

男女共同参画に関する事業所アンケート調査

－ 調査の趣旨とご協力のお願い －

平素から町政の推進にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

町では、平成28年3月に「第2次岩美町男女共同参画に関する基本計画」を策定し、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。

この調査は、「第2次岩美町男女共同参画に関する基本計画」の計画期間が令和2年度で終了するため、事業所の皆様から男女共同参画や、女性活躍推進に向けた取り組みの現状、課題を把握して、「第3次岩美町男女共同参画に関する基本計画」（令和3年度～令和7年度）策定の基礎資料とするものです。

また、今回、町内の従業員数5人以上の事業所にアンケート調査票をお送りしています。調査結果はすべて統計的に処理し、目的以外に使用することはありません。調査にご協力いただきました事業所名や回答が公表されることは一切ございませんので、ありのままをお答えください。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、本調査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申し上げます。

令和2年5月

岩美町長 西垣 英彦

ご記入にあたってのお願い

- 1 調査のご回答は、貴事業所内で経営に関わる方、または総務・人事・労務関係ご担当の方にご記入をお願いします。
- 2 ご回答は、あてはまる番号に○をつけてください。設問によっては複数答えていただく場合もございますので、設問中の案内に従ってください。また、回答が「その他」の場合は、（ ）内になるべく具体的にその内容をご記入ください。
- 3 ご回答内容につきましては、記入時点の状況でお答えください。
- 4 ご記入いただきましたアンケート調査票は、同封の返信用封筒に入れていただき、**5月29日(金)まで**にポストにご投函ください。切手を貼る必要はありません。

※アンケート調査票や返信用封筒に、ご住所・事業所名を記入いただく必要はありません。

◇このアンケート調査に関するご質問等は、下記までお問い合わせください。

【問い合わせ先】

岩美町教育委員会事務局 人権同和対策係 担当：廣田

電話：0857-73-1302（※電話受付時間 平日8:30～17:15）

Eメール jinkendouwataisaku@iwami.gr.jp

貴事業所の概要についておたずねします

F 1 貴事業所の業種は次のどれにあてはまりますか。(1つに○をつけてください)

1. 建設業	2. 製造業	3. 卸売・小売業、飲食店
4. 金融・保険業	5. 運輸・通信業	6. サービス業
7. その他 ()		

F 2 貴事業所は次のどれにあてはまりますか。(1つに○をつけてください)

1. 単独事業所	2. 本社・本店	3. 支社・支店・営業所
----------	----------	--------------

F 3 貴事業所の従業員数をご記入ください。※該当者がいない場合は「0 (ゼロ)」をご記入ください。

	男性	女性	男女計
正規従業員 (正社員・正職員)	人	人	人
正規以外の従業員 (パートタイマー、アルバイト、派遣労働、嘱託、契約社員など)	人	人	人
計	人	人	人

F 4 貴事業所の従業員の平均勤続年数と平均年齢を整数(少数第1位までを切り捨て)でご記入ください。
※該当者がいない場合は「0 (ゼロ)」をご記入ください。

		男性	女性
平均勤続年数	正規従業員	年	年
	正規以外の従業員	年	年
	従業員全体	年	
平均年齢	正規従業員	歳	歳
	正規以外の従業員	歳	歳
	従業員全体	歳	

F 5 過去3年間(平成29年4月1日～令和2年3月31日まで)における新規採用者数をご記入ください。

	男性	女性	男女計
正規従業員 (正社員・正職員)	人	人	人
正規以外の従業員 (パートタイマー、アルバイト、派遣労働、嘱託、契約社員など)	人	人	人
計	人	人	人

女性の雇用管理状況等についておたずねします

問1 貴事業所の現在の^{*}管理職の男女別人数をご記入ください。

◆…管理職には、貴事業所の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専門職、専任職、スタッフ管理職と呼ばれている役職を含みます。一般的にはまた、「次長」など役職欄に記載のない役職については、貴事業所の実態によりご判断いただき、いずれかの欄に記入してください。

役 職	登用状況	管理職			女性管理職登用率 (B/A)
		総数 (A)	うち女性 (B)	うち男性	
役 員		人	人	人	%
部長相当職		人	人	人	%
課長相当職		人	人	人	%
係長相当職		人	人	人	%

・役職ごとの女性管理職登用率が10%未満（女性管理職総数/管理職総数）が1つでもある場合
⇒ 問2へお進みください

・役職ごとの女性管理職登用率がすべて10%以上の場合⇒ 問3へお進みください

問2 問1で役職ごとの女性管理職登用率が10%未満が1つでもある場合におたずねします。それほど
のような理由からですか。（あてはまる番号すべてに○をつけてください）

