

令和3年度働きやすい職場づくりに 関するアンケート調査

結果報告書

都留市男女共同参画推進委員会

2021年12月 |

目次

I 調査の概要	3
1. 調査目的	3
2. 調査方法	3
3. 調査内容	3
4. 回収結果	4
5. 報告書の見方	4
II 調査結果	5
1. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の認識について	5
問1 ワーク・ライフ・バランスの取り組みに対するイメージ	5
問2 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組み	5
問3 ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んだ効果	6
問4 働きやすい職場づくりのために今後充実したい取り組み	7
2. 男女がともに働きやすい職場環境について	7
問5 女性管理職の登用状況	7
問6 女性管理職が少ない理由	9
問7 事業所における男女の取り扱い	10
問8 性別によって従事する職務を分けているか	11
問9 女性の活躍を推進するための取り組み	11
3. 育児休業制度について	12
問10 育児休業制度に関する規定の有無	12
問11 育児休業の取得状況	12
問11-1 育児休業を取得しない理由について	13
問12 育児休業制度の規定がない事業所における状況	14
問12-1 今後育児休業制度の規定を設ける予定があるか	14
問12-2 規定を設ける予定がない事業所における状況	14
4. 介護休業制度について	15
問13 介護休業制度に関する規定の有無	15
問14 育児休業の取得状況	15
問15 介護休業制度の規定がない事業所における状況	16

問 15-1	今後介護休業制度の規定を設ける予定があるか	16
問 15-2	規定を設ける予定がない事業所における状況	16
5.	職場におけるハラスメントの防止について.....	17
問 16	職場におけるハラスメント防止に対する取り組み.....	17
問 17	ハラスメント防止に対する具体的な取り組み.....	17
問 18	今後進めていきたい取り組み	18
6.	行政に対する要望について	18
問 19	仕事と家庭の両立支援を進める上で行政に望む支援.....	18
問 20	自由記述・仕事と家庭の両立支援に向けた取り組みについて	19
7.	事業所の概要について.....	21
	事業所の業態.....	21
	事業所の区分	21
	事業所の経営組織.....	21
	事業所の規模.....	22
III	資料編	24

I 調査の概要

1. 調査目的

都留市では、平成 28 年度に策定した「第 3 期都留市男女共同参画推進計画」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けたまちづくりを推進しております。

男女共同参画の推進にあたっては、働きやすい職場づくり、ワーク・ライフ・バランスの推進は欠かせない分野であり、若者が「都留市で働きたい」と感じ、本市を選んでもらうためにも、今後更に重要性が増していく課題といえます。

本調査は、市内における働きやすい職場づくりの取り組みについて現状を把握し、今後の施策に反映させることを目的として実施しました。

2. 調査方法

- | | |
|----------|---|
| (1) 実施対象 | 都留市内に営業所・施設等を置く従業員 10 人以上の事業所を
117 社選定 |
| (2) 抽出方法 | 都留市商工会の協力により対象事業所を抽出 |
| (3) 調査方法 | 郵送法（調査票を郵送配布・郵送回収） |
| (4) 調査期間 | 令和 3 年 7 月 20 日～令和 3 年 8 月 24 日 |

3. 調査内容

1. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の認識について
2. 男女がともに働きやすい職場環境について
3. 育児休業制度について
4. 介護休業制度について
5. 職場におけるハラスメントの防止について
6. 行政に対する要望について
7. 事業所の概要について

4. 回収結果

調査依頼事業所数	117社
有効回収数	55社
回収率	47.0%

5. 報告書の見方

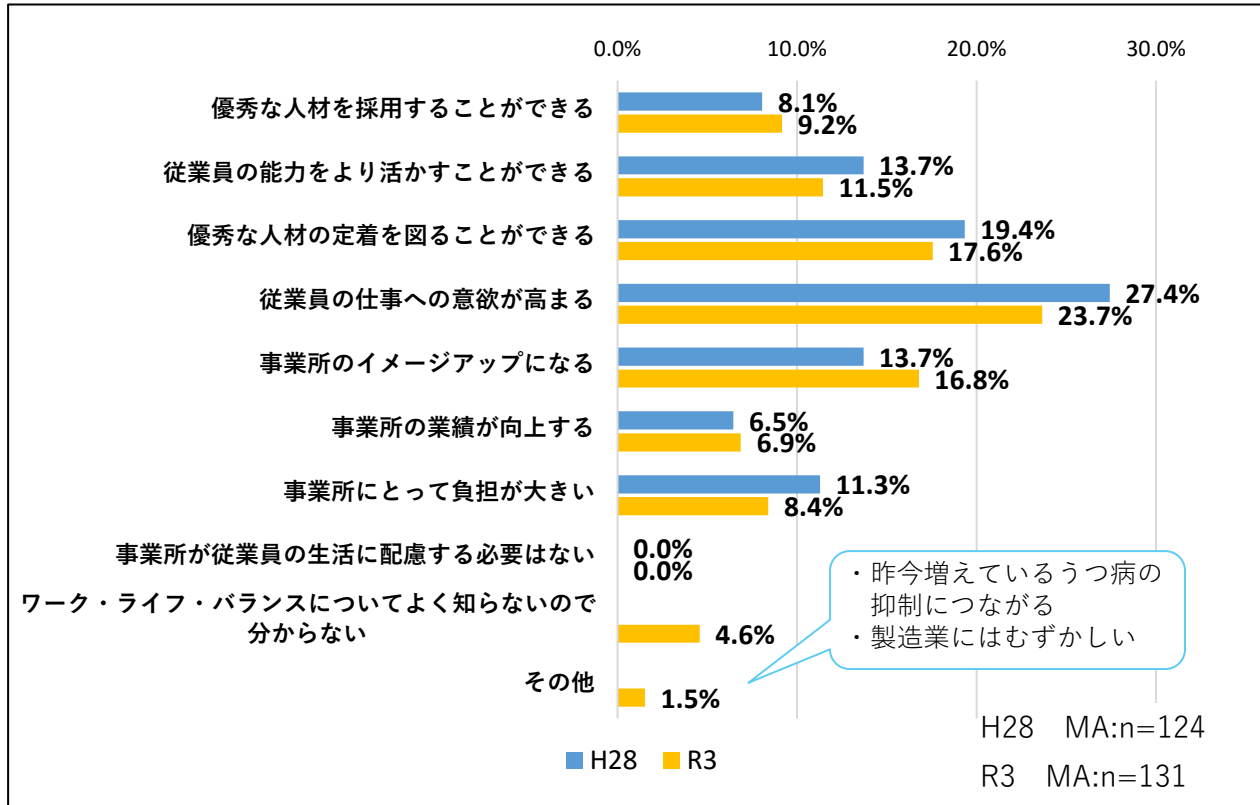
- 集計結果の%表示については、小数点以下第1位を四捨五入して算出しているため、100%にならない場合があります。
- グラフ中の選択肢の記述については、実際の選択肢を簡略化している場合があります。
- 回答が有効でないものについては、計算から省略しているため、総数等の数値が合わない場合があります。
- 報告書内の用語
 - SA：「シングルアンサー」 選択肢の中から1つだけ選ぶ設問
 - MA：「マルチアンサー」 選択肢の中から当てはまるものを複数選ぶ設問

II 調査結果

1. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の認識について

問1 ワーク・ライフ・バランスの取り組みに対するイメージ

【図表1 ワーク・ライフ・バランスの取り組みに対するイメージ】

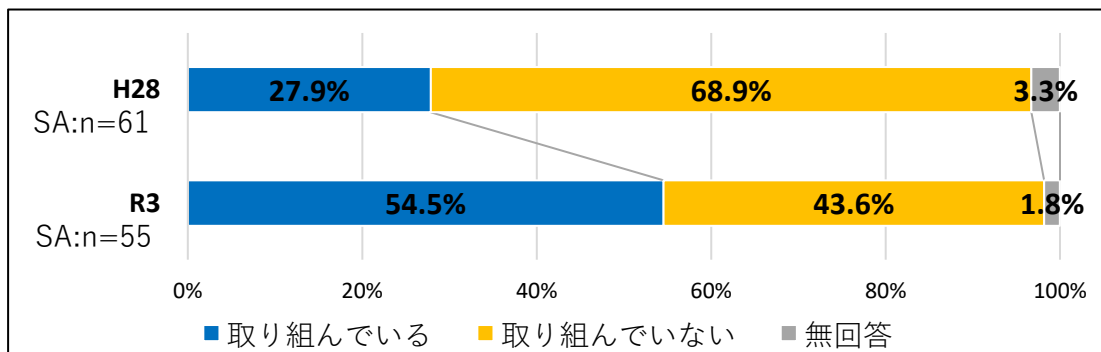


前回調査（平成28年度）結果との比較

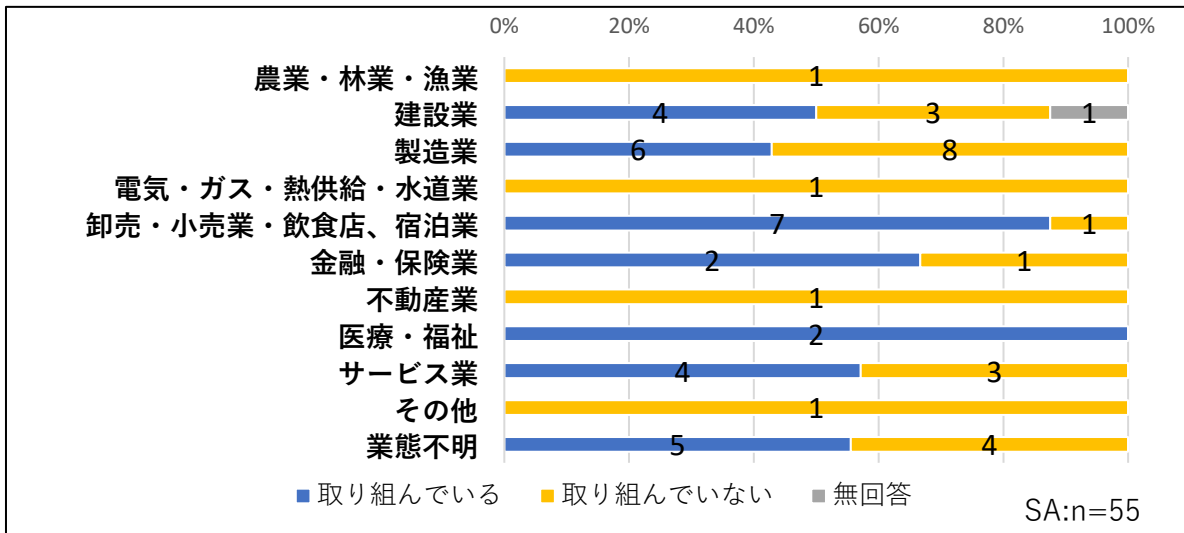
- ・回答の傾向に変化はなかったが、プラスのイメージをもつ事業所が多い結果となった。
- ・最も回答が多かったのは、「従業員の仕事への意欲が高まる」の項目となった。

