

大網白里市
男女共同参画に関する事業所意識調査の
結果について

令和 6 年 12 月

目次

I	調査概要	2
II	結果詳細	
1	属性情報	3
2	回答結果	
	【ワーク・ライフ・バランスの取組について】	9
	【女性活躍の推進について】	18
	【ハラスメントについて】	21
	【男女共同参画社会実現に向けての取組について】	24
III	調査票	26

I 調査概要

1 調査目的

男女共同参画計画策定にあたり、市民の男女共同参画に関する意識や生活実態、事業所の男女共同参画に関する意識や現状などを総合的に把握し、計画策定に反映させるための基礎資料を得ることを目的とする。

2 調査時期

令和6年9月7日～9月30日

3 調査対象

市内300事業所

4 調査方法

WEB 回答

対象者に葉書を郵送し、記載された URL または二次元コードから WEB にて回答してもらう。

5 調査回収数

90事業所（回収率 30.0%）

6 結果の表記における注意事項

アンケート結果について、小数点第2位を四捨五入しているため、合計が 100% とならない場合がある。

Ⅱ 結果詳細

1 属性情報

回答者の属性情報は以下のとおり。

属性項目		件数	構成比 (%)
所在地	瑞穂地区	18	20.0
	山辺地区	6	6.7
	大網地区	26	28.9
	増穂地区	13	14.4
	白里地区	27	30.0
	無回答	0	0.0
	合 計	90	100.0

属性項目		件数	構成比 (%)
従業員数	5人以下	19	21.1
	6～10人	21	23.3
	11～30人	30	33.3
	31～50人	8	8.9
	51～100人	6	6.7
	101人以上	6	6.7
	合 計	90	100.0

属性項目		件数	構成比 (%)
業種	農林水産業	1	1.1
	鉱業	1	1.1
	建設業	8	8.9
	製造業	5	5.6
	電気・ガス・熱供給・水道事業	0	0.0
	情報通信業	0	0.0
	運輸業・郵便業	4	4.4
	卸売業・小売業	12	13.3
	金融業・保険業	5	5.6
	不動産業・物品賃貸業	2	2.2
	宿泊業	0	0.0
	飲食・サービス業	5	5.6
	生活関連サービス業・娯楽業	3	3.3
	教育・学習支援業	3	3.3
	医療・福祉	37	41.1
	その他	4	4.4
	合 計	90	99.9

属性項目			件数	構成比 (%)
役員数	男性	0人	31	34.4
		1人	30	33.3
		2人	8	8.9
		3人	9	10.0
		4人	5	5.6
		5人	2	2.2
		6人以上	5	5.6
		合 計	90	100.0
	女性	0人	43	47.8
		1人	32	35.6
		2人	10	11.1
		3人	2	2.2
		4人	0	0.0
		5人	1	1.1
		6人以上	2	2.2
		合 計	90	100.0

※役員の定義を「取締役、会計参与、監査役、執行役、理事、監事」として調査した。そのため、本店ではない事業所では男性役員 0 人、女性役員 0 人と回答したと推測される。

なお、男性役員 0 人、女性役員ありと回答した事業所の職種は、7 件中 6 件が「医療・福祉」であった。

(参考)

男性役員 0 人、女性役員 0 人と回答した事業所
(合計 24 件)

職種	医療・福祉	7件
	飲食・サービス業	2件
	運輸業・郵便業	1件
	卸売業・小売業	7件
	教育・学習支援業	1件
	金融業・保険業	4件
	鉱業	1件
	製造業	1件
従業員数	5人以下	9件
	6～10人	3件
	11～30人	8件
	31～50人	1件
	51～100人	1件
	101人以上	2件

男性役員 0 人、女性役員 1～5 人と回答した事業所（合計 7 件）

職種	医療・福祉	6件
	飲食・サービス業	1件
従業員数	5人以下	1件
	6～10人	2件
	11～30人	3件
	51～100人	1件

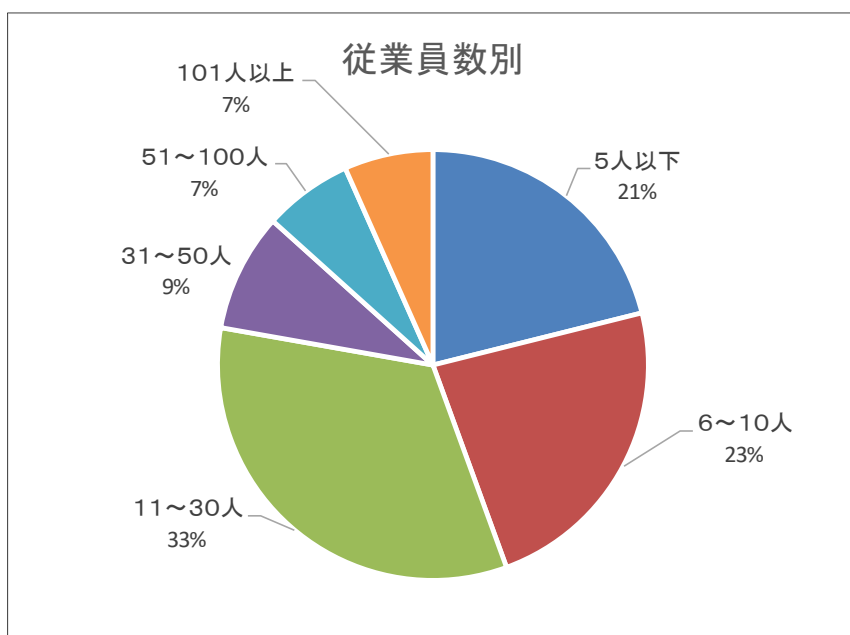
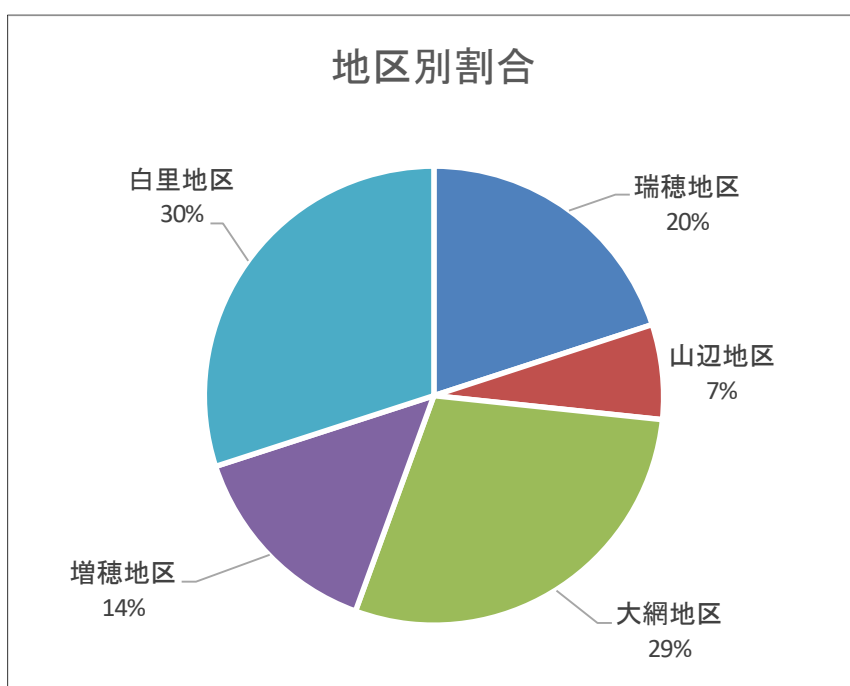
属性項目			件数	構成比 (%)
係長相当職以上の管理職	男性	0人	37	41.1
		1人	24	26.7
		2人	11	12.2
		3人	10	11.1
		4人	2	2.2
		5人	2	2.2
		6人以上	4	4.4
		合 計	90	99.9
	女性	0人	55	61.1
		1人	18	20.0
		2人	10	11.1
		3人	2	2.2
		4人	0	0.0
		5人	2	2.2
		6人以上	3	3.3
		合 計	90	99.9

属性項目			件数	構成比 (%)
正社員	男性	0人	42	46.7
		1人	13	14.4
		2人	8	8.9
		3人	5	5.6
		4人	1	1.1
		5人	2	2.2
		6人以上	19	21.1
		合 計	90	100.0
	女性	0人	18	20.0
		1人	12	13.3
		2人	10	11.1
		3人	5	5.6
		4人	10	11.1
		5人	5	5.6
		6人以上	30	33.3
		合 計	90	100.0

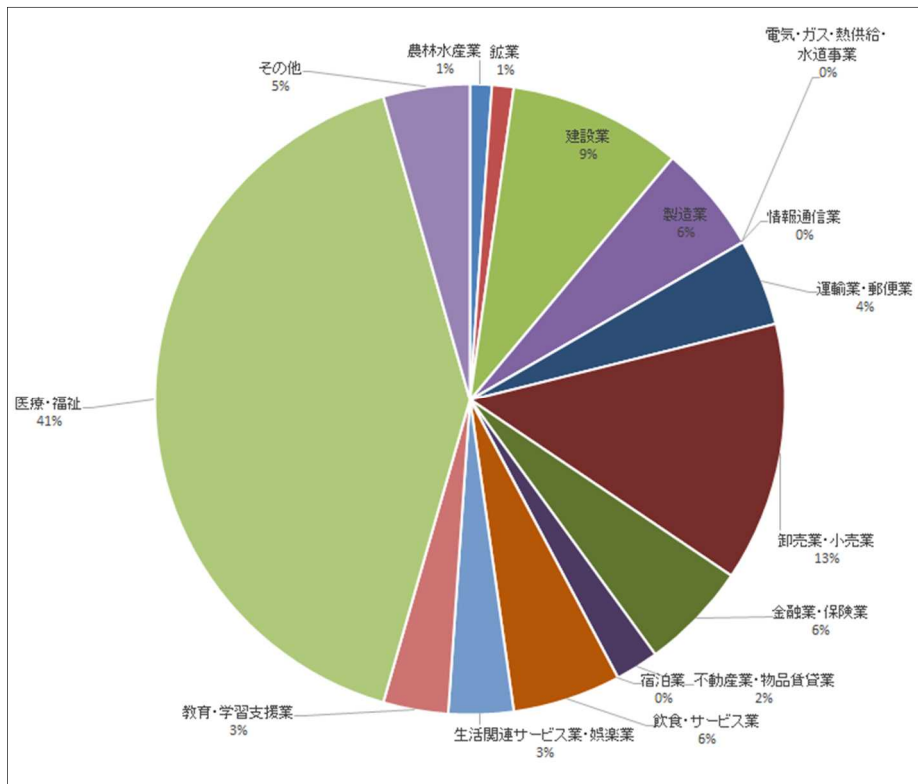
属性項目			件数	構成比 (%)
非正規社員	男性	0人	19	21.1
		1人	15	16.7
		2人	11	12.2
		3人	10	11.1
		4人	8	8.9
		5人	0	0.0
		6人以上	27	30.0
		合 計	90	100
	女性	0人	15	16.7
		1人	23	25.6
		2人	5	5.5
		3人	9	10.0
		4人	7	7.8
		5人	5	5.5
		6人以上	26	28.9
		合 計	90	100.0

