

男女平等参画に関する 企業の意識調査



平成21年2月
釧路市教育委員会



も く じ

もくじ

調査の概要	1
§ 1 回答企業の概要	2
§ 2 従業員の募集・採用状況	6
§ 3 従業員の就労状況	7
§ 4 従業員に期待する資質・能力	1 4
§ 5 育児や介護に関する制度等	1 6
§ 6 再就職制度	2 4
§ 7 雇用機会均等法	2 6
§ 8 パートタイマーと派遣社員の雇用状況	2 7
§ 9 セクシュアル・ハラスメントに関する貴社の状況	2 8
§ 10 調査結果の要約	3 3
資料 調査票	3 7



調査の概要

1. 調査目的

民間企業で働く女性・男性の姿を把握するとともに、企業の経営者・責任者の方たちが、職場における男女平等参画についてどのような意識を持っているかを調査する。

2. 調査内容

- (1) 従業員の募集・採用・就業状況等について
- (2) 従業員の活用(期待する資質・能力等)について
- (3) 育児・介護に関する制度について
- (4) 再就職雇用制度について
- (5) 雇用機会均等法について
- (6) パート・派遣社員の雇用状況について
- (7) セクシュアル・ハラスメントに関しての状況について
- (8) 職場における男女平等参画についての意見(自由)

3. 調査期間

平成 20 年 8 月 18 日 ~ 8 月 31 日

4. 調査対象

釧路市に立地する企業で、釧路商工会議所名簿より、従業員 30 名以上の事業所 600 社を抽出(一部市外立地のため 591 社に郵送)

30 名以上の事業所を対象としたが、結果として市内における従業員数が 30 名以下の事業所が半数以上あったことから、回答のあったすべての事業所を集計に加えた。

5. 調査方法

郵送によるアンケート

6. 回収状況

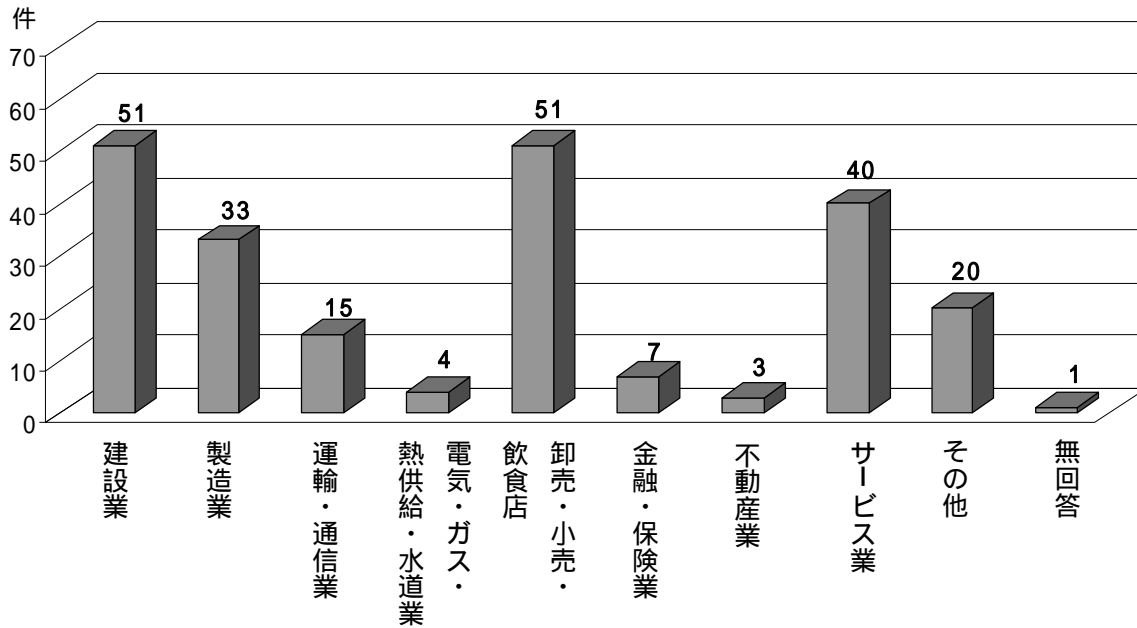
郵送調査数	有効回収数	有効回収率
591 件	225 件	38.1 %



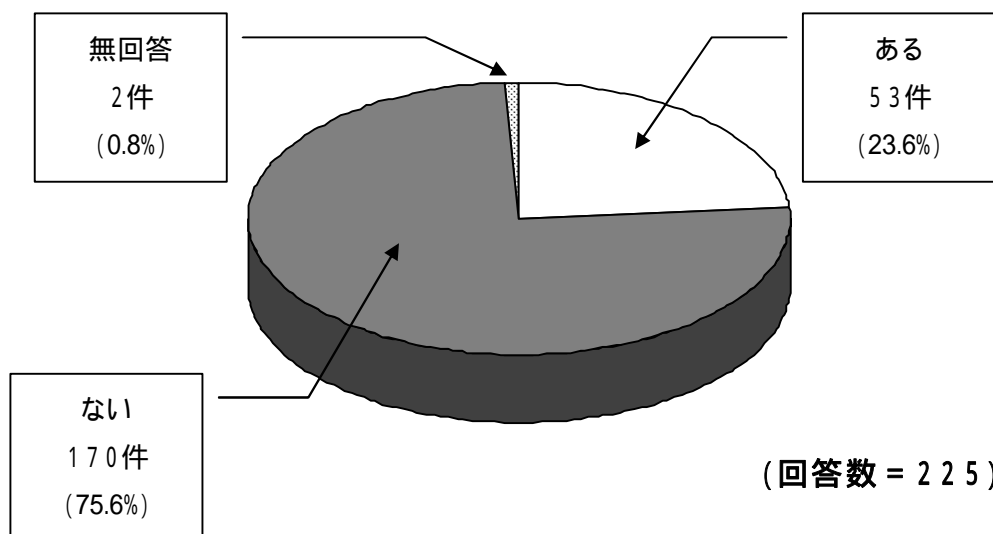
§ 1 回答企業の概要

(1) 業種別

(回答数=225)



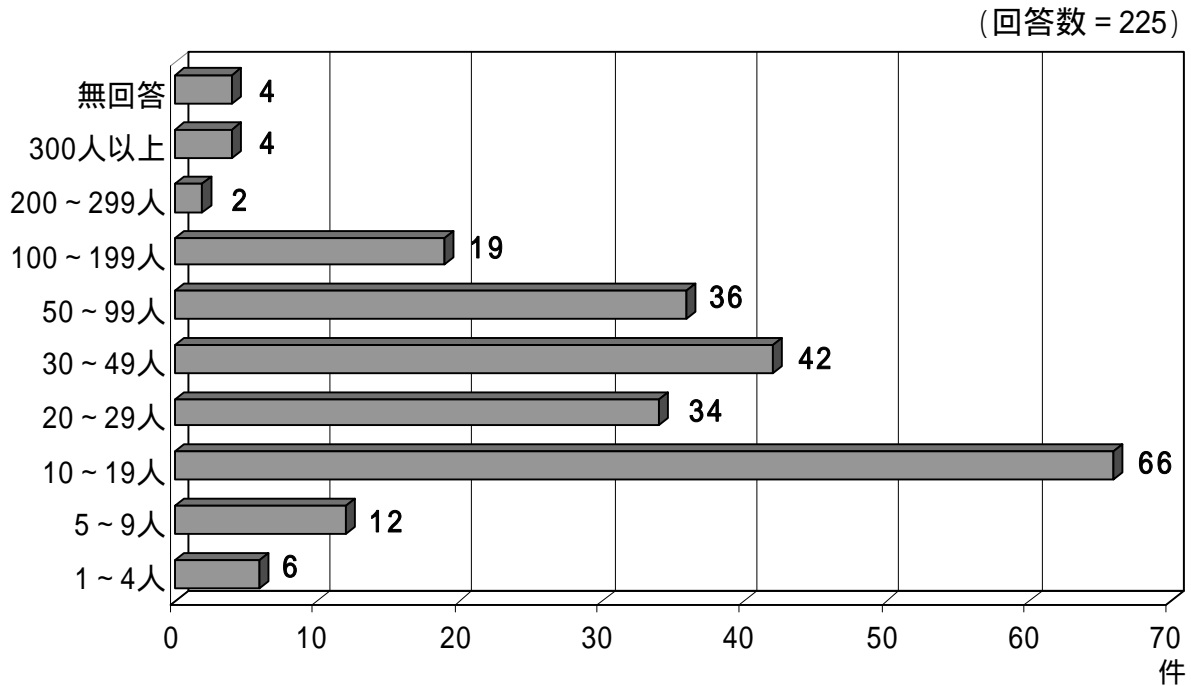
(2) 労働組合の有無



(回答数 = 225)



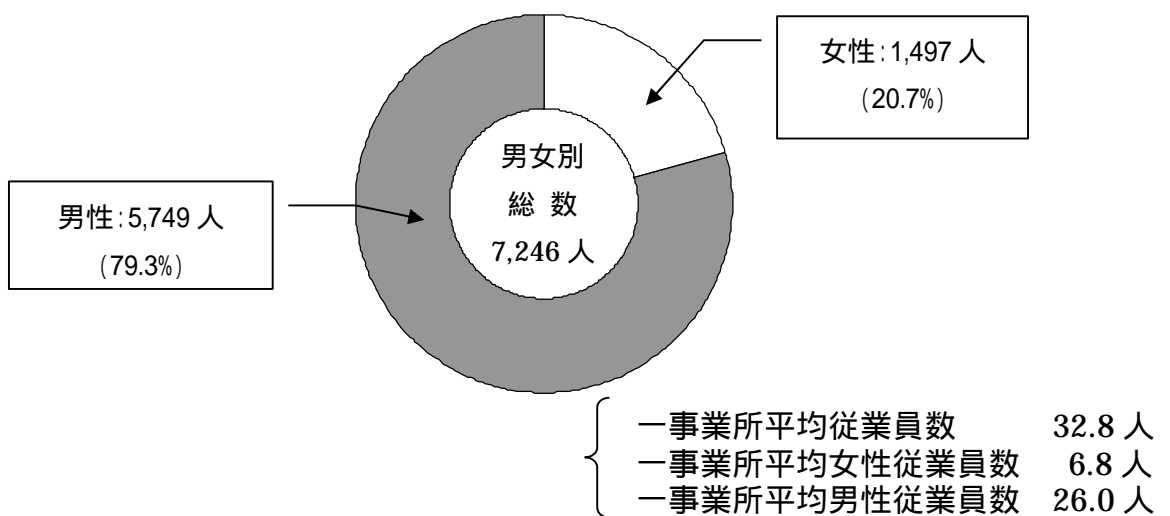
(3) 従業員規模



(4) 従業員総数

(ア) 正規従業員の男女別総数と割合

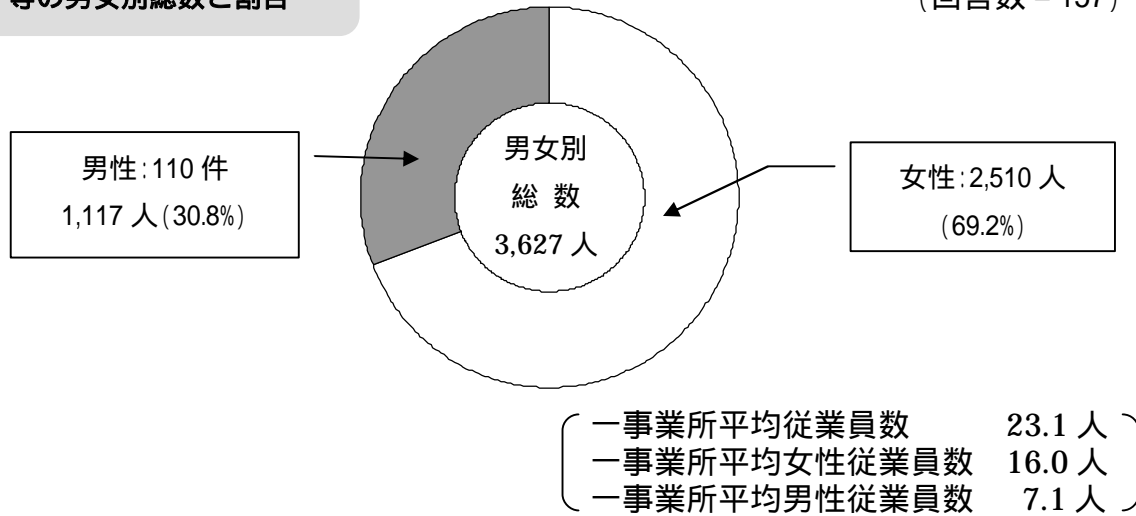
(回答数 = 221)



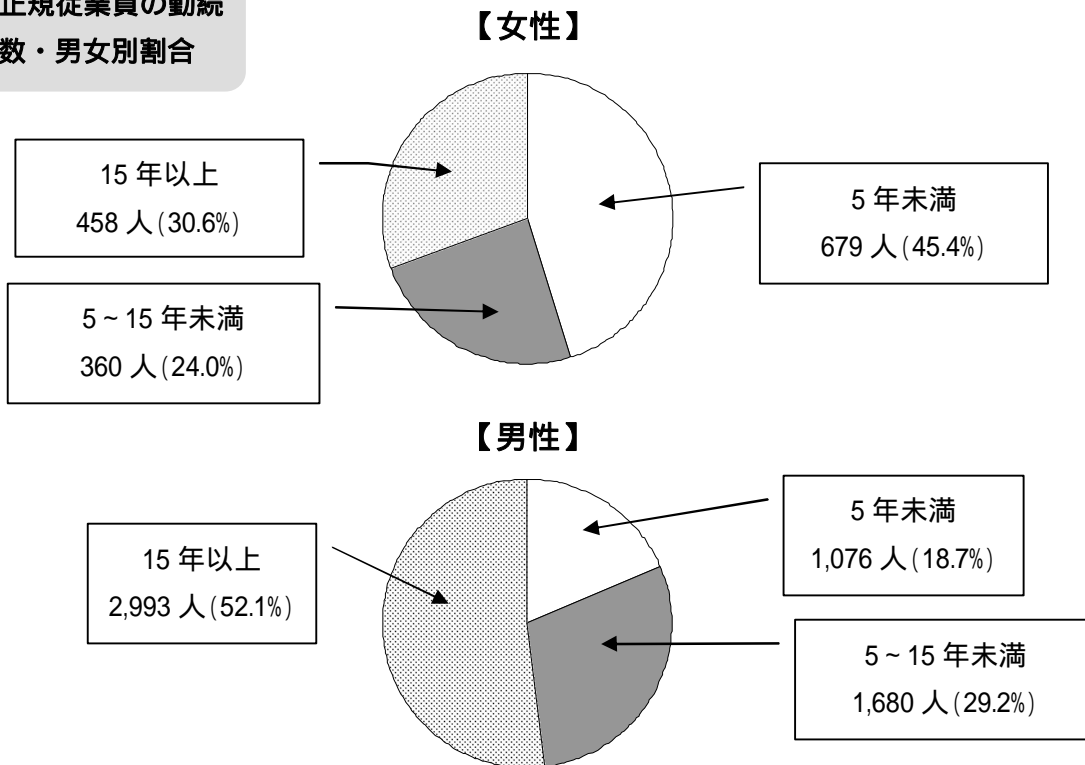


(イ)パート・嘱託・派遣社員等の男女別総数と割合

(回答数 = 157)



(ウ)正規従業員の勤続年数・男女別割合



一事業所あたりの従業員数が、前回（平成14年）調査時（注）は、正規では平均従業員数（正規 51.5 人、非正規 52.0 人）、平均女性従業員数（正規 13.5 人、非正規 36.9 人）、平均男性従業員数（正規 38.0 人、非正規 15.1 人）であったのに対し、今回調査では減少が顕著に見られた。

（注）以降、前回調査とする。



(5) 係長以上の役職者数

(ア) 役職者総数と男女別割合

平成20年

	女性		男性		合計	
	人数(人)	割合	人数(人)	割合	人数(人)	割合
正規従業員総数	1,497	20.7%	5,749	79.3%	7,246	100%
総数に占める役職割合	144	9.6%	1,790	31.1%	1,934	26.7%
部長相当以上	41	8.0%	470	92.0%	511	100%
課長相当	37	4.9%	715	95.1%	752	100%
係長相当	66	9.8%	605	90.2%	671	100%
役職者合計 男女比	144	7.4%	1,790	92.6%	1,934	100%

平成14年

	女性		男性		合計	
	人数(人)	割合	人数(人)	割合	人数(人)	割合
正規従業員総数	3,167	26.2%	8,940	73.8%	12,107	100%
総数に占める役職割合	151	4.8%	1,903	21.3%	2,054	17.0%
部長相当以上	24	4.5%	510	95.5%	534	100%
課長相当	62	7.5%	768	92.5%	830	100%
係長相当	65	9.4%	625	90.4%	690	100%
役職者合計 男女比	151	7.4%	1,903	92.6%	2,054	100%

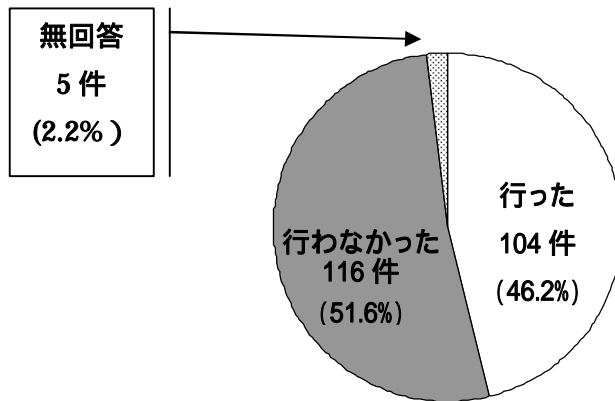
総数に占める役職割合では、前回調査より総数の減少により女性の割合が上昇したように見える。しかし、各役職における男女比は、前回調査時の割合とほぼ変化は見られなかった。



