

男女共同参画社会形成に向けての事業所調査

報 告 書

平成25年12月

八 千 代 市

I 調査の概要

1 調査の目的	1
2 調査内容	1
3 調査方法	1
4 回収状況	1

II 調査の結果

1 事業所の属性について	3
2 従業員の状況について	4
3 仕事と家庭の両立支援について	10
4 均等待遇の状況や今後の方針について	21

III 調査のまとめ

各分野のまとめ	25
今後に向けて	29
参考：平成20年度調査 調査票，調査結果	31

IV 自由意見

仕事と家庭の両立支援，均等待遇について	35
事業所の積極的な取り組み等	38

V 調査票	41
-------	----

I 調査の概要

1 調査の目的

市内事業所における雇用環境や均等待遇に関する取り組み状況を把握し、やちよ男女共同参画プランの課題である「働く場における男女共同参画」及び「家庭における男女共同参画」を推進し、国の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と同指針や計画の推進体制整備等の課題への対応を図るための基礎資料とする。

2 調査内容

- ・事業所の属性について
- ・従業員の状況について
- ・仕事と家庭の両立支援の状況について
- ・均等待遇の状況や今後の方針について

3 調査方法

(1) 調査対象

八千代商工会議所の会員事業所 1,836 事業所

(2) 調査方法

郵送による配付・回収

(3) 調査期間

平成 25 年 9 月 20 日～10 月 11 日

4 回収状況

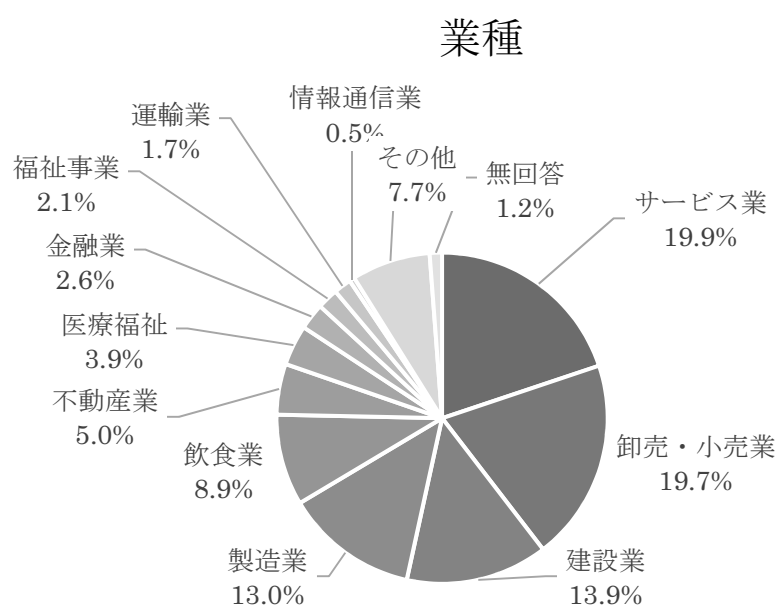
有効回収数 584 件 有効回収率 31.8%

II 調査の結果

1 事業所の属性について

問1 貴事業所の業種は何ですか。

回答した 584 事業所のうち、サービス業、卸売・小売業が比較的高い割合を占めており、次いで建設業、製造業となっている。

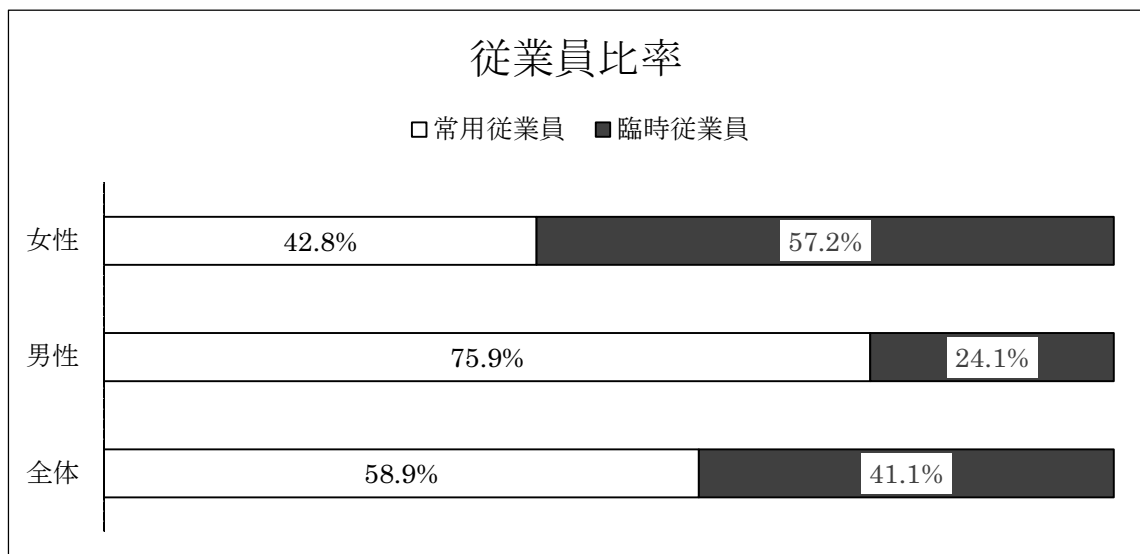


業種	事業所数	構成比
サービス業	116	19.9%
卸売・小売業	115	19.7%
建設業	81	13.9%
製造業	76	13.0%
飲食業	52	8.9%
不動産業	29	5.0%
医療福祉	23	3.9%
金融業	15	2.6%
福祉事業	12	2.1%
運輸業	10	1.7%
情報通信業	3	0.5%
その他	45	7.7%
無回答	7	1.2%
合計	584	100.0%

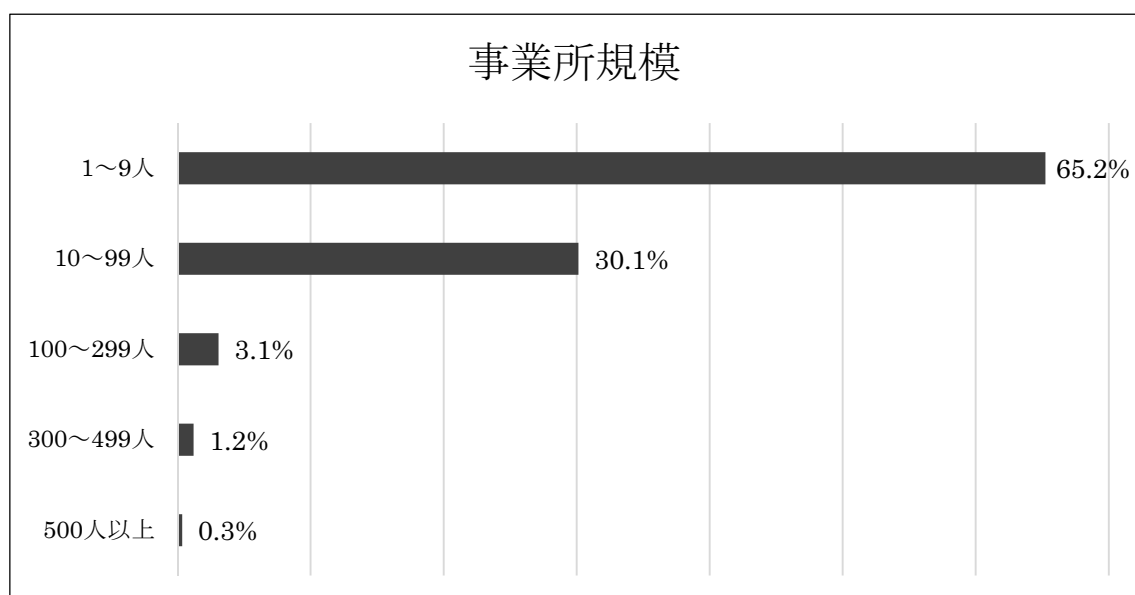
2 従業員の状況について

問2 従業員の人数は何人ですか。人数をご記入ください。(問2のみ事業主も含む)

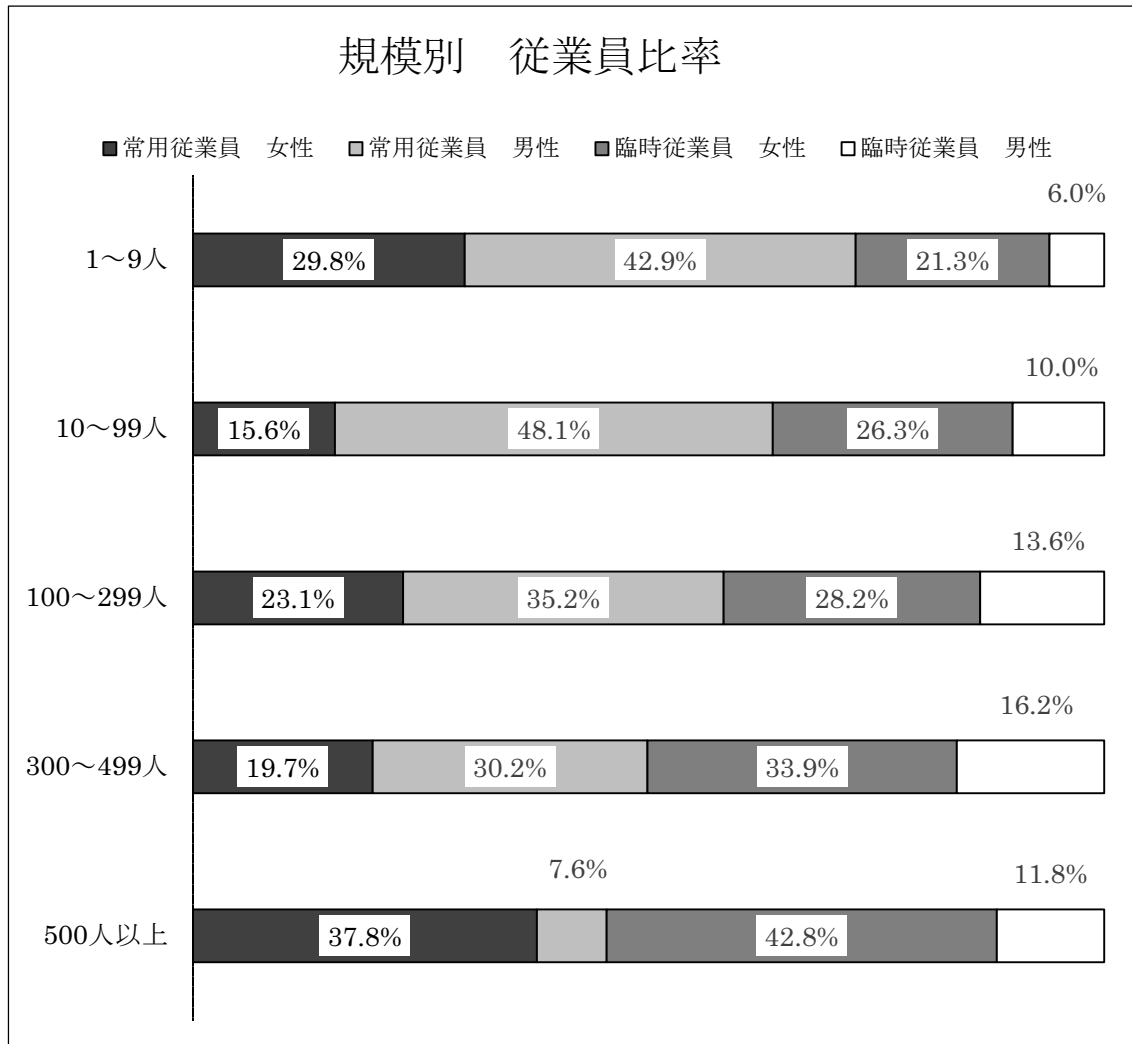
回答した事業所全体での従業員の数は、13,723人である。そのうち、女性の常用従業員が3,022人、女性の臨時従業員が4,031人、男性の常用従業員が5,062人、男性の臨時従業員が1,608人となっている。女性と男性を比較すると、女性では臨時従業員が、男性では常用従業員の割合が大きい。



事業所の規模としては、1～9人の事業所が群を抜いて高い割合となっている。100人を超える規模の事業所は、全体の4.6%である。



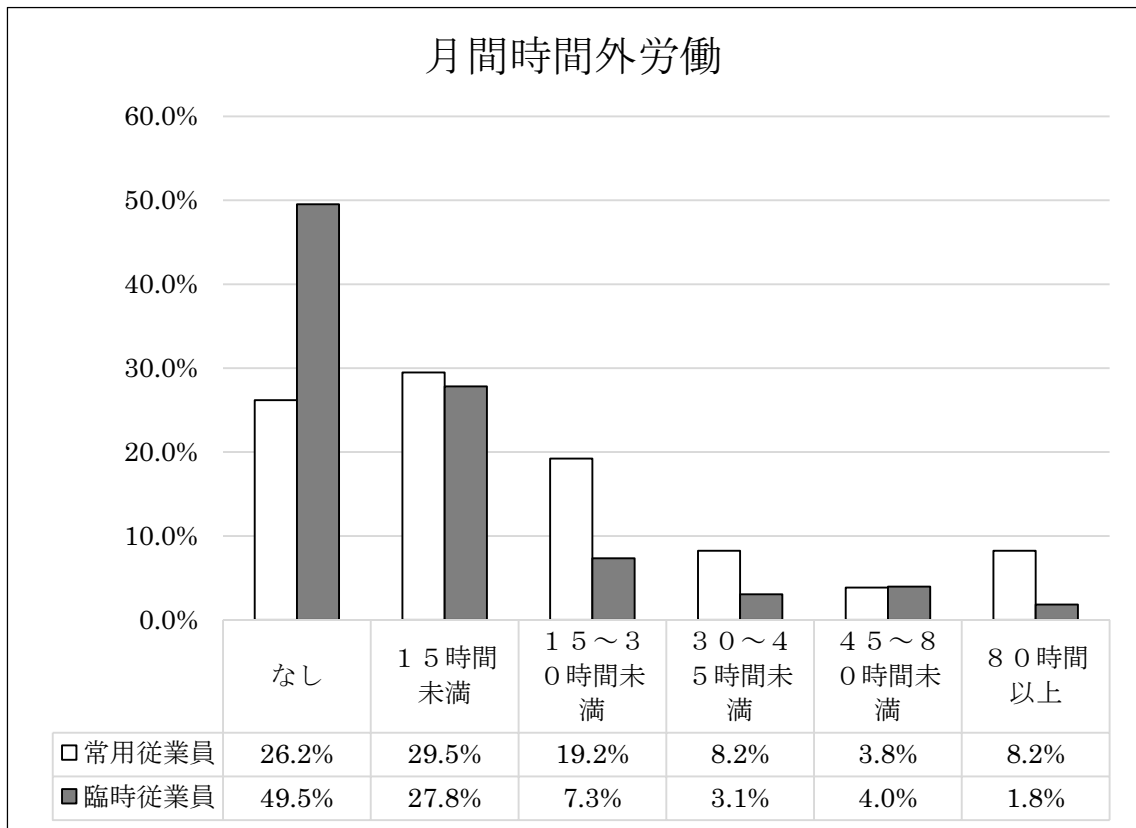
事業所の規模別に従業員の比率をみると、規模が大きくなるにつれ、臨時従業員の比率が高くなっており、300人を超える事業所では臨時従業員が5割以上を占めている。



