

男女共同参画に関する事業所アンケート

～アンケートご協力のお願い～

事業所のみなさまには、日頃、市行政各般にわたりご理解ご協力をいただき厚くお礼申し上げます。

名張市では男女が共に互いの人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、性別にかかわらず、一人ひとりが個性や能力を発揮することができる人権尊重社会の実現をめざして、様々な施策に取り組んでいます。

このたび、そうした取り組みの一つとして、今後の男女共同参画施策推進の基礎資料とすることを目的に、市内事業所のみなさまを対象に、男女共同参画に対するお考えや取り組み状況に関するアンケート調査を実施することといたしました。対象とさせていただくのは名張市人権・同和教育推進協議会企業部会加盟企業・事業所のみなさまです。

回答は無記名で、すべて統計的に処理し、調査の目的以外には使用しませんので、事業所にご迷惑がかかることは一切ございません。

お忙しいところ、誠に恐縮ですがアンケートの趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

令和2年4月

名張市長 亀井 利克

【ご記入に際してのお願い】

1. ご記入は、事業所を代表する方、または総務・人事担当者でお願いします。
2. 回答は、当てはまる番号に○印を付け、必要なところは、数字や言葉を記入してください。
3. ○印が、その他の場合は、() 内に詳しく記入してください。
4. 記入後は、無記名のまま、 月 日() までに同封の返送用封筒に入れてください。
5. このアンケートについてのお問い合わせは下記までお願いいたします。
6. このアンケートの全体または一部に答えたくない場合は、無理にお答えいただかなくても構いません。

名張市 生活環境部 人権・男女共同参画推進室
〒518-0492 名張市鴻之台1-1
TEL 0595-63-7559

1 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は何ですか。次の中から1つ選んで○印をつけてください。

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

問2. 貴事業所の形態についてご回答ください。(令和2年4月1日現在)

| |
|---------------------------------|
| 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 () |

問3. 貴事業所の雇用状況と管理職数についてご回答ください。(令和2年4月1日現在)

| 区分 | 正規従業員 | 非正規従業員 (パート・アルバイト・ 嘱託・契約社員・派遣社 員等) | 計 | 管理職 |
|----|-------|---|---|-----------------------------|
| | | | | (配下の従業員を指揮・監督す る立場にある役職) |
| 男性 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| 女性 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| 合計 | 人 | 人 | 人 | 人 |

2 女性の積極的活用の取り組みについておたずねします。

問4. 貴事業所では、女性の雇用管理について10年前に比べどのような変化があったと思われますか。
A～Fのそれぞれについて1つずつ選んで○印をつけてください。

| | 増えた | 変わらない | 減った | あてはまらない |
|-------------------|-----|-------|-----|---------|
| A 責任のある職務に就く女性が | 1 | 2 | 3 | 4 |
| B 女性の採用が | 1 | 2 | 3 | 4 |
| C 女性が配属される部署が | 1 | 2 | 3 | 4 |
| D 女性の時間外勤務が | 1 | 2 | 3 | 4 |
| E 女性の勤続年数が | 1 | 2 | 3 | 4 |
| F 女性の正規従業員以外の従業員が | 1 | 2 | 3 | 4 |

問5. 貴事業所では、女性を積極的に活用するため、何か取り組んでいることはありますか。あてはまるものすべてに○印を付けてください。

1. 女性の活用に関する担当部局・担当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。
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。
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。
6. 仕事と家庭を両立するための制度を充実させている。
7. 女性活用に関するセミナー等に参加し、情報収集を図っている。
8. その他 ()
9. 特に何もしていない。

問6. 貴事業所では、女性が管理職に就くことについてどのように考えていますか。あてはまるものすべてに○印を付けてください。

1. 意欲と能力のある女性は、積極的に管理職に登用した方がよい。
2. 女性の多い職場であれば、管理職に登用した方がよい。
3. どちらかという、管理職は男性がよい。
4. 現状では、管理職に就くだけの経験や能力を備えた女性が少ない。
5. 女性は、家事や子育て、介護などの負担も大きく、管理職に就くのは難しい。
6. その他 ()

3 女性の積極的活用の取り組みについておたずねします。

問7. 貴事業所では、男女が共に育児・介護をしながら働くことについて、何か取り組んでいることはありますか。あてはまるものすべてに○印をつけてください。

| | |
|---|---|
| 1. 就業規則に育児・介護に関する規定がある。 | |
| 2. 育児・介護における休業制度を設けている。 | |
| 3. 育児手当等の支給をしている。 | |
| 4. 勤務時間短縮などの措置を講じている。 | |
| 5. 時間外労働の免除または、制限制度を設けている。 | |
| 6. 在宅勤務やフレックスタイムなど柔軟な勤務制度を採用している。 | |
| 7. 育児・介護の中の従業員に対し、始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げの制度を設けている。 | |
| 8. 事業所内に託児施設を設けている。 | |
| 9. 育児・介護休業者への職場復帰プログラムを実施している。 | |
| 10. その他（ | ） |
| 11. 特に何もしていない。 | |

