

Ⅲ. アンケート調査票

男女共同参画に関する事業所等アンケート調査

〈調査の趣旨とご協力のお願い〉

事業所の皆さまには、日ごろから町政にご理解とご協力をいただきましてありがとうございます。

本町では、平成23年3月に「第2次東浦町男女共同参画プラン」を策定し、男女が対等なパートナーとして、地域・家庭・職場・学校などのあらゆる分野において、ともに認め合い、思いやりとやさしさを持って、責任と喜びを分かち合うことのできる「男女共同参画プラン」の実現に向けた取組みを進めています。

この調査は、第2次東浦町男女共同参画プラン策定から5年を迎え、本プランに掲げた目標の達成状況の確認や、今後の施策の見直しにあたって、男女共同参画の意識や実態を把握するため、町内約270の民間事業所を無作為に選ばせていただき、実施するものです。

なお、この調査は、東浦町商工会にご協力をいただき、実施しています。

ご多忙のところ、誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願いいたします。

平成27年2月 東浦町

調査票記入にあたってのお願い

- このアンケート調査は無記名回答方式ですので、事業所名を記入する必要はありません。また、調査結果は統計的に処理し、従業員個人及び事業所に関わる情報を公表することはありませんので、ご迷惑をおかけすることは決してありません。ありのままを回答していただくようお願いいたします。
- ボールペンまたは鉛筆などではっきり記入してください。
- 質問ごとに当てはまる回答の番号を選び、その番号を○で囲んでください。○をつける数は、質問の指示に従ってください。
- 回答していただく事業所様が限られる質問もありますので、質問の前の指示に従ってお答えください。指示のない質問については全事業所様がお答えください。
- 回答が「その他」に当てはまる場合は、() 内になるべく具体的にその内容を記入してください。

記入していただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れ、**3月20日(金)**までにポストに投函してください。その際、封筒への記名や切手を貼る必要はありません。

● 不明な点や調査についてのお問い合わせ

東浦町役場企画政策部協働推進課・生活経済部商工振興課

TEL : 0562-83-3111

FAX : 0562-83-9756

E-mail : kyoudou@town.aichi-higashiura.lg.jp

shoko@town.aichi-higashiura.lg.jp

貴事業所についておたずねします。

問 1 貴事業所の業種について、次の 1～13 の中から 1 つ選んでください。

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

問 2 次の (1)～(2) の項目について、それぞれ人数を記入してください。

(1) 従業員数について

雇用形態	男性	女性	合計
正規従業員	人	人	人
パート・アルバイト	人	人	人
派遣社員・契約社員	人	人	人

(2) 役職者の人数について

職位	男性	女性	合計
役員・部長相当職	人	人	人
課長相当職	人	人	人
係長相当職	人	人	人

問3 事業を行っていくうえで、困っていることはありますか。

- | |
|-------|
| 1 はい |
| 2 いいえ |

問4 問3で「1 はい」と回答した事業者の方におたずねします。

どのようなことに困っていますか。あてはまるものすべてを選んでください。

- | |
|-------------|
| 1 高齢化 |
| 2 後継者不足 |
| 3 経営不振 |
| 4 相談先がわからない |
| 5 その他（ |

)

問5 問3で「1 はい」と回答した事業者の方におたずねします。

なにか対策はしていますか。

- | |
|-------|
| 1 はい |
| 2 いいえ |

問6 問5で「1 はい」と回答した事業者の方におたずねします。

具体的にどのような対策を行っていますか。

問 7 町の事業所に対する施策等に関する事で何かご意見等がありましたら、ご記入ください。

男女共同参画社会とは、女性も男性もすべての個人が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会のことです。

