

令和4年度
男女共同参画に関する事業所意識調査

令和5年7月

帯 広 市

はじめに

わが国では、平成 11 年に「男女共同参画社会基本法」（以下、「基本法」という。）を制定し、社会のあらゆる分野における男女共同参画の実現に向けた取り組みを進めてきています。しかしながら、性別による固定的な役割分担意識や男性中心型の労働慣行は依然として残っており、また、急速な少子化の進展や雇用環境の変化等、社会情勢が大きく変わる中、価値観やライフスタイル、性をめぐる概念などが多様化し、新たな状況への適切な対応が求められています。

こうした状況を踏まえ、本市では「第 3 次おびひろ男女共同参画プラン」に基づき、男女がともに働くための環境整備や、就労における男女平等の促進、就業機会の確保など、さまざまな施策を推進しています。

「男女共同参画に関する事業所意識調査」は、市内事業所における固定的な性別役割分担意識や、性別による就労実態の違いなどの現状や課題を把握し、今後の施策の参考とすることを目的に 5 年ごとに実施しています。この報告書は、その結果をお知らせするものです。

この調査結果が、市内の多くの事業所やそこで働く市民の皆様にとって、男女共同参画について考える機会となり、帯広市の男女共同参画社会をともに創る一助となれば幸いです。

お忙しい中にもかかわらず、本調査にご協力をいただきました事業所の皆様に厚くお礼を申し上げますとともに、今後とも一層のご理解・ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

令和 5 年 7 月

帯広市長 米沢 則寿

目 次

I	調査の概要	1
II	回答事業所の属性	2
III	調査結果（アンケート集計）	
	仕事と家庭の両立支援について	
1	就業規則等への育児休業制度の規定の有無	5
2	過去1年間に配偶者が出産した男性従業員の人数	5
3	過去1年間に育児休業を取得した人の人数	6
4	育児を行う従業員のために実施している制度	7
5	男性の育児休業取得が進まない原因	8
6	就業規則等への介護休業制度の規定の有無	9
7	過去1年間に介護休業を取得した人の人数	9
8	介護を行う従業員のために実施している制度	10
9	育児休業制度や介護休業制度を定着をさせるために必要なこと	11
10	仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）のための事業所の取り組み	12
11	ワーク・ライフ・バランス実現のため市に取り組んでほしいこと	13
	女性の雇用について	
12	女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思うか	14
13	女性の継続した雇用を困難にしている要因	15
14	女性従業員の能力を活用するために行っている取り組み	16
	退職した女性の再雇用制度について	
15	妊娠・出産等を理由に退職した女性従業員への再雇用制度の有無	17
15-1	女性従業員の再雇用制度を設けている理由	18
15-2	女性従業員の再雇用後の雇用形態	19
	セクシュアル・ハラスメントについて	
16	セクシュアル・ハラスメント問題への事業所での取り組み	20
	LGBT等について	
17	LGBTという言葉の認知度	21
18	LGBT等の方々への理解を深めるために必要なこと	22
	男女が共に活躍できる職場の実現に向けた取り組みについて	
19	男女が共に活躍できる職場の実現に向け、事業所で必要だと思う取り組み	23
20	男女が共に活躍できる職場の実現に向け、行政に望むこと	24
IV	調査全体をとおして	25
V	調査票（資料）	27

I 調査の概要

1. 調査目的

この調査は、職場における男女共同参画の推進について、事業主や責任者の方の意識や就労実態を調査し、今後の本市の施策の参考とすることを目的に実施しました。

2. 調査内容

- (1) 仕事と家庭の両立支援について
- (2) 女性の雇用について
- (3) 退職した女性の再雇用制度について
- (4) セクシュアル・ハラスメントについて
- (5) LGBT等について
- (6) 男女が共に活躍できる職場の実現に向けた取り組みについて

3. 調査基準日 令和4年10月1日

4. 調査期間 令和4年11月1日～令和4年11月30日

5. 調査対象 帯広市内に所在する従業員5人以上の民間事業所
1,595事業所を抽出

6. 調査方法 郵送による自記式アンケート

7. 回収結果

発送数	1,595件
調査不能数	1件
有効発送数	1,594件
回収数	510件
回収率	32.0%

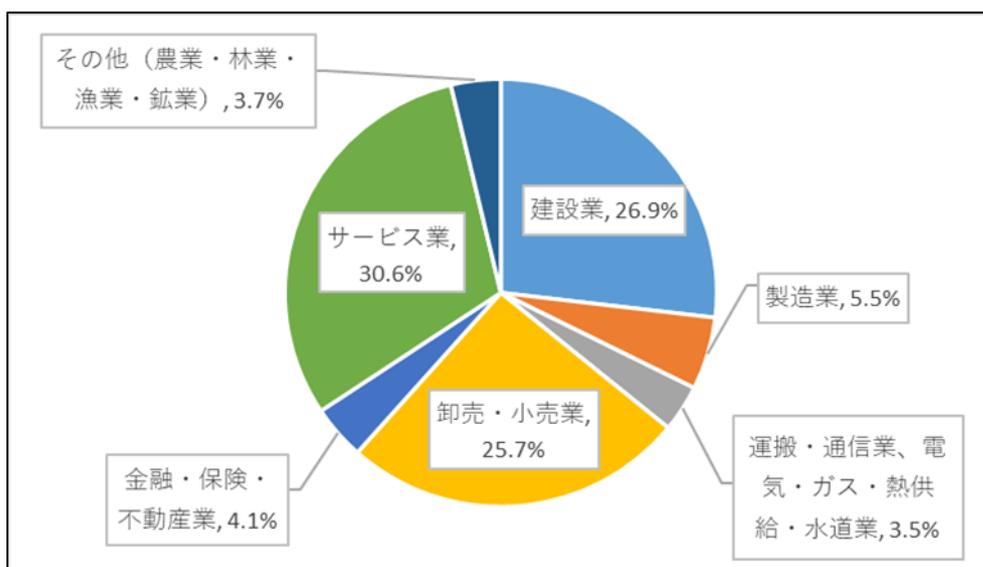
8. 本書の見方

- (1) 表中「N」とは、回答総数のことです。
- (2) 回答率は、小数第2位を四捨五入しました。このため、個々の比率の合計が100%にならない場合があります。
- (3) 複数回答を認めている設問は、回答率の合計が100%を超える場合があります。

II 回答事業所の属性

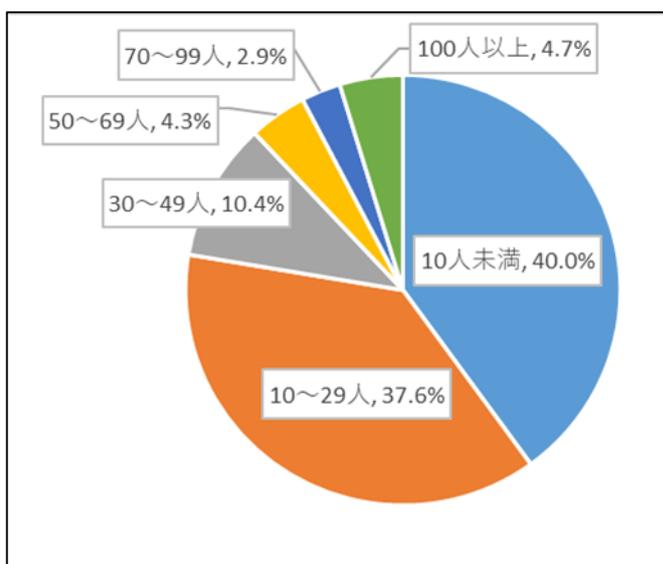
1 業種別内訳

区 分	事業所数	比率
建設業	137	26.9%
製造業	28	5.5%
運搬・通信業、電気・ガス・熱供給・水道業	18	3.5%
卸売・小売業	131	25.7%
金融・保険・不動産業	21	4.1%
サービス業	156	30.6%
その他（農業・林業・漁業・鉱業）	19	3.7%
合 計	510	100.0%



2 規模別内訳

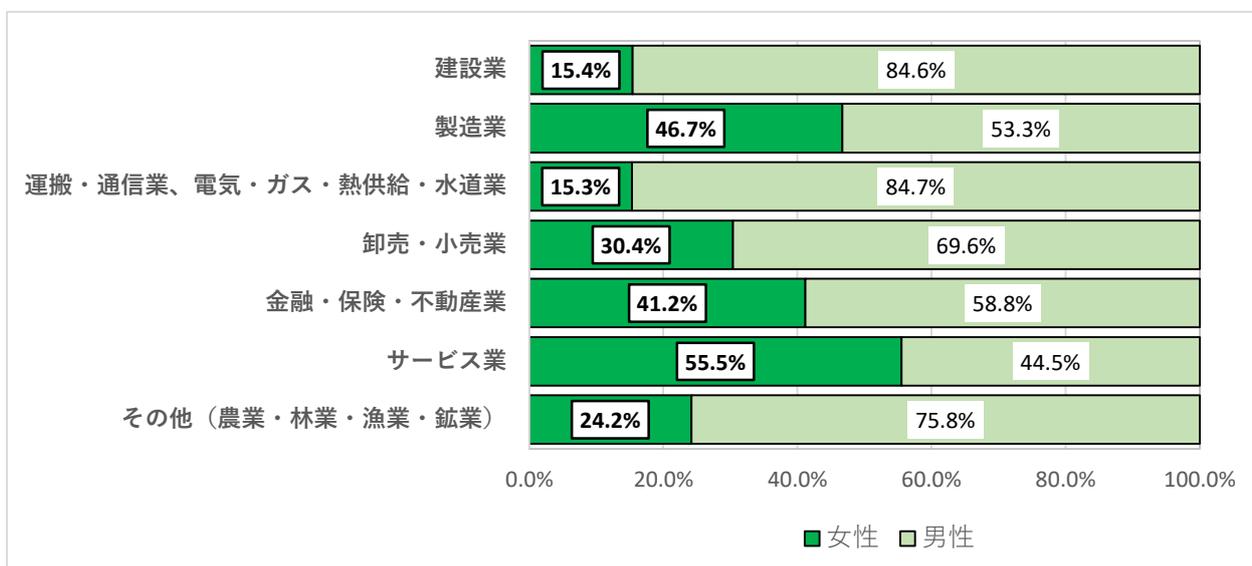
区 分	事業所数	比率
10人未満	204	40.0%
10～29人	192	37.6%
30～49人	53	10.4%
50～69人	22	4.3%
70～99人	15	2.9%
100人以上	24	4.7%
合 計	510	100.0%



3 雇用形態別男女比率（無回答を除く）

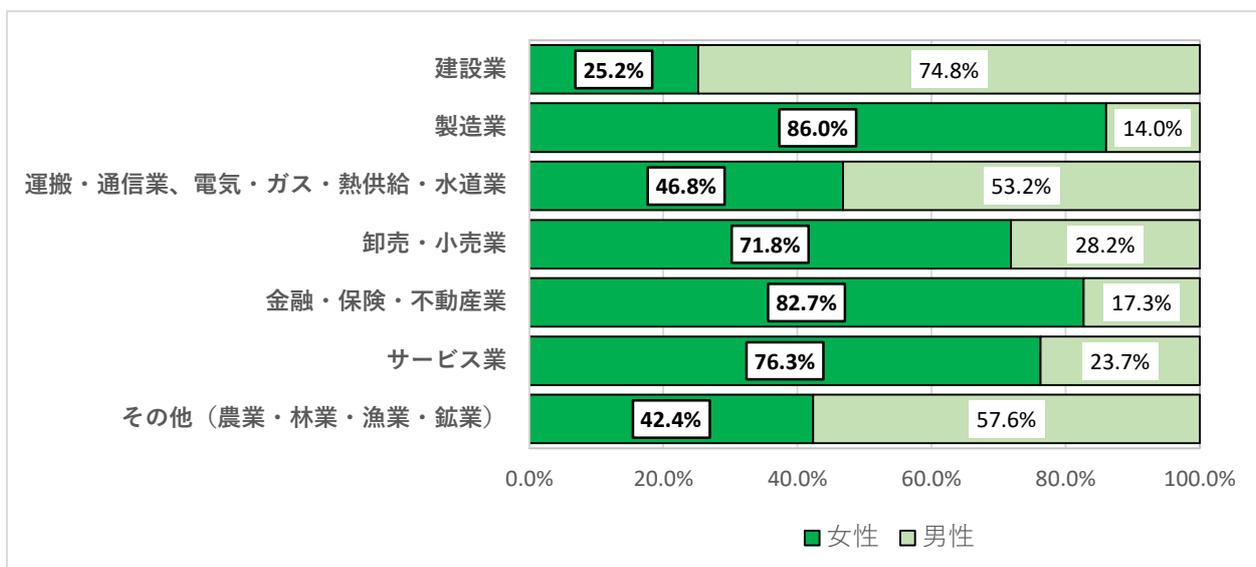
①正規従業員

区 分	人数			比率	
	女性	男性	計	女性	男性
建設業	304	1,668	1,972	15.4%	84.6%
製造業	788	898	1,686	46.7%	53.3%
運搬・通信業、電気・ガス・熱供給・水道業	61	337	398	15.3%	84.7%
卸売・小売業	525	1,202	1,727	30.4%	69.6%
金融・保険・不動産業	230	328	558	41.2%	58.8%
サービス業	2,255	1,806	4,061	55.5%	44.5%
その他（農業・林業・漁業・鉱業）	45	141	186	24.2%	75.8%
合 計	4,208	6,380	10,588	39.7%	60.3%



