

佐渡市 男女共同参画に関する事業所アンケート

I 貴事業所の概要について

問1 貴事業所の主たる業種についてお答えください。(1つに○)

1. 農業、林業	8. 卸売業、小売業
2. 漁業	9. 金融業、保険業
3. 建設業	10. 不動産業、物品賃貸業
4. 製造業	11. 宿泊業、飲食サービス業
5. 電気・ガス・熱供給・水道業	12. 教育、学習支援業
6. 情報通信業	13. 医療・福祉
7. 運輸業、郵便業	14. サービス業
	15. その他 ()

問2 貴事業所の区分についてお答えください。(1つに○)

1. 単独事業所
2. 本社・本店
3. 支社・支店・営業所等

※ 単独事業所とは、他の場所に、同一経営の本所（本社・本店）や支所（支社・支店）を持たない事業所です。

問3 貴事業所の形態についてお答えください。(1つに○)

1. 個人事業主	2. 法人
----------	-------

問4 貴事業所の従業員数の内訳を男女別で教えてください。

区 分	男 性	女 性
正規従業員（社長・店主等含む） ※ 常用雇用者のうち、一般に「正社員・職員」などと呼ばれている人	人	人
非正規従業員 ※ 常用雇用者のうち、「委託社員・職員」「派遣社員・職員」「パートタイマー」「アルバイト」などと呼ばれている人	人	人

問5 貴事業所の従業員の年代を教えてください（正規・非正規を問わず、すべての従業員について）

年 代	男 性	女 性
20 歳未満	人	人
20 代	人	人
30 代	人	人
40 代	人	人
50 代	人	人
60 代	人	人
70 代以上	人	人

問6 係長以上の管理職は何人いますか。

管 理 職	男 性	女 性
①役員・事業主	人	人
②部長相当職	人	人
③課長相当職	人	人
④係長相当職	人	人

II 働く場における男女共同参画の推進について

II-1 男女格差を解消するための取組について

問7 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）について、ご存知ですか。（1つに○）

1. 理解している	2. 言葉は知っている	3. 知らない
-----------	-------------	---------

ポジティブ・アクション(積極的改善措置)

(出典：新潟県「一人ひとりの個性と能力を大切にしたい」)

企業におけるポジティブ・アクションとは、男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目指して、企業が積極的かつ自主的に雇用管理の改善などに取り組むことをいいます。

問 7-2 働く場における男女共同参画の推進について、貴事業所ではどのような取り組みを実施していますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 女性の採用及び登用を積極的に行っている
2. 男女共同参画に関する担当部局・担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している
3. 女性にさまざまな仕事を経験してもらい、職域を拡大している
4. 性別により評価されることがないように、人事考課基準を明確に定めている
5. 管理職や男性従業員に対し、女性人材の活用の重要性について意識啓発を行っている
6. 性別に関係なく、業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修の機会を与えている
7. 女性人材の活用に関するセミナー等に参加し情報収集を行っている
8. 男女の固定的な役割分担の見直しなど職場環境の整備を行っている
9. 同じ職場の同質の業務については、同一賃金とし、男女格差をなくしている
10. 男女別にトイレ・休憩室・更衣室等の施設を整備
11. 男性従業員の育児休業取得を促進している
12. 男性従業員向けに育児参加のための特別休暇制度を創設している
13. その他(具体的に)

問 7-3 問 7-2 のいずれかに○をつけた事業所に伺います。取り組みの結果、どのような効果を得られましたか。

(①～⑤の各項目について、5段階評価のあてはまるものに1つずつ○)

	非常にそう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまり思わない	まったく思わない
①職場の雰囲気はよくなって活気が出た	1	2	3	4	5
②女性の就業年数が延びた	1	2	3	4	5
③女性の活躍が会社の利益に貢献した	1	2	3	4	5
④外部の評価・企業イメージが向上した	1	2	3	4	5
⑤就職希望者が増加した	1	2	3	4	5

