

2. 職場環境に関する事業所意識調査結果

(1) 調査の実施概要

1) 調査の目的

男女共同参画に関する事業所の意識や実態を把握するとともに、令和8年度策定予定の「第4次浦添市男女共同参画行動計画」の検討に向けた基礎資料として活用することを目的に実施した。

2) 調査の実施方法・結果

対象者	浦添市内の事業所
サンプルサイズ	1,000 件
抽出方法	単純無作為抽出法
実施方法	郵送による配布・回収およびWEB 回答
調査期間	令和8年2月2日～2月16日
回収結果	返戻 42 件・有効回答数 171 件・有効回答率 17.8%

	抽出数
株式会社	627
有限会社	170
合名会社	3
合資会社	13
合同会社	93
その他法人	50
協同組合	12
その他事業所	32
計	1,000

3) 結果の見方

- ・ 回答結果の割合は、回答数の割合を小数点以下第2位で四捨五入しているため、単数回答であっても、合計値が100%にならない場合がある。
- ・ 複数回答の場合、回答は選択肢ごとの有効回答数に対して、割合を出している。そのため、複数回答の質問については、すべての選択肢の比率を合計すると、合計が100%を超える。
- ・ 表や図中で、選択肢の文章が長いものは省略して載せている場合がある。また、「n」は集計の対象者数（設問の限定条件に該当する人の数）を表している。

(2) 調査の結果概要

1) 事業所の概要について

- ・回答のあった事業所の業種をみると、「10. 医療・福祉」が18.1%と最も高く、次いで「6. 卸売・小売業」が16.4%、「1. 建設業」が15.2%となっている。
- ・回答のあった事業所の合計値で、従業員（正規雇用及び非正規雇用）の性別の構成比をみると、男性が51.4%、女性が48.6%となっている。
- ・「一般事業主行動計画」の策定状況を尋ねたところ、「6. 『一般事業主行動計画』について知らない」が43.3%と最も高い。一方で、『策定している』（選択肢1～3）割合は16.9%と約6社に1社となっている。
- ・「一般事業主行動計画」を策定していない理由として、「1. 次世代育成支援対策推進法について知らないから」が50.0%と最も高い。

2) ワーク・ライフ・バランスについて

- ・ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組み状況をみると、「①年次有給休暇の取得促進」、「②長時間労働抑制の取組」は「実施している」がいずれも8割を超えている（83.6%；81.9%）。

3) 育児休業・介護休業の状況について

- ・各種休業制度の利用状況をみると、「育児休業」の取得率は、女性が95.9%、男性が66.3%で、女性の取得率が高くなっている。
- ・男性の育児休業取得に関する課題として、「2. 代替要員の確保が難しい」が52.0%と最も高い。

4) ポジティブ・アクションについて

- ・「ポジティブ・アクション」の認知状況をみると、「4. 知らない」が46.8%と最も高い。『知っている』（「よく知っていて、具体的な取り組みもしている」＋「よく知っているが、具体的な取り組みはまだない」）は、24.5%となっている。

5) 事業所の男女共同参画への取組みについて

- ・事業所における性別による差をみると、「カ）全体的に」では「平等」が71.9%となっている。一方で、「ア）募集や採用の条件」、「イ）賃金・昇進・昇格」、「ウ）人事配置」において、『男性優遇』（「男性の方が優遇されている」＋「どちらかと言えば男性が優遇されている」）のほうが5ポイント以上高くなっている。
- ・性別に基づく不利益や差別的慣行の是正のために、取り組むべきことを尋ねたところ、「2. 妊娠・出産・育児・介護等を理由とする不利益取扱いの防止」が37.4%と最も高い。一方、「6. 特に取り組んでいない」も36.3%みられる。
- ・同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題になっていると感じること

を尋ねたところ、「9. 女性は家庭事情等で勤務上の制約が生じやすく、配置や業務設計が難しいと思う」、「10. 昇進・管理職を希望する女性が少ないと思う」がともに 20.5%と高い。一方、「13. 特に課題はない」も 41.5%みられる。

- ・男女共同参画社会を形成していくため、事業所が今後重点的に取り組みたいことを尋ねると、「3. 育児・介護休暇等を取得しやすい環境づくり」37.4%と高い。

6) ハラスメントについて

- ・ハラスメント防止の取組み状況を見ると、「1. 就業規則にハラスメントに関する方針等を記載している」43.9%と最も高い。ハラスメント防止措置は法的義務となっているものの、「8. 特に実施していない」が36.3%となっている。
- ・事業所において、ハラスメントに関する相談があった場合の対応として、「1. 就業規則に基づき、行為者に一定の制裁（口頭注意、停職、降格、解雇等）を科す」が47.4%と高い。

7) 性の多様性について

- ・性的マイノリティに対する職場改善として、「4. 採用時や雇用時に不利な扱いを行わない」が28.7%と最も高くなっている。一方で、「9. 現在は何もしていないが、今後取り組みたい」が28.1%、「11. 取り組む予定はない」が23.4%、となっている。
- ・性の多様性に関する語句の認知状況をみると、「ア）浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」も「イ）浦添市パートナーシップ宣誓証明も「知らなかった」が約半数（49.1%；50.9%）となっている。

8) 男女共同参画行政について

- ・男女共同参画計画の実現を目指すうえで、してほしい後押し（制度等）を尋ねたところ、「5. 休職者（産休、育休、介護休等）の代替要員確保への支援（費用助成、マッチング支援等）」が45.6%と最も高い。一方で、「7. 特に必要ない」が21.6%となっている。

(3) 調査の結果詳細

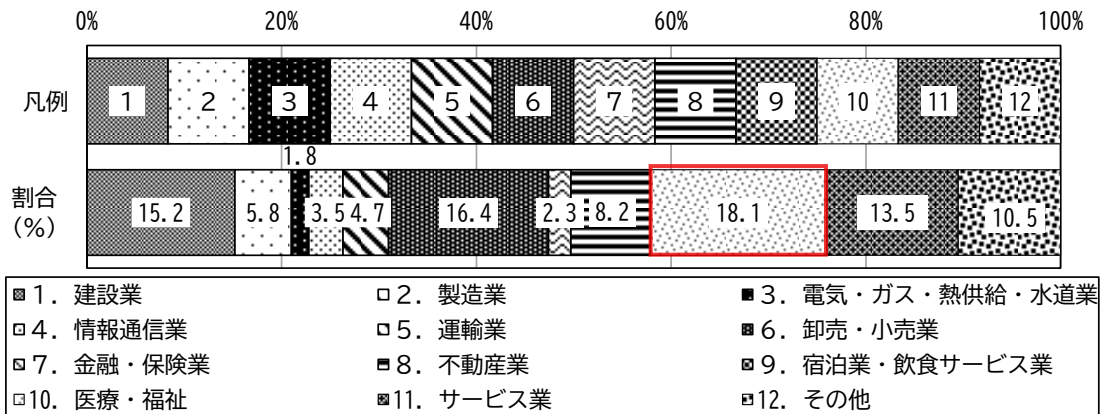
1) 事業所の概要について

問1. 貴事業所の主な業種は次のどれですか。(〇は1つ)

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	6. 卸売・小売業
7. 金融・保険業	8. 不動産業	9. 宿泊業・飲食サービス業
10. 医療・福祉	11. サービス業	12. その他 ()

回答のあった事業所の業種をみると、「10. 医療・福祉」が18.1%と最も高く、次いで「6. 卸売・小売業」が16.4%、「1. 建設業」が15.2%となっている。

問1. 業種



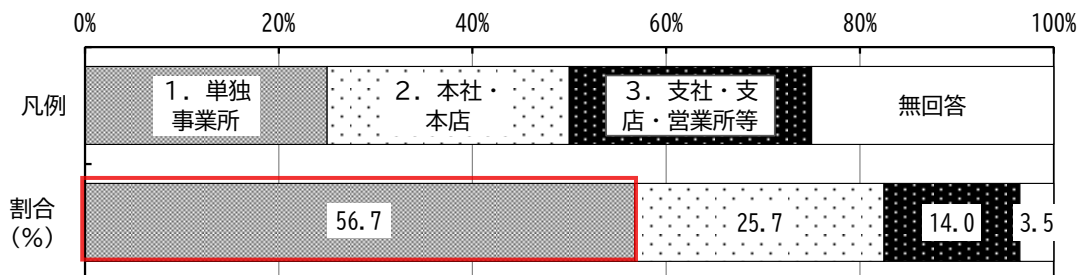
【その他】組合(2件)/CG制作プログラム開発/信託/リサイクル業/広告業/造園(除草作業メイン)/自動車学校/土業/職業紹介・労働者派遣業/専門サービス業/その他サービス業

問2. 事業所の区分は次のどれですか。

1. 単独事業所	2. 本社・本店	3. 支社・支店・営業所等
----------	----------	---------------

事業所の区分をみると、「1. 単独事業所」が56.7%と最も高く、次いで「2. 本社・本店」が25.7%、「3. 支社・支店・営業所等」が14.0%となっている。

問2. 事業所の区分



問3. 貴事業所が直接雇用する従業員、管理職の人数と、役員の人数を教えてください。なお、派遣社員は含みません。

	男性	女性
正規雇用	人	人
うち管理職	人	人
非正規雇用	人	人
役員	人	人

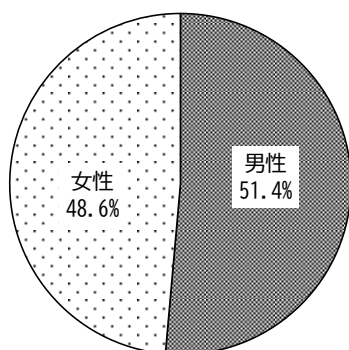
回答のあった事業所の合計値で、従業員（正規雇用及び非正規雇用）の性別の構成比をみると、男性が51.4%、女性が48.6%となっている。

従業員の規模をみると、「6～20人」が42.8%と最も高く、次いで「1～5人」が31.4%、「21～50人」が12.6%、「101人以上」が6.9%、「51～100人」が6.3%、となっている。

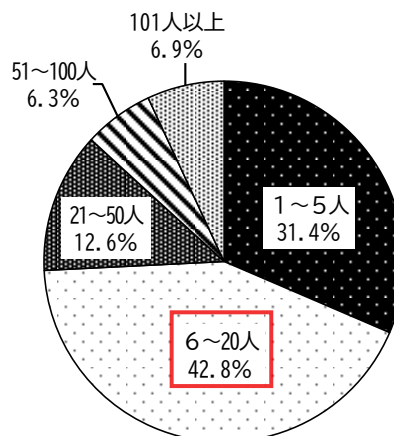
雇用形態別構成比をみると、「正規職員」では、男性が73.7%、女性が60.0%となっており、女性よりも男性のほうが約14ポイント高くなっている。

