職である。
- よごれ仕事、力仕事もいとわない女性の採用。
- 医療職なので、もともと女性が多い。部長や主任クラスも、女性の方がなりやすいため。
- 一般社員の女性に対する偏見解消。
- 営業職募集方法の工夫。
- 家族（夫など）の女性軽視（子育ては女性がやるべし、学校行事は女性がやるべし、看護は女性がやるべし、お前の方が給料が低いから家のことは女性がやるべし、育児休暇・看護休暇は女性がやるべし）に対する啓蒙。企業より、家庭の問題の方が大きい。子供が発熱したときの保育所（学校）の迎えはほとんど女性。土曜日、男性が休みなのに子供の面倒を見ないので保育所に預ける。
- 家庭（夫の）理解が最も必要。
- 家庭との。
- 会社の体質が変わらないとできない。
- 会社規模の拡大。
- 管理職の役割に対してのやりがいなどをどう示していくか、制度も含めた取組。
- 管理職をやっても良い（やりたい）人材の採用・育成。
- 希望があれば。
- 技術・営業職務への積極採用。
- 建設業に入って来る女性が少ない。
- 現場での実務経験。
- 子育て環境の整備（行政）。
- 自身における意識、野望、これに男女間格差はない。
- 出産、育児の負担をもっと重く受け止めなければならない。少子化に歯止めがかからない。育児と勤務の両立が困難で子どもの教育のレベルが家庭において低下している。
- 女性がほとんどをしめる業種がある事も、お考えいただいて設問して欲しい。
- 女性しかいない職場である。
- 女性だからというのは根本的におかしいので、そもそも男女区別せず、適性を見て配置登用したい。

- 女性の採用。【同様1件】
- 女性の持つ能力を深めることが前提。→戦力化。
- 女性自身が望んでいない。男性の倍採用していくこと。
- 女性社員がいない。
- 女性社員の雇用を増やす。
- 女性社員の募集条件の緩和、全額UP。
- 小規模な会社で上記のような取組を実践するのはハードルが高い。あと、当社の場合管理職とはいえ、職業柄、プレイングマネージャーであることも女性の管理職が増えない一因かもしれない。
- 制度の義務化。
- 精神的負担の軽減、ひがみなどからの嫌がらせを行う者への対応。
- 積極的に行っている。
- 増やそうとは思わない。一番ベストな方にしてもらう。
- 体力筋力アップ。
- 退職の時期の為。
- 男女で比べるのではなく、男女共に管理職は向き不向きがあるように思うので、やりたいと思っているタイプだと思う人をお願いするとうまくいくように思う。能力があると感じて、女性の場合は特にやりたくないタイプに頼んでもうまくいかないような気がします。
- 男性の働き方の見直し。
- 男性側の意識改革。
- 頭の固い人たちの、頭の中を柔軟にする事。
- 特に女性が多い職場の為、この後も女性の管理職は必要です。多くなっていきます。
- 日本社会全体が変わらなければいけない。
- 弊社は男女という観点より日本人と外国人スタッフのバランスの観点で考える必要が多々あります。外国人スタッフは男性が多く、日本人スタッフは女性が多いです。外国人側の主任、副主任、日本人側の主任、副主任を選任すると自然と男性と女性の比率が2：2になっている状態です。教育関係なので、個々の能力によって報酬には違いが出てくると思います。
- 本人のやる気。
- 本人のやる気と能力（男女ともに！！）。【同様1件】
- この中にはない。

《問 15 で「4. いない」と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。

- パート・アルバイトだから。
- みな三世帯だったから。
- みんな50～60代だから。
- 育児休業の理解が無い。会社として決め事が決められていない。
- 育児休業制度を利用すると①休業手当が当月入金ではない。②給料100%分ではない為有給を使用している。
- 従業員ゼロ名。
- 出産する年齢の女性がいない。
- 女性がいない。
- 職種。
- 制度がないため。【同様1件】
- 早上がりなどで、休業までの必要がなかった方もいた。
- 他者への仕事が増えるため。
- 知識不足。リテラシーが低い為。
- 年齢が40歳以上の為、該当者なし。
- わからない。

