

令和 6 年度
佐渡市男女共同参画に関する
事業所調査報告書

令和 6 年 1 0 月

佐 渡 市

目 次

【調査概要】

1 調査の目的	1
2 調査の設計	1
3 回収結果	1
4 報告書の見方	1

【調査結果】

I 事業所の概要について

1 産業別事業所数内訳	2
2 事業所の区分	3
3 事業所の形態	3
4 従業員の男女別、正規・非正規別内訳	4
5 年代別従業員数内訳	5
6 管理職の男女比	5

II 働く場における男女共同参画の推進

1 男女格差を解消するための取組状況	7
2 再雇用制度について	11
3 ハラスメントについて	13

III 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

1 ワーク・ライフ・バランス全般	15
2 育児・介護などとの両立支援について	20
3 サポート制度の利用状況について	25

IV 自由意見

【資 料】

アンケート調査票	28
----------	----

【調査概要】

1 調査の目的

令和 7 年 3 月に第 4 次佐渡市男女共同参画計画を策定するにあたり、市内事業所の現状を調査し、計画策定の参考資料とするとともに、今後の男女共同参画施策を一層充実させるために活用するものである。

2 調査の設計

(1) 調査対象

市内の公務関連を除く従業員数 10 名以上の事業所

(2) 調査方法

郵送による配布、郵送回答及び Web 回答の併用

(3) 調査期間：令和 6 年 8 月 15 日～8 月 31 日

3 回収結果

発 送 数：540 事業所

有効回収数：232 事業所（うち WEB 回答 73 事業所）

回 収 率：43.0%（うち WEB 回答 13.5%）

4 報告書の見方

- ・ 調査結果の百分率（%）は、その設問の回答者総数（n）を基数として、小数点以下第 2 位を四捨五入し、小数点以下第 1 位までを表記している。そのため、端数処理の関係で、合計が 100%にならない場合がある。
- ・ 前回比較とは、令和 2 年度に同様の調査を行ったものと比較したものである。

【調査結果】

I 事業所の概要について

1 産業別事業所数内訳

問1 貴事業所の主たる業種についてお答えください。（○は1つまで）

回答があった232事業所の業種別構成は「建設業」（19.4%）が最も多く、次いで「卸売業、小売業」（15.9%）、「医療・福祉」（13.4%）、「サービス業」（11.2%）などとなっている。

単位：事業所	
区 分	事業所数
全 産 業	232 （ 100.0 ）
農業、林業	17 （ 7.3 ）
漁業	2 （ 0.9 ）
建設業	45 （ 19.4 ）
製造業	17 （ 7.3 ）
電気・ガス・熱供給・水道業	9 （ 3.9 ）
情報通信業	2 （ 0.9 ）
運輸業、郵便業	10 （ 4.3 ）
卸売業、小売業	37 （ 15.9 ）
金融業、保険業	11 （ 4.7 ）
不動産業、物品賃貸業	1 （ 0.4 ）
宿泊業、飲食サービス業	7 （ 3.0 ）
教育、学習支援業	3 （ 1.3 ）
医療・福祉	31 （ 13.4 ）
サービス業	26 （ 11.2 ）
その他	12 （ 5.2 ）
無回答	2 （ 0.9 ）

※（ ）内は、全体に占める割合（%）

2 事業所の区分

問2 貴事業所の区分についてお答えください。（○は1つまで）

「単独事業所」が101事業所（43.5%）で最も多く、次いで「支社・支店・営業所等」が86事業所（37.1%）、「本社・本店」が41事業所（17.7%）になっている。

単位：事業所	
区 分	事業所数
産 業 計	232 （ 100.0 ）
単独事業所	101 （ 43.5 ）
本社・本店	41 （ 17.7 ）
支社・支店・営業所等	86 （ 37.1 ）
無回答	4 （ 1.7 ）

※（ ）内は、全体に占める割合（%）

3 事業所の形態

問3 貴事業所の形態についてお答えください。（○は1つまで）

「法人」が217事業所（93.5%）と大半を占め、「個人事業主」は8事業所（3.4%）となっている。

単位：事業所	
区 分	事業所数
産 業 計	232 （ 100.0% ）
個人事業主	8 （ 3.4 ）
法人	217 （ 93.5 ）
無回答	7 （ 3.0 ）

※（ ）内は、全体に占める割合（%）

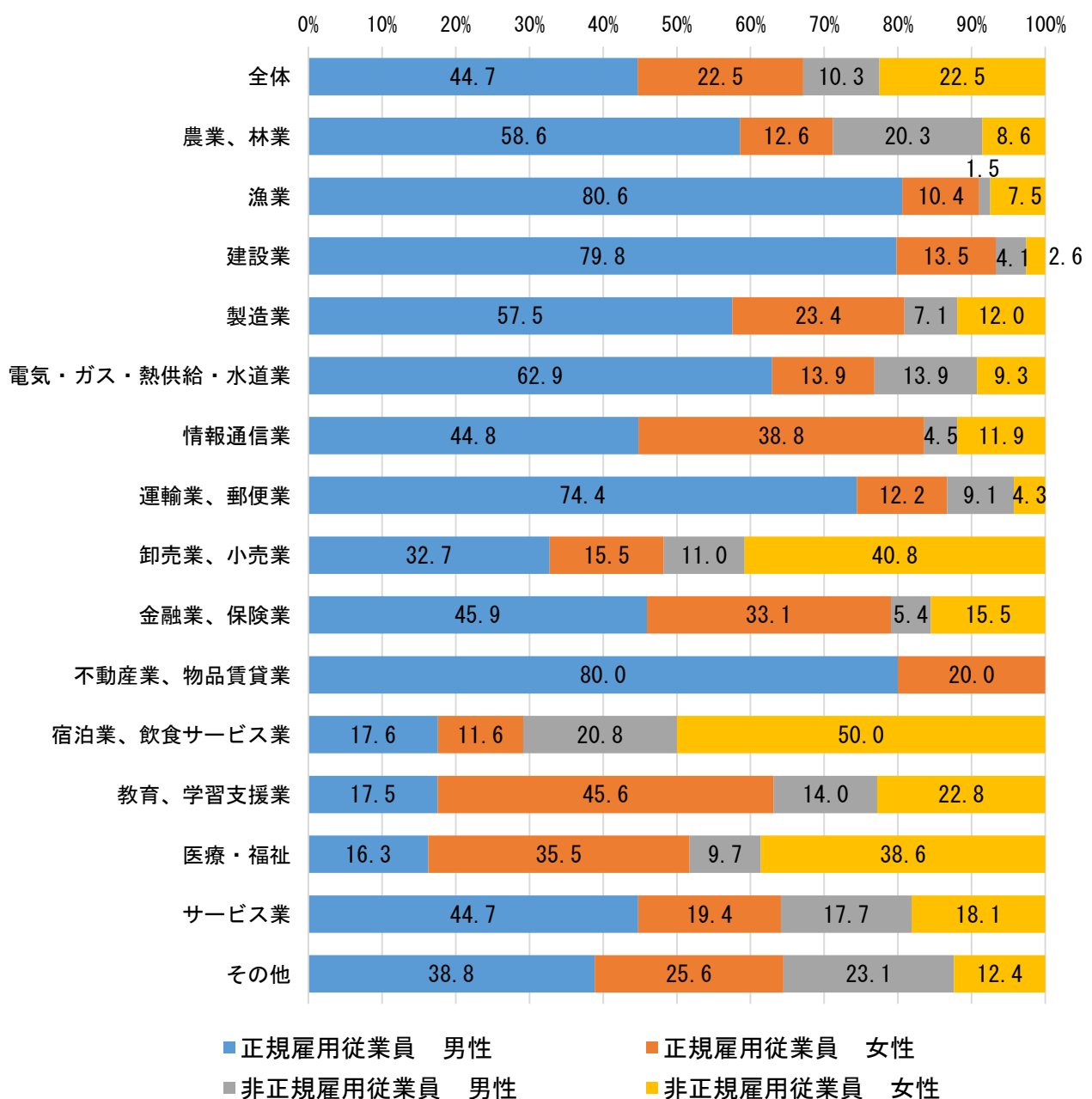
4 従業員の男女別、正規・非正規別内訳

問4 貴事業所の従業員数の内訳を男女別で教えてください。(令和6年4月1日時点)

従業員の内訳を全産業の合計でみると、性別別では男性従業員が55.0%、女性従業員が45.0%、正規・非正規の別では正規雇用が67.2%、非正規雇用が32.8%となっている。

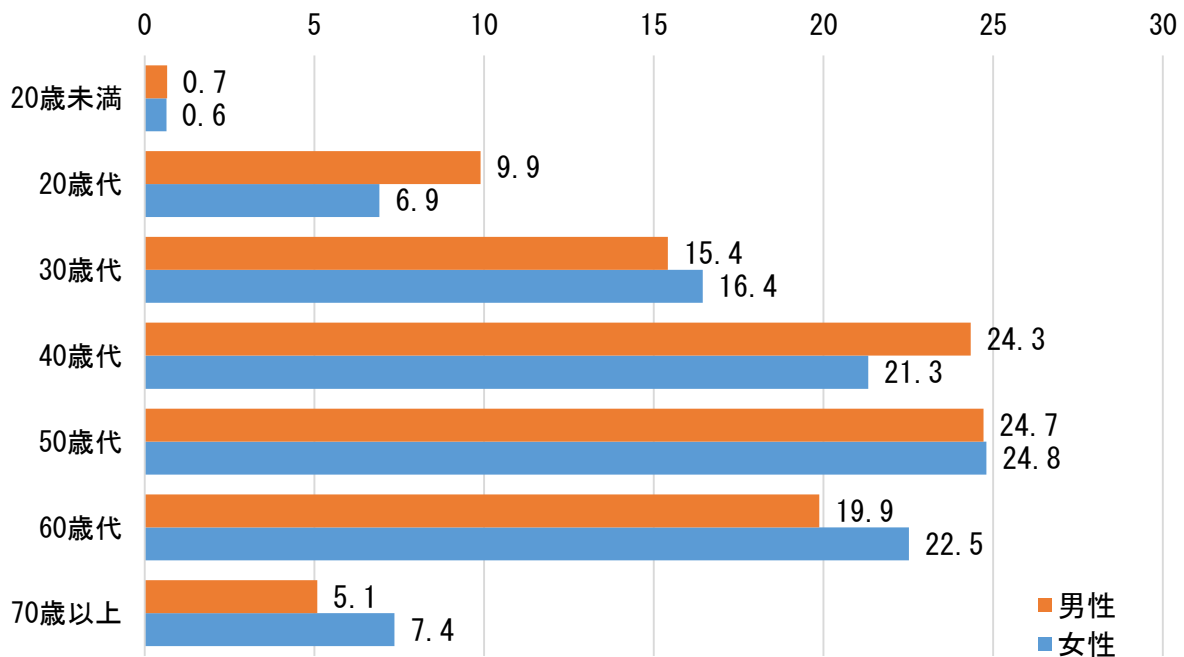
産業別にみると、主要業種の中では「建設業」では正規雇用の割合が高く、「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」などでは非正規従業員の割合が高くなっている。

性別にみると、「医療・福祉」「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」で女性従業員の割合が高くなっているが、「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」では非正規雇用が中心となっているのに対し、「医療・福祉」では正規雇用が比較的高くなっている。



5 年代別従業員内訳

問5 貴事業所の従業員の年代を教えてください（令和6年4月1日時点のすべての従業員についてご記入ください。）



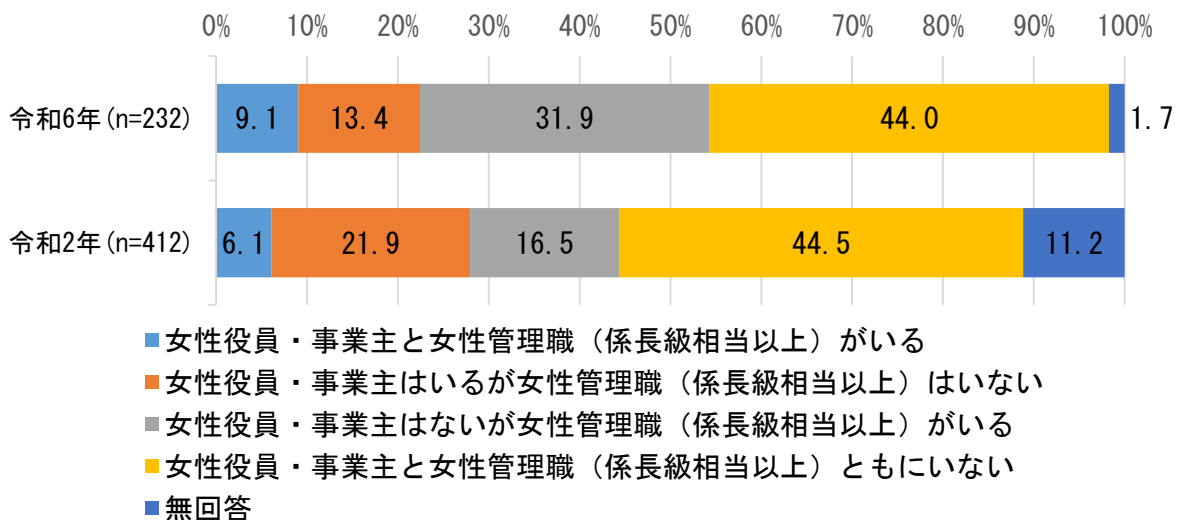
従業員の年代では「40歳代」～「50歳代」の層が中心で、特に「50歳代」の割合が最も高くなっている。