§ 2 従業員の募集・採用状況

問 1

貴社では、平成19年度に正規従業員の募集・採用を行いましたか。



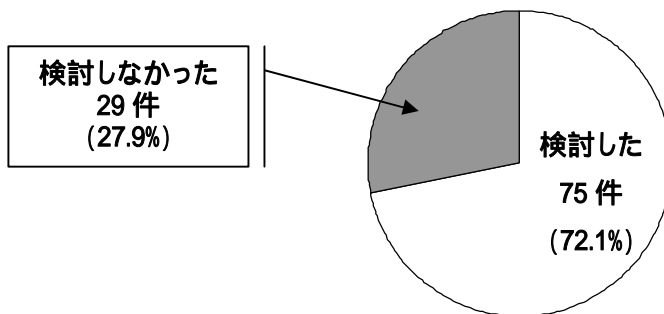
(回答数=225)

問 1-1

問 1で「行った」と回答した場合のみ

↑ 平成11年度に男女雇用機会均等法の改正がありました。これを受けて貴社では、募集・採用について検討されましたか。

(回答数=104)

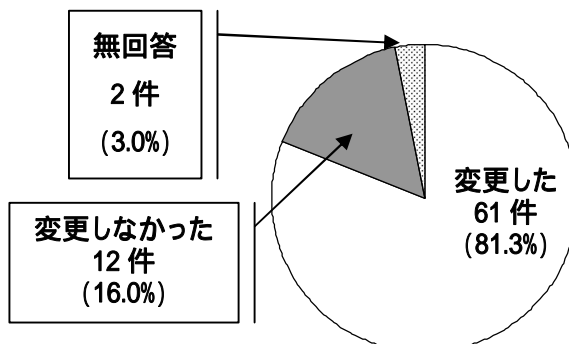


問 1-2

問 1-1で「検討した」と回答した場合のみ

↑ 募集・採用方法を変更しましたか。

(回答数=75)



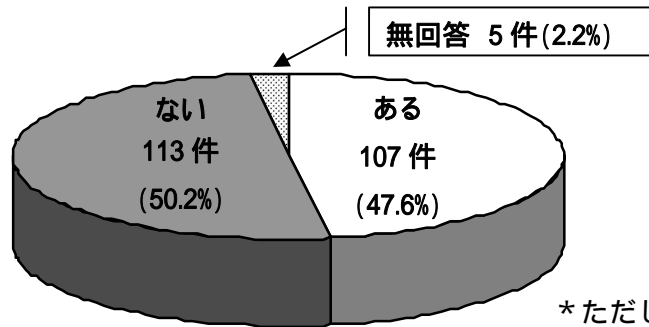


§ 3 従業員の就労状況

問 2

貴社では、女性をまったく配置していない仕事がありますか。

(回答数=225)

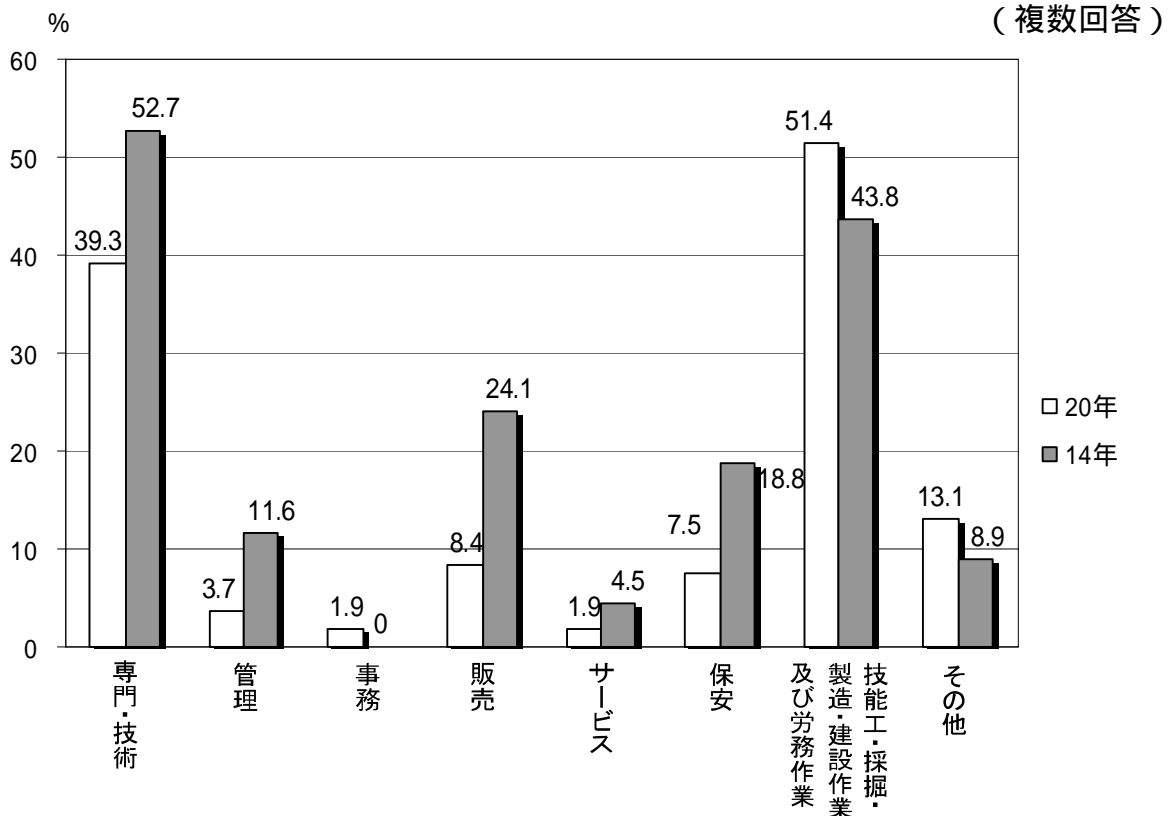


*ただし、労働基準法の就業制限業務以外

問 2-1

問 2 で「ある」と回答した場合のみ

↑ その職種は何ですか。次の中からあてはまるものすべてを選んで下さい。



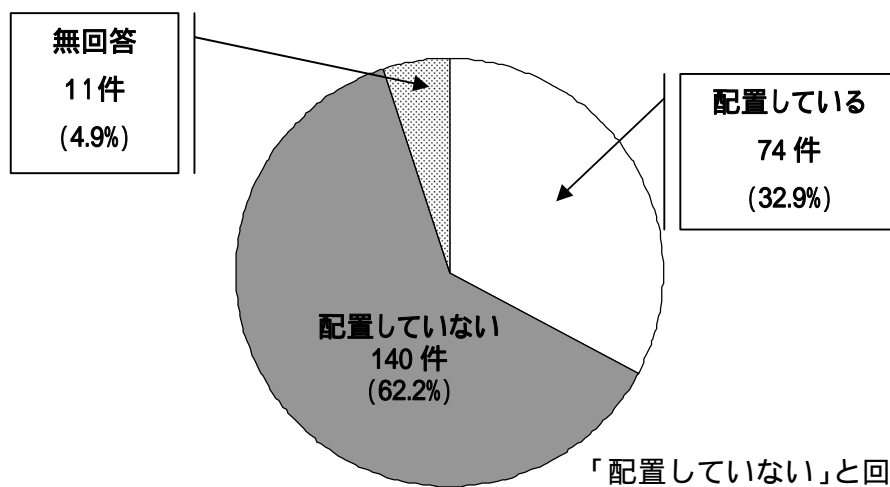


問 2-2

(ふたたび全ての会社に)

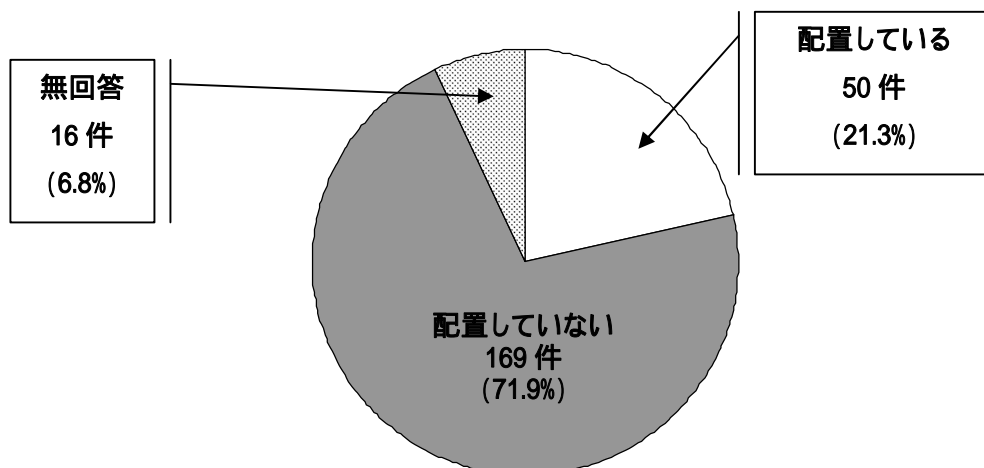
¶ 平成11年度から労働基準法が改正され、深夜業や時間外など女性に関する規制が解消されました。貴社では、これを受けて、深夜業など女性を配置していなかった職種や職場へ女性を配置していますか。

(20年：回答数 = 225)



「配置していない」と回答した中で、理由に「深夜業がない」と記載した事業所が61件あった。

(14年：回答数 = 235)



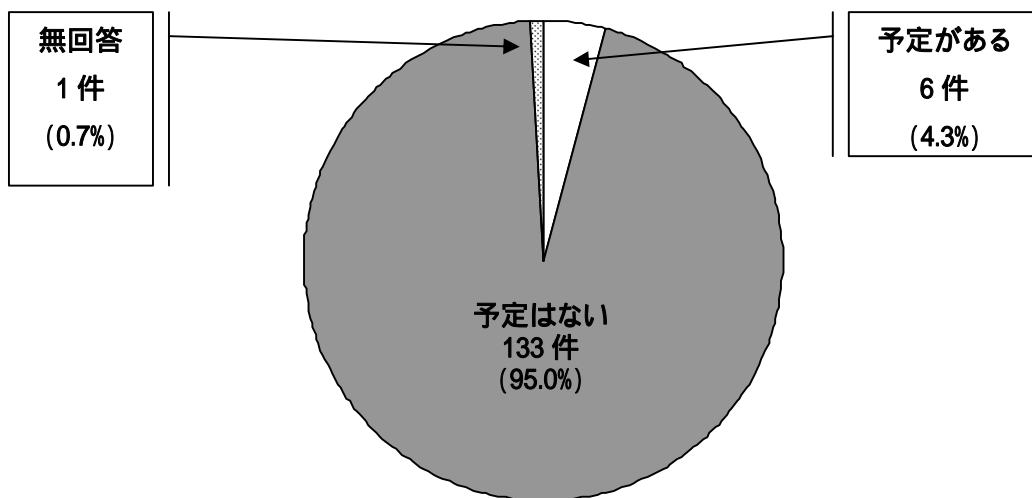


問 2-3

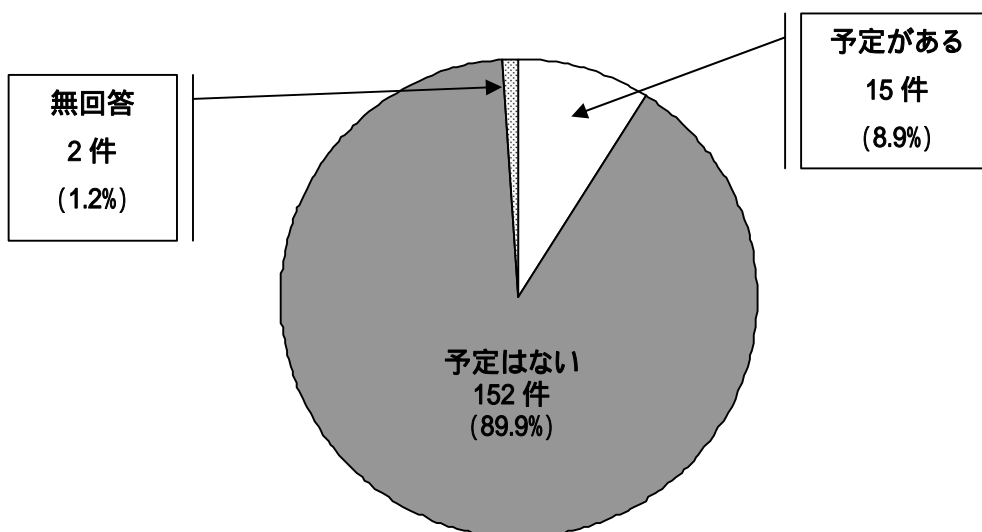
問 2-2 で「配置していない」と回答した場合のみ

⌚ 今後、深夜業や時間外など女性を配置していなかった職種や職場へ女性を配置する予定はありますか。

(20年：回答数 = 140)



(14年：回答数 = 169)

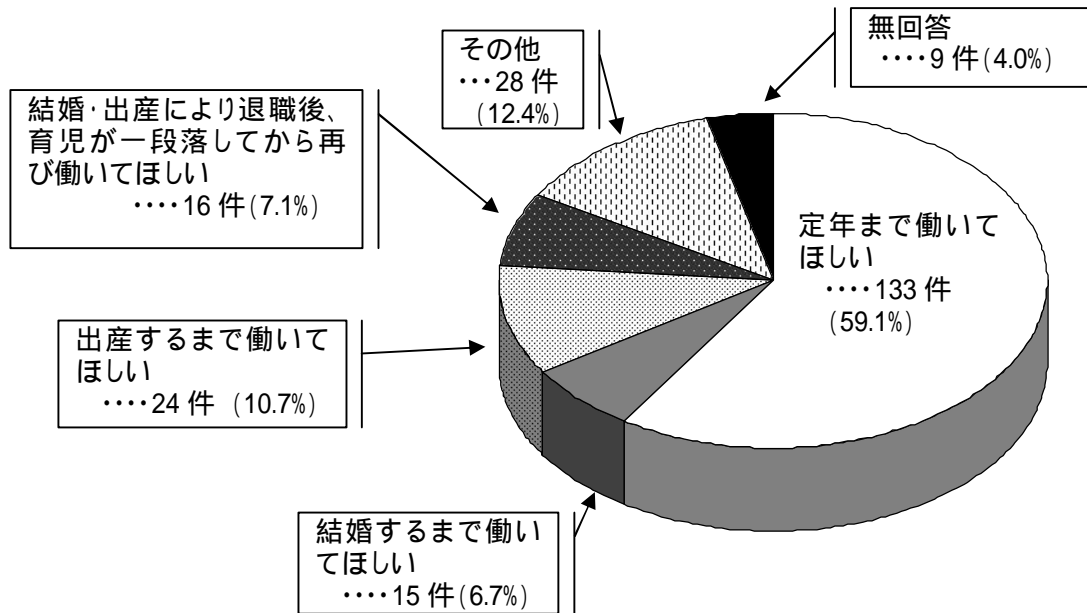




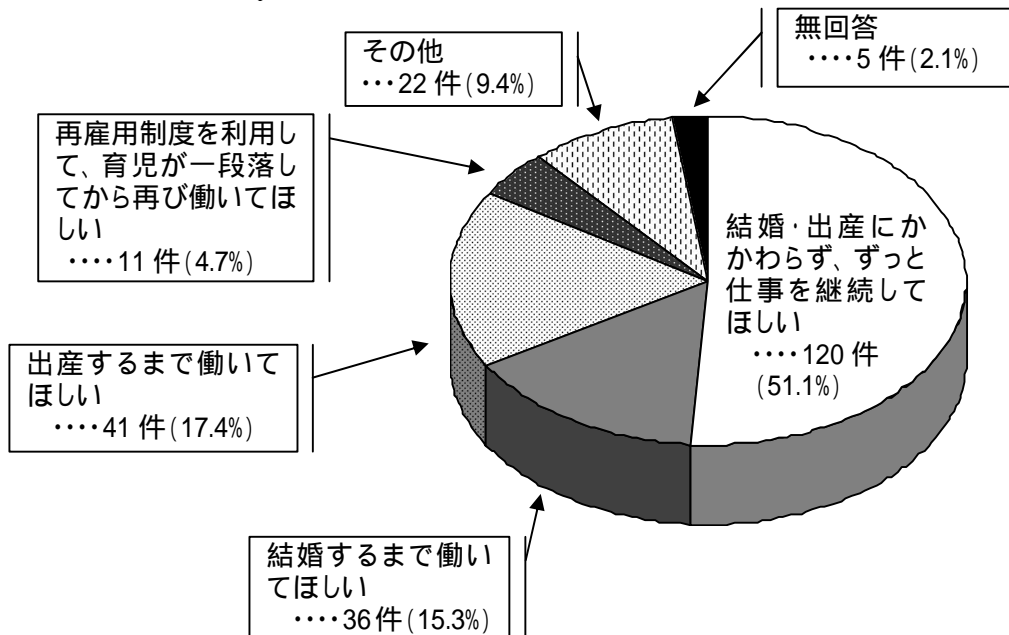
問 3

貴社では、女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。貴社の考えに最も近いものを次の中から1つだけ選んでください。

(20年：回答数 = 225)



(14年：回答数 = 235)

