

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について、おたずねします。

問1 従業員が仕事と家庭を両立させるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(いくつでも)

- 1 有給休暇を取得しやすくする
- 2 短時間勤務制度を利用しやすくする
- 3 子の看護休暇を取得しやすくする
- 4 時間外勤務(残業)を減らす
- 5 出勤(入社)・退勤(退社)時間が柔軟に変更できる制度(フレックスタイム制)を導入する
- 6 育児・介護休暇制度を利用しやすくする
- 7 職場の上司や同僚が配慮、協力する
- 8 家事・育児・介護等を家族が分担する
- 9 保育施設や介護施設を整備し、サービスを充実させる
- 10 その他()

問2 事業者が従業員の仕事と家庭を両立させるための取組を実施するにあたり、どのような問題点(課題)があると思いますか。(いくつでも)

- 1 性別による役割分担意識が強い(「男性は仕事、女性は家庭」など)
- 2 人員管理が難しい
- 3 人事考課(勤務評定)が難しい
- 4 コストが増加する
- 5 必要性を感じない
- 6 その他()

問3 事業者が従業員の仕事と家庭の両立を図った場合、どのような有益性(メリット)があると思いますか。(いくつでも)

- 1 家族との時間を多く取れることにより、精神的なゆとりが生まれる
- 2 ワーク・ライフ・バランスのメリハリがつき、生産性の向上につながる
- 3 事業者内のコミュニケーションが活性化し、業務にも前向きになりやすい
- 4 その他()

女性の活躍について、おたずねします。

問4 【F2で、女性管理職がない(太枠内が0人)と回答された事業者にお聞きします。】
「女性管理職がない」主な理由は、次のうちどれですか。(いくつでも)

- 1 適当な職種・業務がないから
- 2 女性の勤続年数が平均的に短いから
- 3 仕事がつく、女性には無理と思われるから
- 4 十分な経験・能力を有する女性がないから
- 5 もともと女性がない(少ない)職場だから
- 6 女性自身が希望しないから
- 7 登用すると職場の人間関係がうまくいなくなるから
- 8 女性の業務が主として補助的業務だから
- 9 事業者(事業主)の方針だから
- 10 その他()

問5 **女性の能力発揮のため、どのような取組を行っていますか。(いくつでも)**

- 1 責任ある仕事を任せる
- 2 管理職への登用
- 3 会議等への出席機会の拡大
- 4 教育・訓練の充実
- 5 仕事と家庭の両立支援
- 6 仕事の配分や教育・訓練において男女を均等に扱う
- 7 女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入
- 8 自己啓発の推進
- 9 女性の積極的活用に対する男性側の意識啓発
- 10 結婚後も旧姓の使用を認める(予定や方針を含む)
- 11 その他()
- 12 特に行っていない

問6 **女性のキャリア形成(就業継続)について、どう思いますか。(1つだけ)**

- 1 賛成 →問7へ
- 2 どちらかといえば賛成 →問7へ
- 3 どちらかといえば反対 →問8へ
- 4 反対 →問8へ
- 5 どちらとも言えない →問9へ
- 6 その他() →問9へ

問7 【問6で、「1 賛成」、「2 どちらかといえば賛成」と回答された事業者にお聞きします。】
「賛成」の主な理由は、次のうちどれですか。(いくつでも)

- 1 事業者にとってメリットがあるから →問9へ
- 2 能力のある女性が辞めてしまうのは損失だから →問9へ
- 3 経済の活性化など、社会のために必要だから →問9へ
- 4 女性の管理職登用のために必要だから →問9へ
- 5 ダイバーシティ(多様性)を進めるために必要だから →問9へ
- 6 その他() →問9へ

問8 【問6で、「3 どちらかといえば反対」、「4 反対」と回答された事業者にお聞きします。】
「反対」の主な理由は、次のうちどれですか。(いくつでも)

- 1 女性自身が希望しないから
- 2 就業継続しても給与を上げることができないから
- 3 出産や育児休暇等に対応できる人力的余裕がないから
- 4 就業継続を前提とした運営をしていないから
- 5 女性は家庭を優先すべきだとの意識があるから
- 6 その他()

問9 **各種ハラスメント(セクハラ、マタハラなど)を防止するため、何らかの措置を講じていますか。(1つだけ)**

- 1 講じている →問10へ
- 2 講じていない(検討中を含む) →問11へ
- 3 その他() →問11へ

問10 【問9で、「1 講じている」と回答された事業者にお聞きします。】
具体的に、どのような取組を行っていますか。(いくつでも)

- 1 就業規則・労使協定等の整備
- 2 社内報やパンフレット等による広報
- 3 研修会・講習会等の開催
- 4 実態調査の実施
- 5 相談体制の整備(相談窓口の設置、マニュアルの作成など)
- 6 ストレスチェックの実施
- 7 その他()

問11 女性の活躍を推進するため、行政に対してどのような取組を望みますか。(いくつでも)

- 1 女性管理職比率の義務化
- 2 女性管理職比率の公表の義務化
- 3 女性に対する意識啓発
- 4 男性に対する意識啓発
- 5 事業者(事業主)に対する意識啓発
- 6 女性に対する教育・訓練の充実
- 7 女性の起業に対する支援
- 8 男性の育児休業・育児休暇取得の促進
- 9 表彰制度の創設
- 10 事業者への具体的な取組(ロールモデル)の提示
- 11 事業者に対する助成金制度
- 12 事業者の取組の紹介・公表
- 13 仕事と家庭の両立支援
- 14 保育サービスの充実
- 15 法人税の軽減措置
- 16 公共事業への入札参加資格の優先的措置
- 17 その他()

