

## 杉並区男女共同参画に関する意識と生活実態調査

日頃より、区政にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。

杉並区では、男女がそれぞれの個性と能力を十分発揮できる社会の創出に向けて、『杉並区男女共同参画行動計画』に基づいて、様々な施策を展開しています。

この調査は、区内企業の男女共同参画及び仕事と家庭の両立支援等についての考え方や取組状況などをお尋ねし、今後の具体的な施策検討を進める上での基礎資料とすることを目的として実施するものです。調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

調査対象につきましては、従業員数5人以上の区内の事業所から2,000社を選ばせていただいております。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いたしませんので、率直なご意見をお聞かせいただければ幸いです。

調査結果については平成29年3月までに報告書を作成し、区のホームページに掲載する予定です。

### ＜記入にあたってのお願い＞

- (1) ご回答は、人事労務管理ご担当の方にお願ひします。
- (2) この調査は事業所を単位として行っています。  
各設問については、貴事業所についてお答えください。
- (3) 原則として、該当する回答の番号に1つだけ○をつけてください。ただし、別に指示がある場合は、その指示に従ってご回答ください。
- (4) 「その他」に○をつけた場合は、ご面倒でもカッコ内に具体的な内容をご記入ください。
- (5) 特にことわりのない限り、平成28年10月1日現在(調査基準日)でご記入ください。
- (6) ご記入いただいた調査票は、同封の封筒(切手不要)にて平成28年10月25日(火)までにご返送ください。調査票及び返信用封筒にご住所・貴事業所名を記入する必要はありません。

### 【お問い合わせ先】

#### 杉並区区民生活部管理課男女共同参画担当

住所 〒166-8570 杉並区阿佐谷南1-15-1

電話 03-3312-2111 内線3756 FAX 03-5307-0681

受付時間 8時30分～17時(土日祝日除く)

## ◆貴事業所の概要について

貴事業所の概要について、ご記入あるいは該当する番号に○をつけてください。

<b>業種</b>	1. 建設業 2. 製造業 3. 情報通信業 4. 運輸業、郵便業 5. 卸売業、小売業 6. 金融業、保険業 7. 不動産業、物品賃貸業	8. 学術研究、専門・技術サービス業 9. 宿泊業、飲食サービス業 10. 生活関連サービス業、娯楽業 11. 教育、学習支援業 12. 医療、福祉 13. サービス業（他に分類されないもの） 14. その他（ ）	
<b>企業全体の従業員数</b> ※1	1. 10人以下 2. 11人～30人 3. 31人～50人 4. 51人～100人	5. 101人～300人 6. 301人～500人 7. 501人～1,000人 8. 1,001人以上	
<b>事業所の従業員数</b>	<b>正規従業員</b>	女性 人	男性 人
	<b>非正規従業員 ※2</b>	女性 人	男性 人
<b>事業所の性格</b>	1. 単独事業所	2. 本社・本店	3. 支社・営業所等
<b>事業所の経営形態</b>	1. 個人経営 2. 株式会社 3. 有限会社	4. 相互会社 5. 会社以外の法人 6. 法人でない団体	

※1 他に事業所・営業所・工場などがある場合は、それも含めた全体の人数をご記入ください。

※2 「非正規従業員」とは、パートタイマー、アルバイト、派遣、嘱託、契約社員等を指します。

## ◆女性の活躍状況等について

### 1. 女性管理職等

問1 貴事業所の現在の係長相当職以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。(該当者がいない場合は「0」を記入)

※一般に管理職は、「課長相当職」以上ですが、本設問では、事業執行の指揮命令者の「係長相当職」も管理職に含めています。

登用状況 管理職	管理職数	
		うち女性
役員	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人

※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。

※部長・課長等の役職を採用していない場合や次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

問1-1 (問1で女性管理職が少ない(1割未満)あるいは全くいない役職区分が1つでもある事業所のみ) 女性管理職が少ない、またはいないのはなぜだと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらないから
2. 女性が管理職になることを希望しないから
3. 将来管理職になる可能性のある女性はあるが、そのための在籍年数を満たしていないから
4. 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまうから
5. 男性従業員が女性管理職を希望しないから
6. 顧客が女性管理職を嫌がるから
7. 女性従業員が少ない、またはいないから
8. その他 ( )

