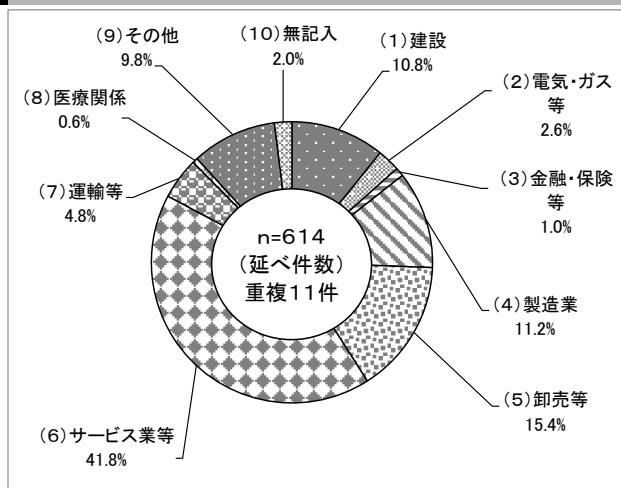


事業者に対する「男女共同参画推進に関するアンケート」集計結果

令和3年3月報告

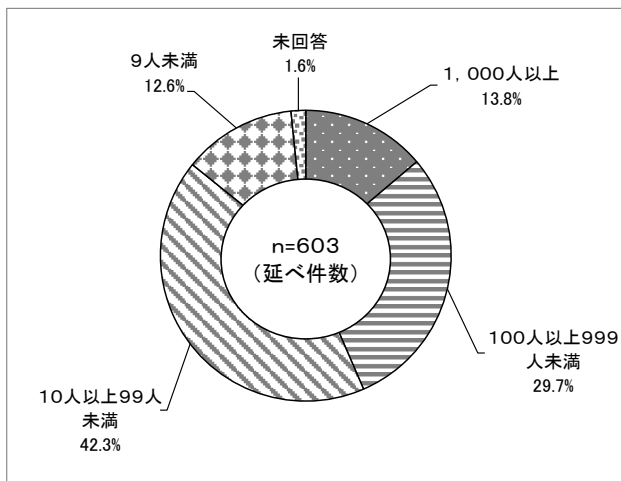
| | | |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 実施時期 | 令和2年11月 | |
| 実施対象 | 指名業者登録(2年ごと)を申請する事業所 | |
| 回答 | 【総数】 492件 | |
| 質問内容 | 1 業種区分 2 従業員 3 女性従業員活用の取組について 4 仕事と家庭の両立支援の取組について | 5 セクシュアル・ハラスメント防止の取組について 6 パワー・ハラスメント防止の取組について 7 男女共同参画社会実現に向けての意見・要望 |
| その他 | ・調査年によって、調査項目を設けていないものがある ・各年回答数 平成19年 2,068件、平成21年 1,019件、平成23年 856件、平成25年 777件、平成27年 817件、平成28年 587件、平成30年603件 ※ 本市が平成21年から埼玉県電子入札共同システムに参加したため、市に直接登録申請をする業者が減少し、アンケート回答数も減少した。 | |

1 業種区分



- (1) 建設 54件(10.8%)
- (2) 電気・ガス等 13件(2.6%)
- (3) 金融・保険等 5件(1.0%)
- (4) 製造業 56件(11.2%)
- (5) 卸売等 77件(15.4%)
- (6) サービス業等 209件(41.8%)
- (7) 運輸等 24件(4.8%)
- (8) 医療関係 3件(0.6%)
- (9) その他 49件(9.8%)
- (10) 無記名 10件(2.0%)

2 従業員数区分



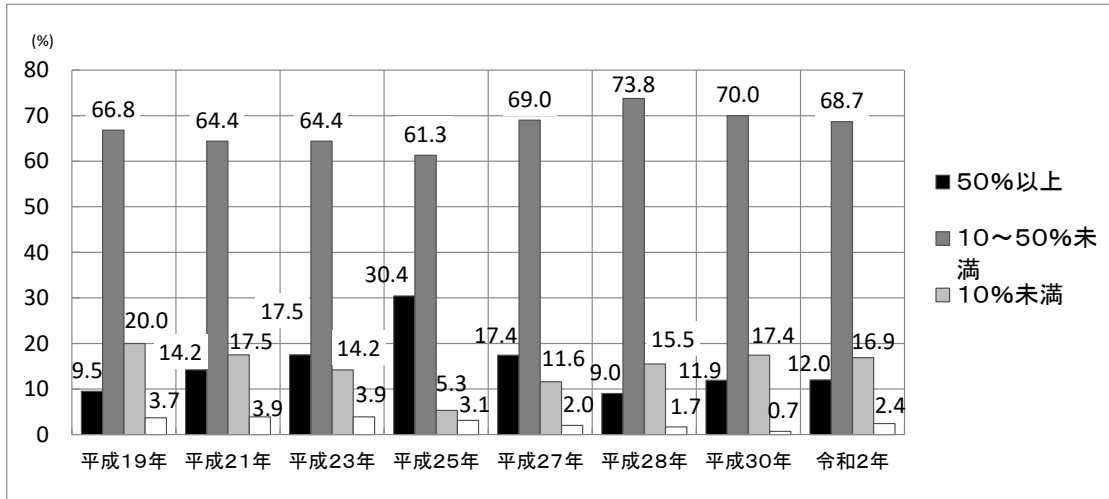
- (1) 従業員数1,000人以上 68社(13.8%)
- (2) 従業員数100人以上999人未満 146社(29.7%)
- (3) 従業員数10人以上99人未満 208社(42.3%)
- (4) 従業員数9人未満 62社(12.6%)
- (5) 未回答 8社(1.6%)

3 従業員

※常時雇用：期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用
 臨時・パート労働者等で、回答日前2か月に各18日以上雇用
 役員で常時勤務して毎月給与の支払いを受けている
 上記に該当する他からの出向者（他への出向者は除く）

