

男女共同参画に関する アンケート調査報告

【事業所編】

令和5年12月

鞍手町

男女共同参画に関する アンケート調査報告

【事業所編】

町では、平成 31 年に策定した第 3 次男女共同参画基本計画に基づき、町民 1 人ひとりが性別にかかわらず、職域、学校、地域、家庭など様々な分野で個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指しているところです。

この計画が令和 6 年 3 月末で終了することに伴い、町では第 4 次鞍手町男女共同参画基本計画を策定することとなりました。

計画を策定するにあたって、町内の事業所及び住民に対して男女共同参画に関する意識と実態を把握し、計画の基礎資料とするため、それぞれのアンケート調査を実施しました。事業所に関しては、雇用管理や女性の登用、職場環境づくり、休業制度など 7 項目にわたる調査を行いました。

この男女共同参画に関するアンケート調査報告書【事業所編】では、現時点で事業所の実態把握及び平成 31 年に行った「鞍手町男女共同参画社会づくりに向けての意識調査（事業所）」との比較を行い、明らかになった課題や目標を第 3 次基本計画に反映させることを目的とし、作成いたしました。

■令和 5 年 アンケート調査【事業所編】実施概要

項 目	内 容
期 間	令和 5 年 9 月～10 月
対 象	鞍手町内の事業所
方 法	郵送及び訪問にて配布
項 目	I. 事業所の概要について II. 事業所の就労状況について III. 事業所の女性の登用について IV. 男女が働きやすい職場環境づくりについて V. 育児・介護との両立支援について VI. パートタイム労働者について VII. 町の政策や事業に望むこと
配布数 及び回収状況	配布数 416 件 回収数 133 件 回収率 31.9%

【参考】

項 目	内 容
期 間	平成 30 年 8 月～12 月
対 象	鞍手町内の事業所
方 法	郵送にて配布
項 目	I. 事業所の雇用管理について II. 事業所での女性の登用について III. ワークライフバランス及びセクシュアルハラスメントについて IV. 育児休業・介護休業制度について V. パートタイム労働者について
配布数 及び回収状況	配布数 436 件 回収数 162 件 回収率 37.1%

アンケート項目一覧

I. 貴事業所の概要について

- 問1 貴事業所の主な業種区分はどれですか。
- 問2 事業所区分はどれですか。
- 問3 貴事業所の従業員数を男女別で教えてください（令和5年4月1日現在）。

II. 貴事業所の男性従業員・女性従業員の就労状況について

- 問4 貴事業所では、男性従業員・女性従業員の取扱は均等になっていますか。
- 問5 貴事業所では、5年前に比べて男女の取扱は均等になったと思いますか。
- 問6 貴事業所での男性従業員、女性従業員の従事の状況について教えてください。
- 問6-1 「男性（女性）のみ従事している」を選択した理由は何ですか。

III. 貴事業所の女性の登用について

- 問7 貴事業所の管理職の人数を男女別で教えてください。（令和5年4月1日現在）。
- 問7-1 女性管理職が少ない、または全くいない理由は何ですか。
- 問7-2 管理職に適する女性がいらない理由は何ですか。
- 問8 貴事業所における女性の登用に関して、どのような考え方があてはまりますか。
- 問9 貴事業所において、女性のやる気と能力を活用していくためにどのような取り組みを行っていますか。
- 問9-1 問9以外に貴事業所で女性のやる気と能力を活用していくための取り組みを行っていれば教えてください。

IV. 男女が共に働きやすい職場環境づくりについて

- 問10 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についてご存知ですか。
- 問11 貴事業所では男女が共に仕事と家庭、地域・個人の生活などを充実させる「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を実現するためには、どのような条件が必要だと思いますか。
- 問12 貴事業所では、働きやすい環境づくりのために、次のような取り組みはありますか。
- 問13 貴事業所では、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの問題についてどのように取り組んでいますか。
- 問13-1 貴事業所では過去にセクハラに関する相談がありましたか。

V. 貴事業所の従業員の育児・介護との両立支援について

問 14 貴事業所では、就業規則、労働協約、内規などの文書で育児休業期間を規定していますか。

問 14 - 1 貴事業所で規定している育児休業期間を教えてください。

問 15 貴事業所で令和 4 年度中（令和 4 年 4 月～令和 5 年 3 月）において、従業員またはその配偶者が出産した人数と、育児休業の取得状況を教えてください。

問 16 貴事業所において、育児休業中の従業員の円滑な職場復帰を図るためにどのような措置をとっていますか。

問 17 貴事業所で働きながら育児を行う従業員のため、何らかの取組みを行っていますか。

問 17 - 1 どのような取組みを行っていますか。

問 18 貴事業所では、就業規則等で介護休業制度について明示し周知していますか。

問 18 - 1 貴事業所で規定している介護休業期間を教えてください。

問 19 貴事業所で令和 4 年度中（令和 4 年 4 月～令和 5 年 3 月）において、従業員の介護休業の取得状況を教えてください。

VI. 貴事業所のパートタイム労働者について

問 20 貴事業所では、パートタイム労働者を雇用していますか。

問 20 - 1 パートタイム労働者を雇用している理由を教えてください。

問 21 貴事業所で雇用しているパートタイム労働者の労働者全体に占める割合はどの程度ですか。

問 22 貴事業所では、パートタイム労働者のうち「職務」と「責任」の両方が正社員とほとんど同じ方はいますか。

問 22 - 1 職務と責任がほとんど同じパートタイム労働者と正社員の 1 時間当たりの賃金は均衡していますか。

問 23 貴事業所では、パートタイム労働者から正社員への転換制度を設けていますか。

問 23 - 1 今までにパートタイム労働者から正社員へ転換制度を利用した実績がありますか。

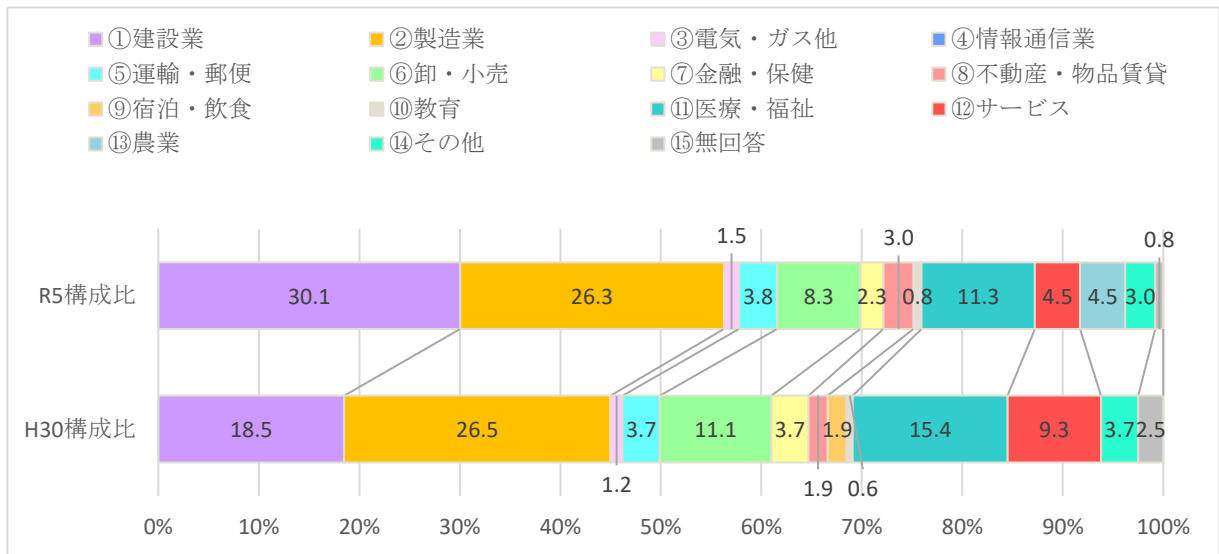
VII. 貴事業所が町の政策や事業に望むこと

問 24 貴事業所における男女共同参画の推進について、町の事業や政策にどのようなことを望まれますか。

I 概要について

問1 貴事業所の主な業種区分はどれですか。

	全体	①建設業	②製造業	③電気・ガス	④情報通信業	⑤運輸・郵便	⑥卸・小売	⑦金融・保険	⑧不動産	⑨宿泊・飲食	⑩教育	⑪医療・福祉	⑫サービス業	⑬農業	⑭その他	⑮無回答
R5																
事業所数	133	40	35	2	0	5	11	3	4	0	1	15	6	6	4	1
構成比	100	30.1	26.3	1.5	0	3.8	8.3	2.3	3.0	0	0.8	11.3	4.5	4.5	3.0	0.8
H30																
事業所数	162	30	43	2	0	6	18	6	3	3	1	25	15	-	6	4
構成比	100	18.5	26.5	1.2	0	3.7	11.1	3.7	1.9	1.9	0.6	15.4	9.3	-	3.7	2.5

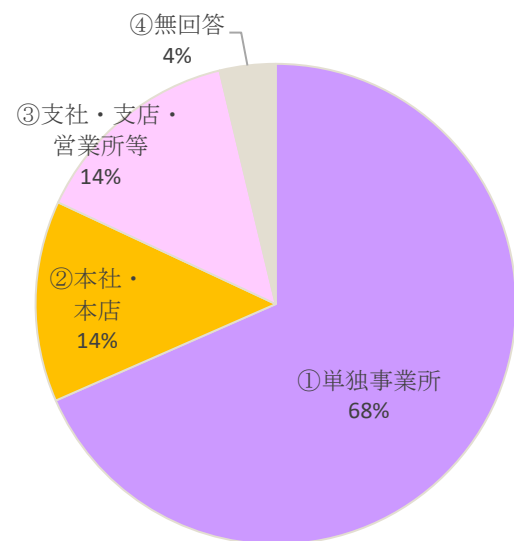


その他

・一般廃棄物処理場 ・協働購買事業 ・公的団体 ・協働組合など

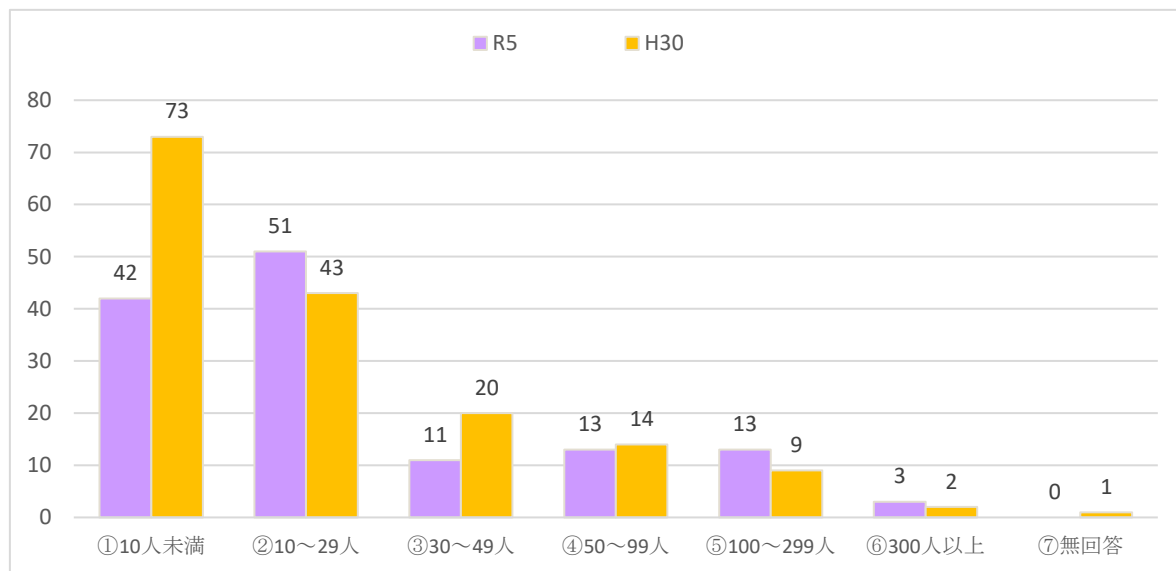
問2 事業所区分はどれですか。

	全体	①単独事業所	②本社・本店	③支社・支店・営業所等	④無回答
R5	事業所数	133	91	18	19
	構成比	100	68.4	13.5	14.3
H30	事業所数	162	90	21	45
	構成比	100	55.6	13.0	27.8

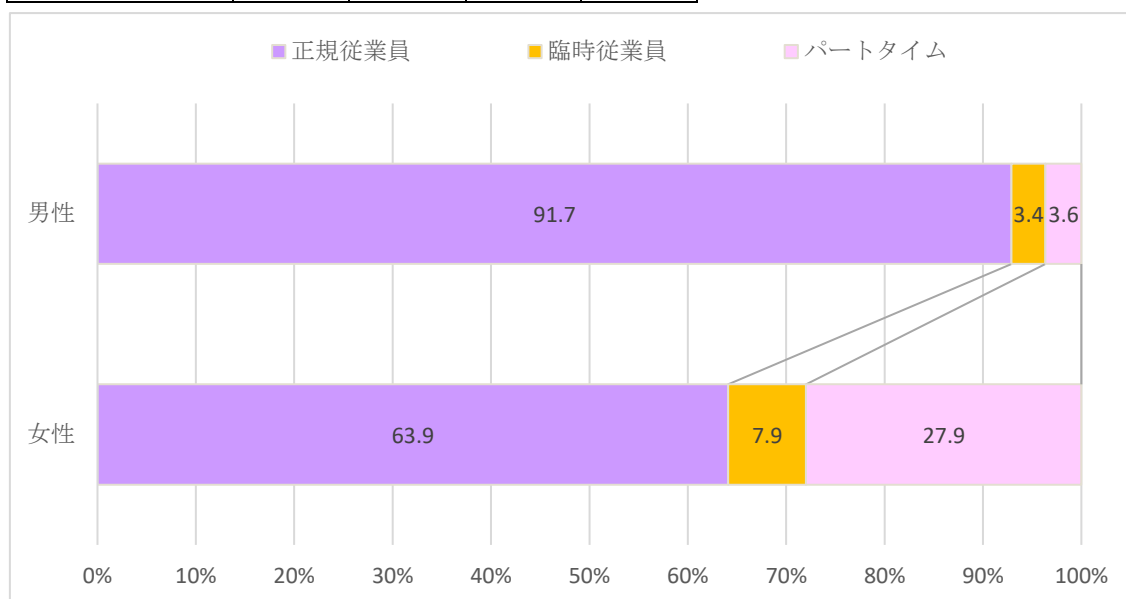


問 3 貴事業所の従業員数を男女別で教えてください。

		全体	①10人未満	②10～29人	③30～49人	④50～99人	⑤100～299人	⑥300人以上	⑦無回答
R5	事業所数構成比	133 100	42 31.6	51 38.3	11 8.3	13 9.8	13 9.8	3 2.3	0 0
H30	事業所数構成比	162 100	73 45.1	43 26.5	20 12.3	14 8.6	9 5.6	2 1.2	1 0.6



		常用労働者	正規従業員	臨時従業員	パートタイム
男性	事業所数構成比	1,816 100	1,666 91.7	62 3.4	66 3.6
女性	事業所数構成比	1,209 100	773 63.9	95 7.9	337 27.9

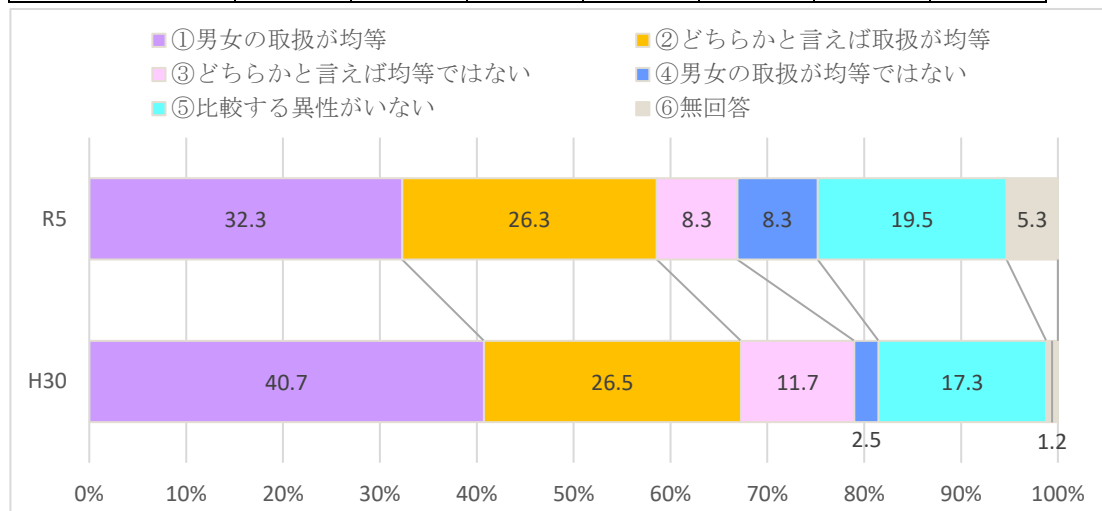


Ⅱ 貴事業所の男性従業員・女性従業員の就労状況について

問 4 貴事業所では、男性従業員・女性従業員の取扱は均等になっていますか。

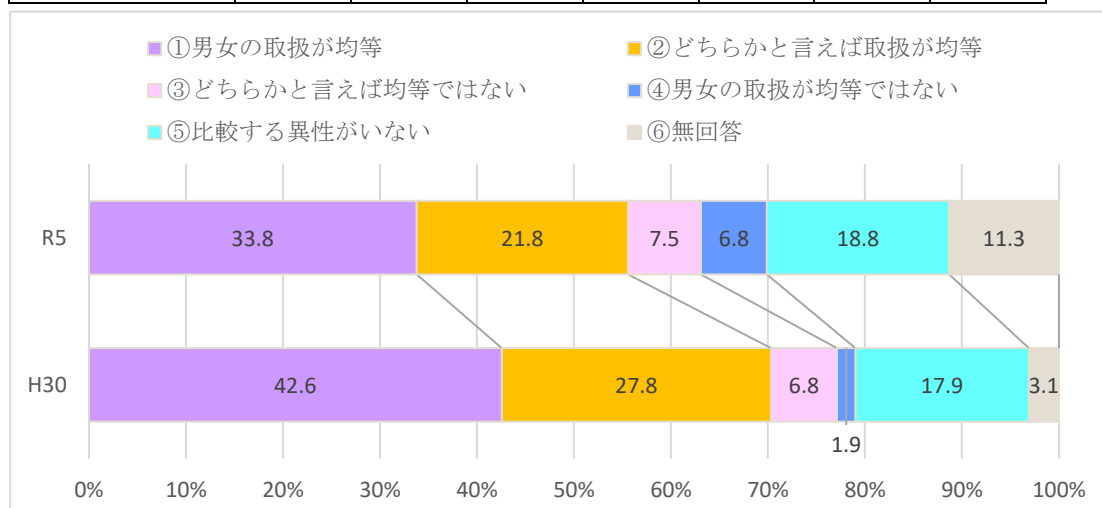
(1) 仕事の内容・分担について

		全体	①均等	②どちらかといえば均等	③どちらかといえば均等ではない	④均等ではない	⑤比較する異性がない	⑥無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	43 32.3	35 26.3	11 8.3	11 8.3	26 19.5	7 5.3
H30	事業所数 構成比	162 100	66 40.7	43 26.5	19 11.7	4 2.5	28 17.3	2 1.2



