

男女共同参画企業実態アンケート調査

ご協力のお願い

日頃から、市勢の発展並びに男女共同参画の推進に格別のご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、砺波市では、男女共同参画社会の実現に向けて、「砺波市男女共同参画推進計画（第3次）」に基づき、様々な施策を実施しているところですが、女性の社会進出が進んでいるものの、性別による固定的な役割分担意識や、それに基づいた社会慣行はいまだ根強く残っています。

また、少子化の進行に伴う人口減少や社会情勢の急速な変化に対応するためには、昨今、女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立を支援する体制の整備が求められています。

この調査は、企業における男女共同参画に対する取り組みの実態や問題点を伺い、本市の今後の施策の推進に反映させるため、市内の事業所100社（無作為抽出）を対象に実施するものです。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、本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。

平成28年8月 砺波市企画総務部企画調整課
砺波市男女共同参画推進員連絡会

◆ ご記入にあたってのお願い ◆

1. 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、上記の目的以外には使用しません。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。
2. 平成28年4月1日現在でご記入ください。
3. 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。
4. ご記入は、経営者（代表者）または人事担当責任者様でお願いします。
5. 回答は、該当する箇所に○、または必要事項をご記入ください。

同封の返信用封筒で 9月15日（木）までにご投函ください。

返信用封筒に貴事業所名を記入していただく必要はありません。

* この調査結果は、就労分野における男女共同参画や女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を進めていくため、施策を検討するにあたっての資料として使用します。

* 調査の集計結果等は、まとまり次第お送りさせていただきます。また、砺波市のホームページ等で公表する予定です。

<このアンケートに対する問合せ先>

砺波市役所 企画調整課 広報協働係 事務担当 端谷（はなや）
TEL：33-1111（内線204） FAX：33-5325
メールアドレス kikaku@city.tonami.lg.jp

平成28年4月1日現在の事業所の状況について伺います。

企業の概要について伺います。

【問1】事業所の業種についてお答えください。(〇はひとつ)

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		⑥卸売業・小売業	
⑦金融業・保険業		⑧不動産業		⑨宿泊業・飲食サービス業	
⑩生活関連サービス業		⑪教育・学習支援業		⑫医療・福祉	
⑬その他					

【問2】事業所の従業員についてお答えください。(該当者がいない場合は「0」と記入してください。)

正規従業員 (含む社長・店長等)		パートタイマー ^(*1)		臨時 ^(*2) (含むアルバイト)		人材派遣者 ^(*3)	
女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
人	人	人	人	人	人	人	人

(*1) パートタイマー … 1日の所定労働時間または1週間の所定労働日数が一般労働者より少ない常勤労働者

(*2) 臨時(含むアルバイト) … 緊急・臨時の場合に採用する者で、1年を超えて連続して勤務しない者及びアルバイト

(*3) 人材派遣者 … 別経営の事業所から契約に基づき派遣されているもの

待遇面での男女の平等について伺います。

【問3】次の①～⑤について男女平等になっていますか。(〇はそれぞれ1つ)

	どちらかといえば男性を優遇	男女が平等	どちらかといえば女性を優遇
①募集・採用			
②賃金			
③人事評価			
④昇進			
⑤教育訓練			

女性の管理職の登用について伺います。

【問4】 係長以上の管理職^(※4)及び女性管理職は何人いますか。

(該当者がいない場合は「0」と記入してください。)

管理職総数	うち 女性人数
人	人

(※4) 管理職 … 企業の組織形態の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含む。

女性管理職がいる場合、問5へ
いない場合、問6へ

【問5】 女性管理職が「いる」場合、管理職研修の実施についてお答えください。(○は1つ)

① 男女とも実施している		② 男性のみ実施している	
③ 女性のみ実施している		④ 男女とも実施していない	

【問6】 問4において、女性管理職の割合が管理職全体の10%未満である場合、それはどのような理由からですか。(あてはまるものすべてに○)

①女性従業員がいないから	
②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	
③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	
④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	
⑤女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できないから	
⑥業務の内容が、女性には任せられないと思うから	
⑦業務の内容が、女性に向いてないと思うから	
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から	
⑨上司・同僚・部下となる女性が女性管理職を希望していないから	
⑩顧客が女性管理職をいやがるから	
⑪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	
⑫目標となる女性の先輩がいないので、次が育たないから	
⑬社会的にまで女性登用の気運が高まっていないから	
⑭事業所として「女性管理職は必要ない」との方針であるから	
⑮その他 (ご自由に記入ください。)	

ポジティブ・アクションについて伺います。

【問7】「ポジティブ・アクション^(*5)」という言葉を知っていますか。(○は1つ)

