

第3次鈴鹿市男女共同参画基本計画（案） に関する資料

- ・ 鈴鹿市男女共同参画推進条例
- ・ 2022（令和4）年度鈴鹿市男女共同参画に関するアンケート調査結果
- ・ 2023（令和5）年度鈴鹿市男女共同参画に関する事業所アンケート調査

鈴鹿市男女共同参画推進条例

(平成18年6月29日 鈴鹿市条例第21号)

誰もが個人として尊重され、法の下に平等であることは、日本国憲法が保障するところであって、鈴鹿市もすでに鈴鹿市人権擁護に関する条例（平成8年鈴鹿市条例第26号）を制定し、人権尊重の理念を明確にしているところである。しかしながら、21世紀を迎え、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等社会経済情勢の急激な変化に対応するために、すべての人が性別を超えて協働し、その持てる個性と能力を十分に発揮できる社会の実現がいつそう要請されるようになった。

来るべき新しい社会は、人権が十分に保障されていることに加えて、すべての人が自立した個人として、その個性と能力を主体的に発揮することができる社会であり、それぞれに多様な生き方が認められる社会でなければならない。それは同時に、男女が対等の立場で、あらゆる分野における責任を分担しあう社会でもあって、男女平等の理念を基盤とし、性別による固定的役割分担意識やそれに基づく制度や慣行を解消することによって、はじめて具現化されるものと考えられる。

このたび、鈴鹿市は、男女共同参画を新しい社会システムを構築するための重要な理念としてとらえ、市民、事業者、他の市町村や三重県と協働して、男女共同参画社会の形成促進を図ることを決意し、ここに、鈴鹿市男女共同参画推進条例を制定するものである。

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本目標を定め、市民、事業者及び市の責務を明らかにするとともに、施策の基本方針を定めることによって、市民、事業者及び市が協働して男女共同参画社会を実現することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において「男女共同参画」とは、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、ともに責任を担うことをいう。

2 この条例において「積極的改善措置」とは、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

3 この条例において「事業者」とは、市内において営利、非営利を問わず事業を行う個人、法人、その他団体をいう。

(基本目標)

第3条 男女共同参画を推進するための基本目標として、次の事項を設定する。

(1) 性別により差別されることなく、個人としての能力が発揮できる機会を確保すること。

(2) 性別による固定的役割分担意識に基づく制度及び慣行を改善すること。

(3) 男女が社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における方針の立案、決定及び実行に参画する機会を確保すること。

(4) 男女が職業生活における活動と家庭及び地域生活における活動等を両立して行うことができるようにすること。

(5) 国際社会における男女共同参画の推進に協力し連携すること。

(市民の責務)

第4条 市民は、前条の基本目標（以下「基本目標」という。）をめざし、家庭、学校、職場、地域等社会のあらゆる分野において、男女共同参画を積極的に推進するよう努めなければならない。

2 市民は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第5条 事業者は、基本目標をめざし、男女が当該事業に対等に参画する機会の確保に努めなければならない。

2 事業者は、男女が、当該事業における活動と家庭生活を含むその他の活動等を両立して行うことができる環境を整備するよう努めなければならない。

3 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策や調査に積極的に協力するよう努めなければならない。

(市の責務)

第6条 市は、男女共同参画の推進を主要な施策として位置付け、基本目標をめざし、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に策定し実施しなければならない。

2 市は、あらゆる施策を策定及び実施するに当たって、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

3 市は、市民及び事業者と協力し、連携を図りながら男女共同参画の推進に努めなければならない。

4 市は、男女共同参画の推進に関し、国、三重県及びその他の地方公共団体と連携を図るとともに、積極的に働きかけるよう努めなければならない。

(禁止事項等)

第7条 すべての人は、社会のあらゆる分野において、次に掲げる行為を行ってはならない。

(1) 性別を理由とした差別的扱い

(2) 相手の意に反した性的な言動により、相手の尊厳を傷つけ、又は不利益を与えること。

(3) 配偶者、恋人その他の親密な関係にある者（過去において配偶者、恋人その他の親密な関係にあった者を含む。）に身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的な言動

2 市は、前項の行為及び性別による固定的役割分担意識を助長する行為等を防止するため、広報その他の必要な措置をとらなければならない。

(基本計画の策定)

第8条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本計画（以下「基本計画」という。）を策定する。

2 市長は、基本計画の策定に当たっては、第13条第1項の鈴鹿市男女共同参画審議会に意見を求めると同時に、広く市民の意見を聴かななければならない。

3 市長は、基本計画を策定したときは、遅滞なく公表しなければならない。

4 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(基本計画に定める事項)

第9条 基本計画は、次に掲げる事項について定める。

- (1) 政策・方針決定過程における男女間の格差を改善するための必要な事項
- (2) 男女共同参画の推進に関する啓発及び広報等に関する必要な事項
- (3) 性別による固定的役割分担意識に基づく制度及び慣行を改善するための必要な事項
- (4) 教育の場における男女共同参画の推進に関する必要な事項
- (5) 労働の場における男女共同参画の推進に関する必要な事項
- (6) 職業生活における活動と家庭及び地域生活における活動等の両立支援に関する必要な事項
- (7) 男女共同参画施策に関する苦情及び相談に対応するための必要な事項
- (8) 男女共同参画の推進に関し、マスメディアとの連携を図る事項
- (9) 男女共同参画の推進に資するための調査及び研究に関する必要な事項
- (10) 前各号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する必要な事項

(積極的改善措置等必要な措置)

第10条 市は、積極的改善措置を推進しなければならない。

- 2 市は、事業者が積極的改善措置を講ずるための必要な情報提供及び支援を行うものとする。

(推進体制の整備等)

第11条 市は、基本計画に基づく施策を実施するために必要な体制整備に努めるとともに、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(年次報告)

第12条 市長は、毎年一回、基本計画に基づく施策の実施状況について報告書を作成し、公表するものとする。

(男女共同参画審議会)

第13条 市長は、鈴鹿市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

- 2 審議会は、次に掲げる事務を行う。
 - (1) 基本計画に関して意見を述べること。
 - (2) 市長の諮問に応じ、男女共同参画に関する基本的かつ重要な事項を調査審議すること。
 - (3) 市が実施する男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について評価を行うこと。
- 3 審議会は、前項に規定する事務を行うほか、男女共同参画に関する重要な事項について、市長に意見を述べることができる。
- 4 審議会は、市長が任命する委員10人以内で組織する。
- 5 前項の場合において、男女のいずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4未満としないものとする。ただし、市長がやむを得ない事情があると認めた場合は、この限りでない。
- 6 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とし、再任を妨げない。
- 7 審議会の運営等について必要な事項は、市長が別に定める。

(委任)

第14条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に

定める。

男女共同参画に関するアンケート調査結果報告書

調査対象者の属性

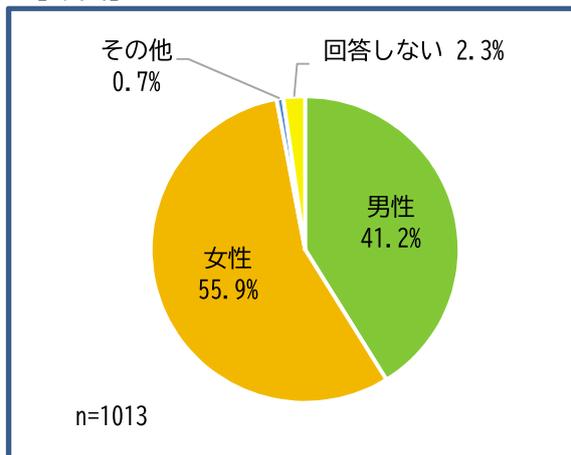
■調査のあらまし

調査の目的	次期男女共同参画基本計画を社会情勢の変化に対応した新しい計画とするための貴重な資料として活用する。
調査の対象	市内に居住する満18歳以上の市民3,000人
抽出方法	住民基本台帳から無作為抽出
調査方法	郵送による配布及び回収
調査期間	2022（令和4）年11月2日～12月16日
有効回答数	1,013件、回収率33.8%

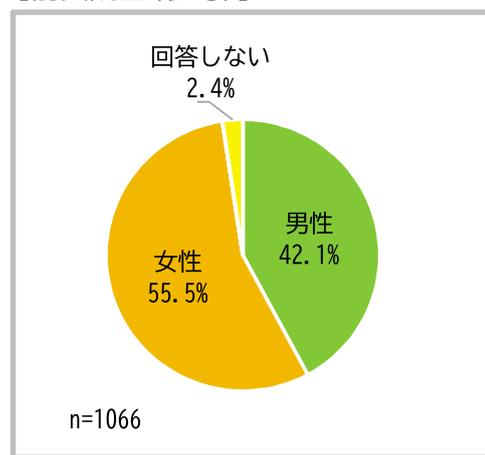
※本報告書に記載の「前回調査」とは、「2018（平成30）年度」に実施した調査を指します。

■性別

【今回】

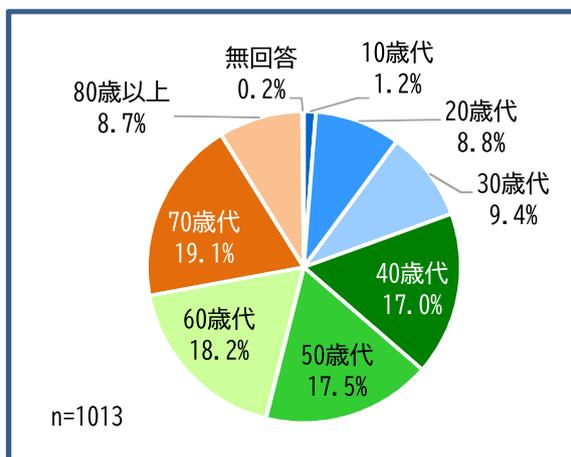


【前回調査(参考)】

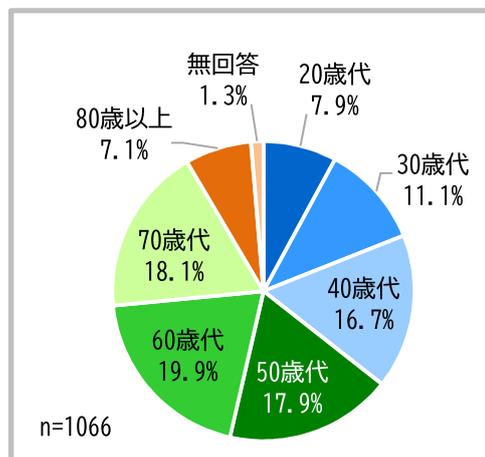


■年齢

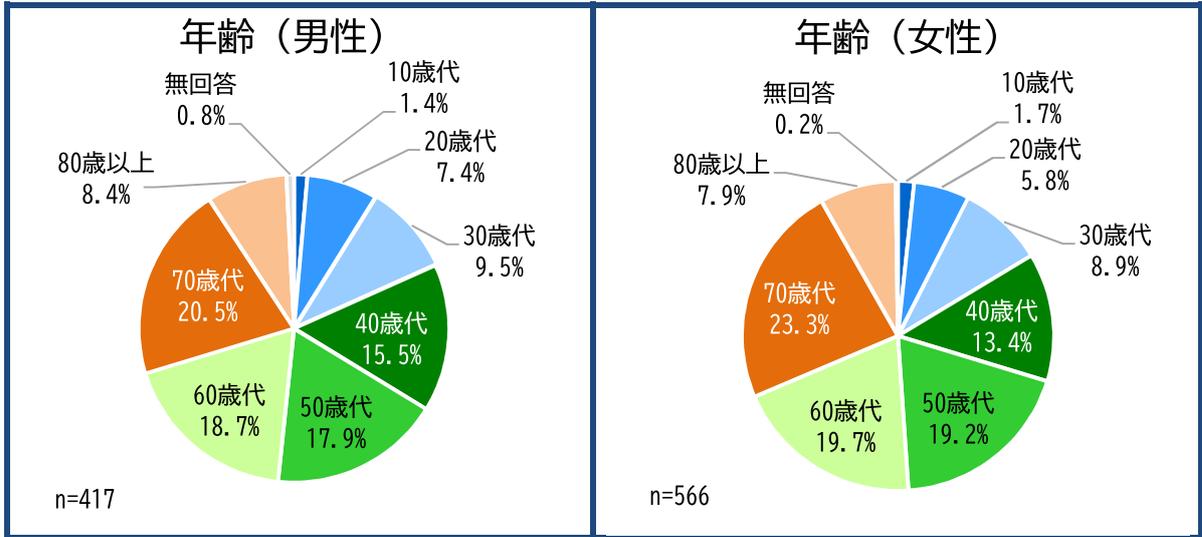
【今回】



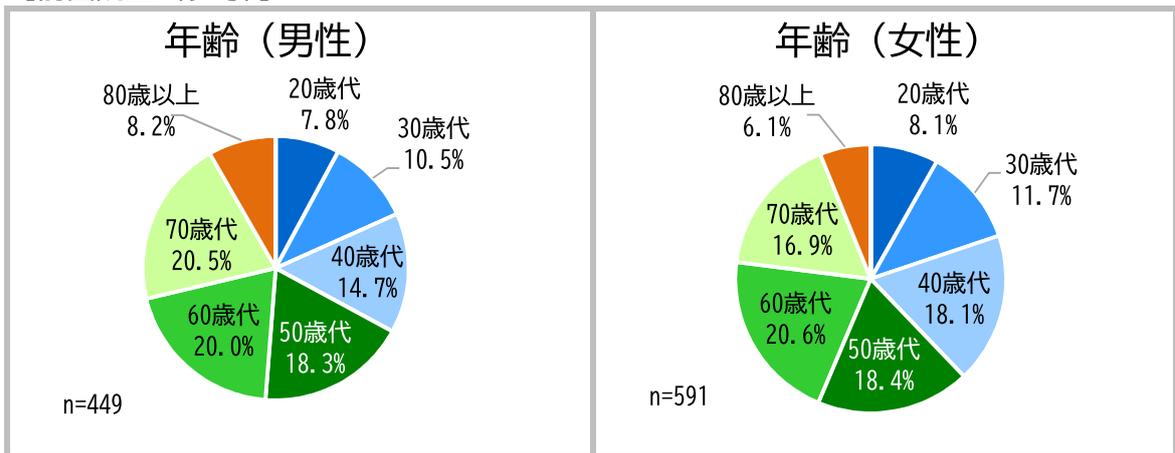
【前回調査(参考)】



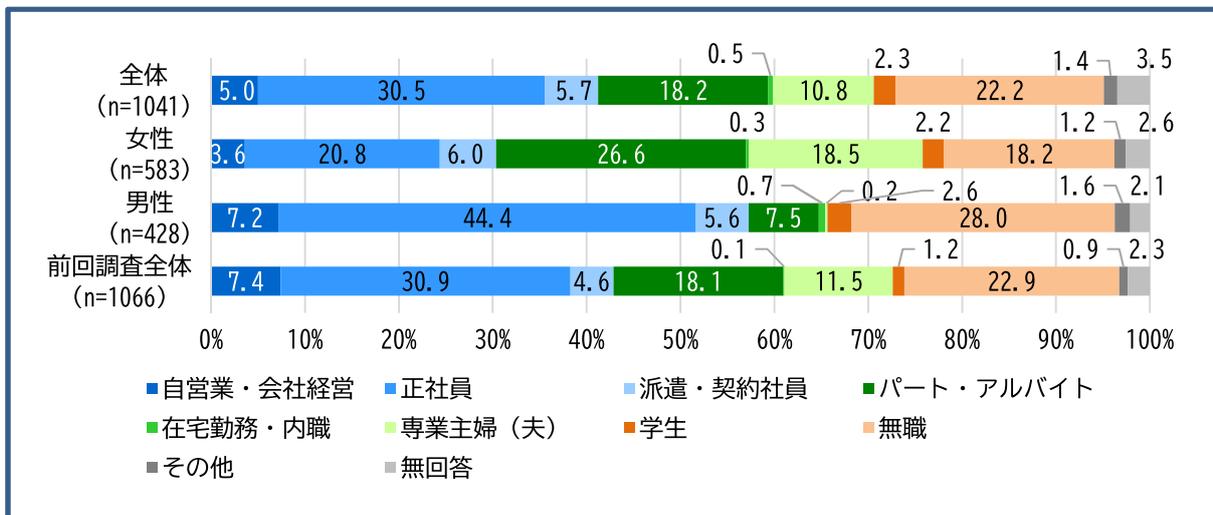
【今回】



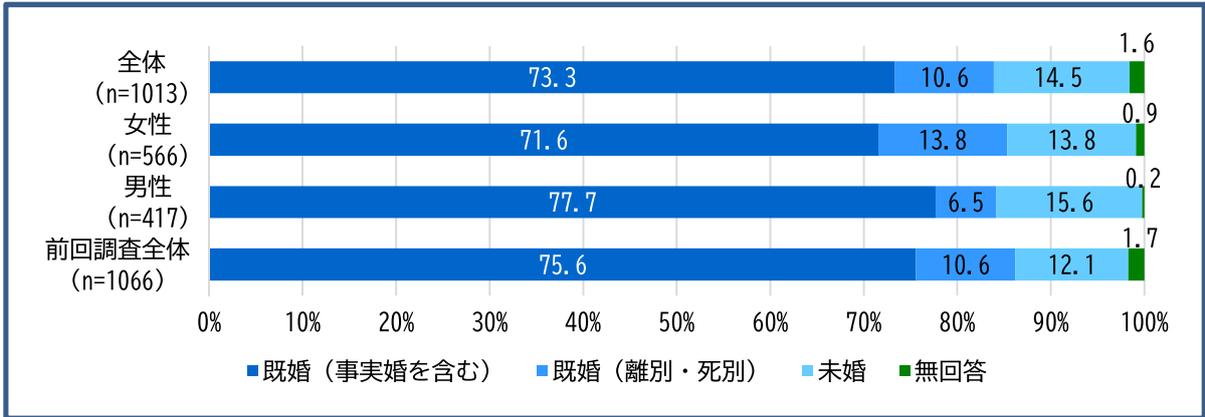
【前回調査（参考）】



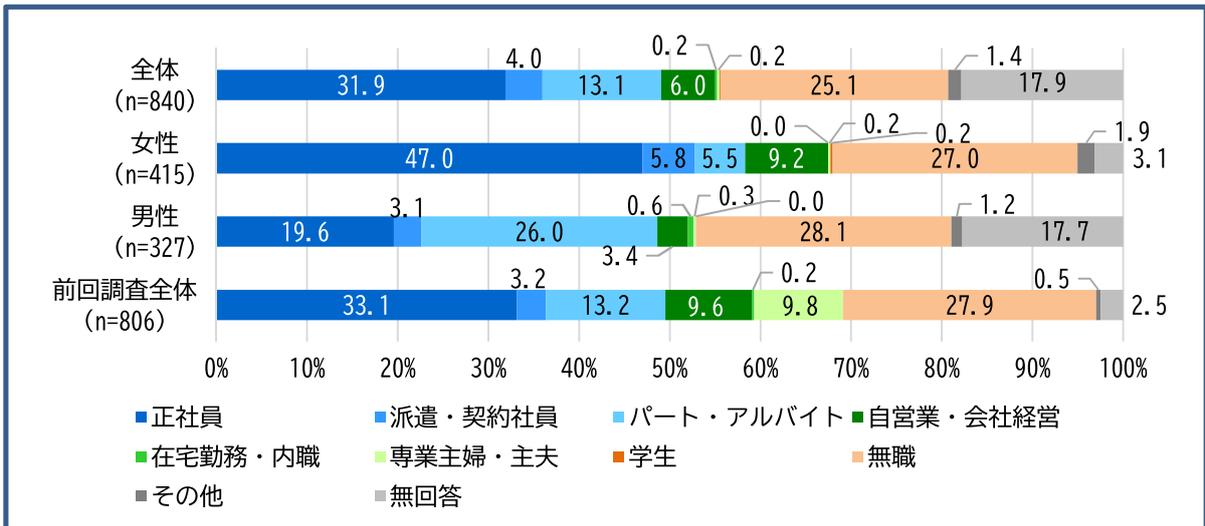
■ 職業



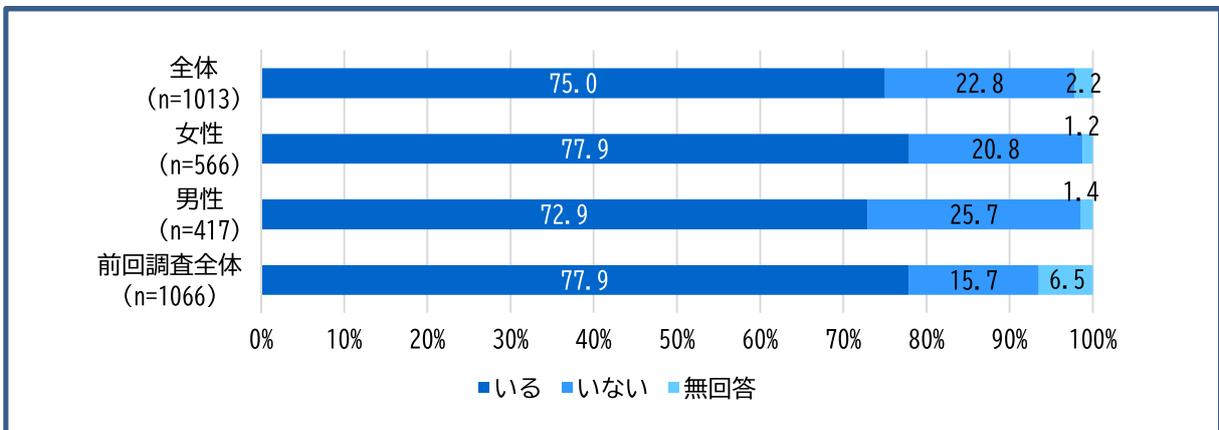
■結婚について



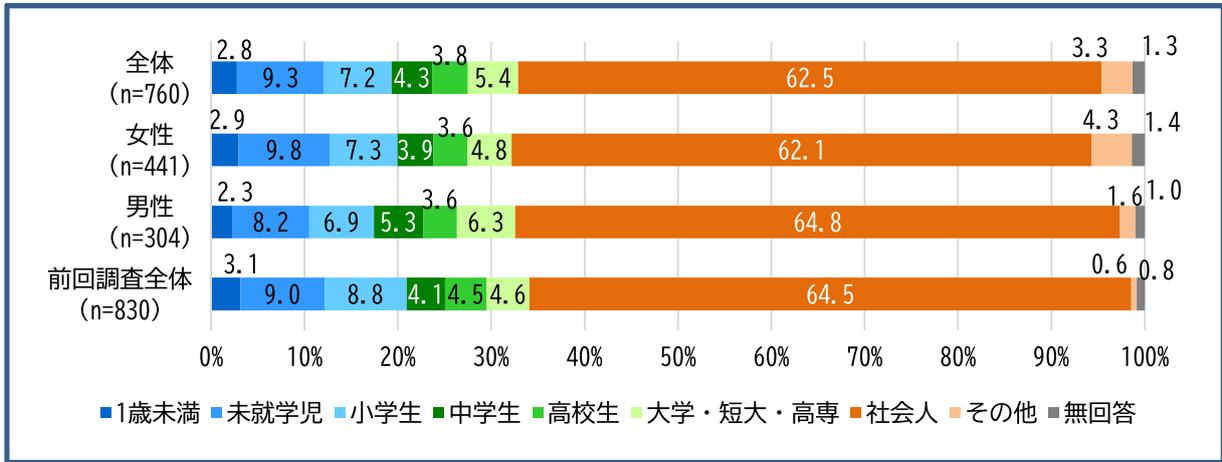
■配偶者の職業



■子どもについて

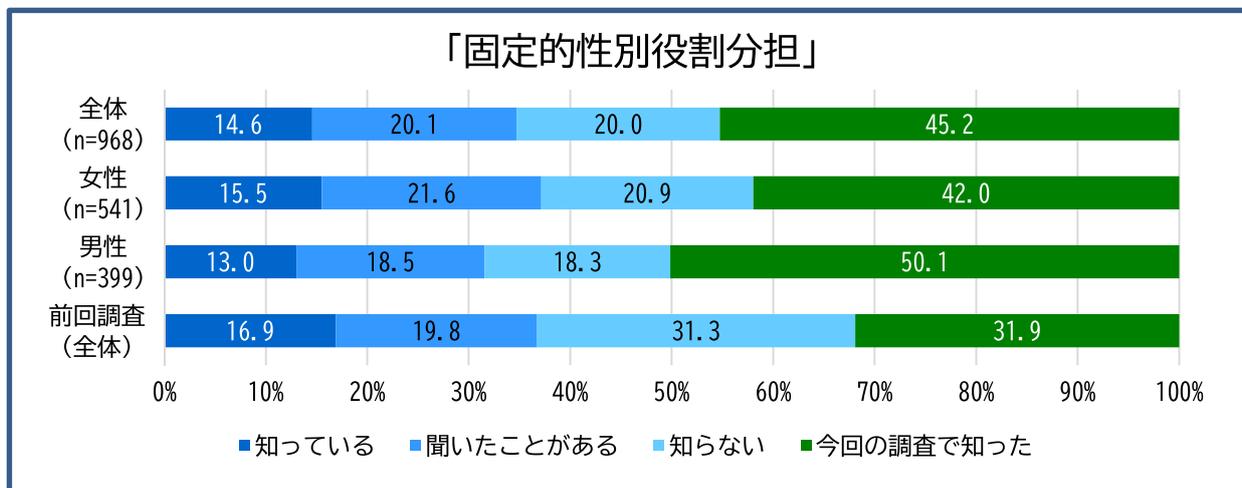
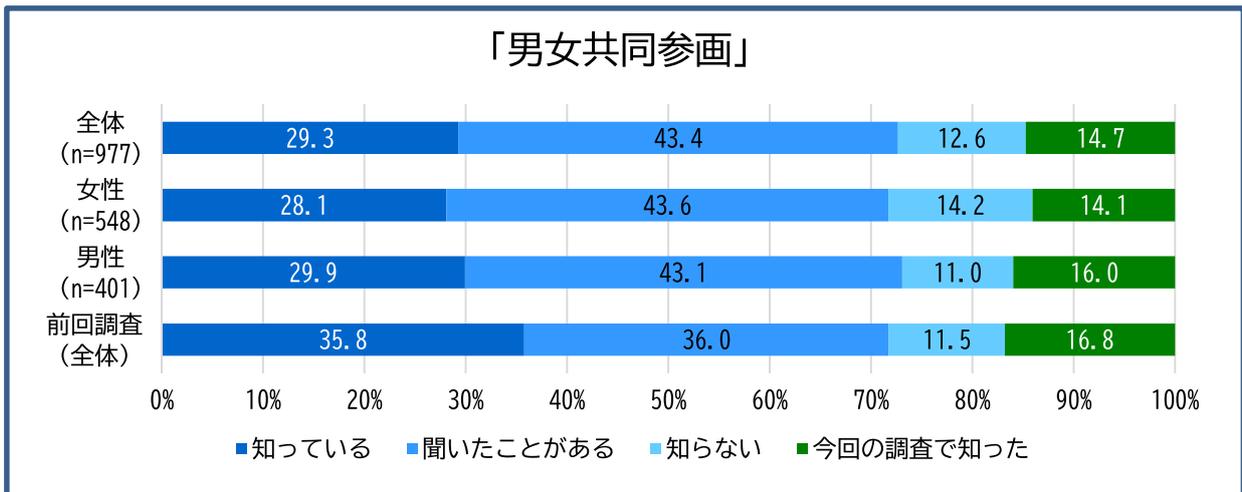


