

I 企業又は事業所の現況について伺います。

問1 主な業種についてお答えください。(○は1つ)

- 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)

問2 貴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)		パートタイマー ^{*1}		臨時 ^{*2} (アルバイト含む)		人材派遣者 ^{*3}	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性

*1 パートタイマー:1日の所定労働時間または1週間の所定労働日数が一般労働者より少ない常勤労働者

*2 臨時(アルバイト含む):緊急・臨時の場合に採用する者で、1年を超えて連続して勤務しない者

*3 人材派遣者:別経営の事業所から契約に基づき派遣されている者

II 女性の活躍推進について伺います。

問3 貴事業所の管理職等の状況について記入してください。

役職名	人数	
		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	(1) 人	(2) 人

*「管理職等」には、企業の組織形態の各部署において配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれる役職を含みます。

*部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等の役職欄にない職については、貴事業所の実態により、①～④に相当する役職に当てはめて記入してください。

問4 問3で女性管理職等の合計(2)が、管理職等全体(1)の1割未満である事業所に伺います。女性管理職等が少ないのは、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 将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在のところその職に就くための在籍年数などを満たしていないから
- 3 女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまうから
- 4 女性は仕事よりも家庭を優先する傾向があるから
- 5 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
- 6 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望していないから
- 7 女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから
- 8 社会的にまだ女性登用の機運が高まっていないから
- 9 トップの意識、理解が不十分であるから
- 10 女性従業員が少ないため
- 11 その他()

問5 ポジティブ・アクションという言葉を知っていますか。(○は1つ)

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

「ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」とは

一般的には、「固定的な性別による役割分担意識に根ざすこれまでの制度や慣行が原因となって、雇用の場において男女労働者に事実上の格差が生じているとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組」のことを言います。

ポジティブ・アクションを実践するには、

- ①男女均等な待遇確保 ②女性の勤続年数の伸長 ③職場の雰囲気・風土の改善
④女性の採用拡大 ⑤女性の職域拡大・管理職の増加 ⑥多様な働き方の確保
を取組目標として進めていくことが大切だと言われています。

問6 貴事業所では、女性が活躍する(できる)職場とするために、どのような積極的な取組(ポジティブ・アクション)を行っていますか。(①～⑩ごとに、ア～ウのいずれかを選択)

内容	取り組んでいる	取り組んでいない	検討中
①女性の採用・登用拡大に向けた方針や計画(数値目標等)を定めている	ア	イ	ウ
②性別による評価の差が生じないよう人事基準を明確にしている	ア	イ	ウ
③女性が少なかった職場や職域に女性を配置している	ア	イ	ウ
④女性が能力を発揮できるよう教育訓練や研修を性別に関係なく実施している	ア	イ	ウ
⑤女性の管理職を積極的に登用している	ア	イ	ウ
⑥女性の管理職候補者を対象とする研修を実施している	ア	イ	ウ
⑦継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮している	ア	イ	ウ
⑧仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している	ア	イ	ウ
⑨男女平等について、社内の意識改革に努めている	ア	イ	ウ
⑩その他()	ア	イ	ウ

問7 問6で①～⑩のいずれかで「ア 取り組んでいる」を選択された事業所に伺います。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。(最もあてはまる1つに○)

- 1 職場の雰囲気がよくなって活気が出た
- 2 生産性の向上や競争力強化につながった
- 3 女性の就業年数が延びた
- 4 女性の労働意欲が向上した
- 5 女性の責任感が向上した
- 6 男性が女性を対等な存在としてみるようになった
- 7 外部の評価・企業イメージが向上した
- 8 優秀な人材を確保できるようになった
- 9 特に目立った効果はなかった

問8 問6の①～⑩のいずれかで「イ 取り組んでいない」と回答された事業所に伺います。取り組んでいない理由はどのようなものですか。（最もあてはまる1つに○）

- 1 既に十分に女性が能力を発揮し、活躍しているから
- 2 人件費や就業環境の整備等に費用がかかるから
- 3 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
- 4 女性自身が希望していない
- 5 男性従業員の認識、理解が不十分である
- 6 トップの意識、理解が不十分である
- 7 取り組み方がわからない
- 8 女性従業員が少ない、またはいない
- 9 特に必要性を感じない
- 10 その他()

