

土岐市

男女共同参画に関する事業所実態調査

ご協力についてのお願い

事業所の皆さまには、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。

土岐市では、平成26年に策定した「第2次土岐市男女共同参画プラン」を見直し、次期プランの策定を予定しています。

このたび、プランの策定にあたって民間事業所における男女共同参画の意識や実態を把握し、進行管理及び事業の再評価・検証を行うため、「事業所実態調査」を実施することになりました。

お答えいただいた結果は統計的に処理し、上記の目的のみに使用するものであり、他の目的には決して使用しません。安心してお答えください。

つきましては、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。

令和4年9月

土岐市長 加藤 淳司

調査票にご記入いただくうえでのご注意

- 貴事業所の代表者（経営者）、または人事・労務関係のご担当者にご記入をお願いします。
- 令和4年9月1日時点の内容でご記入ください。
- ご記入は黒のボールペンまたは濃い鉛筆でお願いいたします。
- 回答は、あてはまる番号を選び、その番号に○をつけてください。
また、記述を必要とする箇所はご記入ください。
- ご記入後は、同封の返信用封筒に入れ、差出人は空欄のまま、9月26日（月）までにご返送ください。（切手は不要です）

<お問い合わせ>

〒509-5192 岐阜県土岐市土岐津町土岐口 2101

土岐市役所 地域振興部 まちづくり推進課

電話：0572-54-1111（内線311） FAX：0572-55-7763

電子メール：machisui@city.toki.lg.jp

貴事業所の概要について

※令和4年9月1日現在の内容でご記入ください。

問1 貴事業所の従業員数等の状況をお答えください。((1)、(2)それぞれに人数を記入)

(1) 雇用形態別にみた場合

雇用形態	男性(人)	女性(人)	合計(人)
① 正規従業員			
② パート・アルバイト			
③ 派遣社員・契約社員			

(2) 役職者の人数

役職	男性(人)	女性(人)	合計(人)
① 役員・部長相当職			
② 課長相当職			
③ 係長相当職			

問2 主な業種についてあてはまるものをお答えください。(○は1つ)

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

問3 令和3年度の1年間に、退職した従業員の人数について離職理由別にお答えください。(理由別に人数を記入)

離職理由	令和3年度		離職理由	令和3年度	
	男性(人)	女性(人)		男性(人)	女性(人)
① 転職			⑥ 配偶者の転勤		
② 結婚			⑦ 定年		
③ 妊娠・出産			⑧ その他		
④ 育児			⑨ 把握していない		
⑤ 介護			⑩ 合計		

問4 貴事業所の今後の採用についての方向性を教えてください。(○は1つ)

1. 女性を積極的に採用したい	2. 男性を積極的に採用したい
3. 男女同数程度に採用したい	4. 性別にこだわらずに採用したい
5. 採用の予定はない	6. わからない

貴事業所の男女共同参画状況について

問5 貴事業所において、次の各項目の状況はどの程度だと思いますか。(○は各項目1つずつ)

	十分実現 されている	ある程度実現 されている	まだ実現 されていない	実現される 必要はない	わからない
① 募集・採用において男女格差がないこと	1	2	3	4	5
② 賃金において男女格差がないこと	1	2	3	4	5
③ 配置・昇進・研修・教育訓練において男女格差がないこと	1	2	3	4	5
④ 定年・退職・解雇において男女格差がないこと	1	2	3	4	5
⑤ 性別による仕事の分業がないこと	1	2	3	4	5
⑥ 育児・介護休業制度が、女性に偏ることなく活用されていること	1	2	3	4	5
⑦ 育児などでいったん退職した場合の再就職の機会があること	1	2	3	4	5

貴事業所の育児や介護に関する制度について

問6 貴事業所では、育児や介護をしながら働いている従業員のために、次のような両立支援策を設けていますか。(○はいくつでも)

