

敦賀市男女共同参画に関するアンケート

～ご協力のお願い～

日頃から市政にご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

敦賀市では、性別にかかわらず、すべての人がその能力や個性を最大限に発揮できる社会を実現するため、平成14年に「つるが男女共同参画プラン」を策定し、さまざまな取り組みを進めています。

また、社会環境の変化や課題に対応するため、定期的にプランの見直しを行っています。

このアンケートは、市内の事業所の男女共同参画に関する実態やご意見等を把握し、プランの改定に反映させることを目的としています。

アンケートは、市内の事業所から無作為に抽出した100事業所に回答をお願いしています。

回答はすべて統計的に取り扱い、事業所情報の保護はもとより、本調査の目的以外に許可なく利用することは一切ありません。

お忙しいところ誠にお手数をおかけしますが、調査の趣旨をご理解のうえ、回答にご協力くださいますようお願い申し上げます。

敦 賀 市

記入にあたってのお願い

- ご記入にあたっては、代表者または人事を担当される方が記入してください。
- 平成31年4月1日現在を基準としてお答えください。
- 当てはまる項目の番号を○印で囲んでお答えください。なお、回答の中で「その他」を選択された場合は、()の中に具体的な内容を記入してください。(複数回答や自由意見欄もあります。)
- 鉛筆やボールペンなどでわかりやすく、はっきりと記入してください。(訂正する場合は、横線で抹消するなどして明確にしてください。)
- あなたの事業所が「支社・支店・営業所等(他の場所にある本社などの統括を受けている事業所)」の場合は、事業所全体ではなく、あなたの事業所の範囲でお答えください。

お問い合わせ先

敦賀市 企画政策部 市民協働課
TEL: 0770-23-5411

記入が終わりましたら、この調査票を同封の返信用封筒に入れて、

11月30日(土)までに投函してください。(切手は不要です。)

用語解説 [アンケートの中に下記の用語が含まれています。ご参照ください。]

セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)とは

職場などにおける他の者を不快にさせる性的な言動や性的嫌がらせのことです。同性同士であっても、セクハラが起こることがあります。

パワー・ハラスメント(パワハラ)とは

職場などにおいて、職務上の地位や人間関係などといった権力(パワー)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のことです。上司と部下の関係だけに限らず、同僚の関係でもパワハラは起こりえます。

マタニティ・ハラスメント(マタハラ)とは

職場などにおいて、妊娠・出産・育児休業取得などを理由に行われる異動・降格・減給・自主退職の強要・雇止めなどの不当な扱いや肉体的・精神的嫌がらせのことです。

ワーク・ライフ・バランスとは

仕事と私生活のどちらも犠牲にすることなく、両立させ、両方を充実できる状態のことです。

ジェンダーとは

社会的・文化的に形成された性別、いわゆる「男らしさ」や「女らしさ」のことです。生まれつきの生物学的な性別とは区別して用いられます。

LGBTとは

女性同性愛者(Lesbian)、男性同性愛者(Gay)、両性愛者(Bisexual)、性別越境者(Transgender)の頭文字をとった単語で、配偶者や恋人として異性を愛することが多い社会において、少数派の性的志向をもつ人々の総称です。

女性活躍推進法とは

女性が希望に応じ職業生活で活躍できる環境を整備し、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るために制定された法律です。国や地方自治体、301人以上の従業員がいる企業等は、女性が活躍しやすい環境を整備するために、具体的な計画を定め、実施することなどが義務付けられています。

一般事業主行動計画とは

事業主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ための計画のことです。常時雇用する従業員数が301名以上の企業には『一般事業主行動計画』の策定・届出の義務があります。従業員数が300名以下の事業所には努力義務があります。

また、令和元年6月5日に改正された女性活躍推進法が公布され、3年以内に一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象は、常時雇用する従業員数が301人以上から101人以上の事業所に拡大されます。

