

男女平等参画に関する企業実態調査  
結果報告書

平成27年2月

苫小牧市  
苫小牧商工会議所

# 目 次

調査の概要 .....	1
調査結果 .....	2
I 事業所の概要について(問1～問2) .....	3
II 女性の活用について(問3～問7) .....	7
III セクシュアル・ハラスメントについて(問8) .....	17
IV 育児・介護休業制度について(問9～問12) .....	18
V ワーク・ライフ・バランスについて(問13～問15) .....	23
VI その他(問16～問17) .....	26
調査票 .....	29

## 調査の概要

### 1 調査の目的

苫小牧市では、平成25年11月17日に北海道で初めてとなる男女平等参画都市を宣言いたしました。現在、苫小牧市男女平等参画基本計画（第2次）に基づき施策の推進に取り組んでおりますが、この度、苫小牧商工会議所との共催で市内各事業所における男女平等参画についての意識や実態を把握することにより、今後の施策推進に反映させることを目的に調査を実施いたしました。

### 2 調査方法

- (1) 調査対象 従業者数がおおむね5人以上の市内事業所
- (2) 抽出方法 苫小牧商工会議所の登録会員名簿から抽出
- (3) 調査方法 郵送（往復）による調査
- (4) 調査時点 平成26年10月1日

### 3 調査項目

- (1) 事業所の概要について
- (2) 女性の活用について
- (3) セクシュアル・ハラスメントについて
- (4) 育児・介護休業制度について
- (5) ワーク・ライフ・バランスについて
- (6) その他

### 4 回収結果

- (1) 対象事業所数 1,223事業所
- (2) 有効回収数 472事業所
- (3) 回収率 38.6%

### 5 報告書中の表記について

- (1) nは、設問の有効回答数を表しています。
- (2) 比率は、各設問の「無回答」を含む集計対象総数に対する百分率(%)で表示しています。
- (3) 比率は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示しています。このため、比率の合計が100%にならない場合があります。
- (4) 複数回答ができる設問では、比率の合計が100%を超える場合があります。

## 調査結果

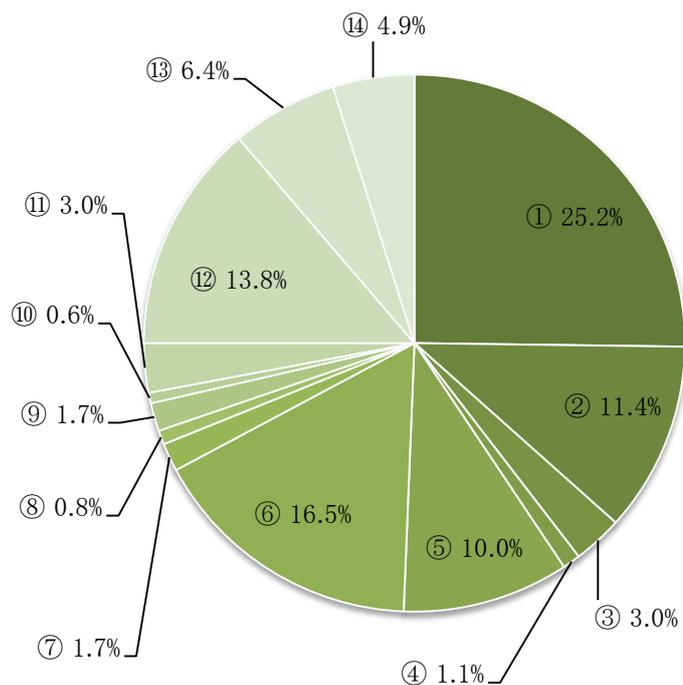
## 男女平等参画に関する企業実態調査結果

### I 事業所の概要について

問1 主な業種は何ですか。1つ選んで○をつけてください。

業 種	事業 所数	構成比
①建設業	119	25.2%
②製造業	54	11.4%
③電気・ガス・熱供給・ 水道業	14	3.0%
④情報通信業	5	1.1%
⑤運輸業、郵便業	47	10.0%
⑥卸売業、小売業	78	16.5%
⑦金融業、保険業	8	1.7%
⑧不動産業、物品賃貸 業	4	0.8%
⑨飲食店、宿泊業	8	1.7%
⑩教育、学習支援業	3	0.6%
⑪医療、福祉	14	3.0%
⑫サービス業	65	13.8%
⑬その他	30	6.4%
⑭無回答	23	4.9%
合 計	472	100.0%

《構成比グラフ》



回答のあった472事業所の業種別割合は、「建設業」が25.2%で最も多く、「卸売業、小売業」が16.5%、「サービス業」13.8%、「製造業」11.4%、「運輸業、郵便業」10.0%と続いています。

問2 常用雇用者(※)の人数についておたずねします。

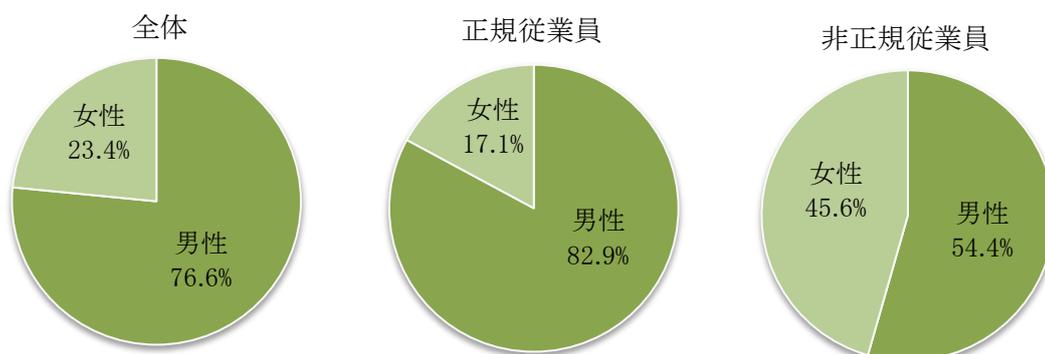
※ 常用雇用者とは、次の者をいいます。

- (1) 期間の定めなく雇用されている者
- (2) 一定の期間(例えば、2か月、6か月等)を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上(1)と同等と認められる次に掲げる者
  - ① 過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者
  - ② 採用のときから1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

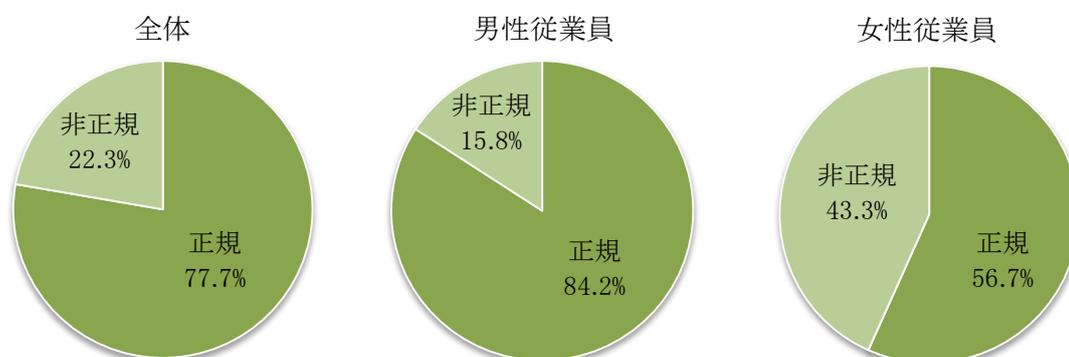
【常用雇用者の男女別総数】

雇用形態	従業員数(人) 割合(%)	内訳	
		男性(人) 割合(%)	女性(人) 割合(%)
正規従業員(社長・店主等を含む)	14,682 100.0%	12,172 82.9%	2,510 17.1%
非正規従業員	4,209 100.0%	2,290 54.4%	1,919 45.6%
合計	18,891 100.0%	14,462 76.6%	4,429 23.4%

