

男女共同参画に関する調査へのご協力をお願い

日ごろから、町行政にご理解とご協力を頂き、誠にありがとうございます。

この度、令和7年度を初年度とする「精華町第3次男女共同参画計画」策定の基礎資料とするため、従業員〇人以上の事業所を対象に各事業所における働き方改革や女性の活躍に関する現状・課題・行政への期待などについて意識調査を実施することとしました。

つきましては、お忙しいところ恐縮ですが、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和5年〇月 精華町

【調査について】

◇ 調査の結果は、統計的な集計・分析だけに用いられますので、ご回答いただいた内容が外部に漏れることや、他の目的で使用されることは一切ございません。

【ご記入にあたって】

- ◇ 調査票は主に人事・総務のご担当者様にご回答いただきますようお願いいたします。
- ◇ ご記入は、ボールペンでお願いいたします。
- ◇ お答えは、あてはまる答えの番号を○で囲んでください。
- ◇ 「その他」にあてはまる場合は、お手数ですが、()内になるべく具体的に、その内容をご記入ください。
- ◇ 設問によっては、ご回答していただく方が限られる場合がございますので、注意書きをよくお読みください。
- ◇ ご回答は、指定がない場合は令和5年〇月〇日現在の状況についてご記入ください。
- ◇ 回答はパソコン・スマートフォン等でも可能です。

右記二次元コードまたは下記 URL よりご回答ください。

URL :

二次元
コード

※専用サイトへのログインの際には、次の ID・パスワードを入力してください。

◇ ID

◇パスワード

本調査について、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。

【問い合わせ先】 精華町役場 住民部 人権啓発課

電話：0774-95-1919

FAX：0774-95-3974

e-mail：jinken@town.seika.lg.jp

事業所の概要についてお伺いします。

問1 貴事業所の業種をお答えください。(〇は1つ)

1. 農林漁業	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. サービス業	17. 公務	18. その他()

問2 貴事業所の区分をお答えください。(〇は1つ)

1. 単独事業所	2. 本社・本店	3. 支社・支店・営業所
----------	----------	--------------

問3 貴事業所の従業員数をお答えください。また、男女別の人数もお答えください。

(枠内に数字を記入、0人の場合は「0」を記入)

	合計 (①+②)	①男性	②女性
正規	人	人	人
非正規 (パート・アルバイト、契約社員等)	人	人	人
合計	人	人	人

問4 貴事業所の管理職及び役員数をお答えください。また、男女別の人数もお答えください。

(枠内に数字を記入、0人の場合は「0」を記入)

	合計 (①+②)	①男性	②女性
主任・係長相当職	人	人	人
課長相当職	人	人	人
部長相当職	人	人	人
役員	人	人	人

問5 貴事業所の1ヶ月の1人あたりの平均残業時間は何時間程度ですか。(〇は1つ)

1. 0時間	2. 1~20 時間未満
3. 20 時間~40 時間未満	4. 40~60 時間未満
5. 60 時間以上	6. わからない

育児・介護支援に関する取り組みについてお伺いします。

問6 貴事業所で令和4年度の1年間に、出産した従業員または配偶者が出産した従業員の人数と、そのうち、育児休業を取得した人数をお答えください。(夫婦で勤務している場合は、それぞれについて記入、枠内に数字を記入、0人の場合は「0」を記入)

区分	①人数	
	②育児休業を取得した人数	
出産した女性従業員	人	人
配偶者が出産した男性従業員	人	人

問7 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。再雇用の雇用形態はどのようになっていますか。(〇はいくつでも)

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

問8 貴事業所で令和4年度の1年間に、介護休業を取得した人数をお答えください。(枠内に数字を記入、0人の場合は「0」を記入)

	合計 (①+②)	①男性	②女性
介護休業を取得した人数	人	人	人

問9 貴事業所において、今後、育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に問題と思われることは何ですか。(〇はいくつでも)

1. 休業期間中の代替要員の確保が難しい	2. 休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい
3. 休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい	4. 休業者の周りの人の業務負担が多くなる
5. 代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる	6. 制度を利用しやすい雰囲気がない
7. 利用する人と利用しない人の不公平感がある	8. 休業中の賃金等の負担が大きい
9. 復職時に技術・能力が低下している場合がある	
10. その他 ()	
11. わからない	
12. 特にない	

ワーク・ライフ・バランスや女性活躍についてお伺いします。

問 10 貴事業所では、従業員の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を支援するため、どのようなことを実施していますか。（〇はいくつでも）

- | | |
|--------------------------|-----------------------------------------------|
| 1. 長時間労働の削減 | 2. 年次有給休暇の取得促進 |
| 3. フレックスタイム制等の柔軟な働き方の導入 | 4. 在宅勤務等の多様な働き方の導入 |
| 5. 仕事と育児の両立支援 | 6. 仕事と介護の両立支援 |
| 7. 福利厚生制度の充実等の休暇の過ごし方の支援 | 8. その他（ ） |
| 9. 特に何もしていない | |

問 11 貴事業所では、女性の活躍推進について、具体的な取り組みを行っていますか。
（〇は1つ）

- | | |
|----------|---------------------|
| 1. 行っている | 2. 行っていない ⇒ 問 11-2へ |
|----------|---------------------|

