

# 燕市男女共同参画に関する事業所調査

## ご協力のお願い

日頃より市政にご理解とご協力をいただきまして、心から感謝申し上げます。

燕市では、平成27年4月1日に「燕市男女共同参画推進条例」を施行し、「女性が輝くつばめ」を目指し、働く女性の意識啓発や職場環境整備の支援に取り組んでいます。また、女性が職業生活において、希望に応じて能力を発揮できる環境を整備するため「女性活躍推進法」が成立し、事業主に対して職場環境等の整備の取組を推進しています。

このたび、市内事業所における男女共同参画に関する取組状況について実態を把握し、今後の男女共同参画施策を推進する基礎資料とするため、「男女共同参画に関する事業所調査」を実施いたします。

調査の実施にあたり、市内所在の事業所の中から無作為抽出し、貴事業所にご協力をお願いすることになりました。調査は無記名で行い、調査結果については統計的に処理し、行政上の基礎資料として活用することを目的にしております、それ以外に使用することはありません。また、事業所が特定されるようなことはありません。

ご多忙の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お願い申し上げます。

平成27年12月

燕市長 鈴木 力

## 記入上のお願い

- 1 お答えは、貴事業所において人事・職員厚生等を担当されている方をお願いします。
- 2 設問に対する答えは、該当する番号を○印で囲むか、必要事項を記入してください。
- 3 一部の方だけに答えていただく設問もありますが、その場合は矢印(→)で示し、説明文がありますので、指示に従ってお答えください。
- 4 平成27年4月1日現在でお答えください。
- 5 調査について不明な点やご質問がありましたら、下記までお問い合わせください。

### 【お問い合わせ先】

燕市企画財政部 地域振興課 地域振興係

住 所：〒959-0295 燕市吉田西太田1934番地

電話番号：(0256) 77-8361

◎ご記入後は、同封の返信用封筒に入れて、**12月25日(金)までに投函してください。**

# 燕市男女共同参画に関する事業所調査票

【貴事業所の概要について】 (平成27年4月1日現在でお答えください)

問1 貴事業所(本社、支社、営業所なども合計した企業全体)の産業分類は次のどれに該当しますか。  
 あてはまる番号に○を1つつけてください。 ※ 総務省統計局「日本標準産業分類」

1. 建設業	9. 学術研究、専門・技術サービス業
2. 製造業	10. 宿泊業、飲食サービス
3. 電気・ガス・熱供給・水道業	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. 複合サービス業
7. 金融業、保険業	15. サービス業
8. 不動産業、物品賃貸業	16. その他 ( )

問2 貴事業所(本社、支社、営業所なども合計した企業全体)の常用従業員数は、次のどれに該当しますか。あてはまるものに○を1つつけてください。

1. 10～29人	4. 100～299人
2. 30～49人	5. 300～499人
3. 50～99人	6. 500人以上

問3 貴事業所における従業員数(雇用形態別)の男女別人数をご記入ください。

この調査票が届いた所在地の事業所のみの状況をお答えください。

	常用従業員数 ①+②			派遣労働者数
		① 正社員数	②パート・アルバイト・嘱託職員	
男性	人	人	人	人
女性	人	人	人	人
計	人	人	人	人

**問4 貴事業所における管理・監督職※の男女別人数をご記入ください。**

区 分	男 性	女 性
役員・部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人

※管理・監督職について

- ①事業所の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する業務に従事する方。なお、生産部門においては作業に従事しない職長、組長などの監督的地位にある方を含みます。
- ②部長・課長などの役職名を採用していない場合や、次長等役職欄のない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

### 【女性の雇用管理の状況等について】

**問5 女性を活用するためにどのようなことに取り組んでいますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。**

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 女性の活躍に関する担当部局を定める、担当者・責任者を選任する等、事業所内の推進体制を整備している。</li> <li>2. 意欲や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え、職域を拡大している。</li> <li>3. 女性の管理職を積極的に登用している。</li> <li>4. 昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている。</li> <li>5. 出産後も継続して就業できるよう勤務地や勤務条件に配慮している。</li> <li>6. 各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している。</li> <li>7. 管理職に対し女性活用の重要性等について研修している。</li> <li>8. 仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進している。</li> <li>9. その他 ( )</li> </ol>
--