貴事業所の男女共同参画状況についておたずねします。

問 8 貴事業所において、次の各項目の状況はどの程度であると考えますか。

(1)～(7)の項目について、それぞれ1つを選んでください。

項 目	十分に実現されている	まだ十分に実現されていないが一部実現されている	まだ実現されていない	実現する必要がない	わからない
(1) 募集・採用において男女格差がない	1	2	3	4	5
(2) 賃金において男女格差がない	1	2	3	4	5
(3) 配置・昇進・研修・教育訓練において男女格差がない	1	2	3	4	5
(4) 定年・退職・解雇において男女格差がない	1	2	3	4	5
(5) 性別による仕事の分業がない	1	2	3	4	5
(6) 育児・介護休業制度が、男女平等に活用されている	1	2	3	4	5
(7) 育児等でいったん退職した場合の再就職の機会がある	1	2	3	4	5

就業と育児・介護との両立支援についておたずねします。

フレックスタイム制とは、一定時間のコアタイム（必ず勤務すべき時間帯）を含んでいれば、自由に勤務時間帯を設定できる制度のことです。

問 9 育児や介護をしながら働いている従業員を支援するために、実施している制度や対応がありますか。（１）～（１２）の項目について、それぞれ１つを選んでください。

項 目	制度がある	柔軟に対応している 制度はないが	特に対応していない
（１）育児休業制度	1	2	3
（２）配偶者出産休暇制度	1	2	3
（３）子どもの看護休暇制度	1	2	3
（４）介護休業制度	1	2	3
（５）深夜労働・時間外労働・転勤等の免除	1	2	3
（６）短時間勤務制度	1	2	3
（７）フレックスタイム制度	1	2	3
（８）有給休暇の半日未満単位での取得	1	2	3
（９）再就職・再雇用制度	1	2	3
（１０）育児・介護費用の補助	1	2	3
（１１）事業所内託児施設の設置	1	2	3
（１２）その他	1	2	3

問 10 平成 26 年度中に、出産した従業員または配偶者が出産した従業員の人数と、そのうち、育児休業を取得した従業員の人数を記入してください。

	出産した、または配偶者が出産した従業員数	育児休業を取得した従業員数
女性	人	人
男性	人	人

問 11 平成 26 年度中に、介護休業を取得した従業員の人数を記入してください。

	介護休業を取得した従業員数
女性	人
男性	人

問 12 配偶者の転勤や出産、育児、介護等を理由として退職をした女性の再雇用をした実績がありますか。実績がある場合、再雇用者の雇用形態はどのようになっていますか。あてはまるものすべてを選んでください。

- 1 正規従業員として再雇用した
- 2 契約社員として再雇用した
- 3 パート・アルバイトとして再雇用した
- 4 女性の再雇用の実績はない
- 5 その他（)

問 13 育児休業を終えて職場に復帰した従業員への対応について、どのような対応をしていますか。次の中からあてはまるものを 1 つを選んでください。

- 1 原則として原職又は原職相当職に復帰する
- 2 本人の希望を考慮し、会社が決定する
- 3 会社の人事管理等の都合により決定する
- 4 その他（)

問 14 男性従業員の育児・介護休業取得等、家庭参加を促すために、どのような取組みを行っていますか。あてはまるものすべてを選んでください。

- 1 育児・介護休業を取得しやすいよう相談体制を整えている
- 2 研修等を通じ、男性従業員の育児・介護休業制度の周知、取得へ理解を深める
- 3 「育児休業給付金」「介護休業給付金」や社会保険負担料の免除等、経済的な不安感を軽減する情報について周知する
- 4 職場復帰後の待遇について情報提供する
- 5 「ノー残業デー」の導入等を通じ、長時間労働を是正する
- 6 男性の育児休業取得に関する好事例を男性従業員に紹介する
- 7 その他（)
- 8 特別な取組みは行っていない

問 15 貴事業所において、育児・介護休業制度を定着させるために必要だと思われることは何ですか。次の中からあてはまるものを2つまで選んでください。

- | | |
|---|-------------------------|
| 1 | 休業中の賃金保証 |
| 2 | 休業中の代替要員の確保 |
| 3 | 制度を利用しやすい雰囲気づくり |
| 4 | 復職時の受入れ体制 |
| 5 | 利用者・非利用者間の不公平感の是正 |
| 6 | 制度に関する従業員への周知 |
| 7 | 利用した従業員が昇進・昇格で不利にならないこと |
| 8 | その他（ |

