

男女共同参画に関する事業所調査

御協力をお願い

平素より市政について御理解と御協力をいただきまして、誠にありがとうございます。
流山市では、第4次男女共同参画プランに基づき、男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進しています。

今般、次期プランの策定にあたり、皆さまの男女共同参画社会に対する御意見をお伺いして、市が今後に取り組むべき施策に反映させるために調査を行うことといたしました。本調査の実施にあたり、事業所母集団データベース（令和3年度経済センサス）より流山市内で50人以上の従業者数の事業所を抽出し、調査票を送付させていただきました。調査の結果は、市のホームページ等において報告させていただきますが、事業所が特定されることはありません。また、他の目的に使用することはありません。

御多忙とは存じますが、調査の趣旨を御理解いただき、調査回答に御協力くださいますようお願い申し上げます。

令和6年9月

流山市長 井崎 義治

【御記入にあたってのお願い】

1. 御記入いただくにあたり、貴事業所の総務、人事など担当の方に御回答をお願いいたします。
2. 貴事業所について、御記入をお願いいたします。本店、支店など複数の事業所がある場合は、企業全体ではなく、貴事業所のことについて御回答ください。
3. 令和6年4月1日時点の状況（実績）を御回答ください。
4. 回答は、質問文にしたがって、あてはまる項目の番号に○又は数字等の記入をしてください。なお、「その他」に回答された場合は、（ ）内に具体的な内容を記入してください。
5. 御記入が済みました調査票は、御記入漏れがないかお確かめのうえ、調査票のみをメール又はFAXで送付してください。データで必要な場合は、恐れ入りますが、下記メールアドレスまで御連絡ください。提出期限は10月4日（金）までとさせていただきます。

この調査についてのお問い合わせは、下記までをお願いします。

流山市総合政策部企画政策課男女共同参画室

TEL 04-7150-6064（直通）

FAX 04-7150-0111

Email danjokyoudou@city.nagareyama.chiba.jp

事業所名：

男女共同参画社会に関する事業所調査 調査票

貴事業所（宛名の事業所）についてお伺いします。

問1 それぞれの項目について、ご回答ください。

主な業種* (○は1つ)	1. 農業、林業、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. 複合サービス事業 17. サービス業（他に分類されないもの） 18. 分類不能の産業			
区分 (○は1つ)	1. 単独事業所 2. 本社・本店 3. 支社・支店・営業所			
従業員数		男性	女性	合計
	正規			
		人	人	人
	非正規 (パートタイム、アルバイト、契約社員、嘱託社員、派遣労働者等)			
		人	人	人
正規従業員の平均年齢		歳	歳	歳
管理職数		男性	女性	合計
		人	人	人

*主な業種：事業が複数の業種にまたがる場合、売上高が最も高い業種をお選びください。

問4 貴事業所では、男女間の格差を解消するためのポジティブ・アクションを行うことについて、どのように思いますか。次の中からあてはまる番号を1つだけ選んでください。(○は1つ)

- | | |
|-----------------|----------|
| 1. 賛成する | 4. 反対する |
| 2. どちらかといえば賛成する | 5. わからない |
| 3. どちらかといえば反対する | |

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

性別による固定的な役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組みのこと

問5 貴事業所では、業務において女性の活躍を積極的に進めていくために、何か取り組まれていることはありますか。それぞれ1～3の中からあてはまる番号を1つだけ選んでください。(○は1つずつ)

	取り組んでいる	検討中	取り組んでいない
1. 女性を積極的に採用している	1	2	3
2. 女性の活躍に関する責任者や担当部署を設け推進体制を整備している	1	2	3
3. 女性が少ない職務や役職において女性を積極的に登用している	1	2	3
4. 性別による評価の差がないように人事考課基準を明確化している	1	2	3
5. 管理職や男性従業員に対して、女性活用の重要性を啓発している	1	2	3
6. 性別に関わらず、業務に必要な知識習得の機会や資格取得の機会を与えている	1	2	3
7. 仕事と家庭の両立支援体制を整備している	1	2	3
8. 男性職員の積極的な育児休暇取得を促進している	1	2	3

1～8の他に取り組まれていることがありましたらお教えてください。

()

ワーク・ライフ・バランスについてお伺いします。

問6 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを進めていくために、どのような取組を実施していますか。それぞれ1～3の中からあてはまる番号を1つだけ選んでください。(○は1つずつ)

	実施している	検討中	実施していない
1. ノー残業デーを設定している	1	2	3
2. 残業時間を制限している	1	2	3
3. 勤務時間の短縮制度を導入している	1	2	3
4. フレックスタイム制度を導入している	1	2	3
5. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度を導入している（1日の所定労働時間は不変）	1	2	3
6. 在宅勤務制度を導入している	1	2	3
7. 有給休暇の取得を積極的に進めている	1	2	3
8. 就業規則に育児休業制度の規定がある	1	2	3
9. 就業規則に介護休業制度の規定がある			
10. 育児休業・介護休業中の従業員に対して経済的な支援を行っている	1	2	3
11. 事業所内保育施設の設置	1	2	3
12. 看護休暇や介護休暇の取得を促進している	1	2	3

問8もお答えください

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現した社会とは、個人が、仕事と家庭生活や余暇、地域活動、自己啓発などの個人的生活とのバランスを保ち、仕事と私生活のいづれも犠牲にすることなく実現が目指せる社会のことをいいます。

1～12 の他に実施していることがありましたらお教えてください。

()

問7 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスを推進していく際の問題点について、次の中からあてはまる番号をすべて選んでください。(〇はいくつでも)

