

伊達市男女共同参画企業実態アンケート調査

ご協力のお願い

日頃より、市政の発展並びに男女共同参画の推進に格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、伊達市では、男女が互いに尊重し、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮することができる「男女共同参画社会」の実現を目指し、さまざまな施策を実施しているところです。

この調査は、企業内での取組について伺い、現在の本市の実態を把握し、今後の施策に反映することを目的に、市内の事業所を対象に実施するものです。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和8年1月23日 伊達市未来政策部協働まちづくり課

◆記入にあたってのお願い

1. この調査票に記入していただいた内容は、統計的に処理し、上記の目的以外には使用しません。また、貴事業所が特定できる形で公表することはありません。
2. 設問に特に記載が無い場合は、令和7年9月1日現在でご記入ください。
3. 企業全体のことでなく、調査票の届いた事業所についてお答えください。
4. ご記入は、経営者（代表者）様または人事担当責任者様でお願いします。
5. 回答は、該当する箇所に○、または必要事項をご記入ください。
6. 返信用封筒に貴事業所名を記入していただく必要はありません。

同封の返信用封筒で2月13日（金）までにご投函ください。

*この調査結果は、就労分野における男女共同参画や女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を進めていくため、施策を検討するにあたっての資料として使用します。

*調査の集計結果等は、伊達市のホームページ等で公表する予定です。

<このアンケートに対する問い合わせ先>

伊達市役所 未来政策部協働まちづくり課 協働推進係 事務担当 難波

TEL：575-1177 FAX：575-2570

メールアドレス：kyodou@city.fukushima-date.lg.jp

令和7年9月1日現在の貴事業所の状況について伺います

【問1】事業所の主な業種についてお答えください。(〇は一つ)

- | | | | |
|---------------|------------------|-------------|------------|
| 1. 農林漁業 | 2. 鉱業 | 3. 建設業 | 4. 出版・印刷業 |
| 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 | 9. 卸売業 | 10. 小売業 | 11. 金融・保険業 |
| 12. 不動産業 | 13. 飲食サービス業 | 14. 観光業・宿泊業 | |
| 15. 医療・福祉業 | 16. 教育・学習支援業 | | |
| 17. その他のサービス業 | 18. その他 | | |

【問2】事業所の従業員数についてお答えください。(該当がない場合は「0」と記入してください)

雇用形態	女性	男性	全体	女性比率
正規従業員	人	人	人	%
非正規従業員(パート、アルバイト、契約社員、派遣社員等)	人	人	人	%

【問3】令和4年4月1日から令和7年3月31日までに採用した従業員数を記入してください。

	性別	人数
新卒採用	男性	人
	女性	人
中途採用	男性	人
	女性	人

【問4】貴事業所の正規従業員の平均年齢と平均勤続年数を記入してください。

	女性	男性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	年	年

女性の活躍推進・管理職登用について伺います

【問5】貴事業所は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画(※)を策定しましたか。(次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画と一体的に策定している場合も含まれます。)

(〇は一つ)

1. 策定した
2. 策定する予定
3. 策定する予定はない
4. 一般事業主行動計画を知らない

※女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 … 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供や職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備などに取り組むに当たって策定する計画のこと。101人以上の労働者を雇用する企業はこの計画を策定・届出することが義務とされ、100人以下の企業は努力義務とされている。

【問6】 貴事業所では女性従業員がいつまで働くことを望みますか。貴事業所の考えに最も近いものを選んでください。(○は1つ)

1. 結婚、出産にかかわらず、仕事を継続
2. 結婚するまで
3. 出産するまで
4. 育児が一段落してから再び働く
5. その他 (具体的に：)

【問7】 課長以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。

(いない場合は「0」と記入してください。)

管理職総数	うち女性人数	女性比率
人	人	%

【問8】 管理職研修の実施についてお答えください。(○は1つ)

1. 男女とも実施している
2. 男性のみ実施している
3. 女性のみ実施している
4. 男女とも実施していない

【問9】 問7において、女性管理職の割合が管理職全体の30%未満の事業所に伺います。それはどのような理由からですか。(あてはまるものすべてに○)