②パートタイマー・アルバイト・嘱託・派遣社員等

区 分	人数			比率	
	女性	男性	計	女性	男性
建設業	107	317	424	25.2%	74.8%
製造業	493	80	573	86.0%	14.0%
運搬・通信業、電気・ガス・熱供給・水道業	111	126	237	46.8%	53.2%
卸売・小売業	1,082	424	1,506	71.8%	28.2%
金融・保険・不動産業	201	42	243	82.7%	17.3%
サービス業	2,342	729	3,071	76.3%	23.7%
その他（農業・林業・漁業・鉱業）	75	102	177	42.4%	57.6%
合 計	4,411	1,820	6,231	70.8%	29.2%



4 女性の管理職比率（無回答を除く）

①業種別

選択項目	建設業	製造業	運搬・通信、電気・ガス・熱供給・水道業	卸売・小売	金融・保険・不動産	サービス業	その他（農業・林業・漁業・鉱業）	計
全管理職	552	164	78	509	169	751	47	2,270
うち女性	43	23	16	55	16	212	8	373
割合	7.8%	14.0%	20.5%	10.8%	9.5%	28.2%	17.0%	16.4%

②規模別

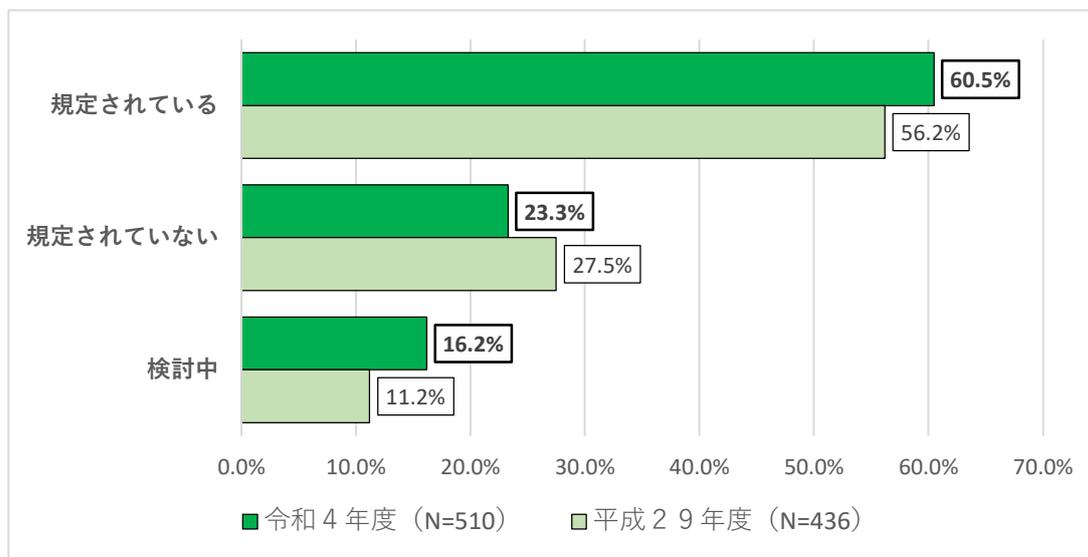
選択項目	10人未満	10～29人	30～49人	50～69人	70～99人	100人以上	計
全管理職	330	529	340	243	195	633	2,270
うち女性	76	107	28	35	40	87	373
割合	23.0%	20.2%	8.2%	14.4%	20.5%	13.7%	16.4%

Ⅲ 調査結果（アンケート集計）

仕事と家庭の両立支援について

1 就業規則等に、育児休業制度が規定されていますか（無回答を除く）

全体で見ると、「規定されている」事業所が前回調査から4.3ポイント増加し60.5%となった一方、「規定されていない」が4.2ポイント減少して23.3%となっている。「検討中」と回答した事業所も5.0ポイント増加した。



2 過去1年間に配偶者が出産した男性従業員は何人いますか（無回答を除く）

（令和3年10月1日～令和4年9月30日）

区分	事業所数	人数
建設業	29	43
製造業	5	19
運搬・通信業、電気・ガス・熱供給・水道業	6	6
卸売・小売業	25	40
金融・保険・不動産業	3	16
サービス業	34	104
その他（農業・林業・漁業・鉱業）	4	4
合計	106	232
10人未満	25	37
10～29人	37	76
30～49人	13	22
50～69人	9	9
70～99人	6	13
100人以上	16	75
合計	106	232

3 過去1年間に育児休業を取得した人は何人いますか（無回答を除く）

（令和3年10月1日～令和4年9月30日）

過去1年間に育児休業を取得した従業員がいる事業所は、95社で237人が取得しており、女性が191人、男性が46人となっている。

区 分	女性		男性		合計	
	社数	人数	社数	人数	社数	人数
建設業	11	13	10	10	21	23
製造業	5	37	2	8	7	45
運搬・通信業、電気・ガス・熱供給・水道業	2	2	2	2	4	4
卸売・小売業	18	23	6	8	24	31
金融・保険・不動産業	3	8	1	3	4	11
サービス業	27	107	6	14	33	121
その他（農業・林業・漁業・鉱業）	1	1	1	1	2	2
合 計	67	191	28	46	95	237
10人未満	7	37	11	15	18	52
10～29人	20	24	6	8	26	32
30～49人	7	7	5	11	12	18
50～69人	8	12	0	0	8	12
70～99人	8	19	1	1	9	20
100人以上	17	92	5	11	22	103
合 計	67	191	28	46	95	237

※社数合計は延べ人数。

参考【男性の育児休業取得率】

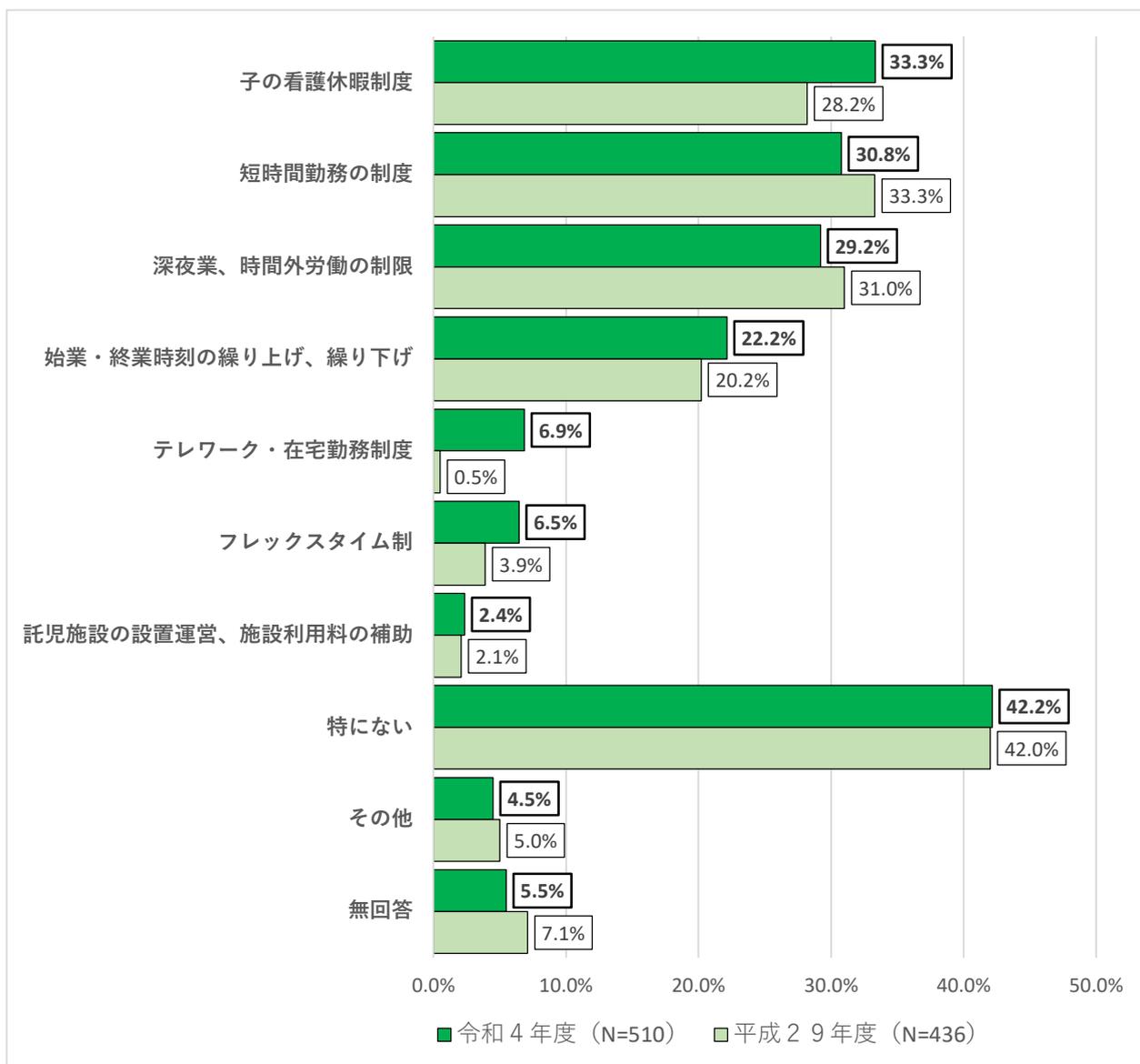
区 分	比率
建設業	23.3%
製造業	42.1%
運搬・通信業、電気・ガス・熱供給・水道業	33.3%
卸売・小売業	20.0%
金融・保険・不動産業	18.8%
サービス業	13.5%
その他（農業・林業・漁業・鉱業）	25.0%
合 計	19.8%

区 分	比率
10人未満	40.5%
10～29人	10.5%
30～49人	50.0%
50～69人	0.0%
70～99人	7.7%
100人以上	14.7%

4 育児を行う従業員のために、次の制度を実施していますか（複数回答可）

「特にない」が42.2%となっているが、制度の実施項目でみると「子の看護休暇制度」が33.3%と最も多く、次いで「短時間勤務の制度」が30.8%、「深夜業、時間外労働の制限」が29.2%と多くなっているほか、「テレワーク・在宅勤務制度」が6.4ポイント増加している。

