

男女共同参画及び女性の活躍推進 に関する事業所アンケート

調査の目的とご協力をお願い

事業所の皆様には、平素から市政運営に対するご理解とご協力をいただき、厚く御礼を申し上げます。

小城市では、平成29年3月に、男女がともに認めあい、支えあい、希望あふれる小城市をめざして「第2次小城市男女共同参画プラン」を策定しています。

本調査は、市内の事業所における男女共同参画及び女性の活躍推進に関する取り組み状況や課題などを把握するとともに、事業所としてのご意見をお伺いし、今後の施策に反映させるための基礎資料とさせていただくことを目的に実施するものです。

なお、ご回答いただいたアンケートは、すべて統計的に処理し、分析します。その結果を公表することはありますが、事業所が特定されることはなく、また他の目的に使用することはありません。

つきましては、ご多用の中に大変申し訳ございませんが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

平成30年2月

小城市長 江里口 秀次

◆ ご記入にあたって（お願い） ◆

- 1 この調査は、代表者、または人事を担当される方が記入してください。
- 2 本社が別にある場合でも、調査票の届いた事業所（支社）についてのみお答えください。
- 3 記入にあたっては、平成29年4月1日の状況でお答えください。基準日時点での回答が難しい場合は、把握している直近の状況を記入してください。
- 4 回答は該当する番号・記号を丸印で囲むか、必要事項を記入してください。「その他（ ）」に該当する場合は、お手数ですが（ ）内にその内容を具体的に記入してください。
- 5 記入は鉛筆、またはボールペン（黒・青色）でお願いします。
- 6 ご回答いただいた調査票は、同封の返信用封筒（※切手は不要です）に入れて封をし、平成30年2月28日（水）までにポストへ投函してください。

【 調査主体・お問い合わせ 】

小城市役所 総務部 企画政策課 市民協働推進係
〒845-8511 小城市三日月町長神田 2312 番地 2
TEL : 0952-37-6115 FAX : 0952-37-6163

Ⅱ 女性の活躍推進についてお伺いします。

問4 貴事業所の係長以上の管理職の人数をお答えください。

区 分	総 数	うち 女 性
事業主・役員	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人

※「管理職」とは、貴事業所の各部署における配下の係員を指揮・監督する役職とします。

※部長、課長等の役職名を使用していない場合は、貴事業所の実態にあわせて判断してください。

問5 貴事業所の正規従業員の平均年齢及び平均勤続年数をお答えください。

区 分	男 性	女 性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	年	年

問6 貴事業所では、女性の活躍推進に向けてどのような取り組みをされていますか。

(あてはまる番号すべてに○をつけてください。)

1. 女性活躍に関する担当部署、担当者を設けるなど、事業所内で推進体制を整備している
2. 女性が少ない職場・職種に女性従業員を積極的に採用している
3. 女性従業員の非正規雇用から正規雇用への登用を行っている
4. 女性管理職への登用を積極的に行っている
5. 給与や昇進などにおいて男女を等しく処遇している
6. 女性の登用の重要性について、管理職や従業員に研修などの意識啓発を行っている
7. 業務に必要な知識や能力開発のための教育・研修を性別に関係なく実施している
8. 仕事と家庭の両立のため、長時間労働の縮減や多様な働き方の実現などの制度整備をしている
9. アンケートや個別面談を通じて得られた従業員の声を職場環境の改善に活かしている
10. その他 ()
11. 女性従業員がいない
12. 取り組んでいない
13. 取り組む必要性を感じない

問7 【問6】で取り組んでいると答えられた(1~10に○をつけられた)事業所にお伺いします。その取り組みの結果、どのような効果がありましたか。

(あてはまる番号すべてに○をつけてください。)

1. 女性従業員の労働意欲、仕事への満足度が高まった
2. 女性も男性と対等な立場で働くようになり、職場が活性化した
3. 女性従業員の活躍が事業所や社会の利益に貢献した
4. 就職希望者が増加し、より優秀な人材を採用できるようになった
5. 取引先や顧客からの評判がよくなり、事業所のイメージが向上した
6. 女性の活躍の場が広がり、女性従業員の勤続年数が延びた
7. その他 ()
8. 特に効果は得られなかった
9. まだわからない

