

平成 29 年度 加賀市男女共同参画に 関する事業所実態調査 調査結果報告書



平成 30 年 1 月

加 賀 市

目 次

I 調査の概要	1
II 調査結果総論	2
III 調査結果	
●事業所の概要について	
問1.事業所の業種	5
問2.事業所の形態	6
問3.従業員の規模	6
問4.雇用形態別従業員の割合	6
問5.管理職および管理職候補に占める女性の割合	7
●女性従業員の活用について	
問6.女性の積極的な活用(ポジティブアクション)への取り組み	8
問7.女性従業員を活用する上での問題点	9
●ハラスメント対策について	
問8.ハラスメントを防止するための取り組み	9
●ワークライフバランス(仕事と生活の両立)支援について	
問9.育児休業、介護休業制度の規定状況	10
問10.育児休業制度の取得状況	10
問11.介護休業制度の利用状況	11
問12.ワークライフバランスを推進するために取り組んでいること	11
●女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)について	
問13.女性活躍推進法の認知度	12
●男女共同参画の推進について	
問14.男女共同参画を推進するために行政に望むこと	12
自由記述	13
●事業所規模別集計	
問1～14	15
●資料	
アンケート調査票	23

【Ⅰ】調査の概要

1 調査目的

事業所におけるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）への支援やハラスメント対策等の実態を調査し、男女共同参画に関する取り組み状況を把握するため、平成 16 年度以降、計画的に本調査を行っている。

得られた調査結果は、加賀市男女共同参画プランに盛り込むべき施策や具体的な事業、数値目標等を策定する基礎資料として活用する。

2 調査概要

(1) 調査対象

①地 域：加賀市内

②事業所：従業員 5 人以上の民間事業所 1,298 事業所

（平成 26 年度経済センサス-基礎調査 事業所母集団データベース参照）

③業 種：農林水産業、製造業、建設業、運輸・通信業、卸売・小売業、金融・保険業、サービス業、医療・福祉業、不動産・物品賃貸業、9 業種

(2) 調査方法

郵送配付・郵送回収

(3) 調査時期

平成 29 年 7 月 19 日～8 月 10 日

(4) 調査項目

①事業所の概要 ②女性管理職等の割合 ③女性従業員の活用 ④ハラスメント対策
⑤仕事と生活の両立支援（育児・介護休業制度） ⑥女性活躍推進法の認知度 等

(5) 調査票作成指導・調査結果分析

金沢大学 人間社会研究域 学校教育系 教授 尾島 恭子

3 回収結果

調査数 1,282 事業所（調査対象事業所 1,298 のうち不在返送数 16）

回収数 464 通

回収率 36.2%

【Ⅱ】調査結果総論

1. 加賀市の事業所における男女共同参画の現状

(1) 事業所における女性の活躍

今回の調査は、平成 22 年に実施した加賀市の「男女共同参画推進に関する事業所実態調査」（以下前回調査）との比較を通して、事業所における男女共同参画がどのように進展してきたのかを確認できるよう、当時の設問に準じて実施した。平成 22 年時の結果と比較すると、男女ともに正規雇用が減少し、パート・臨時や派遣が増えている状況となっているが、女性の管理職および管理職候補者の割合は増加しており、事業所において監督的地位をもつ女性が少しずつ増えていることが確認された。なお、業種別にみると、女性の管理職および管理職候補者は特に医療・福祉系に多い（問 4、問 5）。

ところで、女性活躍推進法が平成 27 年に制定、平成 28 年に完全施行されるなど、女性の就労に関して国も大きく動いているが、同法について、「知らない」との回答も 3 割強あった（問 13）。今回対象とした事業所は、同法を努力義務としての対応が求められる中小規模のところが多くあったとはいえ、今後は行政の取り組みを積極的に周知していくことも必要となつてこよう。なお、職場における男女共同参画の実現のためには、女性のみを対象としているわけではなく、男女ともに働きやすい職場の実現が求められていることも併せて周知することが重要である。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

今回の調査では、ワーク・ライフ・バランスを推進する取り組みは「特に行っていない」とする事業所が多かった（問 12）。ワーク・ライフ・バランスの取り組みの対象は女性に限ったことではない。男女ともに仕事と家庭・個人の生活をバランスよく進めることは、経営戦略のひとつとして有益であるとされている。中小規模の事業所においても、規模に応じた取り組みが可能であり、少しずつその取り組みを積み上げていくことが求められよう。

（３）職場と家庭における男女共同参画の推進

職場での男女共同参画の取り組みが進められるためには、家庭においても同様に男女共同参画が進められる必要がある。今回の調査でも「男女を問わず意欲と能力のある人材を募集・採用、配置・登用」している事業所は半数近くあるものの（問 6）、一方で、女性従業員を活用する上での問題点は「家事・育児・介護など家庭責任を考慮せねばならないこと」とする回答が半数以上あり、かつ、その割合は前回調査よりも多くなっている（問 7）。育児休業制度・介護休業制度は前回調査よりも制度化されている事業所が多くなっており、女性の取得率は高くなってはいるが、男性の取得者は少なく、ここにも女性の家事・育児・介護負担が大きいことが表れている（問 9、10、11）。

家事・育児・介護は女性が担当という性別役割意識が改善されるか、相応の支援がない限り、職場における男女共同参画の推進は、女性の負担を重くするだけであり、真の男女共同参画社会は望めないであろう。

（４）事業所規模別にみた男女共同参画の取り組み

今回の調査は、前回調査とは対象となる事業所の規模や数、および業種の分類法などが若干異なっているものの、やはり小規模事業所の割合は多い。

女性の管理職および管理職候補者の割合は増加していることは前述のとおりであるが、小規模事業所ほど女性の管理職・管理職候補者の割合は多い。とくに 10 人未満の事業所は、家族経営の形態をとるところも多く、管理職候補の女性は 6 割を占めている（問 5）。

また、ハラスメント対策のための取り組みとして、「相談・苦情対応の窓口（担当）を設置」「就業規則などで禁止を明文化」などは事業所の規模が大きくなるほど整備されており、逆に「特に行っていない」との回答は、10 人未満の事業所では 70% 近くあったのに対し、100 人以上では 0% である（問 8）。育児休業制度、介護休業制度の規定状況についても同様の傾向結果であった。さらに、女性活躍推進法の認知度に関しても、大規模事業所の方が高い。

中小規模事業所の割合が高い加賀市においては、今後は中小規模の事業所が男女共同参画に対して積極的に取り組めるよう、その支援が求められるであろう。

2. 今後の行政への課題

今回の調査で男女共同参画を進めるために行政に望むものは、「保育施設の拡充など仕事と家庭の両立支援体制の強化」と「女性を活用する取り組みに対する支援」が最も多く、前回調査と比べてもそれぞれ 10 ポイント、22 ポイント高くなっていた（問 14）。ただ、「保育施設の拡充など」となっているが、本市の状況を考えると、これは必ずしも保育施設の数を増やすことを意味するのではなく、受入れの曜日・時間帯等も含めて、乳幼児をもつ保護者の就労にあわせた柔軟な受け入れ体制、すなわち保護者の就労を可能にする支援体制が求められているということであろう。さらに、仕事と家庭の両立は、乳幼児のみならず、学童期の子を持つ保護者にとっても切実な問題であり、併せて学童保育の充実なども求められるものである。

前回調査と比較して、ポイントが低くなったのは唯一「男女共同参画についての相談・助言やマニュアルの作成」である。本市は前回の調査の結果を受けて事業所向けマニュアルを作成・配布した。その効果が表れた結果ともいえよう。

なお、自由記述の回答からは、男女共同参画の推進に向けての取り組みを支持する声もある一方で、とくに子育てに関する課題も多く挙げられ、また中小企業においては、財政的な面などからも諸々の対応が難しい状況であることの葛藤も挙げられている。加賀市男女共同参画行動計画の基本目標Ⅲ（多様な生き方が出来る社会の実現）の課題 5（職場における男女共同参画の実現）の検討において、今回の結果を十分に反映させ、一層男女ともが働きやすい・住みやすいまちにしていくことが求められるであろう。

全国と比較しても女性の就業率の高い加賀市において、女性も働きやすい事業所であることがさらに期待される。

【Ⅲ】調査結果

【回収状況】

▼H29 年度 対象事業所数 1,298
 回 収 数 464
 不在返送数 16
 回 収 率 36.2%

▼H22 年度 対象事業所数 889
 回 収 数 343
 不在返送数 3
 回 収 率 38.6%

【事業所規模】

▼H29 年度（計 464 事業所）

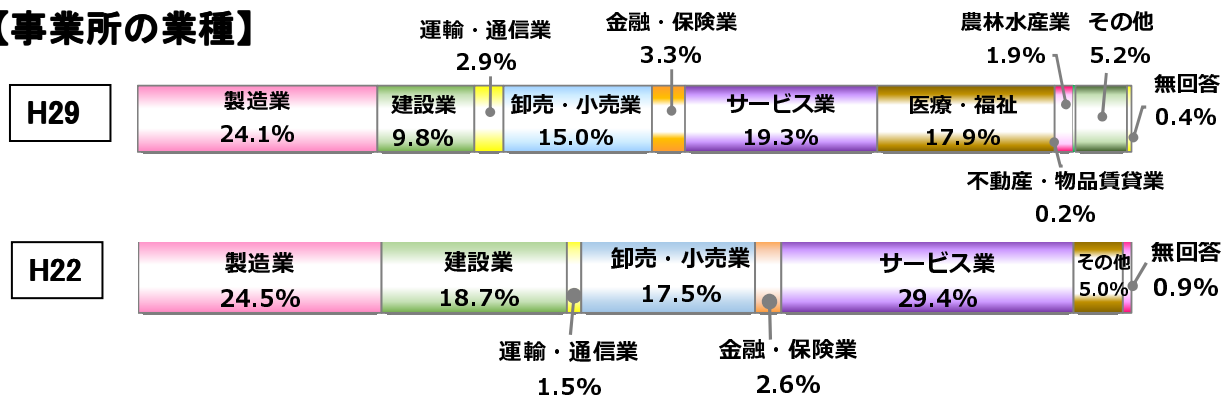
1～9 人 226 事業所
 10～99 人 202 事業所
 100 人以上 24 事業所
 無 回 答 12 事業所

▼H22 年度（計 343 事業所）

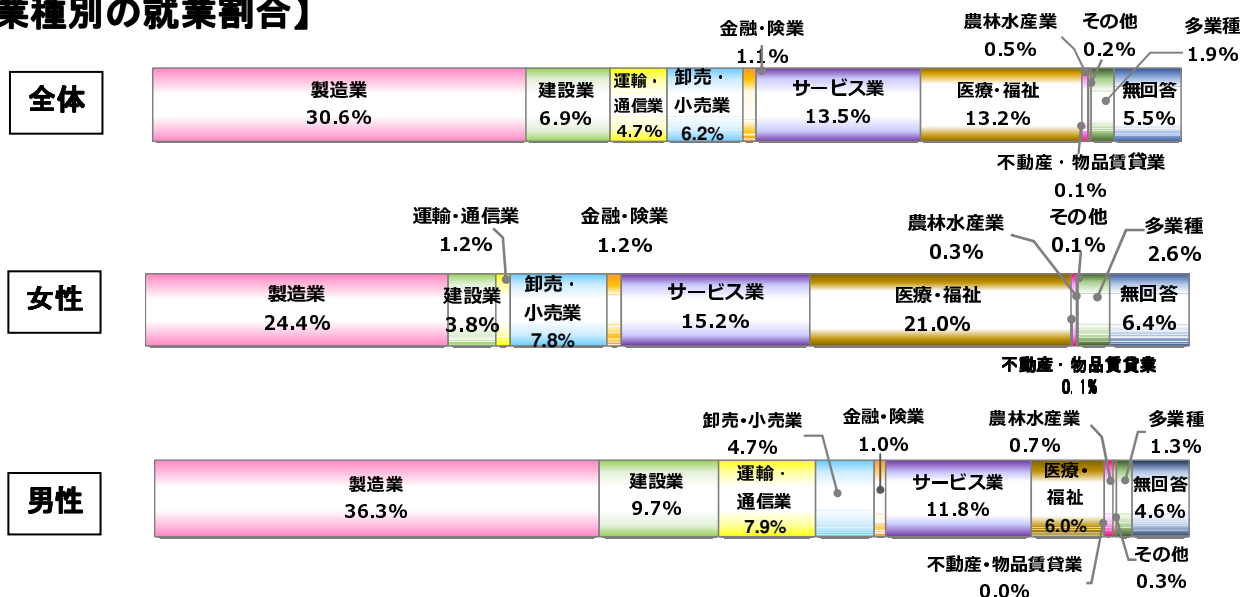
1～9 人 193 事業所
 10～99 人 132 事業所
 100 人以上 17 事業所
 規 模 不 明 1 事業所