問2 女性の管理職を増やすためには、どのような取組が必要だと思いますか。(3つまで○)

1. 産前・産後休暇、育児・介護休業、介護休暇等の取得を促進する
2. 昇進・昇格・人事評価を明確化する
3. 女性の職域を拡大する
4. 事業所内の意識改革を行う
5. 女性のキャリアアップの支援をする
6. 一定の人数や割合で女性の役職者を任用する
7. 女性リーダーの育成を推進する
8. 経営側が女性管理職登用の方針を明確にする
9. 女性の状況を理解し、女性の仕事に対する意欲を向上させる取組を進める
10. 取り組む必要はない
11. その他 ( )

## 2. 女性の能力発揮についての取組(ポジティブ・アクション)

### ●ポジティブ・アクションとは

「固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、雇用の場において男女労働者に事実上の格差が生じているとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組」のことをいいます。

問3 ポジティブ・アクションの意味について、今までどの程度認識していましたか。  
(○は1つ)

1. 内容を含めてよく知っていた
2. 内容をある程度知っていた
3. 言葉は聞いたことはあるが、内容はあまり知らなかった
4. 知らなかった

問4 貴事業所は女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。(○は1つ)

- |              |              |
|--------------|--------------|
| 1. 進んでいる     | 3. あまり進んでいない |
| 2. ある程度進んでいる | 4. 進んでいない    |

問4-1 (問4で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答の事業所のみ)

貴事業所ではどのような取組を行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 育児・介護休業法で事業主に義務づけられた「両立支援措置」を上回る制度がある
2. 女性の活用状況や活用にあたっての問題点の調査・分析の実施
3. 妊娠・出産、育児、介護のために退職した女性を対象とする再就職制度がある
4. 女性の比率が少ない職種において、女性の採用枠を増やしている
5. 企画などの業務を行う職種(総合職)での女性の採用枠を増やしている
6. 女性の管理職候補者を対象とした研修の実施
7. 女性の管理職への積極的な登用
8. 性別評価することがないよう人事考課基準を明確化
9. 男性管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を実施
10. お茶くみや雑用など男女の役割分担意識に基づく職場慣行の見直し
11. その他 ( )

問4-2 (問4で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答の事業所のみ)

貴事業所が取組を実施し、どのような効果がみられましたか。

(あてはまるものすべてに○)

- |                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| 1. 男性が女性を対等な存在として見るようになった | 5. 組織が活性化された         |
| 2. 女性従業員の仕事に対する意欲が向上した    | 6. 生産性向上や競争力強化につながった |
| 3. 取引先や顧客からの評判が良くなった      | 7. 特に目立った効果はなかった     |
| 4. 優秀な人材を採用できるようになった      | 8. その他 ( )           |

問4-3 (問4で「3. あまり進んでいない」「4. 進んでいない」と回答の事業所のみ) 貴事業所の女性の活躍が進んでいないのはなぜだと思いますか。

(あてはまるものすべてに○)

- |                                       |
|---------------------------------------|
| 1. 女性の勤続年数が平均的に短いから                   |
| 2. 女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから |
| 3. 女性自身が昇進を望まない、または仕事に対して消極的であるから     |
| 4. 男性従業員の意識・理解が不十分であるから               |
| 5. トップの意識・理解が不十分であるから                 |
| 6. 女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままだも問題がないから |
| 7. 女性従業員が少ない、またはいないから                 |
| 8. その他 ( )                            |

問5 ポジティブ・アクションを進めていくためには、特にどの項目に取り組むべきだと思いますか。(○は1つ)

- |  |
|--|
| 1. 男女均等な待遇を確保する                                  |
| 2. 短時間勤務、育児・介護休業を取得しやすい制度の整備などをし、女性従業員の勤続年数を伸長する |
| 3. 女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する                    |
| 4. 従業員の男女比が均一になるように女性従業員の採用を拡大する                 |
| 5. 女性従業員の育成や女性管理職の増加に取り組む                        |
| 6. 女性の就業形態として多いパートや契約社員の待遇を改善する                  |
| 7. 取り組む必要はない                                     |
| 8. その他 ( )                                       |

