

## 「寝屋川市男女共同参画に関する事業所調査」 ＜調査への御協力をお願い＞

平素より、寝屋川市政に御理解と御協力をいただき、ありがとうございます。

本市では、「男女共同参画基本法」「女性活躍推進法」に基づき、男女共同参画社会を実現するために取り組むべき施策を、「ねやがわ男女共同参画プラン」にまとめ、市民・事業者の皆様とともに、計画的に施策を進めているところです。

本調査は、職場における女性の活躍を推進するとともに男女が働きやすい職場づくりのために実施するものであり、本調査結果は、目的以外に使用いたしません。

事業所母集団データベース（平成 29 年次フレーム）から無作為抽出した、従業員が 10 人以上の市内事業所 1,000 社に御協力をお願いしております。

お忙しい中、御面倒とは存じますが、是非とも調査に御理解、御協力いただきますよう、お願い申し上げます。

令和元年 9 月

寝 屋 川 市

### ＜御記入に当たってのお願い＞

1. 回答は、**経営者御自身または人事・労務御担当者**が、御記入ください。
2. 回答は、用意している答えの中から、当てはまる番号や項目を選んで○をつけてください。
3. **回答は、平成 31 年 4 月 1 日現在でお答えください。**
4. 回答で「その他」を選んだ場合は、(具体的に \_\_\_\_\_) の中に具体的な内容を御記入ください。
5. 御記入いただきました調査票は、お手数ですが同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、**令和元年 9 月 30 日（月）までに御投函ください。**
6. 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。

お問い合わせ 寝屋川市 人・ふれあい部 人権文化課

TEL : 072-825-2168 (直通)

FAX : 072-825-2638

e-mail : jinken@city.neyagawa.osaka.jp

貴事業所の概要についてお伺いします。

問1. 貴事業所の主な業種は次のどれですか。(〇は1つ)

1. 農業、林業	9. 学術研究、専門・技術サービス業
2. 建設業	10. 宿泊業、飲食サービス業
3. 製造業	11. 生活関連サービス業、娯楽業
4. 情報通信業	12. 教育、学習支援業
5. 運輸業、郵便業	13. 医療、福祉
6. 卸売業、小売業	14. 複合サービス事業(協同組合、郵便受託等)
7. 金融業、保険業	15. サービス業(他に分類されないもの)
8. 不動産業、物品賃貸業	16. その他(具体的に_____)

問2. 貴事業所は次のどれに該当しますか。(〇は1つ)

1. 単独事業所*	3. 本社・本店
2. 支社・支店・営業所等	4. 個人経営(法人でない)

※単独事業所とは、支社・支所等を持たずに活動を行っている事業所のことです

問3. 貴事業所の現在(平成31年4月1日現在)雇用する従業員数、管理職数等を御記入ください。また、最近3年間(平成28年4月1日～平成31年3月31日)に育児休業・介護休業を取得した従業員の人数、育児休業・介護休業の平均取得日数についてもそれぞれを男女別で御記入ください。

① 現在雇用する従業員数、管理職数

	男性	女性	合計
正社員数	人	人	人
パート・嘱託等非正社員数	人	人	人
役員数	人	人	人
管理職数(概ね課長級*以上)	人	人	人

※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

② 最近3年間(平成28年4月1日～平成31年3月31日)に育児休業・介護休業を取得した従業員の人数、育児休業・介護休業の平均取得日数

		男性	女性	合計
育児休業	育児休業取得者数	人	人	人
	育児休業対象者数*	人	人	人
	上記取得者の平均取得日数	日	日	
介護休業	介護休業取得者数	人	人	人
	上記取得者の平均取得日数	日	日	

※男性は配偶者・パートナーが出産した男性従業員数、女性は出産した女性従業員数をご記入ください

問4. 貴事業所において、育児・介護休業取得者の復職後の配置状況はどうなっていますか。

(○は1つ)