	男性	女性
正規雇用	2,221人	1,709人
うち管理職	452人 (20.4%)	124人 (7.6%)
非正規雇用	791人	1,138人
役員	279人	59人

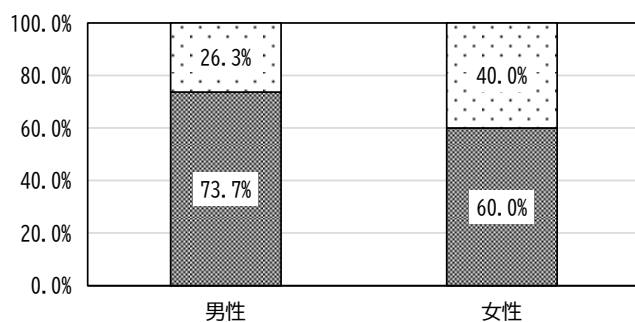
従業員の男女構成比



従業員の規模



雇用形態別構成比



□非正規従業員（パート・アルバイト・嘱託・派遣社員）
 ■正規従業員（総数）

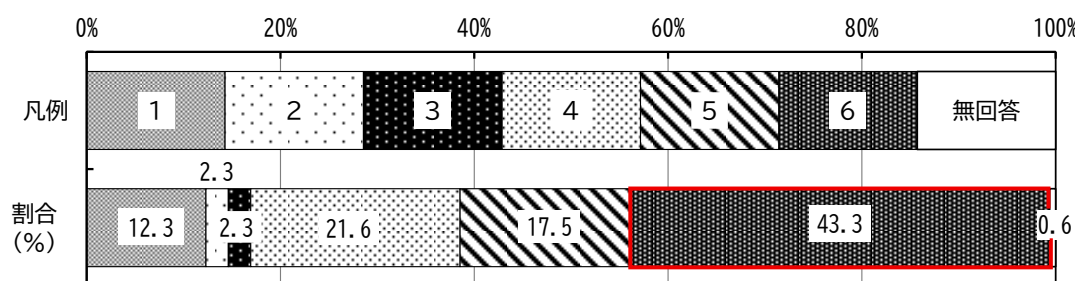
問4. 貴事業所では、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に規定されている「一般事業主行動計画」を策定していますか。(〇は1つ)

1. すでに両方とも策定している (一体化も含む)
2. 次世代育成支援対策推進法に基づく計画のみ策定している
3. 女性活躍推進法に基づく計画のみ策定している
4. 策定について検討または準備中である
5. 策定する予定はない
6. 「一般事業主行動計画」について知らない

「一般事業主行動計画」の策定状況を尋ねたところ、「6.『一般事業主行動計画』について知らない」が43.3%と最も高く、次いで「4. 策定について検討または準備中である」が21.6%、「5. 策定する予定はない」が17.5%となっている。

一方で、『策定している』(選択肢1～3)割合は16.9%と約6社に1社となっている。

問4.「一般事業主行動計画」の策定について



- 1. すでに両方とも策定している (一体化も含む)
- 2. 次世代育成支援対策推進法に基づく計画のみ策定している
- 3. 女性活躍推進法に基づく計画のみ策定している
- 4. 策定について検討または準備中である
- 5. 策定する予定はない
- 6. 「一般事業主行動計画」について知らない
- 無回答

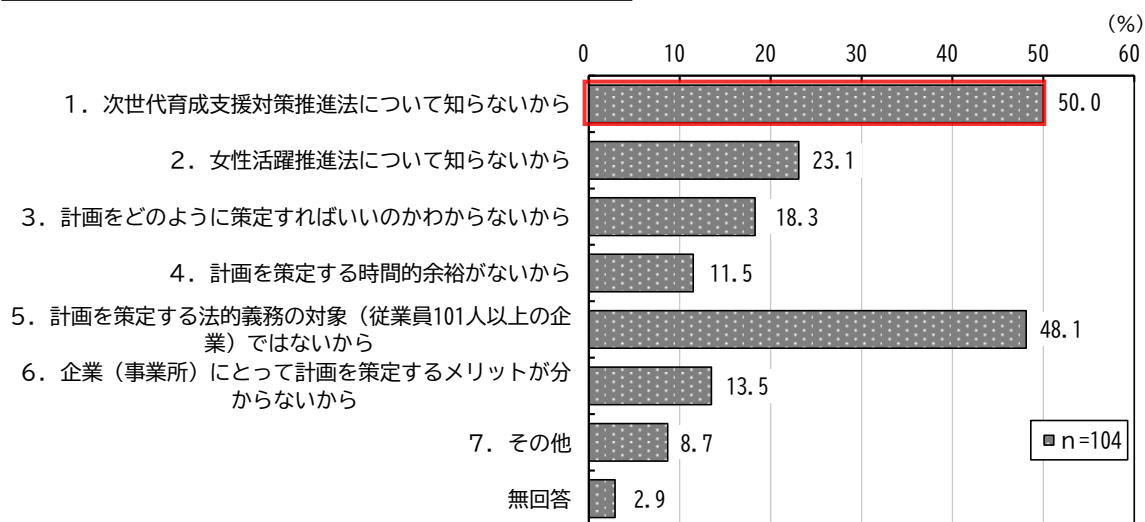
※【問4で「5」または「6」と答えた方におたずねします。】

問5. 「一般事業主行動計画」を策定していない理由は、次のどれですか。理由として近い選択肢（番号）を3つまでお選びください。（○は3つまで）

- 1. 次世代育成支援対策推進法について知らないから
- 2. 女性活躍推進法について知らないから
- 3. 計画をどのように策定すればいいのかわからないから
- 4. 計画を策定する時間的余裕がないから
- 5. 計画を策定する法的義務の対象（従業員101人以上の企業）ではないから
- 6. 企業（事業所）にとって計画を策定するメリットが分からないから
- 7. その他（ ）

「一般事業主行動計画」を策定していない理由として、「1. 次世代育成支援対策推進法について知らないから」が50.0%と最も高く、次いで「5. 計画を策定する法的義務の対象（従業員101人以上の企業）ではないから」が48.1%となっている。

問5. 「一般事業主行動計画」を策定していない理由（n=104）



【その他】現在従業員採用予定ないため/従業員の人数が少ないので、個別の事情を汲んで都度協議のほうが企業と従業員の双方のメリットが大きいので/該当しない

2) ワーク・ライフ・バランスについて

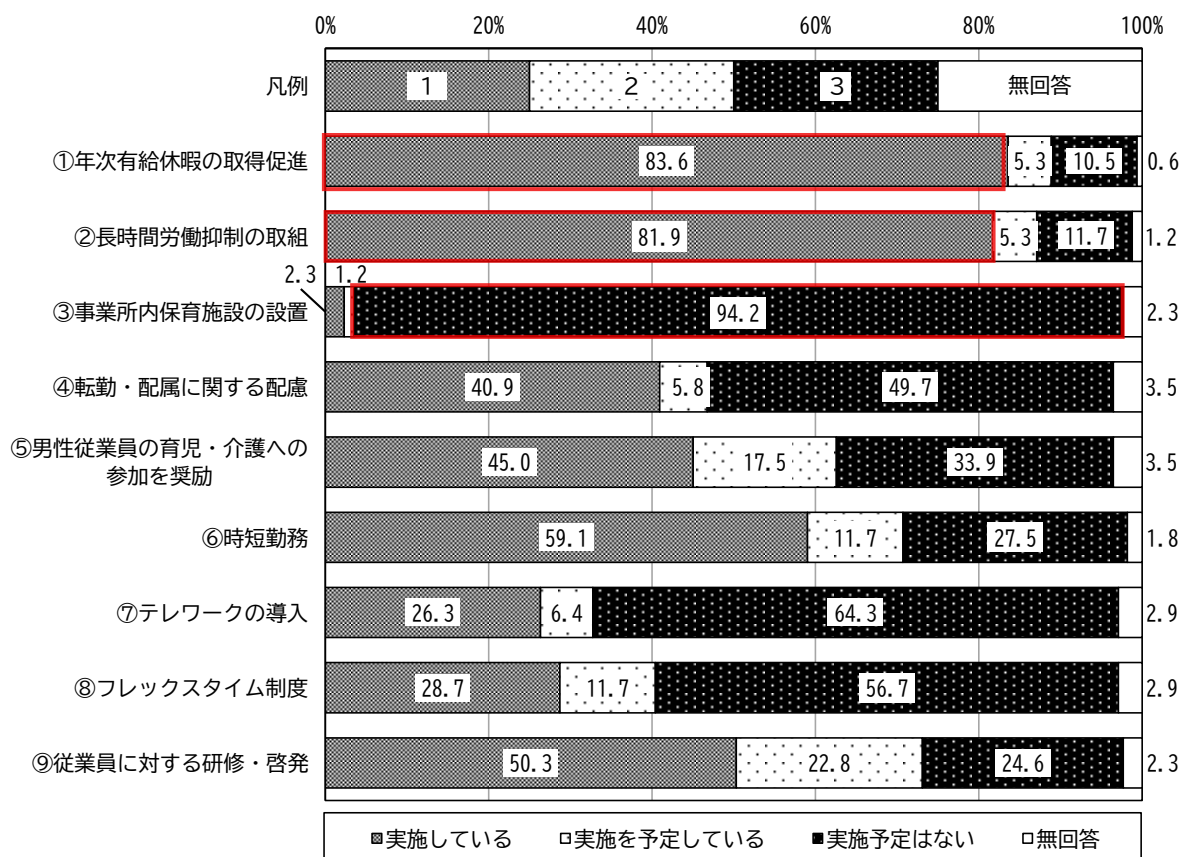
問6. 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスを推進するためのどのような取組を実施していますか。また、実施予定もお聞かせください。(○はそれぞれ1つ)

項目	選択肢		
	実施している	実施を予定している	実施予定はない
①年次有給休暇の取得促進	1	2	3
②長時間労働抑制の取組	1	2	3
③事業所内保育施設の設置	1	2	3
④転勤・配属に関する配慮	1	2	3
⑤男性従業員の育児・介護への参加を奨励	1	2	3
⑥時短勤務	1	2	3
⑦テレワークの導入	1	2	3
⑧フレックスタイム制度	1	2	3
⑨従業員に対する研修・啓発	1	2	3

