

事業所における男女共同参画の推進状況に関するアンケート

※平成29年12月1日現在で御記入ください。

I 貴事業所の概要についてお聞きします

名称		業種	
所在地	〒	電話	
回答者 連絡先	氏名	電話	
	所属部署名	役職	
	E-mail		
従業員数	正社員	人(男性	人、女性
	非正規社員	人(男性	人、女性
管理職数	総数	人(男性	人、女性
従業員の 状況	所定労働時間	正社員の週所定労働時間 □35時間未満 □35時間以上40時間未満 □40時間 □40時間超	
	時間外労働実績	正社員の時間外労働実績(標準的な月の平均) □10時間以下 □10時間超~30時間以下 □30時間超~45時間以下 □45時間超~80時間以下 □80時間超 □把握していない	
	年次有給休暇取得率	正社員の年次有給休暇取得率(直近1年間の標準的なもの) □40%未満 □40%以上50%未満 □50%以上60%未満 □60%以上70%未満 □70%以上 □把握していない	
	勤続年数	正社員の平均勤続年数 □3年未満 □3年以上10年未満 □10年以上15年未満 □15年以上20年未満 □20年以上 □把握していない	
<p>・女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画の策定について</p> <p>□策定している □策定していない □計画を知らない</p> <p>↳ □えるぼし認定を受けている (認定年→)</p>			
<p>・次世代育成支援対策推進法に基づく、一般事業主行動計画を策定について</p> <p>□策定している □策定していない □計画を知らない</p> <p>↳ □くるみん認定を受けている (認定年→)</p> <p>□プラチナくるみん認定を受けている (認定年→)</p>			
<p>・貴事業所トップのイクボス宣言について</p> <p>□宣言している→ (年 月)</p> <p>□宣言していない</p> <p>□事業所トップは宣言していないが、本社トップが宣言している→ (年 月)</p>			

このアンケートは、事業所単位でお聞きしています。

Ⅱ 貴事業所の「イクボス」に対する考え方、取組などについてお聞きします

※ 平塚市イクボスプロジェクトとして、市内にイクボスを広げたいと考えています。

詳細は、別添の「HIRATSUKA IKUBOSS Press」を御覧ください。

1 貴事業所のトップは、「イクボス」について知っていますか

知っている 知らなかった

2 平塚市のイクボス宣言企業登録制度を知っていますか

知っている 知らない 登録済み 申請準備中

3 平塚市の「イクボス」を広げる取組について、貴事業所は協力、賛同されますか

協力、賛同する

協力、賛同しない→理由【

】

その他（具体的に）→【

】

4 「イクボス宣言」されていない事業所にお聞きします →宣言されている事業所は次頁Ⅲへ 貴事業所が「イクボス宣言」することについてどのように考えていますか

宣言予定 →（ 年 月）

宣言することをすでに検討している →（ 年 月）

いずれ宣言する方向で考えたい →5へ

まだ分からない →5へ

宣言するのは難しい →6へ

5 「いずれ宣言する方向で考えたい」「まだ分からない」と回答された事業所にお聞きします どのようなことがあれば、宣言ができそうですか

イクボスについてもっと詳しく聞きたい

すでに宣言している事業所の話を聞きたい

市長から声がかかれば積極的に取り組みたい

その他（具体的に）→理由【

】

→次頁Ⅲへ

6 「宣言するのは難しい」と回答された事業所にお聞きします その理由を教えてください

「イクボス」の意義が分からないため

経営陣の理解を得られないため

従業員の理解を得られないため

取り組める内容がないため

どこから手をつけて良いかわからないため

推進できる人材がないため

その他（具体的に）→【

】

(3) 貴事業所の「働き方改革」の成否は、貴事業所のビジネスに大きな影響があると感じていますか

はい いいえ

(4) 「働き方改革」に取り組んだり、さらに効果を出す上での課題は何ですか(3つまで)

管理職の意識改革や取組促進 従業員の意識改革や取組促進
業務量に対する適正要員の確保 働き方改革に対する経営者の理解・推進力
働き方改革の取組や方針や目標の明確化 勤務管理の複雑化、運用の負荷
職場内での働き方改革を進めにくい風土・雰囲気
インフラ整備や制度導入の予算確保・コスト負担
就業規則や労使協定の変更手続きの負荷
その他(具体的に)→【 】

