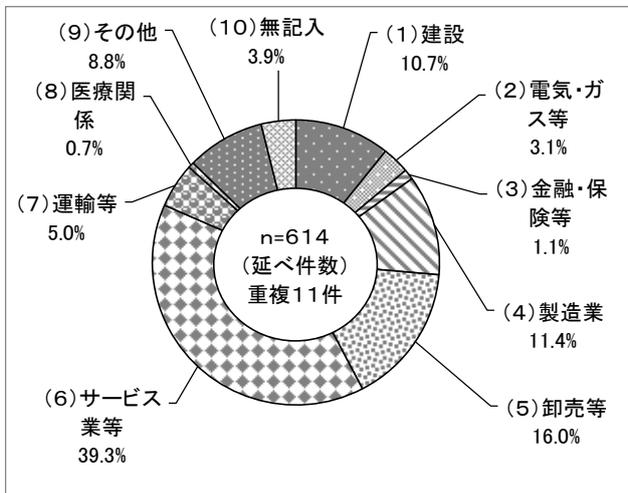


事業所に対する「男女共同参画推進に関するアンケート」集計結果

平成31年4月報告

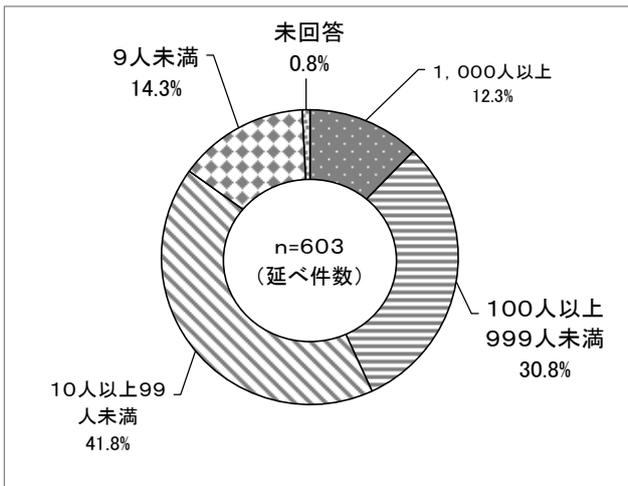
実施時期	平成30年11月	
実施対象	指名業者登録(2年ごと)を申請する事業所	
回答	【総数】 603件	
質問内容	1 業種区分 2 従業員 3 女性従業員活用の取組について 4 仕事と家庭の両立支援の取組について	5 セクシュアル・ハラスメント防止の取組について 6 パワー・ハラスメント防止の取組について 7 男女共同参画社会実現に向けての意見・要望
その他	・調査年によって、調査項目を設けていないものがある ・各年回答数 平成19年 2,068件、平成21年 1,019件、平成23年 856件、平成25年 777件、平成27年 817件、平成28年 587件 ※ 本市が平成21年から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 66件(10.7%)
- (2) 電気・ガス等 19件(3.1%)
- (3) 金融・保険等 7件(1.1%)
- (4) 製造業 70件(11.4%)
- (5) 卸売等 98件(16.0%)
- (6) サービス業等 241件(39.3%)
- (7) 運輸等 31件(5.0%)
- (8) 医療関係 4件(0.7%)
- (9) その他 54件(8.8%)
- (10) 無記名 24件(3.9%)

2 従業員数区分



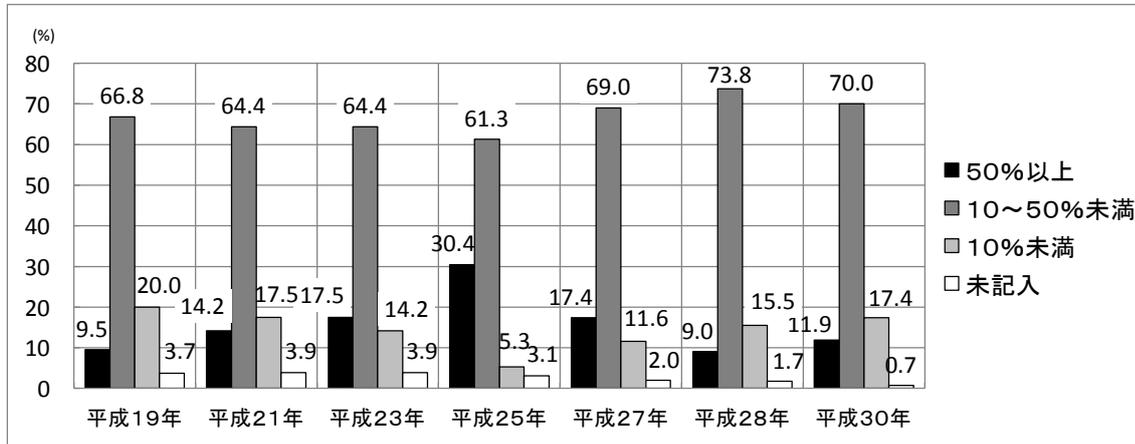
- (1) 従業員数1,000人以上 74社(12.3%)
- (2) 従業員数100人以上999人未満 186社(30.8%)
- (3) 従業員数10人以上99人未満 252社(41.8%)
- (4) 従業員数9人未満 86社(14.3%)
- (5) 未回答 5社(0.8%)

