

.....
令和2年度 男女共同参画に関する市民意識調査
.....

調査のご協力をお願い

市民の皆様には日頃から市政にご理解とご協力を賜りありがとうございます。

米原市では、平成29年3月に「第3次米原市男女共同参画推進計画（ハートフルプランまいばら21）」を策定し皆様との協働、連携を図りながら、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めているところです。

今回のアンケート調査は、現計画を見直し、「第4次米原市男女共同参画推進計画（ハートフルプランまいばら21）」を策定するに当たり広く市民の皆様のご意見をお聞きするために実施します。

ご多用の中、大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただきご協力くださいますようお願い申し上げます。

※回答は、全て無記名で統計的に処理されます。このアンケート調査によって個人が特定されたり、情報が漏れたりすることはありません。

※このアンケート調査は、令和2年 月 日現在、市内在住の満18歳以上の方のうち2,000人を無作為に選んで実施するものです。

令和2年●月

米原市長 平尾 道雄

◆「男女共同参画社会とは」◆

男女がお互いを尊重しあい、職場、学校、地域、家庭など、社会のあらゆる分野で性別に関わらず能力や個性を活かし、喜びや責任を分かち合うことができる社会ということができます。

また、「参画」とは、ただ単に「参加」するのではなく、方針などの決定など「意思決定の参加」のことを意味します。

調査票を記入していただくうえでのお願い

1. 回答は、ご本人のお考えで記入してください。ただし、本人が記入できない場合は、ご家族等に代筆していただき、ご本人の意思を尊重して回答してください。
2. 回答は、黒のボールペンまたは濃い鉛筆で記入してください。
3. 回答は、あてはまる番号を選んで○をつけたり、番号を記入してください。また、記述を必要とする場合は、その内容を記入してください。
4. 記入後は、この調査票を同封の返信用封筒に入れ●月●●日（●）までにお近くの郵便ポストに投函して下さい（切手は不要です。）

お問合せ先：米原市役所 総務部 人権政策課（米原庁舎）

住所：〒521-8501 米原市下多良三丁目3番地

電話：0749-52-6629 FAX：0749-52-4539

E-mail：jinsui@city.maibara.lg.jp

◆ **あなた自身についておたずねします。**

問1 あなたの性別は？（○は一つ）

1. 女性 2. 男性 3. 答えたくない

問2 あなたの年齢はおいくつですか？（○は一つ）（令和2年●●月●●日現在）

1. 18歳から29歳 2. 30歳から39歳 3. 40歳から49歳
4. 50歳から59歳 5. 60歳から69歳 6. 70歳から79歳
7. 80歳以上

問3 あなたの職業は次のどれにあたりますか？（○は一つ）

1. 正規社員・職員・公務員等
2. 臨時、パート、アルバイト等の非正規社員・職員等
3. 農林漁業、商工業、サービス業等の自営業およびその家族従事者
4. 医師、弁護士、芸術家等の自由業 5. 内職
6. 家事専業（主婦・主夫） 7. 学生
8. 無職 9. その他（ ）

問4 あなたのお住まいの地域はどちらですか？（○は一つ）

1. 山東地域 2. 伊吹地域
3. 米原地域 4. 近江地域

問5 あなたは現在、結婚（事実婚を含む。）していますか？（○は一つ）

1. 結婚している 2. 結婚していた 3. 未婚である

問5で「1」と回答された方におたずねします。

問5-1 配偶者の主な職業は次のどれにあたりますか？（○は一つ）

1. 正規社員・職員・公務員等
2. 臨時、パート、アルバイト等の非正規社員・職員等
3. 農林漁業、商工業、サービス業等の自営業およびその家族従事者
4. 医師、弁護士、芸術家等の自由業 5. 内職
6. 家事専業（主婦・主夫） 7. 学生
8. 無職 9. その他（ ）

問6 あなたはお子さんがいますか？（○は一つ）

- | | |
|--------|---------|
| 1. 1人 | 2. 2人 |
| 3. 3人 | 4. 4人以上 |
| 5. いない | |

問6で「1～4」と回答された方におたずねします。

問6-1 お子さんは次のどれにあたりますか？（○はあてはまるものすべて）

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| 1. 乳児（1歳未満） | 2. 幼児（1歳～小学生未満） |
| 3. 小学生 | 4. 中学生 |
| 5. 高校、大学、大学院（高専、短大、専門学校を含む。） | |
| 6. 社会人 | 7. その他（ ） |

問7 あなたの家族構成は次のどれにあたりますか？（○は一つ）

- | | |
|---------------------|-----------------------|
| 1. 単身世帯（ひとり暮らし） | 2. 一世代世帯（夫婦のみ） |
| 3. 二世帯世帯（親と未婚の子ども） | 4. 二世帯世帯（親と子ども夫婦） |
| 5. 三世帯世帯（親と子どもと祖父母） | 6. 1～5のいずれにもあてはまらない世帯 |

問8 あなたの米原市でのお住まいは通算何年ですか？（○は一つ）

- | | |
|----------|--------------|
| 1. 10年未満 | 2. 10年～30年未満 |
| 3. 30年以上 | |

◆ 家庭生活についておたずねします。

問9 あなたは、現在共働きをしていますか？未婚の方は、結婚したら共働きをしたいと思いますか？また、配偶者が退職または死別の方は、在職中または存命中の状況でお答えください。

（○は一つ）

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 1. 共働きをしている（する） | 2. 共働きをしていない（しない） |
| 3. わからない | |

問10 日常的な家庭の仕事について性別によって役割の分担があるといった考え方がありますが、あなたはこの考え方に同感しますか。

（○は一つ）

- | | |
|----------|------------------|
| 1. 同感する | 2. どちらかといえば同感する |
| 3. 同感しない | 4. どちらかといえば同感しない |
| 5. わからない | |

問11 配偶者と同居されている方におたずねします。

- (1) あなたのご家庭では、次のようなことを実際に主としてどちらがされていますか？ (○は一つずつ)
 (2) また、理想はどうされたいですか？ (○は一つずつ)

	(1) 現 状						(2) 理 想					
	主として男性	どちらかといえば男性	男女同じ程度	主として女性	どちらかといえば女性	その他・該当なし	主として男性	どちらかといえば男性	男女同じ程度	主として女性	どちらかといえば女性	その他・該当なし
①生活費をかせぐ	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
②食事のしたく	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
③食後のあとかたづけ	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
④掃除	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
⑤洗濯	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
⑥ゴミだし	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
⑦日常の買い物と家計管理	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
⑧高額買い物(住宅、車等と財産管理)	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
⑨子どものしつけや教育	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
⑩育児(乳幼児の世話)	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
⑪介護・看病	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
⑫自治会等の地域活動への参加	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

