

「男女が元気でいきいき働く職場づくり」
についての事業所アンケート調査
結果報告書

平成 24 年 2 月
泉佐野市

事業者アンケート調査からみえること

・初めての実施、高い回答率

家庭、職場、地域などあらゆる場での共同参画をめざす「男女共同参画社会基本法」が施行されて10年余り。今回の「事業者アンケート調査」は市内157社を対象に、職場での共同参画の課題を得るために行われた意義深い調査です。折しも、50年後の日本の人口は9000万人を切るという予測も発表され、少子高齢化の中で、どのように事業を発展させ、雇用を安定し、安全・安心の共同参画社会を実現させるかは喫緊の課題となっています。

調査の回答率は56・1%。回答の事業者は、製造業、医療・福祉、建設業、卸・小売業など多岐にわたり、地域の暮らしや経済の頼もしい伴走者であることを感じさせます。この貴重な調査を糧に、行政の共同参画施策がいつそう充実することを期待しています。

・パートタイマーの就労状況の改善を

調査では75%の事業者がパートタイマーを雇用し、勤務形態も1日6—8時間、週に5日以上、継続勤務は3年以上、業務は正社員と同等あるいは補助というのが大方で、パートタイマーが戦力として期待されています。

ところが彼らの就労向上のために実施されている取り組みを見ると、「定期健康診断」「労働条件を明文化」「年次有給休暇制度」などが主で、「教育訓練」や「正社員への転換」「育児・介護休業制度の利用」などは十分とは言えません。多様な働き方が不可避であるなら、その職務内容に応じた対応を大胆に採用することが、人材確保や職場の活性化につながるのではないのでしょうか。

・積極的活用で思わぬ効果も上がる

女性従業員への期待も大きいものがあります。「期待していない」はわずか2・2%ですから。ところが戦力を活かす取り組みとしては、「採用・登用を積極的に行っている」(39・8%)、「会議に参加を要請」(29・5%)、「特になし」(23・9%)と続き、これだけでは不十分です。

育児や介護との両立、職場の一員としての誇り、上司や同僚との協働など、職場への思いはそれぞれですが、いずれも前向き。この思いに応える取り組みが求められます。

そして、積極的な取り組みの成果としては、「意欲が高まった」(40・3%)、「勤続年数が伸びた」(30・6%)など優秀な人材確保が可能になります。また、「取引先からの評価が高まった」「会社の業績が伸びた」「組織が活性化した」などの答えがありました。

・行政の施策として期待すること

「育児や介護の支援体制の整備」「再チャレンジ支援」「事業所の顕彰制度の創設」「雇用調整助成金等のタイムリーでわかりやすい周知」が上がっています。

目次

第1章	3
調査の概要	4
第2章	5
結果の分析	6
1. 回答事業所について.....	6
2. 貴事業所について.....	7
3. 女性従業員の活躍推進について.....	12
4. 従業員研修や休暇制度について.....	14
5. 男女が共に働きやすい職場づくりについて.....	21
6. 助成金の活用などについて.....	24
7. 雇用調整（労働力の調整）について.....	24
第3章	29
自由意見	30
資料（調査票）	31

第1章

調査の概要

調査の目的：平成14年度策定「泉佐野市男女共同参画すいしん計画（人ひとプラン）」の計画期間が平成23年度にて終了することから、新たに次期計画（第2次人ひとプラン）策定に向けて取り組むにあたり各事業所における男女共同参画への取組みや意識の実態調査を行い、その結果を基礎資料とするため実施した。

調査対象：泉佐野・熊取・田尻事業所人権連絡会に加入の市内157事業所

調査方法：調査票の配布は郵送にて行い、
回収は主に訪問（一部郵送もしくはご持参）

調査期間：平成23年10月27日～11月11日

調査内容

1. 女性従業員の活躍推進について
2. 従業員研修や休暇制度について
3. 男女が共に働きやすい職場づくりについて
4. 助成金の活用について
5. 雇用調整（労働力の調整）について

有効回収数：88事業所（有効回収率 56.1%）

配付数	有効回収数	有効回収率
157票	88票	56.1%

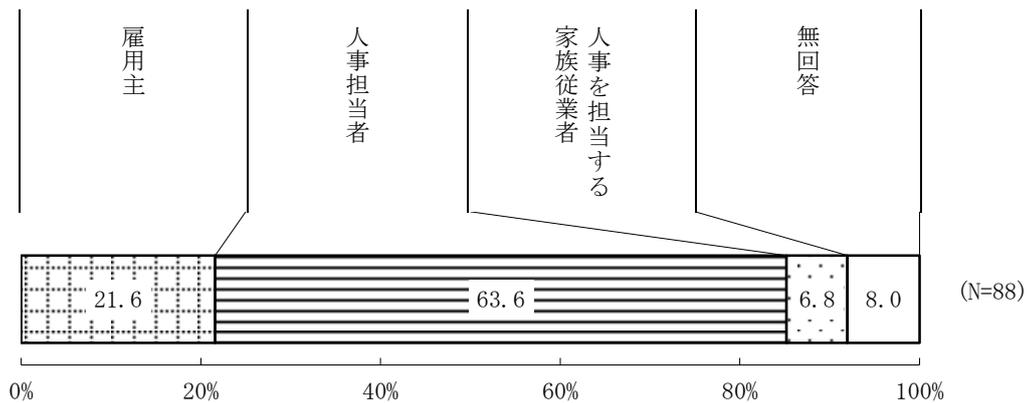
第2章

結果の分析

1. 回答事業所について

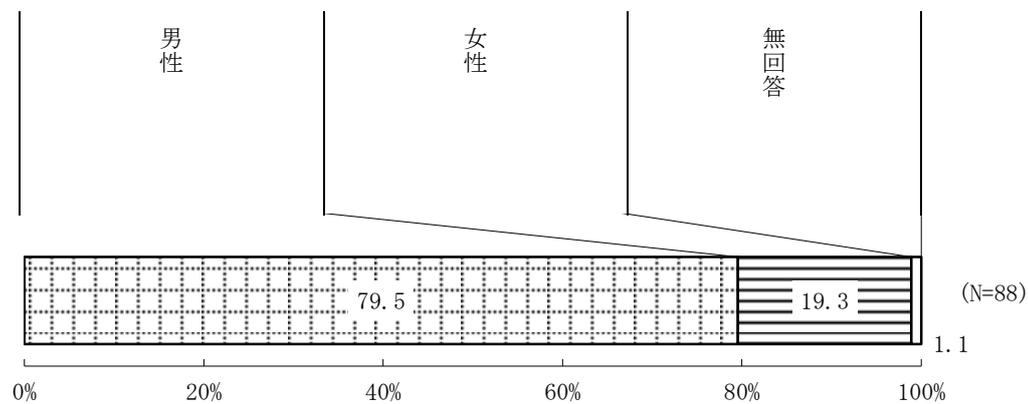
問1 あなたのお立場は次のどれにあたりますか。

回答者の立場をみると、「人事担当者」が63.6%で最も高く、次いで「雇用主」が21.6%であった。



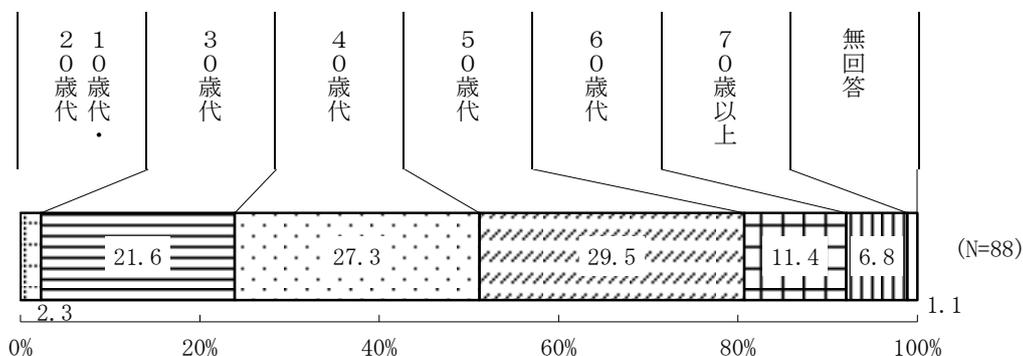
問2 あなたの性別をお答えください。

回答者の性別は、「男性」が79.5%と高く、「女性」は19.3%にとどまった。



問3 あなたの年齢をお答えください。

回答者の年齢をみると、「50歳代」が29.5%で最も高く、次いで「40歳代」(27.3%)、「30歳代」(21.6%)となっており、30歳代～50歳代が全体の約8割を占めている。



2. 貴事業所について

問4 貴事業所の業種は次のどれにあたりますか。

事業所の業種をみると、「製造業」が25.0%で最も高く、次いで「医療・福祉」(19.3%)、「建設業・鉱業」(12.5%)となっている。実際の割合では「卸売・小売業」が約3割を占める。

	全体	農業・漁業・林業	建設業・鉱業	製造業	電気・ガス・水道業	情報通信業	運輸・流通業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食サービス業・宿泊業	医療・福祉	教育・学習支援業	その他のサービス業	その他の業種	無回答
上段/実数	88	0	11	22	0	0	7	10	3	1	0	17	2	8	6	1
下段/%	100.0	0.0	12.5	25.0	0.0	0.0	8.0	11.4	3.4	1.1	0.0	19.3	2.3	9.1	6.8	1.1

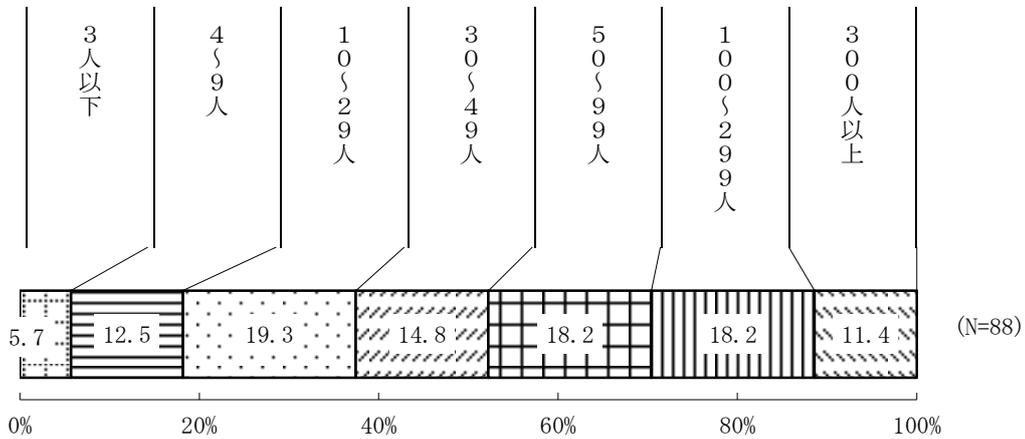
泉佐野市の事業所全体の業種別構成比

	全体	農林・漁業	建設業・鉱業	製造業	道業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	教育・学習支援業	複合サービス業	サービス業
上段/実数	4853	2	291	694	2	35	164	1433	71	200	680	277	173	33	798	
下段/%	100.0	0.0	6.0	14.3	0.0	0.7	3.4	29.5	1.5	4.1	14.0	5.7	3.6	0.7	16.4	

資料：統計局「平成18年事業所・企業統計調査」

問6 貴事業所の従業員数についておたずねします。

従業員数をみると、「10～29人」が19.3%で最も高い。10人未満の事業所は2割弱、30～99人が3割強、100人以上が3割弱となっている。

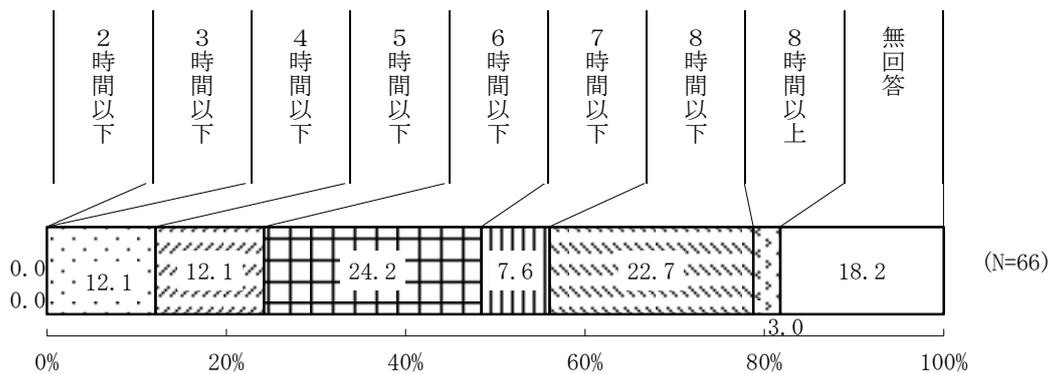


<パートタイマーを雇用している事業所様のみお答えください>

問7 パートタイマーの雇用・就労状況についてお答えください。

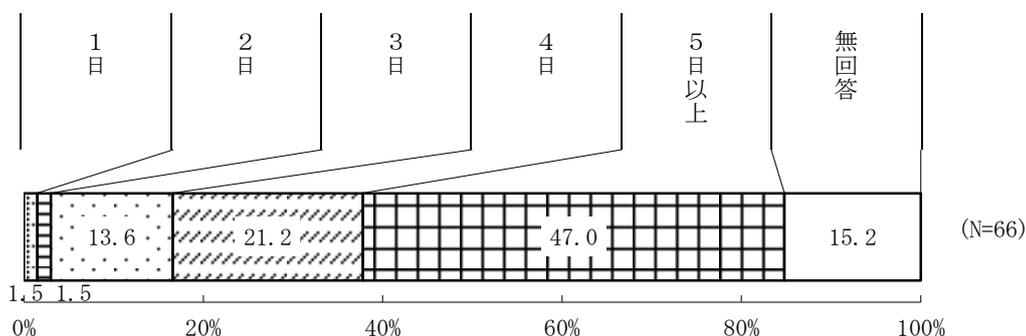
①パートタイマーの1日の所定労働時間は何時間の人が最も多いですか。

パートタイマーの1日の所定労働時間をみると、「6時間以下」が24.2%で最も高い。次に「8時間以下」が22.7%となっているものの、6時間以下の事業所が約5割を占めている。



