豊川市
男女共同参画に関する
事業所意識調査報告書

令和２年３月

豊　　川　　市

目　次

Ⅰ　調査の概要 1

1　調査の目的 1
2　調査対象 1
3　調査期間 1
4　調査方法 1
5　回収状況 1
6　調査結果の表示方法 1

Ⅱ　調査結果 2

1　事業所の概要について 2
問１　貴事業所の業種について、該当する番号をお選びください。 2
問２　貴事業所の従業員数についてご回答ください。 2
問３　平成 28 年３月に男女雇用機会均等法が改正され、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設され、平成 29 年１月より施行されたことについて知っていますか。 7

2　男女共同参画について 8
問４　次の 1～10 における男女共同参画の進捗状況はどのくらいだと思いますか。 8
1.募集・採用において男女格差がないこと 9
2.配置・昇任において男女格差がないこと 10
3.同一労働において賃金の男女格差がないこと 11
4.定年・退職の制度について男女格差がないこと 12
5.セクハラやマタハラなどのハラスメントの防止措置がとられていること 13
6.育児休業制度・介護休業制度が男性にも女性にも活用されていること 14
7.仕事と家庭の両立を可能とするような環境整備（短時間勤務、フレックスタイム制、学校行事参加のための休暇制度など）が十分であること 15
8.結婚、出産、育児、介護などで退職した場合の再就職の機会があること 16
9.男女間に事実上生じている格差を解消するため、ポジティブ・アクションをすること 17
10.性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置すること 18
問５　職場における男女共同参画を推進していくためには、何が必要だと思いますか。 19
問６　貴事業所の協力をいただけるとすれば、具体的にどのようなことですか。 20

３　女性従業員の人材活用について 21
問７　貴事業所の管理職相当職の人数・女性の割合についてご回答ください。 21
問８　貴事業所における女性の人材活用について、どのようにお考えですか。 24
問９　女性従業員の人材活用にあたっての問題は何ですか。 26

４　ハラスメントについて 27
問 10　次の言葉を知っていますか。 27
１.セクシュアル・ハラスメント 28
２.パワー・ハラスメント 29
３.マタニティ・ハラスメント 30
４.パタニティ・ハラスメント 31
５.LGBT に関するハラスメント 32
問 11　貴事業所では 1～５のハラスメントについて、従業員の共通の理解が得られていると思いますか。 33
１.セクシュアル・ハラスメント 34
２.パワー・ハラスメント 35
３.マタニティ・ハラスメント 36
４.パタニティ・ハラスメント 37
５.LGBT に関するハラスメント 38
問 12　それぞれのハラスメントを防止するために、どのような取組を行っていますか。 39
１.セクシュアル・ハラスメント 39
２.パワー・ハラスメント 40
３.マタニティ・ハラスメント 40
４.パタニティ・ハラスメント 41
５.LGBT に関するハラスメント 41

５　ワーク・ライフ・バランスについて 42
問 13　貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスに配慮した就労環境の整備について、何か取り組んでいることがありますか。 42
問 14　育児・介護休業制度についてご回答ください。 43
問 14-１　従業員の利用状況（平成 30 年４月から平成 31 年３月） 46
問 15　ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、どのような効果が期待できると思いますか。 48

６　女性従業員が働きやすくなるための取組について 49
問 16　「女性活躍推進法」における行動計画を策定していますか。 49
問 17　次の認定制度の認知・取得状況についてお答えください。 50
１.あいち女性輝きカンパニー 51
２.愛知県ファミリー・フレンドリー企業 53
３.えるぼし認定 55

問 18　貴事業所では女性従業員が働きやすくなるために、どのような取組を行いましたか。
また実施の場合、取組を行うきっかけは、どのようなものでしたか。 57
1.女性のキャリアアップのための研修 58
2.女性用トイレの設置・増設 58
3.女性の休憩室の設置・増設 58
4.女子更衣室の設置・増設 58
5.企業内保育施設の設置 59
6.旧姓の使用 59
7.出産・育児退職者の再雇用制度 59

Ⅲ　資　料 **60**

1　「その他」欄意見 60

2　自由意見のまとめ 61

3　男女共同参画に関する事業所意識調査票 62

Ⅰ　調査の概要

１　調査の目的

豊川市では、平成27年度に豊川市男女共同参画基本計画見直しを行い、令和２年度末で10年間の期間満了となることから、令和２年度に新たな基本計画の策定を予定しています。

本調査は、事業所の男女共同参画に関する意識調査を行い、策定の際の基礎資料とすることを目的としています。

２　調査対象

豊川市内の事業所から200事業所を無作為抽出

３　調査期間

令和元年10月28日から令和元年11月18日

４　調査方法

郵送による配布・回収

５　回収状況

配　布　数	回収数	有効回収数	有効回収率
200 通	56 通	55 通	27.5%

６　調査結果の表示方法

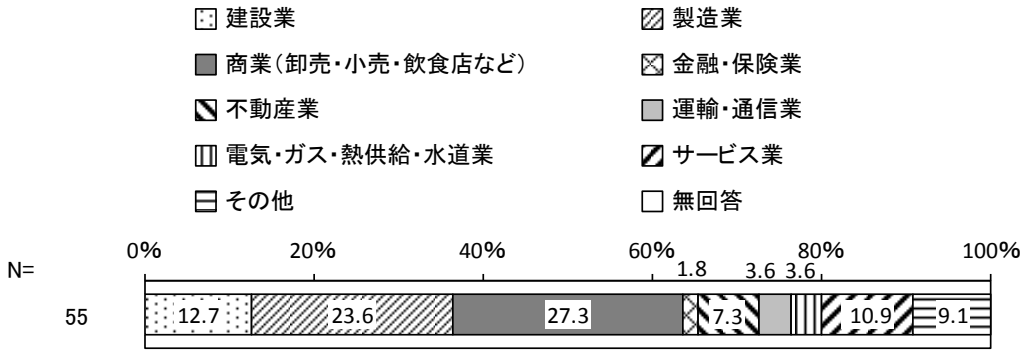
・回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（%）で示してあります。また、小数点以下第２位を四捨五入しているため、内訳の合計が 100.0%にならない場合があります。
・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が 100.0%を超える場合があります。
・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
・調査結果を図表にて表示していますが、グラフ以外の表は、最も高い割合のものを　で網かけをしています。（無回答を除く）

Ⅱ　調査結果

１　事業所の概要について

問１　貴事業所の業種について、該当する番号をお選びください（主な業種１つに○）。

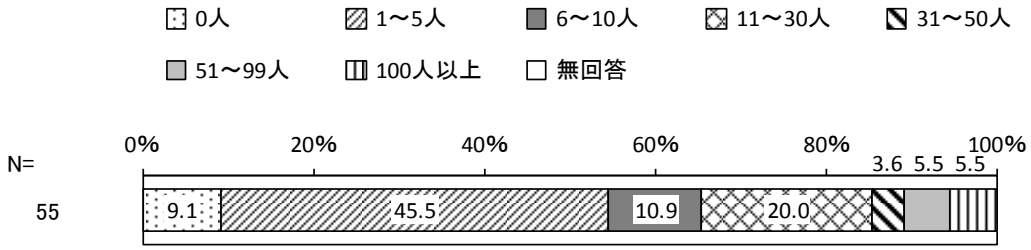
「商業（卸売・小売・飲食店など)」の割合が27.3％と最も高く、次いで「製造業」の割合が23.6％、「建設業」の割合が12.7％となっています。



問２　貴事業所の従業員数についてご回答ください。

【全従業員数】

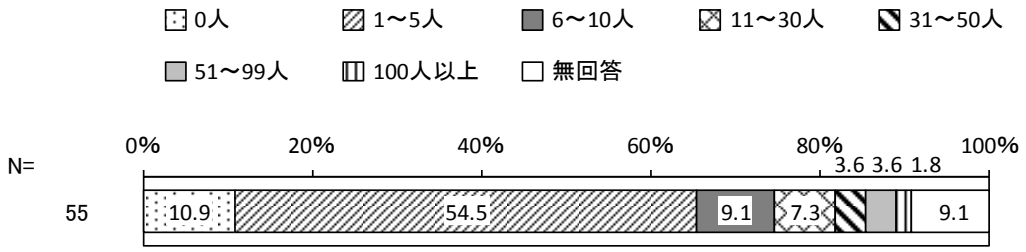
「１～５人」の割合が 45.5％と最も高く、次いで「11～30 人」の割合が 20.0％、「６～10 人」の割合が 10.9％となっています。



①男性

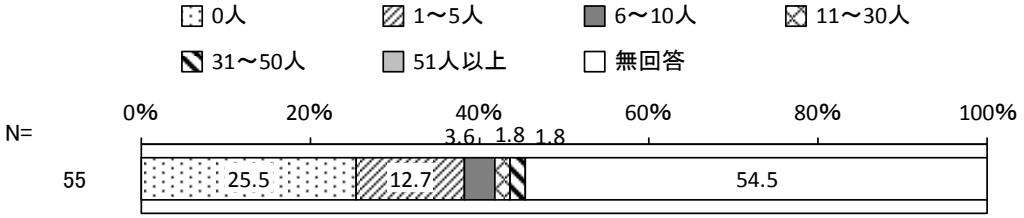
【正社員】

「１～５人」の割合が54.5％と最も高く、次いで「０人」の割合が10.9％、「６～10人」の割合が9.1％となっています。



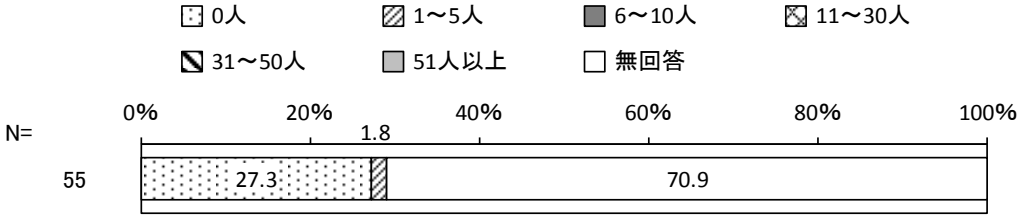
【パート】

「０人」の割合が25.5%と最も高く、次いで「１～５人」の割合が12.7%、「６～10人」の割合が3.6%となっています。



【派遣社員】

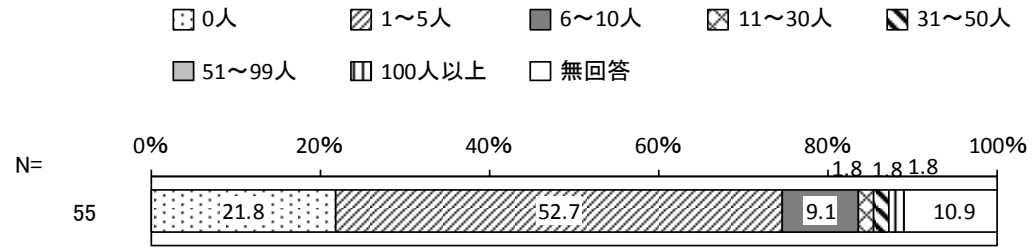
「０人」の割合が27.3%と最も高く、次いで「１～５人」の割合が1.8%となっています。



②女性

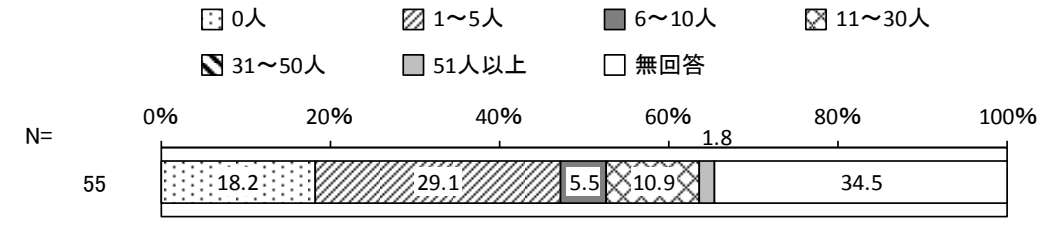
【正社員】

「１～５人」の割合が52.7%と最も高く、次いで「０人」の割合が21.8%、「６～10人」の割合が9.1%となっています。



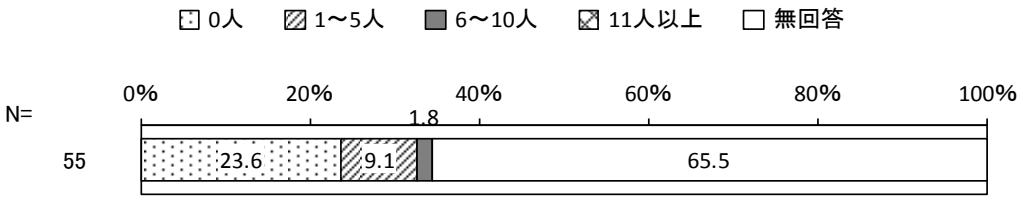
【パート】

「１～５人」の割合が29.1%と最も高く、次いで「０人」の割合が18.2%、「11～30人」の割合が10.9%となっています。



【派遣社員】

「０人」の割合が23.6%と最も高く、次いで「１～５人」の割合が9.1%となっています。



◎従業員の割合

【業種別】

１事業所あたりの正社員人数は20.1人となっています。

男性社員を「１」としたときの女性の比率（性比）は0.47となっており、男性2.1人に対して女性１人となっています。

正社員の性比では、その他、不動産業で１を超えていますが、建設業、商業、電気・ガス・熱供給・水道業、サービス業では0.2台と低くなっています。

回答のあった事業所の正社員数は男女合計で1,104人、非正規社員数は男女合計で345人となっています。

平成26年度調査と比較すると、従業員規模が小さい事業所が多いため、１事業所あたりの正社員平均人数は、金融・保険業を除き減少しています。男性、女性を含めた正社員の割合は減少し、パートの割合は増加しています。事業所別にみると、商業でパートの割合が特に増加しています。

上段:人数(人)、下段:割合(%)

	事業所数（件）	1事業所あたりの正社員平均人数（人）	正社員		パート		派遣社員	
		性比	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全体	55	20.1 0.47	751 51.8	353 24.4	80 5.5	241 16.6	3 0.2	21 1.4
建設業	7	4.1 0.21	24 72.7	5 15.2	0 0.0	4 12.1	0 0.0	0 0.0
製造業	13	27.8 0.32	275 57.5	87 18.2	45 9.4	54 11.3	3 0.6	14 2.9
商業	15	4.1 0.27	49 30.8	13 8.2	26 16.4	70 44.0	0 0.0	1 0.6
金融･保険業	1	517.0 0.70	305 50.6	212 35.2	0 0.0	82 13.6	0 0.0	4 0.7
不動産業	4	0.5 1.00	1 50.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
運輸･通信業	2	15.5 0.35	23 63.9	8 22.2	0 0.0	3 8.3	0 0.0	2 5.6
電気･ガス･熱供給･水道業	2	2.5 0.25	4 80.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
サービス業	6	12.2 0.22	60 60.6	13 13.1	9 9.1	17 17.2	0 0.0	0 0.0
その他	5	4.6 1.30	10 29.4	13 38.2	0 0.0	11 32.4	0 0.0	0 0.0

[平成 26 年度調査]

上段:人数(人)、下段:割合(%)

	事業所数（件）	1事業所あたりの正社員平均人数（人）	正社員		パート		派遣社員	
		性比	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全体	85	112.2 0.29	7,414 68.1	2,125 19.5	334 3.1	578 5.3	316 2.9	124 1.1
建設業	14	27.8 0.18	330 75.0	59 13.4	26 5.9	22 5.0	0 0.0	3 0.7
製造業	27	254.9 0.17	5,859 76.5	1,023 13.4	153 2.0	191 2.5	311 4.1	117 1.5
商業	13	17.7 0.77	130 37.1	100 28.6	36 10.3	79 22.6	3 0.9	2 0.6
金融・保険業	3	210.0 0.65	381 50.6	249 33.1	24 3.2	98 13.0	0 0.0	1 0.1
不動産業	4	5.8 0.44	16 59.3	7 25.9	0 0.0	4 14.8	0 0.0	0 0.0
運輸・通信業	3	61.7 0.13	164 79.2	21 10.1	13 6.3	8 3.9	1 0.5	0 0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	3	31.0 0.24	75 73.5	18 17.6	2 2.0	7 6.9	0 0.0	0 0.0
サービス業	11	35.3 2.01	129 23.5	259 47.3	55 10.0	105 19.2	0 0.0	0 0.0
その他	3	164.0 2.11	158 27.5	334 58.1	22 3.8	61 10.6	0 0.0	0 0.0

※全体には、業種が不明の回答を含んでいるためクロス集計の合計と合致しないことがあります。

【従業員の規模別】

従業員の規模別で正社員の性比をみると、20～49人の事業所で0.09と低くなっています。

平成26年度調査と比較すると、正社員の男性は、いずれの従業員規模でも減少しており、逆にパートは、従業員規模が20～99人で増加しています。

上段:人数(人)、下段:割合(%)

	事業所数（件）	1事業所あたりの正社員平均人数（人）	正社員		パート		派遣社員	
		性比	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全体	55	20.1 0.47	751 51.8	353 24.4	80 5.5	241 16.6	3 0.2	21 1.4
19人以下	44	3.6 0.45	109 46.6	49 20.9	14 6.0	57 24.4	0 0.0	5 2.1
20～49人	5	11.6 0.09	53 36.1	5 3.4	25 17.0	62 42.2	0 0.0	2 1.4
50～99人	3	47.3 0.21	117 53.7	25 11.5	41 18.8	35 16.1	0 0.0	0 0.0
100人以上	3	248.7 0.58	472 55.5	274 32.2	0 0.0	87 10.2	3 0.4	14 1.6

[平成 26 年度調査]

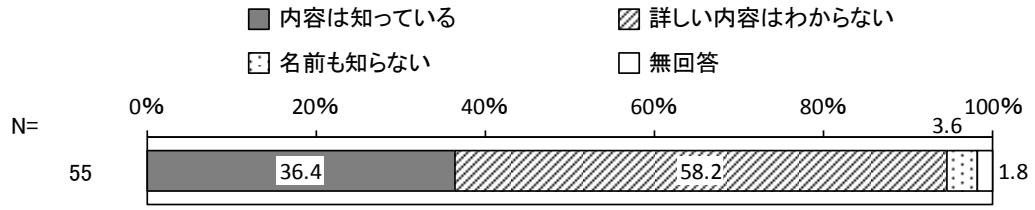
上段:人数(人)、下段:割合(%)

	事業所数（件）	1事業所あたりの正社員平均人数（人）	正社員		パート		派遣社員	
		性比	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全体	85	112.2 0.29	7,414 68.1	2,125 19.5	334 3.1	578 5.3	316 2.9	124 1.1
19人以下	25	7.5 0.34	140 61.4	47 20.6	13 5.7	28 12.3	0 0.0	0 0.0
20～49人	23	23.2 0.63	328 45.7	206 28.7	84 11.7	94 13.1	3 0.4	3 0.4
50～99人	13	59.7 0.24	625 66.0	151 15.9	46 4.9	93 9.8	10 1.1	22 2.3
100人以上	23	349.7 0.27	6,321 70.2	1,721 19.1	191 2.1	363 4.0	303 3.4	99 1.1

※全体には、従業員数が不明の回答を含んでいるためクロス集計の合計と合致しないことがあります。

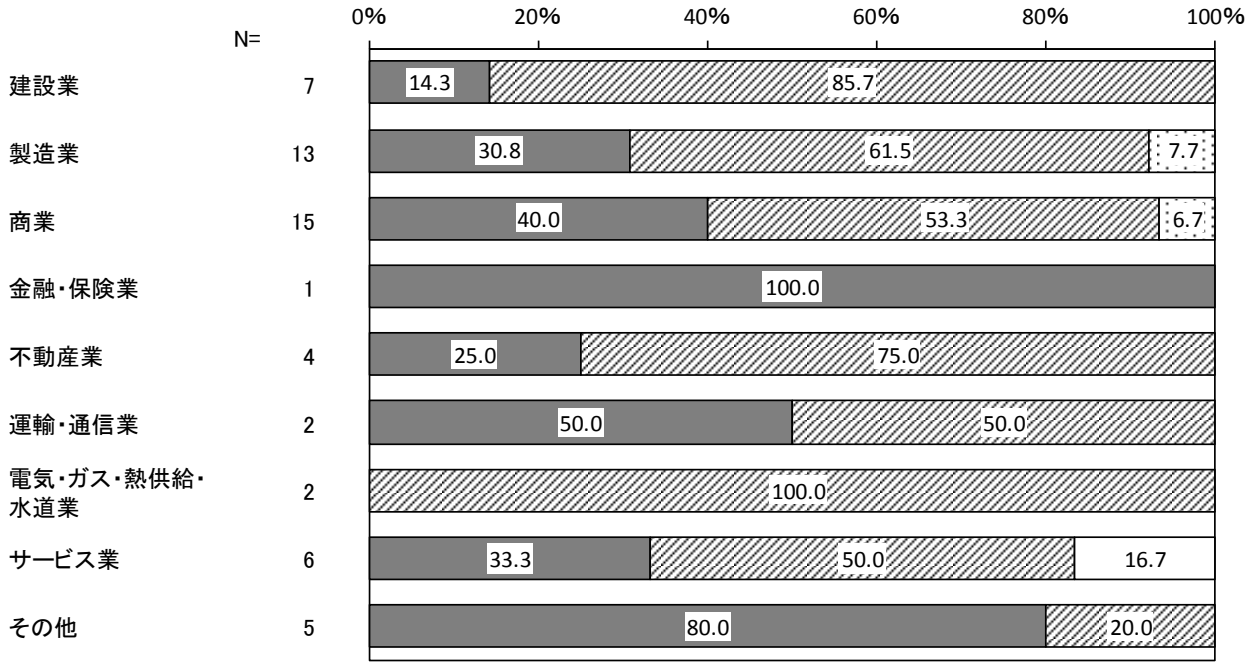
問３　平成 28 年３月に男女雇用機会均等法が改正され、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設され、平成 29 年１月より施行されたことについて知っていますか（１つに○）。

「詳しい内容はわからない」の割合が58.2%と最も高く、次いで「内容は知っている」の割合が36.4%となっています。



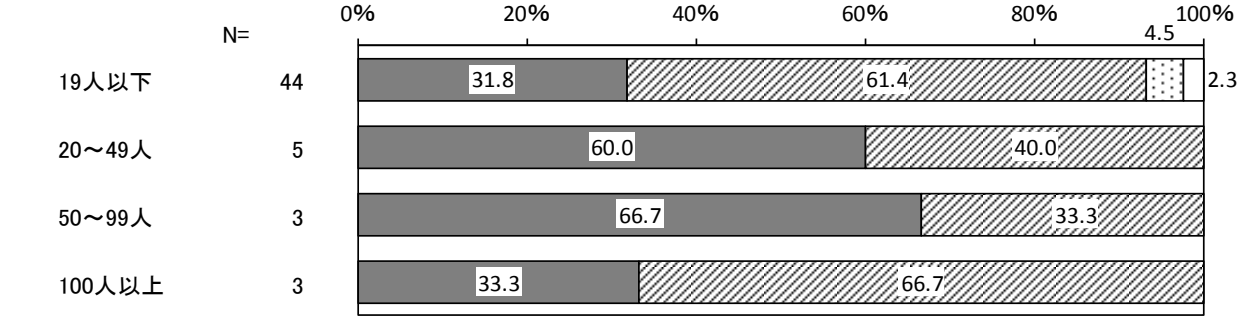
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「内容は知っている」の割合が、建設業、製造業、サービス業で全体より低くなっており、商業、その他で全体より高くなっています。



【従業員の規模別】

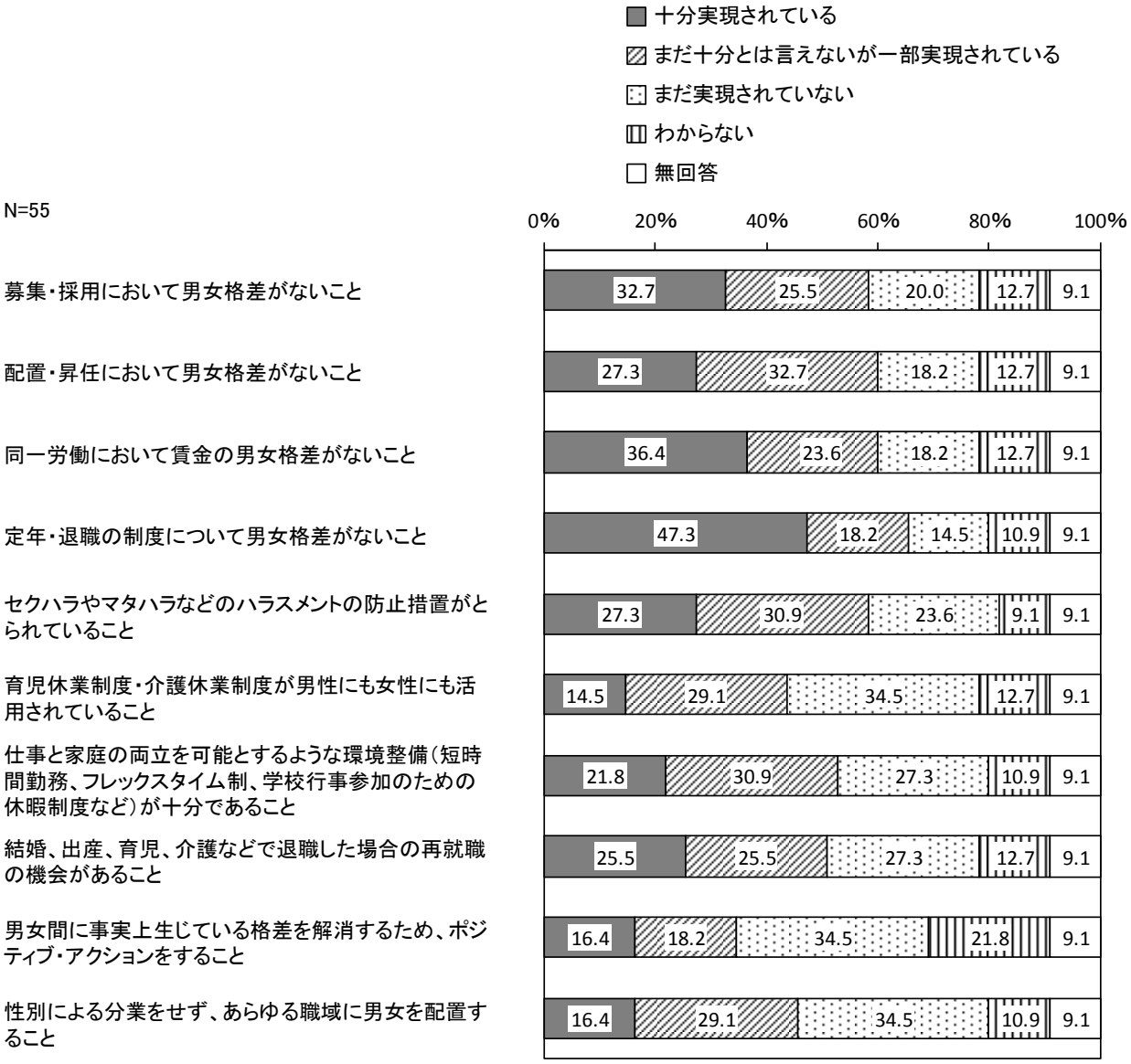
従業員の規模別でみると、「内容は知っている」の割合が、20～99人で全体より高くなっています。



２　男女共同参画について

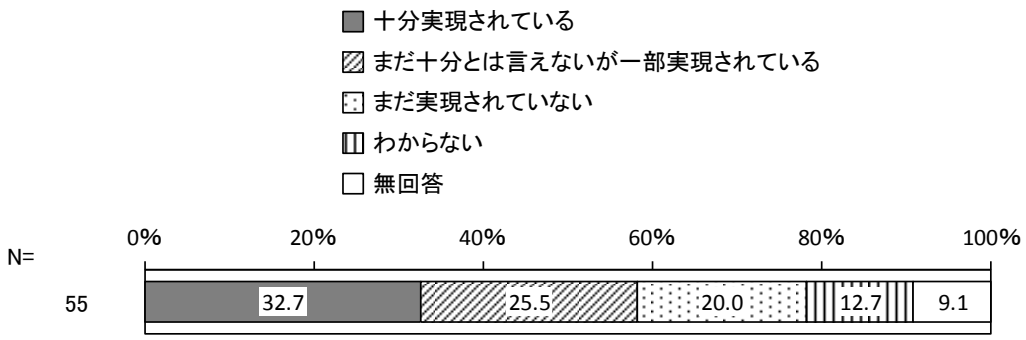
問４　次の 1～10 における男女共同参画の進捗状況はどのくらいだと思いますか（あてはまるものに○）。

「十分実現されている」の割合が最も高いのは、「定年・退職の制度について男女格差がないこと」の47.3％で、次いで「同一労働において賃金の男女格差がないこと」が36.4％となっています。「まだ実現されていない」の割合が最も高いのは、「育児休業制度・介護休業制度が男性にも女性にも活用されていること」、「男女間に事実上生じている格差を解消するため、ポジティブ・アクションをすること」、「性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置すること」の34.5％となっています。



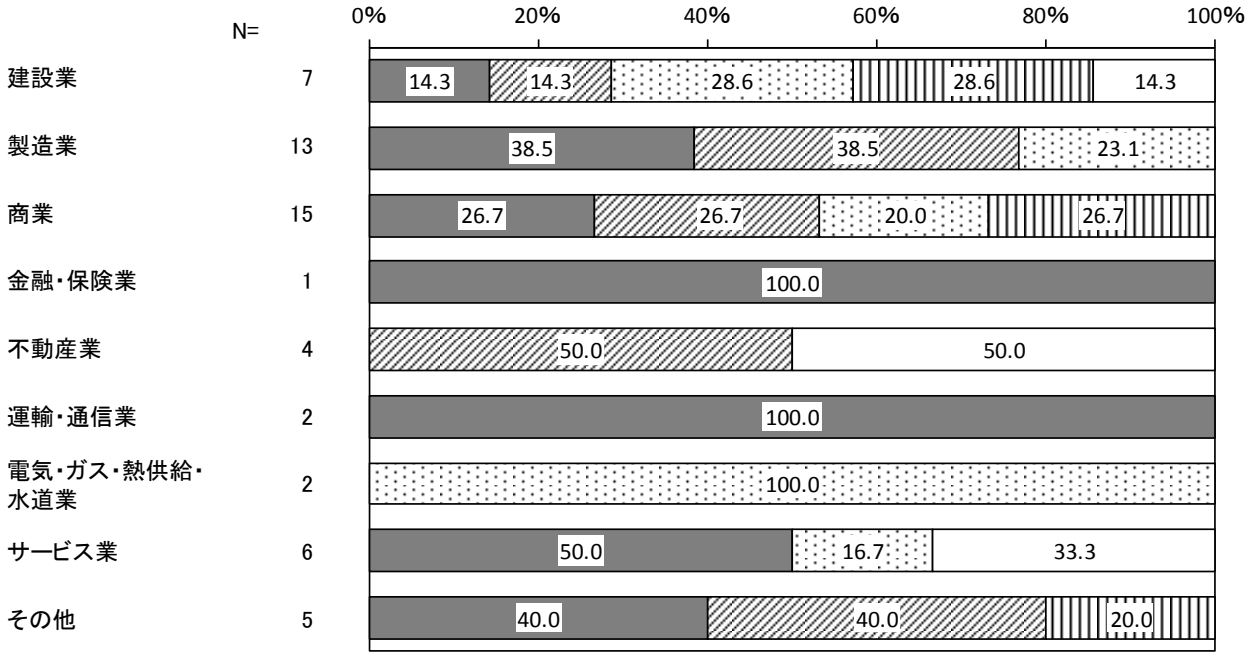
１.募集・採用において男女格差がないこと

「十分実現されている」の割合が32.7％と最も高く、次いで「まだ十分とは言えないが一部実現されている」の割合が25.5％となっています。



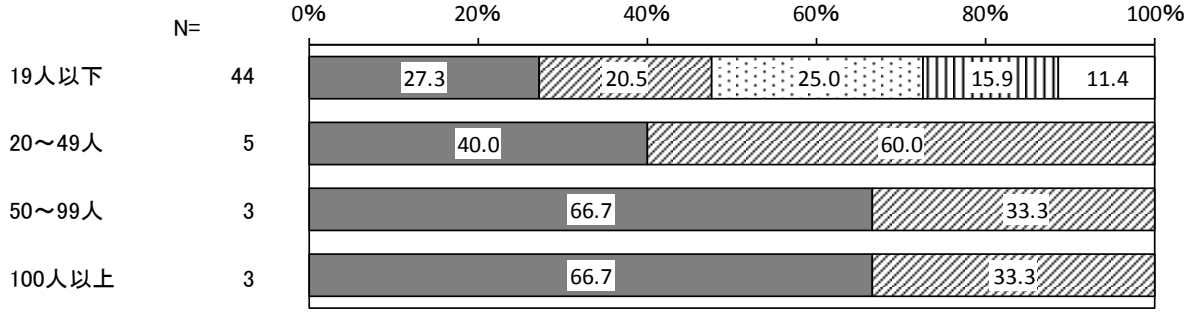
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「十分実現されている」の割合が、建設業、商業で全体より低く、製造業、サービス業、その他で全体より高くなっています。また、「わからない」の割合が、建設業、商業で特に高くなっています。



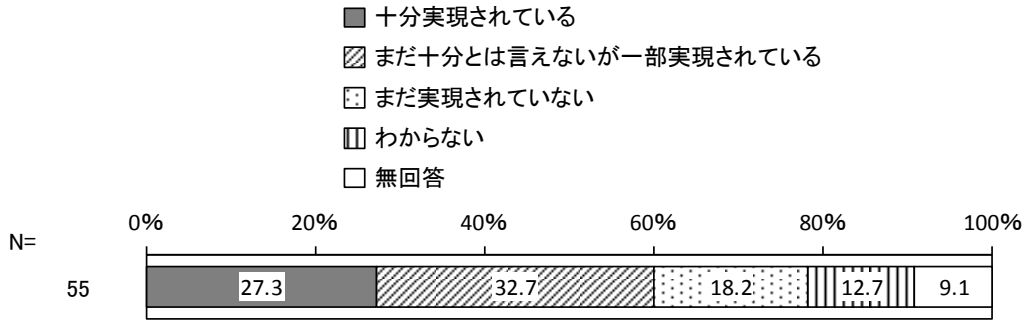
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、小規模の事業所は、「十分実現されている」の割合が低くなっています。また、「わからない」の割合が、19人以下で他より高くなっています。