問7-4 働く場における男女共同参画の推進について、事業所の取組においてどのようなことが課題となりますか。(3つまで選んで○)

1. 「男は仕事、女は家庭」という考えの男性従業員が多い
2. 「男は仕事、女は家庭」という考えの女性従業員が多い
3. 結婚・出産退職の習慣がある
4. 女性には時間外労働、深夜勤務をさせにくい
5. 女性のための就業環境整備（トイレ・休憩室・更衣室等）にコストがかかり取り組みにくい
6. 男性従業員が収入面での不安等から育児休業を取得しない
7. その他（)

II-2 再雇用制度について

問8 貴事業所では、結婚や妊娠・出産、介護等を理由に退職される女性従業員の方はいますか。傾向として、最もあてはまるものを選んでください。(1つに○)

1. 結婚を機に、女性従業員が退職する傾向にある
2. 出産・子育てを機に、女性従業員が退職する傾向にある
3. 介護のために、女性従業員が退職する傾向にある
4. 結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている
5. 女性従業員の退職の傾向についてさまざまで、一概にはいえない
6. 女性従業員が少ない（いない）ため、わからない

問8-2 妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度がありますか。(1つに○)

1. ある（問8-3、8-4にも回答）
2. ない（問9へ）

問8-3 問8-2にて、「ア ある」と回答された事業所にお尋ねします。女性従業員の再雇用制度を設けている理由は何ですか。(3つまで選んで○)

1. 労働力不足へ対応するため
2. 優秀な人材を確保するため
3. 女性従業員の定着率向上のため
4. 勤労意欲を高めるため
5. 女性の勤労意欲が高いから
6. 企業のイメージアップになるから
7. その他（)

問 8-4 問 8-2 にて、「ア ある」と回答された事業所にお尋ねします。女性従業員の再雇用後の雇用形態はどのような形態が多いですか。(1 つに○)

1. 正規従業員	2. パート・アルバイト等非正規従業員
3. その他 ()	

Ⅱ-3 ハラスメントについて

問 9 直近の事業年度に、ハラスメントに関する相談がありましたか。相談があったものすべてについて、男女別に○をつけてください。

ハラスメントの種類	相談者	
	男性	女性
セクシュアル・ハラスメント		
パワー・ハラスメント		
妊娠、出産、育児等に関するハラスメント		
その他 ()		

用語の解説 (出典：厚生労働省「ハラスメント対策は事業主の義務です！」)

◆セクシュアル・ハラスメント

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の反応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること

◆パワー・ハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させる行為

◆妊娠、出産、育児等に関するハラスメント

上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した女性従業員や育児休業制度等を申出・取得した男性従業員の就業環境が害されること

問 9-2 ハラスメントを防止するために、既の実施している取組がありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 社内報またはパンフレット配布等による啓発
2. 防止のための研修
3. 相談・苦情窓口の設置
4. 相談や苦情を受けた場合の対応マニュアルを作成
5. 就業規則へハラスメントの禁止を規定
6. 実態把握のための調査
7. その他 (具体的に :)

Ⅲ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフバランス）について

Ⅲ-1 ワーク・ライフバランス全般について

問 10 ワーク・ライフ・バランスについてご存知ですか。（1つに○）

- | | | |
|-----------|-------------|---------|
| 1. 理解している | 2. 言葉は知っている | 3. 知らない |
|-----------|-------------|---------|

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（出典：第3次佐渡市男女共同参画計画）

内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会について、『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』としています

問 10-2 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの普及のために、貴事業所ではどのような取り組みを実施していますか。（あてはまるものすべてに○）

