

---

# 參考資料

---

1. 集計表

2. 調査票

## 1. 集計表

## 1. 事業所の概要について

問1 平成29年10月現在の、貴事業所の状況についてお教えてください。

### ①業種 (SA)

| No.1 | ①業種           | 件数  | 全体    | 除無 |
|------|---------------|-----|-------|----|
| 1    | 建設業           | 88  | 26.3  |    |
| 2    | 製造業           | 19  | 5.8   |    |
| 3    | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 3   | 1.0   |    |
| 4    | 情報通信業         | 15  | 4.8   |    |
| 5    | 運輸業           | 14  | 4.5   |    |
| 6    | 卸売・小売業        | 63  | 20.2  |    |
| 7    | 金融・保険業        | 8   | 2.6   |    |
| 8    | 不動産業          | 14  | 4.5   |    |
| 9    | 宿泊業・飲食サービス業   | 7   | 2.2   |    |
| 10   | 医療福祉          | 7   | 2.2   |    |
| 11   | サービス業         | 47  | 14.7  |    |
| 12   | その他           | 26  | 8.3   |    |
|      | 無回答           | 1   | 2.9   |    |
|      | サンプル数 (%ベース)  | 312 | 100.0 |    |

### ②事業組織の形態 (SA)

| No.2 | ②事業組織の形態     | 件数  | 全体    | 除無   |
|------|--------------|-----|-------|------|
| 1    | 個人事業者        | 2   | 0.6   | 0.7  |
| 2    | 法人組織         | 300 | 96.2  | 99.3 |
| 3    | その他          | 0   | 0.0   | 0.0  |
|      | 無回答          | 10  | 3.2   |      |
|      | サンプル数 (%ベース) | 312 | 100.0 | 302  |

### ③本・支店区分 (SA)

| No.4 | ③本・支店区分      | 件数  | 全体    | 除無   |
|------|--------------|-----|-------|------|
| 1    | 本店           | 255 | 81.7  | 87.6 |
| 2    | 支店           | 20  | 6.4   | 6.9  |
| 3    | その他          | 16  | 5.1   | 5.5  |
|      | 無回答          | 21  | 6.7   |      |
|      | サンプル数 (%ベース) | 312 | 100.0 | 291  |

## ④労働組合

(SA)

| No.6 | ④労働組合        | 件数  | 全体    | 除無   |
|------|--------------|-----|-------|------|
| 1    | ある           | 46  | 14.7  | 15.2 |
| 2    | ない           | 251 | 80.4  | 82.8 |
| 3    | 設立予定である      | 6   | 1.9   | 2.0  |
|      | 無回答          | 9   | 2.9   |      |
|      | サンプル数 (%ベース) | 312 | 100.0 | 303  |

## ⑤一般事業主行動計画策定状況

(SA)

| No.7 | ⑤一般事業主行動計画   | 件数  | 全体    | 除無   |
|------|--------------|-----|-------|------|
| 1    | 策定済み         | 49  | 15.7  | 18.0 |
| 2    | 準備中          | 29  | 9.29  | 11.7 |
| 3    | 策定しない        | 83  | 26.6  | 30.1 |
| 4    | 知らなかった       | 110 | 35.3  | 40.2 |
|      | 無回答          | 41  | 13.1  |      |
|      | サンプル数 (%ベース) | 312 | 100.0 | 266  |

## ⑥従業員数合計(役員含む)

(SA)

| No.19 | ⑥従業員数合計(役員含む) | 件数  | 全体    | 除無   |
|-------|---------------|-----|-------|------|
| 1     | 5人未満          | 10  | 3.2   | 3.4  |
| 2     | 5～10人未満       | 38  | 12.2  | 13.0 |
| 3     | 10～20人未満      | 78  | 25.0  | 26.7 |
| 4     | 20～30人未満      | 48  | 15.4  | 16.4 |
| 5     | 30～50人未満      | 50  | 16.0  | 17.1 |
| 6     | 50～100人未満     | 36  | 11.5  | 12.3 |
| 7     | 100～200人未満    | 19  | 6.1   | 6.5  |
| 8     | 200～300人未満    | 7   | 2.2   | 2.4  |
| 9     | 300人以上        | 6   | 1.9   | 2.1  |
|       | 無回答           | 20  | 6.4   |      |
|       | サンプル数 (%ベース)  | 312 | 100.0 | 292  |

⑥女性従業員の比率

(SA)

| No.21 | ⑥女性従業員の比率    | 件数  | 全体    | 除無   |
|-------|--------------|-----|-------|------|
| 1     | 0%           | 8   | 2.6   | 2.6  |
| 2     | 5%未満         | 22  | 7.1   | 7.1  |
| 3     | 10%未満        | 26  | 8.3   | 8.4  |
| 4     | 20%未満        | 74  | 23.7  | 24.0 |
| 5     | 30%未満        | 62  | 19.9  | 20.1 |
| 6     | 40%未満        | 34  | 10.9  | 11.0 |
| 7     | 50%未満        | 33  | 10.6  | 10.7 |
| 8     | 60%未満        | 19  | 6.1   | 6.2  |
| 9     | 70%未満        | 13  | 4.2   | 4.2  |
| 10    | 80%未満        | 10  | 3.2   | 3.2  |
| 11    | 90%未満        | 3   | 1.0   | 1.0  |
| 12    | 100%未満       | 4   | 1.3   | 1.3  |
| 13    | 100%         | 0   | 0.0   | 0.0  |
|       | 無回答          | 4   | 1.3   |      |
|       | サンプル数 (%ベース) | 312 | 100.0 | 308  |

⑦事業主の性別

(SA)

| No.22 | ⑦事業主の性別      | 件数  | 全体    | 除無   |
|-------|--------------|-----|-------|------|
| 1     | 女性           | 28  | 9.0   | 9.4  |
| 2     | 男性           | 268 | 85.9  | 90.6 |
|       | 無回答          | 16  | 5.13  |      |
|       | サンプル数 (%ベース) | 312 | 100.0 | 278  |

## 2. 事業所の男女共同参画への取り組みについて

問2 貴事業所では、女性も男性も対等に活躍できる環境づくりに向け、どのようなことに取り組んでいますか（あてはまるもの全てに○をつけてください）。

| No.23 | 問2.男女が活躍できる環境づくり                       | 件数  | 全体    | 除無   |
|-------|--|-----|-------|------|
| 1     | 女性の活躍推進に関する担当部局・担当者を設け、事業所内での推進体制整備    | 25  | 8.0   | 8.8  |
| 2     | 女性の少ない職場・職種への女性従業員の配置や、女性の雇用を積極的に進めている | 61  | 19.6  | 21.4 |
| 3     | 性別に関係なく、業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修      | 170 | 54.5  | 59.6 |
| 4     | 意欲・能力ある女性を継続雇用するため、育児・介護等休業制度の活用を進めている | 143 | 45.8  | 50.2 |
| 5     | 性別により評価されることがないよう、人事考課基準を明確に規定         | 88  | 28.2  | 30.9 |
| 6     | 管理職や従業員に対し、女性の活躍推進の重要性についての啓発活動を行っている  | 42  | 13.5  | 14.7 |
| 7     | 男女ともに仕事と家庭を両立させるための制度の充実               | 92  | 29.5  | 32.3 |
| 8     | 男女の固定的な役割の見直し(清掃・お茶出し)等、職場環境の整備        | 78  | 25.0  | 27.4 |
| 9     | 体力面での個人差を補う器具や設備等を設置する等、働きやすい職場環境づくり   | 24  | 7.7   | 8.4  |
| 10    | その他                                    | 7   | 2.2   | 2.5  |
| 11    | 特に何もしていない                              | 47  | 15.1  | 16.5 |
|       | 無回答                                    | 27  | 8.7   |      |
|       | サンプル数 (%ベース)                           | 312 | 100.0 | 285  |

