

令和6年度 事業者アンケート調査結果報告書

■ 調査の目的

東近江市における公正採用選考及び人権啓発推進に対する取組、男女共同参画の推進や障害者の雇用、企業の規模拡大などの検討資料とするため、市内事業所の取組状況について調査しています。

■ 調査の概要

調査期日：令和6年4月1日現在
調査対象：東近江市内の従業員数が概ね20名以上の事業所
調査方法：調査票による記入方式
回収方法：市より6月下旬に配布し、事業所内公正採用選考及び人権啓発推進班員の訪問時に回収

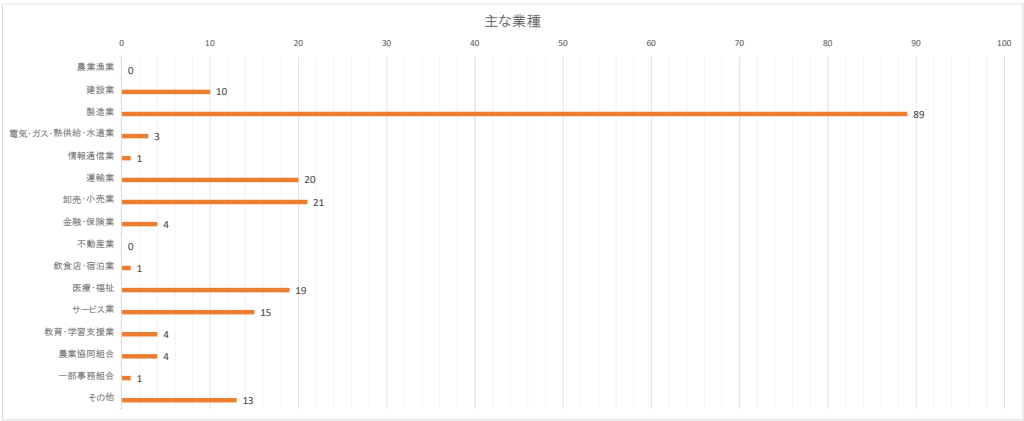
■ 回収結果

配布数：230事業所
回収数：205事業所
回収率：89.1%

問1 貴事業所の主な業種についてお答えください。

業種		件数
1	農業・漁業	0
2	建設業	10
3	製造業	89
4	電気・ガス・熱供給・水道業	3
5	情報通信業	1
6	運輸業	20
7	卸売・小売業	21
8	金融・保険業	4
9	不動産業	0
10	飲食店・宿泊業	1
11	医療・福祉	19
12	サービス業	15
13	教育・学習支援業	4
14	農業協同組合	4
15	一部事務組合	1
16	その他	13
17	無回答	0
		205

◎ その他
業務請負業
商工会
土地改良事業推進支援
人材派遣
窯業
倉庫管理
農業共済事業
公共施設管理運営
土地改良区
物流



■アンケート回収について、事前に連絡し、事業所訪問時に回収したことで、回収率89.1%（230事業所中205事業所）と前回令和4年度の69.3%（212事業所中147事業所）よりも大幅に向上しました。回収した事業所の業種内訳は、製造業が89事業所と最も多く、全体の43.4%を占めています。以下、卸売・小売業10.2%、運輸業9.8%、医療・福祉9.3%、サービス業7.3%、建設業4.9%と続いています。

問2 貴事業所の従業員構成についてお聞きます。

問2-1 貴事業所で働く従業員についてお答えください。

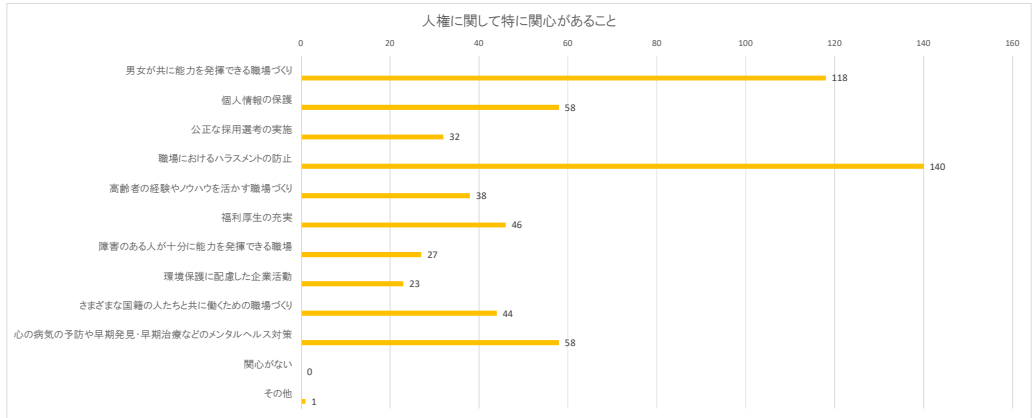
	令和6年度 ※令和6年4月1日現在		
	全体	男性	女性
正社員	14636人 (うち市内5423人)	11001人 (うち市内4058人)	3061人 (うち市内1306人)
※正社員のうち管理職	1712人 (うち市内602人)	1514人 (うち市内525人)	187人 (うち市内74人)
契約社員	1487人 (うち市内617人)	941人 (うち市内350人)	438人 (うち市内267人)
パート・アルバイト	4275人 (うち市内1927人)	742人 (うち市内330人)	3075人 (うち市内1595人)
派遣社員	1354人 (うち市内281人)	837人 (うち市内163人)	458人 (うち市内118人)
合計	21752人 (うち市内8248人)	13521人 (うち市内4901人)	7032人 (うち市内3286人)

問2-2 貴事業所で採用された従業員についてお答えください。

新規採用者数 ※令和5年4月2日から令和6年4月1日までの採用					
	全体	男性	女性	採用権の有無	
				有	無
正社員	930人 (うち市内302人)	645人 (うち市内192人)	270人 (うち市内110人)		
(内訳) 高卒	197人 (うち市内17人)	137人 (うち市内14人)	60人 (うち市内4人)		
大卒	210人 (うち市内33人)	131人 (うち市内13人)	82人 (うち市内21人)	110	86
その他 (中途採用)	512人 (うち市内83人)	384人 (うち市内62人)	119人 (うち市内22人)	119	68
非正規社員	825人 (うち市内372人)	385人 (うち市内120人)	394人 (うち市内252人)	142	41