)

ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事と生活の調和」という意味であり、誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のことです。

ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

問 16 貴事業所では、従業員のワーク・ライフ・バランスを支援する取組みを行っていますか。あてはまるものすべてを選んでください。

- 1 管理職をはじめ従業員の意識改革
- 2 トップが率先して取組んでいる
- 3 ワーク・ライフ・バランス関連部署や担当者の設置
- 4 「ノー残業デー」の設定
- 5 有給休暇取得の促進
- 6 長時間労働の削減や残業時間の短縮
- 7 フレックスタイム制や短時間勤務制度を設ける
- 8 在宅勤務制度を設ける
- 9 その他（ ）

問 17 ワーク・ライフ・バランスを支援することで、どのようなメリットがあると思われますか。あてはまるものすべてを選んでください。

- 1 優秀な人材の確保がしやすくなる
- 2 従業員の勤続年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積する
- 3 仕事の効率化や業務の改善が進む
- 4 商品開発に多様な視点が活かせる
- 5 従業員の転出が減り、雇用や研修等のコストを削減できる
- 6 企業イメージが良くなる
- 7 会社への満足度や愛着が高くなる
- 8 従業員の心身の健康につながる
- 9 その他（ ）

問 18 貴事業所でワーク・ライフ・バランスの支援を進めていく上で、どのような課題があると思いますか。 あてはまるものすべてを選んでください。

- | | |
|---|--|
| 1 | 人員の余裕がない、代替要員がいない |
| 2 | 制度導入やインフラ整備等、追加的な費用を負担する経営体力がない |
| 3 | 業務の特性上、作業工程等の働き方の見直しが困難 |
| 4 | 労働時間の削減が困難 |
| 5 | 社員の意識を変えることが難しい |
| 6 | ワーク・ライフ・バランスについての取組みに関するノウハウや情報が不足している |
| 7 | 管理職の理解が不十分である |
| 8 | 法律や制度等が十分に知られていない |
| 9 | その他 () |

女性の活躍推進についておたずねします。

問 19 女性の活躍推進に向けて、どのようなことに取組んでいますか。

あてはまるものすべてを選んでください。

- 1 管理職への積極的登用
- 2 パート・アルバイト等を対象とする教育訓練、正規従業員への登用等を実施する
- 3 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場の環境・風土の改善する
- 4 女性が不利にならないような（男女平等な）勤務評価・人事評価基準を明確に定める
- 5 体力面での個人差を補う危機や整備を導入するなど、働きやすい職場環境を整備する
- 6 仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度を整備し、制度の活用を促進する
- 7 男性従業員に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う
- 8 女性がいらない、または少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に登用
- 9 女性がいらない少ない職務・役職について、女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施する
- 10 メンター（指導者・助言者）制度の導入やロールモデルの情報提供
- 11 その他（)
- 12 特に実施していることはない

問 20 問 19 で 1～11 の項目を選んだ事業者の方におたずねします。

女性の活躍を推進することで、どのようなメリットがあったと思われますか。

あてはまるものすべてを選んでください。

- 1 女性従業員の勤労意欲が向上する
- 2 仕事の効率化や業務の改善が進む
- 3 従業員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積する
- 4 男性従業員にとって良い刺激となる
- 5 人材確保がしやすくなる
- 6 企業イメージが良くなる
- 7 新たな商品やサービスの開発につながる
- 8 販路拡大につながる
- 9 その他（)

問 21 問 19 で女性の活躍推進のための取組みについて「12 特に実施していることはな
い」と回答した事業者の方におたずねします。

女性の活躍推進のための取組みを行っていない理由はどのような理由からです
か。あてはまるものすべてを選んでください。

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1 | 既に女性が活躍しやすい環境にあるため |
| 2 | コストや労力がかかるため |
| 3 | 女性に管理職や高度な業務を求めているから |
| 4 | 女性従業員の意識が伴わないため |
| 5 | 男性従業員からの理解が得られないため |
| 6 | 女性の活躍推進のための取組みに関して、ノウハウがなく手法がわからないため |
| 7 | 業務に直接反映しないため |
| 8 | 女性従業員がいないため |
| 9 | その他 () |

