

IV 使用した調査票

男女共同参画推進に関する市民意識調査

★ ご協力をお願い ★

市民の皆様には、日頃より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。

小平市では、「小平市男女共同参画推進条例」（平成20年10月1日公布）に基づき、「小平市男女共同参画推進計画（小平アクティブプラン21）」を策定し、男女が自分らしくいきいきと暮らす社会の実現をめざして取り組んでまいりました。

新たな「（仮称）第四次小平市男女共同参画推進計画（小平アクティブプラン21）」の策定にあたり、市民の皆様の男女共同参画推進に関する意識や実態を把握し、今後の施策に反映することを目的として、調査を実施することといたしました。

この調査は小平市にお住まいの18歳以上の方から無作為に2,000名を選ばせていただき、お願いしております。回答は無記名であり、お答えいただいた内容はすべて統計的に処理し、集計分析のみに使用いたしますので、皆様のプライバシーが公表されることは一切ございません。

お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、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いたします。

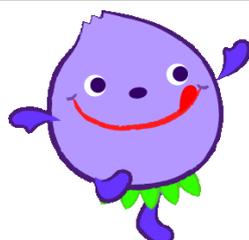
結果の公表は令和3年2月を予定しています。

令和2年9月

小平市長 小林 正則

【ご記入にあたってのお願い】

- ① 調査票・返信用封筒にお名前やご住所を書いていただく必要はございません。
- ② 封筒の宛名のご本人がお答えください。
- ③ 回答は、あてはまる番号に○をつけてください。「その他」にあてはまる場合は、お手数ですが（ ）内になるべく具体的にその内容をご記入ください。
- ④ 質問によって、○をつける数を（1つ）（いくつでも）などと指定しておりますので、その内容に従って、お答えくださいますようお願いいたします。
- ⑤ 質問によって、回答していただく方が限られる場合がありますので、⇒（矢印）や【色がけ】の内容に従って、お答えくださいますようお願いいたします。
- ⑥ この調査票をご記入いただきましたら、同封の返信用封筒で **9月28日（月）まで** にご投函ください。（切手不要）。



こだいらマスコットキャラクター
『ぶるべー』

※この調査に関するお問い合わせは、下記までお願いいたします。

小平市 地域振興部 市民協働・男女参画推進課

電話 042-346-9618（直通）

e-mail : kyodo-danjo@city.kodaira.lg.jp

男女共同参画推進に関する市民意識調査票

I 男女共同参画意識についておたずねします

問1 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはごどう思いますか。あてはまる番号1つに○をつけてください。(○は1つ)

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

問2 あなたは次の①～⑧にあげる分野で男女の立場が平等になっていると思いますか。それぞれの項目について、あてはまる番号1つに○をつけてください。(○はそれぞれ1つずつ)

	男性の方が優遇 されている	どちらかといえば 男性の方が優遇 されている	男女の立場は平等 になっている	どちらかといえば 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
① 家庭生活	1	2	3	4	5	6
② 職場	1	2	3	4	5	6
③ 学校教育	1	2	3	4	5	6
④ 地域活動(自治会、PTAなど)	1	2	3	4	5	6
⑤ 政治	1	2	3	4	5	6
⑥ 法律や制度	1	2	3	4	5	6
⑦ 社会通念・慣習・しきたり	1	2	3	4	5	6
⑧ 社会全体	1	2	3	4	5	6

Ⅱ 家事・育児・介護についておたずねします

問3 あなたのご家庭の家事・育児・介護の役割分担について、(1)理想、(2)現状にあてはまる番号それぞれ1つに○をつけてください。(○はそれぞれ1つ)

	(1)理想 (○は1つ)	(2)現状 (○は1つ)
① 男性が仕事、女性が家事・育児・介護を分担する	1	1
② 女性が仕事、男性が家事・育児・介護を分担する	2	2
③ 男女ともに仕事をし、家事・育児・介護は主に女性が分担する	3	3
④ 男女ともに仕事をし、家事・育児・介護も携わる時間を平等に分担する	4	4
⑤ 男女ともに仕事をし、家事・育児・介護も役割を平等に分担する	5	5
⑥ 男女ともに仕事をし、家事・育児・介護は主に男性が分担する	6	6
⑦ 男女ともに仕事をし、家事・育児・介護はなるべく家事・育児・介護サービスを利用する	7	7
⑧ 上記のどれにもあてはまらない	8	8
⑨ わからない	9	9

問4 あなたが家事・育児・介護に携わる1日あたりの平均的な時間について、あてはまる番号1つに○をつけてください。(○は①平日、②休日それぞれ1つ)

家事育児介護時間、どのくらいかけているかな?



	0～ 15分 未満	15～ 30分 未満	30分～ 1時間 未満	1～ 2時間 未満	2～ 3時間 未満	3～ 5時間 未満	5～ 7時間 未満	7～ 8時間 未満	8時間 以上
① 平日	1	2	3	4	5	6	7	8	9
② 休日	1	2	3	4	5	6	7	8	9

問5 あなたは、男性が家事、育児、介護を積極的に行うためには、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- 1 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること
- 2 子どもの頃から、男女平等意識を教育や生活の中にとりいれること
- 3 社会の中で、男性が家事・育児・介護に関わることについて、評価を高めること
- 4 男性による家事・育児・介護について、職場における上司や周囲の理解を進めること
- 5 働き方改革により、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること
- 6 男性が家事・育児・介護を行うことに対する男性自身の抵抗感をなくすこと
- 7 男性が家事・育児・介護を行うことに対する女性の抵抗感をなくすこと
- 8 年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること
- 9 男性が家事・育児・介護を行うための、仲間（ネットワーク）作りをすすめること
- 10 男性の家事・育児・介護について、啓発や情報提供、相談窓口の設置、講座などを行うこと
- 11 その他（具体的に _____）
- 12 特にない

Ⅲ 地域活動・防災についておたずねします

問6 地域活動についておたずねします。あなたの(1)現在の活動と、(2)今後の活動意向について、あてはまる番号すべてに○をつけてください。(○はそれぞれいくつでも)

	(1)現在の活動 (○はいくつでも)	(2)今後行いたい活動 (○はいくつでも)
① 子ども会やPTAなどの子どもに関わる活動	1	1
② 自治会、商店会、商工会などの活動	2	2
③ 仕事でつちかった知識や経験を活かした活動	3	3
④ 趣味、スポーツ、習い事	4	4
⑤ 自己啓発のための学習活動	5	5
⑥ 附属機関やその他委員会などの行政の委員会	6	6
⑦ NPO活動やボランティア活動への参加	7	7
⑧ 防犯協会活動や自主防災組織など防犯や防災に関する活動	8	8
⑨ その他(具体的に)	9	9
⑩ 行っている(行いたい)活動はない	10	10

問7 男性も女性も地域活動に参加しやすくするためには、どのような環境や条件が必要だと思いますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