地区については、地域特性を踏まえ、下記のとおり5つの地区へまとめている。

1 瑞穂地区	永田、小中、萱野、砂田、神房、経田、駒込、東駒込、ながた野、みずほ台、みやこ野
2 山辺地区	金谷郷、餅木、大竹、南玉、池田、季美の森南
3 大網地区	大網、仏島、みどりが丘、小西、養安寺、山口
4 増穂地区	富田、南横川、北横川、北飯塚、南飯塚、星谷、柿餅、柳橋、上貝塚、清名幸谷、木崎、柿餅上貝塚入会地、上谷新田
5 白里地区	南今泉、北今泉、細草、四天木、四天木甲、四天木乙、北吉田、桂山、九十根、長国、下ヶ傍示、二之袋、清水



業種別



2 回答結果

【ワーク・ライフ・バランスの取組について】

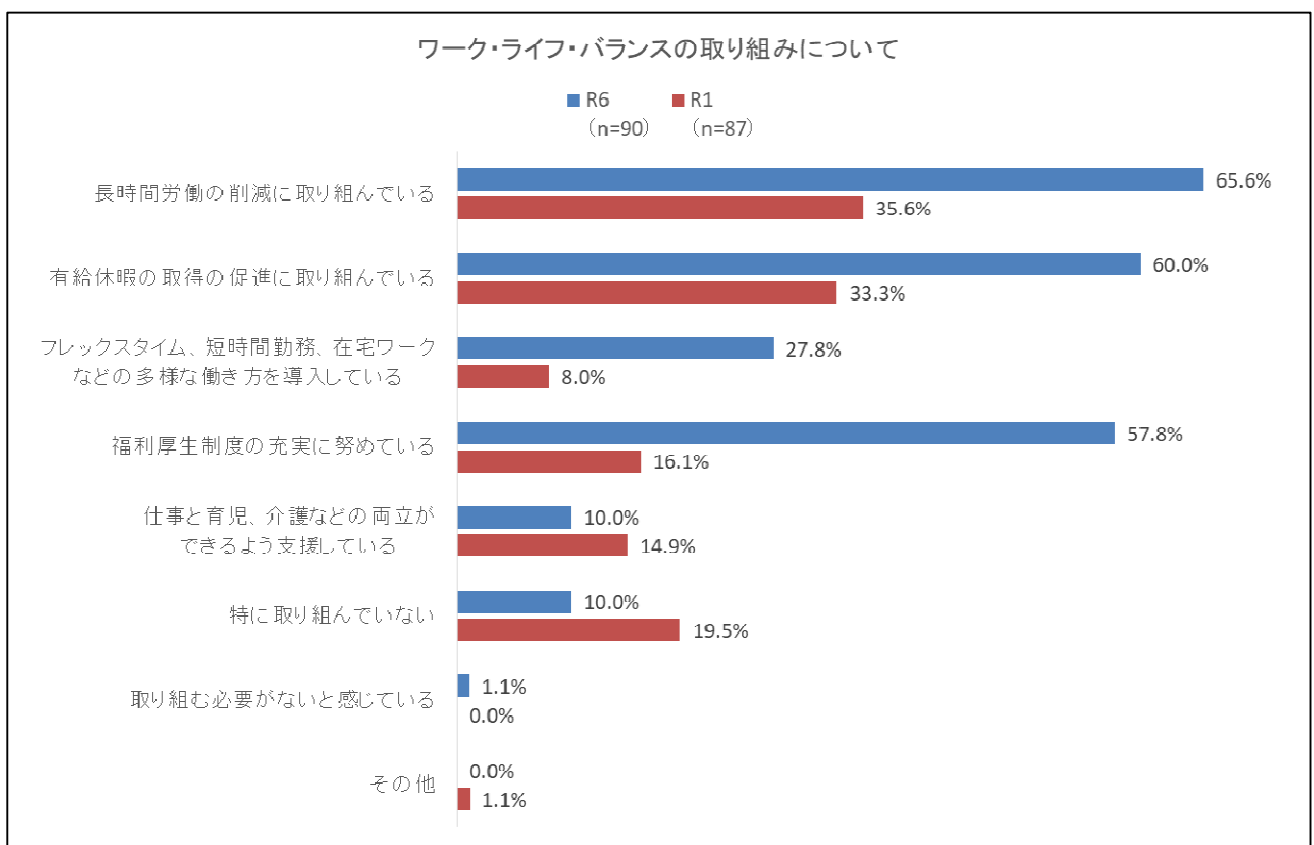
問1 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスについての取組を行っていますか。

【全体】

「長時間労働の削減に取り組んでいる」が最も高く（65.6%）、次いで「有給休暇の取得の促進に取り組んでいる」となっている（60.0%）

【前回との比較】

「福利厚生制度の充実に努めている」が 41.7 ポイント、「長時間労働の削減に取り組んでいる」が 30.0 ポイント、「有給休暇の取得の促進に取り組んでいる」が 26.7 ポイントと大幅に増加しており、多くの事業所でワーク・ライフ・バランスについての取組が進んできていることが窺える。



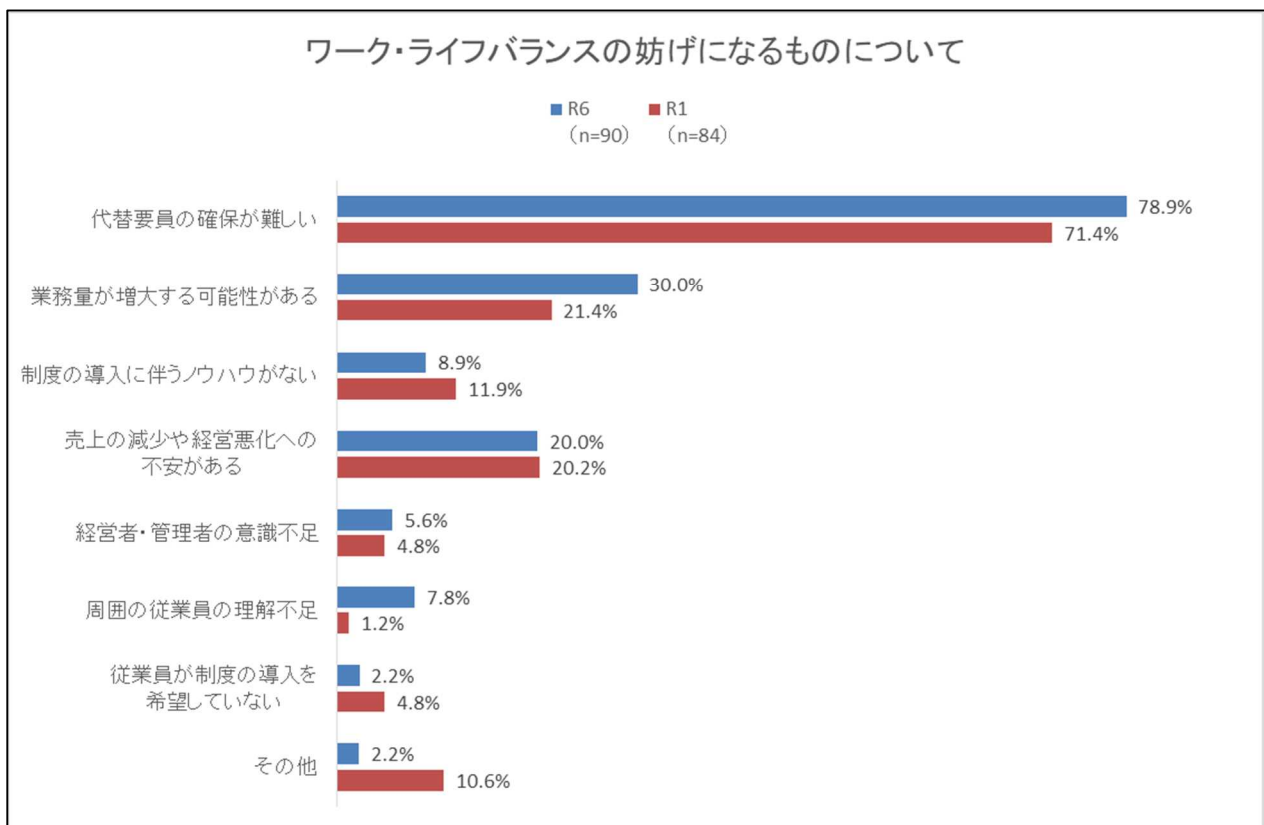
問2 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスを推進する上で、妨げとなっているのは、どのような点ですか。

【全体】

「代替要員の確保が難しい」が78.9%、次いで「業務量が増大する可能性がある」が30.0%と高くなっている。

【前回との比較】

前回と比べ、全体の傾向に大きな差異はないものの、「代替要員の確保が難しい」が7.5ポイント、「業務量が増大する可能性がある」が8.6ポイント増加しており、人員不足とそれに伴う負担の増加を懸念する意識がより高まっていることが窺える。



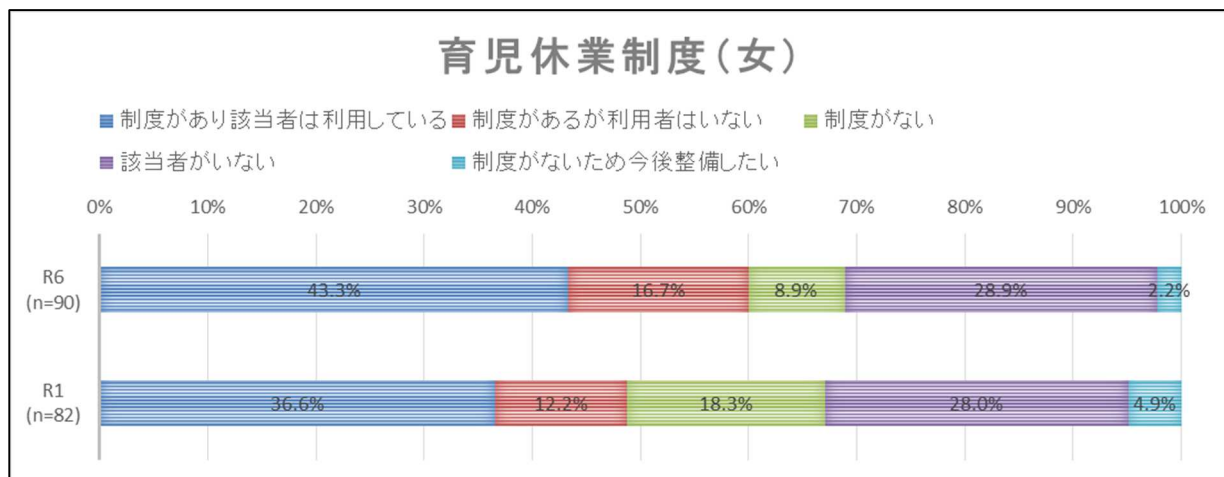
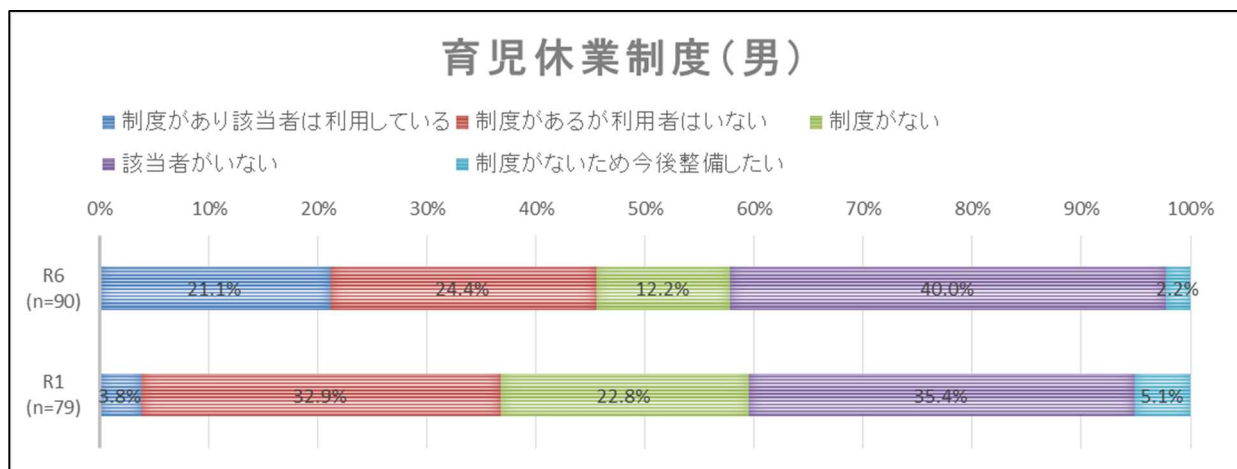
問3 貴事業所では、次の休暇制度や勤務制度について、どのような状況ですか。

