

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28年度指名登録業者)

平成28年(2016年)7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28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25年度(平成26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28年7月

牛久市長 根本 洋 治

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28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27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26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。（一部平成24年度事業者との比較あり）

(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28年1月6日（水）～平成28年1月29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140（回答数140）

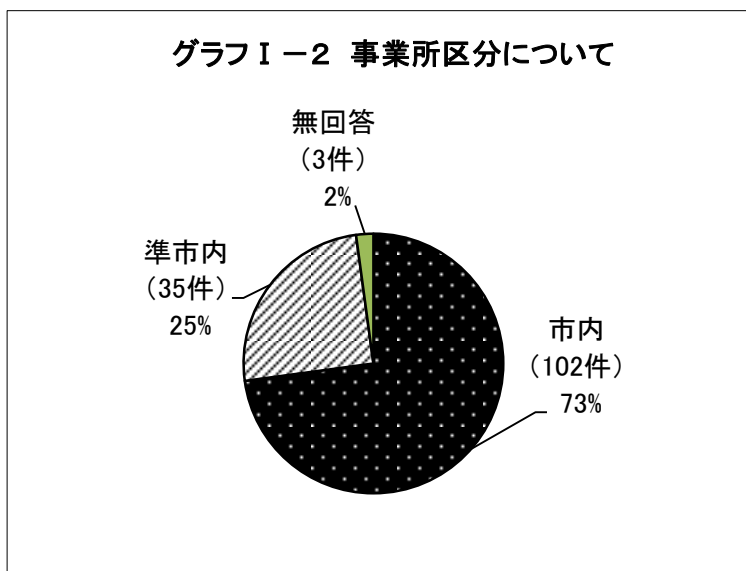
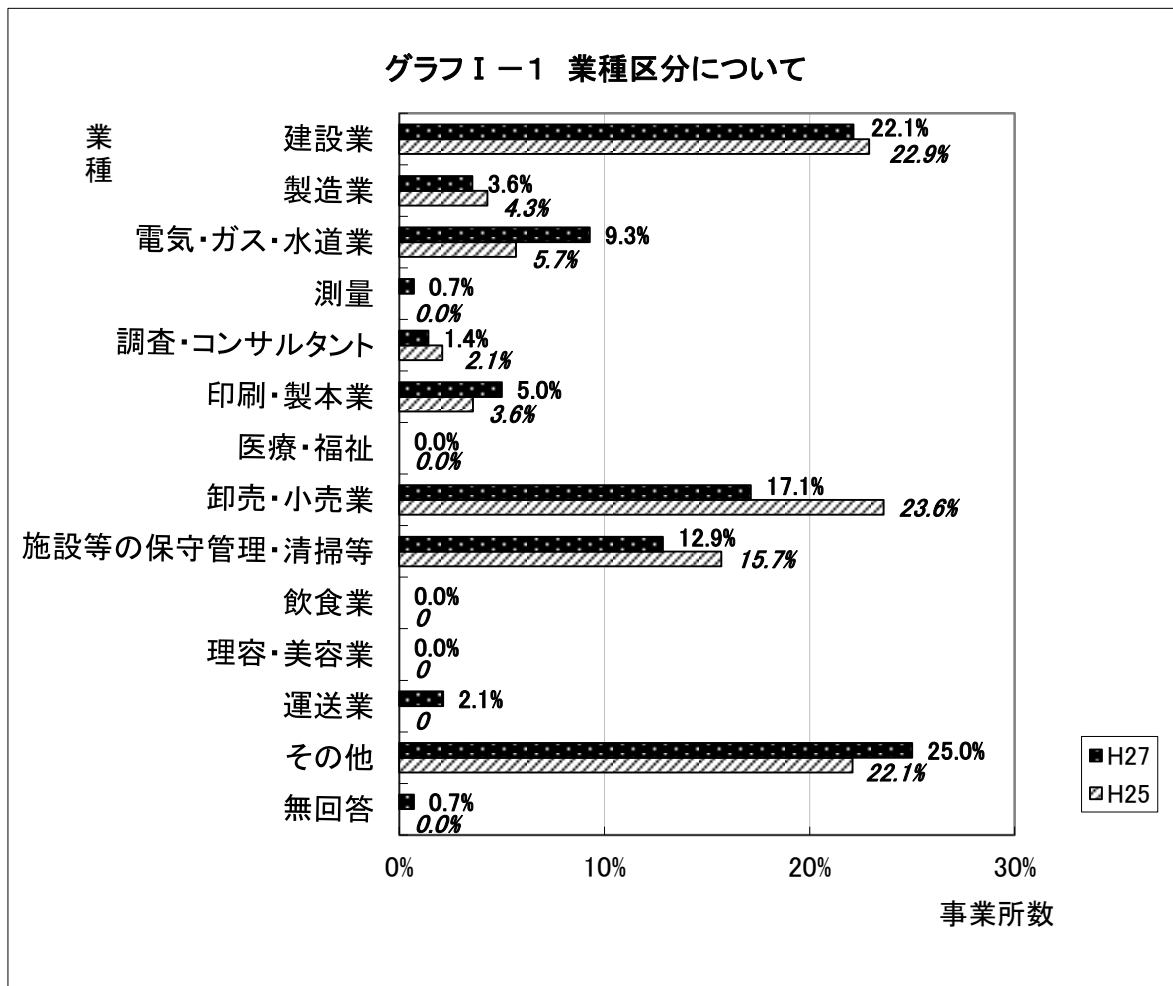
前回総回収数140（回答数140）

集計結果

I. 事業所について

◆業種区分と事業所区分

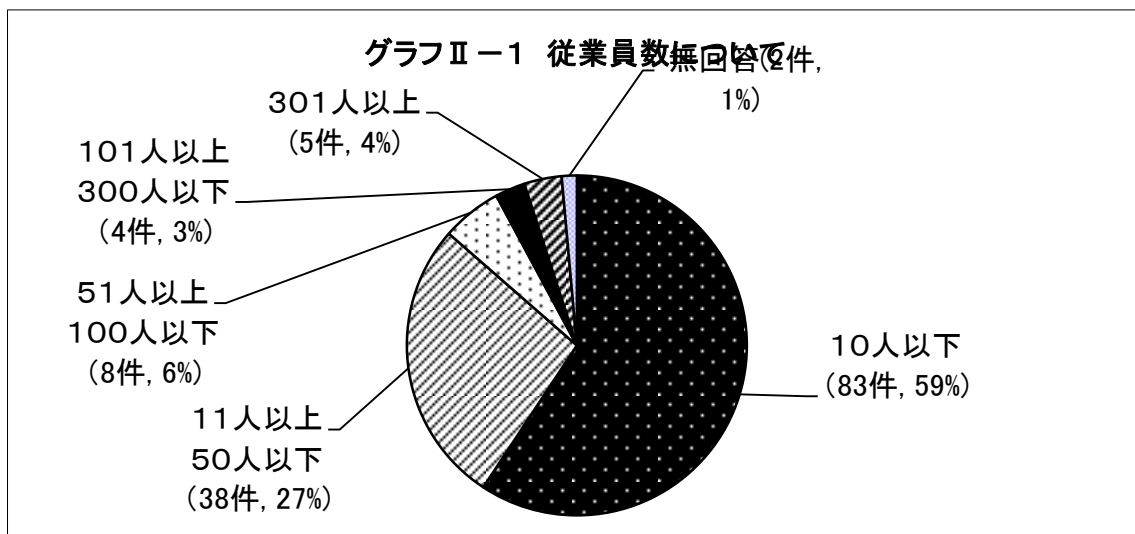
建設業(31事業所)、卸売・小売業(24事業所)、施設等の保守管理・清掃等(18事業所)が全体の5割以上を占める。また、事業所区分では市内事業所(市内に本社を置く事業所)が102事業所(73%)、準市内の事業所(市内に支店・営業所を置く事業所)が35事業所(25%)である。



