**男女共同参画社会づくりに関するアンケート**

**～ご協力のお願い～**

企業・事業所の皆さまには、日頃から本市の行政にご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

本市は平成29年（2017年）３月に策定した「湖南市男女共同参画アクション2017計画」の改訂版を、令和４年（2022年）９月に策定し、男女共同参画社会の実現をめざした取組を推進しているところです。

市内の事業所における男女共同参画に関する実態を把握し、各種施策を着実に推進していくため、平成29年度（2017年度）より「男女共同参画社会づくりに関するアンケート」を年１回実施させていただいております。

アンケート結果については統計的に処理いたしますので、貴社名や回答内容などの情報が個々に公表されることは一切ございません。調査結果は、市ホームページなどでお知らせする予定です。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、アンケート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します。

令和７年（2025年）６月

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　湖南市総務部市民生活局人権擁護課

【ご記入にあたってのお願い】

１　回答にあたっては、あてはまる番号を○で囲んでください。

　 「その他」を選ばれた場合は、（　）内に具体的な内容をご記入ください。

２　記入にあたっては、特に断りのない限り**令和７年(2025年)４月１日の状況**でお答えください。

３　アンケートのご回答は、**WEB・メール・ＦＡＸ**にて 人権擁護課 まで提出してください。

※アンケートについては湖南市ホームページで掲載しています。

「湖南市事業所アンケート」で検索してください。

（https://www.city.shiga-konan.lg.jp/soshiki/somu/jinken\_yogo/5/10719.html）

**締切：令和７年（2025年）10月31日（金）**

※この調査に関するお問い合わせは、下記までお願いいたします。



湖南市　総務部市民生活局 人権擁護課

多文化共生・男女共同参画推進係（担当：甲斐・大江）

〒520－3288　湖南市中央一丁目１番地（東庁舎１階）

TEL　0748‐71‐2354　／　FAX　0748‐72‐3788

e-mail　[jinken@city.shiga-konan.lg.jp](mailto:jinken@city.shiga-konan.lg.jp)

昨年度の結果は

こちら



HP・WEB回答は

こちら



６月23日から29日は**男女共同参画週間**です

～**誰でも、どこでも、自分らしく**～

「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」とは？

私たちのまわりの男女のパートナーシップについて、この機会に考えてみませんか？

会社での研修にお役立てください！

男女共同参画や女性活躍、ワーク・ライフ・バランス推進の啓発ＤＶＤの貸し出しを行っています。ぜひ、会社の研修にお役立てください。啓発ＤＶＤ一覧表や貸出方法 については、市ホームページをご確認ください。

**●啓発ＤＶＤタイトル一覧（抜粋）**

・「わたしらしく　あなたらしく」　多様な性を生きる(2018年)

（市ＨＰ：人権啓発ＤＶＤ貸し出し）

・今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応（2022年）

滋賀県女性活躍推進企業をご存知ですか？

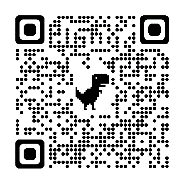
滋賀県では、女性活躍推進の取組状況に応じて「一つ星企業☆」「二つ星企業☆☆」「三つ星企業☆☆☆」として認証しています。滋賀県ホームページにて、企業での取組事例を紹介しています。

湖南市内の認証企業

三つ星☆☆☆　社会福祉法人 八起会

二つ星☆☆　　甲賀高分子株式会社、株式会社シンコーメタリコン　他

一つ星☆　　　ア・ア・ン コーポレーション株式会社、共和建設株式会社　他

****

（厚生労働省：育児・介護休業法について）

湖南市の状況

男性の育休取得率　49.1％（対象106人中52人取得　平均取得日数43.6日）

（令和６年度男女共同参画社会づくりに関するアンケート結果より　210社中86社回答）

・自分の周りに性的少数者がいるかもしれないと思って行動する

・性別を特定しない言葉を使うようにする

　<例>「彼氏」「彼女」→「恋人」「パートナー」

　　　「彼氏（彼女）はいるの？」「好きなタイプの女性（男性）は？」などの質問はしない

育児介護休業法が改定され、男性の育児休業取得推進のため、

「育休の分割取得」が可能になり、「産後パパ育休（出生時育児休業）」

という制度が新設されています。

男性育休の制度が変わりました！

　令和５年６月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されました。理解増進法では、事業主等は、知識の普及や相談体制の整備等について努めることとされています。