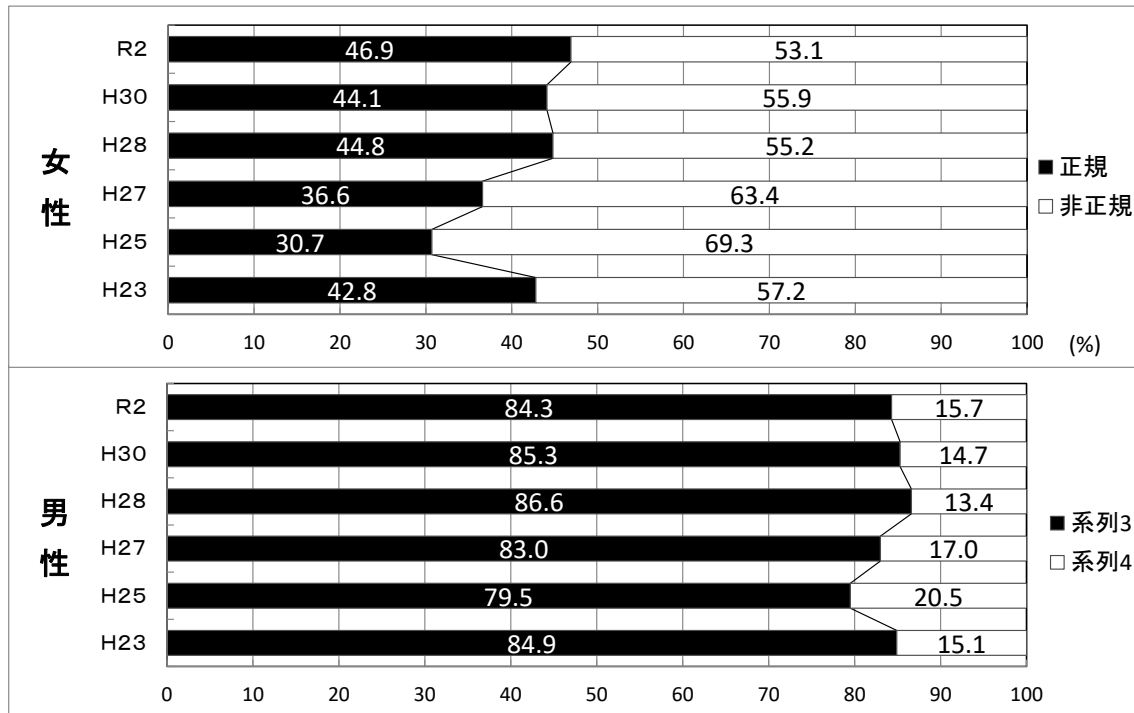
【1】常時雇用の従業員のうち、女性の割合

前回調査と比べると、「10～50%未満」の事業者に減少が見られるが、大きな変化は見られない。



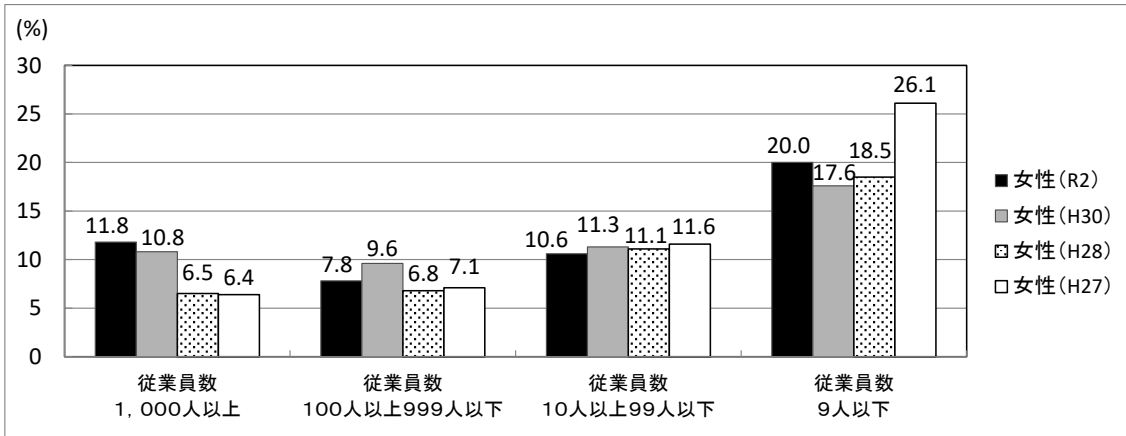
【2】正規・非正規従業員の男女内訳

前回調査と比べると、女性の正規従業員が増加し、5割に近付いている。



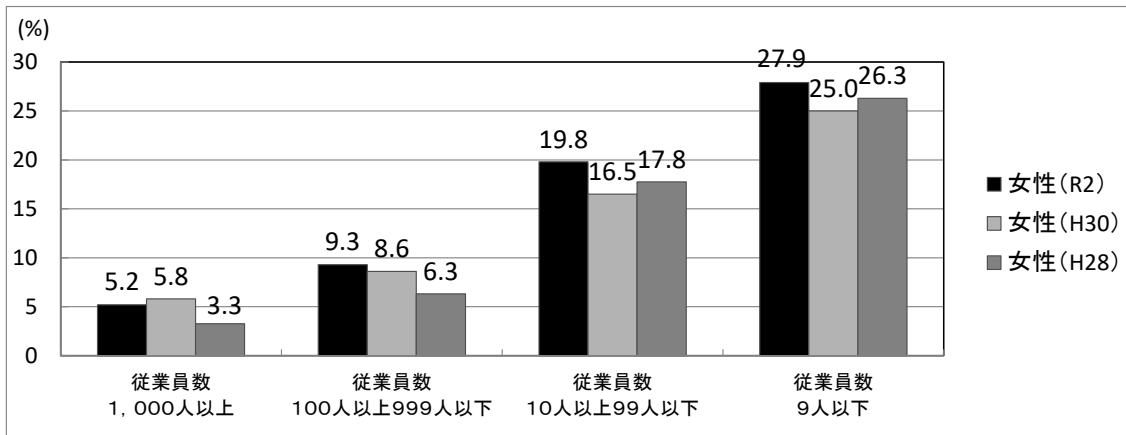
【3】管理職員のうち女性の割合

従業員数が少ない事業者は従業員数が多い事業者に比べて、女性管理職員の割合が高い。「従業員数100人以上999人以下」の事業者においては、女性管理職員が減少したが、「従業員数1,000人以上」の事業者は大きく増加している。



【4】役員のうち女性の割合

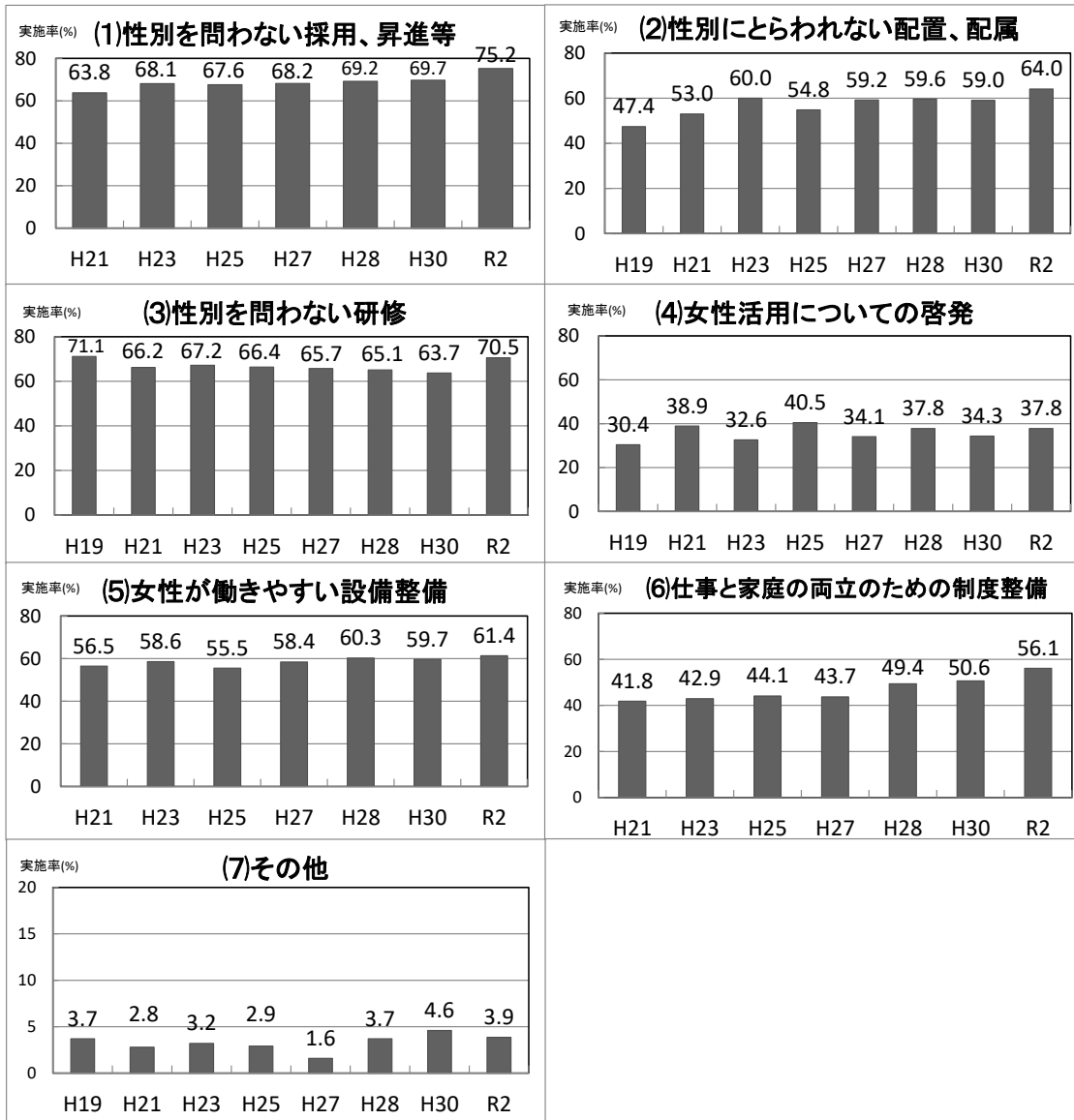
従業員数が少ない事業者ほど女性役員の割合が高くなっている。



4 女性従業員活用の取組について

【1】取組別実施状況：(1)から(7)の取組を実施しているか。

過去の調査と比べると、どの取組においても、実施率が増加している。なお、「性別を問わない採用、昇進等」の実施率が最も高い。

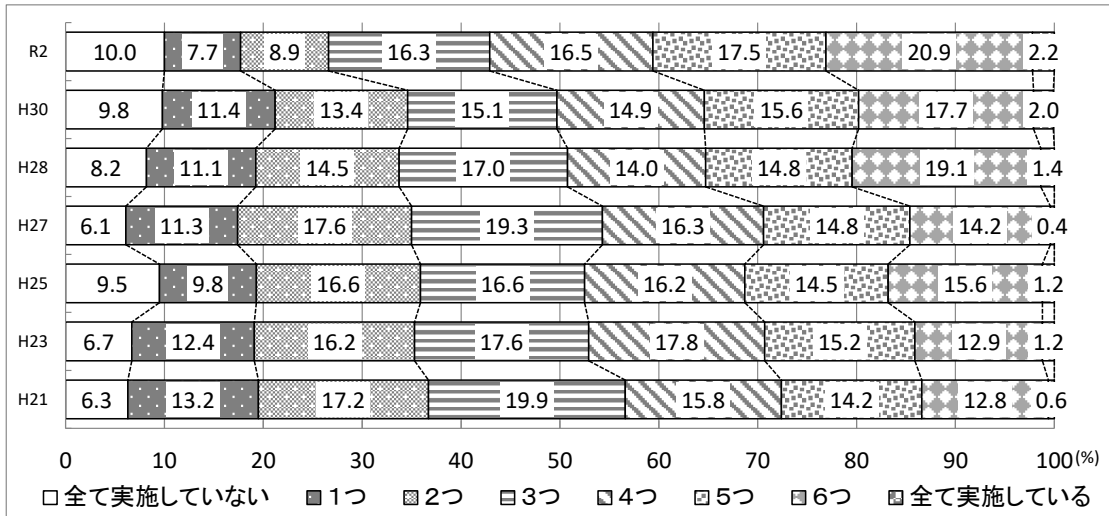


※「その他」の具体的取組(抜粋)

- ・次世代人材育成に資するタレントマネジメントプログラムを刷新し、女性従業員の幅広い層から有望人材を選出。社外研修派遣や社内キャリアコーチによるアセスメント・コーチング、グループメンタリングなどを通じた育成を開始した。
- ・イクボス宣言に参加し、ワークライフバランスを重視した運営を心掛けている。
- ・女性社員の総合職への職種転換を積極的に行っている。
- ・育児休業期間においても希望者に対して、在宅勤務の機会を提供している。
- ・女性が中心となって社内外のことに取り組むチームがある。
- ・男女の差異なく、雇用形態(時間・日数)は個別に相談し、柔軟に対応している。
- ・女性活躍推進法に基づき行動計画を立て女性活躍を推進している。
- ・厚生労働省 えるぼし認定取得
- ・在宅ワークを基本としている。
- ・生理休暇、母性健康管理のための休暇等、女性の健康に配慮した休暇を認めている。
- ・男女共同参画 一般事業主行動計画の策定と推進