1. 必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない
2. 将来就く可能性のある者はいるが、現在管理職に就くための在職年数を満たしていない
3. 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する
4. 時間外労働が多い、または深夜業がある
5. 出張、全国転勤がある
6. 顧客が女性管理職を嫌がる
7. 家庭生活を優先するので責任ある仕事につけられない
8. 女性が希望しない
9. 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない
10. 女性の従業員がいらない
11. その他（具体的に： _____）

問3 「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」についてご存知でしたか。（1つに○をつけてください）

1. 知っている
2. 聞いたことがあるが、内容までは知らない
3. 知らない

***ポジティブ・アクションとは：**固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から「営業職に女性はほとんどいない」、「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをいいます。法律では、男女雇用機会均等法（第8条、第14条）に規定されています。



ポジティブ・アクション普及推進のためのシンボルマーク「きらら」

女性の活躍推進についておたずねします

問4 「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）」について、ご存じでしたか。（1つに○をつけてください）

1. 知っている
2. 聞いたことがあるが、内容までは知らない
3. 知らない

***女性活躍推進法とは：**女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的に、平成27年8月に制定された法律です。また、令和元年5月29日、女性活躍推進法等の一部を改正する法律が成立し、令和元年6月5日に公布され、一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表義務の対象が、常時雇用する労働者101人以上の事業主に拡大されました。（労働者100人以下の事業主は努力義務）

問5 貴事業所では、女性活躍推進のための取り組みが進んでいると思いますか。（1つに○をつけてください）

- | | | |
|--------------|--------------|---------------|
| 1. 進んでいる | 2. ある程度進んでいる | 問7、問8へお進みください |
| 3. あまり進んでいない | 4. 進んでいない | |

問6 問5で「3. あまり進んでいない」または「4. 進んでいない」と答えた方におたずねします。その理由は何ですか。（あてはまる番号すべてに○をつけてください）

1. 女性が早く退職してしまうから
2. 女性は家事・育児等の家庭生活のために配置（先）や時間外労働に制約があるから
3. 女性自身が昇進を望まない、または仕事に対して消極的であるから
4. 男性従業員の意識・理解が不十分であるから
5. トップの意識・理解が不十分であるから
6. 女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから
7. 女性従業員が少ない、またはいないから
8. 女性活躍推進の手法がわからないから
9. その他（具体的に： _____）

問7 問5で「1. 進んでいる」または「2. ある程度進んでいる」と答えた方におたずねします。その取り組み内容はどのようなものですか。(あてはまる番号すべてに○をつけてください)

1. 女性活躍に関する担当部局、担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している
2. 女性の採用を積極的に行っている
3. 非正規雇用から正規雇用への登用を行っている
4. 女性が担当する職種、職域を拡大している
5. 女性の管理職登用を積極的に行っている
6. 性別でなく、能力により評価するよう、人事考課基準を明確に定めている
7. 男性管理職などに対して、意識啓発のための研修を行っている
8. 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育、研修機会を与えている
9. 短時間勤務や在宅勤務など仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている
10. その他(具体的に: _____)

問8 問5で「1. 進んでいる」または「2. ある程度進んでいる」と答えた方におたずねします。女性活躍推進に取り組んで、どのような効果がありましたか。(あてはまる番号すべてに○をつけてください)

1. 女性従業員の労働意欲が向上した
2. 男性が女性を対等な存在として見るようになった
3. 取引先や顧客からの評判が良くなった
4. 優秀な人材を採用できるようになった
5. 優秀な人材の定着率が上がった
6. 出産・育児・介護休業後の復帰率が向上した
7. 組織が活性化された
8. 生産性向上や競争力強化につながった
9. 特に目立つ効果はなかった
10. その他(具体的に: _____)

問9 貴事業所での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)に基づく「一般事業主行動計画」の策定状況について、あてはまる番号に○をつけてください。(1つに○をつけてください)

1. 策定済みである
2. 現在、策定中または策定予定
3. 策定予定はない
4. その他(具体的に: _____)

貴事業所の育児・介護支援制度についておたずねします

問10 貴事業所では、育児休業制度の規定はありますか。(1つに○をつけてください)

1. ある 問11へお進みください
2. ない 問12へお進みください

問11 問10で「1. ある」と答えた方におたずねします。子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか。(1つに○をつけてください)

1. 1歳未満	2. 1歳～1歳6か月未満	3. 1歳6か月～2歳未満
4. 2歳～3歳未満	5. 3歳以上	6. その他(具体的に:)