6 管理職の男女比

問6 係長級以上の管理職は何人いますか。（令和6年4月1日時点）

（1）女性管理職を採用している事業所の割合

係長級以上の管理職について尋ねると、前回調査に比べ「女性役員・事業主と女性管理職（係長相当職以上）がいる」「女性役員・事業主はいないが、女性管理職（係長級以上）がいる」事業所が増加している。



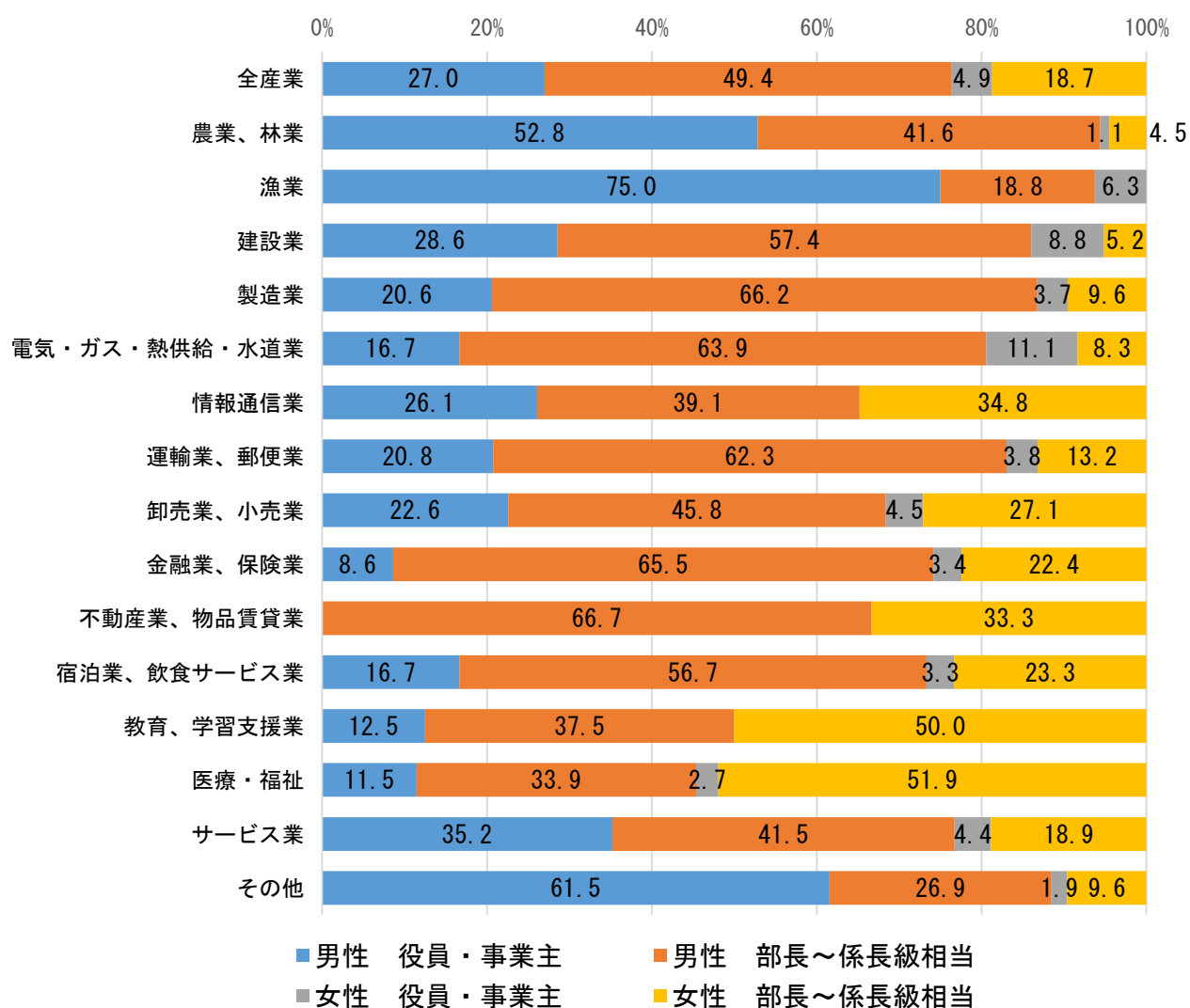
（２）女性管理職の割合

管理職に占める女性の割合をみると、係長級相当～部長級相当までは役職が上がるごとに女性の割合が少なくなっている。また、前回調査に比べ女性管理職合計の割合は減少している。

区分	人数	うち女性	割合（前回割合）
役員・事業主	424	65	15.3%（20.7%）
部長級相当	172	25	14.5%（13.2%）
課長級相当	345	77	22.3%（22.5%）
係長級相当	389	147	37.8%（39.6%）
合 計	1,330	314	23.6%（24.9%）

（３）産業別管理職の男女内訳

管理職の男女内訳について業種別にみると、「医療・福祉」「教育、学習支援業」を除くすべての業種で男性の割合が半数を超えている。特に「農業、林業」「漁業」「建設業」「製造業」では女性の管理職比率が低くなっている。



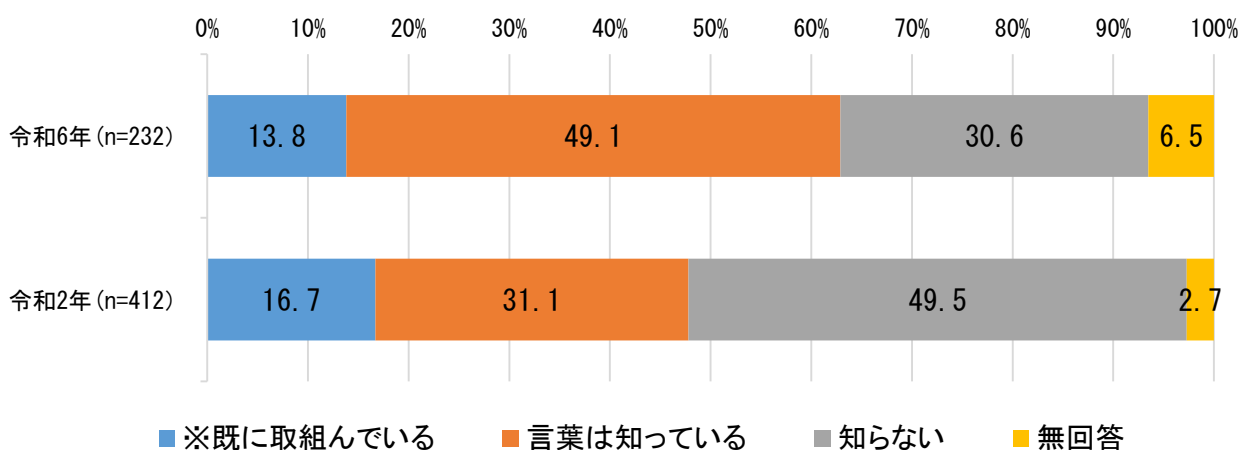
Ⅱ 働く場における男女共同参画の推進

1 男女格差を解消するための取組状況

(1) ポジティブ・アクションの理解度

問7 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）について、ご存知ですか。（〇は1つまで）

「言葉は知っている」の割合が49.1%を占めたほか、「既に取り組んでいる」も含め認知度は62.9%となっている。前回調査とは選択肢の内容に相違はあるが認知度としては確実に上昇していることがうかがえる。



※「既に取り組んでいる」の選択肢は、前回調査では「理解している」として質問している。

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

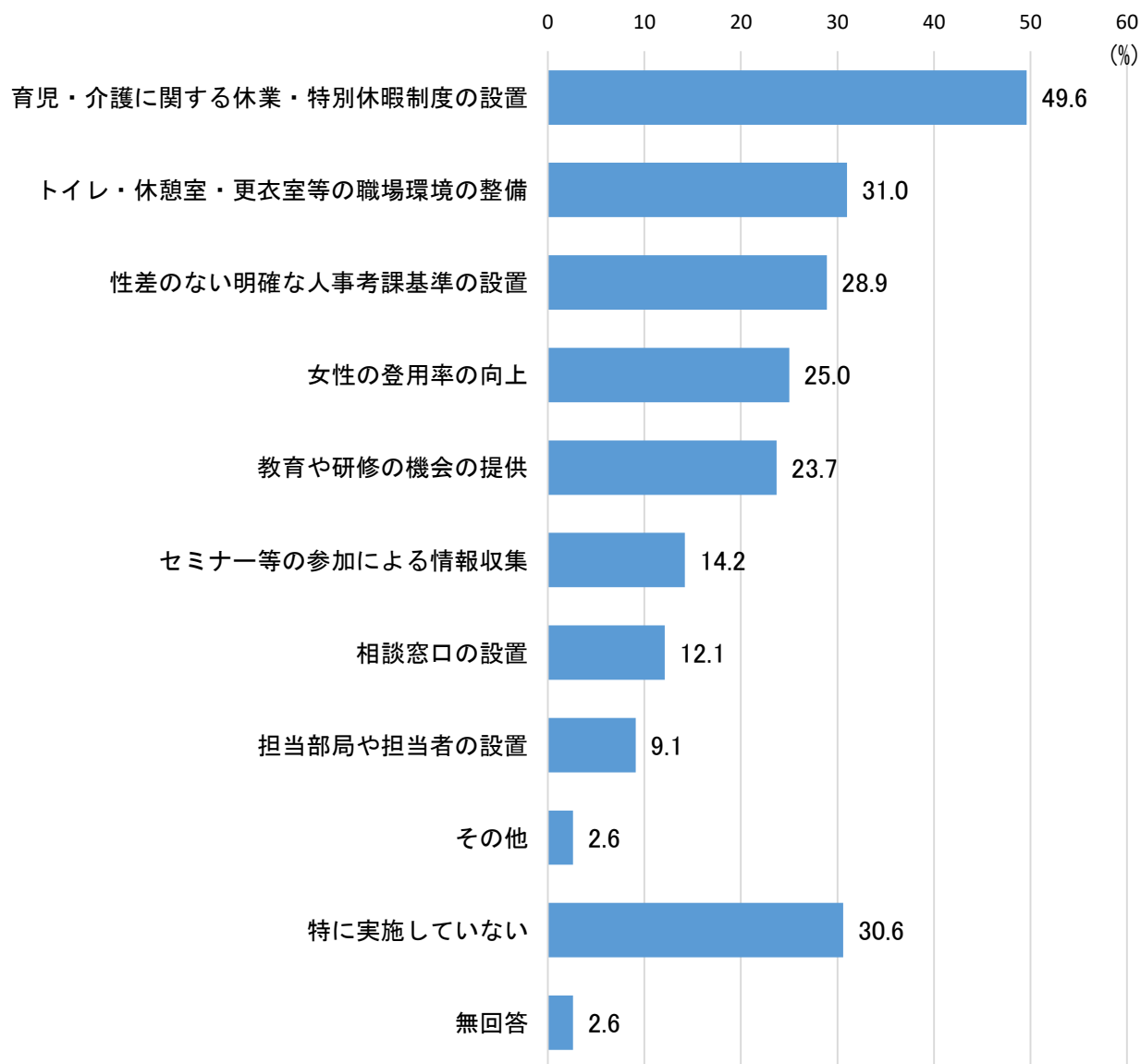
企業におけるポジティブ・アクションとは、男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目指して、企業が積極的かつ自主的に雇用管理の改善などに取り組むことをいう。（【出典】新潟県「一人ひとりの個性と能力を大切にしたい」）

（２）働く場における男女共同参画の推進に関する取り組み

問 7-2 働く場における男女共同参画の推進について、貴事業所ではどのような取組を実施していますか。（あてはまるものすべてに○）

「育児・介護に関する休業・特別休暇制度の導入」の割合が 49.6%を占めて最も高く、以下「トイレ・休憩室・更衣室等の職場環境の整備」「性差のない明確な人事考課基準の設置」「女性の登用率の向上」「教育や研修の機会の提供」などが続いている。

