

平成29年度
男女共同参画に関する事業所意識調査

平成30年4月

帯 広 市

はじめに

わが国を取り巻く社会情勢は、少子高齢化が進む中、社会を支える生産年齢人口が急速に減少しており、経済の持続的な発展には、女性やシニア等の人材の活用が不可欠であり、男女がともにその個性と能力を十分に発揮できる「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、平成 28 年 4 月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が完全施行となったほか、平成 29 年 10 月には改正育児・介護休業法が改正され、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進められています。

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、男女がともに働くための環境整備や、就労における男女平等の促進、安心できる介護環境の整備など、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、雇用の場における男女共同参画の意識や、就労実態などの地域の現状を把握し、調査結果から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。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。

お忙しい中にもかかわらず、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 30 年 4 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	14
2-3	取得人数	14
2-4	有給・無給の別	15
2-5	支給額	15
2-6	制度の実施状況	16
3	育児・介護休業制度定着をさせるために必要なこと	17
	女性の活用について	
4	女性従業員の働き方	18
5	女性の継続雇用を困難にしている要因	19
6	女性の能力活用のための取組	20
	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	21
7-1	制度を設けている理由	22
7-2	再雇用後の雇用形態	23
	セクシュアル・ハラスメントについて	
8	事業所の取組	24
	男女が共に活躍できる職場の実現に向けた取組について	
9	事業所が必要だと思う取組	25
10	行政に望むこと	26
	調査全体をとおして	27
IV	調査票（資料）	28

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 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の実現に向けた取組について

3. 調査基準日 平成29年10月1日

4. 調査期間 平成29年9月29日～平成29年10月31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 1,663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	1,663件
調査不能数	11件
有効発送数	1,652件
回収数	436件
回収率	26.4%

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。

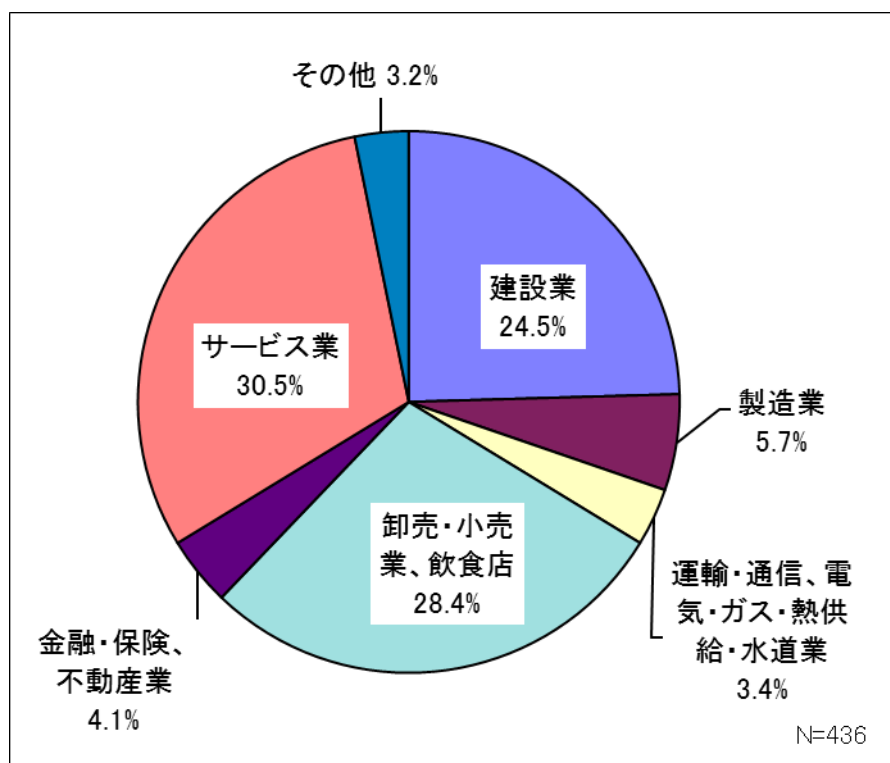
Ⅱ 事業所の属性

1. 業種別内訳

単位: 件

区 分	事業所数	比率
合計	436	100.0%
建設業	107	24.5%
製造業	25	5.7%
運輸・通信、電気・ガス・熱供給・水道業	15	3.4%
卸売・小売業、飲食店	124	28.4%
金融・保険、不動産業	18	4.1%
サービス業	133	30.5%
その他	14	3.2%

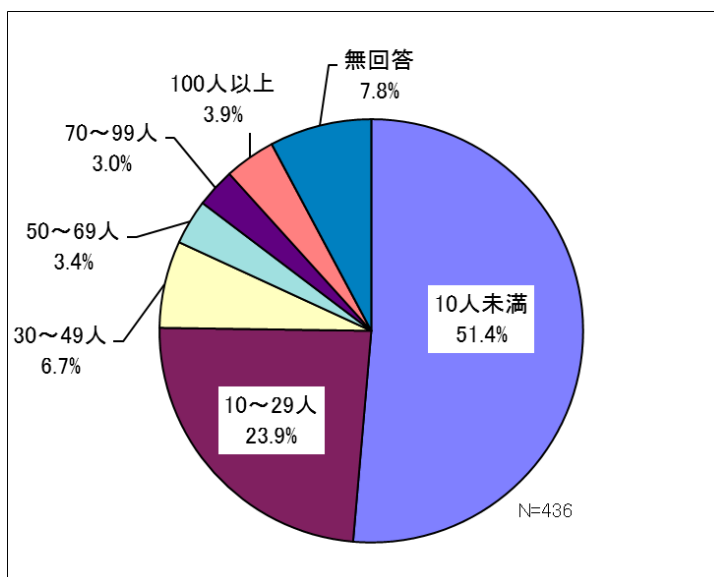
※その他は「農業」、「林業」、「漁業」、「鉱業」である。



2. 規模別内訳（正規従業員）

単位: 件

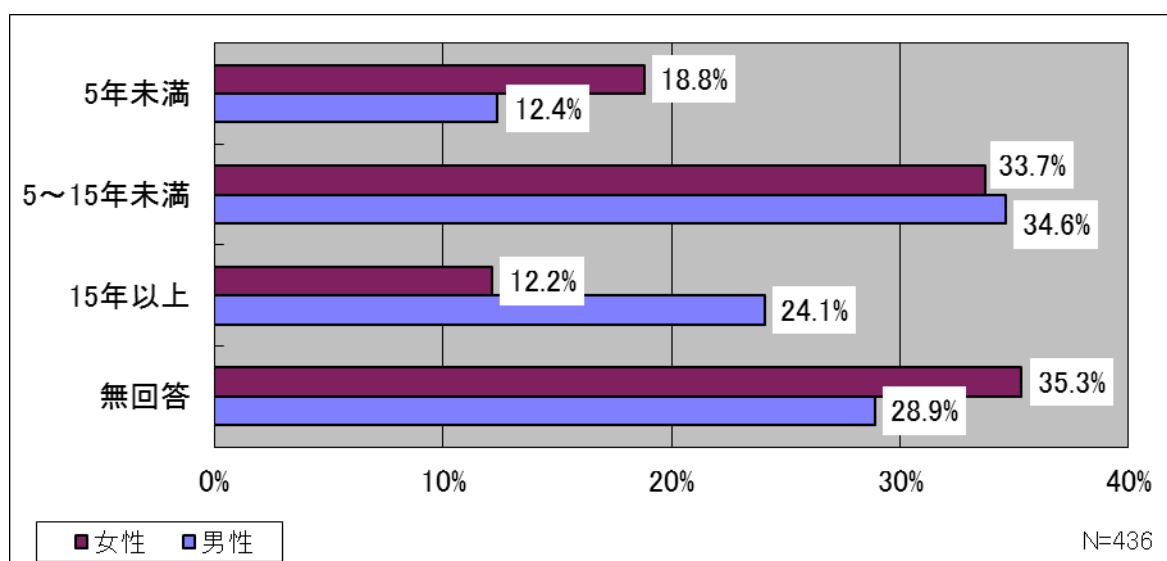
区 分	事業所数	比率
全体	436	100.0%
10人未満	224	51.4%
10～29人	104	23.9%
30～49人	29	6.7%
50～69人	15	3.4%
70～99人	13	3.0%
100人以上	17	3.9%
無回答	34	7.8%



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	436	436	100.0%	100.0%
5年未満	82	54	18.8%	12.4%
5～15年未満	147	151	33.7%	34.6%
15年以上	53	105	12.2%	24.1%
無回答	154	126	35.3%	28.9%



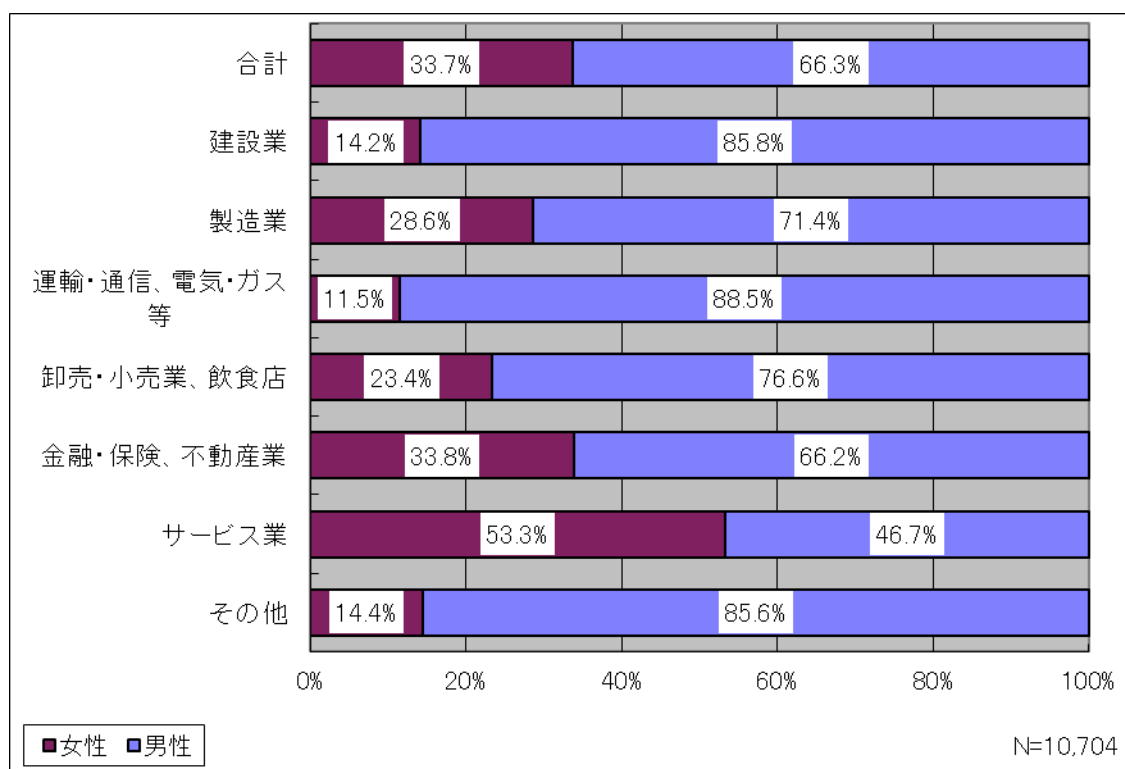
4. 男女比率（従業員）

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	402	3,604	7,100	10,704	33.7%	66.3%
建設業	100	193	1,168	1,361	14.2%	85.8%
製造業	24	424	1,057	1,481	28.6%	71.4%
運輸・通信、電気・ガス等	15	70	539	609	11.5%	88.5%
卸売・小売業、飲食店	113	578	1,894	2,472	23.4%	76.6%
金融・保険、不動産業	16	266	521	787	33.8%	66.2%
サービス業	120	2,053	1,802	3,855	53.3%	46.7%
その他	14	20	119	139	14.4%	85.6%

