

\*\*\*\*\*

# 男女共同参画社会づくりのためのアンケート

\*\*\*\*\*

## アンケートの趣旨とご協力をお願い

日頃より市政にあたたかいご理解とご協力をいただき厚くお礼申し上げます。

宍粟市では、平成22年3月に、「宍粟市男女共同参画プラン」を策定し、互いを尊重し、思いやりの心もち、性別にとらわれることなく、だれもがあらゆる分野に参画し、ともに責任を担うことにより、自分らしく生きることのできる男女共同参画社会づくりに取り組んできました。

今回の調査は、プランの見直しにあたり、宍粟市内に所在する事業所から選ばせていただき、貴事業所における労働状況の実態や男女平等、男女共同参画に関するお考えをお聞かせいただくために実施するものです。

なお、調査結果は統計的に処理し、事業所が特定されるようなことはありません。また、他の目的に使用することはありません。

つきましては、ご多忙の中誠に恐縮ですが、この調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

平成30年12月

宍粟市長 福元 晶三

## 調査票を記入いただく上での注意

1. 本社が別にある場合には、貴事業所（調査票の届いた支社、事業所）についてお答えください。
2. 記入は、経営者（代表者）または人事担当者をお願いします。
3. お答えは、黒のボールペンまたは濃い鉛筆で記入してください。
4. お答えは、**あてはまる番号を選んで○をつけてください**。また、記述を必要とする箇所は、その内容を記入してください。
5. 記入後は、同封の返信用封筒に入れ、**●月●日（●）まで**に返送してください（切手は不要です）。

## ■本調査に関する問い合わせ先■

宍粟市役所 まちづくり推進部 人権推進課  
〒671-2576 宍粟市山崎町鹿沢 65-3（宍粟防災センター2F）  
電話：0790-63-0840 FAX：0790-63-0841



# 1. 事業所の状況についておたずねします。

\*\*\*\*\*

問1. 貴事業所の状況についてお答えください。

①事業所名	
②所在地	③連絡先
〒	(           —                  )
④業種	
1. 農業、林業、漁業	2. 鉱業、採石業、砂利採取業
3. 建設業	4. 製造業
5. 電気、ガス、熱供給、水道業	6. 情報通信業
7. 運輸業、郵便業	8. 卸売業、小売業
9. 金融業、保険業	10. 不動産業、物品賃貸業
11. 学術研究、専門・技術サービス業	12. 宿泊業、飲食サービス業
13. 生活関連サービス業、娯楽業	14. 教育、学習支援業
15. 医療、福祉	16. 複合サービス事業
17. サービス業（他に分類されないもの）	18. その他（   )

問2. 従業員\*数をご記入ください。

項目	常用従業員				派遣労働者
	正社員	パート タイマー	その他 非正社員		
男性	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人
男女計	人	人	人	人	人

\*従業員とは常用従業員と派遣労働者をさし、それぞれ次のように定義します。

常用従業員	期間を定めずに、または1か月を超える期間を定めて雇われている者、及び臨時または日雇い労働者で、前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
正社員	常用従業員のうち、特に雇用期間を定めていなく、かつ下記のパートタイマー以外の者
パートタイマー	正社員より1週間の所定労働時間が短い者。雇用期間の定めの有無は問わない
その他非正社員	上記以外
派遣労働者	労働派遣法に基づく派遣元事業所から派遣された者

## 2. ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

\*\*\*\*\*

### ことばの説明



#### ■ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、多様な生き方が選択・実現できることをいいます。

問3. 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みは行っていますか。

（あてはまるものすべてに○）

1. 長時間労働の削減に取り組んでいる	
2. 有給休暇の取得促進に取り組んでいる	
3. 仕事と育児の両立支援を行っている	
4. 仕事と介護の両立支援を行っている	
5. フレックスタイム、短時間勤務制度など、柔軟な働き方を導入している	
6. 在宅勤務のテレワークなど、多様な働き方を導入している	
7. 福利厚生制度の充実など、休暇の過ごし方の支援を行っている	
8. その他（	）
9. 特にない	

