Ⅵ　調査票

令和６年度　旭川市男女共同参画に関する事業者意識調査

旭川商工会議所議員　各位

旭川市長　今　津　寛　介

旭川市では，性別にとらわれることなく，誰もがその能力や個性を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指し，第２次あさひかわ男女共同参画基本計画を基に，様々な取組を進めており，令和７年度には，施策のより一層の推進を図るため，関係計画を包括した新たな男女共同参画基本計画として，（仮称）男女共同参画プランの策定を予定しております。

そこで，新たなプラン策定の基礎資料とするため，市内の事業者の皆様を対象として，男女共同参画に関する意識調査を実施いたします。

調査の実施に当たりましては，旭川商工会議所に御協力いただき，会議所議員と会議所の合計 100 者を対象として，調査票を送付しております。

回答は無記名方式で，調査結果は全て統計処理をした上で活用するため，事業所が特定されたり，個別の回答が公表されたりすることはありません。

御多忙中誠に恐縮ですが，本意識調査の趣旨に御理解を賜り，御回答くださいますようお願い申し上げます。

御記入に当たって

1　調査票の回答は，経営者（代表者）または人事・労務担当の方が回答ください。

2　事業所を複数持つ企業の方は，企業全体ではなく，貴事業所について回答してください。

3　調査日は，令和６年８月１日です。

4　回答は，設問ごとの説明にしたがって，あてはまる番号（数字）に○をつけてください。

5　回答は，次のいずれかの方法で，**９月３０日（月）**までにお願いいたします。

○　御記入いただいた調査票を，同封の返信用封筒を使用して返送

○　右記の二次元コードから回答フォームに入力して送信　**電子フォームでの回答はこちらから**

6　お問合せ先　旭川市女性活躍推進部女性活躍推進課

〒０７０－８５２５　旭川市７条通９丁目４６番地 総合庁舎６階

電話（0166）25−9785　FAX（0166）24−7833

貴事業所の概要について

はじめに，貴事業所の概要について教えてください。

１．貴事業所の業種を選び，あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

１　農業	２　林業	３　水産業
４　畜産業	５　建設業	６　製造業
７　電気・ガス・熱供給・水道業	８　情報通信業	９　運輸業
１０ 卸売・小売業	１１ 金融・保険業	１２ 不動産業
１３ 宿泊・飲食業	１４ 教育・学習支援業	１５ 医療・福祉
１６ サービス業	１７ その他（　　）	

２．貴事業所の事業所区分を選び，あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

１　単独事業所	２　本社・本店	３　支社・支店・営業所・工場

３．貴事業所の従業員数等を下記に記入してください。（令和６年８月１日現在）

	女性	男性
(1) 正社員	人	人
うち管理職	人	人
(2) 非正社員（パート・アルバイト・派遣（契約）社員等）	人	人

４．貴事業所に在席している「正社員・正職員」の平均勤続年数はどのくらいですか。全体，男女別それぞれについて計算し，小数点第２位を四捨五入し，小数点第１位まで記入してください。

従業員全体	女性従業員	男性従業員
．　年	．　年	．　年

５．就業規則及び一般（特定）事業主行動計画を策定していますか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

１　就業規則のみ策定している
２　就業規則及び一般（特定）事業主行動計画を策定している
３　いずれも策定していない

Ⅰ　女性活躍の推進

【問１】女性の採用や継続就業のためにどのような取組を実施していますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

1　経営者による確約・ビジョン・公約の表明	2　仕事と育児・介護等の両立支援制度の充実
3　女性の採用拡大・積極的雇用	4　女性の少ない職場への女性の積極的な配置
5　女性のキャリア形成支援	6　長時間労働の是正
7　場所や時間にとらわれない柔軟な勤務形態	8　特に実施していない
9　その他（　　）	

【問２】「ポジティブ・アクション」をご存知ですか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

1　知っていて，具体的な取組もしている	2　知っているが，具体的な取組はしていない
3　言葉は知っているが意味までは知らない	4　言葉も知らない

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）とは

固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から，男女労働者の間に事実上生じている差があるとき，それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと。単に女性だからという理由だけで女性を優遇するためのものではなく，これまでの慣行や性別による固定的役割分担意識などが原因で，女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合，こうした状況を是正するための取組。

【問３】女性の管理職登用や昇進について，取り組んでいることはありますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

