

# 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5年3月報告

実施時期	令和4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】 348件	
質問内容	1 業種区分 2 事業所区分 3 従業員 4 管理職数 5 女性活躍推進に向けた取組 6 女性活躍推進に取り組んだ効果 7 女性の登用・活躍推進の課題	8 仕事と育児・介護の両立に向けた取組 9 育児・介護休業制度活用の課題 10 ハラスメント対策について 11 ハラスメントを防止するために実施している取組 12 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、令和2年492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。	

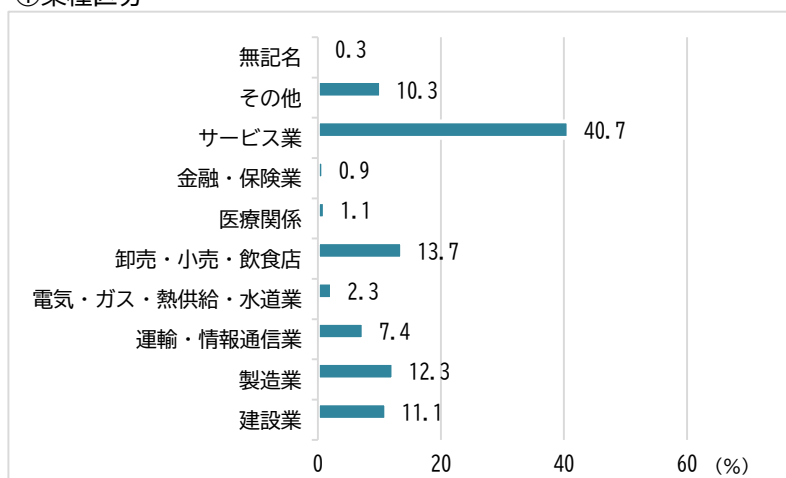
## 1 業種区分

### ①業種区分

業種	事業所数(件)	割合(%)
建設業	39	11.1
製造業	43	12.3
運輸・情報通信業	26	7.4
電気・ガス・熱供給・水道業	8	2.3
卸売・小売・飲食店	48	13.7
医療関係	4	1.1
金融・保険業	3	0.9
サービス業	143	40.7
その他	36	10.3
無記名	1	0.3
合計	351	100

※複数回答あり（3事業所）

### ①業種区分



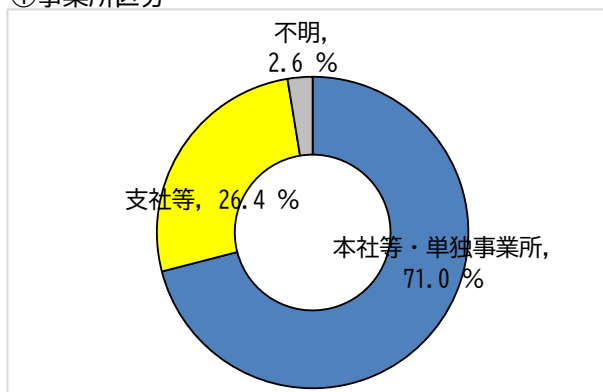
## 2 事業所区分

### ①事業所区分

本社・支社区分	事業所数(件)	割合(%)
本社等・単独事業所	247	71.0
支社等	92	26.4
不明	9	2.6
合計	348	100.0

本社等・単独事業所からの回答が71.0%、支社等からの回答が26.4%となっている。

### ①事業所区分

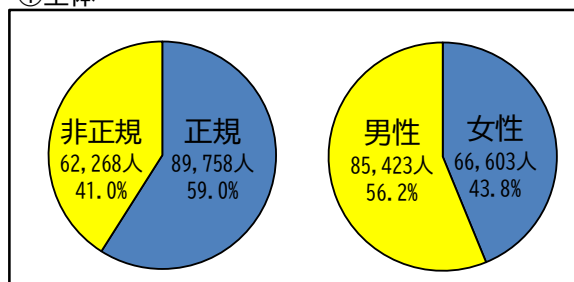


### 3 従業員

①全体

	内訳	人数(人)	割合(%)
従業員	正 規	89,758	59.0
	非正規	62,268	41.0
従業員	女 性	66,603	43.8
	男 性	85,423	56.2

①全体

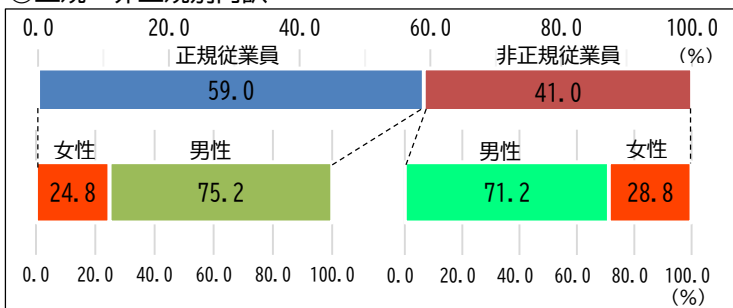


- ・従業員の正規・非正規の割合は、正規従業員が非正規従業員よりも18.0ポイント多く、人数は27,490人多い。
- ・従業員の男女の割合は、男性が女性よりも12.4ポイント多く、人数は18,820人多い。

②正規・非正規別内訳

	内訳	人数(人)	割合(%)
正規	女性	22,241	24.8
	男性	67,517	75.2
非正規	女性	44,362	71.2
	男性	17,906	28.8

