

男女共同参画に関する事業所アンケート調査

－ 調査へのご協力のお願い －

日頃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。

岩美町では、令和3年3月に「いわみ虹色プランー岩美町男女共同参画計画ー」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを進めています。

この調査は、事業所の皆様に男女共同参画や、女性活躍推進などに関する取り組み状況、ご意見をお伺いし、令和7年度に予定しています次期計画（令和8年度～令和12年度）策定の基礎資料とするため、町内の従業員数5人以上の事業所を対象に実施するものです。

調査結果は、統計的に処理を行い公表しますが、お答えいただいた事業所名が特定されることはありません。また、他の目的に使用することは一切ございません。

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6年10月
岩美町長 長戸 清

ご記入にあたってのお願い

- 1 調査のご回答は、貴事業所の代表者（経営者）または総務・人事の責任者もしくは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、具体的な数字や複数答えていただく場合もございます。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 本社（本店）、支社（支店）、出張所など複数ある場合は、事業所全体としてではなく、この調査票をお送りした住所にある事業所についてご回答ください。
- 5 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、**10月31日（木）までに郵便ポストにご投函ください。切手を貼る必要はありません。**

インターネット回答のご案内

パソコンやスマートフォンを使って回答することができます。【回答時間の目安は10分程度です】

パソコンから下記の URL を入力してアクセスしていただくか、
スマートフォンで右の二次元コードを読み取ってください。

回答期限：10月31日（木）（調査票の郵送は不要です）



二次元コード

《回答フォーム URL》

https://apply.e-tumo.jp/town-iwami-tottori-u/offer/offerList_detail?tempSeq=13032

◇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。

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

女性の登用推進状況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。部長や課長などの役職を採用していない場合や「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どの役職に該当するかご判断いただき、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で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で10%未満が1つでもある場合におたずねします。それはどのような理由からですか。（あてはまるものすべてに○）

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、管理職に就く可能性のある女性はあるが、その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してしまう
4. 家庭生活を優先するので責任ある仕事につけられない
5. 女性が希望しない
6. 女性の従業員が少ない、またはいない
7. その他（具体的に： _____)

問3 「ポジティブ・アクション」についてご存知でしたか。（1つに○）

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（積極的改善措置）とは

これまでの慣行や固定的な性別による役割分担意識などから、例えば「営業職に女性がほとんど配置されていない」、「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」といった男女労働者の間に差が生じている場合、このような差を解消するために企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをいいます。単に女性を「優遇」するためのものではなく、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境にある場合に、そのような状況を「改善」するための取り組みです。

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（以下「女性活躍推進法」という。）」について、ご存じでしたか。（1つに○）

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

問5 貴事業所での「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○）

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：)

*女性活躍推進法および一般事業主行動計画について

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月に成立し、平成28年4月から施行された法律です。また、令和4年4月から一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の情報公表義務の対象が、常時雇用する労働者101人以上300人以下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6 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○）

- | | | | |
|--------------|--------------|---|---------------|
| 1. 進んでいる | 2. ある程度進んでいる | ▶ | 問8、問9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 | | |
-
- | | | | |
|--------------|-----------|---|------------|
| 3. あまり進んでいない | 4. 進んでいない | ▶ | 問7へお進みください |
| | | | |

問7 問6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。（あてはまるものすべてに○）

1. 女性の勤続年数が平均的に短いから
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8 問6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。(あてはまるものすべてに○)

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. 女性を正社員として積極的に採用している
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. 性別に関わらず公平な評価をするよう、人事考課基準を明確に定めている
7. 管理職や従業員に対して、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や研修を実施している
9. 短時間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9 問6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。(あてはまるものすべてに○)

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. 職場の雰囲気良くなった
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:)

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○)

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○)

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 貴事業所での育児休業に関する以下のことについて、該当の人数（実人数）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。

①出産した従業員数 （本人または配偶者など） （令和5年4月1日～令和6年3月31日）	男性	女性
	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○）

1. ある	2. ない
-------	-------

問14 令和5年度（令和5年4月1日～令和6年3月31日）に介護休業・介護休暇を取得した従業員数（実人数）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
介護休業	人	人
介護休暇	人	人

