

観音寺市 男女共同参画に関する事業所アンケート調査

【ご協力をお願い】

日頃から市政にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

観音寺市では、『だれもがともに認め合い、ともに支え合うまちへ』を目指し、日々取組を進めています。今回、「第2次観音寺市男女共同参画計画」（後期計画期間 令和6年度～10年度）の策定にあたり、事業所の皆様に男女共同参画に関するご意見をお伺いし、今後の施策に反映させるためのアンケート調査を実施いたします。

調査の対象は、市内の事業所の中から無作為にお選びしています。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をお願いいたします。

令和5年2月

観音寺市長 **佐伯 明浩**

ご記入にあたってのお願い

- 1 対象となる「事業所」とは、本(支)社・本(支)店・出張所にかかわらず、市内で営利活動等を目的として設立された拠点を有するものを指します。
- 2 令和5(2023)年1月1日現在を基準としてご回答ください。
- 3 回答は、貴事業所の代表者の方又は総務の責任者の方、あるいは人事ご担当の方をお願いいたします。
- 4 回答は、あてはまると思う番号を○で囲んでください。また、各設問文にある「(○印1つ)」「(○印いくつでも)」などに注意して記入してください。

※ 回答は無記名であり、統計的に処理しますので、プライバシーの保護はもとより、本調査の目的以外に利用されることはありません。

調査のお問い合わせ先

観音寺市 政策部 企画課 男女共同参画推進室

〒768-8601 観音寺市坂本町一丁目1番1号

電話 (0875) 23-3917 メール danjyo@city.kanonji.lg.jp

この調査票は、**2月27日(月曜日)**までに、同封の返信用封筒に入れて、返送してください。(切手は不要です。)

問1 このアンケートにお答えいただくのは、どなたですか。（○印1つ）

※ 複数にわたる場合は主な職種を1つお答えください。

1 事業所の代表者の方	2 総務・人事の責任者の方
3 総務・人事のご担当の方	4 その他（ ）

問2 あなたの事業所の業種をお答えください。（○印1つ）

※ 業種が複数にわたる場合は、主な業種を1つお答えください。

1 農林漁業	2 建設業（土木・建築・設備工事等）
3 製造業	4 電気・ガス・熱供給・水道業
5 情報通信業（電話・放送・インターネット等）	6 運輸業・郵便業
7 卸売業・小売業	8 金融業・保険業
9 不動産業・物品賃貸業	10 宿泊業・飲食サービス業
11 医療・福祉	12 教育・学習支援業
13 サービス業	14 その他（ ）

問3 あなたの事業所の形態をお答えください。（○印1つ）

1 単独事業所（他の場所に本社、支社などを持たない事業所）
2 本社・本店・本所（他の場所に支社などをもち、それらを統括する事業所）
3 支社・支店・営業所等の支所（他の場所にある本社などの統括を受けている事業所）

問4 あなたの事業所の常時雇用者数を雇用形態別に記入してください。

※ 「該当する方がいない」場合は「0（ゼロ）」とお答えください。

	正規雇用 （正社員・正職員）	正規雇用以外 （パート・アルバイト、 嘱託、派遣社員等）	合計
男 性	人	人	人
女 性	人	人	人

用語の解説

常時雇用者とは

- 期間を定めずに、又は、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
- 役員のうち、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている人
- 上記の条件に該当する、他の事業所からの出向者（他の事業所へ出向している人は除く）

問8 貴事業所では、ポジティブ・アクションに対する取組をしていますか。（〇印いくつでも）
 ※ 下記の「用語の解説」もお読みください。

- 1 応募や採用等で性別による格差をなくし、女性の採用を拡大している
- 2 女性の応募や採用が少ない職種の求人方法を見直している
- 3 女性が能力を発揮できる職域や機会を充実している
- 4 体力面で個人差を補う設備や機器を導入している
- 5 意欲と能力のある女性を、積極的に管理職に登用している
- 6 昇進や昇格の基準を明確化又は透明化している
- 7 仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進している
- 8 お茶くみや雑用など性別による役割分担を見直し、職場環境、風土の改善を図っている
- 9 男女共同参画を進める担当部署や担当者を設けている
- 10 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
- 11 その他（ ）
- 12 今後取り組む予定である
- 13 取り組む予定はない

用語の解説
<p>ポジティブ・アクション（積極的改善措置）とは</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「営業職に女性がほとんど配置されていない」「管理職の大半を男性が占めている」など、男女間に事実上の格差が生じているとき、それを解消するために企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと。 ・これまでのしきたりや慣行、固定的な性別の役割分担意識などによって、男性よりも能力を発揮しにくい環境におかれている女性の状況を「是正」するための取組で、女性を「優遇」するための措置ではありません。

問9 あなたの事業所では、出産した女性従業員（又は配偶者が出産した男性従業員）のうち、育児休業を取得した従業員はいますか。令和3（2021）年4月1日から令和4（2022）年3月31日までの利用実績でお答えください。（〇印1つずつ）