・雇用形態別の男女割合



・男女別の雇用形態割合

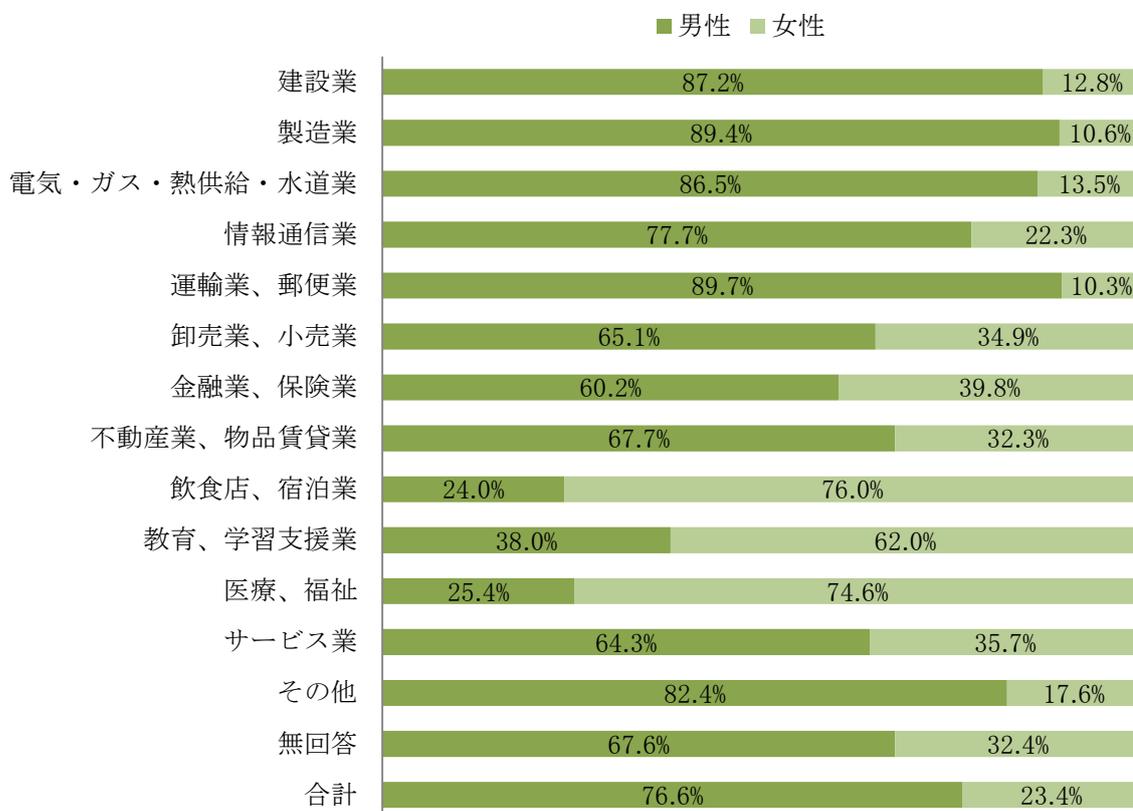


【業種別常用雇用の男女数】

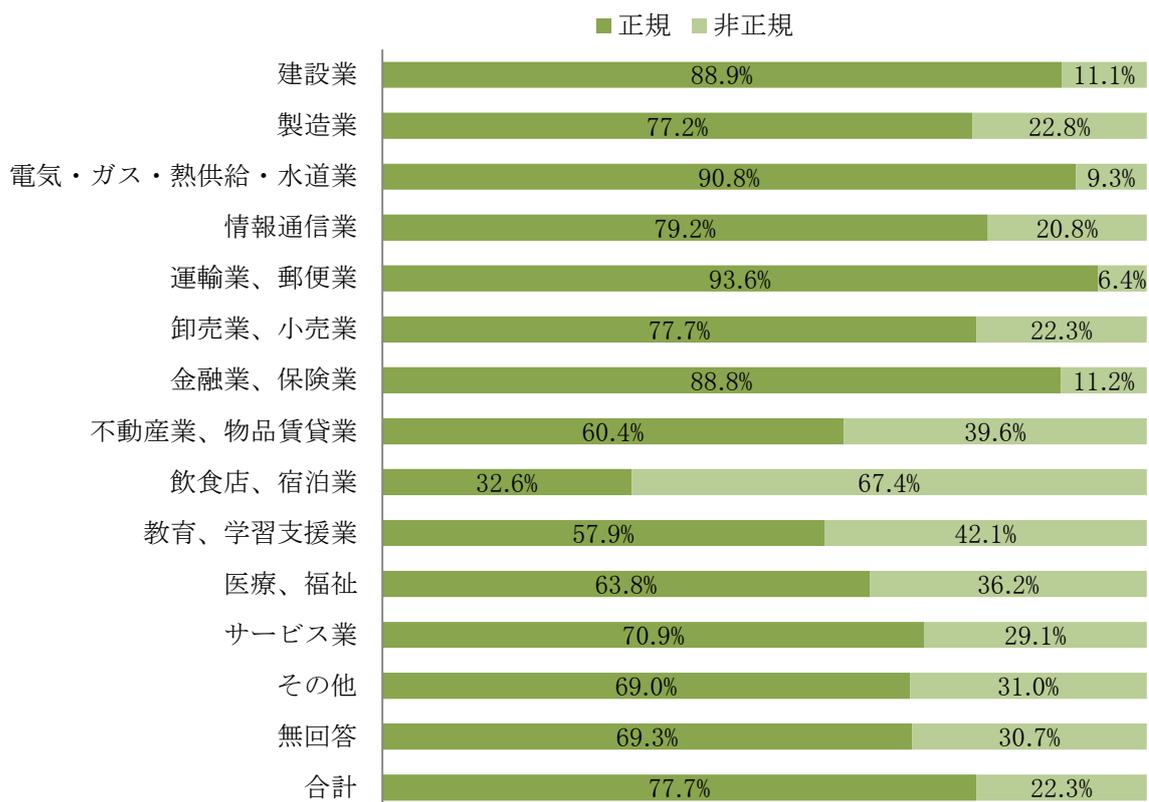
単位：人

業種	正規従業員		非正規従業員		合計		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	計
建設業	1,917	244	203	67	2,120	311	2,431
製造業	4,200	371	1,092	259	5,292	630	5,922
電気・ガス・熱供給・水道業	323	40	23	14	346	54	400
情報通信業	325	41	34	62	359	103	462
運輸業、郵便業	1,803	171	89	46	1,892	217	2,109
卸売業、小売業	968	316	107	261	1,075	577	1,652
金融業、保険業	59	28	0	11	59	39	98
不動産業、物品賃貸業	78	21	33	32	111	53	164
飲食店、宿泊業	40	36	16	141	56	177	233
教育、学習支援業	30	40	16	35	46	75	121
医療、福祉	232	641	115	380	347	1,021	1,368
サービス業	1,198	412	262	398	1,460	810	2,270
その他	722	96	255	112	977	208	1,185
業種無回答	277	53	45	101	322	154	476
合計	12,172	2,510	2,290	1,919	14,462	4,429	18,891

・男女別割合



## ・雇用形態別割合



常用雇用者の雇用形態別の男女割合では、正規従業員は男性が82.9%、女性が17.1%で男性の割合が高く、非正規従業員は男性が54.4%、女性が45.6%でほぼ半数ずつの割合になっています。また、男女別の雇用形態割合では、男性従業員の84.2%が正規従業員であるのに対し、女性従業員は56.7%にとどまり非正規従業員が43.3%と男性に比べ高い割合になっています。

業種別での男女別割合では、「運輸業、郵便業」、「製造業」、「建設業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」で男性が85%を超える高い割合となっており、女性の割合が5割を超えるのは「飲食店、宿泊業」76.0%、「医療、福祉」74.6%、「教育、学習支援業」62.0%の3業種で、全体では男性が76.6%、女性が23.4%となっています。

また、雇用形態別割合では、正規従業員は「運輸業、郵便業」が93.6%、「電気・ガス・熱供給・水道業」90.8%、「建設業」88.9%、「金融業、保険業」88.8%と高く、非正規従業員は「飲食店、宿泊業」が67.4%と5割を超えており、全体では正規従業員が77.7%、非正規従業員が22.3%となっています。

## II 女性の活用についておたずねします。

### 問3 役員・管理職(※)の人数についておたずねします。

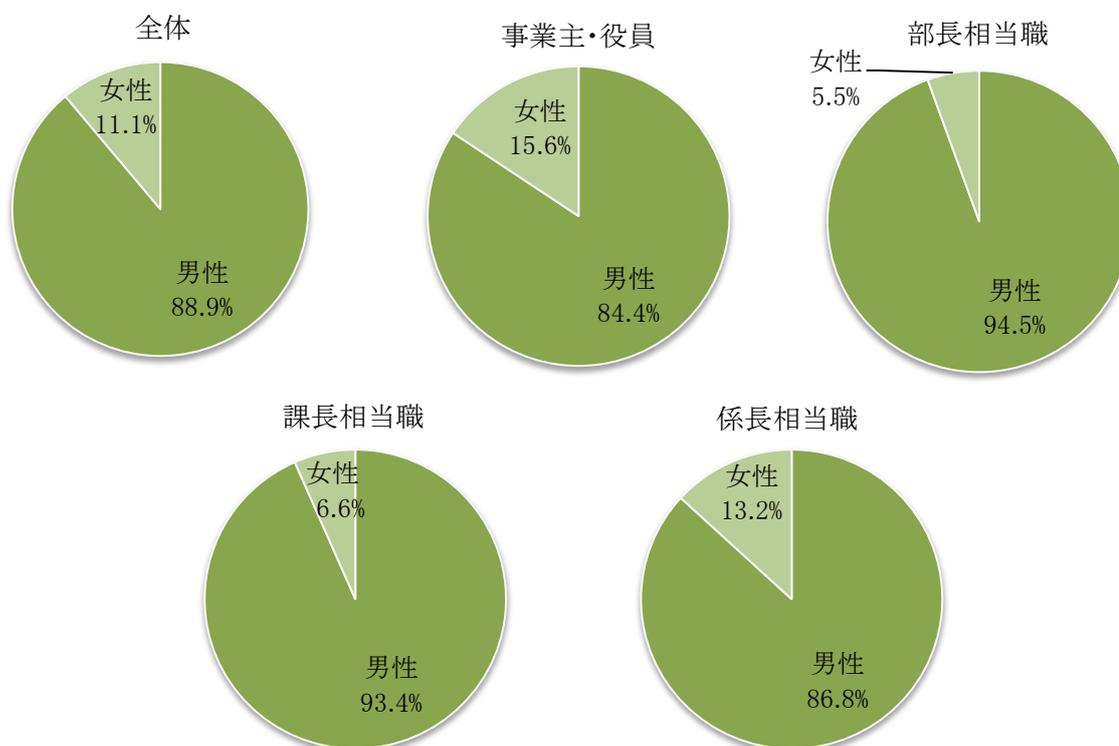
※ 管理職には、企業の組織形態の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役割のほか、専任職、スタッフ管理職と呼ばれている役職を含みます。

※ 部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

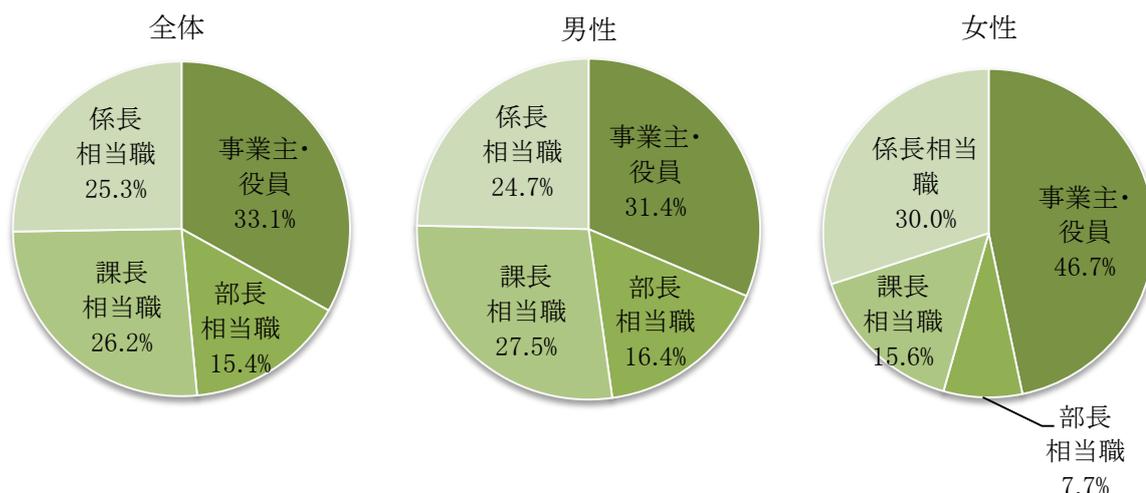
#### 【役員・管理職の男女別総数】

役 職 名	総数 (人) 割合(%)	内 訳	
		男性(人) 割合(%)	女性(人) 割合(%)
事業主・役員(非常勤を含む)	1,324 100.0%	1,117 84.4%	207 15.6%
部長相当職	616 100.0%	582 94.5%	34 5.5%
課長相当職	1,048 100.0%	979 93.4%	69 6.6%
係長相当職	1,010 100.0%	877 86.8%	133 13.2%
合 計	3,998 100.0%	3,555 88.9%	443 11.1%

