

男女共同参画社会づくりのための事業所アンケート

アンケートご協力をお願い

日頃から、市政の推進にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

延岡市では、「延岡市男女共同参画推進条例」や「第2次のべおか男女共同参画プラン（令和3年度までの計画）」に基づき、男女共同参画社会づくりを推進しているところです。

また、国においては、平成28年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が閣議決定され、市町村においても、計画策定が義務づけられたことから、この度、事業所の皆様の男女共同参画に関するお考えやご意見を令和4年度からの「第3次のべおか男女共同参画プラン」に反映させるため、調査を行うことといたしました。

この調査は、市内で10人以上の従業員を雇用する事業所300社にお願いして行うもので、その一社として貴社にアンケートの回答をお願いすることとなったものです。

調査の過程や結果の公表にあたり、会社や個人が特定されるようなことは絶対にございませので、どうぞ、日頃のお考えを率直にお答えくださいますようお願いいたします。

出来るだけ多くの事業所の皆様のお考えやご意見を次期「第3次のべおか男女共同参画プラン」の策定に反映させたいと考えておりますので、ご多忙のところお手数をおかけしまして大変恐縮ですが、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

令和元年11月

延岡市長 読谷山 洋司

ご記入に際してのお願い

- 1 ご回答は、この調査票に、黒色のボールペンや鉛筆で直接ご記入ください。
- 2 選択肢がある場合は、番号を○印で囲んでください。
- 3 設問によってご回答いただく方が限られる場合がございますので、説明にしたがってご回答ください。
- 4 ご記入いただきました調査票は、無記名のまま、同封の返信用封筒に入れて、12月6日（金）までにポストに投函してください。（切手は不要です。）
- 5 ご不明な点がありましたら、下記までお問い合わせください。

【お問い合わせ先】

延岡市企画部男女共同参画推進室

〒882-0816 延岡市桜小路360番地2（延岡市男女共同参画センター）

電話：0982-22-7056 FAX：0982-23-1145

メールアドレス：danjo@city.nobeoka.miyazaki.jp

1 貴社の基本情報についておうかがいします

問1 貴事業所が所在する地区をお選びください。どちらかに○（この質問の回答は任意）

1 旧延岡市地区	2 北方町・北浦町・北川町
----------	---------------

問2 業種についておうかがいします。

（○は1つ。複数該当する場合は売上高が最大のものを1つ）

1 鉱業、採石業、砂利採取業	8 金融業、保険業
2 建設業	9 不動産業
3 製造業	10 飲食業、宿泊業
4 電気・ガス・熱供給・水道業	11 医療・福祉
5 情報通信業	12 教育、学習支援業
6 運輸業、郵便業	13 その他サービス業
7 卸売業、小売業	14 その他（ ）

問3 従業員数についてお聞きします。（国内支社・支店を含めた単体の従業員数）

（平成31年4月1日時点、数字記入。対象者がいない場合には「0」を記入、人数が不明の場合には空欄）

（1）正社員数

① 全社	人
② 男性	人
③ 女性	人

（2）有期契約労働者※

① 全社	人
② 男性	人
③ 女性	人

※「有期契約労働者」は、派遣労働者を除く、直接雇用の「アルバイト」「パートタイマー」「契約社員」を指します。以下同様。

問4 正社員の状況についてお伺いします。

（平成31年4月1日時点、数字記入。対象者がいない場合には「0」を記入、人数が不明の場合には空欄）

（1）採用の状況

1) 新規学卒者の採用人数

① 男性	人
② 女性	人

2) 中途採用者の採用人数（平成30年度実績）※

① 男性	人
② 女性	人

※昨年1年間に正社員として中途採用した人数（有期契約労働者から、正社員に転換・登用された人数を除く）をお答えください。

(2) 月間総労働時間 (平成 31 年 4 月分)

1) 非管理職 ※

① 男性 (平均)	時間
② 女性 (平均)	時間

※事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者 (労働基準法第 38 条の 2)、管理監督者等 (労働基準法第 41 条) は除く。

2) 管理職 ※1

1 実労働時間を把握している → 2 実労働時間を把握していない → (3) へ	① 実労働時間	時間
	② 上記①で算出対象とした管理職数 ※2	人

※1 当該月における労働基準法第 41 条の管理監督者等の労働時間数。労働基準法上は時間管理の対象外となっているが、健康・福祉確保等のために把握している場合は、①実労働時間及び算出対象者数をお答えください。