規模	事業所数	常用従業員 (人)		臨時従業員 (人)		合計 (人)
		女性	男性	女性	男性	
1～9人	381	467	672	333	94	1,566
10～99人	176	788	2,431	1,331	508	5,058
100～299人	18	693	1,057	846	409	3,005
300～499人	7	516	789	888	423	2,616
500人以上	2	558	113	633	174	1,478
合計	584	3,022	5,062	4,031	1,608	13,723

問3 平成24年度の従業員1人あたりの月間の時間外労働は、平均で何時間ですか。

従業員1人あたりの月間時間外労働は、常用従業員では「15時間未満」, 「なし」が高い割合を占めている。また、臨時従業員では「なし」が高い割合を占めている。



※ 常用従業員の集計は常用従業員のない事業所を、臨時従業員の集計は臨時従業員のない事業所を除いて集計している。(無回答 常用従業員：4.8%，臨時従業員：6.4%)

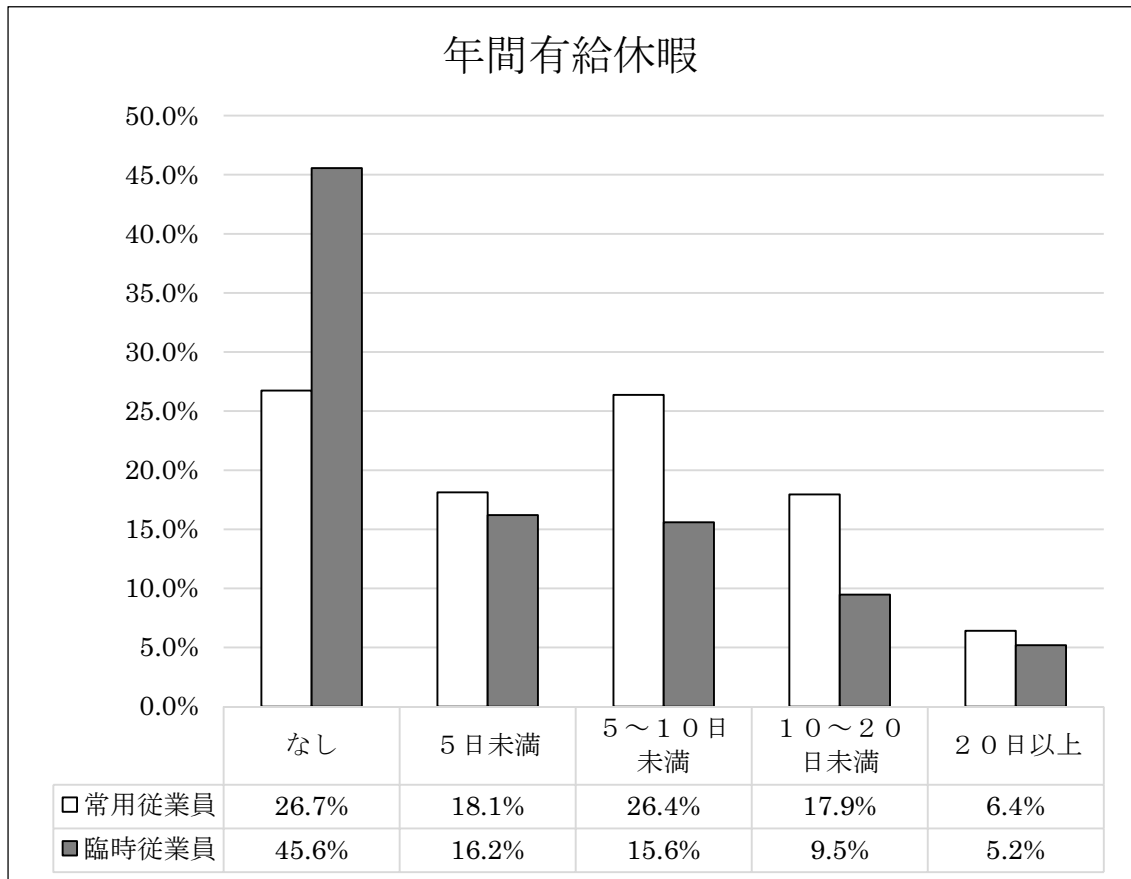
労使協定を締結して、労働基準監督署に届ければ、法定の1週40時間、1日8時間を越えて労働させることができ、また休日に勤務させることができる。

厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、労働時間の延長の限度について基準を定めることができる。 【労働基準法 第36条 第1項、第2項】

期間	限度時間の基準	
	一般労働者	変形労働時間制 の労働者
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1か月	45時間	42時間
2か月	81時間	75時間
3か月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

問4 平成24年度の従業員1人あたりの年間の有給休暇取得日数は、平均で何日ですか。

従業員1人あたりの年間有給休暇の取得日数は、常用従業員、臨時従業員ともに「なし」が最も高い割合を占めている。常用従業員では「5～10日未満」が次いで高くなっている。



※ 常用従業員の集計は常用従業員のない事業所を、臨時従業員の集計は臨時従業員のない事業所を除いて集計している。(無回答 常用従業員：4.4%，臨時従業員：8.0%)

法律・制度から

採用後 6 ヶ月以上勤務し、出勤日数が 8 割以上の労働者については、10 日分の有給休暇を与えなければならない。また、6 ヶ月を過ぎた日から起算した勤務年数に応じて、下表のとおり有給休暇を加算して与えなければならない。

【労働基準法 第 39 条 第 1 項, 第 2 項】

継続勤務年数	1 年	2 年	3 年	4 年	5 年	6 年以上
加算日数	1 日	2 日	4 日	6 日	8 日	10 日

1 週間の労働時間が 30 時間未満で、勤務日数が 4 日以下または年間勤務日数が 216 日以下の労働者については下表のとおり有給休暇を与えなければならない。

【同法施行規則 第 24 条の 3 第 3 項】

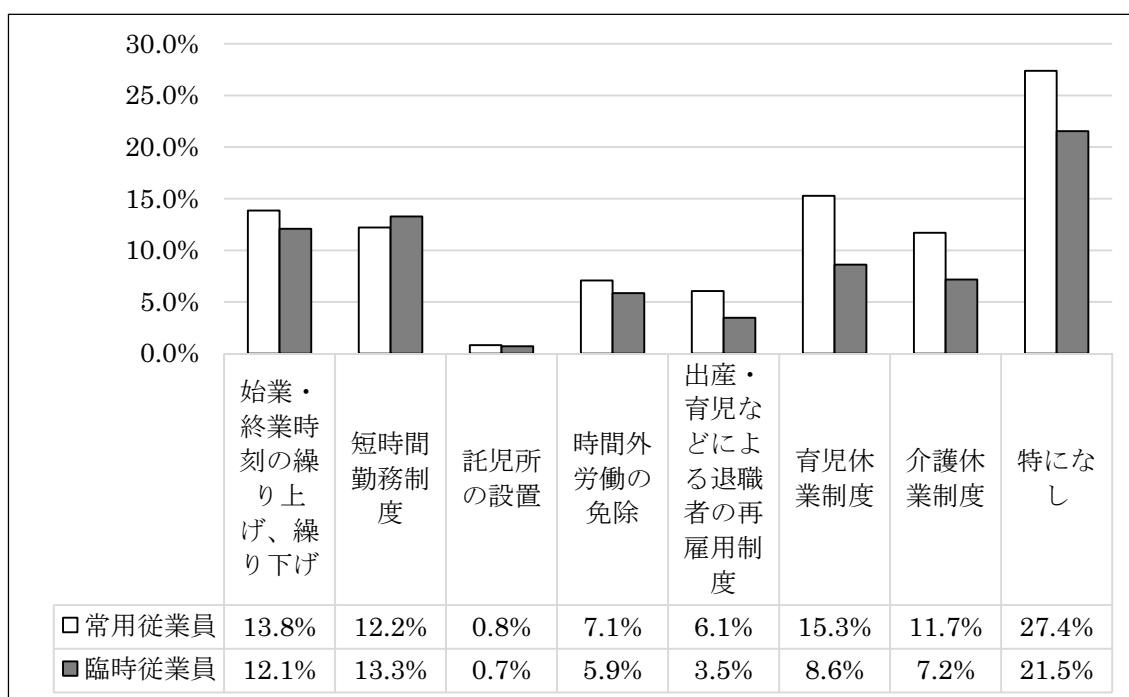
1 週間の 勤務日数	1 年間の 勤務日数	勤 続 年 数						
		6 ヶ 月	1 年 6 ヶ 月	2 年 6 ヶ 月	3 年 6 ヶ 月	4 年 6 ヶ 月	5 年 6 ヶ 月	以 上 6 年 6 ヶ 月
4 日	169～ 216 日	7 日	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
3 日	121～ 168 日	5 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
2 日	73～ 120 日	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
1 日	48～ 72 日	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日

3 仕事と家庭の両立支援について

問5 以下の仕事と家庭の両立支援に関する制度について、整備されている制度はどれですか。(複数回答可)

仕事と家庭の両立支援に関して整備されている制度は、常用従業員では「育児休業制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ」の割合が高く、次いで「短時間勤務制度」、「介護休業制度」が高くなっている。

臨時従業員では、「短時間勤務制度」、「始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ」が比較的高い割合を占めている。



	常用従業員		臨時従業員	
	回答数	構成比	回答数	構成比
始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ	135	13.8%	101	12.1%
短時間勤務制度	119	12.2%	111	13.3%
託児所の設置	8	0.8%	6	0.7%
時間外労働の免除	69	7.1%	49	5.9%
出産・育児などによる退職者の再雇用制度	59	6.1%	29	3.5%
育児休業制度	149	15.3%	72	8.6%
介護休業制度	114	11.7%	60	7.2%
特になし	267	27.4%	180	21.5%
無回答	55	5.6%	228	27.3%
合計	975	100.0%	836	100.0%

法律・制度から

育児や介護を行う労働者については、以下の措置が定められている。

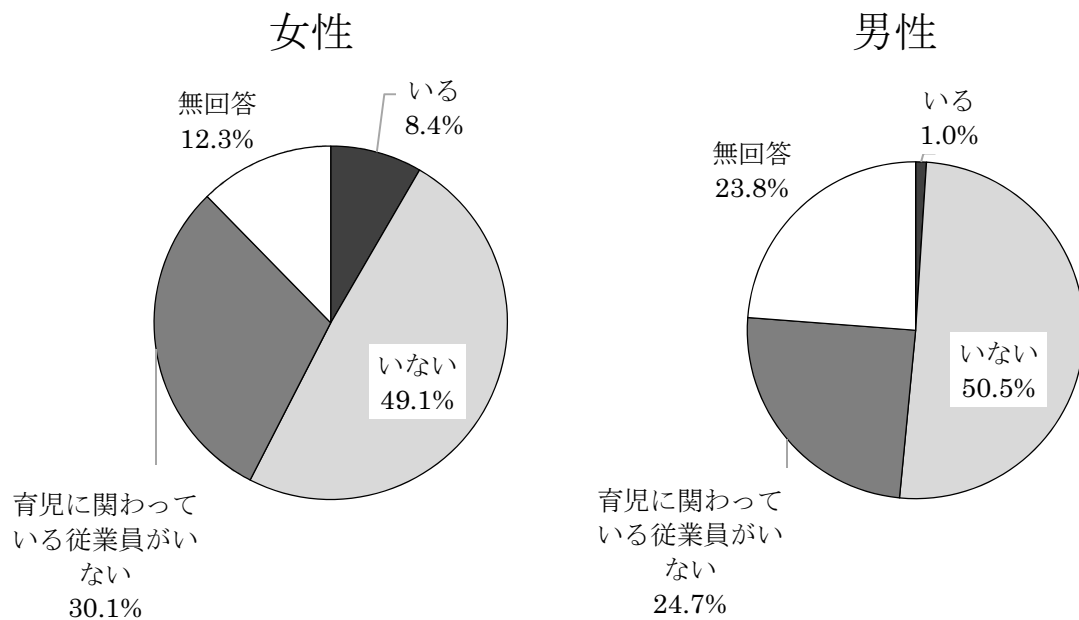
【育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律】

1. 所定外労働の制限 : 子どもが3歳になる前まで
所定時間外の労働（残業等）を免除できる。
※書面による協定が必要
2. 時間外労働の制限 : 子どもの小学校就学前まで
時間外労働（残業等）を一定時間までに制限することができる。
3. 深夜業の制限 : 子どもの小学校就学前まで
午後10時～午前5時までの時間帯の労働を免除できる。
4. 所定労働時間の短縮 : 所定の労働時間を短縮できる。
介護の場合は93日以上
育児の場合は子どもが3歳になる前まで
5. 再雇用特別措置 : 妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した労働者に対し、事業主は募集・採用について特別の配慮をしなければならない。

