

男女共同参画についての事業者アンケート

【調査ご協力のお願い】

事業者の皆様には、日ごろ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。

春日井市では、だれもが輝き 個性を尊重する社会を目指して、「新かすがい男女共同参画プラン 2012-2021」を策定し、男女共同参画社会の実現に向け、さまざまな取り組みを進めています。

このたび、市内事業者における男女共同参画の取組状況や意識等を伺い、次期計画策定の基礎資料とさせていただくため、事業者アンケートを実施することといたしました。

実施にあたっては、春日井商工会議所様にご協力をいただき、商工会議所役員・議員の皆様をお願いしております。この調査は無記名でご回答いただくものであり、調査結果から事業者名が明らかになることはございません。

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、率直なご意見をお寄せいただきますようよろしくお願いいたします。

【ご記入にあたってのお願い】

- 1 ご記入は、事業者の代表の方、又は、総務・人事・労務担当者でお願いします。
- 2 本店、支店など市内に複数事業所がある場合、調査票が届いた事業所についてご記入ください。
- 3 回答は、あてはまる番号・箇所に○をつけてください。また、「その他」にあてはまる場合は、お手数ですが具体的にその内容をご記入ください。
- 4 ご記入いただいたアンケート用紙は、同封の返信用封筒に入れ、**3月19日(木)まで**に投函してください。
- 5 このアンケートに関するお問い合わせは、下記までお願いします。

〒486-0844 春日井市鳥居松町2丁目 247 番地

春日井市 市民生活部 男女共同参画課

TEL (0568)85-4401 FAX (0568)85-7890

E-メール danjo@city.kasugai.lg.jp



I 事業者の概要について

問1) 貴事業者の主たる業種は何ですか。(〇は1つ)

- | | | |
|-----------------|-----------|-----------|
| 1 建設業 | 5 情報通信業 | 9 飲食業 |
| 2 製造業 | 6 卸売業・小売業 | 10 サービス業 |
| 3 運輸業・郵便業 | 7 金融業・保険業 | 11 医療・福祉 |
| 4 電気・ガス・熱供給・水道業 | 8 不動産業 | 12 その他() |

問2) 貴事業者の形態はどれにあてはまりますか。(〇は1つ)

- | |
|------------------------------|
| 1 単独の事業者 |
| 2 本社・本店(他に支社・支店・営業所・工場などがある) |
| 3 支社・支店・営業所・工場(他に本社・本店がある) |

問3) 貴事業者の従業員数・管理職の数について教えてください。

(この調査票が届いた事業者のみの状況をお答えください。令和元年10月1日現在)

登用状況 役職等	登用状況	
	総数	うち女性の人数
(1) 役員	人	人
(2) 部長相当職	人	人
(3) 課長相当職	人	人
(4) 係長相当職	人	人
(5) 正規従業員 ※(1)~(4)を除く	人	人
(6) 非正規従業員	人	人
全体 ((1)~(6)を足した数)	人	人

問3) で女性管理職の合計人数が全体の1割未満である場合にお答えください。

問3-1) 女性の管理職が少ない(いない)のは、どのような理由からですか。(〇は3つまで)

- 1 必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない
- 2 将来就く可能性のあるものはいるが、現在役職に就くための在職年数を満たしている女性がいらない
- 3 勤続年数が短く、当該クラスの管理職になるまでに退職する
- 4 時間外労働が多い、又は深夜業がある
- 5 出張、全国転勤がある
- 6 家庭の事情があるので責任ある仕事に就けられない
- 7 女性本人が希望しない
- 8 周囲の従業員が女性管理職を希望しない
- 9 その他(具体的に：)

II ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

問4) 貴事業者では、ワーク・ライフ・バランス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。

1 ある → 問4-1へ 2 ない → 問4-3へ



問4) で、「1」ある とお答えの事業者におたずねします。

問4-1) ワーク・ライフ・バランスへの取組について、どのようなことに取り組んでいますか。(あてはまるものにすべてに○)

