

市内・準市内事業所の男女共同参画
推進状況アンケート調査報告書
(平成27年度指名登録業者)

平成27年(2015年)9月

牛久市市民部市民活動課男女共同参画推進室

◆ はじめに ◆

「男女雇用機会均等法」が1986年に施行されてから、約30年が経過し、その間「育児・介護休業法」や「パートタイム労働法」など各種の法整備が進められました。勤労者の働き方の見直しが行われてきてはおりますが、まだまだ仕事を最優先させるライフスタイルを前提とした雇用や処遇の仕組みが取られている事業所が多く、社員が望む働き方に対応しきれていないのが現状です。

牛久市においても、平成15年2月に「牛久市男女共同参画推進基本計画」を策定し、平成24年度までを見通した「施策の基本的方向」が示され、基本目標として「いきいきと働ける社会環境の創造」を掲げ、市内事業所における男女共同参画や子育て支援の推進状況について、平成20年度から調査を行ってまいりました。

そして、その調査の結果や、市民3,000人を対象とした意識調査の結果を踏まえ、雇用のあらゆる面で男女平等が確保され、男性も女性もその能力が十分に発揮できるような職場環境を整えるべく、「牛久市男女共同参画推進基本計画・実施計画(第2次)」(実施期間:平成25年度～29年度)を策定し、「あらゆる就労の場における男女共同参画の推進」を主要課題に掲げました。

このたび実施した「事業所の男女共同参画推進状況アンケート」は、職場において、実際にどのような環境であるのか、どのような制度があるのかを明らかにするため、平成27年度の入札参加資格申請の機会を利用し、牛久市内の事業所(市内・準市内事業所)を対象として実施したもので、今回7回目の調査となります。

この調査を平成24年度(平成25年度指名登録業者)の調査と比較しながら、今後の男女共同参画実施事業に活かし、誰もが性別にかかわらず個人として尊重され、職業生活において、男女共同参画の意識が着実に根付くよう、市民と企業(事業者)と行政のパートナーシップにより、これまで以上に取り組んで参りたいと考えておりますので、より一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後に、ご協力いただきました事業所の皆様に厚く御礼を申し上げます。

平成27年9月

牛久市長 池 辺 勝 幸

アンケートの概要

(1) 目的

この調査は、労働の場における具体的な男女の格差や仕事と家庭の両立支援、女性を積極的に活用する取り組みなどを明らかにすることにより、事業所の実態を把握し、今後の男女共同参画推進施策の展開に生かすことを目的とする。

(2) 調査対象

平成27年度の入札資格審査申請をしようとする事業者のうち、牛久市内に本社を置く市内事業者と、市内に支店・営業所を置く準市内事業者。

※ただし、前回調査との比較項目については、前回調査対象（平成26年度入札資格審査申請事業者）と業種が異なるため、業種が同じであった前々回調査対象（平成25年度入札資格審査申請事業者）と比較しております。あらかじめご了承ください。

(3) 調査方法

▽配布：入札参加資格審査申請の様式とともに、アンケート用紙を添付し、事業者配布（またはホームページからダウンロード）

▽回収：事業者の申請時に申請書類とともに回収する。

(4) 調査実施期間

平成27年1月5日（月）～平成27年1月30日（金）

(5) 調査項目

- ・ 男女の雇用と女性の登用状況について
- ・ 育児や介護を行う従業員の仕事と家庭の両立支援に関して（育児・介護休業制度について、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について）
- ・ 女性を積極的に活用するための取り組みについて
- ・ 職場でのセクシュアル・ハラスメントの防止について

(6) 回収結果

総回収数94（回答数94）

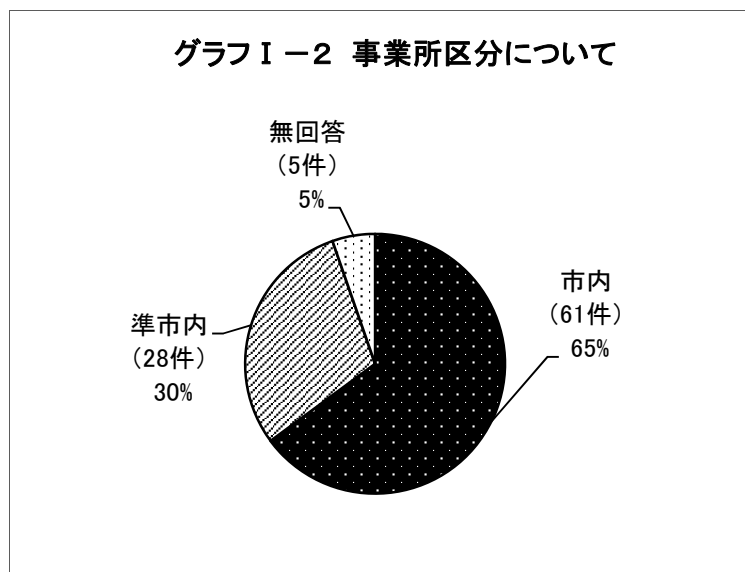
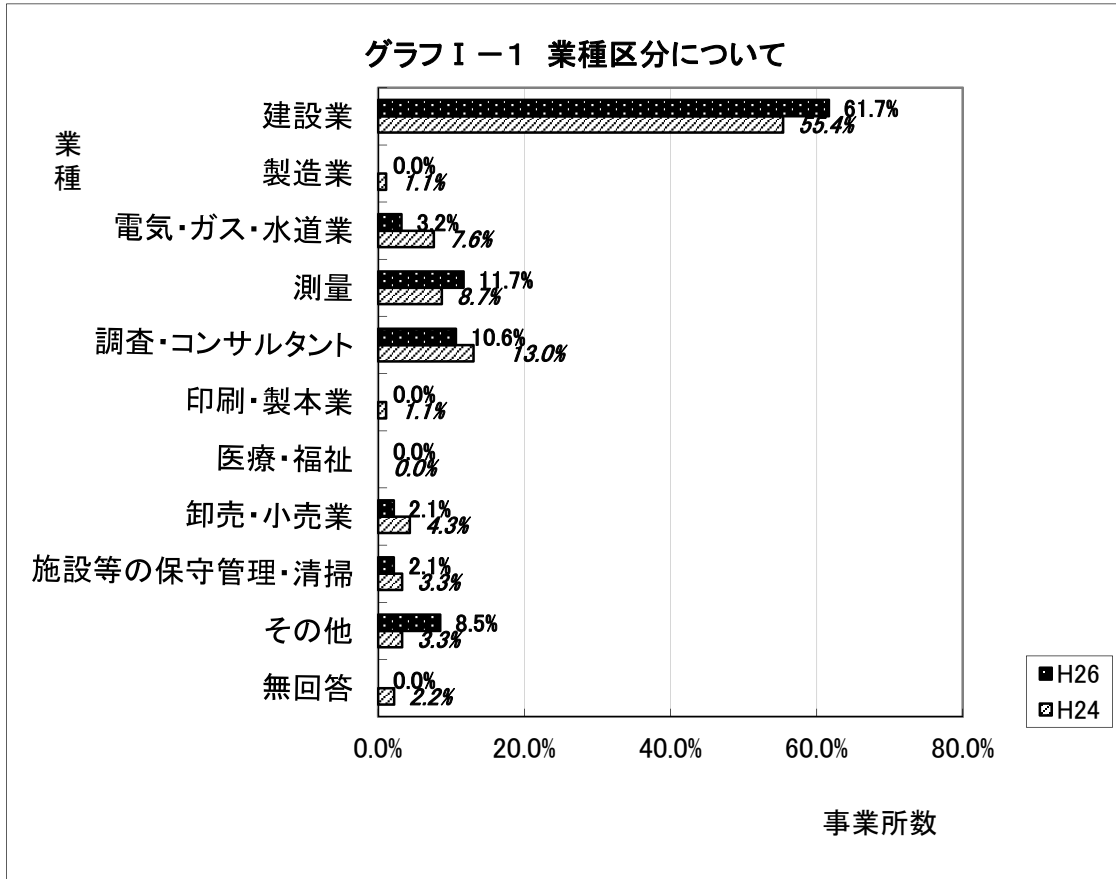
前々回総回収数92（回答数92）

