

# 焼津市 男女共同参画社会づくりに関する事業所実態調査

## 調査の趣旨とご協力のお願い

日ごろから市政にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

焼津市では、男女が社会のあらゆる分野で対等な構成員として、ともに参画し、それぞれの個性や能力を十分に発揮しながら、互いにいきいきと暮らすことのできる「男女共同参画社会」の実現に向けて取り組みを進めています。

この調査は、今後の男女共同参画社会づくりの指針となる計画の策定や効果的な取り組みにあたって、市内事業所の実情やお考えをお聞きするため実施するものです。

お答えいただいた内容は、すべて統計的に処理しますので、事業所の名前が公表されたり、ご迷惑をおかけすることはありません。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、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申し上げます。

なお、本調査は、市内に所在の企業および事業所のうち、200社を選ばせていただいています。

令和4年11月

焼津市長 中野 弘道

## \* 調査票記入にあたってのお願い \*

- \*この調査票は経営者（代表者、責任者）または人事・労務担当の方にご記入をお願いします。令和4年（2022年）11月1日現在でお答えください。
- \*この調査は無記名式ですので、調査票に事業所名を記入する必要はありません。
- \*黒のボールペンまたは鉛筆ではっきりと記入してください。
- \*貴事業所の形態が「支社・支店・営業所・工場」である場合、従業員数など人数を問う質問においては、事業所全体ではなく、貴事業所内の状況でお答えください。
- \*回答は、質問ごとにあてはまる番号を選び、その番号を○で囲んでください。○の数は質問によって1つの場合と、数が指定してある場合がありますので、その数にしたがってお答えください。
- \*回答をいただく対象が限定される質問もありますので、質問の前の説明にしたがってお答えください。
- \*回答が「その他」にあてはまる場合は、（ ）内になるべく具体的にその内容を記入してください。
- \*数値を記入する質問で、該当する方がいない場合は「0（ゼロ）」を記入してください。
- \*記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れ、12月23日（金）までに郵便ポストへ投函してください。その際、切手を貼っていただく必要はありません。

この調査についての問い合わせは、下記までお願いします。

焼津市役所 市民環境部 市民協働課 〒425-8502 焼津市本町二丁目16番32号  
TEL：054-626-1178 FAX：054-626-2183

## \*この調査の対象となる従業員

この調査における従業員は、事業所に所属する常用雇用者を対象とし、個人業主、家族従業員、有給役員などを含み、臨時雇用者は除いてください。ただし、臨時雇用者でも、下に示す常用雇用者の定義にあてはまる場合は、常用雇用者として調査の対象としてください。

## \*雇用形態・従業員の区分

雇用形態や従業員の区分は次のとおりです。

### (1) 常用雇用者

労働契約において1年を超える、または雇用期間を定めない契約で、その事業所に常時雇用されている人をいいます。臨時的に雇用している人でも、過去1年を超える期間について、引き続き雇用されている人、採用時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者を含みます。

### (2) 臨時雇用者

常用雇用者以外の雇用者で、1カ月以内の期間を定めて雇用されている人や日々雇用されている人をいいます。「臨時社員・職員」や「パートタイマー」などと呼ばれている人でも、上記の常用雇用者の要件にあてはまる場合は、常用雇用者とします。

### (3) 個人業主

個人経営の事業所で、実際にその事業所を経営している人をいいます。

### (4) 家族従業員

個人業主の家族をいいます。家族でも実際に賃金や給与を受けて働いている人は常用雇用者または臨時雇用者とします。

### (5) 有給役員

法人・団体の役員で常勤、非常勤を問わず給与を受けている人をいいます。重役や理事などであっても事務職員・労務職員を兼ねて一定の職務について、一般職員と同じ給与規則によって給与を受けている人は常用雇用者とします。

### (6) 正規従業員

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をいいます。

### (7) 非正規従業員

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以外で、「嘱託社員・職員」「派遣社員・職員」「契約社員・職員」「パートタイマー」「アルバイト」など、またはそれに近い名称で呼ばれている人をいいます。

