

調査概要

1. 調査目的

企業における「男女共同参画社会」に対する意識を把握し、第3次計画策定に係る基礎資料とする。

2. 調査項目

- (1) 属性などについて
- (2) 募集・採用について
- (3) 配置・昇進について
- (4) セクシャル・ハラスメント防止に向けた取り組みについて
- (5) 女性の活用促進について
- (6) 育児・介護などについて
- (7) 男女共同参画社会を実現するために必要な取り組みについて

3. 調査対象

市内に所在地または住所を設けている一般競争入札及び指名競争入札、小規模工事等登録事業者、塩釜商工会議所の会員、塩釜市団地水産加工業協同組合の組合員から100社（無作為抽出）

4. 調査方法

調査票郵送による配布・回収

5. 調査期間

令和3年6月15日～令和3年7月2日

6. 回収結果

有効回収数 52件（有効回収率 52.0%）

7. 報告書の見方

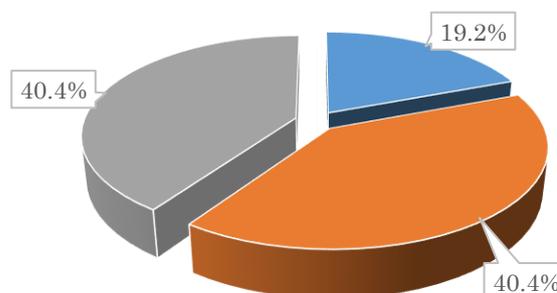
- ・ 図表における数値の表記は、小数点以下第2位で四捨五入しているため、各回答の合計が100%にならない場合がある。
- ・ 複数回答の設問では、回答者数に対する比率を示しているため、全ての選択肢の比率を合計すると100%を超える。
- ・ 帯グラフでは、回答比率が0.0の場合、数値の表示を省略している。

1. 属性などについて

Q1 第2次しおがま男女平等・共同参画基本計画を知っていましたか。

「知っていた」（19.2%）、「言葉は聞いたことがあった」（40.4%）を合わせると約6割が『第2次しおがま男女平等・共同参画基本計画』の存在を認知している。

選択項目	回答数	割合
1 知っていた	10	19.2%
2 言葉は聞いたことがあった	21	40.4%
3 知らなかった	21	40.4%
0 無回答	0	0.0%
計	52	100.0%

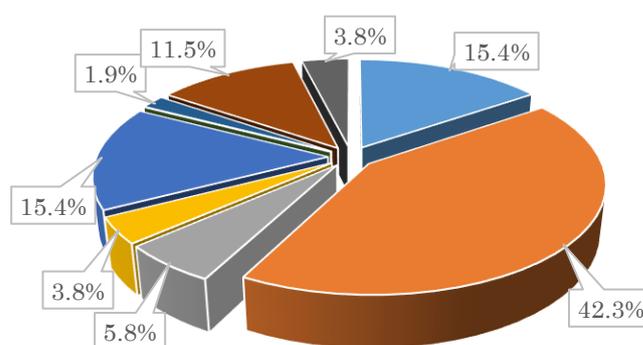


- 1 知っていた
- 2 言葉は聞いたことがあった
- 3 知らなかった
- 0 無回答

Q2 職業は次のように分類した場合、どれにあたりますか。

「製造業」（42.3%）が最も多く、「製造業」、「建設業」、「卸売・小売業・飲食店」で全体の7割以上を占めている。

選択項目	回答数	割合
1 建設業	8	15.4%
2 製造業	22	42.3%
3 電気・ガス・熱供給・水道業	3	5.8%
4 運輸・通信業	2	3.8%
5 卸売・小売業・飲食店	8	15.4%
6 金融・保険業	0	0.0%
7 不動産業	1	1.9%
8 サービス業	6	11.5%
9 その他	2	3.8%
0 無回答	0	0.0%
計	52	100.0%



- 1 建設業
- 2 製造業
- 3 電気・ガス・熱供給・水道業
- 4 運輸・通信業
- 5 卸売・小売業・飲食店
- 6 金融・保険業
- 7 不動産業
- 8 サービス業
- 9 その他
- 0 無回答

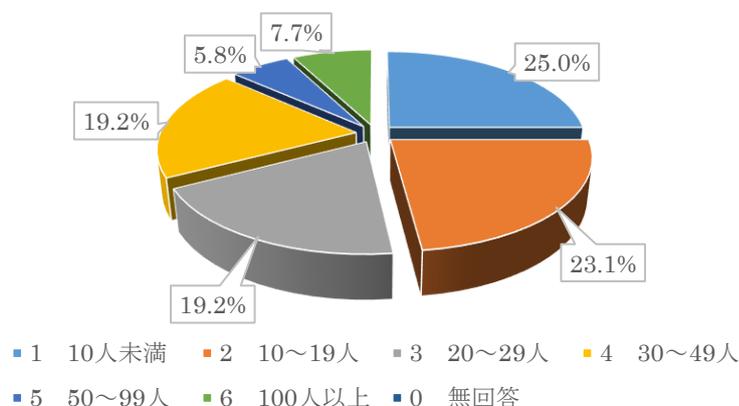
その他：医療・福祉

男女共同参画に関する市民意識調査結果（企業編）

Q3 従業員総数は何人いらっしゃいますか。

「10人未満」（25.0%）が最も多く、次いで「10～19人」「20～29人」「30～49人」の順となり、従業員数29人以下が全体の7割弱を占めている。

選択項目	回答数	割合
1 10人未満	13	25.0%
2 10～19人	12	23.1%
3 20～29人	10	19.2%
4 30～49人	10	19.2%
5 50～99人	3	5.8%
6 100人以上	4	7.7%
0 無回答	0	0.0%
計	52	100.0%