その他では、「子育て中の従業員への優遇について常に話し合う」や「制度はないが、希望する場合できる限り対応している」など、柔軟に対応しているとの回答があった。

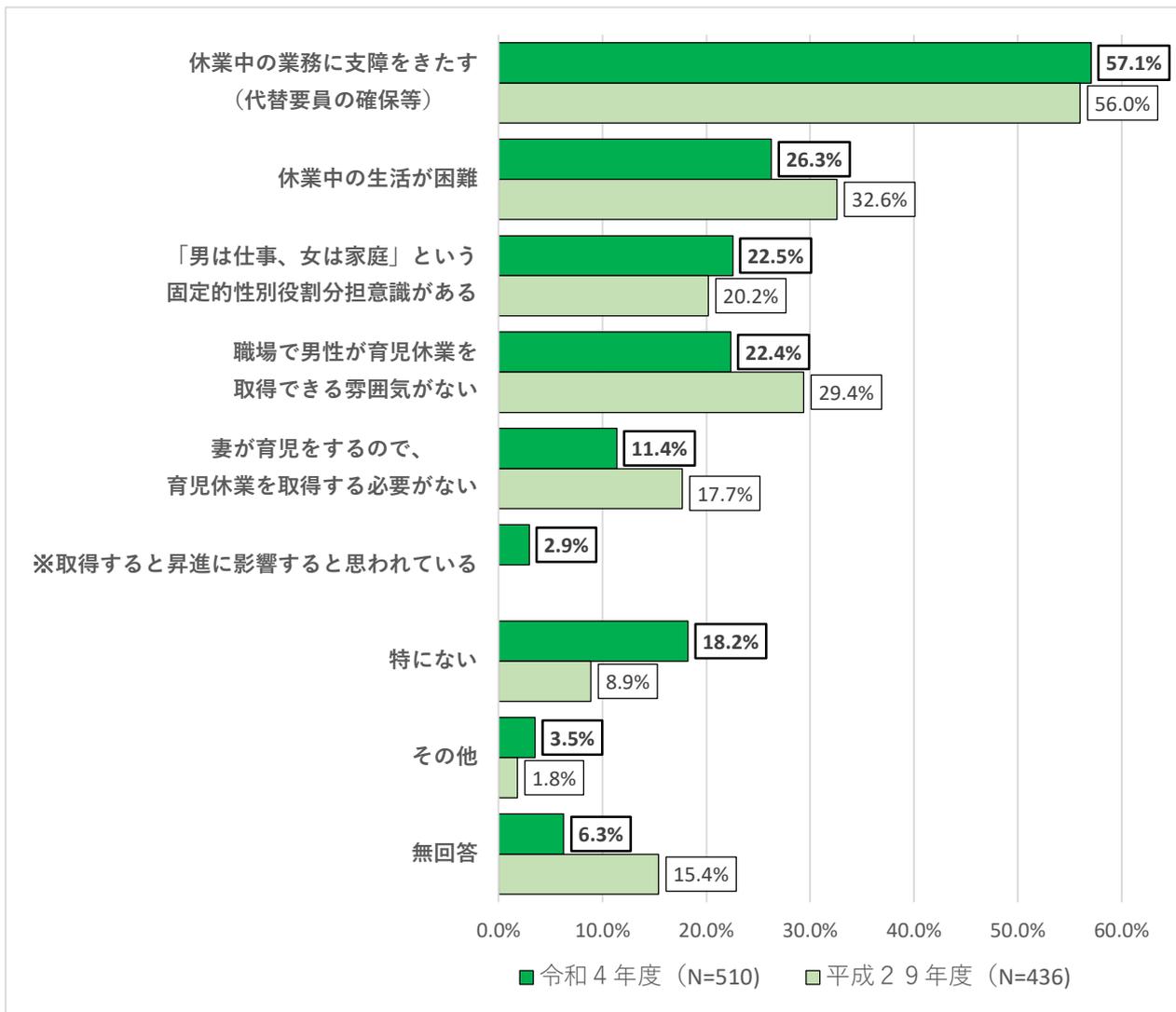


5 男性の育児休業取得が、なかなか進まない原因は何だと思えますか（3つまで）

「休業中の業務に支障をきたす（代替要員の確保等）」が57.1%と前回調査と同様に最も多く、次いで「休業中の生活が困難」が26.3%、「「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識がある」が22.5%となっている。

一方で、「職場で男性が育児休業を取得できる雰囲気がない」や「妻が育児をするので、育児休業を取得する必要がない」、「休業中の生活が困難」については、いずれも前回調査から6ポイント以上減少している。

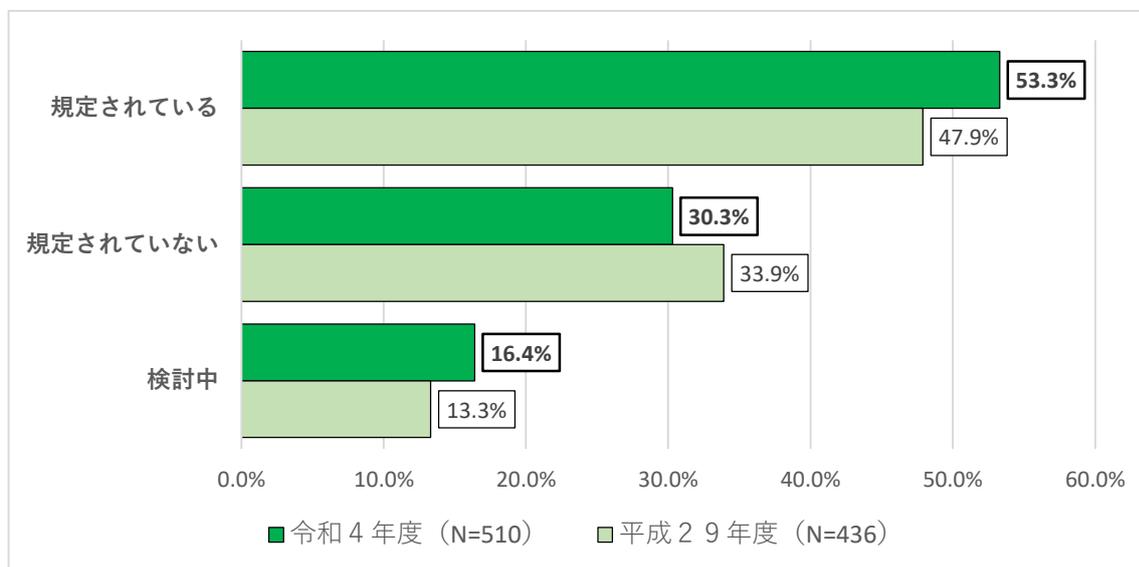
その他では、「同僚に面倒をかけたくない」や「必要ない」、「そもそも取得しようという気持ちがない」などの回答があった。



※令和4年度調査追加項目

6 就業規則等に、介護休業制度が規定されていますか（無回答を除く）

全体で見ると、「規定されている」事業所が前回調査から5.4ポイント増加し53.3%となった一方、「規定されていない」が3.6ポイント減少して30.3%となっている。「検討中」と回答した事業所も3.1ポイント増加した。



7 過去1年間に介護休業を取得した人は何人いますか（無回答を除く）

（令和3年10月1日～令和4年9月30日）

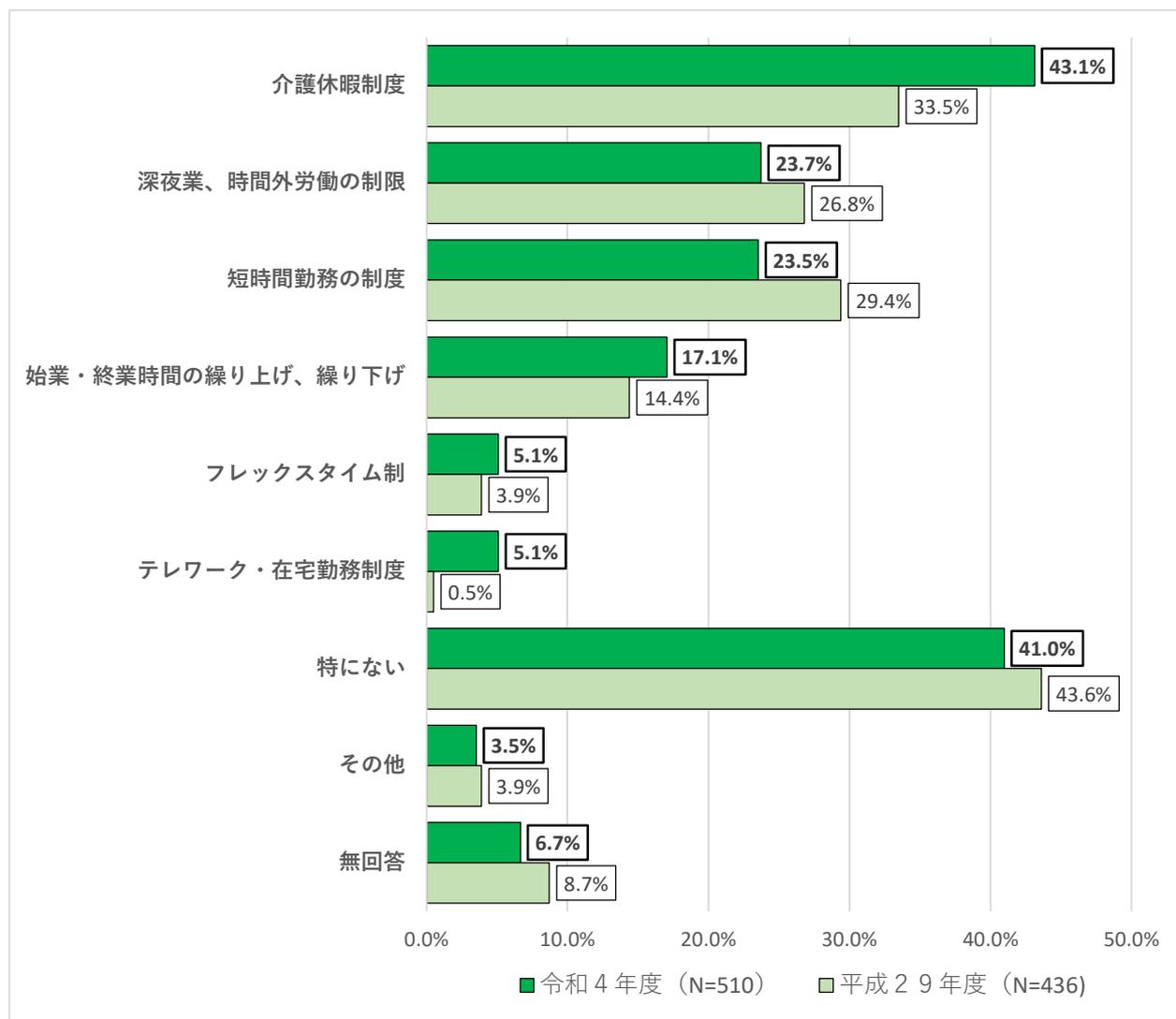
過去1年間に介護休業を取得した従業員がいる事業所は、32社で105人が取得しており、女性が57人、男性が48人となっている。

区 分	女性		男性		合計	
	社数	人数	社数	人数	社数	人数
建設業	4	7	5	21	9	28
製造業	2	6	0	0	2	6
運搬・通信業、電気・ガス・熱供給・水道業	1	1	1	1	2	2
卸売・小売業	2	33	4	7	6	40
金融・保険・不動産業	1	1	2	2	3	3
サービス業	5	9	3	15	8	24
その他（農業・林業・漁業・鉱業）	0	0	2	2	2	2
合 計	15	57	17	48	32	105
10人未満	3	10	4	4	7	14
10～29人	5	32	10	41	15	73
30～49人	0	0	0	0	0	0
50～69人	3	7	1	1	4	8
70～99人	2	2	0	0	2	2
100人以上	2	6	2	2	4	8
合 計	15	57	17	48	32	105

8 介護を行う従業員のために、次の制度を実施していますか（複数回答可）

「介護休暇制度」が43.1%と前回調査から9.6ポイント増加し、最も多くなっている。「特にない」は前回調査より減少しているものの、依然として高い割合が続いている。

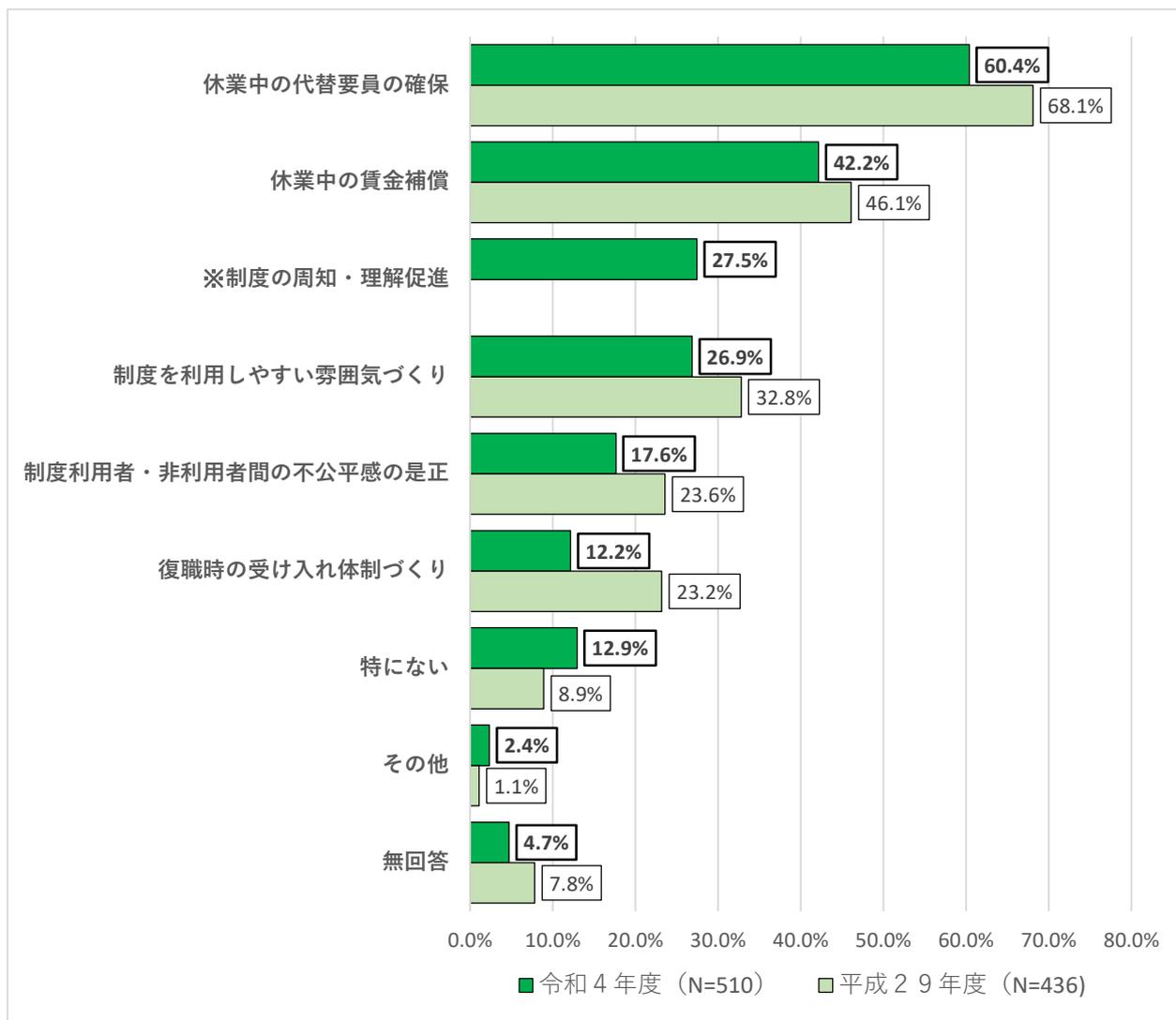
その他では、「都度個別に対応している」、「規定はないが適時、特別休暇を付与している」など、柔軟に対応しているとの回答があった。