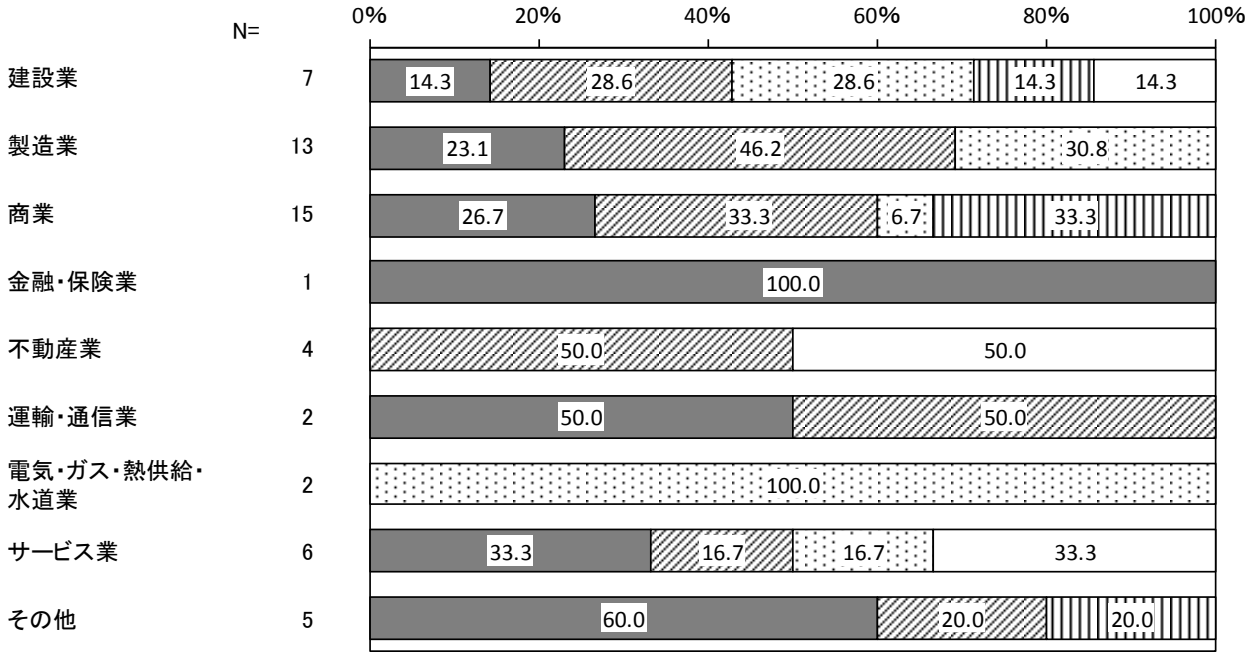
２.配置・昇任において男女格差がないこと

「まだ十分とは言えないが一部実現されている」の割合が 32.7%と最も高く、次いで「十分実現されている」の割合が 27.3%となっています。



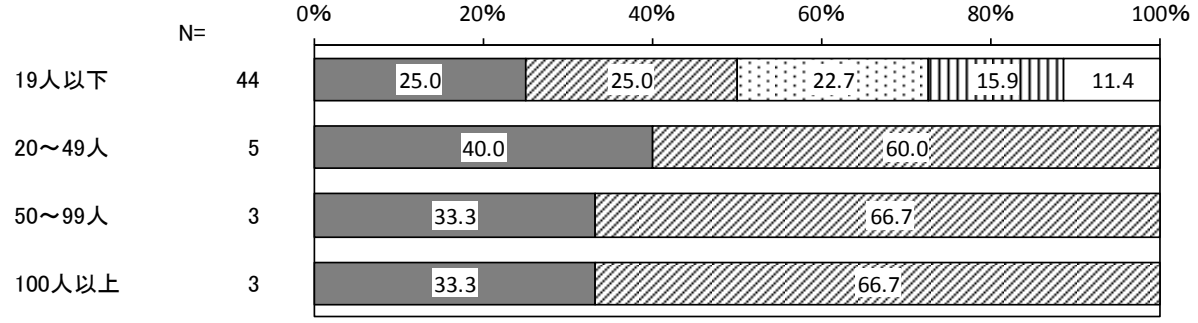
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「十分実現されている」の割合が、建設業、製造業、商業で全体より低く、サービス業、その他で全体より高くなっています。また、「わからない」の割合が、商業で特に高くなっています。



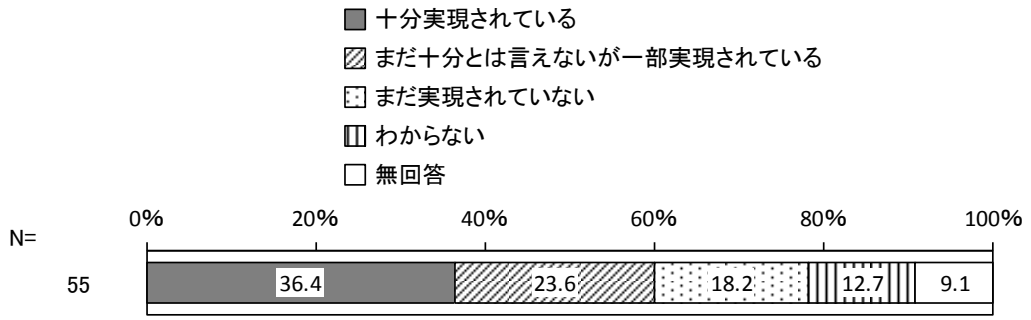
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、「十分実現されている」の割合が、20人以上で全体より高くなっています。一方、「わからない」の割合が、19人以下で高くなっています。



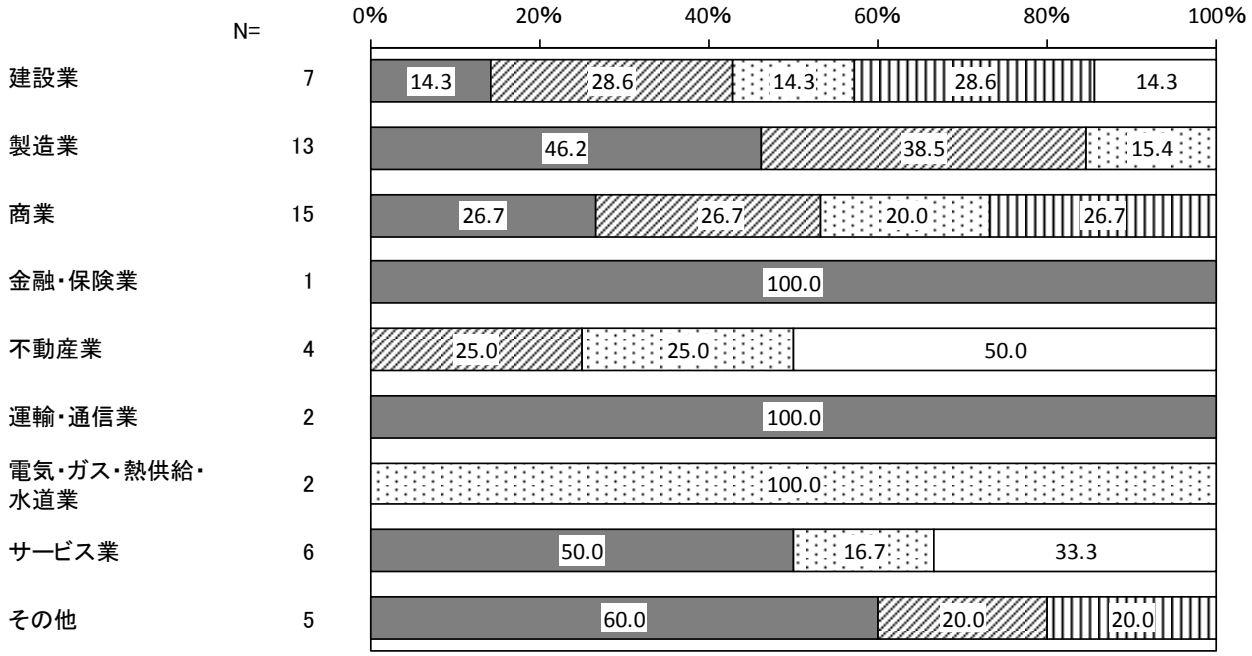
３.同一労働において賃金の男女格差がないこと

「十分実現されている」の割合が 36.4%と最も高く、次いで「まだ十分とは言えないが一部実現されている」の割合が 23.6%となっています。



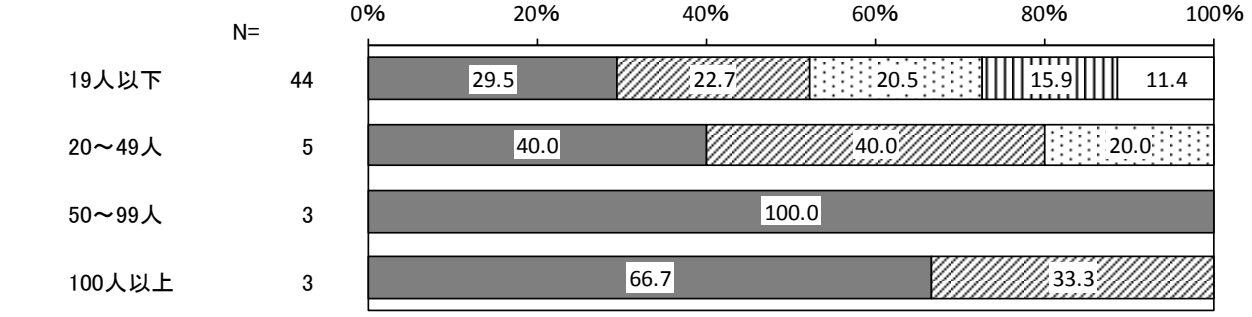
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「十分実現されている」の割合が、製造業、サービス業、その他で全体より高くなっています。また、「わからない」の割合が、建設業、商業で特に高くなっています。



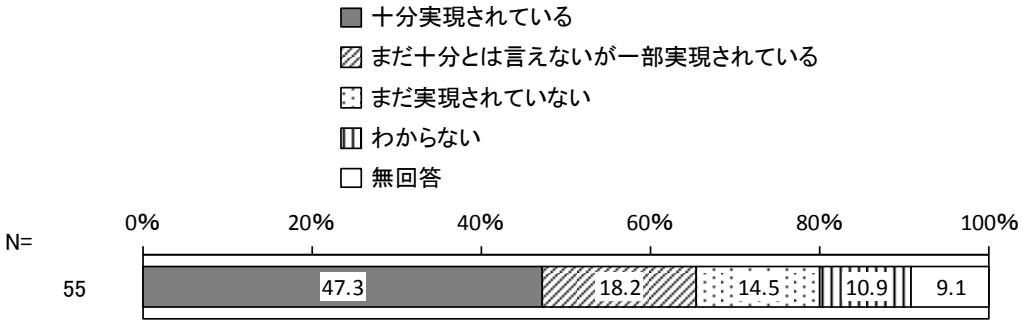
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、20人以上で「十分実現されている」の割合が、全体より高くなっています。一方、「わからない」の割合が、19人以下で高くなっています。



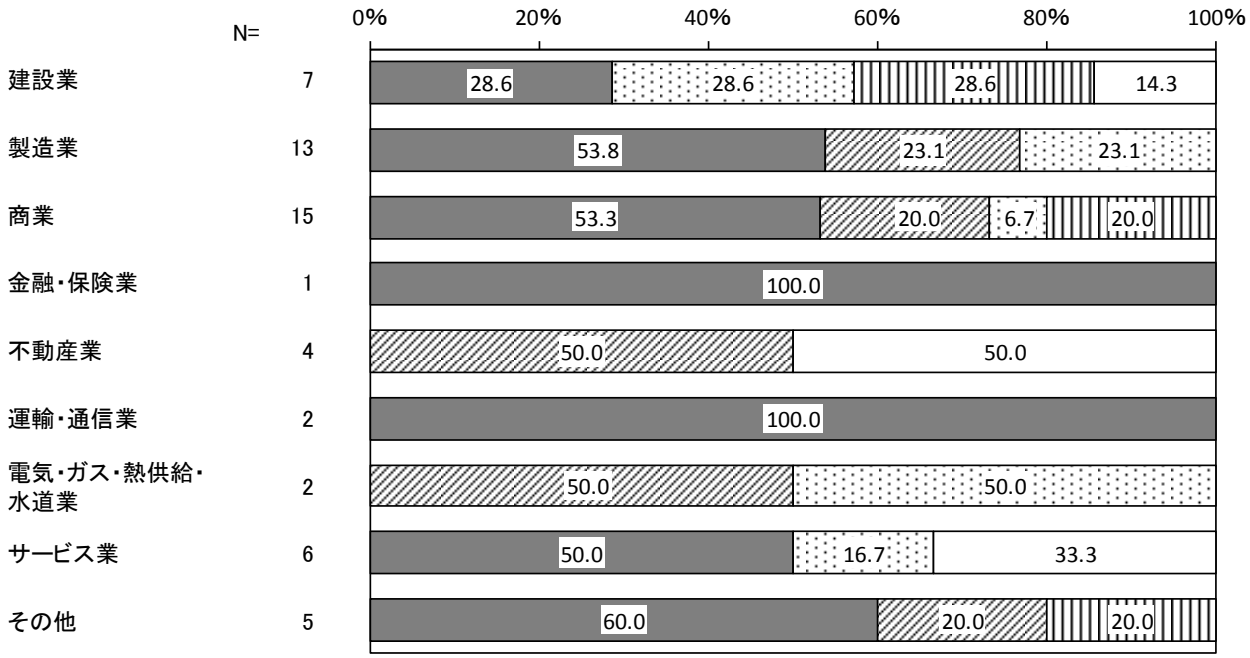
４.定年・退職の制度について男女格差がないこと

「十分実現されている」の割合が47.3％と最も高く、次いで「まだ十分とは言えないが一部実現されている」の割合が18.2％となっています。



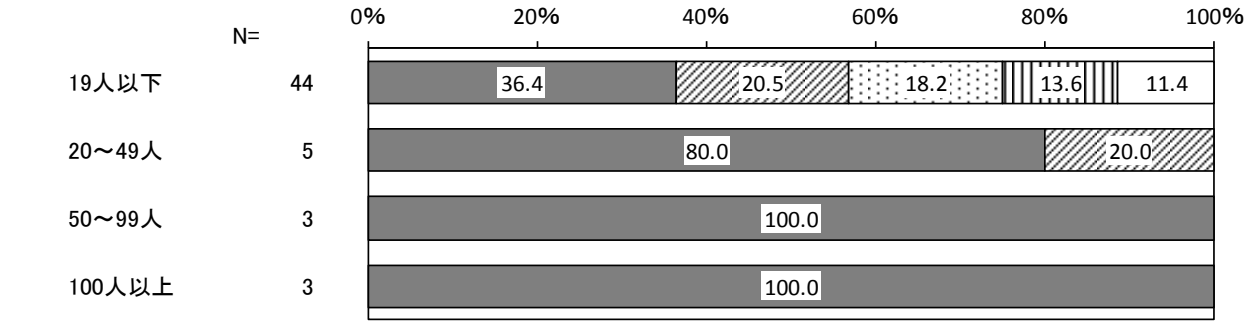
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「十分実現されている」の割合が、製造業、商業、サービス業、その他で全体より高くなっています。また、「わからない」の割合が、建設業で特に高くなっています。



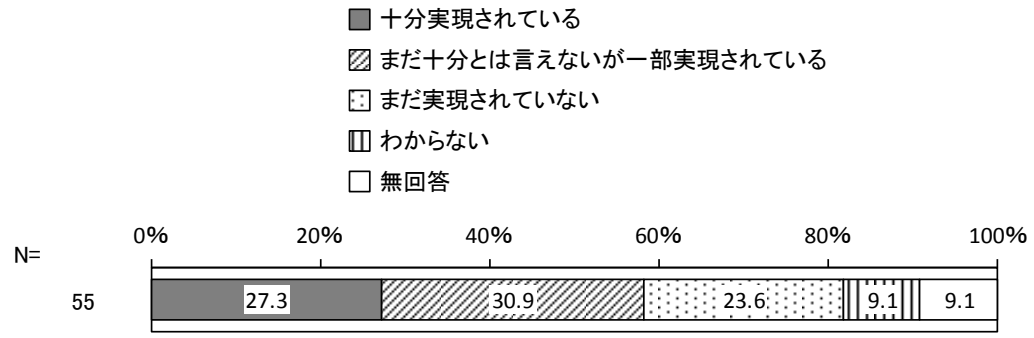
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、従業員規模が大きくなるに従い、「十分実現されている」の割合が高くなっています。



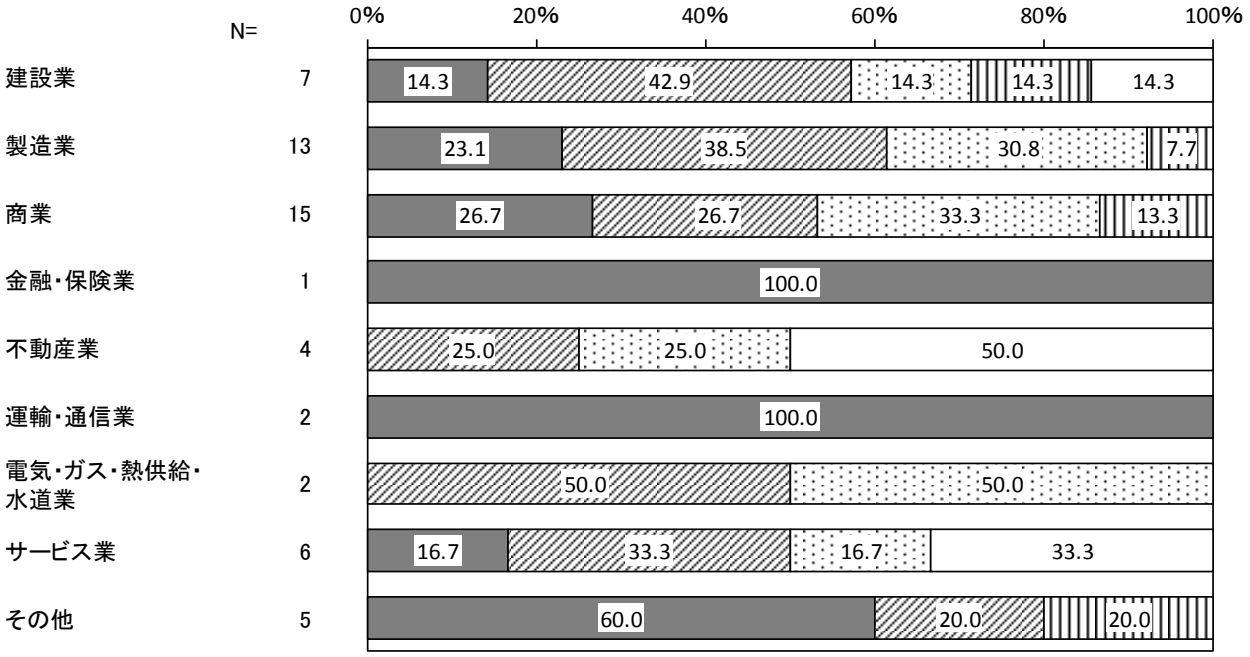
５.セクハラやマタハラなどのハラスメントの防止措置がとられていること

「まだ十分とは言えないが一部実現されている」の割合が 30.9%と最も高く、次いで「十分実現されている」の割合が 27.3%となっています。



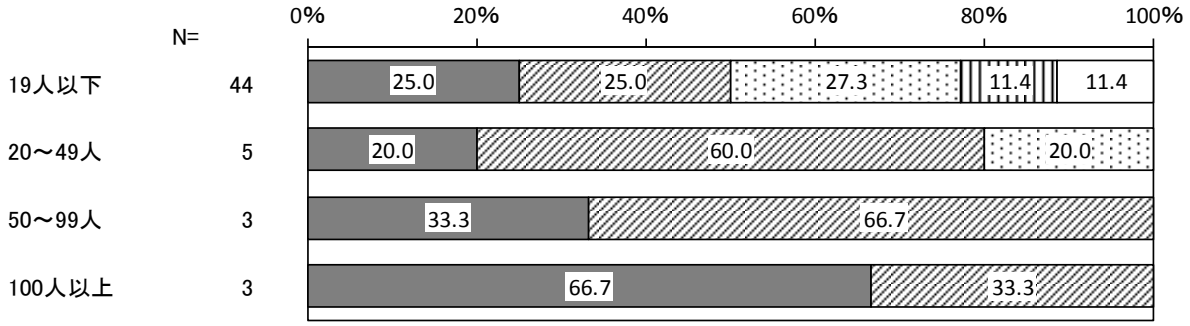
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「十分実現されている」の割合が、建設業、製造業、商業、サービス業で全体より低くなっています。



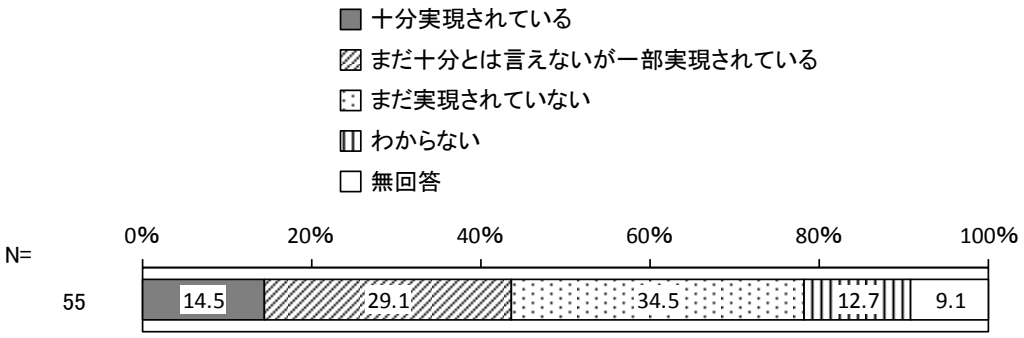
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、おおむね従業員規模が大きくなるに従い、「十分実現されている」の割合が高くなっています。



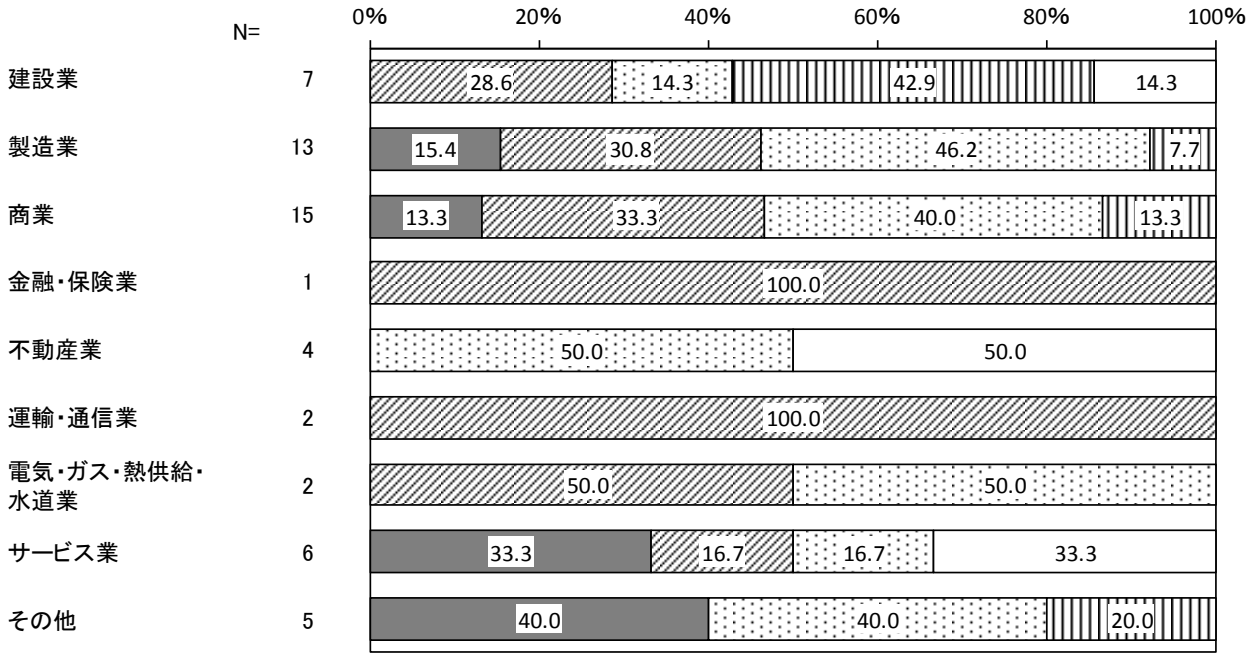
６.育児休業制度・介護休業制度が男性にも女性にも活用されていること

「まだ実現されていない」の割合が 34.5%と最も高く、次いで「まだ十分とは言えないが一部実現されている」の割合が 29.1%となっています。



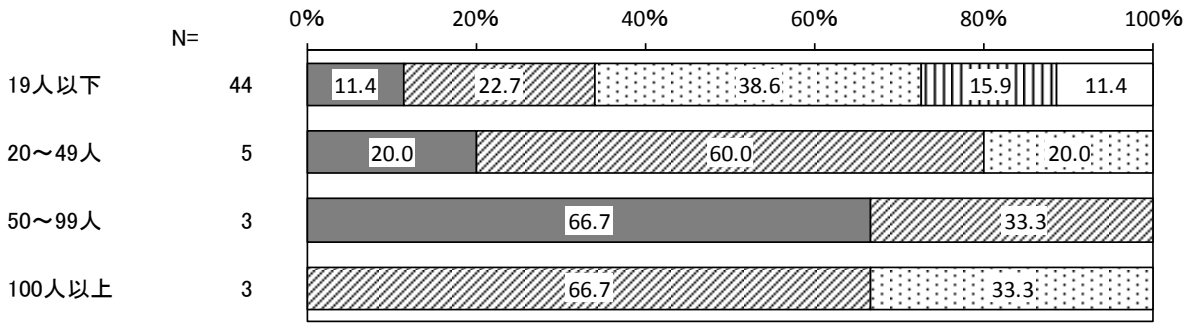
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「十分実現されている」の割合が、製造業、サービス業、その他で全体より高くなっています。また、「わからない」の割合が、建設業で特に高くなっています。



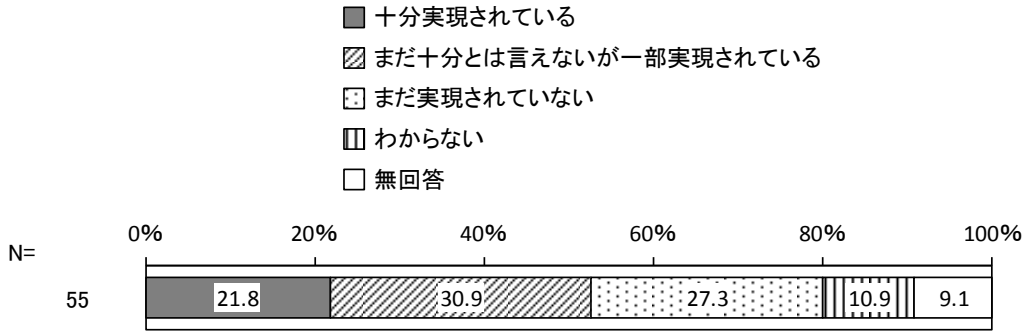
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、「十分実現されている」の割合が、20～99人で全体より高くなっています。



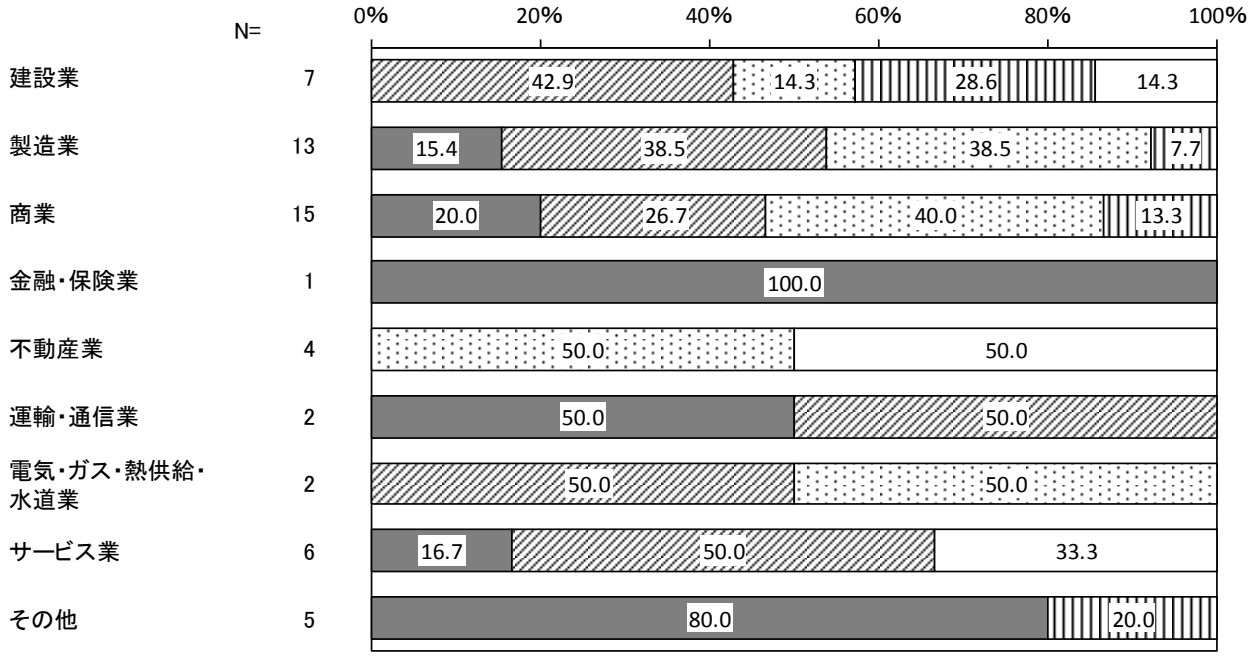
７.仕事と家庭の両立を可能とするような環境整備（短時間勤務、フレックスタイム制、学校行事参加のための休暇制度など）が十分であること

「まだ十分とは言えないが一部実現されている」の割合が 30.9%と最も高く、次いで「まだ実現されていない」の割合が 27.3%となっています。



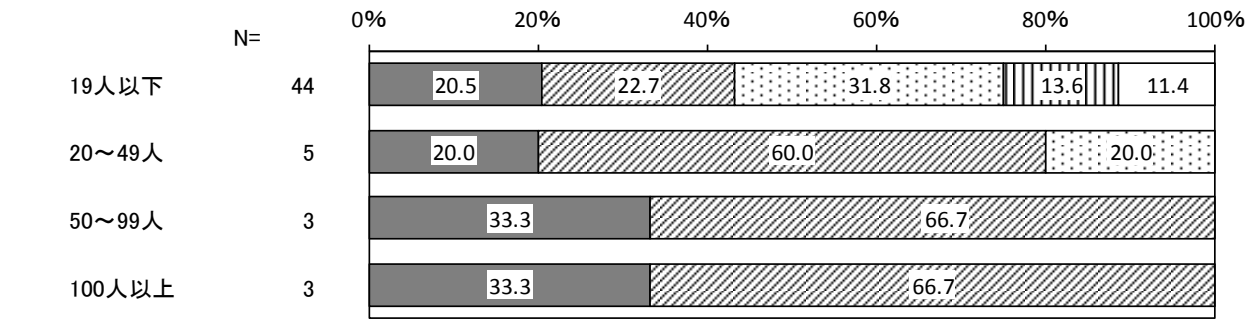
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「十分実現されている」の割合が、建設業、製造業、商業、サービス業で全体より低くなっています。また、「わからない」の割合が、建設業で特に高くなっています。



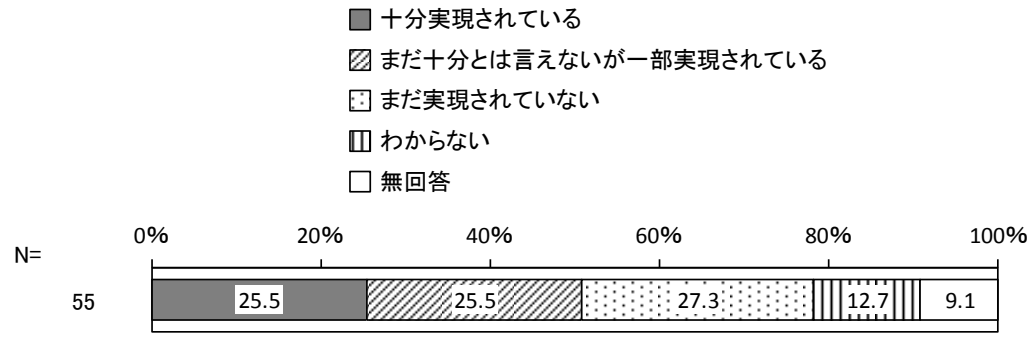
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、従業員規模が大きくなるに従い、「十分実現されている」の割合が高くなっています。



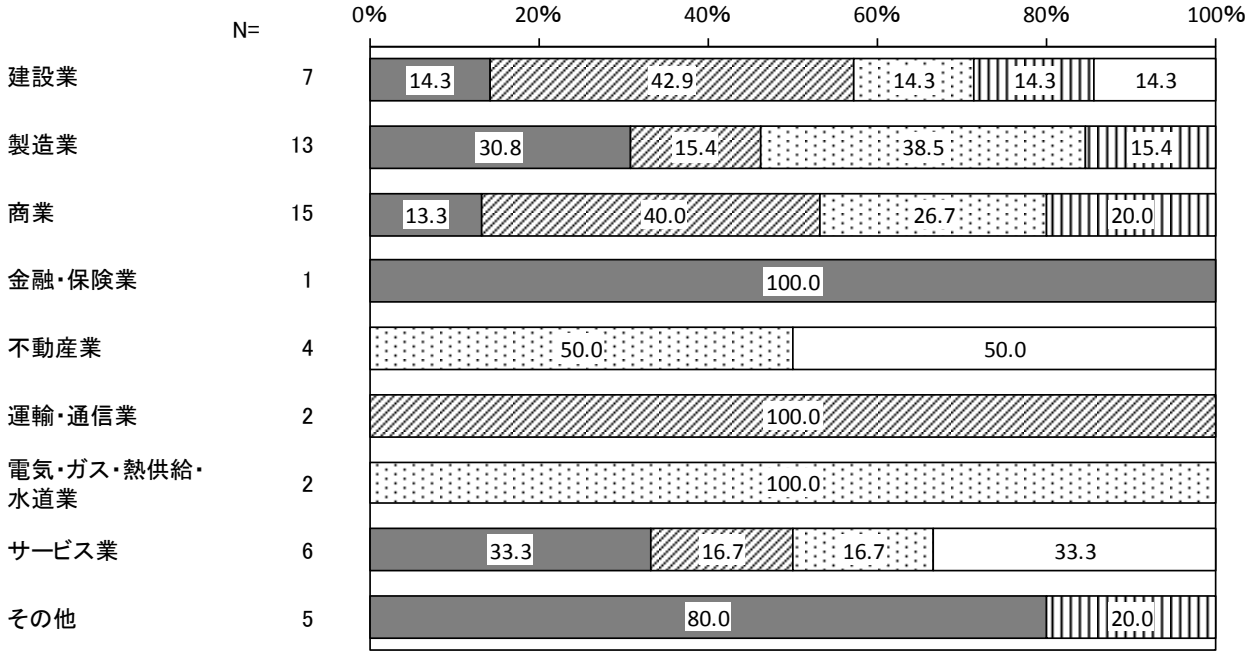
８.結婚、出産、育児、介護などで退職した場合の再就職の機会があること

「まだ実現されていない」の割合が 27.3%と最も高く、次いで「十分実現されている」、「まだ十分とは言えないが一部実現されている」の割合が 25.5%となっています。



