

栗東市 男女共同参画社会づくりに関する事業所アンケート調査

～ 調査ご協力のお願い ～

事業所の皆様には、日頃より本市行政の推進にご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

本市では、男女がともに個性と能力を発揮し、社会の対等な構成員として、自らの意思により社会のあらゆる分野の活動に参画することができる**男女共同参画社会**の実現に向け、「まちづくり女と男の共同参画プラン」を策定し、総合行政として取り組みを進めてまいりました。

このプランは改定を重ね、現在は第 5 版（平成 28 年策定）に基づき、施策を推進しているところです。

このたび、第 5 版が令和 2 年度に計画期間を終了することから、新たに第 6 版（令和 3 年度～7 年度）を策定することとなりました。つきましては、市内の事業所における男女共同参画に関する状況を把握するとともに、事業所としてのご意見等をお伺いし、今後の施策に反映させることを目的に「男女共同参画社会づくりに関する事業所アンケート調査」（本調査）を実施することにいたしました。

回答は無記名であり、結果は統計的に処理しますので、**事業所名や回答者（社）が特定できるような形で公表することはありません。**

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご回答くださいますようお願い申し上げます。

令和元年●月

栗東市長 野村 昌弘

《ご記入にあたってのお願い》

- ◇ お答えは、あてはまる回答の番号を○で囲んでください。設問によっては、数字や文章でご記入いただくものもあります。
- ◇ 記入にあたっては、平成 31 (2019) 年 4 月 1 日の状況でお答えください。
- ◇ 「その他」にあてはまる場合は、お手数ですが、（ ）内になるべく具体的にその内容をご記入ください。
- ◇ ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、
●月●日（●）までにポストへご投函ください。

※ この調査に関するお問い合わせは、下記までお願いいたします。

栗東市 市民政策部 自治振興課

〒520-3088 栗東市安養寺 1 丁目 13 番 33 号

TEL : 077-551-0290 FAX : 077-551-0432

Eメール : jichishinko@city.ritto.lg.jp

調査の概要

(1) 調査の目的	○ 本市では平成28年3月に「まちづくり女（ひと）と男（ひと）の共同参画プラン（第5版）」を策定し、男女共同参画社会の実現をめざして、様々な施策の推進を図っています。 ○ この調査は、プランの改定にあたっての基礎資料とするため、事業所における男女共同参画に関する状況を把握するとともに、事業所としての意見や取組状況を聴取し、今後の施策に反映することを目的としています。
(2) 調査の対象	○ 市内の事業所のうち、企業内同和問題研修窓口担当者設置事業所
(3) 抽出方法	○ 令和元年度において、企業訪問を行う事業所 (10人以上の事業所 約300社)
(4) 調査方法	○ 配布：企業訪問において配布 ○ 回収：返信用封筒による郵送回収
(5) 調査実施期間	○ 配布：令和元年●月～●月 ○ 回収：令和元年●月●日（●）まで
(6) 調査内容	○ 事業所について ○ 女性の積極的活用の取り組みについて ○ 育児や介護との両立支援について ○ LGBT等への対応について ○ 全社的な取り組みについて ○ 自由意見
(7) 調査結果の公開方法	○ 市のホームページにおいて公開します。ただし、事業所名や回答者（社）が特定できるような形で公表することはありません。

●男女共同参画については、以下のサイトなどから情報を得ることができます。

- 男女共同参画全般について
内閣府男女共同参画局トップページ
<http://www.gender.go.jp/index.html>
- ポジティブ・アクションについて
内閣府男女共同参画局「ポジティブ・アクション」のページ
http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/index.html
- ワーク・ライフ・バランスについて
内閣府男女共同参画局「仕事と生活の調和推進サイト」
<http://www.wa.cao.go.jp/wlb/index.html>
- 企業の取り組みについて
内閣府男女共同参画局「企業における見える化」のページ
<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company.html>

I 貴事業所について

●問 15—2 までは、貴事業所単体（同じ会社の他事業所等は含まない）の状況をお答えください。

問 1 貴事業所の主な業種について、お答えください。（○はひとつ）

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 飲食店
10 医療・福祉	11 教育・学習支援業	12 サービス業
13 その他（具体的に		）

問 2 事業所区分について、お答えください。（○はひとつ）

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（単体）の従業員数を雇用形態別に記入してください。（数字で記入）

	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
女 性	人	人	人	人	人
男 性	人	人	人	人	人
男女計	人	人	人	人	人

※雇用形態の区分

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 女性の積極的登用の取り組みについて

問 4 貴事業所における管理職の人数と、女性管理職の割合を記入してください。（数字で記入）
（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（係長級以上）を言います。）

管理職 合計人数 (a)	人	女性管理職の割合 (b/a×100)	%
うち、女性管理職 (b)	人		
うち、男性管理職	人		

10%未満の場合は問 5 へ。10%以上の場合は問 6 へ。 ←

問5 問4で女性管理職が10%未満の事業所におたずねします。(それ以外の事業所は、問6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。(あてはまるもの
すべてに○)