***介護休暇とは**

要介護状態の家族の介護をする従業員等が1年度において5日を限度として、1日単位または時間単位で取得することができる制度のことです。

問15 貴事業所では、育児・介護休業制度を定着させるうえで、どのような課題があると思いますか。（3つまでに○）

1. 休業期間中の代替要員の確保が難しい 2. 休業者復職後の代替要員の処遇が難しい 3. 休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい 4. 代替要員では業務が務まらない、または効率が落ちる 5. 休業者の周りの従業員の業務負担が多くなる 6. 休業中の賃金等の負担が大きい 7. 制度を利用しやすい雰囲気が職場にない 8. 利用するひとと利用しないひとの不公平感がある 9. 復職時に技術・能力が低下している場合がある 10. 特にない 11. その他（具体的に：)
--	---

育児や介護と仕事の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、あてはまる番号に○をつけてください。(制度と利用状況についてそれぞれ1つに○)

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
コ 再雇用制度（育児により退職した従業員の優先的な採用）	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 介護休暇制度	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 再雇用制度（介護により退職した従業員の優先的な採用）	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。
(あてはまるものすべてに○)

1. 法整備の充実
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○）

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」と法改正について

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。令和6年5月の法改正により有効期限が令和17年3月31日まで再延長され、次世代育成支援対策の推進・強化が図られます。

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 「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○）

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」と家庭・育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動やボランティア活動といったあらゆる個人活動を含む「仕事以外の生活」との調和が取れ、その両方が充実していることです。

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○）

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。（3つまでに○）

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. 事業所や組織の助言・相談体制を充実させること
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させること
9. 特になし
10. その他（具体的に： _____）

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みます。

*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。

*SOGI（ソジ）・ハラスメント（ソジハラ）とは

性的指向（Sexual Orientation）や性自認（Gender Identity）を理由とした差別的な言動・嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせをしたり、望まない性別での生活を強いる、採用拒否や解雇など社会的な不利益を与えること。それらのハラスメント・出来事全般のことをいいます。

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、SOGI（ソジ）・ハラスメントなど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。（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|--|---|
| 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. 特に何もしていない
10. その他（具体的に： |) |
|--|---|

問23 令和5年度（令和5年4月1日～令和6年3月31日）に、従業員からハラスメントに関する相談はありましたか。（それぞれ1つに○）

	相談があった	相談はなかった	把握していない
セクシャル・ハラスメント	1	2	3
パワー・ハラスメント	1	2	3
マタニティ・ハラスメント	1	2	3
パタニティ・ハラスメント	1	2	3
SOGI（ソジ）・ハラスメント	1	2	3

問24 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. 特にない
8. その他（具体的に： |) |
|---|---|

性の多様性への理解促進についておたずねします

問25 貴事業所では、LGBTQをはじめとした性的マイノリティの従業員への配慮に関して、どのような取り組みをしていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 従業員の理解促進のための研修や講習会を実施している
2. 性別に関わらず利用しやすいトイレや更衣室などの環境整備や配慮
3. 多様なセクシャリティに関する相談窓口(担当)の設置
4. 事業所内に啓発ポスターを掲示したり、社内報などで情報提供や周知をしている
5. 結婚祝金や家族手当、慶弔見舞等の福利厚生を適用している
6. 採用時における配慮や公正な人事評価の実施をしている
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. 特に何もしていない
9. その他(具体的に: _____)

*LGBTQとは

レズビアン(Lesbian、女性同性愛者)、ゲイ(Gay、男性同性愛者)、バイセクシャル(Bisexual、両性愛者)、トランスジェンダー(Transgender、心と身体の性が一致していないひと)、クィア(Queer、全ての性的マイノリティ(性的少数者)を包括する言葉)またはクエスチョニング(Questioning、自分の性のあり方について特定の枠に属さないひとやわからないひとなど)の頭文字を取った言葉で、性的マイノリティ(性的少数者)を表す総称のことです。

問26 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進などについてのご意見、ご要望または貴事業所で特に推進されている取り組みや活動などございましたら、ご自由にご記入ください。

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

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。

ご回答済みの調査票は同封の返信用封筒をご利用いただき、10月31日(木)までに
お近くの郵便ポストへ投函してください。切手は不要です。