

男女共同参画社会づくりに関する事業所意識調査

調査の趣旨とご協力のお願い

日ごろから市政にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

甲賀市では、男女が社会のあらゆる分野で対等な構成員として、ともに参画し、それぞれの個性や能力を十分に発揮しながら、互いにいきいきと暮らすことのできる「男女共同参画社会」の実現に向けて取り組みを進めています。

この調査は、今後の男女共同参画社会づくりの指針となる計画の策定や効果的な取り組みにあたって、市内事業所の実情やお考えをお聞きするため実施するものです。

お答えいただいた内容は、すべて統計的に処理しますので、事業所の名前が出たり、ご迷惑をおかけしたりすることはありません。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、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申し上げます。

令和●年●月

甲賀市長 岩永 裕貴

調査票記入にあたってのお願い

- この調査票は、**経営者・代表者**または**人事・労務担当**の方にご記入をお願いします。
令和●年（20●年）●月●日現在でお答えください。
- この調査は無記名式ですので、調査票に事業所名を記入する必要はありません。
- ボールペンまたは鉛筆などではっきりと記入してください。
- 回答は、質問ごとにあてはまる番号を選び、その番号を○で囲んでください。○の数は、質問によって1つの場合と数が指定してある場合がありますので、その数にしたがってお答えください。
- 回答をいただく対象が限定される質問もありますので、質問の前の説明にしたがってお答えください。
- 回答が「その他」にあてはまる場合は、（ ）内になるべく具体的にその内容を記入してください。
- 記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れ、●月●日（●）までに郵便ポストへ投函してください。その際、切手を貼っていただく必要はありません。

この調査についての問い合わせは、下記までお願いします。

甲賀市 産業経済部 商工労政課 女性活躍推進室

〒528-8502 甲賀市水口町水口 6053 番地 Tel : 69-2189 Fax : 63-4087

はじめに、貴事業所の概要についておたずねします。

【問 1】従業員についておたずねします。下記に数値を記入してください。

(1) 全従業員数	_____人	
(2) 正規従業員数	男性従業員_____人	女性従業員_____人
(3) 正規従業員以外の 従業員数	男性従業員_____人	女性従業員_____人
(4) 正規従業員の 平均年齢	男性従業員_____歳	女性従業員_____歳
(5) 正規従業員の 平均勤続年数	男性従業員_____歳	女性従業員_____歳

※正規従業員とは、一般に、「正社員・職員」などと呼ばれる人をいいます。正規従業員以外とは、一般に、「正社員・職員」などと呼ばれる人以外で、「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、またはそれに近い名称で呼ばれている人をいいます。

I 一般事業主行動計画と企業認証制度について

【問 2】貴事業所の下記行動計画について策定状況を下記から選んでください。

(それぞれ○を1つずつ)

項 目	策定している	考えていると 考えしよ うと取 得してい る	策定していない
1. 女性活躍推進法 一般事業主行動計画	1	2	3
2. 次世代育成支援対策推進法 一般事業主行動計画	1	2	3

【問 3】貴事業所が取得しているまたはこれから取得しようと考えている認証制度はありますか。下記から選んでください。

(それぞれ○を1つずつ)

項 目	取得している	考えていると 考えしよ うと取 得してい る	取得していない
1. 滋賀県女性活躍推進企業	1	2	3
2. 滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業	1	2	3
3. イクボス宣言企業	1	2	3
4. えるぼし認定企業	1	2	3
5. くるみん認定企業	1	2	3

II 女性活躍について

【問4】役職ごとの女性従業員の人数および占める割合を、それぞれ記入してください。

	①全役職者数	②全役職の内 女性役職者数	③女性の割合 (②÷①×100 小数点第2位を四捨五入)
(1) 部長相当職	_____人	_____人	_____%
(2) 課長相当職	_____人	_____人	_____%
(3) 係長相当職	_____人	_____人	_____%

① (1)～(3)の役職がない場合は「-」、役職があっても該当者がいない場合は、『0』を記入してください。

②部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴社の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

【問5】《問4 (1)、(2)のいずれかの項目のうち、「10%未満」の事業所におたずねします。》

女性管理職が少ない（またはいない）理由としてあてはまると思うものを下記から選んでください。

(あてはまるものすべてに○をつけてください)

<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性従業員が少ない、またはいない 2. 必要な知識や経験、判断力など、管理能力を有する女性が少ない 3. 現在、管理職に就くための在職年数などを満たしている者がいない 4. 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する 5. 目標となる女性の先輩がいないので、人材が育たない 6. 業務の内容が女性には向いていない 7. 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 8. 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 9. 顧客が女性管理職を敬遠する 10. 特にない 11. その他 (_____)
--

Ⅲ キャリアアップ支援について

【問 8】貴事業所では従業員の資格取得に対して、どのような支援制度がありますか。
下記から選んでください。

(あてはまるものすべてに○をつけてください)

項 目	正 規 従 業 員	以 外 正 規 従 業 員
1. 費用はすべて事業所が負担している	1	2
2. 従業員が支払った費用を補助している (補助率：)	1	2
3. 祝い金を支給している	1	2
4. 支援制度なし	1	2

【問 9】甲賀市では、女性従業員を対象とした資格取得支援補助金制度があるのを知っていますか。下記から選んでください。

(○は1つ)

1. 知っている
2. 利用したことがある
3. 知っているが、利用したことはない
4. 知らない

Ⅳ 育児や介護に関する制度について

【問 10】平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日の 1 年間で、貴事業所において育児休業制度を取得（利用）した従業員の数を、それぞれ記入してください。

(注) 労働基準法の産前産後休暇とは異なります。

	育児休業制度 の該当者数	そのうち実際の 取得(利用)者数
① 女性従業員で出産した人	_____人	_____人
② 男性従業員で配偶者が出産した人	_____人	_____人