※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。

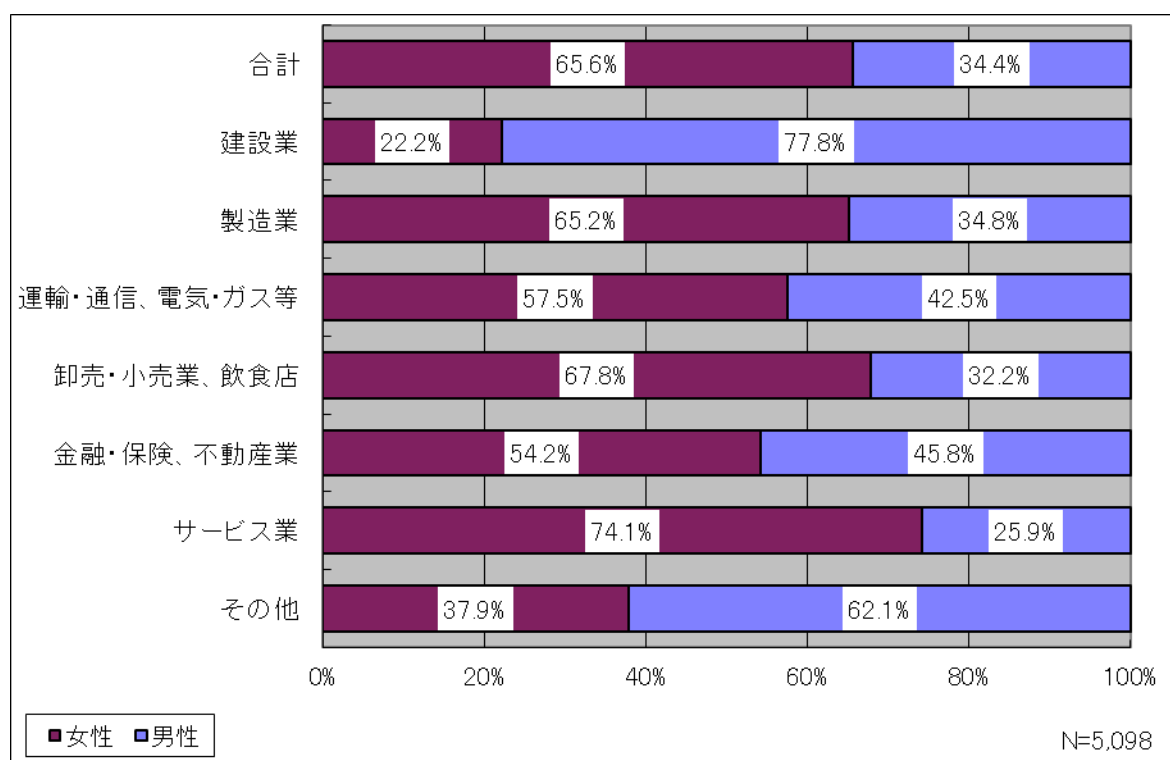


②パートタイマー・アルバイト・嘱託・派遣社員等

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	305	3,331	1,747	5,078	65.6%	34.4%
建設業	66	84	295	379	22.2%	77.8%
製造業	15	206	110	316	65.2%	34.8%
運輸・通信、電気・ガス等	13	222	164	386	57.5%	42.5%
卸売・小売業、飲食店	83	662	314	976	67.8%	32.2%
金融・保険、不動産業	13	122	103	225	54.2%	45.8%
サービス業	106	1,996	697	2,693	74.1%	25.9%
その他	9	39	64	103	37.9%	62.1%

※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。

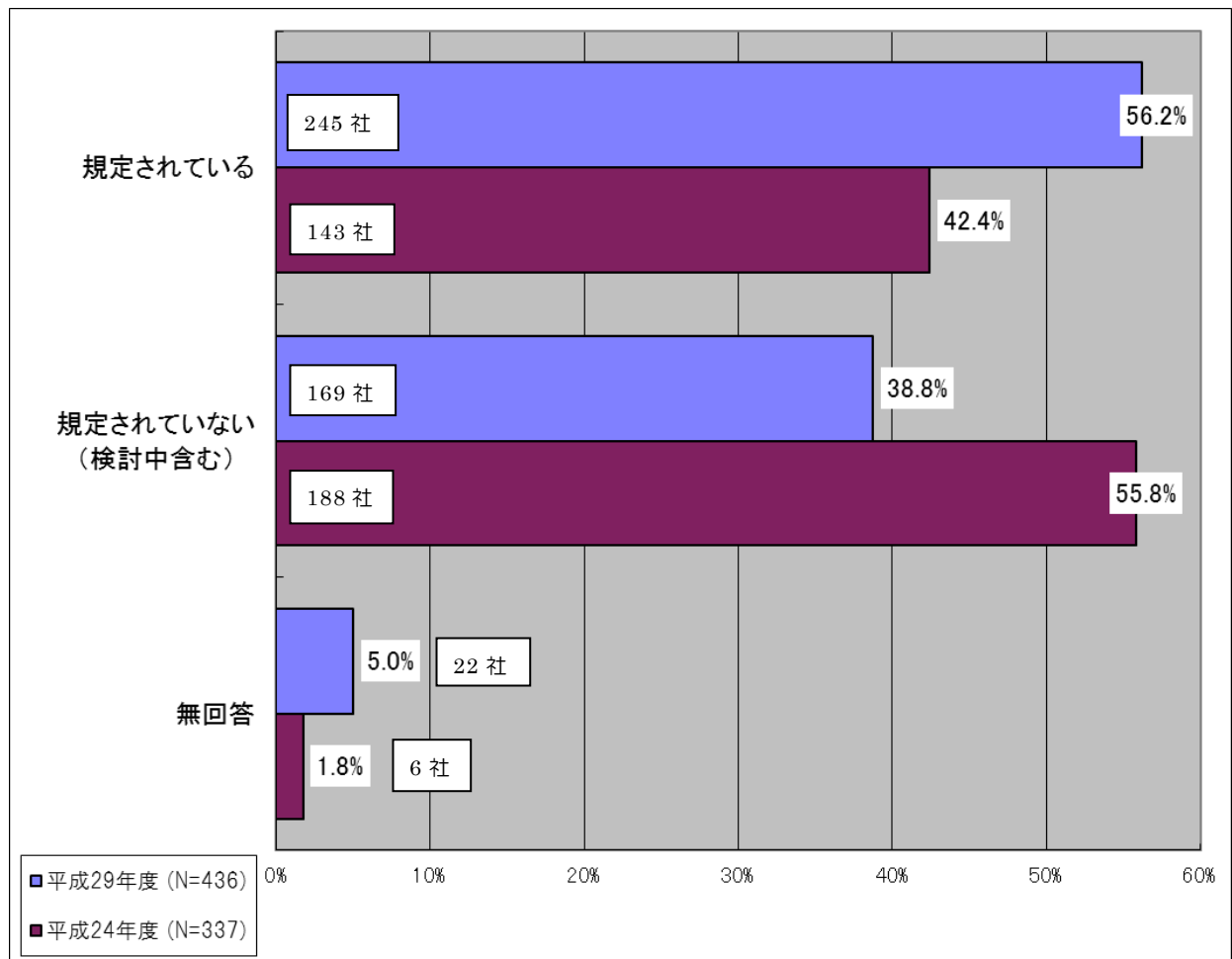


Ⅲ 調査結果(アンケート集計)

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

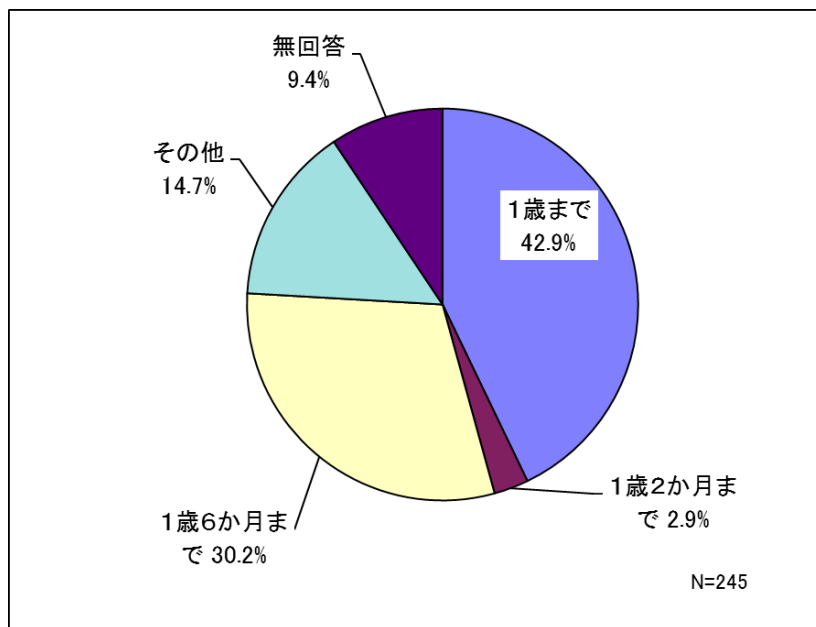
全体でみると、「規定されている」事業所が前回（平成 24 年度）調査から 13.8 ポイント増加して 56.2%、「規定されていない」（検討中含む）事業所は 17.0 ポイント減少して 38.8%となっている。



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42.9%、次いで「1歳6か月まで」が30.2%となっている。

その他では、「2歳」、「年齢の取り決めなし」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28年10月1日～平成29年9月30日）

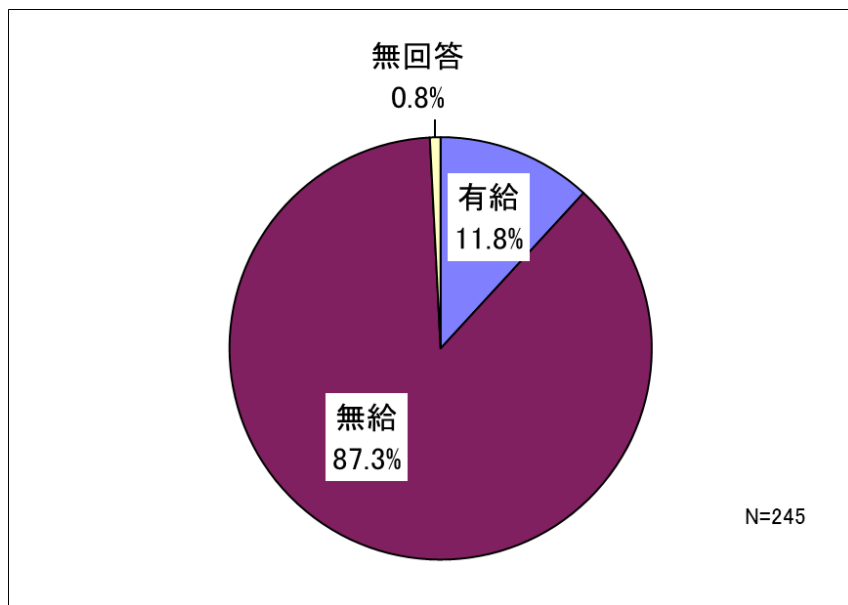
「規定されている」事業所のうち、過去1年間に育児休業を取得した従業員がいる事業所は57社で、124人が取得しており、女性が117人、男性が7人となっている。

区 分	女性		男性		合計	
	社	人	社	人	社	人
建設業	4	4	1	1	5	5
製造業	7	10	1	1	8	11
運輸・通信、電気・ガス・熱供給・水道業	3	3	0	0	3	3
卸売・小売業、飲食店	12	28	0	0	12	28
金融・保険、不動産業	3	6	2	2	5	8
サービス業	25	66	2	3	27	69
その他	0	0	0	0	0	0
合計	54	117	6	7	※57	124
10人未満	5	5	0	0	5	5
10～29人	17	17	1	1	18	18
30～49人	3	4	2	3	5	7
50人～69人	4	4	0	0	4	4
70人～99人	1	1	0	0	1	1
100人以上	20	69	2	2	22	71
無回答	4	17	1	1	5	18
合計	54	117	6	7	※57	124