【全体】

各制度により状況はまちまちではあるが、休暇制度の中で「育児休業」は利用している割合が最も高く、なかでも「女性」が「男性」より「制度があり該当者は利用している」割合が22.2ポイント高くなっている。「時差出勤制度」を利用している割合は「女性」の方が「男性」より8.9ポイント高くなっている。

【前回との比較】

「育児休業」については「制度があり該当者は利用している」の割合が、「男性」は17.3ポイント高くなっている。「在宅勤務制度」は「制度がない」の割合が多く占めるなか前回は男女ともほとんど利用がなかったが、今回は利用している割合が増加している。



介護休暇制度（男）

- 制度があり該当者は利用している ■ 制度があるが利用者はいない ■ 制度がない
- 該当者がいない ■ 制度がないため今後整備したい



介護休暇制度（女）

- 制度があり該当者は利用している ■ 制度があるが利用者はいない ■ 制度がない
- 該当者がいない ■ 制度がないため今後整備したい



フレックスタイム制度（男）

- 制度があり該当者は利用している ■ 制度があるが利用者はいない ■ 制度がない
- 該当者がいない ■ 制度がないため今後整備したい

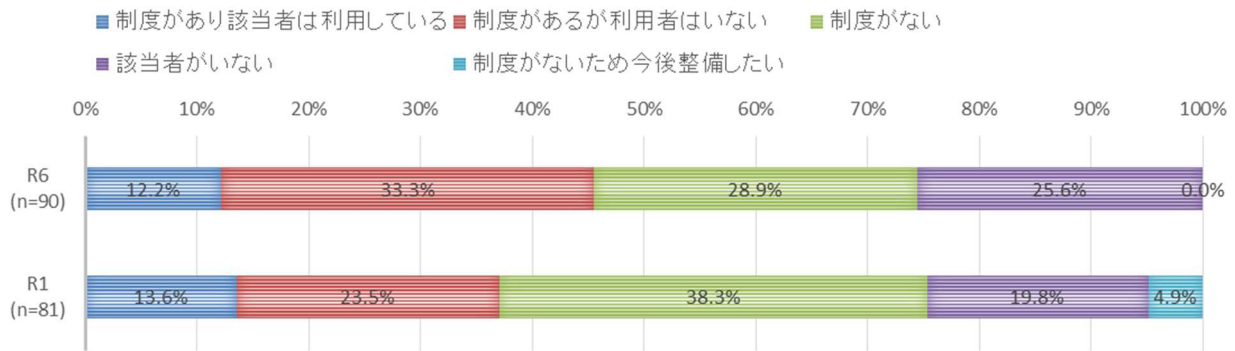


フレックスタイム制度（女）

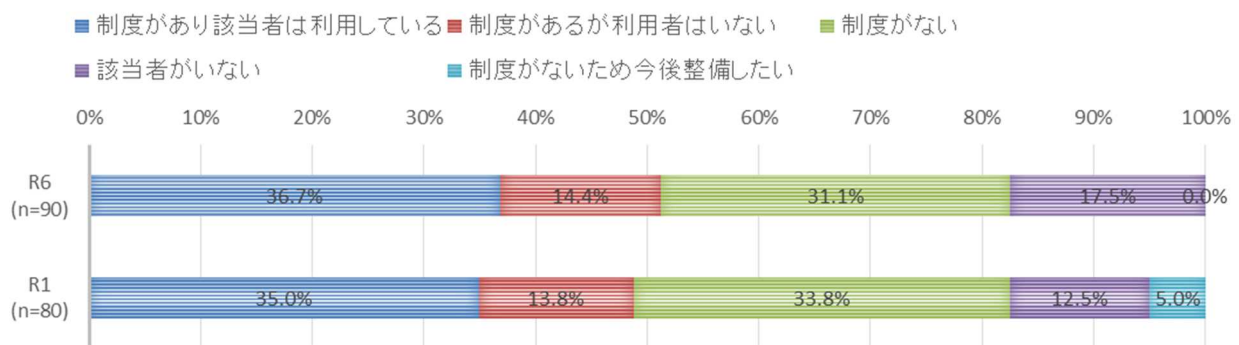
- 制度があり該当者は利用している ■ 制度があるが利用者はいない ■ 制度がない
- 該当者がいない ■ 制度がないため今後整備したい