問3 貴事業所で、人権に関して特に関心があることはどのようなことですか。(3つまで)

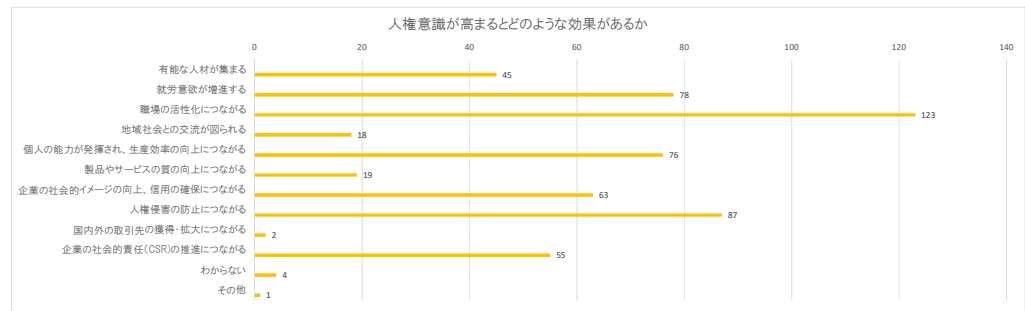
1	男女が共に能力を発揮できる職場づくり	118
2	個人情報の保護	58
3	公正な採用選考の実施	32
4	職場におけるハラスメントの防止	140
5	高齢者の経験やノウハウを活かす職場づくり	38
6	福利厚生充実	46
7	障害のある人が十分に能力を発揮できる職場	27
8	環境保護に配慮した企業活動	23
9	さまざまな国籍の人たちと共に働くための職場づくり	44
10	心の病気の予防や早期発見・早期治療などのメンタルヘルス対策	58
11	関心がない	0
12	その他	1



■問3「人権に関して特に関心があること」の設問では、「職場におけるハラスメントの防止」と「男女が共に能力を発揮できる職場づくり」への関心が顕著で、この回答は前回同様の結果となっています。その他、「心の病気の予防や早期発見・早期治療等のメンタルヘルス対策」、「個人情報の保護」、「福利厚生充実」、「さまざまな国籍の人たちと共に働くための職場づくり」の順で関心が高くなっています。各事業所においては、人権に関して幅広い視点で捉えられていることが伺えます。

問4 貴事業所で、人権意識が高まると、どのような効果があると考えますか。(3つ選択)

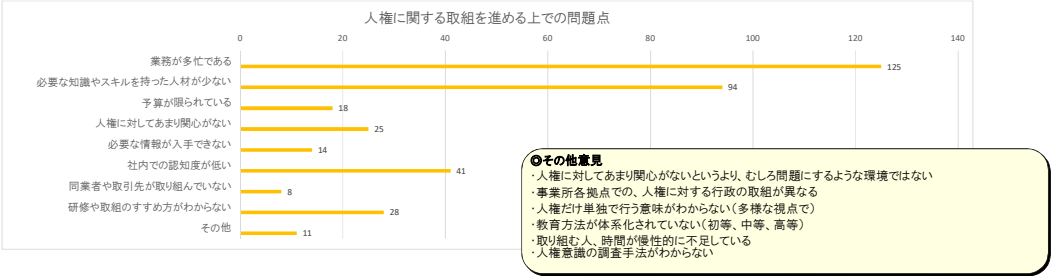
1	有能な人材が集まる	45
2	就労意欲が増進する	78
3	職場の活性化につながる	123
4	地域社会との交流が図られる	18
5	個人の能力が発揮され、生産効率の向上につながる	76
6	製品やサービスの質の向上につながる	19
7	企業の社会的イメージの向上、信用の確保につながる	63
8	人権侵害の防止につながる	87
9	国内外の取引先の獲得・拡大につながる	2
10	企業の社会的責任(CSR)の推進につながる	55
11	わからない	4
12	その他	1



■問4「人権意識が高まることによる効果」の設問では、「職場の活性化につながる」が最も多く、以下「人権侵害の防止につながる」、「就労意欲が増進する」、「個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる」、「企業の社会的イメージ向上、信用確保につながる」、「企業の社会的責任(CSR)の推進につながる」の順となっています。各事業所において人権意識が向上することは、人材の確保や育成、企業の発展など、様々な面で効果が大いことがわかります。

問5 人権に関する取組を進める上で問題点はなんですか。(複数回答可)

1	業務が多忙である	125
2	必要な知識やスキルを持った人材が少ない	94
3	予算が限られている	18
4	人権に対してあまり関心がない	25
5	必要な情報が入手できない	14
6	社内での認知度が低い	41
7	同業者や取引先が取り組んでいない	8
8	研修や取組のすすめ方がわからない	28
9	その他	11

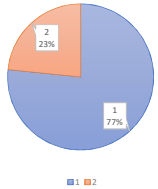


■問5「人権に関する取組を進める上で問題点」の設問では、「業務が多忙である」、「必要な知識やスキルを持った人材が少ない」という回答が前回同様高くなっています。問3、問4の回答から、人権啓発の推進に対する関心や効果の高まりは確認できますが、時間的制約、知識やスキルが十分でないことが課題となっています。経営者や事業所の長、そこで働く人が人権啓発に対して更なる理解と認識を深めることが重要です。