① よく知っている		② ある程度知っている	
③ 言葉は聞いたことはあるが内容はあまり知らない		④ 聞いたことがない	

(*5) ポジティブアクション … 男女労働者間の間に生じている格差の是正を目的として企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと。

【問8】男女共同参画の職場とするための積極的な改善策としてどのような取組をされていますか。(あてはまるものすべてに○)

① 男女共同参画に関する研修に参加している	
② 女性の募集・採用の拡大をしている	
③ 女性が少なかった職場や職域に女性を配置している	
④ 女性の管理職を積極的に登用している	
⑤ 性別により評価することがないよう、人事考課基準を定めている	
⑥ 同じ職場での同質の業務については、同一賃金とし、男女格差をなくしている	
⑦ 継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮している	
⑧ 仕事と家庭の両立ができるよう労働時間に配慮している	
⑨ その他(ご自由にご記入ください。)	
⑩ 特になし	

【問9】問8で①～⑨に○をつけられた事業所に伺います。改善に取り組まれた結果、どのような効果が得られましたか。5段階評価のあてはまるものに○をつけてください。

	非常に そう思う	ややそう 思う	どちらとも いえない	あまり思 わない	全く思わ ない
① 職場の雰囲気がよくなって活気が出た					
② 女性の就業年数が延びた					
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 外部の評価・企業イメージが向上した					
⑦ 就職希望者が増加した					
⑧ 退職者が減少した					

育児・介護との両立支援の取組みについて伺います。

【問10】一般事業主行動計画^(*6)の策定状況について、あてはまるものに○をつけてください。

① 既に策定・届出している	② 今後、策定・届出する予定である
③ 策定・届出の予定はない	④ 一般事業主行動計画を知らない

(*6) 一般事業主行動計画 … 事業主が、従業員の仕事と子育てを両立しやすい職場環境づくりのための目標を定めるもの

【問11】育児休業制度^(*7)は導入していますか。(○はひとつ)

	正規社員のみ	正規・非正規社員 ^(*8) どちららとも	
① 導入している			①導入している場合、 問12へ ②導入予定がある、③導入予定がない場合は、 問15へ
② 導入予定がある			
③ 導入予定がない			

(*7) 育児休業制度 … 1歳未満の子(1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで)を養育する労働者(男女)の申し出により、職場での身分や地位を失わずに一定期間育児のために休業することを認める制度。両親がともに育児休業を取得するなど一定の要件を満たす場合、取得可能期間を1歳2か月まで延長できる。(パパ・ママ育休プラス)

(*8) 非正規社員…パート・アルバイト・嘱託・派遣社員など

【問12】育児休業を取得した、過去1年間の以下の従業員の人数についてお答えください。

	出産した女性従業員	配偶者が出産した男性従業員
全体数	人	人
うち、育児休業を取得している人数	人	人

【問13】育児休業を取得した従業員の取得期間別の該当箇所に人数をご記入ください。

	1か月未満	1か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年～ 1年6か月未満	1年6か月以上
女性従業員	人	人	人	人	人
男性従業員	人	人	人	人	人

【問14】育児休業を取得した従業員の復職する際の待遇は、以前と同じ条件ですか？

(あてはまるものに○)

①以前と全く同じ	
②以前と違う	
具体的にどの様に違いますか？ ご自由に記入ください。	

【問15】介護休業制度^(*9)は導入していますか。(○はひとつ)

	正規社員のみ	正規・非正規社員 どちららとも
① 導入している		
② 導入予定がある		
③ 導入予定がない		

①導入している場合、
問16へ

②導入予定がある、③導入予
定がない場合は、問18へ

(*9) 介護休業制度 … 要介護状態にある対象家族を介護する労働者の申し出により、その労働者が一定期間介護のために休業することを認める制度。

【問16】介護休業を取得した、過去1年間の以下の従業員の人数についてお答えください。

	女性従業員	男性従業員
全体数	人	人
うち、介護休業を取得している人数	人	人

【問17】介護休業を取得した従業員の取得期間別の該当箇所に人数をご記入ください。

	1か月未満	1か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年～ 1年6か月未満	1年6か月以上
女性従業員	人	人	人	人	人
男性従業員	人	人	人	人	人

【問18】過去3年以内に、女性従業員のうち、出産・育児・介護を理由に退職した方はいらっしゃいますか？(あてはまるものに○) いらっしゃる場合は、その人数をご記入ください。

		出 産	育 児	介 護
① いる				
	人数	人	人	人
	うち 非正社員	人	人	人
② いない				



ワーク・ライフ・バランスについて伺います。

【問19】「ワーク・ライフ・バランス^(※10)(仕事と生活の調和)」について知っていますか。

(○は1つ)