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。

- ご主人の帰ってくる時間を面接の時に聞いて、早い人は早番にして、帰りも早く帰れるようにしてあげている。
- 育児休業制度を使用せずに、遅く出勤を許可している。
- 家族手当の支給。
- 過去に妊娠中の女性社員の在籍はありませんでした。
- 会社事務所 1F に学童保育施設有。
- 会社側と当事者の話し合い。
- 皆、子供がいない状況なので。
- 該当者がいない。【同様 2 件】
- 学校行事、子供の体調不良等、子ども優先にしてあげていることがある。
- 企業主導型保育園との提携。
- 休暇は必要な時に取らせている。
- 急な育児の為の特別休暇の付与等。
- 業務中の時間が自由です。
- 業務内容の調整、夜勤回数や入浴介助等の負担のかかる業務の調整。
- 個人の状況に応じて出勤を調整している。
- 今現在高校 2 年生以下の子育てをしている職員がいないので、答えられない。
- 子どもの具合が悪い時や、PTA 活動などのための早退や遅刻など考慮している。
- 子の介護休暇制度の拡大適用（小学生まで）。
- 子育ての為の休暇。
- 子育てをしている人はいない(子供が成人している)。
- 子供の用事での休みは、必ずとれるようにしている。
- 子供や家庭の用事がある場合は、考慮して仕事を入れてあげる。
- 時短での勤務。
- 受け入れる組織状況ではないため。
- 就業規則の整備。
- 柔軟な休暇取得。
- 女性の希望を聞き柔軟に対応している。
- 女性社員のみ。
- 小学校から近い為、子供を誰もいない自宅へ帰宅させたり、学童に預ける事なく会社に帰宅させ、母親が終わるまで、部屋で待ってもらう事を可能としている。その際のおやつ等も会社で提供。社内のイベントは子連れOK。子供が楽しめる企画も行っている。子供の体調不良の際、休暇、シフト変更、早退を当日その場で対応出来るようにしている。
- 申請があれば必ず休みや外出ができる。
- 正社員の時短勤務。
- 短時間勤務制度、限定正社員制度。
- 働きやすい時間帯での勤務。
- 乳幼児の子連れ出勤用に、ベビーシッターを採用した。
- 年次有給休暇とは別の特別休暇（有給）制度。【同様 1 件】
- 派遣社員の登用。
- 本人が自由に休めるように自己申告で両立しているようです。
- 本人希望によりパートへの転換（正社員への転換もアリ）。
- 問 10 に示した通り、希望者にはパートと常勤を申し出により変更。
- 有休の時間休取得を 1 時間単位ではなく、30 分単位且つ 40 時間以上認めている。家事育児をこなすために雑用をこなす短時間の休みが必要。
- 有給の時間単位での取得が可能。
- 有給や時短ではなく、子供が具合が悪ければ早退出来る、時間休もとれる。
- 有給休暇適用。
- 預かり保育利用料の免除。
- 両立できる時間帯にて希望。
- まだいない。
- わからない。

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せんか。2つ以内で選んでください。

- ボランティア活動の助成のサポートをして頂きたい。
- 育児休業を取得している間、国が会社を保障する。
- 基本的な建設業界の習慣の見直しして、行政が積極的にかかわる。
- 休業者1名に対しての、補助金等を事業主に支給する。 ※助成金とは別途
- 雇用の安定、地方にも雇用が生まれる状況を作る。
- 行政でいろいろやっても無理だと思う。雇用者の考えが古い。
- 行政のおっさん達の意識改革の方が先じゃない？家事育児介護は女性の仕事ってね。
- 行政職員の制度の利用とその公表。
- 手続（行政への）の簡素化、育児休業者に代わる人材確保。
- 手続きの簡素化(社会保険、労働保険)。
- 振込手続きの迅速な対応。
- 診療報酬の大幅なUP。
- 人材不足対応、採用できない。
- 人手の斡旋。
- 制度というよりも、休業後復帰した人への周囲があたたかく迎えられる雰囲気がほしい。
- 代わる人材不足を社会全体で解消する。就労人口を増やす。
- 代替要員の斡旋。
- 大企業ならともかく、中小企業での人材の確保維持の困難さを充分に行政側が理解して、一律に考えないでいただきたい。
- 男女ともに子育てに対する意識改革。家での家事に対する意識改革。年配の人からできるように。
- 男女の所得格差が問題。
- 男性の労働時間を減らす。
- 男性社員（特に若手）がすぐに見つからない。他の社員に負担がかかる。
- 特にコロナ禍になり、私達の飲食業は標的になり、「不安定な職業」と位置づけられました。失業者が増えているにもかかわらず、募集をかけても全く来なくなりました。この状況で男性にも育休とは無理！行政がすべき事は、まずこのような現実を知ることでは？行政が作り上げた「不安定な職業」の国民の意識を変えてください。そしてあまりに空気を読んでいない、この質問。行政と民間とのギャップしか感じません。
- 標準的な運賃の義務化。
- 保育所や子の送迎サービス（流山市では行っている）。
- 本部（セブンイレブンジャパン）の教育をしてもらいたい。
- 役人だけがとりやすい制度はダメだ。
- わからない。【同様3件】