問3 貴事業所において、女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

| No.25 | 問3.女性にとっての課題                         | 件数  | 全体    | 除無   |
|-------|--------------------------------------|-----|-------|------|
| 1     | 妊娠・出産を機に退職することが多いため、人材の育成が難しい(できない)  | 40  | 12.8  | 15.2 |
| 2     | 家事・育児・介護等での急な休みや残業ができないなどの制約が大きい     | 93  | 29.8  | 35.4 |
| 3     | 女性自身が、昇進・昇格を望まず、消極的な傾向がみられる          | 74  | 23.7  | 28.1 |
| 4     | 女性に不向きな業務があり、男性に業務が偏ることがある           | 110 | 35.3  | 41.8 |
| 5     | 女性管理職の前例が無く、管理職に女性を登用する機運がまだ低い       | 27  | 8.7   | 10.3 |
| 6     | 将来の管理職候補の女性はいるが、現在のところ在职年数などを満たしていない | 31  | 9.9   | 11.8 |
| 7     | 取引先や顧客が女性管理職に対して抵抗感がある               | 1   | 0.3   | 0.4  |
| 8     | 仕事や家庭における男性の認識・理解が不十分である             | 34  | 10.9  | 12.9 |
| 9     | その他                                  | 17  | 5.4   | 6.5  |
|       | 無回答                                  | 49  | 15.7  |      |
|       | サンプル数 (%ベース)                         | 312 | 100.0 | 263  |

問4 貴事業所において、次にあげる項目で、性別による差があると思いますか。ア～クの各項目において、あなたの考えに近いものを、それぞれ1つずつ選んで○をつけてください。

※上段/サンプル数 下段/比率

|   | n=312    | 男性の方が優遇されている | どちらかといえば男性が優遇されている | 平等   | どちらかといえば女性が優遇されている | 女性の方が優遇されている | わからない | 無回答 |
|---|----------|--------------|--------------------|------|--------------------|--------------|-------|-----|
| ア | 募集や採用の条件 | 25           | 59                 | 199  | 6                  | 3            | 5     | 15  |
|   |          | 8.0          | 18.9               | 63.8 | 1.9                | 1.0          | 1.6   | 4.8 |
| イ | 初任給(基本給) | 25           | 40                 | 223  | 0                  | 0            | 6     | 18  |
|   |          | 8.0          | 12.8               | 71.5 | 0.0                | 0.0          | 1.9   | 5.8 |
| ウ | 昇進・昇格    | 16           | 55                 | 213  | 2                  | 0            | 9     | 17  |
|   |          | 5.1          | 17.6               | 68.3 | 0.6                | 0.0          | 2.9   | 5.4 |
| エ | 人事配置     | 9            | 31                 | 229  | 6                  | 3            | 12    | 22  |
|   |          | 2.9          | 9.9                | 73.4 | 1.9                | 1.0          | 3.8   | 7.1 |
| オ | 教育や研修制度  | 8            | 21                 | 248  | 3                  | 1            | 10    | 21  |
|   |          | 2.6          | 6.7                | 79.5 | 1.0                | 0.3          | 3.2   | 6.7 |
| カ | 仕事の内容    | 6            | 29                 | 217  | 28                 | 8            | 6     | 18  |
|   |          | 1.9          | 9.3                | 69.6 | 9.0                | 2.6          | 1.9   | 5.8 |
| キ | 勤務時間     | 4            | 9                  | 185  | 51                 | 42           | 4     | 17  |
|   |          | 1.3          | 2.9                | 59.3 | 16.3               | 13.5         | 1.3   | 5.4 |
| ク | 全体的に     | 5            | 23                 | 219  | 17                 | 18           | 8     | 22  |
|   |          | 1.6          | 7.4                | 70.2 | 5.4                | 5.8          | 2.6   | 7.1 |

### 3. ポジティブ・アクションについて

問5 「ポジティブ・アクション」を知っていましたか（○は1つ）。

(SA)

| No.35 | 問 5.ポジティブ・アクション認知度             | 件数  | 全体    | 除無   |
|-------|--------------------------------|-----|-------|------|
| 1     | 良く知っていて、具体的な取り組みもしている          | 33  | 10.6  | 11.4 |
| 2     | 良く知っているが、具体的な取り組みはこれから先のことだと思う | 35  | 11.2  | 12.1 |
| 3     | 良く知っているが、現時点では取り組むことは難しいと考えている | 20  | 6.4   | 6.9  |
| 4     | そういうものがあると聞いたことがある程度           | 96  | 30.8  | 33.2 |
| 5     | 知らなかった                         | 105 | 33.7  | 36.3 |
|       | 無回答                            | 23  | 7.4   |      |
|       | サンプル数 (%ベース)                   | 312 | 100.0 | 289  |

問6 貴事業所では、職場環境や風土の改善として、取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てに○をつけてください（○はいくつでも）。

(MA)

| No.36 | 問 6.職場環境や風土の改善の取り組み                    | 件数  | 全体    | 除無   |
|-------|--|-----|-------|------|
| 1     | 男女の役割分担意識の解消のための意識啓発研修の実施              | 27  | 8.7   | 9.2  |
| 2     | 「事実上の社内男女格差」を発見・改善するため、女性メンバー等による対策の実施 | 10  | 3.2   | 3.4  |
| 3     | 婚姻後の旧姓使用を認めている                         | 75  | 24.0  | 25.6 |
| 4     | 職場環境改善についての従業員からの提案や意見の募集              | 123 | 39.4  | 42.0 |
| 5     | 長時間労働を恒常化しないための働き方改革などの取り組みを行っている      | 145 | 46.5  | 49.5 |
| 6     | その他                                    | 9   | 2.9   | 3.1  |
| 7     | 特になし                                   | 81  | 26.0  | 27.6 |
|       | 無回答                                    | 19  | 6.1   |      |
|       | サンプル数 (%ベース)                           | 312 | 100.0 | 293  |

問7 男女共同参画社会を形成していくため、今後、貴事業所としてどのように取り組んでいくべきだと考えますか（○は3つまで）。

| No.38 | 問7.男女共同参画社会形成の取組み                        | 件数  | 全体    | 除無   |
|-------|--|-----|-------|------|
| 1     | 労働時間短縮の枠組みづくりを進める                        | 103 | 33.0  | 36.7 |
| 2     | フレックスタイム制度やテレワークの導入など、多様な働き方の導入          | 71  | 22.8  | 25.3 |
| 3     | 男女がともに育児・介護休暇等が取得しやすい職場環境づくり             | 146 | 46.8  | 52.0 |
| 4     | 職業教育や職業訓練の充実で、女性の就労機会や女性の就労の少ない分野への進出を促進 | 33  | 10.6  | 11.7 |
| 5     | 職場における男女の均等な取り扱いについて、周知徹底を行う             | 85  | 27.2  | 30.2 |
| 6     | 女性を方針決定の場に積極的に登用する                       | 75  | 24.0  | 26.7 |
| 7     | 男女共同参画に関する社内研修・セミナー等の開催や参加の促進            | 46  | 14.7  | 16.4 |
| 8     | その他                                      | 10  | 3.2   | 3.6  |
|       | 無回答                                      | 31  | 9.9   |      |
|       | サンプル数 (%ベース)                             | 312 | 100.0 | 281  |

#### 4. ハラスメントについて

問8 あなたは、次のア～エについて知っていますか。それぞれに1つ ○ をつけてください。

※上段/サンプル数 下段/比率

|   | n=312               | 内容も良く知っている | 内容は少し知っている | 聞いた事はあるが、内容は知らない | 知らない | 無回答 |
|---|---------------------|------------|------------|------------------|------|-----|
| ア | セクシュアル・ハラスメント(セクハラ) | 218        | 78         | 2                | 5    | 9   |
|   |                     | 69.9       | 25.0       | 0.6              | 1.6  | 2.9 |
| イ | パワー・ハラスメント(パワハラ)    | 210        | 80         | 4                | 8    | 10  |
|   |                     | 67.3       | 25.6       | 1.3              | 2.6  | 3.2 |
| ウ | マタニティ・ハラスメント(マタハラ)  | 189        | 81         | 11               | 13   | 18  |
|   |                     | 60.6       | 26.0       | 3.5              | 4.2  | 5.8 |
| エ | アルコール・ハラスメント(アルハラ)  | 152        | 72         | 27               | 41   | 20  |
|   |                     | 48.7       | 23.1       | 8.7              | 13.1 | 6.4 |

問9 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメント防止のために取り組んでいることはありますか。  
 あてはまるもの全てに○をつけてください。