問12 過去2年間(平成30年4月1日～令和2年1月31日の間)に、出産した従業員(男性の場合は配偶者が出産した方)は何人でしたか。そのうち育児休業を取得、または取得の申し出をしている人数をご記入ください。※該当者がいない場合は「0(ゼロ)」をご記入ください。

	男性	女性
①出産した従業員数 (平成30年4月1日～令和2年1月31日)	人	人
①のうち育児休業を取得、または取得の申し出をしている人数	人	人

問13 貴事業所では、介護休業制度の規定はありますか。(1つに○をつけてください)

1. ある	2. ない
-------	-------

問14 過去2年間(平成30年4月1日～令和2年3月31日の間)に介護休業を取得した従業員数をご記入ください。※該当者がいない場合は「0(ゼロ)」をご記入ください。

男 性	人
女 性	人

問15 貴事業所では、育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、どのような課題があると思いますか。(あてはまる番号3つまでに○をつけてください)

1. 代替要員の確保が困難 2. 休業者復職後の代替要員の処遇が困難 3. 休業者の事情による休業期間変更など、人員計画が立てにくい 4. 業務の性質上、代替要員では務まらない、または効率が落ちる 5. 上司や同僚の理解が得にくい 6. 顧客や取引先の理解が得られない 7. 休業者の周りの従業員の業務負担が多くなる 8. 休業中の賃金等の負担が大きい 9. 制度を利用しやすい雰囲気が職場にない 10. 利用するひとと利用しないひとの不公平感がある 11. 復職後の昇格・昇進などの取り扱い 12. 必ず復帰する保証がない 13. 特にない 14. その他(具体的に:)
--

働きながら育児や介護を行う従業員に対する両立支援についておたずねします

問16 貴事業所における、育児や介護と仕事を両立するための支援制度の整備と利用状況について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。(制度のなかで1つと、利用状況のなかで1つに○をつけてください)

①育児

	制度			利用状況	
	ある	ない	制度はないが、 今後整備する	利用者が いる	利用者は いない
ア 短時間勤務制度	1	2	3	4	5
イ フレックスタイム制度	1	2	3	4	5
ウ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げなど	1	2	3	4	5
エ 看護休暇制度	1	2	3	4	5
オ 深夜労働の制限	1	2	3	4	5
カ 所定外労働の免除	1	2	3	4	5
キ 在宅勤務制度	1	2	3	4	5
ク 休業中の従業員への経済的支援	1	2	3	4	5
ケ 事業所内託児施設	1	2	3	4	5

②介護

	制度			利用状況	
	ある	ない	制度はないが、 今後整備する	利用者が いる	利用者は いない
ア 短時間勤務制度	1	2	3	4	5
イ フレックスタイム制度	1	2	3	4	5
ウ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げなど	1	2	3	4	5
エ 看護休暇制度	1	2	3	4	5
オ 深夜労働の制限	1	2	3	4	5
カ 所定外労働の免除	1	2	3	4	5
キ 在宅勤務制度	1	2	3	4	5
ク 休業中の従業員への経済的支援	1	2	3	4	5
ケ 事業所内託児施設	1	2	3	4	5

問17 貴事業所において、従業員が働きながら育児や介護を行うには、何が重要だとお考えですか。(あてはまる番号すべてに○をつけてください)

1. 法律内容の充実
2. 職場の両立支援制度の充実
3. 職場の一人当たりの業務量の削減
4. 休業取得に対する上司、同僚の理解浸透
5. 両立支援制度利用者の増加
6. 家族のサポートや意識改革
7. 行政の経費補助
8. その他（具体的に： _____)

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況についておたずねします

問18 貴事業所での次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定状況について、あてはまる番号に○をつけてください。（1つに○をつけてください）

1. 策定済みである
2. 現在、策定中または策定予定
3. 策定予定はない
4. その他（具体的に： _____)

***次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」とは：**企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、①計画期間、②目標、③目標達成のための対策の内容及び実施時期を具体的に盛り込み策定するものです。常時雇用する従業員が101人以上の企業は、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。（従業員が100人以下の企業は努力義務）

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についておたずねします

問19 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」についてご存知でしたか。（1つに○をつけてください）

1. 知っている
2. 聞いたことがあるが、内容までは知らない
3. 知らない

***ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは：**「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のことです。

問20 貴事業所での、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の取り組み状況について、あてはまる番号に○をつけてください。（1つに○をつけてください）