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）

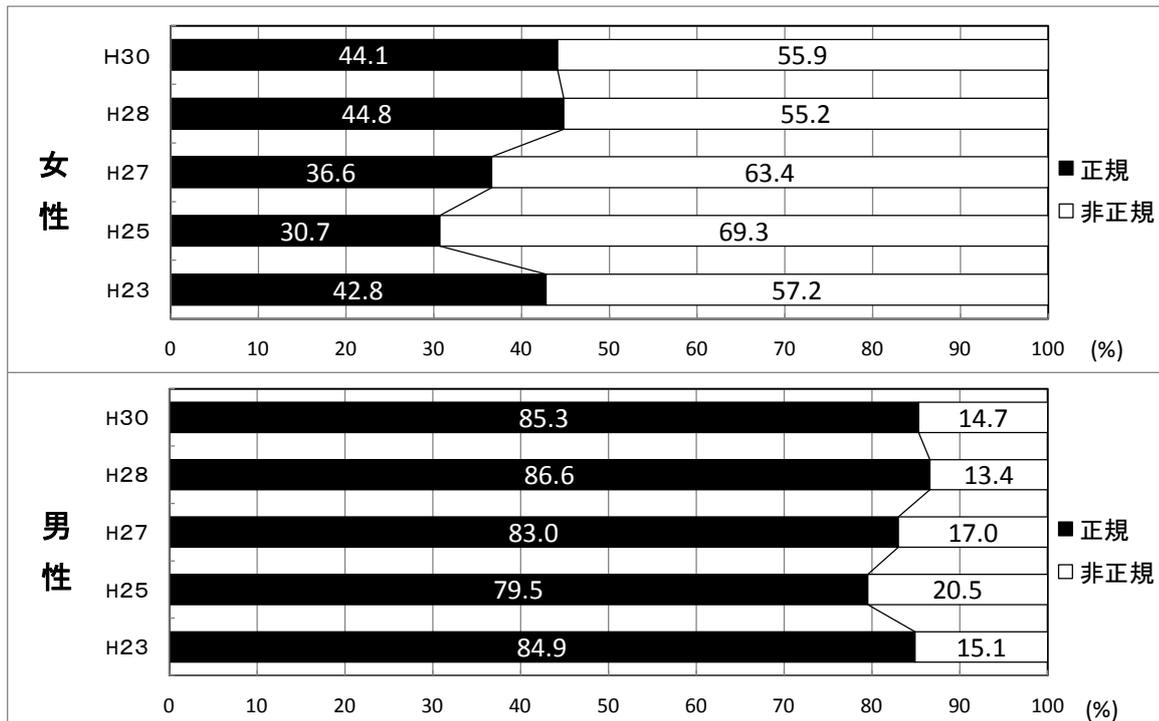
【1】常時雇用の従業員のうち、女性の割合

前回調査と比べると、「10～50%未満」の事業者は減少している一方で、「50%以上」及び「10%未満」の事業者は増加している。



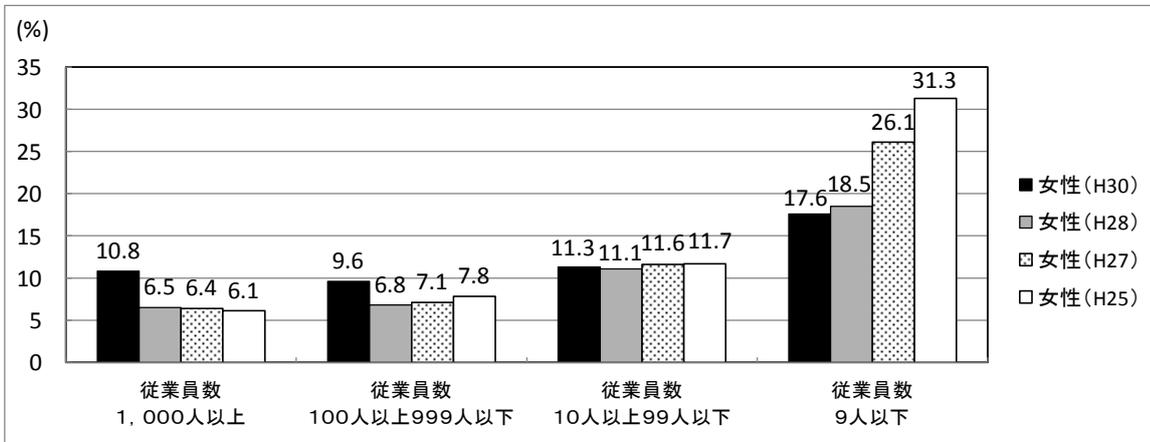
【2】正規・非正規従業員の男女内訳

前回調査と比べると、男女ともに大きな変化は見られない。



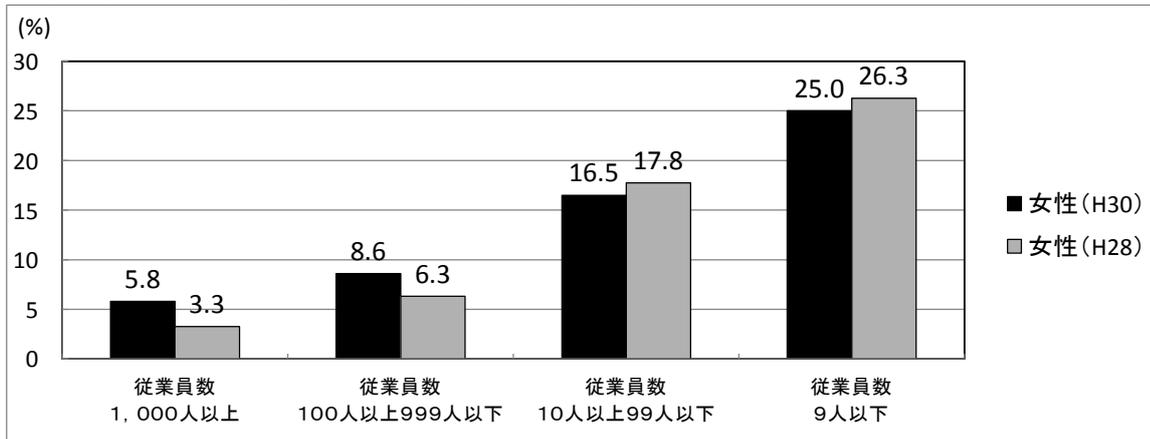
【3】管理職員のうち女性の割合

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が、経年変化の中では、減少している。一方、「従業員数1,000人以上」及び「従業員数100人以上999人以下」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

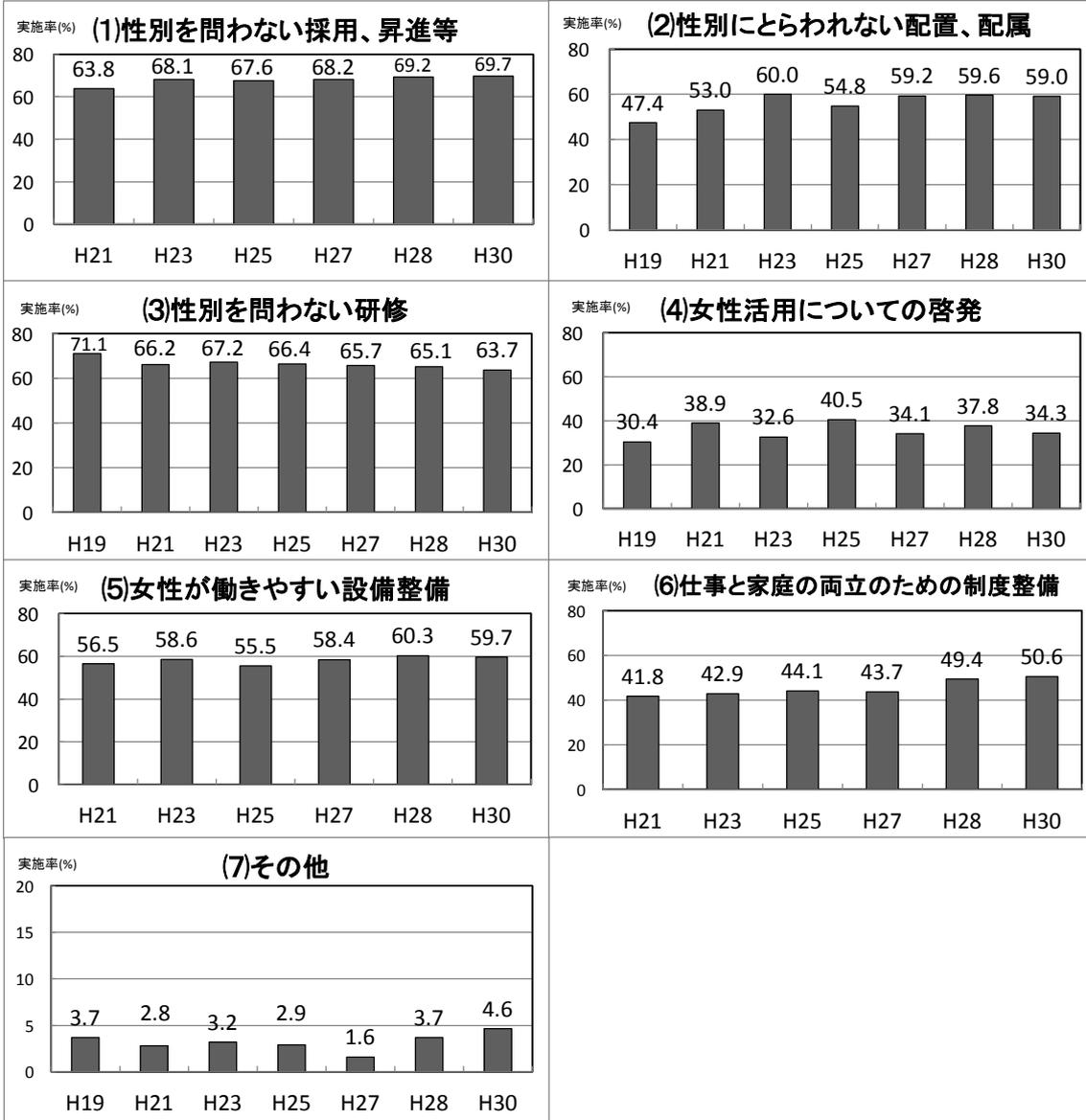
従業員数が少ない事業者ほど女性役員の割合が高くなっている。



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。

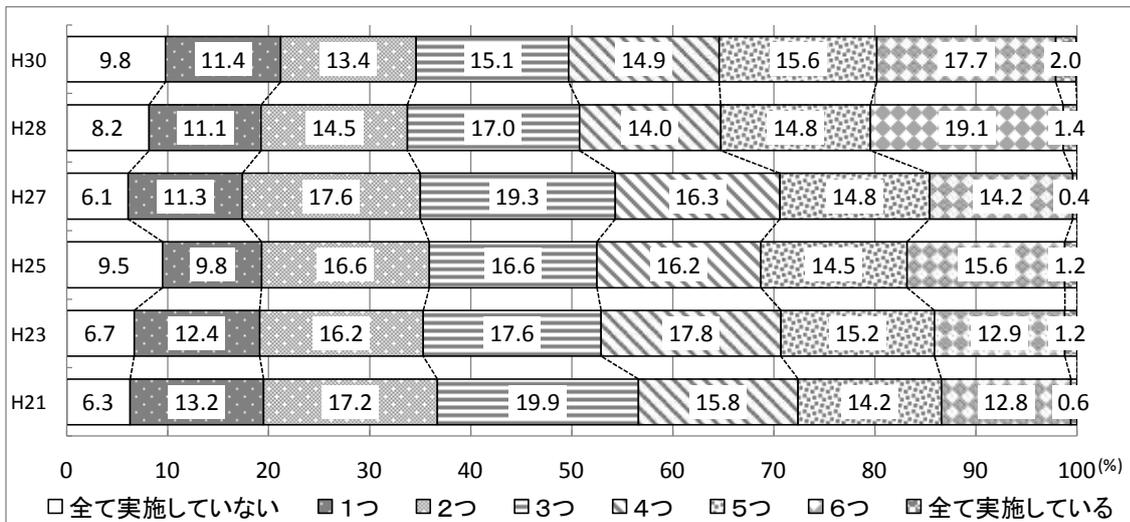
過去の調査と比べると、大きな変化は見られない。また「性別を問わない採用、昇進等」の実施率が最も高い。



