

平成30年度 鳥取市男女共同参画に関する企業アンケート（調査票）

区分（1. 鳥取市内本店 2. 鳥取市内支店）

事業所名 _____

所在地 _____

電話番号 _____（ ）_____

記入者名 _____

貴社（事業所）の状況について、おたずねします。

設問1 業種について（〇は1つ）

- | | | |
|-----------|---------------|--------------|
| 1. 建設業 | 2. 製造業 | 3. 電気・ガス・水道業 |
| 4. 運輸・通信業 | 5. 卸売・小売業、飲食業 | 6. 金融・保険業 |
| 7. 不動産業 | 8. サービス業 | 9. その他 |

設問2 鳥取市内において、常時雇用する労働者の状況について（①から④について人数を記入）

	男性	女性	全体
① 正規従業員数 （平成30年4月1日現在）	人	人	人
② 非正規（パート・アルバイト等）従業員数 （平成30年4月1日現在）	人	人	人
③ 正規従業員の新規採用人数 （平成29年度中）	人	人	人
④ 管理職（課長相当職以上）人数 （平成30年4月1日現在）	人	人	人

※ 常時雇用する労働者

「常時雇用する労働者」には雇用契約の形態に関わらず、事実上期間の定めなく雇用されている以下の労働者が該当します。

- (1) 期間の定めなく雇用されている者
- (2) 一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であって、その雇用期間が反復更新されて事実上(1)と同等と認められる者。すなわち、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

設問3 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の意味を知っていますか。（〇は1つ）

1. 理解している。 2. 聞いたことがあるが内容はよく分からない。 3. 聞いたことがない。

設問4 正規従業員の育児・介護休業の状況について（①②について有無、人数を記入）

	制度の有無	取得者数		
		男性	女性	合計
① 育児休業制度（平成29年度中）	有・無	人	人	人
② 介護休業制度（平成29年度中）	有・無	人	人	人

設問5 育児や介護を行う従業員の仕事と家庭の両立支援について（実施されているものすべてに○）

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| 1. 短時間勤務の制度 | 2. フレックスタイム制 |
| 3. 始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ | 4. 時間外労働の制限 |
| 5. 事業所内の託児施設の設置・運営 | 6. 育児・介護休業者職場復帰プログラムの実施 |
| 7. 職業家庭両立推進者の選任 | 8. その他（具体的に |

※ 育児・介護休業者職場復帰プログラム

育児休業者や介護休業者がスムーズに職場復帰できるよう、職場適応性や職業能力の維持回復を図る措置のことをいいます。

※ 職業家庭両立推進者

企業全体の雇用管理保身の中で仕事と家庭の両立を図るための取組を企画し、実施するという業務を担当する方のことをいいます。育児・介護休業法第29条において、事業主に対し、選任するように努めなければならないと規定されています。

設問6 セクシュアル・ハラスメントの防止に関する方針を文書化していますか。

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 文書化している。 | 2. 文書化してない。 |
|-------------|-------------|

設問7 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止に関する方針を文書化していますか。

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 文書化している。 | 2. 文書化してない。 |
|-------------|-------------|

設問8 主に女性に対する就業の配慮について（実施されているものすべてに○）

1. 性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている
2. 女性が少ない（いない）職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用している。
3. 女性が少ない（いない）役職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用している。
4. 固定的な性別役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場環境・風土の改善に努めている。
5. 機会均等推進責任者の選任を行っている。
6. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、届け出をしている。
7. 深夜業に従事する女性従業員への安全の確保を行っている。
8. その他（具体的に：

※ 機会均等推進責任者

各事業所において、性別にとらわれない人事管理を徹底させ、女性が能力発揮しやすい職場環境をつくる役割を担う方のことをいいます。厚生労働省では各事業所内の人事労務管理方針の決定に携わる方を選任いただくようお願いしています。

※ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性活躍推進法に基づき、国・地方公共団体、301人以上の大企業は（1）自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、（2）その課題の解決するにふさわしい数値目標と取り組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、（3）自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければならない（300人以下の中小企業は努力義務）

ご協力いただきありがとうございました。

平成31年3月31日(日)までに、ご提出をお願いします。

〈お問い合わせ先〉 鳥取市 男女共同参画課

電話 0857-20-3166