## 【事業所概要について】

F1 貴事業所の組織形態についてお答えください。(〇は1つ)

1 株式会社	2 有限会社	3 持分会社(合名会社、合資会社、合同会社)
4 個人	5 その他( )	

F2 貴事業所の主たる業種についてお答えください。(〇は1つ)

1 農林漁業	2 建設業	3 製造業
4 電気・ガス・熱供給・水道業	5 情報通信業	6 運輸業
7 卸売・小売業	8 金融・保険業	9 不動産業
10 飲食店・宿泊業	11 医療・福祉	12 教育・学習支援業
13 サービス業	14 その他( )	

F3 貴事業所の形態についてお答えください。(〇は1つ)

1 単独事業所
2 本社・本店(ほかに支社・支店・営業所・工場などがある)
3 支社・支店・営業所・工場(ほかに本社・本店がある)
4 子会社(ほかに親会社・系列会社がある)

F4 就業規則はありますか。(〇は1つ)

1 ある	2 ない
------	------

F5 労働組合はありますか。(〇は1つ)

1 ある	2 ない
------	------

F6 貴事業所の従業員数と役職者数についてお答えください。

従業員数

①全従業員数	_____人		
②男性正規従業員数	_____人	③女性正規従業員数	_____人
④男性非正規従業員数	_____人	⑤女性非正規従業員数	_____人

役職者数

①部長相当職者数	_____人
②部長相当職のうち女性役職者数	_____人
③課長相当職者数	_____人
④課長相当職のうち女性役職者数	_____人
⑤係長相当職者数	_____人
⑥係長相当職のうち女性役職者数	_____人

※該当がない場合は「0」を記入してください。

F7 貴事業所の正規従業員の平均年齢と平均勤続年数についてお答えください。

平均年齢

①男性平均年齢 _____ 歳	②女性平均年齢 _____ 歳
-----------------	-----------------

平均勤続年数

①男性平均勤続年数 _____ 年	②女性平均勤続年数 _____ 年
-------------------	-------------------

### 【女性の採用・登用について】

問 1 貴事業所において、従業員の募集や採用をどのように行っていますか。(〇はそれぞれ1つずつ)

	〇	場合によっては〇とする	〇
①「男性は30歳未満、女性は25歳未満」、「女性は自宅通勤者に限る」というように、男女で異なる条件を設けている	1	2	3
②「女性は結婚で退職する」、「得意先は男性の営業職を望んでいる」というような理由で、男女別に採用職種や採用人数を設定したりしている	1	2	3
③募集要綱を女子高や女子大に限って配布したり、学校に推薦を依頼する際に男性を指定したりしている	1	2	3
④男女ごとに異なる会社案内の資料を配布したり、会社説明会などの実施日や会場を分けたりしている	1	2	3
⑤採用試験の応募や実施時期、試験内容などを男女が異なる方法で行っている	1	2	3
⑥面接時において、女性にだけ結婚・出産後の就業意思や残業・転勤への可否などの質問をするようにしている	1	2	3
⑦「男性は幹部候補、女性は補助業務」、「総合職は男性のみ、一般職は女性のみ」といった方針で選考している	1	2	3
⑧男性の選考が終了した後に女性の選考を行ったり、男女別に異なる選考基準を採用したりしている	1	2	3

問2 貴事業所において、役職付きの女性従業員は少ないと思いますか。(〇は1つ)

1 少ない	2 どちらともいえない	3 多い
-------	-------------	------

(問2で「1 少ない」と回答した方におたずねします。)

問2-1 女性管理職が少ない(またはいない)のは、どのような理由からですか。(〇はいくつでも)

