

男女共同参画に関するアンケート調査（事業所用）

調査結果報告書



令和5年7月
中標津町 総務部 政策推進課

目 次

I 調査の概要

1 調査の目的	1
2 調査の統計	1
3 回収結果	1
4 その他	1

II 回答事業所の属性

1 回答事業所の業種	2
問1 業種をお答えください	2
2 回答事業所の形態	2
問2 貴事業所の形態をお答えください	2

III 男女共同参画に関するアンケート調査（事業所用）結果

(1) 事業所について	3
問3 従業員・管理職等の数をお答えください	3
問4 貴事業所について、お答えください	4
(2) 女性の活躍推進の取組について	6
問5 貴事業所では、女性の活躍推進の取組として何か取り組んでいることはありますか	6
問6—1 女性の活躍推進の取組について、どのようなことに取り組んでいますか	6
問6—2 女性の活躍推進に取り組んで、どのような効果がありましたか	7
問6—3 女性の活躍推進に取り組んでいない理由はなんですか	8
(3) 育児休業・介護休暇について	9
問7 令和4年度中（令和4年4月1日～令和5年3月31日）に、育児休業又は介護休暇の取得者はいましたか	9
(4) ハラスメントについて	10
問8 貴事業所で、何らかのハラスメントに関する相談等がありましたか	10
問9 ハラスメントに対する取組として、何か取り組んでいることはありますか	10
(5) 性の多様性への理解について	11
問10 貴事業所は、LGBT（性的マイノリティ）への配慮に関して、何か取り組んでいることはありますか	11
(6) 男女共同参画に関する今後の取組について	12
問11 職場における男女共同参画について、行政にどのようなことを望まれますか	12
問12 中標津町では、本年度男女共同参画に関するフォーラムの開催を予定していますが、貴事業所は参加を希望しますか	13
問13 事業所として、男女共同参画の推進や男女共同参画社会づくりを進める上で、ご意見、ご提案などありましたらご自由にご記入ください	14

IV 記述意見一覧

V 参考資料

男女共同参画に関するアンケート調査（事業所用）回答用紙

I 調査の概要

1 調査の目的

中標津町内の事業所における男女共同参画に関する意識や実態等を把握し、男女共同参画社会の実現に向けた今後の取り組みを進めるための基礎資料とすることを目的としています。

2 調査の統計

- ◆調査対象：中標津町内の事業所から500の事業所を選出
- ◆調査方法：郵送配布・郵送回答及びインターネット回答
- ◆調査期間：令和5年5月15日～5月31日
- ◆調査内容：（1）事業所について
（2）女性の活躍推進の取組について
（3）育児休業・介護休暇について
（4）ハラスメントについて
（5）性の多様性への理解について
（6）男女共同参画に関する今後の取組について

3 回収結果

- ◆配布数：500通
- ◆有効回収数：203通（うちインターネット回答数：51件）
- ◆有効回収率：40.6%

4 その他

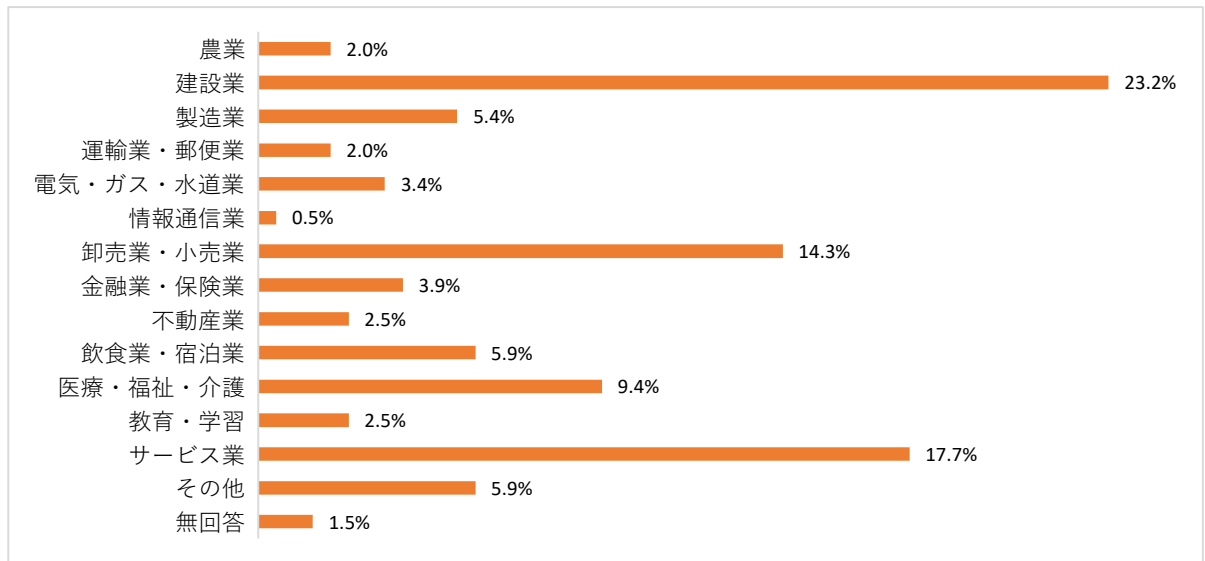
- ・ 回答は設問の回答事業所数を基数とした百分率（%）で示してあります。
また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。
- ・ 設問の中にはさまざまな制限があるため、回答者が少なく有意性の低いものも含まれます。

Ⅱ 回答事業所の属性

1 回答事業所の業種

問1 業種をお答えください。

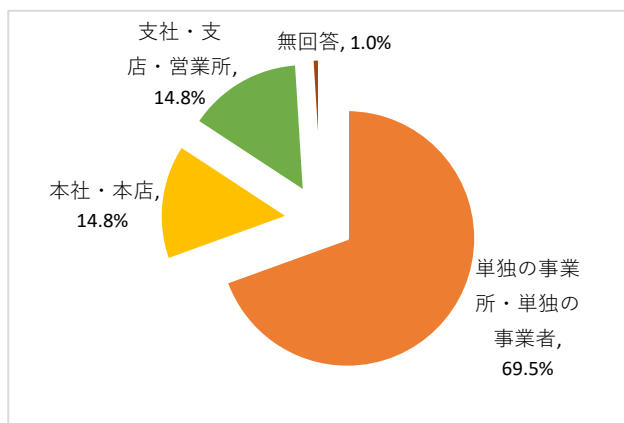
事業所の業種は「建設業」が23.2%（47事業所）と最も多く、次いで「サービス業」が17.7%（36事業所）、「卸売業・小売業」が14.3%（29事業所）となっています。



