

## 男女共同参画に関する企業意識調査（平成30年4月1日現在）

## I 貴事業所の概要についておたずねします。

問1 主な業種は何ですか。1つ選んで○をつけてください。

- |            |              |                 |
|------------|--------------|-----------------|
| 1 建設業      | 2 製造業        | 3 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 4 情報通信業    | 5 運輸業・郵便業    | 6 卸・小売業         |
| 7 金融業・保険業  | 8 不動産業・物品賃貸業 |                 |
| 9 教育・学習支援業 | 10 医療・福祉     | 11 サービス業        |

問2 貴事業所の人数についておたずねします。

雇用形態	人数（人）	内 訳	
		男性（人）	女性（人）
事業主・役員			
管理職（※）			
上記以外の正規従業員			
パート・アルバイト・嘱託・派遣等			
合 計			

※管理職とは、企業の組織形態の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役割のほか、専任職、スタッフ管理職と呼ばれている役職を含みます。

問3 正規従業員の勤続年数についておたずねします。

勤続年数	男性（人）	女性（人）
5年未満		
5年以上15年未満		
15年以上		
合 計		

Ⅱ 女性従業員の働く環境についておたずねします。

問4 貴事業所の現状についておたずねします。①～⑥まで、それぞれ1つ選んで○をつけてください。

		どちらかといえば 男性を優遇	男女が平等	どちらかといえば 女性を優遇
①	募集や採用	1	2	3
②	賃金	1	2	3
③	人事考課・評価	1	2	3
④	昇進	1	2	3
⑤	配置	1	2	3
⑥	教育訓練、研修	1	2	3
上記の①～⑥の選択で、特別な事情等がある場合はご記入ください。				

問5 女性従業員が男性従業員と同じ職務を遂行するうえでの課題や障害について、どのようにお考えですか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならない
- 2 時間外労働・深夜労働等をさせにくい
- 3 安全面などで配慮しなくてはならない
- 4 勤続年数が短いため、必要な知識や経験を習得する機会が少なく、長期的な養成計画が立てられない
- 5 体力を要する仕事で女性には無理である
- 6 出張、転勤がある
- 7 男性従業員の理解が得られない
- 8 顧客の理解が得られない
- 9 女性自身の職業意識が低い
- 10 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

問6 女性従業員が働く環境について、次の事柄の貴事業所の実施状況はどのようになって  
いますか。当てはまるものを1つ選んで○をつけてください。

	実施済	今後実施	未定
① 女性従業員を積極的に育成するための研修を実施する	1	2	3
② 女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備を充実させる	1	2	3
③ 能力主義的な人事管理を徹底する	1	2	3
④ 女性従業員の意見や要望を聴く制度を設ける	1	2	3
⑤ 女性の管理職を増やす	1	2	3
⑥ 妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させる	1	2	3
⑦ 女性従業員が相談するための窓口を社内を設置する	1	2	3
⑧ 採用時の面接・選考担当者に女性を登用する	1	2	3
上記の①～⑧以外で、取り組んでいることがあればご記入ください。			

問7 貴事業所では、結婚・出産・育児・介護などで退職した女性従業員が、その後再就職を希望した場合について、再就職雇用の制度を設けていますか。当てはまるものを1つ選んで○をつけてください。

- 1 再就職雇用の制度を設けており、就業規則や労働契約・内規などで独自に定めている ⇒問8へ
- 2 再就職雇用の制度を設けているが、慣習として行っており、明文化はされていない ⇒問8へ
- 3 現在再就職雇用制度はないが、今後、導入が決定されている ⇒問10へ
- 4 現在再就職雇用制度はなく、今後の制度化も未定である ⇒問10へ
- 5 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

問8 貴事業所で、結婚・出産・育児・介護などで退職した女性従業員の再就職雇用の制度を設けている理由は何ですか。次の中から主なものを3つまで選んで○をつけてください。

- 1 労働力不足に対応するため
- 2 優秀な人材を確保するため
- 3 女性従業員の定着率を向上させるため
- 4 事業所内の福祉の向上によって勤労意欲を高めるため
- 5 女性の勤労意欲が強いため
- 6 事業所のイメージアップになるため
- 7 教育期間が短く、即戦力になるため
- 8 コストダウンになるため
- 9 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
- 10 特にない

問9 再就職後の配置（正規従業員・パートの別）はどうなりますか。次の中から1つだけ選んで○をつけてください。

- 1 正規従業員      2 パート・アルバイト等      3 年齢によって異なる
- 4 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
- 5 特に定めていない

### Ⅲ 育児・介護休業制度についておたずねします。

問10 育児・介護休業制度は「育児・介護休業法」に規定される、労働者が子育てや介護のために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所の育児・介護休業制度の取組についておたずねします。

①就業規則や労働契約、内規などに明文化していますか。1つ選んで○をつけてください。

- 1 両方とも明文化している
- 2 育児のみ明文化している
- 3 介護のみ明文化している
- 4 両方とも明文化していない
- 5 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

②育児休業の内容はどのようなものですか。1つ選んで○をつけてください。

- 1 日数等法定どおりの制度
- 2 部分的に要件等法定を越えて設定している
- 3 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
- 4 定めていない

③介護休業の内容はどのようなものですか。1つ選んで○をつけてください。

- 1 日数等法定どおりの制度
- 2 部分的に要件等法定を越えて設定している
- 3 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
- 4 定めていない

