

令和6年度 男女共同参画に関する事業所意識調査

1	従業員数	R6	
①-1	正規従業員数	回答数	構成比
1	5人以内	13	12.0%
2	5～10人未満	17	15.7%
3	10～30人未満	46	42.6%
4	30～50人未満	15	13.9%
5	50～100人未満	11	10.2%
6	100人以上	6	5.6%
7	無回答	0	0.0%
		108	100.0%

①-2	うち、女性従業員数	R6	
		回答数	構成比
1	5人以内	58	53.7%
2	5～10人未満	22	20.4%
3	10～30人未満	13	12.0%
4	30～50人未満	10	9.3%
5	50～100人未満	2	1.9%
6	100人以上	1	0.9%
7	無回答	2	1.9%
		108	100.0%

②-1	非正規従業員数	R6	
		回答数	構成比
1	5人以内	50	46.3%
2	5～10人未満	19	17.6%
3	10～30人未満	19	17.6%
4	30～50人未満	7	6.5%
5	50～100人未満	5	4.6%
6	100人以上	3	2.8%
7	無回答	5	4.6%
		108	100.0%

②-2	うち、女性従業員数	R6	
		回答数	構成比
1	5人以内	58	53.7%
2	5～10人未満	22	20.4%
3	10～30人未満	13	12.0%
4	30～50人未満	10	9.3%
5	50～100人未満	2	1.9%
6	100人以上	1	0.9%
7	無回答	2	1.9%
		108	100.0%

2 貴事業所の業種(主なもの)			
		R6	
		回答数	構成比
1	農林漁業	3	2.8%
2	建設業	22	20.4%
3	製造業	40	37.0%
4	電気・ガス・熱供給・水道業	2	1.9%
5	情報通信業	0	0.0%
6	運輸業	5	4.6%
7	卸売・小売業	5	4.6%
8	金融・保険業	3	2.8%
9	不動産業	0	0.0%
10	飲食店・宿泊業	2	1.9%
11	医療・福祉	10	9.3%
12	教育・学習支援業	0	0.0%
13	サービス業	14	13.0%
14	その他	1	0.9%
15	無回答	1	0.9%
		108	33.3%

3 貴事業所の形態(主なもの)			
		R6	
		回答数	構成比
1	単独事業所	59	55.1%
2	本社・本店(他に支社・支店・営業所・工場等がある)	32	29.9%
3	支社・支店・営業所・工場	15	14.0%
4	その他	1	0.9%
5	無回答	0	0.0%
		107	100.0%

4 正規従業員の平均的な勤続年数			
(1) 女性			
		R6	
		回答数	構成比
1	5年未満	10	9.3%
2	5年～10年未満	31	29.0%
3	10年～15年未満	30	28.0%
4	15年以上	34	31.8%
5	無回答	2	1.9%
		107	100.0%

(2) 男性			
		R6	
		回答数	構成比
1	5年未満	6	5.6%
2	5年～10年未満	23	21.5%
3	10年～15年未満	31	29.0%
4	15年以上	43	40.2%
5	無回答	4	3.7%
		107	100.0%

5	管理職の人数		
①-1	総数		
		R6	
		回答数	構成比
1	0人	6	5.6%
2	1～5人	74	69.2%
3	6～10人	18	16.8%
4	11～20人	4	3.7%
5	21～30人	3	2.8%
6	31人以上	1	0.9%
7	無回答	1	0.9%
		107	100.0%

5-2 女性管理職がない理由はなんですか。※【女性管理職がない】と答えた場合のみ(複数可)			
		R6	
		回答数	構成比
1	将来の候補者はいるが、今のところ必要な在職年数等の条件を満たしていないから	6	7.3%
2	今のところ管理職の候補になり得る女性従業員がいないから	22	26.8%
3	管理職に適格となる前に辞めてしまったから	0	0.0%
4	管理職にすることを考えて女性従業員を採用していないから	8	9.8%
5	家庭での役割と管理職としての責任遂行のバランスが難しいから	9	11.0%
6	従業員が希望していないから	12	14.6%
7	組織体制として、男女問わず従業員が管理職になることはないから	4	4.9%
8	わからない	10	12.2%
9	その他	11	13.4%
		82	100.0%