問 1.貴事業所の業種は？

【事業所の業種】

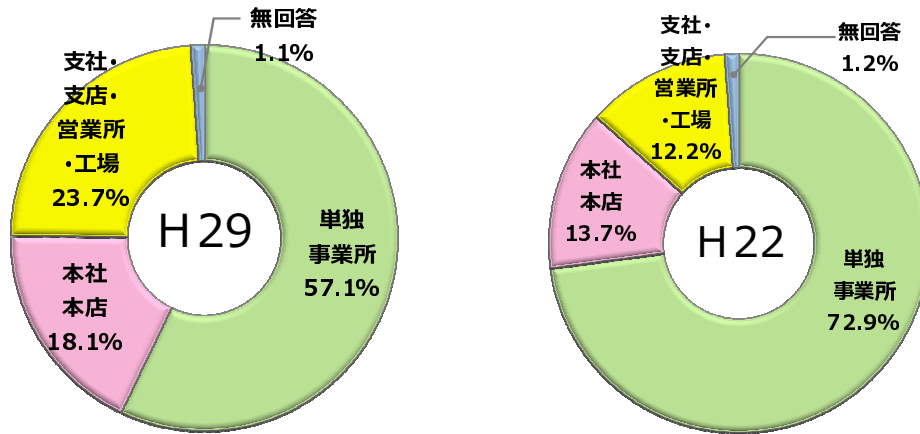


【業種別の就業割合】

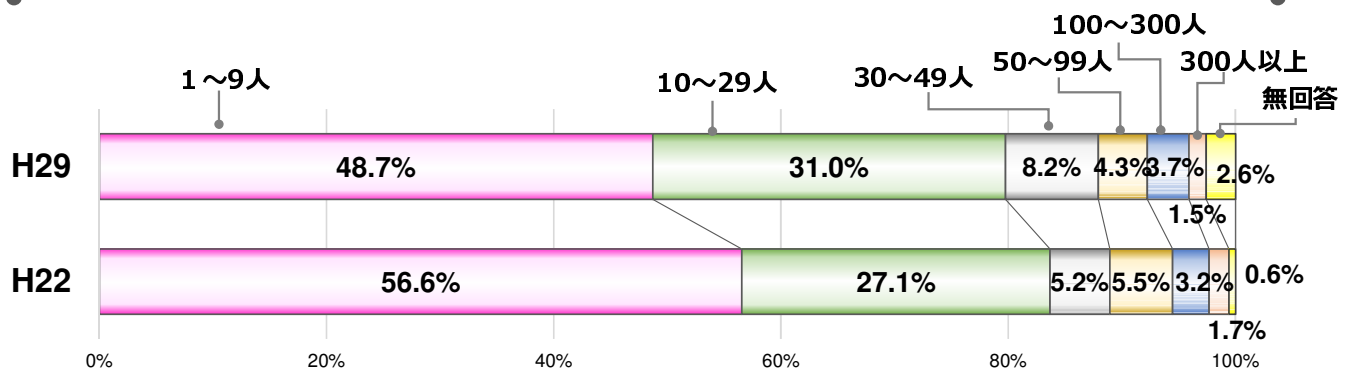


男女がどの業種で多く働いているかを見ると、女性は、①製造業、②医療・福祉、③サービス業 であった。男性では、①製造業、②サービス業、③建設業 であった。

問2. 貴事業所の形態は？

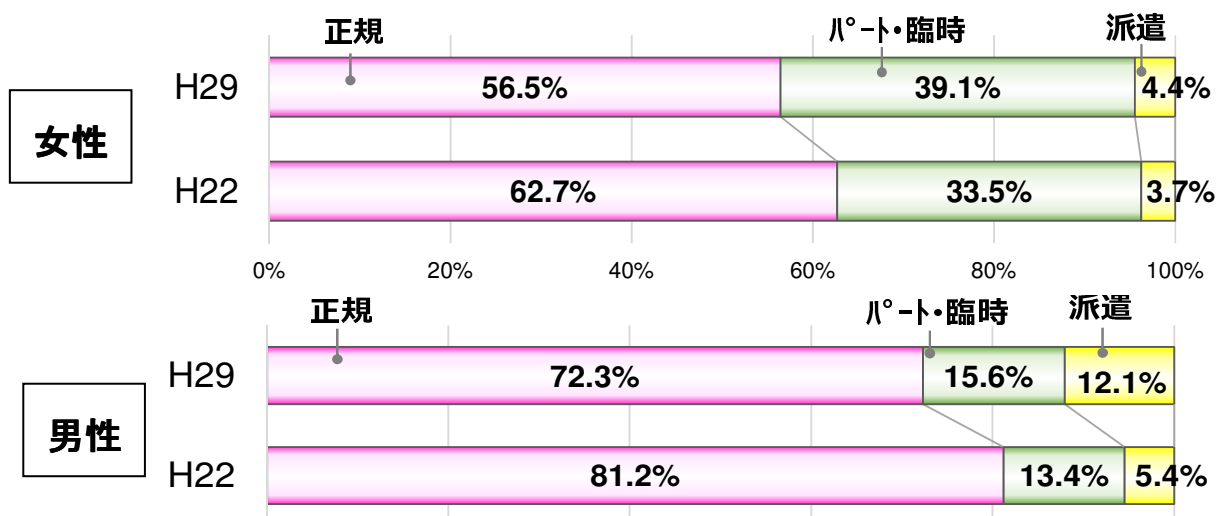


問3. 従業員の規模は？



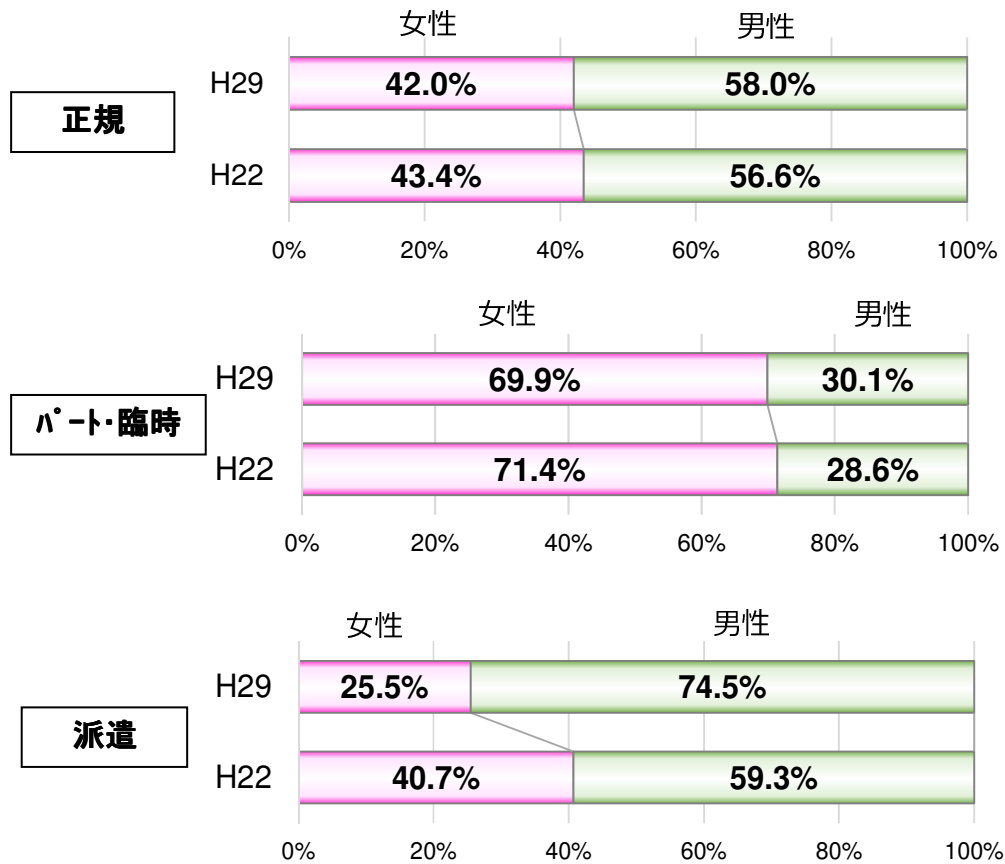
問4. 従業員の雇用形態は？

【男女別 雇用形態】



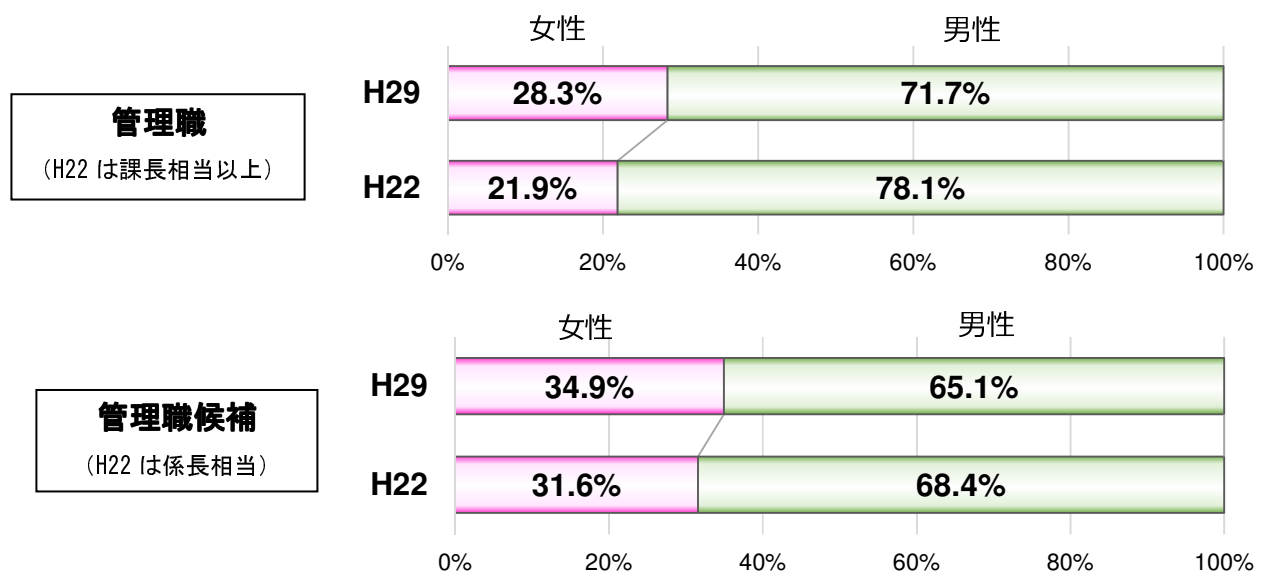
女性はあまり変化がなかったが、男性では、正社員（職員）の割合が減少し、派遣社員が増加して2倍以上となった。