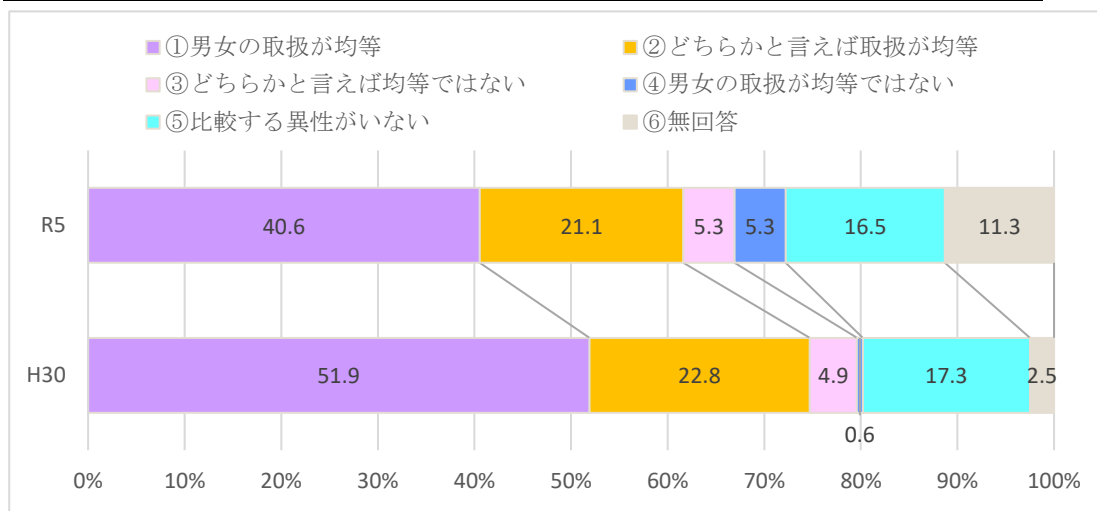
(2) 配置・人事異動について

		全体	①均等	②どちらかといえば均等	③どちらかといえば均等ではない	④均等ではない	⑤比較する異性がない	⑥無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	45 33.8	29 21.8	10 7.5	9 6.8	25 18.8	15 11.3
H30	事業所数 構成比	162 100	69 42.6	45 27.8	11 6.8	3 1.9	29 17.9	5 3.1



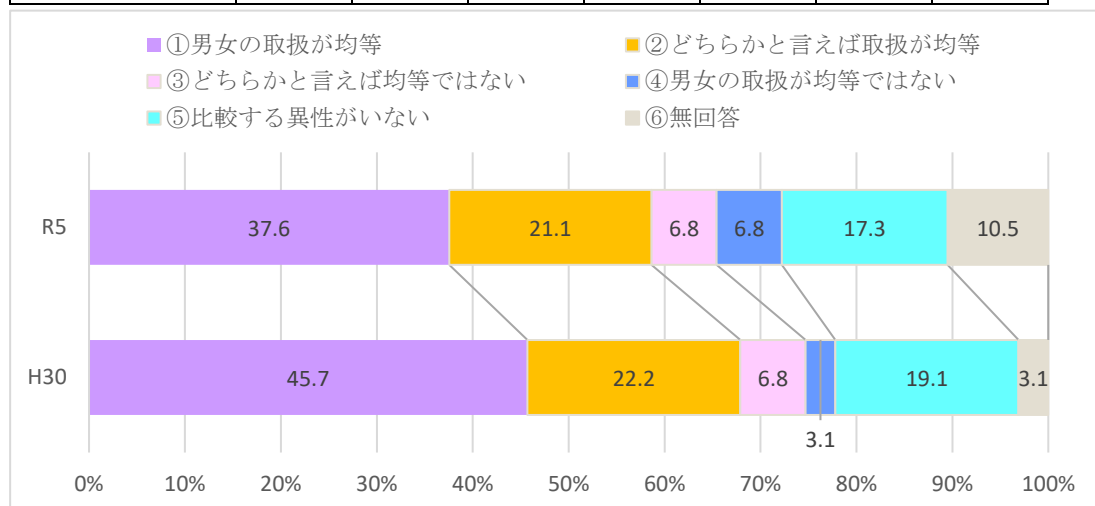
(3) 教育訓練及び研修の機会について

		全体	①均等	②どちらかといえ ば均等	③どちらかといえ ば均等では ない	④均等では ない	⑤比較する異 性がない	⑥無回 答
R5	事業所数 構成比	133 100	54 40.6	28 21.1	7 5.3	7 5.3	22 16.5	15 11.3
H30	事業所数 構成比	162 100	84 51.9	37 22.8	8 4.9	1 0.6	28 17.3	4 2.5



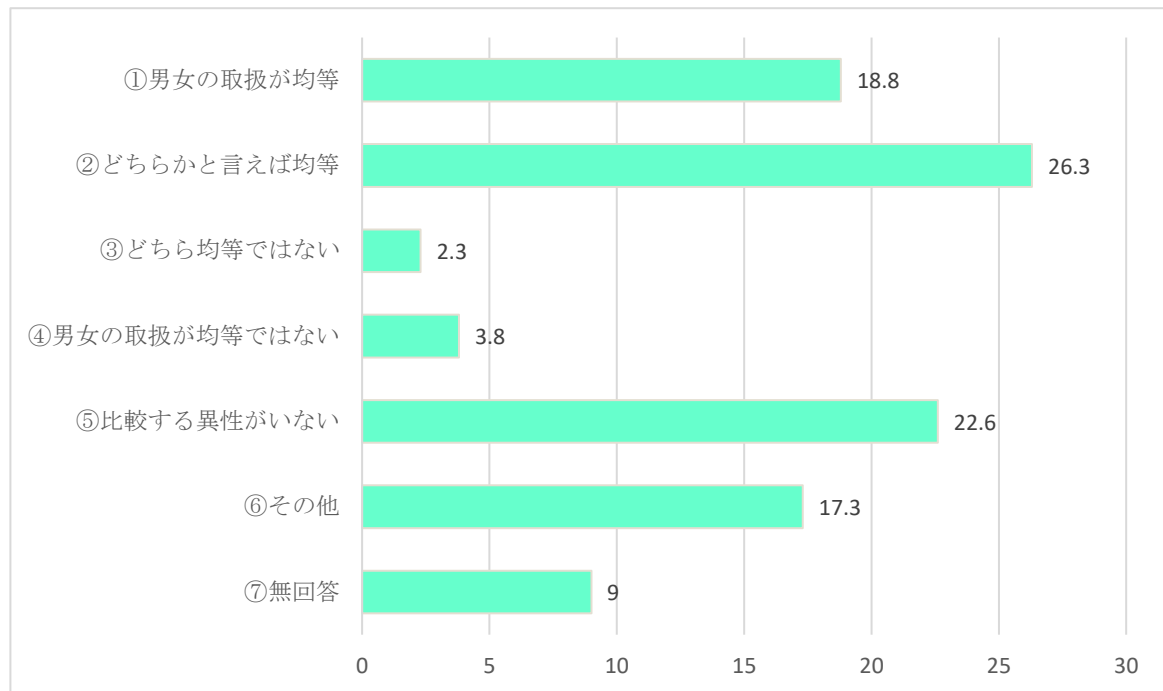
(4) 昇進・昇格について

		全体	①均等	②どちらかといえ ば均等	③どちらかといえ ば均等では ない	④均等では ない	⑤比較する異 性がない	⑥無回 答
R5	事業所数 構成比	133 100	50 37.6	28 21.1	9 6.8	9 6.8	23 17.3	14 10.5
H30	事業所数 構成比	162 100	74 45.7	36 22.2	11 6.8	5 3.1	31 19.1	5 3.1



問5 貴事業所では、5年前に比べて男女の取扱は均等になったと思いますか。

	全体	①均等になった	②どちらかといえば均等	③どちらかといえば均等ではない	④均等ではない	⑤比較する異性がない	⑥その他	⑦無回答
事業所数	133	25	35	3	5	30	23	12
構成比	100	18.8	26.3	2.3	3.8	22.6	17.3	9.0

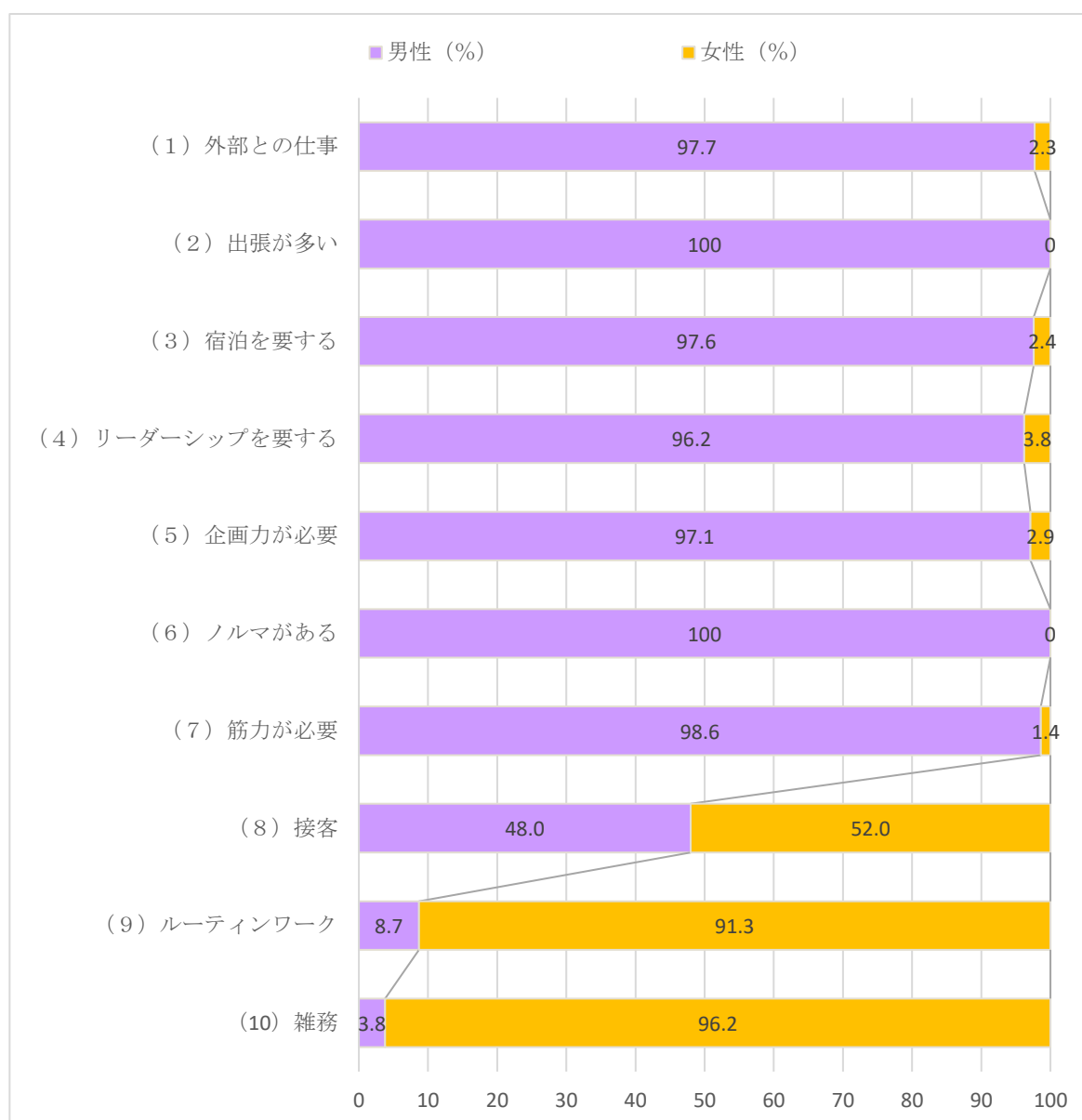


その他

- ・5年前から均等である。
- ・5年前と同じように教育・昇進・昇格については均等だが、内容・分担配置・異動については均等ではない。
- ・変わらない。

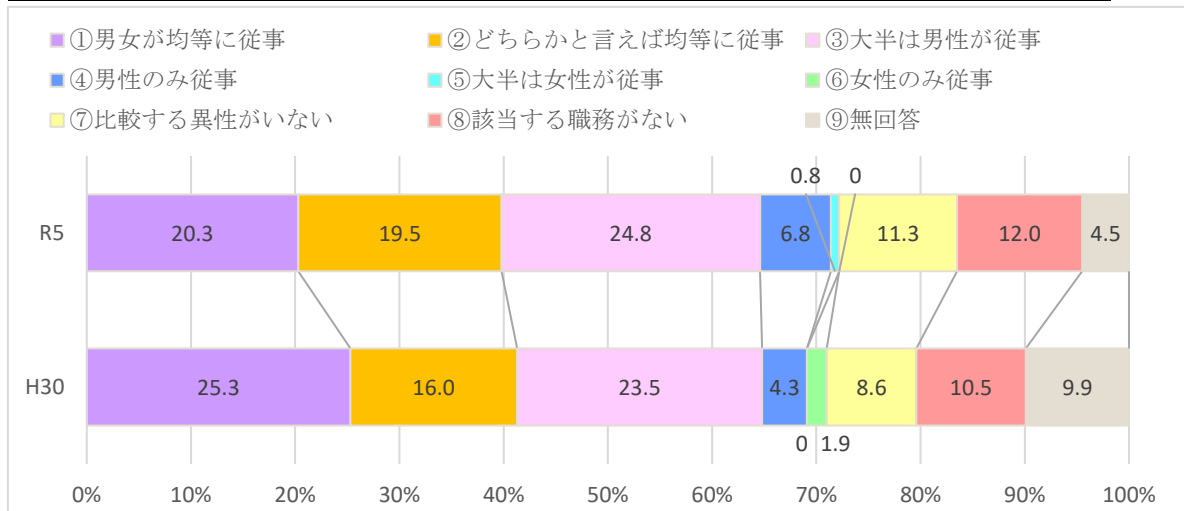
問 6 貴事業所での男性従業員、女性従業員の従事状況について教えてください。

		① 外部との仕事	② 出張が多い	③ 宿泊を要する	④ リーダーシップを要する	⑤ 企画力が必要	⑥ ノルマがある	⑦ 筋力が必要	⑧ 接客	⑨ ルーティンワーク	⑩ 雑務
男性	事業所数 構成比	42 97.7	43 100	41 97.6	50 96.2	33 97.1	27 100	69 98.6	12 48.0	2 8.7	2 3.8
女性	事業所数 構成比	1 2.3	0 0	1 2.4	2 3.8	1 2.9	0 0	1 1.4	13 52.0	21 91.3	50 96.2



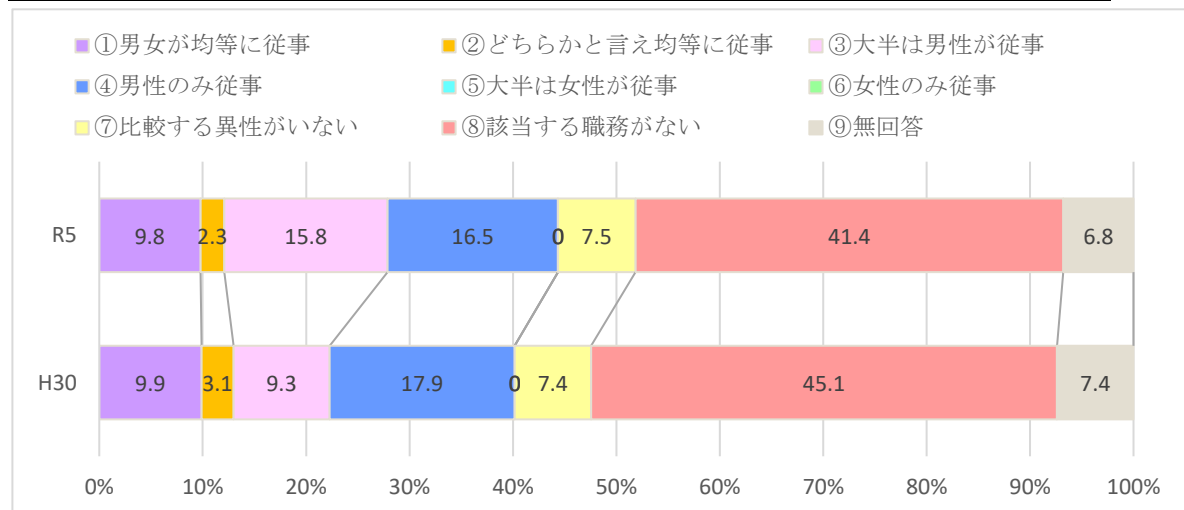
(1) 外部折衝が多い仕事

		全体	①男女均等	②どちらかといえば均等	③大半は男性	④男性のみ	⑤大半は女性	⑥女性のみ	⑦比較する異性がない	⑧該当する職務がない	⑨無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	27 20.3	26 19.5	33 24.8	9 6.8	1 0.8	0 0	15 11.3	16 12.0	6 4.5
H30	事業所数 構成比	162 100	41 25.3	26 16.0	38 23.5	7 4.3	0 0	3 1.9	14 8.6	17 10.5	16 9.9



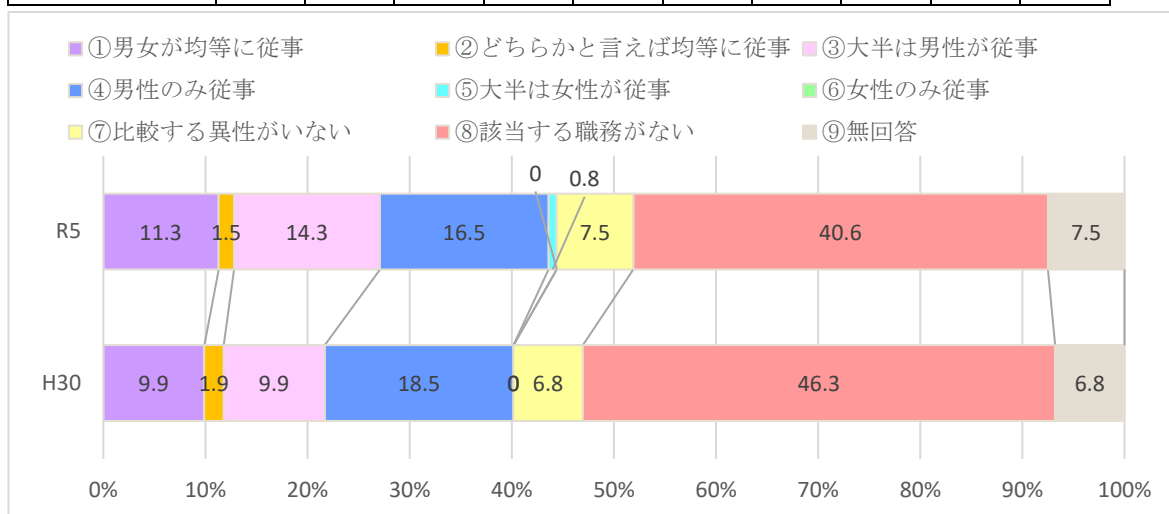
(2) 出張が多い仕事

		全体	①男女均等	②どちらかといえば均等	③大半は男性	④男性のみ	⑤大半は女性	⑥女性のみ	⑦比較する異性がない	⑧該当する職務がない	⑨無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	13 9.8	3 2.3	21 15.8	22 16.5	0 0	0 0	10 7.5	55 41.4	9 6.8
H30	事業所数 構成比	162 100	16 9.9	5 3.1	15 9.3	29 17.9	0 0	0 0	12 7.4	73 45.1	12 7.4