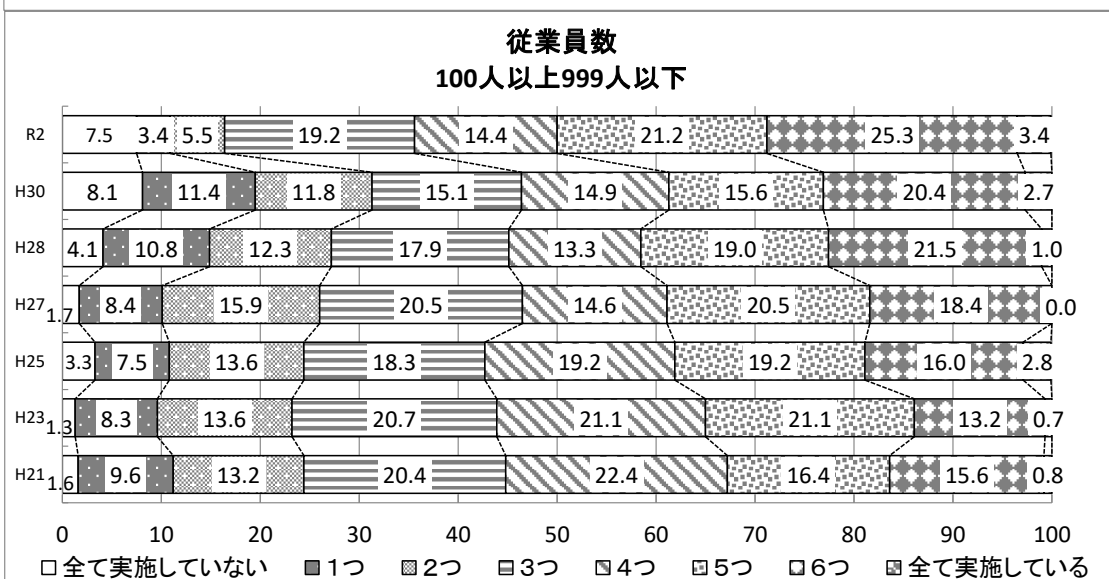
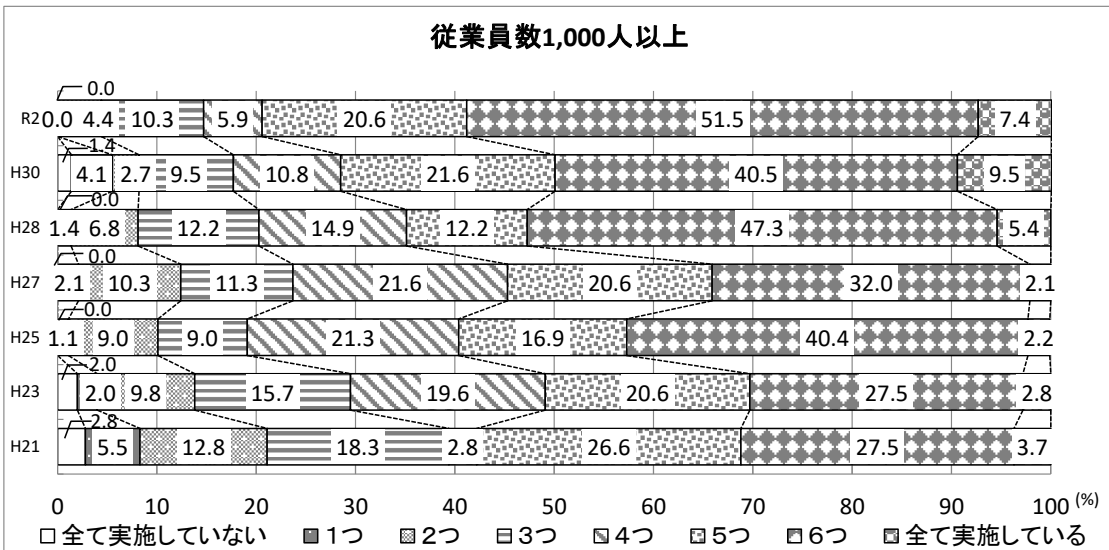
【2】各事業者の実施状況：(1)から(7)の取組のうち、いくつ実施しているか。

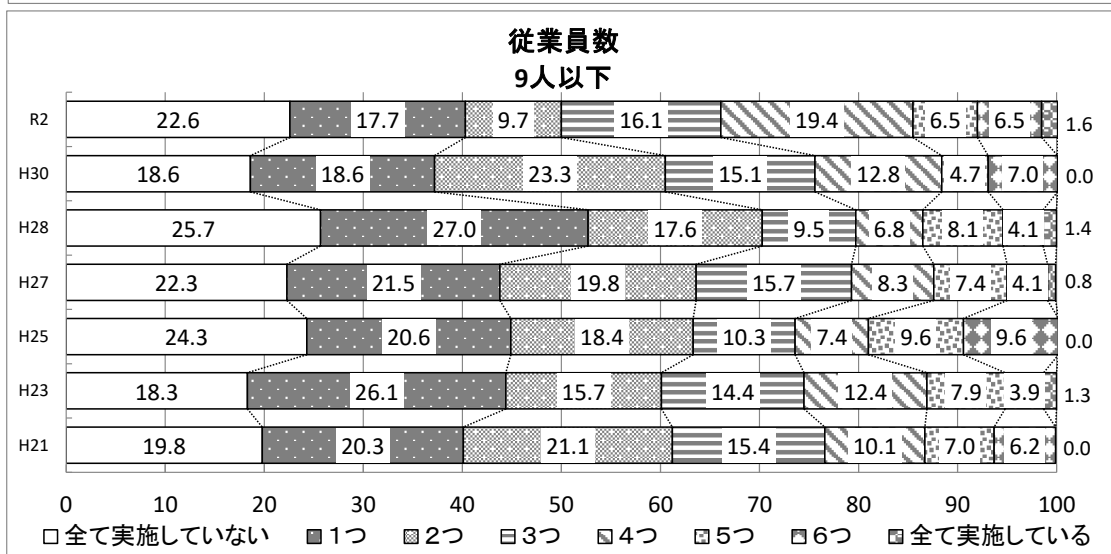
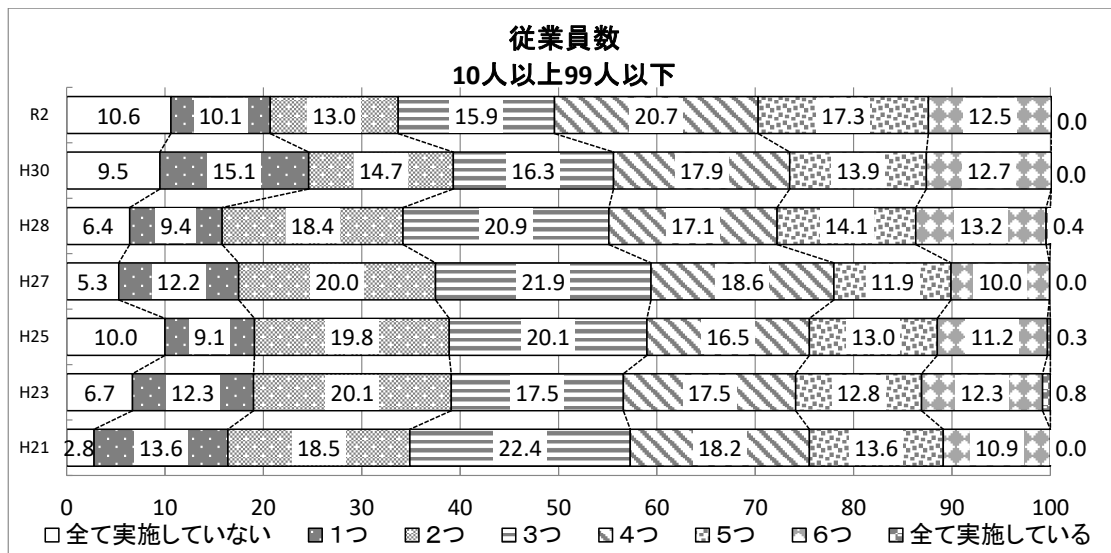
過去の調査と比べると、「1つ」、「2つ」実施している事業者が減少し、「6つ」実施している事業者が増加している。



