

瑞穂市 男女共同参画・まちづくりに関する調査 —調査の趣旨とご協力をお願い—

皆さまには、日ごろから市政にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。
瑞穂市では、「瑞穂市男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の実現のため、さまざまな取り組みを進めています。

このアンケート調査は、男女共同参画に対する事業所の現状や、行政に対する要望などをお聞かせいただき、今後の男女共同参画施策推進の基礎資料とさせていただくことを目的としており、市内の事業所から 850 事業所を選び、実施するものです。

お答えは、すべて無記名で統計的に処理しますので、個別の事業所が特定されるなど、回答された事業所にご迷惑をおかけするようなことはございません。お忙しいところ大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

平成 30 年 12 月

瑞穂市長 棚橋 敏明

<調査票のご記入にあたってのお願い>

- ・ご記入は、人事・労務担当の方をお願いします。
- ・ご回答は、えんぴつ、ボールペンなどではっきりとご記入ください。
- ・ご回答は設問をよく読んでいただき、貴事業所の状態や考え方に最も近い番号を選び、その番号に○をつけてください。○の数は、設問によって1つの場合と数が指定してある場合がありますので、ご注意ください。
- ・「その他」にあてはまる場合は、()内になるべく具体的にご記入ください。
- ・ご記入いただきました調査票は、平成 30 年 12 月 26 日 (水)までに、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、事業所名などは書かずに、郵便ポストにご投函ください。
- ・この調査資料の利用にあたっては、その取扱いに十分に配慮します。また、調査内容については、この統計以外の目的に使用することはございません。
- ・事業所の抽出にあたっては、事業内容や事業所の規模等にかかわらず、市商工会会員の事業所を対象とさせていただきました。
- ・ご不明の点がございましたら、下記までお問い合わせください。

※本調査について、ご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

瑞穂市役所 企画部 総合政策課

電話：058-327-4128

1 貴事業所の概要についておたずねします。

問1 貴事業所の従業員数をお答えください。(複数の事業所がある場合は、会社全体の状況をお答えください。)(数字を記入)

	女性従業員	男性従業員
①正規従業員数 常用雇用者のうち、「正社員・職員」などと呼ばれている人	人	人
②正規従業員以外の従業員数 常用雇用者のうち、「嘱託社員・職員」「派遣社員・職員」「契約社員・職員」「パートタイマー」「アルバイト」などと呼ばれている人*	人	人

※臨時雇用者(常用雇用者以外の雇用者で1カ月以内の期間を定めて雇用されている人または日々雇用されている人)は除きます。

問2 貴事業所の業種についてお答えください。(○は主なもの1つ)

1. 農林漁業	2. 建設業
3. 製造業	4. 電気・ガス・熱供給・水道業
5. 情報通信業	6. 運輸業
7. 卸売・小売業	8. 金融・保険業
9. 不動産業	10. 飲食店・宿泊業
11. 医療・福祉	12. 教育・学習支援業
13. サービス業	14. その他(具体的に:)

問3 貴事業所の形態についてお答えください。(○は1つだけ)

1. 単独事業所
2. 本社・本店(ほかに支社・支店・営業所・工場などがある)
3. 支社・支店・営業所・工場(ほかに本社・本店がある)
4. その他(具体的に:)

問4 正規従業員の平均的な勤続年数をお答えください。(○は1つだけ)

(1) 女性

1. 5年未満	2. 5年~10年未満
3. 10年~15年未満	4. 15年以上

(2) 男性

1. 5年未満	2. 5年~10年未満
3. 10年~15年未満	4. 15年以上

問5-1 管理職等の役職者の人数をお答えください。(数字を記入)

