

# 豊川市 男女共同参画に関する事業所意識調査

## —調査の趣旨とご協力のお願い—

市民の皆さまには、日ごろから市政にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。

豊川市では、「豊川市男女共同参画推進条例」に基づき、平成28年3月に「豊川市男女共同参画基本計画」(改訂版)を策定し、性別にかかわらず個性と能力を発揮し、いきいきと暮らすことができる社会の実現をめざし、さまざまな取り組みを進めています。

今回、「豊川市男女共同参画基本計画」が令和2年度末で期間満了となり、計画の策定を行うこととなりました。このアンケート調査は、市内にある事業所における男女共同参画の現状を把握し、今後の取り組みの参考とさせていただくことを目的としており、市内の事業所から200事業所を無作為に選び、実施するものです。

お答えは、すべて無記名で統計的に処理しますので、事業所が特定されるなど、回答された方にご迷惑をおかけするようなことはございません。お忙しいところ大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

令和元年10月

豊川市長 ●●●●

### ＜調査票のご記入にあたってのお願い＞

- ・調査票は、原則として事業所を代表する方、又は総務・人事担当者にご記入下さい。
- ・ご回答は、えんぴつ、ボールペンなどではっきりとご記入ください。
- ・ご回答は設問をよく読んでいただき、貴事業所の状態や考え方に最も近い番号を選び、その番号に○をつけてください。○の数は、設問によって1つの場合と数が指定してある場合がありますので、ご注意ください。
- ・「その他」にあてはまる場合は、( )内になるべく具体的にご記入ください。
- ・ご記入いただきました調査票は、●月●日(●)までに、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、お名前を書かずに、郵便ポストにご投函ください。
- ・この調査資料の利用にあたっては、その取扱いに十分に配慮します。また、調査内容については、この統計以外の目的に使用することはございません。
- ・ご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

### ＜お問い合わせ＞

豊川市役所 市民部 人権交通防犯課 人権推進係

電話 : 0533-89-2149

FAX : 0533-89-2125

1 事業所の概要についておたずねします。

問1 貴事業所の業種について、該当する番号をお選びください。（主な業種1つに○）

1. 建設業	2. 製造業
3. 商業（卸売・小売・飲食店など）	4. 金融・保険業
5. 不動産業	6. 運輸・通信業
7. 電気・ガス・熱供給・水道業	8. サービス業
9. その他（	）

問2 貴事業所の従業員数についてご回答ください。

	正社員	正社員以外	
		パート	派遣社員
男性	人	人	人
女性	人	人	人

問3 平成28年3月に男女雇用機会均等法が改正され、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設され、平成29年1月より施行されとことについて知っていますか。（1つに○）

1. 内容は知っている	2. 詳しい内容はわからない	3. 名前も知らない
-------------	----------------	------------



問6 貴事業所の協力をいただけるとすれば、具体的にどのようなことですか。（あてはまるものすべてに○）

- |                         |                     |
|-------------------------|---------------------|
| 1. 市が開催する講演会等への参加       | 2. 市が作成したチラシ等の周知・配付 |
| 3. 男女共同参画に関する活動紹介・事業所PR | 4. その他（ ）           |

### 3 女性従業員の人材活用についておたずねします。

問7 貴事業所の管理職相当職の人数・女性の割合についてご回答ください。

管理職相当数	うち女性数	率
人	人	%

※管理職に相当する役職については、貴事業所の実態にあわせて記入してください。

問8 貴事業所における女性の人材活用について、どのようにお考えですか。（1つに○）

- |                       |
|-----------------------|
| 1. 個人の能力や適正に応じて戦力化したい |
| 2. 特定の専門分野を中心に戦力化したい  |
| 3. 補助的な業務を中心に人材活用したい  |
| 4. 戦力化・活用は特に意識していない   |
| 5. その他（ ）             |

問9 女性従業員の人材活用にあたっての問題は何ですか。（あてはまるものすべてに○）

- |                               |
|-------------------------------|
| 1. 顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である   |
| 2. 中間管理職男性や、同僚男性の認識、理解が不十分である |
| 3. 女性の勤続年数が一般的に短い             |
| 4. 一般的に女性は職業意識が低い             |
| 5. 家庭の状況を考慮する必要がある            |
| 6. 管理職が女性の育成方法を理解していない        |
| 7. 女性は体力的に男性より劣る              |
| 8. 女性は必要な知識や経験、判断力等が男性より劣る    |
| 9. 特に問題はない                    |
| 10. その他（ ）                    |

#### 4 ハラスメントについておたずねします。

問10 次の言葉を知っていますか。（あてはまるものに○）

	知っている	ある程度知っている	聞いたことはあるが、内容はあまり知らない	知らない
1.セクシュアル・ハラスメント	1	2	3	4
2.パワー・ハラスメント	1	2	3	4
3.マタニティ・ハラスメント	1	2	3	4
4.パタニティ・ハラスメント	1	2	3	4
5.LGBT（性的少数者）に関するハラスメント	1	2	3	4

