

参考1



女性活躍推進に関する 事業所アンケート調査



ご記入に際してのお願い

- 1 この調査のご記入は貴企業・事業所の代表者がお答えいただくようお願いいたします。
- 2 回答は調査票に黒のボールペンか鉛筆で、あてはまる項目の番号に直接○(まる)をつけてください。
- 3 質問によっては、ある条件に該当する方だけにご回答いただくものがありますので、説明にしたがって、最後までお進みください。
- 4 回答は無記名で、結果はすべて統計数字として処理いたします。プライバシー保護には細心の配慮をいたしますので、そのまま個別の回答内容が公表されることはありません。ぜひともあなたご自身のお考えや現状をお答えください。
- 5 本アンケート中に使われている、*がある用語については、別紙に用語解説を記載しておりますのでご利用ください。
- 6 すべてのご記入が終わりましたら、お手数ですが記入もれがないかお確かめのうえ、同封の返信用封筒(切手は要りません)に入れて、令和3年9月27日(月)までに到着するよう郵便ポストへ投函してください。なお、この意識調査は無記名方式です。お名前、ご住所の記入の必要はありません。
- 7 結果につきましては、集計、分析の上で、令和4年3月までに始良市ホームページ「女性活躍」のコーナーで公表する予定です。

1 事業所の概要(基本情報)

問1-1 貴事業所の主な業種区分をお選びください。

- 1 農業・林業
- 2 漁業
- 3 鉱業・採石業・砂利採取業
- 4 建設業
- 5 製造業
- 6 電気・ガス・熱供給・水道業
- 7 情報通信業
- 8 運輸業・郵便業
- 9 卸売業・小売業
- 10 金融業・保険業
- 11 不動産業・物品賃貸業
- 12 学術研究・専門・技術サービス業
- 13 宿泊業・飲食サービス業
- 14 生活関連サービス業・娯楽業
- 15 教育・学習支援業
- 16 医療・福祉
- 17 複合サービス業
- 18 サービス業(他に分類されないもの)

問1-2 事業所区分をお選びください。

- 1 単独事業所
- 2 本社・本店
- 3 支社・支店・営業所等

問1-3 貴事業所の令和3年4月1日現在の男女別従業員数についてお答えください。

区分	正規従業員	パート・アルバイト	従業員合計	(うち管理職)
男性				
女性				
合計				

※企業全体では無く、始良市内にある事業所について回答ください。

※社長、事業主は従業員数には含めないでください。

※管理職＝配下の従業員を指揮監督する立場にある役職

問1-4 問1-3の貴事業所の従業員合計のうち男女別の平均勤続年数についてお答えください。

(男 性)

- 1 3年未満
- 2 3年以上、5年未満
- 3 5年以上、10年未満
- 4 10年以上、20年未満
- 5 20年以上

(女 性)

- 1 3年未満
- 2 3年以上、5年未満
- 3 5年以上、10年未満
- 4 10年以上、20年未満
- 5 20年以上

問1-5 回答者(事業主)の属性をお答えください。

- 1 男性
- 2 女性

2 女性の登用・活躍推進の取り組み

問2-1 貴事業所の管理職の女性は多い方だと思いますか。

- 1 多い方である
- 2 少ない方である

問2-2 問2-1で「2 少ない方である」を選択された方はお答えください。

女性管理職を登用していない、または女性管理職が少ない理由は何ですか。

【複数回答可】

- 1 女性従業員が少ないため
- 2 適任者がいないため
- 3 女性従業員は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまうため
- 4 管理職を打診したが、辞退されたため
- 5 女性が管理職としての仕事に慣れておらず、時間外労働も多いことを敬遠するため
- 6 その他(自由記載)

()

