

法人向けアンケート設問項目（案）

問1 貴法人の営まれている産業分類は次のうちどれですか。

1. 農業・林業
2. 漁業
3. 鉱業・採石業・砂利採取業
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. 複合サービス事業
18. サービス業（他に分類されないもの）
19. 公務（他に分類されるものを除く）
20. 分類不能の産業

問2 貴法人の従業員規模は次のうちどれですか。

1. 5人未満
2. 5～9人
3. 10～19人
4. 20～29人
5. 30～49人
6. 50～99人
7. 100人以上

問3 女性の採用について、あてはまる番号を選択してください（複数回答可）。

1. 採用における男女差はない
2. 一定の職種や正社員、パートという雇用形態ごとに、対象を男女のいずれかのみとしている
3. 男女別の採用予定数を設定するなど、募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先している
4. 男女で異なる採用試験を実施したり、筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとしたりするなど、採用選考の方法や基準について男女で異なる取扱いをしている
5. 女性についてのみ、未婚であること、子どもがいないことなどの条件を満たす者を優先したり、男性は30歳未満、女性は25歳未満などというように、男女で異なる条件設定を設けたりしている
6. その他（ ）
7. あてはまるものはない

問4 女性の登用や能力開発・発揮について、どのような取組を実施していますか（複数回答可）。

1. 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど、職場の環境・風土の改善に取り組んでいる
2. 性別に関わらず、能力主義的な人事管理の徹底や、人事評価・人事考課基準の制度化を行っている
3. 性別に関わらず、実務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を実施している
4. 女性の少ない職務や役職に、意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用している
5. 女性の登用や能力発揮に関する調査や分析を行い、具体的な方針・計画を策定している
6. 女性の能力活用に関する担当部署や担当者を設置し、職場内での推進体制を整備している
7. 女性従業員の意見や要望を聴く制度を設けたり、相談窓口を設置している
8. 女性を積極的に登用することに対する男性従業員への意識啓発を行っている
9. 女性用のトイレ、休憩室、更衣室などの設備の充実を図っている
10. その他（ ）
11. 特に取り組んでいない

問7 LGBTQ等の性的マイノリティについて、どのような取組を実施していますか(複数回答可)。

1. 性的マイノリティが働きやすい職場環境(同性パートナーへの慶弔休暇、家族手当等の福利厚生)を整備している
2. 性的マイノリティに配慮(髪型や服装等)した対応を行っている
3. 性的マイノリティに関する倫理規定や行動規範等がある
4. 性的マイノリティに対する施策の担当者、担当部署がある
5. 性的マイノリティに関する研修や勉強会を行っている
6. 性的マイノリティに関するポスター、リーフレット等の配布や掲示を行っている
7. 性的マイノリティに関する相談窓口を設置している
8. トランスジェンダーに配慮したトイレや更衣室の環境整備を行っている
9. 社内の理解者・支援者を増やす取組を行っている
10. 応募書類における性別欄廃止等、採用について配慮を行っている
11. その他()
12. 特に取り組んでいない

問8 インターネット上の差別について、これまでにどのようなことがありあましたか(複数回答可)。

1. 貴法人及び社員を誹謗中傷したメール等が来たことがある
2. 貴法人のインターネット上のお問い合わせホームや電子掲示板等に、貴法人に対しての差別的な内容の書込みをされたことがある
3. 貴法人の社員からインターネット上で差別を受けていると相談されたことがある
4. ホームページを設けていない
5. ホームページは設けているが、誹謗中傷などの書込みはない
6. その他()
7. 特にない

問9 1ヶ月当たりの時間外労働時間について、従業員1人当たりの平均的な時間外労働時間としてあてはまる番号を選択してください。

1. 10時間未満
2. 10時間以上45時間未満
3. 45時間以上100時間未満
4. 100時間以上

問10 過去1年間で、職場におけるハラスメントに関する相談は何件（延べ数）ありましたか。

1. 0件
2. 1～2件
3. 3～5件
4. 6～10件
5. 11件以上

問11 職場におけるハラスメントの予防・解決のためにどのような取組を実施していますか（複数回答可）。

1. 就業規則等によりハラスメント防止方針を定めている
2. 管理職を対象とした講演会や研修会を実施している
3. 従業員を対象とした講演会や研修会を実施している
4. 従業員を講演会や研修会に参加させている
5. ポスター、リーフレット等の啓発資料での情報提供を行っている
6. 職場内の実態を把握するためアンケートなどを実施している
7. 従業員からの相談、苦情に応じるための相談窓口や担当者を定めている
1. 社内報等によりハラスメント防止のPRを行っている
2. 従業員を対象にしたハラスメント防止のための研修を実施している
3. 従業員からの相談、苦情に応じるための相談窓口や担当者を定めている
4. ハラスメントが発生したときの対応マニュアルがある
5. その他（ ）
6. 特に対策はしていない

