

男女共同参画に関する企業アンケート調査



ご協力をお願い

企業の皆さまには、日頃から市政へのご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。
安城市では、さらなる男女共同参画の推進を図るため、平成30年に策定した「第4次安城市男女共同参画プラン」を改訂し、「第5次安城市男女共同参画プラン」を令和5年度中に策定する予定です。

今回の調査は、安城市内の企業における男女共同参画の実態等をお聞かせいただき、このプランに反映させることを目的として実施します。それ以外の目的に使うことはありません。回答は、すべて統計的に処理し、貴社にご迷惑をおかけするようなことはございません。

お忙しいところを誠に恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますよう、よろしくお願いいたします。

なお、このアンケートは、安城商工会議所様のご協力により送付させていただいております。

令和4年8月

安城市長 神谷 学

回答期限:令和4年9月12日(月)

回答方法

- 回答期限までに、①又は②のどちらかの方法でご回答ください。

①Webページから入力

右のQRコードからWebページにアクセスし、ご回答ください。<回答サイトのQRコード>
(Webシステムの管理は、株式会社ジャパンインターナショナル総合研究所に委託しています。)

Webでご回答いただいた方は、本調査票の郵送は不要です。

②調査票に記入

調査票に回答を直接記入し、同封の返信用封筒(切手不要)に入れてご投函ください。

回答にあたって

- 貴社の代表者(経営者)、または人事・労務関係のご担当者がお答えください。
- 令和4年8月1日現在の内容でご回答ください。

<問合せ先>

安城市役所 市民生活部 市民協働課(担当:島、杉浦)
電話:0566(71)2218 FAX:0566(72)3741
電子メール:kyodo@city.anjo.lg.jp



このページでは、「男女共同参画」についての解説を掲載しています。
ぜひ、読んでみてください。



男女共同参画ってどうして必要なの？

男女共同参画が推進されることで、「男は仕事、女は家庭」といった、固定的な性別役割分担にとらわれず、男性も女性も、意志に応じて、あらゆる分野で活躍できるようになります。男女共同参画社会が実現することは、一人ひとりの豊かな人生につながるのです。

家庭では…

- 家族を構成する個人が、互いに協力し合うことによって、家族のパートナーシップが強化されます。
- 仕事と家庭を両立できる環境が整い、男性の家事への参画が進むことによって、子育てや教育、介護を協力して行うことができます。

職場では…

- 女性の政策・方針決定過程への参画が進み、多様な人材が活躍することによって、経済活動の創造性が増し、生産性が向上します。
- 働き方の多様化が進み、誰もが働きやすい職場環境が確保されることによって、個人の能力が最大限に発揮されます。

地域では…

- 誰もが主体的に地域活動やボランティア活動に参画することによって、地域が元気になります。
- 地域の活性化や生活環境の改善、子どもたちが伸びやかに育つ環境が実現します。

一人ひとりの豊かで幸せな人生の実現

1 貴社の概要についておたずねします。

問1 貴社の主な業種について、あてはまるものをお答えください。(○は1つだけ)

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1. 建設業 | 8. 不動産業、物品賃貸業 |
| 2. 製造業 | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 10. 宿泊業、飲食サービス業 |
| 4. 情報通信業 | 11. 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 5. 運輸業、郵便業 | 12. 教育、学習支援業 |
| 6. 卸売業、小売業 | 13. 医療、福祉 |
| 7. 金融業、保険業 | 14. サービス業 |
| | 15. その他 () |

問2 貴社の従業員（常用雇用者）の人数を教えてください。(数字を記入)

※統計上必要ですので、戸籍上の性別でお答えください。

雇用区分	男性	女性	合計
正規従業員	人	人	人
派遣社員・契約社員	人	人	人
パート・アルバイト	人	人	人
合計	人	人	人

問3 貴社の男女別の役職者の状況を教えてください。(数字を記入)

※統計上必要ですので、戸籍上の性別でお答えください。

雇用区分	男性	女性	合計
役員・部長相当職	人	人	人
課長相当職	人	人	人
係長相当職	人	人	人

問4 貴社は、次のような取組を行っていますか。(○はいくつでも)

1. くるみんマークの認定
2. ファミリー・フレンドリー企業の登録
3. 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の策定
4. 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定
5. その他 ()
6. 特にない

**CHECK****くるみんマークとは**

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た企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって厚生労働大臣により「くるみんマーク」の認定を受けることができます。

**CHECK****ファミリー・フレンドリー企業とは**

仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業をいいます。愛知県では、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業を奨励し、その取組を広く紹介するための登録制度を設けており、一定の要件を満たした企業は「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」に登録することができます。登録企業は、マークの使用や、様々な支援を受けることができます。

**CHECK****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**

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あたって、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。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ます。

**CHECK****女性活躍推進法に基づく事業主行動計画**

301人以上の大企業は、(1) 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、(2) その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ「事業主行動計画」を策定し、届出・周知・公表、(3) 自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければなりません。300人以下の企業は努力義務となっています。

問5 貴社のテレワークの実施状況を教えてください。(○は1つだけ)