《問 18 で「4. いない」と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。

- 該当者がいない。
- 既存の休暇制度で十分に対応できるため（特別休暇）。
- 業務中の介護は自由に行けます。
- 自分でできる環境の人がいた。パートのため、夫の介護をいまでもしている。
- 取得しづらい。【同様1件】
- 従業員ゼロ名。
- 従業員自身が、制度に対してのメリットを感じていないから。
- 人員不足。
- 制度がない。【同様1件】
- 制度を利用せず退職を選択する職員が多い。介護に専念するため。
- 都度必要に応じて、時間を確保できた。
- 当該社員が希望しなかった。

事業所意識調査報告書

- 有給休暇の利用。
- 不明。

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。

- 5分単位の有給休暇（時間有給の推奨）。
- シフトの見直し，連携。
- その都度，その人に合った取り組みをすればいい。
- 育児，介護休業既定の制度。
- 何かあれば，休める環境にしている。
- 介護が必要な時等，勤務できる時間帯と仕事内容の情報共有と労働時間の短縮が必要という観点で，社則に加えている。
- 介護の割合による。
- 介護休暇を取得している職員は居る。
- 介護者はいない。
- 介護中の勤務時間の短縮の代わりに，介護施設等の費用を補助している。
- 会社側と当事者との話し合いに於いて勤務時間のやりくり，都合を合わせる。
- 該当者がいない。【同様1件】
- 希望する勤務時間への変更。
- 希望の日に休みを取得できるように配慮する。
- 休みを取らないといけないときは，休みを入れている。
- 休暇を出す。
- 休日の入替（介護者の都合に合わせて取得できる）。
- 業務中に介護の対応が出来ます。
- 現在，それに該当する職員がいないが将来的に出た場合は考える。
- 子の介護休業制度の拡大解釈（小学校性まで）。
- 時間外労働の制限。
- 就業規則の整備。
- 柔軟に私事の有休（時間休）がとりやすい社風を作る。
- 申請があれば必ず休みや外出ができる。
- 制度を作らず，（LINEの連絡だけで）休める雰囲気づくり。
- 働きやすい時間帯での勤務。
- 否定的な考えの人がいる為。
- 必要な時に，休暇を取れる様にしている。
- 本人を就労方法について面接の上，柔軟に対応。
- 有給の時間単位での取得が可能。
- 老親の具合の悪いとき。病院通院入院の時など時間休が取れる。
- ない。
- わからない。

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いませんか。2つ以内で選んでください。

- 育休に比べて使いづらい。制度の見直し。
- 育児休業制度と同様。
- 介護が必要とならないよう，健康習慣を推進する等。
- 介護そのもののケアを充実すること。現状では就労は難しい。
- 介護に携わる人材を増やすことと，その職種の給料をUPすること。
- 介護休業は介護の為ではなく，介護体制構築の為という啓蒙。
- 介護休業者に代わる，人材の派遣。
- 介護施設の拡充支援。
- 介護者のメンタル面のフォロー。

