

《参 考 資 料》

男女平等参画推進に関する事業者へのアンケート(質問票)

数値付

回答は別添「回答票」にご記入ください。

選択式の質問は、回答票の該当する番号すべてに○をつけてください。

記述項目については、別紙(様式自由)に記入していただいても構いません。

基準日、期日については、この質問票の最後に記載してあります。

【質問1】貴社の業種は何ですか。

- | | |
|--------------------------------|---------------------|
| 1. 建設業(268件:51.9%) | 2. 製造業(36件:7.0%) |
| 3. 電気・ガス・水道業(21件:4.1%) | 4. 運輸・通信業(3件:0.6%) |
| 5. 卸売・小売業・飲食店(48件:9.3%) | 6. 金融・保険業(3件:0.6%) |
| 7. 不動産業(0件:0%) | 8. サービス業(84件:16.3%) |
| 9. その他(具体的に→回答票に記入)(52件:10.1%) | 無回答(1件:0.2%) |

【質問2】

- (1) 貴社の従業員数(正社員と正社員以外) 役職者(係長相当職以上)数、過去1年間の採用者数(正社員と正社員以外)を記入してください。(回答票へ)(男女別で回答)

		1 社平均人数		男女比率	
		女性	男性	女性	男性
従業員数	正社員	24.1 人	167.0 人	12.6%	87.4%
	正社員以外	10.8 人	19.3 人	35.9%	64.1%
役 職 者		2.3 人	65.6 人	3.4%	96.6%
採用者数	正社員	2.4 人	6.7 人	26.2%	73.8%
	正社員以外	1.7 人	2.3 人	43.1%	56.9%

- (2) 正社員の採用数は、昨年度と比べてどうなっていますか。(男女別で回答)

1. 増えている(女性 = 82件:15.9%、男性 = 129件:25.0%)
 2. 減っている(女性 = 48件:9.3%、男性 = 73件:14.1%)
 3. 変化はない(女性 = 349件:67.6%、男性 = 283件:54.8%)
- 無回答(女性 = 37件:7.2%、男性 = 31件:6.0%)

【質問3】女性の採用にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。(複数回答可)

1. 役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修を実施している(85件:16.5%)
2. 男女に公正な選考を解説したマニュアル等を作成している(44件:8.5%)
3. 採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保している(198件:38.4%)
4. 事実上女性が満たしにくい採用条件を見直している(79件:15.3%)
5. 女性求職者を対象とした職場見学会を実施している(21件:4.1%)
6. 求人先に女性の多い学校、学科等を含めている(54件:10.5%)
7. 会社案内等で社内で活躍している女性を積極的に紹介している(76件:14.7%)
8. その他(具体的に→回答票に記入)(113件:21.9%)

【質問4】女性の職域を広げるにあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。
(複数回答可)

- 1.男女ともに使いやすい器具、設備等を導入している(263件:51.0%)
(例:トイレや更衣室の整備等)
- 2.各業務に必要な知識、スキル、仕事の手順等を明確化している(176件:34.1%)
- 3.自己申告制度、社内公募制度等を導入している(93件:18.0%)
- 4.新たな職域を目指す者に対し、知識、スキルの習得を支援している(155件:30.0%)
(例:通信教育の補助等)
- 5.対外的な業務に新たに女性を配置する際に、取引先へ事前説明を行う等の配慮をしている
(29件:5.6%)
- 6.女性を新たな職域に配置する際に、定着を促すための配慮をしている(47件:9.1%)
(例:女性の受入れ経験の乏しい管理職に対する研修、配置する女性の教育訓練、複数配置等)
- 7.その他(具体的に→回答票に記入)(73件:14.1%)

【質問5】女性の管理職登用にあって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。(複数回答可)

- 1.人事考課基準、昇進・昇格基準等を明確化し、従業員全員に周知している(187件:36.2%)
- 2.男女に公正な人事考課を行うための評価者研修を実施している(86件:16.7%)
- 3.広域転勤等の事実上女性が満たしにくい昇進・昇給条件を見直している(28件:5.4%)
- 4.キャリア形成についての相談体制を整備している(35件:6.8%)
- 5.管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成している(27件:5.2%)
- 6.各種研修、教育機会への女性の参加を積極的に奨励している(155件:30.0%)
- 7.昇進・昇格試験の受験を女性に積極的に奨励している(33件:6.4%)
- 8.モデル(模範)となる女性の育成および提示をしている(33件:6.4%)
- 9.その他(具体的に→回答票に記入)(95件:18.4%)