問6 貴事業所がポジティブ・アクションの推進に関して、行政に望むことは何ですか。

(あてはまるものすべてに○)

- |                                  |                                  |
|----------------------------------|----------------------------------|
| 1. 職場における男女平等を推進する法制度の整備         | 5. ポジティブ・アクションに関するセミナー、講習会の開催    |
| 2. 労働時間短縮を推進する法制度の整備             | 6. ポジティブ・アクション施策の導入、実施に対する助成金の支給 |
| 3. ポジティブ・アクションの取組についての相談、助言      | 7. 保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化     |
| 4. ポジティブ・アクションの取組に関するマニュアルの作成・配布 | 8. その他 ( )                       |

## ◆育児・介護支援制度について

### ●育児・介護休業法の改正について

子育てや家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができる環境の整備をさらに進めていくため「育児・介護休業法」が改正となり、平成29年1月に施行されます。介護休業の分割取得や子の看護休暇・介護休暇の半日単位の取得ができるようになるなど、法律で定める制度はさらに充実します。

問7 貴事業所では、子どもが何歳になるまで育児休業を取得できますか。(○は1つ)

- |                                    |                |
|------------------------------------|----------------|
| 1. 1歳未満                            | 5. 1歳6か月から3歳未満 |
| 2. 1歳                              | 6. 3歳以上        |
| 3. 原則1歳であるが、休業が必要と認められる一定の場合は1歳6か月 | 7. 定めていない      |
| 4. 無条件に1歳6か月                       | 8. その他 ( )     |

問8 貴事業所では、平成27年4月1日から平成28年3月31日の間に出生した従業員（男性の場合は配偶者が出生した者）はいましたか。(○は1つ)

- |       |          |
|-------|----------|
| 1. いた | 2. いなかった |
|-------|----------|

問8-1 (問8で「1. いた」と回答の事業所のみ) そのうち平成28年6月1日までに育児休業を開始した人（育児休業開始予定の申し出をしている者を含む）はいましたか。(○は1つ)

- |       |          |
|-------|----------|
| 1. いた | 2. いなかった |
|-------|----------|

問8-2 (問8及び問8-1で「1. いた」と回答の事業所のみ) 女性、男性それぞれ何人いましたか。(該当者がいない場合は「0」を記入)

出生者数 (平成27年4月1日～平成28年3月31日)	女性	人	男性	人
うち平成28年6月1日までの間に育児休業を開始した人数（開始予定の申し出を含む）	うち	人	うち	人
うち係長相当職以上	うち	人	うち	人

問8-3 (問8-1で「1. いた」と回答の事業所のみ) 育児休業取得者がいた場合、その者の業務に関して、貴事業所ではどのように対応しましたか。(○は1つ。取得者によって対応が異なる場合は、一番多い対応方法に○)

- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| 1. 新たに正社員を雇用した                  | ) |
| 2. 派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した    |   |
| 3. 事業所内の他の部門または他の事業所から、人員を異動させた |   |
| 4. 代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した   |   |
| 5. その他 (                        |   |

問9 貴事業所では、最長でどの程度の期間、介護休業を取得することができますか。

(○は1つ)

1. 93日未満	4. 6か月以上1年未満	7. 規程なし
2. 93日	5. 1年	8. その他( )
3. 93日を越え6か月未満	6. 1年を超える期間	

問9-1 (問9で「7.規程なし」以外を回答の事業所のみ) 貴事業所では、平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間に、介護休業を取得した従業員はいましたか。(○は1つ)

1. いた	2. いなかった
-------	----------

問9-2 (問9-1で「1.いた」と回答の事業所のみ) 女性・男性それぞれ何人いましたか。(該当者がいない場合は「0」を記入)

介護休業取得者数 (平成27年4月1日～平成28年3月31日)	女性	人	男性	人
------------------------------------	----	---	----	---

問10 子どもが病気・ケガをしたときに休める看護休暇制度はありますか。

(①～③それぞれ該当するものに○)

①看護休暇制度	1. あり	2. なし (⇒問11へ)
②対象者	1. 正社員のみ	2. 非正社員も含む
③給与の支給の有無	1. 有給	2. 無給

問11 働きながら育児を行っている従業員に対し、下記の制度はありますか。(①～⑦それぞれに○は1つ)