②正規・非正規別内訳

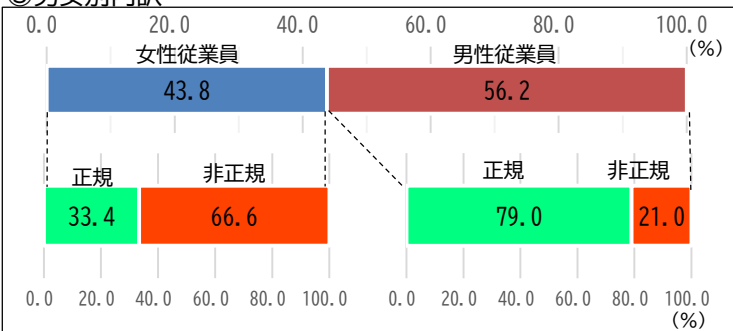


- ・正規従業員については、男性が女性よりも50.4ポイント多い。
- ・非正規従業員については、女性が男性よりも42.4ポイント多い。

③男女別内訳

	内訳	人数(人)	割合(%)
女性	正 規	22,241	33.4
	非正規	44,362	66.6
男性	正 規	67,517	79.0
	非正規	17,906	21.0

③男女別内訳

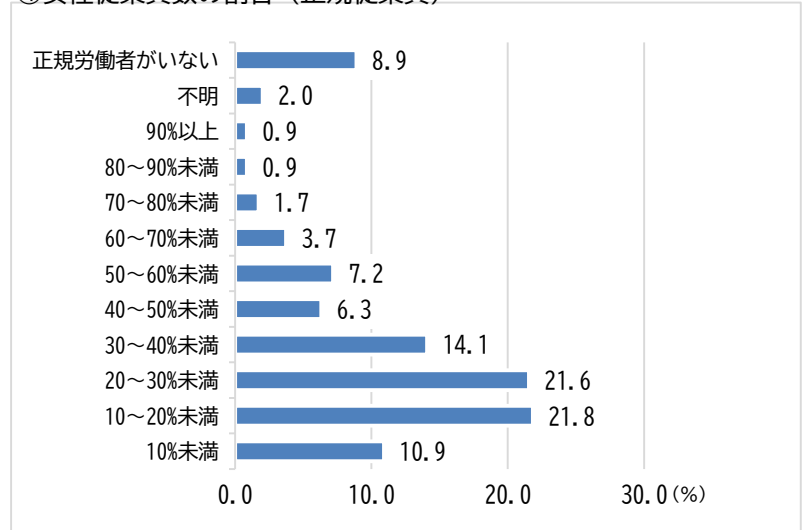


- ・女性については、非正規が正規よりも33.2ポイント多く、人数は22,121人多い。
- ・男性については、正規が非正規よりも58.0ポイント多く、人数は49,611人多い。

④女性従業員数の割合（正規従業員）

	事業所数(件)	割合(%)
10%未満	38	10.9
10~20%未満	76	21.8
20~30%未満	75	21.6
30~40%未満	49	14.1
40~50%未満	22	6.3
50~60%未満	25	7.2
60~70%未満	13	3.7
70~80%未満	6	1.7
80~90%未満	3	0.9
90%以上	3	0.9
不明	7	2.0
正規労働者がいない	31	8.9
合計	348	100

④女性従業員数の割合（正規従業員）



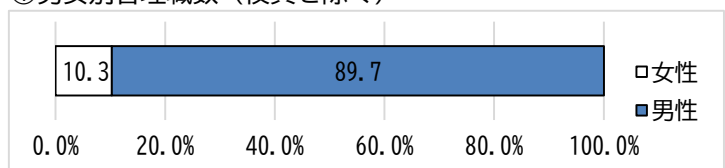
女性の正規従業員数の割合については、10~20%未満と回答した事業所が最も多く、次いで、20~30%未満となっている。

## 4 管理職数

①男女別管理職数（役員を除く）

	人数(人)	割合(%)
男性	19,714	89.7
女性	2,258	10.3
合計	21,972	100.0

①男女別管理職数（役員を除く）

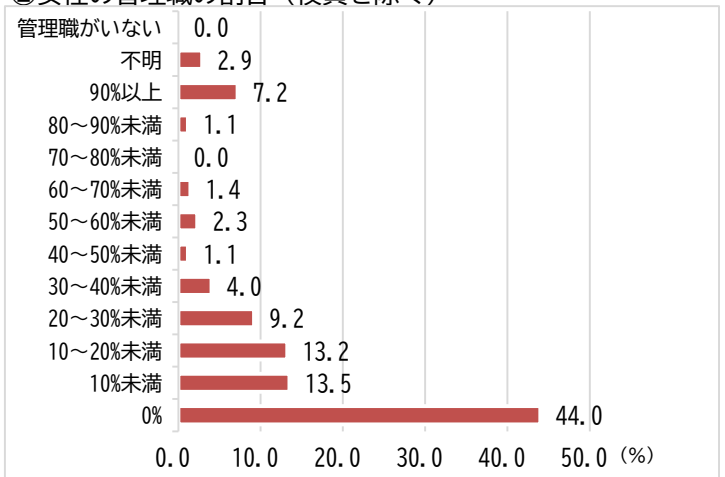


管理職の男女の割合は、男性が女性よりも79.4ポイント多く、人数は17,456人多い。

②女性の管理職の割合（役員を除く）

	事業所数(件)	割合(%)
0%	153	44.0
10%未満	47	13.5
10~20%未満	46	13.2
20~30%未満	32	9.2
30~40%未満	14	4.0
40~50%未満	4	1.1
50~60%未満	8	2.3
60~70%未満	5	1.4
70~80%未満	0	0.0
80~90%未満	4	1.1
90%以上	25	7.2
不明	10	2.9
管理職がない	0	0.0
合計	348	100.0