【質問6】女性が働きやすい職場環境整備にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。(複数回答可)

- 1.電話応対、会議の準備、社内郵便の仕分け等を男女で分担している(212件:41.1%)
- 2.女性の責任感、意欲を向上させるための配慮をしている(193件:37.4%)
(例:会議等で女性に発言や提案を求める等)
- 3.女性が働き続けやすい配慮をしている(292件:56.6%)
(例:労働時間の柔軟化、仕事と家庭や個人生活のバランスを保つための配慮等)
- 4.実質的に男性に有利となっている制度や運用を見直している(60件:11.6%)
(例:各種手当の支給基準等)
- 5.男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施、啓発資料の作成をしている
(25件:4.8%)
- 6.女性従業員間のネットワークづくりを支援している(8件:1.6%)
(例:交流フォーラムの開催、ホームページの開設等)
- 7.その他(具体的に→回答票に記入)(50件:9.7%)

【質問 7】パートタイマーから正社員に転換や登用する仕組みや実績がありますか。

1. 正社員に転換・登用する仕組みがあり、実績もある(103 件:20.0%)
 2. 正社員に転換・登用する仕組みはあるが、実績はない(51 件:9.9%)
 3. 「仕組み」とまでは言えないが、実態として、意欲・能力のあるパートタイマーを必要に応じて正社員に転換・登用する慣習がある(143 件:27.7%)
 4. 正社員に転換・登用の仕組みや慣習などは特にない(42 件:8.1%)
- 無回答(42 件:8.1%)

【質問 8】セクシュアル・ハラスメント防止にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。(複数回答可)

1. セクシュアル・ハラスメントの防止に対する会社の考え方を明確化している(193 件:37.4%)
(例:従業員心得等の服務規律を定めた文書への掲載等)
2. セクシュアル・ハラスメントの防止について従業員に周知している(189 件:36.6%)
(例:ミーティング等を利用した周知、マニュアルやポスターの作成等)
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実施している(57 件:11.0%)
4. セクシュアル・ハラスメントに関する社内での相談窓口を設置している(136 件:26.4%)
5. その他(具体的に→回答票に記入)(110 件:21.3%)

【質問 9】貴社では、次世代育成支援対策推進法(別添チラシ「キーワード」参照)に基づく行動計画を策定していますか。

1. 策定している(98 件:19.0%)
 2. 法律は知っているが、策定しなければならない事業主ではない等、策定していない(216 件:41.9%)
 3. 法律は知らず、策定していない(178 件:34.5%)
- 無回答(24 件:4.7%)

【質問 10】育児休業制度について

- (1) 過去 1 年間に貴社で育児休業制度に該当する人は何人ですか?(男女別に回答)
- (2) (1) のうち利用した人は何人ですか?(男女別に回答)

区分	女性	男性
育児休業該当者	464 人	1,422 人
育児休業取得者	377 人	9 人
育児休業取得率	81.3%	0.6%

該当者が不明等で取得者数のみ記載した 3 社を除く
(3 社における育休取得者は、合計で女性 65 名、男性 3 名)

【質問 1 1】育児休業の利用促進にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。
(複数回答可)

1. 育児休業の利用促進に対する会社の考え方を明確化している (300 件:58.1%)
(例:就業規則等への掲載等)
2. 育児休業の利用促進について従業員に周知している (107 件:20.7%)
(例:ミーティング等を利用した周知等)
3. 管理職に対して育児休業の利用促進に関する研修を実施している (11 件:2.1%)
4. 男性の育児休業の利用促進に向けた取り組みをしている (26 件:5.0%)
5. その他 (具体的に→回答票に記入) (93 件:18.0%)

【質問 1 2】育児期にある従業員の育児支援にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。(複数回答可)

1. 妊娠中及び出産後における配慮をしている (263 件:51.0%)
2. 子どもの出生時における父親の休暇取得を促進している (102 件:19.8%)
3. 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備している (127 件:24.6%)
(例:育児休業期間中の代替要員の確保、育児休業中の従業員の職業能力の開発・向上等)
4. 従業員が子育てのための時間を確保できるようにするための措置を実施している (例:短時間勤務制度やフレックスタイム制度の実施、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度の導入等) (187 件:36.2%)
5. 事業所内託児施設等を設置している (2 件:0.4%)
6. 育児等退職者の再雇用制度を導入している (31 件:6.0%)
7. 在宅勤務制度を導入している (12 件:2.3%)
8. 育児休業中の経済的支援を実施している (18 件:3.5%)
9. その他 (具体的に→回答票に記入) (85 件:16.5%)

