

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 結果報告書

平成 30 年 5 月

佐賀県小城市

目 次

I	調査概要	3
1.	調査の目的	3
2.	調査の実施方法	3
3.	報告書利用上の注意	3
II	調査結果	4
1.	回答者の属性	4
2.	女性の活躍推進について	7
3.	仕事と育児・介護との両立支援について	12
4.	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について	17
5.	ハラスメントの対策について	19
6.	行政の取り組みや支援について	21
7.	自由意見	23
	参考資料	24
	○調査票	24

I 調査概要

1. 調査の目的

本調査は、小城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し、男女共同参画社会の実現に向けた今後の施策検討の基礎資料とする。

2. 調査の実施方法

(1) 調査方法 調査票による郵送調査

(2) 調査期間 平成 30 年 2 月 13 日～平成 30 年 2 月 28 日

(3) 調査対象 小城市内の事業所（従業員数概ね 10 人以上）

(4) 回収結果

調査対象者数	有効回答数	有効回答率
230 社	91 件	39.57%

(5) 調査項目

1. 回答者の属性
2. 女性の活躍推進について
3. 仕事と育児・介護との両立支援について
4. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について
5. ハラスメントの対策について
6. 行政の取り組みや支援について
7. 自由意見

3. 報告書利用上の注意

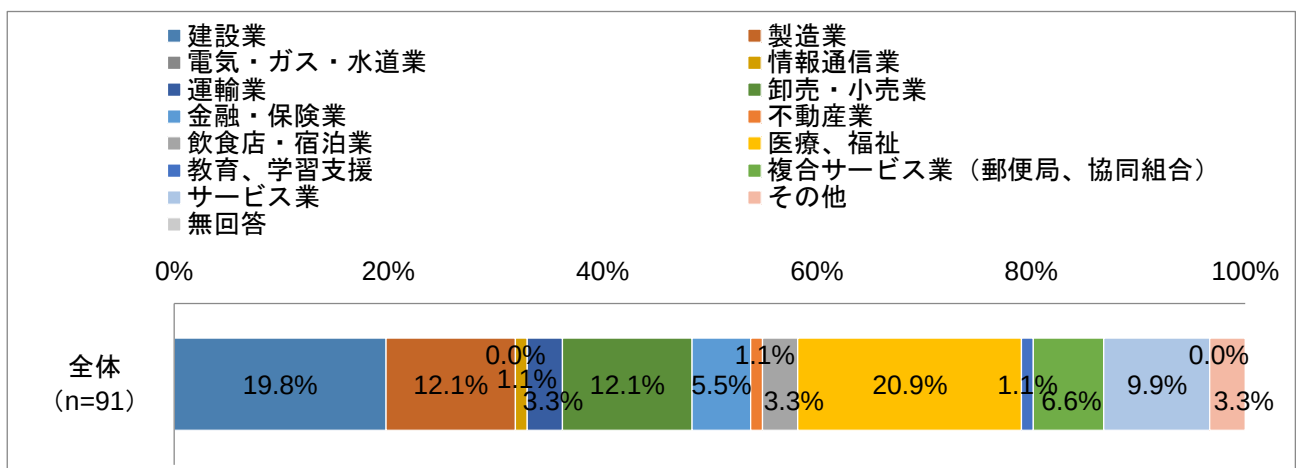
- 端数処理の関係上、構成比（％）の計が 100％とならないことがあります。
- 図表の構成比（％）は小数第 2 位以下を四捨五入したものです。
- 複数回答の設問は、すべての構成比（％）を合計すると 100％を超える場合があります。

Ⅱ 調査結果

1. 回答者の属性

問1 主な業種区分をお答えください。

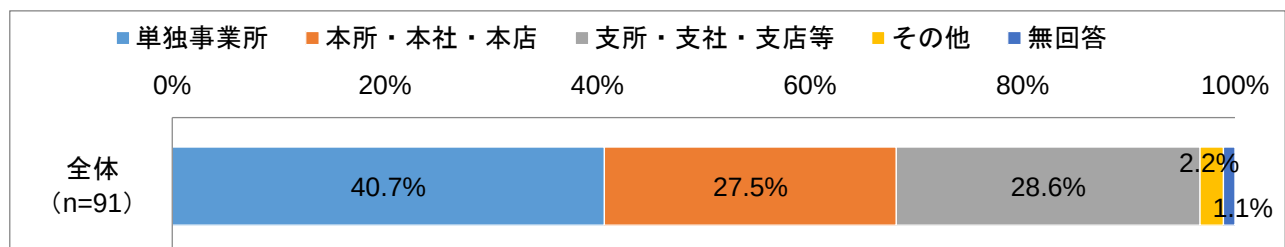
「医療、福祉」が20.9%で最も高く、次いで「建設業」が19.8%、「製造業」、「卸売業・小売業」が12.1%の順となっています。



その他
総合ビル管理
農業

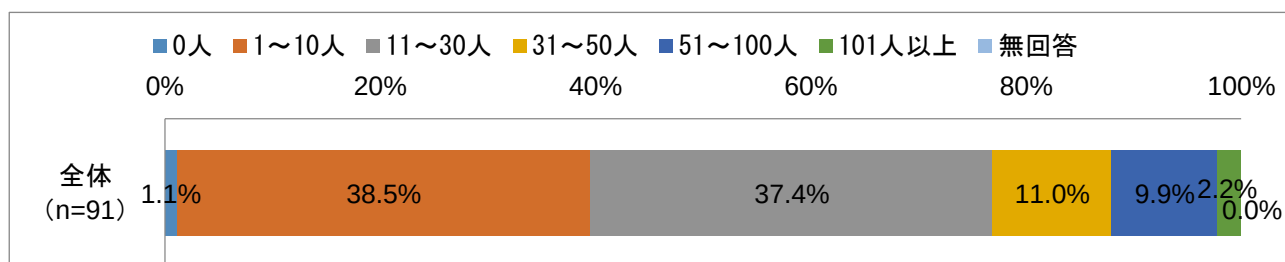
問2 事業所区分をお答えください。

「単独事業所」が40.7%で最も高く、次いで「支所・支社・支店等」が28.6%、「本所・本社・本店」が27.5%の順となっています。



問3 貴事業所の従業員数をお答えください。

正規従業員・非正規従業員をあわせた従業員数は、「1～10人」が38.5%で最も高く、次いで「11～30人」が37.4%となっています。全体でみると従業員数30人以下の事業所が7割以上となっています。



