

令和5年(2023年)7月

熊本市

令和5年度男女共同参画社会実現に向けた企業意識・実態調査

調査ご協力のお願い

時下、貴事業所におかれましては益々ご清祥のこととお喜び申し上げます。

日ごろから、本市の男女共同参画の実現に向けた取り組みにつきましてご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、本市が目指す「誰もがともにいきいきと、個性と能力を発揮できるまち」の実現に向け、女性の働く意欲や個性・能力が十分に発揮され、いきいきと働き続けることのできるような環境の整備は大変重要だと認識しておりますことから、市内企業や事業所等における意識や実態を定期的に把握し、今後の効果的な施策を検討する重要な基礎資料とするため、3年毎に「男女共同参画社会実現に向けた企業意識・実態調査」を実施しています。

つきましては、ご多忙のところ大変申し訳ありませんが、調査の趣旨をご理解の上、ご協力賜りますようお願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた結果につきましては、本市で集計の後、令和5年11月(予定)に結果を公表しますほか、ご回答いただきました各事業所に情報提供いたします。

<ご記入にあたってのお願い>

- (1)この調査は、それぞれの事業所単位で行っています。本社、支社等を合わせたものではなく、貴事業所の範囲内でご回答ください。
- (2)特にことわりのない限り、令和5年(2023年)7月1日現在で記入してください。
- (3)調査票の回答は、令和5年(2023年)7月31日(月)までに同封の返信用封筒(切手不要)によりご返送いただくか、別添のインターネット回答方法をご参照の上、インターネット経由でご回答ください。
- (4)この調査についてご不明な点などございましたら、下記までお問い合わせください。

【お問い合わせ】

〒860-8601 熊本市中央区手取本町 1-1

熊本市役所文化市民局人権推進部 男女共同参画課

電話：096-328-2262 FAX：096-351-2030

E-mail：danjokyoudou@city.kumamoto.lg.jp

※この調査票は、事業所母集団データベース(令和3年次フレーム(速報))を母集団とし、3つの事業所規模(従業者:5人以上30人未満、30人以上100人未満、100人以上)別に層化無作為により抽出した1,200事業所に送付しています。

※調査結果については統計的に処理し、貴社名や回答内容などの情報を明らかにすることは一切ございません。

「男女共同参画社会実現に向けた企業意識・実態調査」

I 貴社の概要についてお尋ねします

事業所名						
所在地	熊本市	区	電話	()		
記入者	1 代表者 2 役員 3 経理担当者 4 人事担当者 5 その他 ()					
業種	1 農業、林業 2 漁業 3 鉱業、採石業、砂利採取業 4 建設業 5 製造業 6 電気・ガス・熱供給・水道業 7 情報通信業 8 運輸業、郵便業 9 卸売業、小売業 10 金融業、保険業 11 不動産業、物品賃貸業 12 学術研究、専門・技術サービス業 13 宿泊業、飲食サービス業 14 生活関連サービス業、娯楽業 15 教育、学習支援業 16 医療、福祉 17 複合サービス事業 18 サービス業（他に分類されないもの） 19 その他（1～18以外） ※「日本標準産業分類（平成25年10月改定）－大分類」に準じます。					
貴社の従業員数	正社員（会社役員を含む）		男性	人	女性	人
	正社員以外（パート・アルバイト・嘱託職員など。ただし、派遣社員は除く）		男性	人	女性	人
従業員の平均年齢	男性	歳	女性	歳		
従業員の平均勤続年数	男性	1 5年未満	2 5年以上10年未満	3 10年以上15年未満	4 15年以上 5 その他 ()	
	女性	1 5年未満	2 5年以上10年未満	3 10年以上15年未満	4 15年以上 5 その他 ()	

II 女性の活躍促進のための取組についてお尋ねします

（全ての事業所にお尋ねします）

問1 貴社の従業員（正社員以外も含む。以下同じ。）のうち、女性の管理職は何人いますか。該当者がいない場合は0をご記入ください。

登用状況	管理職数	
		うち女性
会社役員	人	人
課長・部長相当職	人	人
係長（主任）相当職	人	人

} 会社役員を除く

(全ての事業所にお尋ねします)

