

# 第1回 霧島市男女共同参画審議会

日 時:令和5年8月7日(月)  
午後1時30分～  
場 所:国分公民館3階 中会議室

## <会次第>

### 1 開会

### 2 委嘱状について

【参考 霧島市附属機関等の設置等に関する方針 抜粋】

第6条 委員の委嘱については、原則として委員名簿に発令日を記載することにより、委嘱状が到達したものとみなす。

### 3 市長あいさつ

### 4 新規委員及び事務局紹介

### 5 会長あいさつ

### 6 説明事項

- (1)霧島市男女共同参画審議会の委員の構成変更について
- (2)第3次霧島市男女共同参画計画の概要について
- (3)令和5年度男女共同参画事業(市民課分)について
- (4)企業実態調査の取り扱いについて

### 7 その他

### 8 閉会

## 「霧島市男女共同参画審議会」の概要及び同審議会の運営について

### 1 霧島市男女共同参画審議会の概要

#### ① 霧島市男女共同参画審議会の主な役割

ア 「霧島市男女共同参画計画」を策定又は変更するときに、意見を述べること

条例第 11 条

市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。

2 市長は、基本計画を策定又は変更するに当たっては、霧島市男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、市民及び事業者の意見を反映させるものとする。

イ 市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する重要事項について調査審議し、必要に応じて意見を述べること。

条例第 21 条

第11条第2項に規定する事項を行うほか、市長の諮問に応じ男女共同参画の推進に関する重要事項の調査審議を行うため、霧島市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、前項の規定による調査審議のほか、男女共同参画の推進に関する事項について、市長に意見を述べ、又は提言することができる。

ウ 基本計画の進捗状況に対して意見を述べること

○計画の推進にあたっては、本計画の施策・事業の進捗状況を把握するために毎年度、進捗状況調査を実施し、「霧島市男女共同参画審議会」へ報告し提言を求め、進行管理を行います。

○条例第 15 条

市長は、毎年度、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等を検証し、その結果を公表するものとする。

#### ② 委嘱期間

令和4年8月6日～令和6年8月5日（2年間）

#### ③ 会議の開催回数

年3回程度（平日の昼間に開催）

#### ④ 議事及び定足数（条例第 25 条）

・会議の議事は出席委員の過半数で決し、可否同数のときは議長が決定する。

・会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

### 2 審議会の運営に関する必要な事項について（条例第 27 条関係）

#### ■会議録の作成及び公開について

・会議録は会議の要点記録とし、原則として、発言者の氏名を記載しない。

・会議録は、原則として、市ホームページにて公開するものとする。

#### ■会議の傍聴について

会議の傍聴希望があった場合には、会長が会議に諮って傍聴の可否を決定する。

霧島市男女共同参画審議会委員名簿(新)

区分	氏名	性別	備考
事業者 (2人)	高木 治邦	男	霧島商工会議所 副会頭 【発令日】令和4年8月6日
	福山 絨志★	男	あいら農業協同組合 総務部次長 【発令日】令和5年7月12日
教育 (2人)	宇治 健太郎	男	霧島市PTA連絡協議会 元書記 【発令日】令和4年8月6日
	憲 正幸	男	霧島市教頭会(横川中学校教頭) 【発令日】令和4年8月6日
地域 (3人)	立山 草美	男	霧島市民生委員児童委員協議会連合会 理事 【発令日】令和4年8月6日
	池田 まゆみ★	女	霧島市上小川地区自治公民館長 【発令日】令和5年6月1日
	白高 嘉子	女	鹿児島県男女共同参画地域推進員 【発令日】令和4年8月6日
人権 (2人)	池田 裕子	女	霧島人権擁護委員協議会 男女共同参画委員会 副委員長 【発令日】令和4年8月6日
	長谷川 慧一★	男	霧島人権擁護委員協議会 男女共同参画委員会 【発令日】令和5年7月5日
子育て (1人)	加来 洋美★	女	霧島市保育協議会 理事 【発令日】令和5年7月10日
	岩橋 恵子	女	志学館大学法学部 名誉教授 【発令日】令和4年8月6日
学識 経験者 (2人)	山口 真理	女	公益財団法人日本女性学習財団 キャリア支援デザイナー 【発令日】令和4年8月6日
	巖勝等 妙	女	
公募 (2人)	笑料 祥恵	女	
	合計		委員14人(内訳:男性6人・女性8人)

任期は発令日から令和6年8月5日とする。★は新規委員

男女比構成率

委員14人(男性6人・女性8人)  
男性委員 42.8% 女性委員 57.1%

霧島市男女共同参画審議会委員名簿

区分	氏名	性別	備考
事業者 (2人)	高木 治邦	男	霧島商工会議所 副会頭 【発令日】令和4年8月6日
	上野 誠	男	あいら農業協同組合 経営企画室 室長 【発令日】令和4年8月6日
教育 (2人)	宇治 健太郎	男	霧島市PTA連絡協議会 書記 【発令日】令和4年8月6日
	憲 正幸	男	霧島市教頭会(横川中学校教頭) 【発令日】令和4年8月6日
地域 (3人)	立山 草美	男	霧島市民生委員児童委員協議会連合会 理事 【発令日】令和4年8月6日
	池田 まゆみ★ (旧 赤池 勇一郎)	女	霧島市上小川地区自治公民館長 【発令日】令和5年6月1日
	白高 嘉子	女	鹿児島県男女共同参画地域推進員 【発令日】令和4年8月6日
人権 (1人)	池田 裕子	女	霧島人権擁護委員協議会 男女共同参画部会 部会長 【発令日】令和4年8月6日
子育て (1人)	岩橋 初美	女	霧島市保育協議会 理事 【発令日】令和4年8月6日
	岩橋 恵子	女	志学館大学法学部 名誉教授 【発令日】令和4年8月6日
学識 経験者 (2人)	山口 真理	女	公益財団法人日本女性学習財団 キャリア支援デザイナー 【発令日】令和4年8月6日
	巖勝等 妙	女	
公募 (2人)	笑料 祥恵	女	
	合計		委員13人(内訳:男性5人・女性8人)