【3】従業員数別の実施状況：(1)から(7)の取組のうち、いくつ実施しているか。

従業員数が多い事業者ほど取組数が多くなっている。

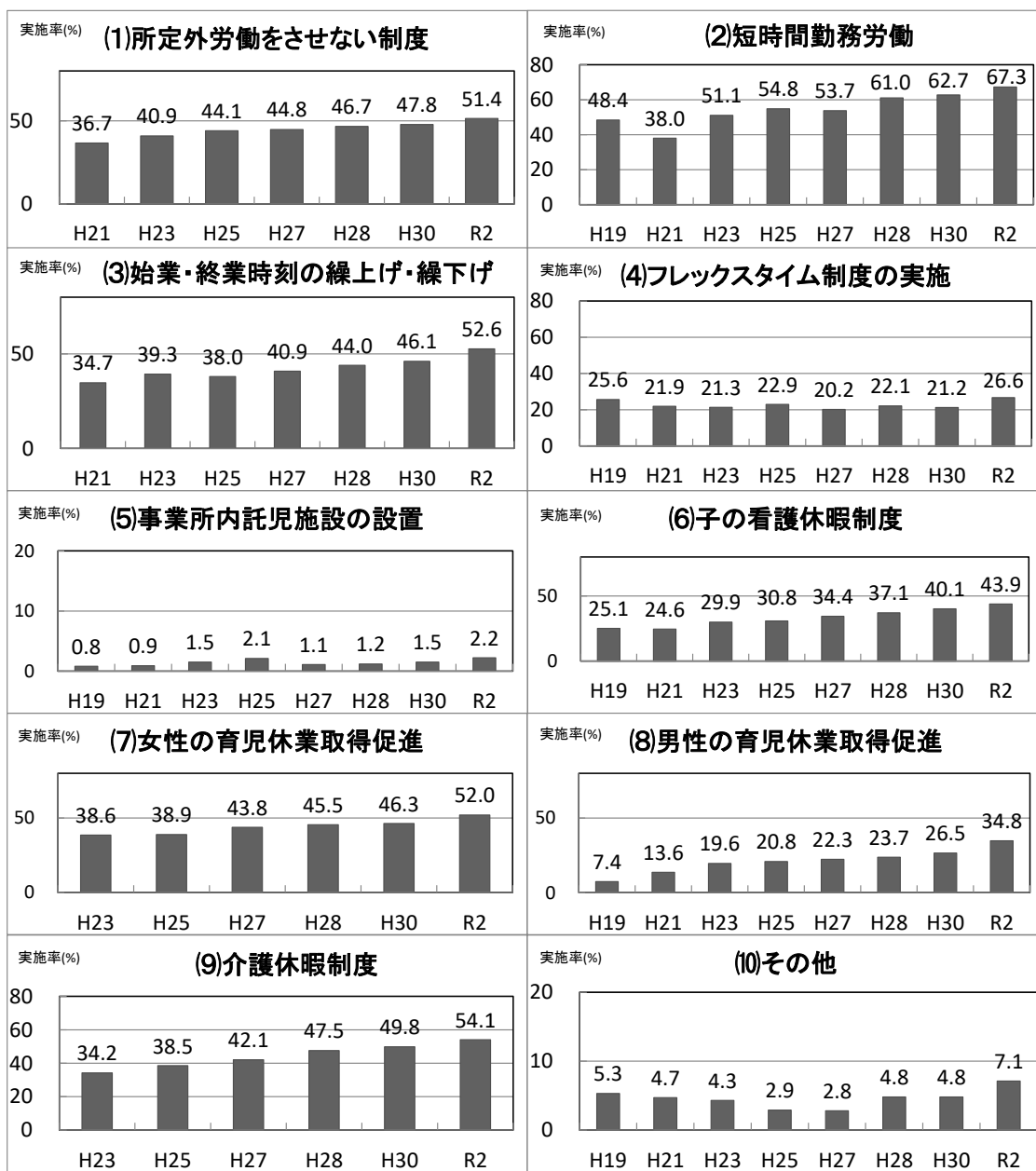




5 仕事と家庭の両立支援について

【1】取組別実施状況：(1)から(10)の取組を実施しているか。

過去の調査と比べると、どの取組においても増加がみられる。また、「短時間勤務労働」の実施率が最も高い。

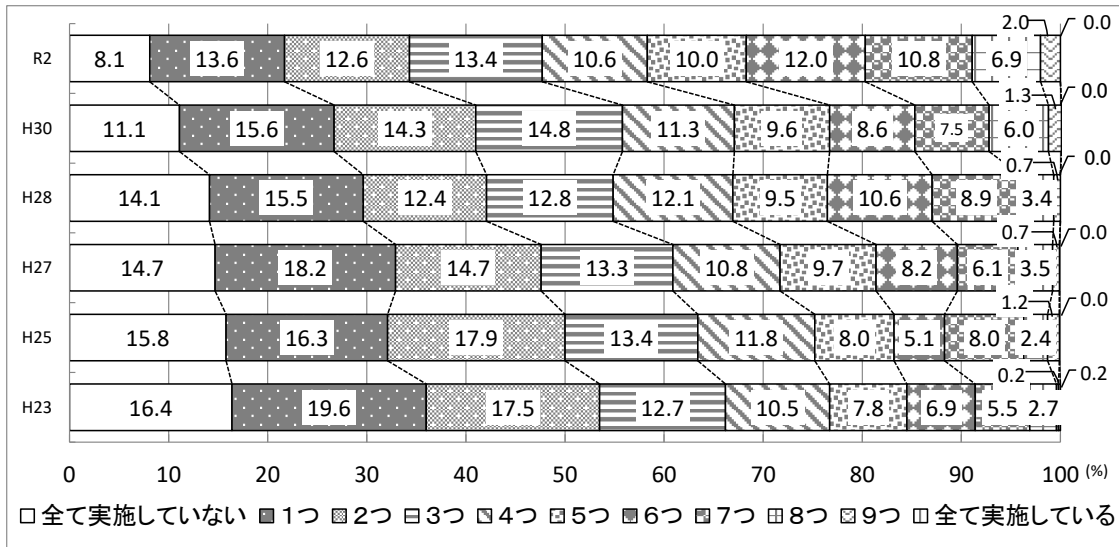


※「その他」の具体的取組(抜粋)

- ・ベビーシッター費用補助制度・保育料補助・学童保育補助・介護手当の支給
- ・テレワーク勤務制度
- ・週3日・4日制勤務
- ・育児短時間勤務の希望者を子が小学校就学前の従業員まで拡大している。
- ・コアタイムなしフレックスにより、短時間勤務の終了または取得時間を短縮する等、社員が勤務時間を自ら選択できるようになり、仕事と家庭の両立がしやすくなった。
- ・育児の場合は最長小学校6年生まで、介護の場合は最長3年間、短時間勤務が可能。配偶者の出産時に3日間、休暇取得が可能。
- ・子育て休暇: 小学校就学前の子1人につき10日(最大20日)
- ・育児・介護・母性健康管理のための特別休暇
- ・労働者の配置に関する配慮、復帰後の待遇保障
- ・厚生労働省 えるぼし認定取得

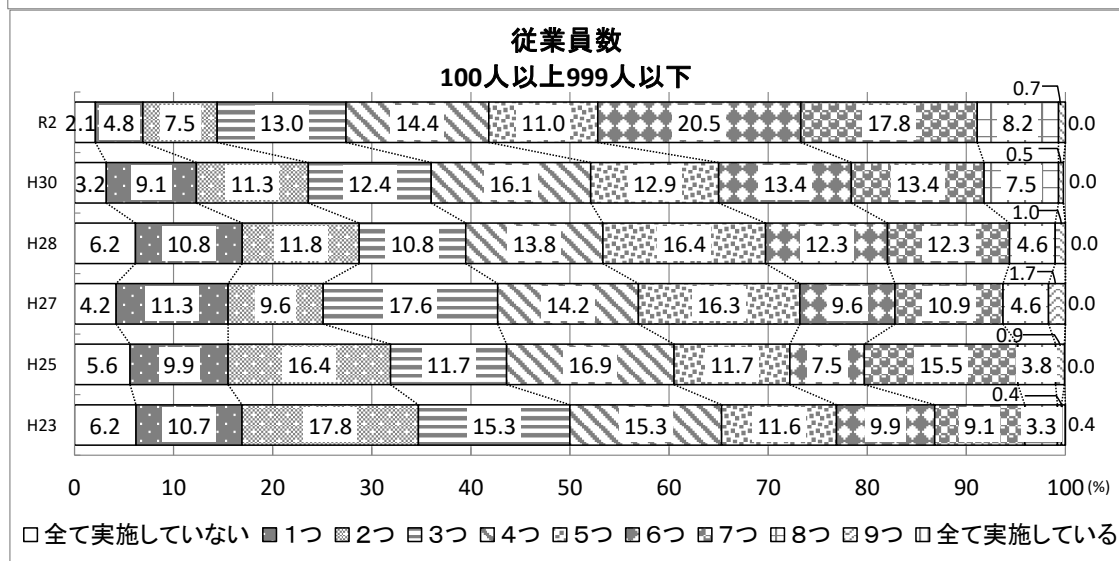
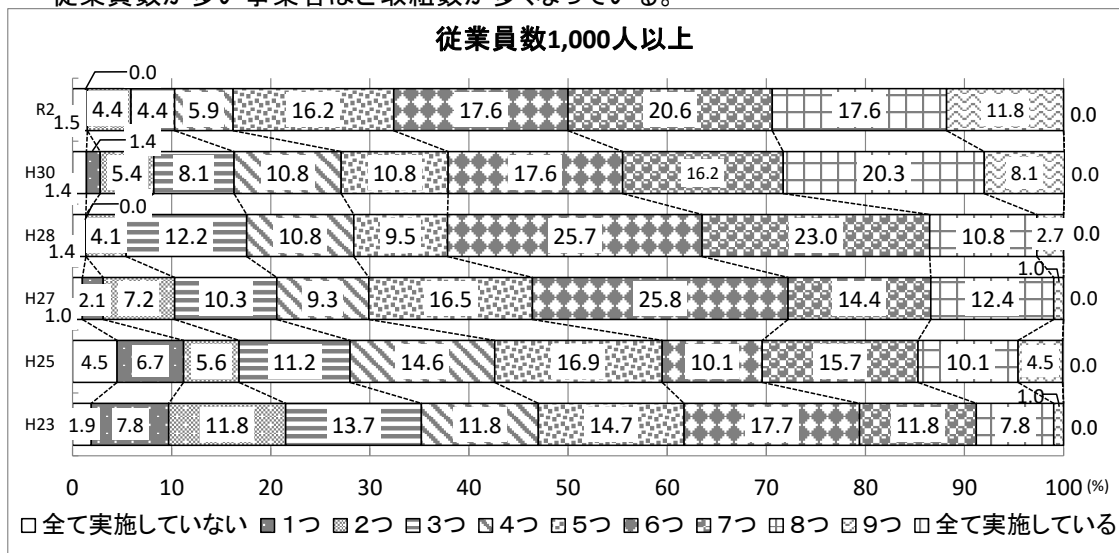
【2】各事業者の実施状況：(1)から(10)の取組のうち、いくつ実施しているか。