■一番下の子の年頃

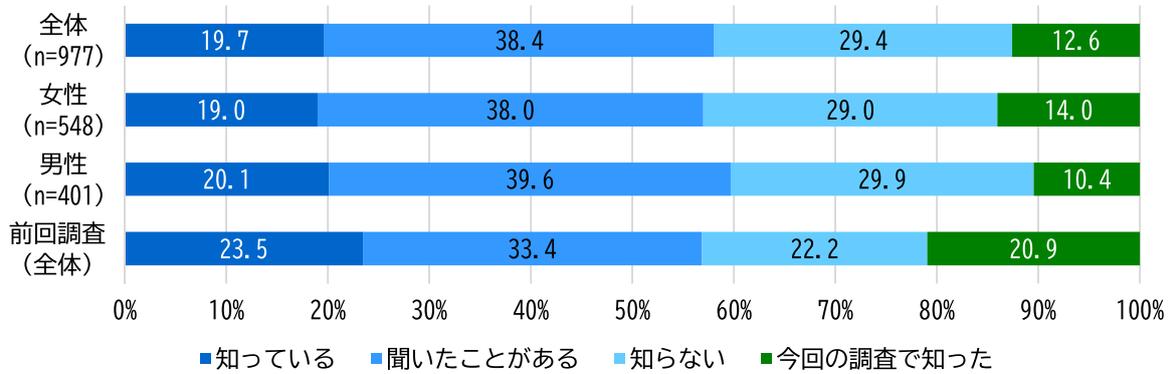


1 男女平等意識について

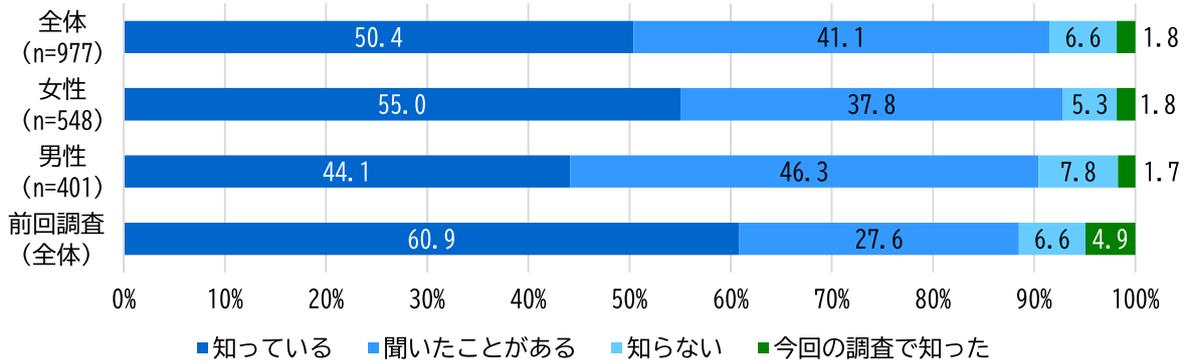
問1 あなたは次の言葉を知っていますか。それぞれ1つ選んで○をつけてください。



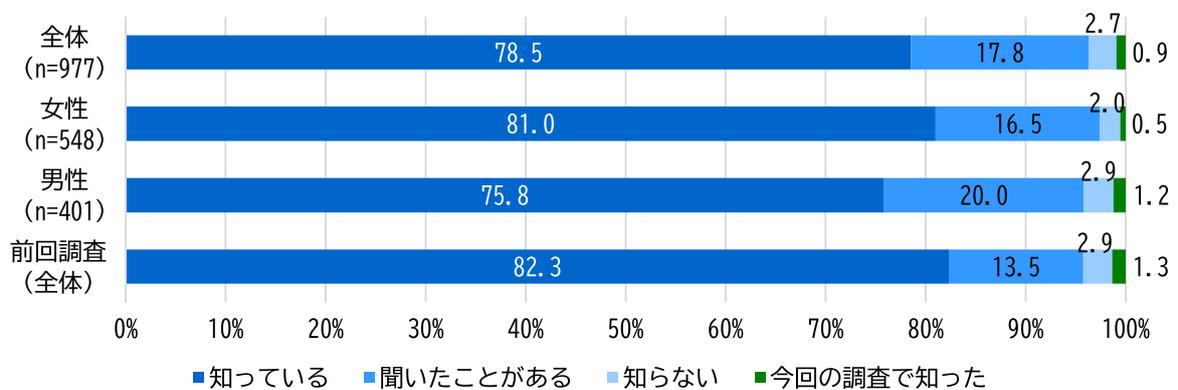
「女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）」



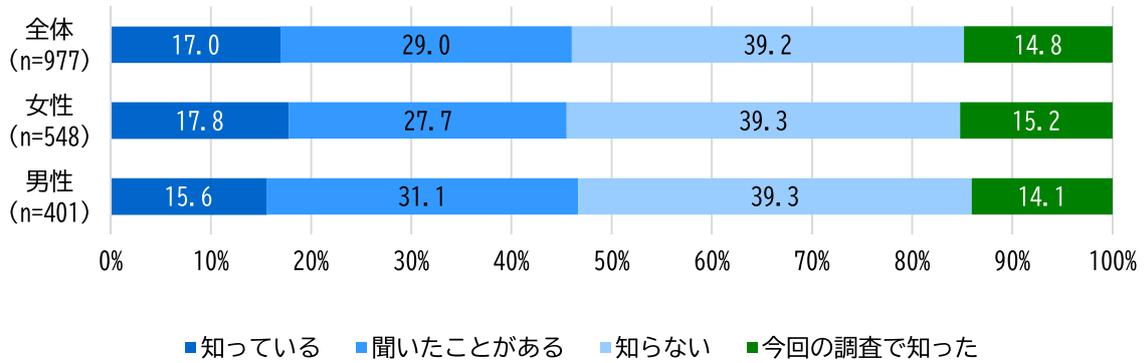
「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）」



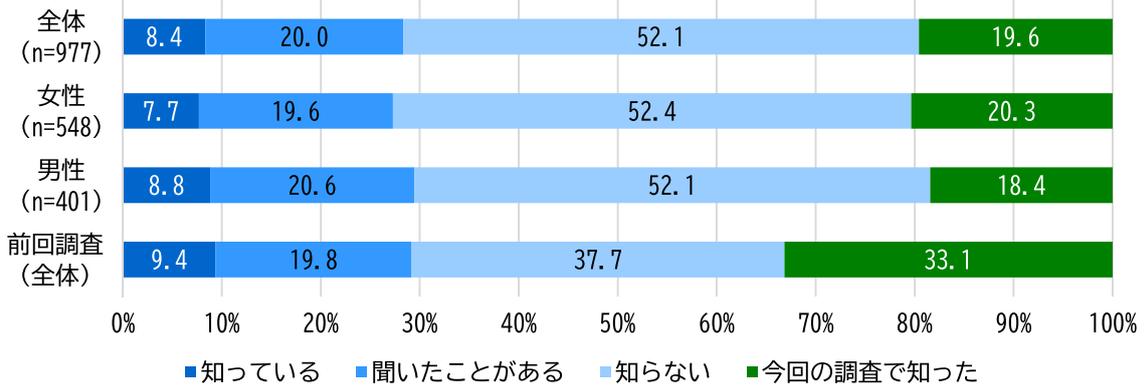
「セクシュアル・ハラスメント」



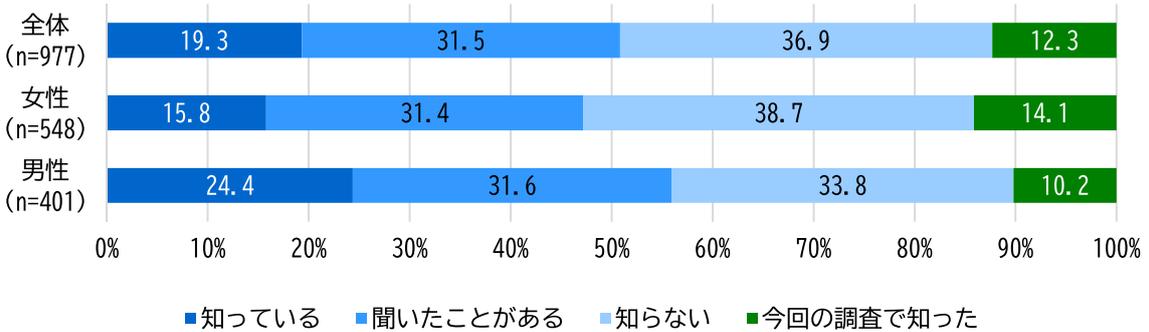
「ジェンダー・ギャップ指数」



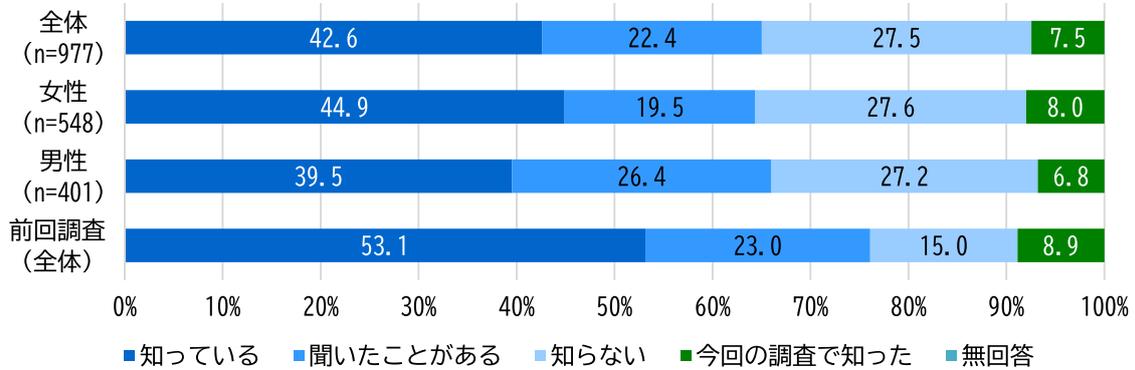
「ポジティブ・アクション（積極的改善処置）」



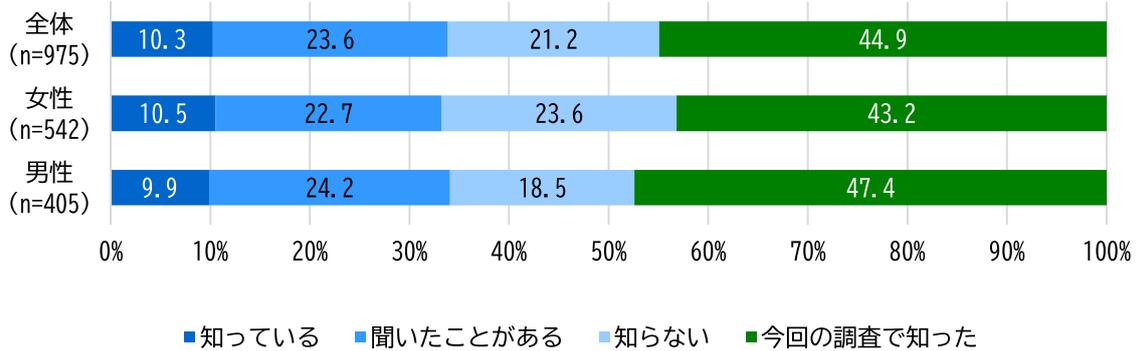
「ダイバーシティ社会」



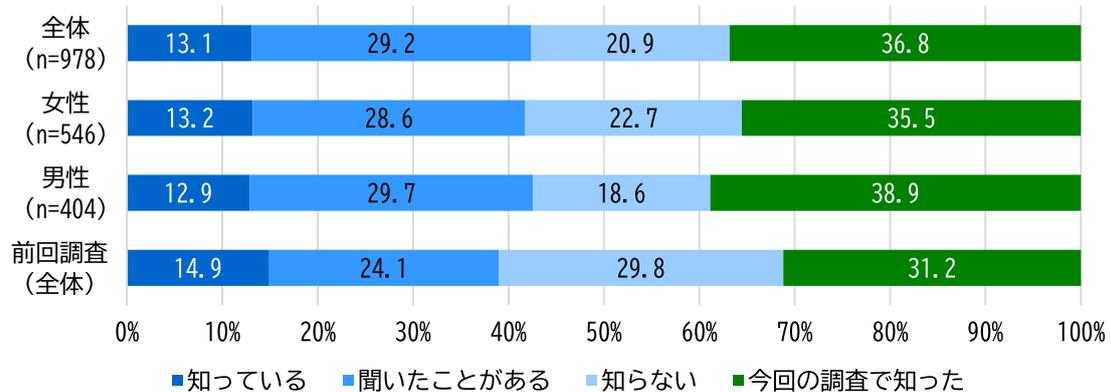
「LGBTQ」



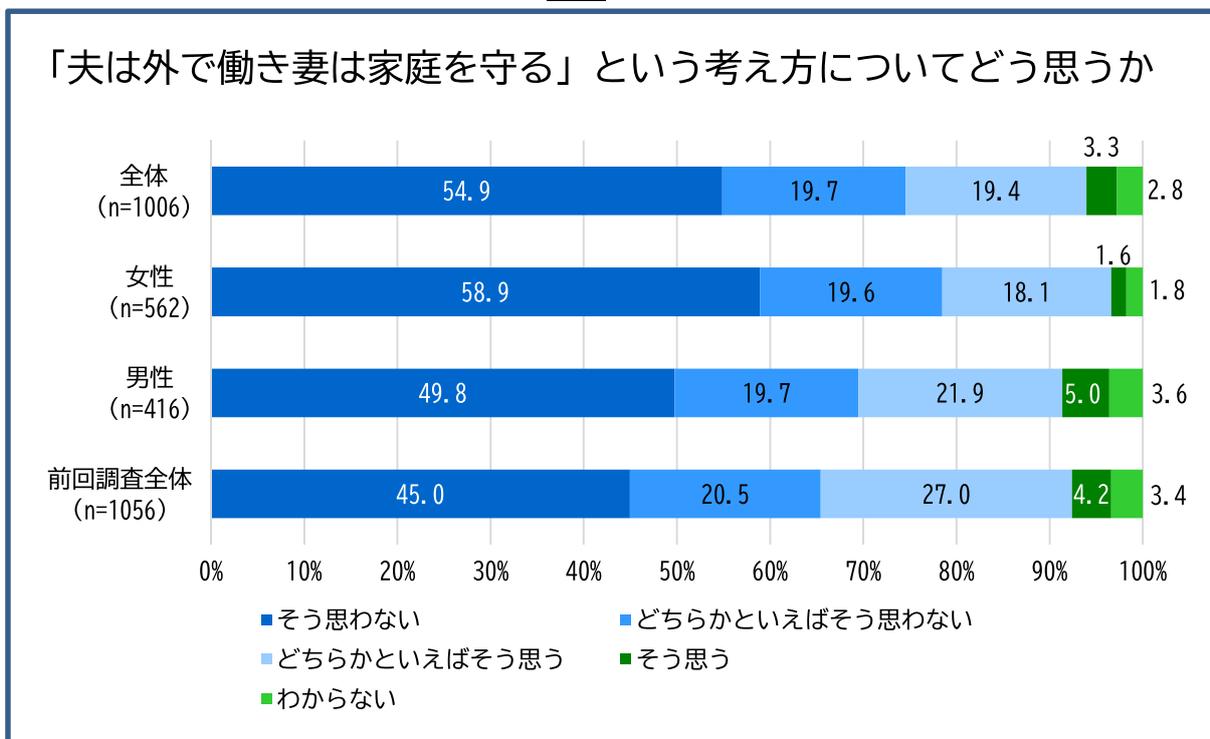
「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」



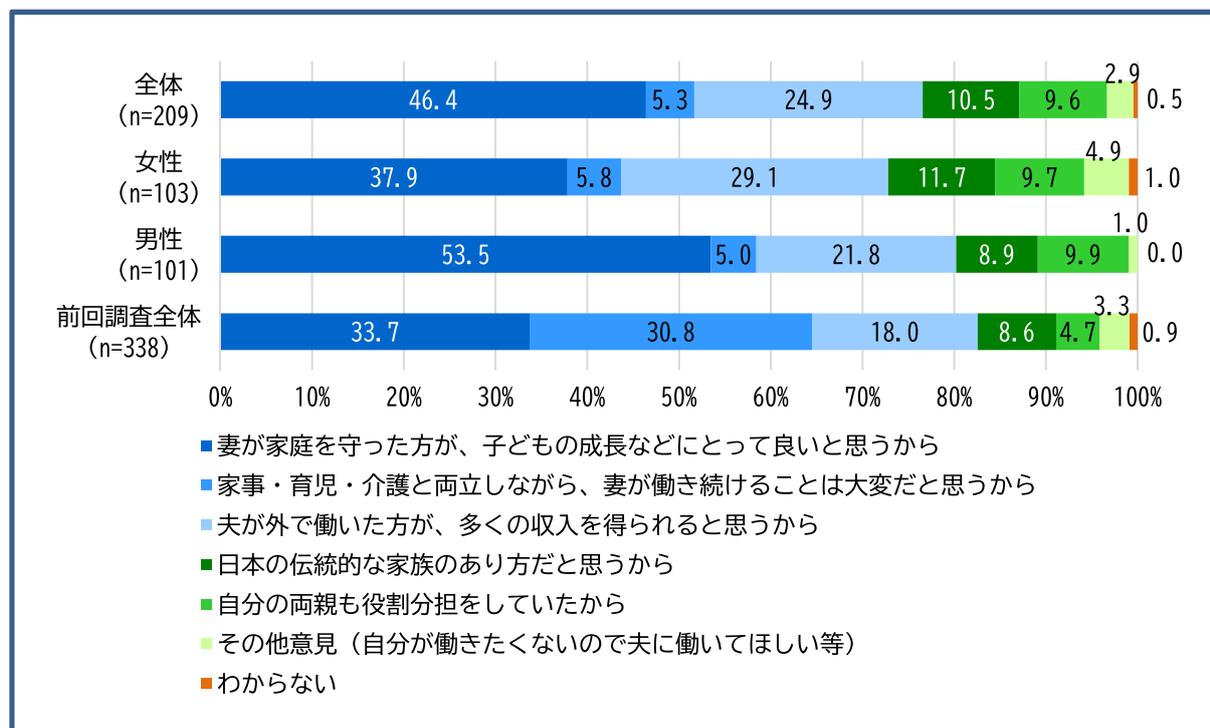
「男女共同参画都市宣言（鈴鹿市）」



問2 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方がありますが、あなたはどのように思いますか。次の中から1つ選んで○印をつけてください。

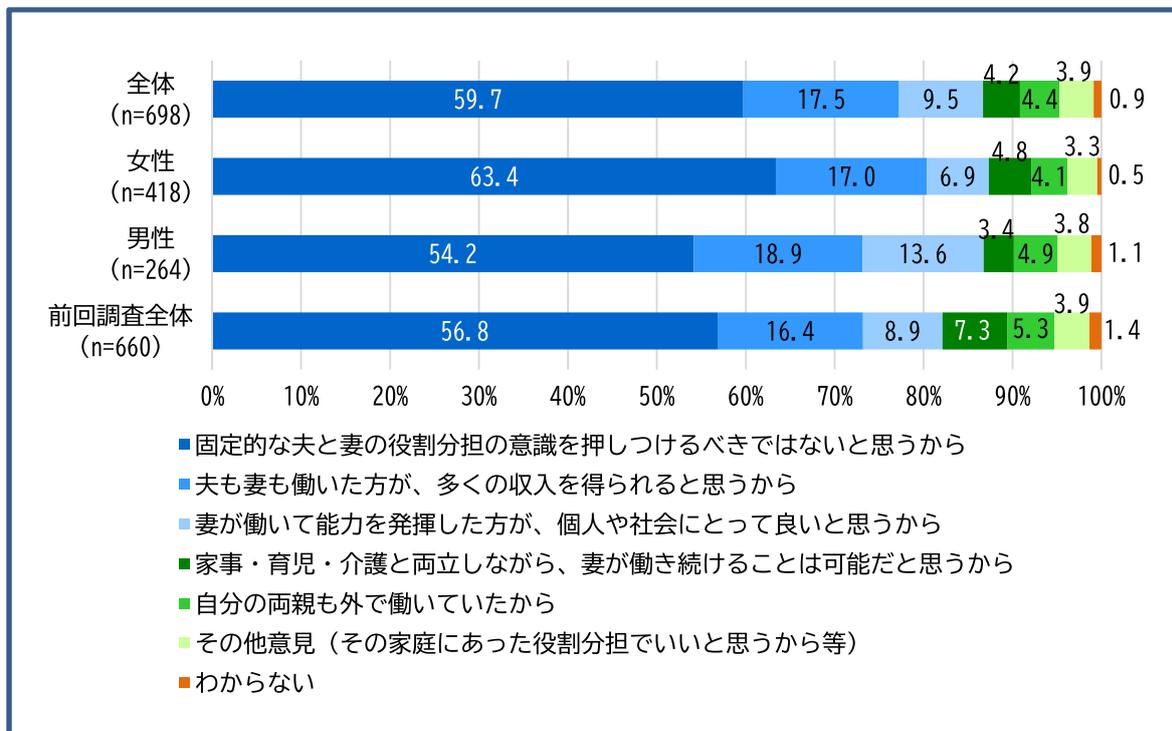


(問2で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた方にお聞きします。)
問2-2 それはなぜですか。次の中から1つ選んで○をつけてください。

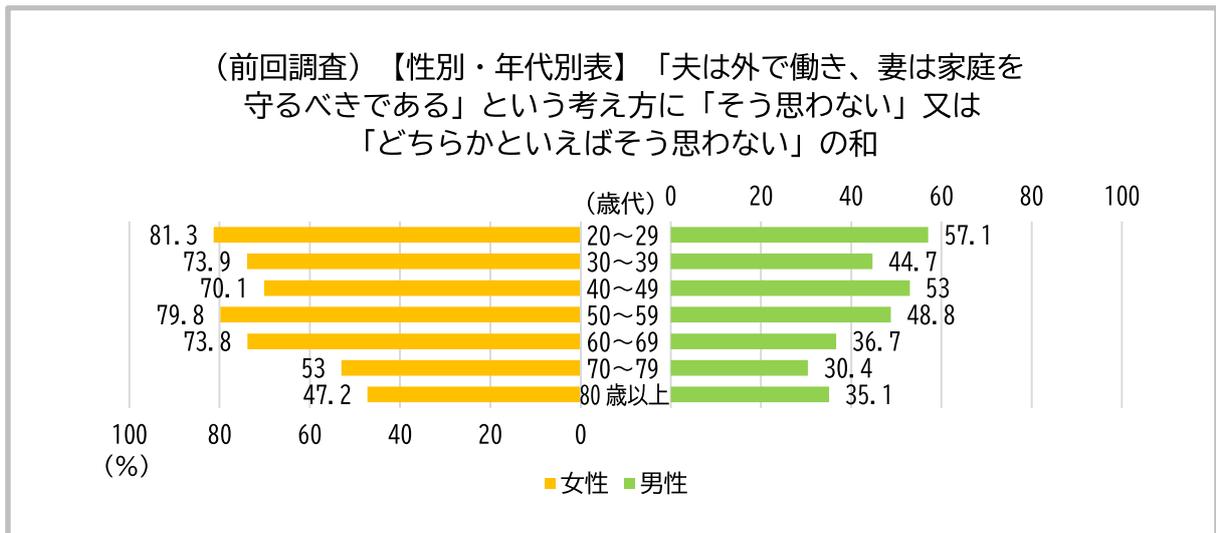
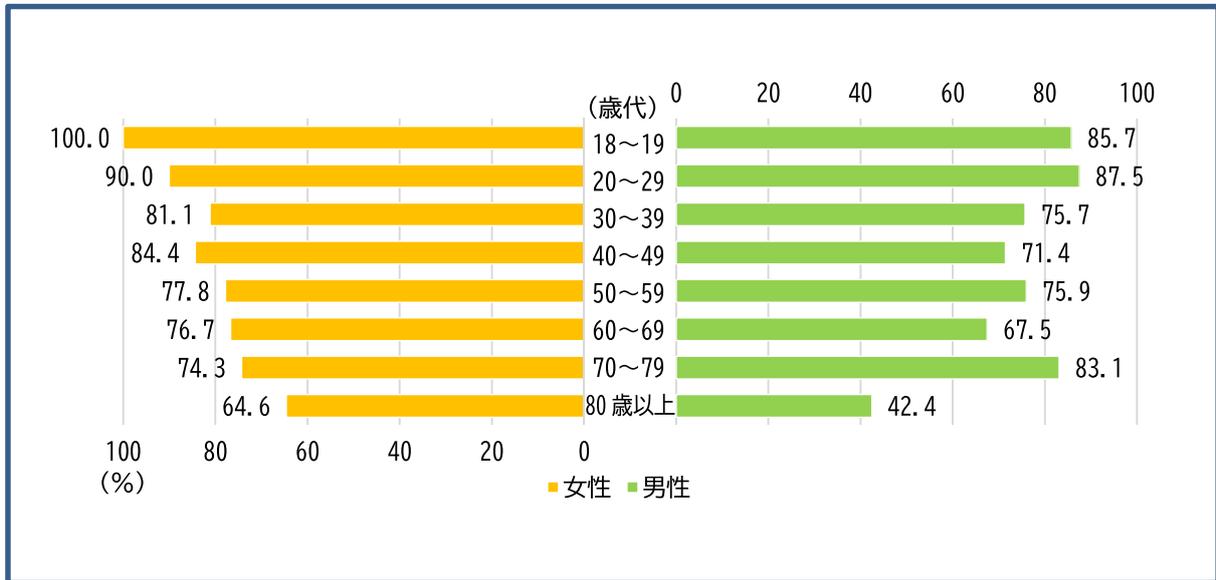


(問2で「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と答えた方にお聞きします。)

問2-3 それはなぜですか。次の中から1つ選んで○をつけてください。

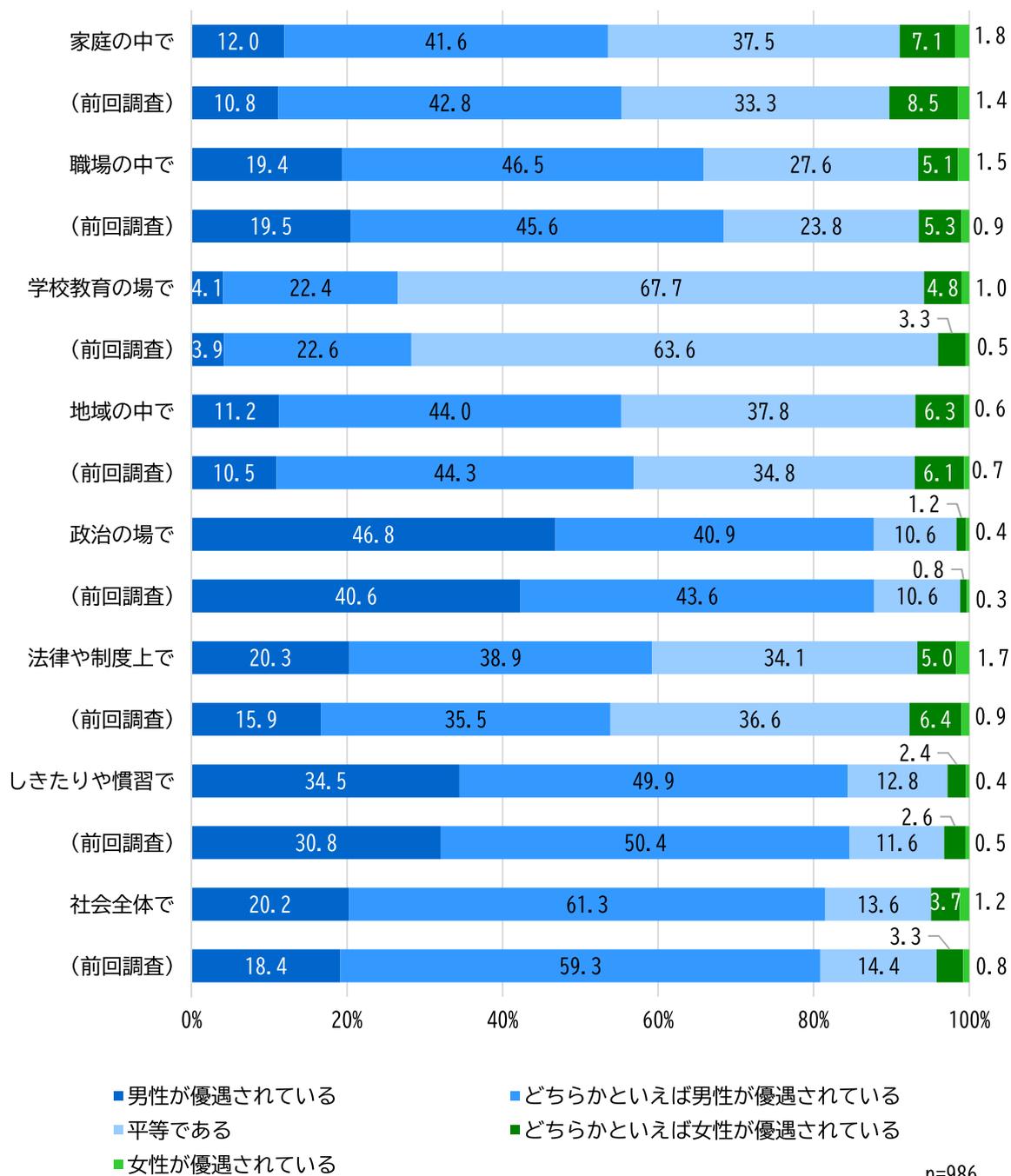


【性別・年代別表】「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に「そう思わない」又は「どちらかといえばそう思わない」の和。