問11で「現状」と「理想」が、一つでも異なる方におたずねします。

問11-1 「現状」と「理想」が異なっている理由はなぜだと思えますか？ご自由にお書きください。

問12 あなたが子どものしつけ、教育で気づかっていることは何ですか？子どもがいるいないに関わらずお答えください。(〇は三つずつまで)

	礼儀作法	家事能力	職業能力	行動力	たくましさ	やさしさ	協調性	自立心	忍耐力	指導力	冒険心
①男の子	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
②女の子	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

問13 あなたは自分の子どもを、どの学校まで進ませたいですか？子どもがいるいないに関わらずお答えください。(〇は一つずつ)

	中学校	高等学校	専門学校・ 専修学校	短期大学	四年制大学	大学院	子どもの意志に まかせる
①男の子	1	2	3	4	5	6	7
②女の子	1	2	3	4	5	6	7

問13-1 男女共同参画社会を進めるために、小学校・中学校でどのような取組が必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 男女平等意識を育くむ授業を行う
2. 進路指導は性別に関係なく、個人の能力、個性、希望を大切にする
3. 教職員関係者に、男女平等教育に関する研修の充実を図る
4. 女性を校長や教頭職に積極的に登用する
5. 地域や家庭教育などにおいて、男女が同じく家庭に責任を果たすことの大切さを教える
6. インターネット、テレビ、新聞などの情報を正しく読み解く教育を行う
7. 男女共同参画の啓発を保護者会などを通じて行う
8. その他(具体的に)
9. 特にない

問14 現在、家庭で介護・看病を女性がすることの多い現状について、あなたはどのように思いますか？(〇は一つ)

1. 当然だと思う
2. 仕方がないと思う
3. 男性も女性とともにするべきだと思う
4. むしろ、男性が中心にするべきだと思う
5. その他()

問15 あなた自身に介護が必要になった場合、どんな介護をしてほしいですか？（○は一つ）

1. 家庭において家族だけの介護を受けたい
2. 家庭において、介護保険の在宅サービス（訪問介護・訪問入浴サービス等）を利用しながら家族の介護を受けたい
3. 老人保健施設・特別養護老人ホームなどの保健・福祉施設に入り、介護を受けたい
4. 独居で
5. その他（ ）

問15で「1」「2」の家庭で介護を受けたいと答えられた方におたずねします。

問15-1 その場合、家族の誰に介護をしてもらいたいですか？（○は一つ）

1. 配偶者またはパートナー
2. 息子
3. 娘
4. 息子の配偶者
5. 娘の配偶者
6. 同居の家族なら誰でもよい
7. その他（ ）

問16 育児や家族介護を行うために、育児休業や介護休業を取得できる制度があります。

(1) あなたは、男性が育児休業や介護休業を取得することについてどう思いますか？（○は一つずつ）

	積極的に取った ほうがよい	どちらかといえ ば取ったほうが よい	どちらかといえ ば取らないほう がよい	取らないほうが よい
①育児休業	1	2	3	4
②介護休業	1	2	3	4

(2) あなたは、女性が育児休業や介護休業を取得することについてどう思いますか？（○は一つずつ）

	積極的に取った ほうがよい	どちらかといえ ば取ったほうが よい	どちらかといえ ば取らないほう がよい	取らないほうが よい
①育児休業	1	2	3	4
②介護休業	1	2	3	4

問16-1 あなたは、今後、男性が家事・育児・介護、地域活動などに積極的に参加していくためには、
どのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 男性の家事・育児・介護などへの男性自身の抵抗感をなくすようにする
2. 男性の家事・育児・介護などへの女性の抵抗感をなくすようにする
3. 男性の家事・育児・介護などへの社会の評価を向上させる
4. 家事・育児・介護などの役割分担を夫婦の間で話し合う
5. 男性の仕事中心の生き方、考え方を改める
6. 労働時間短縮を進め、仕事以外の時間を多く持てるようにする
7. 男性の家事・育児・介護などの技術を講習会や研修によって、高める
8. 男性の家事などに対する関心が高まるよう啓発や情報提供を行う
9. 家事・育児・介護などについて男性間の仲間(ネットワーク)づくりを行う
10. その他(具体的に)
11. 特にない

◆ 異性に対する暴力についておたずねします。

問17 近年、ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントが社会問題となっていますが、
あなたは、次のことを知っていますか？(〇は一つずつ)

	内容まで 知っている	言葉だけは 聞いたことがある	知らない
ドメスティック・バイオレンス ※1	1	2	3
セクシュアル・ハラスメント ※2	1	2	3

※1 ドメスティック・バイオレンス(DV)とは、夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力をいい、身体的暴力だけでなく、精神的、性的、経済的な暴力などがある。

※2 セクシュアル・ハラスメントとは、相手方の意に反した性的な言動のこと。不必要に体を触る、性的な関係を強要する、性的なうわさを流す、わいせつな写真を貼るなど、様々なかたちがある。職場だけでなく、地域や学校においても問題となっている。

問18 あなたは、配偶者や親しい異性(恋人等)から、ドメスティック・バイオレンスを受けたことがありますか？(〇は一つ)

1. 現在、ドメスティック・バイオレンスを受けている
2. 過去にドメスティック・バイオレンスを受けたことがある
3. 受けたことがない

問18で「1」「2」と答えられた方におたずねします。

問18-1 ドメスティック・バイオレンスを受けたことを誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか？
(〇は一つ)

1. 相談した
2. 相談しなかった(理由:)

問18-1で「1. 相談した」と答えられた方におたずねします。

問18-2 誰（どこ）に相談しましたか？（○はあてはまるものすべて）

- | | |
|---------|---------------------------|
| 1. 警察 | 2. 人権擁護委員（法務局、人権窓口相談を含む。） |
| 3. 公的機関 | 4. 医師 |
| 5. 家族 | 6. 友人、知人 |
| 7. その他（ | ） |

問19 ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントの起こる原因は、どこにあると思いますか？（○は一つ）

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. 相手を対等な存在と見ていない | 2. 男女間の話し合いや理解が不足している |
| 3. 家庭外でのストレスが大きい | 4. 家庭や社会の中で暴力を容認する風潮がある |
| 5. 配偶者からの暴力は犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるという意識が低い | |
| 6. その他（ | ） |

問20 ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントをなくすためにはどうしたらよいですか？（○はあてはまるものすべて）

- | | |
|------------------------|-------------------|
| 1. 犯罪の取締りの強化 | 2. 暴力防止のための啓発を進める |
| 3. 被害者のための相談所の整備 | 4. 加害者のための相談所の整備 |
| 5. 家庭や学校での人権尊重の教育を充実する | |
| 6. その他（ | ） |

◆ **性のあり方に関しておたずねします。**

問2 1 あなたは、ダイバーシティという言葉を知っていますか。(○は一つ)