6	貴事業所では、男女共同参画社会の実現に向けて、以下のような取り組みを実施されていますか。(複数可)	R6	
		回答数	構成比
1	男女共同参画社会の実現に向けた取り組みとして、ワーク・ライフ・バランスやセクシュアル・ハラスメント対策、ポジティブ・アクションなどを実践している	35	30.4%
2	男女共同参画に関する広報・啓発を行っている	7	6.1%
3	男女共同参画に関する研修を実施している	3	2.6%
4	特別取り組んでいない	61	53.0%
5	無回答	9	7.8%
		115	100.0%

7	次の事項をご存じですか。	R6	
		回答数	構成比
A	男女共同参画社会		
	内容を知っている	42	38.9%
	内容は知らないが聞いたことがある	51	47.2%
	知らない	13	12.0%
	無回答	2	1.9%
		108	100.0%
B	ポジティブ・アクション(積極的改善措置)		
	内容を知っている	17	15.7%
	内容は知らないが聞いたことがある	46	42.6%
	知らない	43	39.8%
	無回答	2	1.9%
		108	100.0%
C	ジェンダー(社会的・文化的に作られた性別)		
	内容を知っている	74	68.5%
	内容は知らないが聞いたことがある	32	29.6%
	知らない	1	0.9%
	無回答	1	0.9%
		108	100.0%
D	ドメスティック・バイオレンス		
	内容を知っている	88	81.5%
	内容は知らないが聞いたことがある	17	15.7%
	知らない	2	1.9%
	無回答	1	0.9%
		108	100.0%
E	男女共同参画基本法		
	内容を知っている	20	18.5%
	内容は知らないが聞いたことがある	62	57.4%
	知らない	23	21.3%
	無回答	3	2.8%
		108	100.0%

F	郡上市男女共同参画推進条例		
	内容を知っている	8	7.4%
	内容は知らないが聞いたことがある	47	43.5%
	知らない	51	47.2%
	無回答	2	1.9%
		108	100.0%
G	郡上市男女共同参画プラン		
	内容を知っている	9	8.3%
	内容は知らないが聞いたことがある	49	45.4%
	知らない	49	45.4%
	無回答	1	0.9%
		108	100.0%
H	女性活躍推進法		
	内容を知っている	20	18.5%
	内容は知らないが聞いたことがある	54	50.0%
	知らない	32	29.6%
	無回答	2	1.9%
		108	100.0%
I	配偶者暴力(DV)防止法		
	内容を知っている	27	25.0%
	内容は知らないが聞いたことがある	53	49.1%
	知らない	27	25.0%
	無回答	1	0.9%
		108	100.0%
J	女子差別撤廃条約		
	内容を知っている	22	20.4%
	内容は知らないが聞いたことがある	50	46.3%
	知らない	34	31.5%
	無回答	2	1.9%
		108	100.0%
K	男女雇用機会均等法		
	内容を知っている	53	49.1%
	内容は知らないが聞いたことがある	41	38.0%
	知らない	12	11.1%
	無回答	2	1.9%
		108	100.0%
L	育児・介護休業法		
	内容を知っている	67	62.0%
	内容は知らないが聞いたことがある	33	30.6%
	知らない	7	6.5%
	無回答	1	0.9%
		108	100.0%
M	ワーク・ライフ・バランス		
	内容を知っている	51	47.2%
	内容は知らないが聞いたことがある	40	37.0%
	知らない	16	14.8%
	無回答	1	0.9%
		108	100.0%
N	性自認、性的指向、LGBT		
	内容を知っている	47	43.5%
	内容は知らないが聞いたことがある	41	38.0%
	知らない	19	17.6%
	無回答	1	0.9%
		108	100.0%

8	郡上市では、男女共同参画社会の実現に向けて、さまざまな取組みを進めていますが、そのことをご存じですか。	R6	
		回答数	構成比
1	男女共同参画の推進に取り組んでいることを知っているし、その内容も知っている	12	11.1%
2	男女共同参画の推進に取り組んでいることを知っているが、内容までは知らない	59	54.6%
3	男女共同参画の推進に取り組んでいることを知らなかった	36	33.3%
4	無回答	1	0.9%
		108	100.0%

