

(案)

男女共同参画に関する企業アンケート調査



ご協力をお願い

企業の皆さまには、日ごろから市政へのご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

本市では、安城市のさらなる男女共同参画の推進を図るため、平成29年度に「第4次安城市男女共同参画プラン」を策定する予定です。

今回の調査は、安城市内の企業における男女共同参画の実態等をお聞かせいただき、プランに反映させることを目的として実施するものです。

回答は、すべて統計的に処理し、貴社にご迷惑をおかけするようなことはございません。

お忙しいところお手数ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

なお、このアンケートは、安城商工会議所のご協力により送付させていただいております。

平成28年7月

安城市長 神谷 学

この調査票は、「男女共同参画」に関する施策策定の目的だけに使われるもので、それ以外の目的に使うことはありません。

記入方法

1. 貴社の代表者（経営者）、または人事・労務関係のご担当者にご記入をお願いします。
2. 平成28年7月1日現在の内容でご記入ください。
3. 記入は黒のボールペンまたは濃い鉛筆でお願いいたします。
4. 回答は、あてはまる番号を選び、その番号に○をつけてください。また、記述を必要とする箇所は、ご記入ください。
5. 記入後は、同封の返信用封筒に入れ**8月○日(○)まで**に、ご返送ください。（切手は不要です。）

<お問い合わせ>

安城市役所 市民生活部 市民協働課（担当：澤田、満島）
電 話 : 0566 (71) 2218 (ダイヤルイン)
FAX : 0566 (76) 1112
Eメール : kyodo@city.anjo.lg.jp

このページでは、「男女共同参画」についての解説を掲載しています。
ぜひ、読んでみてください。



男女共同参画ってどうして必要なの？

男女共同参画が推進されることで、「男は仕事、女は家庭」といった、固定的な性別役割分担にとらわれず、男性も女性も、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できるようになります。男女共同参画社会が実現することは、一人ひとりの豊かな人生につながるのです。

家庭では…

- 家族を構成する個人が、互いに協力し合うことによって、家族のパートナーシップが強化されます。
- 仕事と家庭の両立支援環境が整い、男性の家庭への参画も進むことによって、子育てや教育、介護を協力して行うことができます。

職場では…

- 女性の政策・方針決定過程への参画が進み、多様な人材が活躍することによって、経済活動の創造性が増し、生産性が向上します。
- 働き方の多様化が進み、誰もが働きやすい職場環境が確保されることによって、個人の能力が最大限に発揮されます。

地域では…

- 誰もが主体的に地域活動やボランティア等に参画することによって、地域コミュニティが強化されます。
- 地域の活性化や生活環境の改善、子どもたちが伸びやかに育つ環境が実現します。

一人ひとりの豊かな人生の実現

1 貴社の概要についておたずねします。

問1 貴社の主な業種について、あてはまるものをお答えください。(○は1つだけ)

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 1 建設業 | 8 不動産業、物品賃貸業 |
| 2 製造業 | 9 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 3 電気・ガス・熱供給・水道業 | 10 宿泊業、飲食サービス業 |
| 4 情報通信業 | 11 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 5 運輸業、郵便業 | 12 教育、学習支援業 |
| 6 卸売業、小売業 | 13 医療、福祉 |
| 7 金融業、保険業 | 14 サービス業 |
| | 15 その他() |

問2 貴社の従業員（常用雇用者）の人数を教えてください。(数字を記入)

	男性	女性	合計
正規従業員	人	人	人
派遣社員・契約社員	人	人	人
パート・アルバイト	人	人	人
合計	人	人	人

問3 貴社の男女別の役職者の状況を教えてください。(数字を記入)

	男性	女性	合計
役員・部長相当職	人	人	人
課長相当職	人	人	人
係長相当職	人	人	人

問4 貴社は、次のような取組を行っていますか。(○はいくつでも)

- 1 くるみんマークの認定
- 2 ファミリー・フレンドリー企業の登録
- 3 次世代育成法に基づく一般事業主行動計画の策定
- 4 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定
- 5 その他()
- 6 特にない

**CHECK****くるみんマークとは**

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって厚生労働大臣により「くるみんマーク」の認定を受けることができます。

**CHECK****ファミリー・フレンドリー企業とは**

仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業をいいます。愛知県では、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業を奨励し、その取組を広く紹介するための登録制度を設けており、一定の要件を満たした企業は「愛知県ファミリーフレンドリー企業」に登録することができます。登録企業は、マークの使用や、様々な支援を受けることができます。

**CHECK****次世代育成推進法に基づく一般事業主行動計画**

企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

**CHECK****女性活躍推進法に基づく事業主行動計画**

301人以上の大企業は、(1)自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、(2)その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ「事業主行動計画」を策定し、届出・周知・公表、(3)自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければなりません。300人以下の企業は努力義務となっています。

2 育児や介護に関する制度についておたずねします。

問5 貴社では、これまでに育児休業制度を利用した従業員はいましたか。(○は1つだけ)

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1 男女ともに取得した従業員がいる | 2 女性で取得した従業員がいる |
| 3 男性で取得した従業員がいる | 4 いない |

問6 平成27年度の1年間に、出産した従業員または配偶者が出産した従業員の数と、そのうち、育児休業を取得した人数を教えてください。(数字を記入)

