

## ●ワーク・ライフ・バランスについておたずねします。

※ワークライフバランス（仕事と生活の調和）とは・・・働く人が仕事、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希望するバランスで展開できる状態のこと。

問1 ワークライフバランスについて知っていますか。

1. 知っている
2. 聞いたことがあるが良く知らない
3. 聞いたことがない

問2 貴事業所はワークライフバランスへの取り組みについてどのようにお考えですか  
(当てはまるものすべてに○を付けてください。)

1. 優秀な人材を採用することができる
2. 従業員の能力をより活かすことができる
3. 優秀な人材の定着をはかることができる
4. 従業員の仕事への意欲が高まる
5. 企業のイメージアップになる
6. 企業業績が向上する
7. 企業にとって負担が大きい
8. 企業が従業員の生活に配慮する必要はない

問3 貴事業所では、ワークライフバランスに取り組んでいますか。どちらかに○をつけて、次に進んでください。

1. 取り組んでいる → 問4へ進んでください
2. 取り組んでいない → 問5へ進んでください

問4 ワークライフバランスに取り組んだことでどのような効果がありましたか。  
(当てはまるものすべてに○を付けてください。)

1. 無駄な業務・作業の見直しにより、生産性が向上した
2. 企業のイメージアップになった
3. 優秀な人材を確保できるようになった
4. 従業員のメンタルや身体の不調などによるリスクを減らせた
5. 従業員の満足度が上がった
6. 女性の能力活用につながった
7. まだ成果を実感できていない
8. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

※ 引き続き以下にお答えください。

問5 従業員が働きやすくなるために、今後、充実していきたい事項をお答えください。  
(当てはまるものすべてに○を付けてください。)

1. 所定時間外労働の削減
2. ノー残業デイの実施
3. 事業所内保育施設の設置
4. トイレ・休憩室・更衣室等の施設整備
5. 出産・育児等で退職した者に対する再雇用制度
6. 男女ともに育児休業を取りやすくする
7. 男女ともに介護休業を取りやすくする
8. 子育て中の在宅勤務制度
9. 特に無い
10. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

●男女がともに働きやすい職場環境についておたずねします。

問6 貴事業所の管理職数をお伺いします。

管理職	総 数		左記のうち女性の数	
役員				
部長相当職				
課長相当職				
係長相当職				
計	A		B	

※ 管理職には企業形態の各部門において、配下の係員等を指揮・監督する役職の他、専任職・スタッフ管理職と呼ばれている役職を含みます。  
 ※ 部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長職等役職欄に無い職については、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。

貴事業所の女性管理職の割合 (B:女性計/A:総数計)×100	%
------------------------------------	---

→ 10%未満の事業所は問7へ  
 10%以上の事業所は問8へ

問7 問6で女性管理職が10%未満の事業所についてお伺いします。  
 女性の管理職が少ない（あるいはまったくいない）のはどのような理由からですか。  
 （当てはまるものすべてに○を付けてください。）

1. 女性が少ない、いない
2. 管理能力の面で必要な知識や経験、判断力を有する女性がいらない
3. 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう
4. 家庭での家事・育児などの負担が多く、責任のある仕事に就けられない
5. 業務の内容が、女性に任せられない、あるいは女性に向いていない（時間外労働が多く、又は深夜業があるなど、仕事がハードで女性には無理である）
6. 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない
7. 顧客が女性管理職を嫌がる
8. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

※ 引き続き以下にお答えください。

問 8 貴事業所では次にあげる項目について、男女の取り扱いは均等になっていると思いますか。ア～エの各項目ごとに①～④の中から 1 つだけ選び○を付けてください。

	①均等である	②どちらかといえば均等である	③どちらかといえば均等でない	④均等でない
ア. 仕事の内容・分担	1	2	3	4
イ. 配置・人事異動	1	2	3	4
ウ. 教育訓練及び研修の機会	1	2	3	4
エ. 昇進・昇格	1	2	3	4

問 9 貴事業所では次のような職務のうち、管理職を除いた女性あるいは男性がまったく従事していない仕事がありますか。ア～クの各項目ごとに、①～③の中から 1 つだけ選び○を付けてください。