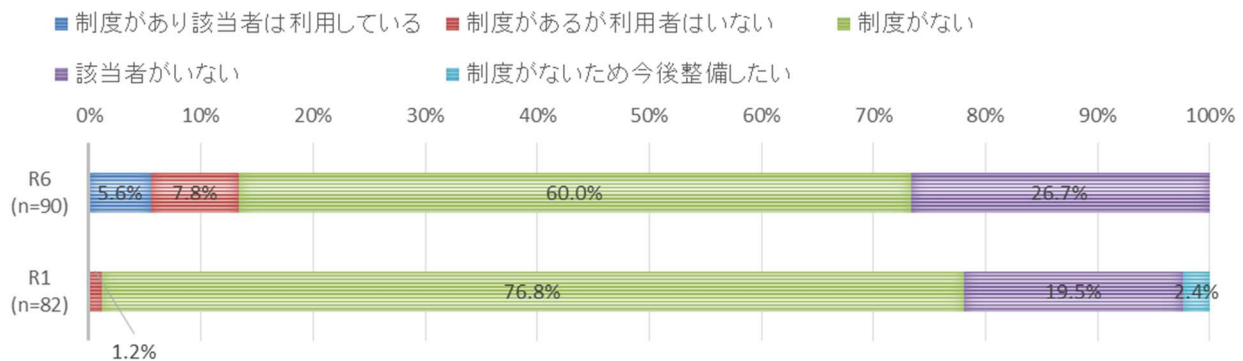
短時間勤務制度（男）



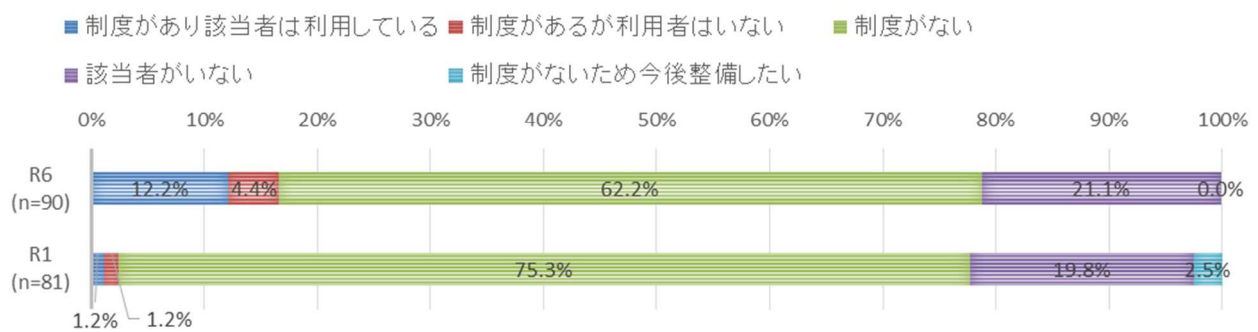
短時間勤務制度（女）



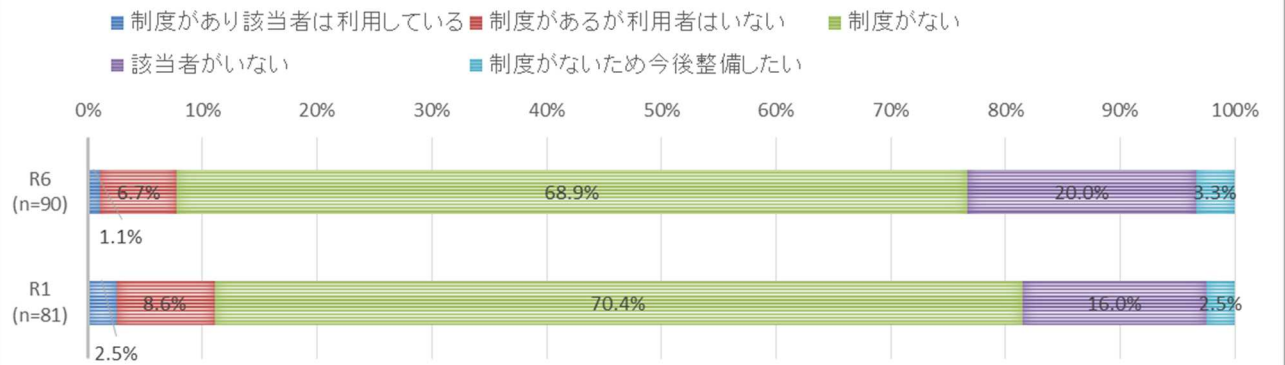
在宅勤務制度（男）



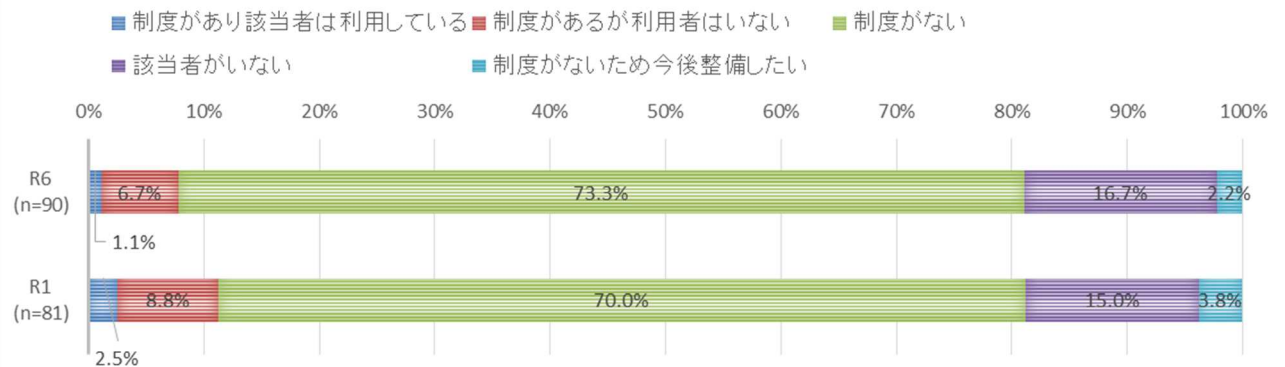
在宅勤務制度（女）



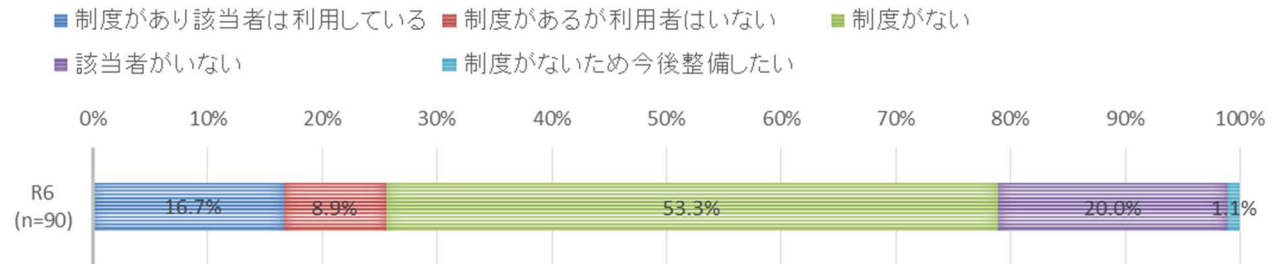
ボランティア休暇制度（男）



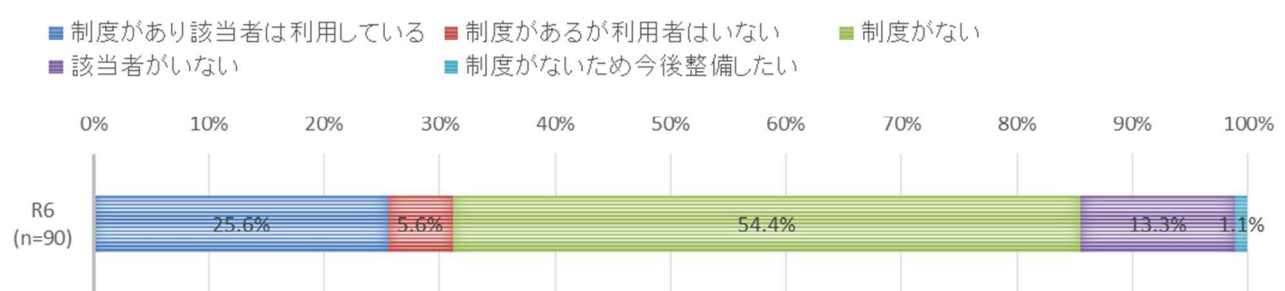
ボランティア休暇制度（女）



時差出勤制度（男）（今回新規質問）



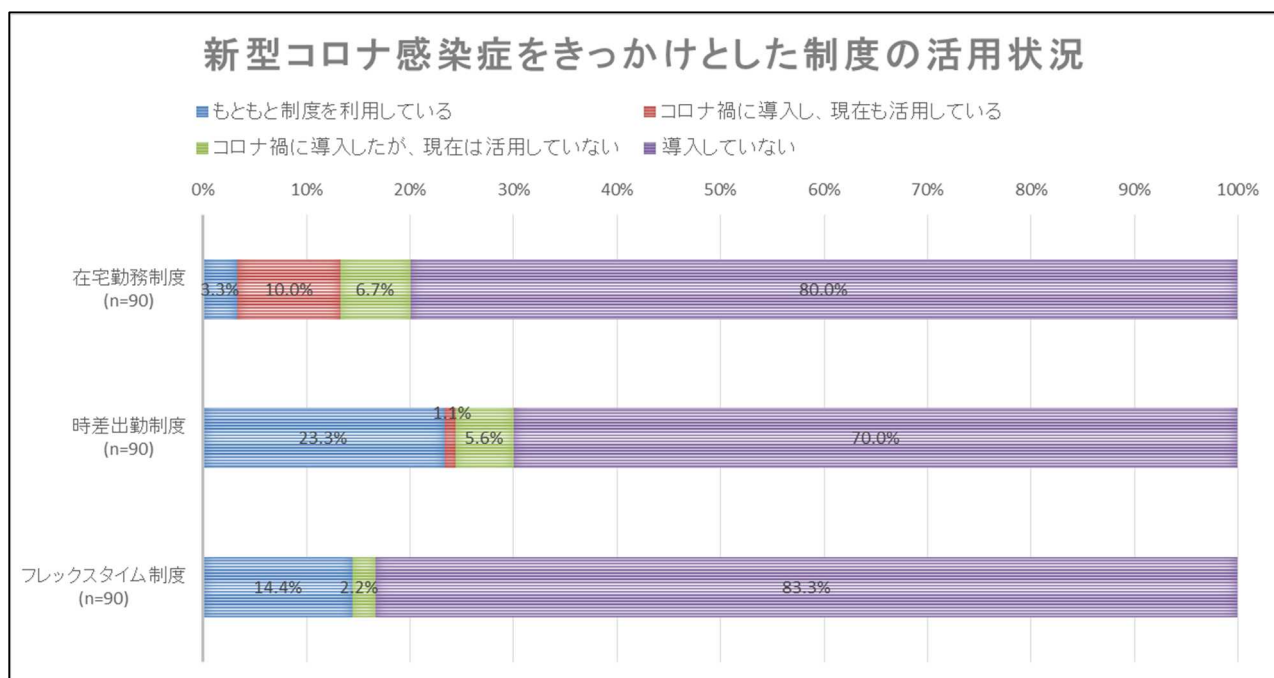
時差出勤制度（女）（今回新規質問）



問 4 貴事業所では、新型コロナウイルス感染症の流行をきっかけに、以下の制度の活用状況は変化しましたか（今回新規質問）。

【全体】

「導入していない」が全体的に 70%から 80%台と高い状況である。「コロナ禍に導入し、現在も活用している」が最も高いのが「在宅勤務制度」（10.0%）で、次に「時差出勤制度」（1.1%）だが、「時差出勤制度」は、「在宅勤務制度」や「フレックスタイム制度」より「もともと制度を利用している」が高くなっている（23.3%）。「フレックスタイム制度」については、「導入していない」が最も高い（83.3%）。「コロナ禍に導入したが、現在は活用していない」割合が最も高いのが「在宅勤務制度」（6.7%）次に「時差出勤制度」（5.6%）となっている。



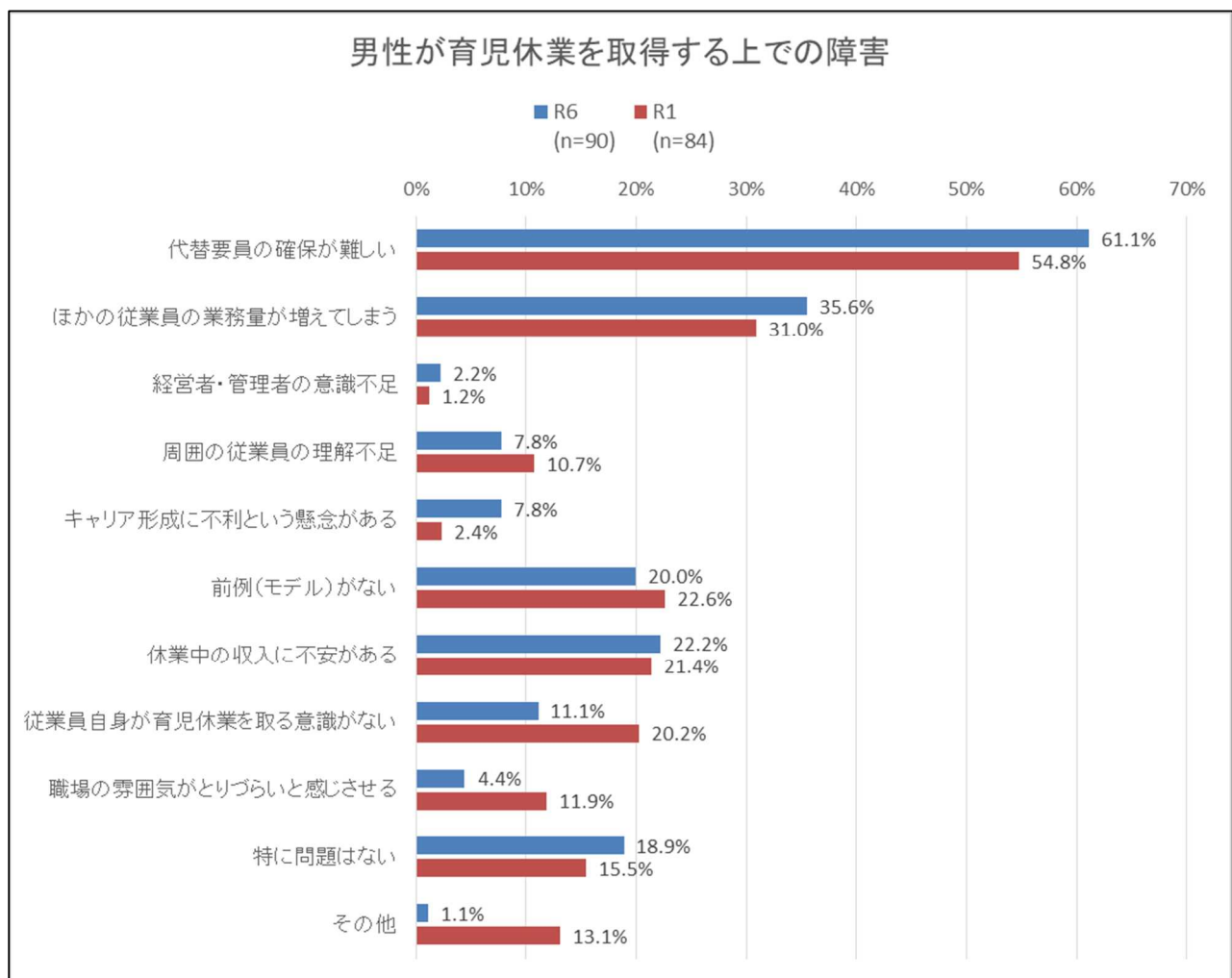
問 5 男性従業員が育児休業を取得する上で、妨げになっているのは、どのような点だと思いますか。

【全体】

「代替要員の確保が難しい」が最も高く（61.1%）、次に「ほかの従業員の業務量が増えてしまう」（35.6%）が高くなっている。

【前回との比較】

「代替要員の確保が難しい」と「ほかの従業員の業務量が増えてしまう」が増加した一方で、「職場の雰囲気がとりづらいつ感じさせる」が7.5ポイント、「従業員自身が育児休業を取る意識がない」が9.1ポイント減少している。男性の育児休業について、前回よりも理解が進み、取得しやすい雰囲気が醸成されてきているものの、人員不足等が依然として障害となっている様子が見えてくる。