① 出産した女性従業員	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 1 いる 2 いない → 次は②へ </div>
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">そのうち育児休業を取得した女性従業員</div>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 1 いる 2 いない </div>
② 配偶者が出産した男性従業員	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 1 いる 2 いない → 次は問10へ </div>
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">そのうち育児休業を取得した男性従業員</div>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 1 いる 2 いない </div>

問 12 あなたの事業所では、従業員に対して、育児や介護と仕事の両立を支援するために、① 現在、取り組んでいることがありますか。また、② 今後、取り組みたいことはどれですか。
(○印それぞれいくつでも)

(○印それぞれいくつでも)	①	②
	現在、 取り組んで いること ↓	今後、 取り組み たいこと ↓
(1) 時間外労働を制限する制度を設けること	1	1
(2) 勤務時間短縮などの措置を講じること	2	2
(3) フレックスタイム制など柔軟な勤務制度を採用すること	3	3
(4) 育児・介護における休業制度を設けること	4	4
(5) 学校行事やP T A行事等に参加しやすい休暇制度を設けること	5	5
(6) 有給休暇の取得を促進すること	6	6
(7) 社員の理解を促進するために社内報などを活用して啓発すること	7	7
(8) 育児・介護休業者への職場復帰プログラムを実施すること	8	8
(9) 事業所内に託児施設を設けること	9	9
(10) 出産・介護等で一旦退職した従業員に対する再雇用制度を設けること	10	10
(11) その他 ()	11	11
(12) 特にない	12	12

問 13 あなたの事業所では、ここ数年の間に、従業員において各種ハラスメント（嫌がらせ）が問題になったことがありますか。（○印1つ） ※ 下記の「用語の解説」もお読みください。

- 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、実態として把握している
- 3 問題になったことはないが、実態として把握できていない →次は問 15 へ
- 4 問題になったことはなく、実態としてもない →次は問 15 へ

問 14 【問 13 で「1～2」と答えた方におたずねします。】

それはどのようなハラスメントですか。（○印いくつでも）

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

用語の解説

① セクシュアルハラスメント（セクハラ）

- ・ 職場などにおいて、相手が望まない性的な言動のこと（性的な嫌がらせ）。
- ・ 相手は異性だけに限らず、同性同士でも起こりえます。

② パワーハラスメント（パワハラ）

- ・ 職場などにおいて、職務上の地位や人間関係などといった権力（パワー）を利用して、精神的・身体的苦痛を与える行為や職場環境を悪化させる嫌がらせ行為のこと。
- ・ 業務上必要な指示や注意・指導などは、パワハラには当たりません。
- ・ 上司と部下の関係だけに限らず、同僚の関係でもパワハラは起こりえます。

③ マタニティハラスメント（マタハラ）

- ・ 職場などにおいて、働く女性に妊娠や出産を理由として、精神的・身体的苦痛を与える嫌がらせ行為のこと。
- ・ 妊娠や出産を理由とした解雇、雇用契約の変更、雇い止めなどもマタハラに当たります。
- ・ 相手は異性だけに限らず、同性同士でもマタハラは起こりえます。

④ パタニティハラスメント（パタハラ）

- ・ 職場などにおいて、働く男性に育児を理由として、精神的・身体的苦痛を与える嫌がらせ行為のこと。妊娠した女性を意味する「マタニティ」に対し、父性を意味する「パタニティ」からつくられた言葉。
- ・ 男性の育児休業や時短勤務などの申請を断ることはパタハラに当たります。
- ・ 上司と部下の関係だけに限らず、同僚の関係でもパタハラは起こりえます。

問 15 あなたの事業所では、職場におけるハラスメント防止対策が、法律によって規定されていることを知っていましたか。（○印1つずつ）

	知っている	知らない
(1) セクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメントは「男女雇用機会均等法 ^{※1} 」の規定により、企業等に対して、その防止措置が義務化されている。	1	2
(2) パワーハラスメントは「労働施策総合推進法 ^{※2} 」の規定により、企業等に対して、その防止措置が義務化されている。	1	2
(3) 「労働施策総合推進法 ^{※2} 」の規定により、事業主にハラスメントの相談等をした労働者に対する不利益な取扱いを禁止している。	1	2

※1 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）」

※2 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）」

問 16 貴事業所では、各種ハラスメント（嫌がらせ）の対策として、どのようなことに取り組んでいますか。（○印いくつでも）

1 就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している 2 社内啓発のための研修などを開催している 3 社内（社外）に相談窓口を設置している 4 会社や労働組合などで対策委員会のような機関を設置している 5 ハラスメントが発生した時の対応マニュアルを定めている 6 啓発資料などを配布している 7 その他（ ） 8 現在、検討中又は計画中である 9 特にない
--

問 19 観音寺市の男女共同参画を推進するための取組について、ご意見やご要望などがありましたら、自由にお書きください。

～ご協力ありがとうございました～

観音寺市 男女共同参画に関する事業所アンケート調査
報告書

発 行 行／令和5（2023）年3月
発 行 者／観音寺市 政策部 企画課
〒768-8601 観音寺市坂本町一丁目1番1号
電 話（0875）23-3917
メー ル danjyo@city.kanonji.lg.jp