(MA)

| No.44 | 問9.セクハラ防止の取組み                       | 件数  | 全体    | 除無   |
|-------|-------------------------------------|-----|-------|------|
| 1     | 就業規則に倫理規定などを定めている                   | 122 | 39.1  | 41.4 |
| 2     | 社内報やポスターにて、セクハラに関する方針等を記載・配布し広報している | 35  | 11.2  | 11.9 |
| 3     | 管理職を含めた社員に対し、セクハラ防止のための研修や講習を実施している | 45  | 14.4  | 15.3 |
| 4     | セクハラ等に関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている      | 85  | 27.2  | 28.8 |
| 5     | その他                                 | 7   | 2.2   | 2.4  |
| 6     | 特に実施していない                           | 139 | 44.6  | 47.1 |
|       | 無回答                                 | 17  | 5.4   |      |
|       | サンプル数 (%ベース)                        | 312 | 100.0 | 295  |

問10 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメントが起こった場合の対応として、あてはまる全てに○をつけてください。

(MA)

| No.46 | 問10 セクハラ対応                               | 件数  | 全体   | 除無   |
|-------|--|-----|------|------|
| 1     | 相談や苦情を受けた場合、相談担当者が事実関係を確認し、専門の委員会等で対応    | 74  | 23.7 | 25.0 |
| 2     | 相談・苦情への対応のためのマニュアルをあらかじめ作成し、それに基づき対応している | 28  | 9.0  | 9.5  |
| 3     | 人事部門が直接事実関係の確認を行い、対応している                 | 100 | 32.1 | 33.8 |
| 4     | 事案の内容や状況に応じ、配置転換等の雇用管理上の措置を講じている         | 53  | 17.0 | 17.9 |
| 5     | 人事処遇において、当事者を引き離す等の人事上の配慮を行う             | 57  | 18.3 | 19.3 |
| 6     | 就業規則に基づき、行為者に一定の制裁(口頭注意、停職、降格、解雇等)を課す    | 128 | 41.0 | 43.2 |
| 7     | 被害者のメンタルケアに時間や予算等の手当てを配慮する               | 23  | 7.4  | 7.8  |
| 8     | その他                                      | 6   | 1.9  | 2.0  |
| 9     | 特になし                                     | 73  | 23.4 | 24.7 |
|       | 無回答                                      | 16  | 5.1  |      |
|       | サンプル数 (%ベース)                             | 312 | 100  | 296  |

問 11 問 10 の各項目（対応方法）について、セクハラ以外のハラスメント（パワハラやモラハラ等）が起こった場合についても、同様に対応されていますか。

※上段/サンプル数 下段//比率

|   | n=312              | 同様に<br>対応 | ほぼ同様に<br>対応 | 対応した<br>こと<br>がない | わからない | 無回答 |
|---|--------------------|-----------|-------------|-------------------|-------|-----|
| ア | パワー・ハラスメント(パワハラ)   | 102       | 66          | 103               | 16    | 25  |
|   |                    | 32.7      | 21.2        | 33.0              | 5.1   | 8.0 |
| イ | マタニティ・ハラスメント(マタハラ) | 91        | 59          | 119               | 16    | 27  |
|   |                    | 29.2      | 18.9        | 38.1              | 5.1   | 8.7 |
| ウ | アルコール・ハラスメント(アルハラ) | 87        | 55          | 117               | 22    | 31  |
|   |                    | 27.9      | 17.6        | 37.5              | 7.1   | 9.9 |

## 5. 育児・介護休業について

問 12 貴事業所には、下記のア～ウの各種休業制度の規定がありますか。制度が「ある」場合は、取得できる職員の範囲（正社員、派遣・契約社員、パート・アルバイト）について、あてはまるもの全てに○をつけてください。

※上段/サンプル数 下段/比率

|   | n=312     | 正社員  | 派遣・契<br>約社員 | パート・アルバ<br>イト | ない   | 検討中 | 無回答  |
|---|-----------|------|-------------|---------------|------|-----|------|
| ア | 産前・産後休業制度 | 229  | 93          | 69            | 39   | 20  | 24   |
|   |           | 73.4 | 29.8        | 22.1          | 12.5 | 6.4 | 7.7  |
| イ | 育児休業制度    | 214  | 93          | 65            | 45   | 17  | 35   |
|   |           | 68.6 | 29.8        | 20.8          | 14.4 | 5.4 | 11.2 |
| ウ | 介護休業制度    | 187  | 83          | 54            | 50   | 28  | 47   |
|   |           | 59.9 | 26.6        | 17.3          | 16.0 | 9.0 | 15.1 |

(MA)

| No.51 | ア 産前・産後休業制度    | 件数  | 全体    | 除無   |
|-------|----------------|-----|-------|------|
| 1     | 正社員・規定あり       | 229 | 73.4  | 79.5 |
| 2     | 派遣・契約社員・規定あり   | 93  | 29.8  | 32.3 |
| 3     | パート・アルバイト・規定あり | 69  | 22.1  | 24   |
| 4     | 規定なし           | 39  | 12.5  | 13.5 |
| 5     | 検討中            | 20  | 6.4   | 6.9  |
|       | 無回答            | 24  | 7.7   |      |
|       | サンプル数 (%ベース)   | 312 | 100.0 | 288  |

(MA)

| No.52 | イ 育児休業制度       | 件数  | 全体    | 除無   |
|-------|----------------|-----|-------|------|
| 1     | 正社員・規定あり       | 214 | 68.6  | 77.3 |
| 2     | 派遣・契約社員・規定あり   | 93  | 29.8  | 33.6 |
| 3     | パート・アルバイト・規定あり | 65  | 20.8  | 23.5 |
| 4     | 規定なし           | 45  | 14.4  | 16.2 |
| 5     | 検討中            | 17  | 5.4   | 6.1  |
|       | 無回答            | 35  | 11.2  |      |
|       | サンプル数 (%ベース)   | 312 | 100.0 | 277  |

(MA)

| No.53 | ウ 介護休業制度       | 件数  | 全体    | 除無   |
|-------|----------------|-----|-------|------|
| 1     | 正社員・規定あり       | 187 | 59.9  | 70.6 |
| 2     | 派遣・契約社員・規定あり   | 83  | 26.6  | 31.3 |
| 3     | パート・アルバイト・規定あり | 54  | 17.3  | 20.4 |
| 4     | 規定なし           | 50  | 16.0  | 18.9 |
| 5     | 検討中            | 28  | 9.0   | 10.6 |
|       | 無回答            | 47  | 15.1  |      |
|       | サンプル数 (%ベース)   | 312 | 100.0 | 265  |

問 13 産前・産後休業、育児休業、介護休業の取得状況について、雇用形態別（正規雇用・非正規雇用）及び女男別にお答えください。（⇒ 問 12 で「ある」と回答した方について）

※上段/サンプル数 下段/比率 正規社員:3,980 非正規社員:2,594

| 女性従業員             | 正規   | 非正規  |
|-------------------|------|------|
| 平成28年度中に出産した従業員   | 212  | 55   |
|                   | 5.3  | 2.1  |
| うち産前・産後休業を取得した従業員 | 183  | 49   |
|                   | 86.3 | 89.1 |
| うち育児休業を取得した従業員    | 183  | 45   |
|                   | 86.3 | 81.8 |
| 介護休業を取得した従業員      | 11   | 4    |
|                   | 0.3  | 0.2  |

※上段/サンプル数 下段/比率 正規社員:8,783 非正規社員:2,047

| 男性従業員               | 正規   | 非正規 |
|---------------------|------|-----|
| 平成28年度中に配偶者が出産した従業員 | 289  | 15  |
|                     | 3.3  | 0.7 |
| うち育児休業を取得した従業員      | 44   | 0   |
|                     | 15.2 | 0.0 |
| 介護休業を取得した従業員        | 9    | 2   |
|                     | 0.1  | 0.1 |

問 14 問 12 で、育児休業制度の規定が「ある」と回答した事業所へお聞きします。( ⇒ 問 12 で「ある」と回答した方について)