【雇用形態別 男女比】



正規従業員およびパート・臨時社員では、前回調査と比較してあまり変化はなかった。
派遣社員においては、女性が前回調査より減少したが、男性は増加している。

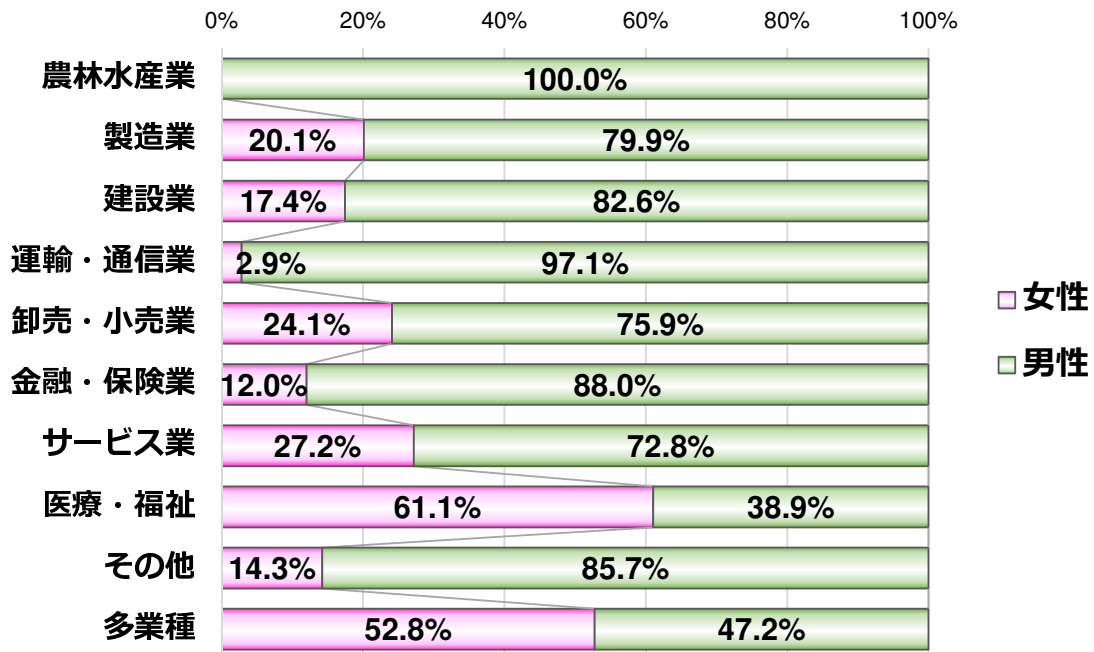
問5.管理職および管理職候補者に占める女性の割合は？



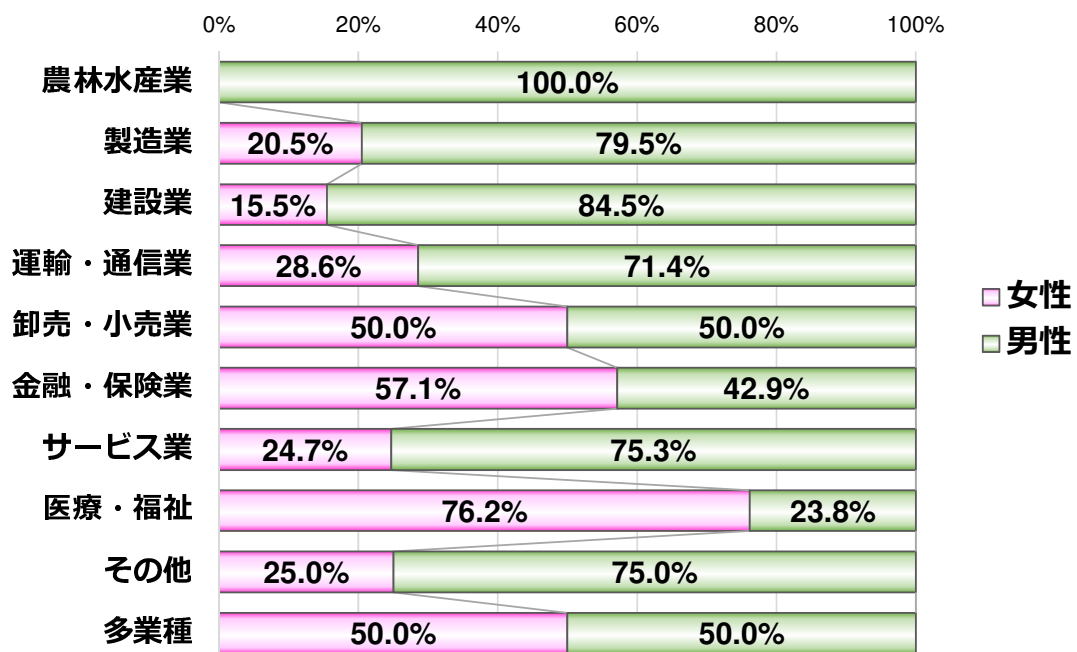
(注) H22 は、管理職を「課長相当以上」、管理職候補を「係長相当」として調査したが、事業所によって管理職の肩書きが異なるため、今回は「管理職」、「管理職候補」とした。

管理職及び管理職候補における女性の割合は、前回調査と比べると、ともに増加している。

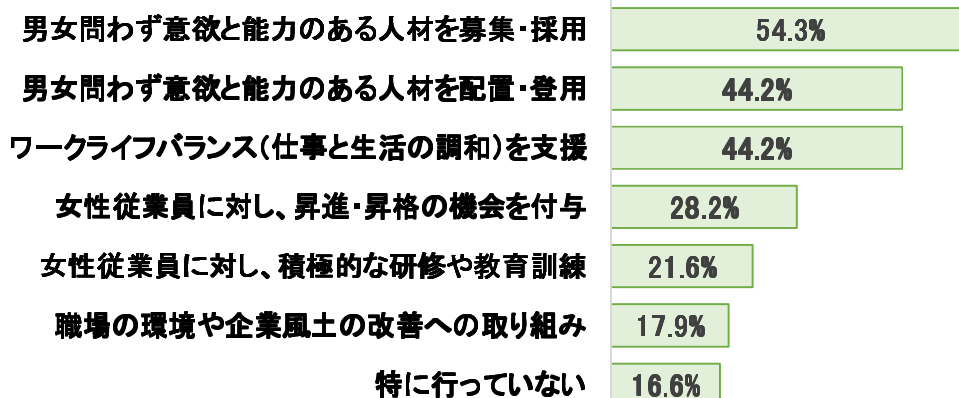
【業種別 管理職における女性の割合】



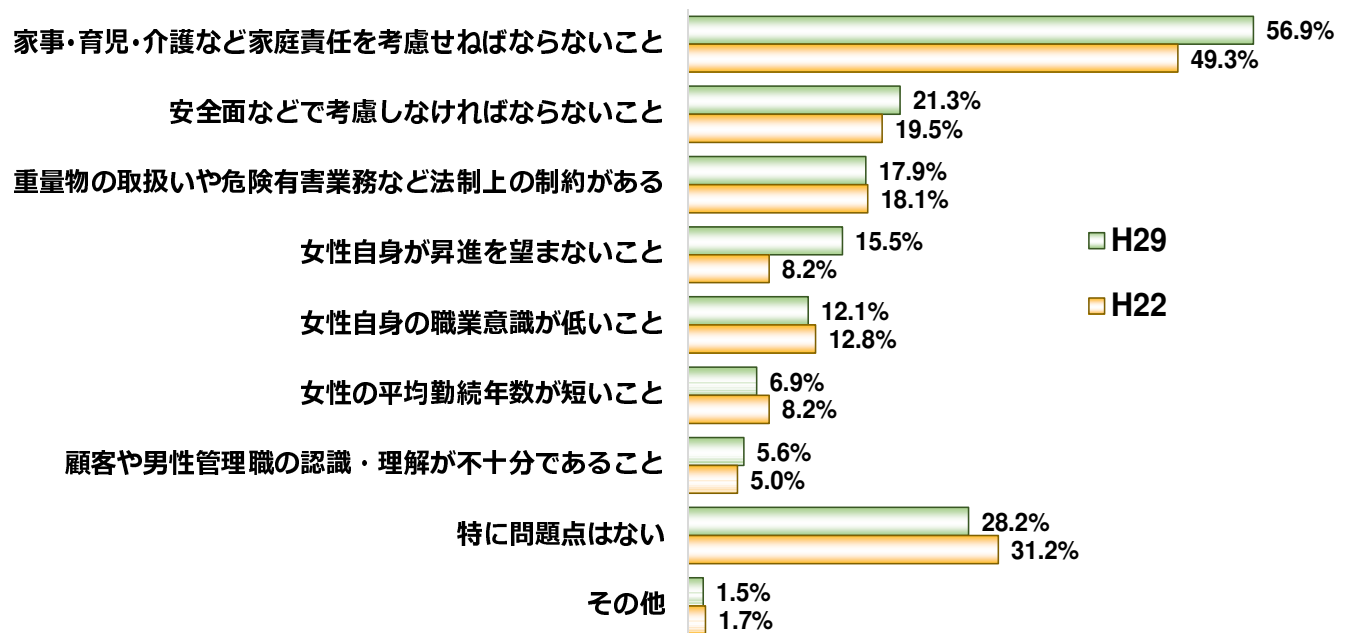
【業種別 管理職候補(将来の管理職)における女性の割合】



問6.女性従業員の積極的な活用のために取り組んでいることは？（複数回答可）

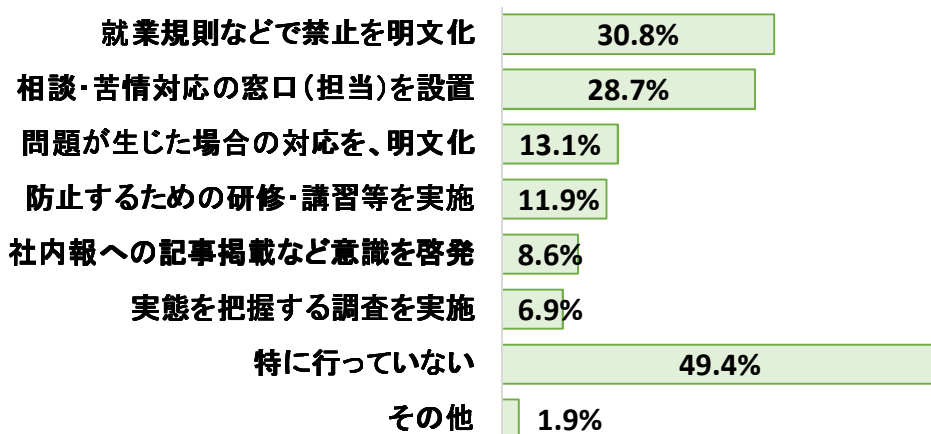


問7.女性従業員を活用する上での問題は？（複数回答可）



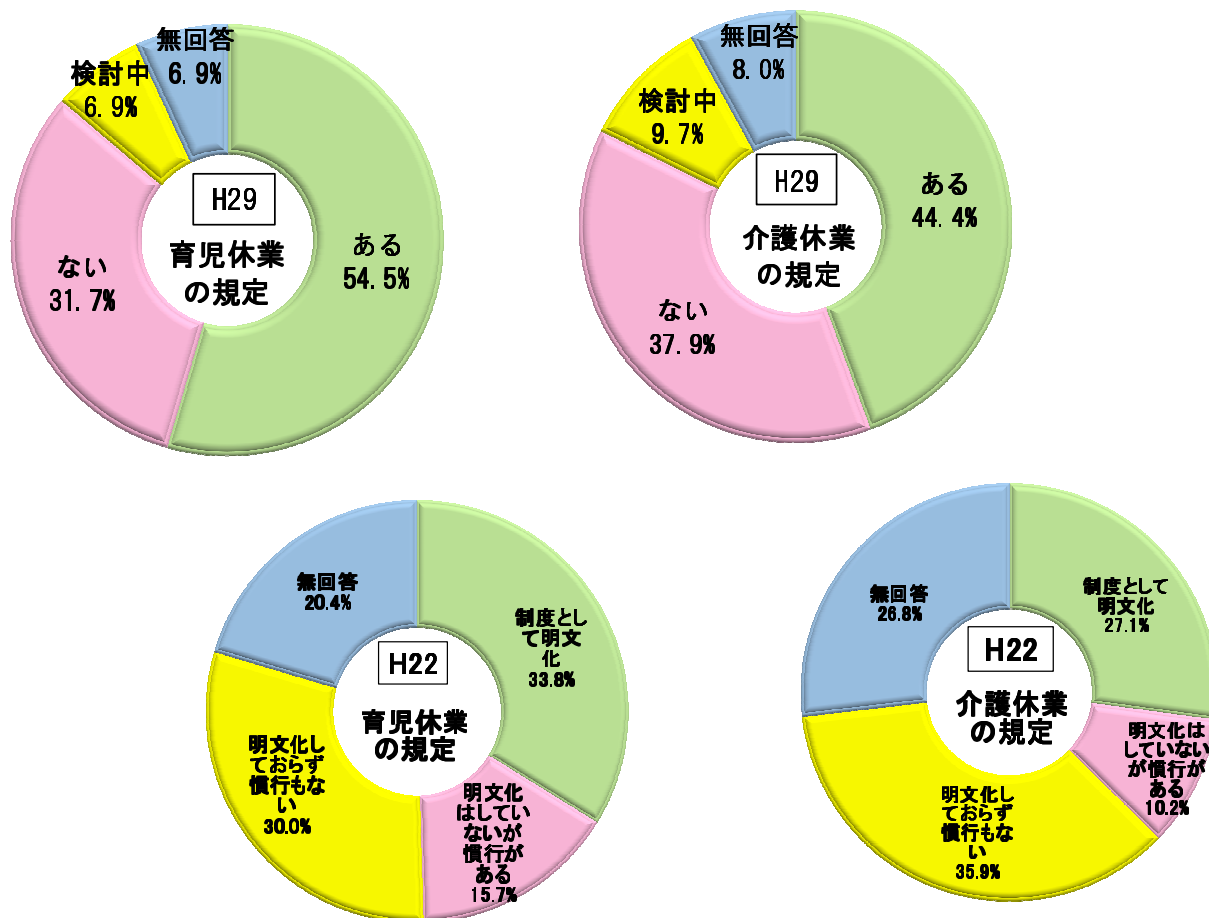
女性を活用する上での問題点として、最も多かったものは「家事・育児・介護など家庭責任を考慮しなければならないこと」であり、約6割の事業所が問題点として挙げている。