問2 貴社では、5年前と比べて、女性の管理職は増えましたか。該当する番号を1つ選び、○を付けてください。

- | | | |
|-------|-------|---------|
| 1 増えた | 2 減った | 3 変わらない |
|-------|-------|---------|

※「2 減った」「3 変わらない」と回答された場合は、問3へお進みください。

(問2で「1 増えた」と回答された事業所にお尋ねします)

問2-1 貴社では、女性管理職を増やすために、どのようなことに取り組みましたか。該当する番号すべてに○を付けてください。

- | |
|----------------------------------|
| 1 女性の積極的な登用に取り組んだ |
| 2 管理職に対し、意識啓発のセミナー等を実施した |
| 3 男女に公正な人事評価を実施した |
| 4 昇進・昇格試験の受験を従業員に奨励した |
| 5 管理職の登用にあって、転勤等女性が満たしにくい要件を見直した |
| 6 特に女性管理職を増やすための取り組みは行っていない |
| 7 その他 () |

(全ての事業所にお尋ねします)

問3 貴社では、「ポジティブ・アクション」(巻末の注を参照してください。)に取り組んでいますか。該当する番号すべてに○を付けてください。

※すべての取組内容で「2 取り組んでいない」と回答された場合は、問3-2へお進みください。

取組内容	すでに取り組んでいる	取り組んでいない
1 女性の採用拡大	1	2
2 女性の職域拡大	1	2
3 女性の管理職の増加	1	2
4 女性の勤続年数の伸長 (仕事と家庭の両立)	1	2
5 職場環境・風土の改善 (男女の役割分担意識の解消)	1	2

(問3で1つでも「1 すでに取り組んでいる」と回答された事業所にお尋ねします)

問3-1 貴社がポジティブ・アクションに取り組んで、どんな効果がありましたか。該当する番号すべてに○を付けてください。

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| 1 職場の雰囲気よくなった | 2 職場に活気が出た |
| 3 男女従業員の仕事に対する満足感が向上した | 4 女性従業員のチャレンジ意欲が向上した |
| 5 女性従業員が積極的に意見を述べるようになった | 6 女性従業員の責任感が向上した |
| 7 女性従業員の活躍が会社の利益に貢献した | 8 顧客ニーズに的確に対応できるようになった |
| 9 就職希望者からの企業評価が向上した | 10 投資家からの企業評価が向上した |
| 11 その他 () | |

(問3ですべての取組内容で「2 取り組んでいない」と回答された事業所にお尋ねします)

問3-2 貴社がポジティブ・アクションに取り組んでいない理由は何ですか。該当する番号すべてに○を付けてください。

- | |
|-----------------------------------|
| 1 現状で既に女性が能力を發揮できている環境にある |
| 2 企業の規模やコストの面で取り組む余裕がない |
| 3 企業としてポジティブ・アクションに取り組むメリットがわからない |
| 4 ポジティブ・アクションについて取り組む手法がわからない |
| 5 その他 () |

(全ての事業所にお尋ねします)

問4 男女別の平均賃金(年収)の差についてお答えください。該当する番号に○を付けてください。

- | |
|--------------------------|
| 1 差はない |
| 2 1~500,000円未満 |
| 3 500,000~1,000,000円未満 |
| 4 1,000,000~1,500,000円未満 |
| 5 1,500,000円以上 |

(全ての事業所にお尋ねします)

問5 再雇用又は中途採用の実績はありますか。(令和4年(2022年)1月1日から令和4年(2022年)12月31日までの状況) 該当する番号に○を付けてください。

- | | |
|------|------|
| 1 ある | 2 ない |
|------|------|

(問5で「1 ある」と回答された事業所にお尋ねします)

問5-1 再雇用又は中途採用の実績はありますか。

(令和4年(2022年)1月1日から令和4年(2022年)12月31日までの状況)