問9 ポジティブ・アクションを進めていくためには、特にどの項目に取り組むべきだと考えますか。（最もあてはまる1つに○）

- 1 男女均等な待遇の確保
- 2 女性従業員の勤続年数の伸長(短時間勤務、育児・介護休業を取得しやすい制度を整備)
- 3 女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する
- 4 従業員の男女比が均一になるように女性従業員の採用を拡大する
- 5 女性従業員の育成や女性管理職の増加に取り組む。
- 6 女性の就業形態として多いパートや契約社員の待遇を改善する
- 7 取り組む必要はない
- 8 その他()

Ⅲ 育児・介護支援について伺います。

「育児休業制度」とは

1歳未満の子を養育する労働者(男女)の申し出により、雇用は継続されたまま育児のために休業できる制度です。育児休業期間は、原則として子が1歳に達する日までの間で労働者が申し出た期間ですが、両親ともに育児休業を所得する場合(パパ・ママ育休プラス)は、子が1歳2か月に達するまで取得でき、保育園等に入所できないなどの場合、子が1歳6ヶ月に達する日まで(1歳6ヶ月以後も保育園等に入所できない場合などは最長2歳に達する日まで)取得できます。また、妻が産後8週間以内の期間に夫が育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても再度育児休業を取得することができます(パパ休暇)。

問10 貴事業所では令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に、出産した従業員(男性の場合、配偶者が出産した者)は何人いましたか。またそのうち令和3年10月1日までに育児休業を取得した人数(育児休業予定の申し出をしている者も含む)を記入してください。

	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、育児休業を取得した人数	人	人

問 11 問 10 で育児休業を取得した従業員の取得期間別の日数についてお答えください。調査基準日時点で育児休業取得中の方は、申し出のあった期間で回答ください。

	1か月未満	1か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年～ 1年6か月未満	1年6か月以上
女性従業員	人	人	人	人	人
男性従業員	人	人	人	人	人

問 12 問 10 で育児休業を取得した従業員がいる場合にお答えください。育児休業制度の利用促進について、どのような取組みを行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 ポスター、リーフレット等で周知を図っている
- 2 社内研修を実施している
- 3 管理職に対し、理解促進を図っている
- 4 人事・労務担当者に対し、理解促進を図っている
- 5 子どもが生まれる従業員に対し、育児休業の取得を促している
- 6 その他()
- 7 特になし

問 13 問 10 で育児休業を取得した従業員がいる場合にお答えください。休業中の従業員の業務に関して、どのように対応しましたか。(○は1つ)

- 1 新たに正社員を雇用した
- 2 派遣労働者やアルバイト等を代替要員として雇用した
- 3 事業所内の他の部門又は他の事業所から、人員を異動させた
- 4 代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した
- 5 その他()

問 14 すべての事業所に伺います。過去1年間に出産を機に退職した女性従業員は何人いますか。

退職者 _____ 人

問 15 貴事業所では過去1年(平成 29 年 12 月1日より平成 30 年 11 月 30 日まで)の間に、介護休業を取得した人は何人いましたか。

取得者数(合計)	内 訳	
	男 性	女 性
人	人	人

「介護休業制度」とは

介護を必要とする対象家族を有する労働者の申し出により、その労働者が一定期間介護のために休業することを認める制度です。休業期間は要介護状態にある対象家族1人につき常時介護を要する状態ごとに最大3回まで、通算 93 日となっています。

問 16 問 15 で介護休業を取得した人がいる場合にお答えください。休業中の従業員の業務に関して、どのように対応しましたか。(○は1つ)

- 1 新たに正社員を雇用した
- 2 派遣労働者やアルバイト等を代替要員として雇用した
- 3 事業所内の他の部門又は他の事業所から、人員を異動させた
- 4 代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した
- 5 その他()

問 17 仕事と育児や介護の両立支援制度の利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 日常的に労働時間が長い部門がある
- 2 全体的に休暇取得率が低い
- 3 育児休業や介護休業がとりづらい雰囲気がある
- 4 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
- 5 業務の効率や質が落ちる
- 6 育児・介護支援などに関する管理職の認識が不足している
- 7 両立支援制度の導入に伴い、コストが増大する
- 8 情報やノウハウ不足により制度の運用が難しい
- 9 両立支援の効果が、企業として数値等で把握しにくい
- 10 公的及び民間の保育・介護サービスが不足している
- 11 休業することで収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない
- 12 その他()
- 13 特になし

