

東海市男女共同参画に関する 事業所意識調査

ご協力のお願い

皆さまには、日頃から市政に対し、ご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。

東海市では「男女共同参画基本計画」を策定し、「個性を認め合い いきいきと活躍できるまち」の実現に向け事業の展開をしてきました。

目標年次の令和7年度（2025年度）を迎えるにあたり、本市を取り巻く状況も変化していることから、今後一層、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分発揮することができる男女共同参画社会を実現していくために、市内の事業所（従事者30人以上）の皆さまのお考えや現状等についてお聞きする調査を実施することとしました。

大変ご多忙とは存じますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

令和6年（2024年）7月 東海市長 花 田 勝 重

お 願 い

- 調査に当たっては、**総務・人事担当の方**でご回答をお願いします。
- お答えいただいた内容は、すべて統計的に処理しますので、個々のご回答やプライバシーにかかわる内容が公表されることは一切ありません。率直なご回答をお寄せください。
- 男女共同参画に関する用語の説明を裏面に掲載してありますので、ご回答の際に参照してください。
- ご記入いただいた調査票は、お手数ですが、返信用封筒に入れ、**8月12日（月）**までにご返送ください。＜切手は不要です＞
- インターネットでご回答いただくことも可能です。
2次元バーコードからWebサイトにアクセスし、ご回答ください。
＜インターネットでご回答いただいた方は、調査票の返送は不要です＞
URL：https://questant.jp/q/tokai_danjo_office
- この**意識調査についてのお問い合わせ**は、下記までお願いいたします。



問い合わせ先：東海市 総務部 市民協働課
電話 052（603）2211／0562（33）1111（内線153）

用 語 の 説 明

用 語	説 明
男女共同参画社会	男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会。
ポジティブ・アクション (積極的改善措置)	社会のあらゆる分野において、男女間の格差を改善するための必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性公務員の採用・登用の促進等が実施されています。
次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画	企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、計画期間、目標、目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員 101 人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。
ワーク・ライフ・バランス	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も、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・実現できること。
セクシュアル・ハラスメント (セクハラ)	日本語では性的嫌がらせという。相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、多くの人の目に触れる場所へのわいせつな写真の掲示など様々な態様のものが含まれる。
LGBTQ (性的マイノリティ) ※トランスジェンダー (性的違和感を持つ方) の説明を含む。	性別違和 (「体の性」と「心の性」が一致しない状態) のある人や、恋愛感情などの性的な意識が同性や両性に向かう人 (同性愛、両性愛)、身体的な性別が不明瞭な人などのことを言います。 性的少数者の総称の一つである LGBTQ は、Lesbian (レズビアン、女性同性愛者)、Gay (ゲイ、男性同性愛者)、Bisexual (バイセクシャル、両性愛者)、Transgender (トランスジェンダー、性的違和感を持つ方)、Queer (クイア) や Questioning (クエスチョニング) の頭文字を取った言葉です。

内閣府ホームページ・厚生労働省ホームページより抜粋・編集

1 事業所 について、お聞きします

※東海市外にも支店等がある場合は、東海市内の支店等についてお答えください。

問1 業種 (あてはまるもの1つに○)

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)	18. 公務 (他に分類されるものを除く)
19. 分類不能の産業 ()	

問2 従業員数 【表にご記入ください。】

	男 性	女 性	計
正 社 員	人	人	人
その他の社員	人	人	人
計	人	人	人

問3 管理職員数 【表にご記入ください。】

	男 性	女 性	計
管 理 職	人	人	人

※管理職…事業所で管理・監督に携わる者（課長職相当以上の者）

問4 平均年齢、平均勤続年数 【表にご記入ください。】

	男 性	女 性	全体
平均年齢	歳	歳	歳
平均勤続年数	年	年	年

2 育児・介護との両立支援 について、お聞きします。

問5 仕事と育児・介護との両立のために実施している制度はありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 育児休業制度	2. 子の看護休暇制度
3. 介護休業・休暇制度	4. 妊娠中の休暇制度
5. 事業所内託児施設の設置	6. 短時間勤務制度
7. フレックスタイム制度	8. 有給休暇の半日未満単位での取得
9. 保育料補助、ベビーシッター利用補助	10. 深夜労働・時間外労働・転勤などの免除
11. 再雇用制度	12. その他（ ）
13. 現在は実施していないが、今後取り組みたい	
14. 現在も実施していないし、今後とも取り組む予定はない	

