

V 調查票

富士市男女共同参画に関する事業者調査

アンケート調査のご協力をお願い

盛夏の候、皆様にはますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

日頃から、市政にご協力をいただき、感謝申し上げます。

富士市では、誰もがいきいきと暮らせる社会の実現を目指し、男女共同参画に関する意識・実態を把握し、男女共同参画施策の推進に参考とするため、男女共同参画に関する事業者調査を、5年ごとに実施させていただいております。

この調査は、従業員7人以上の市内事業所2000社を対象にお願いするもので、市内事業者から無作為に選ばせていただきました。調査内容は、市の施策の検討のみに利用させていただくものであり、調査の結果は統計的に処理いたしますので、ご回答いただいた事業所にご迷惑をおかけすることはありません。

お忙しい折、誠に恐縮ではございますが、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いたします。

富士市長 小長井 義正

記入に当たってのお願い

- ご記入は、黒か青のボールペン・鉛筆などをお願いいたします。
- 本社が別にある場合でも、送付させていただいた支社、事業所等についてご回答ください。
- ご回答は、平成29年7月1日現在でお答えください。
- ご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。
- ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れ、
8月10日（木）までにご投函くださいますようお願いいたします。

【お問い合わせ】 富士市役所 市民部 多文化・男女共同参画課
〒417-8601 富士市永田町1丁目100番地
TEL 0545-55-2724 FAX 0545-55-2864

*この調査は、富士市市民部多文化・男女共同参画課が「㈱トムス」に調査の実施及び集計作業を委託して行います。

※質問には、すべて平成29年7月1日現在でお答えください。

〔事業所の概要について〕

問1 貴事業所の業種は次のうちどれに該当しますか。主なもの1つに○をつけてください。

1 建設業	2 運輸業	3 卸・小売業
4 金融・保険業	5 紙・パルプ等製造業	6 紙・パルプ以外の製造業
7 情報通信業	8 飲食店・宿泊業	9 医療・福祉業
10 サービス業	11 教育・学習支援業	12 複合サービス業
13 その他（		）

問2 従業員の人数を男女別に記入してください。（数字で記入、いない場合は0と記入）

従業員数	正規従業員	男性	人	女性	人
	非正規従業員	男性	人	女性	人

問3 平成28年度の採用人数を男女別に記入してください。（数字で記入、いない場合は0と記入）

平成28年度 採用人数	正規従業員	男性	人	女性	人
	非正規従業員	男性	人	女性	人

問4 従業員の平均勤続年数を記入してください。

平均勤続年数	正規従業員	男性	年	か月	女性	年	か月
	非正規従業員	男性	年	か月	女性	年	か月

問5 (1) 従業員の1週間の平均所定内労働時間を記入してください。

※週5日労働の場合、5日間の累計の平均労働時間をご記入ください。

(1) 週平均 所定内労働時間	正規従業員	男性	時間	女性	時間
	非正規従業員	男性	時間	女性	時間

(2) 従業員の1週間の平均所定外労働時間を記入してください。

(2) 週平均 所定外労働時間	正規従業員	男性	時間	女性	時間
	非正規従業員	男性	時間	女性	時間

問6 管理職の人数を男女別に記入してください。（数字で記入、いない場合は0と記入）

※課長の職名を使用していない場合は、貴事業所の実態に合わせてご記入ください。

管理職数（※概ね、課長級以上）	男性	人	女性	人
-----------------	----	---	----	---

〔女性の登用について〕

※1 ページ問6で、「女性管理職がいない（0人）」事業者に伺います。

問7 女性管理職がいないのは、どのような理由がありますか。該当するものに○をつけてください。
(○はいくつでも)

- 1 必要な知識や経験、判断力を有する女性がない
- 2 将来管理職につく可能性のある女性はあるが、現在管理職につくための在籍年数をこなしている女性はいない
- 3 女性は勤務年数が短く、管理職になる前にやめてしまう
- 4 転勤がある（全国）
- 5 顧客が女性管理職を嫌がる
- 6 時間外労働が多い、又は、深夜勤務がある
- 7 家庭責任を多く負っているため、責任のある仕事に耐えられない
- 8 仕事がハードであり女性には無理である
- 9 女性が希望しない
- 10 上司・部下・同僚になる男性が希望しない
- 11 その他（)

