

## 第 4 調 查 票

長野県登録番号 16032
------------------

## 企業における男女共同参画社会づくり取組状況実態調査 調査票

◆ 企業の概況についておたずねします。

1. 企業名			
2. 所在地	長野県		
3. 業種	1. 建設業 2. 製造業 3. 卸売・小売業 4. 飲食店, 宿泊業 5. 運輸業 6. 金融・保険業 7. 医療, 福祉 8. サービス業		
4. 企業全体の労働者数	1. 9人以下 2. 10～19人 3. 20～29人 4. 30～49人 5. 50～99人 6. 100～299人 7. 300人以上 うち 女性( )人		
5. 労働組合の有無	1. あり 2. なし		
6. 記入担当者	(所属)	(お名前)	(電話番号) ( )

◆ 貴社の雇用管理についておたずねします。

問1 平成18年春卒業の新規学卒者を採用しましたか。また、平成17年4月1日から平成18年3月31日までの1年間に於いて、中途採用を行いましたか。採用区分ごとに該当する番号を○で囲んでください。

採用区分		採用状況	採用あり			採用なし
			男女とも採用	女性のみ採用	男性のみ採用	
新規学卒者	四年制大学卒 (大学院卒を含む)	事務・営業系	1	2	3	4
		技術系	1	2	3	4
	短大・高専卒	事務・営業系	1	2	3	4
		技術職	1	2	3	4
	高校卒	事務・営業系	1	2	3	4
		技術系	1	2	3	4
中途採用者			1	2	3	4

問2 <問1で、「中途採用者」として「女性を採用」(1, 2に○)した企業にのみおたずねします>

出産・育児期に一度就業を中断し、子育てが一段落したところで再就職する女性を、平成17年4月1日から平成18年3月31日までの1年間に採用しましたか。

1. 常勤雇用者として採用    2. パートとして採用    3. 採用なし
-----------------------------------------

問3 コース別雇用管理制度を導入していますか。

【コース別雇用管理制度】企画的業務・定型的業務棟の業務内容や転居を伴う転勤の有無等によって、いくつかのコースを設定して、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行う制度

1. 導入している    2. 導入していない
-------------------------

問4 現在、次のAからGの職務における男女の配置状況はどうなっていますか。職務区分ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。

職務 配置状況	A	B	C	D	E	F	G
	人事・総務・ 経理	企画・調査・ 広報	研究開発	情報処理	営業	販売・サー ビス	生産
いずれの職場にも男女とも配置	1	1	1	1	1	1	1
女性のみ配置の職場がある	2	2	2	2	2	2	2
男性のみ配置の職場がある	3	3	3	3	3	3	3
該当する職務はない	4	4	4	4	4	4	4

「G 生産」には建設、運輸、物流販売部門を含みます。

問5 <問4で「男性のみ配置の職場がある」(各職務欄の3)に○をつけた職務がある企業のみにおたずねします>

男性のみの配置となっているのはどのような理由からですか。各職務(問4のA～G)ごとに該当する番号をすべて○で囲んでください。

男性のみ配置の理由	A	B	C	D	E	F	G
時間外労働が多い	1	1	1	1	1	1	1
体力・筋力を必要とする業務がある	2	2	2	2	2	2	2
出張、全国転勤がある	3	3	3	3	3	3	3
外部との折衝が多い	4	4	4	4	4	4	4
かなりの高度の判断力を必要とする	5	5	5	5	5	5	5
技能や資格を持つ女性が少ない	6	6	6	6	6	6	6
関係部署が女性の配置を希望しない	7	7	7	7	7	7	7
その他( )	8	8	8	8	8	8	8

問6 配置転換の方針についてお答えください。配置転換の種類ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。

配置 方針	配置転換の方針			
	男女とも対象	女性のみ対象	男性のみ対象	該当の事業所なし
事業所内の配置転換	1	2	3	4
転居を伴わない事業所間配置転換	1	2	3	4
転居を伴う事業所間配置転換	1	2	3	4
海外への配置転換	1	2	3	4

問7 係長相当職以上の管理・監督職は何人いますか。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

区分	総人数(人)	左のうち女性(人)
部長相当職		
課長相当職		
係長相当職		

注)管理職について

①管理職には企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職の他、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

