

平成24年度

男女共同参画に関する事業所意識調査

平成25年7月

帯広市

はじめに

わが国を取り巻く社会情勢は、少子高齢化が進み、また、社会を支える生産年齢人口が急速に減少しており、経済の再生には女性を始めとする人材の活用が不可欠である中、女性がますます活躍することができる「男女共同参画社会」の実現が重要となっています。

国においては、男女が仕事と子育てを両立できるような環境整備や、仕事で活躍している女性も家庭に専念している女性も、それぞれのライフステージに応じて輝けるような取り組みが進められています。

平成 24 年 7 月、改正育児・介護休業法が全面施行され、短時間勤務制度・所定外労働の制限・介護休暇制度などが従業員数 100 人以下の事業主にも適用になり、働く人が積極的に制度を活用できる職場環境づくりや、柔軟な働き方を支援する取り組みが求められています。

本市におきましても、平成 22 年 3 月に策定した「おびひろ男女共同参画プラン」に基づき、さまざまな施策を推進しているところであります。

「男女共同参画に関する事業所意識調査」は、雇用の場における性別による固定的な役割分担意識や男女の不平等な取り扱いを解消するため、事業主や責任者の方々の職場における男女共同参画についての意識や就労実態など、地域の現状を把握し、調査結果を参考として、今後の本市の施策に反映させることを目的に実施いたしました。つきましては、その調査結果をお知らせいたします。

この調査結果が、市内の多くの事業所やそこで働く女性・男性、あるいは市民の皆様にとって男女共同参画を考える機会となり、帯広市の男女共同参画社会をともに創る一助となれば幸いです。

終わりに、お忙しい中、本調査にご協力をいただきました事業所の皆様に厚くお礼を申し上げますとともに、今後とも一層のご理解・ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成 25 年 7 月

帯広市長 米沢 則寿

目次

I	調査の概要	1
II	事業所の属性	2
III	調査結果（アンケート集計）	
	仕事と家庭、両立支援について	
1	育児休業制度の導入状況	6
1-1	対象となる子の年齢	7
1-2	取得人数	7
1-3	有給・無給の別	8
1-4	支給額	8
1-5	制度の実施状況	9
1-6	復職後の配置状況	10
1-7	復職後の配置の決め方	10
1-8	男性の育児休業取得	11
2	介護休業制度の導入状況	12
2-1	介護の対象者	13
2-2	取得期間	13
2-3	取得人数	14
2-4	有給・無給の別	14
2-5	支給額	15
2-6	制度の実施状況	15
3	育児・介護休業制度定着をさせるために必要なこと	16
	女性の活用について	
4	女性従業員の働き方	17
5	女性の継続雇用を困難にしている理由	18
6	女性の能力活用のための取組	19
	退職した女性の再雇用制度について	
7	再雇用制度の導入状況	20
7-1	制度を設けている理由	21
7-2	再雇用後の雇用形態	22
	セクシュアル・ハラスメントについて	
8	事業所の取組	23
	男女が共に活躍できる職場づくりの実現に向けた取組について	
9	事業所の取組	24
10	行政に望むこと	25
IV	調査票（資料）	26

I 調査の概要

1. 調査目的

この調査は、職場における男女共同参画の推進について、事業主や責任者の方の意識や就労実態を調査し、帯広市における現状を把握し、今後の本市の施策に反映させることを目的に実施しました。

2. 調査内容

- (1) 仕事と家庭の両立支援について
- (2) 女性の活用について
- (3) 退職した女性の再雇用制度について
- (4) セクシュアル・ハラスメントについて
- (5) 男女が共に活躍できる職場づくりの実現に向けた取組について

3. 調査基準日 平成24年12月1日

4. 調査期間 平成24年11月29日～平成24年12月14日

5. 調査対象 帯広市内に所在を有する従業員5人以上の民間事業所
1,575事業所を抽出

6. 調査方法 郵送による自記式アンケート

7. 回収結果

発送数	1,575件
調査不能数	10件
有効発送数	1,565件
回収数	337件
回収率	21.5%

8. 本書の見方

- (1) 表中「N」とは、回答総数のことです。
- (2) 回答率は、少数第2位を四捨五入しました。このため、個々の比率の合計が100%にならない場合があります。
- (3) 質問で、複数回答を認めている場合には、その回答率の合計が100%を超える場合があります。
- (4) 男女共同参画の推進に向けたご意見、ご要望等の自由記述の部分については、今後の施策の参考として活用させていただきます。

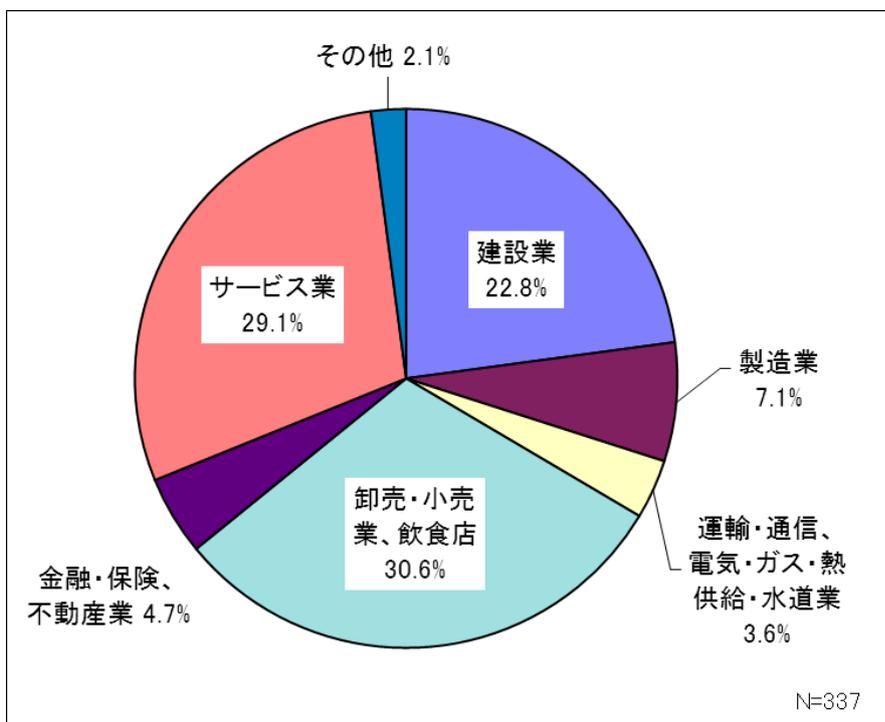
Ⅱ 事業所の属性

1. 業種別内訳

単位：件

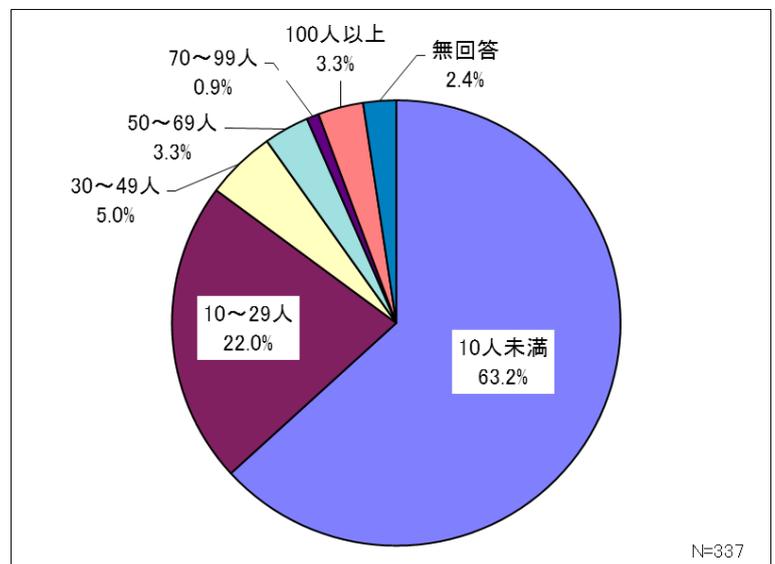
区 分	事業所数	比率
合計	337	100.0%
建設業	77	22.8%
製造業	24	7.1%
運輸・通信、電気・ガス・熱供給・水道業	12	3.6%
卸売・小売業、飲食店	103	30.6%
金融・保険、不動産業	16	4.7%
サービス業	98	29.1%
その他	7	2.1%

※その他は「農業」「林業」「漁業」「鉱業」である。



2. 規模別内訳（正規従業員）

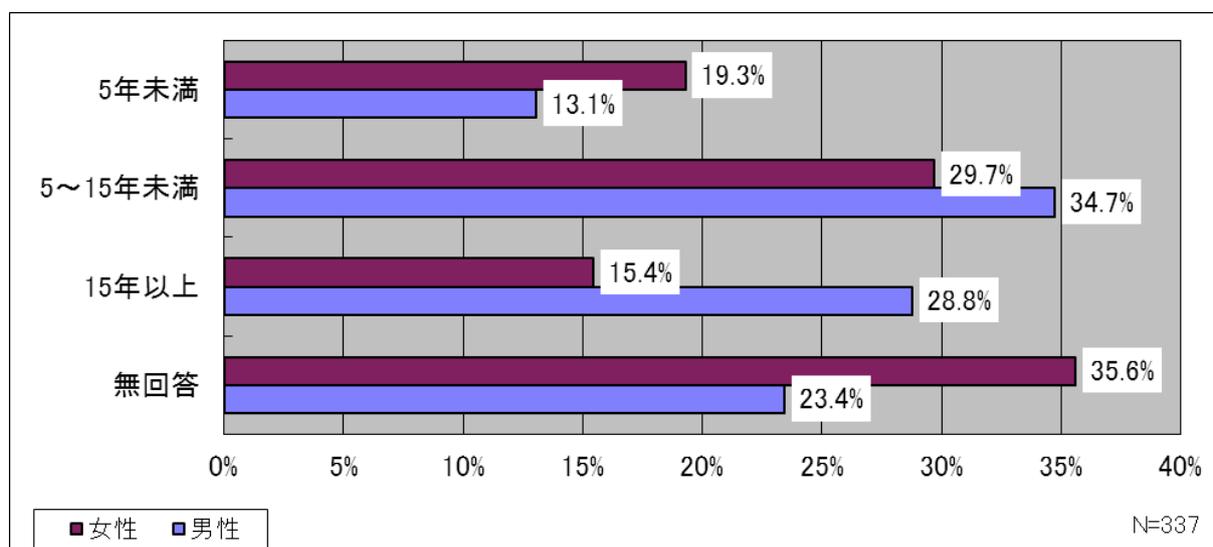
区 分	事業所数	比率
全体	337	100.0%
10人未満	213	63.2%
10～29人	74	22.0%
30～49人	17	5.0%
50～69人	11	3.3%
70～99人	3	0.9%
100人以上	11	3.3%
無回答	8	2.4%



3. 平均勤続年数（正規従業員）

単位：件

区 分	事業所数		比率	
	女性	男性	女性	男性
全体	337	337	100.0%	100.0%
5年未満	65	44	19.3%	13.1%
5～15年未満	100	117	29.7%	34.7%
15年以上	52	97	15.4%	28.8%
無回答	120	79	35.6%	23.4%