【質問 1 3】男女がともに家庭生活により一層参画できるために、働き方の見直しを含めた労働条件の整備にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。(複数回答可)

1. 所定外労働 (残業・休日出勤等) の削減のための措置をしている (227 件:44.0%)
(例:ノー残業デー等の導入等)
2. 年次有給休暇の取得促進のための措置をしている (187 件:36.2%)
3. 短時間正社員や隔日勤務等の多様な働き方を導入している (53 件:10.3%)
4. ITを利用した場所・時間にとらわれない働き方を導入している (18 件:3.5%)
5. これまでの職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識を是正する意識啓発を実施している (60 件:11.6%)
6. その他 (具体的に→回答票に記入) (68 件:13.2%)

【質問 1 4】「男女雇用機会均等法」(別添チラシ「キーワード」)が平成 19 年 4 月 1 日より改正施行されますが、次の改正事項を知っていますか。(複数回答可)

1. 間接差別が禁止される (263 件:51.0%)
2. 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが禁止される (287 件:55.6%)
3. 男性に対するセクシュアル・ハラスメントも含めた対策を講じることが義務となる (266 件:51.6%)

【質問 1 5】男女平等参画に関する事項について、次の事項を知っていますか。(複数回答可)

1. 名古屋市には男女平等参画を推進するための「男女平等参画推進なごや条例」(別添チラシ「キーワード」)がある。(202 件:39.1%)
2. 名古屋市には男女平等参画の拠点施設となる「男女平等参画推進センター(つながれっと NAGOYA)」(別添案内リーフレット参照)がある。(134 件:26.0%)
3. 国が「女性のチャレンジ支援策」(別添チラシ「キーワード」)を提唱している。(148 件:28.7%)

【質問 1 6】貴社が男女平等参画を推進していくにあたってのご意見、名古屋市をはじめとする行政に対する要望などがありましたら、ご自由にご記入ください。(記入欄が足りない場合は、別紙(様式自由)に記入していただいても構いません)

記入有 67 件 : 13.0%

調査基準日は平成 18 年 11 月 1 日現在(19 年度版は「平成 19 年 7 月 1 日」)とします。質問中「過去 1 年間」とは、平成 17 年 11 月～平成 18 年 10 月とします(19 年度版は「平成 18 年 7 月～19 年 6 月」)。人数等の質問で、その基準日・期間に依り難い場合は、貴社の回答しやすい基準日・期間で回答いただいても結構です。その場合は、余白に基準日・期間を記載してください。

ご協力ありがとうございました。

このアンケートに関する問合せは...
名古屋市男女平等参画推進会議(イコールなごや)
(事務局)名古屋市総務局総合調整部男女平等参画推進室
〒460-8508 名古屋市中区三の丸三丁目 1 番 1 号
電話 052-972-2234 FAX052-972-4112
e-mail: a2233@somu.city.nagoya.lg.jp

男女平等参画推進に関する事業者へのアンケート（回答票）

【質問 1】	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 9. ()				
【質問 2】	(1)			女性	男性
		従業員数	正社員	人	人
			正社員以外	人	人
		役職者（係長相当職以上）		人	人
	(2)	採用者数	正社員	人	人
正社員以外			人	人	
	正社員の採用者数		1, 2, 3	1, 2, 3	
【質問 3】	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 8. ()				
【質問 4】	1, 2, 3, 4, 5, 6 7. ()				
【質問 5】	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 9. ()				
【質問 6】	1, 2, 3, 4, 5, 6 7. ()				
【質問 7】	1, 2, 3, 4				
【質問 8】	1, 2, 3, 4 5. ()				
【質問 9】	1, 2, 3				
【質問 10】	(1)	女性	人	男性	人
	(2)	女性	人	男性	人
【質問 11】	1, 2, 3, 4 5. ()				
【質問 12】	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 9. ()				
【質問 13】	1, 2, 3, 4, 5 6. ()				
【質問 14】	1, 2, 3				
【質問 15】	1, 2, 3				
【質問 16】					

調査結果は、この調査にのみ使用し、それ以外の目的に使用することはありません。

企業名		担当課名	
記入者名	TEL	FAX	

回答先：FAX 番号 052 - 972 - 4112

期限：平成18年12月8日（金） 実施：イコールなごや（事務局：名古屋市総務局男女平等参画推進室）
19年度版は平成19年8月8日（水）

平成18年11月(平成19年度は「平成19年7月」)

