

事業所向け

◆ご記入に当たってのお願い◆

- ・ご回答は、貴事業所の総務・人事などのご担当者様にご記入をお願いいたします。
- ・特に記載がない場合、原則として「貴事業所」とは、この調査票が送られた当該事務所（支店の場合は支店のみ）を示します。
- ・記入の際はボールペンや万年筆、濃い鉛筆などではっきりとご記入ください。（消えるボールペンでの記入は避けてくださいますようお願いいたします。）
- ・質問ごとにあてはまる回答の番号を選び○で囲ってください。
なお、設問には（○は1つ）、（○は3つまで）（当てはまるもの全てに○）等と書いてありますので、その数にしたがってご回答ください。
- ・回答が「その他」にあてはまる場合は、お手数ですが（ ）内になるべく具体的に内容をご記入ください。
- ・設問によっては回答していただく方が限られる場合がありますので、矢印や説明にしたがってお答えください。
- ・ご記入いただきました調査票は、お手数ですが同封の返信用封筒に入れて

_____ 月 日（ ）まで にご投函ください。（切手は不要です）

1 事業所の概要について

問1 貴事業所の主な業種をお教えてください。(〇は1つ)

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

問2 平成26年6月1日現在の貴事業所全体(本社・支店・営業所などの合計)の従業員数(正規従業員のみ)は、次のどれに該当しますか。(〇は1つ)

1	10人以下	5	100～299人
2	10～29人	6	300～499人
3	30～49人	7	500～999人
4	50～99人	8	1000人以上

問3 平成26年6月1日現在の貴事業所の従業員数を、雇用形態別に記入してください。※詳細な人数が不明の場合は、不明とご記入ください。

従業員数		女性	男性
正社員	正社員 (平均勤続年数)	人 (年 ヶ月)	人 (年 ヶ月)
	契約社員(嘱託社員)	人	人
非正規社員	派遣社員	人	人
	パートタイム従業員 (アルバイト含む)	人	人
	合計	人	人

※契約社員(嘱託社員)＝事業所などと直接契約し、あらかじめ定めた契約期間雇用される者。

※派遣社員＝労働者派遣法に基づき派遣元事務所から派遣された者。

※パートタイム従業員＝正社員より1週間の所定労働時間が短い者。雇用期間の定めの有無は問わない。

2 事業所における女性の雇用管理状況について

問4 過去10年程度の間、貴事業所の女性従業員は以下についてどのような傾向が見られましたか。(〇は1つ)

		増加した	やや増加した	変化していない	やや減少した	減少した
ア	結婚後も継続して勤める女性	1	1	3	4	5
イ	出産後も継続して勤める女性	1	2	3	4	5
ウ	女性の平均勤続年数	1	2	3	4	5
エ	女性の正規従業員	1	2	3	4	5
オ	女性の非正規従業員	1	2	3	4	5

問5 平成25年度における、貴事業所の正規従業員新規採用者数をご記入ください。

女性	人
男性	人
合計	人

問6 貴事業所の管理職の男女別人数をご記入ください。

従業員数	女性	男性	合計
取締役・事業主相当職	人	人	人
部長相当職	人	人	人
課長相当職	人	人	人
係長・主任相当職	人	人	人
合計	人	人	人

問7へ

問7 問6で女性管理職の人数が男性管理職より少ない事業所にお聞きます。

貴事業所の管理職に女性が少ないのは、どのような理由ですか。(当てはまるもの全てに○)

1	必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ない
2	役職に就くための在職年数を満たす女性がいらない
3	女性の勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する
4	時間外労働が多い、もしくは深夜業がある
5	体力を要する仕事で、女性には難しい
6	出張、全国転勤がある
7	女性本人が希望しない(打診したが辞退した)
8	顧客が女性管理職を嫌がる
9	上司や同僚、部下となる従業員が女性管理職を希望しない
10	出産・育児・介護などによる一時休職が予想される
11	男性を管理職に登用するのが慣例である
12	既に女性管理職が十分在籍している
13	その他(具体的に)