②女性の管理職の割合（役員を除く）

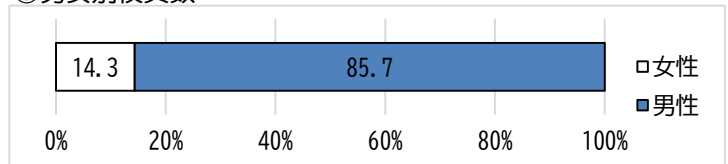


女性の管理職の割合については、0%と回答した事業所が最も多く、次いで、10%未満となっている。

③男女別役員数

	人数 (人)	割合 (%)
男性	1,268	85.7
女性	212	14.3
合計	1,480	100.0

③男女別役員数

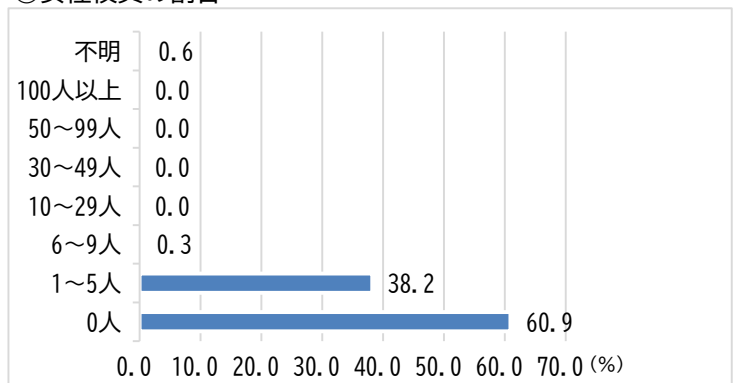


役員の方々の割合は、男性が女性よりも71.4ポイント多く、人数は1,056人多い。

④女性役員数の割合

役員数	事業所数 (件)	割合 (%)
0人	212	60.9
1~5人	133	38.2
6~9人	1	0.3
10~29人	0	0.0
30~49人	0	0.0
50~99人	0	0.0
100人以上	0	0.0
不明	2	0.6
合計	348	100

④女性役員数の割合

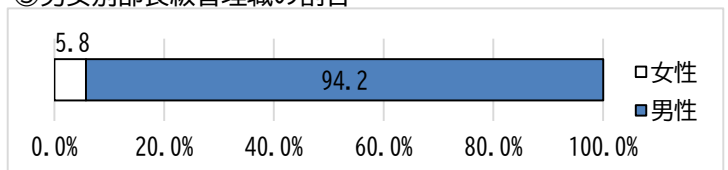


女性役員数の割合は、0人が最も多く、次いで1~5人が多い。

⑤男女別部長級管理職の割合

	人数 (人)	割合 (%)
男性	7,721	94.2
女性	473	5.8
合計	8,194	100.0

⑤男女別部長級管理職の割合

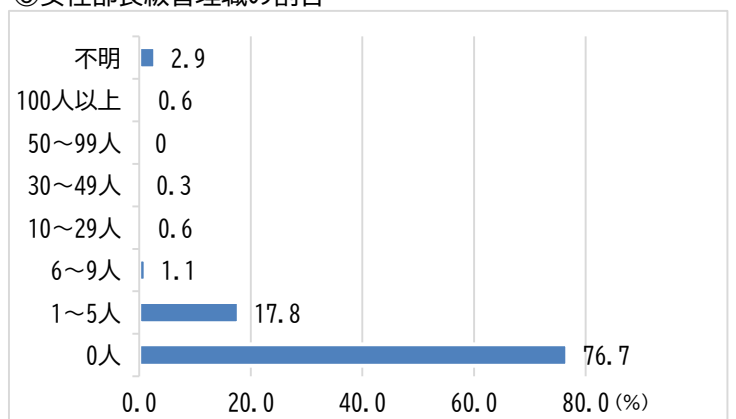


部長級管理職の方々の割合は、男性が女性よりも88.4ポイント多く、人数は7,248人多い。

⑥女性部長級管理職の割合

部長数	事業所数 (件)	割合 (%)
0人	267	76.7
1~5人	62	17.8
6~9人	4	1.1
10~29人	2	0.6
30~49人	1	0.3
50~99人	0	0
100人以上	2	0.6
不明	10	2.9
合計	348	100

⑥女性部長級管理職の割合

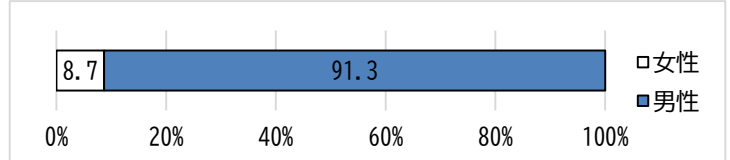


女性部長級管理職の割合は、0人が最も多く、次いで1~5人が多い。

⑦男女別課長級管理職の割合

	人数(人)	割合(%)
男性	5,360	91.3
女性	511	8.7
合計	5,871	100.0

⑦男女別課長級管理職の割合

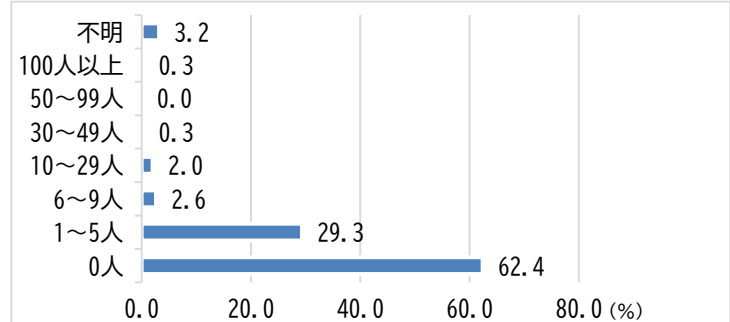


課長級管理職の男女の割合は、男性が女性よりも82.6ポイント多く、人数は4,849人多い。

⑧女性課長級管理職の割合

課長数	事業所数(件)	割合(%)
0人	217	62.4
1~5人	102	29.3
6~9人	9	2.6
10~29人	7	2.0
30~49人	1	0.3
50~99人	0	0.0
100人以上	1	0.3
不明	11	3.2
合計	348	100