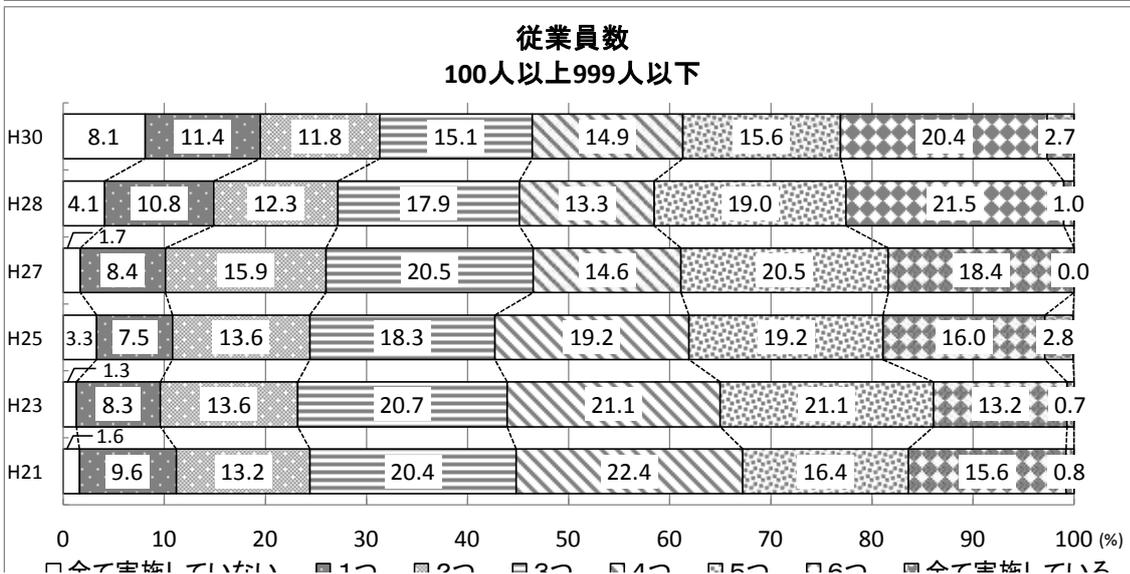
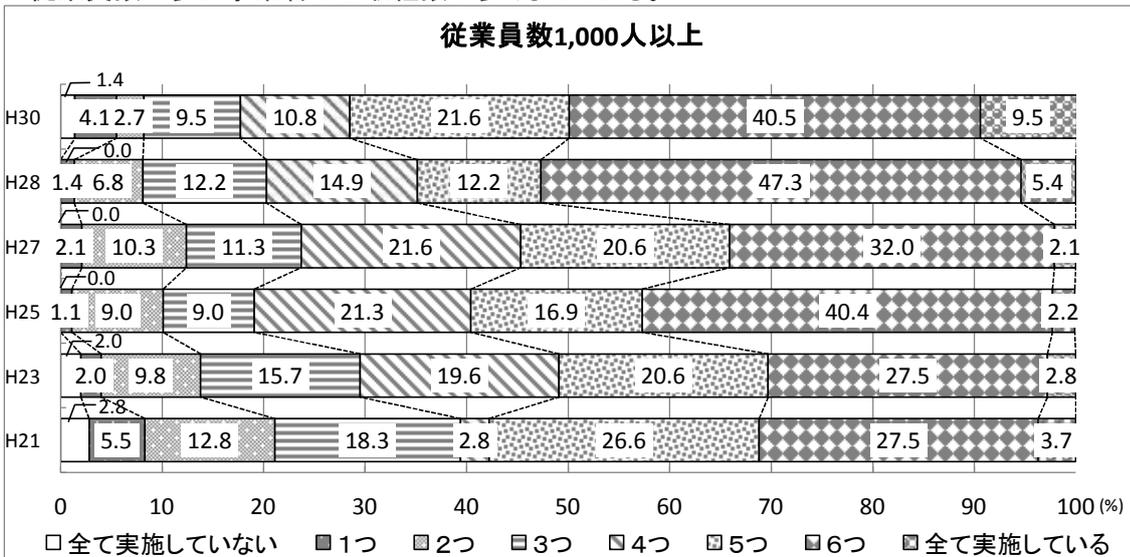
※「その他」の具体的取組(抜粋)

- ・ 母性健康管理措置、特別休暇等の利用を社規に定めている
- ・ えるぼし認証取得
- ・ 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
- ・ 女性特有の病気に対する認知活動や予防を促進している
- ・ 育児休業規定制度を制定し各部署に配布
- ・ 復職に関する規定の制定、個人のライフイベント(結婚・出産・配偶者の転勤など)を理由に退職した従業員の復職を認める
- ・ くるみん認定、えるぼし2段階認定
- ・ 育児休業からの復職セミナーの開催

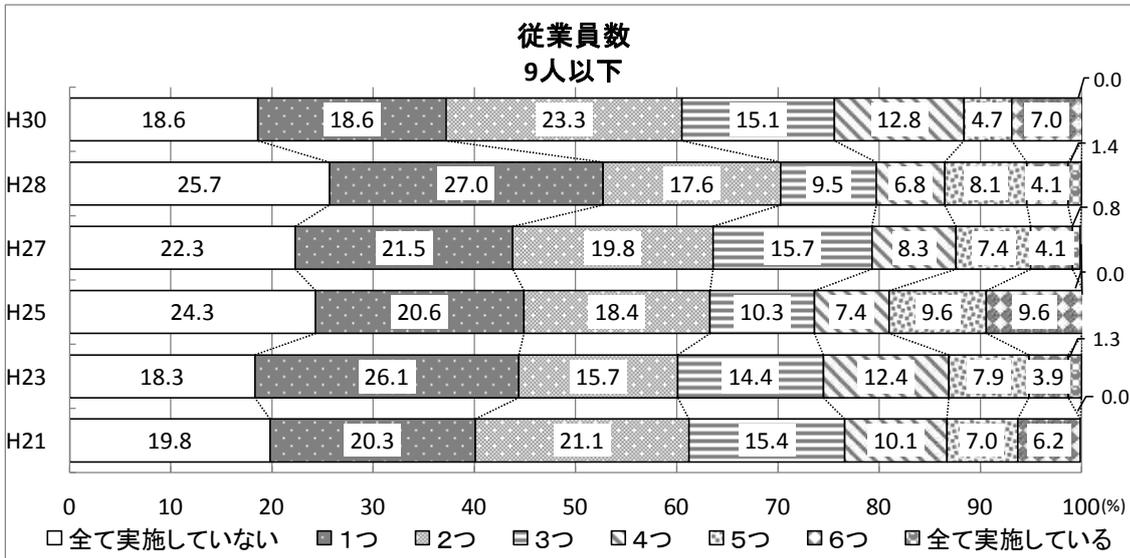
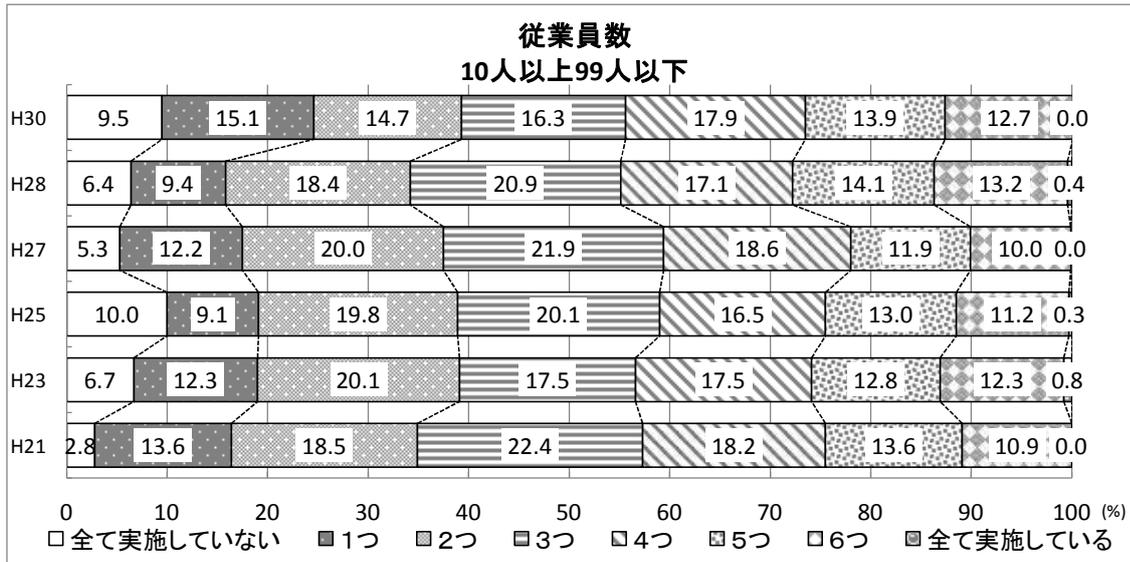
【2】各事業者の実施状況：(1)から(7)の取組のうち、いくつ実施しているか。
過去の調査と比べると、大きな変化は見られない。