項目	制度あり	制度なし
①短時間勤務制度	1	2
②フレックスタイム制度	1	2
③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2
④所定外労働の免除	1	2
⑤事業所内託児施設	1	2
⑥育児に要する経費の援助措置	1	2
⑦法定を上回る育児休業延長(1歳以上または1歳6か月以上)	1	2

問12 働きながら介護を行っている従業員に対し、下記の制度はありますか。(①～④それぞれに○は1つ)

項目	制度あり	制度なし
①短時間勤務制度	1	2
②フレックスタイム制度	1	2
③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2
④介護に要する経費の援助措置	1	2

問13 貴事業所では、下記の制度はありますか。(①～⑥それぞれに○は1つ)

項目	制度あり	制度なし
①配偶者出産支援休暇	1	2
②在宅勤務	1	2
③時間単位の有給休暇	1	2
④就業形態の移行(正社員⇄パート等)	1	2
⑤再雇用制度(育児・介護により退職した社員を優先的に採用)	1	2
⑥勤務地限定・選択制度	1	2

問14 貴事業所において、働きながら育児・介護を行う従業員に対して、法定以外で特徴ある取組をしている場合、具体的に内容を記載してください。

問15 貴事業所において、従業員に対する仕事と育児・介護の両立支援制度について、今後どのようにお考えですか。(○は1つ)

1. 両立支援制度の充実を図る	4. 現状のままでよい
2. 既存制度の利用者の増加を図る	5. 問題があるので見直したい
3. 両立支援制度の充実と利用者の増加を図る	6. その他 ( )

**●次世代育成支援対策推進法の改正について**

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境を整備することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が改正され、平成37年まで延長されました。従業員数101人以上の事業主は、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出が必要です。(従業員100人以下の企業は努力義務)

**●女性活躍推進法について**

女性が職業生活において十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした「女性活躍推進法」が平成28年4月に施行されました。従業員301人以上の事業主は、女性の活躍推進に向けた「一般事業主行動計画」の策定・届出が必要です。(従業員300人以下の企業は努力義務)

問16 「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に規定される「一般事業主行動計画」の策定・届出について、ご存じでしたか。(○は1つ)

1. 両方とも知っていた	3. 「女性活躍推進法」は知っていた
2. 「次世代育成支援対策推進法」は知っていた	4. 両方とも知らなかった

問17 貴事業所では、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に規定される「一般事業主行動計画」は策定されていますか。(○は1つ)

1. 両方ともに策定済み	4. 両方を兼ね、一体として策定済み
2. 「次世代育成支援対策推進法」は策定済み	5. 両方ともに未策定
3. 「女性活躍推進法」は策定済み	



## ◆ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

### ●ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)とは

「仕事と生活の調和」と訳され、男性も女性も、あらゆる世代の人が人生の段階に応じて、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態をいいます。

問18 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスについて、今までどの程度認識していましたか。(○は1つ)

- |              |                              |
|--------------|------------------------------|
| 1. よく知っていた   | 3. 言葉は聞いたことはあるが、内容はあまり知らなかった |
| 2. ある程度知っていた | 4. まったく知らなかった                |

問19 貴事業所のワーク・ライフ・バランスに対する(1)現状、(2)今後の必要性、についてどのように認識していますか。(それぞれ○は1つ)

(1) 現状	1. 既に十分に取組んでいる	3. あまり取組んでいない
	2. 取組んでいるが不十分	4. まったく取組んでいない
(2) 今後の必要性	1. 積極的に取り組むべき	3. 現状のままで問題はない
	2. ある程度取り組むべき	

問19-1 (問19(1)で「1. 既に十分に取組んでいる」「2. 取組んでいるが不十分」と回答の事業所のみ) 貴事業所のワーク・ライフ・バランスの取組としてどのようなものがありますか。(あてはまるものすべてに○)

- |                     |
|---------------------|
| 1. フレックスタイム制        |
| 2. ノー残業デーの設定        |
| 3. 短時間勤務制度          |
| 4. 育児・介護に関する経済的支援   |
| 5. 有給休暇を半日単位で取得できる  |
| 6. 深夜労働をさせない        |
| 7. 育児や介護を理由とした転勤の免除 |
| 8. その他 ( )          |