問6 職場におけるメンタルヘルスケアへの取組をされていますか。

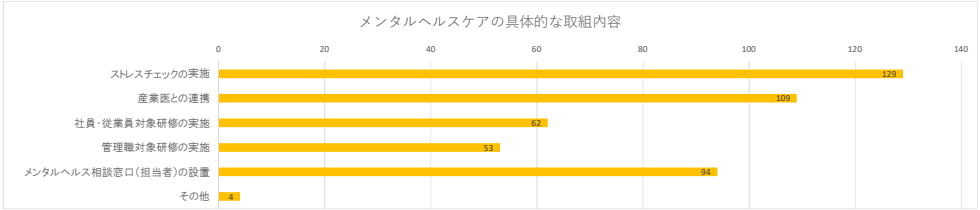
1	はい	157
2	いいえ	48

メンタルヘルスケアの取組



問6-1 具体的な取組内容はどのようなものですか。(複数回答可)

1	ストレスチェックの実施	129
2	産業医との連携	109
3	社員・従業員対象研修の実施	62
4	管理職対象研修の実施	53
5	メンタルヘルス相談窓口(担当者)の設置	94
6	その他	4

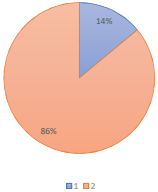


問6-2 メンタルヘルス研修会の出前講座の利用を希望されますか。

1	利用する	28
2	利用しない	172

■問6「メンタルヘルスケアの取組」の設問では、「ストレスチェックの実施」、「産業医との連携」、「メンタルヘルス相談窓口の設置」、「研修会の実施」等、76.6%(205事業所中157事業所)の事業所で実施されており、その重要性を理解されていることが伺えます。

メンタルヘルスケアの出前講座
1 利用する 14% 2 利用しない 86%



問7-1 育児休業の取得状況についてお答えください。

令和5年度中に配偶者が出産した男性従業員数	34人	うち、育児休業を取得した男性従業員	18人
令和5年度中に配偶者が出産した女性従業員数	46人	うち、育児休業を取得した女性従業員	45人

上記取得者の育児休業の取得期間についてお答えください。

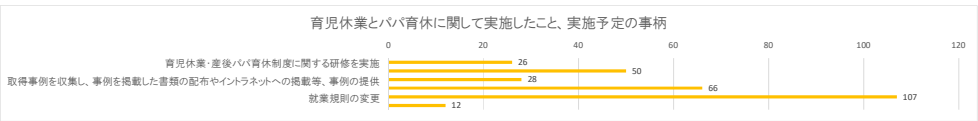
	1か月以下	1か月超1年以下	1年超2年以下
男性	10	8	0
女性	0	25	20

問7-2 「育児・介護休業法」についてお聞きます。

◎少子高齢化が進行する中、育児・介護と仕事の両立が求められています。令和4年4月「育児・介護休業法」が改正施行され、*産後パパ育児制度の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置等が段階的に義務化されています。
主な内容として育児休業（R4.4/1環境整備義務化）、産後パパ育児（R4.10/1環境整備義務化）、男性労働者の育児休業取得率等の公表（R5.4/1従業員が1,000人を超える企業）などです。
※産後パパ育児制度とは子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能な制度です。

育児休業と産後パパ育児休に関して実施されたこと、もしくはこれから実施予定の事柄についてお答えください。

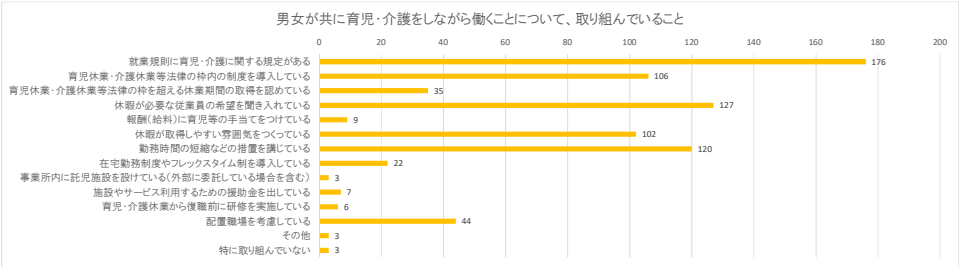
1	育児休業・産後パパ育児休に関する研修を実施	26
2	育児休業・産後パパ育児休に関する相談窓口を設置	50
3	取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配布やイントラネットへの掲載等、事例の提供	28
4	取得促進に関する方針周知	66
5	就業規則の変更	107
6	その他	12
	無回答	41



問7-3 育児・介護と仕事の両立支援についてお聞きます。

貴事業所では、男女が共に育児・介護をしながら働くことについて、取り組んでいることはありますか。（複数回答可）

1	就業規則に育児・介護に関する規定がある	176
2	育児休業・介護休業等法律の枠内の制度を導入している	106
3	育児休業・介護休業等法律の枠を超える休業期間の取得を認めている	35
4	休暇が必要な従業員の希望を聞き入れている	127
5	報酬(給料)に育児等の手当てをつけている	9
6	休暇が取得しやすい雰囲気をつくっている	102
7	勤務時間の短縮などの措置を講じている	120
8	在宅勤務制度やフレックスタイム制を導入している	22
9	事業所内に託児施設を設けている(外部に委託している場合を含む)	3
10	施設やサービス利用するための援助金を出している	7
11	育児・介護休業から復職前に研修を実施している	6
12	配置職場を考慮している	44
13	その他	3
14	特に取り組んでいない	3
	無回答	2



■問7-1「育児休業取得状況」の設問では、男性の育児休業取得は34人中18人、取得率52.9%(前回調査R4年度13.2%)となっており、全国平均の30.1%を大きく上回っています。また年々取得率は上昇しています。引き続き会社や職場、上司や同僚の理解と取得しやすい環境づくりが必要であると考えられます。

また、女性の取得率は97.8%で、全国平均の84.1%を大きく上回っています。

■問7-2、7-3からも各事業所が「就業規則変更」、「取得促進に関する方針周知」、「育児休業・産後パパ育児休に関する相談窓口の設置」等を実施し、育児と仕事の両立を推進していることがわかります。また、「育児介護と仕事の両立」では、事業所が取り組んでいる項目として「就業規則に育児・介護に関する規定がある」と回答があったのは205事業所中176事業所で、また「休暇が必要な従業員の希望を聞き入れている」、「勤務時間の短縮などの措置を講じている」、「育児休業・介護休業等法律の枠内の制度を導入している」、「休暇を取得しやすい雰囲気をつくっている」などの回答が多く、育児介護と仕事の両立は重要であると認識している事業所が多数あることが伺えます。

