

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。(○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。(○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。(○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) どのような効果がありましたか？(○はあてはまるものすべて)

- 1 職場の雰囲気よくなった
- 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。(〇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、〇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〇を付けてください) 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 LGBTI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？(○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。

### 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)

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 ]

※ 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)

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)

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)

<ul style="list-style-type: none"> <li>1 就業規則に介護支援に関する規定がある</li> <li>2 法律(※)の枠内の介護休業制度を設けている</li> <li>3 法律(※)の枠を超える介護休業制度を設けている</li> <li>4 勤務時間短縮などの措置を講じている</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>8 その他</li> </ul> <div style="margin-left: 20px; margin-top: 10px;"> <span style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">[</span> <span style="margin: 0 10px;">具体的に</span> <span style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">]</span> </div>	
---	--

※ 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。(○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。(○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○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、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