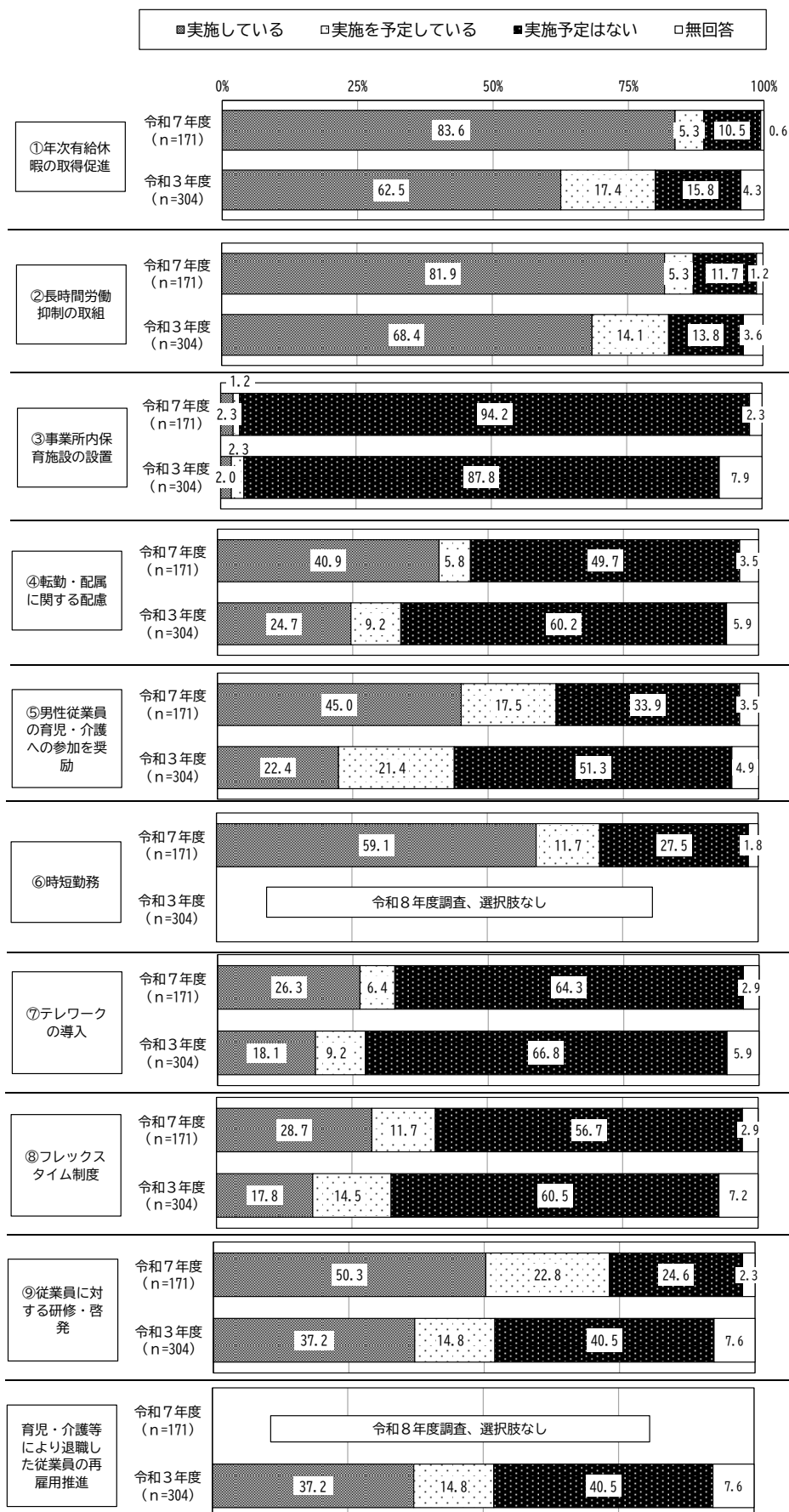
ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組み状況を見ると、「①年次有給休暇の取得促進」、「②長時間労働抑制の取組」は「実施している」がいずれも8割を超えている(83.6%; 81.9%)。

「③事業所内保育施設の設置」は「実施予定はない」が94.2%と最も高くなっている。

問6. ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組み



参考までに令和3年度調査結果と比較すると、「実施している」は比較対象のすべての項目において上昇している。内訳をみると、「⑤男性従業員の育児・介護への参加を奨励」が+23ポイント、次いで「①年次有給休暇の取得促進」が+21ポイントとなっている。



3) 育児休業・介護休業の状況について

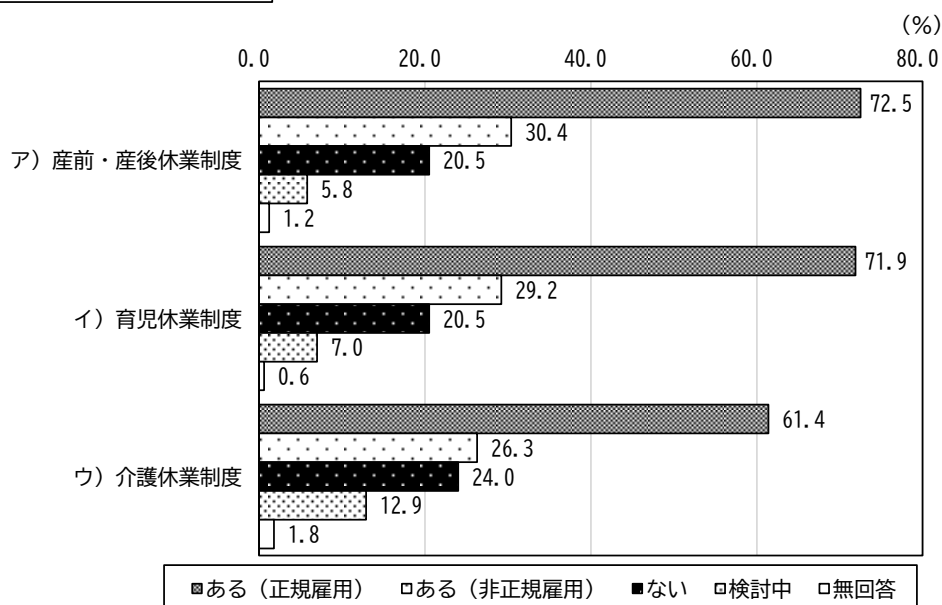
問7. 貴事業所には、下記のア～ウまでの各種休業制度の規程がありますか。規程が「ある」場合は、規程がある従業員の種類（正規雇用、非正規雇用）について、あてはまる選択肢（番号）すべてに○をつけてください。（○はそれぞれ1つ）

	ある		ない	検討中
	正規雇用	非正規雇用*		
ア) 産前・産後休業制度	1	2	3	4
イ) 育児休業制度	1	2	3	4
ウ) 介護休業制度	1	2	3	4

※ここでの非正規雇用とは、パート、アルバイト、嘱託・契約社員等を指し、派遣社員は含めません。

各種休業制度の規程の有無をみると、それぞれ「正規雇用」でも「ある」は60～70%台となっており、「非正規雇用」だと20～30%台となっている。

問7. 各種休業規定の有無



問8. 貴事業所では、直近1年間（2025年1月～12月末）に、出産した女性従業員、または配偶者が出産した男性従業員はいましたか。いた場合、その人数を性別・雇用形態別（正規雇用・非正規雇用）にそれぞれお答えください。（いなかった場合は0人と記入してください。）

		出産があった者
ア. 女性従業員	a. 正規雇用	()人
	b. 非正規雇用	()人
イ. 男性従業員	a. 正規雇用	()人
	b. 非正規雇用	()人

問9. 上記のうち、育児休業を取得した従業員はいましたか。いた場合、その人数を性別・雇用形態別（正規雇用・非正規雇用）にそれぞれお答えください。（いなかった場合は0人と記入してください。）

		育児休業取得者
ア. 女性従業員	a. 正規雇用	()人
	b. 非正規雇用	()人
イ. 男性従業員	a. 正規雇用	()人
	b. 非正規雇用	()人

※産前・産後休業には男性の配偶者出産看護休暇も含まれます。

問10. 貴事業所では、直近1年間（2025年1月～12月末）に、介護休業を取得した従業員はいましたか。いた場合、その人数を性別・雇用形態別（正規雇用・非正規雇用）にそれぞれお答えください。（いなかった場合は0人と記入してください。）

		介護休業取得者
ア. 女性従業員	a. 正規雇用	()人
	b. 非正規雇用	()人
イ. 男性従業員	a. 正規雇用	()人
	b. 非正規雇用	()人

各種休業制度の利用状況をみると、「育児休業」の取得率は、女性が95.9%、男性が66.3%で、女性の取得率が高くなっている。働き方で比較すると、女性は正規雇用のほうが取得率が高く、男性ではほぼ同じ割合となっている。

「介護休業」の取得者をみると、女性が12人、男性が4人となっている。

問8 出産した女性従業員、または配偶者が出産した男性従業員

	女性従業員	男性従業員
a 正規雇用	106人	80人
b 非正規雇用	16人	3人
合計	122人	83人

問9 各種休業対象者／問10 各種休業取得状況

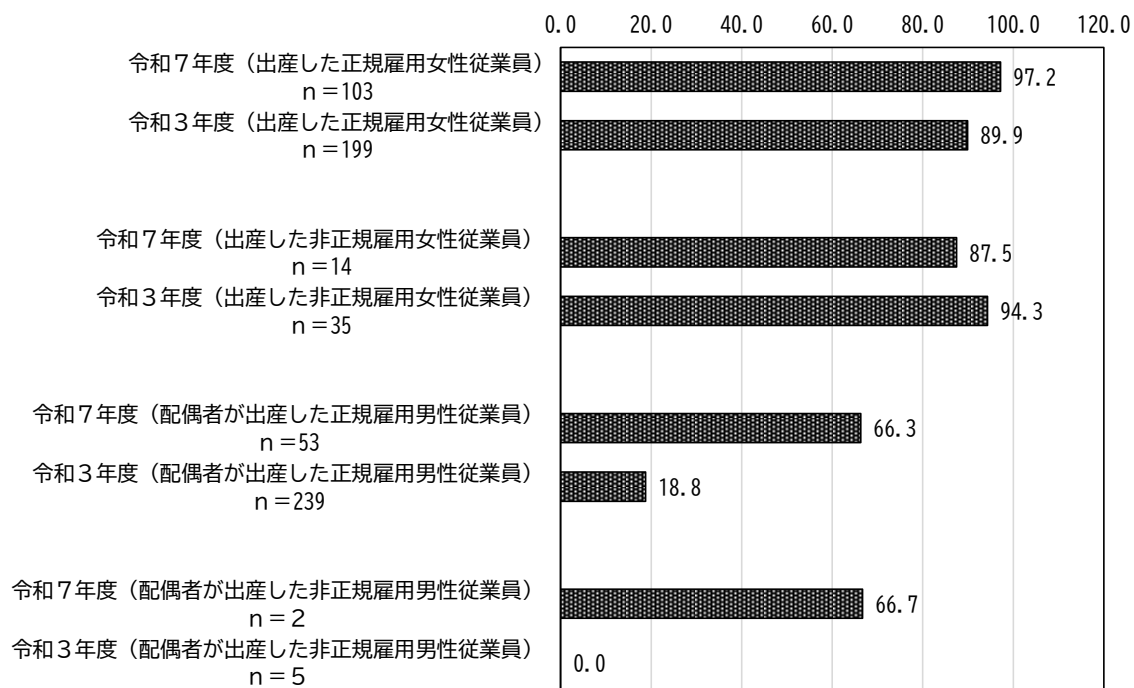
区分	女性従業員		男性従業員	
	育児休業	介護休業	育児休業	介護休業
問9 取得者	正規雇用	103人	5人	53人
	非正規雇用	14人	4人	2人
	合計	117人	12人	55人
取得率	正規雇用	97.2%		66.3%
	非正規雇用	87.5%		66.7%
	合計	95.9%		66.3%