育児・介護休業法改正に伴い、令和7年4月1日から施行されている項目があります。

- 子の看護等休暇の見直し（名称変更・子の看護等休暇「等」を追加）
 - ・対象となる子の拡充 施行前「小学校就学の始期に達するまで」⇒「小学校3年生修了まで」
 - ・取得事由の拡大 「感染症に伴う学校閉鎖等」、「入園・入学式、卒園式」を追加
 - 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
 - ・請求可能労働者の範囲拡大 施行前「3歳未満の子」⇒「小学校就学前」の子を養育する労働者
 - 育児休業取得状況の公表義務拡大 施行前「従業員数1,000人超」⇒「従業員数300人超」の企業
 - 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和 「継続雇用期間6か月未満除外」の撤廃
- その他、男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境の整備、個別周知・意思確認の義務化などの改正がされていますのでご確認ください。

問8 男女が共に働きやすい職場環境づくりについてお聞きます。

◎パワハラ防止法は、事業主に対し、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講じる義務を課した点に特徴があります。
雇用管理上の措置に対応するためには、就業規則等の服務規律に関する文書の整備、社内研修、相談窓口の設置等を行うことが求められます。

※「パワーハラスメント（パワハラ）」とは・・・

職務上の権限や上下の関係、職場の人間関係等に伴う権力を利用し、業務や指導などの適正な範囲を超えて行われる強制や嫌がらせなどの迷惑行為をいいます。

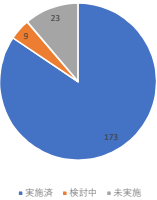
※「セクシュアルハラスメント（セクハラ）」とは・・・

相手の意に反した性的な言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的な噂の流布、性的な冗談やからかいなど様々な態様のものが含まれます。

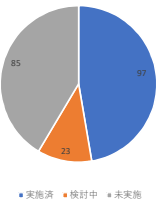
貴事業所のセクハラ、パワハラ等のハラスメントを防止する取組状況についてお答えください。

		実施済	検討中	未実施
ア	就業規則や内規などに指針を定める	173	9	23
イ	事業所に対策委員会などの機関を設置する	97	23	85
ウ	発生時の対応マニュアルを定める	86	28	91
エ	社員教育や研修を行う	131	30	44
オ	事業所内の実態調査や分析をする	49	35	121
カ	事業所内に相談窓口や担当者などを設ける	149	12	44
キ	資料の配布や掲示をし、周知・啓発を図る	145	13	46
ク	その他	2		

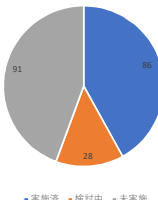
ア就業規則や内規



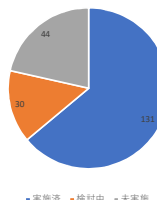
イ対策委員会などの機関設置



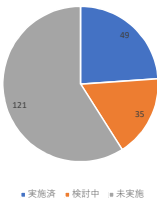
ウ発生時の対応マニュアル



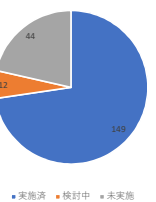
エ社員教育や研修



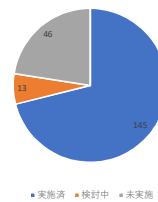
オ事業所内の実態調査・分析



カ相談窓口や担当者設置



キ資料の配布や掲示



■問8「セクシャルハラスメント等のハラスメントを防止する取組状況」の設問では、84.4%（205事業所中173事業所）の事業所が「就業規則や内規などに指針を定める」ことに実施済と回答しています。また72.7%（205事業所中149事業所）の事業所が「事業所内に相談窓口や担当者などを設ける」の対策がとられています。「社員教育や研修を行う」についても63.9%（205事業所中131事業所）の事業所が実施済と回答しており、多くの事業所でハラスメント防止の体制整備が進められています。

しかしながら、「事業所内の実態調査や分析をする」項目では、実施済と回答した事業所は23.9%（205事業所中49事業所）と、この項目については実施困難なところが見受けられ、また実施しても必ずしも正確な面が表に出て来ないことも考えられます。事業所としては、引き続き社内教育や研修を継続して実施し、風通しの良い職場づくりに努力していくことが重要であると考えられます。

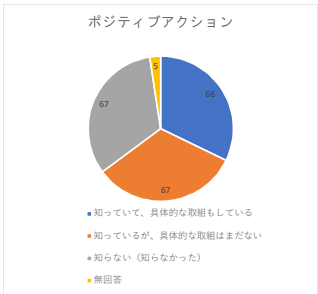
問9 「ポジティブ・アクション」についてお聞きします。

◎「ポジティブ・アクション」とは・・・

固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者間に生じている格差を改善するために企業が行う女性の採用・登用などの積極的な取組のことです。
厚生労働省では、企業が主体的に取り組むことを推進しています。