※1 ページ問6で、「女性管理職がいる（1人以上）」事業者に伺います。

問8 女性を活用することについて、メリットと思われるものは何ですか。(○はいくつでも)

- 1 人的資源の有効活用ができる
- 2 企業のイメージアップにつながる
- 3 多様な視点を企業が持つことで多方面からのニーズに応えられる
- 4 男性の意識が変わり、女性を対等な存在としてみるようになる
- 5 職場風土の改善で組織が活性化される
- 6 少子高齢化社会をふまえて労働力の確保ができる
- 7 女性だから活用しているわけではなく、男女が対等な職場である
- 8 その他（具体的に)
- 9 特にない

〔男女共同参画に関する言葉の認知度について〕

問9 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉を知っていますか。(○は1つ)

- 1 内容を知っている
- 2 聞いたことはあるが、内容は知らない
- 3 知らない

※ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは・・・

「国民一人ひとりがやりがいを持ちながら、仕事上の責任を果たす」ことです。近年、日本の「働くこと」を取り巻く環境は、「働きたいのに働く場がない」「仕事が忙しすぎて生活に豊かさが実感できない」「仕事と育児、介護の責任が二者択一になっている」など大変厳しいものとなっていますが、働く方が意欲を持って働きながら豊かさを実感して暮らせるよう、多様な選択が可能な社会を作ることが必要不可欠です。

問 10 「LGBT（性的マイノリティ）」という言葉を知っていますか。（〇は1つ）

- | | | |
|------------|---------------------|--------|
| 1 内容を知っている | 2 聞いたことはあるが、内容は知らない | 3 知らない |
|------------|---------------------|--------|

※LGBT（性的マイノリティ）とは・・・

レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心と体の性の不一致）の頭文字をとった総称。民間のある調査（平成27年）によると、7.6%（13人に1人程度）がLGBT（性的マイノリティ）に該当するという結果がでています。性への多様性に配慮し偏見やいじめのない、誰もが働きやすい職場環境が大切です。

〔女性活躍推進法について〕

問 11 女性活躍推進法について知っていますか。（〇は1つ）

- | | | |
|------------|---------------------|--------|
| 1 内容を知っている | 2 聞いたことはあるが、内容は知らない | 3 知らない |
|------------|---------------------|--------|

問 12 女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定をしていますか。（〇は1つ）

- | | | | |
|--------|-------|-------|---------------------------|
| 1 策定した | 2 策定中 | 3 検討中 | 4 今後も策定するつもりはない・策定する計画はない |
|--------|-------|-------|---------------------------|

→問 13 策定するつもりがない理由はどのようなものがありますか。該当するものに〇をつけてください。（〇はいくつでも）

- | | | | |
|-----------------------|--------------------|--------------|-----------------------|
| 1 どのように策定していいか分からない | 2 策定する時間や人材が確保できない | 3 女性の従業員がいない | 4 策定しなくてもすでに女性が活躍している |
| 5 女性の活躍とはどういうことか分からない | 6 策定する必要性を感じない | 7 その他（具体的に |) |

※女性活躍推進法とは・・・

「女性の職業生活における推進に関する法律」のこと。男性の労働環境を見直し、女性が職場で能力を發揮し活躍できる社会を実現するため、平成28年4月1日に施行され、従業員301人以上の事業所は一般事業主行動計画の策定が義務付けられ、従業員300人未満の事業所は努力義務とされています。