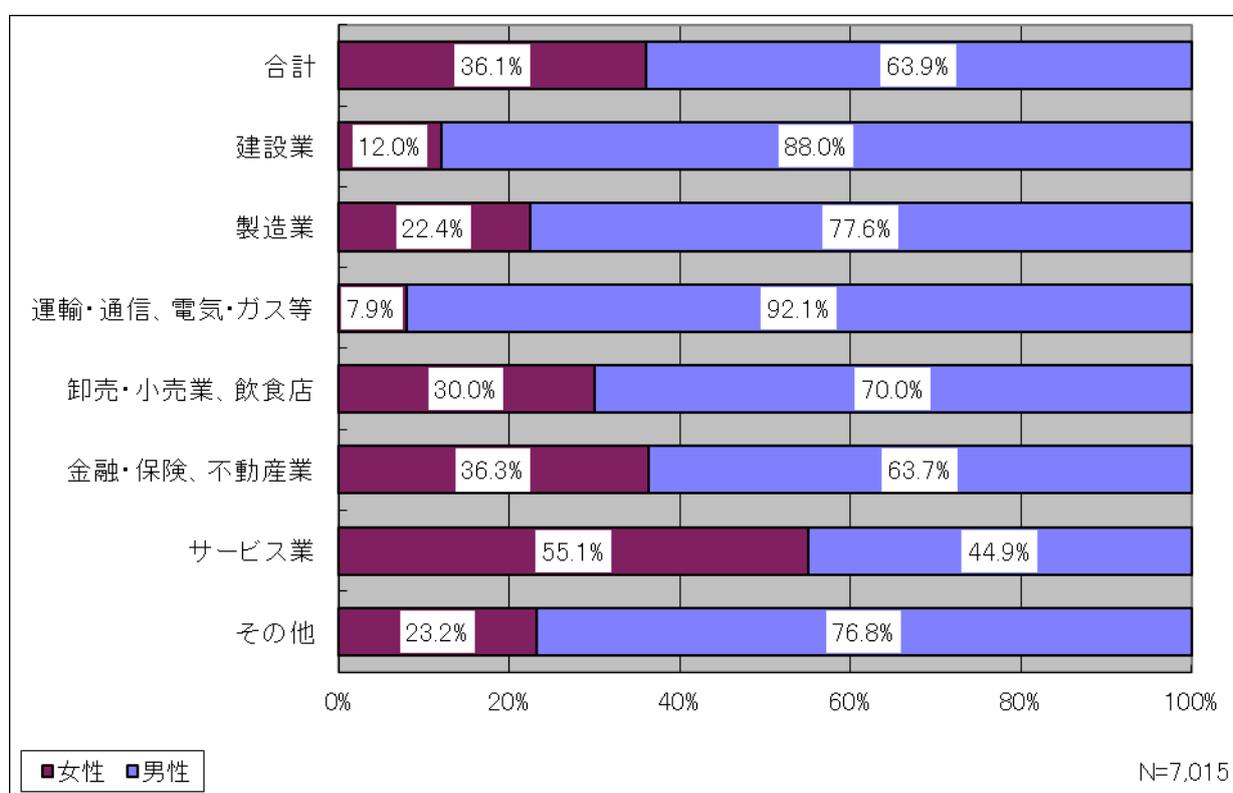
4. 男女比率（従業員）

①正規従業員

単位：件、人

区 分	事業所数 (除無回答)	人数			比率	
		女性	男性	計	女性	男性
合計	317	2,529	4,486	7,015	36.1%	63.9%
建設業	75	127	928	1,055	12.0%	88.0%
製造業	23	249	862	1,111	22.4%	77.6%
運輸・通信、電気・ガス等	12	24	278	302	7.9%	92.1%
卸売・小売業、飲食店	95	282	659	941	30.0%	70.0%
金融・保険、不動産業	15	234	411	645	36.3%	63.7%
サービス業	90	1,600	1,305	2,905	55.1%	44.9%
その他	7	13	43	56	23.2%	76.8%

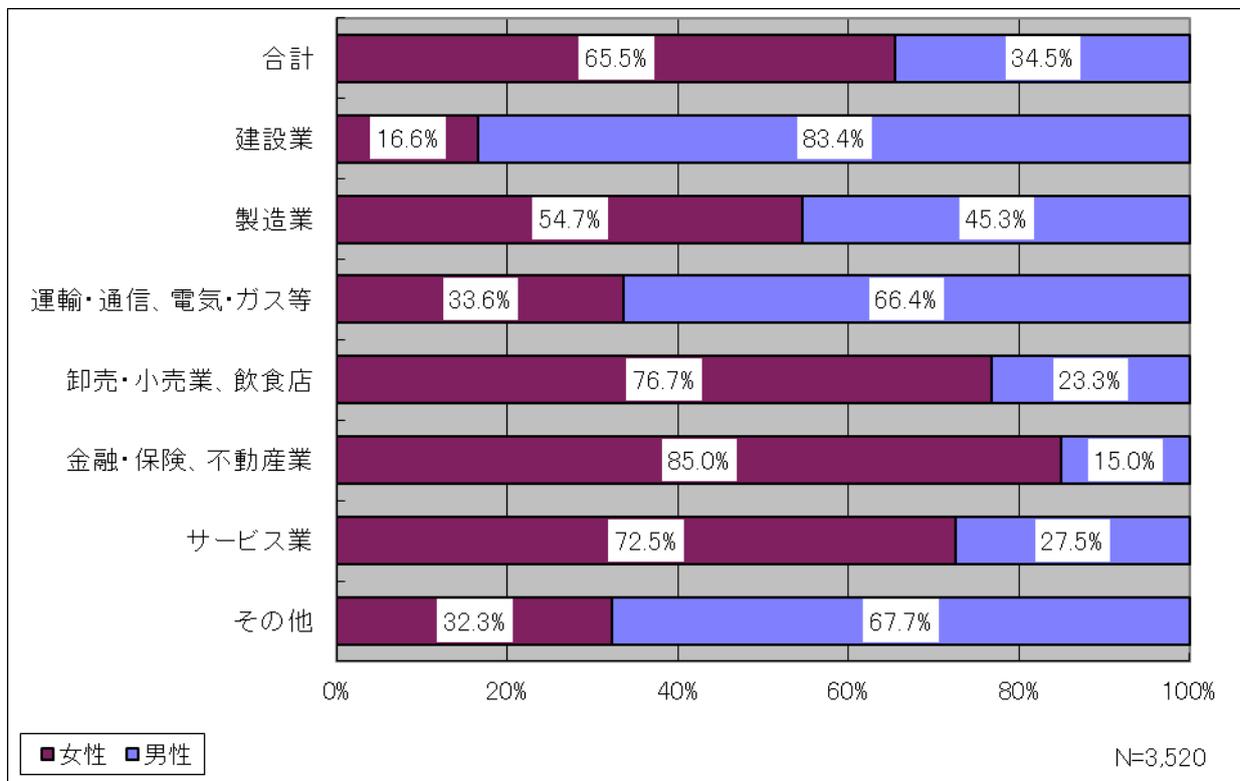
※表中「運輸・通信、電気・ガス等」は、「運輸・通信、電気・ガス・熱供給・水道業」である。



②パートタイマー・アルバイト・嘱託・派遣社員等

単位：件、人

区 分	事業所数 (除無回答)	人数			比率	
		女性	男性	計	女性	男性
合計	230	2,306	1,214	3,520	65.5%	34.5%
建設業	41	52	261	313	16.6%	83.4%
製造業	18	164	136	300	54.7%	45.3%
運輸・通信、電気・ガス等	10	44	87	131	33.6%	66.4%
卸売・小売業、飲食店	68	534	162	696	76.7%	23.3%
金融・保険、不動産業	11	113	20	133	85.0%	15.0%
サービス業	78	1,389	527	1,916	72.5%	27.5%
その他	4	10	21	31	32.3%	67.7%



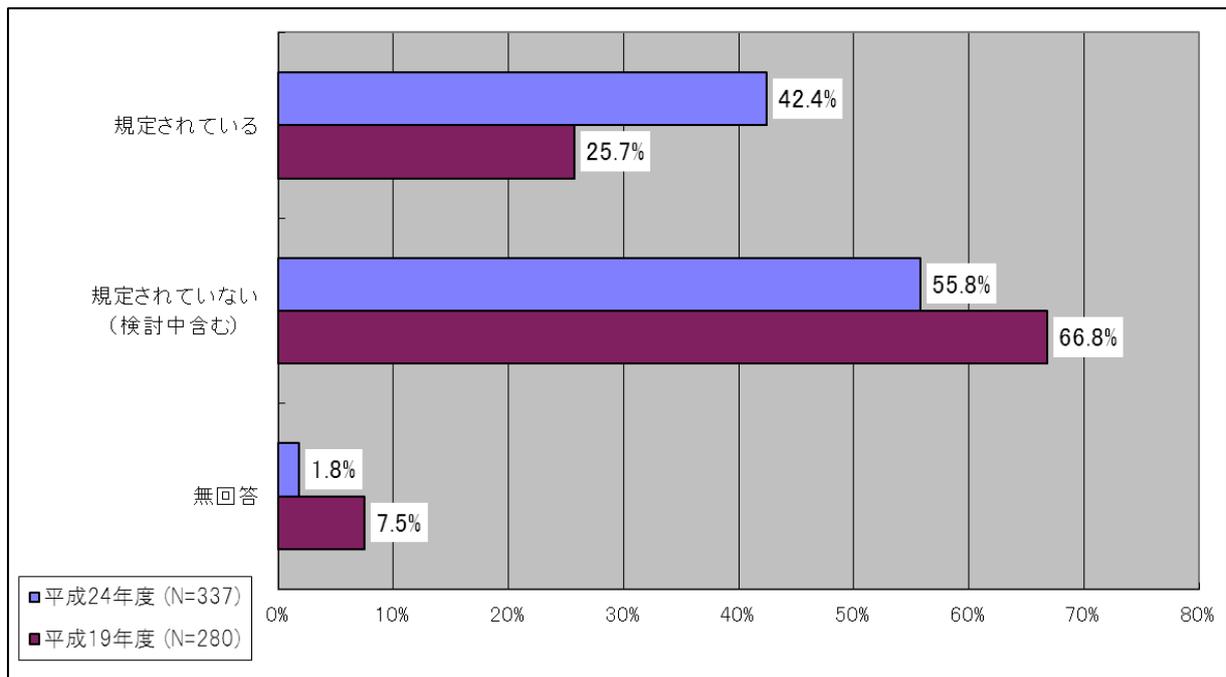
Ⅲ 調査結果(アンケート集計)

仕事と家庭 両立支援について

1 就業規則等に、育児休業制度が規定されていますか

全体で見ると、「規定されている」事業所が前回（平成 19 年度）調査から 16.7 ポイント増加して 42.4%、「規定されていない」（検討中含む）事業所は 11.0 ポイント減少して 55.8%となっている。

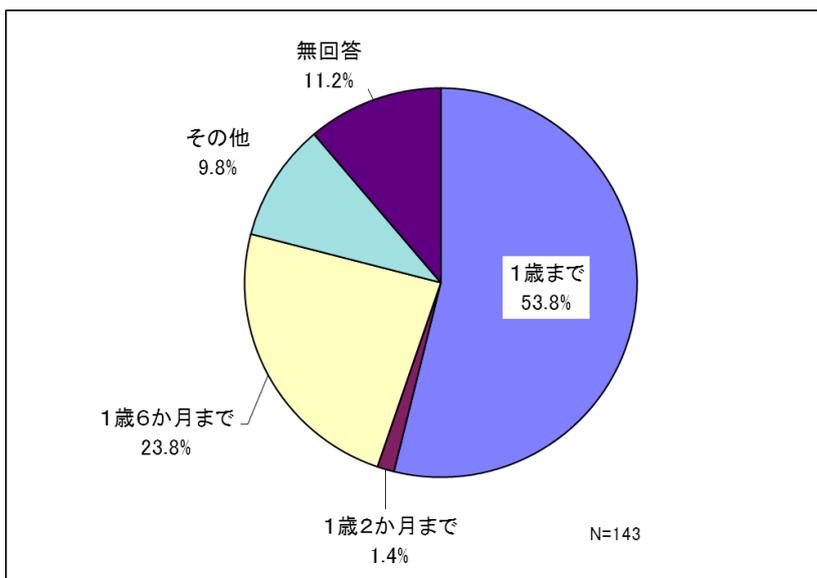
従業員規模が大きくなるほど「規定されている」割合が増加している。



1-1 規定されている事業所で、育児休業の対象となる子の年齢は何歳までですか

「規定されている」事業所のうち、対象となる子の年齢としては、「1歳まで」が53.8%、次いで「1歳6か月まで」が23.8%となっている。

その他では、「3歳未満」「満2年」「満1歳到達直後の3月末日」「育児休業法に準ずる」「取り決めなし」などの回答があった。



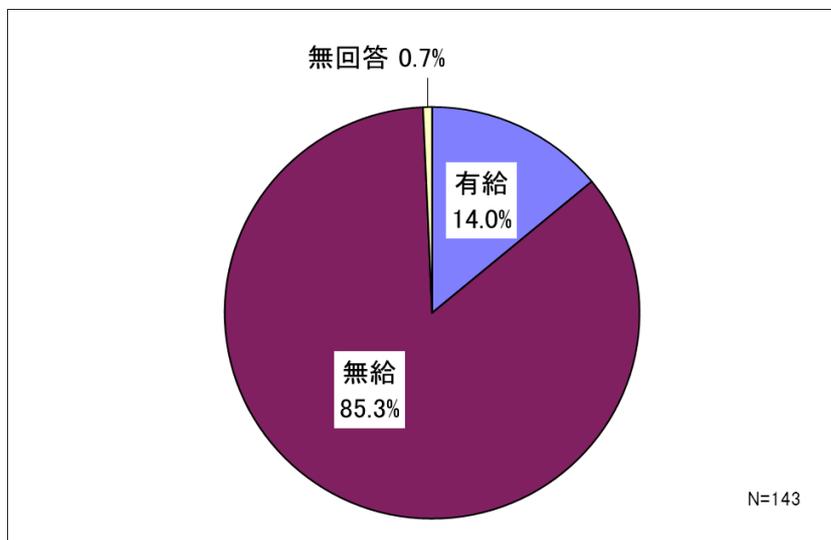
1-2 規定されている事業所で、過去1年間に育児休業を取得した人は何人いますか（平成23年12月1日～平成24年11月30日）