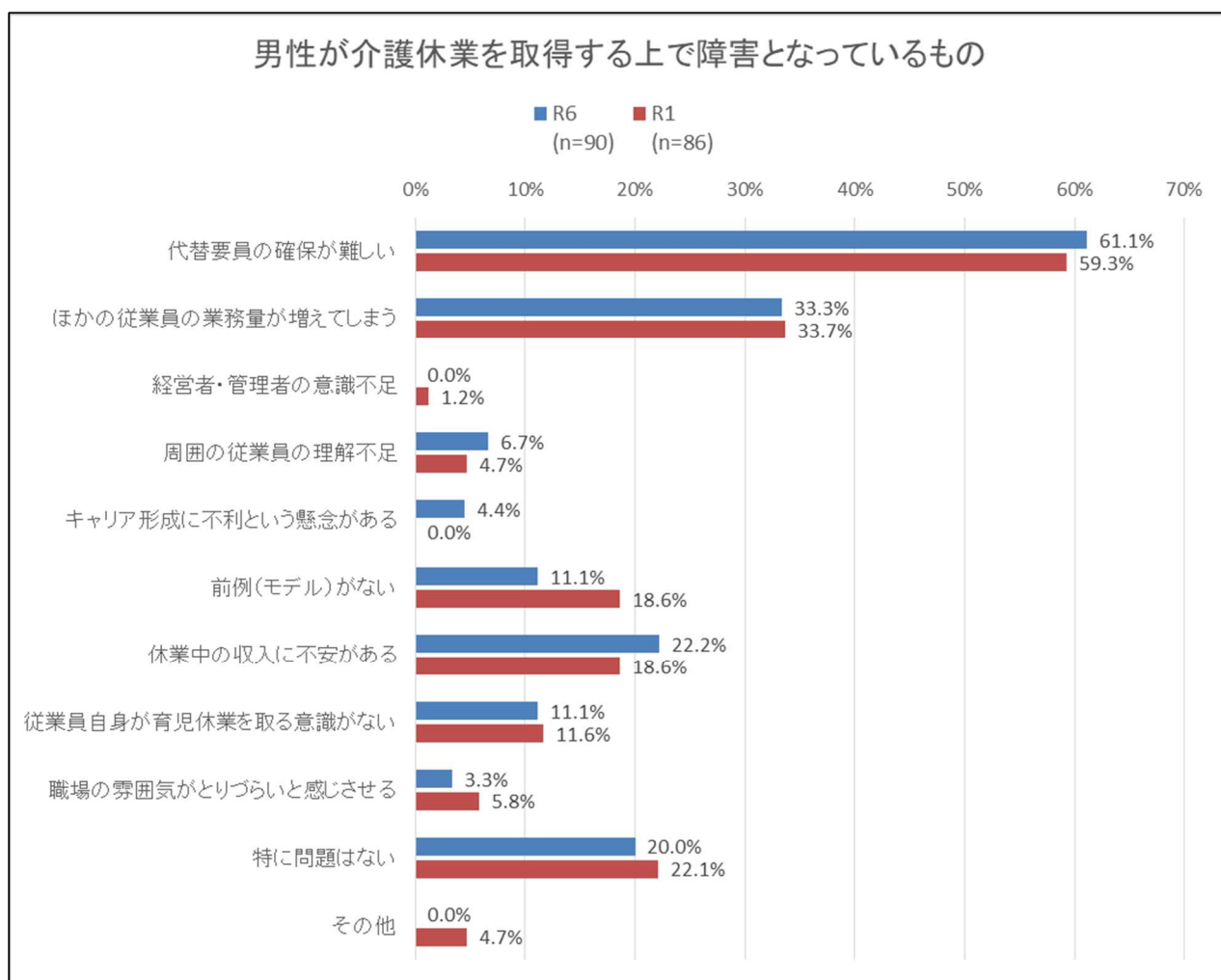
問 6 従業員が介護休業を取得する上で、妨げになっているのは、どのような点だと思いますか。

【全体】

「代替要員の確保が難しい」が最も高く（61.1%）、次に「ほかの従業員の業務量が増えてしまう」が高くなっている（33.3%）。

【前回との比較】

「代替要員の確保が難しい」「他の従業員の業務量が増えてしまう」の割合は前回とほぼ変化はなかった。「前例（モデル）がない」が 7.5 ポイント減少し、「休業中の収入に不安がある」が 3.6 ポイント増加した。



【女性活躍の推進について】

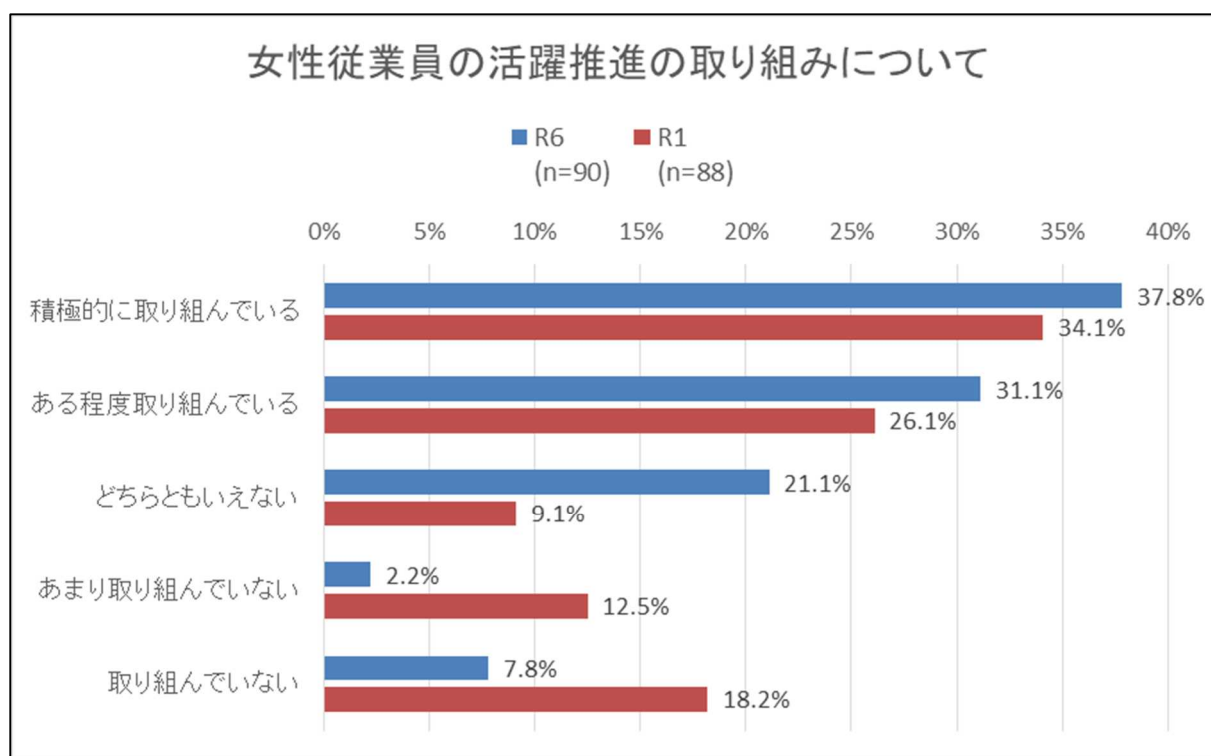
問 7 貴事業所では、女性従業員を積極的に採用したり、管理職へ登用するなど、女性従業員の活躍推進に取り組んでいますか。

【全体】

「積極的に取り組んでいる」が最も高く（37.8%）、次いで「ある程度取り組んでいる」（31.1%）で、合計すると 68.9%と半数以上になっている。

【前回との比較】

「積極的に取り組んでいる」・「ある程度取り組んでいる」はいずれも前回より増加し、「あまり取り組んでいない」が 10.3 ポイント、「取り組んでいない」が 10.4 ポイント低下しており、取り組みが前回より進んでいる様子が見える。



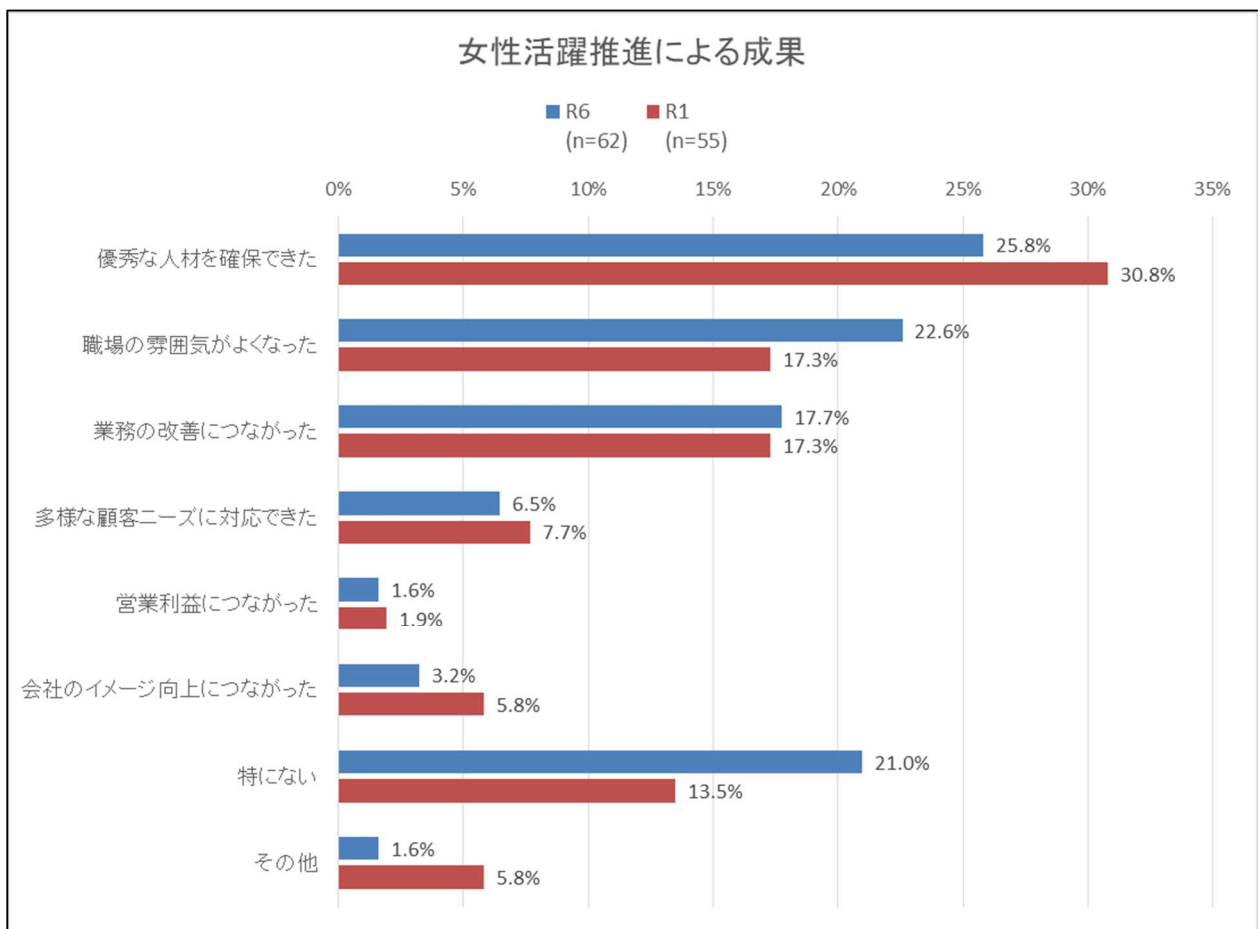
問 8 女性従業員の活躍推進の取組みによりどのような成果が得られたと感じていますか。