問2-3 女性活躍推進法*が定める一般事業主行動計画*を、貴事業所では策定していますか。

※女性活躍推進法では、策定義務の対象が令和4年4月1日から101人以上の事業主に拡大されます。

- 1 策定している
- 2 策定していないが策定予定、準備中である
- 3 策定していない

問2-4 貴事業所では、女性の活躍推進や女性の管理職登用を実現するためにどのような取り組みを行っていますか。【複数回答可】

- 1 性別に関係なく、業務に必要な知識能力開発のための教育・研修の機会を提供している
- 2 継続して就業できるように、配置、転勤等を考慮している
- 3 女性の採用及び登用を積極的に行っている、あるいは計画を定めている
- 4 性別による評価の差がないよう、人事考課基準を明確に定めている
- 5 仕事と家庭の両立支援のための長時間労働の縮減や多様な働き方の実現等の制度を整備している
- 6 女性が少ない職場・職種への女性従業員の積極的な配置を行っている
- 7 女性活用の重要性について管理職研修や従業員への意識啓発を行っている
- 8 女性従業員の活躍をホームページや社内報で紹介している
- 9 女性活用に関する担当部局等を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している
- 10 その他(自由記載)

()

- 11 実施していない

問2-5 問2-4で1~10を選択された方はお答えください。取り組みの結果どのような効果が得られましたか。【複数回答可】

- 1 女性の就業年数が延びた
- 2 就職希望者が増加し、優秀な人材を採用できるようになった
- 3 女性の活躍が、事業所や社会の発展につながった
- 4 男性が女性を対等な存在として見るようになり、組織が活性化された
- 5 その他(自由記載)

()

問2-6 問2-4で「11 実施していない」を選択された方はお答えください。取り組んでいない理由はなぜですか。【複数回答可】

- 1 女性従業員が少数である
- 2 必要性を感じない
- 3 具体的な取り組み方法が分からない
- 4 女性従業員の意識と意欲が伴わない
- 5 既に女性は活躍しており、現状で問題ない
- 6 男性従業員の理解が得られない
- 7 その他(自由記載)

()

問2-7 貴事業所において、女性が男性と同じように職場で活躍するために、課題になっていることは何ですか。(自由記載)

()

問2-8 ポジティブ・アクション*という言葉、その意味についてご存知ですか。

- 1 言葉も内容も知っている
- 2 言葉だけ知っているが、意味は知らない
- 3 言葉も意味も知らない

3 従業員の育児・介護との両立支援

問3-1 貴事業所における育児休業制度*の活用状況をお答えください。

- 1 十分に活用されている
- 2 たまに活用されている
- 3 活用されたことがない
- 4 制度を定めていない

問3-2 問3-1で「3 活用されたことがない」を選択された方はお答えください。その理由は何ですか。

- 1 希望者がいなかった
- 2 該当する従業員がなかった
- 3 その他(自由記載)

()

問3-3 貴事業所における介護休業制度*の活用状況をお答えください。

- 1 十分に活用されている
- 2 たまに活用されている
- 3 活用されたことがない
- 4 制度を定めていない

問3-4 問3-3で「3 活用されたことがない」を選択された方はお答えください。その理由は何ですか。

- 1 希望者がいなかった
- 2 該当する従業員がなかった
- 3 その他(自由記載)

()

問3-5 鹿児島県では、従業員の育児・介護との両立支援のため、「かごしま子育て応援企業登録制度*」などの制度がありますが、貴事業所はこのような従業員の育児・介護との両立支援のための県の制度をご存知ですか。

- 1 はい
- 2 いいえ

問3-6 問3-5で「1 はい」を選択された方はお答えください。制度への申込みを行っていますか。また「かごしま子育て応援企業登録制度」以外に申込みを行った制度があればお答えください。

- 1 はい
- 2 いいえ

他に申込みを行った制度

()

