

## 男女共同参画に関する 事業所アンケート調査へのご協力をお願い

日頃から市政の推進にご理解とご協力をいただき誠にありがとうございます。

さて、本市では、男女がお互いの人権を尊重し、あらゆる人が、その個性を活かしていきいきと暮らせる「男女共同参画社会」の実現を目指して、様々な取組みを進めております。

つきましては、市内所在の事業所における男女共同参画に関する意識・実態を把握し、今後の男女共同参画施策を推進するうえでの基礎資料として活用するため、この調査を実施させていただくことになりました。

- ① アンケートの結果は統計的に処理を行います。
- ② 事業所のお名前や回答が公開されることはありません。
- ③ 調査の目的以外に使用することは一切ありません。

ご多忙のこととは思いますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をよろしくお願い申し上げます。

令和2年(2020)年1月

近江八幡市

◇◇ 記入にあたってのお願い ◇◇

- ① 本社が別にある場合でも、貴事業所(調査票の届いた支社、支店、営業所など)についてお答えください。
- ② ご回答は、貴事業所の総務、人事などご担当の方をお願いいたします。
- ③ 該当する選択肢に○をしてください。
- ④ 質問によっては、回答していただく方が限定される場合がありますので、矢印や案内に沿ってお答えください。
- ⑤ 「その他」を選ばれた場合は、( )内に具体的にご記入ください。

### 調査票の返送について

ご記入後は、同封の返信用封筒に入れ(切手不要)1月31日(金)までにご返送ください。

### お問い合わせ先

近江八幡市 市民部 人権・市民生活課

電話 0748-36-5566

Fax 0748-36-5553

E-Mail 011402@city.omihachiman.lg.jp

## 貴事業所の概要についておたずねします

問1 貴事業所の主な業種について、次の中から1つお答えください。(○は1つ)

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

問2 貴事業所区分はどれですか。(○は1つ)

1. 単独事業所                      2. 本社・本店                      3. 支社・支店・営業所等

問3 貴事業所の従業員数を男女別で教えてください。(平成31年4月1日現在)

	男性	女性
正規従業員	人	人
うち管理職	人	人
非正規従業員	人	人

\*非正規従業員とは、臨時・パート・アルバイト等、名称を問わず、常用雇用以外の従業員とします。

問4 事業主、管理職について、男女別の人数を教えてください。(平成31年4月1日現在)

区分	男性	女性
事業主・常勤役員	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人

問5 正規従業員の新規採用者数を男女別に教えてください。(平成30年度中)

	男性	女性
新規採用者数	人	人

問6 正規従業員の平均年齢、平均勤続年数(1年未満は四捨五入)を男女別に教えてください。  
(平成31年4月1日現在)

	男性	女性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	年	年

## 育児・介護休業支援についておたずねします

問7 育児休業及び介護休業の取得状況について、男女別に教えてください。

（取得者がいない場合は「0」を記入してください。）

### ＜育児休業＞

平成30年度中に配偶者が出産した 男性従業員	人	平成30年度中に出産した 女性従業員	人
うち、育児休業を取得した 男性従業員	人	うち、育児休業を取得した 女性従業員	人
平均取得日数	月	平均取得日数	月

### ＜介護休業＞

	男 性	女 性
平成30年度中に介護休業を取得した従業員	人	人

問8 育児・介護休業制度の活用を進めていく上での課題には、どのようなことがありますか。

（〇はいくつでも）

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 休業期間中の代替要員の確保</li> <li>2. 休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大</li> <li>3. 休業期間中の賃金補償</li> <li>4. 休業者の復職時の受け入れ態勢の整備</li> <li>5. 制度の理解を進めるための取組み</li> <li>6. 休業者の昇進・昇格の取扱い</li> <li>7. 休業者に対する教育訓練などの復職のための支援</li> <li>8. その他（具体的に： _____）</li> <li>9. 特に問題はない</li> </ol> |
|---|

問9 貴事業所では、下記のような男性従業員の育児参加を推進するための取組みがありますか。

（〇はいくつでも）

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 育児休業制度について周知する</li> <li>2. 管理職向けの研修を行い、男性従業員の育児休業取得への理解を高める</li> <li>3. 従業員向けの研修を行い、男性従業員の育児休業取得への理解を高める</li> <li>4. 「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する</li> <li>5. 復帰後のポスト等の待遇について、情報提供する</li> <li>6. 勤務時間、勤務地、担当業務等に配慮する</li> <li>7. 男性の育児休業取得に関する好事例を収集し、男性従業員に紹介する</li> <li>8. 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入など、所定外労働の削減を図る</li> <li>9. 年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる</li> <li>10. その他（具体的に： _____）</li> <li>11. 特に何もしていない</li> </ol> |
|---|