男女比構成率

委員13人(男性5人・女性8人)  
男性委員 38.4% 女性委員 61.5%

【霧島市男女共同参画推進条例 抜粋】

(組織)  
第22条 審議会は、委員15人以内で組織する。この場合において、男女のいずれか一方の委員の数が、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

## 『第3次霧島市男女共同参画計画』の概要

### 1 計画策定の趣旨

本市においては、平成 20(2008)年3月に、平成 20(2008)年度から平成 29(2017)年度の10年間を計画期間とした「霧島市男女共同参画計画」を策定し、平成 22(2010)年3月には、県内市町村では初めてとなる「霧島市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する計画」を策定しました。

さらに、男女共同参画に関する基本理念を定め、市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画に関する取組を総合的かつ計画的に推進することを目的に、「霧島市男女共同参画推進条例」を平成 24(2012)年4月1日に施行、平成 25(2013)年3月に「霧島市男女共同参画計画」の中間見直しによる「霧島市男女共同参画計画(後期計画)」を策定しました。

また、平成 27(2015)年7月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されたことなどから、平成 30(2018)年度～令和4(2022)年度の5年間を計画期間とした「第2次霧島市男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画計画の推進に向けた様々な取組を積極的に展開してきました。

これまでの取組により、男女共同参画に関する推進体制は整備されつつありますが、政策・方針決定過程における女性の参画は十分とは言えず、「社会通念、慣習・しきたりの中で不平等な点がある\*」と感じる人が多く、性別による固定的な性別役割分担意識が残っているといえます。このほか、新型コロナウイルス感染症による経済活動への影響を最も直接的に受けたのは、特にパートタイム労働など不安定な雇用形態にある女性たちであり、それにより家計の収入が減少し、生活苦に陥る家庭もありました。また、子育てや介護等の負担増加も懸念されているほか、配偶者等からの暴力の問題など様々な課題が存在しており、男女共同参画の取組を一層加速させていく必要があります。

さらに、国においては「第5次男女共同参画基本計画」の中で、人口減少社会の本格化や未婚・単独世帯の増加、人生 100 年時代の到来と働き方・暮らし方の変革などを課題として掲げたほか、令和元(2019)年5月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が改正され、令和2(2020)年6月から順次施行されているほか、令和3(2021)年6月には「育児・介護休業法」が改正、令和4年4月から順次施行され、男性の育児休業取得の更なる促進が図られていることなど、男女共同参画を取り巻く状況は大きく変化しており、これらに対応した取組も求められています。

このような状況等を踏まえ、令和5(2023)年度～令和9(2027)年度に向けて効果的に施策を展開するために、ここに「第3次霧島市男女共同参画計画」を策定しました。

### 2 計画の性格

- (1) この計画は、男女共同参画社会基本法第 14 条第3項\*及び霧島市男女共同参画推進条例第 11 条第1項\*の規定に基づく、男女共同参画の推進に関する基本的な計画です。
- (2) この計画の「重点課題3 一人ひとりがともに能力を発揮し希望する働き方ができる環境づくり」は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項\*に基づく「市町村推進計画」に相当する「霧島市女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画」です。
- (3) この計画の「重点課題4 女性に対するあらゆる暴力の根絶」のうち、「施策の方向(2)配偶者等か

らの暴力防止及び被害者支援の推進」は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第2条の3第3項\*に基づく「市町村基本計画」に相当する「霧島市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する計画」です。

- (4) この計画は、「第二次霧島市総合計画(後期基本計画)」に掲げる6つの政策のうち、「5 きょうどう 市民とつくる協働と連携のまちづくり」で示された「人権尊重・男女共同参画の推進と多文化共生」の施策体系に基づき、本市の関連計画との整合を図りながら、男女共同参画の推進を図るための個別具体の計画です。
- (5) この計画は、霧島市男女共同参画審議会の答申、「令和3(2021)年度男女共同参画に関する市民意識調査」及びパブリックコメントにおける意見等の結果を踏まえて策定しました。

### 3 計画の期間

この計画の期間は、令和5(2023)年度～令和9(2027)年度の5年間とします。

○施策体系新旧対照表

第2次霧島市男女共同参画計画(2018(H30).3策定)