一方、「特に実施していない」とする割合も 30.6%に上っている。



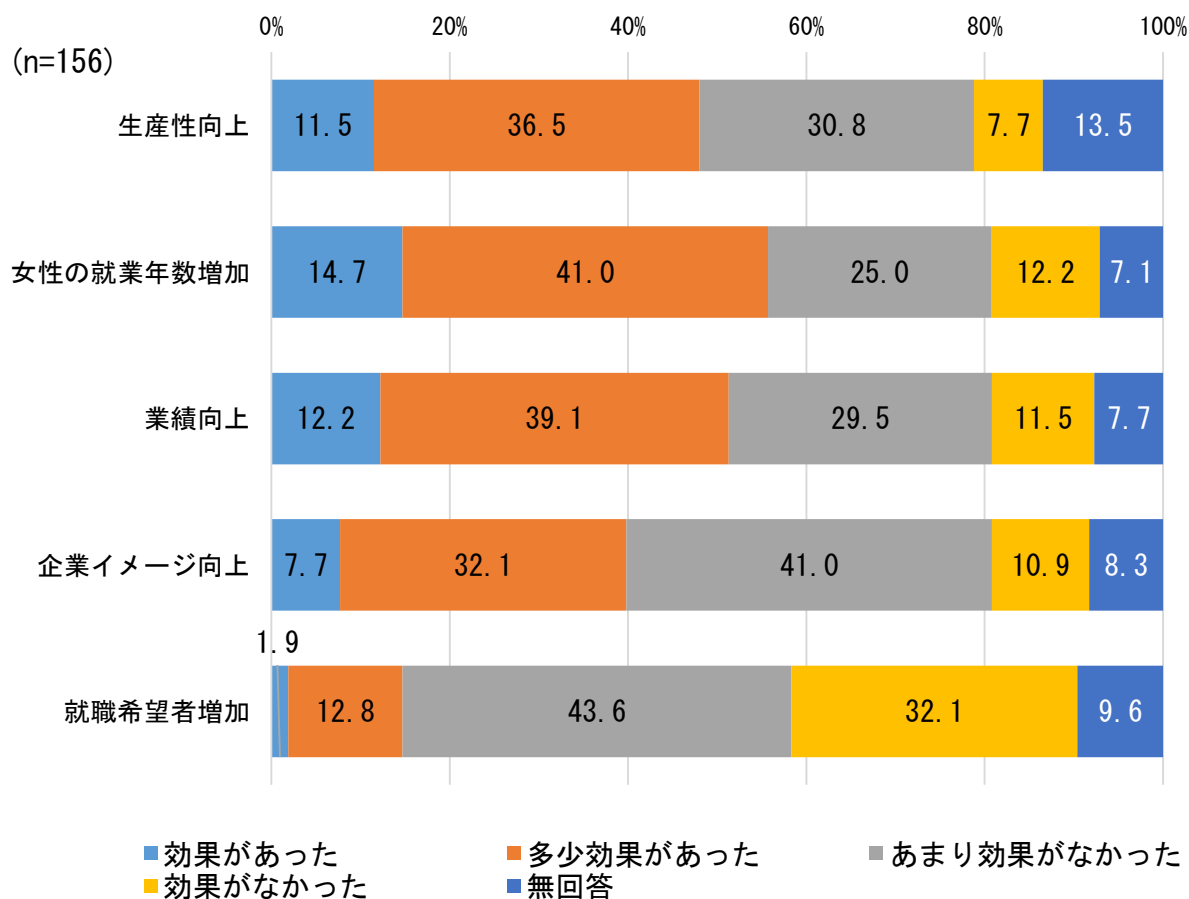
【その他（主なものを抜粋）】

- ・給与の無差別化、同一賃金導入
- ・w e b ラーニング、産後パパ育休講習（w e b）

(3) 取り組みの効果

問 7-3 問 7-2 で 1～9 のいずれかに○をつけた事業所にお尋ねします。取り組みの結果、どのような効果が得られましたか。（各項目について、あてはまるもの 1 つに○）

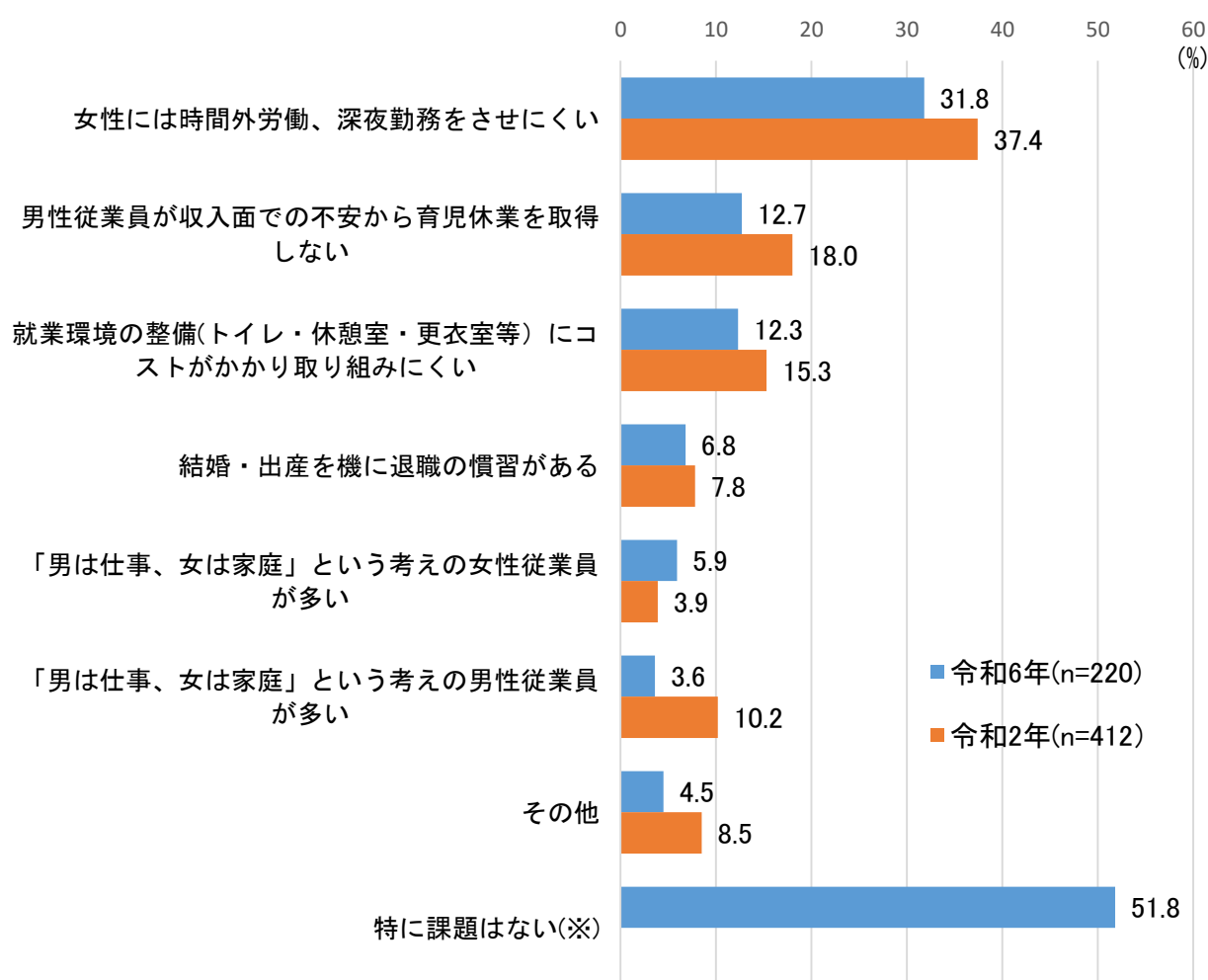
「効果があった」「多少効果があった」を合わせた割合では「女性の就業年数増加」「業績向上」について 5 割を超え比較的效果を感じている一方、「就職希望者増加」については 14.7%にとどまりさほど効果は感じられない状況となっている。



(4) 取り組みにおける課題

問 7-4 働く場における男女共同参画の推進について、事業所の取組においてどのようなことが課題となりますか。（3つまで選んで○）

今回調査より「特に課題はない」とする選択肢を追加したところ 51.8%の割合となった。具体的
にあげられた課題としては、「女性には時間外労働、深夜勤務をさせにくい」の割合が最も高く、
次いで「男性従業員が収入面での不安から育児休業を取得しない」、女性のための「就業環境の
整備（トイレ・休憩室・更衣室等）にコストがかかり取り組みにくい」などとなっており、前回調
査と大きな違いはみられていない。



(※)「特に課題はない」の選択肢は今回調査より追加

【その他（主なものを抜粋）】

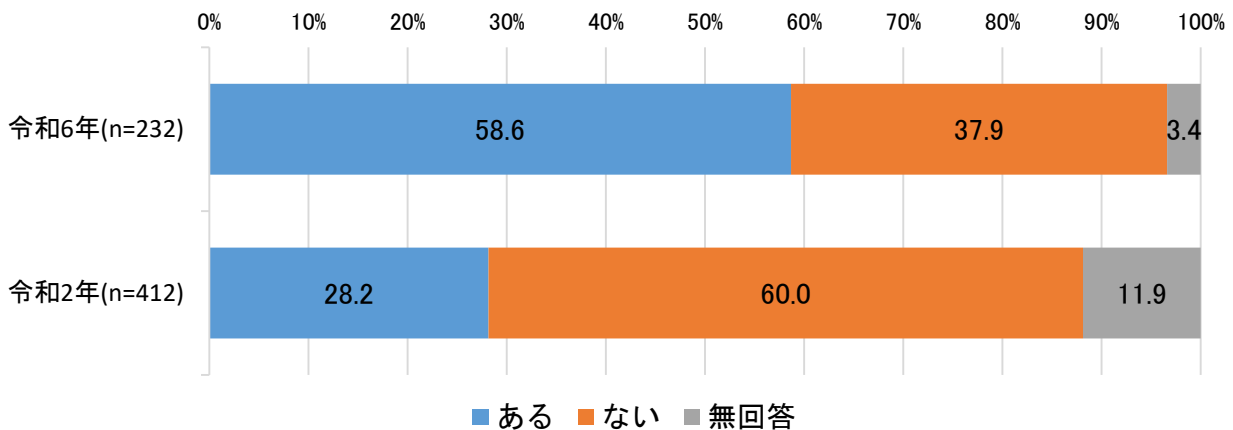
- ・ 重労働作業なので女性が就労しない
- ・ 女性の応募が少ない
- ・ 職務内容が男性女性で分かれてしまっている
- ・ 男性の育児休業の制度が未整備

2 再雇用制度について

(1) 従業員の再雇用制度

問 8-1 貴事業所において、退職した従業員を対象とした再雇用制度がありますか。
(○は1つまで)

退職者に対する「再雇用制度」については、「ある」の割合が 58.6%となり、前回調査に比べ大幅に増加している。



(2) 再雇用制度の利用状況

問 8-2 問 8-1 で、「1 ある」と回答された事業所にお尋ねします。在籍している従業員のうち、下記の理由で退職をし、再雇用制度を利用した従業員の人数について教えてください。(令和5年4月1日から令和6年3月31日まで)

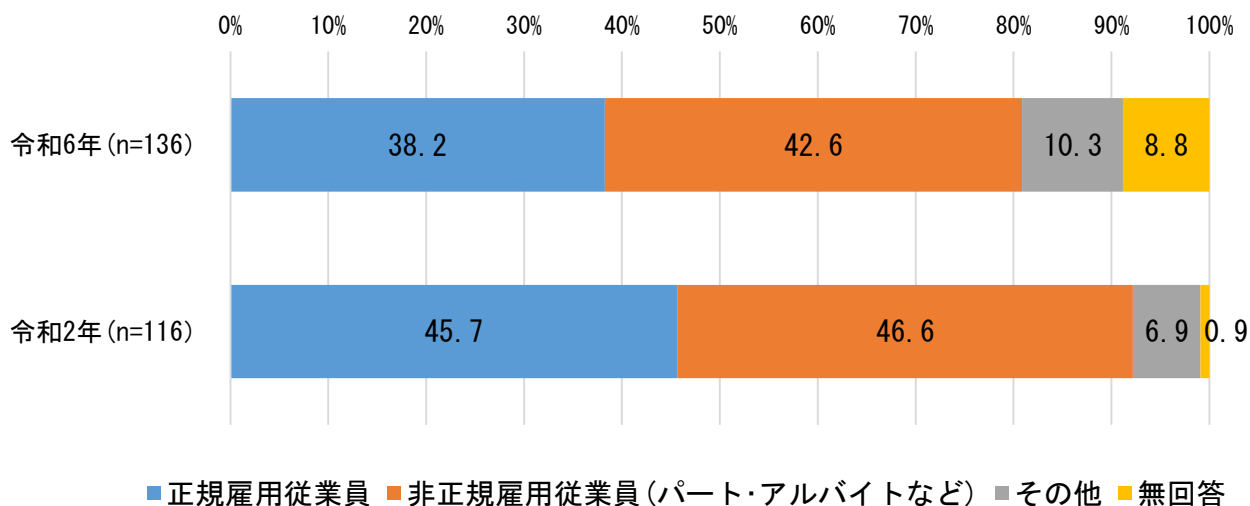
昨年度1年間の理由別の再雇用制度利用状況について尋ねたところ、男性では介護を理由とした退職者の再雇用事例が3事業所にて4名の実績があった。一方、女性は結婚、妊娠・出産、育児、介護といった幅広い退職者の再雇用実績があげられている。