※該当がない場合は、『0』を記入してください。

【問 11】 育児休業の復職後の配置はどうになりましたか。下記から選んでください。
 (あてはまるものすべてに○をつけてください)

1. 原則として現職復帰
2. 本人の希望を配慮して決定
3. 本人の意向にかかわらず決定
4. 育児休業を取得したが、現場復帰を希望せず退職した
5. その他 ()

【問 12】 平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日の 1 年間で、貴事業所において介護休業制度を取得（利用）した従業員数を、それぞれ記入してください。

	男 性	女 性
実際の取得（利用）者数（延べ人数）	_____人	_____人

※該当がない場合は、『0』を記入してください。

【問 13】 介護休業の復職後の配置はどうになりましたか。下記から選んでください。
 (あてはまるものすべてに○をつけてください)

1. 原則として現職復帰
2. 本人の希望を配慮して決定
3. 本人の意向にかかわらず決定
4. 介護休業を取得したが、現場復帰を希望せず退職した
5. その他 ()

【問 14】 育児・介護休業制度の活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。下記から選んでください。

(あてはまるものすべてに○をつけてください)

1. 休業期間中の代行要員の確保
2. 休業期間中の賃金補償
3. 休業者の復職時の受け入れ体制の整備
4. 休業者の能力低下への教育訓練など、復職のための支援
5. 休業者の昇進・昇格の取扱い
6. 休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大
7. 制度の理解を深めるための取り組み
8. 特に問題はない
9. その他 ()

V 企業内託児所について

【問 15】 貴事業所では従業員対象の託児所を設置していますか。下記から選んでください。

(○は1つ)

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. 設置している | |
| 2. 設置を考えている | |
| 3. 設置したいが難しい
(理由：) |) |
| 4. 設置していない、設置する予定もない
(理由：) |) |

VI ワーク・ライフ・バランスについて

【問 16】 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス※実現のため、どのような取り組みをしていますか。下記から選んでください。

※ワーク・ライフ・バランス 仕事と生活の調和を図ること。老若男女に関わらず誰もが仕事・家庭生活、地域生活など、様々な活動について、自ら希望するバランスにより生活できる状態にある。

(あてはまるものすべてに○をつけてください)

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. 勤務時間の短縮 | |
| 2. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の導入 | |
| 3. フレックスタイム制の導入 | |
| 4. 在宅勤務制度の導入 | |
| 5. 時間外労働の軽減または免除 | |
| 6. 所定内の労働の免除 | |
| 7. 育児・介護休業制度の導入 | |
| 8. 出産・育児・介護などに対する経費の援助 | |
| 9. 事業所内に託児施設の設置 | |
| 10. 子どもの看護休暇制度の導入 | |
| 11. 仕事と家庭の両立に関する相談窓口や担当者の設置 | |
| 12. メンタルヘルスに関する相談窓口や担当者の設置 | |
| 13. 制度を利用しやすい雰囲気づくり | |
| 14. 特にない | |
| 15. その他 (|) |

【問 17】ワーク・ライフ・バランス※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。下記から選んでください。

(あてはまるものすべてに○をつけてください)

1. 具体的にどのようにすればよいのかわからない
2. 取り組みが面倒
3. 人手が不足して手が回らない
4. コスト面の負担にたえられない
5. 法律の範囲内で制度を設けており、それ以上は困難
6. 社員が必要としていない
7. 自社にとってメリットが少ない
8. 特にない
9. その他 ()

VII 男女がともに働きやすい社会づくりについて

【問 18】貴事業所では、男女がともに働きやすい職場づくりのため、どのような取り組みをしていますか。下記から選んでください。

(あてはまるものすべてに○をつけてください)

1. 男女で仕事の内容が異なるなど、男性中心の職場運営の見直し
2. 賃金や昇進など、職場における男女平等
3. 男女とも仕事と家庭生活が両立できるような職場環境づくり
4. 在宅勤務やフレックスタイム制などの導入
5. 男女にかかわらず仕事の能力が評価され、仕事上の意思決定に参画できる仕組みづくり
6. パートタイム労働者や派遣社員などの労働条件の改善
7. 育児休業や介護休業をとりやすい職場環境づくり
8. セクシャル・ハラスメントのない職場づくり
9. 仕事や職場環境、メンタルヘルスなどについての相談窓口の充実
10. 企業・事業所内の保育の促進
11. その他 ()

【問 19】事業所での男女共同参画を進めるにあたって、甲賀市が今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。下記から選んでください。

(重要だと思うものに5つまで○をつけてください)

1. 優良企業の表彰、顕彰
2. 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
3. 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
4. 事業所における女性の能力活用の取り組みについてのマニュアル作成・配布
5. 男女共同参画に関する事業者間のネットワークづくりや情報交換の機会の提供
6. 女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野などへの進出を促進したりするための職業教育・訓練の実施
7. 男性の家事・育児・介護などへの参加を促す啓発
8. 事業所での男女共同参画の推進、労働者や求職者を対象とした職業意識・能力開発のための講座や研修会の開催
9. 事業主などを対象とした法律や制度の周知、女性の能力活用のための講座や研修会の開催
10. 事業所が行う研修会などへの講師の派遣や紹介
11. 結婚や育児退職後の再就職に向けた支援や能力開発の機会の提供
12. 保育施設や保育サービスの充実
13. 高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実
14. 法律や制度、ワーク・ライフ・バランスや女性の能力活用の方法などについての情報提供や相談窓口の設置
15. 広報誌やパンフレットなどで、職場における男女の平等な取り扱いについての啓発
16. 女性を再雇用した事業主への補助金
17. 女性従業員が資格を取得するための事業主への補助金
18. 特にない
19. その他 ()

