

下野市

男女共同参画に関する事業所アンケート調査 ～ ご協力のお願い ～

皆様には、日頃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。

下野市では、男女共同参画社会の実現に向け、令和3年に第三次下野市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。このたびの調査は、この計画の期間が終了するにあたり、第四次プランを策定していく上での基礎資料とするため、事業主の皆様の立場から見た男女共同参画に関する現状・課題等をお聞きするものです。

お忙しいところ誠に恐れ入りますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和6年11月 下野市長 坂村 哲也

<ご記入にあたってのお願い>

1. ご記入は経営者（代表者）または人事担当責任者の方をお願いします。
2. ご回答の方法は、特に指定のない場合、該当する**選択肢に （レ点）**をつけてください。また、「その他」を選択した場合は、その具体的な内容を（ ）内にご記入ください。
3. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒にアンケート用紙を入れて、切手を貼らずに
11月22日（金）までに、ポストに投函してください。
4. この調査に関してご不明の点がございましたら、下記までお問い合わせください。

下野市役所 総合政策部 市民協働推進課 協働推進グループ

〒329-0492

栃木県下野市笹原26番地

Tel : 0285-32-8887

Fax : 0285-32-8606



男女共同参画社会とは

男女共同参画社会とは、「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、共に責任を担うべき社会」（男女共同参画社会基本法第2条）のことです。



1. 事業所の状況についてうかがいます。

問1 貴事業所の業種の産業分類をお答えください。(1つのみ)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 農林漁業 | <input type="checkbox"/> 金融業、保険業 |
| <input type="checkbox"/> 鉱業 | <input type="checkbox"/> 不動産業、物品賃貸業 |
| <input type="checkbox"/> 建設業 | <input type="checkbox"/> 宿泊業 |
| <input type="checkbox"/> 製造業 | <input type="checkbox"/> 飲食・サービス業 |
| <input type="checkbox"/> 電気・ガス・熱供給・水道業 | <input type="checkbox"/> 生活関連サービス業、娯楽業 |
| <input type="checkbox"/> 情報通信業 | <input type="checkbox"/> 教育、学習支援業 |
| <input type="checkbox"/> 運輸業、郵便業 | <input type="checkbox"/> 医療、福祉業 |
| <input type="checkbox"/> 卸売業 | <input type="checkbox"/> その他サービス業 |
| <input type="checkbox"/> 小売業 | <input type="checkbox"/> 公務（他に分類されないもの） |

問2 貴事業所の区分をお答えください。(1つのみ)

- | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 単独事業所 | <input type="checkbox"/> 本社・本店 | <input type="checkbox"/> 支社・支店・営業所等 |
|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|

問3 令和6年10月1日時点における貴事業所の全体の従業員数をお答えください(本社・支店・営業所等の合計)。(1つのみ)

- | | | |
|----------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 10人未満 | <input type="checkbox"/> 51人~100人 | <input type="checkbox"/> 301人以上 |
| <input type="checkbox"/> 10人~50人 | <input type="checkbox"/> 101人~300人 | |

問4 令和6年10月1日時点における雇用形態ごとの従業員数をお答えください(下野市内にある事業所に所属する人数)。該当者がいない場合は0とご記入ください。(数字を記入)

正規従業員			非正規従業員			派遣従業員		
男性		人	男性		人	男性		人
女性		人	女性		人	女性		人

2. 女性の登用についてうかがいます。

問5 女性の雇用(採用・継続就業)に向けた取り組みを実施していますか。(いくつでも)

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> 経営者によるコミットメント(確約、ビジョン、公約の表明) |
| <input type="checkbox"/> 女性の採用拡大 |
| <input type="checkbox"/> 女性がいない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置 |
| <input type="checkbox"/> 女性のキャリア形成支援(研修、個人面談、メンター制度等) |
| <input type="checkbox"/> 仕事と育児・介護等の両立支援 |
| <input type="checkbox"/> 長時間労働の是正 |
| <input type="checkbox"/> 明確な基準に沿った、性別にとらわれない人事評価 |
| <input type="checkbox"/> ワーク・ライフ・バランス推進のための組織の風土改革や理解促進 |
| <input type="checkbox"/> その他(具体的に: _____) |
| <input type="checkbox"/> 特に実施していない |