※「問9 取得者」は、問8が無回答を除く

「育児休業」の取得率について、参考までに令和3年度調査結果と比較すると、上昇した項目については、「配偶者が出産した非正規雇用男性従業員」が+67ポイント、次いで「配偶者が出産した正規雇用男性従業員」が+48ポイントとなっている。

一方、「出産した非正規雇用女性従業員」は-7ポイントとなっている。

育児休業取得率



4) ポジティブ・アクションについて

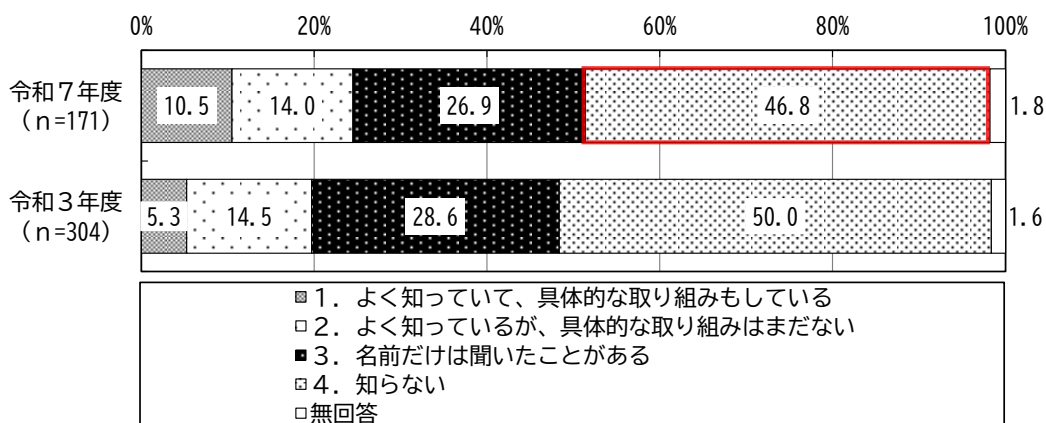
問12. 「ポジティブ・アクション」を知っていますか。

- | |
|--|
| 1. よく知っていて、具体的な取り組みもしている
2. よく知っているが、具体的な取り組みはまだない
3. 名前だけは聞いたことがある
4. 知らない |
|--|

「ポジティブ・アクション」の認知状況をみると、「4. 知らない」が46.8%と最も高く、次いで「3. 名前だけは聞いたことがある」が26.9%となっている。『知っている』（「よく知っていて、具体的な取り組みもしている」+「よく知っているが、具体的な取り組みはまだない」）は、24.5%となっている。

参考までに令和3年度調査結果と比較すると、『知っている』は+5ポイント上昇している。

問12. 「ポジティブ・アクション」について



5) 事業所の男女共同参画への取組みについて

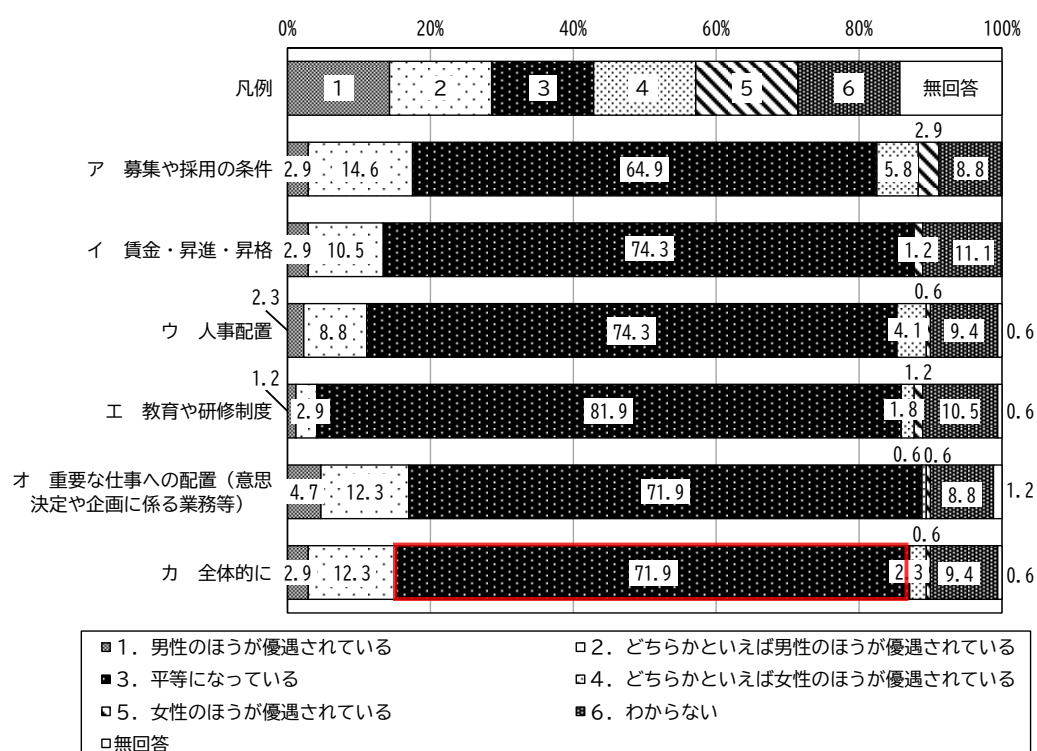
問13. 貴事業所において、次にあげる面で、性別による差があると思いますか。あなたの考えに近い選択肢(番号)を選んでください。(○はそれぞれ1つ)

項目	選択肢	男性のほう が優遇されて いる	どちらかとい えば男性のほう が優遇されて いる	平等になっ てきている	どちらかとい えば女性のほう が優遇されて いる	女性のほう が優遇されて いる	わからない
	ア 募集や採用の条件		1	2	3	4	5
イ 賃金・昇進・昇格		1	2	3	4	5	6
ウ 人事配置		1	2	3	4	5	6
エ 教育や研修制度		1	2	3	4	5	6
オ 重要な仕事への配置(意思決定や企画に係る業務等)		1	2	3	4	5	6
カ 全体的に		1	2	3	4	5	6

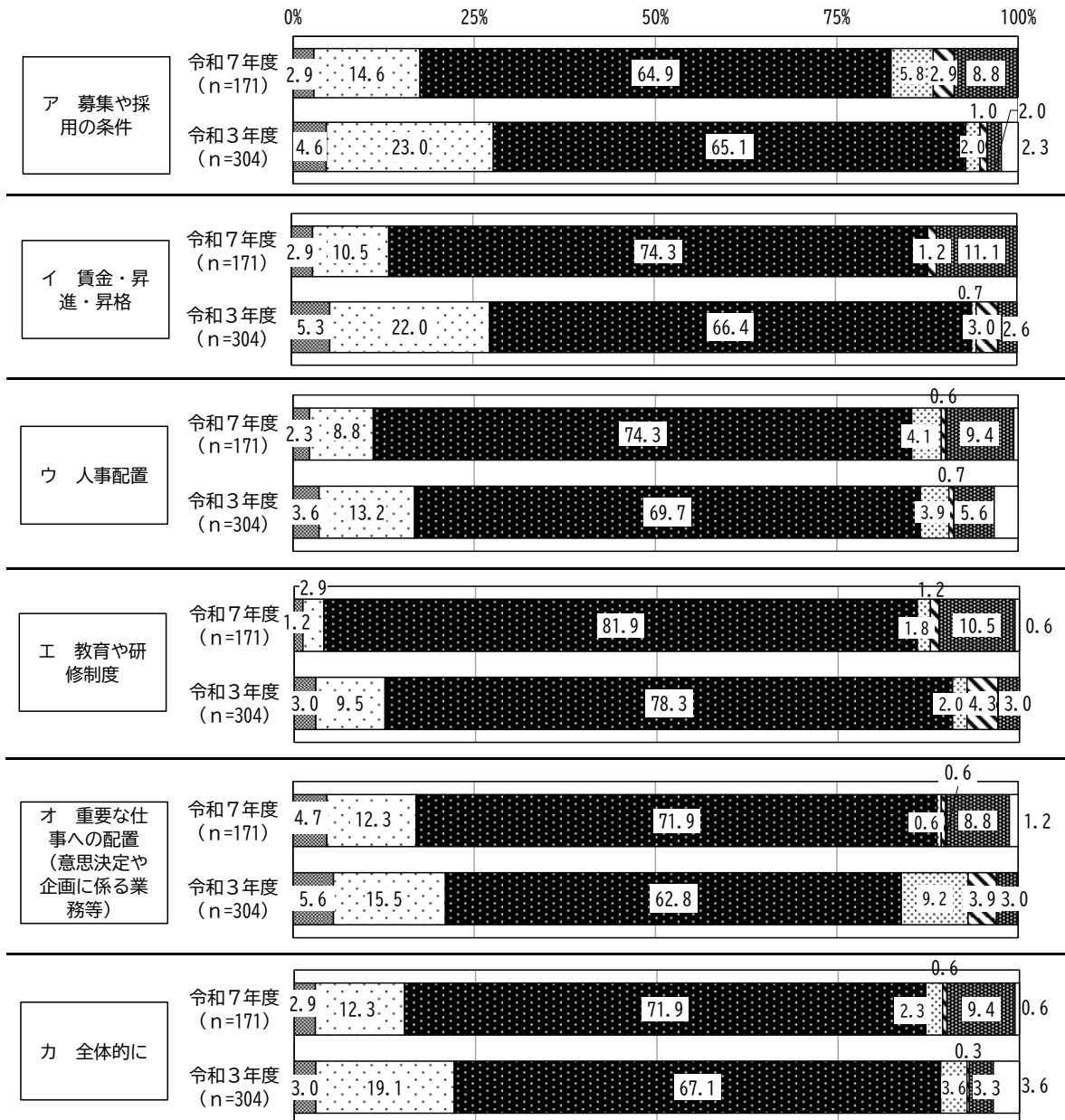
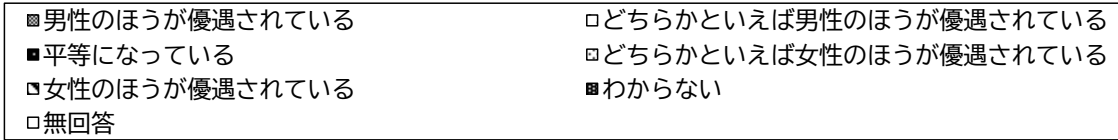
事業所における性別による差をみると、「カ) 全体的に」では「平等」が71.9%となっている。各項目をみると、「平等」が最も高いのは「エ) 教育や研修制度」の81.9%となっており、次いで「イ) 賃金・昇進・昇格」、「ウ) 人事配置」がともに74.3%となっている。