問12 職場におけるハラスメントの予防・解決を進める上で、どのようなことが課題だと思えますか（複数回答可）。

1. 経営者や管理職の理解が不足している
2. 従業員全般の理解が不足している
3. 発生状況を把握することが困難である
4. 職場におけるハラスメントに対応する際のプライバシーの確保が難しい
5. 取組を行うノウハウがない

6. 職場内に対応するための適切な人材がない
7. 適正な処罰・対処の基準がわからない
8. その他 ()
9. 特に課題はない

問 13 過去1年間で、貴法人が受けたカスタマーハラスメントはありますか(複数回答可)。

1. 不当要求*
2. 侮辱、大声で威圧するなど乱暴な言動
3. 殴るなどの暴行
4. 長時間の拘束(窓口、電話など)
5. 退去の拒否(居座り)
6. 不必要、執拗な上司への面会要求
7. 撮影、録音、録画などの行為
8. インターネット上への掲載、書き込み
9. 謝罪の要求(口頭、文書など)
10. 金銭や契約などの要求
11. 執拗な別部署、相談窓口への苦情
12. その他 ()

※暴行や脅迫その他威圧的な言動など不当な手段により要求の実現を図る行為や法令等に違反する行為を求める行為

問 14 カスタマーハラスメントに対して、どのような取組を実施していますか(複数回答可)。

1. 基本的な対応方針の策定
2. 基本的な対応方針の対外公表
3. 社内向け対応マニュアルの策定(未然防止策や事後対応の流れ等)
4. 社内向けのカスハラ事例の収集・共有
5. カスハラ発生時の社内体制の構築(対応する部署や責任者の明確化等)
6. カスハラの実態把握の定期的な調査の実施(アンケート等)
7. 従業員を対象とした相談窓口の設置(ハラスメント対応部署等の社内窓口)
8. 従業員を対象とした相談窓口の設置(提携弁護士事務所等の外部委託窓口)
9. 従業員を対象とした研修の実施(カスハラ対応力向上等)

問 20 人権に関する取組を通じ、社内の人権意識が高まることによる効果として、どのようなことがあると考えられますか（複数回答可）。

1. 有能な人材が集まる
2. 勤労意欲が増進する
3. 職場の活性化に繋がる
4. 個人の能力が発揮され、生産性の向上に繋がる
5. 製品やサービスの質の向上に繋がる
6. 企業の社会的イメージ向上、信用確保に繋がる
7. 人権侵害の防止に繋がる
8. 海外の取引先の獲得、拡大に繋がる
9. 企業の社会的責任（C S R）の推進に繋がる
10. 地域社会との交流が図られる
11. その他（ ）
12. 特にない

問 21 人権に関する取組を進めるうえでの課題は何ですか（複数回答可）。

1. 社内で意義を認めてもらえない
2. 経費の増加が予想される（予算が限られている）
3. 必要な情報が入手できない
4. 必要な知識やスキルを持った人材がいない
5. 人権侵害が発生した際の状況把握が困難である
6. 人権啓発の取組を行うノウハウがない
7. 人権侵害が発生した際の適正な処罰・対処の基準がわからない
8. 競合する同業者や取引先が取り組んでいない
9. 人権に対してあまり関心がない
10. その他（ ）

問 22 人権に関する取組の中で、今後、取り組みたいことは何ですか（複数回答可）。

1. 人権を守るための就業規則、指針等を定めること
2. 人権に関する研修を実施すること
3. 職場におけるハラスメントやメンタルヘルスクア等に関する相談窓口を設置すること

1. 活用してみたい
2. 活用したくない
3. その他 ()

問 25 人権に関することで狛江市に期待することは何ですか (複数回答可)。

1. 人権に関する講演会や研修会の実施
2. 人権に関する啓発冊子の配布
3. 人権イベントの実施
4. 人権に関する冊子や啓発DVDなどの貸出
5. 研修会の講師・会場斡旋
6. 人権に関する相談会の実施
7. 企業同士の人権研修交流会の実施
8. 参加企業が実施した人権研修情報の共有
9. その他 ()

※自由記述 (人権問題や貴法人のご方針、人権に関する社会情勢についてのお考えなどがございましたら、ご自由にお書きください)

()