

## 男女共同参画に関するアンケート＜事業所向け＞

### 【目次】

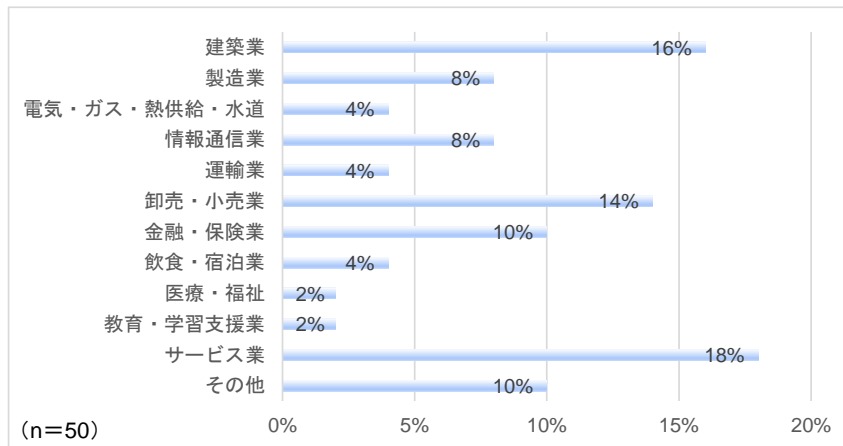
- ① 基本項目
  - 問 1 業種
  - 問 2 従業員規模
  - 問 3 本店・支店数
  - 問 4 代表者の性別
  - 問 5 正規・非正規別の男女人数
  
- ② ワークライフバランス施策
  - 問 6 直近会計年度の年次有給休暇取得率
  - 問 7 年次有給休暇取得率促進のための取組
  - 問 8 月平均残業時間
  - 問 9 残業抑制のために実施している施策
  
- ③ 育児・介護両立支援
  - 問 10 女性の育児休業平均取得率
  - 問 11 男性の育児休業平均取得率
  - 問 12 育児休業取得を後押しする仕組み
  
- ④ ジェンダー平等・女性が働き続けられる環境づくり
  - 問 13 求人募集における男女差の有無
  - 問 14 企業等の採用における男女差の有無
  - 問 15 賃金における男女差の有無
  - 問 16 人事評価における男女差の有無
  - 問 17 人事配置における男女差の有無
  - 問 18 従業員教育における男女差の有無
  - 問 19 生理休暇取得率
  - 問 20 女性が働き続けられる環境についての課題
  - 問 21 企業が優先すべき対策
  - 問 22 実際に企業が取り組んでいること
  - 問 23 推進への思い・アイデア
  - 問 24 行政に期待する支援
  - 問 25 市への要望
  