【全体】

「優秀な人材を確保できた」が最も高く（25.8%）、次いで「職場の雰囲気が良くなった」が高くなっている（22.6%）。

【前回との比較】

「職場の雰囲気が良くなった」が 5.3 ポイント高くなっている一方で、「特にない」も 7.5 ポイント高くなっている。



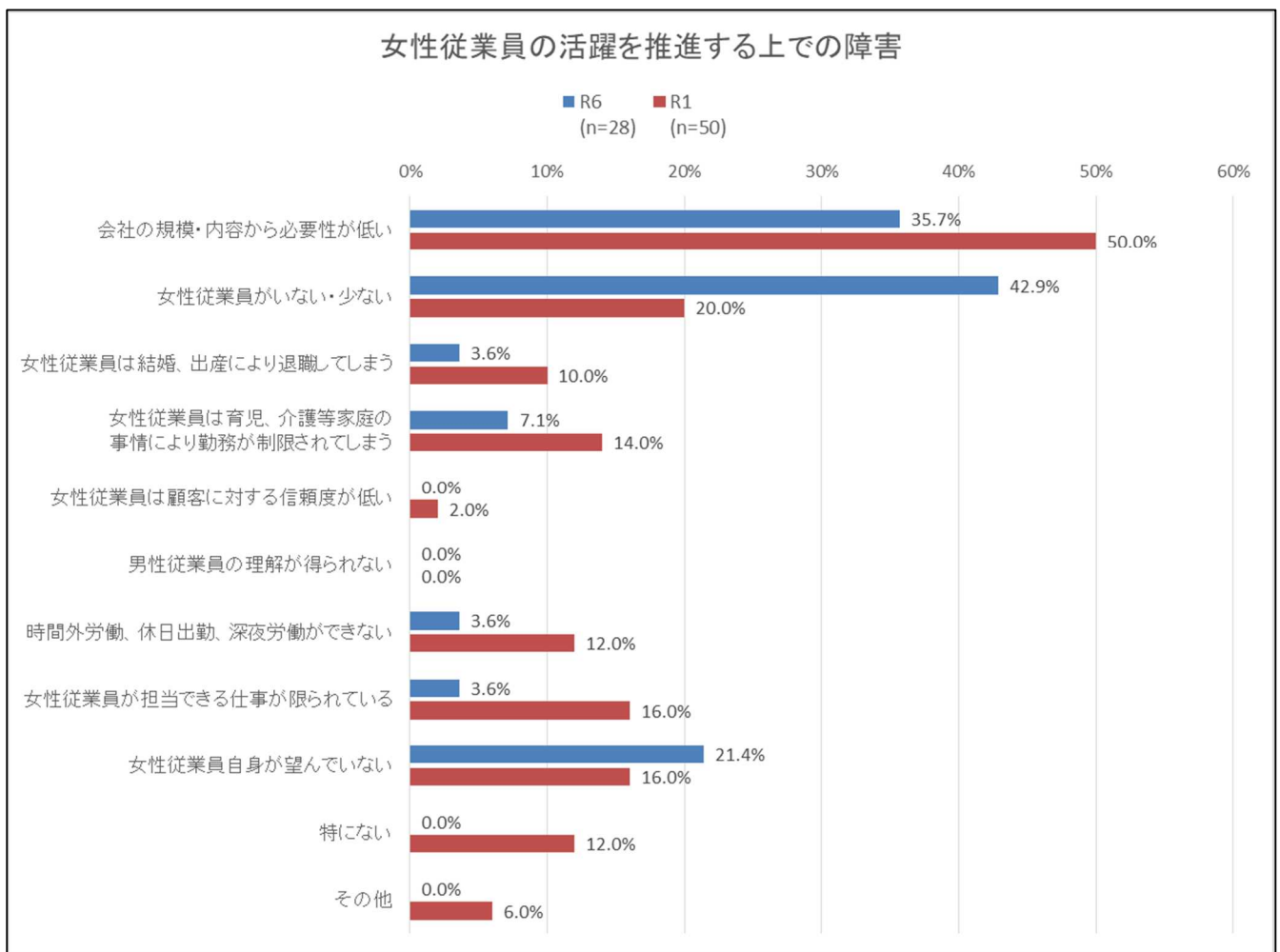
問 9 女性従業員の活躍推進を図る上で、妨げとなっているのは、どのような点ですか。

【全体】

「女性従業員がいない・少ない」が最も高く（42.9%）、次いで「会社の規模・内容から必要性が低い」となっている（35.7%）。

【前回との比較】

「女性従業員がいない・少ない」の割合が 22.9 ポイント増加している。「女性従業員が担当できる仕事に限られている」の割合が 12.4 ポイント減少しているが、「女性従業員自身が望んでいない」が 5.4 ポイント増加している。



【ハラスメントについて】

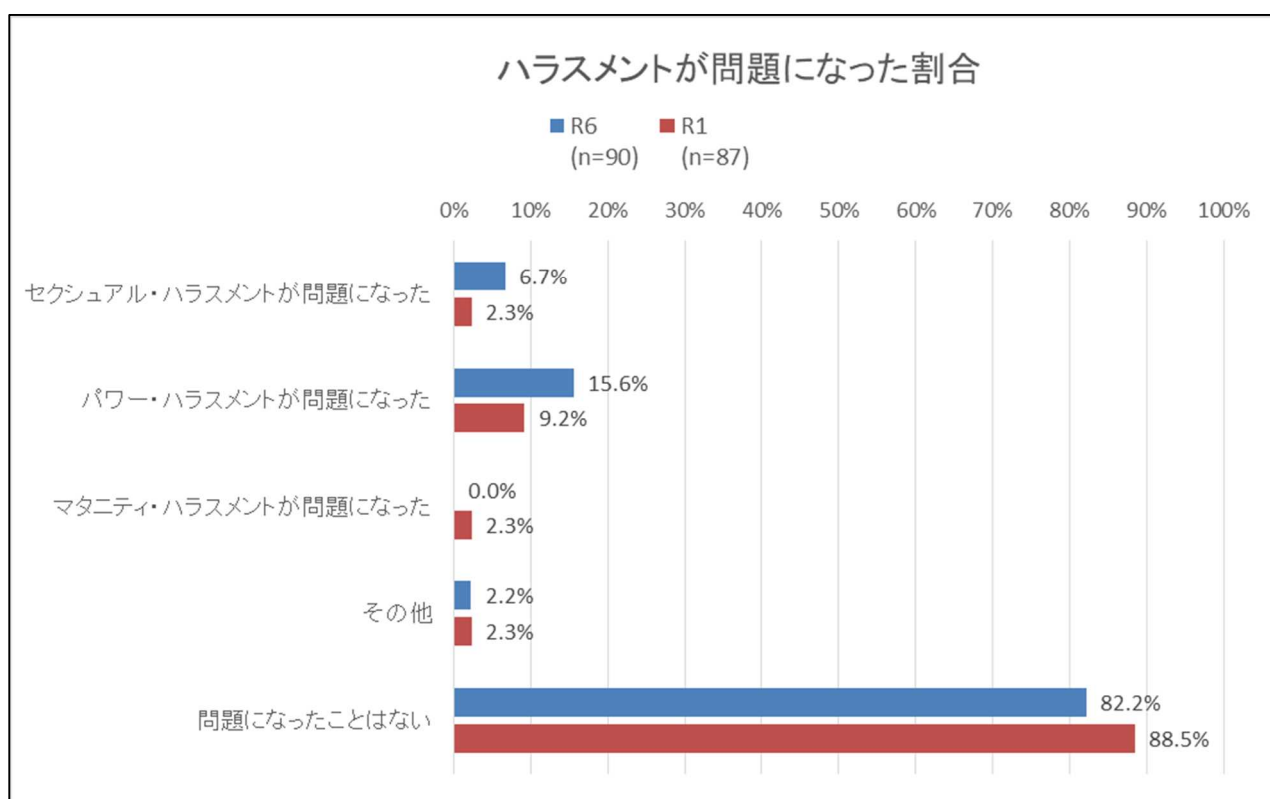
問 10 貴事業所において、ハラスメントが問題になったことがありますか。

【全体】

「問題になったことはない」が最も高く（82.2%）、問題になったハラスメントの種類としては「パワー・ハラスメント」（15.6%）、次いで「セクシュアル・ハラスメント」で（6.7%）、「マタニティ・ハラスメント」は全くなかった。

【前回との比較】

「パワー・ハラスメント」が 6.4 ポイント増加し、「セクシュアル・ハラスメント」が 4.3 ポイント増加した。ハラスメントの問題が表面化したことから、意識が高まったことが窺える。



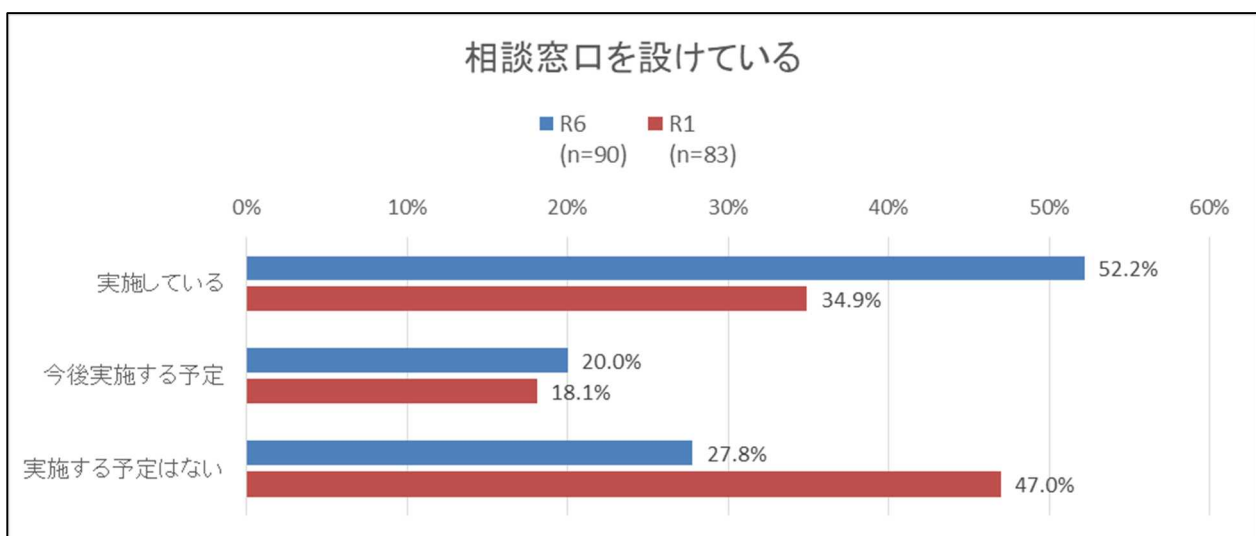
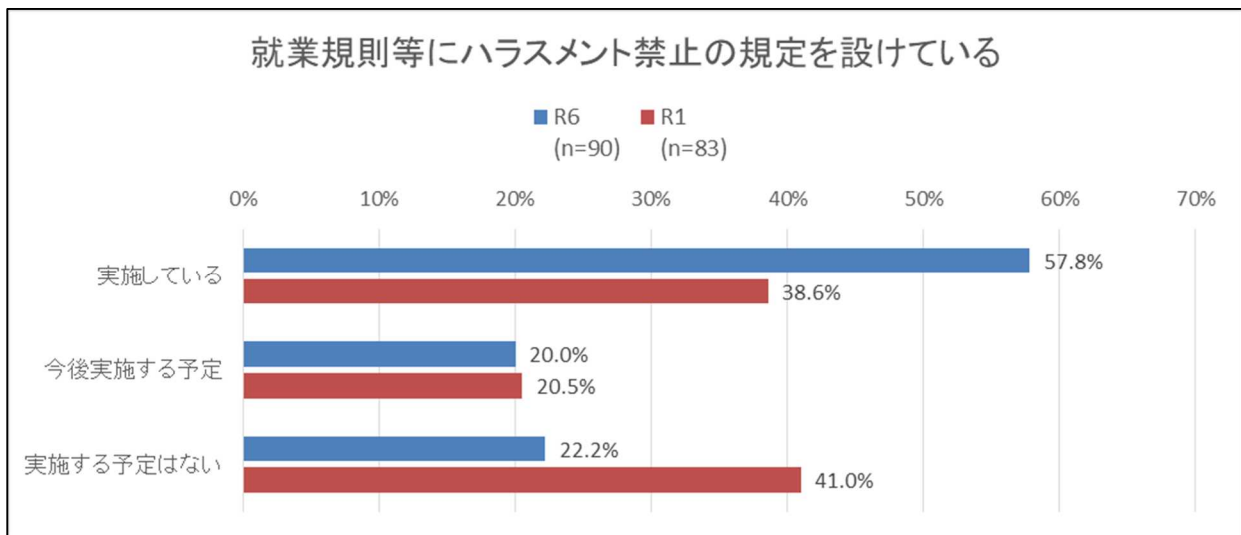
問 11 貴事業所において、ハラスメント防止のための取り組みを行っていますか。