退職の理由	再雇用制度を利用した従業員	
	男性(事業所数)	女性(事業所数)
① 結婚	0人 (0事業所)	3人 (2事業所)
② 妊娠、出産	0人 (0事業所)	2人 (2事業所)
③ 育児	0人 (0事業所)	3人 (3事業所)
④ 介護	4人 (3事業所)	2人 (2事業所)

(3) 女性従業員の再雇用後の雇用形態

問 8-3 問 8-1 にて、「1 ある」と回答された事業所にお尋ねします。女性従業員の再雇用後の雇用形態はどのような形態が多いですか。（○は1つまで）

再雇用後の雇用形態としては、無回答を考慮すると、前回調査と大きな相違なく、「正規雇用」と「非正規従業員」がおおよそ半々となっている。



3 ハラスメントについて

(1) ハラスメントに関する相談

問 9-1 令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日の間に、ハラスメントに関する相談がありましたか。（各項目について、男女別にあてはまる数字 1 つに○）

ハラスメントの傾向としては、今回調査より追加した「モラル・ハラスメント」が 37 件と最も多く、次いで「パワー・ハラスメント」「セクシュアル・ハラスメント」などが続いている。男女別では、概ね女性従業員の相談実績が男性従業員の実績を上回る結果となっており、特に「セクシュアル・ハラスメント」については 4.5 倍となっています。

単位：事業所

ハラスメントの種類	相談ありの事業所数		合 計
	男 性	女 性	
セクシュアル・ハラスメント (性的嫌がらせ)	2 (4)	9 (11)	11 (15)
パワー・ハラスメント (地位や権力を利用した嫌がらせ)	15 (11)	15 (18)	30 (29)
マタニティ／パタニティ・ハラスメント(妊娠、出産、子育てをする人や育休を取ることにに対する嫌がらせ)	0 (3)	2 (7)	2 (10)
モラル・ハラスメント(※) (言葉や態度などによる精神的な嫌がらせ)	15	22	37
その他	0	2	2

() 内は前回調査の事業所数

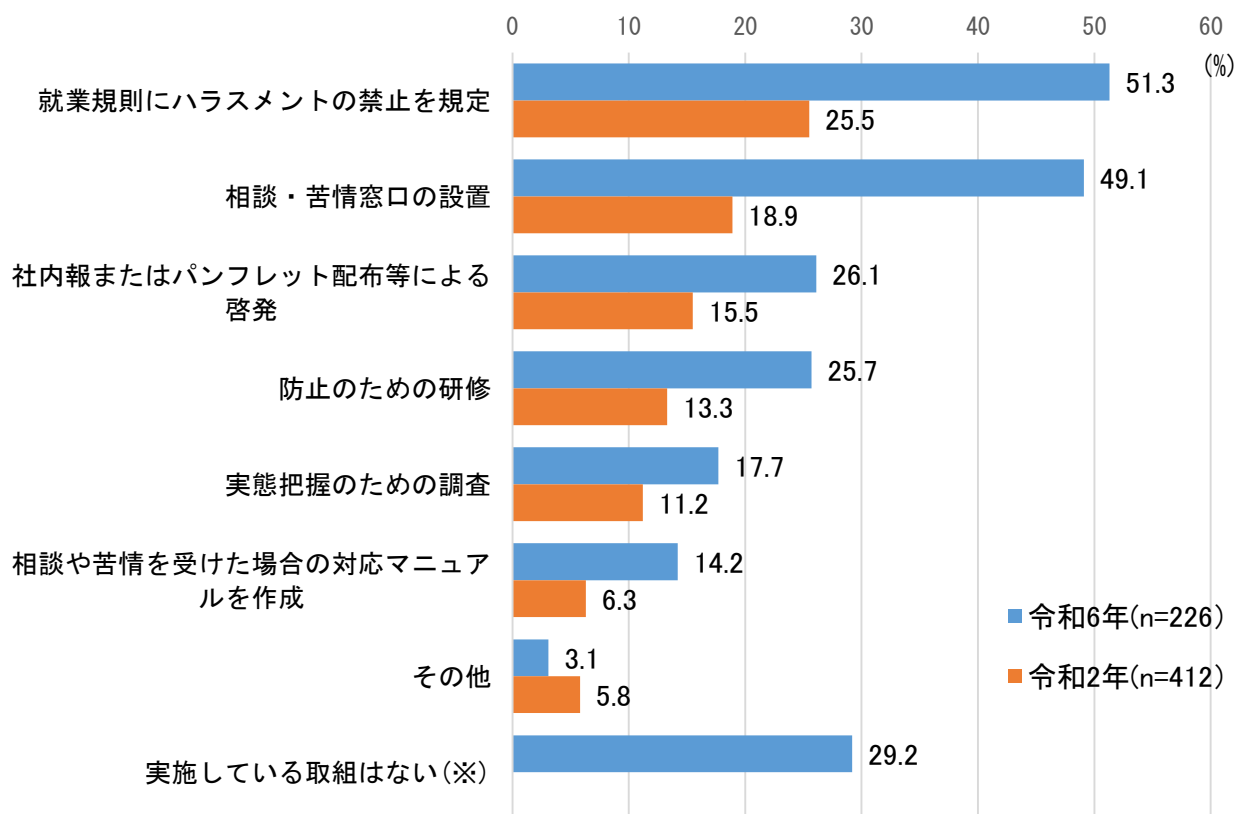
(※)「モラル・ハラスメント」は今回調査より追加

【その他】 ・ 役職者に対する周囲の精神的圧力、スメルハラスメント

（２）ハラスメントを防止するための取り組み

問 9-2 ハラスメントを防止するために、既に実施している取組がありますか。（あてはまるものすべてに○）

「就業規則にハラスメントの禁止を規定」「相談・苦情窓口の設置」といった取り組みが5割前後の割合になるなど、前回調査に比べ各取り組みともに増加している。一方、今回調査より「実施している取り組みはない」を追加したところ、約3割の回答があり、取組状況が2極化している状況もうかがえる。



(※)「実施している取組はない」は今回調査より追加

【その他（主なものを抜粋）】

- ・新役職に対しての教育や、経営者との会話
- ・本社にて相談窓口を設置
- ・全社朝礼での罰則規定の周知等
- ・定期的な面談

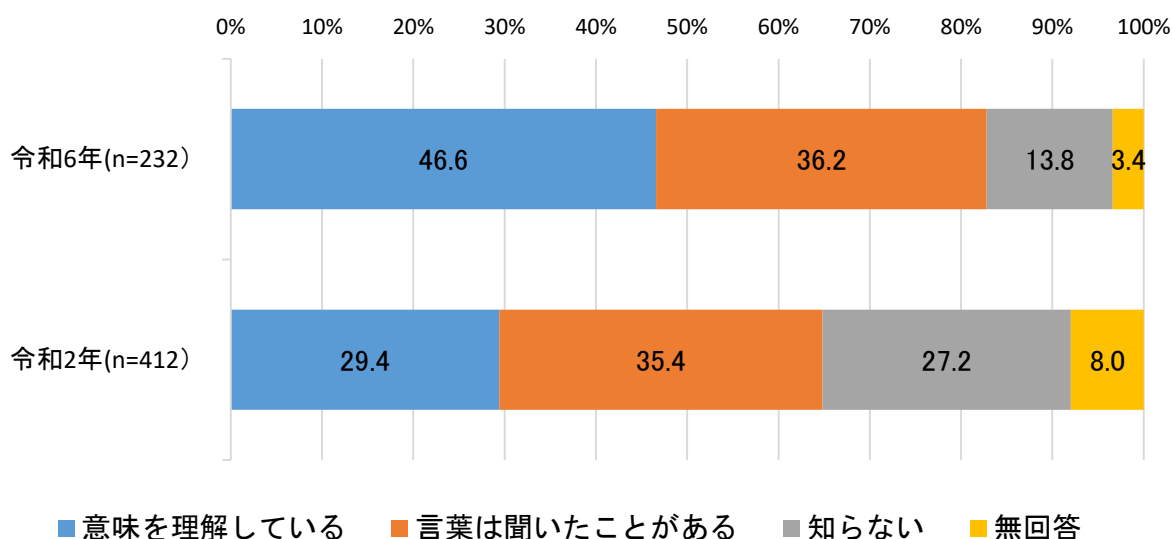
Ⅲ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

1 ワーク・ライフ・バランス全般

（1）ワーク・ライフ・バランスの認知度

問 10-1 ワーク・ライフ・バランスについてご存知ですか。（○は1つまで）

「意味を理解している」「言葉は聞いたことがある」の合計が 82.8%となり、前回調査(64.8%)に比べ認知度は高まっている。



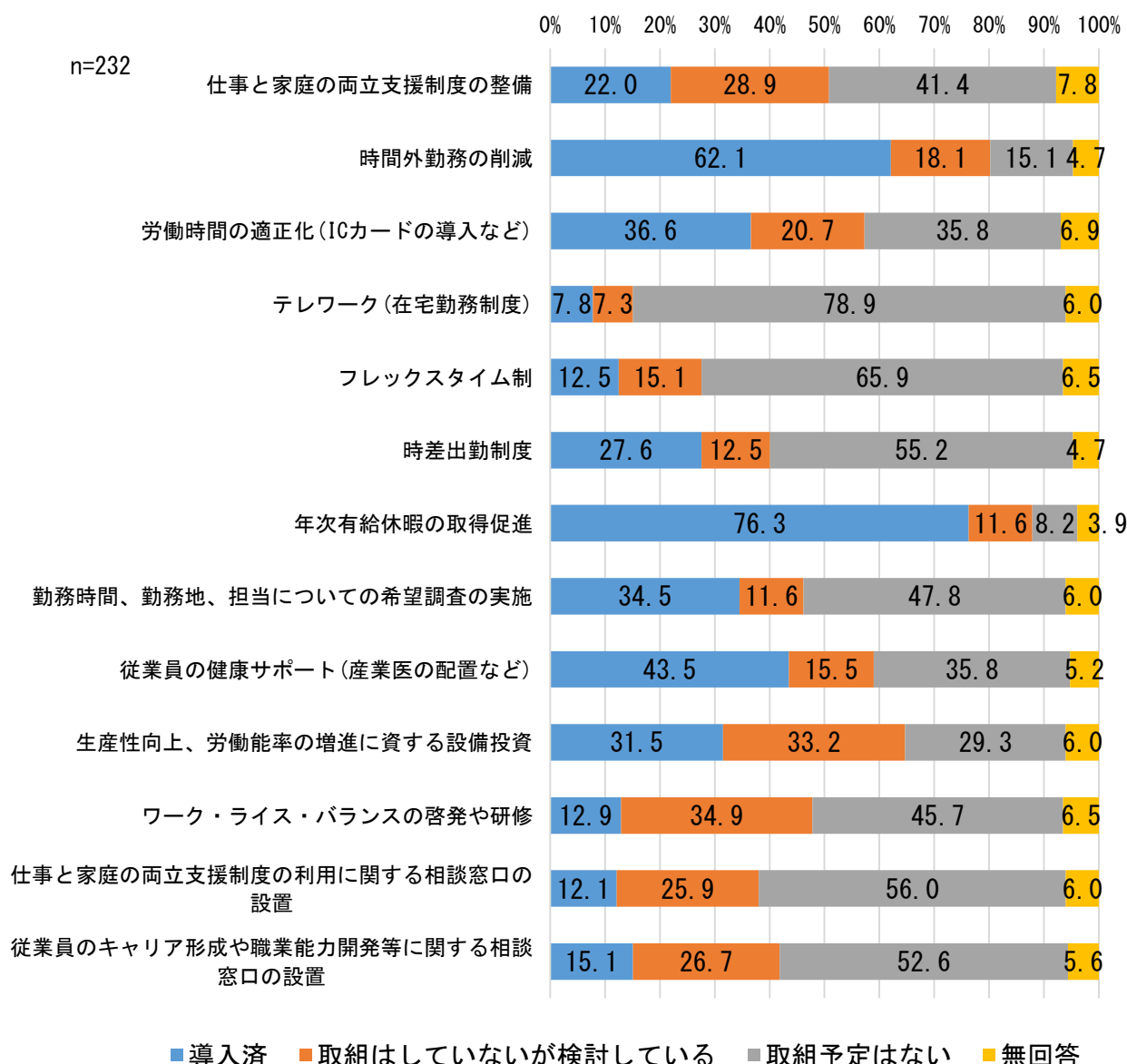
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会について、『国民一人ひとり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、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会』としている（出典：第3次佐渡市男女共同参画計画）

