

「水戸市で働く男女の労働実態に関する事業所調査」

(回答は、この調査票に直接ご記入ください)

はじめに、貴事業所の名称、ご住所、ご記入者のお名前、ご所属、連絡先をご記入ください。

貴事業所名			
ご住所	水戸市		
ご記入者名		ご所属(部課名)	
電話番号	- -	eメールアドレス	

貴事業所の概要について、おたずねします。

問1 貴事業所の形態は、以下のどれですか。【○は1つ】(平成30年4月1日現在)

- 1 単独事業所 2 本社・本所・本店 3 支社・支所・支店・工場・営業所

※「本所・本社・本店」とは、他の場所に同一経営の支社等があり、経営全体を統括している事業所のことです。

問2 貴事業所の主な事業の種類は、以下のどれですか。【○は1つ】(平成30年4月1日現在)

- | | | |
|-----------------|--------------------|------------------|
| 1 農業・林業・漁業 | 7 運輸業・郵便業 | 13 生活関連サービス業・娯楽業 |
| 2 鉱業・採石業・砂利採取業 | 8 卸売業・小売業 | 14 教育・学習支援業 |
| 3 建設業 | 9 金融業・保険業 | 15 医療・福祉 |
| 4 製造業 | 10 不動産業・物品賃貸業 | 16 郵便局・協同組合 |
| 5 電気・ガス・熱供給・水道業 | 11 学術研究・専門・技術サービス業 | 17 その他サービス業 |
| 6 情報通信業 | 12 宿泊業・飲食サービス業 | (具体的に：) |

問3 貴社全体の従業員規模(本社・支社を含む)は、以下のどれですか。【○は1つ】(平成30年4月1日現在)

- | | | | | | | |
|------|-------|--------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1～4人 | 5～29人 | 30～99人 | 100～299人 | 300～499人 | 500～999人 | 1,000人以上 |

貴事業所における従業員の構成と雇用管理のあり方について、おたずねします。

問4 貴事業所の従業員数をご記入ください。(平成30年4月1日現在)

	個人業主・役員	いわゆる正社員・正職員	正社員・正職員以外	うち、有期雇用のもの
男性	人	人	人	人
女性	人	人	人	人

問5 貴事業所における正社員・正職員の平均年齢及び平均勤続年数は、男女で違いがありますか。【○は1つずつ】

(1) 平均年齢

- 1 男性より女性の方が低い 2 男性と女性でほぼ同じ 3 女性より男性の方が高い

(2) 平均勤続年数

- 1 男性より女性の方が短い 2 男性と女性でほぼ同じ 3 女性より男性の方が長い

問6 貴社及び貴事業所の管理職の構成をご記入ください。「部長」等の役職名を使用していない場合は、貴事業所の実態により、どの役職に該当するかご判断ください。(平成30年4月1日現在)

		役員	部長相当職	課長相当職	係長・主任相当職
(1) 貴社全体 (本社・支社を含む)	男性	人	人	人	人
	女性	人	人	人	人
(2) 貴事業所	男性	人	人	人	人
	女性	人	人	人	人

【男性管理職より女性管理職の方が少ない事業所に、おたずねします】(それ以外の場合は、問7へお進みください)

※本調査における「管理職」とは、問6の表における「役員」から「係長・主任相当職」までのことです。

問6-1 貴事業所で男性管理職より女性管理職が少ない理由は何でしょうか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。【○はいくつでも可】

- 1 男性より女性の方が、管理職になりやすい雇用管理区分での採用が少なかったから。
- 2 男性より女性の方が、管理職に必要な経験や能力を身につける努力をする人が少ないから。
- 3 男性より女性の方が、もともと管理職の適性を有する人が少ないから。
- 4 男性より女性の方が、管理職になる前に離職する人が多いから。
- 5 男性より女性の方が、転勤させにくいから。
- 6 男性より女性の方が、残業や休日、夜間の仕事をさせにくいから。
- 7 男性より女性の方が、管理職を希望する人が少ないから。
- 8 その他(具体的に: _____)