1 地域活動に参加できる時間のゆとりがある	6 地域活動に使える場所や施設がある
2 地域活動をする経済的なゆとりがある	7 地域活動について情報を得ることができる
3 地域活動が仕事や家庭生活と両立できる 曜日や時間で設定されている	8 地域活動をすることについて家族など周囲の理解がある
4 一緒に活動できる仲間がいる	9 その他(具体的に)
5 地域に興味のある活動団体がある	10 わからない

問8 近年大規模災害による避難所運営において女性への配慮がなされず、防災対策にて男女共同参画の視点を取り入れるべきといわれております。このことについてどのような取組が必要だと思いますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

1 市の防災会議や災害対策本部に女性の委員・職員を増やす
2 性別に偏ることなく、防災活動や訓練、避難所の運営に参画する
3 備蓄品について女性やさまざまな困難をかかえる人の視点を入れる
4 「避難所運営マニュアル」などをつくり、誰もが安全に過ごせるようにする
5 防災や災害現場で活躍する女性のリーダーを育成する
6 日頃からのコミュニケーション、地域でのつながりを大切にする
7 日頃から男女平等、男女共同参画意識を高める
8 その他(具体的に)
9 わからない

IV 仕事についておたずねします

問9 あなたは、この1か月間で収入を得る仕事をしましたか。(〇は1つ)
※産休、育休、介護休業中の人は「1 仕事をした」に〇をつけてください。

1 仕事をした

2 仕事をしていない ⇒【問9-2にお進みください】

【問9で「1 仕事をした」と答えた方におたずねします】

問9-1 あなたの職場では、仕事の内容や待遇面で、性別によりちがいがあると感じられることがありますか。あてはまる番号すべてに〇をつけてください。(〇はいくつでも)

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| 1 性別により賃金、昇給や昇進、昇格の評価にちがいがある | 7 性別により長時間労働、サービス残業、休日出勤にちがいがある |
| 2 性別により配置場所が限られている | 8 教育・研修を受ける機会にちがいがある |
| 3 性別により募集や採用にちがいがある | 9 その他(具体的に) |
| 4 女性は結婚や出産で退職しなければならないような雰囲気がある | 10 性別でちがいがあると感じられることはない |
| 5 女性が育児・介護休業を取得しにくい雰囲気がある | 11 わからない |
| 6 男性が育児・介護休業を取得しにくい雰囲気がある | |

【問9で「2 仕事をしていない」と答えた方におたずねします】

問9-2 あなたがこの1か月間仕事をしなかった理由をお答えください。あてはまる番号すべてに〇をつけてください。(〇はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| 1 高齢だから | 8 趣味や社会活動など他にやりたいことがあるから |
| 2 学生だから | 9 家事・育児と両立できないから |
| 3 求職活動中だから | 10 家族等の介護・看護と両立できないから |
| 4 希望や条件にあう仕事が見つからないから | 11 扶養家族のほうが有利だから |
| 5 働かなくても経済的に困らないから | 12 家族の転勤や転居があるから |
| 6 職業能力に自信が持てないから | 13 家族の理解が得られないから |
| 7 健康に自信が持てないから | 14 その他(具体的に) |

【すべての方におたずねします】

問10 あなたは、女性の望ましい働き方についてどうお考えですか。あてはまる番号1つに〇をつけてください。(〇は1つ)

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1 結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける | |
| 2 結婚するまでは仕事を続け、結婚後は家事に専念する | |
| 3 子どもができるまでは仕事を続け、出産後は家事や子育てに専念する | |
| 4 子育ての時期だけ一時やめて、その後はフルタイムで仕事を続ける | |
| 5 子育ての時期だけ一時やめて、その後はパートタイムで仕事を続ける | |
| 6 その他(具体的に) | |
| 7 仕事に就かない方がいい | |
| 8 わからない | |

V ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についておたずねします

問 11 あなたの生活の中での、「仕事」「家庭生活」「個人の生活（地域活動、趣味・学習等）」の優先度について（1）あなたの理想に最も近い番号、（2）あなたの現状に最も近い番号1つに○をつけてください。（○はそれぞれ1つ）

	(1)理想 (○は1つ)	(2)現状 (○は1つ)
① 「仕事」を優先	1	1
② 「家庭生活」を優先	2	2
③ 「個人の生活」を優先	3	3
④ 「仕事」と「家庭生活」を優先	4	4
⑤ 「仕事」と「個人の生活」を優先	5	5
⑥ 「家庭生活」と「個人の生活」を優先	6	6
⑦ 「仕事」「家庭生活」「個人の生活」のすべて優先	7	7
⑧ わからない	8	8

問 12 あなたは、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するために、小平市がどのような施策を講じることが効果的だと思いますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 保育所・介護施設などの環境を整えること 2 就労・再就職・起業に向けての支援をすること 3 「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識を改める施策を実施すること 4 市民、事業者、社会へ向けて仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること 5 趣味や余暇を活かした活動や個人の能力を地域社会に貢献できるように支援すること 6 市民活動をしやすい環境を整えること 7 その他（具体的に 8 特にない 9 わからない |) |
|---|---|

問 13 育児休業の取得状況についておたずねします。
あなたに同居のお子さんはいらっしゃいますか。(〇は1つ)

1 いる	2 いないが将来子どもを持ちたい (あなたやあなたの配偶者が妊娠中の方を含む)	3 いない
------	--	-------

【問 13-3にお進みください】

【問 14にお進みください】

【問 13で「1 いる」と答えた方におたずねします】

問 13-1 一番低年齢のお子さんはどの成長段階にあたりますか。(〇は1つ)

1 1歳未満(令和元年9月2日以降生まれ)	2 1歳以上の未就学児(平成26年4月2日から令和元年9月1日生まれ)	3 小学生	4 中学生	5 高校生以上
-----------------------	-------------------------------------	-------	-------	---------

【問 13で「1 いる」と答えた方におたずねします】

問 13-2 あなたやあなたの配偶者が一番低年齢のお子さんを出産された時に、あなたは育児休業を取得しましたか。あてはまる番号1つに〇をつけてください。(〇は1つ)

1 取得した(する予定)	2 取得しなかった(しない) ⇒【問13-4にお進みください】
--------------	---------------------------------

【問 13で「2 いないが将来子どもを持ちたい」と答えた方におたずねします】

問 13-3 あなたやあなたの配偶者がこれから出産する場合、あなたは育児休業を取得しますか。また、これから子育てをされる方で、あなたやあなたの配偶者がこれから出産する場合、あなたは育児休業を取得しますか。あてはまる番号1つに〇をつけてください。(〇は1つ)

1 取得する(予定)	2 取得しない	3 わからない
------------	---------	---------

【問 13-4にお進みください】

【問 13-2で「2 取得しなかった(しない)」、問 13-3で「2 取得しない」と答えた方におたずねします】

問 13-4 あなたが、育児休業を取得しなかった(しない)理由は次のうちどれですか。あてはまる番号すべてに〇をつけてください。(〇はいくつでも)

1 職場に迷惑がかかると思うから	7 収入が減少するから
2 職場に育児休業を取りにくい雰囲気があったから	8 必要性を感じない
3 復帰後やっていけるかどうか不安であるため	9 その他 具体的に
4 元の仕事(職場・ポジション)に復帰できるとは限らないから	[
5 昇進・昇格に支障が出るから	
6 出産を機に退職した(する)から	10 特に理由はない