問8.ハラスメント防止のための取り組みはありますか？（複数回答可）



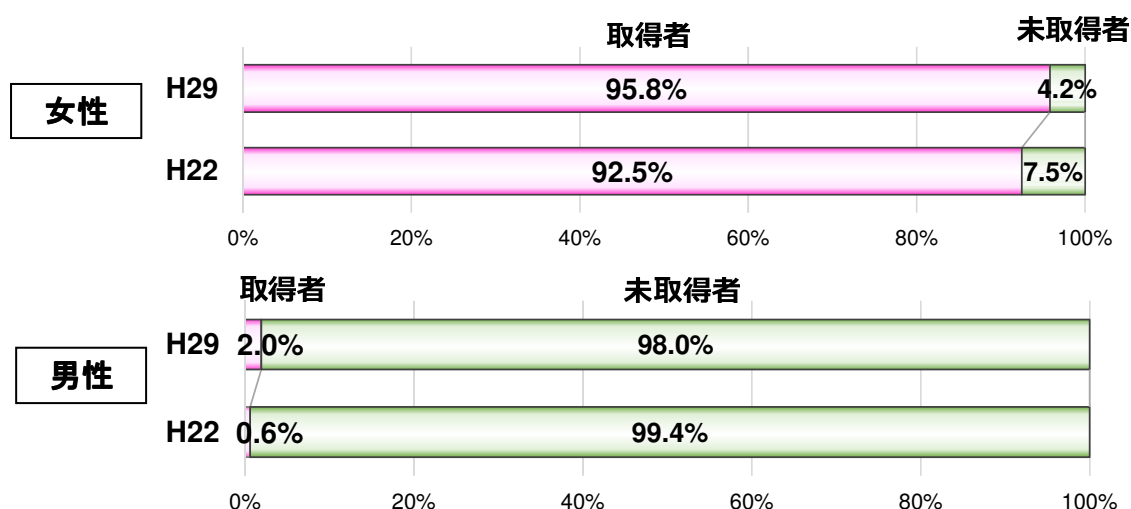
セクハラ、マタハラ、パワハラなどのハラスメント防止策を尋ねたところ、約半数の事業所が特に取り組みを行っていない。

問9.育児休業制度、介護休業制度の規定状況は？



育児休業については、制度(明文化)がある事業所が 20.7 ポイント増加した。介護休業では、制度(明文化)がある事業所は、17.3 ポイント増加した。

問 10.育児休業の取得状況は？



育児休業制度の取得要件に該当した従業員のうち、育児休業制度を利用した女性は、前回調査と比べて 3.3 ポイント増加した。男性もわずかに増加したものの、取得者は全体の 2.0%にとどまっている。

問 11.介護休業制度の利用者数は？

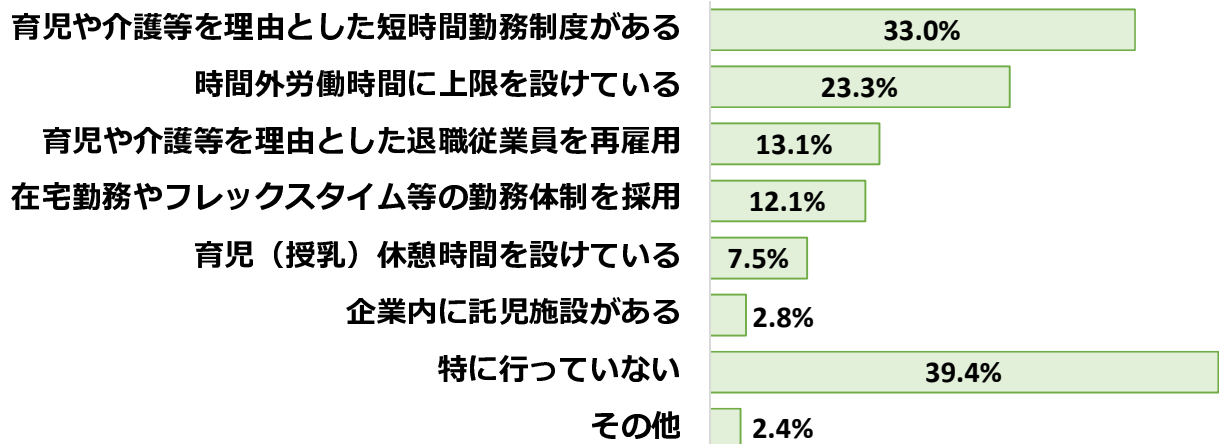
H29	2016年度の利用者
女性	17人
男性	2人

H22	過去3年間の利用者
女性	17人
男性	4人

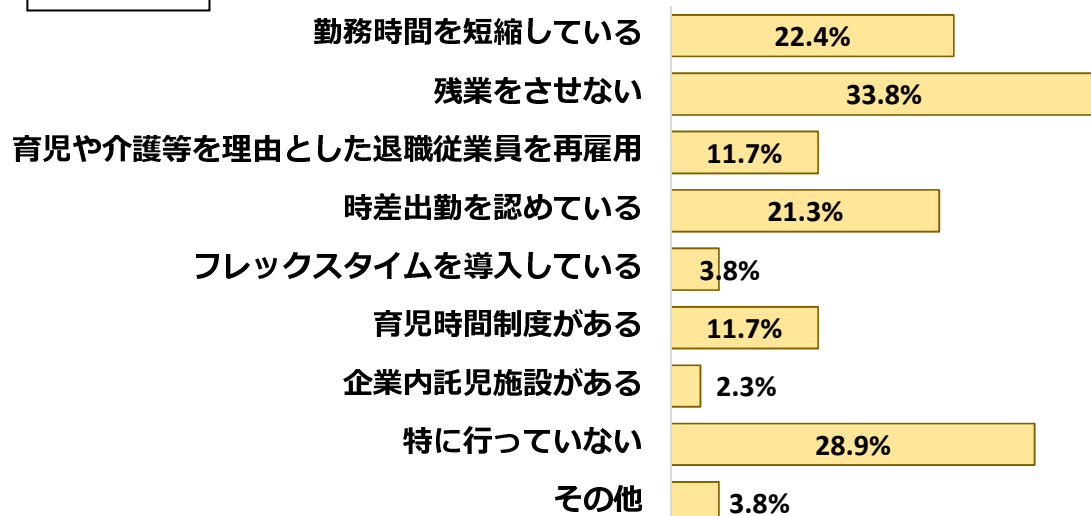
介護休業制度を利用した人は、2016 年度の1年間で女性が 17 人で、前回調査の過去3年間の延べ人数と同数だったことから、女性においては取得者が増えている。

問 12. ワーク・ライフ・バランスを推進する取り組みはありますか？(複数回答可)

H29 年度

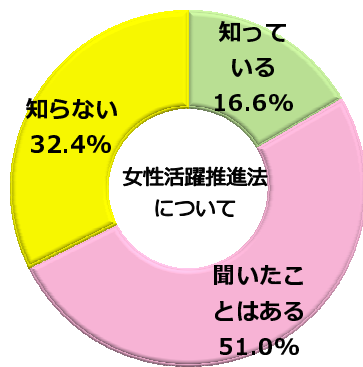


H22 年度



前回調査と比べて最も増えたものは、「短時間勤務制度(勤務時間の短縮)」であった。また、特に取り組みを行っていない事業所が 10 ポイント以上増えた。

問 13.女性活躍推進法を知っていますか？



平成 27 年に施行された「女性活躍推進法」を知っているか尋ねたところ、半数以上の事業所が「聞いたことはある」と答えた。「知らない」と答えた事業所は、3割以上あった。

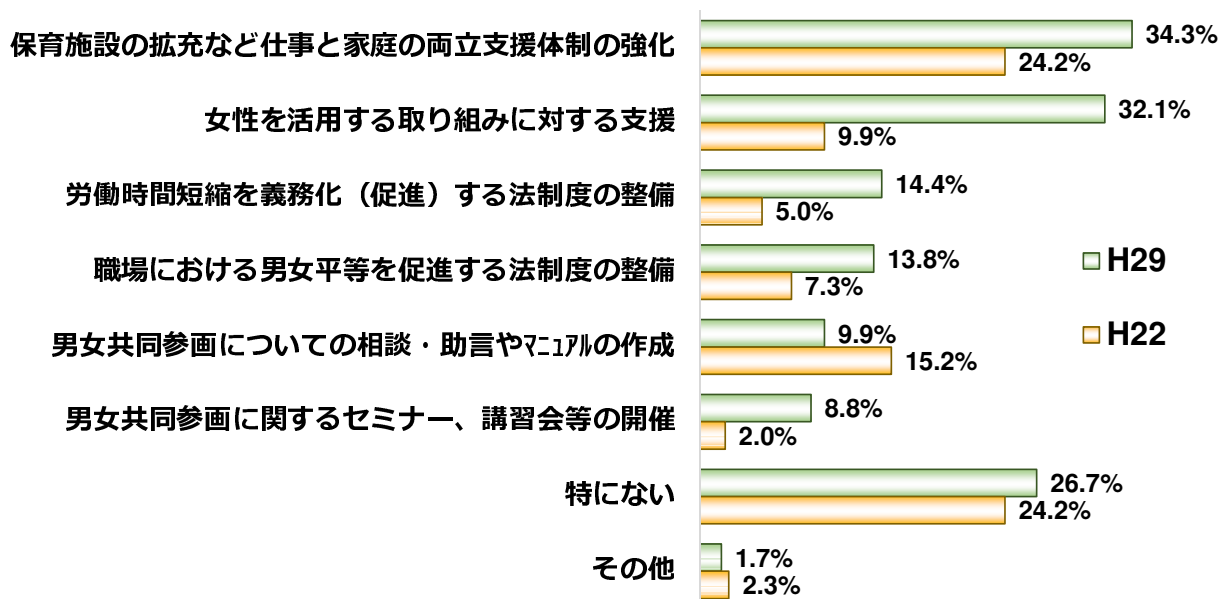
女性活躍推進法とは

正式には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」といいます。平成 27 年 8 月に国会で成立しました。この法律は、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することを目的に制定されました。

法では、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定と公表、そして女性の職業選択に資する情報の公表を事業主（民間企業（※）、国や地方公共団体など）に義務付けています。加賀市でもホームページで公表しています。

（※）常時雇用する労働者が 300 人以下の民間企業等にあっては努力義務です。

問 14.男女共同参画を進めるために行政に望むことは何ですか？（複数回答可）



前回調査と同様、男女共同参画係を進めるために行政に望むことで最も多かったものは、保育施設の拡充など仕事と生活の両立を支援する体制の強化で、約 10 ポイント増加した。

自由記述（市の男女共同参画施策や事業所としての意見・提案など）

補助金や助成金等の支援や、就活セミナー(マッチングサービス)があるとよい。

就学前の子供を持つ母親の午後7時以降の就業時間を制限する法律を作ってほしい。

当社は雇用人数が少なく、自然に、男性の仕事、女性の仕事と割当てている。女性には重い品を持たせないように気を付けている。子を持つ母親には、保育園や学校の行事に参加できるよう、従業員同士でカバー仕合い、仕事に支障が出ないようにしている。
子が通院や自宅療養する時にも、仕事が休めるように配慮しているので、男女共同参画をそれほど意識したこともない。男女それぞれに良い所があるので、それを生かして仕事に取り組んでいきたい。

男女共同参画については、近年、意識の高い企業も多く、10年程前に比べると、ずいぶん活躍している女性たちが増えているという印象がある。でも男性と同等の仕事ぶりや立場に見合った振る舞いができている人は少ないと思う。女性はもっと能力を開発するべきだし、さらに素晴らしい人材になれると思っている。

サービス業などの多くが、日曜・祝日に働ける女性を求めているが、それに対応する保育施設が殆どないので、皆困っている。企業もフレックスに対応してるので、市側も保育所などを休日に開くなどしてほしい。皆が公務員のように土・日休みではないので…。

労働時間短縮は目標意識が薄れる。バランスが難しい。意欲があっても管理職は避けたいという体質がある。家庭と仕事を両立するための工夫が必要。

子育て支援と学校行事への父親(母親以外)の参加の推進。

女性が育児(介護)に専念できるよう、最低賃金の引き上げて自宅で育児をする。施設の新設には反対!! (特に都会)

私自身が女性支店長であり、ここまでくるのに周囲の力を借りながらやってきた。周りが理解し、協力することが全てだと思う。

これからの時代、介護休暇等休みを取りやすいようにしてほしい。小さな会社では何も認められていないし、取りにくい。そもそも、育休、介護休などはないのが実情。

意識が低い事が問題。もっとキャリアアップしたいとか、一生の仕事としてスキルを身につけたいとか思っている女性が少ない。どうしても子育てや家事があり、それが足かせになっているのが現状。軽減できるような策があればいいと思う。

市がどのような施策を行っているか、わからない。具体的かつ積極的に事業所や市民にアピールしてはいかがか？

男女共同参画はいいことだと思うが、男性をないがしろにすることだけは許せない。ますます独身男性が増え、少子化がよりひどくなる気がする。やはり、男女とも結婚する人の増加を望む。

当店は、日祝に特に忙しくなるため、その期間を仕事に励んでもらっている。男女問わず、意欲のある方は是非当店で働いてもらいたい。

場当たり的な施策ではなく、長い期間、将来に向け積み上げていける政策を希望。

建設現場では、まだまだ女性は少ない。体力的に仕方がないように思う。

中小企業の実態をもっと知るべき。きれい事ばかりでは何も変わらない。国の法律で決め、すべての企業が実施して必ず守るようにしないと無理。

時短、産休、育休などを利用した場合、その穴埋め体制をどのようにすれば良いのか？他のスタッフがその仕事を余分にするのか？新しく採用すれば復帰した時に出る余剰人員については、どうすれば良いのか？