●業種別の従業員数

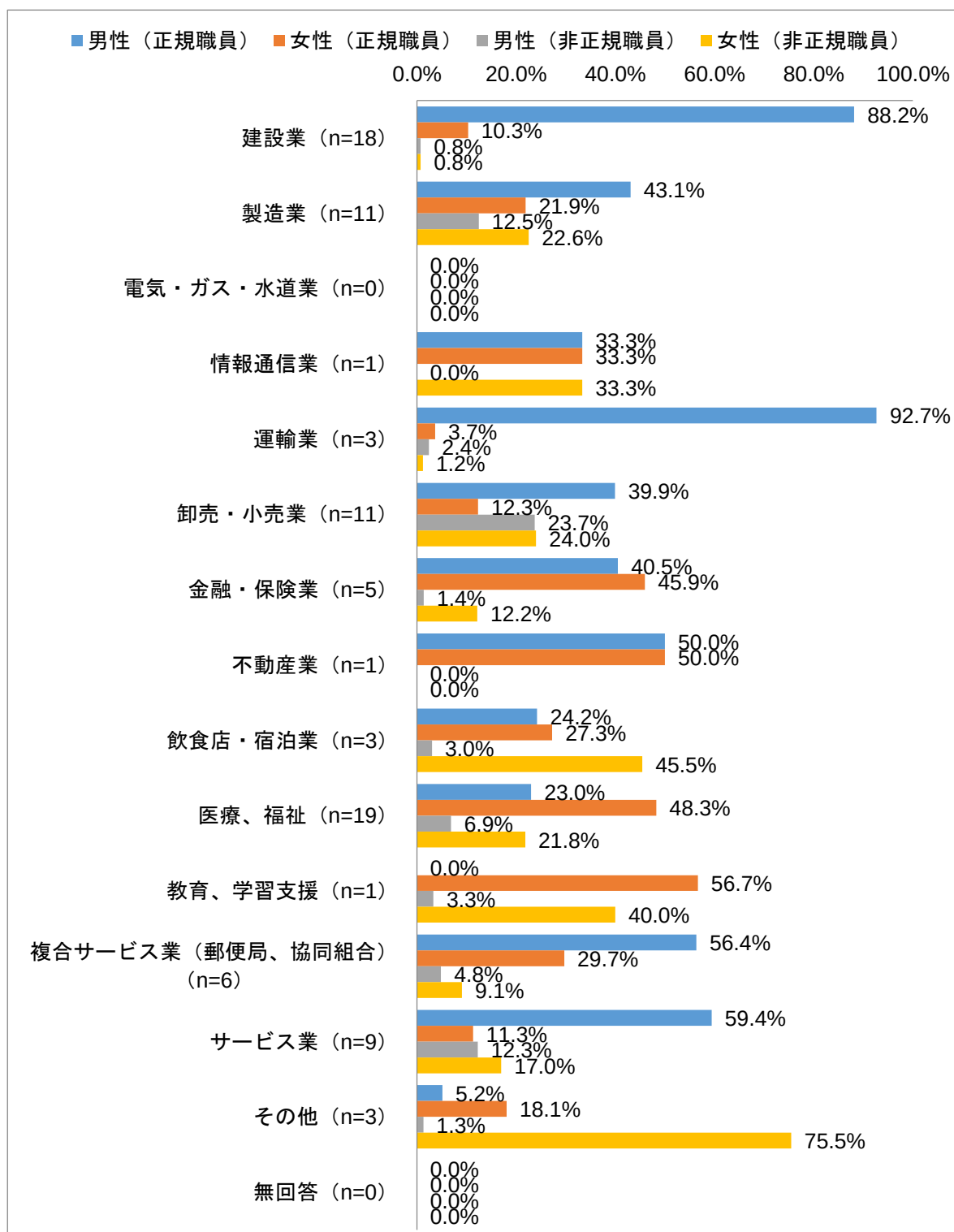
選択項目	総計		0人		1～10人		11～30人		31～50人		51～100人		101人以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
建設業	18	19.8%	—	—	3	16.7%	8	44.4%	4	22.2%	3	16.7%	—	—
製造業	11	12.1%	1	9.1%	2	18.2%	3	27.3%	2	18.2%	2	18.2%	1	9.1%
電気・ガス・水道業	0	0.0%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
情報通信業	1	1.1%	—	—	1	100.0%	—	—	—	—	—	—	—	—
運輸業	3	3.3%	—	—	—	—	2	66.7%	1	33.3%	—	—	—	—
卸売・小売業	11	12.1%	—	—	7	63.6%	1	9.1%	2	18.2%	1	9.1%	—	—
金融・保険業	5	5.5%	—	—	2	40.0%	3	60.0%	—	—	—	—	—	—
不動産業	1	1.1%	—	—	1	100.0%	—	—	—	—	—	—	—	—
飲食店・宿泊業	3	3.3%	—	—	3	100.0%	—	—	—	—	—	—	—	—
医療・福祉	19	20.9%	—	—	9	47.4%	8	42.1%	—	—	1	5.3%	1	5.3%
教育、学習支援	1	1.1%	—	—	—	—	1	100.0%	—	—	—	—	—	—
複合サービス業(郵便局、協同組合)	6	6.6%	—	—	3	50.0%	1	16.7%	1	16.7%	1	16.7%	—	—
サービス業	9	9.9%	—	—	2	22.2%	6	66.7%	—	—	1	11.1%	—	—
その他()	3	3.3%	—	—	2	66.7%	1	33.3%	—	—	—	—	—	—
無回答	0	0.0%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
合計	91	100.0%	1	1.1%	35	100.0%	34	100.0%	10	100.0%	9	100.0%	2	100.0%

従業員全体でみると、「正規従業員」が71.6%、「非正規従業員」が28.4%となっています。男女別にみると、「男性」が52.8%、「女性」が47.2%とほぼ半々ですが、正規従業員・非正規従業員別でみると、「非正規従業員」の「女性」が70.4%と高くなっています。