一方で、「ア) 募集や採用の条件」、「イ) 賃金・昇進・昇格」、「ウ) 人事配置」において、『男性優遇』(「男性の方が優遇されている」+「どちらかといえば男性が優遇されている」)のほうが5ポイント以上高くなっている。『女性優遇』(「どちらかといえば女性が優遇されている」+「女性の方が優遇されている」)のほうが5ポイント以上高い項目はみられない。

問13. 事業所における、性別による差について



参考までに令和3年度調査結果と比較すると、「平等になっている」が上昇した項目については、「オ 重要な仕事への配置（意思決定や企画に係る業務等）」が+9ポイント、次いで「イ）賃金・昇進・昇格」が+8ポイントとなっている。低下した項目をみると、「ア 募集や採用の条件」が-0.2ポイント微減している。



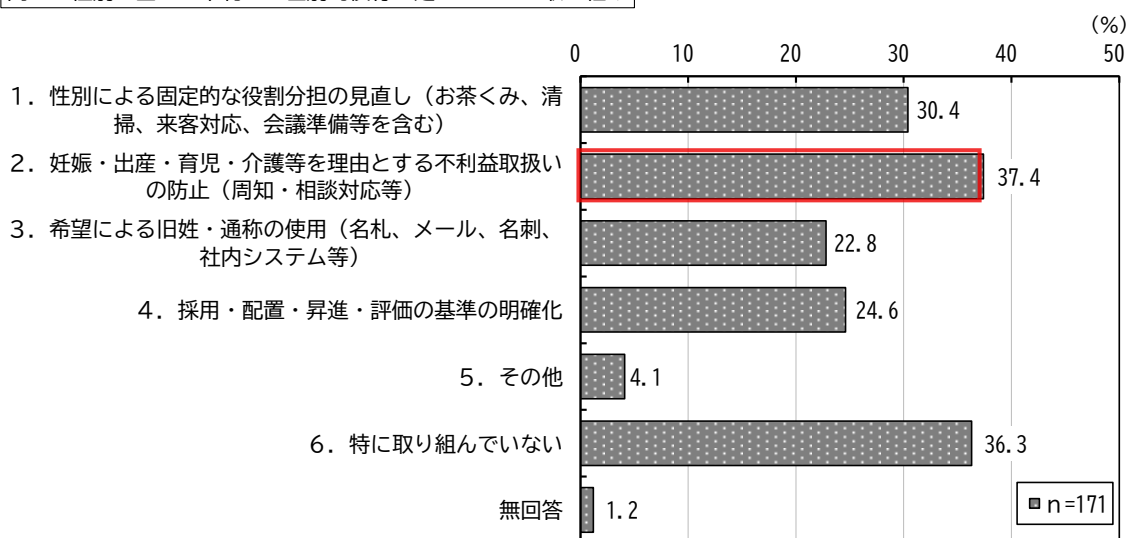
問 14. 貴事業所では、性別に基づく不利益や差別的慣行の是正のために、どのような取組を行っていますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 性別による固定的な役割分担の見直し（お茶くみ、清掃、来客対応、会議準備等を含む） 2. 妊娠・出産・育児・介護等を理由とする不利益取扱いの防止（周知・相談対応等） 3. 希望による旧姓・通称の使用（名札、メール、名刺、社内システム等） 4. 採用・配置・昇進・評価の基準の明確化 5. その他（具体的に) 6. 特に取り組んでいない |
|---|

性別に基づく不利益や差別的慣行の是正のために、取り組むべきことを尋ねたところ、「2. 妊娠・出産・育児・介護等を理由とする不利益取扱いの防止」が37.4%と最も高く、次いで「1. 性別による固定的な役割分担の見直し」が30.4%となっている。

一方、「6. 特に取り組んでいない」も36.3%みられる。

問14. 性別に基づく不利益や差別的慣行の是正のための取組み



【その他】 選択項目は既に改善されている/男性がいないので比較できない/小児科なので、たまたま男性は役員で看護師と医療事務は女性/該当しない

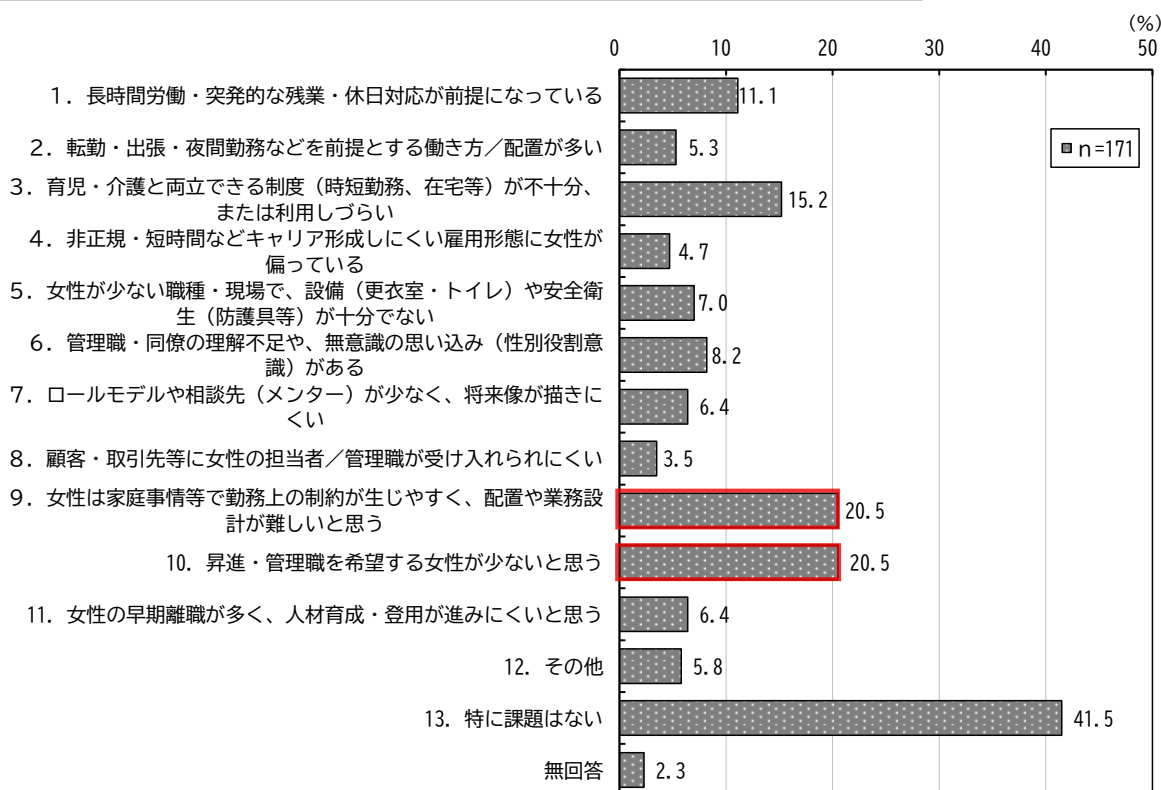
問 15. 貴事業所において、女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題になっていると感じることについて、あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 長時間労働・突発的な残業・休日対応が前提になっている
2. 転勤・出張・夜間勤務などを前提とする働き方／配置が多い
3. 育児・介護と両立できる制度（時短勤務、在宅等）が不十分、または利用しづらい
4. 非正規・短時間などキャリア形成しにくい雇用形態に女性が偏っている
5. 女性が少ない職種・現場で、設備（更衣室・トイレ）や安全衛生（防護具等）が十分でない
6. 管理職・同僚の理解不足や、無意識の思い込み（性別役割意識）がある
7. ロールモデルや相談先（メンター）が少なく、将来像が描きにくい
8. 顧客・取引先等に女性の担当者／管理職が受け入れられにくい
9. 女性は家庭事情等で勤務上の制約が生じやすく、配置や業務設計が難しいと思う
10. 昇進・管理職を希望する女性が少ないと思う
11. 女性の早期離職が多く、人材育成・登用が進みにくいと思う
12. その他（具体的に)
13. 特に課題はない

同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題になっていると感じることを尋ねたところ、「9. 女性は家庭事情等で勤務上の制約が生じやすく、配置や業務設計が難しいと思う」、「10. 昇進・管理職を希望する女性が少ないと思う」がともに 20.5%と高く、次いで、「3. 育児・介護と両立できる制度（時短勤務、在宅等）が不十分、または利用しづらい」が 15.2%となっている。

一方、「13. 特に課題はない」も 41.5%みられる。

問15. 女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題になっていると感じること



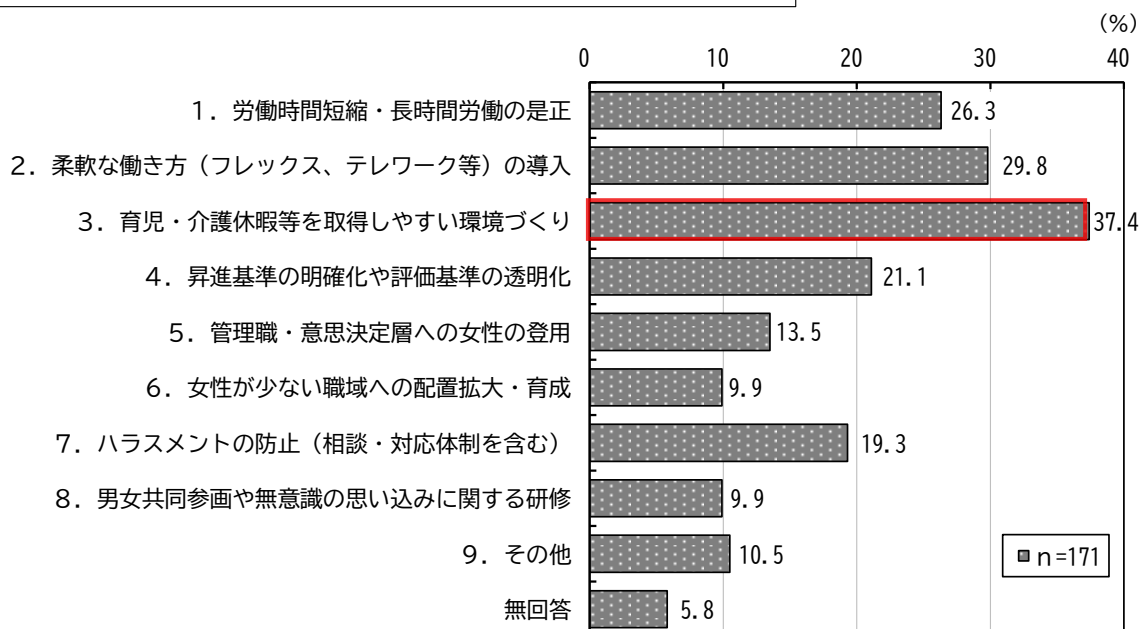
【その他】男性がいないので、比較できない/職員は女性なので、お子さんの行事の為の年休など、積極的に取ってもらっている。その間は他の職員で頑張っている。/女性社員がいない/建設現場・倉庫での資材搬入等、力仕事がある。