【すべての方におたずねします】

問 14 あなたは、育児休業をさらに取得しやすくしていくためには、どんなことが必要だと思いますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- | | |
|------------------------------|----------------------------|
| 1 事業主や上司の理解 | 7 代替職員の配置 |
| 2 職場内の理解を深めていくこと | 8 休業後、スムーズに保育所等に入所できる体制の整備 |
| 3 休業中の経済的支援 | 9 育児休業制度についての行政機関等の普及啓発 |
| 4 休業期間の延長 | 10 その他(具体的に) |
| 5 短時間勤務制度等、休業後に職場復帰しやすい体制の整備 | 11 特にない |
| 6 休業中の情報提供、職場復帰のための研修の実施 | 12 わからない |

問 15 介護休業の取得状況についておたずねします。
あなたは、これまでどなたかを介護されたことはありますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------|----------------------------|
| 1 介護したことがある | 2 介護したことはない ⇒【問16にお進みください】 |
|-------------|----------------------------|

【問 15で「1 介護したことがある」と答えた方におたずねします】

問 15-1 あなたが介護されていた方とはどのようなご関係にあたりますか。(○はいくつでも)

- | | |
|----------------|-------------------|
| 1 父母 | 5 同居かつ扶養している、祖父母 |
| 2 配偶者の父母 | 6 同居かつ扶養している、兄弟姉妹 |
| 3 配偶者等(事実婚を含む) | 7 同居かつ扶養している、孫 |
| 4 子 | 8 その他(具体的に) |

【問 15-1で「1」から「7」と答えた方におたずねします】

問 15-2 あなたが介護していた(している)時期は次のどれにあてはまりますか。(○はいくつでも)

- | | |
|--------------|---------------|
| 1 令和元年9月1日以降 | 2 令和元年8月31日以前 |
|--------------|---------------|

【問 15-1で「1」から「7」と答えた方におたずねします】

問 15-3 あなたは、介護休業を取得したことがありますか。(○は1つ)

- | | |
|------------------|------------------|
| 1 介護休業を取得したことがある | 2 介護休業を取得したことがない |
|------------------|------------------|

【問 15-3で「2 介護休業を取得したことがない」と答えた方におたずねします】

問 15-4 あなたが介護休業を取得しなかった理由は次のうちどれですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1 そのような休業の制度がなかったから | 7 介護・看護を機に退職したから |
| 2 家庭内に介護をしてくれる人が別にいたから | 8 収入が減少するから |
| 3 職場に迷惑がかかると思うから | 9 必要性を感じない |
| 4 職場に介護休業を取りにくい雰囲気があったから | 10 休業の制度があることを知らなかったから |
| 5 元の仕事(職場・ポジション)に復帰できるとは限らないから | 11 制度はあったが、就労期間、就労時間が短いなど、介護休業の対象とならなかったから |
| 6 昇進・昇格に支障が出るから | 12 その他(具体的に) |
| | 13 特に理由はない |

Ⅵ 教育についておたずねします

【すべての方におたずねします】

問 16 学校（義務教育）で男女平等教育を進める上で、あなたが重要だと思うものは何ですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

- 1 男女平等の意識を育てる授業を行う
- 2 性別に関わりなく個性を発揮し、能力と適正に合わせた生活指導や進路指導を行う
- 3 登場人物・役割など性別に偏りのない教科書や教材を選択する
- 4 発達段階に応じ、人権尊重の立場に立った性教育を実施する
- 5 教員が男女平等教育を推進するよう授業や取組を実施する
- 6 管理職（校長・副校長）に女性を増やす
- 7 児童・生徒が性暴力やセクシャル・ハラスメントをいつでも相談できる窓口を設置し、皆に周知できるような態勢をつくる
- 8 保護者に対し、男女平等教育の理解と協力を求める
- 9 どの授業も男女平等の視点をもって行う
- 10 その他（具体的に _____)
- 11 特に取り組む必要はない

Ⅶ 人権についておたずねします

問 17 あなたは過去5年間に、ハラスメントを受けた経験がありますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- 1 パワー・ハラスメントを受けたことがある
- 2 セクシュアル・ハラスメントを受けたことがある
- 3 マタニティ（パタニティ（※1））・ハラスメントを受けたことがある
- 4 モラル・ハラスメント（※2）を受けたことがある
- 5 ケア・ハラスメント（※3）を受けたことがある
- 6 性的マイノリティ(LGBT等)（※4）に関するハラスメントを受けたことがある
- 7 その他（具体的に)
- 8 自分は受けたことはないが、周囲に被害者がいる
- 9 自分も受けたことがないし、周囲にも被害者はいない

1から7に
○をされた
方は問20-1
もお答えくだ
さい

※1 育児休業制度などを利用しようとする男性社員への嫌がらせ・不当な扱い

※2 言葉・態度などによる精神的な暴力、嫌がらせ

※3 働きながら育児や介護を行う労働者に対して、育児や介護に関する制度の利用を妨害したり、嫌がらせを行うなどの行為。また、老人ホームなどの介護施設に従事する介護スタッフや在宅ヘルパーに身体的・精神的暴力、性的な嫌がらせなどを行うこと

※4 レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーなど、性自認(自分が認識している性別)が生まれた時の身体的な性別と異なっていたり、性的指向(好きになる相手)が異性ではない人々のこと

問 18 あなたは、「デートDV」(※1) (交際相手からの暴力) について知っていますか。(○は1つ)

- 1 言葉も、その内容も知っている
- 2 言葉があることは知っているが、内容はよく知らない
- 3 言葉があることを知らなかった

※1 交際相手からの暴力(デートDV)とは、結婚前の恋人間の暴力のこと

問 19 あなたは、次のようなことが配偶者や交際相手など親密な関係の間で行われた場合、それを暴力だと思えますか。①～⑩のそれぞれについて、あなたの考えに近い番号1つに○をつけてください。(○はそれぞれ1つずつ)

		どんな場合でも暴力にあたると思う	暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う	暴力にあたることは思わない
身体的暴行	① 平手で打つ	1	2	3
	② なぐるふりをして、おどす	1	2	3
	③ 大声でどなる	1	2	3
心理的攻撃	④ 何を言っても長期間無視し続ける	1	2	3
	⑤ 交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視する	1	2	3
	⑥ 家族や友人との関わりを持たせない	1	2	3
経済的圧迫	⑦ 家計に必要な生活費を渡さない	1	2	3
	⑧ 仕事に行くことを妨害したり、外出先を制限する	1	2	3
性的強要	⑨ いやがっているのに性的な行為を強要する	1	2	3
	⑩ 避妊に協力しない	1	2	3

問 20 あなたは過去5年間に、配偶者や交際相手から次のようなことをされたことがありますか。①～④のそれぞれについて、あてはまる番号1つに○をつけてください。(○はそれぞれ1つずつ)