区 分	計		従業員に占める割合	男性		女性	
				従業員数	比率	従業員数	比率
正規従業員(社長・店主等含む)	2,476	人	71.6%	1,535	人	941	人
				62.0%		38.0%	
非正規従業員 (嘱託職員・派遣社員・契約社員・ パートタイマー・アルバイト等)	982	人	28.4%	291	人	691	人
				29.6%		70.4%	
合 計	3,458	人	100%	1,826	人	1,632	人
				52.8%		47.2%	

業種別でみると、女性（正規職員）は、「教育、学習支援」が56.7%と最も高く、次いで「不動産業」50.0%、「医療、福祉」48.3%の順となっています。一方、「運輸業」は3.7%と最も低く、次いで「建設業」10.3%、「サービス業」11.3%の順となっています。

●業種別の男女正規職員・非正規職員の割合



2. 女性の活躍推進について

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。

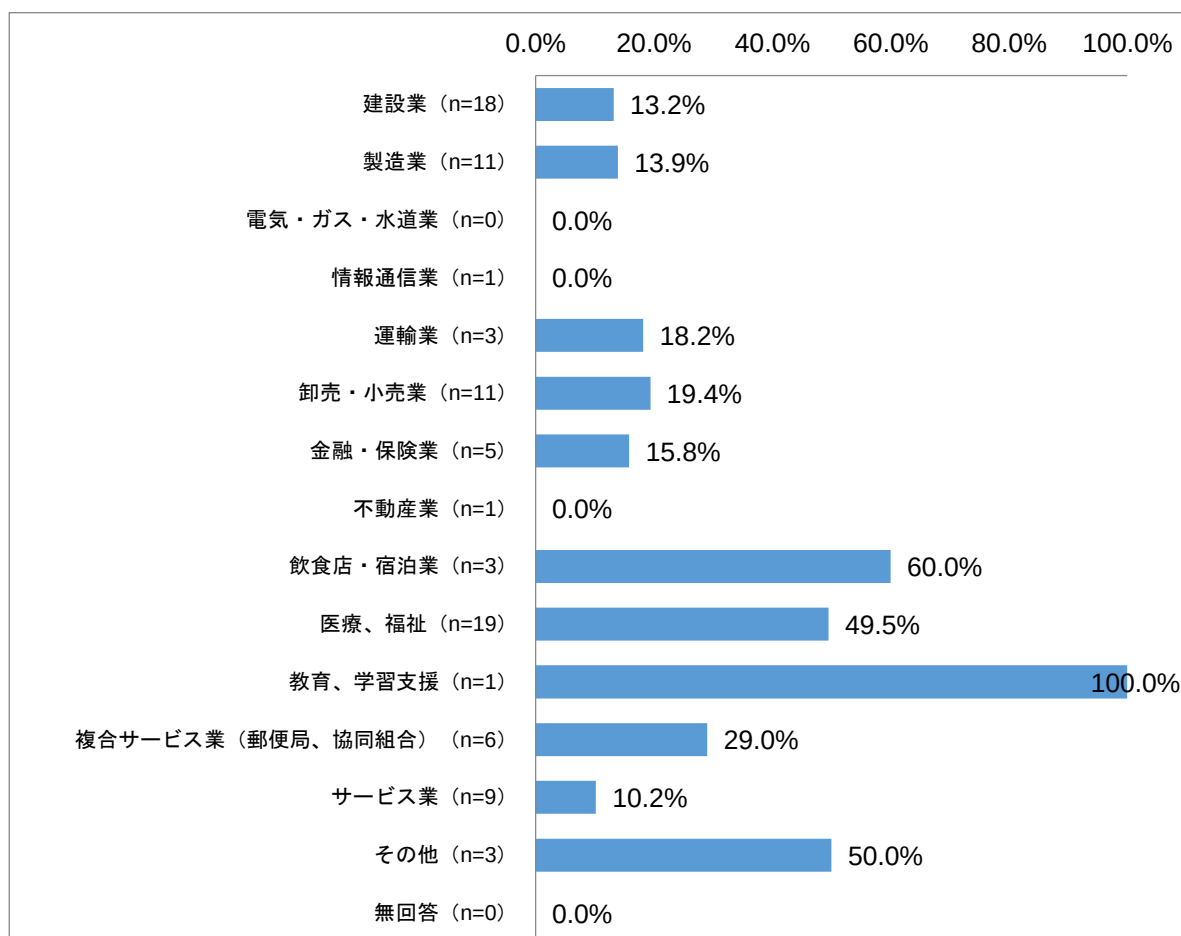
女性管理職（係長相当職以上）のいる事業所は、63.7%（58 事業所）となっています。管理職に占める女性は27.3%と男性の72.7%より非常に低くなっています。