	①男女ともに従事	②男性のみ従事	③女性のみ従事
ア. 出張が多い仕事	1	2	3
イ. 宿泊を要する仕事	1	2	3
ウ. 高度な判断が必要な仕事	1	2	3
エ. リーダーシップが必要な仕事	1	2	3
オ. 企画力が必要な仕事	1	2	3
カ. 売上目標（ルマ）がある仕事	1	2	3
キ. 現場作業が多い仕事	1	2	3
ク. 接客サービス・販売	1	2	3

問 10 貴事業所では、女性の活躍を推進するためにどのようなことに取り組んでいますか。（当てはまるものすべてに○を付けてください。）

1. 女性がいない部署や業務に積極的に女性を配置する 2. 女性が参加していなかった会議や勉強会に積極的に女性を参加させる 3. 管理職に対して、女性の活用についての研修を行う 4. 昇進・昇格に対して女性に配慮した措置がある 5. 募集・採用に関して女性に配慮した措置がある 6. 女性活用に関するセミナー等に参加し、情報収集を図っている 7. その他（	）
--	---

### ●育児休業制度についておたずねします。

問 11 貴事業所では、育児休業制度の規定がありますか。どちらかに○を付けて、次に進んでください。

1. 規定がある → 問 12 へ進んでください
2. 規定がない → 問 13 へ進んでください

問 12 ① 貴事業所における従業員のうち、過去 5 年間に於ける、以下の該当従業員数についてお答えください。

	総人数	内 訳		
		育児休業を取得した人数	出産を期に退職をした人数	出産はしたが育児休業を取得しなかった人数
出産した従業員数(女性)				
配偶者が出産した従業員数(男性)				

過去 5 年間に育児休業を取得した従業員のうち平成 27 年度（平成 27 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの 1 年間）中に育児休業を取得した男性従業員は、何人いますか。

男性従業員 人

② 上記で、「退職した従業員」または、出産はしたが、「育児休業を取得しなかった従業員」がいる場合どのような要因が考えられますか。  
（当てはまるもの 1 つに○を付けてください。）

(女性)	(男性)
1. 仕事の内容により長期休暇にすることができなかった	1. 仕事の内容により長期休暇にすることができなかった
2. 立場上（管理職）長期休暇にすることができなかった	2. 立場上（管理職）長期休暇にすることができなかった
3. 周囲の理解が無かった	3. 周囲の理解が無かった
4. 本人が周囲を気遣ったため	4. 本人が周囲を気遣ったため
5. その他（ ）	5. その他（ ）

問 13 ① 問 11 で「育児休業制度の規定がない」を選択した場合のみお答えください。  
過去 5 年間に出産を機に退職した女性従業員は、何人いますか。

退職者 人

② 今後規定を設ける予定はありますか。

1. ある
2. ない

③ 上記で「ない」と答えた理由を伺います

（当てはまるもの 1 つに○を付けてください。）

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 該当者がいないので必要ない</li> <li>2. 男性のみの事業所であるが、男性には育児休業は必要ないと思う。</li> <li>3. 小規模の企業なので、整備する必要がない。該当者と話し合い、便宜的に対応している。</li> <li>4. 業務に支障があるため、育児休業に対応できない。</li> <li>5. その他（具体的に：</li> </ol>	)
--	---

●介護休業制度についておたずねします。

問 14 介護休業制度の規定がありますか。どちらかに○を付けて、次に進んでください。

1. 規定がある → 問 15 へ進んでください
2. 規定がない → 問 16 へ進んでください

問 15 貴事業所における従業員のうち、過去 5 年間に介護休業を取得した従業員の数についてお答えください。

	総人数	男性	女性
介護休業を取得した従業員数			

問 16 ① 問 14 で「介護休業制度の規定がない」を選択した場合のみお答えください。過去 5 年間に介護を理由に退職した女性従業員は、何人いますか。

退職者	人
-----	---

- ② 今後規定を設ける予定はありますか。
  1. ある
  2. ない
- ③ 上記で「ない」と答えた理由を伺います  
(当てはまるもの 1 つに○を付けてください。)