問2 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組み

【図表2-1 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組みの実施状況】



【図表 2-2 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組みの実施状況 業態別比較】

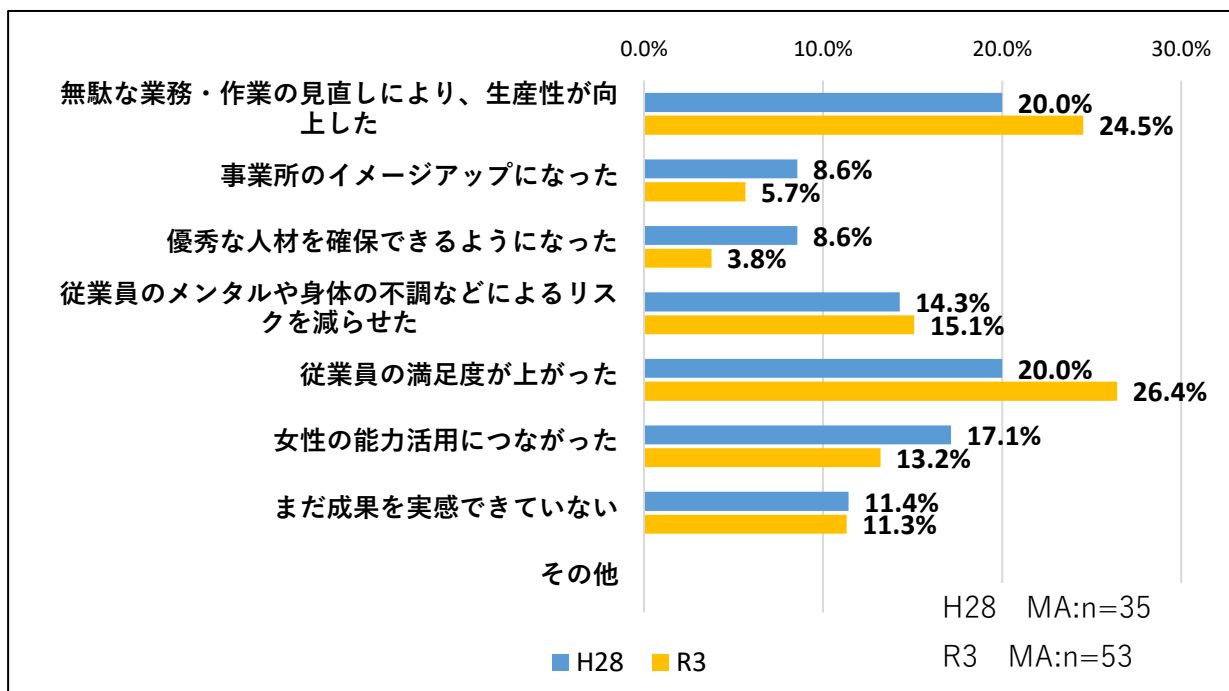


前回調査（平成 28 年度）結果との比較

- ・「取り組んでいる」と回答した事業所が 26.6%増加した。
- ・業態によって取組状況は異なるが、約半数の事業所は取組を進めている。

問 3 ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んだ効果

【図表 3 ワーク・ライフ・バランスを推進したことによる効果】

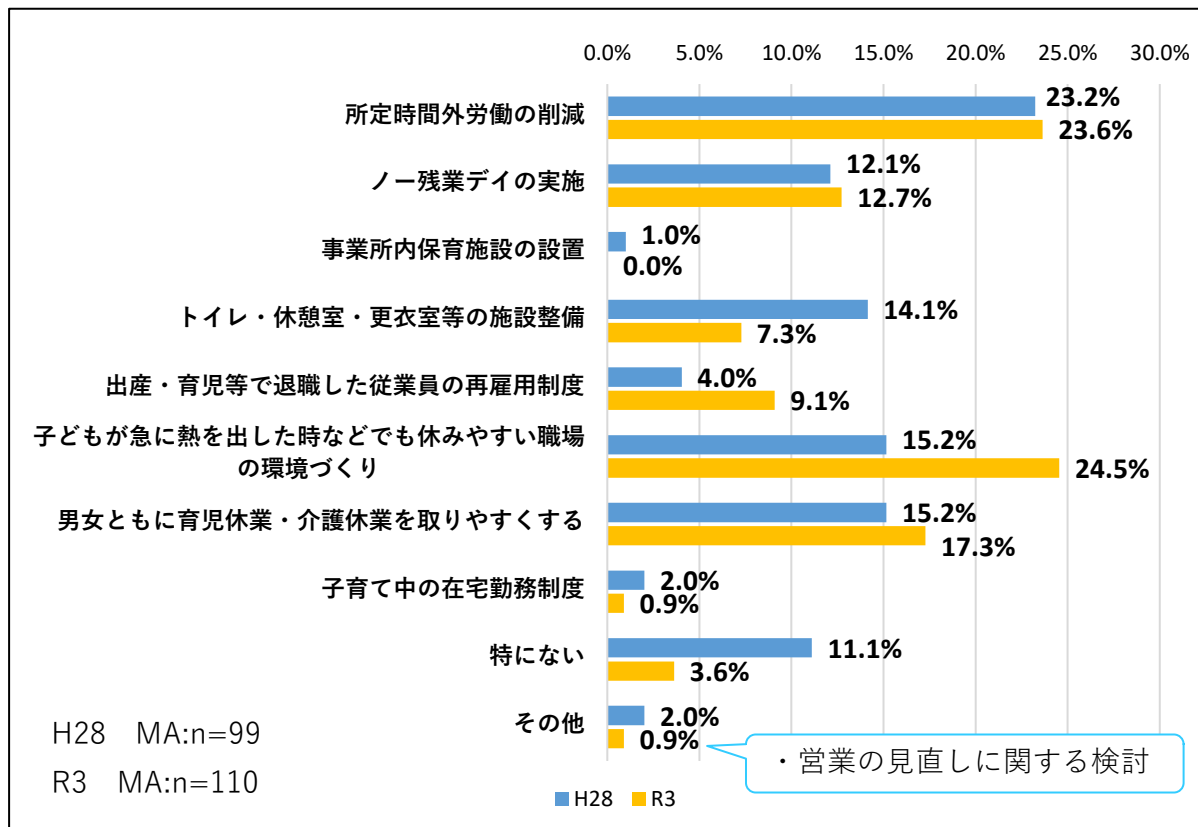


前回調査（平成 28 年度）結果との比較

- ・どちらの調査でも、「生産性が向上した」「従業員の満足度が上がった」と回答した事業所が多い結果となった。

問4 働きやすい職場づくりのために今後充実したい取り組み

【図表4 働きやすい職場づくりのための今後充実したい取り組み】



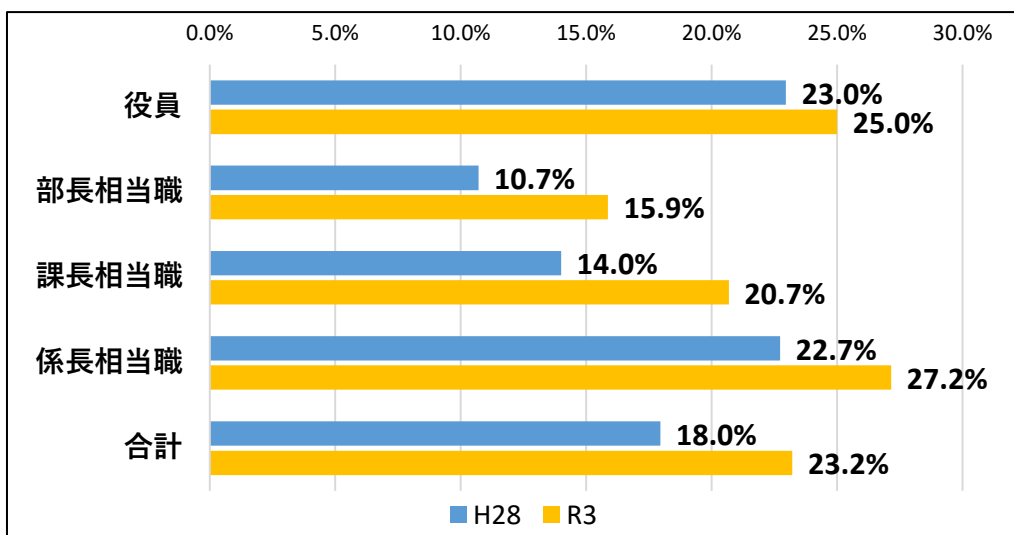
前回調査（平成28年度）結果との比較

- ・前回調査では、「所定時間外労働の削減」と回答した事業所が最も多かったが、今回の調査では「子どもが急に熱を出した時などでも休みやすい職場の環境づくり」と回答した事業所が最も多くなった。