1. 内容まで知っている
2. 言葉だけは聞いたことがある
3. 知らない

※ダイバーシティとは……性に対する指向、生活習慣、価値観などは、人によって様々であり、これは「ダイバーシティ(多様性)」と呼ばれて、これらの多様性を受け入れて社会として新しい価値を生み出すことが求められています。

問2 2 人が互いの違いを受け入れあって社会の活力を増進するために、特に尊重すべき多様性は何だとお考えでしょうか。(○はいくつでも)

1. セクシュアリティ(性別、性的指向)の多様性
2. ライフスタイルや価値観・考え方の多様性
3. 障がいの有無など身体的・精神的な特別の多様性
4. 生活習慣や宗教等文化的な多様性
5. 出身国・地域や民族の多様性
6. その他(具体的に)
7. どれも尊重すべきだとは思わない

問2 3 性的少数者(LGBT)は人口の8%程度を占めるといわれ、偏見や差別、また日常生活の不便に苦しめられていることも少なくありません。これらの性的少数者の困難を解決するためには何が必要だとお考えでしょうか(○は3つまで)

1. 性的少数者の困難の実態を知らせ、それらに対する社会の課題を啓発する
2. (婚姻に準ずる)同性パートナーシップ制度などを導入する
3. 差別や人権侵害を禁止する条例を制定する
4. 差別や人権侵害のための相談窓口を設置する
5. 性の多様性についての学校教育を充実する
6. 公文書などにおける性別の表示について柔軟に対応する
7. 性別に関係なく利用できる多目的トイレの設置を推進する
8. その他(具体的に)
9. どれも必要ない

※LGBTとは……L(レズビアン)女性の同性愛者、G(ゲイ)男性の同性愛者、B(バイセクシュアル)両性愛者、T(トランスジェンダー)身体と心の性が一致しない人、の4つの頭文字から表現した言葉で性の多様性を表す言葉。「セクシュアルマイノリティ」と呼ばれ、L、G、B、Tなど以外にも様々な人がいます。

◆ 地域活動に関しておたずねします。

問24 次のことがらについて、あなたが活動した経験はありますか？（○は一つずつ）

	現在活動している (過去に活動していた)	活動したことがない
①自治会への参加	1	2
②自治会での企画・立案への参画	1	2
③青年団	1	2
④婦人会・女性の会	1	2
⑤老人会	1	2
⑥PTA	1	2
⑦子ども会	1	2
⑧スポーツ少年団	1	2
⑨ボランティア活動	1	2
⑩消費・環境団体	1	2
⑪政治活動への参加	1	2
⑫サークル活動（スポーツ・レクレーション等）	1	2
⑬その他（NPO活動等）（ ）	1	2

※各種団体の呼称は、新旧変更している場合があります

問24で「活動したことがない」に○印をされた方におたずねします。

問24-1 あなたが、活動したことがない理由は何ですか？（○はあてはまるものすべて）

1. 仕事や家事が忙しく時間がない
2. 小さな子ども、病人、高齢者がいる
3. 自分の健康や体力に不安がある
4. 役員や世話役にされると困る
5. 家族の理解が得にくい
6. 一緒にやる仲間がいない
7. 人間関係がわずらわしい
8. 自治会活動そのものに関心がない
9. 以前からの慣例
10. 自治会の円滑な運営をするうえで企画・立案には男性が望ましい
11. その他（ ）

◆ **職業に関する意識についておたずねします。**

問26 現在、収入を得る仕事に就いている方、もしくは求職中の方におたずねします。あなたが働いている（働きたい）理由はなんですか？（○は三つまで）

1. 働くのが当然だから
2. 自分の能力や技術を生かしたいから
3. 生活費を得なければならないから
4. 生きがいを求めたいから
5. 将来のために貯金したいから
6. 社会的視野を広めたいから
7. 自分の自由になるお金がほしいから
8. 時間的にゆとりがあるから
9. 経済的に自立したいから
10. 家業だから
11. 子どもの教育費がかかるから
12. 家族に縛られたくないから
13. その他（ ）

問27 現在、収入を得る仕事に就いていない方におたずねします。あなたが働いていない理由は何ですか？（○は三つまで）

1. 経済的に困っていないから
2. 健康上の理由のため
3. 家事・子育てに専念したいから
4. 家事・子育てに忙しいから
5. 能力・時間・賃金・年齢等の条件にあう仕事がないから
6. 高齢者や病人の介護をしなければならないから
7. 就学中だから
8. 趣味や社会活動、ボランティアに取り組みたいから
9. 引退しているから
10. 家族の同意が得られないから
11. その他（ ）

問28 あなたは、女性の働き方について、次のどれが望ましいと思いますか？（○は一つ）

1. 結婚するまでは働くほうがよい
2. 子どもが生まれるまでは働くほうがよい
3. 子どもが生まれてもずっと働き続けるほうがよい
4. 子育て中は休業、子育て後に復職・再就職するほうがよい
5. 家事・子育てに専念したほうがよい
6. その他（ ）

問29 出産を機に離職した女性の方におたずねします。その理由は何ですか？（○は三つまで）

1. 仕事より育児に重要性を感じたから
2. 最初から専業主婦を希望していて、出産を機に仕事を辞めようと考えていたから
3. 夫の収入等があり仕事を続ける必要がないから
4. 育児をしながら仕事を続けるだけの魅力がないから
5. 仕事は続けたいが、出産後仕事を続ける職場風土がなかったから
6. 仕事は続けたいが、制度や家族の協力の面で育児と仕事の両立が困難だと思ったから
7. その他（ ）

問30 あなたは、次の項目が、女性が仕事を続けていくうえで支障となっていると思いますか？

(○はそれぞれ一つずつ)

	そう思う	そう思わない	わからない
①職場で必要とされる資格・技術等が不十分だから	1	2	3
②残業など勤務時間が長いから	1	2	3
③再雇用、再就職を支援する制度が不十分だから	1	2	3
④男性に比べ賃金が安く、職種も限られているから	1	2	3
⑤職場に責任ある仕事を女性に任せない傾向があるから	1	2	3
⑥職場に結婚・出産した女性が働きにくい雰囲気があるから	1	2	3
⑦育児・介護休業等の制度や保育の施設が不十分だから	1	2	3
⑧家族の協力や理解が得られないから	1	2	3

問31 あなたは職場で悩んでいることや不安なことがありますか？ (○はあてはまるものすべて)

- | | |
|------------------------|-----------------------|
| 1. 賃金が低い | 2. 勤務時間が長い |
| 3. 仕事がきつい | 4. 職場の人間関係がうまくいかない |
| 5. 昇進・昇格が遅いまたは、望めない | 6. 自分の能力を生かす仕事を与えられない |
| 7. 女性が働き続けることに対して理解がない | 8. 女性に対する能力開発の機会が少ない |
| 9. セクハラを見たり受けたりしてつらい | |
| 10. その他 () | |

