【事業者意識調査】

資料６－２

※下記に記載されております「回答用番号」は，インターネット回答との重複を防ぐため，ランダムに振られたものであり，事業所を特定するものではありません。

回答用番号 [　　　　　　]

下記について該当する番号に○をつけてください。

(1) 業種	1　農業，林業 2　漁業 3　鉱業，採石採取業 4　建設業 5　製造業 6　電気・ガス・熱供給・水道業 7　情報通信業 8　運輸業，郵便業 9　卸売業・小売業 10　金融業・保険業 11　不動産業，物品賃貸業 12　学術研究，専門・技術サービス業 13　宿泊業，飲食サービス業 14　生活関連サービス業，娯楽業 15　教育・学習支援業 16　医療・福祉 17　複合サービス業 18　その他 ※業種が複数にわたる場合は，主たる業種を一つだけ選択してください。
(2) 従業員数	1　10人未満 2　10人以上29人以下 3　30人以上49人以下 4　50人以上99人以下 5　100人以上299人以下 6　300人以上
(3) 正規従業員の平均勤続年数	男　性　1　5年未満 2　5年以上15年未満 3　15年以上 女　性　1　5年未満 2　5年以上15年未満 3　15年以上

【問１】　管理職の人数についておたずねします。

職場内の全管理職は何人ですか。	管理職の人数　＿＿＿＿＿人
そのうち女性の管理職は何人ですか。	うち女性の人数　＿＿＿＿＿人

【問２】　どのような考え方に基づき，女性従業員を配置していますか。（○は１つ）

1　性別にかかわらず，個人の能力に応じた人員配置を行っている
2　性別を意識した人員配置を行っている
3　特に決めてない
4　その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

【問３】　女性従業員が男性従業員と同じ職務を遂行する上での課題や障害についてどのようにお考えですか。(1)～(6)のそれぞれについてお答えください。（それぞれ○は１つ）

	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまり思わない	思わない
(1) 家事・子育て・介護など，家庭生活を考慮しなければならない	1	2	3	4	5
(2) 時間外労働・深夜労働等をさせにくい	1	2	3	4	5
(3) 安全面などで配慮しなくてはならない	1	2	3	4	5
(4) 勤続年数が短いため，必要な知識や経験を習得する機会が少なく長期的な養成計画が立てられない	1	2	3	4	5
(5) 顧客や男性管理職などの理解が得られない	1	2	3	4	5
(6) 女性自身の職業意識が低い	1	2	3	4	5

【問４】　女性従業員が能力を発揮し，働き続けられる職場づくりのために，どのような取り組みをしていますか。(1)～(5) のそれぞれについて回答してください。（それぞれ○は１つ）

	現在取り組んでいる	現在取り組んでいないが今後取り組んでいく予定	取り組む必要性を感じているが取り組んでいない	取り組む考えはない
(1) 性別にかかわらず，能力主義的な人事管理を実施	1	2	3	4
(2) 業務に必要な知識・能力の取得研修は性別に関係なく実施	1	2	3	4
(3) 女性を積極的に雇用し，女性の少ない職場・職種に配置	1	2	3	4
(4) 女性の管理職を積極的に増やしている	1	2	3	4
(5) 性差別の相談窓口や，意見・要望を聞く制度の設置	1	2	3	4

【問５】　育児を行う従業員を支援するために，どのような制度を設けていますか。
(1)～(7)のそれぞれについて回答してください。（それぞれ○は１つ）

	制度がある	導入予定	検討中	制度はない
(1) 育児休業制度について就業規則や労働規約・内規などに明記している	1	2	3	4
(2) 短時間勤務制度	1	2	3	4
(3) 子ども看護休暇制度	1	2	3	4
(4) 出産・育児に対する経費の援助	1	2	3	4
(5) フレックスタイム制度	1	2	3	4
(6) 事業所内託児制度	1	2	3	4
(7) 有給休暇の時間単位での利用	1	2	3	4

