

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（ひと）と男（ひと）の共同参画プラン」を策定し、総合行政として取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「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」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 10 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。
- ◇ ご記入にあたっては、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、

10 月 23 日（水）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：jjichishinko@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み状況を聴取し、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 270 社)
(4) 調査方法	○ 配布：発送用封筒による郵送配布 ○ 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 10 月 8 日（火）～ ○ 回収：令和元年 10 月 23 日（水）まで
(6) 調査内容	○ 貴事業所について ○ 女性が活躍するための取組みについて ○ 育児や介護との両立支援について ○ ワーク・ライフ・バランス、働き方改革について ○ 多様な働き方について ○ 全社的な取組みについて ○ 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 17 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 女性が活躍するための取組みについて

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（課長級以上）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		

10%未満の場合は問 5 の次に問 6 へ。10%以上の場合は問 6 へ。←

※ 国では、「2020 年（令和 2 年）までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも 30%程度とする」ことを、目標に掲げています。
また、国際的な取組みである「持続可能な開発目標（SDGs）」でも、管理職に占める女性の割合が指標のひとつとなっています。

問5 問4で、女性管理職が10%未満の事業所にお聞きします。

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」(※)としてどのようなことを実施していますか。または、現在は実施していないが、今後、実施したい取組みはありますか。（①から⑪について、それぞれあてはまる番号にひとつずつ○）

	実施 している	実施していない	
		今後 実施 したい	実施する 予定は ない
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	1	2	3
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	1	2	3
③ 女性の管理職への登用を積極的に行っている	1	2	3
④ 性別による評価をすることのないよう、評価基準を明確にしている	1	2	3
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	1	2	3
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	1	2	3
⑦ 女性が提案や発言をしやすいう、配慮している	1	2	3
⑧ 仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している	1	2	3
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	1	2	3
⑩ 男女平等について、社内の意識改革に努めている	1	2	3
⑪ 相談窓口を設置している	1	2	3
⑫ その他 〔 〕	↓ ①～⑪のうち、 いずれかが「1」→問6-1の次に問7へ 全て「2」または「3」→問6-2の次に問7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から⑪のいずれかが「1 実施している」とお答えの方にお聞きします。
「ポジティブ・アクション」の効果についてお聞かせください。
(あてはまるものすべてに○)

1 男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった	
2 男性が女性を対等な存在として見るようになった。	
3 男女従業員の能力発揮により、生産性向上や競争力強化につながった。	
4 顧客や取引先からの評判がよい	5 採用にあたって、優秀な人材を確保できた
6 女性の管理職の人数が増えた	7 女性の勤続年数が延びた
8 女性の従業員数が増えた	9 その他（具体的に
10 今のところ目立った成果は出ていない	)

問6-2 問6で、①から⑪がすべて「2」または「3」とお答えの方にお聞きします。
実施していない理由をお聞かせください。(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 職務上、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（※）、パワー・ハラスメント（※）防止の取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○)

	セクハラ			パワハラ		
	実施している	実施予定 又は検討中	実施する 予定はない	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 就業規則などにハラスメント防止の規定を定めている	1	2	3	1	2	3
② 事業所内に相談窓口を設けている	1	2	3	1	2	3
③ ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている	1	2	3	1	2	3
④ ハラスメント防止に関する研修を実施している	1	2	3	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	1	2	3
⑥ 上記以外に実施していること、または実施を予定しているものがあれば、記入してください。 具体的に						

※「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」…などがあげられます。→略してセクハラ
「男らしい」「女らしい」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」と呼ぶこともあります。

※「職場におけるパワー・ハラスメント」とは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」です。→略してパワハラ

問8 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメントやパワー・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○）

	セクハラ	パワハラ
	困難と感じる項目 番号に○	困難と感じる項目 番号に○
① プライバシーの保護が難しい	1	1
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	2	2
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	3	3
④ 当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい	4	4
⑤ 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	5	5
⑥ ハラスメントの定義や基準がわからない	6	6
⑦ 特に難しいと感じていることはない	7	7
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 <育児について> 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の次に問9-2、問10へ） 2 いいえ （→問10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（一定の条件を満たす場合は1歳6か月まで、再延長で2歳まで）、取得することができます。残業免除などの制度もあります。

問9-2 問9で、「1 はい」とお答えの方に、引き続きお聞きします。

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10 <介護について> 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○）

1 はい （→問10-1の次に問10-2、問11へ）

2 いいえ （→問11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ます。

問10-2 問10で、「1 はい」とお答えの方に、引き続きお聞きします。

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

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）」とお答えの方にお聞きします。

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○）

	育児支援制度			介護支援制度		
	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として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、どのような課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

)

Ⅳ ワーク・ライフ・バランス、働き方改革について

※「ワーク・ライフ・バランス」とは、「仕事と生活の調和」のことです。「仕事と生活の調和」が実現した社会では、一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、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・実現できるとされています。また、多様な働き方を選択できる社会を実現する「働き方改革」の取組みが推進されています。