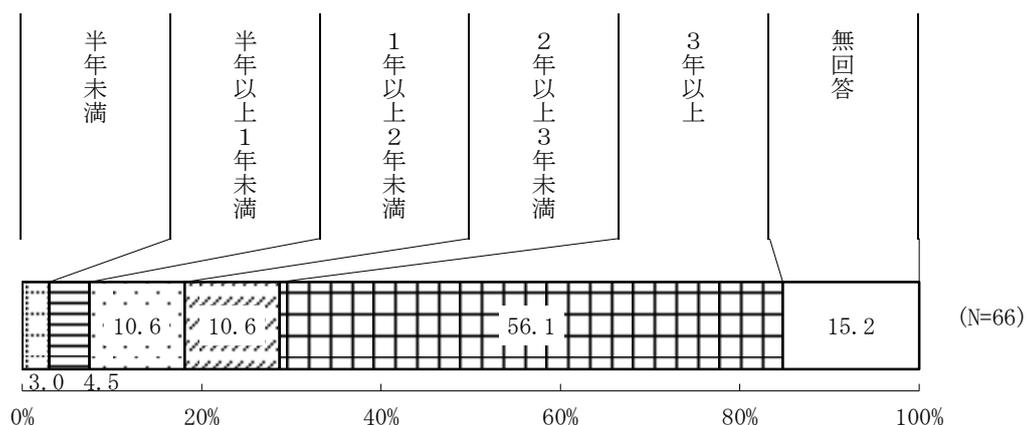
②パートタイマーの1週間の勤務日数は平均何日の人が最も多いですか。(〇は1つ)

パートタイマーの一週間の平均勤務日数をみると、「5日以上」が47.0%で最も高く、次いで「4日」(21.2%)、「3日」(13.6%)となっている。



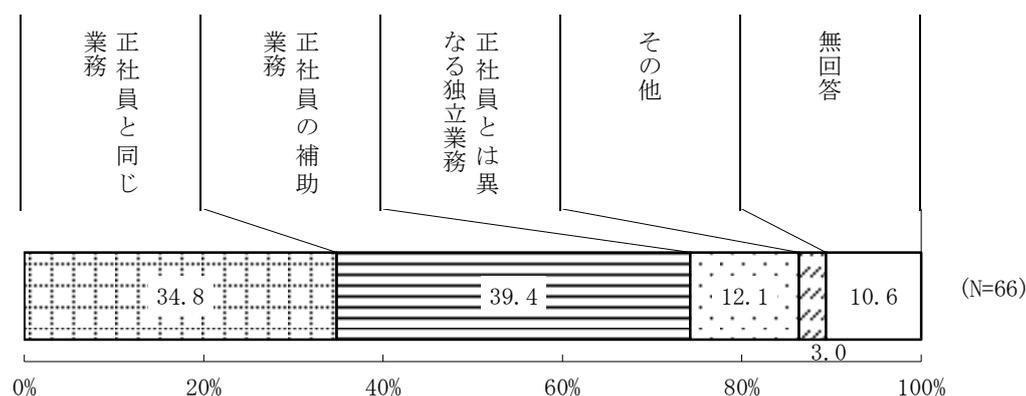
③パートタイマーの継続勤務年数は平均するとどの程度ですか。(〇は1つ)

パートタイマーの平均継続勤務年数をみると、「3年以上」が56.1%で最も高く、「1年以上2年未満」と「2年以上3年未満」が同率の10.6%となっている。約6割が3年以上継続して勤務し続けていることから、一つの事業所で長く勤務する傾向がみられる。



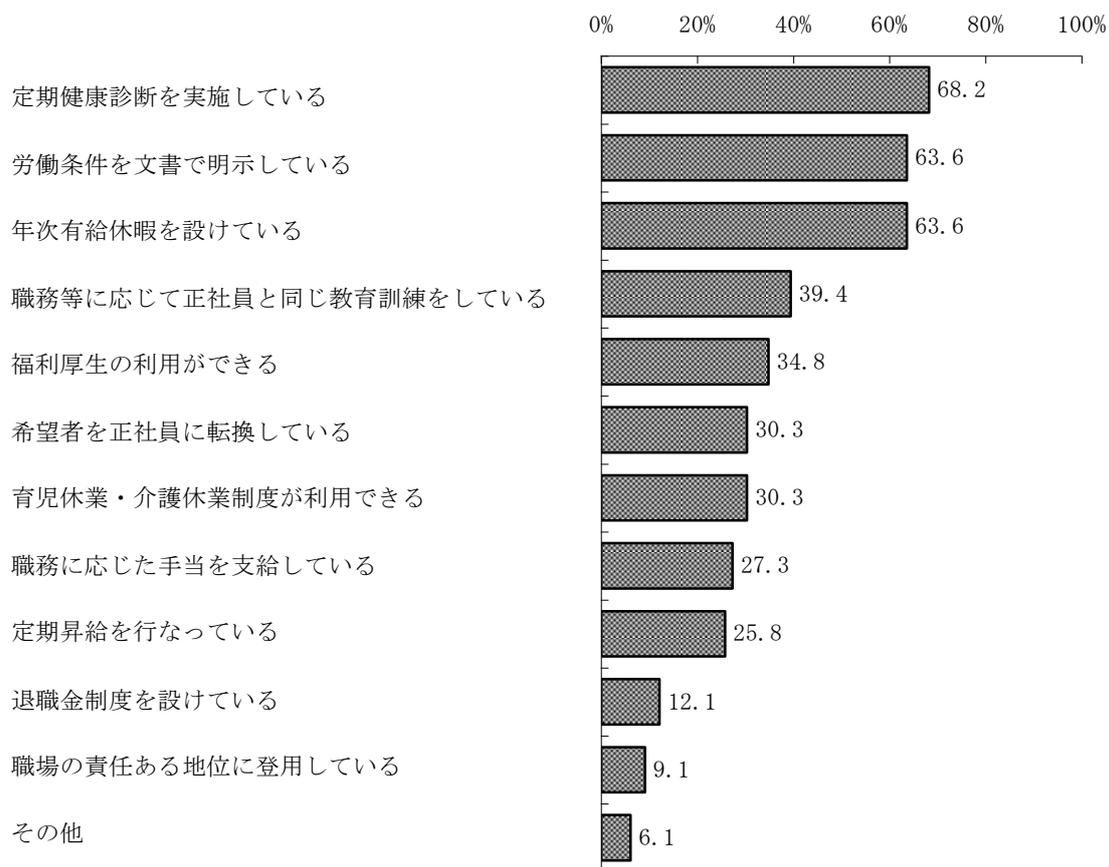
④パートタイマーが主として行っているのはどのような業務ですか。(〇は1つ)

パートタイマーの行っている業務をみると、「正社員の補助業務」が39.4%、「正社員と同じ業務」が34.8%となっている。



問8 貴事業所ではパートタイマーの就労状況向上のために
どのようなことを行っていますか。

パートタイマーの就労状況向上への取り組みをみると、「定期健康診断を実施している」が68.2%で最も高く、次いで「労働条件を文書で明示している」と「年次有給休暇を設けている」が同率の63.6%となっている。しかし、そのほかの項目については4割に満たないことから、正社員と同じ業務に就いている割合が高かったものの、就労状況は整っていない状況がうかがえる。

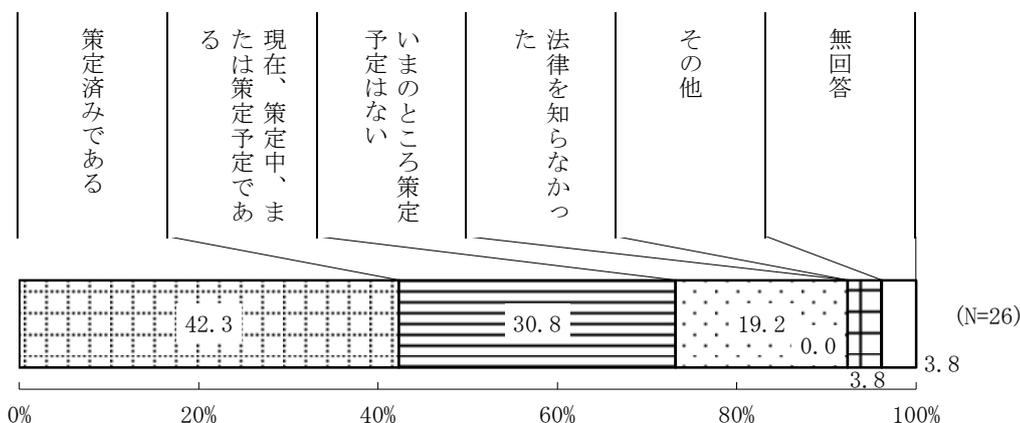


(N=66)

<従業員数100人以上の事業所様のみお答えください>

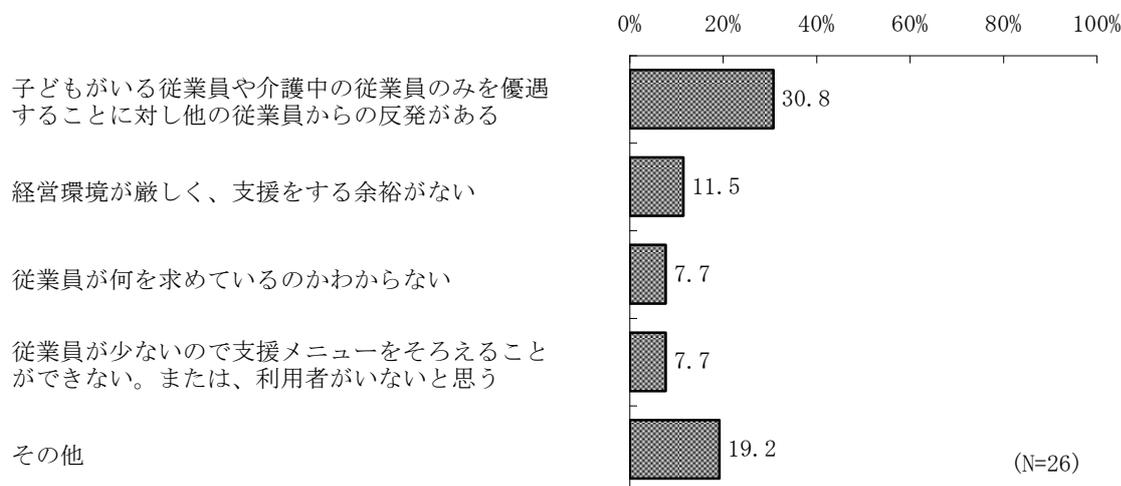
問9 平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」^{用語解説1}に基づき、国や自治体のほか、事業所等は従業員の子育てを支援するための「行動計画」を策定することになっています。
 (平成23年から101人以上300人以下の事業所も策定義務)
 そこで、貴事業所の策定状況はどのようになっていますか。

子育てを支援するための行動計画の策定状況を見ると、「策定済みである」(42.3%)が最も高く、次いで「現在、策定中、または策定予定である」が30.8%となっていることから、約7割の事業所において子育て支援の何らかの取組を始めている。



問10 貴事業所では育児休業や介護休業の活用を進めていく上で、事業所の課題となることはどのようなことですか。

育児休業や介護休業の活用を進めていくうえでの課題を見ると、「子どもがいる従業員や介護中の従業員のみを優遇することに対し他の従業員からの反発がある」が30.8%で最も高いことから、事業所全体で育児・介護についての理解をより深めていくための対策が必要であることがわかる。

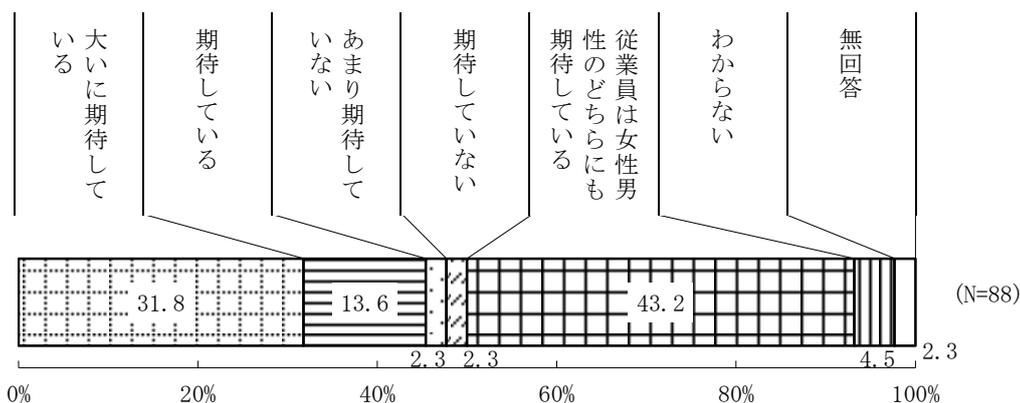


3. 女性従業員の活躍推進について

<全ての事業所様がお答えください>

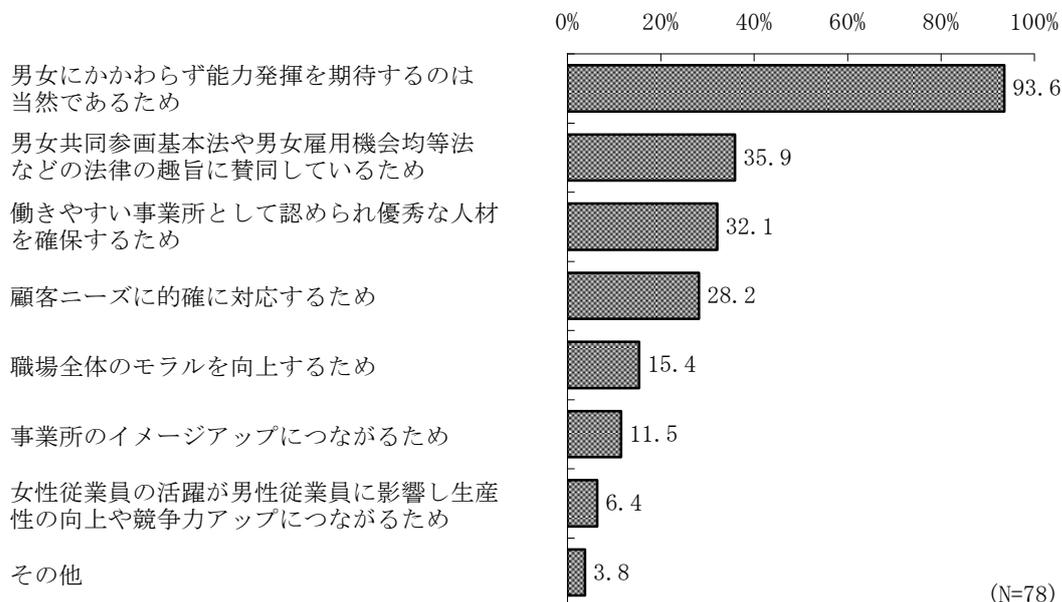
問12 貴事業所では、女性従業員にどの程度期待していますか。

女性従業員への期待度をみると、「従業員は女性男性のどちらにも期待している」が43.2%で最も高く、次いで「大いに期待している」(31.8%)、「期待している」(13.6%)の順となっており、約9割が女性の活躍に期待している。



