

第二次守谷市男女共同参画推進計画策定のための 事業者アンケート

～男女共同参画社会の実現のために 御協力ください～

平素から市政に対しましては、御理解と御協力を賜り、誠にありがとうございます。市では、男女が平等な立場に立ち、個性と能力をいかし、充実した生き方を選択できる真に豊かな社会の実現に向けて事業を推進しているところです。

そのため、現在「第二次守谷市男女共同参画推進計画」の策定に向けて検討を行っており、市内事業所の男女共同参画推進状況を把握するとともに、皆様の貴重な御意見を市の施策に反映させるため、アンケート調査を実施することといたしました。

調査の実施にあたっては、市の法人登録データから、無作為に300社を抽出させていただきました。

大変お手数をお掛けしますが、御協力くださいますようお願い申し上げます。

平成26年4月

守谷市長 会田 真一

1. 御記入は封筒の経営者（代表者）もしくは人事担当者（責任者）の方
にお願いいたします。
2. この調査は正規雇用者についてのものです。ただし、問19は非正規
雇用者を対象としたものです。
3. 御記入後は、回答用紙を同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、5月
7日（水）までに御投函くださいますようお願いいたします。
4. 回答は、原則として回答記入欄の中で、あてはまる番号を○で囲んで
ください。
5. 御記入は、鉛筆又はボールペン（色不問）でお願いいたします。
6. この調査票に記載された事項はすべて統計的に処理いたしますので、
調査以外の目的に使用されることはありません。回答された皆様に御
迷惑をおかけすることはありませんので、日常のありのままを御回答
ください。

【お問い合わせ先】

守谷市役所市民協働推進課協働推進グループ

〒302-0198 守谷市大柏950-1

TEL 0297-45-1111 内線 132・133

FAX 0297-45-6526

E-mail kyoudou@city.moriya.ibaraki.jp

雇用や職場環境について

問1 今年度の新入社員（従業員）の性別内訳はどのようになっていますか。

- | | | |
|-----------|-----------|---------------|
| 1 全員女性 | 2 女性の方が多い | 3 男女ほぼ同数 |
| 4 男性の方が多い | 5 全員男性 | 6 今年度は採用しなかった |

問2 会社説明会のお知らせや資料の送付に際して、性別によって、時期や内容の異なる対応をすることがありますか。

- | | |
|---------|----------|
| 1 全くない | 2 少しある |
| 3 かなりある | 4 その他（ ） |

問3 従業員のうち、女性はどのくらいいますか。

- | | | |
|-----------|----------|--------|
| 1 全員女性 | 2 半数より多い | 3 ほぼ半数 |
| 4 半数より少ない | 5 全くいない | |

問4 女性の役員はいますか。

- | | |
|------|-------|
| 1 いる | 2 いない |
|------|-------|

問5 管理職の中で女性が占める割合はどのくらいですか。

- | | | |
|---------------|---------|---------------|
| 1 すべて女性 | 2 50%以上 | 3 30%以上 50%未満 |
| 4 10%以上 30%未満 | 5 10%未満 | 6 全くいない |

問6 女性管理職は多い方だと思いますか。

- | | |
|-------------------|----------------|
| 1 多いと思う | 2 どちらかというともいえる |
| 3 どちらかというとも少ないと思う | 4 全くいない |

問7 今後、女性を管理職として登用するつもりはありますか。

- | |
|------------------------|
| 1 ある -----▶ 問8にお進みください |
| 2 ない |

《問7で「2 ない」と回答した方にお伺いします。》

問7-1 それはなぜですか。最も大きな理由を1つだけ選んでください。

- | |
|----------------------------------|
| 1 仕事と家庭の両立がむずかしいから |
| 2 女性を管理職にする制度が十分ではないから |
| 3 女性は昇進・昇格するためのスキルを身につける機会が少ないから |
| 4 管理職を希望する女性が少ないから |
| 5 職場の中に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから |
| 6 社会的に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから |
| 7 その他 () |

