

働く場における男女の意識調査 《事業所調査票》

へのご協力をお願い

この調査は、「男女共同参画おかやプランⅦ（令和7～11年度）」の策定に向けて、従業員30人以上の市内事業所50社とそこで働く従業員を対象に、働く場における男女の意識や実態等の把握を目的として実施するものです。

お忙しいところお手数をおかけしますが、ご協力をいただきますようお願いいたします。

1 事業所を対象とする調査について

※この調査票

●調査内容

令和4年4月1日現在の、貴事業所全体の状況をお答えください。

●記入をお願いしたい方

人事・労務管理部門の責任者

●提出方法

記入済みの調査票を同封の返信用封筒（切手不要／会社名は無記名）に入れて、9月30日（金）までにポストへ投函してください。

2 従業員を対象とする調査について

※別添の調査票

●調査内容

貴事業所で働く従業員の方（個人）の、労働状況や仕事に対する意識をお答えください。

●記入をお願いしたい方

貴事業所の従業員 合計10名

…従業員10名に、従業員調査票・返信用封筒を1通ずつお渡してください。

…10名の内訳は貴事業所へ一任しますが、性別、年代、職種、勤務形態（正規、非正規、派遣など）の異なる方をランダムに抽出していただけるとありがたいです。

●提出方法

各従業員の方は、記入済みの調査票を同封の返信用封筒（切手不要／会社名・氏名は無記名）に入れて、9月30日（金）までにポストへ投函してください。

ご回答いただきました内容は、「男女共同参画おかやプランⅦ」を策定するための基本データとして使用し、それ以外の目的で使用することは一切ありません。
本調査は全て無記名により行い、調査結果は統計データとして公表します。
個別の事業所の情報を公表することは一切ありませんので、日頃感じていることを率直にお答えいただきますようお願いいたします。

（お問い合わせ先）岡谷市地域創生推進課 男女共同参画・多文化共生担当 廣瀬
電話 23—4811 内線1362）

【回答方法】

設問は全部で23問あります。

該当する番号を○で囲んでください。回答できない項目は、空欄としていただいて構いません。「その他」に該当する場合は、()内に具体的な内容を記入してください。

※調査は全て無記名により行います。個別の事業所の情報を公表することは一切ありませんので、日頃感じていることを率直にお答えいただきますようお願いいたします。

●貴事業所の概要について

問1 業種について、該当するものに○をしてください。

- | | | | |
|-----------|----------|----------------------|--------------|
| 1. 建設業 | 2. 製造業 | 3. 運輸・情報通信業 | 4. 卸・小売業、飲食業 |
| 5. 金融・保険業 | 6. 医療・福祉 | 7. サービス業(他に分類されないもの) | |

問2 従業員について記入してください。

雇用形態	正社員			パートタイム労働者(※1)			その他		
	人数	平均年齢	平均勤続年数	人数	平均年齢	平均勤続年数	人数	平均年齢	平均勤続年数
従業員数	人	歳	年	人	歳	年	人	歳	年
うち女性	人	歳	年	人	歳	年	人	歳	年

※1 パートタイム労働者

1日の所定労働時間または1週間の所定労働日数が当該事業所の一般従業員より少ない常勤従業員

問3 管理・監督職について記入してください。

- | | | |
|-------------------|--------|------------|
| 1. 管理職(課長相当職以上) | _____人 | うち女性_____人 |
| 2. 監督職(係長・班長等相当職) | _____人 | うち女性_____人 |

●女性の活用・登用について

問4 「ポジティブ・アクション(※2)」の認識について、該当するものに○をしてください。

- | |
|----------------------------|
| 1. 言葉も内容も知っている。 |
| 2. 言葉を聞いたことはあるが、内容はよく知らない。 |
| 3. 言葉も内容も知らない。 |

※2 ポジティブ・アクション(積極的格差是正措置)