基本理念	基本目標	重点課題 (7)	施策の方向 (24)
<p>「男女の性」と「男女の権利」の両立を重視し、社会における男女の役割の分担を促進し、男女共同参画の推進を図る。また、男女の権利の尊重と、男女の健康の保持・増進を図る。さらに、男女の権利の尊重と、男女の健康の保持・増進を図る。さらに、男女の権利の尊重と、男女の健康の保持・増進を図る。</p>	<p>男女の権利の尊重と、男女の健康の保持・増進を図る。さらに、男女の権利の尊重と、男女の健康の保持・増進を図る。さらに、男女の権利の尊重と、男女の健康の保持・増進を図る。</p>	<p>1 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し、意識の改革 <small>(条例3条2号・社会における制度又は慣行の影響についての配慮)</small></p>	<p>①男女共同参画の視点に立った制度や慣行の見直し ②男女共同参画に関する広報・啓発の実施 ③男女共同参画に関する調査研究、情報収集</p>
		<p>2 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進 <small>(条例3条6号・教育や学習の場における配慮)</small></p>	<p>①子どもへの男女共同参画教育の推進 ②多様な選択を可能とする教育・能力開発・学習機会の充実</p>
		<p>3 男女がともに能力を発揮し希望する働き方ができる環境づくり <small>(条例3条3号・政策等の立案及び決定への共同参画)</small></p>	<p>①行政分野における女性の参画の促進 ②雇用の分野における男女の均等な機会・待遇の確保と女性参画の促進 ③自営業における就業環境の整備及び女性の経営参画の促進 ④再就職、起業等における女性の能力発揮と人材育成 ⑤子育て・介護基盤整備等の推進 ⑥ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)と働き方改革の推進</p>
		<p>4 男女の人権を侵害するあらゆる暴力の根絶 <small>(条例3条1号・男女の人権の尊重)</small></p>	<p>①暴力の根絶のための社会基盤づくり ②配偶者等からの暴力防止及び被害者支援の推進 ③ハラスメント防止対策の推進</p>
		<p>5 生涯を通じた男女の健康の保持・増進 <small>(条例3条5号・男女の性と生殖についての理解)</small></p>	<p>①生涯にわたる男女の健康の包括的な支援 ②妊娠・出産等に関する健康支援と性に関する正しい理解の促進 ③生涯にわたるスポーツ活動の推進</p>
		<p>6 男女がともに安心して暮らせる環境の整備 <small>(条例3条1号・男女の人権の尊重)</small></p>	<p>①ひとり親家庭等への支援 ②高齢者が安心して暮らせる環境の整備 ③障がい者が安心して暮らせる環境の整備 ④外国人が安心して暮らせる環境の整備 ⑤子どもが安心・安全に暮らせる環境の整備</p>
		<p>7 男女共同参画の視点に立った地域づくり及び防災の推進 <small>(条例3条1号・男女の人権の尊重)</small> <small>(条例3条4号・家庭生活における活動と他の活動の両立)</small></p>	<p>①地域社会における男女共同参画の推進 ②男女共同参画の視点に立った防災体制の確立</p>

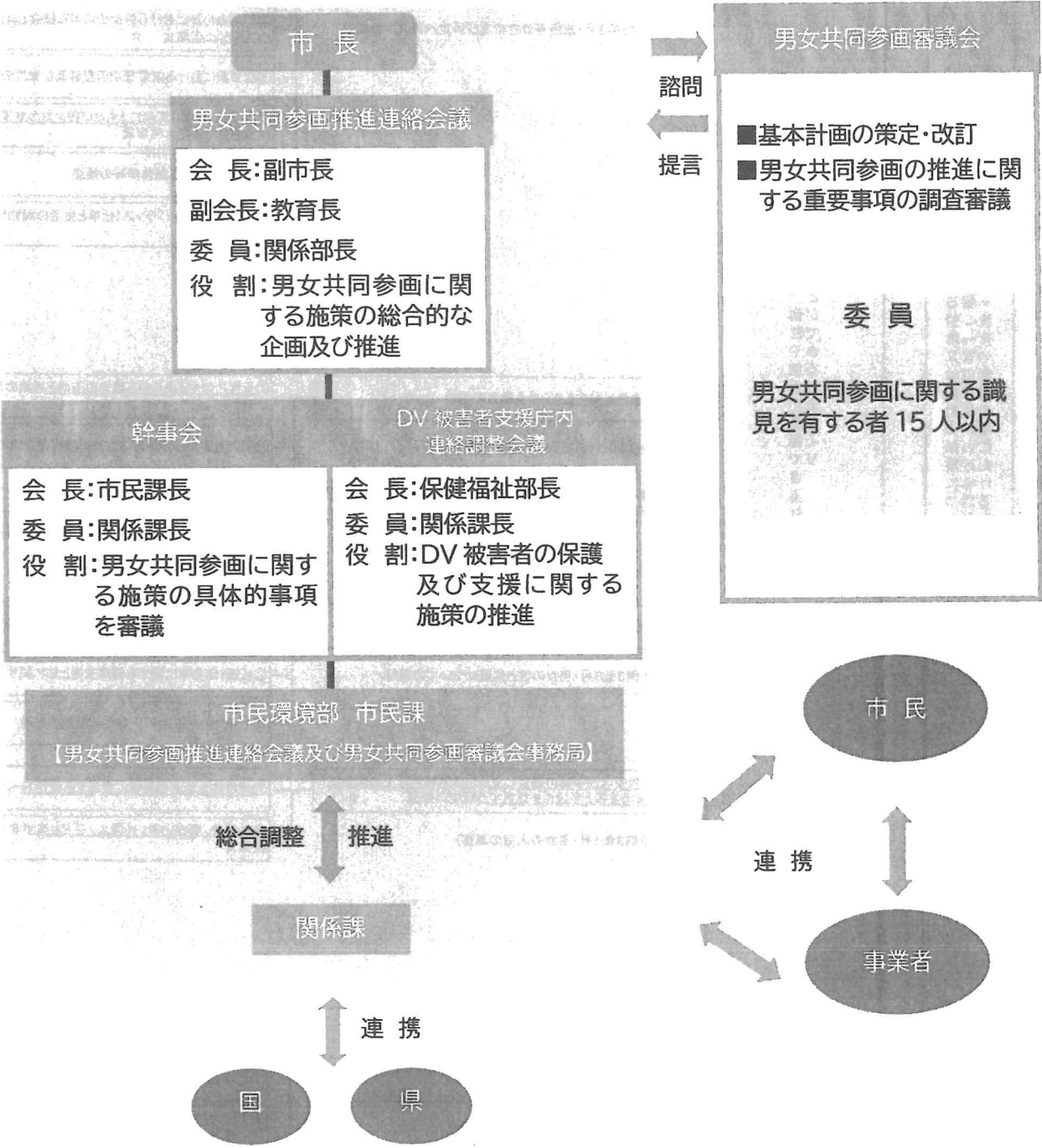
第3次霧島市男女共同参画計画(2022(R4).3策定)