よく理解している	
だいたい理解している	
聞いたことはあるが内容はよく知らない	
知らない	

(※10) ワーク・ライフ・バランス …

「仕事と生活の調和」と訳され、「一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、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、中高年期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」ことを指す。

【問20】貴事業所で、次の項目の中で取り組まれているものがありますか。

(あてはまるものすべてに○)

①短時間勤務制度 ^(※11)	
②所定外労働の免除	
③フレックスタイム制度 ^(※12)	
④在宅勤務 ^(※13)	
⑤就業形態の変更	
⑥再雇用制度(育児・介護により退職した従業員の再雇用)	
⑦産前・産後休暇制度 ^(※14)	
⑧子ども、家族のための看護休暇 ^(※15)	
⑨勤務時間、勤務地、担当業務について希望聴取	
⑩育児・介護休業中の手当支給等の経済的支援	
⑪従業員への相談窓口	
⑫その他(ご自由に記入ください。)	

(※11) 短時間勤務制度 …

所定労働時間を通常よりも短くする制度。育児・介護休業法では、3歳未満の子を養育する労働者が希望する場合、1日の所定労働時間を原則として6時間とすることを事業主に義務付けている。

(※12) フレックスタイム制度 …

労働者自身が一定の定められた時間帯の中で、始業及び終業の時刻を決定することができる変形労働時間制のこと。

(※13) 在宅勤務 …

「事業主と雇用関係にある労働者が、労働時間の全部または一部について、自宅で情報通信機器を用いて行う勤務形態」をいい、事業所内で勤務する場合と同様に労働基準法・最低賃金法などの労働基準関係法令が適用される働き方。

(※14) 産前・産後休暇制度 …

出産のための休暇のこと。産前は6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後は8週間の休業期間。

(※15) 看護休暇 …

小学校就学前の子を療育する労働者が申し出ることにより、小学校就学前の子が1人の場合は年に5日まで、小学校就学前の子が2人以上の場合は1年に10日まで、病気・けがをした子の看護のために、または子に予防接種(又は健康診断)を受けさせるために、取得することができる休暇制度。

ハラスメントについて伺います。

【問21】「セクシャル・ハラスメント^(＊16)」、「パワー・ハラスメント^(＊17)」、「マタニティ・ハラスメント^(＊18)」について知っていますか。(○はそれぞれ1つ)

	セクシャル・ハラスメント	パワー・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント
よく理解している			
だいたい理解している			
聞いたことはあるが内容はよく知らない			
知らない			

(＊16) セクシュアル・ハラスメント…

他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動。

(＊17) パワー・ハラスメント …

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。

(＊18) マタニティ・ハラスメント…

職場において妊娠・出産した者に対して、妊娠や出産をしたことが業務上支障をきたすという理由で、精神的・肉体的な嫌がらせを行う（ひどい場合には退職にまで至る）行為。

【問22】職場において「セクシャル・ハラスメント」、「パワー・ハラスメント」、「マタニティ・ハラスメント」について見たり聞いたりしたことがありますか。(○はそれぞれ1つ)

	セクシャル・ハラスメント	パワー・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント
見たり聞いたりしたことがある			
相談を受けたことがある			
見たことも聞いたこともない			

【問23】貴事業所で「ハラスメント」の防止に対して、次の項目の中で取り組まれているものがありますか。(あてはまるものすべてに○)

①社内規定などへの明示	
②定期的な面接やアンケートの実施	
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移会等の開催	
⑥男女平等に関する意識の徹底	
⑦ハラスメントの相談員や担当者がある	
⑧その他(ご自由に記入ください。)	

行政へ期待することについて伺います。

【問24】女性の活躍推進や仕事と家庭の両立支援の取組を進めていくうえで、行政にどのような取組を期待していますか。(あてはまるものすべてに○)

①企業経営者の意識改革をテーマにしたセミナーの開催	
②女性の意識改革をテーマにしたセミナーの開催	
③女性管理職候補を対象としたリーダー養成研修	
④男性管理職候補を対象としたイクボス研修	
⑤女性登用の必要性・メリット等に関する普及啓発	
⑥女性の管理職登用に関する目標設定	
⑦女性登用やワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいる企業を評価するしくみの制度化	
⑧女性登用やワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業の取組の見える化	
⑨女性登用やワーク・ライフ・バランスの取組に対する奨励金の交付	
⑩企業独自の取組に対する助成	
⑪特になし	
⑫その他 (上記以外の取組があれば、具体的に記入ください。)	

* 質問は以上です。お忙しいところご協力をいただき、ありがとうございました。