- | |
|---|
| 1. 仕事と家庭との両立支援制度を整備している |
| 2. 業務の効率化について各部署等で検討している |
| 3. 時間外労働の削減を推進している |
| 4. 労働時間の管理を適正化している（ICカードの導入など） |
| 5. 在宅勤務制度を導入している |
| 6. 年次有給休暇の取得を促進している |
| 7. 勤務時間、勤務地、担当についての希望調査を実施している |
| 8. 従業員の健康サポート（産業医の配置など）を整備している |
| 9. 生産性向上、労働能率の増進に資する設備投資等を行っている |
| 10. 従業員に対してワーク・ライフ・バランスの啓発や研修を行っている |
| 11. 仕事と家庭との両立支援制度の利用に関する相談窓口を設置している |
| 12. 従業員のキャリア形成や職業能力開発等に関する支援相談窓口を設置している |
| 13. その他（具体的に： _____ ） |

問 10-3 問 10-2 のいずれかに○をつけた事業所にお尋ねします。取り組みの結果、どのような効果を得られましたか。（あてはまるものすべてに○）

- | |
|--------------------------|
| 1. 離職率が低下した |
| 2. 優秀な人材の確保につながった |
| 3. 従業員の満足度や仕事への意欲が向上した |
| 4. コスト削減（残業代など）につながった |
| 5. 生産性や売上の向上につながった |
| 6. 従業員の能力向上につながった |
| 7. 企業イメージや評価が向上した |
| 8. 従業員の心身の健康の保持・増進につながった |
| 9. その他（具体的に _____ ） |

問 10-4 ワーク・ライフ・バランスの普及のために、事業所の取組においてどのようなことが課題となりますか。(3つまで選んで○)

- | |
|--|
| 1. 管理職の理解が得られない
2. 業務を効率化したいが、何から手をつけていいかわからない
3. 勤務時間や勤務地の多様化によって雇用管理が複雑化する
4. 生産性向上のための設備投資コストが負担になる
5. 労務時間管理の適正化のための設備投資コストが負担になる
6. 顧客や取引先、関連企業等との兼ね合い
7. その他 () |
|--|

Ⅲ-2 育児・介護との両立支援について

育児・介護休業法

育児休業、介護休業は、「育児・介護休業法」に基づき、労働者（日々雇用者を除く）が請求できる権利です。会社に規定がない場合でも申出により休業を取得することができます。

問 11 就業規則等において、育児休業期間は対象の子が何歳になるまでと規定されていますか。(1つに○)

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1. 2歳に達するまで（法定どおり） | 2. 2歳以上、3歳に達するまで |
| 3. 3歳以上 | 4. 規定していない |
| 5. 規定はあるが、1～3に当てはまらない | |

問 11-2 平成31年4月1日から令和2年3月31日までに、従業員又はその配偶者が出産した人数と、育児休業の取得状況を教えてください。(1つに○)

1. 対象者あり（以下に人数・日数をご記入ください）			2. 対象者なし		
配偶者が出産した 男性従業員（A）		人	子どもが生まれた 女性従業員（B）		人
(A)のうち、同期間 内に育児休業を開始 (申し出を含む)した 人数	育児休業給付金 (雇用保険)		(B)のうち、同期間 内に育児休業を開始 (申し出を含む)した 人数	育児休業給付金 (雇用保険)	
	受給者	非受給者		受給者	非受給者
	人	人		人	人
平均取得（申請）日数	日		平均取得（申請）日数	日	

問 11-3 育児休業中の賃金の支払い状況をお答えください。(1つに○)

- | | |
|-------|-------|
| 1. 有給 | 2. 無給 |
|-------|-------|

問 11-4 有給と答えた事業所で、その支給額は次のうちどれですか。(1つに○)

- | | |
|--------------|---------------------|
| 1. 基本給の80%以上 | 2. 基本給の13%を超えて80%未満 |
| 3. 基本給の13%以下 | |

問 11-5 育児・介護休業法に関連して、貴事業所では、働きながら育児を行う従業員のために、次のような取組がありますか。(①～⑫の各項目について1つずつ○)