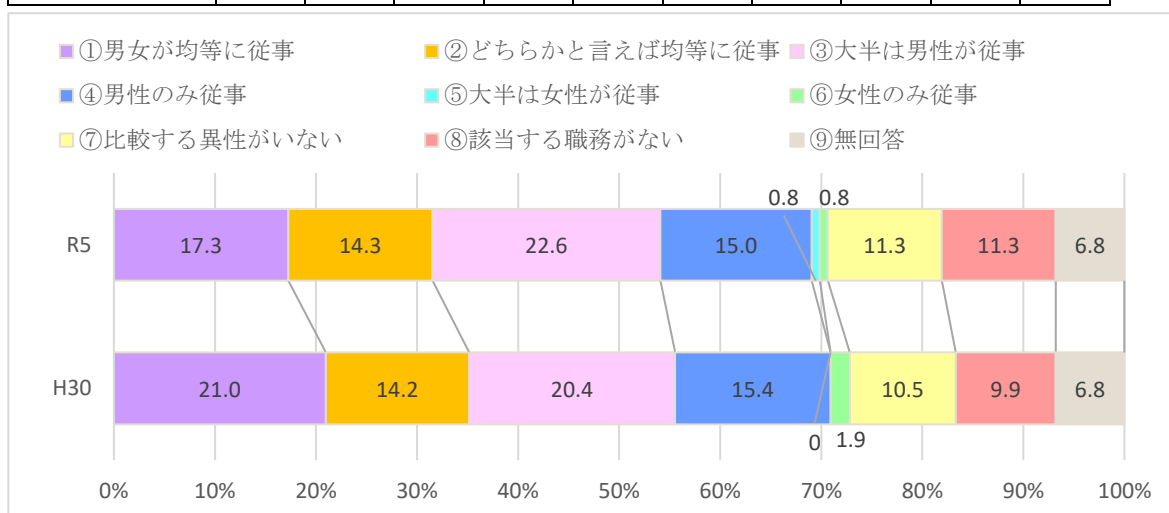
(3) 宿泊を要する仕事

		全体	①男女均等	②どちらかといえば均等	③大半は男性	④男性のみ	⑤大半は女性	⑥女性のみ	⑦比較する異性がない	⑧該当する職務がない	⑨無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	15 11.3	2 1.5	19 14.3	22 16.5	1 0.8	0 0	10 7.5	54 40.6	10 7.5
H30	事業所数 構成比	162 100	16 9.9	3 1.9	16 9.9	30 18.5	0 0	0 0	11 6.8	75 46.3	11 6.8



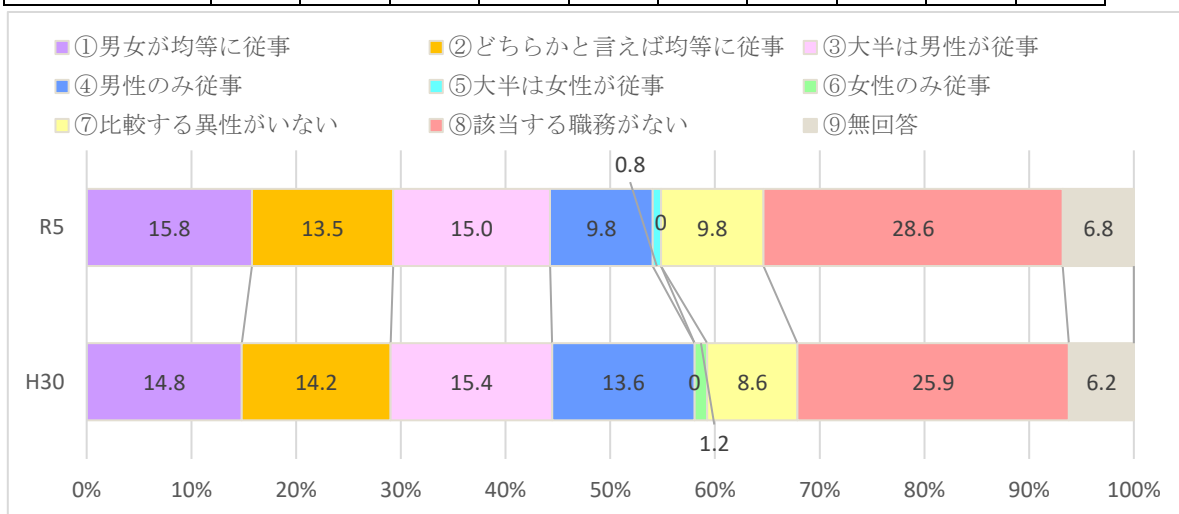
(4) 高度な判断やリーダーシップを要する仕事

		全体	①男女均等	②どちらかといえば均等	③大半は男性	④男性のみ	⑤大半は女性	⑥女性のみ	⑦比較する異性がない	⑧該当する職務がない	⑨無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	23 17.3	19 14.3	30 22.6	20 15.0	1 0.8	1 0.8	15 11.3	15 11.3	9 6.8
H30	事業所数 構成比	162 100	34 21.0	23 14.2	33 20.4	25 15.4	0 0	3 1.9	17 10.5	16 9.9	11 6.8



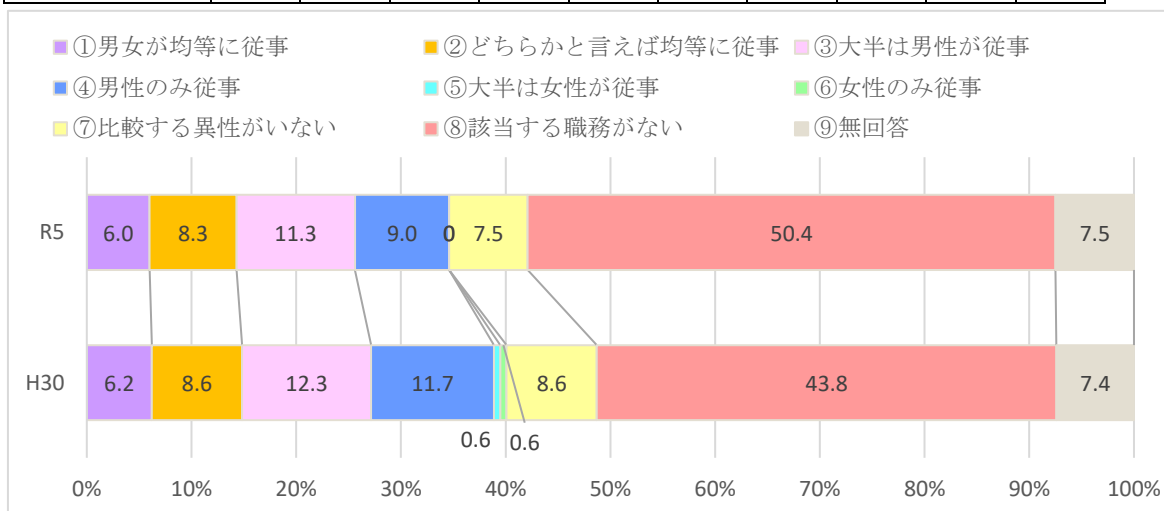
(5) 企画力が必要な仕事

		全体	①男女均等	②どちらかといえば均等	③大半は男性	④男性のみ	⑤大半は女性	⑥女性のみ	⑦比較する異性がない	⑧該当する職務がない	⑨無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	21 15.8	18 13.5	20 15.0	13 9.8	1 0.8	0 0	13 9.8	38 28.6	9 6.8
H30	事業所数 構成比	162 100	24 14.8	23 14.2	25 15.4	22 13.6	0 0	2 1.2	14 8.6	42 25.9	10 6.2



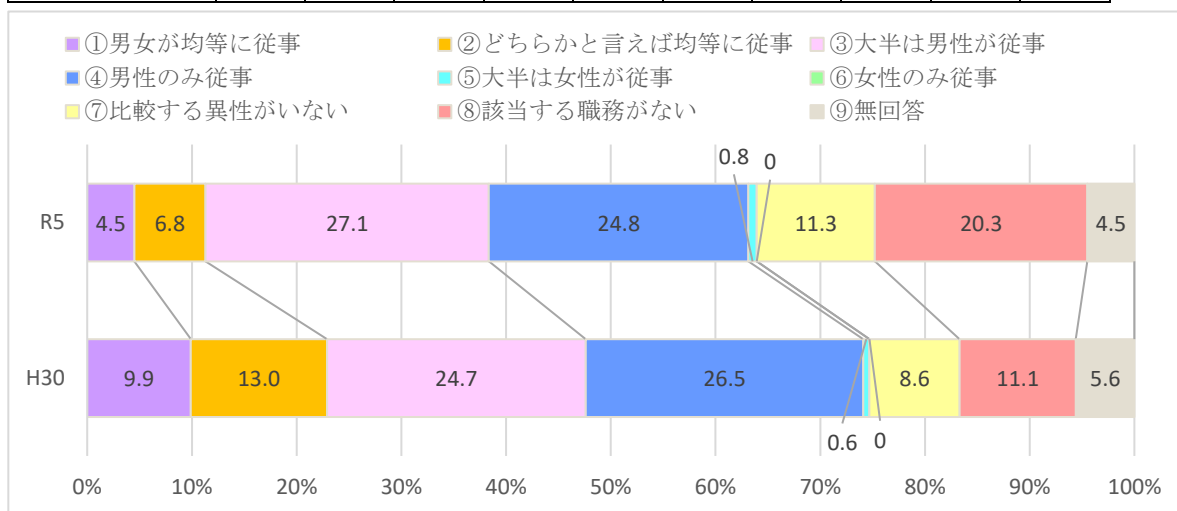
(6) 売り上げ目標（ノルマ）がある仕事

		全体	①男女均等	②どちらかといえば均等	③大半は男性	④男性のみ	⑤大半は女性	⑥女性のみ	⑦比較する異性がない	⑧該当する職務がない	⑨無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	8 6.0	11 8.3	15 11.3	12 9.0	0 0	0 0	10 7.5	67 50.4	10 7.5
H30	事業所数 構成比	162 100	10 6.2	14 8.6	20 12.3	19 11.7	1 0.6	1 0.6	14 8.6	71 43.8	12 7.4



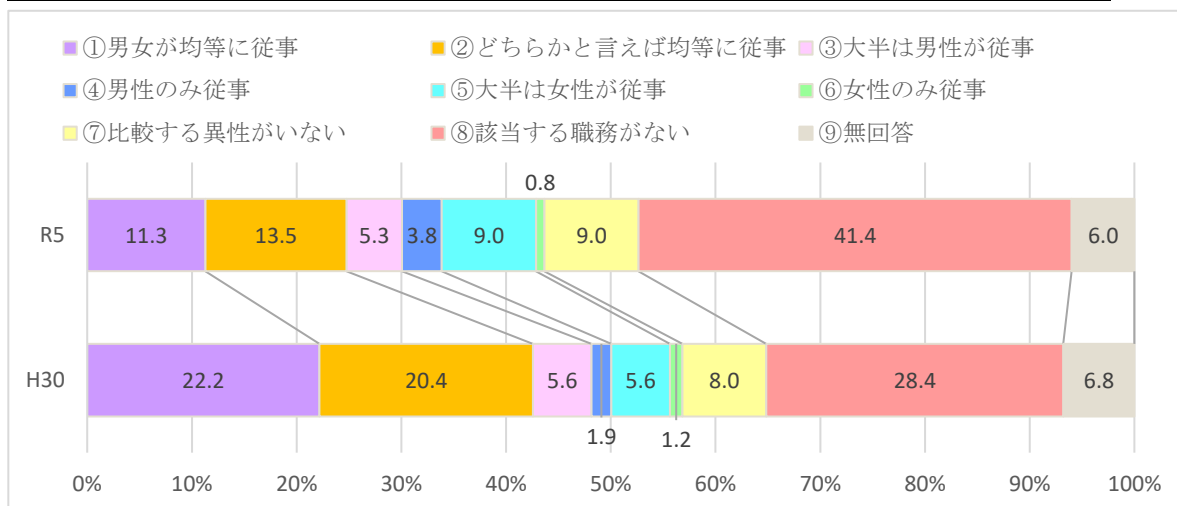
(7) 筋力が必要な仕事や現場作業が多い仕事

		全体	①男女均等	②どちらかといえば均等	③大半は男性	④男性のみ	⑤大半は女性	⑥女性のみ	⑦比較する異性がない	⑧該当する職務がない	⑨無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	6 4.5	9 6.8	36 27.1	33 24.8	1 0.8	0 0	15 11.3	27 20.3	6 4.5
H30	事業所数 構成比	162 100	16 9.9	21 13.0	40 24.7	43 26.5	1 0.6	0 0	14 8.6	18 11.1	9 5.6



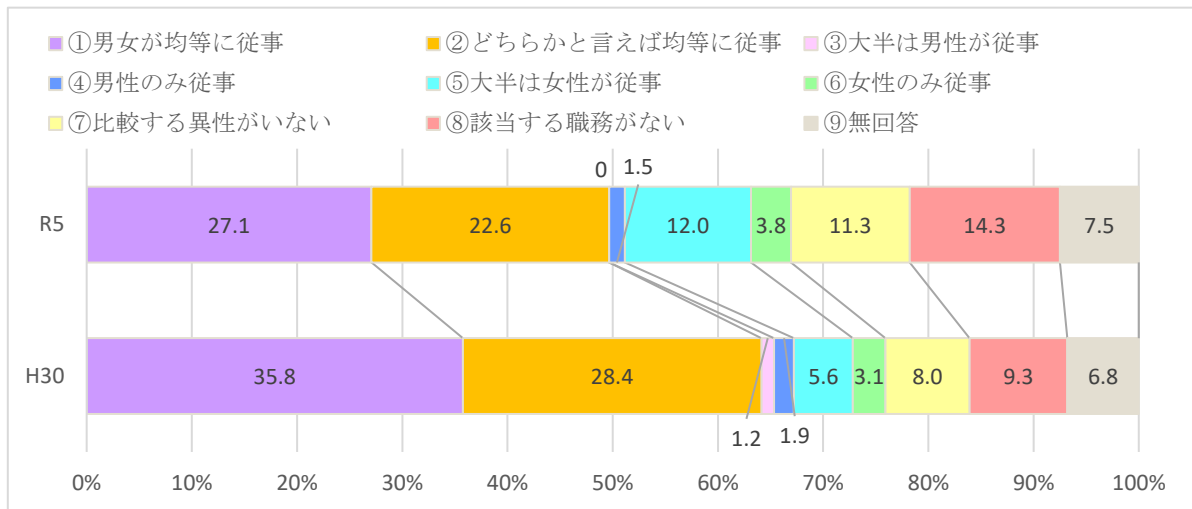
(8) 接客サービス・販売

		全体	①男女均等	②どちらかといえば均等	③大半は男性	④男性のみ	⑤大半は女性	⑥女性のみ	⑦比較する異性がない	⑧該当する職務がない	⑨無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	15 11.3	18 13.5	7 5.3	5 3.8	12 9.0	1 0.8	12 9.0	55 41.4	8 6.0
H30	事業所数 構成比	162 100	36 22.2	33 20.4	9 5.6	3 1.9	9 5.6	2 1.2	13 8.0	46 28.4	11 6.8



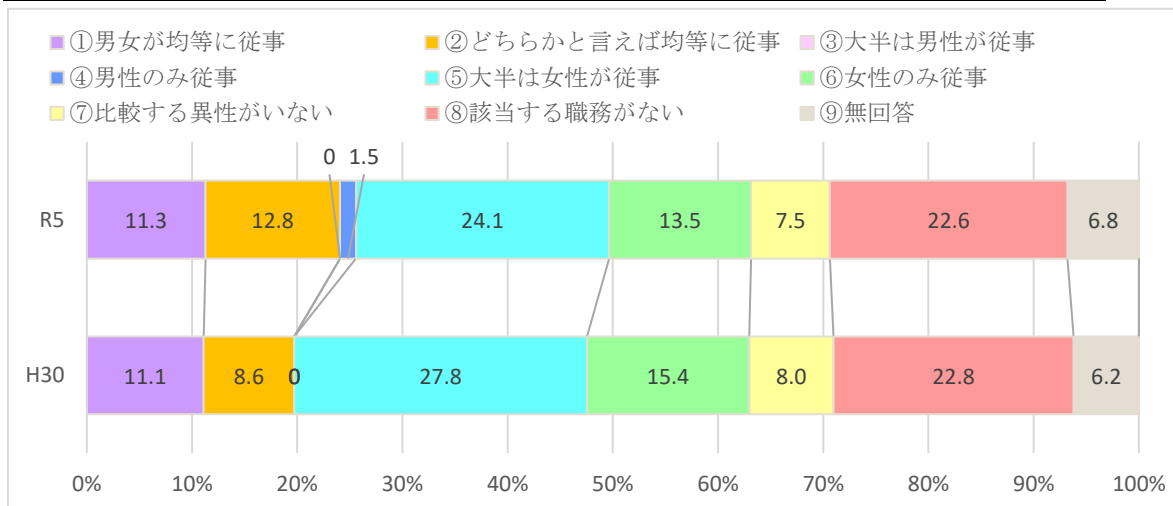
(9) 決まりきった仕事（ルーティンワーク）

		全体	①男女均等	②どちらかといえば均等	③大半は男性	④男性のみ	⑤大半は女性	⑥女性のみ	⑦比較する異性がない	⑧該当する職務がない	⑨無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	36 27.1	30 22.6	0 0	2 1.5	16 12.0	5 3.8	15 11.3	19 14.3	10 7.5
H30	事業所数 構成比	162 100	58 35.8	46 28.4	2 1.2	3 1.9	9 5.6	5 3.1	13 8.0	15 9.3	11 6.8



(10) お茶くみ等の雑務

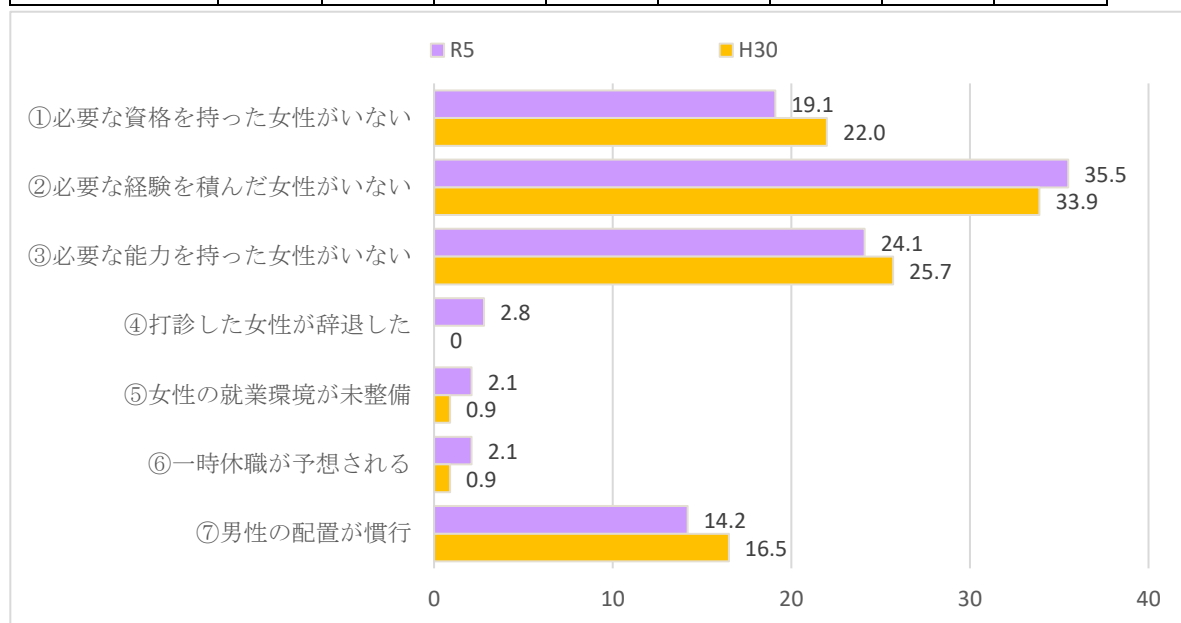
		全体	①男女均等	②どちらかといえば均等	③大半は男性	④男性のみ	⑤大半は女性	⑥女性のみ	⑦比較する異性がない	⑧該当する職務がない	⑨無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	15 11.3	17 12.8	0 0	2 1.5	32 24.1	18 13.5	10 7.5	30 22.6	9 6.8
H30	事業所数 構成比	162 100	18 11.1	14 8.6	0 0	0 0	45 27.8	25 15.4	13 8.0	37 22.8	10 6.2