9 今後、育児休業制度や介護休業制度を定着させるために、必要と思われるものは何ですか (3つまで)

「復職時の受け入れ体制づくり」が前回調査から最も減少し12.2%となっている。「特にな
い」は4ポイントの増加、新規項目の「制度の周知・理解促進」が3番目に多くなっている。

その他では、「育児・介護の知識」や、「従業員が必要としていない」などの回答があった。

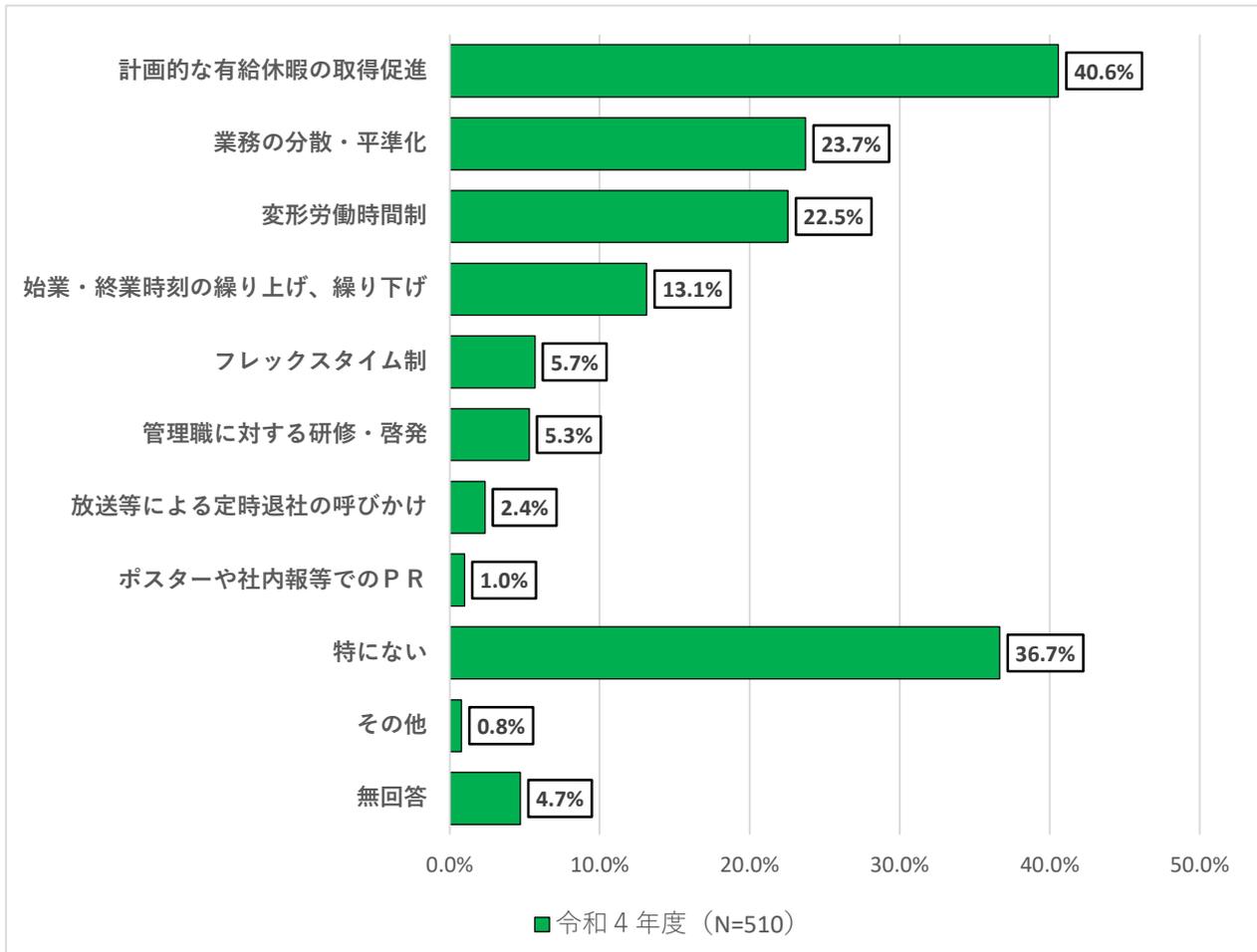


※令和4年度調査追加項目

10 仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）のため、貴事業所で取り組んでいることはありますか（複数回答可）

令和4年度調査から新規調査項目として実施した。

「計画的な有給休暇の取得促進」が40.6%と最も多く、「特にない」が36.7%、「業務の分散・平準化」が23.7%、「変形労働時間制」が22.5%となっている。



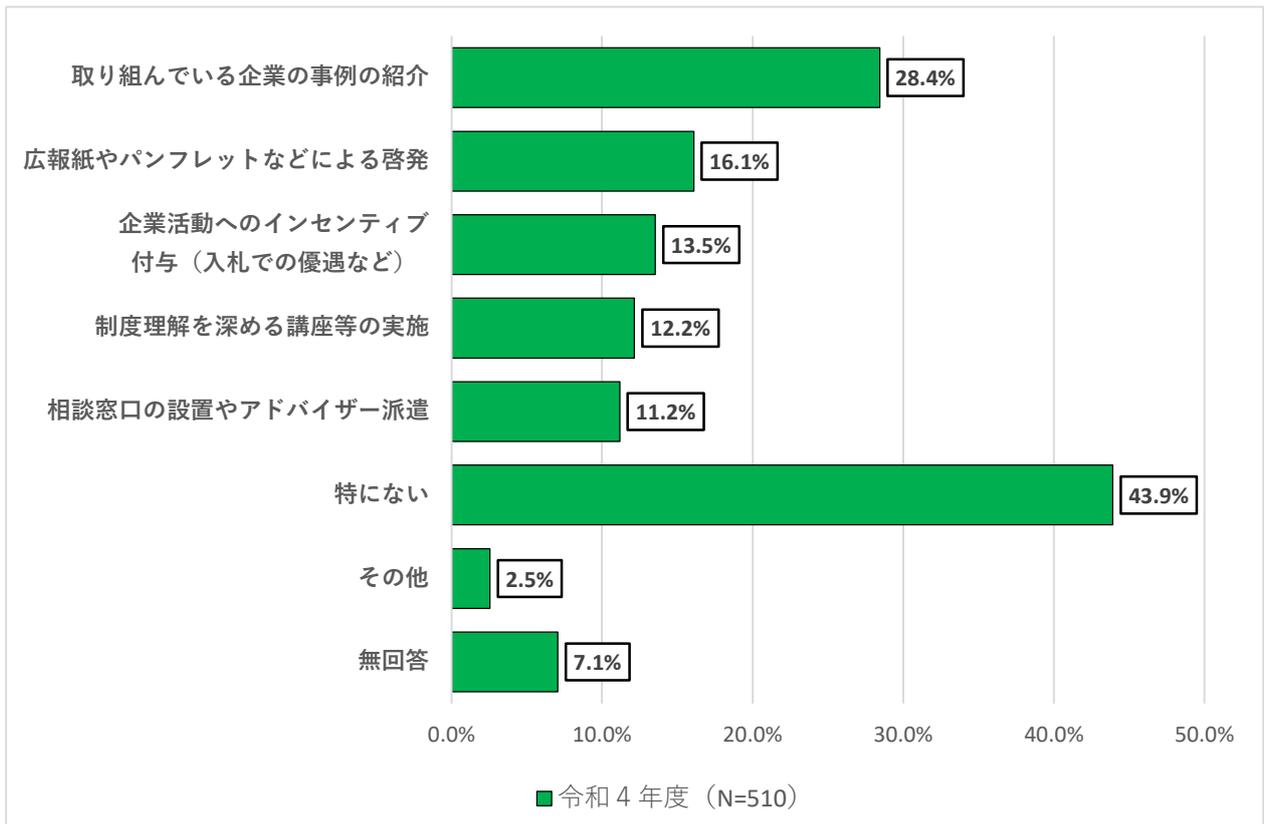
※令和4年度新規調査

11 ワーク・ライフ・バランスを実現するために、市に取り組んでほしいことは何ですか（3つまで）

令和4年度調査から新規調査項目として実施した。

「特にない」が43.9%と最も多く、「取り組んでいる企業の事例の紹介」が28.4%、「広報紙やパンフレットなどによる啓発」が16.1%となっている。

その他では、「業務の効率化を図るために導入するシステム等への補助制度」や「税制優遇」、「安心して子供を育てられる環境作り」などの回答があった。



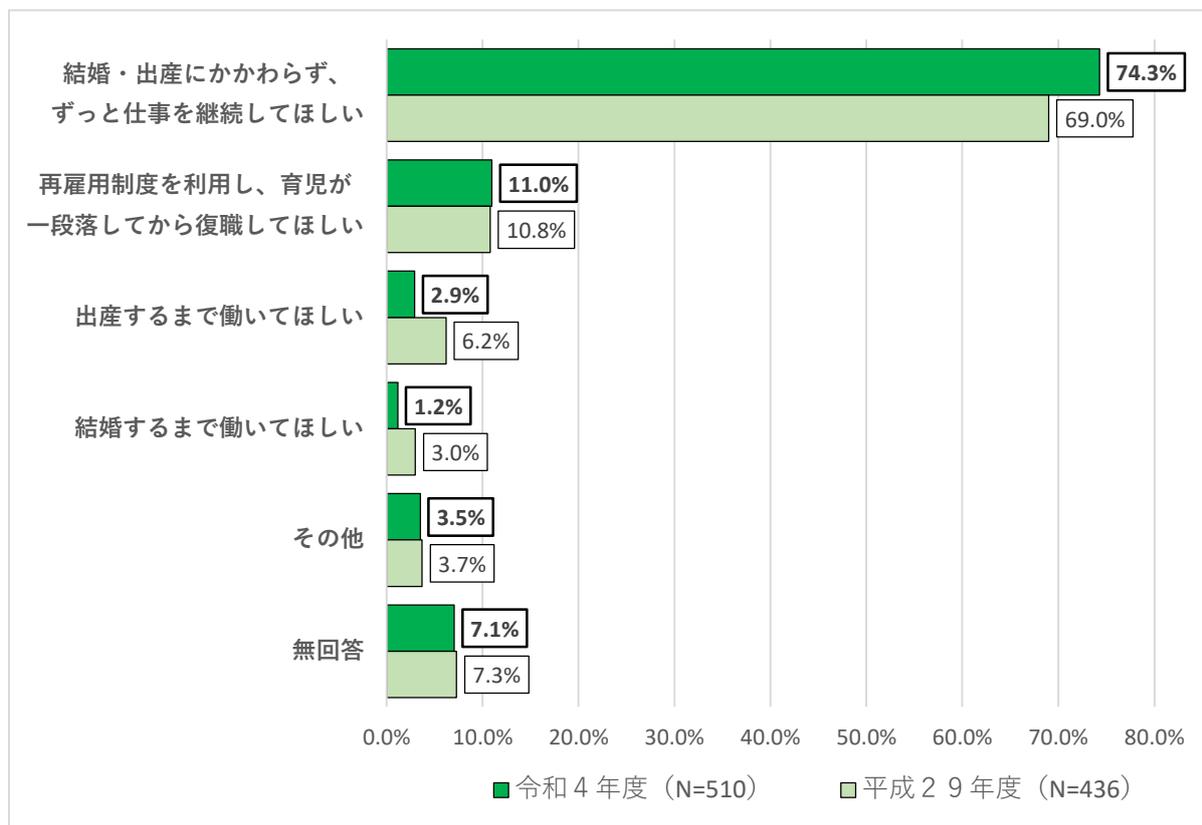
※令和4年度新規調査

女性の雇用について

12 女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか

「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が74.3%と前回調査から5.3ポイント増加し最も多くなっている。

