

君津市男女共同参画に関する事業所調査のお願い

日頃より、市政にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

本市では、誰もが互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することができる「男女共同参画社会」の実現に向けて、平成29年度に「第4次君津市男女共同参画計画」を策定し、様々な取り組みを進めています。

この度、新たな男女共同参画基本計画を策定する際の参考資料とさせていただくため、市内の事業所を対象に男女共同参画に関する事業所調査を実施します。

お答えいただいた内容は、統計資料としてのみ取扱いますので、事業所のご意見やお考えが他に漏れることは一切ございません。

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、ご回答くださいますようお願い申し上げます。

令和3年〇月

君津市長 石井 宏子

◆ご記入にあたってのお願い◆

- ・この調査票は、経営者（代表者、責任者）又は人事・労務担当の方にご記入をお願いします。事業所の立場でお答えください。
- ・令和3年〇月〇日現在でお答えください。
- ・この調査は無記名式です。
- ・ご回答は、当てはまる項目の番号を、指定の数だけ〇で囲んでください。また、「その他（ ）」に〇をつけた場合は、（ ）内に具体的な内容を記入してください。
- ・調査票のご記入が終わりましたら、お手数ですが同封の返信用封筒に入れて〇月〇日（〇）までにご返送ください。（切手は不要です。）

【調査についてのお問合せ先】

君津市市民環境部市民活動支援課

電話：0439-56-1565 FAX：0439-56-1629

E-mail：jichi@city.kimitsu.lg.jp

1 貴事業所の概要についておたずねします。

問1 貴事業所の主な業種についてお答えください（〇は1つ）。

1. 農林漁業 2. 建設業 3. 製造業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業 5. 情報通信業 6. 運輸業
7. 卸売・小売業 8. 金融・保険業 9. 不動産業
10. 飲食店・宿泊業 11. 医療・福祉 12. 教育・学習支援業
13. サービス業 14. その他（具体的に： ）

問2 貴事業所の従業員数を教えてください。（人数を記入）

雇用区分	男性（人）	女性（人）	合計（人）
正規従業員			
派遣社員、契約社員			
パート、アルバイト			

問3 貴事業所の男女別の役職者の状況を教えてください。（人数を記入）

雇用区分	男性（人）	女性（人）	合計（人）
役員・部長相当職			
課長相当職			
係長相当職			

問4 昨年度（令和2年度）に退職した従業員の人数について、離職理由別にお答えください。（理由別に人数を記入）

離職理由	令和2年度	
	男性（人）	女性（人）
結婚		
育児		
配偶者の転勤		
定年		
妊娠・出産		
介護		
転職		
その他		
（合計）		

問5 貴事業所の昨年度（令和2年度）に採用した従業員の人数を教えてください。（人数を記入）

雇用区分	男性（人）	女性（人）	合計（人）
正規従業員			
派遣社員、契約社員			
パート、アルバイト			

問6 貴事業所の今後の採用についての方向性を教えてください。（○は1つ）

1. 女性を積極的に採用したい
2. 男性を積極的に採用したい
3. 男女同数程度に採用したい
4. 性別にこだわらず採用したい
5. わからない

2 育児や介護に関する制度についておたずねします。

問7 令和2年度の1年間に、出産した従業員又は配偶者が出産した従業員の人数と、そのうち、育児休業を取得した人数を教えてください。（人数を記入）

区分	人数	
		育児休業を取得した人数
出産した女性従業員	人	人
配偶者が出産した男性従業員	人	人

問8 育児休業を取得、または取得申し出している期間ごとにあてはまる人数を教えてください。（人数を記入）

育児休業を取得、または取得申出をしている期間	女性	男性
（ア）1か月未満	人	人
（イ）1か月以上3か月未満	人	人
（ウ）3か月以上6か月未満	人	人
（エ）6か月以上1年未満	人	人
（オ）1年以上	人	人

問9 男性の育児休業取得促進のための方策を何かとっていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 相談体制を整えている
2. 会社、上司から取得を促している
3. 代替要員の確保など人員配置の配慮を行っている
4. 休業中の経済的補填を行っている
5. 育児休業取得率の目標を設定している
6. その他(具体的に:)
7. 特に何も行っていない

問10 貴事業所では、育児休業から職場復帰する従業員に対し、復帰支援として取り組まれていることはありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 育児休業中の事業状況などの社内情報の提供
2. 育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備
3. 育児休業からの復帰者を支え、協力し合える従業員の意識改革
4. 育児休業者のキャリア形成・継続に向けた面談や支援
5. 職場復帰前に、復帰を支援するための面談や講習などの実施
6. 職場復帰後に、仕事の継続を支援するための面談や講習などの実施
7. その他(具体的に:)
8. 特に何もしていない

問11 令和2年度の1年間に介護休業を取得した人数を教えてください。(人数を記入)

区分	人数
男性従業員	人
女性従業員	人

問12 貴事業所では、家族の介護をしながら働いている人のために、特別な配慮をしていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 勤務時間短縮、時差出勤
2. 時間外労働軽減・免除
3. 事業所内託児施設
4. 家族看護休暇
5. 在宅勤務制度
6. 介護に要する経費の援助
7. その他(具体的に:)
8. 特に何も行っていない

問13 配偶者の転勤や出産、育児、介護を理由として退職した女性の再雇用の実績はありますか。また、再雇用の雇用形態はどのようになっていますか。

1. 正規従業員として再雇用した
2. パート、アルバイトとして再雇用した
3. 契約社員として再雇用した
4. その他（具体的に： _____）
5. 女性の再雇用の実績はない