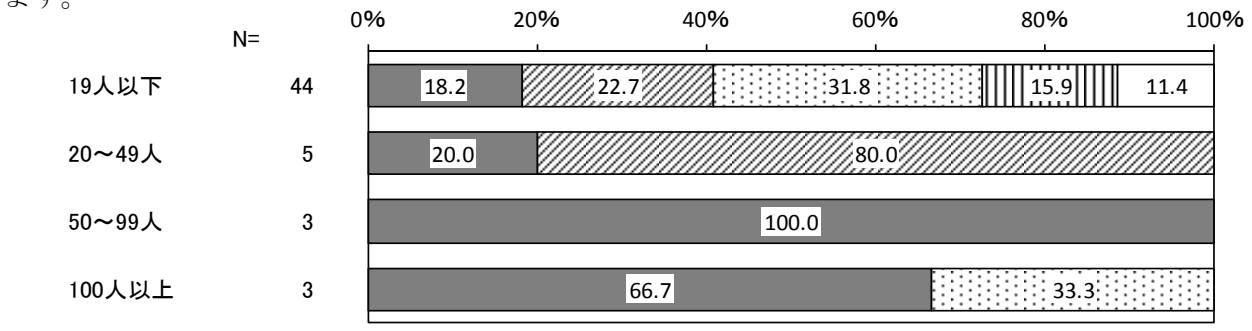
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「十分実現されている」の割合が、製造業、サービス業、その他で全体より高くなっています。



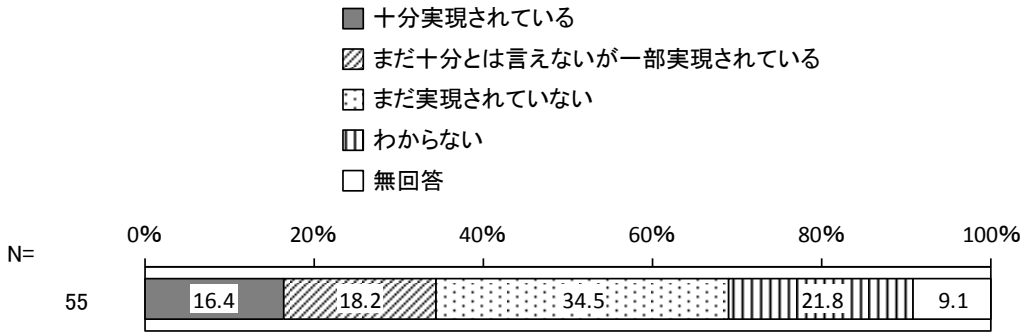
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、「十分実現されている」の割合が、50人以上で全体より高くなっています。



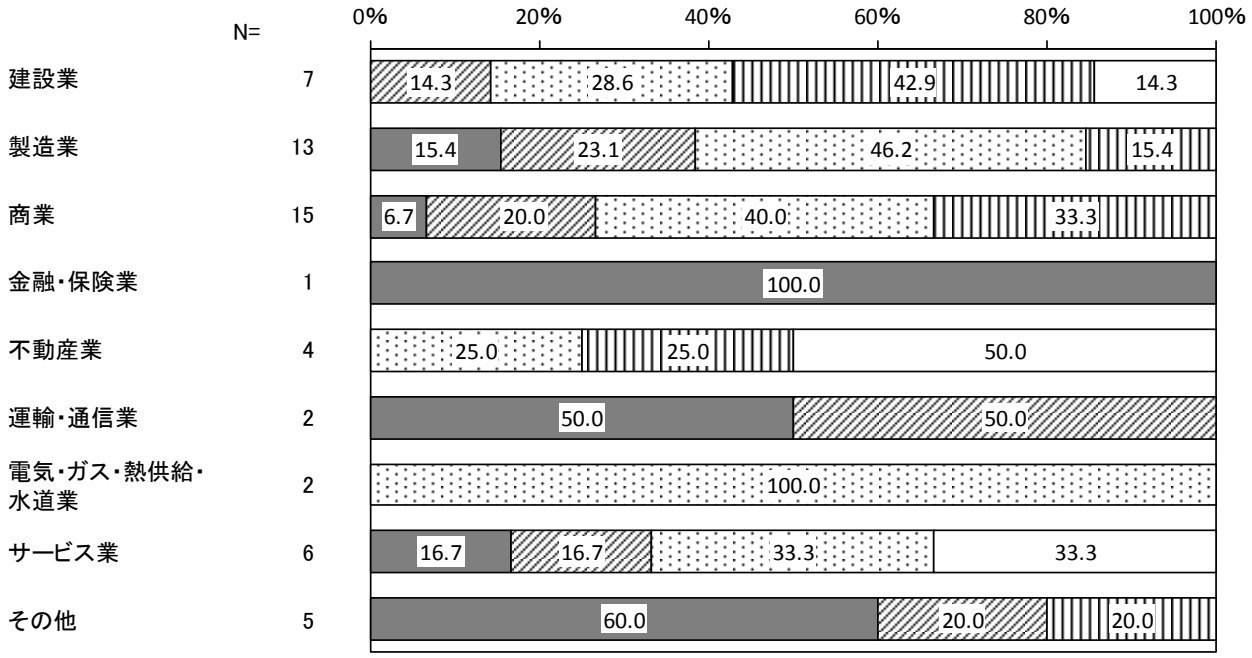
９.男女間に事実上生じている格差を解消するため、ポジティブ・アクションをすること

「まだ実現されていない」の割合が 34.5%と最も高く、次いで「まだ十分とは言えないが一部実現されている」の割合が 18.2%となっています。



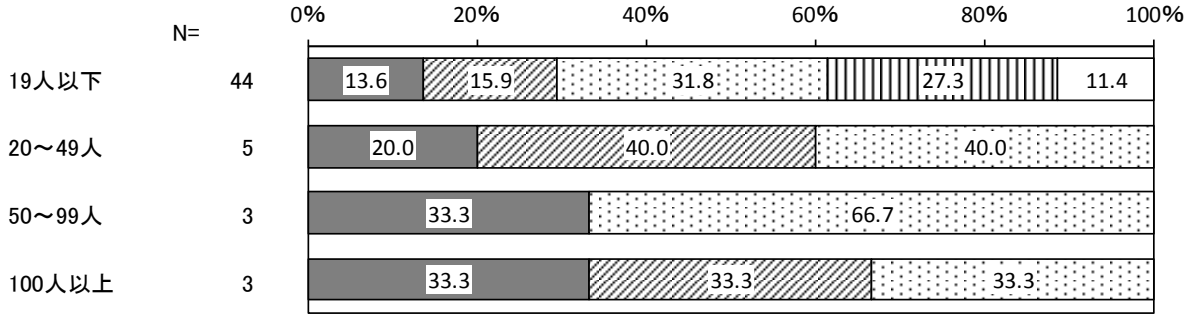
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「十分実現されている」の割合が、サービス業、その他で全体より高くなっています。また、「わからない」の割合が、建設業、商業で特に高くなっています。



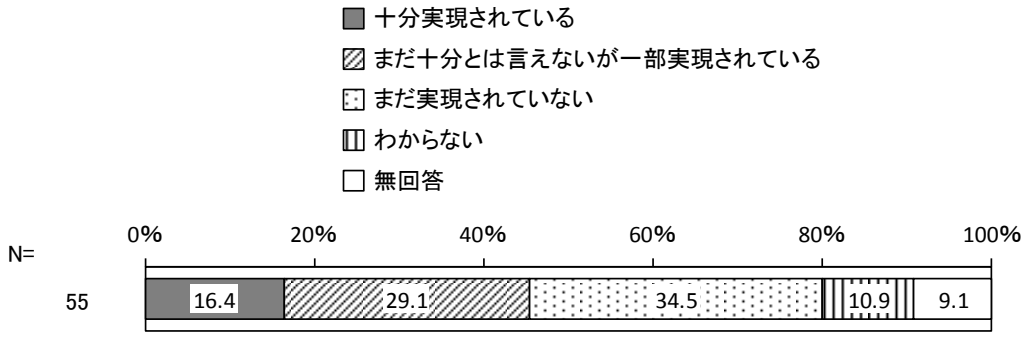
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、従業員規模が大きくなるに従い、「十分実現されている」の割合が高くなっています。一方、「わからない」の割合が、19人以下で高くなっています。



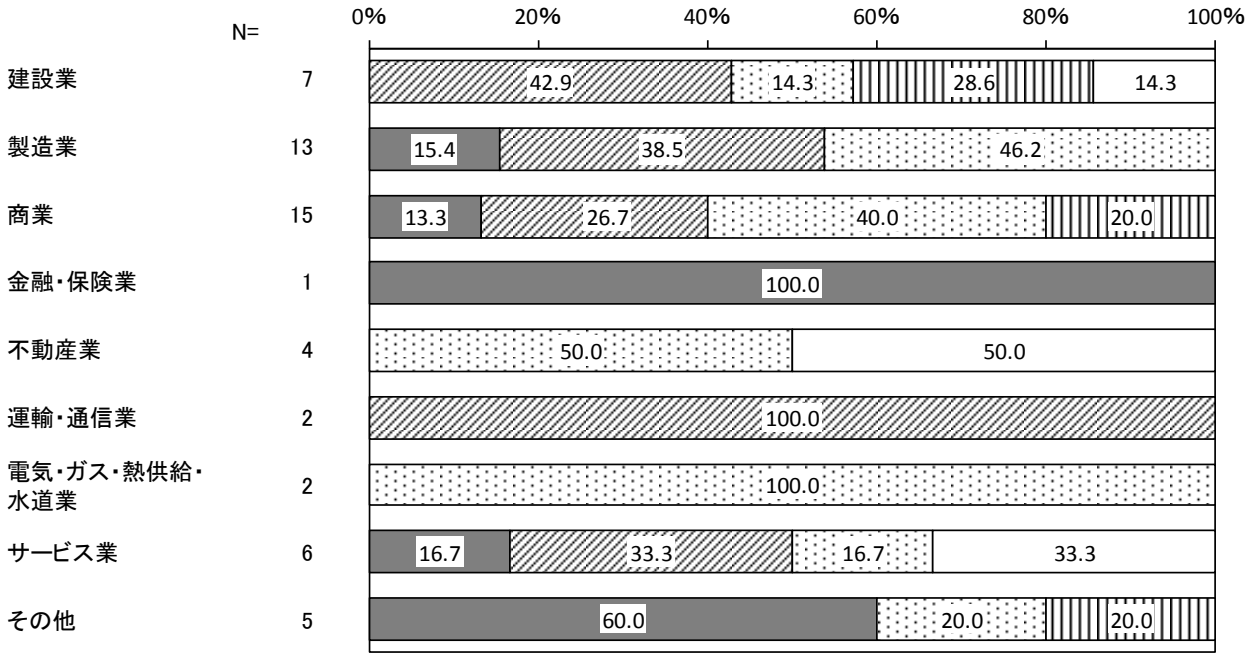
10. 性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置すること

「まだ実現されていない」の割合が 34.5%と最も高く、次いで「まだ十分とは言えないが一部実現されている」の割合が 29.1%となっています。



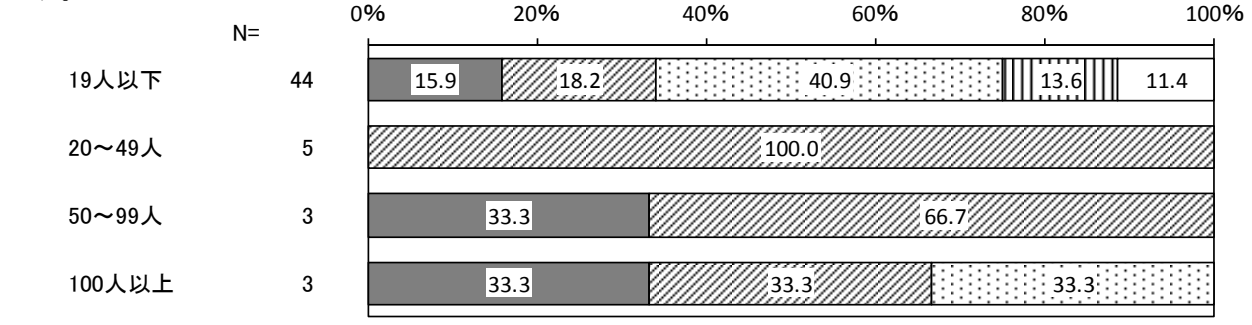
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「十分実現されている」の割合が、サービス業、その他で全体より高くなっています。また、「わからない」の割合が、建設業で特に高くなっています。



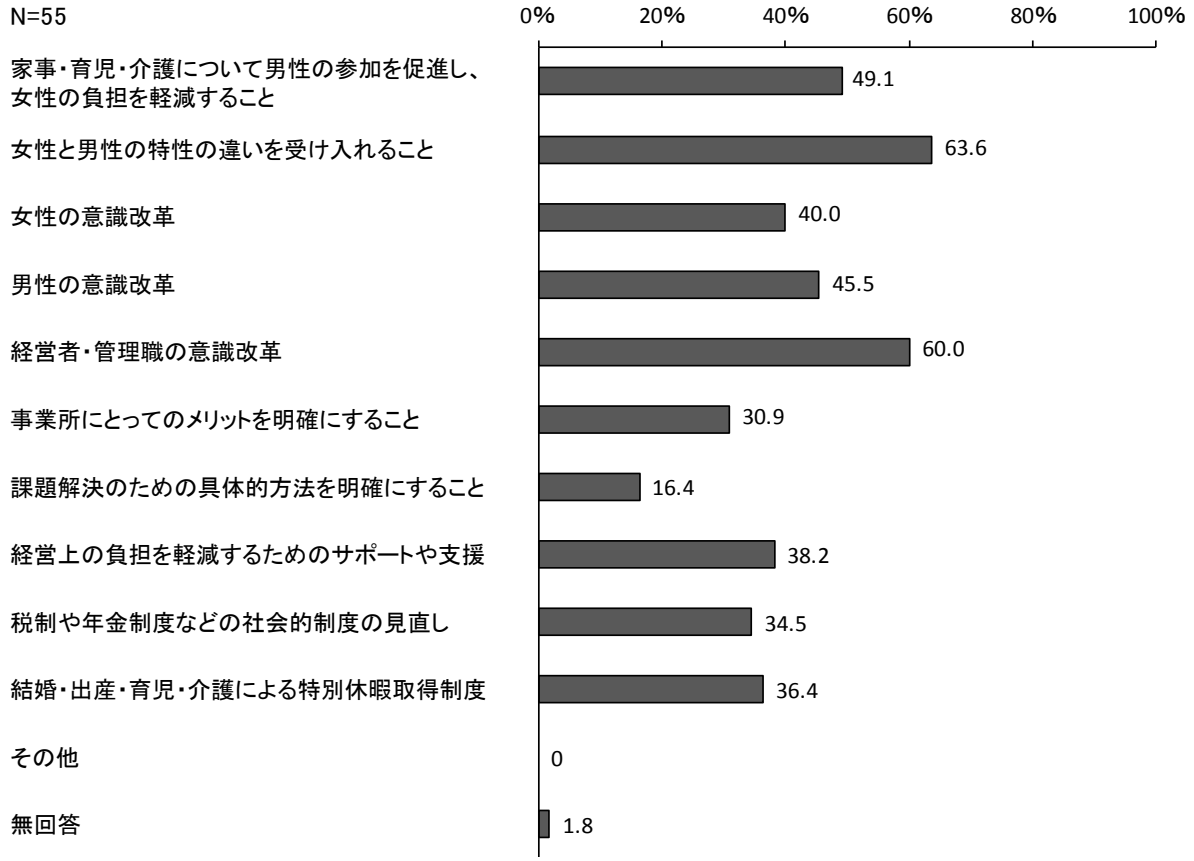
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、「十分実現されている」の割合が、50人以上で全体より高くなっています。



問５　職場における男女共同参画を推進していくためには、何が必要だと思いますか（あてはまるものすべてに〇）。

「女性と男性の特性の違いを受け入れること」の割合が63.6％と最も高く、次いで「経営者・管理職の意識改革」の割合が60.0％となっています。



【従業員の規模別】

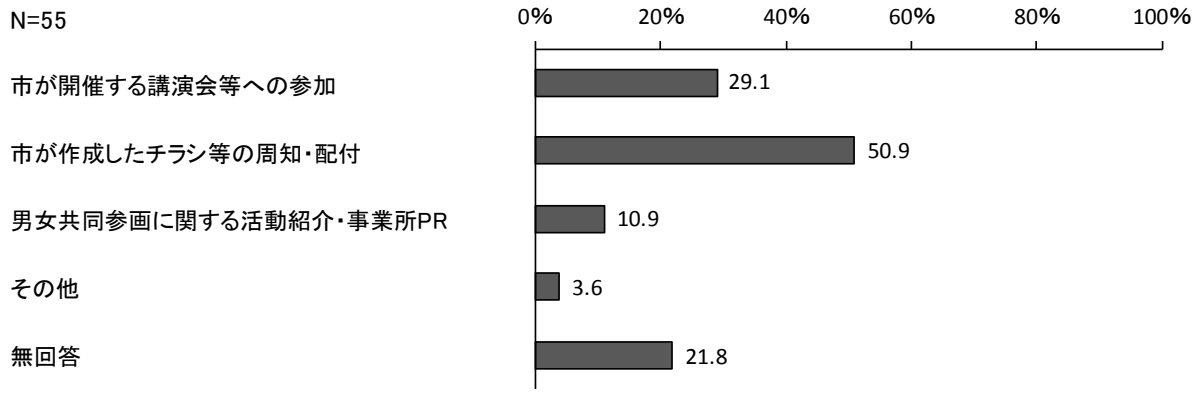
従業員の規模別でみると、「女性と男性の特性の違いを受け入れること」、「経営者・管理職の意識改革」の割合が従業員規模が大きくなるに従い、高くなっています。

単位：％

	事業所数（件）	家事・育児・介護について男性の参加を促進し、女性の負担を軽減すること	女性と男性の特性の違いを受け入れること	女性の意識改革	男性の意識改革	経営者・管理職の意識改革	事業所にとってのメリットを明確にすること	課題解決のための具体的方法を明確にすること	経営上の負担を軽減するためのサポートや支援	税制や年金制度などの社会的制度の見直し	結婚・出産・育児・介護による特別休暇取得制度	その他	無回答
全体	55	49.1	63.6	40.0	45.5	60.0	30.9	16.4	38.2	34.5	36.4	－	1.8
19人以下	44	50.0	61.4	31.8	38.6	59.1	34.1	15.9	38.6	36.4	38.6	－	2.3
20～49人	5	20.0	40.0	80.0	80.0	80.0	40.0	20.0	40.0	20.0	20.0	－	－
50～99人	3	66.7	100.0	66.7	66.7	－	－	－	33.3	33.3	33.3	－	－
100人以上	3	66.7	100.0	66.7	66.7	100.0	－	33.3	33.3	33.3	33.3	－	－

問６　貴事業所の協力をいただけるとすれば、具体的にどのようなことですか（あてはまるものすべてに○）。

「市が作成したチラシ等の周知・配付」の割合が50.9％と最も高く、次いで「市が開催する講演会等への参加」の割合が29.1％となっています。



【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、「市が作成したチラシ等の周知・配付」の割合が、どの従業員規模でも最も高くなっています。また、「男女共同参画に関する活動紹介・事業所 PR」の割合は、従業員規模が大きくなるに従い、高くなっています。

単位：％

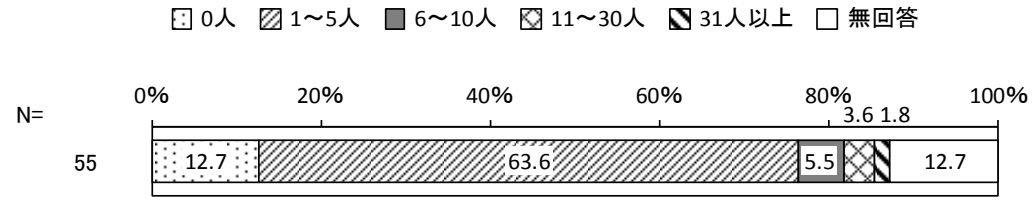
	事業所数（件）	市が開催する講演会等への参加	市が作成したチラシ等の周知・配付	男女共同参画に関する活動紹介・事業所ＰＲ	その他	無回答
全体	55	29.1	50.9	10.9	3.6	21.8
19人以下	44	31.8	43.2	9.1	4.5	25.0
20～49人	5	20.0	80.0	－	－	20.0
50～99人	3	33.3	100.0	33.3	－	－
100人以上	3	－	66.7	33.3	－	－

３　女性従業員の人材活用について

問７　貴事業所の管理職相当職の人数・女性の割合についてご回答ください。

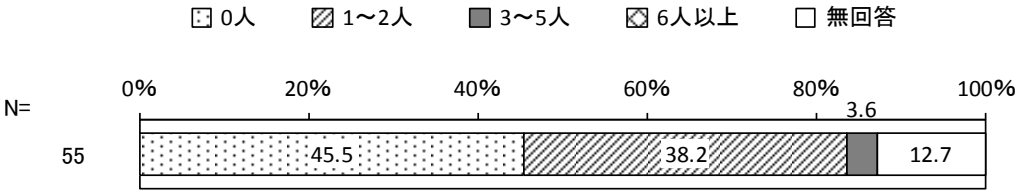
【管理職相当職】

「１～５人」の割合が63.6％と最も高く、次いで「０人」の割合が12.7％「６～10人」の割合が5.5％となっています。



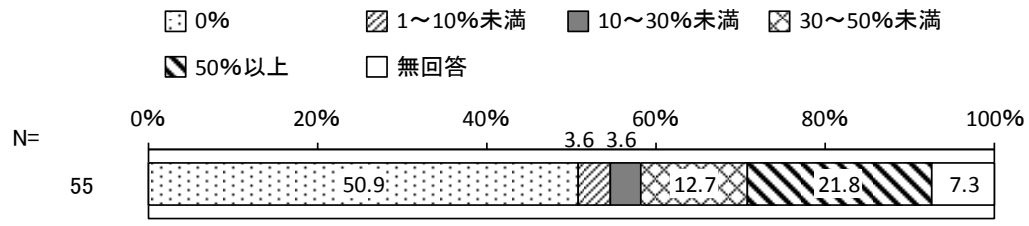
【管理職相当職うち女性数】

「０人」の割合が45.5％と最も高く、次いで「１～２人」の割合が38.2％となっています。



【管理職相当職うち女性管理職の割合】

「０％」の割合が50.9％と最も高く、次いで「50％以上」の割合が21.8％となっています。



◎管理職相当職の人数・女性の割合

【業種別】

管理職のうち女性の割合は全体で15.4％となっています。

業種別でみると、不動産業が５割と最も高く、次いで、建設業、商業が３割以上となっています。一方、製造業、金融・保険業では１割未満と低くなっています。

平成26年度調査と比較すると、回答が５事業所以上のものでみると、女性の割合（％）は、建設業、製造業、商業で増加しており、サービス業、その他で減少しています。

	事業所数(件)	管理職相当数(人)	うち女性数(人)	女性の割合(%)
全体	55	208	32	15.4
建設業	7	12	4	33.3
製造業	13	54	5	9.3
商業	15	25	9	36.0
金融･保険業	1	59	0	0.0
不動産業	4	4	2	50.0
運輸･通信業	2	6	1	16.7
電気･ガス･熱供給･水道業	2	6	1	16.7
サービス業	6	26	3	11.5
その他	5	16	7	43.8

[平成 26 年度調査]

	事業所数(件)	管理職相当数(人)	うち女性数(人)	女性の割合(%)
全体	85	1,019	70	6.9
建設業	14	67	11	16.4
製造業	27	578	7	1.2
商業	13	59	13	22.0
金融･保険業	3	124	3	2.4
不動産業	4	9	2	22.2
運輸･通信業	3	19	2	10.5
電気･ガス･熱供給･水道業	3	12	1	8.3
サービス業	11	45	14	31.1
その他	3	48	13	27.1

※全体には、業種不明の回答を含んでいるためクロス集計の合計と合致しないことがあります。

【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、規模が小さくなるにつれ女性の割合が高く、19人以下では管理職の３人に１人が女性となっています。一方、20人以上では女性の割合が１割未満と低くなっています。

平成26年度調査と比較すると、女性の割合（%）は、19人以下で増加しています。

	事業所数(件)	管理職相当数(人)	うち女性数(人)	女性の割合(%)
全体	55	208	32	15.4
19人以下	44	75	28	37.3
20～49人	5	12	1	8.3
50～99人	3	34	1	2.9
100人以上	3	87	2	2.3

[平成 26 年度調査]

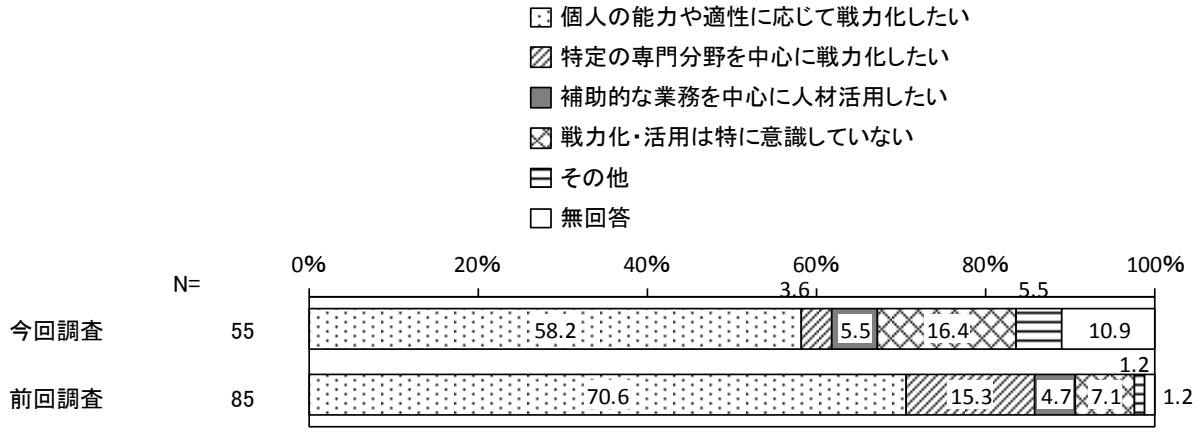
	事業所数(件)	管理職相当数(人)	うち女性数(人)	女性の割合(%)
全体	85	1,019	70	6.9
19人以下	25	58	15	25.9
20～49人	23	116	18	15.5
50～99人	13	106	6	5.7
100人以上	23	729	31	4.3

※全体には、従業員数不明の回答を含んでいるためクロス集計の合計と合致しないことがあります。

問８　貴事業所における女性の人材活用について、どのようにお考えですか（１つに○）。

「個人の能力や適正に応じて戦力化したい」の割合が58.2%と最も高く、次いで「戦力化・活用は特に意識していない」の割合が16.4%となっています。

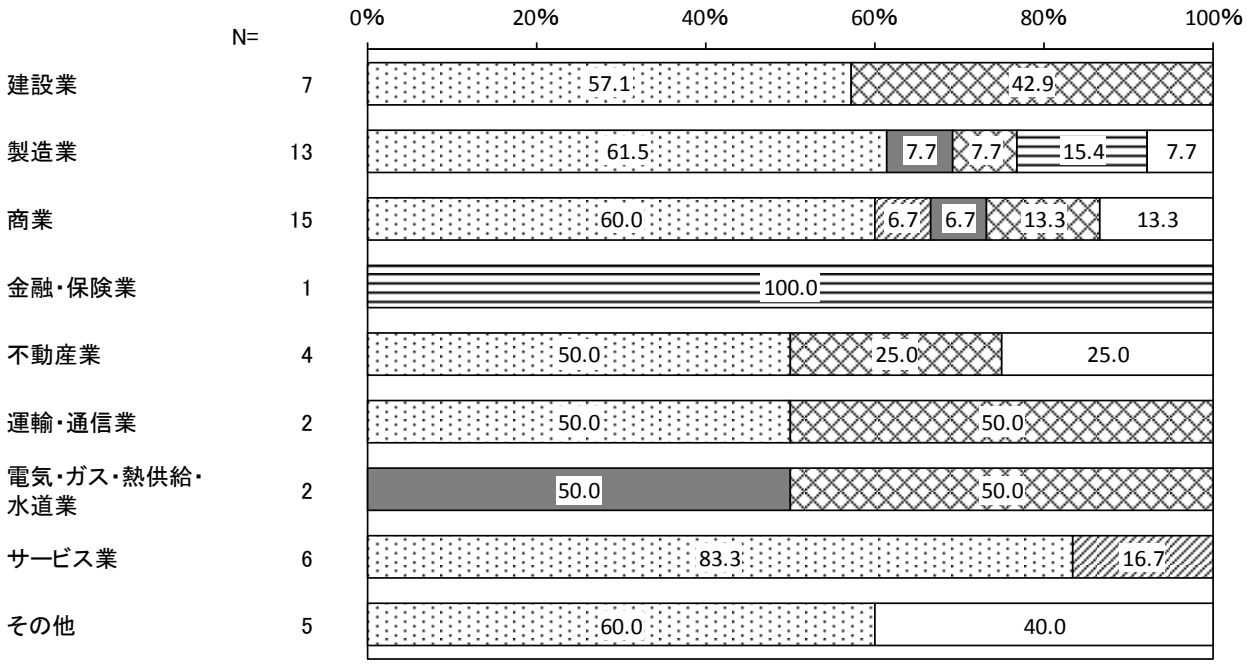
平成26年度調査と比較すると、「個人の能力や適正に応じて戦力化したい」、「特定の専門分野を中心に戦力化したい」、「補助的な業務を中心に人材活用したい」をあわせた“活用したい”の割合が減少しています。



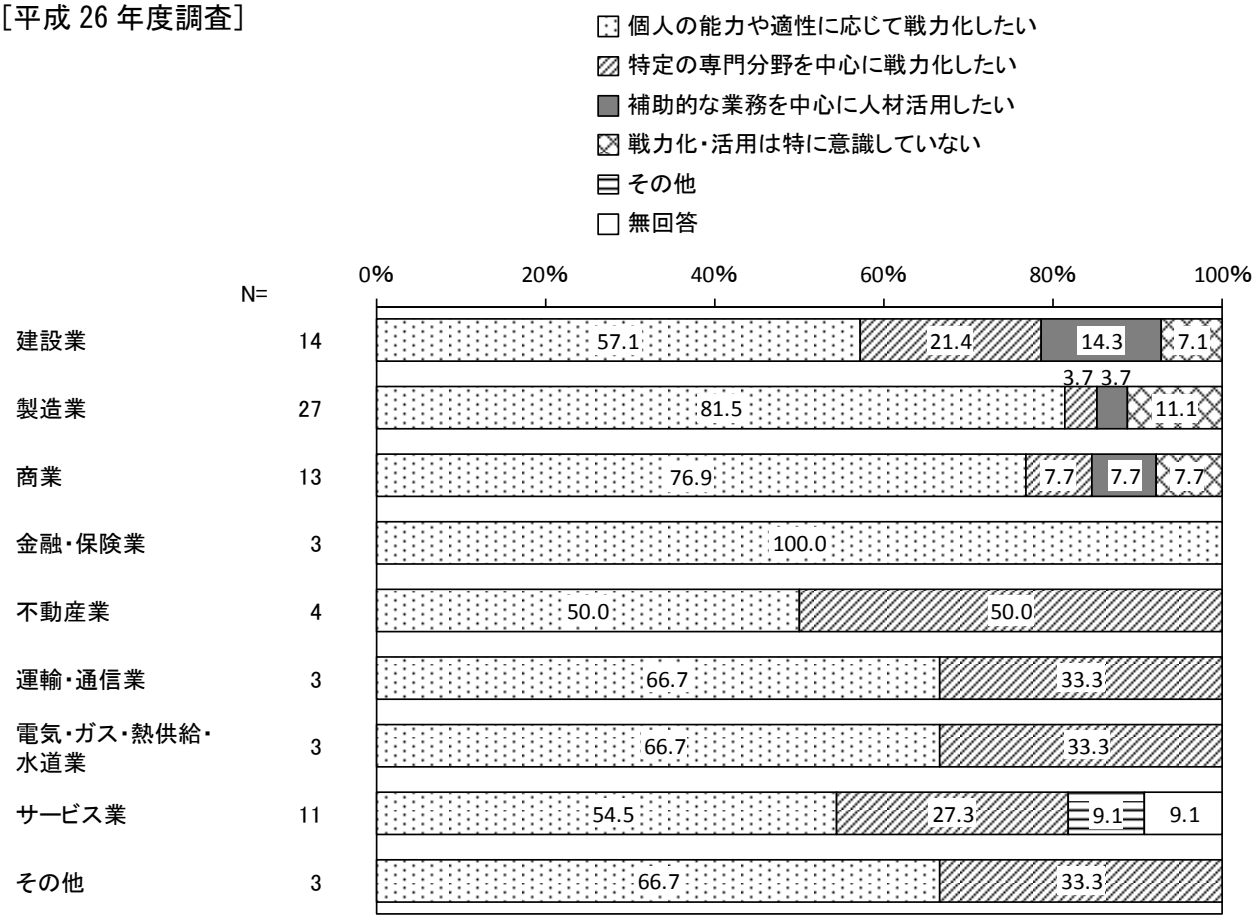
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、“活用したい”の割合が、製造業、商業、サービス業で全体より高くなっています。