- ⑤ その他
  - 問 26 「青森市働く女性ネットワーク」の活用希望

# 男女共同参画に関するアンケート実施結果

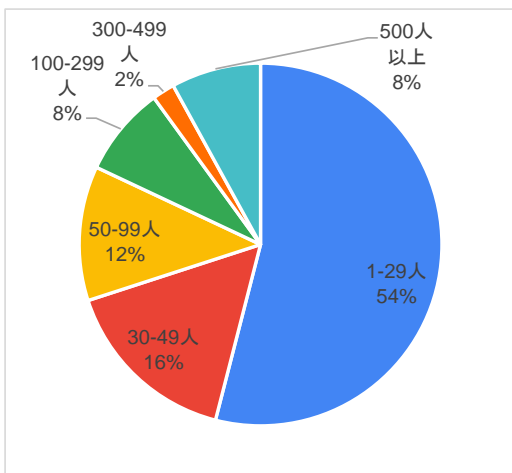
事業所向けアンケート 《事業所 50箇所より回答》

## ① 基本項目

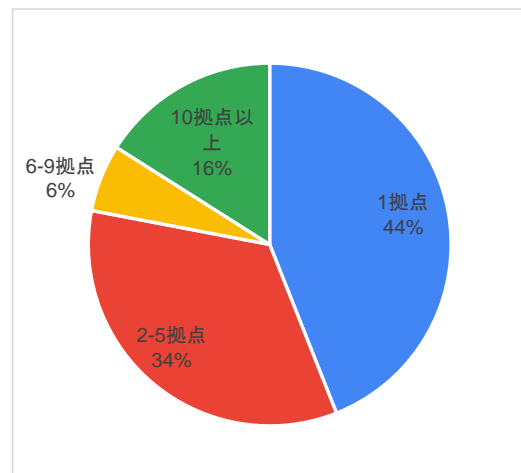
### 問1 業種



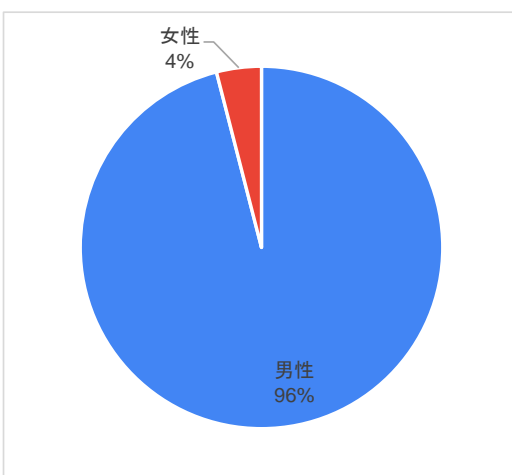
### 問2 従業員規模



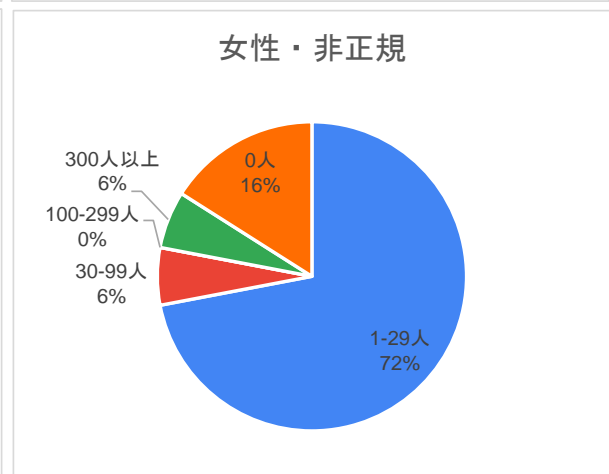
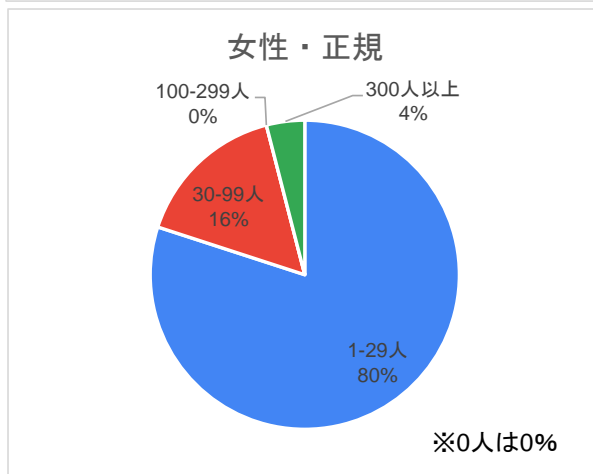
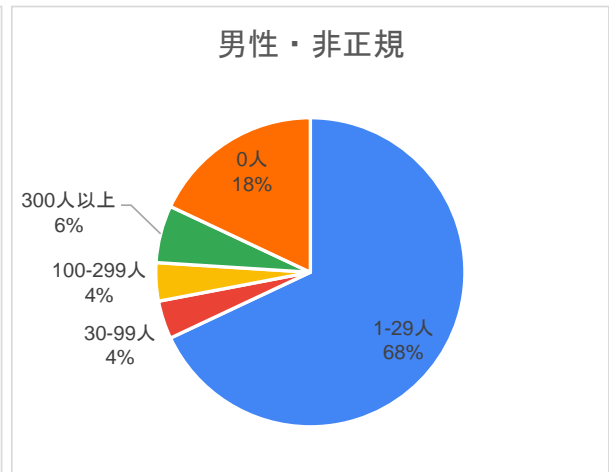
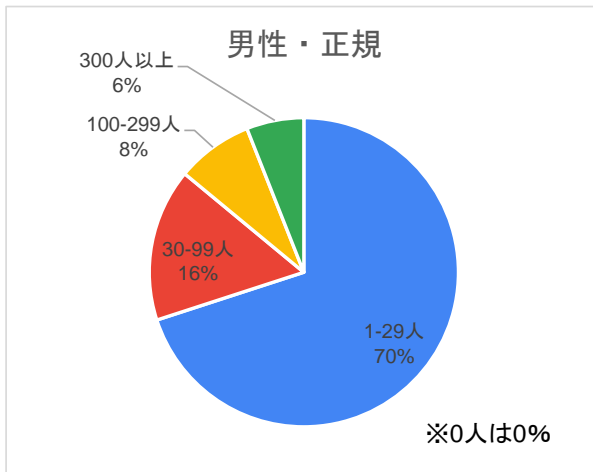
### 問3 本店・支店数