3 ハラスメントについておたずねします。

問14 セクシャル・ハラスメントに対する取組を何かしていますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 就業規則や社内規程などにセクシャル・ハラスメント禁止を規定している
2. 社内（外）に相談窓口を設置している
3. 会社や組合に対策委員会のような機関を設置している
4. 発生したときの対応マニュアルを定めている
5. 社内研修などを実施して啓発している
6. 啓発資料の配布などを行っている
7. その他（具体的に： _____）
8. 必要性は感じているが、取組は進んでいない
9. 特に何も行っていない

4 働き方の改革や女性活躍についておたずねします。

問15 貴事業所において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を推進するために取り組んでいることはありますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 年次有給休暇の取得促進
2. 従業員を対象とした研修等の実施
3. 制度を利用しやすい雰囲気づくり
4. 業務の見直し・効率化の促進
5. ノー残業デーやノー残業ウィークの導入・拡充
6. フレックスタイム制や変形労働時間制の活用
7. その他（具体的に： _____）
8. 特に何も行っていない

問16 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組むことでどのようなメリットがあると考えますか。（○は3つまで）

1. 従業員の定着につながる
2. 優秀な人材を採用できる
3. 従業員の仕事への意欲が向上する
4. 従業員の能力を生かすことができる
5. コストが削減できる
6. 業務の見直し、生産性が向上する
7. 企業のイメージが向上する
8. その他（具体的に： _____）
9. 特にない
10. わからない

問17 《問3で女性管理職が男性管理職の半数以下の事業所に伺います》

女性管理職が少ない（または、いない）のは、どのような理由からですか。（あてはまるものすべてに○）

1. 管理能力の面で、女性の適任者が少ない
2. 女性はすぐに辞めてしまうので、人材として育てられない
3. 女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない
4. 女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い
5. 上司、同僚の男性の認識、理解が不十分である
6. 業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないと思う
7. 将来管理職になる可能性のある女性はあるが、現在のところ在職年数などを満たしていない
8. 目標となる女性の先輩がいないので、次が育たない
9. 顧客が女性管理職を嫌がる
10. まだ女性登用の機運が低い
11. その他（具体的に： _____）

問18 女性従業員が活躍するために、貴事業所ではどのような取組をしていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 女性の活躍に関する担当部局、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. 女性の少ない職場の環境整備を行い、女性を配置している
3. 女性の少ない職種に女性を積極的に雇用している
4. 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
5. 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
6. 男性管理職に対し、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている
7. 女性の意見や要望を聞く場や制度を設けている
8. 女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修を行っている
9. 体力面での個人差を補う設備を整えるなど、働きやすい職場環境づくりを行っている
10. 仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている
11. 女性(母性)の健康管理対策を行っている
12. その他(具体的に:)
13. 特に何も行っていない

問19 貴事業所では、女性の活躍を推進するうえで、どのような課題がありますか。(○は3つまで)

1. コストや労力がかかる(業績にすぐに反映しない)
2. 働きやすい職場環境(制度や設備)を整備する負担が重い
3. 日常の業務が忙しく取り組む余裕がない
4. 上司や同僚の男性の認識、理解が不十分
5. 顧客や取引先を含む社会一般の理解が不十分
6. 家事や育児の負担を考慮する必要がある(時間外労働、深夜勤務させにくい)
7. 女性が就ける業務が限られている
8. 転勤や部署間異動をさせにくい
9. 結婚や出産で退職する女性が多い
10. 活躍を望む女性が少ない
11. その他(具体的に:)
12. 特にない

問20 貴事業所は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。(〇は1つ)

1. 策定している
2. 策定する予定
3. 策定する予定はない
4. 過去に策定していたが、現在は計画期間が切れている

5 テレワーク等についておたずねします。

問21 貴事業所のテレワークの実施状況を教えてください。(〇は1つ)

1. 実施している
2. 現在検討・計画中である
3. 必要性は感じているが、実施はしていない
4. いまのところ取り組む予定はない

問22 テレワークを進めていくうえで、貴事業所で障害となりそうなこと、障害となっていることは何ですか。(あてはまるものすべてに〇)

1. 適した業務がない
2. 勤怠管理が困難
3. 情報漏えいへの懸念
4. コミュニケーションが不安
5. 設備・環境の用意が大変
6. 業務評価が困難
7. 就業規則・制度改定が負担
8. テレワーク推進の手法がわからない
9. その他(具体的に:)

6 男女共同参画全般についておたずねします。

問23 職場における男女共同参画を推進するために、市に希望する支援にはどのようなものがありますか。(〇は3つまで)

1. 女性活躍の先進事例のメリット等の情報提供
2. 男女共同参画に取り組む企業の表彰及びPRをする
3. ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する専門家の派遣を行う
4. 学校等においてキャリア教育を行う
5. 女性の再就職支援を行う
6. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定に係るアドバイザー派遣
7. 男女共同参画に取り組む企業の公共調達の優遇策を導入する
8. 男女共同参画に取り組む企業への助成を行う
9. その他(具体的に:)
10. 特にない

問24 男女共同参画社会づくりについてご意見などがございましたら、記入してください。

以上でアンケートは終わりです。

調査にご協力いただき、誠にありがとうございました。

ご記入いただきました本調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、〇月〇日（〇）までにポストにご投函ください。