

男女共同参画に関する事業者意識調査票 新旧対照表

事業者意識調査【R8】（案）		事業者意識調査【R3】	
基本属性		基本属性	
業種	1 農業、林業、2 漁業、3 鉱業、採石採取業、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、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	業種	1 農業、林業、2 漁業、3 鉱業、採石採取業、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、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
従業員数	1 10人未満、2 10人以上29人以下、3 30人以上49人以下、4 50人以上99人以下、5 100人以上299人以下、6 300人以上	従業員数	1 10人未満、2 10人以上29人以下、3 30人以上49人以下、4 50人以上99人以下、5 100人以上299人以下、6 300人以上
正規従業員の平均勤続年数	男性：1 5年未満、2 5年以上15年未満、3 15年以上 女性：1 5年未満、2 5年以上15年未満、3 15年以上	正規従業員の平均勤続年数	男性：1 5年未満、2 5年以上15年未満、3 15年以上 女性：1 5年未満、2 5年以上15年未満、3 15年以上
問1	管理職の人数についておたずねします。	問1	管理職の人数についておたずねします。
1	職場内の全管理職は何人ですか		職場内の全管理職は何人ですか
2	そのうち女性の管理職は何人ですか。		そのうち女性の管理職は何人ですか。
問2	どのような考え方にに基づき、女性従業員を配置していますか。	問2	どのような考え方にに基づき、女性従業員を配置していますか。
(1)	性別にかかわらず、個人の能力に応じた人員配置を行っている	(1)	性別にかかわらず、個人の能力に応じた人員配置を行っている
(2)	性別を意識した人員配置を行っている	(2)	性別を意識した人員配置を行っている
(3)	特に決めてない	(3)	特に決めてない
(4)	その他	(4)	その他
問3	女性従業員が男性従業員と同じ職務を遂行する上での課題や障害についてどのようにお考えですか。あてはまる番号全てに○をつけてください。	問3	女性従業員が男性従業員と同じ職務を遂行する上での課題や障害についてどのようにお考えですか。(1)～(6)のそれぞれについてお答えください。
(1)	家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならない	1	家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならない
(2)	時間外労働・深夜労働等をさせにくい	2	時間外労働・深夜労働等をさせにくい
(3)	安全面などで配慮しなくてはならない	3	安全面などで配慮しなくてはならない
(4)	勤続年数が短いため、必要な知識や経験を習得する機会が少なく長期的な養成計画が立てられない	4	勤続年数が短いため、必要な知識や経験を習得する機会が少なく長期的な養成計画が立てられない
(5)	客や男性管理職などの理解が得られない	5	客や男性管理職などの理解が得られない
(6)	女性自身の職業意識が低い	6	女性自身の職業意識が低い
問4	女性従業員が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのために、どのような取り組みをしていますか。あてはまる番号全てに○をつけてください。	問4	女性従業員が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのために、どのような取り組みをしていますか。(1)～(5)のそれぞれについて回答してください。
(1)	性別にかかわらず、能力主義的な人事管理を実施	1	性別にかかわらず、能力主義的な人事管理を実施
(2)	業務に必要な知識・能力の取得研修は性別に関係なく実施	2	業務に必要な知識・能力の取得研修は性別に関係なく実施
(3)	女性を積極的に雇用し、女性の少ない職場・職種に配置	3	女性を積極的に雇用し、女性の少ない職場・職種に配置
(4)	女性の管理職を積極的に増やしている	4	女性の管理職を積極的に増やしている
(5)	性差別の相談窓口や、意見・要望を聞く制度の設置	5	性差別の相談窓口や、意見・要望を聞く制度の設置