Ⅱ. 男女の雇用と女性の登用状況について

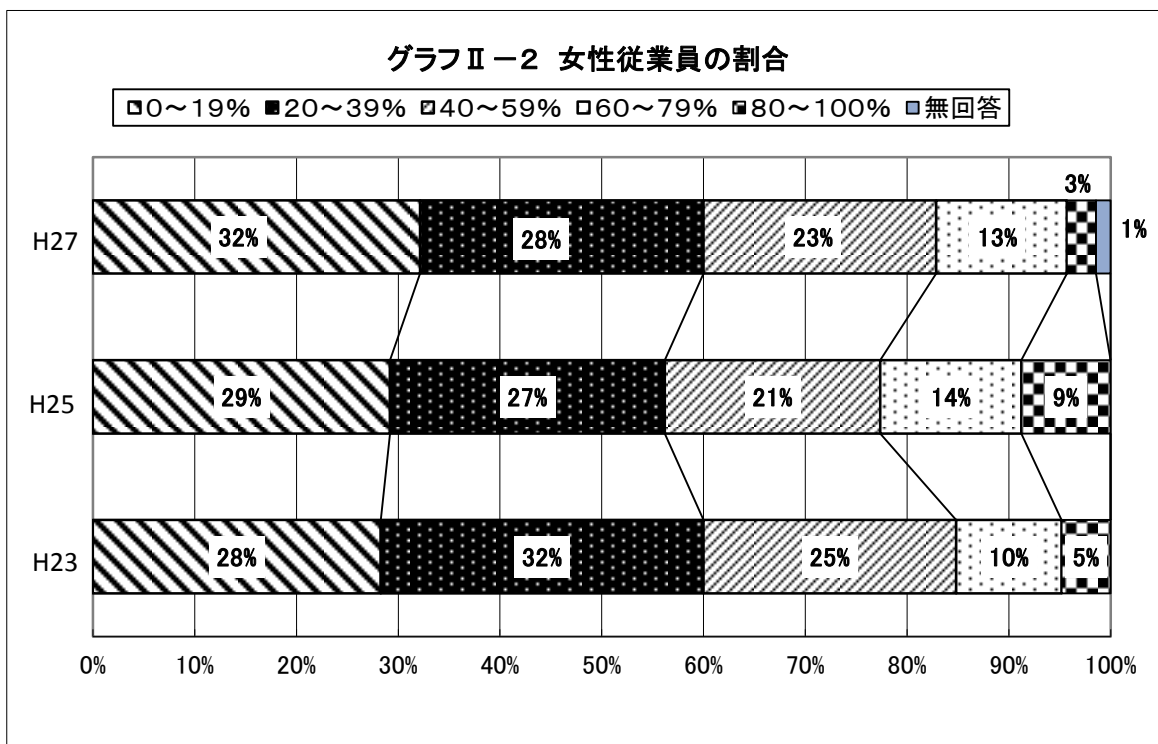
◆従業員数

従業員数10人以下の事業所が全体の59%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86%が従業員50人以下の事業所である。



◆女性従業員の割合

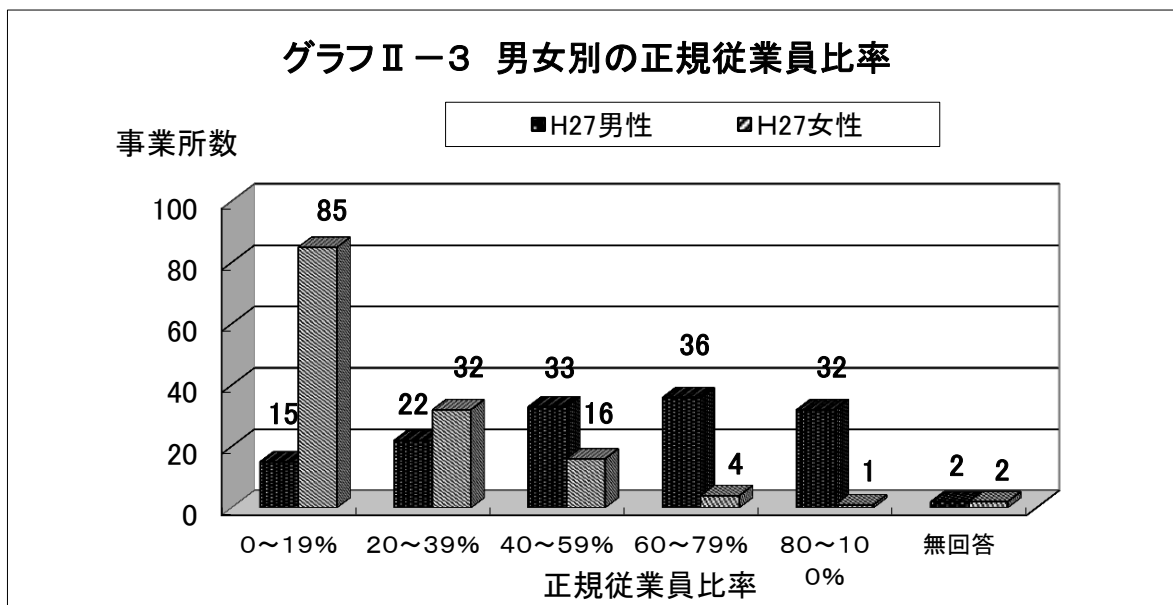
従業員に占める女性の割合が、2割未満(0~19%)の事業所(45事業所)及び、2~4割未満(20~39%)の事業所(39事業所)がそれぞれ全体の約30%を占め、あわせると全体の60%を占める。H25調査と比較すると、4割未満の事業所が4ポイント上昇、6割以上の事業所が5ポイント減少し、H23調査当時の割合に戻ってしまったのが分かる。



◆男女別の正規従業員比率

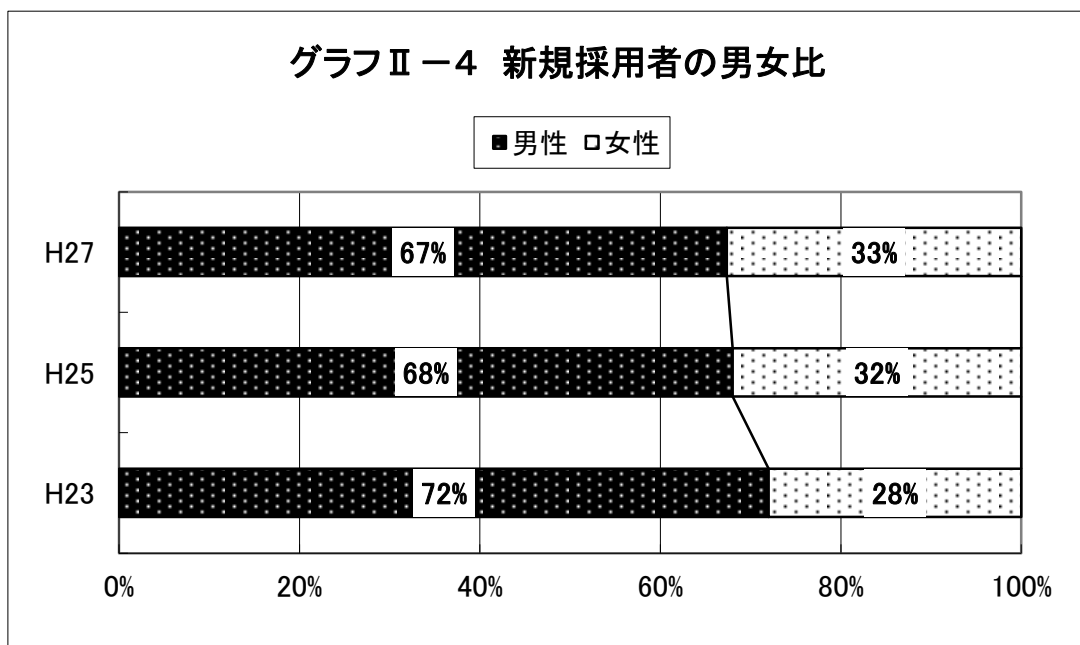
従業員に占める正規従業員の比率を男女別に見ると、男性の正規従業員比率が6割以上の事業所が68事業所で全体の49%となった。H25調査と比較すると7ポイント上昇した。

