

男女共同参画事業所実態アンケート調査

～調査票ご記入にあたってのお願い～

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、目的以外には使用いたしません。

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ので、ご協力くださいますようお願いいたします。

- 1) 平成29年8月1日現在でご記入ください。
- 2) 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。
- 3) 事業主または人事担当の方にご記入をお願いします。
- 4) ボールペンなどで、はっきり書いてください。
- 5) 回答は、該当する番号を○で囲むか、必要事項を記入してください。「その他」のときは、()内に具体的な内容を記入してください。
- 6) 記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れて、

切手を貼らずに平成29年9月22日(金)までにポストに投函
してください。

◆この調査についてのお問い合わせは、下記までをお願いします。

熊谷市市民部 男女共同参画室 男女共同参画推進センター(ハートピア)内
電話: 048-599-0011 FAX: 048-599-0012
E-mail: danjokyodo@city.kumagaya.lg.jp

平成 29 年 8 月 1 日現在の事業所の状況について伺います。

問 1 業種についてお答えください。(○は1つ)

1 建設業	5 卸売・小売業	9 医療・福祉業
2 製造業	6 金融・保険業	10 サービス業
3 電気・ガス・熱供給業	7 不動産業	11 その他
4 情報通信・運輸業	8 飲食店・宿泊業	()

問 2 事業所の従業員数についてお答えください。(単位 人)

正規従業員 (社長・店主等含む)		非正規従業員						総 数	
		パートタイマー・ アルバイト		契約社員		派遣社員			
女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性

問 3 貴事業所に現在在籍している正規従業員の平均年齢と平均勤続年数はどのくらいですか。
四捨五入して、整数値で記入してください。

	女性	男性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	年	年

問 4 採用した労働者に占める女性労働者の割合についてお答えください

直近の事業年度の採用者数

正規従業員 人、うち女性 人

非正規従業員 人、うち女性 人

問5 現在、次の部門における男女の配置状況はどうなっていますか。(○はそれぞれ1つずつ)

		①総合職	②製造・作業職	③販売・サービス職	④営業職	⑤技術・専門職
配置状況	いずれの部署にも男女ともに配置している	1	1	1	1	1
	男性のみの配置の部署がある	2	2	2	2	2
	女性のみの配置の部署がある	3	3	3	3	3
該当する部門がない		4	4	4	4	4

☆問5で「男性のみの配置の部署がある」と回答された方のみ問5-1についてお答えください。

問5-1 男性のみの配置だったのはどのような理由からですか。その部門について該当する番号に○を2つまでつけてください。

		①総合職	②製造・作業職	③販売・サービス職	④営業職	⑤技術・専門職
ア	技能や資格を持つ女性がない	1	1	1	1	1
イ	女性の適任者がいない	2	2	2	2	2
ウ	該当部署の責任者が女性の配置を希望しない	3	3	3	3	3
エ	該当部署への配置を希望する女性がない	4	4	4	4	4
オ	出張、全国転勤がある	5	5	5	5	5
カ	外部との折衝が多い	6	6	6	6	6
キ	深夜業や時間外労働が多い	7	7	7	7	7
ク	体力・筋力を必要とする業務がある	8	8	8	8	8
ケ	その他 ()	9	9	9	9	9

問6 係長以上の管理職は何人いますか。該当者がいない場合は0を記入してください。

管理職	管理職数	
		うち女性
①役員・事業主	人	人
②部長相当職	人	人
③課長相当職	人	人
④係長相当職	人	人
合計	人	人

問6-1 女性の管理職が少ない、あるいはまったくいない場合、それはどのような理由からですか。(〇はいくつでも)

- 1 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
- 2 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
- 3 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
- 4 女性は家庭というイメージがあるので、長時間の労働を要求できないから
- 5 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と思うから
- 6 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
- 7 顧客が女性管理職をいやがるから
- 8 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
- 9 目標となる女性の先輩がいないので、次が育たないから
- 10 社会的にまだ女性登用の機運が高まっていないから
- 11 その他 ()

ポジティブ・アクションについて伺います。

●ポジティブ・アクション

これまでも、男女共同参画基本法等に基づき、活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するために、積極的改善措置(ポジティブ・アクション)が行われてきましたが、就業分野における女性の活躍推進には、事業主の役割が重要です。

問7 ポジティブ・アクションという言葉を知っていますか。(〇は1つ)

1 知っている	3 知らない
2 言葉は聞いたことがあるが内容はあまり知らない	

※2又は3と回答された方は、問10へお進みください。

問8 貴事業所では、男女間の差を解消するためにどのようなことに取り組んでいますか。取り組み状況について項目ごとに該当する番号に○をつけてください。(○はそれぞれ1つずつ)

	行っている	行っていない	
		取り組む 予定あり	取り組む 予定なし
①女性の活躍に関する担当部局・担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している	1	2	3
②女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性を積極的に採用している	1	2	3
③性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている	1	2	3
④管理職や従業員に対し、女性活用の重要性についての啓発を行っている	1	2	3
⑤業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している	1	2	3
⑥仕事と家庭を両立するための制度を充実させている	1	2	3
⑦クォータ制(割当制)の導入により、女性を積極的に登用している	1	2	3
⑧その他、独自に取り組んでいる女性活用策がある(具体的に:)	1	2	3