【回答数 203】

2 回答事業所の形態

問2 貴事業所の形態をお答えください。



【回答数 203】

事業所の形態で最も多かったのは「単独の事業所・単独の事業者」で69.5%（141事業所）と全体の約7割を占めています。

次いで「本社・本店」及び「支社・支店・営業所」がそれぞれ14.8%（30事業所）と同じ割合になっており、「無回答」が1.0%（2事業所）となっています。

Ⅲ 男女共同参画に関するアンケート調査（事業所用）結果

(1) 事業所について

問3 従業員・管理職等の数をお答えください。(令和5年4月1日現在)

各事業所における従業員・管理職等の総数及び女性の人数をまとめたところ、「役員」の女性の割合は22.3%、「管理職相当職」の女性の割合は15.0%となっており、これらを合わせた「役員・管理職相当職合計」の女性の割合は18.4%と全体の2割に満たず、女性の登用が少ない状況となっています。

また、「非管理職相当職」の女性の割合は32.1%であるのに対し、「非正規従業員」の女性の割合は54.9%と、多くの女性が正規雇用比べて不安定な雇用形態である非正規従業員として働いている状況となっています。

事業所全体における女性の割合は半数以下の41.3%となっています。

	女性の割合	
	全体の総数(人)	うち女性の人数(人)
役員	493	110
管理職相当職	586	88
非管理職相当職	2,360	757
非正規従業員	3,397	1,865
合計	6,836	2,820
役員・管理職相当職合計	1,079	198

【回答数 202】

●参考(全国割合)

全国の「役員」に占める女性の割合は21.4%、「役員を含む課長相当職以上」(役員・管理職相当職合計と同じ)に占める女性の割合は12.3%となっており、当町においてはどちらも全国比率を上回る結果となりました。

【出典：「令和3年度雇用均等基本調査」企業調査 結果概要(厚生労働省)】

また、全国の雇用形態別雇用者数の割合は下記のとおりとなっており、「非正規の職員・従業員」の女性の割合は当町と比べて低くなっています。

	男性	女性
正規の職員・従業員	78.2%	47.8%
非正規の職員・従業員	21.8%	52.2%

【出典：「労働力調査(基本集計)」(総務省統計局)】

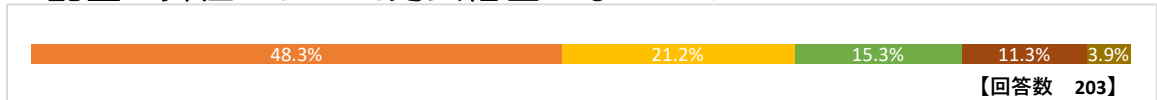
問4 貴事業所について、お答えください。
ア～クにおける男女共同参画の進捗状況はどの位だと思いますか。

ア～エの男女格差がないことへの設問では、全ての設問で「十分実現されている」と「一部実現されている」の割合が全体の約7割を占めており、格差が縮小傾向にあることが読み取れます。

ア 募集・採用において男女格差がないこと



イ 配置・昇任において男女格差がないこと



ウ 同一労働において賃金の男女格差がないこと



エ 定年・退職制度において男女格差がないこと



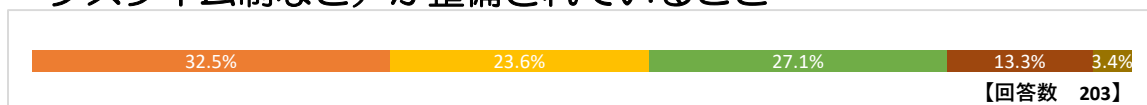
オの育児休業及び介護休暇制度についての設問では「まだ実現されていない」の割合が31.5%と最も多く、育児休業制度・介護休暇制度が十分に活用されていないことが読み取れます。

オ 育児休業制度・介護休暇制度が男女に活用されていること

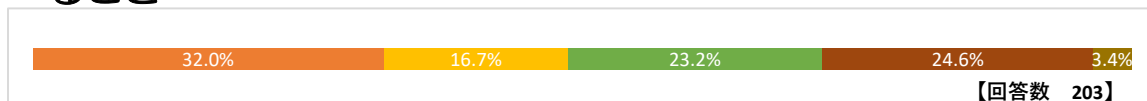


カ～クの就労環境の設問では「十分実現されている」と「一部実現されている」の割合が全体の約5割を占めており、働きやすい環境への整備が進んでいることが読み取れます。

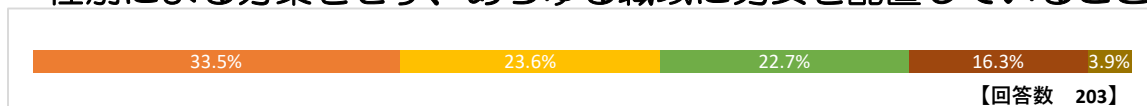
カ 仕事と家庭の両立を可能とするような環境（短時間勤務、フレックスタイム制など）が整備されていること