問6 令和5年度中の男性・女性正社員の育児休業取得者数はどうなっていますか。

【表にご記入ください。】

	対象者（注1）	育児休業取得者数（注2）
男 性	人	人
女 性	人	人

（注1）令和5年度中の育児休業取得可能者数、（注2）（注1）のうち育児休業を取得した人数

問7 介護休業の取得状況（令和元年度～5年度分の過去5年間分）はどうなっていますか。

【表にご記入ください。】

	男 性	女 性
延べ人数	人	人

問8 育児・介護休業制度による男性の育児・介護休業取得率向上のために以下の方策をとっていますか。(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|---------------------|--------------------|
| 1. 相談体制を整えている | 2. 会社・上司から取得を促している |
| 3. 代替要員の確保など人員配置の配慮 | 4. 休業中の経済的補償 |
| 5. 取得率の目標を設置 | |
| 6. その他 () | |
| 7. 方策は何もっていない | |

3 女性の活躍 について、お聞きます。

問9 国県等において、方針決定過程への女性の参画拡大が推進されていますが、今後管理職の登用にあって、能力のある女性を積極的に登用しようと考えていますか。
(あてはまるもの1つに○)

- | | |
|------------------|--------|
| 1. 積極的に登用していきたい | |
| 2. できるだけ登用していきたい | |
| 3. 特に登用していく考えはない | →問9-1へ |
| 4. その他 () | |
| 5. わからない | |

問9で「3. 特に登用していく考えはない」と回答した方にお聞きます。

問9-1 その理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. 経営者(トップ)の意識が伴わない | |
| 2. 管理職の意識が伴わない | |
| 3. 女性の意識が伴わない | |
| 4. 女性がつける管理職ポストがない | |
| 5. 女性の人材育成ができていない | |
| 6. 女性従業員は勤続年数が少ない | |
| 7. 男性からの理解が得られない | |
| 8. 女性の採用が少なく人材が不足している | |
| 9. 女性従業員が少数だから | |
| 10. 結婚・出産等で退職する女性が多く、人材が不足している | |
| 11. 業績に直接反映されない | |
| 12. 業績が悪くなるおそれがある | |
| 13. 交代勤務や夜勤の勤務が多い | |
| 14. 女性が担当できる仕事に限られている | |
| 15. 出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できない | |
| 16. その他 () | |
| 17. 特にない | |

問 10 女性の活躍に関する以下の取り組みを行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 仕事と育児・介護を両立させるための制度の充実
2. 女性の積極的な採用
3. 性別による評価の格差がないようにする
4. 教育・研修を性別に関係なく実施
5. 女性の管理職を積極的に登用
6. 女性登用のための目標を設定
7. その他 ()
8. 現在は実施していないが、今後取り組みたい
9. 現在も実施していないし、今後とも取り組む予定はない

問 11 配偶者の転勤や出産・育児・介護を理由として退職をした女性の再雇用の実績はありますか。また、女性の再雇用者の雇用形態はどのようになっていますか。
(あてはまるものすべてに○)

1. 正社員として再雇用した
2. 契約社員として再雇用した
3. パート・アルバイトとして再雇用した
4. 女性の再雇用の実績はない
5. その他 ()

問 12 女性の継続就労を推進する上で、どのような課題がありますか。
(あてはまるものすべてに○)

1. 経営者（トップ）の意識が伴わない
2. 管理職の意識が伴わない
3. 女性の意識が伴わない
4. 継続就労（育児休業からの復帰支援など）に関する支援がない
5. 業績に直接反映されない
6. 業績が悪くなるおそれがある
7. 交代勤務や夜勤の勤務が多い
8. 女性が担当できる仕事に限られている
9. 出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できない
10. その他 ()
11. 特になし

問 13 「あいち女性輝きカンパニー認証制度」を知っていますか。(あてはまるもの1つに○)

1. 知っている
2. 聞いたことはあるが内容は知らない
3. 知らない

問 14 「あいち女性輝きカンパニー認証制度」の取得状況や今後のご意向を教えてください。
(あてはまるもの1つに○)

1. すでに認証を受けている
2. 認証を受けていないが、申請する予定がある
3. 認証を受けていないし、今後受ける予定はない
4. 制度自体を初めて知り、興味を持った（制度について詳しく知りたい）

4 ワーク・ライフ・バランス について、お聞きします。

問 15 ワーク・ライフ・バランスについて以下の取り組みを行っていますか。
(あてはまるものすべてに○)