- | | |
|--------------------|------------------------|
| 1. コロナ禍のみ実施している | 4. 必要性は感じているが、実施はしていない |
| 2. コロナ禍に関わらず実施している | 5. いまのところ実施する予定はない |
| 3. 現在検討・計画中である | |

問6 貴社では、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を可能にするテレワークを推進していく方向性がありますか。コロナ禍の収束に関わらず、お答えください。(○は1つだけ)

1. 積極的にテレワークを推進したい
2. できればテレワークを推進したい
3. どちらとも言えない
4. できればテレワークを推進したくない
5. まったくテレワークを推進したくない

→ 次ページの間6-1へ

**CHECK****テレワークとは**

ICT（情報通信技術）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。企業においては、非常時の業務継続（BCP）、人材確保・離職防止、業務変革（BPR、DX）、オフィスコスト削減、生産性の向上など様々な効果をもたらすと考えられています。

<問6で「3. どちらとも言えない」「4. できればテレワークを推進したくない」「5. まったくテレワークを推進したくない」のいずれかと答えた方におたずねします。>

問6-1 テレワークの推進にあたって障害となっていることは何ですか。(○はいくつでも)

1. 対面が中心であるなど、業務がテレワークになじまない
2. 適した業務がない
3. 勤怠管理が困難
4. 情報管理、情報漏えいへの対策が困難
5. 社員同士や上司・部下同士のコミュニケーションが不安
6. 設備・環境が対応できない
7. 業務評価が困難
8. 就業規則・制度改定が負担
9. テレワーク推進の手法がわからない
10. その他 ()

2 育児や介護に関する制度についておたずねします。



CHECK 育児・介護休業法の改正について

男女とも仕事と育児を両立できるように、育児・介護休業法の改正が行われました。令和4年4月1日から(1)雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化、(2)有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和(3)産後パパ育休(出生時育児休業)の創設、(4)育児休業の分割取得(5)育児休業の分割取得が段階的に施行されています。(1)～(4)は全企業が対象となっており、(5)は従業員1,000人超の企業が対象です。

問7 貴社では、これまでに育児休業制度を利用した従業員はいましたか。(○は1つだけ)

- | | |
|--------------------|------------------|
| 1. 男女ともに取得した従業員がいる | 3. 男性で取得した従業員がいる |
| 2. 女性で取得した従業員がいる | 4. いない |

問8 令和3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教えてください。(数字を記入)

区分	人数	
		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9 貴社では、これまでに介護休業制度を利用した従業員はいましたか。(○は1つだけ)

1. 男女ともに取得した従業員がいる
2. 女性で取得した従業員がいる
3. 男性で取得した従業員がいる
4. いない

問10 令和3年度の1年間に介護休業を取得した人数を教えてください。(数字を記入)

区分	人数
男性従業員	人
女性従業員	人

問11 貴社で育児・介護休業制度を定着させるために行っていることは何ですか。(○はいくつでも)

1. 従業員への制度に関する情報提供
2. 管理職向けの研修の実施
3. 制度を利用しやすい雰囲気づくり
4. 休業中の代替要員の確保
5. 休業中の賃金補償
6. 復職時の受け入れ体制への配慮
7. その他 ()
8. 特に何も行っていない

問12 男性が育児休業や介護休業等を取得することについての貴社の考えに最も近いものはどれですか。(○は1つだけ)

1. 取得することに賛成
2. どちらかといえば取得することに賛成
3. どちらかといえば取得することに反対
4. 取得することに反対
5. わからない
6. その他 ()

問 13 貴社の従業員の、仕事と介護の両立における課題はありますか。(〇はいくつでも)

1. 女性の従業員が介護を理由として、昇進をあきらめたり退職したりする
2. 男性の従業員が介護を理由として、昇進をあきらめたり退職したりする
3. 介護休業等を取得させること自体が難しい
4. 仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいても課題が顕在化してこない
5. その他 ()
6. 特にない

3 女性従業員についておたずねします。

問 14 貴社の女性従業員の働き方として、どのようなかたちが多いですか。(〇は1つだけ)

1. 結婚を機に退職する
2. 妊娠・出産を機に退職する
3. 育児休業などを活用して仕事を続ける
4. 女性従業員がいない
5. その他 ()

問 15 女性従業員の数に現在と比べて増やしていく考えはありますか。(〇は1つだけ)

1. 増やしていく
2. 変わらない
3. 減らしていく

問 16 今後管理職の登用にあたって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。(〇は1つだけ)

1. 積極的に登用していきたい
2. 特に増やしていく考えはない

-----><問 16 で「2. 特に増やしていく考えはない」と答えた方におたずねします。>

問 16-1 その理由は何ですか。(〇はいくつでも)

1. 女性従業員が少数だから
2. 女性従業員は勤続年数が少ないから
3. 女性がつける管理職ポストがないから
4. その他 ()

問 17 女性の管理職の登用を促進するために取り組んでいることはありますか。(〇は
いくつでも)

