

丸亀市男女共同参画に関する企業アンケート

事業所のみなさまには、日ごろから市政に対しましてご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。

本市では、男女がお互いに人権を尊重し、ともに生き生きと暮らせる「男女共同参画社会」の実現に向けて、様々な施策を実施しているところです。

この調査は、企業における取組内容をうかがい、次期男女共同参画プランの策定や今後の施策の実施に反映させることを目的に、5年に1回、市内の事業所を対象に実施するものです。

新型コロナウイルス感染症の影響により、様々なご対応を余儀なくされている事業所のみなさまにおかれましては、誠に恐縮ですが、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申し上げます。

令和2（2020）年8月

丸亀市長 梶 正治

調査票記入にあたってのお願い

このアンケートの結果は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ございません。ありのままをご記入くださいますようお願いいたします。 **回答時間の目安は10分程度です**

- 本店、支店など、複数の事業所がある企業の方は、企業全体ではなく、貴事業所のことでお答えください。
- 令和2年4月1日現在で記入してください。
- ボールペンまたは鉛筆などで、はっきりと書いてください。

記入していただいた調査票は、お手数ですが、同封の返信用封筒に入れて、**9月4日（金）までに郵便ポストに投函してください。**（切手を貼る必要はありません）

《問い合わせ先》丸亀市 総務部人権課 男女共同参画室

電話：0877-24-8823

ファクス：0877-24-8874

メール：danjo@city.marugame.lg.jp

貴事業所について

F 1. 主な業種は何ですか。(○は1つ)

- | | | | |
|---------------|------------------|-------------|------------|
| 1. 農林漁業 | 2. 鉱業 | 3. 建設業 | 4. 出版・印刷業 |
| 5. 製造業 | 6. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 7. 情報通信業 | |
| 8. 運輸業 | 9. 卸売業 | 10. 小売業 | 11. 金融・保険業 |
| 12. 不動産業 | 13. 飲食店 | 14. 観光業・宿泊業 | |
| 15. 医療・福祉業 | 16. 教育・学習支援業 | | |
| 17. その他のサービス業 | 18. その他 | | |

F 2. 事業所の区分は何ですか。(○は1つ)

- | | |
|---------------|----------|
| 1. 単独事業所 | 2. 本社、本店 |
| 3. 支社、支店、営業所等 | |

F 3. 貴事業所の常時雇用者数(※)について、男女別に記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

	男 性	女 性	合 計
正規従業員	人	人	人
パート、アルバイト、派遣社員、 契約社員など	人	人	人

※常時雇用者とは、次の人をいいます。

- ・期間を定めずに、または1か月を超える期間を定めて雇われている人
- ・臨時・パート労働者等で調査日前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた人
- ・役員で常時勤務して毎月給与の支払いを受けている人
- ・上記に該当する、他からの出向者（他への出向者は除きます）

F 4. 管理職の人数を男女別に記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

	男 性	女 性	合 計
管理職の人数	人	人	人
役員・部長相当職	人	人	人
課長相当職	人	人	人

F 5. 貴事業所の正規従業員の平均年齢と平均勤続年数（1年未満は四捨五入）を男女別に記入してください。

	男 性	女 性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	年	年

女性の活躍推進・管理職登用について

《問1から問3までは女性従業員のいる事業所にうかがいます》 →いない事業所は問4へ
 問1. 女性従業員が活躍するために、貴事業所ではどのような取り組みをしていますか。（〇はあてはまるものすべて）

1. 女性の活躍に関する担当部局、担当者を設けるなど、企業内での推進体制を整備している
2. 女性の少ない職場の環境整備を行い、女性を配置している
3. 女性の少ない職種に女性を積極的に雇用している
4. 性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている
5. 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している
6. 男性管理職に対し、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている
7. 女性の意見や要望を聞く場や制度を設けている
8. 女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修を行っている
9. 体力面での個人差を補う設備を整えるなど、働きやすい職場環境づくりを行っている
10. 仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている
11. 女性（母性）の健康管理対策を行っている
12. その他（具体的に： _____)
13. 特に何も行っていない

問2. 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、再雇用の雇用形態はどのようになっていますか。(〇はあてはまるものすべて)

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(具体的に: _____)
5. 女性の再雇用の実績はない

問3. 《F4で女性管理職が男性管理職の半数以下の事業所にうかがいます》

→そのほかの事業所は問4へ

女性管理職が少ない(または、いない)のは、どのような理由からですか。(〇はあてはまるものすべて)

1. 管理能力の面で、女性の適任者が少ない
2. 女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない
3. 女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない
4. 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
5. 上司、同僚の男性の認識、理解が不十分である
6. 業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないと思う
7. 将来管理職になる可能性のある女性はいるが、現在のところ在職年数などを満たしていない
8. 目標となる女性の先輩がいないので、次が育たない
9. まだ女性登用の気運が低い
10. その他(具体的に: _____)

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントに対する取り組みについて

問4. セクシュアル・ハラスメント（※1）、パワー・ハラスメント（※2）に対する取り組みを何かしていますか。（○は各項目であてはまるものすべて）

	セクハラ	パワハラ
(1) 就業規則や社内規程などにハラスメント等の禁止を規定している		
(2) 社内(外)に相談窓口を設置している		
(3) 会社や組合に対策委員会のような機関を設置している		
(4) 発生したときの対応マニュアルを定めている		
(5) 社内研修などを実施して啓発している		
(6) 啓発資料の配付などを行っている		
(7) その他		
(8) 必要性は感じているが、取り組みは進んでいない		
(9) 特に何も行ってない		