※2 ①の算出対象の方のみのため、下記 (5) 役職者数と一致しなくてもかまいません。

(3) 月残業時間が 60 時間を超える正社員の割合 (平成 31 年 4 月分) (○は 1 つ)

1 0%	4 5%以上～10%未満
2 0%超～3%未満	5 10%以上～15%未満
3 3%以上～5%未満	6 15%以上

(4) 年次有給休暇の取得状況 (平成 30 年度 (又は平成 30 年) 実績)

① 年間延べ付与日数	日
② 年間延べ取得 (消化) 日数	日

※付与された年次有給休暇日数には、前年度からの繰越日数は含めないでお答えください。また、時間単位で取得した分は、合計して日数に換算し、端数は四捨五入してください。

(5) 役職者数 (該当する役職・資格等級の設定がない場合は、男女とも空欄のまま)

役 職	男 性	女 性
① 一般 (②～⑤以外)	人	人
② 係長級	人	人
③ 課長級	人	人
④ 部長級	人	人
⑤ 役員	人	人

※「係長級」、「部長級」とは、事業所で通常「係長」、「部長」と呼ばれている者又は同一事業所においてその職務の内容及び責任の程度が「係長」、「部長」に相当する者。

※「課長級」とは、「①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2 係以上の組織からなり、もしくは、その構成員が 10 人以上 (課長を含む) の長」、「②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長」に相当する者」のいずれかに該当する者。(ただし、一番下の職階ではないこと)

※「役員」とは、会社法上の役員 (取締役、会計参与及び監査役)、並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者。

(6) 役職者への登用状況（平成28～30年度の合計）

役 職	男 性	女 性
① 過去3年間の係長級への昇進・昇格者数	人	人
② 過去3年間の課長級への昇進・昇格者数	人	人
③ 過去3年間の部長級への昇進・昇格者数	人	人
④ 過去3年間の役員への昇進・昇格者数	人	人

※それぞれ、1つ下位の職階から上位職階への昇進・昇格者数について、過去3年間の合計をお答えください。

(7) 選抜型研修の受講状況

① 貴社では、正社員に選抜型研修※を受講させる場合がありますか。(○は1つ)

※選抜型研修とは、社内で研修受講者を選抜し、正社員に受講させた研修（外部の教育訓練機関への派遣を含む）を指します。ただし、女性社員のみを対象としたものは除きます。また、受講者数は実数（延べ人数ではなく）をお答えください。

1 ある 2 ない → (8) へ

→ ② 上記①で「1 ある」と回答した方は、平成30年度（又は平成30年）実績を記入してください。

① 男性の受講者数	人
② 女性の受講者数	人

(8) 男女別平均賃金額

① 男性（平均）	円
② 女性（女性）	円

※賃金は、自社の基本給をご記入ください。残業代は除いてください。

(9) 平均勤続年数

1) 「正社員」の平均勤続年数

① 男性（平均）	年
② 女性（女性）	年

2) 「正社員」及び「通算した契約期間が5年を超える従業員」を合わせた平均勤続年数※

① 男性（平均）	年
② 女性（女性）	年

※「期間の定めのない労働契約を締結している者」と、「同一の使用者との間で締結された2以上の期間の定めのある労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える者」を合わせてお答えください。

問5 従業員（正社員）の配置状況についてお聞きします。平成31年4月1日時点についてお答えください。

①～⑤の各部門について、まず該当する部門が「1 ない」「2 ある」のいずれかをお答えください。（①～⑤それぞれ、〇は1つつ）

次に、「2 該当部門がある」を選択した部門について、おおよその女性の配置割合（%）を整数でお答えください。（数字記入）

	1 該当する部門がない	2 該当する部門がある	
			女性の割合
① 本社企画・管理部門	1	2	%
② 販売・営業部門	1	2	%
③ 研究開発・技術系部門	1	2	%
④ 生産部門	1	2	%
⑤ その他（ ）	1	2	%

※ここで聞きするものは「職種」の割合ではなく、「部門」の割合です。例えば、事務の仕事をしていても営業部門に所属している人は、「②販売・営業部門」でカウントしてください。