1. ワーク・ライフ・バランスの必要性に対する管理職や従業員の意識が乏しい
2. 育児や介護の休暇や休業を取りづらい空気が職場にある
3. 顧客対応や長時間開店等への対応が必要なため、制約がある
4. 育児休業・介護休業を取得する従業員の代替要員の確保が難しい
5. 自治体や民間における保育施設・介護施設等の各種サービスが不足している
6. 社会通念上、男性が育児や介護に参加しにくいという意識がある
7. ワーク・ライフ・バランスを推進することで企業側の費用負担が増加する
8. ワーク・ライフ・バランスを推進することによる企業側の効果が不透明である
9. その他 ()

従業員の育児・介護の支援についてお伺いします。

問8 【育児休業制度・介護休業制度を導入している事業所が対象(問6の選択肢8または9の実施しているに〇)】

貴事業所に勤務している従業員について、令和5年度(令和5事業年度)の育児休業及び介護休業の取得状況をお教えてください。

育児休業取得者数	男性	女性	介護休業取得者数	男性	女性
	人	人		人	人

ハラスメント対策についてお伺いします。

問9 貴事業所では、パワハラやセクハラ、マタハラ、パタハラなどの職場のハラスメントに関する取組みを実施していますか。次の中からあてはまる番号を1つだけ選んでください。(○は一つ)

1. 防止策や対応策など、すでに何らかの取組みを実施している
 2. 防止策や対応策など、何らかの取組みを今後実施予定
 3. 必要性は感じているが、取組みは進んでいない
 4. 取り立てて必要性は感じていない
- 問9-1へ
問9-2へ

ハラスメント

いろいろな場面での「嫌がらせ」「いじめ」のこと。他者に対する発言・行動などが本人の意図に関係なく、相手を不快にさせたり尊厳を傷つけたり不利益・脅威を与えたりすることで、種類は様々です。主なものについては次のとおりです。

- セクシャル・ハラスメント（セクハラ）相手の心を傷つけたり不快感を与えたりする「性的いやがらせ」のこと。相手は異性に限らず、同性同士でも起こる場合があります。
- パワー・ハラスメント（パワハラ）職場などにおいて、職務上の地位や職場内での優位性（権力）を利用した嫌がらせや、職場環境を悪化させる行為のこと。上司と部下の関係に限らず、同僚の関係でも起こる場合があります。ただし、業務上必要な指示や注意・指導などはパワハラにあたりません。
- マタニティ・ハラスメント（マタハラ）職場などにおいて、働く女性が妊娠や出産を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせのこと。妊娠や出産を理由とした解雇、雇用契約の変更などもマタハラにあたります。相手は異性だけに限らず、同性同士でも起こる場合があります。
- パタニティ・ハラスメント（パタハラ）職場などにおいて、働く男性が育児を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせのこと。男性従業員が育児休業をとったり、育児支援目的の短時間勤務やフレックス勤務を活用したりすることへの妨害行為等を行います。

問9-1 問9で「1. 防止策や対応策など、すでに何らかの取組みを実施している」または「2. 防止策や対応策など、何らかの取組みを今後実施予定」とお答えの事業所におたずねします。貴事業所では、職場のハラスメントを防止するために、どのような取組みを実施していますか。それぞれ1～3の中からあてはまる番号を1つだけ選んでください。(○は1つずつ)

	実施している	検討中	実施していない
1. 就業規則などにハラスメント禁止を明記	1	2	3
2. ハラスメント等に関する相談・苦情窓口を設置	1	2	3
3. 冊子やパンフレット等の配布による意識啓発	1	2	3
4. ハラスメントに関する研修・講習等の実施（外部機関の研修などに、従業員を参加させる場合を含む）	1	2	3
5. 様々なハラスメントに関する実態把握のためのアンケートや調査を実施	1	2	3
6. 相談・苦情を受けた際の対応マニュアルの作成	1	2	3

問9-2 問9で、「3. 必要性は感じているが、取組みは進んでいない」または「4. 取り立てて必要性は感じていない」とお答えの事業所におたずねします。その理由は何ですか。次の中からあてはまる番号をすべて選んでください。(○はいくつでも)

1. 過去に、職場内でセクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどが発生していないため
2. 従業員全体に対して個別に目が行届き、将来、セクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどが発生しても個別に対応するので、取り立てて防止策を取る必要がないため
3. 従業員のセクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどに関する認知度や防止策に対する意識が高くなっており、防止策を取る必要がないため
4. 財政的に厳しく、対応する余裕がないため
5. 業務多忙のため、対応する余裕がないため
6. その他（具体的に： _____)

行政や公的機関への期待・要望についてお伺いします。

問10 女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスを進める上で、行政や公的機関に期待することは何ですか。(複数回答可)

1. セミナーの開催等による働く女性の目標となるロールモデルの紹介
2. 活用できる支援制度に関する情報提供
3. 事業所向けの講習会の開催
(具体的に：)
- 【例】女性リーダー養成, 男性の意識改革, 多様性社会の実現、など
4. 女性活躍を推進するアドバイザーの派遣
5. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む事業所の事例紹介
6. 男性に対する家事や育児、介護等への参画促進に向けた啓発や働きかけ
7. その他(具体的に：)

性の多様性への理解についてお伺いします。

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：)

◆流山市の男女共同参画や女性の活躍推進に関して、御意見等がございましたら、自由に御記入ください。(自由回答)

アンケートは以上です。お忙しい中御協力いただきありがとうございました。
御記入漏れがないかお確かめのうえ調査票のみをメール又はFAXで送付してください。
データが必要な場合は、恐れ入りますが、P1に記載されているメールアドレスまでに御連絡ください。御提出期限は10月4日(金)までとさせていただきます。