
坂東市
男女共同参画に関する意識調査報告書
(事業所調査)

令和4年9月
坂東市

目 次

I. 調査の概要	1
1. 調査の概要	3
II. 男女共同参画調査結果概要	5
III. 男女共同参画調査結果	9
貴事業所について	11
男女共同参画について	17
育児支援・介護支援について	18
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	19
ハラスメントについて	21
男女共同参画社会づくりについて	22

I. 調査の概要

1. 調査の概要

(1) 目的

坂東市では、男女共同参画社会の実現に向けて様々な施策に取り組んでいます。本調査は、「第4次ばんどう男女共同参画プラン」の策定にあたり、市民のみなさまのご意見を聞かせていただき、現状と課題を把握して今後の計画策定の参考にしたいと考え、このアンケート調査を実施しました。

(2) 調査期間

令和4年8月17日（水）～ 令和4年8月26日（金）

(3) 調査対象者

坂東市内の企業、事業所の事業者に対し、調査協力を行いました。調査方法は、調査票を郵送し、インターネット（Web）回答としました。

(4) 配布数及び回収数

	配布数	回収数	回収率	有効回収数	有効回収率
事業所 Web 調査	85 件	30 件	35.3%	30 件	35.3%

(5) 報告書の見方

- ・本報告書では、回答すべき箇所が回答されていないものは「無回答」として扱います。
- ・本報告書では、回答する必要のない箇所及び回答すべき箇所でないところを回答している場合は「非該当」として扱います。
- ・設問の構成比は、回答者数（該当設問での該当者数）を基数として百分率（%）で示している。したがって、非該当者数は、構成比に含まれません。
- ・比率は全て百分率（%）で表し、小数点以下第二位を四捨五入し算出しているため合計が100%にならない場合があります。
- ・複数回答については、回答者数を基数として百分率（%）で示しています。したがって、合計値は100%にならない場合もあります。
- ・本報告書では、回答合計の表記を単一（○は一つ）回答は「合計」、複数（○はいくつでも）回答は「回答者数」としています。非該当処理が含まれる設問は「回答者数」と表記しています。また、割合を設定している項目名について、単一回答は「構成比」、複数回答は「比率」と表記しています。

II. 男女共同参画調査結果概要

貴事務所について

○事業所については、「製造業」が21件、「その他」が3件、「農林業」、「鉱業」、「建設業」、「運輸・郵便業卸業・小売業」、「宿泊・飲食業」、「医療・福祉・サービス業」がともに1件となっています。

○正規従業員数については、男性は、「31～50人」が8件、「101人以上」が7件、「11～30人」が5件となっています。女性は、「10人以下」が15件、「11～30人」が9件、「31～50人」、「101人以上」がともに2件となっています。合計では、「11～30人」、「31～50人」、「51～80人」、「101～200人」がともに6件となっています。

○非正規従業員数については、男性は、「10人以下」が17件、「いない(0)」が4件となっています。女性は、「10人以下」が15件、「いない(0)」が7件となっています。合計では、「10人以下」が13件、「11～30人」が7件、「31～50人」が3件となっています。

○正規従業員の平均年齢については、男性は、「40代」が18件、「30代」が8件、「50代」が3件となっています。女性は、「40代」が18件、「30代」が10件、「20代以下」、「50代」がともに1件となっています。

○正規従業員の平均勤続年数については、男性は、「11～20年」が19件、「5年以下」、「6～10年」が4件となっています。女性は、「11～20年」が12件、「6～10年」が9件、「5年以下」が8件となっています。

○管理職総数については、「5人以下」、「6～10人」がともに12件、「11～20人」、「31～50人」がともに2件となっています。管理職のうち女性人数については、「いない(0)」が22件、「5人以下」が8件となっています。管理職の女性比率については、「いない(0)」が22件、「11～30%」が4件、「10%以下」、「31～50%」がともに2件となっています。