【全体】

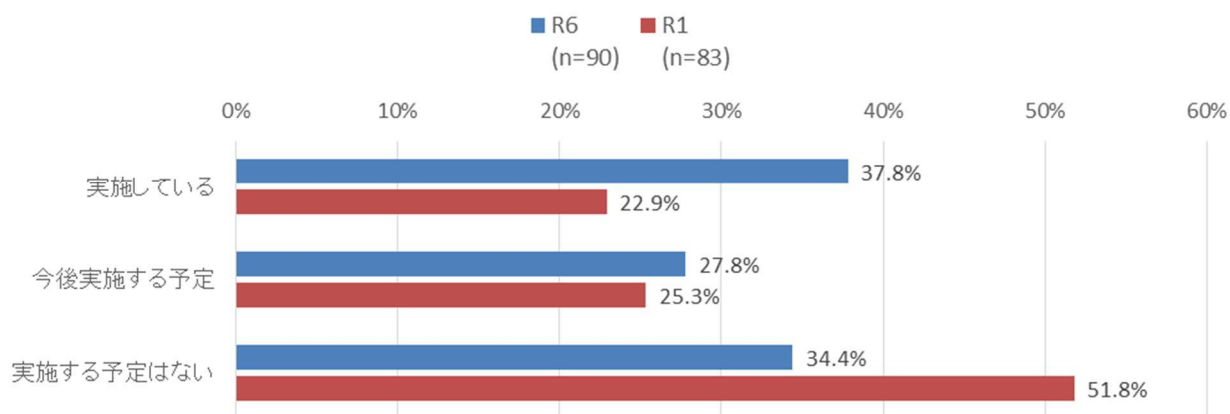
「就業規則等にハラスメント禁止の規定を設けている」、「相談窓口を設けている」の割合が過半数を超えている。また「ハラスメントに関する対応マニュアルを設けている」、「ハラスメントに関する研修を行っている」については、「今後実施する予定」を加えると、どちらも 5 割を超えている。

【前回との比較】

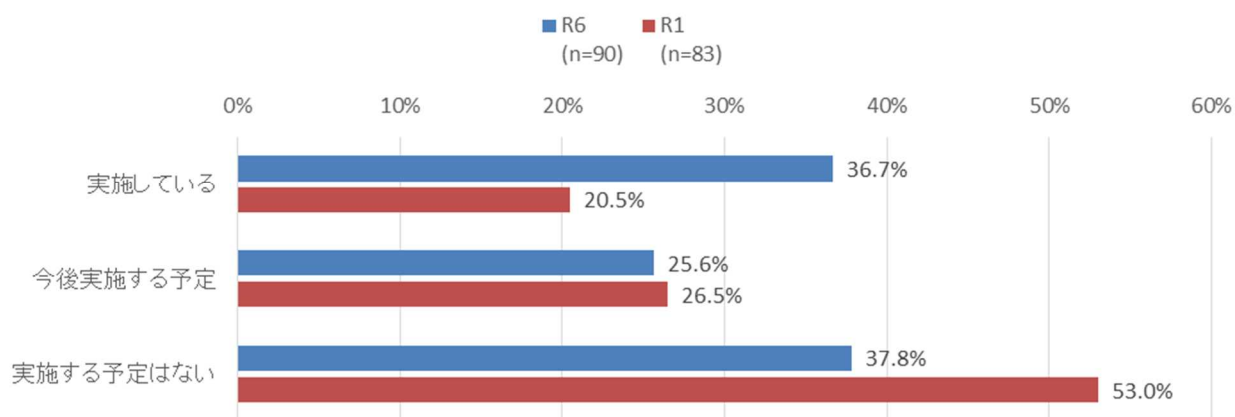
どの項目においても「実施している」が増加しており、「就業規則等にハラスメント禁止の規定を設けている」が 19.2 ポイント増加した。また「今後実施する予定」はいずれの項目も前回と比較するとほとんど横ばいである。



ハラスメントに関する対応マニュアルを設けている



ハラスメントに関する研修を行っている



【男女共同参画社会実現に向けての取組について】

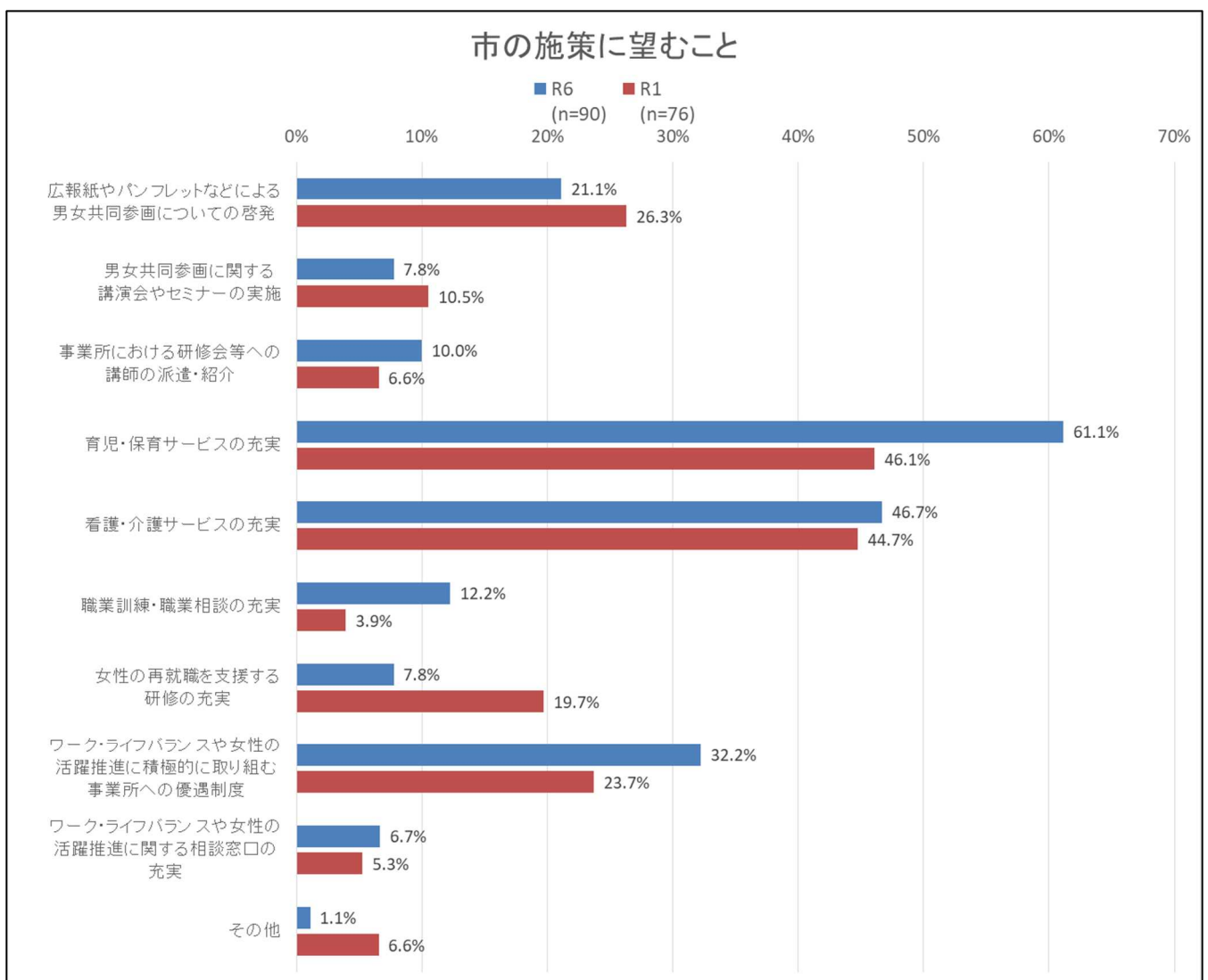
問 12 貴事業所において、男女共同参画を推進するために、市の施策に望むことは何ですか。

【全体】

「育児・保育サービスの充実」が最も高く（61.1%）、次いで「看護・介護サービスの充実」が高くなっている（46.7%）。

【前回との比較】

どちらも最も割合が高い項目が「育児・保育サービスの充実」であるが、前回と比べると 15.0 ポイントと大幅に増加している。また「職業訓練・職業相談の充実」の割合が 8.3 ポイント増加している。



問 13 「男女共同参画社会」を実現していくまちづくりについて、ご意見、ご要望、感じていることなど、なんでも結構ですので自由に入力してください。

【自由意見（主なもの）】

※趣旨に変更を加えない範囲で加筆・修正しています。

- ・男女が全く同じという事は難しいと思うのが本音です。それぞれができる事を担いながら助け合い・認め合い・尊重し合うことができれば、男女共同参画社会なんてたいそうな事をうたわなくてもいいように思います。【金融業・保険業】
- ・介護の仕事をしていますが、ミーティングでは男性側からの視点、女性側からの視点も出てくるので話し合いを重ねお互いの意見を考える機会が常に必要なのではと感じます。【医療・福祉】
- ・出産や結婚などを考えるとまだまだ女性が働きやすいとは言いきない場合があります。【医療・福祉】
- ・女性（小さい子供がいる）の働き口として、空いている時間の活用や、もともとのスキルを応援できるように、弊社では努力しています。建設業では、力仕事为主にあるので、まだまだ女性が活躍出来る機会は少なく、もう少し技術が発展しないと厳しいのが現実です。車の運転や軽作業にも、資格等の関係でつけられない事が多いです。そうすると、ただでさえ少ない働き手の中から男性を選択する以外なくなり、今現在、外国人実習生に手伝ってもらっている企業も多いのではないのでしょうか。工事受注代金の向上で、少しでも従業員がこの街に住みたいと思えるような、給料を確保したい。そしてインフラやショップ関連も官民一丸となって盛り上げていきたいです。【建設業】
- ・男性、女性と区別することなく、みんなが働きやすい職場作りが必要。
子育てや家事については、女性の負担が大きくなってしまっている。男性が家事や育児をするというイメージが浸透していない。子供が病気になったりしたときに、預けられる場所や関係性が必要。【医療・福祉】
- ・子供が居ても働ける環境づくりが必要。【卸売業・小売業】