1 女性従業員が少ない、またはいない	
2 必要な知識や経験、判断力など、管理能力を有する女性が少ない	
3 現在、管理職に就くための在職年数などを満たしている者がいない	
4 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する	
5 目標となる女性の先輩がいないので、人材が育たない	
6 業務の内容がハードで、女性には任せられない、あるいは女性には向いていない	
7 女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い	
8 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望していない	
9 女性管理職になるための人材育成を行っていない	
10 顧客が女性管理職を嫌がる	
11 その他( )	
12 特にない	

問3 今後の5年間で、貴事業所で働く女性の比率をどのようにしたらよい(どのようになるとよい)と考えていますか。(〇はそれぞれ1つずつ)

	増やす (増える)	変わらない ・どちらとも いえない	減らす (減る)
①女性正規従業員	1	2	3
②女性非正規従業員	1	2	3

問4 貴事業所で女性の管理職が増えるために必要なことは何だと思いますか。(〇はいくつでも)

1 必要な知識や経験等を持つ女性を増やすこと	
2 管理職になることを希望する女性を増やすこと	
3 職場の上司・同僚・部下や顧客が女性管理職を必要とすること	
4 長時間労働が改善されること	
5 企業等で、広域異動を伴わない管理職ポストを増やすこと	
6 夫等の家族が子育て・介護・家事等をともに分担すること	
7 保育・介護等の公的サービスが充実すること	
8 その他( )	
9 特にない(女性従業員がいない場合を含む)	

問5 貴事業所において、女性従業員の能力活用にあたり課題となることはありますか。

(〇はいくつでも)

1	勤続年数が短いため、長期的な養成計画が立てられない	
2	女性自身の職業意識が低い	
3	家事・子育て・介護など、家庭責任を考慮しなければならない	
4	時間外労働・深夜労働などをさせにくい	
5	顧客や男性管理職などの理解が得られない	
6	体調（妊娠含む）・安全面などで配慮しなければならない	
7	経営上のゆとりがない	
8	事業所にとってのメリットが期待できない	
9	コストや事務量が増える	
10	税制や年金制度などの社会制度や慣行に問題がある	
11	重量物の取り扱いや危険有害業務などについて、法制上の制約がある	
12	その他（	）
13	特にない（女性従業員がいない場合を含む）	

問6 貴事業所では、結婚・出産・育児・介護などのために退職した女性を、その後一定の要件を満たせばもとの勤務先に再雇用する制度を設けていますか。(〇は1つ)

1	就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている	
2	現在、制度はないが、慣行として行っている	
3	現在、制度はなく、またそういった慣行はない	
4	その他（	）

(問6で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」「2 現在、制度はないが、慣習として行っている」と回答した方におたずねします。)

問6-1 再雇用の制度を設けている理由は何ですか。次の中から特に女性の再雇用に関して選んでください。(〇は3つまで)

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を向上させるため	
4	就業の継続・延長により勤労意欲を高めるため	
5	女性の勤労意欲が強いから	
6	その他（	）
7	特にない	

(問6で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」「2 現在、制度はないが、慣習として行っている」と回答した方におたずねします。)

問6-2 女性従業員の再雇用後の配置はどうなりますか。(〇はいくつでも)

1	正規従業員	
2	非正規従業員（パートタイマー・アルバイトなど）	
3	年齢によって異なる	
4	その他（	）
5	特に決めていない	

## 【女性の活躍に向けて】

問7 貴事業所では、女性の活躍<sup>※1</sup>に向けて実施、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つずつ）

