

調 査 票

## 「水俣市男女共同参画のまちづくり」に関する事業所調査

### ～調査への御協力のお願～

水俣市では、あらゆる分野で、男女が互に認め合い、社会の一員として、その役割と責任を果たしていくことのできる男女共同参画社会の実現に向け、平成17年3月水俣市男女共同参画推進計画を策定しました。また、9月には男女共同参画まちづくり条例の制定、そして11月には男女共同参画都市宣言を行い男女共同参画の推進に向け取り組んでおります。

さて、このたび、水俣市男女共同参画推進計画の基本方針の一つに掲げております「男女で共に支える環境づくり」に向けて、雇用の場での男女平等・共同参画の実現、家庭生活と職業生活等との両立の促進、女性の活力を地域にいかす環境づくりなど施策推進の基礎資料とするため、市内の事業所を対象に「水俣市男女共同参画のまちづくりに関する事業所調査」を実施することといたしました。

この調査票に記入された内容については、すべて統計資料として処理し、調査目的以外に使用したり内容を漏らしたりすることはございませんので、お忙しいところ大変恐れ入りますが、本調査の趣旨を御理解いただき、是非とも御協力いただきますようお願いいたします。

また、先日は本調査とは別に総務省統計局の事業所・企業統計調査が実施され、多分な御苦勞をおかけすることになりますが、それぞれの調査の趣旨を御理解いただき御協力くださいますようお願いいたします。

平成18年11月

水俣市長 宮本 勝彬

### 【御記入にあたってのお願い】

- 1 事業所代表者、または、人事労務担当者が御記入くださいますようお願いいたします。
- 2 調査基準日は平成18年10月1日とします。特に断りがない限り、平成18年10月1日現在の状況について御記入ください。
- 3 回答方法は該当する番号に○を付けてください。(断りがなければ○は1つ付けてください。)  
回答で「その他」を選ばれた場合は、お手数ですが、内容を具体的に( )内に御記入ください。  
また、設問によっては、表の中に、数字等を御記入ください。
- 4 調査票に御記入いただきましたら、同封の返信用封筒に入れて、平成18年11月30日(木)までに御返送ください。
- 5 この調査票について、質問等がありましたら、下記までお問い合わせください

[ 問い合わせ先 ]

水俣市企画課男女共同参画推進係 担当者:古川、鎌田

〒867-8555 水俣市陣内1丁目1-1

電話 0966-61-1607 FAX 0966-62-0611

## ■事業所の概要

事業所名			電話番号		
所在地			事業所の開設後経過年数	1 5年以内	2 6～10年
代表者名	1 女性 2 男性			3 11～20年	4 21～25年
記入者名	役職名		連絡先(内線等)		
業種	1 農林漁業 2 鉱業 3 建設業 4 製造業 5 電気・水道・ガス・熱供給業 6 情報通信業 7 運輸業 8 卸売・小売業 9 金融・保険業 10 不動産業 11 飲食業、宿泊業 12 医療、福祉 13 教育、学習支援業 14 複合サービス業 15 サービス業 16 その他( )				
形態	(1) 1 株式会社 2 合資 3 合名 4 その他法人 5 個人経営		(2) 1 単独事業所 2 本店 3 支店・営業所・工場		

## ■雇用状況について

問1 常用労働者数をお答えください。 [ 「常用労働者」とは期間を定めず、若しくは1ヶ月を超える期間を定めて雇用している人、又は前2ヶ月にそれぞれ18日以上雇用している人。 ]

	女性	男性	計
総数	人	人	人
うち「正社員」	人	人	人

(注)「正社員」とは、パート、アルバイト、嘱託労働者等以外の者とします。

問2 平成17年10月1日から平成18年9月30日までの常用労働者の採用・退職状況についてお答えください。

	女性	男性	合計	
採用	人	人	人	
	うち正社員	人	人	人
退職	人	人	人	
	定年退職	人	人	人
	結婚	人	人	人
	出産・育児	人	人	人
	介護	人	人	人
その他	人	人	人	

問3 今後の採用予定についてお尋ねします。

	平成19年度	平成20年度	平成21年度
採用予定数	人	人	人



問8 係長クラス以上の管理職数についてお答えください。

管理職名	女性	男性	合計
係長相当職	人	人	人
課長相当職	人	人	人
部長相当職以上	人	人	人
合計	人	人	人

(注)管理職名については、貴事業所の実態により、どの管理職に該当するか適宜判断して御記入ください。また、該当する管理職を設置されていない事業所におかれては記入の必要はありません。  
また、以下は係長クラス以上を「管理職」として御記入ください。

問9 女性管理職を現在配置している部署についてお尋ねします。該当するすべての項目に○をつけてください。

- 1 人事・総務 2 研究・開発 3 経理・会計 4 情報処理 5 販売・サービス  
6 企画・調査・広報 7 営業 8 生産・技能・現業部門  
9 その他 ( )

問10 今後数年以内に女性管理職を積極的に増やす予定はありますか。

- 1 ある ( 人程度) 2 ない → 問12へ

「1 ある」と回答された事業所にお尋ねします。

問11 増やしたい管理職はどれですか。該当するすべてに○をつけてください

- 1 係長相当職 2 課長相当職 3 部長相当職

「2 ない」と回答された事業所にお尋ねします。

問12 女性管理職を増やす予定がないのは、どのような理由からですか。該当するすべての項目に○をつけてください。

- 1 管理職に必要な知識や経験、判断力のある女性がいらない  
2 将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在管理職に就くための在職年数等を満たしているものはいない  
3 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する  
4 出張・転勤がある  
5 家庭責任が多いので、責任のある仕事に就けられない  
6 女性が希望しない  
7 上司や同僚、部下となる男性が女性管理職を希望しない  
8 その他 ( )