問19-2 （問19（1）で「1. 既に十分に取り組んでいる」「2. 取り組んでいるが不十分」と回答の事業所のみ） 貴事業所がワーク・ライフ・バランスに取り組んで、どのような効果がみられますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 優秀な人材が辞めないで働き続けられる
2. 優秀な人材を採用することができる
3. 支援を受けた従業員の会社へ忠誠心が高まり、子育て復帰後、貢献が期待できる
4. 従業員の労働意欲が向上する
5. 残業時間が減った
6. 育児経験や生活者の視点がビジネスに役立つ
7. 一時的に休養する従業員が増えることで、これまでの仕事の進め方を見直す契機となる
8. 従業員が仕事と育児（介護）の両立に取り組む中で時間の管理がうまくなる
9. その他（ )

問19-3 （問19（1）で「3. あまり取り組んでいない」「4. まったく取り組んでいない」と回答の事業所のみ） 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスの取組が（あまり）進んでいない理由は何ですか。（あてはまるものすべてに○）

- |                                 |                             |
|---------------------------------|-----------------------------|
| 1. 育児・介護休業等を導入した場合の代替要員の確保ができない | 5. 人的余裕がない                  |
| 2. 従業員間に不公平感が生じる                | 6. 利益の減少やコストの増大により経営に影響が生じる |
| 3. 業務管理等が煩雑になり支障を来たす            | 7. 現状で特に問題が生じていない           |
| 4. 行政の支援が不足している                 | 8. その他（ )                   |

問20 ワーク・ライフ・バランスの推進にあたり、行政に期待する支援策は何ですか。（あてはまるものすべてに○）

- |   |                             |
|---|-----------------------------|
| 1. ワーク・ライフ・バランス推進の必要性・効果の普及啓発             | 7. 職場復帰支援の具体的な取組事例などの情報提供   |
| 2. セミナーの開催や、アドバイザーの派遣                     | 8. 男性の育児休業促進に向けた企業への支援      |
| 3. ワーク・ライフ・バランスを導入したい企業へのノウハウの提供          | 9. 保育サービスの多様化と充実            |
| 4. ワーク・ライフ・バランスを実現するための制度や支援団体等の情報提供体制の充実 | 10. 企業内保育所の設置・運営の支援         |
| 5. 他社の取組事例の提供                             | 11. 企業の子育て支援に対する助成金などの経済的支援 |
| 6. 優れた成果を上げている企業の表彰、区のホームページ、印刷物等を通じた公表   | 12. その他（ )                  |

## ◆職場のハラスメントについて

### ●ハラスメントとは

ハラスメントとは「嫌がらせ、いじめ」を意味し、相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与えるといった発言や言動が問題となっています。ハラスメントの種類は多様にあり、「セクシュアル・ハラスメント」、「パワー・ハラスメント」、「マタニティ・ハラスメント」などがあります。また、近年では性的マイノリティ※に対するハラスメントなども見られます。

こうしたハラスメントに対しては、職場での相談窓口の設置や研修を行うなど、組織として取り組んでいくことが大切です。

### ●セクシュアル・ハラスメントとは

性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいいます。

### ●パワー・ハラスメントとは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

### ●マタニティ・ハラスメントとは

妊娠・出産、育児休業等を理由として解雇、不利益な異動、減給、降格など不利益な取扱いを行うことをいいます。

※性的少数者を意味し、同性愛や性同一性障害など性のあり方が多様な人を指します。

問21 貴事業所では、以下の各ハラスメントに対する現状について、どのように認識していますか。（それぞれ○は1つ）

	既に十分に 取り組んでいる	不十分 取り組んでいるが	あまり 取り組んでいない	まったく 取り組んでいない
記入例 ①セクシュアル・ハラスメント	1	○ 2	3	4
①セクシュアル・ハラスメント	1	2	3	4
②パワー・ハラスメント	1	2	3	4
③マタニティ・ハラスメント	1	2	3	4
④性的マイノリティに対するハラスメント	1	2	3	4