9	貴事業所では、育児や介護を行う従業員を支援するために、どのような措置を設けていますか。(複数可)	R6	
		回答数	構成比
1	短時間勤務制度	55	27.2%
2	フレックスタイム制	16	7.9%
3	始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ	43	21.3%
4	所定外労働時間の免除	31	15.3%
5	在宅勤務制度	8	4.0%
6	事業所内託児施設	4	2.0%
7	出産・育児に対する経費の援助	7	3.5%
8	特にない	29	14.4%
9	その他	7	3.5%
10	無回答	2	1.0%
		202	100.0%

10	育児・介護休業制度の利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。(複数可)	R6	
		回答数	構成比
1	休業期間中の代行要員の確保及び費用	70	34.7%
2	休業者の復職時の受け入れ体制の整備	13	6.4%
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	6	3.0%
4	休業者の昇格・昇進・昇任の取り扱い	7	3.5%
5	休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大	58	28.7%
6	制度活用のための先進事例の情報収集や制度の理解を深める研修	8	4.0%
7	制度の利用者と未利用者間の相互理解の促進	15	7.4%
8	特に問題はない	24	11.9%
9	その他	0	0.0%
10	無回答	1	0.5%
		202	100.0%

11	貴事業所では、従業員に対して、どのような資質や能力を期待していますか。		
(1)	女性に対して		
		R6	
		回答数	構成比
A	コミュニケーション・対人関係能力(周囲の人と協同し良好な人間関係を形成する力)		
	重視している	90	83.3%
	どちらともいえない	15	13.9%
	あまり重視していない	2	1.9%
	無回答	1	0.9%
		108	100.0%
B	企画力(計画し、推進する力)		
	重視している	53	49.1%
	どちらともいえない	42	38.9%
	あまり重視していない	11	10.2%
	無回答	2	1.9%
		108	100.0%
C	リーダーシップ力(先頭に立って組織をまとめる力)		
	重視している	46	42.6%
	どちらともいえない	53	49.1%
	あまり重視していない	8	7.4%
	無回答	1	0.9%
		108	100.0%
D	サポート力(周囲に対し、自分が貢献できることを見つけ、積極的に提供できる力)		
	重視している	79	73.1%
	どちらともいえない	24	22.2%
	あまり重視していない	3	2.8%
	無回答	2	1.9%
		108	100.0%
E	正確性・確実性(正確で丁寧な仕事をする力)		
	重視している	85	78.7%
	どちらともいえない	18	16.7%
	あまり重視していない	3	2.8%
	無回答	2	1.9%
		108	100.0%
F	交渉能力(利害関係者と意向や要望を調整し、双方の納得を得られるように事を運ぶ力)		
	重視している	44	40.7%
	どちらともいえない	52	48.1%
	あまり重視していない	10	9.3%
	無回答	2	1.9%
		108	100.0%
G	変化適用能力(環境の変化に柔軟に対応できる力)		
	重視している	67	62.0%
	どちらともいえない	32	29.6%
	あまり重視していない	6	5.6%
	無回答	3	2.8%
		108	100.0%
H	プレゼンテーション力(論理的、客観的に意見を発表し、相手を説得する力)		
	重視している	34	31.5%
	どちらともいえない	51	47.2%
	あまり重視していない	20	18.5%
	無回答	3	2.8%
		108	100.0%