キ 結婚、出産、育児、介護などで退職した場合の再就職の機会があること

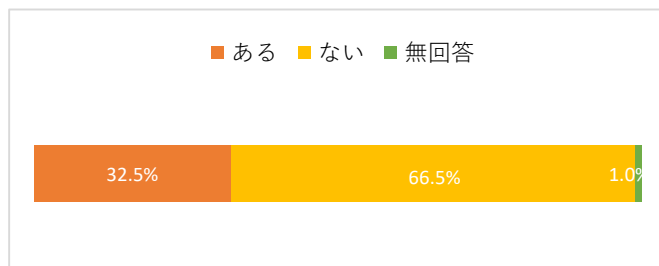


ク 性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置していること



（２）女性の活躍推進の取組について

問５ 貴事業所では、女性の活躍推進の取組として何か取り組んでいることはありますか。

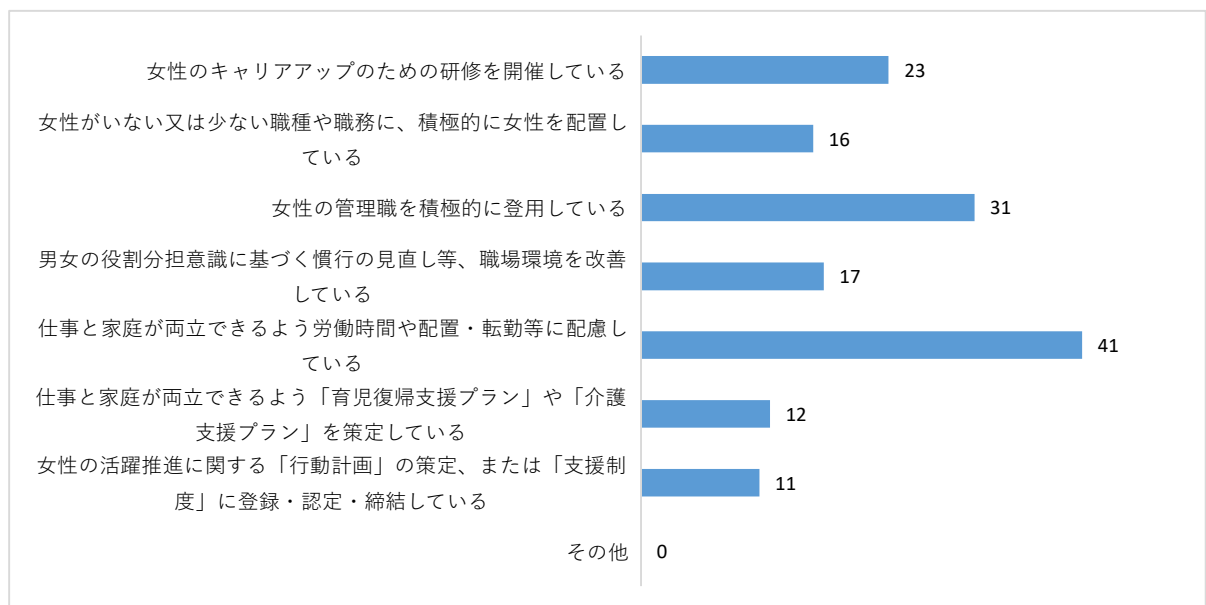


【回答数 203】

女性の活躍推進に取り組んでいる事業所の割合は32.5%（66事業所）、取り組んでいない事業所の割合は66.5%（135事業所）となっており、取り組んでいない事業所が多くなっています。

問６－１ 女性の活躍推進の取組について、どのようなことに取り組んでいますか。（複数回答）
※問５で「ある」と回答した事業所のみ

具体的な取組としては「仕事と家庭が両立できるよう労働時間や配置・転勤等に配慮している」が41事業所と最も多く、次いで「女性の管理職を積極的に登用している」が31事業所、「女性のキャリアアップのための研修を開催している」が23事業所となっています。

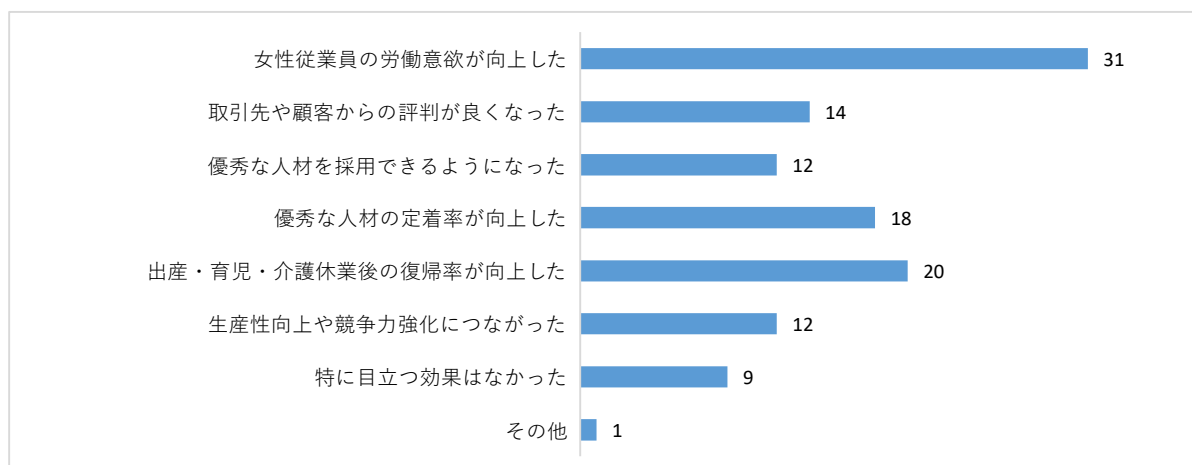


【回答数 151】

問6－2 女性の活躍推進に取り組んで、どのような効果がありましたか。（複数回答）
※問5で「ある」と回答した事業所のみ

具体的な効果としては「女性従業員の労働意欲が向上した」が31事業所と最も多く、次いで「出産・育児・介護休業後の復帰率が向上した」が20事業所、「優秀な人材の定着率が向上した」が18事業所となっています。