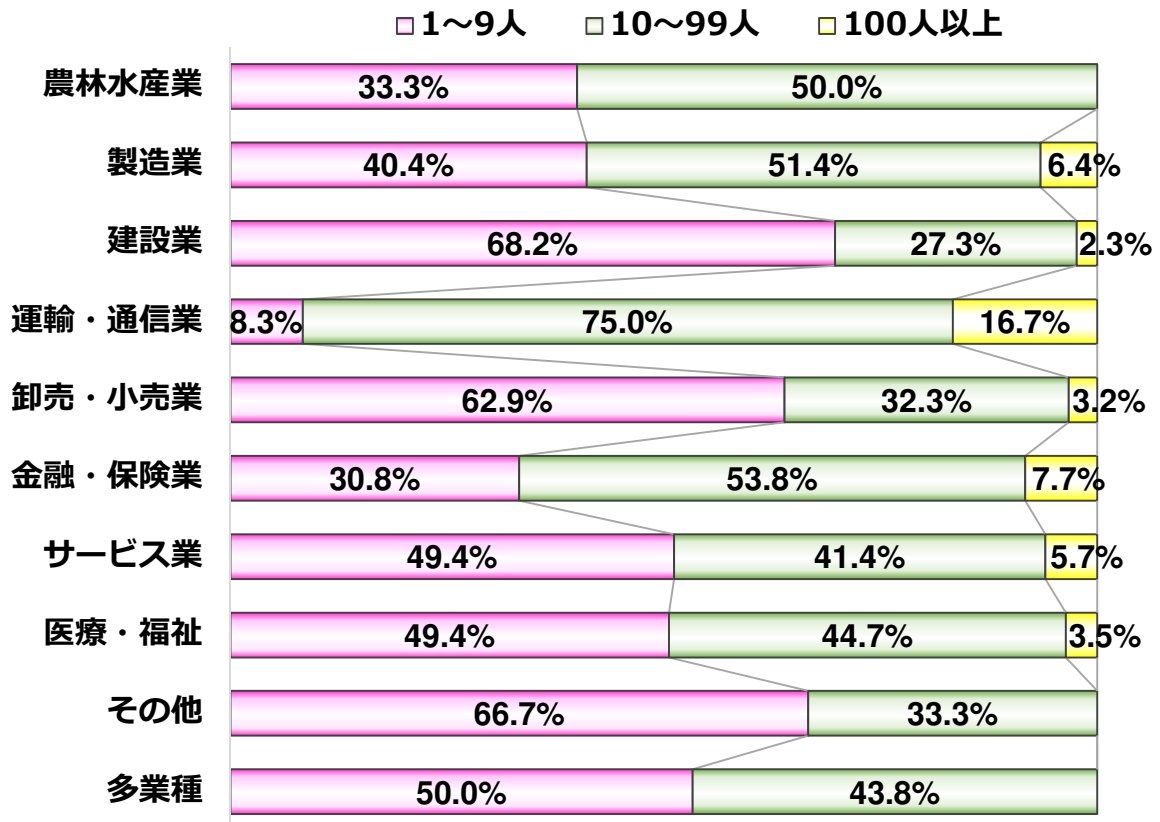
市役所職員の残業の方が多いと思う。ハラスメント也多そう。
市の男子職員の育児・介護休業の取得が極めて少ないと聞く。まず市自体が策を示すべき。
土、日に休みがとれないサービス業では、正社員ではなく、パート・アルバイトで急な休みに対応できるようにしなければならない。休みを交替できる人も本人の意思だけで予定を変更する訳ではないので、男女共同参画も適材適所だと思う。
家族経営での自動車修理業なので男女共同参画など大変大きな話には届かない。
土、日、祝、お盆休み、年末年始等の保育、学童保育の充実を望む。育児、家事の夫婦間の分担について事業所等での研修が必要ではないか。出産後一年程の間は、父親の残業時間を見直し、早く家庭へ帰してほしい。
男女には身体的差はあるが、出来る仕事での能力や責任感には差がないと思う。女性特有の出産、育児などはあるが、完全に1年間育休にするのではなく、子供を週一で預け、会社に出勤する体制（システム）などがあれば、女性軽視の目は少なくなると思う。 自分自身も3ヶ月で会社に復帰した。前会社には育休制度が整い男女雇用は均等だったが、部署によって仕事を任せる人材が育っておらず、復帰した。私の場合、出産して2,3か月後には、子供を見てくれる人さえいれば、週何日かの出勤は可能であると思えた。
子育てしやすい制度、社会のあり方を進めていく必要を感じる。
基本的には、女性は家庭に入り子育て。子供に手がかからなくなったら、短時間パートをしても良い。子供に目が届く温かい家庭を作ることが望ましい。子供も大人も忙しすぎ！世の中、大変なことが起こりすぎる。
都市部に比べて、地方では家事、子育てにおいて、まだまだ女性に負荷が大きいと思う。まず、そこを改善していかなければならないと思う。
職業に性差は無いと前提として思う。しかし実際には、力の面では男性が優位であることは明白。その中で女性が働きやすいよう男性に気持ちよく協力（社会参画、営農、経営、育児、介護）してもらえよう女性のリードが必要なのかなと思う。 また、女性として、男性として、こうであらねばならないという固定観念を取り除く事も必要。例えば、手抜きの家事など。
育児期間は、1人10年専念する。子育てで培った人間力で社会復帰する（しっかり子育てされた女性は強くて頼もしい）。中途半端な子育ては親も子も可愛そう。（こんな親や子は会社は大変）
地域の活性化を図る上で、青年、若者への色んな方面からの支援体制を強化したらいい。
女性に重きを置きすぎて、男性のストレスや悩みになる事が見受けらる。「共同」であるならば、着眼点を変える事も必要と思う。
研修会などを実施して欲しい。
問12の「時間外労働時間」に関する法規や資料が欲しい。
性別に関わらず、適材適所への配置と登用をすべし。能力主義とし、能力査定を厳密に行い他の職員のモチベーションの維持を図ることが必要。従来の終身雇用制度を改め、管理能力が無ければ降格もできる柔軟な組織体制を整備することが必要。
市の保育所は、保育士を雇いたくても若い人がみんな都会（金沢など）へ行ってしまい、育休等の取得者の代替用員がいなくて困っていると聞く。何とかしてもらえないか？
福祉の業界は比較的女性が多く、融通が利くなど、女性には優しい職場になっている。ただ、管理職は男性の方が多い。
財政的に余裕があれば、ある程度のことはできるが、当事業所は継続していくのに必死。

