





**【「仕事」と「育児や介護」の両立支援についてお尋ねします】**

問7 育児休業・介護休業の取得状況について、男女別にお尋ねします。

平成30（2018）年1月1日から12月31日までの間に配偶者が出産した <u>男性従業員</u>	人	平成30（2018）年1月1日から12月31日までの間に出産した <u>女性従業員</u>	人
うち、育児休業を取得した <u>男性従業員</u>	人	うち、育児休業を取得した <u>女性従業員</u>	人
平成30（2018）年1月1日から12月31日までの間に介護休業を取得した <u>男性従業員</u>	人	平成30（2018）年1月1日から12月31日までの間に介護休業を取得した <u>女性従業員</u>	人

問8 【問7で、育児休業・介護休業を取得した人がいる場合にお伺いします。】

休業中の従業員の代替要員をどのように確保しましたか。当てはまる欄全てに○を付けてください。

	育児	介護
1 期間雇用者（パート・アルバイト）を雇用		
2 派遣労働者を利用		
3 配置転換で代替		
4 部署内でやりくり		
5 その他（ ）		

問9 仕事と育児や介護の両立を支援するために取り組んでいることがありますか。

当てはまる欄全てに○を付けてください。

	育児	介護
1 育児休業・介護休業制度		
2 短時間勤務制度		
3 始業・終業時間の繰り上げや繰り下げ		
4 在宅勤務やフレックスタイム制度などの柔軟な勤務制度		
5 育児休業や介護休業の手当の支給		
6 転勤・配置転換の際の配慮		
7 時間外労働の免除		
8 出産や介護等を理由に退職した従業員に対しての再雇用制度		
9 事業所内託児所の設置		
10 子どもの看護のための休暇		
11 その他（ ）		

**【ワーク・ライフ・バランス についてお尋ねします 】**

問10 貴事業所ではワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を行っていますか。  
当てはまる番号に○を付けてください。

1 積極的に取り組み、効果が出ている	
2 積極的に取り組んでいるが、あまり効果が上がっていない	→ 問11にお進みください
3 取り組んでいるが、十分にはできていない	
4 今後取り組みたいと考えている	→ 問12にお進みください
5 取り組むつもりはない	
6 ワーク・ライフ・バランスについて知らない	→ 問13にお進みください
7 その他( )	

問11 【問10で「1 積極的に取り組み、効果が出ている」「2 積極的に取り組んでいるが、あまり効果が上がっていない」「3 取り組んでいるが、十分にはできていない」と回答した場合にお伺いします。】

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けてどのような取組を実施していますか。  
当てはまる番号全てに○を付けてください。

1 社長や取締役等がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる
2 管理職に意識改革を行っている
3 管理職以外の社員の意識改革を行っている
4 ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決めている
5 業務効率の向上を図っている
6 有給休暇を取りやすい環境を整えている
7 ノー残業デーを設けている
8 育児休業・介護休業を取りやすい環境を整えている
9 時間短縮勤務ができるようにしている
10 在宅勤務やフレックスタイムができるようにしている
11 その他( )

問12 ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことでどのようなメリットがあると考えますか。当てはまる番号全てに○を付けてください。

- 1 企業イメージがアップする
- 2 企業収益が向上する
- 3 優秀な人材が確保できる
- 4 従業員の生産性が向上する
- 5 従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる
- 6 女性の活躍・登用につながり、女性従業員の意識や意欲が高まる
- 7 職場に助け合う意識が生まれる
- 8 従業員全体の意識改革が図れる
- 9 男女が共に能力を発揮し、その活用により組織の活性化につながる
- 10 職場内の体制を見直すことができ、業務の効率性を図れる
- 11 その他 ( )

### ワーク・ライフ・バランスとは？

仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発・趣味など様々な活動について、誰もが自ら希望するバランスで展開でき、多様な生き方が選択・実現できるようになること

### 【 セクシュアルハラスメント対策についてお尋ねします 】

問13 貴事業所では、セクシュアルハラスメントを防止するためにどのような取組を行っていますか。当てはまる番号全てに○を付けてください。

- 1 社内報やパンフレットの配布により意識啓発を図っている
- 2 就業規則等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にしている
- 3 セクシュアルハラスメント防止のための研修・講習等を実施している
- 4 実態把握のための調査をしている
- 5 相談窓口を設置している
- 6 対応マニュアルを作成している
- 7 その他 ( )

問14 貴事業所において、セクシュアルハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。当てはまる番号全てに○を付けてください。

- |   |   |
|---|---|
| 1 | プライバシーの保護が難しい                             |
| 2 | 相談を受ける時に、どのような点に留意すべきか分からない               |
| 3 | 相談を受けた後、どのように対処したらよいか分からない                |
| 4 | 当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい                    |
| 5 | 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない                     |
| 6 | その他（ <span style="float: right;">）</span> |
| 7 | 特に難しいと感じていることはない                          |
| 8 | 実際に起こっていないので分からない                         |

**【 男女共同参画を推進する上で行政に期待することについてお尋ねします 】**

問15 男女共同参画を推進する上で、市に望むことは何ですか。当てはまる番号全てに○を付けてください。

- |   |   |               |
|---|---|---------------|
| 1 | 企業活動への優遇措置の付与（入札での優遇など）                       |               |
| 2 | 取組企業の積極的PRによるイメージアップ（市の表彰制度や広報誌等への掲載など）       |               |
| 3 | 他の企業の取組事例の紹介                                  | → 問17にお進みください |
| 4 | 他の企業・団体等との情報交換の場の提供                           |               |
| 5 | 事業所向け研修会の開催                                   |               |
| 6 | ワーク・ライフ・バランスの実施に取り組む企業向けの資金的支援                | → 問16にお進みください |
| 7 | 女性の職場における活躍のための資金的支援                          |               |
| 8 | その他<br>（ <span style="float: right;">）</span> | → 問17にお進みください |

問16 【問15で「6 ワーク・ライフ・バランスの実施に取り組む企業向けの資金的支援」「7 女性の職場における活躍のための資金的支援」と回答した場合にお伺いします。】

どのような支援を望みますか。

1 従業員の自己啓発につながる資格取得費への支援 〔 具体的なものがあれば： 〕
2 業務効率化につながる設備導入への支援 〔 具体的なものがあれば： 〕
3 業務見直しに向けた専門家依頼経費への支援 〔 具体的なものがあれば： 〕
4 その他 〔 〕

問17 ワーク・ライフ・バランスの実現や男女共同参画社会づくりを進める上で、ご意見、ご提案などがありましたら、自由にご記入ください。


**ご協力ありがとうございました！**