

# 三豊市男女共同参画に関するアンケート (企業用)

企業の皆さまには、日ごろから市政にご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。

三豊市では、一人ひとりが自分らしく輝くために、男女がお互いに人権を尊重し、ともに生き生きと暮らせる「男女共同参画社会」をめざしています。

このアンケートは、平成 25 年 3 月に策定した「第 2 次三豊市男女共同参画プラン」の見直しにあたっての現在の状況、今後の施策の実施にあたって企業の皆さまのお考えをお聞きするため、市内の企業 118 社を選ばせていただき実施するものです。(送付先の企業様の抽出にあたっては、観音寺職業安定協会登録事業所とさせていただきます。)

お忙しいなか、大変恐縮ですが、何とぞ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 29 年 7 月

三豊市政策部田園都市推進課

三豊市男女共同参画社会づくり推進協議会

## 記入にあたってのお願い

このアンケートは無記名ですので、事業所名を記入する必要はありません。

1. 平成 29 年 4 月 1 日現在でご記入ください。
2. 記入は、経営者(代表者)又は人事担当者様でお願いします。
3. ボールペンまたは鉛筆で、はっきりと書いてください。
4. 各質問のあてはまる回答の番号を○で囲んでください。「その他」のときは、( )内に具体的な内容を記入してください。
5. 回答には、○の数を指定している場合があります。質問をよく読んでお答えください。
6. ご記入済みのアンケート用紙は、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、**平成 29 年 7 月 28 日(金)まで**に、郵便ポストに投函してください。

このアンケートについてのお問い合わせなどは、下記までお願いします。

〒767-8585

三豊市高瀬町下勝間 2373 番地 1

三豊市政策部田園都市推進課 男女共同参画担当

電話：0875-73-3011 FAX：0875-73-3022



問1 貴事業所の主な業種は何ですか。(○は1つ)

1. 農林漁業	6. 運送業	11. 医療・福祉業
2. 建設業	7. 卸売・小売業	12. 教育・学習支援業
3. 製造業	8. 金融・保険業	13. サービス業
4. 電気・水道・ガス・熱供給業	9. 不動産業	14. その他
5. 情報通信業	10. 飲食店・宿泊業	(具体的に )

問2 常時雇用(※)の従業員数は、何人ですか。営業所・工場等がほかにある場合は、それも含めた全体の人数でお答えください。(○は1つ)

1. 5人～9人	4. 100人～299人
2. 10人～29人	5. 300人以上
3. 30人～99人	

(※) 常時雇用とは、次の者をいいます。

- ・ 期間を定めずに、または1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ・ 臨時・パート労働者で、調査日前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- ・ 役員で、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者
- ・ 上記に該当する他からの出向者(他への出向者は除きます)

問3 貴事業所(ほかの営業所等は含みません。以下の設問において同じです。)の正社員(※)の平均年齢及び平均勤続年数を、男女別に記入してください。(1年未満は四捨五入)

(1) 平均年齢

男性_____歳	女性_____歳
----------	----------

(2) 平均勤続年数

男性_____年	女性_____年
----------	----------

(※) 正社員とは、就業規則の適用を受け、正規職員、正規採用等と呼ばれている身分の者をいいます。

問4 職場における男女共同参画を実現するために必要なことは次のうちどれだと思いますか。(○は3つまで)

1. 募集・採用において男女格差がないこと
2. 配置・昇任において男女格差がないこと
3. 同一労働において賃金の男女格差がないこと
4. 定年・退職制度において男女格差がないこと
5. セクシュアル・ハラスメントの防止措置がとられていること
6. 育児休暇制度・介護休暇制度が男性にも女性にも活用されていること
7. 結婚・出産・育児・介護などでいったん退職した場合の再就職の機会があること
8. 性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置すること
9. その他(具体的に )

問5-1 貴事業所では、ハラスメントが問題になったことはありますか。(○は1つ)

1. セクシャル・ハラスメントが問題になった 2. パワー・ハラスメントが問題になった 3. マタニティ・ハラスメントが問題になった 4. その他のハラスメントが問題になった (具体的に ) 5. 問題になったことはない
---

問5-2 貴事業所では、ハラスメントへの対策を実施していますか。(各設問○は1つ)

	実施している	実施予定	実施予定なし
1 相談・苦情に対処するための窓口(担当)を設ける	1	2	3
2 就業規則等でハラスメント防止について方針を明確にする	1	2	3
3 社内で実態把握するための調査を実施する	1	2	3
4 ハラスメント防止のための研修、講習等を実施する	1	2	3
5 社内報、パンフレット等に記事を掲載し、意識を高める	1	2	3
6 ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する	1	2	3

問6 貴事業所では、ポジティブ・アクション(※)に対する取り組みをしていますか。(○はいくつでも)