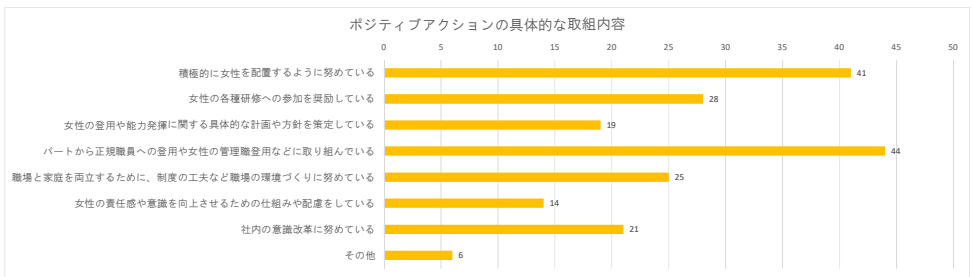
「ポジティブ・アクション」の取組についてお聞きします。

1	知っていて、具体的な取組もしている	66
2	知っているが、具体的な取組はまだない	67
3	知らない(知らなかった)	67
4	無回答	5



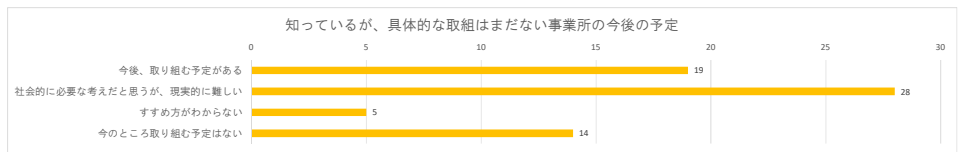
問9-1 具体的な取組内容はどのようなものですか。(複数回答可、知っていて取組もしている事業所)

1	積極的に女性を配置するように努めている	41
2	女性の各種研修への参加を奨励している	28
3	女性の登用や能力発揮に関する具体的な計画や方針を策定している	19
4	パートから正規職員への登用や女性の管理職登用などに取り組んでいる	44
5	職場と家庭を両立するために、制度の工夫など職場の環境づくりに努めている	25
6	女性の責任感や意識を向上させるための仕組みや配慮をしている	14
7	社内の意識改革に努めている	21
8	その他	6



問9-2 今後取り組む予定はありますか。(知っているが、具体的な取組はまだない事業所)

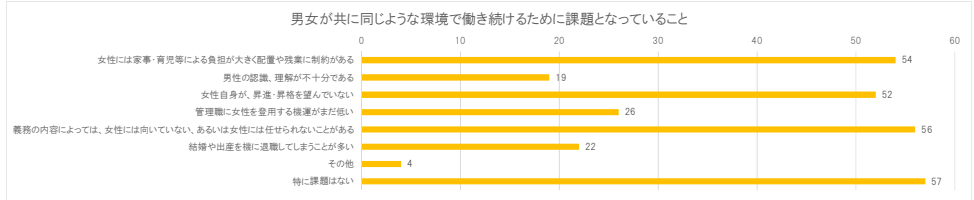
1	今後、取り組む予定がある	19
2	社会的に必要な考えだと思うが、現実的に難しい	28
3	すすめ方がわからない	5
4	今のところ取り組む予定はない	14



■問9「ポジティブ・アクション」を知っているかの設問では、64.9%(205事業所中133事業所)が知っており、その内実際に取組をしている事業所は66事業所となっています。
取組を行っている事業所では、「パートから正規職員への登用や女性の管理職登用などに取り組んでいる」、「積極的に女性を配置するように努めている」、「職場と家庭を両立するために、制度の工夫など環境づくりに努めている」等が実施されています。
一方で、「知っているが具体的な取組はまだない」、「知らない」事業所が多く、まだまだ積極的また主体的に取り組むには至っていません。

問10 貴事業所において、男女が共に同じような環境で働き続けるために、課題となっていることはありますか。（複数回答可）

1	女性には家事・育児等による負担が大きく配置や残業に制約がある	54
2	男性の認識、理解が不十分である	19
3	女性自身が、昇進・昇格を望んでいない	52
4	管理職に女性を登用する機運がまだ低い	26
5	義務の内容によっては、女性には向いていない、あるいは女性には任せられないことがある	56
6	結婚や出産を機に退職してしまうことが多い	22
7	その他	4
8	特に課題はない	57



■問10「事業所において、男女が共に同じような環境で働き続けるための課題」の設問では、「業務内容によっては女性には向いていない、あるいは女性には任せられないことがある」、「女性には家事・育児等による負担が大きく配置や残業に制約がある」、「女性自身が、昇進・昇格を望んでいない」が上位の回答となっています。事業所内の「ジェンダー平等」の認識や理解が不十分であるということも考えられます。また、そのような機運の醸成が必要と考えられます。一方、「特に課題はない」という回答も57事業所ありました。

問11 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についてお聞きます。

◎ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは・・・

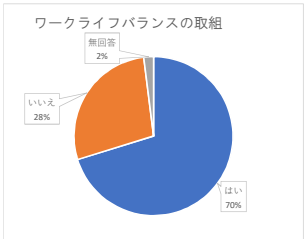
働きながら私生活も充実させられるように職場や社会環境を整えることをいいます。日本では人口減少社会の到来や少子化の進展を踏まえ、次世代の労働力を確保するため、仕事と育児の両立や多様な働き方の提供をすることが求められています。

※ワーク・ライフ・バランス推進事業としての登録要件
次世代育成支援対策推進法に定める「一般事業主行動計画」を策定し、滋賀県労働局雇用均等室に届出をしていること。
(101人以上の企業について届出の義務があります。)

※東近江市では73社(R7.4.4現在)が登録済み(県HP掲載)

貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいますか。

1	はい	144
2	いいえ	57
3	無回答	4

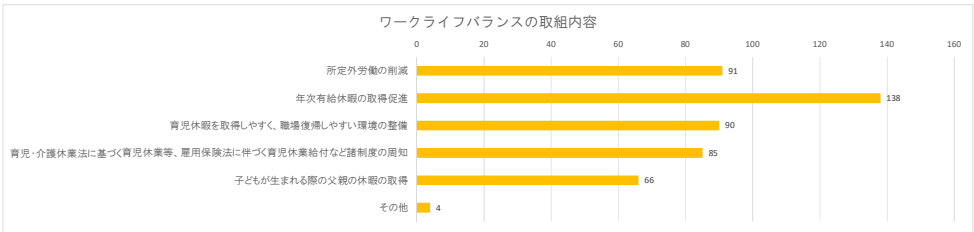


問11-1 ワーク・ライフ・バランス 推進企業として、県に登録していますか。（取組している事業所）

1	はい	29
2	いいえ	109

問11-2 ワーク・ライフ・バランスについて、どのような取組をしているか。（取組している事業所、複数回答可）

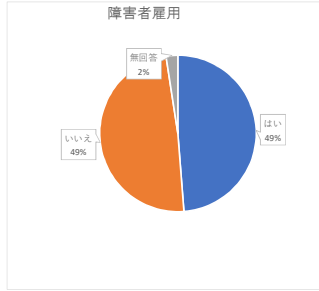
1	所定外労働の削減	91
2	年次有給休暇の取得促進	138
3	育児休暇を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備	90
4	育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に伴う育児休業給付など諸制度の周知	85
5	子どもが生まれる際の父親の休暇の取得	66
6	その他	4



