

男女共同参画推進に関する 事業所アンケート

令和4年11月

新座市では、男女がお互いに人権を尊重し、ともにいきいきと暮らせる「男女共同参画社会」の実現に向けて、様々な施策を実施しています。

その取組の一つとして、このたび事業者のみなさまの取組を把握するため、アンケートを実施することとしました。

このアンケートは、事業所における男女共同参画に関する取組や課題などを把握し、今後の施策に反映させるための基礎資料とさせていただくことを目的に実施するものです。

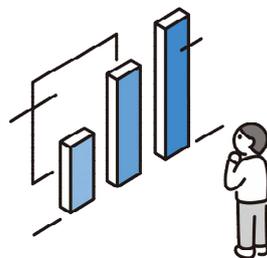
なお、御回答いただいたアンケートは、統計的に処理し、分析します。その結果を公表することはありますが、事業所が特定されることはありません。また他の目的に使用することはありません。

つきましては、アンケートの趣旨を御理解いただき、御協力いただきますようお願い申し上げます。



御記入に当たって

- 1 この調査は、代表者又は人事を担当されている方が記入してください。
- 2 貴事業所が支社である場合は、本社の状況ではなく、支社の状況を回答してください。
- 3 記入に当たっては、令和4年11月1日の状況を御回答ください。基準日時点での回答が難しい場合は、把握している直近の状況を記入してください。



【問合せ先】

新座市総務部人権推進室

TEL 048-477-1513（直通） FAX 048-479-2225

男女共同参画推進に関する事業所アンケート

(基準日：令和4年11月1日)

1 貴事業所についてお伺いします。

問1 主な業種区分は何ですか。

1 建設業	4 電気・ガス・熱供給・水道業	7 金融・保険業
2 製造業	5 卸売・小売業・飲食店	8 サービス業
3 運輸・情報通信業	6 医療関係	9 その他()

問2 事業所区分を教えてください。

1 単独事業所	2 本所・本社・本店	3 支所・支社・支店等
4 その他()		

※「単独事業所」とは、支所・支社等を持たずに企業活動を行っている事業所のことです。

問3 貴事業所の従業員数を教えてください。

区分	女性	男性	合計
正規従業員数	人	人	人
非正規従業員数 (嘱託社員・派遣社員・契約社員・ パートタイマー・アルバイト等)	人	人	人

※「従業員」とは、会社および個人事業主と雇用契約を結んでいる労働者のことです。

2 女性の活躍推進についてお伺いします。

問4 貴事業所の役員及び係長以上の管理職の人数をお答えください。

区分		総数	うち女性
役員			
管理職	部長相当職		
	課長相当職		
	係長相当職		

※「役員」は、取締役・監査役、執行役員、執行役です。

※「管理職」とは、貴事業所の各部署における配下の係員を指揮・監督する役職とします。

※ 部長、課長等の役職名を使用していない場合は、貴事業所の実態に合わせて判断してください。



問5 貴事業所では、女性の活躍推進に向けて、どのような取組をしていますか。
(あてはまる番号すべてに○をつけてください。)

1. 女性活躍に関する担当部署、担当者を設けるなど、事業所内で推進体制を整備している
2. 採用、昇進等において、性別による差異がないようにしている
3. 女性の管理職への登用を積極的に行っている
4. 配属については、性別にとらわれず配置している
5. 女性が働きやすい設備を整備している(トイレ、更衣室など)
6. 仕事と家庭を両立させるための制度を整備している
7. 女性従業員がいない
8. 取り組んでいない
9. 取り組む必要性を感じない

問6 【問5】で取り組んでいると答えられた(1~6に○をつけられた)事業所にお伺いします。その取り組みの結果、どのような効果がありましたか。
(あてはまる番号すべてに○をつけてください。)

1. 女性従業員の労働意欲、仕事への満足度が高まった
2. 女性従業員の活躍が事業所や社会の利益に貢献した
3. 就職希望者が増加し、より優秀な人材を採用できるようになった
4. 女性の活躍の場が広がり、女性従業員の勤続年数が伸びた
5. その他 ()
6. 特に効果は得られなかった
7. まだ分からない

問7 貴事業所で女性の登用・活躍推進に当たり、どのような課題がありますか。
(あてはまる番号すべてに○をつけてください。)

1. 女性が勤務できる業務・職種が限られている
2. 従業員に女性が少ない、または女性がいない
3. 女性は勤続年数が短く、管理職になる前に退職する
4. 管理職などになることを望まない女性が多い
5. 管理職や男性従業員の認識・理解が不十分である
6. 事業所内の体制整備の負担が大きい
7. 女性活躍の取り組み方が分からない
8. その他 ()
9. 特に課題はない
10. 分からない

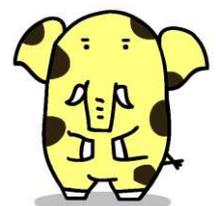
問 1 1 【問 1 0】で「取り組んでいる」と答えられた事業所にお伺いします。
 ハラスメントを防止するために、どのような取組を実施していますか。
 (あてはまる番号すべてに○をつけてください。)

区分	①セクシュアル・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	④パタニティ・ハラスメント
1. 就業規則等に防止の規定を定めている				
2. 事業所内に相談窓口を設置している				
3. 相談・苦情対応マニュアルを作成し対応している				
4. 事業所内研修を実施して啓発している				

※ 「ハラスメント」とは

- …嫌がらせやいじめのことで、他者に対する発言・行動等が、本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えること。
- ・セクシュアル・ハラスメント
 - …相手の心を傷つけたり不快感を与える「性的嫌がらせ」のこと
- ・パワー・ハラスメント
 - …職場での優位性を利用して相手に心身の苦痛を与える行為
- ・マタニティ・ハラスメント
 - …働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇止めされることや妊娠・出産・育児に関して、職場で受ける嫌がらせ・不当な扱いのこと
- ・パタニティ・ハラスメント
 - …働く男性が育児休業を取ったり、育児支援目的の短時間勤務制度等を活用して育児参画することに関して、職場で受ける嫌がらせ・不当な扱いのこと。
 - パタニティ (Paternity) は英語で「父性」という意味。

問 1 2 男女共同参画社会の実現に向けたまちづくりについて、ご意見、ご要望などがありましたら、記入してください。



お忙しいところ、ご協力いただきましてありがとうございました。

新座市のイメージキャラクター
「ソウキリン」