- 行政職員の制度の利用と、その公表。
- 人材不足。
- 人手の斡旋。
- 迅速な振込手続き。
- 代替りの人材を、当ててくれるとありがたい。
- 代替要員の斡旋。
- 男女平等に取得するための制度。全部女性にのしかかっている。
- 地元で家族と共に生活できる、雇用環境を整える。
- 標準的な運賃の義務化。
- 法制化。
- 問 17 と回答理由は同じ。
- わかりません。【同様 3 件】

問 2 1 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。

- ”今のはセクハラです”など言い易い環境になっていると思う。
- 12月と3月に職員と園長の one to one のヒアリング。
- 4/18より就業規則に記載。
- あれば都度対応していく（現在はない）。
- セクシュアルハラスメントを禁止するポスターや、資料を掲示している。
- ハラスメントにならないように、前段階での話し合い。
- ハラスメントを制圧しようとしている（実態があるのに）。
- 何もしていない。
- 関連する規定等に、改定予定①②。
- 現在は問題ないので、対策はとっていない。
- 現在検討中に4年4月1日～実施。
- 個別に対応している。
- 考えたことがない。
- 講習会への参加。
- 事業所外に、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。
- 事業所外に、ハラスメントホットラインを設けている。
- 取り組もうとしない。解釈を曲げている。取り組ませないようにされている。
- 就業規則に記載予定。
- 従業員が全て男。
- 従業員ゼロ名。
- 従業員採用時の、研修による意識付け。
- 小さい会社で私自身の目が行き届いているので。ハラスメントに限らず、どんな事でも相談しやすい様、常に社員とコミュニケーションをとり、困っている事も聞いている。
- 触られても喜んでるので止めようがない。他の人は気分が悪い。
- 相談・苦情は個別に相談。
- 相談などしやすい職場環境を作っている。
- 窓口設置が必要。
- 男性1名以下女性では何もおきない。
- 男性が0のため特になし。
- わからない。

問 2 2 妊娠・出産・育児休業等に関する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。

- 1.2 (R4.4/1～実施) 3. 現在実施。
- あてはまる人がいない。【同様 1 件】
- あれば都度対応していく（現在はない）。

事業所意識調査報告書

- ハラスメントにならないように、前段階での話し合い。
- ハラスメントを制圧しようとしている（実態があるのに）。
- 何もしていない。
- 会社側が全面的にバックアップをする姿勢を見せ、協力を促している。
- 該当する社員がいない。【同様5件】
- 関連する規定等に改定予定①②。
- 現在は問題ないが、これからの防止のために何か取り組みたい。
- 個別に対応している。
- 講習会への参加。
- 子どもの事で休みを取るのを、職員内でオープンにして他の職員の協力を得やすくする。
- 事業所外にハラスメントホットラインを設けている。
- 事例に応じて相談を受ける体制としている。
- 就業規則に記載予定。
- 従業員ゼロ名。
- 相談などしやすい、職場環境を作っている。
- 窓口設置が必要。
- 対象となる若い人がいない。
- 対象者がいない。【同様1件】
- 妊娠がわかるとやめる人も多く、若い人が長く働ける職場にする。
- 年2回のヒアリング（職員と園長の one to one）。
- 問21と回答理由は同じ。【同様1件】
- 問21と同じく、ハラスメントを禁止するポスターや資料を掲示している。
- わからない。

<p>問23 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。</p>
--

- 1.2 (R4.4/1～実施) 3. 現在実施。
- 3ヶ月毎に面談、業績&メンタルヘルス。
- あれば都度対応していく（現在は無い）。
- ハラスメントにならないように前段階での話し合い。
- ハラスメントを、制圧しようとしている（実態があるのに）。
- パワハラになりそうな言動について、その場で直接指導している。
- もっと自由な会社なので、隠れたハラスメントはない。
- 異動。
- 何かあれば社長に報告する。
- 何もしていない。
- 管理職の人が集るミーティングで、話し方や伝え方について話し合うようにしている。
- 関連する規定等に改定予定①②。
- 気を付ける。
- 逆パワハラに対向するべく、筋力アップしている。
- 現在は問題ないが、これからの防止のために何か取り組みたい。
- 個人面談をしている。【同様1件】
- 個別に対応している。
- 口頭で責任者に伝えている。
- 講習会への参加。
- 事業所外にハラスメントホットラインを設けている。
- 就業規則に記載予定。
- 従業員ゼロ名。
- 小規模企業の為、問題あれば都度対応し、解決している。
- 常にコミュニケーションをとる。
- 相談などしやすい職場環境を作っている。
- 窓口設置が必要。