	すでに実施している	今後、実施する予定がある	実施について検討している	実施する予定はない	該当なし
①女性従業員の採用拡大	1	2	3	4	5
②パートタイマー・アルバイト・契約社員などから正社員への登用	1	2	3	4	5
③短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化	1	2	3	4	5
④在宅勤務・テレワーク等、勤務場所の柔軟化	1	2	3	4	5
⑤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制度の導入	1	2	3	4	5
⑥男女ともに異動や担当業務についての本人の意向確認	1	2	3	4	5
⑦女性の管理職への積極的登用	1	2	3	4	5
⑧女性の活躍に向けた社内の推進体制（担当部署、指導者の設置、ノー残業デーの実施など）の整備	1	2	3	4	5
⑨意識改革のための教育・研修機会の確保	1	2	3	4	5
⑩女性の採用や昇進における数値目標の設定	1	2	3	4	5
⑪トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信（イクボス宣言 <sup>※2</sup> を含む）	1	2	3	4	5
⑫評価者に女性を含めるようにする	1	2	3	4	5
⑬企業内託児所や学童保育所などの設置	1	2	3	4	5
⑭男性従業員の家事・育児への参加の促進	1	2	3	4	5

### ※1 女性活躍推進法

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が平成27年8月に国会で成立しました。これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等<sup>\*</sup>）に義務付けられました。

<sup>\*</sup> 常時雇用する労働者が300人以下の民間企業等にあっては努力義務。

### ※2 イクボス宣言

イクボスとは「部下や同僚等の育児や介護・ワークライフバランス等に配慮・理解のある上司」のことです。イクボス宣言は、NPO法人ファザーリングジャパンが行っているもので、イクボスとしての宣言を対外的に行うものです。

問8 あなたの職場では、取り組みを実施し、どのような効果がありましたか。(〇はいくつでも)

1	女性従業員の労働意欲が向上した
2	男性が女性を対等な存在として見るようになった
3	取引先や顧客からの評判が良くなった
4	優秀な人材を採用できるようになった
5	売上や利益率が向上した
6	生産性向上や競争力強化につながった
7	特に目立った効果はなかった
8	社員又は取引先からの理解が得にくく、かえってマイナスであった
9	その他 ( )

### 【育児・介護休業制度について】

問9 育児休業制度は、労働者が「育児・介護休業法」に規定する子を育てるために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所では、この育児休業制度を就業規則などで規定していますか。

(〇は1つ)

1	就業規則や労働契約、内規などに明文化している
2	明文化はしていないが、慣行としてある
3	明文化はしておらず、またそういった慣行はない
4	その他 ( )

(問9で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2 明文化はしていないが、慣習としてある」と回答した方におたずねします。)

問9-1 令和3年1月1日から12月31日の1年間で、貴事業所において女性従業員で出産した人数および男性従業員で配偶者が出産した人数と、そのうち実際に育児休業制度を取得(利用)した従業員の数をそれぞれ記入してください。

①女性従業員で出産した人	_____人
②男性従業員で配偶者が出産した人	_____人
③女性従業員で出産した人で育児休業制度を取得(利用)した人	_____人
④男性従業員で配偶者が出産した人で育児休業制度を取得(利用)した人	_____人

※該当がない場合は「0」を記入してください。

(問9で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2 明文化はしていないが、慣習としてある」と回答した方におたずねします。)

問9-2 育児休業の復職後の配置はどうなりますか。(〇は1つ)

1	原則として現職復帰	2	本人の希望を配慮して決定
3	本人の意向にかかわらず決定	4	その他 ( )



\*育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日から、企業に「育児休業を申請しやすくするための雇用環境整備」や、「妊娠・出産する予定を申し出た従業員への個別周知・意向確認」の措置が義務付けられました。また、10月1日から産後パパ育休（出生時育児休業）が創設され、業務と育児休業の調整がしやすくなるよう、現行の育児休業の分割取得・夫婦間での交代取得も可能となりました。

問 10 介護休業制度は、労働者が「育児・介護休業法」に規定する家族等の介護のために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所では、この介護休業制度を就業規則などで規定していますか。（○は1つ）

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| 1 就業規則や労働契約、内規などに明文化している |   |
| 2 明文化はしていないが、慣行としてある     |   |
| 3 明文化はしておらず、またそういった慣行はない |   |
| 4 その他（                   | ） |

（問 10 で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2 明文化はしていないが、慣習としてある」と回答した方におたずねします。）