問 6 - 1 （問 6 の各項目で「③、⑤」または「④、⑥」を選択した事業所に対して）
これらの項目を選択した理由は何ですか。

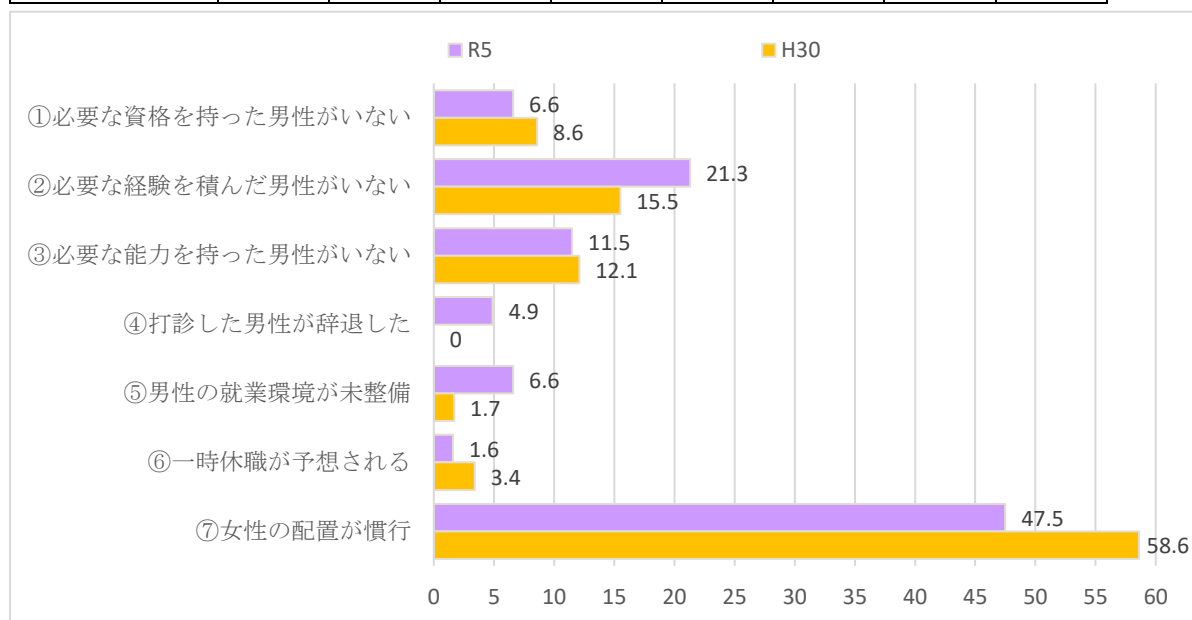
【職務が男性中心と思われる理由】

	全体	① 必要な資格 を持った人が いない	② 必要な経験 を積んだ人が いない	③ 必要な能力 を持った人が いない	④ 打診した人 が辞退した	⑤ 就業環境が 未整備	⑥ 一時求職が 予想される	⑦ その配置が 慣行である
R5 事業所数 構成比	141 100	27 19.1	50 35.5	34 24.1	4 2.8	3 2.1	3 2.1	20 14.2
H30 事業所数 構成比	109 100	24 22.0	37 33.9	28 25.7	0 0	1 0.9	1 0.9	18 16.5



【職務が女性中心と思われる理由】

	全体	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
R5 事業所数 構成比	61 100	4 6.6	13 21.3	7 11.5	3 4.9	4 6.6	1 1.6	29 47.5
H30 事業所数 構成比	58 100	5 8.6	9 15.5	7 12.1	0 0	1 1.7	2 3.4	34 58.6

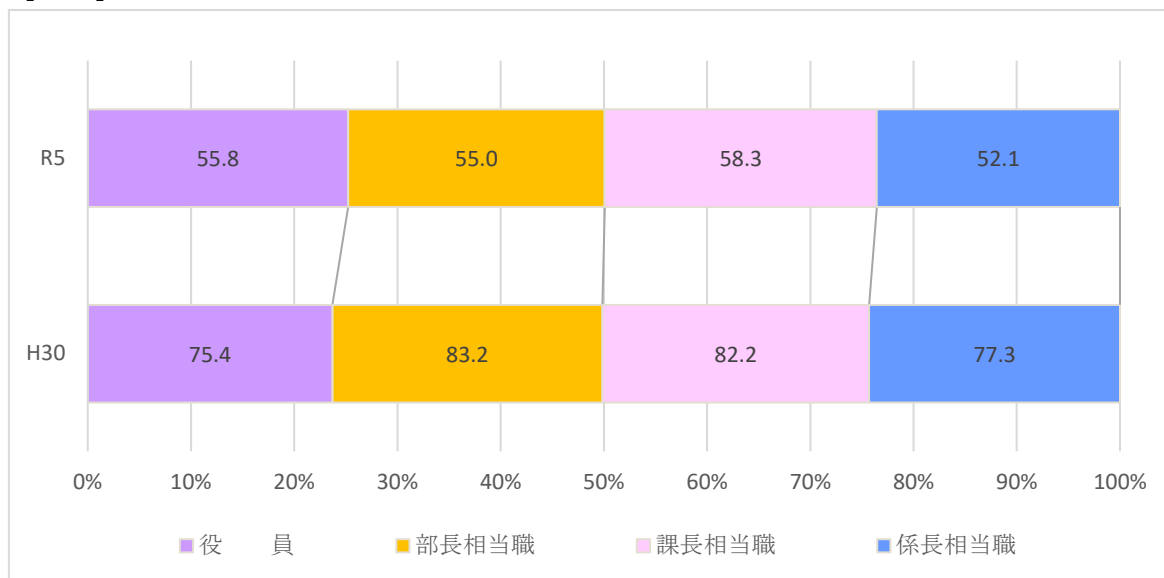


Ⅲ 貴事業所の女性の登用について

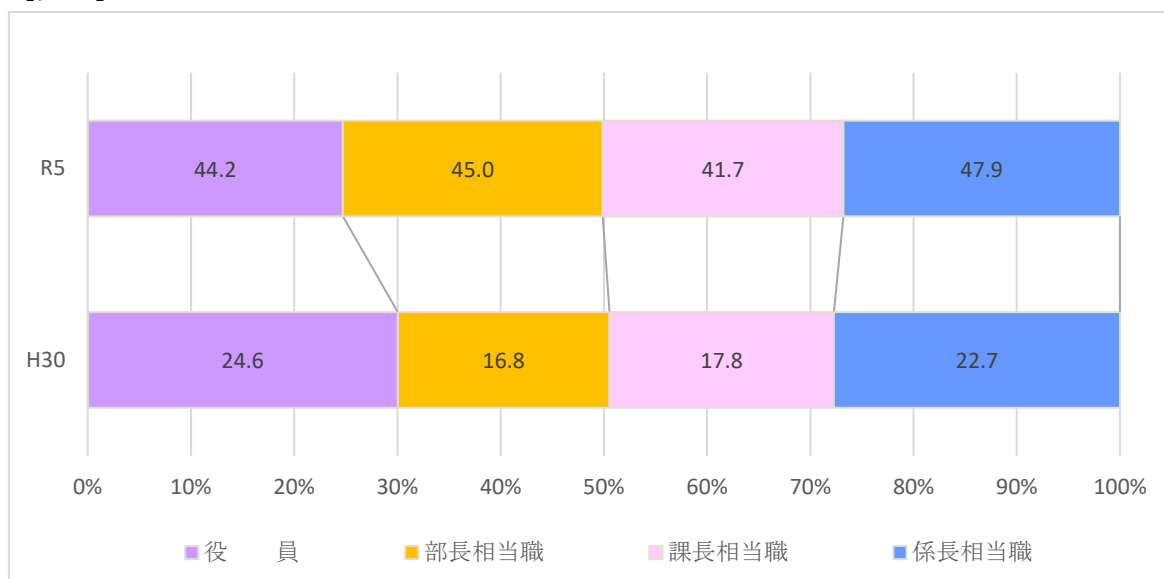
問 7 貴事業所の管理職の人数を男女別で教えてください。（令和 5 年 4 月 1 日）

		管理職全体	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職
男性	R5 事業所数 構成比	270 55.4	110 55.8	55 55.0	56 58.3	49 52.1
	H30 事業所数 構成比	621 78.7	208 75.4	89 83.2	171 82.2	153 77.3
女性	R5 事業所数 構成比	217 44.6	87 44.2	45 45.0	40 41.7	45 47.9
	H30 事業所数 構成比	168 21.3	68 24.6	18 16.8	37 17.8	45 22.7

【男性】

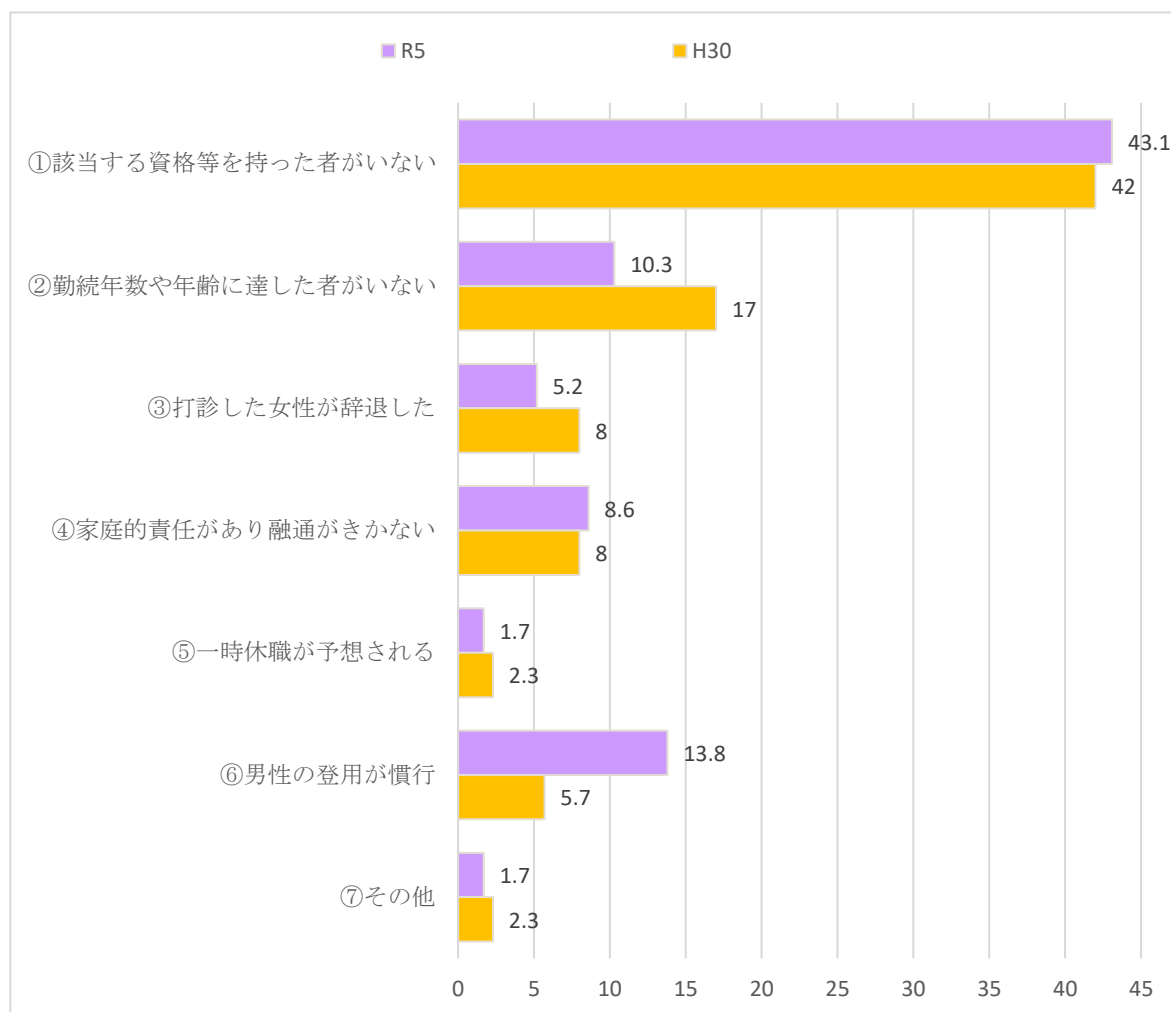


【女性】



問 7 - 1 女性の管理職が少ない理由は何ですか。

		全体	①該当する資格等を持った者がいない	②勤続年数や年齢に達した者がいない	③打診した女性が辞退した	④家庭的責任があり融通がきかない	⑤一時求職が予想	⑥男性の登用が慣行	⑦その他	⑧無回答
R5	事業所数 構成比	58 100	25 43.1	6 10.3	3 5.2	5 8.6	1 2.3	8 5.7	1 2.3	9 15.5
H30	事業所数 構成比	88 100	37 42.0	15 17.0	7 8.0	7 8.0	2 2.3	5 5.7	2 2.3	13 14.8



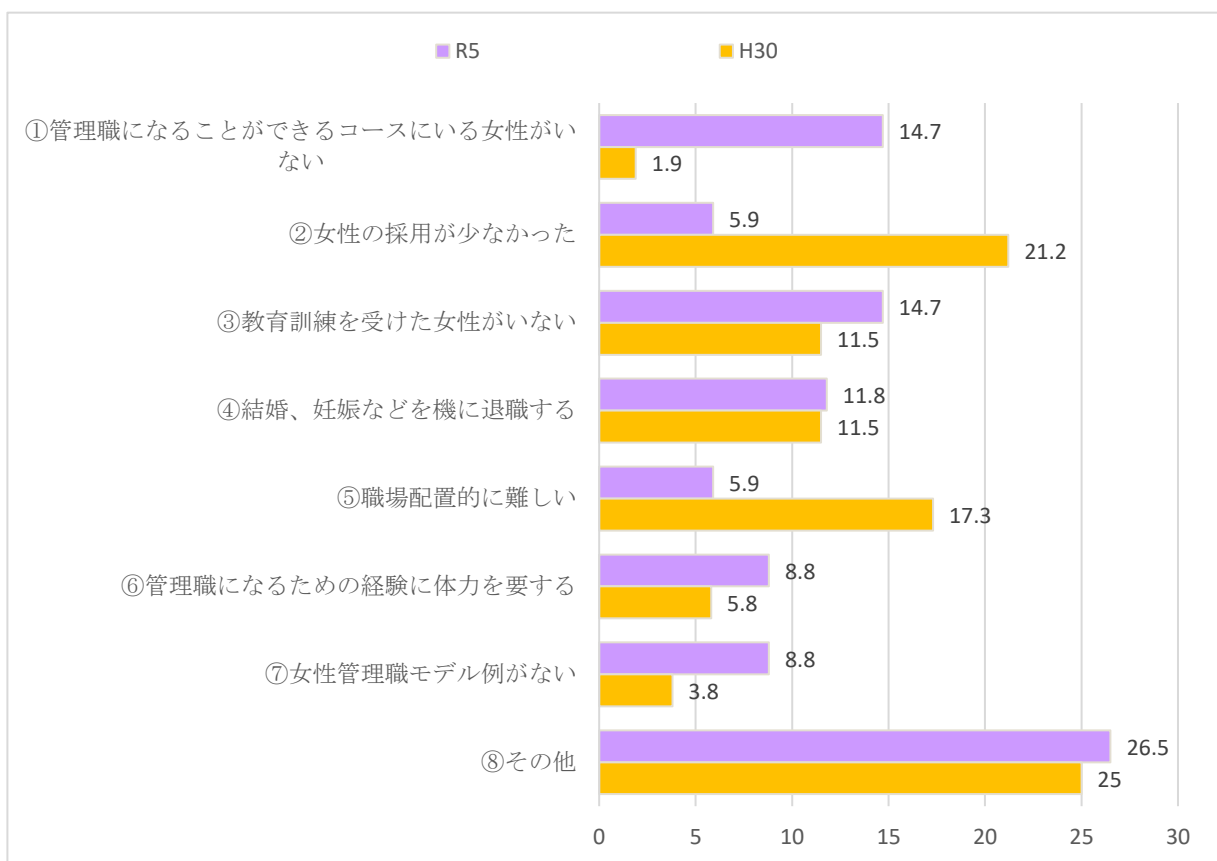
その他

- ・ 管理職がいないため。
- ・ 女性は事務員のみ
- ・ 事業主以外の管理職はいない（必要ない）。
- ・ 女性はパートのみ。

問 7 - 2 （問 7 - 1 ①または②と回答した事業所に対して）

管理職に適する女性がない理由は何ですか。

		全体	①管理職になることができるコースに女性がない	②女性の採用が少なかったから	③教育訓練を受けた女性がないから	④結婚、妊娠などを機に退職	⑤職場配置的に難しい	⑥管理職になるための経験に体力を要する	⑦女性管理職モデル例がない	⑧その他	⑨無回答
R5	事業所数 構成比	34 100	5 14.7	2 5.9	5 14.7	4 11.8	2 5.9	3 8.8	3 8.8	9 26.5	1 2.9
H30	事業所数 構成比	52 100	1 1.9	11 21.2	6 11.5	6 11.5	9 17.3	3 5.8	2 3.8	13 25.0	1 1.9



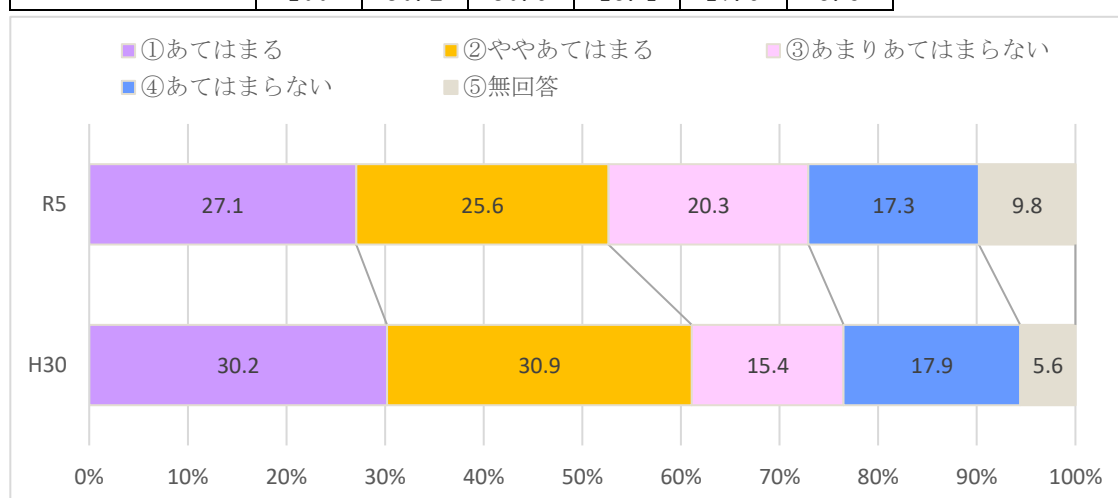
その他

- ・管理職を希望する女性がない。
- ・管理職になると転勤があるから。
- ・女性が資格取得研修及び管理職の打診を辞退した。
- ・等級制を採用しており、年均等の理由から現在いない。
- ・専門分野に特化した資格であり、労働人口が減少している。