問6 令和6年10月1日時点において、貴事業所では、係長相当職以上の管理職は何人ですか。また、うち女性管理職は何人ですか。該当者がいない場合は0とご記入ください。(数字を記入)

	管理職の人数		女性管理職の人数	
	人	うち	人	うち
①役員・事業主				
②部長・課長・係長相当職				
③管理職全体(①+②)				

問6で「③管理職全体」の女性比率が30%以下の事業所のみお答えください。

問6-1 女性管理職が少ない・または全くいない理由は何ですか。(いくつでも)

- 必要な経験・判断力を有する女性がいらないから
- 女性自身が管理職になることを希望しないから
- 将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための勤続年数を満たしていないから
- 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから
- 女性従業員が少ない、またはいないから
- 事業所内に管理職に該当するポストが少ないから
- その他()

問7 貴社では、5年前と比べて、女性の管理職は増えましたか。(1つのみ)

- 増えた
- 減った
- 変わらない

問7で「増えた」と回答した事業所にうかがいます。

問7-1 その理由は何であると思いますか。(いくつでも)

- 女性の積極的な登用に取り組んだ
- 管理職に対し、意識啓発のセミナー等を実施した
- 男女に公正な人事評価を実施した
- 昇進・昇格試験の受験を従業員に奨励した
- 管理職の登用にあって、女性が満たしにくい要件を見直した
- 特に女性管理職を増やすための取組は行っていない
- その他()

問8 女性従業員の配置について、どのように実施されていますか。(1つのみ)

- 男女の区別なく幅広く配置を図っている
- 女性は、補助的な業務のみ配置を行っている
- 女性は、特定の職種や専門分野でのみ配置を行っている
- その他()

問9 女性の雇用（採用・継続就業）にあたっての課題や問題点をお答えください。（いくつでも）

<input type="checkbox"/> 女性の勤続年数が平均的に短い
<input type="checkbox"/> 育児、介護、家事等、家庭の事情を考慮する必要がある
<input type="checkbox"/> 男性と女性では職業意識に差がある
<input type="checkbox"/> 中間管理職や同僚の意識、理解が不十分である
<input type="checkbox"/> 時間外労働、深夜労働をさせにくい
<input type="checkbox"/> 女性のための職業環境の整備にコストがかかる
<input type="checkbox"/> 重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある
<input type="checkbox"/> 女性活躍を推進する方法がわからない
<input type="checkbox"/> その他()
<input type="checkbox"/> 特にない

3. ワーク・ライフ・バランスについてうかがいます。

問10 貴事業所では、次の休暇・休業制度について、どの程度取得されていますか。

（①～④、該当区分ごとにそれぞれ1つ）

	該当区分	該当者のほぼ全員が取得している	該当者の半数程度が取得している	該当者のほとんどが取得していない	該当者がいない	制度がない
①育児休業	男性	<input type="checkbox"/>				
	女性	<input type="checkbox"/>				
②育児休暇（配偶者出産休暇等、数日間の休暇）	男性	<input type="checkbox"/>				
	女性	<input type="checkbox"/>				
③子の看護休暇	男性	<input type="checkbox"/>				
	女性	<input type="checkbox"/>				
④介護休業	男性	<input type="checkbox"/>				
	女性	<input type="checkbox"/>				

問 11 男性従業員の育児休業取得を進める上で、どのような課題がありますか。現在、対象となる男性従業員が在籍していない場合は、今後対象となる男性従業員が在籍することを想定してお答えください。
(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 男性従業員本人が希望しない <input type="checkbox"/> 男性従業員の育児休業取得に関する同僚の理解が足りない <input type="checkbox"/> 男性従業員の育児休業取得に関する管理職の意欲や理解が足りない <input type="checkbox"/> 男性従業員の育児休業取得に関する経営層の意欲や理解が足りない <input type="checkbox"/> その他（具体的に： _____） <input type="checkbox"/> 既に対象となる男性従業員のほぼ全てが育児休業を取得している <input type="checkbox"/> 特にない

問 11 で「男性従業員本人が希望しない」と回答した事業所にかがいます。

問 11-1 その理由は何であると思いますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 業務が繁忙で職場の人手が不足していた <input type="checkbox"/> 職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった <input type="checkbox"/> 給料・ボーナスを減らしたくなかった <input type="checkbox"/> 昇給・昇任など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだった <input type="checkbox"/> 制度や手続きについて理解していなかった <input type="checkbox"/> 育休を取得しなくても育児参加しやすい環境だった <input type="checkbox"/> 配偶者や親族等、自分以外に育児を担う人がいた <input type="checkbox"/> その他(具体的に： _____)
--