■問11「ワークライフバランス」の設問では、70.2%(205事業所中144事業所)の事業所が取り組んでいます。具体的な取組内容としては、「年次有給休暇の取得促進」が138事業所で圧倒的に多く、取組事業所のほとんどがこの項目を回答しています。「所定外労働の削減」、「育児休暇を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備」、「育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に伴う育児休業給付など諸制度の周知」と続いています。また、「子どもが生まれる際の父親の休暇の取得」の項目も取組内容として増加傾向にあります。

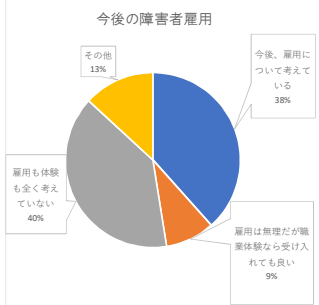
問12 障害のある人の雇用についてお聞きます。
障害のある人を雇用していますか。

1	はい	100
2	いいえ	100
3	無回答	5



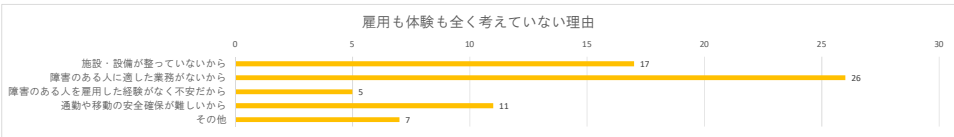
問12-1 今後の障害のある人の雇用についてお答えください。(雇用していない事業所)

1	今後、雇用について考えている	38
2	雇用は無理だが職業体験なら受け入れても良い	9
3	雇用も体験も全く考えていない	39
4	その他	13



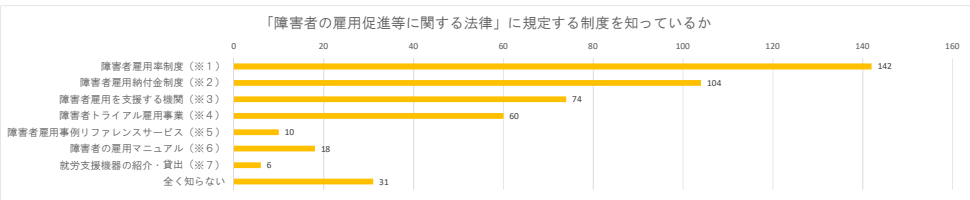
問12-2 「3 雇用も体験も全く考えていない」その理由をお答えください。

1	施設・設備が整っていないから	17
2	障害のある人に適した業務がないから	26
3	障害のある人を雇用した経験がなく不安だから	5
4	通勤や移動の安全確保が難しいから	11
5	その他	7



問12-3 「障害者の雇用の促進等に関する法律」は障害者雇用を促進するための様々な制度について規定しています。
これらの制度について知っていますか。(複数回答可)

1	障害者雇用率制度(※1)	142
2	障害者雇用納付金制度(※2)	104
3	障害者雇用を支援する機関(※3)	74
4	障害者トライアル雇用事業(※4)	60
5	障害者雇用事例リファレンスサービス(※5)	10
6	障害者の雇用マニュアル(※6)	18
7	就労支援機器の紹介・貸出(※7)	6
8	全く知らない	31

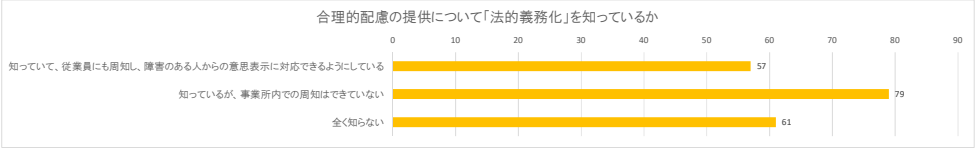


- ※1 令和6年度より従業員40人以上の事業主は従業員の2.5%（法定雇用率）に相当する数以上の障害者を雇用しなければなりません。令和8年7月より、障害者の法定雇用率は2.7%に引き上げられます。
- ※2 法定雇用障害者数を下回っている事業主（常時雇用100人以上）は不足する人数に応じて障害者雇用納付金を納める必要があります。上回っている事業主に対しては、障害者雇用調整金や報奨金等が支給されます。
- ※3 ハローワークや働き・暮らし応援センター等が障害者と障害者を雇用する事業主を応援します。
- ※4 短期の試行雇用で事業主の不安を解消。助成金を受けることができます。
- ※5 障害者雇用に取り組む事業所の事例を紹介しているホームページがあります。
- ※6 業種別・障害別にまとめた「雇用マニュアル」があります。
- ※7 一定期間の無料貸出があります。

問12-4 障害者差別解消法が令和3年に改正され「合理的配慮の提供」が義務化されました。
この改正により、事業者に対しては努力義務に留まっていた「合理的配慮の提供」が、令和6年4月1日から法的義務とされることになりました。
このことについて、お聞きします。

◎社会生活において提供されている設備やサービスなどは、障害のある人にとっては利用が難しく、障害のある人の活動を制限してしまっている場合があります。このような、障害のある人にとっての社会的なバリアについて、個々の場面で障害のある人から「社会的なバリアを取り除いてほしい」という意思が示された場合には、その実施に伴う負担が過重でない範囲で、バリアを取り除くために必要かつ合理的な対応をすることとされています。これを「合理的配慮の提供」と言います。