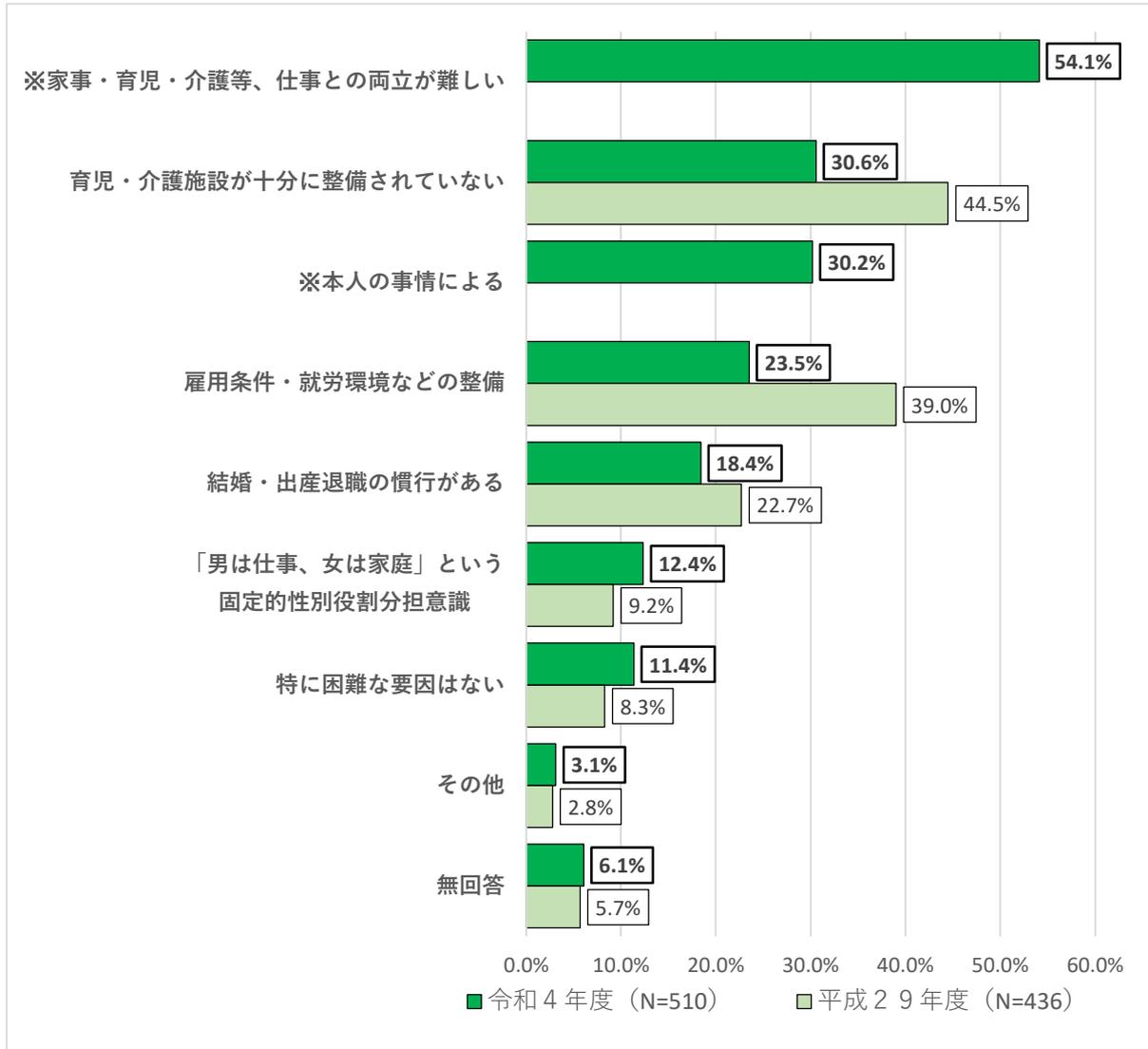
その他では、「本人の希望による」、「業種として難しいと思う」などの回答があった。



13 貴事業所に限らず、一般的に女性の継続した雇用を困難にしている要因は、どのようなところにあると思いますか（3つまで）

新規調査項目の「家事・育児・介護等、仕事との両立が難しい」が54.1%と上位になり、次いで「育児・介護施設が十分に整備されていない」が30.6%、「本人の事情による」が30.2%となった。

その他では、「周囲の理解不足」、「仕事の内容による」などの回答があった。

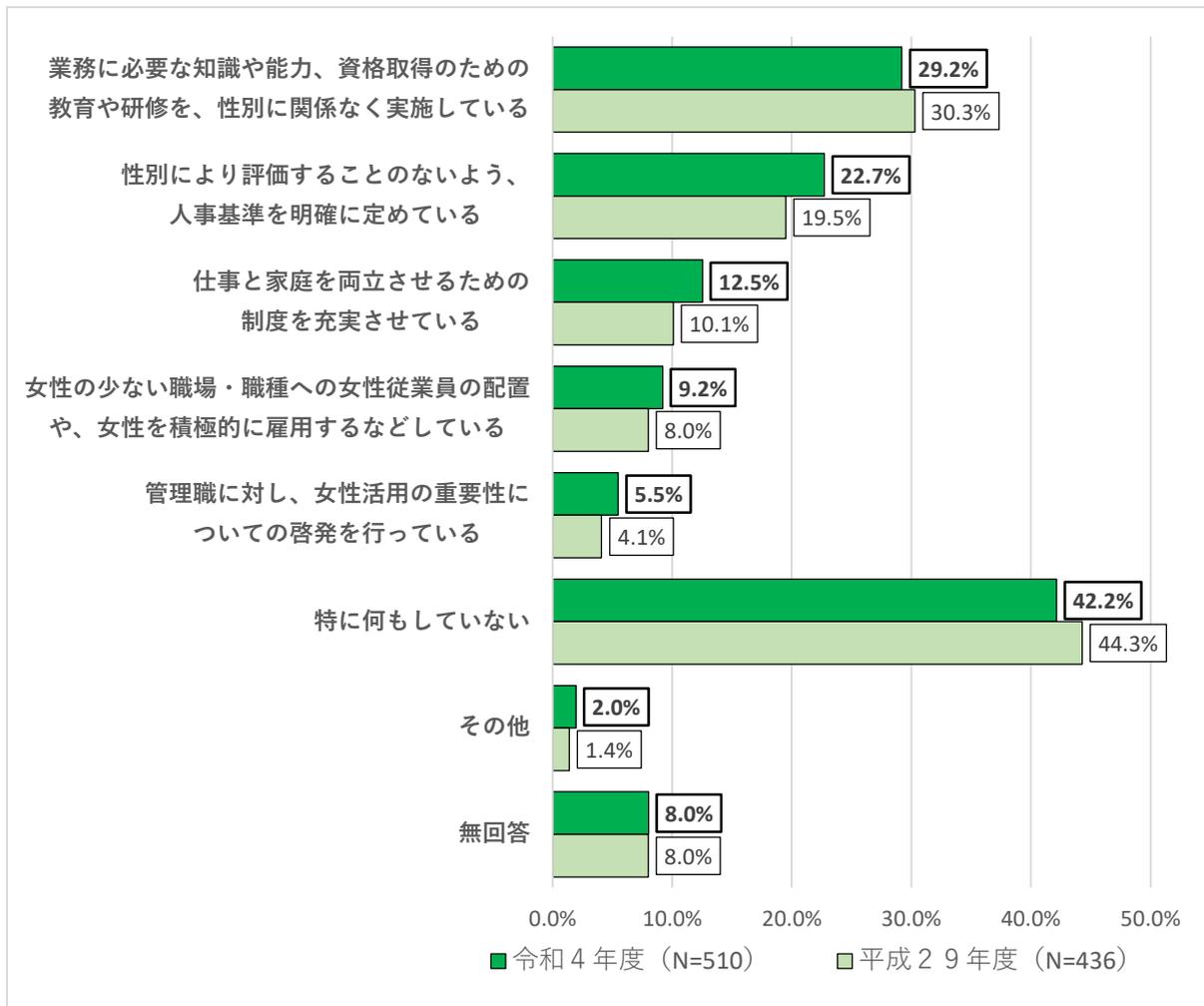


※令和4年度調査追加項目

14 女性従業員の能力を活用するために、貴事業所ではどのような取り組みを行っていますか（複数回答可）

「特に何もしていない」が42.2%と前回調査よりも2.1ポイント減少しているものの最も多く、取組項目でみると「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」が、前回調査より1.1ポイント減少し29.2%、次いで「性別により評価することのないよう、人事基準を明確に定めている」が前回調査より3.2ポイント増加し22.7%となっているほか、他の項目いずれも前回調査より増加している。

その他では、「男女の区別はない」や「フレックスタイム制やテレワーク」、「計画的な有給取得を選択できる」などの回答があった。

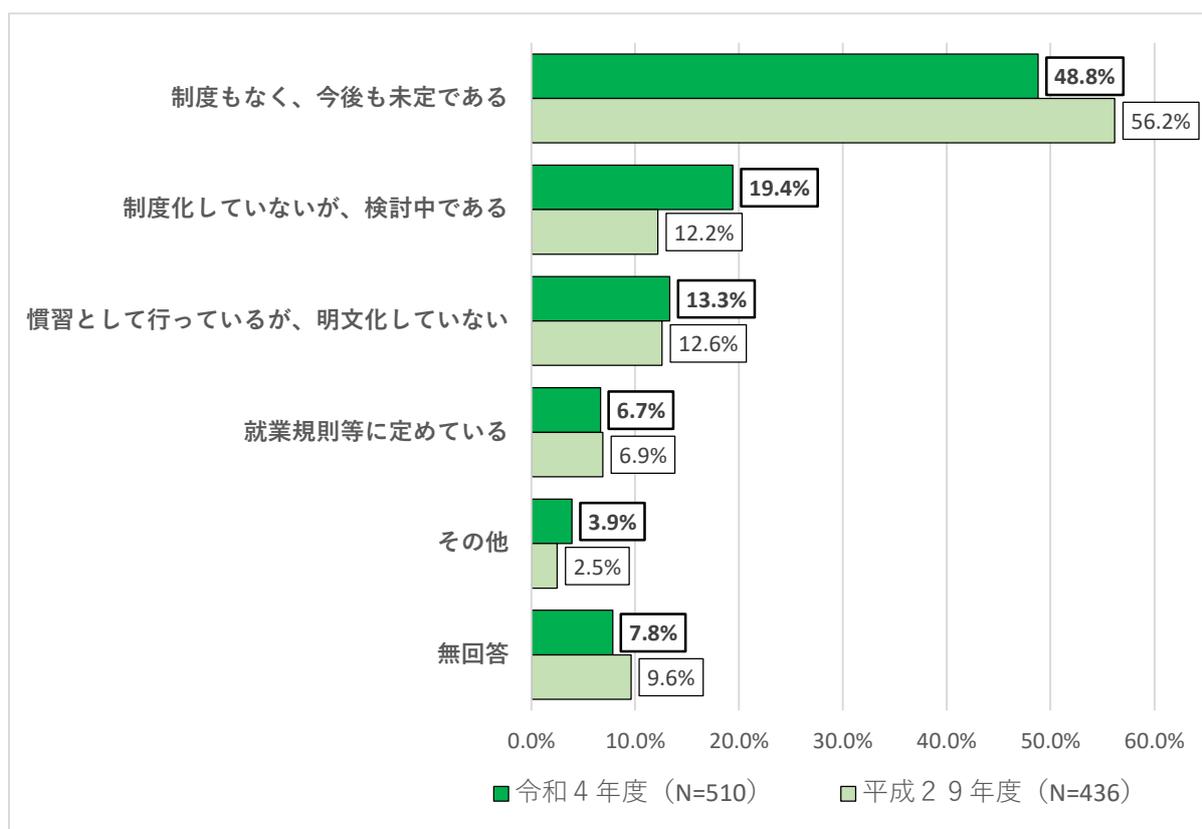


退職した女性の再雇用制度について

15 貴事業所において、妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した女性従業員を対象に再雇用制度を設けていますか