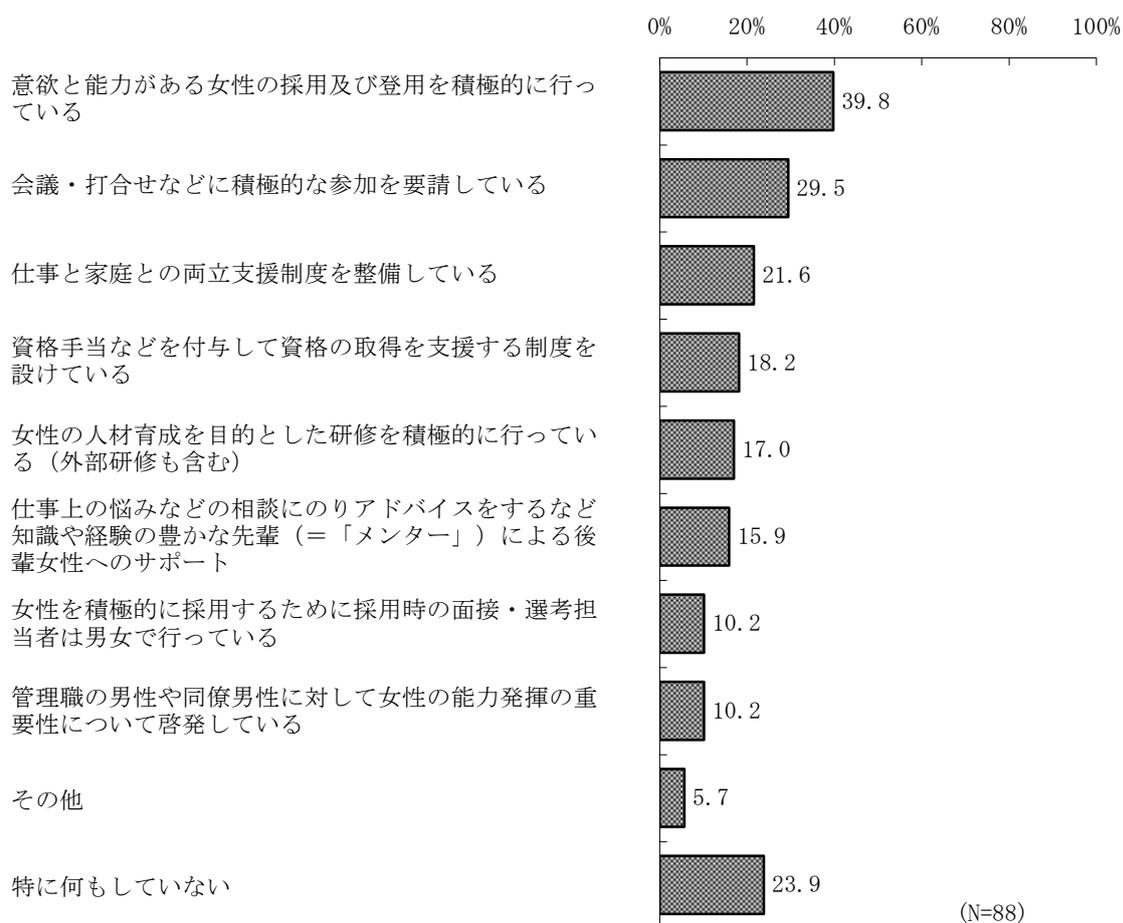
問12-1 それは、どうしてですか。

期待している理由をみると、「男女にかかわらず能力発揮を期待するのは当然であるため」93.6%が群を抜いている。次いで「男女共同参画基本法や男女雇用機会均等法などの法律の趣旨に賛同しているため」と「働きやすい事業所として認められ優秀な人材を確保するため」が3割を超えている。



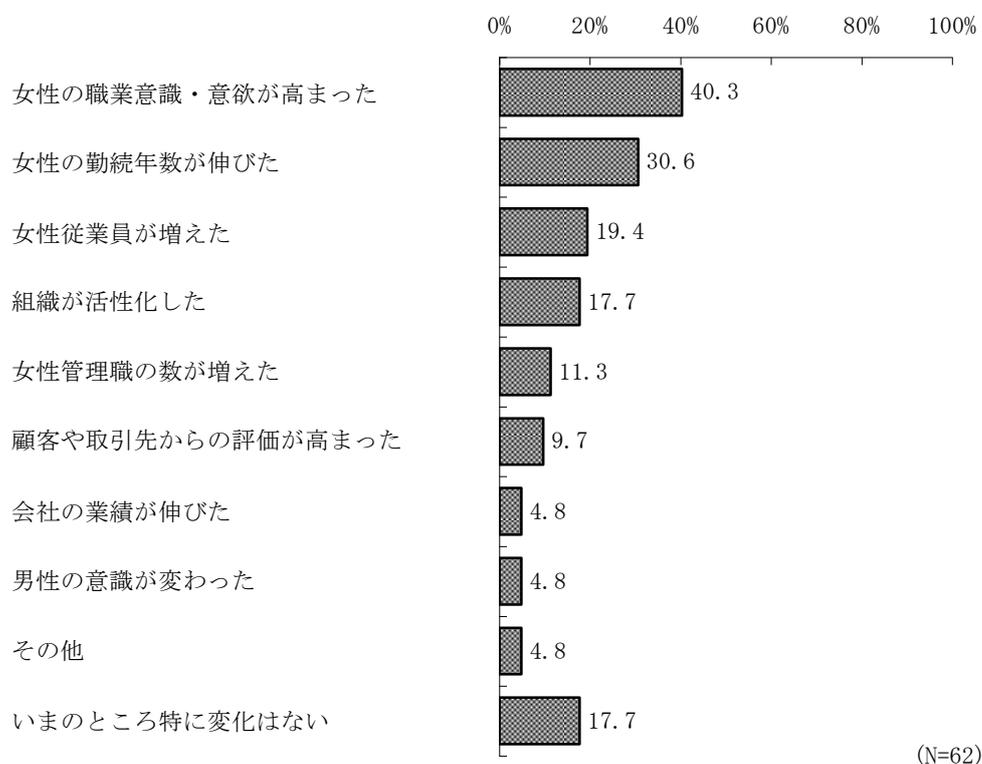
問13 貴事業所では、女性を積極的に活用するために取り組んでおられることはありますか

女性を積極的に活用するための取り組みをみると、「意欲と能力がある女性の採用及び登用を積極的に行っている」が39.8%で最も高く、次いで「会議・打合せなどに積極的な参加を要請している」(29.5%)、「仕事と家庭との両立支援制度を整備している」(21.6%)の順となっている。一方で、「特に何もしていない」が23.9%となっている。



問 13-1 取組みによってどのような効果がありましたか。

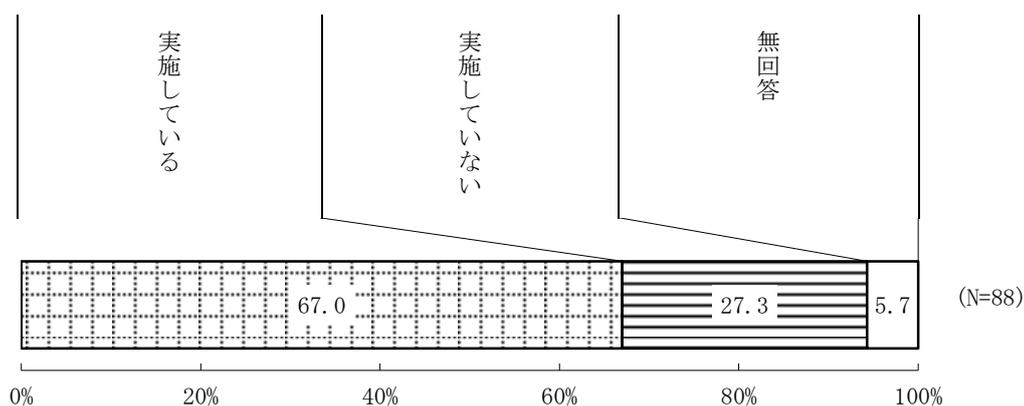
女性を積極的に活用するための取組みによって得られた効果を見ると、「女性の職業意識・意欲が高まった」が40.3%で最も高く、次いで「女性の勤続年数が伸びた」(30.6%)、「女性従業員が増えた」(19.4%)の順となっており、女性が継続して就労しやすくなった様子が見えてくる。



4. 従業員研修や休暇制度について

問 15 貴事業所において、従業員の能力向上のための研修などを実施していますか。

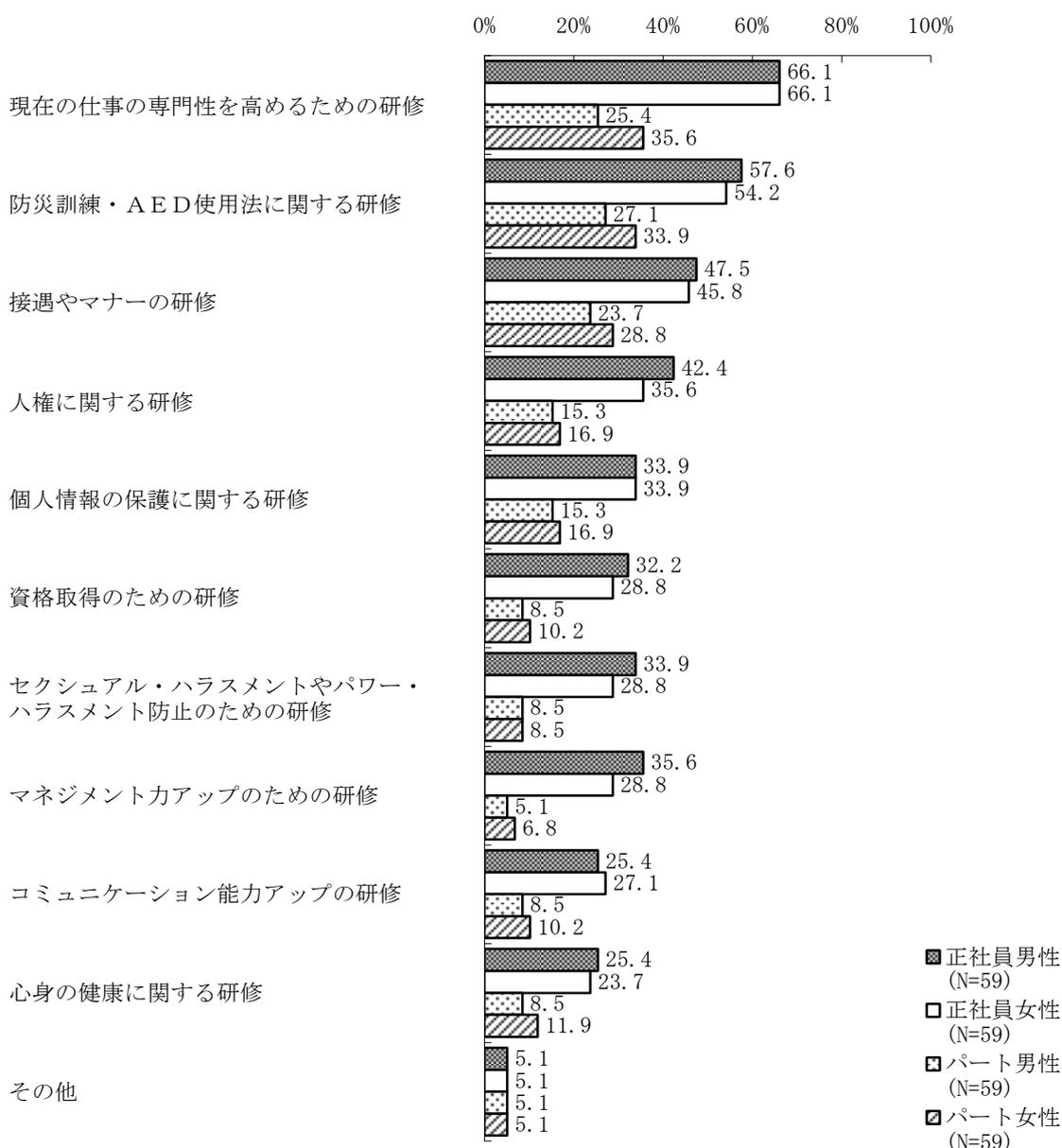
従業員の能力向上のための研修実施をみると、「実施している」が67.0%を占めている。