### 問4 代表者の性別



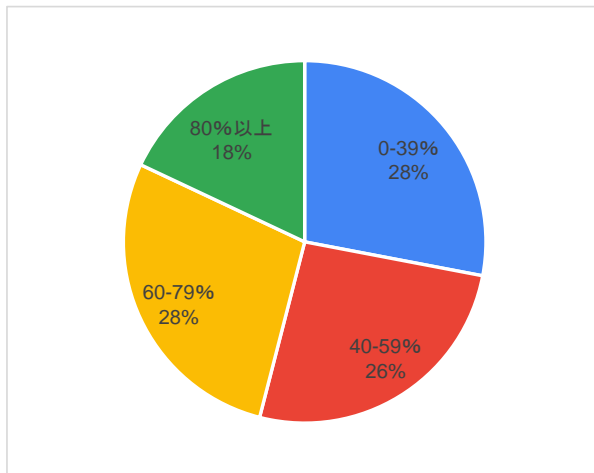
問5 正規・非正規別の男女人数



② ワークライフバランス施策

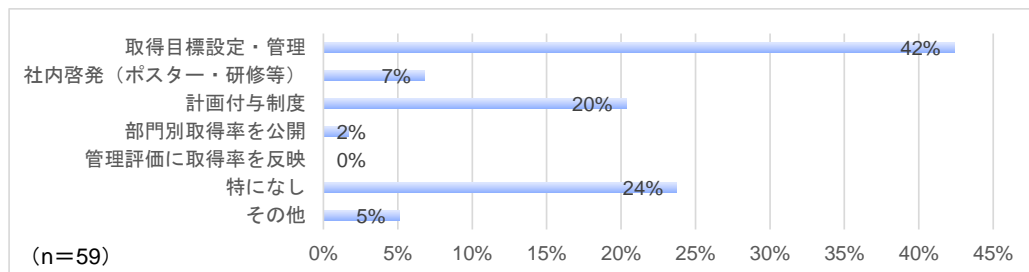
問6 直近会計年度の年次有給休暇取得率（総使用日数／総付与数）

80%以上の取得率が他の区分と比べやや低いものの、各区分に顕著な差はみられませんでした。



問7 年次有給休暇取得率促進のための取組（複数選択可）

取得目標設定・管理（42%）が最も多く、次いで特になし（24%）、計画付与制度（20%）の順に多い回答となりました。

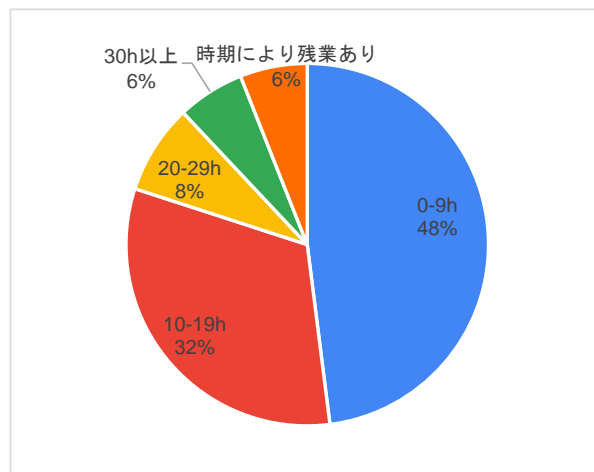


【その他回答】

- ・全日、半日単位の取得促進
- ・現場が休みの日や雨降り等で作業ができない日の有給対応
- ・声掛けによる取得促進

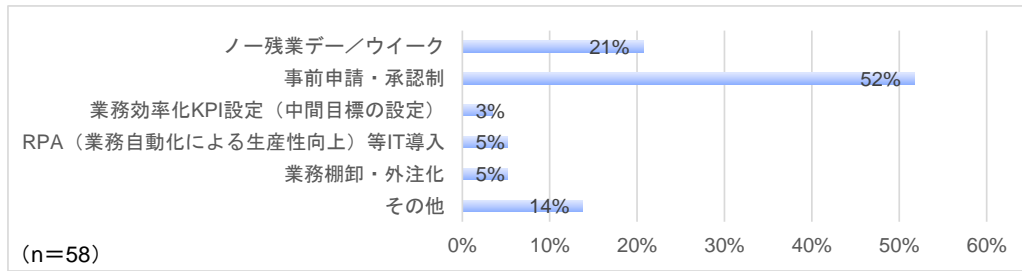