問6-2 そのうち、最大の理由の番号を1つだけご記入ください。【番号を記入】

問7 貴事業所における最近3年間(平成27~29年度)の正社員・正職員の採用者数と離職者数の合計をご記入ください。

	採用者数	離職者数(定年退職者を除く)
男性	人	人
女性	人	人

問8 貴事業所では、管理職に占める女性割合及び正社員・正職員に占める女性割合を、3年後くらいまでに、どのように変化させる予定ですか。【○は1つずつ】

(1) 管理職に占める女性割合

- 1 現在より増やす 2 現在の水準を維持する 3 現在より減らす 4 特に予定はない

(2) 正社員・正職員に占める女性割合

- 1 現在より増やす 2 現在の水準を維持する 3 現在より減らす 4 特に予定はない

問 11 貴事業所では、以下の（１）から（５）までの両立支援制度がありますか。また、制度がある場合には、平成 29 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までの間に、どのくらい利用者がいましたか。【○は 1 つずつ】

（１）育児休業制度はありますか。

1 ない 2 ある

昨年度の利用者数 男性 人 女性 人

（２）育児のための短時間勤務制度はありますか。

1 ない 2 ある

昨年度の利用者数 男性 人 女性 人

（３）事業所内託児施設はありますか。

1 ない 2 ある

昨年度の利用者数 男性 人 女性 人

（４）介護休業制度はありますか。

1 ない 2 ある

昨年度の利用者数 男性 人 女性 人

（５）介護のための短時間勤務制度はありますか。

1 ない 2 ある

昨年度の利用者数 男性 人 女性 人

問 12 貴事業所における産休や育休の取得しやすさ等について、もっともあてはまる番号を 1 つずつ選んでください。【○は 1 つずつ】

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	該当なし・分からない
①多くの女性が結婚を機に離職する。	1	2	3	4	5
②女性正社員が産休・育休を取得しやすい。	1	2	3	4	5
③女性非正社員が産休・育休を取得しやすい。	1	2	3	4	5
④男性正社員が育休を取得しやすい。	1	2	3	4	5
⑤男性正社員が介護休業を取得しやすい。	1	2	3	4	5
⑥女性正社員が介護休業を取得しやすい。	1	2	3	4	5
⑦非正社員が介護休業を取得しやすい。	1	2	3	4	5

【転勤のある事業所に、おたずねします】（転勤のない事業所は、問 14 へお進みください）

問 13 貴事業所では、転勤の際に家庭生活への配慮がありますか。【○はいくつでも可】

- 1 原則としてない
- 2 配慮はあるが、昇進・昇格の少ない雇用管理区分へのコース転換が必要
- 3 配慮はあり、コース転換は不要だが、昇進・昇格に負の影響
- 4 配慮はあり、コース転換は不要だが、昇進・昇格以外に負の影響
- 5 配慮があり、特段の負の影響はない

【全事業所に、おたずねします】

問 14 貴事業所では、正社員・正職員の産休、育休、介護休業の取得は、昇進・昇格にどのように影響しますか。
 下表の①から⑤までの場合について、それぞれもっともあてはまる番号を1つずつ選んでください。【○は1つずつ】

	1年以内に 負の影響が ほぼなくなる	3年ほどで 負の影響が ほぼなくなる	5年から10年 で負の影響がほ ぼなくなる	いつまでも 負の影響が 続く	分からない
①産前産後休暇	1	2	3	4	5
②1カ月未満の育児休業	1	2	3	4	5
③1カ月以上1年未満の育 児休業	1	2	3	4	5
④1年以上の育児休業	1	2	3	4	5
⑤通算93日までの介護休業	1	2	3	4	5

問 15 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するための取組みに、どのように取り組んでいますか。あてはまる番号を1つだけ選んでください。【○は1つ】

- | | |
|-----------------------|----------------|
| 1 積極的に取り組んでいる | 4 ほとんど取り組んでいない |
| 2 どちらかといえば積極的に取り組んでいる | 5 全く取り組んでいない |
| 3 あまり積極的に取り組んでいない | 6 分からない |