【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。



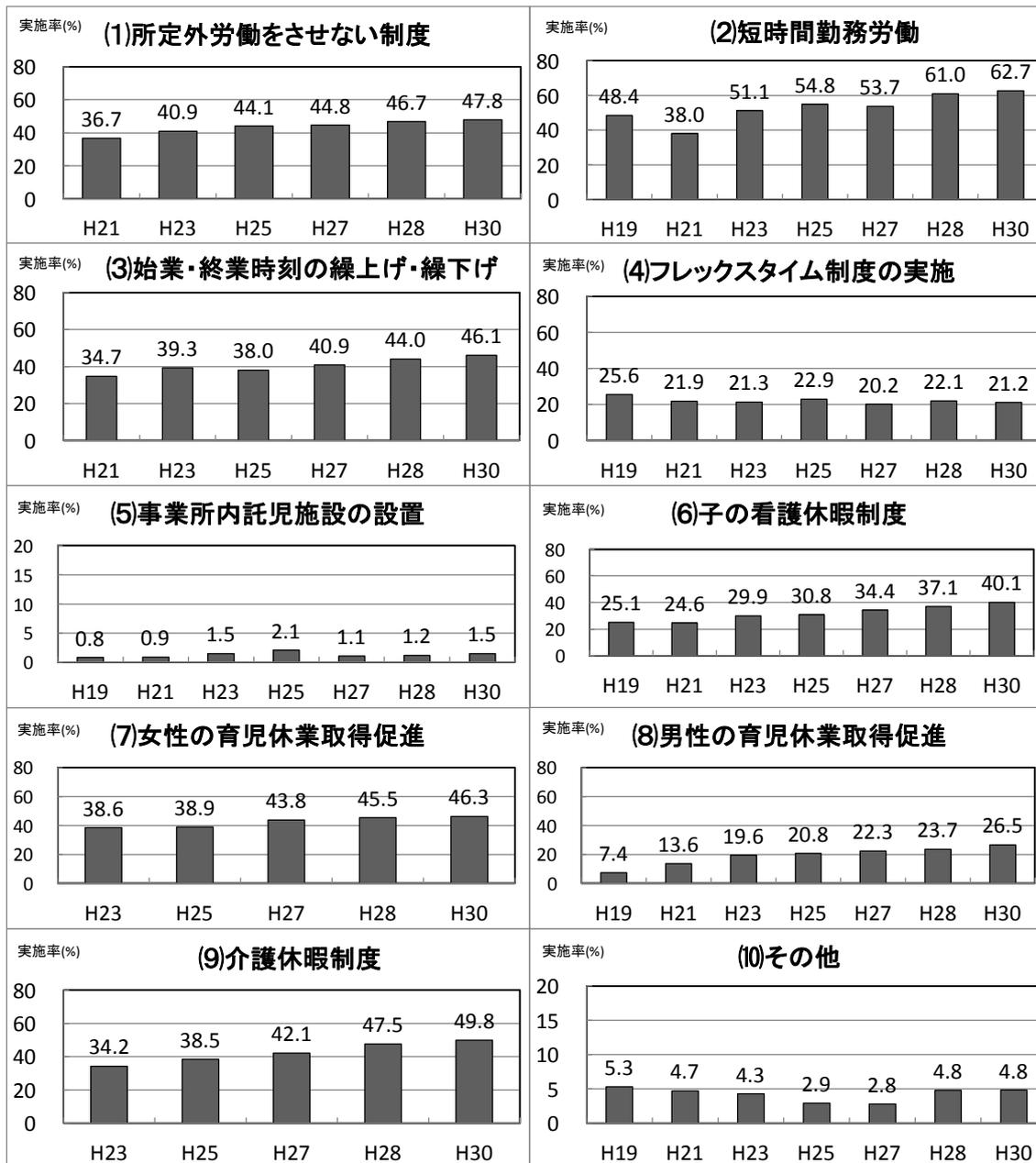
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
 □ 全て実施していない ■ 1つ ▨ 2つ ▩ 3つ ▪ 4つ ▫ 5つ ▬ 6つ ▮ 全て実施している



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。

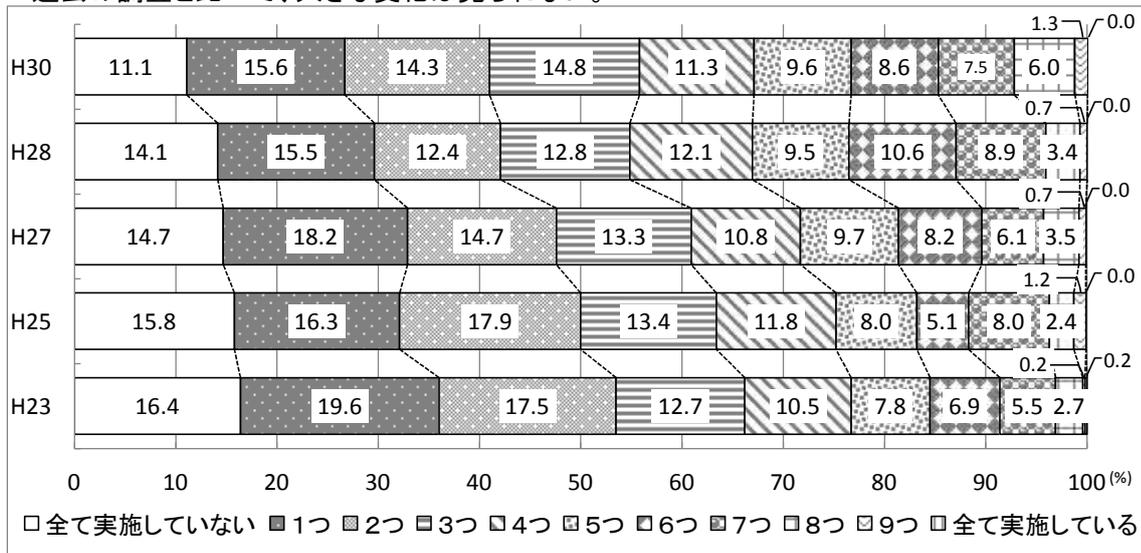
過去の調査と比べると、大きな変化は見られない。また、「短時間勤務労働」の実施率が最も高い。



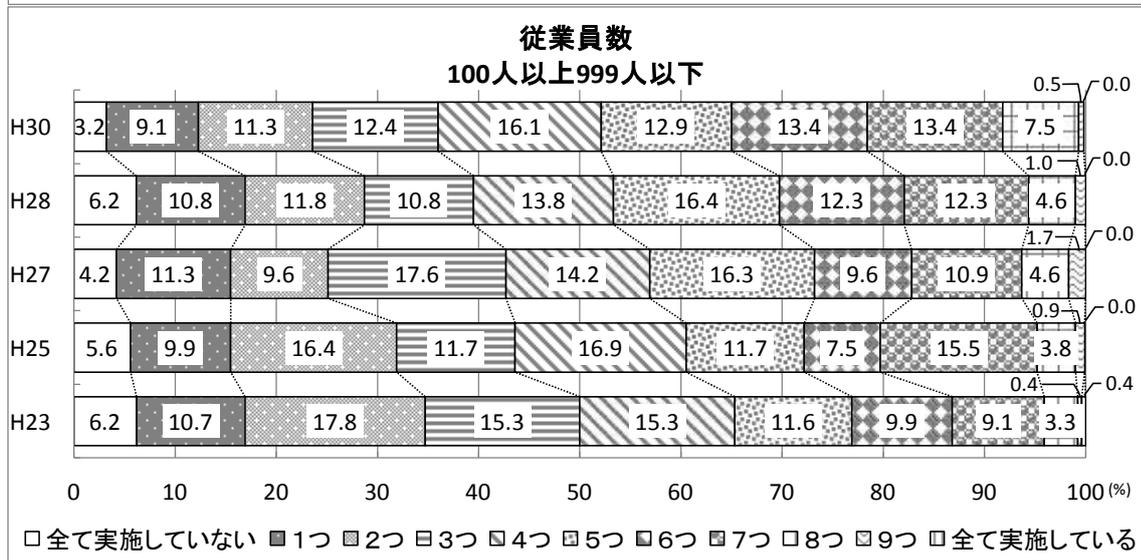
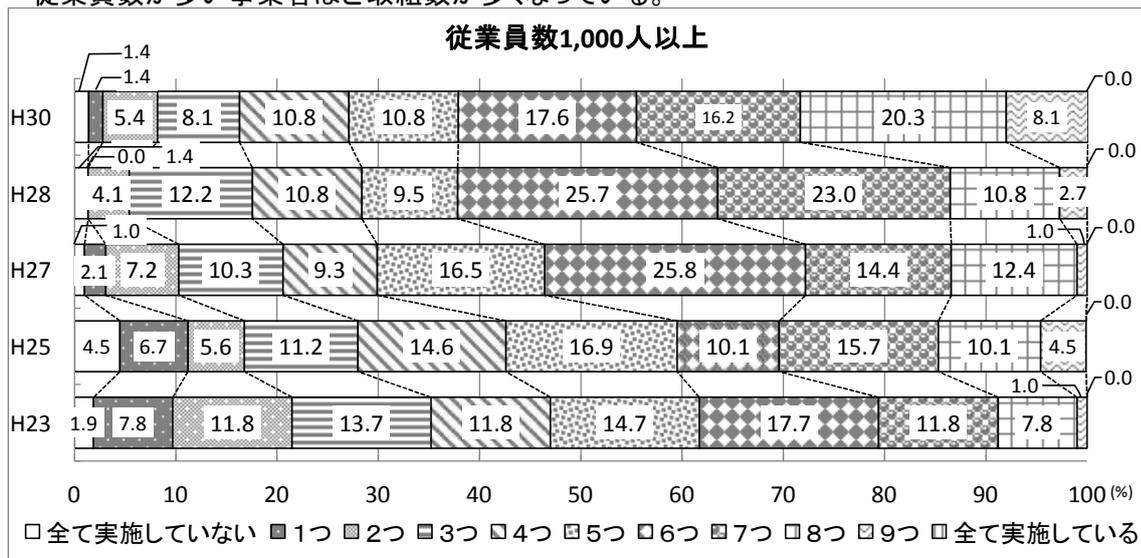
※「その他」の具体的取組(抜粋)