		何度もあった	1、2度あった	まったくない
①	身体的暴行 (例えば、なぐられたり、けられたり、物を投げつけられたり、突き飛ばされたりするなどの身体に対する暴行)	1	2	3
②	心理的攻撃 (例えば、人格を否定するような暴言、交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視されたり、長期間の無視などの精神的嫌がらせ、あるいは、自分もしくは自分の家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫)	1	2	3
③	経済的圧迫 (例えば、生活費を渡してもらえない、貯金を勝手に使われる、外で働くことを妨害されるなど)	1	2	3
④	性的強要 (例えば、いやがっているのに性的な行為を強要される、見たくないポルノ映像等を見せられる、避妊に協力しないなど)	1	2	3

【問 17で「1～7のハラスメントを受けた」、問 20で①～④のうち1つでも「1 何度もあった」「2 1、2度あった」と答えた方におたずねします】

問 20-1 あなたはこれまでに、このような行為を受けたことを誰かに打ち明けたり、相談したことがありますか。あてはまる番号1つに○をつけてください。(○は1つ)

1 相談した

2 相談しなかった ⇒【問20-3へお進みください】

【問 20-1で「1 相談した」と答えた方におたずねします】

問 20-2 あなたはどこ(誰)に相談しましたか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

1 家族・親族

5 公的な相談窓口・電話相談など

2 友人・知人

6 医師・カウンセラーなど

3 同じような経験をした人

7 市民活動団体など

4 家庭裁判所、弁護士、警察など

8 その他(具体的に)

【問 20-1で「2 相談しなかった」と答えた方におたずねします】

問 20-3 どこ(誰)にも相談しなかったのはなぜですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

1 相談する人がいなかったから

2 どこに相談してよいのか分からなかったから

3 相談しても無駄だと思ったから

4 相談したことがわかると、仕返しを受けると思ったから

5 恥ずかしくて誰にも言えなかったから

6 自分さえ我慢すれば、このままやっていけると思ったから

7 自分にも落ち度があると思ったから

8 他人を巻き込みたくなかったから

9 相談するほどのことではないと思ったから

10 その他(具体的に)

【すべての方におたずねします】

問 21 配偶者や交際相手など、親密な関係にある者から暴力を受けた場合、相談できる機関や施設であなたが知っているものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

1 警察署(交番)

6 東京都女性相談センター(東京都福祉保健局)

2 小平市の市民無料相談

7 東京ウィメンズプラザ(女性用・男性用)

3 小平市女性相談室

8 その他(具体的に)

4 警視庁総合相談センター

9 相談できる機関・施設があることを知らなかった

5 配偶者暴力相談支援センター

問 22 あなたは、配偶者や交際相手などの暴力の防止や対策のために今後どのような事業が必要だと思いますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- 1 相談先や相談方法を記載したカードを、トイレなど、手にとりやすいところに配架し、気軽に相談できる案内を充実する
- 2 別居後の住民票や保険のプライバシー確保など被害者の安全を守る施策を充実する
- 3 被害の実態や被害者の支援策を市民に広く周知する
- 4 被害者支援に携わる人(警察、医師、相談機関の職員)の意識向上を図る
- 5 加害者に対する再発防止教育を周知する
- 6 若い世代に人権や男女平等に関する啓発を実施する
- 7 親しい間柄であっても暴力は人権侵害であるという意識の啓発をする
- 8 その他(具体的に)
- 9 わからない

問 23 あなたは、性的マイノリティ(LGBT等)について知っていますか。(○は1つ)

- 1 言葉も、その内容も知っている
- 2 言葉があることは知っているが、内容はよく知らない
- 3 言葉があることを知らなかった

問 24 あなたは、性的マイノリティ(LGBT等)の人権を守るために、どのような対策が必要だと思いますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- 1 理解を深めるための教育を学校で行う
- 2 相談・支援体制を充実させる
- 3 性的マイノリティの困難に配慮できるよう人々の意識に定着させる啓発を行政が行う
- 4 法律や制度を整備する
- 5 その他(具体的に)
- 6 わからない

Ⅷ 女性活躍推進についておたずねします

問 25 あなたは、政治や企業活動、地域活動など、あらゆる分野において、政策や方針の決定過程に女性の参画が少ない理由は何だと思いますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- 1 男性優位の組織運営であるから
- 2 女性の参画を積極的に進めよう意識している人が少ないから
- 3 性別による役割分担や性差別の意識があるから
- 4 女性側の積極性が十分ではないから
- 5 家庭の支援・協力が得られないから
- 6 女性の活動を支援するサポート体制が整っていないから
- 7 女性の能力開発の機会が不十分であるから
- 8 その他(具体的に)
- 9 わからない

Ⅸ 小平市の男女共同参画に関する施策についておたずねします

問 26 あなたは、小平市で取り組んでいる下記にあげる男女共同参画施策を知っていますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| 1 小平市男女共同参画推進条例 | 7 広報誌「ひらく」 |
| 2 小平市男女共同参画推進計画—小平アクティブプラン21 | 8 女(ひと)と男(ひと)のフォーラム |
| 3 小平市男女共同参画センター“ひらく” | 9 小平市男女共同参画推進講座 |
| 4 女性相談室 | 10 小平市男女共同参画推進審議会 |
| 5 ひとり親相談 | 11 小平市男女共同参画推進実行委員会 |
| 6 子ども家庭支援センター | 12 いずれも知らない |

問 27 あなたは、男女共同参画社会を推進するため、今後、小平市ではどのようなことに力をいれるべきだと思いますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- | | |
|--|---|
| 1 男女共同参画社会を推進するための講演会・講座の充実 | |
| 2 男性の家事・育児・介護への参画促進 | |
| 3 女性のための相談事業の充実 | |
| 4 子育て支援の充実 | |
| 5 高齢者支援、障がい者支援の充実 | |
| 6 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(※1)の普及 | |
| 7 性・年代別のニーズに応じた健康支援の充実 | |
| 8 女性の就労・起業についての支援策 | |
| 9 男女ともに働く環境の改善、整備 | |
| 10 男女共同参画センター“ひらく”の充実 | |
| 11 DV(ドメスティック・バイオレンス)など、あらゆる暴力被害者支援の充実 | |
| 12 地域活動における男女共同参画の促進 | |
| 13 学校教育での男女平等教育の実施 | |
| 14 意思決定の場(審議会・委員会)への女性の参画促進 | |
| 15 子どもの虐待防止対策 | |
| 16 性的マイノリティへの理解促進 | |
| 17 その他(具体的に |) |
| 18 特にない | |
| 19 わからない | |

※1 身体的・精神的・社会的な健康を維持し、子どもを産むかどうか、いつ産むか、どれくらいの間隔で産むかなどについて選択し、自ら決定する権利のこと

X 最後に、あなたご自身についておたずねします

※これまでお答えいただいたことを統計的に集計・分析するために用います。
個人を特定した分析は行いませんので、ご安心ください。

F1 あなたの性別（〇は1つ）

（※生まれた時の身体的な性別ではなく、ご自身の認識している性をお答えください）

1 男性	2 女性	3 その他	4 回答したくない
------	------	-------	-----------

F2 あなたの年齢（〇は1つ）

1 18～24歳	4 35～39歳	7 50～54歳	10 65～69歳
2 25～29歳	5 40～44歳	8 55～59歳	11 70～74歳
3 30～34歳	6 45～49歳	9 60～64歳	12 75歳以上