◆ 女性の活躍についておたずねします。

問32 あなたは、今後、どの分野・立場で女性の活躍が進むのがよいと思われますか？

(○は三つまで)

- | | |
|------------------------|--------------------|
| 1. 自治会などの地域活動のリーダー | 2. ボランティアグループのリーダー |
| 3. PTA・子ども会等のリーダー | 4. 企業、大学、研究所などの研究者 |
| 5. 農林漁業グループや関係団体の役員 | 6. 警察官や消防官 |
| 7. 建設業や運輸業の分野 (運転手等) | 8. 企業等の管理職 |
| 9. 医療の分野 (医師等) | 10. 弁護士等の法律の分野 |
| 11. 国会、県議会、市議会等の議員 | |
| 12. 国の省庁、県庁、市町の役所等の公務員 | |
| 13. その他 () | |

◆ 男女平等に関しておたずねします。

問33 あなたは次のそれぞれの分野で、どの程度男女平等になっていると思いますか？

(○は一つずつ)

	平等である	かなり平等である	どちらともいえない	あまり平等でない	平等でない
①学校教育	1	2	3	4	5
②家庭生活	1	2	3	4	5
③職場	1	2	3	4	5
④地域社会	1	2	3	4	5
⑤法律や制度	1	2	3	4	5
⑥政治への参画	1	2	3	4	5

問33で、一つでも「4. あまり平等でない」、「5. 平等でない」と回答された方におたずねします。

問33-1 それほどのようなことから平等でないと感じますか？具体的にお書きください。

問34 あなたは、男女がともに働く職場においてどのようなことが実現すればよいと思いますか？

(○は一つ)

1. 求人や採用における男女差がなくなる
2. 賃金や昇給における男女差がなくなる
3. 昇進や昇格における男女差がなくなる
4. 男女にかかわらず、仕事の能力が評価される
5. 男女にかかわらず、同じ研修が受けられる
6. 男女とも有給の育児・介護休暇を取れる
7. 女性が仕事上の方針などの決定に参画する
8. 男女とも自分のライフスタイルにあった働き方を選ぶことができる
9. セクシャル・ハラスメントがなくなる
10. その他 ()

◆ **仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス※）についておたずねします。**

問35 多様な働き方が選択でき、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス※3）がとれるという考え方について、あなたはこの考え方に同感しますか？（○は一つ）

- | | |
|----------|------------------|
| 1. 同感する | 2. どちらかといえば同感する |
| 3. 同感しない | 4. どちらかといえば同感しない |
| 5. わからない | |

※3 ワーク・ライフ・バランスとは、国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、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・実現できること。

問36 次の①から⑤のうち、あてはまるものをそれぞれ一つ選んでください。

(1) あなたが普段の生活の中で、現実にも優先しているものはどれですか？（○は一つ）

(2) あなたが最も優先したいと希望するものはどれですか？（○は一つ）

	(1) 現実 優先しているもの ①～⑤のうち一つに○	(2) 希望 優先したいもの ①～⑤のうち一つに○
①仕事		
②家事		
③家族と過ごす時間		
④自分の趣味にあてる時間		
⑤友人と過ごす時間		

問36で「現実」と「希望」が、異なる方におたずねします。

問36-1 「現実」と「希望」が異なっている理由はなぜだと思いますか？（○は三つまで）

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| 1. 職場での育児休業などの制度整備が不十分である | 3. 職場における残業などの長時間労働 |
| 2. 職場の上司や同僚の理解不足による | 5. 配偶者や家族の理解不足 |
| 4. 保育や介護の施設やサービスの不十分さ | 7. 自身の意識や能力の不足による |
| 6. 自身の経済的な理由による | |
| 8. その他（ | ） |

問37 ワーク・ライフ・バランスを推進するための企業や事業所の取組として大切だと思うことは何ですか？（○は三つまで）

1. 休業制度（育児休業や介護休業）の拡充
2. 短時間勤務、フレックスタイム（※4）等
3. 経済的支援（児童手当や保育料の減免等の補助制度、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業・事業所への奨励金の付与等）
4. 子育て環境の整備（官民保育所の整備、延長保育等）
5. 在宅勤務やテレワーク（※5）、勤務地の限定等
6. 子育てや介護などを終えた後の復職支援（情報提供、技能訓練、学習支援等）
7. 職場のスタッフの理解
8. 休暇の取得促進、ノー残業デーの設定等
9. その他（ ）

※4 フレックスタイムとは、一定の定められた時間帯の中で、始業・就業の時刻を労働者自身が決定できる制度のこと。

※5 テレワークとは、パソコンなどにより、自宅や、会社以外の場所で勤務する形態のこと。

◆ 男女共同参画社会づくりについておたずねします。

問38 次の男女共同参画社会に関する言葉を知っていますか？（○は一つずつ）

- ※6 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会のこと。
- ※7 男女共同参画の実現を 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、男女共同参画社会の基本的な考え方とともに、国や地方自治体、国民の責務などを定めた法律で、平成 11（1999）年に公布・施行された。
- ※8 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中および出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的（第 1 条）とする法律。元は昭和 47（1972）年に「勤労婦人福祉法」として制定・施行されたが、女子差別撤廃条約批准のため、昭和 60（1985）年の改正により「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」となった。
- ※9 昭和 54（1979）年に国連で採択された国際条約。社会および家庭における男女の固定化された役割に基づく偏見や慣習の変更、あらゆる分野において男女が平等な条件で最大限に参加する必要があることなどが盛り込まれている。日本は国籍法の改正や男女雇用機会均等法の制定などの条件整備を行い、昭和 60（1985）年に批准された。
- ※10 今まで家庭内に潜在してきた女性への暴力について、女性の人権擁護と男女平等の実現を図るため、夫やパートナーからの暴力の防止、及び被害者の保護・支援を目的として作られた法律。
- ※11 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律。育児または家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を図られるよう支援することなどを目的とし平成 4（1992）年に施行された。
- ※12 生物学的性別に対する、社会的、文化的な性のあり様のこと、社会的・文化的な性差のこと。
- ※13 性のあり方に関する従来の固定的な考え方（性別は男女のみ、異性以外に性的意識が向くことはおかしいなどといった考え方）からは、逸脱していると見なされ、差別的取り扱いをされている人々のこと、同性愛者、両性愛者、性同一性障害者など、性的少数派のこと。
- ※14 誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のことをいいます。
- ※15 仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指して、2015 年 8 月に成立した法律です。
- ※16 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、企業が行う自主的且つ積極的な取り組みのことです。
- ※17 L（レズビアン）女性の同性愛者、G（ゲイ）男性の同性愛者、B（バイセクシュアル）両性愛者、T（トランスジェンダー）身体と心の性が一致しない人、の 4 つの頭文字から表現した言葉で性の多様性を表す言葉。「セクシュアルマイノリティ」と呼ばれ、L、G、B、T 以外にも様々な人がいます。
- ※18 ハートフルプランまいばら 2 1。男女がともにお互いの人権を尊重しつつ、役割も責任も分かちあい、性別に関わることなくあらゆる分野とともに参画し、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指すために市が策定したもの。
- ※19 男女共同参画社会の推進に向けて、市民が性別に捉われず自分らしく、いきいきと充実した生活を送るための支援を行う拠点施設。相談、情報収集および発信、研修等の事業を実施している。