※女性・男性ともに育児休業を取得した従業員のいる事業所が3社あったため、合計は57社となっている。

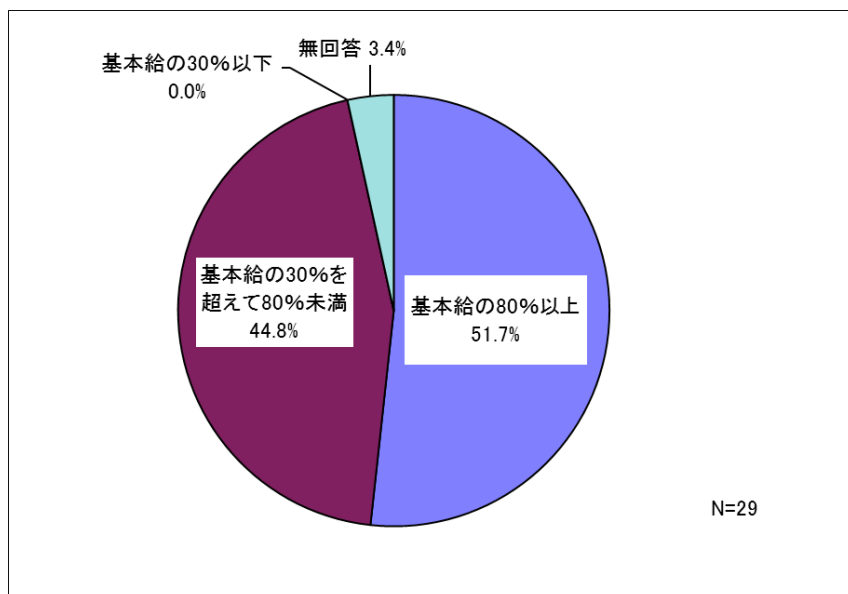
1－3 規定されている事業所で、この制度は有給ですか、無給ですか

「規定されている」事業所のうち、「有給」が 11.8%、「無給」が 87.3%となっている。



1－4 有給と答えた事業所で、その支給額は

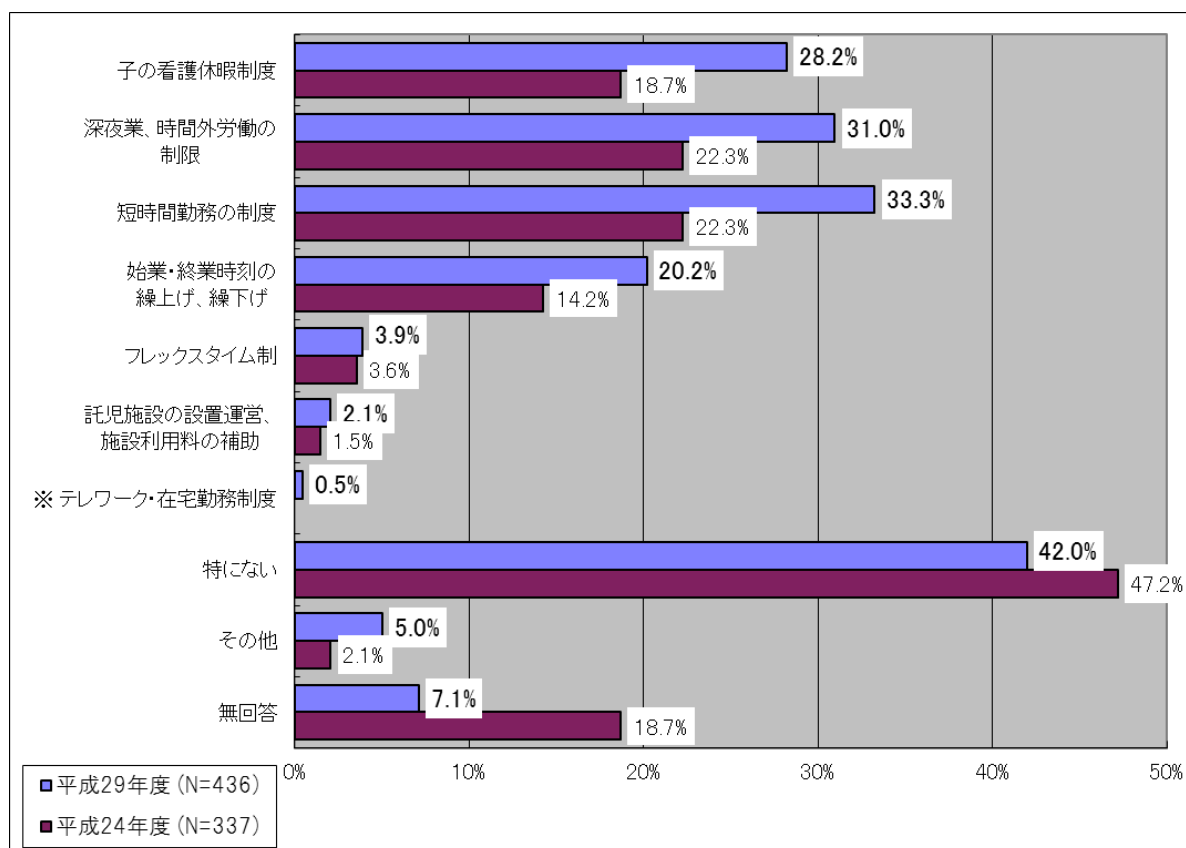
「有給」と答えた事業所のうち、「基本給の 80%以上」が 51.7%と最も多く、次いで「基本給の 30%を超えて 80%未満」が 44.8%、「基本給の 30%以下」が 0%となっている。



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）

「特にない」が 42.0%となっているが、制度の実施項目でみると「短時間勤務の制度」が 33.3%と最も多く、次いで「深夜業、時間外労働の制限」が 31.0%、「子の看護休暇制度」が 28.2%となっており、いずれも前回（平成 24 年度）調査より増加している。

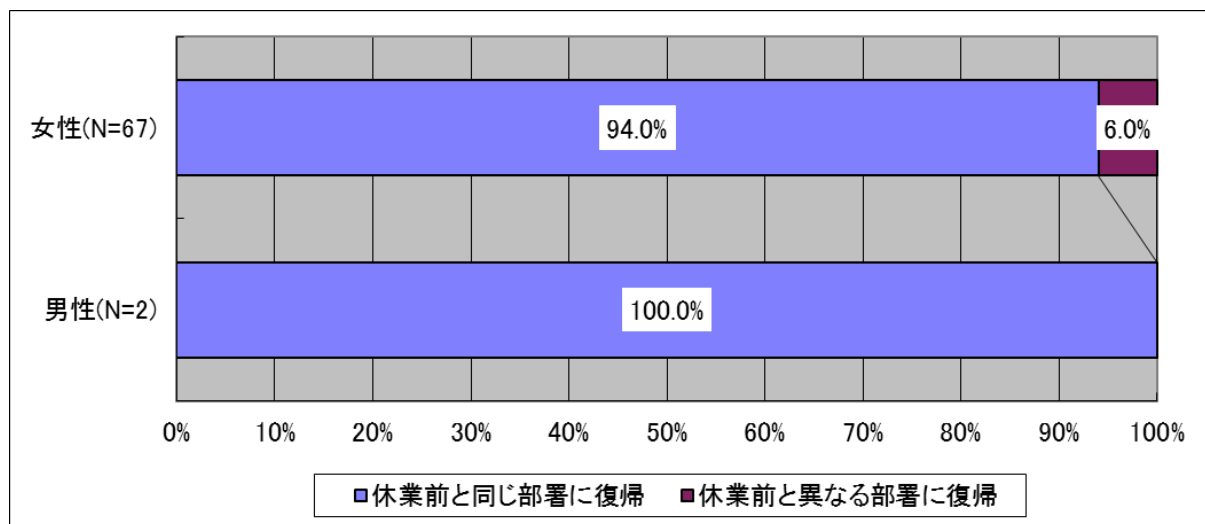
その他では、「所定休憩時間の延長」、「本人の意向にそった配慮の実施」などの回答があった。



※テレワーク・在宅勤務制度・・・平成 29 年度調査追加項目

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 67 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 2 人が「休業前と同じ部署に復帰」している。



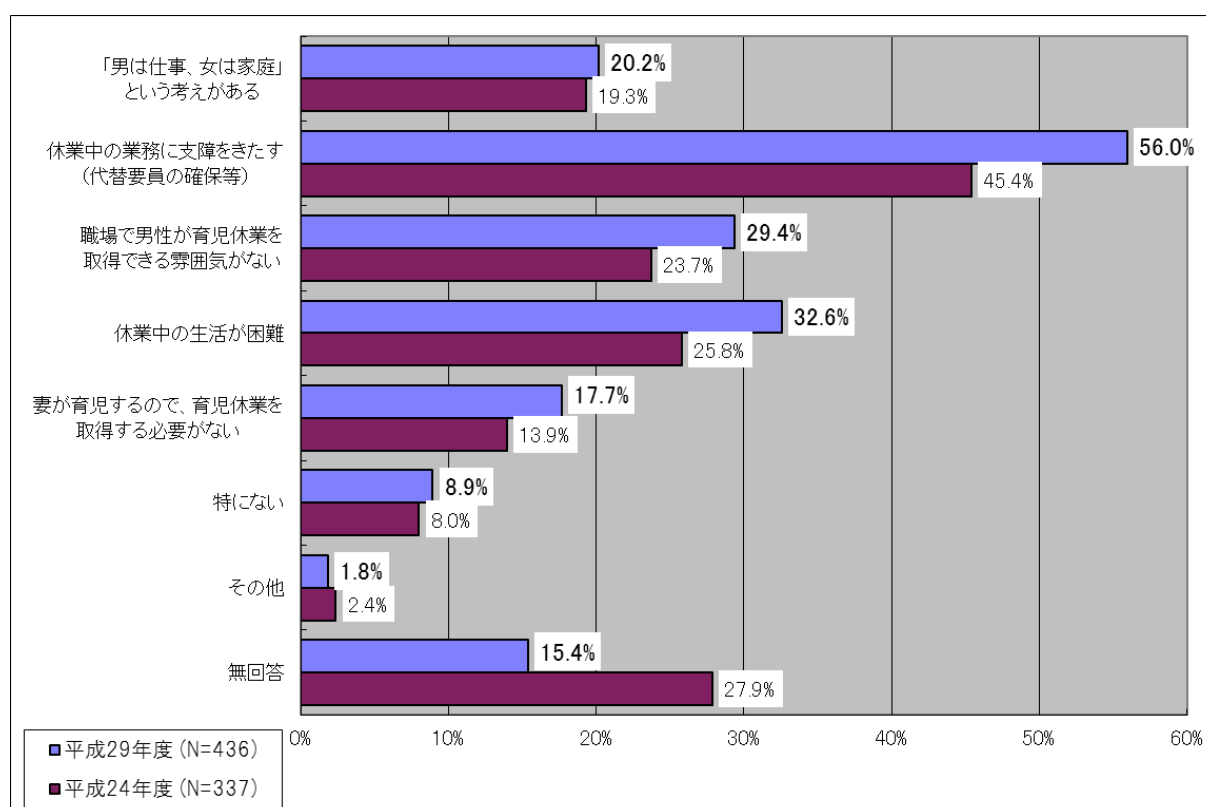
1－7 復職後の配置の変更はどのように決めましたか (1－6で休業前と異なる部署に復帰の場合)

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、そのうち「本人の希望を配慮して会社が決定」が 1 社、「会社の都合により決定」が 2 社となっている。