基本理念	基本目標	重点課題 (7)	施策の方向 (21)
<p>「男女の性的人権の尊重及び差別の解消を図り、社会における教育や学習の場における活動の配慮と他の国際的協働の両立」</p>	<p>一人ひとりの人権が尊重され、個性や能力が発揮できる社会づくり</p>	<p>1 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し、意識の改革</p> <p>(条例3条2号・社会における制度又は慣行の影響についての配慮)</p>	<p>①男女共同参画の視点に立った制度や慣行の見直し</p> <p>②男女共同参画に関する広報・啓発の実施</p> <p>③男女共同参画に関する調査研究、情報収集</p>
		<p>2 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進</p> <p>(条例3条6号・教育や学習の場における配慮)</p>	<p>①子どもへの男女共同参画教育の推進</p> <p>②多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実</p>
		<p>3 一人ひとりがともに能力を発揮し希望する働き方ができる環境づくり☆</p> <p>(条例3条3号・政策等の立案及び決定への共同参画)</p>	<p>①行政分野における女性の参画の促進</p> <p>②雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止 ☆</p> <p>③自営業における就業環境の整備及び女性の経営参画の促進</p> <p>④再就職、起業、雇用によらない働き方の支援、能力発揮とデジタル分野を含めた人材育成 ☆</p> <p>⑤子育て・介護基盤整備等の推進</p> <p>⑥ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)と働き方改革の推進</p>
		<p>4 女性に対するあらゆる暴力の根絶 ☆</p> <p>(条例3条1号・男女の人権の尊重)</p> <p>(霧島市配偶者からの暴力防止及び被害者支援に関する計画)</p>	<p>①女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶のための社会基盤づくり☆</p> <p>②配偶者等からの暴力防止及び被害者支援の推進</p> <p>③セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進 ☆</p>
		<p>5 生涯を通じた一人ひとりの健康の保持・増進 ☆</p> <p>(条例3条5号・男女の性と生殖についての理解)</p>	<p>①生涯にわたる一人ひとりの健康の包括的な支援 ☆</p> <p>②妊娠・出産等に関する健康支援と性に関する正しい理解の促進</p> <p>③生涯にわたるスポーツ・身体活動の推進 ☆</p>
		<p>6 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備 ☆</p> <p>(条例3条1号・男女の人権の尊重)</p>	<p>①貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援 ☆</p> <p>②高齢者、障がい者、外国人、子ども等が安心して暮らせる環境の整備☆</p>
		<p>7 男女共同参画の視点に立った地域づくり及び防災の推進</p> <p>(条例3条1号・男女の人権の尊重)</p> <p>(条例3条4号・家庭生活における活動と他の活動の両立)</p>	<p>①地域社会における男女共同参画の推進</p> <p>②男女共同参画の視点に立った防災体制づくり及び環境問題の取組の推進 ☆</p>

# 男女共同参画の推進に向けた推進体制

霧島市男女共同参画推進条例(H24.4.1 施行)

第3次霧島市男女共同参画計画  
 (霧島市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する計画)  
 (霧島市女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画)





## 令和5年度男女共同参画事業の概要について

### 1 男女共同参画広報・啓発事業

男女共同参画の理念の浸透と意識啓発を図るため、周知、広報を行う。

#### (1) 防災研修の開催

大規模災害発生時の避難所運営・支援体制において「男女共同参画の視点」を踏まえた防災研修を開催した。

開催場所	日時	対象者	講師
霧島市国分福祉センター	5月25日(木)	令和3・4年度に同研修未受講の霧島市職員	鹿児島県専門防災アドバイザー 堀之内 広子 氏

#### (2) エンパワメントセミナーの開催

子育てや介護など様々な理由で退職された方が「自分の生き方・働き方」を主体的に選択できるよう男女共同参画の基本的な考え方を理解するとともに、今後のキャリア形成の一助とすることを目的として「エンパワメントセミナー」を開催する。

開催場所	日時	対象者	講師
霧島市役所内	未定	霧島市在住又は霧島市内勤務の方	(予定) 公益財団法人日本女性学習財団 キャリア支援デザイナー 山口 真理氏

#### (3) 男女共同参画に関する出前講座の実施

担当課職員が出前講座を行うことにより、市民等の市政に対する理解を深めるとともに、男女共同参画の意識啓発を行う。

講座名	内容	対象/開催時期
男女共同参画入門講座	仕事、家庭、地域生活など、多様な活動を自らの希望に沿った形で展開でき、男女がともに夢や希望を実現できる男女共同社会の基礎的な内容	市民等で構成する10名以上のグループ・団体
ストップ！セクハラ講座	セクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかは基本的には言動の受け手の感じ方である。加害者にならないための基礎的な心構えなどを学ぶ	午前9時から午後9時までの2時間以内 (12月28日～1月3日を除く)