⑧女性課長級管理職の割合

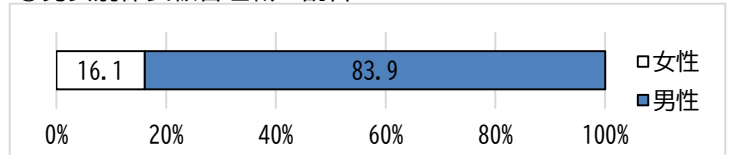


女性課長級管理職の割合は、0人が最も多く、次いで1~5人が多い。

⑨男女別係長級管理職の割合

	人数(人)	割合(%)
男性	6,633	83.9
女性	1,274	16.1
合計	7,907	100.0

⑨男女別係長級管理職の割合

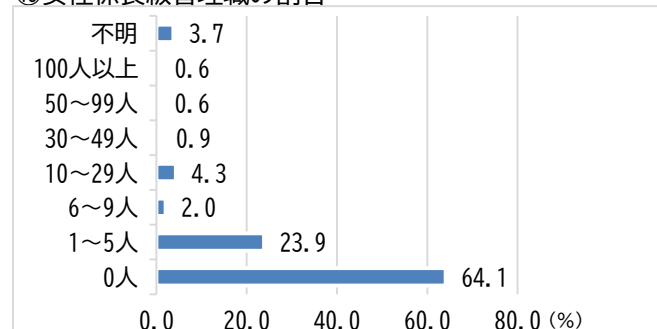


係長級管理職の男女の割合は、男性が女性よりも67.8ポイント多く、人数は5,359人多い。

⑩女性係長級管理職の割合

係長数	事業所数(件)	割合(%)
0人	223	64.1
1~5人	83	23.9
6~9人	7	2.0
10~29人	15	4.3
30~49人	3	0.9
50~99人	2	0.6
100人以上	2	0.6
不明	13	3.7
合計	348	100

⑩女性係長級管理職の割合



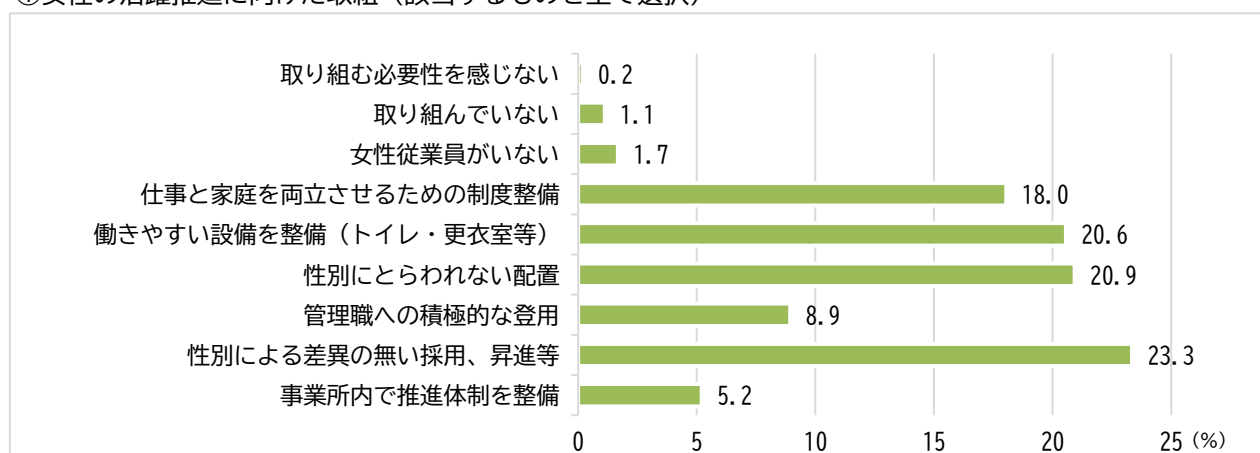
女性係長級管理職の割合は、0人が最も多く、次いで1~5人が多い。

## 5 女性活躍推進に向けた取組

### ①女性の活躍推進に向けた取組（該当するものを全て選択）

	延べ事業所数(件)	割合 (%)
事業所内で推進体制を整備	56	5.2
性別による差異の無い採用、昇進等	251	23.3
管理職への積極的な登用	96	8.9
性別にとらわれない配置	225	20.9
働きやすい設備を整備（トイレ・更衣室等）	221	20.6
仕事と家庭を両立させるための制度整備	194	18.0
女性従業員がいない	18	1.7
取り組んでいない	12	1.1
取り組む必要性を感じない	2	0.2
合計	1,075	100