「規定されている」事業所のうち、過去1年間に育児休業を取得した事業所は23社16.1%、62人が取得しており、全て女性となっている。

区 分	女性		男性		合計	
	社	人	社	人	社	人
建設業	1	1	0	0	1	1
製造業	3	24	0	0	3	24
運輸・通信、電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0
卸売・小売業、飲食店	6	7	0	0	6	7
金融・保険、不動産業	1	1	0	0	1	1
サービス業	11	28	0	0	11	28
その他	1	1	0	0	1	1
合計	23	62	0	0	23	62
10人未満	6	7	0	0	6	7
10～29人	5	5	0	0	5	5
30～49人	1	1	0	0	1	1
50人～69人	1	1	0	0	1	1
70人～99人	1	1	0	0	1	1
100人以上	8	45	0	0	8	45
無回答	1	2	0	0	1	2
合計	23	62	0	0	23	62

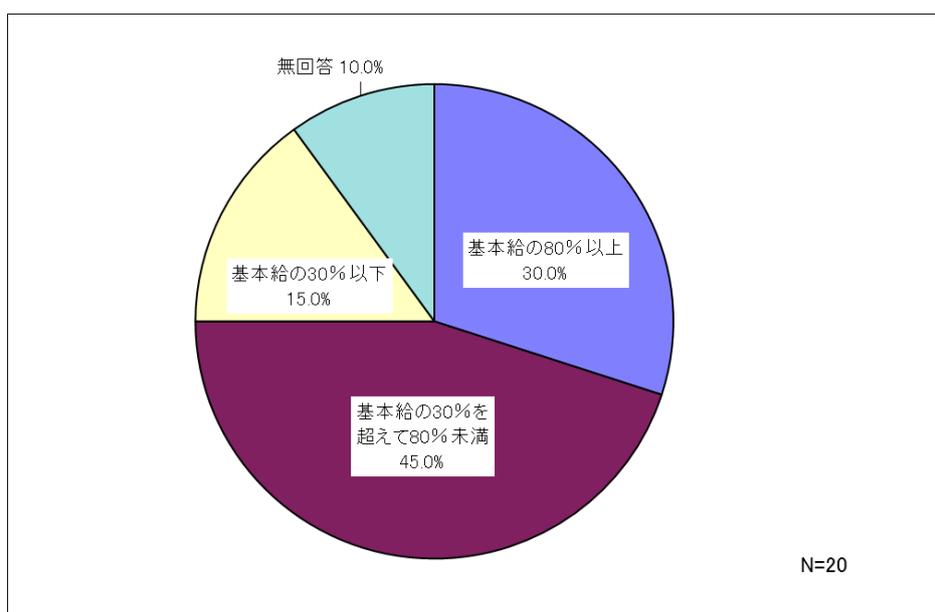
1-3 規定されている事業所で、この制度は有給ですか、無給ですか

「規定されている」事業所のうち、「有給」が14.0%、「無給」が85.3%となっている。



1-4 有給と答えた事業所で、その支給額は

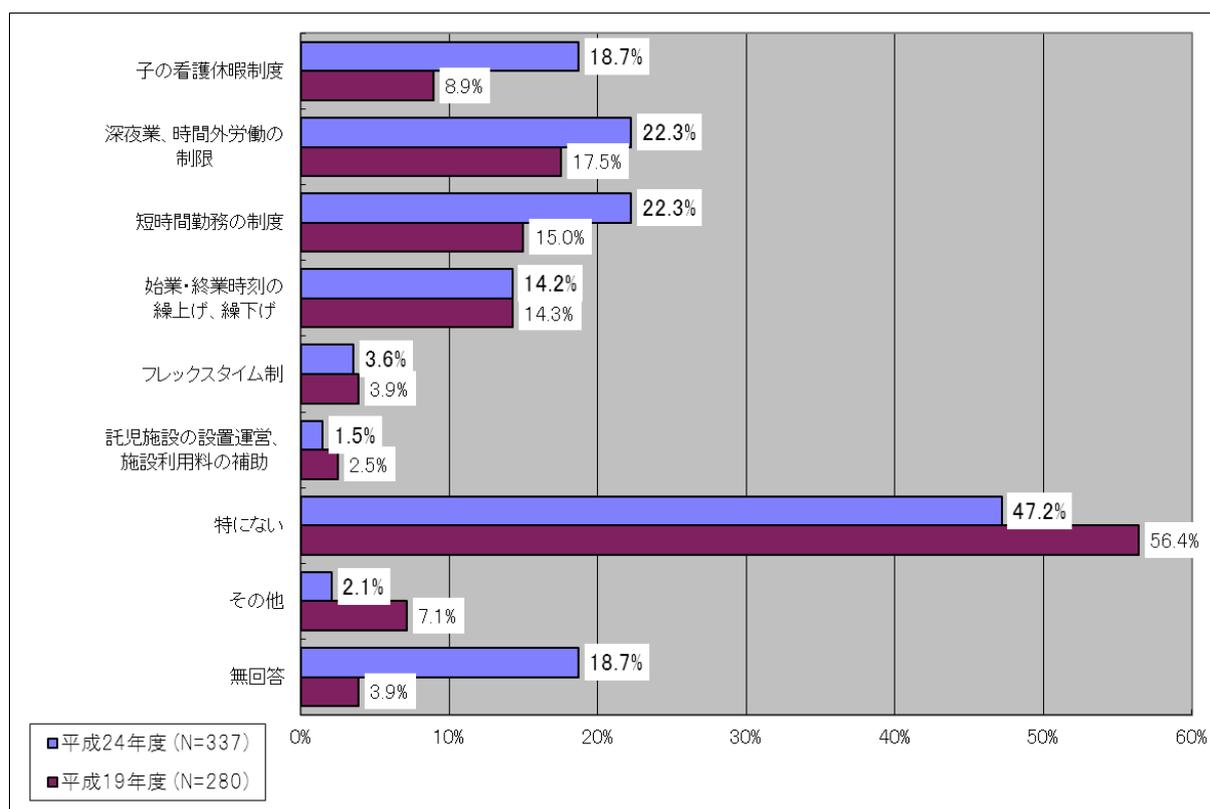
「有給」と答えた事業所のうち、「基本給の30%を超えて80%未満」が45.0%と最も高く、次いで「基本給の80%以上」が30.0%、「基本給の30%以下」が15.0%となっている。



1-5 育児を行う従業員のために、次の制度を実施していますか（複数回答可）

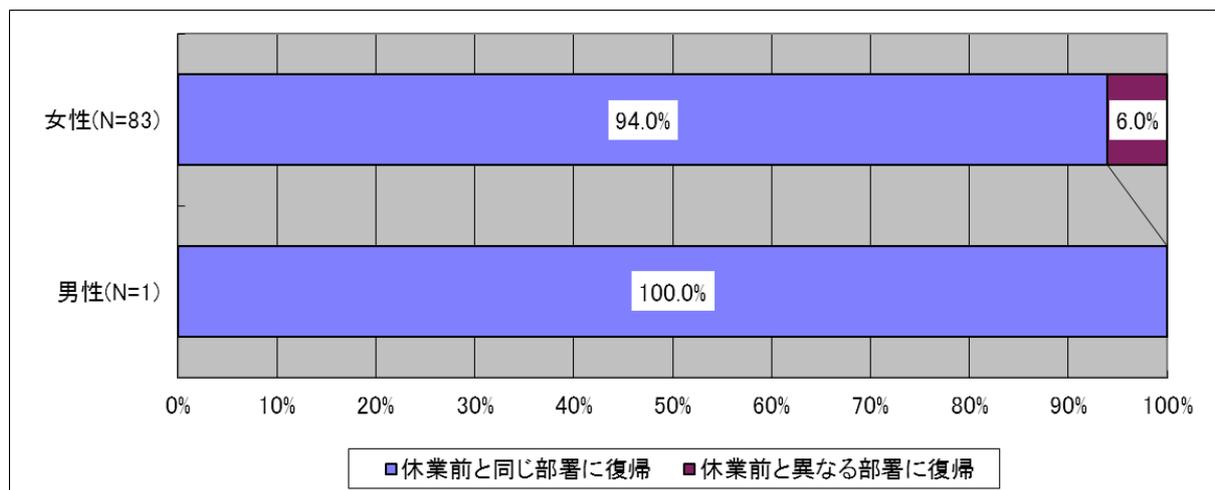
「特になし」が47.2%であるが、制度の実施項目でみると「深夜業、時間外労働の制限」、「短時間勤務の制度」が22.3%と最も高く、次いで「子の看護休暇制度」が18.7%となっており、いずれも前回（平成19年度）調査より増加している。

その他では、「育児を行う従業員がいたら考える」「状況に併せて」「対象者がいない」「育児休業法の定めに従う」などの回答があった。



1-6 過去1年間に育児休業を終了し、復職した従業員がいる事業所で、復職した従業員の配置は休業前と同じ部署でしたか、変わりましたか

過去1年間に育児休業を終了し、復職した従業員は女性では83人、そのうち「休業前と同じ部署に復帰」が94.0%、「異なる部署に復帰」が6.0%となっている。また、男性では1人が「休業前と同じ部署に復帰」している。



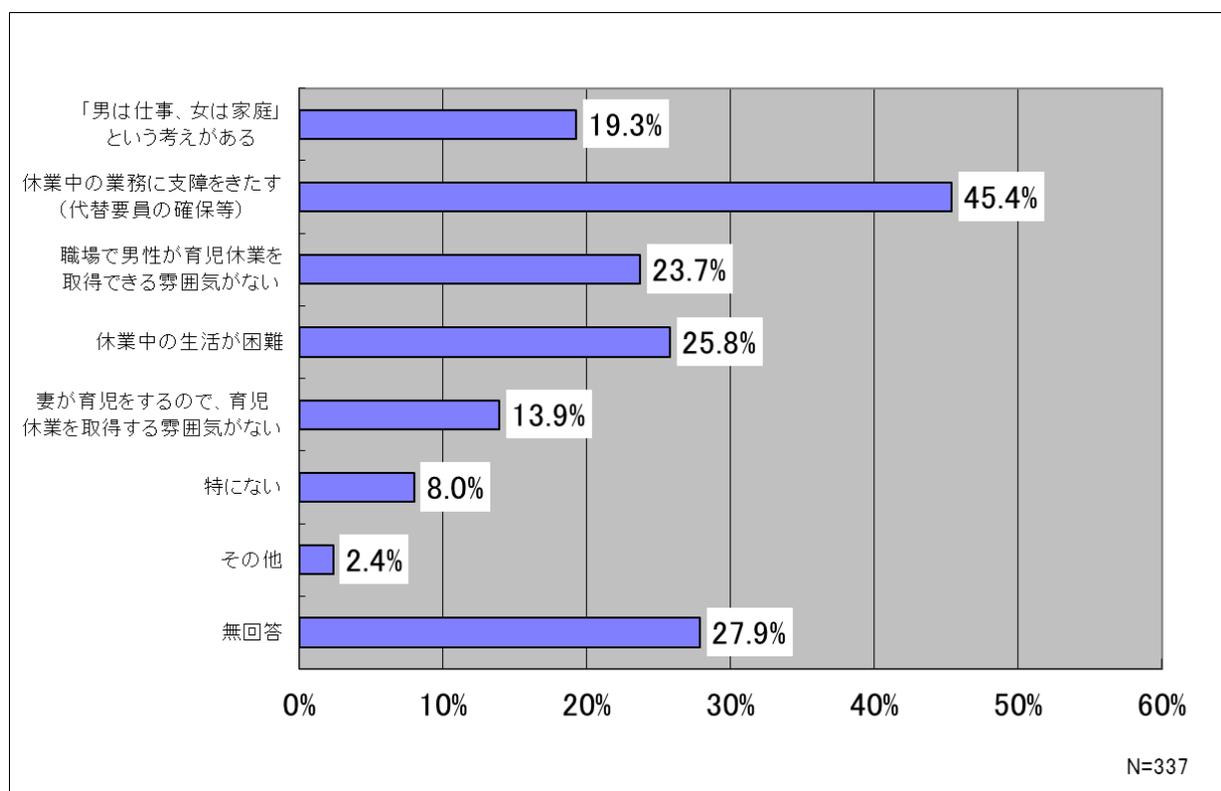
1-7 復職後の配置の変更はどのように決めましたか (1-6で休業前と異なる部署に復帰の場合)

育児休業制度利用後に「休業前と異なる部署に復帰」と答えた事業所3社、すべてが「本人の希望を配慮して会社が決定」となっている。

1-8 男性の育児休業取得が、なかなか進まない原因は何だと思いますか（複数回答可）

「休業中の業務に支障をきたす（代替要員の確保等）」が 45.4%と最も高く、次いで「休業中の生活が困難」が 25.8%、「職場で男性が育児休業を取得できる雰囲気がない」が 23.7%、「男は仕事、女は家庭」という考えがある」が 19.3%となっている。