(1) 子が何歳になるまで育児休業を取ることができますか。

(SA)

| No.75 | 問 14.育児休業が取得できる年齢 | 件数  | 全体   | 除外   | 除外無  |
|-------|-------------------|-----|------|------|------|
| 1     | 1 歳未満             | 67  | 21.5 | 27.1 | 30.9 |
| 2     | 1 歳～1 歳 6 か月未満    | 109 | 34.9 | 44.1 | 50.2 |
| 3     | 1 歳 6 か月～2 歳未満    | 25  | 8.0  | 10.1 | 11.5 |
| 4     | 2 歳～3 歳未満         | 11  | 3.5  | 4.5  | 5.1  |
| 5     | 3 歳以上             | 5   | 1.6  | 2.0  | 2.3  |
|       | 無回答               | 30  | 9.6  | 12.1 |      |
|       | 非該当               | 65  | 20.8 |      |      |
|       | サンプル数 (%ベース)      | 312 | 100  | 247  | 217  |

(2) 同じ子について育児休業の回数の制限はありますか。

(SA)

| No.76 | 問 14(2) 育児休業の回数 | 件数  | 全体   | 除外   | 除外無  |
|-------|-----------------|-----|------|------|------|
| 1     | 1 回目まで          | 79  | 25.3 | 31.9 | 35   |
| 2     | 2 回目まで          | 5   | 1.6  | 2.0  | 2.2  |
| 3     | 3 回目まで          | 2   | 0.6  | 0.8  | 0.9  |
| 4     | 4～5 回目まで        | 2   | 0.6  | 0.8  | 0.9  |
| 6     | 回数の制限はない        | 58  | 18.6 | 23.4 | 25.7 |
| 7     | 制限について規定がない     | 80  | 25.6 | 32.3 | 35.4 |
|       | 無回答             | 22  | 7.1  | 8.9  |      |
|       | 非該当             | 64  | 20.5 |      |      |
|       | サンプル数 (%ベース)    | 312 | 100  | 248  | 226  |

問 15 問 12 で、介護休業制度の規定が「ある」と回答した事業所へお聞きします。( ⇒ 問 12 で「ある」と回答した方について)

(1) 介護休業の期間の限度はいつまでですか。

(SA)

| No.77 | 問 15.介護休業の期間の限度 | 件数  | 全体   | 除外   | 除外無  |
|-------|-----------------|-----|------|------|------|
| 1     | 3 ヶ月未満          | 72  | 23.1 | 31.4 | 38.3 |
| 2     | 3 ヶ月～6 か月未満     | 62  | 19.9 | 27.1 | 33   |
| 3     | 6 か月～1 年未満      | 15  | 4.8  | 6.6  | 8.0  |
| 4     | 1 年             | 18  | 5.8  | 7.9  | 9.6  |
| 5     | 1 年以上           | 6   | 1.9  | 2.6  | 3.2  |
| 6     | 限度なく必要なだけ取得できる  | 15  | 4.8  | 6.6  | 8.0  |
|       | 無回答             | 41  | 13.1 | 17.9 |      |
|       | 非該当             | 83  | 26.6 |      |      |
|       | サンプル数 (%ベース)    | 312 | 100  | 229  | 188  |

(2) 介護休業の取得回数に制限はありますか。

(SA)

| No.81 | 問 15(2)介護休業制限 | 件数  | 全体   | 除外   | 除外無  |
|-------|---------------|-----|------|------|------|
| 1     | 制限あり          | 154 | 49.4 | 65.0 | 76.6 |
| 2     | 制限なし          | 47  | 15.1 | 19.8 | 23.4 |
|       | 無回答           | 36  | 11.5 | 15.2 |      |
|       | 非該当           | 75  | 24   |      |      |
|       | サンプル数 (%ベース)  | 312 | 100  | 237  | 201  |

同一介護者の介護休業取得回数

(SA)

| No.78 | 同一介護者の介護休業取得回数 | 件数  | 全体   | 除外   | 除外無  |
|-------|----------------|-----|------|------|------|
| 1     | 1 回目まで         | 66  | 21.2 | 28.8 | 62.9 |
| 2     | 2 回目まで         | 2   | 0.6  | 0.9  | 1.9  |
| 3     | 3 回目まで         | 35  | 11.2 | 15.3 | 33.3 |
| 4     | 4～5 回目まで       | 0   | 0.0  | 0.0  | 0.0  |
| 5     | 5 回以上          | 2   | 0.6  | 0.9  | 1.9  |
|       | 無回答            | 124 | 39.7 | 54.1 |      |
|       | 非該当            | 83  | 26.6 |      |      |
|       | サンプル数 (%ベース)   | 312 | 100  | 229  | 105  |

(SA)

同一介護者の同一疾病につき介護休業取得回数

| No.79 | 問 15(2) 要介護者の疾病休業回数 | 件数  | 全体   | 除非   | 除非<br>無 |
|-------|---------------------|-----|------|------|---------|
| 1     | 1 回目まで              | 20  | 6.4  | 8.8  | 83.3    |
| 2     | 2 回目まで              | 4   | 1.3  | 1.8  | 16.7    |
| 3     | 3 回目まで              | 0   | 0.0  | 0.0  | 0.0     |
|       | 無回答                 | 204 | 65.4 | 89.5 |         |
|       | 非該当                 | 84  | 26.9 |      |         |
|       | サンプル数 (%ベース)        | 312 | 100  | 228  | 24      |

6. 性の多様性について

問 16 あなたは次にあげる ア～サの言葉を聞いたことがありますか (○は各項目1つずつ)。

※上段/サンプル数 下段/比率

| n=312 |                                   | 聞いたこと<br>がある | 聞いたこと<br>がない | 無回答 |
|-------|-----------------------------------|--------------|--------------|-----|
| ア     | 性的マイノリティ(性的少数者、セクシュアルマイノリティ)      | 250          | 52           | 10  |
|       |                                   | 80.1         | 16.7         | 3.2 |
| イ     | LGBT(LGBTQ)                       | 227          | 75           | 10  |
|       |                                   | 72.8         | 24.0         | 3.2 |
| ウ     | レズビアン(女性を好きになる女性)                 | 299          | 5            | 8   |
|       |                                   | 95.8         | 1.6          | 2.6 |
| エ     | ゲイ(男性を好きになる男性)                    | 297          | 7            | 8   |
|       |                                   | 95.2         | 2.2          | 2.6 |
| オ     | バイセクシュアル(両性愛)                     | 283          | 21           | 8   |
|       |                                   | 90.7         | 6.7          | 2.6 |
| カ     | トランスジェンダー(心と体の性が一致しない)            | 252          | 50           | 10  |
|       |                                   | 80.8         | 16.0         | 3.2 |
| キ     | 性同一性障害                            | 277          | 21           | 14  |
|       |                                   | 88.8         | 6.7          | 4.5 |
| ク     | 性自認(「自分は男性(女性)である」という自己認識)        | 161          | 138          | 13  |
|       |                                   | 51.6         | 44.2         | 4.2 |
| ケ     | 性的指向(いずれの性別を恋愛や性愛の対象とするかをいう性傾向)   | 181          | 115          | 16  |
|       |                                   | 58.0         | 36.9         | 5.1 |
| コ     | 「性の多様性を尊重する都市・なは」宣言(通称:レインボーなは宣言) | 189          | 100          | 23  |
|       |                                   | 60.6         | 32.1         | 7.4 |
| サ     | 那覇市パートナーシップ登録                     | 187          | 101          | 24  |
|       |                                   | 59.9         | 32.4         | 7.7 |

問 17 貴事業所には、現在（又は過去に）、L G B Tを含む性的マイノリティの方がいますか  
 （または、これまでにいましたか）。あてはまるもの全てに○をつけてください。

【現在】

(SA)

| No.93 | 問 17.マイノリティの存在(現在) | 件数  | 全体    | 除無   |
|-------|--------------------|-----|-------|------|
| 1     | 現在、当事者がいる          | 11  | 3.5   | 3.9  |
| 2     | いるかもしれないがわからない     | 48  | 15.4  | 16.9 |
| 3     | いない                | 225 | 72.1  | 79.2 |
|       | 無回答                | 28  | 9.0   |      |
|       | サンプル数 (%ベース)       | 312 | 100.0 | 284  |

【過去】

(SA)

| No.94 | 問 17 マイノリティの存在(過去) | 件数  | 全体    | 除無   |
|-------|--------------------|-----|-------|------|
| 1     | 過去に当事者がいた          | 18  | 5.8   | 6.6  |
| 2     | いたかもしれないがわからない     | 46  | 14.7  | 17   |
| 3     | いなかった              | 207 | 66.3  | 76.4 |
|       | 無回答                | 41  | 13.1  |      |
|       | サンプル数 (%ベース)       | 312 | 100.0 | 271  |