事業所規模別 集計結果

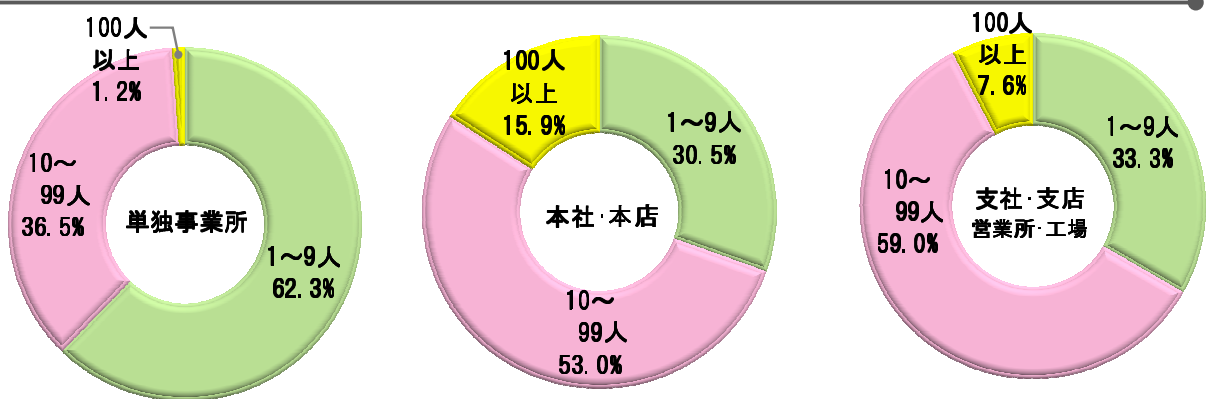
※事業所規模別の集計では、無回答の調査票は
データ集計の対象外としています。

問 1.貴事業所の業種は？

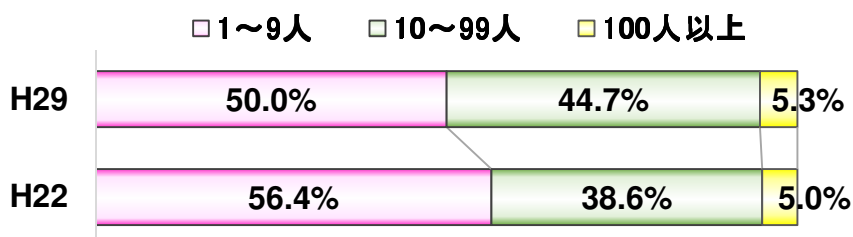
【業種別の従業員規模】



問 2.貴事業所の形態は？

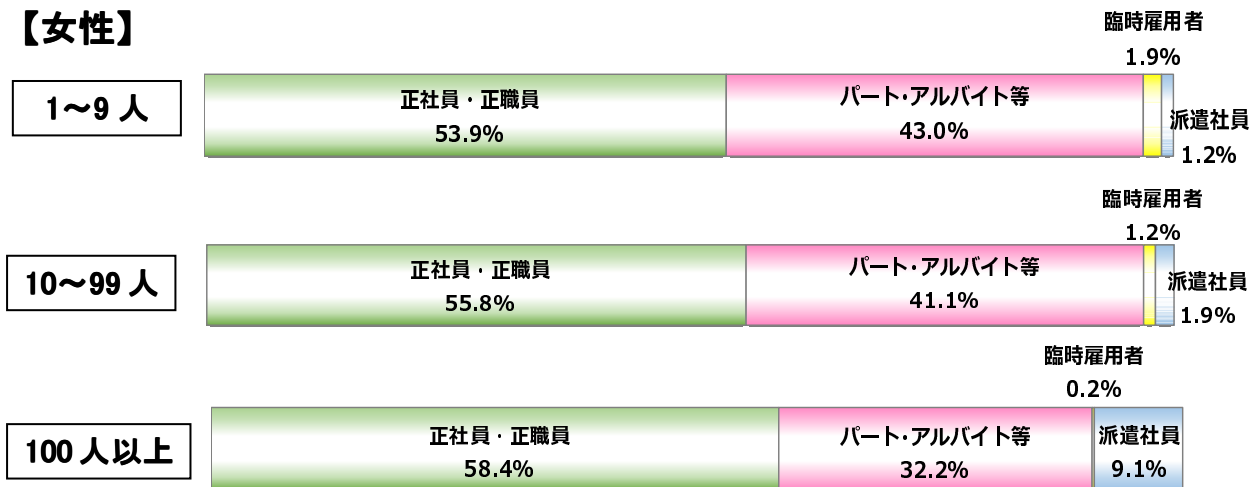


問 3.従業員の規模は？

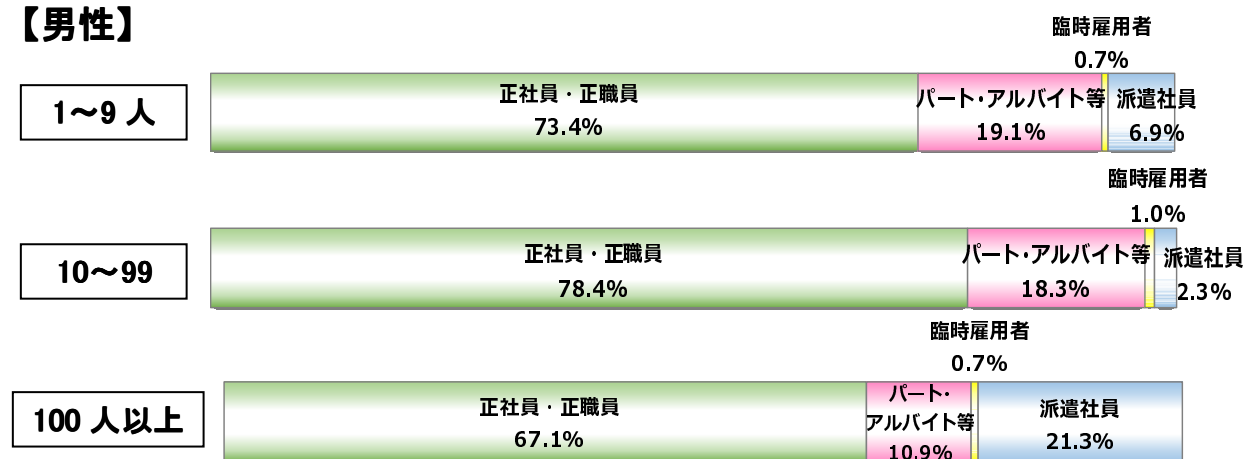


問 4. 雇用形態別の従業員数は？

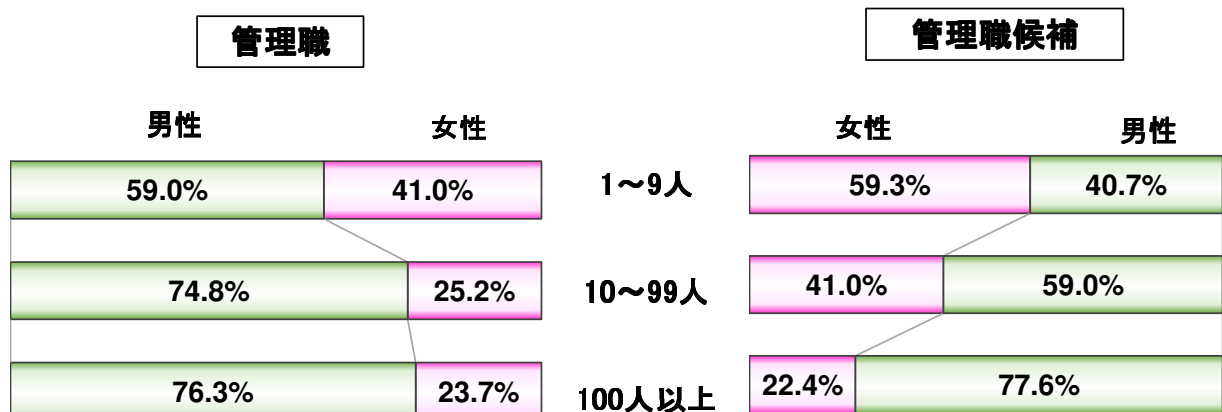
【女性】



【男性】

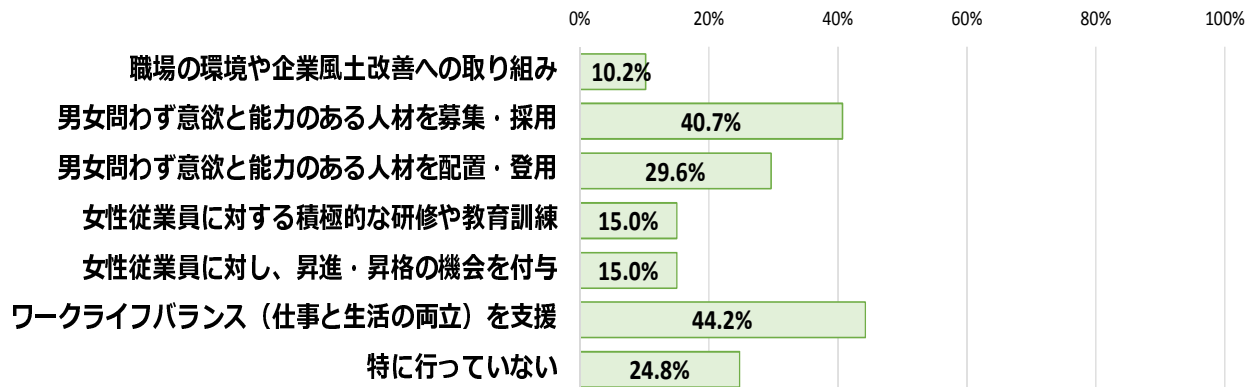


問 5. 管理職および管理職候補者に占める女性の割合は？

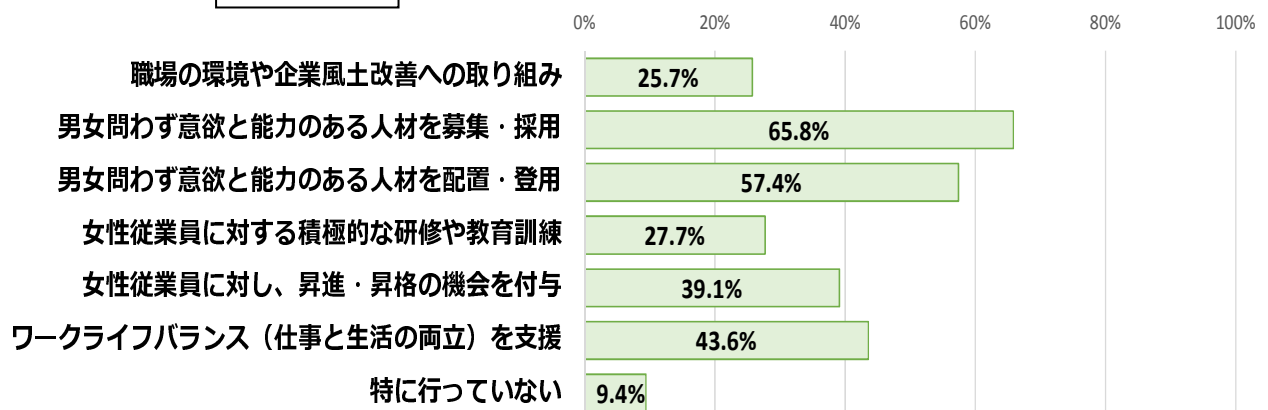


問 6.女性従業員の積極的な活用のために取り組んでいることは？（複数回答可）

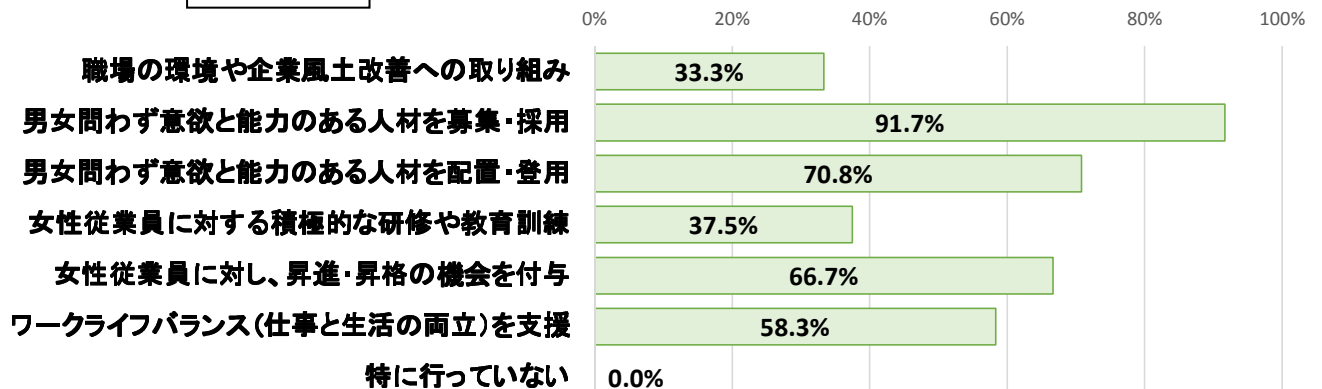
1～9 人



10～99 人

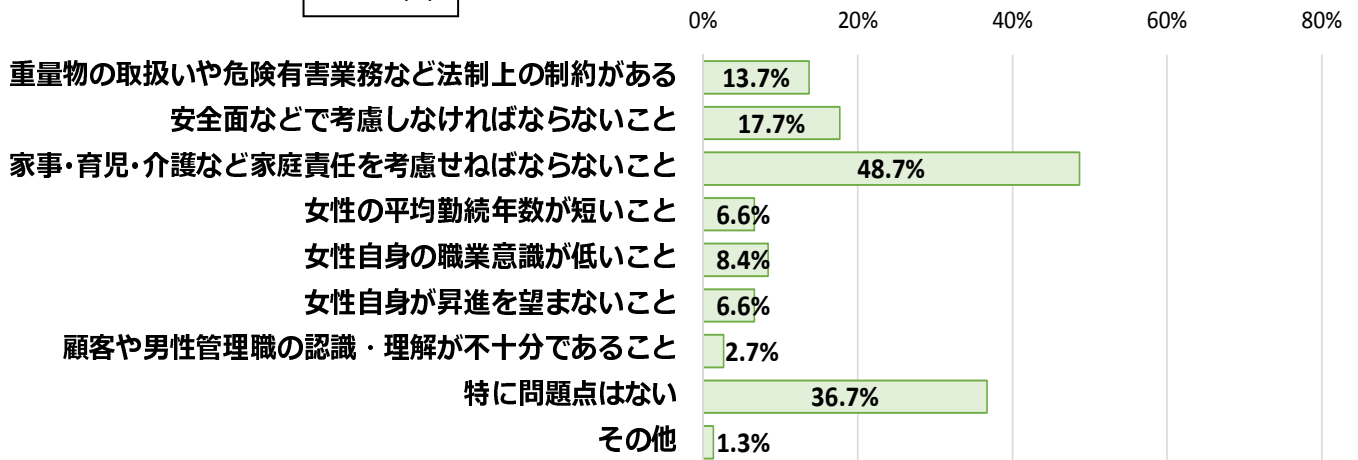


100 人以上

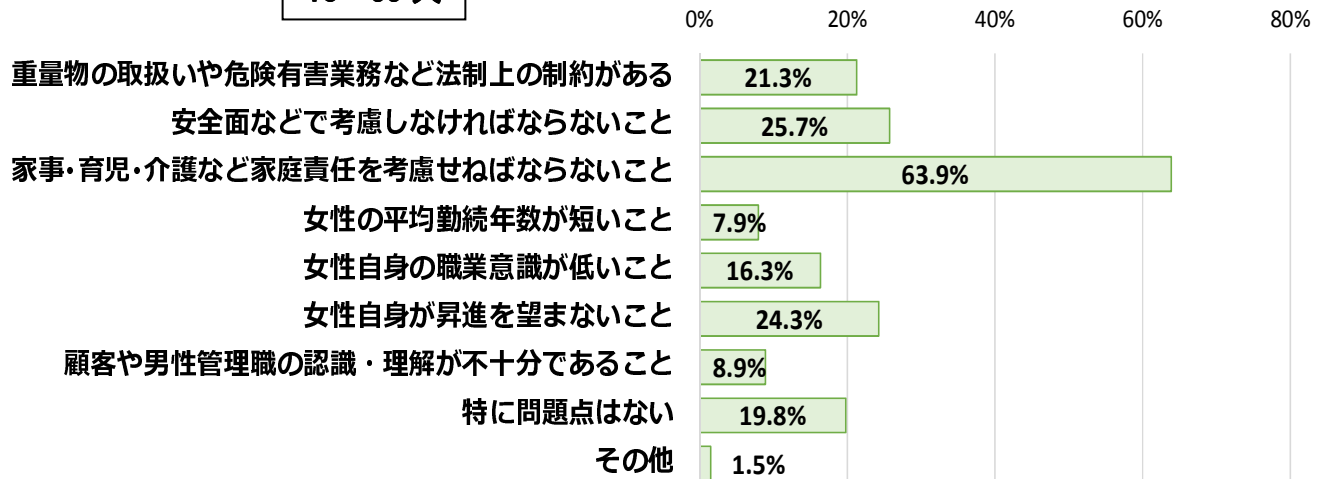


問 7.女性従業員を活用する上での問題点は？(複数回答可)