事業者意識調査【R8】（案）		事業者意識調査【R3】	
問5	育児を行う従業員を支援するために、どのような制度を設けていますか。あてはまる番号全てに○をつけてください。	問5	育児を行う従業員を支援するために、どのような制度を設けていますか。
(1)	育児休業制度について就業規則や労働規約・内規などに明記している	1	育児休業制度について就業規則や労働規約・内規などに明記している
(2)	短時間勤務制度	2	短時間勤務制度
(3)	子ども看護休暇制度	3	子ども看護休暇制度
(4)	出産・育児に対する経費の援助	4	出産・育児に対する経費の援助
(5)	フレックスタイム制度	5	フレックスタイム制度
(6)	事業者内託児制度	6	事業者内託児制度
(7)	有給休暇の時間単位での利用	7	有給休暇の時間単位での利用
問6	家族等の介護を行う従業員を支援するために、どのような制度を設けていますか。あてはまる番号全てに○をつけてください。	問6	家族等の介護を行う従業員を支援するために、どのような制度を設けていますか。
(1)	介護休業制度について就業規則や労働規約・内規などに明記している	1	介護休業制度について就業規則や労働規約・内規などに明記している
(2)	短時間勤務制度	2	短時間勤務制度
(3)	フレックスタイム制度	3	フレックスタイム制度
(4)	有給休暇の時間単位での利用	4	有給休暇の時間単位での利用
問7	貴事業所では、これまでに制度を利用した方はいますか。育児(1)～(7)・介護(1)～(4)の該当する項目について回答してください。	問7	貴事業所では、これまでに制度を利用した方はいますか。育児(1)～(7)・介護(1)～(4)の該当する項目について回答してください。
育・1	育児休業制度	1	育児休業制度
2	短時間勤務制度	2	短時間勤務制度
3	子ども看護休暇制度	3	子ども看護休暇制度
4	出産・育児に対する経費の援助	4	出産・育児に対する経費の援助
5	フレックスタイム制度	5	フレックスタイム制度
6	事業者内託児制度	6	事業者内託児制度
7	有給休暇の時間単位での利用	7	有給休暇の時間単位での利用
介・1	介護休業制度	1	介護休業制度
2	短時間勤務制度	2	短時間勤務制度
3	フレックスタイム制度	3	フレックスタイム制度
4	有給休暇の時間単位での利用	4	有給休暇の時間単位での利用
問8	今後、育児休業制度や介護休業制度を定着させるために、大切だと思われるものは何ですか。3つまで選択してください。	問8	今後、育児休業制度や介護休業制度を定着させるために、大切だと思われるものは何ですか。
(1)	休業中の代替要員の確保	(1)	休業中の代替要員の確保
(2)	休業中の賃金保障	(2)	休業中の賃金保障
(3)	制度を利用しやすい雰囲気づくり	(3)	制度を利用しやすい雰囲気づくり
(4)	復職時の受け入れ体制づくり	(4)	復職時の受け入れ体制づくり
(5)	代替要員や復職に向けた教育訓練の充実	(5)	代替要員や復職に向けた教育訓練の充実
(6)	教育訓練のための支援	(6)	教育訓練のための支援
(7)	公的機関や民間の保育・介護サービスの充実	(7)	公的機関や民間の保育・介護サービスの充実
(8)	わからない	(8)	わからない