問 13 「ワーク・ライフ・バランス」の実現や「働き方改革」に関連し、実施している取組みはありますか。（①から⑨について、それぞれあてはまる番号ひとつに○）

	実施 している	実施していない	
		今後実施 したい	実施する 予定はない
① 仕事と育児との両立支援制度を利用しやすい雰囲気づくり	1	2	3
② 仕事と介護との両立支援制度を利用しやすい雰囲気づくり	1	2	3
③ 長時間残業の削減など労働時間短縮の取組み	1	2	3
④ 年次有給休暇取得の促進	1	2	3
⑤ 年次有給休暇以外の有給制度	1	2	3
⑥ 変形労働時間制の導入	1	2	3
⑦ 在宅勤務の導入	1	2	3
⑧ 従業員の心身の健康支援	1	2	3
⑨ 従業員の地域活動支援	1	2	3
⑩ その他 〔具体的に〕	↓ ①～⑨のうち、 いずれかが「1」→問 13-1 の次に問 14 へ 全て「2」または「3」→問 14 へ		

問 13-1 問 13 で、①から⑨のいずれかが「1 実施している」とお答えの方にお聞きます。
「ワーク・ライフ・バランス」や「働き方改革」に関する取組みの効果についてお聞かせください。（あてはまるものすべてに○）

1 仕事の生産性が向上した	
2 コストが削減できた	
3 会社のイメージが向上した	
4 従業員の仕事への意欲が向上した	
5 会社に対する満足度が向上した	
6 従業員の心身の健康が向上した	
7 従業員の時間管理能力が向上した	
8 女性従業員の定着率を高めた	
9 男性従業員の定着率を高めた	
10 従業員の採用に効果があった	
11 今のところ目立った効果は出ていない	
12 その他（具体的に	）

V 多様な働き方について

問 14 貴事業所では、妊娠、出産もしくは育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度はありますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 正規社員として退職したものを正規社員として再雇用
- 2 正規社員として退職したものを非正規社員として再雇用
- 3 非正規社員として退職したものを正規社員として再雇用
- 4 非正規社員として退職したものを非正規社員として再雇用
- 5 再雇用制度はない

問 15 貴事業所では、雇用形態を転換する制度がありますか。(①、②について、それぞれあてはまる番号ひとつに○)

	制度があり、 実際例もある	制度はあるが、 実際例はない	制度はないが、 実際例はある	制度も実際例も ない
① 非正規社員から正規社員へ	1	2	3	4
② 正規社員から非正規社員へ	1	2	3	4

問 16 貴事業所では、在宅勤務などのテレワーク（情報通信技術を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方）を導入していますか。（どちらかに○）

- 1 はい (→問 16-1 の次に問 17へ) 2 いいえ (→問 17へ)

問 16-1 問 16 で「 1 はい」とお答えの方にお聞きします。

テレワークを導入した理由はなんですか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 定期的業務の効率性（生産性）の向上のため
- 2 勤務者の移動時間の短縮のため
- 3 非常時（地震・インフルエンザ等）の事業継続に備えるため
- 4 従業員のゆとりや健康的な生活の実現を図るため
- 5 育児や介護との両立支援のため
- 6 優秀な人材の雇用確保のため
- 7 コスト削減のため
- 8 環境負荷の軽減のため
- 9 その他（具体的に

問 17 貴事業所では、女性、障がい者、高齢者、外国人、LGBT（※）、など多様な人材を活かすダイバーシティについて、取組みを進めていますか。（〇はひとつ）

- | | | |
|---|----------------------------|---|
| 1 | 多様な人材の採用・活用に努めている | |
| 2 | 必要性は感じているが、特に取組みはしていない（理由⇒ | ） |
| 3 | 必要性を感じていない | |
| 4 | ダイバーシティということばや考え方を知らない | |
| 5 | その他（具体的に | ） |

※「LGBT」とは

レズビアン、ゲイ（同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心の性と身体の性が一致しない人）の頭文字をとって組み合わせたことばで、性的少数者を表すことばの一つとして使われることもあります。

VI 全社的な取組みについて

●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 18 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。（〇はひとつ）

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

※ここでいう「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 19 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）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（課長級以上）を言います。）

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

問 20 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。（〇はひとつ）

- | | | | |
|---|-----------|---|-----------------|
| 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（ |

※一般事業主行動計画とは

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たっての目標などを定めるもの。従業員101人以上の企業に策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

問 21 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分からない
5 計画自体を知らない
6 その他（ ）

※「女性活躍推進法」の改正（令和元年6月5日公布）により、一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されました。

問 22 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貴社の課題となっていることを記入してください。また、取組みを進める上で行政機関に支援を希望すること（経営者に対する研修、保育や介護の施設やサービスの充実など）、その他、ご意見、ご提案がありましたら、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同封の返信用封筒に入れて、**10月23日(水)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。