各事業所人事・労務管理担当者 様

名古屋市男女平等参画推進会議
会長 石田好江

「男女平等参画推進に関する事業者へのアンケート」ご協力のお願い

晩秋の候、貴社ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

名古屋市男女平等参画推進会議は、男女共同参画社会の実現に向け、各界各層の市民や関係機関がそれぞれの立場から男女平等参画(「男女の平等」と「男女の参画」)を推進するとともに、構成員間の情報及び意見の交換、その他必要な連携を図る組織です。女性団体、経営者団体、労働団体、地域団体、教育、マスコミ、有識者、行政機関等で構成されています。

さて、名古屋市が制定しています「男女平等参画推進なごや条例」では、市や市民の責務とともに、事業者の責務が定められており、当会議におきましても、事業者における男女平等参画に関する推進状況を把握して、今後の取り組みの参考にさせていただきたく、本調査を実施させていただくこととしました。

なお、本調査票は、本年8月～10月の間、名古屋市と入札において契約または落札のあった事業者を対象に送付させていただいております。事業者情報につきましては、市ウェブサイトの電子調達システムのページにて掲載されている情報を元にいたしました。調査結果はこの調査にのみ使用し、それ以外の目的に使用することはありません。

ご多忙の折、まことに恐縮ですが、この調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

名古屋市の男女平等参画に対する取り組みについての資料を同封させていただきましたので、参考にご覧ください。また、男女平等参画推進センター(つながれっとNAGOYA)の事業等をぜひご活用いただければ幸いです。

貴社におきましても、男女平等参画推進に向けた取り組みを実施していただきますよう、お願い申し上げます。

<記入上のお願い>

質問票と回答票は別になっています。回答は回答票にご記入ください。

回答票は12月8日(金)まで(平成19年度は8月8日(水)まで)にFAXでご返送ください。

回答先：FAX番号 052-972-4112

回答は、特に指定がない場合は、該当する数字を○で囲んでください。

回答で「その他」を選んだ場合は、()の中に、具体的に記入してください。

内容等にご不明な点や疑問な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

〔問い合わせ先〕

名古屋市男女平等参画推進会議(イコールなごや)
(事務局)名古屋市総務局総合調整部男女平等参画推進室
〒460-8508 名古屋市中区三の丸三丁目1番1号
Tel052-972-2234 Fax052-972-4112
e-mail:a2233@somu.city.nagoya.lg.jp

女性も 男性も

働きやすい職場になっ ていますか？

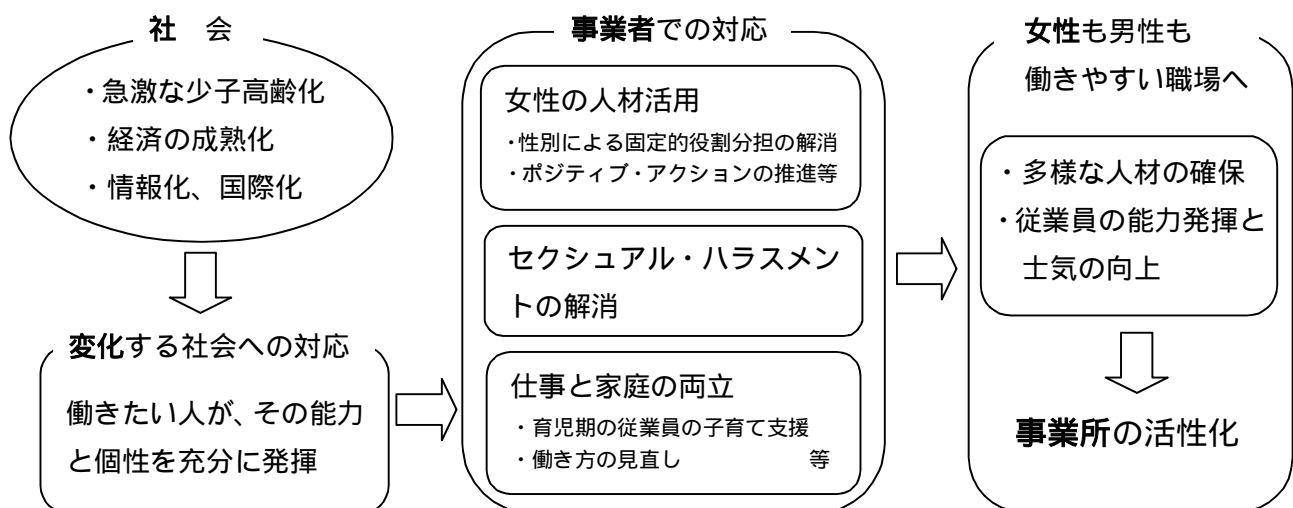
名古屋市は、女性も男性もともに、性別にかかわらず、ひとり一人の個性が輝き、安心して希望をもって暮らせるまち“なごや”をつくるために、条例を定め、男女平等参画（「男女の平等」と「男女の参画」）に取り組んでいます。