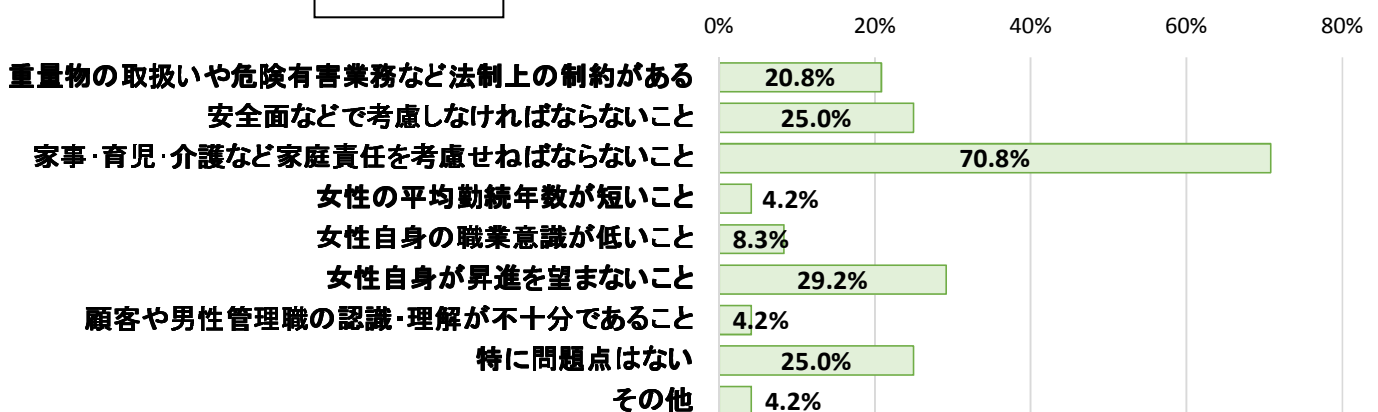
1～9 人



10～99 人

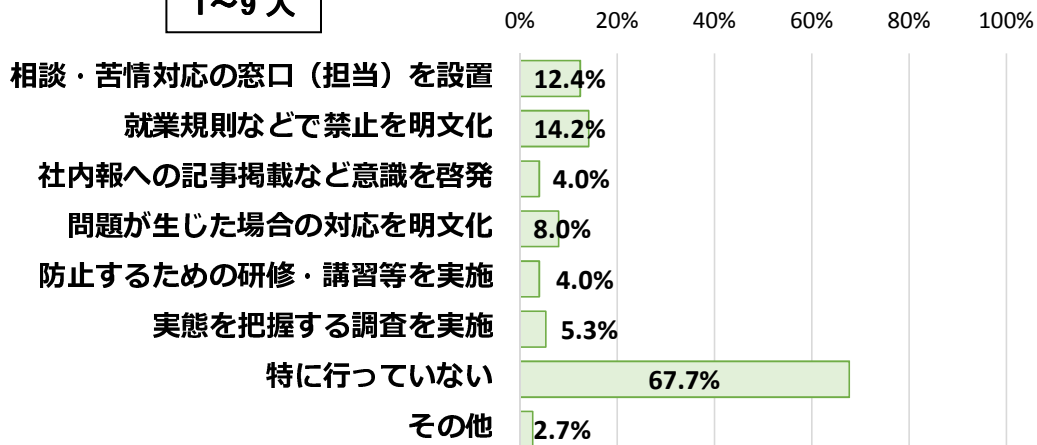


100 人以上

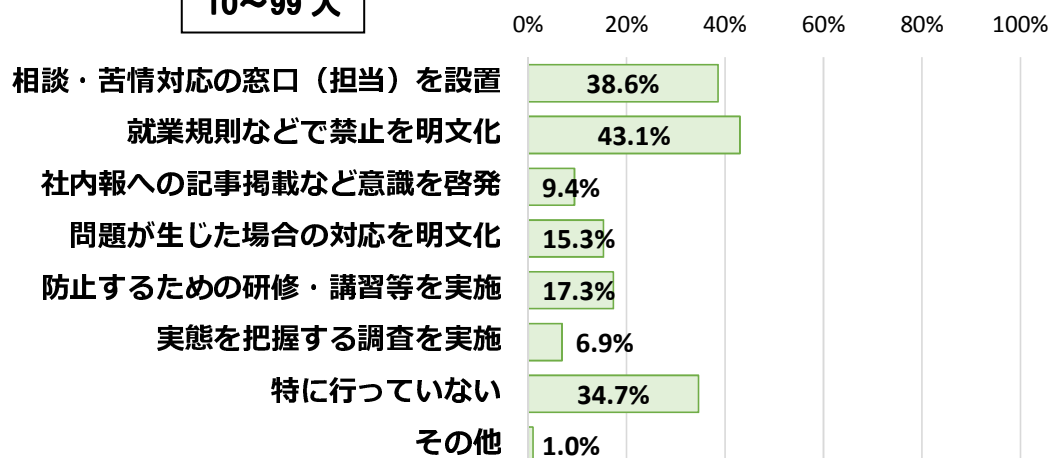


問 8.ハラスメント対策のための取り組みはありますか？(複数回答可)

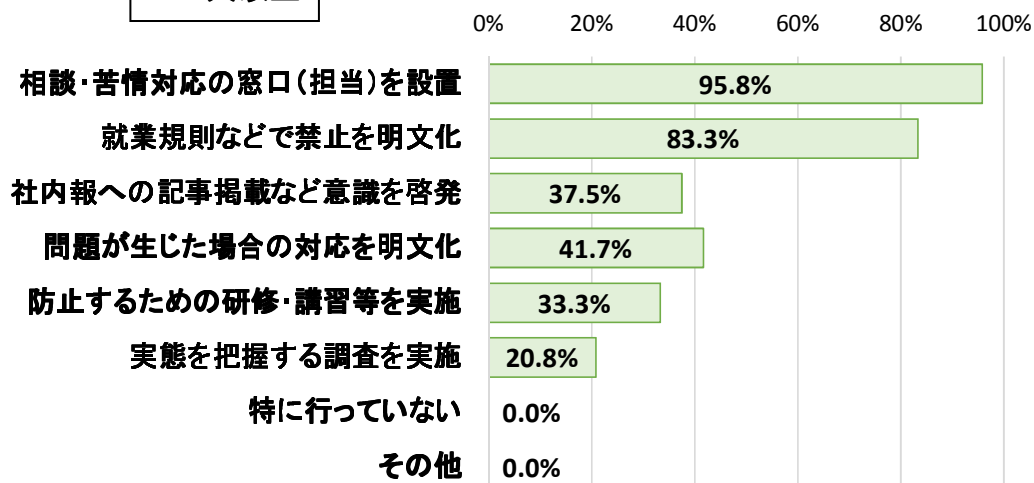
1～9 人



10～99 人

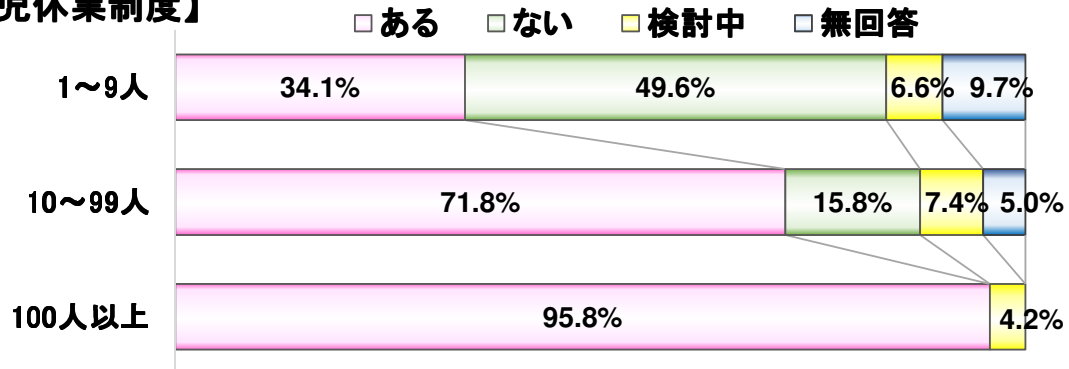


100 人以上

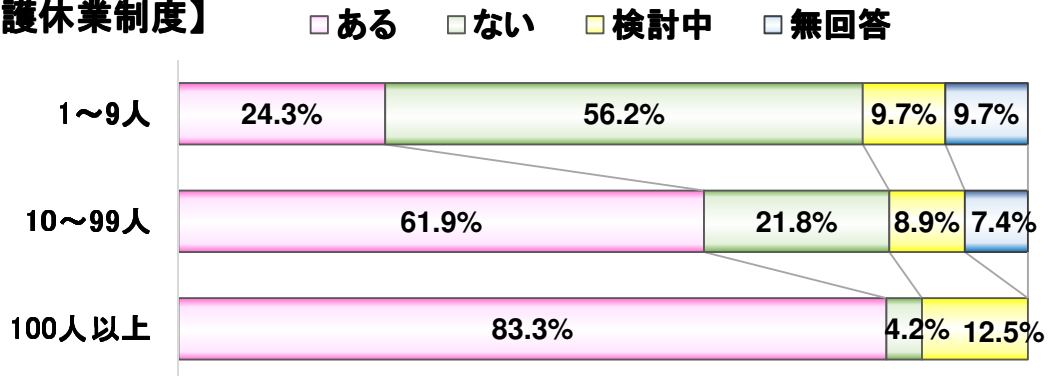


問 9.育児休業、介護休業制度の規定状況は？

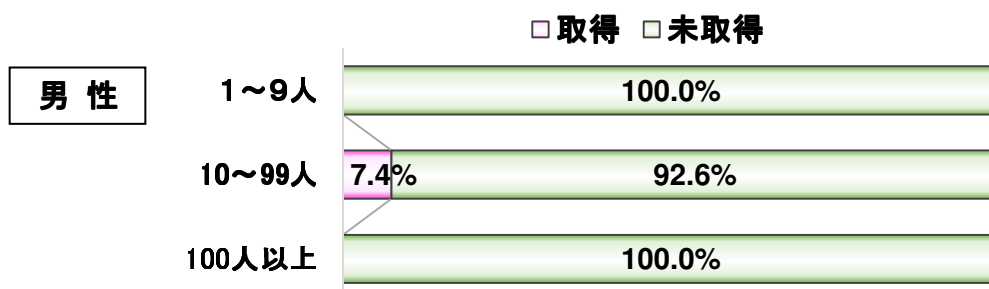
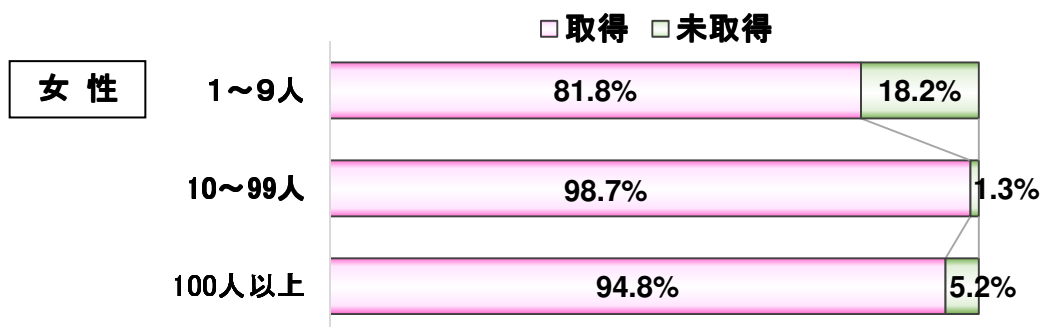
【育児休業制度】



【介護休業制度】



問 10.育児休業の取得状況は？

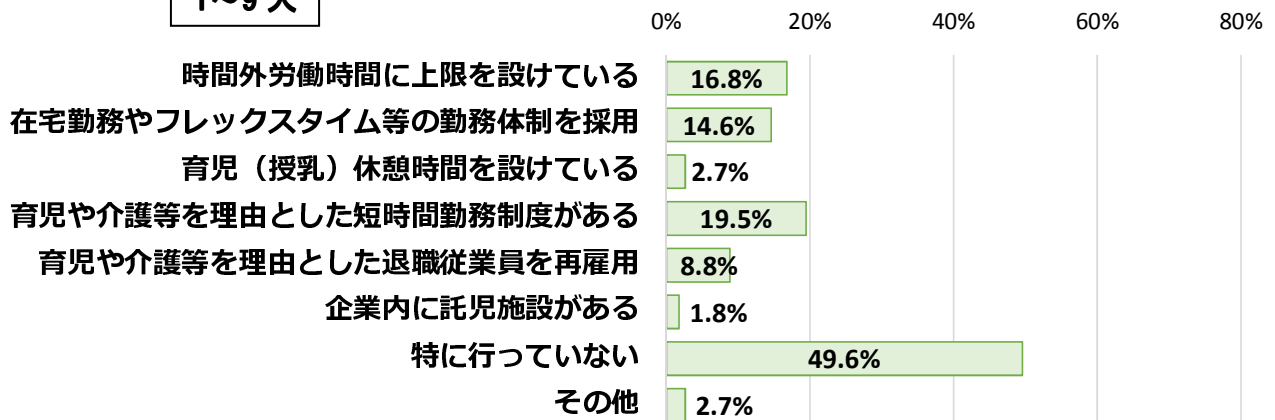


問 11.介護休業の取得者数は？

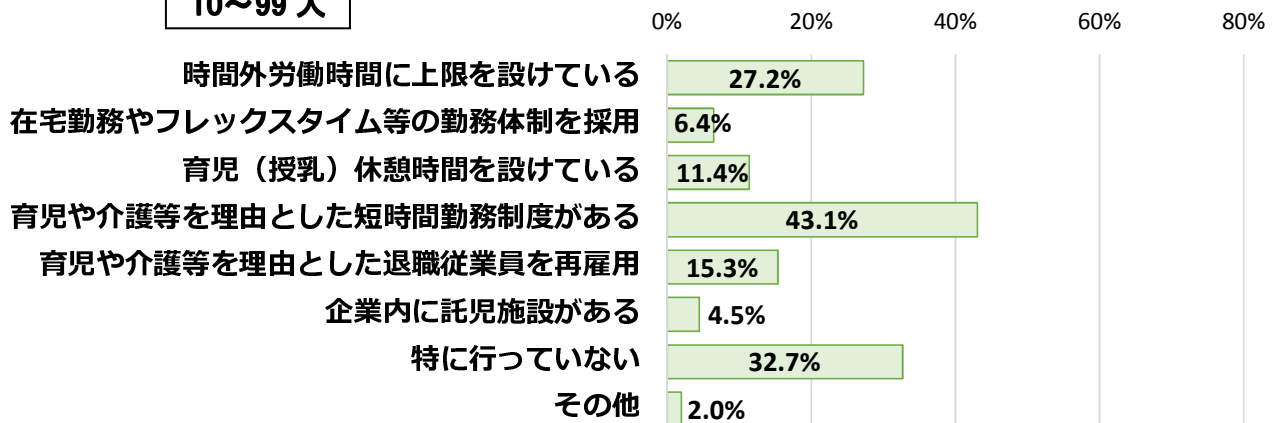
2016年度	1～9人	10～99人	100人以上
女性	1	14	2
男性	1	1	0