問8 貴事業所で女性の登用・活躍推進にあたり、どのような課題がありますか。

(あてはまる番号すべてに○をつけてください。)

1. 女性が勤務できる業務・職種が限られている
2. 従業員に女性が少ない、または女性がいない
3. 女性は勤続年数が短く、管理職になる前に退職する
4. 管理職などになることを望まない女性が多い
5. 管理職や男性従業員の認識・理解が不十分である
6. 取引先や顧客の認識・理解が不十分である
7. 事業所内の体制整備の負担が大きい
8. 管理職になると状況によって長時間や夜遅くまでの勤務が必要となる
9. 女性の活躍推進の取り組み方がわからない
10. その他 ()
11. 特に課題はない
12. わからない

Ⅲ 仕事と育児・介護との両立支援についてお伺いします。

問9 貴事業所には、就業規則に「育児休業」の規定がありますか。規定がある場合、その期間は子どもが最大何歳までですか。

1. 規定がある	【 期間：子どもが_____歳_____月に達するまで 】
2. 規定がない	

問10 平成28年度（平成28年4月1日～平成29年3月31日）における貴事業所の育児休業の取得状況をお答えください。

配偶者が出産した 男性従業員	人	出産した 女性従業員	人
うち、育児休業取得者	人	うち、育児休業取得者	人

問11 貴事業所には、就業規則に「介護休業」の規定がありますか。規定がある場合、その期間は何日以内ですか。

1. 規定がある	【 期間：_____日以内 】
2. 規定がない	

問12 平成28年度（平成28年4月1日～平成29年3月31日）における貴事業所の介護休業を取得した従業員数をお答えください。

区 分	男 性	女 性
介護休業取得者	人	人

問 13 貴事業所では育児や介護を行う従業員の支援のために、どのような取り組みを行っていますか。(あてはまる記号に○をつけてください。)

内 容	実施している	実施していない	検討中
1. 短時間勤務制度	ア	イ	ウ
2. フレックスタイム制度 ※1 か月以内の一定期間における総労働時間をあらかじめ定めておき、従業員はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働くことができる制度	ア	イ	ウ
3. 始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ	ア	イ	ウ
4. 所定外労働時間（残業）の免除、または制限	ア	イ	ウ
5. 在宅勤務制度	ア	イ	ウ
6. 子どもの看護休暇制度	ア	イ	ウ
7. 育児・介護休業中の従業員への経済的支援	ア	イ	ウ
8. 事業所内保育施設の設置	ア	イ	ウ
9. 育児や介護などが理由で退職した従業員の再雇用	ア	イ	ウ
10. その他（ ）	ア	イ	ウ

問 14 貴事業所で育児や介護休業制度の活用にあたり、どのような課題がありますか。(あてはまる番号すべてに○をつけてください。)

1. 年次有給休暇などを含め、事業所全体で休暇取得率が低い 2. 育児・介護休業を取りづらい雰囲気がある 3. 休業期間中の代替要員の確保が難しく、他の従業員の業務負担が重くなる 4. 育児・介護支援などに関する管理職の理解が不足している 5. 休業制度を導入することにより、コストが増大する 6. 休業制度に対する知識やノウハウ不足により制度の運用が難しい 7. 仕事と育児・介護の両立支援の効果が事業所として、数値等で把握しにくい 8. 育児や介護は女性の役割であり、男性は仕事を第一に考えるべきだという雰囲気がある 9. 休業期間中の経済的不安のため、休業を望まない従業員が多い 10. 育児・介護に取り組んでいない従業員が多い 11. その他（ ） 12. 特に課題はない 13. わからない
--

V ハラスメントの対策についてお伺いします。

問 17 貴事業所では、下記のハラスメントについて、従業員の共通の理解が得られていると思いますか。（あてはまる記号に○をつけてください。）

区 分	理解されていると思う	ほぼ理解されていると思う	あまり理解されていないと思う	わからない
1. セクシャル・ハラスメント	ア	イ	ウ	エ
2. パワー・ハラスメント	ア	イ	ウ	エ
3. マタニティ・ハラスメント	ア	イ	ウ	エ
4. パタニティ・ハラスメント	ア	イ	ウ	エ