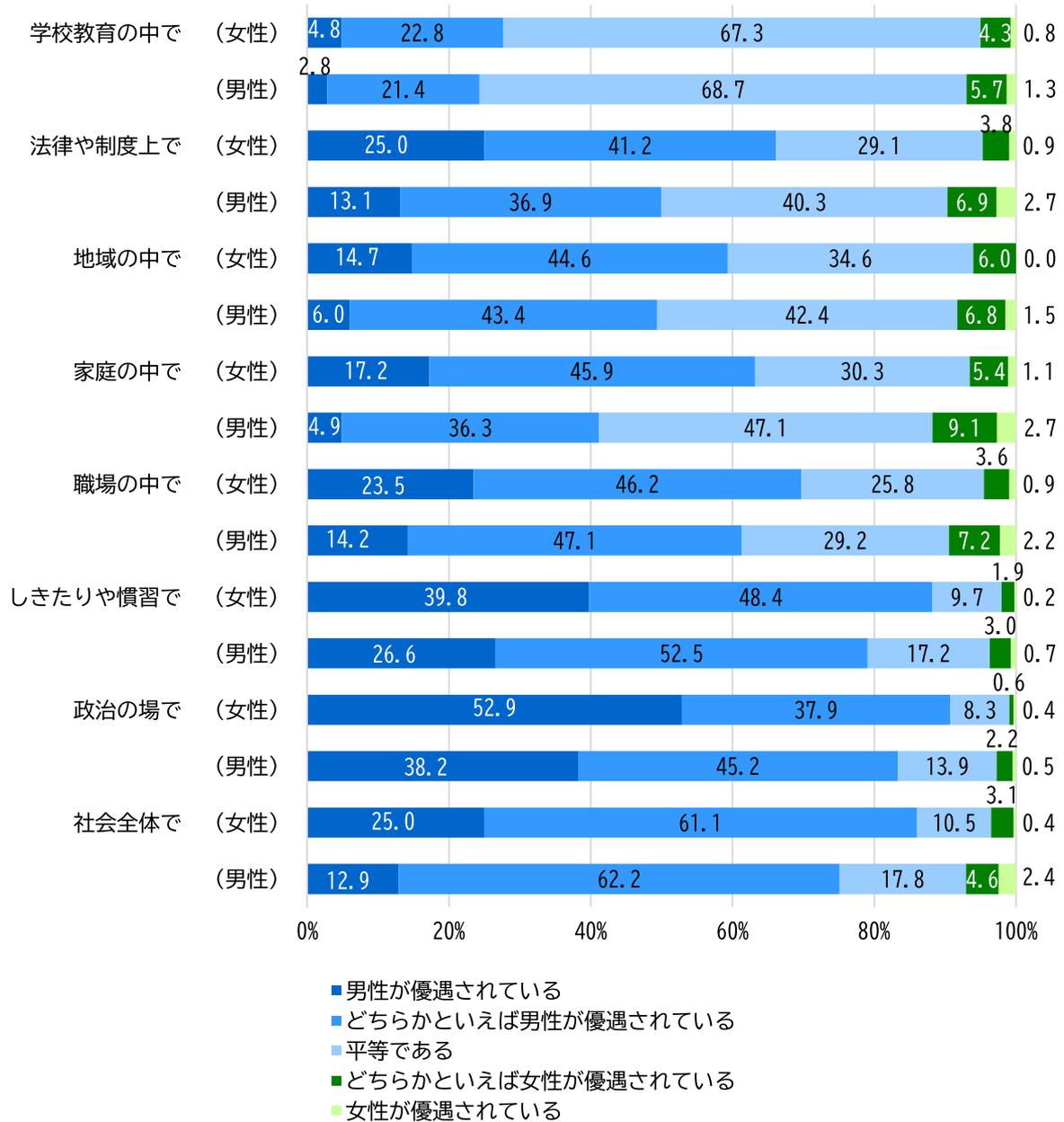


問3 次にあげる各分野において男女の地位が平等になっていると思いますか。
 それぞれ1つ選んで○をつけてください。

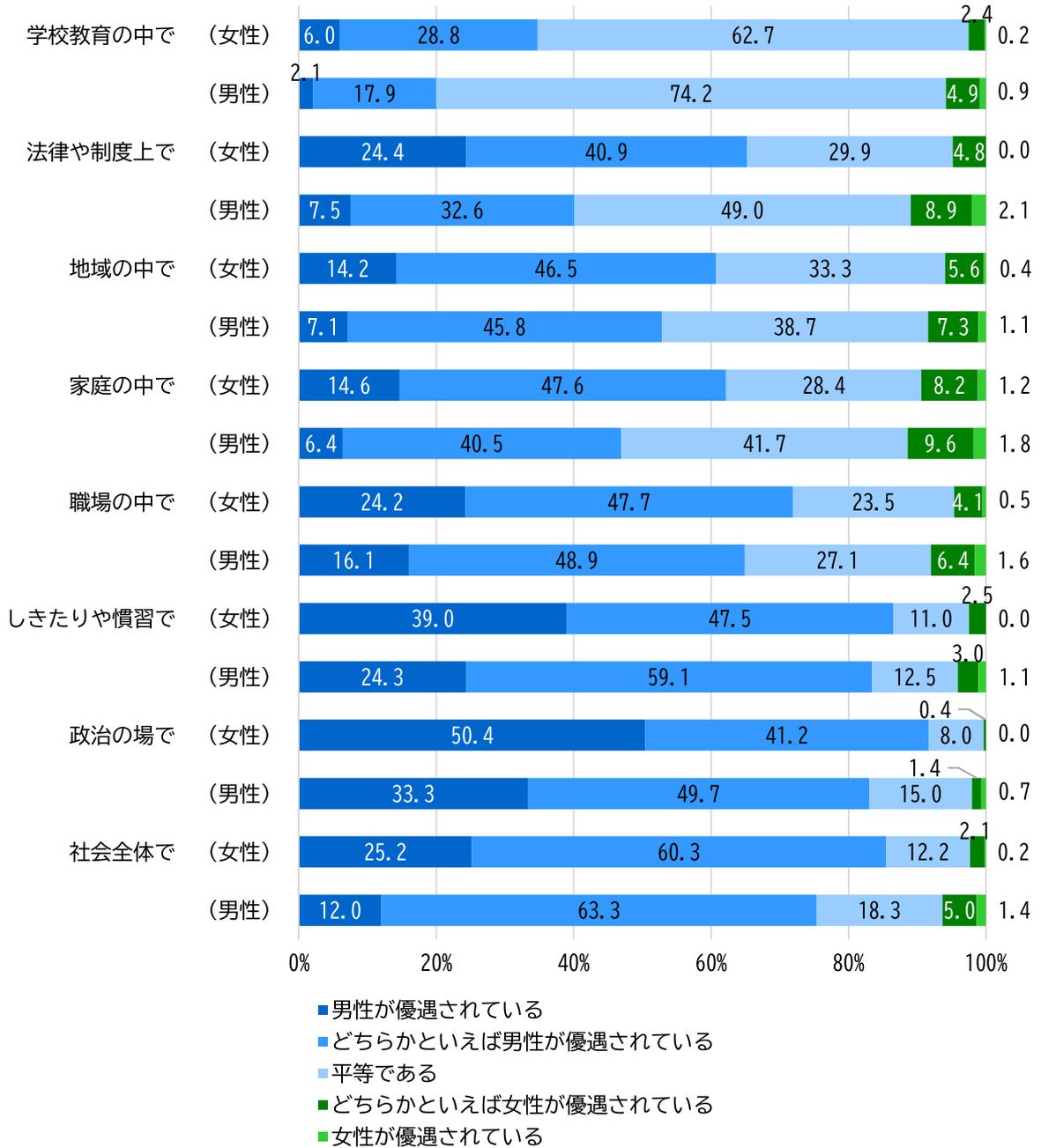
各分野において男女が平等になっていると思うか（全体）



各分野において男女が平等になっていると思うか（男女別）

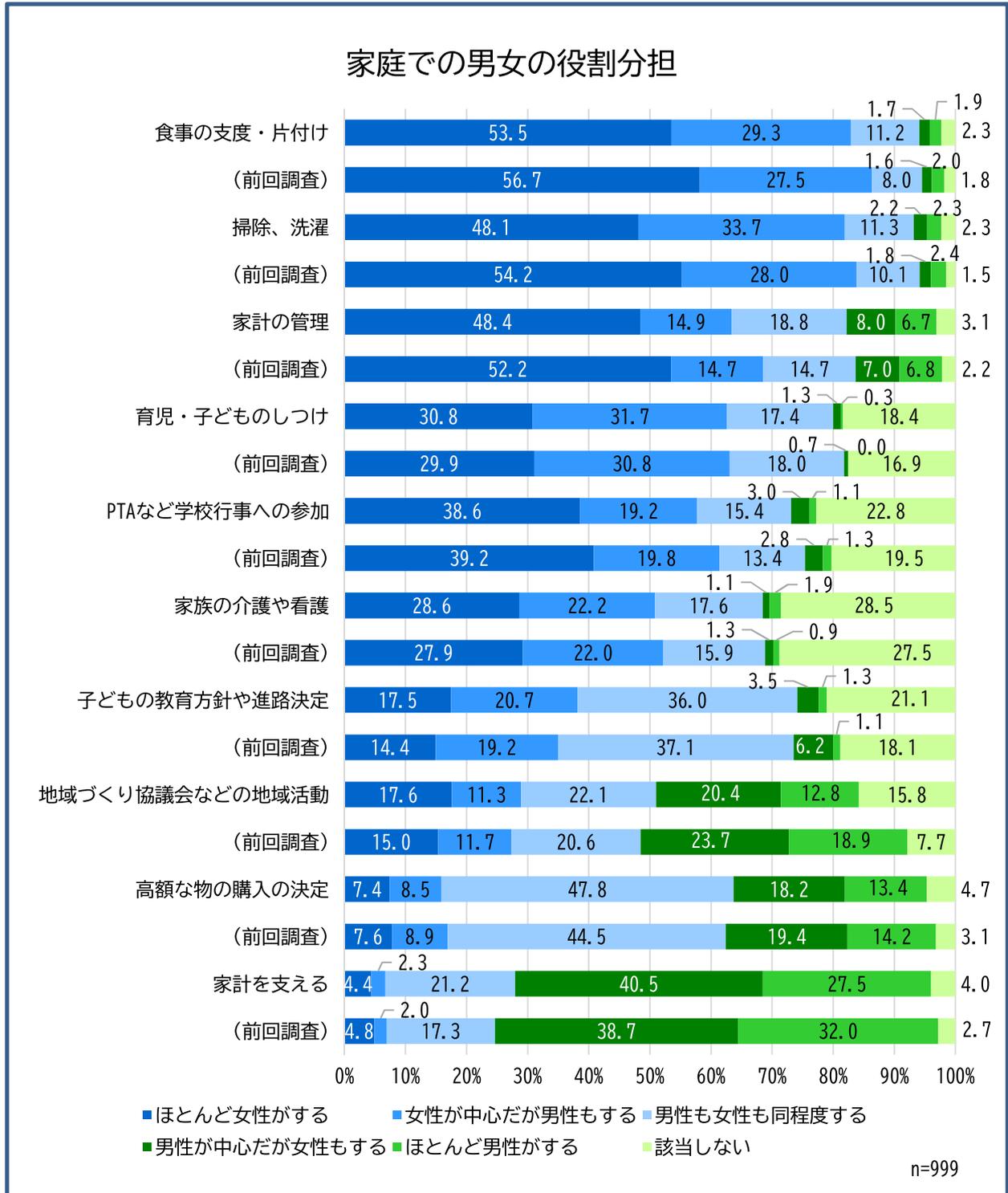


前回調査（男女別）



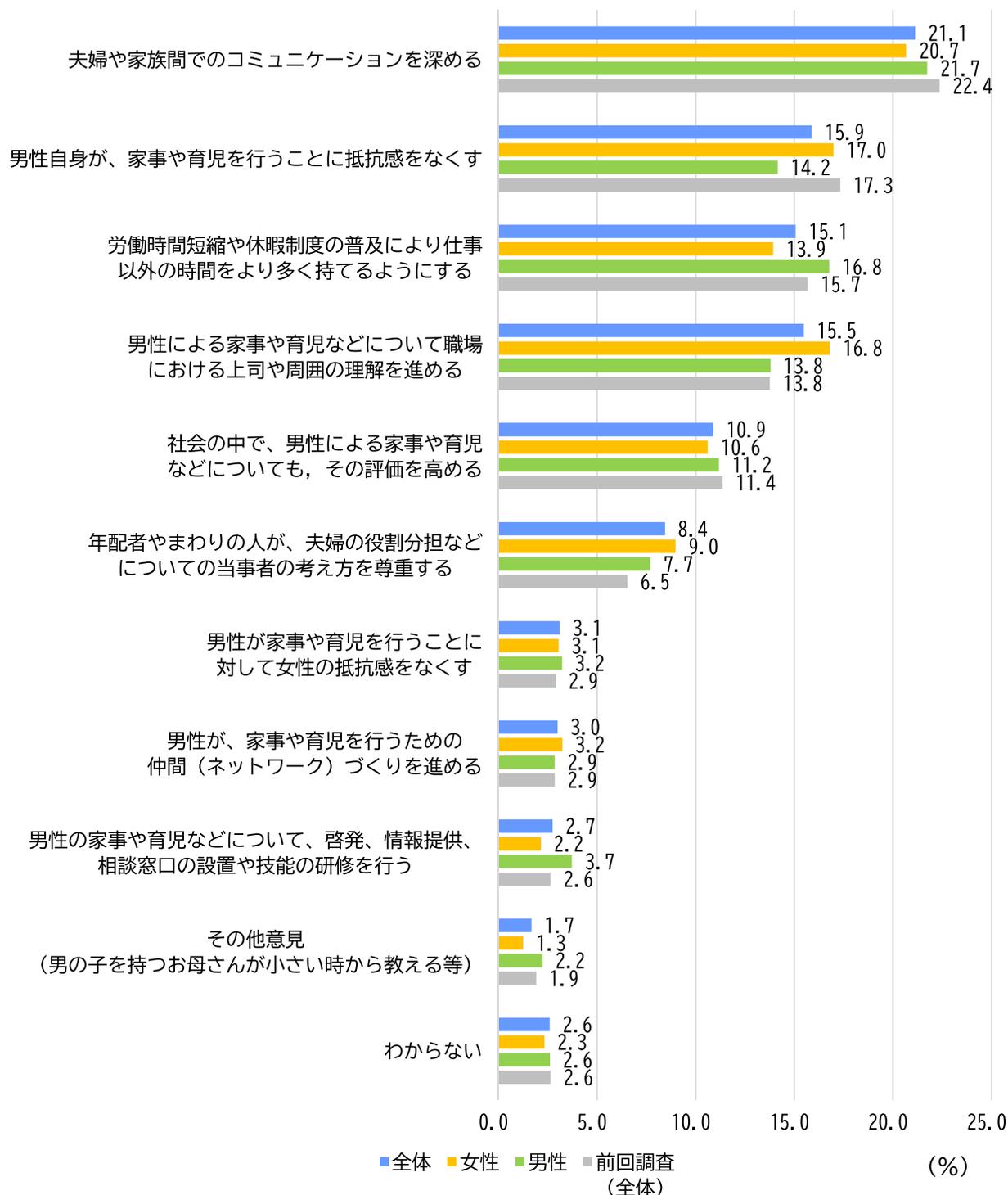
2 家庭生活について

問4 次の事柄について、あなたの家庭では主にどなたがしていますか。それぞれ1つ選んで○をつけてください。

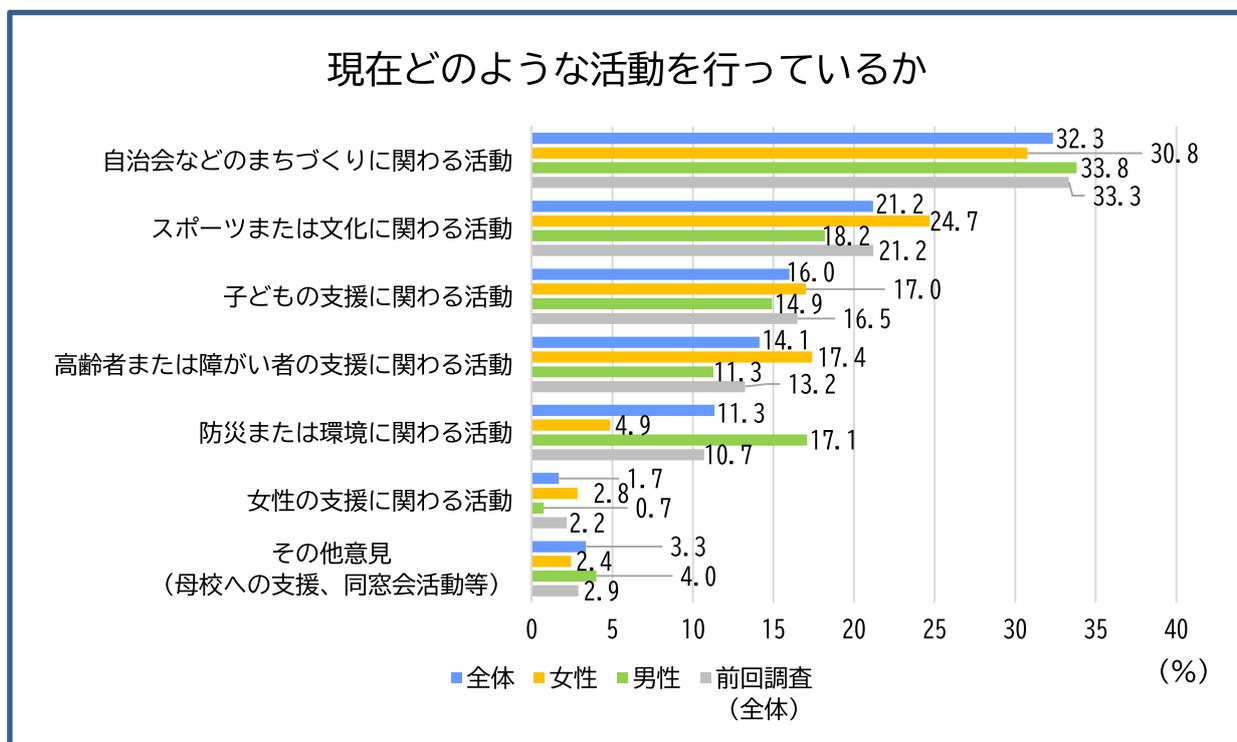


問5 男性が家事や育児に積極的に関わられるようにするためにはどのようなことが必要だと思いますか。次の中から2つまで選んで○をつけてください。

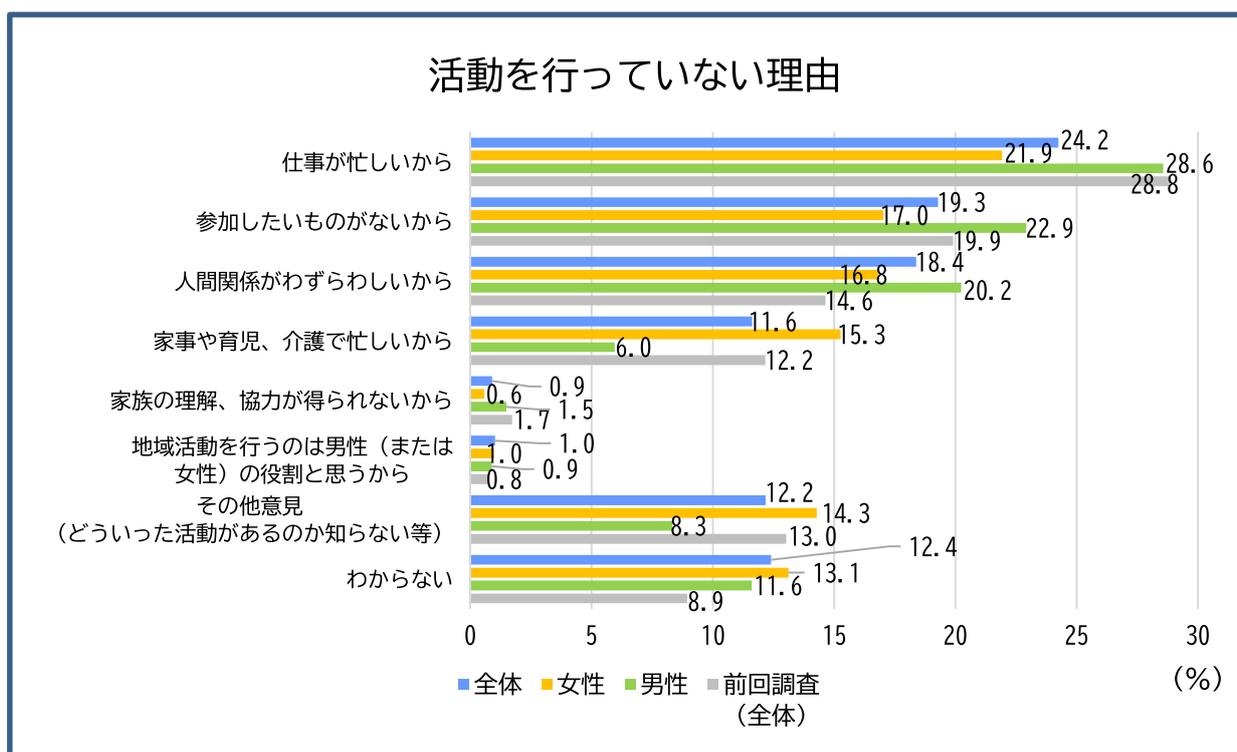
男性が家事や育児に積極的に関わられるために必要なこと



問6 あなたは現在、次のような活動を行っていますか。あてはまるものを全て選んで○をつけてください。

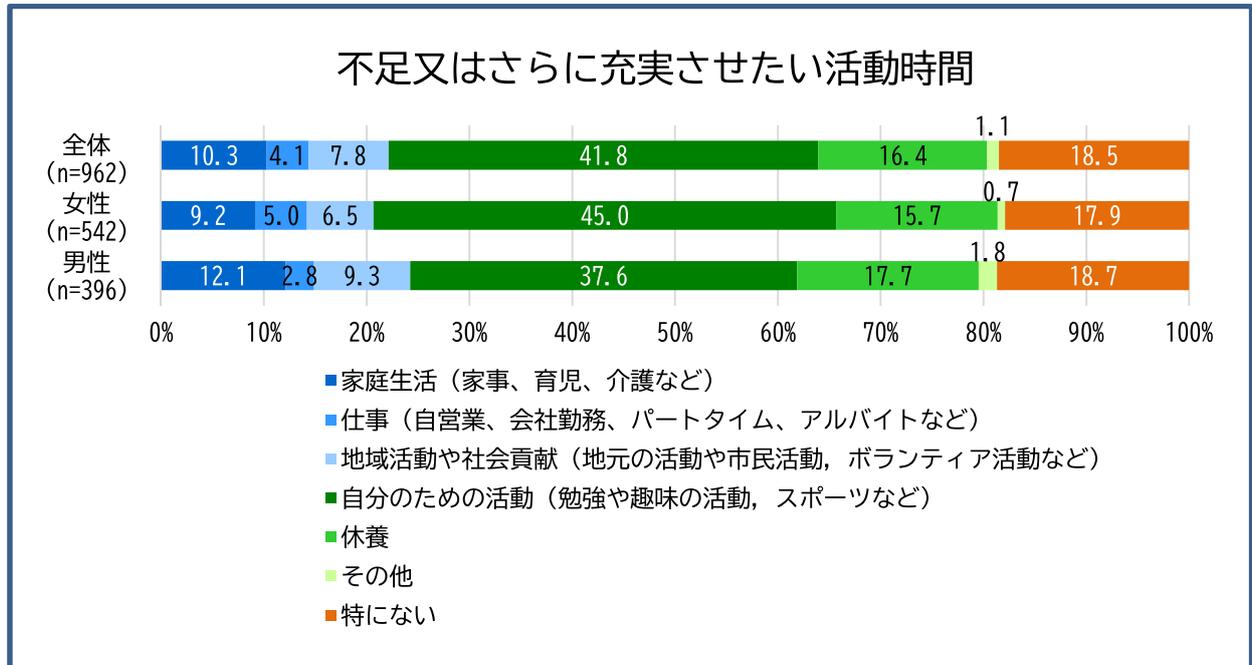


(問6で、「特に活動していない」と答えた方にお聞きします。)
問6-2 それはなぜですか。次の中から1つ選んで○をつけてください。

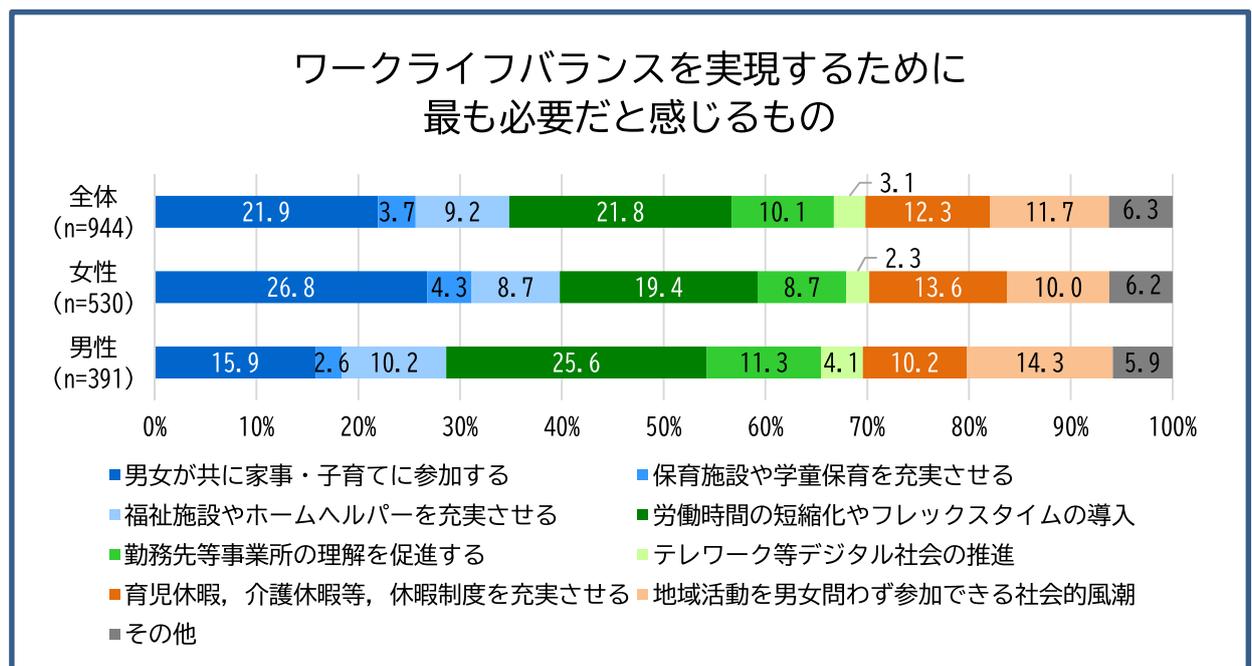


3 就労・職業について

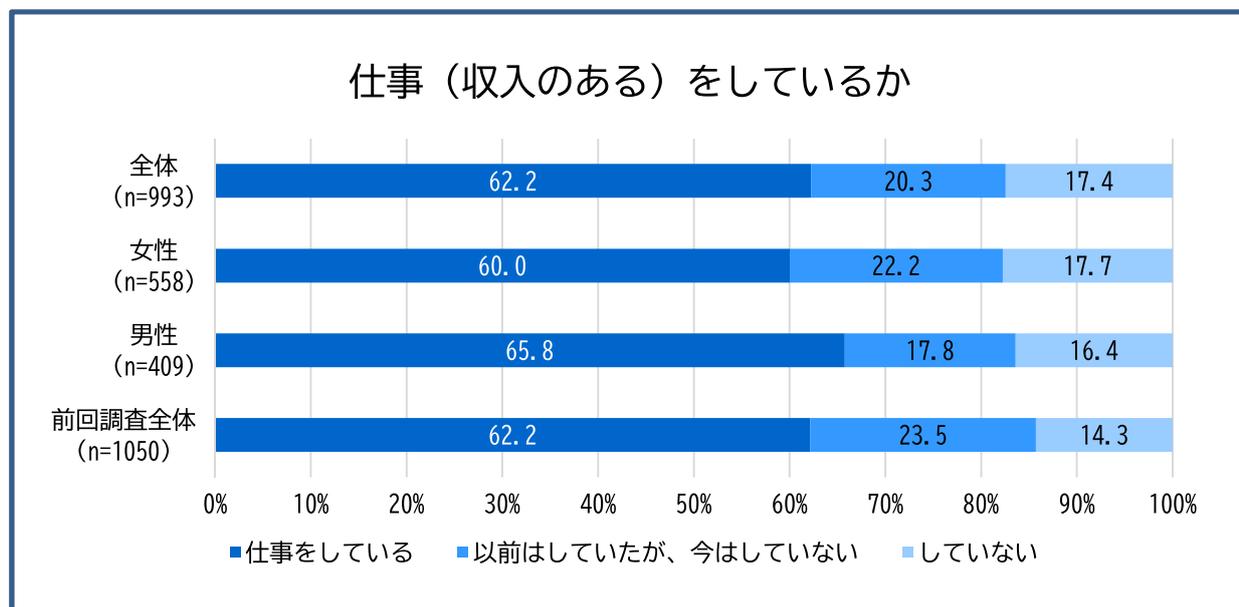
問7 あなたは、生活の中でどの活動の時間が不足している又はさらに充実させたい、と感じていますか。次の中から1つ選んでください。