問3-7 ワーク・ライフ・バランス*という言葉、その意味についてご存知ですか。

- 1 言葉も内容も知っている
- 2 言葉だけ知っているが、意味は知らない
- 3 言葉も意味も知らない

4 ハラスメント防止のための取り組み等

問4-1 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメント*対策を実施していますか。

- 1 実施している
- 2 実施していない

問4-2 問4-1で「1 実施している」を選択された方はお答えください。セクシュアル・ハラスメントを防止するために、どのような取り組みを行っていますか。

【複数回答可】

- 1 就業規則などにセクハラ防止、禁止を規定
- 2 相談・苦情窓口(相談員等)の設置
- 3 社内報やパンフレット配布等による啓発
- 4 セクハラ防止のための研修の実施
- 5 相談や苦情を受けた場合の対応マニュアルの作成
- 6 実態把握のための定期的なアンケートや面接の実施
- 7 その他(自由記載)

[]

問4-3 問4-2で「4 セクハラ防止のための研修の実施」を選択された方はお答えください。研修はどのような講師に依頼しましたか。

- 1 行政に依頼
- 2 弁護士
- 3 社労士
- 4 社員あるいは事業主
- 5 その他(自由記載)

[]

問4-4 問4-1で「2 実施していない」を選択された方はお答えください。セクハラ対策を実施していない理由をお答えください。(複数回答可)

- 1 どのようなことをしてよいかわからなかった
- 2 時間がなかった
- 3 実施する必要性を感じなかった
- 4 その他(自由記載)

[]

問4-5 直近の事業年度(または把握できる直近の一年間)に、セクシュアル・ハラスメントに関する相談や苦情はありましたか。

- 1 はい
- 2 いいえ

問4-6 問4-5で「1 はい」を選択された方はお答えください。どのような対応をしましたか。(自由記載)

[]

問4-7 セクシュアル・ハラスメント以外のハラスメントについて、女性従業員から相談や苦情が寄せられたことはありますか。

- 1 はい
- 2 いいえ

問4-8 問4-7で「1 はい」を選択された方はお答えください。それはどのようなハラスメントですか。(複数回答可)

- 1 マタニティ・ハラスメント*
- 2 パワーハラスメント*
- 3 分類ができない嫌がらせ

5 行政施策

問5-1 女性活躍推進(女性の登用・活躍推進、従業員の育児介護との両立支援、ハラスメント防止など)のために、どのような行政の支援・施策が必要だと考えますか。

【複数回答可】

- 1 経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催
- 2 男性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催
- 3 女性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催
- 4 結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの拡充
- 5 ワーク・ライフ・バランスの専門家などによる講演会、セミナーの開催
- 6 女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催
- 7 女性活躍推進をテーマとした企業への出前講座の実施
- 8 企業の取り組みを評価する仕組みの制度化
- 9 女性活躍の推進に積極的な企業の表彰や取り組み事例集の作成
- 10 支援制度の紹介や、経営効果が期待できる魅力的な企業の紹介など、より積極的な情報提供
- 11 就職希望の学生を対象とした就業意識の啓発のためのセミナー等の開催
- 12 学生に向けて女性活躍の推進に積極的な企業情報の提供機会の充実
- 13 学校や企業との連携を通じた「子どもたちの職業観教育」を支援する制度づくり
- 14 子育てインフラの整備
- 15 ハラスメントに対応した研修
- 16 ハラスメントに対応した相談窓口
- 17 その他 ()

6 新型コロナウイルス感染症関連について

問6-1 新型コロナウイルス感染症により事業運営に影響がありましたか。

- 1 あった
- 2 現在も影響がある
- 3 特になかった

問6-2 具体的にはどのような影響ですか。

()

問6-3 新型コロナウイルス感染症対策はどのような対応をされましたか。【複数回答可】

- 1 従業員の雇用調整
- 2 休業、時短営業
- 3 事業縮小、営業縮小
- 4 融資制度活用
- 5 消毒対策(消毒液設置、アクリル板設置等)
- 6 出張自粛、イベント中止
- 7 テレワーク、時差出勤
- 8 営業形態変更(テイクアウト、デリバリー、ドライブスルーなど)
- 9 従業員のメンタルヘルスのケア
- 10 その他()
- 11 特にしていない