また、女性の正規従業員が2割未満の事業所が85事業所で、全体の61%であった。H25の調査では全体の57%で4ポイント上昇した。2～6割未満の事業所は48事業所(34%)とH25調査の37%を3ポイント下回った。男性の正規従業員が2割未満の事業所は15事業所(15%)でH25調査の11%を4ポイント上回った。



◆新規採用者(H27年度正規従業員)の男女比について

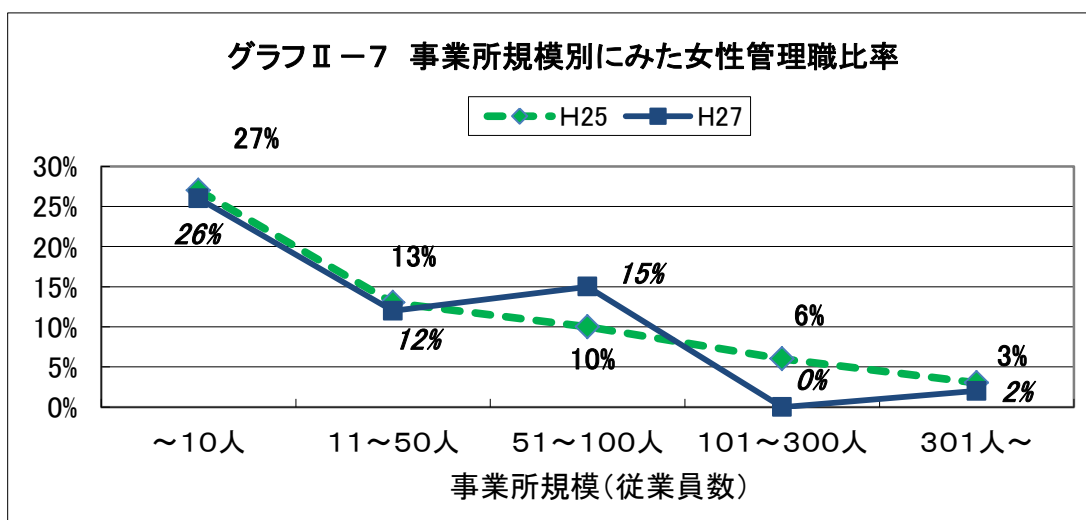
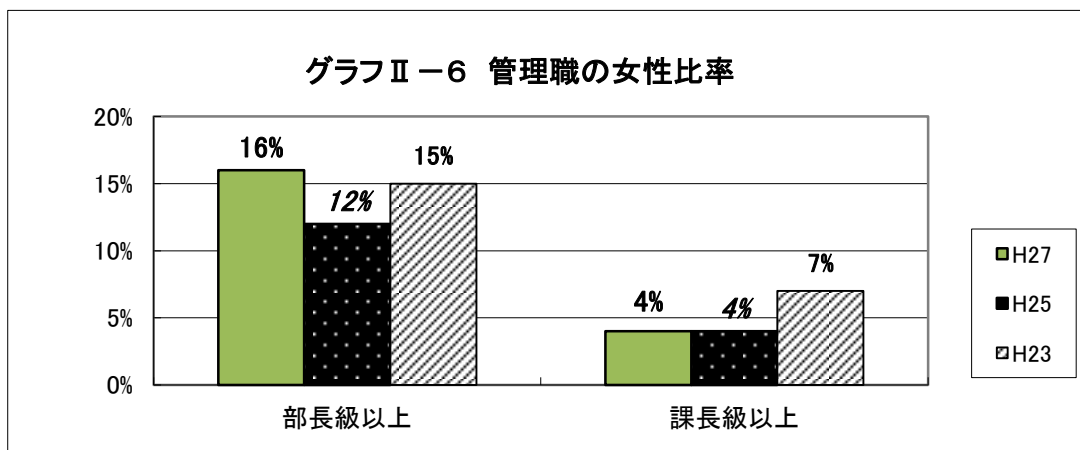
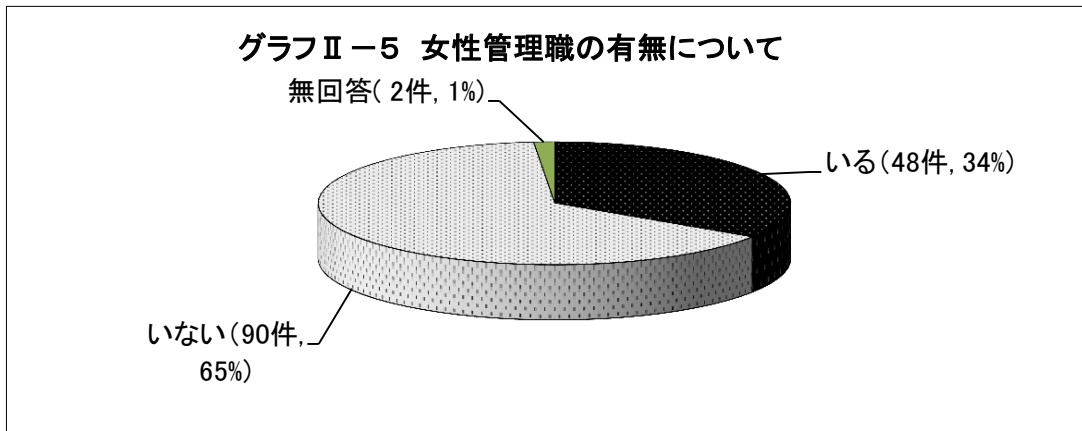
平成27年4月1日以降に正規従業員を採用した事業所は43事業所(31%)と、H25調査の33事業所(27%)から4ポイント上昇した。採用者数を合計すると242人で、うち男性163人(67%)、女性79人(33%)である。男女比はH25調査とほぼ変わらなかった。



◆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48事業所(34%)でH25調査(37%)から3ポイント減少した。管理職に占める女性の割合は部長級以上では16%(49人)、課長級では4%(20人)だった。H25調査と比較すると、部長級が4ポイント増加し、課長級は変わらなかった。