#### ・役職別の男女割合



・男女別の役職割合

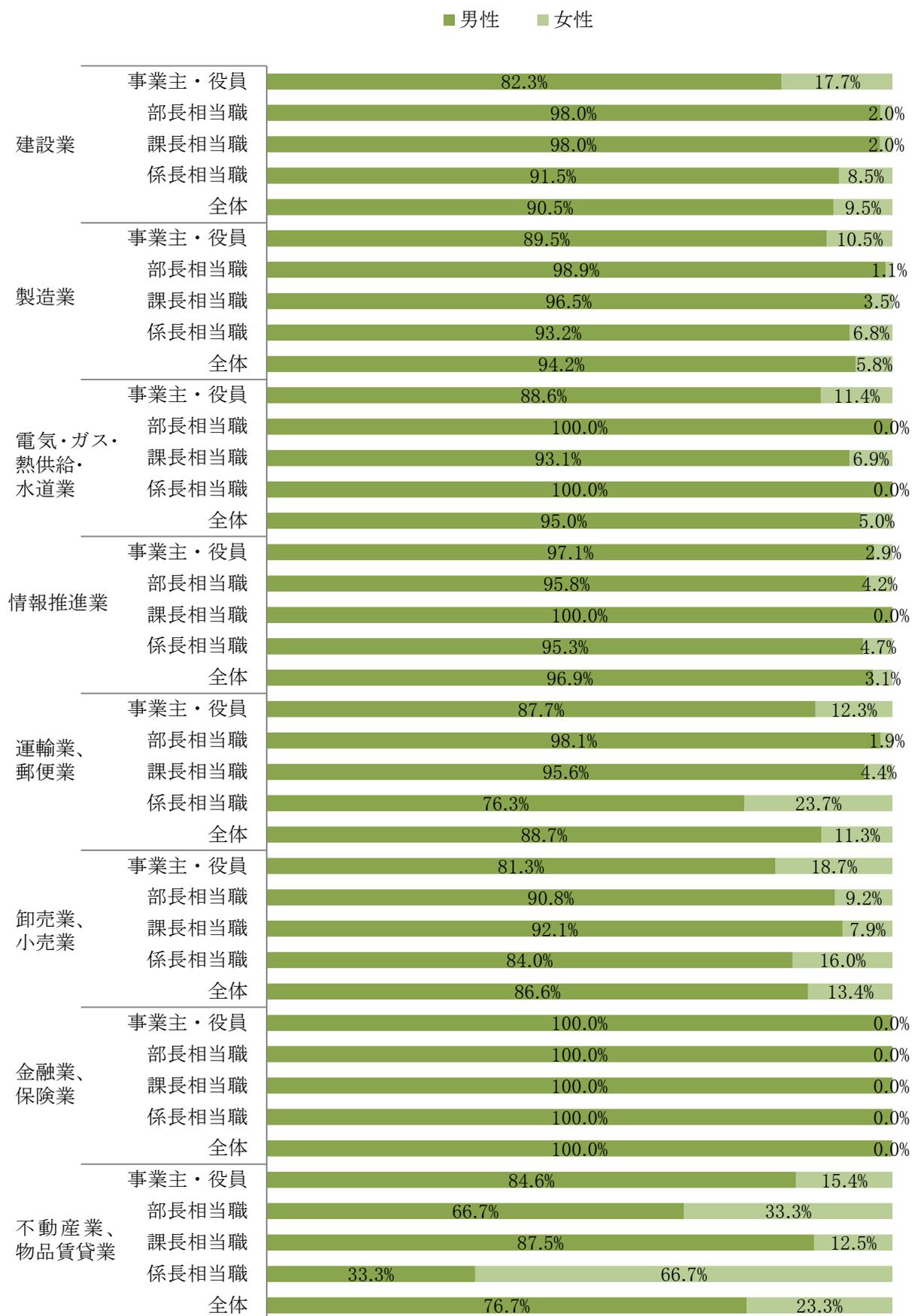


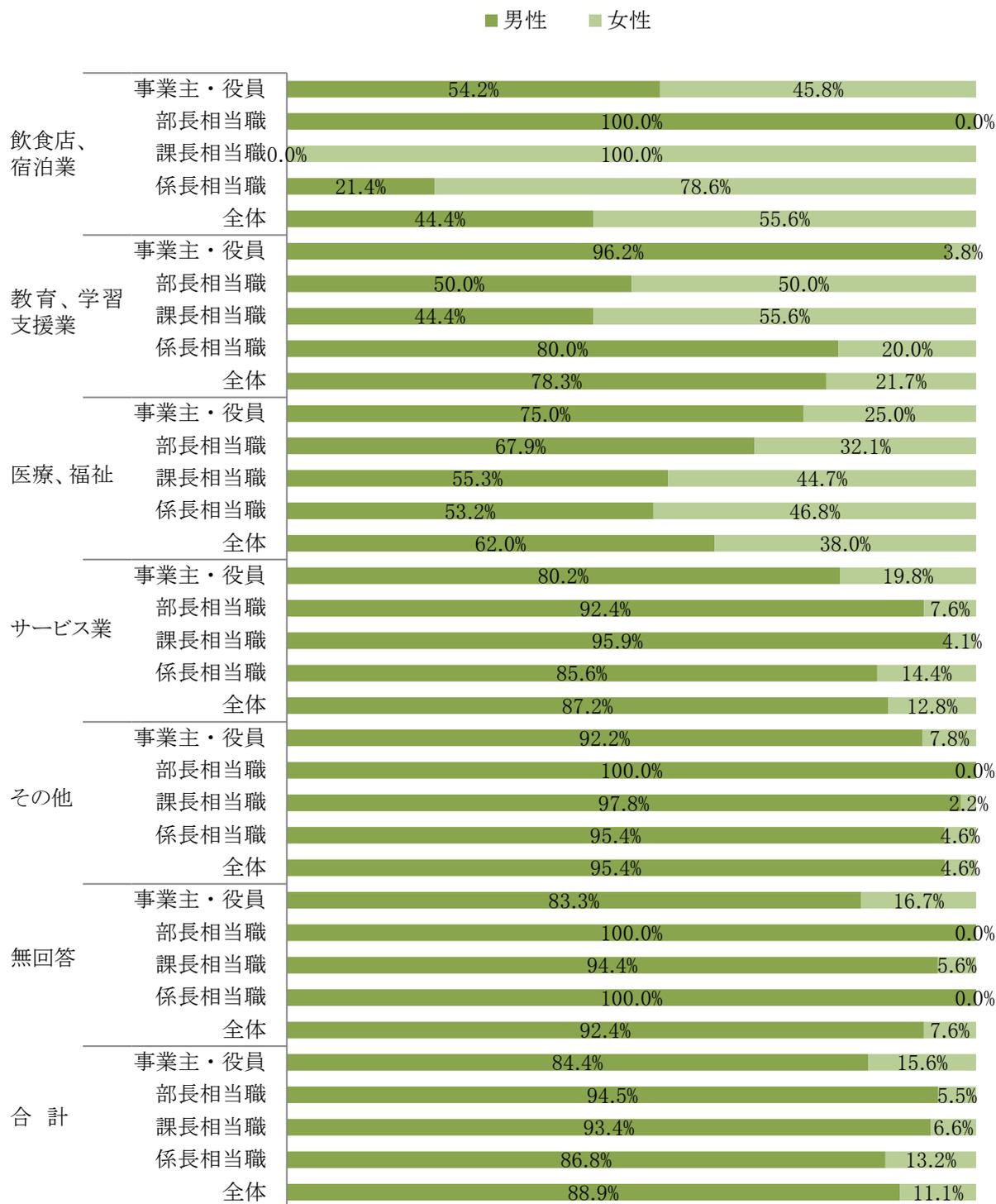
【業種別役員・管理職の男女数】

単位：人

業種	事業主・役員 (非常勤を含む)		部長相当職		課長相当職		係長相当職		合計		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	計
建設業	279	60	150	3	197	4	140	13	766	80	846
製造業	128	15	89	1	195	7	233	17	645	40	685
電気・ガス・熱供給・水道業	31	4	20	0	27	2	35	0	113	6	119
情報通信業	33	1	23	1	27	0	41	2	124	4	128
運輸業、郵便業	128	18	53	1	108	5	71	22	360	46	406
卸売業、小売業	139	32	79	8	139	12	100	19	457	71	528
金融業、保険業	8	0	9	0	8	0	11	0	36	0	36
不動産業、物品賃貸業	11	2	4	2	7	1	1	2	23	7	30
飲食店、宿泊業	13	11	4	0	0	3	3	11	20	25	45
教育、学習支援業	25	1	3	3	4	5	4	1	36	10	46
医療、福祉	33	11	19	9	26	21	25	22	103	63	166
サービス業	142	35	73	6	118	5	125	21	458	67	525
その他	107	9	35	0	89	2	62	3	293	14	307
無回答	40	8	21	0	34	2	26	0	121	10	131
合計	1,117	207	582	34	979	69	877	133	3,555	443	3,998

・業種別役員・管理職の男女割合





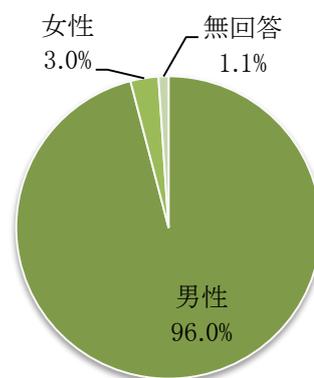
役職別の男女割合は、それぞれの役職で男性が80%・90%台と高い割合を占め、全体では男性が88.9%、女性が11.1%になっています。また、男女別の役職割合では、女性の「事業主・役員」が46.7%と高い割合になっています。

業種別での男女割合では、全体的に男性が高い割合を占める中で、特に「金融業、保険業」の男性100%が目をひきます。また、役職全体で女性が半数を超えるのは「飲食店、宿泊業」が55.6%で、この1業種のみとなっています。

問4 事業主又は支店等の代表者の性別について、どちらかに○をつけてください。

役職名	内 訳		
	男性(人)	女性(人)	無回答(人)
	割合(%)	割合(%)	割合(%)
事業主・代表者	453 96.0%	14 3.0%	5 1.1%

《構成比グラフ》



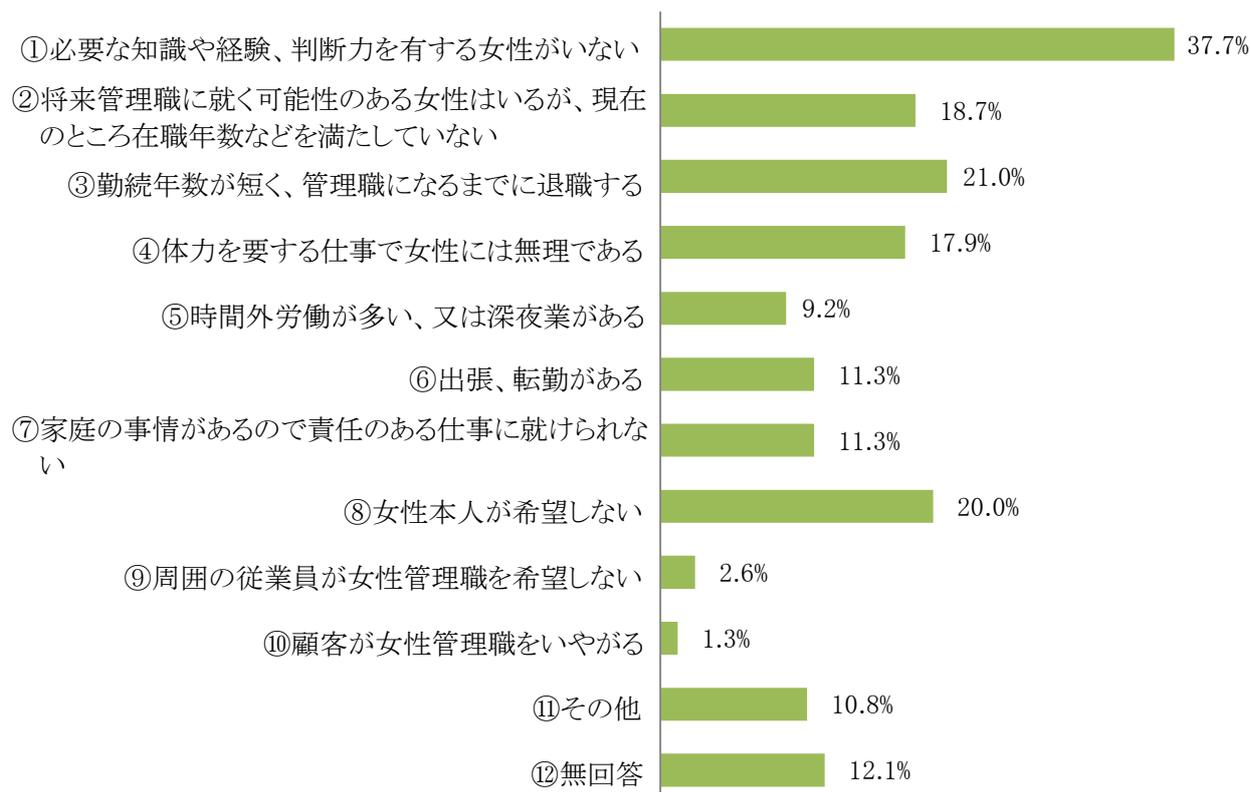
事業主・代表者の男女別割合は、男性が96.0%でほとんどを占め、女性の事業主・代表者はわずかに3.0%と低い割合になっています。