役職別の女性管理職は、「係長相当職」が33.8%と最も高く、次いで「事業主・役員」が31.1%となっています。



業種別でみると、「サービス業」が10.2%と低く、次いで「建設業」13.2%、「製造業」13.9%の順となっています。

●業種別の女性管理職の割合



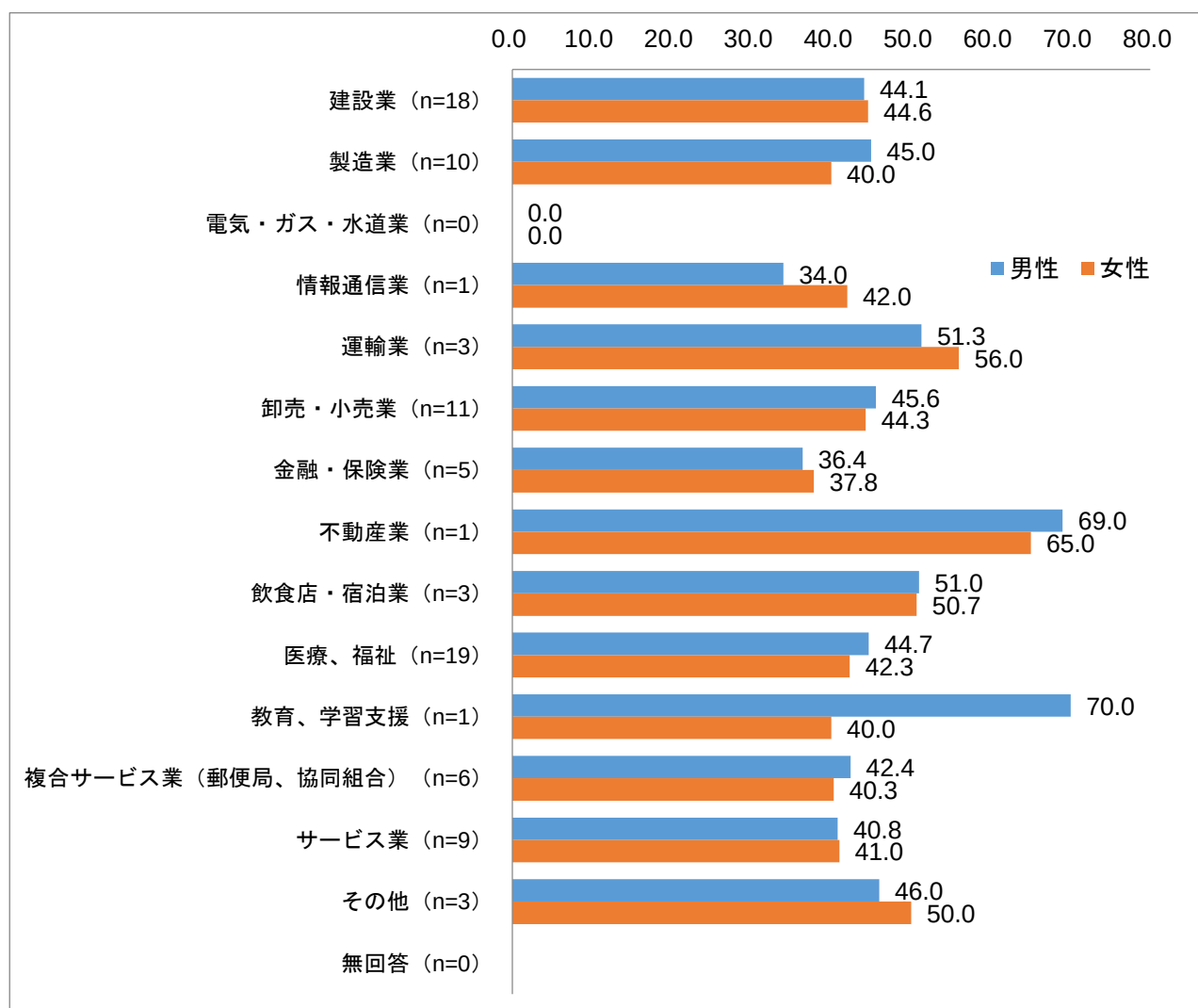
問5 貴事業所の正規従業員の平均年齢及び平均勤続年数をお答えください。

男女別にみると、「平均年齢」は 1.3 歳差、「平均勤続年数」は 1.8 年の差があり、いずれも男性の方がやや高くなっています。

「平均年齢」を業種別にみると、どの業種も男女差はありませんが、「教育、学習支援」は男性の方が 30 歳高く、「情報通信業」では、女性の方が 8 歳高くなっています。