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）

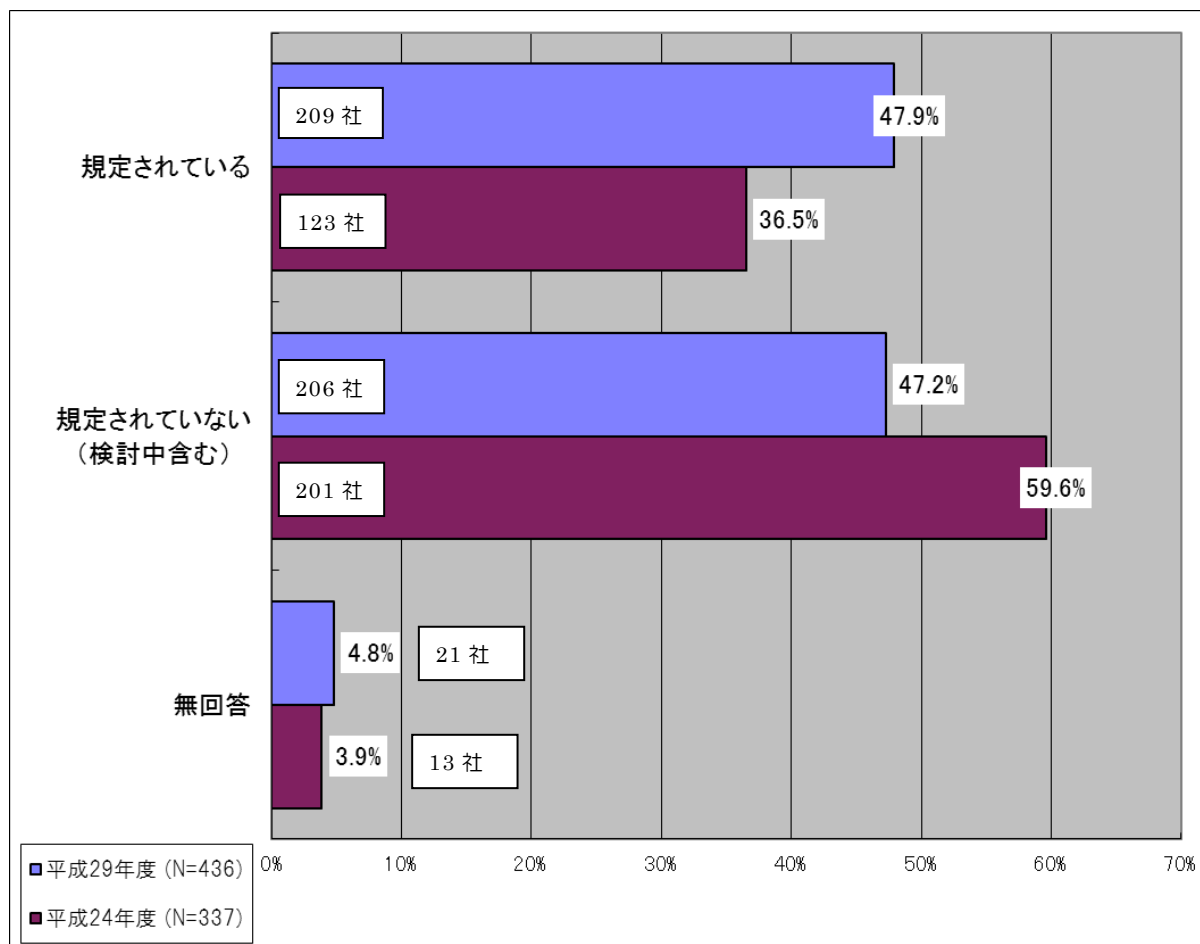
「休業中の業務に支障をきたす（代替要員の確保等）」が56.0%と前回（平成24年度）調査から10.6ポイント増加し、最も多くなっている。次いで「休業中の生活が困難」が32.6%、「職場で男性が育児休業を取得できる雰囲気がない」が29.4%、「男は仕事、女は家庭」という考えがある」が20.2%となっており、いずれも前回調査より増加している。

その他では、「余裕がない」、「申請者がいない」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

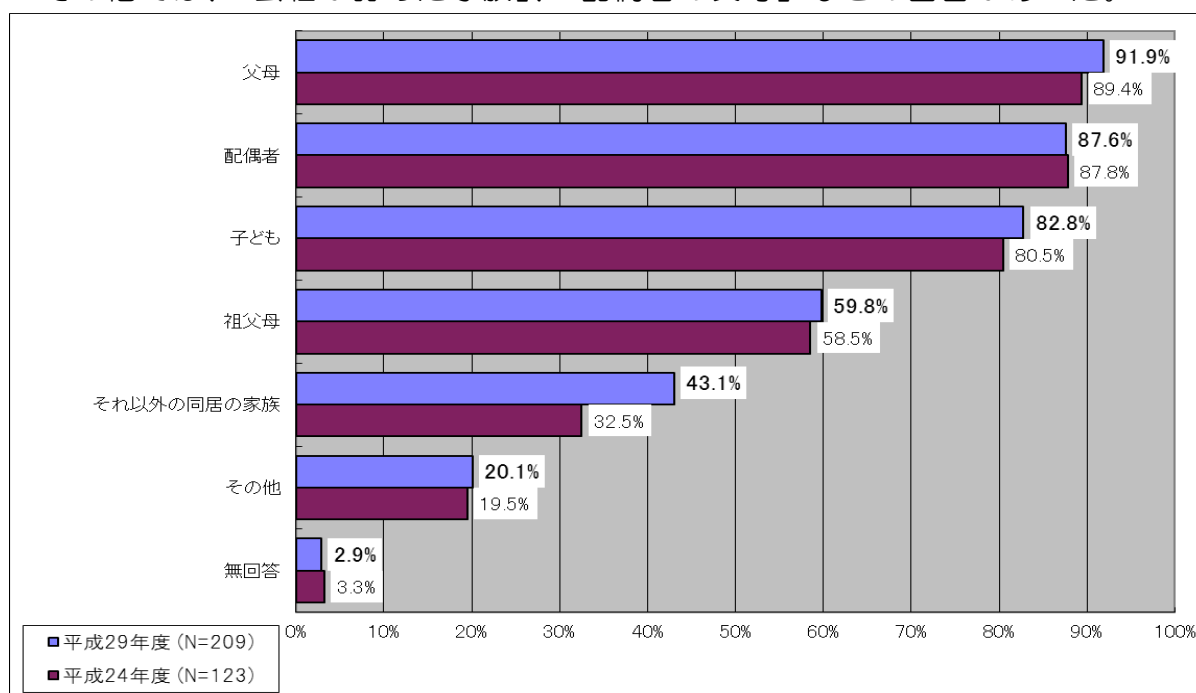
全体でみると、「規定されている」事業所が前回（平成 24 年度）調査から 11.4 ポイント増加して 47.9%、「規定されていない」（検討中含む）事業所は 12.4 ポイント減少して 47.2%となっている。



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 91.9%と最も多く、次いで「配偶者」が 87.6%、「子ども」が 82.8%、「祖父母」が 59.8%となっており、前回（平成 24 年度）調査と同様に推移しているが、「それ以外の同居の親族」は 10.6 ポイント増加して 43.1%となっている。

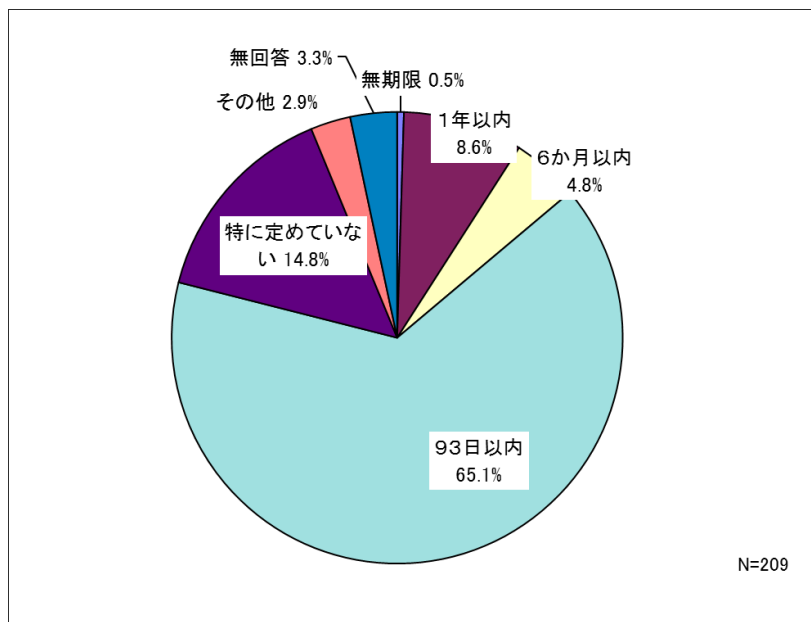
その他では、「会社が認めた家族」、「配偶者の父母」などの回答があった。



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65.1%と最も多く、次いで「特に定めていない」が14.8%、「1年以内」が8.6%、「6か月以内」が4.8%となっている。

その他では、「3か月」の回答があった。



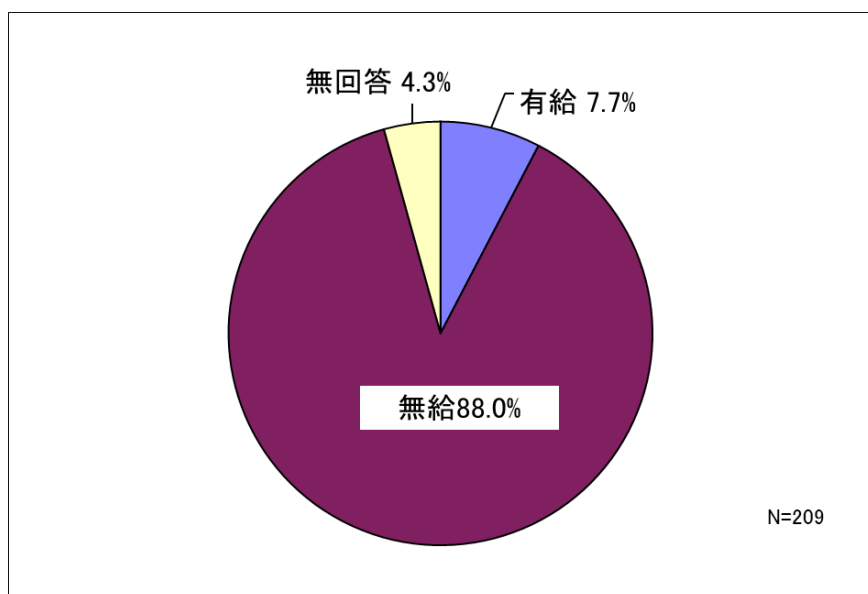
2-3 規定されている事業所で、過去1年間に介護休業を取得した人は何人いますか（平成28年10月1日～平成29年9月30日）

「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従業員がいる事業所は9社で、14人が取得しており、女性が14人、男性が0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	2	2	0	0	2	2
金融・保険、不動産業	0	0	0	0	0	0
サービス業	7	12	0	0	7	12
その他	0	0	0	0	0	0
合計	9	14	0	0	9	14
10人未満	0	0	0	0	0	0
10～29人	2	2	0	0	2	2
30～49人	2	4	0	0	2	4
50人～69人	0	0	0	0	0	0
70人～99人	0	0	0	0	0	0
100人以上	3	6	0	0	3	6
無回答	2	2	0	0	2	2
合計	9	14	0	0	9	14