<問15で「1. 実施している」と答えた事業所様のみお答えください>

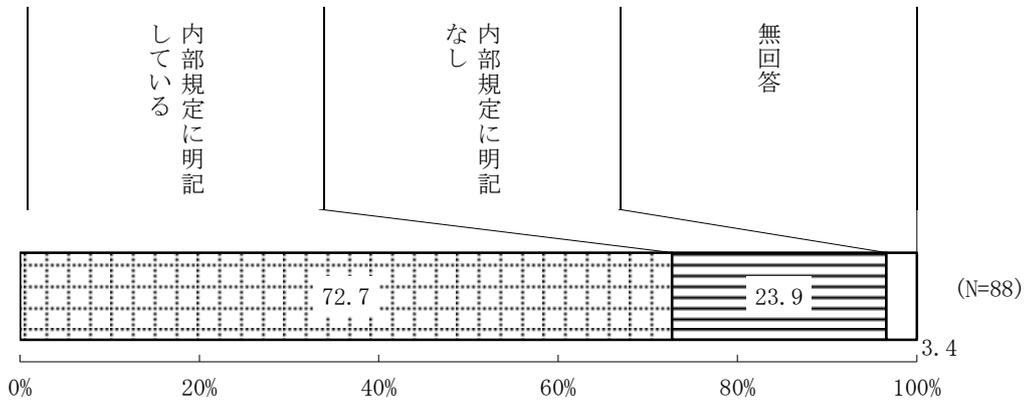
問15-1 過去1年間の間に行った研修は、どのようなものですか。

過去1年間で従業員に行った研修をみると、正社員は「現在の仕事の専門性を高めるための研修」が男女ともに同率の66.1%、パート男性は「防災訓練・AED使用法に関する研修」が27.1%で最も高い。パート女性は正社員と同じく「現在の仕事の専門性を高めるための研修」が35.6%で最も高いが、パート男性は同じ項目が25.4%と10.2ポイント下回っている。全体的にパートの研修は正社員より割合が少なく、男性同士を例に挙げると、最小で「接遇やマナーの研修」が23.8ポイント、最大は「マネジメントカアップのための研修」の30.5ポイントの差が開いている。



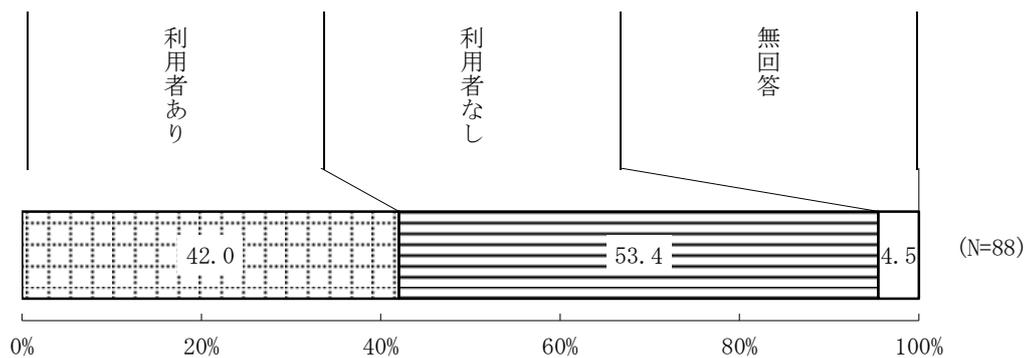
問16 貴事業所の育児休業規則等の整備状況について、次の中から1つお答えください。

育児休業規則などの整備状況をみると、「内部規定に明記している」が72.7%で「内部規定に明記なし」が23.9%となっている。



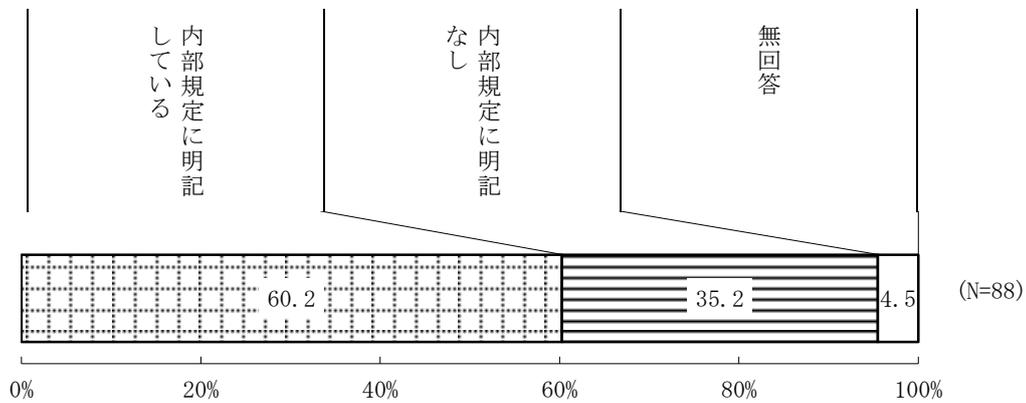
問17 過去1年間で、育児休業制度を利用した従業員はいますか。

過去1年間で育児休業制度を利用した従業員をみると、「利用者なし」が53.4%で「利用者あり」が42.0%となっている。



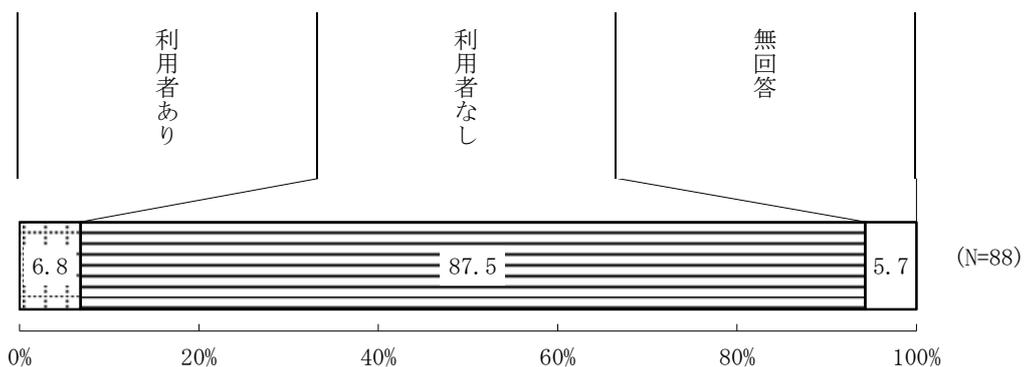
問18 貴事業所の介護休業規則等の整備状況について、次の中から1つお答えください。

介護休業規則等の整備状況をみると、「内部規定に明記している」が60.2%で「内部規定に明記なし」が35.2%となっている。



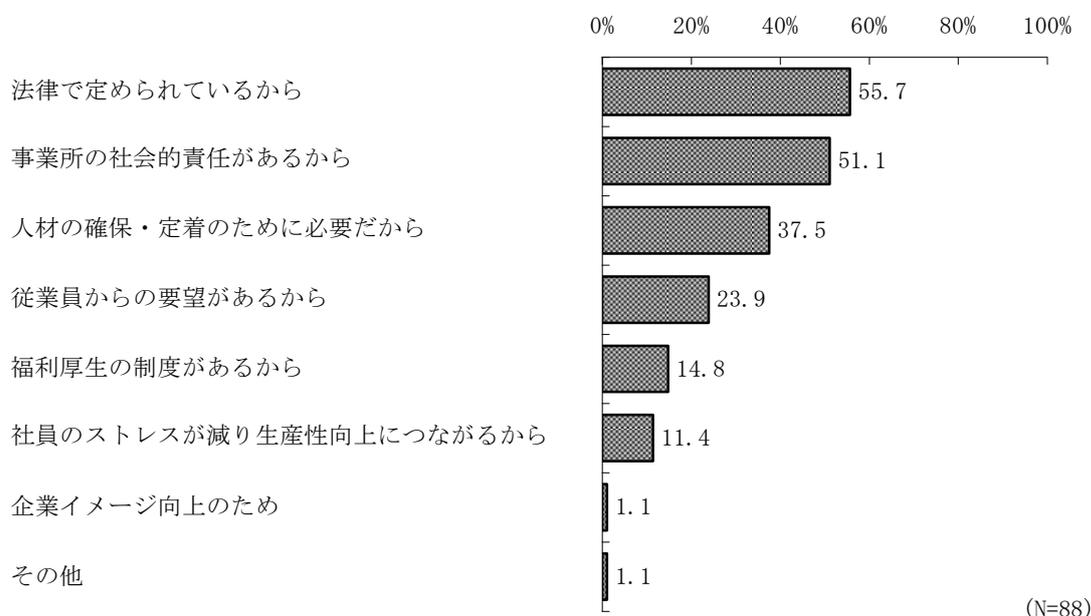
問19 過去1年間で、介護休業制度を利用した従業員はいますか。

過去1年間で介護休業制度を利用した従業員をみると、「利用者なし」が87.5%で「利用者あり」が6.8%となっていることから、制度の整備は進んでいるが、まだまだ利用者が少ないことがわかる。



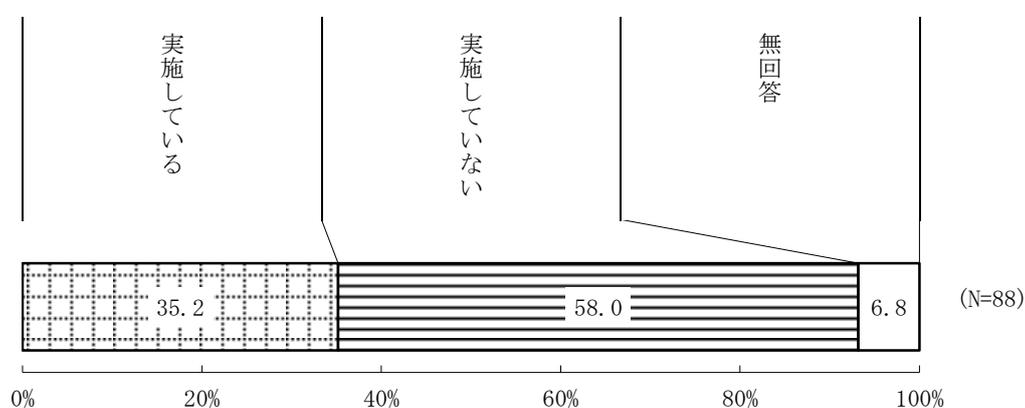
問20 貴事業所では、従業員の子育てや介護を支援する理由についてどのようにお考えですか。

従業員の子育てや介護を支援する理由をみると、「法律で定められているから」が55.7%で最も高く、次いで「事業所の社会的責任があるから」が51.1%、「人材の確保・定着のために必要だから」が37.5%となっている。



問21 貴事業所においては、管理職育成のための教育研修を実施していますか。

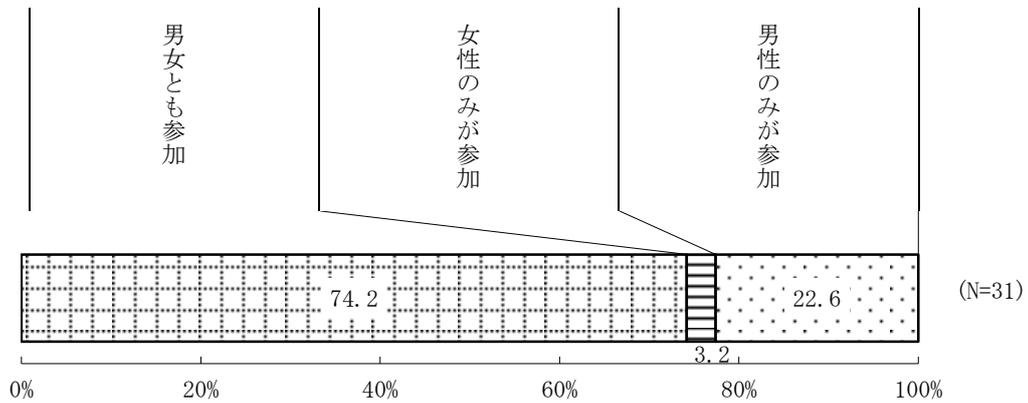
管理職育成のための教育研修をみると、「実施していない」が58.0%、「実施している」が35.2%となっており、実施していない事業所の方が多い。