問4. 貴事業所では、次の休暇制度・勤務制度について、どの程度取得されていますか。

（①～⑥について、○はそれぞれ1つ）

項目	取得している 該当者のほぼ全員が	取得している 該当者の半数程度が	取得していない 該当者のほとんどが	制度がない
① 育児休業	1	2	3	4
② 子の看護休暇	1	2	3	4
③ 介護休業	1	2	3	4
④ フレックスタイム制度	1	2	3	4
⑤ 短時間勤務制度	1	2	3	4
⑥ 在宅就業制度	1	2	3	4

問5. 貴事業所において、個人の希望に応じた柔軟な働き方ができる制度を整備する上で、難しいと感じていることは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 職場や周りの人の業務量が増える
2. 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい
3. 柔軟な働き方の推進について、経営者・管理職の理解が不足している
4. 柔軟な働き方の推進について、周囲の一般従業員の理解が不足している
5. 制度の導入に伴い、コストが増大する
6. 勤務時間や勤務地の多様化による雇用管理が複雑になる
7. 勤務管理や適切な人事評価が難しい
8. 収入が減ることなどへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない
9. 情報やノウハウ不足などにより、制度の導入や運用が難しい
10. 導入・実施の効果を企業として数値などで把握しにくい
11. 売上減少など、経営への影響が懸念される
12. その他 ( )
13. 特になし

問6. 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題は何だと思えますか。(あてはまるものすべてに○)

- |                       |               |
|-----------------------|---------------|
| 1. 上司の理解不足            | 2. 同僚の理解不足    |
| 3. 代替要員の確保が困難         | 4. 休業中の賃金補償   |
| 5. キャリア形成に不安を抱く従業員がいる | 6. 前例(モデル)がない |
| 7. 男性自身に育児休業を取る意識がない  | 8. 社会全体の認識不足  |
| 9. その他 ( )            | 10. 特に課題はない   |

問7. 従業員が介護休業を取得するにあたっての課題は何だと思えますか。(あてはまるものすべてに○)

- |                       |               |
|-----------------------|---------------|
| 1. 上司の理解不足            | 2. 同僚の理解不足    |
| 3. 代替要員の確保が困難         | 4. 休業中の賃金補償   |
| 5. キャリア形成に不安を抱く従業員がいる | 6. 前例(モデル)がない |
| 7. 従業員自身に介護休業を取る意識がない | 8. 社会全体の認識不足  |
| 9. その他 ( )            | 10. 特に課題はない   |

問 8. 事業所として「ワーク・ライフ・バランス」の推進に取り組むことで、どのようなメリットがあると感じていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 優秀な人材の確保・定着につながる
2. 仕事の効率化により業績向上につながる
3. 個々の従業員の生活の充実につながる
4. 良好な労使関係の形成につながる
5. 企業のイメージアップにつながる
6. 企業の社会的責任 (CSR) の一環であるとしてとらえている
7. その他 ( )
8. 特に企業として推進するべきものではない
9. 「ワーク・ライフ・バランス」の意義がわからない

### 3. ハラスメント対策についておたずねします。

\*\*\*\*\*

#### ことばの説明



##### ■セクシュアル・ハラスメントとは

相手の気持ちに反した性的ないやがらせのことをいいます。身体への不必要な接触や性的な発言、不快な環境などがあげられます。特に職場で問題になることが多いことから、男女雇用機会均等法で事業主の防止義務が規定されています。

##### ■パワー・ハラスメントとは

職場内での職権や地位などの権力を背景にして、本来の業務の範囲を超えて、継続的に人格と尊厳を傷つける言動・行動で、就労者の働く環境を悪化させたり、雇用の不安を与えたりすることをいいます。