問 18 性の多様性を認め合う社会をつくるために必要な取り組みについて（○はいくつでも）。

(MA)

| No.95 | 問 18.性の多様性を認め合う取り組み                | 件数  | 全体    | 除無   |
|-------|------------------------------------|-----|-------|------|
| 1     | 職場内・職員への啓発活動(性の多様性に関する研修等)         | 64  | 20.5  | 22.6 |
| 2     | 職場内や職場環境における配慮(制服・トイレや更衣室等)        | 75  | 24.0  | 26.5 |
| 3     | 社会制度の見直し(パートナーシップ証明書の発行、性別移行の手続き等) | 58  | 18.6  | 20.5 |
| 4     | 専門の相談窓口の設置                         | 46  | 14.7  | 16.3 |
| 5     | 市の広報誌やホームページ、講演会などの啓発活動            | 46  | 14.7  | 16.3 |
| 6     | 性の多様性についての交流を行うコミュニティスペース          | 29  | 9.3   | 10.2 |
| 7     | その他                                | 6   | 1.9   | 2.1  |
| 8     | 特になし                               | 139 | 44.6  | 49.1 |
|       | 無回答                                | 29  | 9.3   |      |
|       | サンプル数 (%ベース)                       | 312 | 100.0 | 283  |

問 19 貴事業所において、LGBTを含む性的マイノリティに対する職場改善など、具体的な取り組みはされていますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

(MA)

| No.97 | 問 19 マイノリティに対する職場改善       | 件数  | 全体    | 除無   |
|-------|---------------------------|-----|-------|------|
| 1     | 社内規定などでのハラスメント対策          | 41  | 13.1  | 13.9 |
| 2     | セミナー開催など社員意識改革            | 22  | 7.1   | 7.5  |
| 3     | 人事制度の改定(結婚・育児休暇、慶弔金など)    | 18  | 5.8   | 6.1  |
| 4     | LGBTを含む性的マイノリティへの採用時の配慮   | 13  | 4.2   | 4.4  |
| 5     | LGBTを含む性的マイノリティ関連イベントへの協賛 | 4   | 1.3   | 1.4  |
| 6     | 性別を問わないトイレ・休憩室等の設置        | 9   | 2.9   | 3.1  |
| 7     | その他                       | 6   | 1.9   | 2    |
| 8     | 現在は何もしていないが、今後取り組みたい      | 86  | 27.6  | 29.3 |
| 9     | 取り組む予定はない                 | 136 | 43.6  | 46.3 |
|       | 無回答                       | 18  | 5.8   |      |
|       | サンプル数 (%ベース)              | 312 | 100.0 | 294  |

## 7. 男女共同参画行政について

問 20 あなたは次にあげる ア～サの言葉を聞いたことがありますか（○は各項目1つずつ）。

※上段/サンプル数 下段/比率

|   | n=312                  | 内容もよく知っている | 内容は少し知っている | 聞いたことはある | 知らない | 無回答  |
|---|------------------------|------------|------------|----------|------|------|
| ア | 男女共同参画社会基本法            | 43         | 92         | 117      | 50   | 10   |
|   |                        | 13.8       | 29.5       | 37.5     | 16.0 | 3.2  |
| イ | 男女雇用機会均等法              | 106        | 125        | 61       | 14   | 6    |
|   |                        | 34.0       | 40.1       | 19.6     | 4.5  | 1.9  |
| ウ | 育児・介護休業法               | 115        | 117        | 56       | 19   | 5    |
|   |                        | 36.9       | 37.5       | 17.9     | 6.1  | 1.6  |
| エ | 女性活躍推進法                | 41         | 69         | 118      | 74   | 10   |
|   |                        | 13.1       | 22.1       | 37.8     | 23.7 | 3.2  |
| オ | えるぼし認定                 | 5          | 20         | 61       | 214  | 12   |
|   |                        | 1.6        | 6.4        | 19.6     | 68.6 | 3.8  |
| カ | くるみん認定                 | 16         | 34         | 53       | 196  | 13   |
|   |                        | 5.1        | 10.9       | 17.0     | 62.8 | 4.2  |
| キ | ジェンダー                  | 39         | 51         | 96       | 109  | 17   |
|   |                        | 12.5       | 16.3       | 30.8     | 34.9 | 5.4  |
| ク | ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和) | 78         | 78         | 77       | 67   | 12   |
|   |                        | 25.0       | 25.0       | 24.7     | 21.5 | 3.8  |
| ケ | 第3次那覇市男女共同参画計画         | 7          | 28         | 97       | 160  | 20   |
|   |                        | 2.2        | 9.0        | 31.1     | 51.3 | 6.4  |
| コ | 那覇市男女共同参画推進条例          | 7          | 26         | 113      | 142  | 24   |
|   |                        | 2.2        | 8.3        | 36.2     | 45.5 | 7.7  |
| サ | なは女性センター               | 24         | 53         | 116      | 86   | 33   |
|   |                        | 7.7        | 17.0       | 37.2     | 27.6 | 10.6 |

問 21 女性の社会進出は進みつつありますが、今後さらに、女性が社会進出するために、特に重要だと思うものを、次の中から3つまで選んで○をつけてください。

(MA)

| No.110 | 問 21.女性の社会進出で重要なこと   | 件数  | 全体    | 除無   |
|--------|----------------------|-----|-------|------|
| 1      | 女性自身が努力する            | 86  | 27.6  | 29.5 |
| 2      | 男性の理解と協力             | 159 | 51.0  | 54.5 |
| 3      | 家事や育児の分担             | 166 | 53.2  | 56.8 |
| 4      | 女性が社会活動に参加する         | 41  | 13.1  | 14.0 |
| 5      | 女性が経済力をもつ            | 46  | 14.7  | 15.8 |
| 6      | 女性の能力開発              | 70  | 22.4  | 24.0 |
| 7      | 古い慣習やしきたりをなくす        | 96  | 30.8  | 32.9 |
| 8      | 家事労働を適正に評価する         | 52  | 16.7  | 17.8 |
| 9      | 仕事や賃金面の男女差をなくす       | 94  | 30.1  | 32.2 |
| 10     | 法律や制度を整える            | 36  | 11.5  | 12.3 |
| 11     | 女性を管理職・審議会等に積極的に登用する | 85  | 27.2  | 29.1 |
| 12     | その他                  | 6   | 1.9   | 2.1  |
|        | 無回答                  | 20  | 6.4   |      |
|        | サンプル数 (%ベース)         | 312 | 100.0 | 292  |

問 22 男女共同参画社会の実現を目指すうえで、今後、どのような後押し（制度等）があれば、貴事業所として取り組みを推進していくことができると思いますか（○はいくつでも）。

(MA)

| No.112 | 問 22 男女共同参画社会実現の推進  | 件数  | 全体    | 除無   |
|--------|---|-----|-------|------|
| 1      | 男女共同参画に力を入れている企業への優遇制度(表彰、認定、助成金等)  | 135 | 43.3  | 49.1 |
| 2      | ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)や育児休業制度・介護休業制度等の各種法制度、企業のポジティブ・アクションの事例等に関する出張講座・講演会の実施 | 104 | 33.3  | 37.8 |
| 3      | 男女がともに働きやすい環境づくりのための専門家(コンサルタント等)派遣支援   | 73  | 23.4  | 26.5 |
| 4      | その他   | 7   | 2.2   | 2.5  |
| 5      | 特にない  | 56  | 17.9  | 20.4 |
|        | 無回答   | 37  | 11.9  |      |
|        | サンプル数 (%ベース)  | 312 | 100.0 | 275  |

問 23 今後、本市は、男女共同参画社会の実現を目指して、どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。あてはまるものを3つまで選んで○をつけてください。