<問21で「1. 実施している」と答えた事業所様におたずねします>

問21-1 従業員の参加状況について、次の中から1つお答えください。

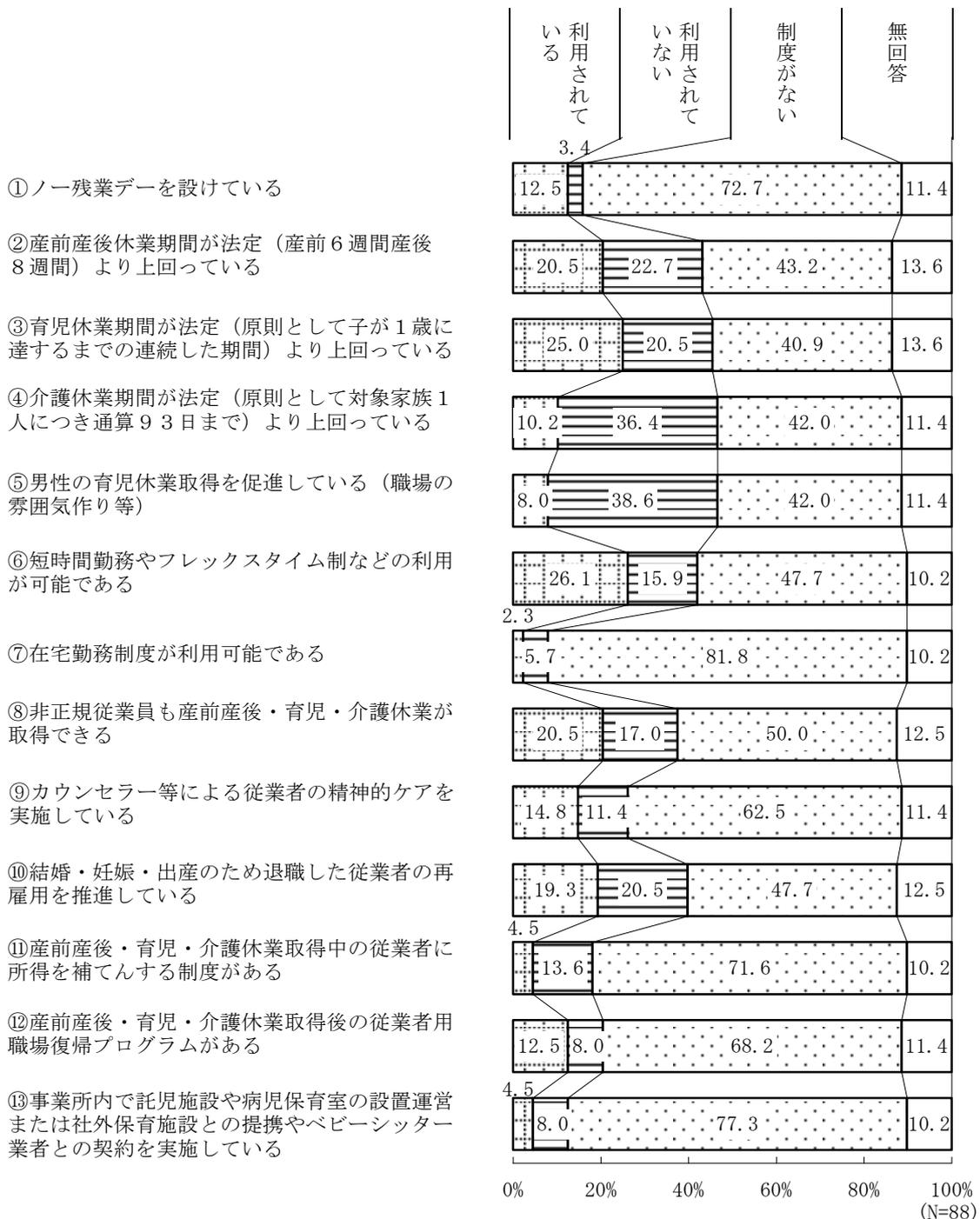
管理職育成のための教育研修の参加状況をみると、「男女とも参加」が74.2%で全体の約7割を占めているものの、次に「男性のみが参加」が22.6%となっている。



問22 貴事業所では以下の従業員の「仕事と生活の調和」を実現するための支援策について、貴事業所の状況にあてはまるものをお答えください。

従業員の「仕事と生活の調和」を実現するための支援策をみると、すべての項目において「制度がない」と制度があっても「利用されていない」の合計が半数以上を占めていることから、制度の整備と利用推進を進めていく必要があることがわかる。

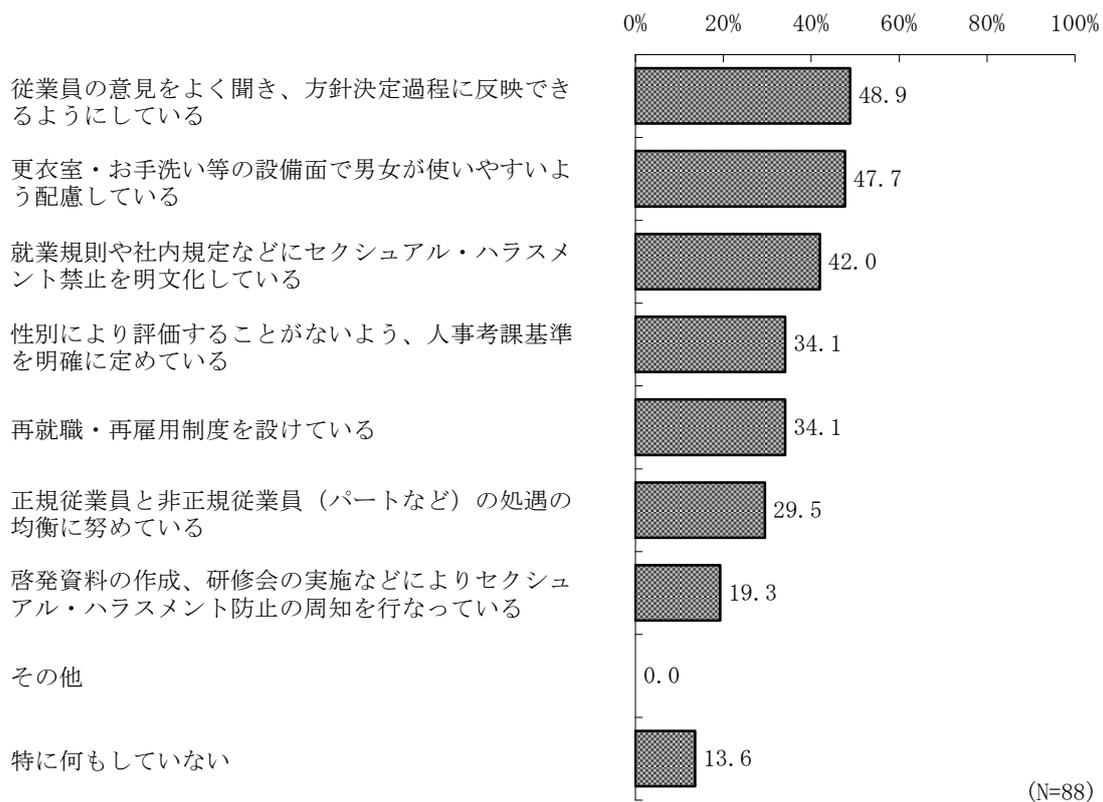
利用されている制度の中で割合が高かった支援策は、「⑥短時間勤務やフレックスタイム制などの利用が可能である」(26.1%)、「③育児休業期間が法定（原則として子が1歳に達するまでの連続した期間）より上回っている」(25.0%)であった。



5. 男女が共に働きやすい職場づくりについて

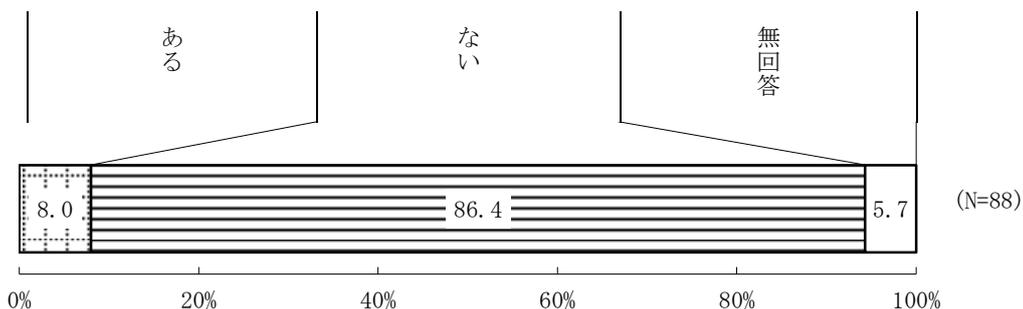
問23 貴事業所では、男女が共に働きやすい環境づくりのために取り組んでいるものがありますか。

男女が共に働きやすい環境づくりのために取り組んでいるものをみると、「従業員の意見をよく聞き、方針決定過程に反映できるようにしている」が48.9%で最も高く、次いで「更衣室・お手洗い等の設備面で男女が使いやすいよう配慮している」（47.7%）、「就業規則や社内規定などにセクシュアル・ハラスメント禁止を明文化している」（42.0%）の順となっている。



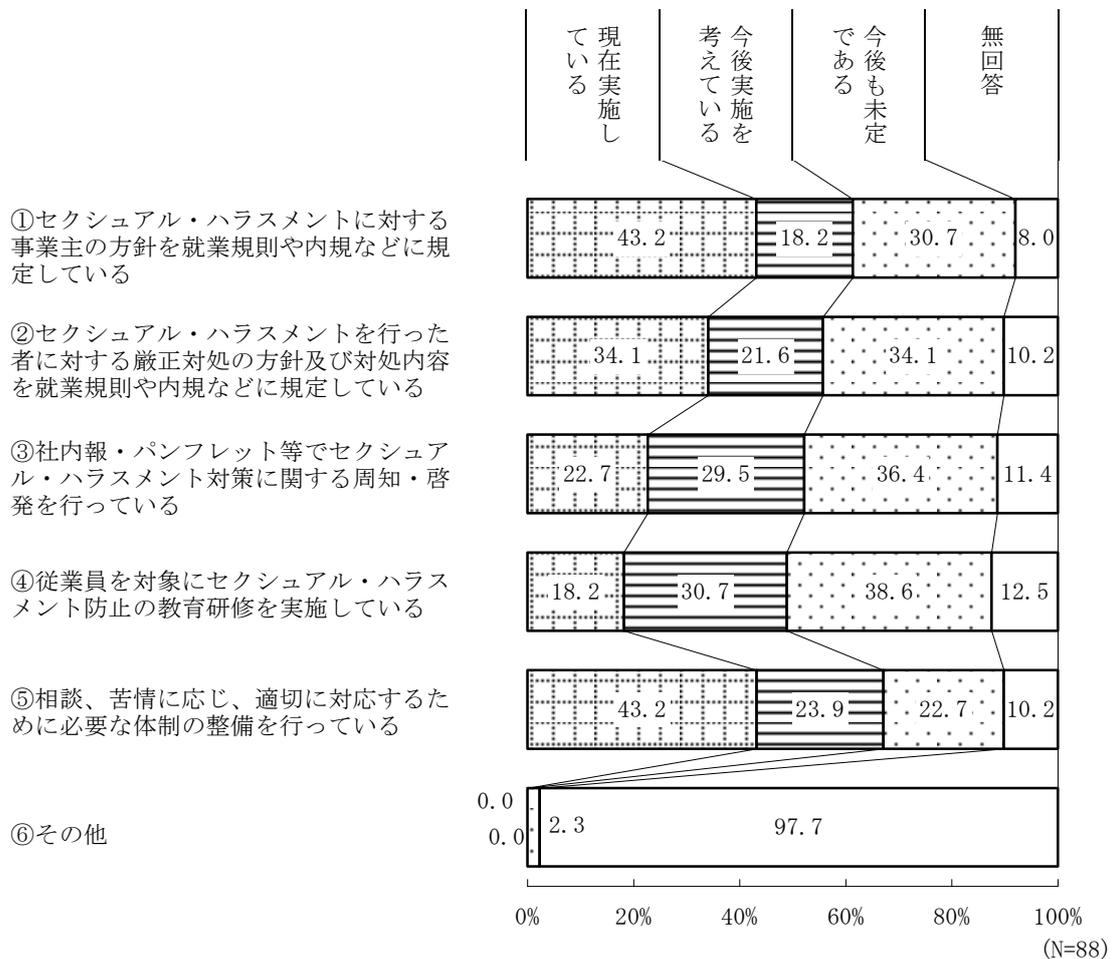
問24 貴事業所では、これまでにセクシュアル・ハラスメントについての相談が寄せられたことはありますか。

セクシュアル・ハラスメントについての相談が寄せられたことがあるかをみると、「ない」が86.4%「ある」が8.0%となっている。



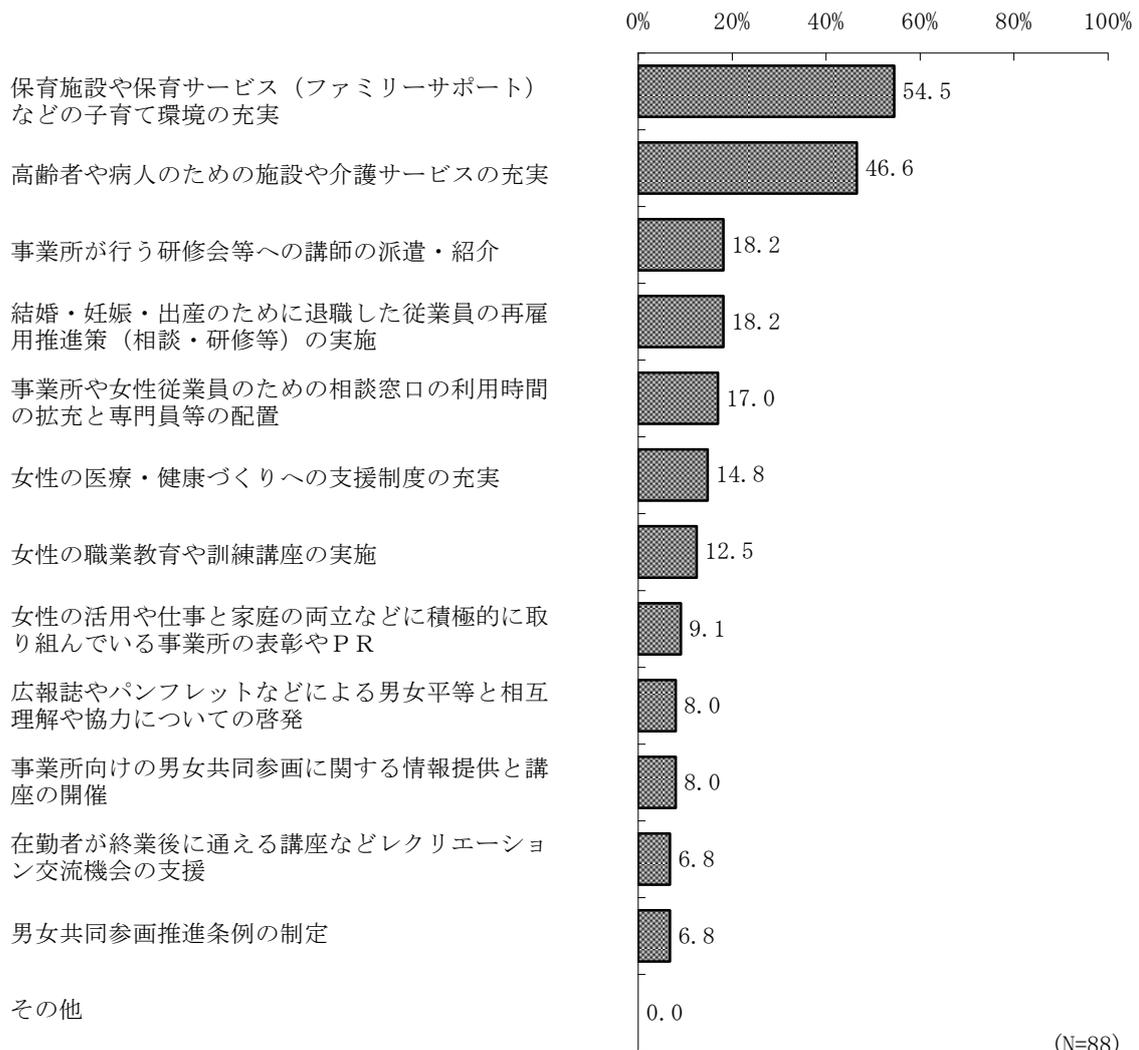
問25 貴事業所ではセクシュアル・ハラスメント対策として、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みがありますか。