F3 あなたの職業（〇は1つ）

1 自営業主（自由業含む）	8 派遣社員（登録派遣）、契約社員、 会計年度任用職員
2 家族従業者	9 在宅勤務・内職
3 会社などの役員	10 家事専業（主婦・主夫）
4 正規従業員（従業員100人以下の民間事業所）	11 学生
5 正規従業員（従業員101人以上の民間事業所）	12 無職
6 正規職員（公的機関）	
7 パート・アルバイト	

【F3で「1」～「9」（働いている）と答えた方におたずねします】

F3-1 あなたの勤務地（〇は1つ）

1 小平市内	2 小平市外	3 その他（具体的に ）
--------	--------	-----------------

【すべての方におたずねします】

F4 あなたの結婚の状況（〇は1つ）

1 既婚（事実婚を含む）	2 離別	3 死別	4 未婚
--------------	------	------	------

【F4で「1 既婚（事実婚を含む）」「2 離別」「3 死別」と答えた方におたずねします】

F4-1 あなたは結婚、出産・育児を機会に退職をした経験がありますか。（〇は1つ）

1 ある（結婚退職）	2 ある（出産・育児で退職）	3 ない
------------	----------------	------

【F4で「1 既婚（事実婚を含む）」と答えた方におたずねします】

F4-2 あなたの世帯の働き方は次のうちのどれですか。（〇は1つ）

1 夫婦が共に働いている	3 夫だけが働いている
2 妻だけが働いている	4 夫婦共に働いていない

【すべての方におたずねします】

F5 現在、生計をともにしている同居家族について、あてはまる番号すべてに○をつけてください。
(○はいくつでも)

1 本人のみ	5 祖父母
2 配偶者（パートナーも含む）	6 兄弟姉妹
3 親（実親・義親）	7 その他の親族
4 子ども	8 その他（具体的に)

F6 あなたのお住まいの地域をお答えください。

※町丁目までお答えください。例：小川町2丁目

_____ 町 丁目

★ご意見・ご要望がありましたら、ご自由にお書きください。



質問は以上です。お忙しいところ、ご協力ありがとうございました。

記入もれがないかどうか、もう1度ご確認のうえ、同封の返信用封筒に入れ、封をして、切手をはらずに**9月28日（月）**までにポストへ投函してください。

男女共同参画推進に関する事業所実態調査

★ ご協力をお願い ★

日頃より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。

労働時間等見直しガイドラインが改正され、仕事と生活の調和をはかり、だれもが個人の能力を発揮できる、働きやすい職場づくりを目指し、ワーク・ライフ・バランスが注目されています。

小平市では新たな「(仮称)第四次小平市男女共同参画推進計画(小平アクティブプラン 21)」の策定にあたり、事業所における「仕事と家庭の両立支援」の実態や「誰もが働きやすい職場作りに向けた取組」の状況等をおたずねし、今後の施策に反映することを目的として、調査を実施することといたしました。

この調査は「総務省母集団データベース」に基づき、従業員5人以上の市内事業所すべてにご協力をお願いしております。

お答えいただいた内容はすべて統計的に処理し、集計分析のみに使用させていただきますので、貴事業所の回答内容が公表されることは一切ございません。

ご多忙のところ誠に恐縮ではございますが、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いたします。

結果の公表は令和3年2月を予定しています。

令和2年9月

小平市長 小林 正則

【ご記入にあたってのお願い】

- ① 調査のご回答は、**経営者または総務・人事・労務関係ご担当の方**にお願いいたします。
- ② 本社・本店、支社・支店等が別にある場合でも、**貴事業所に限ったお答え**をご記入ください。
- ③ **新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた内容**でご記入ください。
- ④ 回答は、あてはまる番号に○をつけてください。「その他」にあてはまる場合は、お手数ですが()内になるべく具体的にその内容をご記入ください。
- ⑤ 質問によって、○をつける数を(1つ)(いくつでも)などと指定しておりますので、その内容に従って、お答えくださるようお願いいたします。
- ⑥ 質問によって、回答していただく方が限られる場合がありますので、⇒(矢印)や【色かけ】の内容に従って、お答えくださるようお願いいたします。
- ⑦ この調査票をご記入いただきましたら、同封の返信用封筒で **9月28日(月)まで**にご投函ください。(切手不要)



『地域宣伝隊 コダレンジャー』

※この調査に関するお問い合わせは、下記までお願いいたします。

小平市 地域振興部 市民協働・男女参画推進課

電話 042-346-9618 (直通)

e-mail : kyodo-danjo@city.kodaira.lg.jp

男女共同参画推進に関する事業所実態調査票

I ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についておたずねします

問1 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスへの取組を実施していますか。

- | | |
|----------------|---------------------------|
| 1 実施している | 3 実施していない ⇒【問1-5にお進みください】 |
| 2 今後、実施を検討している | |

【問1-1～問1-4は、問1で「1 実施している」、「2 今後、実施を検討している」と答えた事業所におたずねします】

問1-1 ワーク・ライフ・バランスに関する下記の取組の中で、実施している（今後実施を検討している）ことは何ですか。（〇はいくつでも）

- | |
|--|
| 1 長時間労働の削減 |
| 2 仕事と育児の両立支援 |
| 3 仕事と介護の両立支援 |
| 4 有給休暇の取得促進 |
| 5 フレックスタイム、短時間勤務、テレワーク（在宅勤務等）制度など柔軟な働き方の導入 |
| 6 福利厚生制度の充実など、休暇の過ごし方の支援 |
| 7 その他（具体的に |

問1-2 ワーク・ライフ・バランスの取組を推進するために具体的に実施している（今後、実施を検討している）ことは何ですか。（〇はいくつでも）

- | |
|---|
| 1 仕事のやり方の見直し等、業務効率の改善に取り組む |
| 2 既存の制度を事業所内で十分に周知・PRする |
| 3 育児等対象者と対象者以外の者の間に不公平感が出ないように、配慮した制度を設ける |
| 4 管理職等にワーク・ライフ・バランスの目的や趣旨を周知し、理解を深める |
| 5 職場アンケートの実施等、従業員の意見を反映する仕組みを設ける |
| 6 ファミリーデー等、仕事以外について従業員同士の会話を促す仕組みを設ける |
| 7 人事担当者を取組を進める上で必要な雇用管理について、研修等を行う |
| 8 その他（具体的に |

問1-3 ワーク・ライフ・バランスに関する取組を実施している（今後、実施を検討している）きっかけは何ですか。（〇はいくつでも）

- | |
|---|
| 1 トップの方針 |
| 2 法律（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法）への対応として |
| 3 女性従業員からの要望 |
| 4 男性従業員からの要望 |
| 5 労働組合からの要望 |
| 6 他事業所の事例を見て |
| 7 その他（具体的に |

問1-4 ワーク・ライフ・バランスの取組によって期待する効果は何ですか。
 実施している事業所は、得られた成果についてもお答えください。(〇はそれぞれいくつでも)