男女が社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。

問5 正規の女性従業員の働き方の傾向として、該当するものに○をしてください。

- | |
|--|
| 1. 結婚を契機に退職する従業員が多い。 |
| 2. 妊娠・出産を契機に退職する従業員が多い。 |
| 3. 産前・産後休暇および育児休業後に復帰し、継続して就業している従業員が多い。 |
| 4. 妊娠・出産する女性従業員は少ない、またはいない。 |
| 5. その他 () |

問6 女性従業員の活用に向けて、取り組んでいるもの全てに○をしてください。

1. 幅広い職種を意図的に経験させるなど、女性の職域の拡大に努めている。
2. 女性が満たしにくい採用・昇格条件を見直している。
3. 性別に関わらず、全ての従業員が研修等により段階的にマネジメント能力を身につけられるよう配慮している。
4. 自己申告制度（※3）を採用している。
5. 仕事と育児・介護を両立することについて職場の理解や協力が得られるよう、従業員全体への意識啓発をしている。
6. 性別にとらわれない公正な人事管理制度・人事評価制度を構築している。
7. 勤務時間の短縮やワークシェアリングなど、家庭との両立に配慮した制度を導入している。
8. 女性の中途採用や再雇用など、出産・育児等により中断したキャリアを再開できる制度を導入している。
9. 男女別にトイレ・休憩室・更衣室等の施設を整備している。
10. その他 {
11. 該当なし { 取組を行わない理由 :

※3 自己申告制度

従業員が、現在の職務における自己評価、異動・配置転換希望、上司に対する評価などを企業側に申告できる制度

問7 女性従業員の活用に向けた課題について、該当するもの全てに○をしてください。

1. 女性従業員には、時間外や夜間の勤務、長期出張を依頼しにくいことが多い。
2. 女性従業員は、結婚・出産・介護など家庭の事情により退職することが多く、男性従業員よりも勤続年数が短い傾向にある。
3. 女性従業員は、育児・介護など家庭の事情により仕事を休むことが多く、周囲の従業員のフォローアップを必要とすることが多い。
4. 体力面や業務内容を考慮すると、女性に任せられる職種が限定されている。
5. 家庭との両立に配慮した制度が不十分だと感じる。
6. 男性従業員・経営層の女性活用への理解が不十分だと感じる。
7. 社内には、女性従業員を幅広い職種で活用しようという雰囲気がない。
8. 女性従業員の職業意識が低いと感じることがある。
9. その他 {

問8 女性管理職の登用に向けて、取り組んでいるもの全てに○をしてください。

1. 女性管理職の登用について、数値目標を設けている。
2. 指導的立場になりつつある女性従業員に向けて、企業側からの期待を伝えたり、研修等により自らの役割を自覚してもらったりする機会を設けている。
3. 他の女性従業員のロールモデルとなるような女性管理職を育成している。
4. 女性管理職の登用について、従業員全体への意識啓発をしている。
5. その他 {
6. 該当なし { 取組を行わない理由 :

問9 女性管理職の登用に向けた課題について、該当するもの全てに○をしてください。

1. 管理職に必要な知識・経験・判断力・指導力などを持つ女性従業員が少ない、またはいない。
2. 体力面や業務内容を考慮すると、女性は管理職に向いていないと感じる。
3. 管理職になるための研修や教育訓練の機会が少ない。
4. ロールモデルとなるような女性管理職がない。
5. 社内には、女性管理職を登用しようという雰囲気あまりない。
6. 従業員の中に、女性が管理職になることを快く思わない雰囲気がある。
7. 管理職への意識が低い、または管理職になることを望んでいない女性従業員が多い。
8. その他 ()

問10 貴事業所が従業員の能力向上や管理職登用などを目的として開催する研修会等について、該当するもの全てに○をしてください。

1. 従業員の性別に関わらず、統一的な内容の研修会等を開催している。
2. 従業員の性別に配慮した内容の研修会等を開催している。
 <具体例>
 (女性対象 :)
 (男性対象 :)
3. 女性のキャリアアップや管理職登用を目的とする研修会等を開催している。
4. その他 ()