### ①女性の活躍推進に向けた取組（該当するものを全て選択）



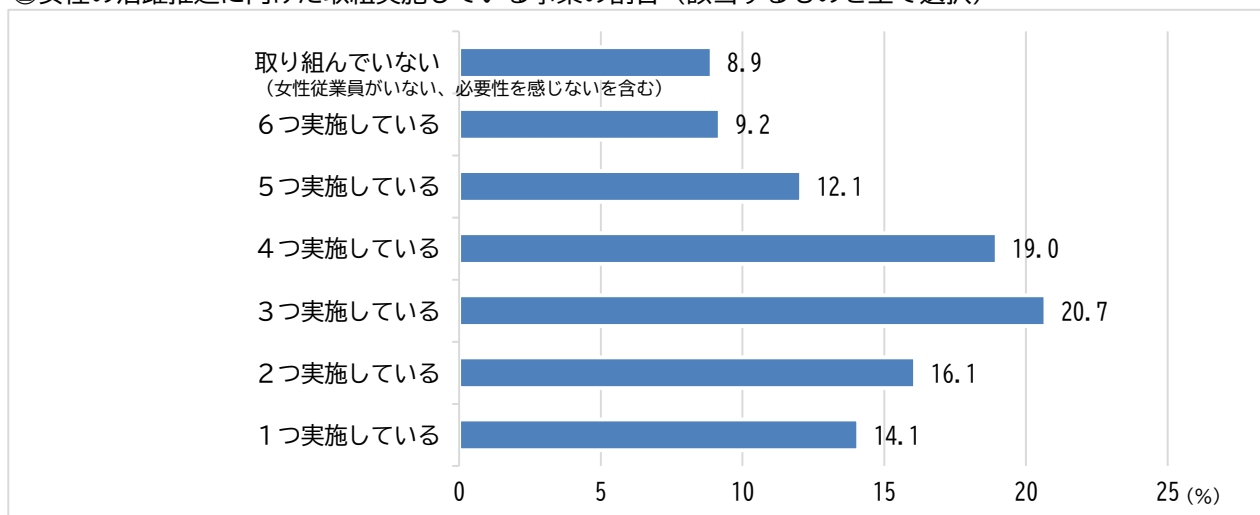
女性の活躍推進に向けた取組のうち、「性別による差異の無い採用、昇進等」が23.3%と最も多く取り組まれており、次いで「性別にとらわれない配置」が20.9%となっている。

### ②女性の活躍推進に向けた取組実施している事業の割合（該当するものを全て選択）

	事業所数(件)	割合 (%)
1つ実施している	49	14.1
2つ実施している	56	16.1
3つ実施している	72	20.7
4つ実施している	66	19.0
5つ実施している	42	12.1
6つ実施している	32	9.2
取り組んでいない (女性従業員がいない、必要性を感じないを含む)	31	8.9
合計	348	100

※女性従業員はいるが、取組を実施している事業所4件

## ②女性の活躍推進に向けた取組実施している事業の割合（該当するものを全て選択）



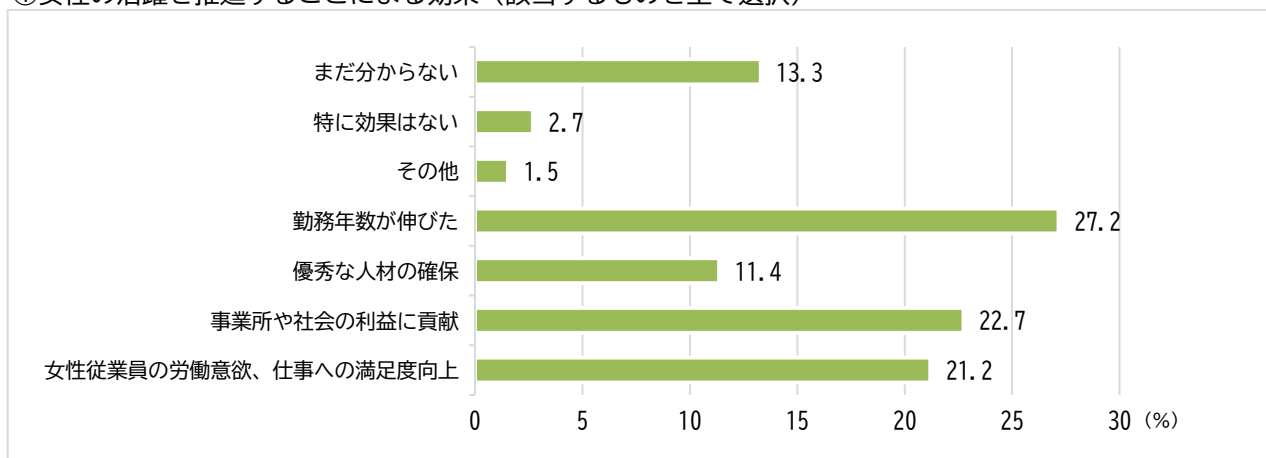
女性の活躍推進に向けた取組を実施している事業所のうち、取組を3つ実施している事業所が20.9%と最も多く、次いで、4つ実施している事業所が19.1%となっている。  
また、女性従業員がいないが取組を実施していると回答した事業所は4件であった。

## 6 女性活躍推進に取り組んだ効果

### ①女性の活躍を推進することによる効果（該当するものを全て選択）

	延べ事業所数(件)	割合 (%)
女性従業員の労働意欲、仕事への満足度向上	110	21.2
事業所や社会の利益に貢献	118	22.7
優秀な人材の確保	59	11.4
勤務年数が伸びた	141	27.2
その他	8	1.5
特に効果はない	14	2.7
まだ分からない	69	13.3
合計	519	100

