

II 調査票

F 6 あなたの仕事（職業）は、次のどれですか。

自 営 業 主	家 族 従 業 者	1	農林漁業
		2	商工・サービス業 （各種の卸・小売店，飲食店，理髪店，ホテル等のサービス従事者）
		3	自由業（開業医，弁護士，著述業など）
勤 め 人		4	経営・管理職（会社・団体・官公庁の管理職）
		5	専門・技術職（教員，研究員，技術者，勤務医など）
		6	事務職（事務系会社員，事務系公務員など）
		7	販売・サービス職 （各種の卸・小売店，飲食店，理髪店等のサービス従事者）
		8	生産・輸送・建設・労務職
		9	その他（具体的に)
そ の 他		10	学生
		11	家事専業
		12	無職
		13	その他（具体的に)

F 6で「勤め人」とお答えの方にお聞きします。

F 6-1 あなたのお仕事は、この中のどれですか。

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1 | 役員 |
| 2 | 正規の職員・従業員 |
| 3 | 非正規の職員・従業員（契約社員，労働者派遣事務所の派遣社員を含む） |

② 男女共同参画全般についてお伺いします

【問1】 あなたが男女共同参画に関する次の(1)～(8)の言葉について、聞いたことがありますか。
(それぞれ○は1つ)

	聞いたことがあり、意味も知っている	聞いたことはあるが、意味は知らない	聞いたことがない
(1) 男女共同参画	1	2	3
(2) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	1	2	3
(3) DV（ドメスティック・バイオレンス）	1	2	3
(4) デートDV	1	2	3
(5) セクシュアル・ハラスメント	1	2	3
(6) マタニティ・ハラスメント	1	2	3
(7) パタニティ・ハラスメント	1	2	3
(8) 性的少数者	1	2	3

(1) 男女共同参画とは、誰もが性別に関わりなく個人として尊重され、社会の対等な構成員として、自らの意思によって、家庭、職場、学校、地域その他社会のあらゆる分野において、その個性と能力を発揮する機会が確保され、均等に利益を享受し、また共に責任を担うことをいいます。
(2)～(8)の言葉の意味については、関連する設問で説明します。

【問2】 あなたは、次の(1)～(8)の分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。
(それぞれ○は1つ)

	男性が優遇されている	がどちらかといえれば男性	平等になっている	がどちらかといえれば女性	女性が優遇されている	どちらともいえない
(1) 家庭生活	1	2	3	4	5	6
(2) 職場や就職活動	1	2	3	4	5	6
(3) 学校教育	1	2	3	4	5	6
(4) 自治会やPTA等の地域活動	1	2	3	4	5	6
(5) 法律や制度	1	2	3	4	5	6
(6) 政治の場	1	2	3	4	5	6
(7) 社会通念・慣習・しきたりなど	1	2	3	4	5	6
(8) 社会全体	1	2	3	4	5	6

【問3】 「男は仕事，女は家庭」という考えがありますが，あなたはごどう思ひますか。
 (○は1つ)

- | | |
|--------------|-------------|
| 1 賛成 | 4 反対 |
| 2 どちらかといえは賛成 | 5 どちらともいえない |
| 3 どちらかといえは反対 | |

③ 家庭生活についてお伺ひします

【問4】 あなたは，家庭内で次の(1)～(7)にあげる事項についてどの程度たずさわっていますか。
 (それぞれ○は1つ)

	いつも している	時々 している	ほとん どな して いて	全 く し て い な い
(1) 掃除	1	2	3	4
(2) 洗濯	1	2	3	4
(3) 食事の支度	1	2	3	4
(4) 食事の後片付け	1	2	3	4
(5) 育児	1	2	3	4
(6) 介護	1	2	3	4
(7) ゴミ出し	1	2	3	4

【問5】 あなたは子育てについて次の(1)～(6)にあげる考えを、どのように思いますか。(それぞれ○は1つ)

	賛成	反対	いどちらとも
(1) 男の子も女の子もどちらも家事ができるように育てた方がよい	1	2	3
(2) 女の子は家事ができるように育てた方がよいが、男の子には必要ない	1	2	3
(3) 男の子も女の子もどちらも経済的に自立できるように育てた方がよい	1	2	3
(4) 男の子は経済的に自立できるように育てた方がよいが、女の子には必要ない	1	2	3
(5) 性別による役割を固定せず区別なく育てた方がよい	1	2	3
(6) 性別を意識して育てた方がよい	1	2	3

【問6】 高齢者の介護をする場合の家庭内での分担について、あなたはどのように考えますか。(○は1つ)

1 介護は女性が行った方がよい
2 どちらかといえば女性が行った方がよいが、男性も協力した方がよい
3 介護は男性が行った方がよい
4 どちらかといえば男性が行った方がよいが、女性も協力した方がよい
5 男女どちらも同等に介護を分担した方がよい