「その他」では「元々離職率が少なく出産休業後の復帰率が100%のため特に変わらない」という回答がありました。



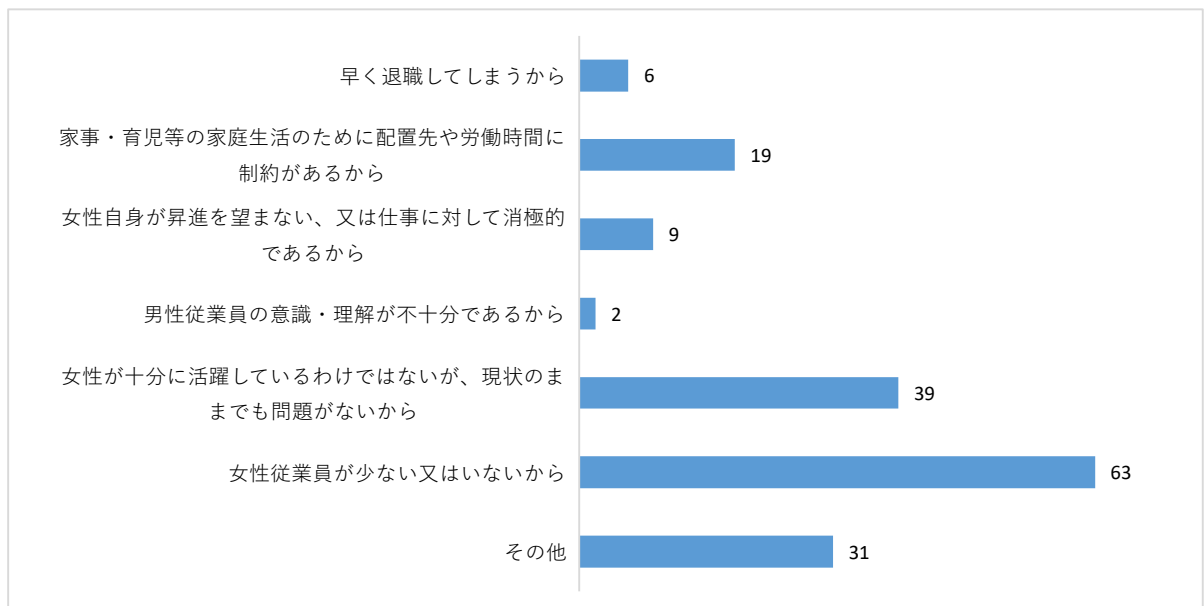
【回答数 117】



問6－3 女性の活躍推進に取り組んでいない理由はなんですか。（3つまで回答）
※問5で「ない」と回答した事業所のみ

具体的な理由としては「女性従業員が少ない又はいないから」が63事業所と最も多く、次いで「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままで問題がないから」が39事業所、「その他」が31事業所となっています。

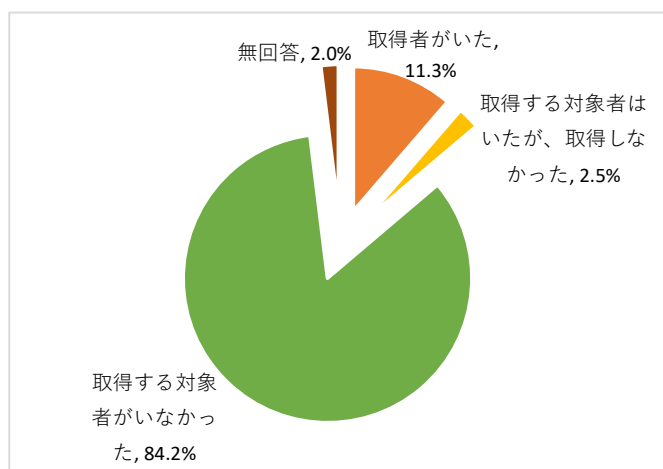
「その他」では「力仕事など女性には難しい職種であるから」や「性別問わず個人の能力に応じて平等に仕事を割り振っているから」、「女性主体の職場であるから」、「今後取組を計画しているから」等の回答がありました。



【回答数 169】

(3) 育児休業・介護休暇について

問7 令和4年度中（令和4年4月1日～令和5年3月31日）に、育児休業又は介護休暇の取得者はいましたか。

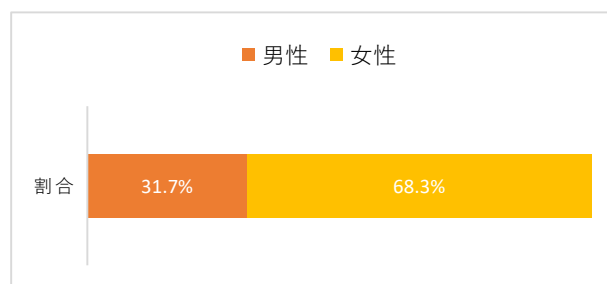


【回答数 203】

各事業所における育児休業又は介護休暇の取得者については「取得する対象者がいなかった」が84.2%（171事業所）と最も多く、次いで「取得者がいた」が11.3%（23事業所）、「取得する対象者はいたが、取得しなかった」が2.5%（5事業所）、「無回答」が2.0%（4事業所）となっています。

● 「取得者がいた」と回答した事業所における男女の内訳

	全体の総数（人）
男性	20
女性	43



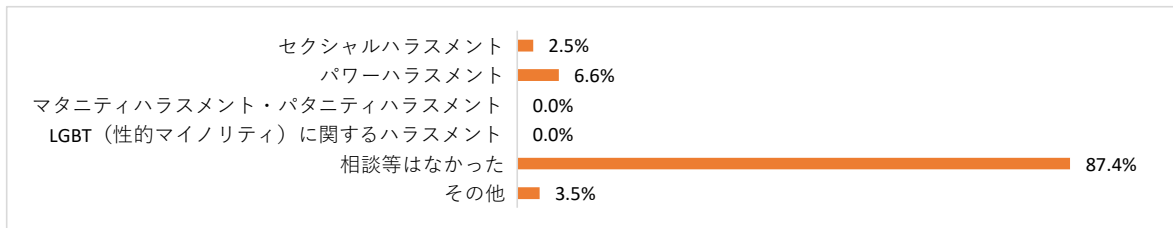
【回答数 63】

育児休業又は介護休暇取得者の人数を男女別にまとめたところ、女性の取得者が約7割を占めており、女性に比べて男性の取得者が少ない傾向にあることが読み取れます。

(4) ハラスメントについて

問8 貴事業所で、何らかのハラスメントに関する相談等がありましたか。（複数回答）

ハラスメントに関する相談については「相談等はなかった」が87.4%（173事業所）と最も多く、次いで「パワーハラスメント」が6.6%（13事業所）、「その他」が3.5%（7事業所）、「セクシャルハラスメント」が2.5%（5事業所）となっています。