問5 問3で女性管理職が全管理職の3分の1以下の事業所におたずねします。女性管理職が少ない又ははないのは、どのような理由からだと思いますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

(複数回答 n=390)

①必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない	147	37.7%
②将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在のところ在職年数などを満たしていない	73	18.7%
③勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する	82	21.0%
④体力を要する仕事で女性には無理である	70	17.9%
⑤時間外労働が多い、又は深夜業がある	36	9.2%
⑥出張、転勤がある	44	11.3%
⑦家庭の事情があるので責任のある仕事に就けられない	44	11.3%
⑧女性本人が希望しない	78	20.0%
⑨周囲の従業員が女性管理職を希望しない	10	2.6%
⑩顧客が女性管理職をいやがる	5	1.3%
⑪その他	42	10.8%
⑫無回答	47	12.1%

《構成比グラフ》（n=390）



[その他の主な意見]

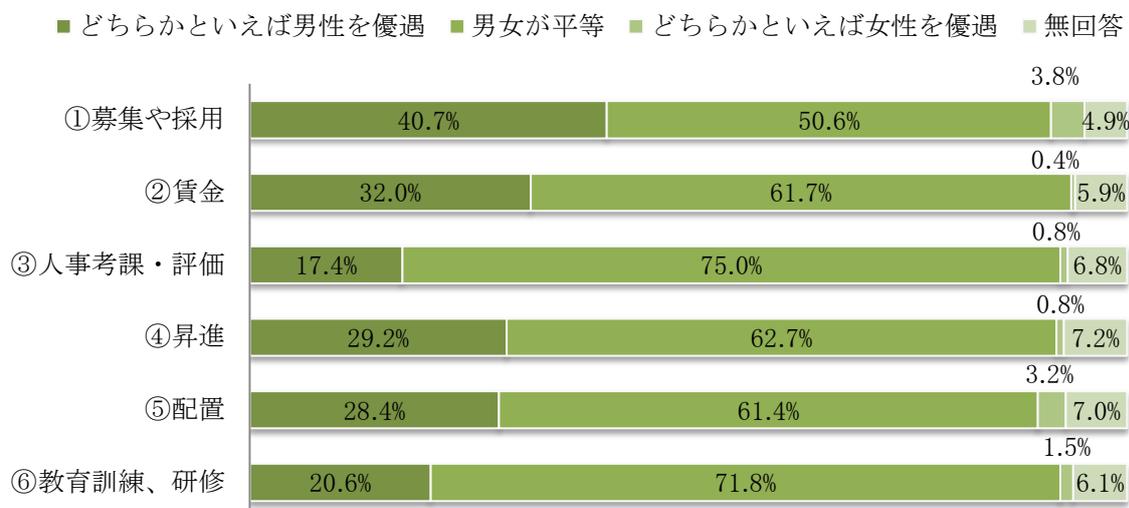
- ・従業員に占める女性社員の割合が少ない。
- ・女性の正社員がない。
- ・職種的に女性の少ない業種であるから。
- ・仕事の内容がパート女性で充分である。
- ・主婦、学生が中心のため。
- ・嘱託職員のため。
- ・女性を管理職任命する社内環境になかった。
- ・入社の際、一般職での採用となっている。
- ・会社の規模が小さく人数を必要としない。
- ・少人数の会社なので管理職そのもののポストが少ない。
- ・管理職となる職種でない。
- ・放射線作業がある。
- ・建築士事務所という専門職のため、そもそも女性建築士自体が少数です。有能な方がいれば積極的に雇用したいです。
- ・高齢化、零細企業の人員数の中で女性を起用する余地がない。
- ・当社は全体的に人員が少なく、専門的な資格が必要な仕事なので、資格が有れば性別・役職の区別は付けていない。

女性管理職が少ない理由は、「必要な知識や経験、判断力を有する女性がない」が37.7%と最も多く、次いで「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」21.0%、「女性本人が希望しない」20.0%、「将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在のところ在職年数などを満たしていない」18.7%などが続いています。

問6 貴事業所の現状についておたずねします。①～⑥まで、それぞれ1つ選んで○をつけてください。

	どちらかといえば		男女が平等		どちらかといえば		無回答	
	男性を優遇	割合(%)		割合(%)	女性を優遇	割合(%)		割合(%)
①募集や採用	192	40.7%	239	50.6%	18	3.8%	23	4.9%
②賃金	151	32.0%	291	61.7%	2	0.4%	28	5.9%
③人事考課・評価	82	17.4%	354	75.0%	4	0.8%	32	6.8%
④昇進	138	29.2%	296	62.7%	4	0.8%	34	7.2%
⑤配置	134	28.4%	290	61.4%	15	3.2%	33	7.0%
⑥教育訓練、研修	97	20.6%	339	71.8%	7	1.5%	29	6.1%

《構成比グラフ》



※ 上記の①～⑥の選択で、特別な事情等がある場合は御記入ください。

[主な回答]

- ・深夜労働や作業が厳しい(危険など)点もあり、男性社員が多い現状である。
- ・鉄工所なので危険、汚いというイメージで女性職人はいない。
- ・有床診療所のため、看護職員(女性)が多い。
- ・同じ営業スタッフでも、女性は危険が伴うため、店頭販売のみとなっている。
- ・職種により応募者が男性(女性)に片寄る。
- ・技術、技能を要する業種で、どうしても男性主体の職場ということもあり、女性登用は難しいところである。

- ・現場作業が主体なので(事務除き) 女性の応募自体が来ない。
  - ・扱い商品が重量物なので体力的に無理がある。
  - ・仕事の内容など、女性の仕事としては体力の問題で募集をしていない。
  - ・送電線鉄塔建設、架線工事を行う事業所であり、女性の採用は経理事務員に限定されています。
  - ・体力を要する仕事为主である。また、3直と24h操業を実施している。
  - ・美容業(美容・エステティック・ネイルサロン)等のため女性が多いため。
  - ・技術職につき(現場作業もあり)、経験、資格専門分野が優位な人材を必要とするため男性への依存が高くなる。
  - ・業務内容的に女性には不向きで募集しても集まらないため、現在は女性従業員が0人である。
  - ・特殊な職場であるが、現在、男女に雇用の差別はない。(ただし、女性のなり手がいない) 女性限定の職場においては、年齢も結婚適齢期で辞職するため、昇進という事例がない。また、実家からの通勤者に限定しているため、手当(家、住居)等、低くしている場合がある。
  - ・全てにおいて技術系の職場なので、男女には拘る事なく技術系を優遇している。(技術系の女性社員がいない)
  - ・当社は現在、女性従業員がおりませんが、いと仮定して原則として平等に扱う予定です。
  - ・部署により男性、女性の特性を活かして業務についていますので、平等という言葉概念と決めつけるのは難しいところがあります。
  - ・男女で区別しないので答えにくい。優遇するとかしないとかの問題ではない。
  - ・女性でも同一労働、同一賃金の原則でやっているのですが、応募も(採用)もありません。事務職の女性1人、清掃の女性1人のみです。
  - ・転勤型ー男性、非転勤型(事務職)ー女性のキャリアとなっているため、賃金、昇進に差は生じます。
  - ・危険物を扱う事業で、現場、技術系を担う総合職(男性メイン)と事務系の一般職(女性メイン)に体系が分かれている。
  - ・作業内容により「男」「女」希望の場合もありえる。
  - ・実態なきため回答困難。ただし、実態が存在するようになれば”男女が平等”となるよう心したい。
  - ・母体に悪影響を及ぼす薬品に接する可能性があり、工場現場へは女性を従事させない。女性は総務経理を中心に従事。
  - ・募集や採用については、仕事の性質を勘案している。
  - ・募集・採用で、営業職は男女平等としているものの、希望者(就職)がほとんどいません。(営業職女性は函館地区に1名いるのみ)
- 経理・事務職は、お茶だしの仕事があるため、どちらかといえば女性を優遇した退職補充を行っています。

①～⑥のそれぞれ全ての項目で、「男女が平等」が最も多く、次いで「どちらかといえば男性を優遇」、「どちらかといえば女性を優遇」の順となっています。

特別な事情としては、職種により体力的に女性には無理なため男性を優遇している実態や、逆に医療関係や美容業、あるいは事業所の中でも経理・事務職には女性を優遇して採用している実態もありました。

問7 貴事業所では、女性の活用を促進するために、何か取り組んでいることがありますか。  
取り組んでいる事業所は、その内容を下欄に御記入ください。

[主な取組内容]

- ・子育て中の社員は行事等ある場合は柔軟に対応しています。  
急な休み(子どもの病気)でも対応できるようにしています。
- ・職場環境の整備を進めている(重労働作業の軽減など)。
- ・女性が働きやすいよう専用の休憩室、トイレ洗面所など設置している。  
明るくきれいな職場になるよう、女性の意見を聞きながら決め事を行っている。
- ・トラックの運転業務で、早朝、日曜日等は男性担当。事務、工場内製造部は女性中心。  
適材、適所で対応している。
- ・女子の管理者を雇入れしている
- ・子育てをしている女性には、時間等を優遇しています。
- ・資格取得支援制度。産休取得(育児休暇も含め)の斡旋。
- ・多能工化と給与のアップ。
- ・女性活用については、全社を挙げて推進している。
- ・各仕事の部署に女性のリーダーを選び、給与、特別手当を支給して責任と向上心を高めるように配慮、研修も積極的に受けています。
- ・産休・育児休暇の設定。
- ・資格取得補助、推奨。集合型研修の開催。
- ・有給休暇をとりやすい職場づくりをしている。
- ・現場開始時間の遅い所に配置。
- ・①ワーク・ライフ・バランスの実現支援
- ②募集・採用・登用の促進
- ③総合職配属
- ④資格取得制度
- ⑤看護休暇の拡充(積立休暇使用可)
- ・国家資格の取得。
- ・女性が働きやすい就労環境の整備。身長、筋力差等に配慮した工程づくり。その他インフラの整備(更衣室、トイレの一斉リフォーム)。
- ・契約社員から正社員への転換、派遣社員から直接雇用(契約社員)への転換。大卒女子の採用。
- ・作業負荷の軽減、作業環境の改善。  
規程類の整備(育児・介護・女性社員勤務関連)。
- ・院内託児所、短時間正職員制度。
- ・女性中心のプロジェクトなど。
- ・異常気象時は自宅待機及び早退等を優先している。
- ・等級別・階層別教育の実施(対象等級への昇格)
- ・教育・研修等によりスキルアップを行っている。
- ・医師会主催の講演会。事故防止のために研修会への参加。
- ・女性部会を発足し、意見交換を行いたい(進行中)。
- ・女性社員の意見交換会などを実施するバスツアーが産業振興局で企画され、11月に弊社で行う。
- ・事業所内託児所を検討中。
- ・多能化を図るべく、配置転換を計画している。
- ・今後ダンサー教師として、また、経営者の一人として考えています。

