

高崎市男女共同参画に関する事業所意識調査 ご協力のお願い

日ごろ、市政にご理解とご協力をいただき誠にありがとうございます。

本市では、平成25年3月に策定した高崎市第3次男女共同参画計画のもと、「男女が互いに人権を尊重しつつ責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することができる社会」の実現に向け事業を進めております。

今回お願いいたしますこの調査は、市内事業所の男女共同参画の実態を知ることにより、就労分野における男女共同参画や仕事と家庭生活の調和に向けた支援などの施策に役立てていくことを目的に実施するものです。

調査の実施にあたり、市内事業所の中から無作為抽出して、貴事業所にご協力をお願いすることになりました。この調査は無記名の上、調査結果はすべて統計的に処理しますので、お答えいただいた貴事業所に関する情報を個々に公表することはございません。

なお、男女共同参画の取組みが先進的な事業所については、市がその内容をPRする計画がございます。このPRにご協力いただける場合、事業所名等を記入していただく設問がありますが、PRの目的以外に回答内容を公表することはございません。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようよろしくお願い申し上げます。

平成26年5月

高崎市長 富岡 賢治

調査についてのお問い合わせと調査票回収についてのお願い

●この調査についてのお問い合わせは、下記までお願いします。

高崎市 市民部 人権男女共同参画課

男女共同参画担当 Tel 027-329-7118 (男女共同参画センター直通)

●ご記入いただいた調査票は、同封の返信封筒をご使用になり、6月20日(金)までに、ご投函くださいますようお願いいたします。

I. 事業所の従業員、管理職の状況について

★事業所の概要について、お答えください。（平成26年4月1日現在の数字をお答えください。）

業種	1. 建設業 2. 製造業 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 4. 情報通信業 5. 運輸業 6. 卸売・小売業 7. 金融・保険業 8. 不動産業 9. 飲食店、宿泊業 10. 医療、福祉 11. 教育、学習支援業 12. その他（上記に含まれない業種）				
常用雇用の状況※1	正社員	男性	人	女性	人
	非正社員（1ヶ月以上雇用のパート・アルバイト等）	男性	人	女性	人
	派遣（契約）社員	男性	人	女性	人
	管理職数	男性	人	女性	人
	役員	男性	人	女性	人
	部長相当職	男性	人	女性	人
	課長相当職	男性	人	女性	人
	係長相当職	男性	人	女性	人
事業所の性格	1. 単独事業所 2. 本社・本店 3. 支社、営業所等				
労働組合の有無	1. あり 2. なし				

※1 この質問は、他に事業所・営業所・工場などがある場合は、それも含めた全体の人数でご回答ください。常用雇用者には、日々雇用又は1ヶ月未満のパート・アルバイトは除きます。

II. 事業所の男女共同参画への取り組みについて

問1 あなたの事業所では、職場において、女性も男性も平等に働ける環境づくりに向けてどのようなことに取り組んでいますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

1. 女性の活用に関する担当部局、担当者を設けるなど、企業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たりするなどしている
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等を設置する等、働きやすい職場環境づくりを行っている
7. 男女共に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. 特に何もしていない
9. その他（具体的に _____)

問2 事業所において、女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

1. 女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない
2. 女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある

3. 女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である
4. 男性の認識、理解が不十分である
5. 業務の内容によっては、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い
6. 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
7. 目標となる女性の先輩がいないので、イメージがつかめない
8. 顧客が女性管理職をいやがる
9. 管理職に女性を登用する機運がまだ低い
10. その他（具体的に _____)

Ⅲ. ポジティブ・アクションについて

■ポジティブ・アクションとは

これまでの慣行や性別による役割分担意識などから、男女の労働者の間に格差が生じている場合（例えば、営業職に女性がほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半であるなど）、このような格差を解消するために個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをいいます。

問3 「ポジティブ・アクション」を知っていましたか。

1. 良く知っていて、具体的な取り組みもしている
2. 良く知っているが、具体的な取り組みはまだない
3. 名前だけは聞いたことがある
4. 知らなかった

問4 「ポジティブ・アクション」についてどのように思いますか。

1. 社会的にも必要な考えであり、自分達の企業でも進めていきたい
2. 社会的に必要な考えだと思うが、現実的には難しい
3. 特になし

問5 女性の採用を拡大する取り組みとして実施していることはありますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

1. 職場ごとに女性従業員比率の数値目標を設定し、計画的に女性比率を高めている
2. 男女均等な選考ルールを採用担当者に徹底させるための研修を実施している
3. 女性の応募・採用が少ない職種の求人方法を再検討している
4. 全国転勤等女性が事実上満たしにくい募集・採用条件を見直し、不必要なものについて廃止している
5. 特になし
6. その他（具体的に _____)

問6 女性の職域拡大のために取り組んでいることはありますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