**問6 女性の管理職への登用や人材活用に当たってどのような課題がありますか。あてはまる番号すべてに○つけてください。**

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 女性の勤務年数が短く、長期的な活用計画が立てにくい。</li> <li>2. 必要とする知識や経験を有する女性の人材が不足している。</li> <li>3. 女性には時間外労働や深夜労働をさせにくい。</li> <li>4. 上司や同僚、部下となる従業員の認識や理解が不十分である。</li> <li>5. 家庭生活（家事、育児、介護等）の負担を考慮する必要がある。</li> <li>6. 女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを望まず、仕事に消極的である。</li> <li>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。</li> <li>8. 顧客や取引先の理解が得られにくい。</li> <li>9. その他 ( )</li> </ol>
--

## 【「仕事」と「育児や介護」の両立支援について】

問7 育児休業の取得状況について、男女別にお答えください。

平成26年4月1日から 平成27年3月31日までの間に 配偶者が出産した <u>男性従業員</u>	人	平成26年4月1日から 平成27年3月31日までの間に 出産した <u>女性従業員</u>	人
うち、育児休業を取得した <u>男性従業員</u>	人	うち、育児休業を取得し た <u>女性従業員</u>	人

問8 介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。

平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間に、 介護休業を取得した人数			
<u>男性従業員</u>	人	<u>女性従業員</u>	人

問9 仕事と育児や介護の両立を支援するために取り組んでいることがありますか。あてはまる欄すべてに○をつけてください。

	育児	介護
1. 育児休業・介護休業制度		
2. 短時間勤務制度		
3. 始業・終業時間の繰り上げや繰り下げ		
4. 在宅勤務やフレックスタイム制度などの柔軟な勤務制度		
5. 育児休業や介護休業の手当の支給		
6. 転勤・配置転換の際の配慮		
7. 時間外労働の免除		
8. 出産や介護等を理由に退職した従業員に対しての再雇用制度		
9. 事業所内託児所の設置		
10. 子どもの看護のための休暇		
11. その他 ( )		

## 【ワーク・ライフ・バランス※について】

※ ワーク・ライフ・バランスとは…

誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開でき、多様な生き方が選択・実現できるようになること。

**問10** 貴事業所ではワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を行っていますか。あてはまる番号に○をつけてください。

1. 積極的に取り組み、効果が出ている。	→ 問10-1、10-2にお進みください。
2. 取り組んでいるが、あまり効果が上がっていない。	→ 問10-1にお進みください。
3. 今後取り組みたいと考えている。	} → 問10-3にお進みください。
4. 取り組むつもりはない。	
5. ワーク・ライフ・バランスについて知らない。	→ 問11にお進みください。

**【問10で「1. 積極的に取り組み、効果が出ている。」「2. 取り組んでいるが、あまり効果が上がっていない。」と回答した事業所にお伺いします。】**

**問10-1** ワーク・ライフ・バランスの実現に向けてどのような取組を実施していますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

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. 年次有給休暇を取得し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. 育児休業・介護休業制度を取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. その他 ( )

【問10で「1. 積極的に取り組み、効果が出ている。」と回答した事業所にお伺いします。】

問10-2 ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことで、どのようなメリットを貴事業所にもたらしていますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. 事業所イメージがアップする。</li><li>2. 優秀な人材が確保できる。</li><li>3. 従業員の生産性が向上する。</li><li>4. 従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる。</li><li>5. 女性の活用・登用につながり、女性従業員の意識や意欲が高まる。</li><li>6. 従業員全体の意識改革が図れる。</li><li>7. 男女が共に能力を発揮し、その活用により組織の活性化につながる。</li><li>8. 職場内の体制を見直すことができ、業務の効率性を図れる。</li><li>9. その他 ( )</li></ol> |
|--|