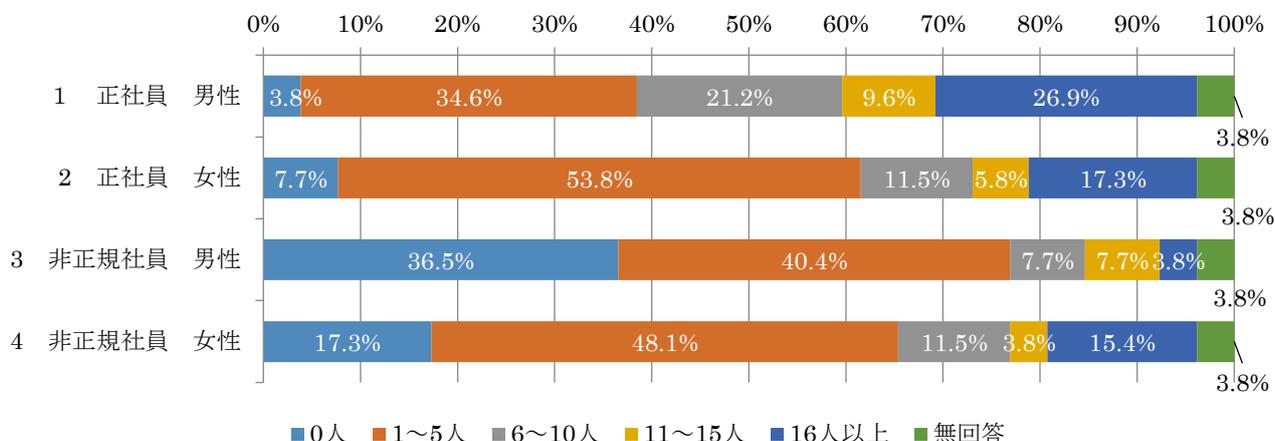


Q4 雇用者はそれぞれ何人いらっしゃいますか。

正社員は男女とも「1～5人」（男性46.0% 女性56.0%）、非正規社員も男女とも「1～5人」（男性42.0% 女性50.0%）が最も多い。

	1 正社員 男性		2 正社員 女性		3 非正規社員 男性		4 非正規社員 女性	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
0人	2	4.0%	4	8.0%	19	38.0%	9	18.0%
1～5人	18	36.0%	28	56.0%	21	42.0%	25	50.0%
6～10人	11	22.0%	6	12.0%	4	8.0%	6	12.0%
11～15人	5	10.0%	3	6.0%	4	8.0%	2	4.0%
16人以上	14	28.0%	9	18.0%	2	4.0%	8	16.0%
計	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%

※無回答2件



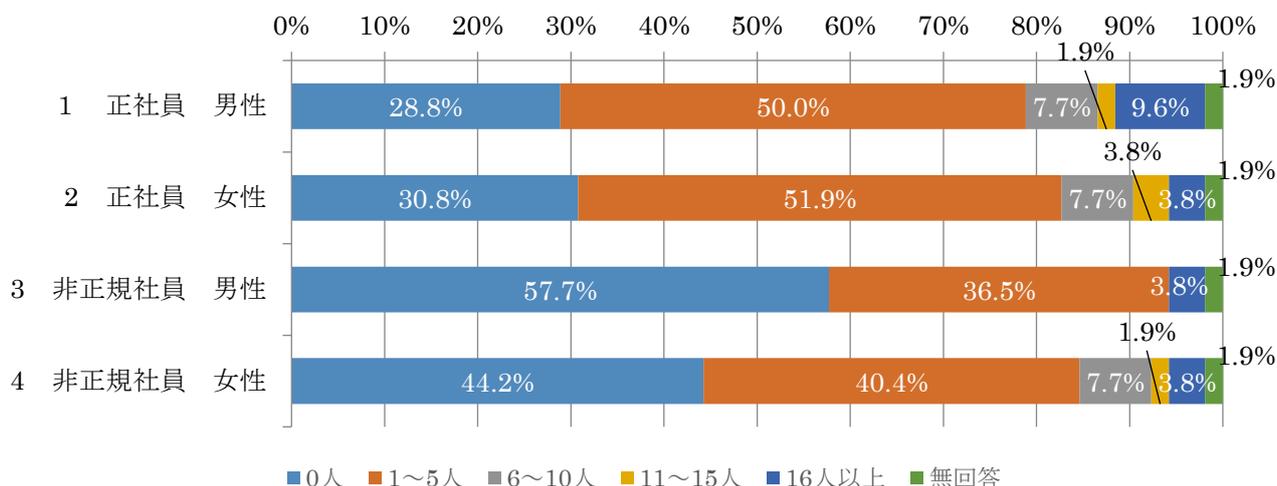
2. 募集・採用について

Q5 従業員の募集・採用について、過去5年間にそれぞれ何人行いましたか。

令和2年度中、約3割が正社員、約5割が非正規社員の雇用を行わず、採用した企業の大半は採用人数が「1～5人」である。

	1 正社員 男性		2 正社員 女性		3 非正規社員 男性		4 非正規社員 女性	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
0人	15	29.4%	16	31.4%	30	58.8%	23	45.1%
1～5人	26	51.0%	27	52.9%	19	37.3%	21	41.2%
6～10人	4	7.8%	4	7.8%	0	0.0%	4	7.8%
11～15人	1	2.0%	2	3.9%	0	0.0%	1	2.0%
16人以上	5	9.8%	2	3.9%	2	3.9%	2	3.9%
計	51	100.0%	51	100.0%	51	100.0%	51	100.0%

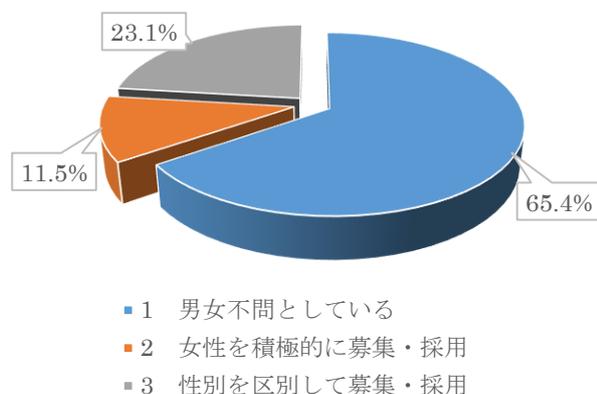
※無回答1件



Q6 従業員の募集・採用に際して、どのように対応されていますか

2割以上の企業は、未だに「男女別の募集」を行っている。

選択項目	回答数	割合
1 男女不問としている	34	65.4%
2 女性労働者に係る措置に関する特例に基き、女性を積極的に募集・採用している	6	11.5%
3 「男性向き」「女性向き」などとして性別を区別して募集・採用している	12	23.1%
0 無回答	0	0.0%
計	52	100.0%