セクシュアル・ハラスメント対策として、現在実施しているもしくは今後の実施を考えている取り組みをみると、「①セクシュアル・ハラスメントに対する事業主の方針を就業規則や内規などに規定している」と「⑤相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備を行っている」で「現在実施している」が同率の43.2%と最も高く、次いで「②セクシュアル・ハラスメントを行った者に対する厳正対処の方針及び対処内容を就業規則や内規などに規定している」が34.1%となっている。全体的に「現在実施している」と「今後実施を考えている」を合わせると、ほとんどの項目で半数を超えていることから、セクシュアル・ハラスメントへの関心の高さや取り組みが進みつつあることがわかる。



問26 職場における男女共同参画の推進にあたって、市の事業や政策に望むのはどのようなことですか。

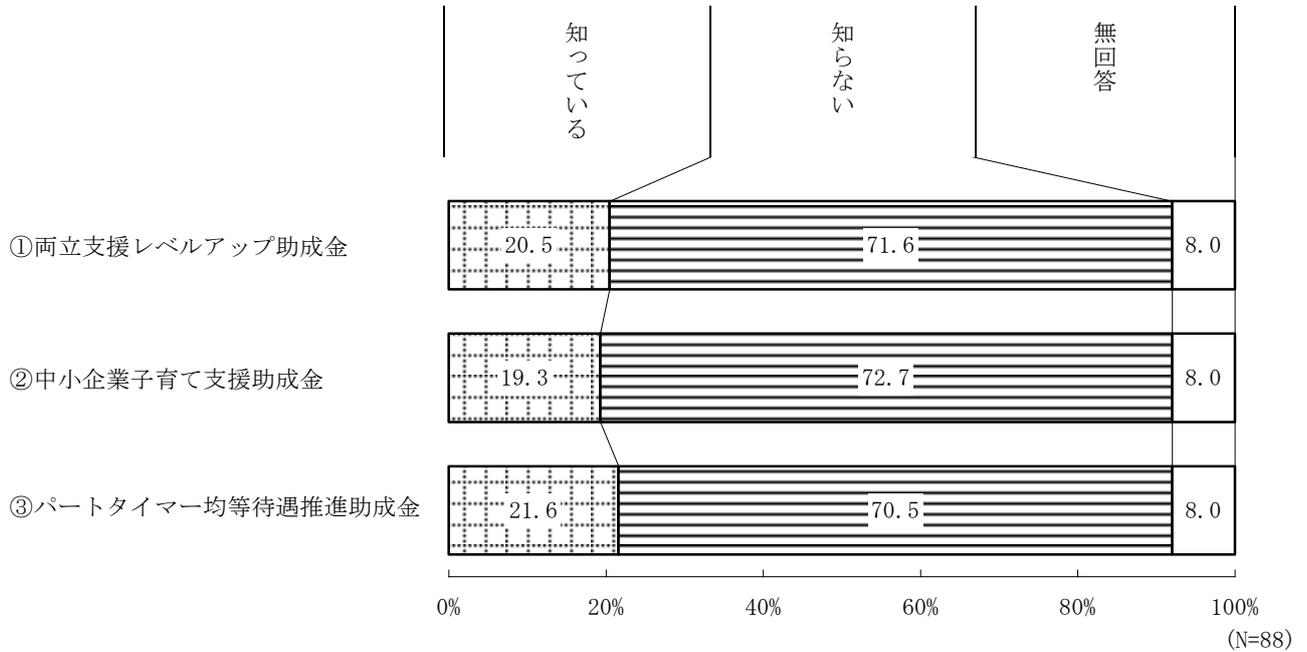
市の事業や政策に望むことをみると、「保育施設や保育サービス（ファミリーサポート）などの子育て環境の充実」が54.5%で最も高く、次いで「高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実」が46.6%となっており、子育て・介護に関することで要望が高い。



6. 助成金の活用などについて

問27 次の助成金制度をご存知ですか。

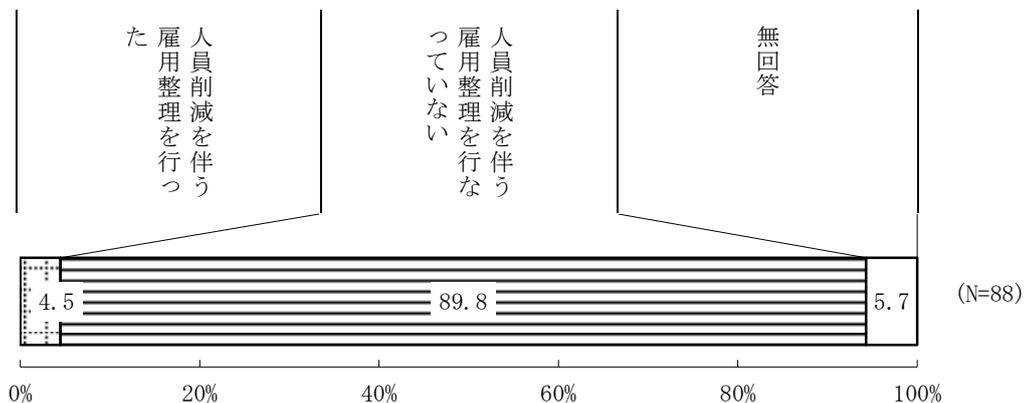
助成金制度の認知度をみると、すべての制度で「知らない」が約7割となっている。



7. 雇用調整（労働力の調整）について

問28 貴事業所では、平成22年10月1日以降23年10月1日までの間に、経営上の理由で従業員の削減を伴う雇用調整を行いましたか。

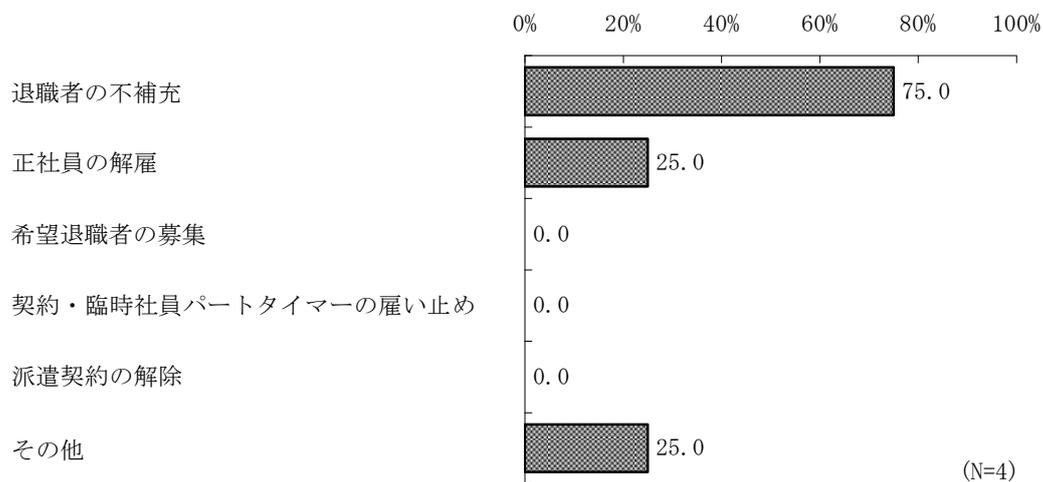
過去1年間で経営上の理由で従業員の削減を伴う雇用調整を行ったかをみると、「人員削減を伴う雇用調整を行っていない」が全体の約9割となっている。



<問28で「1. 人員削減を伴う雇用調整を行った」と答えた事業所様におたずねします>

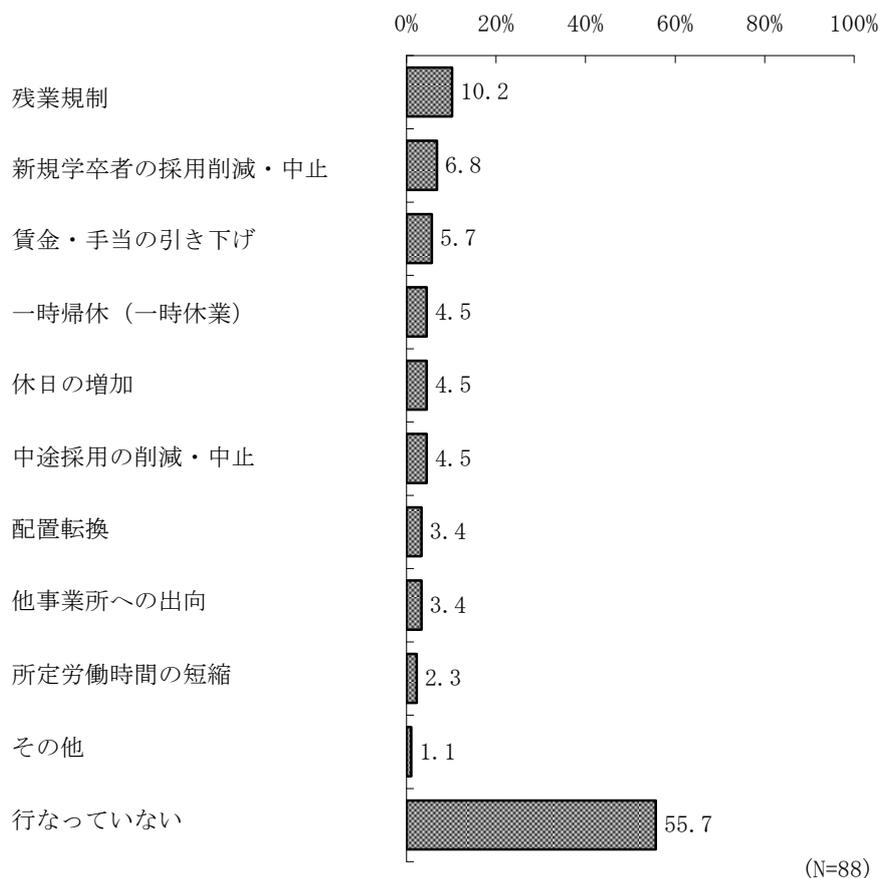
問28-1 人員削減を伴う雇用調整を行った場合、削減はどのような方法で行いましたか。

人員削減を伴う雇用調整を行った場合の削減方法をみると、「退職者の不補充」が75.0%で最も高く、次いで「正社員の解雇」および「その他」の25.0%となっている。



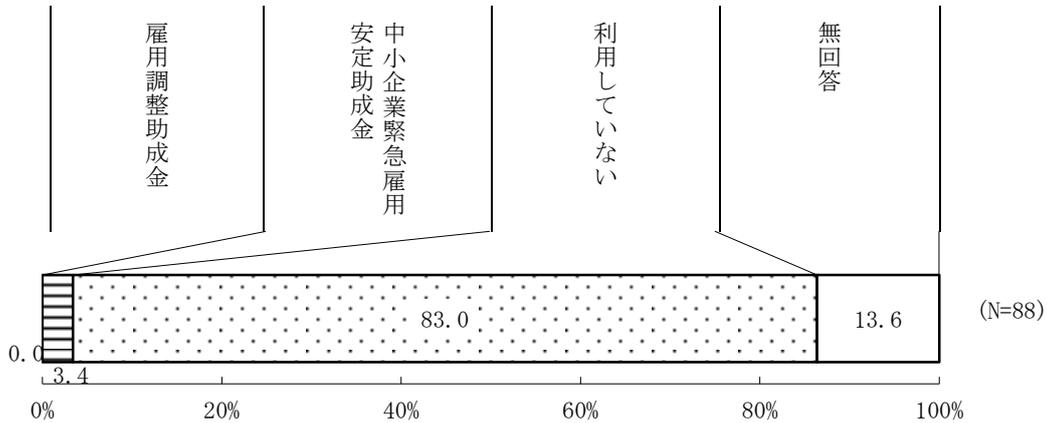
問29 貴事業所では平成22年10月1日以降23年10月1日までの間に、事業活動の縮小に伴う雇用調整にあたって、従業員の雇用を可能な限り維持するため、以下のことを行いましたか。

過去1年間で従業員の雇用を維持するために行ったことをみると、「行っていない」が55.7%で最も高く、次いで「残業規制」（10.2%）、「新規学卒者の採用削減・中止」（6.8%）となっている。