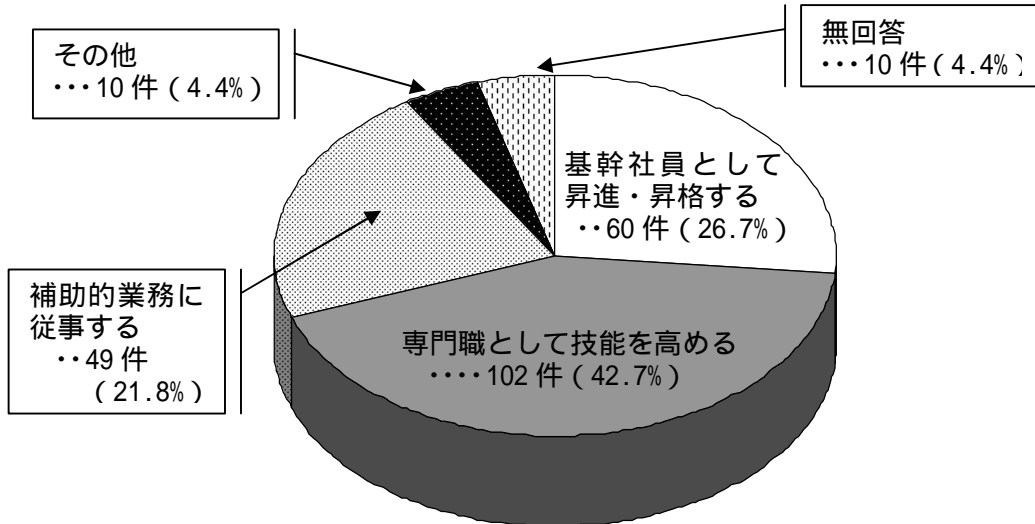




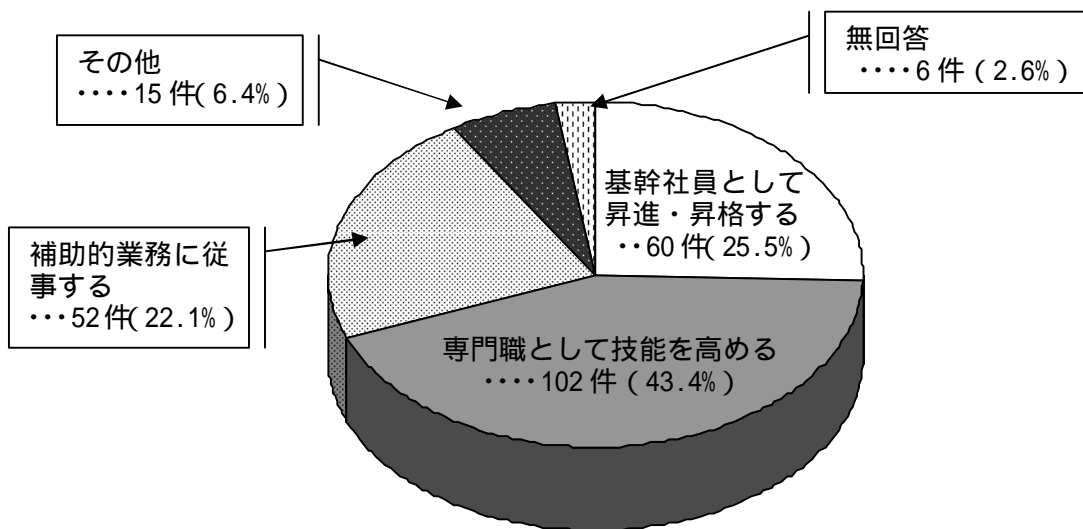
問 4

貴社では、女性従業員にどのように働くことを期待していますか。最も期待している働き方を次の中から1つだけ選んでください。

(20年 : 回答数 = 225)



(14年 : 回答数 = 235)

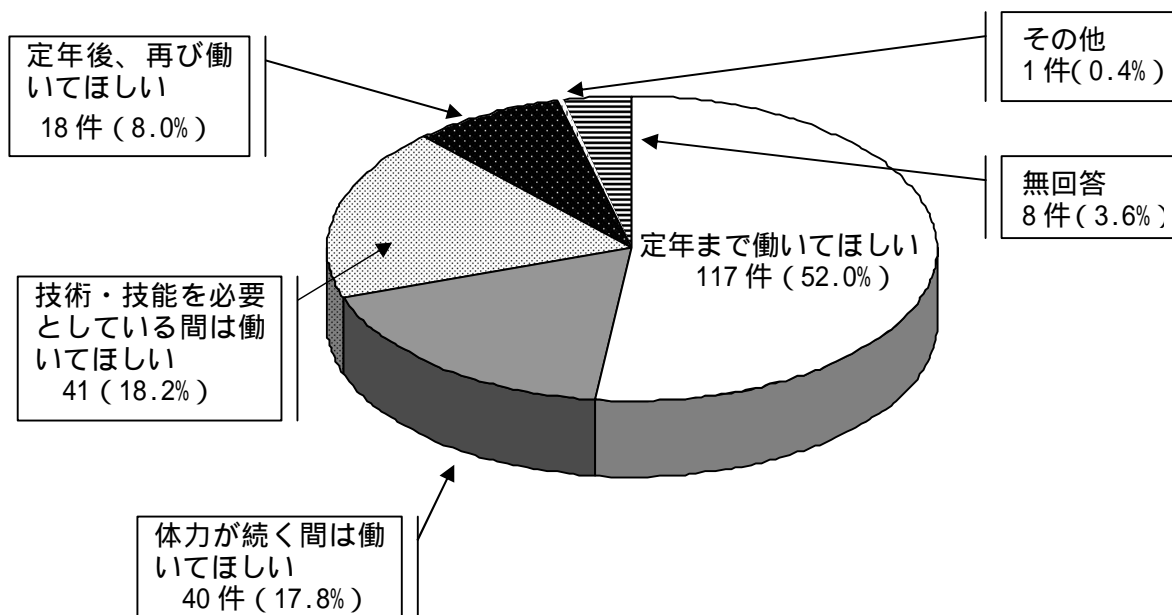




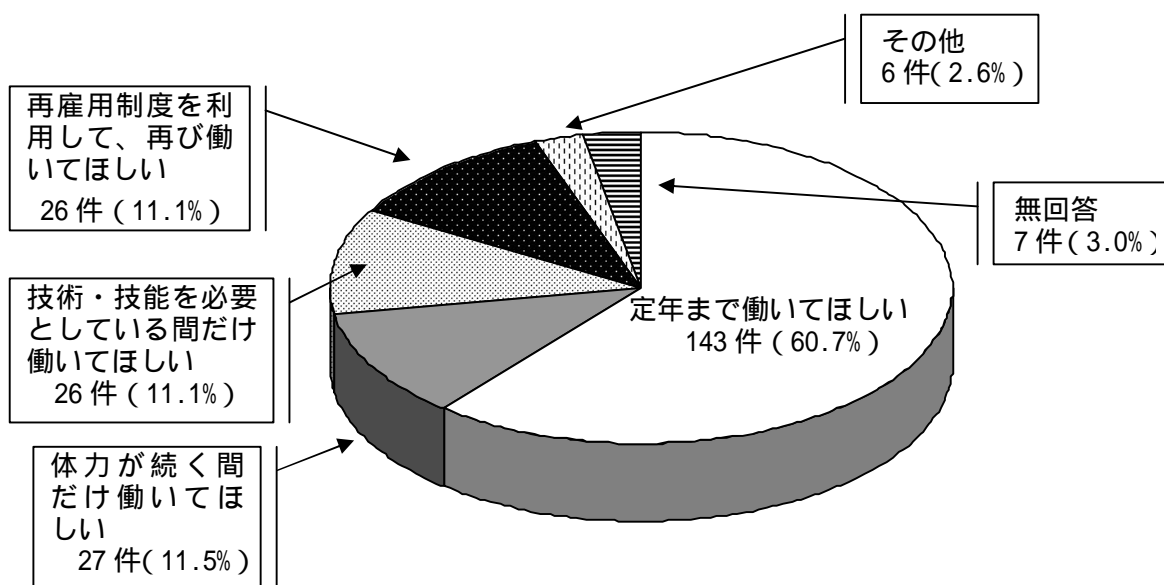
問 5

貴社では、男性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。貴社の考えに最も近いものを次の中から1つだけ選んでください。

(20年：回答数 = 225)



(14年：回答数 = 235)

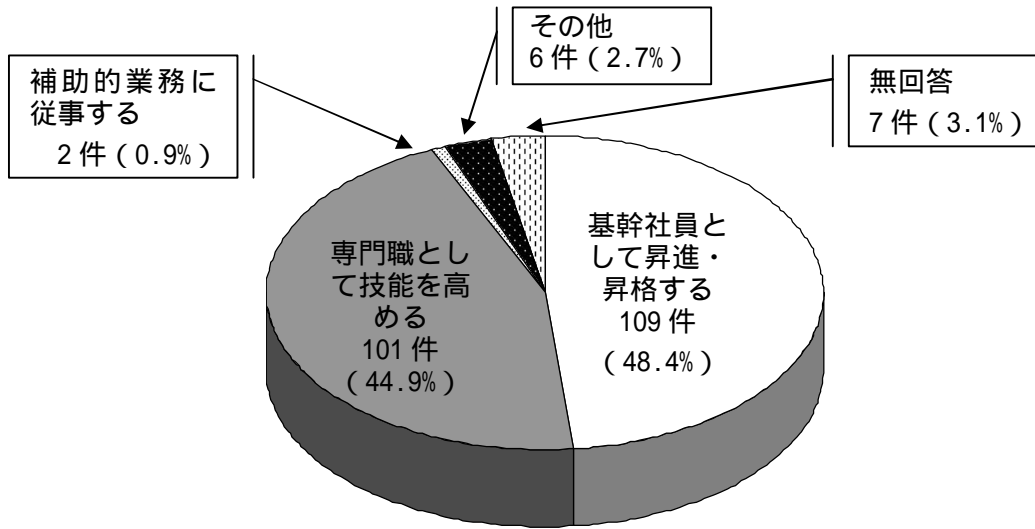




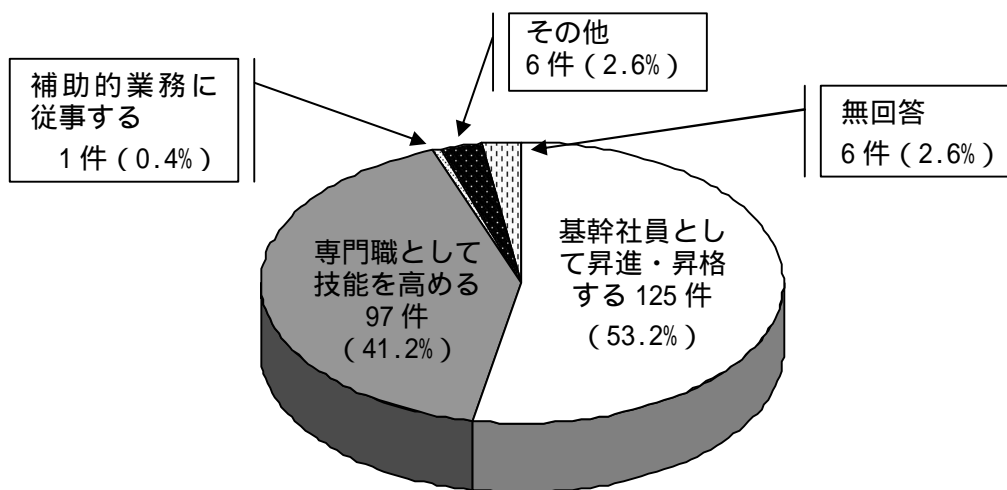
問 6

貴社では、男性従業員にどのように働くことを期待していますか。最も期待している働き方を次の中から1つだけ選んでください。

(20年 : 回答数 = 225)



(14年 : 回答数 = 235)

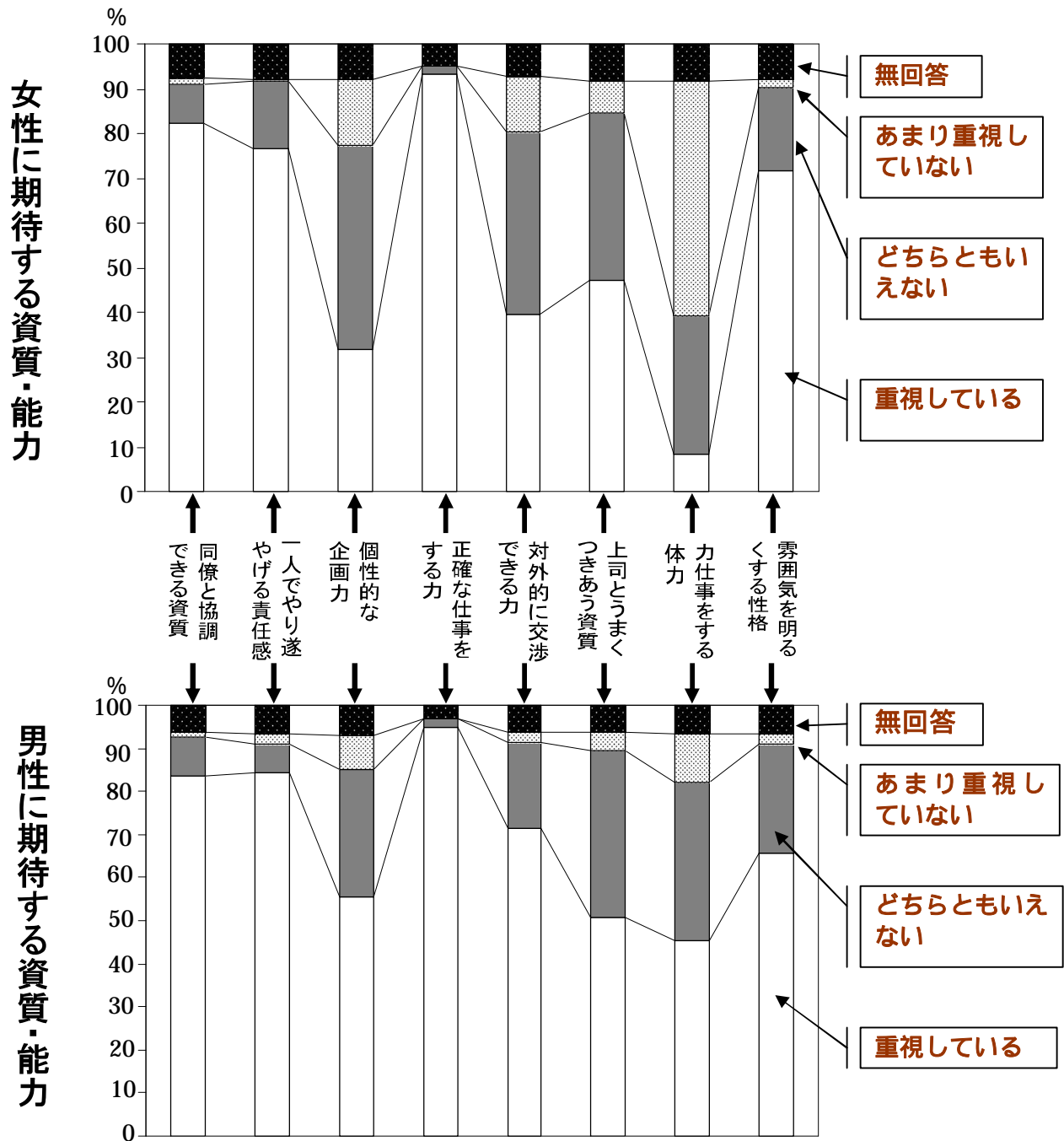




§ 4 従業員に期待する資質・能力

問 7

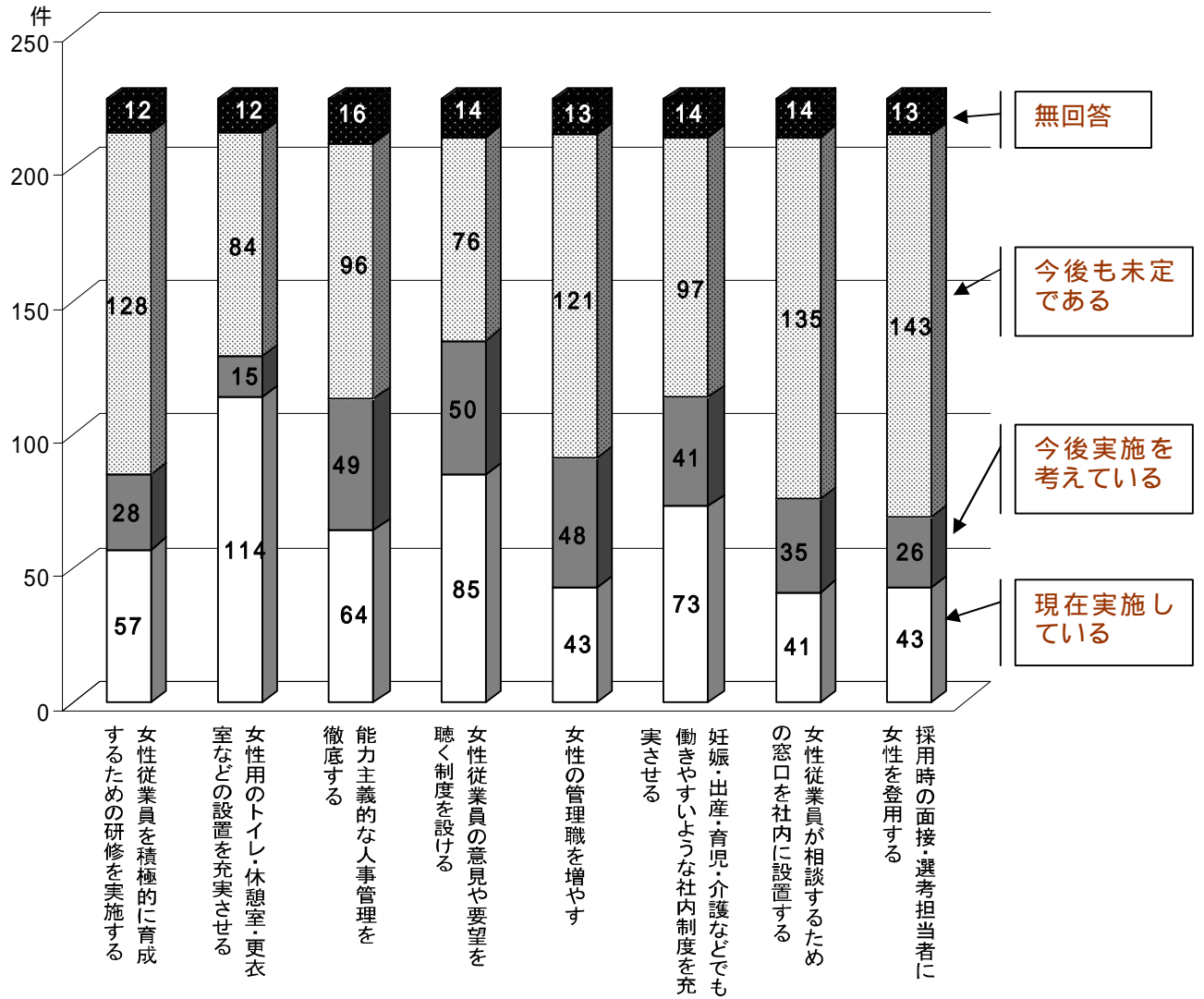
貴社では、従業員に対してどのような資質や能力を期待していますか。女性と男性それぞれ各項目ごとにあてはまるものを1つずつ選んでください。