問7-2 ワークライフバランスを実現するために最も必要だと感じるものは何ですか。次の中から1つ選んでください。

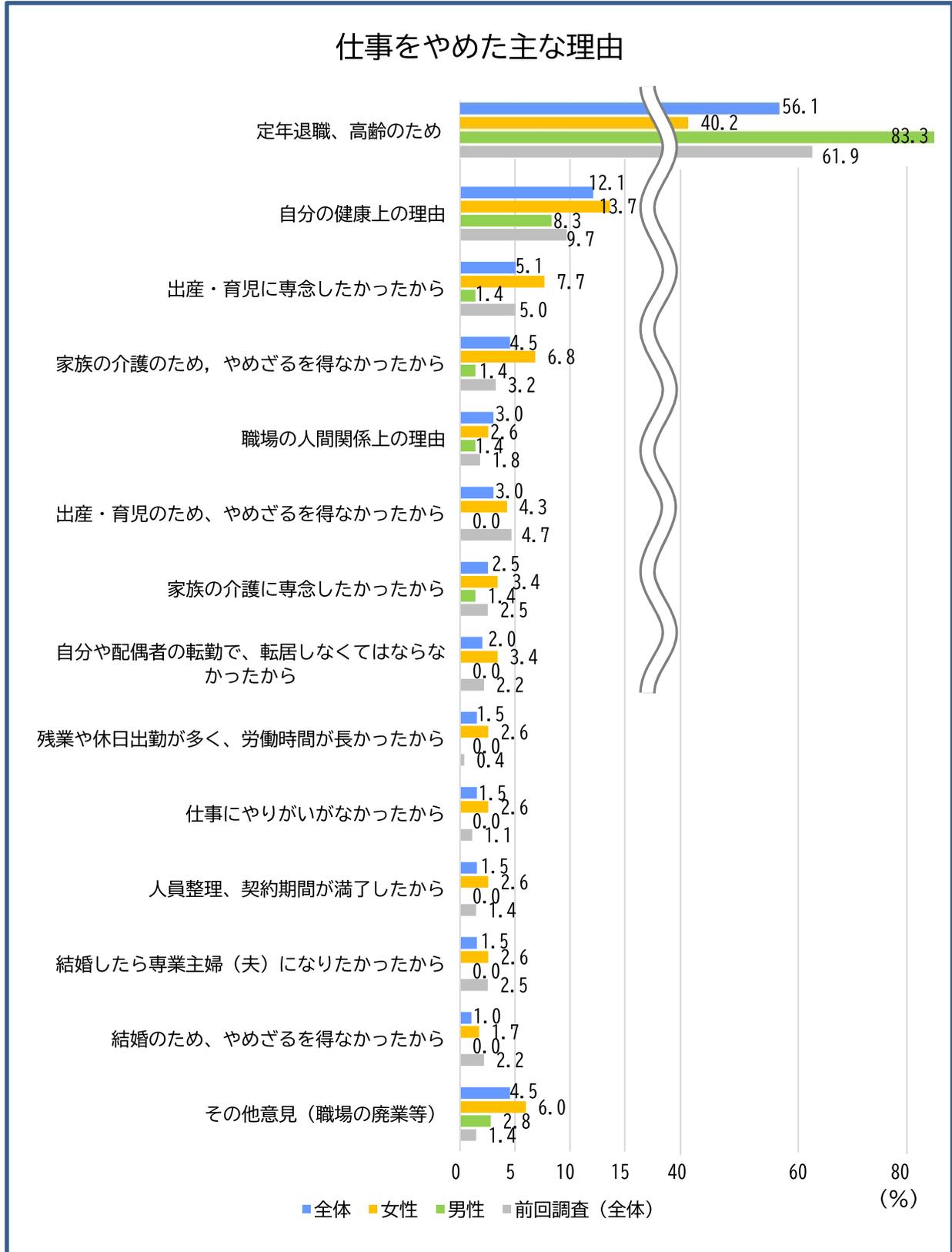


問8 あなたは現在、収入のある仕事をしていますか。(産休、育児休業、介護休業中の方は「1仕事をしている」になります。)



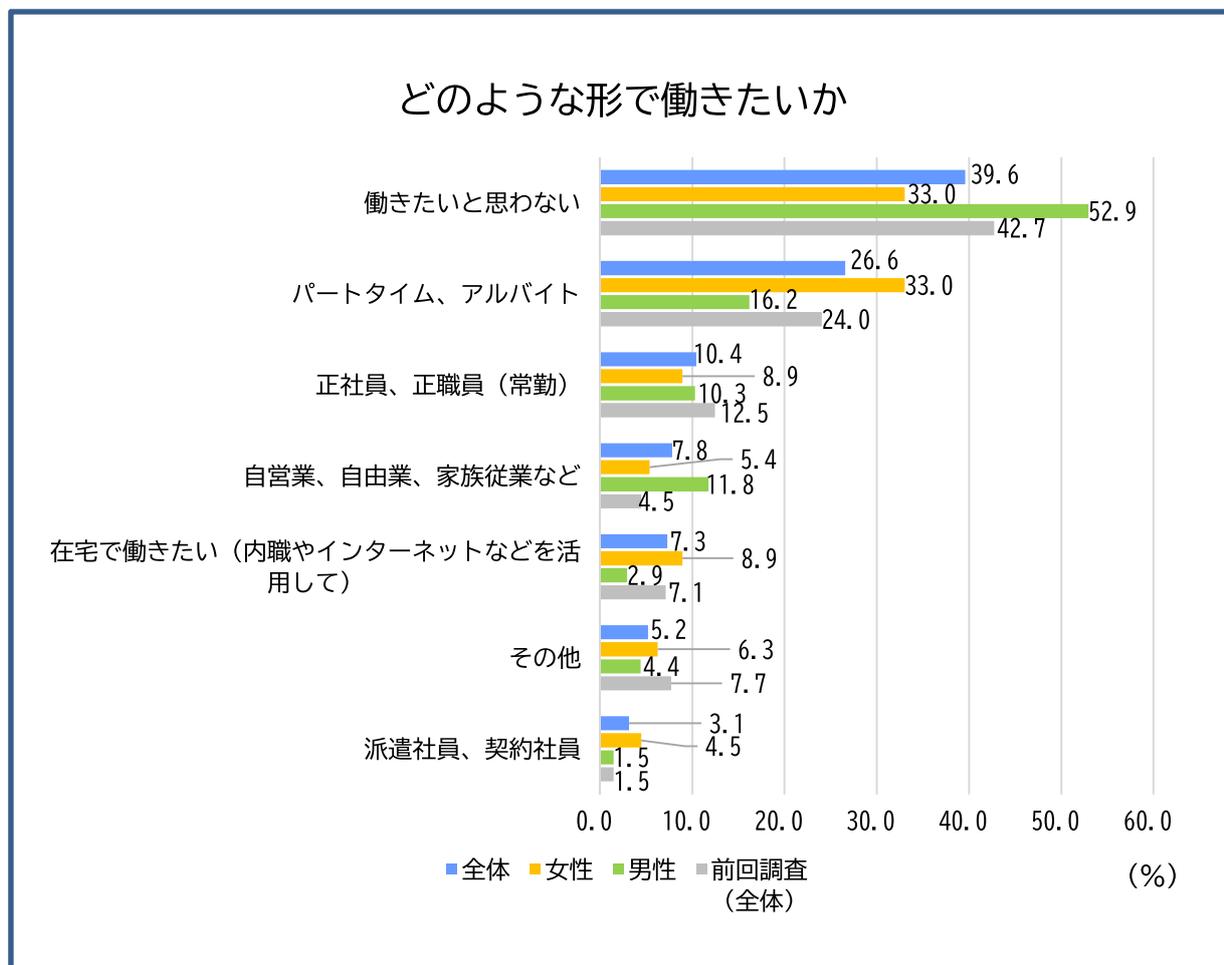
(問8で、「以前はしていたが、今はしていない」と答えた方にお聞きします。)

問8-2 あなたが仕事をやめた主な理由は何ですか。次の中から1つ選んでください。

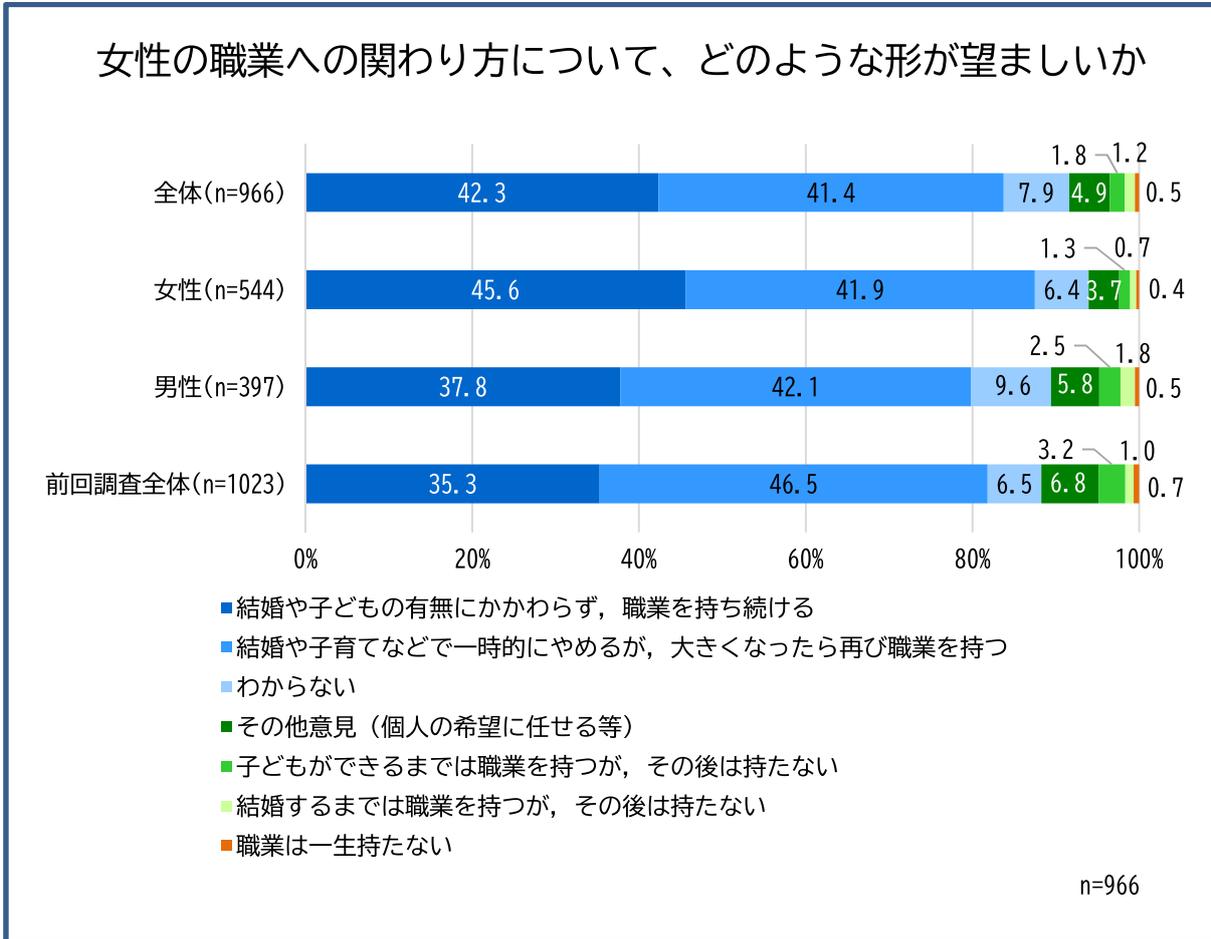


(問8で、「以前はしていたが、今はしていない」「していない」と答えた方にお聞きします。)

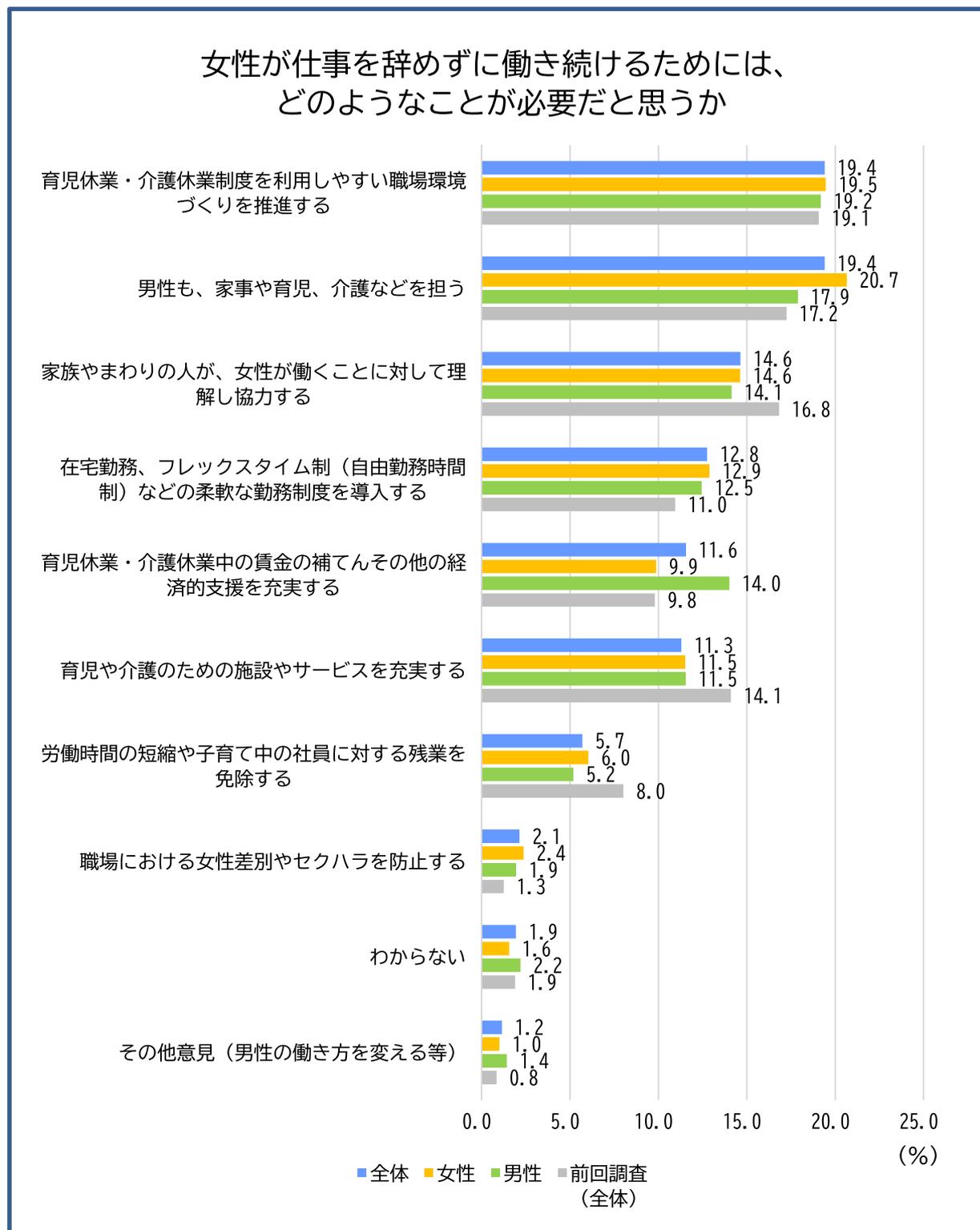
問8-3 今後、働くとなると、どのような形で働きたいですか。次の中から1つ選んで○をつけてください。



問9 女性への職業への関わり方について、あなたはどのような形が最も望ましいと思いますか。次の中から1つ選んで○をつけてください。

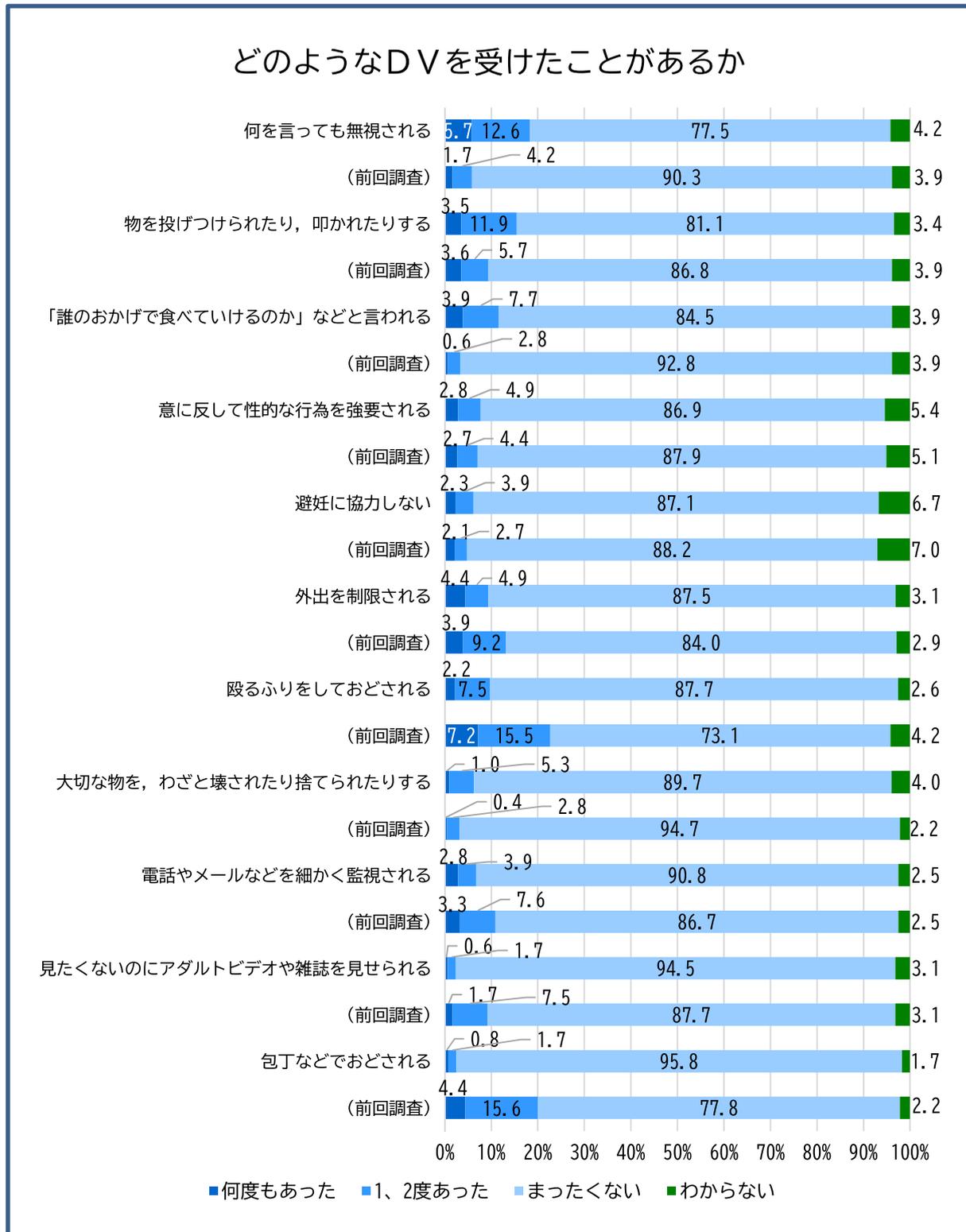


問 10 女性が、出産、子育て、介護などの理由で仕事を辞めずに働き続けるためには、どのようなことが必要だと思いますか。次の中から2つまで選んで○をつけてください。

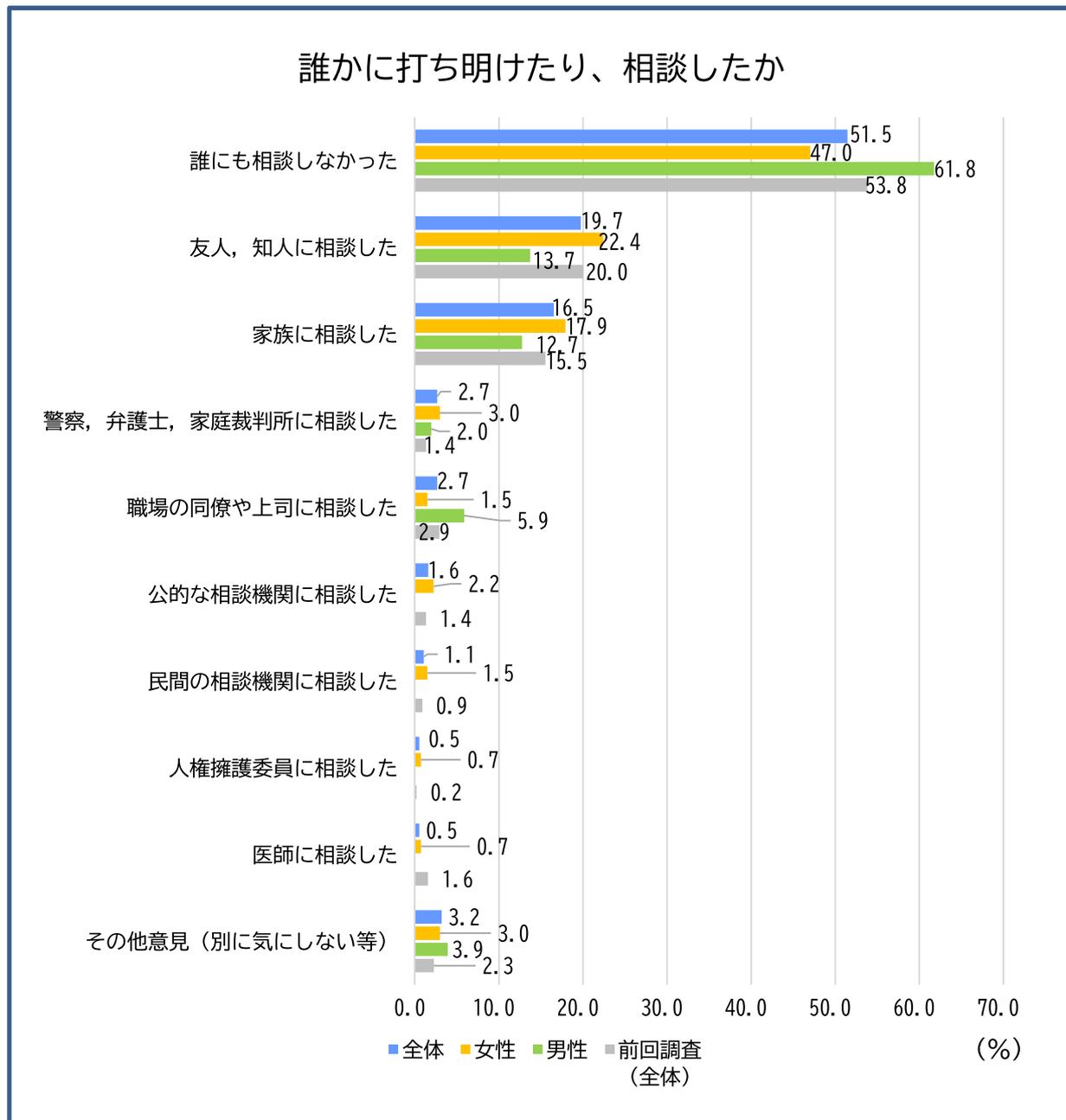


4 DV（配偶者や恋人からの暴力）、セクシュアル・ハラスメントについて

問 11 あなたはこれまでに、配偶者や恋人など親しい関係にある人から次のようなことをされたことはありますか。それぞれ1つ選んで○をつけてください。

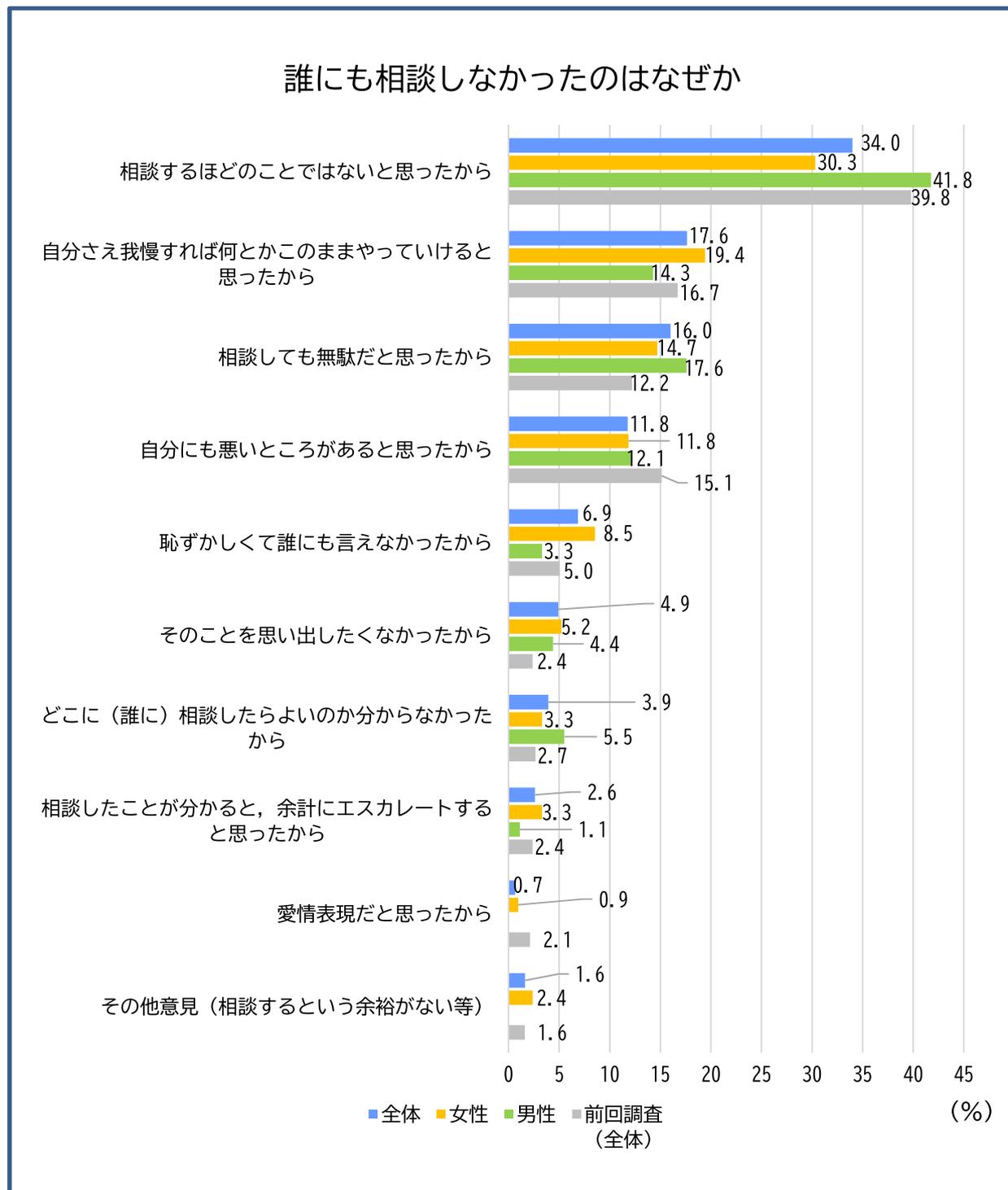


(問11で、1つでも「何度もあった」「1、2度あった」と答えた方にお聞きします。)
 問11-2 そのような行為があった時に、あなたは誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。次の中からあてはあるものを全て選んで○をつけてください。