問9 ポジティブ・アクションの取り組みの効果はありましたか。(○は1つ)

1 効果があった	3 あまり効果がなかった
2 ある程度効果があった	4 まったく効果はなかった

※ 3又は4と回答された方は、問10へお進みください。

問9-1 どのような効果がありましたか。(該当するものすべてに○)

1 男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった
2 組織が活性化された
3 男性が女性を対等な存在としてみるようになった
4 女性の勤続年数が伸びた
5 顧客や取引先からの評判がよい
6 採用にあたって、優秀な人材を確保できた
7 男女従業員の能力発揮により、生産性向上や競争力強化につながった
8 女性の管理職が増えた
9 女性の従業員数が増えた
10 その他 ()

問 10 ポジティブ・アクションを推進していく上で、どのようなメリットが見込まれると思いますか。(該当するものすべてに○)

- 1 女性の職業意識・意欲が高まる
- 2 有能な人材を採用・登用するチャンスが増える
- 3 女性の勤続年数が伸びて熟練した従業員が増える
- 4 組織が活性化され、会社の業績が伸びる
- 5 男性も女性もお互いに対等な存在としてみるようになる
- 6 企業イメージが向上する
- 7 その他 ()
- 8 メリットはない

育児・介護休業制度について伺います。

■育児・介護休業法とは…

育児及び家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活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、あわせてわが国の経済及び社会の発展に資することを目的とする。

育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、事業主が講ずべき措置を定めるほか、育児又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、雇用の継続を図るとともに、再就職の促進を図る。

問 11 貴事業所では、育児休業制度の規定がありますか。(○は1つ)

- | | | |
|---------|---------|----------------|
| 1 規定がある | 2 規定がない | 3 現在はないが今後予定あり |
|---------|---------|----------------|

問 11-1 育児休業を取得できる期間はどのくらいですか。(○は1つ)

- | | |
|-----------|-----------|
| 1 1歳まで | 3 3歳まで |
| 2 1歳6か月まで | 4 その他 () |

問 11-2 子1人につき、育児休業を取得できる回数はいくつですか。(○は1つ)

- | | |
|------|--------|
| 1 1回 | 2 2回以上 |
|------|--------|

問 11-3 直近の事業年度において、育児休業の取得状況についてお答えください。

	女性従業員	男性従業員
対象者人数（取得資格者人数）	人	人
うち、育児休業を取得した人数	人	人
平均取得期間 ※		

※取得期間については、回答しやすい単位（年、月、日）でお答えください。

問 12 貴事業所では、介護休業制度の規定がありますか。（○は1つ）

1 規定がある	2 規定がない	3 今はないが今後予定あり
---------	---------	---------------

問 12-1 対象家族1人につき介護休業を取得できる期間はどのくらいですか。（○は1つ）

1 通算93日まで	4 2年まで
2 6か月まで	5 限度なし
3 1年まで	6 その他（ ）

問 12-2 対象家族1人につき介護休業を取得できる回数ほどのくらいですか。（○は1つ）

1 1回	2 2回	3 3回以上	4 その他（ ）
------	------	--------	----------

問 12-3 直近の事業年度において、介護休業を取得した従業員はいますか。（○は1つ）

1 男性・女性ともにいる	3 男性のみいる
2 女性のみいる	4 男性・女性ともいない

問 13 貴事業所では、子の看護休暇制度の規定がありますか。（○は1つ）

1 規定がある	2 規定がない	3 今はないが今後予定あり
---------	---------	---------------

問 13-1 直近の事業年度において、子の看護休暇を取得した従業員はいますか。（○は1つ）

1 男性・女性ともにいる	3 男性のみいる
2 女性のみいる	4 男性・女性ともいない

問 14 貴事業所では、介護休暇制度の規定がありますか。（○は1つ）

1 規定がある	2 規定がない	3 今はないが今後予定あり
---------	---------	---------------

問 14-1 直近の事業年度において、介護休暇を取得した従業員はいますか。（○は1つ）

1 男性・女性ともにいる	3 男性のみいる
2 女性のみいる	4 男性・女性ともいない

職業生活と家庭生活の両立支援について伺います。

■社会的・経済的環境やライフスタイルが変化する中で、仕事と家事・育児・介護などの生活との両立が難しい状況があります。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現には、働く場としての企業の理解や取組の促進が欠かせません。

問 15 事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、勤務時間の短縮等の措置を講じることとされていますが、貴事業所には以下のような制度はありますか。（○はそれぞれ1つずつ）

	制度の規定の有無		利用実績の有無	
	あり	なし	あり	なし
①短時間勤務制度	1	2	1	2
②フレックスタイム制	1	2	1	2
③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）	1	2	1	2
④所定外労働の制限	1	2	1	2
⑤事業所内託児施設の設置運営	1	2	1	2
⑥育児に要する経費の援助措置	1	2	1	2
⑦法定を上回る育児休業制度	1	2	1	2

問 15-1 また、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対して以下のような制度はありますか。（○はそれぞれ1つずつ）