平成26年度調査と比較すると、“活用したい”の割合が、その他で増加しています。



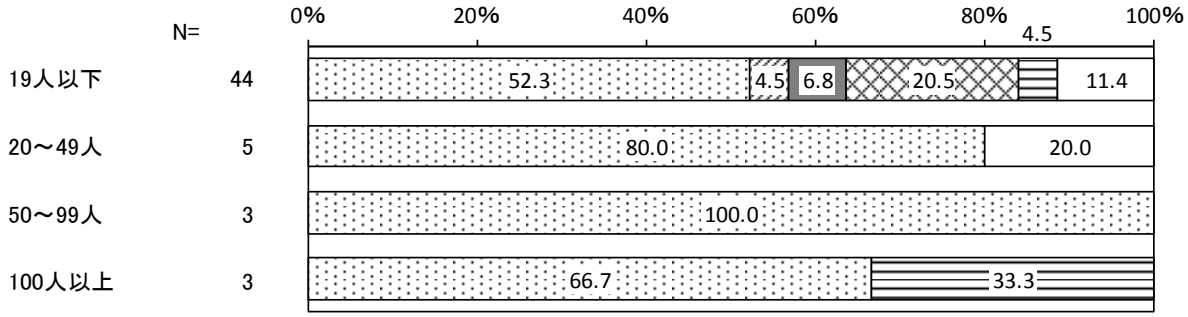
［平成 26 年度調査］



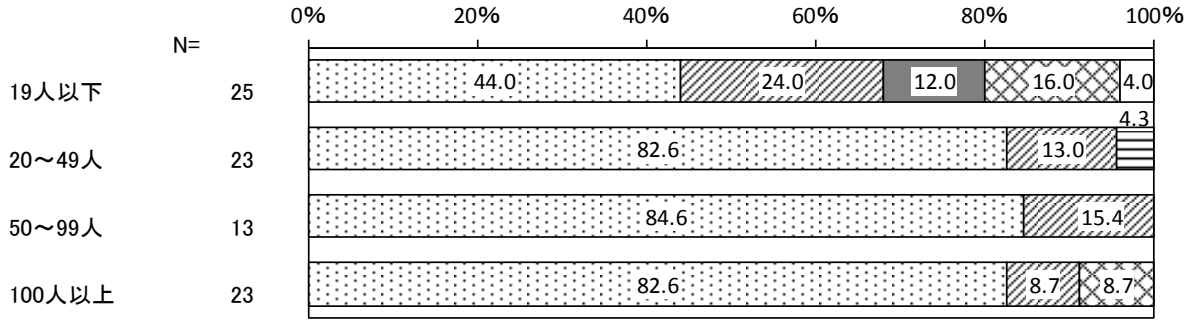
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、どの従業員規模でも「個人の能力や適正に応じて戦力化したい」の割合が最も高くなっています。

平成26年度調査と比較すると、「個人の能力や適正に応じて戦力化したい」の割合が、19人以下、100人以上で増加しています。



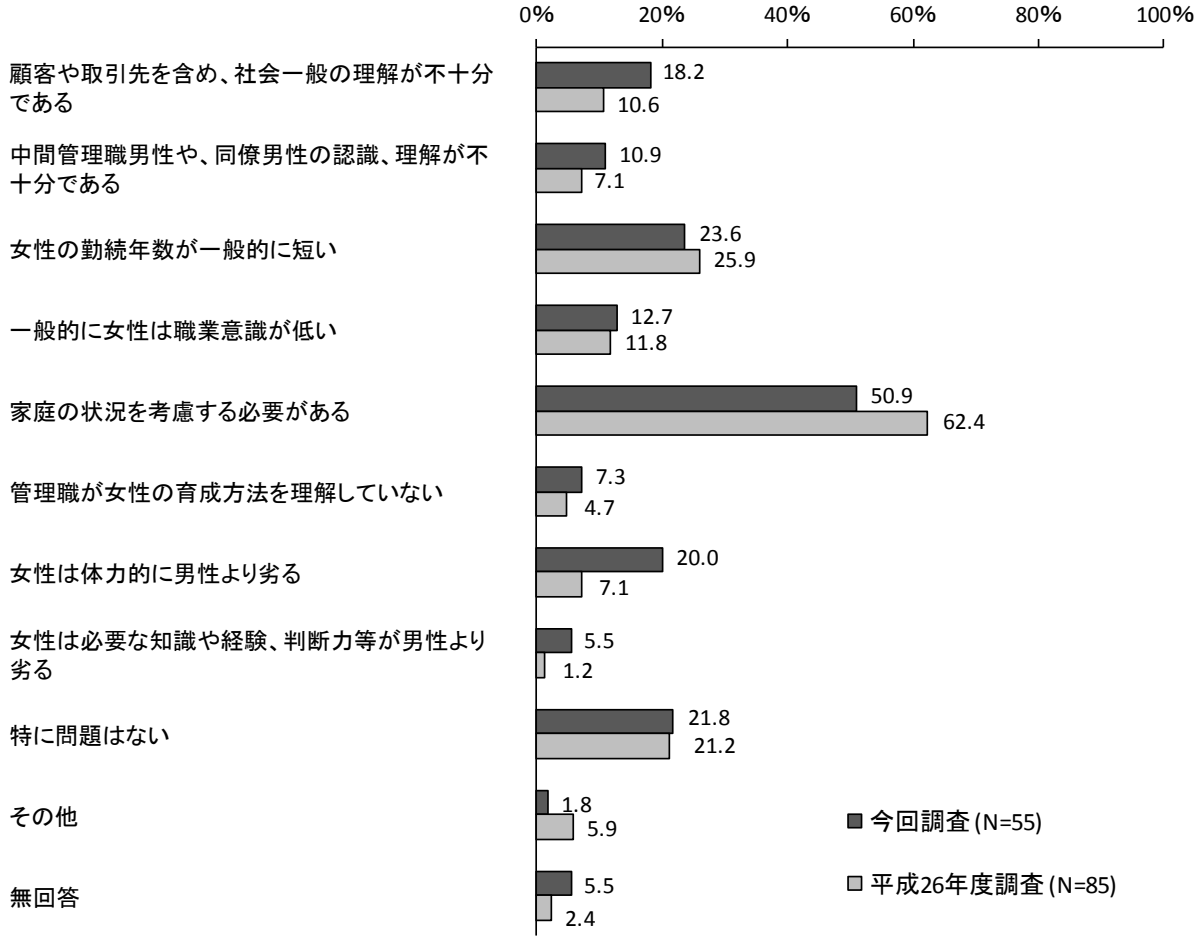
［平成 26 年度調査］



問９　女性従業員の人材活用にあたっての問題は何ですか（あてはまるものすべてに○）。

「家庭の状況を考慮する必要がある」の割合が50.9％と最も高く、次いで「女性の勤続年数が一般的に短い」の割合が23.6％、「特に問題はない」の割合が21.8％となっています。

平成26年度調査と比較すると、上位２項目は変わっていません。また「顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である」の割合が特に増加しています。



【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、「家庭の状況を考慮する必要がある」の割合が49人以下で最も高く、「女性の勤続年数が一般的に短い」の割合が50人以上で最も高くなっています。

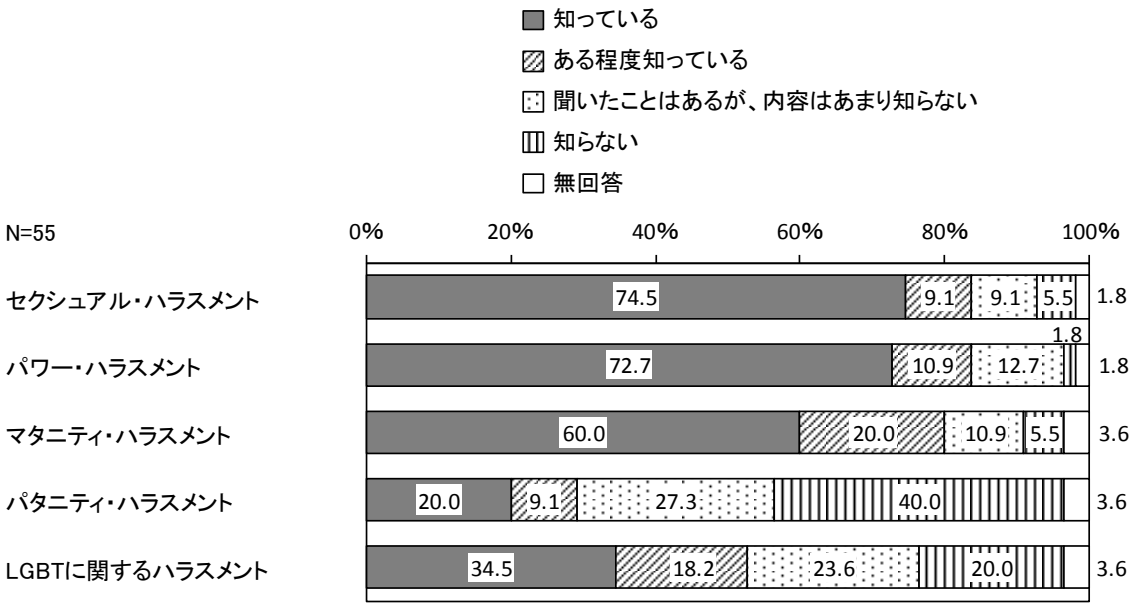
単位：％

	事業所数（件）	顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である	中間管理職男性や、同僚男性の認識、理解が不十分である	女性の勤続年数が一般的に短い	一般的に女性は職業意識が低い	家庭の状況を考慮する必要がある	管理職が女性の育成方法を理解していない	女性は体力的に男性より劣る	女性は必要な知識や経験、判断力等が男性より劣る	特に問題はない	その他	無回答
全体	55	18.2	10.9	23.6	12.7	50.9	7.3	20.0	5.5	21.8	1.8	5.5
19人以下	44	22.7	11.4	18.2	11.4	47.7	4.5	22.7	6.8	20.5	－	6.8
20～49人	5	－	－	20.0	20.0	80.0	20.0	20.0	－	20.0	20.0	－
50～99人	3	－	－	66.7	－	33.3	－	－	－	33.3	－	－
100人以上	3	－	33.3	66.7	33.3	66.7	33.3	－	－	33.3	－	－

４　ハラスメントについて

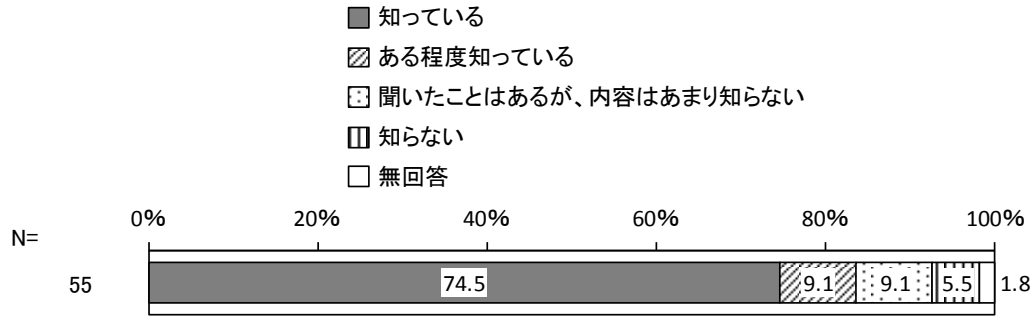
問 10　次の言葉を知っていますか（あてはまるものに〇）。

「知っている」の割合が最も高いのは、「セクシュアル・ハラスメント」の74.5％で、次いで「パワー・ハラスメント」の72.7％となっています。「知らない」の割合が最も高いのは、「パタニティ・ハラスメント」の40.0％で、次いで「LGBT に関するハラスメント」の20.0％となっています。



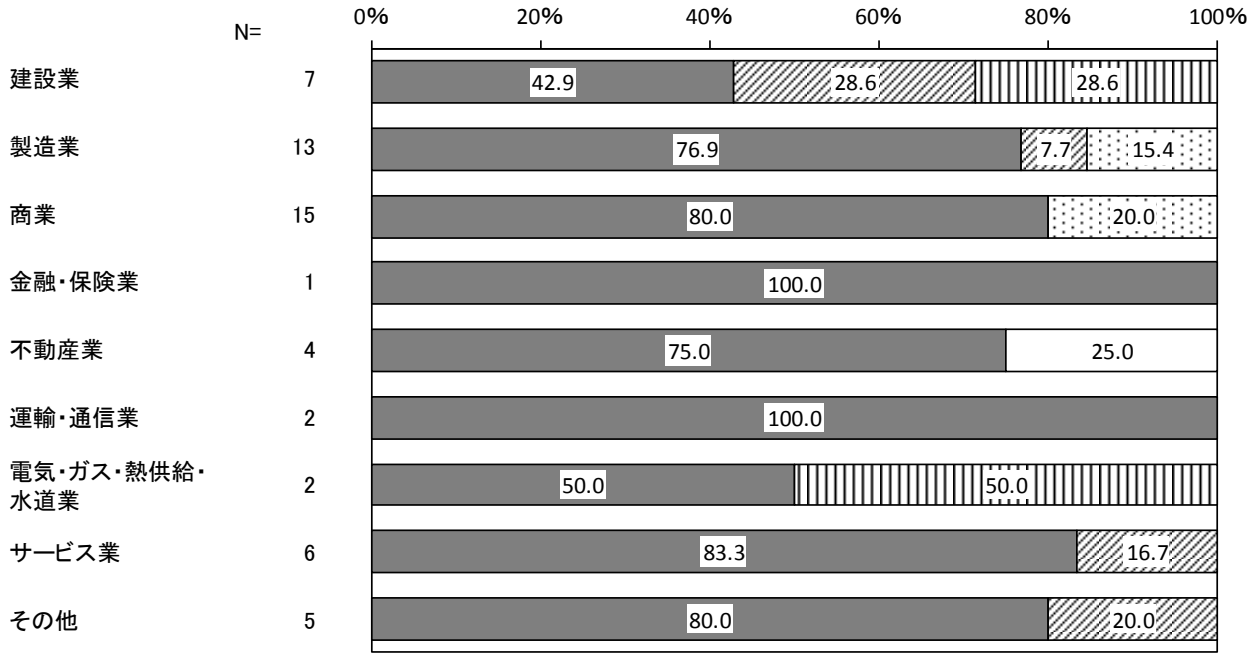
１．セクシュアル・ハラスメント

「知っている」の割合が74.5％と最も高く、次いで「ある程度知っている」、「聞いたことはあるが、内容はあまり知らない」の割合が9.1％となっています。



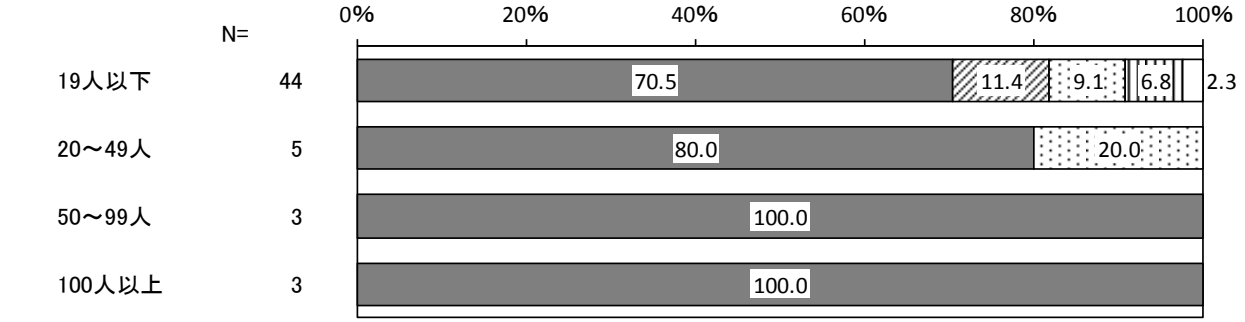
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「知っている」の割合が、製造業、商業、サービス業、その他で全体より高くなっています。また、「知らない」の割合が、建設業で高くなっています。



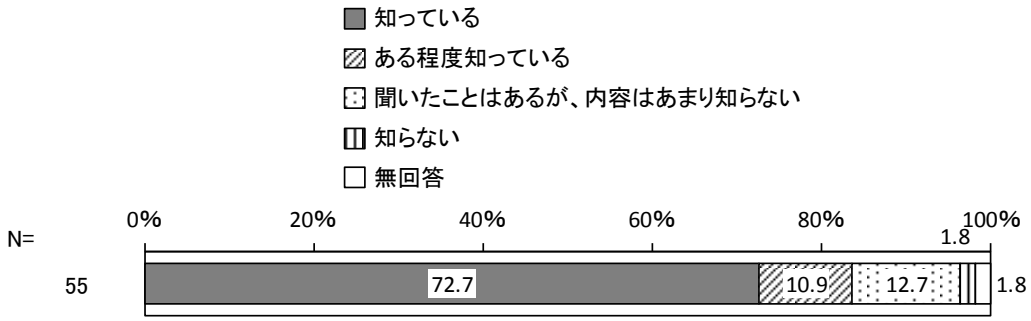
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、従業員規模が大きくなるに従い、「知っている」の割合が高くなっています。



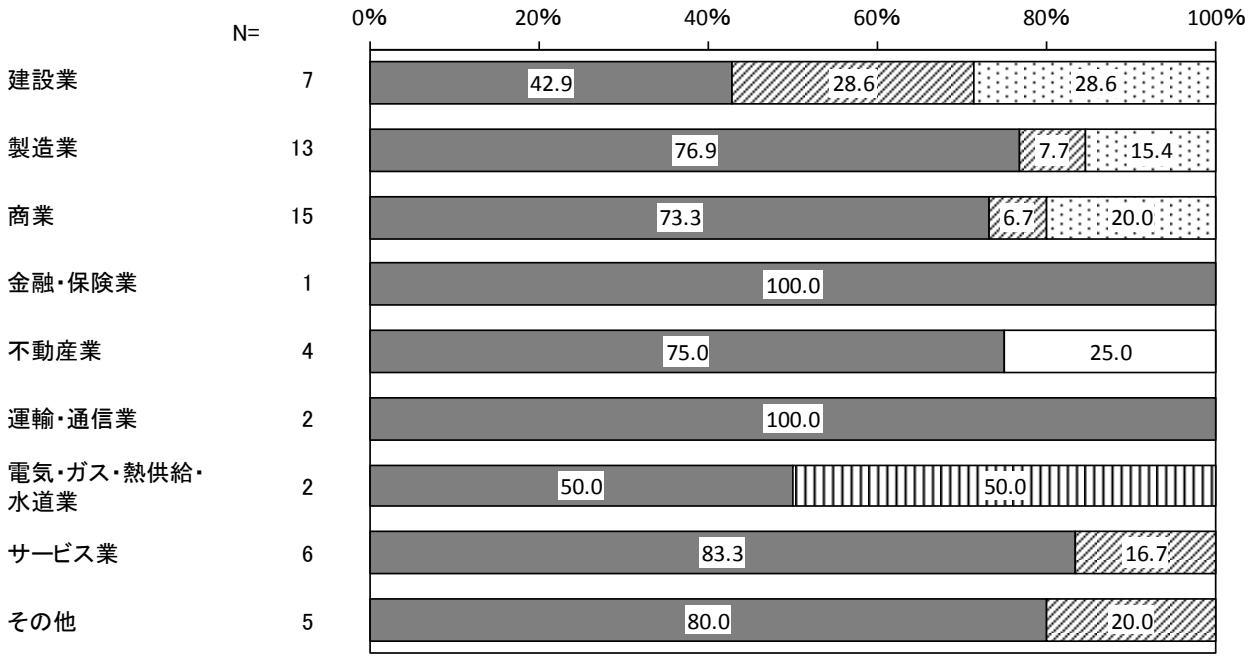
２.パワー・ハラスメント

「知っている」の割合が 72.7%と最も高く、次いで「聞いたことはあるが、内容はあまり知らない」の割合が 12.7%となっています。



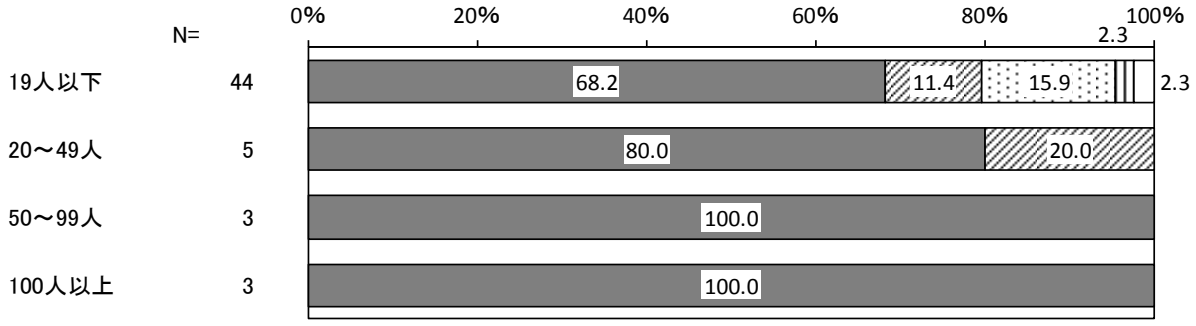
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「知っている」の割合が、製造業、商業、サービス業、その他で全体より高くなっています。



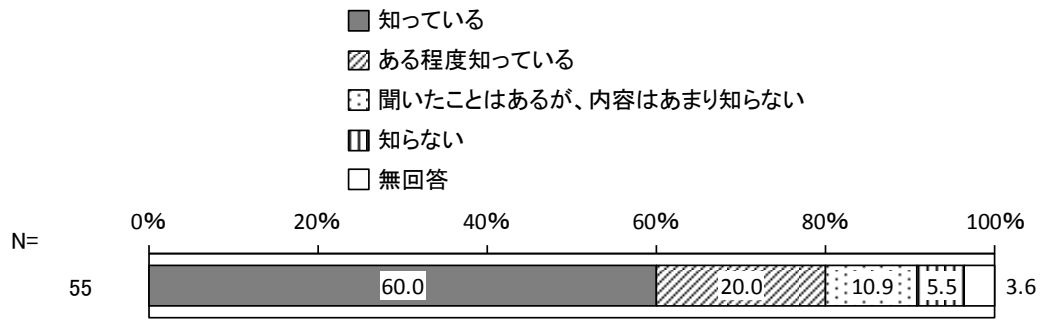
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、従業員規模が大きくなるに従い、「知っている」の割合が高くなっています。



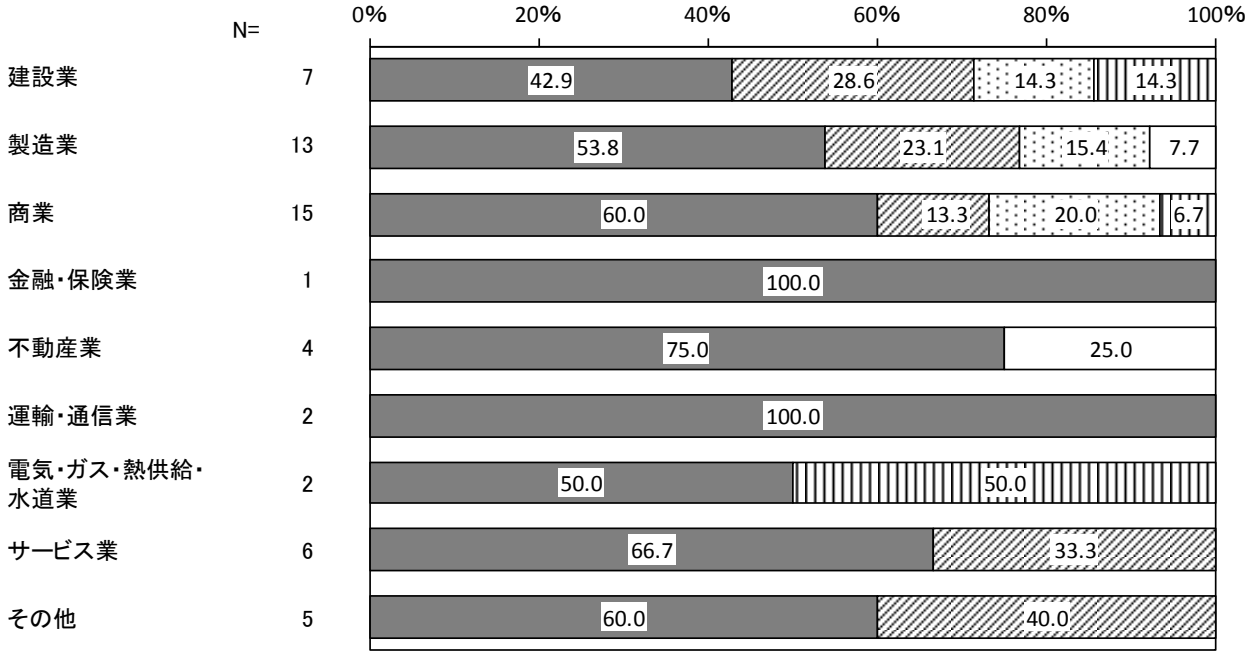
３.マタニティ・ハラスメント

「知っている」の割合が60.0％と最も高く、次いで「ある程度知っている」の割合が20.0％となっています。



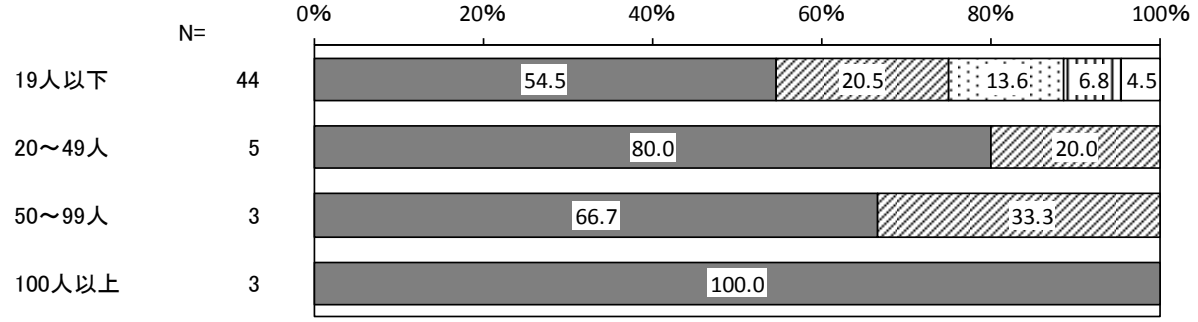
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「知っている」の割合が、サービス業で全体より高くなっている一方、建設業で５割以下となっています。



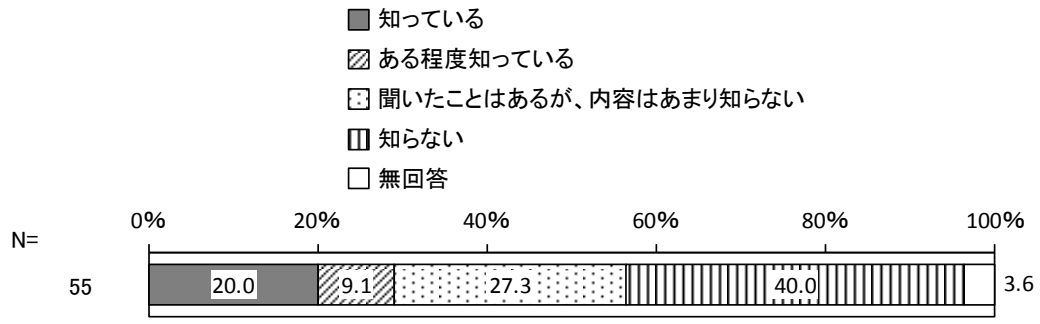
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、「知っている」の割合が、20人以上で全体より高くなっている一方、19人以下で全体より低くなっています。



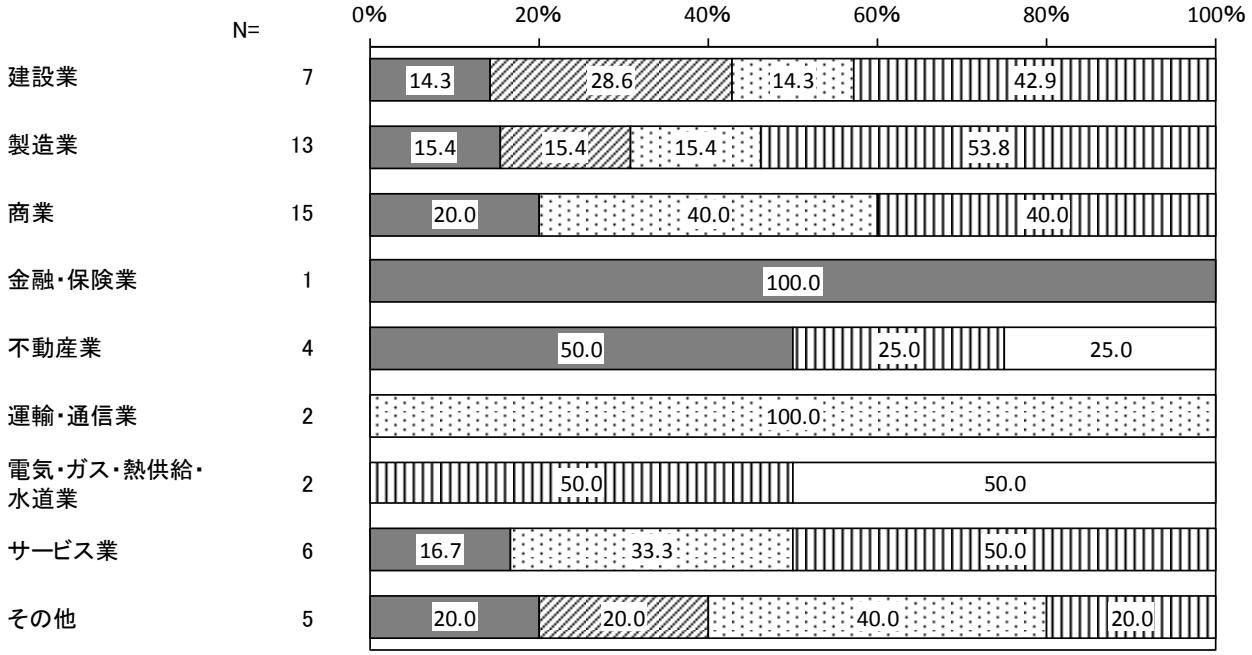
４.パタニティ・ハラスメント

「知らない」の割合が40.0％と最も高く、次いで「聞いたことはあるが、内容はあまり知らない」の割合が27.3％となっています。



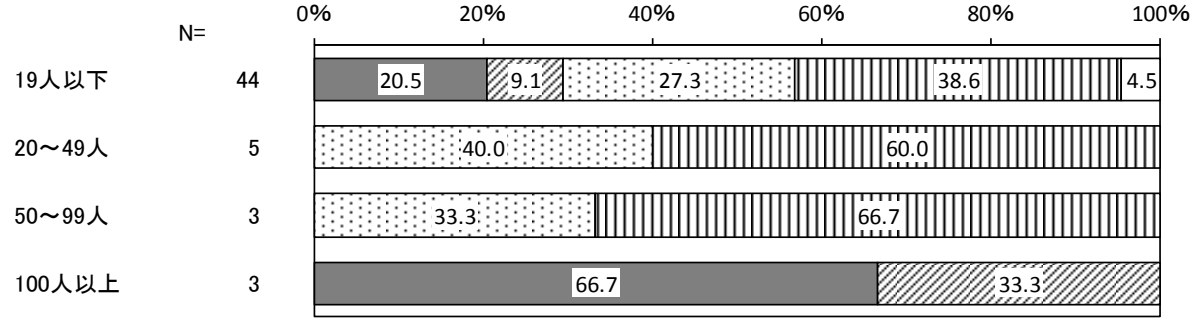
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「知っている」の割合が、建設業、製造業、サービス業で全体より低くなっている一方、「知らない」の割合が、製造業、サービス業で特に高くなっています。



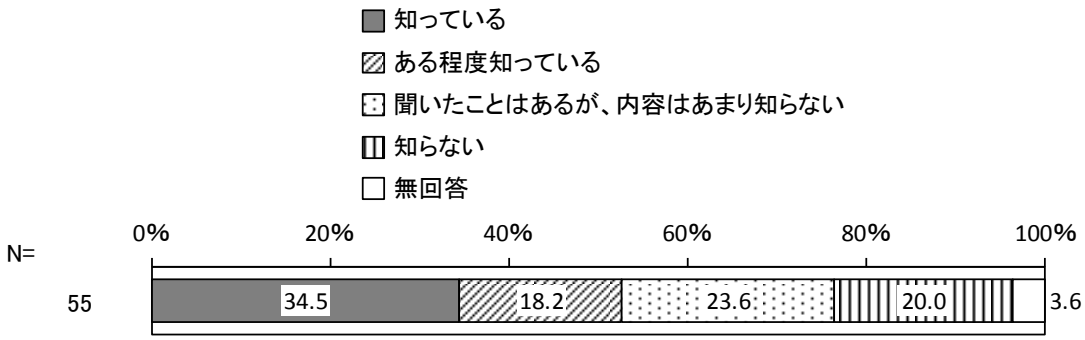
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、19～99人では、従業員規模が大きくなるに従い、「知らない」の割合が高くなっています。