（２）ワーク・ライフ・バランス普及のための取り組み

問 10-2 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの普及のために、どのような取り組みを実施していますか。（各項目についてあてはまるもの１つに○）

「年次有給休暇の取得促進」「時間外労働の削減」については６割超の事業所で導入済みとなっている一方、「テレワーク（在宅勤務制度）」「フレックスタイム制」「時差出勤制度」など新しい働き方への取り組みや「仕事と家庭の両立支援制度の利用に関する相談窓口の設置」「従業員のキャリア形成や職業能力の開発等に関する相談窓口の設置」など社内の相談体制の強化については、いずれも「取り組み予定はない」が５割を超えている。



【その他（主なものを抜粋）】

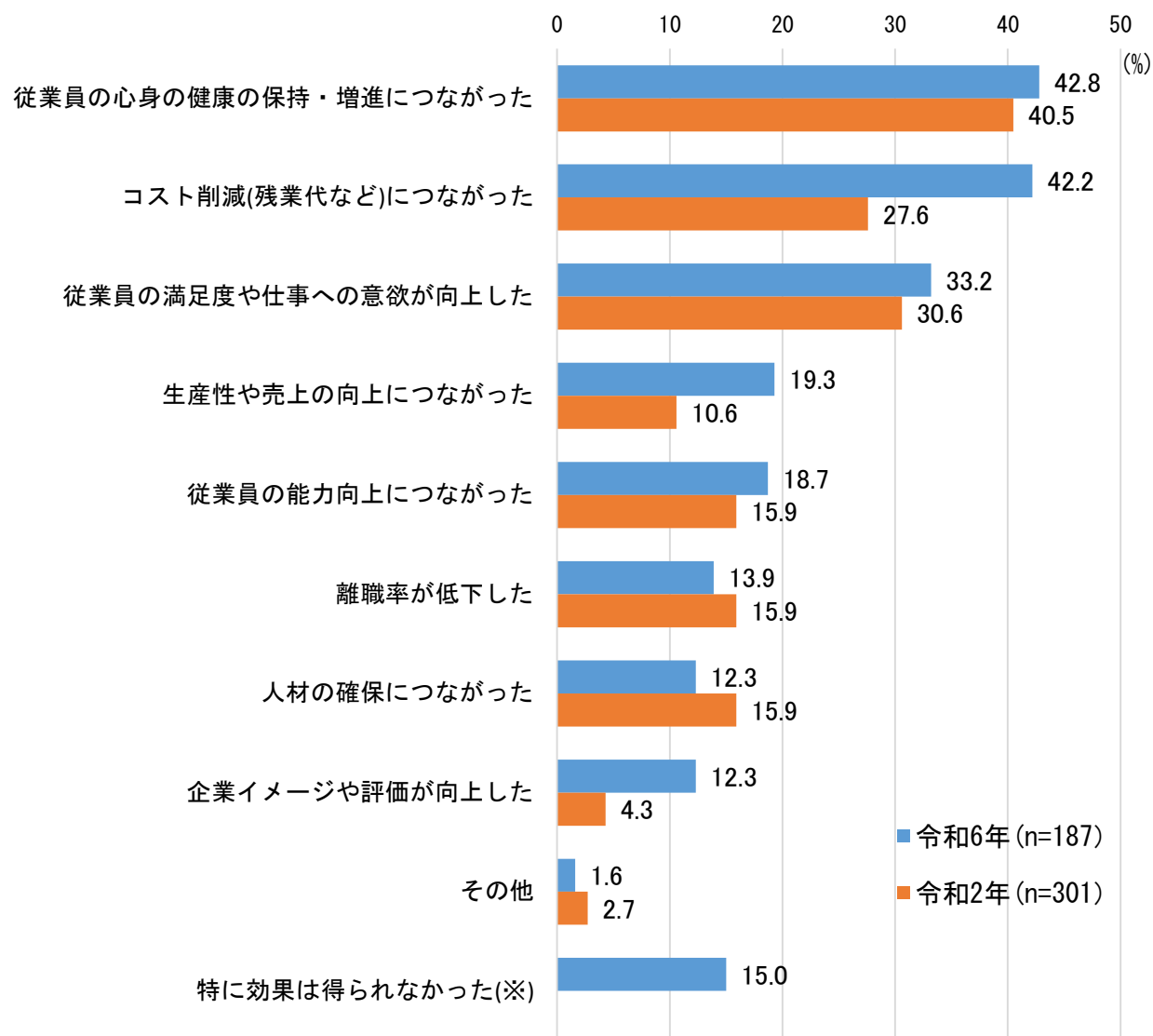
- ・ 有給休暇以外にも、従業員の希望休を認めている（月１、２日）
- ・ 変形労働時間（１年）週休３日導入
- ・ 定期的に個別の面談を実施して課題の把握や解決に努める

(3) 取り組みの結果、得られた効果

問 10-3 問 10-2 のいずれか 1 つでも「1 導入済み」と回答された事業所にお尋ねします。どのような効果が得られましたか。(あてはまるものすべてに○)

得られた効果としては、「従業員の心身の健康の保持・増進につながった」の割合が 42.8%で最も高く、次いで「コスト削減(残業代など)につながった」「従業員の満足度や仕事への意欲が向上した」などが続いている。

前回調査に比べ大半の項目で回答割合が増加している。



(※)「特に効果は得られなかった」は今回調査より追加

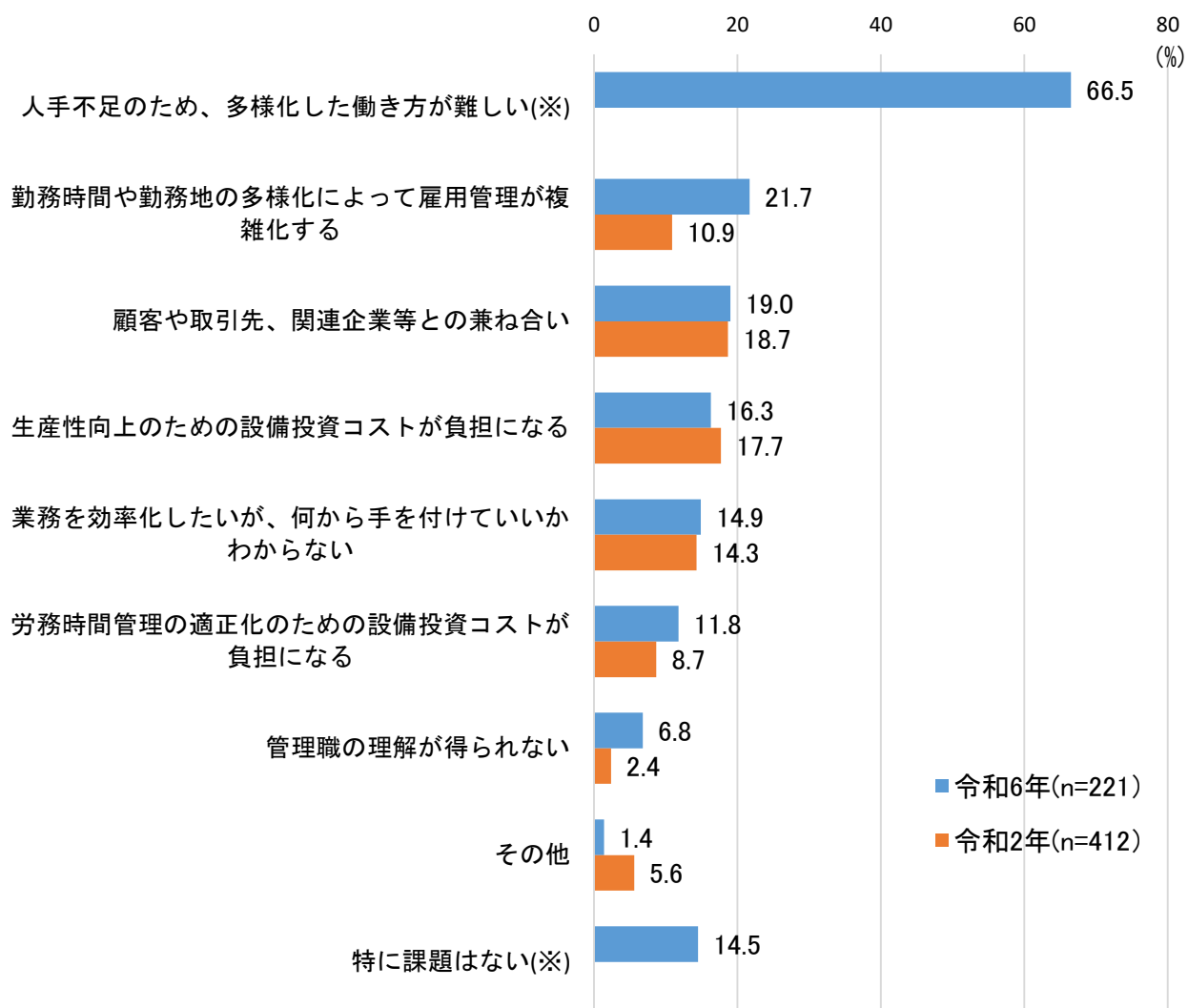
【その他（主なものを抜粋）】

- ・事故率の減少

（４）取り組みにおける課題

問 10-4 ワーク・ライフ・バランスの普及のために、事業所の取組においてどのようなことが課題ですか。（あてはまるもの3つまで選んで○）

「人手不足のため、多様化した働き方が難しい」（今回調査より選択肢に追加）が 66.5%で最も高く、次いで、「勤務時間や勤務地の「多様化によって雇用管理が複雑化する」「顧客や取引先、関連企業等との兼ね合い」などが続いている。



(※)「人手不足のため、多様化した働き方が難しい」「特に課題はない」の選択肢は今回調査より追加

【その他（主なものを抜粋）】

- ・労働集結型のため、労働時間の減少が給料減に直結する。
- ・生産性低化、生産能力の低化
- ・変形勤務の為、勤務表作成に苦慮

(5) 年次有給休暇の取得状況

問 11 貴事業所に在籍している従業員の年次有給休暇の取得日数について教えてください。(令和5年4月1日から令和6年3月31日まで。繰越日数をのぞく)

昨年度(令和5年4月1日から令和6年3月31日)の年次有給休暇の取得状況について尋ねたところ、具体的回答があった事業所の全従業員の総計ベースで正規雇用従業員の取得率(年間付与日数に対する年間取得日数)が76.1%、非正規雇用従業員の取得率が81.8%となっている。

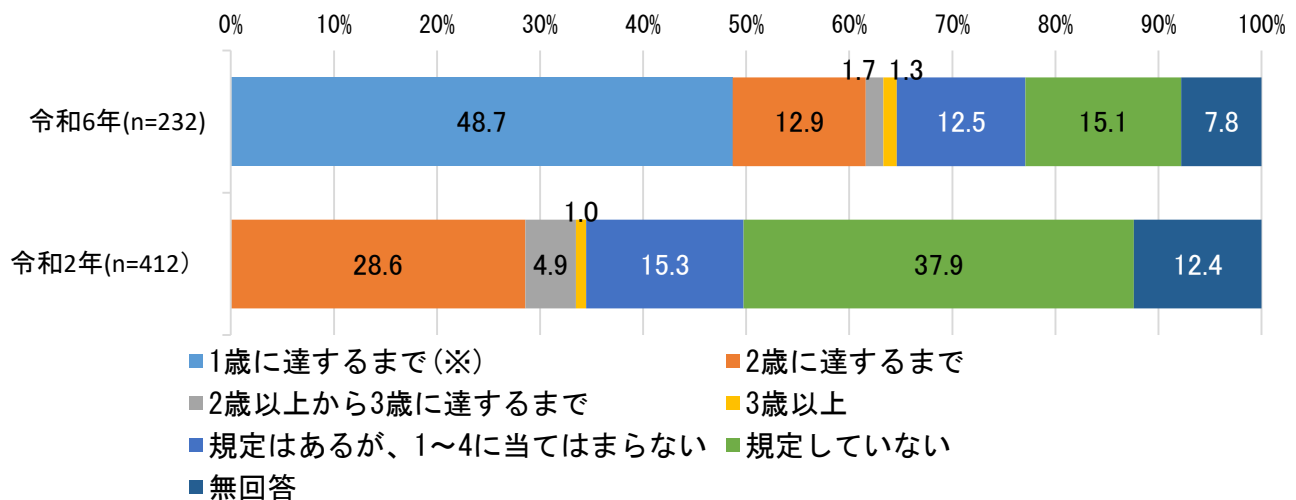
	正規雇用従業員	非正規雇用従業員
年間付与日数合計 (繰越日数をのぞく)	45,731 日	14,487 日
年間取得日数合計	34,814 日	11,850 日
取得率	76.1%	81.8%

2 育児・介護などとの両立支援について

(1) 就業規則における育児休業期間の規定

問 12-1 就業規則等において、育児休業期間は対象の子が何歳になるまでと規定されていますか。(〇は1つまで)