- |                               |
|-------------------------------|
| 1. 原職または原職相当職へ復帰させることを原則としている |
| 2. 部署及び職務の変更を命じる場合が多い         |
| 3. 本人の意向を優先する                 |
| 4. どちらともいえない                  |
| 5. その他 ( _____ )              |

問5. 国では、仕事と子育ての両立支援と職場における女性の活躍推進のために、次世代育成支援対策推進法（平成17年施行）と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）（平成28年施行）を定めています。これらの法律における一般事業主行動計画についてお聞きします。

1. 次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画

企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務づけられています。

2. 女性活躍推進法における一般事業主行動計画

雇用している、または雇用しようとする女子労働者に対する活躍を推進するために、①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、②状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表、③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出、④女性の活躍に関する情報の公表が、常時雇用する労働者が301人以上の事業主に対して義務づけられています。(令和元年5月29日、女性活躍推進法等の一部を改正する法律が成立し、一般事業主行動計画の策定義務の対象や女性の活躍に関する情報公表が変わります。)

問5-1. 上記の法律の一般事業主行動計画について御存知ですか。(各項目に○は1つ)

① 次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画

- |          |         |
|----------|---------|
| 1. 知っている | 2. 知らない |
|----------|---------|

② 女性活躍推進法における一般事業主行動計画

- |          |         |
|----------|---------|
| 1. 知っている | 2. 知らない |
|----------|---------|

問5-2. それぞれの一般事業主行動計画の策定状況はいかがですか。(各項目に○は1つ)

① 次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画

- |         |             |             |
|---------|-------------|-------------|
| 1. 策定済み | 2. 今後策定を検討中 | 3. 策定の予定はない |
|---------|-------------|-------------|

② 女性活躍推進法における一般事業主行動計画

- |         |             |             |
|---------|-------------|-------------|
| 1. 策定済み | 2. 今後策定を検討中 | 3. 策定の予定はない |
|---------|-------------|-------------|

問6. 貴事業所では、女性従業員の育児休業取得に対して、どのようにお考えですか。(○は1つ)

1. 長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰してほしい
2. できる限り育児休業期間を短くして早めに職場復帰し、短時間勤務等、両立支援制度を利用しながら働いてほしい
3. 短期の育児休業を取得した後、休業前と同様に働いてほしい
4. 産前・産後休業のみを取得し、育児休業は取得せず両立支援制度を利用しながら働いてほしい
5. 育児の期間は一旦退職し、再雇用制度等を利用し時機をみて復帰してほしい
6. 本人の意向を優先したい
7. その他 ( )

問6-1. 貴事業所では、男性正社員の育児休業や配偶者が出産した際の休暇等の取得促進、もしくは男性の育児参加促進を目的として、以下のような取組を行っていますか。

(○はいくつでも)

1. 配偶者出産休暇制度<sup>※1</sup>を設けている
2. 失効年次有給休暇の積立等の制度<sup>※2</sup>を設けている
3. 男性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている  
(一般事業主行動計画における目標も含む)
4. 全社員に対して、男性の休業・休暇取得の理解促進に向けた情報提供を行っている
5. 会社独自に、育児休業中の所得保障を行っている
6. 配偶者・パートナーが出産する男性に対し、制度説明や休暇等取得を働きかけている
7. 夫婦参加型や男性対象の育児セミナーを実施している  
(育休復帰セミナー、育休取得者セミナー等)
8. 子どもを持つ男性社員のネットワークづくりを行っている
9. その他 ( )
10. 特に実施していない

※1：配偶者出産休暇制度とは、年次有給休暇以外の休暇で、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院・出産時の付き添いなどのために、男性労働者に与えられる休暇をいいます

※2：失効時年次有給休暇制度とは、失効年次有給休暇を積み立て・保存し、特別有給休暇として付与する制度をいいます

問7. 貴事業所では、介護問題を抱える従業員の把握状況はいかがですか。(○は1つ)