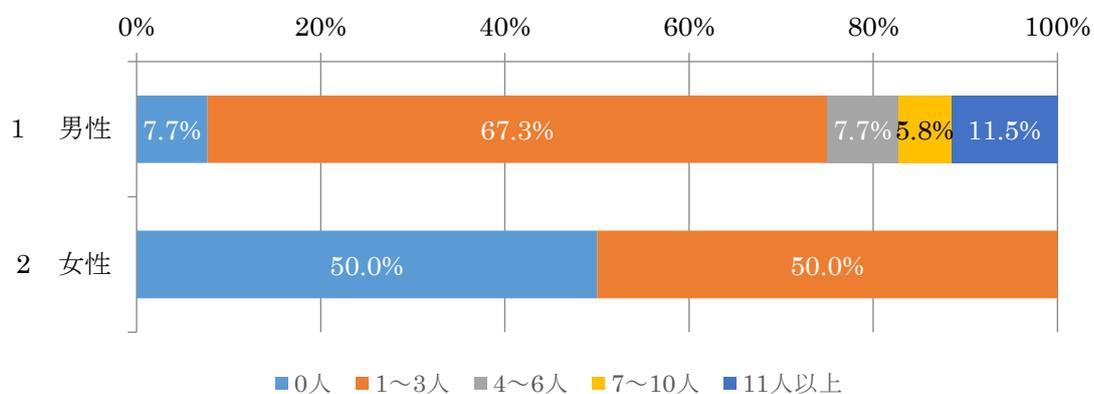


3. 配置・昇進について

Q7 管理職は、それぞれ何名ずついらっしゃいますか。

女性管理職が皆無の企業が半数にのぼる。男性に比べ女性管理職は少ない。

	1 男性		2 女性	
	回答数	構成比	回答数	構成比
0人	4	7.7%	26	50.0%
1～3人	35	67.3%	26	50.0%
4～6人	4	7.7%	0	0.0%
7～10人	3	5.8%	0	0.0%
11人以上	6	11.5%	0	0.0%
計	52	100.0%	52	100.0%

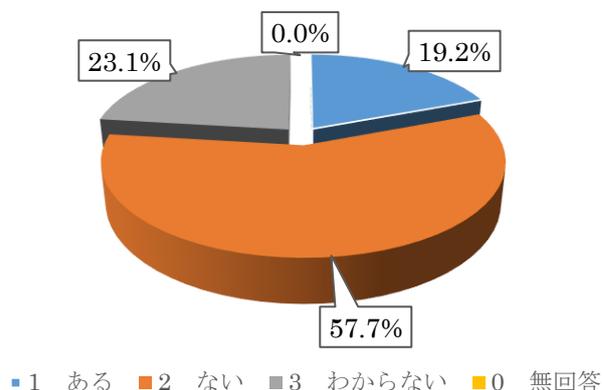


男女共同参画に関する市民意識調査結果（企業編）

Q8 女性の管理職を増やそうとした場合、課題となることはございますか

6 割弱の事業所は女性管理職が増えても課題はないと捉えている。

選択項目	回答数	割合
1 ある	10	19.2%
2 ない	30	57.7%
3 わからない	12	23.1%
0 無回答	0	0.0%
計	52	100.0%



Q9 Q8で「ある」を選ばれた方にお伺いします。課題は具体的にどのようなことですか。

前の設問で「ある」と回答した事業所の5割が「管理職候補の職種の助成が少ないこと」を課題としている。また、「女性社員が管理職を希望しないこと」も要因として挙げられる。

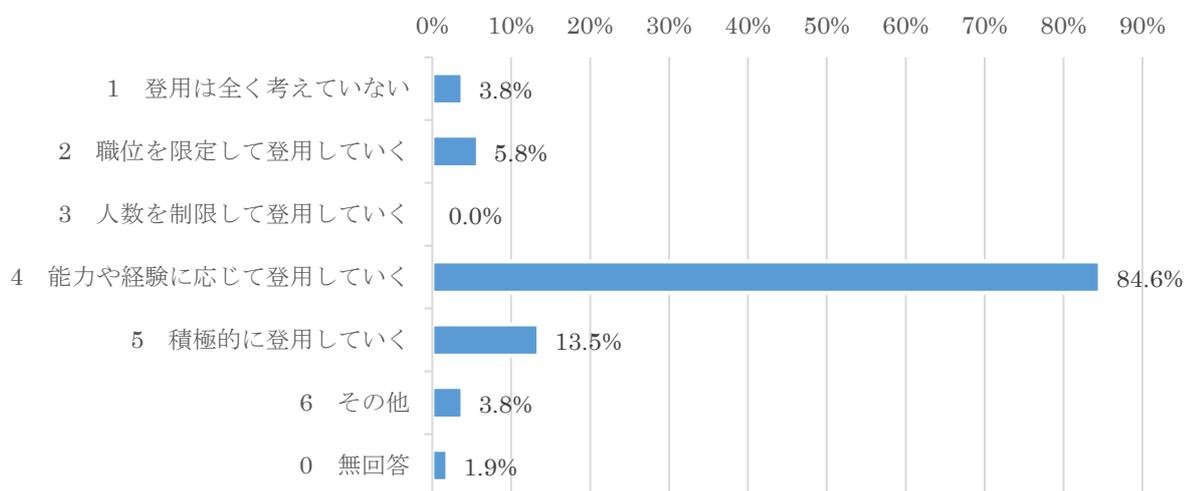
選択項目	回答数	割合
1 女性と男性とでは就いている職種が異なり、管理職候補の職種の女性が少ない	5	50.0%
2 昇給・昇格に見合う能力や業績を持った女性が少ない	1	10.0%
3 管理職になるための研修・学習に女性が参加する機会が少ないため、管理職候補となる女性が少ない	0	0.0%
4 女性の勤続年数が短く、昇給・昇格の要件に該当する女性が少ない	0	0.0%
5 家庭における家事・育児・介護等の理由から、上位の職位を希望しない女性が多い	3	30.0%
6 これまでの社会通念から、女性が管理職に就くと、職場の上下関係に不安がある	0	0.0%
7 その他	0	0.0%
0 無回答	1	10.0%
計	10	100.0%