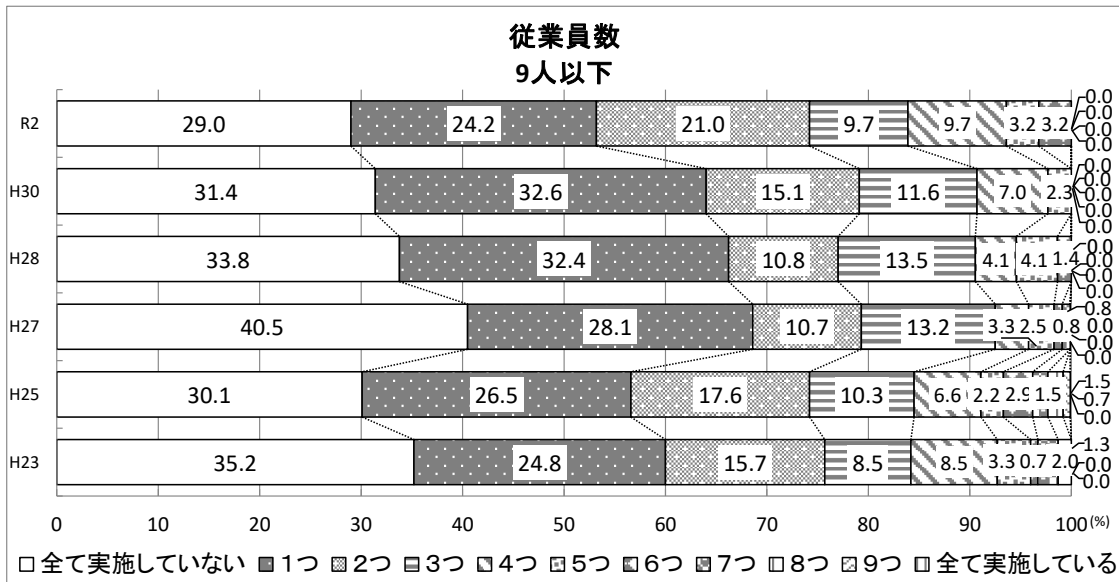
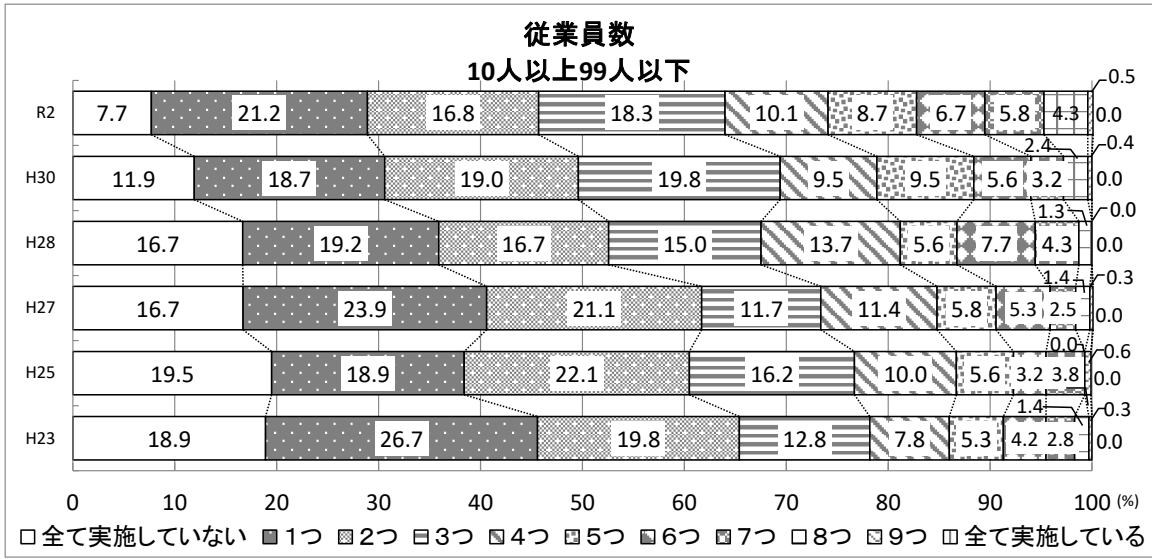
過去の調査と比べて、「全て実施していない」事業所が減り、「6つ」「7つ」実施している事業所が増加している。