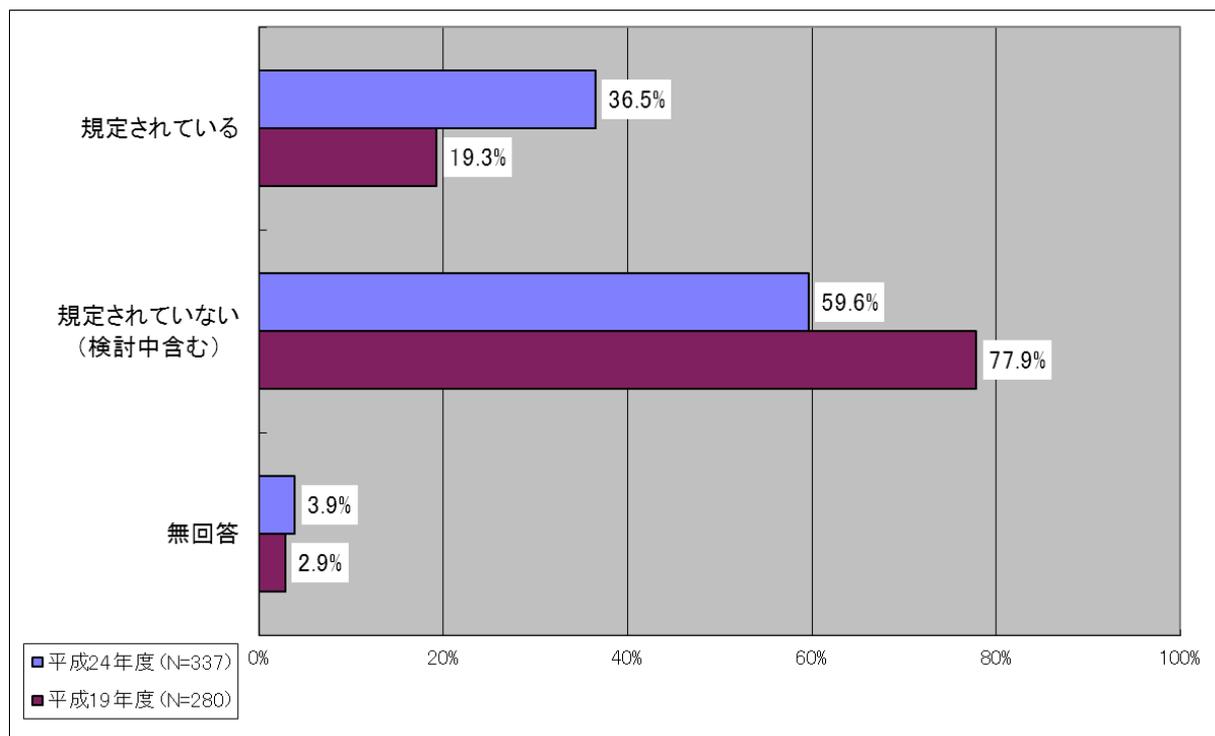
その他では、「復職後の不安（昇給・昇格など）」「資格を有する業務のため」「実際とれるのは公務員・大企業ではないか」「中小企業はそれどころではない」「雇用者に男性がいない」「独身男性しかいない」などの回答があった。



2 就業規則等に、介護休業制度が規定されていますか

全体で見ると、「規定されている」事業所が前回（平成19年度）調査から17.2ポイント増加して36.5%、「規定されていない」（検討中含む）事業所は18.3ポイント減少して59.6%となっている。

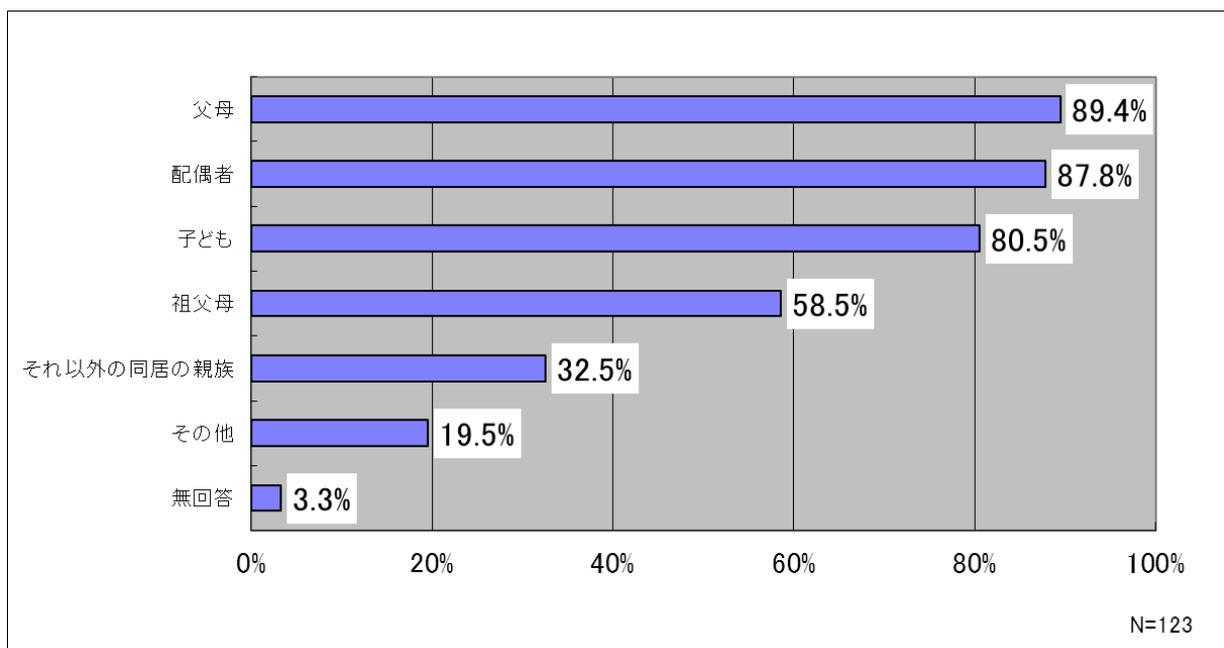
従業員規模が大きくなるほど「規定されている」割合が増加している。



2-1 規定されている事業所で、その制度の介護の対象者はどなたですか（複数回答可）

「規定されている」事業所のうち、介護の対象者は「父母」が89.4%と最も高く、次いで「配偶者」が87.8%、「子ども」が80.5%、「祖父母」が58.5%、「それ以外の同居の親族」が32.5%となっている。

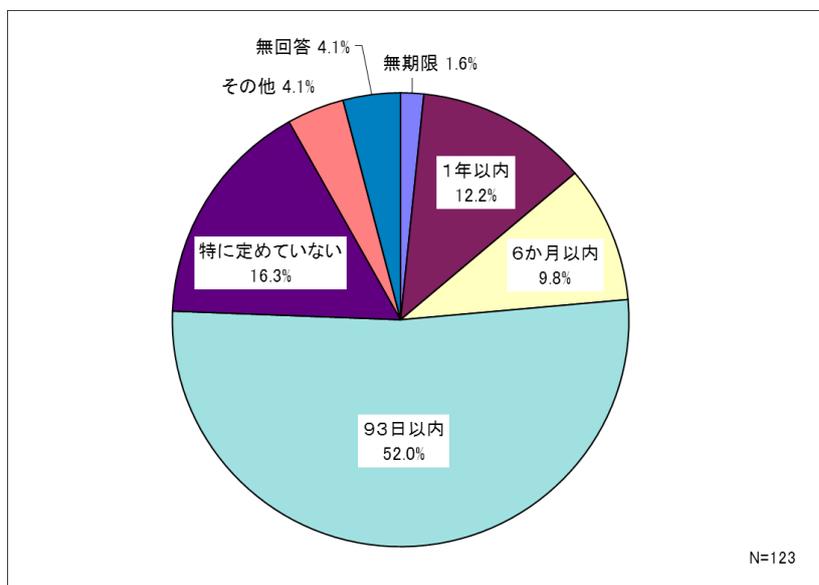
その他では、「会社が認められた者」「介護希望者」「配偶者の父母等」「従業員と同居、扶養している者」「義祖父母」などの回答があった。



2-2 規定されている事業所で、制度を取得できる期間はどのくらいですか

「規定されている」事業所のうち、制度を取得できる期間は、育児・介護休業法で規定している「93日以内」が52.0%と最も高く、次いで「特に定めていない」が16.3%、「1年以内」が12.2%、「6か月以内」が9.8%となっている。

その他では、「3か月」の回答があった。



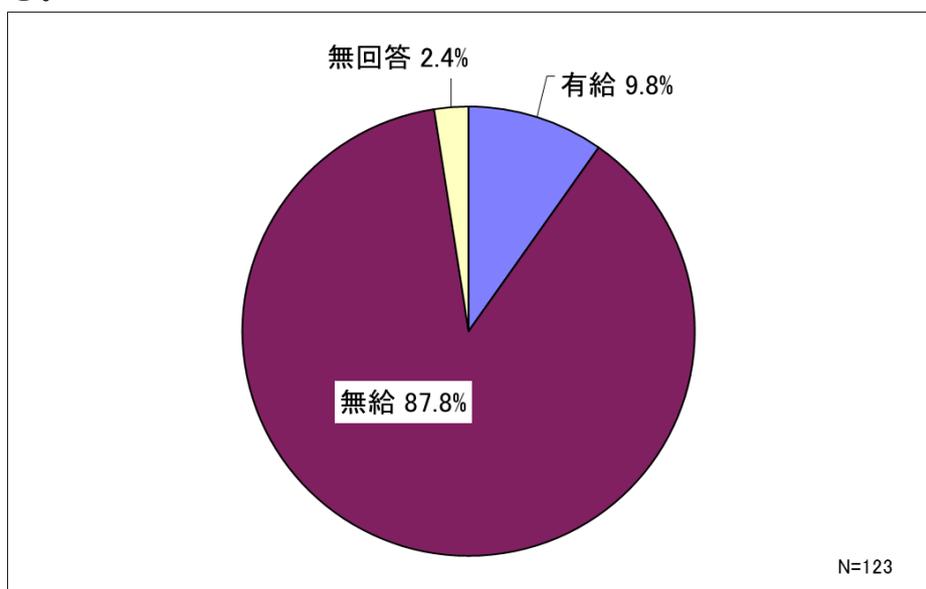
2-3 規定されている事業所で、過去1年間に介護休業を取得した人は何人いますか（平成23年12月1日～平成24年11月30日）

「規定されている」事業所のうち、過去1年間に介護休業を取得した事業所は2社1.6%、2人が取得しており、女性・男性各1人となっている。

区 分	女性		男性		合計	
	社	人	社	人	社	人
建設業	0	0	0	0	0	0
製造業	0	0	0	0	0	0
運輸・通信、電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0
卸売・小売業、飲食店	0	0	1	1	1	1
金融・保険、不動産業	0	0	0	0	0	0
サービス業	1	1	0	0	1	1
その他	0	0	0	0	0	0
合計	1	1	1	1	2	2
10人未満	0	0	0	0	0	0
10～29人	0	0	1	1	1	1
30～49人	0	0	0	0	0	0
50人～69人	0	0	0	0	0	0
70人～99人	0	0	0	0	0	0
100人以上	1	1	0	0	1	1
無回答	0	0	0	0	0	0
合計	1	1	1	1	2	2