問 10-1 令和3年1月1日から12月31日の1年間で、貴事業所において介護休業制度を取得（利用）した従業員は何人ですか。実際の取得（利用）者数を、男女別にそれぞれ記入してください。

①介護休業制度を取得（利用）した男性従業員	_____人
②介護休業制度を取得（利用）した女性従業員	_____人

※該当がない場合は「0」を記入してください。

（問 10 で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2 明文化はしていないが、慣習としてある」と回答した方におたずねします。）

問 10-2 介護休業の復職後の配置はどうなりますか。（○は1つ）

- |                 |                |
|-----------------|----------------|
| 1 原則として現職復帰     | 2 本人の希望を配慮して決定 |
| 3 本人の意向にかかわらず決定 | 4 その他（         |
|                 | ）              |

問 11 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。（○はいくつでも）

- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| 1 休業期間中の代行要員の確保             |   |
| 2 休業期間中の賃金補償                |   |
| 3 休業者の復職時の受け入れ体制の整備         |   |
| 4 休業者の能力低下への教育訓練など、復職のための支援 |   |
| 5 休業者の昇進・昇格の取り扱い            |   |
| 6 休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大     |   |
| 7 制度の理解を深めるための取り組み          |   |
| 8 その他（                      | ） |
| 9 特に問題はない                   |   |

問 12 貴事業所では、育児・介護休業制度のほか、仕事と家庭の両立のための配慮を行っていますか。  
(○はいくつでも)

1	勤務時間の短縮	
2	始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の導入	
3	フレックスタイム制の導入	
4	在宅勤務制度の導入	
5	時間外労働の軽減または免除	
6	所定内の労働の免除	
7	育児時間制度や介護時間制度の導入	
8	出産・育児・介護などに対する経費の援助	
9	事業所内に託児施設の設置	
10	子どもの看護休暇制度の導入	
11	仕事と家庭の両立に関する相談窓口や担当者の設置	
12	制度を利用しやすい雰囲気づくり	
13	その他 (	)
14	特になし	

## 【ハラスメントについて】

問 13 男女雇用機会均等法では、事業主にセクシャル・ハラスメント防止のための雇用管理上の配慮が義務づけられています。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。(○は1つ)

1	知っている	2	だいたい知っている	3	知らない
---	-------	---	-----------	---	------

問 14 貴事業所において、セクシャル・ハラスメントが問題になったことはありますか。(○は1つ)

1	事業所内で問題になり対応した	
2	事業所内でうわさを聞いたことがある	
3	取引先との間で問題になり対応した	
4	問題になったこともうわさを聞いたこともない	
5	その他 (	)

問 15 貴事業所において、セクシャル・ハラスメント防止に向けて、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。(○はいくつでも)

1	就業規則や内規などにセクシャル・ハラスメント防止の指針を定める	
2	事業所内に対策委員会などの機関を設置する	
3	セクシャル・ハラスメントが発生したときの対応マニュアルを定める	
4	セクシャル・ハラスメントに関する社員教育・研修を行う	
5	事業所内の実態を把握するために調査や分析を実施する	
6	事業所内に相談窓口や担当者を設ける	
7	パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る	
8	その他 (	)
9	特になし	

問 16 男女雇用機会均等法では、事業主に、妊娠・出産等に関するハラスメント\*防止のための雇用管理上の配慮が義務づけられています。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。(〇は1つ)

1 知っている	2 だいたい知っている	3 知らない
---------	-------------	--------

※妊娠・出産等に関するハラスメント(マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント)

平成 28 年 3 月に男女雇用機会均等法を改正する法律等が公布され、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設、平成 29 年 1 月 1 日から施行されています。パタニティ・ハラスメントは、男性社員の育休取得や育児のための短時間勤務などを妨げる行為をいいます。

問 17 貴事業所において、妊娠・出産等に関するハラスメントが問題になったことはありますか。

(〇は1つ)