	女性従業員	男性従業員
①部長相当以上	人	人
②課長相当	人	人
③係長相当	人	人

※課長補佐は係長相当として人数をご記入ください。

問5-1で女性管理職がない場合に、おたずねします。

問5-2 女性の管理職がない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

1. 将来の候補者はいるが、今のところ必要な在職年数等の条件を満たしていないから
2. 今のところ管理職の候補になり得る女性従業員がないから
3. 管理職に適格となる前に辞めてしまったから
4. 管理職にすることを考えて女性従業員を採用していないから
5. 家庭での役割と管理職としての責任遂行のバランスが難しいから
6. 従業員が希望しないから
7. 組織体制として、男女問わず従業員が管理職になることはないから
8. わからない
9. その他(具体的に: _____)

問5-3 今後女性が管理職になることがありますか。(〇は1つだけ)

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 1. 近いうちになる予定である | 2. 10~30年後に見込みがある |
| 3. 今後もなる見込みはない | 4. なんともいえない |

2 男女共同参画社会についておたずねします。

問6 市では男女共同参画社会の実現に向けて、さまざまな取り組みを進めていますが、そのことをご存じですか。(〇は1つだけ)

1. 男女共同参画の推進に取り組んでいることを知っているし、その内容も知っている
知っている取組み(_____)
2. 男女共同参画の推進に取り組んでいることを知っているが、内容までは知らない
3. 男女共同参画の推進に取り組んでいることを知らなかった

問7 次の事項をご存じですか。(①～⑨のそれぞれについて1つに○)

	内容を 知っている	内容は知らないが、 聞いたことはある	知らない
①男女共同参画社会	1	2	3
②男女共同参画社会基本法	1	2	3
③ポジティブ・アクション※（積極的改善措置）	1	2	3
④ワーク・ライフ・バランス※	1	2	3
⑤ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）	1	2	3
⑥DV防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律）	1	2	3
⑦女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）	1	2	3
⑧男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）	1	2	3
⑨女性活躍推進法※（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）	1	2	3

※ポジティブ・アクション：社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が、男女間で大きく格差がある場合、その格差を改善するために、必要な範囲内で、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ことです。

※ワーク・ライフ・バランス：「仕事と生活の調和」の意味で、働きながら私生活も充実させられるように職場や社会環境を整えることです。

※女性活躍推進法：女性が、職業生活において、個性と能力を十分に発揮して活躍できる環境を整備するために制定された法律です。

問8 貴社では、男女共同参画社会の実現に向けて、以下のような取り組みを実施されていますか。(○はいくつでも)

1. 男女共同参画社会の実現に向けた取り組みとして、ワーク・ライフ・バランスやセクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」※という）対策、ポジティブ・アクションなどを実践している
2. 男女共同参画に関する広報・啓発を行っている
3. 男女共同参画に関する研修を実施している
4. 特別取り組んでいない

※セクハラ：性的嫌がらせといわれ、「継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、それは、単に雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得るものである。」と定義されています。

3 育児・介護等の両立支援についておたずねします。

問9 貴事業所では、育児や介護を行う従業員を支援するために、どのような措置を設けていますか。(〇はいくつでも)

- | | |
|----------------------|---------------------------|
| 1. 短時間勤務制度 | 2. フレックスタイム制 [※] |
| 3. 始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ | 4. 所定外労働の免除 |
| 5. 在宅勤務制度 | 6. 事業所内託児施設 |
| 7. 出産・育児に対する経費の援助 | |
| 8. その他(具体的に: _____) | |

※フレックスタイム制: 1か月以内の一定期間における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者がその枠内で各日の始業及び終業の時刻を主体的に決定する制度をいいます。

問10-1 育児・介護休業制度は、「育児・介護休業法[※]」に規定される、労働者が子育てや介護のために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所では、この育児・介護休業制度を就業規則などで規定していますか。(〇は1つだけ)

(注) 労働基準法の産前産後休暇とは異なります。

- | |
|---------------------------|
| 1. 就業規則や労働契約、内規などに明文化している |
| 2. 明文化はしていないが、慣行としてある |
| 3. 明文化しておらず、またそういった慣行はない |
| 4. その他(具体的に: _____) |

問10-1で「1. 明文化している」「2. 慣行としてある」と回答した事業所におたずねします。

問10-2 育児・介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。(数字を記入)