内 容	取組があり 利用もある	取組はあるが 利用はない	取組はない
①所定労働時間の短縮措置	1	2	3
②フレックスタイム制の導入	1	2	3
③所定外労働、深夜業の制限	1	2	3
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3
⑤事業所内保育施設の設置運営	1	2	3
⑥休業等に関するハラスメントの防止措置	1	2	3
⑦休業等の申請・取得を理由とした解雇その他不利益な取扱いの防止措置	1	2	3
⑧労働者の配置に関する配慮	1	2	3
⑨子の看護休暇（年次有給休暇とは別）の取得促進	1	2	3
⑩育児に関する目的で利用できる特別休暇制度（年次有給休暇とは別）の導入	1	2	3
⑪育児休業取得対象者への関連制度の個別周知	1	2	3
⑫その他（ ）	1	2	3

フレックスタイム制

(出典：厚生労働省「フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き」)

一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度です。

問 12 就業規則等において、介護休業期間は何日と規定されていますか。(1つに○)

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 1. 通算93日まで(法定どおり) | 2. 93日を超え6カ月以内 |
| 3. 6カ月を超え1年未満 | 4. 1年以上 |
| 5. 規定していない | 6. 規定はあるが、1～4に当てはまらない |

問 12-2 平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日までに、介護休業を取得した従業員
の人数と平均取得日数を教えてください。(1 つに○)

1. 対象者あり (以下に人数・日数をご記入ください)			2. 対象者なし		
介護休業を開始した 男性従業員	介護休業給付金 (雇用保険)		介護休業を開始した 女性従業員	介護休業給付金 (雇用保険)	
	受給者 人	非受給者 人		受給者 人	非受給者 人
平均取得 (申請) 日数	日		平均取得 (申請) 日数	日	

問 12-3 介護休業中の賃金の支払い状況をお答えください。(1 つに○)

1. 有給	2. 無給
-------	-------

問 12-4 有給と答えた事業所で、その支給額は次のうちどれですか。(1 つに○)

1. 基本給の 80%以上	2. 基本給の 13%を超えて 80%未満
3. 基本給の 13%以下	

問 12-5 育児・介護休業法に関連して、貴事業所では、働きながら介護を行う従業員の
ために、次のような取組がありますか。(①~⑪の各項目について 1 つずつ○)

内 容	取組があり 利用もある	取組はあるが 利用はない	取組はない
①所定労働時間の短縮	1	2	3
②フレックスタイム制の導入	1	2	3
③所定外労働、深夜業の制限	1	2	3
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3
⑤従業員が利用する介護サービスの費用助成	1	2	3
⑥休業等に関するハラスメントの防止措置	1	2	3
⑦休業等の申請・取得を理由とした解雇その他不利益 な取扱いの防止措置	1	2	3
⑧労働者の配置に関する配慮	1	2	3
⑨介護休暇 (年次有給休暇とは別) の取得促進	1	2	3
⑩介護休業等の取得対象者への個別周知	1	2	3
⑪その他 ()	1	2	3

問 13 育児・介護休業法に関連して、平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日までに以下の休暇を取得した従業員の人数と平均取得日数を教えてください。

子の看護休暇（1つに〇）		
1. 対象者あり（人数・日数をご記入ください）		2. 対象者なし
	男性従業員	女性従業員
子の看護休暇を取得した従業員	人	人
平均取得（申請）日数	日	日

介護休暇（1つに〇）		
1. 対象者あり（人数・日数をご記入ください）		2. 対象者なし
	男性従業員	女性従業員
介護休暇を取得した従業員	人	人
平均取得（申請）日数	日	日

問 13-2 育児・介護休業法施行規則等の改正により、令和 3 年 1 月 1 日から、子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになることをご存知ですか。（1つに〇）

1. 知っている	2. 知らない
----------	---------

子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得
 (出典:厚生労働省「子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります!」)

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、時間単位で取得できるようになります。

《改正前》

- ・ 半日単位での取得が可能
- ・ 1日の所定労働時間が4時間
以下の労働者は取得できない

→

《改正後》

- ・ 時間単位での取得が可能
- ・ 全ての労働者が取得できる

問 13-3 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。(3つまで選んで○)