集計結果

I. 事業所について

◆業種区分と事業所区分

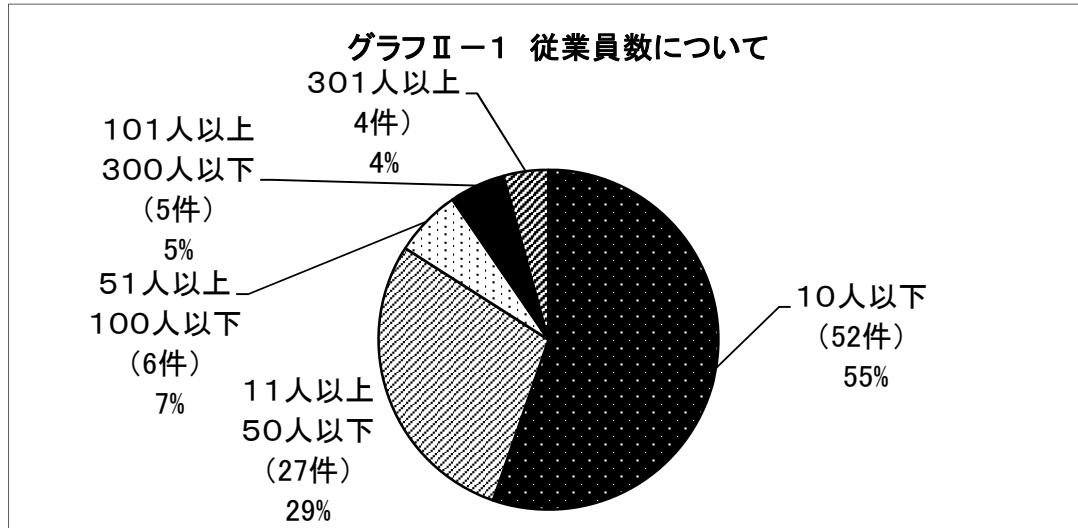
建設業(58事業所)が全体の6割以上を占める。また、事業所区分では市内事業所(市内に本社を置く事業所)が61事業所(65%)、準市内の事業所(市内に支店・営業所を置く事業所)が28事業所(30%)である。



Ⅱ. 男女の雇用と女性の登用状況について

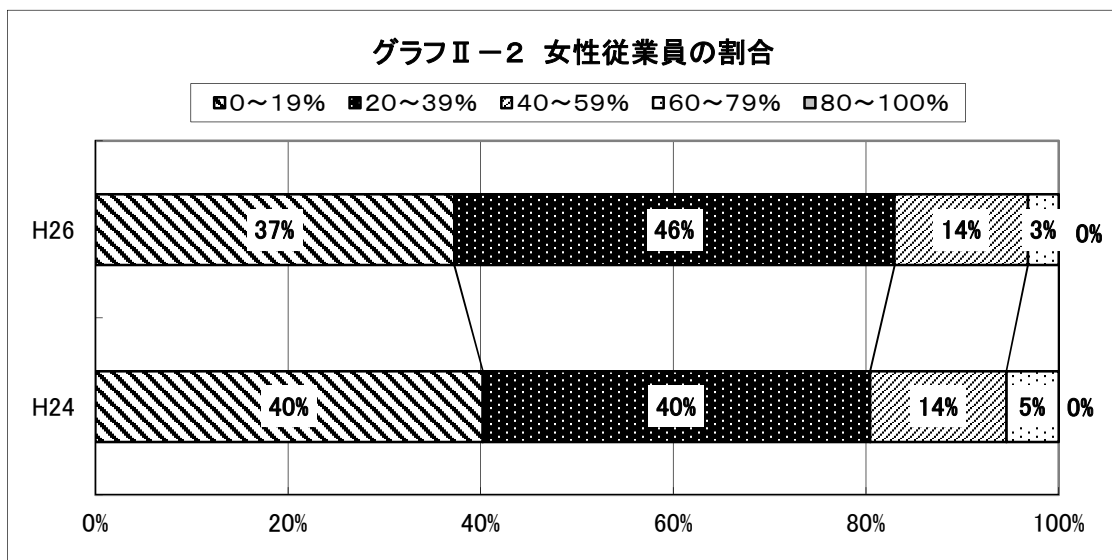
◆従業員数

従業員数10人以下の事業所が全体の55%を占める。これに従業員数11人以上50人以下の事業所を合わせると、全体の84%が従業員50人以下の事業所である。



◆女性従業員の割合

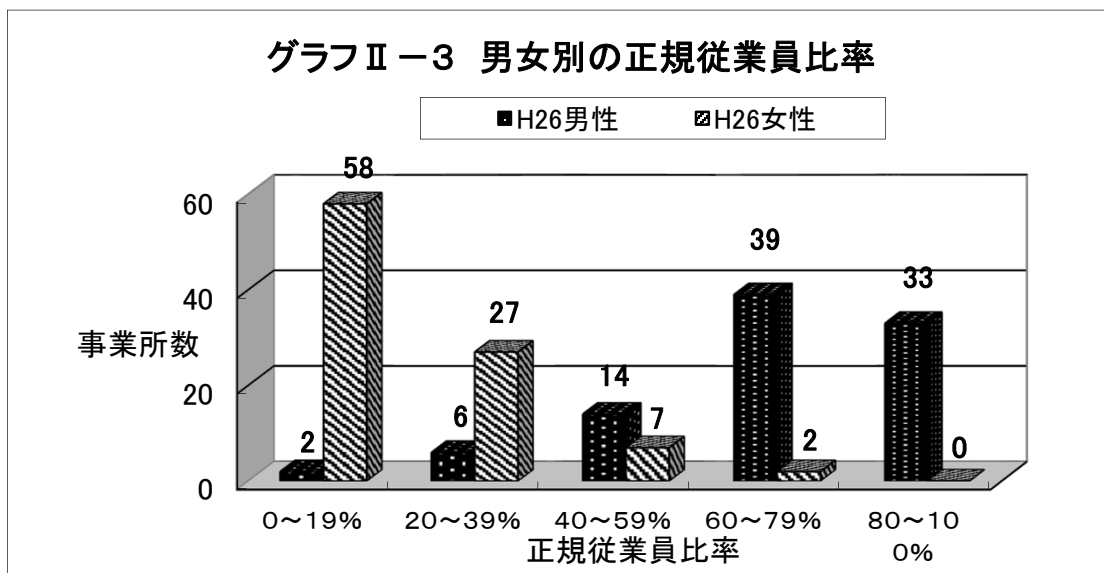
従業員に占める女性の割合が、2割未満(0~19%)の事業所(35事業所)及び、2~4割未満(20~39%)の事業所(43事業所)がそれぞれ全体の約4割を占め、あわせると全体の8割を占める。H24調査と比較すると、女性従業員の割合が増えてきているのが分かる。



◆男女別の正規従業員比率

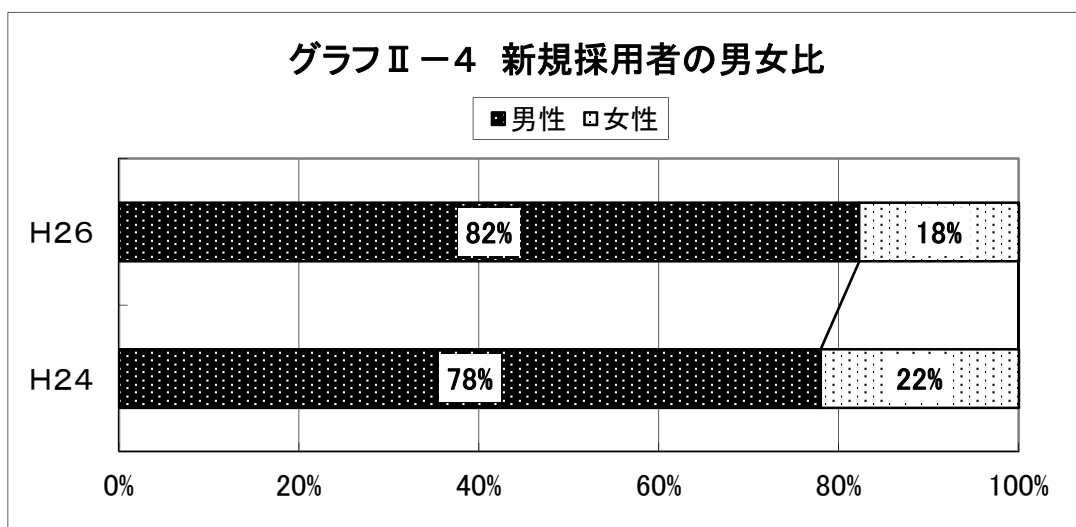
従業員に占める正規従業員の比率を男女別に見ると、男性の正規従業員比率が6～10割の事業所が72事業所で全体の76%となった。H24調査では8～10割の事業所が17事業所であったので、倍に増えていることが分かった。

また、女性の正規従業員が2割未満の事業所がH24の調査では全体の66%であったが、今回は58事業所(62%)と若干減少し、2～6割未満の事業所は34事業所(36%)とH24調査の30%を上回った。男性の正規従業員が2割未満の事業所は、H24調査とほとんど変