問6 従業員の育児休業制度の利用状況についてお聞きします。

（支店を含めた人数を記入してください。対象者がいない場合には、「0」を記入）

（1）出産者・配偶者出産者の人数（平成28年10月1日から平成29年9月30日まで）

1）出産者

① 正社員	人
② 有期契約労働者※	人

2）配偶者出産者

① 正社員	人
② 有期契約労働者※	人

※「有期契約労働者」については、育児休業制度の対象となる人についてのみ、カウントしてください。

（参考）<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/11.html>

厚生労働省「育児休業や介護休業をすることができる期間雇用者について」

（2）育児休業者数（（1）の出産者及び配偶者出産者のうち、平成30年10月1日までの間に育児休業を開始した者（休業申出者を含む）

1）女性

① 正社員	人
② 有期契約労働者	人

2）男性

① 正社員	人
② 有期契約労働者	人

問7 仕事と育児の両立を支援するための以下の各制度等について、(1)貴社における導入状況、(2)①男性正社員、②女性正社員、③有期契約労働者それぞれについて、平成30年度(又は平成30年)1年間における育児事由での利用実績をお答えください。

	(1)導入しているものに○記入↓	(2)左欄で○をつけたもののみ回答 ※1		
		①男性正社員で利用者がいる	②女性正社員で利用者がいる	③有期契約労働者で利用者がいる
① 短時間勤務制度		1	2	3
② 所定外労働の免除		1	2	3
③ 始業又は終業時間の繰上げ・繰り下げ(時差出勤制度)		1	2	3
④ 半日単位、時間単位等の休暇制度 ※2		1	2	3
⑤ 休日勤務の免除		1	2	3
⑥ 育児事由で利用できる独自の休暇制度		1	2	3
⑦ 失効年次有給休暇の積立制度の育児事由利用		1	2	3
⑧ フレックスタイム		1	2	3
⑨ 在宅勤務制度・テレワーク		1	2	3

※1 : (2) 利用状況については、育児事由によるもののみ対象としてください。

※2 : 年次有給休暇について、半日単位、時間単位の取得を認めている場合も対象に含めてください。

2 貴社における女性活躍の状況についておうかがいします

問8 結婚・出産による女性正社員の離職状況をおうかがいします。貴社の状況に近いものをお選びください。

(〇は1つ)

- 1 結婚・出産で離職する女性はほとんどいない
- 2 結婚・出産で離職する女性も少数派だがいる
- 3 結婚・出産で離職する女性が多い
- 4 結婚・出産でほとんど離職する

問9 育児休業から復職した女性正社員のキャリア意識はどのように変化する傾向にありますか。

(〇は1つ)

- 1 休業前よりも高くなる人が多い傾向
- 2 休業前と変わらない人が多い傾向
- 3 休業前よりも低くなる人が多い傾向
- 4 わからない・把握していない

問10 過去3年間(平成28~30年度)における正社員の変化についておうかがいします。

(1) 女性の採用、登用、出産時の職種

(①~③それぞれ、〇は1つずつ)

	増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	減った	わからない 該当がない
① 新卒採用における女性割合	1	2	3	4	5	6
② 管理職(課長相当職以上)における女性割合	1	2	3	4	5	6
③ 結婚・出産を機に離職する女性正社員の割合	1	2	3	4	5	6

(2) 平均勤続年数、残業時間

(①②それぞれ、〇は1つずつ)

	長くなった	やや長くなった	変わらない	やや短くなった	短くなった	わからない
① 平均勤続年数	1	2	3	4	5	6
② 平均残業時間	1	2	3	4	5	6

(3) 各部門の女性割合の変化

(①～⑤それぞれ、○は1つ)

	増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	減った	わからない 該当部門がない
① 本社企画・管理部門	1	2	3	4	5	6
② 販売・営業部門	1	2	3	4	5	6
③ 研究開発・技術系部門	1	2	3	4	5	6
④ 生産部門	1	2	3	4	5	6
⑤ その他 ()	1	2	3	4	5	6

問11 貴社では、セクシャルハラスメント等に関する相談窓口を設置・周知していますか。

(○は1つ)

- | |
|--|
| 1 相談窓口を設置し、社員に対して積極的に周知している
2 相談窓口は設置しているが、社員に対してあまり周知していない
3 相談窓口は設置していない →問12へ |
|--|

問11で「1 相談窓口を設置し、社員に対して積極的に周知している」、「2 相談窓口を設置しているが、社員に対してあまり周知していない」を選択した方におうかがいします。

問11-1 平成30年度(又は平成30年)の1年間に、セクシャルハラスメント等に関する相談窓口に相談や苦情はありましたか。

(○は1つ)