## 女性の活躍推進に関する取組についておたずねします

問 10 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法、平成 27 年 8 月 28 日成立、令和元年 5 月 29 日改正）」についてどの程度ご存知ですか。（○は 1 つ）

1. 内容についておおむね理解している
2. 内容についてなんとなく理解している
3. 聞いたことはあるが内容はよく知らない
4. まったく知らない（今回の調査で知った場合も含む）

問 11 貴事業所では、女性の活躍推進に関して、何か取組んでいることはありますか。

（○はいくつでも）

1. 女性の活躍推進の担当部局・者を設けるなど、事業所内で推進体制を整備している
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
3. 性別で評価が偏ることがないように、人事考課基準を明確に定めている
4. 管理職や従業員に対し、女性活躍推進の重要性について啓発を行っている
5. 採用者に占める女性の割合・管理職に占める女性の割合等について目標を設定している
6. 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
7. 仕事と家庭を両立するための制度を充実させている
8. 女性活躍推進に関するセミナー等に参加し、情報収集を行っている
9. その他（ ）
10. 特に何もしていない → 問 11-2 に進んでください。

問 11-1 へ

【問 11 で「1」～「9」を選んだ事業所の方におたずねします】

問 11-1 女性の活躍推進に関する取組み実施の後、どのような変化がありましたか。

（○はいくつでも）

1. 職場の雰囲気よくなって活気が出た
2. 女性の勤続年数が伸びた
3. 女性のチャレンジ意欲が向上した
4. 女性の責任感が向上した
5. 女性の活躍が会社の利益に貢献した
6. 顧客や取引先などの評価・企業イメージが向上した
7. 女性管理職が増えた
8. 就職希望者が増えた
9. 男性の意識が変わった
10. その他（具体的に： ）
11. 期待したほどの効果がでなかった（具体的に： ）
12. 特に変化はなかった
13. わからない

【問 11 で「10. 特に何もしていない」を選んだ事業所の方におたずねします。それ以外の方は問 12 へ。】

問 1 1-2 女性の活躍推進に取り組んでいない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

- |                        |                      |
|------------------------|----------------------|
| 1. 日常の業務が忙しく、対応する余裕がない | 2. 経営者の男女共同参画意識が伴わない |
| 3. コストの上昇につながる         | 4. 従業員の理解が得られない      |
| 5. 女性の活用を推進する手法がわからない  | 6. 現在検討中である          |
| 7. その他(具体的に: )         | 8. 特にない              |

問 1 2 女性の活躍推進に取り組むにあたって、支障となることはどのようなことだと思いますか。(〇は3つまで)

- |   |
|---|
| 1. 女性の平均勤続年数が短いこと                       |
| 2. 家事、育児、介護などの家庭の仕事に伴い、配置や時間外労働に制約があること |
| 3. 防犯上の問題から、女性には時間外労働や深夜労働をさせにくいこと      |
| 4. 重量物の取扱や危険有害業務について、法制上の制約があること        |
| 5. 女性自身が昇進・昇格を望まないこと                    |
| 6. 女性の人材活用に関する社会全体の認識、理解がまだ不十分であること     |
| 7. 男性管理職や男性従業員の認識、理解が不十分であること           |
| 8. その他( )                               |

### 男女がともに働きやすい環境づくりについておたずねします

問 1 3 「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」についてどの程度ご存知ですか。(〇は1つ)

- |                             |
|-----------------------------|
| 1. 内容についておおむね理解している         |
| 2. 内容についてなんとなく理解している        |
| 3. 聞いたことはあるが内容はよく知らない       |
| 4. まったく知らない(今回の調査で知った場合も含む) |

問 1 4 貴事業所での「ワーク・ライフ・バランス」の推進に関する取組み状況をお答えください。(それぞれの番号について、〇は1つ)

		実施している	実施していない	
			今後実施予定	実施予定なし
柔軟な働き方	① 在宅勤務制度	1	2	3
	② フレックスタイム制度	1	2	3
	③ 短時間勤務制度	1	2	3
	④ 時間外労働削減のための対策	1	2	3
	⑤ 有給休暇取得の奨励	1	2	3
	⑥ 育児休業取得の奨励	1	2	3
	⑦ 半日単位での有給休暇取得が可能	1	2	3
	⑧ 時間単位での有給休暇取得が可能	1	2	3
	⑨ 再雇用制度 <small>※退職者をパートなどで優先的に雇用する制度も含む</small>	1	2	3
	⑩ その他(具体的に: )	1	2	3