※1 セクシュアル・ハラスメントとは、性的な嫌がらせのことです。身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的な冗談やからかいなど、様々な態様のものが含まれます。また、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。事業所は、相談したこと等を理由に不利益取り扱いをしてはいけません。

※2 パワー・ハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものと法律(労働施策総合推進法)に定義されています。大企業においては、令和2年6月1日から職場におけるパワハラ防止対策を講じることが義務付けられています(中小企業は努力義務)。

育児休業などについて

問5. 平成31年4月1日から令和2年3月31日までに出産した女性従業員、または配偶者が出産した男性従業員の育児休業の取得状況について記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

	女性		男性
出産した従業員数	人	配偶者が出産した従業員数	人
内、育児休業を取得、または取得申出をしている人の数	人	内、育児休業を取得、または取得申出をしている人の数	人

問6. 《問5で「育児休業を取得、または取得申出をしている人の数」が「0」でない事業所にうかがいます》 → 「0」の事業所は問8へ

育児休業を取得、または取得申出をしている期間ごとにあてはまる人は何人いますか。いない場合は「0」を記入してください。

育児休業を取得、または取得申出をしている期間	女性	男性
(ア) 1か月未満	人	人
(イ) 1か月以上3か月未満	人	人
(ウ) 3か月以上6か月未満	人	人
(エ) 6か月以上1年未満	人	人
(オ) 1年以上	人	人

問7. 国および丸亀市において、男性の育児休業取得を促進するため助成金制度(※)を設けています。助成金制度についてお伺いします。(○はあてはまるものすべて)

1. 国の制度を知っている
2. 国の制度を利用した(しようと考えている)
3. 市の制度を知っている
4. 市の制度を利用した(しようと考えている)
5. わからない

※国の制度：両立支援等助成金【出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)】。男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得した事業主に支給します。中小企業の場合、取得者が一人目であれば57万円支給されます(条件あり)。香川労働局雇用環境・均等室(TEL:087-811-8924)が窓口。

※市の制度：男性の育児休業取得促進奨励金制度。市内中小企業等に勤務する男性が連続5日以上育児休業を取得した場合、その事業主に10万円の奨励金を支給します。丸亀市人権課男女共同参画室(24-8823)が窓口。

問 8. 男性の育児休業取得促進のための方策を何かとっていますか。(○はあてはまるものすべて)

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を行っている
4. 休業中の経済的補填を行っている
5. 育児休業取得率の目標を設定している
6. その他(具体的に: _____)
7. 特に何も行っていない

問 9. 貴事業所では、子どもを育てながら働いている人のために、特別な配慮をしていますか。(○はあてはまるものすべて)

1. 勤務時間短縮、時差出勤
2. フレックスタイム制度(※)を導入
3. 時間外労働軽減・免除
4. 事業所内託児施設
5. 育児時間制度
6. 家族看護休暇
7. 在宅勤務制度
8. 育児に要する経費の援助
9. その他(具体的に: _____)
10. 特に何も行っていない

※フレックスタイム制度とは、労働時間だけを決めて、始業時刻と終業時刻を自分の意思で自由に選択できる制度をいいます。

問 10. 貴事業所は、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画(※)を策定しましたか。(○は1つ)

1. 策定した
2. 策定する予定
3. 策定する予定はない
4. 過去に策定していたが、現在は計画期間が切れている

※仕事と子育ての両立をしやすい職場づくりの計画のことです。101人以上の労働者を雇用する企業はこの計画を策定・届出することが義務とされ、100人以下の企業は努力義務とされています。100人以下の企業が一般事業主行動計画を策定する際には、香川県労働政策課(TEL:087-832-3370)が無料でワーク・ライフ・バランス推進アドバイザーを派遣しています。

問 17. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組むことでどのようなメリットがあると考えますか。（○はあてはまるものすべて）

1. 従業員の定着につながる
2. 優秀な人材を採用できる
3. 従業員の仕事への意欲が向上する
4. 従業員の能力を生かすことができる
5. コストが削減できる
6. 業務を見直し、生産性が向上する
7. 企業のイメージが向上する
8. その他（具体的に： _____)
9. 特にない
10. わからない

男女共同参画社会づくりについて

問 18. 男女共同参画社会を実現していくために、今後、丸亀市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。（○は特に必要だと思うものを3つまで）

1. 市の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する
2. 民間企業や団体などの管理職に女性の登用が進むよう支援する
3. 保育サービスや介護サービスを充実させる
4. 子育てや介護でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する
5. 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女ともに働き方の見直しを進める
6. 男性の家事、育児、介護への参画を促進する
7. ひとり親家庭の就業や生活自立に向けた支援を充実させる
8. 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する
9. 防災（災害復興も含みます）活動に関し、男女共同参画の視点を充実させる
10. 男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実させる
11. 男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする
12. その他（ _____)
13. 特にない
14. わからない

問 19. 男女共同参画社会づくりについてご意見などがございましたら記入してください。

ご協力ありがとうございました。お手数ですが、返信用封筒に入れ、9月4日（金）までに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、貴事業所名と連絡先をご記入ください。

事業所名 _____ 電話番号 _____