男女共同参画について

○男女共同参画の職場とするため、どのような取組をされているかについては、「性別により評価が変わることがないよう、人事評価基準を定めている」が24件と最も多く、次いで「同じ職場での同質の業務については、同一賃金としている（男女同一賃金）」が23件、「仕事と家庭の両立ができるよう労働時間に配慮している」が21件となっています。

育児支援・介護支援について

○子供を育てながら働いている従業員のためにしている、特別な配慮や制度の設定等については、「勤務時間短縮・時差出勤」が25件と最も多く、次いで「時間外労働軽減・免除」が21件、「家族看護休暇制度」が19件となっています。

○家族の介護をしながら働いている人のためにしている、特別な配慮や制度の設定等については、「介護休業制度」が21件と最も多く、次いで「勤務時間短縮・時差出勤」が18件、「時間外労働軽減・免除」が17件となっています。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

- ワーク・ライフ・バランスについて知っているかについて、「知っている」が 20 件で、「言葉は聞いたことがあるが、内容まではよく知らない」が 10 件となっています。
- 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については、「有給休暇取得の促進（連続休暇取得の促進など）」が 23 件と最も多く、次いで「残業時間の削減」、「時間・半日単位での有給休暇の取得」がともに 22 件となっています。
- SDGs について何か取り組んでいるかについては、「取り組みを行っている」（14 件）と「今後取り組む予定がある」（6 件）が合わせて 20 件、「取り組みを行っていない」が 10 件となっています。

ハラスメントについて

- 「よく理解している」、「だいたい理解している」を合わせて最も多いのは、「セクシュアル・ハラスメント」、「パワー・ハラスメント」でともに 30 件となっています。次いで「マタニティ・ハラスメント」が 29 件、「パタニティ・ハラスメント」が 22 件となっています。「聞いたことがあるが内容はよく知らない」、「知らない」を合わせて多かったのは、「パタニティ・ハラスメント」で 8 件となっています。
- 「ハラスメント」の防止で、何か取り組んでいるかについては、「就業規則や社内規定などに禁止を規定している」が 25 件と最も多く、次いで「社内（外）に相談窓口を設置している」が 22 件、「社内研修などを実施して啓発している」が 20 件となっています。

男女共同参画社会づくりについて

- 男女共同参画社会を実現していくために、坂東市はどのようなことに力を入れていくべきかと思うかについては、「保育サービスや介護サービスを充実させる」が 20 件と最も多く、次いで「子育てや介護でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」が 17 件、「ひとり親家庭の就業や生活自立に向けた支援を充実させる」が 13 件となっています。

Ⅲ. 男女共同参画調査結果

貴事業所について

問1 貴事業所の主な業種は何ですか。

事業所については、「製造業」が21件、「その他」が3件、「農林業」、「鉱業」、「建設業」、「運輸・郵便業卸業・小売業」、「宿泊・飲食業」、「医療・福祉」がともに1件となっています。

項目	度数	構成比
農林業	1	3.3%
鉱業	1	3.3%
建設業	1	3.3%
製造業	21	70.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%
情報通信業	0	0.0%
運輸・郵便業卸業・小売業	1	3.3%
金融・保険業	0	0.0%
不動産業	0	0.0%
宿泊・飲食業	1	3.3%
教育・学習支援業	0	0.0%
医療・福祉	1	3.3%
サービス業	0	0.0%
その他	3	10.0%
無回答	0	0.0%
合計	30	100.0%

問2 貴事業所の従業員数について、男女別に記入してください。(いない場合は、「0」を記入してください。)

【男性正規従業員数】

男性正規従業員数については、「31～50人」が8件と最も多く、次いで「101人以上」が7件、「11～30人」が5件となっています。

項目	度数	構成比
いない(0)	1	3.3%
10人以下	3	10.0%
11～30人	5	16.7%
31～50人	8	26.7%
51～80人	4	13.3%
81～100人	2	6.7%
101人以上	7	23.3%
無回答	0	0.0%
合計	30	100.0%