		実施している	実施していない	
			今後実施予定	実施予定なし
休業・ケア制度	① ボランティア休暇	1	2	3
	② リフレッシュ休暇	1	2	3
	③ 健康・家族・仕事の悩み等の相談・ カウンセリング、メンタルケア	1	2	3
	④ その他（具体的に： ）	1	2	3
育児支援	① 育児休業者への職場復帰支援	1	2	3
	② 事業所内託児施設の整備・運営	1	2	3
	③ 育児に要する経費の経済的援助	1	2	3
	④ 子の看護休暇制度	1	2	3
	⑤ その他（具体的に： ）	1	2	3
介護支援	① 介護休業者への職場復帰支援	1	2	3
	② 介護に関する経費の経済的援助	1	2	3
	③ その他（具体的に： ）	1	2	3

【問 14 の項目について、「実施している」に1つでも○をした事業所のみ。それ以外の方は問 15 へ。】

問 14-1 「ワーク・ライフ・バランス」の推進に取り組むことで、どのような効果や影響がありましたか。（それぞれの番号について、○は1つ）

	影大 響い あり	影少 響は り	いど ちら とも えな い	影あ まり はな い	影全 く はな い
① 従業員の事業所に対する満足度を向上させた	1	2	3	4	5
② 従業員のモチベーションを向上させた	1	2	3	4	5
③ 従業員の定着率を高めた	1	2	3	4	5
④ 従業員が安心して仕事に取り組めた	1	2	3	4	5
⑤ 女性従業員の活用度を高めた	1	2	3	4	5
⑥ 優秀な人材（新卒・中途）を獲得できた	1	2	3	4	5
⑦ 会社の対外イメージを高めた	1	2	3	4	5
⑧ 会社の生産性を高めた	1	2	3	4	5

問 15 貴事業所ではハラスメント（セクシュアル・ハラスメントや出産・育児・介護に関するハラスメント）に対する対策を講じていますか。  
(○はいくつでも)

1. 特に対策は講じていない —————▶ 問 15-1 に進んでください。
2. 倫理規定や行動基準を就業規則に定めている
3. ハラスメント防止のための社員研修を実施している
4. ハラスメントの相談、苦情を受ける相談窓口を設置している
5. ハラスメントが発生した場合に適正な対応を行うしくみをつくっている
6. ハラスメントについて、顧問弁護士やカウンセラー等に依頼できるようにしている
7. 社内報や啓発資料などを活用して、従業員の意識啓発を行っている
8. その他 ( )

【問 15 で「1. 特に対策は講じていない」とお答えの事業所の方におたずねします。それ以外の方は問 16 へ。】

問 15-1 その理由は何ですか (○は主なもの1つ)

1. 事業主に防止義務があることを知らないから
2. 当事業所にハラスメントの訴えがないから
3. その他 ( )

### 男女共同参画全般についておたずねします

問 16 事業所における「男女共同参画」や「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために、行政に期待することはありますか。(○は3つまで)

1. 広報紙やパンフレットなどで、事業所の男女共同参画についての啓発を行う
2. 事業所の男女共同参画の推進や女性の活躍推進のための講座やセミナーを開催する
3. 事業所が行う研修会などに、講師を派遣したりするなどの協力や支援を行う
4. 男女共同参画への先駆取組事例や関連情報、ノウハウを提供する
5. 保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する
6. 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに取り組む企業の表彰、顕彰を行う
7. 結婚退職後や育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる
8. 男女共同参画に関して、事業所や労働者のために相談窓口をつくる
9. 男女平等に向けた雇用・労働条件確保のために、指導的役割の強化を図る
10. その他 (具体的に: )

問 17 事業所として男女共同参画の取組みがあれば、ご記入ください。

.....

.....

.....

.....

問 18 最後に、近江八幡市の男女共同参画のためのまちづくりについてご意見がありましたら、自由にお書きください。

.....

.....

.....

.....

■よろしければご記入をお願いいたします。

貴事業所名			
ご担当部署名		ご担当者名	
TEL		FAX	

調査にご協力いただき、ありがとうございました。

ご記入いただきました本調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、1月31日（金）までにポストにご投函ください。