問 8 貴事業所における女性の登用に関して次のような考え方が貴事業所にあてはまりますか。

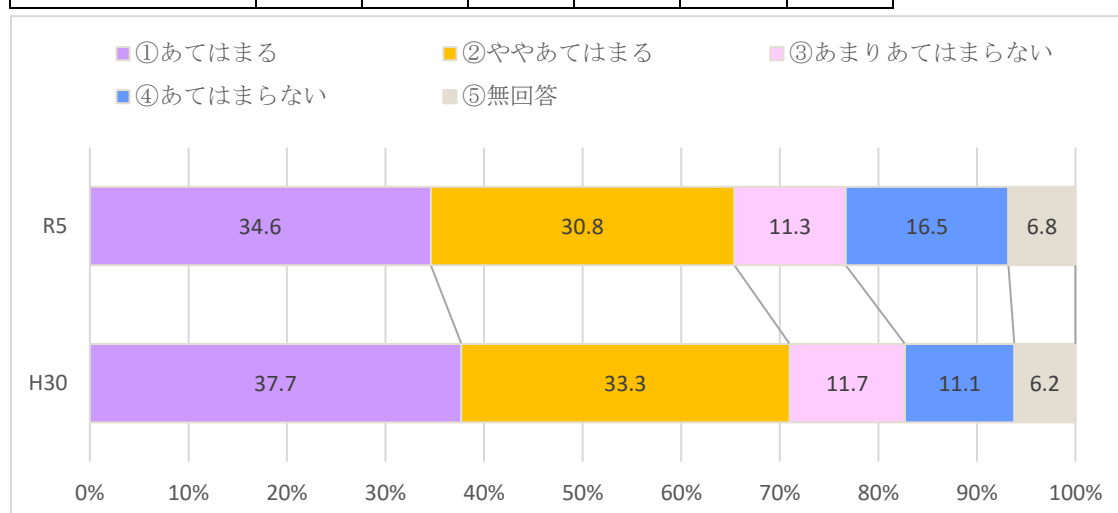
(1) 職場の男女機会均等を進めることは企業のイメージアップにつながる

		全体	①あてはまる	②ややあてはまる	③あまりあてはまらない	④あてはまらない	⑤無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	36 27.1	34 25.6	27 20.3	23 17.3	13 9.8
H30	事業所数 構成比	162 100	49 30.2	50 30.9	25 15.4	29 17.9	9 5.6



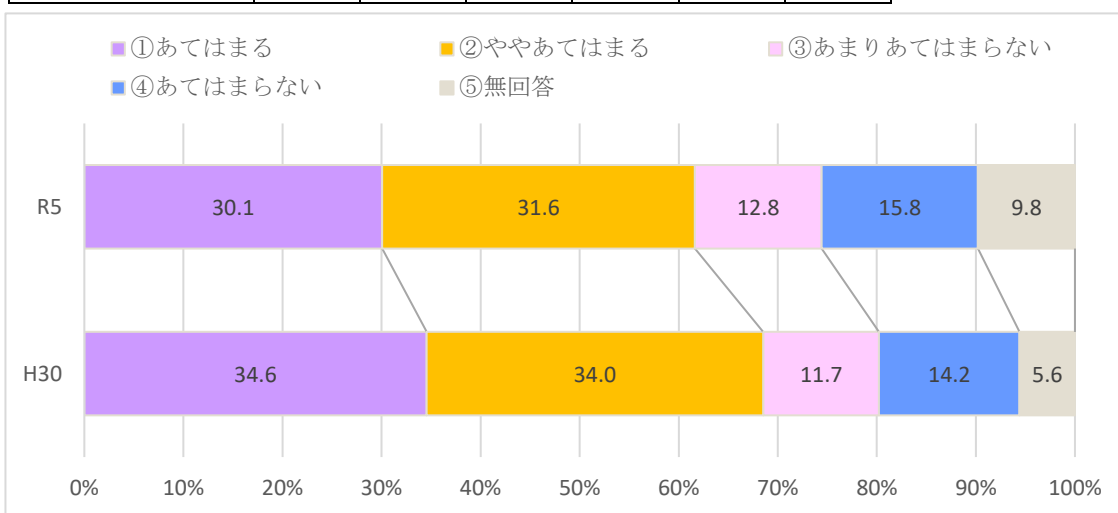
(2) 女性の働く意欲を高め、それに応えることが有利な人材活用となる

		全体	①あてはまる	②ややあてはまる	③あまりあてはまらない	④あてはまらない	⑤無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	46 34.6	41 30.8	15 11.3	22 16.5	9 6.8
H30	事業所数 構成比	162 100	61 37.7	54 33.3	19 11.7	18 11.1	10 6.2



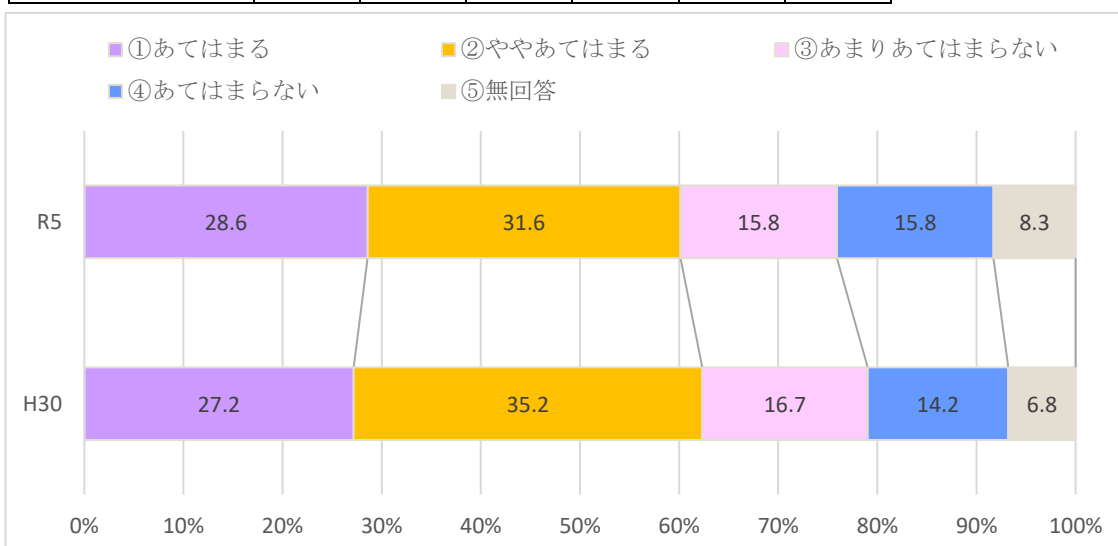
(3) 女性従業員の戦力化は、企業の競争力につながる

		全体	①あてはまる	②ややあてはまる	③あまりあてはまらない	④あてはまらない	⑤無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	40 30.1	42 31.6	17 12.8	21 15.8	13 9.8
H30	事業所数 構成比	162 100	56 34.6	55 34.0	19 11.7	23 14.2	9 5.6



(4) 少子高齢社会を目前にした企業戦略として、女性従業員の活用の早めの取組が重要

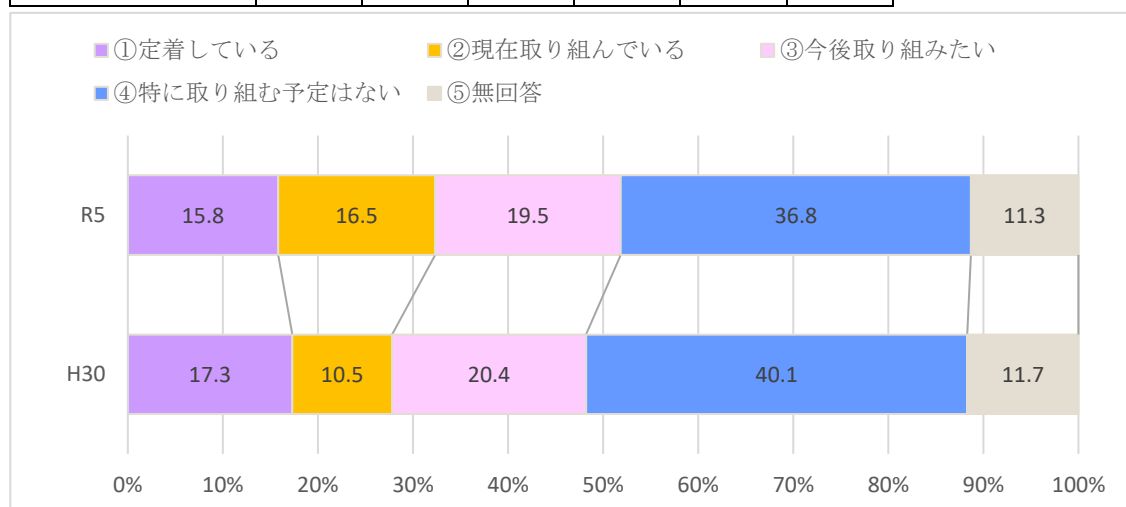
		全体	①あてはまる	②ややあてはまる	③あまりあてはまらない	④あてはまらない	⑤無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	38 28.6	42 31.6	21 15.8	21 15.8	11 8.3
H30	事業所数 構成比	162 100	44 27.2	57 35.2	27 16.7	23 14.2	11 6.8



問 9 女性のやる気と能力を活用していくために次のような取組みを行っていますか。

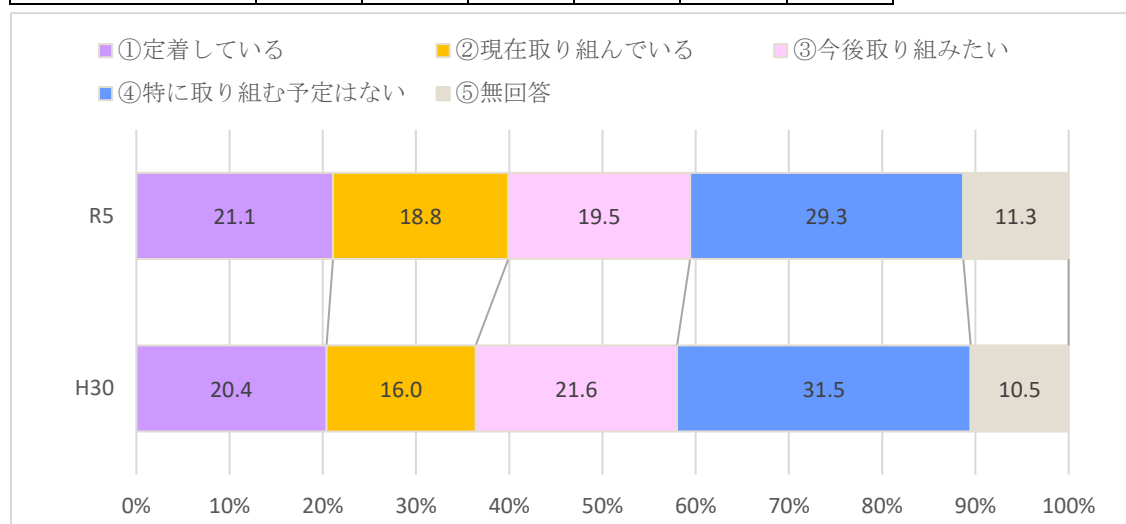
(1) 女性がいない部署や業務に積極的に女性を配置する

		全体	①定着している	②現在取り組んでいる	③今後取り組みたい	④特に取り組む予定はない	⑤無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	21 15.8	22 16.5	26 19.5	49 36.8	15 11.3
H30	事業所数 構成比	162 100	28 17.3	17 10.5	33 20.4	65 40.1	19 11.7



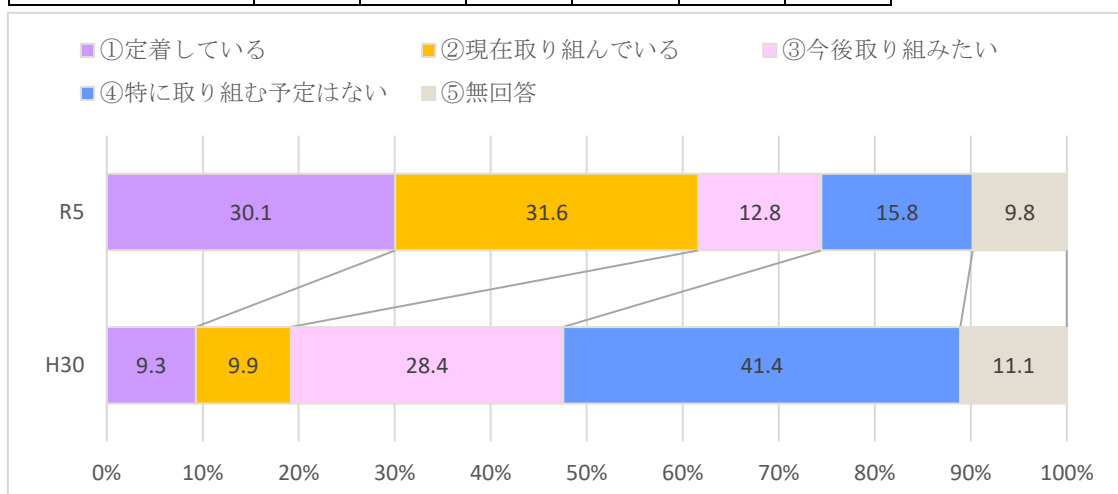
(2) 女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる

		全体	①定着している	②現在取り組んでいる	③今後取り組みたい	④特に取り組む予定はない	⑤無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	28 21.1	25 18.8	26 19.5	39 29.3	15 11.3
H30	事業所数 構成比	162 100	33 20.4	26 16.0	35 21.6	51 31.5	17 10.5



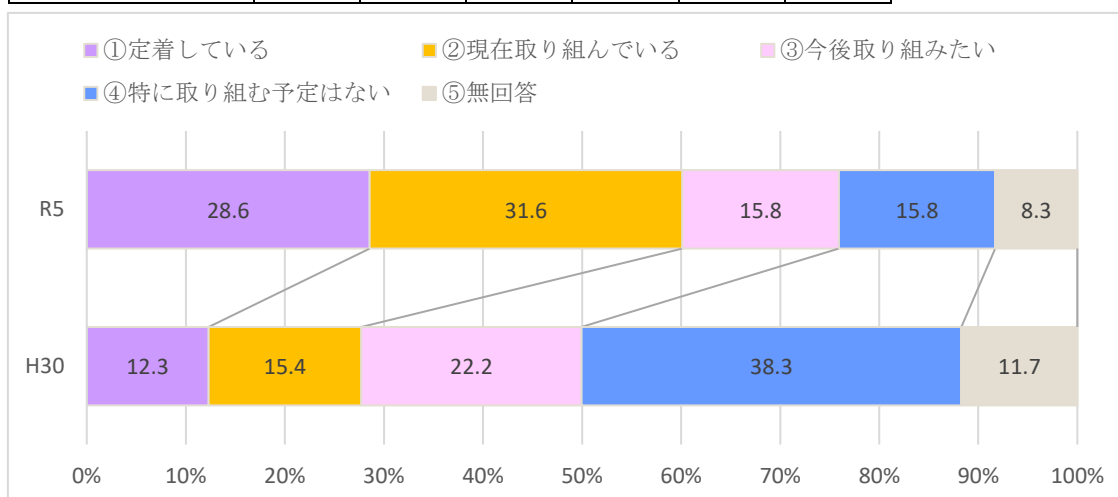
(3) 管理職に対して、女性の活用についての研修を行う

		全体	①定着している	②現在取り組んでいる	③今後取り組みたい	④特に取り組む予定はない	⑤無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	40 30.1	42 31.6	17 12.8	21 15.8	13 9.8
H30	事業所数 構成比	162 100	15 9.3	16 9.9	46 28.4	67 41.4	18 11.1



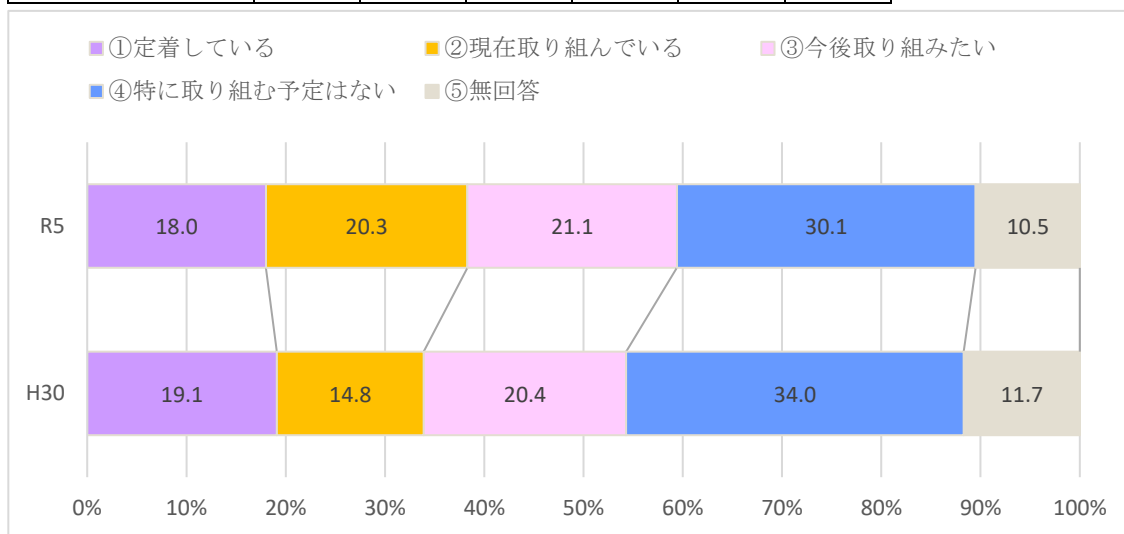
(4) 昇進・昇格に関して女性に配慮した措置がある

		全体	①定着している	②現在取り組んでいる	③今後取り組みたい	④特に取り組む予定はない	⑤無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	38 28.6	42 31.6	21 15.8	21 15.8	11 8.3
H30	事業所数 構成比	162 100	20 12.3	25 15.4	36 22.2	62 38.3	19 11.7



