

# 男女共同参画企業実態アンケート調査

ご協力をお願い

事業所の皆さまには、日ごろから市政にご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、本市では、「たけはら21男女共同参画プラン」に基づき、**男女が性別にかかわらず、社会のあらゆる分野で個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会**の実現に向けて取り組みを進めているところです。

この調査は、計画の見直しに当たって事業所における男女共同参画に関する状況を把握するとともに、ご意見やお考えを広くお聞きし、今後の事業実施に向けての基礎的な資料とさせていただくことを目的としています。

お忙しいところ誠にお手数をおかけしますが、調査の趣旨をご理解いただき、回答にご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和3年6月

竹原市長 今榮 敏彦

**7月26日(月)までにご回答をお願いします**

※調査結果は統計的に処理し、貴事業所が特定できる形で公表することはありません。

## ～調査票ご記入にあたってのお願い～

- 1) 令和3年4月1日現在でご記入ください。
- 2) 企業全体のことでなく、調査票の届いた事業所についてお答えください。
- 3) 記入は、経営者（代表者）または担当責任者の方をお願いします。
- 4) ボールペンまたは鉛筆などで、はっきり書いてください。
- 5) 回答は、該当する番号を○で囲むか、必要事項を記入してください。「その他」のときは、（ ）内に具体的な内容を記入してください。
- 6) 記入が済んだ調査票は、同封の返信用封筒に入れて、切手を貼らずにポストに投函してください。

<お問い合わせ> 竹原市 市民福祉部 地域づくり課 人権男女共同参画係  
電話:0846-22-7736 FAX: 0846-22-7748

竹 原 市

## 令和3年4月1日現在の事業所の状況についておうかがいします。

問1 業種についてお答えください。(○は1つ)

1 建設業	5 卸売・小売業	9 医療・福祉業
2 製造業	6 金融・保険業	10 サービス業
3 電気・ガス・熱供給業	7 不動産業	11 その他
4 情報通信・運輸業	8 飲食店・宿泊業	( )

問2 事業所の従業員数についてお答えください。(単位 人)

	正規従業員 (含む社長・店主等)	パート・ アルバイト	その他の 非正規従業員	派遣労働者	計
男 性					
女 性					
男女計					

問3 事業所に現在在籍している正規従業員の平均年齢と平均勤続年数はどのくらいですか。四捨五入して、整数値で記入してください。

	女性	男性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	年	年

問4 現在、パートタイマー・アルバイトを雇用している場合、その理由は何ですか。

(あてはまるものすべてに○)

1 生産、販売量の増減に応じて雇用調整が容易にできるため
2 人件費が割安となるため
3 簡単な仕事内容のため
4 正規従業員の採用が困難なため
5 定年到達者の勤務延長の再雇用手段のため
6 育児・介護(看護)休業の取得者の代替要員のため
7 その他 ( )

全従業員についてにおうかがいします。

問5 現在、次の部署における男女の配置状況はどうなっていますか。(○はそれぞれ1つずつ)

		事務職	製造・作業職	販売・サービス職	営業職	技術・専門職
配置状況	いずれの部署にも男女ともに配置している	1	1	1	1	1
	男性のみの配置の部署がある	2	2	2	2	2
	女性のみの配置の部署がある	3	3	3	3	3
該当する部署がない		4	4	4	4	4

問5-1 男性のみの配置部署があった場合、どのような理由からですか。

(○をそれぞれ2つまで)

	事務職	製造・作業職	販売・サービス職	営業職	技術・専門職
ア 技能や資格を持つ女性がない	1	1	1	1	1
イ 女性の適任者がいない	2	2	2	2	2
ウ 該当部署が女性を希望しない	3	3	3	3	3
エ 配置を希望する女性がない	4	4	4	4	4
オ 出張、全国転勤がある	5	5	5	5	5
カ 外部との折衝が多い	6	6	6	6	6
キ 深夜業や時間外労働が多い	7	7	7	7	7
ク 体力・筋力を必要とする業務がある	8	8	8	8	8
ケ その他 ( )	9	9	9	9	9