問 16. 男女共同参画社会を形成していくため、貴事業所として今後重点的に取り組みたい（取り組む必要がある）ものは何ですか。（〇は3つまで）

1. 労働時間短縮・長時間労働の是正
2. 柔軟な働き方（フレックス、テレワーク等）の導入
3. 育児・介護休暇等を取得しやすい環境づくり
4. 昇進基準の明確化や評価基準の透明化
5. 管理職・意思決定層への女性の登用
6. 女性が少ない職域への配置拡大・育成
7. ハラスメントの防止（相談・対応体制を含む）
8. 男女共同参画や無意識の思い込みに関する研修
9. その他（ ）

男女共同参画社会を形成していくため、事業所が今後重点的に取り組みたいことを尋ねると、「3. 育児・介護休暇等を取得しやすい環境づくり」37.4%と高く、次いで、「2. 柔軟な働き方（フレックス、テレワーク等）の導入」29.8%、「1. 労働時間短縮・長時間労働の是正」26.3%となっている。

問16. 男女共同参画社会を形成していくため、今後重点的に取り組みたいもの



【その他】今のところ特になし（3件）/仲卸業務のため、市場が空いていたら会社も開けないといけないため、まずは国や市場が改革をしてくれないとこちらは何もできない/男性がいないので、比較できない/生産性向上、適正な価格設定

6) ハラスメントについて

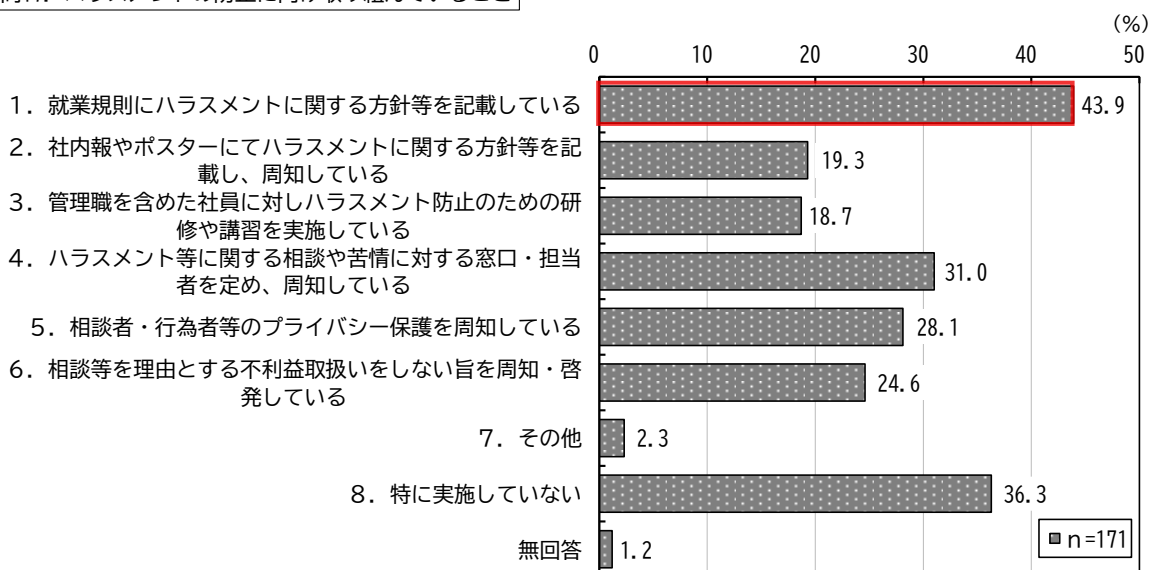
問 17. 貴事業所において、ハラスメントの防止に向け取り組んでいることはありますか。
(〇はいくつでも)

1. 就業規則にハラスメントに関する方針等を記載している
2. 社内報やポスターにてハラスメントに関する方針等を記載し、周知している
3. 管理職を含めた社員に対しハラスメント防止のための研修や講習を実施している
4. ハラスメント等に関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定め、周知している
5. 相談者・行為者等のプライバシー保護を周知している
6. 相談等を理由とする不利益取扱いをしない旨を周知・啓発している
7. その他 ()
8. 特に実施していない

ハラスメント防止の取組み状況を見ると、「1. 就業規則にハラスメントに関する方針等を記載している」43.9%と最も高く、次いで「4. ハラスメント等に関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定め、周知している」が31.0%、「5. 相談者・行為者等のプライバシー保護を周知している」が28.1%となっている。

ハラスメント防止措置は法的義務となっているものの、「8. 特に実施していない」が36.3%となっている。

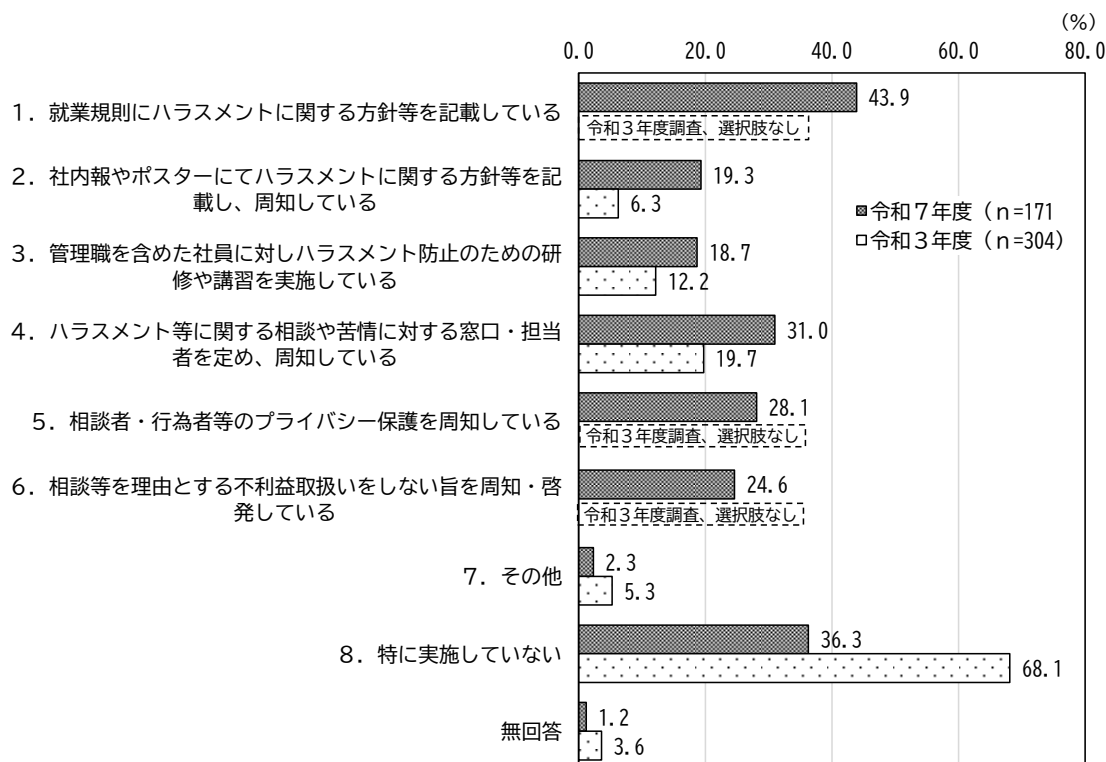
問17. ハラスメントの防止に向け取り組んでいること



【その他】職員が強いので常に意見を言われ、事業主は耐えている。

参考までに令和3年度調査結果と比較すると、上昇した項目については、「2. 社内報やポスターにてハラスメントに関する方針等を記載し、周知している」が+13ポイント、次いで「4. ハラスメント等に関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定め、周知している」が+11ポイントとなっている。低下した項目をみると、「8. 特に実施していない」が-32ポイント低下している。

問17. 貴事業所において、ハラスメントの防止に向け取り組んでいること（複数回答）

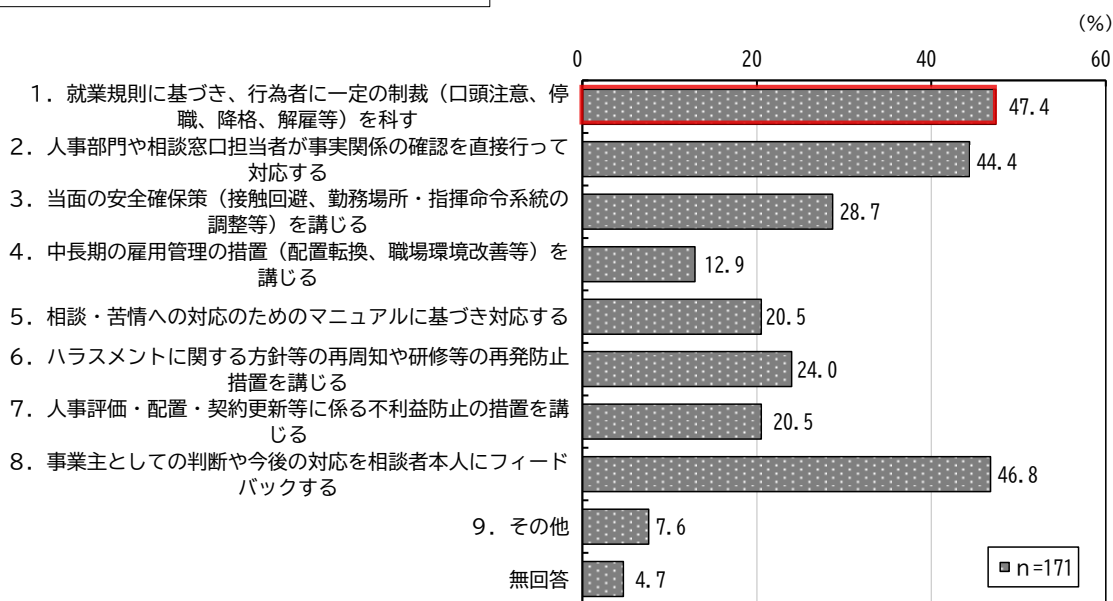


問 18. 貴事業所において、もしハラスメントに関する相談があった場合の対応として、あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 就業規則に基づき、行為者に一定の制裁（口頭注意、停職、降格、解雇等）を科す
2. 人事部門や相談窓口担当者が事実関係の確認を直接行って対応する
3. 当面の安全確保策（接触回避、勤務場所・指揮命令系統の調整等）を講じる
4. 中長期の雇用管理の措置（配置転換、職場環境改善等）を講じる
5. 相談・苦情への対応のためのマニュアルに基づき対応する
6. ハラスメントに関する方針等の再周知や研修等の再発防止措置を講じる
7. 人事評価・配置・契約更新等に係る不利益防止の措置を講じる
8. 事業主としての判断や今後の対応を相談者本人にフィードバックする
9. その他（ ）