(1) 育児休業

	女性従業員		男性従業員
①平成26年4月1日から平成29年3月31日までに出産した女性従業員	人	③平成26年4月1日から平成29年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員	人
②うち、育児休業を取得した女性従業員	人	④うち、育児休業を取得した男性従業員	人

(2) 介護休業 (注) 取得したことがある人数をお答えください。

	女性従業員	男性従業員
取得(利用)者数	人	人

※育児・介護休業法: 「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の略称で、育児をまたは家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、経済及び社会の発展に資することを目的としています。

問 10-3 休業期間中に給与の支給はありますか。(○は1つだけ)

(注) 雇用保険から支給される育児休業給付金は除きます。

(1) 育児休業

1. 給与のほぼ全額を支給する
2. 給与の一部を支給する
3. 給与は支給しない
4. その他(具体的に:)

(2) 介護休業

1. 給与のほぼ全額を支給する
2. 給与の一部を支給する
3. 給与は支給しない
4. その他(具体的に:)

問 10-4 取得(利用)者の復職後の配置はどうになりましたか。(○は1つだけ)

(1) 育児休業からの復職

①女性

1. 休業前と同じ部署に復帰
2. 休業前と異なる部署に復帰
3. その他(具体的に:)

②男性

1. 休業前と同じ部署に復帰
2. 休業前と異なる部署に復帰
3. その他(具体的に:)

(2) 介護休業からの復職

①女性

1. 休業前と同じ部署に復帰
2. 休業前と異なる部署に復帰
3. その他(具体的に:)

②男性

1. 休業前と同じ部署に復帰
2. 休業前と異なる部署に復帰
3. その他(具体的に:)

問 11 育児・介護休業制度の利用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

1. 休業期間中の代行要員の確保及び費用
2. 休業者の復職時の受け入れ体制の整備
3. 休業者の能力低下への教育訓練など、復職のための支援
4. 休業者の昇格・昇進・昇任の取り扱い
5. 休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大
6. 制度活用のための先進事例の情報収集や制度の理解を深める研修などの取り組み
7. 制度の利用者と未利用者間の相互理解の促進
8. その他(具体的に:)
9. 特に問題はない

4 女性従業員の就労についておたずねします。

問 12 貴事業所では、女性従業員にどのように働いてほしいと思いますか。
(〇は主なもの1つ)

1. 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい
2. 結婚するまで働いてほしい
3. 出産するまで働いてほしい
4. 再雇用制度を利用して、育児が一段落してから再び働いてほしい
5. その他(具体的に:)

問 12-1 上記を選んだ理由についてお答えください。

問 13 男女雇用機会均等法では、職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、女性のみを対象に取り扱う措置(ポジティブ・アクション)を認めていますが、このような何らかの措置をしていますか。(〇はいくつでも)

1. 女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置する
2. 女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる
3. 管理職に対して、女性の活用についての研修を行う
4. 昇格・昇進・昇任に関して女性に配慮した措置がある
5. 募集・採用に関して女性に配慮した措置がある
6. 従業員全体に対して男女雇用機会均等に関する研修を行い、意識改革をする
7. その他(具体的に:)
8. 特に配慮はしていない

問 14 平成 26 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日までで、次のような女性従業員の退職者がいましたか。退職者がいた場合は、何人（くらい）だったかお答えください。（①から④、それぞれについてどちらか 1 つに○、数字を記入）

	退職者の有無	退職者の人数
①結婚で退職した女性の従業員	1. いた _____ 2. いなかった	→ 人
②妊娠・出産を機に退職した女性の従業員	1. いた _____ 2. いなかった	→ 人
③介護のために退職した女性の従業員	1. いた _____ 2. いなかった	→ 人
④その他の理由で退職した女性の従業員（定年退職を含む）	1. いた _____ 2. いなかった	→ 人

