企業における男女共同参画に関する調査（お願い）

皆様には、日ごろから市政に対しまして、ご理解ご協力をいただき誠にありがとうございます。

鳥取市では、「男女共同参画都市宣言」や「第３次男女共同参画かがやきプラン策定」などを行い、『女性と男性が社会のあらゆる分野に共に参画し、性別にとらわれることなくその個性と能力を発揮し、いきいきと暮らせる「男女共同参画社会」の実現』をめざして取り組んでいます。

また、令和２年度には現状に即した新たな男女共同参画プランを策定し、より一層施策の推進を図っていくこととしております。

このため、市内企業を対象とした男女共同参画の実態について調査を行うこととしました。

つきましては、ご多忙中誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解の上、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

令和元年１１月

鳥取市

ご記入にあたって

1　このアンケート調査は、市内で常用雇用者 10 人以上の事業所の中から 500 社を抽出してお願いしています。

2　ご記入は、貴社において**男女共同参画および女性対策等を担当されている方**、あるいは**人事・労務・職員厚生等を担当されている方**にお願いいたします。本社が別にある場合でも、送付させていただいた支社、事業所等についてご回答ください。

3　貴社（事業所）を特定する情報の収集及び公表は一切しません。また、調査票がこの調査以外に使用されることはありません。

4　回答内容は、すべて統計的に処理いたしますので、回答がそのまま発表されることはありません。（調査結果は、ホームページなどで公表します。）

5　この調査票は、原則、**令和元年 11 月 1 日現在**でご記入ください。

6　回答していただいた調査票は、令和元年 12 月 20 日（金）までに、同封の返信用封筒を使用して無記名でご返送ください。

【問い合わせ先】鳥取市総務部 人権政策局
男女共同参画課
〒680-8571　鳥取市幸町 71 番地
電　　話　０８５７－３０－８０７６
ファクシミリ　０８５７－２０－３９４５
電子メール　danjyo@city.tottori.lg.jp

企業における男女共同参画に関する調査票

質問ごとに、貴社（事業所）のお考えや状況にあてはまる番号に○印をつけてください。
回答は、ほとんどが選択式になっていますが、一部記述式の箇所もあります。

はじめに

調査を統計的に分析するために、貴社（事業所）についておたずねします。

業種について　　（○は１つだけ）

1　建設業
2　製造業
3　電気・ガス・水道業
4　運輸・通信業
5　卸売・小売業、飲食業
6　金融・保険業
7　不動産業
8　サービス業
9　その他

従業員の雇用形態別人数について

雇　用　形　態	従業員数	内　　訳	
		男	女
正　　社　　員			
非正社員（パート、アルバイトなど）			
臨時雇用（日々雇用又は１ヶ月未満雇用）			
派　遣　社　員			
合　　計			

役員・管理職の人数について

職　　名	人　数	内　　訳	
		男	女
役　員			
管理職			
合　計			

Ⅰ　男女共同参画の職場とするための積極的な改善について

問１-1　どのような改善に取り組まれていますか。　（あてはまるものすべてに○）

1　女性の募集・採用の拡大をしている
2　女性が少なかった職種や職務に、女性を配置している
3　女性の管理職を積極的に登用している
4　人事評価基準、昇進・昇格基準等を明確にしている
5　継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮している
6　仕事と家庭の両立ができるよう労働時間に配慮している
7　その他（　　）
8　なにもしていない

問１-2　改善に取り組まれた結果、どのような効果が得られましたか。　（あてはまるものすべてに○）

1　職場の雰囲気がよくなって活気が出た
2　女性の就業年数が延びた
3　女性のチャレンジ意欲が向上した
4　女性の責任感が向上した
5　女性の活躍が会社の利益に貢献した
6　外部の評価・企業イメージが向上した
7　就職希望者が増加した
8　その他（　　）
9　特になし

問１-3　あなたの会社で、積極的な改善策に取り組まれたきっかけは何ですか。　（○は２つ以内）

1　経営者の意識
2　従業員の男女共同参画意識の向上
3　女性従業員のチャレンジ意欲の向上
4　人材の確保
5　労働組合からの要請
6　法の整備や社会の変革などによる要請
7　その他（　　）

問１-4　今後、どのような改善に取り組まれる予定ですか。　（あてはまるものすべてに○）

1　女性の募集・採用の拡大を行う
2　女性が少なかった職種や職務に、女性の配置を進める
3　女性の管理職を積極的に登用する
4　人事評価基準、昇進・昇格基準等を明確にする
5　継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮する
6　仕事と家庭の両立ができるよう労働時間に配慮する
7　その他（　　）
8　特に予定はない

問２　男女共同参画に関する研修(平成 30 年)を行ったことがありますか。　（あてはまるものすべてに○）

1　社外研修に参加した
2　社内研修を実施した
3　なにもしていない

問３　女性の能力を積極的に開発・向上するための機会を設けていますか。　（○は１つ）

1　いる（　　）
2　いない

問４　女性の登用を推進するうえで、どのような問題点がありますか。　（あてはまるものすべてに○）

1　女性の勤続年数が短い
2　家庭での家事・育児などの負担を考慮する必要がある
3　女性は昇格や管理職等会社運営の立場となることを希望しない
4　時間外勤務、深夜勤務をさせにくい
5　女性のための就業環境の整備にコストがかかる
6　重量物の取り扱いや危険有害業務について、法律上の制約がある
7　管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である
8　顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である
9　問題はない
10　その他（　　）

Ⅱ　育児・介護休業制度について

問５-1　育児休業制度について　（○は１つ）

1　制度を就業規則に入れている
2　就業規則には入れていないが実施したことがある
3　制度を取り入れることとしている（予定がある）
4　その他（　　）
5　制度を取り入れる予定はない