【3】従業員数別の実施状況：(1)から(10)の取組のうち、いくつ実施しているか。

従業員数が多い事業者ほど取組数が多くなっている。

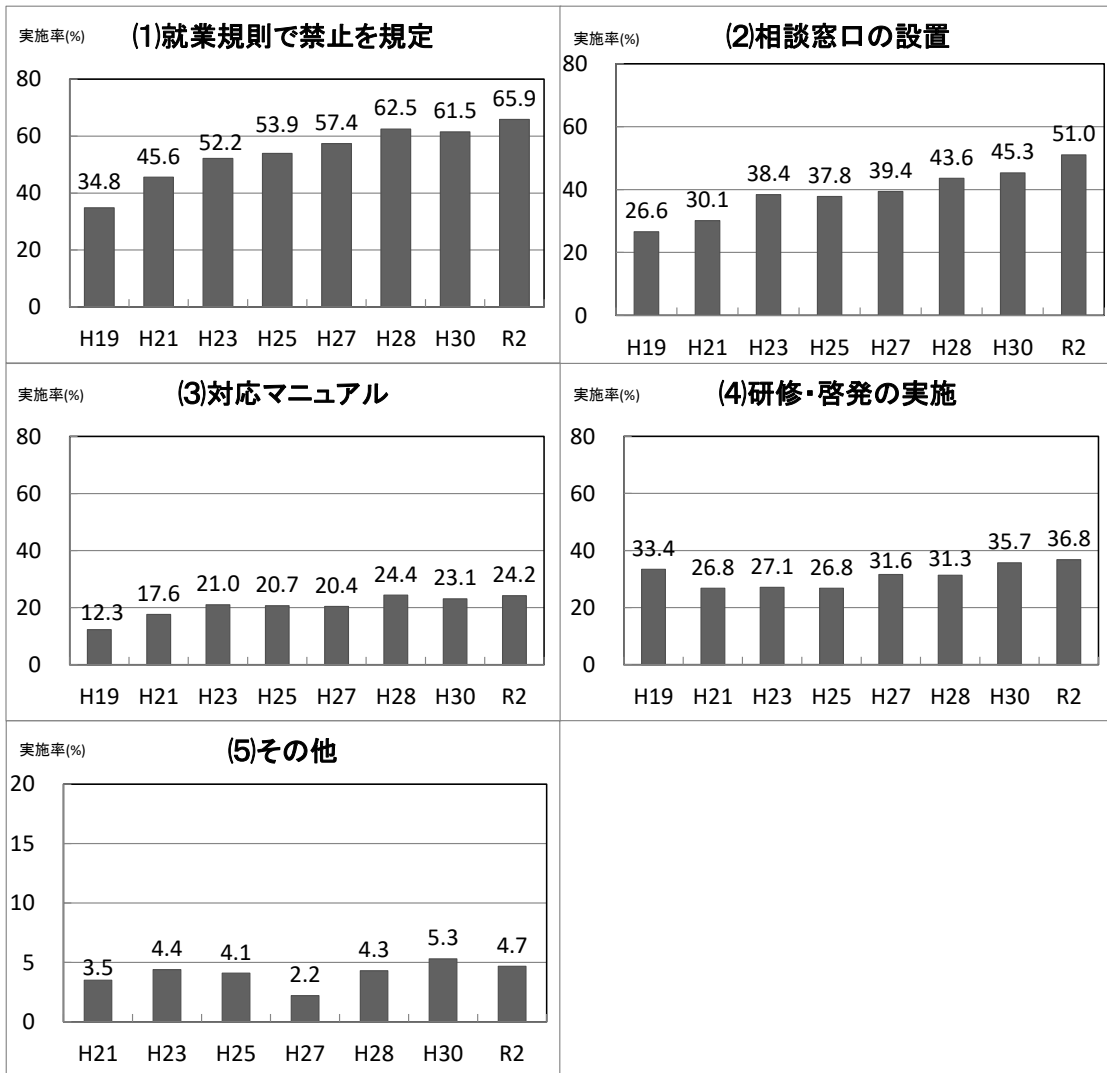




6 セクシュアル・ハラスメント防止の取組について

【1】取組別実施状況：(1)から(5)の取組を実施しているか。

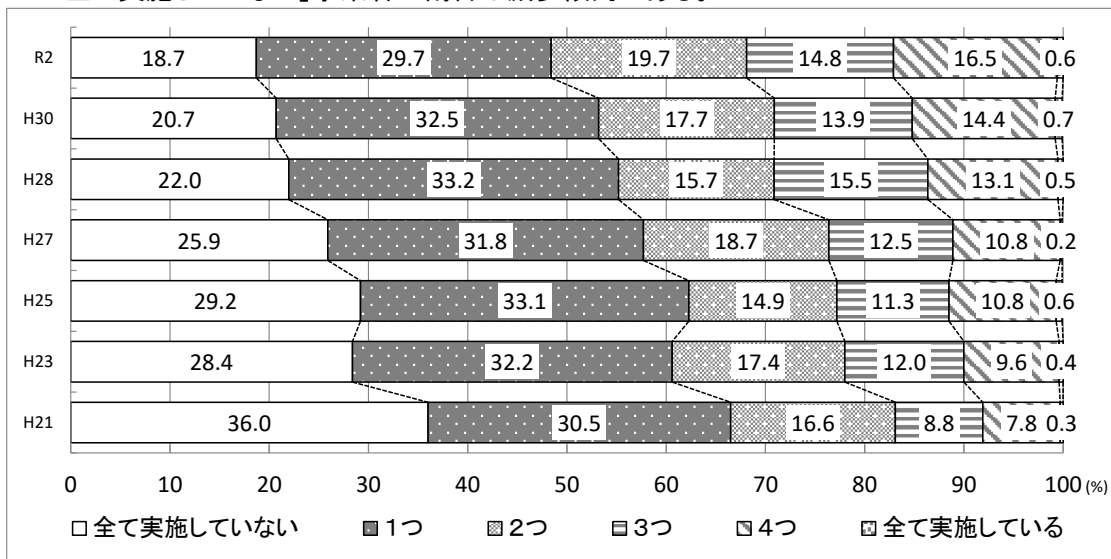
過去の調査と比べると、大きな変化は見られない。また、「就業規則で禁止を規定」の実施率が最も高い。



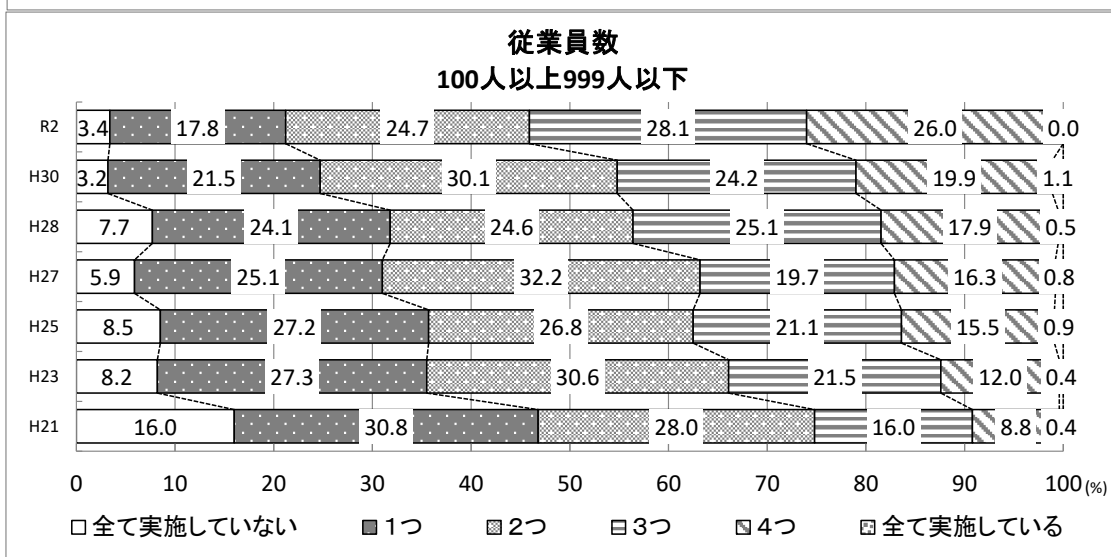
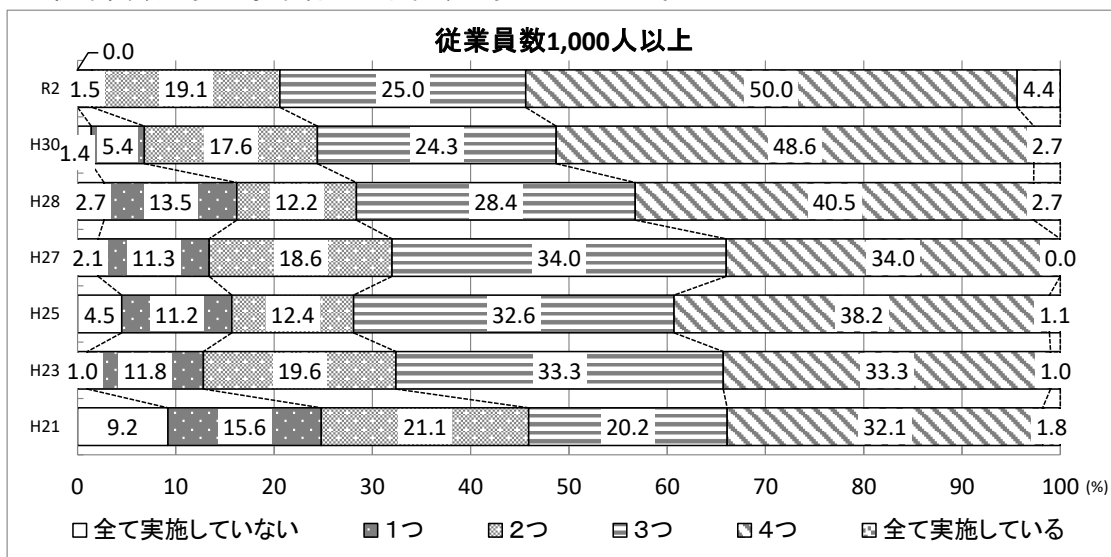
※「その他」の具体的取組(抜粋)

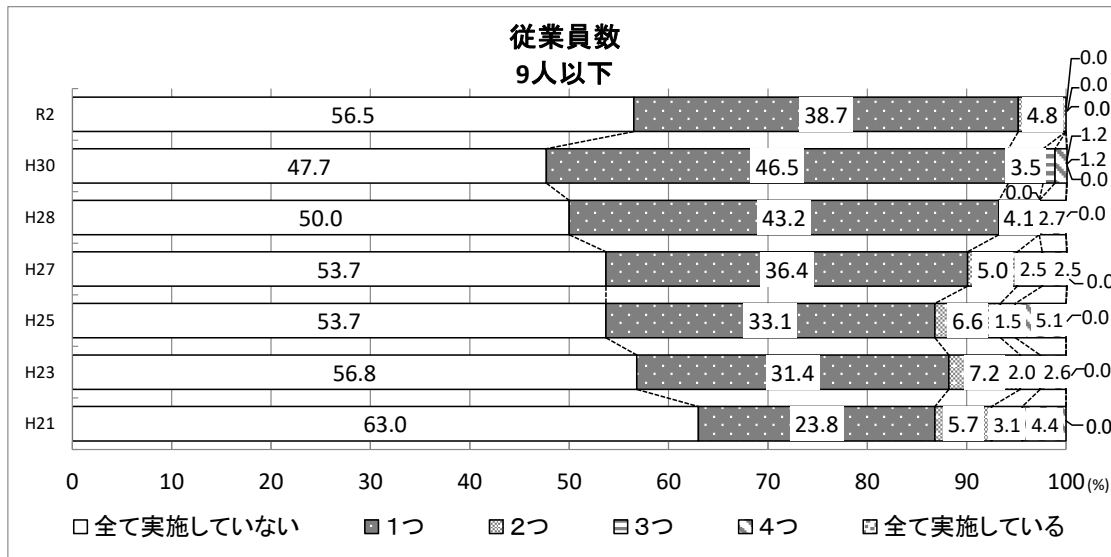
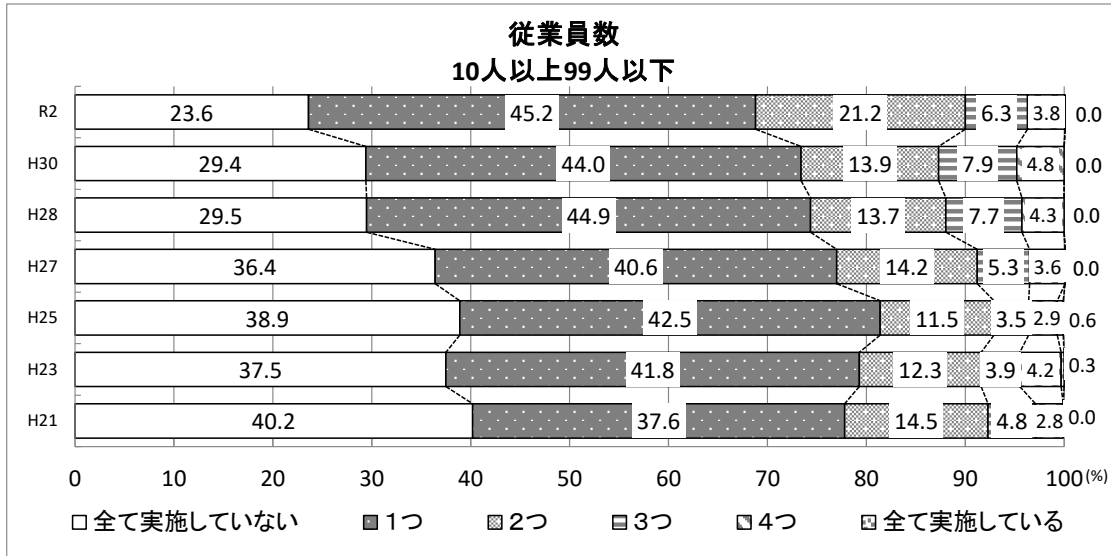
- ・第三者機関を経由した人権ホットライン匿名対応の相談窓口も設置している。
- ・人事部及び各事業部に相談窓口を設置している。ポスターを全営業所に配布し啓発している。
- ・社内報に掲載して啓発している。
- ・ハラスメント全般において規定及び啓発内容を社員全員が確認出来るよう社内掲示している。
- ・トップメッセージ・通達の発信、リスクコンプライアンス委員会・本部会等での啓発活動
- ・社労士に相談しながら取り組んでいる。
- ・自己申告制度により申告ができる。
- ・投書箱を設置している。
- ・入社時にハラスメント防止教育を実施している。