- 代表に相談している。
- 配達業務，集金業務の人たちは個人個人で業務を終えたら退勤するので，そもそも人と関わることが少ない。
- 必要な事は，スタッフ間でノートに記入している。
- 部下がモノを言い易い社風。*Covid-19のワクチンを打つ様にくり返し要請したところ「パワハラ！」と返事されてしまった！あえて打たない社員が2人もいる。
- 本人に面と向かって抗議する。
- 問21と回答理由は同じ。
- 問21同様。
- 問22と同じ。

問27 企業で性的マイノリティに関する取組を進めるにあたって，国や自治体に取り組んでほしいことは何ですか。あてはまるもの全てを選んでください。

- 「人」としての扱いにかわりない。スタッフ間のトラブルは注意するが，来店客とのトラブルは回避できないし，フォロー不可能。難しい問題。
- いちいち詮索しないで自然にまかせる。但し，その事で本人が不利益になる事はしない。
- マイノリティ保護ばかりしていたら共同体がなりたなくなる。存在だけ認識させて，差別をしなくなればそれでよいと思う。
- 過剰な取り組みをしない事。
- 言葉を作ったり，権利を訴えると，偏りが出来てしまうので純粋に人として見る教育をしてほしい。
- 個々人との関係が重要であって，性的マイノリティ云々と企業活動にはまったく関係がない。
- 個人の性癖にかかわる必要はない。仕事に影響するなら別。
- 国，各自治体の取り組みを統一させ，どのように対処すべきかをわかりやすく周知する。
- 国や自治体が手本を見せて欲しい。
- 国民の代表となる政治家の一部にモラルの低い方がいる報道を耳にする（栃木県でのことはわかりませんが）ことがある→政治的な問題，選挙制度に改善の余地を感じる。
- 今一番問題に感じている事。世代間の理解度のギャップ。60代以降など昭和世代の上司に理解を深める事が難しい反面，若い世代は理解さえ通り越して，そもそもなんとも思っていない。そこに一番問題を感じる。「何とも思っていない，人それぞれで別にいいんじゃない？」という世代に国や自治体がいつまでも理解を求め動く事のほうが問題。若者世代からは，マイノリティだけが「優遇されている」と声が出ているのも事実ですよ。
- 差別する必要も，優遇する必要もない。普通に接すればよいのではないかと思う。
- 自然体（社内の理解があれば）で，あえて大げさにする必要はないと思う。
- 性的マイノリティが生活するうえで，差別的扱いをされないための法，社会保障の整備。
- 性的マイノリティの有無ではなく，1（いち）労働者として，扱う為の相談対応。
- 性別にかかわらず危険な仕事，責任の重い仕事をするという当事者の意識改革になるような事，扶養控除の撤廃。
- 全国民の意思の改善。
- 適材適所を選ぶ様に指導してほしい。
- 必要以上に騒がないこと。
- 法や条例，又制度などで個人を特定し，特別な目で見るといった事自体が問題を大きくするのではないか。
- 本人の意思に従って特別扱いしないことが良い。
- 本人も隠していないので，オープンにし共有している。過去にもいたので何の問題もない。
- 役員の理解を得るには，ある程度の強制力が必要だと思う。
- ノーコメント。
- よく分からない。【同様2件】

調査票

「(仮称) 第5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、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、「(仮称) 第5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。

令和4年2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. 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。
3. 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。
4. 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。
5. この調査の集計は、「地域計画株式会社」に委託しており、返信用封筒の宛先が「地域計画株式会社」宛となっております。
6. ご記入がすみましたら、お手数ですが同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、**3月4日（金）**までにご投函くださいますようお願いいたします。

【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

【調査票返送先】

地域計画株式会社（調査業務委託先）

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

F 2 従業員数についてお答えください。(令和3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労働契約で働く従業員	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・委託社員・その他臨時社員	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。