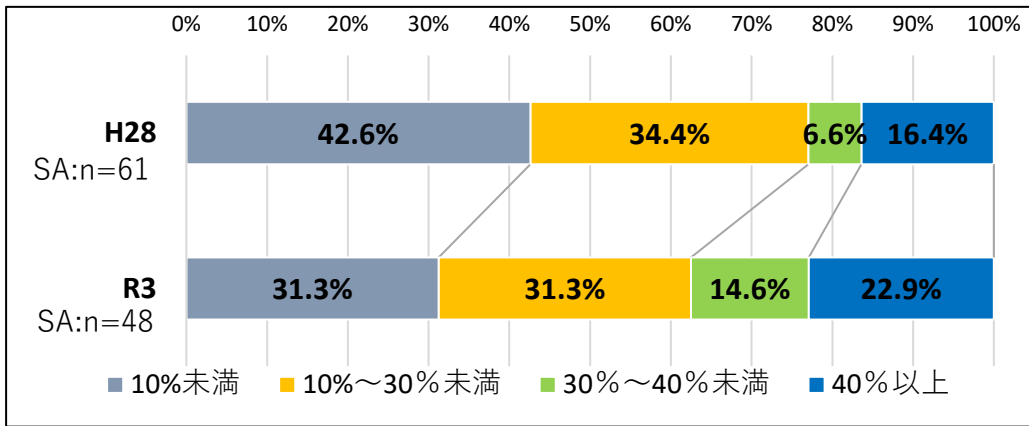
2. 男女がともに働きやすい職場環境について

問5 女性管理職の登用状況

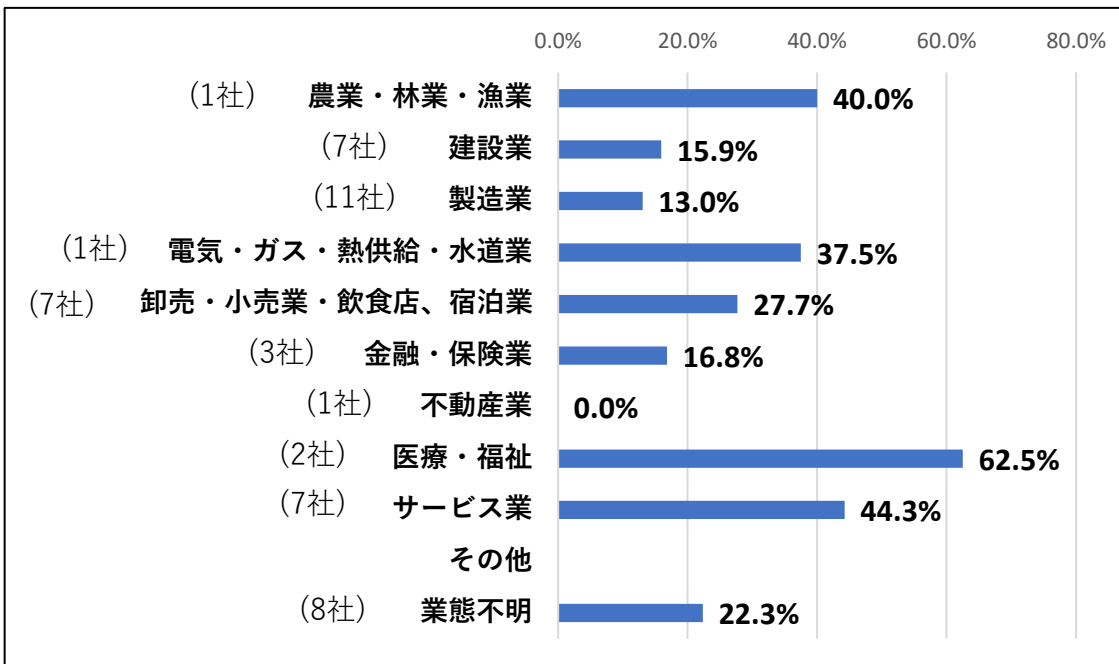
【図表5-1 管理職の総数と女性数】



【図表 5-2 管理職に占める女性の割合】



【図表 5-3 管理職に占める女性の割合 業態別平均】

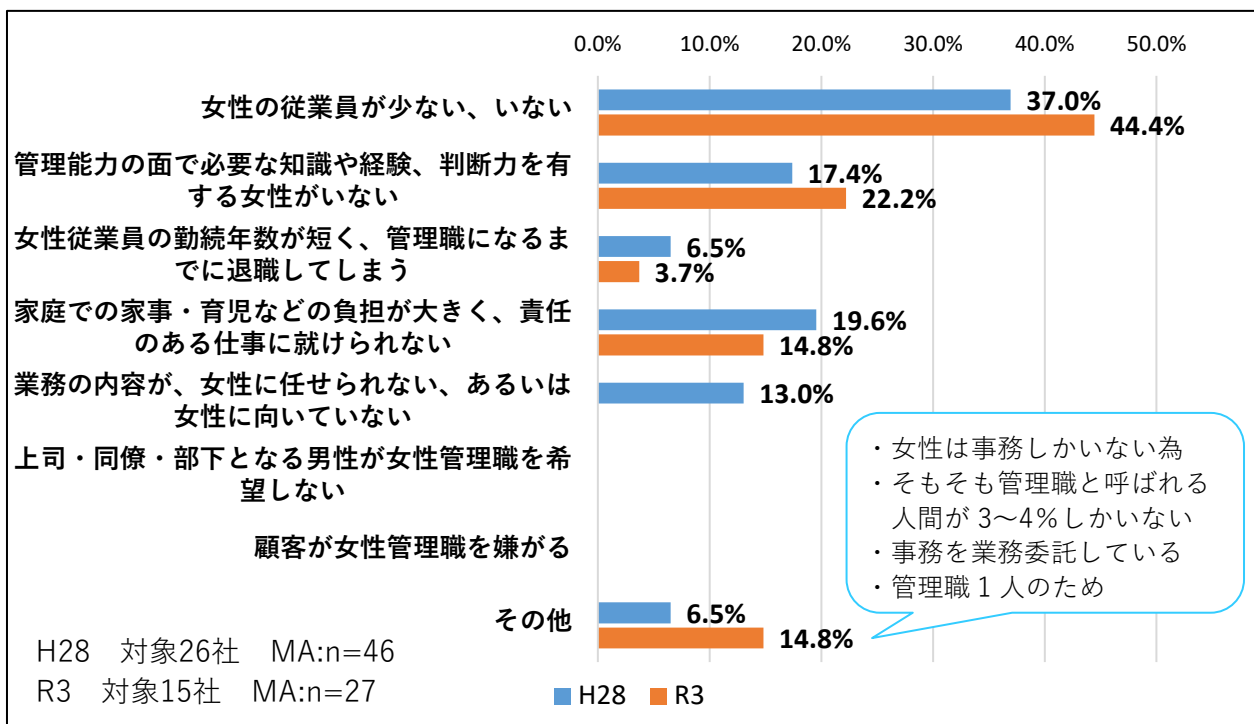


前回調査（平成 28 年度）結果との比較

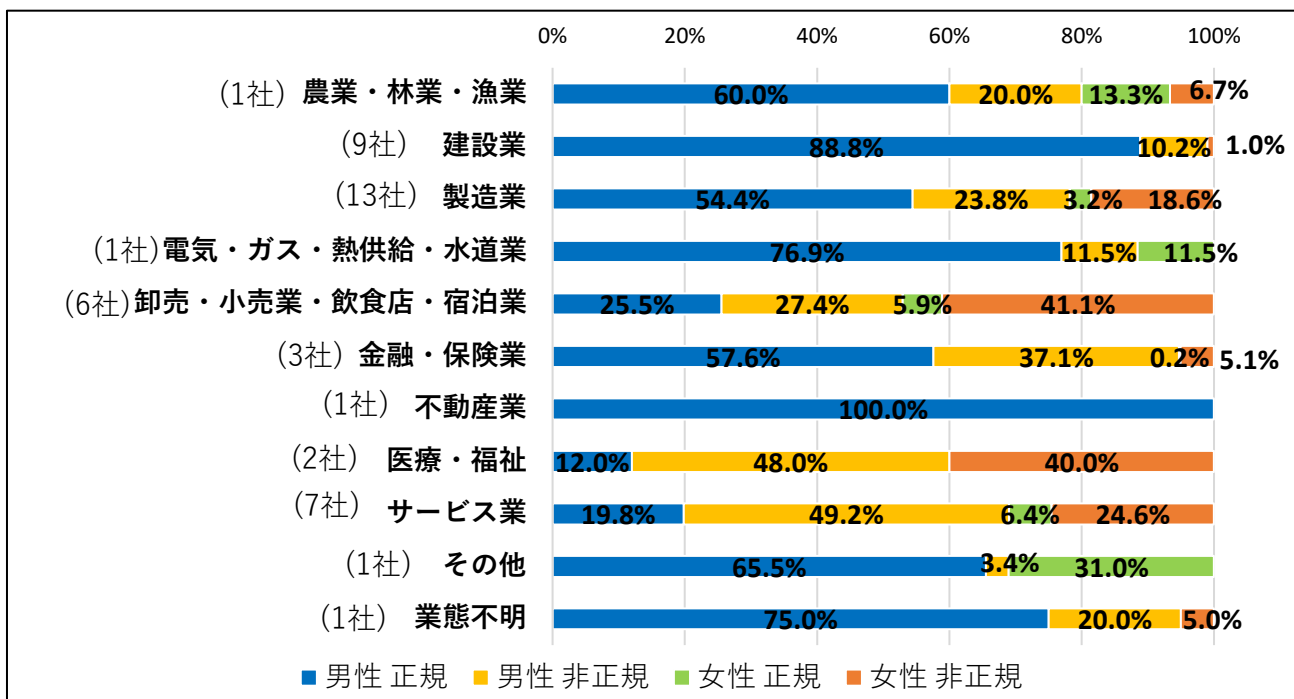
- ・前回調査と比較すると、すべての階級で女性の割合が増加した。
- ・管理職に占める女性の割合が 40%以上の事業所が 7.0%増加し、30%~40%未満の事業所も 8.3%増加した。
- ・業態別に比較すると、「医療・福祉」分野で特に女性の割合が高く、次に「サービス業」が多い結果となった。

問6 女性管理職が少ない理由

【図表 6-1 女性管理職が少ない理由 女性管理職の割合が10%未満の事業所】



【図表 6-2 従業員の男女比平均 業態・雇用形態別】



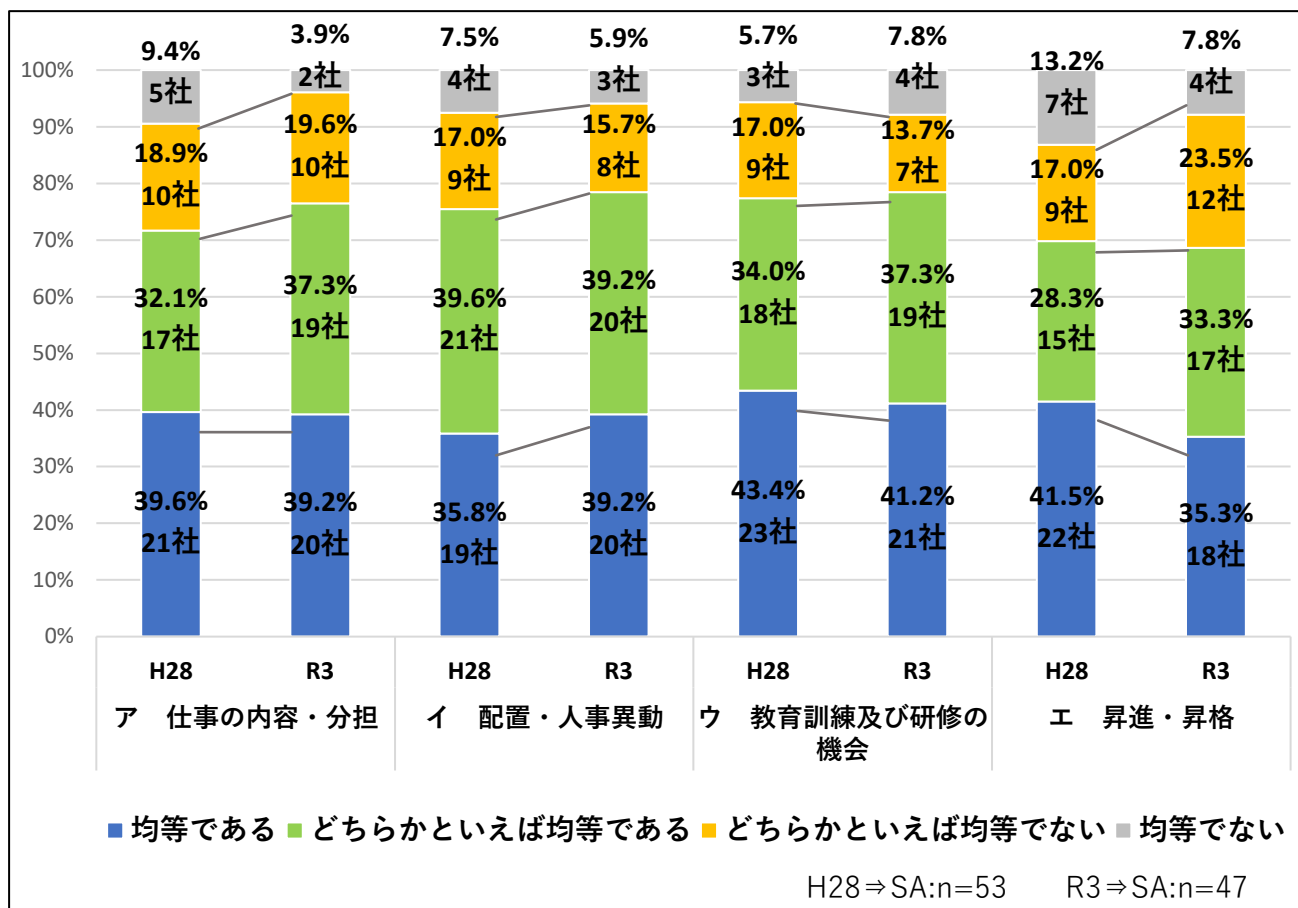
前回調査（平成28年度）結果との比較

・前回調査と比較すると、「女性の従業員が少ない、いない」と回答した事業所の割合が7.4%増加した。

⇒従業員の男女比を比較したところ、従業員数や雇用形態に男女差があり、従業員の男女比や性別による雇用形態の違いが、女性管理職の登用に影響していることが分かる。

問7 事業所における男女の取り扱い

【図表7 男女の取り扱いが均等になっているか】

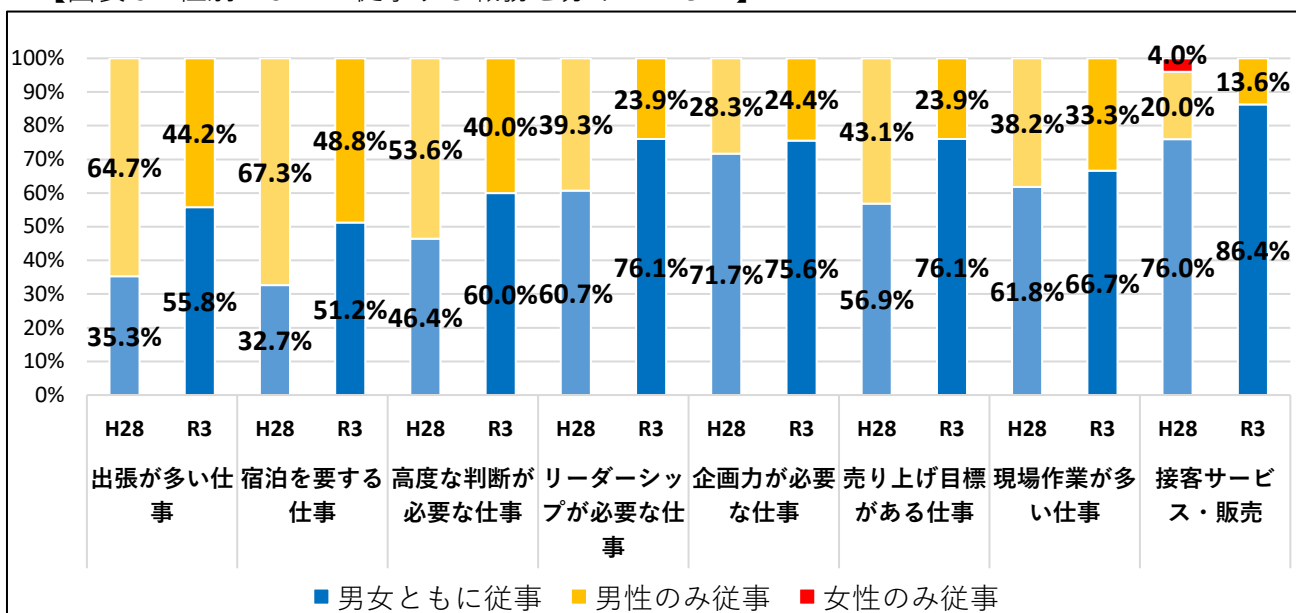


前回調査（平成28年度）結果との比較

- ・回答傾向に大きな変化はなかったが、「均等である」「どちらかといえば均等である」と回答した割合は増加傾向にある。
- ・4項目の中では、「昇進・昇格」の項目で、「均等でない」「どちらかといえば均等でない」と回答した割合が多く、「昇進・昇格」における男女平等の推進は、依然として課題であるといえる。