②部長・課長等の役職名を採用していない場合および次長等の役職がある企業は、実態により、どの役職に該当するか判断してください。

問8 <問7で、役職ごとに女性管理・監督職が少ない(1割未満)あるいは全くない役職区分が1つでもある企業にのみおたずねします>

女性管理・監督職が少ない(1割未満)あるいは全くない役職が1つでもある場合、それはどのような理由からですか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない	1
将来就く可能性のある女性はあるが、現在、役職に就くための在職年数等を満たしている者はいない	2
勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する	3
時間外労働が多い、又は深夜業がある	4
出張、全国転勤がある	5
顧客が女性管理職を嫌がる	6
家庭責任があるので責任ある仕事に就けられない	7
仕事がハードで女性には無理である	8
女性が希望しない	9
上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない	10
その他(具体的に )	11

問9 女性を管理・監督職へ登用することについて、どのようにお考えですか。最もあてはまるものを1つ選んでください。

本人の能力によって男女の区別なく登用したい	1
女性に適した職種や業務については登用したい	2
今後とも女性を登用するつもりはない	3

問10 次の教育訓練について、平成17年4月1日から平成18年3月31日までの実施状況はどうでしたか。それぞれの種類について、該当する番号を○で囲んでください。

区 分	男女とも対象に		女性のみ対象の 教育訓練あり	男性のみ対象の 教育訓練あり	該当する教育訓 練なし
	実施	男女別に実施			
A 新入社員研修	1	2	3	4	5
B 管理職研修	1	2	3	4	5
C 職務の遂行に必要な能力を付与する研修	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5

◆ 育児、介護休業制度、再雇用制度等についておたずねします。

問11 それぞれの制度について、規定はありますか。「あり」の場合は取得可能な期間についておたずねします。

区 分	規定の有無	左で「あり」の場合の、取得可能な期間		
		1	2	3
育児休業制度	1.なし 2.あり	1. 1歳まで 4. 3歳まで	2. 1歳6ヶ月まで 5. その他(具体的に )	3. 2歳まで
介護休業制度	1.なし 2.あり	1. 1ヶ月 4. その他(具体的に )	2. 2ヶ月	3. 3ヶ月

問12 それぞれの制度において休業期間中の者の賃金の扱いはどのようになっていますか。

制度	休業中の賃金	有 給		無 給
		全期間100%支給	その他(支給率)	
育児休業制度		1	2 ( %)	3
介護休業制度		1	2 ( %)	3

注) 社会保険給付のみの場合は「無給」としてください。

問13 それぞれの制度は非正規社員にも適用されますか。

区 分	適用あり	適用なし
育児休業制度	1	2
介護休業制度	1	2

注)「非正規社員」とは  
常用労働者のうち一般に「正社員」等と呼ばれている人以外で、「嘱託」「パートタイマー」「アルバイト」等と呼ばれている方。

問14 育児・介護に関して講じている勤務時間の短縮等の措置について、それぞれの措置について規定はありますか。「あり」の場合はその期間等についておたずねします。

【育児】

区 分	規定の有無	左で「あり」の場合の、制度を利用できる育児対象者の年齢
短時間勤務制度	1.なし 2.あり	1.1歳 2.2歳 3.3歳 4.その他(具体的に )
フレックスタイム制度	1.なし 2.あり	1.1歳 2.2歳 3.3歳 4.その他(具体的に )
育児時間制度	1.なし 2.あり	1.1歳 2.2歳 3.3歳 4.その他(具体的に )
始業・終業時刻の繰上、繰下	1.なし 2.あり	1.1歳 2.2歳 3.3歳 4.その他(具体的に )
所定外労働の免除	1.なし 2.あり	1.1歳 2.2歳 3.3歳 4.その他(具体的に )
育児サービス利用の費用助成	1.なし 2.あり	1.1歳 2.2歳 3.3歳 4.その他(具体的に )
事業所内託児施設の設置	1.なし 2.あり	1.1歳 2.2歳 3.3歳 4.その他(具体的に )

【介護】

区 分	規定の有無	左で「あり」の場合の、制度を利用できる期間
短時間勤務制度	1.なし 2.あり	1.3ヶ月 2.6ヶ月 3.1年 4.その他(具体的に )
フレックスタイム制度	1.なし 2.あり	1.3ヶ月 2.6ヶ月 3.1年 4.その他(具体的に )
始業・終業時刻の繰上、繰下	1.なし 2.あり	1.3ヶ月 2.6ヶ月 3.1年 4.その他(具体的に )
介護サービス利用の費用助成	1.なし 2.あり	1.3ヶ月 2.6ヶ月 3.1年 4.その他(具体的に )

問15 過去3年間に、妊娠、出産した女性労働者は何人いましたか。また、そのうち育児休業を取得した女性労働者は何人いましたか。(年度ごとに記入してください。)

区 分	H15	H16	H17
妊娠・出産した女性労働者(人)			
うち育児休業を取得した女性労働者(人)			