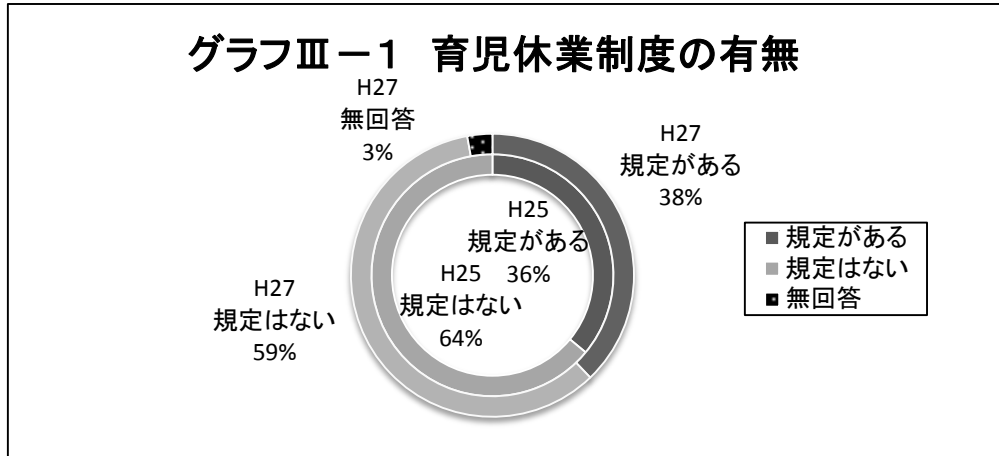
事業所の規模別に見ると、101~300人の事業所では減少しているが、51人~100人の事業所では増加していることが分かった。



Ⅲ. 育児・介護休暇制度について

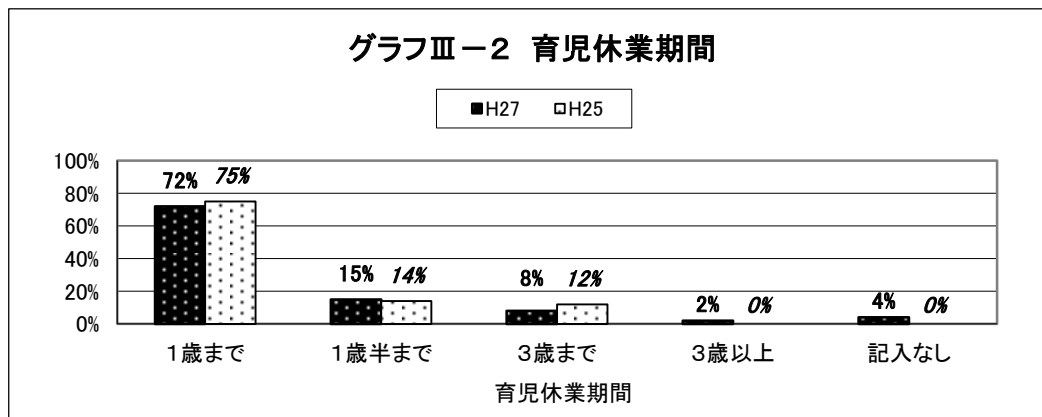
◆育児休業制度の有無について

規定のある事業所が53件(38%)であり、H25調査の51件(36%)を上回った。規定のない事業所は83件(59%)となり、H25の89件(64%)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。



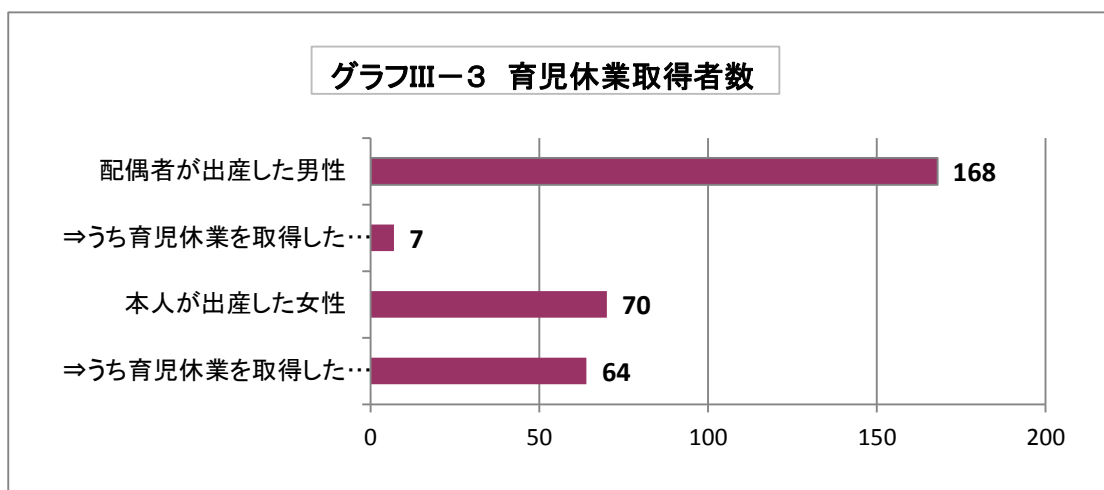
◆期間

規定のある事業所のうち育児休業の期間は、H25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。



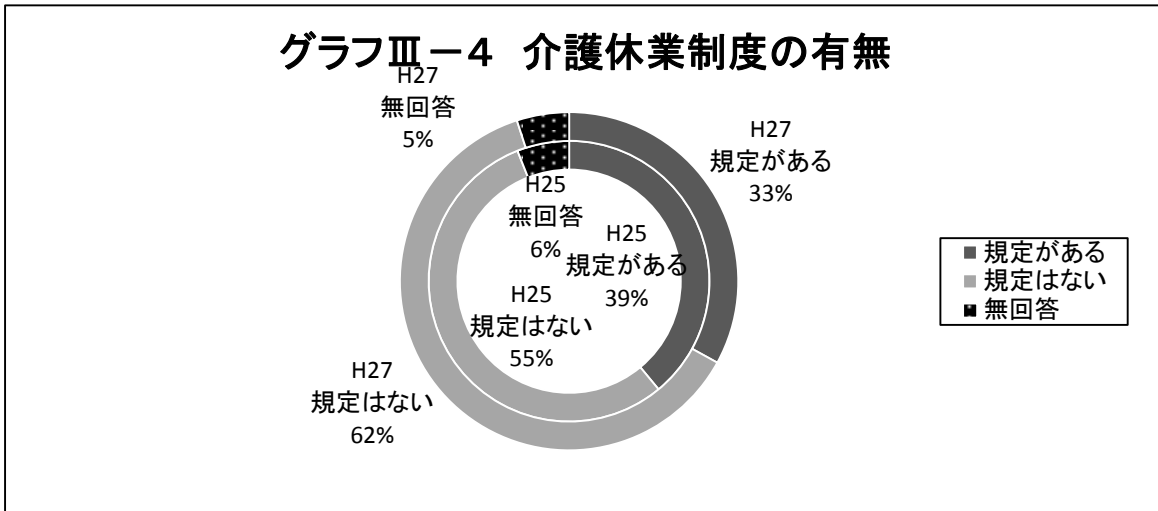
◆取得者数

平成27年度において、配偶者が出産した従業員168人のうち育児休業を取得した男性は7人。女性は出産した従業員72人のうち64人が育児休業を取得している。



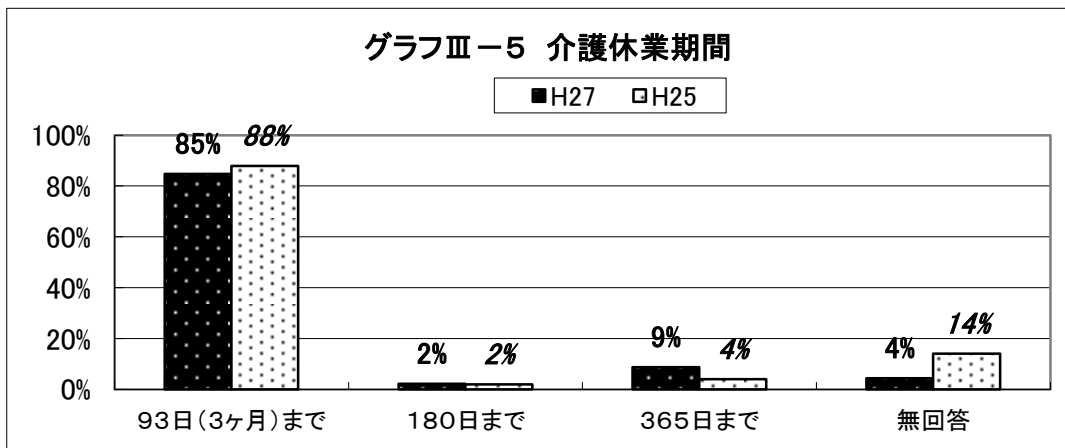
◆介護休業制度の有無について

規定のある事業所が46件(33%)であり、H25調査の54件(39%)から減少した。規定のない事業所は87件(62%)となり、H25の77件(55%)から増加した。介護休業制度がまだまだ整っていないのが分かる。