**性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する**

**国民の理解の増進に関する法律　を知っていますか？**

人権擁護課宛　（FAX：0748‐72‐3788　メール：[jinken@city.shiga-konan.lg.jp](mailto:jinken@city.shiga-konan.lg.jp)）



WEBでも回答できます。https://logoform.jp/form/AMUY/1011518

「湖南市事業所アンケート」で検索

**湖南市男女共同参画社会づくりに関するアンケート**

※小数点第二位を四捨五入して記入してください。

※湖南市内にある企業・事業所の数値を記入してください。

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 企業・事業所名 |  | | | | | | | |
| 業種  （主とするものを１つ選択） | １　　農業、林業  ３　　建設業  ５　　電気・ガス・熱供給・水道業  ７　　運輸業、郵便業  ９　　金融業、保険業  11 医療、福祉  13 教育、学習支援業 | | | ２　　鉱業、採石業、砂利採取業  ４　　製造業  ６　　情報通信業  ８　　卸売業、小売業  10　 不動産業、物品賃貸業  12　　宿泊業、飲食サービス業  14　　その他サービス業 | | | | |
| 15 その他（具体的に：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　） | | | | | | | |
| 社員数 | 正社員  （会社役員は除く） | | 男性　　　　　　 　　　　人 | | | | 女性　　　　 　　人 | |
| 正社員以外  （パート、アルバイト、嘱託職員など。ただし派遣社員は除く） | | 男性　　　　　　 　　　　人 | | | | 女性　　　　　 人 | |
| 社員の平均年齢 | 男性　　　　　　　　　　　．　　　歳 | | | 女性　　　　　　　　　　　．　　　歳 | | | | |
| 社員の  平均勤続年数 | 男性 | １　　５年未満  ３　　10年以上15年未満 | | | ２　　５年以上10年未満  ４　　15年以上 | | | |
| 女性 | １　　５年未満  ３　　10年以上15年未満 | | | ２　　５年以上10年未満  ４　　15年以上 | | | |
| 男女別の賃金の状況 | <算出方法>  （女性の平均賃金）÷（男性の平均賃金）×100（％）  ※平均賃金は、賃金・給料・手当等、使用者が労働者に支払うものの総額を、労働者の数で割ったものです。 | | | | | 正社員 | | .　 　 ％ |
| 正社員以外 | | . 　 ％ |
| 全体 | | . 　 ％ |

Ｑ１　貴企業・事業所には女性の管理職は何人いますか。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 管理職数 | |
| 合計 | うち女性 |
| 会社役員（代表者、事業主を含める） | 人 | 人 |
| 課長・部長相当職 | 人 | 人 |
| 係長（主任）相当職 | 人 | 人 |
| 合計 | 人 | 人（管理職全体の　　　　％） |

女性の管理職を増やすために実施していることがありましたら、ご記入ください。

|  |
| --- |
|  |

Ｑ２　貴企業・事業所の育児休業の取得状況について、男女別にお答えください。

（令和６年４月１日から令和７年３月31日までの状況）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 配偶者が出産した**男性社員** | | 人 | 出産した**女性社員** | | 人 |
|  | うち育児休業を取得した**男性社員** | 人 |  | うち育児休業を取得した**女性社員** | 人 |
| 平均取得日数 | 日 | 平均取得日数 | 日 |