問 11 で「1. 行っている」と答えた方にお聞きします。

問 11-1 貴事業所では、女性の活躍推進のためにどのような取り組みをしていますか。
（〇はいくつでも）

- | |
|-----------------------------------------------------|
| 1. 管理職への積極的な登用 |
| 2. 女性がいない、または少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に登用 |
| 3. 女性がいない、または少ない職務・役職について、女性が従事するための教育訓練を積極的に実施 |
| 4. 女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める |
| 5. 女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準（転勤要件など）を見直す |
| 6. パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施 |
| 7. 出産や育児等による休業がハンデとならないような人事管理制度（教育訓練を含む）、能力評価制度の導入 |
| 8. 職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し） |
| 9. 仕事と育児や介護を両立するための支援（休業制度などの整備） |
| 10. その他（ ） |

問11で「2. 行っていない」と答えた方にお聞きします。

問 11-2 貴事業所で、女性の活躍推進について、具体的な取り組みを行っていないのはなぜですか。(〇はいくつでも)

1. 女性がいないから
2. 女性が既に活躍しやすい環境にあるから
3. 女性に管理職や高度な業務を求めているから
4. 人事管理が複雑になるから
5. コストや労力がかかるから
6. 特に女性だけを対象にした取り組みをする必要はないと考えるから
7. その他 ()
8. 特に理由はない

すべての方にお聞きします。

問 12 貴事業所において、性別に関わらず男女がともに同じような環境で働いていくために、課題となっていることはありますか。(〇はいくつでも)

1. 女性は勤続年数が短く、長期的な人材として育てられない
2. 女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある
3. 女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である
4. 管理職や同僚等の認識、理解が不足している
5. 業務内容によっては、女性に任せられない、あるいは女性に向いていないことがある
6. ロールモデルとなる女性の先輩がいないため、イメージがつかめない
7. 結婚・出産等で退職する女性が多く人材が不足している
8. 管理職に女性を登用する機運がまだ低い
9. その他 ()
10. 特になし

ハラスメントの防止についてお伺いします。

問 13 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（職務上の地位を利用した、いじめや嫌がらせ）について、どのような取り組みを行っていますか（または実施予定ですか）。（〇はいくつでも）

1. 相談に対応するために担当を設ける
2. 就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にする
3. 実態把握のための調査を実施する
4. ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する
5. 研修、講習等を実施する
6. 社内報、パンフレット等により啓発する
7. その他（)
8. 行っていない・行う予定はない

問 13 で「8. 行っていない・行う予定はない」と答えた方にお聞きします。

問 13-1 ハラスメント防止について具体的な取り組みを行っていない・行う予定がないのはなぜですか。（〇はいくつでも）

1. 過去に、職場内でハラスメントが発生していないため
2. 従業員に対して個別に目が行き届いており、ハラスメントが発生しても個別に対応できるため
3. 従業員のハラスメント防止に関する意識が高く、取り立てて防止策をとる必要がないため
4. 業務多忙のため、対応する余裕がないため
5. その他（)

男女共同参画全般について

すべての方にお聞きします。

問 14 貴事業所では、次にあげる①～⑤について男女が平等になっていると思いますか。

①～⑤のそれぞれについてお答えください。(各項目に○は1つずつ)

項目 \ 選択肢	どちらかといえば 男性の方が 優遇されている	平等である	どちらかといえば 女性の方が 優遇されている
① 募集・採用	1	2	3
② 賃金	1	2	3
③ 人事評価	1	2	3
④ 昇進・昇格	1	2	3
⑤ 教育訓練	1	2	3

問 15 男女共同参画を推進するために、貴事業所として取り組みたいと思うことはどのようなことですか。(○はいくつでも)

<ol style="list-style-type: none"> 1. 仕事と家庭を両立するための制度を整備・充実する 2. 仕事と家庭を両立するための制度を利用しやすい職場環境をつくる 3. テレワークやフレックスタイムなど、多様・柔軟な働き方を取り入れる 4. 事業所内における保育施設の設置など、子育て支援を充実する 5. 子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再雇用を進める 6. 研修や能力開発の機会を充実する 7. 管理職に女性を積極的に登用する 8. 賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす 9. その他 () 10. わからない

問 16 貴事業所では、職場における男女共同参画を推進するために、精華町にどのような施策の充
実を期待しますか。(〇はいくつでも)

- | |
|-----------------------------------------------|
| 1. 女性活躍の先進事例等のメリットを事業所に情報提供する |
| 2. 経営者向けのセミナーなどを開催する |
| 3. 女性活躍を推進するアドバイザーなどを事業所に派遣する |
| 4. 女性活躍に取り組む事業所の表彰及びPRをする |
| 5. 学校等においてキャリア教育を行う |
| 6. 保護者向けに男女共同参画意識を持ってもらうための啓発を行う |
| 7. 子育て環境（保育所等）を整備する |
| 8. 女性管理職を養成するセミナーを実施する |
| 9. 男性管理職向けセミナーを実施する |
| 10. 働く女性同士の情報交換や異業種交流などのネットワークを構築する |
| 11. ワーク・ライフ・バランスの啓発を行う |
| 12. 女性の再就職支援を行う |
| 13. 女性の活躍に取り組む事業所の公共調達の優遇策を導入する |
| 14. 女性の活躍に取り組む事業所への助成を行う |
| 15. 町が率先して、女性の活躍促進に取り組む |
| 16. その他（ ） |
| 17. 特にない |

問 17 精華町の男女共同参画の推進への取り組みや、その他意見がございましたら、ご自由にご
記入ください。

アンケートは以上です。

同封の返信用封筒にて〇月〇日（〇）までにご投函ください。

ご協力ありがとうございました。