⇒30%以上の事業所は問10へ

1. 女性従業員がいないから
2. 管理能力の面で必要な知識や判断力を有する女性の適任者がいない (少ない) から
3. 将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在のところその職に就くための在籍年数などを満たしていないから
4. 女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう (人材として育たない) から
5. 女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できないから
6. 業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性に向いていないから
7. 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望していないから
8. 上司・同僚・部下となる女性が女性管理職を希望していないから
9. 顧客が女性管理職をいやがるから
10. 女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから
11. 目標となる女性の管理職がいないから
12. 事業所として「女性管理職は必要ない」との方針であるから
13. その他 (具体的に：)
14. わからない

【問 10】「ポジティブ・アクション (※)」という言葉を知っていますか。(○は1つ)

1. よく理解している
2. ある程度理解している
3. 聞いたことがあるが内容は知らない
4. 知らない

※ポジティブ・アクション … 男女間の格差を改善するため、男女のいずれか一方に対し、参画する機会を積極的に提供する取組のこと。

例えば、女性管理職が少ないため、女性社員対象にスキルアップ研修を行うことや男性の育児や介護休暇などを取得しやすくなる取り組みを行うことなど。

【問 11】男女共同参画の職場とするためどのような取組をしていますか。

(あてはまるものすべてに○)

1. 管理職が男女共同参画に関する研修に参加している
2. 従業員を対象とした男女共同参画に関する研修を実施している
3. 性別に偏らない募集・採用の拡大をしている
4. 女性が少なかった職場や職域に女性を配置している
5. 性別に偏らない管理職を積極的に登用している
6. 性別により評価が変わることがないように、人事評価基準を定めている
7. 同じ職場での同質の業務については、同一賃金としている (男女同一賃金 (※))
8. 継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮している
9. 仕事と家庭の両立ができるよう労働時間に配慮している
10. その他 (具体的に： _____)
11. 特に何も行っていない

※男女同一賃金 … 性別を理由として、賃金について不利益な取扱いをしないこと。

【問 12】問 11 で 1～9 に○をつけられた事業所に伺います。改善に取り組まれた結果、どのような効果が得られましたか。(あてはまるものすべてに○)

1. 職場の雰囲気が良くなって活気がでた
2. 女性の就業年数が延びた
3. 社員のチャレンジ意欲が向上した
4. 会社の利益の貢献につながった
5. 外部の評価・企業イメージが向上した
6. 就職希望者が増加した
7. 退職者が減少した

育児・介護との両立支援の取組について伺います

【問 13】 貴事業所は、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（※）を策定しましたか。（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画と一体的に策定している場合も含まれます。）
（○は1つ）

- 1. 策定した
- 2. 策定する予定
- 3. 策定する予定はない
- 4. 一般事業主行動計画を知らない

※次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画 … 従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって策定する計画のこと。101人以上の労働者を雇用する企業はこの計画を策定・届出することが義務とされ、100人以下の企業は努力義務とされている。

【問 14】 令和4年4月1日から令和7年3月31日までの従業員の出産や育児休業の取得状況について記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

	女性		男性
出産した従業員数	人	配偶者が出産した従業員数	人
内、育児休業を取得、または取得申出をしている人数	人	内、育児休業を取得、または取得申出をしている人数	人

【問 15】 問 14 で「育児休業を取得、または取得申出をしている人」がいる事業所に伺います。

⇒ 「0」の事業主は問 16へ

育児休業を取得した従業員の取得期間別の該当箇所に人数をご記入ください。

	1か月未満	1か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年～ 1年6か月未満	1年6か月 以上
女性従業員	人	人	人	人	人
男性従業員	人	人	人	人	人

【問 16】 男性の育児休業取得促進のためどのような取組をしていますか。

（あてはまるものすべてに○）

- 1. 相談体制を整えている
- 2. 会社、上司から該当する従業員に取得を促している
- 3. 代替要員の確保など人員配置の配慮を行っている
- 4. 休業中の経済的補填を行っている
- 5. 育児休業取得率の目標を設定している
- 6. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）等の意識啓発研修を行っている
- 7. その他（具体的に： _____）
- 8. 特に何も行ってない