◆新規採用者(H26年度 正規従業員)の男女比について

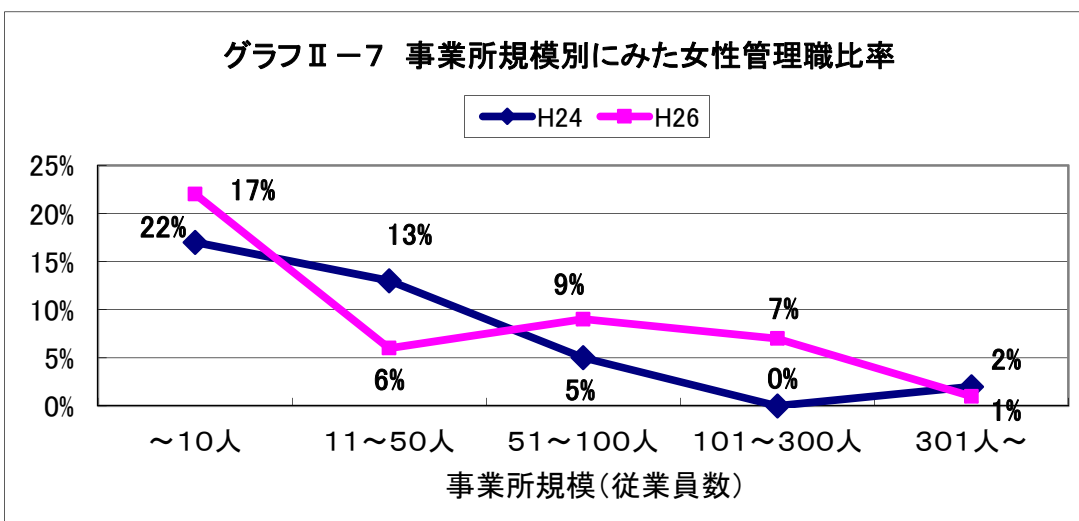
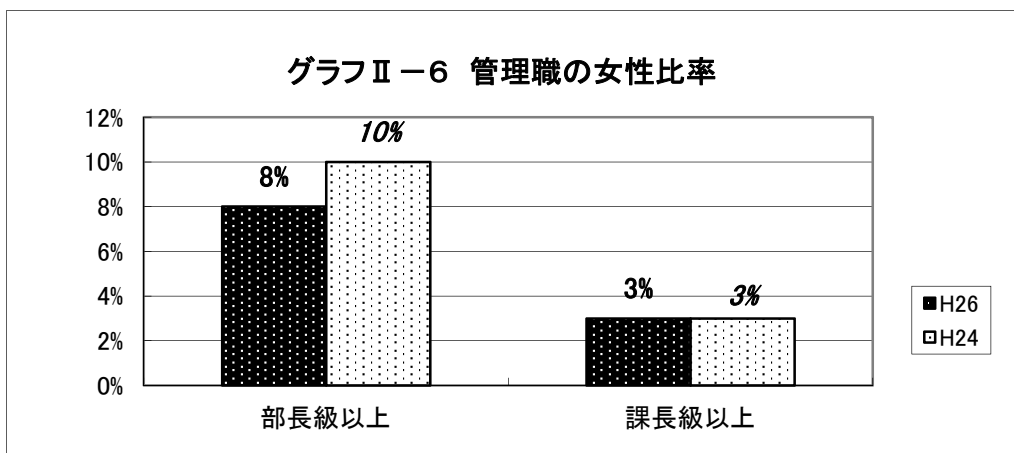
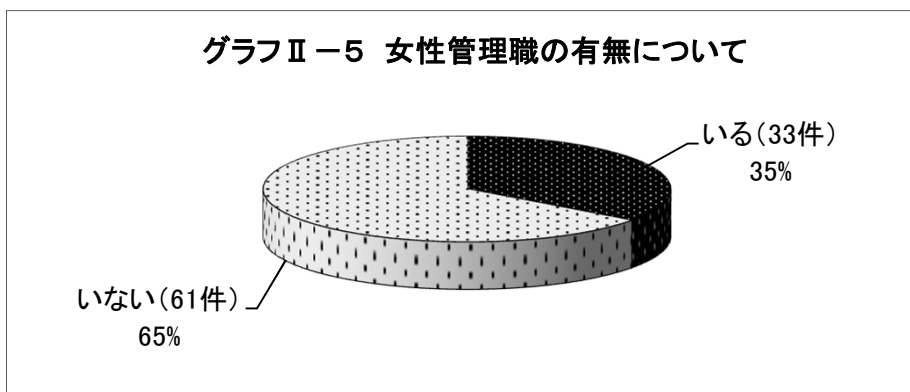
平成26年4月1日以降に正規従業員を採用した事業所は42事業所(45%)と、H24調査の40事業所(27%)とほとんど変わらなかった。採用者数を合計すると192人で、うち男性158人(82%)、女性34人(18%)である。男女比はH24調査と比べ、女性の割合が減少した。



◆女性管理職について

女性管理職(課長以上)のいる事業所は33事業所(35%)でH24調査(35%)と変わらなかった。管理職に占める女性の割合は部長級以上では8%(34人)、課長級では3%(18人)だった。H24調査と比較すると、部長級が2%減少した。

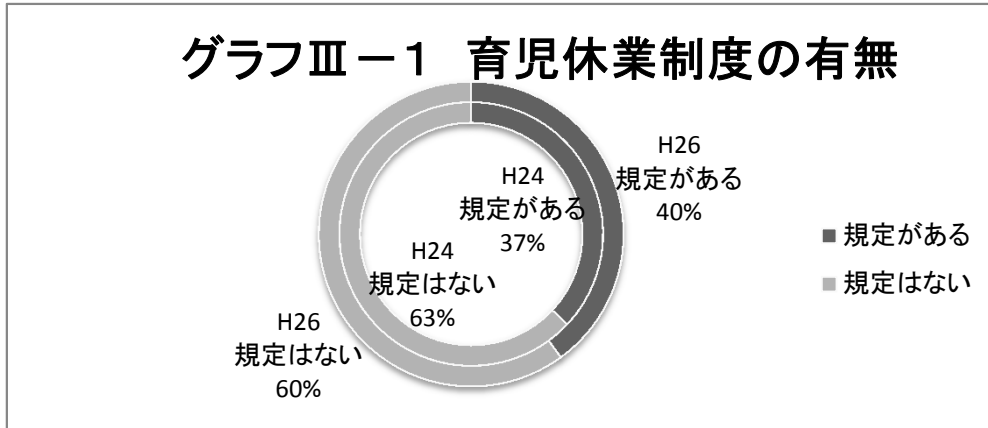
事業所の規模別に見ると、11~50人、301人以上の事業所では減少しているが、10人以下、51人~300人の事業所では増加していることが分かった。



Ⅲ. 育児・介護休暇制度について

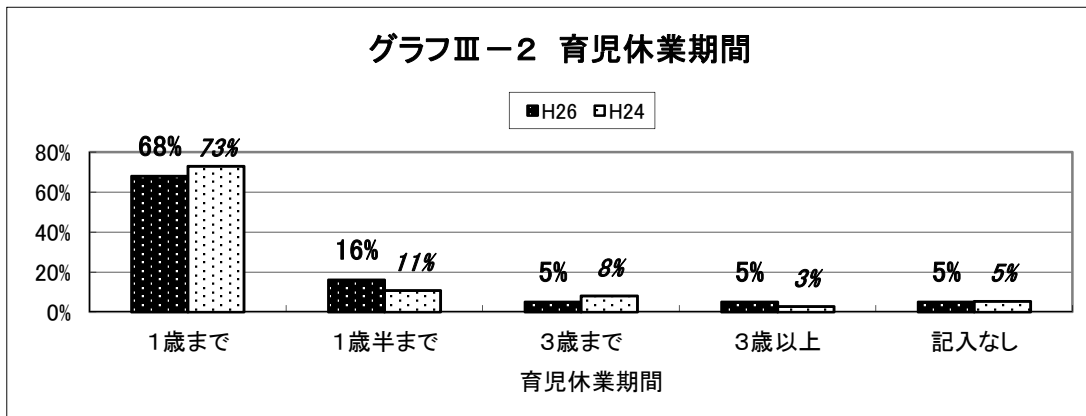
◆育児休業制度の有無について

規定のある事業所が38件(40%)であり、H24調査の37件(37%)を上回った。規定のない事業所は56件(60%)となり、H24の55件(63%)を下回る結果となり、徐々にではあるが制度が整ってきているのが分かる。