問 8 性別によって従事する職務を分けているか

【図表 8 性別によって従事する職務を分けているか】

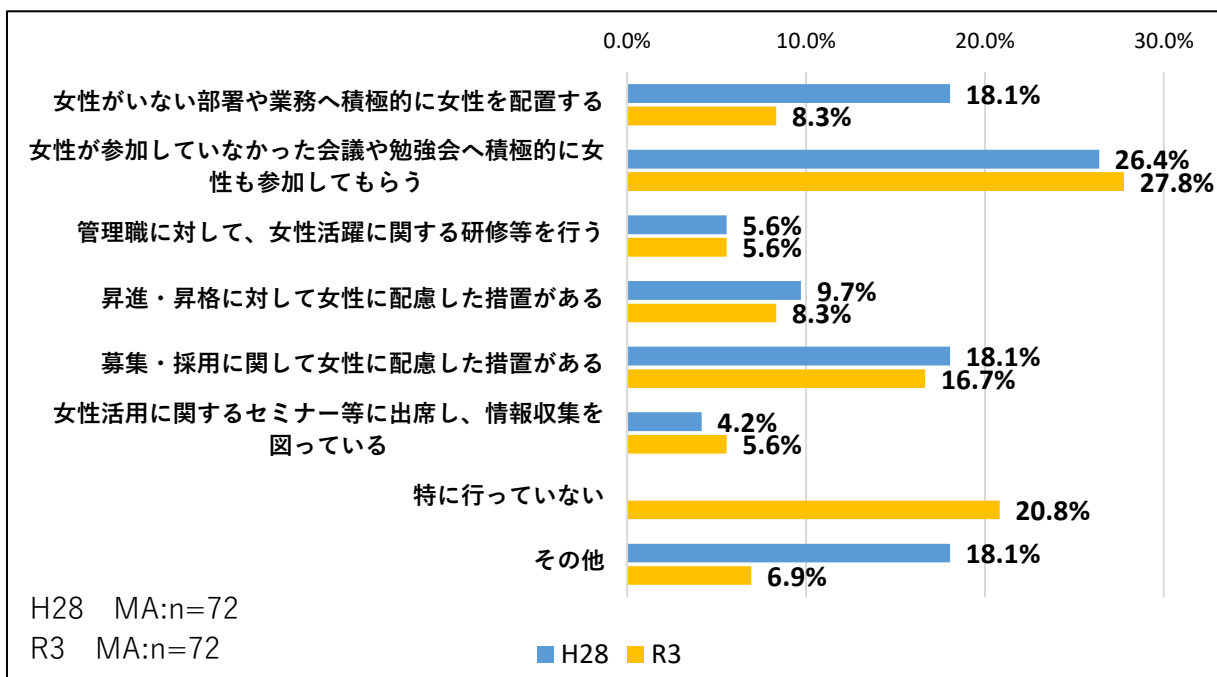


前回調査（平成 28 年度）結果との比較

- ・ いずれの項目も、前回調査と比較して「男女ともに従事している」と回答した割合が増加している。
- ・ 今回の調査では、「女性のみ従事している」と回答した項目はなかった。

問 9 女性の活躍を推進するための取り組み

【図表 9 女性の活躍を推進するためにどのようなことに取り組んでいるか】



【R3 調査 その他記述】

- ・気持ち良く働けるように配慮している
- ・事業所内の女性比率が 80～90%程あるので特に推進はしていない
- ・女性の職場が事務職で採用の社員が少ないため、現在の所 1 名のみとなっているため
- ・個人なので特に無
- ・産休育休の後の働き方を柔軟な対応をとっている 短時間や土・日休み等

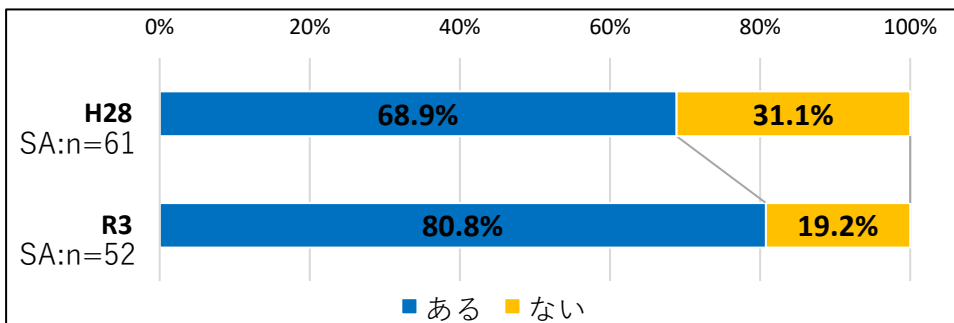
前回調査（平成 28 年度）結果との比較

- ・前回調査と同様、「女性が参加していなかった会議や勉強会へ積極的に女性も参加してもらおう」と回答した事業所の割合が高い結果となった。
- ・「特に行っていない」と回答した事業所も約 20%であり、取組を推進するための啓発活動や支援制度について検討が必要である。

3. 育児休業制度について

問 10 育児休業制度に関する規定の有無

【図表 10 育児休業制度に関する規定があるか】

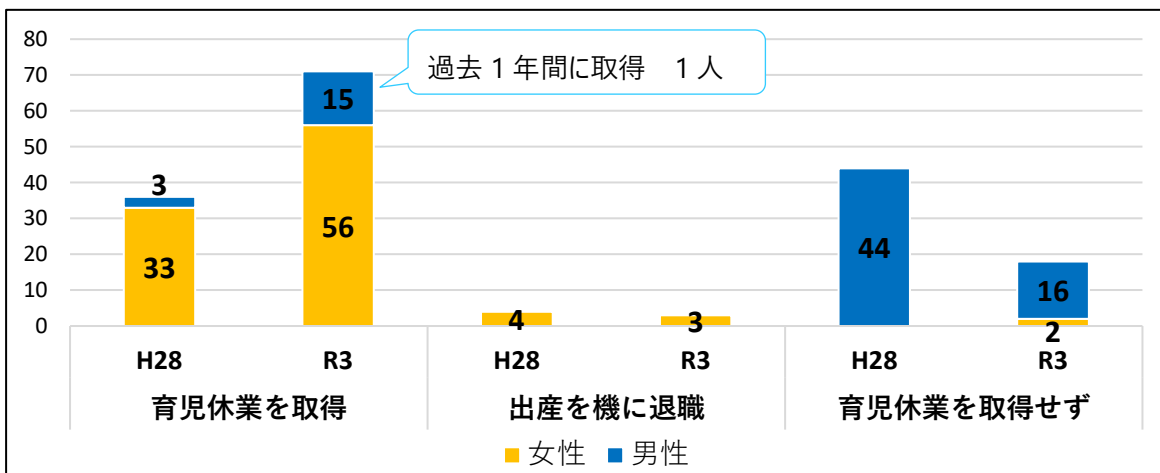


前回調査（平成 28 年度）結果との比較

- ・育児休業制度に関する規定が「ある」と回答した事業所の割合が 11.9%増加した。

問 11 育児休業の取得状況

【図表 11-1 育児休業に該当する従業員と取得状況】

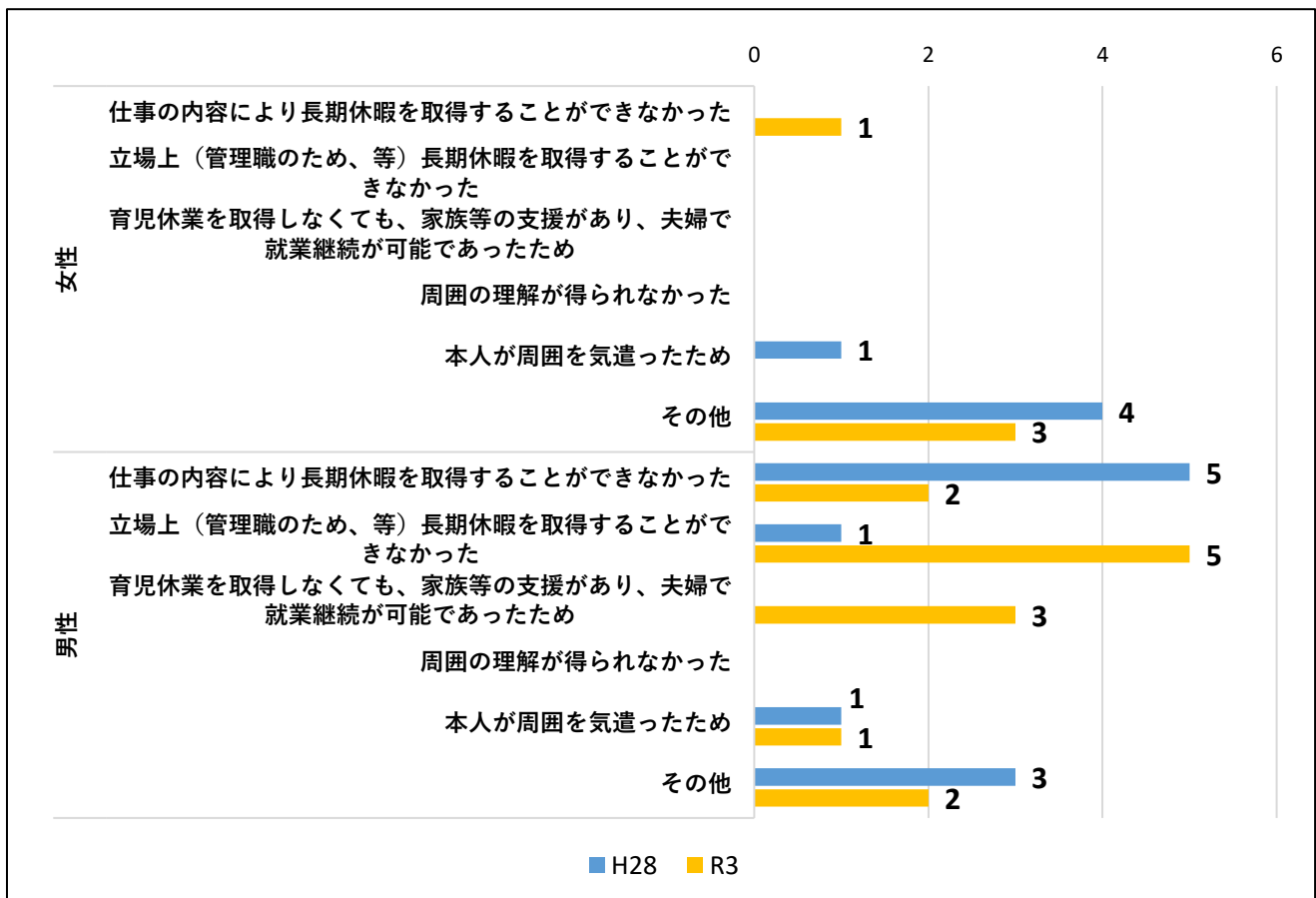


前回調査（平成 28 年度）結果との比較

- ・前回調査では、回答のあった対象男性従業員 47 人のうち、育児休業を取得したのは 3 人という結果だったが、今回の調査は対象となる 31 人のうち 15 人が取得した、という結果となった。