1　女性が能力を発揮できる職域や機会の充実	2　体力面での個人差を補う機器等の導入
3　管理職への積極的な女性の登用	4　昇進・昇格の基準の明文化・明確化
5　管理職登用を念頭においたキャリア形成支援	6　ロールモデルやメンターの紹介・提供
7　長時間労働の是正	8　特に取り組んでいない
9　その他（　　）	

【問４】女性の管理職登用や昇進を進めていく上で，課題はありますか。特に課題に感じているものを３つまで選び，あてはまる番号に○をつけてください。

1　在籍年数等が現在の登用基準を満たさない	2　女性従業員が少ない・いない
3　女性従業員本人が望まない	4　周囲の従業員や顧客が望まない
5　必要な経験・キャリアを有する女性がいない	6　既に十分な女性管理職が在職している
7　家庭生活への配慮が求められる	8　特に課題はない
9　その他（　　）	

【問５】貴事業所で今後，女性の管理職が増える見込みはありますか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

1　見込んでいる	2　見込んでいない	3　わからない

【問６】貴事業所における女性従業員は，結婚や出産などのライフステージの節目において，どのような働き方を選ぶことが多いですか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

1　結婚や出産にかかわらず，仕事を継続している	2　結婚まで働く	3　出産まで働く
4　出産するまで働き，子育てが一段落したら復職する	5　その他（　　）	

【問７】貴事業所では，結婚・出産・介護を理由に退職した女性従業員を対象とした復職制度を設けていますか。あてはまる番号に１つだけ○をつけてください。

１　正規従業員としての復職制度を設けている	２　非正規従業員としての復職制度を設けている
３　復職制度はあるが雇用形態は人により異なる	４　特に決めはない
５　その他（　　）	

【問８】女性従業員が男性従業員と同じ職務を遂行する上での課題はありますか。あてはまる番号全てに○をつけてください。

１　時間外労働・深夜労働をさせにくい	２　家事などの家庭生活を考慮しなければならない
３　安全面で配慮しなければならない	４　顧客や男性管理職などの理解が得られない
５　女性自身の職業意識が低い	６　勤続年数が短く長期的な養成計画が立てられない
７　支障になることは特にない	８　その他（　　）

【問９】男女が共に活躍できる職場を実現するために必要だと思う取組は何ですか。あてはまる番号全てに○をつけてください。

１　意欲・能力のある女性を人事面で評価する
２　男女共に育児・介護休業を取得しやすい職場風土
３　育児・介護休業後の復帰の保証
４　長時間労働の是正など，男女共に働きやすい職場環境の整備
５　女性の職業能力の開発・向上に関する研修機会の提供
６　性別によらない配置や経験・機会の均等化
７　託児・保育・介護・看護に関する施設の充実
８　テレワークやフレックスタイム制度などの多様な働き方の導入・推進
９　特になにもない
１０ その他（　　）

【問 10】この５年間で，一般に，職場における女性の能力発揮に向けて，どのようなことが進んだと思いますか。また，貴事業所において進んだことはありますか。一般と貴事業所のそれぞれについて，(1)から(11)のうち，あてはまると思うもの全てに○をつけてください。

	一般	貴事業所
(1) 企業などの採用で男女平等が進んだ		
(2) 女性が少なかった職場で，女性の採用や配置が進んだ		
(3) 制度が整い，女性が働きやすい職場になった		
(4) 育児休業を利用して，出産後も働き続ける女性が増えた		
(5) 柔軟な勤務形態など，仕事と家庭の両立がしやすくなった		
(6) リーダーや責任者の立場の女性が増えた		
(7) 職場での雰囲気が，女性がはたらきやすいものになった		
(8) 子どもが大きくなってからの再就職がしやすくなった		
(9) 保育サービスが充実した		
(10) 家庭で，女性の就労への理解が深まった		
(11) その他（　　）		

Ⅱ　仕事と生活の調和

１　各種休暇

【問 11】貴事業所に在籍する従業員の年次有給休暇日数（平均）について教えてください。

	従業員全体	女性従業員	男性従業員
年間付与日数（合計）	日	日	日
年間取得日数（合計）	日	日	日

注１）令和５年４月１日から令和６年３月３１日までの実績を教えてください。
注２）時間単位で取得した場合は，足し上げて日数に換算し，端数は四捨五入してください。
注３）前年度繰り越し分を除く日数をお答えください。