問6 係長以上の役職は何人いますか。該当者がいない場合は0を記入してください。

役職	役職数	
		うち女性
①役員・事業主	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
合計人数	(a) 人	(b) 人
女性の割合 (b/a×100)		%

問6-1 女性の割合が10%以下の事業所におうかがいします。

女性の役職が少ない、あるいはまったくいないの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 | 管理能力の面で必要な知識や判断力を有する女性の適任者がいない(少ない)から   |
| 2 | 女性は勤続年数が短く、役職になるまでに退職してしまう(人材として育たない)から |
| 3 | 女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できないから         |
| 4 | 業務の内容が女性には任せられない、あるいは女性に向いていないと思うから     |
| 5 | 女性自身が、役職になることを望んでいないことが多いから             |
| 6 | 社会的にまだ女性登用の機運が高まっていないから                 |
| 7 | その他( )                                  |

## ポジティブ・アクションについておうかがいします。

### ■ ポジティブ・アクションとは…

過去の雇用慣行や性別役割分担意識などが原因で男女労働者の間に事実上生じている格差の是正を目的として企業が行う取り組みのこと。

問7 ポジティブ・アクションという言葉聞いたことがありますか。(○は1つ)

- |   |           |   |                        |
|---|-----------|---|------------------------|
| 1 | よく知っている   | 3 | 言葉は聞いたことがあるが内容はあまり知らない |
| 2 | ある程度知っている | 4 | まったく知らない               |

問8 女性を活用するために貴事業所では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	女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性を積極的に採用している
2	性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている
3	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、性別に関係なく実施している
4	仕事と家庭を両立するための制度を充実させている
5	男女平等について、社内の意識改革に努めている
6	仕事と家庭の両立などの相談窓口を設置している

【その他 貴事業所における取組があればお書きください】

問8-1 取組をされていない事業所におうかがいします。取り組んでいない理由をお答えください。(あてはまるものすべてに○)

- |                               |
|-------------------------------|
| 1 人件費や就業環境の整備等に費用がかかるから       |
| 2 職種上、時間外労働や深夜労働があり、女性にはさせにくい |
| 3 女性従業員自身が希望していない             |
| 4 男性従業員の認識、理解が不十分である          |
| 5 取り組み方がわからない                 |
| 6 特に必要性を感じない                  |
| 7 その他 ( )                     |

問9 問8でご記入いただいた事業所におうかがいします。ポジティブ・アクションの取組の効果はありましたか。(○は1つ)

- |              |               |
|--------------|---------------|
| 1 効果があった     | 3 あまり効果がなかった  |
| 2 ある程度効果があった | 4 まったく効果はなかった |

問9-1 問9で「1 効果があった」「2 ある程度効果があった」とお答えの事業所におうかがいします。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 男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった   |
| 2 組織が活性化された                       |
| 3 男性が女性を対等な存在としてみるようになった          |
| 4 女性の勤続年数が伸びた                     |
| 5 男女従業員の能力発揮により、生産性向上や競争力強化につながった |
| 6 女性の従業員数が増えた                     |
| 7 その他 ( )                         |

問10 ポジティブ・アクションを推進していく上で、どのようなメリットが見込まれると思いますか。(あてはまるものすべてに○)

- |                                   |
|-----------------------------------|
| 1 女性の職業意識・意欲が高まる                  |
| 2 有能な人材を採用・登用するチャンスが増える           |
| 3 女性の勤続年数が伸びて熟練した従業員が増える          |
| 4 組織が活性化され、会社の業績が伸びる              |
| 5 男性の意識が変わり、女性従業員を対等な存在としてみるようになる |
| 6 その他 ( )                         |
| 7 メリットはない                         |