問39 男女共同参画社会の実現に向けて、今後、どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか？

(○は三つまで)

1. 男女共同参画意識を育てるための学校教育を充実する
2. 生涯学習の場で男女平等と相互理解について、学習や情報提供を充実する
3. 職場における男女の格差をなくすよう、企業に働きかける
4. 男女とも育児にかかわりやすい職場の体制づくりを進める
5. 民間企業等の管理職に女性の登用が進むよう支援する
6. 安心して働くための保育サービス、学童保育所を充実する
7. 高齢者や病人に対する介護サービスを充実する
8. 子育てや介護中であっても、仕事が続けられるよう支援する
9. 子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する
10. 市政の方針決定の場である審議会等の委員へ女性を積極的に登用する
11. 広報紙やパンフレットなどで、男女共同参画社会への理解を得る啓発をする
12. 就労や女性の自立のための相談業務を充実する
13. 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する
14. 各種活動のリーダーとなる女性を養成する
15. その他（具体的に)

問40 米原市が男女共同参画に関する施策を進めるうえで、市へのご意見やご要望がありましたらご自由にお書きください。

.....
令和2年度 地域社会における男女共同参画に関する
.....

自治会実態調査

調査のご協力のお願い

市民の皆様には日頃から市政にご理解とご協力を賜りありがとうございます。

米原市では、平成29年3月に「第3次米原市男女共同参画推進計画（ハートフルプランまいばら21）」を策定し皆様との協働、連携を図りながら、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを進めているところです。

今回のアンケート調査は、現計画を見直し、「第4次米原市男女共同参画推進計画（ハートフルプランまいばら21）」を策定するに当たり広く事業所、自治会、市民の皆様のご意見をお聞きするために実施します。

ご多用の中、大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただきご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和2年●月

米原市長 平尾 道雄

◆「男女共同参画社会とは」◆

男女がお互いを尊重しあい、職場、学校、地域、家庭など、社会のあらゆる分野で性別に関わらず能力や個性を活かし、喜びや責任を分かち合うことができる社会といふことができます。

また、「参画」とは、ただ単に「参加」するのではなく、方針などの決定など「意思決定の参加」のことを意味します。

調査票を記入していただくうえでのお願い

1. 御回答は、あてはまる番号に○をしてください。また、内容をお書きいただくものについては、所定の（ ）内へお願いします。
2. 回答番号は一つ選んでください。(特定の問いについては複数可)
3. ご記入いただいた調査票は、●●月●●日(●)までに人権政策課(米原庁舎)、各庁舎窓口または各行政サービスセンターへ提出してくださいようお願いします。
4. ご不明な点がございましたら、お手数ですが、下記までお尋ねくださいますようお願いいたします。

お問合せ先：米原市役所 総務部 人権政策課(米原庁舎)

住所：〒521-8501 米原市下多良三丁目3番地

電話：0749-52-6629 FAX：0749-52-4539

E-mail：jinsui@city.maibara.lg.jp

調 査 票

問 1. 自治会名をお答えください。 () 自治会

問 2. 回答いただいている方の役職名をお答えください。()

問 3. 副自治会長、会計、その他の役員の人数を記入してください。

1. 副自治会長 男性 () 人)、女性 () 人)
2. 会計 男性 () 人)、女性 () 人)
3. その他の役員 男性 () 人)、女性 () 人)

問 4. あなたの自治会では、規約で女性の役員数を規定していますか？ (○は一つ)

1. 規約で定めている (役員 () 人の内女性 () 人) () %)
2. 定めていないが、今後検討する
3. 定めていないし、検討もしない
4. 過去に検討したが、規約に規定するまでには、至らなかった
(至らなかった理由 ())

問 5. あなたの自治会において、主に女性が担っているのはどのような役割、活動ですか？ (○はいくつでも)

1. 役員として、全体の意思決定に参画している
2. 部会や組・班などの運営に関する意思決定に参画している
3. 行事等の手伝い活動 (主に準備、片付け、その他雑務)
4. 会計事務等のデスクワーク作業
5. どれもあてはまらない
6. その他 ()

問6. 自治会の役員など地域の意思決定の場へ積極的に女性が参加することについて、どう思いますか？（○は一つ）

1. 必要だと思う
2. どちらかといえば必要だと思う
3. どちらかといえば必要でないと思う
4. 必要でないと思う
5. その他（ ）

問7. 令和2年度の調査によれば、自治会役員のうち、特に女性の自治会長（会長、副会長）について、米原市は0.9%で、県下においても平均値（12.1%）を下回る状況ですが、そこにはどのような理由があるとお考えですか。（○は三つまで）

1. 責任のある役割を引き受けたがらない女性が多いから
2. 家族の理解や協力が得られないから
3. 女性の能力が正当に評価されていないから
4. ふさわしい女性人材の発掘が難しいから
5. 慣例で自治会長を男性としているから
6. 自治会の円滑な運営には男性自治会長が望ましいと考えているから
7. その他（ ）

問8. あなたの自治会では、男女の区別に関わりなく自治会運営に携わることができるような取組や工夫をしていますか？（○はあてはまるものすべて）

1. 役員や委員などの登録は、世帯主の名前ではなく、実際に活動する個人名で行っている
2. 一世帯に一票の選挙権・被選挙権を、成人男女各一票とするなど、選挙方法の見直しを行っている
3. 自治会運営や行事の企画を話し合う組織である評議委員会・協議会等において、女性を積極的に登用している
4. 女性が会議に参加しやすいよう配慮し、曜日や時間を設定している
5. 女性が参加しやすく積極的にかかわることができる行事を行っている
6. 従来から男女が共に参画している
7. 特に工夫はしていない
8. その他（ ）

問 9. あなたの自治会のハートフル・フォーラムなどの研修会で、男女共同参画について話し合ったことはありますか？（○はあてはまるものすべて）

1. 男女共同参画について話し合ったことがある
2. 女性の人権について話し合ったことがある
3. 特にテーマとして取り上げたことはない
4. 研修会は実施していない

問 10. 男女共同参画社会を実現するために、現在自治会として取り組んでいることは何ですか？（○はあてはまるものすべて）

1. 男性女性にかかわらず誰でも意見が言えるようにし、よい意見は取り上げる
2. 自治会長、副自治会長等の役員は、男性女性という性別ではなく適性で選ぶ
3. 対外的な交渉や調整は男性、接待は女性というような、性別による役割分担をしない
4. その他（ ）