問 11-1 育児休業を取得しない理由について

【図表 11-2 育児休業を取得しなかった理由 男女別】



【その他 理由】

* 女性

- ・労使協定により適用除外になりました
- ・雇用されて 1 年未満の為
- ・配偶者の県外への転勤のため

* 男性

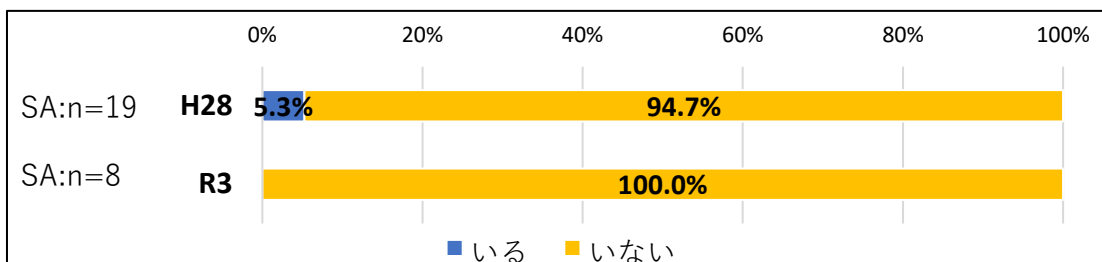
- ・子供がまだ 2 歳未満のため今後取得する可能性もある
- ・本人の回答得られず

前回調査（平成 28 年度）結果との比較

- ・前回調査と同様、男女共に仕事の内容は立場上、長期休暇を取得できなかった、という回答が多く、特に男性で「仕事の立場上」という理由が挙げられている。

問 12 育児休業制度の規定がない事業所における状況

【図表 12-1 過去 5 年間で出産を機に退職した女性従業員がいるか】

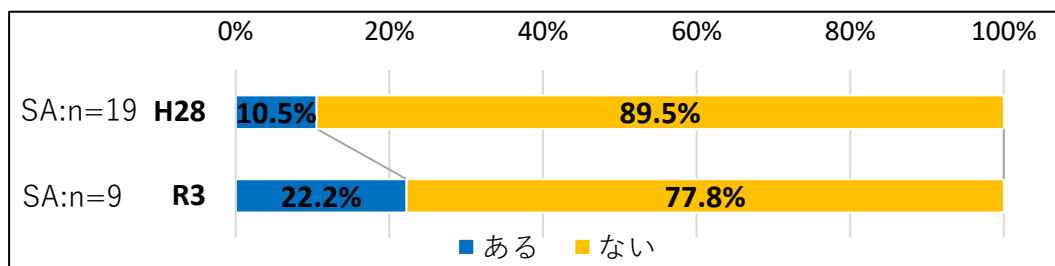


前回調査（平成 28 年度）結果との比較

- ・育児休業制度の規定がない事業所において、過去 5 年間で出産を機に退職した従業員がいるか聞いたところ、今回の調査では対象の事業所すべてにおいて 0 人となった。

問 12-1 今後育児休業制度の規定を設ける予定があるか

【図表 12-2 今後育児休業制度の規定を設ける予定があるか】

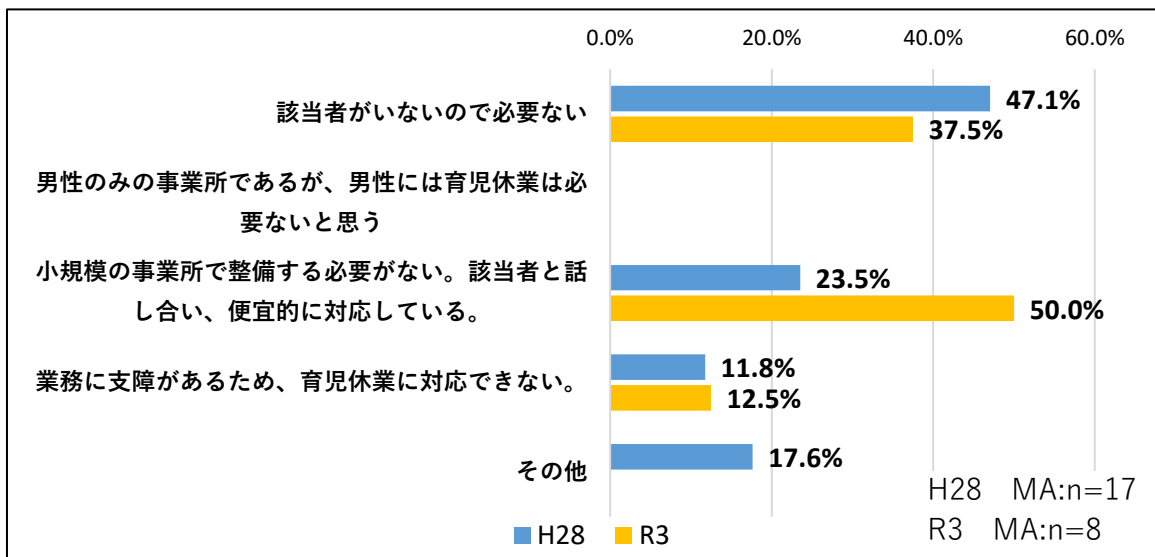


前回調査（平成 28 年度）結果との比較

- ・育児休業制度の規定がない事業所数が減少し、今後規定を設ける予定があるか、という設問で「ある」と回答した事業所の割合が増加した。

問 12-2 規定を設ける予定がない事業所における状況

【図表 12-3 育児休業制度の規定を設けない理由】



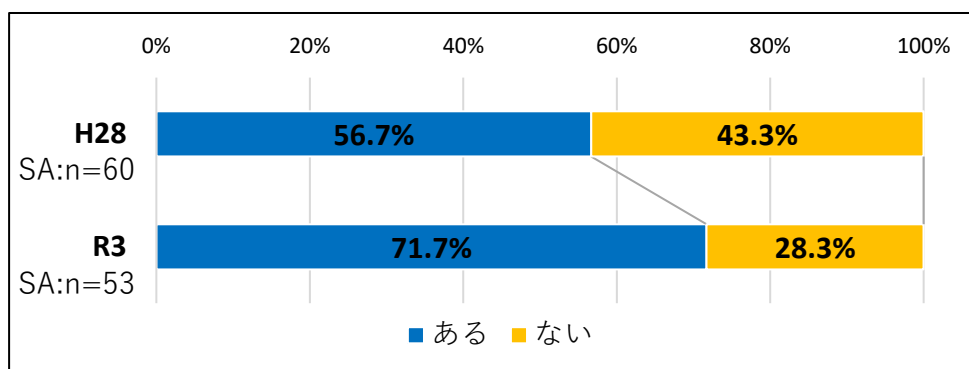
前回調査（平成 28 年度）結果との比較

- ・前回調査では「該当者がいないので必要ない」という回答が最も多かったが、今回の調査では「該当者と話し合い、便宜的に対応している」という回答が最も多い結果となった。

4. 介護休業制度について

問 13 介護休業制度に関する規定の有無

【図表 13 介護休業制度に関する規定があるか】

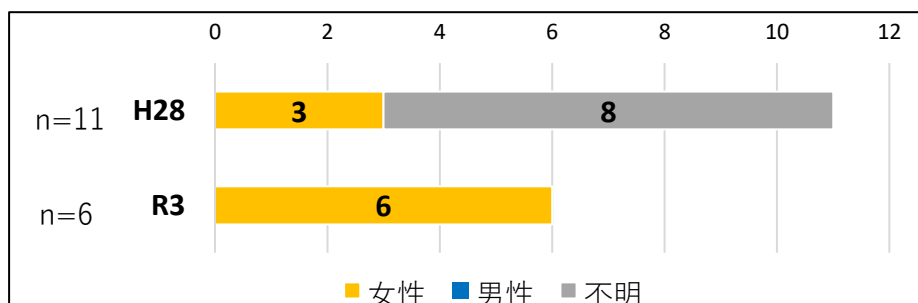


前回調査（平成 28 年度）結果との比較

- ・育児休業制度と比較すると少ないものの、介護休業制度に関する規定が「ある」と回答した事業所の割合が 15.0%増加した。

問 14 育児休業の取得状況

【図表 14 過去 5 年間に於ける介護休業の取得状況】



前回調査（平成 28 年度）結果との比較

- ・前回調査では性別の記載がない回答があったが、今回の調査では、過去 5 年間で介護休業を取得した人はすべて女性、という結果となった。

問 15 介護休業制度の規定がない事業所における状況

【図表 15-1 過去 5 年間で介護を理由に退職した従業員がいるか】

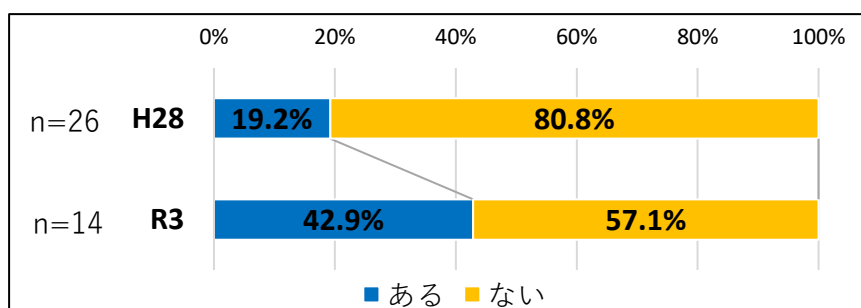
	回答事業所数	女性	男性
H28 調査	26 社	0 人	0 人
R3 調査	10 社	0 人	0 人