問 12. ワーク・ライフ・バランスを推進する取り組みはありますか？（複数回答可）

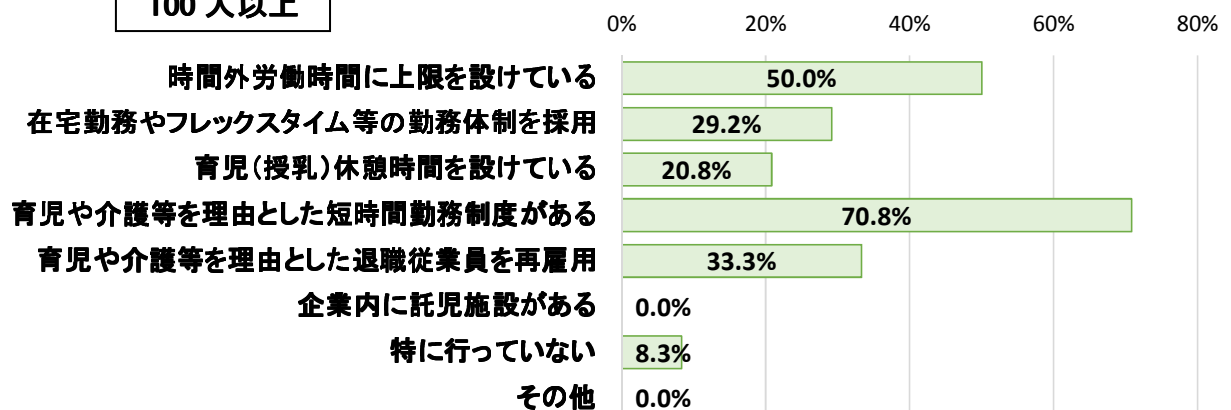
1～9 人



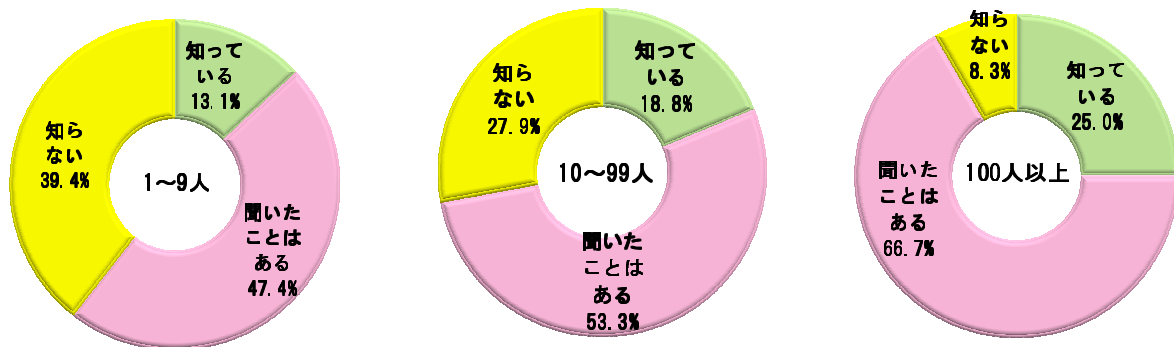
10～99 人



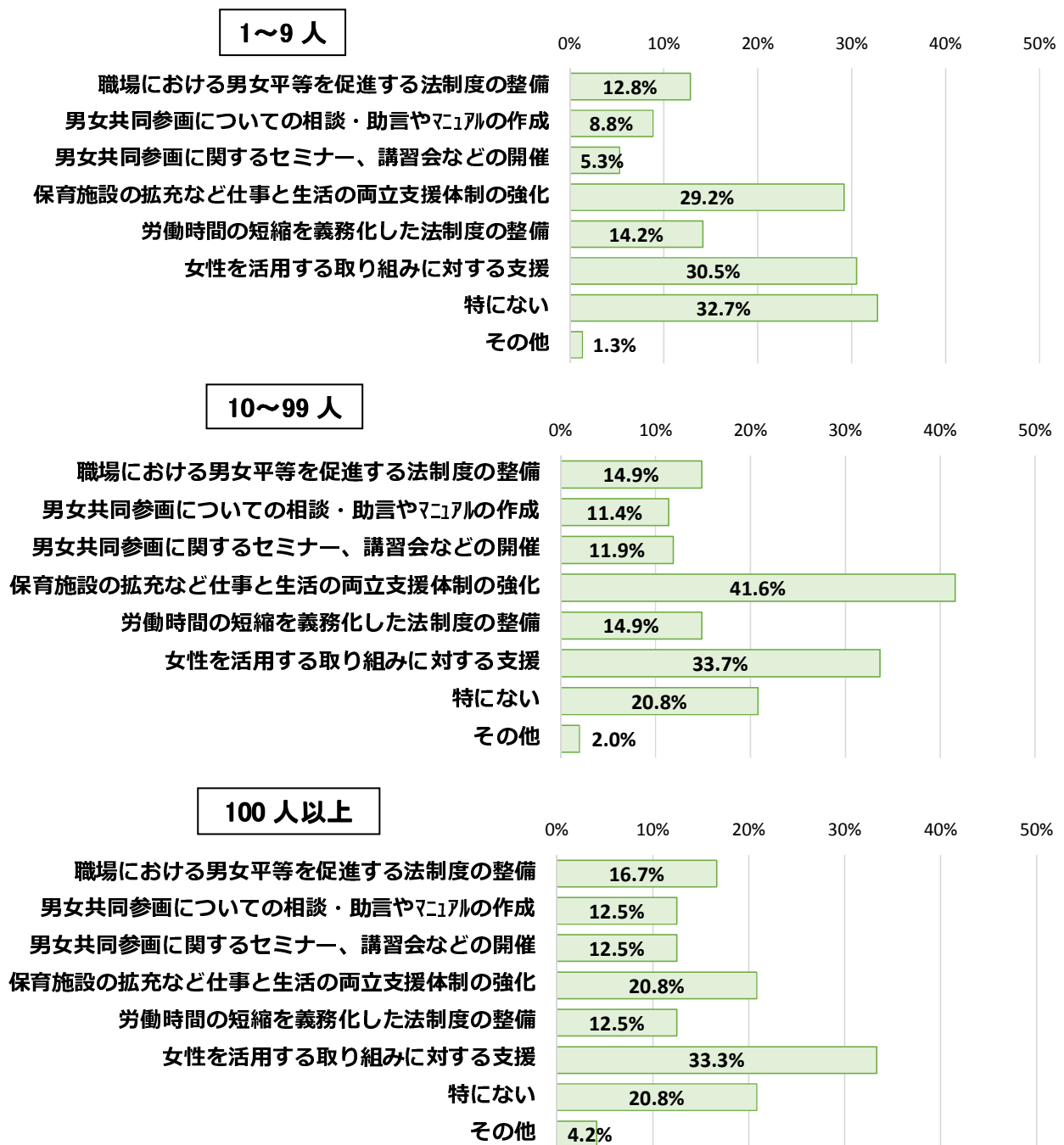
100 人以上



問 13. 女性活躍推進法を知っていますか？



問 14. 男女共同参画を進めるために行政に望むことは何ですか？（複数回答可）



参考資料 調査票

男女共同参画推進に関する事業所実態調査票

加賀市役所 地域づくり推進課 男女共同参画係

貴事業所について、次の該当する番号に○をつけてください。

問1 事業所の業種 (1) 農林水産業 (2) 製造業 (3) 建設業 (4) 運輸・通信業
(5) 卸売・小売業 (6) 金融・保険業 (7) サービス業
(8) 医療・福祉 (9) 不動産・物品賃貸業
その他 ()

問2 事業所の形態 (1) 単独事業所
(2) 本社・本店（他に支社・支店・営業所・工場などがある）
(3) 支社・支店・営業所・工場（他に本社・本店がある）

問3 従業員規模 (1) 1 ～ 4人 (2) 5 ～ 9人 (3) 10 ～19人 (4) 20 ～29人
(7月1日現在の数) (5) 30～49人 (6) 50～99人 (7) 100～300人 (8) 301人以上

※問2の(3)に○をつけた事業所は、支社・支店・営業所・工場に勤務する従業員の数をお答えください。

（本社・本店の従業員は含めません）

問4 貴事業所の雇用形態別の従業員数を、男女別にご記入ください。

	雇 用 形 態	男 性	女 性
常用雇用者	①正社員・正職員	人	人
	② ①以外の人（パート・アルバイトなど）	人	人
臨時雇用者（1か月以内の期間を定めて雇用している人） ※②以外のパート・アルバイトを含む		人	人
派遣社員など、別経営の事業所から来て働いている人		人	人

※「常用雇用者」とは、期間を定めずに、もしくは1か月を超える期間を定めて雇用している人。

問5 貴事業所の管理職および管理職候補者に占める女性の人数をご記入ください。

役 職	総 数	うち女性
管理職	人	人
管理職候補者（係長など）	人	人

貴事業所の女性従業員の活用について、お尋ねします

問6 女性従業員の積極的な活用（ポジティブ・アクション）について、どのような取り組みを行っていますか。該当するものすべてに○をつけてください。

- (1) 職場の環境や企業風土の改善に取り組んでいる（例：慣行的な男女の役割分担の見直し）
- (2) 性別に関わらず、意欲と能力のある人材を募集・採用している
- (3) 性別に関わらず、意欲と能力のある人材を配置・登用している
- (4) 女性従業員に対し、積極的に研修や教育訓練をしている
- (5) 女性従業員に対し、昇進・昇格の機会を与えている
- (6) 仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）を支援している
- (7) 特に行っていない

問7 女性従業員を活用する上での問題点について、該当するものすべてに○をつけてください。

- (1) 重量物の取扱いや危険有害業務など、法制上の制約があること
- (2) 安全面などで考慮しなければならないこと
- (3) 家事・育児・介護など、家庭責任を考慮しなければならないこと
- (4) 女性の平均勤続年数が短いこと
- (5) 女性自身の職業意識（=自分の職業への意識や自覚）が低いこと
- (6) 女性自身が昇進を望まないこと
- (7) 顧客や男性管理職の認識・理解が不十分であること
- (8) 特に問題点はない
- (9) その他（具体的に

）

貴事業所のハラスメント対策について、お尋ねします

問8 セクシュアル・ハラスメント（性的な嫌がらせ）、マタニティ・ハラスメント（妊娠、出産を理由とする嫌がらせ）、パワー・ハラスメント（優位な立場の上司から部下などに精神的・肉体的な苦痛を与える行為）などを防止するため、何らかの取り組みを行っていますか。該当するものすべてに○をつけてください。

- (1) 相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）を設けている
- (2) 就業規則などで禁止を明文化している
- (3) 社内報に記事を掲載するなど、意識啓発を行っている
- (4) 問題が生じた場合の対応を、明文化している
- (5) 防止するための研修・講習などを実施している
- (6) 実態を把握する調査を行っている
- (7) 特に行っていない
- (8) その他（具体的に

）

男女雇用機会均等法と育児・介護休業法の改正により、今年1月から、各事業所は職場での妊娠・出産・育児休業等を理由とした嫌がらせ（マタハラ）を防止するために必要な措置を講じることが義務付けられています。

問9 育児・介護休業制度の規定状況について、該当するものに○をつけてください。

就業規則に「介護」を支援する内容が ある ない 規定を検討中

	男 性	女 性
① 2016 年度の育児休業制度の取得要件該当者数 (1才未満の子を養育する、すべての従業員数)	人	人
② ①のうち実際の育児休業制度の利用者数	人	人

	男 性	女 性
2016 年度の介護休業制度の利用者数	人	人

- (1) 時間外労働時間に上限を設けている
- (2) 在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な勤務体制を採用している
- (3) 育児（授乳）休憩時間を設けている
- (4) 育児や介護などを理由とした短時間勤務制度を設けている
- (5) 育児や介護などを理由として退職した従業員を再雇用している
- (6) 企業内に託児施設がある
- (7) 特に行っていない
- (8) その他（具体的に

25

問 14 男女共同参画を進めるために、行政に望むことは何ですか。該当するものすべてに○をつけてください。

- (1) 職場における男女平等を促進する法制度の整備
- (2) 男女共同参画についての相談・助言やマニュアルの作成
- (3) 男女共同参画に関するセミナー、講習会などの開催
- (4) 保育施設の拡充など、仕事と生活の両立支援体制の強化
- (5) 労働時間の短縮を義務化した法制度の整備
- (6) 女性を活用する取り組みに対する支援
- (7) 特にない
- (8) その他（具体的に _____）

市の男女共同参画施策について感じていること、また、事業所としてのご意見やご提案等ありましたら、ご自由にお書きください。（このアンケートについてのご意見でも結構です）

お忙しい中、ご協力ありがとうございました。



男女共同参画に関する情報をお届けしています



キャリアアップセミナーや研修会等のお知らせを、ご希望の事業所にお届けしています。

希望される場合は、同封した用紙に、ご住所など必要事項をご記入の上、この調査票と一緒に返信用封筒に入れてください。

編集・発行 加賀市役所 地域づくり推進課 男女共同参画係

TEL(0761)72-7836 FAX(0761)72-7923