④過去2年（平成28年4月～平成30年3月）の間で、下欄の従業員の人数についておたずねします。（同一事業所内で共働きの場合は、それぞれ記入してください。）

	男性従業員数（人）	女性従業員数（人）
子どもが生まれた従業員数		
うち、育児休業を取得又は開始の申し出をしている従業員数		
介護休業を取得した従業員数		
出産・育児のため退職した従業員数		
家族等の介護のため退職した従業員数		

問11 貴事業所では育児や介護を行う従業員を支援するために、どのような制度を設けていますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- 1 短時間勤務労働
- 2 所定外労働の免除
- 3 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ
- 4 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
- 5 特に設けていない ⇒問13へ

問12 問11で1から4に○をつけた制度のうち、制度を設けてから実際に利用があったもの全てに○をつけてください。

- 1 短時間勤務労働
- 2 所定外労働の免除
- 3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 4 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
- 5 利用なし

問 13 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- 1 休業期間中の代行要員の確保及び費用
- 2 休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大
- 3 休業者の復職時の受入態勢の整備
- 4 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
- 5 特に問題はない

#### IV ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

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・生き方のことをいいます。

問 14 ワーク・ライフ・バランスを知っていますか。1つ選んで○をつけてください。

- 1 よく理解している
- 2 だいたい理解している
- 3 聞いたことはあるが内容はよく知らない
- 4 知らない

問 15 ワーク・ライフ・バランスを推進するために、取り組んでいることはありますか。取り組んでいるもの全てに○をつけてください。

- 1 短時間勤務制度
- 2 所定外労働の免除
- 3 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
- 4 フレックスタイム制度
- 5 在宅勤務制度
- 6 社内託児施設の設置運営、その他これに準ずる便宜の供与
- 7 子ども、家族のための看護休暇制度
- 8 資格取得などの自己啓発のための休暇制度
- 9 社会貢献のための休暇制度
- 10 育児・介護休暇など、休業中の経済的支援
- 11 再雇用制度（妊娠、出産、育児、介護等により退職した従業員の再雇用）
- 12 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
- 13 特になし

貴事業所で効果を上げている手法があれば、具体的にご記入ください。

V ハラスメントについておたずねします。

ハラスメントとは、いやがらせやいじめのことをいいます。職場においては、セクハラ（セクシュアル・ハラスメント：性的いやがらせ）、パワハラ（パワー・ハラスメント：職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為）、マタハラ（マタニティ・ハラスメント：妊娠している、または出産した女性に対する精神的・肉体的いやがらせ）、パタハラ（パタニティ・ハラスメント：男性従業員の育児休業制度等の利用に関して、上司・同僚からのいやがらせ）、モラハラ（モラル・ハラスメント：肉体的ではなく、言葉や態度等による精神的いやがらせ）が問題となることがあります。

問 16 ハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みはありますか。

	実施している	実施予定	検討中	未定
① 就業規則や内規などでハラスメント防止の指針を定めている	1	2	3	4
② ハラスメント防止に関する社員教育等を行っている	1	2	3	4
③ ハラスメント防止を社内報やパンフレット等で周知・啓発し、意識を高めている	1	2	3	4
④ 相談・苦情に対処する窓口を設けている	1	2	3	4
⑤ 常に職場での実態把握に努めている	1	2	3	4

問 17 ハラスメントが起こった場合、対応として難しいと感じるのはどのようなことですか。次の中から主なものを3つまで選んで○をつけてください。

- 1 当事者の言い分が食い違うなど、事実確認が難しい
- 2 プライバシーの保持が難しい
- 3 被害者が精神的なダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない
- 4 加害者に、この問題を理解させるのが難しい
- 5 日常の業務が難しいため、対応する余裕がない
- 6 特にない
- 7 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

## VI LGBTなどの性的少数者についておたずねします。

LGBTとは、レズビアン（女性の同性愛者）、ゲイ（男性の同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（身体と心の性が一致していないため身体の性に違和感を持ったり、心の性と一致する性別で生きたいと望む人）の頭文字をとったものをいいます。人間の性は多様であり、誰もが自分の性を尊重され、自分らしく生きることのできる社会が望まれます。

問 18 LGBTという言葉の意味を知っていますか。1つ選んで○をつけてください。

- 1 よく理解している
- 2 だいたい理解している
- 3 聞いたことはあるが内容はよく知らない ⇒問 20 へ
- 4 知らない ⇒問 20 へ

問 19 LGBTへの配慮として、取り組んでいることはありますか。取り組んでいるもの全てに○をつけてください。

- 1 社内セミナーの実施
- 2 LGBTの社員に向けた社内相談窓口の設置
- 3 採用活動におけるLGBTへの配慮
- 4 性別を問わないトイレ等職場環境の整備
- 5 社員向け人事制度の改定
- 6 LGBTに関連する社外のイベントへの協力
- 7 LGBTに配慮した商品・サービスの開発
- 8 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

## VII その他

問 20 職場における男女共同参画について、ご意見、ご要望などがありましたら、自由にご記入ください。

アンケートにご協力いただき、ありがとうございました。

同封の返信用封筒をご使用になり、平成30年8月24日（金）までに投函くださいますようお願いいたします。