問6 従業員の育児休業等に関して、お伺いします。該当する場合は臨時従業員も含めてご回答ください。

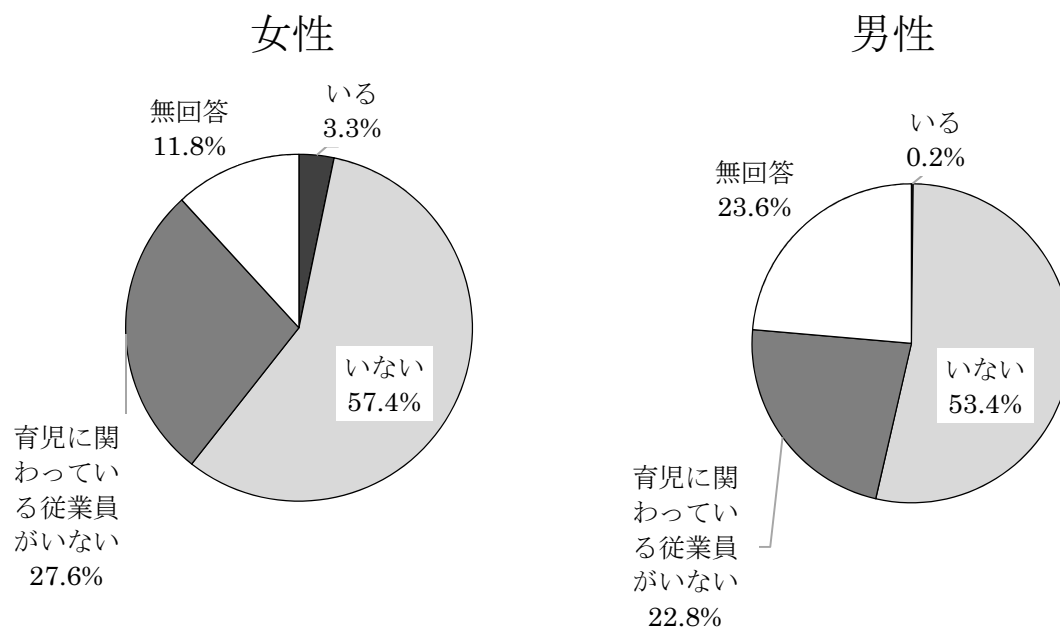
問6-1 平成24年度において、育児休業を取得した従業員はいますか。

平成24年度における育児休業の取得について、「いる」と回答した事業所は男性よりも女性の方が多くなっている。また、育児休業を取得した従業員のない事業所のうち、女性については約3割が、男性については約4分の1が「育児に関わっている従業員がいない」と回答している。



問6-2 平成24年度において、育児により退職した従業員はいますか。

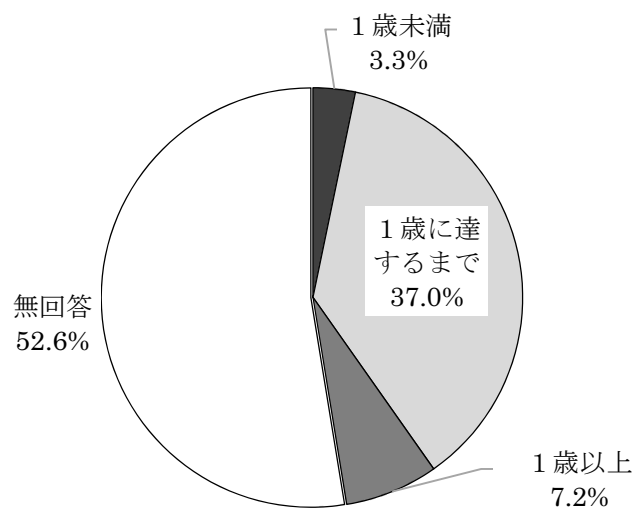
平成24年度において育児により退職した従業員について、「いる」と回答した事業所は男性よりも女性の方が多くなっている。



問6-3 育児休業は、子どもが何歳（何ヶ月）のときまで取得できますか。

育児休業の取得期間については、法定期間である「1歳に達するまで」が高い割合を占めている。「1歳以上」と回答している割合は次に高く、回答した事業所の実際に取得できる期間は、平均で2.5歳までであった。「1歳未満」と回答している割合は低く、実際に取得できる期間は、平均で4.5ヶ月までであった。

育児休業取得期間



法律・制度から

育児休業については、1歳に満たない子どもを養育する労働者が取得でき、原則的には1歳に達するまでの間で、労働者が申請する期間取得することができる。

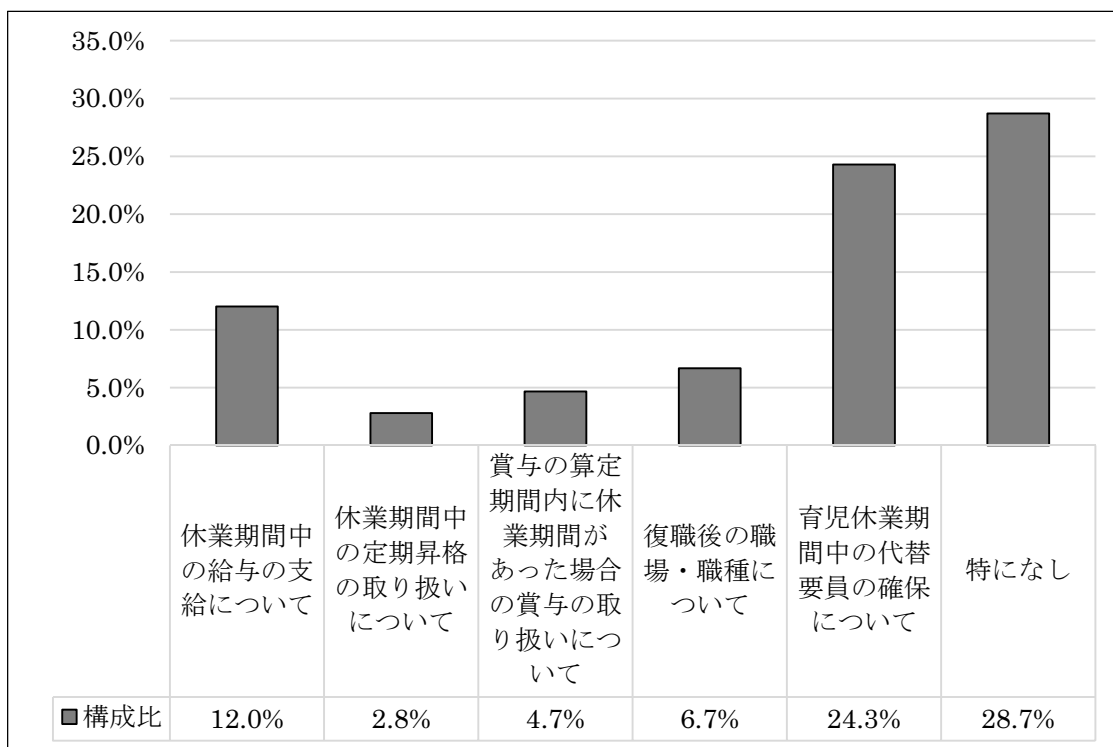
また、取得回数は原則1回であるが、配偶者の出産から57日間の間に育児休業を取得した場合には再取得することができ、父母で取得する場合には、期間も1歳2ヶ月までに延長される。

なお、保育所に入所希望しているが入所できない等の一定の場合には、1歳6ヶ月に達するまで期間が延長される。

【育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律】

問6-4 育児休業を進める上での問題点はありますか。(複数回答可)

育児休業を進める上での問題点は、「特になし」を除くと「育児休業期間中の代替要員の確保について」が最も高い割合を占め、「休業期間中の給与の支給について」が次いで高くなっている。

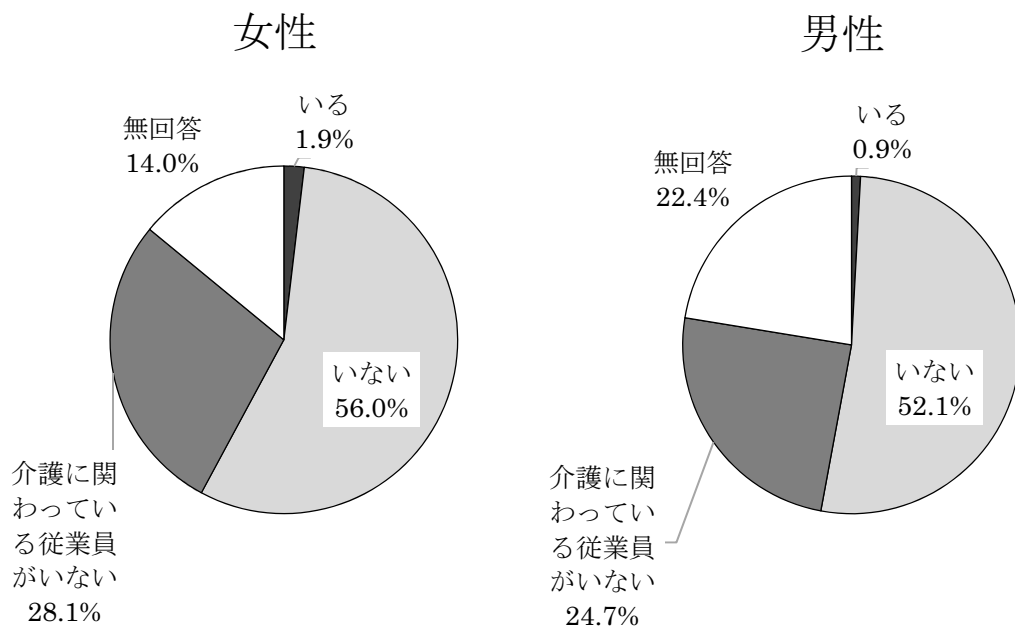


	回答数	構成比
休業期間中の給与の支給について	90	12.0%
休業期間中の定期昇格の取り扱いについて	21	2.8%
賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取り扱いについて	35	4.7%
復職後の職場・職種について	50	6.7%
育児休業期間中の代替要員の確保について	182	24.3%
特になし	215	28.7%
無回答	156	20.8%
合計	749	100.0%

問7 従業員の介護休業等に関して、お伺いします。該当する場合は臨時従業員も含めてご回答ください。

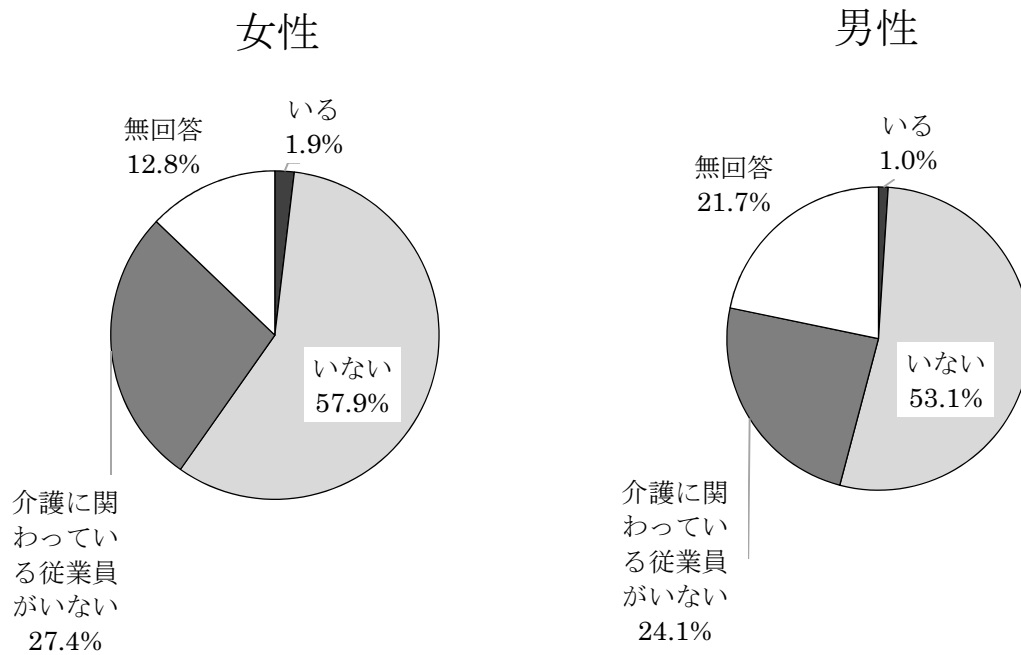
問7-1 平成24年度において、介護休業を取得した従業員はいますか。

平成24年度における介護休業の取得について、「いる」と回答した事業所は男性よりも女性の方がやや多くなっている。また、介護休業を取得した従業員のいない事業所のうち、女性については約3割が、男性については約4分の1が「介護に関わっている従業員がいない」と回答している。



問7-2 平成24年度において、介護により退職した従業員はいますか。

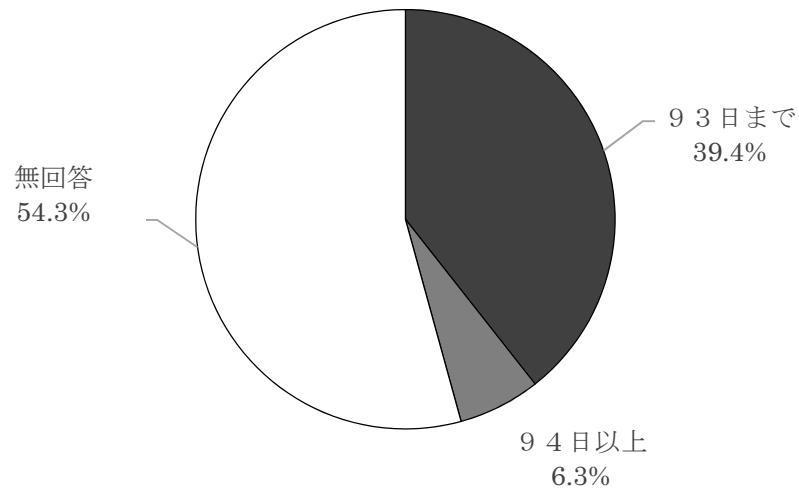
平成24年度において介護により退職した従業員について、「いる」と回答した事業所は男性よりも女性の方がやや多くなっている。