1. 女性がいなく、又は少ない職種、職域への女性の配置のために必要な教育訓練を実施している
2. 建設業、製造業等の作業における体力面での個人差を補う器具・設備等を導入したり、作業方法を再検討している
3. パートから常用雇用等への転換を基準化することを検討している
4. 女性がいなく職種に初めて女性を配置する場合は、疎外感や孤独感を持たせないよう複数人を配置している
5. 女性を初めて受け入れる、または受け入れ経験の乏しい管理職に対する研修を実施している
6. 特になし
7. その他（具体的に _____)

問7 女性の管理職増加のためにしている取り組みはありますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

1. 女性がいなく、又は少ない一定の役職への昇進・昇格試験を受験するように女性に対して奨励している
2. 女性の管理職候補者を対象とする研修を実施している
3. 昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている
4. 所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している
5. 特になし
6. その他（具体的に _____)

問8 職場環境や風土の改善として、取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 女性のみが早くに出社して事務所の掃除を行うこと等性別役割分担意識に基づく慣行を見直している
2. 「事実上の社内男女格差」を発見し改善するための、女性メンバーも含めたプロジェクトを設置している
3. 男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修を実施している
4. 特になし
5. その他（具体的に _____)

IV. セクシュアル・ハラスメントについて

問9 セクシュアル・ハラスメント防止のための規定はありますか。

1. ある
2. ない
3. 規定する予定である（ 年 月から）
4. わからない

問10 セクシュアル・ハラスメントに対し、以下のような取り組みをしていますか。当てはまるもの全てに○を付けてください。

1. 社内報やポスターにてセクシュアル・ハラスメントに関する方針等を記載、配布しPRしている
2. 管理職を含めた社員に対しセクシュアル・ハラスメント防止のための研修や講習を実施している
3. セクシュアル・ハラスメントに関する相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている
4. 特に実施していない
5. その他（具体的に _____）

問11 セクシュアル・ハラスメントが起こった場合の対応として、当てはまるもの全てに○を付けてください。

1. 相談や苦情を受けた場合、相談担当者が事実関係の確認をしている
2. 相談・苦情への対応のためのマニュアルをあらかじめ作成し、それに基づいて対応している
3. 人事部門が直接事実関係の確認を行っている
4. 相談・苦情に対応する担当者と連携を図りつつ、専門の委員会が事実関係の確認を行っている
5. 事案の内容や状況に応じ、配置転換等の雇用管理上の措置を講じている
6. 人事処遇において、当事者を引き離す等の人事上の配慮を行う
7. 就業規則に基づき、行為者に一定の制裁（口頭注意、停職、降格、解雇等）を課す
8. 被害者のメンタルケアに配慮する
9. 特になし
10. その他（具体的に _____）

V. 育児・介護休業制度について

問12 貴事業所には、産前・産後休業制度の規定がありますか。

1. ある 【取得できるのは 正社員 ・ 非正社員 ・ 派遣（契約）社員 】 →問13へ
2. ない →問14へ
3. 検討中 →問14へ

問13 問12で産前・産後休業制度の規定が「1. ある」と回答した事業所にお聞きします。

平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間に妊娠・出産した女性従業員数と、産前・産後休業を取得した、又は取得の申し出をしている人数、妊娠・出産を機に退職した人数をお答えください。

1. 妊娠・出産した女性従業員の人数 （ _____ ）人
【うち正社員（ _____ ）人、非正社員（ _____ ）人、派遣（契約）社員（ _____ ）人】
2. 産前・産後休業を取得した、又は取得の申し出をしている女性従業員の人数 （ _____ ）人
【うち正社員（ _____ ）人、非正社員（ _____ ）人、派遣（契約）社員（ _____ ）人】
3. 妊娠・出産を機に退職した女性従業員の人数 （ _____ ）人
【うち正社員（ _____ ）人、非正社員（ _____ ）人、派遣（契約）社員（ _____ ）人】

問14 問12で産前・産後休業制度の規定が「2. ない」又は「3. 検討中」と回答した事業所にお聞きします。

平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間に妊娠・出産した女性従業員数と、妊娠・出産を機に退職した人数をお答えください。

1. 妊娠・出産した女性従業員の人数 ()人
【うち正社員 ()人、非正社員 ()人、派遣(契約)社員 ()人】
2. 妊娠・出産を機に退職した女性従業員の人数 ()人
【うち正社員 ()人、非正社員 ()人、派遣(契約)社員 ()人】

問15 貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。

1. ある 【取得できるのは 正社員 ・ 非正社員 ・ 派遣(契約)社員 】 →問16へ
2. ない →問17へ
3. 検討中 →問17へ

問16 問15で育児休業制度の規定が「1. ある」と回答した事業所にお聞きします。

(1) 子が何歳になるまで育児休業を取ることができますか。

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

(2) 同じ子について育児休業の回数の制限はありますか。

1. ()回まで
2. 回数の制限はない
3. 制限があるかどうか分からない

(3) 平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間で、次の条件に該当する従業員数をお答えください。