1. 介護問題を抱える各従業員の詳細状況を把握している
2. 介護問題を抱える各従業員の状況をある程度把握している
3. 介護問題や介護休暇等の両立支援制度利用者に関しては把握しているが、制度利用者以外は把握できていない
4. 介護問題を抱える従業員の存在を把握できていない
5. 介護を行っている従業員が存在しない

## 両立支援について

問8. 貴事業所における人事の方針についてお伺いします。以下の事項についてどの程度重視されていますか。(各項目に○は1つ)

	1 重視している	2 どちらかといえば重視している	3 どちらかといえば重視していない	4 重視していない
① 長期雇用の維持	1	2	3	4
② 多様な人材の確保	1	2	3	4
③ 女性社員の登用及び活用	1	2	3	4
④ 若年者の雇用拡大	1	2	3	4
⑤ 高齢者の継続雇用と活用	1	2	3	4
⑥ 社内公募制度等の社員の希望を重視した配置	1	2	3	4
⑦ 業績評価の拡大	1	2	3	4
⑧ 評価における公平性・納得性の確立	1	2	3	4

問9. 貴事業所では以下の①～⑧について、何らかの支援や取組を行っていますか。(1) 正社員、(2) パート・嘱託等非正社員の別にそれぞれお答えください。  
((1)、(2)について、①～⑧それぞれ、○は1つ)

	(1) 正社員 に対して			(2) パート・嘱託等非正社員 に対して			
	1 行っている	2 行っていない		1 行っている (正社員と同様)	2 行っている (正社員とは別)	3 行っていない	4 パート・嘱託等 非正社員がいない
① 法定を上回る育児との両立支援*	1	2	⇒	1	2	3	4
② 法定を上回る介護との両立支援*	1	2	⇒	1	2	3	4
③ メンタルヘルス対策	1	2	⇒	1	2	3	4
④ 私傷病治療との両立支援	1	2	⇒	1	2	3	4
⑤ 不妊治療に対する支援	1	2	⇒	1	2	3	4
⑥ 自己啓発に対する支援	1	2	⇒	1	2	3	4
⑦ 地域活動・ボランティアへの参加促進	1	2	⇒	1	2	3	4
⑧ 副業や兼業についての就業規則の見直し (禁止規定の削除など)	1	2	⇒	1	2	3	4

※育児・介護との両立支援については、育児・介護休業法に規定された制度を上回る取組等の有無についてお答えください

問10. 仕事と育児や介護の両立支援制度の利用を促進しようとする場合、どのような課題があると思いますか。(〇はいくつでも)

1. 日常的に労働時間が長い部門・事業所がある
2. 全体的に休暇取得率が低い
3. 育児休業や介護休業が取りづらい雰囲気がある
4. 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい
5. 業務の効率や質が落ちる
6. 育児・介護支援などに関する管理職の認識が不足している
7. 両立支援制度の導入に伴い、コストが増大する
8. 情報やノウハウ不足により制度の運用が難しい
9. 両立支援の効果が、企業として数値等で把握しにくい
10. 公的及び民間の保育・介護サービスが不足している
11. 社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい
12. 休業することによって収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない
13. その他(具体的に\_\_\_\_\_)
14. 特に課題はない

### 女性の活躍推進について

問11. 貴事業所で女性の管理職登用を促進しようとする場合、どのような課題がありますか。(〇はいくつでも)

1. 必要な経験・判断力を有する女性がない
2. 女性自身が管理職になることを希望しない
3. 将来、管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていない
4. 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまう
5. 男性従業員が女性管理職を希望しない
6. 顧客が女性管理職を良く思わない
7. 女性従業員が少ない又はいない
8. その他(具体的に\_\_\_\_\_)
9. 特に課題はない

問 12. 女性の活躍推進のために、貴事業所では次のような措置を実施していますか。

(各項目に○は1つ)