- ・今後の検討事項。
  - ・最近、課長待遇の女性もいる（広報関係）。
  - ・大卒新卒採用者は、女性の方が過去3年多い。
- 
- ・雇用は平等なので、女性の活用の促進はしていない。
  - ・特になしですが、こちらも完全に平等です。
  - ・男女に関わらず各個人の特性を活用している。
  - ・人材活用は考えているが、女性限定での活用は考えていない。
  - ・業務内容は男女同じで特別にはなしです。
  - ・男女問わず能力が有れば昇進をさせる。
  - ・男性と同じ仕事をしてもらっている。
  - ・なぜ女性を活用する必要があるのか。女も男も若人も高齢者もわざわざ区別するのは逆差別ではないか。
- 
- ・希望者がいましたら登用したい。
  - ・現場に出ることを拒まなければ採用可。
  - ・人数が少ないので現状は特になし。今後の検討課題。
  - ・今の会社の諸事情により、女性に限らず、男女共、当分採用することはありません。
  - ・休暇制度は整えているものの、求人を出しても女性の応募はなかなかない実態にあり、女性の活用というにはまだまだ。
  - ・女性に限らず、新規従業員もなかなか見つけられません。私たちの職種は休日も不定期できつく、きれいではない仕事です。このことを割り切って、それでも従事してみようという方は大歓迎です。現在、色彩、意匠等、女性特有の細やかな感性を活かした分野の仕事を開拓できるよう模索しております。
  - ・業務は緑化に関するもの(芝生、池掃除、樹木剪定など)が主であり、作業内容からも女性には適さないと判断していますが、緑化相談にも対応し、緑化技術を有し経験があれば今後検討してまいります。

産休・育児休暇等を設定し、子育て中の社員には行事等や急な休暇にも対応するほか有給休暇をとりやすい職場づくりの推進。適材適所を考えた配置や重労働作業の軽減、作業環境の改善、多能工化と昇給、総合職への配属の実施。資格取得支援や各種研修会の開催及び参加。契約社員から正社員への転換や派遣社員から直接雇用への転換。女性専用の休憩室、トイレ・洗面所、更衣室、事業所内託児所などの整備。そのほか、各部署に女性リーダーを選任し給与・特別手当を支給して責任と向上心を高める試みや、女性中心のプロジェクトの立ち上げ、女性部会を発足し意見交換の実施（進行中）など女性活躍促進に積極的な取組内容がありました。

また、業務内容は男女とも同じであり男女問わず能力があれば昇進させる、男女に関わらず各個人の特性を活用している、女性・男性・若人・高齢者をわざわざ区別するのは逆差別ではないかなどの御意見もありました。

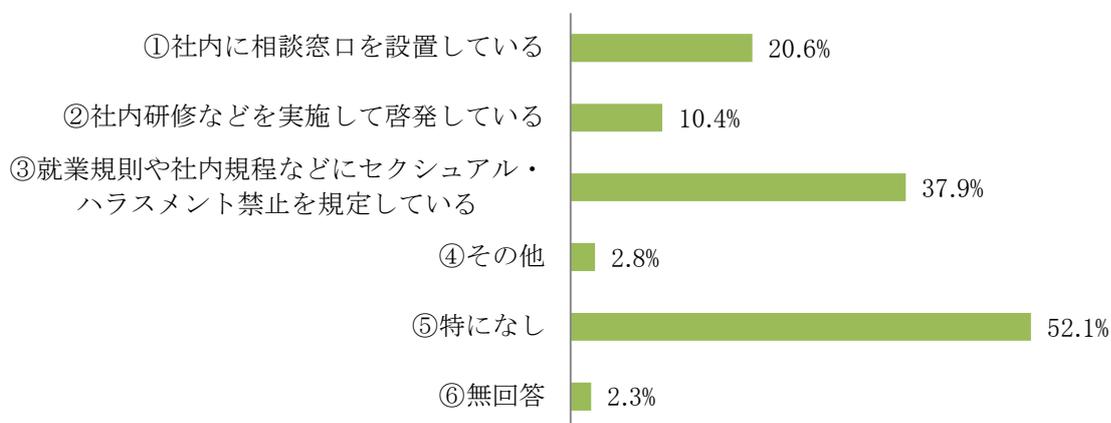
### Ⅲ セクシュアル・ハラスメントについておたずねします。

問8 セクシュアル・ハラスメントに対する取組を何かしていますか。  
取り組んでいるもの全てに○をつけてください。

(複数回答)

①社内に相談窓口を設置している	97	20.6%
②社内研修などを実施して啓発している	49	10.4%
③就業規則や社内規程などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している	179	37.9%
④その他	13	2.8%
⑤特になし	246	52.1%
⑥無回答	11	2.3%

#### 《構成比グラフ》



#### [その他の主な意見]

- ・内部通報処理規程を設けています。
- ・親会社の相談窓口の利用可能。
- ・定期的に注意、喚起している。(メール展開など)
- ・月に数回研修&勉強。
- ・外部講師を招いての講習。
- ・問題が起きたときは双方の言い分を聞いて対応してきた。  
相手を傷付けてはいけない、思いやりなど、道徳的な部分の話を週 1~2 回朝礼などを利用し実施しています。
- ・27人と少人数の為、相互観察している。
- ・いやな事があったら、申し出てもらう。
- ・セクシュアル・ハラスメントと知っていながら、笑いの中などで互いに言葉なりを口にしてている。
- ・良識ある社員につき、全く取り組む必要なし。

セクハラに対する取組は、「特になし」が 52.1%と最も多く、次いで「就業規則や社内規程などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している」37.9%、「社内に相談窓口を設置している」20.6%、「社内研修などを実施して啓発している」10.4%の順になっています。

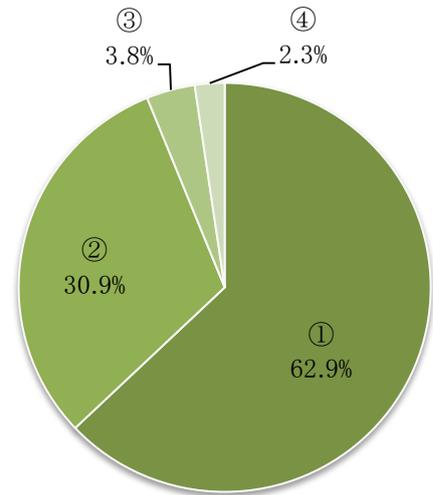
#### IV 育児・介護休業制度についておたずねします。

問9 育児・介護休業制度は「育児・介護休業法」に規定される、労働者が子育てや介護のために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所の育児・介護休業制度の取組についておたずねします。

① 就業規則や労働契約、内規などに明文化していますか。1つ選んで○をつけてください。

①両方とも明文化している	297	62.9%
②両方とも明文化していない	146	30.9%
③その他	18	3.8%
④無回答	11	2.3%

《構成比グラフ》



[その他の主な意見]

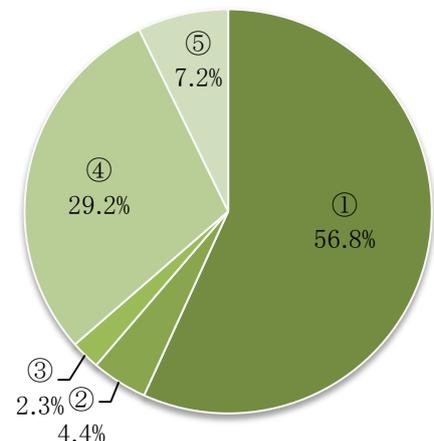
- ・育児休業のみ明文化している。
- ・介護休業制度のみ明文化している。
- ・大まかなので、細かい事例は都度申告検討。
- ・明文化していないが、休暇願いは受理している。
- ・特に明文化していません。その時々により協力か?! あずかりなどしている。
- ・作成中。
- ・休業制度を必要とする社員が今はいない。
- ・現在、育児・介護休暇に関わりある従業員が不在の為、明文化もしていない。
- ・申し出対象者が現在までのところいないです。申し出があったら対応したいと思います。
- ・就業規則はある。

育児・介護休業制度の就業規則などへの明文化は、「両方とも明文化している」が62.9%で最も多く、次いで「両方とも明文化していない」30.9%、「その他」3.8%の順になっています。

② 育児休業の内容はどのようなものですか。1つ選んで○をつけてください。

①日数等法定どおりの制度	268	56.8%
②部分的に要件等法定を超えて設定している	21	4.4%
③その他	11	2.3%
④定めていない	138	29.2%
⑤無回答	34	7.2%

《構成比グラフ》



[その他の主な意見]

- ・極力本人の希望に合わせている。
- ・1人1人に対応している。
- ・子どものいる社員は1人しかいないので、その社員には休業を設けている。

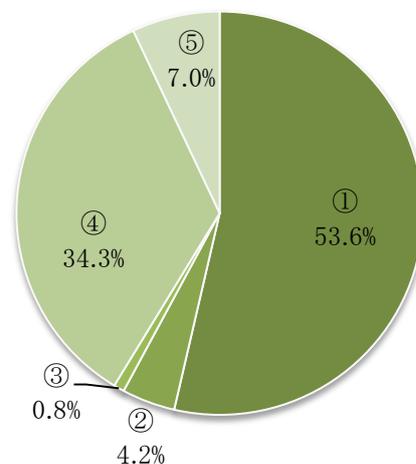
- ・育児時間のみ。
- ・産前6週間～産後8週間。
- ・パートさんなので特になし。
- ・若い女性はいない。

育児休業の内容は、「日数等法定どおりの制度」が56.8%で最も多く、次いで「定めていない」29.2%、「部分的に要件等法定を超えて設定している」4.4%、「その他」2.3%の順になっています。

③ 介護休業の内容はどのようなものですか。1つ選んで○をつけてください。

①日数等法定どおりの制度	253	53.6%
②部分的に要件等法定を超えて設定している	20	4.2%
③その他	4	0.8%
④定めていない	162	34.3%
⑤無回答	33	7.0%

《構成比グラフ》



[その他の主な意見]

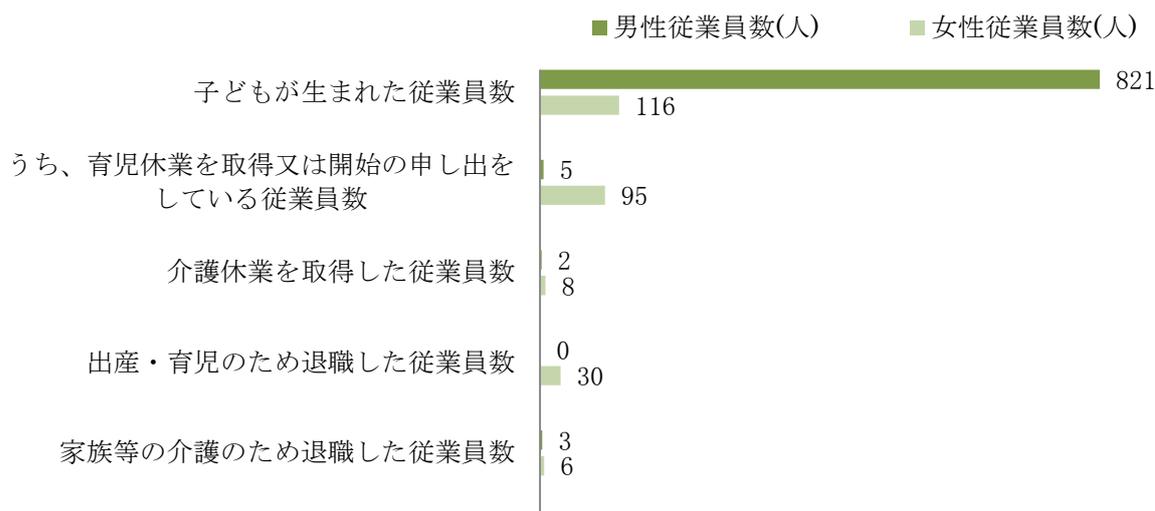
- ・本人の希望に合わせている。

介護休業の内容は、「日数等法定どおりの制度」が53.6%で最も多く、次いで「定めていない」34.3%、「部分的に要件等法定を超えて設定している」4.2%、「その他」0.8%の順になっています。