	男性	女性
平均年齢	44.6 歳	43.3 歳
平均勤続年数	14.2 年	12.4 年

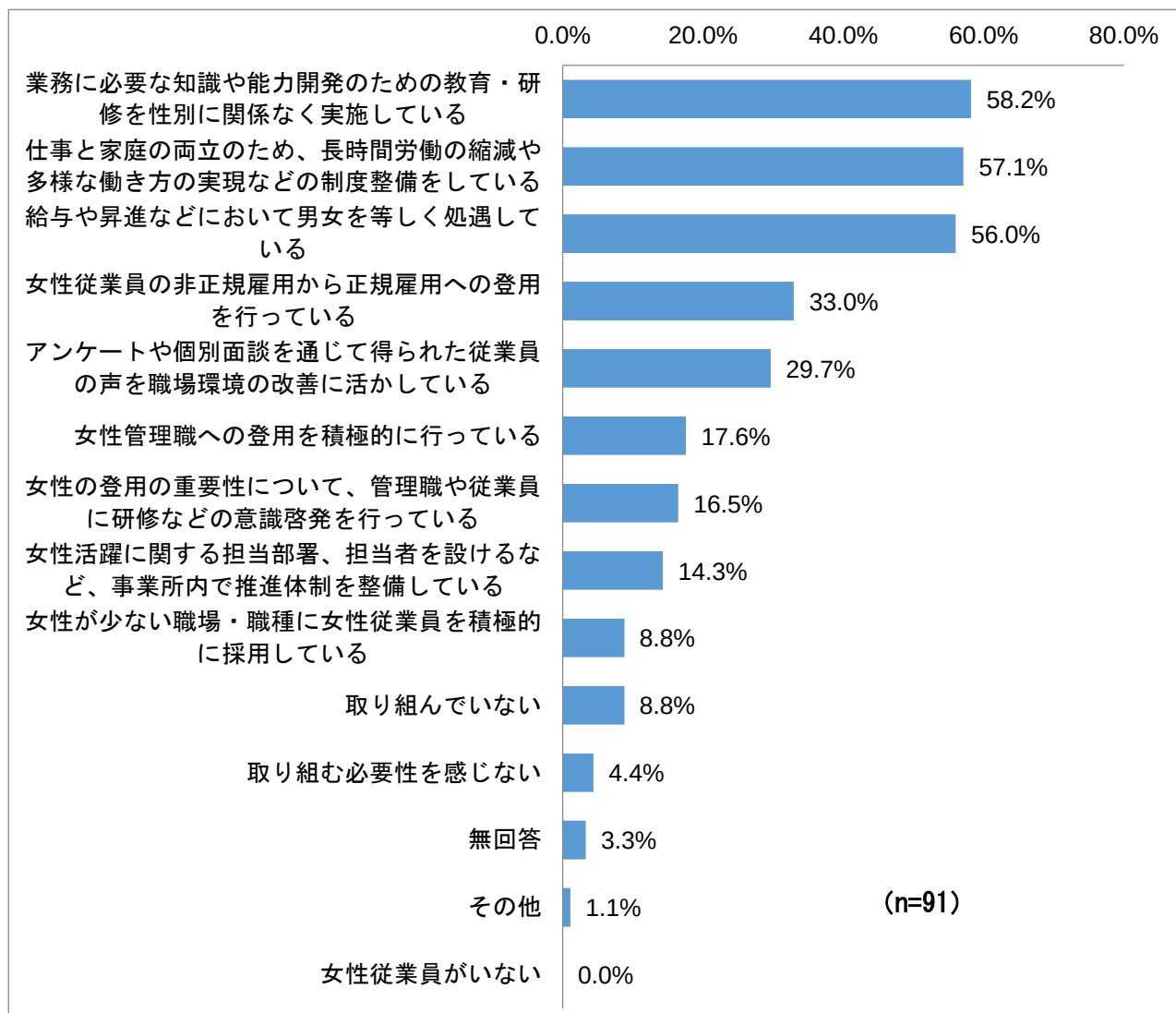
●正規職員の業種別平均年齢



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。)

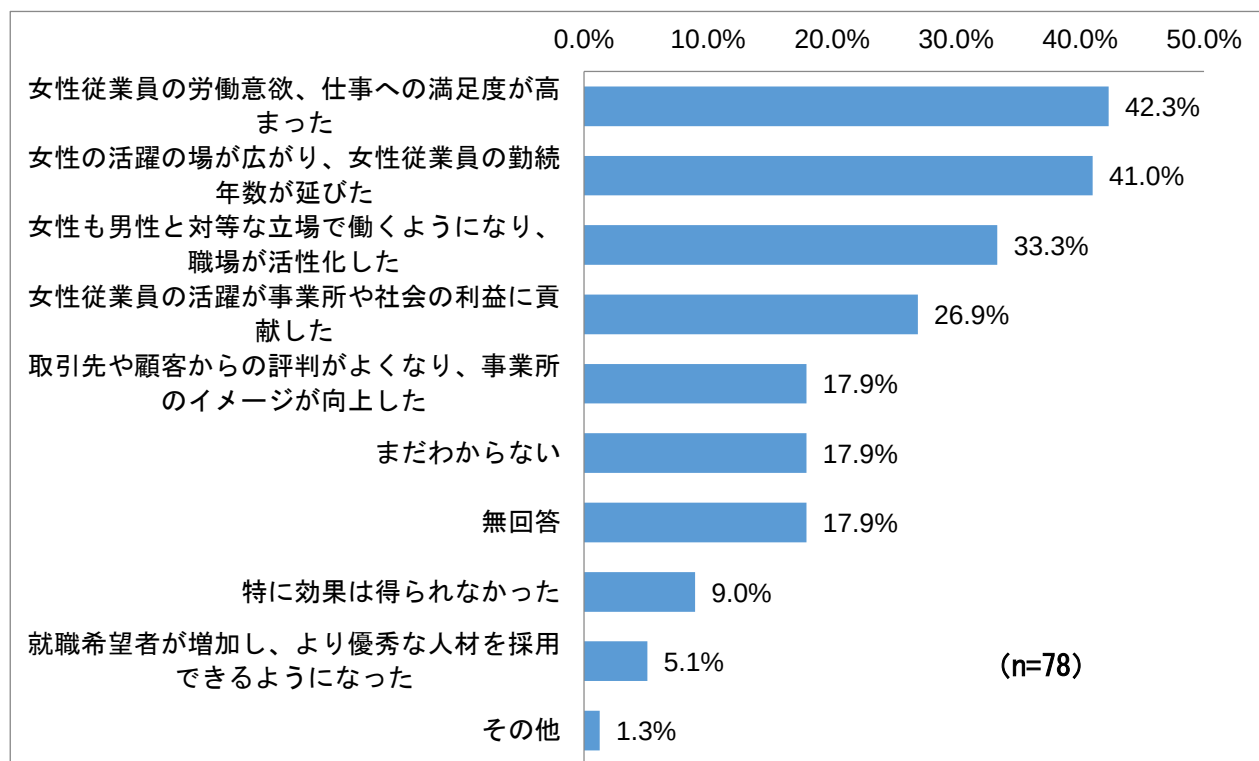
「業務に必要な知識や能力開発のための教育・研修を性別に関係なく実施している」が58.2%と最も高く、次いで「仕事と家庭の両立のため、長時間労働の縮減や多様な働き方の実現などの制度整備をしている」57.1%、「給与や昇進などにおいて男女を等しく処遇している」56.0%の順となっています。



業種	その他
建設業	有給休暇取得の推進
医療、福祉	女性 80%の職場である

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。)

「女性従業員の労働意欲、仕事への満足度が高まった」が42.3%で最も高く、次いで「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」41.0%、「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」33.3%の順となっています。