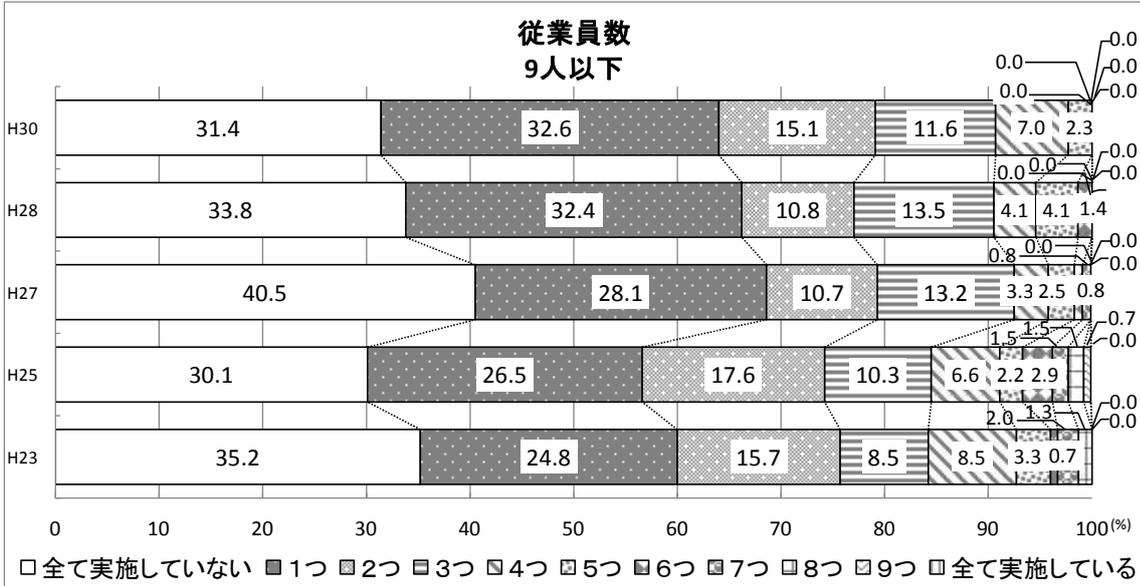
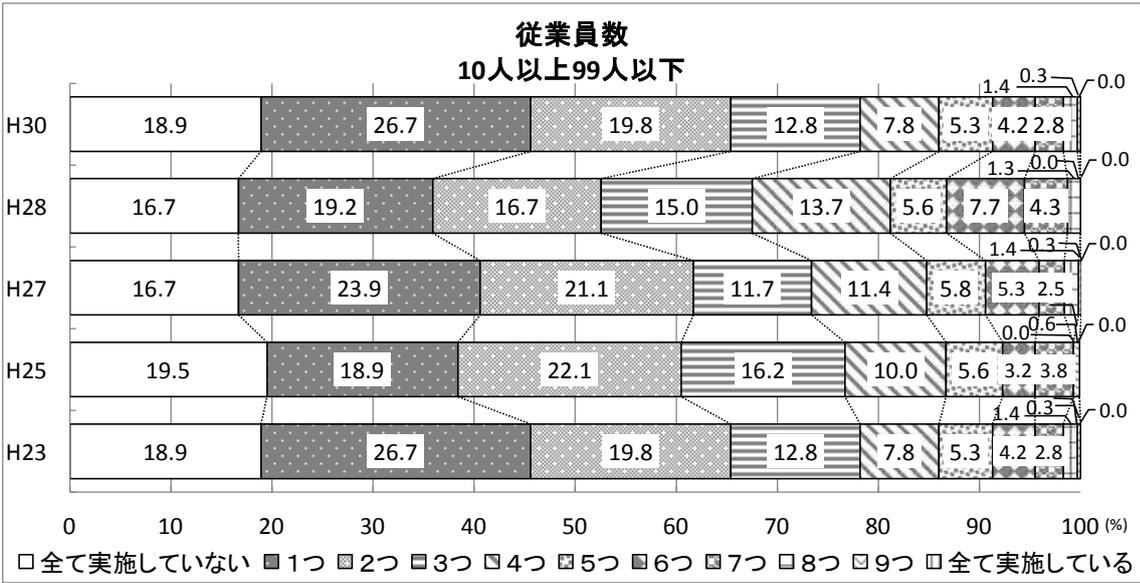
- ・ 時間外労働の制限制度
- ・ 月1回の妊婦通院休暇、配偶者出産休暇を有給扱いで取得できる
- ・ 深夜業を制限する制度
- ・ 育児短時間勤務の希望者を子が小学校就学前の従業員まで拡大している
- ・ 育児・介護の両立を促進することを目的とした在宅勤務制度
- ・ 在宅勤務制度、社会福祉活動休暇制度
- ・ 未就学児の予防接種などによる時間単位休暇など
- ・ 子の出生に対する休暇付与