※令和5年度は7月末現在 実績2件

#### (4)男女共同参画地区別セミナー

地域における男女共同参画の必要性を啓発(地区自治公民館単位で実施)

家庭や地域における身近な題材をテーマに作成した男女共同参画カルタを使って、ともに学びあうことから気づきを得ていただき、一人ひとりが自分らしく、豊かに暮らすことを目的に開催する。

##### 【講師】はやと草の根会

(平成14年5月に、旧隼人町で開催された男女共同参画草の根講師養成講座の修了生12名で結成。性別や年齢にかかわらず、あらゆる人が暮らしやすい世の中をつくるために、自らのエンパワメントを図りながら、実践活動に基づく男女共同参画の語り部として、草の根活動を展開。)

※令和5年度は7月末現在 実績1件 申込(実施予定)1件

#### (5)子どもの男女共同参画教室

男女共同参画の推進には、教育及び学習の果たす役割は重要であることから、放課後児童クラブを対象に、子どもの時から男女共同参画の基本的な考え方について判りやすく学ぶ教室を開催する。

##### 【講師】県男女共同参画地域推進員

(県知事が委嘱し、各地域において男女共同参画社会の形成に関する理解の浸透を図るため、各地域の実情を踏まえて地域の中で男女共同参画の推進活動を行っている。)

実施施設	日時	参加者	内容
横川放課後児童クラブ	7月26日(水)	児童 10名 指導員 3名	男女共同参画の視点が盛り込まれている大型紙芝居や絵本、男女共同参画カルタなどを用いて、児童に男女の平等や相互の理解・協力について考える機会を与える。
大窪児童クラブ	8月8日(火)	児童 24名 指導員 3名	
放課後児童クラブ パレットカラー ビビッド	8月16日(水)	児童 31名 指導員 4名	
放課後児童クラブ パレットカラー パステル	8月18日(金)	児童 21名 指導員 3名	

#### (6)男女共同参画週間

男女が、お互いにその人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することができる「男女共同参画社会」の理解を深めるために設けている。

(国指定週間:6月23日～29日 鹿児島県指定週間:7月25日～31日)

【期 間】令和5年6月23日～8月31日

#### 【内 容】

- ・シビックセンター1階の共通ロビーにてパネル、パンフレット等の展示(7月25日～31日)
- ・メディアセンターの大型スクリーンにて、男女共同参画に関するビデオを午前・午後1回ずつ上映 (7月25日～31日)
- ・国分図書館及び隼人図書館で、男女共同参画に関する絵本などを集めた特集コーナーを設置(6月22日～7月31日)
- ・国分図書館前スペースにてパネルの展示(8月1日～8月31日)
- ・隼人市民サービスセンター及び各総合支所においてパネルの展示(7月25日～)

## 2 男女共同参画計画進行管理事業

(1)第2次霧島市男女共同参画計画の進行管理

(2)男女共同参画審議会の開催(令和5年8月・11月開催予定)

## 企業実態調査の取扱いについて

### 【対象事業所】

霧島市内の事業所の中から一定以上(概ね 10 名以上)の従業員を有すると考えられる事業所(100 事業所)

### 【前回実施】

令和3年10月

### 【内容】

市内事業所における男女共同参画の推進状況等を調査

### 【令和元年度第1回 審議会における決定事項】

令和3年度に実施以降は、隔年度の実施とする。

### 【今後の取り扱いについて(案)】

次回計画策定年度は令和9年度

令和6年度と次の計画策定の前年度令和8年度に実施したい。

I 企業又は事業所の現況について伺います。

問1 主な業種についてお答えください。(〇は1つ)

- ①農林業、林業、漁業 ②鉱業・採石業・砂利採取業 ③建設業 ④製造業 ⑤電気・ガス・熱供給・水道業
- ⑥情報通信業 ⑦運輸業・郵便業 ⑧卸売業・小売業 ⑨金融業・保険業 ⑩不動産業・物品賃貸業
- ⑪学術研究、専門・技術サービス業 ⑫宿泊業・飲食サービス業 ⑬生活関連サービス業、娯楽業
- ⑭教育・学習支援業 ⑮医療・福祉 ⑯複合サービス事業 ⑰サービス業(他に分類されないもの)

問2 貴事業所の従業員数についてお答えください。(単位:人)

正規従業員 (含む社長・店主等)		パートタイム*1		臨時*2 (アルバイト含む)		人材派遣者*3	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性

\*1 パートタイム:1日の所定労働時間または1週間の所定労働日数が一般労働者より少ない常勤労働者  
\*2 臨時(アルバイト含む):緊急・臨時の場合に採用する者で、1年を超えて連続して勤務しない者  
\*3 人材派遣者:別経営の事業所から契約に基づき派遣されている者

II 女性の活躍推進について伺います。

問3 貴事業所の管理職等の状況について記入してください。

役職名	人数	うち女性	
		人	人
①役員・事業主			
②部長相当職			
③課長相当職			
④係長相当職			
合計	(1)	(2)	

\*「管理職等」には、企業の組織形態の各部署において配下の係員等を指揮・監督する役割のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれる役職を含みます。

\*部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等の役職名にない職については、貴事業所の実態により、①~④に相当する役職に当てはめて記入してください。