Ⅲ調査票

大網白里市男女共同参画に関する事業所意識調査

男女共同参画社会とは

男性も女性もすべての個人が、互いにその人権を尊重しつつ、責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会のことです。



<ご協力のお願い>

日頃から市制にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

大網白里市では、平成 28 年 3 月に「大網白里市男女共同参画計画」を、令和 3 年 3 月には現行計画である「第 2 次大網白里市男女共同参画計画」を策定し、男女がともに認め合い、支え合い、個性と能力を発揮できる社会の実現に向け、様々な取り組みを行っております。

「第 2 次大網白里市男女共同参画計画」が、令和 8 年 3 月末に期限を迎えることから、「第 3 次大網白里市男女共同参画計画」の策定に向けた基礎資料とするため、市内にある事業所を対象に意識調査を実施することといたしました。

本調査は、市内にある事業所から無作為に抽出させていただいた事業所に調査票をお送りしております。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、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和 6 年 9 月

大網白里市長 金 坂 昌 典

【ご記入にあたってのお願い】

- この調査は、事業所を単位としています。原則として宛名の事業所の代表者ご本人もしくは人事労務管理担当の方がお答えください。
- 本店、支店など複数の事業所がある場合は、貴事業所のことをお答えください。
- 質問ごとにあてはまる回答の番号を選択してください。
- 選択する数は、質問ごとに指定していますので、その範囲でお答えください。
- 回答していただく方が限られる質問もありますので、質問の注意書きをご確認ください。
- 回答が「その他」の場合は、具体的にその内容を入力してください。
- 回答は、9 月 30 日（月）までにご入力ください。

※本調査は、無記名で行い、調査結果は統計的に処理し、事業所の名前が公表されることはありません。
また、調査の目的以外には一切使用いたしません。

<問合せ先>

大網白里市 地域づくり課 市民協働推進班
TEL 0475-70-0342

貴事業所についてお伺いします

①所在地	1 瑞穂地区	永田、小中、萱野、砂田、神房、経田、駒込、東駒込、ながた野、みずほ台、みやこ野
	2 山辺地区	金谷郷、餅木、大竹、南玉、池田、季美の森南
	3 大網地区	大網、仏島、みどりが丘、小西、養安寺、山口
	4 増穂地区	富田、南横川、北横川、北飯塚、南飯塚、星谷、柿餅、柳橋、上貝塚、清名幸谷、木崎、柿餅上貝塚入会地、上谷新田
	5 白里地区	南今泉、北今泉、細草、四天木、四天木甲、四天木乙、北吉田、桂山、九十根、長国、下ヶ傍示、二之袋、清水
②業種 (もっとも売上 高が高いもの に○)	1 農林水産業 2 鉱業 3 建設業 4 製造業 5 電気・ガス・熱供給・水道事業 6 情報通信業 7 運輸業・郵便業 8 卸売業・小売業 9 金融業・保険業 10 不動産業・物品賃貸業 11 宿泊業 12 飲食・サービス業 13 生活関連サービス業・娯楽業 14 教育・学習支援業 15 医療・福祉 16 その他	
③従業員数	1 5人以下 2 6～10人 3 11～30人 4 31～50人 5 51～100人 6 101人以上	
④役員の人数	男性 () 人 女性 () 人 ※役員とは取締役、会計参与、監査役、執行役、理事、監事などのことです	
⑤係長相当職以上の管理職の人数	男性 () 人 女性 () 人	
⑥正社員の人数	男性 () 人 女性 () 人	
⑦非正規社員の人数	男性 () 人 女性 () 人 ※非正規社員とはパート、アルバイト、派遣社員、嘱託職員などのことです	

ワーク・ライフ・バランスについて伺います

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事と生活の調和を意味します。ワーク・ライフ・バランスが実現することにより、仕事上の責任を果たしつつ、結婚や育児をはじめとする家族形成のほか、介護やキャリア形成、地域活動への参加等、人生の各段階に応じて多様な生き方が選べるようになります。企業にとっては、ワーク・ライフ・バランスを推進することにより、従業員の満足度の向上や優秀な人材の確保につながり、生産性や業績を効果があるといわれます。

問1 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスについての取組みを行っていますか。
あてはまる番号をすべて選んでください。

- 1 長時間労働の削減に取り組んでいる
- 2 有給休暇の取得の促進に取り組んでいる
- 3 フレックスタイム、短時間勤務、在宅ワークなどの多様な働き方を導入している
- 4 福利厚生制度の充実に努めている
- 5 仕事と育児、介護などの両立ができるよう支援している
- 6 特に取り組んでいない
- 7 取り組む必要がないと感じている
- 8 その他（ ）

問2 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスを推進する上で、妨げとなっているのは、どのような点ですか。あてはまる番号をすべて選択してください。

- | | | | |
|---|-------------------|---|-------------------|
| 1 | 代替要員の確保が難しい | 2 | 業務量が増大する可能性がある |
| 3 | 制度の導入に伴うノウハウがない | 4 | 売上の減少や経営悪化への不安がある |
| 5 | 経営者・管理者の意識不足 | 6 | 周囲の従業員の理解不足 |
| 7 | 従業員が制度の導入を希望していない | | |
| 8 | その他（ | | ） |

問3 貴事業所では、次の休暇制度や勤務制度について、どのような状況ですか。

あてはまる番号をそれぞれ1つ選択してください。

		制 度 が あ り 該 当 者 は 利 用 し て いる	制 度 が あ る が 利 用 者 は い な い	制 度 が な い	該 当 者 が い ない	制 度 が な い た め 今 後 整 備 し た い
①育児休業制度	男	1	2	3	4	5
	女	1	2	3	4	5
②介護休業制度	男	1	2	3	4	5
	女	1	2	3	4	5
③フレックスタイム 制度	男	1	2	3	4	5
	女	1	2	3	4	5
④短時間勤務制度	男	1	2	3	4	5
	女	1	2	3	4	5
⑤在宅勤務制度	男	1	2	3	4	5
	女	1	2	3	4	5
⑥ボランティア休暇 制度	男	1	2	3	4	5
	女	1	2	3	4	5
⑦時差出勤制度	男	1	2	3	4	5
	女	1	2	3	4	5

問4 貴事業所では、新型コロナウイルス感染症の流行をきっかけに、以下の制度の活用状況は変化しましたか。

あてはまる番号をそれぞれ1つ選択してください。

	もともと制 度を利用し ている	コロナ禍に 導入し、現 在も活用し ている	コロナ禍に 導 入 し た が、現在は 活用してい ない	導入してい ない
①在宅勤務制度	1	2	3	4
②時差出勤制度	1	2	3	4
③フレックスタイム制度	1	2	3	4

問5 男性従業員が育児休業を取得する上で、妨げになっているのは、どのような点だと思いますか。あてはまる番号をすべて選択してください。

1 代替要員の確保が難しい	2 他の従業員の業務量が増えてしまう
3 経営者・管理者の意識不足	4 周囲の従業員の理解不足
5 キャリア形成に不利という懸念がある	6 前例（モデル）がない
7 休業中の収入に不安がある	8 従業員自身が育児休業を取る意識がない
9 職場の雰囲気がつりづらいつ感じさせる	10 特に問題はない
11 その他（	）

問6 従業員が介護休業を取得する上で、妨げになっているのは、どのような点だと思いますか。あてはまる番号をすべて選択してください。

1 代替要員の確保が難しい	2 他の従業員の業務量が増えてしまう
3 経営者・管理者の意識不足	4 周囲の従業員の理解不足
5 キャリア形成に不利という懸念がある	6 前例（モデル）がない
7 休業中の収入に不安がある	8 従業員自身が介護休業を取る意識がない
9 職場の雰囲気がつりづらいつ感じさせる	10 特に問題はない
11 その他（	）

女性の活躍推進についてお伺いします

問7 貴事業所では、女性従業員を積極的に採用したり、管理職へ登用するなど、女性従業員の活躍推進に取り組んでいますか。あてはまる番号を1つ選択してください。

1 積極的に取り組んでいる	2 ある程度取り組んでいる
3 どちらともいえない	4 あまり取り組んでいない
5 取り組んでいない	

問8 問7で1又は2と答えた方にお聞きします。

女性従業員の活躍推進の取組みによりどのような成果が得られたと感じていますか。あてはまる番号を1つ選択してください。

1 優秀な人材を確保できた	2 職場の雰囲気がよくなった
3 業務の改善につながった	4 多様な顧客ニーズに対応できた
5 営業利益につながった	6 会社のイメージの向上につながった
7 特にない	
8 その他（	）

問9 問7で3～5と答えた方にお聞きします。

女性従業員の活躍推進を図る上で、妨げとなっているのは、どのような点ですか。あてはまる番号をすべて選択してください。

- | | |
|----|---------------------------------|
| 1 | 会社の規模・内容から必要性が低い |
| 2 | 女性従業員がいない・少ない |
| 3 | 女性従業員は結婚、出産により退職してしまう |
| 4 | 女性従業員は育児、介護等家庭の事情により勤務が制限されてしまう |
| 5 | 女性従業員は顧客に対する信頼度が低い |
| 6 | 男性従業員の理解が得られない |
| 7 | 時間外労働、休日出勤、深夜労働ができない |
| 8 | 女性従業員が担当できる仕事に限られている |
| 9 | 女性従業員自身が望んでいない |
| 10 | 特になし |
| 11 | その他（ |

)

ハラスメントについてお伺いします

問10 貴事業所において、ハラスメントが問題になったことがありますか。

あてはまる番号をすべて選択してください。

- | | |
|---|----------------------|
| 1 | セクシュアル・ハラスメントが問題になった |
| 2 | パワー・ハラスメントが問題になった |
| 3 | マタニティ・ハラスメントが問題になった |
| 4 | その他（ |
| 5 | 問題になったことはない |

)

問 1 1 貴事業所において、ハラスメント防止のための取り組みを行っていますか。
あてはまる番号をそれぞれ1つ選択してください。

項 目	実施して いる	今後実施 する予定	実施する 予定はない
① 就業規則等にハラスメント禁止の規定を設けている	1	2	3
② 相談窓口を設けている	1	2	3
③ ハラスメントに関する対応マニュアルを設けている	1	2	3
④ ハラスメントに関する研修を行っている	1	2	3
⑤ 社内報、パンフレット等で啓発を行っている	1	2	3
⑥ 社内で実態を把握するための調査を行っている	1	2	3

男女共同参画社会実現に向けての取組みについてお伺いします

問 1 2 貴事業所において、男女共同参画を推進するために、市の施策に望むことは
何ですか。あてはまる番号を3つまで選択してください。

1 広報紙やパンフレットなどによる男女共同参画についての啓発 2 男女共同参画に関する講演会やセミナーの実施 3 事業所における研修会等への講師の派遣・紹介 4 育児・保育サービスの充実 5 看護・介護サービスの充実 6 職業訓練・職業相談の充実 7 女性の再就職を支援する研修の充実 8 ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進に積極的に取り組む事業所への優遇制度 9 ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進に関する相談窓口の充実 10 その他（ ）
--

問 1 3 「男女共同参画社会」を実現していくまちづくりについて、ご意見、ご要望、感じ
ていることなど、なんでも結構ですので自由に入力してください。

--

質問は以上で終了です。ご協力ありがとうございました。