問 18 貴事業所では、下記のハラスメントを防止するために何か取り組みを行っていますか。（あてはまる記号に○をつけてください。）

区 分	取り組んでいる	今後取り組む予定である	取り組んでいない
1. セクシャル・ハラスメント	ア	イ	ウ
2. パワー・ハラスメント	ア	イ	ウ
3. マタニティ・ハラスメント	ア	イ	ウ
4. パタニティ・ハラスメント	ア	イ	ウ

※「ハラスメント」とは…

いろいろな場面での「嫌がらせ」、「いじめ」のこと。種類は様々で、他者に対する発言・行動などが本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり尊厳を傷つけたり不利益・脅威を与えたりすること。

●セクシャル・ハラスメント（セクハラ）

…相手の心を傷つけたり不快感を与えたりする「性的嫌がらせ」のこと。

●パワー・ハラスメント（パウハラ）

…職務上の地位や職場内での優位性を背景にした嫌がらせや職場環境を悪化させる行為のこと。

●マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

…職場において妊娠や出産した者への嫌がらせのこと。

●パタニティ・ハラスメント（パタハラ）

…職場において育児に参加しようとする男性への嫌がらせのこと。

問 19 【問 18】で取り組んでいると答えられた（「ア」に○をつけられた）事業所にお伺いします。そのハラスメントを防止するために、どのような取り組みを行っていますか。（それぞれのハラスメントへの取り組みに該当する記号にのみ、○をつけてください。）

内 容	セクシャル・ハラスメント	パワー・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント	パタニティ・ハラスメント
1. 就業規則などに、防止の規定を定めている	ア	イ	ウ	エ
2. 相談・苦情対応マニュアルを作成している	ア	イ	ウ	エ
3. 事業所内に苦情・相談窓口を設置している	ア	イ	ウ	エ
4. 従業員に防止の研修をしている	ア	イ	ウ	エ
5. 社内報やチラシ、ポスターの配布・掲示などにより、意識啓発を図っている	ア	イ	ウ	エ
6. 実態把握のために定期的なアンケートや面談を実施している	ア	イ	ウ	エ
7. その他 ()	ア	イ	ウ	エ

Ⅵ 行政の取り組みや支援についてお伺いします。

問20 貴事業所が女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するにあたり、市にどのような取り組みや支援を望みますか。(あてはまる番号すべてに○をつけてください。)

1. ホームページやパンフレットなどによる制度や事例の情報提供や広報啓発
2. 事業所へのセミナーや研修会などの開催
3. 子育て家庭に対する経済的支援や相談体制の充実
4. 保育施設や放課後児童クラブなどの子育て環境の充実
5. 高齢者や障がい者のための施設や介護サービスの充実
6. 事業所の取り組みに助言を行うアドバイザーや専門家の派遣
7. 事業所が行う研修会への講師派遣や紹介
8. 出産や育児による退職後の再就職のため、職業能力の開発や向上ための講座やセミナーの開催
9. 積極的に取り組む事業所に対する奨励金・助成金などの支給
10. 仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進等の取り組みの優良事業所の表彰・PR
11. その他 ()

問21 小城市では、平成29年3月に「第2次小城市男女共同参画プラン(さくらプラン)」を策定していますが、知っていましたか。

(あてはまる番号を1つ選び、○をつけてください。)

1. 知っていた
2. 聞いたことはあるが、内容は知らなかった
3. 同封のさくらプラン(ダイジェスト版)やチラシを見て、初めて知った

問 22 【自由意見】

事業所として男女共同参画や女性の活躍推進に関してご意見・ご要望等がありましたら、どのようなことでも結構ですのでご自由にお書きください。

お忙しいところ、アンケートにご協力ありがとうございました。

記入が終わられたら同封の返信用封筒（クリーム色）にアンケート用紙を入れ、切手を貼らずに平成 30 年 2 月 28 日（水）までにご返送ください。