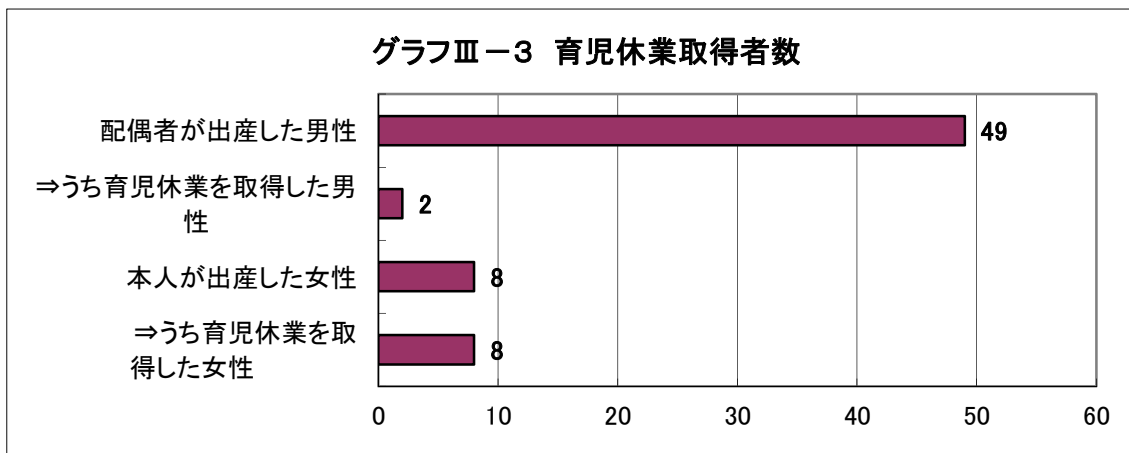
◆期 間

規定のある事業所のうち育児休業の期間は、H24調査と比較して、「子が1歳まで」の割合と「3歳まで」の割合が減り、「1歳半まで」の割合と「3歳以上」が増えた。



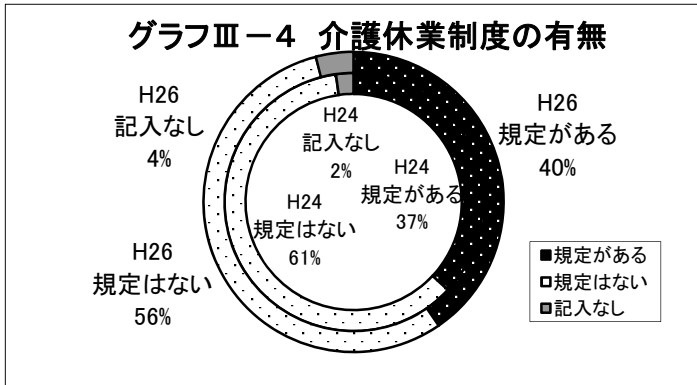
◆取得者数

平成26年度において、配偶者が出産した従業員49人のうち育児休業を取得した男性は2人。女性は出産した従業員8人のうち8人が育児休業を取得している。



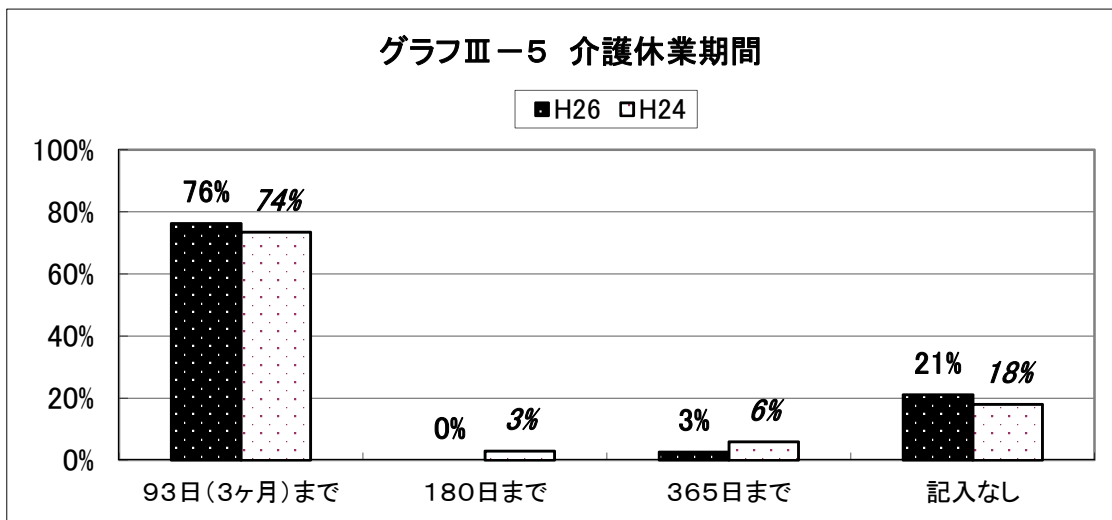
◆介護休業制度の有無について

規定のある事業所が38件(40%)であり、H24調査の34件(37%)から少し増えた。規定のない事業所は52件(56%)となり、H24の56件(61%)から少なくなった。制度のある事業所が増えてきているのが分かる。



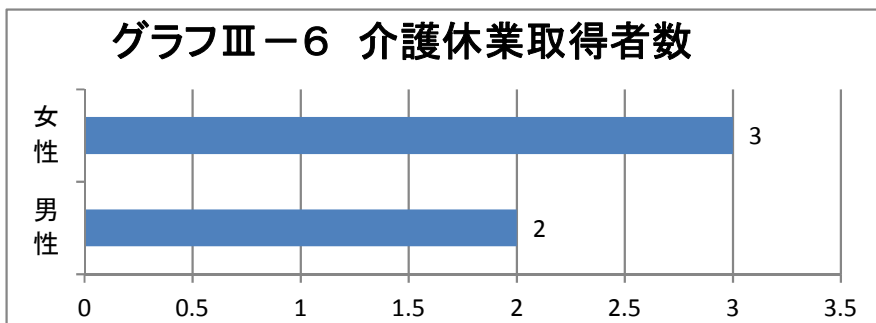
◆期間

規定のある事業所のうち介護休業の期間は、H24の調査とあまり変わりはなく、期間は「93日まで」がほとんどである。H24の調査と比較すると、「93日まで」が増加し、「180日まで」、「365日まで」が減少した。