	人数	
		育児休業を取得した人数
配偶者が出産した男性従業員	人	人
出産した女性従業員	人	人

問7 貴社では、これまでに介護休業制度を利用した従業員はいましたか。(○は1つだけ)

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1 男女ともに取得した従業員がいる | 3 男性で取得した従業員がいる |
| 2 女性で取得した従業員がいる | 4 いない |

問8 平成27年度の1年間に介護休業を取得した人数を教えてください。(数字を記入)

	人数
男性従業員	人
女性従業員	人

問9 貴社で育児・介護休業制度を定着させるために行っていることは何ですか。(〇はいくつでも)

- 1 従業員への制度に関する情報提供
- 2 管理職向けの研修の実施
- 3 制度を利用しやすい雰囲気づくり
- 4 休業中の代替要員の確保
- 5 休業中の賃金補償
- 6 復職時の受け入れ体制への配慮
- 7 その他 ()
- 8 特に何も行っていない

問10 男性が育児休業や介護休業等を取得することについての貴社の考えに最も近いものはどれですか。(〇は1つだけ)

- 1 取得することに賛成
- 2 どちらかといえば取得することに賛成
- 3 どちらかといえば取得することに反対
- 4 取得することに反対
- 5 わからない
- 6 その他 ()

3 女性従業員の活用についておたずねします。

問11 貴社の女性従業員の働き方として、どのようなかたちが多いですか。(〇は1つだけ)

- 1 結婚を機に退職する
- 2 妊娠・出産を機に退職する
- 3 育児休業などを活用して仕事を続ける
- 4 女性従業員がいない
- 5 その他 ()

問 12 女性従業員の数を現在と比べて増やしていく考えはありますか。(○は1つだけ)

- 1 増やしていく 2 変わらない 3 減らしていく

問 13 今後管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。(○は1つだけ)

- 1 積極的に登用していきたい
2 特に増やしていく考えはない

→<問 13 で「2 特に増やしていく考えはない」と答えた方におたずねします。>

問 13-1 その理由は何ですか。(○はいくつでも)

- 1 女性従業員が少数だから
2 女性従業員は勤続年数が少ないから
3 女性がつける管理職ポストがないから
4 その他 ()

問 14 女性の管理職の登用を促進するために取り組んでいることはありますか。(○はいくつでも)

- 1 意識啓発のために女性従業員を対象とした研修に参加させる
2 幅広く業務を経験させるため男性職種へ配置転換する
3 資格取得を奨励している
4 出産や育児等による休業がハンディとならないような人事管理・能力評価を行う
5 その他 ()
6 特になし

問 15 管理職の登用にあたり、女性従業員に打診し断られたことがありますか。(○は1つだけ)

- 1 ある 2 ない 3 打診したことがない

→<問 15 で「1」と答えた方におたずねします。>

問 15-1 断られた理由は何ですか。(○はいくつでも)

- 1 責任が重くなり、能力的に不安、自信がない
2 長時間労働で仕事と家庭の生活の両立が困難になる
3 そこまでの働き方を望んでいない
4 自分だけが目立つことは嫌だ
5 出張・転勤をしたくない
6 その他 ()

4 男女共同参画全般についておたずねします。

問 18 貴社では、次の項目の男女別の状況はどの程度だと思われますか。(ア～キそれぞれについて○は1つだけ)

	男性の方が優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が優遇されている	わからない
ア 募集や採用の条件	1	2	3	4	5	6
イ 人事配置や昇進	1	2	3	4	5	6
ウ 教育や研修制度	1	2	3	4	5	6
エ 定年・退職	1	2	3	4	5	6
オ 賃金	1	2	3	4	5	6
カ 休暇の取得	1	2	3	4	5	6
キ 労働時間や残業	1	2	3	4	5	6

問 19 男女共同参画社会を実現するために、企業は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(○は3つまで)

- 1 育児休業や介護休業の制度を整備・充実する
- 2 育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる
- 3 在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な働き方を取り入れる
- 4 子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める
- 5 管理職に女性を積極的に登用する
- 6 賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす
- 7 研修や能力開発の機会を充実する
- 8 男女共同参画に関する意識向上のための研修を実施する
- 9 企業内における保育施設の設置など、子育て支援を充実する
- 10 メンター（指導者・助言者）制度を導入する
- 11 ロールモデル（手本となる先輩社員）を育成する
- 12 その他（具体的に
- 13 特にない
- 14 わからない

5 調査票に記入いただく方について

差し支えなければ、貴社の名称及び調査の記入者、ご連絡先を教えてください。

社名			
記入者氏名		記入者の部署名	
連絡先電話番号		連絡先 FAX 番号	
E-mail			

プランの策定にあたって、より具体的にお話をお伺いするための面談ヒアリングをさせていただく場合がございます。ヒアリングにご協力いただける企業様につきましては、後日、安城市市民協働課よりご連絡させていただきます。

面談ヒアリング (どちらかに○)	<ol style="list-style-type: none">1 面談ヒアリングへの協力が可能2 面談ヒアリングへの協力は難しい
---------------------	--

その他、男女共同参画に関する事で何かご意見がありましたら、自由にお書きください。

アンケート調査へのご協力、どうもありがとうございました！

記入もれがないか、もう一度ご確認のうえ、同封の返信用封筒に入れ、封をして、
切手を貼らずに○月○日（○）までにポストにご投函ください。