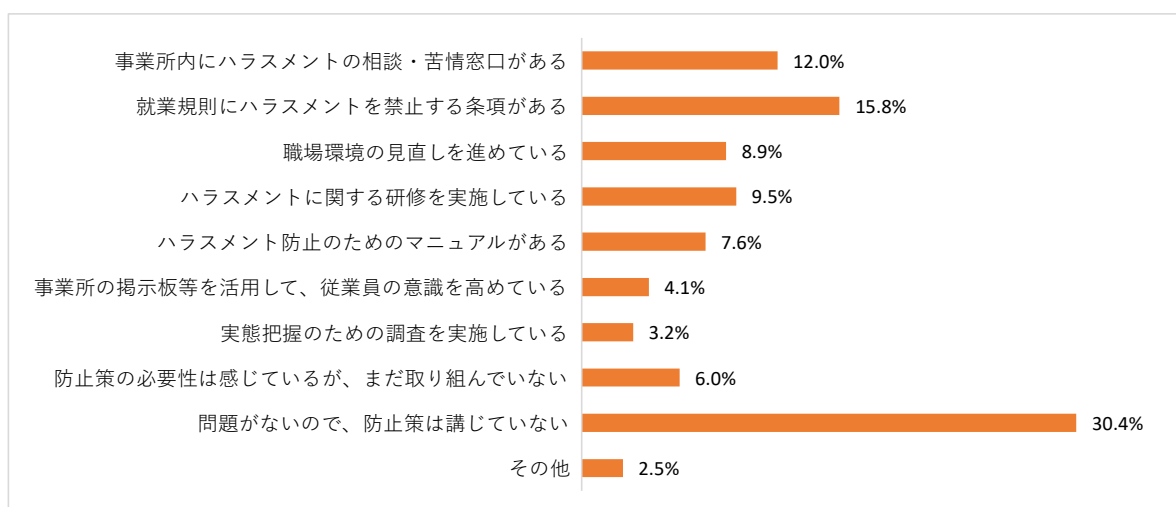
【回答数 198】

問9 ハラスメントに対する取組として、何か取り組んでいることはありますか。（複数回答）

ハラスメントにおいては「問題がないので、防止策は講じていない」と回答した事業所が30.4%（96事業所）と最も多くなっています。

一方で、取組を実施している事業所では「就業規則にハラスメントを禁止する条項がある」が15.8%（50事業所）、次いで「事業所内にハラスメントの相談・苦情窓口がある」が12.0%（38事業所）、「ハラスメントに関する研修を実施している」が9.5%（30事業所）となっています。

「その他」では「ハラスメント対応マニュアルを制定している」という回答がありました。



【回答数 316】

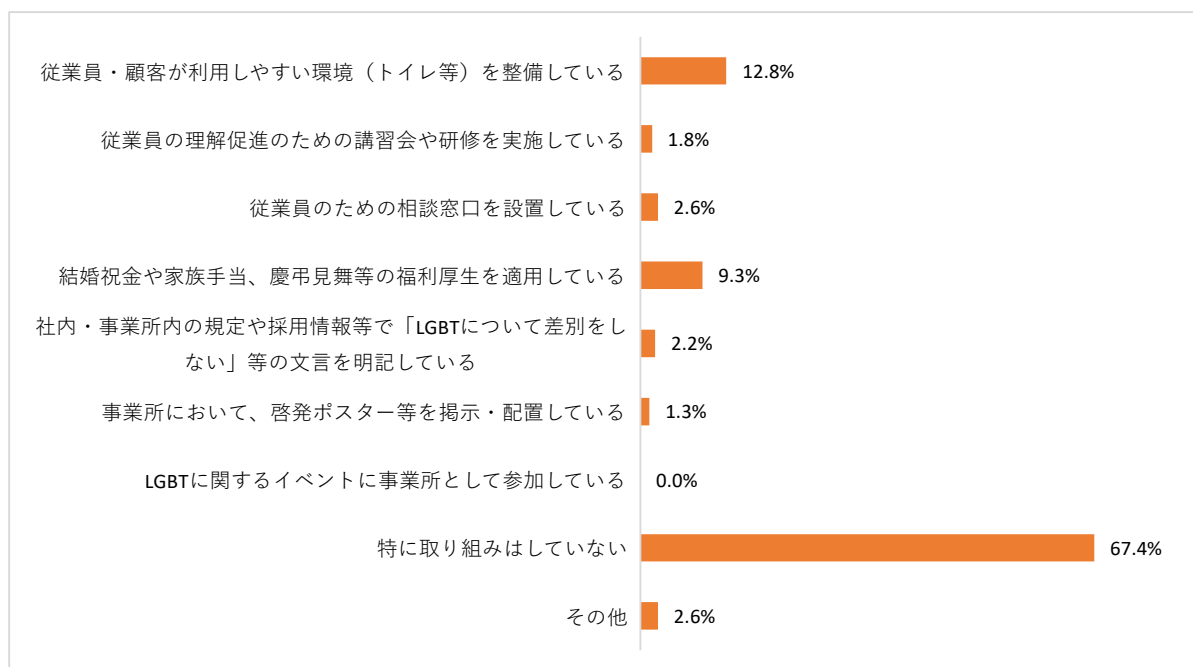
（５）性の多様性への理解について

問10 貴事業所は、LGBT（性的マイノリティ）への配慮に関して、何か取り組んでいることはありますか。（複数回答）

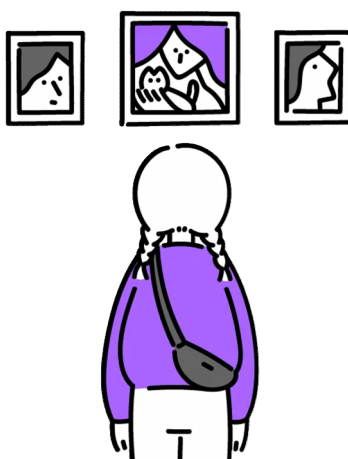
LGBT（性的マイノリティ）への配慮に関しては「特に取り組みはしていない」と回答した事業所が67.4%（153事業所）と最も多くなっています。

一方で、取組を実施している事業所では「従業員・顧客が利用しやすい環境（トイレ等）を整備している」が12.8%（29事業所）、次いで「結婚祝金や家族手当、慶弔見舞等の福利厚生を適用している」が9.3%（21事業所）、「従業員のための相談窓口を設置している」及び「その他」がそれぞれ2.6%（6事業所）と同じ割合となっています。