【問10で「3. 今後取り組みたいと考えている。」「4. 取り組むつもりはない。」と回答した事業所にお伺いします。】

問10-3 ワーク・ライフ・バランスを推進するためにどのような課題がありますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. 育児・介護休業などを導入した場合の代替要員の確保ができない。</li><li>2. 従業員間に不公平感が生じる。</li><li>3. 業務管理等が煩雑になり支障を来たす。</li><li>4. 現状で特に問題が生じていない。</li><li>5. 取り組みに対する行政の支援が不足している。</li><li>6. 人的余裕がない。</li><li>7. 利益の減少やコストの増大により運営に影響が生じる。</li><li>8. その他 ( )</li></ol> |
|---|

## 【セクシュアル・ハラスメントについて】

問11 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントを防止するためにどのような取組を行っていますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. 社内報やパンフレットの配布により意識啓発を図っている。</li><li>2. 就業規則等でセクシュアル・ハラスメント防止についての方針を明確にしている。</li><li>3. セクシュアル・ハラスメント防止のための研修・講習等を実施している。</li><li>4. 相談窓口を設置している。</li><li>5. 対応マニュアルを作成している。</li><li>6. その他 ( )</li></ol> |
|--|

## 【男女共同参画を推進するうえで市に期待することについて】

問12 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを推進するうえで、市に望むことは何ですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 広報紙やパンフレットなどで、男女共同参画について啓発を行う。
2. 取組事業所の積極的PRによるイメージアップ。(広報紙等への掲載など)
3. 他の事業所・団体等との情報交換の場の提供。
4. 事業所の男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座や交流会の開催。
5. 女性の活躍促進やワーク・ライフ・バランスの実施に取り組む企業向けの資金的支援。
6. 育児退職や介護退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる。
7. 保育施設や保育サービスを充実させる。
8. 高齢者や病人のための施設や介護サービスを充実させる。
9. その他 ( )

問13 ワーク・ライフ・バランスの実現や男女共同参画社会づくりを進める上で、ご意見、ご提案などありましたらご記入ください。

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。

同封の返信用封筒(切手不要)をご使用になり、12月25日(金)までにご投函くださいますようお願いいたします。

## 「ハッピー・パートナー企業」

になりませんか！



新潟県では、男女が共に働きやすく、仕事と家庭生活等の両立ができるように職場環境を整えたり、女性労働者の育成・登用などに積極的に取り組む企業等を、「ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）」として登録し、その取組を支援しています。

**対 象** 新潟県内に活動拠点を有し、事業活動を行う企業、法人、団体

**登録要件** 次のような取組を行っている、または行う意欲がある企業

- 働き方を見直し、男女が共に働きやすい職場環境づくりの取組
- 男女共に仕事と家庭・その他の活動が両立できるようにするための取組
- 女性の能力を活かすための取組

### ハッピー・パートナー企業のメリット

1. 取組推進のためのアドバイザーを無料で派遣します。
2. 登録企業の交流会等に参加できます。
3. 県のホームページや各種広報等によりPRします。
4. 県男女平等社会推進課の広報紙やハッピー・パートナー企業取組事例集を提供します。
5. ハローワークの求人票でPRできます。
6. シンボルマークを自由に利用できます。
7. 新潟県建設工事入札参加資格審査の加点要件となります。
8. 一定の条件を満たすと、県が発注する物品調達等において、優遇が受けられます。
9. ハッピー・パートナー企業を対象とした金融機関の融資制度があります。

ハッピー・パートナー企業に登録すると、男女共に「働きやすさ」の向上のために積極的に取り組む企業としてPRでき、優秀な人材の確保や多様な人材の活用にもつながることが期待されます。

詳しい内容は、新潟県のホームページをご覧ください。

問い合わせ先：新潟県県民生活・環境部 男女平等社会推進課（TEL025-280-5142）

ハッピー・パートナー企業

検索

市においても、ハッピー・パートナー企業登録推進のため、総合評価方式による入札の評価項目に「ハッピー・パートナー企業の登録」と「女性技術者の雇用の有無」を追加することにより、男女共同参画推進を積極的に図っています。