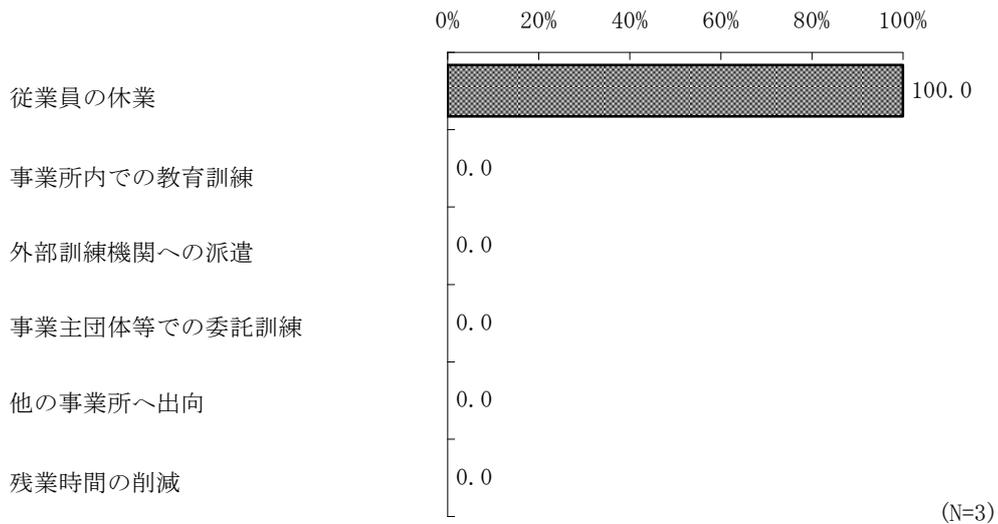
問30 貴事業所では平成22年10月1日以降23年10月1日までの間に、雇用調整に関する以下の助成金を利用しましたか。

過去1年間で雇用調整に関する助成金の利用をみると、「利用していない」が83.0%で最も高い。「中小企業緊急雇用安定助成金」の利用は3.4%で、助成金を利用している事業所が少ないことがわかる。



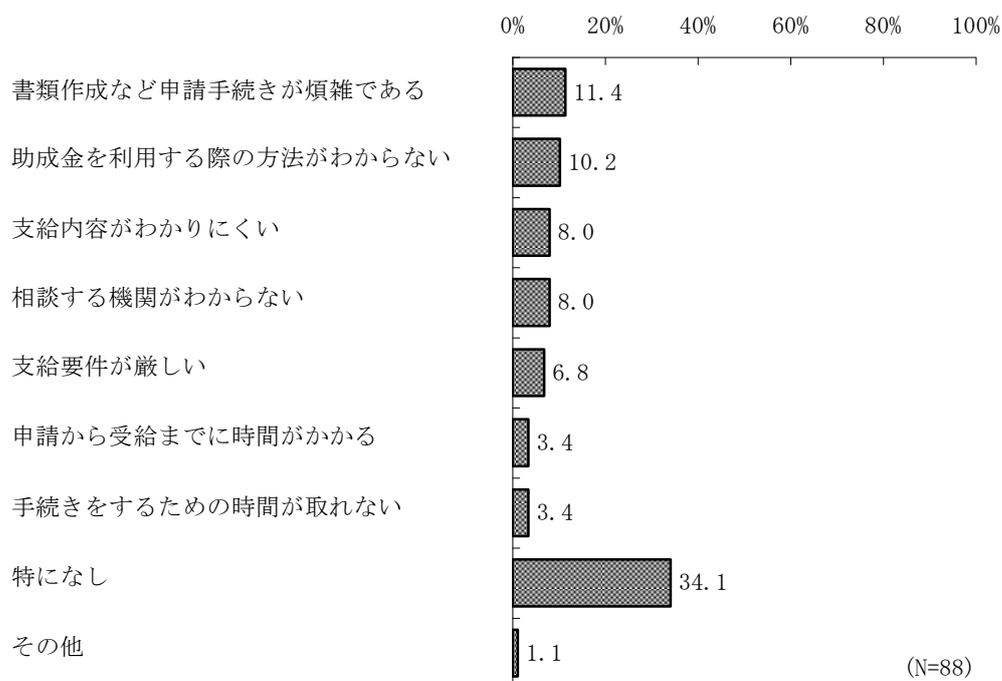
問 30-1 雇用調整に関する助成金を利用した場合、助成の対象となったのはどのような措置ですか。

雇用調整に関する助成金を利用した場合の助成対象になった措置をみると、「従業員の休業」のみが対象となっている。



問31 雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金を利用する際、または利用を検討した際に障害になったことがありますか。

助成金を利用や検討をした際に障害となったことをみると、「特になし」が34.1%で最も高い。障害になったこととしては、「書類作成など申請手続きが煩雑である」(11.4%)、「助成金を利用する際の方法がわからない」(10.2%)がそれぞれ1割を超えている。



第3章

自由意見

男女共同参画社会実現のための意見、要望について寄せられた自由記述は以下の通りである。

(1) 「仕事と生活の調和」を実現するために独自の制度などを導入・実施されていることについて

- ◆ ノー残業デーの実施 (その他サービス業、300人以上)
- ◆ 5連続リフレッシュ休暇制度 (製造業、300人以上)
- ◆ 1. 年間有休休暇取得率50%を目指す アニバーサリー休暇・リフレッシュ休暇推進
2. 時間外労働の削減 ノー残業デーの設定 (製造業、100～299人)
- ◆ ノー残業デー(水曜日)、半日有休制度、フレックス制 (製造業、100～299人)
- ◆ ほとんどが家庭経営で行っている為、従業員にはできるだけ仕事と生活の調和を大切に思っているため、仕事に支障がでない限り、業務時間や休暇を融通がきくように心掛けています (医療・福祉、4～9人)
- ◆ 事故防止 (その他の業種、100～299人)
- ◆ 有休の取得推進・年度(4月-翌3月)で1日の有休取得・5日連続有休の取得(有休3日+休日2日)、時間外抑制の為に月1回労使にて時間外委員会を開催 (製造業、300人以上)
- ◆ 別添CRSレポートを参照下さい(P27) (製造業、300人以上)

(2) 女性の活躍推進に関して独自の制度などを導入・実施されていることについて

- ◆ 男女に関係なく能力アップすれば管理職登用となる (製造業、50～99人)
- ◆ 女性ならではの特技を生かせるように、障がい者の活動の場(日中活動)を展開 (医療・福祉、50～99人)
- ◆ 男女いきいき元気宣言登録・ロールモデルバンク(大阪府)登録 (その他サービス業、300人以上)
- ◆ 別添CRSレポートを参照下さい(P27) (製造業、300人以上)

(3) 男女共同参画を推進されるうえでのご意見、泉佐野市に対する要望について

- ◆ 景気低迷が非常に長期に及んでいるが、少子化が大きな原因だと思っています。子供が増えないと活気ある社会の実現は困難と思います (卸売・小売業、10～29人)

資料（調査票）

回答者様ご自身のことについておたずねします。

問1 あなたのお立場は次のどれにあたりますか。(○は1つ)

1. 雇用主 2. 人事担当者 3. 人事を担当する家族従業者

問2 あなたの性別をお答えください。(○は1つ)

1. 男性 2. 女性

問3 あなたの年齢をお答えください。

1. 10歳代・20歳代 2. 30歳代 3. 40歳代 4. 50歳代
5. 60歳代 6. 70歳以上

貴事業所についておたずねします。

問4 貴事業所の業種は次のどれにあたりますか。(○は1つ)

1. 農林・漁業・林業 2. 建設業・鉱業 3. 製造業
4. 電気・ガス・水道業 5. 情報通信業 6. 運輸・流通業
7. 卸売・小売業 8. 金融・保険業 9. 不動産業
10. 飲食サービス業・宿泊業 11. 医療・福祉 12. 教育・学習支援業
13. その他サービス業
14. その他の業種(具体的に)

問5 貴事業所に従業される方の人数についておたずねします。

※企業全体ではなく、この調査票を配布している事業所の従業員についてご回答ください。

事業主・管理職		男性	女性
	事業主・役員	人	人
	うち、家族従業者は	人	人
	管理職(課長級以上)	人	人
	うち、家族従業者は	人	人

従業員		男性	女性
	正 規 従 業 員	人	人
	非正規従業員(パート・アルバイト等)	人	人
	派 遣 従 業 員	人	人

問6 貴事業所の従業員数についておたずねします。(○は1つ)

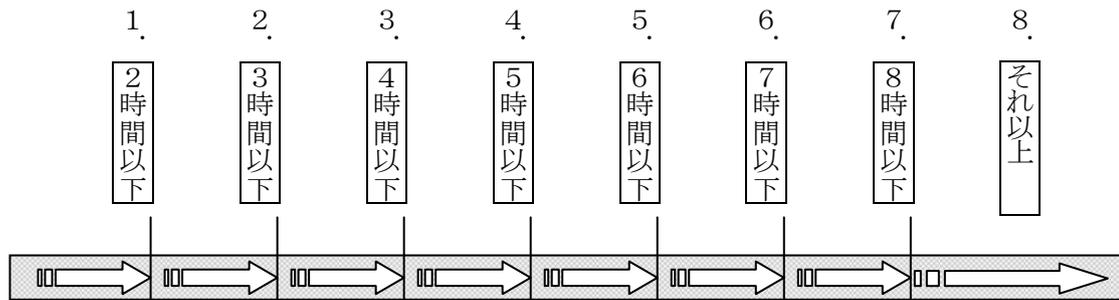
1. 3人以下 2. 4~9人 3. 10~29人 4. 30~49人
5. 50~99人 6. 100~299人 7. 300人以上

＜パートタイマーを雇用している事業所様のみお答えください＞

問7 パートタイマーの雇用・就労状況についてお答えください。

※「パートタイマー」とは、1日の所定労働時間が常用労働者より短い者、または1日の所定労働時間は同じでも1週間の所定労働時間数が少ない者をいいます。

①パートタイマーの1日の所定労働時間は何時間の人が最も多いですか。
(あてはまる番号に○を1箇所入れてください)



②パートタイマーの1週間の勤務日数は平均何日の人が最も多いですか。(○は1つ)

1. 1日 2. 2日 3. 3日 4. 4日 5. 5日以上

③パートタイマーの継続勤続年数は平均するとどの程度ですか。(○は1つ)

1. 半年未満 2. 半年以上1年未満 3. 1年以上2年未満
4. 2年以上3年未満 5. 3年以上

④パートタイマーが主として行っているのはどのような業務ですか。(○は1つ)

1. 正社員と同じ業務 2. 正社員の補助業務
3. 正社員とは異なる独立した業務 4. その他(具体的に)

問8 貴事業所ではパートタイマーの就労状況向上のためにどのようなことを行っていますか。(○はいくつでも)

1. 労働条件を文書で明示している 2. 希望者を正社員に転換している
3. 職場の責任ある地位に登用している 4. 定期昇給を行っている
5. 職務に応じた手当を支給している 6. 退職金制度を設けている
7. 年次有給休暇を設けている 8. 育児休業・介護休業制度が利用できる
9. 職務等に応じて正社員と同じ教育訓練をしている
10. 定期健康診断を実施している 11. 福利厚生の利用ができる
12. その他(具体的に)

＜従業員数100人以上の事業所様のみお答えください＞

問9 平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」用語解説1に基づき、国や自治体のほか、事業所等は従業員の子育てを支援するための「行動計画」を策定することになっています。

(平成23年から101人以上300人以下の事業所も策定義務)

そこで、貴事業所の策定状況はどのようになっていますか。(〇は1つ)

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1. 策定済みである | 2. 現在、策定中、または策定予定である |
| 3. いまのところ策定予定はない | 4. 法律を知らなかった |
| 5. その他(具体的に |) |

問10 貴事業所では育児休業や介護休業の活用を進めていく上で、事業所の課題となることはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

1. 経営環境が厳しく、支援をする余裕がない
2. 従業員が何を求めているのかわからない
3. 子どもがいる従業員や介護中の従業員のみを優遇することに対し他の従業員からの反発がある
4. 従業員数が少ないので、支援メニューをそろえることができない
または、利用者がいないと思う
5. その他(具体的に

問11 貴事業所で、「仕事と生活の調和」用語解説2を実現するために、独自の制度などを導入・実施されていることがあれば、具体的にお書きいただくか、関係資料があればご添付ください。

女性従業員の活躍推進についておたずねします。

<全ての事業所様がお答えください>

問12 貴事業所では、女性従業員にどの程度期待していますか。(〇は1つ)

- | | |
|-------------------------|------------|
| 1. 大いに期待している | 2. 期待している |
| 3. あまり期待していない | 4. 期待していない |
| 5. 従業員は女性男性のどちらにも期待している | |
| 6. わからない | |

→ <問12で、1、2、5のいずれかに答えた事業所様のみお答えください>

問12-1 それは、どうしてですか。(〇はいくつでも)

1. 男女にかかわらず能力発揮を期待するのは当然であるため
2. 顧客ニーズに的確に対応するため
3. 女性従業員の活躍が男性従業員に影響し、生産性の向上や競争力アップにつながるため
4. 働きやすい事業所として認められ、優秀な人材を確保するため
5. 事業所のイメージアップにつながるため
6. 職場全体のモラルを向上するため
7. 男女共同参画社会基本法や男女雇用機会均等法などの法律の趣旨に賛同しているため
8. その他(具体的に)

問13 貴事業所では、女性を積極的に活用するために取り組んでおられることはありますか。(〇はいくつでも)