④ 就業についてお伺いします

【問7】 仕事と家庭についての男性の考え方として、あなたが望ましいと思うのは、どのような考え方ですか。
(○は1つ)

- 1 家事・育児や地域活動は妻に任せ、仕事に専念する
- 2 家事・育児や地域活動を妻と分かち合い、仕事と家庭を両立させる
- 3 仕事は妻に任せ、家事・育児や地域活動に専念する
- 4 その他 ()

【問8】 女性が仕事をもつことについて、あなたはどのように思いますか。(○は1つ)

- 1 結婚や出産にこだわらず、仕事を続けた方がよいと思う
- 2 結婚や出産後は仕事を辞め、育児が一段落した後、再び仕事に就く方がよいと思う
- 3 結婚を機に仕事を辞め、家事・育児に専念した方がよいと思う
- 4 女性は仕事に就かない方がよいと思う
- 5 その他 ()

【問9】 女性が仕事を続けていく上で、支障となっているものは何だと思えますか。(○は3つまで)

- 1 家事・育児・介護との両立が難しい
- 2 家事・育児・介護への家族の協力が不十分
- 3 保育施設や老人福祉施設、介護サービスが利用しにくい
- 4 結婚や出産を契機として退職する慣行がある
- 5 家族の理解が得られない
- 6 「男は仕事、女は家庭」という社会通念がある
- 7 昇進・昇格・給与に男女格差がある
- 8 転勤や長時間労働がある
- 9 中高年の女性に対し退職の圧力がある
- 10 支障になることは特にない
- 11 その他 ()

⑥ 人権についてお伺いします

【問13】 あなたが、人権が尊重されていないと感じるのは、どのような場合だと思いますか。
(○は3つまで)

- 1 家庭内での配偶者やパートナーからの暴力
- 2 セクシュアル・ハラスメント（性的ないやがらせ）
- 3 痴漢などのわいせつ行為
- 4 売春・買春・援助交際
- 5 ストーカー行為
- 6 風俗営業における就労
- 7 女性の体の一部やヌード写真などを内容に関係なく使用した広告など
- 8 容貌を競うコンテスト
- 9 「女医」「女流作家」のように女性だけに用いられる言葉
- 10 特にない
- 11 その他 ()

【問14】 あなたはこれまでに、あなたの配偶者やパートナーまたは交際相手について、次のようなことを経験したことがありますか。(○はいくつでも)

- 1 何を言っても無視され続ける
- 2 「誰のおかげで、おまえは生活できるんだ」とか「甲斐性なし」などの暴言を言われる
- 3 大声で怒鳴られる
- 4 メールや電話を細かく監視される
- 5 押したり、つかんだり、つねったり、こづいたりされる
- 6 見たくないのにポルノビデオやポルノ雑誌を見せられる
- 7 医療機関の治療が必要となる暴力を受ける
- 8 嫌がっているのに性的な行為を強要される
- 9 生活費を渡されない
- 10 上記のことを配偶者やパートナー、交際相手にしたことがある
- 11 経験したことはない
- 12 その他 ()

- ・ DV（ドメスティック・バイオレンス）とは、配偶者やパートナーからの身体的・精神的な暴力のことをいいます。（問14選択肢参照）
- ・ デートDVとは、交際中のパートナー間でおきるDVのことをいいます。

【問15】 DVやデートDVについて、あなたは直接経験したり身近で見聞きしたことがありますか。（(1), (2)について、それぞれ○は1つ）

(1) 自分自身について

- | | |
|---------------|---------------|
| 1 直接経験したことがある | 2 直接経験したことがない |
|---------------|---------------|

(2) 自分以外の人について

- | | |
|--------------|--------------|
| 1 見聞きしたことがある | 2 見聞きしたことがない |
|--------------|--------------|

問15で自分自身が「1 直接経験したことがある」と答えた方にお聞きします。

【問16】 あなたは、誰（どこ）に相談しましたか。（○はいくつでも）

- | | | |
|-----------|--------|-----------|
| 1 知人・友人 | 5 警察 | 9 相談しなかった |
| 2 親族 | 6 弁護士 | 10 その他 |
| 3 行政の相談機関 | 7 医師 | () |
| 4 民間の相談機関 | 8 学校関係 | |

問16で「9 相談しなかった」と答えた方にお聞きします。

【問17】 相談しなかった、できなかった理由は何ですか。（○はいくつでも）

- | |
|----------------------------|
| 1 相談するほどのことでもなかったから |
| 2 自分にも悪いところがあると思ったから |
| 3 相談しても無駄だと思ったから |
| 4 自分さえ我慢すれば何とかやっていけると思ったから |
| 5 他人を巻き込みたくなかったから |
| 6 恥ずかしかったから |
| 7 相手の行為は愛情の表現だと思ったから |
| 8 誰に相談したらよいかわからなかったから |
| 9 相談すると仕返しをされると思ったから |
| 10 世間体が悪いから |
| 11 その他 () |