1. 意識啓発のために女性従業員を対象とした研修に参加させる
2. 幅広く業務を経験させるため男性の多い職種へ配置転換する
3. 資格取得を奨励している
4. 出産や育児等による休業がハンディとならないような人事管理・能力評価を行う
5. その他 ()
6. 特にない

問 18 管理職の登用にあたり、女性従業員に打診し断られたことがありますか。(〇は1
つだけ)

1. ある 2. ない 3. 打診したことがない

→<問 18 で「1. ある」と答えた方におたずねします。>

問 18－1 断られた理由は何ですか。(〇はいくつでも)

1. 責任が重くなり、能力的に不安、自信がない
2. 長時間労働で仕事と家庭の生活の両立が困難になる
3. そこまでの働き方を望んでいない
4. 自分だけが目立つことは嫌だ
5. 出張・転勤をしたくない
6. その他 ()

問 19 今まで女性が少なかった職務に女性を配置したことがありますか。(〇は1つだ
け)

1. ある 2. ない

→<問 19 で「1. ある」と答えた方におたずねします。>

問 19－1 配置してどうでしたか。(〇はいくつでも)

1. 特に問題が発生したり、変化することはなかった
2. 女性を配置するにあたり、今までの仕事の仕方を見直すきっかけになった
3. 今まで男性になかった視点で新しい提案があった
4. 仕事があわず配置換えの希望があった
5. その他 ()

問 20 女性の参加が進み、女性のリーダーが増えるとどのような影響があると思いますか。(主なもの3つまでに○)

1. 多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される
2. 人材・労働力の確保につながり、社会全体に活力を与えることができる
3. 女性の声が反映されやすくなる
4. 国際社会から好印象を得ることができる
5. 男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる
6. 男女問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる
7. 労働時間の短縮など働き方の見直しが進む
8. 男性の家事・育児などへの参加が増える
9. 今より仕事以外のことが優先され、業務に支障を来すことが多くなる
10. 男性のポストが減り、男性が活躍しづらくなる
11. 保育・介護などの公的サービスの必要性が増大し家計負担及び公的負担が増大する
12. その他 ()
13. わからない

4 男女共同参画全般についておたずねします。

問 21 貴社では、次の項目の男女別の状況はどの程度だと思われますか。(A～Gのそれぞれの項目で、○は1つずつ)

区 分	男性の方が 優遇されている	どちらかと言えば 男性の方が優遇され ている	男女平等である	どちらかと言えば 女性の方が優遇され ている	女性の方が 優遇されている	わからない
A 募集や採用の条件	1	2	3	4	5	6
B 人事配置や昇進	1	2	3	4	5	6
C 教育や研修制度	1	2	3	4	5	6
D 定年・退職	1	2	3	4	5	6
E 賃金	1	2	3	4	5	6
F 休暇の取得	1	2	3	4	5	6
G 労働時間や残業	1	2	3	4	5	6

問 22 男女共同参画社会を実現するために、企業は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(主なもの3つまでに○)

1. 育児休業や介護休業の制度を整備・充実する
2. 育児休業や介護休業を取得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、柔軟な働き方を取り入れる
4. 子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める
5. 管理職に女性を積極的に登用する
6. 賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす
7. 研修や能力開発の機会を充実する
8. 男女共同参画に関する意識向上のための研修を実施する
9. 企業内における保育施設の設置など、子育て支援を充実する
10. メンター（指導者・助言者）制度を導入する
11. ロールモデル（手本となる先輩社員）を育成する
12. その他（)
13. 特にない
14. わからない

問 23 職場における男女共同参画を推進するために、市に希望する支援にはどのようなものがありますか。(主なもの2つまでに○)

1. 女性活躍の先進事例のメリット等の情報提供
2. 男女共同参画に取り組む企業の表彰及びPRをする
3. 学校等においてキャリア教育を行う
4. 女性の再就職支援を行う
5. 男女共同参画に取り組む企業の公共調達の優遇策を導入する
6. 男女共同参画に取り組む企業への助成を行う
7. その他 ()
8. 特にない

問 24 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)

※関連して、別途資料がございましたら添付をお願いします。

5 調査票に記入いただく方について

差し支えなければ、貴社の名称及び調査の記入者、ご連絡先を教えてください。

社名			
記入者氏名		記入者の部署名	
連絡先電話番号		連絡先FAX番号	
電子メール			

プランの策定にあたって、より具体的にお話をお伺いするための面談ヒアリングをさせていただく場合がございます。ヒアリングにご協力いただける企業様につきましては、後日、安城市市民協働課よりご連絡させていただきます。

面談ヒアリング (どちらかに○)	<ol style="list-style-type: none">1. 面談ヒアリングへの協力が可能2. 面談ヒアリングへの協力は難しい
---------------------	--

その他、男女共同参画に関する事で何かご意見がありましたら、自由にお書きください。

アンケート調査へのご協力、どうもありがとうございました！

記入もれがないか、もう一度ご確認のうえ、同封の返信用封筒に入れ、封をして、切手を貼らずに9月12日(月)までにポストにご投函ください。