## 育児・介護休業制度についておうかがいします。

問 11 貴事業所では、育児休業制度の規程がありますか。(○は1つ)

- |         |         |
|---------|---------|
| 1 規程がある | 2 規程がない |
|---------|---------|

問 11-1 育児休業を取得できる期間はどのくらいですか。(○は1つ)

- |           |        |
|-----------|--------|
| 1 1歳まで    | 3 3歳まで |
| 2 1歳6か月まで | 4 3歳以上 |

問 11-2 過去1年間の以下の従業員の人数についてお答えください。

	出産した女性従業員	配偶者が出産した男性従業員
全体人数	人	人
うち、育児休業を取得している人数	人	人

問 12 貴事業所では、介護休業制度の規程がありますか。(○は1つ)

- |         |         |
|---------|---------|
| 1 規程がある | 2 規程がない |
|---------|---------|

問 12-1 介護休業を取得できる期間はどのくらいですか。(○は1つ)

- |              |          |
|--------------|----------|
| 1 3ヶ月(93日)まで | 4 2年まで   |
| 2 6ヶ月まで      | 5 限度なし   |
| 3 1年まで       | 6 その他( ) |

問 12-2 介護休業制度が対象となる家族の範囲はどこまでですか。(あてはまるものすべてに○)

- |       |                          |
|-------|--------------------------|
| 1 配偶者 | 4 同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫 |
| 2 父母  | 5 配偶者の父母                 |
| 3 子   | 6 その他( )                 |

問 12-3 過去1年間で介護休業を取得した従業員はいますか。(○は1つ)

- |              |              |
|--------------|--------------|
| 1 男性・女性ともにいる | 3 男性のみいる     |
| 2 女性のみいる     | 4 男性・女性ともいない |

問 13 貴事業所では、看護休暇制度の規程がありますか。(○は1つ)

- |         |         |
|---------|---------|
| 1 規程がある | 2 規程がない |
|---------|---------|

問 13-1 過去1年間で看護休暇を取得した従業員はいますか。(○は1つ)

- |              |              |
|--------------|--------------|
| 1 男性・女性ともにいる | 3 男性のみいる     |
| 2 女性のみいる     | 4 男性・女性ともいない |

## 仕事と家庭の両立支援についておうかがいします。

■社会的・経済的環境やライフスタイルが変化する中で、仕事と家事・育児・介護などの生活との両立が難しい状況があります。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現には、働く場としての企業の理解や取組の促進が欠かせません。

問 14 貴事業所では「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために、次のような制度を設けていますか。また、制度が「ある」と答えた事業所は、その制度の利用者の有無（男女別）についてもお答えください。

※ 制度ありとは、就業規則等、文書で規程されていることや、慣行としてあることをいいます。（○はそれぞれ1つずつ）

	制度の有無		利用者の有無			
	ある	ない	女 性		男 性	
			いる	いない	いる	いない
① 育児・介護のための短時間勤務制度	1	2	1	2	1	2
② フレックスタイム制度	1	2	1	2	1	2
③ 在宅勤務（テレワーク）制度	1	2	1	2	1	2
④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2	1	2	1	2
⑤ 半日や時間単位の有給休暇	1	2	1	2	1	2
⑥ 所定外労働の免除	1	2	1	2	1	2
⑦ 再雇用制度	1	2	1	2	1	2
⑧ 育児に要する経費の援助措置	1	2	1	2	1	2
⑨ 介護に要する経費の援助措置	1	2	1	2	1	2
⑩ その他（具体的に：                                  ）	1	2	1	2	1	2

問 15 育児や介護を行っている従業員にとって働きやすい環境づくりのための取組として、実施していることはありますか。

項 目	実施している	実施していないが、検討中である	実施していないし、実施する予定もない
①両立支援への積極的な取り組みを経営や人事の方針とする	1	2	3
②管理者の意識改善のための研修の実施	1	2	3
③相談窓口の設置	1	2	3
④両立支援についての労使の話し合い	1	2	3
⑤プロジェクトチームの設置や職業家庭両立推進者の選任	1	2	3
⑥社内報、社内メール等で両立支援制度の情報提供	1	2	3