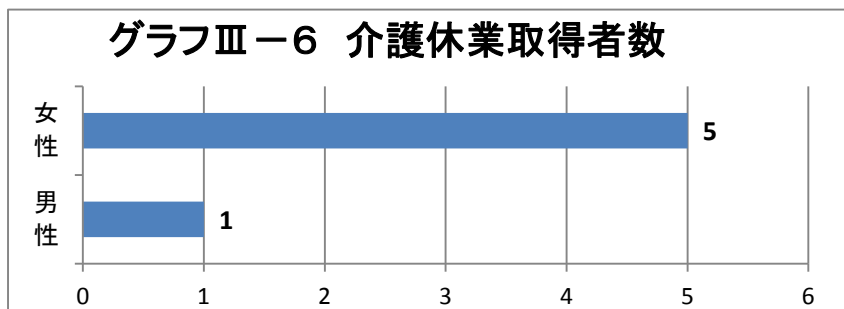
◆期 間

規定のある事業所のうち介護休業の期間は、これまで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。H25の調査と比較すると、「93日まで」が3ポイント減少し、「365日まで」が5ポイント上昇した。制度がある事業所では期間が長くなる傾向にあることが分かった。



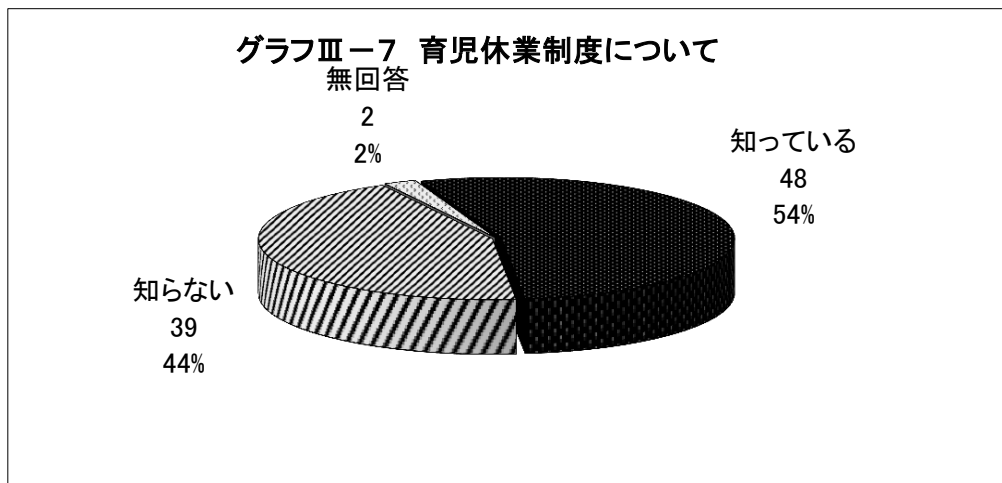
◆取得者数

平成26年度において、介護休業を取得した女性は5人、男性は1人となった。H25調査では取得者が56人と多かったため、介護休業を取得できる環境が整ってきているとは言いきれない。



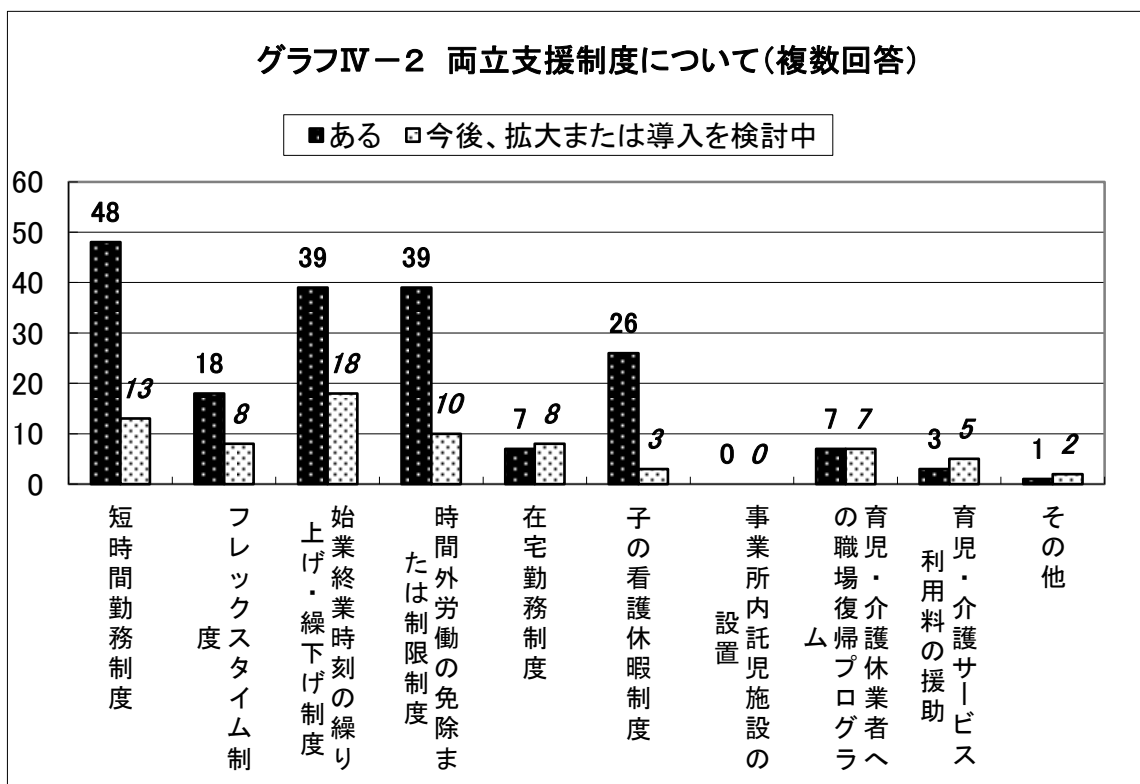
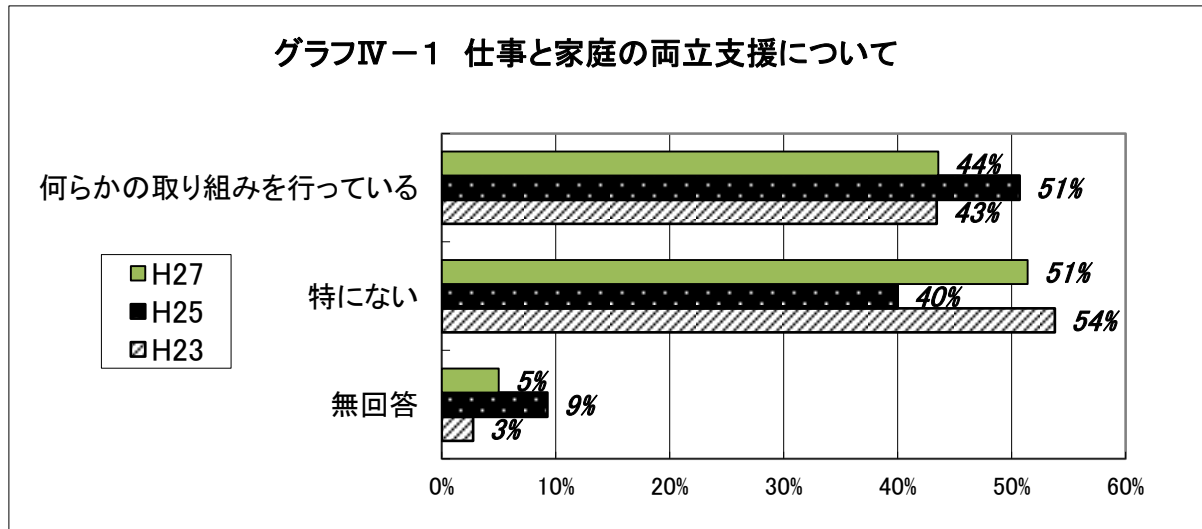
◆育児休業制度について