貴事業所の概要等について

問1 貴事業所の主な業種は次のどれに該当しますか。あてはまるものを1つ選び番号を○で囲んでください。

1. 建設業	8. 教育、学習支援業
2. 不動産業	9. 運輸業
3. 製造業	10. 卸売・小売業
4. 飲食店、宿泊業	11. サービス業
5. 電気・ガス・熱供給・水道業	12. 金融・保険業
6. 医療、福祉業	13. その他 ()
7. 情報通信業	

問2 貴事業所の従業員規模（正規従業員数と非正規従業員数の合計）としてあてはまるものを1つ選び番号を○で囲んでください。

1. 10人以下	4. 51～100人
2. 11～30人	5. 101～300人
3. 31～50人	6. 301人以上

女性の登用について

◆女性の登用についてうかがいます。

問3-1 貴事業所の女性従業員の割合（全従業員のうち女性の従業員の割合（全従業員のうち女性が占める割合））としてあてはまるものを1つ選び番号を○で囲んでください。

1. 女性従業員はいない	⇒問7-1へお進みください
2. 女性従業員はいるが1%未満である	6. 30～40%未満
3. 1～10%未満	7. 40～50%未満
4. 10～20%未満	8. 50%以上
5. 20～30%未満	
⇒問3-2へお進みください	



問3-2 貴事業所の女性従業員のうち正規従業員の割合（全女性の従業員のうち正規従業員が占める割合）としてあてはまるものを1つ選び番号を○で囲んでください。

1. 女性の正規従業員はいない	⇒問7-1へお進みください
2. 正規従業員の女性はいるが1%未満である	8. 50～60%未満
3. 1～10%未満	9. 60～70%未満
4. 10～20%未満	10. 70～80%未満
5. 20～30%未満	11. 80～90%未満
6. 30～40%未満	12. 90～100%未満
7. 40～50%未満	13. 100%
	⇒問4-1へお進みください

問4-1 貴事業所の管理職のうち女性の管理職の割合（全管理職員のうち女性が占める割合）としてあてはまるものを1つ選び番号を○で囲んでください。

1. 管理職の女性はいない
2. 管理職の女性はいるが1%未満である
3. 1～10%未満
4. 10～20%未満
5. 20～30%未満
⇒問4-2へお進みください
6. 30～40%未満
7. 40～50%未満
8. 50%以上
⇒問5-1へお進みください

問4-2 貴事業所の管理職のうち女性の管理職の割合（全管理職員のうち女性が占める割合）の方針としてあてはまるものを1つ選び番号を○で囲んでください。

1. 増加させる予定である・増加させている	⇒問5-1へお進みください
2. 特に変更する予定はない・不明である	
3. 減少させる予定である・減少させている	
⇒問4-3へお進みください	

問5-2 問5-1で回答した取り組みを行ってどのような効果がありましたか。あてはまるもの全て
選び番号を○で囲んでください。

1. 職場の雰囲気よくなった
2. 職場が活性化した
3. 従業員全体の仕事に対する満足度が向上した
4. 性別に関係なく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会社の利益に貢献した
7. 顧客ニーズに的確に対応できるようになった
8. 周囲からの企業評価が向上した
9. 女性の退職率が減少した
10. その他 ()
11. 特に効果はなかった

⇒問6-1へお進みください

問5-3 問5-1の取り組みを行っていない理由としてあてはまるものを全て選び番号を○で囲んで
ください。

1. 既に十分に女性が能力発揮し、活躍している
2. 人件費や就業環境の整備等に費用がかかる
3. 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
4. 女性従業員自身が希望していない
5. 男性従業員の認識、理解が不十分である
6. 取り組み方がわからない
7. 特に必要性を感じない
8. その他 ()

⇒問6-1へお進みください



問6-1 貴事業所では結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目をむかえた女性従業員にどのような働き方を望みますか。貴事業所の考えに最も近いものを1つ選び番号を○で囲んでください。

1. 勤務条件などを変えずに、ずっと働く(育児休業・介護休業等の取得をして継続した場合含む)
2. 勤務条件を変えて、ずっと働く(フルタイムからパートタイムへの変更など)
3. 結婚を機に退職
4. 妊娠・出産を機に退職
5. 家族の介護を機に退職
6. 育児や介護が落ち着いた時点で、退職前相当の勤務条件で再雇用
7. 育児や介護が落ち着いた時点で、退職前と異なる勤務条件で再雇用
(フルタイムからパートタイムへの変更など)
8. その他 ()