育児休業制度を就業規則で定めている事業所の割合は全体の 77.1%となり、前回調査時(49.8%)より大幅に増加している。取得可能な休業期間は「1歳に達するまで」(今回調査より追加)が最も高く、次いで「2歳に達するまで」となっており、法定を超えて2歳以上まで可能と規定している事業所はまだ少数となっている。



(※)「1歳に達するまで」は今回調査より追加

(2) 育児休業の取得状況

問 12-2 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの育児休業の取得状況を教えてください。

昨年度の育児休業取得可能者に対する取得状況を尋ねたところ、無回答事業所が極めて多くなっているが、有効回答事業所集計では男性は取得可能者のうち取得者の比率は6.5%、平均取得日数18.6日、女性は取得者比率23.2%、平均取得日数275.6日となっており、取得者比率、平均取得日数とも男女間で大きな開きがある。

	男性従業員	女性従業員
① 取得できる従業員	232 人	254 人
② 出生時育児休業(産後パパ育休)を申請した従業員	5 人	7 人
③ 育児休業を申請した従業員	10 人	52 人
(②+③)/①	6.5%	23.2%
平均取得(申請)日数	18.6 日	275.6 日

(3) 男性の育児休業取得日数

問12-3 問12-2で出生時育児休業または育児休業を取得した男性従業員がいた場合、取得期間別の人数を教えてください。分割して取得した場合は合計の期間でお答えください。

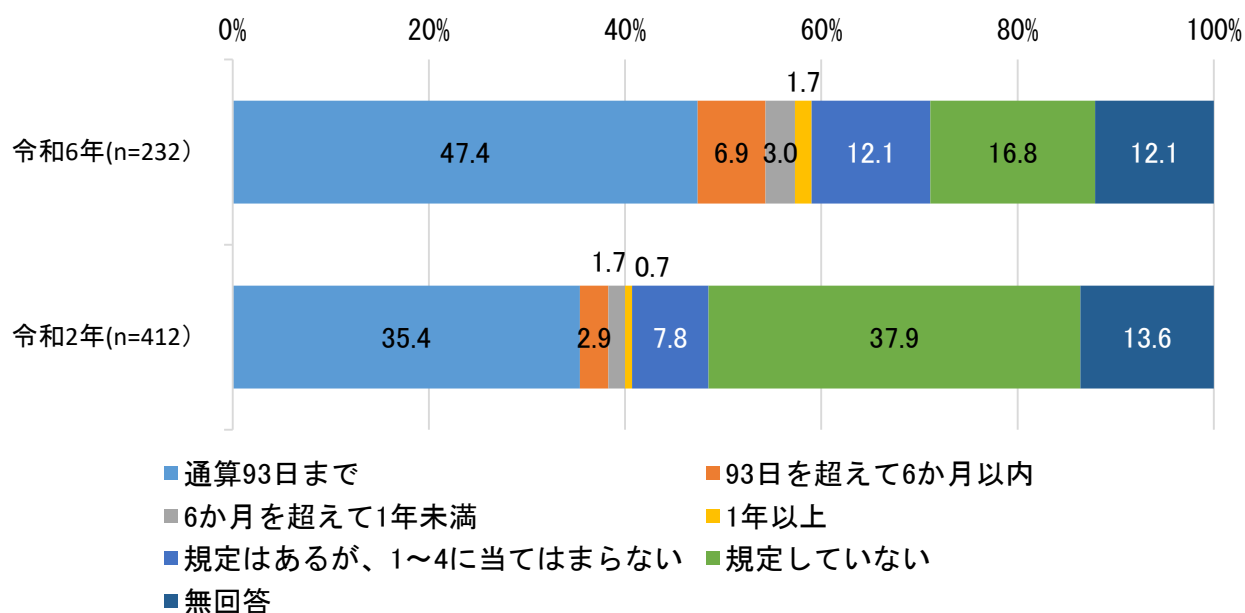
男性従業員の育児休業取得期間については、回答があった14人中、「1週間未満」が3人(21.4%)、「1週間以上2週間未満」「2週間以上1か月未満」「1か月以上3か月未満」がそれぞれ2人(14.3%)、「3か月以上6か月未満」が1人(7.1%)、「6か月以上」が4人(28.6%)となり、比較的長期の休業を取得した割合も高くなっている。

① 1週間未満	3人	② 1週間以上2週間未満	2人
③ 2週間以上1か月未満	2人	④ 1か月以上3か月未満	2人
⑤ 3か月以上6か月未満	1人	⑥ 6か月以上	4人

（４）就業規則における介護休業期間の規定

問 13-1 就業規則等において、介護休業期間は何日と規定されていますか。（○は１つまで）

介護休業制度を就業規則で定めている事業所の割合は全体の 71.1% となり、前回調査時（48.5%）より大幅に増加している。取得可能な休業期間は法定である「通算 93 日まで」が最も多いが、法定を超える取得期間を付与する事業所も 1 割を超えている。



（５）介護休業の取得状況

問 13-2 令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日までの介護休業の取得状況を教えてください。

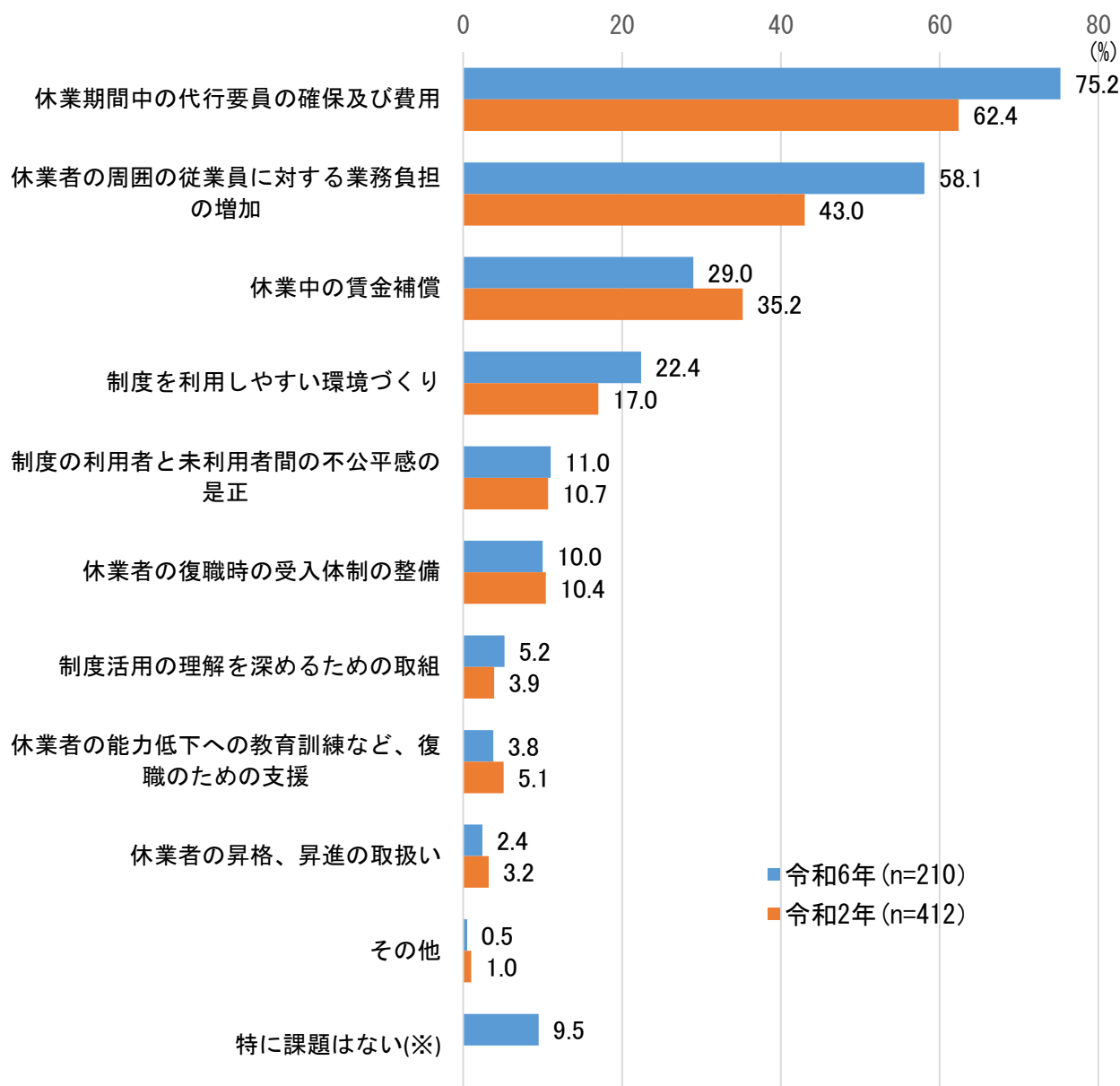
介護休業を取得できる従業員数に対して実際に申請があった数は男性、女性ともに 2.4% で極めて低い取得率となっている。平均取得日数では男性が 185 日、女性が 66 日となっている。

	男性従業員	女性従業員
① 取得できる従業員	293 人	169 人
② 介護休業を申請した従業員	7 人	4 人
②／①	2.4%	2.4%
③ 平均取得(申請)日数	185 日	66 日

（６）育児・介護休業制度の活用を進めていくうえでの課題

問 14 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。（３つまで選んで○）

育児・介護休業制度の活用に対する課題としては、「休業期間中の代行要員の確保及び費用」の割合が 75.2%で最も高く、次いで「休業者の周囲の従業員に対する事務負担の増加」が 58.1%で、この２項目が前回調査より大きく増加し、特に高くなっている。



(※)「特に課題はない」は今回調査より追加

【その他（主なものを抜粋）】

- ・対象となる若い人がいない
- ・人手不足

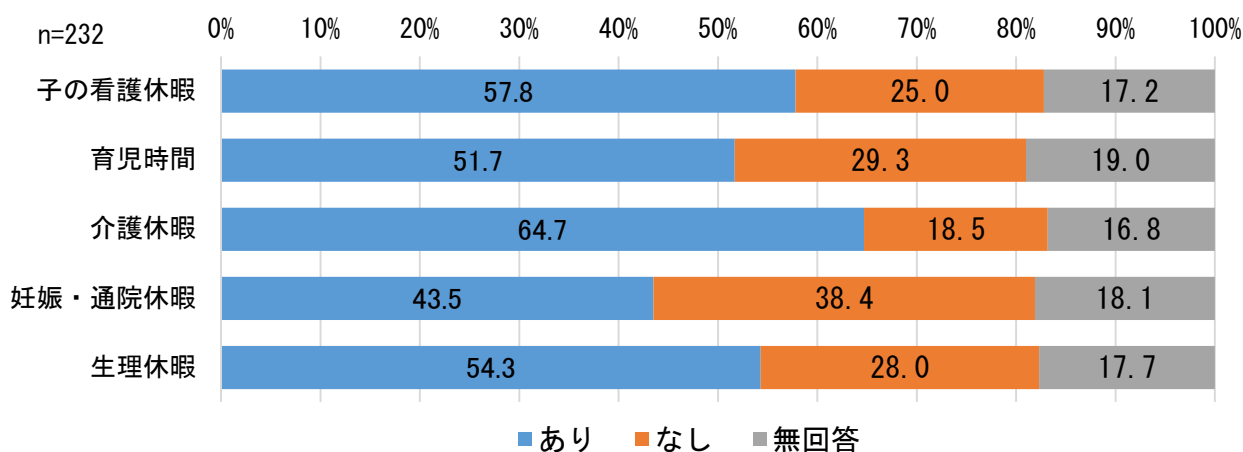
（９）その他の休暇制度について

問 15 以下の休暇制度の有無および令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日までの取得状況について教えてください。（項目ごとにあてはまる数字 1 つに○、および日数を記入）

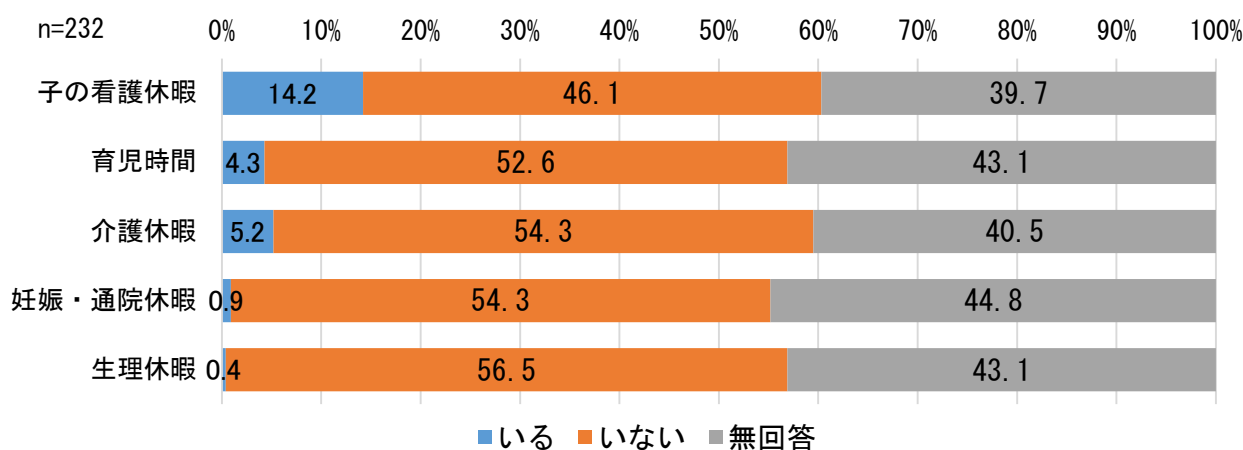
ワーク・ライフ・バランスを推進するための休暇制度の導入、利用状況について尋ねたところ、「子の看護休暇」「育児時間」「介護休暇」「生理休暇」は「制度あり」の割合が 5 割を超えており、制度自体の浸透は進みつつある状況がうかがえる。