Q10 女性の管理職の登用についてどのようにお考えですか。

8割以上の事業所では能力や経験に応じた登用を検討し、約1割は積極的な女性管理職の登用を考えている。

選択項目	回答数	割合
1 登用は全く考えていない	2	3.8%
2 職位を限定して登用していく	3	5.8%
3 人数を制限して登用していく	0	0.0%
4 能力や経験に応じて登用していく	44	84.6%
5 積極的に登用していく	7	13.5%
6 その他	2	3.8%
0 無回答	1	1.9%
計	52	100.0%

6 その他：人材による

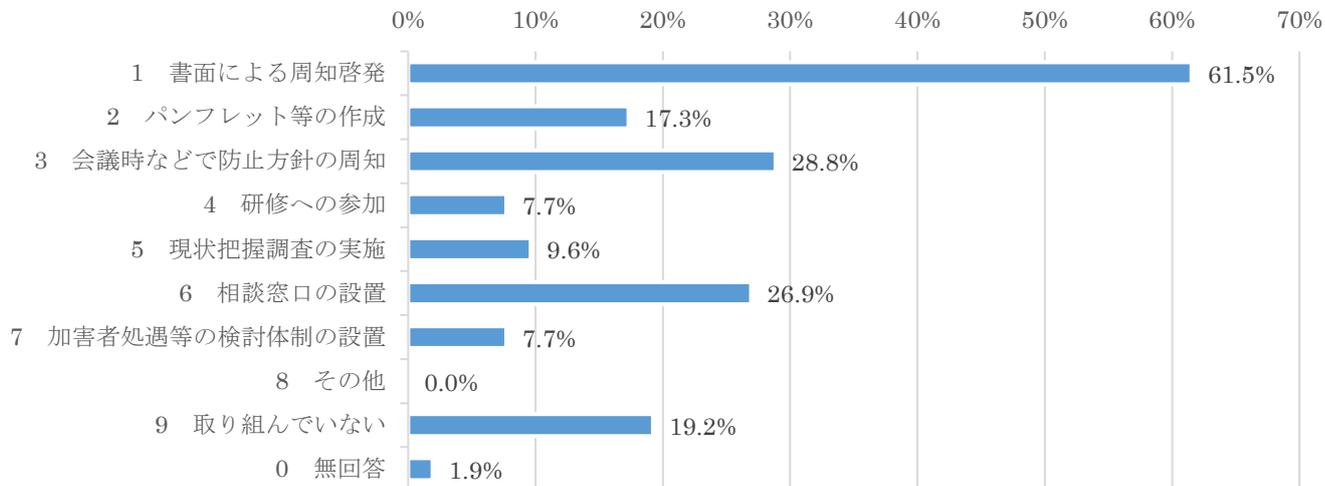


4. セクシャル・ハラスメント防止に向けた取り組み

Q11 現在実施している、もしくは今後実施を考えているセクシャル・ハラスメントに関する取り組みはございますか。

2割弱の企業が対策を講じていない。

選択項目	回答数	割合
1 企業規則や労働協約書の書面による防止方針の明確化・周知・啓発	32	61.5%
2 防止マニュアル、ポスター、パンフレット等の作成・周知・啓発	9	17.3%
3 会議時などで防止方針の周知	15	28.8%
4 行政機関や研修業者主催によるセクシャル・ハラスメントに関する研修への参加	4	7.7%
5 現状を把握するための調査	5	9.6%
6 事業所内または企業内に相談窓口の設置	14	26.9%
7 セクシャル・ハラスメントが発生した際、加害者の処遇等を検討する体制（組織）を設置	4	7.7%
8 その他	0	0.0%
9 取り組んでいない	10	19.2%
0 無回答	1	1.9%
計	52	100.0%