1. 意欲と能力がある女性の採用及び登用を積極的に行っている
2. 会議・打合せなどに積極的な参加を要請している
3. 女性の人材育成を目的とした研修を積極的に行っている(外部研修も含む)
4. 仕事と家庭との両立支援制度を整備している
5. 女性を積極的に採用するために、採用時の面接・選考担当者は男女で行っている
6. 管理職の男性や同僚男性に対して、女性の能力発揮の重要性について啓発している
7. 資格手当などを付与して資格の取得を支援する制度を設けている
8. 仕事上の悩みなどの相談にのり、アドバイスをするなど、知識や経験の豊かな先輩(=「メンター」用語解説³)による後輩女性へのサポート
9. その他(具体的に)
10. 特に何もしていない

<問13で1～9のいずれかに〇をされた事業所様におたずねします>

問13-1 取組みによってどのような効果がありましたか。(〇はいくつでも)

- | | |
|---------------------|----------------|
| 1. 女性従業員が増えた | 2. 女性管理職の数が増えた |
| 3. 女性の職業意識・意欲が高まった | 4. 女性の勤続年数が伸びた |
| 5. 組織が活性化した | 6. 会社の業績が伸びた |
| 7. 顧客や取引先からの評価が高まった | 8. 男性の意識が変わった |
| 9. その他(具体的に) | |
| 10. いまのところ特に変化はない | |

問14 貴事業所で、女性の活躍推進に関して独自の制度などを導入・実施されていることがあれば、具体的にお書きください。

従業員研修や休暇制度についておたずねします。

問15 貴事業所において、従業員の能力向上のための研修などを実施していますか。

(○は1つ)

1. 実施している _____

2. 実施していない _____



<問15で「1. 実施している」と答えた事業所様のみお答えください>

問15-1 過去1年間の間に行った研修は、どのようなものですか。(○はいくつでも)

	対 象 者			
	正社員		パート	
	男性	女性	男性	女性
①現在の仕事の専門性を高めるための研修	1	1	1	1
②コミュニケーション能力アップの研修	2	2	2	2
③資格取得のための研修	3	3	3	3
④マネジメント力アップのための研修	4	4	4	4
⑤接遇やマナーの研修	5	5	5	5
⑥セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント防止のための研修	6	6	6	6
⑦人権に関する研修	7	7	7	7
⑧心身の健康に関する研修	8	8	8	8
⑨個人情報の保護に関する研修	9	9	9	9
⑩防災訓練・AED使用法に関する研修	10	10	10	10
⑪その他(具体的に)	11	11	11	11

<全ての事業所様がお答えください>

問16 貴事業所の育児休業規則等の整備状況について、次の中から1つお答えください。
(○は1つ)

1. 内部規定に明記している 2. 内部規定に明記なし

問17 過去1年間で、育児休業制度を利用した従業員はいますか。(○は1つ)

1. 利用者あり 2. 利用者なし



<問17で「1. 利用者あり」と答えた事業所様におたずねします>

問17-1 男女別の介護休業取得状況について、各欄に記入してください。

男性	() 人	最長取得期間 (か月 日)
女性	() 人	最長取得期間 (か月 日)

問18 貴事業所の介護休業規則等の整備状況について、次の中から1つお答えください。
(○は1つ)

1. 内部規定に明記している 2. 内部規定に明記なし

問19 過去1年間で、介護休業制度を利用した従業員はいますか。(○は1つ)

1. 利用者あり 2. 利用者なし



<問19で「1. 利用者あり」と答えた事業所様におたずねします>

問19-1 男女別の介護休業取得状況について、各欄に記入してください。

男性	() 人	最長取得期間 (か月 日)
女性	() 人	最長取得期間 (か月 日)

問20 貴事業所では、従業員の子育てや介護を支援する理由について、どのようにお考えですか。(○はいくつでも)

1. 法律で定められているから 2. 人材の確保・定着のために必要だから
3. 従業員からの要望があるから 4. 福利厚生制度があるから
5. 企業イメージ向上のため 6. 事業所の社会的責任があるから
7. 社員のストレスが減り、生産性向上につながるから
8. その他 (具体的に)

問21 貴事業所においては、管理職育成のための教育研修を実施していますか。(○は1つ)

1. 実施している 2. 実施していない



<問21で「1. 実施している」と答えた事業所様におたずねします>

問21-1 従業員の参加状況について、次の中から1つお答えください。(○は1つ)

1. 男女とも参加 2. 女性のみが参加 3. 男性のみが参加

問22 貴事業所では以下の従業者の「仕事と生活の調和」を実現するための支援策について、貴事業所の状況にあてはまるものをお答えください。(〇はそれぞれ1つ)

	制度がある		制度がない
	利用されている	利用されていない	
①ノー残業デーを設けている	1	2	3
②産前産後休業期間が法定(産前6週間・産後8週間)より上回っている	1	2	3
③育児休業期間が法定(原則として子が1歳に達するまでの連続した期間)より上回っている	1	2	3
④介護休業期間が法定(原則として対象家族1人につき通算93日まで)より上回っている	1	2	3
⑤男性の育児休業取得を促進している(職場の雰囲気作り等)	1	2	3
⑥短時間勤務やフレックスタイム制などの利用が可能である	1	2	3
⑦在宅勤務制度が利用可能である	1	2	3
⑧非正規従業員も産前産後・育児・介護休業が取得できる	1	2	3
⑨カウンセラー等による従業者の精神的ケアを実施している	1	2	3
⑩結婚・妊娠・出産のため退職した従業者の再雇用を推進している	1	2	3
⑪産前産後・育児・介護休業取得中の従業者に、所得を補てんする制度がある	1	2	3
⑫産前産後・育児・介護休業取得後の従業者用職場復帰プログラムがある	1	2	3
⑬事業所内で託児施設や病児保育室の設置運営または社外保育施設との提携や、ベビーシッター業者との契約を実施している	1	2	3

男女が共に働きやすい職場づくりについておたずねします。

問23 貴事業所では、男女が共に働きやすい環境づくりのために取り組んでいるものがありますか。(〇はいくつでも)

1. 従業員の意見をよく聞き、方針決定過程に反映できるようにしている
2. 就業規則や社内規定などにセクシュアル・ハラスメント禁止を明文化している
3. 啓発資料の作成、研修会の実施などにより、セクシュアル・ハラスメント防止の周知を行っている
4. 性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている
5. 正規従業員と非正規従業員(パートなど)の処遇の均衡に努めている
6. 再就職・再雇用制度を設けている
7. 更衣室・お手洗い等の設備面で男女が使いやすいよう配慮している
8. その他(具体的に)
9. 特に何もしていない

問24 貴事業所では、これまでにセクシュアル・ハラスメントについての相談が寄せられたことはありますか。(〇は1つ)

1. ある (過去5年間で 件) 2. ない



その時には、どのように対応しましたか。

()

問25 貴事業所ではセクシュアル・ハラスメント対策として、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みがありますか。(〇はそれぞれ1つ)

	現在 実施 している	今後 実施 を考 えて いる	今後 も未 定で ある
①セクシュアル・ハラスメントに対する事業主の方針を就業規則や内規などに規定している	1	2	3
②セクシュアル・ハラスメントを行った者に対する厳正対処の方針及び対処内容を就業規則や内規などに規定している	1	2	3
③社内報・パンフレット等でセクシュアル・ハラスメント対策に関する周知・啓発を行っている	1	2	3
④従業員を対象にセクシュアル・ハラスメント防止の教育研修を実施している	1	2	3
⑤相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備を行っている	1	2	3
⑥その他 (具体的に)	1	2	3

問26 職場における男女共同参画の推進にあたって、市の事業や政策に望むのはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

1. 事業所や女性従業員のための相談窓口の利用時間の拡充と専門員等の配置
2. 保育施設や保育サービス(ファミリーサポート^{用語解説5})などの子育て環境の充実
3. 高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実
4. 広報誌やパンフレットなどによる男女平等と相互理解や協力についての啓発
5. 事業所向けの男女共同参画に関する情報提供と講座の開催
6. 事業所が行う研修会等への講師の派遣・紹介
7. 結婚・妊娠・出産のために退職した従業員の再雇用推進策(相談・研修等)の実施
8. 女性の職業教育や訓練講座の実施
9. 女性の医療・健康づくりへの支援制度の充実
10. 女性の活用や仕事と家庭の両立などに積極的に取り組んでいる事業所の表彰やPR
11. 在勤者が終業後に通える講座などレクリエーション交流機会の支援
12. 男女共同参画推進条例の制定
13. その他 (具体的に)

助成金の活用などについておたずねします。

問27 次の助成金制度をご存じですか。(○はそれぞれ1つ)

①子育て期の短時間勤務や育児休業者の代替要員を確保し、育児休業者を現職に復帰させた時などに支給される両立支援レベルアップ助成金

1. 知っている 2. 知らない

②常用労働者 100 人以下の企業において、育児休業取得者が初めて生じた事業主に支給される中小企業子育て支援助成金

1. 知っている 2. 知らない

③パートタイマーと正社員の共通の評価・資格制度や短時間正社員制度の導入、パートタイマーの能力開発などといった均衡処遇に向けた取組みを行った事業主に支給されるパートタイマー均衡待遇推進助成金

1. 知っている 2. 知らない

※①②は各地都道府県労働局雇用均等室、③は財団法人 21 世紀職業財団が行っている、事業主のための助成金制度です。

雇用調整(労働力の調整)についておたずねします。

問28 貴事業所では、平成 22 年 10 月 1 日以降 23 年 10 月 1 日までの間に、経営上の理由で従業員の削減を伴う雇用調整を行いましたか。(○は1つ)

1. 人員削減を伴う雇用調整を行った 2. 人員削減を伴う雇用調整を行っていない



<問28で「1. 人員削減を伴う雇用調整を行った」と答えた事業所様におたずねします>

問28-1 人員削減を伴う雇用調整を行った場合、削減はどのような方法で行いましたか。(○はいくつでも)

1. 退職者の不補充 2. 希望退職者の募集
3. 正社員の解雇 4. 契約・臨時社員、パートタイマーの雇い止め
5. 派遣契約の解除 6. その他(具体的に)

問29 貴事業所では平成 22 年 10 月 1 日以降 23 年 10 月 1 日までの間に、事業活動の縮小に伴う雇用調整にあたって、従業員の雇用を可能な限り維持するため、以下のことを行いましたか。(○はいくつでも)

1. 残業規制 2. 所定労働時間の短縮
3. 一時帰休(一時休業) 4. 休日の増加
5. 配置転換 6. 他事業所への出向
7. 中途採用の削減・中止 8. 新規学卒者の採用削減・中止
9. 賃金・手当の引き下げ 10. その他(具体的に)
11. 行っていない

問30 貴事業所では平成22年10月1日以降23年10月1日までの間に、雇用調整に関する以下の助成金を利用しましたか。(〇はいくつでも)

1. 雇用調整助成金 2. 中小企業緊急雇用安定助成金 3. 利用していない

[注]中小企業緊急雇用安定助成金は、平成20年12月に創設されたもので、雇用調整助成金に比べ、支給要件の緩和、助成率・教育訓練費の引き上げが行われています。

問30-1 雇用調整に関する助成金を利用した場合、助成の対象となったのはどのような措置ですか。(〇はいくつでも)

- | | |
|---------------|-----------------|
| 1. 従業員の休業 | 2. 事業所内での教育訓練 |
| 3. 外部訓練機関への派遣 | 4. 事業主団体等での委託訓練 |
| 5. 他の事業所へ出向 | 6. 残業時間の削減 |

問31 雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金を利用する際、または利用を検討した際に障害になったことがありますか。(〇はいくつでも)

- | | |
|----------------------|--------------------|
| 1. 支給内容がわかりにくい | 2. 支給要件が厳しい |
| 3. 書類作成など申請手続きが煩雑である | 4. 申請から受給までに時間がかかる |
| 5. 助成金を利用する方法がわからない | 6. 相談する機関がわからない |
| 7. 手続きをする為の時間が取れない | 8. 特になし |
| 9. その他(具体的に) | |

問32 男女共同参画を推進されるうえでのご意見、泉佐野市に対する要望などがありましたら、ご自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

10月27日～11月11日の9時～17時(ただし土日は除く)の間にお電話にて御連絡の後に調査員がいただきにまいりますので、よろしく願いいたします。

[任意回答事項]

※ 本調査の結果、男女共同参画推進への取り組み方が先進的である事業所を市の広報に掲載する為取材し、PRを実施したいという計画があります。貴事業所が上記PRの対象となっても差し支えがない場合は、回収にうかがう調査員にお名刺など(事業所名・所在地・電話番号が記載されたもの)をお渡しください。

(PRの実施目的以外で本問の回答を公表することはありません。)

取材について

1. 応じます 2. 応じません

用語解説

1. 次世代育成支援対策推進法

次世代の社会を担う子どもが、健やかに生まれ育成される環境整備を進めるために制定された法律。(2015年3月31日までの時限立法)

急速な少子化の流れを変えるため、地方公共団体が地域行動計画を策定・公表するとともに2005年4月からは企業においても従業員数に応じて従業員の仕事と子育ての両立を支援するための一般事業主行動計画を策定し都道府県労働局にその旨を届け出ることが義務付けられている。(従業員101人以上企業は義務・100人以下企業は努力義務となっている)

2. 仕事と生活の調和

老若男女だれもが仕事・家庭生活・地域生活・個人の自己啓発などさまざまな活動について自らが希望するバランスで展開できる状態であること。

(ワーク・ライフ・バランスともいう)

3. メンター

仕事やキャリアに効果的なアドバイスをしてくれ、お手本となる人物のこと。

指導者・教育者・助言者の意味もある。

資質として知識・経験豊富でお互いの信頼関係を築ける存在であることが重要。

4. ハラスメント

他者に対する発言・行動等が本人の意図に関係なく相手を不快にさせたり尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指す。

たとえば、セクシュアル・ハラスメントやモラル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどが挙げられる。

5. ファミリーサポート

乳幼児や小学生等の児童を持つ子育て中の従業者や主婦を会員として児童の預かりなどの援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動のこと。本市では、いずみさのファミリーサポートセンターや保育サポーター[グー・チョコキ・パー]が活動中。