問 15 妊娠、出産、育児、介護などの理由から退職した従業員、主として正規従業員を一定期間後に再び自社あるいは当該企業の関連会社で再雇用する制度がありますか。（どちらか 1 つに○）

1. ある	2. ない
-------	-------

5 ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

問 16-1 「職場での仕事」と「生活（家庭での時間、地域活動や趣味などの時間）」の調和を図る“ワーク・ライフ・バランス”という考え方があります。貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスについて、どのように考えていますか。（○は 1 つだけ）

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 1. 積極的に、ワーク・ライフ・バランスの実践を支援している 2. 今後、積極的に支援していきたい 3. 法律で定められた範囲で支援している 4. 支援していきたいが余裕がない 5. ワーク・ライフ・バランスが何かを知らない 6. ワーク・ライフ・バランスには反対 |
|---|

問 16-2に進んでください。

問 16-1 で「1. 積極的に支援している」または「2. 今後、支援していきたい」と回答した事業所におたずねします。

問 16-2 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの取り組みとして、どのようなことを実施していますか。また、効果のある取り組みだと思われるものは何ですか。(①、②それぞれ〇はいくつでも)

①実施している取り組み

1. 経営戦略等にワーク・ライフ・バランスを進める趣旨を盛り込んでいる
2. 法律で禁止されている育児休業や短時間勤務制度の利用による不利益取り扱いについて、社内でもこれに準じた規則を設けている
3. ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・相談を行う組織・担当を設けている
4. 家庭の事情によっては、勤務地を考慮している
5. ノー残業デーを設ける等長時間労働を行わないような意識改革を促している
6. 従業員相互で業務を共有するなど作業の効率化を図っている
7. 従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施している
8. 管理職を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施している
9. その他（具体的に： _____)

②効果のある取り組みと思われるもの

1. 経営戦略等にワーク・ライフ・バランスを進める趣旨を盛り込む
2. 法律で禁止されている育児休業や短時間勤務制度の利用による不利益取り扱いについて、社内でもこれに準じた規則を設ける
3. ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・相談を行う組織・担当を設ける
4. 家庭の事情によっては、勤務地を考慮する
5. ノー残業デーを設ける等長時間労働を行わないような意識改革を促す
6. 従業員相互で業務を共有するなど作業の効率化を図る
7. 従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施する
8. 管理職を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施する
9. その他（具体的に： _____)

問 17 ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、どのような効果が期待できると思いますか。(〇は主なもの3つ)

1. 優秀な人材を採用できる
2. 中途退職する従業員が減少する
3. 人件費コスト・募集コストを軽減できる
4. 地域社会への貢献度が高い企業、先駆的な企業など企業イメージを向上できる
5. 従業員の意欲が高まり、生産性の向上につながる
6. チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される
7. 従業員全体の意識改革が図られる
8. 組織・業務体制の見直しにより、業務効率が向上する
9. 多様な価値観や生活者の視点・消費者の視点が本業に活かされる
10. その他（具体的に： _____)
11. 特にない

6 男女がそれぞれの能力を発揮できる職場づくりについておたずねします。

問 18 貴事業所では、女性従業員の一層の活躍を促進するために、次のような取り組みを行っていますか。(①から⑭、それぞれについて1つに○)

	実施している	実施していない
①性別を限定することなく、様々な職務に配置する	1	2
②女性従業員を積極的に管理職等の役職に登用する	1	2
③能力主義的な人事管理を行う	1	2
④一般職から総合職への転換を容易にする	1	2
⑤セクハラ防止などを目的に研修を実施する	1	2
⑥時間外労働を短縮するなどワーク・ライフ・バランスを促進する	1	2
⑦女性従業員からの意見や苦情を積極的に聴取・収集する	1	2
⑧男女間の賃金格差の状況把握とその要因を除去する	1	2
⑨女性従業員を積極的に育成するための研修を実施する	1	2
⑩女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備を充実させる	1	2
⑪妊娠・出産・育児を経験しながらでも働きやすいような社内制度（短時間勤務制度、事業所内保育など）を充実させる	1	2
⑫女性従業員が相談するための窓口を社内に設置する	1	2
⑬モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知	1	2
⑭その他（ ）	1	2