事業者意識調査【R8】（案）		事業者意識調査【R3】	
問9	貴事業所において職業生活と家庭生活の両立支援に取り組むうえでの課題は何ですか。3つまで選択してください。		
(1)	代わりの人員の確保が難しい	事業所におけるワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題を把握するため、新規設定する。	
(2)	働き方に関する様々な社会通念がある（年功序列、長時間労働は評価できる、管理職は男性が適している など）		
(3)	日常的に労働時間が長い（休日の出勤が必要）部署がある		
(4)	育児・介護休業等により職場で周りの人の業務量が増える		
(5)	全体的に休暇取得率が低い		
(6)	管理職の理解が不十分		
(7)	制度導入に伴いコストがアップする		
(8)	わからない		
(8)	その他（ ）		
問10	育児や介護など職業生活と家庭生活の両立支援に取り組む事業主に、国の支援制度があることを知っていますか。	問9	育児や介護など職業生活と家庭生活の両立支援に取り組む事業主に、国の支援制度があることを知っていますか。
(1)	知っており、利用したことがある	(1)	知っており、利用したことがある
(2)	知っているが、利用したことがない	(2)	知っているが、利用したことがない
(3)	知らない	(3)	知らない
問11	貴事業所では、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）や妊娠・出産・育児休業等に関する ハラスメント（マタハラ、パタハラ）、パワー・ハラスメント（パワハラ）の防止のために、取り組みを行っていますか。 ※項目ごとに1つずつ選択	問10	貴事業所では、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）や妊娠・出産・育児休業等に関する ハラスメント（マタハラ、パタハラ）、パワー・ハラスメント（パワハラ）の防止のために、取り組みを行っていますか。
1	セクシュアル・ハラスメント	1	セクシュアル・ハラスメント
2	妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント	2	妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント
3	パワーハラスメント	3	パワーハラスメント
問12	ハラスメントについて、どのような取り組みを実施（実施を予定）していますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。	問11	ハラスメントについて、どのような取り組みを実施（実施を予定）していますか。
(1)	就業規則や内規などでハラスメント防止の指針を定めている	(1)	就業規則や内規などでハラスメント防止の指針を定めている
(2)	相談・苦情に対処する窓口を設けている	(2)	相談・苦情に対処する窓口を設けている
(3)	ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている	(3)	ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている
(4)	ハラスメント防止に関する社員教育等を行っている	(4)	ハラスメント防止に関する社員教育等を行っている
(5)	社内報やパンフレット等を活用し、意識啓発を図っている	(5)	社内報やパンフレット等を活用し、意識啓発を図っている
(6)	実態把握のための調査を実施している	(6)	実態把握のための調査を実施している
問13	ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じるのはどのようなことですか。3つまで選択してください。	問12	ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じるのはどのようなことですか。
(1)	当事者の言い分が食い違うなど、事実確認が難しい	(1)	当事者の言い分が食い違うなど、事実確認が難しい
(2)	プライバシーの保持が難しい	(2)	プライバシーの保持が難しい
(3)	被害者が精神的ダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない	(3)	被害者が精神的ダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない
(4)	加害者に、この問題を理解させるのが難しい	(4)	加害者に、この問題を理解させるのが難しい
(5)	日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	(5)	日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない
(6)	特にない	(6)	特にない
(7)	その他（ ）	(7)	その他（ ）

事業者意識調査【R8】（案）		事業者意識調査【R3】	
問14	女性の管理職登用や昇進を進めていく上で、課題はありますか。特に課題に感じているものを3つまで選び、あてはまる番号に○をつけてください。		
(1)	女性従業員が少ない・いない		
(2)	女性従業員本人が望まない		
(3)	必要な経験・キャリアを有する女性がいらない		女性の管理職登用や昇進を進めるうえでの課題を把握するため、新規設定する。
(4)	特に課題はない		
(5)	家庭生活への配慮が求められる		
(6)	既に十分な女性管理職が在職している		
(7)	在籍年数が現在の登用基準を満たさない		
(8)	周囲の従業員や顧客が望まない		
問15	現在、地方から大都市圏への若年者、特に女性の流出が懸念されていますが、女性の人材確保について、困難を感じることがありますか。		
問16	女性の人材確保について、貴事業所ではどのような取組を行っていますか。あてはまるもの全てを選んでください。		
(1)	仕事と家庭の両立のための職場環境整備を行っている		女性の人材確保に関する意識や取り組み状況を把握するため、新規設定する。
(2)	女性の管理職への積極的な登用など、女性活躍促進に向けた積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等を実施している		
(3)	多様で柔軟な働き方を実現させるための、「育休復帰支援プラン」や「介護支援プラン」を策定し、活用している		
(4)	テレワークの積極的な活用に取り組んでいる		
(5)	特に何もしていない		
(6)	その他（ ）		
問17	最後に、事業所において男女共同参画を進めるにあたって、ご意見やご要望がありましたらお聞かせください	問14	最後に、事業所において男女共同参画を進めるにあたって、ご意見やご要望がありましたらお聞かせください

回答用番号

--

下記について該当する番号に○をつけてください。

(1) 業種	1 農業，林業 2 漁業 3 鉱業，採石採取業 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 その他
	※業種が複数にわたる場合は，主たる業種を一つだけ選択してください。	
(2) 従業員数	1 10人未満 2 10人以上29人以下 3 30人以上49人以下	4 50人以上99人以下 5 100人以上299人以下 6 300人以上
(3) 正規従業員の 平均勤続年数	男 性 1 5年未満 2 5年以上15年未満 3 15年以上	
	女 性 1 5年未満 2 5年以上15年未満 3 15年以上	

