

令和3年度 男女共同参画に関する意識と生活実態調査 質問（案）（事業所調査）

◆貴事業所の概要について

貴事業所の概要について、ご記入あるいは該当する番号に○をつけてください。

業 種	1. 建設業	8. 学術研究、専門・技術サービス業	
	2. 製造業	9. 宿泊業、飲食サービス業	
	3. 情報通信業	10. 生活関連サービス業、娯楽業	
	4. 運輸業、郵便業	11. 教育、学習支援業	
	5. 卸売業、小売業	12. 医療、福祉	
	6. 金融業、保険業	13. サービス業（他に分類されないもの）	
	7. 不動産業、物品賃貸業	14. その他（ ）	
企業全体の 従業員数 ※1	1. 10人以下	4. 101人～300人	
	2. 11人～50人	5. 301人～1,000人	
	3. 51人～100人	6. 1,001人以上	
事業所の 従業員数	正規従業員	女性 人	男性 人
	非正規従業員 ※2	女性 人	男性 人
事業所の性格	1. 単独事業所	2. 本社・本店	3. 支社・営業所等

※1 他に事業所・営業所・工場などがある場合は、それも含めた全体の人数をご記入ください。

※2 「非正規従業員」とは、パートタイマー、アルバイト、派遣、嘱託、契約社員等を指します。

令和3年度 男女共同参画に関する意識と生活実態調査 質問（案）（事業所調査）

問2 貴事業所は女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。（○は1つ）

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 進んでいる | 3. あまり進んでいない |
| 2. ある程度進んでいる | 4. 進んでいない |

問2-1 （問2で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答の事業所のみ）
女性が活躍するため、どのような項目に取り組んでいますか。（あてはまるものすべてに○）

- | |
|--|
| 1. 男女均等な待遇を確保する |
| 2. 短時間勤務、育児・介護休業を取得しやすい制度の整備などをし、女性従業員の勤続年数を伸長する |
| 3. 女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する |
| 4. 従業員の男女比が均一になるように女性従業員の採用を拡大する |
| 5. 女性従業員の育成や女性管理職の増加に取り組む |
| 6. 女性の就業形態として多いパートや契約社員の待遇を改善する |
| 7. その他（) |

問2-2 （問2で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答の事業所のみ）
貴事業所が取組を実施し、どのような効果がみられましたか。
（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|---------------------------|----------------------|
| 1. 男性が女性を対等な存在として見るようになった | 5. 組織が活性化された |
| 2. 女性従業員の仕事に対する意欲が向上した | 6. 生産性向上や競争力強化につながった |
| 3. 取引先や顧客からの評判が良くなった | 7. 特に目立った効果はなかった |
| 4. 優秀な人材を採用できるようになった | 8. その他（) |

問2-3 （問2で「3. あまり進んでいない」「4. 進んでいない」と回答の事業所のみ） 貴事業所の女性の活躍が進んでいないのはなぜだと思いますか。
（あてはまるものすべてに○）

- | |
|---------------------------------------|
| 1. 女性の勤続年数が平均的に短いから |
| 2. 女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから |
| 3. 女性自身が昇進を望まない、または仕事に対して消極的であるから |
| 4. 男性従業員の意識・理解が不十分であるから |
| 5. トップの意識・理解が不十分であるから |
| 6. 女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままだも問題がないから |
| 7. 女性従業員が少ない、またはいないから |
| 8. その他（) |

◆育児・介護支援制度について

●育児・介護休業法施行規則等の改正について

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう育児・介護休業法施行規則等が改正され、令和3年1月1日から、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することができるようになりました。

問3 貴事業所では、子どもが何歳になるまで育児休業を取得できますか。（○は1つ）

- | | |
|----------------------------|-------------|
| 1. 1歳未満 | 6. 無条件に2歳 |
| 2. 1歳 | 7. 2歳から3歳未満 |
| 3. 原則1歳であるが、一定の場合
1歳6か月 | 8. 3歳以上 |
| 4. 無条件に1歳6か月 | 9. 定めていない |
| 5. 原則1歳であるが、一定の場合
は2歳 | 10. その他（ ） |

問4 貴事業所では、令和2年4月1日から令和3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者）はいましたか。（○は1つ）

- | | |
|-------|----------|
| 1. いた | 2. いなかった |
|-------|----------|

問4-1 （問4で「1. いた」と回答の事業所のみ） そのうち令和3年6月1日までに育児休業を開始した人（育児休業開始予定の申し出をしている者を含む）はいましたか。（○は1つ）