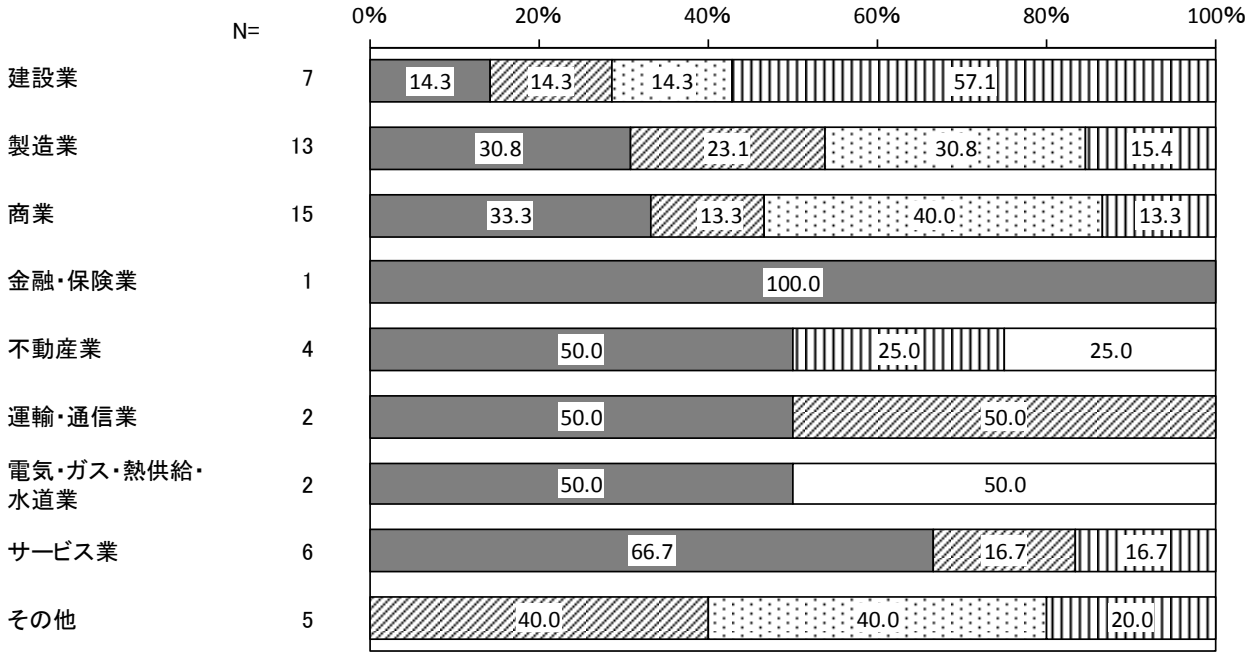
５.LGBT に関するハラスメント

「知っている」の割合が34.5%と最も高く、次いで「聞いたことはあるが、内容はあまり知らない」の割合が23.6%となっています。



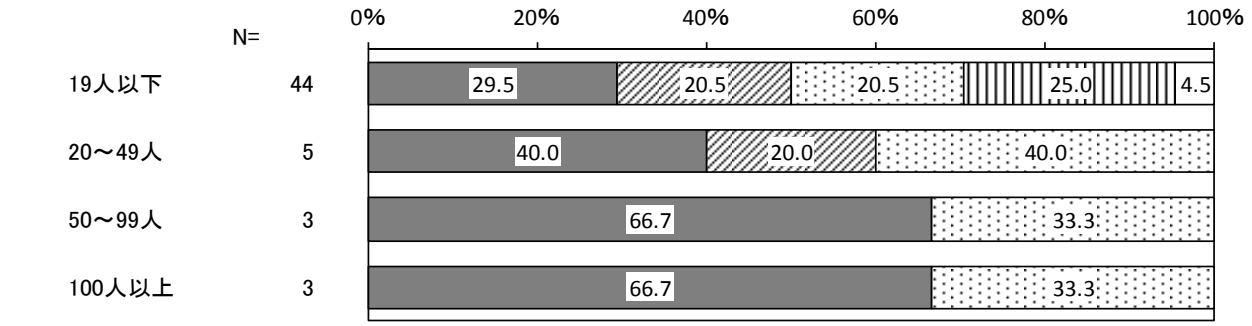
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「知っている」の割合が、建設業、製造業、商業、その他で５割以下となっており、特に「知らない」の割合が、建設業で高くなっています。



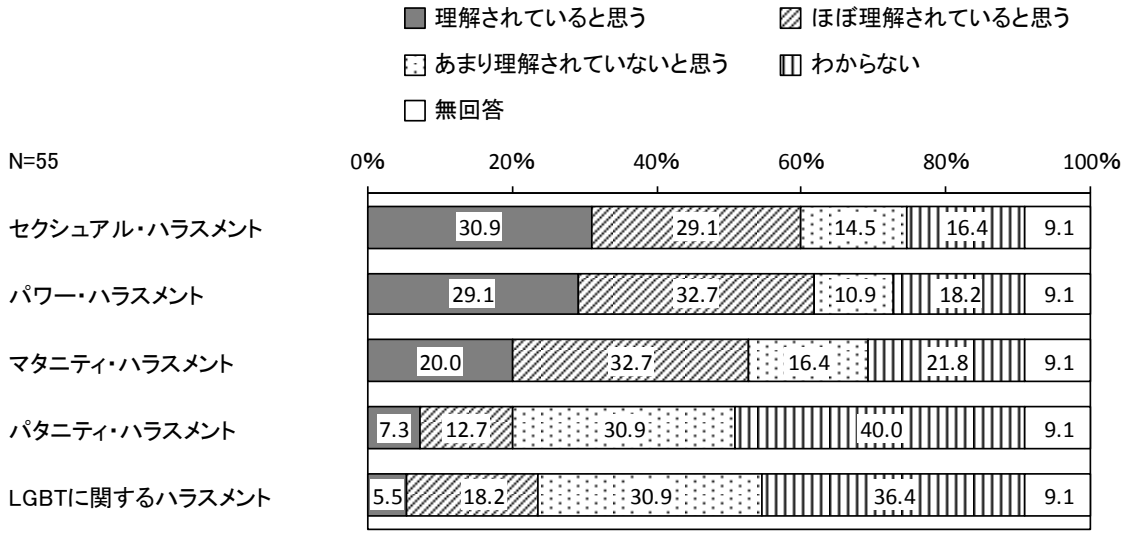
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、従業員規模が大きくなるに従い、「知っている」の割合が高くなっています。



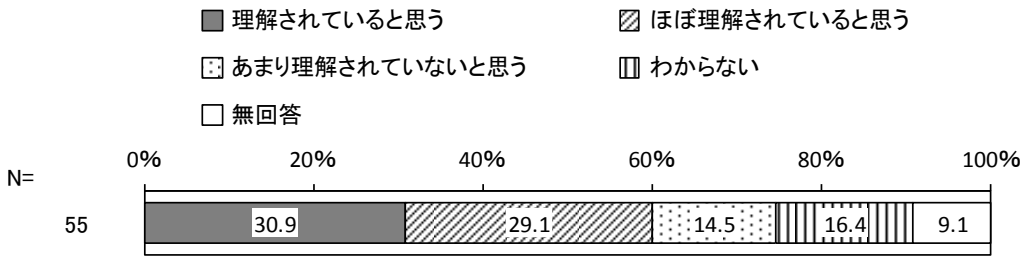
問 11　貴事業所では 1～５のハラスメントについて、従業員の共通の理解が得られていると思いますか（あてはまるものに〇）。

「理解されていると思う」の割合が最も高いのは、「セクシュアル・ハラスメント」の30.9％で、次いで「パワー・ハラスメント」の29.1％となっています。「あまり理解されていないと思う」の割合が最も高いのは、「パタニティ・ハラスメント」、「LGBT に関するハラスメント」の30.9％となっています。



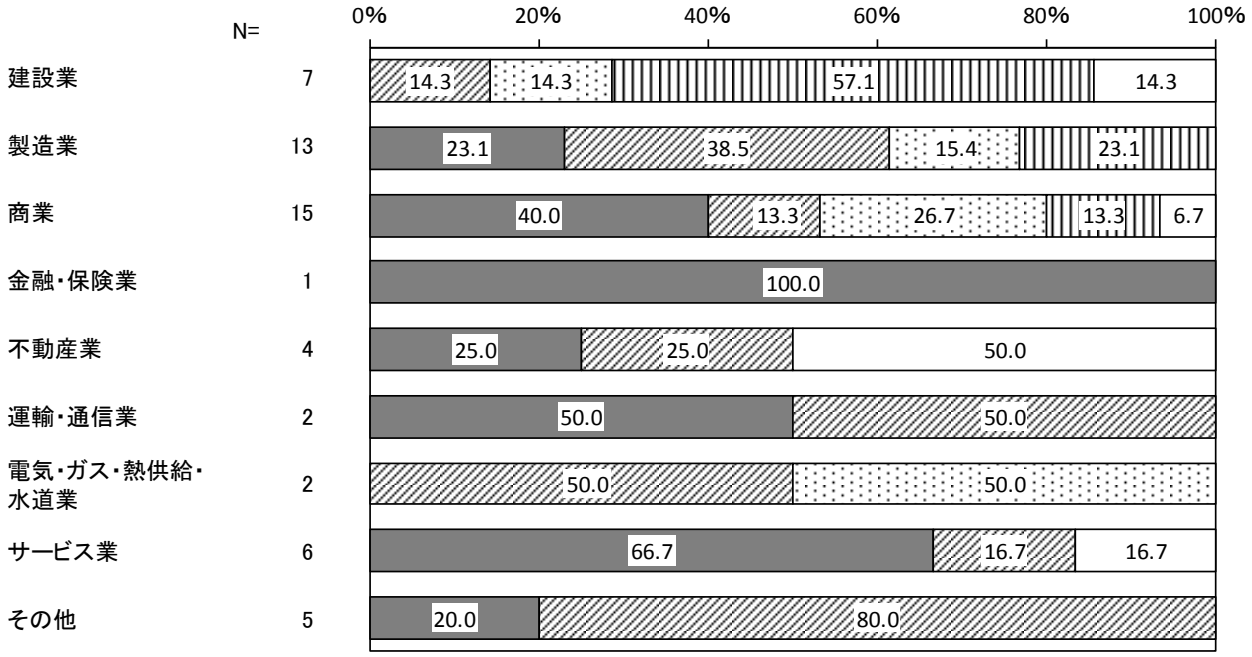
１. セクシュアル・ハラスメント

「理解されていると思う」と「ほぼ理解されていると思う」を合わせた“理解されている”の割合が60.0%となっています。



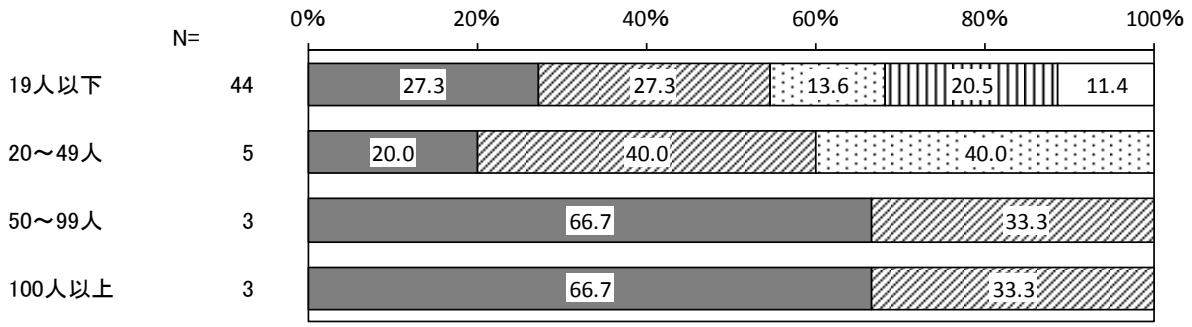
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、“理解されている”の割合が、製造業、サービス業、その他で全体より高くなっています。



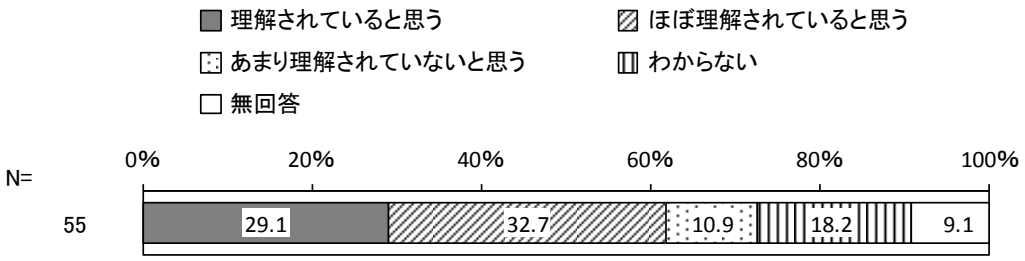
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、従業員規模が大きくなるに従い、“理解されている”の割合が高くなっています。



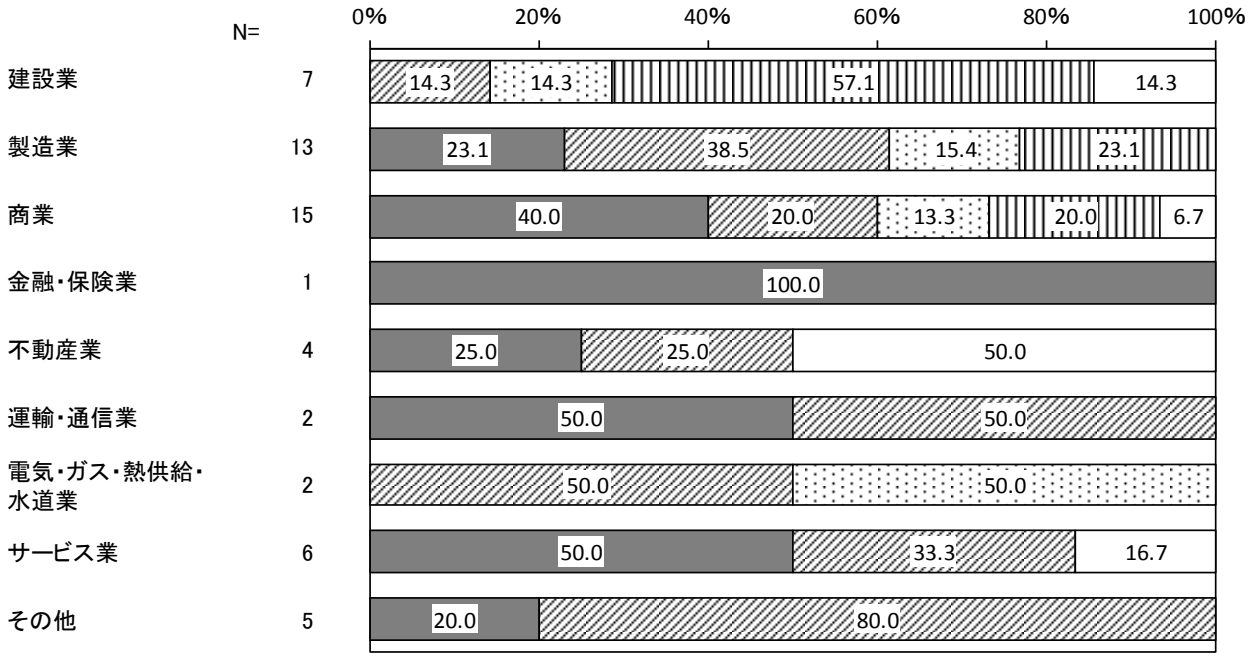
２.パワー・ハラスメント

「理解されていると思う」と「ほぼ理解されていると思う」を合わせた“理解されている”の割合が 61.8%となっています。



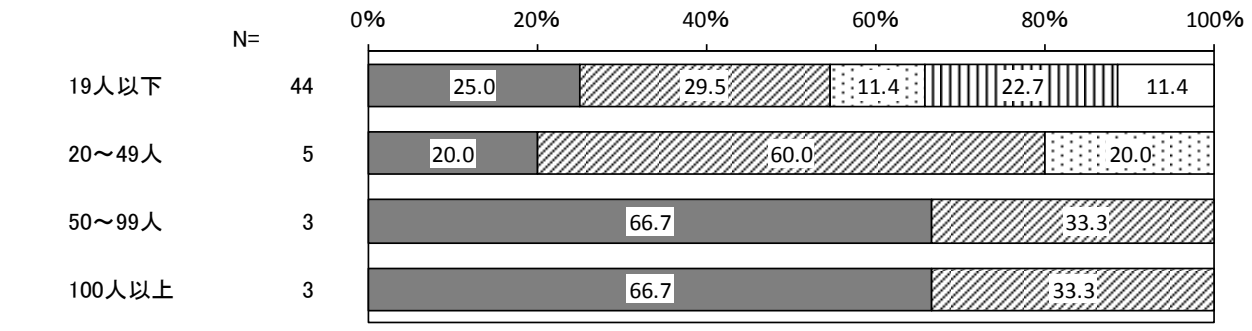
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、“理解されている”の割合が、サービス業、その他で全体より高くなっています。



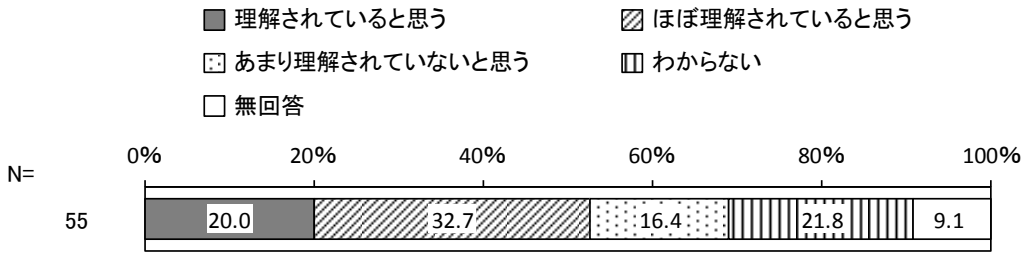
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、従業員規模が大きくなるに従い、“理解されている”の割合が高くなっています。



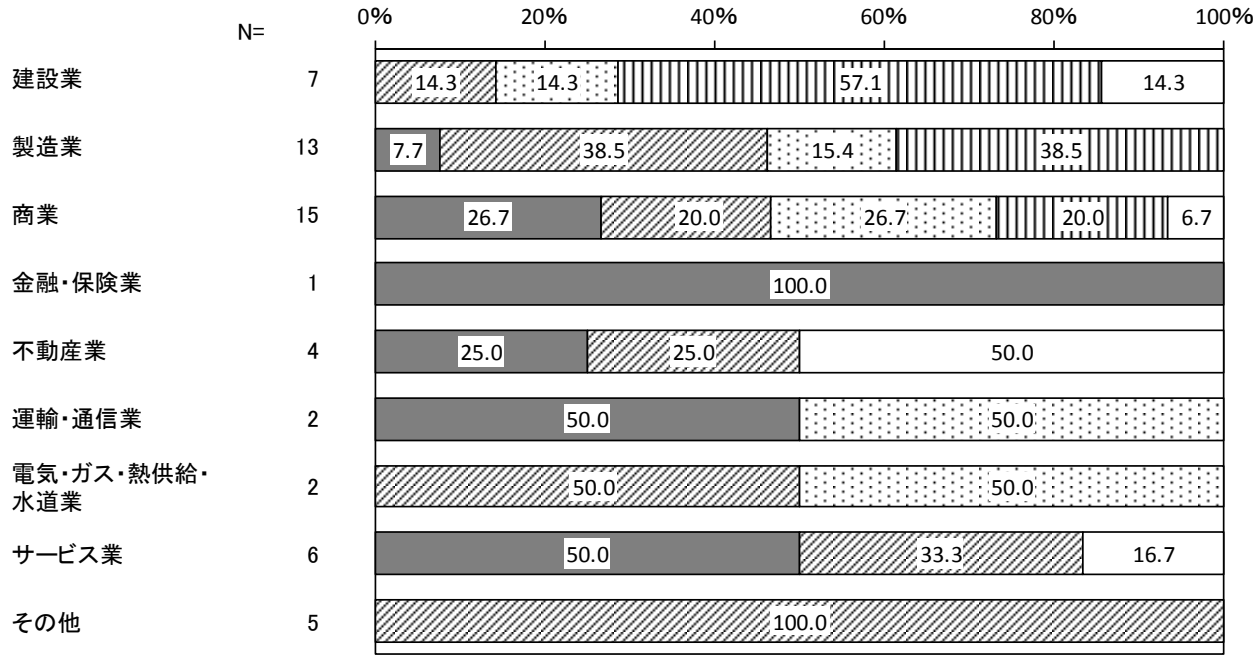
３.マタニティ・ハラスメント

「理解されていると思う」と「ほぼ理解されていると思う」を合わせた“理解されている”の割合が52.7%となっています。



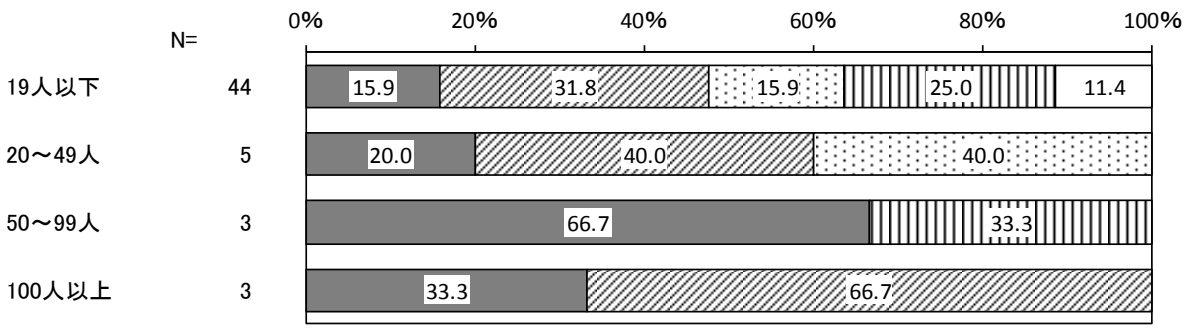
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、“理解されている”の割合が、サービス業、その他で全体より高くなっています。



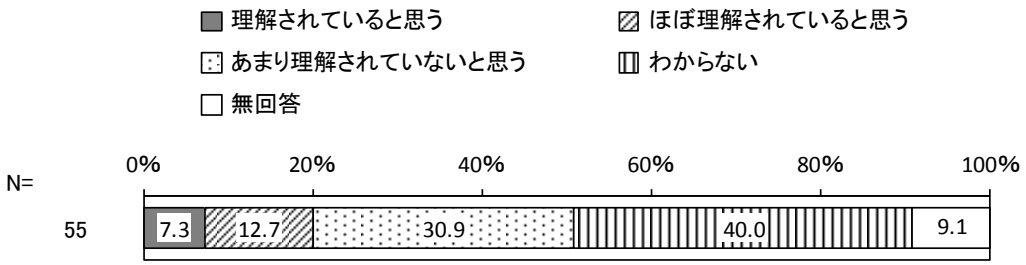
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、従業員規模が大きくなるに従い、“理解されている”の割合が高くなっています。



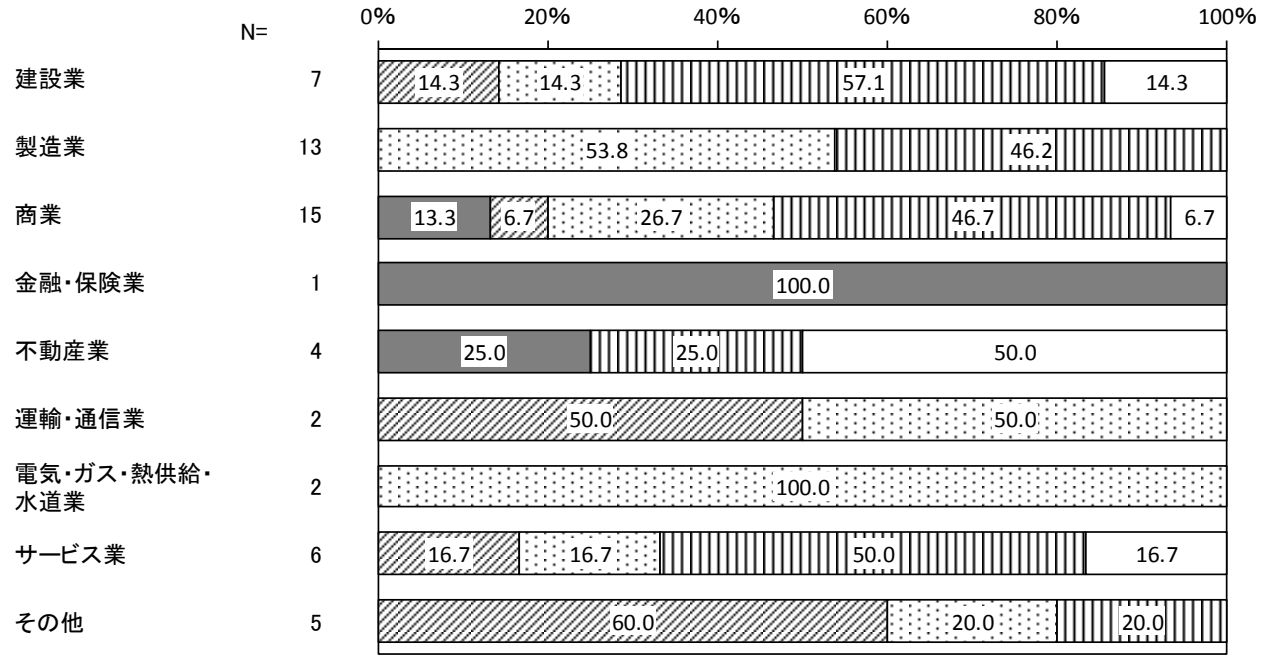
４.パタニティ・ハラスメント

「理解されていると思う」と「ほぼ理解されていると思う」を合わせた“理解されている”の割合が20.0%となっています。



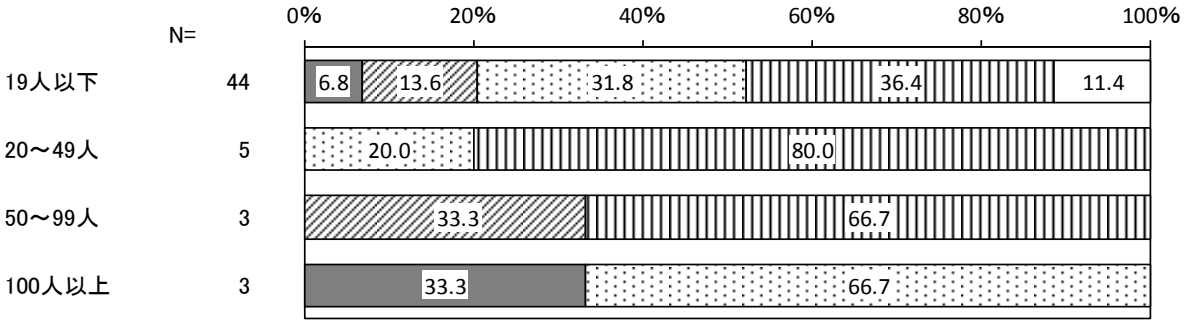
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、“理解されている”の割合が、その他で全体より高くなっています。



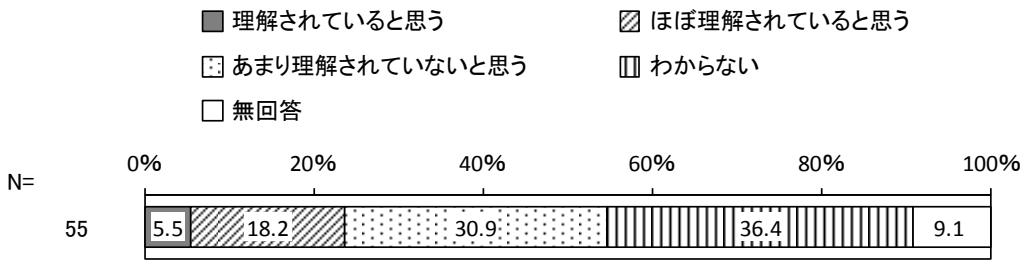
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、「わからない」の割合が、19～99人で最も高くなっています。



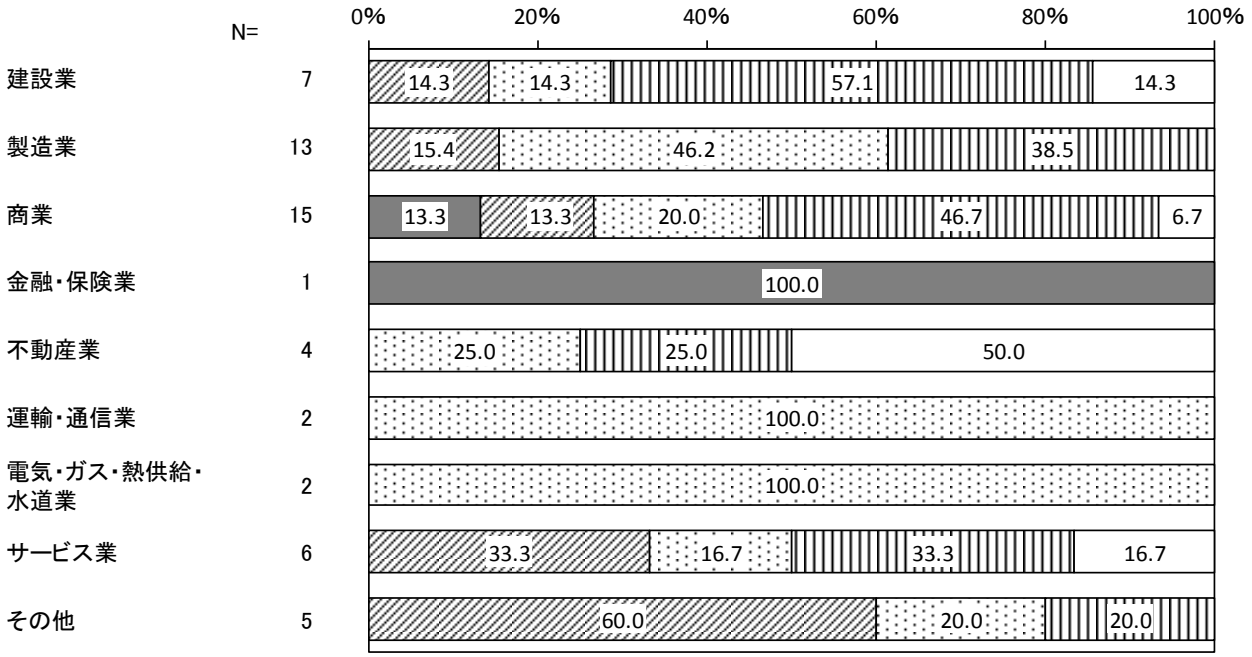
５.LGBT に関するハラスメント

「理解されていると思う」と「ほぼ理解されていると思う」を合わせた“理解されている”の割合が23.7%となっています。



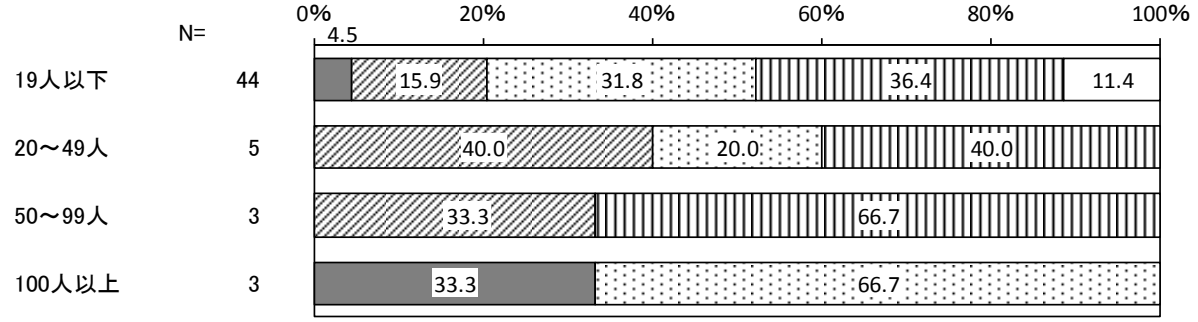
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、“理解されている”の割合が、商業、サービス業、その他で全体より高くなっています。また、「わからない」の割合が、建設業、製造業、商業、サービス業で３割を超えており、特に建設業で６割近くなっています。



【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、「わからない」の割合が、19～99人で最も高くなっています。



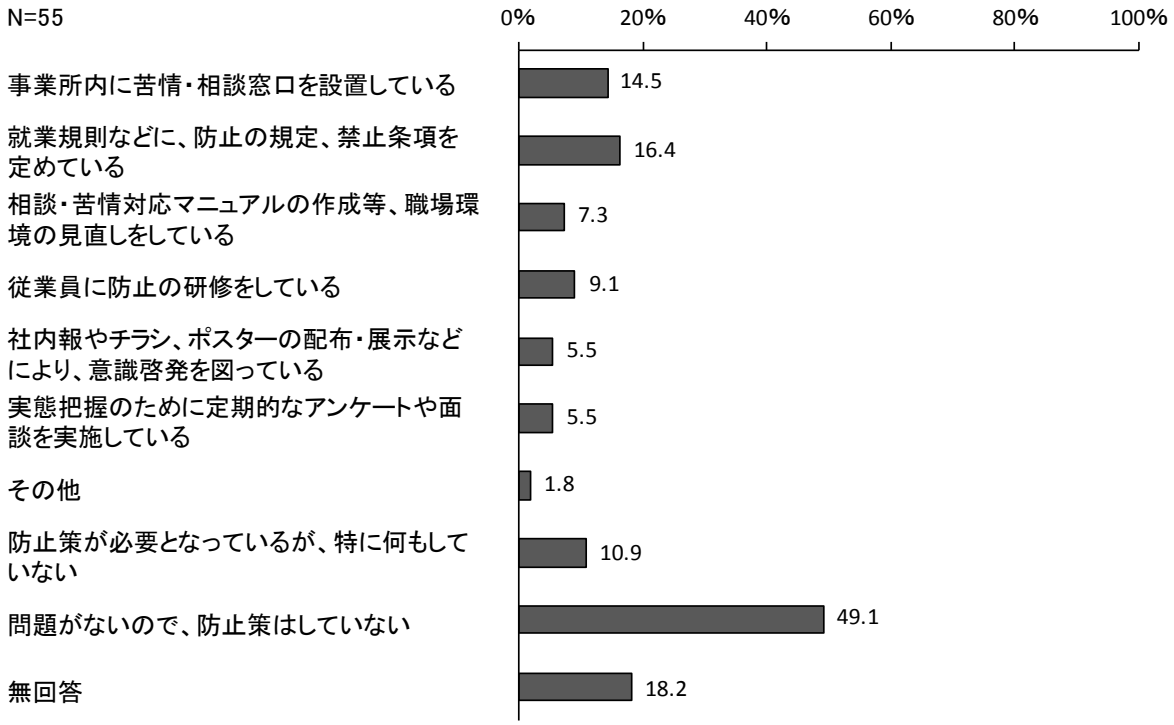
問 12　それぞれのハラスメントを防止するために、どのような取組を行っていますか（あてはまるものすべてに○）。

1.セクシュアル・ハラスメント

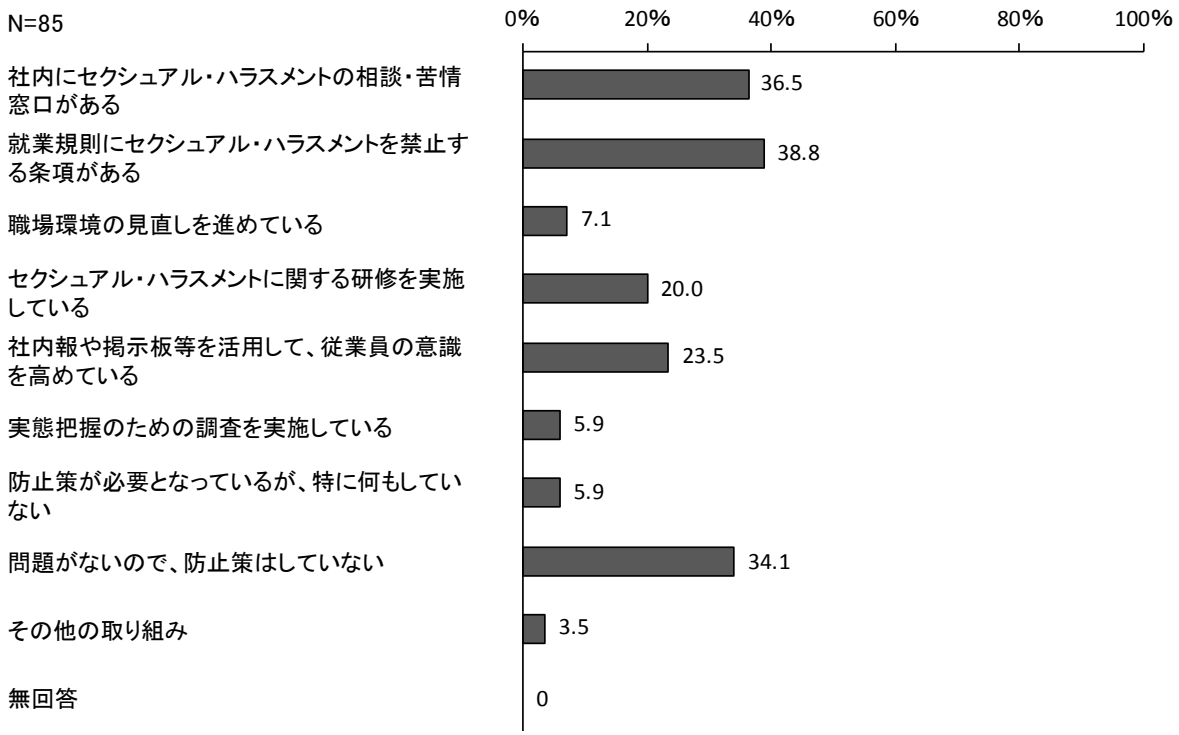
「問題がないので、防止策はしていない」の割合が49.1%と最も高く、次いで「就業規則などに、防止の規定、禁止条項を定めている」の割合が16.4%、「事業所内に苦情・相談窓口を設置している」の割合が14.5%となっています。