1 事業所内で問題になり対応した	2 事業所内でうわさを聞いたことがある
3 取引先との間で問題になり対応した	4 問題になったこともうわさを聞いたこともない
5 その他 ( )	

問 18 貴事業所において、妊娠・出産等に関するハラスメント防止に向けて、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。(〇はいくつでも)

1 就業規則や内規などに妊娠・出産等に関するハラスメント防止の指針を定める
2 事業所内に対策委員会などの機関を設置する
3 妊娠・出産等に関するハラスメントが発生したときの対応マニュアルを定める
4 妊娠・出産等に関するハラスメントに関する社員教育・研修を行う
5 事業所内の実態を把握するために調査や分析を実施する
6 事業所内に相談窓口や担当者を設ける
7 パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る
8 その他 ( )
9 特になし

問 19 労働施策総合推進法の改正により、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講ずることが令和 4 年 4 月 1 日より、中小事業主にも義務となりました。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。(〇は1つ)

1 知っている	2 だいたい知っている	3 知らない
---------	-------------	--------

(問 19 で「1 知っている」「2 だいたい知っている」と回答した方におたずねします。)

問 19-1 改正労働施策総合推進法では、職場で性的マイノリティの方々を差別するような言動やハラスメント、SOGI(性的指向および性自認)を暴露するようなアウトティング行為が起こらないよう、対策を講じることとされています。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。(〇は1つ)

1 知っている	2 だいたい知っている	3 知らない
---------	-------------	--------

※改正労働施策総合推進法(通称:パワハラ防止法)

令和元年 5 月に改正労働施策総合推進法(通称:パワハラ防止法)が成立し、大企業では令和 2 年 6 月、中小企業では令和 4 年 4 月から施行されています。SOGIハラスメント(相手の性的指向や性自認に関する侮辱的な言動)やアウトティング(個人の性的指向や性自認などを本人の了解を得ずに暴露すること)などの行為もパワーハラスメントにあたり、それらを防止する義務が定められています。

問 20 貴事業所において、パワーハラスメント防止に向けて、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。(〇はいくつでも)

- |   |                              |
|---|------------------------------|
| 1 | 就業規則や内規などにパワーハラスメント防止の指針を定める |
| 2 | 事業所内に対策委員会などの機関を設置する         |
| 3 | パワーハラスメントが発生したときの対応マニュアルを定める |
| 4 | パワーハラスメントに関する社員教育・研修を行う      |
| 5 | 事業所内の実態を把握するために調査や分析を実施する    |
| 6 | 事業所内に相談窓口や担当者を設ける            |
| 7 | パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る  |
| 8 | その他 ( )                      |
| 9 | 特になし                         |

## 【ワーク・ライフ・バランスについて】

問 21 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への積極的な取り組みの考え方が、経営や人事の方針として明文化されていますか。(〇は1つ)

- |   |          |   |           |
|---|----------|---|-----------|
| 1 | 明文化されている | 2 | 明文化されていない |
|---|----------|---|-----------|

問 22 従業員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を阻む職場慣行の見直し等について、社内にプロジェクトチームなどを設けるなどの取り組みを行っていますか。(〇は1つ)

- |   |                            |
|---|----------------------------|
| 1 | 積極的に取り組み、効果が出ている           |
| 2 | 積極的に取り組んでいるが、あまり効果があがっていない |
| 3 | 取り組んでいるが、十分にはできていない        |
| 4 | 今後取り組みたいと考えている             |
| 5 | 取り組むつもりはない                 |
| 6 | その他 ( )                    |

(問 22 で「1 積極的に取り組み、効果が出ている」「2 積極的に取り組んでいるが、あまり効果があがっていない」「3 取り組んでいるが、十分にはできていない」と回答した方におたずねします。)

問 22-1 現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関して行っている具体的な取り組みはどのようなものですか。(〇はいくつでも)