④ 過去2年(平成24年10月～平成26年9月)の間で、下欄の従業員の人数についておたずねします。

	男性従業員数(人)	女性従業員数(人)
子どもが生まれた従業員数	821	116
うち、育児休業を取得又は開始の申し出をしている従業員数	5	95
介護休業を取得した従業員数	2	8
出産・育児のため退職した従業員数	0	30
家族等の介護のため退職した従業員数	3	6

### 《各従業員数グラフ》



各従業員数で、「子どもが生まれた従業員数」は男性 821 人、女性 116 人で、「そのうち育児休業を取得した従業員数」は男性 5 人、女性 95 人となっています。

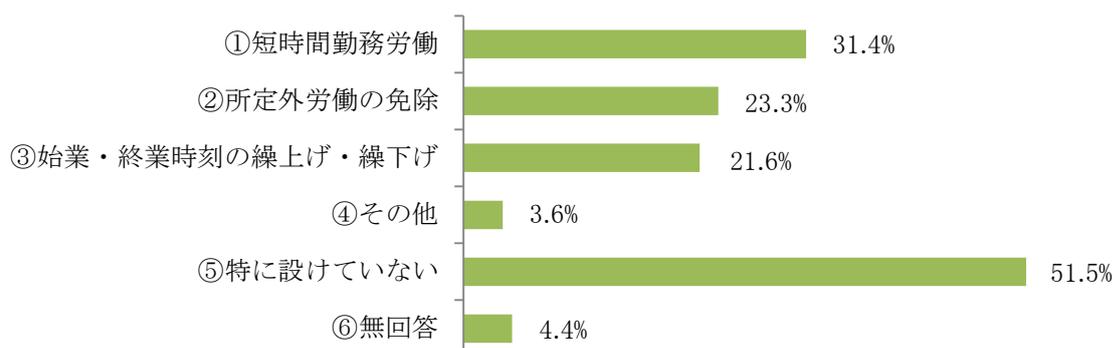
また、「介護休業を取得した従業員数」は男性 2 人、女性 8 人で、「出産・育児のため退職した従業員数」は男性 0 人、女性 30 人、「家族等の介護のために退職した従業員数」は男性 3 人、女性 6 人となっています。

問 10 事業所では育児や介護を行う従業員を支援するために、どのような制度を設けていますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

(複数回答)

①短時間勤務労働	148	31.4%
②所定外労働の免除	110	23.3%
③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	102	21.6%
④その他	17	3.6%
⑤特に設けていない	243	51.5%
⑥無回答	21	4.4%

### 《構成比グラフ》



[その他の主な意見]

- ・事業所内託児所を活用できるようにしている。
- ・深夜業免除、異動。
- ・1日2回各30分の育児時間(休憩)。
- ・休業制度を設けている。
- ・深夜業の免除、休業中の賃金支給(20%)、妻出産時の特別休暇付与(3日)。
- ・育児介護休業等に関する規則に則って、申出を受ける。
- ・育児に配慮している。定時退社できるようになど。
- ・遅刻・早退・欠勤を有休で当日可。
- ・本人の申し入れに応じて行う。少人数の為、前もって予定で日時に決まれば行っている。
- ・特に設けてはいないが、その時々で相談を受け対応する。
- ・申し出に応じて設定している。
- ・その都度、ケースバイケースで対応したい。
- ・実例なし。

育児・介護を行う従業員に対する支援制度は、「特に設けていない」が51.5%で最も多く、次いで「短時間勤務労働」31.4%、「所定外労働の免除」23.3%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」21.6%、「その他」3.6%の順になっています。

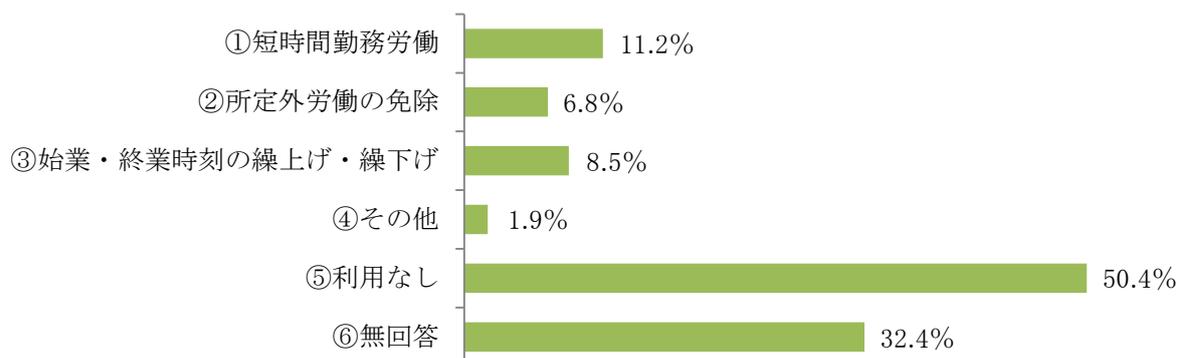
その他の意見では、事業所内託児所の活用や深夜業の免除、異動、その時々で相談を受け対応するなどがありました。

問11 問10で○をつけた制度のうち、制度を設けてから実際に利用があったもの全てに○をつけてください。

(複数回答)

①短時間勤務労働	53	11.2%
②所定外労働の免除	32	6.8%
③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	40	8.5%
④その他	9	1.9%
⑤利用なし	238	50.4%
⑥無回答	153	32.4%

《構成比グラフ》



[その他の主な意見]

- ・通勤できる場所での勤務。
- ・託児所の利用。
- ・深夜業免除、異動。
- ・その都度、早退や休業で対応。
- ・孫が生まれ、産後明けまで勤務時間を自由に設定(フレックス)。
- ・H25.1.1 付けで就業規則を改正して始めたばかりである。まだ利用者がいない。

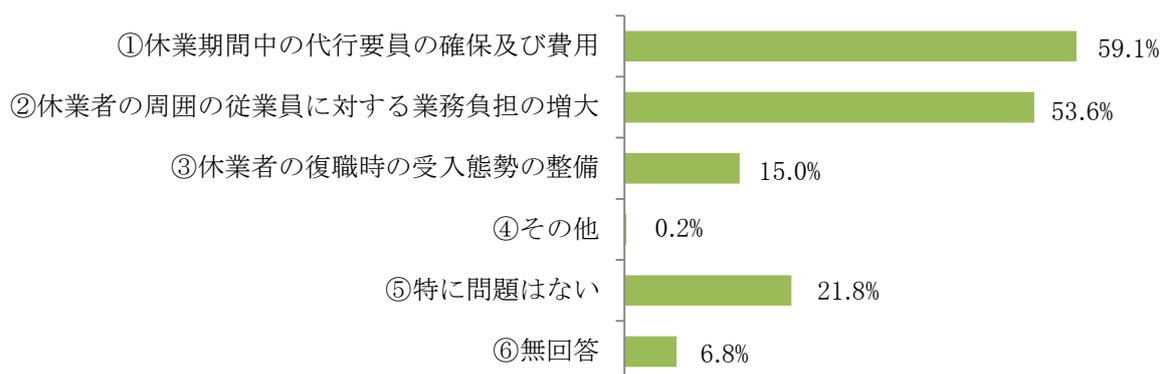
制度の利用状況は、「利用なし」が 50.4%で最も多く、次いで「短時間勤務労働」11.2%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」8.5%、「所定外労働の免除」6.8%、「その他」1.9%の順になっています。

問 12 育児・介護休業制度の活用を進めていく上で、貴事業所で課題となるのはどのようなことですか。

(複数回答)

①休業期間中の代行要員の確保及び費用	279	59.1%
②休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大	253	53.6%
③休業者の復職時の受入態勢の整備	71	15.0%
④その他	1	0.2%
⑤特に問題はない	103	21.8%
⑥無回答	32	6.8%

《構成比グラフ》



[その他の主な意見]

- ・仮に利用したら偏見の目で見られそうで怖い。

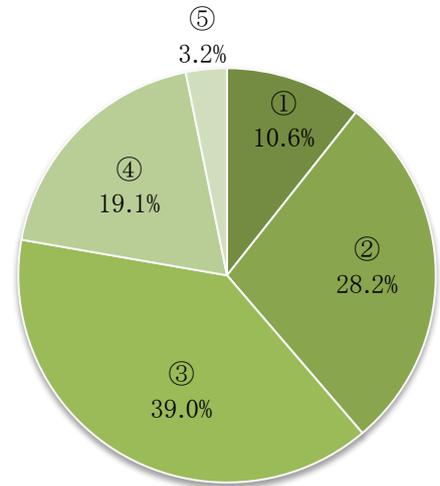
育児・介護休業制度の活用を進める上での課題は、「休業期間中の代行要員の確保及び費用」が 59.1%で最も多く、次いで「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」53.6%、「特に問題はない」21.8%、「休業者の復職時の受け入れ態勢の整備」15.0%、「その他」0.2%の順となっています。

V ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

問 13 ワーク・ライフ・バランスを知っていますか。1つ選んで○をつけてください。

①よく理解している	50	10.6%
②だいたい理解している	133	28.2%
③聞いたことはあるが内容はよく知らない	184	39.0%
④知らない	90	19.1%
⑤無回答	15	3.2%

《構成比グラフ》



ワーク・ライフ・バランスについては、「聞いたことはあるが内容はよく知らない」が39.0%で最も多く、次いで「だいたい理解している」28.2%、「知らない」19.1%、「よく理解している」10.6%の順となっています。