　　※出産の有無については、貴事業所の把握している情報の範囲内でご記入ください。

男性の育児休業取得を促すために実施していることなどがありましたら、ご記入ください。

|  |
| --- |
|  |

Ｑ３　貴企業・事業所の介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。

（令和６年４月１日から令和７年３月31日までの状況）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 介護休業を取得した**男性社員** | | 人 | 介護休業を取得した**女性社員** | | 人 |
|  | 平均取得日数 | 日 |  | 平均取得日数 | 日 |

介護休業の取得を促すために実施していることなどがありましたら、ご記入ください。

|  |
| --- |
|  |

Ｑ４　貴企業・事業所では仕事と生活の調和「ワーク・ライフ・バランス」の取組が進んでいると思いますか。（〇は１つだけ）

|  |
| --- |
| １　進んでいる　　　　　　　 　　　　　　　　　　２　ある程度進んでいる  ３　あまり進んでいない　　　　　　　　　　　　　　４　進んでいない |

Ｑ５　貴企業・事業所において、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、取り組んでいることはなんですか。（○はいくつでも）

|  |
| --- |
| １　所定外労働の削減  例えば・・・ノー残業デー設定、業務の見直し・効率化、労働時間の正確な把握など  ２　年次有給休暇の取得促進  例えば・・・休暇取得の「見える化」、上司からの促し、記念日休暇の設定など  ３　育児・介護をはじめ、社員の多様なニーズに応じた働き方の提供  例えば・・・柔軟な勤務時間・場所の設定、制度の周知徹底、男性の育児参加促進、休業者の職場復帰支援など  ４　女性のキャリア形成支援と多様な人材の活用  例えば・・・女性のキャリア研修、女性活躍推進委員会発足、非正規社員の正社員登用、退職後の再雇用など  ５　子育てに優しい職場環境づくりと地域貢献  例えば・・・企業内保育所設置、子連れ出勤、家族の職場参観、インターンシップの受入など  ６　ワーク・ライフ・バランス推進のための目標設定や推進体制の整備  例えば・・・女性活躍推進計画策定、管理職研修、社員のニーズ調査、プロジェクトチーム設置など  ７　特にない  ８　その他（具体的に記入してください）  （　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　） |

Ｑ６　貴企業・事業所において、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、今後取り組みたいと考えていることはなんですか。（○はいくつでも）

|  |
| --- |
| １　所定外労働の削減  例えば・・・ノー残業デー設定、業務の見直し・効率化、労働時間の正確な把握など  ２　年次有給休暇の取得促進  例えば・・・休暇取得の「見える化」、上司からの促し、記念日休暇の設定など  ３　育児・介護をはじめ、社員の多様なニーズに応じた働き方の提供  例えば・・・柔軟な勤務時間・場所の設定、制度の周知徹底、男性の育児参加促進、休業者の職場復帰支援など  ４　女性のキャリア形成支援と多様な人材の活用  例えば・・・女性のキャリア研修、女性活躍推進委員会発足、非正規社員の正社員登用、退職後の再雇用など  ５　子育てに優しい職場環境づくりと地域貢献  例えば・・・企業内保育所設置、子連れ出勤、家族の職場参観、インターンシップの受入など  ６　ワーク・ライフ・バランス推進のための目標設定や推進体制の整備  例えば・・・女性活躍推進計画策定、管理職研修、社員のニーズ調査、プロジェクトチーム設置など  ７　特にない  ８　その他（具体的に記入してください）  （　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　） |

取組を進めるために課題となっていることがあれば、ご記入ください。

|  |
| --- |
|  |

Ｑ７　取組を進めるために市に求めることはなんですか。（〇はいくつでも）

|  |
| --- |
| １　研修・講座の実施  ２　取組事例や助成制度等の情報提供  ３　取組に対するインセンティブ付与（取組の表彰、広報等での紹介、助成制度など）  ４　取組に対するアドバイザー等の派遣  ５　特にない  ６　その他  （　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　） |

Ｑ８　市の実施する研修・講座で、開催を希望するテーマがあればご記入ください。

|  |
| --- |
|  |

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。