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 該当者がいないので必要ない</li> <li>2. 男性のみの事業所であるが、男性には介護休業は必要ないと思う。</li> <li>3. 小規模の企業なので、整備する必要がない。該当者と話し合い、便宜的に対応している。</li> <li>4. 業務に支障があるため、介護休業に対応できない。</li> <li>5. その他（具体的に：</li> </ol>	)
--	---

●セクシャルハラスメント、パワーハラスメントについておたずねします。

※セクシャルハラスメントとは・・・ 職場などにおける性的な嫌がらせのこと

※パワーハラスメントとは・・・ 職務上の立場や権限を利用したいじめや嫌がらせのこと

問 17 セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの防止に対して何か取り組みをしていますか。

どちらかに○をつけて次に進んでください。

1. 取り組みをしている → 問 18 へ進んでください
2. 取り組みをしていない → 問 19 へ進んでください

問 18 具体的にどのような取り組みですか。

(当てはまるものすべてに○を付けてください。)

1. 社内規定などへの明示
2. 定期的な面談を行っている
3. 苦情や相談に対応している
4. 男女平等に対する意識の徹底
5. その他(具体的に: )

問 19 問 17で「セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの防止に対して取り組みをしていない」を選択した場合のみお答えください。

今後取り組みたい事項がありますか。

(当てはまるものすべてに○を付けてください。)

1. 社内規定などへの明示
2. 定期的な面談を行う
3. 苦情や相談に対応する
4. 男女平等に対する意識の徹底
5. その他(具体的に: )

## ●行政に対する要望についておたずねします。

問 20 仕事と家庭の両立支援を進める上で、今後行政にどのような支援を望みますか。

(当てはまるものすべてに○を付けてください。)

1. 男女がともに働きやすい職場づくりや、ワークライフバランスを推進する企業の表彰
2. 成果をあげている企業のワークライフバランスの具体的な取り組み事例の紹介
3. ワークライフバランスに対する取り組みが優良な企業への奨励金の支給
4. 保育所、学童保育などの子育て支援の充実
5. 男性の家事・育児・介護等の講座や情報提供
6. 再就職女性の積極的活用に向けた支援
7. 経営者や事業主等に対する女性の登用、ワークライフバランスに関する意識改革を促すためのセミナーや研修会の開催
8. その他(具体的に: )

問 21 仕事と家庭の両立支援に向けた貴事業所の取り組みについて、努力されている点やその上での課題、問題点など、参考にさせていただけることがありましたら下記にご記入ください。また、ご意見、ご要望などについても何かありましたらご自由にご記入ください。些細なことでも構いません。

(例：小規模の事業所であるので、制度等は特に決めていないが、その都度柔軟な体制を取って産休等対応している。 など)

●事業所の概要についておたずねします。

問 22 事業所の業種は。(複数ある場合は、最も主要な業種に○をしてください。)

1. 農業・林業・漁業	7. 金融・保険業
2. 建設業	8. 不動産業
3. 製造業	9. 医療・福祉
4. 電気・ガス・熱供給・水道業	10. サービス業
5. 運輸・情報通信業	11. その他 ( )
6. 卸売・小売業・飲食店、宿泊業	

問 23 事業所区分について

1. 単独事業所	2. 本社・本店	3. 支社・支店等
----------	----------	-----------

問 24 経営組織について

1. 個人経営	2. 法人	3. 法人でない団体
---------	-------	------------

問 25 従業員数について

全 体		内パート・臨時等従業員数
全従業員数	人	人
男性従業員数	人	人
女性従業員数	人	人

問 26 本調査の結果ワークライフバランスへの取り組みが優良な事業所について、今後  
広報等でその取り組みを紹介したいと思います。

貴事業所を上記紹介の対象としても差し支えない場合は、下欄に事業所名・所在  
地・電話番号等をご記入願います。

(目的以外で本問の回答を公表する事はありません。)

貴事業所名	
所在地	
代表者名	
電話番号	
ご担当者名 (記載内容問い合わせ先)	

○ご多用のところ調査にご協力いただき、誠にありがとうございました。