平成26年度調査と比較すると、上位３項目は同じとなっています。

（＊前回調査はセクシュアル・ハラスメントに対してのみの設問となっており、選択肢も前回とは多少異なっています。）

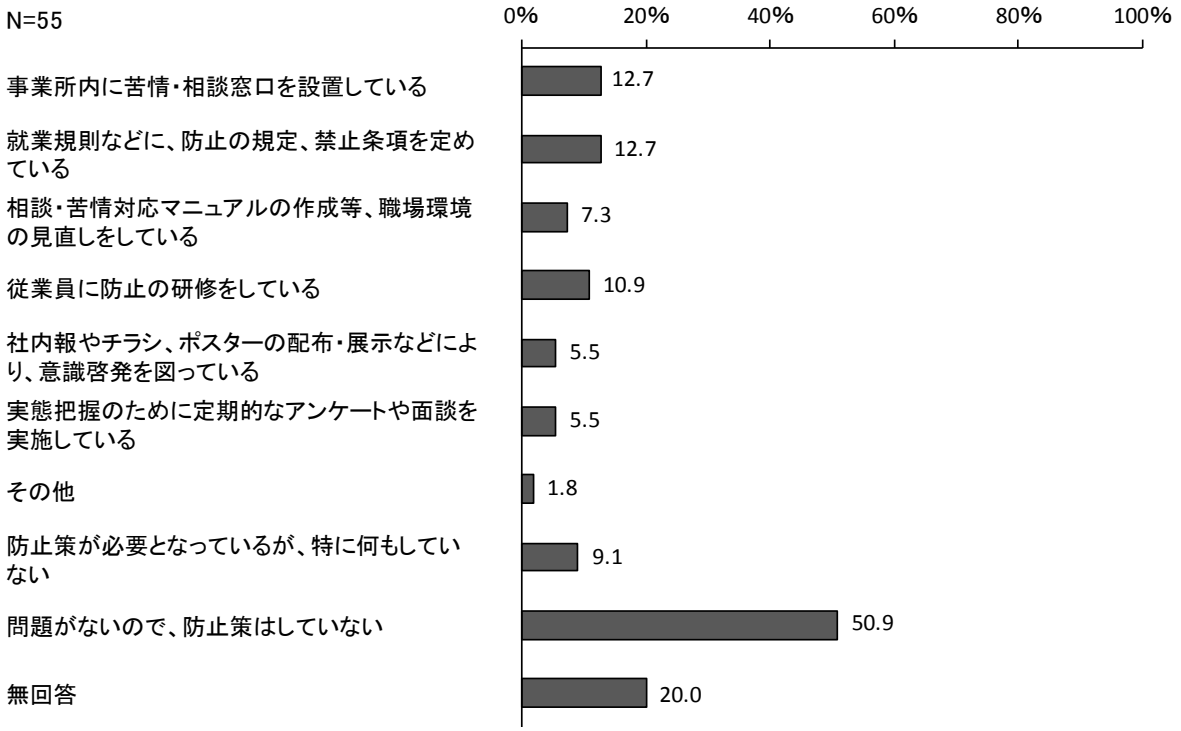


[(参考)平成 26 年度調査]



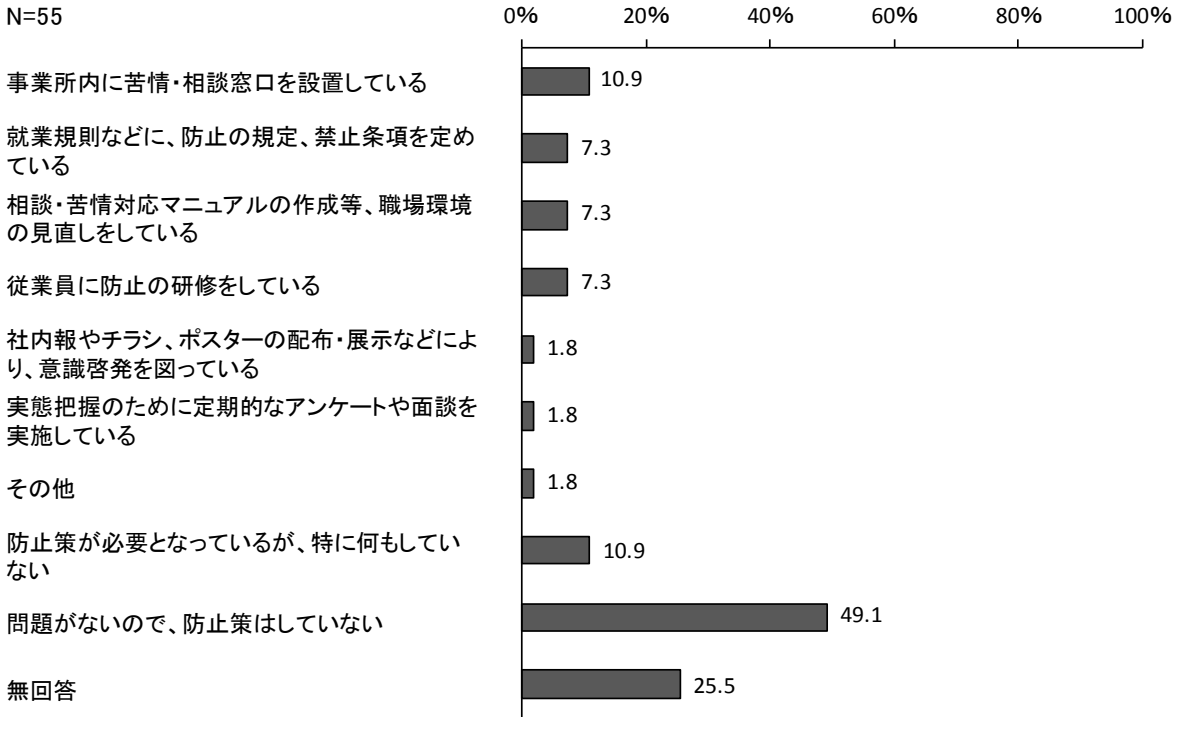
２.パワー・ハラスメント

「問題がないので、防止策はしていない」の割合が50.9％と最も高く、次いで「事業所内に苦情・相談窓口を設置している」、「就業規則などに、防止の規定、禁止条項を定めている」の割合が12.7％となっています。また、上位３項目は、セクシュアル・ハラスメントと同じとなっています。



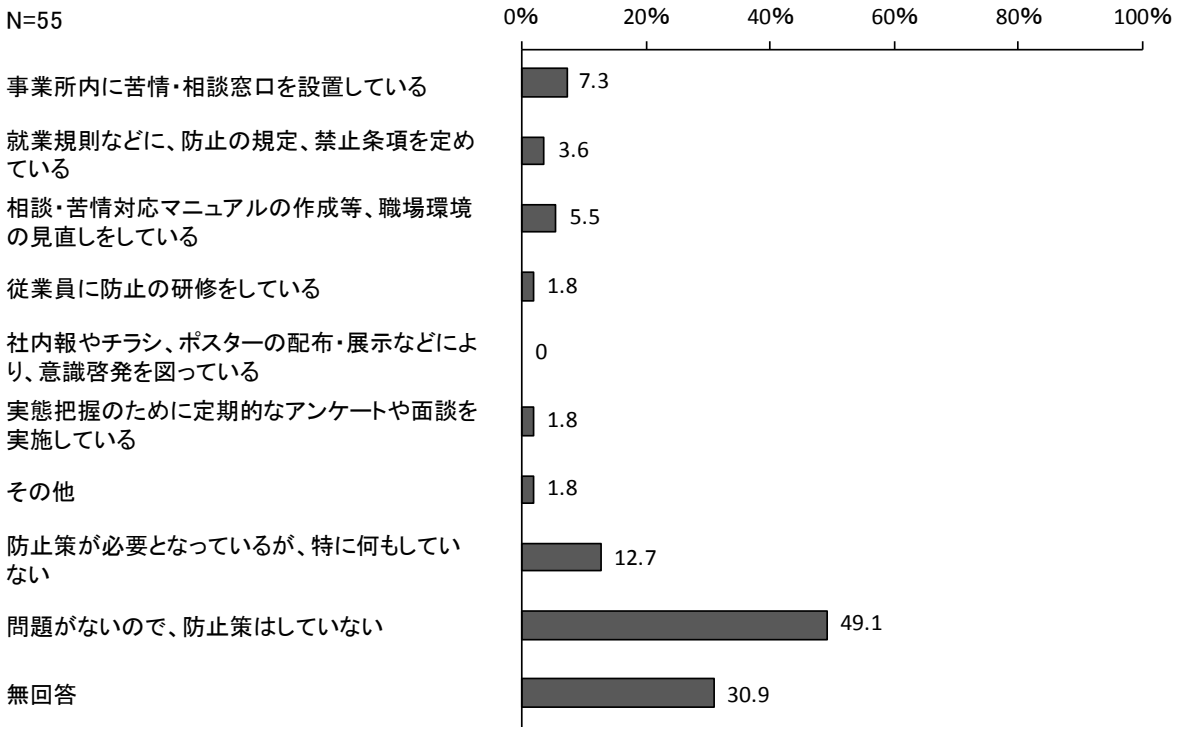
３.マタニティ・ハラスメント

「問題がないので、防止策はしていない」の割合が49.1％と最も高く、次いで「事業所内に苦情・相談窓口を設置している」、「防止策が必要となっているが、特に何もしていない」の割合が10.9％となっています。



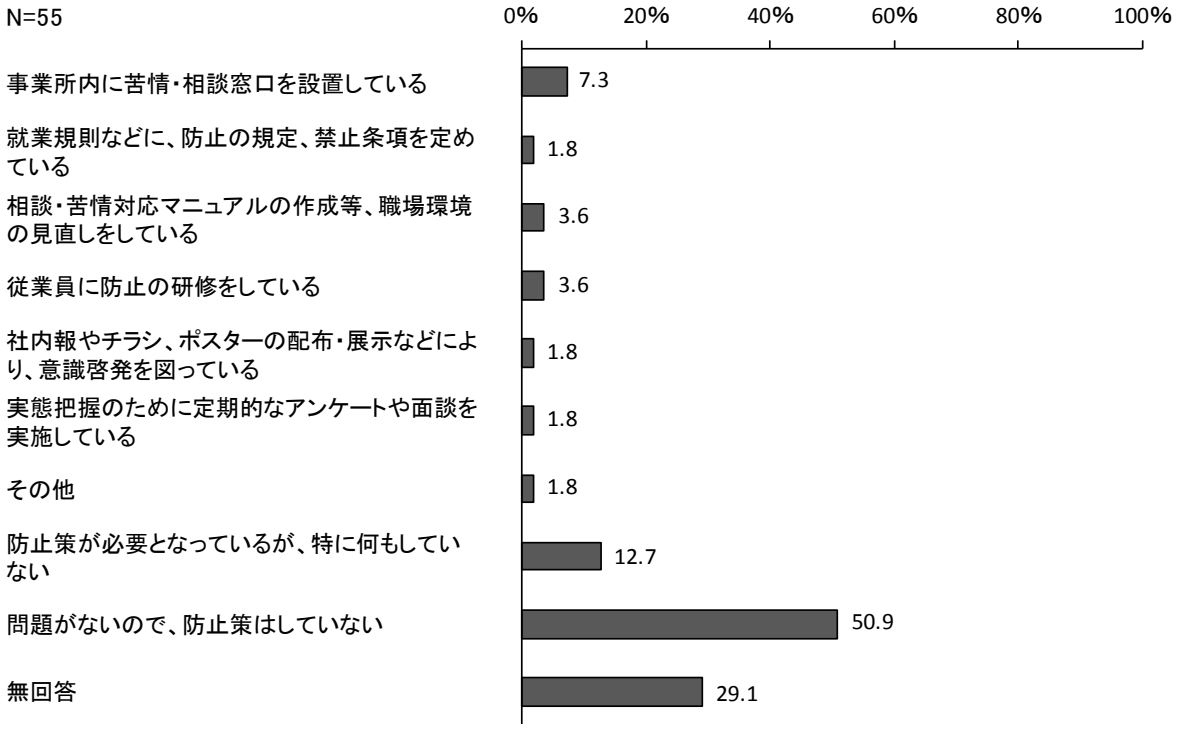
４.パタニティ・ハラスメント

「問題がないので、防止策はしていない」の割合が49.1%と最も高く、次いで「防止策が必要となっているが、特に何もしていない」の割合が12.7%、「事業所内に苦情・相談窓口を設置している」の割合が7.3%となっています。また、他のハラスメントの取組と比べ、「事業所内に苦情・相談窓口を設置している」の割合が低くなっています。



５.LGBT に関するハラスメント

「問題がないので、防止策はしていない」の割合が50.9%と最も高く、次いで「防止策が必要となっているが、特に何もしていない」の割合が12.7%、「事業所内に苦情・相談窓口を設置している」の割合が7.3%となっています。また、「パタニティ・ハラスメント」と同様に、他のハラスメントの取組と比べ、「事業所内に苦情・相談窓口を設置している」の割合が低くなっています。

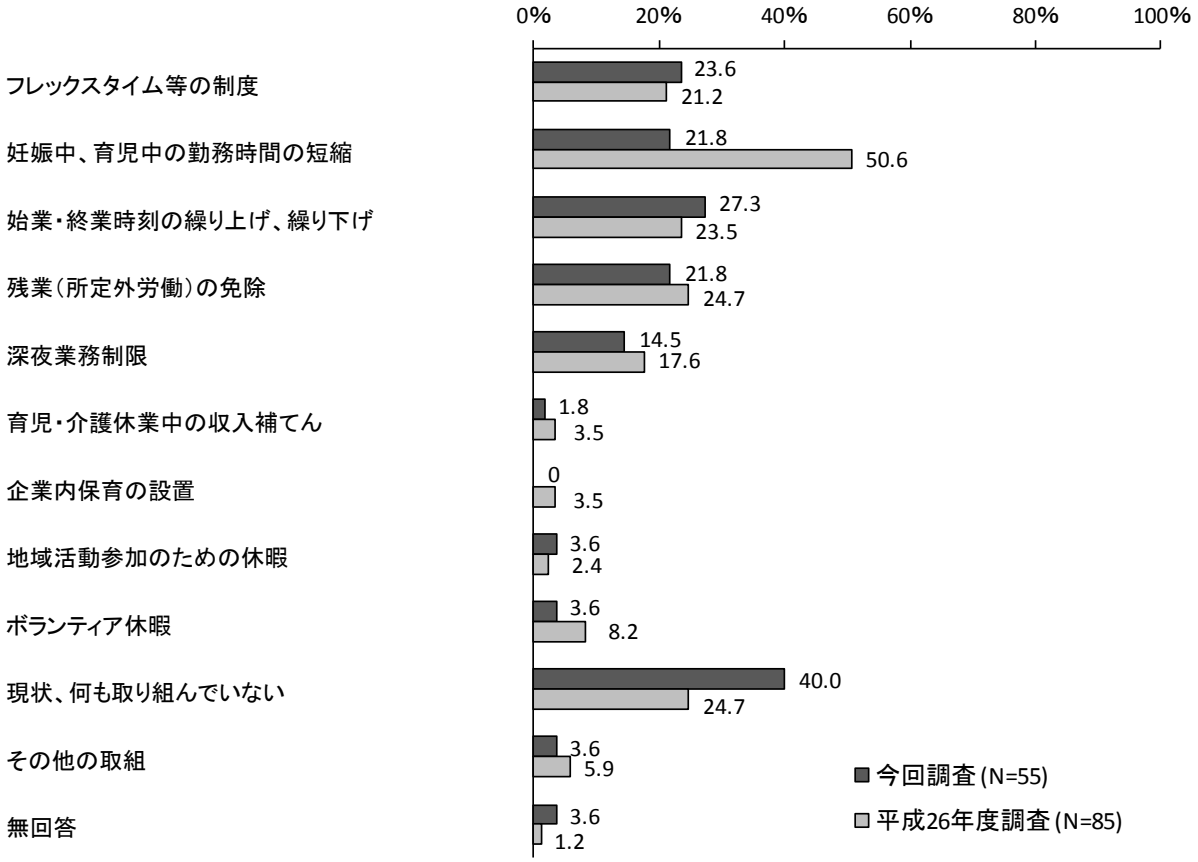


５　ワーク・ライフ・バランスについて

問 13　貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（働く人が仕事とそれ以外の生活を自身が望む調和のとれた状態にできること）に配慮した就労環境の整備について、何か取り組んでいることがありますか（あてはまるものすべてに○）。

「現状、何も取り組んでいない」の割合が40.0％と最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ」の割合が27.3％となっています。

平成26年度調査と比較すると、「フレックスタイム等の制度」と「始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ」の割合が増加しています。



【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、「妊娠中、育児中の勤務時間の短縮」の割合が、50人以上で高くなっています。また、19人以下で「始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ」の割合が、全体より低くなっています。

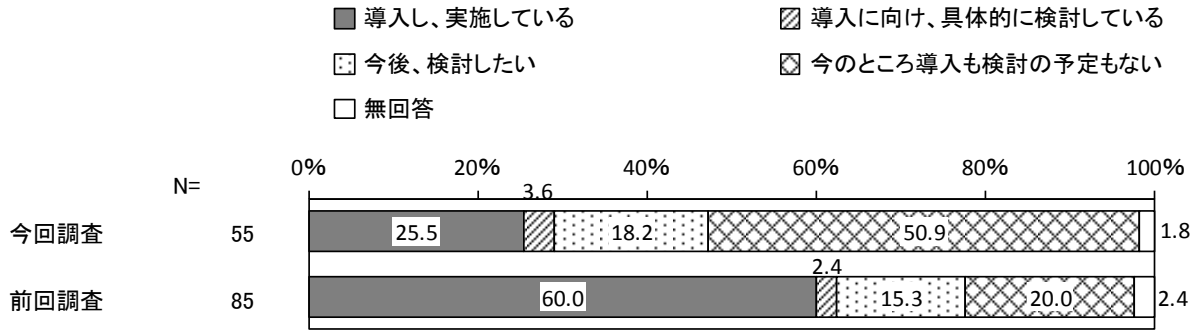
単位：%

	事業所数（件）	フレックスタイム等の制度	妊娠中、育児中の勤務時間の短縮	始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ	残業（所定外労働）の免除	深夜業務制限	育児・介護休業中の収入補てん	企業内保育の設置	地域活動参加のための休暇	ボランティア休暇	現状、何も取り組んでいない	その他の取組	無回答
全体	55	23.6	21.8	27.3	21.8	14.5	1.8	－	3.6	3.6	40.0	3.6	3.6
19人以下	44	20.5	13.6	22.7	22.7	6.8	2.3	－	－	－	47.7	4.5	4.5
20～49人	5	20.0	20.0	40.0	20.0	40.0	－	－	40.0	20.0	－	－	－
50～99人	3	66.7	66.7	33.3	33.3	66.7	－	－	－	－	33.3	－	－
100人以上	3	33.3	100.0	66.7	－	33.3	－	－	－	33.3	－	－	－

問 14　育児・介護休業制度についてご回答ください（１つに○）。

「今のところ導入も検討の予定もない」の割合が50.9％と最も高く、次いで「導入し、実施している」の割合が25.5％、「今後、検討したい」の割合が18.2％となっています。

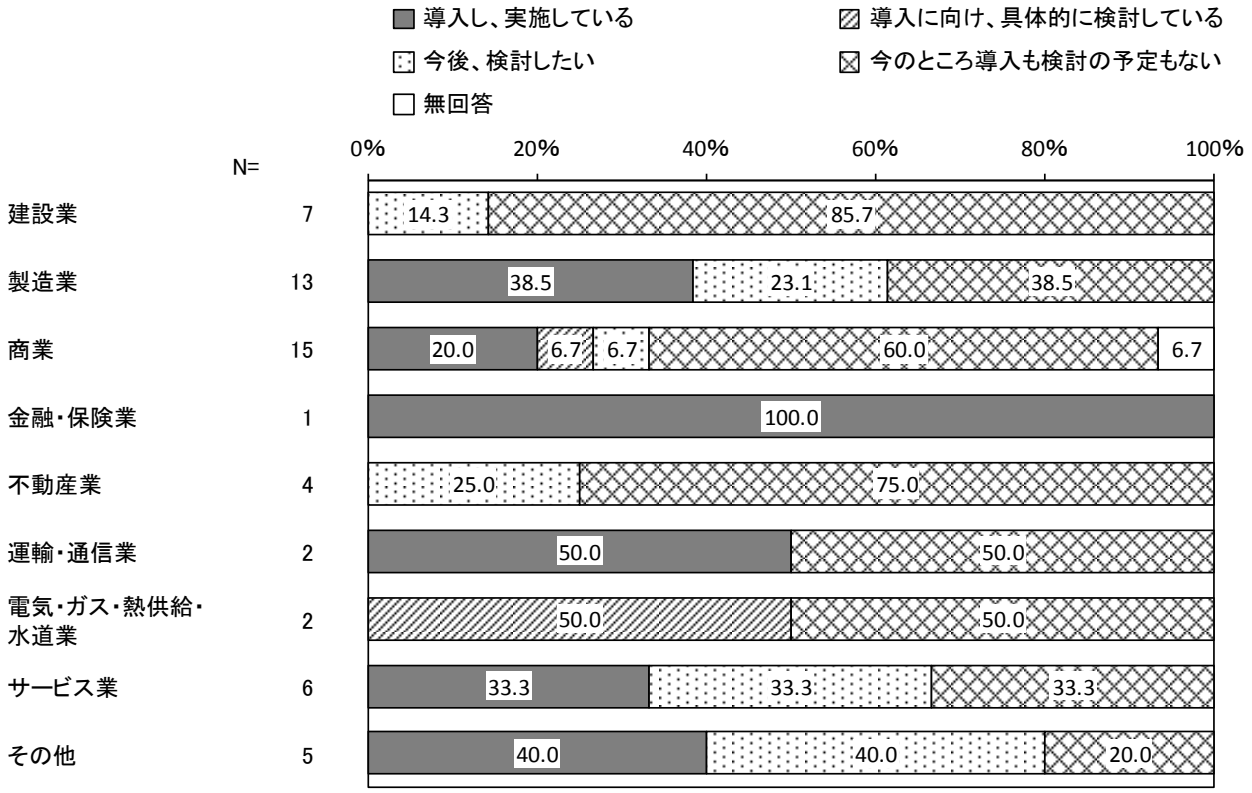
平成26年度調査と比較すると、「導入し、実施している」の割合が減少し、「今のところ導入も検討の予定もない」が増加していますが、これは、今回調査において最も回答数が多い、従業員規模が19人以下の事業所の結果が反映されていると考えられます。



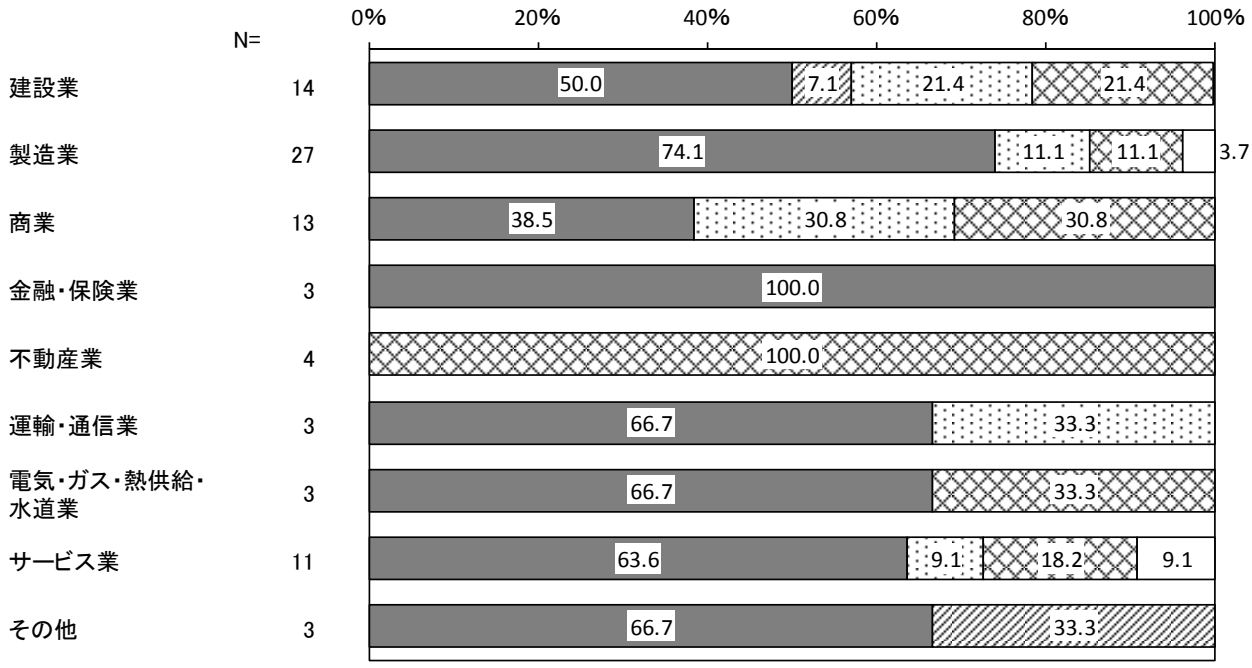
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「導入し、実施している」の割合が、製造業、サービス業、その他で全体より高くなっています。

平成26年度調査と比較すると、前回と同様に、「導入し、実施している」の割合が、建設業、商業で全体より低くなっています。



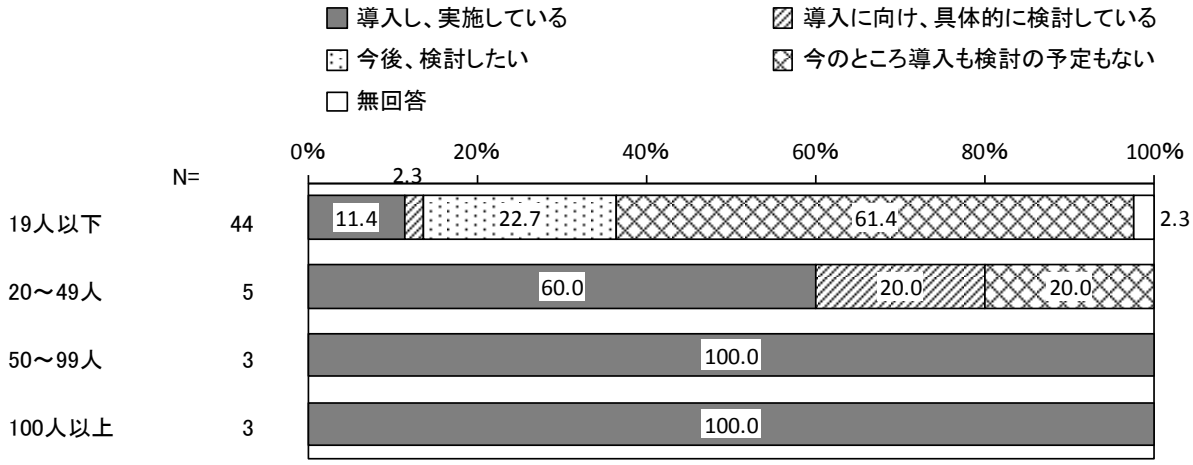
［平成 26 年度調査］



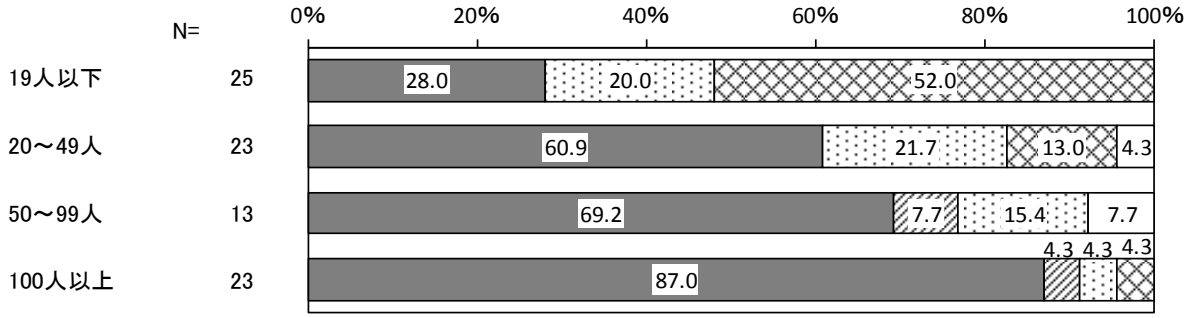
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、従業員規模が大きくなるに従い、「導入し、実施している」の割合が高くなっています。

平成26年度調査と比較すると、前回と同様に、「導入し、実施している」の割合が、20人以上で全体より高くなっています。



［平成 26 年度調査］



問 14 で「１．導入し、実施している」と回答された事業所のみにおたずねします。

問 14-1　従業員の利用状況（平成 30 年４月から平成 31 年３月）

◎育児・介護休業制度の利用状況

育児休業についてみると、育児休業を実施している事業所のうち、育児休業の利用があったのは、７事業所となっています。取得者数は、男性０人、女性37人、合計37人となっています。

介護休業についてみると、今回調査では、介護休業を利用した従業員のいる事業所はありませんでした。

【業種別】

業種別でみると、取得者数のうちの29人が金融・保険業となっています。

平成26年度調査と比較すると、今回調査は前回に比べ、小規模事業所の割合が多いため、全体的に事業所数、取得者数ともに少なくなっています。

上段:事業所数(件)、下段:取得者数(人)

	事業所数（件）	男性		女性	
		育児	介護	育児	介護
全体	55	0 0	0 0	7 37	0 0
建設業	7	0 0	0 0	0 0	0 0
製造業	13	0 0	0 0	3 5	0 0
商業	15	0 0	0 0	1 1	0 0
金融･保険業	1	0 0	0 0	1 29	0 0
不動産業	4	0 0	0 0	0 0	0 0
運輸･通信業	2	0 0	0 0	1 1	0 0
電気･ガス･熱供給･水道業	2	0 0	0 0	0 0	0 0
サービス業	6	0 0	0 0	1 1	0 0
その他	5	0 0	0 0	0 0	0 0

［平成 26 年度調査］

上段:事業所数(件)、下段:取得者数(人)

	事業所数（件）	男性		女性	
		育児	介護	育児	介護
全体	85	2 3	2 3	34 164	3 3
建設業	14	0 0	0 0	4 6	0 0
製造業	27	2 3	2 3	19 107	1 1
商業	13	0 0	0 0	4 7	2 2
金融･保険業	3	0 0	0 0	2 12	0 0
不動産業	4	－ －	－ －	－ －	－ －
運輸･通信業	3	0 0	0 0	0 0	0 0
電気･ガス･熱供給･水道業	3	0 0	0 0	0 0	0 0
サービス業	11	0 0	0 0	2 11	0 0
その他	3	0 0	0 0	2 19	0 0

※　女性の育児休業の全体において、業種の無回答の１企業（２人）分含んでいます。

【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、女性の育児休業が最も多く利用されたのは、100人以上の事業所において３事業所、取得者数は33人となっています。

平成26年度調査と比較すると、前回と同様に、従業員規模が大きくなるに従い、育児休業を利用する従業員がいる事業所が増えています。

上段:事業所数(件)、下段:取得者数(人)

	事業所数（件）	男性		女性	
		育児	介護	育児	介護
全体	55	0 0	0 0	7 37	0 0
19人以下	44	0 0	0 0	1 1	0 0
20～49人	5	0 0	0 0	1 1	0 0
50～99人	3	0 0	0 0	2 2	0 0
100人以上	3	0 0	0 0	3 33	0 0

[平成 26 年度調査]

上段:事業所数(件)、下段:取得者数(人)

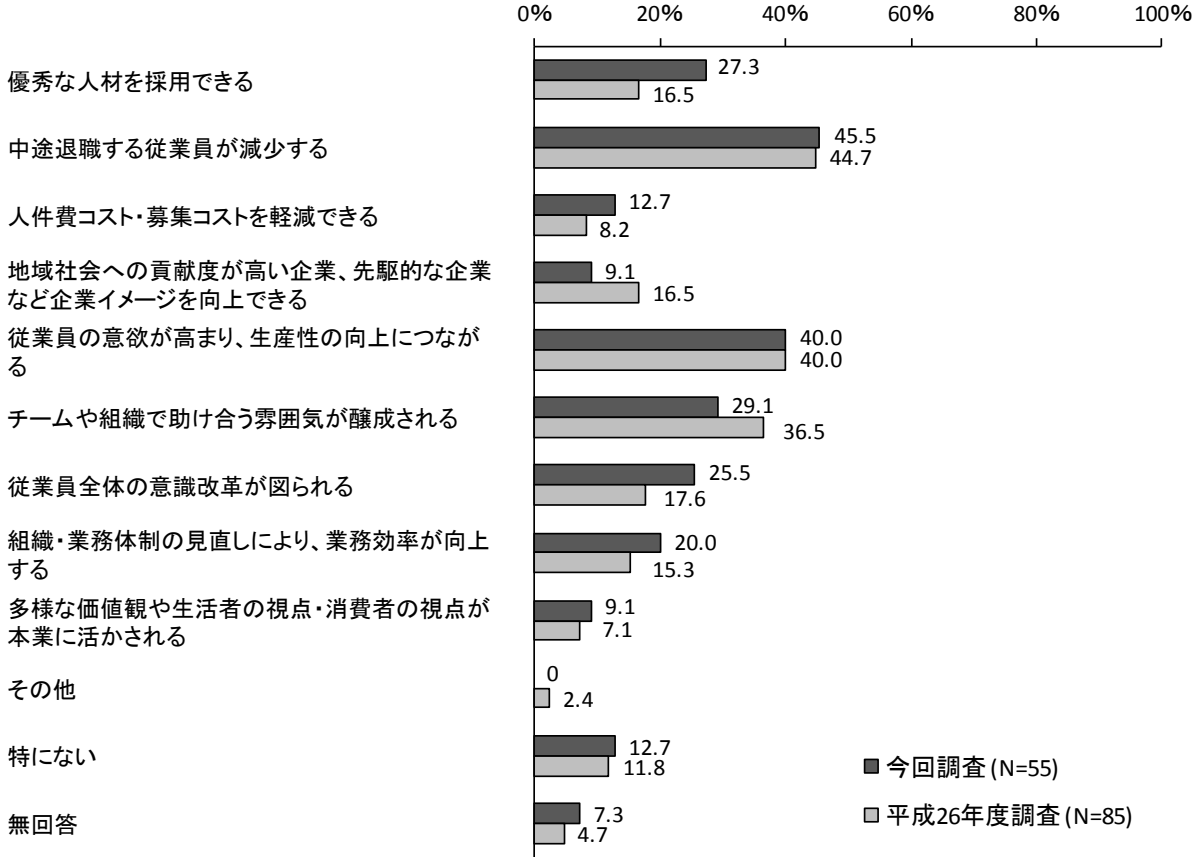
	事業所数（件）	男性		女性	
		育児	介護	育児	介護
全体	85	2 3	2 3	34 164	3 3
19人以下	25	0 0	0 0	2 2	1 1
20～49人	23	1 1	1 2	6 13	0 0
50～99人	13	0 0	0 0	6 7	0 0
100人以上	23	1 2	1 1	19 139	2 2