事業所において、ハラスメントに関する相談があった場合の対応として、「1. 就業規則に基づき、行為者に一定の制裁（口頭注意、停職、降格、解雇等）を科す」が 47.4%と高く、次いで、「8. 事業主としての判断や今後の対応を相談者本人にフィードバックする」が 46.8%、「2. 人事部門や相談窓口担当者が事実関係の確認を直接行って対応する」44.4%となっている。

問18. ハラスメントに関する相談があった場合の対応



【その他】本部が管理しているので分からない/現段階でハラスメントの相談を受けたことがなく、フローが定まっていない/中小企業では同族経営が多く、パワハラを訴えるのは困難だと感じる/ありませんでしたが、あれば間に入り、労務士事務所の方にも相談して入ってもらいます。

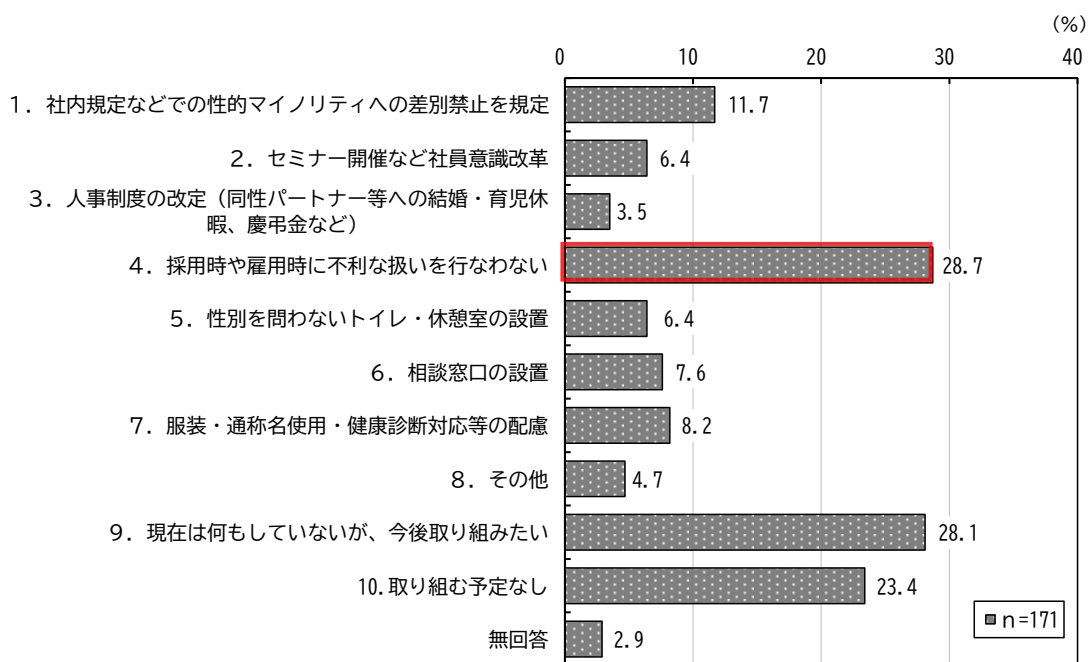
7) 性の多様性について

問 19. 貴事業所において、性的マイノリティに対する職場改善など、具体的に取り組んでいることはありますか。あてはまるものをすべて選んでください。(〇はいくつでも)

1. 社内規程などでの性的マイノリティへの差別禁止を規定
2. セミナー開催など社員意識改革
3. 人事制度の改定（同性パートナー等への結婚・育児休暇、慶弔金など）
4. 採用時や雇用時に不利な扱いを行わない
5. 性別を問わないトイレ・休憩室等の設置
6. 相談窓口の設置
7. 服装・通称名使用・健康診断対応等の配慮
8. その他（ ）
9. 現在は何もしていないが、今後取り組みたい
10. 取り組む予定はない

性的マイノリティに対する職場改善として、「4. 採用時や雇用時に不利な扱いを行わない」が28.7%と最も高くなっている。一方で、「9. 現在は何もしていないが、今後取り組みたい」が28.1%、「11. 取り組む予定はない」が23.4%、となっている。

問19. 性的マイノリティに対する職場改善など、具体的に取り組んでいること



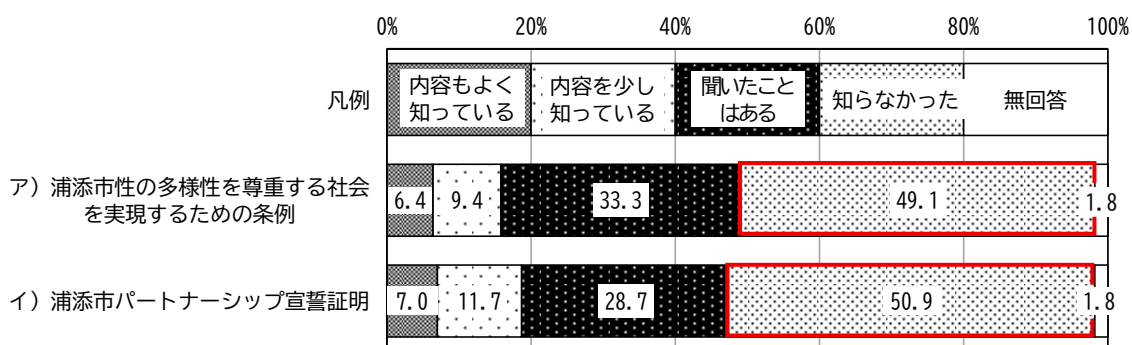
【その他】性的マイノリティの方が私の知る限りいないので、具体的に何に取り組んだらよいのかよくわかっていないが、今後取り組むべきだとは思っている。/患者さんにもいらっしゃるの、職員は理解があります。/現在は従業員が1名で対象の範囲ではないが、将来従業員が増えて該当する場合には本人の希望を聞き取り業務に支障の無い範囲で対応していく

問 20. 性の多様性に関する次の言葉を聞いたことがありますか。(○は1つずつ)


項目	選択肢			
	知っている 内容もよく	知っている 内容を少し	聞いたことは ある	知らなかった
ア) 浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例	1	2	3	4
イ) 浦添市パートナーシップ宣誓証明	1	2	3	4

性の多様性に関する語句の認知状況をみると、「ア) 浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」も「イ) 浦添市パートナーシップ宣誓証明」も「知らなかった」が約半数(49.1%; 50.9%)となっている。なお、『知っている』(「内容もよく知っている」+「内容も少し知っている」)割合は、「ア) 浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」が15.8%、「イ) 浦添市パートナーシップ宣誓証明」が18.7%となっている。

問20. 性の多様性に関する言葉の認知度




9) 調査票


津波市「職場環境に関する事業所意識調査」
 (調査の趣旨とご協力をお願い)

2026年1月
津波市 市民生活部・男女共同参画課

市民生活部・男女共同参画課では、職場環境に関する事業所の実態を把握するとともに事業所のご意見を聞き、津波市男女共同参画行動計画の施策の参考にさせていただきたいと考えております。この度、調査市内に住所を置く事業所のなかから無作為に1,000件を抽出したところ、貴事業所にご協力いただくことになりました。ぜひ、ご意見を反映させていただきます。


ITはAKO

回答期限 2026年 2月 16日(月)まで
いずれかの方法で回答してください。

回答方法①：スマートフォン等による回答

STEP 1

二次元バーコードまたはQRコードから、アンケートに答える
URL: https://survey.tsuwama-city.jp/svc_04_042025

STEP 2

アンケートの最後に送信のボタンを押す

回答方法②：調査票による郵送回答

STEP 1

調査票に回答を記入し、返信用封筒に入れる

STEP 2

ポストに投函する

【男女共同参画社会】とは、女性も男性もすべての個人が、互いにその能力を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会のことです。

★第3次津波市男女共同参画行動計画 第20画

この調査は、津波市株式会社ディー・プランニング冲野に委託して実施しています。

調査に関するお問い合わせは、Tel 096-859-7027(月～金 9時～17時 休日・深夜、急ぎ時)へお願いいたします。

【問4で「5」または「6」と答えた方におたずねします。】

問4. 「一般事業主行動計画」を策定していない理由は、次のどれですか。理由として近い選択肢(番号)を3つまでお選びください。(〇は3つまで)

1. 次世代育成支援対策推進法について知らないから
2. 女性活躍推進法について知らないから
3. 計画をどのような内容でなければならないかわからないから
4. 計画を策定する時間的余裕がないから
5. 計画を策定する法的義務の対象(従業員10人以上の企業)ではないから
6. 企業(事業所)にとって計画を策定するメリットが分からないから
7. その他()

2. ワーク・ライフ・バランスについて

問5. 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスを推進するためのような取組を実施していますが、また、実施予定もお聞かせください。(〇はそれぞれ1つ)

項目	実行中	実施予定	実施していない	実施予定はない
①年次有給休暇の取得促進	1	2	3	
②長時短時間勤務の取組	1	2	3	
③事業所内保育施設の設置	1	2	3	
④通勤・配属に関する配慮	1	2	3	
⑤男性従業員の育児・介護への参加奨励	1	2	3	
⑥時短勤務	1	2	3	
⑦テレワークの導入	1	2	3	
⑧フレックスタイム制度	1	2	3	
⑨従業員に対する研修・啓発	1	2	3	

ご記入にあたってのお願い
この調査には、宛名の事業所の事業主様または経営ご担当者様にご回答ください。
ご質問にしながら、回答欄のあてはまる番号に〇をつけてください。

1. 事業所の概要について

問1. 貴事業所の主な業種は次のどれですか。(〇は1つ)

- | | | |
|-----------|-----------|------------------|
| 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 | 6. 卸売・小売業 |
| 7. 金融・保険業 | 8. 不動産業 | 9. 宿泊業・飲食サービス業 |
| 10. 医療・福祉 | 11. サービス業 | 12. その他() |

問2. 事業所の区分は次のどれですか。

- | | | |
|----------|----------|---------------|
| 1. 単独事業所 | 2. 本社・本店 | 3. 支社・支店・営業所等 |
|----------|----------|---------------|