【問 12】出産に伴い育児休業を取得した従業員はいますか。利用実績を教えてください。

出産した女性従業員	人
うち育児休業を取得した人数	人
育児休業取得期間（平均）	．　日
うち出産を機に退職した人数	人
配偶者が出産した男性従業員	人
うち育児休業を取得した人数	人
育児休業取得期間（平均）	．　日

注１）令和５年４月１日から令和６年３月３１日までの実績を教えてください。
注２）平均日数は，小数点第２位を四捨五入し，小数点以下第１位まで記載してください。

【問 13】介護休業を取得した従業員はいますか。利用実績を教えてください。

	介護休業取得人数	介護休業取得期間（平均）
女性従業員	人	．　日
男性従業員	人	．　日

注１）令和５年４月１日から令和６年３月３１日までの実績を教えてください。
注２）平均日数は，小数点第２位を四捨五入し，小数点以下第１位まで記載してください。

【問 14】従業員に対して育児休業制度や介護休業制度を定着させる上で，課題となっていることは何ですか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

１　代替要員の確保	２　復職後の代替要員の処遇
３　人員計画が立てにくい	４　休業者の周辺者の業務負担が大きくなる
５　制度を利用しやすい雰囲気がない	６　制度の利用者と非利用者との不公平感
７　休業中の賃金負担	８　復職後のモチベーションや能力低下
９　休業中の生活が困難（賃金低下）	１０ 昇進・昇格への影響の懸念
１１ 特に課題はない	１２ 育児休業や介護休業取得の実績がない
１３ その他（　　）	

【問 15】制度利用者と非利用者間の不公平感を是正するために，必要と思われることは何ですか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

1　代替要員の確保	2　仕事をカバーしたメンバーへの評価・処遇
3　職場内での適正な仕事の分担	4　制度利用者･非利用者相互のコミュニケーション機会の充実
5　長期休業取得のマナー研修	6　結婚・妊娠を望まない従業員が利用できる長期休暇制度
7　特に必要なことはない	8　その他（　　）

2　時間外労働

【問 16】貴事業所に在籍する従業員の月平均時間外労働時間数（平均）について教えてください。

従業員全体	女性従業員	男性従業員
．　時間	．　時間	．　時間

注１）令和５年４月１日から令和６年３月３１日までの実績を教えてください。
注２）平均時間数は，小数点第２位を四捨五入し，小数点以下第１位まで記載してください。

3　多様な働き方

【問 17】貴事業所では，従業員の仕事と生活の両立に向け，どのようなことに取り組んでいますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

1　有休休暇の取得促進や休暇制度の充実	2　長時間労働の削減
3　育児休業制度等の育児支援制度	4　介護休業制度等の介護支援制度
5　多様な働き方の導入（※）	6　職種の転換制度（一般職と総合職等）
7　限定正社員制度（職務・勤務地・短時間等）	8　非正規と正規の転換制度
9　育児・介護による退職者を対象とした再雇用制度	10 既存制度の従業員への周知徹底
11 管理職に対する研修・啓発	12 職場内コミュニケーションの活性化
13 アンケートや面談による従業員意見の聴き取り	14 特に取り組んでいない
15 その他（　　）	

※ リモートワークやフレックスタイム制度，短時間勤務，時間差出勤など，従業員のニーズに合わせて労働時間や勤務場所を選択できる働き方

【問 18】従業員の仕事と生活の両立支援に取り組む上で，どのような課題がありますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

1　職場で周りの人の業務が増える	2　休業職員の代替要員の確保が難しい
3　職場の理解・協力が得られない	4　取引先や顧客の理解が得られない
5　制度導入に伴いコストが増大する	6　情報やノウハウ不足により導入・運用が難しい
7　現場のマネジメントが困難になる	8　制度の活用が進まない（従業員が望まない）
9　導入の効果が測りにくい	10 特に課題はない
11 その他（　　）	

Ⅲ　職場環境

１　ハラスメントの防止

【問 19】貴事業所では，ハラスメント防止のための規定を定めていますか。あてはまる番号に１つ○をつけてください。

１　定めている	２　定めていない

【問 20】貴事業所では，ハラスメント対策として，どのような取組を行っていますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

１　ハラスメント防止の方針等を明確にしている	２　社内での実態調査を実施している
３　防止のための研修・講習を実施している	４　相談窓口（担当）を設置している
５　防止対策のマニュアルを作成している	６　発生時の対応を規定している
７　特に取組はない	８　その他（　　）