- 1 パンフレット等による両立支援のための既存制度の周知・PR
- 2 経営者、管理職等が両立支援の目的や趣旨、必要性について、研修を通じて理解を深めている
- 3 仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減に取り組んでいる
- 4 ノー残業デーを設けている
- 5 年次有給休暇の取得を奨励している
- 6 育児・介護休業中の収入補填
- 7 地域活動参加のための休暇を設けている
- 8 労働に関する相談窓口がある
- 9 多様な働き方を導入している
- 10 その他(具体的に:)

問4-2) ワーク・ライフ・バランスに取り組んで、どのような効果がありましたか。

(○は3つまで)

- 1 業績・利益が向上する
- 2 優秀な人材が確保できる
- 3 従業員の労働意欲が向上する
- 4 これまでの仕事の進め方を見直す契機となる
- 5 育児・介護経験や家事労働の視点がビジネスに役立つ
- 6 残業時間が減る
- 7 職場の雰囲気良くなる
- 8 特にメリットは感じられない
- 9 その他(具体的に:)

問4) で、「2」ない とお答えの事業者におたずねします。

問4-3) ワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいない理由は何ですか。(〇は3つまで)

- 1 人的余裕がない、または代替要員等人の確保ができない
- 2 従業員間に不公平感が生じる
- 3 業務管理等が煩雑になり支障を来たす
- 4 取組に対する行政の支援が不足している
- 5 利益の減少やコストの増大により運営に影響が生じる
- 6 トップ・上司の意識が低い
- 7 現状で特に問題は生じていない
- 8 その他(具体的に：)

Ⅲ 女性の活躍推進の取組について

問5) 貴事業者では、女性の活躍推進の取組として何か取り組んでいることはありますか。

- 1 ある → 問5-1へ 2 ない → 問5-3へ

問5) で、「1」ある とお答えの事業者におたずねします。

問5-1) 女性の活躍推進の取組について、どのようなことに取り組んでいますか。

(あてはまるものにすべてに〇)

- 1 女性のキャリアアップのための研修を開催している
- 2 女性が少ない又は少ない職種や職務に、積極的に女性を配置している
- 3 女性の管理職を積極的に登用している
- 4 性別により評価することがないよう人事評価基準等を明確にしている
- 5 仕事と家庭の両立ができるよう労働時間や配置・転勤等を配慮している
- 6 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場環境・風土を改善している
- 7 自主学習への支援(援助)をしている
- 8 男性社員及び男性管理職に対し、女性活用の重要性について研修を行っている
- 9 その他(具体的に：)

問5-2) 女性の活躍推進に取り組んで、どのような効果がありましたか。(〇は3つまで)

- 1 女性従業員の労働意欲が向上した
- 2 取引先や顧客からの評判が良くなった
- 3 優秀な人材を採用できるようになった
- 4 優秀な人材の定着率が向上した
- 5 出産・育児・介護休業後の復帰率が向上した
- 6 組織が活性化された
- 7 生産性向上や競争力強化につながった
- 8 特に目立つ効果はなかった
- 9 その他(具体的に: _____)

問5) で、「2」ない とお答えの事業者におたずねします。

問5-3) 女性活躍推進が進んでいない理由は何ですか。(〇は3つまで)

- 1 女性が早く退職してしまうから
- 2 女性は家事・育児等の家庭生活のために配置(先)や時間外労働に制約があるから
- 3 女性自身が昇進を望まない、又は仕事に対して消極的であるから
- 4 男性従業員の意識・理解が不十分であるから
- 5 トップの意識・理解が不十分であるから
- 6 女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから
- 7 女性従業員が少ない又はいないから
- 8 ロールモデル(豊富な職務経験を持ち模範となる女性の管理職)がないから
- 9 その他(具体的に: _____)

問6) 女性活躍の推進について、市に望むことはどのようなことですか。(〇は3つまで)