貴事業所における働き方について、おたずねします。

問 16 貴事業所の職場環境について、もっともあてはまる番号を1つずつ選んでください。【○は1つずつ】

	あては まる	ややあて はまる	あまりあて はまらない	あてはま らない	分から ない
①残業や休日出勤が多い。	1	2	3	4	5
②早朝や深夜の業務が多い。	1	2	3	4	5
③転居を要する転勤が多い。	1	2	3	4	5
④正社員が年次有給休暇を取りやすい職場風土だ。	1	2	3	4	5
⑤非正社員が年次有給休暇を取りやすい職場風土だ。	1	2	3	4	5
⑥定時で帰りやすい職場風土だ。	1	2	3	4	5
⑦男女で受け持つ職務・仕事の内容が異なる。	1	2	3	4	5
⑧現在の課長級の従業員を採用したときには、昇格昇進が 早い雇用管理区分で女性をあまり採用していなかった。	1	2	3	4	5
⑨性的マイノリティ（LGBT）への配慮をしている	1	2	3	4	5

問 17 貴事業所における正社員・正職員の月平均残業時間をご記入ください。小数点第二位を四捨五入してください。(平成 29 年度又は暦年)

(1) 男性 約 . 時間 (2) 女性 約 . 時間

問 18 貴事業所における年次有給休暇の、正社員・正職員一人当たり平均年間付与日数及び正社員・正職員一人当たり平均年間取得日数をご記入ください。小数点第二位を四捨五入してください。(平成 29 年度又は暦年)

(1) 付与日数 約 . 日 (2) 取得日数 約 . 日

問 19 貴事業所では、働き方を改革するために、以下の制度を導入していますか。また、導入している場合、利用者がいますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。【○はいくつでも可】

	フレックス タイム制度	始業・終業時刻の 繰上げ・繰下げ	ジョブシェアリング(1人分 の職務を複数人で担当)	在宅勤務 制度	短時間正 社員制度
①導入している制度	1	2	3	4	5
②利用者がいる制度	1	2	3	4	5

問 20 貴事業所では、職場におけるセクシュアル・ハラスメント(性的嫌がらせ、以下「セクハラ」)、マタニティ・ハラスメント(妊娠や出産者に対する嫌がらせ、以下「マタハラ」)およびパタニティ・ハラスメント(男性の家事・育児参加に対する嫌がらせ、以下「パタハラ」)について、どのような取り組みを行っていますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。【○はいくつでも可】

- | | |
|---------------------|-----------------------------|
| 1 セクハラ防止指針の策定 | 6 管理職へのマタハラ、パタハラ研修 |
| 2 マタハラ、パタハラ防止指針の策定 | 7 セクハラ相談窓口の設置(外部委託を含む) |
| 3 全従業員へのセクハラ研修 | 8 マタハラ、パタハラ相談窓口の設置(外部委託を含む) |
| 4 全従業員へのマタハラ、パタハラ研修 | 9 その他の取り組み(具体的に:) |
| 5 管理職へのセクハラ研修 | 10 特に何の取り組みも行っていない |

貴事業所における女性活躍推進状況について、おたずねします。

問 21 貴事業所(貴社)の経営トップは、女性の活躍推進を事業活動において重視していますか。重視している場合、その考えを中期経営計画等に明文化し、組織内で周知していますか。【○は1つ】

- 1 重視していない
- 2 重視しているが、計画等で明文化はしていない
- 3 重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない
- 4 重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している
- 5 分からない

問22 貴事業所では、女性活躍・女性活用のために、(1) どのような取組みを実施していますか。また、(2) その取組みは、貴事業所の業績や生産性の向上に有効だと思いますか。

	(1) 各取組みを実施して いますか?【○は1つずつ】		(2) その取組みは業績や 生産性の向上に有効だと思 いますか?【○は1つずつ】	
	はい	いいえ	はい	いいえ
①女性活躍推進のための組織体制の整備	1	2	1	2
②女性活躍推進のための数値目標の設定	1	2	1	2
③女性活躍推進のための管理職研修	1	2	1	2
④同じ条件なら、男性ではなく女性を積極登用	1	2	1	2
⑤正社員の働く場所の拘束を弱める取組み (在宅勤務制度、勤務地限定正社員制度など)	1	2	1	2
⑥正社員の働く時間の拘束を弱める取組み (フレックスタイム制度、短時間正社員制度など)	1	2	1	2
⑦非正社員から正社員への転換制度の導入	1	2	1	2
⑧育休・介護休業中の従業員への積極支援	1	2	1	2
⑨両立支援制度の周知徹底	1	2	1	2