問 16 貴事業所において両立支援制度を設ける上で、一番重要なことは何ですか。(○は1つ)

1 育児・介護休業法など法律の知識 2 企業トップの意識 3 人事・労務担当者の意識 4 両立支援制度利用者の存在 5 企業の経営状況 6 行政の経費補助 7 その他 ( )
---

問 17 仕事と家庭の両立にあたり、重要だと思うことは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1 保育園等、社会のサポート体制の充実 2 休業取得に対する上司、同僚の理解浸透 3 職場の両立支援制度の充実 4 家族のサポートや家族の意識改革 5 両立支援制度利用者の増加 6 職場の一人当たりの業務量の削減 7 その他 ( )
--



問 18 仕事と家庭の両立を推進するために、貴事業所では取組を行っていますか。

(あてはまるものすべてに○)

1	年次有休休暇取得の取得促進のための措置（計画的付与制度の導入、年間の取得計画の策定、取得日数や取得率の目標設定等）
2	所定外労働削減のための措置（ノー残業デー・ノー残業ウィーク、労使の話し合いの機会の整備、時間外労働協定における延長時間の短縮等）
3	勤務時間や勤務地等について従業員の希望を聞く制度の導入
4	配偶者出産休暇
5	在宅勤務
6	時間単位の有給休暇
7	就業形態の移行（正社員からパート等）
8	再雇用制度
9	出産後の短時間勤務制度
10	妊娠・育児中の時差出勤制度
11	子育てガイドブック等の作成

【その他 貴事業所における取組があればお書きください】

## 次世代育成支援対策推進法についておうかがいします。

次世代育成支援対策推進法では、101人以上の労働者を雇用する事業主は、職場環境の整備等のための取組に関する行動計画を策定し、その旨を各労働局に届け出る義務があります。また、100人以下の事業主にも同様の努力義務があります。

問 19 「一般事業主行動計画」を知っていますか。(○は1つ)

- |   |              |
|---|--------------|
| 1 | 名前も内容も知っている  |
| 2 | 名前のみ聞いたことがある |
| 3 | 知らない         |

問 20 貴事業所では、次世代育成支援対策推進法における「一般事業主行動計画」を策定していますか。また、今後策定する予定はありますか。(○は1つ)

- |   |            |   |              |
|---|------------|---|--------------|
| 1 | すでに策定済みである | 4 | 近いうちに策定予定である |
| 2 | 本社等が策定している | 5 | 策定する予定はない    |
| 3 | 現在策定中である   |   |              |

## 女性活躍推進法についておうかがいします。

「女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）では、

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析
- ② その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表
- ③ 自社の女性の活躍に関する情報の公表  
を行わなければなりません。その旨を各労働局に届け出る必要があります。  
301人以上の労働者を雇用する事業主は義務、300人以下の事業主にも努力義務があります。

問 21 貴事業所での女性の活躍について、以下の状況を把握していますか。（どちらかに○）

①採用者に占める女性比率	はい・いいえ
②勤続年数の男女差	はい・いいえ
③労働者の各月の労働時間の状況	はい・いいえ
④管理職に占める女性労働者割合	はい・いいえ

問 22 貴事業所では、女性活躍推進法における「一般事業主行動計画」を策定していますか。また、今後策定する予定はありますか。（○は1つ）。

1 すでに策定済みである	4 近いうちに策定予定である
2 本社等が策定している	5 策定する予定はない
3 現在策定中である	

## ハラスメントについておうかがいします。

### ■パワー・ハラスメント

いわゆるパワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が2020年6月1日に施行され、中小企業に対しても2022年4月1日から義務化が適用されます。同法指針では事業所に