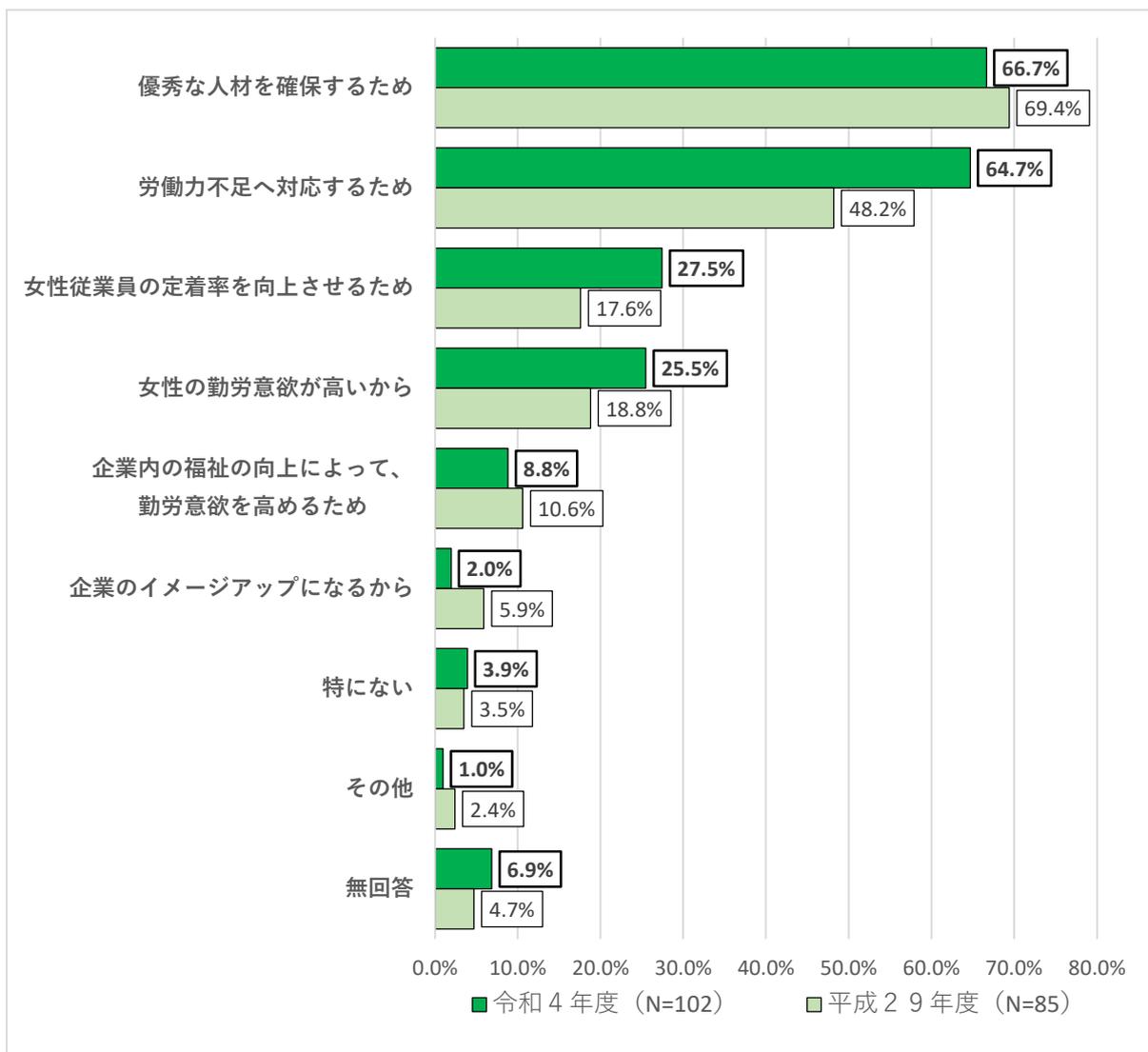
「制度もなく、今後も未定である」が48.8%と最も多くなっているが、前回調査より7.4ポイント減少している一方、「制度化していないが、検討中である」が19.4%と前回調査よりも7.2ポイント増加、「慣習として行っているが、明文化していない」が13.3%となった。

その他では、「制度はないが、希望があれば再雇用する」、「契約社員もしくはパートとして雇用することがある」などの回答があった。



15-1 15で「就業規則等に定めている」、「慣習として行っているが、明文化していない」と回答した貴事業所において、女性従業員の再雇用制度を設けている理由は何ですか（複数回答可）

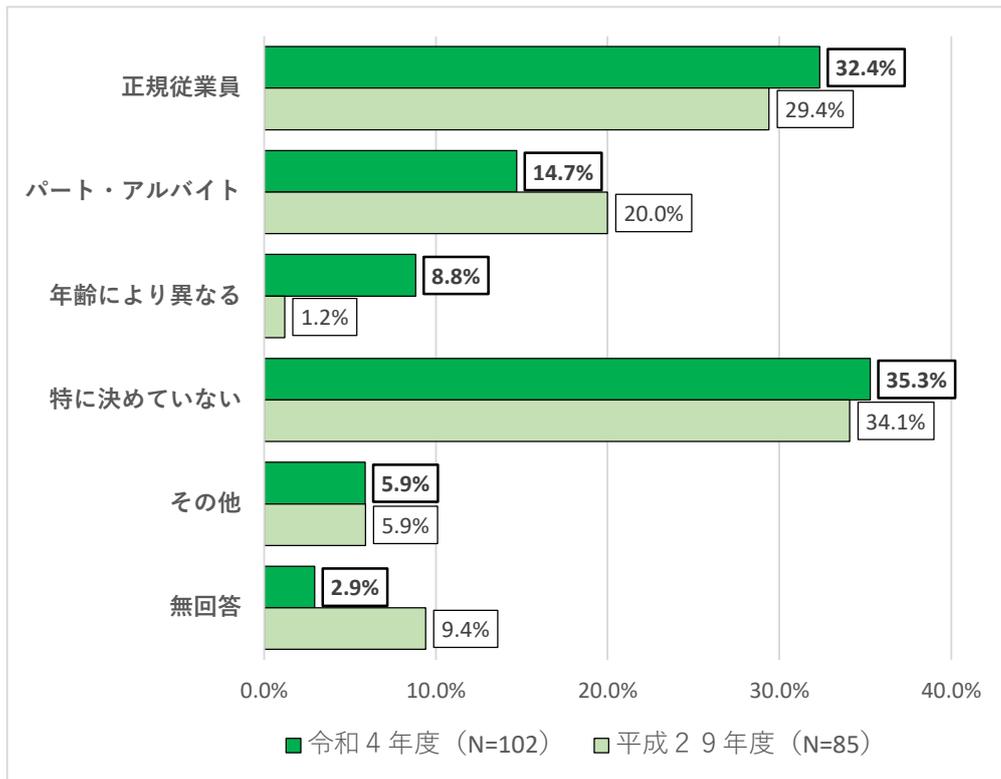
「優秀な人材を確保するため」が66.7%と前回調査より2.7ポイント減少したものの最も多くなっている。次いで「労働力不足へ対応するため」が前回調査より16.5ポイント増加し64.7%となっているほか、「女性従業員の定着率を向上させるため」では9.9ポイント増加し27.5%となっている。



15-2 15で「就業規則等に定めている」、「慣習として行っているが、明文化していない」と回答した貴事業所において、女性従業員の再雇用後の雇用形態はどうなりますか

「特に決めていない」が35.3%と最も多くなっているが、雇用形態では、「正規従業員」が前回調査より3.0ポイント増の32.4%となったほか、「年齢により異なる」が7.6ポイント増の8.8%となった。

その他では、「本人の希望による」などの回答があった。

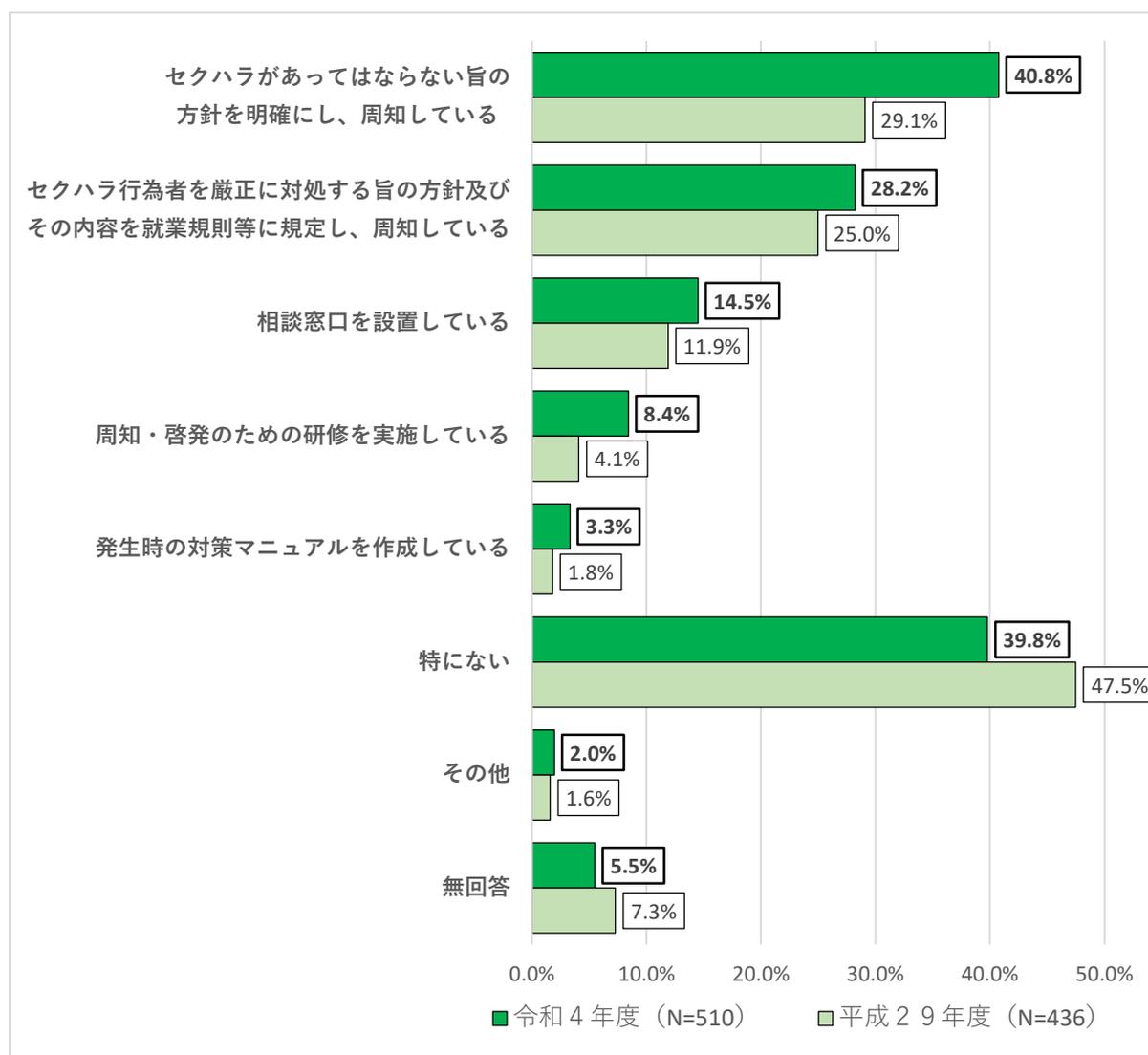


セクシュアル・ハラスメントについて

16 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントの問題についてどのような取り組みを行っていますか（複数回答可）

「特にない」が39.8%と前回調査より7.7ポイント減少している。取組項目でみると、「セクハラがあってはならない旨の方針を明確にし、周知している」が前回調査より11.7ポイント増加の40.8%と最も多く、次いで「セクハラ行為者を厳正に対処する旨の方針及びその内容を就業規則等に規定し、周知している」が3.2ポイント増の28.2%など、すべての項目で前回調査より増加している。

その他では、「都度、役職者が個別相談している」などの回答があった。

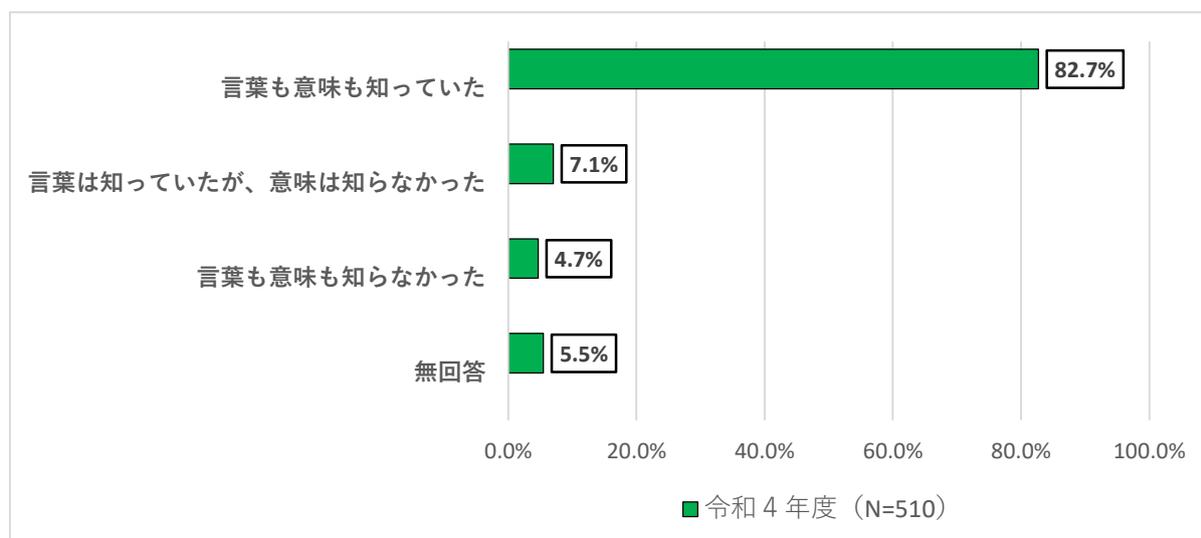


LGBT等について

17 「セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）」または「LGBT」という言葉（両方またはどちらか一方）を知っていましたか（1つだけ）