【問1】 管理職の人数についておたずねします。

職場内の全管理職は何人ですか。	管理職の人数	_____人
そのうち女性の管理職は何人ですか。	うち女性の人数	_____人

【問2】 どのような考え方にに基づき、女性従業員を配置していますか。(〇は1つ)

- 1 性別にかかわらず、個人の能力に応じた人員配置を行っている
- 2 性別を意識した人員配置を行っている
- 3 特に決めてない
- 4 その他（ ）

【問3】 女性従業員が男性従業員と同じ職務を遂行する上での課題や障害についてどのようにお考えですか。 (○はいくつでも)

- 1 家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならない
- 2 時間外労働・深夜労働等をさせにくい
- 3 安全面などで配慮しなくてはならない
- 4 勤続年数が短いため、必要な知識や経験を習得する機会が少なく長期的な養成計画が立てられない
- 5 顧客や男性管理職などの理解が得られない
- 6 女性自身の職業意識が低い

【問4】 女性従業員が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのために、どのような取り組みをしていますか。 (○はいくつでも)

- 1 性別にかかわらず、能力主義的な人事管理を実施
- 2 業務に必要な知識・能力の取得研修は性別に関係なく実施
- 3 女性を積極的に雇用し、女性の少ない職場・職種に配置
- 4 女性の管理職を積極的に増やしている
- 5 性差別の相談窓口や、意見・要望を聞く制度の設置

② 育児や介護に関する制度について

【問5】 育児を行う従業員を支援するために、どのような制度を設けていますか。
(〇はいくつでも)

- 1 育児休業制度について就業規則や労働規約・内規などに明記している
- 2 短時間勤務制度
- 3 子ども看護休暇制度
- 4 出産・育児に対する経費の援助
- 5 フレックスタイム制度
- 6 事業所内託児制度
- 7 有給休暇の時間単位での利用
- 8 テレワーク

【問6】 家族等の介護を行う従業員を支援するために、どのような制度を設けていますか。
(〇はいくつでも)

- 1 介護休業制度について就業規則や労働規約・内規などに明記している
- 2 短時間勤務制度
- 3 フレックスタイム制度
- 4 有給休暇の時間単位での利用
- 5 テレワーク

問5と問6で「制度がある」と答えた方にお聞きします。

【問7】 貴事業所では、これまでに制度を利用した方はいますか。育児(1)～(7)・介護(1)～(4)の該当する項目について回答してください。(男性・女性についてそれぞれ○は1つ)

		男性		女性	
		い 取 得 者 が	い 取 得 者 は	い 取 得 者 が	い 取 得 者 は
育 児	(1) 育児休業制度	1	2	3	4
	(2) 短時間勤務制度	1	2	3	4
	(3) 子ども看護休暇制度	1	2	3	4
	(4) 出産・育児に対する経費の援助	1	2	3	4
	(5) フレックスタイム制度	1	2	3	4
	(6) 事業所内託児制度	1	2	3	4
	(7) 有給休暇の時間単位での利用	1	2	3	4
	(8) テレワーク	1	2	3	4
介 護	(1) 介護休業制度	1	2	3	4
	(2) 短時間勤務制度	1	2	3	4
	(3) フレックスタイム制度	1	2	3	4
	(4) 有給休暇の時間単位での利用	1	2	3	4
	(5) テレワーク	1	2	3	4

【問8】 今後、育児休業制度や介護休業制度を定着させるために、大切だと思われるものは何ですか。
(○は3つまで)

1 休業中の代替要員の確保	6 教育訓練のための支援
2 休業中の賃金補償	7 公的機関や民間の保育・介護サービスの充実
3 制度を利用しやすい雰囲気づくり	8 わからない
4 復職時の受け入れ体制づくり	9 その他 ()
5 代替要員や復職に向けた教育訓練の充実	

【問 9】

貴事業所において職業生活と家庭生活の両立支援に取り組むうえでの課題は何ですか。
(○は3つまで)