一方、実際に利用した従業員の有無については最も多い「子の看護休暇」で 14.2%、その他は一けた台以下の利用率となっており、制度の認知度の向上と利用推進が求められる。

＜制度の有無＞



＜取得した従業員＞



＜平均取得日数＞

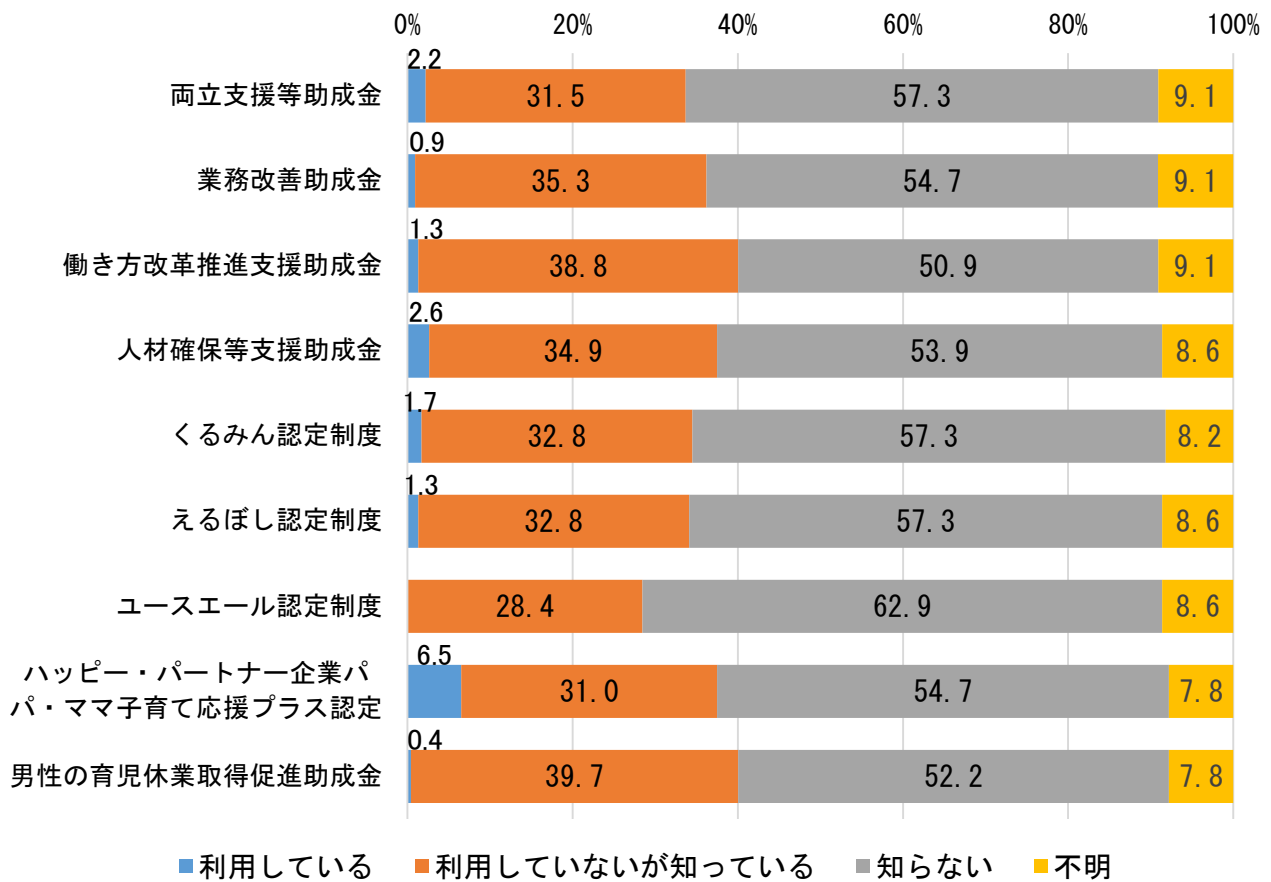
子の看護休暇	育児時間	介護休暇	妊娠・通院休暇	生理休暇
4.8 日	7.6 日	9.2 日	5.0 日	無回答

3 サポート制度の利用状況について

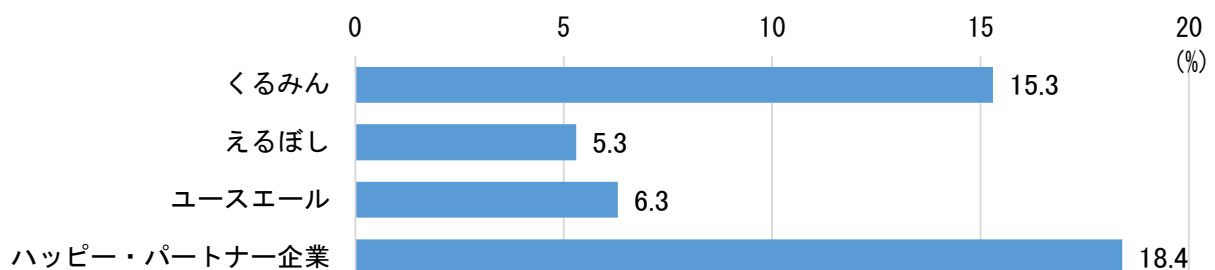
問 16 働く場における男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進をコスト面でサポートする制度について、以下のうち利用しているものがありますか。（各項目について、あてはまる数字に1つに○）

ワーク・ライフ・バランスの推進をサポートする国・自治体の支援制度の活用状況については、大半の制度で「利用している」の割合が0～2%前後にとどまり、極めて低い活用状況となっている。

制度自体の認知度は前回調査に比べればいずれも高まっているものの、依然として4割に満たない認知状況となっていることから、制度内容や活用のメリット周知を図る必要がある。



<参考：前回調査による制度の認知度>



IV 自由意見

問 17 今後、佐渡市として男女共同参画を推進していくためには、どのように取り組んでいけばよいか、ご意見・ご要望・ご提案などございましたら、自由にお書きください。

業種	事業所形態	自由意見、要望
医療・福祉	法人	人材不足で人材確保ができないのが実状
医療・福祉	法人	かけ声だけでなく、まずはお金の手当を。制度は、シンプルで使いやすいものを。何のために男女共同参画を推進していくのか？推進するとどのように社会や自分達の暮らしが良くなるのか？のアナウンスも必要かと思います。（特に女性への）
サービス業	法人	企業も頑張れる社会づくり。佐渡に住んでいて、良かったという地域の仕組みづくり。今後人口減になり、社会に対して様々な不安を感じています。一つでも、行政の取り組みで、良かったと実感できる制度を作して下さい。
サービス業	法人	補助制度が複雑すぎて利用する気になれない。専門家に依頼しなければ、分からないような制度は、制度そのものに問題があると考え。なにより若手人材の不足があり、働き方改革、ワークライフバランスの両立は困難をきわめる。一部の独身者に負担が集中してしまう。又、資格をもっている人しかできない業務が多すぎる。厚生労働省以外の省庁も柔軟に規制を見直してほしい。国に働きかけをしてほしい。 まず、市役所や議会から女性の職員、議員を増やした方がよいと思う。
建設業	法人	男女共同と言いつつ常に男性が上の立場で物を言うことが多い。仕事面も同じ立場で仕事をしてやってみるのもいいのかと思う。
卸売業、小売業	法人	地場産品を扱う店ですので女性の方が従業員、持込者共にほとんどです。年代も70～80才代となっております。農業、漁業は主婦協力なしでは成り立たず、自然と共に共同作業となりましょう。
建設業	個人事業主	給与の補償はないけど、いつでも休めるため今のところ育児・介護等の相談を受けたことがありません。今後希望がでてきた時に給与の一部を支払えるような制度があったら知りたいです。
電気・ガス・熱供給・水道業	法人	・佐渡市は進めているが民間では、職種によって参画は、難しい部分が多々ある。 ・補助金や相談窓口、他自治体の成功例などを取り入れる。

業種	事業所 形態	自由意見、要望
医療・福祉	法人	人材不足。
製造業	法人	設問の意味が難しくて困った。
農業、林業	法人	男女の賃金に差をつけない
その他(文化団体)	法人	まずできることとしては、市議会議員や佐渡市の職員(課長以上の役職の方)の男女比をできる限り半々に近づけていくことではないでしょうか。
医療・福祉	個人事業主	アンケートの項目が多すぎます。
教育、学習支援業	法人	休業取得時、代替の人材確保が重要であるが、人材確保が進まない(人手不足)のが現状である。
建設業	法人	年配の声がまだまだ大きく、有給取得など働き方についての理解不足や、五、六十代によるパワハラなどもあちこちでまだ聞きます。この少子化なのに、妊娠・出産や産後などの理解もまだまだです。
農業、林業	法人	農業法人で正社員がいない
卸売業、小売業	法人	アンケート調査をするのであれば、もう少し簡素な内容にしてほしい。

【資料】アンケート調査票

令和6年度 佐渡市男女共同参画に関する事業所調査 アンケートご協力のお願い

日ごろより、男女共同参画の推進にご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

佐渡市では、今年度で「第3次佐渡市男女共同参画計画」期間が終了するため、次期計画を策定するにあたり、仕事と家庭生活の調和や、女性がより一層活躍できる環境づくりに向けた支援など政策の基礎資料とするべく、事業所調査を実施することとなりました。

この調査は、市内の公務関連を除く従業員数が10名以上の約500事業所を対象に実施します。
ご多用のところ恐れ入りますが、本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8月

佐渡市長 渡辺 竜五

所要時間:10分程度

8月31日(土) までにご回答をお願いします。

※スマートフォン(スマホ)、パソコンをお持ちの方は Web 回答ができます。



←アクセスはこちら
(専用ウェブサイト(佐渡市電子申請システム))
<https://apply.e-tumo.jp/city-sado-niigata-u/offer/offerList/detail?tempSeq=12622>

紙の調査票(この用紙)による回答をする場合、同封の返信用封筒に入れご投函ください。
Web 回答をしていただいた場合、調査票の返送は必要ありません。

— ご回答にあたってのお願い —

- この調査結果は、行政上の基礎資料として活用することを目的にしており、それ以外に使用することはありません。また、事業者が特定されるような扱いはおこないません。
- 会社名やご連絡先をご記入いただく必要はございません。
- 回答は、お送りしたあて先の事業主がお答えください。
- 回答は、黒色の筆記用具(ボールペン、鉛筆等)で、あてはまるものに○をつけていただくか、指定した記入欄にご記入ください。
- 返信用封筒への住所・会社名の記入、切手の貼付は必要ありません。
- 紙の調査票による回答の場合、当日消印有効です。

調査について不明な点やご質問がありましたら、下記までお問い合わせください

【お問い合わせ先】 佐渡市役所 市民生活部 市民課 人権啓発係

〒952-1292 佐渡市千種 232 番地 電話 0259-63-5112

I 貴事業所の概要について

問1 貴事業所の主たる業種についてお答えください。(〇は1つまで)

1. 農業、林業	2. 漁業
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. 宿泊業、飲食サービス業	12. 教育、学習支援業
13. 医療・福祉	14. サービス業
15. その他 ()	

問2 貴事業所の区分についてお答えください。(〇は1つまで)

1. 単独事業所	2. 本社・本店	3. 支社・支店・営業所等
----------	----------	---------------

※単独事業所：他の場所に、同一経営の本所（本社・本店）や支所（支社・支店）を持たない事業所のこと

問3 貴事業所の形態についてお答えください。(〇は1つまで)

1. 個人事業主	2. 法人
----------	-------

問4 貴事業所の従業員数の内訳を男女別で教えてください。(令和6年4月1日時点)

区 分	男 性	女 性
① 正規雇用従業員(社長・店主等含む) ※ 一般に「正社員・職員」などと呼ばれている人	人	人
② 非正規雇用従業員 ※ 一般に「委託社員・職員」「派遣社員・職員」「パートタイマー」「アルバイト」などと呼ばれている人	人	人