問6-2 過去5年間に於いて、貴事業所の女性従業員は結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目にどのような働き方を選ぶことが多かったですか。最も多いものを1つ選び番号を○で囲んでください。

1. 勤務条件などを変えずに、ずっと働く(育児休業・介護休業等の取得をして継続した場合含む)
2. 勤務条件を変えて、ずっと働く(フルタイムからパートタイムへの変更など)
3. 結婚を機に退職
4. 妊娠・出産を機に退職
5. 家族の介護を機に退職
6. 育児や介護が落ち着いた時点で、退職前相当の勤務条件で再雇用
7. 育児や介護が落ち着いた時点で、退職前と異なる勤務条件で再雇用
(フルタイムからパートタイムへの変更など)
8. 育児休業・介護休業等の取得中である
9. 該当する従業員がいない
10. その他 ()



休業制度などについて

◆育児休業と育児支援の取り組みについてうかがいます。

問7-1 貴事業所には、以下（①～⑧）のような従業員の子育てを応援する取り組みがありますか。または検討されていますか。項目ごとに1つ選び番号を○で囲んでください。また、それ以外に貴事業所で取り組んでいること、配慮していることなどがありましたら、⑨または⑩にご記入ください。

	実施している	検討中	未実施・未定
①育児休業制度	1	2	3
②子どもの看護休暇（有給休暇）	1	2	3
③配偶者出産休暇（有給休暇）	1	2	3
④育児のための短時間勤務制度	1	2	3
⑤フレックス制勤務	1	2	3
⑥保育サービス利用料の援助	1	2	3
⑦従業員向け企業内託児所・保育所等	1	2	3
⑧男性の家事・育児参画促進制度	1	2	3
⑨その他取り組んでいることがありましたら記入してください。			
.....			
.....			
.....			
.....			
⑩上記取り組みについて、従業員が利用しやすい工夫をされていれば記入してください。			
.....			
.....			
.....			

問7-2 「①育児休業制度」を実施している事業所にうかがいます。育児休業制度の取得状況を教えてください。①正社員、②正社員以外（臨時社員・パート・派遣社員）、で男女別の人数を〔 〕に記入してください。

平成30年度（昨年度1年間）で育児休業の取得者数：

①正社員 ： 男性〔 〕人 女性〔 〕人

②正社員以外： 男性〔 〕人 女性〔 〕人

職場環境について

◆ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の両立・調和)についてうかがいます。

問10 ワーク・ライフ・バランスについて、貴事業所で以下の取り組みがありますか。あてはまるものを全て選び番号を○で囲んでください。

1. トップが率先してワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる
2. 従業員を対象とした研修等の実施
3. 従業員同士のコミュニケーションの促進
4. 業務の見直し・効率化の促進
5. 残業削減の促進
6. 有給休暇取得の促進（連続休暇取得の促進など）
7. 時間・半日単位での有給休暇の取得
8. 育児・介護休業者への職場復帰支援（情報提供、学習支援など）
9. 従業員の心身の健康保持
10. その他（)
11. 特に何も行っていない

※用語の解説は1ページにあります

問11 一般に男性従業員が子どもの体調不良など不測の事情で早退することについてどう思いますか。貴事業所の考えに最も近いものを1つ選び○で囲んでください。

1. 不測の事情で従業員が早退できる環境を整備することは、事業所としての責務である
2. 仕事を優先すべきだが、子どもの体調不良などの不測の事情ならば仕方ないので早退を許可する
3. 仕事を優先し、子どもは妻等に任せるべきである
4. その他（)

問12 貴事業所では一般事業主行動計画を策定していますか。または、策定する予定はありますか。あてはまるものを1つ選び○で囲んでください。

1. 従業員数が策定・届出義務人数以上であり、策定している
2. 従業員数が策定・届出義務人数以上であり、策定を予定している
3. 従業員数が策定・届出義務人数未満だが、策定している
4. 従業員数が策定・届出義務人数未満だが、策定を予定している
5. 従業員数が策定・届出義務人数未満であるため、策定していない
6. 一般事業主行動計画の用語の意味が分からない