##### ■マタニティ・ハラスメントとは

女性従業員が妊娠・出産・育児休業などを理由としていやがらせをされることなどをさします。事業主による不利益な取り扱いは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法において禁止されています。

##### ■パタニティ・ハラスメントとは

育児に積極的に関わりたいと思っている男性従業員が、育児休業を取得したり、保育園の送迎や病院に連れて行くなど、育児のための制度を利用したりする際に、上司や同僚から妨害されることをいいます。

##### ■LGBTとは

「L：レズビアン（女性同性愛者）」、「G：ゲイ（男性同性愛者）」、「B：バイセクシュアル（両性愛者）」、「T：トランスジェンダー（出生時に診断された性と、自認する性の不一致）」の頭文字をとった総称です。日本労働組合総連合会の調査（平成 28 年 6 月～7 月実施）によると、「LGB」は 3.1%、「トランスジェンダー」は 1.8%と、およそ 20 人に 1 人が LGBT であるとされています。（LGBT 以外の性的少数者を含めると、およそ 12 人に 1 人が性的少数者であるとされています。）

問 9. 貴事業所において、ハラスメントが問題になったことはありますか。

(あてはまるものすべてに○)

1. セクシュアル・ハラスメントが問題になった
2. パワー・ハラスメントが問題になった
3. マタニティ・ハラスメントが問題になった
4. パタニティ・ハラスメントが問題になった
5. 性的少数者（LGBTなど）に関するハラスメントが問題になった
6. その他（ <span style="float: right;">)</span>
7. 問題になったことはない

問 10. 貴事業所において、ハラスメントの防止に対する取り組みを行っていますか。

(①～⑥について、○はそれぞれ1つ)

項目	実施している	実施予定	実施予定なし
① 相談・苦情に対処するための窓口（担当）を設ける	1	2	3
② 就業規則などでハラスメント防止についての方針を明確にする	1	2	3
③ 社内で実態把握のための調査を実施する	1	2	3
④ ハラスメント防止のための研修・講習などを実施する	1	2	3
⑤ 社内報、パンフレットなどに情報を掲載し、意識を高める	1	2	3
⑥ ハラスメント防止のためのマニュアルなどを作成する	1	2	3

#### 4. 女性従業員の状況についておたずねします。

\*\*\*\*\*

問 11. 女性従業員の業務の状況として、次のうち最も近いものはどれですか。(○は1つ)

1. 男女の区別なく幅広く従事している
2. 女性は、補助的な業務のみ従事している
3. 女性は、特定の職種や専門分野でのみ従事している
4. その他（ <span style="float: right;">)</span>
5. 女性従業員はいない

## ことばの説明



### ■ポジティブ・アクション（積極的改善措置）とは

社会の対等な構成員として、さまざまな分野の活動に参画する機会の男女間格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施する取り組みです。

ただし、男女の実質的な機会の平等をめざすものであり、さまざまな人々の差異を無視して一律平等に扱うという結果の平等まで求めるものではないので、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」という取り組みではありません。

問 12. ポジティブ・アクションを意識して、取り組んでいることはありますか。

(あてはまるものすべてに○)

1. 女性の採用拡大
2. 女性の職域拡大
3. 女性の管理職の増加
4. 女性の勤続年数の伸長（仕事と家庭の両立のための支援）
5. 職場環境・風土の改善（男女の性別役割分担意識の解消）
6. その他（  )
7. 特にない

問 13. 女性従業員の活躍にあたっての課題や問題点を教えてください。(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
2. 育児、介護、家事など、家庭の事情を考慮する必要がある
3. 男性と女性では職業意識に差がある
4. 顧客や取引先を含め、社会一般に職業人としての女性への信頼度が低い傾向にある
5. 中間管理職の男性や同僚の男性の意識、理解が不十分である
6. 時間外労働、深夜労働をさせにくい
7. 女性のための職業環境の整備にコストがかかる
8. 重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある
9. 女性の活躍を推進する方法がわからない
10. その他（  )
11. 特にない