休暇制度等について、おたずねします。

問12 育児休暇制度を、就業規則等に規定していますか。(1つだけ)

- 1 規定している →問13へ
- 2 規定していない(検討中を含む) →問19へ
- 3 その他() →問19へ

問13 【問12で、「1 規定している」と回答された事業者にお聞きします。】
育児休暇の対象となる子の年齢は、どのように規定していますか。(1つだけ)

- 1 1歳未満
- 2 1歳以上3歳未満
- 3 3歳以上
- 4 その他()

問14 育児休暇中の賃金は、どのように規定していますか。(1つだけ)

- 1 全額支給 →問15へ
- 2 減額支給 →問15へ
- 3 支給しない →問16へ
- 4 その他() →問16へ

問15 【問14で、「1 全額支給」、「2 減額支給」と回答された事業者にお聞きします。】
賃金の支給期間は、どのように規定していますか。(1つだけ)

- 1 1週間未満
- 2 1週間以上1か月未満
- 3 1か月以上
- 4 その他()

問16 **令和3年度中(R3.4.1～R4.3.31)に、育児休業・育児休暇制度を利用する(した)方の人数を、ご記入ください。**

区 分	男 性	女 性
A すでに開始(利用)した方	人	人
B 開始予定の申し出をした方	人	人

問17 【問16で、該当者あり(利用者が1人以上)と回答された事業者にお聞きします。】
育児休業・育児休暇中に、代替要員を配置します(しました)か。(1つだけ)

- 1 配置する(した) →問19へ
- 2 配置しない(しなかった) →問18へ
- 3 その他() →問19へ

問18 【問17で、「2 配置しない(しなかった)」と回答された事業者にお聞きします。】
「代替要員を配置しない(しなかった)」主な理由は、次のうちどれですか。(いくつでも)

- 1 コストが増加するから
- 2 代替要員が仕事できるようになるまでに時間と手間がかかるから
- 3 育児休業・育児休暇の取得期間が短かったから
- 4 他の従業員で業務が分担できたから
- 5 業務を見直した結果、配置する必要がなくなったから
- 6 その他()

問19 **令和2年度中(R2.4.1～R3.3.31)に、出産・育児・介護を理由に退職した方の人数を、ご記入ください。**

区 分	男 性	女 性
A 出産を理由に退職した方	人	人
B 育児を理由に退職した方	人	人
C 介護を理由に退職した方	人	人

問20 出産・育児・介護を理由に退職した方の、再雇用制度はありますか。(1つだけ)

- 1 再雇用制度がある (↓以下に、再雇用した人数を記入してください。)

対 象 期 間	男 性	女 性
令和2年度中(R2.4.1～R3.3.31)	人	人

- 2 再雇用制度はない(検討中を含む)
 3 その他()

問21 男性が育児休業・育児休暇を取得することについて、どう思いますか。(1つだけ)

- 1 賛成 →問23へ
 2 どちらかといえば賛成 →問23へ
 3 どちらかといえば反対 →問22へ
 4 反対 →問22へ
 5 どちらとも言えない →問23へ
 6 その他() →問23へ

問22 【問21で、「3 どちらかといえば反対」、「4 反対」と回答された事業者にお聞きします。】
「反対」の主な理由は、次のうちどれですか。(いくつでも)

- 1 代替要員を確保する余裕がないから
 2 業務が忙しいから
 3 他の従業員の負担が増えるから
 4 本人の収入が減るから
 5 その他()

問23 男性の育児休業・育児休暇取得を促進するため、どのような取組を行っていますか。(いくつでも)

- 1 上司から取得を促す
 2 研修会・説明会・意見交換会等の開催
 3 事業主・役員等による説明
 4 パンフ・チラシ等の配付
 5 行政(国・県・市等)の助成金制度を活用
 6 金銭的な支援(休暇中の賃金支給など)
 7 その他()
 8 特に行っていない

問24 男性の育児休業・育児休暇取得を促進するため、行政に対してどのような取組を望みますか。(いくつでも)

- 1 事業者(事業主)に対する意識啓発
- 2 表彰制度の創設
- 3 事業者への具体的な取組(ロールモデル)の提示
- 4 事業者に対する助成金制度
- 5 男性従業員に対する助成金制度
- 6 事業者の取組の紹介・公表
- 7 仕事と家庭の両立支援
- 8 保育サービスの充実
- 9 法人税の軽減措置
- 10 公共事業への入札参加資格の優先的措置
- 11 その他()

問25 市独自の事業者向け支援制度のうち、次の中から、知っているものすべてに○をつけてください。(いくつでも)

- 1 女性活躍推進企業認証制度
- 2 女性職場環境改善助成金
- 3 女性応援イクメン奨励助成金(男性従業員の育休取得期間に応じて、事業者・従業員に助成)
- 4 うベイクボス宣言企業助成金
- 5 その他()

問26 市で設置してほしい助成金制度があれば、教えてください。

(例……〇〇を〇〇する際に生じる費用の〇〇%を助成してほしい、など。)

問27 その他、男女共同参画について、ご意見等がありましたら、自由にご記入ください。

アンケートは以上です。ご協力いただき、ありがとうございました。