前回調査（平成 28 年度）結果との比較

- ・どちらの調査でも、過去 5 年間で介護を理由して退職した従業員は、回答のあった事業所すべてにおいて 0 人という結果となった。

問 15-1 今後介護休業制度の規定を設ける予定があるか

【図表 15-2 今後介護休業制度の規定を設ける予定があるか】

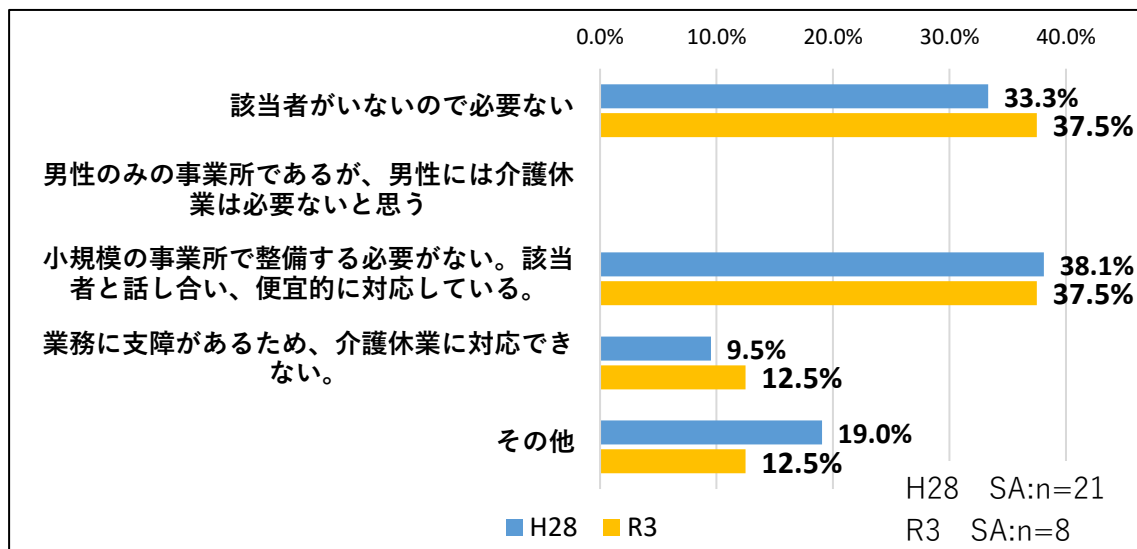


前回調査（平成 28 年度）結果との比較

- ・現在介護休業制度がない事業所において、今後規定を設ける予定があるかという設問では、「ある」と回答した事業所の割合が 23.7% 増加した。

問 15-2 規定を設ける予定がない事業所における状況

【図表 15-3 介護休業制度の規定を設けない理由】



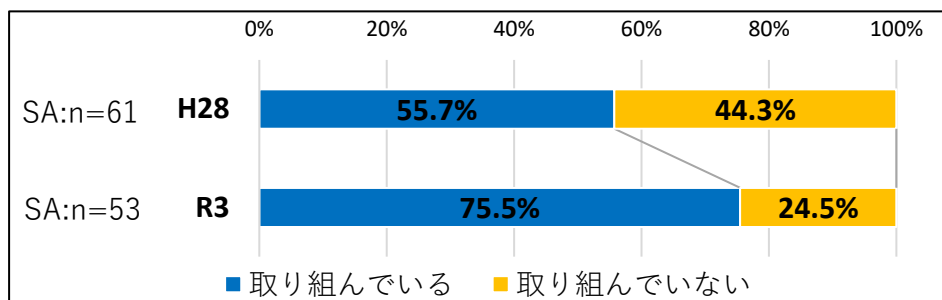
前回調査（平成 28 年度）結果との比較

- ・どちらの調査でも、「該当者がいないので必要ない」「該当者と話し合い、便宜的に対応している」と回答した事業所が多い結果となった。

5. 職場におけるハラスメントの防止について

問 16 職場におけるハラスメント防止に対する取り組み

【図表 16 ハラスメントの防止に対して取り組みを進めているか】

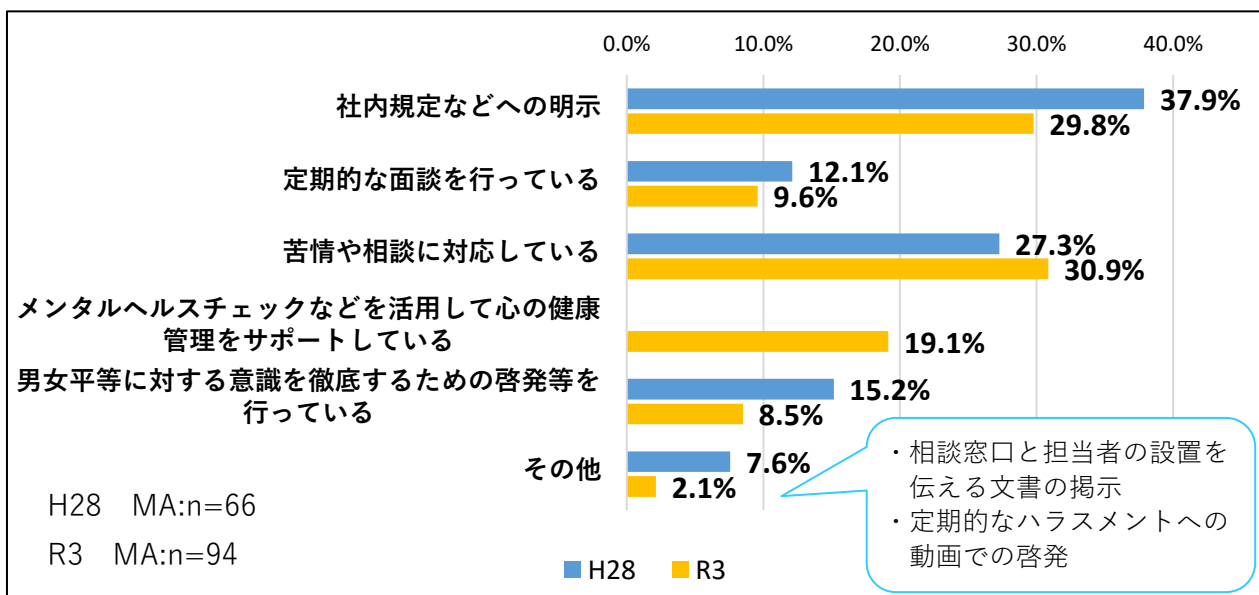


前回調査（平成 28 年度）結果との比較

- ・ハラスメントの防止に対して「取り組んでいる」と回答した事業所が 19.8%増加した。

問 17 ハラスメント防止に対する具体的な取り組み

【図表 17 現在取り組んでいる事業所：ハラスメント防止の具体的な取り組み】

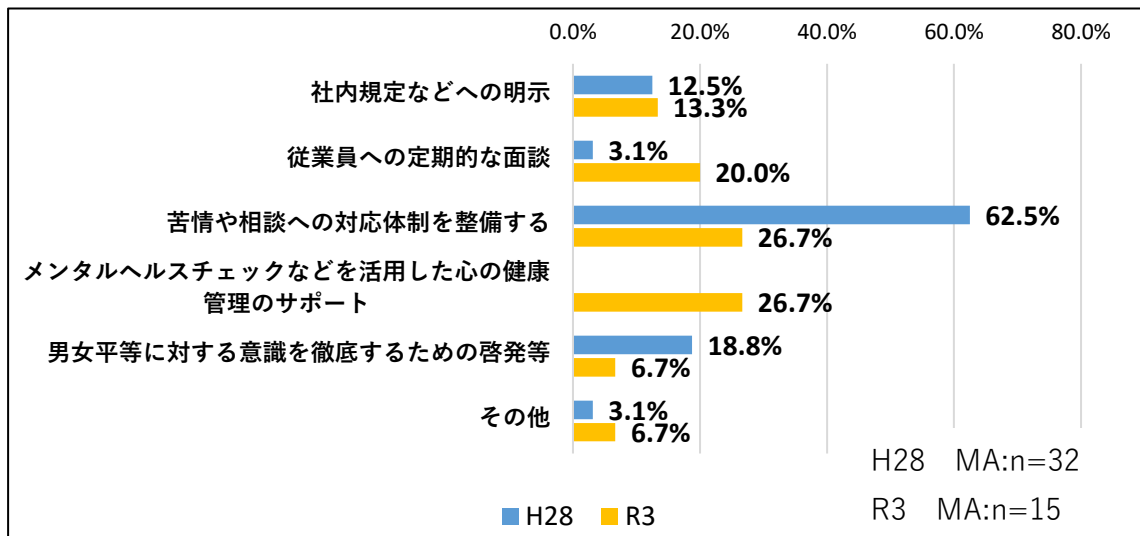


前回調査（平成 28 年度）結果との比較

- ・前回調査では「社内規定などへの明示」という回答が最も多かったが、今回の調査では「苦情や相談に対応している」という回答が最も多い結果となった。

問 18 今後進めていきたい取り組み

【図表 18 現在取り組んでいない事業所：今後進めたい取り組みがあるか】



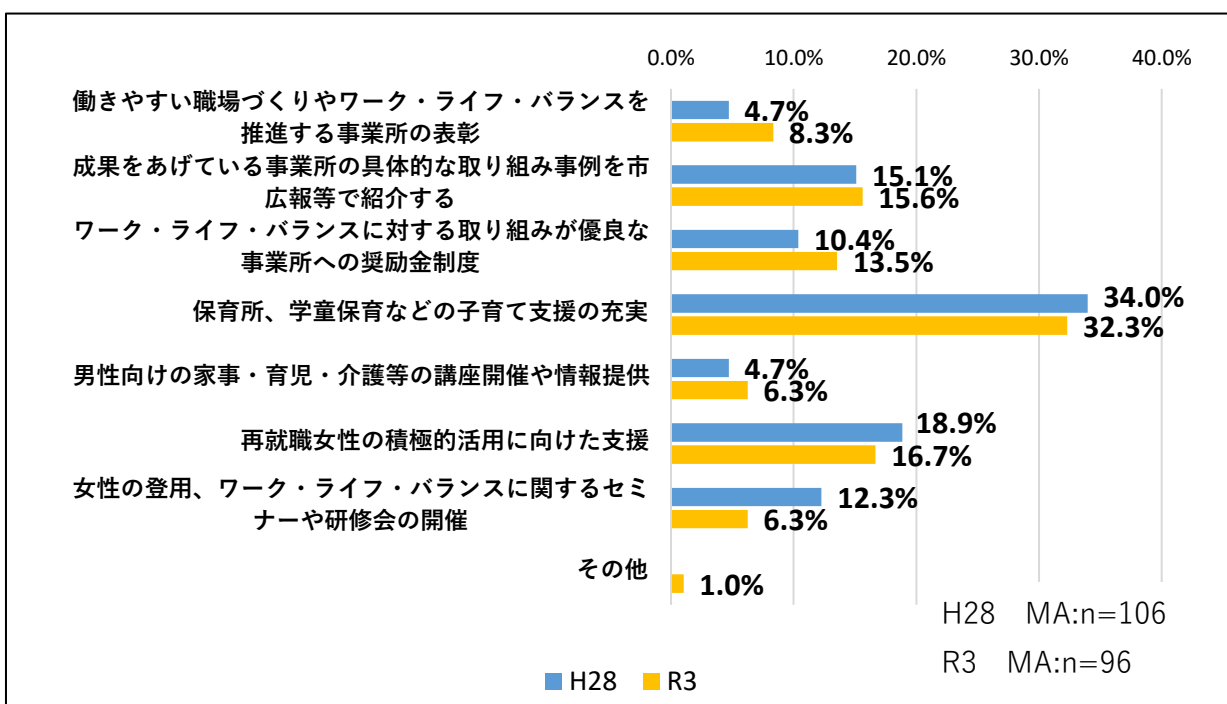
前回調査（平成 28 年度）結果との比較

- ・前回調査と同様、「苦情や相談への対応体制を整備する」が最も多い結果となった。
- また、今回の調査で追加した「心の健康管理のサポート」と回答した事業所も多い結果となった。

6. 行政に対する要望について

問 19 仕事と家庭の両立支援を進める上で行政に望む支援

【図表 19 今後行政にどのような支援を望むか】



前回調査（平成 28 年度）結果との比較

- ・前回調査と同様、「保育所、学童保育などの子育て支援の充実」が最も多い結果となった。
- ・事業所の表彰や事例紹介、奨励金制度といった制度整備に関する項目を挙げている事業所が増えており、取組に対するインセンティブとなるような支援が必要とされている。

問 20 自由記述・仕事と家庭の両立支援に向けた取り組みについて

- ◆ 事業所が小規模でありシフト制なので、ひとりひとりの事情に合わせて休暇等、柔軟に対応している。（業態：サービス業 事業所規模：50 人未満）
- ◆ 各人の使える有給休暇は自由に使ってもらい、相当な理由がない限りは受諾している。過去 2 年で使用を断った事はない。事業所内で休みたいときに休める形づくりとしてタスク（仕事）の共有を行い、個人が特定の仕事をかかえる事の無いようにしている。（業態・事業所規模：不明）
- ◆ 体調不良時、学校のイベントなど、個人の都合に合わせて休日の取得が可能。（業態：卸売・小売業・飲食店、宿泊業 事業所規模：不明）
- ◆ 業務運営とのバランスが難しくなることがあり、少人数で運営している拠点では、理想と現実を埋める人員の確保ができない。（業態：卸売・小売業・飲食店、宿泊業 事業所規模：50 人以上 100 人未満）
- ◆ 例の通り（事業所が小規模のため、特に制度としては定めていないが、ひとりひとりの事情に合わせて、休暇等は柔軟に対応している。）に対応しています。（業態：建設業 事業所規模：50 人未満）
- ◆ 女性も多く働いているため、家庭の事情も考慮した上でのシフトの作成を普段から行っています。今後も男女ともに皆さんが働きやすいと感じられる職場作りに努めていきたいと思えます。（業態：サービス業 事業所規模：100 人以上 300 人未満）
- ◆ 数年前から弊社でも女性が働きやすい環境づくりに取り組んできました。社労士の先生や産業医の先生などにも協力いただいて、有給休暇の取得、産前産後休暇、育児休暇、希望があればメンタルヘルスへの対応もしてきました。ただ私達は小さな個人事業者のため、長期的に欠員者が出ると負担もあります。休日出勤や残業も増えますので、事業者にも補償があると助かります。また、私の妻が専従者であるため、育児休業に適用せず、満足に休むことができず、夫である私も十分なケ