※用語の解説は1ページにあります

男女共同参画社会の実現について

◆男女共同参画社会の実現についてうかがいます。

問13 一般的な事業所において男女共同参画が浸透しない要因はどのようなことだと思いますか。貴事業所の考えに最も近いものを3つまで選び番号を○で囲んでください。

1. 男性の家事参加が遅れており、女性のみの家事・育児・介護などの負担が大きい
2. 女性と男性の体力や能力に違いがあるため
3. 女性の意識の問題
4. 男性の意識の問題
5. 経営者・管理職の意識の問題
6. 事業所にとってのメリットが期待できないため
7. 課題解決のための具体的方法がわからない
8. 経営上ゆとりがないため
9. 税制や年金制度などの社会的制度
10. 世間的に「男性は仕事・女性は家事」という風潮が根強い
11. 女性は、妊娠や出産などがあるため
12. 男性が育児や介護のための休暇を取りにくい風潮が強い
13. 子育ての期間、夫婦が共働きで仕事を継続することは困難であるため
14. 育児・介護等による退職者の再就職のサポートが世間一般に充実していないため
15. その他（ ）
16. 特になし

問14 男女共同参画社会を実現していくために、今後、敦賀市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。貴事業所の考えに最も近いものを3つまで選び番号を○で囲んでください。

1. 男女の人権尊重を目指した法律や制度の周知徹底を図る
2. 地域における男女平等意識の啓発をする
3. 各審議会や管理職など行政の政策や方針決定の場へ男女偏りなく登用する
4. 育児休業取得の促進を図る
5. 介護休業制度の普及、充実を図る
6. 保育サービス等を充実させて、安心して社会参画できるようにする
7. 介護施設・サービスを充実させて、家族の介護と仕事を両立できるようにする
8. 男女共同参画に関する広報・啓発事業を実施する
9. 各国の交流や情報提供など、国際交流をはかる
10. 教育の場で、男女の平等と相互理解・協力についての学習を充実させる
11. 女性や男性の生き方や悩みに関する各種相談窓口を充実させる
12. 女性の身体的特性（妊娠・出産等）を保護し、保健対策を充実させる
13. 子育てや介護などで一時的に仕事を辞めた人の再就職を支援する
14. LGBTに配慮した設備や制度を充実させる
15. その他（ ）
16. わからない
17. 特になし

※用語の解説は1ページにあります

問15 貴事業所にLGBTの従業員がいた場合、貴事業所はその従業員に関してどのように思われますか。貴事業所の考えに最も近いものを1つ選び番号を○で囲んでください。

1. LGBTの従業員が働きやすいよう職場環境を整えていきたい（整えている）
2. 従業員がLGBTであることは問題ないが、LGBT向けに職場環境等を整えるつもりはない
3. 従業員がLGBTであることは望ましいことではない
4. どのように対応すべきか分からない
5. LGBTの用語の意味が分からない
6. その他（)

※用語の解説は1ページにあります

問16 貴事業所と敦賀市全体のそれぞれにおいて、男女共同参画は5年前と比べて改善されたと感じますか。貴事業所の考えに最も近いものをそれぞれ1つ選び番号を○で囲んでください。

	5年前の時点で十分に男女共同参画がなされていた	改善された	少し改善された	特に変わっていない	少し悪化した	悪化した
貴事業所	1	2	3	4	5	6
敦賀市全体	1	2	3	4	5	6



問17 貴事業所の「男女共同参画におけるアピールポイント」を1つ挙げるとすれば何ですか。
 また、今後予定している取り組み等がありましたら、記入してください。

①男女共同参画におけるアピールポイント：

②今後予定している男女共同参画に関する取り組み等：

差し支えがなければ、貴事業所の事業所名・連絡先をご記入ください。

事業所名			
ご住所			
ご連絡先		ご担当者様	

★アンケートへのご協力ありがとうございました。