【女性正規従業員数】

女性正規従業員数については、「10人以下」が15件と最も多く、次いで「11～30人」が9件、「31～50人」、「101人以上」がともに2件となっています。

項目	度数	構成比
いない(0)	1	3.3%
10人以下	15	50.0%
11～30人	9	30.0%
31～50人	2	6.7%
51～80人	1	3.3%
81～100人	0	0.0%
101人以上	2	6.7%
無回答	0	0.0%
合計	30	100.0%

【合計正規従業員数】

合計正規従業員数については、「11～30人」、「31～50人」、「51～80人」、「101～200人」がともに6件となっています。

項目	度数	構成比
いない(0)	1	3.3%
10人以下	0	0.0%
11～30人	6	20.0%
31～50人	6	20.0%
51～80人	6	20.0%
81～100人	2	6.7%
101～200人	6	20.0%
201～300人	2	6.7%
301～500人	0	0.0%
501人以上	1	3.3%
無回答	0	0.0%
合計	30	100.0%

【男性非正規従業員数】

男性非正規従業員数については、「10人以下」が17件と最も多く、次いで「いない(0)」が4件、「11～30人」、「31～50人」がともに3件となっています。

項目	度数	構成比
いない(0)	4	13.3%
10人以下	17	56.7%
11～30人	3	10.0%
31～50人	3	10.0%
51～80人	2	6.7%
81～100人	1	3.3%
101人以上	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	30	100.0%

【女性非正規従業員数】

女性非正規従業員数については、「10人以下」が15件と最も多く、次いで「いない(0)」が7件、「11～30人」、「101人以上」がともに3件となっています。

項目	度数	構成比
いない(0)	7	23.3%
10人以下	15	50.0%
11～30人	3	10.0%
31～50人	1	3.3%
51～80人	1	3.3%
81～100人	0	0.0%
101人以上	3	10.0%
無回答	0	0.0%
合計	30	100.0%

【合計非正規従業員数】

合計非正規従業員数については、「10人以下」が13件と最も多く、次いで「11～30人」が7件、「31～50人」が3件となっています。

項目	度数	構成比
いない(0)	2	6.7%
10人以下	13	43.3%
11～30人	7	23.3%
31～50人	3	10.0%
51～80人	1	3.3%
81～100人	1	3.3%
101～200人	0	0.0%
201～300人	1	3.3%
301～500人	2	6.7%
501人以上	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	30	100.0%

問3 貴事業所の正規従業員の平均年齢と平均勤続年数（1年未満は四捨五入）を、男女別に記入してください。

【男性平均年齢】

正規従業員の男性平均年齢については、「40代」が18件と最も多く、次いで「30代」が8件、「50代」が3件となっています。

項目	度数	構成比
20代以下	1	3.3%
30代	8	26.7%
40代	18	60.0%
50代	3	10.0%
60代以上	0	0.0%
70代以上	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	30	100.0%

【女性平均年齢】

正規従業員の女性平均年齢については、「40代」が18件と最も多く、次いで「30代」が10件、「20代以下」、「50代」がともに1件となっています。

項目	度数	構成比
20代以下	1	3.3%
30代	10	33.3%
40代	18	60.0%
50代	1	3.3%
60代以上	0	0.0%
70代以上	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	30	100.0%

【男性平均勤続年数】

正規従業員の男性平均勤続年数については、「11～20年」が19件と最も多く、次いで「5年以下」、「6～10年」が4件となっています。

項目	度数	構成比
5年以下	4	13.3%
6～10年	4	13.3%
11～20年	19	63.3%
21～30年	3	10.0%
31～50年	0	0.0%
51年以上	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	30	100.0%

【女性平均勤続年数】

正規従業員の女性平均勤続年数については、「11～20年」が12件と最も多く、次いで「6～10年」が9件、「5年以下」が8件となっています。

項目	度数	構成比
5年以下	8	26.7%
6～10年	9	30.0%
11～20年	12	40.0%
21～30年	1	3.3%
31～50年	0	0.0%
51年以上	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	30	100.0%