1. 出産した女性従業員の人数 ()人
【うち正社員 ()人、非正社員 ()人、派遣(契約)社員 ()人】
2. 配偶者が出産した男性従業員の人数 ()人
【うち正社員 ()人、非正社員 ()人、派遣(契約)社員 ()人】

(4) 出産又は配偶者が出産した従業員のうち、平成26年5月末日までに育児休業を開始した、又は開始の申し出をしている人数をお答えください。

1. 女性従業員 ()人
【うち正社員 ()人、非正社員 ()人、派遣(契約)社員 ()人】
2. 男性従業員 ()人
【うち正社員 ()人、非正社員 ()人、派遣(契約)社員 ()人】

問17 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、次のそれぞれの制度ごとにあてはまる番号に○をつけてください。

	制度あり	導入予定	検討中	未定
育児中の所定外労働の制限	1	2	3	4
育児中の深夜労働の制限	1	2	3	4
育児中の短時間勤務制度	1	2	3	4
育児中のフレックスタイム制度	1	2	3	4
育児中の始業・終業時刻の繰上・繰下の制度	1	2	3	4
事業所内託児施設	1	2	3	4
子どもの看護休暇制度	1	2	3	4

問18 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。

1. ある 【取得できるのは 正社員 ・ 非正社員 ・ 派遣（契約）社員 】 →問19へ
2. ない →問20へ
3. 検討中 →問20へ

問19 問18 で介護休業制度の規定が「1. ある」と回答した事業所にお聞きします。

(1) 介護休業の期間の限度はいつまでですか。

1. 3か月未満
2. 3か月～6か月未満
3. 6か月～1年未満
4. 1年
5. 1年以上
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。

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. 制限なく何回でも取得できる

(3) 平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間に介護休業を開始した従業員数をお答えください。

1. 女性従業員 () 人
【うち正社員 () 人、非正社員 () 人、派遣（契約）社員 () 人】
2. 男性従業員 () 人
【うち正社員 () 人、非正社員 () 人、派遣（契約）社員 () 人】

問20 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、次のそれぞれの制度ごとに当てはまる番号に○をつけてください。

	制度あり	導入予定	検討中	未定
介護中の所定外労働の制限	1	2	3	4
介護中の深夜労働の制限	1	2	3	4
介護中の短時間勤務制度	1	2	3	4
介護中のフレックスタイム制度	1	2	3	4
介護中の始業・終業時刻の線上・線下の制度	1	2	3	4

VI. 採用について

問21 採用についてお聞きします。どちらかを選んで当てはまる番号を○で囲んでください。

- 平成27年度は採用枠を増やす予定はありますか (1. ある 2. ない)
- どちらかといえば男性を採用したいと思っけていますか (1. はい 2. いいえ)
- どちらかといえば女性を採用したいと思っけていますか (1. はい 2. いいえ)
- どちらかといえば新卒を採用したいと思っけていますか (1. はい 2. いいえ)
- どちらかといえば中途採用を望んでいますか (1. はい 2. いいえ)

問22 高崎市にある大学には留学生の男女が多く学んでいます。留学生の採用についてお聞きします。どちらかを選んで当てはまる番号を○で囲んでください。

- 海外に工場や営業所などはありますか (1. ある 2. ない)
- 留学生を採用した実績はありますか (1. ある 2. ない)
- 今後、留学生を採用する予定はありますか (1. ある→問23へ 2. ない)

問23 問22 3. で「1. ある」と回答した事業所にお聞きします。留学生を採用するにあたり、女性の採用を考えていますか。 (1. はい 2. いいえ)

VII. 行政の取り組みについて

問24 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入れていくべきだと思いますか。次の中から、いくつでも○をつけてください。

- 労働時間短縮の枠組みづくりを進める
- 法律や制度の面で見直しを行う
- 女性を政策決定の場に積極的に登用する
- 各種団体の女性のリーダーを養成する
- 職場における男女の均等な取り扱いについて、周知徹底を行う
- 女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野等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・サービスや、高齢者や病人のための施設、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 _____ ）

【任意回答事項】

問25 この調査の結果、男女共同参画推進への取組みが先進的である事業所を市が取材し、PRを実施したいと考えています。

貴事業所が上記PRの対象となっても差支えがない場合は、下欄に事業所名・所在地・電話番号等をご記入願います。（PR実施以外の目的で回答を公表することはありません。）

貴事業所の名称	
所在地	
代表者名	
電話番号	
ご担当部署	
ご担当者名	

お忙しい中ご協力いただき、誠にありがとうございました。

同封の返信封筒をご使用になり、6月20日（金）までにご投函くださいますようお願いいたします。

男女共同参画に関する事業所意識調査
集計結果報告書

平成26年10月

高崎市 市民部 人権男女共同参画課
男女共同参画担当

〒370-3531
高崎市足門町1669番地2 男女共同参画センター
TEL(027)329-7118 FAX(027)372-3121