問 8

女性従業員が働く環境について伺います。次の事柄の実施状況について、貴社ではどのようになっていますか。あてはまるものを1つずつ選んでください。



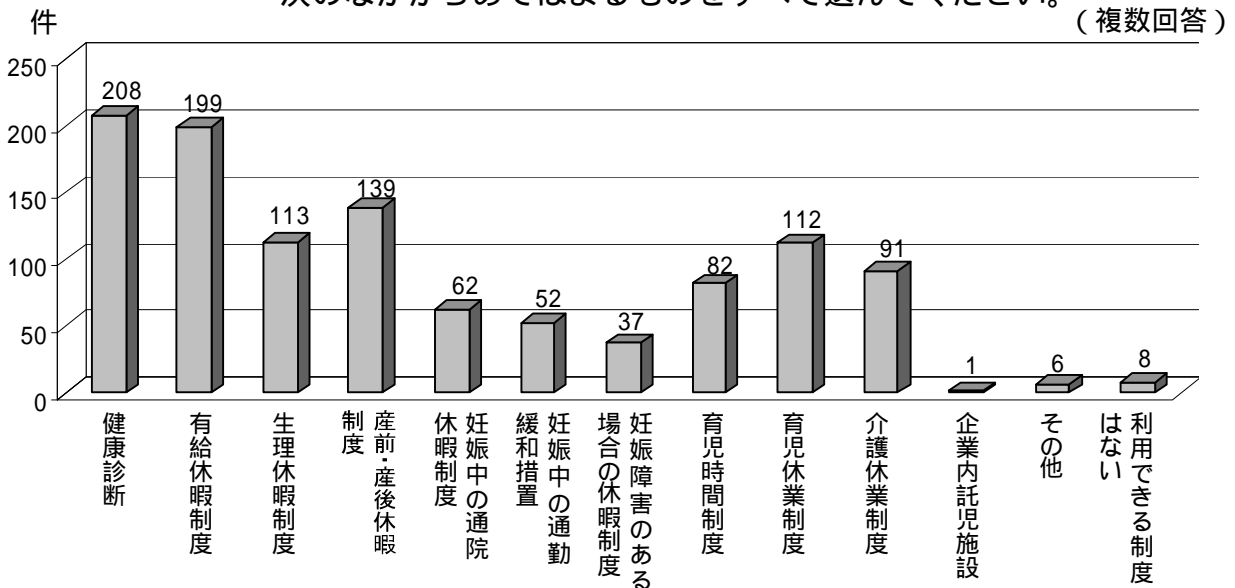


§ 5 育児や介護に関する制度等

問 9

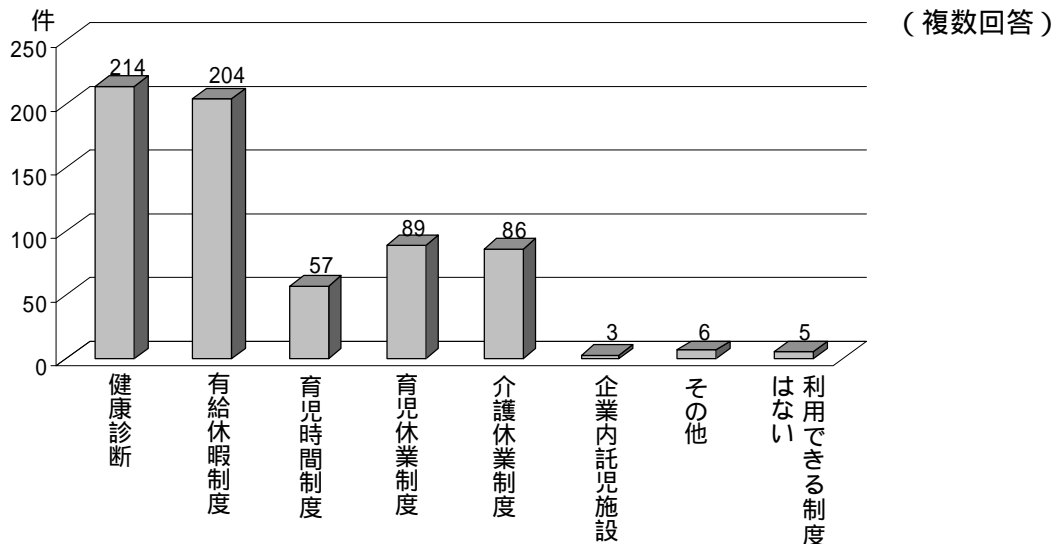
問 9-1

↑ 貴社において、女性従業員が利用できる制度は何ですか。
次のなかからあてはまるものをすべて選んでください。（複数回答）



問 9-2

↑ 貴社において、男性従業員が利用できる制度は何ですか。
次のなかからあてはまるものをすべて選んでください。（複数回答）

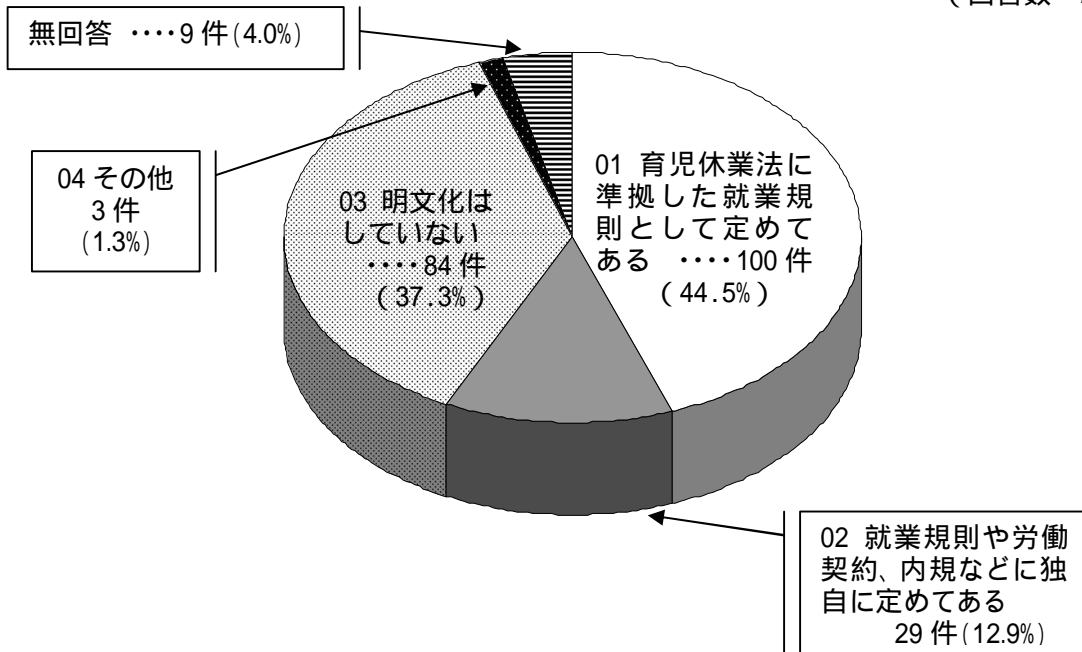




問 10

貴社では、育児休業制度を就業規則などで規定していますか。

(回答数 = 225)

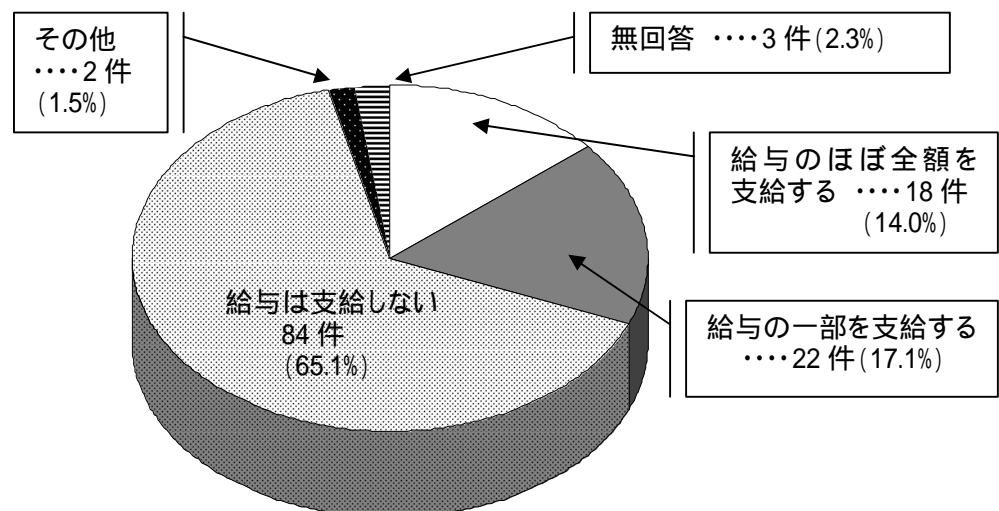


問 10-1

問 10で「01、02」で定めてあると回答した場合のみ

¶ 育児休業期間中に給与の支給はありますか。
(雇用保険から支給される育児休業給付金は除く)

(回答数 = 129)





問 10-2

問 10 で「01. 02. 定めてある」と回答した場合のみ

¶ 貴社では、平成 19 年度に育児休業を取得（利用）した人はいましたか。

	利用した人
(1) 女性	15 人
(2) 男性	0 人

問 10-3

問10-2の(1)・(2)のいずれかで「01. いる」と回答した場合のみ

¶ 復職後の配置は同じでしたか。変わりましたか。

	現職に復帰	以前と変わった
(1) 女性	10 人	2 人
(2) 男性	0 人	0 人

問 10-4

問10-3の(1)・(2)のいずれかで「02. 以前と変わった」と回答した場合のみ

¶ 復職後の配置の変更はどのように決めましたか。

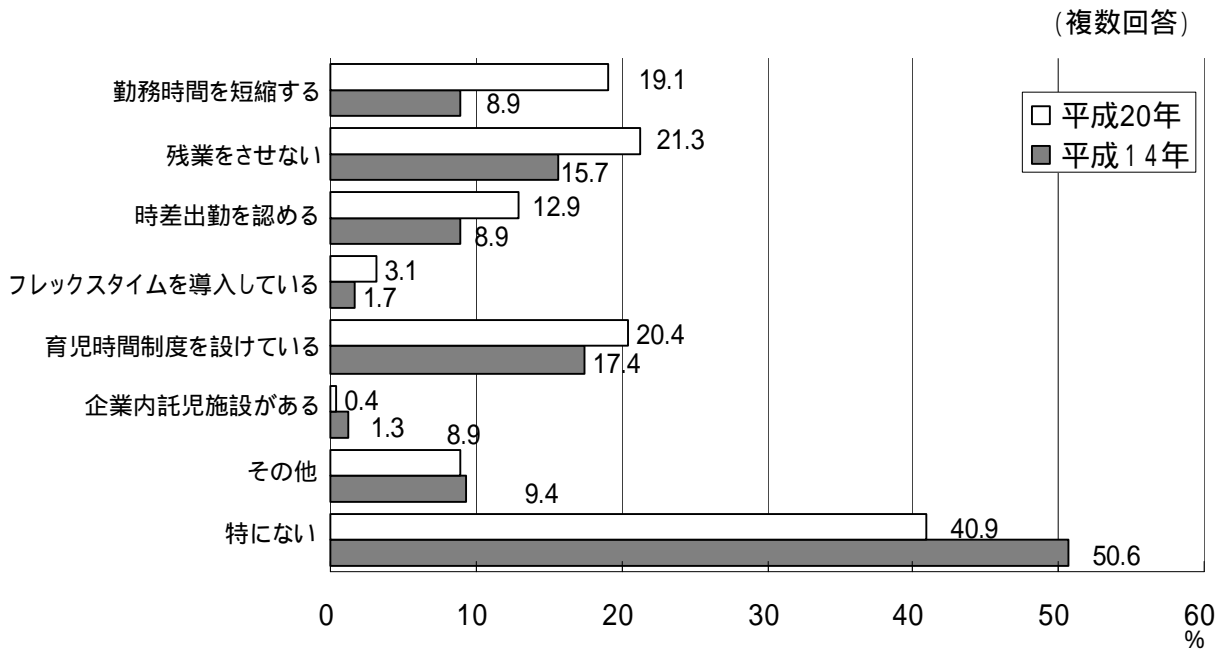
本人の希望を配慮して会社が決定	1 人
会社の都合により決定	1 人
その他	0 人



(ふたたび全ての会社に)

問 1 1

貴社では、生後一年に満たない子どもを持つ女性の正規社員に対して、特別な配慮がなされていますか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。

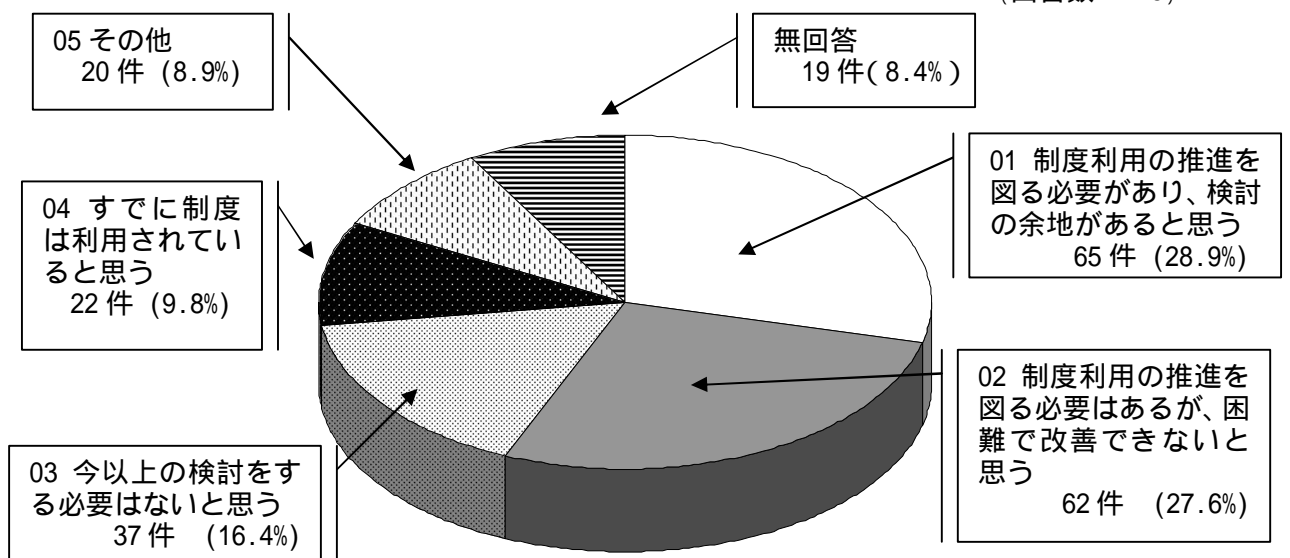


(ふたたび全ての会社に)

問 1 2

貴社では、育児休業法の今後についてどのように考えですか。

(回答数 = 225)