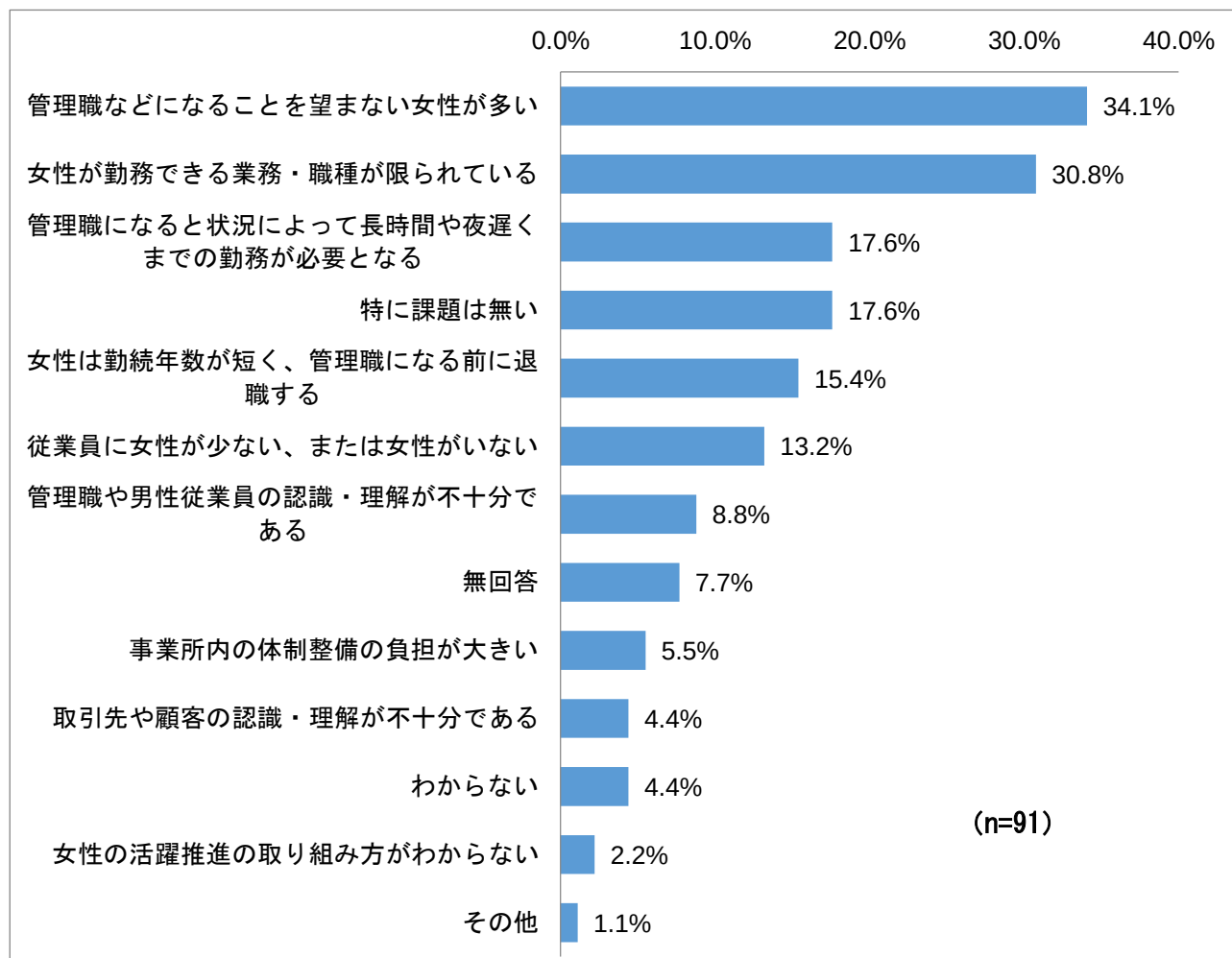


業種	その他
情報通信業	長続きしない

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。)

「管理職などになることを望まない女性が多い」が34.1%で最も高く、次いで「女性が勤務できる業務・職種が限られている」30.8%、「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」17.6%の順となっていますが、「特に課題は無い」も17.6%と比較的高くなっています。



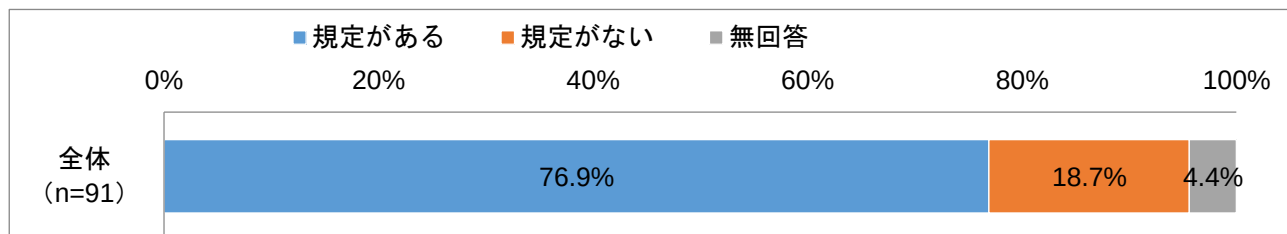
業種	その他
製造業	当事業所（倉庫）は外部企業に倉庫管理業務を委託しているため、今後も従業員の採用予定はなし

3. 仕事と育児・介護との両立支援について

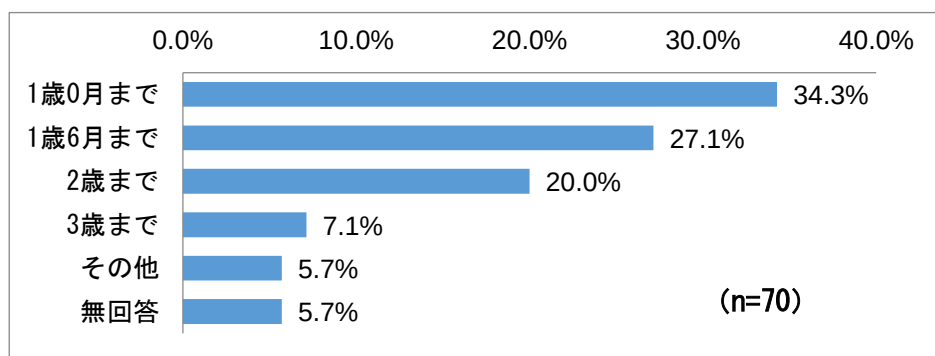
問9 貴事業所には、就業規則に「育児休業」の規定がありますか。規定がある場合、その期間は子どもが最大何歳までですか。