	1 実施している	2 今後の実施を検討中	3 実施予定はない	4 よくわからない
① パートタイマーから正社員へ転換したり、管理職に登用する制度	1	2	3	4
② 男女差のない客観的基準で人事考査を行うための基準の明確化や評価者の研修の実施	1	2	3	4
③ 女性従業員の人材育成を目的とした取組(研修の実施、社内体制など)	1	2	3	4
④ 女性従業員の積極的な採用	1	2	3	4
⑤ 自己申告制など、従業員の勤務時間や担当業務などの意欲や希望を反映する制度	1	2	3	4
⑥ 資格取得などの自己啓発や、健康増進活動、社会貢献のための休暇付与(時間単位も含む)や経済的支援	1	2	3	4
⑦ 従業員から仕事や職場・就業環境についての意見・要望を取り上げるなどの改善	1	2	3	4
⑧ 従業員のメンタルヘルスに関するサポート	1	2	3	4
⑨ 部下が制度を利用しやすいよう管理職の指導や研修の実施	1	2	3	4
⑩ 制度の利用を促す呼びかけや情報告知	1	2	3	4

### 職場環境について

問 13. 貴事業所では、この3年間にセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントや、マタニティ・ハラスメント\*などの相談事例がありましたか。(○はいくつでも)

※マタニティ・ハラスメント:妊娠・出産を理由に職場において受ける精神的・身体的な嫌がらせのこと

1. セクシュアル・ハラスメントとみられる相談があった 2. パワー・ハラスメントとみられる相談があった 3. マタニティ・ハラスメントとみられる相談があった 4. その他(具体的に_____) 5. わからない 6. いずれもない
---

問 14. 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントに対し、以下のような取組をしていますか。  
(○はいくつでも)

- |  |
|--|
| 1. セクシュアル・ハラスメント防止のための方針を就業規則等に明文化している |
| 2. セクシュアル・ハラスメントについての相談窓口・担当者を設定している   |
| 3. セクシュアル・ハラスメント防止のための研修を実施している        |
| 4. その他(具体的に_____)                      |
| 5. 特にない                                |

問 15. 貴事業所では、パワー・ハラスメントに対し、以下のような取組をしていますか。  
(○はいくつでも)

- |                                     |
|-------------------------------------|
| 1. パワー・ハラスメント防止のための方針を就業規則等に明文化している |
| 2. パワー・ハラスメントについての相談窓口・担当者を設定している   |
| 3. パワー・ハラスメント防止のための研修を実施している        |
| 4. その他(具体的に_____)                   |
| 5. 特にない                             |

問 16. 貴事業所では、マタニティ・ハラスメントに対し、以下のような取組をしていますか。  
(○はいくつでも)

- |                                       |
|---------------------------------------|
| 1. マタニティ・ハラスメント防止のための方針を就業規則等に明文化している |
| 2. マタニティ・ハラスメントについての相談窓口・担当者を設定している   |
| 3. マタニティ・ハラスメント防止のための研修を実施している        |
| 4. その他(具体的に_____)                     |
| 5. 特にない                               |

問 17. 男女がともに働きやすい職場づくりのための取組等があれば、具体的にお書きください。

--

問 18. 寝屋川市では、仕事と生活の両立支援、職場における女性の活躍推進に向けた講座などの事業を検討しています。今後、こういった事業への参加や御協力をお願いできるでしょうか。  
(○は1つ)

- |          |                |           |
|----------|----------------|-----------|
| 1. 協力できる | 2. 内容によって協力できる | 3. 協力できない |
|----------|----------------|-----------|

問 18-1. 御協力をお願いする場合の御連絡先を御記入ください。

会社名・部署名	
電話番号	

●男女共同参画の推進に向けた御意見があれば、自由にお書きください。

--

御協力ありがとうございました。

同封の返信用封筒(切手不要)に入れ9月30日(月)までに郵便ポストへご投函ください。