(MA)

| No.114 | 問 23.那覇市が力を入れるべきこと                                | 件数  | 全体    | 除無   |
|--------|---|-----|-------|------|
| 1      | 男女の平等と相互の理解や協力について啓発を進める                          | 98  | 31.4  | 36.8 |
| 2      | 学校等での「男女共同参画の理解を深める教育・学習」を充実する                    | 90  | 28.8  | 33.8 |
| 3      | 女性に対する差別や暴力など「女性の人権侵害への対策」を進める                    | 55  | 17.6  | 20.7 |
| 4      | 審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する                    | 50  | 16.0  | 18.8 |
| 5      | 「ワーク・ライフ・バランス」についての啓発を進める                         | 65  | 20.8  | 24.4 |
| 6      | 「子育てや介護を社会的に支援」する施設・サービスを充実する                     | 148 | 47.4  | 55.6 |
| 7      | 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する                         | 12  | 3.8   | 4.5  |
| 8      | 家庭や地域など日常生活に男性の参画が進むよう男性の啓発を進める                   | 42  | 13.5  | 15.8 |
| 9      | 法律や制度の面で見直しを行う                                    | 53  | 17.0  | 19.9 |
| 10     | 各種団体の女性リーダーを養成する                                  | 23  | 7.4   | 8.6  |
| 11     | 男女の生き方に関する情報提供や交流の場、相談、教育など、なほ女性センター機能・事業内容を充実させる | 25  | 8.0   | 9.4  |
| 12     | 男女共同参画に力を入れている企業への優遇制度の創設(表彰、認定、助成金等)             | 65  | 20.8  | 24.4 |
| 13     | その他   | 3   | 1.0   | 1.1  |
| 14     | 特に何も望まない  | 12  | 3.8   | 4.5  |
|        | 無回答   | 46  | 14.7  |      |
|        | サンプル数 (%ベース)                                      | 312 | 100.0 | 266  |

---

## 2. 調査票

---

## 那覇市男女共同参画社会に関する事業所意識調査

～ 調査へのご協力をお願い ～

皆様には、日頃より市政へのご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

那覇市は、平成 10 年に「なは男女共同参画都市宣言」、平成 17 年に「那覇市男女共同参画推進条例」を制定し、誰もがそれぞれの個性や能力を十分に発揮し、互いにいきいきと暮らすことのできる「男女共同参画社会」の実現に向け、平成 20 年から「第 3 次那覇市男女共同参画計画」を策定し、様々な施策に取り組んでまいりました。

今年度はこれまでの施策等を見直し、「第 4 次那覇市男女共同参画計画」策定に向け、広く市民・市内事業者の皆様のご意見を伺いたいと考えております。

この調査は、今後の施策の実施にあたり、事業主の皆様のお考えをお聞きするために、那覇市内の事業所を抽出し、実施しております。

お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力たまわりますよう何卒よろしくお願い申し上げます。

平成 29 年 10 月 那覇市長 城間 幹子 公印省略

### 【ご記入にあたって】

- この調査票は、封筒のあて先の事業主様がお答えください。
- 調査票は無記名でご回答ください。
- 回答について
  - ①質問ごとに、あてはまる項目の番号に○印をつけてください。
  - ②回答数（○をつける数）が質問によってかわりますので、ご注意ください。
  - ③回答で「その他」を選択した場合は、なるべく具体的に（ ）をご記入ください。
- ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にて、**10月20日（金）**までにご返送ください。 ※切手を貼らずに、そのままご投函ください。

### 【本調査に関するお問い合わせ先】

**協同組合沖縄産業計画（調査受託事業者） 担当：新城・奥平**

- ・電話：098-861-7007（平日 9:00～18:00／土日祝 休）
- ・FAX：098-861-7008      ・MAIL: sport@oip.or.jp

本調査事業委託元：那覇市 総務部 平和交流・男女参画課

※裏面もご覧ください

※調査票の中の設問で使用される用語の意味について

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <p>一般事業主行動計画<br/>(問1⑤)</p>       | <p>次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備等に取り組むに当たり、計画期間・目標・目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。<br/>従業員 301 人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。</p>    |
| <p>ポジティブ・アクション<br/>(問5)</p>      | <p>これまでの慣行や性別による役割分担意識などから、男女の労働者の間に格差が生じている場合（例えば、営業職に女性がほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半であるなど）、このような格差を解消するために、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをいいます。</p>   |
| <p>テレワーク<br/>(問7)</p>            | <p>勤労形態の一種で、情報通信機器等を活用し、時間や場所の制約を受けずに、柔軟に働くことができる形態をいう。</p>  |
| <p>セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)(問8)</p>   | <p>相手の意思に反して不快や不安な状態に追い込む、性的な言動・嫌がらせ</p>   |
| <p>パワー・ハラスメント<br/>(パワハラ)(問8)</p> | <p>職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、又は職場環境を悪化させる行為</p>   |
| <p>マタニティ・ハラスメント(マタハラ)(問8)</p>    | <p>働く女性が妊娠・出産に関連し、職場において受ける精神的・肉体的嫌がらせ</p>   |
| <p>アルコール・ハラスメント(アルハラ)(問8)</p>    | <p>飲酒やイッキ飲みの強要、意図的な酔い潰し、飲めない人への無配慮、酔ったうさでの迷惑行為：酔ってからむ、悪ふざけ、暴言・暴力、セクハラその他ひんしゆく行為</p>  |
| <p>LGBT(LGBTQ)<br/>(問16)</p>     | <p>レズビアン(L)、ゲイ(G)、バイセクシュアル(B)、トランスジェンダー(T)の略称。性的マイノリティの総称として用いられることもある。これに、LGBTでは区切れない性的マイノリティとしての「クィア(Q)」、または「クエスチョニング(Q)」を加えて、「LGBTQ」とする表記も増えてきている。</p>                            |
| <p>えるぼし認定(問20)</p>               | <p> 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業は、都道府県労働局への申請により厚労省が行う認定のこと。</p>                  |
| <p>くるみん認定(問20)</p>               | <p> 次世代育成支援対策法に基づき、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は、申請により「子育てサポート企業」として、厚労省が行う認定のこと。</p> |
| <p>ジェンダー(問20)</p>                | <p>社会的性差：性別に基づき社会から要求される役割等</p>  |

## 1. 事業所の概要について

問1 平成29年10月現在の、貴事業所の状況についてお教えてください。

|                              |              |                                |                                     |
|------------------------------|--------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| ①業種<br>※複数業種の場合、<br>主たる事業を回答 | 1. 建設業       | 2. 製造業                         | 3. 電気・ガス・熱供給・水道業                    |
|                              | 4. 情報通信業     | 5. 運輸業                         | 6. 卸売・小売業                           |
|                              | 7. 金融・保険業    | 8. 不動産業                        | 9. 宿泊業・飲食サービス業                      |
|                              | 10. 医療福祉     | 11. サービス業                      | 12. その他（ ）                          |
| ②事業組織の形態                     | 1. 個人事業者     | 2. 法人組織                        | 3. その他（ ）                           |
| ③本・支店区分                      | 1. 本店        | 2. 支店                          | 3. その他（ ）                           |
| ④労働組合                        | 1. ある        | 2. ない                          | 3. 設立予定である                          |
| ⑤一般事業主行動計画※策定状況              | 1. 策定済み      | 2. 準備中                         | 3. 策定しない 4. 知らなかった                  |
| ⑥従業員数                        | ・正社員（うち管理職数） | ・非正規社員<br>パート、アルバイト、<br>嘱託、派遣等 | ・役員<br>取締役、執行役、<br>理事等              |
|                              | 女性           | （ ）人                           | 人                                   |
|                              | 男性           | （ ）人                           | 人                                   |
| ⑦事業主様の<br>戸籍上の性別             | 1. 女性        | 2. 男性                          | ※支店・営業所でお答えいただく場合は支店長・営業所長様でお答えください |

## 2. 事業所の男女共同参画への取り組みについて

問2 貴事業所では、女性も男性も対等に活躍できる環境づくりに向け、どのようなことに取り組んでいますか（あてはまるもの全てに○をつけてください）。

1. 女性の活躍推進に関する担当部局・担当者を設け、事業所内での推進体制整備
2. 女性の少ない職場・職種への女性従業員の配置や、女性の雇用を積極的に進めている
3. 性別に関係なく、業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修
4. 意欲・能力ある女性を継続雇用するため、育児・介護等休業制度の活用を進めている
5. 性別により評価されることがないように、人事考課基準を明確に規定
6. 管理職や従業員に対し、女性の活躍推進の重要性についての啓発活動を行っている
7. 男女ともに仕事と家庭を両立させるための制度の充実
8. 男女の固定的な役割の見直し（清掃・お茶出し）等、職場環境の整備
9. 体力面での個人差を補う器具や設備等を設置する等、働きやすい職場環境づくり
10. その他（具体的に： ）
11. 特に何もしていない