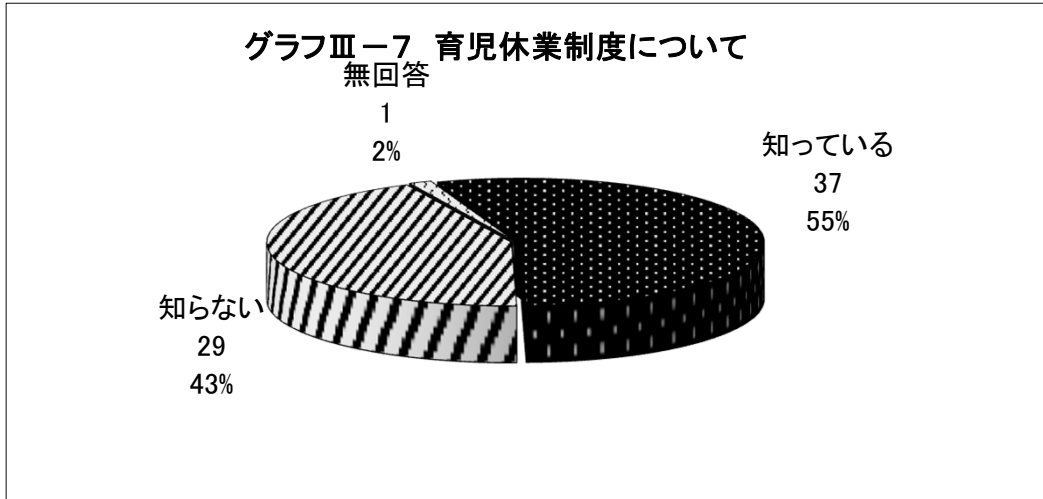
◆取得者数

平成26年度において、介護休業を取得した女性は3人、男性は2人となった。H24調査では取得者が0であったため、介護休業を取得できる環境が整いつつあると思われる。



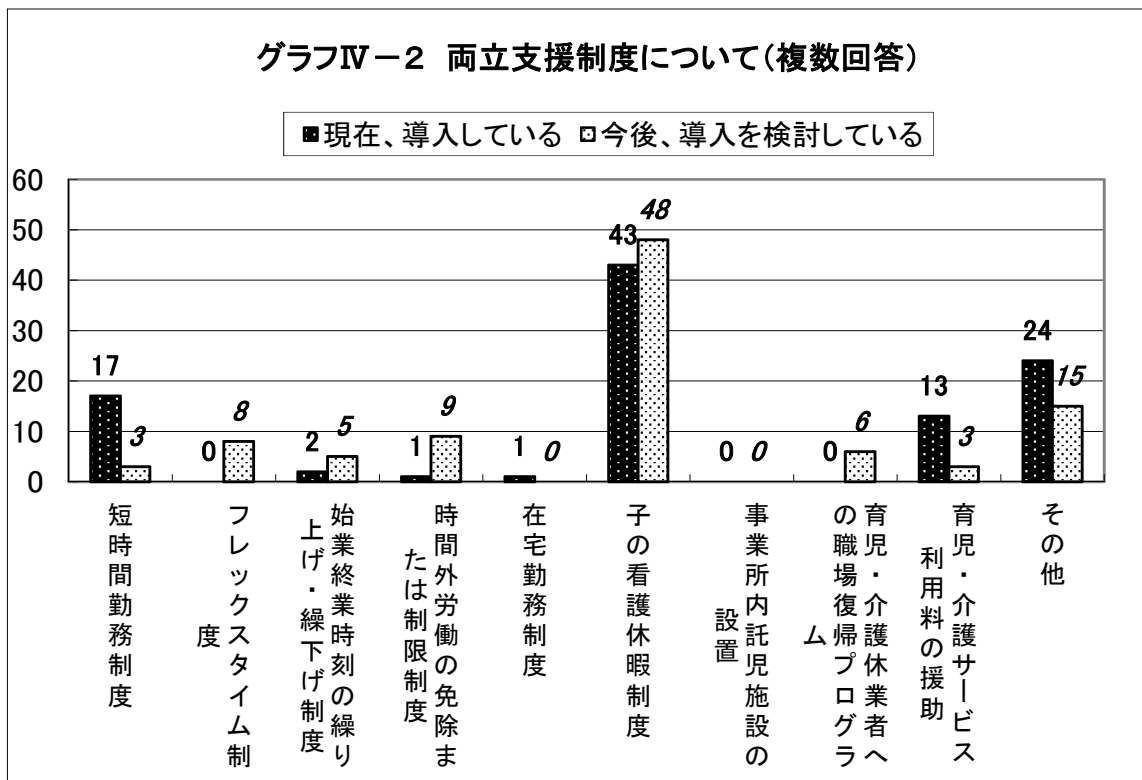
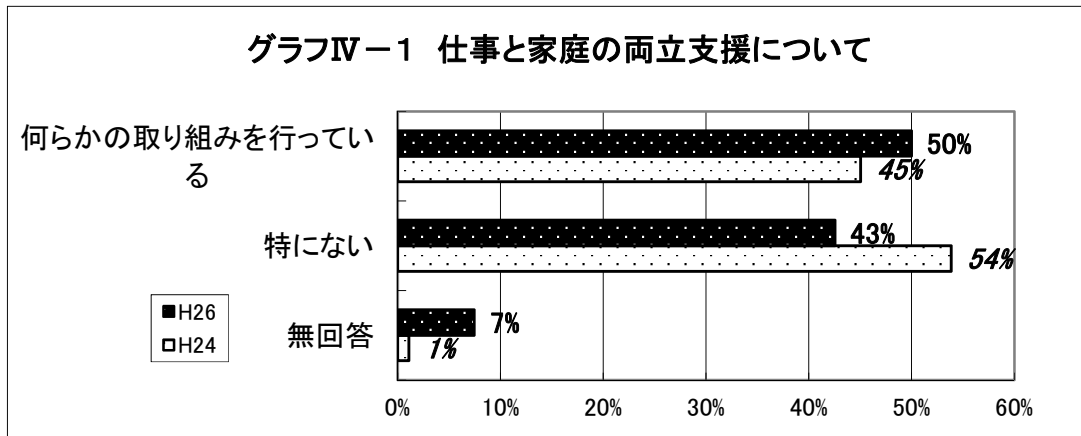
◆育児休業制度について

育児休業制度または介護休業制度について、「規定がない」と回答した67事業所のうち、育児休業制度について知っていると回答した事業所は55%、知らない事業所は43%であった。H24調査では知っている事業所は48%、知らない事業所は50%であったので、制度の認知度がかなり増えていることが分かった。



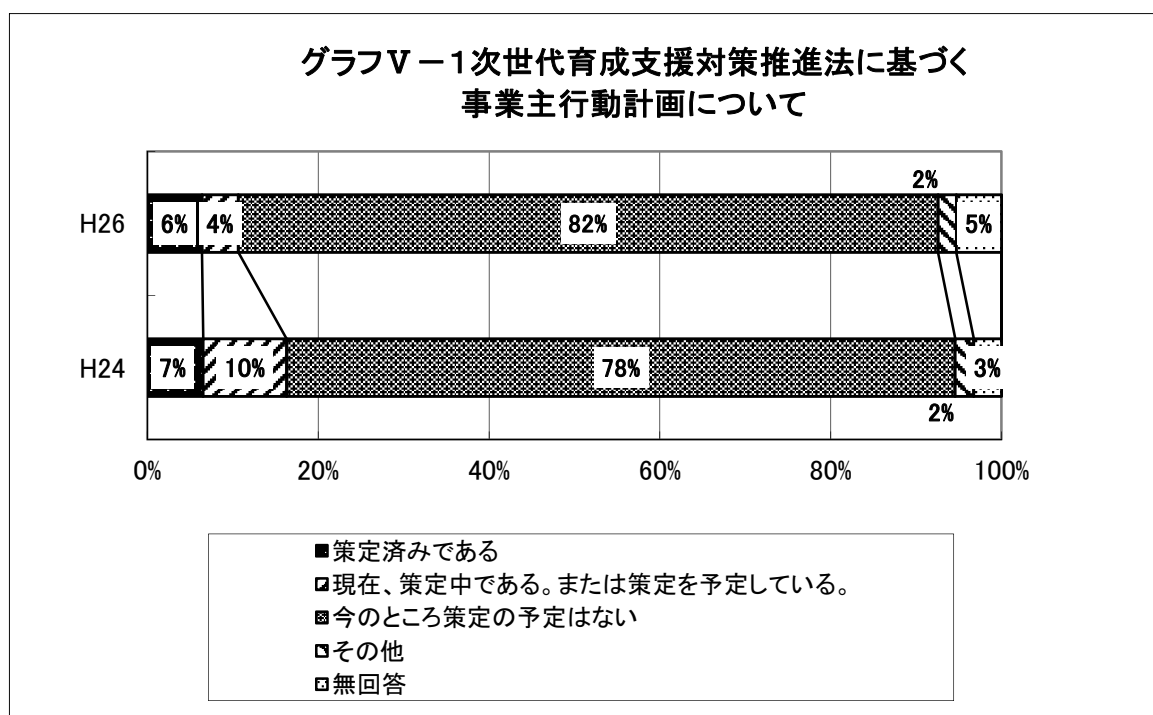
IV. 育児・介護を行う従業員の仕事と家庭の「両立支援」について

働きながら育児や介護を行う従業員のために、何らかの取り組みを行っている事業所は47件(50%)とH24の調査の45%を上回った。現在導入されている制度としては、「子の看護休暇」(43件)、「短時間勤務」(17件)、「育児・介護サービス利用料の援助」(13件)が多い。また今後導入または拡大が検討されているものとしては、「子の看護休暇」、「時間外労働の免除または制限」、「フレックスタイム制度」などが挙げられている。



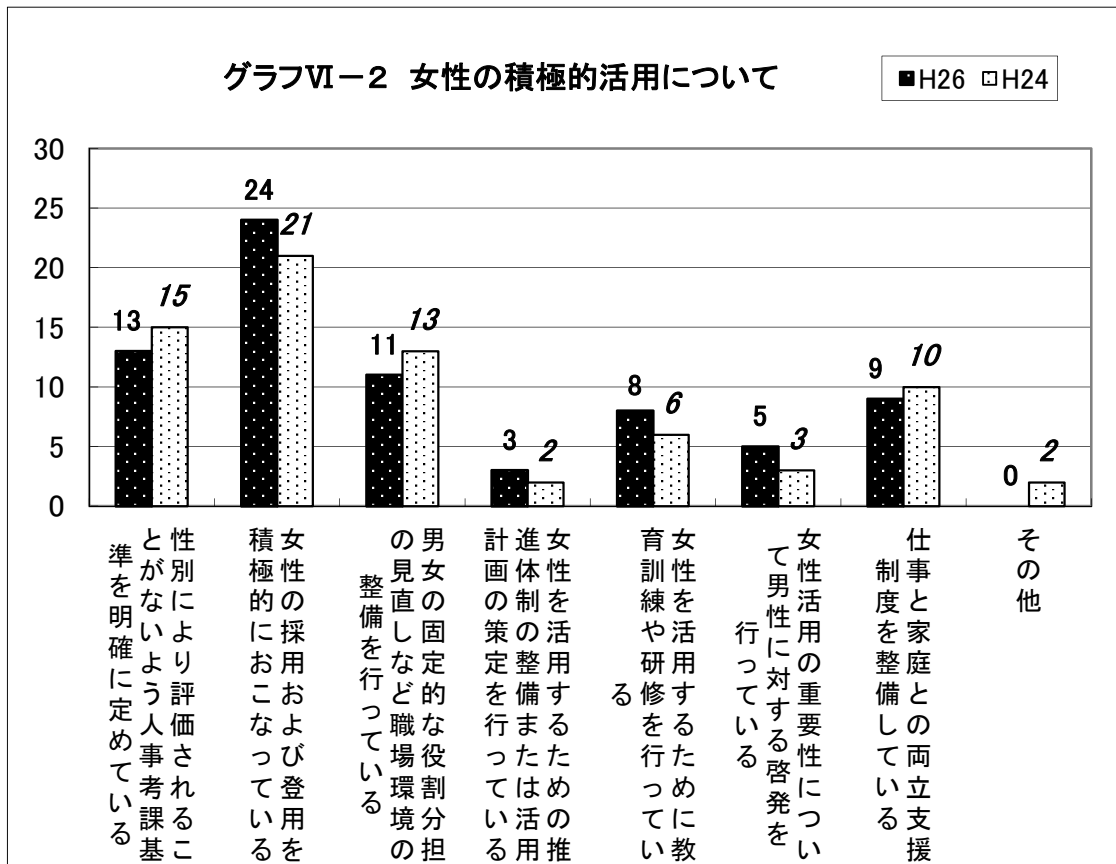
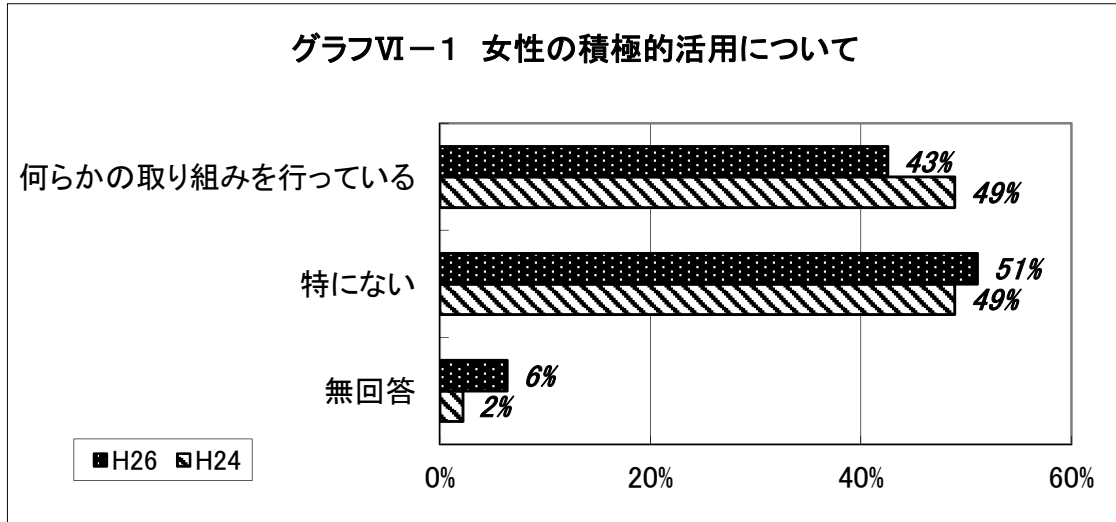
V. 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について