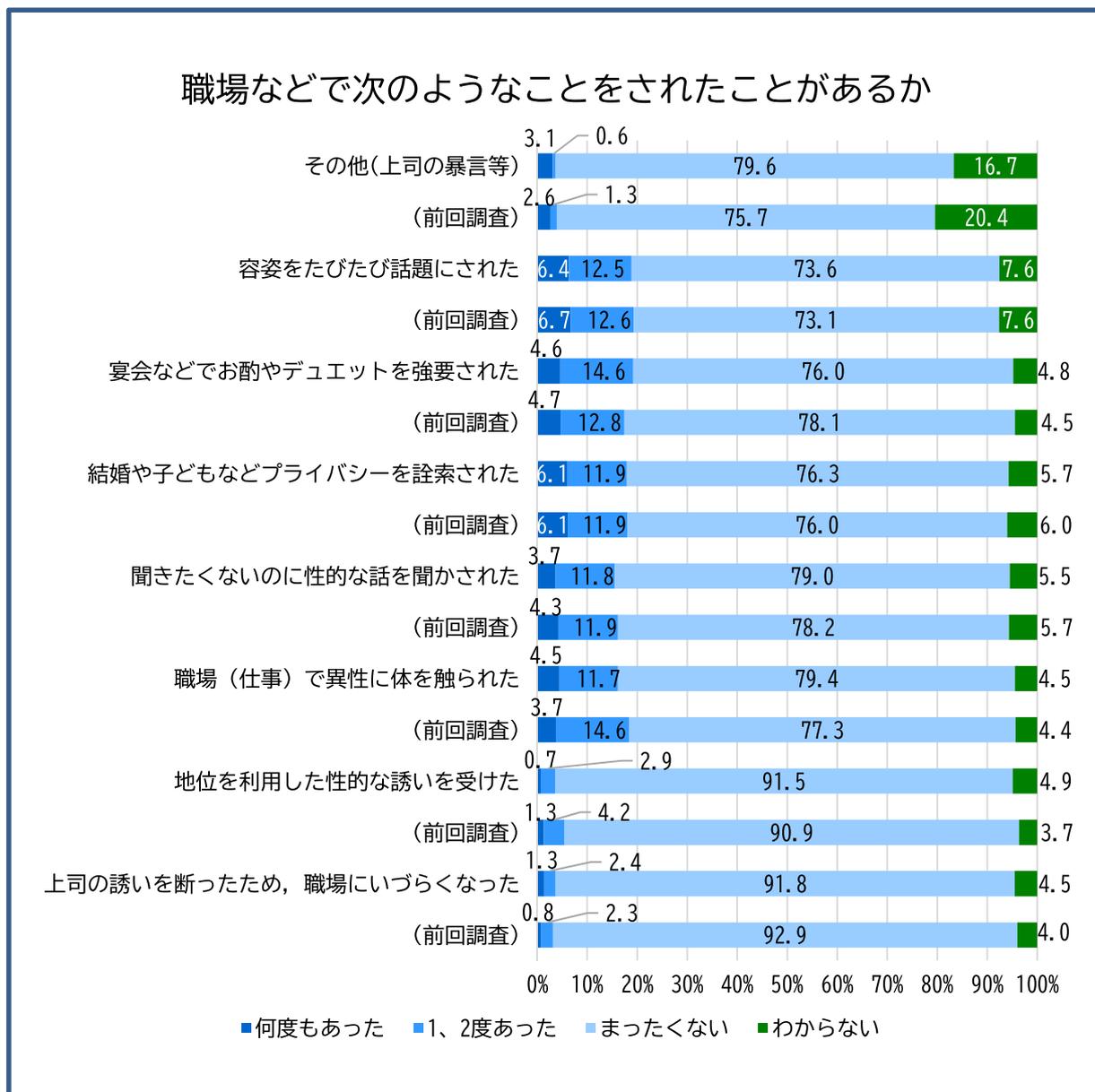


(問 11-2 で、「誰にも相談しなかった」と答えた方にお聞きします。)

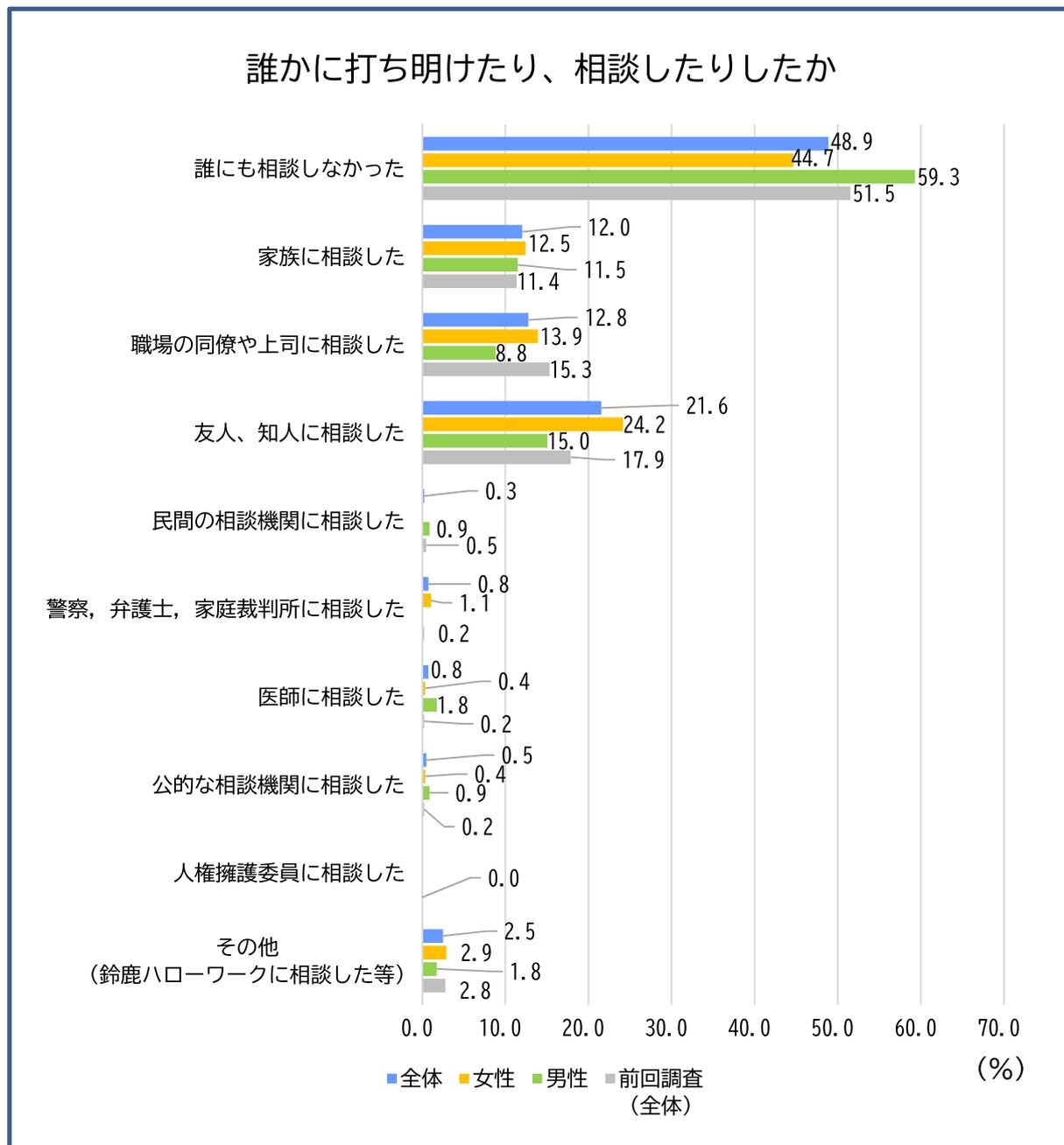
問 11-3 誰にも相談しなかったのはなぜですか。次の中からあてはまるものを全て選んで○をつけてください。



問 12 あなたはこれまでに、職場などで次のようなことをされたことはありますか。
 それぞれ1つ選んで○をつけてください。

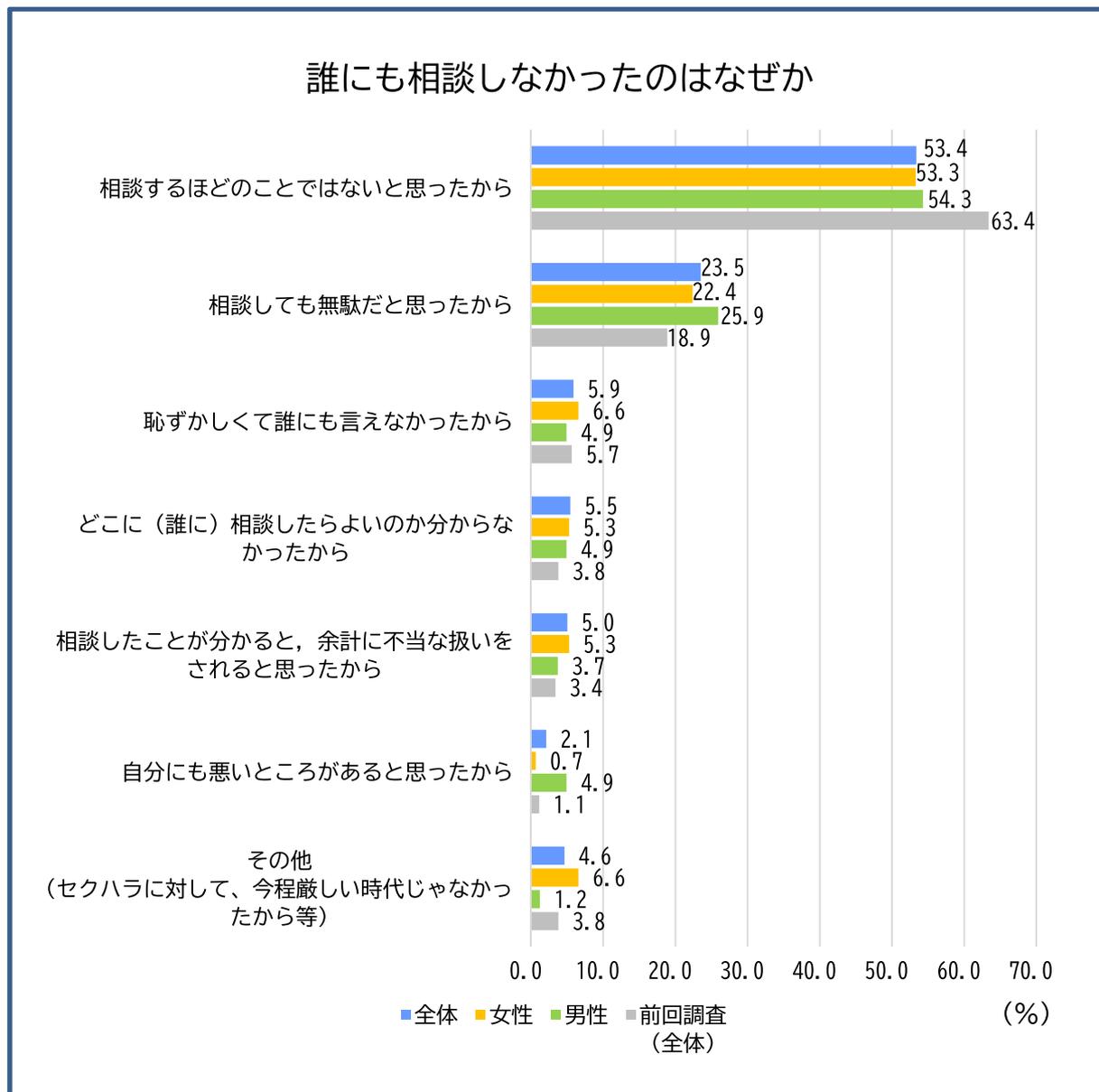


(問12で、1つでも「何度もあった」「1、2度あった」と答えた方にお聞きします)
 問12-2 そのような行為があった時に、あなたは誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。次の中からあてはまるものを全て選んで○をつけてください。



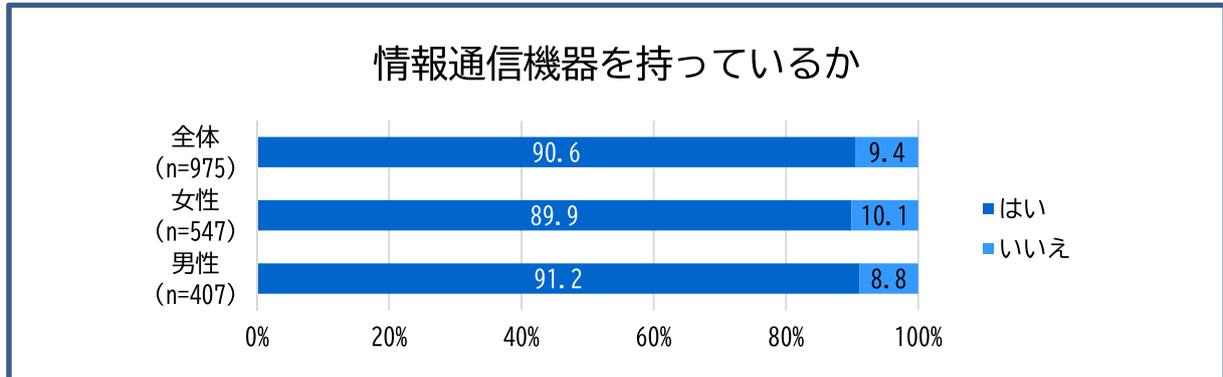
(問 12-2 で、「誰にも相談しなかった」と答えた方にお聞きします。)

問 12-3 誰にも相談しなかったのはなぜですか。次の中からあてはまるものを全て選んで○をつけてください。



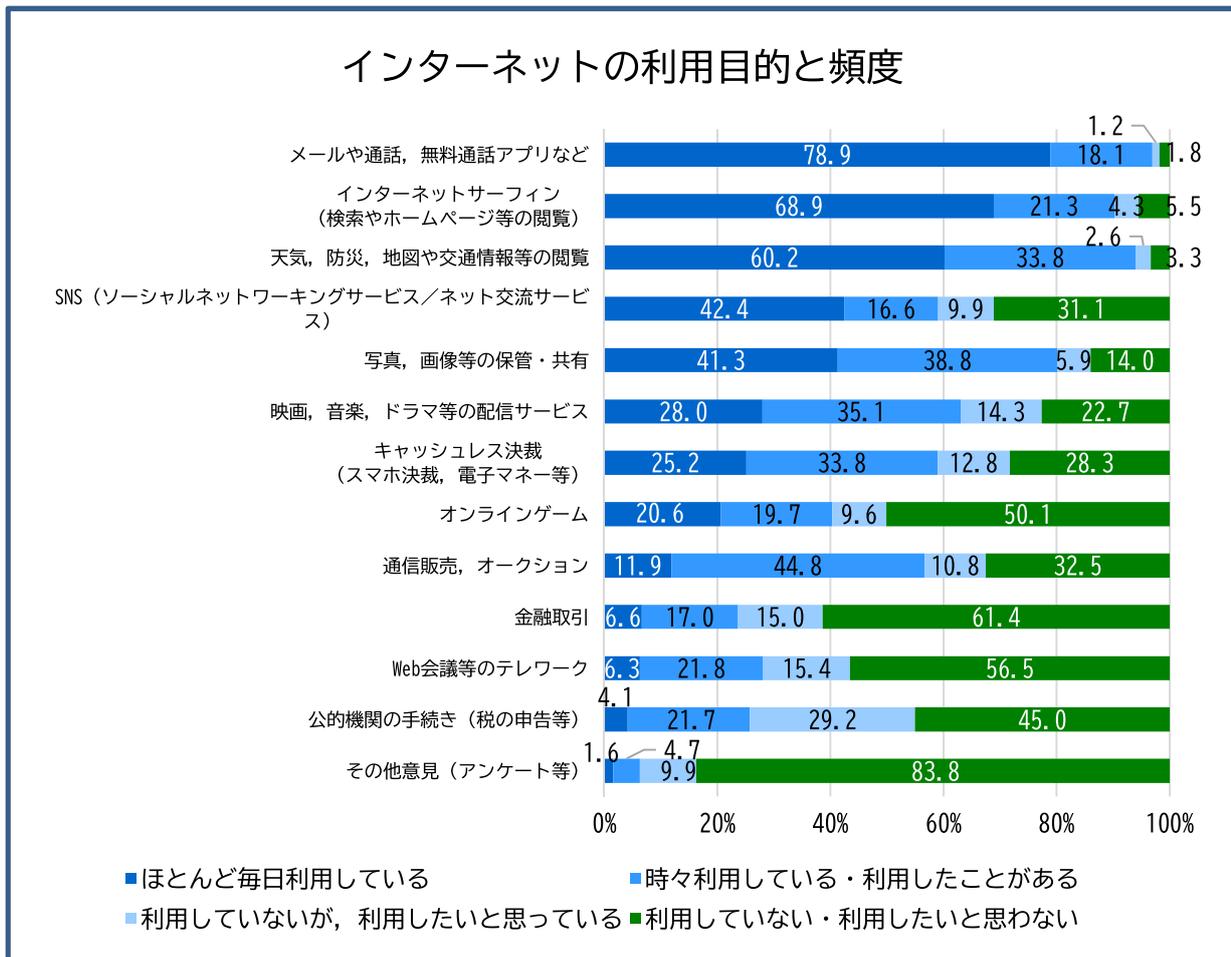
5 あなたのデジタル環境について

問 13 あなたは、インターネットが繋がるスマートフォンやパソコン、タブレット等の情報通信機器を1つ以上持っていますか。(携帯電話やウェアラブル端末でもインターネットが繋がる場合は「はい」を選択してください。)



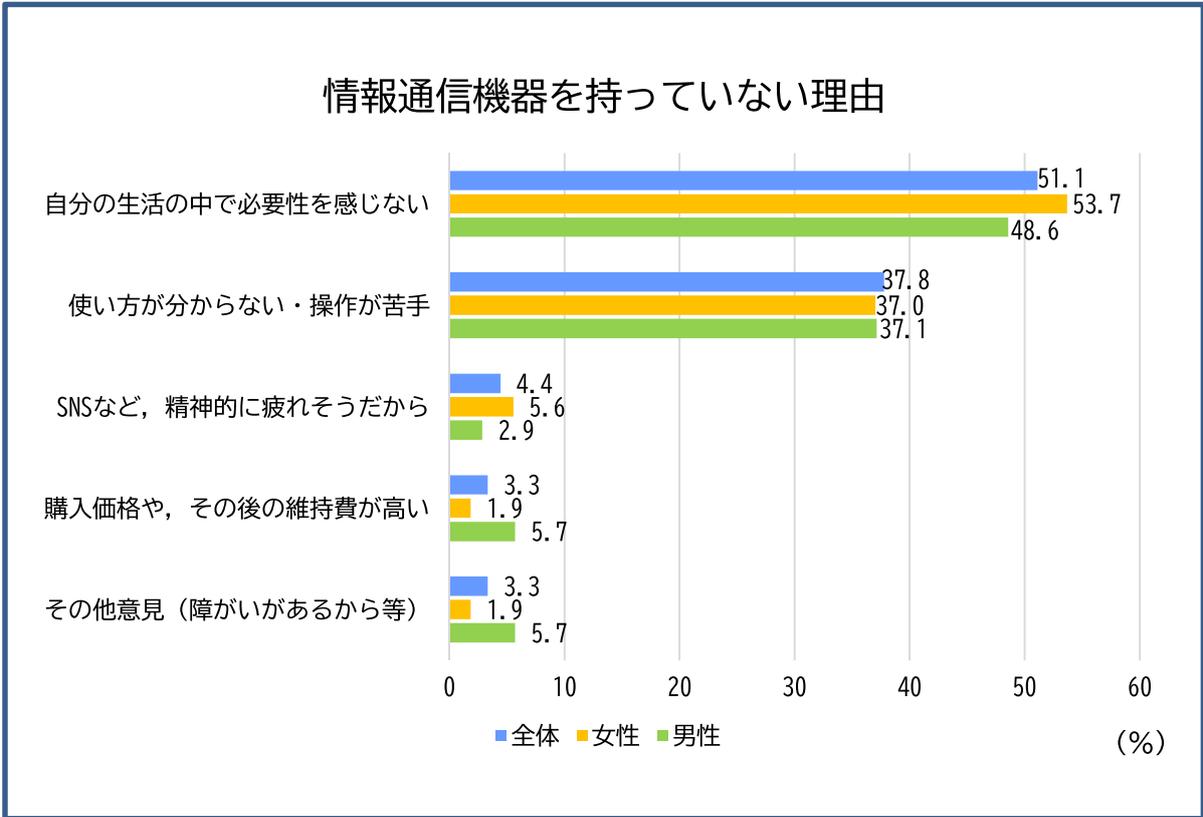
(問 13で「1 はい」と答えた方にお聞きします)

問13-2 次の項目について、どのくらいの頻度で利用していますか。あてはまるものをそれぞれ1つ選んでください。

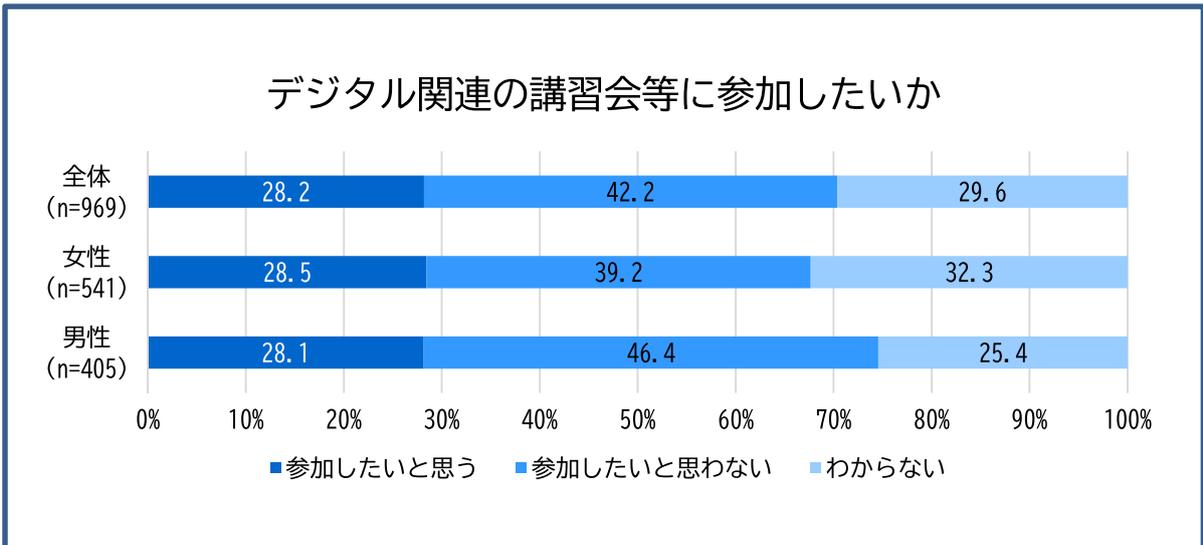


(問 13 で「いいえ」と答えた方にお聞きします)

