

石岡市男女共同参画に関する事業所意識調査
調査票

【ご記入にあたってのお願い】

- 1 回答の方法は…
所別として回答記入欄の中であてはまる番号を○で囲んで下さい。お答えは設問ごとに(○は1つ)(○は2つまで)などと指定されていますので、設問をよくお読みになってご記入ください。また、「その他」を選択された場合は、具体的内容を()内にご記入ください。
- 2 記入が終わったら…
無記名のまま、同封の返信用封筒に入れて、12月2日(金)までにポストへ投入してください。(切手は不用です)
- 3 この調査に関するお問い合わせは…
石岡市役所 市民公室 政策企画課 男女共同参画担当
〒315-8640 石岡市石岡一丁目1番地1
電話 0299-23-1111 (内線 224・226)
電子メール kikaku@cityystrhoka.lg.jp

1 雇用や組織形態について

問1 今年度の新入社員(従業員)の性別内訳はどのようになっていますか。

- | | | |
|-----------|-----------|---------------|
| 1 全員女性 | 2 女性の方が多い | 3 男女ほぼ同数 |
| 4 男性の方が多い | 5 全員男性 | 6 今年度は採用しなかった |

問2 会社説明会のお知らせや資料の送付に際して、性別によって、時期や内容の異なる対応をすることがありますか。

- | | |
|---------|----------|
| 1 全くない | 2 少しある |
| 3 かなりある | 4 その他() |

問3 従業員のうち、女性はどのくらいいますか。

- | | | |
|-----------|----------|--------|
| 1 全員女性 | 2 半数より多い | 3 ほぼ半数 |
| 4 半数より少ない | 5 全くいない | |

問4 女性の役員はいますか。

- | | |
|------|-------|
| 1 いる | 2 いない |
|------|-------|

問5 管理職の中で女性が占める割合はどのくらいですか。

- | | | |
|--------------|---------|--------------|
| 1 すべて女性 | 2 50%以上 | 3 30%以上50%未満 |
| 4 10%以上30%未満 | 5 10%未満 | 6 全くいない |

問6 女性管理職は多い方だと思いますか。

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1 多いと思う | 2 どちらかというど多いと思う |
| 3 どちらかというど少ないと思う | 4 全くいない |

問7 今後、女性を管理職として活用するつもりはありますか。

- | | |
|------|------|
| 1 ある | 2 ない |
|------|------|

(問7で「2 ない」と回答した方にお聞いします。)

問7-1 それはなぜですか。最も大きな理由を1つだけ記入してください。

1	仕事と家庭の両立がむずかしいから
2	女性を管理職にする制度が十分ではないから
3	女性には昇進・昇格するためのスキルを身につける機会が少ないから
4	管理職を希望する女性が少ないから
5	職場の中に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから
6	社会的に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから
7	その他()

問8 女性従業員の結婚、出産、共働き等に際して、配置換えや退職勧告等を行うことがありますか。

1	ある	2	社内結婚の場合のみある
3	ない	4	その他()

問9 社員の1人当たりの1ヶ月の平均残業時間はどの程度ですか。

1	0時間	2	1時間以上10時間未満
3	10時間以上20時間未満	4	20時間以上30時間未満
5	30時間以上40時間未満	6	40時間以上50時間未満
7	50時間以上100時間未満	8	100時間以上

問10 結婚、出産、育児、または介護に際して退職した従業員はいますか。また、いる場合はどのケースが多いですか。

1	いる・結婚に際して	2	いる・妊娠、出産に際して	5	いない
3	いる・育児に際して	4	いる・介護に際して		

(問10で「1 いる・結婚に際して」、「2 いる・妊娠、出産に際して」、「3 いる・育児に際して」、「4 いる・介護に際して」と回答した方にお伺いします。)