	1 言葉も内容も 知っている	2 言葉だけは聞 いたことがあ る	3 全く知らない
① 男女共同参画社会基本法	1	2	3
② 男女雇用機会均等法	1	2	3
③ 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
④ 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
⑤ ジェンダー	1	2	3
⑥ アンコンシャス・バイアス	1	2	3
⑦ ワーク・ライフ・バランス	1	2	3
⑧ ポジティブ・アクション	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 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	1	2	3
⑫ LGBT	1	2	3
⑬ 選択的夫婦別氏制度 (選択的夫婦別姓制度)	1	2	3
⑭ 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

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2 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。

- | | |
|--|--------|
| <ul style="list-style-type: none"> 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 | →問2-1へ |
| <ul style="list-style-type: none"> 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3へ |

≪問2で「1.」～「3.」のいずれかを回答した方にお伺いします。≫

問2-1 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（テレワーク）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3 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何ですか。
あてはまるもの全てを選んでください。

- 1. 代替りの人員の確保が難しい
- 2. 働き方に関する様々な社会通念がある
- 3. 日常的に労働時間が長い部署がある
- 4. 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
- 5. 全体的に休暇取得率が低い
- 6. 管理職の認識が乏しい
- 7. 制度導入に伴いコストがアップする
- 8. 育児・介護支援制度等の利用が昇進・昇格に影響する
- 9. 本社又は取引先が取り組むことに理解がない
- 10. その他 ()

雇用や職場環境について

問4 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。この中から1つだけ選んでください。

1. ある →問4-1へ

2. ない →問5へ

《問4「1. ある」と回答した方にお伺いします。》

問4-1 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。

(1)【要望】

(2)【対処】

問5 現在、地方から大都市圏への若年者、特に女性の流出が懸念されていますが、女性の人材確保について、困難を感じることはありますか。この中から1つだけ選んでください。

1. ある

2. ない

3. わからない

問6 女性の人材確保について、貴事業所ではどのような取組を行っていますか。
あてはまるもの全てを選んでください。

1. 仕事と家庭の両立のための職場環境整備を行っている
2. 女性の管理職への積極的な登用など、女性活躍促進に向けた積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等を実施している
3. 多様で柔軟な働き方を実現させるための、「育休復帰支援プラン」や「介護支援プラン」を策定し、活用している
4. テレワークの積極的な活用に取り組んでいる
5. その他（)
6. 特に何もしていない

女性の活躍推進における取組について

問7 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8 女性の活躍を推進する上で、今後どのような取組が必要だと考えますか。
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. ロールモデルの育成
5. 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（)

職業・就労について

問9 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。この中から1つだけ選んでください。

- | | | |
|---|---|-------|
| 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. いる・介護に際して
5. いない →問10へ | } | 問9-1へ |
|---|---|-------|

《問9で「1.」～「4.」のいずれかを回答した方にお伺いします。》

問9-1 退職した従業員の性別は、男女どちらが多いですか。
この中から1つだけ選んでください。

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

問10 女性は妊娠や出産の可能性もあることから、ライフサイクルを通じて、男性とは異なる、月経など健康上の変化が起こり得ます。女性の社会進出が進んでいる中、貴事業所において、身体的性差による健康状態についての理解を深める取組や支援を行っていますか。
この中から1つだけ選んでください。

1. 行っている（具体的に)
2. 行っていない
3. 現在、検討している

問 11 以下の項目で、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。

	1 平等	2 ほぼ平等 (六割～八割程度)	3 いえない (三割～五割程度)	4 平等ではない (女の差が相当ある) (男)	5 わからない
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

女性管理職登用における取組について

問 12 管理職への登用状況についてお聞きします。(令和3年4月1日現在、支店等を含む)

男性	人	女性	人
----	---	----	---

※この調査での管理職とは、労働者を指揮し、組織の管理・運営に従事し、一定の決定・承認権限を会社から任されている立場にいる者と定義します。

《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 12-1 女性管理職がない、または少ない理由は何ですか。

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. 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 3. 在籍年数など満たしていない 4. 家庭の仕事もあるので、長時間労働を要求できない 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ため、人材として育てられない 7. その他 ()
--