### ①女性の活躍を推進することによる効果（該当するものを全て選択）



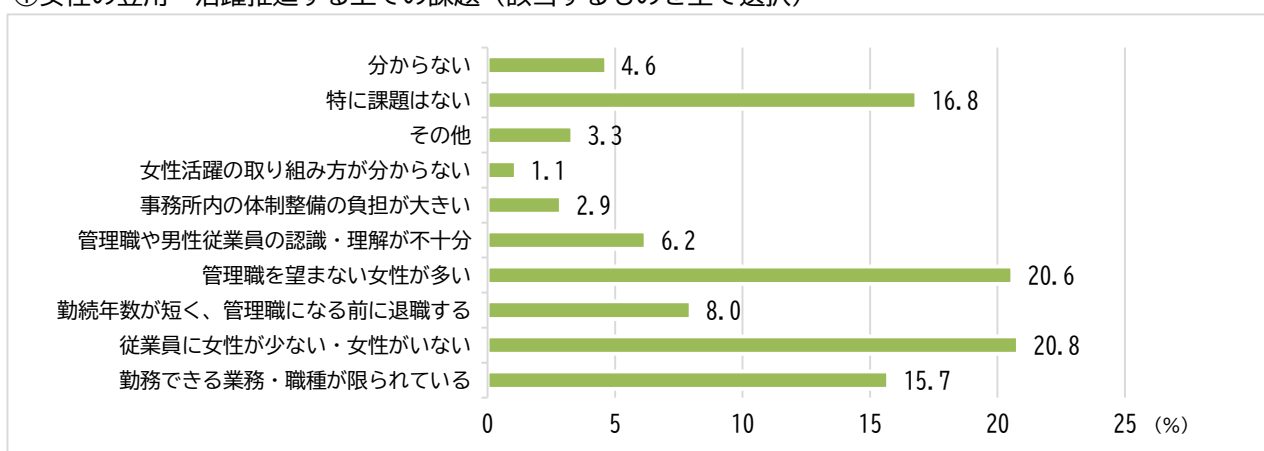
女性の活躍を推進することによる効果については、勤務年数が伸びたと感じている事業所が、27.2%と最も多く、次いで、事業所や社会の利益に貢献が22.7%となっている。

## 7 女性の登用・活躍推進の課題

### ①女性の登用・活躍推進する上での課題（該当するものを全て選択）

	延べ事業所数(件)	割合(%)
勤務できる業務・職種が限られている	71	15.7
従業員に女性が少ない・女性がない	94	20.8
勤続年数が短く、管理職になる前に退職する	36	8.0
管理職を望まない女性が多い	93	20.6
管理職や男性従業員の認識・理解が不十分	28	6.2
事務所内の体制整備の負担が大きい	13	2.9
女性活躍の取り組み方が分からない	5	1.1
その他	15	3.3
特に課題はない	76	16.8
分からない	21	4.6
合計	452	100.0

### ①女性の登用・活躍推進する上での課題（該当するものを全て選択）



女性の登用・活躍推進する上での課題については、従業員に女性が少ない・女性がないが最も多く、次いで管理職を望まない女性が多くが20.6%となっている。

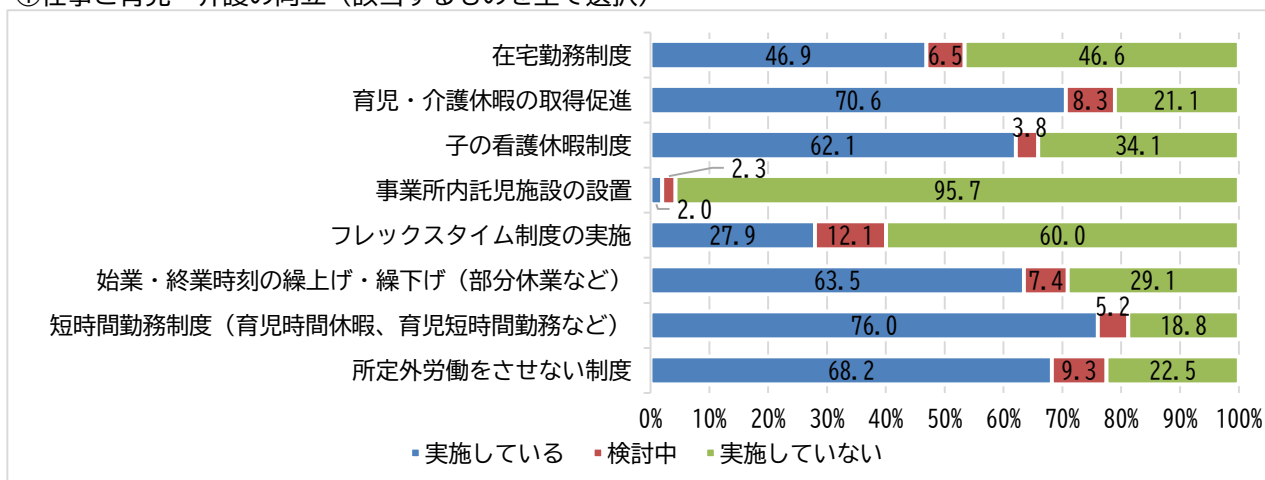
## 8 仕事と育児・介護の両立に向けた取組

### ①仕事と育児・介護の両立（該当するものを全て選択）

	実施している		検討中		実施していない	
	延べ事業所数(件)	割合(%)	延べ事業所数(件)	割合(%)	延べ事業所数(件)	割合(%)
所定外労働をさせない制度	221	68.2	30	9.3	73	22.5
短時間勤務制度（育児時間休暇、育児短時間勤務など）	247	76.0	17	5.2	61	18.8
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（部分休業など）	205	63.5	24	7.4	94	29.1
フレックスタイム制度の実施	88	27.9	38	12.1	189	60.0
事業所内託児施設の設置	6	2.0	7	2.3	291	95.7
子の看護休暇制度	197	62.1	12	3.8	108	34.1
育児・介護休暇の取得促進	231	70.6	27	8.3	69	21.1
在宅勤務制度	152	46.9	21	6.5	151	46.6