問10-1 退職した従業員の性別は、男女どちらが多いですか。

1	女性	2	男性	3	どちらとも同じくらい
---	----	---	----	---	------------

問11 以下のような項目で、男女の取り扱いの状況は、均等になっていますか。それぞれ1.2ずつ選んでください。

(1) 昇進	な か こ そ い る	な か こ そ い る	な か こ そ い る	な か こ そ い る
(2) 採用	1	2	2	3
	1	2	2	3

(3) 配置		1	2	3
(4) 賞与		1	2	3
(5) 昇進 (管理職への登用機会など)		1	2	3
(6) 時間外・休日労働		1	2	3
(7) 教育・研修		1	2	3
(8) 福利厚生		1	2	3
(9) 定年の年齢		1	2	3

問12 貴事業所では、男女雇用機会均等法に定められているポジティブアクション(男女間の格差を解消し、女性労働者の能力発揮促進のために企業が積極的に取り組むこと)について何らかの措置をしていますか。あてはまるものを全て選んでください。

1	女性がいらない部署や業務に、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	昇進・昇格に関して女性に配慮した措置がある
5	賞与・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法に関する研修を行い、意識改革を促す
7	特に配慮していない
8	その他()

2 育児休業制度・介護休業制度について

● 育児・介護休業法の改正について

改正育児・介護休業法が平成22年6月30日に施行されました。主な内容は次のとおりです。
 (ただし、年間100人以下の労働者を雇用する事業主に限っては、「短時間勤務制度の義務化」、「所定外労働(残業)の免除の制度」及び「介護休業の制度化」について、平成24年6月30日まで運用が認められています。) 詳細は、厚生労働省または東京労働局のHPをご覧ください。

【概要】

- ① 3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けることを事業主の責務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- ② 父母がともに育児を取得する場合は、1歳2ヶ月(改正前1歳)までの間に、1年間育児休業を取得可能とする。(NAT・ママ育児プラス)
- ③ 父親が出産後3週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- ④ 配偶者が専業主婦(夫)であれば、育児休業の取得不可とすることができるとする制度を廃止する。
- ⑤ 介護のための短時間の休暇制度の創設。

① 育児休業制度について

問 13 これまでに、育児休業制度を利用した従業員はいますか。

- | | | | | | | | |
|---|-------|---|-------|---|--------|---|-------|
| 1 | いる・女性 | 2 | いる・男性 | 3 | どちらもない | 4 | 全くいない |
|---|-------|---|-------|---|--------|---|-------|

《問 13で「1 いる・女性」「2 いる・男性」「3 どちらもない」と回答した方にお問いします。》

問 13-1 育児休業制度を利用したあと、継続雇用した従業員はいますか。

- | | | | |
|---|-------------|---|-------------|
| 1 | ほとんどが復帰している | 2 | 半割程度は復帰している |
| 3 | 復帰した従業員はいない | | |

《問 13で「4 全くいない」と回答した方にお問いします。》

問 13-2 育児休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。

- | | |
|---|------------------------------|
| 1 | 該当者がいなかったから |
| 2 | 出産に際して該当者またはその配偶者が退職したから |
| 3 | 保身所・両親等、他に子どもの世帯をしてくれる人がいたから |
| 4 | 該当者の配偶者が育児休業を取得したから |
| 5 | 制度を利用しにくい雰囲気があるから |
| 6 | その他() |

問 14 子育てと仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。あてはまるものの全てを選んでください。

- | | | | |
|---|---------------|---|-------------------|
| 1 | フレックスタイム制度の導入 | 2 | 妊娠中、育児中の勤務時間の短縮 |
| 3 | 育児休業期間の延長 | 4 | 始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ |
| 5 | 残業(所定外労働)の免除 | 6 | 就業場所の変更 |
| 7 | 育児休業中の収入補てん | 8 | 事業所内保育所の整備 |
| 9 | 1～8のいずれでもない | | |
- 【その他具体的な取り組みがあればご記入ください。】

問 15 育児休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だとお考えですか。2つ以内で選んでください。

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1 | 育児休業を男女それぞれが取得するように法律で義務づける |
| 2 | 育児休業取得者がいる事業所の取組面などの推進支援を行う |
| 3 | 育児休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度 |
| 4 | 育児休業制度に関する広報や周知を徹底する |
| 5 | 休業中の所得保障をより充実させる |
| 6 | 他にない |
| 6 | その他() |