問3 貴事業所において、女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

- |  |
|--|
| 1. 妊娠・出産を機に退職することが多いため、人材の育成が難しい（できない）<br>2. 家事・育児・介護等での急な休みや残業ができないなどの制約が大きい<br>3. 女性自身が、昇進・昇格を望まず、消極的な傾向がみられる<br>4. 女性に不向きな業務があり、男性に業務が偏ることがある<br>5. 女性管理職の前例が無く、管理職に女性を登用する機運がまだ低い<br>6. 将来の管理職候補の女性はいるが、現在のところ在職年数などを満たしていない<br>7. 取引先や顧客が女性管理職に対して抵抗感がある<br>8. 仕事や家庭における男性の認識・理解が不十分である<br>9. その他（具体的に： _____ ) |
|--|

問4 貴事業所において、次にあげる項目で、性別による差があると思いますか。ア～クの各項目において、あなたの考えに近いものを、それぞれ1つずつ選んで○をつけてください。

|             | 男性の方が優遇されている | どちらかと言えば男性が優遇されている | 平等 | どちらかと言えば女性が優遇されている | 女性の方が優遇されている | わからない |
|-------------|--------------|--------------------|----|--------------------|--------------|-------|
| ア) 募集や採用の条件 | 1            | 2                  | 3  | 4                  | 5            | 6     |
| イ) 初任給（基本給） | 1            | 2                  | 3  | 4                  | 5            | 6     |
| ウ) 昇進・昇格    | 1            | 2                  | 3  | 4                  | 5            | 6     |
| エ) 人事配置     | 1            | 2                  | 3  | 4                  | 5            | 6     |
| オ) 教育や研修制度  | 1            | 2                  | 3  | 4                  | 5            | 6     |
| カ) 仕事の内容    | 1            | 2                  | 3  | 4                  | 5            | 6     |
| キ) 勤務時間     | 1            | 2                  | 3  | 4                  | 5            | 6     |
| ク) 全体的に     | 1            | 2                  | 3  | 4                  | 5            | 6     |

### 3. ポジティブ・アクション\*について

問5 「ポジティブ・アクション」を知っていましたか（○は1つ）。

- |  |
|--|
| 1. 良く知っていて、具体的な取り組みもしている<br>2. 良く知っているが、具体的な取り組みはこれから先のことだと思う<br>3. 良く知っているが、現時点では取り組むことは難しいと考えている<br>4. そういうものがあると聞いたことがある程度<br>5. 知らなかった |
|--|

問6 貴事業所では、職場環境や風土の改善として、取り組んでいることはありますか。  
あてはまるもの全てに○をつけてください（○はいくつでも）。

1. 男女の役割分担意識の解消のための意識啓発研修の実施
2. 「事実上の社内男女格差」を発見・改善するため、女性メンバー等による対策の実施
3. 婚姻後の旧姓使用を認めている
4. 職場環境改善についての従業員からの提案や意見の募集
5. 長時間労働を恒常化しないための働き方改革などの取り組みを行っている。
6. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
7. 特になし

問7 男女共同参画社会を形成していくため、今後、貴事業所としてどのように取り組んでいくべきだと考えますか（○は3つまで）。

1. 労働時間短縮の枠組みづくりを進める
2. フレックスタイム制度やテレワーク\*の導入など、多様な働き方の導入
3. 男女がともに育児・介護休暇等が取得しやすい職場環境づくり
4. 職業教育や職業訓練の充実で、女性の就労機会や女性の就労の少ない分野への進出を促進
5. 職場における男女の均等な取り扱いについて、周知徹底を行う
6. 女性を方針決定の場に積極的に登用する
7. 男女共同参画に関する社内研修・セミナー等の開催や参加の促進
8. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

#### 4. ハラスメントについて

問8 あなたは、次のア～エについて知っていますか。それぞれに1つ ○ をつけてください。

|                         | 内容も良く知っている | 内容は少し知っている | 聞いた事はあるが、内容は知らない | 知らない |
|-------------------------|------------|------------|------------------|------|
| ア) セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）* | 1          | 2          | 3                | 4    |
| イ) パワー・ハラスメント（パワハラ）*    | 1          | 2          | 3                | 4    |
| ウ) マタニティ・ハラスメント（マタハラ）*  | 1          | 2          | 3                | 4    |
| エ) アルコール・ハラスメント（アルハラ）*  | 1          | 2          | 3                | 4    |

問9 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメント防止のために取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 就業規則に倫理規定などを定めている
2. 社内報やポスターにて、セクハラに関する方針等を記載・配布し広報している
3. 管理職を含めた社員に対し、セクハラ防止のための研修や講習を実施している
4. セクハラ等に関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている
5. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
6. 特に実施していない

問 10 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメントが起こった場合の対応として、  
あてはまる全てに○をつけてください。

- |  |
|--|
| 1. 相談や苦情を受けた場合、相談担当者が事実関係を確認し、専門の委員会等で対応<br>2. 相談・苦情への対応のためのマニュアルをあらかじめ作成し、それに基づき対応している<br>3. 人事部門が直接事実関係の確認を行い、対応している<br>4. 事案の内容や状況に応じ、配置転換等の雇用管理上の措置を講じている<br>5. 人事処遇において、当事者を引き離す等の人事上の配慮を行う<br>6. 就業規則に基づき、行為者に一定の制裁（口頭注意、停職、降格、解雇等）を課す<br>7. 被害者のメンタルケアに時間や予算等の手当てを配慮する<br>8. その他（具体的に： _____ )<br>9. 特になし |
|--|

問 11 問 10 の各項目（対応方法）について、セクハラ以外のハラスメント（パワハラやモラハラ等）が起こった場合についても、同様に対応されていますか。

|                       | 同様に<br>対応 | ほぼ同<br>様に<br>対応 | 対応した<br>ことが<br>ない | わから<br>ない |
|-----------------------|-----------|-----------------|-------------------|-----------|
| イ) パワー・ハラスメント（パワハラ）   | 1         | 2               | 3                 | 4         |
| ウ) マタニティ・ハラスメント（マタハラ） | 1         | 2               | 3                 | 4         |
| エ) アルコール・ハラスメント（アルハラ） | 1         | 2               | 3                 | 4         |

## 5. 育児・介護休業について

問 12 貴事業所には、下記のア～ウの各種休業制度の規定がありますか。

制度が「ある」場合は、取得できる職員の範囲（正社員、派遣・契約社員、パート・アルバイト）について、あてはまるもの全てに○をつけてください。

|              | ある ⇒問 13へ |             |               | ない<br>⇒問 16 | 検討中<br>⇒問 16 |
|--------------|-----------|-------------|---------------|-------------|--------------|
|              | 正社員       | 派遣・<br>契約社員 | パート・<br>アルバイト |             |              |
| ア) 産前・産後休業制度 | 1         | 2           | 3             | 4           | 5            |
| イ) 育児休業制度    | 1         | 2           | 3             | 4           | 5            |
| ウ) 介護休業制度    | 1         | 2           | 3             | 4           | 5            |

問 13 産前・産後休業、育児休業、介護休業の取得状況について、雇用形態別（正規雇用・非正規雇用）及び女男別にお答えください。

| 女性従業員対象                       |         | 男性従業員対象                       |         |
|-------------------------------|---------|-------------------------------|---------|
| 昨年度（平成 28 年度）中に産出した女性従業員      | 正規（ ）人  | 昨年度（平成 28 年度）中に配偶者が産出した男性従業員  | 正規（ ）人  |
|                               | 非正規（ ）人 |                               | 非正規（ ）人 |
| うち、産前・産後休業を取得した女性従業員          | 正規（ ）人  | /                             | /       |
|                               | 非正規（ ）人 |                               |         |
| うち、育児休業を取得した女性従業員             | 正規（ ）人  | うち、育児休業を取得した男性従業員             | 正規（ ）人  |
|                               | 非正規（ ）人 |                               | 非正規（ ）人 |
| 昨年度（平成 28 年度）中に介護休業を取得した女性従業員 | 正規（ ）人  | 昨年度（平成 28 年度）中に介護休業を取得した男性従業員 | 正規（ ）人  |
|                               | 非正規（ ）人 |                               | 非正規（ ）人 |