問8 女性従業員の結婚、出産、共働き等に際して、配置換えや退職勧告等を行うことがありますか。

- | | |
|------|---------------|
| 1 ある | 2 社内結婚の場合のみある |
| 3 ない | 4 その他 () |

問9 社員の1人当たりの1ヶ月の平均残業時間はどの程度ですか。

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1 0時間 | 2 1時間以上 10時間未満 |
| 3 10時間以上 20時間未満 | 4 20時間以上 30時間未満 |
| 5 30時間以上 40時間未満 | 6 40時間以上 50時間未満 |
| 7 50時間以上 100時間未満 | 8 100時間以上 |

問10 結婚、出産、育児、または介護に際して退職した従業員はいますか。また、いる場合はどのケースが最も多いですか。

- | | | |
|-------------|----------------|-------|
| 1 いる・結婚に際して | 2 いる・妊娠、出産に際して | 5 いない |
| 3 いる・育児に際して | 4 いる・介護に際して | |



《問10で「1 いる・結婚に際して」、「2 いる・妊娠、出産に際して」、「3 いる・育児に際して」、「4 いる・介護に際して」と回答した方にお伺いします。》

問10-1 退職した従業員の性別は、男女どちらが多いですか。

- | | | |
|------|------|-------------|
| 1 女性 | 2 男性 | 3 どちらも同じくらい |
|------|------|-------------|

問 11 以下のような項目で、男女の取扱いの状況は、平等になっていますか。それぞれ1つずつ選んでください。

	い な っ て	て い る 程 度 あ る	い な っ て
(1) 募集	1	2	3
(2) 採用	1	2	3
(3) 配置	1	2	3
(4) 賃金	1	2	3
(5) 昇進（管理職への登用機会等）	1	2	3
(6) 時間外・休日労働	1	2	3
(7) 教育・研修	1	2	3
(8) 福利厚生	1	2	3
(9) 定年の年齢	1	2	3

問 12 貴事業所では、男女雇用機会均等法に定められているポジティブアクション（男女間の格差を解消し、女性労働者の能力発揮促進のために企業が積極的に取り組むこと）について何らかの措置をしていますか。あてはまるもの全てを選んでください。

- 1 女性がいらない部署や業務に、積極的に女性を配置する
- 2 女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる
- 3 管理職に対して、女性の活用についての研修を行う
- 4 男女平等にコース別雇用管理制度（※1）の運用を行っている
- 5 昇進・昇格に関して女性に配慮した措置がある
- 6 募集・採用に関して女性に配慮した措置がある
- 7 従業員全体に対して男女雇用機会均等法に関する研修を行い、意識改革する
- 8 特に配慮していない
- 9 その他（ ）

（※1）コース別雇用管理制度とは、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムであると定義され、総合職、一般職、準総合職、中間職、専門職、現業職がある。【厚生労働省による定義より】

育児休業制度・介護休業制度について

【① 育児休業制度について】

問 13 これまでに、育児休業制度を利用した従業員はいますか。

- 1 いる・女性 2 いる・男性 3 どちらともいる 4 全くいない

↓
《問 13-1 へ》

「問 13 で「1 いる・女性」「2 いる・男性」「3 どちらともいる」と回答した方にお伺いします。」

問 13-1 育児休業制度を利用した後、職場復帰した従業員はいますか。

- | | |
|---------------|---------------|
| 1 ほとんどが復帰している | 2 半数程度は復帰している |
| 3 復帰した従業員はいない | |

「問 13 で「4 全くいない」と回答した方にお伺いします。」

問 13-2 育児休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。

- | |
|--------------------------------|
| 1 該当者がいなかったから |
| 2 出産に際して該当者またはその配偶者が退職したから |
| 3 保育所・両親等、他に子どもの世話をしてくれる人がいたから |
| 4 該当者の配偶者が育児休業を取得したから |
| 5 制度を利用するための周知が足りなかったから |
| 6 その他（ ） |

問 14 子育てと仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 1 フレックスタイム制度の導入 | 2 妊娠中、育児中の勤務時間の短縮 |
| 3 育児休業期間の延長 | 4 始業・就業時間の繰上げ・繰下げ |
| 5 残業（所定外労働）の免除 | 6 深夜業務の制限 |
| 7 育児休業中の収入補てん | 8 事業所内保育所の整備 |
| 9 子の看護休暇制度 | 10 1～9のいずれもない |
| 11 子連れ就業 | |

その他具体的な取組みがあれば御記入ください

（

）

問 15 育児休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だと思えますか。2つ以内で選んでください。