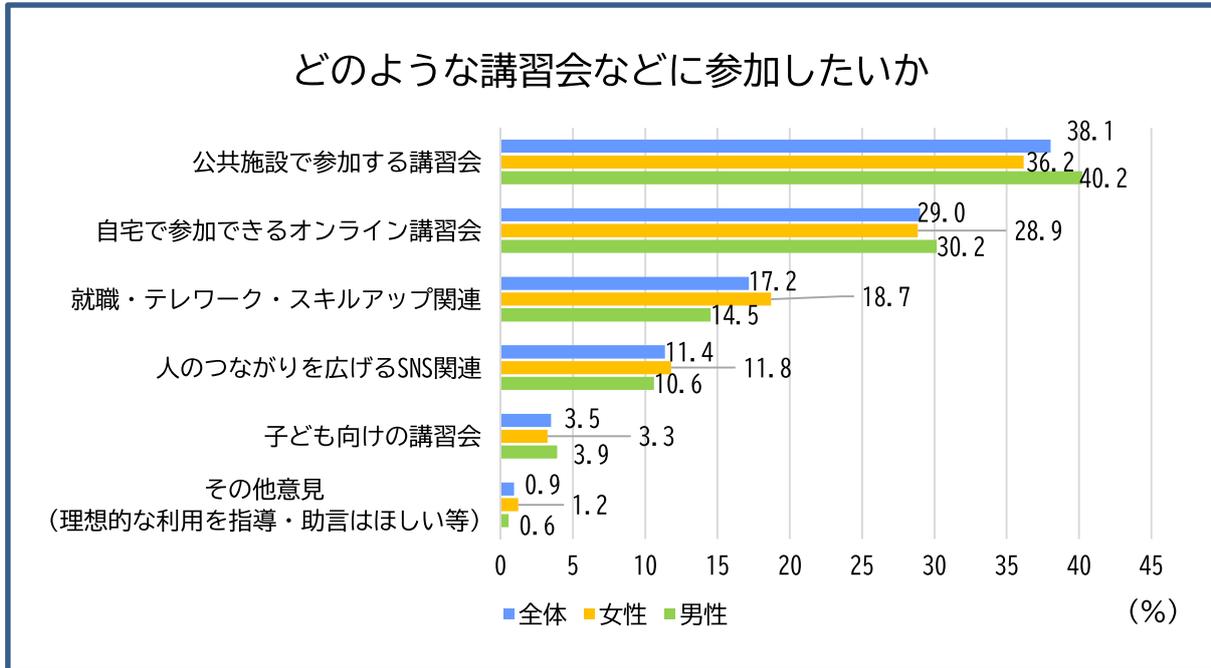
問 13-3 持っていない理由は何ですか。次の中から1つ選んでください。



問 14 デジタル技術向上に関する知識を習得するための講習会などがあれば、参加したいと思いますか

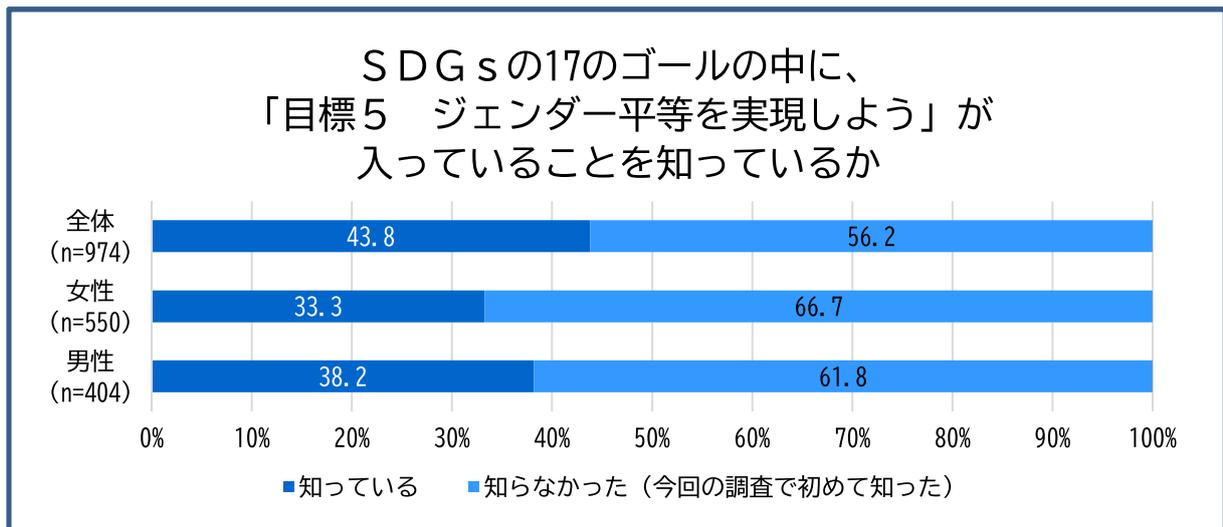


問 14-2 どのような講習会などに参加したいですか。次の中からあてはまるものを全て選んでください。



6 SDGs (エス・ディ・ジーズ) について

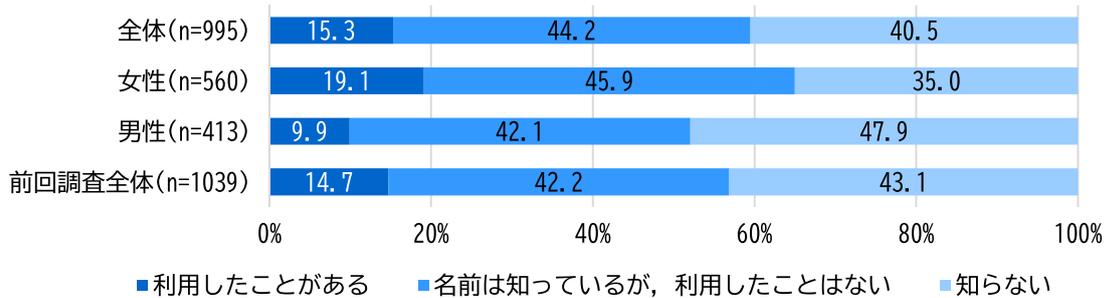
問 15 あなたは、SDGsの17のゴールの中に、「目標5 ジェンダー平等を実現しよう」が入っていることを知っていますか。



7 鈴鹿市男女共同参画センターについて

問16 あなたは、「鈴鹿市男女共同参画センター ジェフリーすずか」をご存じですか
次の中から1つ選んで○をつけてください。

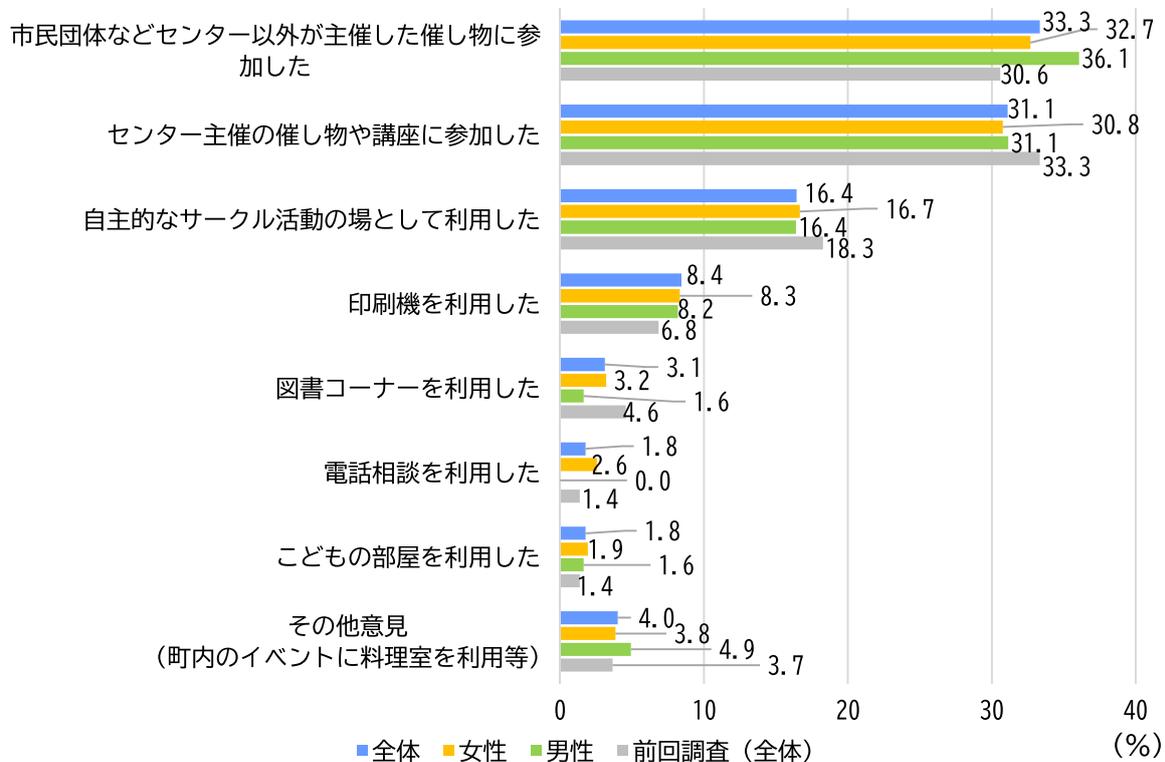
「鈴鹿市男女共同参画センター（ジェフリーすずか）」を知っているか



問16で、「利用したことがある」と答えた方にお聞きします。）

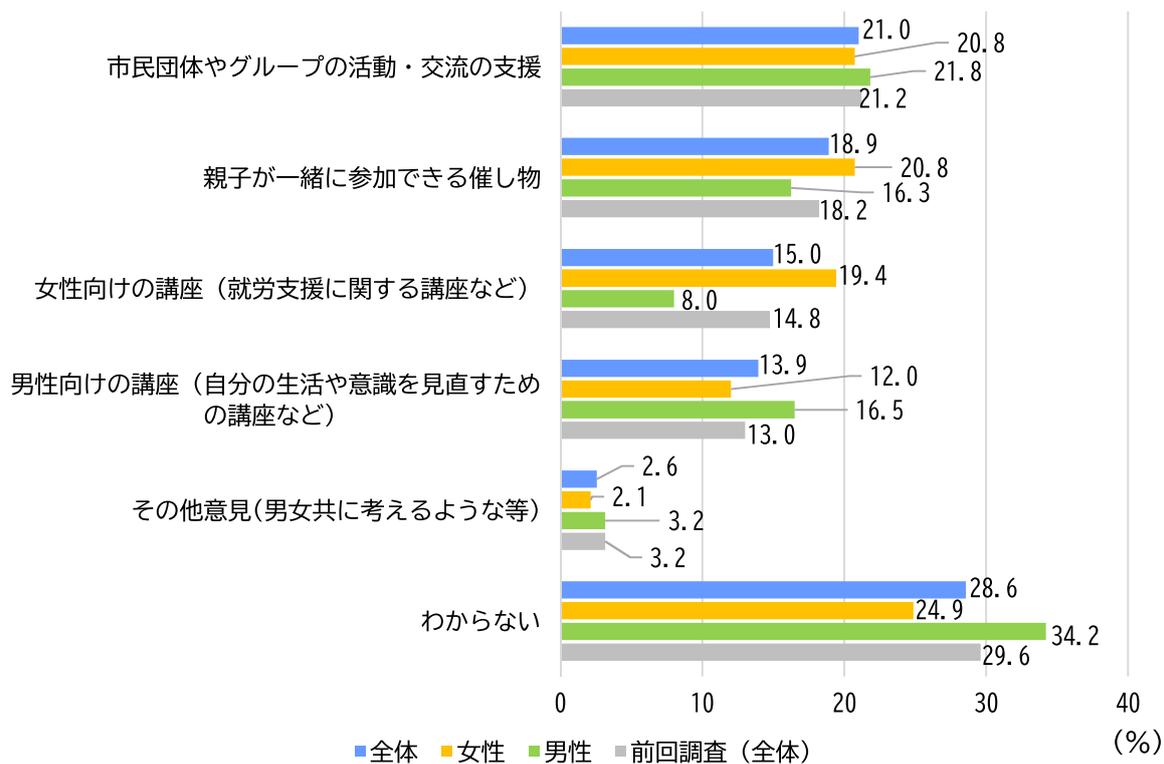
問16-2 あなたはどのようなかたちで、「鈴鹿市男女共同参画センター」を利用しましたか。また、知りましたか。次の中からあてはまるものを全て選んでください。

どのようにで「鈴鹿市男女共同参画センター」を利用したか



問17 今後、男女ともに利用できる施設として、「鈴鹿市男女共同参画センター」に何を充実してほしいと思いますか。次の中からあてはまるものを全て選んで○をつけてください。

男女ともに利用できる施設として、何を充実してほしいか



2023(令和5)年度 鈴鹿市

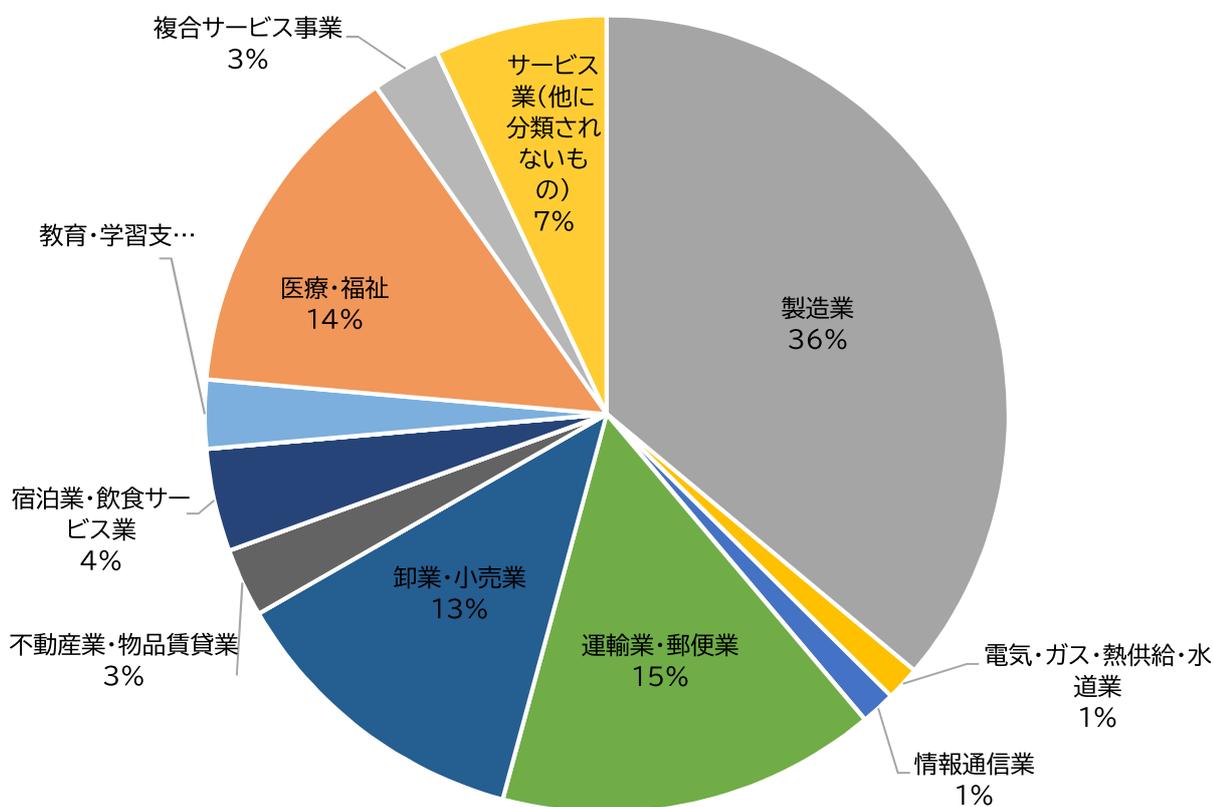
男女共同参画に関する事業所アンケート調査結果報告書

■ 調査のあらまし

調査の目的	各事業所における女性活躍推進状況を調査し、今後の市の取組の参考資料とするため
調査の対象	市内に本社、支店等を有する事業所201社
抽出方法	鈴鹿商工会議所名鑑より従業員数50名以上の事業所をすべて抽出
調査方法	郵送による配布及び回収
調査期間	2023(令和5)年4月1日～4月28日
有効回答数	73件(回収率36.3%)

● 事業所概要(業種)

業種(日本標準産業分類)	回答件数	業種(日本標準産業分類)	回答件数
鉱業・採石業・砂利採取業	0	不動産業・物品賃貸業	2
建設業	0	学術研究・専門・技術サービス業	0
製造業	26	宿泊業・飲食サービス業	3
電気・ガス・熱供給・水道業	1	生活関連サービス業・娯楽業	0
情報通信業	1	教育・学習支援業	2
運輸業・郵便業	11	医療・福祉	10
卸業・小売業	9	複合サービス事業	2
金融業・保険業	0	サービス業(他に分類されないもの)	5

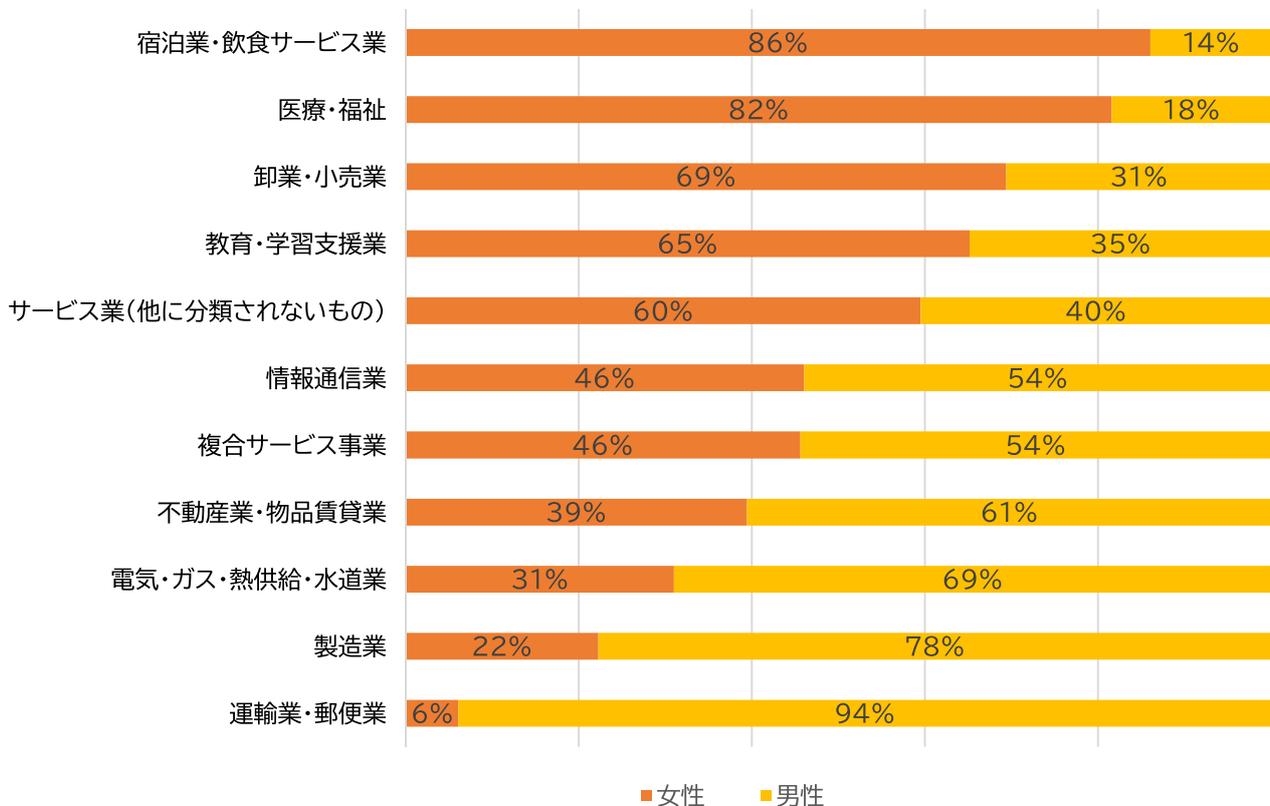


●事業所概要(従業員数)

従業員規模	回答(件数/構成比)	従業員規模	回答(件数/構成比)
11人～50人	16件 (21.9%)	201人～300人	7件 (9.6%)
51人～100人	13件 (17.8%)	301人～	19件 (26.0%)
101人～200人	16件 (21.9%)	従業員数不明	2件 (2.8%)

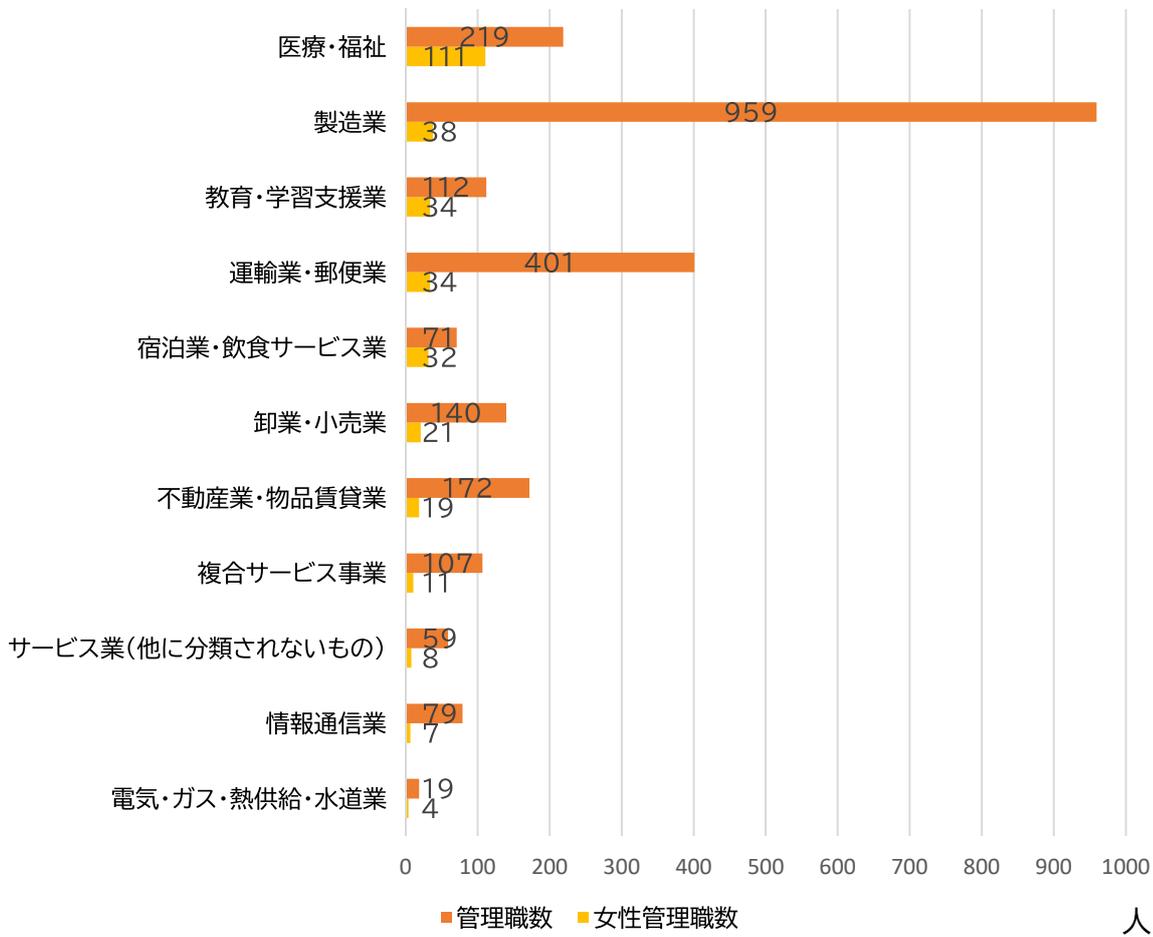
業種	男性(人)	女性(人)	業種	男性(人)	女性(人)
製造業	12068	3456	宿泊業・飲食サービス業	239	1475
電気・ガス・熱供給・水道業	69	31	教育・学習支援業	1543	2887
情報通信業	191	163	医療・福祉	391	1731
運輸業・郵便業	7777	505	複合サービス事業	334	280
卸業・小売業	637	1445	サービス業(他に分類されないもの)	372	547
不動産業・物品賃貸業	287	187			

従業員男女割合

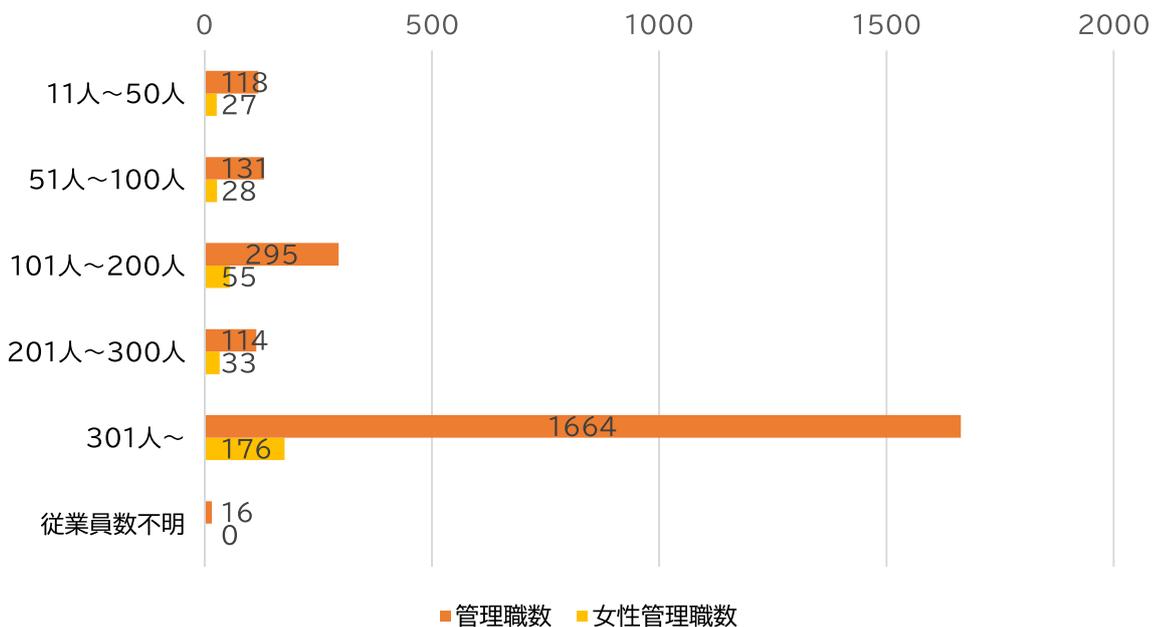


●管理職の状況について(女性管理職の有無)