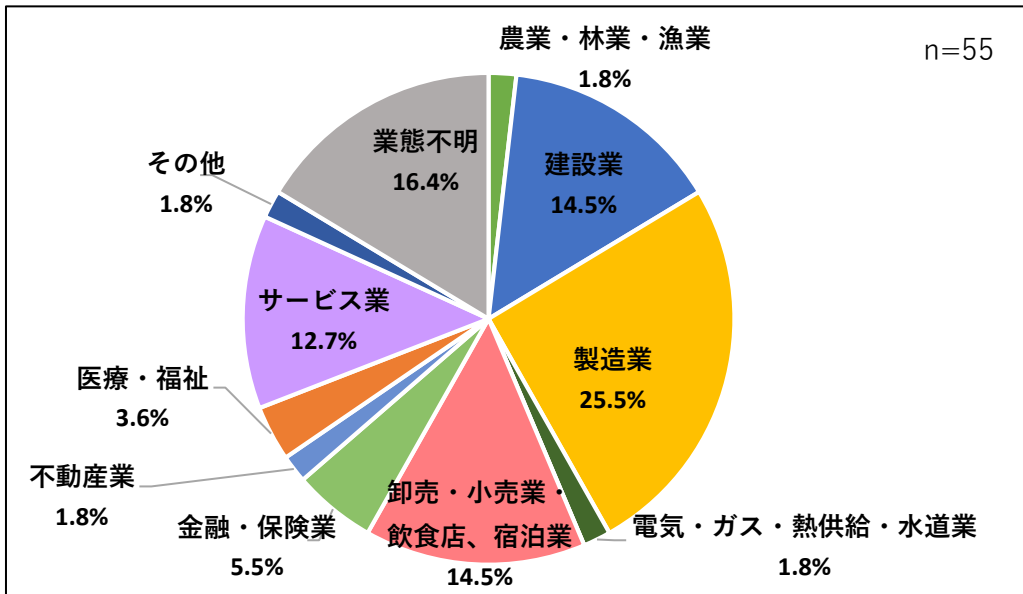
アができませんでした。私たちは流産の経験もあり、同時期に従業員さんの産休育休の手続きを泣きながらしていました。事業者側にも何らかの措置があれば少しは報われます。ただ私たちは従業員の方に働きやすい環境づくりをこれからも進めていきます。(業態：製造業 事業所規模：50人以上100人未満)

- ◆ 働きやすい環境を作ることは、休日を取りやすい規定が必要と思っています。有給も取りやすいと思っています。まだ取り組み中なので、改善する事も有るし、仕事のノルマも積極的に取り組む事も大切なので、今は個人が仕事の成果を出す事とその為の環境作りをしているところです。(業態：建設業 事業所規模：50人未満)
- ◆ 男性の育児休業取得を促進するため、育児休業取得当初の5営業日を有給扱いとしている。また、配偶者が出産した男性には、人事部から育児休業を取得するよう案内している。(業態：金融・保険業 事業所規模：50人未満)
- ◆ 長年働いてくださっている従業員さんが多いため、それぞれの家庭の事情など話しやすい環境にあり、休暇、早退、遅刻など柔軟に対応している。(業態・事業所規模：不明)
- ◆ 弊社はサービス業で土・日の休みを取ることが難しいですが、お客様に予約を入れていただくようお願いし(予約の特典をつけた)、売上とスケジュールをコントロール出来るように5年ほど前から取り組み、今では営業時間も短縮し、生産性を挙げて、給与も少しずつUP出来ている現状です。弊社では若い意欲のあるスタッフを応援出来るように努めていきます。(業態：サービス業 事業所規模：100人以上300人未満)
- ◆ 小企業なので従業員が責任持って業務に徹してくれています。各自都合がある時には休暇をとってもらえるように対応しています。(業態：製造業 事業所規模：50人未満)
- ◆ 一人一人の事情が異なるので、面接等で対応し意識の改革により勤務先に対する気持ちのモチベーションを変えていく(業態：卸売・小売業・飲食店、宿泊業 事業所規模：50人以上100人未満)
- ◆ 時間単位取得有給休暇日を導入し、柔軟に利用しています。(業態：卸売・小売業・飲食店、宿泊業 事業所規模：50人未満)
- ◆ 本人の都合に合わせ、対応している(業態：製造業 事業所規模：50人未満)

7. 事業所の概要について

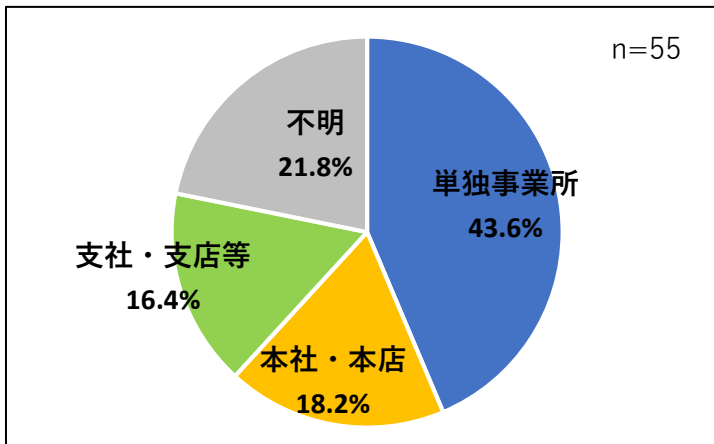
事業所の業態

【図表 20-1 回答事業所の業態】



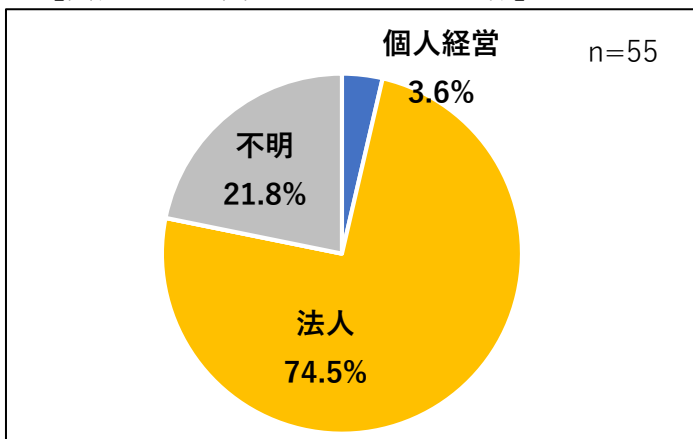
事業所の区分

【図表 20-2 回答事業所の区分】



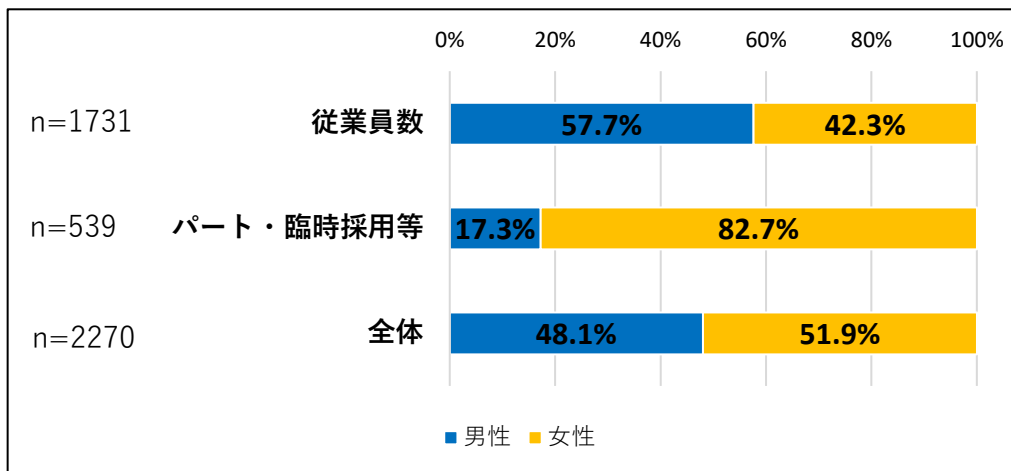
事業所の経営組織

【図表 20-3 回答事業所の経営組織】

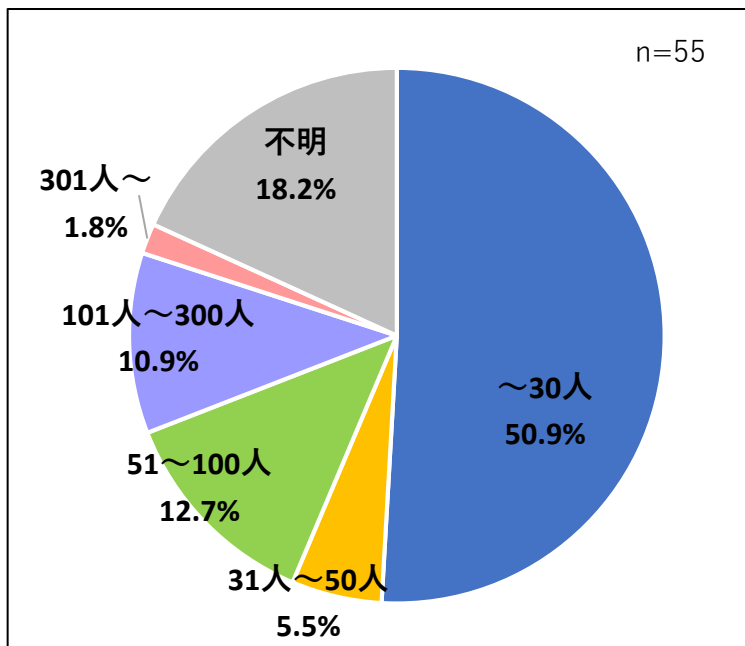


事業所の規模

【図表 20-4 従業員の男女比・雇用形態別】



【図表 20-5 事業所の規模】



III 資料編

* 男女共同参画に関する用語

◆男女共同参画社会

男女共同参画社会基本法では、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」のことを「男女共同参画社会」と定義しています。

私たち都留市男女共同参画推進委員会は、ひとりひとりの考え方や生き方を尊重し合い、認め合う、思いやりのある社会を目指しています。

◆ワーク・ライフ・バランス

仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、自分のライフスタイルを自ら希望するバランスで選択できることをいいます。

仕事を頑張りたい、家庭を大切にしたい、地域活動へ積極的に関わりたい、個人の時間を大切にしたい・・・人生の中で大切にしたいことは人それぞれで、ライフステージによっても変わります。それぞれが大切にしていることを尊重できるように、環境を整えることも大切です。

◆女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

出展：内閣府男女共同参画局「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要」

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることを目指し、以下の基本原則を掲げ、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るための法律です。（平成 28 年 4 月施行）

- ① 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- ② 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ③ 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

女性活躍推進法においては、国・地方公共団体・民間事業主（規模 300 人以上の事業主は義務化、300 人未満の事業所は努力義務とされている）における「事業主行動計画」の策定、女性活躍に関する状況の把握や改善に向けた分析、目標の設定、情報の公表などが求められています。

◆育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

(育児・介護休業法) 出展：厚生労働省 HP

育児・介護休業に関する法律です。より柔軟に休暇を取得できるよう、令和3年6月に法律の一部が改正されました。

ポイント① 出生直後の時期において柔軟な育児休業を取得可能に

	新制度（現行制度とは別に取得可能）	現行制度
取得可能期間	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	原則分割不可 →今回の改正で分割が可能に
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可

ポイント② 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置を事業主へ義務化

- ・育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）
- ・妊娠・出産（本人、配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