問8 月平均残業時間（直近3か月）

0-9h（48%）が最も多く、次いで10-19h（32%）と、残業時間の少ない回答が多くなっています。



問 9 残業抑制のために実施している施策（複数選択可）

事前申請・承認制（52%）が最も多く、次いでノー残業デー／ウィーク（21%）、その他（14%）の順に多い回答となりました。

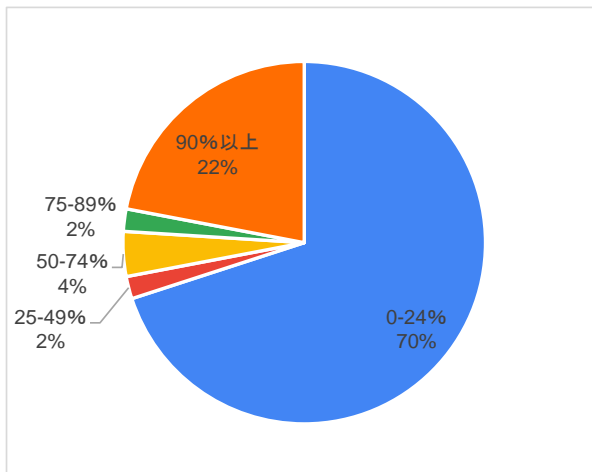


③ 育児・介護両立支援

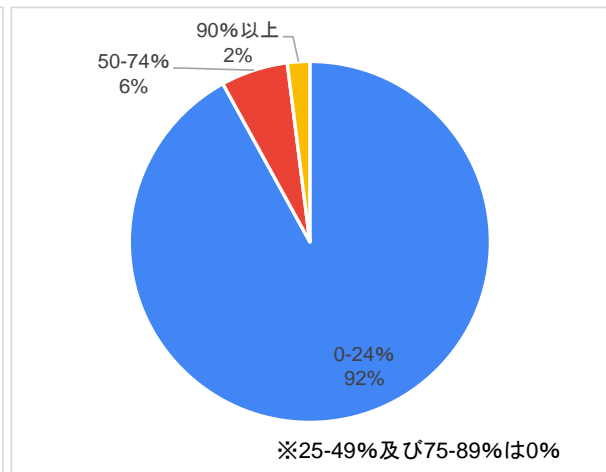
問 10, 11 育児休業平均取得率

女性・男性ともに0-24%が最も多く、全体として育児休業の取得率は低い傾向にありますが、その中でも女性より男性の取得率が極めて低くなっています。

女性の育児休業平均取得率  
(取得した女性の人数／出産した人数)

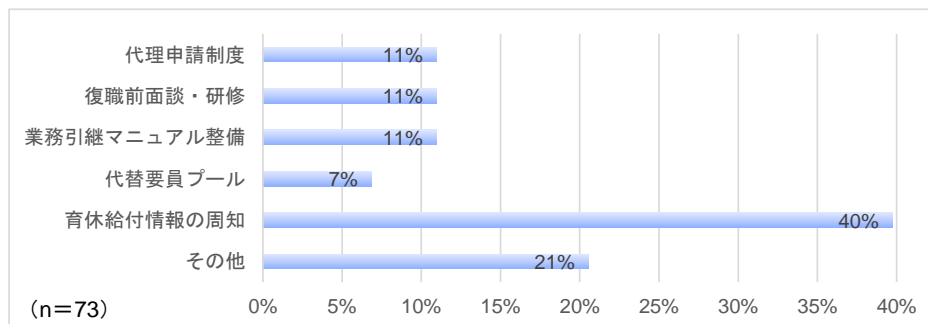


男性の育児休業平均取得率  
(取得した男性の人数／配偶者が出産した男性)