1	女性活躍の取り組みについての相談、助言
2	女性活躍の取り組みに関するマニュアルや事例紹介冊子の作成・配布
3	女性活躍に関するセミナー、講習会等の開催
4	保育施設の拡充等、仕事と家庭の両立支援体制の強化
5	労働時間短縮を促進する法制度の整備等についての働きかけ
6	特にない
7	その他(具体的に： _____)

問7) 貴事業者では、平成30年度(平成30年4月1日～平成31年3月31日)の間に、
 出産した従業員と、そのうち育児休業した人は何人いましたか。
 また、介護休暇を取得した人数を教えてください。

		男性	女性
(1) 出産者数(男性の場合は、配偶者が出産した人数)		人	人
	うち、育児休業をした人数	人	人
(2) 介護休暇を取得した人数		人	人

※該当者がいない場合は「0」をご記入ください。

問8) 貴事業者で、男性が育児休業・介護休暇制度を取得するための課題は何ですか。

(○は3つまで)

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1 上司の理解不足 | |
| 2 代替要員の確保が困難 | |
| 3 キャリア形成において不利になる | |
| 4 休業中の賃金補償がない | |
| 5 前例(モデル)がない | |
| 6 男性自身に育児休業・介護休暇を取得する意識がない | |
| 7 職場がそのような雰囲気ではない | |
| 8 男性が育児休業・介護休暇を取得することに、家族や社会の理解がない | |
| 9 課題はない | |
| 10 その他(具体的に: |) |

IV ハラスメントについて

問9) 貴事業者で、何らかのハラスメントにより相談等がありましたか。

(あてはまるものにすべてに○)

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1 セクシャルハラスメント | |
| 2 パワーハラスメント | |
| 3 マタニティハラスメント(パタニティハラスメント) | |
| 4 LGBT等(性的マイノリティ)に関するハラスメント | |
| 5 相談等はなかった | |
| 6 その他(|) |

問 10) ハラスメントに対する取り組みとして、どのようなことを実施していますか。

(あてはまるものにすべてに○)

- | | |
|------------------------------|---|
| 1 社内にハラスメントの相談・苦情窓口がある | |
| 2 就業規則にハラスメントを禁止する条項がある | |
| 3 職場環境の見直しを進めている | |
| 4 ハラスメントに関する研修を実施している | |
| 5 ハラスメント防止のためのマニュアルがある | |
| 6 社内報や掲示板等を活用して、従業員の意識を高めている | |
| 7 実態把握のための調査を実施している | |
| 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 | |
| 10 その他（具体的に： | ） |

VI 性の多様性への理解について

問 11) 貴事業者は、LGBT（性的マイノリティ）への配慮に関して、何か取り組んでいますか。（あてはまるものにすべてに○）

- | | |
|---|---|
| 1 従業員・顧客が利用しやすい環境（トイレ等）を整備している | |
| 2 従業員の理解促進のための講習会や研修を実施している | |
| 3 従業員のための相談窓口を設置している | |
| 4 結婚祝金や家族手当、慶弔見舞等の福利厚生を適用している | |
| 5 社内の規定や採用情報等で「LGBT（性的マイノリティ）について差別をしない」等の文言を明記している | |
| 6 事業所内において、啓発ポスター等を掲示・配置している | |
| 7 LGBT（性的マイノリティ）に関するイベントに事業者として参加している | |
| 8 取組をしていない | |
| 9 その他（具体的に： | ） |

Ⅶ 男女共同参画について

問 12) 今後、事業者（職場）の男女共同参画を進めるにあたって、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。（〇は3つまで）

- 1 広報紙やパンフレットなどで、事業者の男女共同参画についての啓発を行う
- 2 事業者の男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座やセミナーを開催する
- 3 事業者が行う研修会などに、講師を派遣したり紹介したりするなど協力する
- 4 結婚や育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる
- 5 男女共同参画に関して、事業者や労働者のための相談機能の充実を図る
- 6 特にない
- 7 その他（具体的に： _____)

問 13) 職場における男女共同参画について、日ごろ感じていることやご意見がありましたらご自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

いただいた貴重なご意見を今後の市の事業に生かしてまいります。