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89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54%、知らない事業所は44%であった。H25調査では知っている事業所は54%、知らない事業所は43%であったので、ほぼ変わらない結果となった。



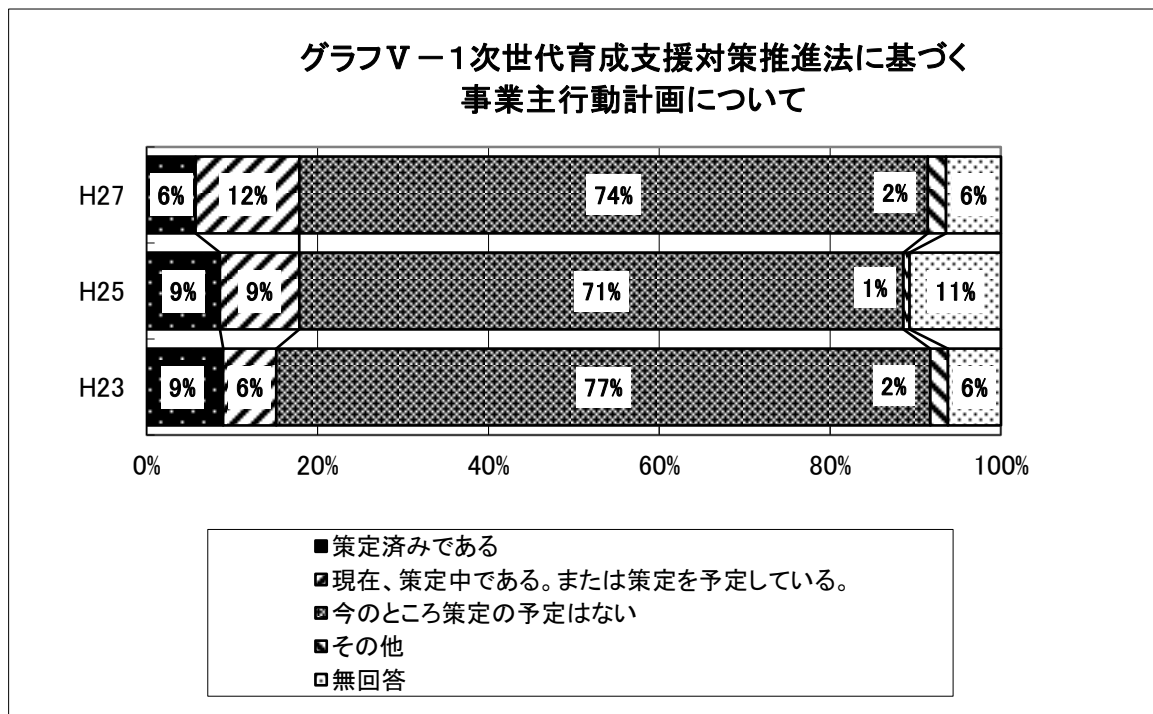
IV. 育児・介護を行う従業員の仕事と家庭の「両立支援」について

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61件(44%)とH25の調査の51%を下回った。現在導入されている制度としては、「短時間勤務」(48件)、「始業終業時刻の繰り上げ・繰下げ制度」(39件)、「時間外労働の免除または制限制度」(39件)、「子の看護休暇」(26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、「始業終業時刻の繰り上げ・繰下げ制度」、「短時間勤務」などが挙げられている。



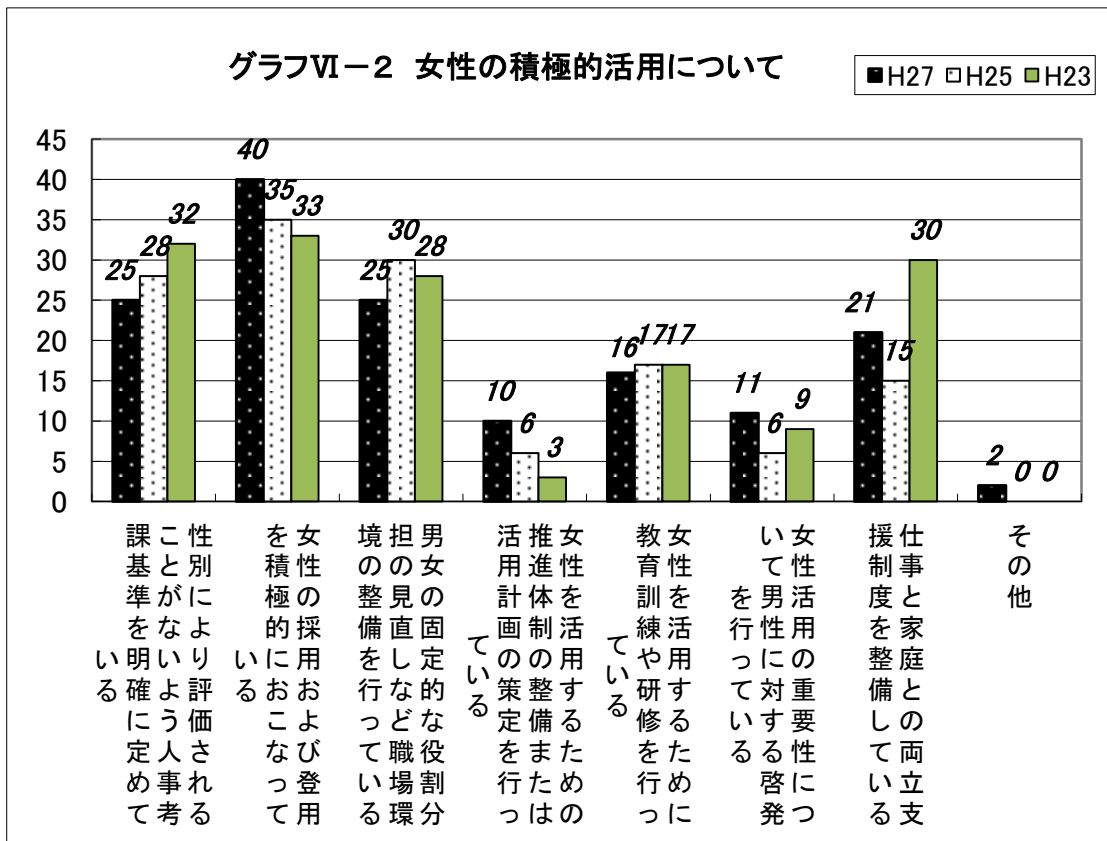
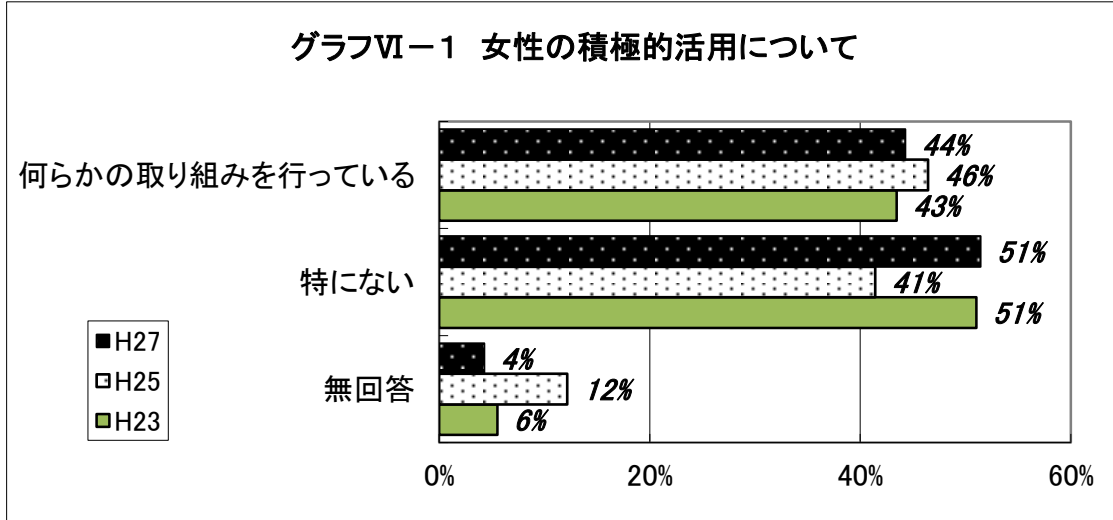
V. 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について