問 11. あなたの自治会では、自主防災組織の意思決定や取組検討の場に女性が参画していますか？（○は1つだけ）

1. 参画している
2. 参画していない
3. 参画していないが、検討中

問 12. 防災・災害復興対策で男女の性別に配慮して取り組む必要があると思うことは何ですか？（○はいくつでも）

1. 避難所の設備（男女別トイレ・更衣室、防犯対策）
2. 避難物資の準備（おむつや女性用品などの備蓄）
3. 避難所運営への女性の視点の盛り込み
4. 乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性（女性用品）に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮
5. 災害時の救急医療体制（診療・治療体制、妊産婦などへの対応）
6. 被災者に対する相談体制
7. その他（ ）

問13. 男女共同参画社会によるまちづくりを推進するために、自治会として取組を行うお考えはありますか？（○は一つ）

1. 取組を行いたい
2. いずれは取組を行ってもよいと考えている
3. 取組を行う予定はない
4. すでに取り組んでいる

問14. 今後、自治会として重点的に取り組んで行きたいことはありますか？（○はあてはまるものすべて）

1. 地域で子育てを支援する仕組みづくり
2. 地域で活動されている市民活動団体との協働・連携
3. 高齢者が活躍できる場づくりや集いの場づくり
4. 現役時代の経験を活かせる仲間づくり
5. 世代間の交流を図る事業の取組
6. 安全・安心な暮らしのための防災・減災の取組
7. 年齢・性別を問わない地域活動への参加促進
8. 特に考えていない
9. その他の取組（)

問15. 現在、市では、「自治会パートナーシップ事業」に取り組み「自治会における女性役員登用」の推進をしています。このほかにあなたの自治会で男女共同参画を推進するため、市に取り組んでほしいことはありますか？（○はいくつでも）

1. 運営側の男性への意識啓発を行うこと
2. 町内会の運営方法等に関する女性への研修の実施
3. 研修のための講師派遣や出前講座等
4. 教材（資料やDVDなど）の貸し出し
5. 規約や体制についての具体的なアドバイス
6. 他の町内会で行っている行事や取り組みの紹介
7. その他（)
8. 特にない

問16. 現在、取り組んでいることや今後取り組みたいことなど、ご自由にお書き
ください。

A large empty bracketed area for writing answers, consisting of a left-facing opening bracket on the left and a right-facing closing bracket on the right, with a vertical line connecting them at the top and bottom.

ご協力ありがとうございました。

令和2年度

事業所における男女共同参画実態調査 (ご協力をお願い)

日頃から市政へのご理解とご協力いただき、誠にありがとうございます。

市では、平成29年3月に「第3次米原市男女共同参画推進計画(ハートフルプランまいばら21)」を策定し、市民や事業所の皆さまと協働し、連携を図りながら、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めているところです。国においても、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が施行され、女性の活躍を推進するとともに、男女の働き方、暮らし、意識の変革など、様々な課題に取り組まなければなりません。

こうした中、市では、事業所における男女共同参画の現状を調査させていただくため、市内の事業所を対象に、男女共同参画実態調査を実施することとなりました。

調査の趣旨をご理解いただき、お忙しいところ誠に恐縮ですが、ご協力くださいますようお願いいたします。

令和2年(2020年) 6 月

米原市長 平尾道雄

＜調査票のご記入にあたってのお願い＞

◆ご記入いただいた調査票は、返信用封筒に入れて、7/1～7/31の間に、ご提出していただきますようお願いいたします。

◆ご不明な点がございましたら、お手数ですが下記までおたずねください。

○この調査は無記名で行い、ご回答いただいた内容は統計的な処理を行いますので、貴社にご迷惑をおかけすることは一切ありません。



お問合せ先：米原市役所 総務部 人権政策課（米原庁舎）
住所：〒521-8501 米原市下多良三丁目3番地
電話：0749-52-6629 FAX：0749-52-4539
E-mail：jinsui@city.maibara.lg.jp

I 貴事業所について

問1 貴事業所の主な業種について、お答えください。(〇は一つ)

1 建設業	2 製造業	3 電気・ガス・熱供給業
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・飲食業
10 医療・福祉	11 教育・学習支援業	12 サービス業
13 その他()		

問2 事業所区分について、お答えください。(〇は一つ)

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

問3 貴事業所全体(本社、支店、営業所などの合計)の従業員規模について、お答えください。(〇は一つ)

1 10人未満	2 10~29人	3 30~49人	4 50~99人
5 100~199人	6 200~299人	7 300人以上	

問4 貴事業所の従業員数を雇用形態別にお答えください。

	正規従業員	パート・アルバイト	その他の非正規従業員	派遣労働者	計
男性					
女性					
合計					

正規従業員	特に雇用期間を定めず雇われている者
パート・アルバイト	正規従業員より1週間の所定労働時間が短い者(雇用期間の定めの有無は問わない)
その他の非正規従業員	上記以外
派遣労働者	労働者派遣法に基づく、派遣元事業主から派遣された者

II 女性の活躍について

問5 貴事業所における管理職の人数をお答えください。
(管理職とは、配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職をいいます)

区分	人数 (人)			比率 (%)	
	男性(a)	女性(b)	計(c)	男性(a/c)	女性(b/c)
部長相当職					
課長相当職					
係長相当職					
合計					

問6 問5で女性管理職が18%未満の事業所におたずねします。(それ以外の事業所は、問7へ)
女性管理職が少ない(または、いない)のは、どのような理由からですか？(○はあてはまるものすべて)

- | | |
|----|--------------------------------------|
| 1 | 女性従業員が少ない、またはいない |
| 2 | 管理職になるために必要となる知識や経験を有する女性が少ない、またはいない |
| 3 | 女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する |
| 4 | 管理職の業務はハードで、女性には任せられない、あるいは向いていない |
| 5 | 家庭の事情があるため、女性が管理職に就くことは大変である |
| 6 | 管理職になるための教育訓練を行っていない |
| 7 | 女性従業員自身が管理職に就くことを希望しない |
| 8 | 上司や同僚、部下となる従業員が、女性管理職を希望しない |
| 9 | 特になし |
| 10 | その他() |

※「パートナーシッププラン2020」では、管理的職業従事者に占める女性の割合について令和2年度までの目標値を18.0%としています。

問7 女性の役員・管理職登用の数値目標を設定していますか？(○は一つ)
設定している場合は、数値目標をお答えください。

- | | | | | |
|---|---------|--------|---------|-------|
| 1 | 設定している | —————> | 数値目標() | (%) |
| 2 | 設定していない | | | |

問8 貴事業所における平均勤続年数毎の人数をお答えください。

	5年未満		5～9年		10～14年		15～19年		20年以上	
	正規	正規以外	正規	正規以外	正規	正規以外	正規	正規以外	正規	正規以外
職員										
男性										
女性										
合計										