問4 問3で女性管理職等の合計(2)が、管理職等全体(1)の10%未満である事業所に伺います。女性管理職等が少ないのは、どのような理由からですか。(あてはまるものすべてに〇)

- 1 管理能力の面で必要な知識や判断力を有する女性の適任者がいない(少ない)から
- 2 将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在のところその職に就くための在籍年数などを満たしていないから
- 3 女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまうから
- 4 女性は仕事よりも家庭を優先する傾向があるから
- 5 業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性に向いていないと思うから
- 6 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望していないから
- 7 女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから
- 8 社会的にまだ女性登用の機運が高まっていないから
- 9 トップの意識、理解が不十分であるから
- 10 女性従業員が少ないから
- 11 その他( )

- 1 -

問8 「ポジティブ・アクション」という言葉を知っていますか。(〇は1つ)

- 1 よく理解している
- 2 ある程度知っている
- 3 言葉は聞いたことはあるが内容はあまり知らない
- 4 まったく知らない

「ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」とは  
一般的には、「固定的な性別による役割分担意識に根ざすこれまでの制度や慣行が原因となつて、雇用の場において男女労働者に事実上の格差が生じているとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組」のことを言います。

ポジティブ・アクションを実践するには、  
①男女均等な待遇確保 ②女性の勤続年数の伸長 ③職場の雰囲気・風土の改善  
④女性の採用拡大 ⑤女性の職域拡大・管理職の増加 ⑥多様な働き方の確保  
を取組目標として進めていくことが大切だとされています。

問9 貴事業所では、女性が活躍する(できる)職場とするために、どのような積極的な取組(ポジティブ・アクション)を行っていますか。(①~⑩ごとに、ア~ウのいずれかを選択)

内容	取り組んでいる	取り組んでいない	検討中
①女性の採用・登用拡大に向けた方針や計画(数値目標等)を定めている	ア	イ	ウ
②女性の活躍推進に関する担当部署・担当者等を設けるなど、事業所内で推進体制を整備している	ア	イ	ウ
③性別による評価の差が生じないよう人事基準を明確にしている	ア	イ	ウ
④女性が少なかった職場・職種に意欲と能力のある女性従業員を積極的に配置している	ア	イ	ウ
⑤業務に関する教育訓練や研修を性別に関係なく実施している	ア	イ	ウ
⑥女性の管理職を積極的に登用している	ア	イ	ウ
⑦管理職や従業員に対し、女性活躍推進の重要性について意識啓発を行っている	ア	イ	ウ
⑧継続して就業できるような配置・転勤等を考慮している	ア	イ	ウ
⑨仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している	ア	イ	ウ
⑩その他( )	ア	イ	ウ

問10 問9の①~⑩のいずれかで「ア 取り組んでいる」を選択された事業所に伺います。改善に取り組まれた結果、どのような効果が得られましたか。(最もあてはまる1つに〇)

- 1 職場の雰囲気やよくなって活気が出た
- 2 生産性の向上や競争力強化につながった
- 3 女性の就業年数が延びた
- 4 女性の労働意欲が向上した
- 5 女性の責任感が向上した
- 6 男性が女性を対等な存在としてみるようになった
- 7 外部からの評価・企業イメージが向上した
- 8 優秀な人材を確保できるようになった
- 9 特に目立った効果はなかった

- 3 -

女性の登用目標

内閣府は、民間企業の管理職について、次のように女性の登用目標を定めています。

	現状(2020年)	目標(2025年)
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合	部長相当職 8.5% 課長相当職 11.5% 係長相当職 21.3%	部長相当職 12% 課長相当職 18% 係長相当職 30%

内閣府 男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2021」より

問5 「女性活躍推進法」を知っていますか。

- 1 よく理解している
- 2 ある程度知っている
- 3 聞いたことはあるが内容はあまり知らない
- 4 まったく知らない

「女性活躍推進法」とは

仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を十分に発揮できる社会を実現するため、2016年4月に施行された法律です(正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」)。

「一般事業主行動計画」とは

女性活躍推進法に基づき、常時雇用する従業員が301人以上の事業主は、(1)自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、(2)その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、(3)自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければならない(300人以下の事業主は努力義務)。

また、女性活躍推進法の一部改正により、令和4年4月1日から一般事業主行動計画の策定義務の対象が、301人以上から101人以上の事業主に拡大されます。

問6 常時雇用する従業員\*が100人以下の事業所に伺います。女性活躍推進法に基づいた一般事業主雇用計画を策定していますか。(〇は1つ)

- 1 策定している
- 2 策定する予定である
- 3 策定の予定はない

\*常時雇用する従業員:正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、期間の定めなく雇用されている者、もしくは過去1年以上の期間引き続き雇用されている、または1年以上引き続き雇用が見込まれる者

問7 常時雇用する従業員が101人以上300人以下の事業所に伺います。女性活躍推進法に基づいた一般事業主雇用計画を策定していますか。(〇は1つ)

- 1 策定している
- 2 策定する予定である
- 3 策定の予定はない

「えるぼし認定」について

女性活躍推進法に基づいた基準を一定数満たし、なおかつ女性の活躍推進に取り組んでいる企業に対して与えられる、厚生労働省の認定制度です。取組状況に応じて3段階の認定レベルがあり、えるぼし認定を取得すると、自社の商品や広告などに認定マークを付すことができます。これにより、自社の働きやすさをアピールでき、また、各府省庁などが公共調達を実施する場合に加点評価を受けられるというメリットもあります。