①仕事と育児・介護の両立（該当するものを全て選択）



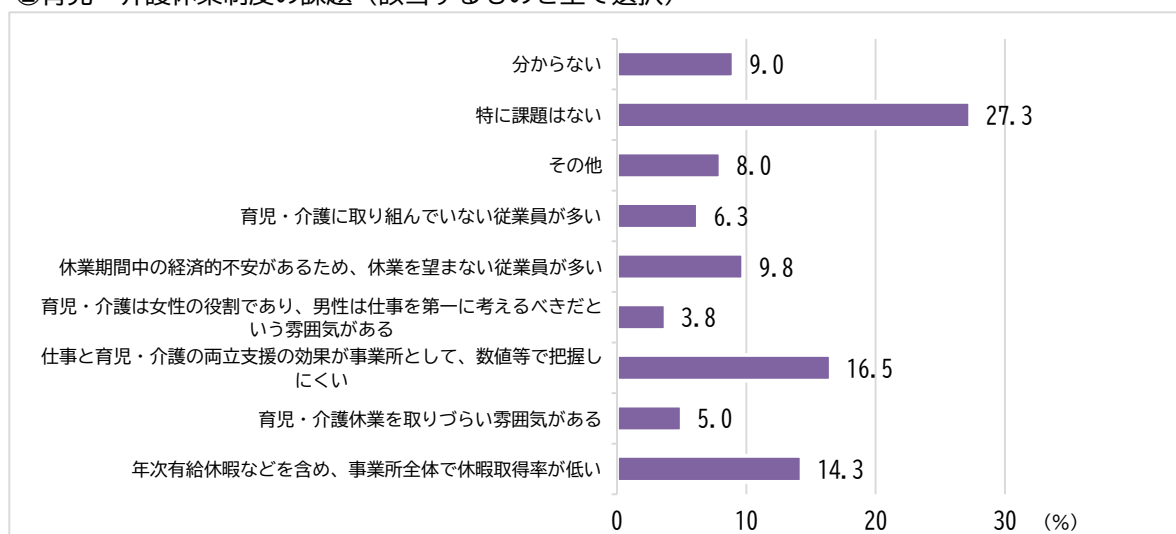
仕事と育児・介護の両立のために実施している取組について、短時間勤務制度（育児時間休暇、育児短時間勤務など）が76.0%と最も多く、次いで育児・介護休暇の取得促進が70.6%となっている。

9 育児・介護休業制度活用の課題

①育児・介護休業制度の課題（該当するものを全て選択）

課題	延べ事業所数(件)	割合 (%)
年次有給休暇などを含め、事業所全体で休暇取得率が低い	57	14.3
育児・介護休業を取りづらい雰囲気がある	20	5.0
仕事と育児・介護の両立支援の効果が事業所として、数値等で把握しにくい	66	16.5
育児・介護は女性の役割であり、男性は仕事を第一に考えるべきだという雰囲気がある	15	3.8
休業期間中の経済的不安があるため、休業を望まない従業員が多い	39	9.8
育児・介護に取り組んでいない従業員が多い	25	6.3
その他	32	8.0
特に課題はない	109	27.3
分からない	36	9.0

②育児・介護休業制度の課題（該当するものを全て選択）



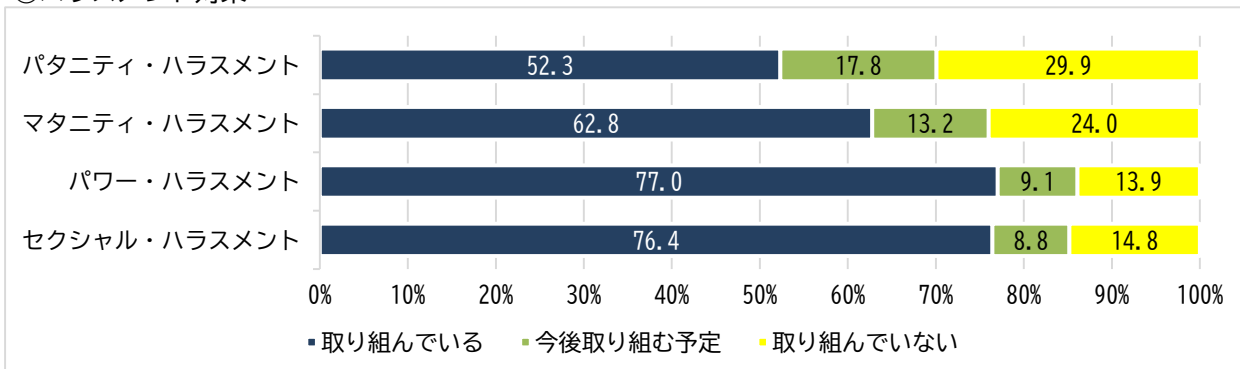
育児・介護休業制度の課題については、特に課題はないが27.3%で最も多く、次いで仕事と育児・介護の両立支援の効果が事業所として、数値等で把握しにくい16.5%となっている。

## 10 ハラスメント対策について

### ①ハラスメント対策

	取り組んでいる		今後取り組む予定		取り組んでいない	
	延べ事業所数(件)	割合 (%)	延べ事業所数(件)	割合 (%)	延べ事業所数(件)	割合 (%)
セクシャル・ハラスメント	253	76.4	29	8.8	49	14.8
パワー・ハラスメント	255	77.0	30	9.1	46	13.9
マタニティ・ハラスメント	204	62.8	43	13.2	78	24.0
パタニティ・ハラスメント	168	52.3	57	17.8	96	29.9