問 12 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組みについてお答えください。
(①～⑪、A・Bそれぞれ1つ)

	A.制度の規定の有無		B.利用の実績の有無	
	あり	なし	あり	なし
①短時間勤務制度の導入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②フレックスタイム制度の導入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③テレワーク制度の導入 (在宅勤務制度やサテライトオフィスの設置等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤所定外労働の免除	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥育児に関する経費の援助措置の実施、 または社内保育施設の設置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑦介護に関する経費の援助措置の実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑧育児・介護休業からの復帰に向けた支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑨非正規から正規従業員への登用	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑩法定を上回る育児休業制度の導入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑪法定を上回る介護休業制度の導入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問 13 下野市では、令和2年に「下野市ワーク・ライフ・バランス推進事業所認定制度」を策定し、職場の環境整備や男女共同参画の推進に取り組む市内事業所等を認定しています。このような市の取り組みについて、ご存じですか。(1つのみ)

<input type="checkbox"/> 推進事業所として、認定を受けている	<input type="checkbox"/> 名称(言葉)は聞いたことがある
<input type="checkbox"/> 内容を知っている	<input type="checkbox"/> 全く知らない

問 14 貴事業所において、個人の希望に応じた柔軟な働き方ができる制度を整備する上で、難しいと感じていることは何ですか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/> 職場や周りの人の業務量が増える
<input type="checkbox"/> 育児休業や介護休業等による代替要員の確保が難しい
<input type="checkbox"/> 柔軟な働き方の推進について、経営者・管理職の理解が不足している
<input type="checkbox"/> 柔軟な働き方の推進について、周囲の従業員の理解が不足している
<input type="checkbox"/> 制度の導入に伴い、コストが増大する
<input type="checkbox"/> 勤務時間や勤務地の多様化による雇用管理が複雑になる
<input type="checkbox"/> 勤務管理や適切な人事評価が難しい
<input type="checkbox"/> 収入が減ること等への不安があり、従業員が制度の利用を望まない
<input type="checkbox"/> 情報やノウハウ不足等により、制度の導入や運用が難しい
<input type="checkbox"/> 導入・実施の効果を把握しにくい
<input type="checkbox"/> 売上減少等、経営への影響が懸念される
<input type="checkbox"/> その他()
<input type="checkbox"/> 特に問題になることはない

4. 各種ハラスメントについてうかがいます。

問 15 貴事業所では下記の、何らかのハラスメントについて、実際に見たり聞いたりしたことがありますか。(①~④それぞれ1つ)

	相談を受けたことがある	見たり聞いたりしたことがあるが、相談を受けたことはない	見たことも、聞いたこともない
①セクシュアル・ハラスメント	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②パワー・ハラスメント	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③マタニティ・ハラスメント	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④パタニティ・ハラスメント※1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

※1 男性従業員に対して、育児のために休暇や時短勤務を希望すること等をきっかけとして行われる嫌がらせ行為のこと。

問 16 貴事業所では、次のようなハラスメント防止に向けた取り組みを実施していますか。
(いくつでも)

- 社内規定等への明示
- 定期的な面接やアンケートの実施
- 苦情や相談体制の整備・充実
- ハラスメント防止委員会等の設置
- ハラスメント防止に関する研修の開催
- ハラスメント対応マニュアルの作成
- ハラスメントに関する啓発資料の社内での配布や掲示
- 男女平等に関する意識の啓発
- 相談者や行為者等のプライバシー保護措置
- その他()
- 取り組みを行っていない

問 17 ハラスメントが起きた場合に対応が困難だと感じることは何ですか。(3つまで)

- 事実確認が難しい
- プライバシーの保護が難しい
- どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい
- 被害者への事実確認(事情聴取)や精神的ケアが難しい
- 被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい
- 加害者への処分を含めた対応が難しい
- 顧客や取引相手が加害者の場合の対応が難しい
- 相談を受ける際の留意点や相談後の対処法がわからない
- 日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない
- 相談窓口の整備等に経費がかかるため難しい
- その他()
- 特にない