問 12 育児休業取得を後押しする仕組み（複数選択可）

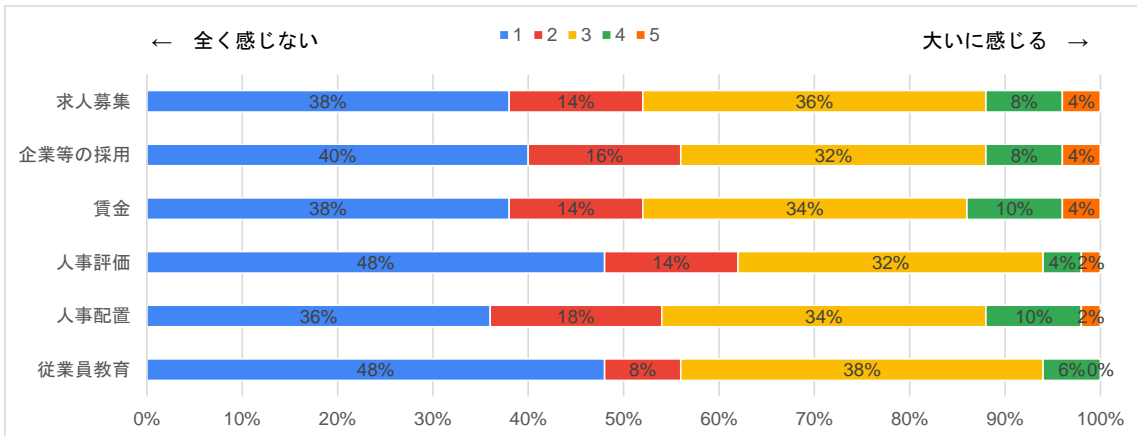
育児給付情報の周知（40%）が最も多い回答となりました。



④ ジェンダー平等・女性が働き続けられる環境づくり

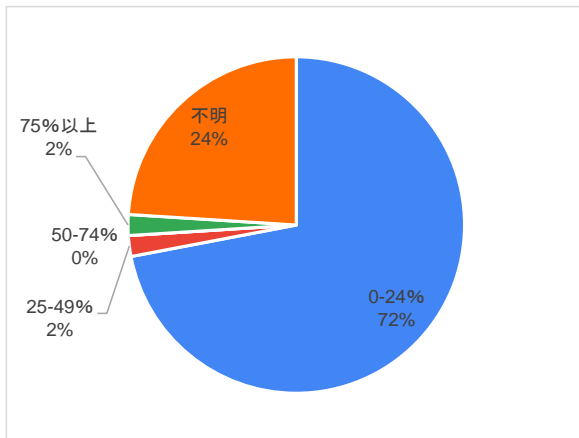
問13～18 各項目における男女差の有無

各項目ともに男女差を「全く感じない」が最も多く、「大いに感じる」が最も少ない回答となりました。



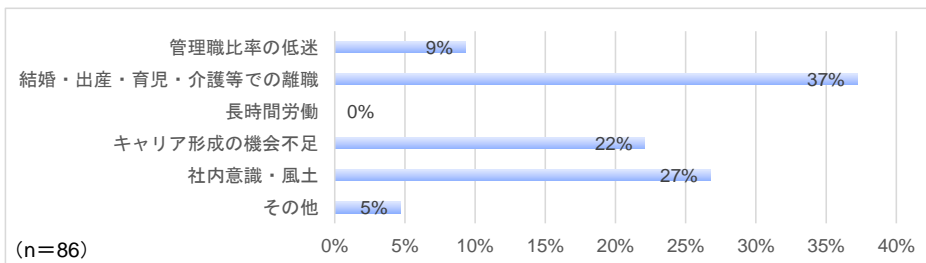
問19 生理休暇取得率（取得した女性の人数／女性の人数）

0-24%（72%）が最も多く、取得率は低い傾向となっています。



問20 女性が働き続けられる環境についての課題（上位3つまで選択）

結婚・出産・育児・介護等での離職（37%）が最も多く、次いで社内意識・風土（27%）、キャリア形成の機会不足（22%）の順に多い回答となりました。

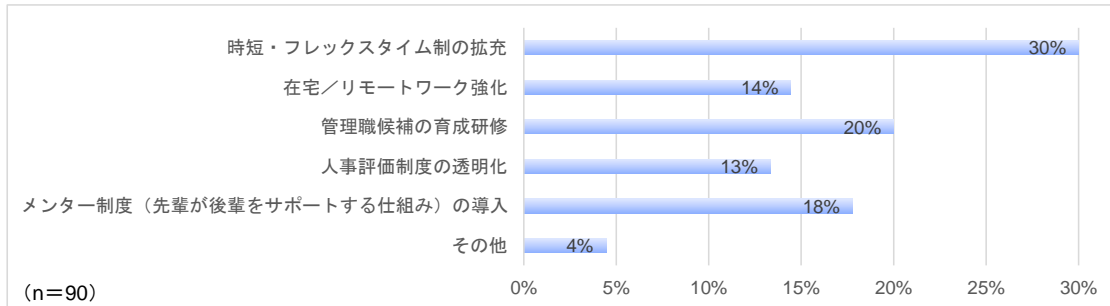


【その他回答】

- ・ 特になし
- ・ 現状、環境課題は無い

問2 1 企業が優先すべき対策（上位3つまで選択）

時短・フレックスタイム制の拡充（30%）が最も多く、次いで管理職候補の育成研修（20%）、メンター制度（先輩が後輩をサポートする仕組み）の導入（18%）の順に多い回答となりました。



【その他回答】

- ・ 特になし
- ・ リモートワーク関連の法的整備。企業努力だけでは限界がある。