1. 休業期間中の代行要員の確保及び費用
2. 休業者の復職時の受入体制の整備
3. 休業者の能力低下への教育訓練など、復職のための支援
4. 休業者の昇格、昇進、昇任の取扱い
5. 休業中の賃金補償
6. 休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大
7. 制度活用の理解を深めるための取組
8. 制度の利用者と未利用者間の不公平感の是正
9. 制度を利用しやすい雰囲気づくり
10. その他 ()

IV 事業所への支援制度等について

問 14 働く場における男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進をコスト面でサポートする制度について、知っているものがありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 両立支援等助成金
2. 業務改善助成金
3. 働き方改革推進支援助成金
4. 男性の育児休業取得促進助成金

各制度の概要

◆両立支援等助成金（厚生労働省）

労働者の職業生活と家庭生活を両立させるための制度の導入や事業所内保育施設の設置・運営、女性の活躍推進のための取組を行う事業主等に対して助成

- 出生時両立支援コース ○育児休業等支援コース ○再雇用者評価処理コース
○介護離職防止支援コース ○女性活躍加速化コース

◆業務改善助成金（厚生労働省）

中小企業主が、生産性向上のための設備投資等を行い、事業所内で最も低い労働者の賃金（事業所内最低賃金）を一定額引き上げた場合、その設備投資等に要した費用に対する助成金

◆働き方改革推進支援助成金（厚生労働省）

中小企業主が、労働時間等の設定の改善等を目的に、労働時間管理の適正化に資する機器の導入等を行って成果を上げた場合、要した費用に対する助成金

◆男性の育児休業取得促進助成金（新潟県）

イクメン応援プラス認定企業（問 15 参照）が、新潟県内の事業所に勤務する男性労働者に所定の育児休業を取得させた場合、事業主・休業取得者に各5万円を支給する助成金

問 15 企業認定制度について、知っているものがありますか。

(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|-----------|--------------------------------------|
| 1. くるみん | 2. えるぼし |
| 3. ユースエール | 4. ハッピー・パートナー企業 (イクメン応援プラス・子育て応援プラス) |

各制度の概要

◆くるみん (厚生労働省)

両立支援の取組を進め、子育てをサポートする企業の認定マーク

◆えるぼし (厚生労働省)

女性の活躍推進に関する取組状況が優良な企業の認定マーク

◆ユースエール (厚生労働省)

若者の採用・育成に積極的で雇用管理が優良な中小企業の認定マーク

◆ハッピー・パートナー企業 (新潟県)

男女が共に働きやすい職場づくりに積極的に取り組む企業の登録マーク

さらに特色ある取組を進める企業をPRするプラス認定あり

問 16 働く場における男女共同参画の推進やワーク・ライフ・バランスの普及のために、自治体にどのような支援や環境整備を期待しますか。(3つまで選んで○)

1. 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む事業所への経済的支援
2. 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む事業所への優遇制度の導入 (自治体の入札参加制度等における優遇措置など)
3. 事業所向けの法律や制度、活用方法等に関する情報提供
4. 事業所向けの法律や制度、活用方法等に関するセミナー等の開催
5. 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する講師の事業所への派遣
6. 従業員のキャリア形成や職業能力開発などを支援するキャリアコンサルタントの事業所への派遣
7. 妊娠、出産、育児、介護等を理由に退職した女性従業員の再雇用に向けた支援
8. 事業所が男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関して相談できる窓口を設置する
9. 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む事業所の表彰やPR
10. 他の事業所の取り組み事例の紹介
11. 他の事業所との情報交換の場の提供
12. その他 (以下の欄にご記入ください)

アンケート票につきましては同封の返信用封筒にて、9月30日(水)までにご返送くださいますようお願いいたします。ご協力ありがとうございました。