「規定がある」が76.9%と最も高く、「規定がない」は18.7%となっています。

育児休業の期間は、「1歳0月まで」が、34.3%で最も高く、次いで「1歳6月まで」27.1%、「2歳まで」20.0%の順となっています。



●育児休業の期間



業種	その他
建設業	期限が無い
卸売・小売業	6歳11月

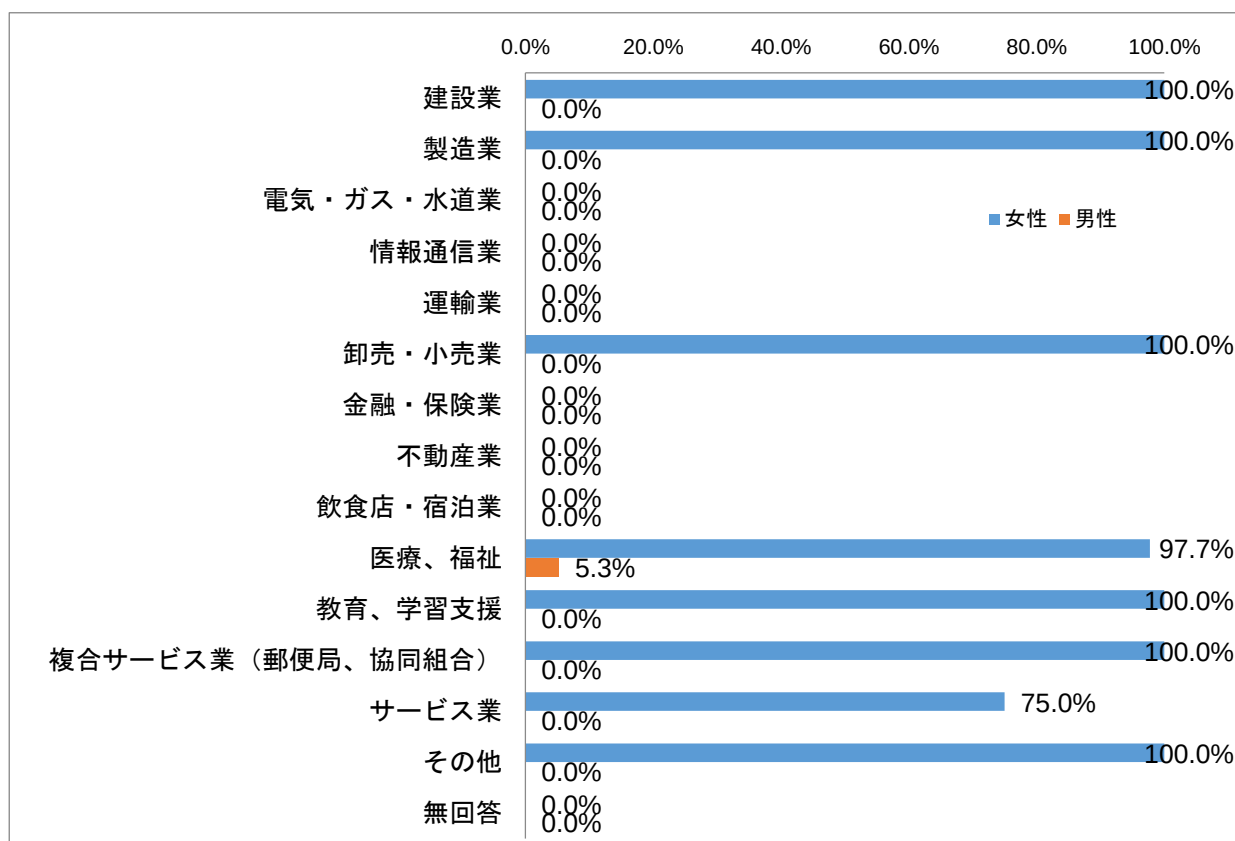
問 10 平成 28 年度（平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日）における貴事業所の育児休業の取得状況をお答えください。

育児休業取得の対象者がいる事業所は、32.9%となっており、育児休業取得者は女性で 97.1%と高くなっていますが、男性では 1.8%と非常に低くなっています。

業種別で見ると、ほとんどの業種の女性で 100%となっていますが、「医療、福祉」が 97.7%、「サービス業」が 75%と若干低くなっています。一方、男性では「医療、福祉」で育児休業の取得があり、5.3%（1 人）となっています。

選択項目	対象者がい る	対象者がいない						対象者がい ない	無回答	合計
		女性			男性					
		対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率			
建設業	1	1	1	100.0%	10	0	0.0%	12	0	13
製造業	5	7	7	100.0%	11	0	0.0%	3	0	8
電気・ガス・水道業	0	0	0	－	0	0	－	0	0	0
情報通信業	0	0	0	－	0	0	－	1	0	1
運輸業	0	0	0	－	1	0	0.0%	2	0	2
卸売・小売業	2	3	3	100.0%	3	0	0.0%	7	0	9
金融・保険業	0	0	0	－	2	0	0.0%	5	0	5
不動産業	0	0	0	－	0	0	－	0	0	0
飲食店・宿泊業	0	0	0	－	0	0	－	0	0	0
医療、福祉	8	44	43	97.7%	19	1	5.3%	7	1	16
教育、学習支援	1	1	1	100.0%	0	0	－	0	0	1
複合サービス業（郵便局、協同組合）	2	7	7	100.0%	4	0	0.0%	4	0	6
サービス業	3	4	3	75.0%	5	0	0.0%	5	0	8
その他（ ）	1	1	1	100.0%	2	0	0.0%	0	0	1
無回答	0	0	0	－	0	0	－	0	0	0
総計	23 (32.9%)	68	66	97.1%	57	1	1.8%	46 (65.7%)	1 (1.4%)	70 (100%)

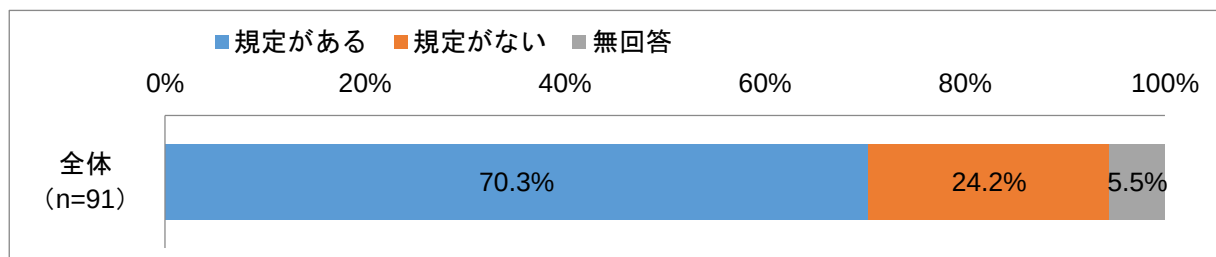
●業種別の育児休業取得割合



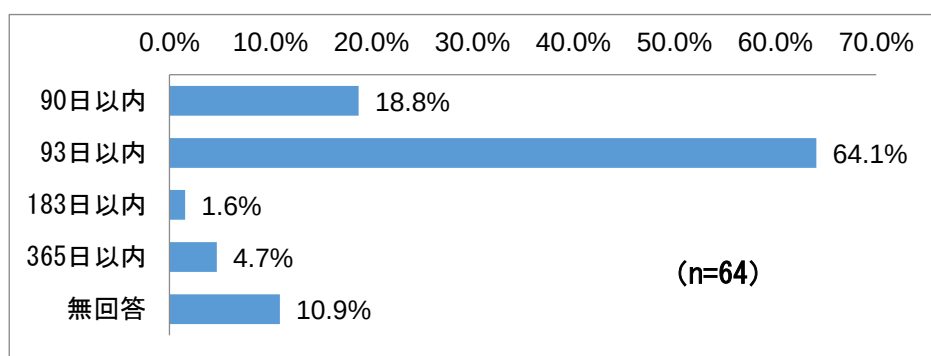
問 11 貴事業所には、就業規則に「介護休業」の規定がありますか。規定がある場合、その期間は何日以内ですか。