問4 貴事業所の管理職及び女性管理職の人数を記入してください。(いない場合は、「0」を記入してください。)

【管理職総数】

管理職総数については、「5人以下」、「6～10人」がともに12件、「11～20人」、「31～50人」がともに2件となっています。

項目	度数	構成比
いない(0)	1	3.3%
5人以下	12	40.0%
6～10人	12	40.0%
11～20人	2	6.7%
21～30人	1	3.3%
31～50人	2	6.7%
51人以上	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	30	100.0%

【管理職総数のうち女性人数】

管理職総数のうち女性人数については、「いない(0)」が22件、「5人以下」が8件となっています。

項目	度数	構成比
いない(0)	22	73.3%
5人以下	8	26.7%
6～10人	0	0.0%
11～15人	0	0.0%
16～20人	0	0.0%
21～30人	0	0.0%
31人以上	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	30	100.0%

【女性比率】

管理職の女性比率については、「いない(0)」が22件と最も多く、次いで「11～30%」が4件、「10%以下」、「31～50%」がともに2件となっています。

項目	度数	構成比
いない(0)	22	73.3%
10%以下	2	6.7%
11～30%	4	13.3%
31～50%	2	6.7%
51～70%	0	0.0%
71～90%	0	0.0%
91～100%	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	30	100.0%

男女共同参画について

問5 男女共同参画の職場とするため、貴事業所ではどのような取組をされていますか。あてはまるものをすべて選んでください。

男女共同参画の職場とするため、どのような取組をされているかについては、「性別により評価が変わることがないよう、人事評価基準を定めている」が24件と最も多く、次いで「同じ職場での同質の業務については、同一賃金としている（男女同一賃金）」が23件、「仕事と家庭の両立ができるよう労働時間に配慮している」が21件となっています。

項目	度数	比率
管理職が男女共同参画に関する研修に参加している	1	3.3%
従業員を対象とした男女共同参画に関する研修を実施している	3	10.0%
女性の募集・採用の拡大をしている	15	50.0%
女性の管理職を積極的に登用している	6	20.0%
女性が少なかった職場や職域に女性を配置している	4	13.3%
性別により評価が変わることがないよう、人事評価基準を定めている	24	80.0%
同じ職場での同質の業務については、同一賃金としている（男女同一賃金）	23	76.7%
継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮している	16	53.3%
仕事と家庭の両立ができるよう労働時間に配慮している	21	70.0%
特に何もしていない	0	0.0%
その他	0	0.0%
無回答	0	0.0%
回答者数	30	

育児支援・介護支援について

問6 貴事業所は、子どもを育てながら働いている従業員のために、特別な配慮や制度の設定等を行っていますか。あてはまるものをすべて選んでください。

子供を育てながら働いている従業員のためにしている、特別な配慮や制度の設定等については、「勤務時間短縮・時差出勤」が25件と最も多く、次いで「時間外労働軽減・免除」が21件、「家族看護休暇制度」が19件となっています。

項目	度数	比率
勤務時間短縮・時差出勤	25	83.3%
フレックスタイム制を導入	10	33.3%
時間外労働軽減・免除	21	70.0%
事業所内託児施設の設置	0	0.0%
育児時間制度	8	26.7%
家族看護休暇制度	19	63.3%
在宅勤務制度	7	23.3%
育児に要する経費の援助	3	10.0%
特に何もしていない	1	3.3%
その他	2	6.7%
無回答	0	0.0%
回答者数	30	

問7 貴事業所は、家族の介護をしながら働いている人のために、特別な配慮をしていますか。あてはまるものをすべて選んでください。

家族の介護をしながら働いている人のためにしている、特別な配慮や制度の設定等については、「介護休業制度」が21件と最も多く、次いで「勤務時間短縮・時差出勤」が18件、「時間外労働軽減・免除」が17件となっています。