平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づく「事業主行動計画」を策定した事業所は6事業所(6%)で、H24調査の6事業所(7%)とほとんど変わらなかった。策定中または策定予定の4事業所(4%)とあわせると10事業所(10%)で取り組みが見られる。なお、法律で策定義務のある従業員101人以上の9事業所では、6事業所が「策定済み」であった。



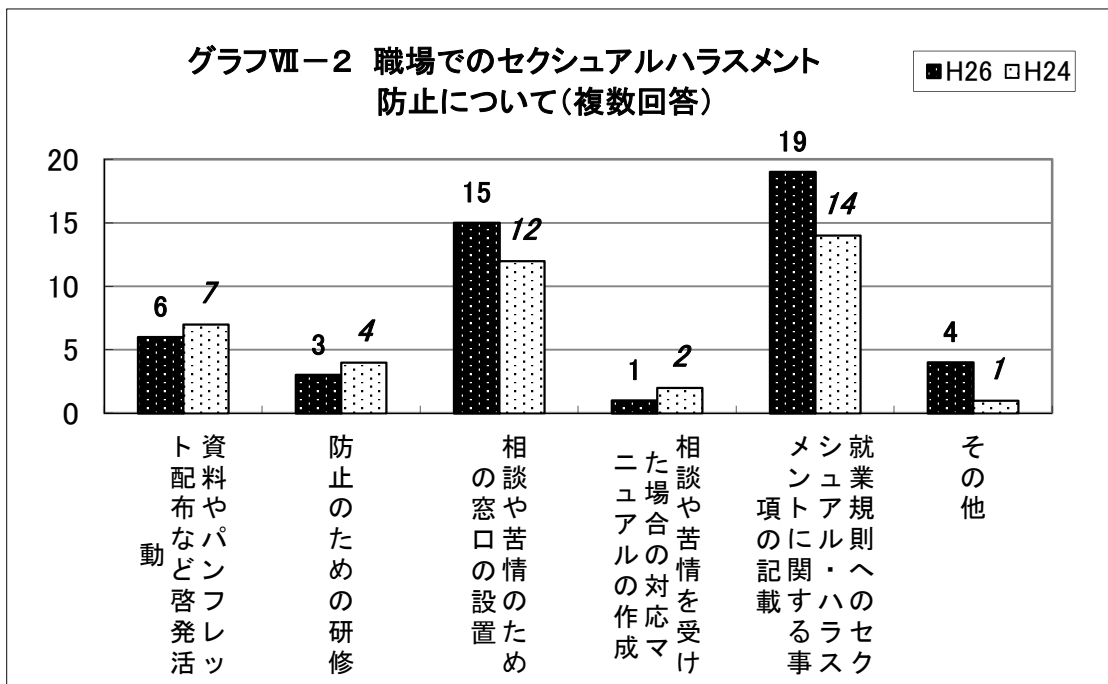
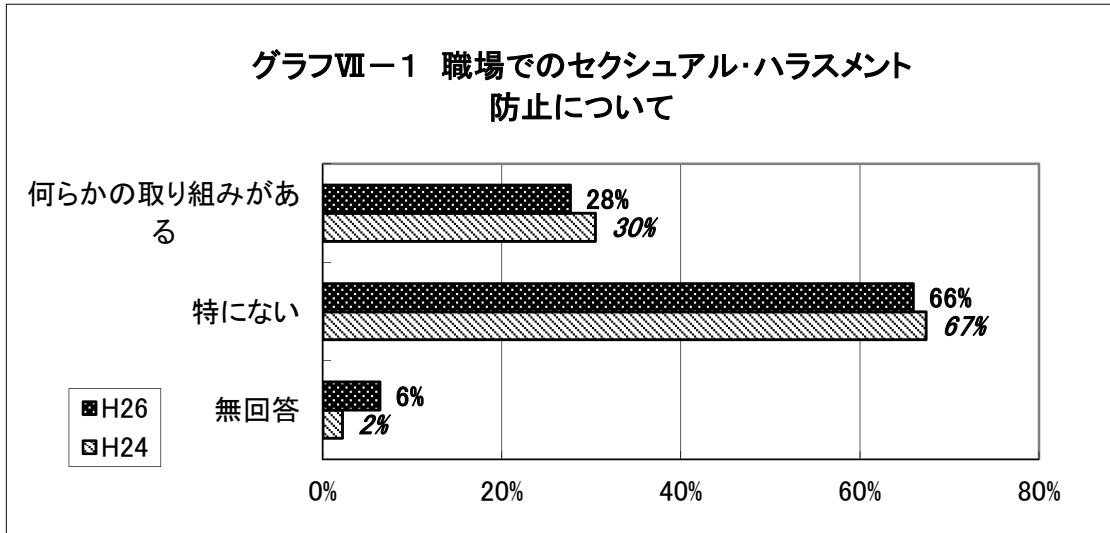
VI. 女性を積極的に活用するための取り組み

女性を積極的に活用する取り組みについて、何らかの取り組みを行っている事業所は43%で、H24調査の49%より減少した。取り組みの内容としては、「女性の積極的登用」(24件)、「人事考課基準」(13件)、「男女の固定的な役割分担の見直し」(11件)などが挙げられている。



VII. 職場でのセクシュアル・ハラスメントの防止について

職場でのセクシュアル・ハラスメントの防止について何らかの取り組みを行っている事業所は26事業所(28%)でH24の調査よりも減少した。取り組みの内容としては、「就業規則への記載」(19件)、「相談窓口の設置」(15件)、「資料やパンフレットの配布」(6件)、「防止のための研修」(3件)などが挙げられている。



自由記述(全て記載)

◆子育て応援宣言企業として登録し実施している。(建設業／従業員11～50人)

◆以前子育て中の女性を採用したことがありましたが、会社の規定は作成していない為、子どもに関しての休暇の時には極力有給にして居ました。就労の場では子育て中の人には男女を問わず社内で苦情が出ない程度に協力を惜しまない考えです。現在息子夫婦が牛久市吹奏楽団に所属して居ますが、保育園児をかかえてイベントに参加することは負担が大きいと思い、仕事に支障をきたさない範囲で給与の面でも応援してきました。今後は別の社員の場合でも同様な考えで会社が続く限り子育て、又仕事と家庭の両立を支援していきたいと思えます。(測量／従業員10人以下)

◆当社はポジティブアクションについても以前から取り組み、既に女性技術者の任用を行っています。また、厚生労働省の指針である「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)」についても、社内で検討・策定し、茨城県に提出し、運用を開始しています。今後、女性技術者の増員を図るべく、さまざまな検討をし、実行していきます。
(建設業／従業員11～50人)

◆女性管理職の登用、育児時短の徹底利用、介護休業の環境整備
(建設業／101人以上300人以下)

調査結果のまとめ

I 調査結果の要約

1 事業所について

今回の牛久市における「事業所の男女共同参画推進状況アンケート」の結果では、回答している事業所のうち、従業員10人以下の事業所は55%、11人以上50人以下の事業所は29%で、両者で全体の84%となり、アンケートの結果を大きく左右していると予想される。しかし、「事業所規模別にみた女性管理職比率」（グラフⅡ-7）を見ると、従業員10人以下の事業所と11人以上50人以下の事業所で、大きな開きが出ている。全ての結果についてクロス分析が行われているわけではないので一概には言えないが、事業所規模が10人以下の事業所と、11人以上50人以下の事業所、つまり家族経営の要素が強い事業所と、そうでない事業所では、男女共同参画推進の現状や方法が大きく異なっていると予想されることを念頭に置く必要があると思われる。