	(1)期待する効果 (〇はいくつでも)	(2)得られた成果 (〇はいくつでも)
① 従業員の意欲向上	1	1
② 従業員の健康維持	2	2
③ 女性の活躍推進	3	3
④ 優秀な人材の確保	4	4
⑤ 自己啓発に取り組む従業員の増加	5	5
⑥ 生産性向上や競争力強化	6	6
⑦ 事務所のイメージアップ	7	7
⑧ 外国人の活用等、ダイバーシティ(多様性)の推進	8	8
⑨ その他(具体的に)	9	9
⑩ 特にない	10	10
⑪ わからない	11	11

【問1-5は、問1で「3 実施していない」と答えた事業所におたずねします】

問1-5 実施していない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

- 1 特に実施する必要を感じないから
- 2 取組のための費用が負担になるから
- 3 売上減少等、経営への影響が懸念されるから
- 4 人的余裕がない、または代替要員の確保が困難だから
- 5 取組のためのノウハウが不足しているから
- 6 ワーク・ライフ・バランスを検討する時間がないから
- 7 勤務時間や勤務地の多様化による雇用管理の複雑化に対応できないから
- 8 経営者や管理職の意識が低いから
- 9 従業員の理解が不足しているから
- 10 取組に対する行政の支援が不足しているから
- 11 その他(具体的に)

【すべての事業所におたずねします】

問2 貴事業所に現在在籍している「正規従業員」一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数はどのくらいですか。直近の事業年度(または把握できる直近の1年間)についてお答えください。(〇は1つ)

1 0日	3 6~10日	5 16~20日
2 1~5日	4 11~15日	6 21日以上

問3 貴事業所に現在在籍している「正規従業員」一人あたりの月平均時間外労働時間はどのくらいですか。直近の事業年度(または把握できる直近の1年間)についてお答えください。(〇は1つ)

1 残業なし	3 10~20時間未満	5 30~45時間未満	7 60時間以上
2 10時間未満	4 20~30時間未満	6 45~60時間未満	

問4 貴事業所では、以下の制度はありますか。(〇はいくつでも)

1 育児休業制度	9 所定時間外労働の免除制度
2 介護休業制度	10 再雇用制度
3 出産休業制度	11 事業所内託児施設の設置
4 子どもの看護休暇制度	12 育児サービスの利用に対する経済的補助
5 短時間勤務制度	13 転勤・配置転換の配慮
6 フレックスタイム制度	14 その他(具体的に)
7 在宅就業制度(テレワーク)	15 特にない ⇒【問5にお進みください】
8 半日・時間単位の有給制度	

【問4で1つでも「制度あり」とお答えの事業所におたずねします】

問4-1 そのうち、新型コロナウイルス感染拡大防止対策として継続して取り入れた制度はありますか。(〇は1つ)

1 ある	2 ない ⇒【問4-3にお進みください】
------	----------------------

【問4-1で「1 ある」とお答えの事業所におたずねします】

問4-2 新型コロナウイルス感染拡大防止対策として継続して導入した制度を問4の選択肢より数字をご記入ください。

問4の選択肢より数字をご記入ください ⇒

--

【問4で1つでも「制度あり」とお答えの事業所におたずねします】

問4-3 多様な働き方ができる制度を導入・実施したことによってどのような効果がありましたか。(〇はいくつでも)

1 男女とも意欲や能力のある人材の活用がすすんだ
2 事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(仕事の進め方の効率化や業務改善など)
3 経営にとって効果があった(業績向上など)
4 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった
5 女性従業員の定着率が向上した
6 その他(具体的に)
7 特にない

【すべての事業所におたずねします】

問5 貴事業所では、個人の希望に応じた多様な働き方ができる制度を整備するうえで、特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

- 1 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい
- 2 職場の周りの人の業務量が増える
- 3 勤怠管理や適切な人事評価が難しい
- 4 現場管理職のマネジメントが難しくなる
- 5 制度の導入に伴い、コストが増大する
- 6 導入・実施の効果を企業として数値などで把握しにくい
- 7 柔軟な働き方の推進について、周囲の一般従業員の理解が不足している
- 8 柔軟な働き方の推進について、管理職の理解が不足している
- 9 収入が減ることなどへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない
- 10 情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい
- 11 その他（具体的に _____)
- 12 特にない

II 従業員の仕事と生活の両立支援についておたずねします

問6 貴事業所では、平成31年4月1日～令和2年3月31日の間に、出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産した人）は何人いましたか。

また、そのうち令和2年4月1日までに育児休業を取得した人数（育児休業取得予定の申出をした人も含む）を男女別に数字でご記入ください。該当者がいない場合は、「0」とご記入ください。

	男 性	女 性
(1) 出産者数（平成31年4月1日～令和2年3月31日）	人	人
(2) そのうち令和2年4月1日までの間に育児休業を取得した人数 （取得予定の申出をした人を含む）⇒問6-1もお答えください	うち 人	うち 人



『グリーンロードグリーン』
額は小平市を一周する水と緑の散歩道グリーンロードではばたく、市の鳥コゲラ

【問6（2）の該当者が1人でもいたと答えた事業所におたずねします】

問6-1 取得者（申出をした人）が最も多かった育児休業取得期間は次のうちどれですか。

※女性の場合は産後休暇期間（産後6週間～8週間）を除く。

（男性、女性それぞれ1つに○）

	男 性 (○は1つ)	女 性 (○は1つ)
① 5日未満	1	1
② 5日～2週間未満	2	2
③ 2週間～1か月未満	3	3
④ 1か月～3か月未満	4	4
⑤ 3か月～6か月未満	5	5
⑥ 6か月～1年未満	6	6
⑦ 1年～1年6か月未満	7	7
⑧ 1年6か月～3年未満	8	8
⑨ 3年以上	9	9

【問4で「2 介護休業制度」があると答えた事業所におたずねします】

問7 貴事業所では、平成31年4月1日～令和2年3月31日の間に、介護休業を取得した従業員は何人いましたか。

男女別・年代別に数字でご記入ください。該当者がいない場合は、「0」とご記入ください。

	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
男 性	人	人	人	人	人	人
女 性	人	人	人	人	人	人

【問4で「1 育児休業制度」または「2 介護休業制度」があると答えた事業所におたずねします】

問8 それぞれの制度について、休業中の従業員の代替要員をどのように確保しましたか。またどのように確保したいと考えていますか。（○はそれぞれいくつでも）

	育児休業 (○はいくつでも)	介護休業 (○はいくつでも)
① 期間雇用者（パートタイム・アルバイト、契約社員等）を雇用、または派遣社員を活用	1	1
② 配置転換で代替	2	2
③ 部署内でやりくり	3	3
④ その他（具体的に)	4	4

Ⅲ 職場のハラスメントについておたずねします

【すべての事業所におたずねします】

問9 貴事業所で何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。(〇はいくつでも)