問7-3 介護休業を取得できる期間は何日までですか。

介護休業の取得期間については、法定期間である「93日まで」が約4割と高い割合を占めている。「94日以上」については1割に満たない。

介護休業取得期間



法律・制度から

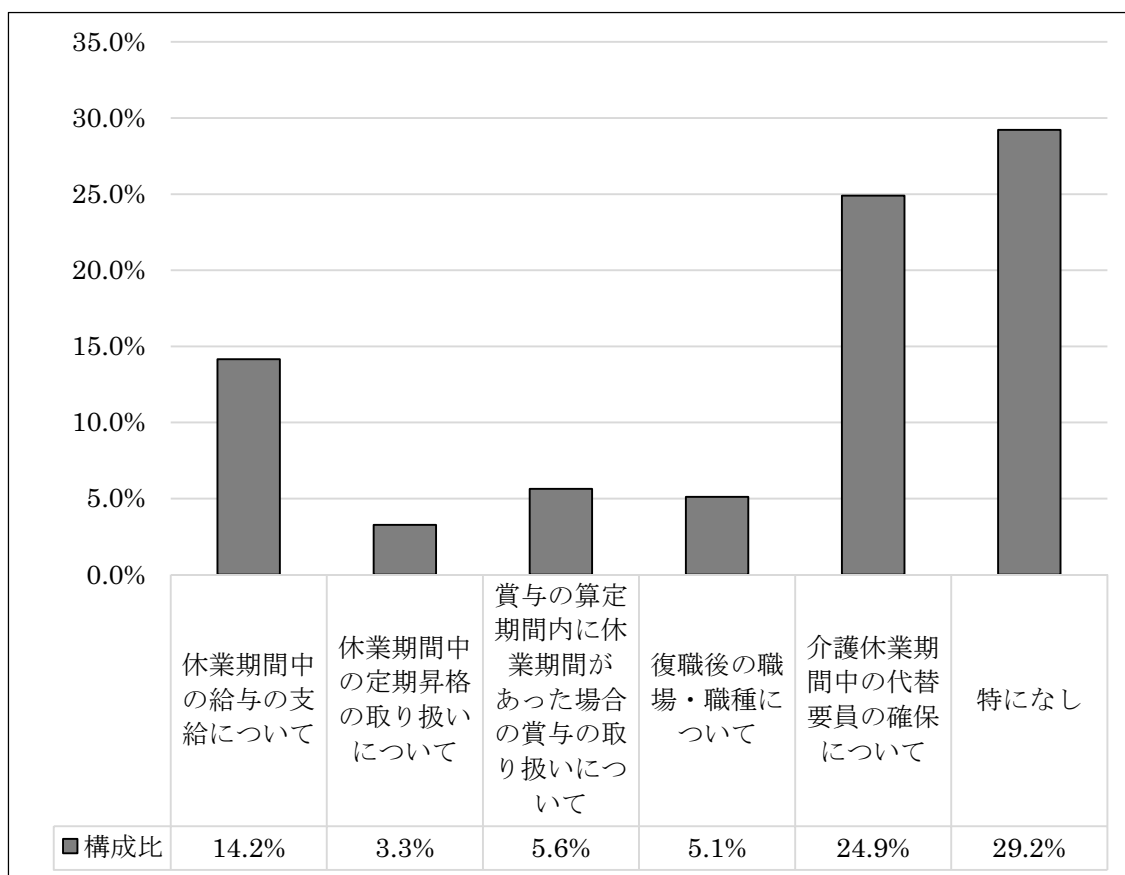
介護休業については、介護を行う労働者が対象となる家族が要介護状態になるごとに1回取得でき、対象家族1人につき通算93日まで申請した期間、取得することができる。(1回の休業で80日取得した場合でも、13日分はまだ取得できる)

※要介護状態：2週間以上の期間にわたり、常時介護を必要とする状態。

【育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律】

問7-4 介護休業を進める上での問題点はありますか。(複数回答可)

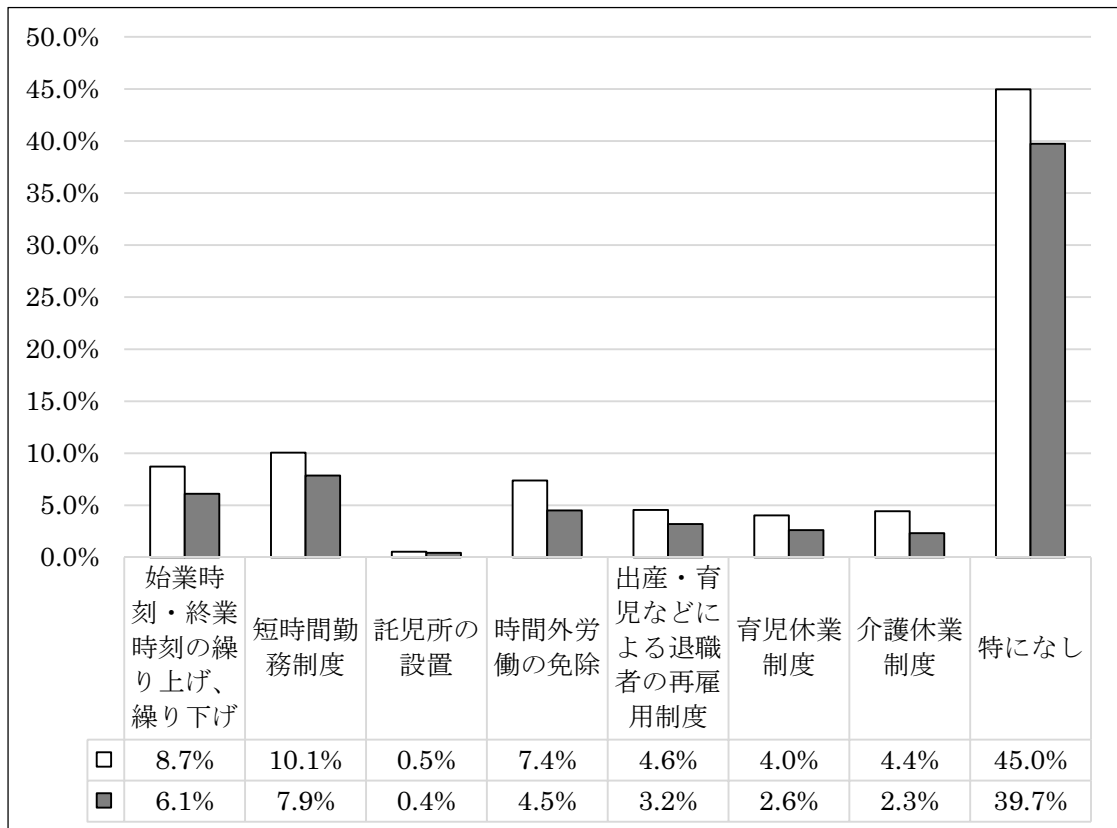
介護休業を進める上での問題点は、「特になし」を除くと「介護休業期間中の代替要員の確保について」が最も高い割合を占め、「休業期間中の給与の支給について」が次いで高くなっている。



	回答数	構成比
休業期間中の給与の支給について	108	14.2%
休業期間中の定期昇格の取り扱いについて	25	3.3%
賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取り扱いについて	43	5.6%
復職後の職場・職種について	39	5.1%
介護休業期間中の代替要員の確保について	190	24.9%
特になし	223	29.2%
無回答	135	17.7%
合計	763	100.0%

問8 育児や介護を行う従業員に対し、今後以下の制度等の充実を図る予定はありますか。(複数回答可)

育児や介護を行う従業員に対し今後充実を図る制度等については、「特になし」を除くと常用従業員，臨時従業員ともに「短時間勤務制度」，「始業・終業時刻の繰り上げ，繰り下げ」，「時間外労働の免除」の3制度が比較的高い割合を占めている。

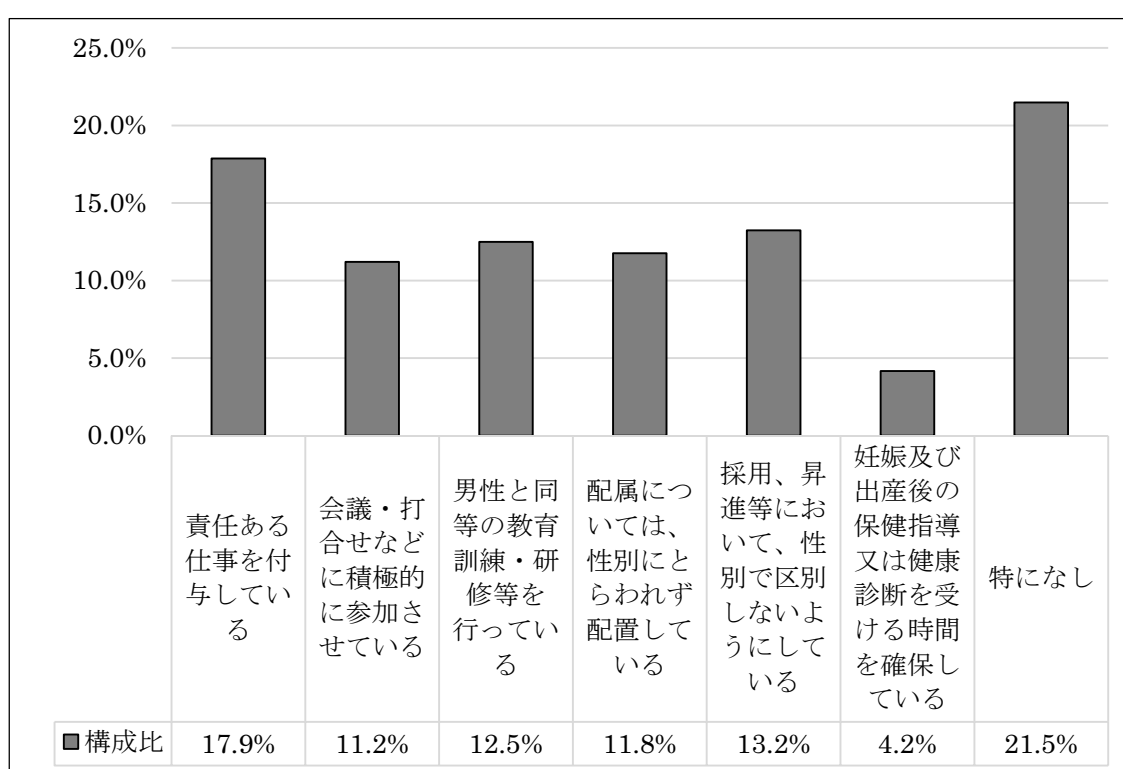


	常用従業員		臨時従業員	
	回答数	構成比	回答数	構成比
始業時刻・終業時刻の繰り上げ，繰り下げ	65	8.7%	42	6.1%
短時間勤務制度	75	10.1%	54	7.9%
託児所の設置	4	0.5%	3	0.4%
時間外労働の免除	55	7.4%	31	4.5%
出産・育児などによる退職者の再雇用制度	34	4.6%	22	3.2%
育児休業制度	30	4.0%	18	2.6%
介護休業制度	33	4.4%	16	2.3%
特になし	335	45.0%	273	39.7%
無回答	114	15.3%	228	33.2%
合計	745	100.0%	687	100.0%

4 均等待遇の状況や今後の方針について

問9 女性が積極的に活躍できるように、取り組んでいることはありますか。(複数回答可)

女性が積極的に活躍できるように取り組んでいることについて、「特になし」を除くと「責任ある仕事を付与している」の割合が最も高くなっている。「妊娠及び出産後の保健指導又は健康診断を受ける時間を確保している」については4.2%と低く、その他4つの取り組みが1割程度となっている。



	回答数	構成比
責任ある仕事を付与している	193	17.9%
会議・打合せなどに積極的に参加させている	121	11.2%
男性と同等の教育訓練・研修等を行っている	135	12.5%
配属については、性別にとらわれず配置している	127	11.8%
採用、昇進等において、性別で区別しないようにしている	143	13.2%
妊娠及び出産後の保健指導又は健康診断を受ける時間を確保している	45	4.2%
特になし	232	21.5%
無回答	84	7.8%
合計	1080	100.0%

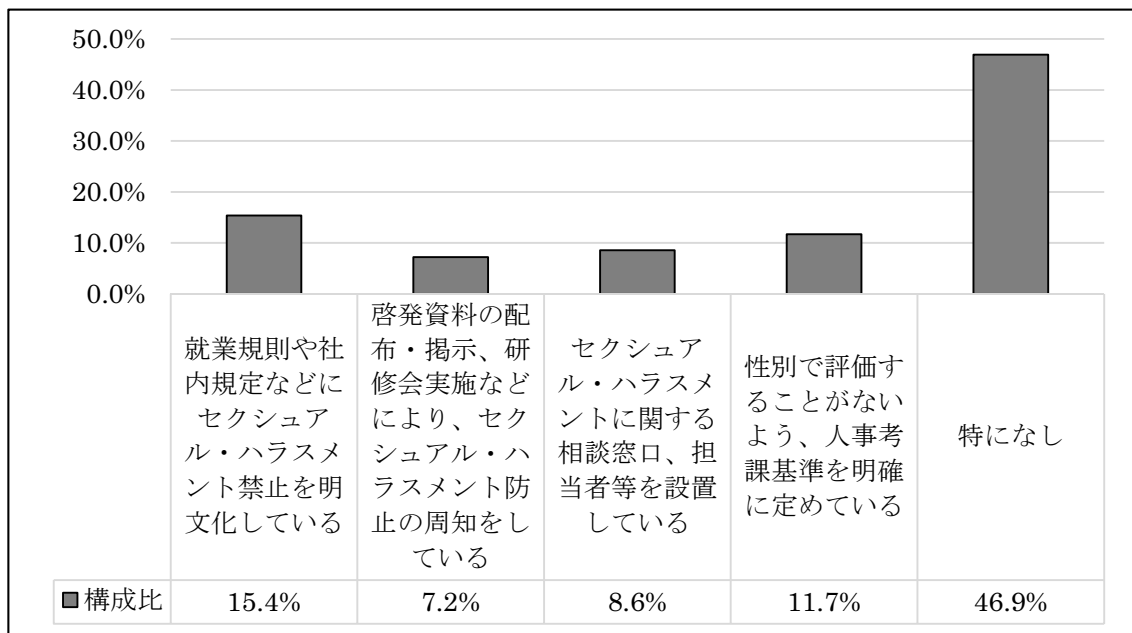
問10 管理職及び管理職に相当する職についている従業員は何人ですか。人数をご記入ください。

回答した事業所全体での管理職相当数は2,167人であり、そのうち女性の管理職相当数は421人であった。管理職に占める女性の割合は19.4%であった。

管理職相当数	うち女性	女性管理職比率
2,167人	421人	19.4%

問11 男女が共に働きやすい環境をつくっていくために、取り組んでいることはありますか。(複数回答可)