「その他」では「情報収集している」等の回答がありました。



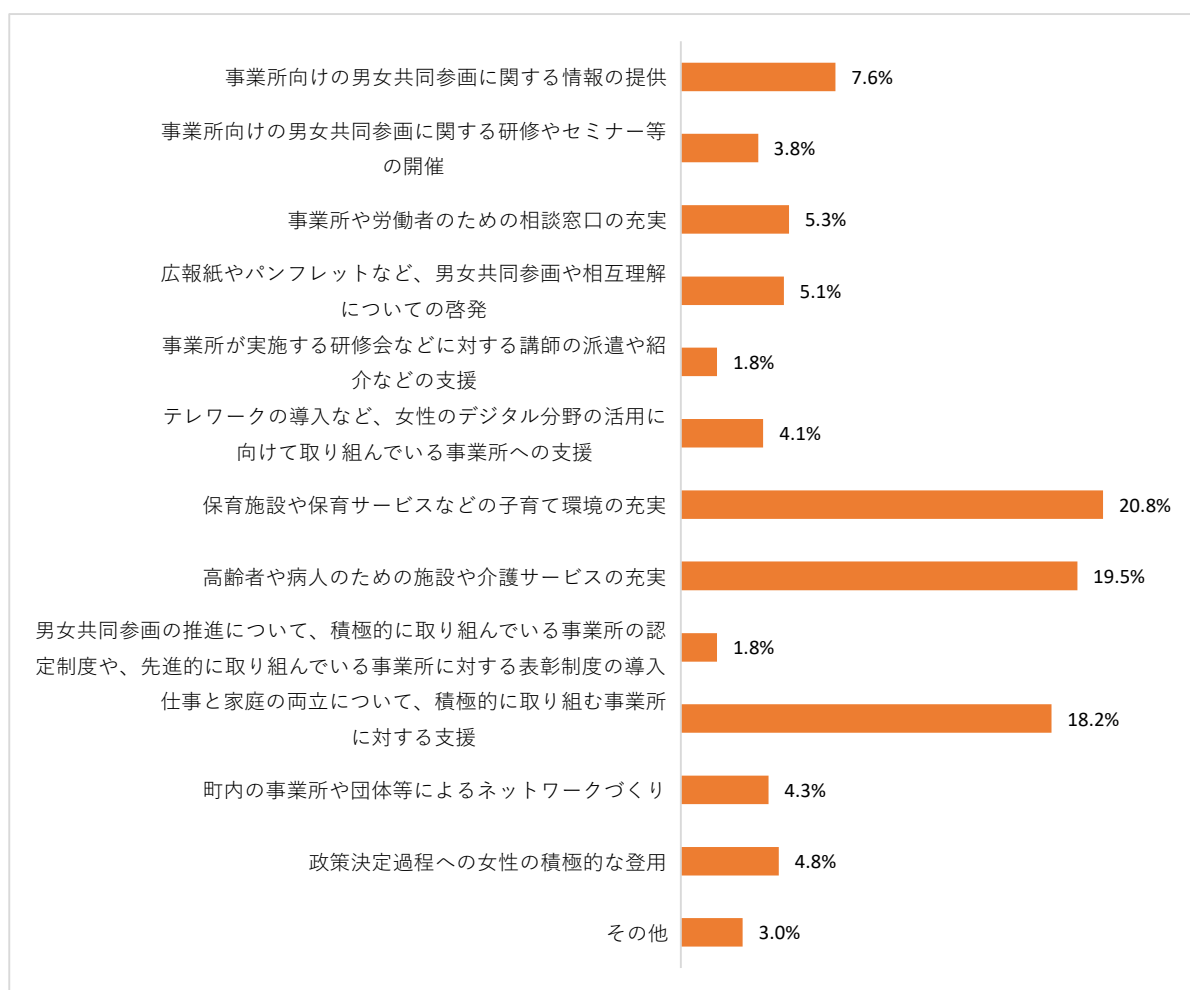
【回答数 227】



（６）男女共同参画に関する今後の取組について

問11 職場における男女共同参画について、行政にどのようなことを望めますか。（複数回答）

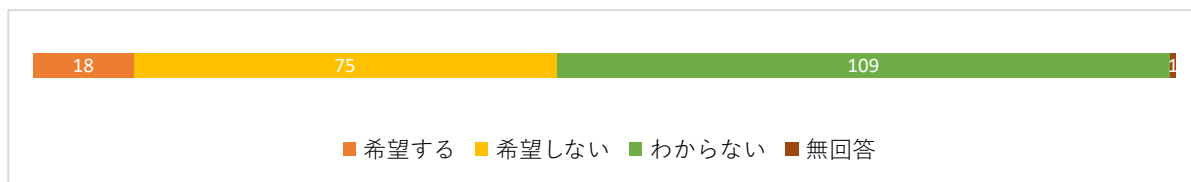
事業所が行政に対して望んでいることは「保育施設や保育サービスなどの子育て環境の充実」が20.8%（82事業所）と最も多く、次いで「高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実」が19.5%（77事業所）、「仕事と家庭の両立について、積極的に取り組む事業所に対する支援」が18.2%（72事業所）となっています。



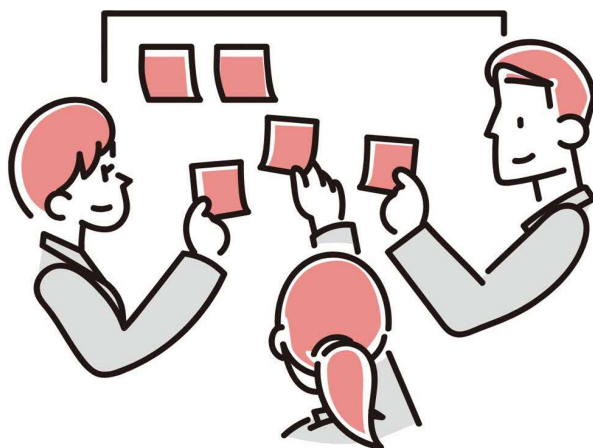
【回答数 395】

問12 中標津町では、本年度男女共同参画に関するフォーラムの開催を予定していますが、貴事業所は参加を希望しますか。

フォーラムの参加について「希望する」が18事業所（8.9%）、「希望しない」が75事業所（36.9%）、「わからない」が109事業所（53.7%）、無回答が1事業所（0.5%）となっています。



【回答数 203】



問13 事業所として、男女共同参画の推進や男女共同参画社会づくりを進める上で、ご意見、ご提案などありましたらご自由にご記入ください。

- 経営者の考え方をまず変えなくてはならないと思います。女性を軽視する傾向にあるから。
- 男女の職務体系・給与の格差がなくなるのは、良いことと思いますが、各事業所も行政の方もフェミニズム団体や同和団体などの活動に利用されないこと、透明性のある公金の使い方が必要であることと思います。
- 男性が主に取り組んでいる仕事を女性にお願いした際、『それは私にはできない』と言われました。
女性が主に取り組んでいる仕事を男性に取り組んでももらいました。
その後、女性から『あの仕事は男性じゃ無理です』と言われました。
女性の意識改革が物凄く大変です。
是非、中標津町で女性の意識改革に取り組んで頂きたいです。
- 自治体や企業が進んでも、町民（特に60代以上）の当たり前（例、育児は女がやって当たり前、女のくせに、男のくせに、誰か男の人いる？）などを変えるのは大変だろうと思います。そこが変われば後ろめたさなどがなくなり、より制度が活発になり進んでいくんだと思います。
- 働き手を増やさないと何もできない。男女は関係ない
- 他にもっとやるべきことがある。でこぼこの道路、臭気対策、子育て支援
- 男女共同参画に国は膨大な税金を使っていますが、現在急を要する場所に本来であれば使うべき。まさか一部の人の給与が大半を占めているということはありませんよね？
- 現在既に取り組んでいる事業所の事例の共有。女性だけでなく男性のメリットについても話を聞きたい。（実際に男性も育児休暇や介護休暇を取得していて周囲のフォロー整備が出来ている等）