6 「働き方改革」に1年以上取り組んでいる事業所(4の「1年未満」以外を回答された事業所)にお聞きします

(1) 「働き方改革」の取組に効果を感じますか

非常に感じている 感じている あまり感じていない 全く感じていない

(2) 「働き方改革」に取り組んだ結果、どのような効果が表れていますか(当てはまるもの全て)

残業時間(時間外労働)が削減された 年次有給休暇の取得率が向上した
従業員のモチベーションや満足度が高まった 従業員の生産性に対する意識が高まった
従業員の能力が向上した コミュニケーションや人間関係がよくなった
従業員の心身の健康におけるリスクが低減した 多様な人材が活躍できるようになった
優秀な人材が集まるようになった 離職率が低下した
就職希望者が増加した 業務効率が向上した 業績が改善した
コストが削減できた 取引先等からの評価が向上した
その他(具体的に)→【 】
まだ効果はでていない

→8へ

7 3で「現時点では具体的な取組の予定はない」と回答された事業所にお聞きします

(1) 今「働き方改革」を行わない理由として近いものは何ですか(当てはまるもの全て)

すでに「働き方改革」は達成できているから すでに十分働きやすい環境であるため
特に「働き方改革」が必要とは思っていないから
特に大きな問題となっていないため 取り組む必要があるが余裕がないため
経営陣の理解を得られないため 従業員の理解を得られないため
取引先等、外的要因を考えると着手は難しいと考えるため
どこから手をつけて良いかわからないため 推進できる人材がいらないため
その他(具体的に)→【 】

(2) もし「働き方改革」への取組を始めるとしたら、どの取組から始めますか(当てはまるもの全て)

- 長時間労働の是正
- 年次有給休暇取得率の向上
- 年次有給休暇以外の休暇制度の導入
- テレワークの推進
- フレックスタイム等の勤務体系の多様化
- 育児・介護支援
- 女性活躍の促進
- 高齢者雇用
- パート、アルバイトといった非正規労働者の正社員登用
- トップのイクボス宣言
- 仕事の進め方や進捗状況に関するコミュニケーションの活性化、情報の共有
- 会議体の見直し
- 従業員の生産性向上
- 業務量の見直し
- 経営トップによる継続的なメッセージの発信
- セミナーや研修等による従業員教育
- 部門の再編や権限移譲等による効率的な業務体制の構築
- 管理職のタイムマネジメント能力の人事評価への反映
- マニュアルの作成等を通じた業務内容の共有
- その他(具体的に) → 【

】

(3) 上記を実施するとしたら、どのようなことが取組の課題になりますか(当てはまるもの全て)

- 経営者の意識改革
- 従業員の意識改革
- 取引先の理解
- 親事業者の理解
- 人事・労務制度の再設計
- ITの変更・導入
- 限られた時間の中で仕事の成果を出すという意識の浸透が難しい
- 部門や従業員間の業務量のばらつきが大きく、業務の平準化が図りづらい
- 日常業務に追われ、取組が後周りになっている
- 部門や従業員により課題認識や取組の差が大きい
- 定量的な評価が難しく、現状や目指すべき方向性についての認識を共有できていない
- 定期的な業務や事務作業に多くの時間と労働力が割かれている
- 職場内で従業員の業務内容や知識・スキル、情報が十分に共有できていない
- 縦割りの組織運営や決裁プロセスの多さなど、業務執行体制に非効率な面がある
- どこから手をつければ良いかわからない
- 慢性的な人手不足で取り組むことは無理
- 業態の関係で労働時間(残長時間)を短くすることは困難
- 顧客サービスの低下による減収減益が見込まれる
- その他(具体的に) → 【

】

(4) 今後、行政機関等からどのような支援があれば、働き方の見直しを進められそうですか(当てはまるもの全て)

- 法整備(労働基準法改正など含む)
- 具体的な取組について個別にアドバイスをもらう
- 助成金による支援
- 説明会(□経営者向け、□管理職向け、□人事担当者向け、□一般従業員向け)
- 同業他社の事例紹介
- 業種を問わない事例紹介
- 同業他社との意見交換
- 業種を問わない意見交換
- 下請事業者を保護する施策(下請事業者向けの相談窓口や親事業者への規制など)
- その他(具体的に) → 【

】

