

# 西宮市男女共同参画に関する事業所意識調査 ＜調査票＞

## 事業所の概要についてお伺いします。

**問1 貴事業所の業種について教えてください。(あてはまるもの1つに○)**

※複数業種にまたがる場合は、最近の売上高が最も高いものをお選びください。

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

**問2 貴事業所の事業形態について教えてください。(あてはまるもの1つに○)**

1. 法人（株式会社、有限会社、合資会社など）
2. 上記以外の法人（財団法人、社団法人、学校法人、社会福祉法人、医療法人など）
3. 個人自営業者
4. NPO法人（特定非営利活動法人）
5. その他 ( )

**問3 貴事業所の従業員数・管理職の数について教えてください。(下記枠内にご記入ください)**

※管理職の数は、取締役を含め、部課長など一定の権限を持つ方の人数をご記入ください。

NPO法人の場合は、理事や役員の数をご記入ください。

	女 性	男 性
A. 管理職の数	人	人
B. 正規職員の数 ※管理職は除く	人	人
C. 非正規職員の数	人	人
全職員数 (A + B + C)	人	人

## ワーク・ライフ・バランスについてお伺いします。

問4 貴事業所で、従業員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を確保するために、現在、実施していることと、今後、新たに取り組もうと考えていることについて教えてください。（A～Hの項目ごとにあてはまるものを1つずつ○）

	実施している	今後、実施を検討している	実施する予定はない (該当しない)
A. 短時間勤務制度	1	2	3
B. 在宅勤務（テレワーク）制度	1	2	3
C. フレックスタイム制度	1	2	3
D. 時間外労働削減のための対策	1	2	3
E. 転勤の免除制度や勤務地限定正社員制度	1	2	3
F. 有給休暇取得の促進	1	2	3
G. 育児休業取得の促進	1	2	3
H. 介護休業取得の促進	1	2	3

問4-1 よろしければ、上記のA～Hの具体策をご記入ください。

問4-2 上記のA～H以外で、実施していること、もしくは今後新たに取り組もうと考えていることがあればご記入ください。

問5 近年、政府や企業などにおいて、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた様々な取り組みが行われていますが、貴事業所では、従業員が時間外労働（残業）をすることを、どのように人事評価していますか。（あてはまるもの1つに○）

1. プラスに評価している
  2. マイナスに評価している
  3. 人事評価には関係ない

## 育児や介護と仕事の両立への支援についてお伺いします。

**問6 貴事業所で、平成28(2016)年4月～平成29(2017)年3月に育児休業または介護休業を取得された方がいれば、取得期間ごとに取得人数(男女計)および取得人数のうちの男性社員の人数をご記入ください。**

### 問6-1. 育児休業

※ここでの「育児休業」には、出産の立ちあいなどの短期の有給休暇は含みません。

取得期間	取得人数(男女計)	うち、 <b>男性社員</b> の人数
① 1週間未満	人	人
② 1週間以上 3か月未満	人	人
③ 3か月以上 6ヶ月未満	人	人
④ 6ヶ月以上 1年未満	人	人
⑤ 1年以上	人	人
⑥ その他( )	人	人

### 問6-2. 介護休業

取得期間	取得人数(男女計)	うち、 <b>男性社員</b> の人数
① 1週間未満	人	人
② 1週間以上 1ヶ月未満	人	人
③ 1ヶ月以上 3ヶ月未満	人	人
④ 3ヶ月以上	人	人
⑤ その他( )	人	人

**問7 育児や介護と仕事の両立への支援を実施するにあたり、貴事業所として想定される課題はありますか。(あてはまるものすべてに○)**

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 担当業務の遅滞・戦力ダウン</li> <li>2. 代替要員確保</li> <li>3. 本人のキャリア形成の遅れ</li> <li>4. 職場内での人間関係のトラブル</li> <li>5. 異動・配置転換への支障</li> <li>6. 他の従業員への負担の増加</li> <li>7. その他( )</li> <li>8. 特にない</li> </ol>
--