IV 記述意見一覧

問1 その他
測量業
自動車ガラス販売取付
酪農コンサルタント
複合サービス事業
農業協同組合
農機具修理・販売
自動車販売・修理
自整業
機械修理
経済団体
問6-2 その他
元々、離職率も少なく、出産休業後の復帰率も100%のためその点での効果は特に変わりません。
問6-3 その他
男性と女性での区別はない
会社が動いていおらず従業員数もゼロの為
女性従業員が一人のため
女性が主体の職場であり現状女性職員のみのため。
パートアルバイトはほぼ女性職員であるが、正社員が男性しかいないため。
特に性別による優遇、不遇待遇などしておらず、平等であると感じているから
小規模経営の為、男女問わず一人一人が経営者という考えをもって従事してもらっている
現在女性、男性ではなく個人の向き不向きで仕事を割り振っている為
家族従業員のみで運営しています
今年度以降に取り組みを計画しているため
男性職員がいないため
仕事内容で女性が従事できない場合がある
女性従業員がいないから
パート・アルバイトしかいない
男女ではなく資格取得者が優先されるため(資格がないと事業が成り立たない)
男女の別なく、活躍推進に取り組んでいる
職種が力が必要な為、女性には難しい点がある
業種的に難しい
女性中心の職場なので
男女を考えたことをない、男女の意識はない
事業所として特別な取り組みはおこなっていない
男女関係なく人間皆平等。女性だからといって特権はあたえない。
技術職なので男性女性に関しては元々待遇に変わりはない
従業員がいないため
今現在社員は女性しかいません
男女同じ仕事をしているため特に取り組みする必要がない

問8 その他
会社が動いていおらず従業員数もゼロの為
問9 その他
ハラスメント対応マニュアルの制定
会社が動いていおらず従業員数もゼロの為
問10 その他
会社が動いていおらず従業員数もゼロの為
女性しかいない職場です
従業員なし
LGBTにだけ特権はあたえない。人間皆平等。
情報収集には努めているが該当なし(雇用なし)
問11 その他
会社が動いていおらず従業員数もゼロの為
男性職員がいないため
行政に求める事はない
即刻やめるべき。他に税金を。道路整備、子育て等
税金の明確な詳細を毎年わかりやすい場所に出す

V 參考資料

男女共同参画に関するアンケート調査（事業所用）へのご協力をお願い

皆様には、日ごろから町政にご理解とご協力いただき、誠にありがとうございます。

さて、中標津町では「まちづくり」の指針となる『第7期中標津町総合計画』の目標の一つとして「つながりが未来を築くまちづくり」を定めています。その一環として、男女共同参画社会（※裏面のとおり）の実現に向けた取り組みを進めるため、町内の事業所から500の事業所を選出し、男女共同参画に関する意識やご意見・ご要望について調査を実施することとなりました。

この調査は無記名でご回答いただくものであり、調査結果から事業所が明らかになることはございません。

ご多忙のこととは存じますが、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いたします。

令和5年5月

中標津町長 西 村 穰

【ご回答にあたってのお願い】

1. ご回答は、事業所の代表の方、又は総務・人事担当者でお願いいたします。
2. 本店、支店などが町内に複数事業所がある場合、この調査書が届いた事業所についてご回答ください。
3. 回答は、あてはまる番号に○をつけてください。また「その他」に当てはまる場合は、具体的な内容を記入してください。
4. 回答は、**5月31日（水）**までにお願いします。
5. アンケートの集計結果については、集計後に中標津町ホームページ等で公表します。

【回答方法】

1. 郵送による回答

- ①ペン等を使用し、設問に対する当該番号に○印を記入してください。
- ②ご記入いただいたアンケート用紙は、同封の返信用封筒に入れ、ポストへ投函してください。（切手不要）

2. インターネットによる回答

- ①下記からサイトへアクセスし、インターネット回答用ID（下記）を入力してください。
- ②設問へ回答し、内容を確認後、送信ボタンを押してください。



URL : <https://www.harp.lg.jp/Kr8KwJLX>

インターネット回答用IDは、回答用紙の最終頁の裏面に掲載しています。

※IDは重複回答を防ぐために使用し、回答者を特定するものではありません。

問い合わせ先は裏面に記載しています。

※男女共同参画社会とは

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいいます。（男女共同参画社会基本法第2条）

問い合わせ先

〒086-1197 中標津町丸山2丁目22番

中標津町役場 総務部 政策推進課 協働推進係

TEL (0153) 73-3111 内線 327 FAX (0153) 73-5333

Eメール kyoudou@nakashibetsu.jp

男女共同参画に関するアンケート調査（事業所用）回答用紙

1 事業所について

問1 業種をお答えください。※あてはまる番号に○印を付けてください。

1. 農業	8. 金融業・保険業
2. 建設業	9. 不動産業
3. 製造業	10. 飲食業・宿泊業
4. 運輸業・郵便業	11. 医療・福祉・介護
5. 電気・ガス・水道業	12. 教育・学習
6. 情報通信業	13. サービス業
7. 卸売業・小売業	14. その他（ ）

問2 貴事業所の形態をお答えください。※あてはまる番号に○印を付けてください。

1. 単独の事業所・単独の事業者
2. 本社・本店（※他に支社・支店・営業所などがある）
3. 支社・支店・営業所（※他に本社・本店がある）

問3 従業員・管理職等の数をお答えください。（※令和5年4月1日現在）

登用状況 役職等		
	総 数	うち女性の人数
1. 役員	人	人
2. 管理職相当職	人	人
3. 非管理職相当職	人	人
4. 非正規従業員	人	人
5. 合 計（1.～4計）	人	人
6. 管理職計（1.～2.計）	人	人