⑦ ハラスメントについてお伺いします

- ・ セクシュアル・ハラスメントとは、職場などにおける性的な嫌がらせのこと。
- ・ マタニティ・ハラスメントとは、働く女性が妊娠・出産を理由として職場で受ける不利益な取扱いのこと。
- ・ パタニティ・ハラスメントとは、男性が育児参加する権利や機会を侵害する言動や嫌がらせのこと。

【問18】 あなたはこれまで、(1)~(3)のハラスメントを直接経験したり、身近で見聞きしたことがありますか。(それぞれ〇は1つ)

	自分自身について		自分以外の人について	
	直接経験したことがある	直接経験したことがない	見聞きしたことがある	見聞きしたことがない
(1) セクシュアル・ハラスメント	1	2	1	2
(2) マタニティ・ハラスメント	1	2	1	2
(3) パタニティ・ハラスメント	1	2	1	2

問18で自分が直接経験したことがあると答えた方にお聞きします。

【問19】 あなたは、誰(どこ)に相談しましたか。(〇はいくつでも)

1 知人・友人	4 民間の相談機関	7 相談しなかった
2 親族	5 警察	8 その他
3 行政の相談機関	6 弁護士	()

【問20】 ハラスメントの防止のためには、どのような対策が必要だと考えますか。(〇はいくつでも)

1 法律制度の強化
2 相談機関の充実
3 職場の雇用主等の積極的な防止対策
4 ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実
5 加害者に対するカウンセリングの実施
6 その他 ()

【事業者意識調査】

※下記に記載されております「回答用番号」は、インターネット回答との重複を防ぐため、ランダムに振られたものであり、事業所を特定するものではありません。

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	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="width: 10%; border-bottom: 1px dashed black;">男 性</td> <td style="width: 10%;">1</td> <td style="width: 80%;">5年未満</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2</td> <td>5年以上15年未満</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3</td> <td>15年以上</td> </tr> <tr> <td style="border-top: 1px dashed black;">女 性</td> <td>1</td> <td>5年未満</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2</td> <td>5年以上15年未満</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3</td> <td>15年以上</td> </tr> </tbody> </table>		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
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。 そのうち女性の管理職は何人ですか。	管理職の人数 _____ 人 うち女性の人数 _____ 人
--------------------------------------	---

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

※下記に記載されております「回答用番号」は、インターネット回答との重複を防ぐため、ランダムに振られたものであり、事業所を特定するものではありません。

回答用番号

【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。(それぞれ○は1つ)

	そう 思う	や そ う 思 う	ど い ち え ら な い も	あ ま り な い	思 わ 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	1	2	3	4	5
(2) 時間外労働・深夜労働等をさせにくい	1	2	3	4	5
(3) 安全面などで配慮しなくてはならない	1	2	3	4	5
(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	1	2	3	4	5
(5) 顧客や男性管理職などの理解が得られない	1	2	3	4	5
(6) 女性自身の職業意識が低い	1	2	3	4	5

【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。(それぞれ○は1つ)

	取 現 在 組 ん で い る	い い 現 在 予 今 取 定 後 り 取 組 り 組 で ん い で な	取 感 取 り じ り 組 て 組 ん い む で る 必 い が 要 な 性 を	考 取 え り は 組 な む い
(1) 性別にかかわらず、能力主義的な人事管理を実施	1	2	3	4
(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	1	2	3	4
(3) 女性を積極的に雇用し、女性の少ない職場・職種に配置	1	2	3	4
(4) 女性の管理職を積極的に増やしている	1	2	3	4
(5) 性差別の相談窓口や、意見・要望を聞く制度の設置	1	2	3	4

【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)～(7)のそれぞれについて回答してください。(それぞれ〇は1つ)

	制 あ 度 る が	導 入 予 定	検 討 中	い 制 度 は な
(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	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

【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)～(4)のそれぞれについて回答してください。(それぞれ〇は1つ)

	制 あ 度 る が	導 入 予 定	検 討 中	い 制 度 は な
(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	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

問5と問6で「制度がある」と答えた方にお聞きます。

【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	
		い取る者が	い取ない者は	い取る者が	い取ない者は
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
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

【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	2 休業中の賃金補償
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
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
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
9 その他 ()	

【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。(○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

【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)～(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 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に、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 り 実 組 み し て い る	取 り 実 組 み す る 予 定	い 取 り 必 要 組 み を は 感 じ て い る が	取 り 考 え む 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10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ます。

【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。(○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