２　性の多様性への理解促進

【問 21】パートナーシップ宣誓制度を知っていますか。（１つに○）

１　制度の内容を含め知っている	２　聞いたことはあるが，内容までは知らない
３　全く知らない	

パートナーシップ宣誓制度とは

一方又は双方が性的マイノリティであり，互いを人生のパートナーとすることを誓った二者に対し，自治体がその誓約を受理したことを証する制度。旭川市では令和６年１月から導入している。

【問 22】貴事業所では，性的マイノリティの従業員への配慮について，どのような取組を行っていますか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

１　性的指向や性自認等に関するハラスメント防止について社内規定等を定めている
２　性的指向や性自認等に関する相談窓口の設置
３　理解促進のための従業員向け研修の実施
４　採用時における配慮や公正な人事評価の徹底
５　採用時の応募書類や社内書類における性別記載欄の廃止や配慮
６　多目的トイレなど，性別に関わらず利用できるトイレや更衣室などの環境整備や配慮
７　パートナーシップ宣誓制度を活用した福利厚生や休暇制度
８　特に行っていない
９　その他（　　）

Ⅳ　男女共同参画社会づくりに関する行政の取組

【問 23】市では，性別に関わらずに誰もが活躍できる職場環境づくりを促進するため，多様な働き方に取り組む事業者の認定や表彰，職場環境づくりに関するセミナーやアドバイザーの派遣を行っています。これらのうち，利用したいと思うものはどれですか。あてはまる番号に全て○をつけてください。

１　多様な働き方推進事業者認定	２　多様な働き方推進事業者表彰
３　多様な働き方セミナー	４　多様な働き方アドバイザー派遣
５　特にない	

【問 24】利用したいと考えるセミナーは，どのようなものですか。（全て○）

1　働き方改革関連法，労働関係法令等の遵守	2　時間外労働の削減，休暇の取得促進
3　業務改善や生産性向上	4　仕事と育児や介護の両立，就労継続
5　従業員の働きがいや人材育成・能力開発	6　従業員の心身の健康保持・増進
7　多様な就業や雇用形態の導入・増進	8　ハラスメント防止や職場風土の改善
9　新入社員の定着・育成	10 特にない
11 その他（　　）	

【問 25】男女が共に活躍できる職場を実現するためには，今後，行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。特に必要だと思うもの３つまで選び，あてはまる番号に○をつけてください。

1　企業に向けた職場環境整備に関する講座や研修の開催
2　市民に向けた男女共同参画に関する意識啓発
3　女性活躍推進に向けた相談窓口
4　女性の就労継続や再就職への支援
5　他の企業・団体との情報交換の場の提供
6　企業の取組事例・関連情報・ノウハウの提供
7　保育施設・保育サービスの充実
8　介護や看護サービスの充実
9　法律や制度に関する情報提供や相談窓口
10 積極的に取り組む企業向けの資金的支援
11 企業活動へのインセンティブ付与
12 特にない
13 その他（　　）

【問 26】男女が共に活躍できる職場環境の実現について，市からどのような支援があれば，自社での取組を検討しますか。あてはまる番号に１つ○をつけてください。

1　支援の有無に関わらず，取り組むつもりである・取り組みたい。
2　経済的支援（取組費用の補償）
3　企業活動へのインセンティブ付与（入札での優遇・企業の PR など）
4　支援の有無に関わらず，取り組むつもりはない
5　その他（　　）

【問 27】多様で柔軟な働き方の導入や休暇制度の充実など，男女が共に活躍できる職場づくりについて，どの程度の費用補償があれば，自社での取組を検討しますか。あてはまる番号に１つ○をつけてください。

1　既に取り組んでいる	2　補償がなくても取り組んでいく・いきたい
3　４分の１以上	4　２分の１以上
5　４分の３以上	6　全額補償
7　補償の有無に関わらず取り組む考えはない	8　その他（　　）

以上でアンケートは終了です。御協力ありがとうございました。
同封の返信用封筒に封入し投函するか，調査票１ページ目の二次元コードから回答を入力してください。

令和６年度 旭川市男女共同参画に関する事業者意識調査 報告書

編集・発行
旭川市女性活躍推進部女性活躍推進課
〒070-8525　旭川市７条通９丁目
TEL　0166-25-9785
FAX　0166-24-7833
E-Mail　joseikatsuyaku@city.asahikawa.lg.jp

令和７年１月発行