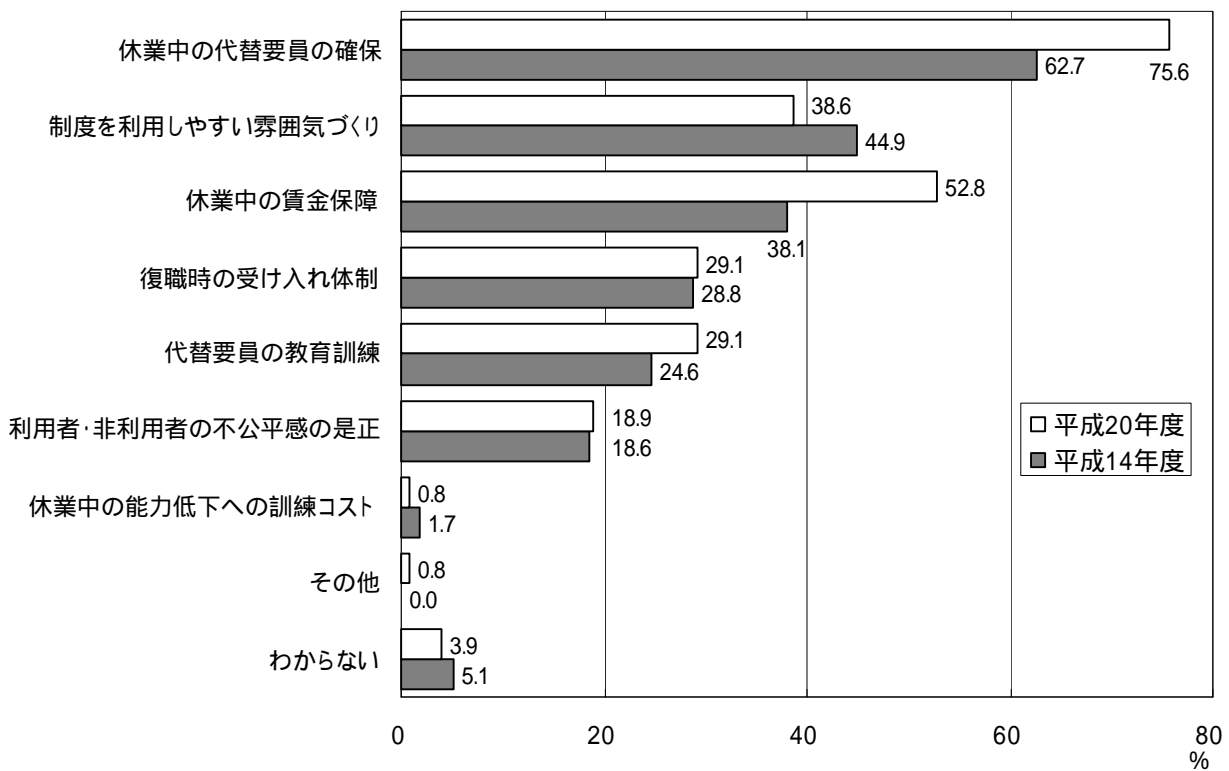


問 12-1

問 12 で「01 と 02」で制度利用の推進をはかる必要があると回答した場合のみ

⌚ 今後、育児休業法の利用促進をするために、特に大切だと思われるものは何ですか。次の中から主なものを 3 つまで選んでください。

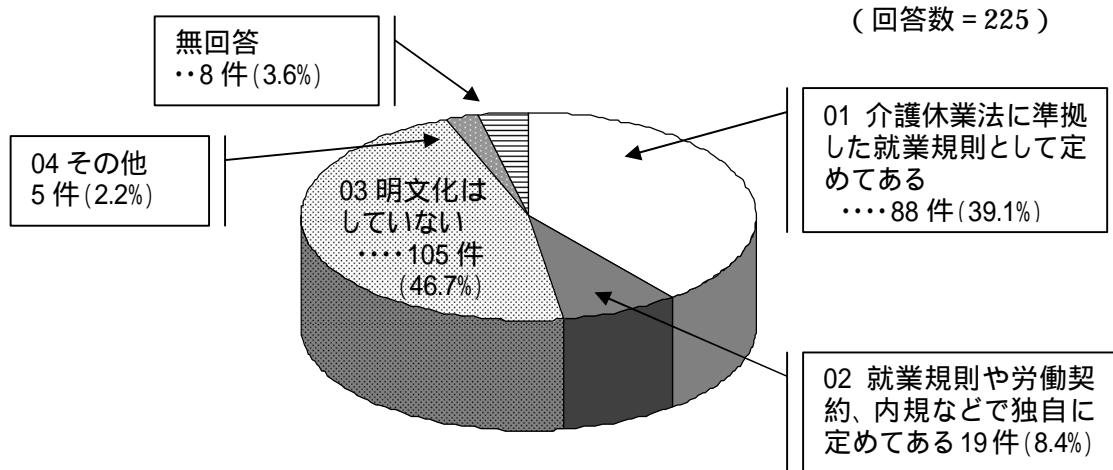
(複数回答)





問 13

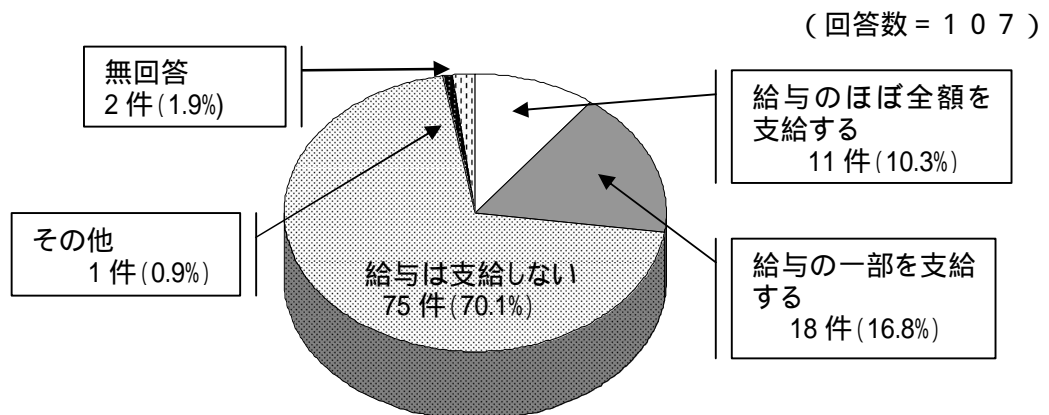
貴社では、介護休業制度を就業規則などで規定していますか。



問 13-1

問 13 で「01、02 定めてある」と回答した場合のみ

¶ 介護休業期間中に給与の支給はありますか。(雇用保険から支給される介護休業給付金は除く)



問 13-2

問 13 で「01、02 定めてある」と回答した場合のみ

¶ 貴社では、平成 19 年度に介護休業制度を利用した人はいましたか。

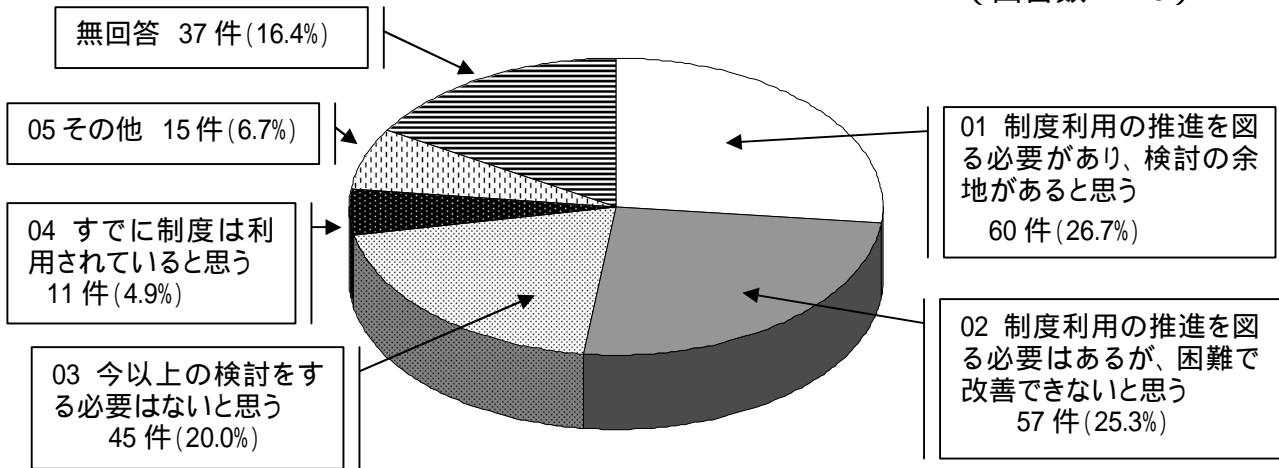
	利用した人
(1) 女性	0人
(2) 男性	0人



問 14

貴社では、介護休業法の今後についてどのようにお考えですか。

(回答数 = 225)

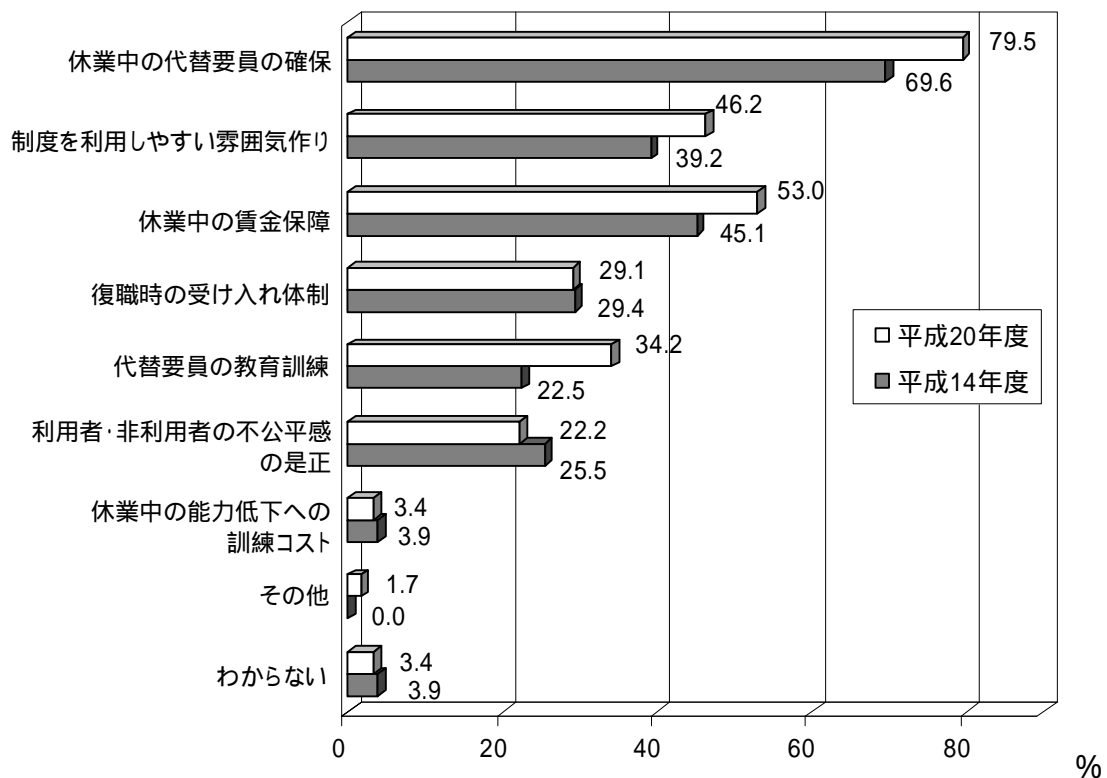


問 14-1

問 14 で「01、02 制度利用の推進をはかる必要がある」と回答した場合のみ

今後、介護休業法の利用推進をするために、特に大切だと思われるものは何ですか。次の中から主なものを3つまで選んでください。

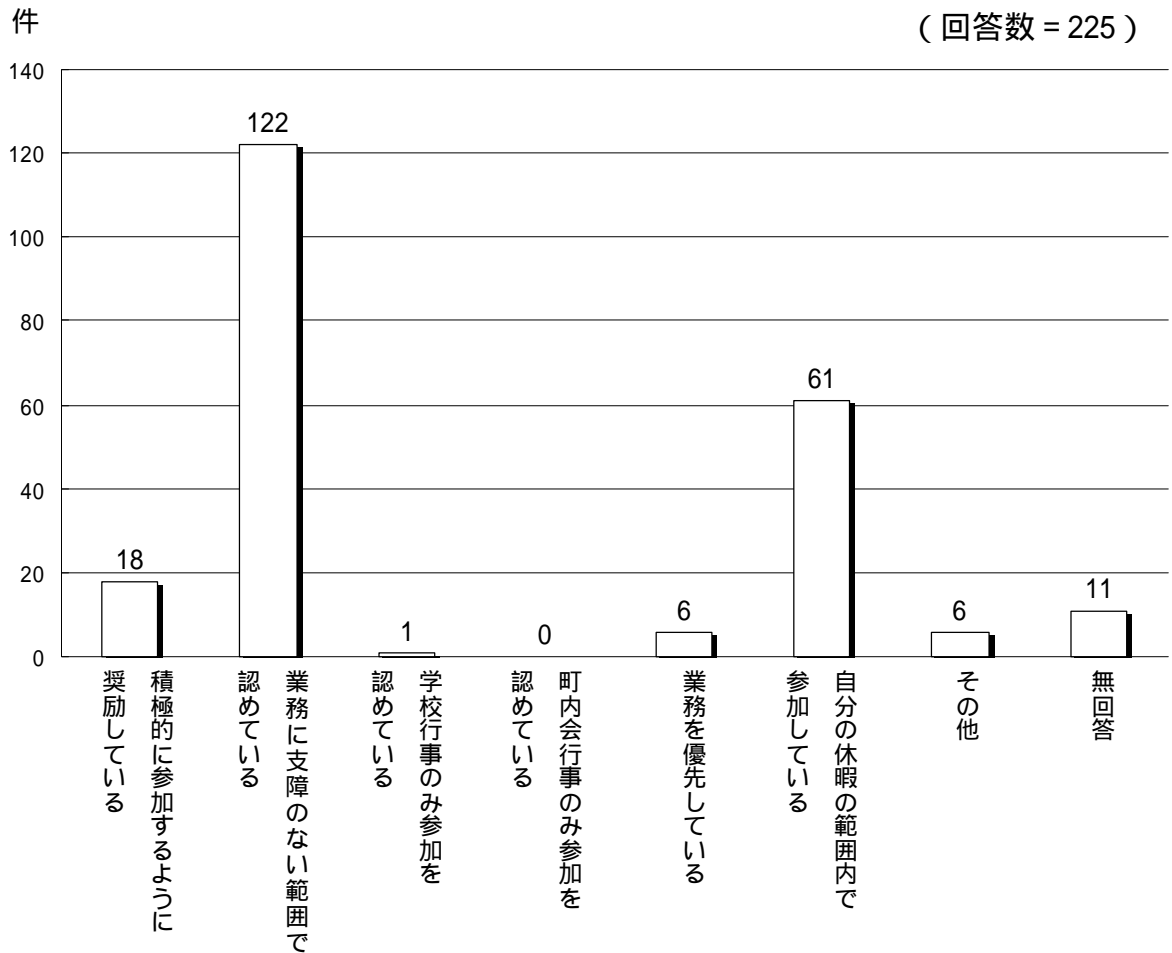
(複数回答)





問 15

貴社では、従業員が学校行事や町内会行事へ参加することに、どのように対応していますか。



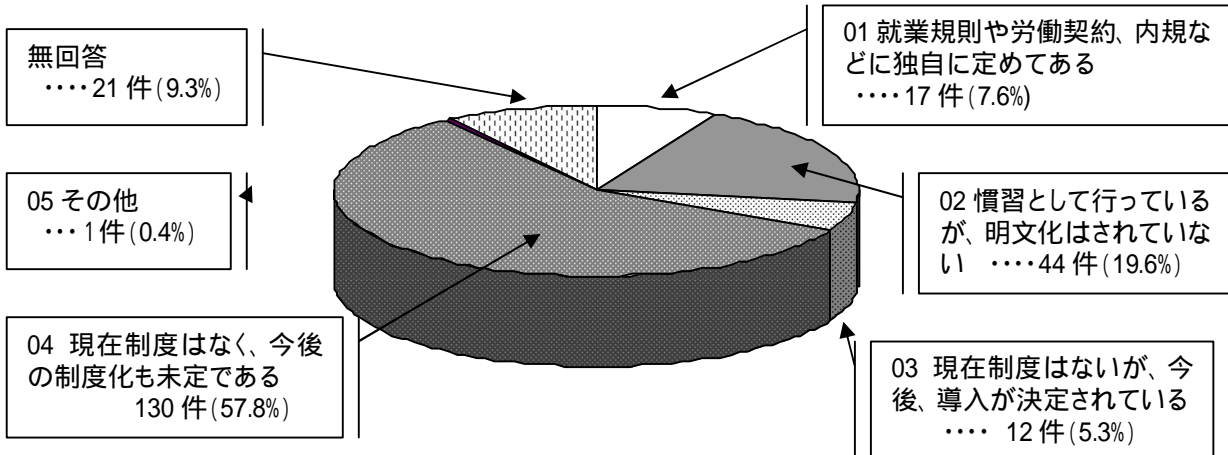


§ 6 再就職制度

問 16

貴社では、結婚・出産・育児・介護などで退職した従業員が、その後再就職を希望した場合について、就業規則などで規定していますか。

(回答数 = 225)

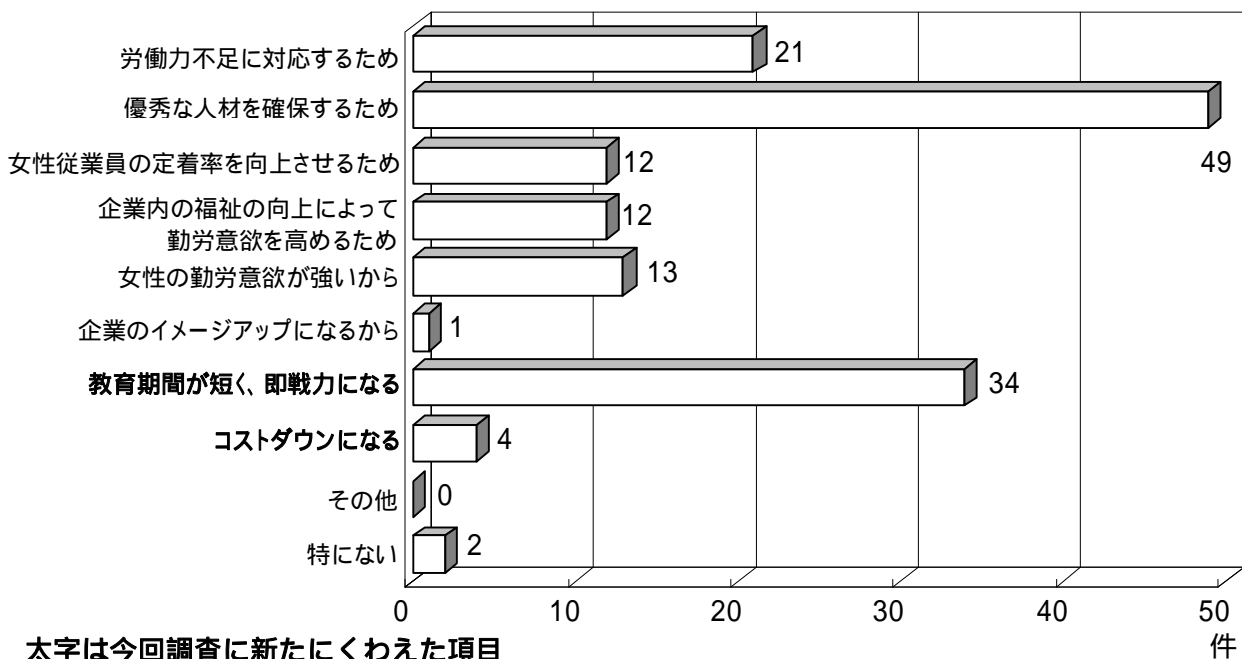


問 16-1

問 16 で「01 定めてある」もしくは「02 慣習として行っている」と回答した場合のみ

↑ 貴社では、再就職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就職雇用に関して、主なものを 3 つまで選んでください。

(複数回答)