2 男女の雇用と女性の登用状況について

「女性従業員の割合」（グラフⅡ-2）の結果から、前回の調査と比べ女性の割合が着実に増えてきているのが分かったが、「新規採用者の男女比」（グラフⅡ-4）を見ても、女性の就労機会が、まだまだ男性よりも少ないように見える。

3 育児・介護休業制度について

「育児・介護休業制度の有無について」という質問項目では、育児休業制度については6割、介護休業制度についても約半数の事業所が「規定を持っていない」という結果が現れた。H24の調査と比べると、規定がある事業所が増えてきてはいるが、労働基準法や育児・介護休業法の趣旨に沿って、規定の整備を進める必要があるのではないかとと思われる。

4 仕事と家庭の「両立支援」について

「仕事と家庭の両立支援」については、50%の事業所が「何らかの取り組みを行っている」と回答しているが、約4割は「特になし」と答えている。支援制度の内容は、子の看護休暇や短時間勤務または育児・介護サービス利用料の援助など多岐にわたっている。

こうした制度は、従業員が積極的に利用できるように周知徹底することが必要であり、仕事と生活の調和「ワーク・ライフ・バランス」を可能とする働き方の見直しを推進することにより、さらに働きやすい職場環境が期待できるので、特に実施していない事業所に働きかける必要がある。

5 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について

「次世代育成支援対策推進法」に関する項目では、法律で対象とされている事業所（101人以上は義務）の9事業所のうち3事業所が「策定の予定なし」であったため、計画の策定を進める必要がある。

また、「女性の積極的な登用・採用」も43%が何らかの取り組みを行っているものの、51%の事業所が「特になし」と答えている。H24の調査と比べると取り組みを行っている事業所が6%減っていることから、単に女性従業員数や女性管理職割合を高めるだけでなく、さらに性別に関わりなく能力を発揮できる職場環境の整備、就労機会の確保を求めていく必要がある。

6 職場でのセクシュアル・ハラスメントの防止について

「セクシュアル・ハラスメントの防止」については、取り組みを行っている事業所は28%にとどまった。取り組み例としては、就業規則への記載、相談窓口の設置が多いようであるが、安心して相談できる外部相談窓口及び啓発を進めていく必要がある。

II 今回の調査と前回の調査を比べて明らかになった市内事業所の現状と課題

<現状>

- (1) 従業員数については、市内事業所の84%が50人以下であり、H24調査(89%)より減少した。従業員に占める女性の割合については、H24調査において20%未満の事業所が40%であったが、今回の調査では37%となり、女性従業員の割合が徐々に増えてきているのが分かった。正規従業員については、女性の割合が20%未満の事業所が61%であったが、今回の調査では58%となり、40%未満の事業所が増えてきているので、正規従業員の女性割合が高くなっている事業所が増えてきているのが分かった。
- (2) 育児休業制度について、40%の事業所に規定があり、H24調査(37%)より増加した。育児休業の期間については、3分の2の事業所が「子が1歳まで」(67%)であるが、3歳以上が増えて5%となった。育児休業取得者数は、平成25年度において10人、本人が出産した女性が8人で、配偶者が出産した男性の取得者は2名であった。
- (3) 介護休業制度について、40%の事業所に規定があり、H24調査(37%)より増加した。ほとんどの事業所が93日(3ヶ月)の休業期間を設けている。実際に介護休業を取得した従業員はH24調査が0人だったのに対し、5人取得した。
- (4) 仕事と家庭の両立支援について、何らかの取り組みを行っている事業所が全体の50%(H24調査45%)、女性を積極的に活用するための取り組みを行っている事業所が全体の43%(同49%)、セクシュアル・ハラスメント防止について取り組みを行っている事業所が全体の28%(同30%)であった。仕事と家庭の両立支援のみ、H24調査よりも何らかの取り組みを行っている事業所が増加した。

<課題>

従業員の女性の割合が増えてきていることが分かった。育児休業制度の規定がある事業所は増加してきており、育児休業を取得した男性が2人となった。介護休業制度の規定がある事業所も増えてきており、介護休業を取得した従業員も増えた。まだまだ育児・介護休業制度を利用しやすい環境になってきているとは言えないので、改善を働きかけていく必要がある。

平成20年度から調査を行っているが、仕事と家庭の両立支援などの取り組みについては、まだまだ実際に取り組んでいる事業所が少ないので、今後も引き続き調査を行うことにより、意識の啓発を行っていくとともに、行政と事業所の窓口をつなげ、連携して男女共同参画を進めていく必要がある。

集 計 表

(問1)業種区分

業種	件数
建設業	58
製造業	0
電気・ガス・水道業	3
測量	11
調査・コンサルタント	10
印刷・製本業	0
医療・福祉	0
卸売・小売業	2
施設等の保守管理・清掃	2
その他	8
計	94

(問3)従業員数

従業員数	件数
10人以下	52
11人以上50人以下	27
51人以上100人以下	6
101人以上300人以下	5
301人以上	4
計	94

(問3)正規従業員比率

男性の正規従業員比率	男性
0～19%	2
20～39%	6
40～59%	14
60～79%	39
80～100%	33
計	94

(問3)新規採用者数(正規従業員)

	新規採用者数
男性	158
女性	34

(問2)事業所区分

業種	件数
市内	61
準市内	28
無回答	5
計	94

(問3)女性従業員比率

女性比率	件数
0～19%	35
20～39%	43
40～59%	13
60～79%	3
80～100%	0
計	94

女性の正規従業員比率	女性
0～19%	58
20～39%	27
40～59%	7
60～79%	2
80～100%	0
計	94

(問4)女性管理職のいる事業所

従業員数	いる	いない
10人以下	16	36
11人以上50人以下	8	19
51人以上100人以下	3	3
101人以上300人以下	4	1
301人以上	2	2
計	33	61

(問4)管理職数

	男性管理職数	女性管理職数
部長級以上	400	34
課長級以上	503	18

(問4)事業所規模別管理職数

従業員数	男性管理職数		女性管理職数	
	部長級以上	課長級以上	部長級以上	課長級以上
10人以下	59	14	18	3
11人以上50人以下	75	73	5	4
51人以上100人以下	27	26	4	1
101人以上300人以下	80	96	6	7
301人以上	159	294	1	3
計	400	503	34	18

(問5)育児休業制度について

規定の有無	件数
規定がある	38
規定はない	56
計	94

(問5)育児休業期間

育児休業期間	件数
子が1歳まで	26
1歳半まで	6
3歳まで	2
3歳以上	2
記入なし	2
計	38

(問5)育児休業取得者数

	出産者数	うち育児休業取得者
配偶者が出産した男性	49	2
本人が出産した女性	8	8

(問6)介護休業制度について

	件数
規定がある	38
規定はない	52
記入なし	4
計	94

(問6)介護休業期間

93日(3ヶ月)まで	29
180日まで	0
365日まで	1
記入なし	8
計	38

(問6)介護休業取得者数

	介護休業取得者
男性	2
女性	3

(問6)育児休業制度について

知っている	37
知らない	29
無回答	1
計	67

(問7)仕事と家庭の両立支援の有無について

	件数
何らかの取り組みがある	47
特になし	40
無回答	7
計	94

(問7・8)両立支援制度について(複数回答)

	ある	今後、拡大または導入を検討中
短時間勤務制度	17	3
フレックスタイム制度	0	8
始業終業時刻の繰り上げ・繰下げ制度	2	5
時間外労働の免除または制限制度	1	9
在宅勤務制度	1	0
子の看護休暇制度	43	48
事業所内託児施設の設置	0	0
育児・介護休業者への職場復帰プログラム	0	6
育児・介護サービス利用料の援助	13	3
その他	24	15
計	101	97

(問9)次世代育成支援事業行動計画について

	件数
策定済みである	6
現在、策定中である。または策定を予定している。	4
今のところ策定の予定はない	77
その他	2
無回答	5
計	94

(問10) 女性を積極的に活用する取り組みの有無について

	件数
何らかの取り組みがある	40
特になし	48
無回答	6
計	94

(問10) 女性を積極的に活用する取り組みについて(複数回答)

	件数
性別により評価されることがないように人事考課基準を明確に定めている	13
女性の採用および登用を積極的におこなっている	24
男女の固定的な役割分担の見直しなど職場環境の整備を行っている	11
女性を活用するための推進体制の整備または活用計画の策定を行っている	3
女性を活用するために教育訓練や研修を行っている	8
女性活用の重要性について男性に対する啓発を行っている	5
仕事と家庭との両立支援制度を整備している	9
その他	0
計	73

(問11) セクシュアル・ハラスメント防止の取り組みの有無について

	件数
何かの取り組みがある	26
特になし	62
無回答	6
計	94

(問11) セクシュアル・ハラスメント防止策について(複数回答)