② 介護休業制度について

問 16 これまでに、介護休業制度を利用した従業員はいますか。

- | | | | | | | | |
|---|-------|---|-------|---|--------|---|-------|
| 1 | いる・女性 | 2 | いる・男性 | 3 | どちらもない | 4 | 全くいない |
|---|-------|---|-------|---|--------|---|-------|

《問 16で「1 いる・女性」「2 いる・男性」「3 どちらもない」と回答した方にお問いします。》

問 16-1 介護休業制度を利用したあと、継続雇用した従業員はいますか。

- | | | | |
|---|-------------|---|-------------|
| 1 | ほとんどが復帰している | 2 | 半割程度は復帰している |
| 3 | 復帰した従業員はいない | | |

《問 16で「4 全くいない」と回答した方にお問いします。》

問 16-2 介護休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。

- | | |
|---|--------------------------|
| 1 | 該当者がいなかったから |
| 2 | 介護に際して該当者またはその配偶者が退職したから |
| 3 | 他に要介護者の世帯をしてくれる人がいたから |
| 4 | 該当者の配偶者が介護休業を取得したから |
| 5 | 制度を利用しにくい雰囲気があるから |
| 6 | その他() |

問 17 介護と仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。あてはまるものを全てを選んでください。

1	フレックスタイム制度の導入	2	介護中の勤務時間の短縮
3	介護休業期間の延長	4	始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ
5	残業（所定外労働）の免除	6	深夜残業の制限
7	介護休業中の収入補てん	8	1～7のいずれもない
<input type="checkbox"/> その他具体的な取組みがあればお記入ください			

問 18 介護休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だと感じますか。2つ以内で選んでください。

1	介護休業取得者がいる事業所の税制優遇などの優遇措置を行う
2	介護休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度
3	介護休業制度に関する広報や周知を徹底する
4	休業中の所得原簿をより充実させる
5	特になし
6	その他（ ）

3 パートタイマーについて

問 19 パートタイマーを雇用していますか。

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

(問 19で「1 はい」と回答した方にお問います。)

問 19-1 パートタイマー全体のうち、女性は何のくらいいますか。

1	全員女性	2	半数より多い	3	ほぼ半数
4	半数より少ない	5	全くいない		

(問 19で「1 はい」と回答した方にお問います。)

問 19-2 パートタイマーに対して、実施している制度や保障しているもの全てを記入してください。

1	労働条件・時間の明示	2	就業補助の作成
3	有給休暇	4	教育訓練・研修
5	福利厚生施設の利用	6	健康診断
7	育児休業制度	8	介護休業制度
9	雇用保険	10	社会保険
11	正期従業員への転換制度	12	特になし
13	その他（ ）		

4 セクシュアル・ハラスメントについて

問 20 セクシュアル・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか、あてはまるものを全て選んでください。

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1 事業所にセクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口を配置している | |
| 2 就業規則にセクシュアル・ハラスメントを禁止する条項を記載している | |
| 3 関連事項の研修を実施している | |
| 4 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 | |
| 5 社内報や掲示板等を利用して、従業員の間接的被害を減らしている | |
| 6 相談対応のための調査を実施している | |
| 7 問題がないので、防止策はしていない | |
| 8 防止策が必要となっているが、特に向ちしていない | |
| 9 その他 () | |

問 21 セクシュアル・ハラスメントを防止するために、今後取り組みたいと考えていることがありましたらご記入ください。

5 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

問 22 現在、貴社ではワーク・ライフ・バランスに関する取り組みを行っていますか、この中から1つだけ選んでください。

- | | |
|------------------------------|-----------------------|
| 1 積極的に取り組み、効果が出ている | |
| 2 積極的に取り組んでいるが、あまり効果があがっていない | |
| 3 取り組んでいるが、十分にはできていない | |
| 4 今後取り組みたいと考えている | → 問 22-2 に
お進みください |
| 5 取り組みつもりがない | |
| 6 ワーク・ライフ・バランス自体がよくわからない | |
| 7 その他 () | → 問 23 にお進みください |