問8 全ての事業所にお聞きます。

貴事業所において、下記のような仕事は女性と男性のどちらが多く従事していますか。※役職者を除いてお答えください(○は1つ)

	男性のみ従事している	男性の方が多く従事している	男女ともに従事している	女性の方が多く従事している	女性のみ従事している	該当する仕事がない	
ア	外部との折衝が多い仕事	1	1	3	4	5	6
イ	出張が多い・宿泊を要する仕事	1	2	3	4	5	6
ウ	高度な判断が必要な仕事	1	2	3	4	5	6
エ	リーダーシップが必要な仕事	1	2	3	4	5	6
オ	企画力が必要な仕事	1	2	3	4	5	6
カ	筋力が必要な仕事	1	2	3	4	5	6
キ	販売など売上げ目標(ノルマ)のある仕事	1	2	3	4	5	6
ク	現場作業が多い仕事	1	2	3	4	5	6
ケ	専門的な知識・資格が必要な仕事	1	2	3	4	5	6
コ	接客サービス・受付窓口などでの対応	1	2	3	4	5	6
サ	定型的な仕事(ルーティンワーク)	1	2	3	4	5	6

問9 貴事業所では、男女雇用機会均等法に定められているポジティブ・アクションについて、何らかの取り組みを行っていますか。

または実施予定ですか。各取り組みについて、実施の有無と効果をお教えてください。(○は1つ)

		実施している		実施していない	
		効果はあがっている	効果はない／不明	今後実施予定	実施予定なし
ア	女性の登用や人材育成に関する体制・取り組み方針などを定める	1	2	3	4
イ	女性がいらないもしくは少ない職種・職務について、女性を積極的に採用・登用する	1	2	3	4
ウ	女性の管理職を積極的に登用する	1	2	3	4
エ	人事異動により女性に様々な職種を経験させる	1	2	3	4
オ	業務に必要な知識や資格取得のための教育訓練や研修を、性別に関わりなく実施する	1	2	3	4
カ	性別による評価を行うことがないよう、人事評価・考課基準を明確に定める	1	2	3	4
キ	男女の平等について、意識改革や啓発活動を積極的に行う	1	2	3	4

3 従業員の育児・介護などの両立支援について

問10 貴事業所では、仕事と育児・介護との両立を支援するために、どのような取り組みを行っていますか。

(育児・介護それぞれについて1つずつ○)

		育 児			介 護		
		実施している	実施していない		実施している	実施していない	
			今後実施予定	実施予定なし		今後実施予定	実施予定なし
ア	育児休業制度の導入	1	1	3			
イ	子の看護休暇制度の導入	1	2	3			
ウ	介護休暇制度の導入				4	5	6
エ	妊娠中の通院休暇制度や妊娠障害がある場合の休暇制度	1	2	3			
オ	事業所内託児施設の設置	1	2	3	4	5	6
カ	フレックスタイムの導入・短時間勤務など、勤務時間の柔軟な対応	1	2	3	4	5	6
キ	有給休暇の半日未満単位での取得(両立支援策としてではない場合も含む)	1	2	3	4	5	6
ク	保育料など育児に要する経費の援助	1	2	3			
ケ	育児・介護期間中の深夜労働・所定外労働・転勤などの免除	1	2	3	4	5	6
コ	再雇用制度(子育て・介護などを理由に退職した人を再び雇用することで、定年退職後の再雇用は含めません)の充実	1	2	3	4	5	6
サ	その他(具体的に)	1	2	3	4	5	6

問11へ

問11へ

問11 問10でどれか1つでも「1 実施している」と答えた事業所にお聞きします。

上記取り組みを実施したことにより、どのような効果や変化がありましたか。(当てはまるもの全てに○)

1	女性従業員の定着率の上昇
2	意欲や能力尾のある女性の人材活用
3	従業員同士が助け合う雰囲気や一体感の醸成
4	女性従業員の責任感の向上
5	仕事の進め方の効率化や業務改善
6	外部の評価・企業イメージの向上
7	就職希望者の増加
8	総合的な経営面での効果