令和4年度調査から新規調査項目として実施した。

「言葉も意味も知っていた」が82.7%、「言葉は知っていたが、意味は知らなかった」が7.1%、「言葉も意味も知らなかった」が4.7%となっている。

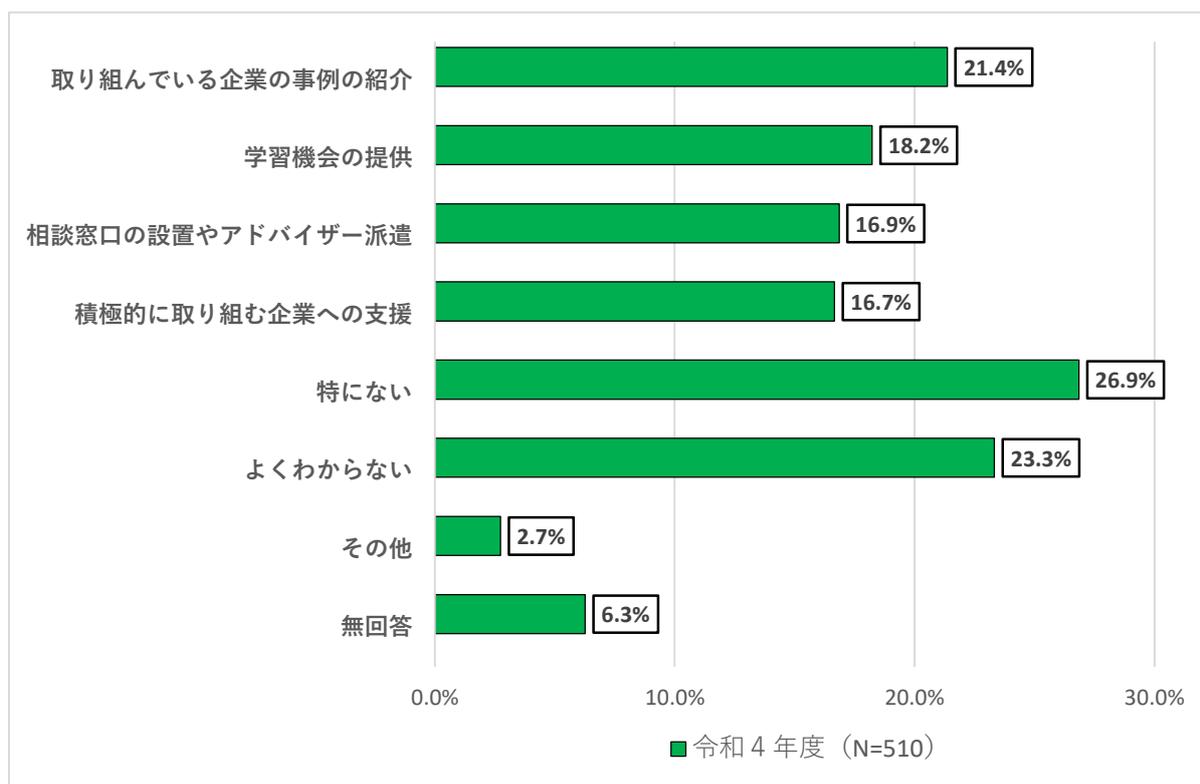


※令和4年度新規調査

18 LGBT等の方々への理解を深めるため、今後、必要だと思うことは何ですか（3つまで）

令和4年度調査から新規調査項目として実施した。

「特にない」が26.9%と最も多く、次いで「よくわからない」が23.3%となった。その他では、「企業だけの取り組みではなく、市民が知る機会があれば良いと思う」、「そもそも古い固定概念がダメ」、「幼少期からの教育が必要」などの回答があった。



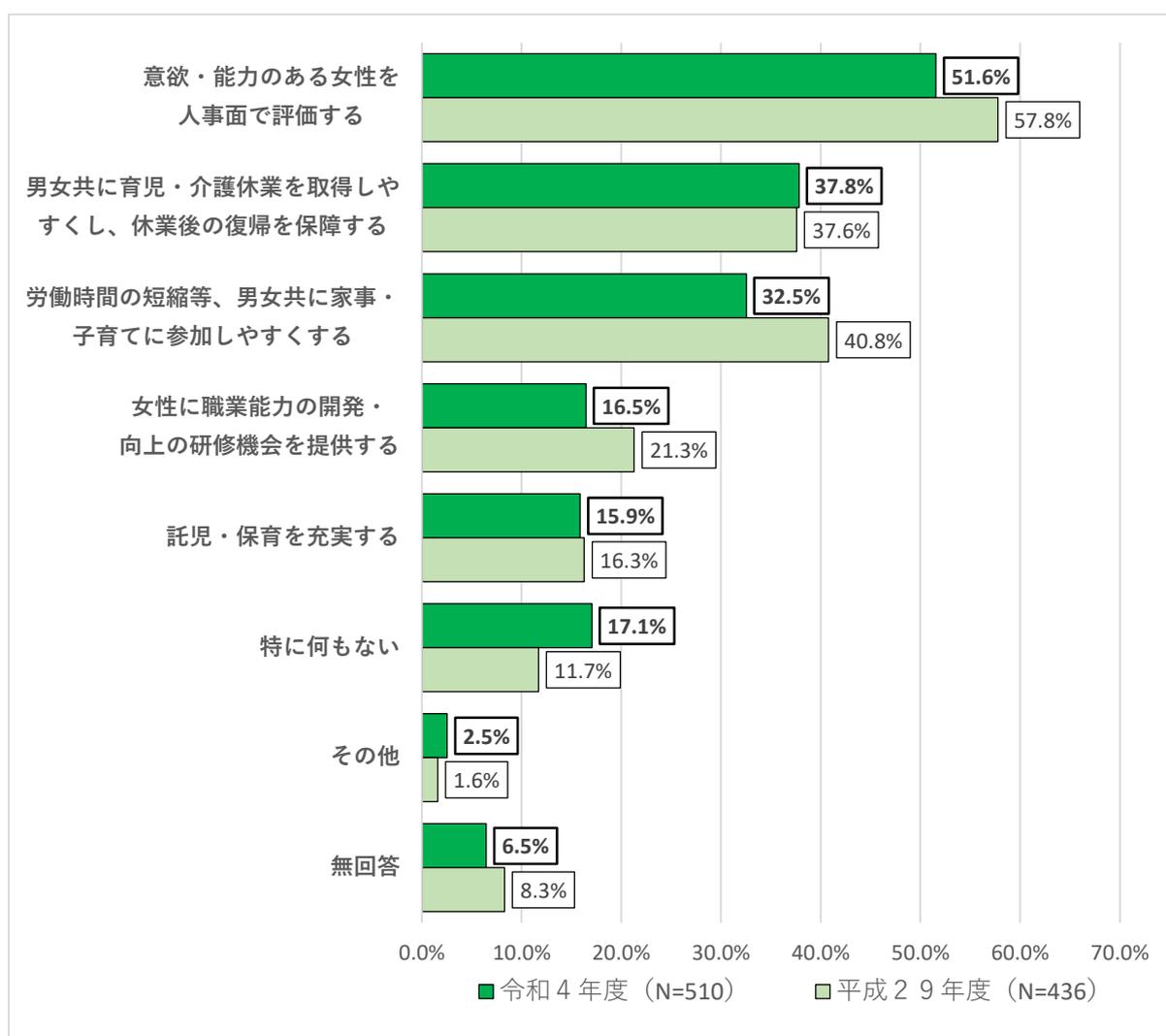
※令和4年度新規調査

男女が共に活躍できる職場の実現に向けた取り組みについて

19 男女が共に活躍できる職場の実現に向け、事業所はどのような取り組みが必要だと思いますか（3つまで）

「意欲・能力のある女性を人事面で評価する」が51.6%、次いで「男女共に育児・介護休業を取得しやすくし、休業後の復帰を保障する」が37.8%、「労働時間の短縮等、男女共に家事・子育てに参加しやすくする」が32.5%となっているほか、「特に何もなし」が5.4ポイント増加し17.1%となった。

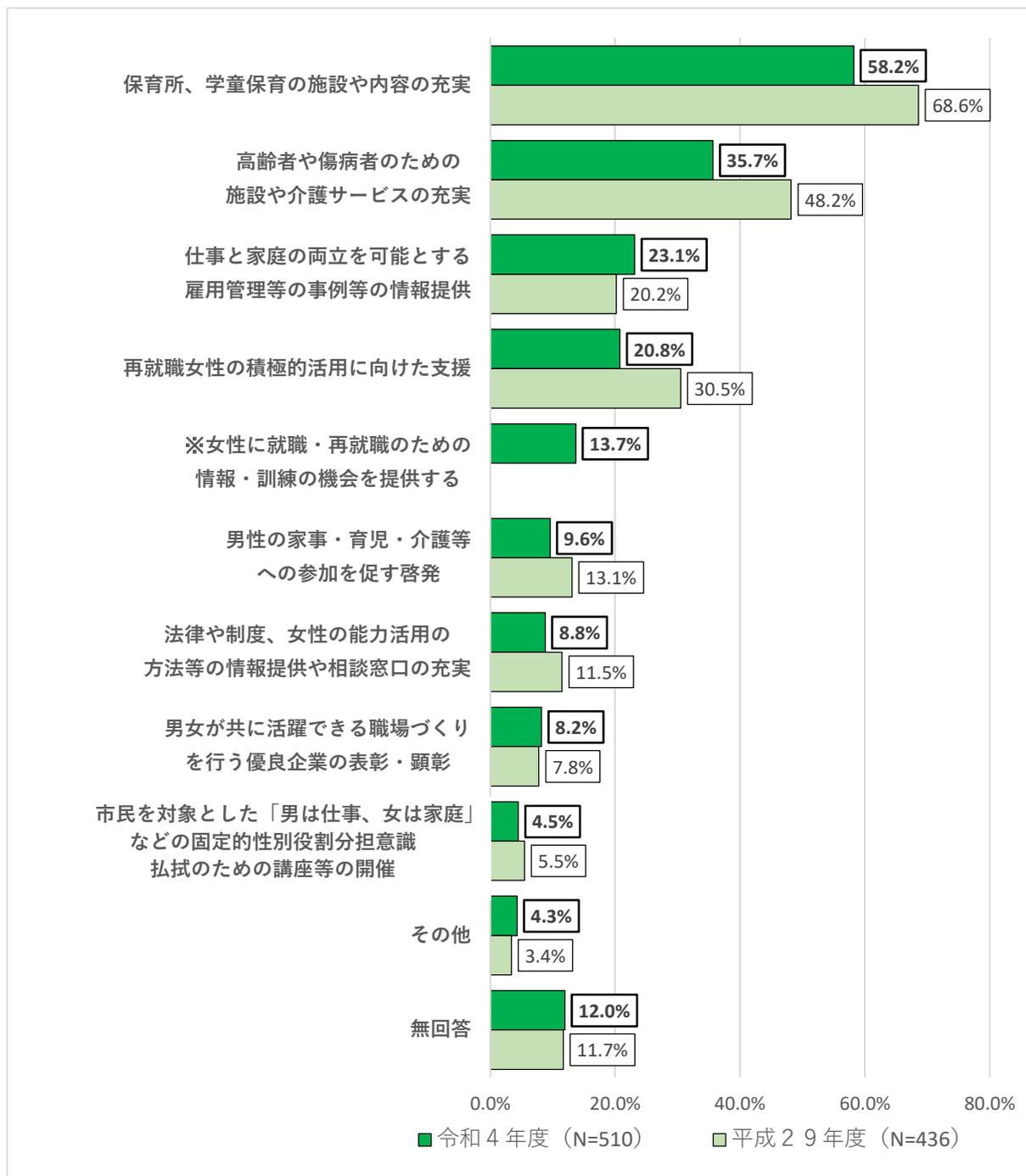
その他では、「機会の平等が必要」、「性別に関係のない歩み寄り」、「男女関係なく評価対応」などの回答があった。



20 男女が共に活躍できる職場の実現に向け、行政に望むことは何ですか（3つまで）

「保育所、学童保育の施設や内容の充実」が58.2%と最も多く、次いで「高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実」が35.7%、「仕事と家庭の両立を可能とする雇用管理等の事例等の情報提供」が23.1%となったほか、新規調査項目の「女性に就職・再就職のための情報・訓練の機会を提供する」が13.7%となった。