1	知っていて、従業員にも周知し、障害のある人からの意思表示に対応できるようにしている	57
2	知っているが、事業所内での周知はできていない	79
3	全く知らない	61



■問12「障害者雇用」の設問では、雇用しているとの回答があった事業所は48.8%（205事業所中100事業所）です。今後、雇用について考えていると回答した事業所も38事業所あります。なお、民間企業の法定雇用率については、現在2.5%から令和8年7月以降は民間企業の法定雇用率が2.7%に引き上げられます。即ち従業員数40人の事業所は最低1人の障害者の雇用が法定条件となります。令和8年7月以降は従業員数37人の民間企業は最低1人の障害者の雇用が法定条件となります。引き続き、「障害者雇用促進法」の理解と認識が期待されます。

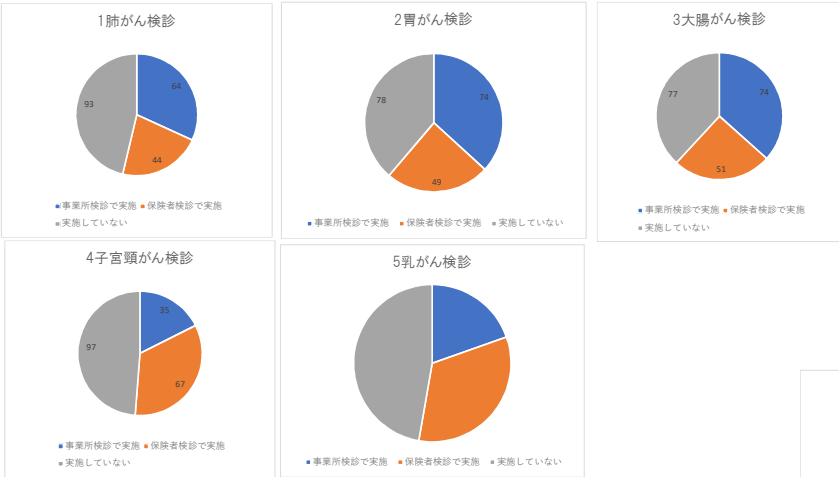
また、「合理的配慮の提供」の義務化について、「知っていて、従業員にも周知できている」事業所は、27.8%（205事業所中57事業所）とその割合は低く、障害のある人からの意思表示が事業主に届かなかつたり、十分に伝わりにくい可能性があることも考えられます。このことについても理解と認識が期待されます。

問13 貴事業所のがん検診についてお聞きします。
貴事業所の加入医療保険についてお答えください。

1	健康保険組合	76
2	全国健康保険協会（協会けんぽ）	120
3	その他	5

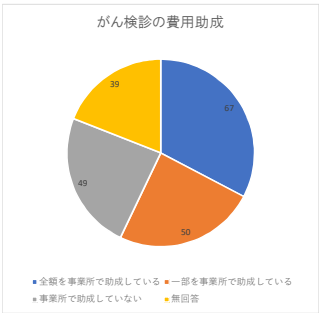
問13-1 貴事業所のがん検診の実施状況についてお答えください。

		①事業所検診で実施	②保険者検診で実施	③実施していない
1	肺がん検診	64	44	93
2	胃がん検診	74	49	78
3	大腸がん検診	74	51	77
4	子宮頸がん検診	35	67	97
5	乳がん検診	39	66	94



問13-1で「事業所検診で実施」、「保険者検診で実施」とお答えの方にお聞きします。
問13-2：がん検診の費用助成についてお答えください。

1	全額を事業所で助成している	67
2	一部を事業所で助成している	50
3	事業所で助成していない	49
	無回答	39



問13-2で「一部を事業所で助成している」、「事業所で助成していない」とお答えの方にお聞きします。
問13-3：住所地の市町が実施するがん検診を受けるように案内していますか。

1	案内している	33
2	案内していない	66

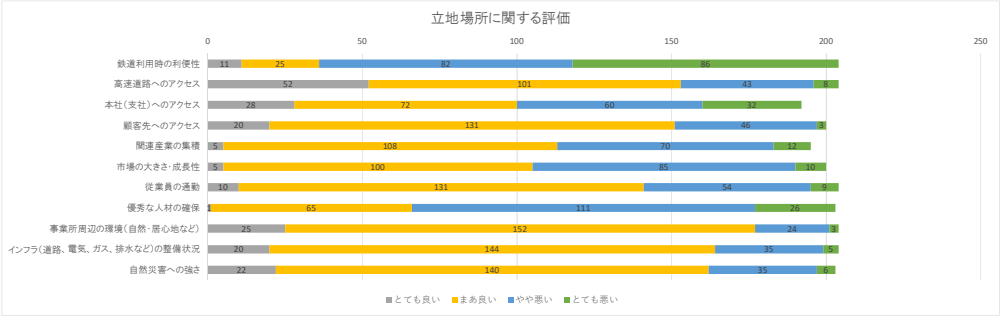
■問13「がん検診」実施について、事業所検診の割合は、「肺がん・胃がん・大腸がん」は、それぞれ肺がん31.2%（205事業所中64事業所）、胃がんと大腸がんの事業所検診は同じ数値で36.1%（205事業所中74事業所）となっています。しかしながら、「子宮頸がん・乳がん」の検診については、それぞれ子宮頸がんは17.1%（205事業所中35事業所）、乳がん19.1%（205事業所中39事業所）と低くなっています。

また、「がん検診」の費用助成について全額事業所助成の割合は、32.7%（205事業所中67事業所）で、一部助成は24.4%（205事業所中50事業所）となっています。（「がん検診」を実施していない、または費用の助成をしていない事業所については、従業員の健康管理の側面から、居住地の市町の「がん検診日程等」を従業員に情報提供し、受診を勧めることを検討願います。）

問14 貴事業所では、現在の立地場所についてどのように評価されますか。

問14-1 立地場所に関する評価についてお答えください。(各項目について該当するもの1つに○をしてください。)