	件数
資料やパンフレット配布など啓発活動	6
防止のための研修	3
相談や苦情のための窓口の設置	15
相談や苦情を受けた場合の対応マニュアルの作成	1
就業規則へのセクシュアル・ハラスメントに関する事項の記載	19
その他	4
計	48

入札参加資格審査申請事業者各位

牛久市長 池 辺 勝 幸
(市民活動課男女共同参画推進室)

男女共同参画推進状況の調査について（お願い）

平素から市政運営に対するご理解とご協力をいただき厚く御礼申し上げます。

さて、牛久市では、平成25年2月、「牛久市男女共同参画推進基本計画・実施計画（第2次）」を策定し、男女が性別にとらわれることなく、個性と能力を十分に生かし、充実した生き方を選択できる真に豊かな社会の実現に向け、様々な取り組みを行っております。

平成20年度からの取り組みとしまして、入札参加資格審査申請の機会を利用させていただき、市内事業所における男女共同参画や子育て支援の推進状況を調査させていただくこととしております。つきましては、ご多用中恐縮ではございますが、ご協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

なお、今回の調査は、牛久市内の事業所(市内・準市内業者)を対象とさせていただいております。また、男女共同参画等の推進状況の把握が目的であり、回答内容は入札参加資格審査に影響するものではありません。

報告いただいた内容につきましては、経年変化を調べ、報告書にまとめまして、今後の本市の男女共同参画推進施策の展開に生かさせていただきます。

貴事業所におかれましては、本調査の趣旨をご理解いただき、別紙の【男女共同参画推進状況調査書】にご記入のうえ、入札参加資格審査申請と同時にご提出いただきますようお願い申し上げます。

この調査に関するお問い合わせ

牛久市市民活動課男女共同参画推進室

T E L 029-873-2111（内線1631）

月曜～金曜（祝日を除く） 8：30～17：15

Eメール shimin@city.ushiku.ibaraki.jp

【男女共同参画推進状況調査書】

*このアンケートは牛久市内の事業所(市内・準市内業者)を対象とさせていただきます。

事業所名 _____

I 貴事業所について

【問1】業種区分についてあてはまるものの記号を○で囲んでください。

- ア. 建設業 イ. 製造業 ウ. 電気・ガス・水道業 エ. 測量
オ. 調査、コンサルタント カ. 印刷・製本業 キ. 医療・福祉
ク. 卸売・小売業 ケ. 施設等の保守管理、清掃等 コ. その他

【問2】事業所区分についてあてはまるものの記号を○で囲んでください。

- ア. 市内 イ. 準市内

*「市内」とは市内に本社を置く事業所、「準市内」とは①市内に支店・営業所を置く事業所、②法人の設立に関する申告書を提出してある事業所、③事務所として実体がある事業所とします。

II 男女の雇用と女性の登用状況について（平成26年10月1日現在）

【問3】従業員数について【 】の中にそれぞれ人数をご記入ください。

正規従業員数 男性【 】人 / 女性【 】人

非正規従業員数 男性【 】人 / 女性【 】人

今年度（平成26年4月1日以降）の新規採用者（正規従業員）

男性【 】人 / 女性【 】人

*「非正規従業員」とは「正規従業員」を除いた人数とし、パートなどを指すものとします。

【問4】管理職数について【 】の中にそれぞれ人数をご記入ください。

部長級以上 男性【 】人 / 女性【 】人

課長級以上 男性【 】人 / 女性【 】人

*「部長」「課長」などの職名を使用していない場合は、貴事業所の実態にあわせて判断してください。

Ⅲ 育児・介護休業制度について

【問5】貴事業所には、就業規則に育児休業の規定がありますか？ あてはまるものの記号を○で囲んでください。

ア. ある イ. ない

↓

問5で「ア（ある）」と回答された場合は【 】の中に年齢、人数をご記入ください。

●規定上の休業期間は子どもが【 】歳になるまで

●平成25年度（25年4月1日～26年3月31日）に、本人または配偶者が出産した従業員はいますか？ いる場合は、そのうち育児休業を取得した人数をお書きください。

配偶者が出産した男性【 】人（うち育児休業取得者【 】人）

本人が出産した女性【 】人（うち育児休業取得者【 】人）

【問6】貴事業所には、就業規則に介護休業の規定がありますか？ あてはまるものの記号を○で囲んでください。

ア. ある イ. ない

↓

問6で「ア（ある）」と回答された場合は【 】の中に日数、人数をご記入ください。

●規定上の休業期間は【 】日まで

●平成25年度（25年4月1日～26年3月31日）に、取得した従業員はいますか？ いる場合は人数をお書きください。

男性【 】人、女性【 】人

問5又は問6で「イ（ない）」と回答された場合は、次の質問にお答えください。

●育児休業制度について、事業所は、3歳までの子を養育する労働者が希望すれば、妻(夫)が専業主婦(夫)の場合や育児休業中である場合にも、夫(妻)が育児休業(1歳2ヶ月まで)や短時間勤務制度(3歳まで)を利用できる制度を作る義務があること、また、平成26年4月から、育児休業中に支給される*育児休業給付金(育児休業開始前賃金の給付割合)が50%から67%(6か月間)に引き上げられたことはご存じですか？ *雇用保険の被保険者に限る。

ア. 知っている イ. 知らない

※詳しくは茨城労働局のホームページをご覧ください。

(<http://www.ibarakiroudoukyoku.go.jp>)

IV 育児や介護を行う従業員の仕事と家庭の両立支援について

【問7】 貴事業所には、働きながら育児や介護を行う従業員のために下記の制度がありますか？

あてはまるものすべての記号を○で囲んでください。

- ア. 短時間勤務制度
- イ. フレックスタイム制度
- ウ. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度
- エ. 時間外労働の免除または制限制度
- オ. 在宅勤務制度
- カ. 子の看護休暇制度
- キ. 事業所内託児施設の設置
- ク. 育児・介護休業者への職場復帰プログラム
- ケ. 育児・介護サービス利用料の援助
- コ. その他（具体的に _____ ）
- サ. 特になし

【問8】 問7の各項目のうち、今後、導入または拡大を検討中のものがあれば、あてはまるものすべての記号を○で囲んでください。

- ア. 短時間勤務制度
- イ. フレックスタイム制度
- ウ. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度
- エ. 時間外労働の免除または制限制度
- オ. 在宅勤務制度
- カ. 子の看護休暇制度
- キ. 事業所内託児施設の設置
- ク. 育児・介護休業者への職場復帰プログラム
- ケ. 育児・介護サービス利用料の援助
- コ. その他（具体的に _____ ）
- サ. 特になし

V 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について

【問9】平成21年4月1日から施行された「次世代育成支援対策推進法」の一部改正に基づき、国や自治体のほか企業等は従業員の子育てを支援するための「行動計画」を策定することが、従業員101人以上の事業所は策定義務、100人以下の事業所は努力義務となりました。（101人以上300人以下の事業所は平成23年4月1日から策定義務）そこで、貴事業所での策定状況についてあてはまるものの記号を○で囲んでください。

- ア. 策定済みである
- イ. 現在、策定中である。または策定を予定している
- ウ. 今のところ策定の予定はない
- エ. その他（具体的に _____)

VI 女性を積極的に活用するための取り組みについて

【問10】貴事業所では下記のような取り組みを行っていますか？ あてはまるものすべての記号を○で囲んでください。

- ア. 性別により評価されることがないように人事考課基準を明確に定めている
- イ. 女性の採用及び登用を積極的に行っている
- ウ. 男女の固定的な役割分担の見直しなど職場環境の整備を行っている
- エ. 女性を活用するための推進体制の整備または活用計画の策定を行っている
- オ. 女性を活用するために教育訓練や研修を行っている
- カ. 女性活用の重要性について男性に対する啓発を行っている
- キ. 仕事と家庭との両立支援制度を整備している
- ク. その他（具体的に _____)
- ケ. 特になし

VII 職場でのセクシュアル・ハラスメントの防止について

【問11】 貴事業所では下記のような取り組みを行っていますか？ あてはまるものすべての記号を○で囲んでください。

- ア. 資料やパンフレット配布など啓発活動
- イ. 防止のための研修
- ウ. 相談や苦情のための窓口の設置
- エ. 相談や苦情を受けた場合の対応マニュアルの作成
- オ. 就業規則へのセクシュアル・ハラスメントに関する事項の記載
- カ. その他（具体的に _____)
- キ. 特になし

Ⅷ 自由記述欄

【問12】就労の場での女性の登用や、男女の仕事と家庭の両立などについて、事業者としてのご意見や本市への要望、またはアピールしたい取り組みなどがございましたら下記に記入をお願いします。

ご協力ありがとうございました。

* 入札参加資格審査申請と同時にご提出ください。

市内・準市内事業所の男女共同参画推進状況アンケート調査報告書

発行日 平成27年9月
発行者 茨城県牛久市
〒300-1292
茨城県牛久市中央3丁目15番地1
TEL 029-873-2111
FAX 029-873-2512
E-mail : shimin@city.ushiku.ibaraki.jp
編 集 牛久市市民部市民活動課男女共同参画推進室