- 2 -

問11 問9の①~⑩のいずれかで「イ 取り組んでいない」と回答された事業所に伺います。取り組んでいない理由は何のようなものですか。(最もあてはまる1つに〇)

- 1 既に十分に女性が能力を発揮し、活躍しているから
- 2 人件費や就業環境の整備等に費用がかかるから
- 3 職種上、時間外労働や深夜労働があり、女性にはさせにくいから
- 4 女性自身が希望していないから
- 5 男性従業員の認識、理解が不十分である
- 6 トップの意識、理解が不十分である
- 7 取り組み方がわからない
- 8 女性従業員が少ない、またはいない
- 9 特に必要性を感じない
- 10 その他( )

問12 「ポジティブ・アクション」を進めていくためには、特にどの項目に取り組むべきだと考えますか。(最もあてはまる1つに〇)

- 1 男女均等な待遇を確保する
- 2 育児・介護休業や短時間勤務などの制度を利用しやすい体制を整備する
- 3 女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する
- 4 従業員の男女比が均一になるように女性従業員の採用を拡大する
- 5 女性従業員の育成や女性管理職の増加に取り組む
- 6 女性の就業形態として多いパートや契約社員の待遇を改善する
- 7 取り組む必要はない
- 8 その他( )

III ワーク・ライフ・バランスについて伺います。

問13 「ワーク・ライフ・バランス」について知っていますか。(〇は1つ)

- 1 よく理解している
- 2 ある程度知っている
- 3 聞いたことはあるが内容はあまり知らない
- 4 まったく知らない

「ワーク・ライフ・バランス」とは

「仕事と生活の調和」と訳され、性別・年齢を問わず、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域活動においても人生の各段階に応じて多様な生き方が選択、実現できることをいいます。

問14 「ワーク・ライフ・バランス」を事業所で推進していくことについてどのようにお考えですか。(〇は1つ)

- 1 必要
- 2 どちらかといえば必要
- 3 あまり必要ではない
- 4 必要ではない
- 5 分らない

- 4 -

問15 貴事業所で、次の項目の中で取組をしているものがありますか。  
(あてはまるものすべてに○)

- 1 育児や介護を支援するための手当等を支給している
- 2 勤務時間短縮などの措置を講じている
- 3 始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げの制度を設けている
- 4 所定外労働の免除または深夜業・時間外労働の制限を設けている
- 5 フレックスタイム制を導入している
- 6 在宅勤務制度を導入している
- 7 ノー残業デーを設けている
- 8 育児休業者への職場復帰プログラムを実施している
- 9 相談窓口を設置している
- 10 その他( )
- 11 特になし

IV 育児支援について伺います。

「育児休業制度」とは  
1歳未満の子を養育する労働者(男女)の申し出により、雇用は継続されたまま、育児のために休業できる制度です。育児休業期間は、原則として子が1歳に達する日までの間で労働者が申し出た期間ですが、両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまで取得でき(パパ・ママ育児プラス)、保育園等に入所できないなどの場合、子が1歳6ヶ月に達する日まで(1歳6ヶ月以後も保育園等に入所できない場合などは最長2歳に達する日まで)取得できます。  
また、妻が産後8週間以内の期間に夫が育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても再度育児休業を取得することができます(パパ休暇)。

問16 貴事業所では令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に、出産した従業員(男性の場合、配偶者が出産した者)は何人いましたか。またそのうち令和3年10月1日までに育児休業を取得した人数(育児休業予定の申し出をしている者も含む)を記入してください。

	出産した女性従業員	配偶者が出産した男性従業員
全体人数	人	人
うち、育児休業を取得した人数	人	人

問17 問16で育児休業を取得した従業員の取得期間別の日数についてお答えください。調査基準日時点で育児休業取得中の方は、申し出のあった期間で回答ください。

	1か月未満	1か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年～1年6か月未満	1年6か月以上
女性従業員	人	人	人	人	人
男性従業員	人	人	人	人	人

V 介護支援について伺います。

問22 貴事業所では令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に、介護休業を取得した人は何人いましたか。

取得者数(合計)	内 訳	
	男 性	女 性
人	人	人

「介護休業制度」とは  
介護を必要とする対象家族を有する労働者の申し出により、その労働者が一定期間介護のために休業することを認める制度です。休業期間は、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を要する状態ごとに最大3回まで、通算93日となっています。

問23 問22で介護休業を取得した従業員がいる場合にお答えください。介護休業制度の利用促進について、どのような取組みを行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 ポスター、リーフレット等で周知を図っている
- 2 社内研修を実施している
- 3 管理職に対し、理解促進を図っている
- 4 人事・労務担当者に対し、理解促進を図っている
- 5 介護をしている従業員に対し、介護休業の取得を促している
- 6 その他( )
- 7 特になし

問24 問22で介護休業を取得した人がいる場合にお答えください。休業中の従業員の業務に関して、どのように対応しましたか。(○は1つ)

- 1 新たに正社員を雇用した
- 2 派遣労働者やアルバイト等を代替要員として雇用した
- 3 事業所内の他の部門又は他の事業所から、人員を異動させた
- 4 代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した
- 5 その他( )

問18 問16で育児休業を取得した従業員がいる場合にお答えください。育児休業制度の利用促進について、どのような取組みを行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 ポスター、リーフレット等で周知を図っている
- 2 社内研修を実施している
- 3 管理職に対し、理解促進を図っている
- 4 人事・労務担当者に対し、理解促進を図っている
- 5 子どもが生まれる従業員に対し、育児休業の取得を促している
- 6 その他( )
- 7 特になし