		とても良い	まあ良い	やや悪い	とても悪い
1	鉄道利用時の利便性	11	25	82	86
2	高速道路へのアクセス	52	101	43	8
3	本社(支社)へのアクセス	28	72	60	32
4	顧客先へのアクセス	20	131	46	3
5	関連産業の集積	5	108	70	12
6	市場の大きさ・成長性	5	100	85	10
7	従業員の通勤	10	131	54	9
8	優秀な人材の確保	1	65	111	26
9	事業所周辺の環境(自然・居心地など)	25	152	24	3
10	インフラ(道路、電気、ガス、排水など)の整備状況	20	144	35	5
11	自然災害への強さ	22	140	35	6



問14-2 景況についてお答えください。(各項目の該当するもの1つに○をしてください。)

		とても良い	まあ良い	やや悪い	とても悪い
1	日本経済の景況感について	0	52	128	24
2	貴事業所の景況感について	4	82	103	14
3	貴事業所の今後の見通しについて	3	95	97	8
4	昨年の同時期と比べて売上高・受注高の状況について	4	103	84	11
5	今後の売上高・受注高の見通しについて	1	102	92	7

■問14事業所の「立地場所についての評価」の設問では、「事業所周辺の環境(自然・居心地など)」について、「とても良い」又は「まあ良い」と回答した事業所は86.3%(205事業所中177事業所)で、「インフラ(道路・電気・ガス・排水など)の整備状況」について、同じく「とても良い」又は「まあ良い」と回答した事業所は80.0%(205事業所中164事業所)になります。また、「自然災害への強さ」について、「とても良い」又は「まあ良い」と回答した事業所は79.0%(205事業所中162事業所)になりました。

問15 国・自治体や経済団体が行う産業振興施策の利用状況についてお答えください。

貴事業所では、下記のような施策を利用されたことがありますか。(利用実績のどちらかに○をしてください。)

また、利用された場合、有効だったと思われる施策はありますか。(あれば○をしてください。)

			利用実績		有効な施策である
			ある	ない	
資金面	1	事業立ち上げ時の補助金、融資、債務保証等	34	166	17
	2	新規立地や増設等に関連した条例による奨励金交付(立地促進奨励金)や融資、優遇税制等	36	166	19
	3	事業資金の融資や信用保証	37	165	11
	4	設備投資やIT化投資に対する融資等	41	161	13
	5	雇用拡大に伴う補助金等(雇用促進奨励金等)	35	166	13
相談	6	事業立ち上げ時の事業計画の作成等の相談、指導	22	180	7
	7	従業員教育のための相談、指導	16	186	4
	8	市役所(商工、企業誘致担当)	40	162	12
その他	9	この1年間で規模拡大、増設などの投資がありましたか。		ある:36	ない:163
	10	今後、規模拡大、増設などの計画はありますか。		ある:40	ない:161
	11	今後、土地活用(購入・売却)などの計画はありますか。		ある:25	ない:175
	12	国・自治体や経済団体に求める産業振興施策があればご記入ください。			
		○地元の商店を守ってほしい○国政:円安・原材料価格などの高騰対策○地方:物流効率化のための道路整備			
		○IT補助金○具体的な土地利用アドバイス○雇用確保・人手不足の支援			
	13	その他お困りごとなどご自由にご記入ください。			
		○大型量販店の出店で生き残りが厳しい(コストコ)○新卒、パートとも応募がない			
		○車両の安全装置、省力化の補助金○遊休資産の活用○自動車メーカーの不正			
		○農地を対象とした用地拡張買収に繁雑・長期化			

◎ 東近江市の男女共同参画の推進や障害者の雇用、既存企業の規模拡大等に関して、御意見などございましたらご記入ください。

- 人員不足で募集をかけているが、条件で他の大手企業に及ばない
- バランスの良い施策
- 障害者雇用の市内拡大
- 青地が多い、市役所のデジタル化、

■問15「国・自治体や経済団体が行う産業振興施策の利用状況」の設問では、資金面での利用、相談や指導とも「利用実績がある」と回答した事業所は約20～40の事業所であり多くありません。
(事業立上げ、又は新規立地や増設、また設備投資やIT化投資、雇用拡大等の支援も行っています。内容や条件が適合すれば、補助金、融資や債務保証、奨励金交付、優遇税制等も受けることができます。是非ともご相談、有効利用をお願いします。)

～ ま と め ～

近年、経済活動のグローバル化の進展に伴い、企業活動が地球環境や私たちの生活に及ぼす影響はより一層拡大しています。国際的な流れとしては、企業を取り巻くステークホルダー（消費者、労働者、顧客、取引先、地域社会、株主などの利害関係者）から環境・気候変動問題や人権尊重などに企業が真摯に取り組むことが求められています。

2011年には、最も重要な国際的枠組みの1つである「ビジネスと人権に関する指導原則」が国連で承認されました。同指導原則では「人権を保護する国家の義務」と並び、「人権を尊重する企業の責任」が3つの柱の1つとして位置付けられています（なお、もう1つの柱は「救済へのアクセス」です。）。2015年にはSDGs（持続可能な開発目標）を中核とする「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。

日本でも令和2（2020）年に『「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020～2025）』が公表されています。政府・地方公共団体、企業、社会全体によるビジネスと人権に関する理解促進と意識向上、サプライチェーンにおける人権尊重等が基本的な考えとなっています。

持続可能な社会と経済発展を実現する担い手は、政府や大企業だけではなく、中小企業、生活者・消費者や市民社会などの全ての主体が手を携えて力強いパートナーシップを構築していくことが大切です。本件アンケートの結果を参考にしつつ、人権啓発推進や貴事業所の発展にお役に立てていただきたいと思います。

「令和6年度 事業者アンケート調査結果報告書」

令和7年6月発行

発行：東近江市

市民部
商工観光部
健康医療部
福祉部

人権・男女共同参画課
商工労政課、企業支援課
健康推進課
障害福祉課

〒527-8527 東近江市八日市緑町10番5号