問 19 職場において、管理職など責任ある職務や指導的立場などにもっと女性が活躍するためには、どうするのがよいと思いますか。(○は3つまで)

1. 女性の教育や研修機会を充実する
2. 女性の意識改革をすすめる
3. 男性の意識改革をすすめる
4. 一定の割合で女性管理職の登用をすすめる
5. すべての仕事に男女がともに担うようにする
6. その他（具体的に： ）

問 20 女性の継続労働や管理職への登用など、女性の活躍推進のために、市にどのような取り組みを期待しますか。

1. 女性の登用率が高い企業の表彰・顕彰、市広報誌などでの紹介
2. 社員が取り組む育児や介護を積極的に支援している企業の表彰・顕彰、市広報誌などでの紹介
3. ポジティブ・アクションなどを効果的に進めるためのモデル企業の育成
4. 女性従業員の雇用管理などについて参考となる事例の紹介
5. 保育所、放課後児童クラブ（学童保育）、老人介護サービスなどの充実
6. 法律や制度、女性の能力活用の方法についての情報提供や窓口の設置
7. 女性を再雇用した事業主への補助金
8. 女性を対象とした職業意識・能力開発のための講座・研修会の開催
9. 事業主などを対象とした法律や制度の周知、啓発及び女性の能力を活用するための講座
10. 育児休業代替要員のあっせん
11. 法律や制度、女性の能力活用の方法など社内勉強会や研修への支援
12. その他（具体的に： _____）
13. 特にない

7 セクハラ対策についておたずねします。

問 21 貴事業所では、セクハラについて、従業員に共通の理解が得られていると思えますか。
（○は1つだけ）

1. 理解されていると思う
2. ほぼ理解されていると思う
3. あまり理解されていないと思う
4. わからない

問 22 貴事業所では、セクハラが社内で問題になったことがありますか。
（○は1つだけ）

1. 相談があり社内で対応したことがある
2. 相談はあったが対応までにはいたっていない
3. 相談があったり、問題になったことはない
4. その他（具体的に： _____）

問 23 貴事業所ではセクハラ対策として、現在実施している取り組みはありますか。
（○はいくつでも）

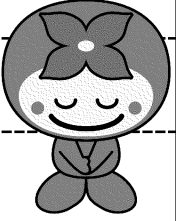
1. セクハラに対する厳正対処の方針及び対処内容を就業規則や内規などに規定している
2. セクハラに関し相談したこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益取扱いを行ってはならないことを就業規則や内規などに規定している
3. セクハラ対策に関する従業員への周知・啓発を行っている
4. 相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備し、迅速かつ適切な対応に努めている
5. 相談者や行為者等のプライバシーを保護するための措置を講じている
6. その他（具体的に： _____）
7. 特にない

問 24 貴事業所ではマタニティ・ハラスメント（マタハラ）対策として、現在実施している取り組みはありますか。（〇はいくつでも）

1. マタハラに対する経営層や管理職への意識啓発・理解促進
2. 育児経験のある社員の管理職への登用
3. ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料の配布や掲示
4. マタハラに関する研修・講習等の実施
5. 事業所内外に相談窓口・担当者・苦情処理機関等を設置
6. 実態把握のためのアンケートや調査を実施
7. 育児・介護休業法に基づく制度の整備や、制度を利用しやすい職場環境の醸成
8. その他（具体的に： _____）

◎男女共同参画に関する、瑞穂市の今後の取り組みについて、ご意見・ご要望がありましたら、ご記入ください。

◎事業所として男女共同参画や女性活躍について詳しい情報がほしいなどのご要望があれば事業所名をご記入のうえ返送してください



質問は以上です。

調査にご協力いただきありがとうございました。同封の返信用封筒で 12 月 26 日までに
ご投入ください。（切手は不要です）