問16 <問15で育児休業を取得した女性労働者数「0」以外を記入した(育児休業取得者がいた)企業のみにおたずねします>

以下の取得期間に応じた人数はどの位でしたか。

区 分	H15	H16	H17
6ヶ月以下(人)			
7ヶ月以上1年以下(人)			
1年1ヶ月以上2年以下(人)			
2年1ヶ月以上3年以下(人)			

問17 過去3年間に、配偶者が出産した男性労働者は何人いましたか。また、そのうち育児休業を取得した男性労働者は何人いましたか。

区 分	H15	H16	H17
配偶者が出産した男性労働者(人)			
うち育児休業を取得した男性労働者(人)			

問18 <問17で育児休業を取得した男性労働者数「0」以外を記入した(育児休業取得者がいた)企業のみにおたずねします>

以下の取得期間に応じた人数はどの位でしたか。

区 分	H15	H16	H17
1ヶ月以下(人)			
2ヶ月以上3ヶ月以下(人)			
4ヶ月以上6ヶ月以下(人)			
7ヶ月以上1年以下(人)			
1年1ヶ月以上(人)			

問19 子の看護休暇制度がありますか。

1. なし 2. あり

注)平成14年4月1日から、小学校修学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申し出に基づくその子の看護のための休暇を与えるための措置を講ずることが、事業主の努力義務とされています。

問20 過去3年間に、介護休業を取得した労働者は何人いましたか。また、そのうち女性労働者は何人いましたか。

区 分	H15	H16	H17
取得した労働者(人)			
うち女性労働者(人)			

問21 仕事と育児(介護)の両立を支援する事業主に対する国の助成制度を利用したことがありますか。

1. 利用した 2. 利用していない

(※)育児休業取得者の代替要員確保コース、ベビーシッター費用等補助コース等「育児・介護雇用安定等助成金」、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が出た従業員100人以下の中小企業主に支給する「中小企業子育て支援助成金」があります。

問22 <問21で「2. 利用していない」に○をつけた企業のみにおたずねします>

それはどのような理由からですか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

制度の存在を知らなかった	1
制度を利用するための書類作成等の手間がかかるため	2
制度利用の条件が厳しすぎる	3
制度の存在は知っているが、企業内に育児休業取得者など利用の条件が発生しなかった	4
その他(具体的に )	5

問23 妊娠、出産、育児又は介護などの理由により退職した労働者が、退職の際に再雇用を申し出ておけば、再び就業が可能となったとき、労働者の採用にあたって、優先的に採用するという再雇用制度がありますか。「あり」の場合は、制度を利用した労働者数についておたずねします。

区 分	規定の有無	左で「あり」の場合、制度の利用者数(人)
再雇用制度	1.なし 2.あり	

問24 <問23で「2. あり」に○をつけた企業のみにおたずねします>

再雇用時の身分等の取扱は、退職時と比べて変わりますか。

区 分	退職時と同じ	退職時と異なる	人により異なる
身分(正社員、パート等)	1	2	3
賃金	1	2	3
業務内容	1	2	3
格付け・ポスト	1	2	3

問25 <問11、問14、問19、問23のうち1つでも「1. なし」に○をつけた企業のみにおたずねします>

今後、育児や介護などを理由に休暇や短時間勤務を必要とする労働者が出た場合は、こうした制度が整備されていないなくとも、柔軟に対応するお考えがありますか。

1. なし 2. 事例が生じた場合に制度を整備する 3. 状況に応じて個別に対応する

◆ 女性の能力活用についておたずねします。

問26 過去の雇用環境や性別役割分担意識などが原因で男女労働者の間に事実上生じている格差の是正を目的として行う措置、すなわち女性の能力発揮促進のための企業の積極的取組(ポジティブ・アクション)を、どのように推進していますか。

既に取り組んでいる	1
今後、取り組むこととしている	2
今のところ取り組む予定はない	3
わからない	4

注)ポジティブ・アクションについて  
具体的には、女性の採用・職域拡大、女性の管理職の増加、女性の勤続年数の伸長、職場環境・風土の整備等のための取組があります。(詳しくは、同封のチラシをご覧ください。)

問27 <問26で、「1. 既に取り組んでいる」「2. 今後、取り組むこととしている」に○をつけた企業のみにおたずねします>

社内でポジティブ・アクションを推進することが必要であると考えるのは、どのような理由からですか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

女性の能力の有効活用により、経営の効率化を図るため	1
労働力人口の減少が見込まれているため	2
顧客ニーズに的確に対応するため	3
社会的趨勢であり、法律で規定されているため	4
企業イメージの向上に資するため	5
労働者の職業意識や価値観の多様化に対応するため	6
その他(具体的に )	7