【2】各事業者の実施状況：(1)から(5)の取組のうち、いくつ実施しているか。
 「全て実施していない」事業者の割合は減少傾向にある。



【3】従業員数別の実施状況：(1)から(5)の取組のうち、いくつ実施しているか。
 従業員数が多い事業者ほど取組数が多くなっている。

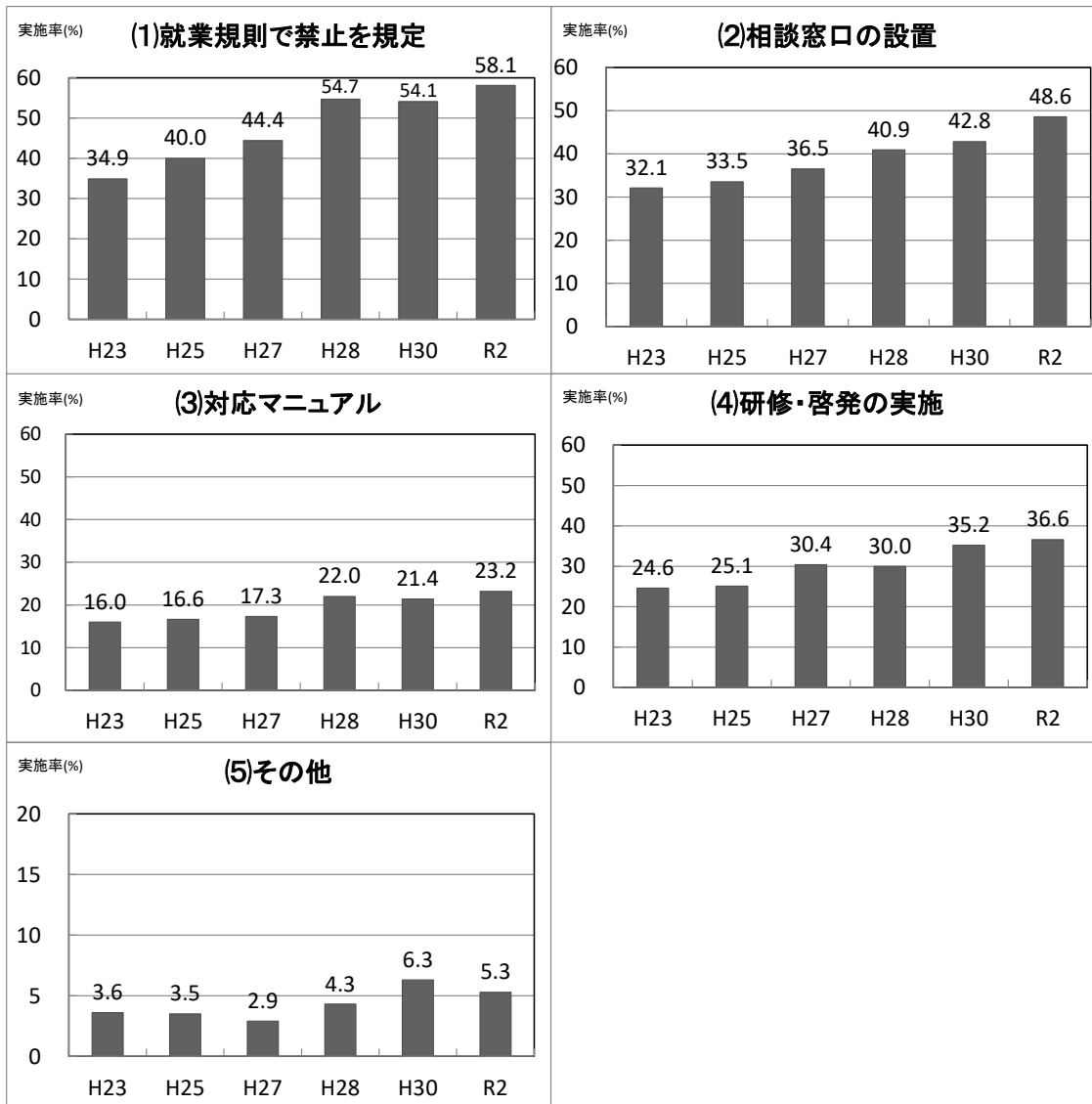




7 パワー・ハラスメント防止の取組について

【1】取組別実施状況：(1)から(5)の取組を実施しているか。

「その他」以外において、実施率が増加している。また、「就業規則で禁止を規定」の実施率が最も高い。

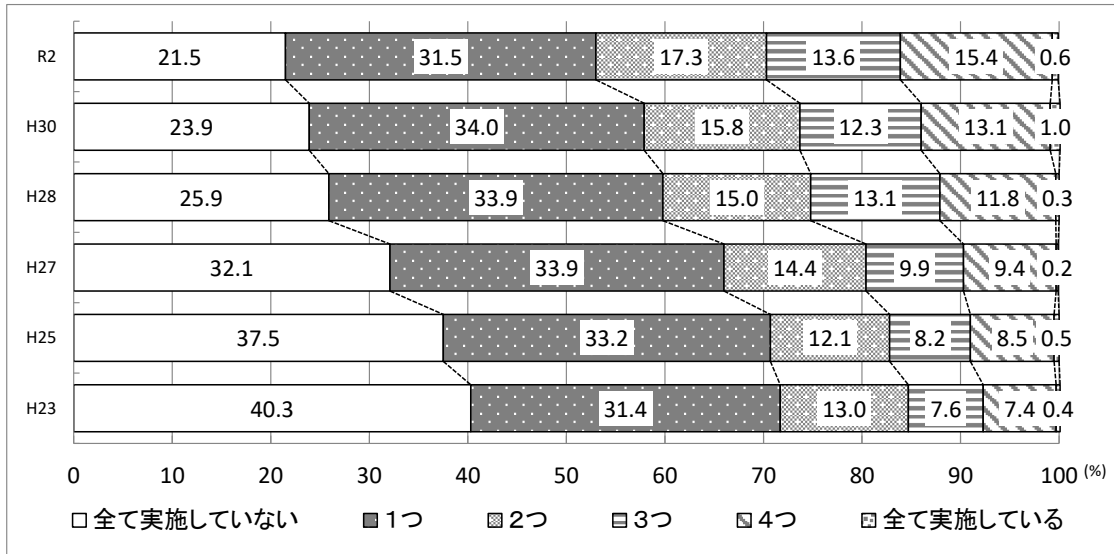


※「その他」の具体的取組(抜粋)

- ・第三者機関を経由した人権ホットライン匿名対応の相談窓口を設置している。
- ・事業所外に相談窓口を設置している。
- ・人事部及び各事業部に相談窓口を設置している。ポスターを全営業所に配布し啓発している。
- ・社内報に掲載して啓発している。
- ・ハラスメント全般において規定及び啓発内容を社員全員が確認出来るよう社内掲示している。
- ・トップメッセージ・通達の発信、リスクコンプライアンス委員会・本部会等での啓発活動
- ・社労士に相談しながら取り組んでいる。
- ・自己申告制度により申告ができる。
- ・労働契約書内で規定している。
- ・入社時にハラスメント防止教育を実施している。