### ①ハラスメント対策



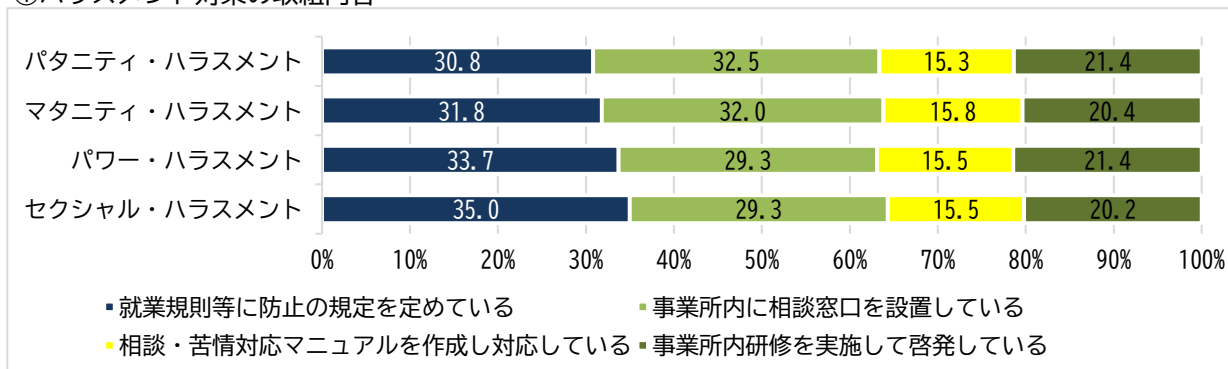
ハラスメント対策については、全項目において、実施している事業所が5割を超えている。実施している対策の中でパワー・ハラスメント対策が77.0%と最も多く、次いでセクシャル・ハラスメント対策が76.4%となっている。

## 11 ハラスメントを防止するために実施している取組

### ①ハラスメント対策の取組内容

	就業規則等に防止の規定を定めている		事業所内に相談窓口を設置している		相談・苦情対応マニュアルを作成し対応している		事業所内研修を実施して啓発している	
	延べ事業所数(件)	割合 (%)	延べ事業所数(件)	割合 (%)	延べ事業所数(件)	割合 (%)	延べ事業所数(件)	割合 (%)
セクシャル・ハラスメント	203	35.0	170	29.3	90	15.5	117	20.2
パワー・ハラスメント	200	33.7	174	29.3	92	15.5	127	21.4
マタニティ・ハラスメント	153	31.8	154	32.0	76	15.8	98	20.4
パタニティ・ハラスメント	127	30.8	134	32.5	63	15.3	88	21.4

### ①ハラスメント対策の取組内容



ハラスメント対策の取組内容については、「就業規則等に防止の規定を定めている」及び「事業所内に相談窓口を設置している」が各ハラスメント対策の中で最も多く、ともに約30%となっている。

## 12 男女共同参画社会実現に向けての意見・要望

- ・社長自ら積極的に取り組んでいる。(海外含め豊富な経験あり)論文も書いている。講演も多く依頼される
- ・弊社は少人数ということもあり、あえて規則はつくってい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、ということではなく、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行く姿勢があれば、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。あまり女性のことばかりに着目すると差別的になるようにも思います。
- ・1999年に男女共同参画社会基本法が公布・施行されてから23年。その翌年2000年に男女共同参画社会基本計画が閣議決定されると、5年おきに2次・3次・4次・5次と続くも女性を感じる働きにくさは何一つ変わらない。新座市は県内でもいち早く条例を制定し、関連施策を推進してきたようだが、正直何が変わったのか見えてこない。出生率も女性の労働力率も変わらず低下している。仮に市議会や町内会への参加の割合が増えても、意見を反映しやすい場でなければ意味がないと考える。目下、社会のジェンダー・バイアスを反映して更に男女不均衡が顕在化しつつある。これは個々人、あるいは小さな組織だけでは到底変えることは叶わないと感じる。国際社会の動向に従い、国は積極的に法改正や内閣府・厚生労働省・各自治体と協力して男女差の問題に取り組まねばならないと思う。
- ・弊社では、ファミリーdayを定期的を実施しており、お父さんお母さんがどんな仕事をしているのか、どんな職場にいるのかを子供たちに実際に見てもらおうという取り組みをしており、好評です。このような取り組みが増えていったらと思います。また、地域との連携で環境フォーラムの開催や実際に実施していることや実際の働いている姿をご覧いただくことで、より理解が深まると思います。
- ・男女が共に意欲を持って働くことのできる環境をつくり、社会に貢献するとともに職員の一層の定着を目指したいと考えます
- ・今後、現場作業の体制を整え女性でも働きやすい環境を整備し、女性の雇用を増加させたいと考えております。
- ・優秀な女性が社会で働きやすい環境を作るとは高齢化社会の日本において重要であり、男性の育休取得が取りやすい社会も共に推進していく両輪が重要である。よりよい地域社会発展のために新座市の男女共同参画社会の取り組みを応援いたします。
- ・男性と女性には、それぞれ適した仕事内容があり適材適所は常に考慮するべきです。
- ・最近「男女共同参画」という言葉が先走り、何が何でも「平等」にしなければいけない風潮があります。しかしながら、当然男女では体力差があったり、家庭における役割もあたりとすべてが「平等」という訳にはいきません。また逆に平等に扱うことを嫌う女性もいます。そのような状況から、十把一絡げで考えることに違和感があります。認識違いなら申し訳ありません。