問23 次世代育成推進法に基づく「くるみん認定」をご存知ですか。(「くるみん認定」とは、子育てサポート面の取り組みが優良だと厚生労働省が認定する制度のことです。)【○は1つ】

1 よく知っている 2 聞いたことはある 3 知らないし、聞いたこともない

→ (問24へお進みください)

問23-1 貴事業所における、「くるみん認定」の取得状況・準備状況をお答えください。【○はいくつでも可】

- | | |
|----------------------------|-------------|
| 1 プラチナくるみん認定を取得済 | 5 申請予定はない |
| 2 くるみん認定を取得済 | 6 分からない、検討中 |
| 3 くるみん認定又はプラチナくるみん認定を申請中 | |
| 4 くるみん認定又はプラチナくるみん認定の申請準備中 | |
- (「3~6」に○をつけた場合、問24へお進みください)

問23-2 「くるみん認定」をどのように活用していますか。【○はいくつでも可】

- | | |
|---------------|-----------------|
| 1 採用活動でのPRに活用 | 5 公共調達加点要素として活用 |
| 2 従業員向けのPRに活用 | 6 会社のホームページに掲載 |
| 3 顧客向けのPRに使用 | 7 その他(具体的に:) |
| 4 投資家向けのPRに使用 | 8 特に活用していない |

問23-3 「くるみん認定」は、貴事業所の事業活動にどのような効果がありましたか。【○はいくつでも可】

- | | |
|----------------|--------------------|
| 1 女性の採用が容易になった | 5 投資家が増えた |
| 2 男性の採用が容易になった | 6 公共調達が増えた |
| 3 人材の流出が抑制された | 7 社会的イメージや知名度が向上した |
| 4 顧客や取引先が増えた | 8 特に効果はなかった |

問 24 女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」をご存知ですか。（「えるぼし認定」とは、女性活躍推進の取り組みが優良だと厚生労働省が認定する制度のことです。）【○は1つ】

- 1 よく知っている 2 聞いたことはある 3 知らないし、聞いたこともない

→ (問 25 へお進みください)

問 24-1 貴事業所における、「えるぼし認定」の取得状況・準備状況をお答えください【○はいくつでも可】

- | | |
|----------------------|------------------------|
| 1 認定段階3を取得済 | 5 (より上位の) えるぼし認定の申請準備中 |
| 2 認定段階2を取得済 | 6 申請予定はない |
| 3 認定段階1を取得済 | 7 分からない、検討中 |
| 4 (より上位の) えるぼし認定を申請中 | |

(「4～7」に○をつけた場合、問 25 へお進みください)

問 24-2 「えるぼし認定」をどのように活用していますか。【○はいくつでも可】

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1 採用活動での PR に活用 | 5 公共調達の加点要素として活用 |
| 2 従業員向けの PR に活用 | 6 会社のホームページに掲載 |
| 3 顧客向けの PR に使用 | 7 その他 (具体的に：) |
| 4 投資家向けの PR に使用 | 8 特に活用していない |

問 24-3 「えるぼし認定」は、貴事業所の事業活動にどのような効果がありましたか。【○はいくつでも可】

- | | |
|----------------|--------------------|
| 1 女性の採用が容易になった | 5 投資家が増えた |
| 2 男性の採用が容易になった | 6 公共調達が増えた |
| 3 人材の流出が抑制された | 7 社会的イメージや知名度が向上した |
| 4 顧客や取引先が増えた | 8 特に効果はなかった |

問 25 男女平等参画に関する貴社・貴事業所独自の取り組みや工夫がございましたら、自由にご記入ください。

問 26 男女平等参画に関して、困っていることや行政に支援してほしいことを自由にご記入ください。

ご協力、ありがとうございました。同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、5月28日(月)までに投函して下さい。