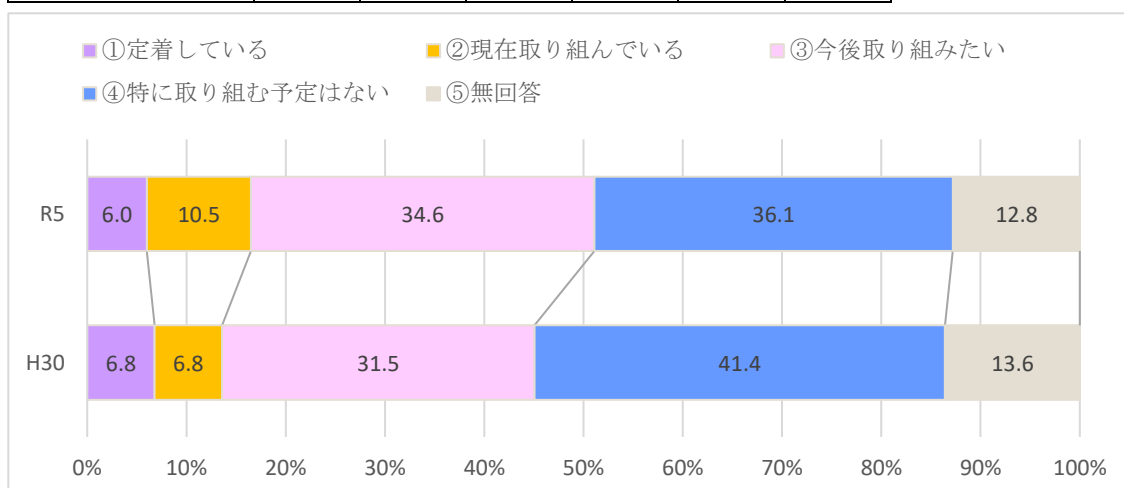
(5) 募集・採用に関して女性に配慮した措置がある

		全体	①定着している	②現在取り組んでいる	③今後取り組みたい	④特に取り組む予定はない	⑤無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	24 18.0	27 20.3	28 21.1	40 30.1	14 10.5
H30	事業所数 構成比	162 100	31 19.1	24 14.8	33 20.4	55 34.0	19 11.7



(6) 従業員全体に対して男女均等に関する研修を行い、意欲改革をする

		全体	①定着している	②現在取り組んでいる	③今後取り組みたい	④特に取り組む予定はない	⑤無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	8 6.0	14 10.5	46 34.6	48 36.1	17 12.8
H30	事業所数 構成比	162 100	11 6.8	11 6.8	51 31.5	67 41.4	22 13.6



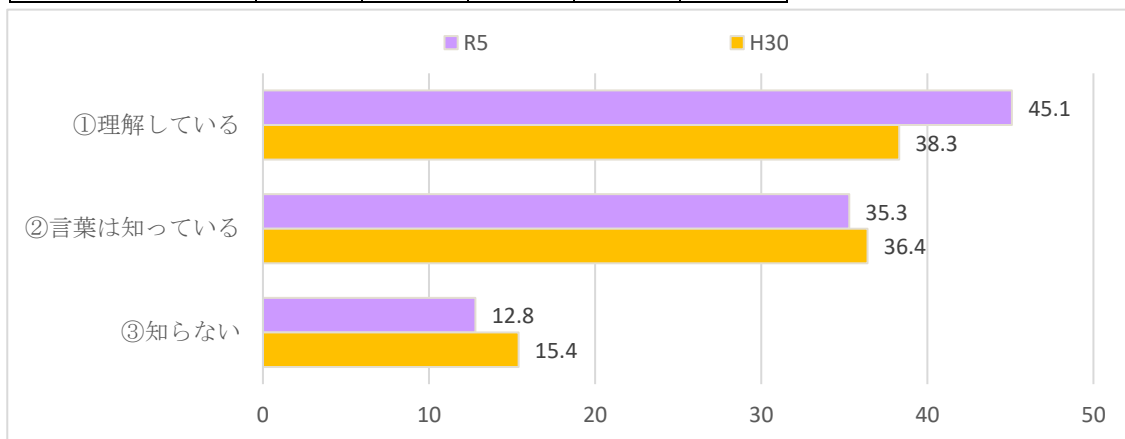
問 9 - 1 問 9 以外に貴事業所で女性のやる気と能力を活用していくための取り組みを行っていただければ、教えてください。

- ・そもそも男女を分けて採用していない。※女性だからとあえて配慮もしていない。(夜勤等も含む)
- ・クランク（事務）の能力を高める為、研修の参加も積極的にしており、会議にも出席させている。
- ・有給を積極的に使用させている。急な休みも取りやすい環境作りを行っている。
- ・男性・女性に関係なく取り組む。女性だからと特別なことはしないが、男女の肉体的な違いには考慮する。
- ・小規模事業所であるため、雇用者数が少ない。今後、定年や欠員が出た場合には募集の段階から対象として人材を確保していく。

IV 男女が共に働きやすい職場環境づくりについて

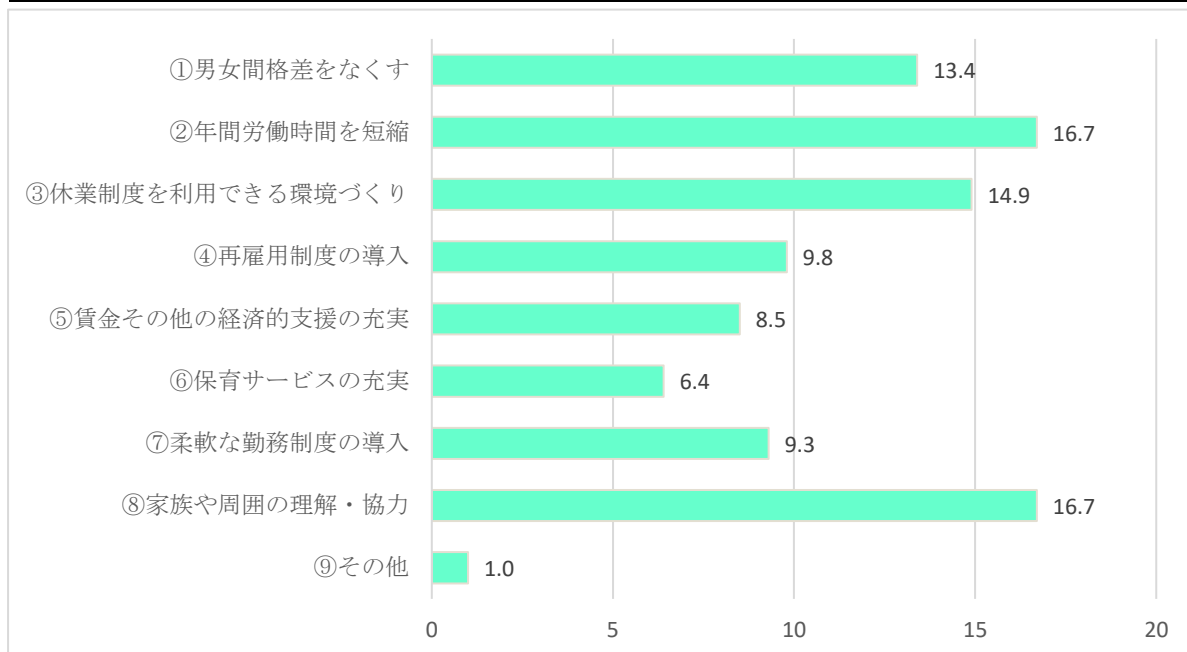
問 10 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について知っていますか。

		全体	①理解している	②言葉は知っている	③知らない	④無回答
R5	事業所数	133	60	47	17	9
	構成比	100	45.1	35.3	12.8	6.8
H30	事業所数	162	62	59	25	16
	構成比	100	38.3	36.4	15.4	9.9



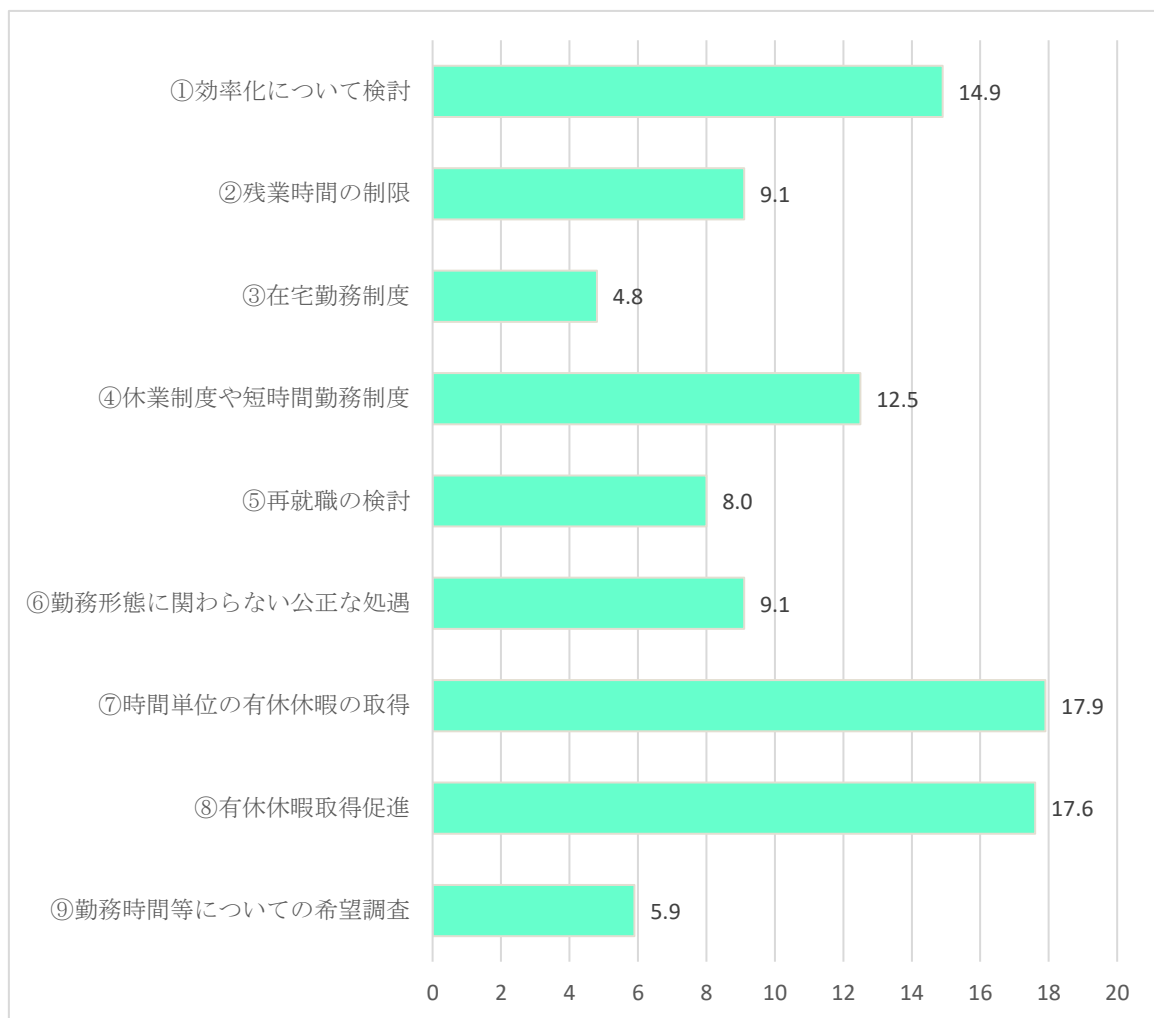
問 11 貴事業所では「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を実現するためには、どのような条件が必要だと思いますか。

	全体	①男女間格差をなくす	②年間労働時間を短縮	③休業制度を利用できる環境づくり	④再雇用制度の導入	⑤経済的支援の充実	⑥保育サービスの充実	⑦柔軟な勤務制度の導入	⑧家族や周囲の理解・協力	⑨その他	⑩特に必要条件はない	⑪無回答
事業所数	389	52	65	58	38	33	25	36	65	4	0	13
構成比	100	13.4	16.7	14.9	9.8	8.5	6.4	9.3	16.7	1.0	0	3.3



問 12 貴事業所では、働きやすい環境づくりのために、次のような取組みはありますか。

	全体	①効率化について検討	②残業時間の制限	③在宅勤務制度	④休業制度や短時間勤務制度	⑤再就職の検討	⑥勤務形態に係わらない公正な処遇	⑦時間単位の有給休暇の取得	⑧有給休暇取得の推進	⑨勤務時間等についての希望調査	⑩その他
事業所数	375	56	34	18	47	30	34	67	66	22	1
構成比	100	14.9	9.1	4.8	12.5	8.0	9.1	17.9	17.6	5.9	0.3

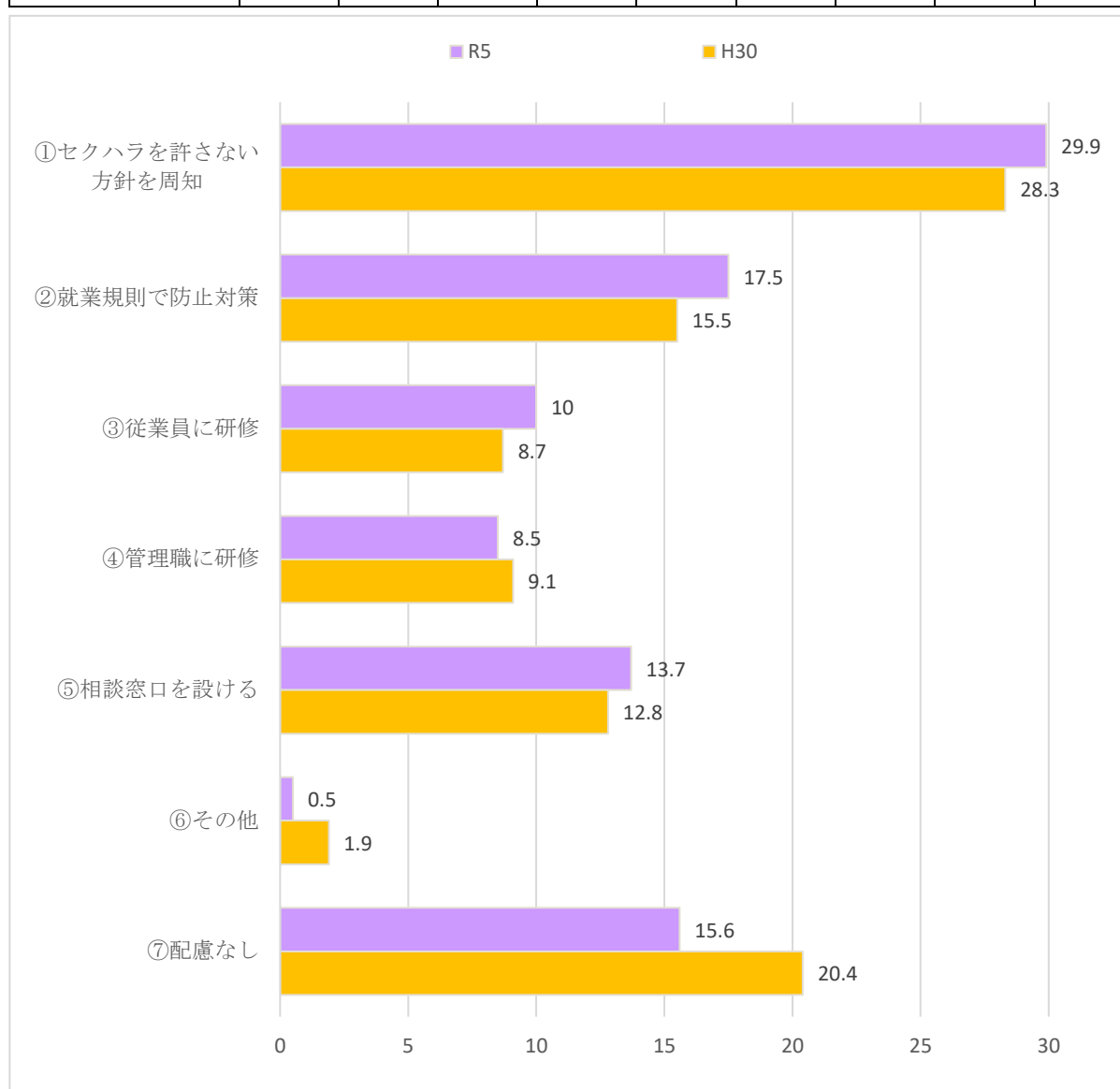


その他

- ・勤務時間拘束なし
- ・他の従業員を雇用する予定なし

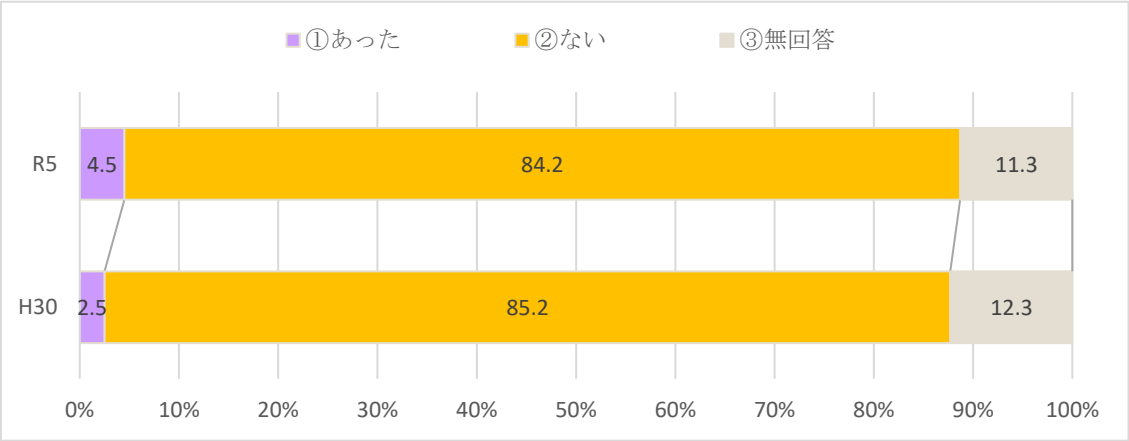
問 13 貴事業所では、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの問題についてどのように取り組んでいますか。

		全体	①セクハラを許さない方針を周知	②就業規則で防止対策	③従業員に研修	④管理職に研修	⑤相談窓口を設ける	⑥その他	⑦配慮なし	⑧無回答
R5	事業所数 構成比	211 100	63 29.9	37 17.5	21 10.0	18 8.5	29 13.7	1 0.5	33 15.6	9 4.3
H30	事業所数 構成比	265 100	75 28.3	41 15.5	23 8.7	24 9.1	34 12.8	5 1.9	54 20.4	9 3.4

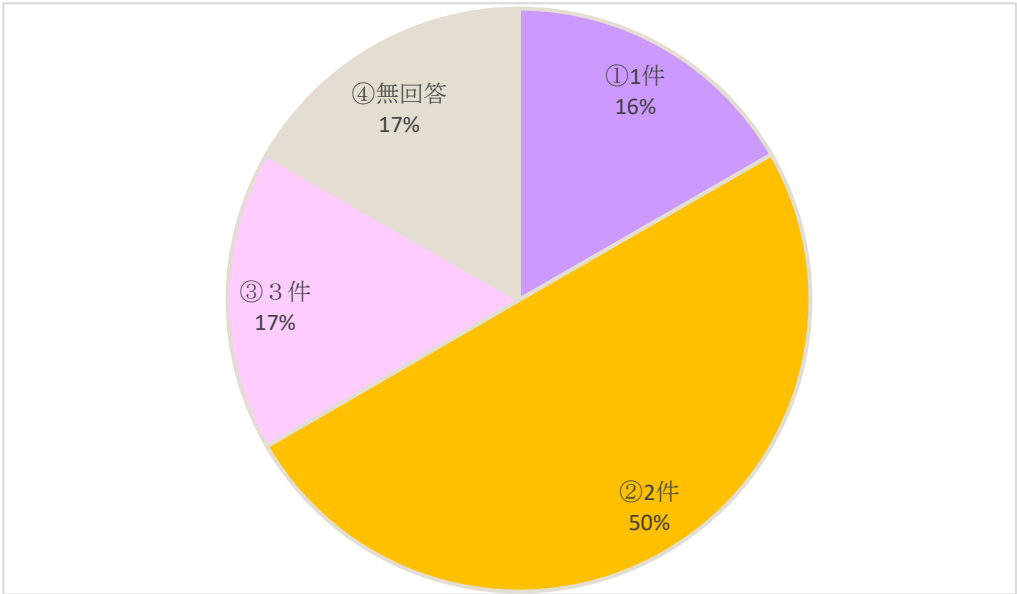


問 13 - 1 貴事業所では過去にセクハラに関する相談がありましたか。

		全体	①あった	②ない	③無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	6 4.5	112 84.2	15 11.3
H30	事業所数 構成比	162 100	4 2.5	138 85.2	20 12.3