問 14 問 12 で、育児休業制度の規定が「ある」と回答した事業所へお聞きします。

(1) 子が何歳になるまで育児休業を取ることができますか。

- |            |               |               |
|------------|---------------|---------------|
| 1. 1歳未満    | 2. 1歳～1歳6か月未満 | 3. 1歳6か月～2歳未満 |
| 4. 2歳～3歳未満 | 5. 3歳以上       |               |

(2) 同じ子について育児休業の回数の制限はありますか。

- |           |             |                 |
|-----------|-------------|-----------------|
| 1. ( )回まで | 2. 回数の制限はない | 3. 制限についての規定がない |
|-----------|-------------|-----------------|

問 15 問 12 で、介護休業制度の規定が「ある」と回答した事業所へお聞きします。

(1) 介護休業の期間の限度はいつまでですか。

- |          |              |                   |
|----------|--------------|-------------------|
| 1. 3か月未満 | 2. 3か月～6か月未満 | 3. 6か月～1年未満       |
| 4. 1年    | 5. 1年以上      | 6. 限度なく必要なだけ取得できる |

(2) 介護休業の取得回数に制限はありますか。

- |                          |
|--------------------------|
| 1. 同一要介護者につき ( )回まで      |
| 2. 同一要介護者の同一疾病につき ( )回まで |
| 3. その他（具体的に： )           |
| 4. 制限なく何回でも取得できる         |

## 6. 性の多様性について

問 16 あなたは次にあげる ア～サの言葉を聞いたことがありますか（○は各項目1つずつ）。

| ※性の多様性：体の性、心の性、好きになる性などの性のあり方は、人によってさまざまであるということ | 聞いたことがある | 聞いたことがない |
|--|----------|----------|
| ア) 性的マイノリティ（性的少数者、セクシュアルマイノリティ）                  | 1        | 2        |
| イ) LGBT（LGBTQ）※                                  | 1        | 2        |
| ウ) レズビアン（女性を好きになる女性）                             | 1        | 2        |
| エ) ゲイ（男性を好きになる男性）                                | 1        | 2        |
| オ) バイセクシュアル（両性愛）                                 | 1        | 2        |
| カ) トランスジェンダー（心と体の性が一致しない）                        | 1        | 2        |
| キ) 性同一性障害  | 1        | 2        |
| ク) 性自認（「自分は男性（女性）である」という自己認識）                    | 1        | 2        |
| ケ) 性的指向（いずれの性別を恋愛や性愛の対象とするかをいう性傾向）               | 1        | 2        |
| コ) 「性の多様性を尊重する都市・なは」宣言（通称：レインボーなは宣言）             | 1        | 2        |
| サ) 那覇市パートナーシップ登録                                 | 1        | 2        |

問 17 貴事業所には、現在（又は過去に）、LGBTを含む性的マイノリティの方がいますか（または、これまでにいましたか）。あてはまるもの全てに○をつけてください。

| 【 現 在 】   | 【 過 去 】   |
|---|---|
| 1. 現在、当事者がいる<br>2. いるかもしれないがわからない<br>（本人に確認はしていないが、そうかもしれないと思ったことがある）<br>3. いない | 1. 過去に当事者がいた<br>2. いたかもしれないがわからない<br>（本人に確認はしていないが、そうかもしれないと思ったことがある）<br>3. いなかった |

問 18 性の多様性を認め合う社会をつくるために必要な取り組みについて（○はいくつでも）。

|   |
|---|
| 1. 職場内・職員への啓発活動（性の多様性に関する研修等）<br>2. 職場内や職場環境における配慮（制服・トイレや更衣室等）<br>3. 社会制度の見直し（パートナーシップ証明書の発行、性別移行の手続き等）<br>4. 専門の相談窓口の設置<br>5. 市の広報誌やホームページ、講演会などの啓発活動<br>6. 性の多様性についての交流を行うコミュニティスペース<br>7. その他（具体的に： _____）<br>8. 特になし |
|---|

問 19 貴事業所において、LGBTを含む性的マイノリティに対する職場改善など、具体的な取り組みはされていますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

- |                               |   |
|-------------------------------|---|
| 1. 社内規定などでのハラスメント対策           |   |
| 2. セミナー開催など社員意識改革             |   |
| 3. 人事制度の改定（結婚・育児休暇、慶弔金など）     |   |
| 4. LGBT を含む性的マイノリティへの採用時の配慮   |   |
| 5. LGBT を含む性的マイノリティ関連イベントへの協賛 |   |
| 6. 性別を問わないトイレ・休憩室等の設置         |   |
| 7. その他（                       | ） |
| 8. 現在は何もしていないが、今後取り組みたい       |   |
| 9. 取り組む予定はない                  |   |

## 7. 男女共同参画行政について

問 20 あなたは次にあげる ア～サの言葉を聞いたことがありますか（○は各項目1つずつ）。

|                           | 内容も良く知っている | 内容は少し知っている | 聞いた事はある | 知らない |
|---------------------------|------------|------------|---------|------|
| ア) 男女共同参画社会基本法            | 1          | 2          | 3       | 4    |
| イ) 男女雇用機会均等法              | 1          | 2          | 3       | 4    |
| ウ) 育児・介護休業法               | 1          | 2          | 3       | 4    |
| エ) 女性活躍推進法                | 1          | 2          | 3       | 4    |
| オ) えるぼし認定*                | 1          | 2          | 3       | 4    |
| カ) くるみん認定*                | 1          | 2          | 3       | 4    |
| キ) ジェンダー*                 | 1          | 2          | 3       | 4    |
| ク) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和） | 1          | 2          | 3       | 4    |
| ケ) 第3次那覇市男女共同参画計画         | 1          | 2          | 3       | 4    |
| コ) 那覇市男女共同参画推進条例          | 1          | 2          | 3       | 4    |
| サ) なは女性センター               | 1          | 2          | 3       | 4    |

問 21 女性の社会進出は進みつつありますが、今後さらに、女性が社会進出するために、特に重要だと思うものを、次の中から3つまで選んで○をつけてください。

- |                          |                 |
|--------------------------|-----------------|
| 1. 女性自身が努力する             | 2. 男性の理解と協力     |
| 3. 家事や育児の分担              | 4. 女性が社会活動に参加する |
| 5. 女性が経済力をもつ             | 6. 女性の能力開発      |
| 7. 古い慣習やしきたりをなくす         | 8. 家事労働を適正に評価する |
| 9. 仕事や賃金面の男女差をなくす        | 10. 法律や制度を整える   |
| 11. 女性を管理職・審議会等に積極的に登用する |                 |
| 12. その他（具体的に：            | ）               |

問 22 男女共同参画社会の実現を目指すうえで、今後、どのような後押し（制度等）があれば、貴事業所として取り組みを推進していくことができると思いますか（〇はいくつでも）。

1. 男女共同参画に力を入れている企業への優遇制度（表彰、認定、助成金等）
2. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）や育児休業制度・介護休業制度等の各種法制度、企業のポジティブ・アクションの事例等に関する出張講座・講演会の実施
3. 男女がともに働きやすい環境づくりのための専門家（コンサルタント等）派遣支援
4. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
5. 特にない

問 23 今後、本市は、男女共同参画社会の実現を目指して、どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。あてはまるものを3つまで選んで〇をつけてください。

1. 男女の平等と相互の理解や協力について啓発を進める
2. 学校等での「男女共同参画の理解を深める教育・学習」を充実する
3. 女性に対する差別や暴力など「女性の人権侵害への対策」を進める
4. 審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する
5. 「ワーク・ライフ・バランス」についての啓発を進める
6. 「子育てや介護を社会的に支援」する施設・サービスを充実する
7. 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する
8. 家庭や地域など日常生活に男性の参画が進むよう男性の啓発を進める
9. 法律や制度の面で見直しを行う
10. 各種団体の女性リーダーを養成する
11. 男女の生き方に関する情報提供や交流の場、相談、教育など、なは女性センター機能・事業内容を充実させる
12. 男女共同参画に力を入れている企業への優遇制度の創設（表彰、認定、助成金等）
13. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
14. 特に何も望まない

## 8. ご意見・ご要望

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

～調査へのご協力、誠にありがとうございました～