- | | |
|-------|----------|
| 1. いた | 2. いなかった |
|-------|----------|

問4-2 （問4及び問4-1で「1. いた」と回答の事業所のみ） 女性、男性それぞれ何人いましたか。（該当者がいない場合は「0」を記入）

出産者数 (令和2年4月1日～令和3年3月31日)	女性	人	男性	人
うち令和3年6月1日までの間に育児休業を開始した人数（開始予定の申し出を含む）	うち	人	うち	人
うち係長相当職以上	うち	人	うち	人

問4-3 （問4-1で「1. いた」と回答の事業所のみ） 育児休業取得者がいた場合、その者の業務に関して、貴事業所ではどのように対応しましたか。（○は1つ。取得者によって対応が異なる場合は、一番多い対応方法に○）

- | |
|---------------------------------|
| 1. 新たに正社員を雇用した |
| 2. 派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した |
| 3. 事業所内の他の部門または他の事業所から、人員を異動させた |
| 4. 代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した |
| 5. その他（ ） |

令和3年度 男女共同参画に関する意識と生活実態調査 質問（案）（事業所調査）

問5 貴事業所では、最長でどの程度の期間、介護休業を取得することができますか。

（○は1つ）

1. 31日未満	4. 93日を越え6か月未満	7. 1年を超える期間
2. 31日以上93日未満	5. 6か月以上1年未満	8. 規程なし
3. 93日	6. 1年	9. その他（ ）

問5-1 （問5で「8.規程なし」以外を回答の事業所のみ） 貴事業所では、令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に、介護休業を取得した従業員はいましたか。（○は1つ）

1. いた	2. いなかった
-------	----------

問6 子どもが病気・ケガをしたときに休める看護休暇制度はありますか。

（①～②それぞれ該当するものに○）

①看護休暇制度	1. あり	2. なし（⇒問7へ）
②給与の支給の有無	1. 有給	2. 無給

問7 貴事業所では、下記の制度はありますか。（①～⑫それぞれに○は1つ）

項目	制度あり	制度なし
①短時間勤務制度	1	2
②フレックスタイム制度	1	2
③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2
④所定外労働の免除	1	2
⑤事業所内託児施設	1	2
⑥育児・介護に要する経費の援助措置	1	2
⑦配偶者出産支援休暇	1	2
⑧在宅勤務制度	1	2
⑨時間単位の有給休暇	1	2
⑩就業形態の移行（正社員⇄パート等）	1	2
⑪再雇用制度（育児・介護により退職した社員を優先的に採用）	1	2
⑫勤務地限定・選択制度	1	2

問8 貴事業所において、働きながら育児・介護を行う従業員に対して、法定以外で特徴ある取組をしている場合、具体的に内容を記載してください。

--

問9 貴事業所において、従業員に対する仕事と育児・介護の両立支援制度について、今後どのようにお考えですか。（○は1つ）

1. 両立支援制度の充実を図る	4. 現状のままでよい
2. 既存制度の利用者の増加を図る	5. 問題があるので見直したい
3. 両立支援制度の充実と利用者の増加を図る	6. その他（ ）

●次世代育成支援対策推進法の改正について

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境を整備することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が改正され、法律の有効期限が令和7年まで延長されました。

従業員数101人以上の事業主は、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出が必要です。（従業員100人以下の企業は努力義務）

●女性活躍推進法の改正について

女性が職業生活において十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした「女性活躍推進法」が平成28年4月に施行され、従業員301人以上の事業主は、女性の活躍推進に向けた「一般事業主行動計画」の策定・届出が義務化されました。従業員300人以下の企業は努力義務でしたが、令和元年の改正により、「一般事業主行動計画」の策定・届出義務の対象が、従業員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）。

問10 「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に規定される「一般事業主行動計画」の策定・届出について、ご存じでしたか。（○は1つ）

- | | |
|-------------------------|--------------------|
| 1. 両方とも知っていた | 3. 「女性活躍推進法」は知っていた |
| 2. 「次世代育成支援対策推進法」は知っていた | 4. 両方とも知らなかった |

問11 貴事業所では、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に規定される「一般事業主行動計画」は策定されていますか。（○は1つ）

- | | |
|------------------------|-------------------|
| 1. 両方ともに策定済み | 3. 「女性活躍推進法」は策定済み |
| 2. 「次世代育成支援対策推進法」は策定済み | 4. 両方ともに未策定 |

問11-1 （問11で「1.両方ともに策定済み」「2.「次世代育成支援対策推進法」は策定済み」「3.「女性活躍推進法」は策定済み」と回答の事業所のみ）

貴事業所における行動計画の達成状況はいかがですか。（○は1つ）

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 達成できている | 3. あまり達成できていない |
| 2. ある程度達成できている | 4. 達成できていない |