- | | | |
|--------------------|--|---|
| 1 正規労働者 | | |
| 男 性 | | 人 |
| 女 性 | | 人 |
| 2 パート・有期社員(非正規労働者) | | |
| 男 性 | | 人 |
| 女 性 | | 人 |

(全ての事業所にお尋ねします)

問6 男女別の平均継続勤続年数をご記入ください。

- | | | |
|--------------------|--|---|
| 1 正規労働者 | | |
| 男 性 | | 年 |
| 女 性 | | 年 |
| 2 パート・有期社員(非正規労働者) | | |
| 男 性 | | 年 |
| 女 性 | | 年 |

(全ての事業所にお尋ねします)

問 10 貴社では、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていましたか。該当する番号を1つ選び、○を付けてください。

- | |
|-----------------------|
| 1 聞いたことがあるし、内容も知っている |
| 2 聞いたことがあるが、内容はよく知らない |
| 3 知らなかった |

(全ての事業所にお尋ねします)

問 11 貴社では、ワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいると思いますか。該当する番号を1つ選び、○を付けてください。

- | | | | |
|---------|-------------|-------------|----------|
| 1 進んでいる | 2 ある程度進んでいる | 3 あまり進んでいない | 4 進んでいない |
|---------|-------------|-------------|----------|

※「3 あまり進んでいない」「4 進んでいない」と回答された場合は、問 12 へお進みください。

(問 11 で「1 進んでいる」「2 ある程度進んでいる」と回答された事業所にお尋ねします)

問 11-1 ワーク・ライフ・バランスに取り組んで、どんなメリットを貴社にもたらしていますか。該当する番号すべてに○を付けてください。

- | |
|--|
| 1 優秀な人材が辞めないですむ |
| 2 優秀な人材を採用することができる |
| 3 支援を受けた従業員の会社への忠誠心が高まり、子育て復帰後、貢献が期待できる。 |
| 4 従業員の労働意欲が向上する |
| 5 一時的に休みを取る従業員が増えることは、これまでの仕事の進め方を見直す契機となる |
| 6 従業員が仕事と育児（介護）の両立に取り組む中で時間の管理がうまくなる |
| 7 育児経験や生活者の視点がビジネスに役立つ |
| 8 その他 () |

(全ての事業所にお尋ねします)

問 12 貴社において、この3年間に定年以外で退職した従業員はいますか。

- | | |
|------|-------|
| 1 いる | 2 いない |
|------|-------|

※「2 いない」と回答された場合は、自由記述へお進みください。

(問 12 で「1 いる」と回答された事業所にお尋ねします)

問 12-1 退職した主な要因は何でしたか。(複数回答可)

男 性	女 性
1 結婚のため	1 結婚のため
2 妻の出産・育児のため	2 出産・育児のため
3 介護のため	3 介護のため
4 傷病のため	4 傷病のため
5 転職のため	5 転職のため
6 その他 ()	6 その他 ()
7 不明	7 不明

※最後に、貴社における女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進について、また、社会全体としての推進について、ご意見・ご要望などがありましたら、ご記入ください。

【貴社において】

【社会全体において】

～お忙しい中、調査にご協力いただき、ありがとうございました～

ご記入漏れがないかどうかお確かめいただき、令和5年(2023年)7月31日(月)までに同封の返信用封筒(切手不要)でご返送ください。

注【ポジティブ・アクション】

一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと。

(例)・指導的地位に就く女性等の数値に関する枠などを設定する方式

※クオータ制(性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法)等

・ゴール・アンド・タイムテーブル方式

指導的地位に就く女性等の数値に関して、達成すべき目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する手法

・基盤整備を推進する方式

研修の機会の充実、仕事と生活の調和など女性の参画の拡大を図るための基盤整備を推進する手法

(内閣府男女共同参画局HP)より引用

【仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)】

国が定める仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章では、仕事と生活の調和が実現した社会は、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされ、具体的には以下のことと示されています。

(1)就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

(2)健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

(3)多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

(内閣府男女共同参画局HP)より引用