- 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
- 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 特にない
- 10 その他(具体的に)

問6 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。(どちらかに○)

- | | |
|--------------------|---------------------|
| 1 取り組んでいる (→問6-1へ) | 2 取り組んでいない (→問6-3へ) |
|--------------------|---------------------|

※「ポジティブ・アクション」とは

男女の労働者間の格差を解消するための積極的な取り組みのこと。たとえば「女性を積極的に採用する」「女性が少ない・少ない職種に女性を積極的に配置する」「女性管理職の割合を設定する」「雑用、掃除など社内慣行の見直しを行う」…などが考えられます。

問6-1 問6で「1 取り組んでいる」とお答えの方にお聞きします。

具体的な取り組み内容は、どのようなものですか。(あてはまるものすべてに○)

- 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を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、社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)

問6-2 問6で「1 取り組んでいる」とお答えの方に、引き続きお聞きます。

そのような取り組みの結果、事業所の業績や業務内容、職場の雰囲気などに良い影響を与えた事例があれば、お聞かせください。（自由記述）

問6-3 問6で、「2 取り組んでいない」とお答えの方にお聞きます。

取り組んでいない理由をお答えください。（あてはまるものすべてに○）

- 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 取り組み方がわからない
- 6 特に必要性を感じない
- 7 その他（具体的に

）

問7 貴事業所のセクシュアル・ハラスメント（※）防止の取り組みについてお答えください。

（①から⑤について、それぞれあてはまる番号ひとつに○）

	すでに実施 している	実施予定 又は検討中	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 上記以外に実施していることがあれば、記入してください。			

※「セクシュアル・ハラスメント」とは

「性的な嫌がらせ」のこと。「職務上の地位を利用して性的な関係を強要する」「性的な好みで待遇に差をつける」「性的な言動で周りを不快にさせる」「体型や恋愛経験を執ようにたずねる」「私生活に関する噂などを意図的に流す」「理由なく体に触れる」…などがあげられる。

「男らしい」「男のくせに」「女らしい」「女のくせに」など、固定的な性差概念（ジェンダー）にもとづいた差別や嫌がらせのことを、「ジェンダーハラスメント」と呼ぶこともある。

問8 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。(あてはまるものすべてに○)

- 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 セクシュアル・ハラスメントの定義や基準がわからない
- 7 特に難しいと感じていることはない
- 8 その他 (具体的に)

Ⅲ 育児や介護との両立支援について

問9 貴事業所では、育児を支援する制度がありますか。(どちらかに○)

- | | |
|---------------|----------------|
| 1 はい (→問9-1へ) | 2 いいえ (→問9-4へ) |
|---------------|----------------|

※制度の例は、下記「問9-1」の選択肢をご参照ください。

問9-1 問9で、「1 はい」とお答えの方にお聞きます。

育児を支援する制度はどのようなものですか。(あてはまるものすべてに○)

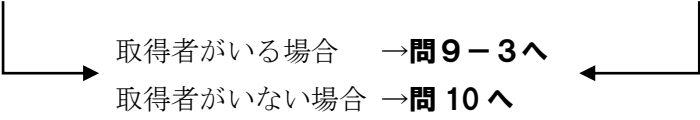
- 1 就業規則に育児支援に関する規定がある
- 2 法律(※)の枠内の育児休業制度を設けている
- 3 法律(※)の枠を超える育児休業制度を設けている
- 4 育児等の手当を支給している
- 5 勤務時間短縮などの措置を講じている
- 6 在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な勤務制度を採用している
- 7 施設やサービスを利用するための援助金を出している
- 8 勤務条件等に関して、育児をする従業員の希望を聞き入れている
- 9 その他

(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・介護休業法）」
育児休業は、原則として子が1歳に達するまでの間(一定の場合は、1歳6か月まで(再延長で2歳まで))、取得することができる。残業免除などの制度もある。

問9-2 育児休業の取得状況について、男女別にお答えください。（数字で記入）

女 性		男 性	
平成30年4月1日から31年3月31日までに出産した女性従業員	人	平成30年4月1日から31年3月31日までに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女性従業員	人	うち、育児休業を取得した男性従業員	人



問9-3 問9-2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。（あてはまるものすべてに○）

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（具体的に

)

問9-4 問9で、「2 いいえ」とお答えの方にお聞きます。

育児支援の制度を設けていない理由をお答えください。（あてはまるものすべてに○）

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（具体的に

)

問10 貴事業所では、介護を支援する制度がありますか。（どちらかに○をつけてください。）

1 はい（→問10-1へ）

2 いいえ（→問10-4へ）

※制度の例は、次ページ「問10-1」の選択肢をご参照ください。

問 10－1 問 10 で、「 1 はい 」とお答えの方にお聞きします。
 介護を支援する制度はどのようなものですか。（あてはまるものすべてに○）

1 就業規則に介護支援に関する規定がある
2 法律(※)の枠内の介護休業制度を設けている
3 法律(※)の枠を超える介護休業制度を設けている
4 勤務時間短縮などの措置を講じている
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
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
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
8 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・介護休業法）」
 介護休業は、対象家族 1 人につき、通算 93 日までの間（3 回まで分割可）で労働者が申し出た
 期間、取得することができる。