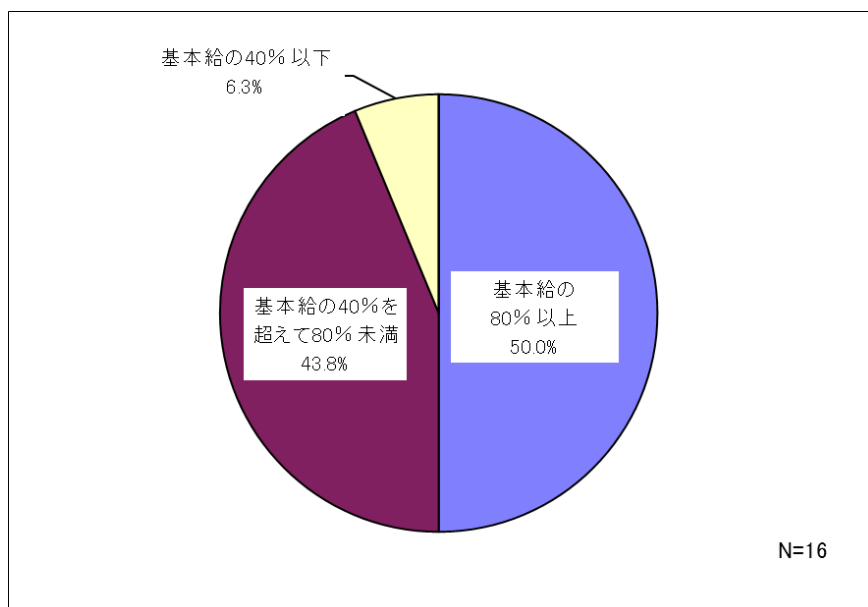
2-4 規定されている事業所で、この制度は有給ですか、無給ですか

「規定されている」事業所のうち、「有給」が 7.7%、「無給」が 88.0%となっている。



2-5 有給と答えた事業所で、その支給額は

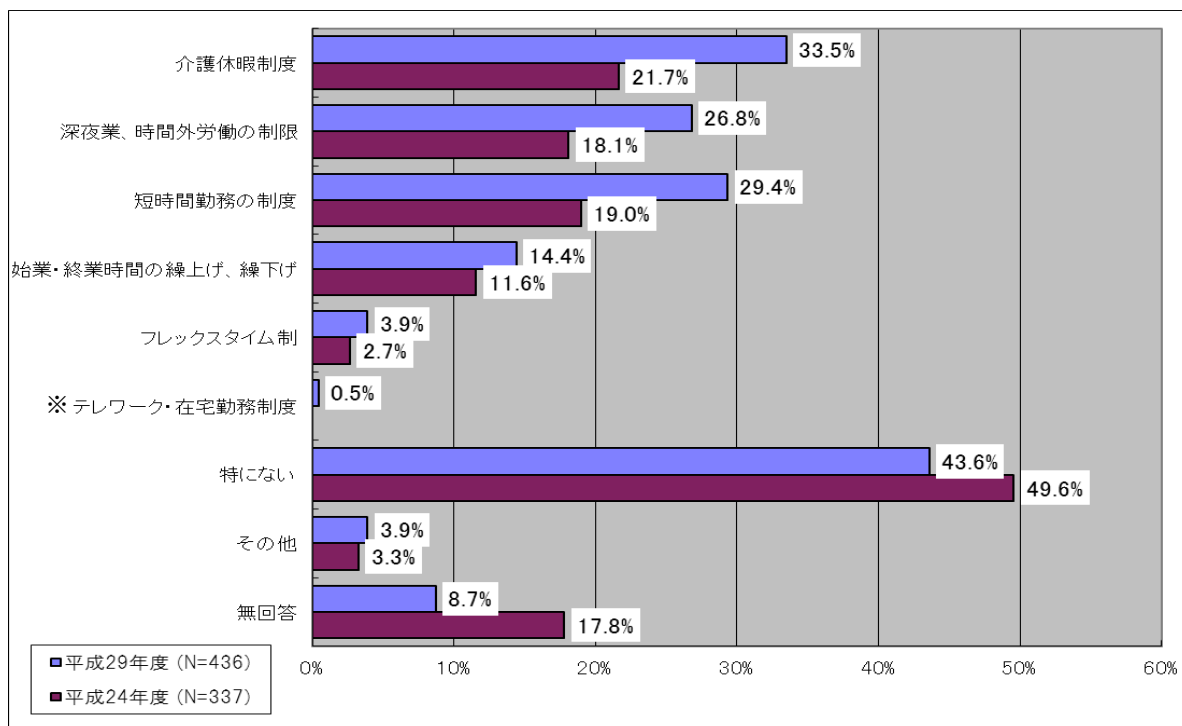
「有給」と答えた事業所のうち、「基本給の 80%以上」が 50.0%、「基本給の 40%を超えて 80%未満」が 43.8%で、次いで「基本給の 40%以下」が 6.3%となっている。



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 43.6%と最も多くなっているが、前回（平成 24 年度）調査より減少している。実施項目でみると「介護休暇制度」が 33.5%と最も多く、次いで「短時間勤務の制度」が 29.4%、「深夜業、時間外労働の制限」が 26.8%となっており、いずれも前回調査より増加している。

その他では、「その時々での対応に委ねる」、「該当者不在」などの回答があった。

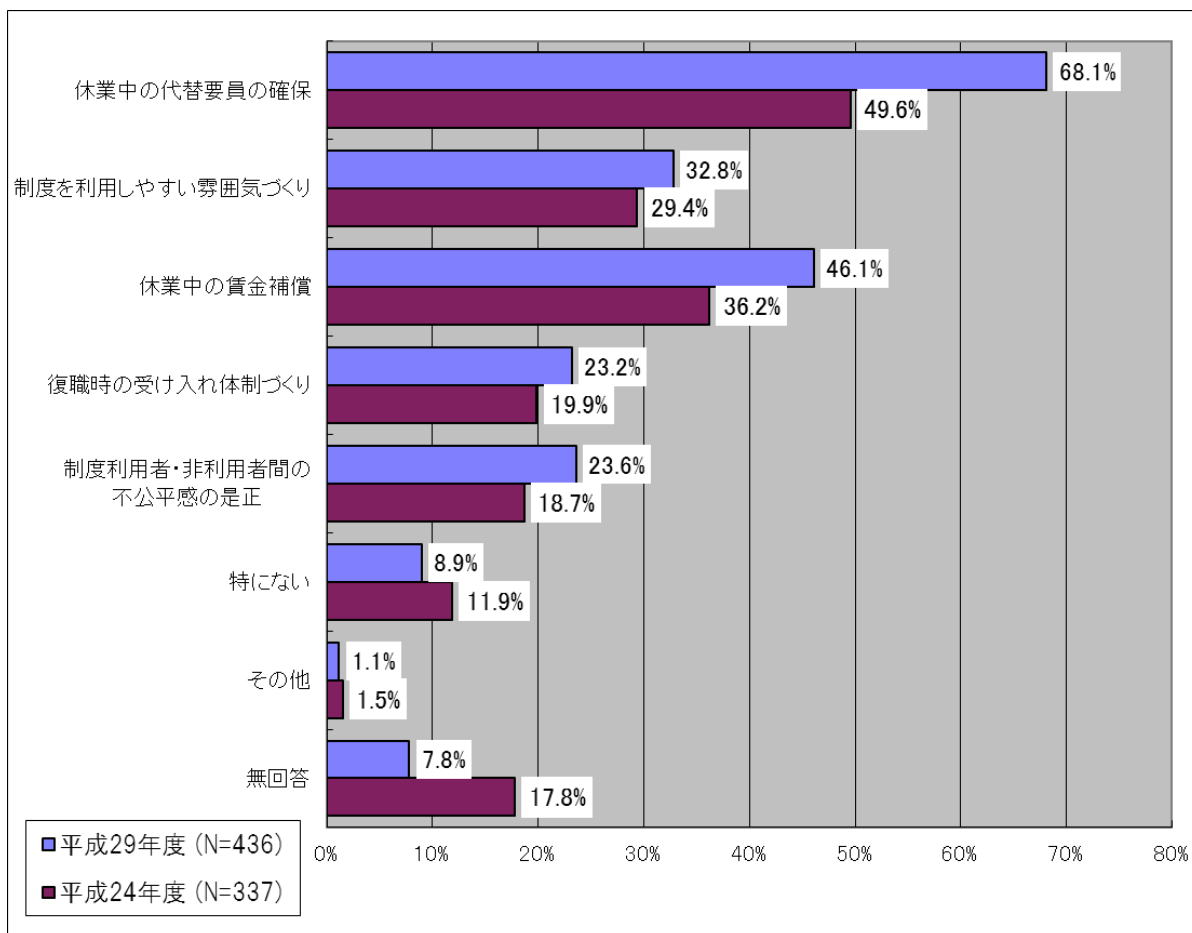


※テレワーク・在宅勤務制度・・・平成 29 年度調査追加項目

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 68.1%と前回（平成 24 年度）調査から 18.5 ポイント増加し最も多くなっている。次いで「休業中の賃金補償」が 46.1%、「制度を利用しやすい雰囲気づくり」が 32.8%となっており、いずれも前回調査より増加している。

その他では、「人的資源・財政的資源」、「お客様の理解」などの回答があった。

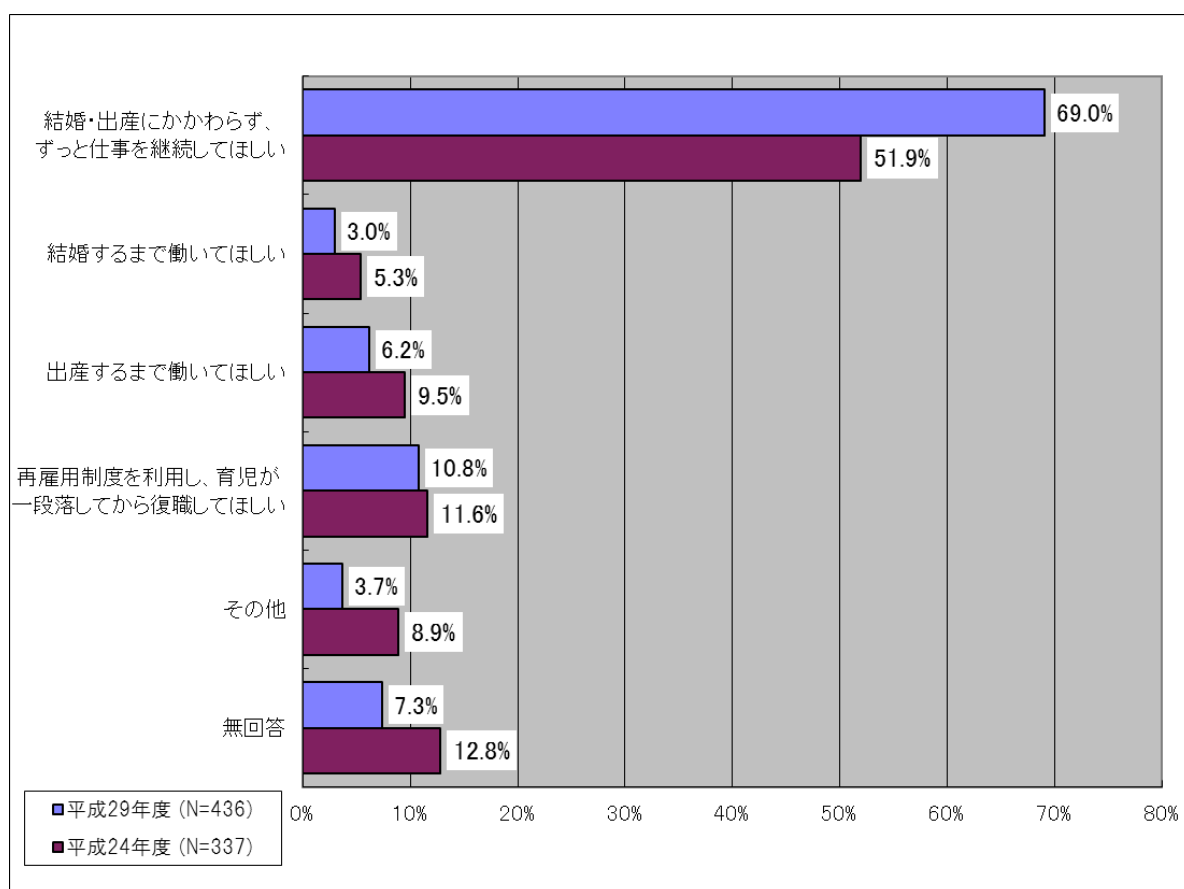


女性の活用について

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」が69.0%と前回（平成24年度）調査から17.1ポイント増加し最も多くなっている。「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」、「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、前回調査よりいずれも減少している。