問19 問16で育児休業を取得した従業員がいる場合にお答えください。休業中の従業員の業務に関して、どのように対応しましたか。(○は1つ)

- 1 新たに正社員を雇用した
- 2 派遣労働者やアルバイト等を代替要員として雇用した
- 3 事業所内の他の部門又は他の事業所から、人員を異動させた
- 4 代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した
- 5 その他( )

問20 すべての事業所に伺います。令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に、出産や育児を理由に退職した従業員は何人いましたか。

退職者数(合計)	内 訳	
	男 性	女 性
人	人	人

問21 仕事と育児の両立支援制度の利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 日常的に労働時間が長い部門がある
- 2 全体的に休暇取得率が低い
- 3 育児休業がとりづらい雰囲気がある
- 4 育児休業による代替要員の確保が難しい
- 5 業務の効率や質が落ちる
- 6 育児支援に関する管理職の認識が不足している
- 7 両立支援制度の導入に伴い、コストが増大する
- 8 情報やノウハウ不足により制度の運用が難しい
- 9 両立支援の効果が、企業として数値等で把握しにくい
- 10 公的及び民間の保育サービスが不足している
- 11 休業することで収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない
- 12 その他( )
- 13 特になし

仕事と育児の両立支援制度の例  
◎育児休業  
◎短時間勤務制度  
◎子の看護休暇  
◎時間外労働の制限

問25 仕事と介護の両立支援制度の利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 日常的に労働時間が長い部門がある
- 2 全体的に休暇取得率が低い
- 3 介護休業がとりづらい雰囲気がある
- 4 介護休業による代替要員の確保が難しい
- 5 業務の効率や質が落ちる
- 6 介護支援などに関する管理職の認識が不足している
- 7 両立支援制度の導入に伴い、コストが増大する
- 8 情報やノウハウ不足により制度の運用が難しい
- 9 両立支援の効果が、企業として数値等で把握しにくい
- 10 公的及び民間の介護サービスが不足している
- 11 休業することで収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない
- 12 その他( )
- 13 特になし

仕事と介護の両立支援制度の例  
◎介護休業  
◎介護休暇  
◎短時間勤務制度  
◎時間外労働の制限

VI 職場のハラスメントについて伺います。

「職場のハラスメント」とは  
ハラスメントとは広義には「人に対するいじめ・嫌がらせ」のことであり、職場で問題となるハラスメントとしては、以下のようなものが挙げられます。

- 「セクシュアルハラスメント」  
相手の意に反する性的な言動によって、相手に不快な思いをさせたり、能力の発揮に重大な影響を与えたりすること。
- 「ジェンダーハラスメント」  
性別により社会的役割が異なるという固定的な考え方に基づいた、差別や嫌がらせなどの言動のこと。
- 「パワーハラスメント」  
職場において職務上の地位や影響力を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動により、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりすること。
- 「モラルハラスメント」  
無視・仲間外れ・陰口・暴言などといった、上下関係のない間柄で行われる精神的な嫌がらせのこと。
- 「マタニティハラスメント」  
妊娠・出産や育児休業の利用等に関して、嫌がらせをしたり、不当な扱いをしたりすること。

問26 貴事業所では、何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。(○は1つ)

- 1 問題になったことがある
- 2 問題になったことはないが実態としてはある
- 3 問題になったことも実態としてもない

問27 問26で「1. 問題になったことがある」もしくは「2. 問題になったことはないが実態としてはある」と回答された事業所のみ伺います。何らかのハラスメントがあったとお答えの場合、それはどのようなハラスメントですか。(あてはまるものすべてに○)

- |                |               |
|----------------|---------------|
| 1 セクシュアルハラスメント | 4 モラルハラスメント   |
| 2 ジェンダーハラスメント  | 5 マタニティハラスメント |
| 3 パワーハラスメント    | 6 その他( )      |

問28 すべての事業所に伺います。ハラスメントが起きたときに対応が困難と感じることは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

- |                                |
|--------------------------------|
| 1 どこまでがハラスメントに該当するのが線引きが難しい    |
| 2 相談を受ける際の留意点等が分からない           |
| 3 被害者への事実確認等、対応が難しい            |
| 4 加害者への処分を含めた対応が難しい            |
| 5 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 |
| 6 相談後の対処が分からない                 |
| 7 日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない     |
| 8 相談窓口の整備等、経費がかかるため難しい         |
| 9 その他( )                       |
| 10 特になし                        |

問29 貴事業所では、ハラスメントの防止に対して何か取り組みを行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

- |   |
|---|
| 1 就業規則等にハラスメント禁止を明記している                                 |
| 2 ポスター、リーフレット等防止のための啓発資料を配布または掲示している                    |
| 3 ハラスメントに関する研修・講習等の実施している<br>(外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む) |
| 4 事業所内に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している                          |
| 5 事業所外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している                          |
| 6 実態把握のためにアンケートや調査を実施している                               |
| 7 その他( )  |
| 8 特になし  |

問30 事業所として男女共同参画の推進や男女共同参画社会づくりを進める上で、ご意見・ご要望などがありましたら、ご自由にお書きください。

--

問31 最後に、差し支えがなければ、事業所名をご記入下さい。

( )

質問は以上です。調査にご協力いただきありがとうございました。  
ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れて、**令和3年10月29日(金)**までに郵便ポストに投函していただきますようお願いいたします。