1 代わりの人員の確保が難しい	6 管理職の理解が不十分
2 働き方に関する様々な社会通念がある（年功序列、長時間労働は評価できる、管理職は男性が適している など）	7 制度導入に伴いコストがアップする
3 日常的に労働時間が長い（休日の出勤が必要な）部署がある	8 わからない
4 育児・介護休業等により職場で周りの人の業務量が増える	9 その他（ ）
5 全体的に休暇取得率が低い	

【問 10】

育児や介護など職業生活と家庭生活の両立支援に取り組む事業主に、国の支援制度があることを知っていますか。(○は1つ)

1 知っており、利用したことがある
2 知っているが、利用したことがない
3 知らない

③ ハラスメントについて

【問 11】

貴事業所では、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメント（パワハラ）の防止のために、取り組みを行っていますか。(1)～(3)のそれぞれについて回答してください。(それぞれ○は1つ)

※1 セクシュアル・ハラスメント

性的な言動に対する従業員の対応により、当該従業員が労働条件等につき不利益な取扱いを受けること、または性的な言動により就業環境が害されること。

※2 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産した女性労働者が妊娠・出産に関する上司・同僚からの言動により、就業環境が害されること。
労働者が育児休業等の利用に関する上司・同僚からの言動により、就業環境が害されること。

※3 パワーハラスメント

職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景とした言動であって、業務の適正な範囲を超えたものにより、従業員の就業環境が害される行為のこと。

	取 組 実 施 し て い る	取 組 実 施 す る 予 定	取 組 む 性 を 感 進 じ て い る が い き な い	取 組 み は な い
(1) セクシュアル・ハラスメント	1	2	3	4
(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	1	2	3	4
(3) パワーハラスメント	1	2	3	4

問１１で「取り組みを実施している」、「取り組みを実施する予定」と答えた方にお聞きします。

【問１２】 ハラスメントについて、どのような取り組みを実施（実施を予定）していますか。
(○はいくつでも)

- 1 就業規則や内規などでハラスメント防止の指針を定めている
- 2 相談・苦情に対処する窓口を設けている
- 3 ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている
- 4 ハラスメント防止に関する社員教育等を行っている
- 5 社内報やパンフレット等を活用し、意識啓発を図っている
- 6 実態把握のための調査を実施している

【問１３】 ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じるのはどのようなことですか。
(○は3つまで)

- 1 当事者の言い分が食い違うなど、事実確認が難しい
- 2 プライバシーの保持が難しい
- 3 被害者が精神的ダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない
- 4 加害者に、この問題を理解させるのが難しい
- 5 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない
- 6 特にない
- 7 その他（ ）

【問１４】 女性の管理職登用や昇進を進めていく上で、課題はありますか。
(○はいくつでも)

- 1 女性従業員が少ない・いない
- 2 女性従業員本人が望まない
- 3 必要な経験・キャリアを有する女性がいらない
- 4 特に課題はない
- 5 家庭生活への配慮が求められる
- 6 既に十分な女性管理職が在職している
- 7 在籍年数が現在の登用基準を満たさない
- 8 周囲の従業員や顧客が望まない

【問15】 地方から大都市圏への若年者、特に女性の流出が懸念されていますが、女性の人材確保について、困難を感じることはありますか。(○は1つ)

- 1 ある
2 ない
3 わからない

【問16】 女性の人材確保について、貴事業所ではどのような取組を行っていますか。あてはまるもの全てを選んでください。(〇はいくつでも)

- 1 仕事と家庭の両立のための職場環境整備を行っている
- 2 女性の管理職への積極的な登用など、女性活躍促進に向けた積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等を実施している
- 3 多様で柔軟な働き方を実現させるための、「育休復帰支援プラン」や「介護支援プラン」を策定し、活用している
- 4 テレワークの積極的な活用に取り組んでいる
- 5 特に何もしていない
- 6 その他（ ）

④ 事業書における男女共同参画の推進について

【問 17】 最後に、事業所において男女共同参画を進めるにあたって、ご意見やご要望がありましたらお聞かせください。

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

アンケートにご協力いただき、ありがとうございました。