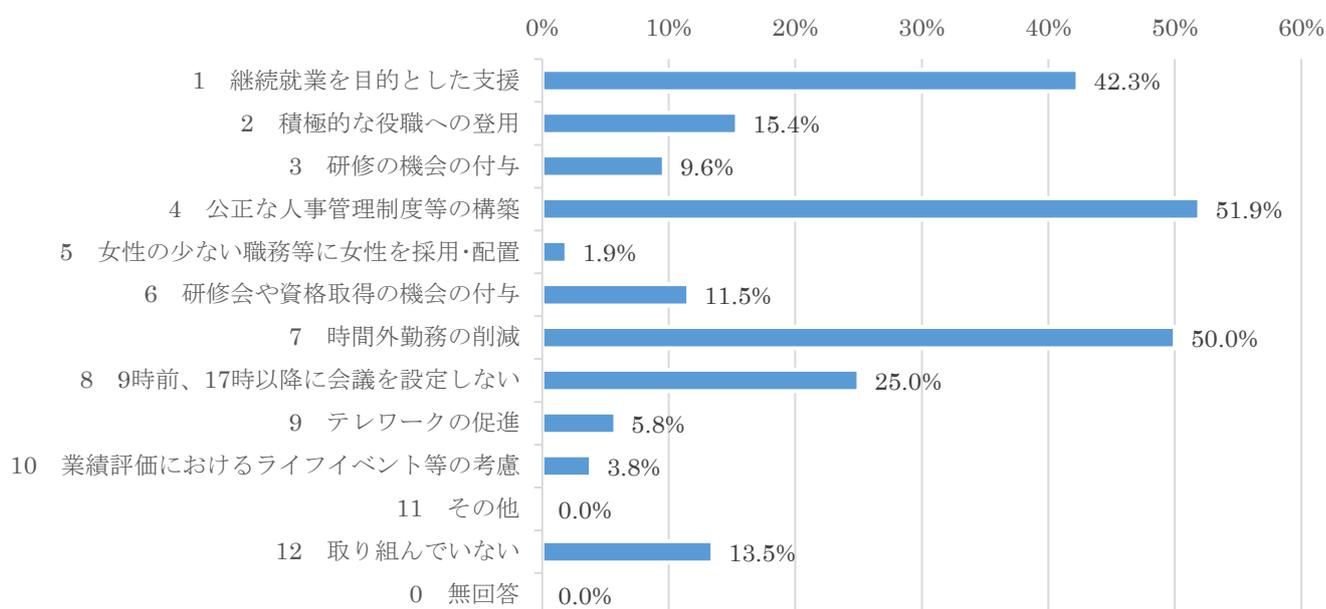


5. 女性の活躍促進に向けた取り組み

Q12 女性の活躍促進について、どのような取り組みをしておりますか。

「性別にとらわれな公正な人事管理、評価制度の構築」（51.9%）が最も多く、次いで「時間外勤務の削減」「女性の継続就業を目的とした支援」の順となっている。

選択項目	回答数	割合
1 女性の継続就業を目的とした支援	22	42.3%
2 積極的に役職への登用を図る	8	15.4%
3 意識啓発のための研修の機会の付与	5	9.6%
4 性別にとらわれない公正な人事管理制度、評価制度の構築	27	51.9%
5 女性のいない、少ない職務に積極的に女性を採用、配置	1	1.9%
6 管理職登用につながる研修会や資格取得の機会の付与	6	11.5%
7 時間外勤務の削減	26	50.0%
8 9時前、17時以降に会議を設定しない	13	25.0%
9 テレワーク（在宅勤務制度）の促進	3	5.8%
10 業績評価におけるライフイベント等の考慮	2	3.8%
11 その他	0	0.0%
12 取り組んでいない	7	13.5%
0 無回答	0	0.0%
計	52	100.0%



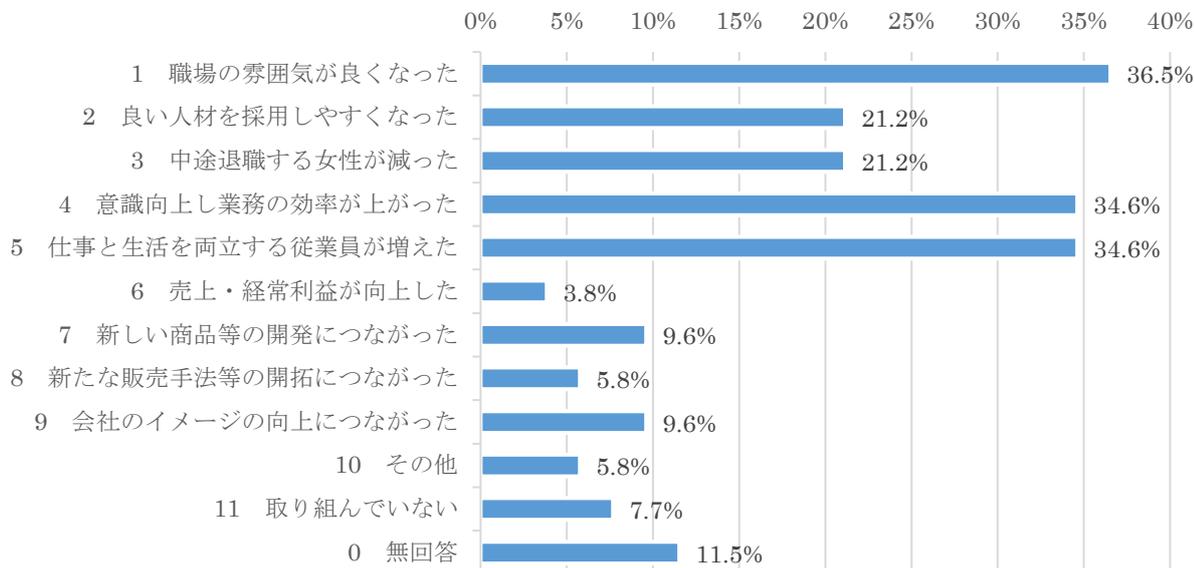
男女共同参画に関する市民意識調査結果（企業編）

Q13 女性の活躍推進に取り組んで、どのような効果がありましたか。

「職場の雰囲気が良くなり活気が出た」（36.5%）が最も多く、次いで「従業員の仕事への意識が向上し、業務の効率が上がった」「仕事と生活を両立している従業員が増えた」の順となっている。

選択項目	回答数	割合
1 職場の雰囲気が良くなり活気が出た	19	36.5%
2 良い人材を採用しやすくなった	11	21.2%
3 中途退職する女性が減り、職場にノウハウが蓄積された	11	21.2%
4 従業員の仕事への意識が向上し、業務の効率が上がった	18	34.6%
5 仕事と生活を両立している従業員が増えた	18	34.6%
6 売上・経常利益が向上した	2	3.8%
7 新しい商品やサービスの開発につながった	5	9.6%
8 新たな販売手法や販路の開拓につながった	3	5.8%
9 外部の評価や会社のイメージの向上につながった	5	9.6%
10 その他	3	5.8%
11 取り組んでいない	4	7.7%
0 無回答	6	11.5%
計	52	100.0%