【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、大きな変化は見られない。



【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。

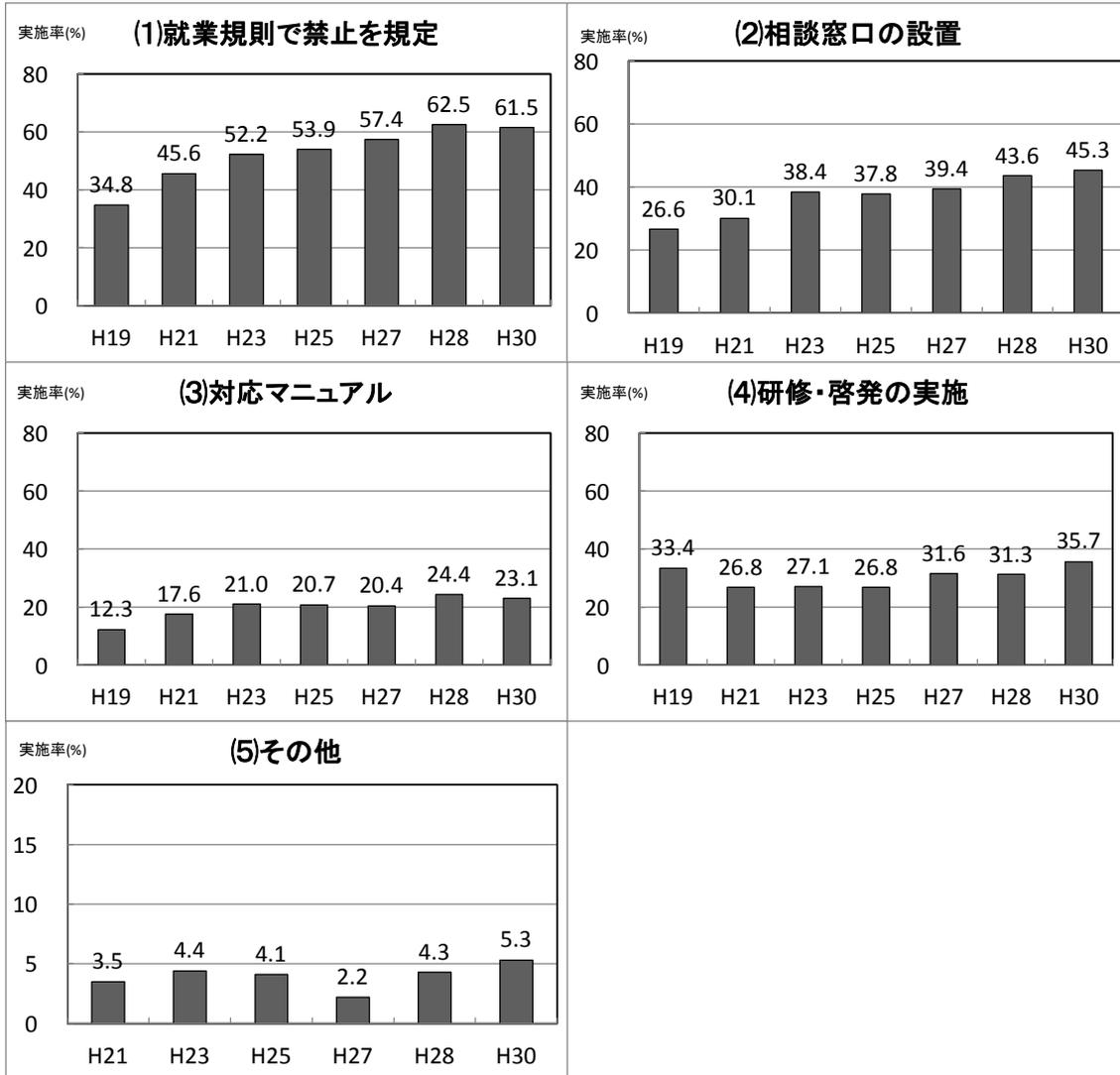




6 セクシュアル・ハラスメント防止の取組について

【1】取組別実施状況：(1)から(5)の取組を実施しているか。

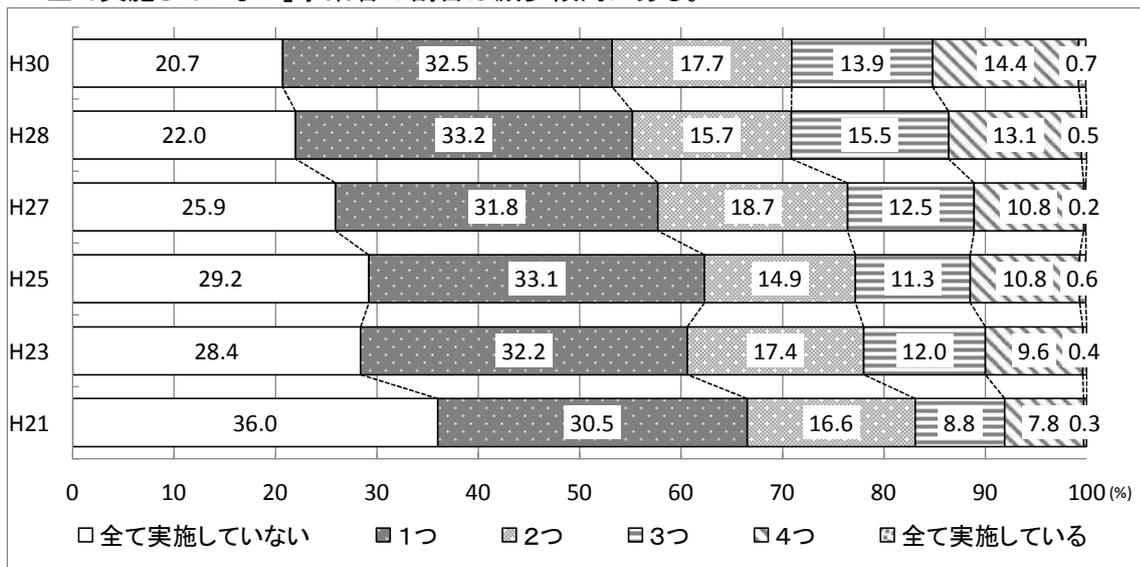
過去の調査と比べると、大きな変化は見られない。また、「就業規則で禁止を規定」の実施率が最も高い。



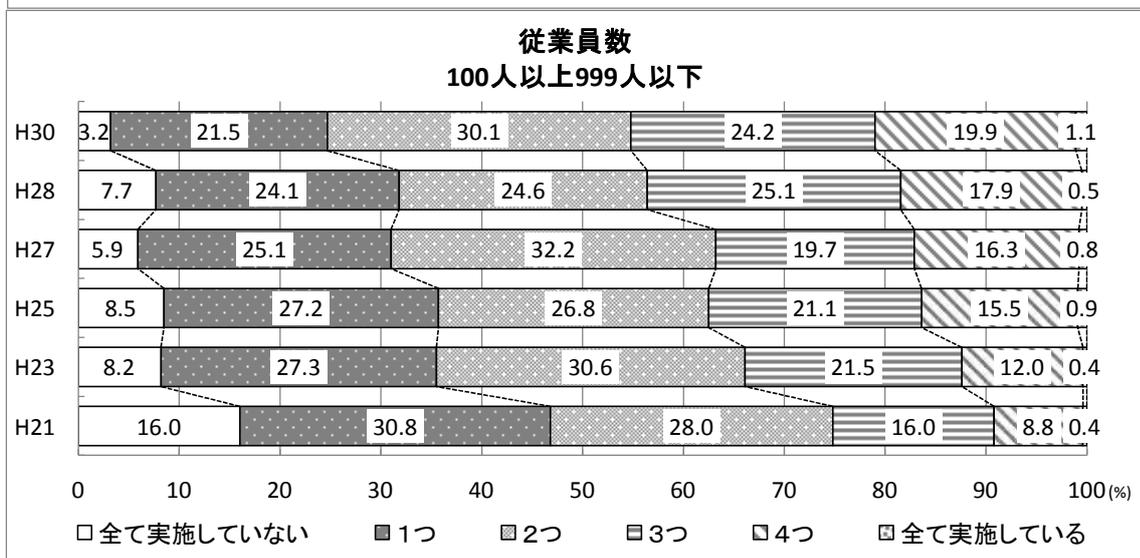
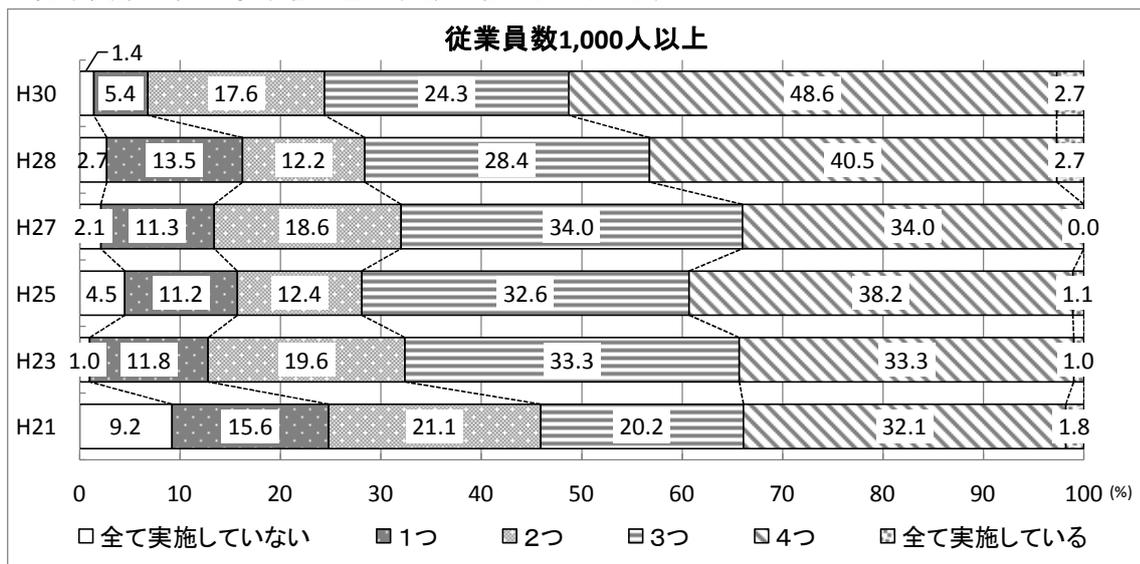
※「その他」の具体的取組(抜粋)

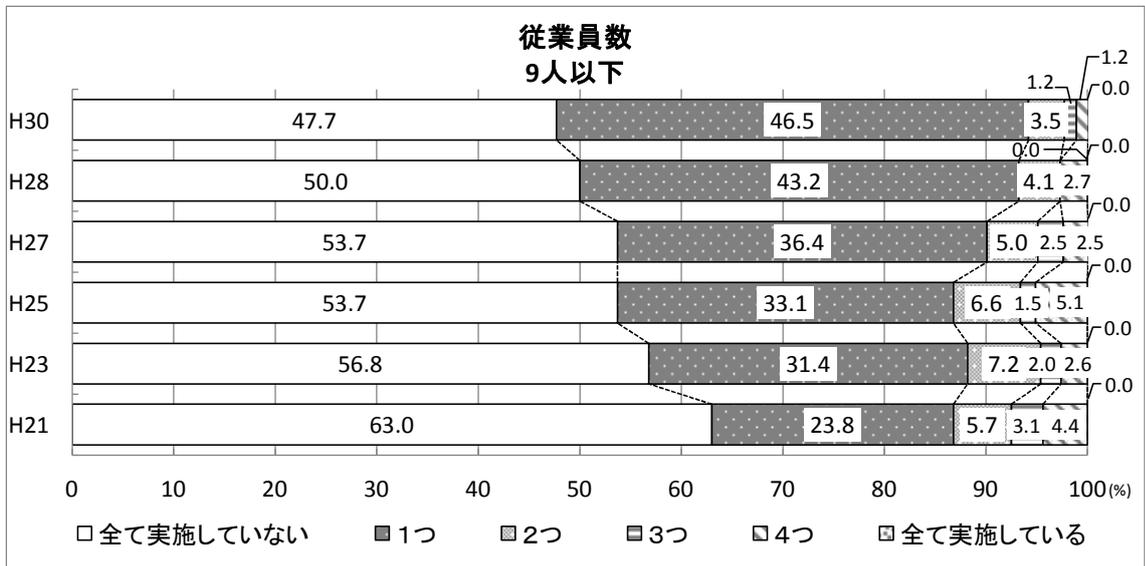
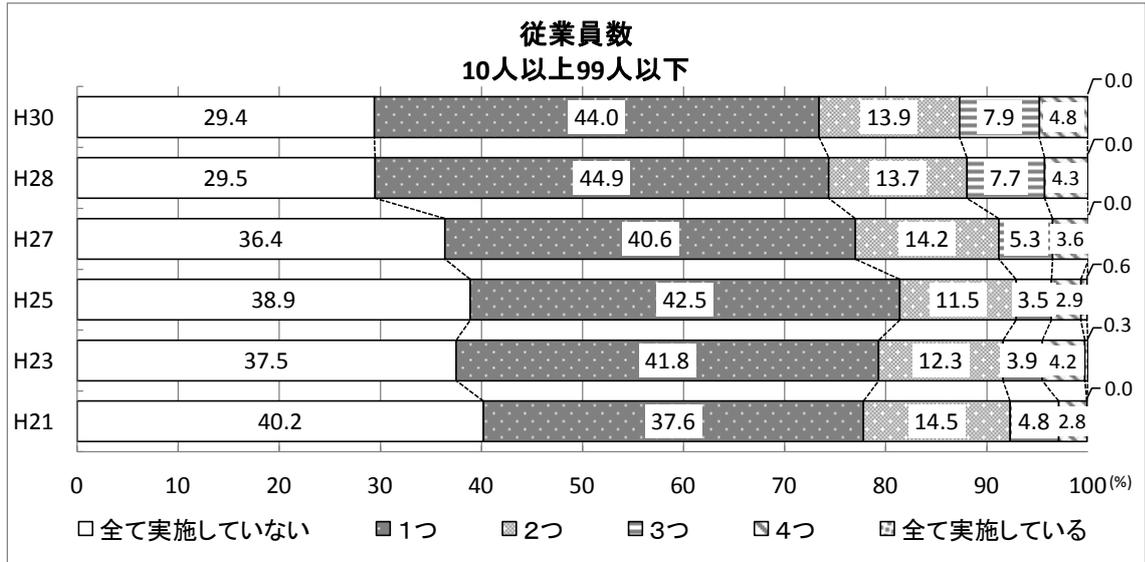
- ・ 各部署にハラスメント防止の方針を掲示している
- ・ コンプライアンス指針でハラスメントの禁止を定めている
- ・ ハラスメント全般において規程及び啓発内容を社員全員が確認出来るよう社内掲示している
- ・ 相談窓口担当者は相談業務について研修を受けている
- ・ 事業所外に相談窓口を設置している
- ・ 新聞やテレビで取りあげられた事例について話をしてお互いに気をつける
- ・ 会社内や会社外に相談窓口を設けている
- ・ 本社人事課と事業部に相談窓口を設置している
- ・ ホームページによる注意喚起、通達、社員への冊子配布(行動基準)