問4 貴事業所について、お答えください。※あてはまる番号に○印を付けてください。
ア～クにおける男女共同参画の進捗状況はどの位だと思いますか。

	十分実現されている	一部実現されている	まだ実現されていない	わからない
ア 募集・採用において男女格差がないこと	1	2	3	4
イ 配置・昇任において男女格差がないこと	1	2	3	4
ウ 同一労働において賃金の男女格差がないこと	1	2	3	4
エ 定年・退職制度において男女格差がないこと	1	2	3	4
オ 育児休業制度・介護休暇制度が男女に活用されていること	1	2	3	4
カ 仕事と家庭の両立を可能とするような環境（短時間勤務、フレックスタイム制など）が整備されていること	1	2	3	4
キ 結婚、出産、育児、介護などで退職した場合の再就職の機会があること	1	2	3	4
ク 性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置していること	1	2	3	4

2 女性の活躍推進の取組について

問5 貴事業所では、女性の活躍推進の取組として何か取り組んでいることはありますか。

1. ある ⇒ 問6－1、問6－2へ 2. ない ⇒ 問6－3へ

（問5で「1. ある」と答えた場合にお答えください）

問6－1 女性の活躍推進の取組について、どのようなことに取り組んでいますか。

（※あてはまるものすべてに○）

1. 女性のキャリアアップのための研修を開催している
2. 女性がいらない又は少ない職種や職務に、積極的に女性を配置している
3. 女性の管理職を積極的に登用している
4. 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場環境を改善している
5. 仕事と家庭が両立できるよう労働時間や配置・転勤等に配慮している
6. 仕事と家庭が両立できるよう「育休復帰支援プラン」や「介護支援プラン」を策定している
7. 女性の活躍推進に関する「行動計画」の策定、または「支援制度」に登録・認定・締結している。
8. その他（ ）

（注）「行動計画」とは、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画等をいいます。「支援制度」とは、例えば「えるぼし」、「くるみん」、「北海道家庭教育サポート企業制度」などをいいます。

(問5で「1. ある」と答えた場合にお答えください)

問6-2 女性の活躍推進に取り組んで、どのような効果がありましたか。

(※あてはまるものすべてに○)

1. 女性従業員の労働意欲が向上した
2. 取引先や顧客からの評判が良くなった
3. 優秀な人材を採用できるようになった
4. 優秀な人材の定着率が向上した
5. 出産・育児・介護休業後の復帰率が向上した
6. 生産性向上や競争力強化につながった
7. 特に目立つ効果はなかった
8. その他 ()

(問5で「2. ない」と答えた場合にお答えください)

問6-3 女性の活躍推進に取り組んでいない理由は何ですか。(※○は3つまで)

1. 早く退職してしまうから
2. 家事・育児等の家庭生活のために配置先や労働時間に制約があるから
3. 女性自身が昇進を望まない、又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. 女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから
6. 女性従業員が少ない又はいないから
7. その他 ()

3 育児休業・介護休暇について

問7 令和4年度中(令和4年4月1日～令和5年3月31日)に、育児休業又は介護休暇の取得者はいましたか。

1. 取得者がいた ⇒ 男性 _____ 人 女性 _____ 人
2. 取得する対象者はいたが、取得しなかった(保育施設や介護施設等の入所、退職など)
3. 取得する対象者がいなかった

4 ハラスメントについて

問 8 貴事業所で、何らかのハラスメントに関する相談等がありましたか。

(※あてはまるものすべてに○)

1. セクシャルハラスメント
2. パワーハラスメント
3. マタニティハラスメント・パタニティハラスメント (注)
4. L G B T (性的マイノリティ) に関するハラスメント
5. 相談等はなかった
6. その他 ()

(注) パタニティハラスメントとは、男性が育児休暇を取得する際、職場から受けるいやがらせ行為をいいます

問 9 ハラスメントに対する取り組みとして、何か取り組んでいることはありますか。

(※あてはまるものすべてに○)

1. 事業所内にハラスメントの相談・苦情窓口がある
2. 就業規則にハラスメントを禁止する条項がある
3. 職場環境の見直しを進めている
4. ハラスメントに関する研修を実施している
5. ハラスメント防止のためのマニュアルがある
6. 事業所の掲示板等を活用して、従業員の意識を高めている
7. 実態把握のための調査を実施している
8. 防止策の必要性は感じているが、まだ取り組んでいない
9. 問題がないので、防止策は講じていない
10. その他 ()

5 性の多様性への理解について

問 10 貴事業所は、L G B T (性的マイノリティ) への配慮に関して、何か取り組んでいることはありますか。(※あてはまるものすべてに○)

1. 従業員・顧客が利用しやすい環境 (トイレ等) を整備している
2. 従業員の理解促進のための講習会や研修を実施している
3. 従業員のための相談窓口を設置している
4. 結婚祝金や家族手当、慶弔見舞等の福利厚生を適用している
5. 社内・事業所内の規定や採用情報等で「L G B T について差別をしない」等の文言を明記している
6. 事業所において、啓発ポスター等を掲示・配置している
7. L G B T に関するイベントに事業所として参加している
8. 特に取り組みはしていない
9. その他 ()

6 男女共同参画に関する今後の取り組みについて

問 11 職場における男女共同参画について、行政にどのようなことを望まれますか。

(※あてはまるものすべてに○)

1. 事業所向けの男女共同参画に関する情報の提供
2. 事業所向けの男女共同参画に関する研修やセミナー等の開催
3. 事業所や労働者のための相談窓口の充実
4. 広報誌やパンフレットなど、男女共同参画や相互理解についての啓発
5. 事業所が実施する研修会などに対する講師の派遣や紹介などの支援
6. テレワークの導入など、女性のデジタル分野の活用に向けて取り組んでいる事業所への支援
7. 保育施設や保育サービスなどの子育て環境の充実
8. 高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実
9. 男女共同参画の推進について、積極的に取り組んでいる事業所の認定制度や、先進的に取り組んでいる事業所に対する表彰制度の導入
10. 仕事と家庭の両立について、積極的に取り組む事業所に対する支援
11. 町内の事業所や団体等によるネットワークづくり
12. 政策決定過程への女性の積極的な登用
13. その他 ()

問 12 中標津町では、本年度男女共同参画に関するフォーラムの開催を予定していますが、貴事業所は参加を希望しますか。

1. 希望する
2. 希望しない
3. わからない

問 13 事業所として、男女共同参画の推進や男女共同参画社会づくりを進める上で、ご意見、ご提案などありましたらご自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

※この調査票は、5月31日（水）までに、同封の返信用封筒に入れて、ご返送ください。