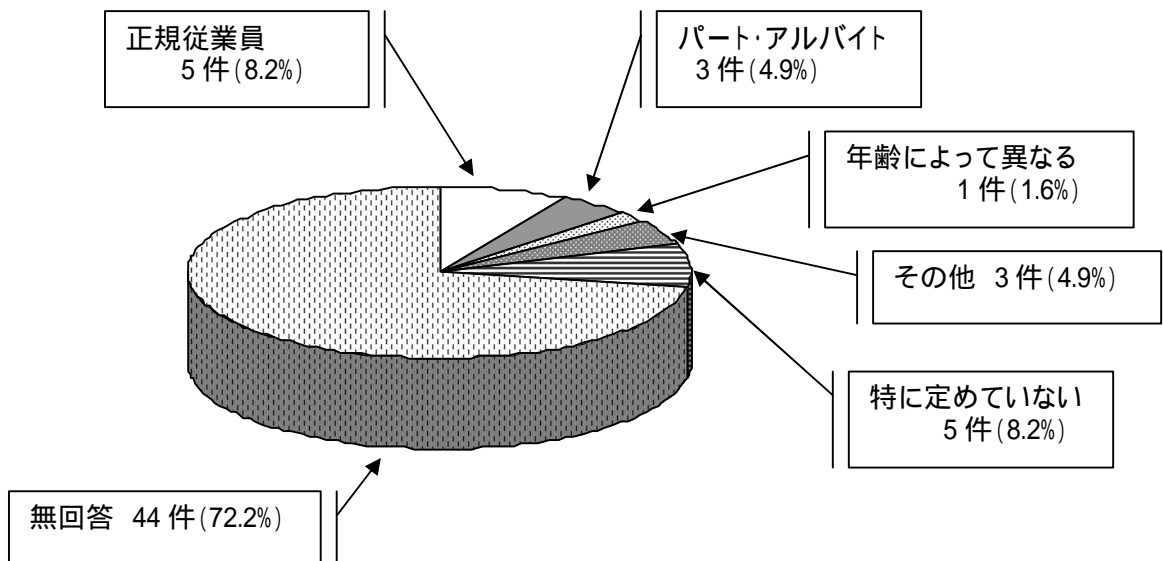


問 16-2

問 16で「01 定めてある」もしくは「02 慣習として行っている」と回答した場合のみ

¶ 女性従業員の再就職後の配置（正規従業員・パートの別）はどうなりますか。次の中から1つだけ選んでください。

（回答数 = 61）





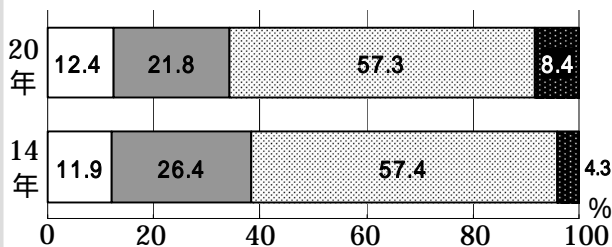
§ 7 雇用機会均等法

(ふたたび全ての会社に)

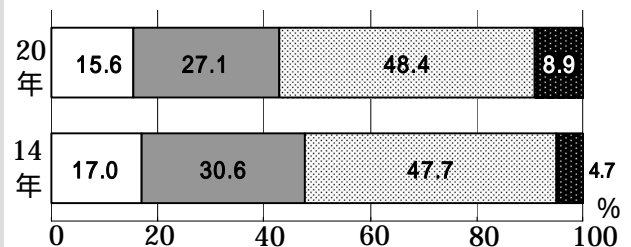
問 17

改正男女雇用機会均等法の施行以降、貴社では雇用上の変化がありましたか。それぞれについて、該当するものに をつけてください。

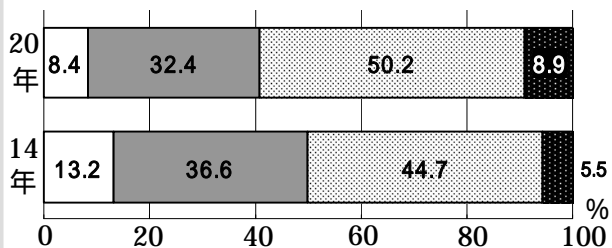
(1) 女性を積極的に採用しようとするようになった



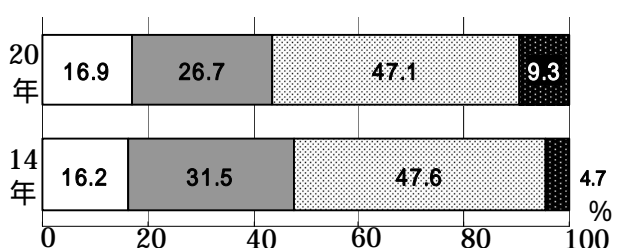
(2) 従来に比べて女性の職域を拡大し、配属させるようになった



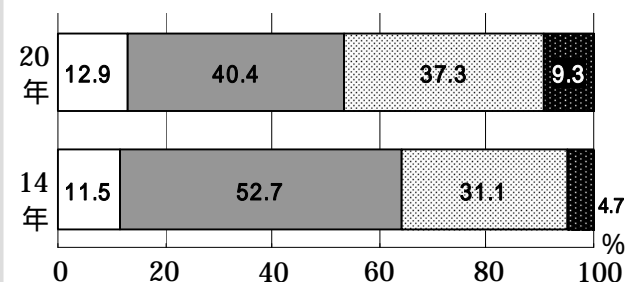
(3) 女性を対象として教育訓練を充実してきた



(4) 女性の昇進の機会を増やし、登用を図るようになってきた



(5) 女性の管理職が増えた



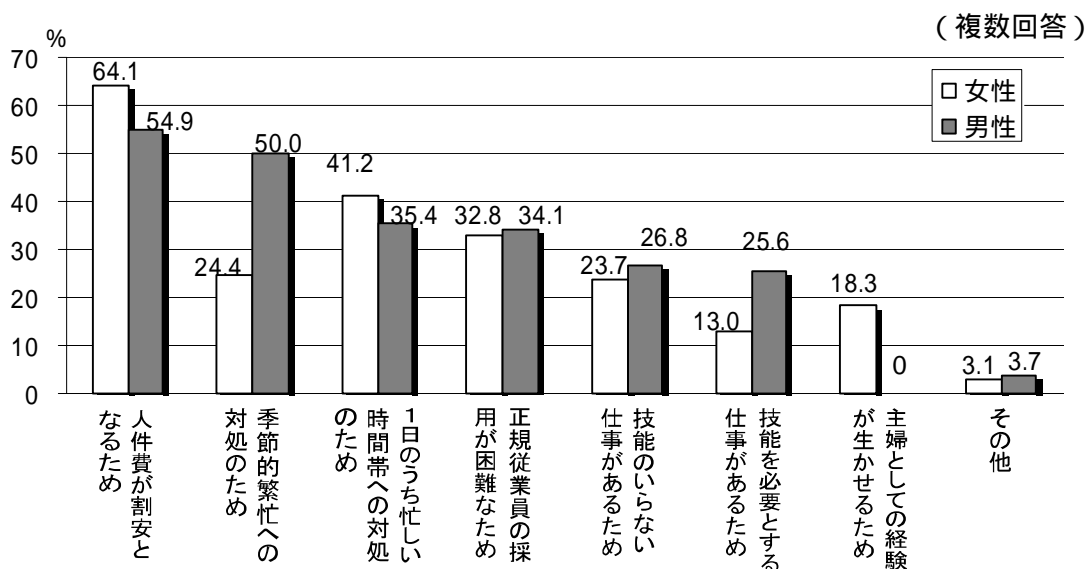
□ はい
 ■ いいえ
 ▨ どちらでもない
 ■ 無回答



§ 8 非正規従業員(パート タイマー・契約社員)と派遣 社員の雇用状況

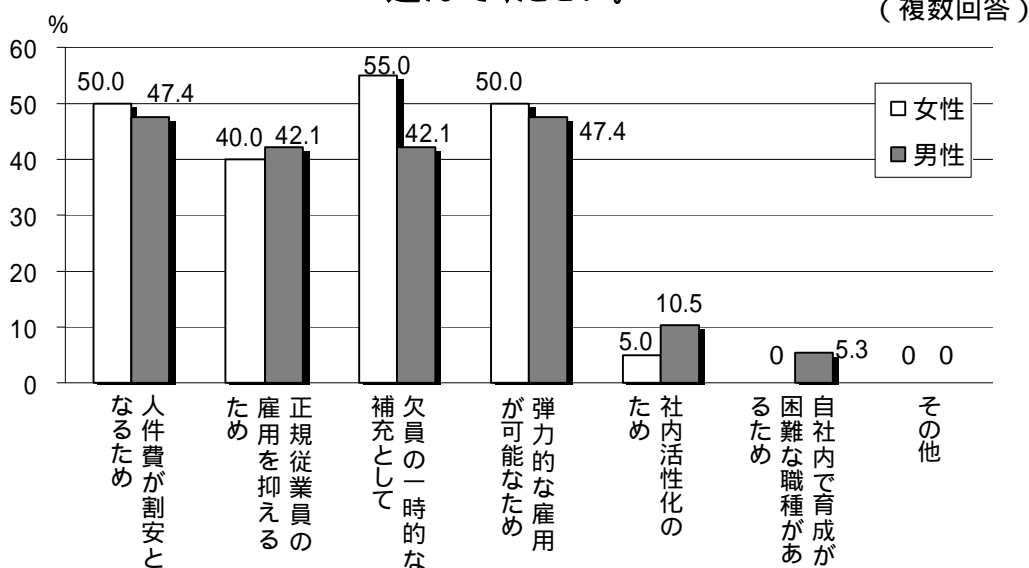
問 18

女性(男性)パートタイマーがいる会社に伺います。女性(男性)パートタイマーを必要とする理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。



問 19

女性(男性)派遣社員がいる会社に伺います。女性(男性)派遣社員を必要とする理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。



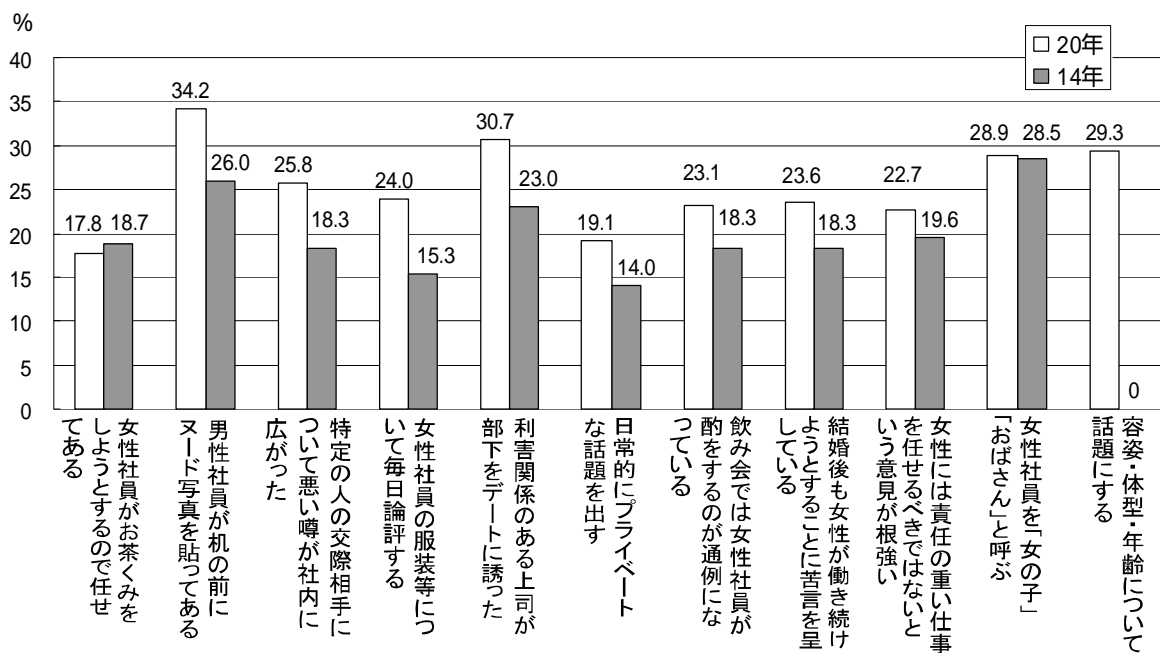


§ 9 セクシュアル・ハラスメントに関する貴社の状況

問 20

次のことからのうち、「社として対応すべき問題だ」と思われるのはどれでしょうか。あてはまるものをすべて選んでください。

(複数回答)



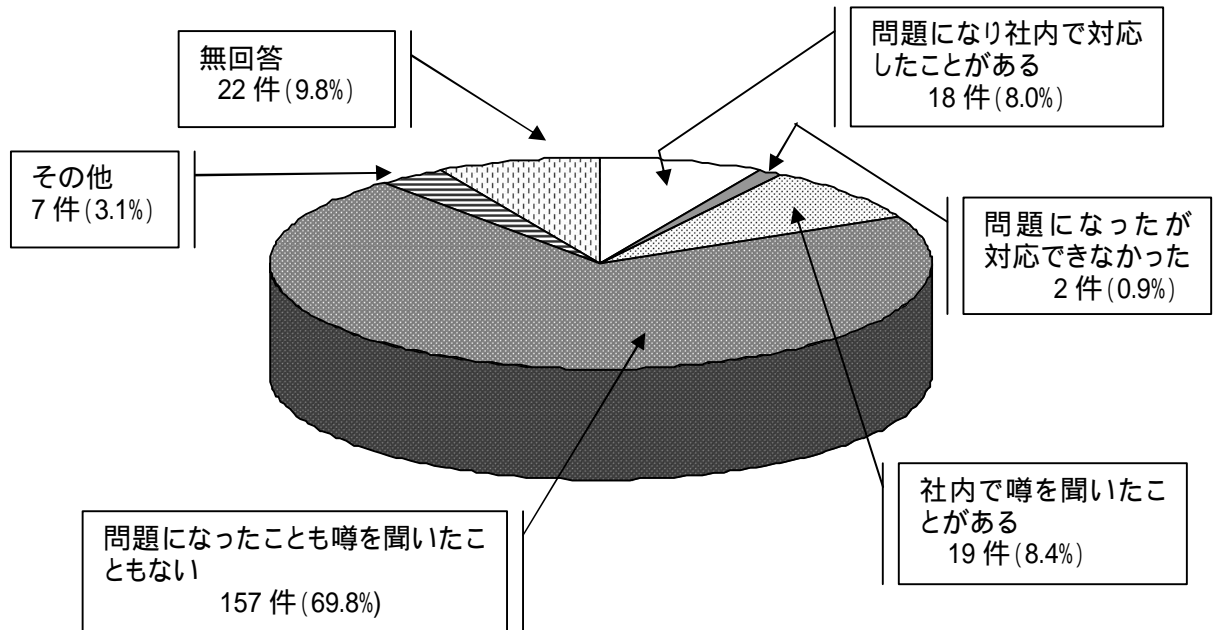
「容姿・体型・年齢について話題にする」は、今回調査に新たに加えた項目



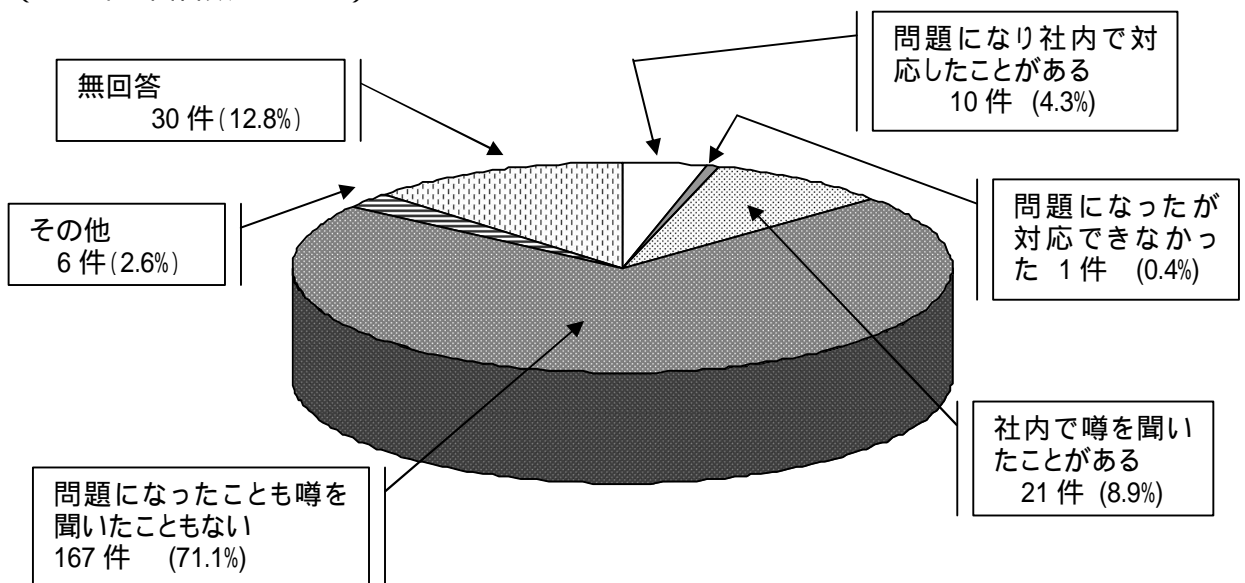
問 21

貴社では、セクシュアル・ハラスメントが社内で話題になったことがありますか。

(20年 : 回答数 = 225)



(14年 : 回答数 = 235)