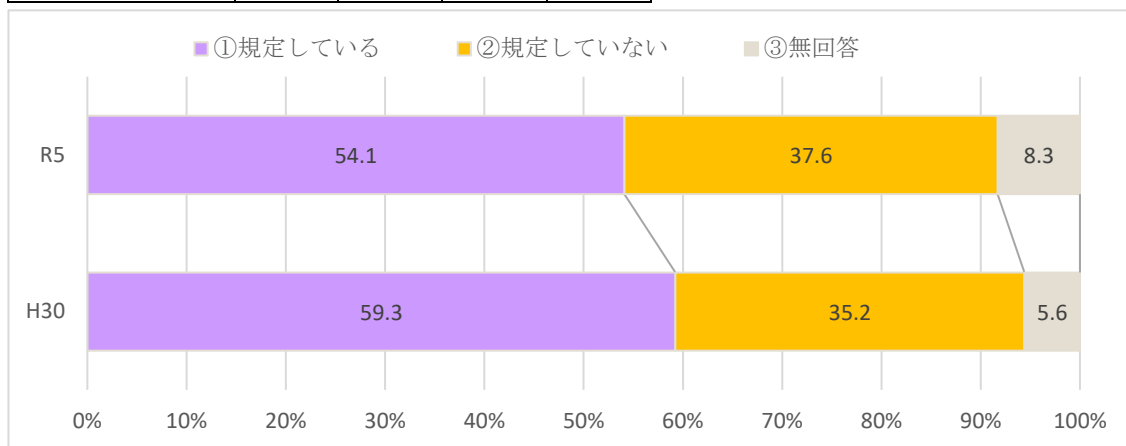
	全体	①1件	②2件	③3件	④無回答
事業所数	6	1	3	1	1
構成比	100	16.7	50.0	16.7	16.7



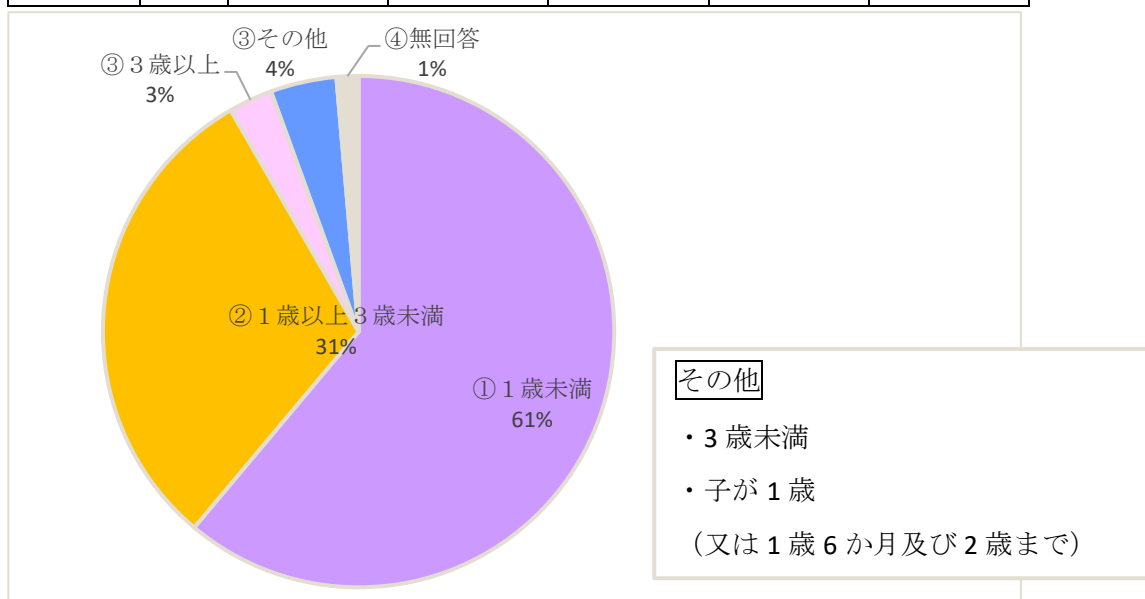
V 貴事業所の従業員の育児・介護との両立支援について

問 14 貴事業所では、就業規則、労働協約、内規などの文書で育児休業期間を規定していますか。

		全体	①規定 している	②規定 していない	③無 回答
R5	事業所数 構成比	133 100	72 54.1	50 37.6	11 8.3
H30	事業所数 構成比	162 100	96 59.3	57 35.2	9 5.6



	全体	①1歳未満	②1歳以上 3歳未満	③3歳以上	④その他	④無回答
事業所数	72	44	22	2	3	1
構成比	100	61.1	30.6	2.8	4.2	1.4

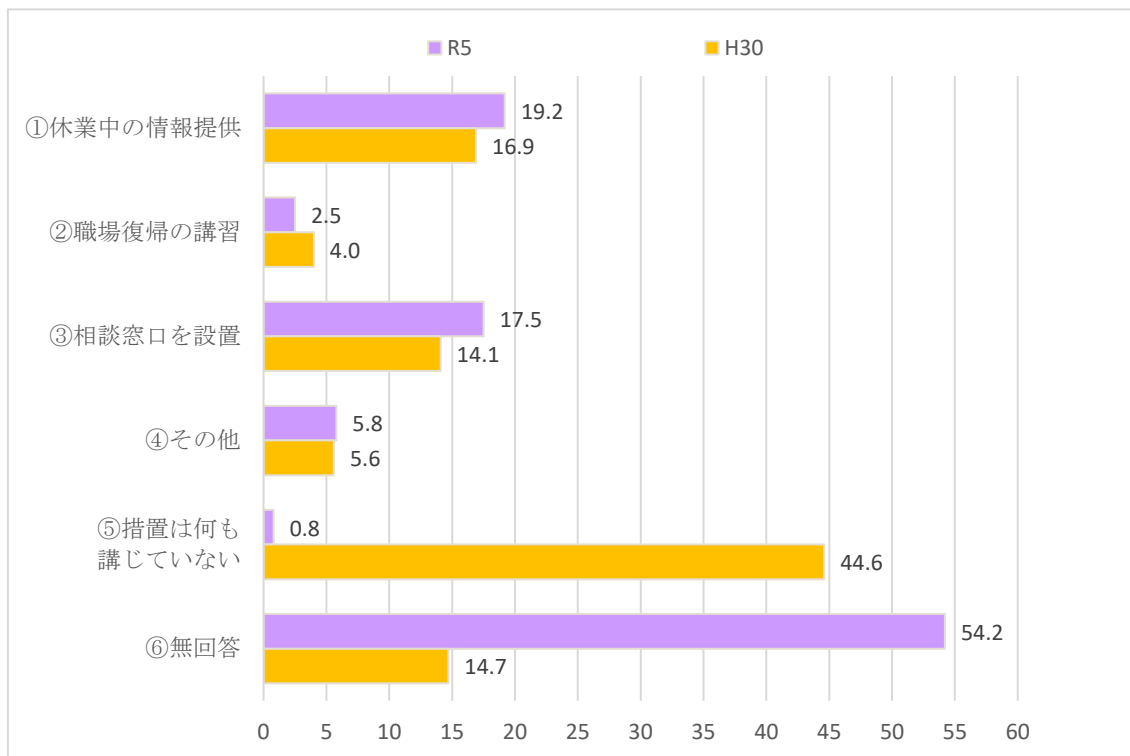


問 15 貴事業所で令和 4 年度中（令和 4 年 4 月～令和 5 年 3 月）において、従業員またはその配偶者が出産した人数と、育児休業の取得状況を教えてください。

区分	女性	男性
令和 4 年度中に出産した人は	23 人	38 人
令和 4 年度中に育児休業制度を利用した人は	21 人	13 人
令和 4 年度中の育児休業取得者の平均取得日数は	244.7 日	46.5 日
令和 4 年度中に育児休業から復職した人は	10 人	8 人
令和 4 年度中に育児休業から復職せず退職した人は	7 人	1 人

問 16 貴事業所において、育児休業中の従業員の円滑な職場復帰を図るためにどのような措置をとっていますか。

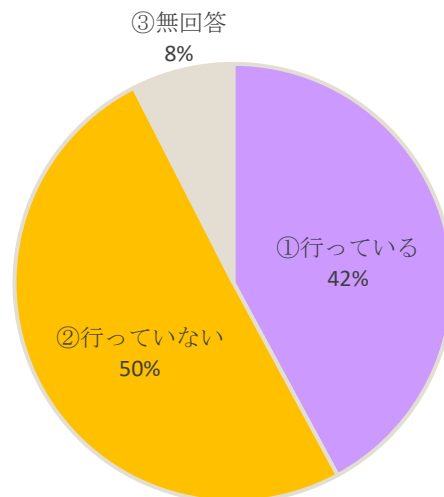
	全体	①休業中の 情報提供	②職場復帰の 講習	③相談窓口を 設置	④その他	⑤措置は何も 講じていない	⑥無回答
R5 事業所数 構成比	120 100	23 19.2	3 2.5	21 17.5	7 5.8	1 0.8	65 54.2
H30 事業所数 構成比	177 100	30 16.9	7 4.0	25 14.1	10 5.6	79 44.6	26 14.7



- その他**
- ・該当案件が生じていない。
 - ・他事業所（本を含む）での取組みとして上託を行っている。

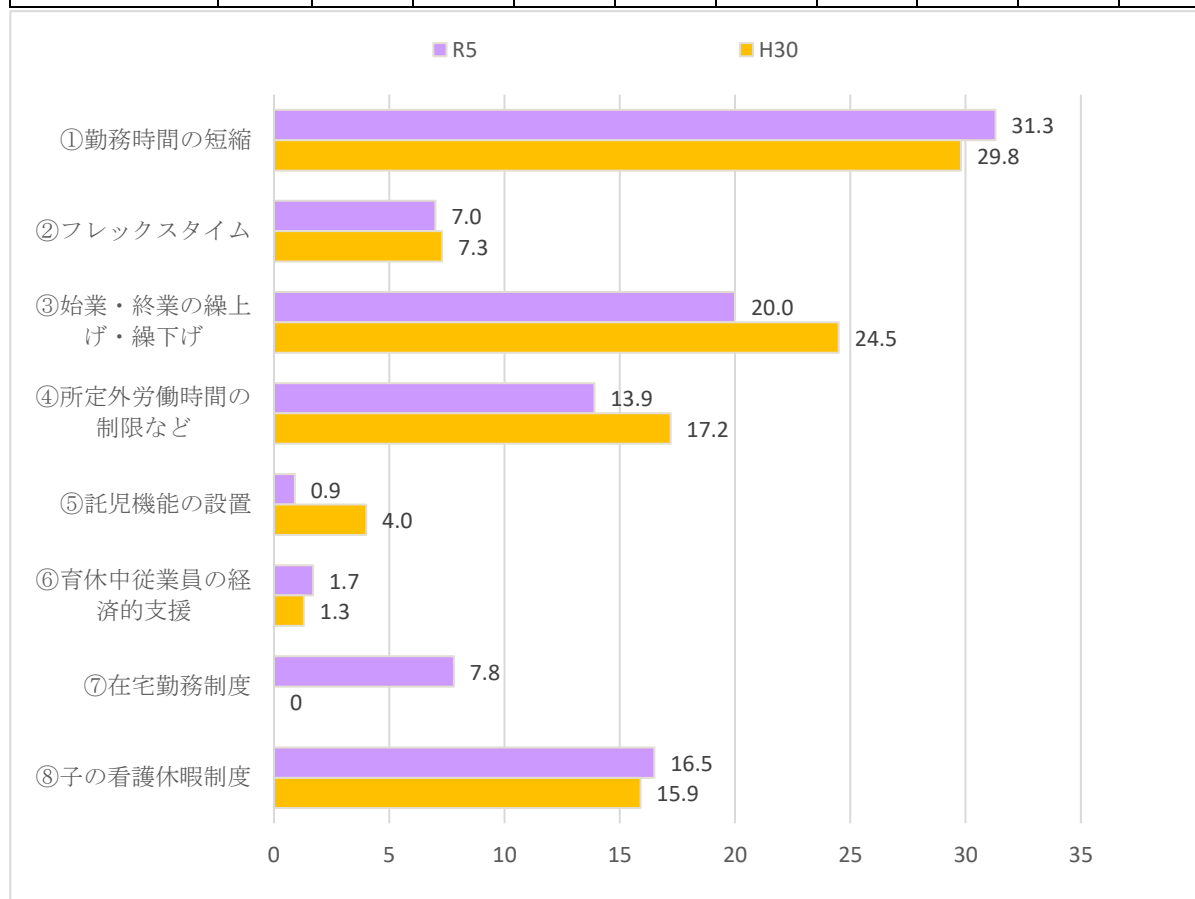
問 17 貴事業所で働きながら育児を行う従業員のため、何らかの取組みを行っていますか。

	全体	①行っている	②行っていない	③無回答
事業所数	133	56	67	10
構成比	100	42.1	50.4	7.5



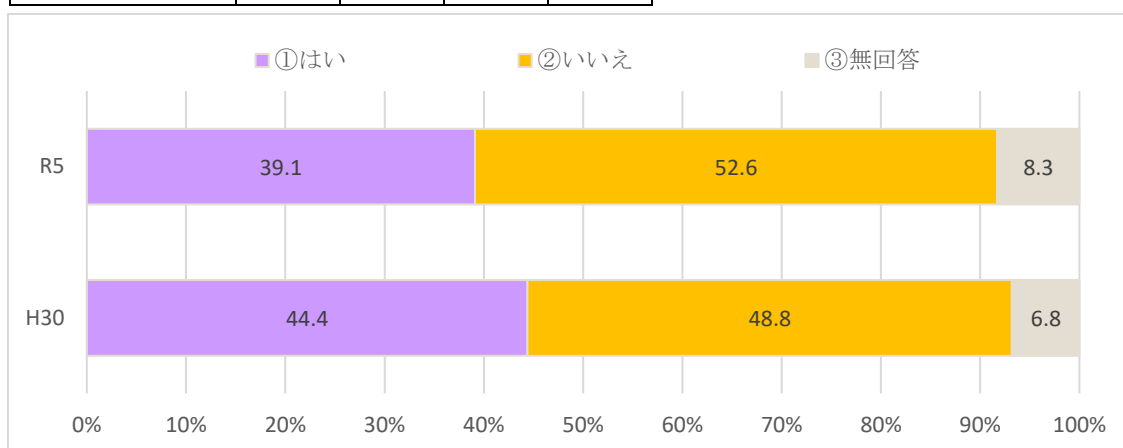
問 17 - 1 (問 17 で「①行っている」と回答した事業所に対して)
どのような取組みを行っていますか。

	全体	①勤務時間の短縮	②フレックスタイム	③始業・終業の繰上げ・繰下げ	④所定外労働時間の制限	⑤託児機能の設置	⑥育休中従業員の経済的支援	⑦在宅勤務制度	⑧子の看護休暇制度	⑨その他
R5 事業所数	115	36	8	23	16	1	2	9	19	1
R5 構成比	100	31.3	7.0	20.0	13.9	0.9	1.7	7.8	16.5	0.9
H30 事業所数	151	45	11	37	26	6	2	0	24	0
H30 構成比	100	29.8	7.3	24.5	17.2	4.0	1.3	0	15.9	0



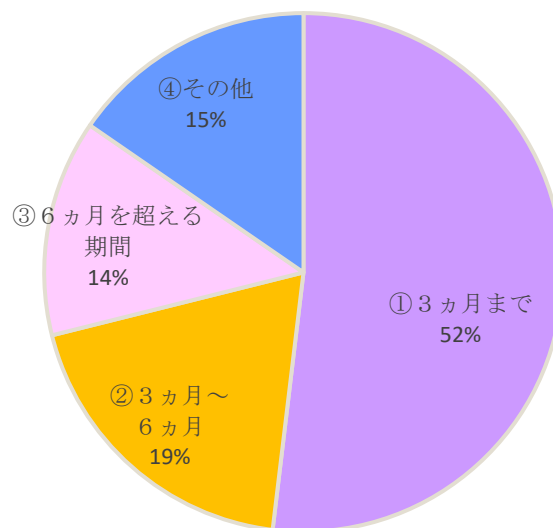
問 18 貴事業所では、就業規則等で介護休業制度について明示し周知していますか。

		全体	①はい	②いいえ	③無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	52 39.1	70 52.6	11 8.3
H30	事業所数 構成比	162 100	72 44.4	79 48.8	11 6.8



問 18 - 1 (問 18 で「①はい」と回答した事業所に対して)
貴事業所で規定している介護休業期間を教えてください。

	全体	①3か月まで	②3か月～6か月	③6か月を超える期間	④その他
事業所数	52	27	10	7	8
構成比	100	51.9	19.2	13.5	15.4



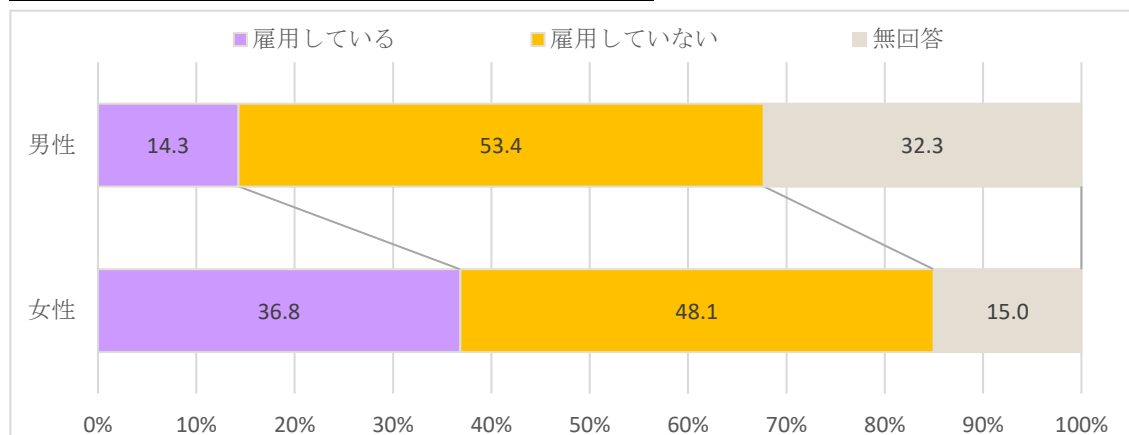
問 19 貴事業所で令和4年度中（令和4年4月～令和5年3月）において、従業員の介護休業の取得状況を教えてください。

区分	女性	男性
令和4年度中に介護休業制度を利用した人は	2人	0人
令和4年度中に介護休業を利用して復職した人は	1人	1人
令和4年度中に介護休業から復職せず退職した人は	0人	0人