- | |
|-------------------------------|
| 1 育児休業を男女それぞれが取得するように法律で義務付ける |
| 2 育児休業取得者がいる事業所の税制面等の優遇措置を行う |
| 3 育児休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度 |
| 4 育児休業制度に関する広報や周知を徹底する |
| 5 休業中の所得保障をより充実させる |
| 6 特にない |
| 7 その他（ ） |

問 16 これまでに、介護休業制度を利用した従業員はいますか。

1 いる・女性 2 いる・男性 3 どちらともいる 4 全くいない

《問 16 で「1 いる・女性」「2 いる・男性」「3 どちらともいる」と回答した方にお伺いします。》

問 16-1 介護休業制度を利用した後、職場復帰した従業員はいますか。

1 ほとんどが復帰している 2 半数程度は復帰している
3 復帰した従業員はいない

《問 16 で「4 全くいない」と回答した方にお伺いします。》

問 16-2 介護休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。

- 1 該当者がいなかったから
- 2 介護に際して該当者またはその配偶者が退職したから
- 3 他に要介護者の世話をしてくれる人がいたから
- 4 該当者の配偶者が介護休業を取得したから
- 5 制度を利用するための周知が足りなかったから
- 6 介護施設を利用できたから
- 7 その他（

問 17 介護と仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

1	フレックスタイム制度の導入	2	介護中の勤務時間の短縮
3	介護休業期間の延長	4	始業・就業時間の繰上げ・繰下げ
5	残業（所定外労働）の免除	6	深夜業務の制限
7	介護休業中の収入補てん	8	1～7のいずれもない
9	その他具体的な取組みがあれば御記入ください		

問18 介護休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だと思いますか。2つ以内で選んでください。

- 1 介護休業取得者がいる事業所の税制面等の優遇措置を行う
- 2 介護休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度
- 3 介護休業制度に関する広報や周知を徹底する
- 4 休業中の所得保障をより充実させる
- 5 特にない
- 6 その他（

非正規雇用者について

問19 非正規雇用者を雇用していますか。

1 はい

2 いいえ --->問 20 にお進みください

《問19で「1. はい」と回答した方にお伺いします。》

問19-1 非正規雇用者全体のうち、女性はどのくらいいますか。

1 全員女性

3 ほぼ半数

5 全くいない

2 半数より多い

4 半数より少ない

《問19で「1. はい」と回答した方にお伺いします。》

問19-2 非正規雇用者に対して、実施している制度や保障しているもの全てを
選んでください。

1 労働条件・時間の明示

2 就業規則の作成

3 有給休暇

4 教育訓練・研修

5 福利厚生施設の利用

6 健康診断

7 育児休業制度

8 介護休業制度

9 雇用保険

10 社会保険

11 正規従業員への転換制度

12 特にない

13 その他 ()

セクシュアル・ハラスメント（※2）について

問 20 セクシュアル・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはあ
りますか。あてはまるもの全てを選んでください。

1 事業所内にセクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している

2 就業規則にセクシュアル・ハラスメントを禁止する条項を記載している

3 セクシュアル・ハラスメントに関する研修を実施している

4 社内報や掲示板、冊子等を活用して、従業員の意識を高めている

5 実態把握のための調査を実施している

6 問題はないので、防止策はしていない

7 防止策は必要となっているが、特に何もしていない

8 その他 ()

問 21 セクシュアル・ハラスメントを防止するために、今後取り組みたいと考えていることがありましたら御記入ください。

(※2) セクシュアル・ハラスメントとは、相手の意に反した性的な言動又は性別の違いによる社会的な慣行により、相手方の生活環境を害し、もしくは当該相手方に不利益を与える行為（「守谷市男女共同参画推進条例」より）

パワー・ハラスメント（※3）

問 22 パワー・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

- 1 事業所内にパワー・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している
- 2 就業規則にパワー・ハラスメントを禁止する条項を記載している
- 3 パワー・ハラスメントに関する研修を実施している
- 4 社内報や掲示板、冊子等を活用して、従業員の意識を高めている
- 5 実態把握のための調査を実施している
- 6 問題はないので、防止策はしていない
- 7 防止策は必要となっているが、特に何もしていない
- 8 その他（ ）

