

1 事業所の概要について ○人事担当者に回答してもらう予定○
 ※特に記載がない場合、「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。

① 貴事業所の主な業種をお教えてください。

- | | |
|--------------------|-------------|
| 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 |
| 7 金融・保険業 | |

② 平成26年4月1日現在の貴事業所全体(本社・支店・営業所などの合計)の従業員数は、次のどれに該当しますか。

- | | |
|----------|------------|
| 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 |

③ 平成26年4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。

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

★従業員の男女別人数を尋ねる
 男女別の勤続年数についての設問も必要
 内訳について、出向・派遣という言葉があっても良いのでは？
 ●出向までは必要ないのでは？

※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

① 過去5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。

- ⇒5段階で回答
- | | |
|-----------------|-------------|
| 1 結婚後も継続して務める女性 | 4 女性の正規従業員 |
| 2 出産後も継続して務める女性 | 5 女性の非正規従業員 |
| 3 女性の平均勤続年数 | |

★前回問12から、④・⑤を削除して継続

② 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。

- | | |
|------|------|
| 1 女性 | 3 合計 |
| 2 男性 | |

●新規項目

③ 貴事業所における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

●前回割合→人数へ

④ 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○

- 必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ない
- 役職に就くための在職年数を満たす女性がいらない
- 女性の勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する
- 時間外労働が多い、もしくは深夜業がある
- 体力を要する仕事で、女性には難しい
- 出張、全国転勤がある
- 家庭の事情があるため責任ある職に就けられない

●新規項目
 前は女性従業員の雇用についての設問があったが、全国的に見て管理職についてを質問している市町村が多いため、管理職とした

- 8 女性本人が希望しない(打診したが辞退した)
- 9 顧客が女性管理職を嫌がる
- 10 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
- 11 出産・育児・介護などによる一時休職が予想される
- 12 男性を管理職に登用するのが慣例である
- 13 既に女性管理職が十分在籍している
- 14 その他(具体的に)

⑤ 女性従業員の結婚、出産、共働きなどに際して、配置換えや退職勧告などを行うことはありますか。

- 1 ある
- 2 ない
- 3 社内結婚の場合のみある
- 4 事情や場合(社内結婚以外)によりある
- 5 その他

●新規項目

⑥ 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)

⇒6段階で回答

- ・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

- 1 外部との折衝が多い仕事
- 2 出張が多い仕事
- 3 宿泊を要する仕事
- 4 高度な判断が必要な仕事
- 5 リーダーシップが必要な仕事
- 6 企画力が必要な仕事
- 7 筋力が必要な仕事
- 8 売り上げ目標(ノルマ)のある仕事
- 9 現場作業が多い仕事
- 10 専門的な知識・資格が必要な仕事
- 11 接客サービス・販売
- 12 受付窓口などでの対応
- 13 定型的な仕事(ルーティンワーク)

●新規項目

⑦ 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。

※ポジティブ・アクションとは、固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から男女の労働者間に生じている格差を解消するため、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みのことで。

⇒4段階で回答

- 1.実施している
 - ①効果が上がっている
 - ②効果はない/不明
- 2.実施していない
 - ③今後実施予定
 - ④実施予定なし

- 1 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
- 2 女性がい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
- 3 女性の管理職を積極的に登用する
- 4 人事異動により女性に様々な職種を経験させる
- 5 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
- 6 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
- 7 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)のための支援制度を整備する
- 8 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
- 9 相談窓口の設置

⑧ 貴事業所では、就業規則を従業員全員に配布していますか。

- 1 配布している
- 2 配布していない

★「就業規則を従業員全員に配布しているか？」を追加

⑨ 貴事業所では、就業規則を従業員が確認できる場所に設置していますか。

- 1 設置している
- 2 設置していない

★「就業規則を従業員が確認できる場所に設置しているか？」を追加

3 従業員の育児・介護などとの両立支援について

① 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。

- 育児について
- 介護について それぞれ

- 1 育児休業制度の導入
- 2 子の看護休暇制度の導入
- 3 介護休暇制度の導入
- 4 妊娠中の通院休暇制度
- 5 妊娠障害がある場合の休暇制度
- 6 事業所内託児施設の設置
- 7 短時間勤務制度の導入(両立支援策としてではない場合も含む)
- 8 フレックスタイム制度の導入(両立支援策としてではない場合も含む)
- 9 育児・介護期間中の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
- 10 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)
- 11 保育料など育児に要する経費の援助
- 12 育児・介護期間中の深夜労働の禁止
- 13 育児・介護期間中の所定外労働の免除
- 14 育児・介護期間中の転勤の免除

★フレックスタイム制度、時差出勤の制度の有無を聞く(問13)

●育児のみではなく介護についても追加

⇒3段階で回答

- 1.実施している
- 2.実施していない
 - ①今後実施予定
 - ②実施予定なし

(育児・介護のどちらか一方のみも有)

15 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

16 配偶者出産休暇制度の導入

② どれか1つでも「1」と答えた事業所にお聞きます。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。

⇒5段階で回答

- ・大きな効果や変化があった
- ・ある程度の効果や変化があった
- ・どちらともいえない
- ・あまり効果や変化はなかった
- ・ほとんど効果や変化はなかった

- 1 女性従業員の定着率が上昇した ●新規項目
- 2 意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ
- 3 従業員同士が助け合う雰囲気や一体感ができた
- 4 女性従業員の責任感が向上した
- 5 仕事の進め方の効率化や業務改善に役立った
- 6 育児・介護経験などにより、従業員の視野が広がった
- 7 外部の評価・企業イメージが向上した
- 8 起業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった
- 9 総合的に見て、経営にとって効果があった
- 10 就職希望者が増加した