問3. 貴事業所が直接雇用する従業員、管理職の人数と、役員的人数をお答えください。なお、派遣社員は含みません。

	男性	女性
正従業員	人	人
うち管理職*	人	人
非正従業員*	人	人
役員*	人	人

*常務取締役、副社長取締役、監事等を含む(役員職階以上の表)をいいます。
*正従業員とは、パートやアルバイト、嘱託・契約社員をいいます。
役員とは、取締役、執行役、監事等をいいます。

問4. 貴事業所では、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に規定されている「一般事業主行動計画」を策定していますか。(〇は1つ)

1. すでに両方とも策定している (一併化も含む)
2. 次世代育成支援対策推進法に基づく計画のみ策定している
3. 女性活躍推進法に基づく計画のみ策定している
4. 策定については検討または準備中である
5. 策定する予定はない
6. 「一般事業主行動計画」について知らない

3. 育児休業・介護休業の状況について

問6. 貴事業所には、下記のア〜フまでの各種休業制度の取組がありますが、取組が「ある」場合は、取組がある従業員の種類(正従業員、非正従業員)について、あてはまる選択肢(番号)すべてに〇をつけてください。(〇はそれぞれ1つ)

	ある		ない	検討中
	正従業員	非正従業員*		
ア) 産前・産後休業制度	1	2	3	4
イ) 育児休業制度	1	2	3	4
ウ) 介護休業制度	1	2	3	4

*ここでの非正従業員とは、パート、アルバイト、嘱託・契約社員等を除き、派遣社員は含みません。

問7. 貴事業所では、直近1年間(2025年1月～12月末)に、出産した女性従業員、または配偶者が出産した男性従業員はいましたが、いた場合、その人数を性別・雇用形態別(正従業員・非正従業員)にそれぞれお答えください。(いなかった場合は0人と記入してください)

	出産があった者	
	正従業員	非正従業員
ア. 女性従業員	人	人
イ. 男性従業員	人	人

問8. 上記のうち、育児休業を取得した従業員はいましたが、いた場合、その人数を性別・雇用形態別(正従業員・非正従業員)にそれぞれお答えください。(いなかった場合は0人と記入してください)

	育児休業取得者	
	正従業員	非正従業員
ア. 女性従業員	人	人
イ. 男性従業員	人	人

問9. 貴事業所では、直近1年間(2025年1月～12月末)に、介護休業を取得した従業員はいましたが、いた場合、その人数を性別・雇用形態別(正従業員・非正従業員)にそれぞれお答えください。(いなかった場合は0人と記入してください)

	介護休業取得者	
	正従業員	非正従業員
ア. 女性従業員	人	人
イ. 男性従業員	人	人

問13. 国が男性の育児休業の取得を促していますが、貴事業所の男性の育児休業取得に関する課題はありますか。あてはまる選択肢（番号）をお選びください。（〇は3つまで）

1. 育児取得者以外の人の理解が得えない
2. 代替要員の確保が難しい
3. 育児取得にもなる業務の引継ぎが困難
4. 男性の育児取得の自覚がない、または少ない
5. その他にしかできない（分からない）業務がある
6. 育児取得を希望する男性従業員が少ない
7. その他（ ）
8. 課題は特になし

4. ポジティブ・アクションについて

問12. 「ポジティブ・アクション」を知っていますか。

1. よく知っていて、具体的な取り組みもしている
2. よく知っているが、具体的な取り組みはまだない
3. 名前だけは聞いたことがある
4. 知らない

【※ポジティブ・アクションとは】
これまでの慣行や世間による差別や偏見などから、男女の労働者が間に隔壁が生じている場合（例えば、就業機に女性が少ないなど）、偏見以上の管理職は男性が大半であるなど）、このような問題を解消するために働き手や企業が行う自主的かつ継続的な取り組みをいいます。

5. 事業所の男女共同参画への取組みについて

問11. 貴事業所において、次に掲げる項目、性別による差があると思いますが、あなたの考えに近い選択肢（番号）を選んでください。（〇はそれぞれ1つ）

項目	選好している	どちらかといえば選好している	どちらかといえば選好していない	選好していない	わからない
ア 就業や採用の条件	1	2	3	4	5
イ 賃金・昇進・昇格	1	2	3	4	5
ウ 人事配置	1	2	3	4	5
エ 教育や研修制度	1	2	3	4	5
オ 重要な仕事への配置（意思決定や企画に係る業務等）	1	2	3	4	5
カ 全体的に	1	2	3	4	5

6. ハラスメントについて

問17. 貴事業所において、ハラスメントの防止に向け取り組んでいることはありますか。（〇はいくつでも）

1. 就業規則にハラスメントに関する方針等を記載している
2. 社内報やポスターにてハラスメントに関する方針等を記載し、周知している
3. 管理職を含めた社員に対しハラスメント防止のための研修や講座を実施している
4. ハラスメント等に関する相談や苦情に対する窓口・担当者等を定め、周知している
5. 相談者・行為者等のプライバシー保護を周知している
6. 相談等を理由とする不利な取扱いをしない旨を周知・啓発している
7. その他（ ）
8. 特に実施していない

問18. 貴事業所において、もしハラスメントに関する相談があった場合の対応として、あてはまる番号すべてに〇をつけてください。

1. 就業規則に基づき、行為者に一定の制裁（口頭注意、停職、降格、解雇等）を科す
2. 人事部門や相談窓口担当者等が事実関係の検証と記録を行う対応する
3. 当事者の安全確保等（強制休職、勤務場所・指揮命令系統の調整等）を講じる
4. 中高年の雇用管理の対策（就業転換、職場環境改善等）を講じる
5. 相談・苦情への対応のためのマニュアルに基づき対応する
6. ハラスメントに関する方針等の再周知や研修等の再実施の措置を講じる
7. 人事評価・配置・契約更新等に係る不利な取扱いの措置を講じる
8. 事業主としての判断や今後の対応を相談者本人にフィードバックする
9. その他（ ）

7. 性の多様性について

問19. 貴事業所において、性的マイノリティに対する職場改善など、具体的に取り組んでいることはありますか。あてはまるものをすべて選んでください。（〇はいくつでも）

1. 社内報などに性的マイノリティへの差別禁止を掲載
2. セミナー開催など社員意識喚起
3. 人事制度の改定（同性パートナー等への結婚・育児休暇、慶弔金など）
4. 採用時や雇用時に不平等扱いを行わない
5. 性別を問わないトイレ・休憩室等の設置
6. 相談窓口の設置
7. 服装・通称名選択・健康診断対応等の配慮
8. その他（ ）
9. 現在は何もしていないが、今後取り組みたい
10. 取り組み予定はない

問14. 貴事業所では、性別に基づく不利益や差別の横行の防止のために、どのような取組を行っていますか。あてはまる番号すべてに〇をつけてください。

1. 性別による固定的な役割分担の見直し（仕事のみ、育児、介護対応、会議準備等を含む）
2. 妊娠・出産・育児・介護等を理由とする不利益取扱いの防止（周知・相談対応等）
3. 希望による勤務・業務の調整（転任、メール、転居、社内システム等）
4. 採用・配置・昇進・評価の基準の明確化
5. その他（具体的に ）
6. 特に取り組んでいない

問15. 貴事業所において、女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題になっていると感じることについて、あてはまる番号すべてに〇をつけてください。

1. 長時間労働・突発的な残業・休日対応が厳格になっている
2. 転勤・出張・夜間勤務などを前提とする働き方/配置が多い
3. 育児・介護と両立できる制度（時間調整、在宅等）が不十分、または利用しづらい
4. 非正規・短時間などキャリア形成しにくい雇用形態に女性が多い
5. 女性が少ない職種・業務で、研修（若手塾・トイ）や安全衛生（防護具等）が不十分
6. 管理職・研修の理解不足や、管理職の思い込み（性別役割意識）がある
7. ロープレッセルや相談室（メンター）が少なく、指導が偏りやすい
8. 顧客・取引先等に女性の担当者/管理職を受け入れられにくい
9. 女性に業務事情等で職務上の制約が生じやすく、転職や業務転換が難しいと思う
10. 昇進・管理職を希望する女性が少ないと思う
11. 女性の早期退職が多く、人材育成・活用が滞りにくいと思う
12. その他（具体的に ）
13. 特に課題はない

問16. 男女共同参画社会を形成していくため、貴事業所として今後重点的に取り組みたい（取り組み必要がある）ものは何ですか。（〇は3つまで）

1. 労働時間短縮・長時間労働の防止
2. 柔軟な働き方（フレックスタイム制、テレワーク等）の導入
3. 育児・介護と両立できる制度（時間調整、在宅等）の導入
4. 昇進基準の明確化や非正規雇用の適正化
5. 管理職・意思決定層への女性の登用
6. 女性が少ない職種への就業拡大・育成
7. ハラスメントの防止（相談・対応体制を強化）
8. 男女共同参画や無意識の思い込みに関する研修
9. その他（ ）

問20. 性の多様性に関する次の取組を聞いたことがありますか。（〇は1つずつ）

項目	聞いたことがありません	聞いたことがありますが、詳しくは知りません	知っている	よく知っている
ア) 職場内での多様性を尊重する社会を実現するための取組	1	2	3	4
イ) 労働者パートナーシップ協会の取組	1	2	3	4

【職場内での多様性を尊重する社会を実現するための取組（令和3年10月1日現在）】
（事業所の取組）
第6条 事業所は、性の多様性の尊重について理解を深めるとともに、性が異なる者にも協力するよう努めるものとする。
2 事業所は、その事業活動を行うに当たって、性の多様性を認識した職場環境の整備に努めるものとする。
【パートナーシップ協会の取組】
労働者では令和3年10月より発効開始
一 本会は地方自治体マイノリティであり、互いに人生のパートナーとして、互々の生活において相互に協力しあうことを目的とした団体であること。地が認められ、協会の取組を推進し、就業促進を推進する。
二 協会は性別や性的指向が異なる者、年齢や住民票の記載が異なる者だけでなく、又法的性別に基づいた保護やサービスは受けられない。

8. 男女共同参画行政について

問21. 男女共同参画社会の実現を目的として、今後、どのような施策（制度等）があれば、貴事業所として取組むを推進していくことができるとお考えですか。（〇はいくつでも）

1. 男女共同参画に取組む企業への表彰・認定
2. 職場環境、研修、制度導入にもなる費用の助成・補助
3. 法制度・実務運用の解説、他社事例等の情報提供
4. 専門家（弁護士、コンサルタント等）の派遣・存在支援
5. 休職者（退任、復職、介護等）の代替業務確保への支援（業務助成、マッチング支援等）
6. その他（ ）
7. 特に必要ない

自由意見

問22. これからの職場内の男女共同参画行政について、ご意見ご要望があれば自由にお書きください。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。