## 女性の活躍推進についてお伺いします。

**問 8** 貴事業所では女性の継続就労・管理職登用などのために、どのような取り組みを行っていますか。(A～Lの項目ごとにあてはまるものを1つずつ○)

		実施 している	今後、実施を 検討している	実施する 予定はない
採用・ 職域拡大/ 人材育成	A. 女性の積極的な採用・配置	1	2	3
	B. 女性正規社員の中途採用	1	2	3
	C. 非正規社員から正規社員への転換・登用	1	2	3
	D. 育児や介護など長期休業中や終了後の 復職支援	1	2	3
人事評価	E. 年功的な処遇から、能力・成果に応じた 処遇へのシフト	1	2	3
	F. 性別に関わらない公平な評価のための 評価基準の明確化	1	2	3
	G. 評価結果のフィードバック	1	2	3
管理職登用	H. 女性管理職への積極的登用	1	2	3
	I. 女性管理職候補者を対象とした意識喚起 のための研修	1	2	3
	J. モデル（模範）となる女性管理職の 提示・周知	1	2	3
組織風土改革	K. ハラスメント防止のための研修実施	1	2	3
	L. 女性活躍を推進するための担当部署 の設置	1	2	3

**問 8-1** よろしければ、上記の A～L の具体策をご記入ください。

**問 8-2** 上記の A～L 以外で、実施していること、もしくは今後、新たに取り組もうと考えていることがあればご記入ください。

**問9 貴事業所において、女性を積極的に採用するにあたって想定される課題はありますか。**  
**(あてはまるものすべてに○)**

1. 家庭生活へ配慮する必要がある
2. 顧客や取引先の理解が得られにくい
3. 男性従業員の認識、理解が不十分である
4. 経営層の意識、理解が不十分である
5. 結婚・妊娠・出産などを機に退職してしまう
6. 女性自身の昇進や仕事に対する意識が低い
7. 所定時間外労働（残業）、深夜労働をさせにくい
8. 育児休業や介護休業中などの代替要員の確保
9. 更衣室などの職場環境・設備などの整備にコストがかかる
10. 前例がなく、進め方がわからない
11. その他（)
12. 特になし

**問10 男性の働き方の意識（長時間労働の削減など）が変わると、家事・育児などへの参画が進み、女性の働き方が変わる可能性があるという考え方がありますが、貴事業所ではどのように考えますか。(あてはまるもの1つに○)**

1. 男性の意識を変える必要がある
2. 男性の意識を変える必要はない
3. その他（)
4. わからない

**【従業員が300人以下の事業所におたずねします】**

※従業員が301人以上の事業所は、問12へお進みください。

**問11 女性活躍推進法における一般事業主行動計画<sup>※1</sup>を策定していますか。**  
**(あてはまるもの1つに○)**

※選択肢2を選択される場合は、計画策定を予定している時期も選択してください。

1. 策定済み
2. 策定予定（今年度中 / 来年度中 / 時期未定）
3. 策定予定なし
4. 一般事業主行動計画を知らなかった

※1 一般事業主行動計画・・・女性の活躍に関する状況把握、課題分析を踏まえ、計画期間・数値目標・取組内容・取組の実施期間を盛り込んだ行動計画のこと。なお、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主は、計画を策定することが義務づけられている。

## その他

【全事業所におたずねします】

問 12 男女共同参画に関する事業所向けの支援などがあれば受けたいと思いますか。

(あてはまるもの1つに○)

1. 受けたいと思う

2. 受けたいと思わない

3. わからない

選択肢2または3を  
選択した方は問 13へ

【問 12で「1. 受けたいと思う」を選択した方におたずねします】

問 12-1 どのような支援であれば受けたいと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 講師派遣・出前講座

2. 事業所向け研修会・セミナー

3. 男女共同参画に関する情報提供

4. 経済的支援(補助金や減税など)

5. 市ホームページなどで男女共同参画に関する事業所の取り組み実施のPR

6. その他( )

【問 12-1で選択肢1または2を選択した方におたずねします】

問 12-2 どのような内容の講座や研修会に興味・関心がありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 女性の就業継続・キャリアアップなど女性活躍推進関係

2. 男性の育児・介護などへの参画促進

3. ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)及びディーセントワーク(人間らしく働くこと)関係

4. 職場におけるハラスメント防止

5. セクシュアルマイノリティ(性的少数者)に関する啓発

6. 労働法関係

7. その他( )