項目	度数	比率
勤務時間短縮・時差出勤	18	60.0%
フレックスタイム制を導入	7	23.3%
時間外労働軽減・免除	17	56.7%
介護休業制度	21	70.0%
家族看護休暇制度	14	46.7%
在宅勤務制度	7	23.3%
介護に要する経費の援助	0	0.0%
介護に関する相談窓口の設置	3	10.0%
特に何もしていない	4	13.3%
その他	0	0.0%
無回答	0	0.0%
回答者数	30	

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問8 貴事業所は、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について知っていますか。次の中から1つ選んでください。

ワーク・ライフ・バランスについて知っているかについて、「知っている」が20件で、「言葉は聞いたことがあるが、内容まではよく知らない」が10件となっています。

項目	度数	構成比
知っている	20	66.7%
言葉は聞いたことがあるが、内容まではよく知らない	10	33.3%
言葉も内容も知らない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	30	100.0%

問9 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために取り組んでいることはありますか。あてはまるものをすべて選んでください。

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については、「有給休暇取得の促進（連続休暇取得の促進など）」が23件と最も多く、次いで「残業時間の削減」、「時間・半日単位での有給休暇の取得」がともに22件となっています。

項目	度数	比率
従業員を対象とした研修等の実施	6	20.0%
管理職を対象とした労務管理に関する研修の実施	8	26.7%
業務の見直し・効率化の促進	21	70.0%
残業時間の削減	22	73.3%
有給休暇取得の促進（連続休暇取得の促進など）	23	76.7%
時間・半日単位での有給休暇の取得	22	73.3%
育児・介護休業者への職場復帰支援（情報提供、学習支援など）	13	43.3%
従業員の心身の健康保持	16	53.3%
特に何もしていない	5	16.7%
その他	0	0.0%
無回答	0	0.0%
回答者数	30	

問 10 SDGs エスディージーズ（持続可能な開発目標）への社会的関心が高まる現在、貴事業所において、何か取り組んでいることはありますか。次の中から1つ選んでください。

SDGsについて何か取り組んでいるかについては、「取り組みを行っている」（14件）と「今後取り組む予定がある」（6件）を合わせて20件、「取り組みを行っていない」が10件となっています。

項目	度数	構成比
取り組みを行っている	14	46.7%
今後取り組む予定がある	6	20.0%
取り組みを行っていない	10	33.3%
無回答	0	0.0%
合計	30	100.0%

ハラスメントについて

問 11 「セクシュアル・ハラスメント」、「パワー・ハラスメント」、「マタニティ・ハラスメント」、「パタニティ・ハラスメント」について知っていますか。それぞれあてはまるもの1つ選んでください。

「セクシュアル・ハラスメント」については、「よく理解している」が22件、「だいたい理解している」が8件となっています。

「パワー・ハラスメント」については、「よく理解している」が23件、「だいたい理解している」が7件となっています。

「マタニティ・ハラスメント」については、「よく理解している」が21件、「だいたい理解している」が8件となっています。

「パタニティ・ハラスメント」については、「よく理解している」が15件、「だいたい理解している」が7件となっています。

項目(度数)	よく理解している	だいたい理解している	聞いたことはあるが内容はよく知らない	知らない	無回答	回答者数
セクシュアル・ハラスメント	22	8	0	0	0	30
パワー・ハラスメント	23	7	0	0	0	30
マタニティ・ハラスメント	21	8	1	0	0	30
パタニティ・ハラスメント	15	7	6	2	0	30
項目(構成比)	よく理解している	だいたい理解している	聞いたことはあるが内容はよく知らない	知らない	無回答	回答者数
セクシュアル・ハラスメント (n=30)	73.3%	26.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
パワー・ハラスメント (n=30)	76.7%	23.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
マタニティ・ハラスメント (n=30)	70.0%	26.7%	3.3%	0.0%	0.0%	100.0%
パタニティ・ハラスメント (n=30)	50.0%	23.3%	20.0%	6.7%	0.0%	100.0%