- ・ 人材を確保しないと成り立たない

問2 2 ジェンダー平等・女性が働き続けられる環境づくりについて、実際に企業が取り組んでいること（自由記述）

制度の充実や勤務形態、環境づくり等に力を入れている回答が多く見られました。

【制度】

- ・ 公平な基準づくり
- ・ 就業規則に盛り込む
- ・ 仕事と家庭の両立ハンドブックの作成、各種制度の説明会実施
- ・ 70歳までの雇用延長
- ・ 社内キャリアコンサルタントによる個別面談

【勤務形態】

- ・ フレックスタイム制
- ・ 残業のない勤務形態の許可
- ・ 休日・夜間対応を減らす。時間休の取得しやすい環境づくり
- ・ できるだけ短時間労働にすること
- ・ 残業月1時間以内

【環境づくり】

- ・ 相談しやすい環境づくりと個人個人の家庭環境を理解する
- ・ 無気力にならない環境づくり、臨機応変に対応できる環境づくり
- ・ 男女にかかわらず意見など言い合える雰囲気づくり、会議での平等な意見尊重
- ・ 介護や育児をするうえで家庭内で何か問題が起きたとき、従業員から話をきくことで経営者側で理解し、会社でできる対応を考え実行

【女性登用】

- ・ 女性管理職の登用
- ・ 女性の職域の拡大

【賃金】

- ・ 賃金面での格差撤廃
- ・ 給料、退職金において差別がないこと

【その他】

- ・ ジェンダー平等の考え方に反対。男女問わず、働く意欲のある社員を護るのが企業

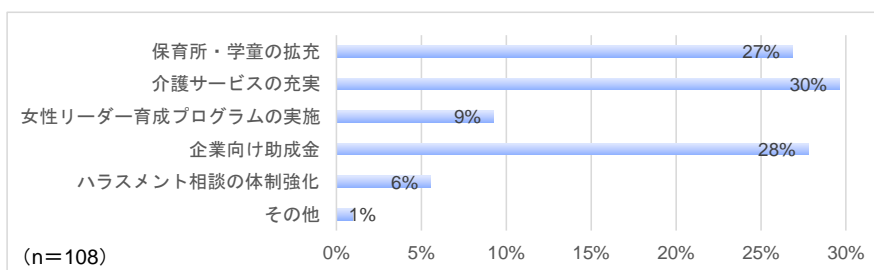
問2 3 ジェンダー平等・女性が働き続けられる環境づくり推進への思い・アイデア  
(自由記述)