※女性の育児休業の全体において、従業員の規模の無回答の１企業（３人）分含んでいます。

問15　ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、どのような効果が期待できると思いますか（主なもの３つに○）。

「中途退職する従業員が減少する」の割合が45.5%と最も高く、次いで「従業員の意欲が高まり、生産性の向上につながる」の割合が40.0%、「チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される」の割合が29.1%となっています。

平成26年度調査と比較すると、上位３項目は、前回と同様になっており、また、「優秀な人材を採用できる」の割合が、特に増加しています。



【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、「従業員の意欲が高まり、生産性の向上につながる」の割合が、19人以下で最も高くなっている一方、「中途退職する従業員が減少する」の割合が、20人以上で高くなっています。

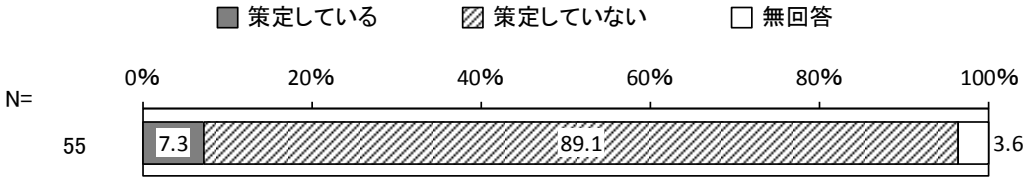
単位：%

	事業所数(件)	優秀な人材を採用できる	中途退職する従業員が減少する	人件費コスト・募集コストを軽減できる	地域社会への貢献度が高い企業、先駆的な企業など企業イメージを向上できる	従業員の意欲が高まり、生産性の向上につながる	チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される	従業員全体の意識改革が図られる	組織・業務体制の見直しにより、業務効率が向上する	多様な価値観や生活者の視点・消費者の視点が本業に活かされる	その他	特にない	無回答
全体	55	27.3	45.5	12.7	9.1	40.0	29.1	25.5	20.0	9.1	－	12.7	7.3
19人以下	44	27.3	38.6	9.1	－	40.9	22.7	25.0	18.2	9.1	－	15.9	9.1
20～49人	5	20.0	60.0	60.0	40.0	20.0	60.0	20.0	40.0	20.0	－	－	－
50～99人	3	33.3	100.0	－	33.3	33.3	33.3	33.3	－	－	－	－	－
100人以上	3	33.3	66.7	－	66.7	66.7	66.7	33.3	33.3	－	－	－	－

６　女性従業員が働きやすくなるための取組について

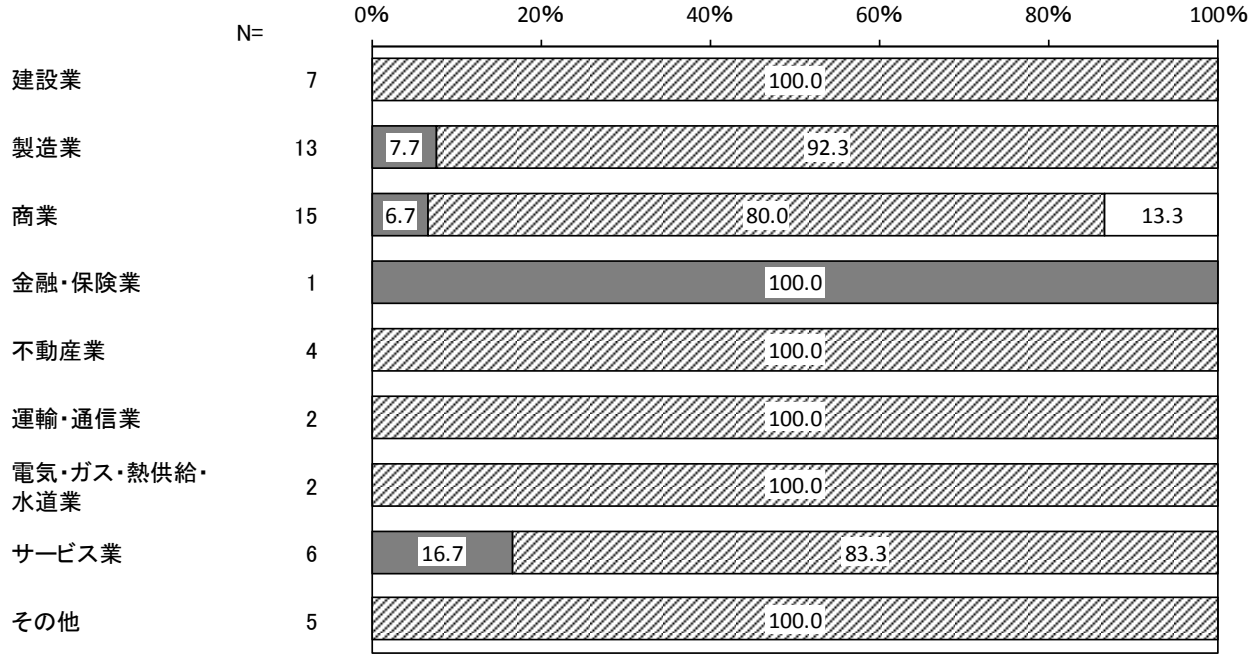
問 16　「女性活躍推進法」における行動計画を策定していますか（１つに○）。

「策定している」の割合が7.3％で、１割以下となっています。



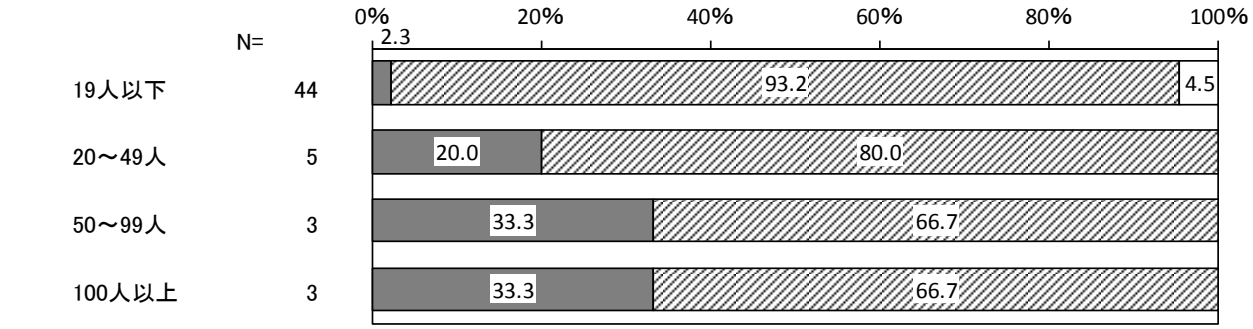
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「策定している」の割合が、サービス業が最も高くなっています。



【従業員の規模別】

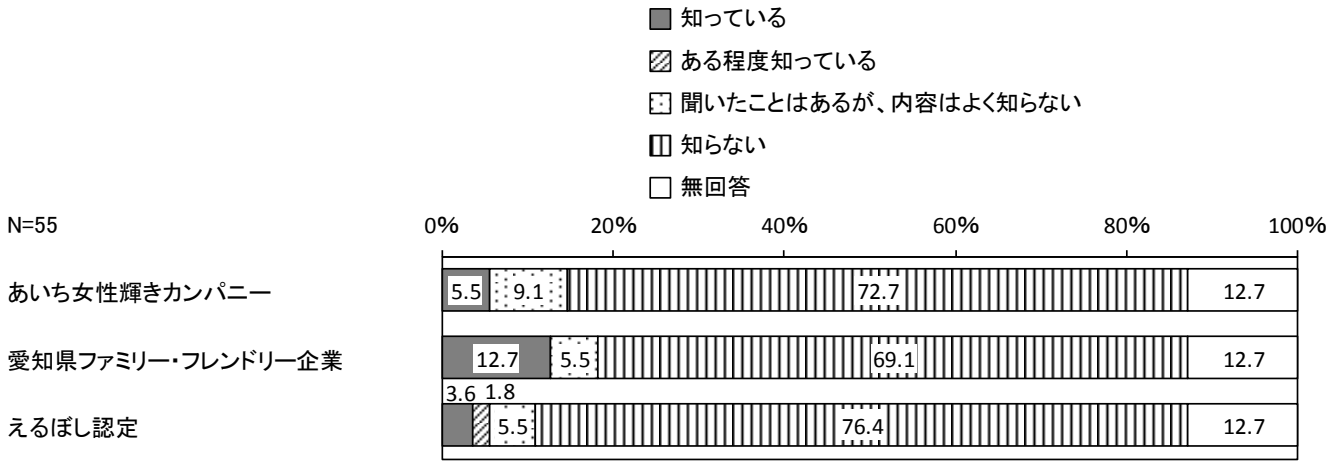
従業員の規模別でみると、従業員規模が大きくなるに従い、「策定している」の割合が高くなっています。



問 17　次の認定制度の認知・取得状況についてお答えください（あてはまるものに○）。

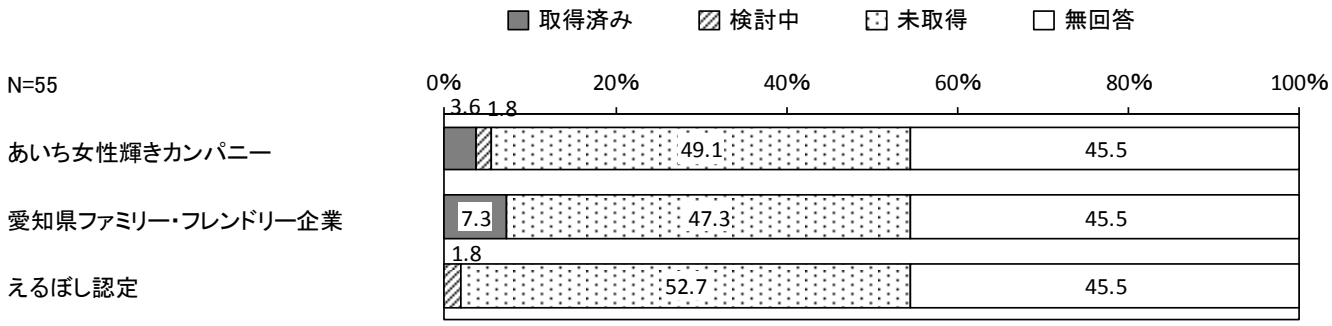
（１）認知状況

認知状況についてみると、「知っている」の割合が最も高いのは、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」の12.7%で、次いで「あいち女性輝きカンパニー」の5.5%となっています。また、「えるぼし認定」は最も認知度が低く、3.6%となっています。



（２）取得状況

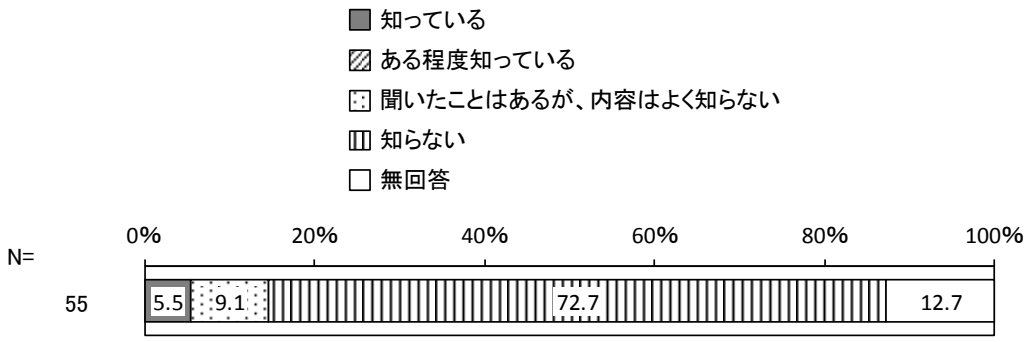
取得状況についてみると、認知状況と同様に、「取得済み」の割合が最も高いのは、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」の7.3%で、次いで「あいち女性輝きカンパニー」の3.6%となっています。また、「えるぼし認定」は「取得済み」と回答した事業所がありませんでした。



１．あいち女性輝きカンパニー

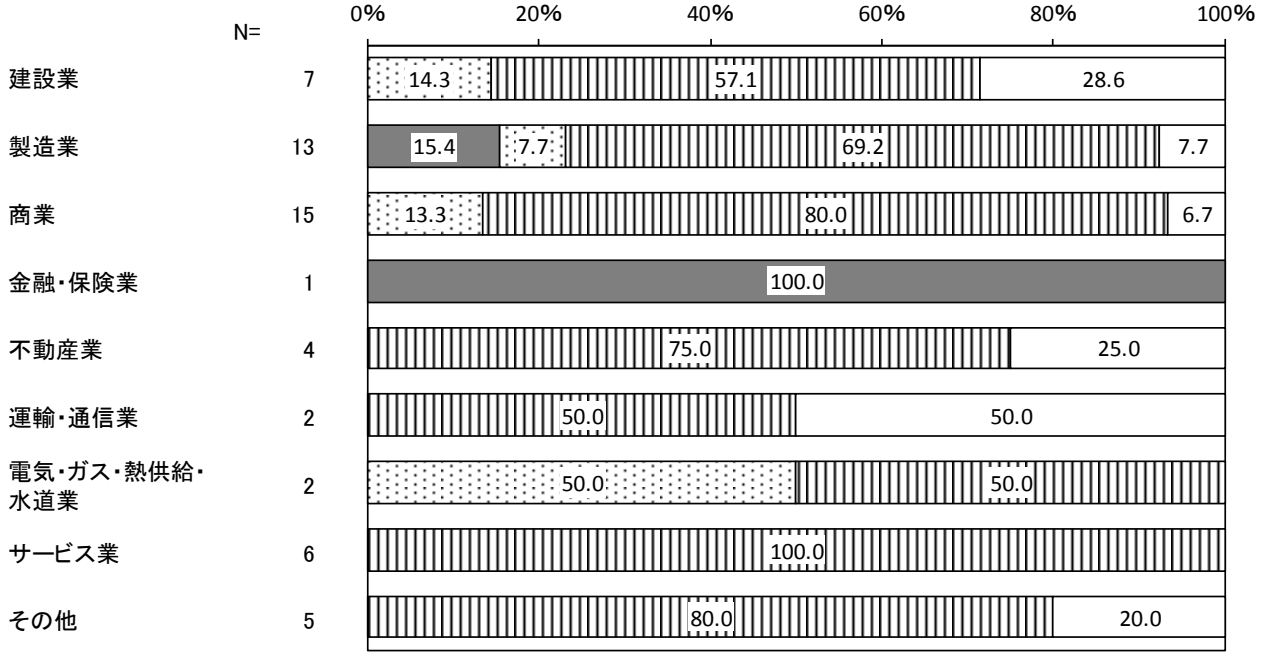
（１）認知状況

「知っている」の割合が5.5％で、１割以下となっています。



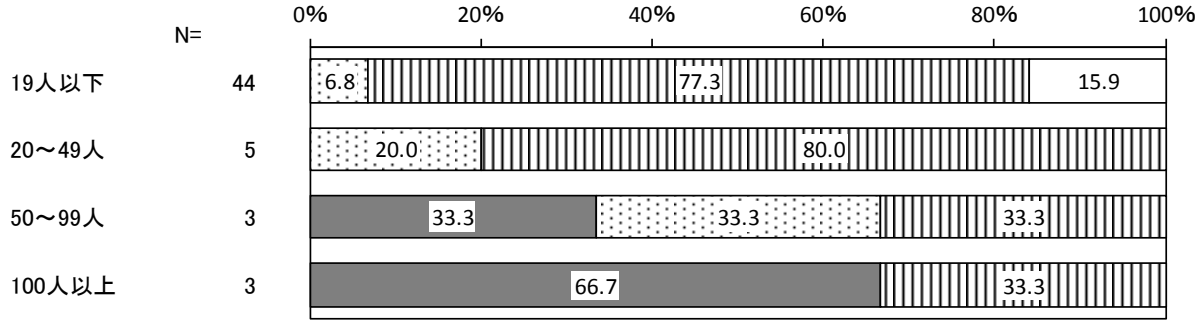
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「知っている」の割合が、製造業で全体より高くなっています。



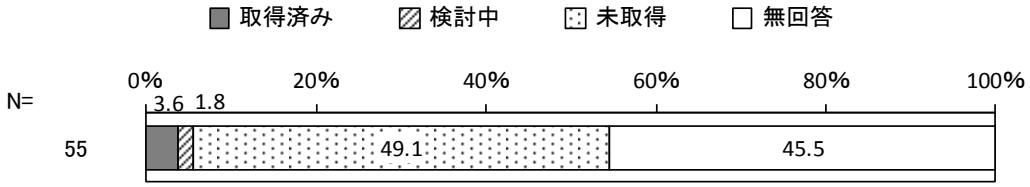
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、従業員規模が大きくなるに従い、「知っている」の割合が高くなっています。



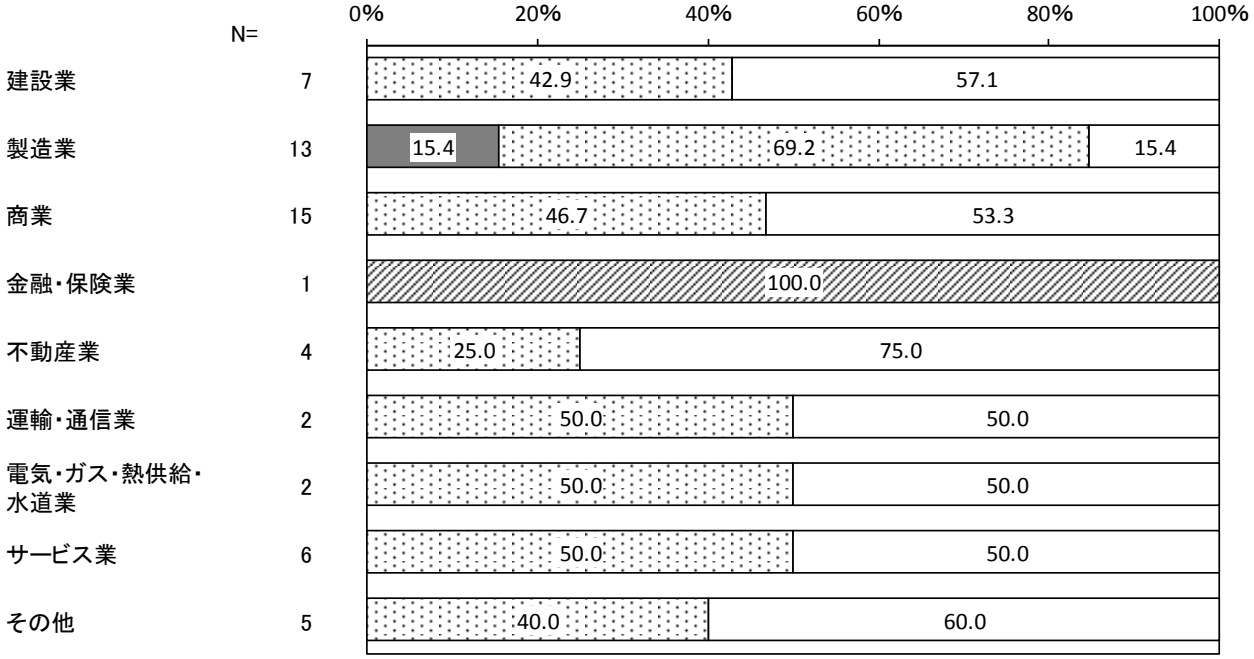
（２）取得状況

「取得済み」の割合が3.6％で、１割以下となっています。



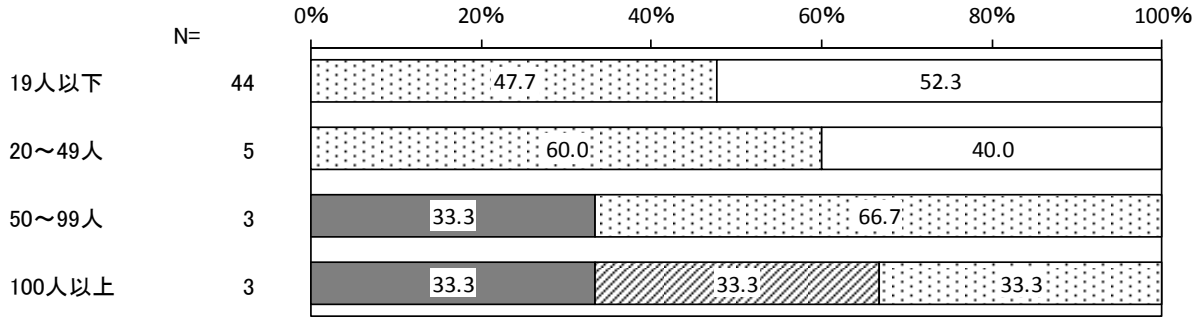
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、製造業で「知っている」と回答した事業所すべてが「取得済み」となっています。



【従業員の規模別】

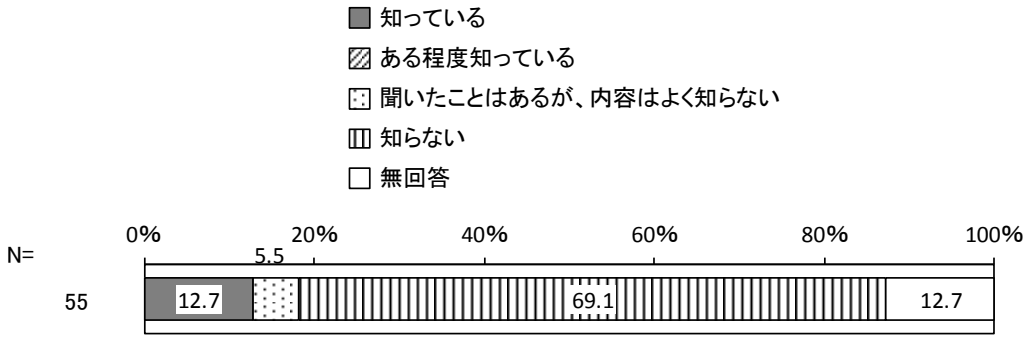
従業員の規模別でみると、50人以上で「知っている」と回答した事業所のほとんどが「取得済み」となっています。



２．愛知県ファミリー・フレンドリー企業

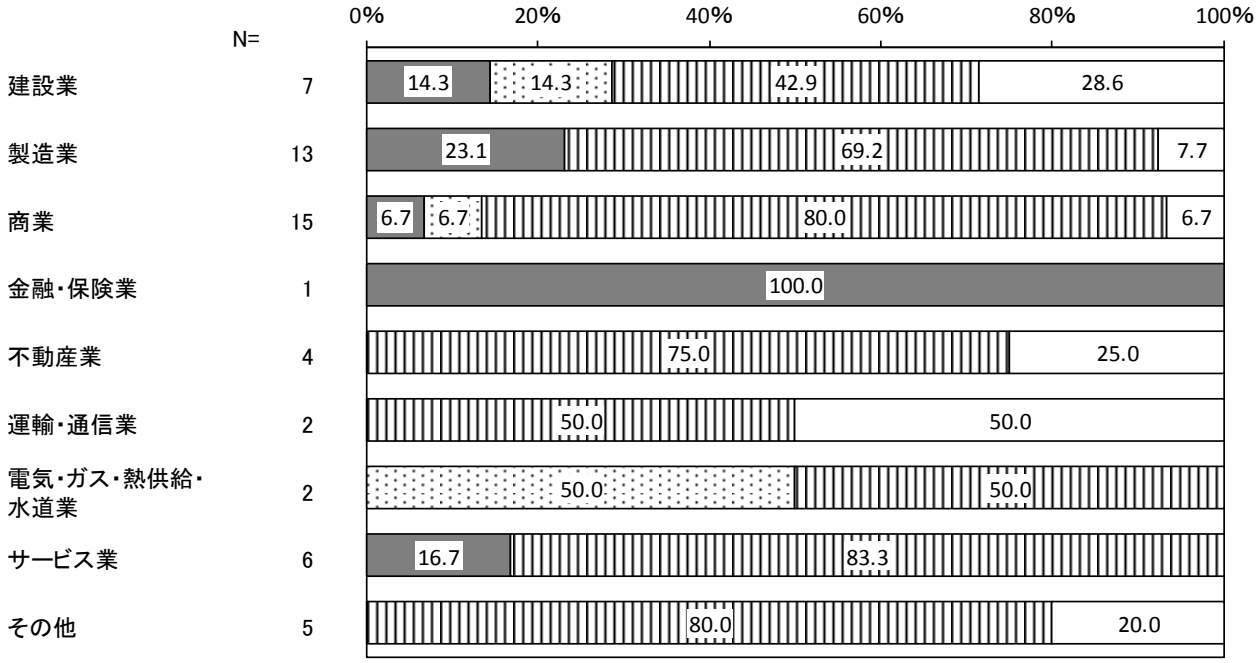
（１）認知状況

「知っている」の割合が12.7％で、２割以下となっています。



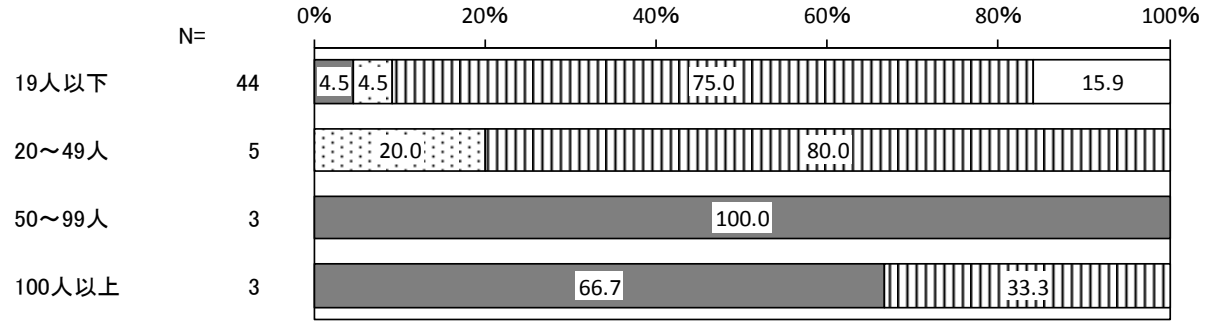
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「知っている」の割合が、建設業、製造業、サービス業で全体より高くなっています。



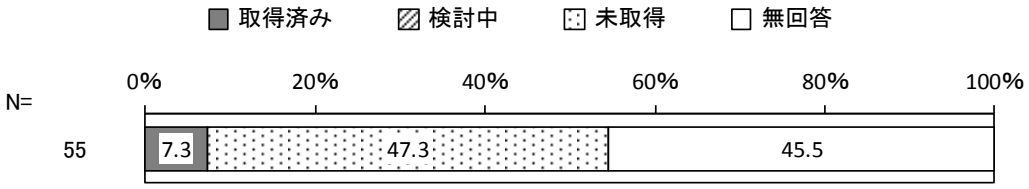
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、50人以上で「知っている」の割合が、高くなっています。



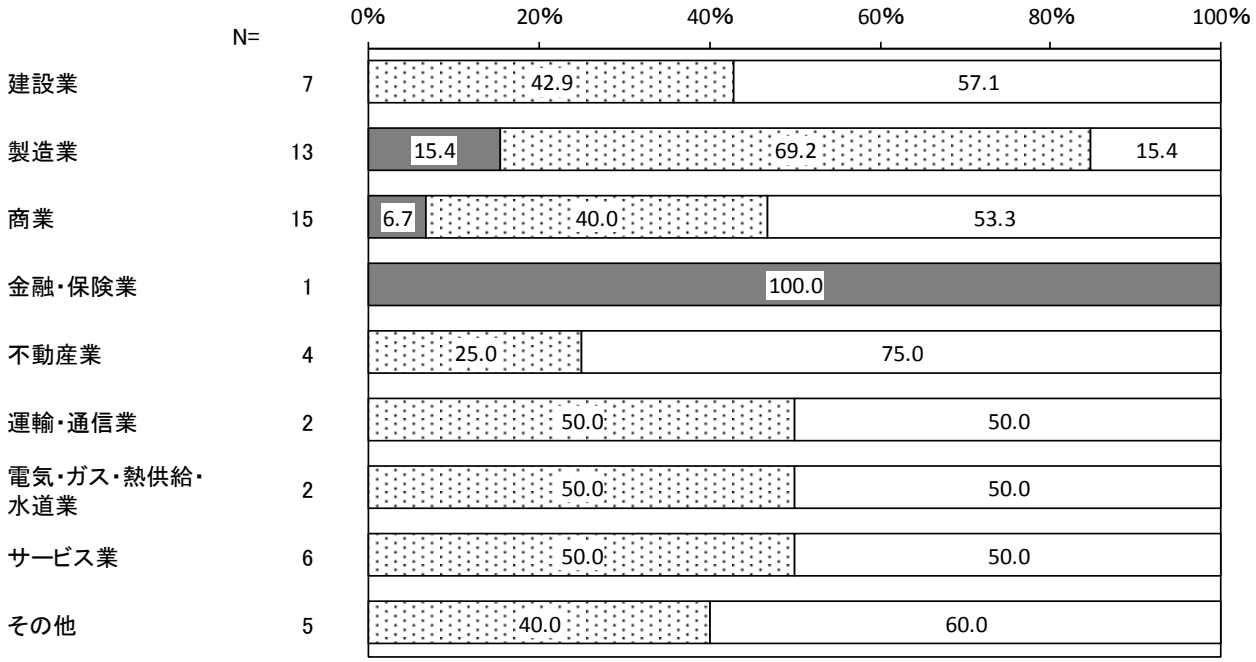
（２）取得状況

「取得済み」の割合が7.3％で、１割以下となっています。



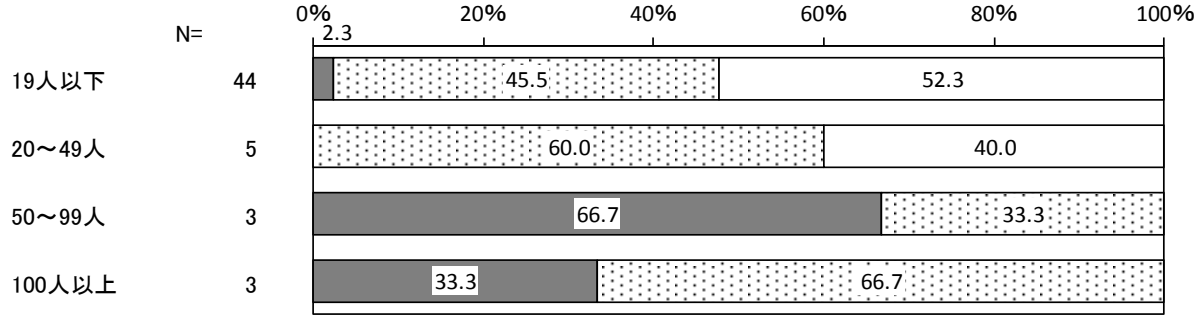
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、製造業、商業で「知っている」と回答した事業所のほとんどが「取得済み」となっています。