- |    |   |
|----|---|
| 1  | 社長や取締役等がリーダーシップを発揮して、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる |
| 2  | 管理職の意識改革を行っている                            |
| 3  | 管理職以外の社員の意識改革を行っている                       |
| 4  | ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決めている                |
| 5  | 業務効率の向上を図っている                             |
| 6  | 年休を取りやすい環境を整えている                          |
| 7  | ノー残業デーなど長時間労働を削減する取り組みを行っている              |
| 8  | 育児休業を取りやすい環境を整えている                        |
| 9  | 時間短縮勤務ができるようにしている                         |
| 10 | 在宅勤務ができるようにしている                           |
| 11 | その他 ( )                                   |

問 23 貴事業所においてワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題は何ですか。(〇はいくつでも)

- |                                |   |
|--------------------------------|---|
| 1 代替要員の確保が難しい                  |   |
| 2 働き方に関するさまざまな社会通念がある          |   |
| 3 日常的に労働時間が長い部門・事業所がある         |   |
| 4 育児休暇・介護休暇等により職場で周りの人の業務量が増える |   |
| 5 全体的に休暇取得率が低い                 |   |
| 6 管理職の認識が乏しい                   |   |
| 7 制度導入に伴いコストがアップする             |   |
| 8 育児・介護支援制度等の利用が昇進・昇格に影響する     |   |
| 9 本社または取引先が取り組むことに理解がない        |   |
| 10 その他( )                      | ) |

問 24 従業員のワーク・ライフ・バランスの実現を一層図るために、今後、整備・充実していく意向がある事項をお答えください。(〇はいくつでも)

- |                                  |                   |
|----------------------------------|-------------------|
| 1 フレックスタイム制度                     | 2 労働時間の弾力的な運用     |
| 3 在宅勤務                           | 4 有給休暇の取得促進       |
| 5 ノー残業デーの実施                      | 6 育児休業制度          |
| 7 介護休業制度                         | 8 ボランティア休暇制度の導入   |
| 9 自己啓発休暇制度の導入                    | 10 休憩室・更衣室等の施設整備  |
| 11 ワーク・ライフ・バランスの理解を広めるための社内・社外研修 |                   |
| 12 女性のキャリアアップのための社内・社外研修         |                   |
| 13 社外の交流会への参加                    | 14 旧姓の使用          |
| 15 社内保育施設の設置                     | 16 出産・育児退職者の再雇用制度 |
| 17 その他( )                        | )                 |
| 18 特になし                          |                   |

## 【ともに働きやすい社会づくりについて】

問 25 事業所での男女共同参画を進めるにあたって、焼津市が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。(〇はいくつでも)

- 1 優良企業の表彰、顕彰
- 2 女性従業員の雇用管理などについて参考となる事例の紹介
- 3 事業所における女性の能力活用の取り組みについてのマニュアル作成・配布
- 4 男女共同参画に関する事業者間のネットワークづくりや情報交換の機会の提供
- 5 女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野などへの進出を促進したりするための職業教育・訓練の実施
- 6 男性の家事・育児・介護などへの参加を促す啓発
- 7 事業所での男女共同参画の推進、労働者や求職者を対象とした職業意識・能力開発のための講座や研修会の開催
- 8 事業主などを対象とした法律や制度の周知、女性の能力活用のための講座や研修会の開催
- 9 事業所が行う研修会などへの講師の派遣や紹介
- 10 結婚や育児退職後の再就職に向けた支援や能力開発の機会の提供
- 11 保育施設や保育サービスの充実
- 12 高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実
- 13 法律や制度、女性の能力活用の方法などについての情報提供や相談窓口の設置
- 14 広報紙やパンフレットなどで、職場における男女の平等な取り扱いについての啓発
- 15 その他( )
- 16 特にない

問 26 女性の働く環境や男女がともに働きやすい社会づくりについて、ご意見やご要望などがありましたら、ご自由にお書きください。

質問は以上です。ご協力いただき、ありがとうございました。

同封の返信用封筒（切手不要）にて、12月23日（金）までにポストへご投函ください。