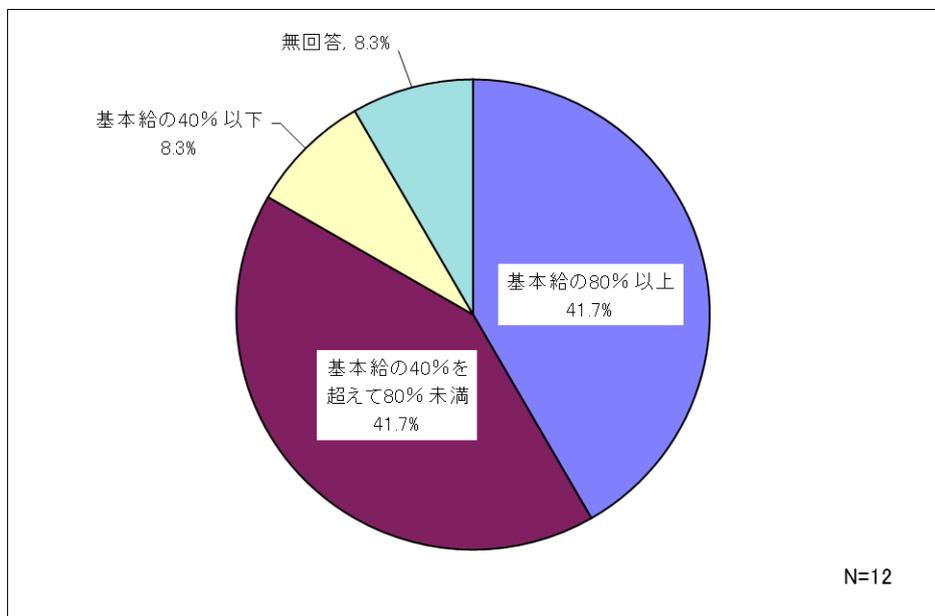
2-4 規定されている事業所で、この制度は有給ですか、無給ですか

「規定されている」事業所のうち、「有給」が9.8%、「無給」が87.8%となっている。



2-5 有給と答えた事業所で、その支給額は

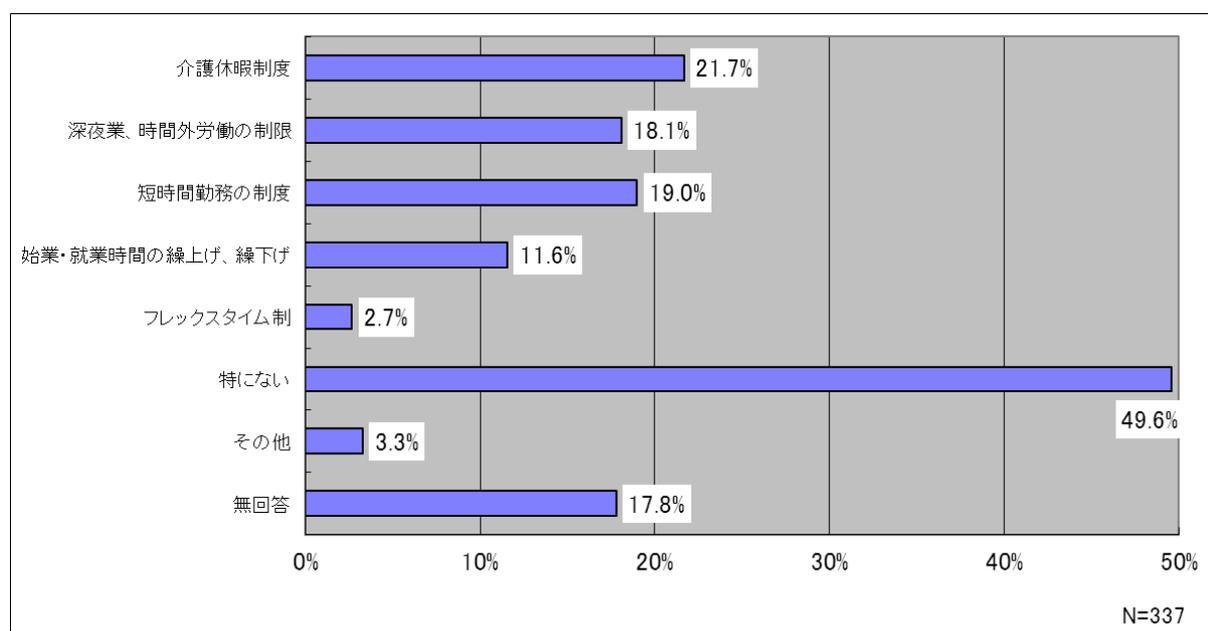
「有給」と答えた事業所のうち、「基本給の80%以上」「基本給の40%を超えて80%未満」が41.7%と最も高く、次いで「基本給の40%以下」が8.3%となっている。



2-6 介護を行う従業員のために、次の制度を実施していますか（複数回答可）

「特にない」が49.6%であるが、制度の実施項目でみると「介護休暇制度」が21.7%と最も高く、次いで「短時間勤務の制度」が19.0%、「深夜業、時間外労働の制限」が18.1%となっている。

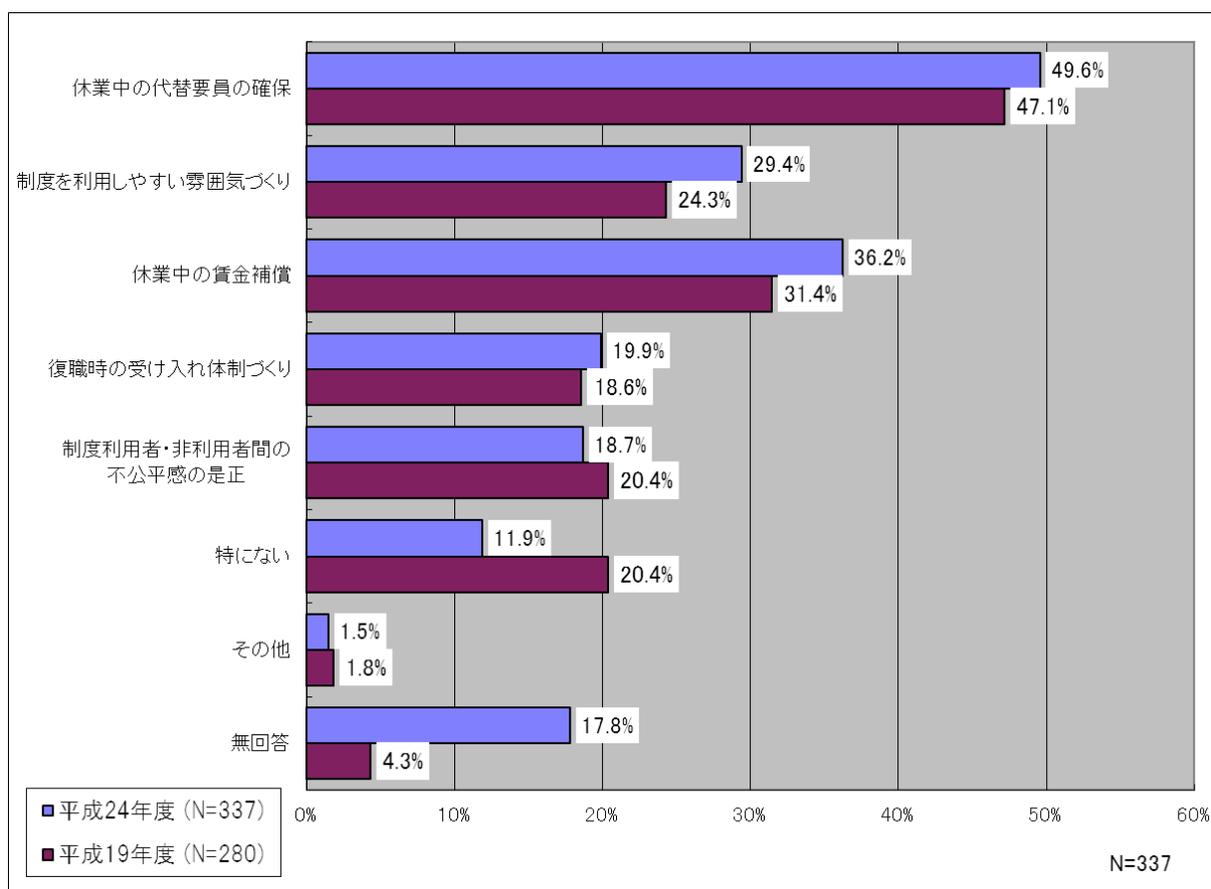
その他では、「状況に併せて」「都合がつくように相談」「労基法の定めに基づいて」「介護する人がまだいない」などの回答があった。



3 今後、育児休業制度や介護休業制度を定着させるために、必要と思われるものは何ですか。（複数回答可）

「休業中の代替要員の確保」が49.6%と最も高く、次いで「休業中の賃金補償」が36.2%、「制度を利用しやすい雰囲気づくり」が29.4%となっており、いずれも前回（平成19年度）調査より増加している。

その他では、「今までいなかった」「制度自体の根本的・抜本的見直し」「民間では賃金は当然、人材などから難しい」「余剰人員が確保できる企業規模でないと無理」「国の補助金」などの回答があった。



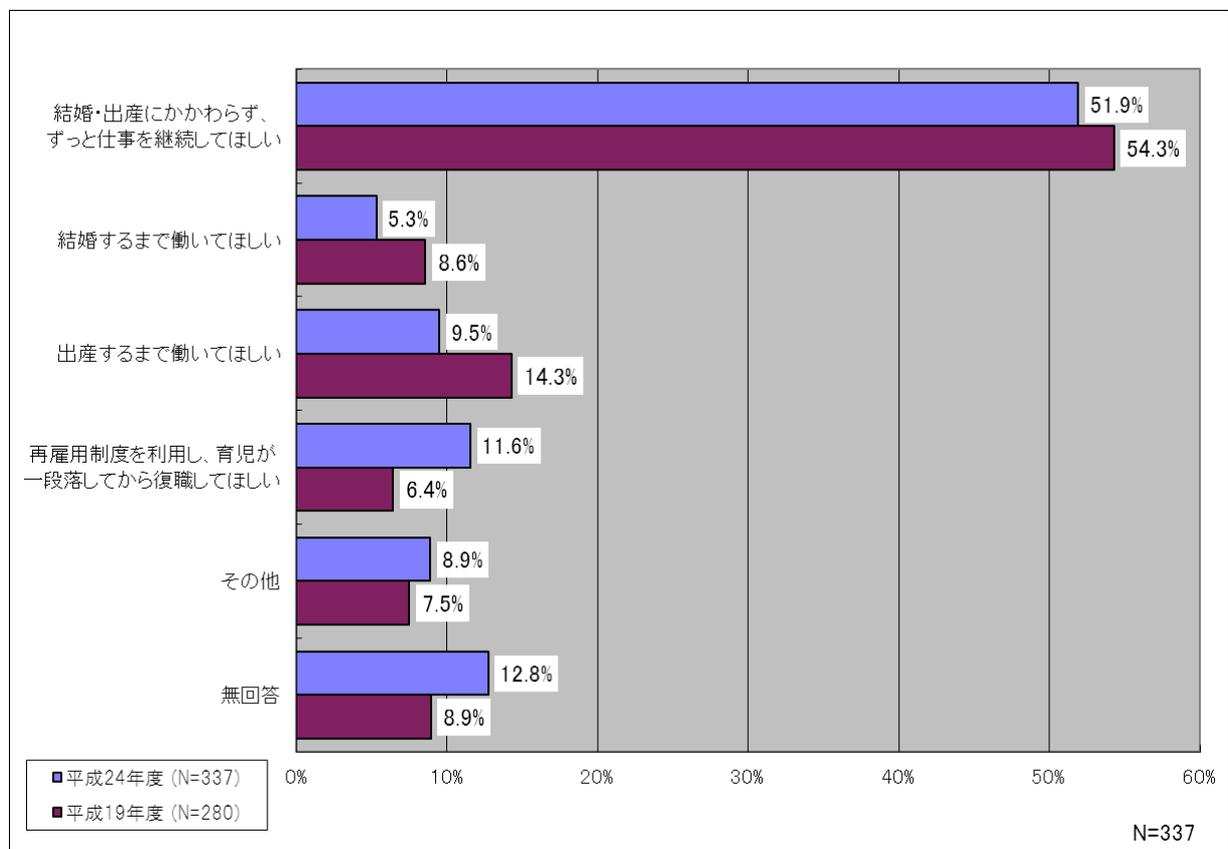
女性の活用について

4 女性従業員にいつまで働きつづけて欲しいと思いますか

「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続して欲しい」との回答が 51.9%と前回（平成 19 年度）調査から 2.4 ポイント減少しているものの、最も高く、次いで、「再雇用制度を利用し、育児が一段落してから復職してほしい」が 11.6%となっており、5.2 ポイント増加している。