【従業員の規模別】

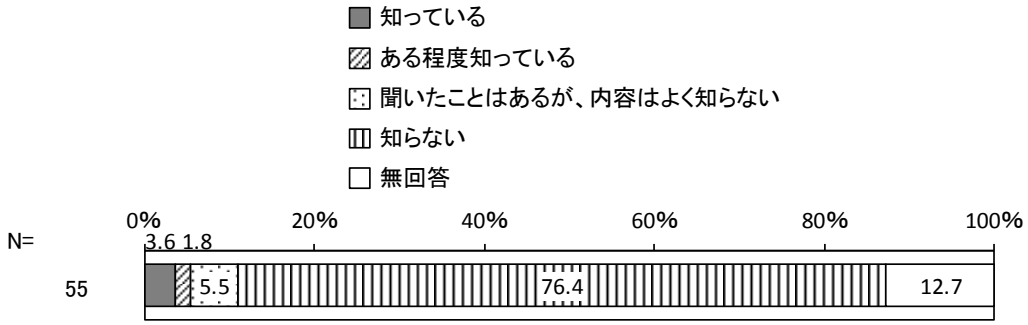
従業員の規模別でみると、49人以下で、ほとんど未取得となっています。



３．えるぼし認定

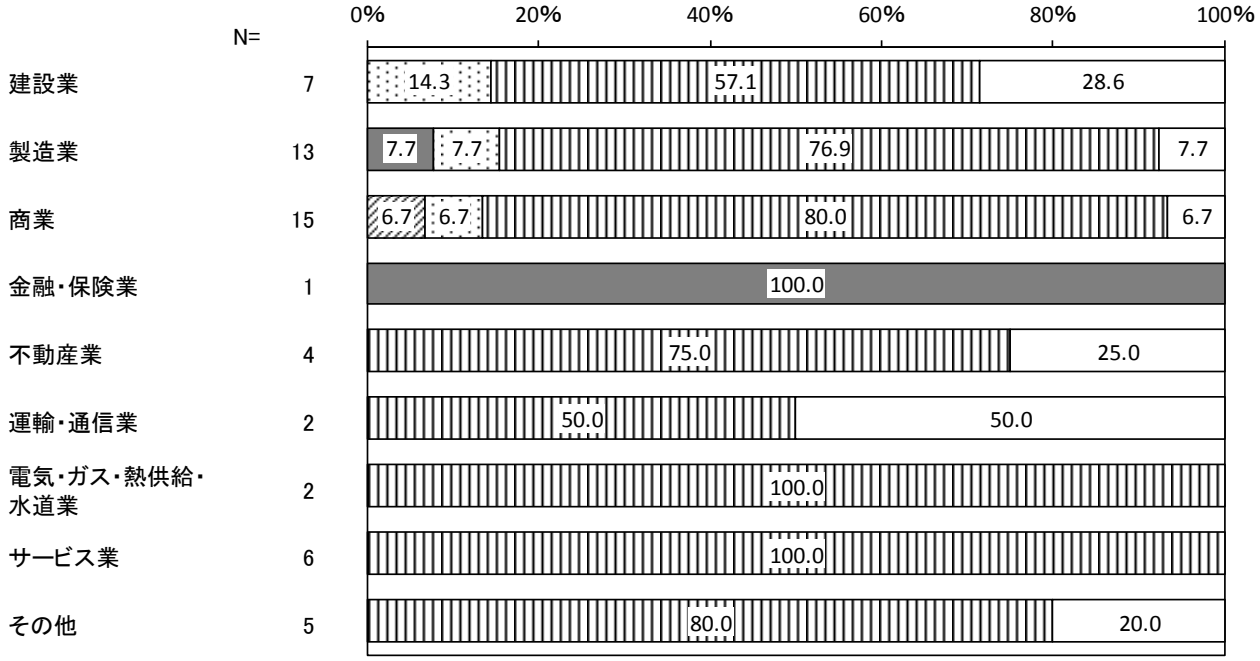
（１）認知状況

「知っている」の割合が3.6％で、１割以下となっています。



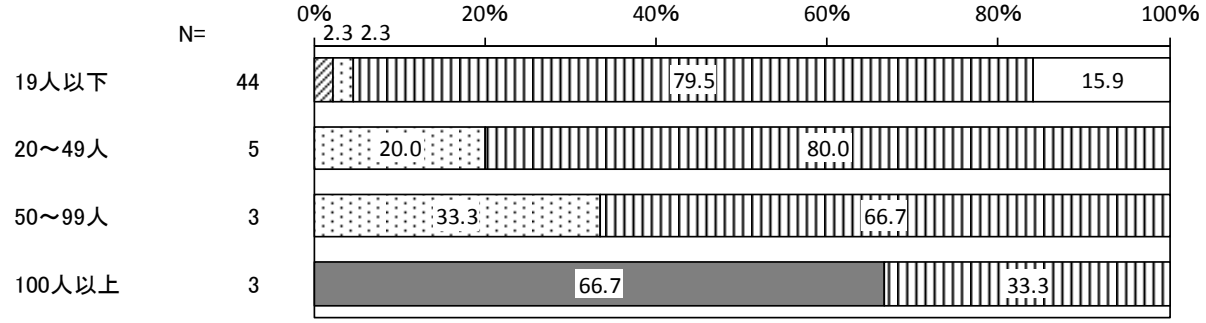
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「知っている」と回答した事業所は、製造業のみとなっています。



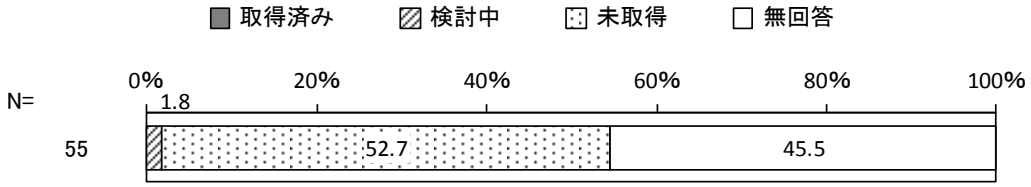
【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、99人以下で「知っている」「ある程度知っている」と回答した事業所が、ほとんどありませんでした。



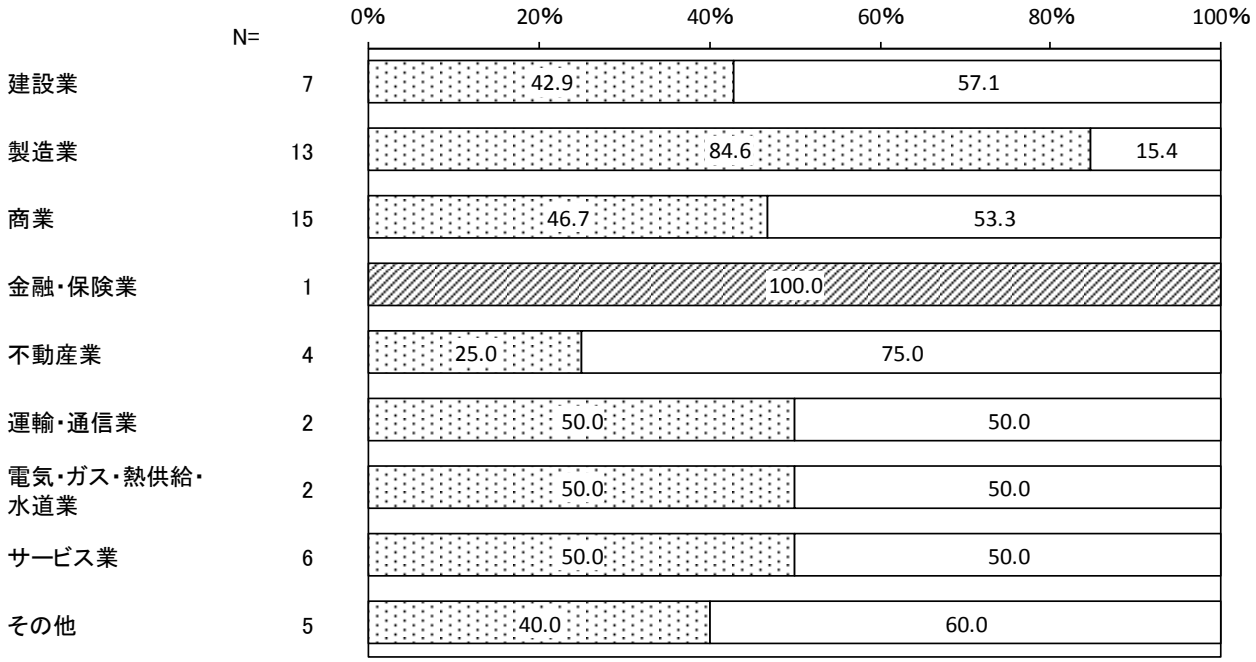
（２）取得状況

「取得済み」の割合が０％で、取得済みの事業所がありませんでした。



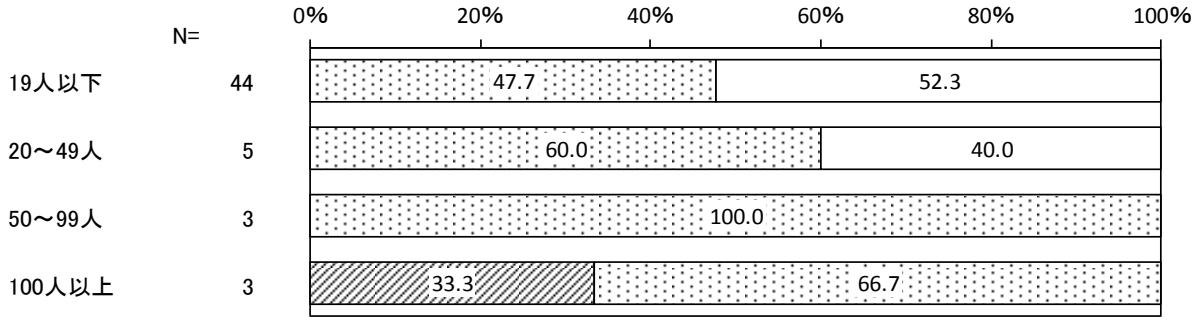
【業種別】

業種別でみると、回答が５事業所以上のものでは、「未取得」の割合が、商業で全体より高くなっています。



【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、100人以上のみ「検討中」の事業所がありました。

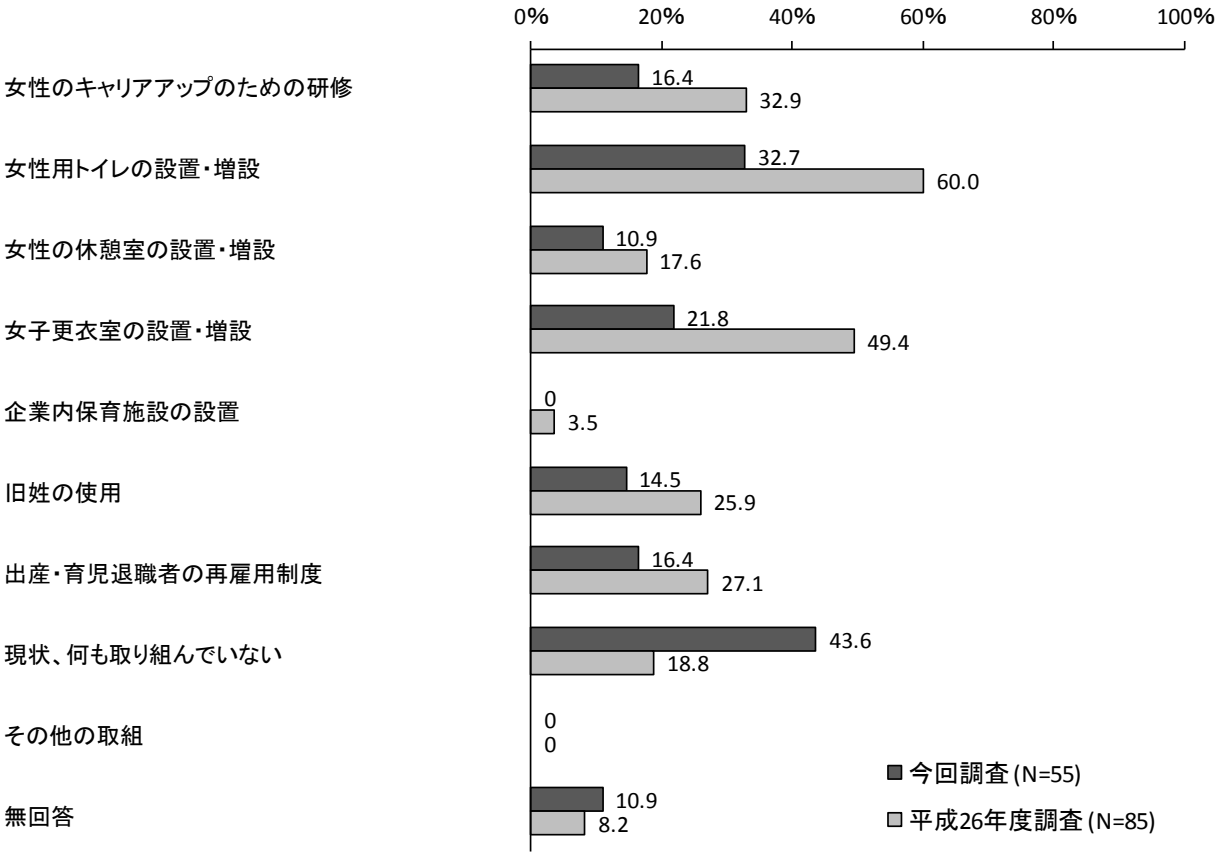


問 18　貴事業所では女性従業員が働きやすくなるために、どのような取組を行いましたか（実施・未実施のどちらかに○）。また、実施の場合、取組を行うきっかけは、どのようなものでしたか（あてはまるものに○）。

【女性従業員が働きやすくなるために取り組んだもの】

「現状、何も取り組んでいない」が43.6％と最も高く、次いで「女性用トイレの設置・増設」が32.7％、「女子更衣室の設置・増設」が21.8％となっています。

平成26年度調査と比較すると、「現状、何も取り組んでいない」を除き、前回の上位３項目と同様となっています。



【従業員の規模別】

従業員の規模別でみると、全体で最も取組の割合が高い「女性用トイレの設置・増設」の割合が、19人以下が最も低くなっています。

単位：％

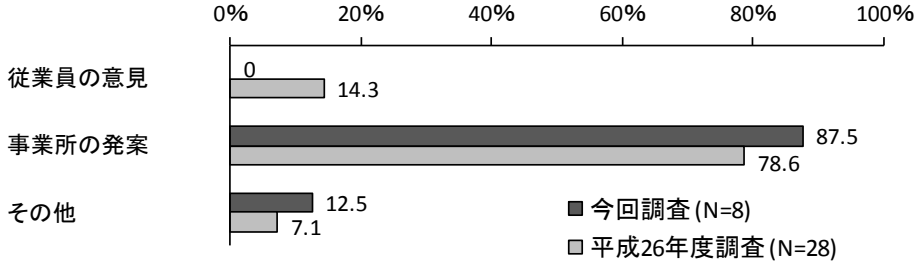
	事業所数（件）	女性のキャリアアップのための研修	女性用トイレの設置・増設	女性の休憩室の設置・増設	女子更衣室の設置・増設	企業内保育施設の設置	旧姓の使用	出産・育児退職者の再雇用制度	現状、何も取り組んでいない	その他の取組	無回答
全体	55	16.4	32.7	10.9	21.8	－	14.5	16.4	43.6	－	10.9
19人以下	44	9.1	22.7	9.1	20.5	－	9.1	6.8	52.3	－	13.6
20～49人	5	60.0	80.0	20.0	－	－	－	40.0	20.0	－	－
50～99人	3	－	66.7	－	33.3	－	33.3	100.0	－	－	－
100人以上	3	66.7	66.7	33.3	66.7	－	100.0	33.3	－	－	－

【実施したきっかけ】

（１）女性のキャリアアップのための研修

「事業所の発案」が87.5%、「従業員の意見」が０%となっています。

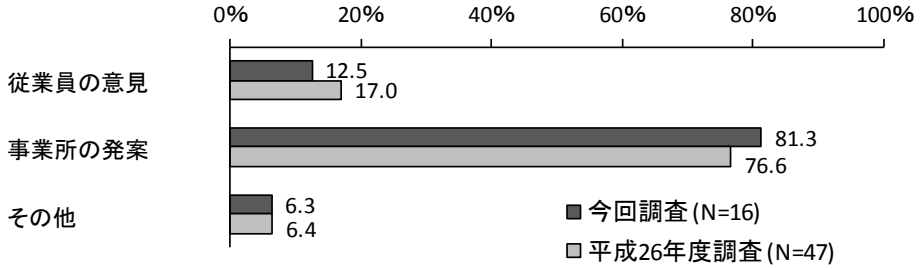
平成26年度調査と比較すると、「事業所の発案」が増加しています。



（２）女性用トイレの設置・増設

「事業所の発案」が81.3%、「従業員の意見」が12.5%となっています。

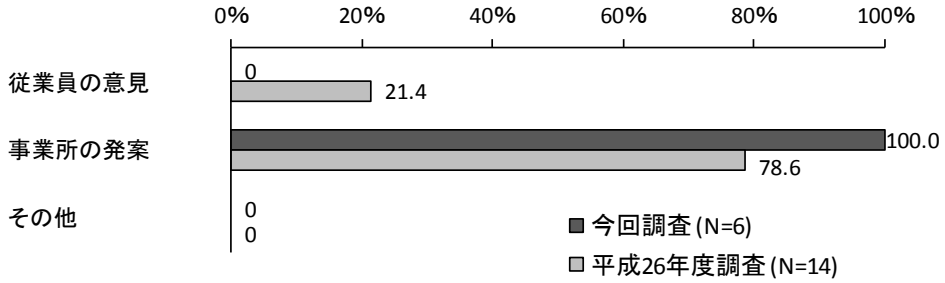
平成26年度調査と比較すると、事業所の発案」が増加しています。



（３）女性の休憩室の設置・増設

「事業所の発案」が100%となっています。

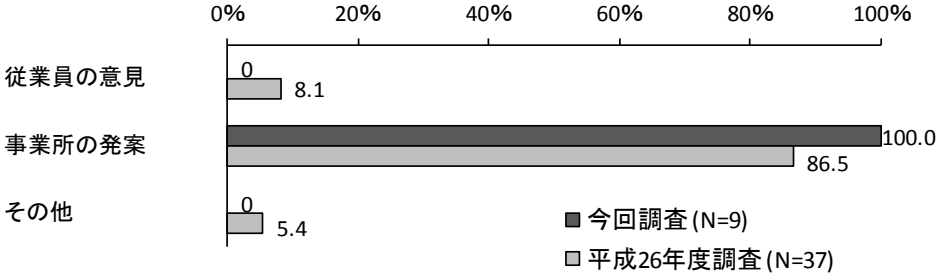
平成26年度調査と比較すると、事業所の発案」が増加しています。



（４）女子更衣室の設置・増設

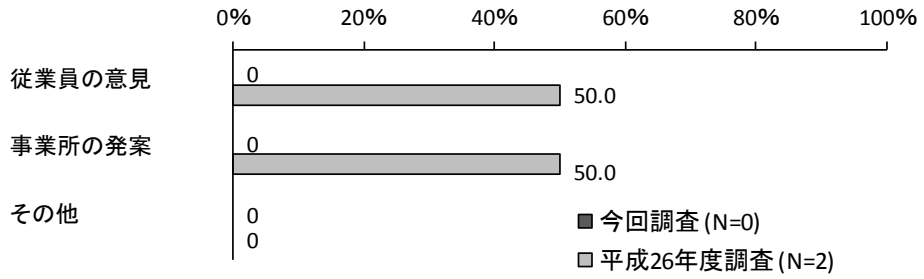
「事業所の発案」が100%となっています。

平成26年度調査と比較すると、「事業所の発案」が増加しています。



（５）企業内保育施設の設置

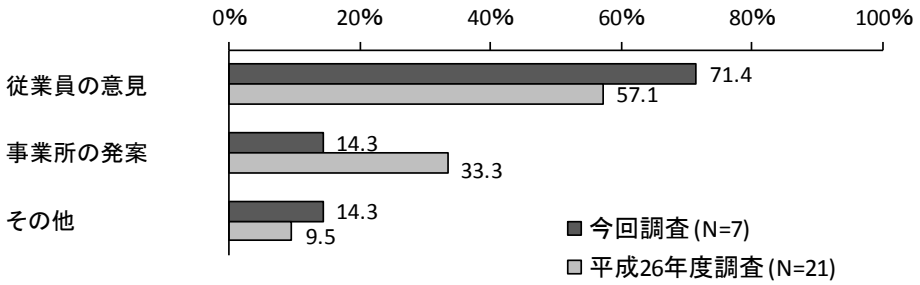
「事業所の発案」、「従業員の意見」がともに０％で、実施した事業所はありませんでした。



（６）旧姓の使用

「従業員の意見」が71.4%、「事業所の発案」が14.3%となっています。

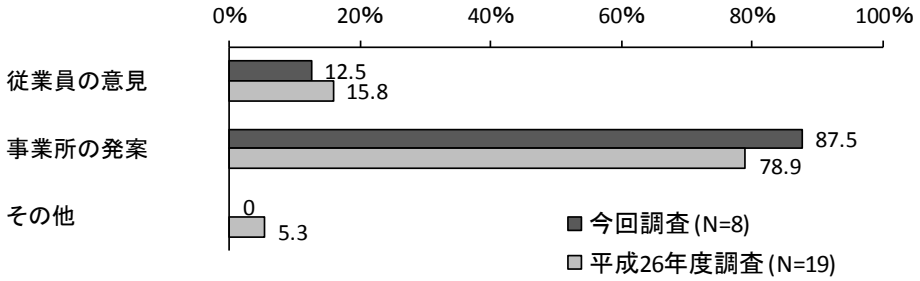
平成26年度調査と比較すると、「従業員の意見」が増加しています。



（７）出産・育児退職者の再雇用制度

「事業所の発案」が87.5%、「従業員の意見」が12.5%となっています。

平成26年度調査と比較すると、「事業所の発案」が増加しています。



Ⅲ　資　料

１　「その他」欄意見

問５　職場における男女共同参画を推進していくためには、何が必要だと思いますか（あてはまるものすべてに○）。

（意見なし）

問６　貴事業所の協力をいただけるとすれば、具体的にどのようなことですか（あてはまるものすべてに○）。

（意見なし）

問８　貴事業所における女性の人材活用について、どのようにお考えですか（１つに○）。

・小規模なため、当社では考えられない（製造業、19 人以下）
・男女の区別なく幅広く活用している（金融・保険業、100 人以上）

問９　女性従業員の人材活用にあたっての問題は何ですか（あてはまるものすべてに○）。

・女性全てではないが、女性であることを理由に業務を拒否したり、敬遠されたりされることが多いので、職場を選んだり、育成にも困る（商業、20～49 人）

問 12　それぞれのハラスメントを防止するために、どのような取組を行っていますか（あてはまるものすべてに○）。

・社内に相談窓口を設けている（社外の相談家）（運輸・通信業、19 人以下）

問 13　貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（働く人が仕事とそれ以外の生活を自身が望む調和のとれた状態にできること）に配慮した就労環境の整備について、何か取り組んでいることがありますか（あてはまるものすべてに○）。

・就労がローテーションの中で、休みが希望に応じ取れる（商業、19 人以下）

問 15　ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、どのような効果が期待できると思いますか（主なもの３つに○）。

（意見なし）

問 18　貴事業所では女性従業員が働きやすくなるために、どのような取組を行いましたか（実施・未実施のどちらかに○）。また、実施の場合、取組を行うきっかけは、どのようなものでしたか（あてはまるものに○）。

実施したきっかけ
（２）女性用トイレの設置・増設　：　経営者判断（製造業、20～49 人）
（６）旧姓の使用　：　人による。本人の希望のみ（製造業、50～99 人）

２　自由意見のまとめ

	業種	従業員規模	ご意見
1	製造業	19人以下	１人で仕事をしており、特にこの先雇用の予定もありません。参考にならずに申し訳ありませんでした。
2	製造業	19人以下	当事業所は、全員が女性のために、特に男女共同参画としては、ハラスメントに関しては具体的に検討していません。男性は代表者１名です。
3	製造業	19人以下	当社は、女性の従業員の年齢が高いため、あまり興味ありません。
4	商業	19人以下	仕事に対する意識の差が人によりかなりの差があると思われます。「私はパートだから」等、責任感がない発言があると、雇用する側としては落胆することが多いのが現状です。
5	商業	19人以下	当事業所においての仕事が、女性向けの内容の為、「女性が働く」ということを念頭に採用しています（特に男性が応募してきて性差故の拒否はないです）。
6	商業	19人以下	中高年３人の会社ですので難題でした。
7	商業	20～49人	近年の国の政策が、中小企業向けとは考えにくい政策が続いています（働き方改革、同一賃金制）。中小企業の経営者は、利益ＵＰ売上ＵＰされないまま、雇用を増やさざるを得ない状況になり、社員育成や、このアンケートにある女性雇用に向けた整備や取組による費用を捻出する程余裕が無くなっています。また、女性の社会進出に対して、決して否定はしていませんが、女性であることを理由に業務の拒否や職場の敬遠もある事が、実際に企業が困っている事でもあるのです。女性全てではありませんが、その様な事が問題視されていない事が不満でもあります。

3　男女共同参画に関する事業所意識調査票

豊川市　男女共同参画に関する事業所意識調査
―調査の趣旨とご協力のお願い―

市民の皆さまには、日ごろから市政にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。

豊川市では、「豊川市男女共同参画推進条例」に基づき、平成２８年3月に「豊川市男女共同参画基本計画」(改訂版)を策定し、性別にかかわらず個性と能力を発揮し、いきいきと暮らすことができる社会の実現をめざし、さまざまな取り組みを進めています。

今回、「豊川市男女共同参画基本計画」が令和2年度末で期間満了となり、計画の策定を行うこととなりました。このアンケート調査は、市内にある事業所における男女共同参画の現状を把握し、今後の取り組みの参考とさせていただくことを目的としており、市内の事業所から 200 事業所を無作為に選び、実施するものです。

お答えは、すべて無記名で統計的に処理しますので、事業所が特定されるなど、回答された方にご迷惑をおかけするようなことはございません。お忙しいところ大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

令和 元 年 10 月

豊川市長　竹本　幸夫

＜調査票のご記入にあたってのお願い＞

- 調査票は、原則として事業所を代表する方又は総務・人事担当者がご記入下さい。
- ご回答は、えんぴつ、ボールペンなどではっきりとご記入ください。
- ご回答は設問をよく読んでいただき、貴事業所の状態や考え方に最も近い番号を選び、その番号に○をつけてください。○の数は、設問によって１つの場合と数が指定してある場合がありますので、ご注意ください。
- ご記入いただきました調査票は、**１１月１８日（月）**までに、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、お名前を書かずに、郵便ポストにご投函ください。
- この調査資料の利用にあたっては、その取扱いに十分に配慮します。また、調査内容については、この統計以外の目的に使用することはございません。
- ご不明な点がございましたら、下記までお問い合せください。

＜お問い合わせ＞
豊川市役所　市民部　人権交通防犯課　人権推進係
電　話　：0533-89-2149
ＦＡＸ　：0533-89-2125

１　事業所の概要についておたずねします。

問１　貴事業所の業種について、該当する番号をお選びください（主な業種１つに○）。

１．建設業	２．製造業
３．商業（卸売・小売・飲食店など）	４．金融・保険業
５．不動産業	６．運輸・通信業
７．電気・ガス・熱供給・水道業	８．サービス業
９．その他（具体的に：　　）	

問２　貴事業所の従業員数についてご回答ください。

	正社員	正社員以外	
		パート	派遣社員
男性	人	人	人
女性	人	人	人

問３　平成 28 年 3 月に男女雇用機会均等法が改正され、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設され、平成 29 年 1 月より施行されたことについて知っていますか（１つに○）。

１．内容は知っている	２．詳しい内容はわからない	３．名前も知らない

2　男女共同参画についておたずねします。

問 4　次の 1～10 における男女共同参画の進捗状況はどのくらいだと思いますか（あてはまるものに○）。

	十分実現されている	まだ十分とは言えないが一部実現されている	まだ実現されていない	わからない
1.　募集・採用において男女格差がないこと	1	2	3	4
2.　配置・昇任において男女格差がないこと	1	2	3	4
3.　同一労働において賃金の男女格差がないこと	1	2	3	4
4.　定年・退職の制度について男女格差がないこと	1	2	3	4
5.　セクハラやマタハラなどのハラスメントの防止措置がとられていること	1	2	3	4
6.　育児休業制度・介護休業制度が男性にも女性にも活用されていること	1	2	3	4
7.　仕事と家庭の両立を可能とするような環境整備（短時間勤務、フレックスタイム制、学校行事参加のための休暇制度など）が十分であること	1	2	3	4
8.　結婚、出産、育児、介護などで退職した場合の再就職の機会があること	1	2	3	4
9.　男女間に事実上生じている格差を解消するため、ポジティブ・アクションをすること	1	2	3	4
10.　性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置すること	1	2	3	4

問５　職場における男女共同参画を推進していくためには、何が必要だと思いますか（あてはまるものすべてに○）。

１．家事・育児・介護について男性の参加を促進し、女性の負担を軽減すること
２．女性と男性の特性の違いを受け入れること
３．女性の意識改革
４．男性の意識改革
５．経営者・管理職の意識改革
６．事業所にとってのメリットを明確にすること
７．課題解決のための具体的方法を明確にすること
８．経営上の負担を軽減するためのサポートや支援
９．税制や年金制度などの社会的制度の見直し
10．結婚・出産・育児・介護による特別休暇取得制度
11．その他（具体的に：　　）

問６　貴事業所の協力をいただけるとすれば、具体的にどのようなことですか（あてはまるものすべてに○）。

１．市が開催する講演会等への参加	２．市が作成したチラシ等の周知・配布
３．男女共同参画に関する活動紹介・事業所 PR	４．その他（　　）

３　女性従業員の人材活用についておたずねします。

問７　貴事業所の管理職相当職の人数・女性の割合についてご回答ください。

管理職相当数	うち女性数	率
人	人	%

管理職に相当する役職については、貴事業所の実態にあわせて記入してください。

問８　貴事業所における女性の人材活用について、どのようにお考えですか（１つに○）。

１．個人の能力や適性に応じて戦力化したい
２．特定の専門分野を中心に戦力化したい
３．補助的な業務を中心に人材活用したい
４．戦力化・活用は特に意識していない
５．その他（具体的に：　　）

問９　女性従業員の人材活用にあたっての問題は何ですか（あてはまるものすべてに〇）。

１．顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である
２．中間管理職男性や、同僚男性の認識、理解が不十分である
３．女性の勤続年数が一般的に短い
４．一般的に女性は職業意識が低い
５．家庭の状況を考慮する必要がある
６．管理職が女性の育成方法を理解していない
７．女性は体力的に男性より劣る
８．女性は必要な知識や経験、判断力等が男性より劣る
９．特に問題はない
10．その他（具体的に：　　）

４　ハラスメントについておたずねします。

問 10　次の言葉を知っていますか（あてはまるものに〇）。

	知っている	ある程度知っている	聞いたことはあるが、内容はあまり知らない	知らない
１．セクシュアル・ハラスメント	１	２	３	４
２．パワー・ハラスメント	１	２	３	４
３．マタニティ・ハラスメント	１	２	３	４
４．パタニティ・ハラスメント（※１）	１	２	３	４
５．LGBT（※2）に関するハラスメント	１	２	３	４

問 11　貴事業所では 1～５のハラスメントについて、従業員の共通の理解が得られていると思いますか（あてはまるものに〇）。

	理解されていると思う	ほぼ理解されていると思う	あまり理解されていないと思う	わからない
１．セクシュアル・ハラスメント	１	２	３	４
２．パワー・ハラスメント	１	２	３	４
３．マタニティ・ハラスメント	１	２	３	４
４．パタニティ・ハラスメント（※１）	１	２	３	４
５．LGBT（※2）に関するハラスメント	１	２	３	４

※１　パタニティ・ハラスメント
育児のための休暇や時短を申し出る男性に対するいやがらせなど（厚生労働省ホームページより）

※２　ＬＧＢＴ
レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとって組み合わせた言葉です。（法務省ホームページより）
同性愛者、トランスジェンダーやその他の多様な性自認や性的指向を持つ人のことを性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）といい、ＬＧＢＴという用語は、あくまでも性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）をあらわす総称の一つとして使われます。

問 12　それぞれのハラスメントを防止するために、どのような取組を行っていますか（あてはまるものすべてに〇）。

	セクシュアル・ハラスメント	パワー・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント	パタニティ・ハラスメント（※1）	LGBT（※2）に関するハラスメント
1．事業所内に苦情・相談窓口を設置している					
2．就業規則などに、防止の規定、禁止条項を定めている					
3．相談・苦情対応マニュアルの作成等、職場環境の見直しをしている					
4．従業員に防止の研修をしている					
5．社内報やチラシ、ポスターの配布・展示などにより、意識啓発を図っている					
6．実態把握のために定期的なアンケートや面談を実施している					
7．その他（具体的な内容）					
8．防止策が必要となっているが、特に何もしていない					
9．問題がないので、防止策はしていない					

５　ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

問 13　貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（働く人が仕事とそれ以外の生活を自身が望む調和のとれた状態にできること）に配慮した就労環境の整備について、何か取り組んでいることがありますか（あてはまるものすべてに○）。

１．フレックスタイム等の制度
２．妊娠中、育児中の勤務時間の短縮
３．始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ
４．残業（所定外労働）の免除
５．深夜業務制限
６．育児・介護休業中の収入補てん
７．企業内保育の設置
８．地域活動参加のための休暇
９．ボランティア休暇
10．現状、何も取り組んでいない
11．その他の取組（具体的に:　　）

問 14　育児・介護休業制度についてご回答ください（１つに○）。

１．導入し、実施している	２．導入に向け、具体的に検討している
３．今後、検討したい	４．今のところ導入も検討の予定もない

問 14 で「１．導入し、実施している」と回答された事業所のみにおたずねします。

問 14―１　従業員の利用状況（平成３０年４月から平成３１年３月まで）

	育児休業	介護休業
男性	人	人
女性	人	人

問 15　ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、どのような効果が期待できると思いますか（主なもの３つに〇）。

１．優秀な人材を採用できる
２．中途退職する従業員が減少する
３．人件費コスト・募集コストを軽減できる
４．地域社会への貢献度が高い企業、先駆的な企業など企業イメージを向上できる
５．従業員の意欲が高まり、生産性の向上につながる
６．チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される
７．従業員全体の意識改革が図られる
８．組織・業務体制の見直しにより、業務効率が向上する
９．多様な価値観や生活者の視点・消費者の視点が本業に活かされる
10．その他（具体的に：　　）
11．特にない

６　女性従業員が働きやすくなるための取組についておたずねします。

問 16　「女性活躍推進法」における行動計画を策定していますか（１つに〇）。

１．策定している	２．策定していない

問 17　次の認定制度の認知・取得状況についてお答えください（あてはまるものに〇）。

制度	認知状況	取得状況
あいち女性輝きカンパニー	1.知っている 2.ある程度知っている 3.聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4.知らない	1.取得済み 2.検討中 3.未取得
愛知県ファミリー・フレンドリー企業	1.知っている 2.ある程度知っている 3.聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4.知らない	1.取得済み 2.検討中 3.未取得
えるぼし認定	1.知っている 2.ある程度知っている 3.聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4.知らない	1.取得済み 2.検討中 3.未取得

問 18　貴事業所では女性従業員が働きやすくなるために、どのような取組を行いましたか（実施・未実施のどちらかに○）。
また、実施の場合、取組を行うきっかけは、どのようなものでしたか（あてはまるものに○）。

		実施したきっかけ		
	取組	従業員の意見	事業所の発案	その他（具体的に）
１．女性のキャリアアップのための研修	実施・未実施	１	２	３（　　）
２．女性用トイレの設置・増設	実施・未実施	１	２	３（　　）
３．女性の休憩室の設置・増設	実施・未実施	１	２	３（　　）
４．女子更衣室の設置・増設	実施・未実施	１	２	３（　　）
５．企業内保育施設の設置	実施・未実施	１	２	３（　　）
６．旧姓の使用	実施・未実施	１	２	３（　　）
７．出産・育児退職者の再雇用制度	実施・未実施	１	２	３（　　）
８．現状、何も取り組んでいない	実施・未実施	１	２	３（　　）
９．その他の取組 （　　）	実施・未実施	１	２	３（　　）

◎男女共同参画に関することで何かご意見がありましたら、ご自由にお書きください。

質問は以上です。

記入もれがないか、もう一度ご確認のうえ、同封の返信用封筒に入れ、封をして、**切手を貼らずに　１１月１８日（月）**までにポストにご投函ください。

お忙しいところご協力いただき、ありがとうございました。