【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。

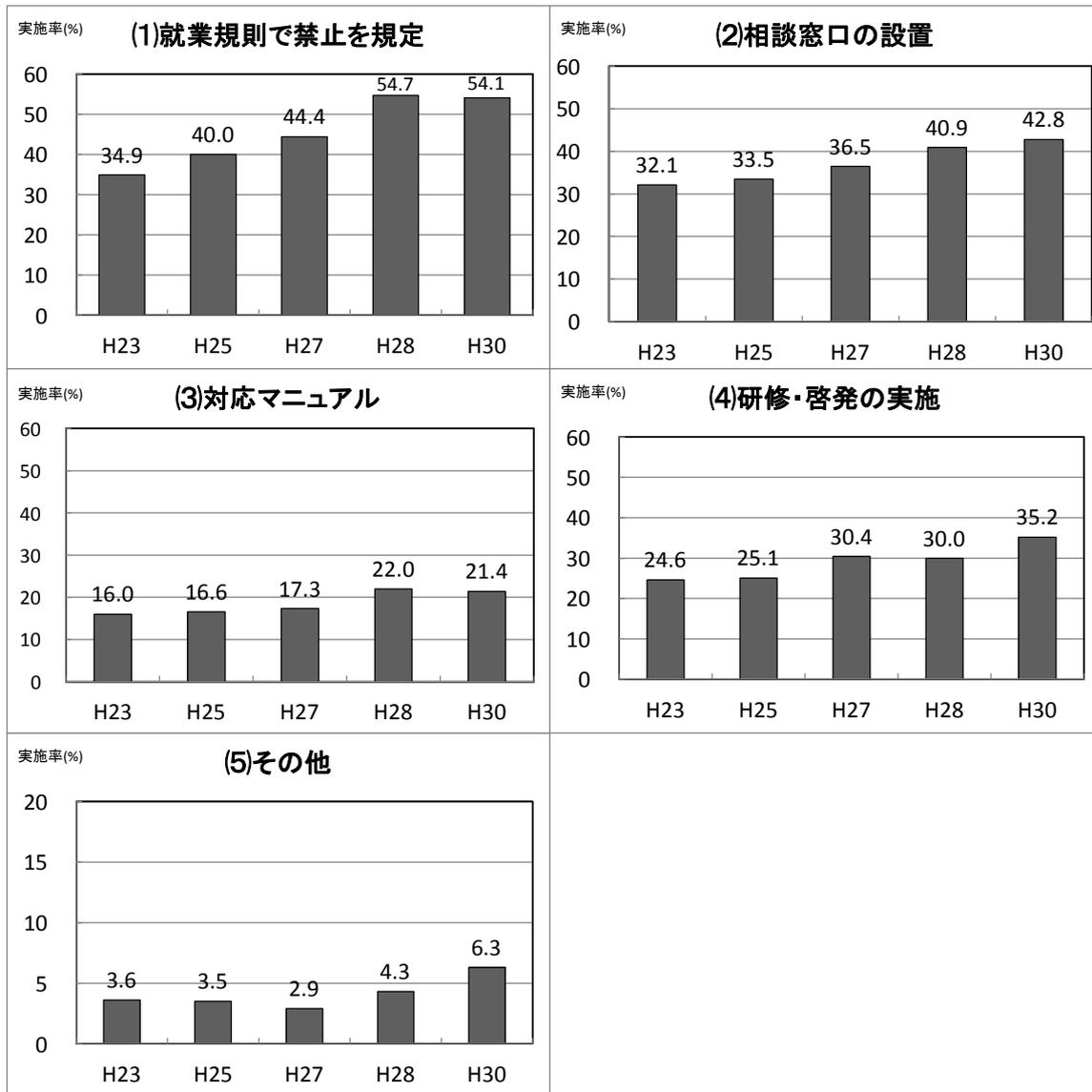




7 パワー・ハラスメント防止の取組について

【1】取組別実施状況：(1)から(5)の取組を実施しているか。

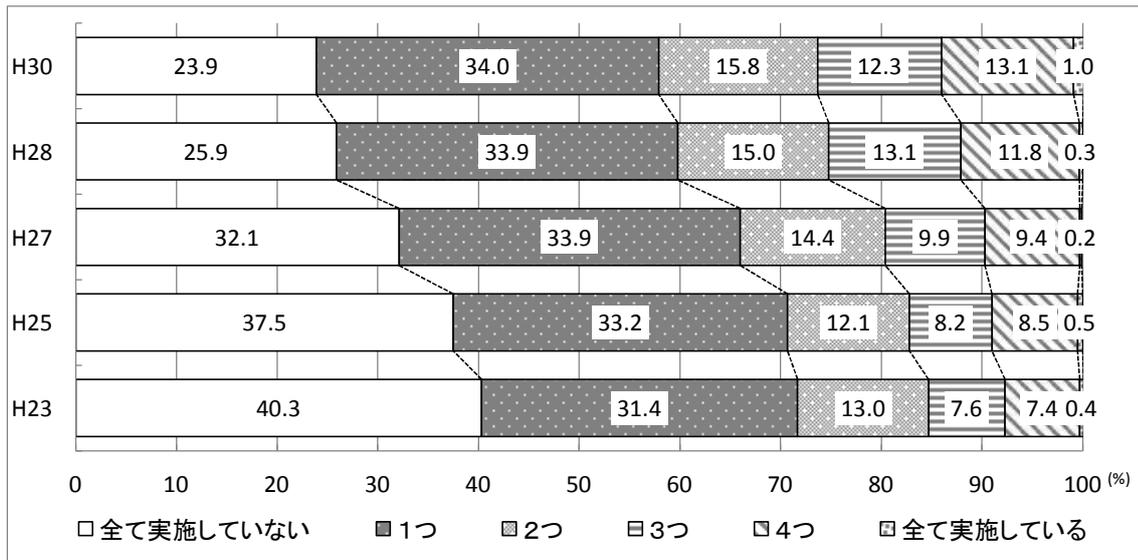
過去の調査と比べると、大きな変化は見られない。また、「就業規則で禁止を規定」の実施率が最も高い。