今まで、女性が働いていなかった職場では、男性だけを対象とした職場環境ができている場合があります。

女性が充分にその能力を発揮でき、仕事と家庭が両立できる職場は、男性にとっても仕事だけでなく家庭との両立がしやすい職場です。

女性と男性が、対等な仕事のパートナーとして働くことができる環境整備に努めましょう。

○事業者における男女平等参画の推進



女性が働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい職場です。

女性も男性もともに働きやすい職場づくりに積極的に取り組み、男女平等参画を推進していただきますよう、ご協力をお願いいたします。

【問合せ先】

名古屋市総務局総合調整部男女平等参画推進室

〒460-8508

名古屋市中区三の丸三丁目1番1号

電話 (052) 972-2234

Fax. (052) 972-4112

メール a2233@somu.city.nagoya.lg.jp

<http://www.city.nagoya.jp/shisei/danjyo/danjyo>

このチラシは、再生紙（古紙配合率100%）を使用しています。

キーワード

男女平等参画推進なごや条例

…平成 14 年 4 月に、市の男女平等参画施策を総合的・計画的に進めるため、制定しました。

< 条文（抜粋） >

（事業者の責務）

第 5 条 事業者は、平等参画に関する理解を深め、基本理念にのっとり、事業活動に関し、積極的に平等参画を推進するとともに、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

（雇用等の分野における平等参画の推進）

第 13 条 市は、事業者に対し、雇用の分野において平等参画が推進されるように、情報の提供その他の必要な支援を行うよう努めなければならない。

2 市は、必要があると認めるときは、事業者に対し、平等参画に関する広報及び調査について、協力を求めることができる。

3 市は、必要があると認めるときは、市と取引関係がある事業者及び補助金の交付を受ける者に対し、平等参画の推進に関し報告を求め、適切な措置を講ずるよう協力を求めることができる。

男女共同参画社会

…男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参加する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ共に責任を担うべき社会です。

男女雇用機会均等法

…職場での性別による差別の禁止、ポジティブ・アクションの実施、セクシュアル・ハラスメント防止のための配慮義務などを規定しています。昭和 60 年に制定、平成 11 年に改正され、平成 19 年にも男性への差別や間接差別の禁止などを盛りこむ改正がなされます。

ポジティブ・アクション

…社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差改善のため必要な範囲内において、男女いずれか一方に対し当該機会を積極的に提供することです。例えば、女性の管理職が男性の管理職と比較して相当程度少ない状況にあるとき、女性の管理職登用の目標値を定め、女性に対して能力開発の研修を行うなど、女性登用に向けた取り組みを行うことです。

女性のチャレンジ支援策

…指導的地位で女性が活躍する「上へのチャレンジ」、従来女性が少なかった分野に新たな活躍の場を広げる「横へのチャレンジ」、子育てや介護等でいったん仕事を中断した女性の「再チャレンジ」を推進し、女性の新しい発想や多様な能力の活用により、女性が活躍し、男性もゆとりのある生き方を目指す、暮らしの構造改革を実現するための総合的な支援策です。平成 15 年に国が提唱しました。

育児・介護休業法

…女性、男性にかかわらず、子どもが 1 歳になるまで育児休業を取得できること、また家族の介護のために 93 日まで介護休業を取得できることを定めています。また、育児・介護休業の申出を理由とした解雇その他の不利益を禁止しています。

次世代育成支援対策推進法

…次の代の社会を担う子どもを育成しようとする家庭に対する支援などを目的とし、子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備に対する事業主などの取組を規定しています。301 人以上の労働者を雇用する事業主は、次世代育成支援対策に関する行動計画を定めることとされています。

平成 18・19 年度イコールなごや事業
「男女平等参画推進に関する市契約事業者へのアンケート」
調査報告書

発 行：名古屋市総務局総合調整部男女平等参画推進室
名古屋市中区三の丸 3 丁目 1 番 1 号
電話（052）972 - 2234

発行日：平成 20 年 2 月

実施主体：名古屋市男女平等参画推進会議

本冊子は、古紙パルプを含む再生紙を使用しています。