（参考）育児休業を取得している割合（「令和6年度雇用均等基本調査 結果概要」、厚生労働省）
女性 86.6% 男性 40.5%

【問 17】子どもを育てながら働いている従業員のために、特別な配慮や制度の設定等をしてしていますか。

(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 1. 勤務時間短縮・時差出勤 | 2. フレックスタイム制 (※) を導入 |
| 3. 時間外労働軽減・免除 | 4. 事業所内託児施設の設置 |
| 5. 育児時間制度 | 6. 家族看護休暇制度 |
| 7. 在宅勤務制度 | 8. 育児に要する経費の援助 |
| 9. 育児に関する相談窓口の設置 | |
| 10. その他 (具体的に: _____) | |
| 11. 特に何も行っていない | |

※フレックスタイム制 … フレックスタイム制は、一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度。

【問 18】令和6年4月1日から令和7年3月31日までに介護休業を取得した従業員数を男女別に記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

	男性	女性
介護休業を取得した従業員数	人	人

【問 19】貴事業所では、家族の介護をしながら働いている人のために、特別な配慮や制度の設定等をしてしていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 勤務時間短縮、時差出勤
2. フレックスタイム制度を導入
3. 時間外労働軽減・免除
4. 介護休業制度
5. 家族看護休暇制度
6. 在宅勤務制度
7. 介護に要する経費の援助
8. 介護に関する相談窓口の設置
9. その他 (具体的に: _____)
10. 特に何も行っていない

【問 20】介護の問題を抱えている従業員の把握はどのようにしていますか。

(あてはまるものすべてに○)

1. 直属の上司などによる面談での把握
2. 自己申告制度などで把握
3. 従業員へのアンケートで把握
4. 相談窓口で把握
5. その他 (具体的に: _____)
6. 特に把握していない

【問 21】令和4年4月1日から令和7年3月31日までに、退職した方はいますか。いる場合は、退職された方の採用当時の区分とその人数をご記入ください。

そのうち出産・育児・介護を理由に退職した方がいる場合はその人数も記入してください。

	採用区分 (採用当時)	退職者数	出産	育児	介護
男性	新卒採用者	人		人	人
	中途採用者	人		人	人
女性	新卒採用者	人	人	人	人
	中途採用者	人	人	人	人

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について伺います

【問 22】令和6年4月1日から令和7年3月31日までににおける正社員の年次有給休暇取得率についてお答えください。（○は1つ）

1. 0%
2. 0%超 25%未満
3. 25%以上 50%未満
4. 50%以上 75%未満
5. 75%以上

※取得率（%）＝（1年間に取得した日数計／1年間の付与日数計（繰越日数は含まない））×100

【問 23】令和6年4月1日から令和7年3月31日までににおける正社員1人あたりの「1か月あたりの法定時間外労働」について、非管理職・管理職の平均をお答えください。

（非管理職、管理職の全体・女性・男性について、それぞれ○は1つずつ）

		月 15 時間 未満	月 15～30 時間未満	月 30～45 時間未満	月 45～60 時間未満	月 60～75 時間未満	月 75 時 間以上	把握して いない
非 管 理 職	全体（平均）							
	女性（平均）							
	男性（平均）							
管 理 職	全体（平均）							
	女性（平均）							
	男性（平均）							

【問 24】令和6年4月1日から令和7年3月31日までににおける週労働時間が60時間以上の正社員の平均割合についてお答えください。（○は1つ）

1. 0%（いない）
2. 0%超～3%未満
3. 3%以上5%未満
4. 5%以上10%未満
5. 10%以上15%未満
6. 15%以上

【問 25】貴事業所において、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するためどのような取組をしていますか。（あてはまるものすべてに○）

1. トップが率先して取り組んでいる
(具体的に：)
2. 従業員を対象とした研修等の実施
3. 管理職を対象とした労務管理に関する研修の実施
4. 業務の見直し・効率化の促進
5. 残業時間の削減
6. 有給休暇取得の促進（連続休暇取得の促進など）
7. 時間・半日単位での有給休暇の取得
8. 育児・介護休業者への職場復帰支援（情報提供、学習支援など）
9. 従業員の心身の健康保持
10. その他（具体的に：)
11. 特に何も行っていない

【問 26】仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組むことでどのようなメリットがあると考えますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 従業員の定着につながる
2. 優秀な人材を採用できる
3. 従業員の仕事への意欲が向上する
4. 従業員の能力を生かすことができる
5. コストが削減できる
6. 業務を見直し、生産性が向上する
7. 企業のイメージが向上する
8. その他（具体的に：)
9. 特にない
10. わからない