問8. 育児休業取得状況について、男女別にお答えください。

| | |
|----------------------|---|
| 令和元年度中に配偶者が出産した男性従業員 | 人 |
| うち、育児休業を取得した男性従業員 | 人 |

| | |
|-------------------|---|
| 令和元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女性従業員 | 人 |

問9. 介護休業取得状況について、男女別にお答えください。

| | 男性 | 女性 |
|---------------------|----|----|
| 令和元年度中に介護休暇を取得した従業員 | 人 | 人 |

4 男女が共に働きやすい環境づくりについておたずねします。

問10. 貴事業所における、セクシュアル・ハラスメントの防止に向けた取り組み状況についてお聞きします。

1. セクシュアル・ハラスメント防止に取り組んでいる
2. セクシュアル・ハラスメント防止策が必要ではあるが、特に何もしていない。
3. セクシュアル・ハラスメントについて問題がないので、防止策は必要ではない。

問11. 【問10で「1. 取り組んでいる」とした場合はお答えください】

貴事業所セクシュアル・ハラスメントの防止に向けた取り組み状況についてお聞きします。それぞれの項目であてはまる数字に○印をつけてください

| ワーク・ライフ・バランス実現のための 取組内容 | 実施している | 実施を予定している | 実施していたが現在は実施していない | 実施していない |
|------------------------------------|--------|-----------|-------------------|---------|
| A. 就業規則などにセクシュアル・ハラスメント防止を明文化している。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| B. セクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口がある。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| C. セクシュアル・ハラスメントに関する研修を実施している。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| D. 社内報や啓発資料などを活用して、従業員の意識啓発を図っている。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| E. 実態把握のための調査を実施している。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| F. 発生時のマニュアルを定めている。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| G. 上記以外の取組 | 1 | 2 | 3 | 4 |

○A～F以外の取組内容があればご記入ください。

問 1 2. 貴事業所における、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取り組み状況についてお聞きします。

- | |
|--|
| 1. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組んでいる 2. 特に何もしていない。 |
|--|

問 1 3. 【問 12 で「1. 取り組んでいる」とした場合はお答えください】

貴事業所において、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取り組み状況についてお聞きします。それぞれの項目であてはまる数字に○印をつけてください。

| ワーク・ライフ・バランス実現のための 取組内容 | 実施 している | 実 施 を 予 定 し て い る | が 現 在 は 実 施 し て い な い | い 実 施 し て い な |
|--|------------|---|---|---------------------------------|
| A. 事業所内外に、ワーク・ライフ・バランス 実現に向けた取組みを発信することなどを 目的に「イクボス宣言」を行っている | 1 | 2 | 3 | 4 |
| B. ノー残業デーの実施 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| C. 業務時間外の会議の禁止 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| D. 管理職を対象にした研修や意識啓発 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| E. 非管理職（非正規労働者を含む）を対象に した研修や意識啓発 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| F. 会議の時間や回数の制限などのルール化 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| G. 残業の事前承認の徹底 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| H. 職場での計画的な休暇取得 （一斉・交代・奨励等） | 1 | 2 | 3 | 4 |
| I. リフレッシュ休暇など年次休暇以外の 休暇制度 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| J. 担当者以外でも仕事を代替できる体制づくり、 業務の平準化 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| K. 長時間労働削減や年次休暇取得促進に関する 数値目標の設定 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| L. フレックスタイム制度や短時間勤務制度等 多様な労働時間制度の導入 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| M. 時間単位・半日単位など柔軟な有給休暇 取得制度 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| N. 在宅勤務制度（テレワーク等）の導入 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| O. 育児、介護休業者に対する情報提供や 研修等の職場復帰支援 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| P. 管理職の人事評価にワーク・ライフ・バラ ンス推進に関する事項を設定 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| ワーク・ライフ・バランス実現のための 取組内容 | 実施 している | 実施 を予定 している | 実施 して いない | い 実施 して いな |
|---|------------|-------------------|-----------------|---------------------|
| Q. 管理職自身が定時退社・休暇取得を促進 (自ら実践、部下に奨励など) | 1 | 2 | 3 | 4 |
| R. 上記以外の取組 | 1 | 2 | 3 | 4 |

○A～Q以外の取組内容があればご記入ください。

問2 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて働き方の見直しを進める上での、貴事業所の課題をお答えください。該当するものすべてに○をつけていただき、それらの中で貴事業所にとって最も大きな課題一つには◎をつけてください。

- () 業務の生産性を向上させる手法やノウハウが不足している
- () 業務量に対する要員が不足している
- () 仕組みづくりや制度導入についての知識が不足している
- () 事業所内のインフラ整備や制度導入にコストがかかる
- () 就業規則の変更等の手続きが負担になる
- () 勤務管理の複雑化など運用に負荷がかかる
- () 事業所内のコンセンサスが得られない
- () 取引先の理解が得られない
- () 自らを犠牲にしても働く人が評価される風潮が事業所にある
- () 個人的な事情では休みにくい風潮が事業所にある
- () 特に課題はない
- ()

その他〔具体的に：

〕

男女共同参画の実現に向けて、ご意見・ご要望・ご提案等ありましたら記入ください。

アンケートは以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。