1. 積極的に取り組んでいる
2. 労働関係法等で定められた範囲で取り組んでいる
3. 現在、取り組んでいないが、今後、取り組んでいく予定
4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の手法がわからない
5. 取り組む余裕がない
6. まったく取り組んでいないし、今後も、取り組まない

問21 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を推進するための行政の取り組みとして、何が重要だと思いますか。（あてはまる番号3つまでに○をつけてください）

1. ホームページ等により身近でわかりやすい事例等を紹介すること
2. 事業所や組織に助言・相談体制を充実すること
3. ワーク・ライフ・バランスに通じた専門家をアドバイザーとして事業所に派遣すること
4. 事業所向けにノウハウや支援情報を提供すること
5. 部下のワーク・ライフ・バランスの実現に必要な管理職の対応等を学ぶ研修の実施や、手引書などを作成すること
6. ワーク・ライフ・バランスに取り組む事業所に対し、公契約上の優遇措置を講じること
7. 単独での取り組みが困難な事業所のために、事業所間連携が容易となるような仕組みを設けること
8. ワーク・ライフ・バランスの経営へのメリット等を学ぶことができる機会を充実すること
9. その他（具体的に： _____）
10. 特にない

職場でのハラスメント防止の取り組み状況についておたずねします

***セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）とは：**職場などにおいて、相手の望まない性的な言動、身体への不必要な接触などの性的嫌がらせをしたり、それを拒否したことで不利益を受けたり職場環境が不快なものになること。同性に対するものも含まれます。

***パワー・ハラスメント（パワハラ）とは：**職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性といった権力を背景にして、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させるなどの嫌がらせ行為をすることをいいます。


***マタニティ・ハラスメント（マタハラ）とは：**妊娠・出産をきっかけに職場で働く女性に、精神的・肉体的な嫌がらせをしたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇止め、自主退職の強要を行うなど不当な扱いをすることをいいます。

***パタニティ・ハラスメント（パタハラ）とは：**職場などにおいて、働く男性が育児休業取得や短時間勤務などの育児支援制度の活用をすることへの妨害行為などをいいます。

問22 貴事業所では、セクシャル・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・ハラスメントなどの職場のハラスメントについて、防止策や対応策として実施している取り組みはどのようなものですか。(あてはまる番号すべてに○をつけてください)

- | |
|---|
| 1. 職員、管理職へハラスメントに関する研修や講習会を実施し、啓発している
2. ハラスメントについての啓発資料配布や掲示をしている
3. 相談・苦情に対処するための窓口(担当)を設けている
4. 外部の相談窓口など、第三者機関の紹介や周知をしている
5. 事業所や労働組合に対策委員会のような機関を設置している
6. ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている
7. 就業規則や社内規程などにハラスメント禁止を規定している
8. 事業所内で実態把握のためのアンケートや調査を実施している
9. その他(具体的に: _____)
10. 特に何もしていない |
|---|

問23 過去3年間(平成29年4月1日～令和2年3月31日まで)において、従業員からハラスメントに関する相談はありましたか。(番号1つに○をつけてください)「1. 相談があった」と答えた方は、相談件数の記入もお願いします。

1. 相談があった  《相談件数》 ・セクハラ (件) ・パワハラ (件) ・マタハラ (件) ・パタハラ (件)	2. 相談はなかった 3. 把握していない
--	--

問24 職場でのハラスメントが起こった場合、相談機関の一つとして貴事業所の労働組合に窓口がありますか。(1つに○をつけてください)

- | | | |
|-------|-------|--------------|
| 1. ある | 2. ない | 3. 労働組合自体がない |
|-------|-------|--------------|

問25 貴事業所において、職場でのハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じるのはどのようなことですか。(あてはまる番号3つまでに○をつけてください)

- | |
|--|
| 1. プライバシーの保持
2. ハラスメントの行為者に、ハラスメントの問題について理解させること
3. ハラスメントの行為者と被害者の言い分が食い違うなど、事実確認が難しい
4. 相談のスキルが十分でなく、対応が難しい
5. どこまでがハラスメントに該当するのかを判断すること
6. 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がないこと
7. その他(具体的に: _____)
8. 特にない |
|--|

問26 就労の場での男女共同参画（女性の登用を含む）やワーク・ライフ・バランスの推進などについて、事業者としてのご意見や、町の施策に対する要望、または事業所での取り組み・活動などで参考にしてもらいたいことがございましたら、ご自由にご記入ください。

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

以上で質問は終わらせていただきます。
お忙しいところご協力いただきましてありがとうございました。

恐れ入りますが、ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れて、
5月29日（金）までにお近くのポストへ投函してください。切手は不要です。