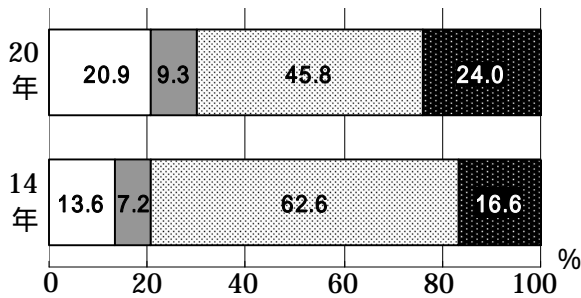




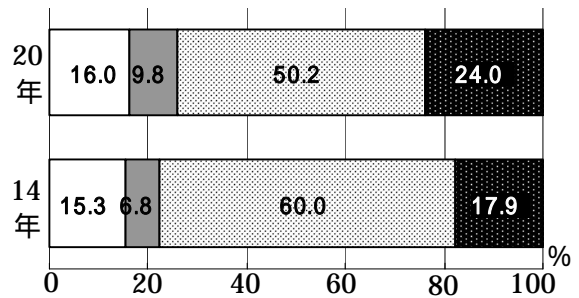
問 22

貴社では、セクシュアル・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。次のそれぞれの項目であてはまるものを選んでください。

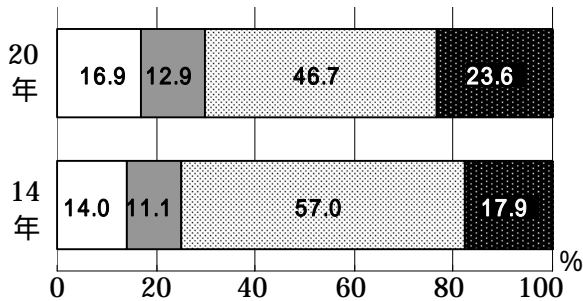
(1) 社として指針を独自に定める



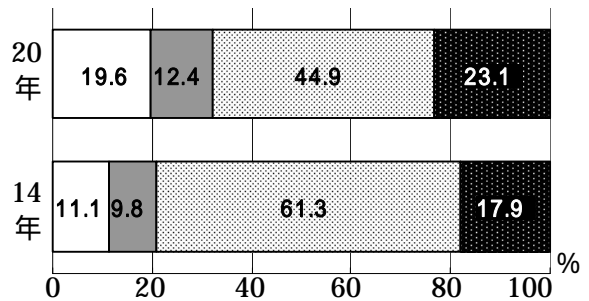
(2) パンフレット等資料を配布し、周知する



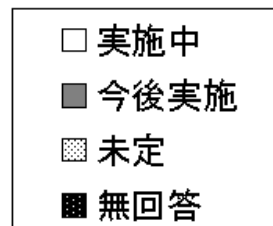
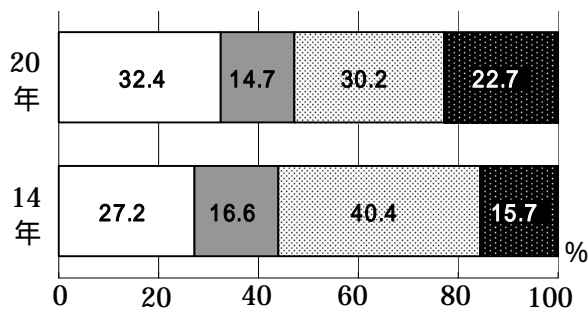
(3) 社員教員を行う



(4) 相談窓口をもうける



(5) 常に職場での実態の把握に努める

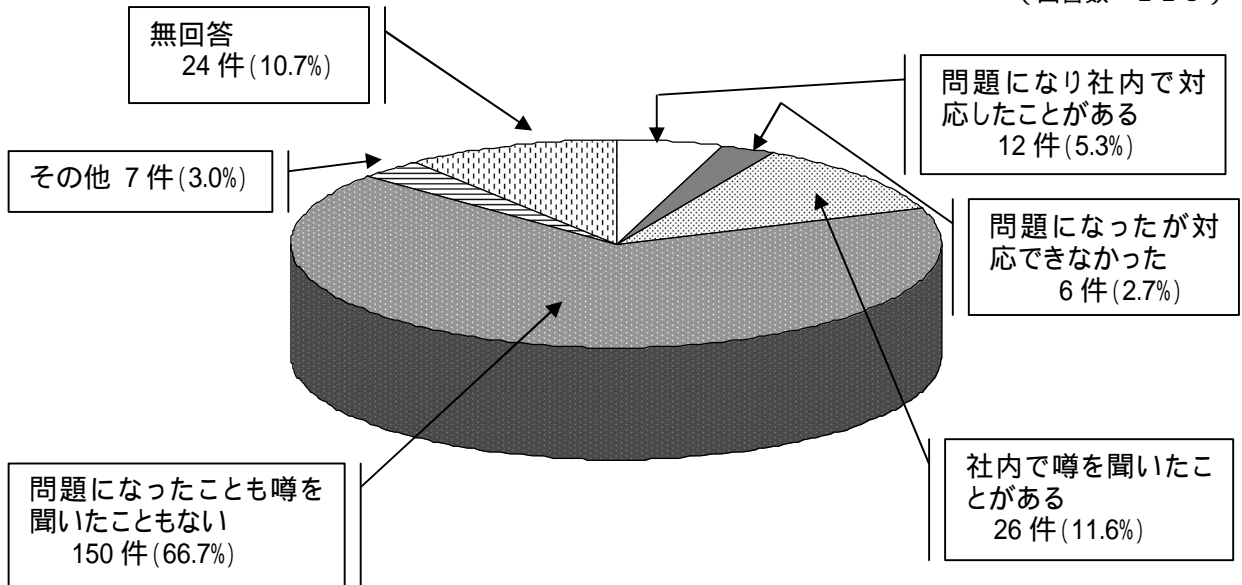


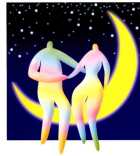


問 23

貴社では、パワーハラスメントが社内で話題になったことがありますか。

(回答数 = 225)





男女平等参画についての自由意見

職場における男女平等参画について、ご意見がありましたら自由にご記入下さい。

- ・年齢の高い職場ですので、あまりご協力出来ません。申し訳ありません。
- ・女性の多い職種のため、特に男女の違いなどが仕事上問題になる事はない。同等に仕事ができ認められる事が大事であり、能力を引き出して仕事への意欲を向上させる。自ら考えて提案、行動できなければ、男女は関係ないを考える。
- ・職業上、同等に働く機会がないので、アンケートを求められても非常に答えにくい。
就職（技術）希望者が女性の中に出た場合に対応したい。
- ・男女平等といえども、そもそも、肉体的等にも平等はありえないし、社会構造上無理である。役所はそうなのかもしれないが、民間でこれを行うと、社会的に中・小・零細企業では無理である。それよりも、男女が別々、部所ごとに互いに尊重しあえるような会社を目指す事で良いのではなかろうか・・・。
- ・特に男性・女性の区別意識はない。ただ、パソコンや技術資格の点では困難である女性の永年勤続者が圧倒的に多い（20年～35年）。



§ 10 調査結果の要約

調査結果の要約

1. 従業員の募集・採用（§ 2）

平成 19 年度に正規従業員の募集・採用を行ったのは回答事業所全体の 46.2%であった。

募集・採用を行ったと回答した事業所のうち、平成 11 年度の男女雇用機会均等法の改正を受けて、募集・採用方法について、「検討した」と回答した事業所は 72.1%であり、そのうち「変更した」とした事業所は 81.3%であった。

2. 従業員の就労状況（§ 3）

労働基準法の制限業務以外で女性をまったく配置していない仕事のある事業所は 47.6%だった。

その職種別では「技能工・採掘・製造・建設作業及び労務作業」が 51.4%と高く、平成 14 年調査（以下、前回とする）と比べ、7.6 ポイント増加した。

それを除くほとんどの職種で、前回と比べ減少した。

法改正後、深夜業や時間外など女性を「配置している」事業所は 32.9%であり、前回より 11.6 ポイント増加した。「配置していない」は 62.2%であり、その理由は「深夜業がない」が多かった。

3. 従業員への期待度（§ 3）

「いつまで働き続けてほしいと思いますか」の回答では、女性従業員については「定年まで働いてほしい」が 59.1%と前回より 8.0 ポイント増加し、「結婚するまで」6.7%で 8.6 ポイント、「出産するまで」10.7%で 6.7 ポイントとそれぞれ減少した。

男性従業員については、「定年まで働いてほしい」が 52.0%と前回より 8.7 ポイント減少し、「体力が続く間は働いてほしい」が 17.8%で 6.3 ポイント、「技術・技能を必要としている間は働いてほしい」18.2%で 7.1 ポイント増加していた。

期待している働きかたは、女性従業員は「専門職として技能を高める」42.7%、「基幹社員として昇進・昇格する」26.7%、「補助的業務に従事する」21.8%の順に高く、前回と同傾向の結果であった。

男性従業員に対しては「基幹社員として昇進・昇格する」48.4%で 4.8 ポイント減少し、「専門職として技能を高める」44.9%で 3.7 ポイント増加している。「補助的業務に従事する」0.9%であった。

期待している働きかたの内容は、女性と男性では前回と同様に違いが見られた。



4. 従業員に期待する資質・能力（§ 4）

「同僚との協調」「責任感」「正確な仕事」などでは、女性・男性とも重視しているが高かった。

男性従業員に期待する資質・能力が女性に比べ高かったのは、「個性的な企画力」「対外的に交渉する力」であり、女性では「雰囲気明るくする性格」が高かった。

前回と比べて変化は見られなかった。

5. 女性従業員の働く環境（§ 4）

事業所として既に実施していることは、「設備を充実させる」114件、「女性従業員の意見・要望を聴く制度」85件、「妊娠・出産・育児・介護などで働きやすい社内制度の充実」73件となっていた。

今後実施を考えているでは、「要望を聴く制度を設ける」「能力主義的な人事管理を徹底する」「女性の管理職を増やす」が多かった。

「研修を実施する」「女性の管理職を増やす」「相談窓口を社内に設置する」「面接・選考担当者に女性登用」は半数以上の事業所が今後も未定としていた。

6. 育児や介護に関する制度等（§ 5）

利用できる制度としては、女性・男性とも「健康診断」「有給休暇」が90%以上の事業所で定められていた。

一方、育児・介護休業制度の規定は、半数に満たないことがわかった。

生理休暇制度も前回に比べ10ポイント減少していた。

企業内託児施設が前回と比べ減少していた。

7. 育児休業制度（§ 5）

法に基づく育児休業制度を「就業規則として定めてある」100件44.5%、「就業規則や労働契約、内規などに独自に定めてある」29件12.9%で合わせて半数を超えていた。

育児休業制度のある事業所のうち「給与のほぼ全額を支給する」は18件14.0%だった。

平成19年度に育児休業制度を利用した人は女性は15人、男性は0人であった。

育児休業法の今後については、「制度利用の促進を図る必要がある」とした事業所は127件56.5%で、利用促進するために特に大切だと思われることは、「休業中の代替要員の確保」75.6%で前回と比べ12.9ポイント増加し、「休業中の賃金保障」52.8%で14.7ポイント増加し、「制度を利用しやすい雰囲気づくり」38.6%で6.3ポイント減少した。



8. 働く女性への配慮 (§ 5)

生後1年に満たない子どもを持つ女性の正規従業員に対する配慮では、「勤務時間を短縮する」19.1%10.2ポイント、「残業させない」21.3%5.6ポイント、「育児時間制度を設けている」20.4%3.0ポイント、「時差出勤を認めている」12.9%4.0ポイントそれぞれ増えており、配慮しているとした事業所が増えた。

9. 介護休業制度 (§ 5)

法に基づく介護休業制度を「就業規則として定めてある」88件39.1%、「就業規則や労働契約、内規などに独自に定めてある」19件8.4%で、合わせて約半数の事業所で定めがあった。

「明文化していない」事業所は105件46.7%であった。

介護休業制度のある事業所のうち、「給与のほぼ全額を支給する」は11件10.3%であった。

平成19年度に介護休業制度を利用した人は、女性・男性とも0人であった。

介護休業法の今後については、「制度利用の推進を図る必要がある」とした事業所は117件52.0%だった。利用推進するために特に大切だと思われることは「休業中の代替要員の確保」79.5%で前回と比べ9.9ポイント、「休業中の賃金保障」53.0%7.9ポイント、「制度を利用しやすい雰囲気づくり」46.2%7.0ポイントそれぞれ増加していた。

10. 従業員が学校・町内会行事へ参加することへの対応 (§ 5)

従業員が学校・町内会行事へ参加することへの対応を聞いたところ、「業務に支障のない範囲で認めている」122件、「自分の休暇の範囲内で参加」61件、「積極的に参加するように奨励」18件となり、90%以上の事業所で参加を認めていると回答していた。

11. 再就職制度 (§ 6)

結婚・出産・育児・介護などで退職した従業員が再就職を希望した場合の制度については、「慣習として行っているが明文化はされていない」44件19.6%、「就業規則や労働契約、内規など独自に定めてある」17件7.6%、「現在制度はないが今後導入が決定されている」12件5.3%であった。

「定めてある」「慣習として行っている」の理由では、「優秀な人材確保するため」49件、「教育期間が短かく、即戦力になる」34件とした事業所が多かった。



12. 男女雇用機会均等法への対応（§7）

改正男女雇用機会均等法の施行以降における雇用上の変化については、「女性を対象として教育訓練を実施してきた」とした事業所が8.4%で前回の13.2%より4.8ポイント減少した。その他は前回と同様だった。

13. パートタイマーと派遣社員の雇用状況（§8）

パートタイマーを必要とする理由については、女性・男性とも最も多かったのは「人件費が割安となる」であり、女性では「1日のうち忙しい時間帯の対処」、男性では「季節的繁忙への対処」とする理由が2番目に多かった。

派遣社員を必要とする理由は、女性・男性に差はなく、「人件費が割安となる」「正規従業員の雇用を抑える」「欠員の一時的補充」「弾力的雇用が可能」が多かった。

14. セクシュアル・ハラスメントの周知と防止に向けた取り組みについて（§9）

「社として対応すべき問題だ」と思われることがらでは、すべての項目であてはまるとした事業所が多くなっていた。

セクシュアル・ハラスメントが社内で問題になったことがあるかとの問いでは、前回に比べて「問題になり社内で対応した」とした事業所が18件8.0%であった。

「防止に向けての取り組み」については、「現在実施している」と回答した事業所がすべての項目で増えており、「常に職場の実態把握に努める」32.4%、「社として指針を独自に定めている」20.9%、「相談窓口をもうける」19.6%と前回に比べ5.2ポイント、7.3ポイント、8.5ポイントそれぞれ増えていた。

少しずつではあるがセクシュアル・ハラスメントについて、認識されてきていると考えられる。

15. パワー・ハラスメントについて（§9）

パワー・ハラスメントが社内で話題になったことがあるかとの問いに、「問題になり社内で対応した」12件5.3%、「問題になったが対応できなかった」6件2.7%、「社内で噂を聞いたことがある」26件11.6%、合わせて計44件19.6%であった。

「問題になったことも噂を聞いたこともない」とした事業所は150件66.7%であった。

資 料 編

調 查 票



男女平等参画に関する企業の意識調査

本調査は、民間企業で働く女性の姿を把握するとともに、職場における男女平等参画のあり方を展望することを目的として実施しております。

調査対象につきましては、釧路商工会議所のご協力を得て、市内に営業拠点のある事業所すべてにお願いすることにいたしました。調査結果はすべて数字で統計的に処理し、ご回答いただきました内容は調査目的以外には使用されませんので、個人あるいは企業のお名前が出るなど、ご迷惑をおかけすることは一切ございません。

お忙しいところお手数ですが、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成20年8月

「くしろ男女平等参画プラン」推進懇話会
釧路市教育委員会生涯学習部生涯学習課

ご記入にあたってのお願い

1. この調査票のご回答は、経営者（代表者）または人事・労務担当の方をお願いいたします。
2. この調査票は、釧路市を営業拠点にしている事業所を対象にしているものです。したがって、他に本店・支店等がある場合でも、貴事業所の状況に限ってお答えください。
3. 平成20年3月31日現在を基準としてご回答ください。
4. 回答は、該当する項目を選び、その番号を 印で囲んでください。
回答が「その他」にあてはまる場合には、お手数ですが、()内に具体的にその内容をお書きください。
5. ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れ、9月1日(月)までに投函してください。
6. この調査に関するお問い合わせは、下記をお願いいたします。

〒085 - 0016 釧路市錦町2丁目4番地
釧路フィッシャーマンズワークスMOO4階
釧路市教育委員会生涯学習部生涯学習課
TEL 31 - 4579 FAX 22 - 9096

【 1 . 貴社の概要について伺います】

(1) 業 種

01	建設業	06	金融・保険業
02	製造業	07	不動産業
03	運輸・通信業	08	サービス業
04	電気・ガス・熱供給・水道業	09	その他()
05	卸売・小売業・飲食店		

医療関係はサービス業に含む

(2) 労働組合の有無

01	ある	02	ない
----	----	----	----

(3) 従業員数等

市内の営業拠点のみ

	A 正規従業員数		B パートタイマー・アルバイト・嘱託・派遣職員等	
	女性	男性	女性	男性
従業員数(役職者含む)	人	人	人	人
役職者数	人	人	人	人
部長相当以上	人	人	人	人
課長相当	人	人	人	人
係長相当	人	人	人	人

正規従業員の勤続年数

女性	01	5年未満(人)	02	15年以上(人)
男性	01	5年未満(人)	02	15年以上(人)

正規従業員の年代別人数

女性	01	~19歳(人)	02	20~29歳(人)	03	30~39歳(人)
	04	40~49歳(人)	05	50~59歳(人)	06	60歳以上(人)

男性	01	~19歳(人)	02	20~29歳(人)	03	30~39歳(人)
	04	40~49歳(人)	05	50~59歳(人)	06	60歳以上(人)

【 2 . 貴社の従業員の募集・採用の状況について伺います】

問1 貴社では、平成19年度に正規従業員の募集・採用を行いましたか。

01	行った	02	行わなかった
----	-----	----	--------

(問1で「01行った」と回答した場合のみ)

問1-1 平成11年度に男女雇用機会均等法の改正()がありました。これを受けて貴社では、募集・採用方法について検討されましたか。

例えば「募集及び採用に係る女性労働者に対する差別の禁止」など

01	検討した	02	検討しなかった
----	------	----	---------

(問1-1で「01検討した」と回答した場合)