問 12 貴事業所は、「ハラスメント」の防止について、何か取り組んでいますか。あてはまるものをすべて選んでください。

「ハラスメント」の防止で、何か取り組んでいるかについては、「就業規則や社内規定などに禁止を規定している」が25件と最も多く、次いで「社内(外)に相談窓口を設置している」が22件、「社内研修などを実施して啓発している」が20件となっています。

項目	度数	比率
就業規則や社内規定などに禁止を規定している	25	83.3%
社内(外)に相談窓口を設置している	22	73.3%
会社や組合にハラスメント対策委員会のような機関を設置している	6	20.0%
社内研修などを実施して啓発している	20	66.7%
発生したときの対応マニュアルを定めている	8	26.7%
啓発資料の配布などを実施している	12	40.0%
必要性を感じているが、取組が進んでいない	1	3.3%
特に何もしていない	1	3.3%
その他	0	0.0%
無回答	0	0.0%
回答者数	30	

男女共同参画社会づくりについて

問 13 男女共同参画社会を実現していくために、今後、坂東市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。あてはまるものをすべて選んでください。

男女共同参画社会を実現していくために、坂東市はどのようなことに力を入れていくべきだと思うかについては、「保育サービスや介護サービスを充実させる」が 20 件と最も多く、次いで「子育てや介護でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」が 17 件、「ひとり親家庭の就業や生活自立に向けた支援を充実させる」が 13 件となっています。

項目	度数	比率
市の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	7	23.3%
民間企業や団体などの管理職に女性の登用が進むよう支援する	5	16.7%
保育サービスや介護サービスを充実させる	20	66.7%
子育てや介護でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する	17	56.7%
労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女ともに働き方の見直しを進める	8	26.7%
男女の家事、育児、介護への参画を促進する	7	23.3%
ひとり親家庭の就業や生活自立に向けた支援を充実させる	13	43.3%
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	7	23.3%
防災活動に関し、男女共同参画の視点を充実させる	4	13.3%
男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実させる	6	20.0%
男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする	8	26.7%
特になし	3	10.0%
わからない	3	10.0%
その他	0	0.0%
無回答	0	0.0%
回答者数	30	

最後に、男女の平等、男女共同参画社会の実現に向けて、何が必要だと感じますか。ご自由にお書きください。また、市へのご意見、ご要望、まちづくりのアイデアなどがありましたら是非お聞かせください。

- 男女の平等、男女共同参画社会の為の施策として、何が有効か思いつかない。
- 交通の便（路線バス）を活性化。
- アンケートのなかに、在宅勤務制度の表記があります。コロナ過で数年前より在宅勤務・テレワークは、国をはじめ自治体やメディアがこぞって推奨してきましたが、弊社スタッフ全員が品物を手に取って確認したり運んだり仕分けしたりと、その品物が存在する会社に来て行う業務しかありません。在宅勤務・テレワークが物理的に実施出来ない会社や自営業にとって、この表記を見ると、やりたくても出来ないことから、平常心ではいられない、怒り悲しみの心境に陥ります。本アンケートは男女の差別化を無くす施策の一つと思いますが、安易な表現は会社・仕事の差別になり、傷つく人もいることを認識頂ければ幸甚です。
- お世話になっております。雇用創出の為、新規雇用（特に女性を対象にするなど）に対しての助成を行う。保育施設への人的、金銭的援助。住みやすい街作りと、その全国に向けた広報活動。などにより一層取り組まれてはいかがでしょうか。今後ともよろしく願い申し上げます。

坂東市
男女共同参画に関する意識調査報告書
(事業所調査)

令和4年9月

坂東市 企画部市民協働課
〒360-0692 茨城県坂東市岩井 4365 番地
TEL : (0297) 21-2183 (直通)
FAX : (0297) 35-8201
