

事業所実態調査(案) 他自治体調査項目比較

男女共同参画推進審議会
資料7
令和2年7月7日

	小平市調査項目(案)	新井町経済センサス-活動調査	山形村	津川	平
参考	調査対象	H20経済センサス-活動調査 5~29人以下の従業員がいる1,500事業所 (清瀬400、東久留米500、西東京600)	H20経済センサス-活動調査 (事業所調査) 5~300人以下の従業員がいる全1,602事業所 (従業員調査) 上記事業所に勤務する任意の男女従業員	経済センサス 1,000事業所(産業分類・従業員規模別に従業員数の占める割合で割賦し無作為抽出)	平成28年経済センサス-活動調査 従業員2人以上の区内事業所(事業所名簿より層化無作為抽出)7,000件
	調査方法	郵送配布・郵送回答法(督促状1回送付)		郵送配布・郵送回答法(督促状1回送付)	郵送配布・郵送回答法(御礼、督促はがき1回送付)
	調査時期	H20.7.8~7.25	H20.8.29~9.23	H20.11.10~11.27	H30.8.6~9.7
	回収結果	20.5%(清瀬24.1%、東久留米19.0%、西東京17.8%)	(事業所調査)29.3%、(従業員調査)20.4%	25.0%	有効回収率23.7%(有効回収数1,657件)
	事業所の属性	事業所の属性			
東村山Q3	F1 所在地	F1 所在地	F1 所在地		F3 経営組織
	F2 業種	F2 業種	F1 業種	F1 産業分類	F1 業種
	F3 従業員規模	F3 従業員規模	F1 従業員規模	F2 従業員規模	F4 従業員規模
	F4 事業所の性格	F4 事業所の性格	F1 事業所の性格		F2 事業所の性格
	F5 事業所全体の常用労働者数(一般労働者、パートタイマー)	F5 事業所全体の常用労働者数(一般労働者、パートタイマー)			F5 外国人技能実習生・留学生の人数
	F6 正規従業員の平均年齢、平均勤続年数(男女別)		F1 就業規則の有無		
	F6-1 女性の平均勤続年数が男性より短い				
	F7 売上高	F6 労働条件が記載された書面の受け渡しの有無	F1 労働条件が記載された書面(雇入通知書等)の受け渡しの有無		
	F8 女性活躍推進アドバイザー派遣の希望の有無		F1 労働組合の有無		F6 労働組合の有無
	追加(独自)				F4 経営者の性別
				F5 経営者の年齢	
			Q2 労働者数(男女別、正規・非正規(パート・契約社員等))	F3 雇用形態別従業員数(男女別)	
			Q3 正規従業員の平均年齢、平均勤続年数(男女別)		F7 正社員の平均勤続年数
			Q4 未就学児を持つ従業員、介護をしている従業員の有無		F8 近年の正社員採用数
			Q5		F9 1ヶ月あたりの正社員平均残業時間
					F10 正社員の年次有給休暇取得計画付与との導入と有給休暇取得率
					F11 労働関係制度導入状況(休暇制度、育児・介護等との両立支援)
					事業所の現状と今後
					Q1 経営の方向性
				Q2 今後の従業員雇用計画について	
				Q3 雇用に関して、貴事業所が直面している問題	
3市合同Q2	ワークライフバランス	ワークライフバランス		ワークライフバランスの取組み	
	Q1 「ワークライフ・バランス」の取組状況	Q1 「ワークライフ・バランス」の取組状況	Q25 「ワークライフ・バランス」の重要性	Q14 正社員の平均勤続年数	Q4 ワークライフ・バランスの意味
	Q2 取組の内容、取組を推進するために実施していること、取組をしたきっかけ、期待する効果と得られた成果、実施していない理由	Q2 取組の内容、取組を推進するために実施していること、取組をしたきっかけ、期待する効果と得られた成果、実施していない理由	Q26 Q25でなぜそう思ったか	Q15 正社員の有給休暇の取得状況	Q4-1 Q4で「よく知っている」「ある程度知っている」とお答えの方「ワークライフ・バランス」の取組への認識
	Q3 正社員の残業時間	Q2 「ワークライフ・バランス」の取組状況	Q27 「ワークライフ・バランス」のために効果的な取組、実施している取組	Q16 正社員の残業時間	Q4-2 Q4-1で「よく知っている」「ある程度知っている」とお答えの方「ワークライフ・バランス」の取組
	Q4 多様な働き方ができる制度の整備状況と利用実績(育児休業制度・介護休業制度・短時間勤務制度・在宅就業制度フレックスタイム)	Q3 労働時間削減のための取組状況		Q17 ワークライフ・バランスの言葉の認知度	Q4-3 ワークライフ・バランスに取り組んだメリット
	Q4-1 新型コロナウイルス感染拡大防止対策として取り入れた制度	Q4 取組の内容、取り組んでいない理由	Q6 女性従業員の働き方	Q18 ワークライフ・バランスを実現するための取組みを推進する必要性	Q4-4 Q4-1で「3.あまり取り組んでいない」「4.全く取り組んでいない」とお答えの方「ワークライフ・バランス」の取組みが(あまり)進んでいない理由
	Q4-2 多様な働き方ができる制度を導入した効果			Q19 ワークライフ・バランスに関する取組みの実施状況(長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得推進等)	Q5 仕事や職場の現状