1. トップが率先して取り組んでいる
2. 管理職はじめ従業員の意識改革
3. 長時間労働の削減や残業時間の短縮など
4. 有給休暇取得の促進
5. ノー残業デーの設定
6. 制度を利用しやすい環境の整備
7. 在宅勤務制度
8. フレックスタイムや短時間勤務制度
9. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
10. ワーク・ライフ・バランス関係部署・担当者の設置
11. 勤務地の考慮
12. その他 ()
13. 現在は実施していないが、今後取り組みたい
14. 現在も実施していないし、今後とも取り組む予定はない

問 16 従業員 101 人以上の事業所に義務づけられている「一般事業主行動計画」を知っていますか。また、貴事業所では策定していますか。(あてはまるもの 1 つに○)

- | | | |
|--------------------|-----------|--|
| 1. 策定している | →問 16-1 へ | |
| 2. 今後策定する予定である | } →問 17 へ | |
| 3. 知っているが、策定の予定はない | | |
| 4. 知らなかった | | |

問 16 で「1. 策定している」と回答した方にお聞きします。

問 16-1 「一般事業主行動計画」の策定によって改善されたことや、新たに取り組んだことはありますか。

5 セクシュアル・ハラスメント について、お聞きします。

問 17 セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の対策について以下の取り組みを行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

- | | | |
|------------------------------|----------------|--|
| 1. 就業規則などでの記載 | 2. 相談窓口・担当者の設置 | |
| 3. 研修などの実施 | 4. 啓発資料などの作成 | |
| 5. マニュアルの作成 | 6. その他 () | |
| 7. 現在は実施していないが、今後取り組みたい | } →問 17-1 へ | |
| 8. 現在も実施していないし、今後とも取り組む予定はない | | |

問 17 で「7. 現在は実施していないが、今後取り組みたい」または「8. 現在も実施していないし、今後も取り組む予定はない」と回答した方にお聞きします。

問 17-1 実施していない理由は何ですか。

6 性の多様性 について、お聞きします。

問 18 L G B T Q（性的マイノリティ）について以下の取り組みを行っていますか。
（あてはまるものすべてに○）

1. 方針の策定・周知や推進体制づくり
（例：就業規則に性的指向・性自認に関する差別禁止を明記する など）
2. 研修・周知啓発などによる理解の増進
（例：管理職を対象とした研修の実施、当事者へのハラスメントとなる言動をまとめた冊子の作成 など）
3. 相談体制の整備
（例：事業所内に相談窓口の設置、外部の相談窓口を当事者団体に委託し設置 など）
4. 採用・雇用管理における取り組み
（例：採用ポリシーに差別を行わないことを明記、面接官向けのガイドラインの策定、就業規則の変更追加 など）
5. 福利厚生における取り組み
（例：異性間・同性間を問わず事実婚をした社員への結婚休暇の付与、結婚祝金の贈呈 など）
6. トランスジェンダーの従業員が働きやすい職場環境の整備
（例：性自認に基づき希望するトイレを利用可、ホルモン治療や性別適合施術などに休暇取得に対する支援など）
7. 職場における支援ネットワークづくり
（例：L G B T Q に関する内容を扱ったメールマガジンを希望者に配信、社外イベント等に関する情報提供 など）
8. その他（ ）
9. 現在は実施していないが、今後取り組みたい
10. 現在も実施していないし、今後も取り組む予定はない

→問 18-1 へ

問 18 で「9. 現在は実施していないが、今後取り組みたい」または「10. 現在も実施していないし、今後も取り組む予定はない」と回答した方にお聞きします。

問 18-1 実施していない理由は何ですか。

7 男女共同参画の推進 について、お聞きします。

問19 貴事業所では男女共同参画に対する取り組みを行っていますか。
(あてはまるもの1つに○)

1. はい →問 20 へ

2. いいえ →問 21 へ

問 19 で「1. はい」と回答した方にお聞きします。

問 20 貴事業所で男女共同参画の推進に取り組んできたことによる効果について教えてください。

問 19 で「2. いいえ」と回答した方にお聞きします。

問 21 取り組めない理由は何ですか。

問22 事業所における男女共同参画推進のために行政に期待することは何ですか。

問23 男女共同参画に関する独自の取り組みや優良事例がありましたらご記入ください。
(女性従業員の活躍や、仕事と家庭の両立支援に関する実際の事例など)
※関連する資料がございましたら添付をお願いします。

ご協力ありがとうございました。

お手数ですが、8月12日(月)までに、同封の封筒で郵便ポストに投函してください。

今後の資料作成等の参考にさせていただくため、差し支えなければ、貴事業所名等をご記入ください。アンケートのご回答について、市からご連絡させていただく可能性がございます。

事業所名

記入者の部署名

記入者氏名

電話番号

()

メールアドレス