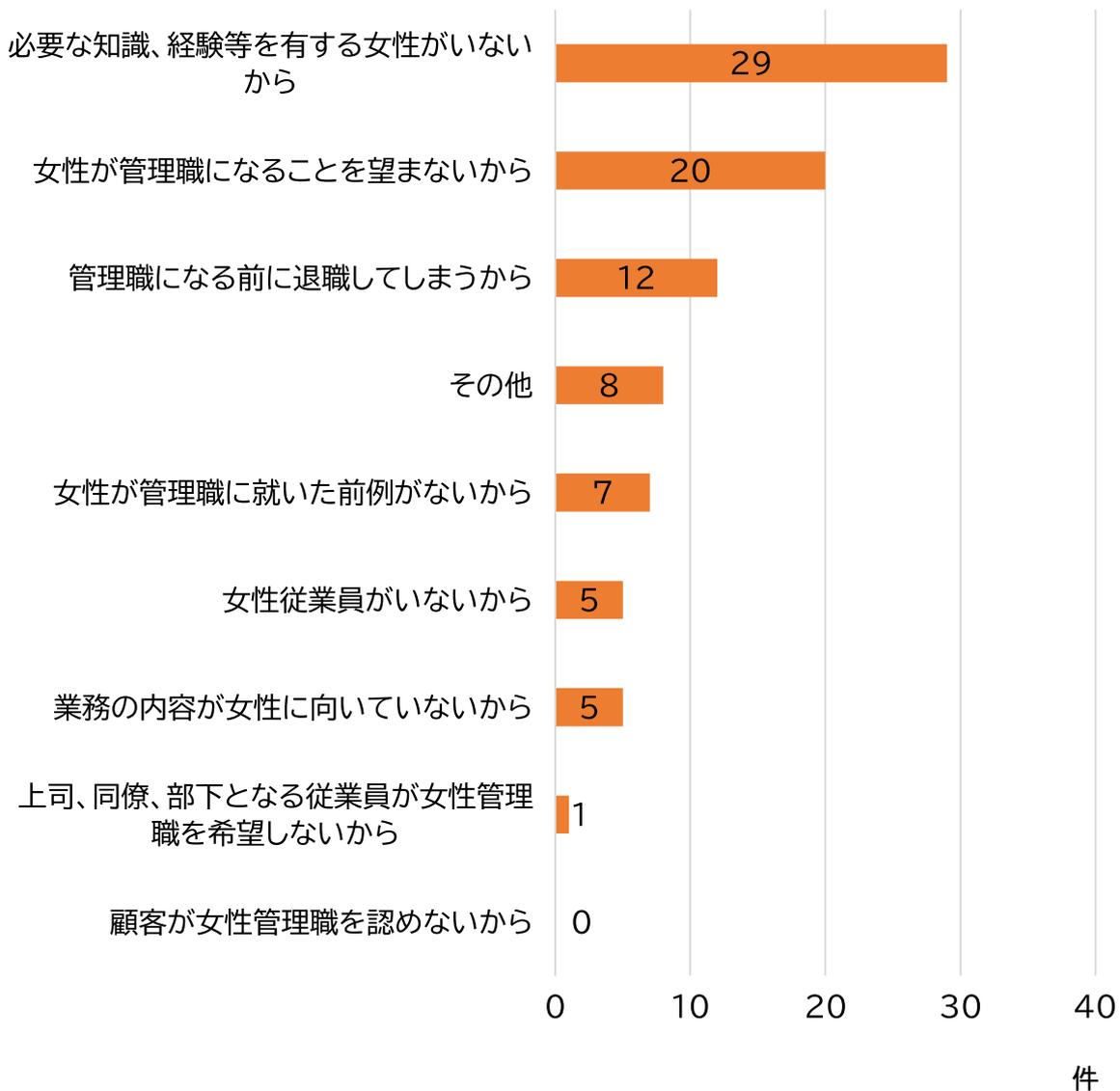
業種別



従業員規模別



●女性管理職が少ない(全体の1割未満)の理由について



その他の内容

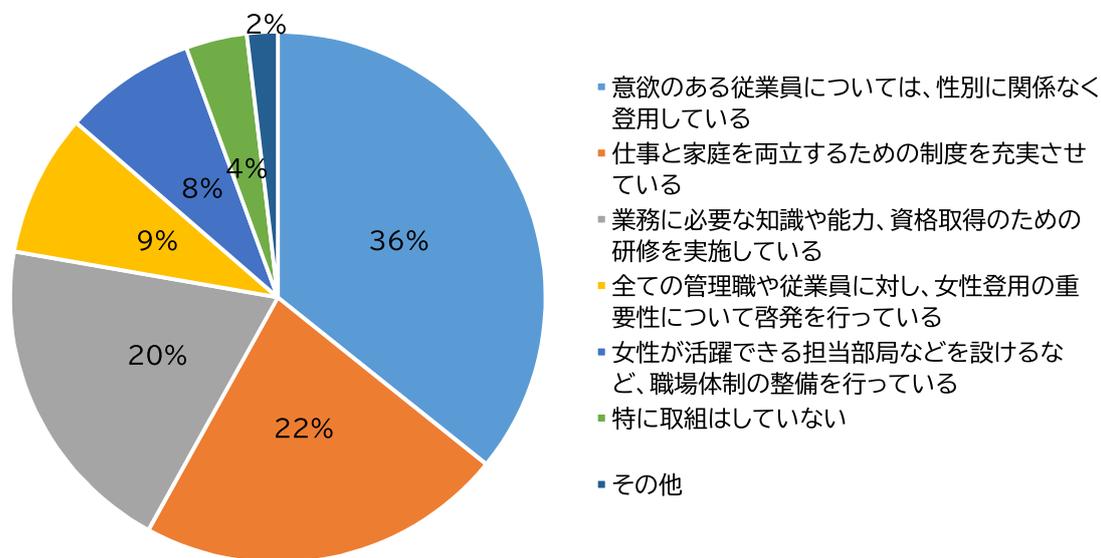
- ・ 管理職になってから育休取得して、人生観が変わる。ブランクが発生する。
- ・ 特に必要性がないため。
- ・ 管理職の制度を設けていない。
- ・ 現在、工場に在籍している女性社員には、管理職として昇進する要件である総合職の者がいないため。
- ・ 今まで管理職になれる年齢層の正規職員が少なかったから
- ・ 製造現場では交替制勤務が前提となるが育児をしながらの勤務は難しい実態があり、キャリアを描きにくい。
- ・ 現在管理職に登用される世代に女性の総合職が少ないため。(過去の採用人数が少ない)

● 貴事業所の女性の活躍推進について

問1. 女性の活躍(女性管理職登用を含む)を推進するために、どのようなことに取り組んでいますか。(複数回答可)

	回答数 回答社数	業務に必要な知識や能力、資格取得のため	女性が活躍できる担当部局などを設けるなど、職場体制の整備を行っている	仕事と家庭を両立するための制度を充実させている	全ての管理職や従業員に対して、女性登用の重要性について啓発を行っている	意欲のある従業員については、性別に関係なく登用している	特に取組はしていない	その他
		32	13	36	14	58	6	3
11人~50人	16	6	5	5	1	12	4	0
51人~100人	13	4	2	6	1	11	0	1
101人~200人	16	6	1	7	3	12	2	2
201人~300人	7	3	1	2	3	4	0	0
301人~	19	12	4	15	5	18	0	0
従業員数不明	2	1	0	1	1	1	0	0

(回答企業数:73社)



その他の内容

- ・ 力量があれば管理職になれば良い。(男性との区別は不要)
- ・ 社内規程に職種転換制度があり優秀である女性社員自ら申告できる制度であり、試験面接等の選考を以って専任職、総合職に転換できる。
- ・ 2017から女子社員があつまって行なう「女子ミーティング」を開催しており翌2018年に名称を「女性活躍委員会」と変更し継続しています。

問2. 上記の取組についてお伺いします。

a. 効果はありましたか。

① あった ② 今のところない

		あった	今のところない	無回答
	回答数 回答社数	32	34	7
11人～50人	16	6	7	3
51人～100人	13	5	7	1
101人～200人	16	5	9	2
201人～300人	7	3	4	0
301人～	19	12	7	0
従業員数不明	2	1	0	1

(回答企業数:73社)



■ あった ■ 今のところない ■ 無回答

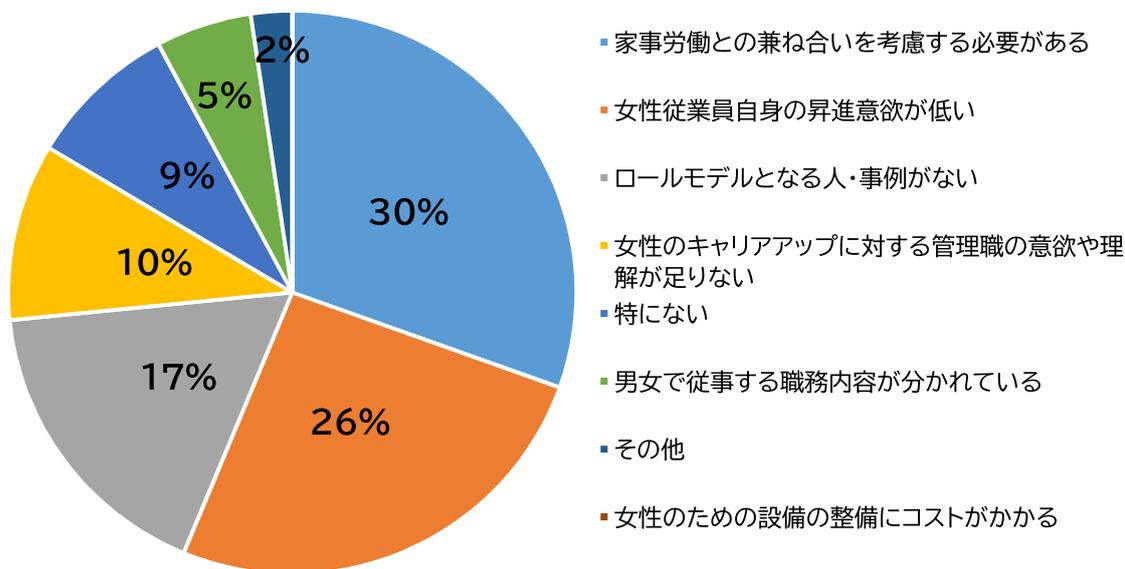
b. 「①あった」と答えた方にお伺います。どのような効果がありましたか。

- ・ 育休、時短勤務を経て、復帰されている。
- ・ 管理職の女性の割合が増えた。
- ・ 性別関係なく適正な評価により管理職の業務に就いている。
- ・ 下の者を育てている。技術の習得に積極的。
- ・ 結婚、育児を理由とした女性の退職が減った。女性の役員就任。
- ・ 衛生管理者に登用した場合、従業員に対して、卒先して動いてくれる様になった。
- ・ 多くの方が、ワークライフを両立し、活躍してくださっている。
- ・ 取組を続けている結果4割を超える女性管理職を維持している。
- ・ 女性の人事担当者を選出し、女性従業員のフォローや相談窓口を設置し、気軽に相談できるような体制を作って、女性からの相談も受けやすくなった。
- ・ 一定業務においては男女区別なく業務にあたっただいています。
- ・ 性別に関係なく、意欲のある従業員の活躍がみられる。
- ・ 部下をまとめ職務遂行。
- ・ 過去に一般技能職→専任職への実績有り。
- ・ お子様の送迎等柔軟に対応。
- ・ 女性の管理職昇格者がいた。
- ・ 採用時、優秀な人材を確保した結果、若い女性職員の起用が多くなっている。
- ・ マネジメント層への意識改革に重点的に取り組み女性への積極的な役割付与など増加している。
- ・ 他部署間での問題を話し合い解決することが出来ました。子育てしながら働く方や趣味などを充実させる為の有休の取り方など、どの様にしたらいいかなどの話し合いをしています。
- ・ 係長職に該当する資格試験への受験者増
- ・ 仕事と家庭を両立するための制度(育児休業や育児短時間勤務制度など)を整えており、出産・育児を経て、多くの女性が活躍している。総合職への転換試験や助役への登用試験において、女性の登用実績がある。

問3. 女性の雇用・登用を進める上で、どのような課題がありますか。(複数回答可)

	回答数 回答社数	家事労働との兼ね合いを考慮する必要がある	女性従業員自身の昇進意欲が低い	ロールモデルとなる人・事例がない	理解が足りない	女性のキャリアアップに対する管理職の意欲や	男女で従事する職務内容が分かれている	女性のための設備の整備にコストがかかる	特にない	その他
		39	33	22	13	7	0	11	3	
11人～50人	16	10	9	1	3	2	0	2	0	
51人～100人	13	6	3	4	1	1	0	2	0	
101人～200人	16	10	8	6	1	2	0	2	1	
201人～300人	7	2	4	2	2	2	0	1	0	
301人～	19	10	8	8	5	0	0	2	2	
従業員数不明	2	1	1	1	0	0	0	0	0	

(回答企業数:73社)



その他の内容

- ・ 教員公募における女性の応募者が少ない。
- ・ 交替制勤務を前提とする動き方。
- ・ システム作りの途中。

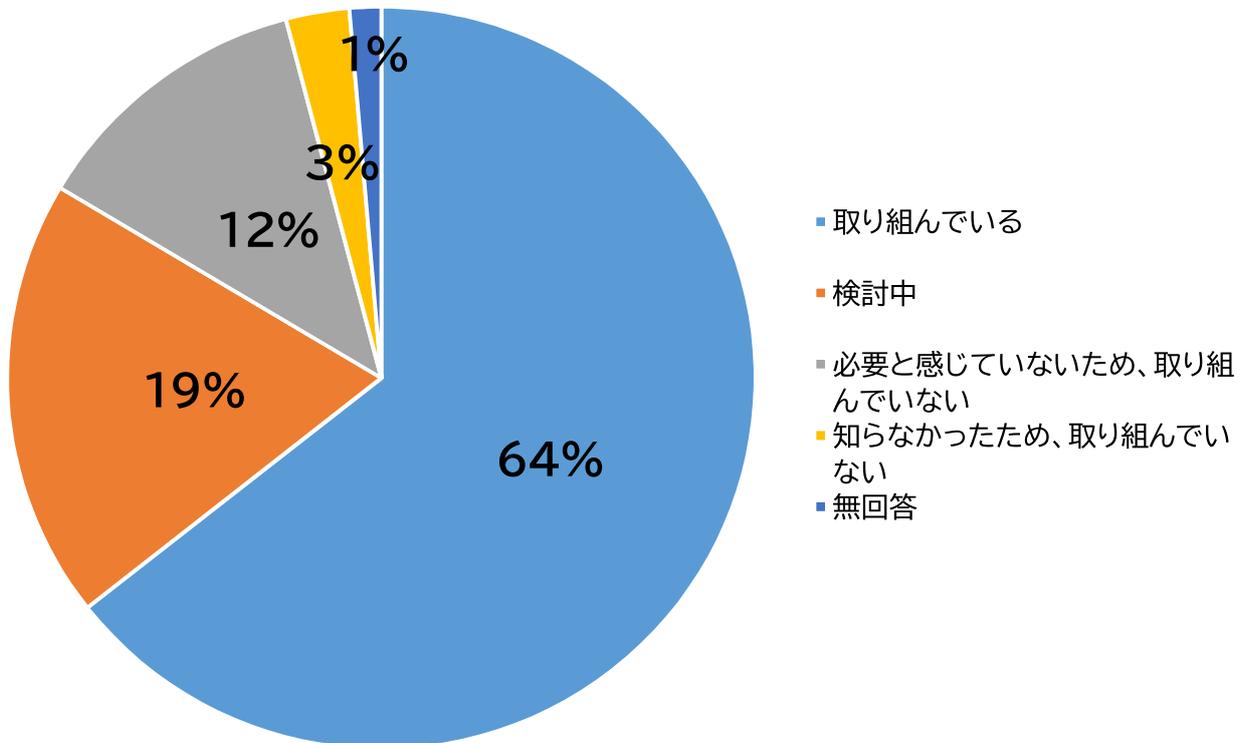
● 貴事業所の働く環境について

問4. ワーク・ライフ・バランスの取組について伺います。

- a. 取り組んでいる b. 知らなかったため、取り組んでいない c. 必要と感じていないため、取り組んでいない
d. 検討中

	回答数 回答社数	取り組んでいる	取り組んでいない		検討中	無回答
			知らなかった	必要がない		
		47	2	9	14	1
11人～50人	16	8	0	5	3	0
51人～100人	13	6	0	3	4	0
101人～200人	16	8	2	1	5	0
201人～300人	7	7	0	0	0	0
301人～	19	17	0	0	2	0
従業員数不明	2	1	0	0	0	0

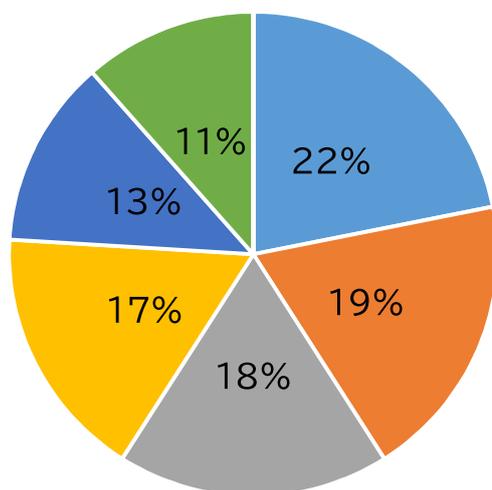
(回答企業数:73社)



問5. 「a. 取り組んでいる」と答えた方にお伺いします。ワーク・ライフ・バランスの取組により、貴事業所にとってどのような効果があると感じていますか。(複数回答可)

	回答数 回答社数	優秀な人材の確保と定着につながる	仕事の効率化により、利益の向上につながる	従業員の労働意欲が向上する	個々の従業員の生活の充実につながる	企業の社会的責任の一環である	労使間・従業員間の良好な関係の形成につながる	その他
11人～50人	11	7	5	6	6	5	4	0
51人～100人	23	4	2	3	5	3	1	0
101人～200人	12	6	4	6	8	7	3	0
201人～300人	10	4	7	7	7	3	3	0
301人～	13	12	12	15	15	12	10	0
従業員数不明	2	0	0	0	1	1	0	0

(回答企業数:73社)

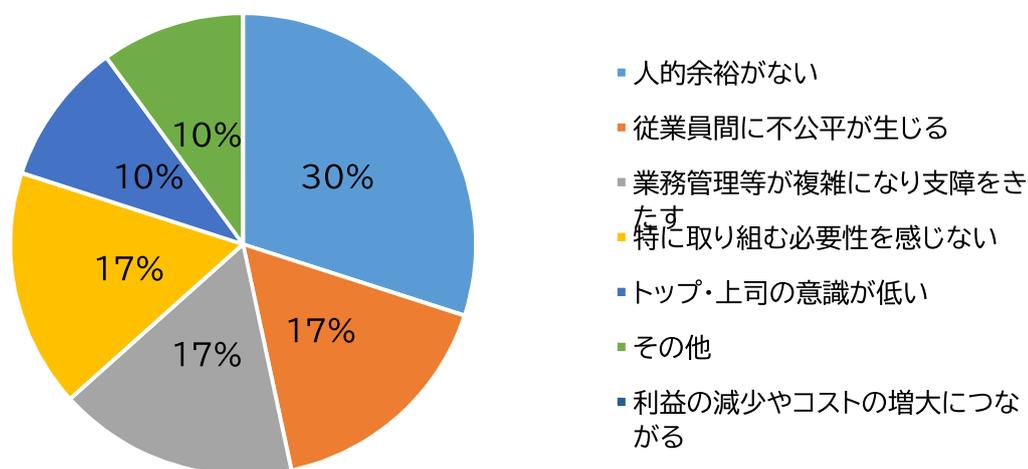


- 個々の従業員の生活の充実につながる
- 従業員の労働意欲が向上する
- 優秀な人材の確保と定着につながる
- 企業の社会的責任の一環である
- 仕事の効率化により、利益の向上につながる
- 労使間・従業員間の良好な関係の形成につながる
- その他

問6. 「c. 必要と感じていないため、取り組んでいない」「d. 検討中」と回答した方にお伺いします。ワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいない理由は何ですか。
(複数回答可)

	回答数 回答社数	人的余裕がない	従業員間に不公平が生じる	業務管理等が複雑になり支障をきたす	利益の減少やコストの増大につながる	トップ・上司の意識が低い	特に取り組む必要性を感じない	その他
		9	5	5	0	3	5	3
11人～50人	16	3	4	3	0	3	2	0
51人～100人	13	3	0	1	0	0	2	0
101人～200人	16	2	1	1	0	0	1	3
201人～300人	7	0	0	0	0	0	0	0
301人～	19	1	0	0	0	0	0	0
従業員数不明	2	0	0	0	0	0	0	0

(回答企業数:73社)



その他の内容

- ・働き方改革に対する全般的意識の高揚。
- ・知らなかった。

問7. 労働関係制度の導入状況についてお伺いします。(複数回答可。)

	導入している		導入していない		無回答
	利用実績あり	利用実績なし	導入予定あり	導入予定なし	
子の看護休暇制度	24 (34%)	25 (34%)	5 (7%)	6 (8%)	13 (18%)
配偶者の出産支援制度	25 (34%)	10 (14%)	7 (10%)	16 (22%)	15 (21%)
所定労働時間短縮の措置	43 (59%)	7 (10%)	2 (3%)	8 (11%)	13 (18%)
フレックスタイム制度	20 (27%)	2 (3%)	6 (8%)	31 (42%)	14 (19%)
テレワークの活用	31 (42%)	4 (5%)	2 (3%)	24 (33%)	12 (16%)
所定外・時間外労働の制限	47 (64%)	8 (11%)	1 (1%)	5 (7%)	12 (16%)
育児・介護等の理由による退職者の再雇用	19 (26%)	14 (19%)	4 (5%)	23 (32%)	13 (18%)
雇用形態の移行 (正規⇔パート・アルバイト等)	44 (60%)	3 (4%)	0 (0%)	15 (21%)	11 (15%)
事業所内託児施設の設置	8 (11%)	0 (0%)	3 (4%)	49 (67%)	13 (18%)
勤務地・配置転換等の配慮	41 (56%)	4 (5%)	1 (1%)	13 (18%)	14 (19%)
その他	1 (100%)	0 (0%)			0 (0%)

(回答企業数:73社)

その他の内容

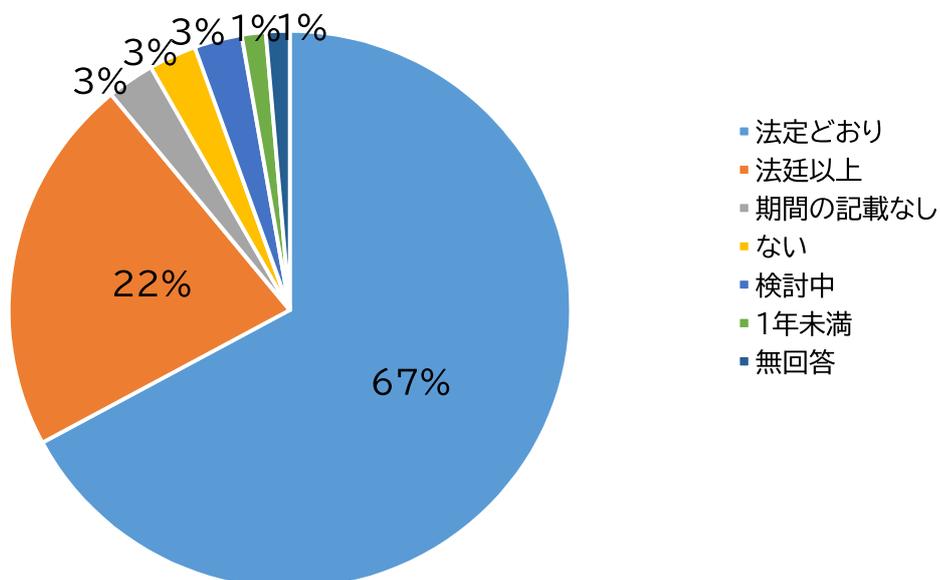
- ・介護が必要となった社員の離職をなくす為、会社としてサポートできる様に働き方を話し合う制度があります。

問8. 貴事業所の育児休業制度についてお伺いします。

ある（法定以上、法定どおり、1年未満）
 ない
 検討中

	回答数 回答社数	ある				ない	検討中	無回答
		法定以上	法定どおり	1年未満	期間の記載なし			
11人～50人	16	0	13	0	0	1	2	0
51人～100人	13	1	10	0	1	1	0	0
101人～200人	16	2	14	0	0	0	0	0
201人～300人	7	2	0	4	0	1	0	0
301人～	19	10	8	0	0	0	0	0
従業員数不明	2	1	0	0	1	0	0	1

(回答企業数:73社)



※法定以上の内訳

1年：16件
 2年：48件
 3年：1件

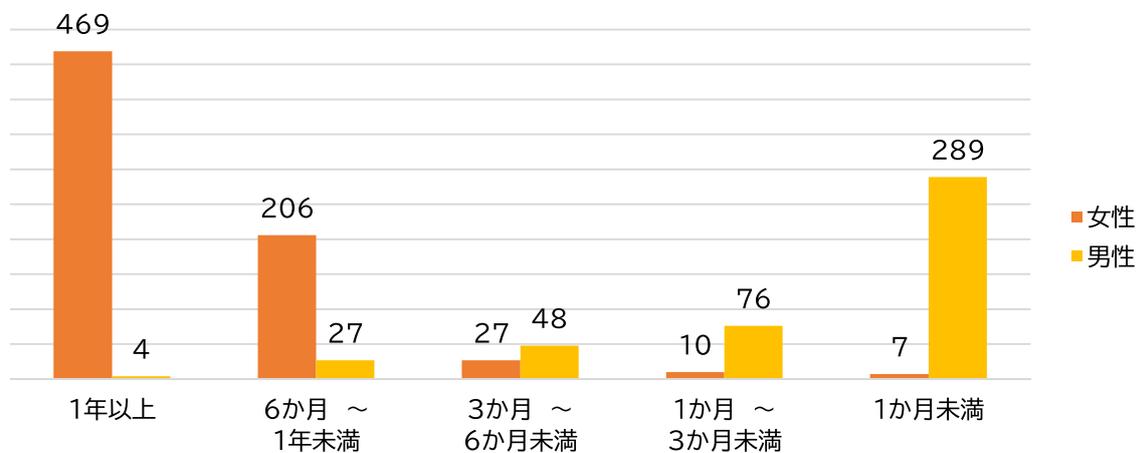
問9. 過去3年間(R2～R4)のうち、貴事業所で育児休業を取得した方がいる場合、その人数を記入してください。

		女性取得人数				
		1年以上	6か月～1年未満	3か月～6か月未満	1か月～3か月未満	1か月未満
	回答数 回答社数	469	206	27	10	7
11人～50人	16	5	4	0	0	0
51人～100人	13	7	6	0	0	0
101人～200人	16	43	9	0	0	0
201人～300人	7	19	5	0	0	0
301人～	19	389	182	27	10	7
従業員数不明	2	6	0	0	0	0

(回答企業数:73社)

		男性取得人数				
		1年以上	6か月～1年未満	3か月～6か月未満	1か月～3か月未満	1か月未満
	回答数 回答社数	4	27	48	76	289
11人～50人	16	0	0	1	0	1
51人～100人	13	1	0	0	3	1
101人～200人	16	0	0	0	3	3
201人～300人	7	1	0	0	4	11
301人～	19	15	27	46	66	273
従業員数不明	2	0	0	1	0	0

(回答企業数:73社)



問10. 貴事業所の介護休業制度についてお伺いします。

		あ る	な し	検 討 中	無 回 答
	回答数 回答社数	64	2	6	1
11人～50人	16	13	1	2	1
51人～100人	13	10	1	2	0
101人～200人	16	14	0	2	0
201人～300人	7	7	0	0	0
301人～	19	19	0	0	0
従業員数不明	2	1	0	0	1

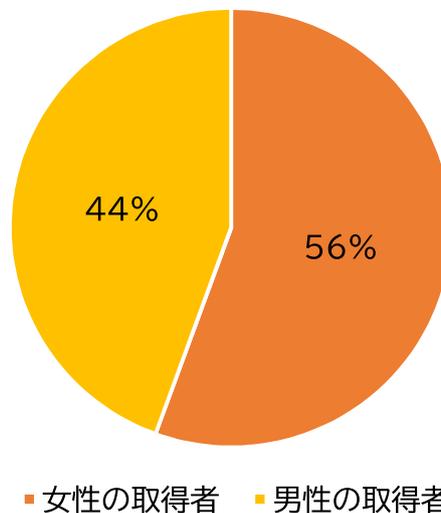
(回答企業数:73社)



問11. 過去3年間(R2～R4)のうち、貴事業所で介護休業を取得した方がいる場合、その人数を記入してください。

		女性の取得者	男性の取得者
	回答数 回答社数	30	24
11人～50人	16	3	4
51人～100人	13	0	1
101人～200人	16	2	1
201人～300人	7	1	2
301人～	19	22	14
従業員数不明	2	2	2

(回答企業数:73社)