	制度の規定の有無		利用実績の有無	
	あり	なし	あり	なし
①育児休業に関する制度	1	2	1	2
②所定外労働の制限に関する制度	1	2	1	2
③短時間勤務制度	1	2	1	2
④始業時刻変更等の措置	1	2	1	2

問 16 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、所定労働時間の短縮等の措置を講じることとされていますが、貴事業所には以下のような制度はありますか。（○はそれぞれ1つずつ）

	制度の規定の有無		利用実績の有無	
	あり	なし	あり	なし
①短時間勤務制度	1	2	1	2
②フレックスタイム制	1	2	1	2
③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤制度）	1	2	1	2
④介護に要する経費の援助措置	1	2	1	2

問 17 育児支援や介護支援の他に、仕事と家庭の両立のための支援制度を設けていますか。
(○はそれぞれ1つずつ)

	制度の規定の有無		利用実績の有無	
	あり	なし	あり	なし
①配偶者出産休暇	1	2	1	2
②在宅勤務	1	2	1	2
③時間単位の有給休暇	1	2	1	2
④職種や雇用形態の転換	1	2	1	2
⑤再雇用制度（定年後の再雇用除く）	1	2	1	2
⑥勤務地限定・選択制度	1	2	1	2

問 18 育児や介護を行っている従業員にとって働きやすい環境づくりのための取り組みとして、実施していることはありますか。(○はそれぞれ1つずつ)

	実施している	実施していないが、検討中である	実施していないし、実施する予定もない
①両立支援への積極的な取り組みを経営や人事の方針とする	1	2	3
②管理者への研修の実施	1	2	3
③相談窓口の設置	1	2	3
④両立支援についての労使の話し合い	1	2	3
⑤プロジェクトチームの設置や職業家庭両立推進者の選任	1	2	3
⑥社内報、社内メール等で両立支援制度の情報提供	1	2	3

問 19 貴事業所において両立支援制度を拡充する上で、一番重要なことは何ですか。(○は1つ)

1 育児・介護休業法など法律の知識
2 事業所トップの意識
3 人事・労務担当者の意識
4 従業員のニーズ
5 企業の経営状況
6 行政の経費補助
7 その他 ()

問 20 仕事と家庭の両立にあたり、重要だと思うことは何ですか。(○は3つまで)

- 1 保育園等、社会のサポート体制の充実
- 2 休業取得に対する上司、同僚の理解浸透
- 3 職場の両立支援制度の充実
- 4 行政の経費補助
- 5 法律の内容の充実
- 6 家族のサポートや意識改革
- 7 職場の一人当たりの業務量の削減
- 8 個人の努力
- 9 その他 ()

一般事業主行動計画について伺います。

■一般事業主行動計画とは…

女性活躍推進法では、301人以上の労働者を雇用する事業主は、自社の女性活躍に関する状況を把握、分析し、行動計画の策定、届出、社内周知、外部公表の義務があります。また、300人以下の事業主には努力義務とされています。

問 21 「一般事業主行動計画」を知っていますか。(○は1つ)

- 1 名前も内容も知っている
- 2 名前は聞いたことがある
- 3 知らない

問 22 貴事業所では、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」を策定していますか。また、今後策定する予定はありますか。(○は1つ)

- | | |
|--------------|----------------|
| 1 すでに策定済みである | 3 近いうちに策定予定である |
| 2 現在策定中である | 4 策定する予定はない |

職場におけるハラスメントの防止について伺います。

●セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

相手の意に反した性的な性質の言動や、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的うわさの流布、多くの人が目にする場所へのわいせつな写真の掲示などのこと。

●パワー・ハラスメント（パワハラ）

職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性（権力・パワー）を背景に、適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりすること。

●マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

妊娠や出産した女性に対して、それを理由に解雇・雇止めをしたり、精神的・身体的な嫌がらせを与えたりすること。

●パタニティ・ハラスメント（パタハラ）

育児休暇取得や育児短時間勤務制度、フレックス勤務などを申し出る男性に対して、仕事上の嫌がらせをすること。

問 23 貴事業所では、ハラスメントに対する何らかの防止措置を講じていますか。（○は1つ）

1 講じている

2 講じていない

問 23-1 具体的にどのような取り組みを行っていますか。（該当するものすべてに○）

1 事業所内規定などへの明示

2 事業所内における実態調査の実施

3 苦情や相談体制の整備・充実

4 ハラスメント防止委員会等の設置

5 ハラスメント防止に関する研修会等の開催

6 男女平等に対する意識の徹底

7 その他（

）

◎ 最後に、市の男女共同参画の推進に関する施策や男女共参画社会について、ご意見・ご要望等がありましたら、ご自由にお書きください。

質問は以上で終わりです。調査にご協力いただきありがとうございました。

熊谷市男女共同参画アンケート調査報告書

(平成29年8・9月調査)

平成30年3月発行

編 集

熊谷市市民部男女共同参画室

〒360-0037

埼玉県熊谷市筑波三丁目 202 番地 ティアラ 21 4 階

熊谷市男女共同参画推進センター「ハートピア」内

電話 048-599-0011