1. 男女共同参画を進める担当部署や担当者を設け、事業所内の推進体制を整備している 2. 女性の管理職への登用について、年次的な目標値を定め、意欲と能力のある女性の登用を積極的に行っている 3. 女性が能力発揮できる分野・機会を提供している 4. 女性が方針決定の場へ参画できる機会を拡大している 5. 女性の採用を拡大している 6. 仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進している 7. 女性の能力開発を進めるための研修などを行っている 8. 今後取り組む予定である 9. 取り組む予定はない 10. その他(具体的に )
--

(※) ポジティブ・アクションとは、女性の能力発揮を促進するための積極的な取り組みとして、就職における採用や職場における昇進などにおいて優遇措置を講ずることです。

問7 貴事業所では、次の職種や役職ごとに、女性従業員の占める割合はどれくらいですか。

(次のア～コについて、○は1つつ)

(1) 雇用形態・職種別にみた場合

	0%	10% 未満	30% 未満	50% 未満	80% 未満	80% 以上
ア. 正社員のうち女性の割合	1	2	3	4	5	6
イ. 営業・企画職のうち女性の割合	1	2	3	4	5	6
ウ. 事務・窓口職のうち女性の割合	1	2	3	4	5	6
エ. 製造・作業職のうち女性の割合	1	2	3	4	5	6
オ. 販売・サービス職のうち女性の割合	1	2	3	4	5	6
カ. 技術・専門職のうち女性の割合	1	2	3	4	5	6
キ. 臨時・パート・アルバイト・派遣のうち女性の割合	1	2	3	4	5	6

(2) 役職別にみた場合

	0%	10% 未満	30% 未満	50% 未満	80% 未満	80% 以上
ク. 役員・部長相当職のうち女性の割合	1	2	3	4	5	6
ケ. 課長相当職のうち女性の割合	1	2	3	4	5	6
コ. 係長相当職のうち女性の割合	1	2	3	4	5	6

問8 問7の(2)で「1.」または「2.」に○をつけた事業所におたずねします。女性管理職が少ない(またはいない)原因は、どのような理由からだと思えますか。(○は3つまで)

1. 管理能力の面で、女性の適任者が少ない 2. 女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない 3. 女性には家庭の責任があるので、長時間の労働を要求できない 4. 女性自身が、管理職になることを望まないことが多い 5. 上司、同僚、部下となる男性が女性管理職を希望しない 6. 業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性に向いてないと思う 7. 将来管理職になる可能性のある女性はいるが、現在のところ在職年数などを満たしていない 8. 目標となる女性の先輩がいないので、次が育たない 9. まだ女性登用の機運が低い 10. その他(具体的に )
--

問9 女性従業員の活躍のために、貴事業所ではどのような取り組みをしていますか。

(○はいくつでも)

- |   |
|---|
| 1. 女性の活躍に関する担当部局、担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している  |
| 2. 女性の少ない職場、職種に女性従業員を配置したり、女性を積極的に雇用している      |
| 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. 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   |
| 5. 男性管理職に対し、女性活用の重要性についての啓発を行っている             |
| 6. 体力面での個人差を補う器具や設備を設置するなど、働きやすい職場環境づくりを行っている |
| 7. 仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている                   |
| 8. その他(具体的に )                                 |

問10 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス(※)を進めるための取り組みをしていますか。(○はいくつでも)

- |                                 |                                    |
|---------------------------------|------------------------------------|
| 1. 労働時間の短縮や休日の増加を推進する           | 7. 結婚・出産・介護などの理由で退職した社員の再雇用制度を充実する |
| 2. 残業時間を減らす                     | 8. 仕事と家庭の両立などの問題で、相談できる窓口を設置する     |
| 3. 育児や介護のための休暇制度を充実する           | 9. フレックスタイム制や在宅勤務制を導入している          |
| 4. 事業所内の託児所について充実する             | 10. その他(具体的に )                     |
| 5. 育児や介護休暇中の諸手当を充実する            |                                    |
| 6. 男性も女性も育児休暇がとりやすくなるために環境を整備する |                                    |

(※)ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事と生活の調和」と訳され、「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、育児など多様な生き方が選択・実現できる」ことをいいます。

問11 貴事業所には、育児休業制度の規程がありますか。(○は1つ)

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

問12 育児休業制度の規程についておうかがいします。

(1) 子が何歳になるまで育児休業を取得することができますか。(○は1つ)

- |               |            |
|---------------|------------|
| 1. 1歳未満       | 4. 2歳～3歳未満 |
| 2. 1歳～1歳6か月未満 | 5. 3歳以上    |
| 3. 1歳6か月～2歳未満 |            |

(2) 同じ子について育児休業の取得回数の制限はありますか。あれば回数をご記入ください。(○は1つ)

- |            |             |
|------------|-------------|
| 1. ____回まで | 2. 回数の制限はない |
|------------|-------------|

(3) 平成 28 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日までの間に、出産または配偶者が出産した従業員数を記入してください。

1. 出産した女性従業員_____人	2. 配偶者が出産した男性従業員_____人
--------------------	------------------------

(4) 平成 28 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日までに育児休業を取得した人数と日数（複数人の取得があれば、合計した総取得日数）を記入してください。