5. 男女共同参画に関する取り組みについてうかがいます。

問 18 男女共同参画推進に関わる用語について、ご存じですか。(①～⑩それぞれ1つ)

	内容を知っている	多少は内容を 知っている	名称(言葉)は 聞いたことがある	全く知らない
①男女共同参画社会	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②男女雇用機会均等法	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③女性活躍推進法	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④育児・介護休業法	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤ワーク・ライフ・バランス	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥ジェンダー	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑦ポジティブ・アクション(積極的改善措置)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑧ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑨くるみん認定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑩えるぼし認定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問 19 令和4年に改正女性活躍推進法が全面施行され、一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が101人以上の事業主に拡大されました。貴事業所における一般事業主行動計画の策定状況についてお答えください。なお、労働者が101人未満の事業所についても同様にお答えください。(1つのみ)

- | | |
|--|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 策定済(本社・本店での策定を含む) | <input type="checkbox"/> 策定の予定はない |
| <input type="checkbox"/> 今後策定予定 | <input type="checkbox"/> 検討中 |

問 20 今後、貴事業所において男女共同参画やワーク・ライフ・バランス、女性の活躍を推進するにあたって、市にどのような取り組みを期待しますか。(いくつでも)

- 広報紙やパンフレット等による男女平等や相互理解についての啓発
- 男女共同参画をテーマとしたセミナーの実施
- 事業所が行う研修会等への講師の派遣・紹介
- 女性の社会進出のための職業教育や職業訓練の実施
- 男女平等な雇用・労働条件を確保するための啓発
- 多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する企業への優遇措置
- 保育施設・保育サービスの充実
- 高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実
- 企業や女性のための相談機関の充実
- その他()
- 特にない

問 21 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍を推進するために今後実施予定の取り組みがありましたら教えてください。(自由記述)

問 22 男性も女性も共に輝く社会づくりに向けてのご意見や、男女共同参画について感じることがありましたら、ご自由にお書きください。(自由記述)

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

記入漏れがないかもう1度ご確認のうえ、同封の返信用封筒に入れ切手を貼らずに 11月22日(金) までに郵便ポストに投函してください。

用語解説

用語	説明
男女共同参画社会	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、共に責任を担うべき社会のこと。
男女雇用機会均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のため、募集・採用配置・昇進等による差別禁止や妊娠・出産・産休取得等を理由とした解雇等の禁止、セクシュアル・ハラスメントの防止等が規定されている。
女性活躍推進法	女性の職業生活における活躍の推進について基本原則を定め、国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とした法律。
育児・介護休業法	育児休業と介護休業の制度の設置、子の養育と家族介護を行う労働者に対して事業主が行わなければならない勤務時間などに関する措置や支援措置について定めている。
ワーク・ライフ・バランス	「仕事と生活の調和」と訳され、一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、人生の各段階に応じて様々な生き方が選択・実現できることを示す。
ジェンダー	「女らしさ」「男らしさ」、「女の役割」「男の役割」など、社会的・文化的に形成された性差のことで、生まれつきの生物学的性別とは区別される。
ポジティブ・アクション (積極的改善措置)	固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯等から、能力発揮や参画の機会等の待遇において男女間で格差が生じている場合に、それを改善するために個々の事業者が行う自主的かつ積極的な取組のこと。
ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)	年齢や性別、国籍、学歴、特性、趣味嗜好、宗教などにとらわれない多種多様な人材が、組織の中でお互いを認め合い、自らの能力を最大限発揮し活躍できるように環境整備や働きかけを行うこと。
くるみん認定 	次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業に対し、厚生労働大臣が「子育てサポート企業」として認める制度のこと。
えるぼし認定 	女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍に関する取組が優良な企業に対し、厚生労働大臣が認定する制度のこと。

下野市は、当市の歴史的特性を東の飛鳥と名付け、
シティプロモーションに取り組んでいます。

1,500年前の飛鳥時代から、下野市は自然災害が少なく、とても
住みやすい（暮らしにウツテツケな）場所でした。そのため、市内
には東国を代表する史跡等が多数所在しています。その歴史文化
の特性を、日本の古代文化発祥の地である奈良県飛鳥地方と同様
であることから、東の飛鳥と名付けました。



下野市

シモツケ

くらし

ウツテツケ