なお、「出産するまで働いてほしい」「結婚するまで働いてほしい」は前回調査からいずれも減少している。

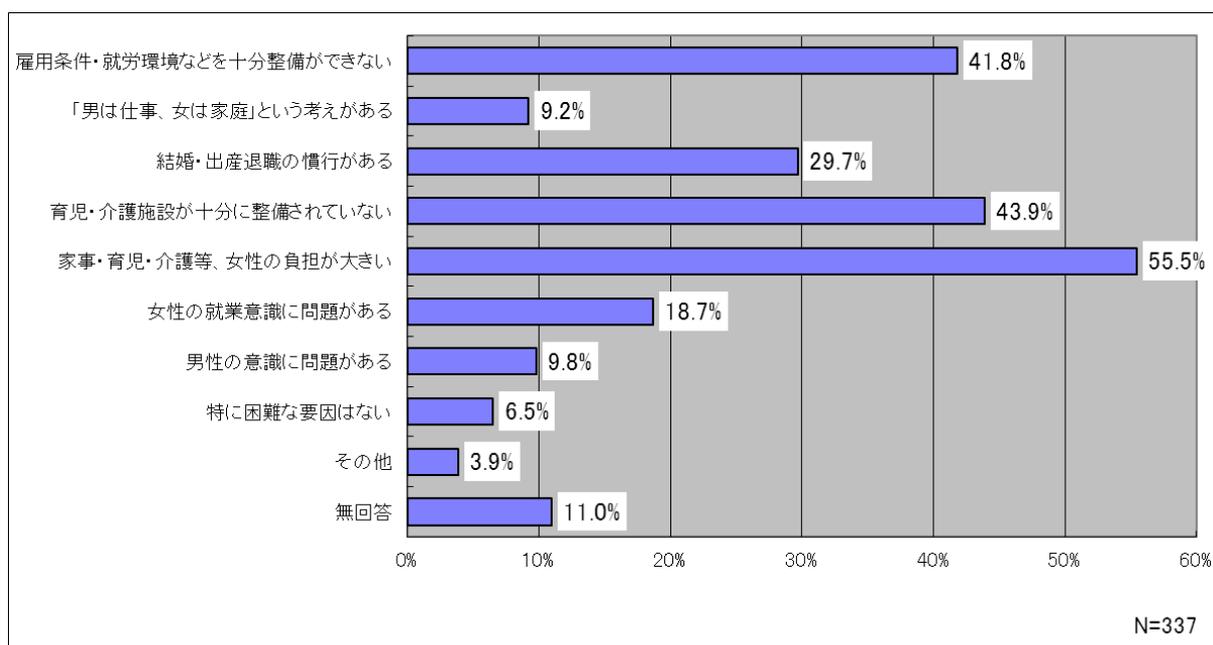
その他では、「女性従業員がいない」「女性従業員の雇用が仕事上難しい」「特に規定がない」「本人が望むまで」「人による」「働く意欲がある限り」「スキル、経験を要しない職種ではなるべく労務費の安価な方がよい」などの回答があった。



5 貴事業所に限らず、一般的に女性の継続した雇用を困難にしている要因は、
どのようなところにあると思いますか。（答えは3つまで）

「家事・育児・介護等、女性の負担が大きい」が55.5%と最も高く、次いで「育児・介護施設が十分に整備されていない」が43.9%、「雇用条件・就労環境などを十分に整備ができない」が41.8%となっている。

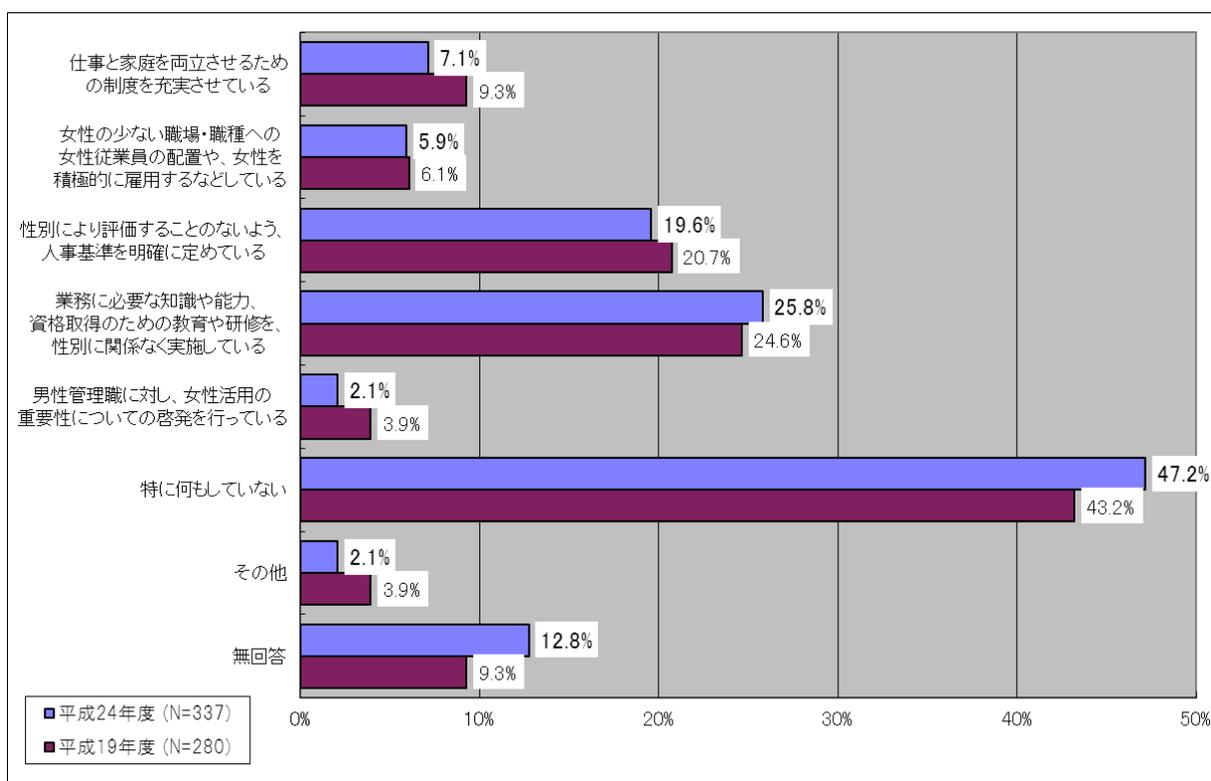
その他では、「経済状況等」「女性従業員の雇用が仕事上難しい」「雇用される側の問題」「男女雇用機会均等法が原因のミスマッチング」「家事も仕事であることを認めていないこと」などの回答があった。



6 女性従業員の能力を活用するために、貴事業所ではどのような取組を行っていますか。（複数回答可）

「特に何もしていない」が47.2%と最も高くなっているが、取組項目でみると「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」が25.8%と最も高く、次いで「性別により評価することのないよう、人事基準を明確に定めている」が19.6%となっている。

その他では、「男女を意識していない」「女性正社員がいないので何もしていない」「女性しか雇い入れていない」などの回答があった。

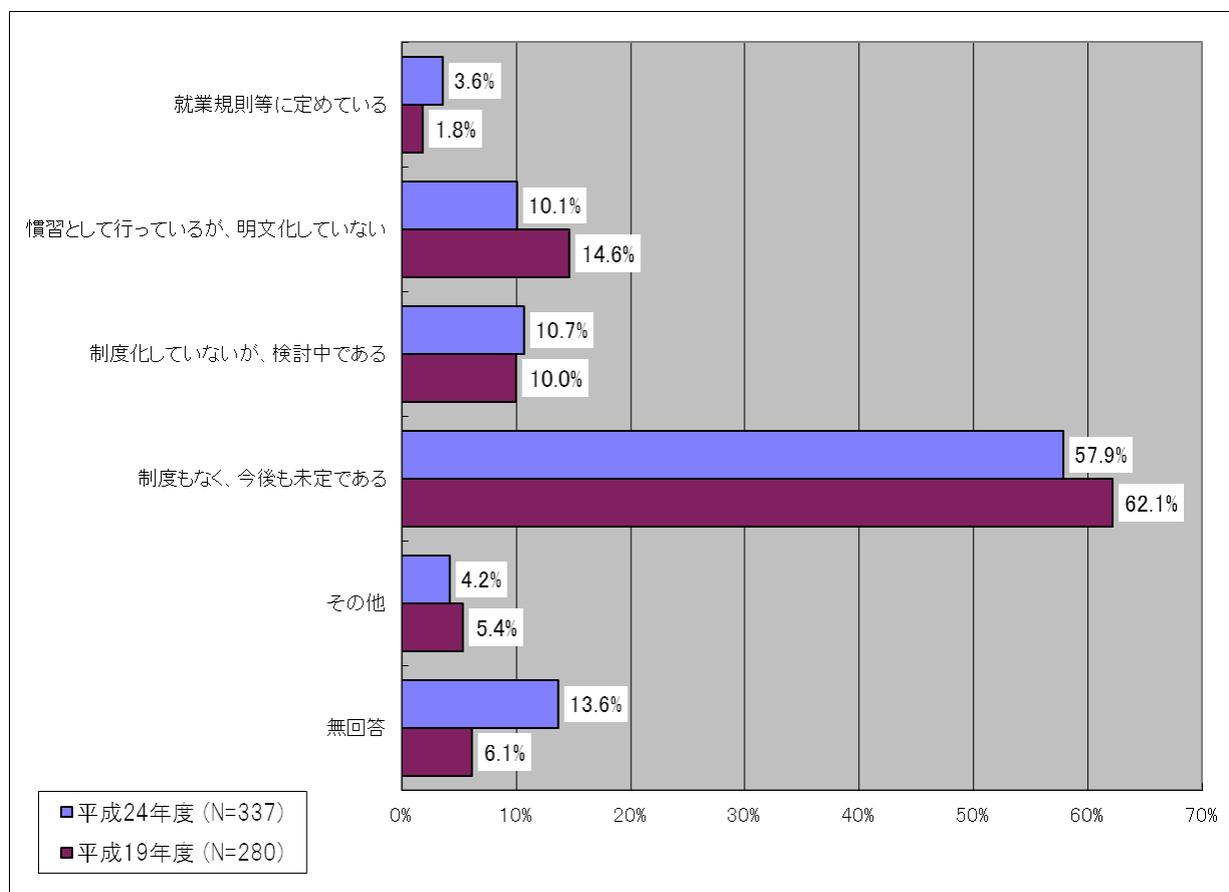


退職した女性の再雇用制度について

7 貴事業所において、妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した女性従業員を対象に再雇用制度を設けていますか。

「制度もなく、今後も未定である」が 57.9%と最も高く、次いで「制度化していないが、検討中である」が 10.7%、「慣習として行っているが明文化していない」が 10.1%となっている。

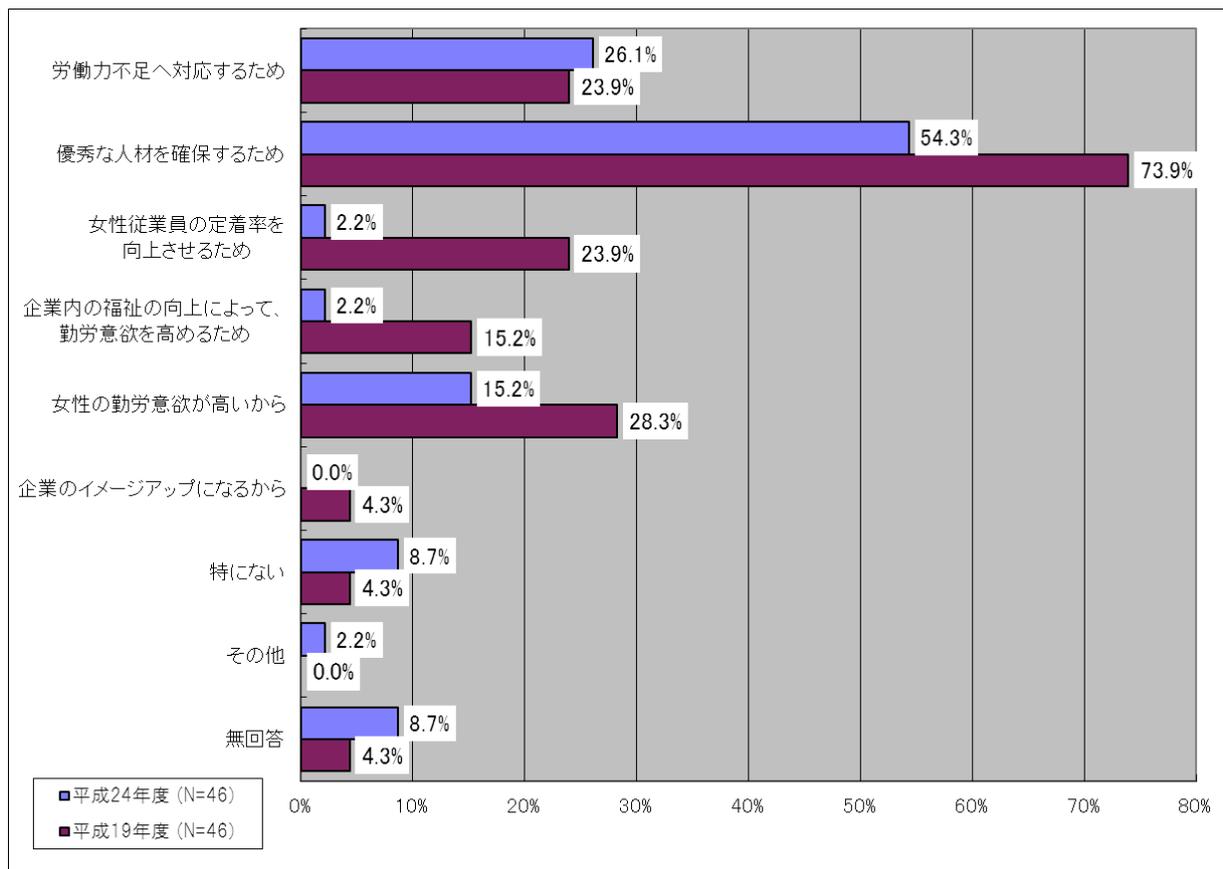
その他では、「制度化はしていないが再雇用した」「本人の要望があったとき」「制度はないが、人員に空きがあれば雇用する」「嘱託・正職員への登用制度として実施しており、パートを経て、嘱託・正職員へ登用」「本人の意志と定数があれば」などの回答があった。