〔ハラスメントについて〕

問14 貴事業所ではセクシュアル・ハラスメント（以下セクハラ）、パワー・ハラスメント（以下パワハラ）に関する取り組みを行っていますか。（それぞれ○は1つずつ）

	すでに行っている	今後、行う予定	必要性は感じているが、行っていない	取り立てて必要性を感じていない
【記入例】 次の項目について、当てはまる番号を1つに○をつける →	1	2	3	4
【セクシュアル・ハラスメント】				
① 相談・苦情に対処するための相談窓口（担当）を設ける →	1	2	3	4
② 就業規則等でセクハラ防止のための方針を明確にする →	1	2	3	4
③ 社内での実態把握のため調査を実施する →	1	2	3	4
④ セクハラ防止のための研修・講習等を実施する →	1	2	3	4
⑤ 社内報・パンフレットに記事を掲載するなど意識を高める →	1	2	3	4
⑥ 事案発生後の対応を決めておく →	1	2	3	4
⑦ セクハラ防止のためのマニュアル等を作成する →	1	2	3	4
⑧ その他（ ） →	1	2	3	4
【パワー・ハラスメント】				
① 相談・苦情に対処するための相談窓口（担当）を設ける →	1	2	3	4
② 就業規則等でパワハラ防止のための方針を明確にする →	1	2	3	4
③ 社内での実態把握のため調査を実施する →	1	2	3	4
④ パワハラ防止のための研修・講習等を実施する →	1	2	3	4
⑤ 社内報・パンフレットに記事を掲載するなど意識を高める →	1	2	3	4
⑥ 事案発生後の対応を決めておく →	1	2	3	4
⑦ パワハラ防止のためのマニュアル等を作成する →	1	2	3	4
⑧ その他（ ） →	1	2	3	4

問15 マタニティ・ハラスメント（以下マタハラ）という言葉を知っていますか。（○は1つ）

1 内容を知っている	2 聞いたことはあるが、内容は知らない	3 知らない
------------	---------------------	--------

問16 マタハラが違法だということを知っていますか。（○は1つ）

1 知っている	2 知らない
---------	--------

※ハラスメントとは・・・

職場における嫌がらせなどのことで、セクハラ、パワハラの他に、働く男女が妊娠・出産・育児休業等を理由として職場で嫌がらせや不利益な扱いを受けるマタハラも社会問題化している（男性の育児休業や看護休暇等の取得に対し、嫌がらせや不利益な扱いをするパタニティ・ハラスメントもあります）。平成29年1月に男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、妊娠・出産・育児休業、介護休業等に関するハラスメントについても防止措置を講じることが義務付けられました。

〔働き方の多様性について〕

問17 従業員が働きやすくするために整備・充実させたこととは何ですか。（それぞれ○は1つずつ）

	すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後も整備・充実の予定はない
【記入例】 次の項目について当てはまる番号を1つに○をつける →	①	2	3
① フレックスタイム制度 →	1	2	3
② 労働時間の弾力的な運用（短時間勤務など） →	1	2	3
③ 在宅勤務 →	1	2	3
④ 休憩室・更衣室等の施設整備 →	1	2	3
⑤ ワーク・ライフ・バランスに関する社内研修 →	1	2	3
⑥ 誰もが働きやすい労働環境実現のための社外研修 →	1	2	3
⑦ 女性のキャリアアップのための社外研修等の利用 →	1	2	3
⑧ 企業同士の交流 →	1	2	3
⑨ 旧姓の使用を認めること →	1	2	3
⑩ 社内への保育所設置 →	1	2	3
⑪ 育児休業制度を取得しやすい雰囲気づくり →	1	2	3
⑫ 介護休業制度を取得しやすい雰囲気づくり →	1	2	3
⑬ 一般退職者の再雇用制度 →	1	2	3
⑭ 出産・育児退職者の再雇用制度 →	1	2	3
⑮ ハラスメント防止対策の充実 →	1	2	3
⑯ LGBTの人権に配慮する雰囲気づくり →	1	2	3
⑰ その他（ ） →	1	2	3

※育児休業制度とは・・・

男女を問わず、1歳に満たない子（子が1歳を超えても休業が必要と認められる場合には、子が1歳6か月に達するまで）を養育する労働者に、申出により一定期間、子1人につき1回の育児休業が認められます。

※介護休業制度とは・・・

男女を問わず、家族の介護を行う労働者に、申出により通算93日まで、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに3回の介護休業が認められます。