	Q5 多様な働き方ができる制度を推進するための課題			Q20 ワークライフ・バランスのために必要なこと	Q6 ワークライフ・バランスを推進するため、の取組
	従業員の両立支援	従業員の両立支援			
	Q6 平成31年度に出生した従業員数と育児休業を開始した人数	Q4 育児休業の期間	Q8 育児休業の期間	Q12 多様な働き方ができる制度の整備状況と利用実績(育児休業制度・介護休業制度・短時間勤務制度・在宅就業制度フレックスタイム)	Q17 平成29年4月1日から平成30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方)、うち、平成30年8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も含む)
Q7 平成31年度に介護休業を開始した人数	Q5 平成27年度に出生した従業員数と育児休業を開始した人数	Q9 平成27年度に本人または配偶者が出生した従業員数と育児休業を開始した人数	Q12-1 育児・介護休業中の労働者の代替委員の確保の方法	Q17 平成29年4月1日から平成30年8月1日の間に、介護休業を開始した従業員(育児休業開始予定の申し出をしている者も含む)	
Q8 育児・介護休業中の労働者の代替委員の確保の方法	Q6 育児休業取得者の担当業務への対応	Q10 育児休業取得者の代替委員への対応	Q12-2 多様な働き方ができる制度を導入した効果	Q17-1 ②または③に1人以上と記入された事業所 育児・介護休業取得者がいた場合、その者が担当していた業務の対応	
Q9 男性従業員が育児に参加することについての考え	Q7 子の看護休暇の期間・賃金・取得単位	Q11 男性従業員が育児に参加することについての考え	Q13 多様な働き方ができる制度を推進するための課題	Q18 男性の育児休業の取得促進のために取り組む	
Q10 男性が育児休業を取得しやすくなるために必要なこと	Q8 男性従業員が育児に参加することについての考え	Q11 男性従業員が育児に参加することについての考え		Q18-1 男性の介護休業の取得促進のために取り組む	
	Q9 男性従業員が育児休業の取得を促進するための取組	Q12 男性が育児に参加するために必要なこと		Q18-2 男性が育児休業・介護休業を取得することにあたっての課題	
				Q19 育児・介護休業取得従業員に対する育児・介護の両立に関する環境等は整っている	
				Q19-1 働きながら育児や介護を行う従業員に対して、法定以外で特約のある具体的な取組	
				Q20 育児や介護を行っている従業員に対する両立支援制度についての今後の考え	
	従業員の介護支援				
	Q11 介護休業の期間	Q15 介護休業の期間		Q21 従業員が働きながら育児や介護を行うのに必要なこと	
	Q12 平成27年度に介護休業を開始した人数	Q13 平成27年度に介護休業を開始した人数		Q17 平成29年4月1日から平成30年8月1日の間に、介護休業を開始した従業員の数	
	Q13 介護休業取得者の担当業務への対応	Q16 介護休業取得者の代替委員への対応			
	Q14 介護休業の期間・賃金・取得単位				
	仕事と育児の両立支援制度、復帰支援				
	Q15 仕事と育児の両立支援制度の状況				
	Q16 育児休業取得者の復職支援の取組状況				
	Q17 育児を理由にして離職した従業員の有無	Q7 出産・育児を理由にして離職した従業員の有無			
	仕事と介護の両立支援制度、復帰支援				
	Q18 仕事と介護の両立支援制度の状況				
	Q19 介護休業取得者の復職支援の取組状況				
	Q20 介護を理由にして離職した従業員の有無	Q14 介護を理由にして離職した従業員の有無			
練馬Q22	職場のハラスメント	職場のハラスメント	職場のハラスメント	ハラスメント対策	
	Q9 ハラスメントが問題になったことがあるか	Q21 職場のハラスメントを防止するための取組	Q21 職場のハラスメントを防止するための取組	Q10 ハラスメントに対する取組み状況(ハワ・セクハラ・マタハラ・パタハラ)	Q22 ハラスメントが問題になったことがあるか
	Q10 ハラスメント防止の取り組みを行っているか	Q22 職場のハラスメントが問題になったことの有無	Q20 職場のハラスメントが問題になったことの有無	Q10-1 ハラスメント対策の導入状況	Q23 ハラスメント防止の取り組みを行っているか
	Q11 Q23でハラスメント防止の具体的な取り組み「1. 防止策や対応等の何らかの取り組みを行っている」とお答えの事業所	Q23 職場でハラスメントが起こる要因		Q10-2 ハラスメント対策に取り組んでいない理由	Q23-1 Q23でハラスメント防止の具体的な取り組み「1. 防止策や対応等の何らかの取り組みを行っている」とお答えの事業所 相談窓口はどこに設置しているか
練馬Q23-1	Q11-1 相談窓口はどこに設置しているか		Q11 ハラスメントが起きた場合、対応として困難な点	Q23-2 Q23-1で「1.相談・苦情等に対処するための相談窓口(担当)を設けている」とお答えの事業所 相談窓口はどこに設置しているか	