問9 一般的に女性の継続した就業を困難にしている要因はどのようなところにあると思いますか？(○は三つまで)

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1 | 職場や地域で女性が活躍できる環境が整備されていない |
| 2 | 結婚・出産退職の慣行があるから |
| 3 | 雇用条件や就業環境が、家庭生活との両立には十分整備されていない |
| 4 | 育児・介護の施設やサービスが十分に整備されていない |
| 5 | 家事・育児・介護等、女性の負担が大きい |
| 6 | 女性自身の就業継続の意識に問題がある |
| 7 | 身近に活躍しているロールモデルがない |
| 8 | 特に困難な要因はない |
| 9 | その他() |

問10 貴事業所では、「ポジティブ・アクション」(※)に取り組んでいますか？(○は一つ)

1 取り組んでいる (→問10-1へ)

2 取り組んでいない (→問10-2へ)

※「ポジティブ・アクション」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、男女の労働者間に生じている格差を解消するための積極的な取組のことです。

問10-1 問10で、「1 取り組んでいる」とお答えの事業所におたずねします。
(1)具体的な取組内容はどのようなものですか？(○はあてはまるものすべて)

- 1 女性の登用や人材育成に関する具体的な計画や方針がある
- 2 女性の少ない職種や職務に女性を配置するように努めている
- 3 女性の管理職への登用など活躍推進に向けて積極的に行っている
- 4 性別による評価をすることのないよう人事基準を明確にしている
- 5 女性が能力を発揮できるよう教育訓練や研修を実施している
- 6 業務に必要な知識や資格取得のための教育訓練や研修を性別に関係なく実施している
- 7 女性が提案や発言をしやすいよう配慮している
- 8 仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している
- 9 男女の固定的な役割分担意識による慣行の見直しを行っている
- 10 男女平等について、事業所内の意識改革に努めている
- 11 相談窓口を設置している
- 12 その他
〔 具体的に 〕

(2)どのよう効果がありましたか？(○はあてはまるものすべて)

- 1 職場の雰囲気ようになった
- 2 女性と男性が対等な立場で働くようになり、職場が活性化された
- 3 男女従業員の仕事に対する満足度が向上した
- 4 女性従業員が積極的に意見を述べるようになった
- 5 女性従業員の責任感が向上した
- 6 女性従業員の活躍が事業所の利益に貢献した
- 7 顧客ニーズに的確に対応できるようになった
- 8 就職希望者からの事業所(企業)評価が向上した
- 9 特に効果はなかった
- 10 その他()

問10-2 問10で、「2 取り組んでいない」とお答えの事業所におたずねします。
 取り組んでいない理由をお答えください。(○はあてはまるものすべて)

1 人件費や就業環境の整備等に費用がかかるから 2 職種上、時間外労働や深夜労働があり、女性には担当させにくい 3 女性従業員自身が希望していない 4 男性従業員の認識、理解が不十分である 5 取組方がわからない 6 特に必要性を感じない 7 その他 ()

問11 貴事業所の、セクシュアル・ハラスメント防止に向けての取組についてお答えください。
 (①から⑥について、○はそれぞれあてはまるもの一つずつ)

	すでに実施している	実施予定または検討中	実施する予定はない
① 就業規則などにセクハラ防止の規定を定めている	1	2	3
② 事業所内に相談窓口を設けている	1	2	3
③ セクハラ発生時の対応マニュアルを定めている	1	2	3
④ セクハラ防止に関する研修を実施している	1	2	3
⑤ 資料の配布や掲示により、意識啓発を図っている	1	2	3
⑥ その他のハラスメント防止にも取り組んでいる (取り組んでいる項目に○を付けてください) 1 パワー・ハラスメント 2 マタニティ・ハラスメント 3 パタニティ・ハラスメント 4 LGBTに対するハラスメント ⑦ その他 []			

問12 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか？（〇はあてはまるものすべて）

- 1 プライバシーの保持が難しい
- 2 相談を受ける時に、どういう点に留意すべきかわからない
- 3 相談を受けた後、どのように対処したらよいかわからない
- 4 当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい
- 5 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない
- 6 その他（具体的に)
- 7 特に難しいと感じていることはない

—用語の解説—

- セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)
 - ・職場等で、相手の望まない性的な言動のこと(性的嫌がらせ)。相手は、異性に限らず、同性同士でも起こることがあります。
- パワー・ハラスメント(パワハラ)
 - ・職場等で、職務上の地位、人間関係などの権力を利用して、精神的・身体的苦痛を与える行為や職場環境を悪化させる嫌がらせ行為
 - ・上司と部下の関係だけでなく、同僚の間でも起こることがあります。但し、業務上、必要な指示や注意等はパワハラにはあたりません。
- マタニティ・ハラスメント(マタハラ)
 - ・職場等において、働く女性が妊娠、出産を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為
 - ・妊娠や出産を理由とした解雇、雇用契約変更などもマタハラにあたります。相手は、異性に限らず、同性同士でも起こることがあります。
- パタニティ・ハラスメント(パタハラ)
 - ・職場等において、働く男性が育児を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為
 - ・育児休業をとったり、育児支援目的の短時間勤務やフレックス勤務を活用することへの妨害行為等を言います。
- ドメスティック・バイオレンス(DV)
 - ・夫婦や恋人などの親密な関係にある(あった)パートナーから暴力をふるわれること。
 - (1) 身体的暴力(殴る蹴るなどの暴力)
 - (2) 精神的暴力(大声で怒鳴る、無視する等)
 - (3) 経済的暴力(生活費を渡さない、外で働くことを妨害する等)
 - (4) 性的暴力(性行為を強要、避妊に協力しない等)
 - (5) 社会的隔離(家族や友人等の付き合いを制限する等)
 - (6) 子どもを巻き込んだ暴力(子どもの前で暴力やパートナーをバカにする等)
- LGBT
 - ・L(レズビアン)女性の同性愛者、G(ゲイ)男性の同性愛者、B(バイセクシュアル)両性愛者、T(トランスジェンダー)身体と心の性が一致しない人、の4つの頭文字から表現した言葉で性の多様性を表す言葉。「セクシャルマイノリティ」と呼ばれ、L、G、B、T以外にも様々な人がいます。

Ⅲ 仕事と育児・介護との両立支援について

問13 貴事業所では、育児を支援する制度がありますか？(○は一つ)

1 はい (→問13-1へ)《期間 子どもが 歳 月に達するまで》 2 いいえ (→問13-4)
--

問13-1 問13で、「1 はい」とお答えの事業所におたずねします。
育児を支援する制度はどのようなものですか？(○はあてはまるものすべて)