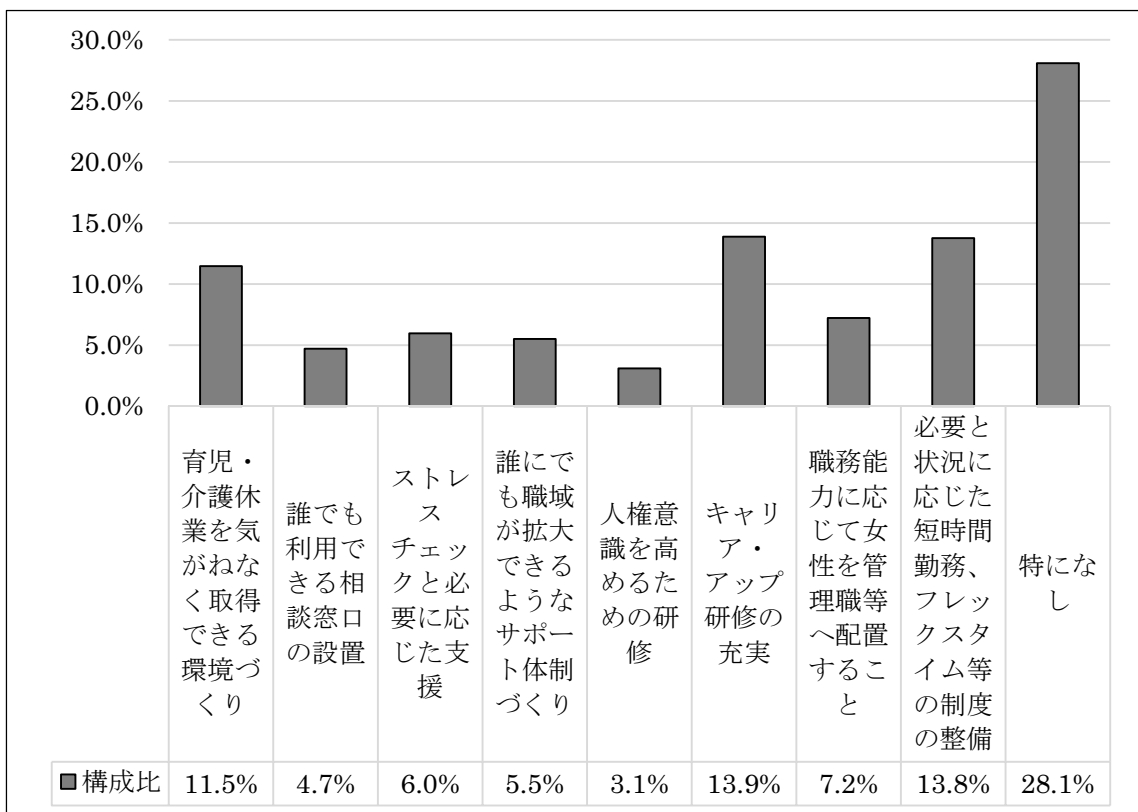
男女が共に働きやすい環境をつくっていくために取り組んでいることについては、「特になし」を除くと「就業規則や社内規定などにセクシュアル・ハラスメント禁止を明文化している」の割合が最も高く、「性別で評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」が次いで高い割合となっている。



	回答数	構成比
就業規則や社内規定などにセクシュアル・ハラスメント禁止を明文化している	113	15.4%
啓発資料の配布・掲示、研修会実施などにより、セクシュアル・ハラスメント防止の周知をしている	53	7.2%
セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口、担当者等を設置して	63	8.6%
性別で評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている	86	11.7%
特になし	345	46.9%
無回答	75	10.2%
合計	735	100.0%

問12 より良い職場環境に向けて、今後実施していきたいことは何ですか。(複数回答可)

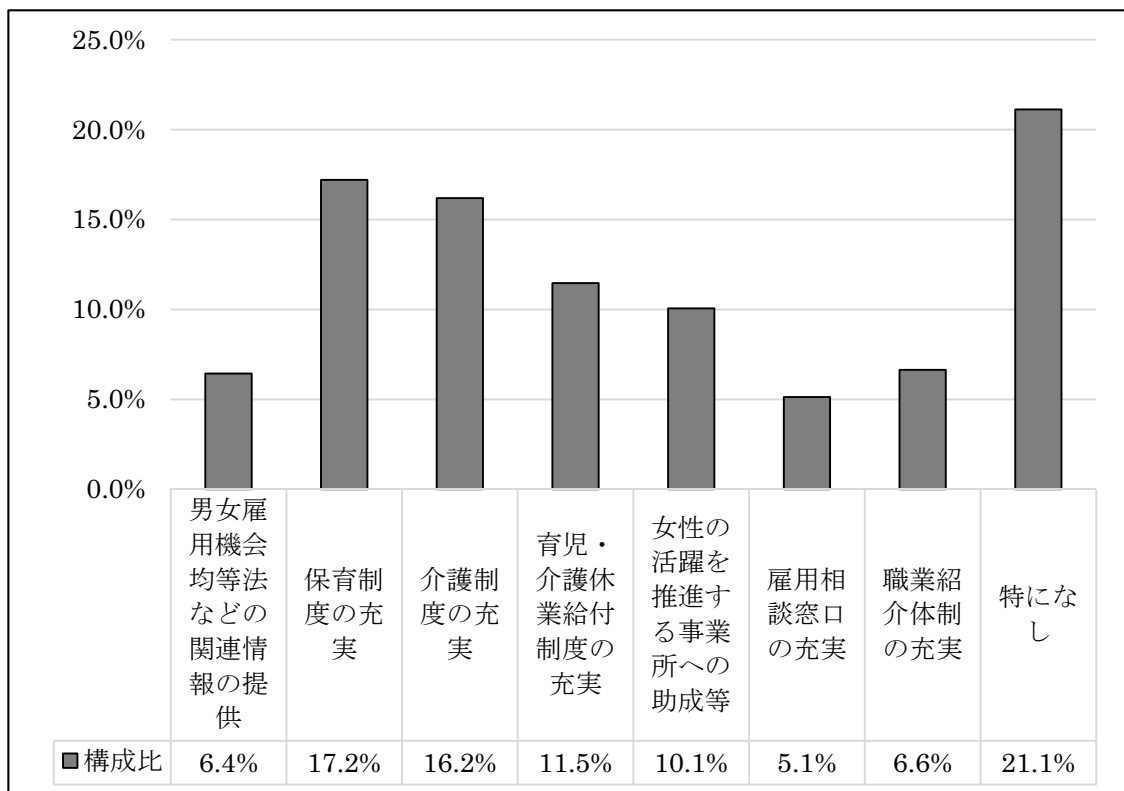
より良い職場環境に向けて今後実施していきたいことについて、「特になし」を除くと「キャリア・アップ研修の充実」、「必要と状況に応じた短時間勤務、フレックスタイム等の制度の整備」の割合が高く、「育児・介護休業を気軽に取得できる環境づくり」が次いで高い割合となっている。



	回答数	構成比
育児・介護休業を気軽に取得できる環境づくり	100	11.5%
誰でも利用できる相談窓口の設置	41	4.7%
ストレスチェックと必要に応じた支援	52	6.0%
誰にでも職域が拡大できるようなサポート体制づくり	48	5.5%
人権意識を高めるための研修	27	3.1%
キャリア・アップ研修の充実	121	13.9%
職務能力に応じて女性を管理職等へ配置すること	63	7.2%
必要と状況に応じた短時間勤務、フレックスタイム等の制度の整備	120	13.8%
特になし	245	28.1%
無回答	55	6.3%
合計	872	100.0%

問 1 3 男女均等待遇を進める上で、行政や公的機関に望むことは何ですか。(複数回答可)

男女均等待遇を進める上で行政や公的機関に望むことについては、「保育制度の充実」、「介護制度の充実」の割合が高く、「育児・介護休業給付制度の充実」、「女性の活躍を推進する事業所への助成等」が次いで高い割合となっている。



	回答数	構成比
男女雇用機会均等法などの関連情報の提供	64	6.4%
保育制度の充実	171	17.2%
介護制度の充実	161	16.2%
育児・介護休業給付制度の充実	114	11.5%
女性の活躍を推進する事業所への助成等	100	10.1%
雇用相談窓口の充実	51	5.1%
職業紹介体制の充実	66	6.6%
特になし	210	21.1%
無回答	57	5.7%
合計	994	100.0%

Ⅲ 調査のまとめ

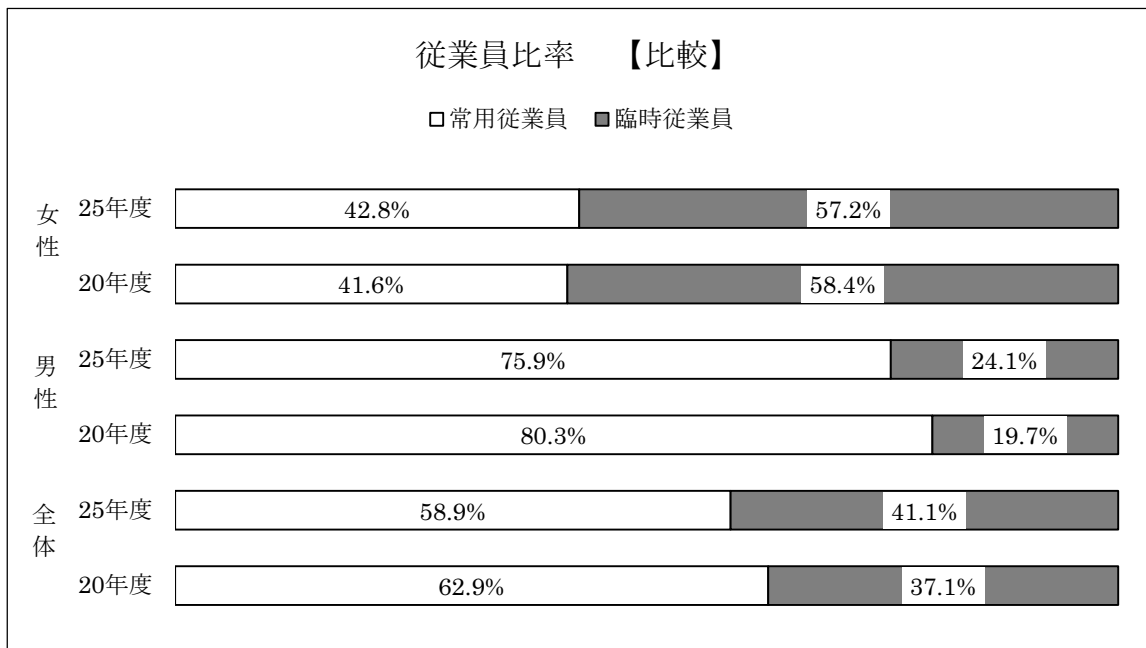
調査のまとめでは、各分野のまとめ及び今後に向けて、前回調査（平成 20 年度実施「男女共同参画社会形成に向けての事業所調査」）の結果をふまえて考察する。

【各分野のまとめ】

1 従業員の状況について

(1) 従業員の比率は臨時従業員が少し増加

今回の調査では、従業員の比率は男性より女性の方が臨時従業員の割合が多くなっている。また、前回調査と比較してみると男性の臨時従業員が増えており、その分全体としての臨時従業員の割合が増えている。また、事業所の規模は前回調査とあまり変わらず、1～9人の規模の割合が最も大きい。



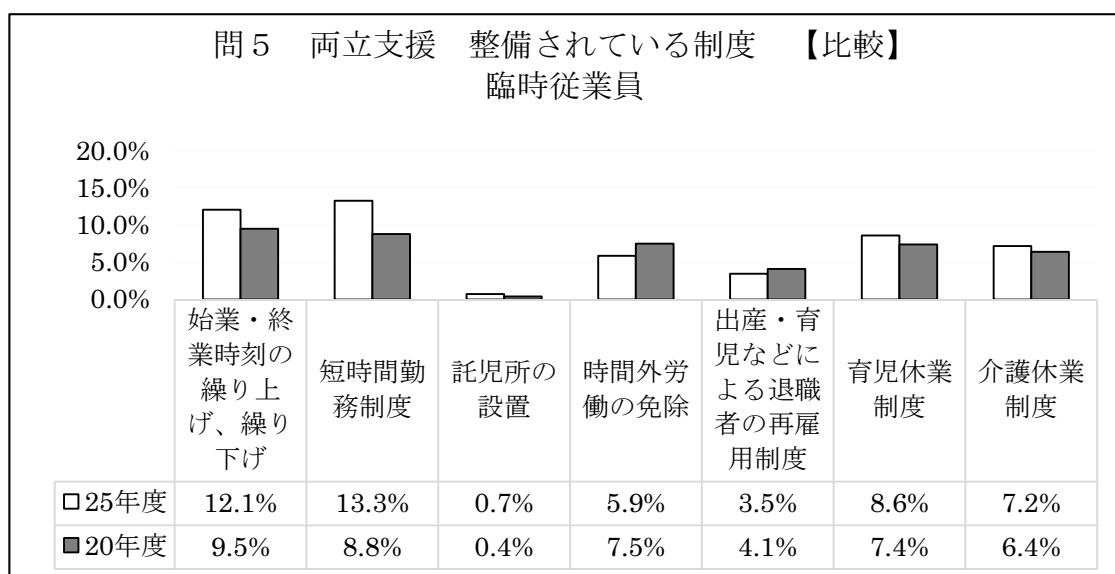
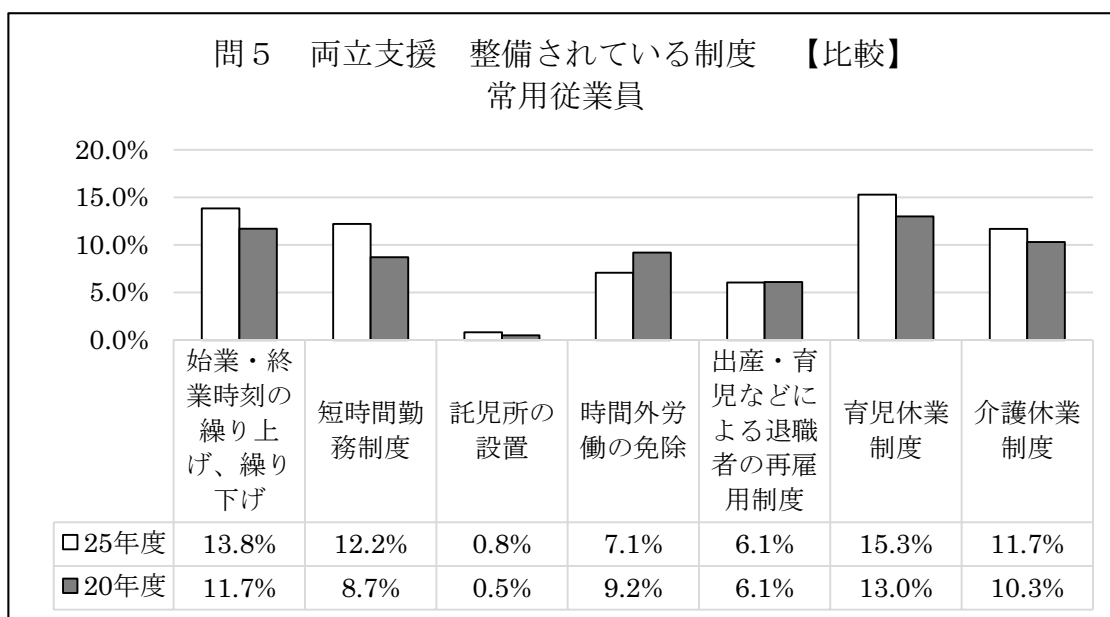
(2) 時間外労働の時間、有給休暇の取得に変化