問12 全ての事業所にお聞きします。

貴事業所における育児休業は、どの程度の期間取得できますか。(○は1つ。「3」を選択された場合、具体的な年齢をお教えてください。)

1	子どもの年齢が1歳まで
2	子どもの年齢が1歳6ヶ月まで
3	子どもの年齢が1歳6ヶ月以上
4	規定がない
5	その他(具体的に)

何歳まで取得できますか

歳 ヶ月

問13 貴事業所において、それぞれの項目について該当する人数をご記入ください。※詳細な人数が不明の場合は、不明とご記入ください。

		女性	男性	
育児	平成25年4月1日から平成26年3月31日までに出生した女性従業員	人	平成25年4月1日から平成26年3月31日までに配偶者が出生した男性従業員	人
	うち育児休業を取得した女性従業員	人	うち育児休業を取得した男性従業員	人
介護	平成25年4月1日から平成26年3月31日までに介護休業を取得した女性従業員	人	平成25年4月1日から平成26年3月31日までに介護休業を取得した男性従業員	人

問14 育児休業・介護休業中の労働者の代替要員を、どのように確保していますか。(当てはまるもの全てに○)

1	期間雇用者(契約社員・パート・アルバイトなど)を雇用、または派遣労働者を利用
2	配置転換で代替
3	部署内でやりくり
4	前例がない
5	その他(具体的に)

問15 貴事業所では、女性の再雇用者を雇用していますか。(○は1つ)

※再雇用とは、育児・介護などを理由に退職した後、再び収入を伴う仕事に就く人のことで、定年後の再雇用は含めません。

1	雇用している	→	問16へ
2	雇用していない		

問16 「1 雇用している」と答えた事業所にお聞きします。雇用形態は次のうちどれですか。(当てはまるもの全てに○)

1	正規従業員	4	契約社員
2	パートタイム従業員(アルバイト含む)	5	その他(具体的に)
3	派遣社員		

4 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」のことで、す。

問17 現在、貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みを行っていますか。(○は1つ)

1	積極的に取り組み、効果が出ている	→	問18へ
2	積極的に取り組んでいるが、あまり成果があがっていない		
3	取り組んではいるが不十分である	→	問19へ
4	今後取り組みたいと思っている		
5	取り組む予定はない		
6	ワーク・ライフ・バランスについてよくわからない		
7	その他(具体的に)		

問18 問17で「1 積極的に取り組み、効果が出ている」・「2 積極的に取り組んでいるが、あまり成果があがっていない」・「3 取り組んではいるが不十分である」と答えた事業所にお聞きします。

現在、ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取り組みはどのようなものですか。(当てはまるもの全てに○)

1	社長・取締役などトップが率先してワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる
2	管理職の意識改革を行っている
3	管理職以外の従業員の意識改革を行っている
4	長時間残業の削減や労働時間の短縮など働き方の見直しを行っている
5	年休を取りやすい環境を整えている
6	ノー残業デーを設定している
7	育児休暇・介護休暇を取りやすい環境を整えている
8	在宅勤務を行うことができるようになっている
9	フレックスタイムの導入や時間短縮勤務を行うことができるようになっている
10	ワーク・ライフ・バランスを推進するための責任者を定めている
11	その他(具体的に)

問19 問17で「4 今後取り組みたいと思っている」・「5 取り組む予定はない」と答えた事業所にお聞きます。
貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での問題点は何ですか。(当てはまるもの全てに○)

1	日常的に労働時間が長い部門・部署がある
2	休暇・休業が取りにくい雰囲気がある
3	始業・終業時間が固定的である
4	一人当たりの業務量が多い
5	ワーク・ライフ・バランスに関する管理職の認識が乏しい
6	ワーク・ライフ・バランスに関する従業員の認識が乏しい
7	人件費など制度導入に伴う人件費の増大
8	情報・ノウハウの不足
9	企業として効果を数値などで把握しにくい
10	公的及び民間の保育・介護サービスの不足
11	その他(具体的に)

問20 ワーク・ライフ・バランスを推進する上で、特に重要なことは何だと思えますか。(3つまで○)