- 1 パワー・ハラスメント
- 2 セクシュアル・ハラスメント
- 3 マタニティ(パタニティ(※1))・ハラスメント
- 4 モラル・ハラスメント(※2)
- 5 ケア・ハラスメント(※3)
- 6 性的マイノリティ(LGBT等)(※4)に関するハラスメント
- 7 その他(具体的に)
- 8 特にない

※1 育児休業制度などを利用しようとする男性社員への嫌がらせ・不当な扱い

※2 モラル(道徳・倫理)による精神的な暴力、嫌がらせ

※3 働きながら育児や介護を行う労働者に対して、育児や介護に関する制度の利用を妨害したり、嫌がらせを行うなどの行為。また、老人ホームなどの介護施設に従事する介護スタッフや在宅ヘルパーに身体的・精神的暴力、性的な嫌がらせなどを行うこと

※4 レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーなど、性自認(自分が認識している性別)が生まれた時の身体的な性別と異なっていたり、性的指向(好きになる相手)が異性ではない人々のこと

問10 貴事業所ではハラスメント防止等の取組を行っていますか。(〇は1つ)

- 1 防止策や対応等の何らかの取組を行っている
- 2 現在検討・計画中である ⇒【問11にお進みください】
- 3 必要性は感じているが、取組は行っていない ⇒【問10-4にお進みください】
- 4 必要性を感じていない ⇒【問10-4にお進みください】
- 5 その他(具体的に) ⇒【問11にお進みください】

▶【問10で「1 防止策や対応等の何らかの取組を行っている」と答えた事業所におたずねします】

問10-1 貴事業所ではハラスメントを防止するために、どのような取組を行っていますか。
(〇はいくつでも)

- 1 相談・苦情等に対処するための相談窓口(担当)を設けている ⇒【問10-2、10-3にお進みください】
- 2 就業規則等で禁止であることや問題が生じた場合の対応を明文化している
- 3 防止のための研修、講習等を実施している
- 4 事業所内の発行物に記事を掲載する等、意識啓発を行っている
- 5 事業所内で実態把握のための調査を行っている
- 6 その他(具体的に)

【問 10-1 で「1 相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）を設けている」と答えた事業所におたずねします】

問 10-2 貴事業所の相談窓口（担当）はどこに設置していますか。（〇はいくつでも）

- 1 人事労務担当者が対応
- 2 各部署の管理職が対応
- 3 外部の相談機関や専門家（カウンセラー等）と契約している
- 4 相談専門の部署を事業所内に設置
- 5 労働組合と共同して設置
- 6 その他（具体的に)

【問 10-1 で「1 相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）を設けている」と答えた事業所におたずねします】

問 10-3 貴事業所の令和元年度（平成31年度）の相談件数は何件でしたか。（〇は1つ）

- | | | |
|--------|--------|-----------|
| 1 0件 | 3 3～5件 | 5 10件以上 |
| 2 1～2件 | 4 6～9件 | 6 把握していない |

【問 10 で「3 必要性は感じているが、取組は行っていない」「4 必要性を感じていない」と答えた事業所におたずねします】

問 10-4 貴事業所でハラスメントを防止する対策に取り組んでいない理由は何ですか。（〇はいくつでも）

- 1 過去に、職場内でハラスメントなどが発生していないため
- 2 従業員に対し、個別に目が行き届き、ハラスメントが発生しても個別に対応でき、防止策をとる必要がないため
- 3 従業員のハラスメントに関する認知度や防止に対する意識が高くなっており、防止策をとる必要がないため
- 4 業務多忙により対応する余裕がないため
- 5 経済的に厳しく、対応する余裕がないため
- 6 その他（具体的に)



『丸ポストレッド』
東京都市町村で一番多く残っている丸
ポスト。顔は〒マークになっています。

Ⅳ 女性の活躍推進についておたずねします

【すべての事業所におたずねします】

問 11 貴事業所では「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)について、どの程度認識していますか。(〇は1つ)

- | | |
|-------------|-----------------------|
| 1 よく知っている | 3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない |
| 2 ある程度知っている | 4 まったく知らない |

問 12 貴事業所では「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)の改正により、令和4年4月1日より一般事業主行動計画の策定・届出義務等が常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されることをどの程度認識していますか。(〇は1つ)

- | | |
|-------------|-----------------------|
| 1 よく知っている | 3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない |
| 2 ある程度知っている | 4 まったく知らない |

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)の改正とは

- 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されました(令和4年4月1日施行)。
- 女性活躍に関する情報公表の強化
常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、
(1)職業生活に関する機会の提供に関する実績
(2)職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
の各区分から1項目以上公表する必要があります(令和2年6月1日施行)。
- 特例認定制度(プラチナえるぼし)の創設
女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定(えるぼし認定)よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設されました(令和2年6月1日施行)。

問 13 次の認定制度の認知状況・取得状況について、当てはまる番号に〇をつけてください。(〇はそれぞれ1つ)

制 度	認知状況 (〇は1つ)	取得状況 (〇は1つ)
① えるぼし認定(※1)	1 知っている 2 ある程度知っている 3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4 知らない	1 取得済 2 検討中 3 未取得
② 子育てサポート企業(※2) (くるみん)認定	1 知っている 2 ある程度知っている 3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4 知らない	1 取得済 2 検討中 3 未取得
③ ユースエール認定(※3) (常時雇用する労働者が300人以下の事業主)	1 知っている 2 ある程度知っている 3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4 知らない	1 取得済 2 検討中 3 未取得

認定マークを広報、商品等に使用でき、優良企業であることをアピールすることで、人材の確保、従業員の定着、公共調達における加点など、メリットとなります。

※1 女性活躍推進に関する取組状況などが一定の基準(採用時の競争倍率・平均勤続年数に男女にちがいが無いこと、時間外・休日労働が基準以下であることなど)を満たし、優良な企業についての厚生労働大臣による認定制度。

※2 子育てサポートに関する取組状況などが一定の基準(育児休業取得率(男女別)、時間外・休日労働が基準以下であることなど)を満たし、優良な企業についての厚生労働大臣による認定制度。

※3 若者の採用・育成に積極的に、若者の雇用管理の状況が優良で、一定の基準(離職率、時間外・休日労働が基準以下であることなど)を満たす中小企業についての厚生労働大臣による認定制度。

問 14 貴事業所では、「一般事業主行動計画」を策定・届出していますか。本社等で策定・届出をしている場合も含めてお答えください。

1 している	2 していない
--------	---------

問 15 貴事業所では、管理職、係長職および女性管理職、女性係長職は何人いますか。該当者がいない場合は、「0」とご記入ください。

役員および「課長補佐職以上」の管理職	係長職	
男女合計の人数		
	人	人
そのうち、女性の人数	うち	うち
	人	人

※管理職には、企業の組織系列の各部署において、係員等を指揮・監督する役職のほか、専門職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

※部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により役職に該当するか適宜判断してください。

【問 15 で女性管理職の割合が3割未満であった事業所におたずねします】

問 15-1 貴事業所において、女性の管理職が少ない（3割未満）理由は以下のどれだと思いますか。（〇はいくつでも）

1 必要な経験・判断力を有する女性がいらないから 2 将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから 3 女性自身が管理職になることを希望しないから 4 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから 5 従業員が女性管理職を希望しないから 6 顧客が女性管理職をよく思わないから 7 女性従業員が少ない、またはいないから 8 その他（具体的に)
---	---