ポイント③ 育児休業が分割して取得可能に

- ・新制度とは別に分割して2回まで取得が可能になる。
- ・1歳以降に延長する場合、育児休業を開始する日を柔軟に選択できる。

ポイント④ 有期雇用労働者の育児休業取得要件が緩和

- ・現行の適用要件のうち「引き続き雇用された期間が1年以上」を撤廃し、「子が1歳6か月になるまでの間に契約が満了することが明らかでない」という要件のみに変更。

（労使協定の締結により除外となる場合もあるが、基本的に無期雇用労働者と同様）

ポイント⑤ 育児休業取得状況の公表を義務化

- ・従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得状況の公表が義務づけられる。

◆ハラスメント

様々な場面での「嫌がらせ、いじめ」を指す言葉です。他者に対する言動が、本人の意図には関係なく、相手の尊厳を傷つける、不利益を与える、脅威を与える、といった影響を及ぼしてしまうことをいいます。

◎セクシャル・ハラスメント

行為者本人が意図するしないに関わらず、相手が尊厳を傷つけられたと感じるような性的発言・行動のこと。

◎パワー・ハラスメント

地位や人間関係などの優位性を背景に、適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与える、周囲の環境を悪化させるような行為のこと。主に、職場内でのパワー・ハラスメントが問題になることが多い。

◎マタニティ・ハラスメント

妊娠・出産・育児を理由に、女性が職場で精神的・肉体的嫌がらせ、解雇などの不当な扱いを受けること。

◎パタニティ・ハラスメント

出産・育児を理由に、男性が職場で精神的・肉体的嫌がらせ、降格・減給などの不当な扱いを受けること。

◎モラル・ハラスメント

言葉や態度、身振り、文章などによって相手の人格や尊厳を傷つける、肉体的・精神的に傷つけること。

ここでは5つの事例を紹介しましたが、ハラスメントには多くの種類があり、気づかないうちに問題が深刻化し、当事者や周囲の人の心身に大きな影響を及ぼすことがあります。

◆DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者や恋人などの親密な関係にある人、過去に関係のあった人から振るわれる暴力のことで、肉体的・精神的・経済的・性的な暴力などが含まれます。特に、10代の若い世代でのデートDV（恋人間での暴力）が、近年深刻な問題となっています。

◎身体的暴力…叩く、蹴る、物を投げつける、激しくゆする、髪をひっぱる など

◎精神的暴力…大声でどなる、無視をする、人の前でバカにする、脅す、実家や友人とつきあうのを制限する など

◎経済的暴力…生活費を渡さない、貯金を勝手に使う、働くことを妨害する、借金の返済をパートナーに強要する など

◎性的暴力…性行為を強要する、AV等を無理矢理見せる、避妊に協力しない など

～ DVに関する相談先 ～



はれれば
DV相談ナビ **#8008**



性犯罪・性暴力被害者のための
ワンストップ支援センター
はやくワンストップ
8 8 9 1



キュアタイムプラス
SNSで相談できます

つなぐ はやく
DV相談ナビ+ ☎0120-279-889 電話・メール・チャットで受付

山梨県女性相談所 ☎0552-52-8635 ぴゅあ総合 ☎0552-37-7830

やまなし性暴力被害者サポートセンター「かいさぼももこ」 ☎0552-22-5562

山梨県警察大月警察署 ☎0554-22-0110（緊急時は110番）

女性の人権ホットライン ☎0570-070-810

*** 都留市における男女共同参画のあゆみ**

年	出来事	
1993 (平 5)	女性問題に関する意識と実態調査 実施	
1994 (平 6)	都留市女性問題懇話会 設置	男女共同参画推進 委員会の前進
1995 (平 7)	都留市女性プラン 策定	最初の推進計画
1996 (平 8)	第 1 回女性プラン推進フェスティバル 開催 都留市女性プラン推進委員会 設置	
1999 (平 11)	都留市男女共同参画推進委員会 設置 都留市男女共同参画基本条例 制定	男女共同参画社会基本法 の施行に合わせて制定
2000 (平 12)	男女共同参画都市 宣言 都留市男女共同参画基本条例制定記念講演会 開催	全国で 37 番目 山梨県では初
2001 (平 13)	「都留市女性プラン推進フェスティバル」を「都留市男女 共同参画推進フェスティバル」に改称	
2004 (平 16)	男女共同参画に関する市民意識調査 実施	
2005 (平 17)	都留市男女共同参画推進計画～つるハートフルプラン～ 策定	2 期目の推進計画
2009 (平 11)	男女共同参画に関する事業所アンケート 実施	
2010 (平 22)	都留市男女共同参画都市宣言 10 周年記念シンポジウム 開催	
2015 (平 27)	第 3 期都留市男女共同参画推進計画策定のための市民意識 調査 実施 第 3 期都留市男女共同参画推進計画 策定	3 期目の推進計画
2017 (平 29)	第 20 回都留市男女共同参画推進フェスティバル 開催	
2021 (令 3)	男女共同参画に関する市民意識調査・働きやすい環境づく りに関するアンケート調査 実施	

*都留市 男女共同参画都市宣言

わたしたちのまち都留市は、古くは城下町として栄え、先人からの教育・文化を尊重しながら、学園都市として発展してきました。女（ひと）と男（ひと）が、互いの人権を尊重できる「ひとにやさしいまち」を築くため、ここに「男女共同参画都市」を宣言します。

1. わたしたちは、男（ひと）と女（ひと）が互いの人権を尊重し、真の平等をはぐくむまちをつくります。
1. わたしたちは、たがいに協力し、社会のあらゆる分野で女（ひと）と男（ひと）がともに参画できるまちをつくります。
1. わたしたちは、男（ひと）と女（ひと）がともに個性や能力を発揮し、家事・育児・介護・仕事を分かち合う協働のまちをつくります。
1. わたしたちは、国際社会の一員として地球環境を守り、平和を愛する、美しいまちをつくります。

平成 13 年（2001 年）3 月 4 日

山梨県都留市

○都留市男女共同参画基本条例

(平成 12 年 3 月 24 日条例第 6 号)
改正 平成 18 年 3 月 28 日条例第 9 号

(目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画社会の基本理念(以下「基本理念」という。)を明確にし、その実現に向けて、都留市(以下「市」という。)、市民及び事業者等の責務を明らかにするとともに、施策に必要な事項を定め、もって男女共同参画社会の形成を総合的かつ効果的に推進することを目的とする。

(定義)

第 2 条 この条例で、「事業者等」とは、営利法人、営利を目的とした個人、公益法人、NPO 及び自治会等をいう。

(基本理念)

第 3 条 基本理念は、次のとおりとする。

- (1) 男女の人権の尊重
- (2) 社会における制度又は慣行についての配慮
- (3) 政策等の立案及び決定への共同参画
- (4) 家庭生活における活動と他の活動の両立
- (5) 国際的協調

(市の責務)

第 4 条 市は、基本理念に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に実施するものとする。

2 市は、男女共同参画について、市民、事業者等の理解が深まるよう、必要な普及啓発を行うものとする。

(市民の責務)

第 5 条 市民は、男女共同参画についての理解を深め、男女共同参画社会の実現に努めなければならない。

2 市民は、市の行う男女共同参画社会の実現に向けた施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者等の責務)

第 6 条 事業者等は、その事業活動に関し、男女共同参画社会の実現に努めなければならない。

2 事業者等は、市の行う男女共同参画社会の実現に向けた施策に協力するよう努めなければならない。

(都留市男女共同参画推進計画)

第7条 市は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図るため、都留市男女共同参画推進計画を策定し、総合的かつ計画的にこれを推進するものとする。

(調査研究及び公表)

第8条 市は、男女共同参画推進のための施策を効果的に実施するため、男女共同参画に関する調査研究に努めるものとする。

2 市は、市民及び事業者等が男女共同参画の理解を深めるため、前項による調査研究の成果を広く公表するものとする。

(他の地方自治体等及び民間の団体との協力)

第9条 市は、男女共同参画を推進するため他の地方自治体及び民間団体との連携に努めるものとする。

(性別による権利侵害の禁止等)

第10条 何人も職場、家庭、学校、地域社会等において、性別を理由とする差別的な取り扱いをしてはならない。

2 何人も職場、家庭、学校、地域社会等において、性的行為の強要又は性的な言動による生活環境の侵害(セクシュアルハラスメント)及び夫や恋人等親しい関係の男性から女性に向けられる暴力(ドメスティック・バイオレンス)をしてはならない。

3 市は、セクシュアルハラスメント及びドメスティック・バイオレンスは人権侵害であるとの認識に立ち、その防止のための啓発に努めなければならない。

(男女共同参画の促進)

第11条 市は、事業者等に対して、女性の参画状況について報告を求め、公表するとともに必要に応じ事業者に対し働きかけを行うものとする。

2 市は、事業者等に対して女性の参画促進に向けた先進的な取組事例の報告を求め、促進に積極的な事業者等に対して、表彰等を行うものとする。

3 市は、男女共同参画を促進するために、積極的支援を行うものとする。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

附 則(平成18年3月28日条例第9号)

この条例は、平成18年4月1日から施行する。

○都留市男女共同参画推進委員会設置条例

(平成 12 年 3 月 24 日条例第 7 号)
改正 平成 27 年 3 月 23 日条例第 7 号

(設置)

第 1 条 地方自治法(昭和 22 年法律第 67 号)第 138 条の 4 第 3 項の規定に基づき、附属機関として都留市男女共同参画推進委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第 2 条 委員会は、次の各号について協議し、市長に報告する。

- (1) 都留市の男女共同参画社会の形成に関すること。
- (2) 男女の人権の尊重に関すること。
- (3) 前 2 号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成に係る施策の推進に関すること。

(組織)

第 3 条 委員会は、市長が委嘱する委員 15 人以内で組織する。

2 委員は、非常勤とする。

(任期)

第 4 条 委員の任期は、2 年とする。ただし、再任を妨げない。

2 補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長及び副委員長)

第 5 条 委員会に、委員長及び副委員長を置く。

2 委員長及び副委員長は、委員の互選による。

3 委員長は会務を総理し、委員会を代表する。

4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。

(会議)

第 6 条 委員会は、委員長が招集し、委員長が議長となる。

(庶務)

第 7 条 委員会の庶務は、市民部地域環境課において処理する。

(委任)

第 8 条 この条例に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

附 則(平成 27 年 3 月 23 日条例第 7 号)

この条例は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

○第3期都留市男女共同参画推進計画 平成28年度～令和8年度

第3期都留市男女共同参画推進計画は、男女が互いにその人権を尊重しながら、責任も分かち合い、性別にかかわらずその個性と能力を十分発揮し、社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保される男女共同参画の実現を目指し、本計画は「男女共同参画社会の実現」を目標とします。

基本目標	施策の方向	施策
I. 「男女共同参画」が当たり前になる意識	1. 男女共同参画推進のための意識改革	<ul style="list-style-type: none"> (1) 男女共同参画の意識づくり (2) 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進 (3) 人権の尊重とあらゆる暴力などの根絶
II. 女性が輝く活力あふれた社会	2. 女性の活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> (1) 政策決定過程への女性の参画促進 (2) 女性の積極的登用 (3) 女性の就労支援
III. 男女ともに自由な選択ができる社会	3. ワーク・ライフ・バランス実現のための環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> (1) ワーク・ライフ・バランスの意識啓発 (2) 事業所への啓発
IV. 男女ともに責任と権利を分かち合う社会	4. 男女がともに担う子育てと介護への支援	<ul style="list-style-type: none"> (1) 男性の子育てや介護への参画促進 (2) 行政や地域全体で行う子育て・介護への支援
V. 様々な主体が連携し協力する社会	5. 推進体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> (1) 市民と行政の協働に基づく推進体制の整備 (2) 庁内推進体制の強化

令和3年度働きやすい職場づくりに関するアンケート調査
結果報告書

発行：都留市男女共同参画推進委員会

（事務局 都留市役所地域環境課地域振興担当）

〒402-8501 山梨県都留市上谷一丁目1番1号

TEL 0554-43-1111(内線175)

FAX 0554-43-5049

メール chiikishinkou@city.tsuru.lg.jp