【問６】　家族等の介護を行う従業員を支援するために，どのような制度を設けていますか。
（1）～（4）のそれぞれについて回答してください。（それぞれ○は１つ）

	制度がある	導入予定	検討中	制度はない
(1) 介護休業制度について就業規則や労働規約・内規などに明記している	1	2	3	4
(2) 短時間勤務制度	1	2	3	4
(3) フレックスタイム制度	1	2	3	4
(4) 有給休暇の時間単位での利用	1	2	3	4

問５と問６で「制度がある」と答えた方にお聞きします。

【問７】　貴事業所では，これまでに制度を利用した方はいますか。育児(1)～(7)・介護(1)～(4)の該当する項目について回答してください。（男性・女性についてそれぞれ○は１つ）

		男性		女性	
		取得者がいる	取得者はいない	取得者がいる	取得者はいない
育児	(1)　育児休業制度	1	2	3	4
	(2)　短時間勤務制度	1	2	3	4
	(3)　子ども看護休暇制度	1	2	3	4
	(4)　出産・育児に対する経費の援助	1	2	3	4
	(5)　フレックスタイム制度	1	2	3	4
	(6)　事業所内託児制度	1	2	3	4
	(7)　有給休暇の時間単位での利用	1	2	3	4
介護	(1)　介護休業制度	1	2	3	4
	(2)　短時間勤務制度	1	2	3	4
	(3)　フレックスタイム制度	1	2	3	4
	(4)　有給休暇の時間単位での利用	1	2	3	4

【問８】　今後，育児休業制度や介護休業制度を定着させるために，大切だと思われるものは何ですか。（○は３つまで）

1　休業中の代替要員の確保
2　休業中の賃金補償
3　制度を利用しやすい雰囲気づくり
4　復職時の受け入れ体制づくり
5　代替要員や復職に向けた教育訓練の充実
6　教育訓練のための支援
7　公的機関や民間の保育・介護サービスの充実
8　わからない
9　その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

【問９】　育児や介護など職業生活と家庭生活の両立支援に取り組む事業主に，国の支援制度があることを知っていますか。（○は１つ）

1　知っており，利用したことがある
2　知っているが，利用したことがない
3　知らない

【問１０】　貴事業所では，セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタハラ，パタハラ），パワー・ハラスメント（パワハラ）の防止のために，取り組みを行っていますか。（1)～(3)のそれぞれについて回答してください。（それぞれ○は１つ）

※１　セクシュアル・ハラスメント

性的な言動に対する従業員の対応により，当該従業員が労働条件等につき不利益な取扱いを受けること，または性的な言動により就業環境が害されること。

※２　パワーハラスメント

職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に，業務の適正な範囲を超えたものにより，従業員の就業環境が害されれる行為のこと。

	取り組みを実施している	取り組みを実施する予定	必要性を感じているが取り組みは進んでいない	取り組む考えはない
(1)　セクシュアル・ハラスメント	1	2	3	4
(2)　妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	1	2	3	4
(3)　パワーハラスメント	1	2	3	4

問１０で「取り組みを実施している」，「取り組みを実施する予定」と答えた方にお聞きします。

【問１１】　ハラスメントについて，どのような取り組みを実施（実施を予定）していますか。（○はいくつでも）

1　就業規則や内規などでハラスメント防止の指針を定めている
2　相談・苦情に対処する窓口を設けている
3　ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている
4　ハラスメント防止に関する社員教育等を行っている
5　社内報やパンフレット等を活用し，意識啓発を図っている
6　実態把握のための調査を実施している

【問１２】　ハラスメントが起こった場合，対応として特に難しいと感じるのはどのようなことですか。（○は３つまで）

1　当事者の言い分が食い違うなど，事実確認が難しい
2　プライバシーの保持が難しい
3　被害者が精神的ダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない
4　加害者に，この問題を理解させるのが難しい
5　日常の業務が忙しいため，対応する余裕がない
6　特にない
7　その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

【問１３】　最後に，事業所において男女共同参画を進めるにあたって，ご意見やご要望がありましたらお聞かせください。

アンケートにご協力いただき，ありがとうございました。