問11-2 （問11-1で「3.あまり達成できていない」「4.達成できていない」と回答の事業所のみ） 貴事業所において、「一般事業主行動計画」を達成するうえで課題となっていることは何ですか。（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|----------------------|--------------------------------|
| 1. 管理職を希望する女性従業員が少ない | 6. 両立支援制度を利用する従業員が多くない |
| 2. 採用に際し、女性の応募者が少ない | 7. 人出不足のため、休暇の取得や超過勤務の削減が困難 |
| 3. 顧客や従業員の意識改革が進まない | 8. 業務量が多いため、計画した取組の優先度が低くなっている |
| 4. 費用面での負担が大きい | 9. その他（ ） |
| 5. 効果的な人事制度が定まっていない | |

◆ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

●ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)とは

「仕事と生活の調和」と訳され、男性も女性も、あらゆる世代の人が人生の段階に応じて、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態をいいます。

問12 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスについて、今までどの程度認識してましたか。(○は1つ)

- | | |
|--------------|------------------------------|
| 1. よく知っていた | 3. 言葉は聞いたことはあるが、内容はあまり知らなかった |
| 2. ある程度知っていた | 4. まったく知らなかった |

問13 貴事業所のワーク・ライフ・バランスに対する(1)現状、(2)今後の必要性、についてどのように認識していますか。(それぞれ○は1つ)

(1) 現状	1. 既に十分に取組んでいる	3. あまり取組んでいない
	2. 取組んでいるが不十分	4. まったく取組んでいない
(2) 今後の必要性	1. 積極的に取り組むべき	3. 現状のままで問題はない
	2. ある程度取り組むべき	

問13-1 (問13(1)で「1. 既に十分に取組んでいる」「2. 取組んでいるが不十分」と回答の事業所のみ) 貴事業所のワーク・ライフ・バランスの取組としてどのようなものがありますか。(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|-------------------|---------------------|
| 1. フレックスタイム制 | 6. 有給休暇を半日単位で取得できる |
| 2. ノー残業デーの設定 | 7. 深夜労働をさせない |
| 3. 短時間勤務制度 | 8. 育児や介護を理由とした転勤の免除 |
| 4. 在宅勤務制度 | 9. その他 () |
| 5. 育児・介護に関する経済的支援 | |

問13-2 (問13(1)で「1. 既に十分に取組んでいる」「2. 取組んでいるが不十分」と回答の事業所のみ) 貴事業所がワーク・ライフ・バランスに取り組んで、どのような効果がみられますか。(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. 人材の確保 | 8. 多様な人材の活用 |
| 2. 人材の定着(離職者数の減少) | 9. 従業員のモチベーションの向上 |
| 3. 業務量への変化の対応 | 10. 従業員の時間管理能力の向上 |
| 4. 業務の効率化 | 11. 企業への帰属意識の向上 |
| 5. 賃金の削減 | 12. 企業イメージの向上 |
| 6. 賃金以外の労務コストの削減 | 13. その他 () |
| 7. 従業員の仕事と生活の両立推進 | |

◆職場のハラスメントについて

●ハラスメントとは

ハラスメントとは「嫌がらせ、いじめ」を意味し、相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与えるといった発言や言動が問題となっています。ハラスメントの種類は多様にあり、「セクシュアル・ハラスメント」、「パワー・ハラスメント」、「マタニティ・ハラスメント」「SOGI（ソジ）・ハラスメント」などがあります。

こうしたハラスメントに対しては、職場での相談窓口の設置や研修を行うなど、組織として取り組んでいくことが大切です。

●セクシュアル・ハラスメントとは

性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいいます。

●パワー・ハラスメントとは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

●マタニティ・ハラスメントとは

妊娠・出産、育児休業等を理由として解雇、不利益な異動、減給、降格など不利益な取扱いを行うことをいいます。

●SOGI（ソジ）・ハラスメントとは

好きになる人の性別（性的指向：Sexual Orientation）や自分がどの性別かという認識（性自認：Gender Identity）に関連して、①差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを受けること。②望まない性別での学校生活・職場での強制異動、採用拒否や解雇など、差別を受けて社会生活上の不利益を被ること。これらの悲惨なハラスメント・出来事全般をいいます。

問14 貴事業所では、以下の各ハラスメントに対する現状について、どのように認識していますか。（それぞれ○は1つ）

	既に十分に 取り組んでいる	不十分 取り組んでいるが	あまり 取り組んでいない	まったく 取り組んでいない
記入例 ①セクシュアル・ハラスメント	1	2	3	4
①セクシュアル・ハラスメント	1	2	3	4
②パワー・ハラスメント	1	2	3	4
③マタニティ・ハラスメント	1	2	3	4
④SOGI（ソジ）・ハラスメント	1	2	3	4