時間外労働について前回調査と比較すると、常用従業員で「80時間以上」、「30～45時間未満」の割合が増えており、臨時従業員では15時間から45時間未満の時間外労働をする従業員が増えている。有給休暇の取得については、常用従業員、臨時従業員ともに前回調査よりも「20日以上」取得している割合が減っており、「なし（20年度調査：0～1日未満）」の割合が増えている。働き方に多少の変化が見られ、臨時従業員については比較的その変化が大きいといえる。

2 仕事と家庭の両立支援について

(1) 両立支援の制度は整備が進んでいる

仕事と家庭の両立支援に関して整備されている制度としては、前回調査と比較すると常用従業員、臨時従業員ともに「始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ」、「短時間勤務制度」の割合が増加しており、「育児休業制度」、「介護休業制度」も整備されている事業所が増えている。

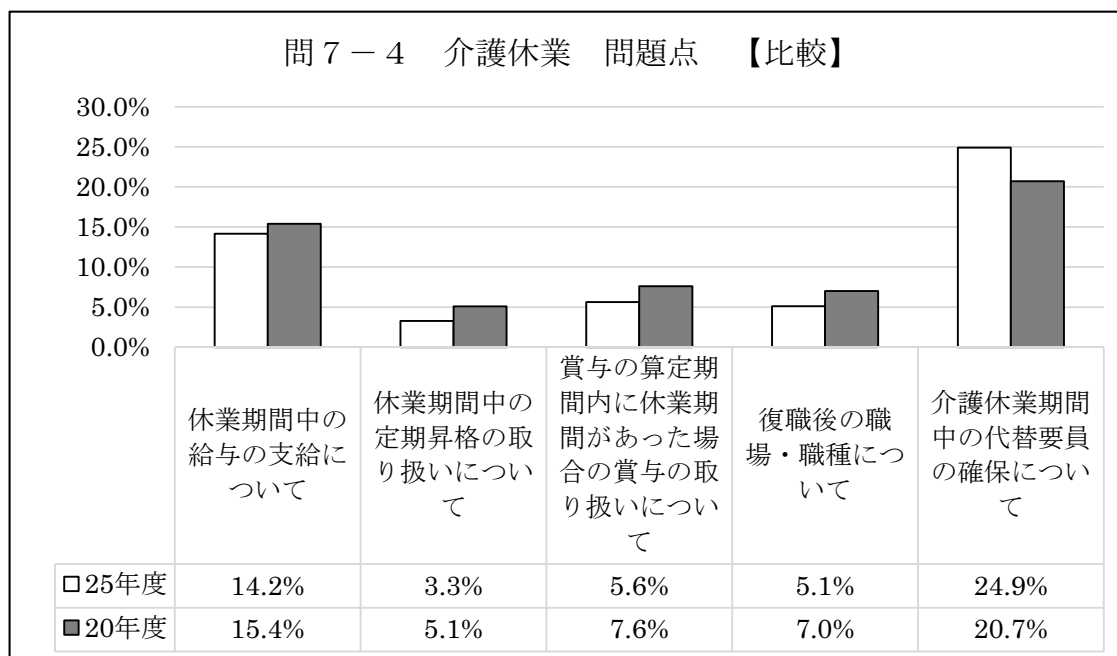
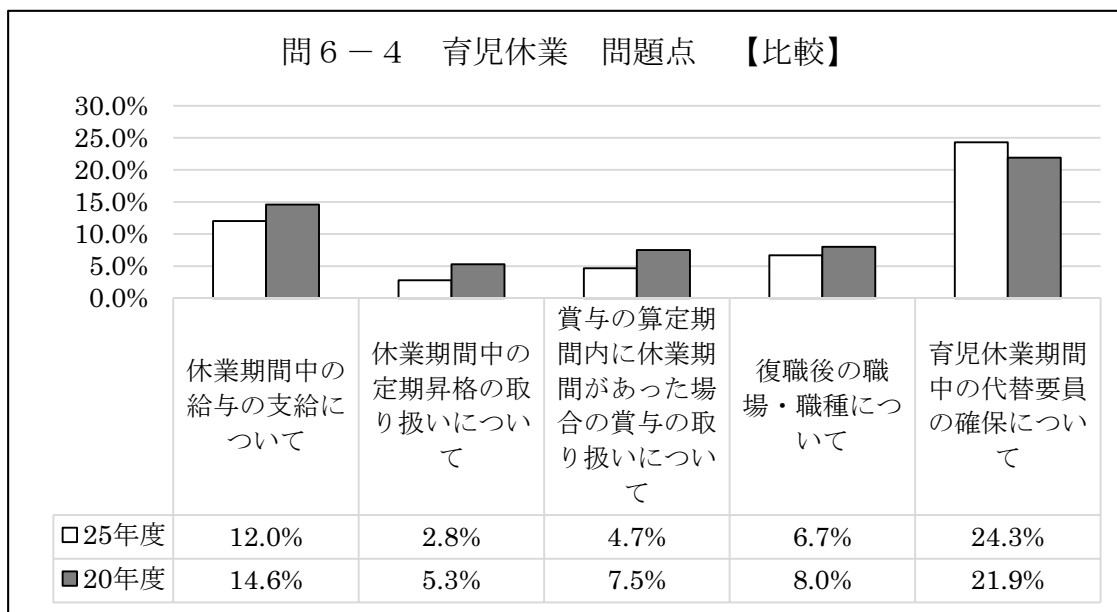


(2) 育児については依然として女性の負担

育児休業を取得しているのは、男性では6事業所であるのに対し、女性では49事業所であった。また、育児を理由に退職した従業員については、男性で6事業所であるのに対し、女性では19事業所であった。介護に関する問における回答状況は、介護休業取得、介護による退職ともに女性で「いる」と回答している事業所が多いが、男女でそれほど大きな差はなかった。

(3) 休業制度を実施する上で「代替要員」「給与支給」が問題

育児休業，介護休業を進める上での問題点については，育児休業，介護休業ともに「休業期間中の代替要員の確保」が最も大きな問題となっており，ついで「休業期間中の給与の支給」が問題となっている。前回調査と比較してみると，育児休業でも介護休業でも，「休業期間中の代替要員の確保」の割合が増えており，休業制度を実施する上での現実的な問題が浮かび上がっている



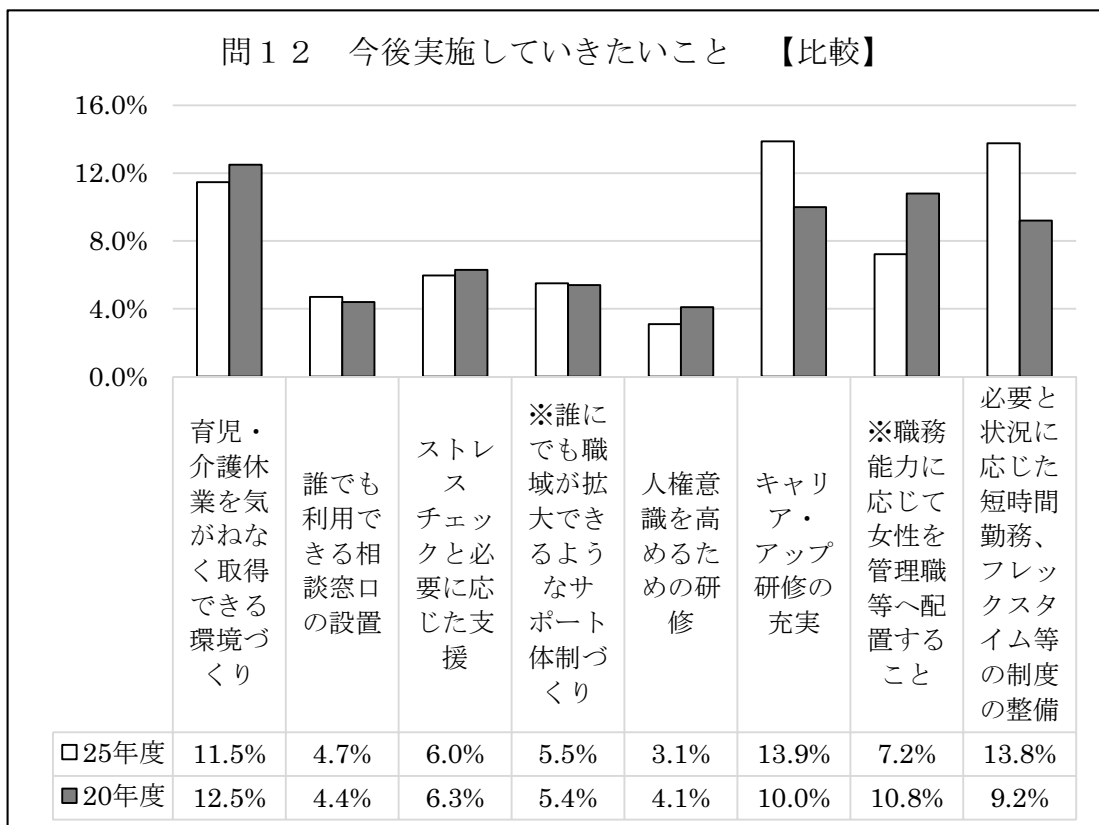
3 均等待遇の状況や今後の方針について

(1) 女性の活躍推進のために責任ある仕事を付与

女性が積極的に活躍できるための取り組みについては、前回調査と同じ傾向であり、「妊娠及び出産後の保健指導又は健康診断を受ける時間を確保している」以外の5つの取り組みがなされており、その中でも「責任ある仕事を付与している」が最も多く取り組まれている。なお、数値については前回調査より全体的に少し減少している。

(2) 従業員の希望にあわせた働き方を

より良い職場環境に向けて今後取り組んでいきたいことについては、「必要と状況に応じた短時間勤務、フレックスタイム等の制度の整備」、「キャリア・アップ研修の充実」について取り組んでいきたいと回答している事業所が多く、従業員の希望にあわせた働き方へ対応していく姿勢が伺える。前回調査と比較しても、上記の2つが増加しており、また「育児・介護休業を気がねなく取得できる環境づくり」の割合も増えている。



※平成20年度の調査では選択肢の表現が異なります。

【今後に向けて】

今回の調査では、前回の調査と比較してみると、労働時間の増加や従業員の比率として臨時従業員が特に男性で増加していることから、雇用の形態や働き方に変化が見られる。

仕事と家庭の両立支援に関する制度については、「始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ」、「短時間勤務制度」等、整備が進んでいるものもあるが、育児休業・介護休業については、まだ整備されていない事業所も多く、また臨時従業員に対して整備されている諸制度はさらに少ない。

諸制度の整備を進めていくとともに、制度を利用しやすい環境づくりを進めていくことが課題といえる。

また、より良い職場環境に向けて今後取り組んでいきたいことでは、「必要と状況に応じた短時間勤務、フレックスタイム等の制度の整備」、「キャリア・アップ研修の充実」の回答の割合が高かったように、従業員一人ひとりの希望に合った働き方の実現が、事業所の内情として求められていることが伺える。それぞれの事業所にあった、一人ひとりの従業員の働きやすい環境を整備していくことが望まれる。

行政に求められていることとしては、男女均等待遇を進める上で行政や公的機関に望むこととして回答割合の高かった保育制度・介護制度の充実や、育児・介護休業の給付制度であり、また女性の活躍を推進する事業所への助成も求められている。また、育児休業・介護休業の取得率がいまだ高いとは言えず、特に育児については女性の負担が大きく、男性が積極的に関わっていくことが望まれる。

仕事と家庭の両立支援に関する制度や助成を充実していくとともに、制度を利用しやすくする環境づくり、性別に関わりなく制度を利用できる意識の醸成をしていくことが今後の行政に求められている。

貴事業所の業種について，うかがいます。

問1 業種は何ですか。(〇は1つ)

- | | |
|---|---|
| 1. 建設業 (13.9%)
(注文又は自己によって建設工事を施工する事業所等) | 5. 金融業・保険業 (3.5%)
(金融業又は保険業を営む事業所) |
| 2. 製造業 (11.8%)
(物質に物理的・化学的变化を加え新たな製品を製造し、これを卸売する事業所等) | 6. 飲食業 (8.2%)
(調理した飲食物品、その他の食料品又は飲料を飲食させる事業所等) |
| 3. 運輸・通信業 (3.1%)
(貨物の運送業、倉庫業、運輸に附帯するサービス業を営む事業所・情報の提供などのサービスを行う事業所等) | 7. サービス業 (27.1%)
(各種のサービスを提供する事業所等、例：法律事務所、広告業、獣医業、洗濯業、旅行業、映画館、廃棄物処理業、自動車整備業、職業紹介・労働者派遣業、政治・経済・文化団体、宗教等) |
| 4. 卸売・小売業 (25.2%)
(物品を購入して販売する事業所等) | 8. その他1～7に該当しない業種 (7.3%) |

従業員の状況について，うかがいます。

問2 現在の従業員の人数について，うかがいます。(人数を記入・事業主も含む)

区分	女性	男性
1. 常用従業員	(2,868)人	(6,797)人
2. 臨時従業員	(4,029)人	(1,665)人

(注) 該当者がいない場合は、「0」を記入してください。

「常用従業員」とは、いわゆる正社員・正職員で、期間を定めずに雇われている従業員を指します。

「臨時従業員」とは、パートタイム労働者、アルバイト、派遣社員等を指します。

問3 平成19年度の従業員1人あたりの平均月間時間外労働時間は、何時間ありますか。(〇は1つ)

常用従業員	臨時従業員
1. ない (22.3%)	1. ない (49.8%)
2. 1～15時間未満 (37.5%)	2. 1～15時間未満 (29.5%)
3. 15～30時間未満 (16.0%)	3. 15～30時間未満 (3.8%)
4. 30～45時間未満 (7.0%)	4. 30～45時間未満 (1.0%)
5. 45～80時間未満 (4.2%)	5. 45～80時間未満 (4.4%)
6. 80時間以上 (5.7%)	6. 80時間以上 (2.2%)