問 22 貴事業所で女性の活躍を推進する上で、どのような課題があると思いますか。

- | | |
|----|----------------------------|
| 1 | 女性が担当できる仕事に限られている |
| 2 | 女性従業員の意識が伴わない |
| 3 | 出産や育児で長期休業したときの代替要員が確保できない |
| 4 | 長時間労働が多く、家庭との両立が難しい |
| 5 | 女性従業員の人材育成ができていない |
| 6 | 結婚・出産等で退職する女性が多く人材が不足している |
| 7 | 交代勤務や夜間の勤務が多い |
| 8 | 中間管理職や現場管理職の意識が伴わない |
| 9 | 経営者（トップ）の意識が伴わない |
| 10 | 男性従業員からの理解が得られない |
| 11 | 業務に直接反映されない |
| 12 | 業績が悪くなる恐れがある |
| 13 | その他 () |

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントについておたずねします。

問 23 セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの防止に向けて、どのような取組みを行っていますか。あてはまるものすべてを選んでください。

- | | |
|------------------------------|---|
| 1 相談窓口・担当者の設置 | |
| 2 啓発資料等の配布、周知 | |
| 3 研修などの社員教育の実施 | |
| 4 就業規則や内規等に職場のハラスメント防止について記載 | |
| 5 職場での実態把握 | |
| 6 その他（ | ） |

問 24 問 23 で「1 相談窓口・担当者の設置」と回答した事業者の方におたずねします。
差支えなければ、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの相談件数をご記入ください。

種類	相談件数
セクシュアル・ハラスメント	件
パワー・ハラスメント	件

男女共同参画社会実現に向けての取組みについておたずねします。

問 25 「男女共同参画社会」を実現するために、東浦町に期待することは何ですか。

次の中からあてはまるものを選んでください。(複数回答可)

- 1 ワーク・ライフ・バランスの啓発の充実
- 2 学校などにおける男女平等教育やキャリア教育の推進
- 3 女性の活躍の先進事例等を企業に情報提供する
- 4 女性の活躍に取り組む企業の公共調達の優遇策を導入する
- 5 保育サービスや学童保育などの子育て支援の充実
- 6 介護サービスの充実
- 7 検診体制や相談など健康に関する事業の充実
- 8 女性の活躍に取り組む企業の表彰及び PR
- 9 企業における男女共同参画をテーマにセミナーの開催
- 10 女性のキャリアアップ講座等の開催
- 11 再就職支援等、女性の就労支援の充実
- 12 その他 ()

問 26 「男女共同参画社会」を実現するために、貴事業所として取り組むべきであると思うことはどのようなことですか。

次の中からあてはまるものを選んでください。(複数回答可)

- 1 仕事と家庭を両立するための制度（育児休業制度・介護休業制度等）の整備・充実
- 2 仕事と家庭を両立するための制度（育児休業制度・介護休業制度等）を利用しやすい職場環境の整備
- 3 在宅勤務やフレックスタイム制等、柔軟な働き方を取入れる
- 4 子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の受入れ
- 5 管理職に女性を積極的に登用する
- 6 賃金や昇進などにおける男女格差をなくす
- 7 研修や能力開発の機会を充実する
- 8 男女共同参画に関する意識向上のための研修を実施する
- 9 県や町等、貴事業所とは異なる外部機関が開催している男女共同参画講演会等に従業員を派遣する
- 10 その他 ()

貴事業所からのご意見、ご要望等についておたずねします。

問 27 男女共同参画に関することで何かご意見等ありましたら、ご自由にお書きください。

アンケートはこれで終わりです。ご協力ありがとうございました。
この調査票を同封の返信用封筒に入れ、切手を貼らずにポストに
投函してください。