問11 貴事業所では下記のハラスメントについて、従業員の共通の理解が得られていると思いますか。（あてはまるものに○）

	理解されていると思う	ほぼ理解されていると思う	あまり理解されていないと思う	わからない
1.セクシャル・ハラスメント	1	2	3	4
2.パワー・ハラスメント	1	2	3	4
3.マタニティ・ハラスメント	1	2	3	4
4.パタニティ・ハラスメント	1	2	3	4
5.LGBT（性的少数者）に関するハラスメント	1	2	3	4

問12 それぞれのハラスメントを防止するために、どのような取り組みを行っていますか。（それぞれのハラスメントへの取り組みに該当するものに○をつけて下さい。）

	セクシャル・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	パタニティ・ハラスメント	LGBT（性的少数者）に関するハラスメント
1.事業所内に苦情・相談窓口を設置している					
2.就業規則などに、防止の規定、禁止条項を定めている					
3.相談・苦情対応マニュアルの作成等、職場環境の見直しをしている					
4.従業員に防止の研修をしている					
5.社内報やチラシ、ポスターの配布・展示などにより、意識啓発を図っている					
6.実態把握のために定期的なアンケートや面談を実施している					
7.その他（具体的な内容）					
8.防止策が必要となっているが、特に何もしていない					
9.問題がないので、防止策はしていない					

前問7を用いる（セクシャル・ハラスメントの比較をするため）

5 ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

問13 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（働く人が仕事とそれ以外の生活を自身が望む調和のとれた状態にできること）に配慮した就労環境の整備について、何か取り組んでいることがありますか。（あてはまるものすべてに○）

1. フレックスタイム等の制度
2. 妊娠中、育児中の勤務時間の短縮
3. 始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ
4. 残業（所定外労働）の免除
5. 深夜業務制限
6. 育児・介護休業中の収入補てん
7. 企業内保育がある
8. 地域活動参加のための休暇を設けている
9. ボランティア休暇を設けている
10. 現状、何も取り組んでいない
11. その他の取り組み（ )

問14 育児・介護休業制度についてご回答ください。（1つに○）

- |               |                     |
|---------------|---------------------|
| 1. 導入し、実施している | 2. 導入に向け、具体的に検討している |
| 3. 今後、検討したい   | 4. 今のところ導入も検討の予定もない |

問14で「1. 導入し、実施している」と回答された事業所のみにおたずねします。

問14—1 従業員の利用状況（平成30年4月から平成31年3月）

	育児休業	介護休業
男性	人	人
女性	人	人

問15 ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、どのような効果が期待できると思いますか。（○は主なもの3つ）

1. 優秀な人材を採用できる
2. 中途退職する従業員が減少する
3. 人件費コスト・募集コストを軽減できる
4. 地域社会への貢献度が高い企業、先駆的な企業など企業イメージを向上できる
5. 従業員の意欲が高まり、生産性の向上につながる
6. チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される
7. 従業員全体の意識改革が図られる
8. 組織・業務体制の見直しにより、業務効率が向上する
9. 多様な価値観や生活者の視点・消費者の視点が本業に活かされる
10. その他（具体的に： )
11. 特にない

6 女性従業員が働きやすくなるための取り組みについておたずねします。

問16 「女性活躍推進法」における行動計画を策定していますか。

(1つに○)

1. 策定している

2. 策定していない

問17 次の認定制度の認知・取得状況についてお答えください。(あてはまるものに○)

制度	認知状況	取得状況
あいち女性輝きカンパニー	1.知っている 2.ある程度知っている 3.聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4.知らない	1.取得済み 2.検討中 3.未取得
愛知県ファミリー・フレンドリー企業	1.知っている 2.ある程度知っている 3.聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4.知らない	1.取得済み 2.検討中 3.未取得
えるぼし認定	1.知っている 2.ある程度知っている 3.聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4.知らない	1.取得済み 2.検討中 3.未取得

問18 貴事業所では女性従業員が働きやすくなるために、どのような取り組みを行いましたか。(実施・未実施のどちらかに○) また実施の場合、取り組みを行うきっかけは、どのようなものでしたか。

	取り組み	実施したきっかけ		
		従業員の発案	事業所の発案	その他(具体的に)
1. 女性のキャリアアップのための研修	実施・未実施	1	2	3 ( )
2. 女性用トイレの設置・増設	実施・未実施	1	2	3 ( )
3. 女性の休憩室の設置・増設	実施・未実施	1	2	3 ( )
4. 女子更衣室の設置・増設	実施・未実施	1	2	3 ( )
5. 企業内保育施設の設置	実施・未実施	1	2	3 ( )
6. 旧姓の使用	実施・未実施	1	2	3 ( )
7. 出産・育児退職者の再雇用制度	実施・未実施	1	2	3 ( )
8. 現状、何も取り組んでいない	実施・未実施	1	2	3 ( )
9. その他の取り組み ( )	実施・未実施	1	2	3 ( )