問 14. 女性従業員の活躍にあたって、どのようなことに取り組んでいますか。

(あてはまるものすべてに○)

1. 女性がない、または少ない職務・役職について、女性を積極的に採用・登用している
2. 女性の活躍に関する担当部局などを設置している
3. 人事異動により女性にさまざまな職種を経験させている
4. 性別によらない教育・研修を実施している
5. 女性の能力開発、意欲向上のために研修を実施している
6. 人事基準を明確にし、性別にとらわれない人事評価を行っている
7. ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度を整備し、活躍を促進している
8. 男性従業員及び男性管理職に対し、女性活躍の重要性について啓発を行っている
9. その他 ( )
10. 特になし

## 5. 女性管理職の登用についておたずねします。

\*\*\*\*\*

問 15. 貴事業所では、係長相当職以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。該当者がいない場合は「0」とご記入ください。

項目	管理職数	うち女性
① 役員	人	人
② 部長相当職	人	人
③ 課長相当職	人	人
④ 係長相当職	人	人
⑤ 管理職の人数 (①~④の合計)	a 人	b 人
⑥ 女性管理職の割合 (b/a*100)	%	

<女性管理職の割合が30%以下の事業所におたずねします>⇒それ以外の方は問 17へ

問 16. 女性管理職が少ない・または全くいない理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 必要な経験・判断力を有する女性がないから
2. 女性自身が管理職になることを希望しないから
3. 将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから
4. 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから
5. 男性従業員が女性管理職を希望しないから
6. 顧客が女性管理職をよく思わないから
7. 女性従業員が少ない、またはいないから
8. その他 ( )



問 17. 貴事業所では、女性の育成や女性管理職を増やすために行っている取り組みはありますか。  
(あてはまるものすべてに○)

- 1. 女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用している
- 2. 管理職候補の女性に対し、研修や情報交換などの機会を設けている
- 3. 女性管理職の目標登用数を設定し、社内の認識共有を図っている
- 4. 遠隔地勤務などの昇進要件をなくしている
- 5. キャリア形成について相談体制を整備している
- 6. その他 ( )
- 7. 特になし

## 6. 今後の取り組みについておたずねします。

\*\*\*\*\*

問 18. 今後、職場においてワーク・ライフ・バランスや男女共同参画、女性の活躍を推進するにあたって、市にどのような取り組みを期待しますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1. 広報紙やパンフレットなどによる男女平等や相互理解についての啓発
- 2. 男女共同参画をテーマとしたセミナーの実施
- 3. 事業所が行う研修会などへの講師の派遣・紹介
- 4. 女性の社会進出のための職業教育や職業訓練の実施
- 5. 男女平等な雇用・労働条件を確保するための啓発
- 6. 多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する企業への優遇措置
- 7. 保育施設・保育サービスの充実
- 8. 高齢者や障がいのある人、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実
- 9. 企業や女性のための相談機関の充実
- 10. その他 ( )
- 11. 特になし

問 19. 今後、ワーク・ライフ・バランス、働き方改革や女性の活躍を推進するために、貴事業所が積極的に取り組んでいきたいことは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 管理職の意識改革と一般従業員に対する明確で具体的なメッセージの発信
2. 長時間労働を前提としない働き方の構築
3. 女性の積極的な採用・登用
4. ロールモデル（お手本）となる人材の育成
5. 有給休暇の取得促進
6. 復職しやすい雰囲気づくり
7. 育児休業・介護休業などの男性の利用促進
8. ハラスメントへの対策
9. 企業や女性のための相談機関の充実
10. その他（)
11. 特になし

男女共同参画社会を実現するために、

今後取り組んでいきたいこと、その課題などについてご自由にご記入ください。


以上でアンケートは終わりです。

最後までご協力いただき、誠にありがとうございました。