1. 育児休業制度	2. 配偶者出産休暇制度
3. 子どもの看護休暇制度	4. 介護休業制度
5. 育児・介護中の所定外労働の制限	6. 育児・介護中の深夜労働の制限
7. 短時間勤務制度	8. フレックスタイム制度
9. 有給休暇の半日単位での利用	10. 有給休暇の時間単位での利用
11. 在宅勤務制度	12. 事業所内託児施設の設置運営
13. 企業独自の家族・児童手当支給	14. 育児・介護費用の補助
15. 再就職・再雇用制度	16. その他 ()
17. 特に設けていない	

問7 令和3年度の1年間に、出産した従業員または配偶者が出産した従業員の人数と、そのうち、育児休業を取得した人数(育児休業開始予定の申出をしている者を含む)をお答えください。(男女別に人数を記入)

	出産した、または配偶者が出産した従業員数(人)	育児休業を取得した従業員数(人)
女性		
男性		

問8 令和3年度の1年間に、介護休業を取得した従業員はいましたか。(男女それぞれについて、○は1つだけ、「いる」場合は人数を記入)

女性	1. いる () 人	2. いない
男性	1. いる () 人	2. いない

問9 妊娠・出産、育児で退職した従業員について、再雇用する制度はありますか。(制度はなくても慣例で行っている場合も含みます) (○は1つ)

- | | | |
|-------|-------|----------------|
| 1. ある | 2. ない | 3. 該当する従業員がいない |
|-------|-------|----------------|

問10 介護で退職した従業員について、再雇用する制度はありますか。(制度はなくても慣例で行っている場合も含みます) (○は1つ)

- | | | |
|-------|-------|----------------|
| 1. ある | 2. ない | 3. 該当する従業員がいない |
|-------|-------|----------------|

<問9、問10のいずれかで「1. ある」と回答した事業者の方におたずねします>

問11 再雇用した場合の配置はどのようになりますか。(○は1つ)

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 1. 正規従業員として配置 | 2. パート・アルバイトとして配置 |
| 3. 本人の希望を考慮して決定 | 4. その他 () |

問12 育児休業を終えて職場に復帰した従業員の配置について、就業規則等ではどのように規定されていますか。(○は1つ)

- | | |
|--------------------|---------------------|
| 1. 原則として原職復帰する | 2. 本人の希望を考慮し会社が決定する |
| 3. 会社の人事管理等により決定する | 4. その他 () |
| 5. 規定はない | |

問13 貴事業所では、男性従業員の育児休業取得など、育児参加を促すために、どのような取り組みを行っていますか。(○はいくつでも)

- | |
|----------------------------------------|
| 1. 育児休業制度に関する管理職向けの研修の実施 |
| 2. 育児休業制度に関する従業員向けの研修の実施 |
| 3. 「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除についての周知 |
| 4. 職場復帰後のポスト等の待遇についての情報提供 |
| 5. 転勤等、就業場所の変更についての配慮 |
| 6. 男性の育児休業取得に関する好事例の収集や紹介 |
| 7. 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入 |
| 8. 有給休暇の取得促進 |
| 9. その他 () |
| 10. 特別な取り組みは行っていない |

問14 貴事業所において、育児・介護休業制度を定着させるために特に必要だと思われることは何ですか。(○は2つまで)

- | | |
|------------------------|----------------------|
| 1. 休業中の代替要員の確保 | 2. 制度を利用しやすい雰囲気づくり |
| 3. 休業中の賃金補償 | 4. 復職時の受け入れ体制 |
| 5. 代替要員の教育訓練コストへの支援 | 6. 利用者・非利用者間の不公平感の是正 |
| 7. 休業者の能力低下への訓練コストへの支援 | 8. その他 () |
| 9. わからない | |

ワーク・ライフ・バランスについて

🖱️ ワーク・ライフ・バランスとは？

仕事と生活の調和を図ることをワーク・ライフ・バランスと言います。厚生労働省は、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会は、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、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、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」と定義づけています。