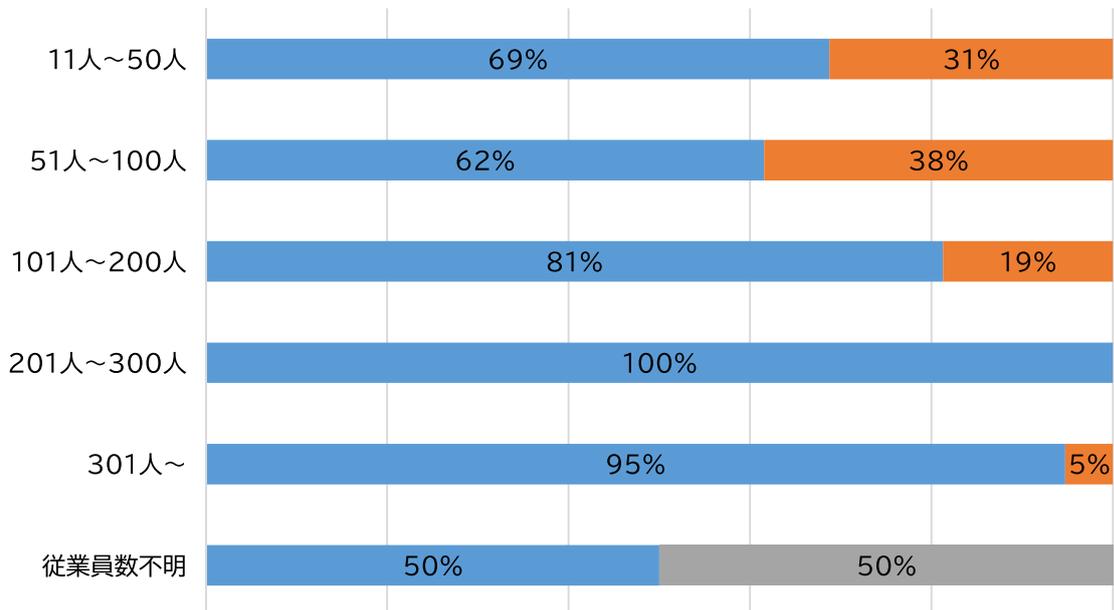
問12. 貴事業所では、妊娠・出産・育児・介護に関する支援制度について、従業員が利用しやすいように、相談窓口の設置や情報提供はしていますか。

		している	(していない 含む) 検討中 含み	無回答
回答数		58	14	1
回答社数				
11人~50人	16	11	5	0
51人~100人	13	8	5	0
101人~200人	16	13	3	0
201人~300人	7	7	0	0
301人~	19	18	1	0
従業員数不明	2	1	0	1

(回答企業数:73社)



■ している ■ していない(検討中含む) ■ 無回答



■ している ■ していない(検討中含む) ■ 無回答

問13. 育児休業中の従業員がいる場合、代替要員の確保はどのようにしましたか。
(複数回答可)

【全体】

	回答数 回答社数	有期契約 労働者	派遣労働者	配置転換	(部署内対応 (代替なし))	その他
		5	10	7	25	9
11人～50人	10	1	0	2	7	0
51人～100人	8	0	1	0	7	0
101人～200人	1	2	4	1	4	2
201人～300人	6	1	1	2	2	0
301人～	18	1	3	2	5	7
従業員数不明	1	0	1	0	0	0

(回答企業数:55社)



■ 有期契約労働者 ■ 派遣労働者 ■ 配置転換 ■ 部署内対応(代替なし) ■ その他

【男性の取得者】

	回答数 回答社数	有期契約 労働者	派遣労働者	配置転換	(部署内対応 (代替なし))	その他
		0	2	4	25	9
11人～50人	8	0	2	5	1	0
51人～100人	5	0	1	0	4	0
101人～200人	7	0	0	0	5	2
201人～300人	5	0	0	2	3	0
301人～	14	0	0	0	8	6
従業員数不明	1	0	1	0	0	0

(回答企業数:40社)

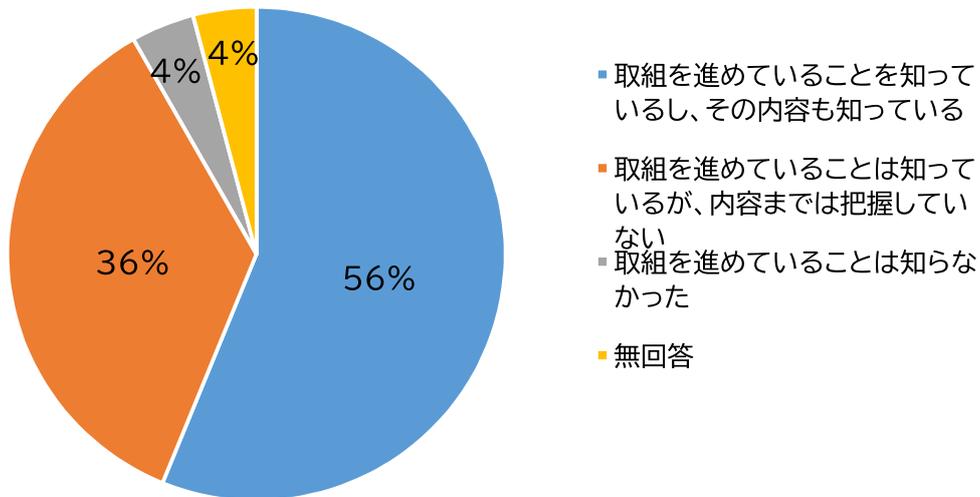


■ 有期契約労働者 ■ 派遣労働者 ■ 配置転換 ■ 部署内対応(代替なし) ■ その他

問14. 国や地方自治体では、女性活躍推進のための取組を進めていますが、そのことについてご存じですか。

		も知取 知つ組 つてを てい進 いるめ るして 、い その のこ 内と 容を	は知取 把つ組 握てを しい進 てるめ いがて ない、 内容 容ま とは	知取 ら組 なを か進 つめ たて いて いる こと は	無 回 答
	回答数 回答社数	41	26	3	3
11人～50人	16	6	6	3	1
51人～100人	13	7	6	0	0
101人～200人	16	9	7	0	0
201人～300人	7	5	2	0	0
301人～	19	15	5	0	1
従業員数不明	2	0	1	0	1

(回答企業数:73社)

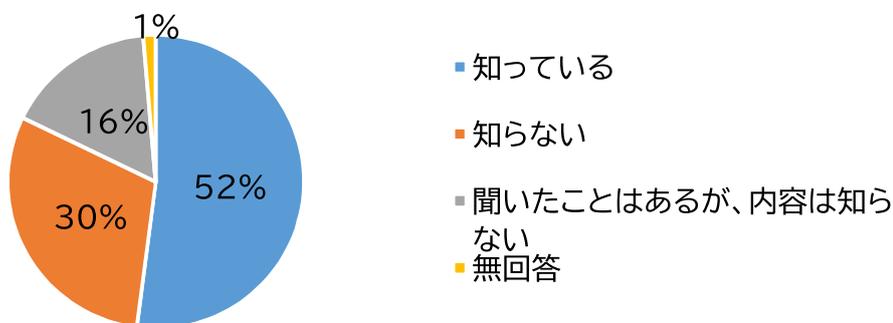


問15. 次の認定制度の認知・取得状況についてお伺いします。

●えるぼし認定

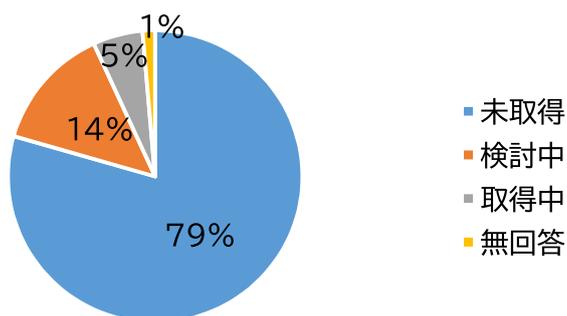
【認知状況】	回答数 回答社数	知っている	はあ聞 知ら いた がた ない こと 内容 は	知らない	無回答
		38	12	22	1
11人～50人	16	4	3	9	0
51人～100人	13	6	2	5	0
101人～200人	16	8	4	4	0
201人～300人	7	5	1	1	0
301人～	19	14	2	3	0
従業員数不明	2	1	0	0	1

(回答企業数: 73社)



【取得状況】	回答数 回答社数	取得中	検討中	未取得	無回答
		4	10	58	1
11人～50人	16	0	0	16	0
51人～100人	13	1	0	12	0
101人～200人	16	0	3	13	0
201人～300人	7	0	2	5	0
301人～	19	3	5	11	0
従業員数不明	2	0	0	1	1

(回答企業数: 73社)

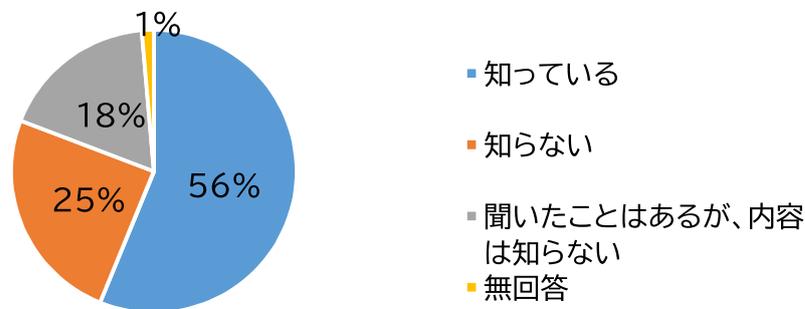


●くるみん認定・プラチナくるみん認定

【認知状況】

		知っている	聞いたことはあるが、内容は知らない	知らない	無回答
	目答社数 / 回答社数	41	13	18	1
11人～50人	16	5	4	7	0
51人～100人	13	6	3	4	0
101人～200人	16	8	5	3	0
201人～300人	7	6	0	1	0
301人～	19	15	1	3	0
従業員数不明	2	1	0	0	1

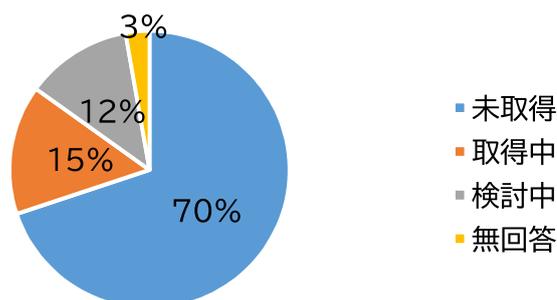
(回答企業数:73社)



【取得状況】

		取得中	検討中	未取得	無回答
	目答社数 / 回答社数	11	9	51	2
11人～50人	16	0	1	14	1
51人～100人	13	1	0	12	0
101人～200人	16	1	3	12	0
201人～300人	7	2	2	3	0
301人～	19	7	3	9	0
従業員数不明	2	0	0	1	1

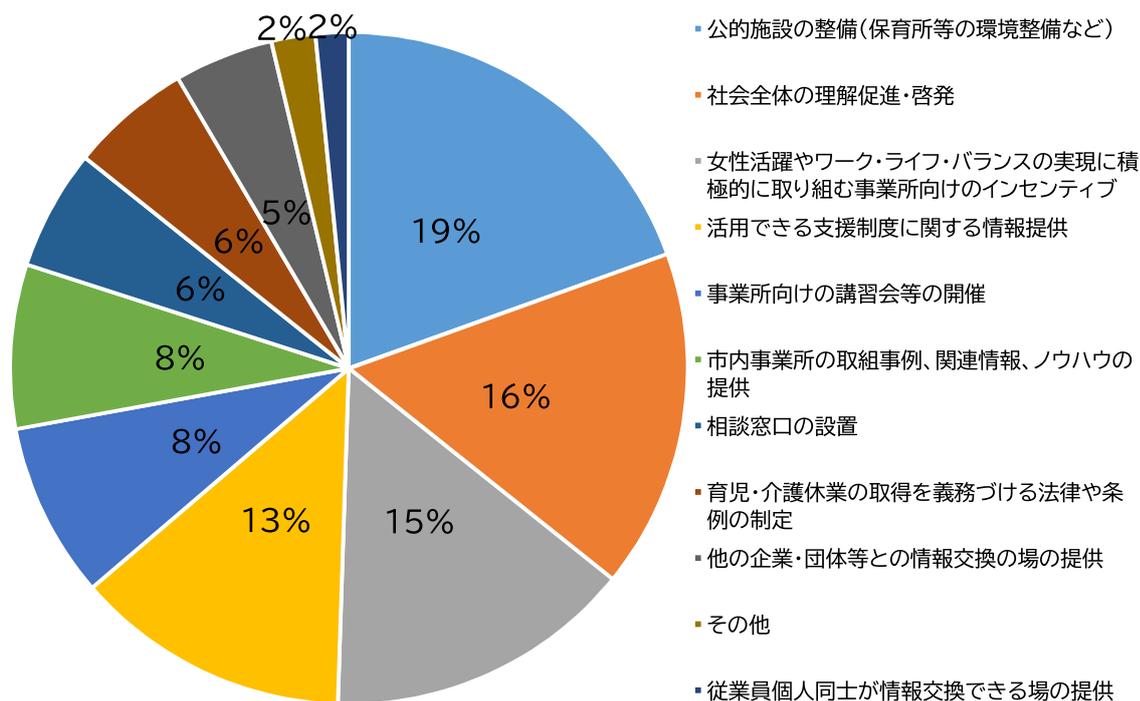
(回答企業数:73社)



問16. 女性活躍推進の支援において、国や地方自治体に期待することは何ですか。(複数回答可)

	相談窓口の設置	事業所向けの講習会等の開催	社会全体の理解促進・啓発	市内事業所の取組事例、関連情報、ノウハウの提供	他の企業・団体等との情報交換の場の提供	従業員個人同士が情報交換できる場の提供	公的施設の整備（保育所等の環境整備など）	女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に積極的に取り組む事業所向けのインセンティブ	活用できる支援制度に関する情報提供	育児・介護休業の取得を義務づける法律や条例の制定	その他	
	11	16	31	15	9	3	37	28	25	11	4	
11人～50人	16	4	3	9	3	2	0	7	4	9	1	0
51人～100人	13	2	1	3	2	2	1	7	6	4	2	2
101人～200人	16	1	4	5	4	1	1	5	8	5	3	2
201人～300人	7	0	2	3	1	1	0	4	2	1	1	0
301人～	19	4	6	10	5	3	1	14	8	6	4	0
従業員数不明	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0

(回答企業数:73社)



その他の内容

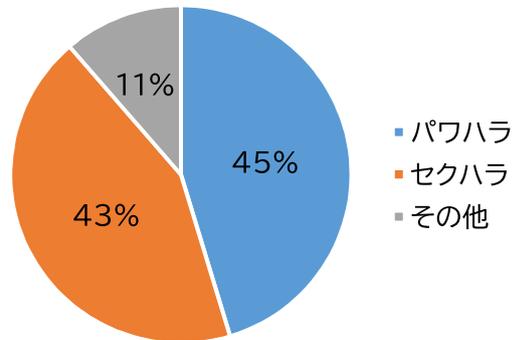
- ・そもそも男性、女性との問い合わせ自体が疑問に感じる。
- ・補助金。
- ・期待していない。
- ・女性の家庭での役割負担(食事やPTA参加等)はまだ少なくはありません。さらに社会的に高い地位となると責任が背負いきれない恐れもありどういった方向性で消化するか等難しいと考えます。(ブラッシュアップ等金銭時間を好きに活用できる方と肩を並べる難しさが課題です。

問17. 貴事業所ではパワハラ(パワー・ハラスメント)や、セクハラ(セクシュアル・ハラスメント)、
 その他ハラスメント(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント)に関する
 取組を行っていますか。

○防止策や対応等、何らかの取組を実施している

		パ ワ ハ ラ	セ ク ハ ラ	そ の 他
		回答数	回答数	回答数
		回答社数	回答数	回答数
11人~50人	15	14	14	3
51人~100人	12	12	10	2
101人~200人	15	15	14	3
201人~300人	7	7	7	2
301人~	19	19	19	7
従業員数不明	1	1	1	0

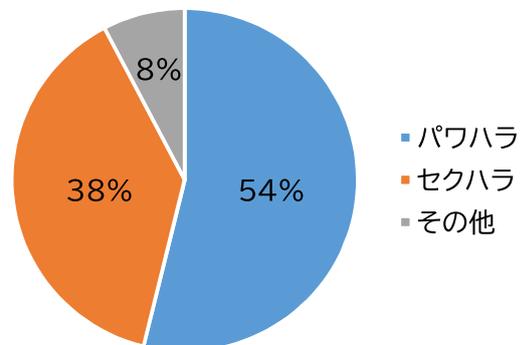
(回答企業数:69社)



○防止策や対応等、何らかの取組を実施予定

		パ ワ ハ ラ	セ ク ハ ラ	そ の 他
		回答数	回答数	回答数
		回答社数	回答数	回答数
11人~50人	0	0	0	0
51人~100人	2	1	1	0
101人~200人	3	2	2	1
201人~300人	1	1	1	0
301人~	1	1	1	0
従業員数不明	0	0	0	0

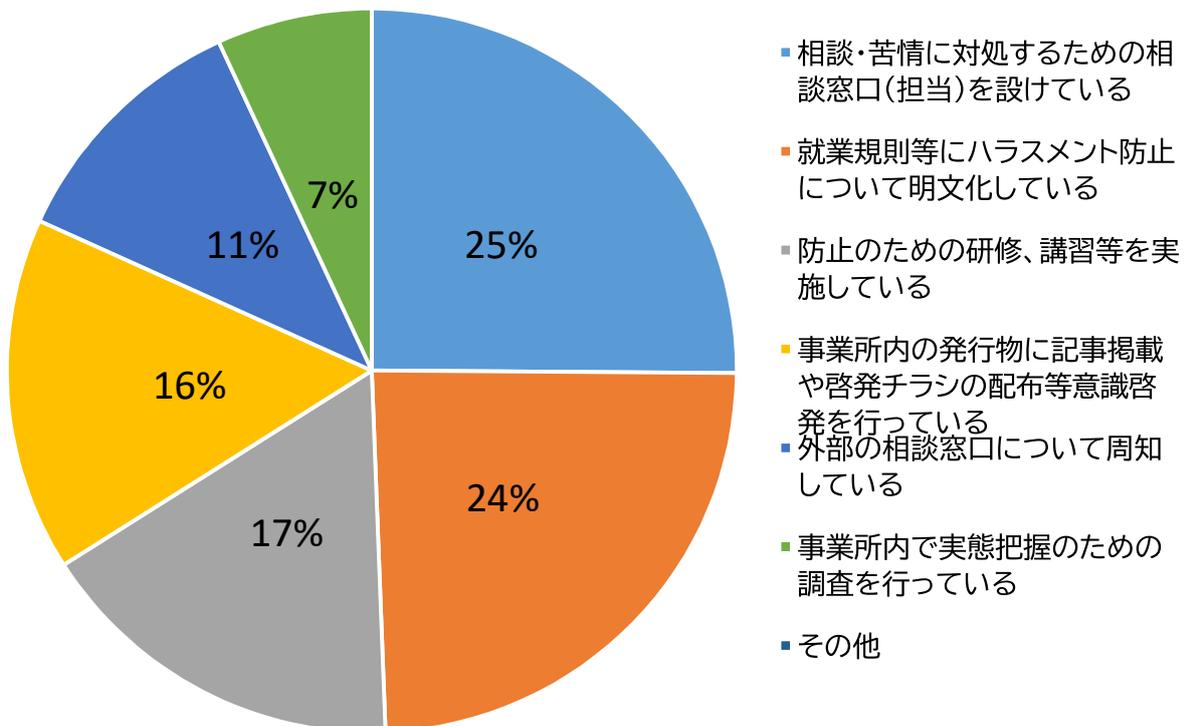
(回答企業数:7社)



問18. 取組を実施している方にお伺いします。ハラスメント防止のためにどのような取組を行っていますか。（複数回答可）

	回答数 回答社数	相談・苦情に対処するための相談窓口（担当）を設けている	外部の相談窓口について周知している	就業規則等にハラスメント防止について明文化している	防止のための研修、講習等を実施している	事業所内の発行物に記事掲載や啓発チラシの配布等意識啓発を行っている	事業所内で実態把握のための調査を行っている	その他
11人～50人	16	11	3	13	6	5	3	0
51人～100人	13	10	2	7	4	5	3	0
101人～200人	16	14	6	14	7	9	5	0
201人～300人	7	7	2	6	4	5	0	0
301人～	19	19	14	19	19	14	6	0
従業員数不明	2	1	1	1	1	1	0	0

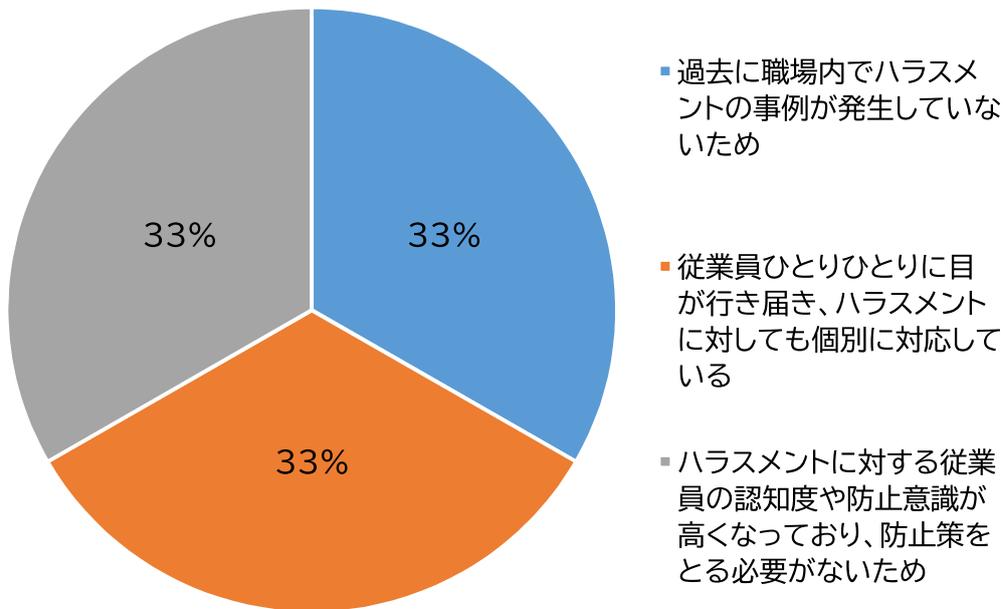
(回答企業数:73社)



問19. 取組は進んでいない 又は 必要性は感じていない と答えた方に、その理由をお伺いします。(複数回答可)

	回答数 回答社数	過去に職場内でハラスメントの事例が発生していないため	従業員ひとりひとりに目が行き届き、ハラスメントに対しても個別に対応している	従業員ひとりひとりに目が行き届き、ハラスメントに対しても個別に対応している	ハラスメントに対する従業員の認知度や防止意識が高くなっており、防止策をとる必要がないため	経済的に難しい	業務多忙のため、対応する余裕がない	その他
		1	1	1	0	0	0	0
11人～50人	0	0	0	0	0	0	0	0
51人～100人	1	1	0	0	0	0	0	0
101人～200人	1	0	1	0	0	0	0	0
201人～300人	0	0	0	0	0	0	0	0
301人～	1	0	0	1	0	0	0	0
従業員数不明	0	0	0	0	0	0	0	0

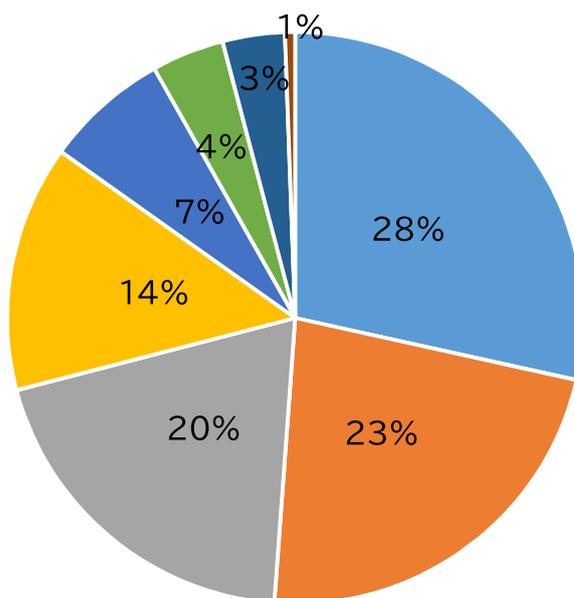
(回答企業数:3社)



問20. 貴事業所において、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るのはどのようなことですか。(複数回答可)

	回答数 回答社数	プライバシーの保持が難しい	どこまでがハラスメントに該当するのか、判断が難しい	どのような行為がハラスメントにあたるのかを理解させるのが難しい	相談対応のスキルが十分でなく、どのように対応したらよいかわからない	当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい	日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	特にな	その他
		24	49	34	12	39	7	6	1
11人～50人	16	6	12	9	3	10	0	0	0
51人～100人	13	3	6	6	1	3	1	2	0
101人～200人	16	6	12	6	2	9	2	1	1
201人～300人	7	2	4	3	1	5	2	2	0
301人～	19	7	14	9	5	12	2	1	0
従業員数不明	2	0	1	1	0	0	0	0	0

(回答企業数:73社)



- 28% プライバシーの保持が難しい
- 23% 当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい
- 20% どのような行為がハラスメントにあたるのかを理解させるのが難しい
- 14% 相談対応のスキルが十分でなく、どのように対応したらよいかわからない
- 7% 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない
- 4% どこまでがハラスメントに該当するのか、判断が難しい
- 3% 当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい
- 1% その他

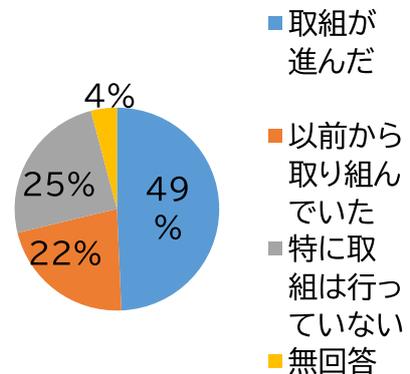
その他の内容

- ・ハラスメントが確認でき、対応として部署異動を考える際に、提案できる候補が少ない。

問21. 今回の新型コロナウイルス感染症対策における自粛活動の影響で、
貴事業所の働き方改革は進みましたか。

		変化あり		変化なし		無回答
		取組が進んだ	組以前でかいた取り	行つて取組はない		
		回答数	36	16	18	3
		回答社数	36	16	18	3
11人～50人	16	7	3	4	2	
51人～100人	13	3	3	7	0	
101人～200人	16	6	5	5	0	
201人～300人	7	4	2	1	0	
301人～	19	15	3	1	0	
従業員数不明	2	1	0	0	1	

(回答企業数:73社)



問22. 問21で「a. 変化あり 取組が進んだ」又は「変化なし 以前から取り組んでいた」と回答した方は、どのような取組をされていますか。(されましたか。)(複数回答可)

		勤務時間短縮	時差出勤	フレックスタイム制度	在宅勤務・テレワーク	時間外労働の軽減	ノー残業デーの設置	有給休暇の取得励行	
		回答数	7	17	8	30	16	12	32
		回答社数	7	17	8	30	16	12	32
11人～50人	16	2	3	1	5	4	2	8	
51人～100人	13	2	4	1	1	3	1	7	
101人～200人	16	1	0	1	5	0	2	7	
201人～300人	7	0	2	2	3	2	1	2	
301人～	19	2	8	3	15	7	6	16	
従業員数不明	2	0	0	0	1	0	0	1	

(回答企業数:73社)