13 その他：「特になし」「男女関係ない。良い人材を求む。」
「性別による特段の取り扱い等はしない。」



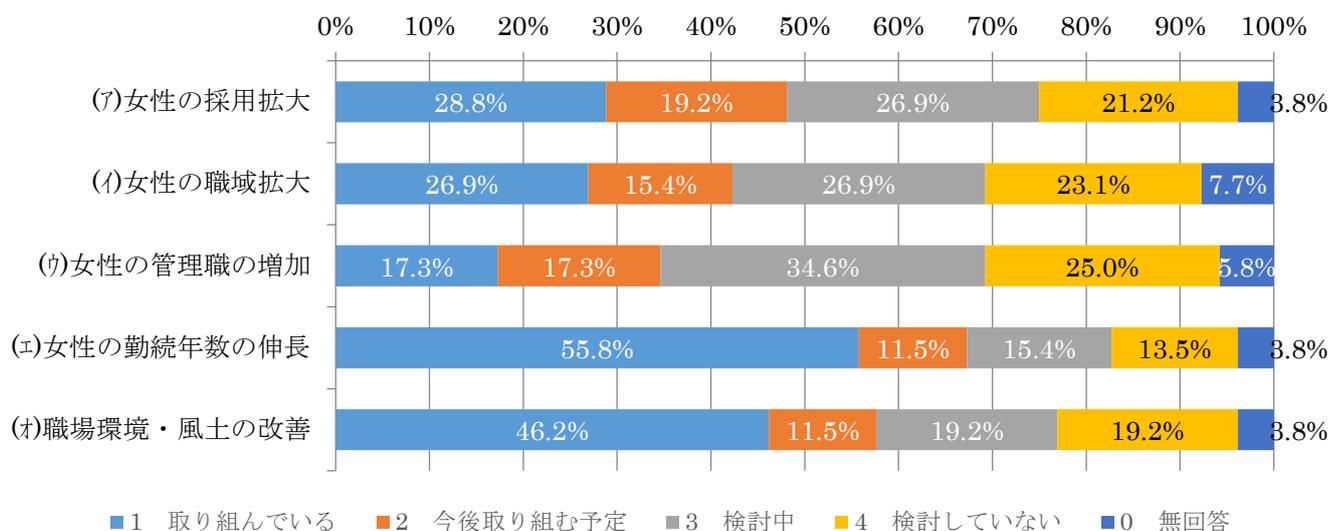
男女共同参画に関する市民意識調査結果（企業編）

Q14 選択項目にある（ア）～（オ）は、男女共同参画社会基本法で定める「積極的改善措置（ポジティブ・アクション）」の取組例です。これらに関して、貴事業所ではどのように対応されていますか。

「検討しない」と「無回答」を合わせると半数以上となっている。

選択項目	（ア）女性の採用拡大		（イ）女性の職域拡大		（ウ）女性の管理職の増加		（エ）女性の勤続年数の伸長		（オ）職場環境・風土の改善	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
1 取り組んでいる	15	28.8%	14	26.9%	9	17.3%	29	55.8%	24	46.2%
2 今後取り組む予定	10	19.2%	8	15.4%	9	17.3%	6	11.5%	6	11.5%
3 検討中	14	26.9%	14	26.9%	18	34.6%	8	15.4%	10	19.2%
4 検討していない	11	21.2%	12	23.1%	13	25.0%	7	13.5%	10	19.2%
0 無回答	2	3.8%	4	7.7%	3	5.8%	2	3.8%	2	3.8%
計	52	100.0%	52	100.0%	52	100.0%	52	100.0%	52	100.0%

無回答の企業のコメント：「男女平等のため特に意識していない」

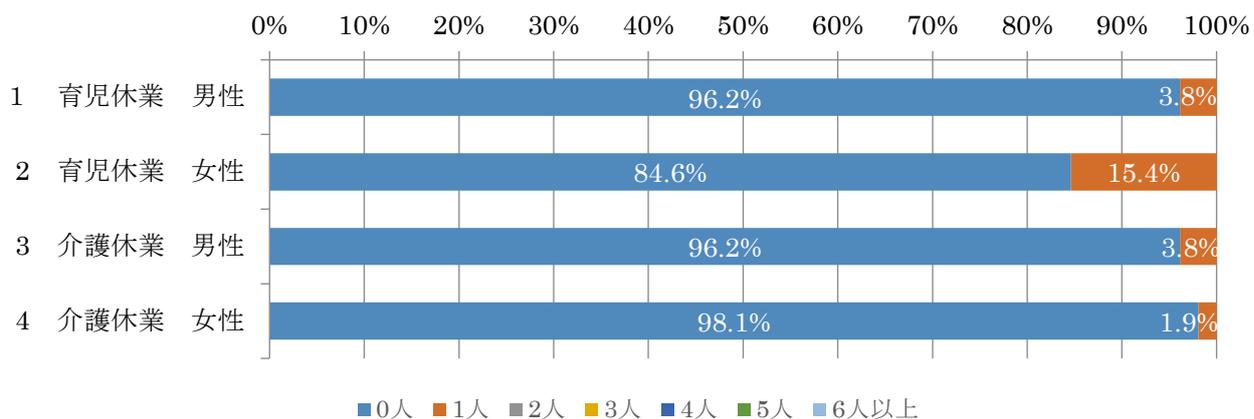


6. 育児・介護など

Q15 令和2年度に育児休業または介護休業の制度を利用した方は何人いらっしゃいますか。

育児休業の利用者は女性が2割弱、男性はほぼ皆無で、介護休業の利用者は男女ともに皆無である。

	1 育児休業 男性		2 育児休業 女性		3 介護休業 男性		4 介護休業 女性	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
0人	50	96.2%	44	84.6%	50	96.2%	51	98.1%
1人	2	3.8%	8	15.4%	2	3.8%	1	1.9%
2人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
3人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
4人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
6人以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	52	100.0%	52	100.0%	52	100.0%	52	100.0%



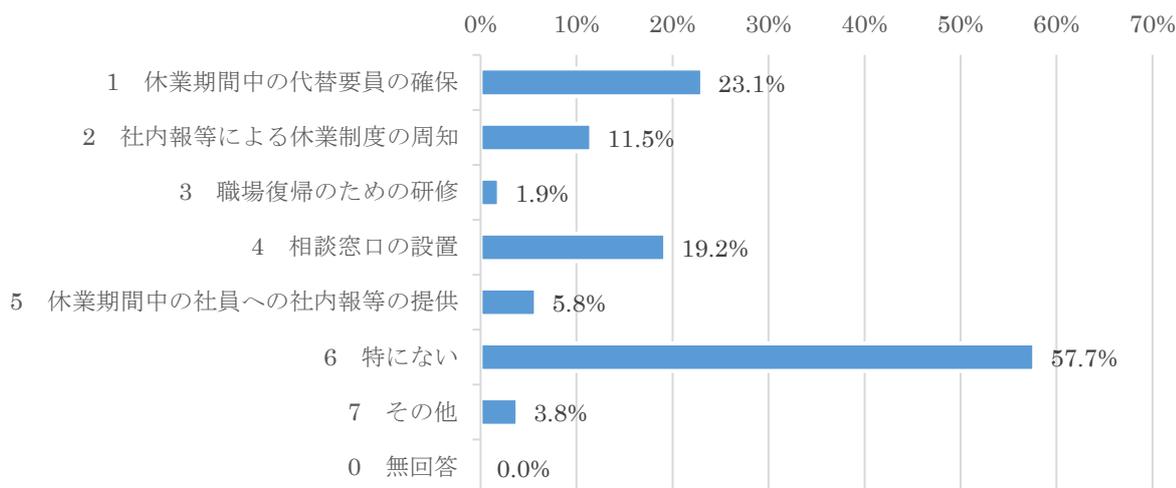
男女共同参画に関する市民意識調査結果（企業編）

Q16 育児休業や介護休業制度の実施に伴う次のような取り組みをされていますか。

約半数の事業所は育児休業や介護休業制度の導入以降、取り組みを行っていない。

選択項目	回答数	割合
1 休業期間中の代替要員の確保	12	23.1%
2 社内報等による休業制度の周知	6	11.5%
3 職場復帰のための研修	1	1.9%
4 相談窓口の設置	10	19.2%
5 休業期間中の社員への社内報等の提供	3	5.8%
6 特にない	30	57.7%
7 その他	2	3.8%
0 無回答	0	0.0%
計	52	100.0%