問 13 今後、女性を管理職として登用する予定はありますか。

1. ある →問14へ

2. ない →問13-1へ

《問13で「2. ない」と回答した方にお伺いします。》

問 13-1 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難しいから
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 14 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

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。この中から1つだけ選んでください。

- | | | |
|----------------|---|------|
| 1. いる・女性 | } | 問16へ |
| 2. いる・男性 | | |
| 3. どちらともいる | | |
| 4. いない →問15-1へ | | |

《問15で「4. いない」と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. 出産に際して、該当者またはその配偶者が退職したから
3. 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
4. 該当者の配偶者が育児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. 保育施設を利用できたから
7. その他（)

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。

1. フレックスタイム制度※の導入
 2. 妊娠中、育児中の勤務時間の短縮
 3. 残業（所定外労働）の免除
 4. 法定期間以上の育児休業制度の導入
 5. 保育施設の保育料補助
 6. 在宅勤務制度
 7. 事業所内保育所の整備
 8. 子連れ出勤
 9. 勤務先事業所や配置の見直し
 10. 1～9のいずれもない
 11. その他具体的な取組があればご記入ください
- { }

※フレックスタイム制度：定められた労働時間の中であれば、労働者自身が出勤時間と退社時間を決めることのできる、変形時間労働制のうちの一つです。

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えますか。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。

この中から1つだけ選んでください。

- | | | |
|------------|---|---------|
| 1. いる・女性 | } | →問19へ |
| 2. いる・男性 | | |
| 3. どちらともいる | | |
| 4. いない | | →問18-1へ |

《問18で「4. いない」と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 | 2. 介護中の勤務時間の短縮 |
| 3. 残業（所定外労働）の免除 | 4. 深夜業務の制限 |
| 5. 法定期間以上の介護休業制度の導入 | 6. 在宅勤務制度 |
| 7. 介護休業中の収入補てん | 8. 1～7のいずれもない |
| 9. その他具体的な取組があればご記入ください | |

{ }

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いませんか。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 **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 22 **妊娠・出産・育児休業等に関する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. 事業所内に妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談・苦情窓口を設置している
2. 就業規則に妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを禁止する条項を記載している
3. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止の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 **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（)

多様な性について

問 24 **同性愛者や両性愛者、トランスジェンダーなど、性的マイノリティやLGBTと呼ばれる人が社会にいることを知っていますか。この中から1つだけ選んでください。**

1. 知っている、聞いたことはある
2. 全く知らない、聞いたことがない

問 25 性的マイノリティをとりまく社会環境に対して、企業としてどのように関わるべきだと思いますか。それぞれ1つずつ選んでください。

	1 そう思う	2 どちらかといえ ばそう思う	3 どちらかといえ ばそう思わない	4 そう思わない
① 企業として、性的マイノリティをとりまく社会課題の解決に貢献すべきである	1	2	3	4
② 社内において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきである	1	2	3	4
③ 性的マイノリティにも対応したサービスを提供していくべきである	1	2	3	4

問 26 貴事業所では、社内に性的マイノリティ当事者がいることを認知していますか。
この中から1つだけ選んでください。

1. 性的マイノリティ当事者である社員がいる（いた）ことを認知している
2. 性的マイノリティ当事者である社員がいることは認知していないが、いる可能性を想定している
3. 性的マイノリティ当事者はいないと思う
4. わからない

問 27 企業で性的マイノリティに関する取組を進めるにあたって、国や自治体に取り組んでほしいことは何ですか。あてはまるもの全てを選んでください。

1. 職場における性的マイノリティに関する取組や事例の紹介などの情報提供
2. 職場における性的マイノリティに関するガイドライン等の提供
3. 職場における性的マイノリティに関する積極的な取組を行う企業の表彰
4. 性的マイノリティに対する社会全体の理解促進に向けた啓発活動
5. 性的マイノリティに関する企業からの相談への対応
6. 性的マイノリティに関する労働者からの相談への対応
7. 職場環境整備のための助成
8. その他（)
9. 特にない

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
令和4年3月4日（金）までにポストへ投函してください。

宇都宮市 令和3年度男女共同参画に関する事業所意識調査報告書

令和4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