その他では、「休暇取得に対する人的フォロー」、「企業への優遇税制の確立」などがある一方、「やっても変わらない」、「行政に希望はない」などの回答があった。



※令和4年度調査追加項目

IV 調査全体をとおして

○今回の事業所意識調査は、「第3次おびひろ男女共同参画プラン」に基づく施策の推進と、女性活躍推進法を踏まえた、前回調査（平成29年度）以降の変化と現状を調査したものである。

<仕事と家庭の両立支援>

○育児・介護休業の規定状況については、育児休業は60.5%（前回調査より4.3ポイント増）、介護休業は53.3%（前回調査より5.4ポイント増）となった。

10人未満の事業所で見ると、育児休業は35.6%（前回値29.4%）、介護休業は26.2%（前回値25.3%）にとどまっており、就業規則の作成・届出が義務化されていないことも要因と思われる。

ただ、一部の事業所では、「制度はないが、希望する場合できる限り対応している」、「適時、特別休暇を付与している」など、柔軟に対応している事業所も見られた。

○育児を行う従業員のために実施している各制度についても、子の看護休暇、短時間勤務、深夜業・時間外労働の制限などの各制度の導入が図られているほか、テレワーク・在宅勤務制度が前回調査より6.4ポイント増加しているなど、新型コロナウイルス感染症拡大をきっかけとした環境整備も進んでいるものと思われる。

○また、男性の育休取得が進まない原因として、「職場に取得できる雰囲気がない」、「休業中の生活が困難」が前回調査よりも減少しているものの、「休業中の業務に支障をきたす」が依然として高く、「そもそも取得しようという気持ちがない」、「固定的性別役割分担意識がある」など、依然として男性が育休を取らない・取りづらい状況にあるものと思われる。

○ワーク・ライフ・バランスの取り組みでは、「計画的な有給休暇の取得促進」の次に「特になし」と回答した事業所が多く、ワーク・ライフ・バランスの考え方や取り組み方法等が浸透していないことが考えられる。

<女性の雇用・退職した女性の再雇用制度>

○女性の雇用について、「結婚・出産にかかわらず継続して仕事をしてほしい」という回答が74.3%と前回調査より5.3ポイント増加している。

○一方、女性の継続した雇用を困難にしている要因としては、「家事・育児・介護等、仕事との両立が難しい」、「育児・介護施設が十分に整備されていない」、「本人の事情による」が多くあげられ、女性の継続雇用が難しい現状が伺える。

○再雇用制度については、制度化している事業所が6.7%にとどまっているものの、「慣習として行っているが、明文化していない」事業所は13.3%あり、「労働力不足へ対応するため」や「優秀な人材を確保するため」などの理由による再雇用が進ん

でいる反面、「制度もなく、今後も未定である」と回答した事業所は、前回調査より減少しているものの依然として多く、具体的な取り組みに着手できていない状況が続いている。

<セクシュアル・ハラスメント、LGBT等>

- セクシュアル・ハラスメント問題の取り組みについて、全体的に前回調査よりも増加している。特に「セクハラがあってはならない旨の方針を明確にし、周知している」については11.7ポイント増加しており、国による防止措置強化等への対応がされているものと思われる。
- LGBT等については、「言葉も意味も知っていた」が82.7%の事業所が回答しており、新聞やマスコミ等の影響によるものが大きいと思われるが、理解を深めるために必要だと思うことについては、「特にない」、「よくわからない」が多いことから、基礎的な知識や具体的な取り組み方法等についての周知・啓発が不足しているものと思われる。

<男女が共に活躍できる職場の実現に向けた取り組み>

- 前回調査と比較して大きな変化は無いものの、「機会の平等が必要」や「性別に関係のない歩み寄り」などの回答があり、経営層や管理者の意識・行動にも男女平等の意識が根付いているのが伺える。
- 今後、業種・規模別データの分析などを通じて、雇用環境の実態を踏まえた取り組みの検討、関係機関への周知・連携の資料とし、職場における男女共同参画の浸透、促進を図りたい。

V 調査票（資料）

男女共同参画に関する事業所意識調査 回答票

- ・この回答票は、経営者（代表者）または人事・労務担当の方が回答ください。
- ・回答の記入につきましては、□にレ点で記入ください。
- ・数字（人数など）で記入いただくものや、自由記載の項目があります。
- ・回答が「その他」にあてはまる場合には、具体的にその内容をお書きください。
- ・調査の基準日は、令和4年10月1日です。
- ・直接用紙に記入いただき、返信用封筒に入れて返送してください。

【お問い合わせ先】

帯広市 市民福祉部 地域福祉室 市民活動課 男女共同参画係

電話：0155-65-4134（直通）

FAX：0155-23-0156

E-mail：danjyo@city.obihiro.hokkaido.jp

■ 貴事業所の概要について伺います

雇用されている従業員数等を下記のとおり明確に区分して記入をお願いします

- ・ 正社員：期間を定めずに雇い入れる従業員
- ・ アルバイト：「臨時」の作業・仕事のために雇われ、期間を定めて雇い入れる従業員
- ・ パート：所定労働時間が同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間よりも短い従業員
- ・ 嘱託社員：定年退職者等一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する従業員
- ・ 派遣社員：直接事業所と雇用契約を結んでいるのではなく、特定の業務のために他の人材派遣会社等から派遣されている契約従業員
- ・ 契約社員：特定業種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する従業員

従業員数	男性	女性
正社員	人	人
アルバイト	人	人
パート	人	人
嘱託社員	人	人
派遣社員	人	人
契約社員	人	人

	全管理職数	そのうち女性
管理職数	人	人

※管理職：

企業の組織系列の各部署において、配下の係長、係員等を指揮・監督する部長、課長等の役職のことです。

また、これら役職と同等の選任職、スタッフ管理職等を含みます。ただし、役員は除きます。

なお、課、係等の組織を有しない場合は、従業員の人事権を持つ方を管理職として回答ください。

■ 仕事と家庭の両立支援について伺います

- 1 就業規則等に、育児休業制度が規定されていますか
規定されている
規定されていない
検討中
- 2 過去1年間に配偶者が出産した男性従業員は何人いますか
(令和3年10月1日～令和4年9月30日)
人
- 3 過去1年間に育児休業を取得した人は何人いますか
(男性: 人)
(女性: 人)
- 4 育児を行う従業員のために、次の制度を実施していますか(複数回答可)
子の看護休暇制度
深夜業、時間外労働の制限
短時間勤務の制度
始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ
フレックスタイム制
託児施設の設置運営、施設利用料の補助
テレワーク・在宅勤務制度
特にない
その他 (具体的に _____)
- 5 男性の育児休業取得が、なかなか進まない原因は何だと思えますか(3つまで)
「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識がある
休業中の業務に支障をきたす(代替要員の確保等)
職場で男性が育児休業を取得できる雰囲気がない
休業中の生活が困難
妻が育児をするので、育児休業を取得する必要がない
取得すると昇進に影響すると思われる
特にない
その他 (具体的に _____)
- 6 就業規則等に介護休業制度が規定されていますか
規定されている
規定されていない
検討中

- 11 ワーク・ライフ・バランスを実現するために、市に取り組んで欲しいことは何ですか
(3つまで)
- 取り組んでいる企業の事例の紹介
 - 広報紙やパンフレットなどによる啓発
 - 制度理解を深める講座等の実施
 - 相談窓口の設置やアドバイザー派遣
 - 企業活動へのインセンティブ付与(入札での優遇など)
 - 特にない
 - その他(具体的に)

■ 女性の雇用について伺います

- 12 女性従業員にいつまで働き続けて欲しいと思いますか
- 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい
 - 結婚するまで働いてほしい
 - 出産するまで働いてほしい
 - 再雇用制度を利用し、育児が一段落してから復職してほしい
 - その他(具体的に)

- 13 貴事業所に限らず、一般的に女性の継続した雇用を困難にしている要因は、どのようなところにあると思いますか(3つまで)
- 雇用条件・就労環境などの整備
 - 「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識
 - 結婚・出産退職の慣行がある
 - 育児・介護施設が十分に整備されていない
 - 家事・育児・介護等、仕事との両立が難しい
 - 本人の事情による
 - 特に困難な要因はない
 - その他(具体的に)

- 14 女性従業員の能力を活用するために、貴事業所ではどのような取り組みを行っていますか
(複数回答可)
- 仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている
 - 女性の少ない職場・職種への女性従業員の配置や、女性を積極的に雇用するなどしている
 - 性別により評価することのないよう、人事基準を明確に定めている
 - 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している
 - 管理職に対し、女性活用の重要性についての啓発を行っている
 - 特に何もしていない
 - その他(具体的に)

■ 退職した女性の再雇用制度について伺います

- 15 貴事業所において、妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した女性従業員を対象に再雇用制度を設けていますか
- ※ 就業規則等に定めている
 - ※ 慣習として行っているが、明文化していない
 - 制度化していないが、検討中である
 - 制度もなく、今後も未定である
 - その他（具体的に _____）

(15で※の設問に回答した場合のみ、15-1、15-2をお答えください)

- 15-1 貴事業所において、女性従業員の再雇用制度を設けている理由は何ですか（複数回答可）
- 労働力不足へ対応するため
 - 優秀な人材を確保するため
 - 女性従業員の定着率を向上させるため
 - 企業内の福祉の向上によって、勤労意欲を高めるため
 - 女性の勤労意欲が高いから
 - 企業のイメージアップになるから
 - 特にない
 - その他（具体的に _____）

- 15-2 女性従業員の再雇用後の雇用形態はどうなりますか
- 正規従業員
 - パート・アルバイト
 - 年齢により異なる
 - 特に決めていない
 - その他（具体的に _____）

■ セクシュアル・ハラスメントについて伺います

- 16 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントの問題についてどのような取り組みを行っていますか（複数回答可）
- セクハラがあってはならない旨の方針を明確にし、周知している
 - セクハラ行為者を厳正に対処する旨の方針及びその内容を就業規則等に規定し、周知している
 - 周知・啓発のための研修を実施している
 - 相談窓口を設置している
 - 発生時の対策マニュアルを作成している
 - 特にない
 - その他（具体的に _____）

■ LGBT等について伺います

※LGBT L:レズビアン（女性の同性愛者）、G:ゲイ（男性の同性愛者）、B:バイセクシュアル（両性愛者）、T:トランスジェンダー（身体と心の性別に違和感があるなどで、生まれた時の性別とは違う性別でいきたいと望む人）の頭文字を組み合わせたもの。このほかにも様々な性のあり方があります。

- 17 「セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）」または「LGBT」という言葉（両方またはどちらか一方）を知っていましたか（1つだけ）
- 言葉も意味も知っていた
 - 言葉は知っていたが、意味は知らなかった
 - 言葉も意味も知らなかった
- 18 LGBT等の方々への理解を深めるため、今後、必要だと思うことは何ですか（3つまで）
- 取り組んでいる企業の事例の紹介
 - 学習機会の提供
 - 相談窓口の設置やアドバイザー派遣
 - 積極的に取り組む企業への支援
 - 特にない
 - よくわからない
 - その他（具体的に _____)

■ 男女が共に活躍できる職場の実現に向けた取り組みについて伺います

- 19 男女が共に活躍できる職場の実現に向け、事業所はどのような取り組みが必要だと思いますか（3つまで）
- 意欲・能力のある女性を人事面で評価する
 - 女性に職業能力の開発・向上の研修機会を提供する
 - 男女共に育児・介護休業を取得しやすくし、休業後の復帰を保障する
 - 労働時間の短縮等、男女共に家事・子育てに参加しやすくする
 - 託児・保育を充実する
 - 特に何もない
 - その他（具体的に _____)

- 20 男女が共に活躍できる職場の実現に向け、行政に望むことは何ですか。（3つまで）
- 男女が共に活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰・顕彰
 - 仕事と家庭の両立を可能とする雇用管理等の事例等の情報提供
 - 保育所、学童保育の施設や内容の充実
 - 高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実
 - 男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発
 - 法律や制度、女性の能力活用の方法等の情報提供や相談窓口の充実
 - 再就職女性の積極的活用に向けた支援
 - 市民を対象とした「男は仕事、女は家庭」などの固定的性別役割分担意識払拭のための講座等の開催
 - 女性に就職・再就職のための情報・訓練の機会を提供する
 - その他（具体的に _____ ）

- 21 貴事業所にて、男女がともに働きやすい職場環境づくりや、従業員の出産・子育て、家族の介護等、仕事と家庭生活の両立を図るための取り組みを実施していましたら、内容をご記入ください
（自由記載）

- 22 男女共同参画の推進に向けたご意見、ご要望がありましたらご記入ください。
（自由記載）

回答票につきましては同封の返信用封筒にて、令和4年11月30日（水）までに
ご返送くださいますようお願いいたします。

～ご協力ありがとうございました～