●育児・介護休業制度等について

問11 育児休業制度等の状況について、該当するものに○をしてください。

1. 就業規則等により整備している。

→令和3年度の利用状況を記入してください。

種 別	期 間	女 性	男 性
育児休業	6ヶ月未満	人	人
	6ヶ月～1年未満	人	人
	1年～1年6ヶ月未満	人	人
	1年6ヶ月以上	人	人
育児短時間勤務制度		人	人

2. 整備していないが、整備に向けて検討を行っている。
3. 整備しておらず、当面整備する予定はない。
4. その他 ()

問 12 就業規則等に定める内容について、該当するもの全てに○をしてください。

1. 育児休業期間中の給与支給の有無
2. 復職後の給与の取り扱い
3. 賞与の算定期間内に育児休業期間があった場合の賞与の取り扱い
4. 育児休業中の定期昇給の取り扱い
5. 退職金を算定する際の育児休業期間の取り扱い
6. 育児休業者に対する職業能力の維持・向上のための措置
7. 復職後の職場や職種
8. 相談窓口や相談員の配置
9. その他 ()

問 13 育児休業者への休業中と休業後の労働条件の周知方法について、該当するものに○をしてください。

1. 書面を交付して明示している。
2. 口頭で明示している。
3. 明示していない。
4. その他 ()

問 14 介護休業制度の状況について、該当するものに○をしてください。

1. 就業規則等により整備している
→令和3年度の利用状況を記入してください。(女性 _____ 人 男性 _____ 人)
2. 整備していないが、整備に向けて検討を行っている。
3. 整備しておらず、当面整備する予定はない。
4. その他 ()

問 15 男女ともに仕事と育児を両立できるよう、男性も育児休業を取得しやすくするため、令和3年度に育児・介護休業法が改正(※4)され、段階的に施行されております。整備の状況について、該当するものに○をしてください。

1. すでに就業規則等により整備しており、対象者には個別対応、育児休業の取得を促している。
2. すでに就業規則等により整備しているが、制度の説明しかできていない。
3. 今後、就業規則等の整備を行う予定。
4. 就業規則等での整備は行う予定がない。
5. その他 ()

※4 育児・介護休業法の改正

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるよう、法の整備が行われた。ポイントは次のとおり。

- ①雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
- ②パート労働者(有期雇用労働者)の休業取得条件が無期雇用労働者と同様とする。
- ③産後パパ育休(出生時育児休業)の創設
- ④育児休業が分割で取得可能

●ハラスメント対策について

問 16 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（※5）やセクシャルハラスメント（※6）対策として、雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主の義務となっています。

これらのハラスメントに関する認識について、該当するものに○をしてください。

1. 言葉も内容も知っている。
2. 言葉を聞いたことはあるが、内容はよく知らない。
3. 言葉も内容も知らない。

※5 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産や育児休業等の利用について、上司や同僚からの言動により、妊娠・出産した従業員や育児休業等を申請・取得した従業員などの就業環境が害されること

※6 セクシャルハラスメント

従業員の意に反して不快、不安な状態に追い込む性的な言動（同性によるものを含む。）により、仕事をすることで不利益を与えたり、就業環境を害したりすること

問 17 ハラスメントへの対策として講じている措置について、該当するもの全てに○をしてください。

1. 就業規則等に、ハラスメントの定義やハラスメントを禁止する旨を明確化している。
2. 管理職や従業員に、ハラスメントの定義やハラスメントを禁止する旨を周知している。
3. 管理職や従業員を対象に、ハラスメント対策を目的とする研修などを行っている。
4. ハラスメントに関する苦情・相談窓口を設け、従業員等から訴えがあった場合は速やかに対応できる体制を整えている。
5. 従業員等からハラスメントに関する苦情・相談があった場合、それを理由に雇用管理上不利益な取り扱いを行わない旨や、それに関するプライバシーを保護する旨を周知している。

6. その他

7. 該当なし

取組を行わない理由：

●パートタイム労働者について

問 18 パートタイム労働者の雇用状況について、該当するものに○をしてください。

1. 正規従業員の欠員補充や代替要員として、一時的に雇用している。
2. 繁忙期など特定の時期に限って雇用している。
3. 年間を通じて継続的に雇用している。
4. 雇用していない。