1	企業トップの意識	6	両立に取り組みやすい職場の雰囲気づくり
2	管理職への周知・理解の促進	7	保育園など、社会環境の整備
3	人事担当者への周知・理解の促進	8	育児・介護休業法などの法律の知識の普及
4	従業員への両立支援制度についての情報提供	9	事業所内の相談窓口の設置
5	行政の経費援助	10	その他(具体的に)

5 各種ハラスメントの防止について

問21 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントに関する取り組みを行っていますか。(○は1つ)

1	防止策や対応策などの取り組みを実施している
2	防止策や対応策などの取り組みを今後実施予定である
3	対応の必要性は感じているが、現在のところ取り組みは行っていない
4	特に対応の必要性を感じない

問22へ

問22 問21で「1 防止策や対応策などの取り組みを実施している」・「2 防止策や対応策などの取り組みを今後実施予定である」と答えた事業所にお聞きます。

どのような取り組みを行っている、もしくは行う予定ですか。(当てはまるもの全てに○)

1	就業規則などへのセクシュアル・ハラスメント防止の明文化
2	セクシュアル・ハラスメントについての相談・苦情窓口の設置
3	セクシュアル・ハラスメント防止についての研修などの実施
4	社内報や啓発資料などを活用し、従業員の意識啓発を図る
5	実態把握のための調査の実施
6	発生時や防止のためのマニュアルを定める
7	その他(具体的に)

問23 全ての事業所にお聞きます。

貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントと思われる問題が生じたことがありますか。(○は1つ)

1	ある
2	ない
3	わからない(理由)

問24以降をご回答の上
問27へ

問24 貴事業所では、パワー・ハラスメントに関する取り組みを行っていますか。(○は1つ)

1	防止策や対応策などの取り組みを実施している
2	防止策や対応策などの取り組みを今後実施予定である
3	対応の必要性は感じているが、現在のところ取り組みは行っていない
4	特に対応の必要性を感じない

問25へ

問25 問24で「1 防止策や対応策などの取り組みを実施している」・「2 防止策や対応策などの取り組みを今後実施予定である」と答えた事業所にお聞きします。

どのような取り組みを行っている、もしくは行う予定ですか。(当てはまるもの全てに○)

1	就業規則などへのパワー・ハラスメント防止の明文化
2	パワー・ハラスメントについての相談・苦情窓口の設置
3	パワー・ハラスメント防止についての研修などの実施
4	社内報や啓発資料などを活用し、従業員の意識啓発を図る
5	実態把握のための調査の実施
6	発生時や防止のためのマニュアルを定める
7	その他(具体的に)

問26 全ての事業所にお聞きします。

貴事業所では、パワー・ハラスメントと思われる問題が生じたことがありますか。(○は1つ)

1	ある	→ 問27へ
2	ない	
3	わからない(理由)	

問27 問23または問26で「1 ある」と答えた事業所にお聞きします。

貴事業所において、実際にハラスメントの事案が起こった際、対応として特に難しいと感じたのはどのようなことですか。(当てはまるもの全てに○)

1	当事者のプライバシーの保護
2	加害者の可能性のある者に、ハラスメント問題を理解させること
3	相談対応者のスキルの不足
4	被害者の精神的なケア
5	当事者の言い分の食い違いなど、事実確認が困難
6	相談を受けた後の対処の調整
7	日常の業務が忙しく、対応するための時間が取れない
8	その他(具体的に)
9	特になし

6 男女共同参画社会について

※問28は、回答を記入されている人事担当者の方自身の知識についてお聞きします。

問28 あなたは、次にあげる男女共同参画社会に関する言葉を知っていますか。(○は1つ)

	言葉も内容も知っている	言葉だけは知っている	言葉も内容も知らない	
ア	男女共同参画社会基本法	1	2	3
イ	女子差別撤廃条約	1	2	3
ウ	男女雇用機会均等法	1	2	3
エ	育児・介護休業法	1	2	3
オ	ポジティブ・アクション(積極的格差是正措置)	1	2	3

問29 貴事業所が男女共同参画を推進する上で行政に望むことがあればお書きください。

自由記入欄