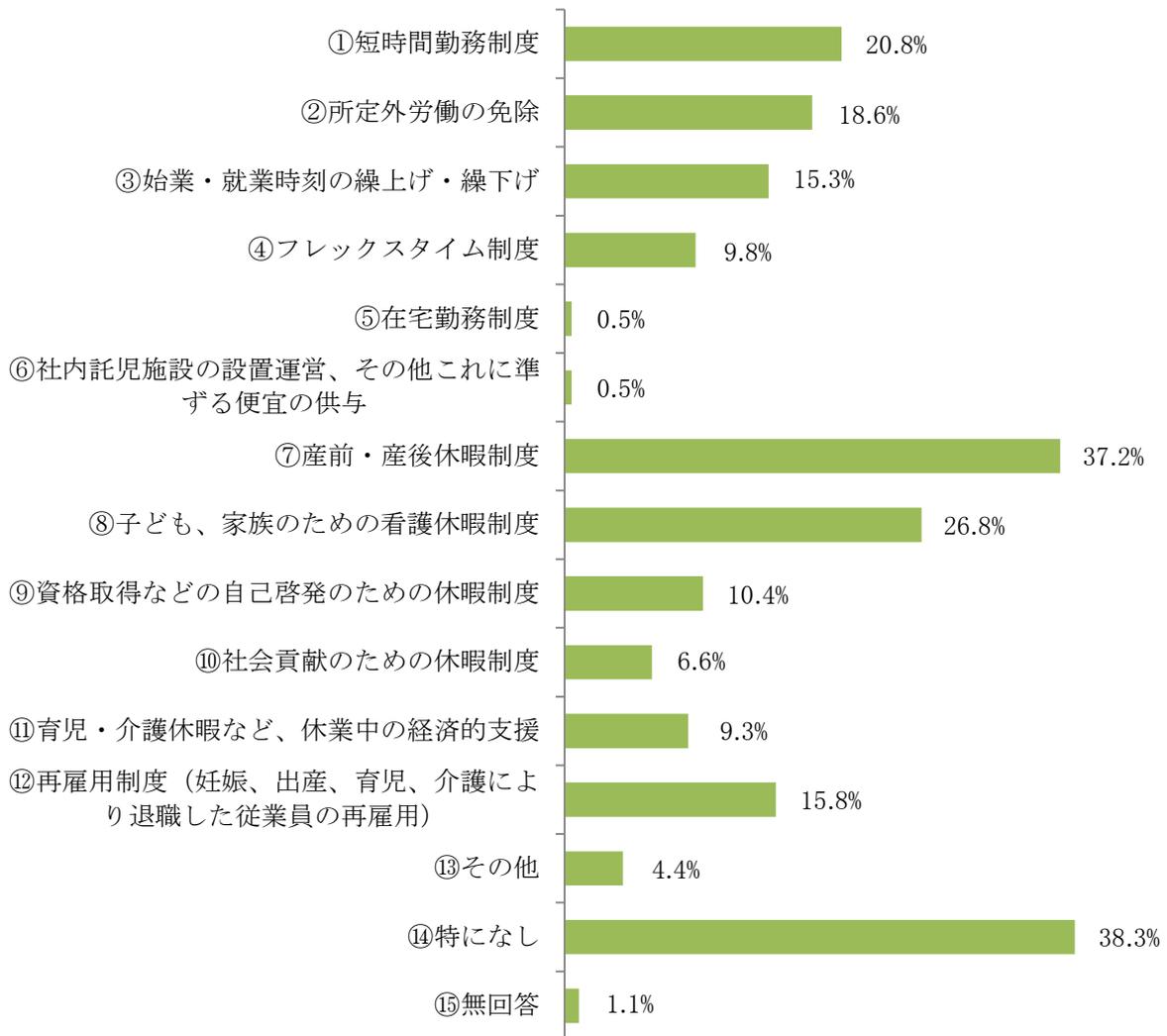
(※ 1又は2を選択した事業所は問14へ、3又は4を選択した事業所は問16へお進みください。)

問 14 ワーク・ライフ・バランスを推進するために、取り組んでいることはありますか。  
取り組んでいるもの全てに○をつけてください。

(複数回答 n=183)

①短時間勤務制度	38	20.8%
②所定外労働の免除	34	18.6%
③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	28	15.3%
④フレックスタイム制度	18	9.8%
⑤在宅勤務制度	1	0.5%
⑥社内託児施設の設置運営、その他これに準ずる便宜の供与	1	0.5%
⑦産前・産後休暇制度	68	37.2%
⑧子ども、家族のための看護休暇制度	49	26.8%
⑨資格取得などの自己啓発のための休暇制度	19	10.4%
⑩社会貢献のための休暇制度	12	6.6%
⑪育児・介護休暇など、休業中の経済的支援	17	9.3%
⑫再雇用制度（妊娠、出産、育児、介護により退職した従業員の再雇用）	29	15.8%
⑬その他	8	4.4%
⑭特になし	70	38.3%
⑮無回答	2	1.1%

《構成比グラフ》 (n=183)



[その他の主な意見]

- ・ 平日の休診日や土曜日全休日を月の稼働時により設けていること。
- ・ 週1回ノー残業デーの設置。
- ・ 実例なし。
- ・ 本人の希望による。
- ・ ケースバイケースで柔軟に対応する。
- ・ 有給休暇の積極的取得。
- ・ 有給休暇の取得促進、長期(リフレッシュ) 休暇取得の為の特別休暇の付与。

ワーク・ライフ・バランス推進の取組は、「特になし」が 38.3%で最も多く、次いで「産前・産後休暇制度」37.2%、「子ども・家族のための看護休暇制度」26.8%、「短時間勤務制度」20.8%、「所定外労働の免除」18.6%、「再雇用制度」15.8%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」15.3%と続いています。

問 15 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について、貴事業所独自の取組や効果を上げている手法などがありましたら下欄に具体的に御記入ください。

[主な取組・手法]

- ・ 託児所。
- ・ 時間単位の有休休暇制度の導入。
- ・ 勤務時間の調整。
- ・ 資格取得のための勤務時間調整。
- ・ ノー残業デーの制度を設け、所定外労働の削減を行っている。
- ・ ノー残業デー、計画的有休の取得。
- ・ 年次有給休暇の連続取得促進キャンペーンの実施など。
- ・ 問 14 の①②③と⑫が規定によるものだが、⑫の再雇用が一番効果が高くリターン率も高い。
- ・ 法的な最低制度であるが、産前産後の休暇を 100%取得するよう推進。  
有給休暇の申請は現在 100%申請どおりの取得。
- ・ 休日を確実に取らせている。家庭的な事情等により休暇の申し出があった場合は、できるだけ応じるようにしています。正月、お盆中にも仕事が入りますが本人の希望を優先させている。
- ・ 職員の生活に何かがあれば、それなりに対応しますし、仕事の面でも優遇していますので特に問題はありません。
- ・ 所定時間内労働を心掛けている。
- ・ 自主性&協調性の調和。
- ・ 各自有休を使用してやっています。
- ・ 指定管理の 80%以上が人件費と経常費(電気、水道)費であり、人件費などの見直しなどが市で実施されない限り難しい。

ワーク・ライフ・バランスに関する独自の取組や効果を上げている手法としては、託児所の設置のほか、時間単位の有給休暇制度やノー残業デーの導入、所定外労働の削減や休暇の 100%取得の推進などの事例がありました。

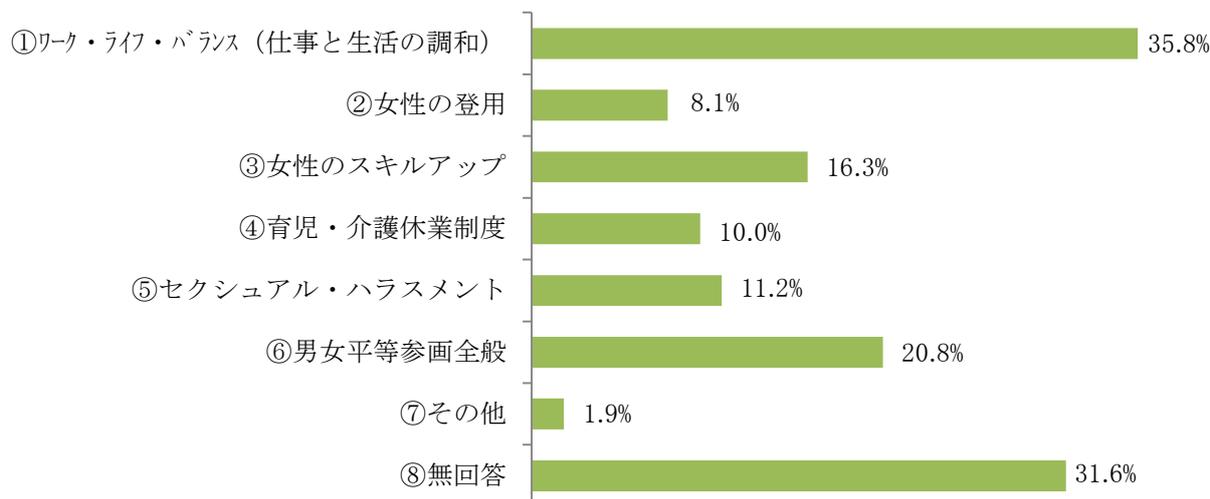
## VI その他

問 16 市では、男女平等参画に関する講演会や研修会などを開催していきますが、どんなテーマのものであれば参加したいと思いますか。希望するもの全てに○をつけてください。

(複数回答)

①ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	169	35.8%
②女性の登用	38	8.1%
③女性のスキルアップ	77	16.3%
④育児・介護休業制度	47	10.0%
⑤セクシュアル・ハラスメント	53	11.2%
⑥男女平等参画全般	98	20.8%
⑦その他	9	1.9%
⑧無回答	149	31.6%

### 《構成比グラフ》



### [その他の主な意見]

- ・組織・体制づくりの要点、人材育成。
- ・パワハラ。
- ・国や行政は何もしないのが一番。その分税金を下げてください。

今後の講演会等のテーマの希望は、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」が 35.8%と最も多く、次いで「男女平等参画全般」20.8%、「女性のスキルアップ」16.3%、「セクシュアル・ハラスメント」11.2%、「育児・介護休業制度」10.0%、「女性の登用」8.1%、「その他」1.9%の順となっています。

問 17 職場における男女平等参画について、御意見、御要望などがありましたら、自由に御記入ください。

[主な御意見・御要望など]

- ・ 保育所等の場所を増やした方が良い。土、日も保育所を開けてほしい。
  - ・ 女性の方が、能力高い。
  - ・ 「男女平等」早くそうなってほしいです。
  - ・ 現在対象者が少なく、あまり当事業所では現実味がありませんが、全社的には人手不足、高齢化問題もあり、前向きに取り組む内容だと感じております。
  
  - ・ 女性の勤務環境の整備、理解を取り上げがちだが、男性の家事・育児意識の教育もしなければならぬのでは？家事・育児をするのが当たり前という男性が増えないことには、理解が進まない。
  - ・ 男女平等参画は、職種・業種を考慮しなければ意味がないと思います。
  - ・ リターン・エントリー制度導入。
  - ・ 業務的に女性を優先して採用（法で一定以上の割合にする義務付けなど）には反対。人物本位で見た結果、女性の参画に障害がない状態が自然である。
  - ・ 経営者としては、男女問わず有能な社員は積極的に雇用し、昇進をさせていきたいと考えています。そのためには男女の違いを理解した上で、職場の環境、制度を整備することが経営者に求められていると思います。
  - ・ 医療業はもともと女性が大部分の職場である。男女を同数にすればよいということではなく、実力重視を第一義としてきたが、専門職の壁(例えば、実力がある准看護師でも看護師の上に乗ってない etc)、医療法の壁に阻まれ、実践しえていないのが現状。もともと男だから女だからということにこだわってはいない。
  - ・ もともと男女は、身体づくりが異なるのであると思います。相互の長所短所を、補うことのできる職場づくりをどのようにして行うか？それは特に、男女だけということではなく全般だとは思いますが、そんな感じの講演会は？
  - ・ 会社としては、全く差別なく取り組んでいるつもりですが、それを望まない女性が多いのも事実。採用時には見抜けない。
  - ・ 男女格差や、差別を考えたことは一度もない。対等が当たり前であるので、男女平等参画推進などの施策に違和感を覚えます。女性が家庭で担う育児や介護に対し、支援することが一番重要かと考えます。
  - ・ 国の施策で女性の管理職の数を増やす考え方は大賛成ですが、業種・業態に男女が総てにおいて同じく能力があるとは思えないし、男性の特性、女性の特性がありますことに踏み込んだ議論も必要かと。また、少子化との連動した政策も必要であるし、若人、男性にも、女性にも心地よい明日への希望を育てていくことが、調和のとれた国づくりに絶対的に不可欠だと思います。
  