※問18で1～3と回答の方は次の問19、20についてご回答をお願いします。

問19 パートタイム労働者を雇用する理由について、該当するもの3つ以内に○をしてください。

1. 景気動向などによる生産量の変化に応じて、雇用量を調整することができるため。
 2. 季節・時期・時間帯などによる業務量の差が大きく、人員が不足する部分を補うため。
 3. 正規従業員が休暇・休憩を取るにより人員が不足する部分を補うため。
 4. 正規従業員を雇用したいが、求職者がなかなか集まらないため。
 5. 人件費を抑制するため。
 6. 特殊技能・資格・経験などを持つ人員が必要なため。
- （その内容：）
7. 特殊技能や資格のいない単純作業が多いため。
 8. 女性に適した業務内容が多いため。
 9. 正規従業員の結婚等による退職後の再雇用や、定年退職後の勤務延長の形態として。
 10. その他

問20 パートタイム労働者の今後の雇用方針について、該当するもの3つ以内に○をしてください。

1. 景気動向などによる生産量の変化に応じて、雇用量を調整するために活用したい。
2. 季節・時期・時間帯などによる業務量の差を調整するために活用したい。
3. 正社員の休暇取得や時間外労働の短縮を進めるために活用したい。
4. 正規従業員の人手不足を補うために活用したい。
5. 人件費を抑制するため、正規従業員に替えて活用したい。
6. 特殊技能・資格・経験などが必要な業務で活用したい。
7. 特殊技能や資格のいない単純作業等で活用したい。
8. 正規従業員の結婚等による退職後の再雇用や、定年退職後の勤務延長の形態として活用したい。
9. 意欲や能力が高く、勤務成績が優秀な場合は、正規従業員への登用を検討したい。
10. その他

●従業員のワーク・ライフ・バランスについて

問21 ワーク・ライフ・バランス（※7）の認識について、該当するものに○をしてください。

1. 言葉も内容も知っている。
2. 言葉を聞いたことはあるが、内容はよく知らない。
3. 言葉も内容も知らない。

※7 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

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、家庭や地域生活などにおいても、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・実現できる状態

問 22 従業員のワーク・ライフ・バランスを実現するための取組について、該当するもの全てに○をしてください。

<ol style="list-style-type: none"> 1. 経営方針等に、ワーク・ライフ・バランスに取り組む旨を盛り込んでいる。 2. 自己申告制度を導入している。 3. 管理職や従業員を対象に、ワーク・ライフ・バランスに関する研修などを行なっている。 4. 定期的にノー残業デーを設けている。 5. 計画的な有給休暇の取得を推奨するとともに、性別に関わらず育児・介護休業等が取得しやすい環境づくりに努めている。 6. 時間外勤務を抑制するため、業務の効率化や共有化を推進している。 7. 従業員の希望する働き方を実現するため、勤務地や勤務時間への希望に配慮している。 8. 勤務時間の短縮やワークシェアリングなど、家庭との両立に配慮した制度を導入している。 9. その他 10. 該当なし 	}
取組を行わない理由：	

問 23 従業員のワーク・ライフ・バランスが実現するための取り組みによりどのような効果が得られるか、該当するもの3つ以内に○をしてください。

<ol style="list-style-type: none"> 1. 企業のイメージが向上する。 2. 優秀な人材が採用できるようになる。 3. 従業員が心身ともに健康になり、労働意欲や生産性が高まる。 4. 効率性や共有化に向けた業務の見直しにより、従業員の意識改革につながる。 5. 性別に関わらず従業員が能力を発揮し、女性の活用や管理職登用にもつながる。 6. 職場内に助け合う雰囲気生まれ、組織が活性化する。 7. その他 	}
---	---

働く場における男女の意識について、ご意見・ご感想などがありましたら記入してください。

質問は以上です。ご協力、どうもありがとうございました。