7-1 7で「就業規則等に定めている」「慣習として行っているが、明文化していない」と回答した貴事業所において、女性従業員の再雇用制度を設けている理由は何ですか（複数回答可）

「優秀な人材を確保するため」が54.3%と最も高く、次いで「労働力不足へ対応するため」が26.1%となっている。

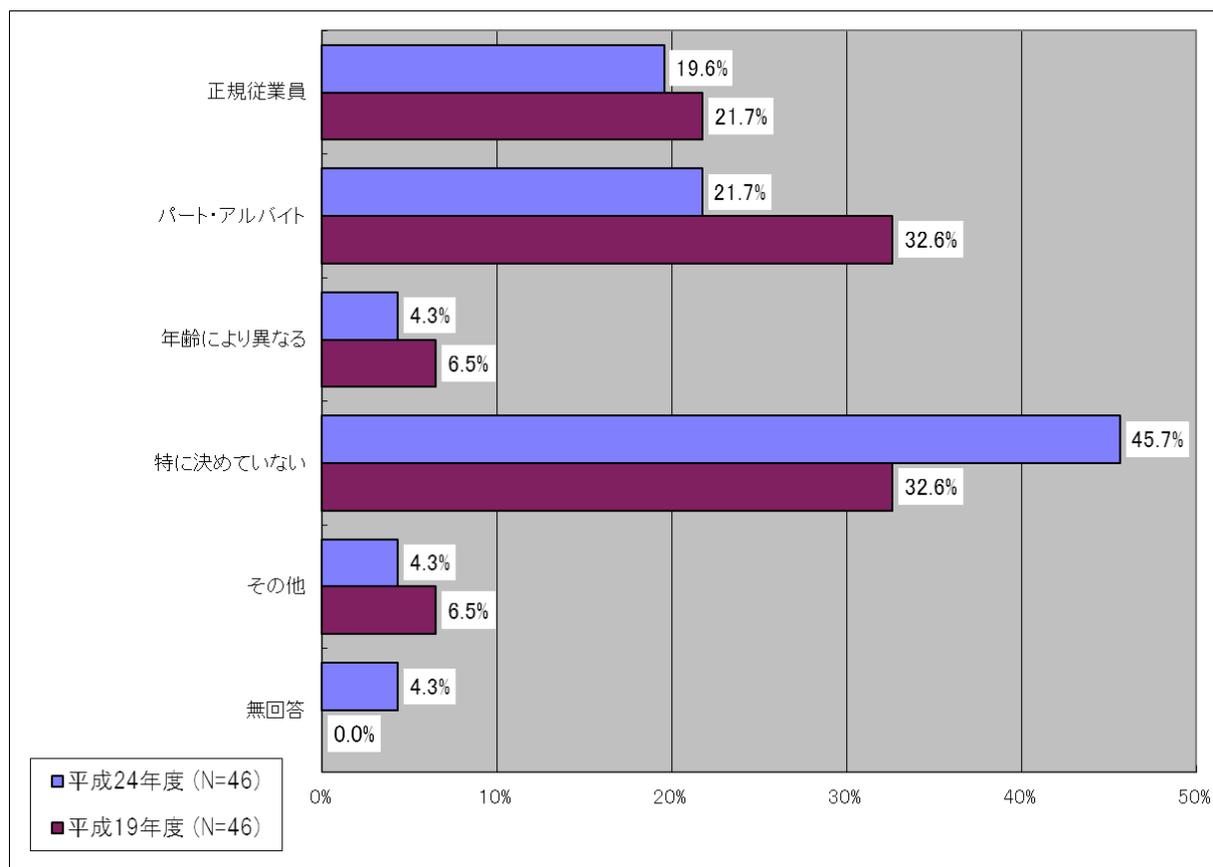
その他では、「女性の多い職場なので違和感なし」の回答があった。



7-2 7で「就業規則等に定めている」「慣習として行っているが、明文化していない」と回答した貴事業所において、女性従業員の再雇用後の雇用形態はどうなりますか

「特に決めていない」が45.7%と最も高く、次いで「パート・アルバイト」が21.7%、「正規従業員」が19.6%となっている。

その他では、「正規従業員、パート・アルバイト」「退職前と同じ」などの回答があった。

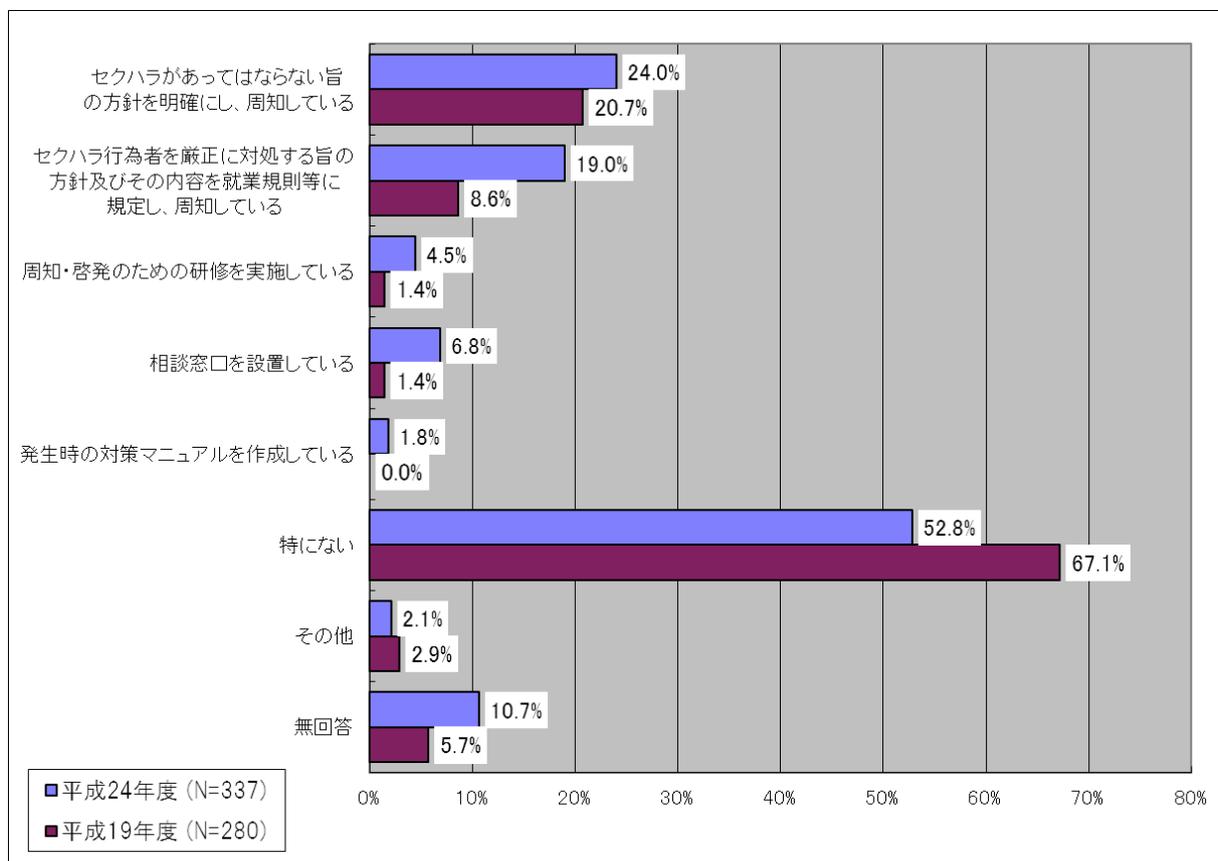


セクシュアル・ハラスメントについて

8 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントの問題についてどのような取組を行っていますか（複数回答可）

「特にない」が52.8%と最も高くなっているが、前回（平成19年度）調査から14.3ポイント減少している。一方、取組項目でみると、「セクハラがあってはならない旨の方針を明確にし、周知している」が24.0%と最も高く、次いで「セクハラ行為者を厳正に対処する旨の方針及びその内容を就業規則等に規定し、周知している」が19.0%となっており、いずれも増加している。

その他では、「罰則はないが、就業規則に規定あり」「年数回女性管理職による聞き取り調査実施」などの回答があった。

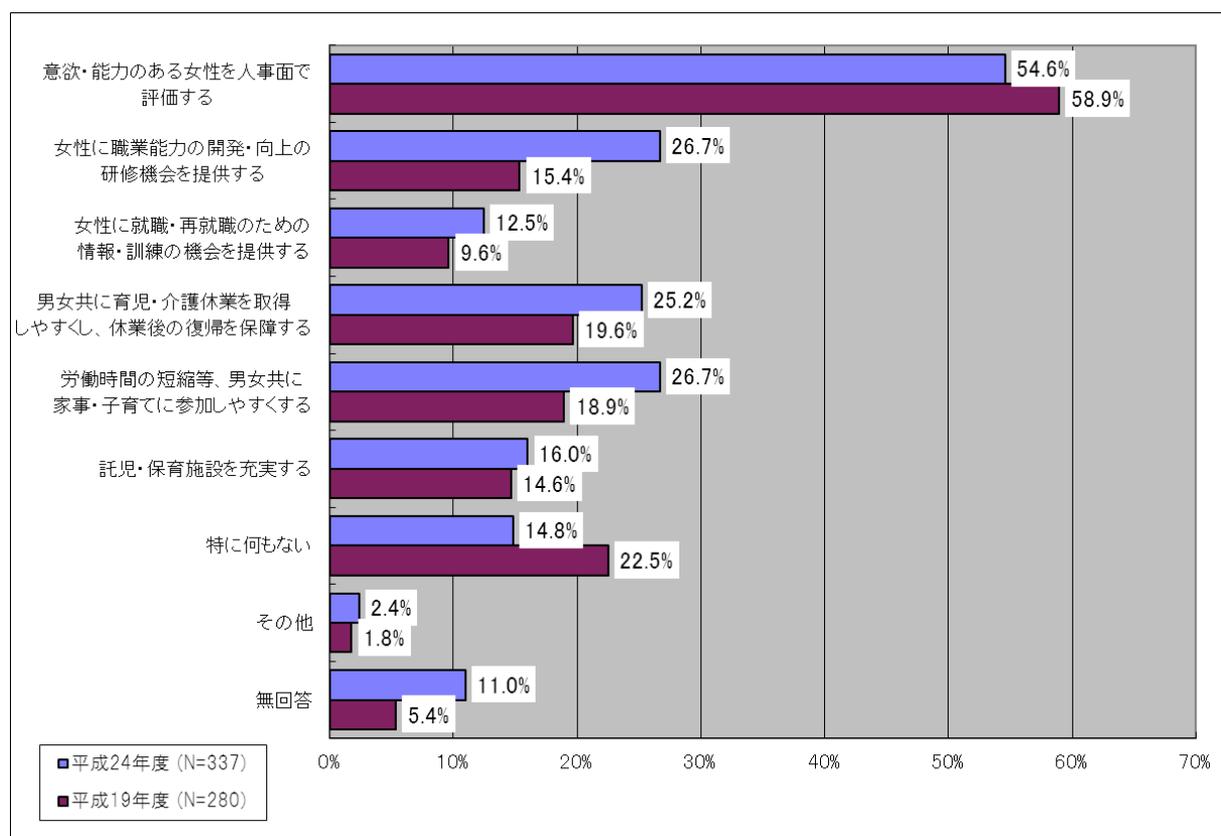


男女が共に活躍できる職場づくりの実現に向けた取組について

9 男女が共に活躍できる職場づくりを行ううえで、事業所はどのような取組が必要だと思いますか（答えは3つまで）

「意欲・能力のある女性を人事面で評価する」が54.6%と最も高く、次いで「女性に職業能力の開発・向上の研修機会を提供する」「労働時間の短縮等、男女共に家事・子育てに参加しやすくする」が26.7%となっている。