問5 貴事業所の従業員の年代を教えてください。

(令和6年4月1日時点のすべての従業員についてご記入ください。)

年 代	男 性	女 性
① 20 歳未満	人	人
② 20 歳代	人	人
③ 30 歳代	人	人
④ 40 歳代	人	人
⑤ 50 歳代	人	人
⑥ 60 歳代	人	人
⑦ 70 歳代以上	人	人

問6 係長級以上の管理職は何人いますか。(令和6年4月1日時点)

管 理 職	男 性	女 性
① 役員・事業主	人	人
② 部長級相当	人	人
③ 課長級相当	人	人
④ 係長級相当	人	人

Ⅱ 働く場における男女共同参画の推進について

問7 男女格差を解消するための取組についてお尋ねします。

問 7-1 ポジティブ・アクション(積極的改善措置)について、ご存知ですか。(○は1つまで)

1. 既に取り組んでいる	2. 言葉は知っている	3. 知らない
--------------	-------------	---------

問 7-2 働く場における男女共同参画の推進について、貴事業所ではどのような取組を実施していますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 女性の登用率の向上 2. 担当部局や担当者の設置 3. 相談窓口の設置 4. 性差のない明確な人事考課基準の設置 5. 教育や研修の機会の提供 6. セミナー等の参加による情報収集 7. トイレ・休憩室・更衣室等の職場環境の整備 8. 育児・介護に関する休業・特別休暇制度の設置 9. その他(具体的に: 10. 特に実施していない ⇒問7-4へ	} 問7-3へ
---	---------

問 7-3 問 7-2 で1～9のいずれかに○をつけた事業所にお尋ねします。取組の結果、どのような効果が得られましたか。(各項目について、あてはまるもの1つに○)

	効果があつた	多少効果があつた	あまり効果がなかつた	効果がなかつた
① 職場の雰囲気がよくなり、生産性が向上した	1	2	3	4
② 女性の就業年数が延びた	1	2	3	4
③ 女性の活躍が会社の利益に貢献し、業績が向上した	1	2	3	4
④ 会社の評価・企業イメージが向上した	1	2	3	4
⑤ 就職希望者が増加した	1	2	3	4

問 7-4 働く場における男女共同参画の推進について、事業所の取組においてどのようなことが課題となりますか。(3つまで選んで○)

1. 「男は仕事、女は家庭」という考えの男性従業員が多い
2. 「男は仕事、女は家庭」という考えの女性従業員が多い
3. 結婚・出産を機に退職の慣習がある
4. 女性には時間外労働、深夜勤務をさせにくい
5. 就業環境の整備(トイレ・休憩室・更衣室等)にコストがかかり取り組みにくい
6. 男性従業員が収入面での不安から育児休業を取得しない
7. その他()
8. 特に課題はない

問8 再雇用制度についてお尋ねします。

問 8-1 貴事業所において、退職した従業員を対象とした再雇用制度がありますか。

(○は1つまで)

1. ある ⇒問 8-2, 8-3 へ	2. ない ⇒問9へ
---------------------	------------

問 8-2 問 8-1 で「1. ある」と回答された事業所にお尋ねします。

在籍している従業員のうち、下記の理由で退職をし、再雇用制度を利用した従業員の人数について教えてください。(令和5年4月1日から令和6年3月31日まで。)

退職の理由	再雇用制度を利用した従業員 (いない場合は0「ゼロ」を記入してください)	
	男性	女性
① 結婚	人	人
② 妊娠、出産	人	人
③ 育児	人	人
④ 介護	人	人

問 8-3 問 8-1 で「1. ある」と回答された事業所にお尋ねします。

女性従業員の再雇用後の雇用形態はどのような形態が多いですか。(○は1つまで)

1. 正規雇用従業員	2. 非正規雇用従業員	3. その他()
(パート・アルバイトなど)		

問9 ハラスメントについてお尋ねします。

問 9-1 令和5年4月1日から令和6年3月31日の間に、ハラスメントに関する相談がありましたか。(各項目について、男女別にあてはまる数字1つに○)

ハラスメントの種類	男性から相談		女性から相談	
	あり	なし	あり	なし
① セクシャル・ハラスメント(性的嫌がらせ)	1	2	1	2
② パワー・ハラスメント(地位や権力を利用した嫌がらせ)	1	2	1	2
③ マタニティ／パタニティ・ハラスメント(妊娠、出産、子育てをする人や育休を取ることにに対する嫌がらせ)	1	2	1	2
④ モラル・ハラスメント(言葉や態度などによる精神的な嫌がらせ)	1	2	1	2
⑤ その他()	1	2	1	2

問 9-2 ハラスメントを防止するために、既に実施している取組がありますか。

(あてはまるものすべてに○)

1. 社内報またはパンフレット配布等による啓発 2. 防止のための研修 3. 相談・苦情窓口の設置 4. 相談や苦情を受けた場合の対応マニュアルを作成 5. 就業規則にハラスメントの禁止を規定 6. 実態把握のための調査 7. その他(具体的に:) 8. 実施している取組はない

Ⅲ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

問10 ワーク・ライフ・バランス全般についてお尋ねします。

問 10-1 ワーク・ライフ・バランスについてご存知ですか。(○は1つまで)

1. 意味を理解している	2. 言葉は聞いたことがある	3. 知らない
--------------	----------------	---------

問 10-2 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの普及のために、どのような取組を実施していますか。(各項目について、あてはまるもの1つに○)

内 容	導入済	取組はしていないが検討している	取組予定はない
① 仕事と家庭の両立支援制度の整備	1	2	3
② 時間外勤務の削減	1	2	3
③ 労働時間の適正化(ICカードの導入など)	1	2	3
④ テレワーク(在宅勤務制度)	1	2	3
⑤ フレックスタイム制	1	2	3
⑥ 時差出勤制度	1	2	3
⑦ 年次有給休暇の取得促進	1	2	3
⑧ 勤務時間、勤務地、担当についての希望調査の実施	1	2	3
⑨ 従業員の健康サポート(産業医の配置など)	1	2	3
⑩ 生産性向上、労働能率の増進に資する設備投資	1	2	3
⑪ ワーク・ライフ・バランスの啓発や研修	1	2	3
⑫ 仕事と家庭との両立支援制度の利用に関する相談窓口の設置	1	2	3
⑬ 従業員のキャリア形成や職業能力開発等に関する相談窓口の設置	1	2	3
⑭ その他(具体的に:)	1	2	3

問 10-3 問 10-2 でいずれか1つでも「1. 導入済」と回答された事業所にお尋ねします。どのような効果が得られましたか。(あてはまるものすべてに○)

1. 離職率が低下した	
2. 人材の確保につながった	
3. 従業員の満足度や仕事への意欲が向上した	
4. コスト削減(残業代など)につながった	
5. 生産性や売上の向上につながった	
6. 従業員の能力向上につながった	
7. 企業イメージや評価が向上した	
8. 従業員の心身の健康の保持・増進につながった	
9. その他(具体的に: _____)	
10. 特に効果は得られなかった	

問 10-4 ワーク・ライフ・バランスの普及のために、事業所の取組においてどのようなことが課題ですか。(あてはまるもの3つまで選んで○)

1. 管理職の理解が得られない	
2. 業務を効率化したいが、何から手をつけていいかわからない	
3. 勤務時間や勤務地の多様化によって雇用管理が複雑化する	
4. 生産性向上のための設備投資コストが負担になる	
5. 労務時間管理の適正化のための設備投資コストが負担になる	
6. 顧客や取引先、関連企業等との兼ね合い	
7. 人手不足のため、多様化した働き方が難しい	
8. その他(_____)	
9. 特に課題はない	

問 11 貴事業所に在籍している従業員の年次有給休暇の取得日数について教えてください。
(令和5年4月1日から令和6年3月31日まで。繰越日数をのぞく)

	正規雇用従業員	非正規雇用従業員
① 年間付与日数合計 (繰越日数をのぞく)	日	日
② 年間取得日数合計	日	日

※日数は、雇用形態ごとにすべての従業員の合計日数を算出してください。

問 12 育児休業の取組についてお尋ねします。

問 12-1 就業規則等において、育児休業期間は対象の子が何歳になるまでと規定されていますか。(〇は1つまで)

- | |
|-----------------------|
| 1. 1歳に達するまで |
| 2. 2歳に達するまで |
| 3. 2歳以上から3歳に達するまで |
| 4. 3歳以上 |
| 5. 規定はあるが、1～4に当てはまらない |
| 6. 規定していない |

問 12-2 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの育児休業の取得状況を教えてください。

	男性従業員	女性従業員
① 取得できる従業員	人	人
② 出生時育児休業(産後パパ育休)を申請した従業員	人	※ 人
③ 育児休業を申請した従業員	人	人
④ 平均取得(申請)日数	日	日

※出生時育児休業(産後パパ育休)の対象者は主に男性になりますが、例えば養子縁組をした場合など、法律の要件を満たす場合には、女性であっても対象になります。

問 12-3 問 12-2 で出生時育児休業または育児休業を取得した男性従業員がいた場合、取得期間別の人数を教えてください。分割して取得した場合は合計の期間でお答えください。

① 1週間未満	人	② 1週間以上2週間未満	人
③ 2週間以上1か月未満	人	④ 1か月以上3か月未満	人
⑤ 3か月以上6か月未満	人	⑥ 6か月以上	人

問 13 介護休業の取組についてお尋ねします。

問 13-1 就業規則等において、介護休業期間は何日と規定されていますか。(○は1つまで)

1. 通算 93 日まで
2. 93 日を超えて6か月以内
3. 6か月を超えて1年未満
4. 1年以上
5. 規定はあるが、1～4に当てはまらない
6. 規定していない

問 13-2 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの介護休業の取得状況を教えてください。

	男性従業員	女性従業員
① 取得できる従業員(※)	人	人
② 介護休業を申請した従業員	人	人
③ 平均取得(申請)日数	日	日

※【参考】厚生労働省の介護休業給付金の受給対象者は、以下の要件を満たしている従業員です。

- (ア) 要介護状態(負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)の対象家族(配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫)がいる。
- (イ) 非正規雇用従業員(日々雇用従業員を除く)の場合、取得予定日から起算して、93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない従業員。
- (ウ) 労使協定を締結している場合、「入社1年未満」、「申出の日から93日以内に雇用期間が終了する」、および「1週間の所定労働日数が2日以下」以外の従業員。

問14 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。(3つまで選んで○)

1. 休業期間中の代行要員の確保及び費用
2. 休業者の復職時の受入体制の整備
3. 休業者の能力低下への教育訓練など、復職のための支援
4. 休業者の昇格、昇進の取扱い
5. 休業中の賃金補償
6. 休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増加
7. 制度活用の理解を深めるための取組
8. 制度の利用者と未利用者間の不公平感の是正
9. 制度を利用しやすい雰囲気づくり
10. その他()
11. 特に課題はない

問15 以下の休暇制度の有無および令和5年4月1日から令和6年3月31日までの取得状況について教えてください。(項目ごとにあてはまる数字1つに○、および日数を記入)

休暇の名称	制度の有無		取得した従業員		平均取得 (申請)日数
	あり	なし	いる	いない	
① 子の看護休暇	1	2	1	2	日
② 育児時間	1	2	1	2	日
③ 介護休暇	1	2	1	2	日
④ 妊娠・通院休暇	1	2	1	2	日
⑤ 生理休暇	1	2	1	2	日

問16 働く場における男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進をコスト面でサポートする制度について、以下のうち利用しているものがありますか。

(各項目について、あてはまる数字1つに○)

制度名	利用している	利用していない が知っている	知らない
① 両立支援等助成金(厚生労働省)	1	2	3
② 業務改善助成金(厚生労働省)	1	2	3
③ 働き方改革推進支援助成金(厚生労働省)	1	2	3
④ 人材確保等支援助成金(厚生労働省)	1	2	3
⑤ くるみん認定制度(厚生労働省)	1	2	3
⑥ えるぼし認定制度(厚生労働省)	1	2	3
⑦ ユースエール認定制度(厚生労働省)	1	2	3
⑧ ハッピー・パートナー企業パパ・ママ子育て 応援プラス認定(新潟県)	1	2	3
⑨ 男性の育児休業取得促進助成金(新潟県)	1	2	3

IV 自由記載欄

問17 今後、佐渡市として男女共同参画を推進していくためには、どのように取り組んでいけば
よいか、ご意見・ご要望・ご提案などございましたら、自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。

お手数ですが、記入もれがないかももう一度ご確認ください。

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、

8月31日(土)までにご投函ください。

令和 6 年度
佐渡市男女共同参画に関する事業所調査報告書

令和 6 年 10 月発行
佐渡市 市民生活部市民課人権啓発係
〒952-1292
新潟県佐渡市千種232番地
電話 0259-63-5112

調査機関：第四北越リサーチ&コンサルティング株式会社