（問 22 で「1 積極的に取り組み、効果が出ている」「2 積極的に取り組んでいるが、あまり効果があがっていない」「3 取り組んでいるが、十分にはできていない」と回答した方にお伺いします。）

問 22-1 現在、ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取り組みはどのようなものですか、あてはまるものを全て選んでください。

- | | |
|--|--|
| 1 社長や取締役等がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる | |
| 2 管理職の意識改革を行っている | |
| 3 管理職以外の社員の意識改革を行っている | |
| 4 ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決めている | |
| 5 業務効率の向上を図っている | |
| 6 年休を取りやすい環境を整えている | |
| 7 ノー残業アワーを設けている | |
| 8 育児・介護休業とよりやすい環境を整えている | |
| 9 時間外労働削減ができるようにしている | |
| 10 在宅勤務ができるようにしている | |
| 11 その他 () | |

ワーク・ライフ・バランスとは？

ワーク・ライフ・バランスとは、「国一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中年以降といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」を指すことと定義されています。

※内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進」より

《問 22 で「4 今後取り組みたいと考えている」「5 取り組むつもりがない」と回答した方にお問います。》

問 22-2 貴社においてワーク・ライフ・バランスに取り組みうるうえでの課題はなんですか。あてはまるものを全て選んでください。

1	代議員の確保が難しい
2	働き方に関する様々な社会運動がある
3	日常的に労働時間が長い部門・事業所がある
4	育児・介護休業等により職場で周りの人の業務量が増える
5	全体的に件数取得率が低い
6	管理職の経験が乏しい
7	制度導入に伴いコストがアップする
8	育児・介護と業務制度等の利用が異進・異格に影響する
9	本社は取引先が取り組むことに理解がない
10	その他 ()

問 23 これまでに従業員や労働組合から、男女ともに仕事のしやすい環境を整えるために何らかの意見や提案、要望等を受けたことがありますか。

1	ある	2	ない
---	----	---	----

《問 23 で「1 ある」と回答した方にお問います。》

問 23-1 要望はどのようなものでしたか。また、それに対してどのような対応しましたか。要望と対応についてそれぞれ記入ください。

【要望】	
【対応】	

6 女性活躍推進法について

― 女性活躍推進法とは？

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）は、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる働きようを整備するために制定された法律です。

28 年 4 月より従業員 301 人以上の規模の企業は、女性目標を盛り込んだ行動計画の作成と公表が義務付けられます。また、すべての地方自治体に対しても行動計画の策定と公表が義務付けられています。

問 24 貴事業所では、法律で規定されている事業主行動計画を策定していますか？

1	策定済みである
2	策定中である。(月頃公表予定)
3	策定予定である。(月頃公表予定)
4	策定する予定はない
5	その他 ()

最後に、貴事業所のことについてお伺いします。
 恐縮ですが、お答えを整理するのにも必要となりますので、ご協力ください。

F 1 業種は

1 製造業（研究部門を除く）	2 建設業
3 運輸・通信業	4 卸売・小売業・飲食店
5 金融・保険業	6 不動産業
7 サービス業	8 研究所・研究機関その他の研究部門
9 その他（ ）	

F 2 従業員規模は

1 1～29人	2 30～99人	3 100～299人
4 300～999人	5 1,000人以上	

質問については以上です。男女共同参画社会の実現に向けて、今、何が必要だと思えますか、ご意見、まちづくりのアイデアなどがありましたら、自由にご記入ください。

（自由記述欄）

これですべての調査は終了です。ご協力ありがとうございました。

石岡市男女共同参画に関する事業所意識調査 報告書

平成 29 年 1 月

石岡市役所 市長公室 政策企画課 男女共同参画担当

〒315-8640 茨城県石岡市石岡一丁目 1 番地 1

電話番号 0299-23-1111

URL; <https://www.city.ishioka.lg.jp>