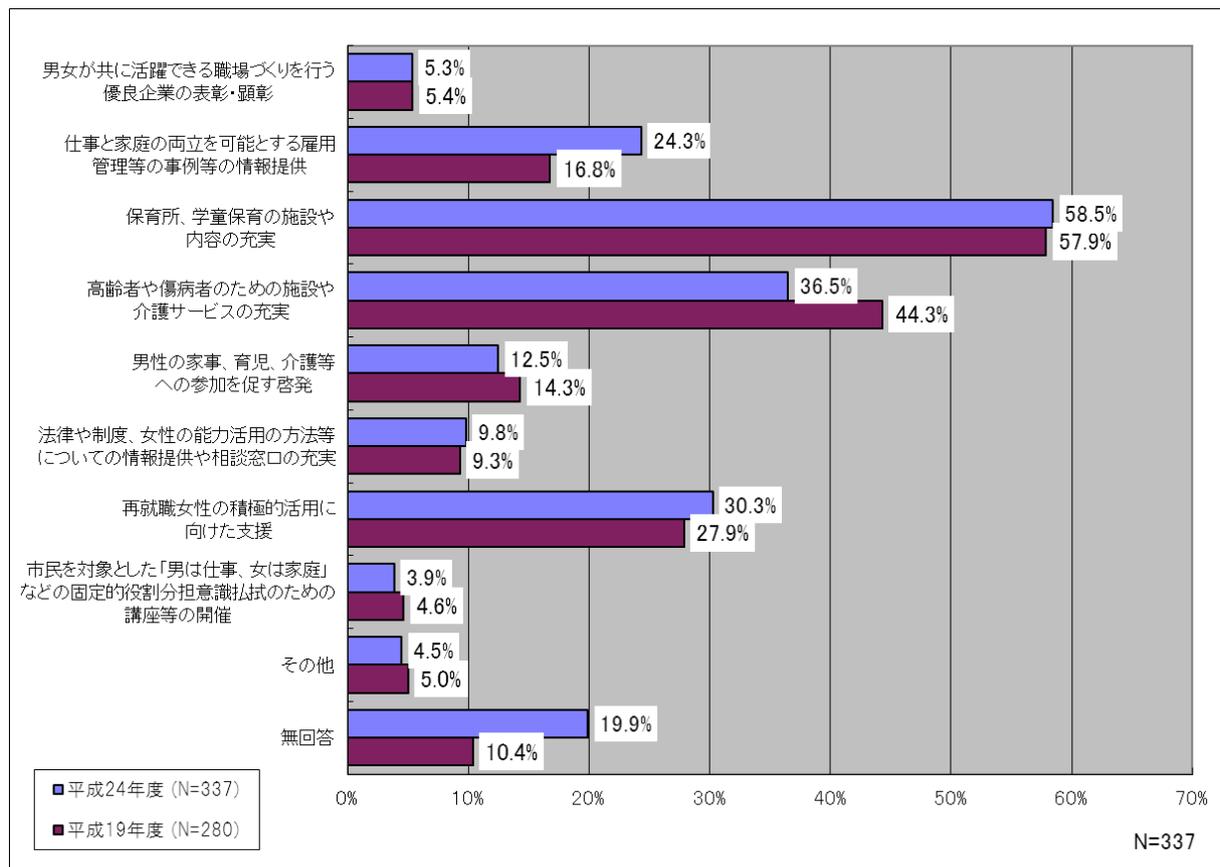
その他では、「男女関係なくいずれの取り組みも必要」「女性の意識の向上」などの回答があった。



10 男女が共に活躍できる職場づくりを行ううえで、行政に望むことは何ですか。
 (答えは3つまで)

「保育所、学童保育の施設や内容の充実」が58.5%と最も高く、次いで「高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実」が36.5%となっている。

その他では、「男女共同参画に取り組んでいる企業への補助金制度の確立」「行政は促すことは出来ても企業の状況によりどうすることも出来ないと思う」「行政は動く必要がない」「女性が結婚・出産することへの支援」「ワークシェアリングの導入(その分給与は少なくなる)」「税制優遇」などの回答があった。



IV 調查票（資料）



男女共同参画に関する事業所意識調査票

- ・この調査票のご回答は、経営者（代表者）または人事・労務担当の方をお願いいたします。
- ・回答のご記入につきましては、調査票右側の回答欄にご記入下さい。回答が「その他」にあてはまる場合には、お手数ですが（ ）内に具体的にその内容をお書きください。また、数字（人数など）でご記入いただくものや自由記載の項目があります。
- ・ご記入に当たりましては、黒ボールペンなどをお願いします。
- ・調査の基準日は、平成 **24** 年 12 月 1 日です。
- ・直接この用紙にご記入いただき、返信用封筒に入れてご返送をお願いします。

貴事業所の概要について、お伺いします。

※雇用されている従業員数を下記のとおり明確に区分して記入をお願いします。

- 正社員：期間を定めずに雇入れる従業員
- アルバイト：「臨時」の作業・仕事のために雇われ、期間を定めて雇入れる従業員
- パート：所定労働時間が同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間よりも短い従業員
- 嘱託社員：定年退職者等一定期間再雇用する目的で契約し雇用する従業員
- 派遣社員：直接事業所と雇用契約を結んでいるのではなく、特定の業務のために他の人材派遣会社等から派遣されている契約従業員
- 契約社員：特定業種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する従業員

下記についてご記入ください。

従業員数（この調査票が届いた所在地の事業所のみのお答えください）				
	正社員		アルバイト・パート・嘱託職員・派遣社員・契約社員	
	男 性	女 性	男 性	女 性
従業員数（役職者含）	人	人	人	人
役職者数	人	人	人	人
部長相当職以上	人	人	人	人
課長相当	人	人	人	人
係長相当	人	人	人	人
正社員の平均勤続年数				
男 性	（	年	カ月）	
女 性	（	年	カ月）	

＜裏面に続きます＞



仕事と家庭 両立支援について、お伺いします。

1 就業規則等に、育児休業制度が規定されていますか

- ① 規定されている
- ② 規定されていない → 1-5へ
- ③ 検討中 → 1-5へ

1

1-1 規定されている事業所で、育児休業の対象となる子の年齢は何歳までですか

- ① 1歳まで
- ② 1歳2か月まで
- ③ 1歳6か月まで
- ④ その他 ()

1-1

1-2 規定されている事業所で、過去1年間に育児休業を取得した人は何人いますか
(平成23年12月1日～平成24年11月30日)

- (男性: 人)
- (女性: 人)

1-3 規定されている事業所で、この制度は有給ですか、無給ですか

- ① 有給
- ② 無給

1-3

1-4 有給と答えた事業所で、その支給額は

- ① 基本給の80%以上
- ② 基本給の30%を超えて80%未満
- ③ 基本給の30%以下

1-4

1-5 育児を行う従業員のために、次の制度を実施していますか (複数回答可)

- ① 子の看護休暇制度
- ② 深夜業、時間外労働の制限
- ③ 短時間勤務の制度
- ④ 始業・終業時刻の繰上げ、繰り下げ
- ⑤ フレックスタイム制
- ⑥ 託児施設の設置運営、施設利用料の補助
- ⑦ 特にない
- ⑧ その他 ()

1-5

<次項に続きます>

1-6 過去1年間に育児休業を終了し、復職した従業員がいる事業所で、復職した従業員の復職後の配置は休業前と同じ部署でしたか、変わりましたか。具体的な人数をご記入ください。

(平成23年12月1日～平成24年11月30日)

- (1) 男性 ①休業前と同じ部署に復帰()人、②休業前と異なる部署に復帰()人
(2) 女性 ①休業前と同じ部署に復帰()人、②休業前と異なる部署に復帰()人

(上記で(1)、(2)いずれかで「②休業前と異なる部署に復帰」がある場合のみお答えください)

1-7 復職後の配置の変更はどのように決めましたか

- ① 本人の希望を配慮して会社が決定
② 会社の都合により決定
③ その他()

1-6

1-8 男性の育児休業取得が、なかなか進まない原因は何だと思いませんか(複数回答可)

- ① 「男は仕事、女は家庭」という考えがある
② 休業中の業務に支障をきたす(代替要員の確保等)
③ 職場で男性が育児休業を取得できる雰囲気がない
④ 休業中の生活が困難
⑤ 妻が育児をするので、育児休業を取得する必要がない
⑥ 特にな
⑦ その他()

1-8

1-9 男性の育児休業取得のためには何が必要だと思いませんか(自由にお書きください)

--

2 就業規則等に介護休業制度が規定されていますか。

- ① 規定されている。
② 規定されていない。→2-6へ
③ 検討中 →2-6へ

2

<裏面に続きます>

3 今後、育児休業制度や介護休業制度を定着させるために、必要と思われるものは何ですか
(複数回答可)

- ① 休業中の代替要員の確保
- ② 制度を利用しやすい雰囲気づくり
- ③ 休業中の賃金補償
- ④ 復職時の受け入れ体制づくり
- ⑤ 制度利用者・非利用者間の不公平感の是正
- ⑥ 特にない
- ⑦ その他 ()

3

女性の活用について、お伺いします。

4 女性従業員にいつまで働き続けて欲しいと思いますか

- ① 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい
- ② 結婚するまで働いてほしい
- ③ 出産するまで働いてほしい
- ④ 再雇用制度を利用し、育児が一段落してから復職してほしい
- ⑤ その他 ()

4

5 貴事業所に限らず、一般的に女性の継続した雇用を困難にしている要因は、どのようなところにあると思いますか (3つまで)

- ① 雇用条件・就労環境などを十分整備ができない
- ② 「男は仕事、女は家庭」という考えがある
- ③ 結婚・出産退職の慣行がある
- ④ 育児・介護施設が十分に整備されていない
- ⑤ 家事・育児・介護等、女性の負担が大きい
- ⑥ 女性の就業意識に問題がある
- ⑦ 男性の意識に問題がある
- ⑧ 特に困難な要因はない
- ⑨ その他 ()

5

<裏面に続きます>

6 女性従業員の能力を活用するために、貴事業所ではどのような取組を行っていますか
(複数回答可)

- ① 仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている
- ② 女性の少ない職場・職種への女性従業員の配置や、女性を積極的に雇用するなどしている
- ③ 性別により評価することのないよう、人事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 特に何もしていない
- ⑦ その他 ()

6

退職した女性の再雇用制度について、お伺いします。

7 貴事業所において、妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した女性従業員を対象に再雇用制度を設けていますか

- ① 就業規則等に定めている
- ② 慣習として行なっているが、明文化していない
- ③ 制度化していないが、検討中である
- ④ 制度もなく、今後も未定である
- ⑤ その他 ()

7

(上記で①又は②と回答した場合のみ、7-1、7-2にお答えください)

7-1 貴事業所において、女性従業員の再雇用制度を設けている理由は何ですか
(複数回答可)

- ① 労働力不足へ対応するため
- ② 優秀な人材を確保するため
- ③ 女性従業員の定着率を向上させるため
- ④ 企業内の福祉の向上によって、勤労意欲を高めるため
- ⑤ 女性の勤労意欲が高いから
- ⑥ 企業のイメージアップになるから
- ⑦ 特にない
- ⑧ その他 ()

7-1

7-2 女性従業員の再雇用後の雇用形態はどうなりますか

- ① 正規従業員
- ② パート・アルバイト
- ③ 年齢により異なる
- ④ 特に決めていない
- ⑤ その他 ()

7-2

<次項に続きます>

セクシュアル・ハラスメントについて、お伺いします。

8 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントの問題についてどのような取組を行っていますか。(複数回答可)

- ① セクハラがあってはならない旨の方針を明確にし、周知している
- ② セクハラ行為者を厳正に対処する旨の方針及びその内容を就業規則等に規定し、周知している
- ③ 周知・啓発のための研修を実施している
- ④ 相談窓口を設置している
- ⑤ 発生時の対策マニュアルを作成している
- ⑥ 特にない
- ⑦ その他 ()

8

男女が共に活躍できる職場づくりの実現に向けた取組について、お伺いします。

9 男女が共に活躍できる職場づくりを行ううえで、事業所はどのような取組が必要だと思いますか。(3つまで)

- ① 意欲・能力のある女性を人事面で評価する
- ② 女性に職業能力の開発・向上の研修機会を提供する
- ③ 女性に就職・再就職のための情報・訓練の機会を提供する
- ④ 男女共に育児・介護休業を取得しやすくし、休業後の復帰を保障する
- ⑤ 労働時間の短縮等、男女共に家事・子育てに参加しやすくする
- ⑥ 託児・保育施設を充実する
- ⑦ 特に何もない
- ⑧ その他 ()

9

10 男女が共に活躍できる職場づくりを行ううえで、行政に望むことは何ですか。(3つまで)

- ① 男女が共に活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰・顕彰
- ② 仕事と家庭の両立を可能とする雇用管理等の事例等の情報提供
- ③ 保育所、学童保育の施設や内容の充実
- ④ 高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実
- ⑤ 男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発
- ⑥ 法律や制度、女性の能力活用の方法等についての情報提供や相談窓口の充実
- ⑦ 再就職女性の積極的活用に向けた支援
- ⑧ 市民を対象とした「男は仕事、女は家庭」などの固定的役割分担意識払拭のための講座等の開催
- ⑨ その他 (具体的に)

10

<裏面に続きます>

- ◆ 男女共同参画の推進に向けたご意見、ご要望がありましたら、ご記入ください。

調査票につきましては同封の返信用封筒にて、
12月14日（金）までにご返送くださいますようお願い
いたします。

～ご協力ありがとうございました。～