1 相談や苦情があった	2 相談や苦情はなかった	3 わからない
-------------	--------------	---------

3 女性活躍推進や、ポジティブ・アクション（両立支援・WLB 施策を含む）の実施状況についておうかがいします。

問12 貴社では、女性の活躍推進を経営課題として、どの程度重視していますか。

(○は1つ)

1 重視している	3 あまり重視していない
2 やや重視している	4 重視していない

問13 貴社では、女性の活躍を支援する自社の取組について、成果が出ていると評価していますか。

(○は1つ)

1 評価している	3 あまり評価していない
2 やや評価している	4 評価していない

問14 女性活躍推進の全体的な推進体制等についておうかがいします。貴社の状況 (平成31年4月時点) にもっとも近いものに○をつけてください。

(①～⑥それぞれ○は1つずつ)

	行っている	以前行っていたが今は行っていない	行っていないが検討中	行っておらず検討もしていない
① 経営トップのリーダーシップの下での取組み推進	1	2	3	4
② 明確な「推進体制・担当」の整備	1	2	3	4
③ 女性活躍課題の調査・分析	1	2	3	4
④ 女性活躍支援の計画策定	1	2	3	4
⑤ 定量的な推進目標の明示	1	2	3	4
⑥ 取組の効果検証 (PDCA)	1	2	3	4

問 15 育児休業や育児期の短時間勤務など両立支援策についておうかがいします。貴社の状況（平成 31 年 4 月時点）にもっとも近いものに○をつけてください。

（①～⑬それぞれ、○はひとつずつ）

	行っている	以前行っていたが今は行っていない	行っていないが検討中	行っておらず検討もしていない
① 育児休業や育児短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入	1	2	3	4
② 育児休業からの復職者を対象とした能力開発やキャリア形成支援の取組	1	2	3	4
③ 短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の職場への周知	1	2	3	4
④ 事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等	1	2	3	4
⑤ 産前・産後休業や育児休業中の情報提供	1	2	3	4
⑥ 妊娠中、産前・産後休業や育児休業復帰後の配慮や処遇に関する周知	1	2	3	4
⑦ 妊娠中、産前・産後休業や育児休業からの復帰後の社員が相談できる窓口の設置	1	2	3	4
⑧ 定期的な労働者の意識調査（職場風土、ハラスメント等に関するもの）の実施	1	2	3	4
⑨ 複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築	1	2	3	4
⑩ 管理職に対する仕事と子育ての両立に関する意識啓発	1	2	3	4
⑪ 子育てや介護などを理由とする転勤への配慮	1	2	3	4
⑫ 配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度	1	2	3	4
⑬ 不妊治療の支援（休暇・時間調整等）	1	2	3	4

問16 ワーク・ライフ・バランスを可能とする働き方の見直しについておうかがいします。貴社の状況（平成31年4月時点）にもっとも近いものに○をつけてください。

（①～⑩それぞれ、○は1つ）

	行っている	以前行っていたが今は行っていない	行っていないが検討中	行っておらず検討もしていない
① 長時間残業の削減：ノー残業デー等の意識啓発	1	2	3	4
② 長時間残業の削減：職場における業務削減の取組	1	2	3	4
③ 育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組	1	2	3	4
④ 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善	1	2	3	4
⑤ 男性の育児休業や看護休暇取得を推進する取組	1	2	3	4
⑥ 柔軟な働き方を選択した人に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化	1	2	3	4
⑦ 管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスの取組に関する項目設定	1	2	3	4
⑧ 人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ	1	2	3	4
⑨ 働き方に関する管理職へのマネジメント研修	1	2	3	4
⑩ 有給休暇取得を推進する取組	1	2	3	4

問17 女性を積極的に採用・登用するための取組や、女性が不利益を被りやすい環境の是正に関する取組（ポジティブ・アクション）についておうかがいします。貴社の状況（平成31年4月時点）にもっとも近いものに○をつけてください。なお、目標や方針の設定については、社内向けにのみ公表しており、社外に公表していないものも含まれます。