事業所実態調査(案) 他自治体調査項目比較

	小平市調査項目(案)	清瀬・東久留米・西東京	東村山	品川	練馬
練馬Q23-2	Q11-2 平成31年度(または平成31年)の相談件				Q23-3 平成29年度(または平成29年)の相談件
品川Q10-2	Q12 ハラスメント対策に取り組んでいない理由				Q24 ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じるのは
					Q25 ハラスメントの防止体制
	女性の活躍推進	女性の活躍推進	「一般事業主行動計画」の策定状況	女性の就労・雇用	
3市合同Q24 練馬Q14	Q13 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の認知度	Q24 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の認知状況		Q6 女性管理職数	Q7 「ポジティブ・アクション」の認識度
	Q14 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の改正の認知度		Q23 「係長相当職以上」の男女別人数	Q6-1 女性管理職が少ない理由	Q7-1 ポジティブ・アクションを進めていくためには
	Q15 えるほしくるみん認定制度の認知・取得状況	Q25 管理職及び女性管理職数 女性管理職が少ない理由	女性の管理職が少ない理由	Q7 女性の能力を活用するメリット	Q8 女性の採用を拡大するための取組
3市合同Q2	Q16 「一般事業主行動計画」の策定状況	Q26 パートタイマー等の従業員に対する支援策		Q8 女性の能力を活用するための取組みの有無	Q9 子育て中の女性(小学生までの子を持つ女性)を正社員として採用することについて
東村山Q22	Q17 管理職及び女性管理職数 女性管理職が少ない理由	Q27 女性従業員の育成や女性管理職を増やすための取組	Q24 女性従業員の育成や女性管理職を増やすための取組	Q9 女性の能力を活用する上での問題	Q10 意欲と能力がある女性に対して、積極的に職域を広げたり、昇進・昇格するための取り組みを行っているか
東村山Q25	Q17-1 今後の人員計画	Q28 「ポジティブ・アクション」の認知状況			Q10-1 Q10で「実施している」とお答えの方 具体的な取組内容
墨田P52	Q18 パートタイマー等の従業員に対する支援策				Q11 係長相当職以上の管理職の人数のうち女性の数
東村山Q26	Q19 女性の能力を活用するメリット				Q11-1 Q11で女性の管理職が少ない(1割未満)事業所のみ 女性の管理職が少ない理由
品川Q7	Q21 女性の能力を活用するための取組みの有無				Q12 役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場環境・風土を改善するための取組
品川Q8	Q22 女性の能力を活用する上での問題				Q13 女性が活躍するための取り組みが進んでいるか
品川Q9					Q13-1 Q13で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」とお答えの事業所 取り組みを実施して、どのような成果があったか
					Q13-2 Q13で「3. あまり進んでいない」「4. 進んでいない(取り組みをしていない)」とお答えの事業所 女性の活躍が進んでいない理由
					Q14 「女性活躍推進法」の認識
					Q15 認定制度の認知・取得状況
					Q16 女性活躍の推進に関して、区に望むこと
	行政のワーク・ライフ・バランス施策	行政のワーク・ライフ・バランス施策			
3市合同Q2	Q23 職場におけるワーク・ライフ・バランスを進めるために行政に支援してほしいこと	Q29 職場におけるワーク・ライフ・バランスを進めるために行政に支援してほしいこと	Q28 職場におけるワーク・ライフ・バランスを進めるために行政に支援してほしいこと		
3市合同Q3	Q24 男女がともに働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスについての意見・要望	Q30 男女がともに働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスについての意見・要望	Q30 男女がともに働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスについての意見・要望		
			Q29 市の施策で知っているもの		
			労働時間・休暇		
			Q17 年次有給休暇の平均取得日数		
			Q18 平均所定外労働(残業)時間		
			Q19 年次有給休暇・所定外労働(残業)時間への認識		
				性的(セクシュアル)マイノリティへの配慮	性的マイノリティ
				Q21 性的(セクシュアル)マイノリティへの配慮に関して取り組んでいること(方針策定、研修実施、相談窓口の設置等)	Q26 LGBT(性的マイノリティ)の方に対する人権問題があるということを知っているか
					Q26-1 Q26で「1. 知っている」とお答えの事業所 LGBT(性的マイノリティ)への配慮に関してどのような取組みを実施
				男女共同参画に関する制度	男女共同参画
				Q23 制度・言葉等の認知度(女性活躍推進法、男女雇用機会均等法)	Q27 職場における男女共同参画に関して日頃感じていることや要望等
				Q24 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定状況	
				独自の取組み	
				Q22 多様な働き方、ワーク・ライフ・バランス、性的(セクシュアル)マイノリティへの配慮等における独自の取組みとその効果(自由回答)連絡先(事業所名、所在地、回答者名、連絡先)(任意)	
				区の施策など	
				Q25 品川区男女共同参画センターの認知度・利用状況	
				Q26 品川区が特に力を入れていくべきと思う男女共同参画に向けた取組み	
				Q27 品川区の男女共同参画に向けての取組みについての意見<自由回答>	