男女共同参画の必要性や、制度への要望等の回答がありました。

- ・ 家庭での男女共同参画が必須（家事育児の中心が女性だという現実）
- ・ 男性の育休取得義務化
- ・ 個々の場面を取り上げてジェンダー平等の考え方を押し付ける事で、実態に則さない歪んだ価値観を生んでいる。自身の『土台』の認識からし直す時期に来ている
- ・ 産休・育休中の給与の保証と時間の緩和の保証（企業は働かない人に給与を払うのは大変なので助成金なり行政で保証してくれればいいと思う）
- ・ 結婚しなくても、離婚して一人で子育てしても、生きていけるまちが絶対必要
- ・ どのような職種であっても平等であること
- ・ 人員配置に余裕が欲しい
- ・ 情報収集や、事例等の情報開示
- ・ 昨今のジェンダー平等は行き過ぎではないか。このような意見を表明するだけで非難されるのは言論弾圧では。なぜ「専業主婦が立派な仕事である」という価値観が弾圧されるのか甚だ疑問
- ・ 男女というより一人の人間として尊敬しようとの心構えを常に持ち続けたい
- ・ 旦那や子供がいると宿泊を伴う出張は自ずと難しくなる。そして、弊社女性社員の多くは家計のために働いているのであり、キャリアのためではないように感じる。これは会社や行政が環境づくりをしたところで解決する問題ではない。行政がやるべきことは他にあるのではないか。学童や保育所へ後ろめたい気持ちで預けている方もたくさんいる

問2 4 行政に期待する支援（上位3つまで選択）

介護サービスの充実（30%）が最も多く、次いで企業向け助成金（28%）、保育所・学童の拡充（27%）の順に多い回答となりました。



問2 5 市への要望（自由記述）

環境整備や経済活性化・助成金、教育等への要望がありました。

【環境整備】

- ・ 保育施設の拡充や延長保育の充実（休日対応、病児対応等）
- ・ リモートで在宅ワークできる環境整備の推進
- ・ 中小企業も完全週休二日制の確率推進
- ・ 勤務体系の統一（男女差をなくす）
- ・ 離婚や失業など、ホームレス状態になっても生きて立ち直れるための場所の設置

【経済活性化・助成金】

- ・ 女性が活躍できる企業を誘致し、経済を活性化
- ・ 男性社員が育児休業しやすくなるように、取得した企業に対して補助金支給
- ・ 非正規雇用から正規雇用への転換支援（例えば非正規から正規に転換した企業に奨励金を出す、女性や子育て世代を正規雇用した企業への助成）

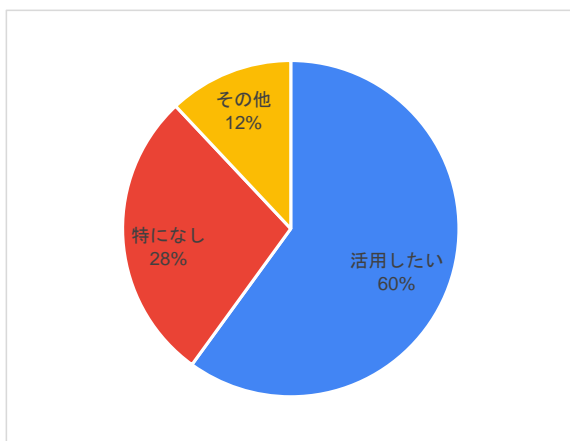
【教育】

- ・ 男性の意識改革を促す教育体制
- ・ 育休を取得した先輩パパによるセミナー開催
- ・ 仕事と子育て・介護の両立についての研修会等の開催

【その他】

- ・ もっと情報を公開しては。青森はたじょネットのことも今回のアンケートで知った。青森市がどうなっているのか知りたい。
- ・ 一部の声ではなく、働いている多くの女性の声をきいて本当に必要なことをしてほしい

問26 「青森市働く女性ネットワーク」の活用希望  
活用したい（60%）が最も多い回答となりました。



【その他回答】

- ・アイデア次第
- ・その時の状況等に応じて検討
- ・具体的な活用方法がイメージできない
- ・社内制度が優先案内