【すべての事業所におたずねします】

問 16 今後の人員計画について、あてはまるものそれぞれ1つずつに○をつけてください。

(○はそれぞれ1つずつ)

	増加させたい	現状維持	減少させたい
① 管理職（部長・課長）【女性】	1	2	3
② 管理職（部長・課長）【男性】	1	2	3
③ 係長【女性】	1	2	3
④ 係長【男性】	1	2	3
⑤ 上記を除く正規従業員【女性】	1	2	3
⑥ 上記を除く正規従業員【男性】	1	2	3
⑦ その他（契約・派遣社員、短時間労働者）【女性】	1	2	3
⑧ その他（契約・派遣社員、短時間労働者）【男性】	1	2	3

問 17 貴事業所では、パートタイマー等の従業員に対する支援策はありますか。(○はいくつでも)

1 パートタイマー等の従業員を、正規の従業員へ転換する 2 同一労働同一賃金にする 3 期間を定めた労働契約から期間を定めない労働契約にする 4 正規の従業員と同じ研修機会を設ける 5 人事考課システムを導入し、能力を評価する 6 その他（具体的に) 7 特にない

問 18 貴事業所では、女性を活用することについて、メリットと思われることは何ですか。(○はいくつでも)

1 人的資源の有効活用ができる 2 多様な視点を企業が持つことで他方面からのニーズに答えられる 3 職場風土の改善で組織が活性化される 4 少子高齢化をふまえて労働力の確保ができる 5 企業のイメージアップにつながる 6 男性の意識が変わり、女性を対等な存在としてみるようになる 7 女性だから活用しているわけではなく、男女が対等な職場である啓発になる 8 その他（具体的に) 9 特にない
--

問 19 貴事業所では、女性を活用するためにどのような取組を実施していますか。実施している場合は、取組の効果についてお答えください。実施していない場合は、今後の実施予定についてお答えください。(〇はそれぞれ1つずつ)

	実施している			実施していない	
	効果は上がっている	効果は不明	効果はない	実施を検討中	実施予定なし
① 人事考課基準に沿って、性別にとらわれない人事考課を行う	1	2	3	4	5
② 人事異動によって女性にさまざまな職務を経験させる	1	2	3	4	5
③ 女性がいない又は少ない職務・役職について、女性を積極的に採用・登用する	1	2	3	4	5
④ 女性がいない又は少ない職務・役職に女性が従事するための、教育を積極的に実施する	1	2	3	4	5
⑤ 女性の活用に関する担当者・責任者の選任など、企業内の体制を整備する	1	2	3	4	5
⑥ ワーク・ライフ・バランスのための制度を整備し、活用を促進する	1	2	3	4	5
⑦ 女性に対するメンター制度(※)を導入する	1	2	3	4	5
⑧ 男性社員および男性管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を行う	1	2	3	4	5

※メンター制度 先輩社員がメンターとなり、メンティである後輩社員に対して業務上やメンタル面などの相談にのる研修制度。

問 20 貴事業所では、女性を活用するうえで、どのような問題がありますか。(〇はいくつでも)

1 家事・育児・介護などを行っている女性が多いことを考慮する必要がある	
2 女性の勤続年数が平均的に短いため、要職に配置しづらい	
3 時間外労働、深夜労働をさせにくい	
4 職業意欲が希薄である	
5 中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	
6 重量物の取扱いや危険有害業務について、法律上の制約がある	
7 顧客や取引先を含め、社会一般に職業人としての女性への信頼が不十分である	
8 女性のための就業環境の整備にコストがかかる	
9 女性の活用を推進する方法がわからない	
10 その他(具体的に)
11 特にない	

V 行政のワーク・ライフ・バランス施策についておたずねします

問 21 職場におけるワーク・ライフ・バランスを進めるにあたって、行政に支援してほしいことは何ですか。(〇はいくつでも)

- 1 ワーク・ライフ・バランス推進の必要性・効果の普及啓発
- 2 セミナー、講演会等の開催やアドバイザーの派遣
- 3 ワーク・ライフ・バランスを導入したい事業所へのノウハウの提供
- 4 ワーク・ライフ・バランスを実現するための制度や支援団体等の情報提供体制の充実
- 5 女性活躍の取組についての相談、助言
- 6 女性活躍の取組に関するマニュアルの作成・配布
- 7 労働時間短縮を促進する法制度の整備等について、国・都への働きかけ
- 8 他事業所の取組事例の提供
- 9 優れた成果を上げている事業所の表彰、自治体のホームページ、印刷物等を通じた公表
- 10 保育施設や介護施設などの充実
- 11 事業所内保育所の設置・運営の支援
- 12 事業所の子育て・介護支援に対する助成金などの経済的支援
- 13 男性の育児・介護休業取得促進に向けた事業所への支援
- 14 その他(具体的に _____)
- 15 特にない
- 16 わからない

問 22 男女がともに働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスについてのご意見・ご要望など、自由にご記入ください。



『ブルーベリーパープル』
日本で初めて花小金井南町で農作物として育てられたブルーベリーの首かざりを身につけています。

F 6 貴事業所における正規従業員の平均年齢と平均勤続年数をお書きください。(小数点以下切捨て)

(令和2年4月1日時点)	男 性	女 性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	年	年

【F6で女性の平均勤続年数が男性より短い事業所におたずねします】

F 6-1 貴事業所において、女性の平均勤続年数が男性より短い理由は何だと思えますか。
(〇はいくつでも)

1 女性が結婚を機に退職するから 2 女性が妊娠・出産を機に退職するから 3 女性が配偶者の都合で退職するから 4 育児休業等を取得しにくい職場環境だから 5 所定外労働（残業）が多いまたは休日が少ないから 6 不規則勤務または深夜勤務があるから 7 全国転勤があるから 8 雇用形態として短期間を予定しているから 9 その他（具体的に _____)
--

【すべての事業所におたずねします】

F 7 貴事業所における直近一年間の売上高

1 1億円未満	4 10～30億円未満
2 1～5億円未満	5 30～100億円未満
3 5～10億円未満	6 100億円以上

F8 厚生労働省では女性活躍の推進に向けたアドバイザー派遣を実施していますが、貴事業所ではこの派遣を希望しますか。

1 希望する

3 今すぐには希望しない

2 希望しない

4 その他（具体的に ）

※アドバイザー派遣（無料）をご希望の場合は、事業所名・所在地等をご記入、もしくは後ほどお電話いただきますと、リーフレット等を送付させていただきます。

事業所名

〒

事業所所在地

TEL ()



質問は以上です。お忙しいところ、ご協力ありがとうございました。
同封の返信用封筒に入れ、**9月28日（月）**までに投函してください。

※結果の公表は令和3年2月上旬を予定しています。

調査結果の概要版をご希望の場合は、事業所名・所在地等をご記入、もしくはお電話いただきますと、令和3年2月頃にご送付いたします。

事業所名

〒

事業所所在地

TEL ()