(1)	男性に対して		
		R6	
		回答数	構成比
A	コミュニケーション・対人関係能力(周囲の人と協同し良好な人間関係を形成する力)		
	重視している	93	86.1%
	どちらともいえない	12	11.1%
	あまり重視していない	1	0.9%
	無回答	2	1.9%
		108	100.0%
B	企画力(計画し、推進する力)		
	重視している	76	70.4%
	どちらともいえない	26	24.1%
	あまり重視していない	3	2.8%
	無回答	3	2.8%
		108	100.0%
C	リーダーシップ力(先頭に立って組織をまとめる力)		
	重視している	79	73.1%
	どちらともいえない	24	22.2%
	あまり重視していない	2	1.9%
	無回答	3	2.8%
		108	100.0%
D	サポート力(周囲に対し、自分が貢献できることを見つけ、積極的に提供できる力)		
	重視している	89	82.4%
	どちらともいえない	15	13.9%
	あまり重視していない	2	1.9%
	無回答	2	1.9%
		108	100.0%
E	正確性・確実性(正確でち密な仕事をする力)		
	重視している	91	82.0%
	どちらともいえない	13	11.7%
	あまり重視していない	4	3.6%
	無回答	3	2.7%
		111	100.0%
F	交渉能力(利害関係者と意向や要望を調整し、双方の納得を得られるように事を運ぶ力)		
	重視している	70	64.8%
	どちらともいえない	33	30.6%
	あまり重視していない	2	1.9%
	無回答	3	2.8%
		108	100.0%
G	変化適用能力(環境の変化に柔軟に対応できる力)		
	重視している	82	75.9%
	どちらともいえない	20	18.5%
	あまり重視していない	3	2.8%
	無回答	3	2.8%
		108	100.0%
H	プレゼンテーション力(論理的、客観的に意見を発表し、相手を説得する力)		
	重視している	59	54.6%
	どちらともいえない	38	35.2%
	あまり重視していない	8	7.4%
	無回答	3	2.8%
		108	100.0%

12	貴事業所では、女性従業員の一層の活躍を促進するために、次のような取組みを行っていますか。		
		R6	
		回答数	構成比
A	性別を限定することなく、様々な職務に配置する		
	実施している	71	65.7%
	実施していない	35	32.4%
	無回答	2	1.9%
		108	100.0%
B	女性従業員を積極的に管理職等の役職に登用する		
	実施している	43	39.8%
	実施していない	62	57.4%
	無回答	3	2.8%
		108	100.0%
C	能力主義的な人事管理を行う		
	実施している	67	62.0%
	実施していない	38	35.2%
	無回答	3	2.8%
		108	100.0%
D	一般職から総合職への転換を容易にする		
	実施している	38	35.2%
	実施していない	66	61.1%
	無回答	4	3.7%
		108	100.0%
E	セクハラ防止などを目的に研修を実施する		
	実施している	29	26.9%
	実施していない	76	70.4%
	無回答	3	2.8%
		108	100.0%
F	時間外労働を短縮するなどワーク・ライフ・バランスを促進する		
	実施している	71	65.7%
	実施していない	33	30.6%
	無回答	4	3.7%
		108	100.0%
G	女性従業員からの意見や苦情を積極的に聴取・収集する		
	実施している	78	72.2%
	実施していない	25	23.1%
	無回答	5	4.6%
		108	100.0%
H	男女間の賃金格差の状況把握とその要因を除去する		
	実施している	65	60.2%
	実施していない	39	36.1%
	無回答	4	3.7%
		108	100.0%
I	女性従業員を積極的に育成するための研修を実施する		
	実施している	22	20.4%
	実施していない	81	75.0%
	無回答	5	4.6%
		108	100.0%
J	女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備を充実させる		
	実施している	56	51.9%
	実施していない	48	44.4%
	無回答	4	3.7%
		108	100.0%

K	妊娠・出産・育児を経験しながらでも働きやすいような社内制度(短期間勤務制度、事業所内保育など)を充実させる		
	実施している	62	57.4%
	実施していない	42	38.9%
	無回答	4	3.7%
		108	100.0%

L	女性従業員が相談するための窓口を社内に設置する		
	実施している	35	32.4%
	実施していない	69	63.9%
	無回答	4	3.7%
		108	100.0%

M	その他		
	実施している	8	7.4%
	実施していない	51	47.2%
	無回答	49	45.4%
		108	100.0%

13	貴事業所では、女性従業員にどのように働いてほしいと思いますか。		
		R6	
		回答数	構成比
1	結婚・出産に関わらず、ずっと仕事を継続してほしい	78	72.2%
2	結婚するまで働いてほしい	4	3.7%
3	出産するまで働いてほしい	0	0.0%
4	再雇用制度を利用して、育児が一段落してから再び働いてほしい	21	19.4%
5	その他	2	1.9%
6	無回答	3	2.8%
		108	100.0%