主に、長時間労働の削減や多様で柔軟な働き方、男性の子育てへの参加、介護休業・休暇の取得促進、女性の就業継続に向けた人材育成などがあります。

問 15 貴事業所では、従業員の「ワーク・ライフ・バランス」を支援する取組みを行っていますか。(○は1つ)

- | |
|----------------------------|
| 1. すでに取り組んでいる(取組内容: _____) |
| 2. 現在検討・計画中である |
| 3. 必要性は感じているが、取組みは行っていない |
| 4. 今のところ取り組む予定はない |

<問 15 で「1」「2」「3」と回答した事業者の方におたずねします>

問 16 企業が、従業員の「ワーク・ライフ・バランス」を支援する目的について、貴事業所ではどのようにお考えですか。(○は1つ)

- | | |
|-----------------|--------------------|
| 1. 企業の社会的責任として | 2. 従業員の福利厚生として |
| 3. 有能な人材を確保するため | 4. 企業のイメージアップのため |
| 5. 企業の業績向上のため | 6. 働きやすい職場環境づくりのため |
| 7. その他(_____) | |

問 17 従業員の「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために、貴事業所として特に取り組むべきであると思うことはどのようなことですか。(○はいくつでも)

- | |
|----------------------------------------------------|
| 1. 仕事と家庭を両立するための制度(育児休業制度・介護休業制度など)を整備・充実する |
| 2. 仕事と家庭を両立するための制度(育児休業制度・介護休業制度など)を利用しやすい職場環境をつくる |
| 3. 在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な働き方を取り入れる |
| 4. 子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める |
| 5. 管理職に女性を積極的に登用する |
| 6. 賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす |
| 7. 研修や能力開発の機会を充実する |
| 8. 男女共同参画に関する意識向上のための研修を実施する |
| 9. 事業所内における保育施設の設置など、子育て支援を充実する |
| 10. 時間外労働を削減する |
| 11. その他(_____) |
| 12. わからない |

女性の活躍について

問 18 貴事業所の女性従業員は、どのような働き方が多いですか。(〇は1つ)

- | | |
|--------------|----------------------|
| 1. 結婚を機に退職する | 2. 妊娠・出産を機に退職する |
| 3. 介護を機に退職する | 4. 育児休業などを活用して仕事を続ける |
| 5. 女性従業員がいない | 6. その他 () |

問 19 貴事業所では、女性の職場での活躍についてどのようにお考えですか。(〇は1つ)

- | | |
|--------------------------|------------------------------|
| 1. 積極的に推進している | 2. 積極的とは言えないが、推進している(していく予定) |
| 3. 必要性は感じているが、推進することは難しい | 4. 特に必要性を感じておらず、推進していない |
| 5. その他 () | 6. わからない |

問 20 貴事業所では、女性の活躍を推進するうえで、どのような課題がありますか。(〇はいくつでも)

- | | |
|----------------------------------------|----------|
| 1. コストや労力がかかる(業績にすぐに反映しない) | |
| 2. 働きやすい職場環境(制度や設備)を整備する負担が重い | |
| 3. 日常の業務が忙しく取り組む余裕がない | |
| 4. 上司や同僚の男性の認識、理解が不十分 | |
| 5. 顧客や取引先を含む社会一般の理解が不十分 | |
| 6. 家事や育児の負担を考慮する必要がある(時間外労働、深夜勤務させにくい) | |
| 7. 女性が就ける業務が限られている | |
| 8. 転勤や部署間異動をさせにくい | |
| 9. 結婚や出産で退職する女性が多い | |
| 10. 活躍を望む女性が少ない | |
| 11. その他 () | |
| 12. わからない | 13. 特にない |

問 21 今後管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。(〇は1つ)

- | | |
|------------------|------------------|
| 1. 積極的に登用していきたい | 2. できるだけ登用していきたい |
| 3. 特に登用していく考えはない | 4. その他 () |
| 5. わからない | |

<問 21 で「3. 特に登用していく考えはない」と答えた事業者の方におたずねします>

問 22 その理由は何ですか。(〇は1つだけ)