問 23 パワー・ハラスメントを防止するために、今後取り組みたいと考えていることがありましたら御記入ください。

(※3) パワー・ハラスメントとは、就労上、教育上又は能力上の優越的力関係及び世代、性別による意識の相違を背景にして、本来の業務又は指導の領域を超えて継続的に人格と尊厳を傷つける言動により、相手方の意欲及び生活環境を害し、又は当該相手方に不利益を与える行為（「守谷市男女共同参画推進条例」より）

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（※4）について

問 24 現在、貴社ではワーク・ライフ・バランスに関する取組みを行っていますか。この中から 1 つだけ選んでください。

- 1 積極的に取り組み、効果が出ている。
- 2 積極的に取り組んでいるが、あまり成果があがっていない。
- 3 取り組んでいるが、十分にはできていない。

- 4 今後取り組みたいと考えている
- 5 取り組むつもりがない

問 24-2 にお
進みください

- 6 ワーク・ライフ・バランス自体がよく分からない。
- 7 その他（

問 25 にお進
みください

「問 24 で「1 積極的に取り組み、効果が出ている」「2 積極的に取り組んでいるが、あまり成果があがっていない」「3 取り組んでいるが、十分にはできていない」と回答した方にお伺いします。」

問 24-1 現在、ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取組みはどのようなものですか。あてはまるもの全てを選んでください。

- 1 社長や取締役等がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる
- 2 管理職の意識改革を行っている
- 3 管理職以外の社員の意識改革を行っている
- 4 ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決めている
- 5 業務効率の向上を図っている
- 6 年休を取りやすい環境を整えている
- 7 ノー残業デーを設けている
- 8 育児・介護休業をとりやすい環境を整えている
- 9 時間短縮勤務ができるようにしている
- 10 在宅勤務ができるようにしている
- 11 フレックスタイム制度を導入している
- 12 その他（

問 24 で「4 今後取り組みたいと考えている」「5 取り組むつもりがない」と回答した方にお伺いします。≫

問 24—2 貴社においてワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題はなんですか。あてはまるもの全てを選んでください。

- | | |
|------------------------------|---|
| 1 代替りの人員の確保が難しい | |
| 2 働き方に関する様々な社会通念がある | |
| 3 日常的に労働時間が長い部門・事業所がある | |
| 4 育児・介護休業等により職場で周りの人の業務量が増える | |
| 5 全体的に休暇取得率が低い | |
| 6 管理職の認識が乏しい | |
| 7 制度導入に伴いコストがアップする | |
| 8 育児・介護支援制度等の利用が昇進・昇格に影響する | |
| 9 本社又は取引先が取り組むことに理解がない | |
| 10 その他（ | ） |

問 25 これまでに従業員や労働組合から、男女ともに仕事のしやすい環境を整えるために何らかの意見や提案、要望等を受けたことがありますか。

1 ある	2 ない
------	------

▼
「1 ある」を選択した方へ
「問 25 で「1 ある」と回答した方にお伺いします。≫

問 25—1 要望はどのようなものでしたか。また、それに対してどのように対処しましたか。要望と対処についてそれぞれご記入ください。

【要望】

【対処】

（※４）ワーク・ライフ・バランスとは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活等においても、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・実現できる社会」のことです。【内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」より】

貴事業所のことについてお伺いします。
恐縮ですが、お答えを整理するのに必要となりますので、御協力ください。

F 1 業種は

1 卸売・小売業	2 サービス業
3 建設業	4 医療・福祉
5 製造業	6 飲食・宿泊業
7 不動産業	8 運輸・通信業
9 金融・保険業	10 電気・ガス・水道業
11 教育・学習支援業	12 農林水産業
13 その他（	）

F 2 従業員規模は（正規雇用者）

1 4人以下	2 5人～9人	3 10～19人
4 20～29人	5 30人以上	

F 3 従業員規模は（非正規雇用者）

1 4人以下	2 5人～9人	3 10～19人
4 20～29人	5 30人以上	

（自由意見）

最後に、男女平等、男女共同参画等について、御意見、御要望等ありましたらお聞かせください。また、今回の調査についての御意見がありましたらこちらに御記入ください。

御協力いただきましてありがとうございました。
同封の返信用封筒に入れて、無記名のまま切手を貼らずに御投函ください。