問4 平成19年度の従業員1人あたりの平均年間年次休暇取得日数は、何日ですか。(〇は1つ)

常用従業員	臨時従業員
1. 0～1日未満 (10.0%)	1. 0～1日未満 (29.8%)
2. 1～5日未満 (22.8%)	2. 1～5日未満 (15.9%)
3. 5～10日未満 (25.3%)	3. 5～10日未満 (18.4%)
4. 10～20日未満 (14.7%)	4. 10～20日未満 (9.2%)
5. 20日以上 (16.6%)	5. 20日以上 (12.1%)

仕事と家庭の両立支援の状況について，うかがいます。

問5 育児や介護を行う従業員に対して以下の制度はありますか。(あてはまるものすべてに〇)

区分	常用従業員	臨時従業員
1. 始業時刻・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	11.7%	9.5%
2. 短時間勤務制度	8.7%	8.8%
3. 託児所の設置	0.5%	0.4%
4. 時間外労働の免除	9.2%	7.5%
5. 深夜業の免除	9.9%	7.4%
6. 出産・育児などによる退職者の再雇用制度	6.1%	4.1%
7. 育児休業制度	13.0%	7.4%
8. 介護休業制度	10.3%	6.4%
9. その他 ()	0.9%	0.8%
10. 特になし	26.6%	19.7%

問6 育児休業の状況について、うかがいます。

問6-1 平成19年度において、1歳未満の子どもがいる従業員はいますか。(〇は1つ)

- | 男性 | 女性 |
|----------------|----------------|
| 1. いる (20.1%) | 1. いる (6.4%) |
| 2. いない (70.3%) | 2. いない (84.5%) |

問6-2 平成19年度において、育児休業を取得した従業員はいますか。(〇は1つ)

- | 男性 | 女性 |
|----------------|----------------|
| 1. いる (1.0%) | 1. いる (6.0%) |
| 2. いない (89.2%) | 2. いない (84.9%) |

問6-3 平成19年度において、育児により退職した従業員はいますか。(〇は1つ)

- | 男性 | 女性 |
|----------------|----------------|
| 1. いる (0.0%) | 1. いる (3.8%) |
| 2. いない (90.0%) | 2. いない (88.0%) |

問6-4 育児休業は、子どもが何歳のときまで取得できますか。(〇は1つ)

1. 1歳に達するまで (26.8%) 2. 1歳以上(歳まで) (14.5%)

問6-5 育児休業を進める上での問題点はありますか。(あてはまるものすべてに〇)

1. 休業期間中の給与の支給について (14.6%)
2. 休業期間中の定期昇格の取り扱いについて (5.3%)
3. 賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取り扱いについて (7.5%)
4. 復職後の職場・職種について (8.0%)
5. 育児休業期間中の代替要員の確保について (21.9%)
6. その他 ((0.5%))
7. 特になし (42.2%)

問7 介護休業の状況について、うかがいます。

問7-1 平成19年度において、介護休業を取得した従業員はいますか。(〇は1つ)

- | 男性 | 女性 |
|----------------|----------------|
| 1. いる (1.7%) | 1. いる (2.8%) |
| 2. いない (89.0%) | 2. いない (88.2%) |

問7-2 平成19年度において、介護により退職した従業員はいますか。(〇は1つ) 男性
女性

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. いる (0.6%) | 1. いる (1.6%) |
| 2. いない (90.2%) | 2. いない (89.8%) |

問7-3 介護休業の限度期間は、何日までですか。(〇は1つ)

1. 93日以内(法定内) (37.1%) 2. 94日以上(法定以上) (7.1%)

問7-4 介護休業を進める上での問題点はありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 休業期間中の給与の支給について (15.4%)
2. 休業期間中の定期昇格の取り扱いについて (5.1%)
3. 賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取り扱いについて (7.6%)
4. 復職後の職場・職種について (7.0%)
5. 介護休業期間中の代替要員の確保について (20.7%)
6. その他 ((0.9%))
7. 特になし (43.3%)

問8 育児や介護を行う従業員に対し、今後制定又は充実を予定している制度はありますか。

(あてはまるものすべてに○)

区 分	常用従業員	臨時従業員
1. 始業時刻・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	(6.6%)	(5.5%)
2. 短時間勤務制度	(4.2%)	(4.4%)
3. 託児所の設置	(1.3%)	(1.3%)
4. 時間外労働の免除	(4.9%)	(3.3%)
5. 深夜業の免除	(3.6%)	(2.9%)
6. 出産・育児などによる退職者の再雇用制度	(4.9%)	(3.6%)
7. 育児休業制度	(4.1%)	(3.1%)
8. 介護休業制度	(3.9%)	(3.5%)
9. その他 ()	(0.1%)	(0.0%)
10. 特になし	(61.6%)	(36.5%)

均等待遇の状況や今後の方針について、うかがいます。

問9 女性が積極的に活躍できるように、取り組んでいることはありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 責任ある仕事を付与している (19.5%)
2. 会議・打ち合わせなどに積極的に参加させている (12.8%)
3. 男性と同等の教育訓練・研修等を行っている (13.3%)
4. 配属については、性別にとらわれず配置している (11.4%)
5. 採用、昇進等において、性別に差異がないようにしている (12.2%)
6. 妊娠及び出産後の保健指導又は健康診断を受ける時間を確保している (5.0%)
7. その他 ((0.6%))
8. 特に何もしていない (25.2%)

問10 貴事業所では、管理職相当のうち、女性は何人いますか。

管理職相当数	うち女性
(1,616) 人	(342) 人

裏面の回答もお願いいたします。⇒

問1 1 男女が共に働きやすい環境づくりのため、取り組んでいることはありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 就業規則や社内規定などにセクシュアル・ハラスメント禁止を明文化している (13.9%)
2. 啓発資料の配布・掲示、研修会実施などにより、セクシュアル・ハラスメント防止の周知をしている (8.7%)
3. セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口、担当者等を設置している (8.7%)
4. 性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている (12.2%)
5. その他 ((1.1%))
6. 特に何もしていない (55.4%)

問1 2 より良い職場環境に向けて、今後実施していきたいことは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 育児・介護休業を気がねなく取得できる環境 (12.5%)
2. 誰でも利用できる相談窓口の設置 (4.4%)
3. ストレスチェックと必要に応じた支援 (6.3%)
4. 女性の職域が拡大するようなサポート体制 (5.4%)
5. 人権意識を高めるための研修 (4.1%)
6. キャリア・アップ研修の拡充 (10.0%)
7. 管理職相当・リーダーなど、女性の積極的登用 (10.8%)
8. 必要と状況に応じた短時間勤務、フレックスタイム等の制度の整備 (9.2%)
9. その他 ((0.5%))
10. 特になし (36.8%)

問1 3 貴事業所で男女均等待遇を進める上で、行政や公的機関に望むことは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 男女雇用機会均等法等関連情報の提供 (5.0%)
2. 保育サービスの充実 (16.9%)
3. 介護サービスの充実 (15.6%)
4. 育児・介護休業給付制度の充実 (12.8%)
5. 女性キャリア形成促進助成の充実 (4.0%)
6. 雇用相談窓口の充実 (5.1%)
7. 職業紹介体制の充実 (7.3%)
8. その他 (0.3%)
9. 特になし (33.1%)

仕事と家庭の両立支援や男女均等待遇に関連して、ご意見・ご要望などがありましたらご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

同封の返信用封筒に入れて、12月1日までにポストに投函してください。

IV 自由意見

仕事と家庭の両立支援，均等待遇について

No	業種	意見欄	従業員数
1	建設業	零細企業の現状を理解し，地域の行政を良くしてください。人員の無駄がない＝余裕がない	5人
2	建設業	女性の職場に保育所が必要とするならば，男性の職場にも保育所が必要とされるべき！均等待遇を望むなら協力し合う社会にしたいものです。	1人
3	建設業	基本的に現場仕事のため今は男性のみです。	3人
4	建設業	保育制度→本人の父母等が扶養になっていなくても孫等を見られる等。 介護制度→本人の父母等が扶養になっていなくても，別居でも見られる制度に。 (50歳代の方でも孫のいる家庭ある)	14人
5	建設業	少子高齢化にともない介護に向けられる人が増えると共に長男・長女の夫婦も多く，社会の期待通りには運ばないことがある。	4人
6	建設業	両立支援の前提として，制度を利用する前に仕事を，きっちりしていただける方のための支援であってほしい。(ぶら下がりか，しんけんか，あいまいなまま，制度を拡充してほしくない。例えば復帰する予定もないのに，辞めないだけの人)	9人
7	建設業	建設業の為，男性社員は現場が多数抱えたりすると残業が多く，女性は事務部門だけなので男女均等待遇にするという訳にもいかないです。	8人
8	建設業	国の制度を守ろうとすると会社が成り立ちません！！	19人
9	建設業	仕事と家庭の両立支援は考えていかななくてはいけないが，男女均等待遇は仕事の内容にもよる為一概にはできない	6人
10	製造業	すみません。現在全員家族従業員のため，きちんとした書面などで規定は作成しておりません。	4人
11	製造業	家族労働なのでこの調査はあまりかんげいないと思います。	4人
12	製造業	現在八千代市では保育園の状況はどうですか？女性が働きたくても待機児童が多くては働くことができません。 男女共同参画を進める前に働きたい女性が子供をあずけられる保育園の整備をしてほしい。	6人
13	情報通信業	両立支援を積極的に推進している企業への税制面での支援等を充実していただきたい。	32人
14	運輸業	小規模の会社なので人員の予備はありません。	4人
15	運輸業	職種柄，力仕事もあるのでなかなか女性を雇用する機会がありませんが，育児や介護のハードルなく，元気な方であれば積極的に女性も雇用し，男女共同参画社会の形成に寄与できる様，企業努力してまいりますので，行政に望む回答が多い点をご容赦いただき，よろしくお願いいたします。	5人
16	卸売・小売業	ここ最近の制度は，企業が個人にかわって収めたり，労働基準法を正しく行っても一社員の声にビックリし対応しておりますが，今の制度は，1個人を大事にして会社には，きびしい時代です。レベルは低く，育てても辞めていきます。当社は女性関連商材を扱っておりますので，休業しても戻って働ける環境にはしたいが，その間の要員が問題になります。＜臨時人件費は辛い＞	52人
17	卸売・小売業	現在育児休業中のパートタイマーがおります。保育所の確保が出来次第職場への復帰を本人も強く望んでおりますが，定員オーバーの為，入所が難しい状況が続いております。保育所の拡充等，整備の程よろしくお願いいたします。	177人
18	卸売・小売業	夫婦だけでするので臨機応変にやっています。	2人

仕事と家庭の両立支援、均等待遇について

No	業種	意見欄	従業員数
19	卸売・小売業	女性パートタイマーのフレックスタイム及び出勤日の自由選択。 女性パートの能力、実力による時給アップ。	6人
20	卸売・小売業	育児・介護休業の取得に関し経費の増大及び休業中の業務遂行能力の低下が問題です。	25人
21	不動産業	高齢者、シルバー活用、介護制度との充実などで、人材活用などで、商工会議所などの協力を得て、経営に取り入れたい。	2人
22	不動産業	当社は、女性は安く使えるという社長のかんがえ。(女性はパートのみ。正社員にはなれない) 保育所が足りないため、パートがやめる。 育児休暇はなし。保育所に入れてすぐ復帰しないとクビになる。 その為、若い(～35)パートはとらない。 出産を考えないパートは採用している。	13人
23	不動産業	事業所自体が弱小企業のため特に法令上充実策をとっていない、社会全体としては両立等の推進策を計るべきと認識している。	2人
24	飲食業	仕事と家庭のことは、その時々で自由に任せております。	1人
25	飲食業	街の小さな居酒屋にこの調査はあてはまらないと思う。 男女の別なく雇用はしている。	4人
26	飲食業	会社に対しての待遇だけをのぞむのではなく、自分が、その会社に対してどれだけ頑張れるか、努力をしてほしい。	11人
27	飲食業	熱を出した小さい子供をあずかってくれない病院(1ヶ所しか知りません)	4人
28	飲食業	男性にしる女性にしる職種に関係なく雇用される側の意識の向上が必要。 相談所などでも意識部分の向上をさせなければ、採用されること、長く勤めることはむずかしい。	9人
29	福祉事業	国が補助金等、対策を考えてもらわないと解決は出来ません。 零細企業なので、金銭面での負担等はできません。	36人
30	サービス業	仕事と家庭の両立は、制度が少しずつ出てきていますが、現実にはやはり、女性の負担は大きいです。安心して働ける保育施設を充実してほしい、きちんとしたスタッフのそろっている保育施設を、そしてまた介護施設もです。いつも忙しいのは女性です。勉強も進まなくなります。よろしく願いいたします。保育士、弁護士の就業環境の充実、労働時間や給与などの見直しが必要だと思います。	1人
31	サービス業	元々女性が強い職種。逆に男性が関わる仕事に制限がある。しかたがない。 雇用を求める女性への教育支援、(手に職、職場での心構え)を、きちんと運用すべき。そういう訓練校はあっても、きちんと運営されていないのを知っています。訓練校の審査をもっとしっかりやるべき。	3人
32	サービス業	保育所(特に駅近く)の充実—公立民間どちらでも母親が安心して子供を預けて好きに出かけられる様な施設を作してほしい。	2人
33	サービス業	うちはサービス業で日払い。従業員の意のまま明日から休む人もやめる人も自由。きびしくいうと、すぐやめるので従業員のきげんを取りながら営業しています。景気はすごく悪いのですが従業員がいないとお客は入りません。	5人
34	サービス業	育児・介護休業をとりやすい環境はとても大切な事だと思います。が、現実問題として休業はとってもらえると思いますが、休業中の給与の支給が無理です。	2人
35	サービス業	夕食後、家族できちんと出来るワークタイムができない会社。 家族団らんもない会社。何も生まれられないでしょう!! このままでは、少子社会あたりまえです。	0人