ハラスメントについて伺います

【問 27】「セクシュアル・ハラスメント（※1）」、「パワー・ハラスメント（※2）」、「マタニティ・ハラスメント（※3）」、「カスタマー・ハラスメント（※4）」について知っていますか。

（○はそれぞれ1つ）

	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	カスタマー・ハラスメント
よく理解している				
ある程度理解している				
聞いたことはあるが内容は知らない				
知らない				

- ※1 セクシュアル・ハラスメント
職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されたりする行為のこと。
- ※2 パワー・ハラスメント
職場において行われる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もの。
- ※3 マタニティ・ハラスメント
職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や 育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害される行為のこと。
- ※4 カスタマー・ハラスメント
取引先や顧客（患者又はその家族等を含む）からの暴力や悪質なクレーム等の著しい迷惑行為のこと。

【問 28】貴事業所で「ハラスメント」を防止するためどのような取組をしていますか。

(あてはまるものすべてに○)

1. 就業規則や社内規程などに禁止を規定している
2. 社内（外）に相談窓口を設置している
3. 会社や組合にハラスメント対策委員会のような機関を設置している
4. 発生したときの対応マニュアルを定めている
5. 社内研修などを実施して啓発している
6. 啓発資料の配付などを行っている
7. その他（具体的に： _____)
8. 必要性は感じているが、取組は進んでいない
9. 特に何も行ってない

性的マイノリティに関することについて伺います

【問 29】性的マイノリティについて知っていますか。（○は1つ）

1. よく理解している
2. ある程度理解している
3. 聞いたことがあるが内容は知らない
4. 知らない

※性的マイノリティ … 性的少数者。LGBTQ（同性愛者、両性愛者、無性愛者、トランスジェンダー等）の総称。

【問 30】性的マイノリティに対する配慮や対応のためどのような取組をしていますか。

(あてはまるものすべてに○)

1. 方針・体制づくり（性的指向・性自認に関する倫理規定や行動規範の策定など）
2. 相談対応（相談窓口の設置や相談対応ガイドラインの策定など）
3. 社内の理解促進（社員に向けた研修や勉強会、ポスター等の掲示など）
4. 採用・人事管理（採用担当者への教育や研修など）
5. トランスジェンダーへの対応（制服や服装規定におけるトランスジェンダーへの配慮、採用時の応募書類や社内書類における性別欄への配慮など）
6. 福利厚生（慶弔休暇や家族手当の同性パートナーへの適用など）
7. コミュニティ支援（社内の当事者コミュニティを支援する取組や社外の性的マイノリティに関する活動やイベントへの協賛・出展など）
8. その他（ _____)
9. 特に何も行ってない

【問 31】伊達市が令和6年1月4日に導入した伊達市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度を知っていますか。（○は1つ）

1. よく理解している
2. ある程度理解している
3. 聞いたことがあるが内容は知らない
4. 知らない

※伊達市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度

一方または双方が性的マイノリティのお二人が、性別等にかかわらず、お互いを人生のパートナーとして日常生活において協力し合うことを約束して、パートナーシップの関係にあることを宣誓する制度のこと。

行政へ期待することについて伺います

【問 32】 女性の活躍推進や仕事と生活の両立支援の取組を進めていくうえで、行政にどのような取組を期待していますか。(特に必要なもの3つまで○)

1. 市の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する
2. 民間企業や団体などの管理職に女性の登用が進むよう支援する
3. 管理職を対象とした意識改革研修を実施する
4. 保育サービスや介護サービスを充実させる
5. 子育てや介護でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する
6. 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女ともに働き方の見直しを進める
7. 男性の家事、育児、介護への参画を促進する
8. ひとり親家庭の就業や生活自立に向けた支援を充実させる
9. 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する
10. 男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実させる
11. 男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする
12. その他 ()
13. 特にない
14. わからない

【問 33】 男女共同参画社会の実現に向けて、ご意見などがございましたら記入してください。

ご協力ありがとうございました。

お手数ですが、返信用封筒に入れ、2月13日（金）までに郵便ポストに投函してください。

今後の資料作成等の参考にさせていただくため、差し支えなければ、貴事業所名と連絡先をご記入ください。なお、事業所名をご記入いただいた場合で、えるぼし等の認証要件を満たしているときは、市担当者より連絡させていただく場合がございます。

事業所名 _____

電話番号 _____