問 10－2 介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。（数字で記入）

	女性	男性
平成 30 年 4 月 1 日から 31 年 3 月 31 日までに 介護休業を取得した従業員	人	人

↓

取得者がいる場合 →問 10－3 へ

取得者がいない場合 →問 11 へ

問 10－3 問 10－2 で、介護休業を取得した人があ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。（あてはまるものすべてに○）

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（具体的に

問 10ー4 問 10 で、「2 いいえ」とお答えの方にお聞きします。
 介護支援制度を設けていない理由をお答えください。（あてはまるものすべてに○）

1 代替の従業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(具体的に
)

問 11 問9または問 10 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聞きします。
 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⑩について、育児、介護それぞれあてはまる番号にひとつずつ○）

	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が生まれた	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
⑩ 男性従業員の育児・介護に対する参画意識が高まった	1	2	3	1	2	3
⑪ その他の効果や変化があれば、記入してください。 具体的に						

問 12 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。(あてはまるものすべてに○)

- 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 公的及び民間の保育・介護サービスが不足している
- 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、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 特に問題となることはない
- 14 その他(具体的に)

問 13 国や県、市では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けての取り組みを推進していますが、そのことについてご存じですか。(あてはまるものひとつに○)

- 1 言葉も内容も知っている
- 2 言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない
- 3 言葉も内容も知らない

問 14 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いますか。(あてはまるものすべてに○)

- 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 社内で両立支援制度を利用しやすい雰囲気をつくる
- 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 両立支援制度導入等に対する公的な資金的支援
- 10 保育や介護などの施設やサービスの充実
- 11 推進する必要はない(理由)
- 12 その他(具体的に)

Ⅳ L G B T 等への対応について

問 15 貴事業所では、LGBT（※）など性的少数者の人（従業員や顧客）に対する配慮や対策をしていますか。（○はひとつ）

1 はい （→問 15－1 へ）

2 いいえ （→問 15－2 へ）

※ L G B T

同性愛（レズビアン、ゲイ）、両性愛（バイセクシュアル）、心の性と身体の性が一致しない人（トランスジェンダー）など、性的指向や性のあり方が多数派とは異なる人のこと。

問 15－1 問 15 で「1 はい」とお答えの場合にお聞きます。

それは、どのような取り組みですか。（あてはまるものすべてに○）

- 1 性的少数者への偏見をなくすための研修や勉強会などを行っている
- 2 啓発用のチラシやパンフレットの配布やポスターの掲示をしている
- 3 「男性だから」「女性だから」という理由で役割を決めないようにしている
- 4 性的少数者に配慮した設備（更衣室やトイレなど）を用意している
- 5 更衣室やトイレなどの使い方のルールを定めている
- 6 その他（具体的に

問 15－2 問 15 で「2 いいえ」とお答えの場合にお聞きます。

配慮や対策をしていない理由はなんですか。（あてはまるものすべてに○）

- 1 性的少数者に対する知識がないから
- 2 顧客や従業員に対象者がいないから
- 3 必要性は認識しているが、何をすればいいのかわからないから
- 4 対策を考えたり、実施したりする余裕がないから
- 5 特に必要性を感じていないから
- 6 その他（具体的に

Ⅴ 全社的な取り組みについて

●ここからは、貴社全体（貴事業所を含む本社、全営業所、全事業所の合計）の状況をお答えください。

問 16 貴社全体の従業員規模（※）について、次の区分よりお答えください。（○はひとつ）

- | | | |
|-------------|-------------|------------|
| 1 ～30 人 | 2 31～50 人 | 3 51～100 人 |
| 4 101～200 人 | 5 201～300 人 | 6 301 人以上 |

※ここでの「従業員」とは、正社員に限らず、パートやアルバイト、契約社員であっても1年以上継続して雇用されている人（その見込みの人も含む）のことをいいます。

問 17 貴社（複数の事業所がある場合は、貴事業所を含む会社全体）は、「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。（○はひとつ）

- 1 すでに策定している
2 現在、策定中である
3 策定していない
4 策定しているかどうかわからない
5 計画自体を知らない
6 その他（ ）

問 18 貴社（複数の事業所がある場合は、貴事業所を含む会社全体）は、「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。（○はひとつ）

- 1 すでに策定している
2 現在、策定中である
3 策定していない
4 策定しているかどうか分からない
5 計画自体を知らない
6 その他()

問 19 女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進など、男女共同参画社会づくりを進める上で、ご意見、ご提案などがありましたら、自由に記入してください。

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

以上で質問は終わりです。お忙しいところご協力いただきまして、ありがとうございました。
本アンケート用紙は、添付の返信用封筒に入れて、●月●日(●)までにポストへご投函ください。
なお、調査結果は、広報りっとう、市ホームページなどでお知らせする予定です。