仕事と家庭の両立支援，均等待遇について

No	業種	意見欄	従業員数
36	サービス業	女性の育児休業などで安心して仕事にもどれるといいと思います。	0人
37	サービス業	私（事業主自身）が子育てしながら仕事している経験上，思い当たることですが，この地区には，病児保育をしてくださる医院がありましたので，大変助かりました。病児保育施設が近くにない地区の家庭は本当に大変だと思いますので，もっと多くの病児保育施設を増やして欲しいと思います。また学童保育については，給食（夏休み，冬休み等）センターを一部稼働して，学童へ給食を届けて欲しいと思います！！ 子供を1人産んで育てると，そのような支障があることが分かり，（子供が熱を出す度，有給休暇を取らざるを得ないなど）2人目の出産を諦めるケースも多く，少子化につながっていると思います。又，働く女性にとって，子供が小学校にあがり学童保育に通わせる時，夏休みや冬休み中の子供のお弁当作りもかなり負担となっています。給食にしていただけると助かると思います！（お弁当が負担で子供を休みの間実家に預けっぱなしとか，学童自体を1学期でやめているケースもありますので。）	8人
38	医療福祉	両立支援は非常に難しく，背景がそれぞれ異なるため，個人情報に入り込みすぎずに，継続させることが大変です。	16人
39	医療福祉	正社員を採用したいが，子育て中保育園の空が無いの理由で働けないことが多いので充実にして欲しい。	7人
40	医療福祉	女性を雇用する上で保育サービス抜きには行えない。特に，午後のスタッフを確保するのが難しい。学童保育の充実を望む。	12人
41	その他	男性の意識改革が重要である。	4人
42	その他	従業員を雇う場合は，男女均等待遇に取り組み，より良い職場環境を目指します。	0人
43	その他	会社組織のところにアンケートを出す必要があり，個人経営者は，家族労働者が多いと思考される。	2人
44	その他	家族を大切にする処から日本の発展，平和を維持，平和を作る事ができると思います。仕事を充実させるのも家庭環境が大切です。是非男性，女性の素晴らしい力を発揮できる社会，家庭環境を八千代市から作っていただきたいと思います。最近離婚している方や独身の方が増え，1人にかかる負担が大きいです。近隣で助け合えるシステムができると良いと思います。	9人
45	その他	零細企業で日々苦戦している立場です。前方に光が射した時に改めて考えたい課題です。	21人
46	無回答	育児休業が満1歳まででなく満3歳までであったら，退職することがなく育児に専念できると思います。しかし，その間の代替要員の確保も難しく，早急な法整備を望みます。	9人

事業所の積極的な取り組み等

No	業種	意見欄	従業員数
1	建設業	小さい会社なので、職人の肩ごしにご家族を意識していながら見ているので対応は早いと思います。	1人
2	建設業	フレックスタイムを活用していく考えと、土・日の休日ではなく、日休・月半休の考えも持っている。全体が土・日の週休2日制ではなく、月曜日の半休を考えることも変化があり、一考とも思っています。	4人
3	建設業	中小企業の為、社会保険とか充実することだけで精一杯です。	8人
4	建設業	・ゴミをなるべく少なくなる様心がけてる ・紙類等はなるべく資源ゴミに出すよう心がけてる。	7人
6	建設業	1. 誕生日休暇（1日） 2. 勤続10年休暇（7日）一時金 3. 勤続20年休暇（7日）一時金	6人
7	建設業	お客様の健康管理、学校行事等、申し出があるものは全て許可。主婦が働きやすい職場としています。 良い人材は年齢を重ねた経験者が良いと思っっている為。	9人
8	製造業	家事、育児のある女性は、時間で縛らず、仕事量で評価している。	3人
9	製造業	小さな会社なので、家庭的な事、年2回のバーベキュー大会や、それぞれのつきあいや旅行の時の寸志、ベトナムの人が多いので年1～2回の帰国も許可、日本人との差別は無い。子供を出産後も、1年半で復職しているし、時間も本人に決めさせている。能力や作業態度により、賃金を決めている。年齢は関係なし。社長や工場長、又年長者が公私共に相談や世話をし、気に掛けている。	28人
10	製造業	従業員が親族のみの為、育児・介護については、必要に応じて、時間、日程の調整が可能な為、アンケートの対象になっていないかもしれません。その為、未回答があります。	5人
11	製造業	一般事業主行動計画をHPに掲載。	38人
12	卸売・小売業	特にないです。会社に求めてほしくないです。会社負担の大きい中ぎりぎりまで営業している中でも、これからの存続のために貯えたくてもむずかしく、閉めて別企業に養ってもらえたらと考えてしまいます。 もっと、国、行政が、一女性が、勤めなくても育児に専念できるような環境をつくり、学校へ通う年代になったら復職にしてもらえないと、会社としても、いつ病気で早退されるか、わからない環境では、採用きびしいです。	52人
13	卸売・小売業	女性だからと仕事をわけたり、目標に差をつけたりということは一切ありません。女性も生き活きと活動しております。 逆に、現在、男女によって待遇に差をつけている企業などあるのでしょうか？（力仕事は別だと思いますが）	75人
14	卸売・小売業	主婦の能力の活用、有効利用。 パートタイマーの賞与支給（実施済み）	6人
15	卸売・小売業	手話教室のボランティア活動。	1人
16	卸売・小売業	5S活動をしており、女性をリーダーに登用しています。	25人
17	卸売・小売業	・男女の区別のない役職者登用 ・2時間単位で取得できる有給休暇制度 ・ライフプラン休暇制度（有給の法定外積立） ・スタッフのキャリアアップ支援（通信教育の受講料会社負担） ・育児の為の勤務時間短縮制度	110人
18	不動産業	家族経営で、このアンケートの解答がそぐわないかもしれません。	5人
19	不動産業	サラリーマン+個人事業主の為、現在、従業員はいません。 お役に立てなくてもうしわけございません。	1人
20	不動産業	70歳以上の方の全ての2割引、お茶のサービス。	3人

事業所の積極的な取り組み等

No	業種	意見欄	従業員数
21	飲食業	礼儀、勤労、前向きに努力	2人
22	飲食業	60歳以上の女性に働いてもらっています。	4人
23	飲食業	他の仕事にも役立つスキルを身につけられるよう配慮。	9人
24	福祉事業	当事業所では、女性のパートタイマーが主力なので、不都合な時間は、皆で補うようにしています。	36人
25	サービス業	少人数ですが、わりときちんと就業規則を定めています。業種の関係で（美容）休みが少ない（週1か週2）ので、176h以上の勤務時間は全部残業扱いにして残業代を払っています。この業種ではかなり珍しい。かなりもうかっているからできること。他の店ではムリでしょう。	3人
26	サービス業	成田にある老人介護の従業員は親切。行儀、礼儀、すべてにおいて模範となる会社だと思います。	5人
27	サービス業	フレックスタイム、特に女性パートさん中心やりくりしています。	18人
28	医療福祉	週三日、週2日勤務	4人
29	その他	現在は夫婦で行っている状態で取り組んでいることにはないですが、業務が順調に拡大できれば、PC1台でどこでも業務が執行できると思われるので理想的な仕事や家庭での両立が可能になります。	1人
30	その他	育児介護休業規定を設け、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限をしている。	91人
31	その他	そういうことより安定して仕事が欲しいです。トホホ…。どういたしまして。	2人

男女共同参画社会の形成に向けての事業所調査 調査票

貴事業所について、お伺いします。

問1 貴事業所の業種は何ですか。

- | | | |
|-----------|-----------|-------------|
| 1. 建設業 | 2. 製造業 | 3. 情報通信業 |
| 4. 運輸業 | 5. 卸売・小売業 | 6. 金融業 |
| 7. 不動産業 | 8. 飲食業 | 9. 福祉事業 |
| 10. サービス業 | 11. 医療福祉 | 12. その他 () |

従業員の状況について、お伺いします。

問2 従業員の人数は何人ですか。人数をご記入ください。(問2のみ事業主も含む)

◆常用従業員

女性 () 人
男性 () 人

◆臨時従業員

女性 () 人
男性 () 人

※常用従業員とは、いわゆる正社員・正職員で、期間を定めずに雇われている従業員を指します。

臨時従業員とは、パートタイム労働者、アルバイト、嘱託職員、期間を定めて雇われている従業員等を指します。

問3 平成24年度の従業員1人あたりの月間の時間外労働は、平均で何時間ですか。

◆常用従業員

- なし
- 15時間未満
- 15～30時間未満
- 30～45時間未満
- 45～80時間未満
- 80時間以上

◆臨時従業員

- なし
- 15時間未満
- 15～30時間未満
- 30～45時間未満
- 45～80時間未満
- 80時間以上

問4 平成24年度の従業員1人あたりの年間の有給休暇取得日数は、平均で何日ですか。

◆常用従業員

- なし
- 5日未満
- 5～10日未満
- 10～20日未満
- 20日以上

◆臨時従業員

- なし
- 5日未満
- 5～10日未満
- 10～20日未満
- 20日以上

仕事と家庭の両立支援について、お伺いします。

問5 以下の仕事と家庭の両立支援に関する制度について、整備されている制度はどれですか。(複数回答可)

◆常用従業員

- 始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ
- 短時間勤務制度
- 託児所の設置
- 時間外労働の免除
- 出産・育児などによる退職者の再雇用制度
- 育児休業制度
- 介護休業制度
- 特になし

◆臨時従業員

- 始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ
- 短時間勤務制度
- 託児所の設置
- 時間外労働の免除
- 出産・育児などによる退職者の再雇用制度
- 育児休業制度
- 介護休業制度
- 特になし

問6 従業員の育児休業等に関して、お伺いします。該当する場合は臨時従業員も含めてご回答ください。

問6-1 平成24年度において、育児休業を取得した従業員はいますか。

◆女性

1. いる
2. いない
3. 育児に関わっている従業員がいない

◆男性

1. いる
2. いない
3. 育児に関わっている従業員がいない

問6-2 平成24年度において、育児により退職した従業員はいますか。

◆女性

1. いる
2. いない
3. 育児に関わっている従業員がいない

◆男性

1. いる
2. いない
3. 育児に関わっている従業員がいない

問6-3 育児休業は、子どもが何歳（何ヶ月）のときまで取得できますか。

1. 1歳未満（ ヶ月まで）
2. 1歳に達するまで（法定通り）
3. 1歳以上（ 歳まで）

問6-4 育児休業を進める上での問題点はありますか。（複数回答可）

1. 休業期間中の給与の支給について
2. 休業期間中の定期昇格の取り扱いについて
3. 賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取り扱いについて
4. 復職後の職場・職種について
5. 育児休業期間中の代替要員の確保について
6. 特になし

問7 従業員の介護休業等に関して、お伺いします。該当する場合は臨時従業員も含めてご回答ください。

問7-1 平成24年度において、介護休業を取得した従業員はいますか。

◆女性

1. いる
2. いない
3. 介護に関わっている従業員がいない

◆男性

1. いる
2. いない
3. 介護に関わっている従業員がいない

問7-2 平成24年度において、介護により退職した従業員はいますか。

◆女性

1. いる
2. いない
3. 介護に関わっている従業員がいない

◆男性

1. いる
2. いない
3. 介護に関わっている従業員がいない

問7-3 介護休業を取得できる期間は何日までですか。

1. 93日まで（法定通り…対象家族1人につきひとつの要介護状態ごとに合算93日まで）
2. 94日以上（法定以上）

問7-4 介護休業を進める上での問題点はありますか。(複数回答可)

1. 休業期間中の給与の支給について
2. 休業期間中の定期昇格の取り扱いについて
3. 賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取り扱いについて
4. 復職後の職場・職種について
5. 介護休業期間中の代替要員の確保について
6. 特になし

問8 育児や介護を行う従業員に対し、今後以下の制度等の充実を図る予定はありますか。(複数回答可)

◆常用従業員

1. 始業時刻・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ
2. 短時間勤務制度
3. 託児所の設置
4. 時間外労働の免除
5. 出産・育児などによる退職者の再雇用制度
6. 育児休業制度
7. 介護休業制度
8. 特になし

◆臨時従業員

1. 始業時刻・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ
2. 短時間勤務制度
3. 託児所の設置
4. 時間外労働の免除
5. 出産・育児などによる退職者の再雇用制度
6. 育児休業制度
7. 介護休業制度
8. 特になし

均等待遇の状況や今後の方針について、お伺いします。

問9 女性が積極的に活躍できるように、取り組んでいることはありますか。(複数回答可)

1. 責任ある仕事を付与している
2. 会議・打合せなどに積極的に参加させている
3. 男性と同等の教育訓練・研修等を行っている
4. 配属については、性別にとらわれず配置している
5. 採用、昇進等において、性別で区別しないようにしている
6. 妊娠及び出産後の保健指導又は健康診断を受ける時間を確保している
7. 特になし

問10 管理職及び管理職に相当する職についている従業員は何人ですか。人数をご記入ください。

全 体 () 人

うち女性 () 人

問11 男女が共に働きやすい環境をつくっていくために、取り組んでいることはありますか。(複数回答可)

1. 就業規則や社内規定などにセクシュアル・ハラスメント禁止を明文化している
2. 啓発資料の配布・掲示、研修会実施などにより、セクシュアル・ハラスメント防止の周知をしている
3. セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口、担当者等を設置している
4. 性別で評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている
5. 特になし

裏面の回答もお願いいたします。 ⇒

問12 より良い職場環境に向けて、今後実施していきたいことは何ですか。(複数回答可)

1. 育児・介護休業を気軽に取得できる環境づくり
2. 誰でも利用できる相談窓口の設置
3. ストレスチェックと必要に応じた支援
4. 誰にでも職域が拡大できるようなサポート体制づくり
5. 人権意識を高めるための研修
6. キャリア・アップ研修の充実
7. 職務能力に応じて女性を管理職等へ配置すること
8. 必要と状況に応じた短時間勤務、フレックスタイム等の制度の整備
9. 特になし

問13 男女均等待遇を進める上で、行政や公的機関に望むことは何ですか。(複数回答可)

1. 男女雇用機会均等法などの関連情報の提供
2. 保育制度の充実
3. 介護制度の充実
4. 育児・介護休業給付制度の充実
5. 女性の活躍を推進する事業所への助成等
6. 雇用相談窓口の充実
7. 職業紹介体制の充実
8. 特になし

● 仕事と家庭の両立支援や男女均等待遇に関連して、ご意見・ご要望などがございましたらご記入ください。

● 貴事業所において、積極的に取り組んでいることや職場環境の向上のための工夫、他の事業所の模範となるような取り組みなどがございましたら、ご紹介ください。

男女共同参画社会形成に向けての事業所調査
報 告 書

発 行：平成 25 年 12 月

八千代市生涯学習部男女共同参画課

八千代市八千代台南 1-11-6 047(485)7088