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8事業所(6%)で、H25調査の12事業所(9%)より少し下がった。策定中または策定予定の17事業所(12%)とあわせると25事業所(18%)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、4事業所が「策定済み」、3事業所が「策定中または策定予定」であった。



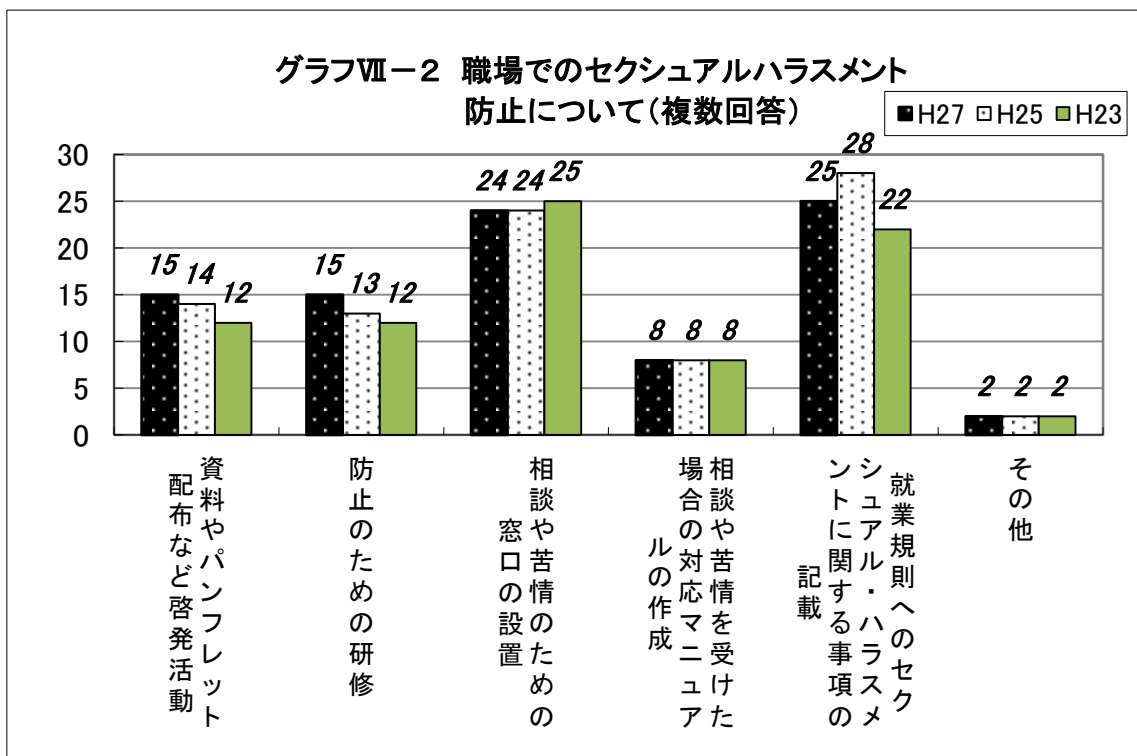
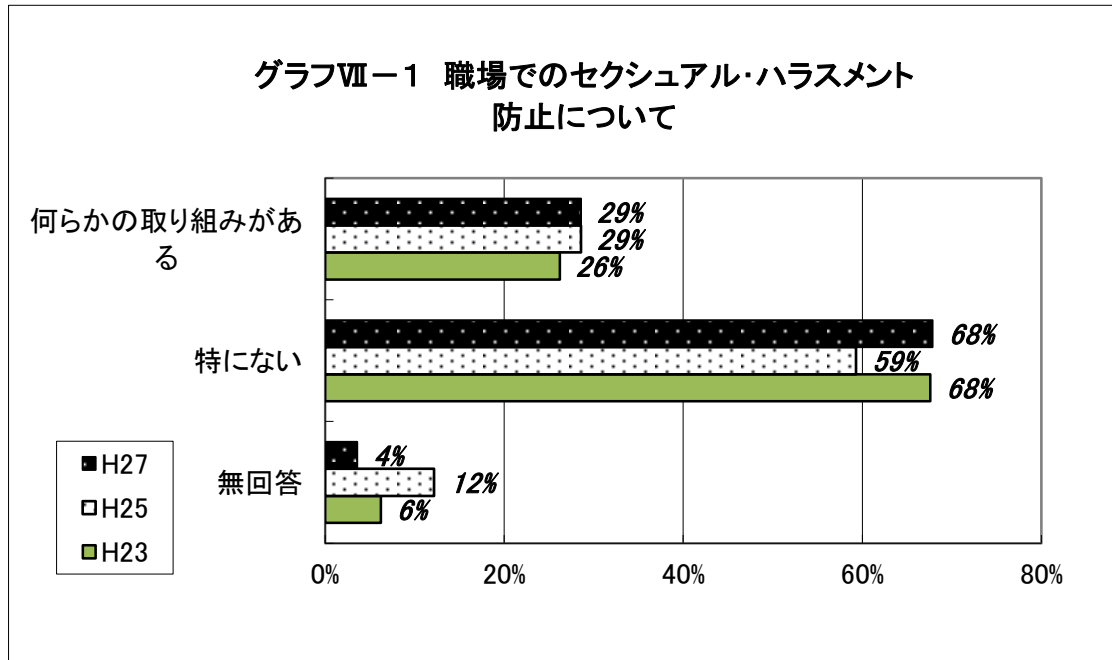
VI. 女性を積極的に活用するための取り組み

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44%で、H25調査の46%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」(40件)、「人事考課基準」(25件)、「男女の固定的な役割分担の見直し」(25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40事業所(29%)でH25の調査と同率であった。取り組みの内容としては、「就業規則への記載」(27件)、「相談窓口の設置」(24件)、「資料やパンフレットの配布」(15件)、「防止のための研修」(15件)などが挙げられている。



自由記述(全て記載)