## ■ポジティブ・アクションの実施状況

※注 ポジティブ・アクションとは、これまでの固定的な性別役割分担意識や慣行等によって、男女労働者間に事実上格差が生じていて、女性が能力を発揮しにくい環境にあるとき、それを積極的に是正しようとする取組のことをいいます。

男女雇用機会均等法第20条にも位置付けられており、具体的には、女性の職域の拡大や管理職の増加、職場環境や風土の改善等の取組があげられます。

問13 ポジティブ・アクションに取り組まれていますか。

- 1 取り組んでいる
  - 2 今後、取り組む予定
  - 3 取り組む予定なし
- 1と2は → 問14、問15、へ  
3は → 問16へ

「1 取り組んでいる」又は「2 今後、取り組む予定」と回答された事業所にお尋ねします。

問14 ポジティブ・アクションとしてどのようなことに取り組まれましたか。または、取り組む予定ですか。該当するすべての項目に○をつけてください。

- 1 女性の能力発揮に関する担当部署を設置したり、機会均等推進責任者や担当者を選任するなど推進体制を整備する
- 2 女性の能力発揮について現在の状況を把握し、問題点の調査と分析を行う
- 3 女性の能力発揮のための計画を策定する
- 4 女性がいない、又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用又は配置する
- 5 女性を対象に管理職を養成するための教育や研修を行い、女性の管理職を増やす
- 6 男性管理職や男性従業員に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う
- 7 性別による評価をすることがないよう、人事考課基準を明確に定める
- 8 体力面での個人差を補う器具、設備等を設置するなど、女性が働きやすいように職場環境を整備する
- 9 性別による役割分担意識に基づく慣行（「お茶くみは女性の仕事だ」等）の見直しなど職場環境や風土を改善する
- 10 その他( )

問15 ポジティブ・アクションには、どのような効果を期待されていますか。該当するすべての項目に○をつけてください。

- 1 女性の意欲や責任感の向上
- 2 女性の職業能力のスキルアップ
- 3 職場全体の活性化
- 4 顧客ニーズへの的確な対応
- 5 業績の向上
- 6 就職希望者の増加
- 7 事業所のイメージアップ
- 8 その他( )

「3 取り組む予定なし」と回答された事業所にお尋ねします。

問16 その理由について該当する主な項目1つに○をつけてください。

- 1 既に十分に女性が能力発揮し、活躍しているため
- 2 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない
- 3 トップの意識が伴わない
- 4 ポジティブアクションの手法がわからない
- 5 その他( )



## ■仕事と家庭の両立支援制度

問21 平成17年10月1日から平成18年9月30日までの産前・産後休暇及び育児時間、育児休業、家族の介護休業、子の看護休暇の取得者数をお答えください。  
 なお、男性の場合は配偶者の出産者数もお答えください。

	女性	男性
産前・産後休暇	人	人
育児時間	人	人
育児休業	人	人
配偶者の出産者数		人
家族の介護休業	人	人
子の看護休暇(注)	人	人

(注) 育児・介護休業法の改正(平成17年4月1日施行)により、小学校入学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができるようになりました。

問22 育児休業期間終了後の復職時の配置は、どのようにしていますか。

- 1 原則として原職復帰を行っている
- 2 原職復帰が難しいので、本人の希望を考慮し会社が配置を決定している
- 3 会社の人事管理等の都合により決定している
- 4 その他( )

育児休業を取得した常用労働者がいる事業所にお尋ねします。

問23 平成17年10月1日から平成18年9月30日までの間に育児休業完了の後、復職予定であった人について、お尋ねします。

育児休業終了後の復職状況を記入してください。

区分	人数
育児休業後に復職した人	人(うち男性 人)
復職予定であったが、実際は退職した人	人(うち男性 人)



問24 男性の育児休業取得を進めるためには、どのような環境整備が必要と思われますか。該当するすべての項目に○をつけてください。

- 1 社内における社員相互の理解が得られるための研修や周知
- 2 本人の希望を考慮した人事管理を行う
- 3 復職後の昇給・昇格に影響のない人事管理を行う
- 3 事業所への育児休業取得支援制度
- 4 育児休業取得者への補助金制度
- 5 その他( )

問25 仕事と家庭の両立を助けるため、どのような制度がありますか。該当するすべての項目に○をつけてください。

- 1 結婚や出産・育児、家族の介護のために退職した人の再雇用制度
- 2 パートから正社員へ、正社員からパートへの身分の切替制度
- 3 保育所や学校の行事に参加するなど、短時間で済む所要のための半日又は時間単位の休暇制度
- 4 育児・介護休業後の復職がしやすいように、復職後の研修制度や休業中に資料送付など情報を提供する制度
- 5 育児・介護休業期間中の生活資金などの貸し付け制度
- 6 その他( )

問26 仕事と家庭の両立のためにどのような制度や援助が必要と思われますか。該当するすべての項目に○をつけてください。

- 1 保育所・学童保育の充実
- 2 事業所内託児施設に対する支援
- 3 ベビーシッターやホームヘルパーなどを派遣したり、あっせんする制度
- 4 求人・求職情報の提供や職業相談の充実
- 5 労働時間短縮など労働条件の改善に関する助言・指導等
- 6 ワークシェアリング導入などによる多様な勤務形態の選択
- 7 能力開発や資格取得のための講座・研修会の実施
- 8 男女平等意識を浸透させるための広報・啓発活動
- 9 その他( )