③ 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。

- 1 子どもの年齢が1歳まで ●新規項目
 - 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
- ⇒ 何歳まで取得できますか
(歳 ヶ月)
- 4 規定がない
 - 5 その他(具体的に)

④ 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。

		女性(人)			男性(人)
育児	平成25年4月1日から平成26年3月31日までに出産した女性従業員		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産した男性従業員		
	うち育児休業を取得した女性従業員		うち育児休業を取得した男性従業員		
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		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		

★介護休業の取得の有無、人数について質問する

●新規項目

⑤ 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。

- 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 ●新規項目
- 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)

⑥ 貴事業所では、女性の再就職者を雇用していますか。

※再就職とは、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
- 2 雇用していない

⑦ 「1」と答えた事業所にお聞きます。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
- 2 パートタイム従業員(アルバイト含む)
- 3 派遣社員
- 4 契約社員
- 5 その他(具体的に)

4 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

① 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていますか。

- 1 言葉も内容も知っている
- 2 言葉だけは知っている
- 3 言葉も内容も知らない

★ワーク・ライフ・バランスについては前回調査の間9・問24と関連して考える
●ワーク・ライフ・バランスについての項目は全て新規

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。

内閣府「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」より

② 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。

- 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
- 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分からない
- 7 その他(具体的に)

③ 「1」・「2」・「3」と答えた事業所にお聞きます。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 管理職以外の社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 業務の効率化を図っている
- 6 年休を取りやすい環境を整えている
- 7 ノー残業デーを設定している
- 8 育児休暇・介護休暇を取りやすい環境を整えている
- 9 在宅勤務を行うことができるようになっている
- 10 時間短縮勤務を行うことができるようになっている
- 11 ワーク・ライフ・バランスについて、事業所内で周知する機会を設けている
- 12 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
- 13 ワーク・ライフ・バランスについての職場アンケートを行い、従業員の意見を取り入れている
- 14 その他(具体的に)

●育児・介護の部分と重複する質問有精査が必要?

④ 「4」・「5」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 全体的に休暇取得率が低い
- 3 育児・介護に関する休暇・休業が取りにくい雰囲気がある
- 4 始業・終業時間が固定的である
- 5 顧客対応や長時間に及ぶ開店時間など、営業時間に制約がある
- 6 一人当たりの業務量が多い
- 7 周囲の従業員の業務量が増える
- 8 代替要員など業務体制の確保が難しい
- 9 ワーク・ライフ・バランスに関する管理職の認識が乏しい
- 10 ワーク・ライフ・バランスに関する従業員の認識が乏しい
- 11 制度導入に伴う経費の増大
- 12 情報・ノウハウの不足
- 13 両立支援の効果を企業として数値などで把握しにくい
- 14 社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい

- 15 公的及び民間の保育・介護サービスの不足
- 16 特になし
- 17 その他(具体的に)

⑤ 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

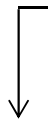
① 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントと思われる問題が生じたことがありますか。

- 1 ある
- 2 ない
- 3 わからない

★継続

② 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。

- 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



③ 「1」・「2」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。

⇒3段階で回答

- 1.実施している
- 2.実施していない
- ①今後実施予定
- ②実施予定なし

- 1 就業規則などにセクシュアル・ハラスメント防止を明文化している
- 2 セクシュアル・ハラスメントについての相談・苦情窓口を設置している
- 3 セクシュアル・ハラスメント防止についての研修などを実施している
- 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っている
- 5 実態把握のための調査を実施している
- 6 発生時のマニュアルを定めている
- 7 防止のためのマニュアルを定めている
- 8 その他(具体的に)

★問23を形を変えて継続

防止のための取り組みを聞く

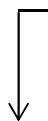
④ 貴事業所では、パワー・ハラスメントと思われる問題が生じたことがありますか。

- 1 ある
- 2 ない
- 3 わからない

●パワハラについての項目は全て新規

⑤ 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。

- 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



⑥ 「1」・「2」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。

⇒3段階で回答

- 1.実施している
- 2.実施していない
- ①今後実施予定
- ②実施予定なし

- 1 就業規則などにパワー・ハラスメント防止を明文化している
- 2 パワー・ハラスメントについての相談・苦情窓口を設置している
- 3 パワー・ハラスメント防止についての研修などを実施している
- 4 実態把握のための調査を実施している
- 5 発生時のマニュアルを定めている
- 6 防止のためのマニュアルを定めている
- 7 その他(具体的に)

⑦ 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物に、ハラスメント問題を理解させること
- 3 相談対応のスキルの不足
- 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 特にない

6 男女共同参画社会について

① ※この質問は、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。

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。

※男女共同参画社会とは、男女が社会の対等な構成員として自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受し、かつ共に責任を担う社会のことです。

⇒3段階で回答

- ・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

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| 1 男女共同参画社会基本法 | 6 育児・介護休業法 |
| 2 女子差別撤廃条約 | 7 性と生殖に関する健康・権利
(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ) |
| 3 男女雇用機会均等法 | 8 ポジティブ・アクション
(積極的格差是正措置) |
| 4 配偶者暴力防止法(DV防止法) | 9 ジェンダー(社会的・文化的性別) |
| 5 ストーカー行為等の規制等に関する法律
(ストーカー規制法) | |

★男女共同参画に関する言葉の周知度を聞く

② 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

★行政に望むこと等

★「メンタルヘルスを含めた職場における健康について」はどうするか？必須とされているが？