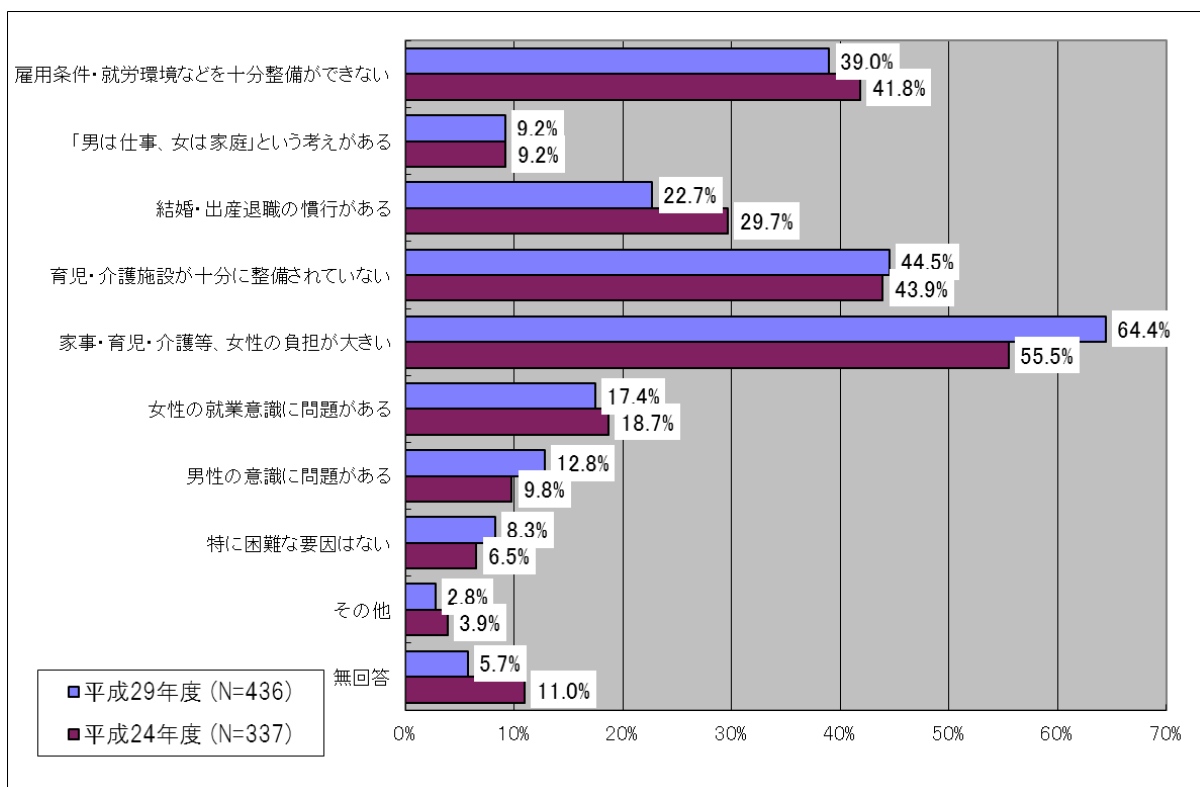
その他では、「体力が続けばいつまでも」、「必要なら資格を取って頑張ってもらいたい」などの回答があった。



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）

「結婚・出産退職の慣行がある」、「雇用条件・就労環境などを十分整備ができない」が、いずれも前回（平成24年度）調査から減少している一方、「家事・育児・介護等、女性の負担が大きい」が64.4%と前回調査よりも増加し、最も多くなっている。

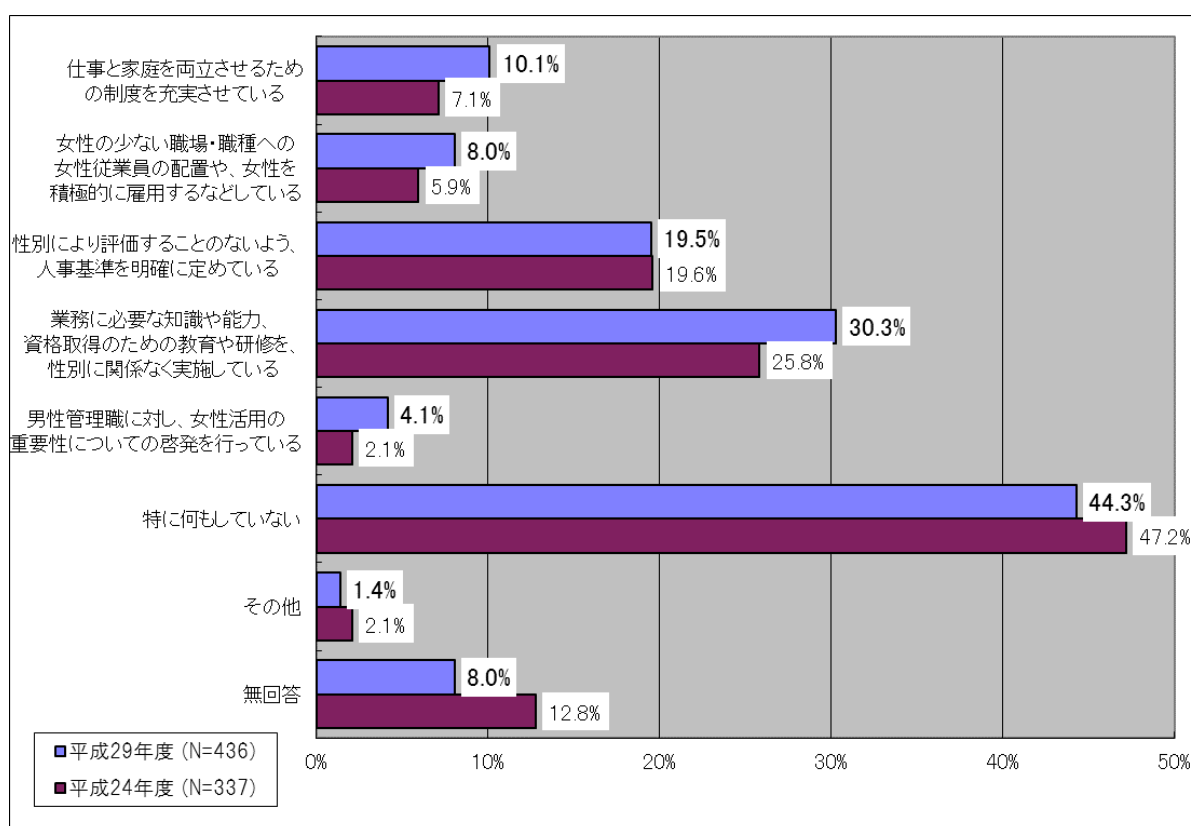
その他では、「業務内容」、「本人のやる気」などの回答があった。



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44.3%となっているが、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、前回（平成24年度）調査より4.5ポイント増加し30.3%と最も多く、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」が前回調査より微減であるが19.5%となっている。「仕事と家庭を両立させるための制度の充実」、「女性の少ない職場・職種への配置や積極的な雇用」、「女性活用の重要性についての啓発」は、前回調査よりいずれも増加している。

その他では、「勤務時間を流動的に対応している」の回答があった。

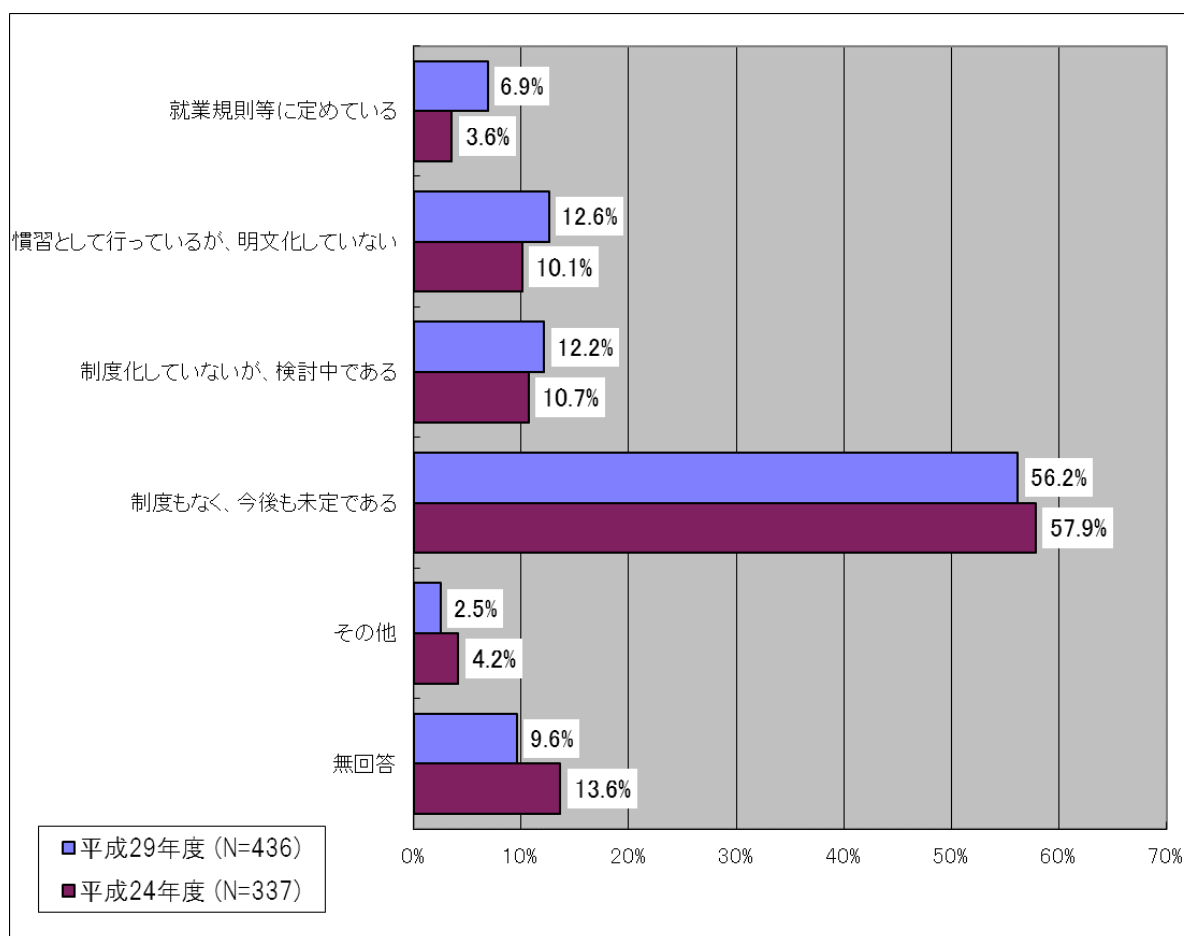


退職した女性の再雇用制度について

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 56.2%と最も多くなっているが、前回（平成 24 年度）調査より減少している。「慣習として行っているが明文化していない」が 12.6%、「制度化していないが検討中である」が 12.2%、「就業規則等に定めている」が 6.9%と前回調査よりいずれも増加している。