問1-2 募集・採用方法を変更しましたか。

01	変更した	02	変更しなかった
----	------	----	---------

(問1-2で「02変更しなかった」と回答した場合)

問1-3 今後、変更する予定はありますか。

01	ある	02	ない
----	----	----	----

(問1-1で「02検討しなかった」と回答した場合)

問1-4 その後、募集・採用方法を変更しましたか。

01	変更した	02	変更しなかった
----	------	----	---------

(問1-4で「02変更しなかった」と回答した場合)

問1-5 今後、変更する予定はありますか。

01	ある	02	ない
----	----	----	----

(ふたたびすべての会社に)

【 3 . 貴社の従業員の就労状況について伺います】

問2 貴社では、女性をまったく配置していない仕事がありますか。

*ただし、労働基準法の就業制限業務以外(例えば、鉛・水銀など有害物のガス、蒸気又は粉じんが飛散する場所における業務など)

01	ある(理由)
02	ない

(問2で「01ある」と回答した場合のみ)

問2-1 その職種は何ですか。次の中からあてはまるものすべてを選んでください。

01	専門・技術	05	サービス
02	管理	06	保安
03	事務	07	技能工・採掘・製造・建設作業及び労務作業
04	販売	08	その他()

(ふたたびすべての会社に)

問2-2 平成11年度から労働基準法が改正され、深夜業や時間外など女性に関する規制が解消されました。貴社では、これを受けて、深夜業など女性を配置していなかった職種や職場へ女性を配置していますか。

01	配置している
02	配置していない(理由)

(問2-2で「02配置していない」と回答した場合のみ)

問2-3 今後、深夜業や時間外など女性を配置していなかった職種や職場へ女性を配置する予定はありますか。

01	予定がある	02	予定はない
----	-------	----	-------

(ふたたびすべての会社に)

問3 貴社では、女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。貴社の考えに最も近いものを次の中から1つだけ選んでください。

01	定年まで働いてほしい
02	結婚するまで働いてほしい
03	出産するまで働いてほしい
04	結婚・出産により退職後、育児が一段落してから再び働いてほしい
05	その他()

問4 貴社では、女性従業員にどのように働くことを期待していますか。最も期待している働き方を次の中から1つだけ選んでください。

01	基幹社員として昇進・昇格する	03	補助的業務に従事する
02	専門職として技能を高める	04	その他()

問5 貴社では、男性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。貴社の考えに最も近いものを次の中から1つだけ選んでください。

01	定年まで働いてほしい
02	体力が続く間は働いてほしい
03	技術・技能を必要としている間は働いてほしい
04	定年後、再び働いてほしい
05	その他()

問6 貴社では、男性従業員にどのように働くことを期待していますか。最も期待している働き方を次の中から1つだけ選んでください。

01	基幹社員として昇進・昇格する	03	補助的業務に従事する
02	専門職として技能を高める	04	その他()

【4. 貴社が、従業員に期待する資質・能力について伺います】

問7 貴社では、従業員に対してどのような資質や能力を期待していますか。女性と男性それぞれ各項目ごとにあてはまるもの(01.重視している、02.どちらともいえない、03.あまり重視していない)を1つずつ選んで をつけてください。

女性に期待する資質・能力	重視している	どちらともいえない	あまり重視していない
(1) 同僚と協調できる資質	01	02	03
(2) 一人でやり遂げる責任感	01	02	03
(3) 個性的な企画力	01	02	03
(4) 正確な仕事をする力	01	02	03
(5) 対外的に交渉できる力	01	02	03
(6) 上司とうまくつきあう資質	01	02	03
(7) 力仕事をする体力	01	02	03
(8) 雰囲気明るくする性格	01	02	03

男性に期待する資質・能力	重視している	どちらともいえない	あまり重視していない
(1) 同僚と協調できる資質	01	02	03
(2) 一人でやり遂げる責任感	01	02	03
(3) 個性的な企画力	01	02	03
(4) 正確な仕事をする力	01	02	03
(5) 対外的に交渉できる力	01	02	03
(6) 上司とうまくつきあう資質	01	02	03
(7) 力仕事をする体力	01	02	03
(8) 雰囲気明るくする性格	01	02	03

問8 女性従業員が働く環境について伺います。次の事柄の実施状況について、貴社ではどのようになっていますか。あてはまるもの(01.現在実施している、02.今後実施を考えている、03.今後も未定である)を1つずつ選んでください。

	実施中	今後実施	未定
(1) 女性従業員を積極的に育成するための研修を実施する	01	02	03
(2) 女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備を充実させる	01	02	03
(3) 能力主義的な人事管理を徹底する	01	02	03
(4) 女性従業員の意見や要望を聴く制度を設ける	01	02	03
(5) 女性の管理職を増やす	01	02	03
(6) 妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させる	01	02	03
(7) 女性従業員が相談するための窓口を社内を設置する	01	02	03
(8) 採用時の面接・選考担当者に女性を登用する	01	02	03
(9) その他 (右欄に自由にお書きください)			

【5. 貴社の育児や介護に関する制度等について伺います】

問9-1 貴社において、女性従業員が利用できる制度は何ですか。次のなかからあてはまるものをすべて選んでください。

01	健康診断	08	育児時間制度
02	有給休暇制度	09	育児休業制度
03	生理休暇制度	10	介護休業制度
04	産前・産後休暇制度	11	企業内託児施設
05	妊娠中の通院休暇制度	12	その他()
06	妊娠中の通勤緩和措置	13	利用できる制度はない
07	妊娠障害のある場合の休暇制度		

問9-2 貴社において、男性従業員が利用できる制度は何ですか。次のなかからあてはまるものをすべて選んでください。

01	健康診断	05	介護休業制度
02	有給休暇制度	06	企業内託児施設
03	育児時間制度	07	その他()
04	育児休業制度	08	利用できる制度はない

問10 貴社では、育児休業制度を就業規則などで規定していますか。

01	育児休業法に準拠した就業規則として定めてある
02	就業規則や労働契約、内規などに独自に定めてある
03	明文化はしていない
04	その他()

(問10で「01、02定めてある」と回答した場合のみ)

問10-1 育児休業期間中に給与の支給はありますか(雇用保険から支給される育児休業給付金は除く)。

01	給与のほぼ全額を支給する	03	給与は支給しない
02	給与の一部を支給する	04	その他()

(問10で「01、02定めてある」と回答した場合のみ)

問10-2 貴社では、平成19年度に育児休業を取得(利用)した人はいましたか。いた場合は()内にその総数を、またその内訳についても期間ごとに人数をご記入ください。

(1) 女性	01	いる(総数: 人)	02	いない
		~3ヶ月(人)		3ヶ月以上6ヶ月未満(人)
		6ヶ月以上1年未満(人)		1年以上(人)
(2) 男性	01	いる(総数: 人)	02	いない
		~3ヶ月(人)		3ヶ月以上6ヶ月未満(人)
		6ヶ月以上1年未満(人)		1年以上(人)

(問10-2の(1)、(2)いずれかで「01いる」と回答した場合のみ)

問10-3 復職後の配置は同じでしたか。変わりましたか。

(1) 女性	01	現職に復帰(人)	02	以前と変わった(人)
(2) 男性	01	現職に復帰(人)	02	以前と変わった(人)

(問10-3の(1)、(2)いずれかで「02以前と変わった」と回答した場合のみ)

問10-4 復職後の配置の変更はどのように決めましたか。

01	本人の希望を配慮して会社が決定	03	その他()
02	会社の都合により決定		

(ふたたびすべての会社に)

問11 貴社では、生後一年に満たない子どもを持つ女性の正規社員に対して、特別な配慮がなされていますか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。

01	勤務時間を短縮する	05	育児時間制度を設けている
02	残業をさせない	06	企業内託児施設がある
03	時差出勤を認める	07	その他()
04	フレックスタイムを導入している	08	特にない

問12 貴社では、育児休業法の今後についてどのようにお考えですか。次の中から1つだけ選んでください。

01	制度利用の推進を図る必要があり、検討の余地があると思う
02	制度利用の推進を図る必要はあるが、困難で改善できないと思う
03	今以上の検討をする必要はないと思う
04	すでに制度は利用されていると思う
05	その他()

(問12で「01、02制度利用の推進をはかる必要がある」と回答した場合のみ)

問12-1 今後、育児休業法の利用推進するために、特に大切だと思われるものは何ですか。次の中から主なものを3つまで選んでください。

01	休業中の代替要員の確保	06	利用者・非利用者の不公平感の是正
02	制度を利用しやすい雰囲気づくり	07	休業中の能力低下への訓練コスト
03	休業中の賃金保障	08	その他()
04	復職時の受け入れ体制	09	わからない
05	代替要員の教育訓練		

(ふたたびすべての会社に)

問13 貴社では、介護休業制度を就業規則などで規定していますか。

01	介護休業法に準拠した就業規則として定めてある
02	就業規則や労働契約、内規などに独自に定めてある
03	明文化はしていない
04	その他()

(問13で「01、02定めてある」と回答した場合のみ)

問13-1 介護休業期間中に給与の支給はありますか(雇用保険から支給される介護休業給付金は除く)。

01	給与のほぼ全額を支給する	03	給与は支給しない
02	給与の一部を支給する	04	その他()

(問13で「01、02定めてある」と回答した場合のみ)

問13-2 貴社では、平成19年度に介護休業制度を利用した人はいましたか。いた場合は、()内にその総数を、またその内訳として期間ごとの人数をご記入ください。

(1)女性	01	いる(総数: 人)	02	いない
	~1ヶ月(人)		~2ヶ月(人)	
	~3ヶ月(人)			
(2)男性	01	いる(総数: 人)	02	いない
	~1ヶ月(人)		~2ヶ月(人)	
	~3ヶ月(人)			

(問13-2の(1)、(2)いずれかで「01いる」と回答した場合のみ)

問13-3 復職後の配置は同じでしたか。変わりましたか。

(1)女性	01	現職に復帰(人)	02	以前と変わった(人)
(2)男性	01	現職に復帰(人)	02	以前と変わった(人)

(問13-3の(1)、(2)いずれかで「02以前と変わった」と回答した場合のみ)

問13-4 復職後の配置の変更はどのように決めましたか。

01	本人の希望を配慮して会社が決定	03	その他()
02	会社の都合により決定		

問14 貴社では、介護休業法の今後についてどのようにお考えですか。次の中から1つだけ選んでください。

01	制度利用の推進を図る必要があり、検討の余地があると思う
02	制度利用の推進を図る必要はあるが、困難で改善できないと思う
03	今以上の検討をする必要はないと思う
04	すでに制度は利用されていると思う
05	その他()

(問14で「01、02制度利用の推進をはかる必要がある」と回答した場合のみ)

問14-1 今後、介護休業法の利用推進するために、特に大切だと思われるものは何ですか。次の中から主なものを3つまで選んでください。

01	休業中の代替要員の確保	06	利用者・非利用者の不公平感の是正
02	制度を利用しやすい雰囲気づくり	07	休業中の能力低下への訓練コスト
03	休業中の賃金保障	08	その他()
04	復職時の受け入れ体制	09	わからない
05	代替要員の教育訓練		

問15 貴社では、従業員が学校行事や町内会行事へ参加することに、どのように対応していますか。

01	積極的に参加するように奨励している
02	業務に支障のない範囲で認めている
03	学校行事のみ参加を認めている
04	町内会行事のみ参加を認めている
05	業務を優先している
06	自分の休暇の範囲内で参加している
07	その他()

【6. 再就職制度について伺います】

問16 貴社では、結婚・出産・育児・介護などで退職した従業員が、その後再就職を希望した場合について、就業規則などで規定していますか。次の中から1つだけ選んでください。

01	就業規則や労働契約、内規などに独自に定めてある
02	慣習として行っているが、明文化はされていない
03	現在制度はないが、今後、導入が決定されている
04	現在制度はなく、今後の制度化も未定である
05	その他()

(問16で「01定めてある」もしくは「02慣習として行っている」と回答した場合のみ)

問16-1 貴社では、再就職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就職雇用に関して、主なものを3つまで選んでください。

01	労働力不足に対応するため
02	優秀な人材を確保するため
03	女性従業員の定着率を向上させるため
04	企業内の福祉の向上によって勤労意欲を高めるため
05	女性の勤労意欲が強いから
06	企業のイメージアップになるから
07	教育期間が短く、即戦力になる
08	コストダウンになる
09	その他()
10	特になし

(問16で「01定めてある」もしくは「02慣習として行っている」と回答した場合のみ)

問16-2 女性従業員の再就職後の配置(正規従業員・パートの別)はどうなりますか。次の中から1つだけ選んでください。

01	正規従業員	04	その他()
02	パート・アルバイト	05	特に定めていない
03	年齢によって異なる		

(ふたたびすべての会社に)

【7. 雇用機会均等法について伺います】

問17 改正男女雇用機会均等法の施行以降、貴社では雇用上の変化がありましたか。それぞれについて、該当するものをつけてください。

(1) 女性を積極的に採用しようとするようになった	01 はい	02 いいえ	03 どちらともいえない
(2) 従来に比べて女性の職域を拡大し、配属させるようになった	01 はい	02 いいえ	03 どちらともいえない
(3) 女性を対象として教育訓練を充実してきた	01 はい	02 いいえ	03 どちらともいえない
(4) 女性の昇進の機会を増やし、登用を図るようになってきた	01 はい	02 いいえ	03 どちらともいえない
(5) 女性の管理職が増えた	01 はい	02 いいえ	03 どちらともいえない

【8. 貴社の非正規従業員(パートタイマー、契約社員)と派遣社員の雇用状況について伺います】

問18 女性パートタイマーがいる会社に伺います。女性パートタイマーを必要とする理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。

01	人件費が割安となるため
02	季節的繁忙への対処のため
03	1日のうちの忙しい時間帯への対処のため
04	正規従業員の採用が困難なため
05	技能のいない仕事があるため
06	技能を必要とする仕事があるため
07	主婦としての経験が生かせるため
08	その他()

問18-1 男性パートタイマーがいる会社に伺います。男性パートタイマーを必要とする理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。

01	人件費が割安となるため
02	季節的繁忙への対処のため
03	1日のうちの忙しい時間帯への対処のため
04	正規従業員の採用が困難なため
05	技能のいない仕事があるため
06	技能を必要とする仕事があるため
07	その他()

問19 女性派遣社員がいる会社に伺います。女性派遣社員を必要とする理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。

01	人件費が割安となるため	05	社内活性化のため
02	正規従業員の雇用を抑えるため	06	自社内で育成が困難な職種があるため
03	欠員の一時的な補充として	07	その他()
04	弾力的な雇用が可能なため		

問19-1 男性派遣社員がいる会社に伺います。男性派遣社員を必要とする理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。

01	人件費が割安となるため	05	社内活性化のため
02	正規従業員の雇用を抑えるため	06	自社内で育成が困難な職種があるため
03	欠員の一時的な補充として	07	その他()
04	弾力的な雇用が可能なため		

【9. セクシュアル・ハラスメントに関して貴社の状況について伺います】

問20 次のことがらのうち、「社として対応すべき問題だ」と思われるのはどれでしょうか。あてはまるものをすべて選んでください。

01	女性社員がお茶くみをしようとするので任せてある
02	男性社員が机の前にヌード写真を貼ってある
03	特定の人の交際相手について悪い噂が社内に広がった
04	女性社員の服装等について毎日論評する
05	利害関係のある上司が部下をデートに誘った
06	日常的にプライベートな話題を出す
07	飲み会では女性社員が酌をするのが通例になっている
08	結婚後も女性が働き続けようとすることに苦言を呈する
09	女性には責任の重い仕事を任せるといけないという意見が根強い
10	女性社員を「女の子」「おばさん」と呼ぶ
11	容姿・体型・年齢について話題にする

問21 貴社では、セクシュアル・ハラスメントが社内でも話題になったことがありますか。

01	問題になり社内でも対応したことがある
02	問題になったが対応できなかった
03	社内で噂を聞いたことがある
04	問題になったことも噂を聞いたこともない
05	その他()

セクシュアル・ハラスメントには、女性を一人前の人格として認めない態度、年齢やライフスタイルへのいやがらせ、そして動作行為によるいやがらせなどがあります。

問22 貴社では、セクシュアル・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。次のそれぞれの項目で、あてはまるもの(01. 現在実施している、02. 今後実施を考えている、03. 今後も未定である)を選んでください。

		実施中	今後実施	未定
01	社として指針を独自に定める	01	02	03
02	パンフレット等資料を配布し、周知する	01	02	03
03	社員教育を行う	01	02	03
04	相談窓口をもうける	01	02	03
05	常に職場での実態の把握に努める	01	02	03
06	その他()			

問23 貴社では、パワー・ハラスメントが社内でも話題になったことがありますか。

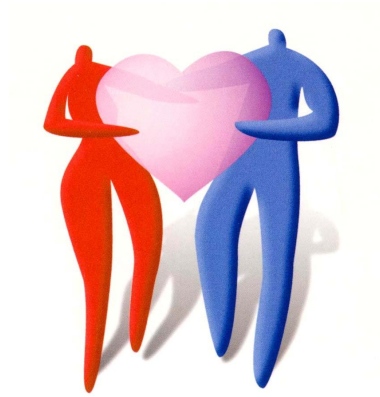
01	問題になり社内でも対応したことがある
02	問題になったが対応できなかった
03	社内で噂を聞いたことがある
04	問題になったことも噂を聞いたこともない
05	その他()

パワー・ハラスメントとは、職場の上司など権限を持つ者が、立場の弱い部下などに対して、力にものを言わせて無理難題を強要したり私生活へ介入したり、ときには人権の侵害にあたるような嫌がらせを繰り返す行いを言います。

職場における男女平等参画について、ご意見がありましたら自由にご記入ください

ご協力ありがとうございました





平成21年2月 発行

発行・編集: 釧路市教育委員会 生涯学習部 生涯学習課

〒085-0016 釧路市錦町2丁目4番地 釧路フィッシャーマンズワーク MOO4階

TEL: :23-5151(内線 6321) 直通 31-4579 Fax:22-9096

市ホームページ: <http://www.city.kushiro.hokkaido.jp/>