問6-4 新型コロナウイルス感染症対策は女性従業員の働き方等に影響があったと考えますか。

- 1 あった
- 2 現在も影響がある
- 3 特になかった

問6-5 問6-4「1あった」「2現在も影響がある」を選択された方はお答えください。どのような影響ですか。【複数回答可】

- 1 オンライン会議の導入
- 2 時差勤務・フレックスタイム制の導入
- 3 在宅勤務の導入
- 4 ペーパーレス化の推進
- 5 退職
- 6 給与等の削減
- 7 人員の削減
- 8 従業員のメンタルヘルス

7 自由記述

問7-1 女性活躍推進について、あなたが感じていること、あるいはご意見・ご要望などがありましたら、ご自由にお書きください。

[]

調査は以上です。
ご協力ありがとうございました。

<ジェンダー*統計について>

性別欄は、ジェンダー*統計*のために設けていますので、戸籍上の性別または自認する性別にて、ご記入ください。

※ジェンダー*統計とは・・

男女の置かれている状況を客観的に把握するための性別・年代の指標を有する統計になります。



(参考)用語解説

用語	解説
女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)	女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務付けるとともに、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めている。
一般事業主行動計画	女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主は、原則として「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」、「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の区分ごとに1つ以上数値目標を設定する。 ※令和 4 年 4 月 1 日から常時雇用する労働者が 101 人以上の事業主に拡大される。
ポジティブ・アクション(積極的改善措置)	男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。
育児休業制度 介護休業制度	育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律により、育児や介護をしなければならない労働者が、職業生活と家庭生活との両立を図るために活用できる制度。
かごしま子育て応援企業登録制度	企業の子育て支援を促進するため、従業員の仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業を登録する鹿児島県が実施している制度。
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)	一人一人が、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各階段に応じて多様な生き方が選択・実現できること。
職場におけるセクシュアル・ハラスメント	継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動のこと。
職場におけるマタニティ・ハラスメント	妊娠、出産、子育てなどをきっかけとして嫌がらせや不利益な扱いを受けること。
職場におけるパワーハラスメント	優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されること。
ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」という。これは、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。
ジェンダー統計	男女の置かれている状況を客観的に把握するための性別・年代の指標を有する統計

「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」 に登録しましょう！

女性活躍推進宣言企業とは

県女性活躍推進会議では、女性が働きやすい職場づくり、環境整備、制度の導入、登用や採用目標などについて、それぞれの状況に応じた取組を宣言する企業を「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」として登録し、県のホームページや広報誌等を活用して、県民の皆様にPRすることにより、女性活躍推進に向けた取組を促進しています。

宣言企業に登録して、自社の取組を求職者等へアピールしましょう！

メリット ①

◆県のホームページや広報誌等に企業名等を掲載します！

◆ハローワークの求人票に登録企業である旨を記載できます！



企業のイメージアップ！
人材確保！

メリット ②

◆県主催のセミナー等で、宣言する取組をPRします！

◆県主催のセミナー、講演会等の情報を提供します！



③ メリット

◆登録企業限定の表彰制度があります！

・県女性活躍推進優良企業知事表彰

◆かごしま「働き方改革認定企業」の認定基準の1つです！

④ メリット

◆県中小企業融資制度の一部資金を活用する場合に、信用保証料率を通常より0.1%引き下げられます！

登録費用無料

登録に伴う義務・報告なし

会社の規模に条件なし

対象

鹿児島県内に本社又は事業所がある、企業、事業所、法人、団体等です。

登録の流れ

①それぞれの状況に応じた女性の活躍に資する内容の取組を宣言

②鹿児島県男女共同参画室へ申請書を提出

③申請内容を確認した上で、宣言企業として登録

ご登録はこちらから



鹿児島県女性活躍推進宣言企業

検索



SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

5 ジェンダー平等を
実現しよう



○応募・問い合わせ先

〒890-8577 鹿児島市鴨池新町10-1

鹿児島県女性活躍推進会議事務局（鹿児島県男女共同参画局男女共同参画室）

TEL：099-286-2634 FAX：099-286-5541

E-mail：harmony@pref.kagoshima.lg.jp