  - ・ 少人数で運営している零細企業にとって、
    1. 育児、介護等の時間を確保するための人員増は、採算が合わない。
    2. まして、男性が多い職種において女性比率を上げるには、無理がある。
- 理由としまして
- 1 に関しては、顧客に対してその分の単価を上げさせて下さいと言っても取りあってももらえない。自分の所だけで交渉しても競争相手がいる以上、単独での値上げは顧客の喪失につながり、事業の継続が困難になる。国が最低価格でも決めて、これ以上の単価にしないで決めてくれれば別ですが。

2に関しては、職種的に男性が向いているものと、女性が向いているものがあると思います。それぞれには、それなりの理由が存在し、それを無理に男女平等にきなさいと国が言っても机上の空論になりかねないと思います。

当社の職種の場合、肉体的にも精神的にもきつい仕事であり、以前、試験的に女性を登用してみましたが1年経たずに辞めてしまいました。

仮に女性比率をあげた場合、出産、育児など家庭に関する休暇を取得する可能性が男性より多くなり、それを見越した人員にするには、1と同じ問題が生じてくるため、売上げに比べ費用が増大し、事業継続が困難になる。

そもそも、このようなことを国等が画一的に提唱することに違和感を抱かざるを得ません。人は、それぞれに考え方や目的、価値観等が違って当たり前であり、男女ともなればなおさらのことではないでしょうか？それを同一に扱えということは無謀極まりないことです。人種、地域、文化など、日本においても細かいところでは違いがあり、それを認め、許容し合いながらそれぞれの人達がそれぞれの幸福を感じられる社会こそが、豊かな社会であり、それをサポートするのが国等の役目だと思います。

- ・役所的な発想で研修等に参加しても意味がない。家族的、近所付き合いなどを参考にすれば全て解決できる。
- ・男女は全く平等とは思っていません。体格、性格、向き・不向きがあると思っています。差別はありませんが区別はしています。男女ともに気持ちよく働けるよう、お互いの意見を聞いた上で、できるだけ希望にそうように職場環境を作っていくつもりです。
- ・専門職であるため、もしくは人材の育成に時間が必要となるため、男女平等、ワーク・ライフ・バランス等の活動等に参画しづらいと考えます。その意識には賛同できますが、参加、参画とはならないでしょう。
- ・平等という定義であれば、平等に見ればよいこと。女性自身が都合よく「女性だから…」という言葉を使うようであれば、平等の定義に反する。
- ・サービス業でもあり、女性社員の比率を上げたいが、前述どおり、労働時間が深夜になる事もあり、単一業務だけでもないため難しい面もある。
- ・女性の作業現場に希望入社する人がいない。
- ・残念なことです。企業自体が弱く安定に至っていないので、最低限の営業活動から、なかなか掘り出せない状況です。
- ・世の中が変わらない限り平等などありえない！
- ・効果的な事例があれば紹介いただきたい。

## 調査票

## 男女平等参画に関する企業実態調査票（平成26年10月1日現在）

### I 貴事業所の概要についておたずねします。

問1 主な業種は何ですか。1つ選んで○をつけてください。

- |                     |              |                 |
|---------------------|--------------|-----------------|
| 1 建設業               | 2 製造業        | 3 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 4 情報通信業             | 5 運輸業、郵便業    | 6 卸売業、小売業       |
| 7 金融業、保険業           | 8 不動産業、物品賃貸業 | 9 飲食店、宿泊業       |
| 10 教育、学習支援業         | 11 医療、福祉     | 12 サービス業        |
| 13 その他(具体的に: _____) |              |                 |

問2 常用雇用者(※)の人数についておたずねします。

常用雇用者	雇用形態	従業員数(人)	内 訳	
			男性(人)	女性(人)
	正規従業員(社長・店主等を含む。)			
	非正規従業員			
	合 計			

※ 常用雇用者とは、次の者をいいます。

- (1) 期間の定めなく雇用されている者
- (2) 一定の期間(例えば、2か月、6か月等)を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上(1)と同等と認められる次に掲げる者
  - ① 過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者
  - ② 採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

### II 女性の活用についておたずねします。

問3 役員・管理職(※)の人数についておたずねします。

役 職 名	総数(人)	内 訳	
		男性(人)	女性(人)
事業主・役員(非常勤を含む。)			
部長相当職			
課長相当職			
係長相当職			
合 計			

※ 管理職には、企業の組織形態の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役割のほか、専任職、スタッフ管理職と呼ばれている役職を含みます。

※ 部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

問4 事業主又は支店等の代表者の性別について、どちらかに○をつけてください。

- 1 男性                      2 女性

問5 問3で女性管理職が全管理職の3分の1以下の事業所におたずねします。女性管理職が少ない又はいないのは、どのような理由からだと思えますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- 1 必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない
- 2 将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在のところ在職年数などを満たしていない
- 3 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する
- 4 体力を要する仕事で女性には無理である
- 5 時間外労働が多い、又は深夜業がある
- 6 出張、転勤がある
- 7 家庭の事情があるので責任のある仕事に就けられない
- 8 女性本人が希望しない
- 9 周囲の従業員が女性管理職を希望しない
- 10 顧客が女性管理職をいやがる
- 11 その他(具体的に: \_\_\_\_\_ )

問6 貴事業所の現状についておたずねします。①～⑥まで、それぞれ1つ選んで○をつけてください。

		どちらかといえば 男性を優遇	男女が平等	どちらかといえば 女性を優遇
①	募集や採用	1	2	3
②	賃金	1	2	3
③	人事考課・評価	1	2	3
④	昇進	1	2	3
⑤	配置	1	2	3
⑥	教育訓練、研修	1	2	3

上記の①～⑥の選択で、特別な事情等がある場合は御記入ください。

問7 貴事業所では、女性の活用を促進するために、何か取り組んでいることがありますか。  
取り組んでいる事業所は、その内容を下欄に御記入ください。

### Ⅲ セクシュアル・ハラスメントについておたずねします。

— セクシュアル・ハラスメントとは —

相手を不快にさせる性的な言動をいい、基本的には受け手がその言動を不快に感じた場合にはセクシュアル・ハラスメントとなります。  
(男女雇用機会均等法第11条に規定されています。)

問8 セクシャル・ハラスメントに対する取組を何かしていますか。  
取り組んでいるもの全てに○をつけてください。

- 1 社内に相談窓口を設置している
- 2 社内研修などを実施して啓発している
- 3 就業規則や社内規定などにセクシャル・ハラスメント禁止を規定している
- 4 その他(具体的に: \_\_\_\_\_)
- 5 特になし

### Ⅳ 育児・介護休業制度についておたずねします。

問9 育児・介護休業制度は「育児・介護休業法」に規定される、労働者が子育てや介護のために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所の育児・介護休業制度の取組についておたずねします。

① 就業規則や労働契約、内規などに明文化していますか。1つ選んで○をつけてください。

- 1 両方とも明文化している
- 2 両方とも明文化していない
- 3 その他(具体的に: \_\_\_\_\_)

② 育児休業の内容はどのようなものですか。1つ選んで○をつけてください。

- 1 日数等法定どおりの制度
- 2 部分的に要件等法定を超えて設定している
- 3 その他(具体的に: \_\_\_\_\_)
- 4 定めていない

③ 介護休業の内容はどのようなものですか。1つ選んで○をつけてください。

- 1 日数等法定どおりの制度
- 2 部分的に要件等法定を超えて設定している
- 3 その他(具体的に: \_\_\_\_\_)
- 4 定めていない

④ 過去2年(平成24年10月～平成26年9月)の間で、下欄の従業員の人数についておたずねします。

	男性従業員数(人)	女性従業員数(人)
子どもが生まれた従業員数		
うち、育児休業を取得又は開始の申し出をしている従業員数		
介護休業を取得した従業員数		
出産・育児のため退職した従業員数		
家族等の介護のため退職した従業員数		

問10 貴事業所では育児や介護を行う従業員を支援するために、どのような制度を設けていますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- 1 短時間勤務労働
- 2 所定外労働の免除
- 3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 4 その他(具体的に: \_\_\_\_\_)
- 5 特に設けていない

問11 問10で○をつけた制度のうち、制度を設けてから実際に利用があったもの全てに○をつけてください。

- 1 短時間勤務労働
- 2 所定外労働の免除
- 3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 4 その他(具体的に: \_\_\_\_\_)
- 5 利用なし

問12 育児・介護休業制度の活用を進めていく上で、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- 1 休業期間中の代行要員の確保及び費用
- 2 休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大
- 3 休業者の復職時の受入態勢の整備
- 4 その他(具体的に: \_\_\_\_\_)
- 5 特に問題はない

## V ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

— ワーク・ライフ・バランスとは —

仕事と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった、仕事以外の生活との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のことをいいます。

問13 ワーク・ライフ・バランスを知っていますか。1つ選んで○をつけてください。

- 1 よく理解している
- 2 だいたい理解している
- 3 聞いたことはあるが内容はよく知らない
- 4 知らない

(※ 1又は2を選択した事業所は問14へ、3又は4を選択した事業所は問16へお進みください。)

問14 ワーク・ライフ・バランスを推進するために、取り組んでいることはありますか。取り組んでいるもの全てに○をつけてください。

- 1 短時間勤務制度
- 2 所定外労働の免除
- 3 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
- 4 フレックスタイム制度
- 5 在宅勤務制度
- 6 社内託児施設の設置運営、その他これに準ずる便宜の供与
- 7 産前・産後休暇制度
- 8 子ども、家族のための看護休暇制度
- 9 資格取得などの自己啓発のための休暇制度
- 10 社会貢献のための休暇制度
- 11 育児・介護休暇など、休業中の経済的支援
- 12 再雇用制度(妊娠、出産、育児、介護により退職した従業員の再雇用)
- 13 その他(具体的に: \_\_\_\_\_)
- 14 特になし

問15 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について、貴事業所独自の取組や効果を上げている手法などがありましたら下欄に具体的に御記入ください。

## VI その他

問16 市では、男女平等参画に関する講演会や研修会などを開催していきますが、どんなテーマのものであれば参加したいと思いますか。希望するもの全てに○をつけてください。

- 1 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)
- 2 女性の登用
- 3 女性のスキルアップ
- 4 育児・介護休業制度
- 5 セクシャル・ハラスメント
- 6 男女平等参画全般
- 7 その他(具体的に: \_\_\_\_\_)

問17 職場における男女平等参画について、御意見、御要望などがありましたら、自由に御記入ください。

## 【任意記載事項】

本調査(アンケート)の結果、男女平等参画推進への取組が先進的である事業所を取材して、PRを実施したいという計画があります。

貴事業所が上記PRの対象となっても差し支えない場合は、下欄に事業所名・所在地・電話番号等を御記入願います。(PRの実施目的以外では本問の回答を公表することはありません)

貴事業所の名称	
所在地	
代表者名	
電話番号	
取材申込先	
御担当者名	

本調査(アンケート)に御協力いただき、ありがとうございました。

同封の返信用封筒を御使用になり、平成26年10月30日(木)までに投函  
くださいますようお願いいたします。

# 男女平等参画に関する企業実態調査結果報告書

平成27年2月

編集発行 苫小牧市市民生活部男女平等参画課  
苫小牧商工会議所

---

(連絡先)

苫小牧市市民生活部男女平等参画課  
苫小牧市若草町3丁目3番8号 市民活動センター4階  
TEL 0144-84-4052 FAX 0144-37-2223  
Eメール danjobyodo@city.tomakomai.hokkaido.jp  
ホームページ [http://www.city.tomakomai.hokkaido.jp/  
shisei.danjobyodo/](http://www.city.tomakomai.hokkaido.jp/shisei.danjobyodo/)