問５-2　平成 30 年の育児休業制度の利用について　（○は１つ）

1　利用があった

人数	内訳	
	男性	女性

2　利用がなかった
3　対象者がなかった

問６-1　介護休業制度について　（○は１つ）

1　制度を就業規則に入れている
2　就業規則には入っていないが実施したことがある
3　制度を取り入れることとしている（予定がある）
4　その他（　　）
5　制度を取り入れる予定はない

問６-2　平成 30 年の介護休業制度の利用について　（○は１つ）

1　利用があった

人数	内訳	
	男性	女性

2　利用がなかった
3　対象者がなかった

Ⅲ　セクシュアル・ハラスメントなどについて

次の説明をご覧になったあと、質問にお答えください。

「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）」とは
職場において相手の意思に反して不快や不安な状態に追いこむ性的な言動をいう。

「パワー・ハラスメント（パワハラ）」とは
同じ職場で働く者に対して、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または職場環境を悪化させる行為をいう。

「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」とは
働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めなどをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせをいう。

「パタニティ・ハラスメント（パタハラ）」とは
男性社員が、育児休暇を取得したり、育児支援目的の短時間勤務を取得することへの妨害や嫌がらせをいう。

問７　セクシュアル・ハラスメントなどの防止に関する方針について　（⑴⑵について○は１つずつ）

	方針を文書化している	方針を文書化していないが対策を講じている	方針を文書化する予定がある	方針を文書化する予定はない
⑴セクシュアル・ハラスメント	1	2	3	4
⑵その他のハラスメント （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）	1	2	3	4

問８　セクシュアル・ハラスメントなどの防止のためにどのような対策を実施していますか。
((1)(2)についてあてはまるものすべてに○)

※「４　その他」の場合は、(　) 内にその内容をご記入ください。

	職場の方針、マニュアル等を文書にして配布または掲示している	社内報・ポスター等での広報、職場での研修等で意識啓発に努めている	相談・苦情の窓口、担当者を設置している	その他（　　）	なにもしていない
(1)セクシュアル・ハラスメント	1	2	3	4	5
(2)その他のハラスメント （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）	1	2	3	4	5

問９　セクシュアル・ハラスメントなどの相談・苦情に対応される相談員について　((1)(2)について○は１つずつ)

※「５　その他」の場合は、(　) 内にその内容をご記入ください。

	男性相談員がいる	女性相談員がいる	男女の相談員がいる	定められた相談員はなくその都度対応する	その他（　　）	なにもしていない
(1)セクシュアル・ハラスメント	1	2	3	4	5	6
(2)その他のハラスメント （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）	1	2	3	4	5	6

Ⅳ　ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

次の説明をご覧になったあと、質問にお答えください。

「ワーク・ライフ・バランス」とは

「仕事と生活の調和」と訳され、『仕事、家庭生活、地域生活、個人の啓発など、さまざまな活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態』のことです。

これにより、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、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて、多様な生き方が選択・実現できる社会となります。

問 10　「ワーク・ライフ・バランス」について知っていますか。　（○は１つ）

1　よく理解している
2　だいたい理解している
3　言葉は聞いたことがあるが、内容まではよく知らない
4　言葉も内容も知らない

問 11　「ワーク・ライフ・バランス」を企業で推進していくことについて　（○は１つ）

1　必要である
2　どちらかといえば必要である
3　あまり必要ではない
4　必要ではない
5　わからない

問 12　「ワーク・ライフ・バランス」について何か取組みをしていますか。　（○は１つ）

1　取組をしている
2　取組をしていない

問 13　「ワーク・ライフ・バランス」を企業で推進していく効果についてどのように感じられますか。
（⑴～⑹について○は１つずつ）

	効果がある	どちらかといえば効果がある	どちらとも言えない	どちらかといえば効果がない	効果がない	わからない
⑴優秀な人材や女性人材の確保・維持	1	2	3	4	5	6
⑵コスト低減（人材育成の経費を含む）	1	2	3	4	5	6
⑶従業員の士気・モティベーション・モラルの向上	1	2	3	4	5	6
⑷業務改善への関心の高まり	1	2	3	4	5	6
⑸採用応募者の増加	1	2	3	4	5	6
⑹企業イメージ・評価の向上	1	2	3	4	5	6

問 14　貴社（事業所）で次の取組みをしていますか。　（あてはまるものすべてに○）

1　短時間勤務制度
2　所定外労働の免除
3　始業・就業時間の繰り下げ、繰り上げ
4　フレックスタイム
5　在宅勤務
6　就業形態の変更
7　再雇用制度（育児・介護により退職した従業員の再雇用）
8　産前・産後休暇制度
9　休業中の手当支給
10　子どものための看護休暇
11　時間単位の有給休暇
12　半日単位の有給休暇
13　学校や地区の行事参加のための休暇
14　ノー残業デーの推奨
15　年次有給休暇の取得促進
16　勤務時間、勤務地、担当業務について希望を聞く
17　資格取得などの自己啓発のための休暇
18　健康維持（増進）のための休暇
19　社会貢献のための休暇
20　育児・介護休業中の経済的支援
21　自己啓発、健康維持（増進）、社会貢献のための休暇中の経済的支援
22　リフレッシュ休暇、アニバーサリー休暇
23　その他（　　）

問 15　ワーク・ライフ・バランスを推進するうえでの問題点はどのようなことだと思われますか。
ご意見をお聞かせください。

（自由記載）

Ⅴ　男女共同参画推進に関する意見

問 16　男女共同参画をさらに進めるためには、どのようなことをすべきだと思われますか。 ご意見をお聞かせください。

（自由記載）

調査にご協力いただきありがとうございました。

同封の返信用封筒で、令和元年 12 月 20 日(金)までに、ご返送ください。