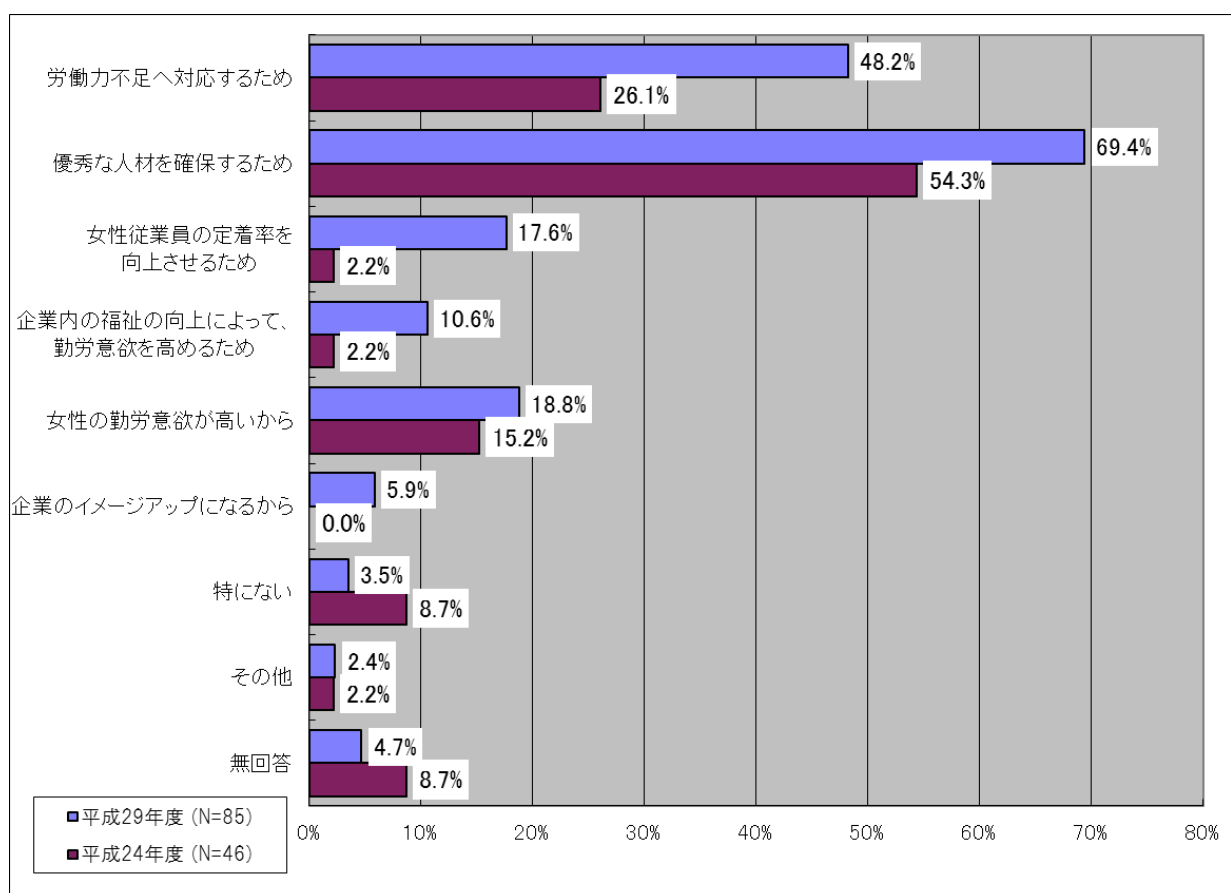
その他では、「定めていないが可能」、「対象者がいないが希望があれば再雇用したい」などの回答があった。



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69.4%と前回（平成24年度）調査より15.1ポイント増加し最も多くなっている。次いで「労働力不足へ対応するため」が前回調査より22.1ポイント増加し48.2%となっているほか、「女性の定着率を向上させるため」では15.4ポイント増加し17.6%となっている。

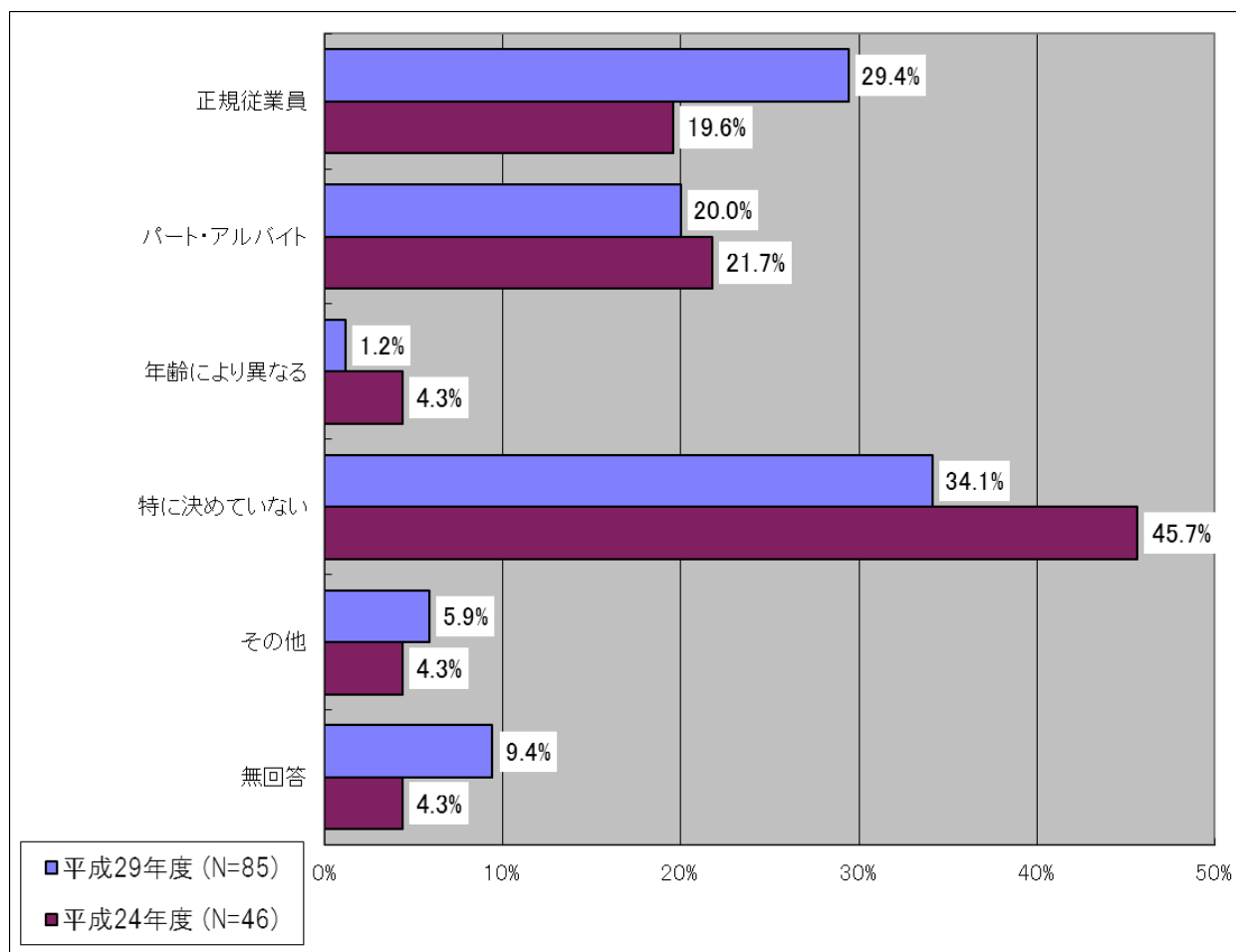
その他では、「法によるため」、「再雇用制度は男女別の規定をしていない」の回答があった。



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34.1%と最も多くなっているが、前回（平成24年度）調査より11.6ポイント減少している。雇用形態では、「正規従業員」が前回調査より9.8ポイント増の29.4%となっている。

その他では、「嘱託職員」、「本人の希望による」などの回答があった。

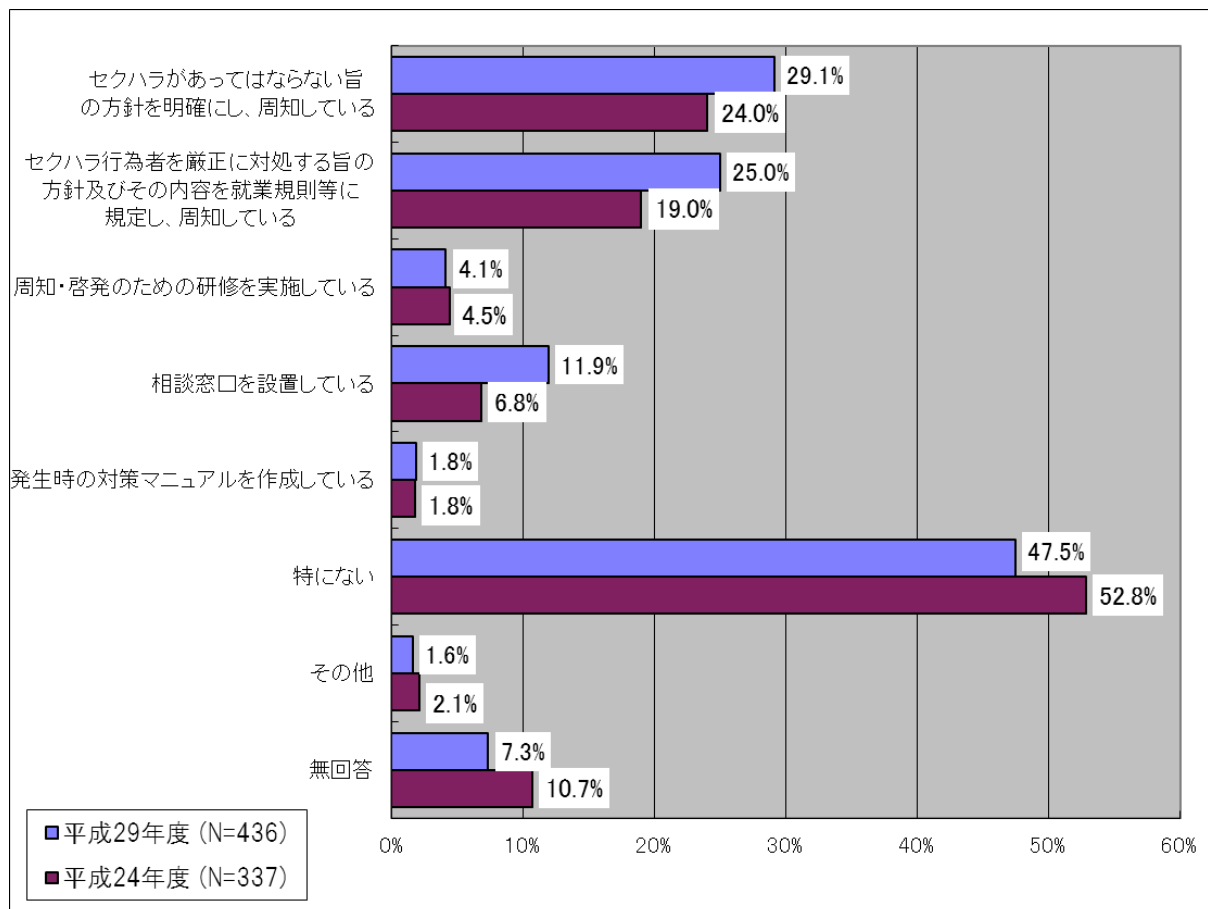


セクシュアル・ハラスメントについて

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 47.5%と最も多くなっているが、前回（平成 24 年度）調査より 5.3 ポイント減少している。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 29.1%と最も多く、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 25.0%となっており、いずれも前回調査より増加している。