- | | |
|----------------------|---------------------|
| 1. 女性従業員が少数だから | 2. 女性従業員は勤続年数が少ないから |
| 3. 女性がつける管理職ポストがないから | 4. その他 () |

問 23 女性の管理職の登用を促進するために取り組んでいることはありますか。(〇はいくつでも)

- | |
|-----------------------------------------|
| 1. 意識啓発のために女性従業員を対象とした研修に参加させる |
| 2. 幅広く業務を経験させるため男性の多い職種へ配置転換する |
| 3. 資格取得を奨励している |
| 4. 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管理・能力評価を行う |
| 5. その他 () |
| 6. 特にない |

ハラスメントについて

問 24 貴事業所では、最近3年間に、次の①から⑤までの項目について、従業員から相談等がありましたか。(○は各項目1つずつ)

	相談があった	相談はなかった
① セクシュアル・ハラスメント (セクハラ)	1	2
② パワーハラスメント (パワハラ)	1	2
③ マタニティハラスメント (マタハラ)	1	2
④ パタニティハラスメント (パタハラ)	1	2
⑤ その他のハラスメント ()	1	2

- ① セクシュアル・ハラスメント (セクハラ) …職場など公的な場所で生じる、相手が不快に思い、自身の尊厳を傷つけられたと感じるような性的発言・行動のこと。
- ② パワーハラスメント (パワハラ) …職務上の地位や職場内での優位性を利用して従業員に精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為のこと。
- ③ マタニティハラスメント (マタハラ) …会社を解雇されたり、望まない配置転換されたりするなど、職場における妊娠・出産、育児をする女性に対するいやがらせのこと。
- ④ パタニティハラスメント (パタハラ) …育児のために休暇や育児参加制度の利用を希望する男性に対するいやがらせのこと。
- ⑤ その他のハラスメント…上記のほか、学校内でのアカデミックハラスメント (アカハラ)、いじめなどのモラルハラスメント (モラハラ) など、さまざまなハラスメントがあります。

問 25 貴事業所では各種ハラスメントの防止に向けてどのような取組みを行ったり、行うことにしていますか。(○はいくつでも)

1. 就業規則や内規などにおいてハラスメント防止の指針を制定
2. ハラスメント防止のパンフレット等の資料配布、周知・啓発
3. ハラスメントに関する社員教育の実施
4. 相談窓口の設置
5. 職場での実態把握
6. 対策委員会などの機関を設置
7. 取り組む必要性は感じているが、進んでいない
8. 取り組む必要性を感じない
9. その他 ()

男女共同参画の形成について

問 26 職場における男女共同参画を推進するために、土岐市に希望する支援にはどのようなものがありますか。(○は2つまで)

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| 1. 男女共同参画に関する情報提供 | 2. 研修のための講師派遣や出前講座など |
| 3. 教材(資料やDVDなど)の貸し出し | 4. 制度の導入などについての具体的なアドバイス |
| 5. 制度導入にあたっての何らかの補助金 | 6. その他() |
| 7. 特にない | |

問 27 男女共同参画に関する独自の取り組みや優良事例がありましたら、ご記入ください。(女性従業員の活躍や、仕事と家庭の両立支援に関する実際の事例など)

--

調査票にご記入いただく方について

差し支えなければ、貴事業所の名称及び調査の記入者、ご連絡先を教えてください。
なお、いただいた個人情報については、漏洩・滅失・改ざん等を防止し、厳重に管理いたします。

社名			
記入者氏名		記入者の部署名	
連絡先電話番号		連絡先FAX番号	
Eメール			

問 28 その他、男女共同参画に関する事で何かご意見がありましたら、自由にお書きください。

--

長時間、調査にご協力いただきまして誠にありがとうございました。

記入もれがないかももう一度ご確認のうえ、同封の返信用封筒に入れ、封をして、
差出人の欄は空欄のまま、切手を貼らずに9月26日(月)までにポストにご投函ください。