- ◆基本的に本人の都合に合わせて勤務している。(その他／従業員51～100人)
- ◆当社の清掃管理業は細やかな気配り、清潔感が業務上のモットーとしているので、女性の労働力は不可欠、今後も積極的に採用して行きたい。
(施設等の保守管理、清掃等／従業員11～50人)
- ◆当社はプロパンガスの供給、販売という事もあり、力仕事の内容や事務業務と男女の仕事にかたよりができてしまうというのが現状です。その中で育児・介護制度について取り組みしていきたいと考えております。
(電気・ガス・水道業／従業員10人以下)
- ◆当社は従業員及び役員を含めて10人以下ですので、特に規定はありません。個々の状況に応じて対応していくつもりです。(建設業／従業員10人以下)
- ◆今後、事業者として積極的に取り組み、努力いたします。
(印刷・製本業／従業員10人以下)
- ◆開業以来男性2人での経営のため、今後検討していきたい。
(その他／従業員10人以下)
- ◆当社は積極的に女性の従業員を募集しています。これからの時代は女性の活躍なしでは会社は成り立たないと思うからです。積極的に社会貢献や社外行動を行っています。(建設業／従業員10人以下)
- ◆男女の差別無く、その人、個人の能力に応じて職種を割り当て、個性を尊重し、能力を伸ばして行く様努力して行きたいと思えます。
(卸売・小売業／従業員10人以下)
- ◆育児や介護について規定はありませんが、相談があれば希望に添える様にしたいと思っています。(施設等の保守管理、清掃等／従業員10人以下)
- ◆結婚記念日、誕生日休暇を設けている。子供や親の急な病気など突然の休みに対応できるようにしている。(卸売・小売業／従業員11～50人)

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59%、11人以上50人以下の事業所は27%で、両者で全体の86%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）の結果を見ると、女性の割合が増加していたものが減少に転じており、「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結果となった。

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・介護休業制度とも約6割の事業所が「規定を持っていない」という結果となった。H25の調査と比べると、育児休業制度については規定がある事業所が増えてきてはいるが、介護休業制度については減少しているので、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、44%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、51%は「特にない」と答えている。支援制度の内容は、短時間勤務や始業終業時刻の繰り上げ・繰下げ、または時間外労働の免除または制限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2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46%が何らかの取り組みを行っているものの、51%の事業所が「特にない」と答えている。H25の調査と比べると取り組みを行っている事業所が2%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29%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86%が50人以下であり、H25調査(85%)より微増した。従業員に占める女性の割合については、H25調査において20%未満の事業所が29%であったが、今回の調査では32%となり、女性従業員の割合が減少しているのが分かった。正規従業員についても、女性の割合が20%未満の事業所が57%であったが、今回の調査では61%となり、40%未満の事業所が減少しているため、正規従業員の女性割合が低くなってきているのが分かった。
- (2) 育児休業制度について、38%の事業所に規定があり、H25調査(36%)より増加した。育児休業の期間については、約4分の3の事業所が「子が1歳まで」(72%)であるが、3歳以上が増えて2%となった。育児休業取得者数は、平成27年度において71人、本人が出産した女性が64人で、配偶者が出産した男性の取得者は7名であった。
- (3) 介護休業制度について、33%の事業所に規定があり、H25調査(39%)より減少した。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H25調査が56人だったのに対し、6人取得となった。
- (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44%(H25調査51%)、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44%(同46%)、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29%(同29%)であった。全体的に見て、H25調査よりも何らかの取り組みを行っている事業所が減少した。

<課題>

従業員の女性の割合が今までの流れと一転して減少し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7人となった。介護休業制度の規定がある事業所は減少となり、介護休業を取得した従業員も減少した。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。今後は、入札参加資格事業者に限定せず、市商工会に加盟している事業者に対しても調査を行う予定。

集計表

(問1)業種区分

業種	件数
建設業	31
製造業	5
電気・ガス・水道業	13
測量	1
調査・コンサルタント	2
印刷・製本業	7
医療・福祉	0
卸売・小売業	24
施設等の保守管理・清掃等	18
飲食業	0
理容・美容業	0
運送業	3
その他	35
無回答	1
計	140

(問3)従業員数

従業員数	件数
10人以下	83
11人以上50人以下	38
51人以上100人以下	8
101人以上300人以下	4
301人以上	5
無回答	2
計	140

(問3)正規従業員比率

男性の正規従業員比率	男性
0～19%	15
20～39%	22
40～59%	33
60～79%	36
80～100%	32
無回答	2
計	140

(問3)新規採用者数(正規従業員)

	新規採用者数
男性	163
女性	79

(問2)事業所区分

業種	件数
市内	102
準市内	35
無回答	3
計	140

(問3)女性従業員比率

女性比率	件数
0～19%	45
20～39%	39
40～59%	32
60～79%	18
80～100%	4
無回答	2
計	140

女性の正規従業員比率	女性
0～19%	85
20～39%	32
40～59%	16
60～79%	4
80～100%	1
無回答	2
計	140

(問4)女性管理職のいる事業所

従業員数	いる	いない	無回答
10人以下	26	57	
11人以上50人以下	14	24	
51人以上100人以下	4	4	
101人以上300人以下	0	4	
301人以上	4	1	
計	48	90	2

(問4)管理職数

	男性管理職数	女性管理職数
部長級以上	256	49
課長級以上	466	20

(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	73	13	30	1
11人以上50人以下	64	56	13	4
51人以上100人以下	25	32	4	6
101人以上300人以下	4	13	0	0
301人以上	90	352	2	9
計	256	466	49	20

(問5)育児休業制度について

規定の有無	件数
規定がある	53
規定はない	83
無回答	4
計	140

(問5)育児休業期間

育児休業期間	件数
子が1歳まで	38
1歳半まで	8
3歳まで	4
3歳以上	1
無回答	2
計	53

(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	168	7
本人が出産した女性	70	64

(問6)介護休業制度について

	件数
規定がある	46
規定はない	87
無回答	7
計	140

(問6)介護休業期間

93日(3ヶ月)まで	39
180日まで	1
365日まで	4
無回答	2
計	46

(問6)介護休業取得者数

	介護休業取得者
男性	1
女性	5

(問6)育児休業制度について

知っている	48
知らない	39
無回答	2
計	89

(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	61
特になし	72
無回答	7
計	140

(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	48	13
フレックスタイム制度	18	8
始業終業時刻の繰り上げ・繰下げ制度	39	18
時間外労働の免除または制限制度	39	10
在宅勤務制度	7	8
子の看護休暇制度	26	3
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	7	7
育児・介護サービス利用料の援助	3	5
その他	1	2
計	188	74

(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	8
現在、策定中である。または策定を予定している。	17
今のところ策定の予定はない	103
その他	3
無回答	9
計	140

(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	62
特になし	72
無回答	6
計	140

(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	25
女性の採用および登用を積極的におこなっている	40
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	25
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	10
女性を活用するために教育訓練や研修を行っている	16
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	11
仕事と家庭との両立支援制度を整備している	21
その他	2
計	150

(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	40
特になし	95
無回答	5
計	140

(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	15
防止のための研修	15
相談や苦情のための窓口の設置	24
相談や苦情を受けた場合の対応マニュアルの作成	8
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	25
その他	2
計	89

入札参加資格審査申請事業者各位

牛久市長 根本 洋 治
(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. 飲食業
サ. 理容・美容業 シ. 運送業 ス. 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27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27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26年度（26年4月1日～27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26年度（26年4月1日～27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17年に施行された「次世代育成支援対策推進法」については、昨年4月に法律の有効期限が平成37年3月31日まで延長されました。よって、引き続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」を策定する必要があります。

（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）

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。

牛久市役所市民活動課男女共同参画推進室

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28年7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