その他では、「講習会の受講」、「社内規定の検討中」などの回答があった。

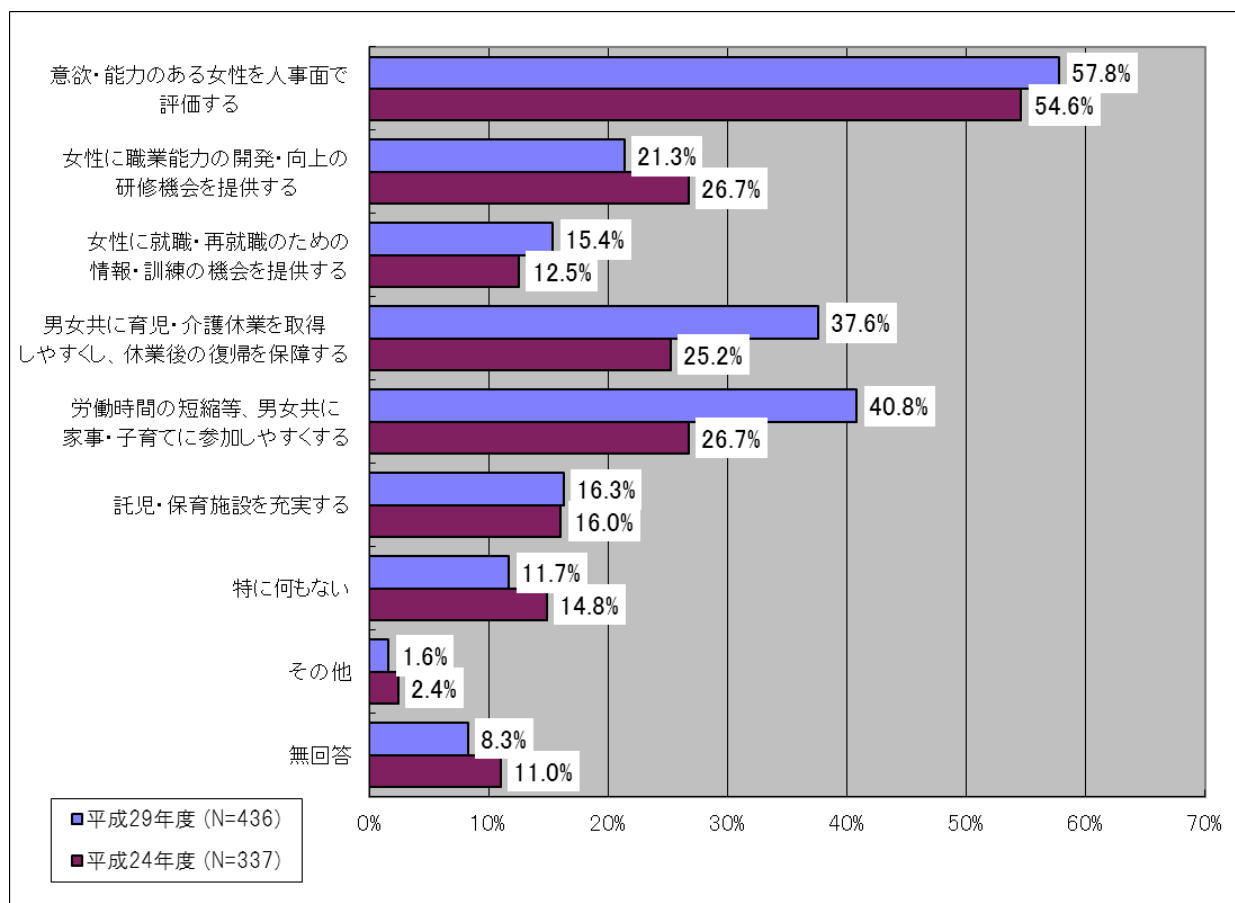


男女が共に活躍できる職場の実現に向けた取組について

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）

「特になにもない」が 11.7%となっており、前回（平成 24 年度）調査より 3.1 ポイント減少している。取組項目でみると、「意欲・能力のある女性を人事面で評価する」が 57.8%と前回調査同様最も多く、次いで「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 40.8%、「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」37.6%となっており、いずれも前回調査より増加している。

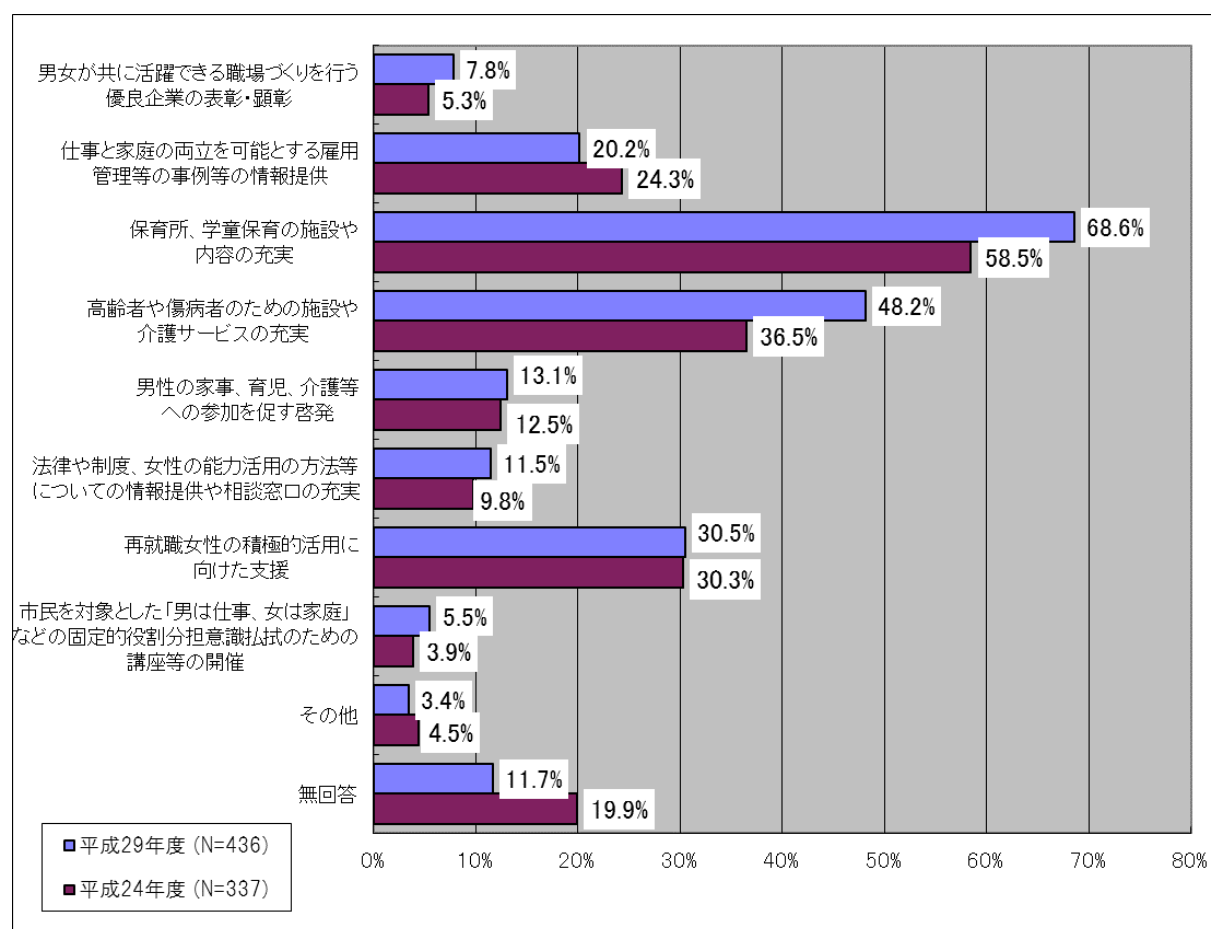
その他では、「業務の平準化」、「利益率と売上高の大幅な増加」などの回答があった。



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68.6%と最も多く、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48.2%、「再就職女性の積極的活用に向けた支援」が30.5%となっており、前回（平成24年度）調査より増加している。

その他では、「金銭的な保証」、「幼児教育の場から継続して共に活躍できる考え方を教える」などの回答があった。



調査全体をとおして

○今回の事業所意識調査は、平成２２年３月策定の「おびひろ男女共同参画プラン」に基づく施策の施行の推進と、平成２８年４月に完全施行となった女性活躍推進法を踏まえた、前回（平成２４年度）調査以降の変化と現状を調査したものである。

○育児・介護休業の規定状況については、育児休業は５６．２％（前回調査より１３．８ポイント増）、介護休業は４７．９％（前回調査より１１．４ポイント増）となったほか、育児を行う従業員のために実施している各制度についても、短時間勤務、深夜業・時間外労働の制限、子の看護休暇などの各制度の導入が図られ、働く環境の整備が進められてきているものと思われる。

○一方で、１０人未満の事業所の休業規定を見ると、育児休業は２９．４％、介護休業は２５．３％にとどまっている。

○また、男性の育休取得が進まない原因として、「男は仕事、女は家庭」とする考えが依然としてある中で、「代替要員の確保」の問題や「休業中の生活が困難」、「職場に取得できる雰囲気がない」などの回答が多く、個別の意見では、「人数がぎりぎりの中、穴埋めは難しい」、「代替要員を雇用する財力がない」といった、経営の厳しさを反映した声もあった。

○育児休業制度や、介護休業制度を定着させるために必要なものとしては、「休業中の代替要員の確保」や「休業中の賃金補償」のほか、「制度を利用しやすい雰囲気づくり」となっている。

○女性の活用について、「結婚・出産にかかわらず継続して仕事をしてほしい」という回答が６９．０％となっているが、反面、活用のための取り組みとして「特になにもしていない」、また再雇用制度についても「制度もなく、今後も未定」などの回答をする事業所も多く、依然として女性を活用するための具体的な取り組みに着手できていない状況がうかがえる。また、男女双方の意識や考え方の問題とする意見もあった。

○今後、業種・規模別データの分析などを通じて、雇用環境の実態を踏まえた取り組みの検討、関係機関への周知・連携の資料とし、職場における男女共同参画の浸透、促進を図りたい。

IV 調査票（資料）

男女共同参画に関する事業所意識調査票

- ・この調査票は、経営者（代表者）または人事・労務担当の方が回答ください。
- ・回答は、調査票右側の回答欄に記入ください。なお、回答が「その他」にあてはまる場合には、（ ）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）で記入いただくものや、自由記載の項目があります。
- ・調査の基準日は、平成 29 年 10 月 1 日です。
- ・直接この用紙に記入いただき、返信用封筒に入れて返送してください。

貴事業所の概要について、伺います。

※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状況について回答してください）				
	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、伺います。

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28年10月1日～平成29年9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



1-4 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

1-3

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 テレワーク・在宅勤務制度
⑧ 特にない
⑨ 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28年10月1日～平成29年9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すか（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 特にない
- 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すか（自由にお書きください）

[illegible]

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、伺います。

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・就労環境などの整備が十分にできない
- 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、伺います。

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、伺います。

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の実現に向けた取組について、伺います。

9 男女が共に活躍できる職場の実現に向け、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

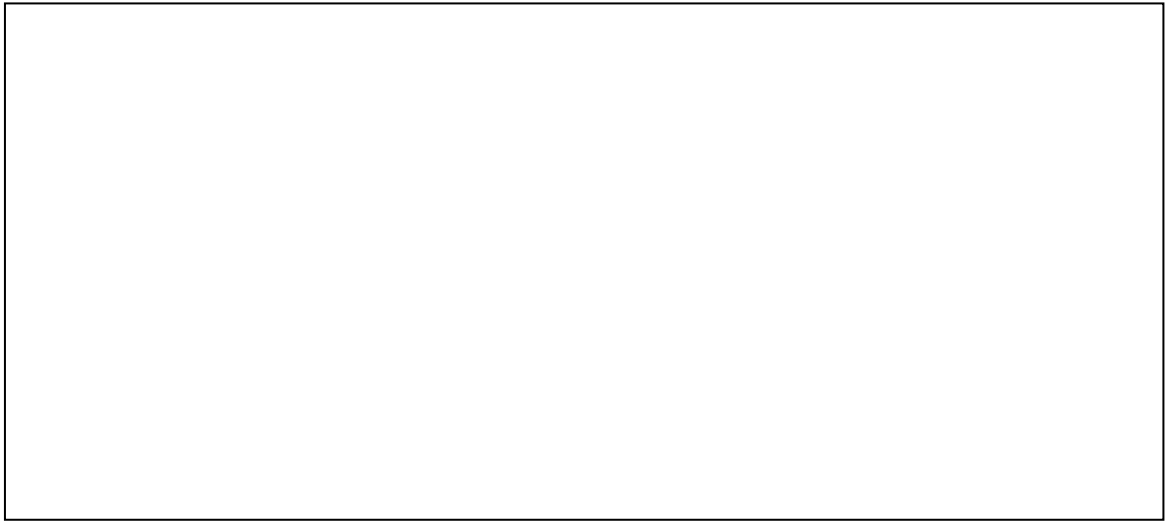
10 男女が共に活躍できる職場の実現に向け、行政に望むことは何ですか。(3つまで)

- 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、
10月31日（火）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。～