<ul style="list-style-type: none"> 1 就業規則に育児支援に関する規定がある 「子どもの看護休暇制度」を設けていますか。(ある・ない) 2 法律(※)の枠内の育児休業制度を設けている 3 法律(※)の枠を超える育児休業制度を設けている 4 育児等の手当を支給している 5 勤務時間短縮などの措置を講じている 6 在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な勤務制度を採用している 7 施設やサービスを利用するための援助金を出している 8 勤務条件等に関して、育児をする従業員の希望を聞き入れている 9 その他 具体的には _____

※ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
育児休業制度については、子が1歳に達するまでの間(一定の場合は、1歳6か月まで)育児休業することができる。

問13-2 育児休業の取得状況について、男女別にお答えください。

	男性		女性
平成31年(2019年)4月1日から令和2年(2020年)3月31日までに配偶者が出産した男性従業員	人	平成31年(2019年)4月1日から令和2年(2020年)3月31日までに出産した女性従業員	人
うち、育児休業を取得した男性従業員	人	うち、育児休業を取得した女性従業員	人

問13-3 問13-2で、育児休業を取得した人がいる場合にお答えください。
休業中の従業員の代替要員をどのように確保しましたか？(○はあてはまるものすべて)

<ul style="list-style-type: none"> 1 期間雇用者(パート・アルバイト)の雇用 2 派遣労働者を利用 3 配置転換で代替 4 部署内でやりくり 5 その他 (_____)

問13-4 問13で、「2 いいえ」とお答えの事業所におたずねします。
育児を支援する制度を設けていない理由をお答えください。(○はあてはまるものすべて)

<ul style="list-style-type: none"> 1 代替の要員確保が困難だから 2 人件費が増大するから 3 他の従業員の負担が大きくなるから 4 これまで必要性を感じなかったから 5 その他 (_____)
--

問14 貴事業所は、介護を支援する制度がありますか？(○は一つ)

1 はい (→問14-1へ)	2 いいえ (→問14-4へ)
----------------	-----------------

問14-1 問14で、「1 はい」とお答えの事業所におたずねします。
介護を支援する制度はどのようなものですか？(○はあてはまるものすべて)

<p>1 就業規則に介護支援に関する規定がある</p> <p>2 法律(※)の枠内の介護休業制度を設けている</p> <p>3 法律(※)の枠を超える介護休業制度を設けている</p> <p>4 勤務時間短縮などの措置を講じている</p> <p>5 在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な勤務制度を採用している</p> <p>6 施設やサービスを利用するための援助金を出している</p> <p>7 勤務条件等に関して、介護をする従業員の希望を聞き入れている</p> <p>8 その他</p> <p style="margin-left: 20px;">[具体的に]</p>

※ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
介護休業制度については、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得することができる。

問14-2 介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。

	男 性	女 性
平成31年(2019年)4月1日から令和2年(2020年)3月31日までに介護休業を取得した従業員	人	人

問14-3 問14-2で、介護休業を取得した人がいる場合にお答えください。

休業中の従業員の代替要員をどのように確保しましたか。(〇はあてはまるものすべて)

1 期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用 2 派遣労働者を利用 3 配置転換で代替 4 部署内でやりくり 5 その他 ()

問14-4 問14で、「2 いいえ」とお答えの事業所におたずねします。

介護を支援する制度を設けていない理由をお答えください。(〇はあてはまるものすべて)

1 代替の要員確保が困難だから 2 人件費が増大するから 3 他の従業員の負担が大きくなるから 4 これまで必要性を感じなかったから 5 その他 ()
--

問15 問13または問14で、「1 はい」(育児や介護を支援する制度がある)とお答えの場合におたずねします。
 制度を導入・実施したことによって、どのような効果や変化がありましたか？(①から⑨のそれぞれについて、育児、介護あてはまるもの一つずつ〇をしてください。)

	育 児			介 護		
	効果や変化があった	どちらともいえない	効果や変化はなかった	効果や変化があった	どちらともいえない	効果や変化はなかった
① 女性従業員の定着率が向上した	1	2	3	1	2	3
② 意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ	1	2	3	1	2	3
③ 従業員同士が助け合う雰囲気生まれた	1	2	3	1	2	3
④ 従業員のストレスが減った	1	2	3	1	2	3
⑤ 業務の効率化や改善につながった	1	2	3	1	2	3
⑥ 社会的責任を果たす事業所(企業)のイメージが高まった	1	2	3	1	2	3
⑦ 従業員の満足度や仕事への意欲が高まった	1	2	3	1	2	3
⑧ 現場管理職の労務管理が難しくなった	1	2	3	1	2	3
⑨ 従業員1人当たりの業務量が増えた	1	2	3	1	2	3

問16 仕事と育児や介護との両立支援制度の利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか？
(○はあてはまるものすべて)

- | | |
|----|--------------------------------------|
| 1 | 日常的に労働時間が長い部門・事業所がある |
| 2 | 全体的に休暇取得率が低い |
| 3 | 育児休業や介護休業が取りづらい雰囲気がある |
| 4 | 周りの人の業務量が増える |
| 5 | 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい |
| 6 | 育児・介護支援などに関する管理職の認識が不足している |
| 7 | 両立支援制度の導入に伴い、コストが増大する |
| 8 | 公的および民間の保育・介護が利用しにくい |
| 9 | 社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい |
| 10 | 情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい |
| 11 | 両立支援の効果が、事業所(企業)として数値等で把握しにくい |
| 12 | 休業することによって収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない |
| 13 | その他(具体的に:) |
| 14 | 特に問題となることはない |

問17 貴事業所では、仕事と生活の調和「ワーク・ライフ・バランス」に取り組んでいますか？(○は一つ)

- | | | | |
|---|----|---|-----|
| 1 | はい | 2 | いいえ |
|---|----|---|-----|

問18 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進するために、必要なことは何だと思えますか？(○はあてはまるものすべて)

- | | |
|----|--|
| 1 | 経営者や従業員に対する研修 |
| 2 | 仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実を図る |
| 3 | 自社が実施している制度などを従業員に積極的にPRし、理解を深める |
| 4 | 事業所内で両立支援制度が利用しやすい雰囲気をつくる
「メンタルヘルス等の相談窓口」の設置がありますか(ある・ない) |
| 5 | 事業所に対する両立支援制度の円滑な導入に関する情報やノウハウの提供等 |
| 6 | 長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直し |
| 7 | 非正規従業員の処遇の改善を図る |
| 8 | 社会全体の理解促進・啓発 |
| 9 | 上司の理解 |
| 10 | 両立支援制度導入等に対する公的な資金的支援 |
| 11 | 保育や介護などの施設やサービスの充実 |
| 12 | その他(具体的に:) |
| 13 | 推進する必要はない(理由:) |

調査にご協力いただきありがとうございました。
ご記入いただきました本調査票は、返信用封筒に入れて
7月1日から7月31日の間にご提出していただきますよう
お願いします。

米原市役所 総務部 人権政策課