- （1）就業規則への反映
- （2）相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- （3）職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応
- （4）併せて講ずべき措置（プライバシーの保護、不利益取扱いの禁止）

が求められています。

問 23 貴事業所では、パワー・ハラスメントの防止に対して何か取組を行っていますか。（○は1つ）

1 行っている	2 行っていない
---------	----------

問 23-1 問 23 で「1 行っている」とお答えの事業所におうかがいします。具体的にどのような取組を行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

- |                              |  |
|------------------------------|--|
| 1 就業規則等に規定                   |  |
| 2 パワー・ハラスメント防止に関する研修会等の開催    |  |
| 3 社内報、パンフレット等での周知・啓発         |  |
| 4 パワー・ハラスメントを含めて受け付ける相談窓口の設置 |  |
| 5 その他 ( )                    |  |

### ■セクシュアル・ハラスメント

1999年4月に男女雇用機会均等法が改正され、事業主にセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の配慮を義務付けられました。(その後雇用管理上講ずべき措置を義務付け)

また、2017年1月改正された男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法では、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(マタニティハラスメント)について、事業主に防止措置を講じることを義務付けられました。

問 24 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントの防止に対して何か取組を行っていますか。(○は1つ)

- |         |          |
|---------|----------|
| 1 行っている | 2 行っていない |
|---------|----------|

問 24-1 問 24 で「1 行っている」とお答えの事業所におうかがいします。具体的にどのような取組を行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

- |                              |  |
|------------------------------|--|
| 1 就業規則等に規定                   |  |
| 2 セクシュアル・ハラスメント防止に関する研修会等の開催 |  |
| 3 社内報、パンフレット等での周知・啓発         |  |
| 4 相談窓口の設置                    |  |
| 5 その他 ( )                    |  |

問 25 貴事業所では、マタニティ・ハラスメントの防止に対して何か取組を行っていますか。(○は1つ)

- |         |          |
|---------|----------|
| 1 行っている | 2 行っていない |
|---------|----------|

問 25-1 問 25 で「1 行っている」とお答えの事業所におうかがいします。具体的にどのような取組を行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

- |  |  |
|--|--|
| 1 就業規則等に規定                                 |  |
| 2 マタニティ・ハラスメント防止に関する研修会等の開催                |  |
| 3 社内報、パンフレット等での周知・啓発                       |  |
| 4 セクシュアル・ハラスメントの相談窓口でもマタニティ・ハラスメントも扱うことを明記 |  |
| 5 その他 ( )                                  |  |

### ■LGBT 等へのハラスメント

2017年1月から男女雇用機会均等法に基づくセクシュアル・ハラスメント指針が改正され、LGBT等に対する職場におけるセクシュアル・ハラスメントも指針の対象となりました。また、「パワハラ防止法」指針では、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動や性的指向・性自認の暴露(アウティング)がパワーハラスメントに該当することが明記され、事業主が労働者間のパワハラ防止措置や周知・啓発等が義務化されました。

問 26 貴事業所では、LGBT 等へのハラスメントの防止に対して何か取組を行っていますか。(○は1つ)

- |         |          |
|---------|----------|
| 1 行っている | 2 行っていない |
|---------|----------|

問 26-1 問 26 で「1 行っている」とお答えの事業所におうかがいします。具体的にどのような取組を行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

- |                             |
|-----------------------------|
| 1 就業規則等に規定                  |
| 2 LGBT の人権問題について研修会を実施      |
| 3 社内報、パンフレット等での周知・啓発        |
| 4 パワー・ハラスメント防止に関する研修会等の中で言及 |
| 5 担当者が研修会等を受けに行く            |
| 6 その他 ( )                   |

◎竹原市の男女共同参画に関する市政について、ご意見・ご要望等がありましたら、ご自由にお書きください。


質問は以上でおわりです。調査に御協力いただきありがとうございました。