7 その他：「復帰後、本人の希望に基づいて勤務日時の調整や職場配置を行っています。」
「該当する方が今までいなかった為、積極的に取り組んでいませんでしたが、今後の為必要有と考えます」

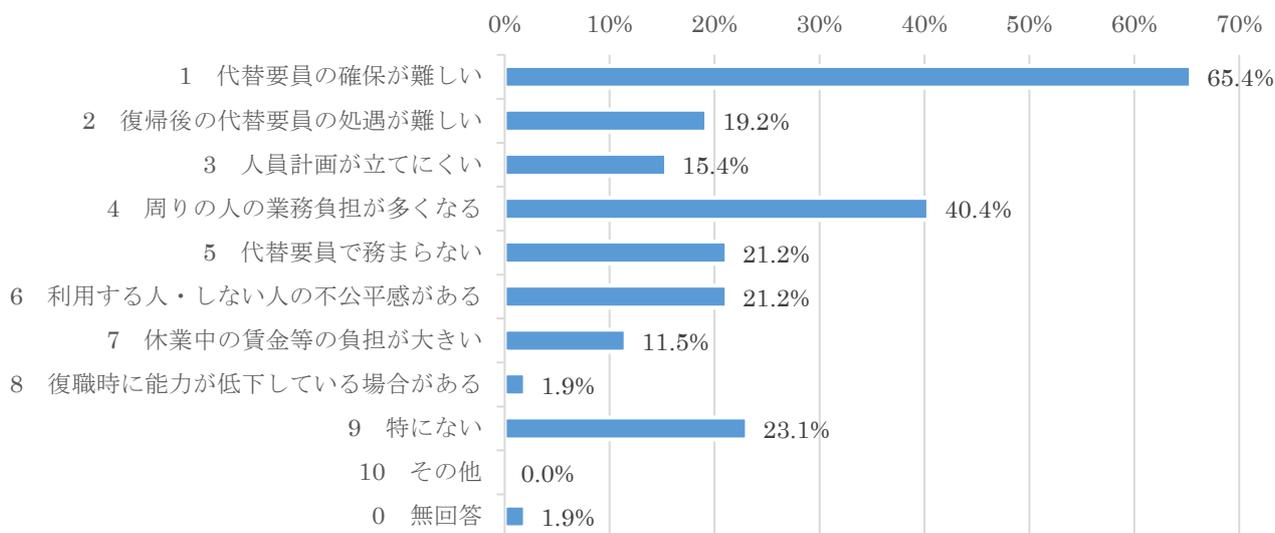


男女共同参画に関する市民意識調査結果（企業編）

Q17 貴事業所において、育児・介護休業制度の普及にあたって、特に問題と思われることはございますか。

約3分の2の事業所は制度の普及による「代替要員の確保」が難しいと考え、約4割が社員の休業による「周囲の業務負担が多くなる」ことを懸念している。

選択項目	回答数	構成比
1 代替要員の確保が難しい	34	65.4%
2 復帰後の代替要員の処遇が難しい	10	19.2%
3 人員計画を立てにくい	8	15.4%
4 周りの人の業務負担が多くなる	21	40.4%
5 代替要員で務まらない	11	21.2%
6 利用する人・しない人の不公平感がある	11	21.2%
7 休業中の賃金等の負担が大きい	6	11.5%
8 復職時に能力が低下している場合がある	1	1.9%
9 特にない	12	23.1%
10 その他	0	0.0%
0 無回答	1	1.9%
計	52	100.0%



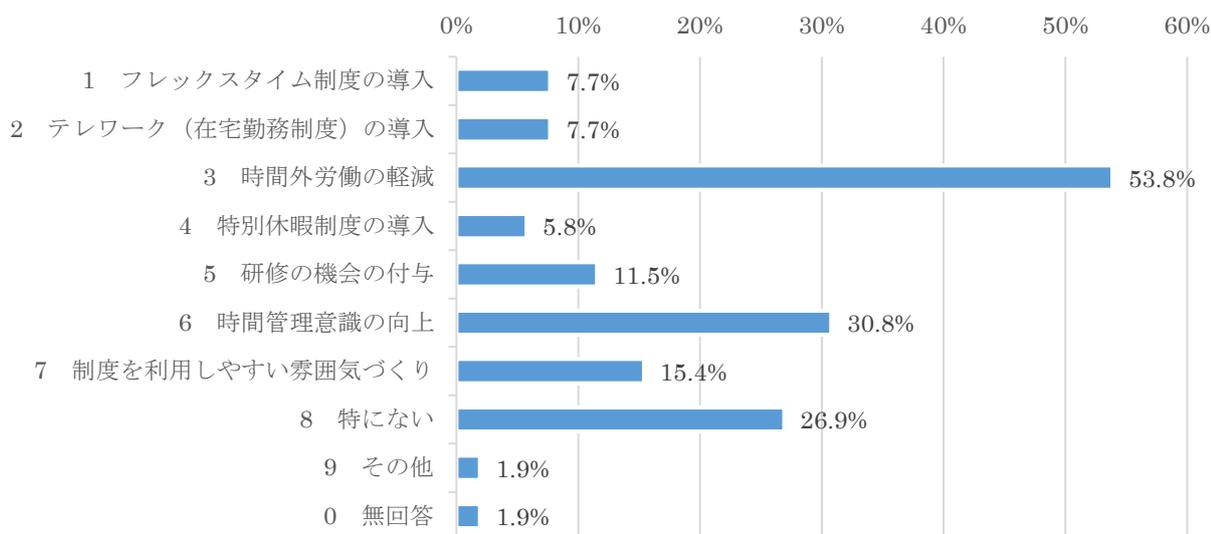
男女共同参画に関する市民意識調査結果（企業編）

Q18 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスの推進につながる取組はございますか。

約半数の事業所が「勤務時間の短縮」の措置を講じている。

選択項目	回答数	構成比
1 勤務時間帯の自由度を高めるフレックスタイム制度の導入	4	7.7%
2 テレワーク（在宅勤務制度）の導入	4	7.7%
3 時間外労働の軽減	28	53.8%
4 特別休暇制度の導入	3	5.8%
5 研修の機会の付与	6	11.5%
6 仕事もプライベートも充実させるための時間管理意識の向上	16	30.8%
7 制度を利用しやすい雰囲気づくり	8	15.4%
8 特にない	14	26.9%
9 その他	1	1.9%
0 無回答	1	1.9%
計	52	100.0%