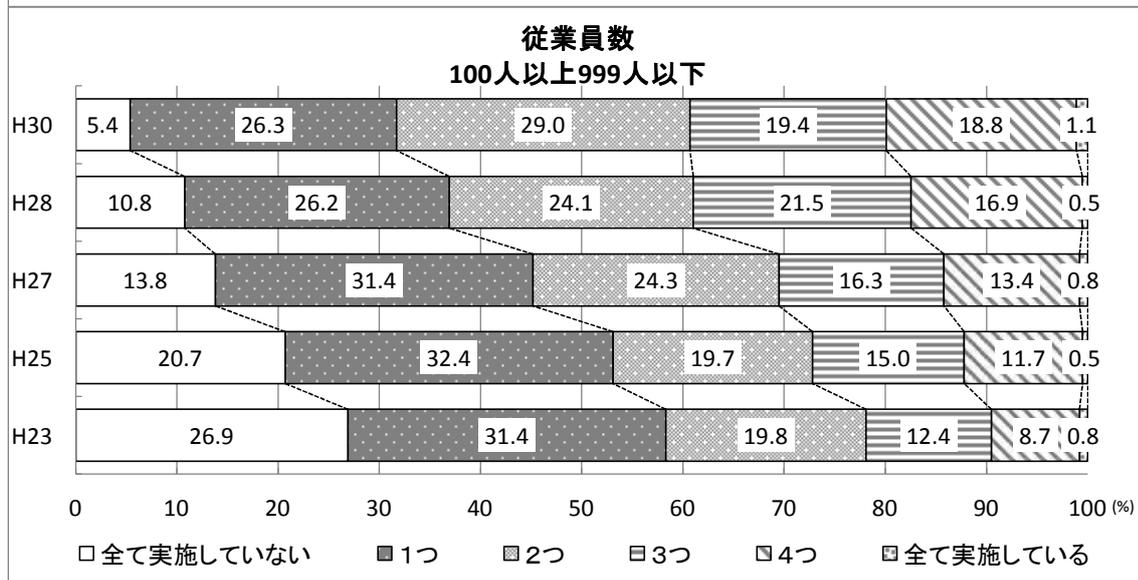
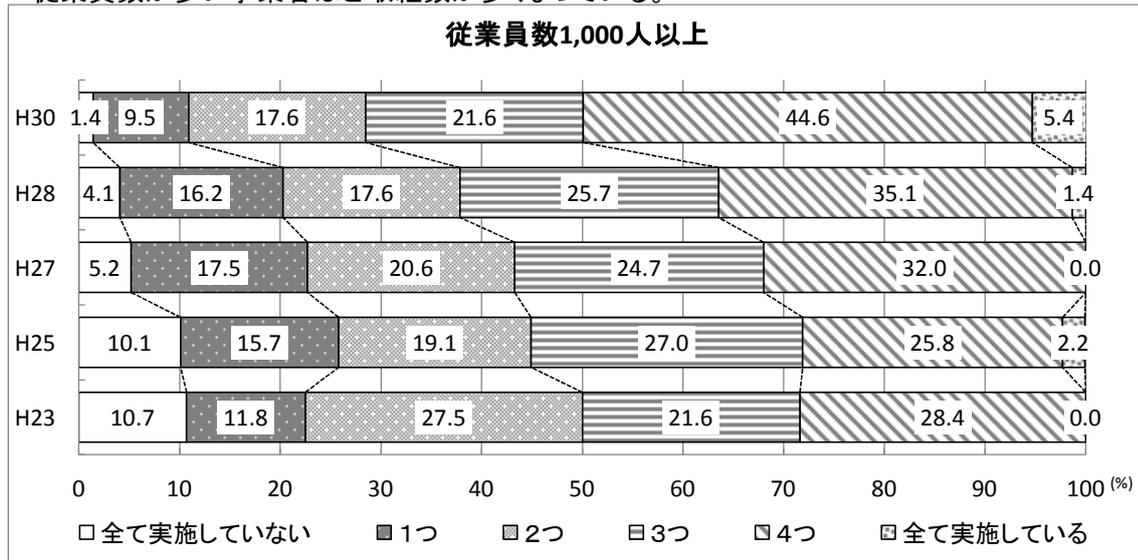
※「その他」の具体的取組(抜粋)

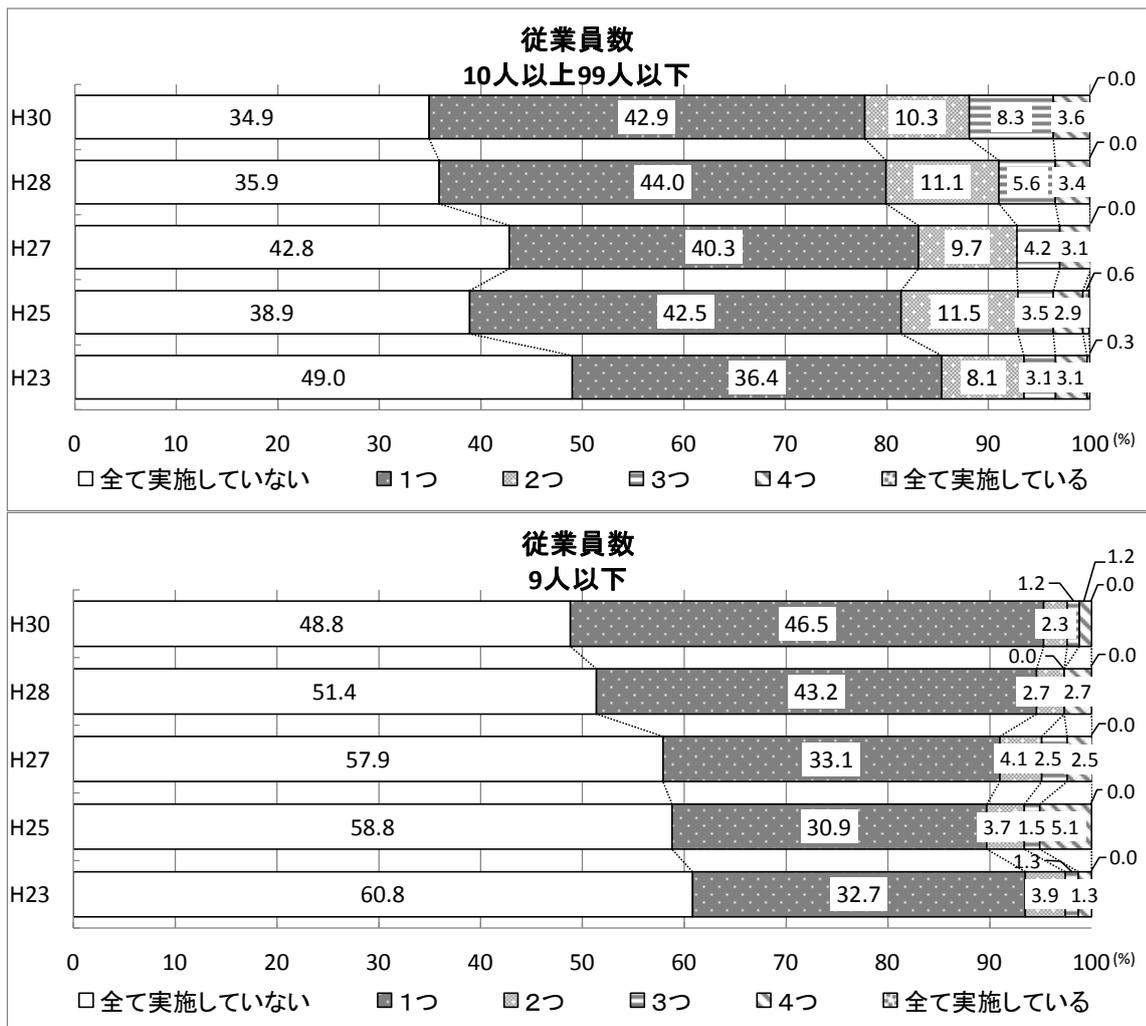
- ・ 各部署にハラスメント防止の方針を掲示している
- ・ コンプライアンス指針でハラスメントの禁止を定めている
- ・ ハラスメント全般において規程及び啓発内容を社員全員が確認出来るよう社内掲示している
- ・ 相談窓口担当者は相談業務について研修を受けている
- ・ 事業所外に相談窓口を設置している
- ・ 総務部において相談受け入れ体制がある
- ・ 新聞やテレビで取りあげられた事例について話をして気をつけるようにしている
- ・ 定期的なアンケートや役員が全国各部署全てに対し従業員との意見交換会をしている
- ・ 本社人事課と事業部に相談窓口を設置している

【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

- ・ すべての個人が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に向けて、性別・年代にかかわらずあらゆる人々の理解を深めていく取り組みを自治体から発信していくことを期待しています。
- ・ 弊社は育児休業が3歳に対するまで取得可と、法定を上回って整備していますが、保育園の入園が決まらない、直前になるまでわからないと社員も会社も復帰計画が立てにくく困っています。是非まちづくりの一環で力を入れていただきたいです。
- ・ ワーク・ライフバランスのもと、育児・介護休暇制度等の利用により、仕事と家庭を両立させながらいつまでも働くことができる体制作りと、支援制度についての周知、相談窓口の充実に取り組んでほしい。
- ・ 男女共同参画という、女性が男性の仕事と同じようにこなすことを求められているように勘違いしてしまいましたが、男女や年齢などの差があって当たり前という共通の認識を得られたら、より多様で新しい発想が生まれてくるのだと思います。まずは、お互いのことを知る機会を増やす為にも、色々なイベント情報を発信していただけたらと思います。
- ・ 男女共同参画社会の実現にあたり、企業の自助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を重点に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したいたいと考える時、やはり家事・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います。働き方改革による労働環境の改選で就業と生活との両立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、そういった事が無いような政策・まちづくりを行っていただき、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。
- ・ 当社の従業員も子育てしながらの就労は大変な苦勞があります。育児休業や時短の働き方だけではどうにもできないところがありもっと保育所を入りやすくしてほしいです。また、介護をしている従業員もおりますが、介護のための休暇を国の制度的に取りやすくしてもらえるようにしてほしいです。(例えば、介護休暇制度を有給で、かつ分割して0.5日単位で取得できるような制度)