★雇用保険法に基づき、条件を満たせば、育児休業取得者・介護休業取得者に対して給付金が支払われます。

問18 貴事業所では、男性従業員が、配偶者出産休暇制度や年次有給休暇を利用して5日間程度の休みをとることができる職場の雰囲気はありますか。（○は1つ）

1 とりにくい雰囲気である	2 多少とりにくい雰囲気である
3 多少とりやすい雰囲気である	4 とりやすい雰囲気である
5 どちらともいえない	

※配偶者出産休暇制度とは・・・

配偶者の出産の際に、病院の入院・退院、出産等の付き添い等のために男性労働者に与えられる休暇のこと。

V 調査票

問 19 問 18（男性従業員が、配偶者出産休暇制度や年次有給休暇を利用して5日間程度の休みをとることのできる職場の雰囲気について）で、答えた理由をお書きください。

--

問 20 貴事業所で、それぞれの項目の平成 28 年度内の状況について、該当する人数、日数を記入してください。

	男 性 ※平成 28 年度内		女 性 ※平成 28 年度内	
	(1) 育児休業*	配偶者が出産した従業員	人	出産した従業員
うち、育児休業を取得した従業員		人	うち、育児休業を取得した従業員	人
(2) 介護休業	介護休業を取得した従業員	人	介護休業を取得した従業員	人
(3) 有給休暇	従業員が取得した平均有給休暇日数	日	従業員が取得した平均有給休暇日数	日

* 男性の育児休業については、配偶者の出産に伴う配偶者出産休暇制度や有給休暇を利用した休暇は含まれません。

問 21 問 20 (1) 育児休業、(2) 介護休暇で該当する従業員がいた場合、その取得期間別に人数を記入してください。

	(1) 育児休業		(2) 介護休業	
	男性	女性	男性	女性
① 2 週間未満	人	人	人	人
② 2 週間～1 か月未満	人	人	人	人
③ 1 か月～3 か月未満	人	人	人	人
④ 3 か月～6 か月未満	人	人	人	人
⑤ 6 か月以上	人	人	人	人

問 22 育児休業制度や介護休業制度の活用を進めていく上で、貴事業所の課題となることはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

<ul style="list-style-type: none"> 1 休業中の代替要員の確保 2 制度利用者の周囲の従業員の負担増 3 代替要員の教育訓練の実施 4 休業中の社会保険料等の補償 5 復職時の受け入れ体制の整備 6 復職のための支援 7 制度利用者に対する周囲の理解を深めるための取り組み 8 その他 () 9 特に問題ない

問 23 仕事と子育て・介護の両立支援に対し、市の支援策として期待するものをお答えください。
(○は3つまで)

- | | |
|---|---|
| 1 | 両立支援に積極的な事業所への税制優遇措置や入札優遇制度 |
| 2 | 両立支援に積極的な事業所への認定制度の創設と登録事業所のPR |
| 3 | 育児休業や社内保育所設置など、両立支援に積極的な事業所に対する補助金の支給 |
| 4 | 両立支援に積極的な事業所への低利融資制度 |
| 5 | 両立支援に関する情報提供や研修、アドバイス等 |
| 6 | 男性従業員が育児休業・介護休業を取得した事業所および当該従業員への補助金の支給 |
| 7 | その他 () |

問 24 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の推進や男女共同参画社会の実現のため、ご意見、ご提案などありましたらお書きください。

--

ご協力ありがとうございました。

今後、よろしければ、講座の開催通知や資料を送付いたしますので、事業所名等をご記入ください。
ご記入いただきました情報は、厳正に管理し、上記の目的以外に使用することは一切ございません。

事業所名			
担当部署			
連絡先	住所	〒	
	電話		FAX
	メール		

【男女共同参画に関するウェブサイト情報】

- 女性活躍推進法について
女性活躍推進法特集ページ <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>
女性の活躍・両立支援総合サイト <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>
- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について
仕事と生活の調和の実現へ向けて ひとつ「働き方」を変えてみよう！カエル！ジャパン
<http://wwa.cao.go.jp/wlb/index.html>
- LGBT（性的マイノリティ）について
性的指向及び性自認を理由とする偏見や差別をなくしましょう
http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00126.html
- ハラスメントについて
職場でのセクシャルハラスメントでお悩みの方へ
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html
雇用における男女の均等な機会と待遇のために
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html