VI 貴事業所のパートタイム労働者について

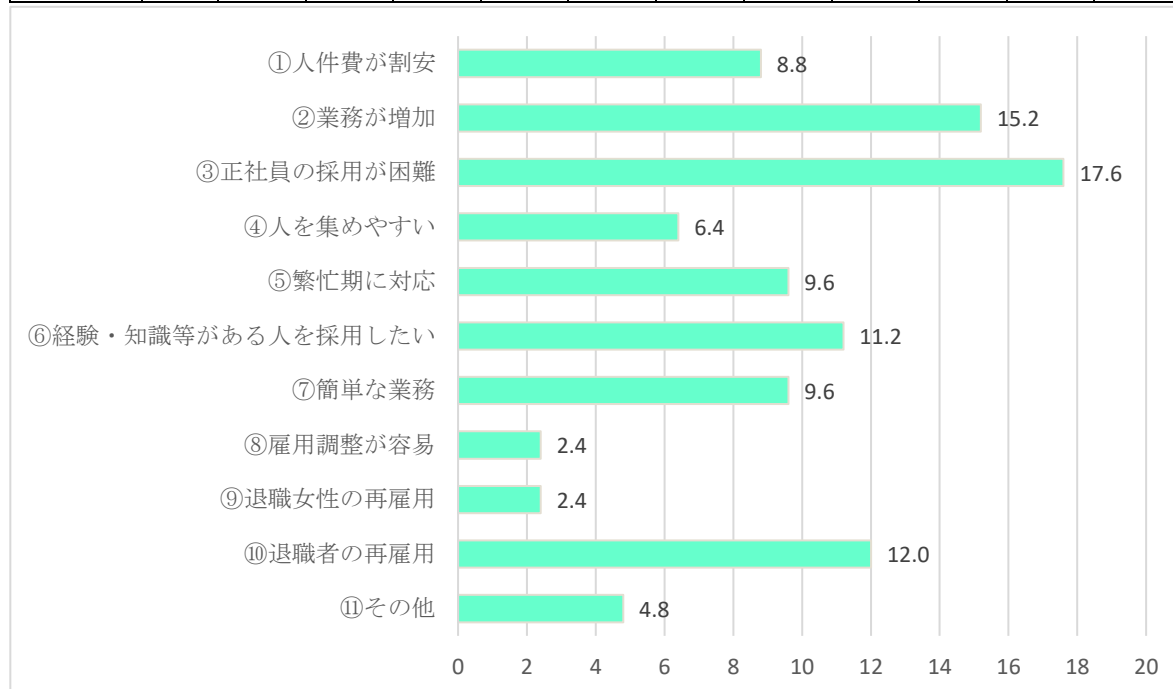
問 20 貴事業所では、パートタイム労働者を雇用していますか。

		全体	雇用 している	雇用 していない	無 回 答
男性	事業所数 構成比	133 100	19 14.3	71 53.4	43 32.3
女性	事業所数 構成比	133 100	49 36.8	64 48.1	20 15.0



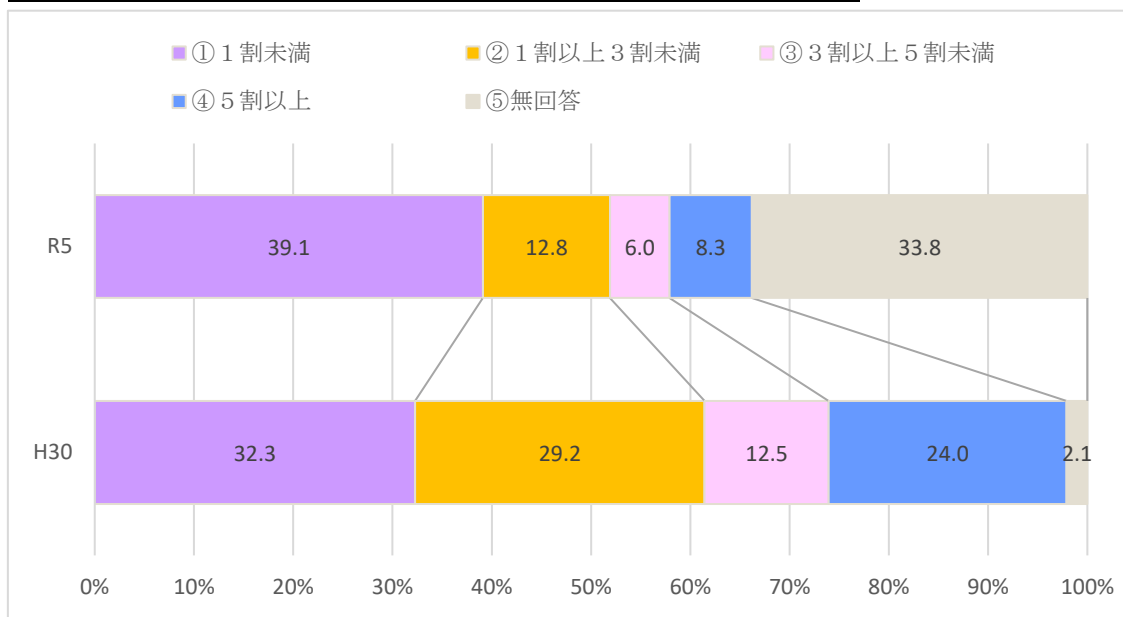
問 20 - 1 (問 20 で「①雇用している」と回答した事業所に対して)
パートタイム労働者を雇用している理由を教えてください。

	全体	①人件費が格安	②業務が増加	③正社員の採用が困難	④人を集めやすい	⑤繁忙期に対応	⑥経験・知識等がある人を採用したい	⑦簡単な業務	⑧雇用調整が容易	⑨退職した女性の再雇用	⑩定年退職者の再雇用	⑪その他
事業所数	125	11	19	22	8	12	14	12	3	3	15	6
構成比	100	8.8	15.2	17.6	6.4	9.6	11.2	9.6	2.4	2.4	12.0	4.8



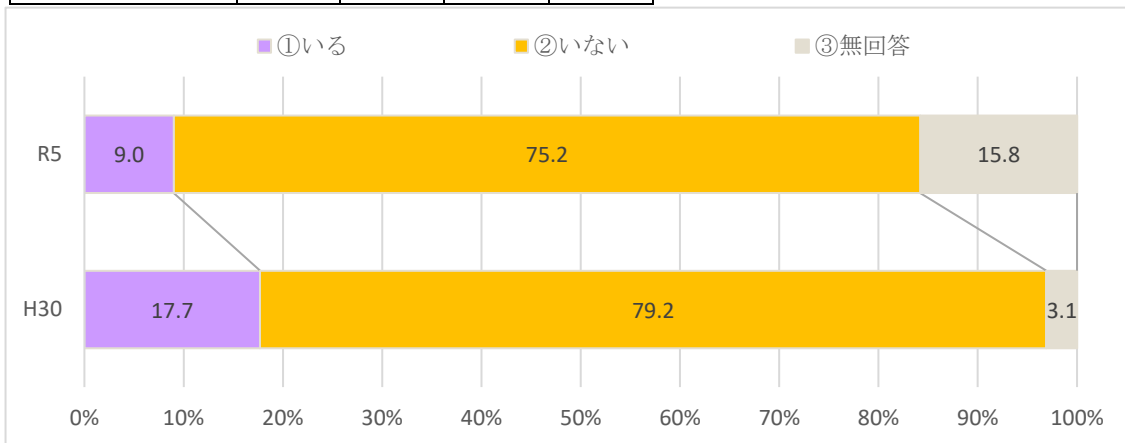
問 21 貴事業所で雇用しているパートタイム労働者の労働者全体に占める割合はどの程度ですか。

		全体	① 1割未満	② 1割以上 3割未満	③ 3割以上 5割未満	④ 5割以上	⑤ 無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	52 39.1	17 12.8	8 6.0	11 8.3	45 33.8
H30	事業所数 構成比	96 100	31 32.3	28 29.2	12 12.5	23 24.0	2 2.1



問 22 貴事業所では、パートタイム労働者のうち「職務」と「責任」の両方が正社員とほとんど同じ方はいますか。

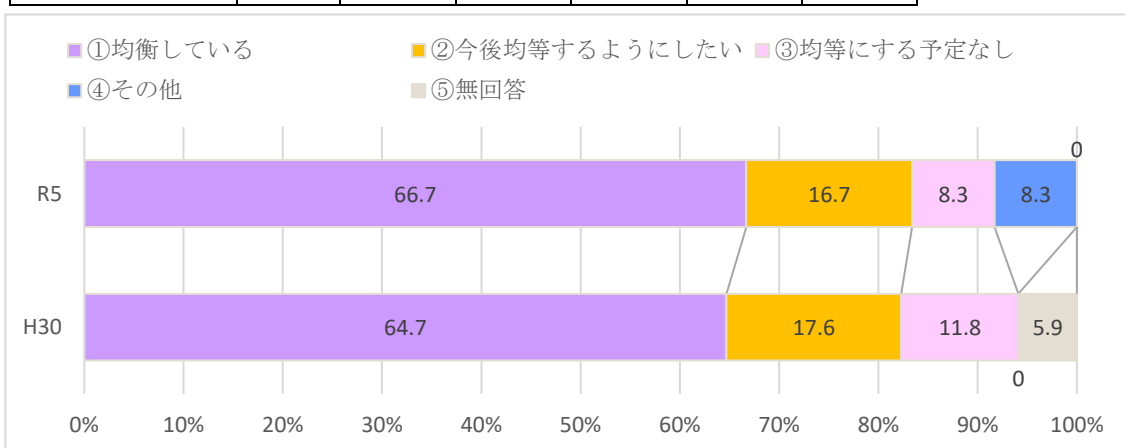
		全体	① いる	② いない	③ 無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	12 9.0	100 75.2	21 15.8
H30	事業所数 構成比	96 100	17 17.7	76 79.2	3 3.1



問 22 - 1 (問 22 で「①いる」と回答した事業所に対して)

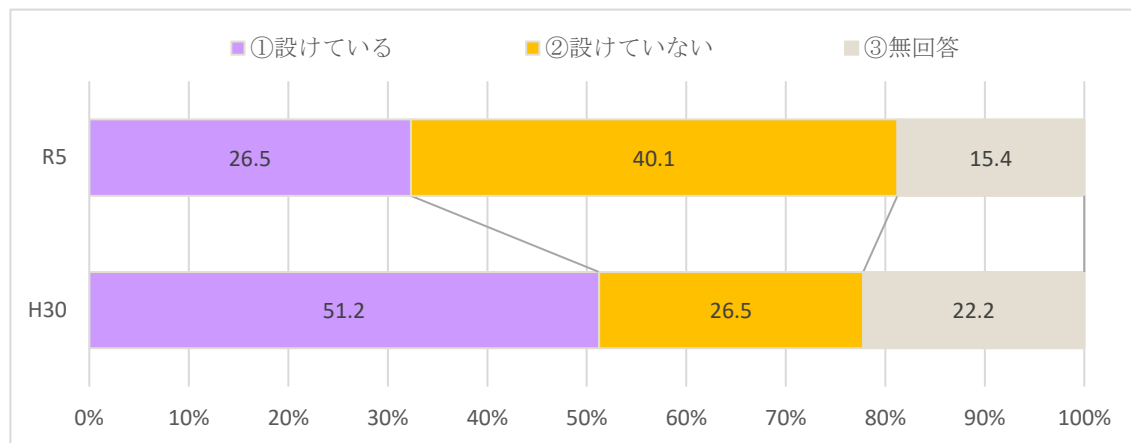
職務と責任がほとんど同じパートタイム労働者と正社員の 1 時間当たりの賃金は均衡していますか。

		全体	① いる ①均衡して	② 今後均等 するよう にしたい	③ 均等にす る予定なし	④ その他	⑤ 無回答
R5	事業所数 構成比	12 100	8 66.7	2 16.7	1 8.3	1 8.3	0 0
H30	事業所数 構成比	16 100	11 68.8	3 18.8	2 12.5	0 0	1 5.9



問 23 貴事業所では、パートタイム労働者から正社員への転換制度を設けていますか。

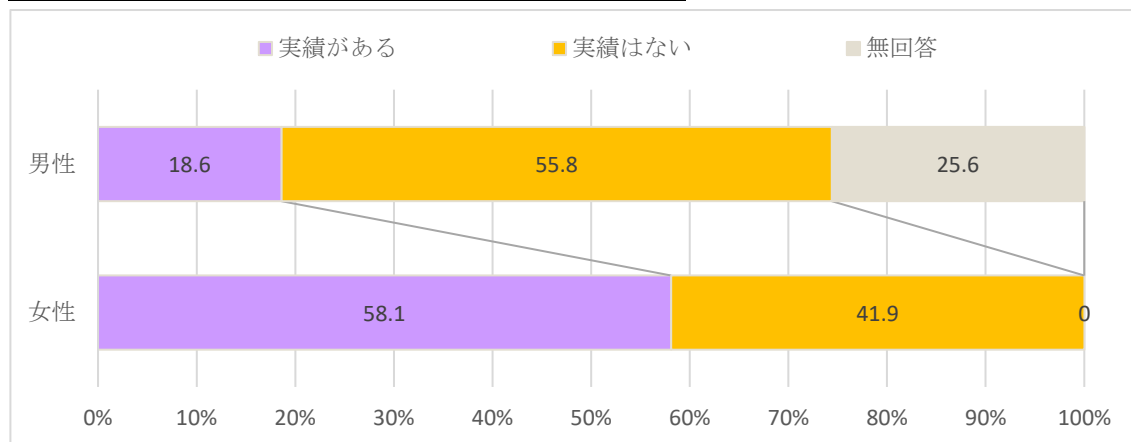
		全体	①設けている	②設けていない	③無回答
R5	事業所数 構成比	133 100	43 26.5	65 40.1	25 15.4
H30	事業所数 構成比	162 100	83 51.2	43 26.5	36 22.2



問 23 - 1 (問 23 で「①設けている」と回答した事業所に対して)

今までにパートタイム労働者から正社員へ転換制度を利用した実績がありますか。

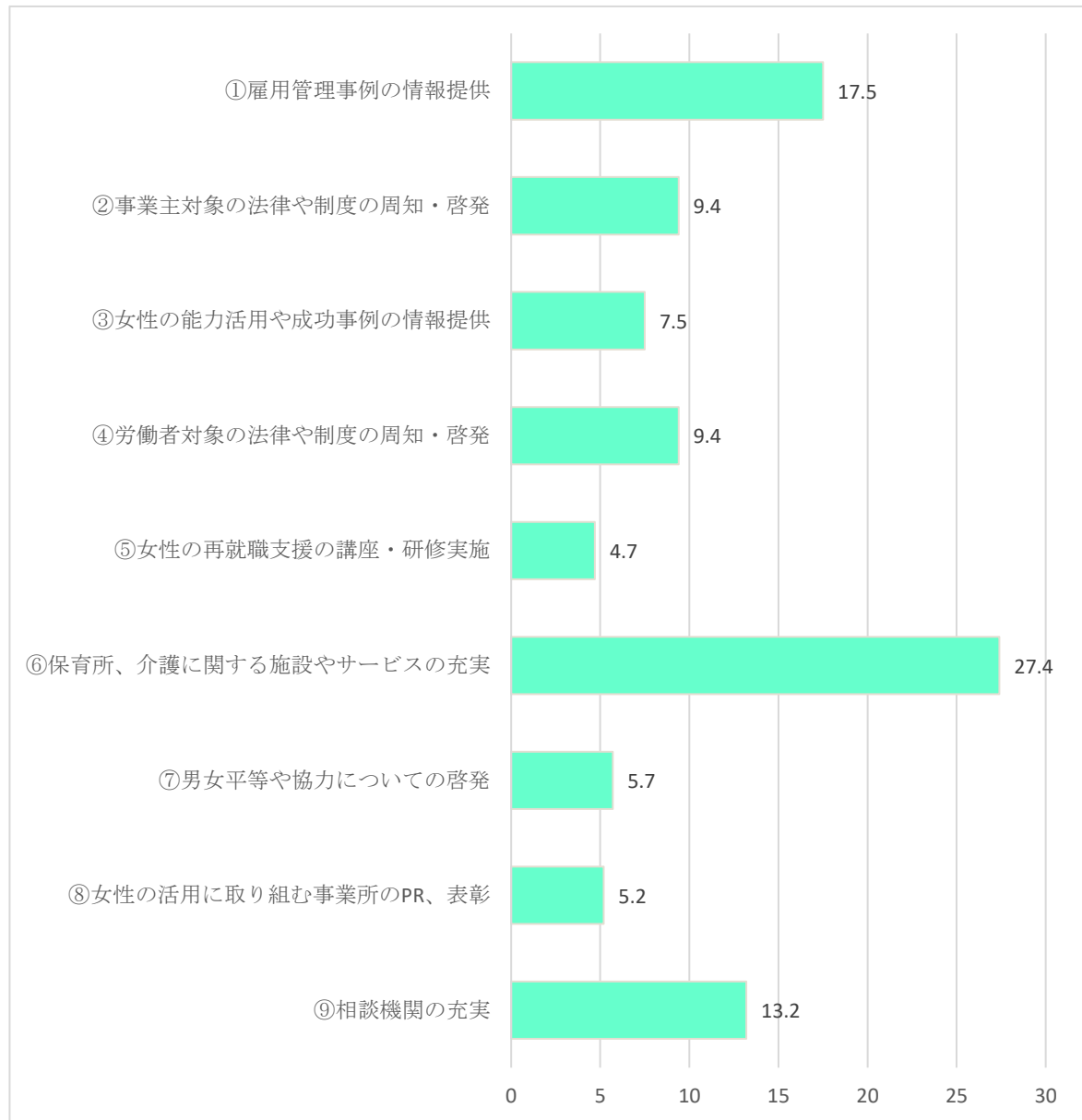
		全体	①実績がある	②実績はない	③無回答
男性	事業所数 構成比	43 100	8 18.6	24 55.8	11 25.6
女性	事業所数 構成比	43 100	25 58.1	18 41.9	0 0



VII 貴事業所が町の政策や事業に望むこと

問 24 貴事業所における男女共同参画の推進について、町の事業や政策にどのようなことを望まれますか。

	全体	①雇用管理事例の情報提供	②事業主対象の法律や制度の周知・啓発	③女性の能力活用や成功事例の情報提供	④労働者対象の法律や制度の周知・啓発	⑤女性の再就職支援の講座・研修	⑥保育所、介護に関する施設やサービスの充実	⑦男女平等や協力についての啓発	⑧女性の活用に取り組む事業所の表彰	⑨相談機関の充実	⑩その他
事業所数	212	37	20	16	20	10	58	12	11	28	0
構成比	100	17.5	9.4	7.5	9.4	4.7	27.4	5.7	5.2	13.2	0



自由意見

- ・建設業において外での力仕事はほとんどのため、男性と同じように女性に体力のいる仕事をさせることは無理だと思います。
- ・長距離運送なので女性の希望者がいない。基本、運転なので男女の違いなのはない。
- ・保険業ではクラークが重要となっており、男・女問わず給与面等、福利的なことも同じように取得することが可能です。今後、今よりもクラークの重要性を重視される業界だと思います。町への希望としては、育児・家庭と両立できるよう、女性対象の資格取得への援助などがあれば社会への参加となれる女性が増えると思います。
- ・仕事の内容から男女共同参画の実現が難しい感じがします。
- ・女性従業員に対し、圧力等をかけないこと（子育て中は、急に熱を出すことがあります。急に休まなくてはならないこともあります。子どもだけ家に置いていかなければならないようなことだけではないように圧力をかけないでほしいです。）
- ・潜在的労働人口の掘り起こしのための活動。
例）子育て支援、介護支援