問28 <問26で、「1. 既に取り組んでいる」「2. 今後、取り組むこととしている」に○をつけた企業のみにおたずねします>

今後、女性の能力を有効に活用するための一層の取組が必要だと考えますか。

1. 必要である 2. 必要でない 3. どちらともいえない

問29 <問26で、「3. 今のところ取り組む予定はない」に○をつけた企業のみにおたずねします>

ポジティブ・アクションに取り組まないのは、どのような理由からですか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	1
コストの上昇につながる	2
十分に女性が能力を発揮し、活躍しているため	3
男性からの理解が得られない	4
ポジティブ・アクションの手法がわからない	5
その他(具体的に )	6

問30 女性の能力活用にあたって、どのような問題点がありますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

顧客や取引先を含め会社の一般の理解が不十分である	1
中間管理職や同僚の男性の認識、理解が不十分である	2
女性には法制上の制約がある	3
女性の平均勤続年数が男性に比べて短い	4
一般的に女性は職業意識が低い	5
家庭責任を考慮する必要がある	6
女性の能力活用方法がわからない	7
その他(具体的に )	8

◆ **セクシュアルハラスメント防止対策の状況についておたずねします。**

問31 セクシュアルハラスメント防止に向け、どのような取組を実施してきましたか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

就業規則、労働協約等の書面でセクシュアルハラスメント防止についての方針を明確化し、周知した	1
セクシュアルハラスメント防止について定めたマニュアル、ポスター、パンフレット等を作成し、周知した	2
ミーティング時などを利用して、セクシュアルハラスメント防止の周知を行った	3
管理職に対してセクシュアルハラスメントに関する研修を行った	4
管理職以外の従業員に対してセクシュアルハラスメントに関する研修を行った	5
行政機関や研修業者主催によるセクシュアルハラスメント説明会に参加した	6
その他(具体的に )	7
特になし	8

問32 セクシュアルハラスメント防止措置として相談・苦情対応窓口をどのように設置していますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

人事担当者や職場の管理職を相談担当者に決めている	1
企業内に相談窓口を設置し、専門の相談専門の担当者を配置している	2
労使による苦情処理委員会を設置している	3
企業内に専用電話を設置している	4
社外の専門機関に委託している	5
事業所には設置していないが、本社等で設置している	6
男女別の相談窓口を設置している	7
設置していない	8



問33 平成17年4月1日から平成18年3月31日までの1年間に、労働者(正社員だけでなく、パートや派遣労働者を含む)からセクシュアルハラスメントに関する相談・苦情はありましたか。

1. あり	2. なし
-------	-------

問34 <問32 で、「1. あり」に○をつけた企業のみにおたずねします>

セクシュアルハラスメントが起こったときの対応について、該当する番号をすべて○で囲んでください。

相談者から事実確認のために事情を聴取した	1
加害者とされた者から事実確認のための事情を聴取した	2
相談者に対し雇用管理上の措置(配置転換、不利益回復、メンタルケア、当事者間の関係改善の援助等)を行った	3
加害者に対し雇用管理上の措置(配置転換)や注意喚起を行った	4
対処した内容や経過について相談者へ説明を行った	5
就業規則に基づき、加害者への制裁(県政、出勤停止、懲戒解雇など)を行った	6
再発防止のために職場環境の見直しや周知・研修を行った	7
その他(具体的に )	8
特になし	9

◆ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画についておたずねします。

問35 「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画策定の努力義務(従業員301人以上の事業主にあっては策定義務)があることを知っていますか。

1. 知っている	2. 知らない
----------	---------

注)平成15年7月に成立・公布された、「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、国や地方公共団体による取組だけでなく、301人以上の労働者を雇用する事業主は、平成16年度末までに「一般事業主行動計画」を策定し、平成17年4月1日以降、速やかに届け出なければならないとし、雇用する労働者が300人以下の事業主には、同様の努力義務があるとされています。

問36 <問35で、「1. 知っている」に○をつけた企業のみにおたずねします>

「次世代育成支援対策推進法」に基づく「行動計画」を策定していますか。

1. 策定している	2. 策定していない
-----------	------------

問37 <問36で、「2. 策定していない」に○をつけた企業のみにおたずねします>

今後策定の予定はありますか。

1. なし	2. あり	—	→	年	月頃までに策定予定
-------	-------	---	---	---	-----------

◆ 今までにお聞きしたことに関して、ご意見・ご要望等ございましたらご自由にお書きください

自由意見欄

お忙しいところ、ご協力ありがとうございました。お手数ですが、同封の返信用封筒に入れて、9月4日(月)までに投函をお願いします。