IV ワーク・ライフ・バランスについて伺います。

「ワーク・ライフ・バランス」とは

「仕事と生活の調和」と訳され、性別・年齢を問わず、誰も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、家庭や地域活動においても人生の各段階に応じて多様な生き方が選択、実現できることをいいます。

問 18 「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 聞いたことはあるが内容はよく知らない
- 4 知らない

問 19 「ワーク・ライフ・バランス」を事業所で推進していくことについてどのようにお考えですか。(○は1つ)

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

問 20 貴事業所で、次の項目の中で取組をしているものがありますか。

(あてはまるものすべてに○)

- 1 パンフレットなどによる両立支援のための既存制度の周知やPR
- 2 管理職への理解・周知の徹底
- 3 人事・労務担当者への理解・周知徹底
- 4 仕事の見直しや長時間労働の削減
- 5 男性の育児参加の促進
- 6 企業のトップの意識改革
- 7 計画的な年休取得の促進
- 8 ノー残業デーの設定
- 9 その他()
- 10 特になし

V 職場のハラスメントについて伺います。

「職場のハラスメント」とは

ハラスメントとは広義には「人に対するいじめ・嫌がらせ」のことであり、職場で問題となるハラスメントとしては、「セクシュアルハラスメント」、「パワーハラスメント」「マタニティハラスメント」などが挙げられます。

「セクシュアルハラスメント」とは性的嫌がらせを意味します。相手の意に反する性的な言動によって、相手に不快な思いをさせたり、能力の発揮に重大な影響を与えたりすることです。

「パワーハラスメント」とは、職場において職務上の地位や影響力を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行うことにより、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりすることとされています。

「マタニティハラスメント」とは、働く女性が妊娠・出産・育児休業を理由として職場で受ける嫌がらせや不利益な取扱いをいいます。

問 21 貴事業所では、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等の何らかのハラスメントが問題になったことがありますか？ (○は1つ)

- 1 問題になったことがある
- 2 問題になったことはないが実態としてはある
- 3 問題になったことも実態としてもない

問 22 問 21 で「1 問題になったことがある」もしくは「2 問題になったことはないが実態としてはある」と回答された事業所のみ伺います。何らかのハラスメントがあったとお答えの場合、それはどのようなハラスメントですか？ (あてはまるものすべてに○)

- 1 セクシュアルハラスメント
- 2 パワーハラスメント
- 3 マタニティハラスメント
- 4 その他()

問 23 すべての事業所に伺います。ハラスメントが起きたときに対応が困難と感じることは何ですか。（あてはまるものすべてに○）

- 1 どこまでがハラスメントに該当するのか線引きが難しい
- 2 相談を受ける際の留意点等が分からない
- 3 被害者への事実確認等、対応が難しい
- 4 加害者への処分を含めた対応が難しい
- 5 被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい
- 6 相談後の対処が分からない
- 7 日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない
- 8 相談窓口の整備等、経費がかかるため難しい
- 9 その他()
- 10 特になし

問 24 貴事業所では、ハラスメントの防止に対して何か取り組みを行っていますか。（あてはまるものすべてに○）

- 1 就業規則等にハラスメント禁止を明記
- 2 ポスター、リーフレット等防止のための啓発資料を配布または掲示
- 3 ハラスメントに関する研修・講習等の実施
（外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む）
- 4 事業所内に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置
- 5 事業所外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置
- 6 実態把握のためにアンケートや調査を実施
- 7 その他()
- 8 特になし

問 25 事業所として男女共同参画の推進や男女共同参画社会づくりを進める上で、ご意見・ご要望などがありましたら、ご自由にお書きください。

問 26 最後に、差し支えがなければ、事業所名をご記入下さい。

()

質問は以上です。調査にご協力いただきありがとうございました。

ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れて、**令和3年10月29日（金）**までに郵便ポストに投函していただきますようお願いいたします。