1. 女性従業員_____人 合計_____日	2. 男性従業員_____人 合計_____日
----------------------------	----------------------------

問 13 働きながら子育てを行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定についておたずねします。(次のア～ケについて、○は1つつ)

	制度がある	制度がない		
		導入予定	検討中	未定
ア. 育児中の所定外労働の制限	1	2	3	4
イ. 育児中の深夜労働の制限	1	2	3	4
ウ. 育児中の短時間勤務制度	1	2	3	4
エ. 育児中のフレックスタイム制度	1	2	3	4
オ. 育児中の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの制度	1	2	3	4
カ. 事業所内託児所の整備	1	2	3	4
キ. 子どもの看護休暇制度	1	2	3	4
ク. 育児中の従業員に対する独自の制度	1	2	3	4
ケ. 育児休業中の給与の支払い等独自の補償	1	2	3	4

問 14-1 貴事業所は、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画を策定していますか。(○は1つ)

1. 策定した	3. 策定する予定
2. 策定中	4. 策定する予定はない

問 14-2 貴事業所は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。(○は1つ)

1. 策定した	3. 策定する予定
2. 策定中	4. 策定する予定はない

問 15 貴事業所には、介護休業制度の規程がありますか。(○は1つ)

1. ある	2. ない
-------	-------

問 16 介護休業制度の規程についておうかがいします。

(1) 介護休業の期間の限度はいつまでですか。(○は1つ)

1. 3か月未満	4. 1年
2. 3か月～6か月未満	5. 1年以上
3. 6か月～1年未満	6. 限度なく必要なだけ取得できる

(2) 介護休業の取得回数に制限はありますか。あれば回数をご記入ください。(○は1つ)

1. 同一要介護者につき_____回まで
2. 同一要介護者の同一疾病につき_____回まで
3. その他(具体的に_____ )
4. 回数の制限はない

(3) 平成28年4月1日～平成29年3月31日までの間に介護休業を取得した人数と日数(複数人の取得があれば、合計した総取得日数)を記入してください。

1. 女性従業員_____人 合計_____日	2. 男性従業員_____人 合計_____日
----------------------------	----------------------------

問 17 働きながら家族の介護を行う従業員に対する制度の有無や、ない場合の今後の予定についておうかがいします。(次のア～キについて、○は1つずつ)

	制度がある	制度がない		
		導入予定	検討中	未定
ア. 介護中の所定外労働の制限	1	2	3	4
イ. 介護中の深夜労働の制限	1	2	3	4
ウ. 介護中の短時間勤務制度	1	2	3	4
エ. 介護中のフレックスタイム制度	1	2	3	4
オ. 介護中の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの制度	1	2	3	4
カ. 介護休業中の従業員に対する独自の制度	1	2	3	4
キ. 介護休業中の給与の支払い等独自の補償	1	2	3	4

問 18 育児休業や介護休業制度に伴う取り組みを行っていますか。(○はいくつでも)

1. 休業期間中の代替要員の確保	4. 相談窓口の設置
2. 社内報等による休業制度の周知	5. 特にない
3. 職場復帰のための研修	6. その他(具体的に_____ )

問 19 男女共同参画社会を形成していくため、今後、行政はどのようなことに力をいれていくべきだと思いますか。(〇は3つまで)

1. 労働時間短縮の枠組みづくりを進める
2. 法律や制度の面で見直しを行う
3. 女性を政策決定の場に積極的に登用する
4. 各種団体の女性のリーダーを養成する
5. 職場における男女の均等な取扱いについて、周知徹底を行う
6. 女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少ない分野へ女性の進出を促進するため、職業教育や職業訓練を充実させる
7. 保育の施設、保育サービス、高齢者や病人の施設、介護サービスを充実させる
8. 学校教育や社会教育等の生涯学習の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる
9. 男女の生き方に関する情報提供や交流の場、相談、教育などのセンターを充実させる
10. 各国の女性との交流や情報提供など、国際交流を推進する
11. 広報誌やパンフレットなどで、男女の平等と相互の理解や協力についてPR する
12. その他(具体的に )

問 20 三豊市(または香川県)では、男女共同参画社会の形成を目的として、以下のような事業を行っています。以下の事業について知っているものに〇をつけてください。(〇はいくでも)

1. 「第2次三豊市男女共同参画プラン」の推進
2. 三豊市男女共同参画推進活動事業補助金の実施
3. 「男女共同参画セミナー」の開催
4. 「三豊市男女共同参画推進ネットワーク会議」の活動運営支援
5. 広報「みとよ」 男女共同参画コーナーへ掲載
6. 成人式やセミナーなどで、啓発パンフレットを配布
7. 市ホームページへの関連記事等の掲載
8. 知らない

問 21 男女共同参画社会の実現に向けた取り組みについて、ご意見、ご要望などがありましたら自由にご記入ください。


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、**7月28日(金)まで**に、切手を貼らずに郵便ポストに投函してください。