（①～⑮それぞれ○は1つ）

	行っている	以前行っていたが今は行っていない	行っていないが検討中	行っておらず検討もしていない
① 女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	1	2	3	4
② 女性の採用基準を優遇する方針の設定	1	2	3	4
③ 大学と連携した女子学生に対する働きかけ	1	2	3	4
④ 女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施	1	2	3	4
⑤ 女性がいない又は少ない職場への女性の積極的な配置	1	2	3	4
⑥ 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定	1	2	3	4
⑦ 一般職から総合職、限定正社員から無限定正社員等への転換を推進する取組	1	2	3	4
⑧ 管理職登用において、女性割合を増やす方針や目標の設定	1	2	3	4
⑨ 管理職登用において、女性の登用基準を優遇する方針の設定	1	2	3	4
⑩ 女性が満たしにくい募集・採用・昇進基準（転勤要件など）の見直し	1	2	3	4
⑪ 女性のみを対象とした能力開発や管理職養成のための研修の実施	1	2	3	4
⑫ 管理職による女性部下の養成計画の作成	1	2	3	4
⑬ 管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発	1	2	3	4
⑭ 女性管理職のみを対象とした役員養成のための研修の実施	1	2	3	4
⑮ 女性役員のロールモデル・メンター紹介など、コミュニケーション機会の設定	1	2	3	4

※女性労働者を男性労働者に比べて優先的に取り扱う取組については、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない（女性が4割を下回っている）など、一定の場合以外は法違反として禁止されています（男女雇用機会均等法第8条）

問18 有期契約労働者が活躍するための取組についておうかがいします。貴社の状況(平成31年4月時点)にもっとも近いものに○をつけてください。

(①～⑤それぞれ、○は1つずつ)

	行っている	以前行っていたが今は行っていない	行っていないが検討中	行っておらず検討もしていない	有期契約労働者がいない
① パート・アルバイトや契約社員と正社員との仕事内容や役割区分の明確化や周知	1	2	3	4	5
② 有期契約労働者を対象とした産前・産後休業や育児休業取得を推進する取組	1	2	3	4	5
③ 有期契約労働者を対象とした雇用転換を推進する取組	1	2	3	4	5
④ 有期契約労働者を対象としたキャリアアップのための研修の実施	1	2	3	4	5
⑤ 有期契約労働者(派遣労働者も含む)へのマタハラ・セクハラ防止のための取組	1	2	3	4	5

問19 女性活躍やワーク・ライフ・バランス(WLB)を推進する上での貴社のお考えに近い方をお選びください。

(①～③それぞれ、○は1つずつ)

	A	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	B
① WLBの取組み	定時退社等の時間管理を強化すべきだ	1	2	3	4	各人の裁量で柔軟に働けるようにすべきだ
② 両立とキャリア	妊娠・出産時の休養や短時間勤務は出来るだけ短い期間にして、早くフルタイムに戻すべきだ	1	2	3	4	(制度の範囲内で)各人の希望に応じて休業や短時間勤務の期間を選択できるようにすべきだ
③ 活躍分野	女性は女性の活躍分野で活躍してもらいたい	1	2	3	4	男女関係なく様々な分野で活躍できるようにすべきだ

問20 貴社では、「成果・実績」「仕事のプロセス」「能力」を評価基準として昇給や昇格を決定する時に、どのように性別を考慮しますか。

	男性の方を高く評価する	評価に性別は関係ない	女性の方を高く評価する
① 成果・業績	1	2	3
② 仕事のプロセス	1	2	3
③ 能力	1	2	3

問21 女性の活躍推進における貴社の課題についておうかがいします。

(〇はいくつでも)

<ul style="list-style-type: none"> 1 経営トップの理解や協力を得ることが難しい 2 従業員への取組みの意義や法律についての周知や理解が進まない 3 取組み内容や計画を検討するための体制整備や担当者の時間確保が難しい 4 自社に必要な取組みが分からない 5 管理職層の理解を得ることや適切な対応を徹底させることが難しい 6 両立支援制度利用者の代替要員確保やサポート体制づくりが難しい 7 女性を採用したいが応募が少ない 8 部署によって女性の能力発揮機会の差が大きい 9 転勤や長期出張などがキャリア形成の必要条件になっている 10 女性社員の共感を得ることが難しい 11 女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい 12 女性に限らず男性も管理職になりたがらない 13 長時間労働や休みが取りにくいことが女性の就業継続や活躍の障害になっている 14 その他 ()
--

問22 今後の女性の活躍推進の取組や方向性、課題等について、ご自由にご記入ください。

--

調査にご協力いただきまして、ありがとうございました。

このアンケート調査票は、同封の返信用封筒に入れ、切手をはらずに
そのまま 12月6日(金)までに郵便ポストにご投函ください。