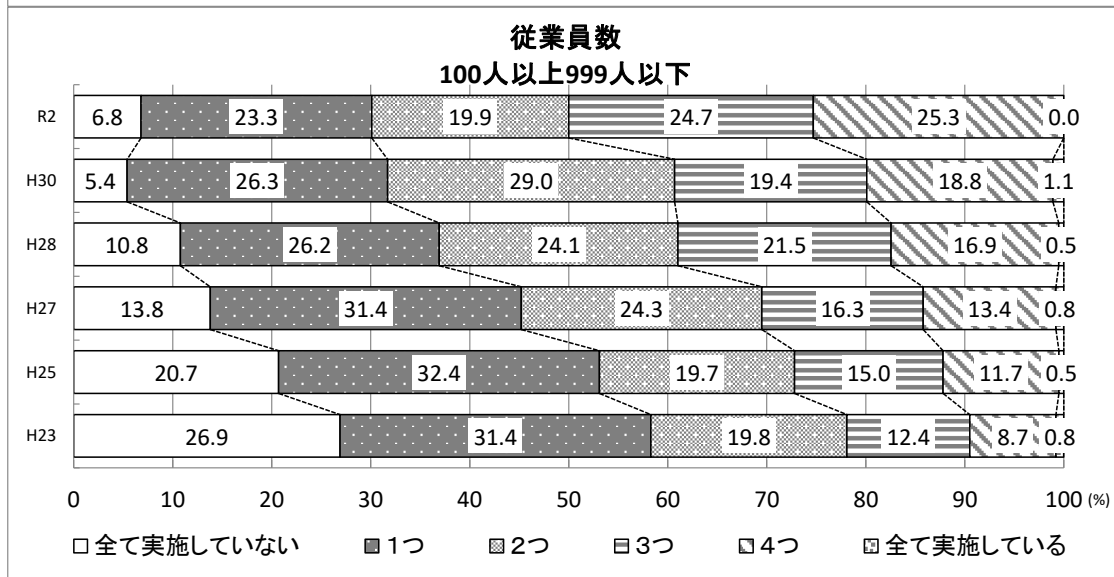
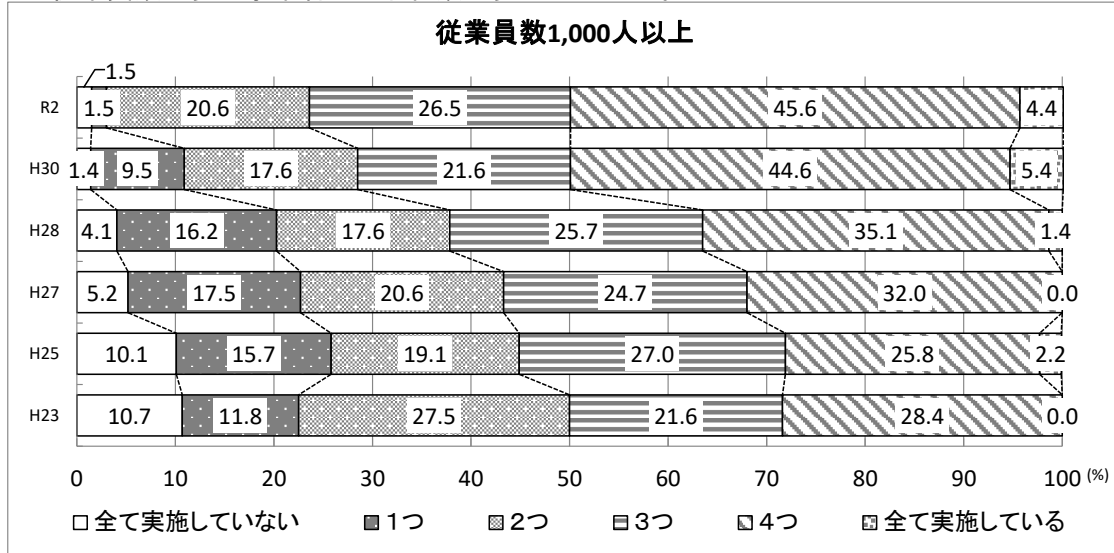
【2】各事業者の実施状況：(1)から(5)の取組のうち、いくつ実施しているか。

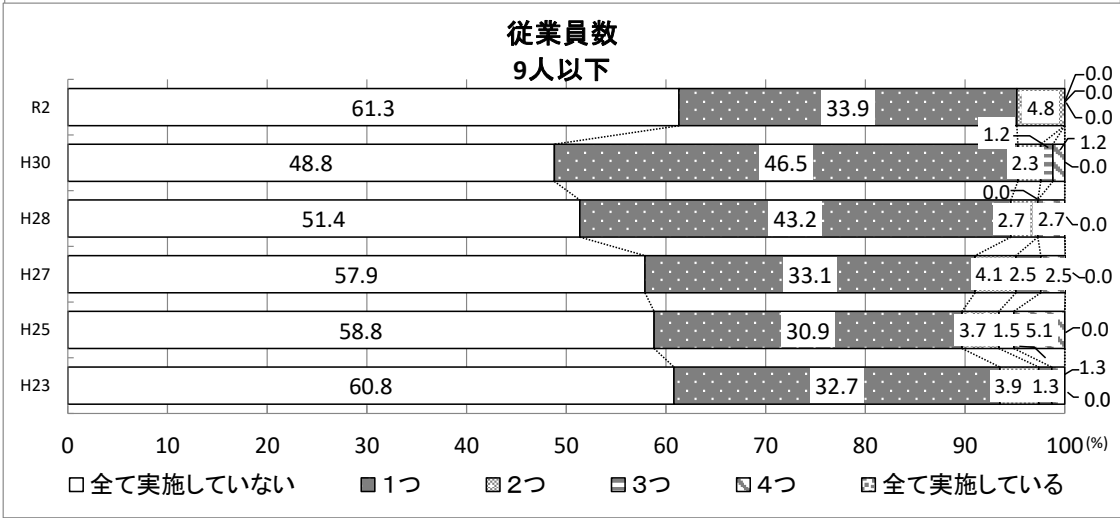
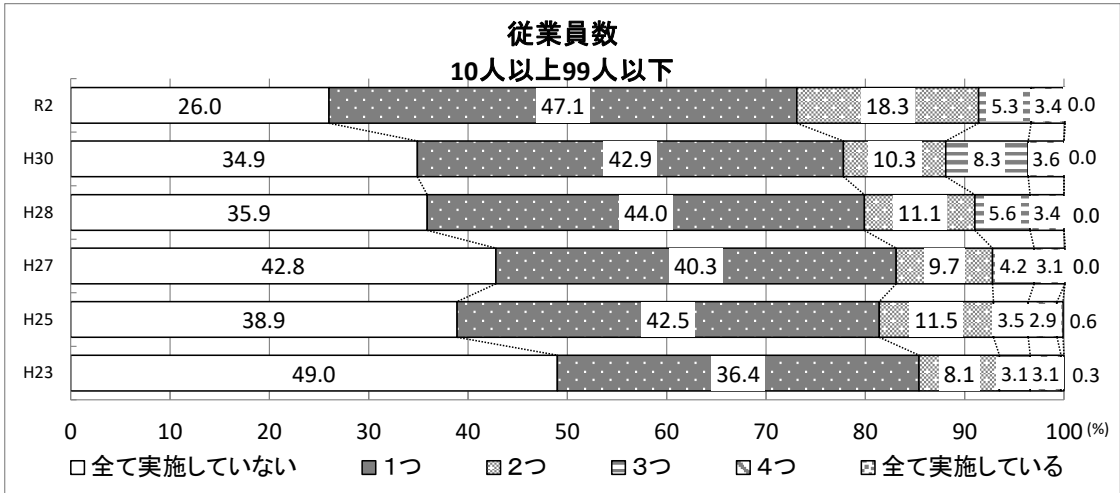
「全て実施していない」事業者の割合が減少傾向にある。



【3】従業員数別の実施状況：(1)から(10)の取組のうち、いくつ実施しているか。

従業員数が多い事業者ほど取組数が多くなっている。





8 男女共同参画社会の実現に向けての意見・要望

- ・男女共同参画社会の実現にあたり、企業努力はもちろん必要ですが、各自治体におかれましては、女性も男性も働きやすい生活環境を整えていくことに重点を置いて頂きたいです。例えば、子育て中の夫婦がともにキャリアを手に入れたいと考える時、家事・育児の分担等、生活面の問題に直面することも少なくはありません。自治体によっては、保育施設の不足も問題になっております。働き方改革による労働環境の改善で、就業と生活との両面は今よりも進むことと思いますが、生活環境を理由に一方がキャリアを諦めざるを得ない、そういったことが無いような政策・まちづくりを行って頂き、企業活動・個人のキャリア形成・社会活躍をバックアップして頂けたらと思います。
- ・弊社では少人数ということもあり、あえて規則を作ってはおりませんが、性別による利益・不利益はないと思っています。セクハラ・パワハラをしていたら業務も円滑に進みませんし、男性だから、女性だから、ということだけでなく、人として思いやりを持ち、異なる立場や価値観の人が集まって社会を形成しているという認識を大切に丁寧に生きていく姿勢があれば、ひいては街もより魅力的になるのではないのでしょうか。
- ・私はワーキングマザーなのでその視点から意見を書きます。事業主が、ワーキングマザーの悩みを抱えているのかに興味を持つべきだと思います。その為には強制力を持たせる為、キャリアアカウンタビリティ制度・メンタープログラム・管理職候補一人ひとりに指導役を付ける等の取組を義務化させるべきです。罰則を伴う程に国が号令をかけて女性のキャリアデザインについて考える土壌を整えなければ、女性活躍推進策の意思決定権の多くが男性であるこの状況は大きく変わらない気がします。
- ・男女全ての事が平等であることはありえない、平等でなくても、その事がイコール「不平等」とはならない事も理解させたい。
- ・自営や時短勤務の女性も同等に保育所等の認可があり、利用できるようにしていただきたい。(収入の多少や勤務時間のみで判断しないでほしい。)
- ・弊社のようなソフトウェアサービス業、または貴市との取引を希望する業種・企業の多くは、男女共同参画プランに対応できる余地があると思われる反面、飲食店など貴市との直接取引が無い業種(特に飲食店等のサービス業)・企業においては、男女共同参画の目標達成が容易でない事情が多々あると思われます。啓発活動も重要かと思いますが、プラン達成の障害となっている要因を把握し、その結果から必要な施策を検討、実施していくべきではないのでしょうか？(県、国レベルでの問題になるかもしれませんが)
- ・きめ細やかな感性をもつ女性の意見を取り入れたまちづくり、もちろんノーマライゼーションの考えに基づく街づくりを進めてほしい。その際、危険が予知される場合には、人的警備にも配慮願います。
- ・“男女”の視点だけではない共同参画の必要性を感じています。
- ・必要性に応じて性別を問わないで仕事が進められるように募集の仕組みなどを変えていくとよい。
- ・市町村など役所でも女性が活躍されていると励みになります。