14	男女雇用機会均等法では、職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、女性のみを対象に取り扱う措置(ポジティブ・アクション)を認めていますが、このような何らかの措置をしていますか。(複数可)		
		R6	
		回答数	構成比
1	女性がいらない部署や業務に、積極的に女性を配置する	12	9.2%
2	女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる	19	14.5%
3	管理職に対して、女性の活用についての研修を行う	2	1.5%
4	昇格・昇進・昇任に関して女性に配慮した措置がある	7	5.3%
5	募集・採用に関して女性に配慮した措置がある	19	14.5%
6	従業員全体に対して男女雇用機会均等法に関する研修を行い、意識改革をする	3	2.3%
7	特に配慮はしていない	61	46.6%
7	無回答	4	3.1%
8	その他	4	3.1%
		131	100.0%

15	妊娠、出産、育児、介護などの理由から退職した従業員、主として正規従業員を一定期間後に再び自社あるいは当該企業の関連会社で再雇用する制度がありますか。(複数可)		
		R6	
		回答数	構成比
1	ある	45	41.7%
2	ない	60	55.6%
3	無回答	3	2.8%
		108	100.0%

16	「職場での仕事」と「生活(家庭での時間、地域活動や趣味などの時間)」の調和を図る“ワーク・ライフ・バランス”という考え方があります。貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスについて、どのように考えていますか。		
		R6	
		回答数	構成比
1	積極的にワーク・ライフ・バランスの実践を支援している	33	30.6%
2	今後、積極的に支援していきたい	28	25.9%
3	法律で定められた範囲で支援している	27	25.0%
4	支援していきたいが余裕がない	12	11.1%
5	ワーク・ライフ・バランスが何かを知らない	6	5.6%
6	ワーク・ライフ・バランスに反対	1	0.9%
7	無回答	1	0.9%
		108	100.0%

17	ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、どのような効果が期待できると思いますか。(3つまで)		
		R6	
		回答数	構成比
1	優秀な人材を採用できる	15	5.6%
2	中途採用する従業員が減少する	36	13.3%
3	人件費コスト・募集コストを軽減できる	14	5.2%
4	地域社会への貢献度が高い企業、先駆的な企業など企業イメージを向上できる	21	7.8%
5	従業員の意欲が高まり、生産性の向上につながる	51	18.9%
6	チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される	38	14.1%
7	従業員全体の意識改革が図られる	41	15.2%
8	組織・業務体制の見直しにより、業務効率が効率が向上する	29	10.7%
9	多様な価値観や生活者の視点・消費者の視点が本業に活かされる	10	3.7%
10	特にない	10	3.7%
11	その他	1	0.4%
12	無回答	4	1.5%
		270	100.0%

18	貴事業所の従業員は、セクハラが社会的に許されない行為であることを理解していると思いますか。		
		R6	
		回答数	構成比
1	理解されていると思う	64	59.3%
2	ほぼ理解されていると思う	32	29.6%
3	あまり理解されていないと思う	4	3.7%
4	わからない	7	6.5%
5	無回答	1	0.9%
		108	100.0%

19	貴事業所では、セクハラが社内で問題になったことがありますか。		
		R6	
		回答数	構成比
1	相談があり社内に対応したことがある	16	14.8%
2	相談はあったが対応までにはいたっていない	7	6.5%
3	相談があったり、問題になったことはない	82	75.9%
4	その他	2	1.9%
5	無回答	1	0.9%
		108	100.0%

20	貴事業所ではセクハラ対策として、現在実施している取組みはありますか。(複数可)	R6	
		回答数	構成比
1	セクハラに対する厳正対処の方針及び対処内容を就業規則や内規などに規定している	49	23.2%
2	セクハラに関し相談したこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益扱いを行ってはならないことを就業規則や内規などに規定している	29	13.7%
3	セクハラ対策に関する従業員への周知・啓発を行っている	40	19.0%
4	相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備し、迅速かつ適切な対応に努めている	33	15.6%
5	相談者や行為者等のプライバシー等を保護するための処置を講じている	21	10.0%
6	特にない	34	16.1%
7	その他	2	0.9%
8	無回答	3	1.4%
		211	100.0%