9 その他：「事業所内保育所設置」



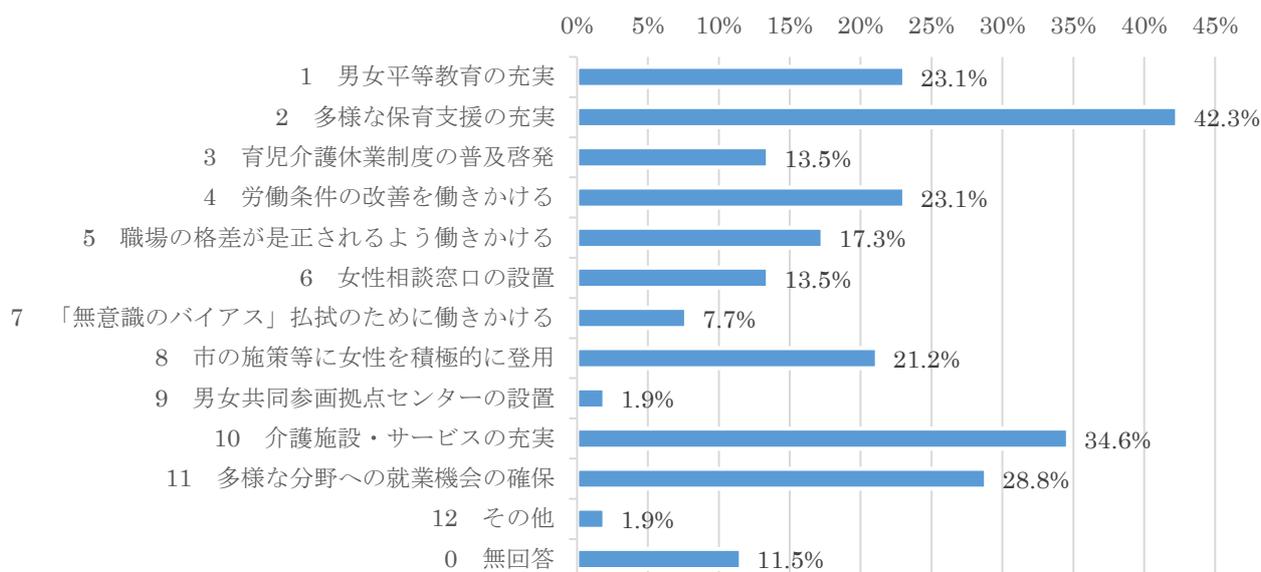
7. 男女共同参画社会を実現するために必要な取り組みについて

Q20 塩竈市に今後の望まれることを次の項目から選んでください。

「多様な保育支援の充実」「介護施設・サービスの充実」を求めており、仕事と家庭の両立できる環境整備を望んでいる。

選択項目	回答数	構成比
1 学校・地域において男女平等教育を充実させる	12	23.1%
2 多様な保育支援（一時的・夜間・緊急時など）を充実させる	22	42.3%
3 育児・介護休業制度を、企業や男女の労働者に普及啓発する	7	13.5%
4 男女ともに家庭と仕事の両立ができるように、労働条件の改善を働きかける	12	23.1%
5 男女の賃金・福利厚生などの職場における格差が是正されるように働きかける	9	17.3%
6 気軽に利用できる女性相談窓口を設置する	7	13.5%
7 「無意識のバイアス」の払拭のために働きかける	4	7.7%
8 市の施策や方針の決定の場に女性を積極的に登用する	11	21.2%
9 男女共同参画を進める活動の拠点となるセンターを設置する	1	1.9%
10 高齢者・障害者を介護する人の社会参加を支援するために、介護施設・サービスを充実させる	18	34.6%
11 多様な分野へ就業機会が確保されるよう努めること	15	28.8%
12 その他	1	1.9%
0 無回答	6	11.5%
計	52	100.0%

12 その他：「なし」



※男女共同参画社会づくりや塩竈市の行政について自由にお書きください。

(1) 男女共同参画社会について（3件）

- 男女を問わず人手不足。日本人はいつから働かなくなったのか…？【製造業】
- 地元企業・市役所等地元に定住し地元を愛する人材の積極的採用を心掛けるべきである。優秀な人材でも有事に際し、地元で歩いてでも出勤できる地元愛の「塊」のような人物の育成意識を小・中・高等学校を通して意識することも大切ではないでしょうか。それが男女参画の根本を育成するための基礎作りに繋がるのではないかと考えます。【サービス業】
- 1. 先ず何が大切か一人一人が考える。2. 各人の大切にすることと、市・相手の大切にすることの方向性が一致していることが望ましい。3. 違う場合は、交渉し合ってそれぞれWin-Winになる方向性を話し合いで見出してゆく。4. 大切な物を大切にす為、計画を立てる。5. 長期計画（5年～）、短期計画（1～3年）の期限の中で実行し、成果を出すための効果的な方法を選択していくこと。【卸売・小売業・飲食店】

(2) 行政（塩竈市）について（1件）

- 今後の労働環境を見据え、様々な改善に取り組みたいので、サポート願います。【製造業】

(3) 本調査について（1件）

- Q11 及び Q19 は役所の問題であります。アンケートについて、当市には大手企業の視点等は存在するが、大部分は中小企業なのだから中小企業に的を絞った設問を考えるべきだと思います。従業員が 200 人いても、中小企業の枠にも入らないのだから。【卸売・小売業・飲食店】