「規定がある」が 70.3%で最も高く、次いで「規定がない」が 24.2%となっています。

介護休業の期間は、「93 日以内」が 64.1%と最も高く、次いで「90 日以下」が 18.8%となっています。



●介護休業の期間



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。

「医療、福祉」で介護休業の取得があり、7.1%（1 人）となっています。

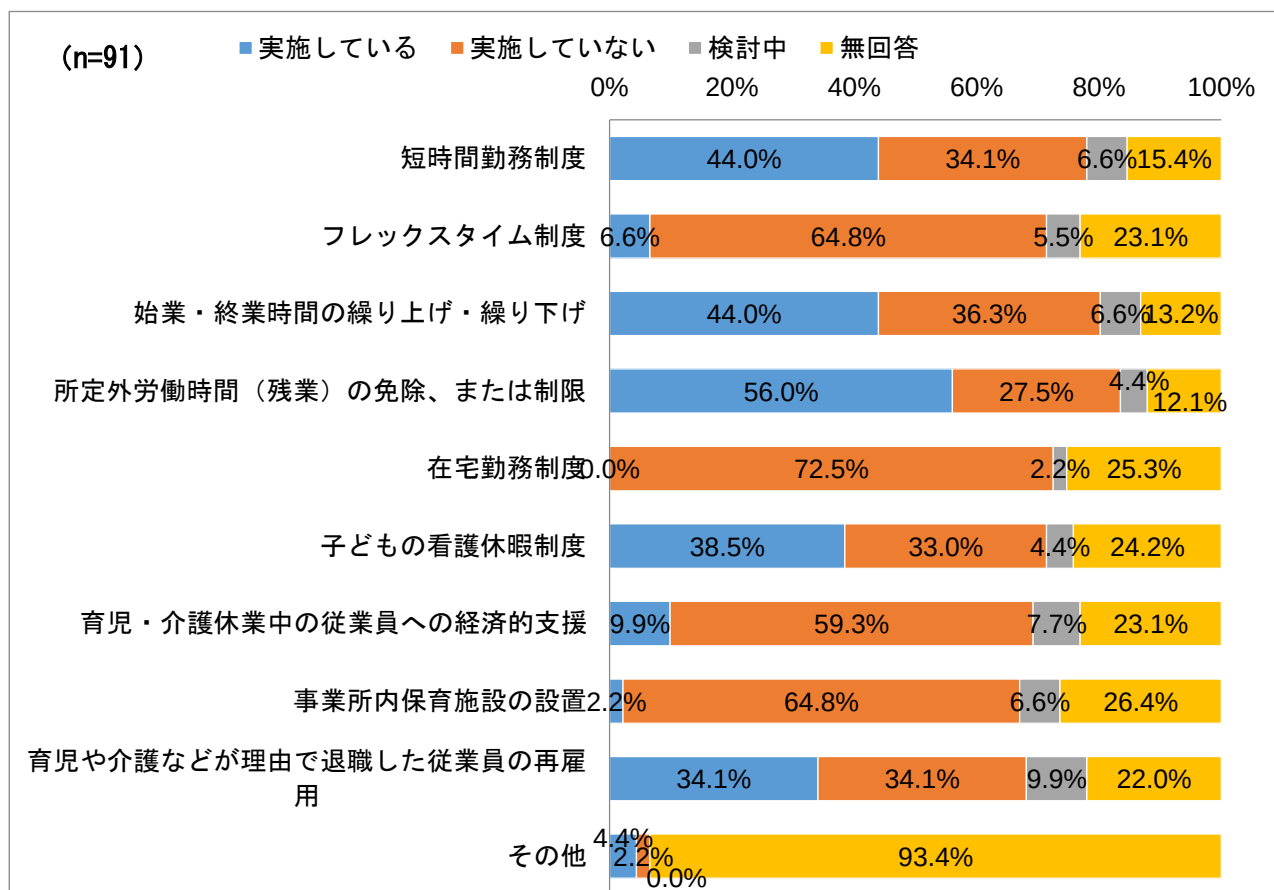
選択項目	規定がある	取得者数			規定がない	無回答	合計
		女性	男性	取得率			
建設業	12	0	0	0.0%	5	1	18
製造業	8	0	0	0.0%	2	1	11
電気・ガス・水道業	0	0	0	—	0	0	0
情報通信業	1	0	0	0.0%	0	0	1
運輸業	3	0	0	0.0%	0	0	3
卸売・小売業	9	0	0	0.0%	2	0	11
金融・保険業	5	0	0	0.0%	0	0	5
不動産業	0	0	0	—	1	0	1
飲食店・宿泊業	0	0	0	—	2	1	3
医療、福祉	14	1	0	7.1%	5	0	19
教育、学習支援	1	0	0	0.0%	0	0	1
複合サービス業(郵便局、協同組合)	4	0	0	0.0%	0	0	4
サービス業	6	0	0	0.0%	3	2	11
その他()	1	0	0	0.0%	2	0	3
無回答	0	0	0	—	0	0	0
総計	64	1	0	1.6%	22	5	91

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。）

「実施している」では、「所定外労働時間（残業）の免除または制限」が56.0%で最も高く、次いで「短時間勤務制度」、「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」が44.0%となっています。

「実施していない」では、「在宅勤務制度」が72.5%で最も高く、次いで「フレックスタイム制度」、「事業所内保育施設の設置」が64.8%となっています。

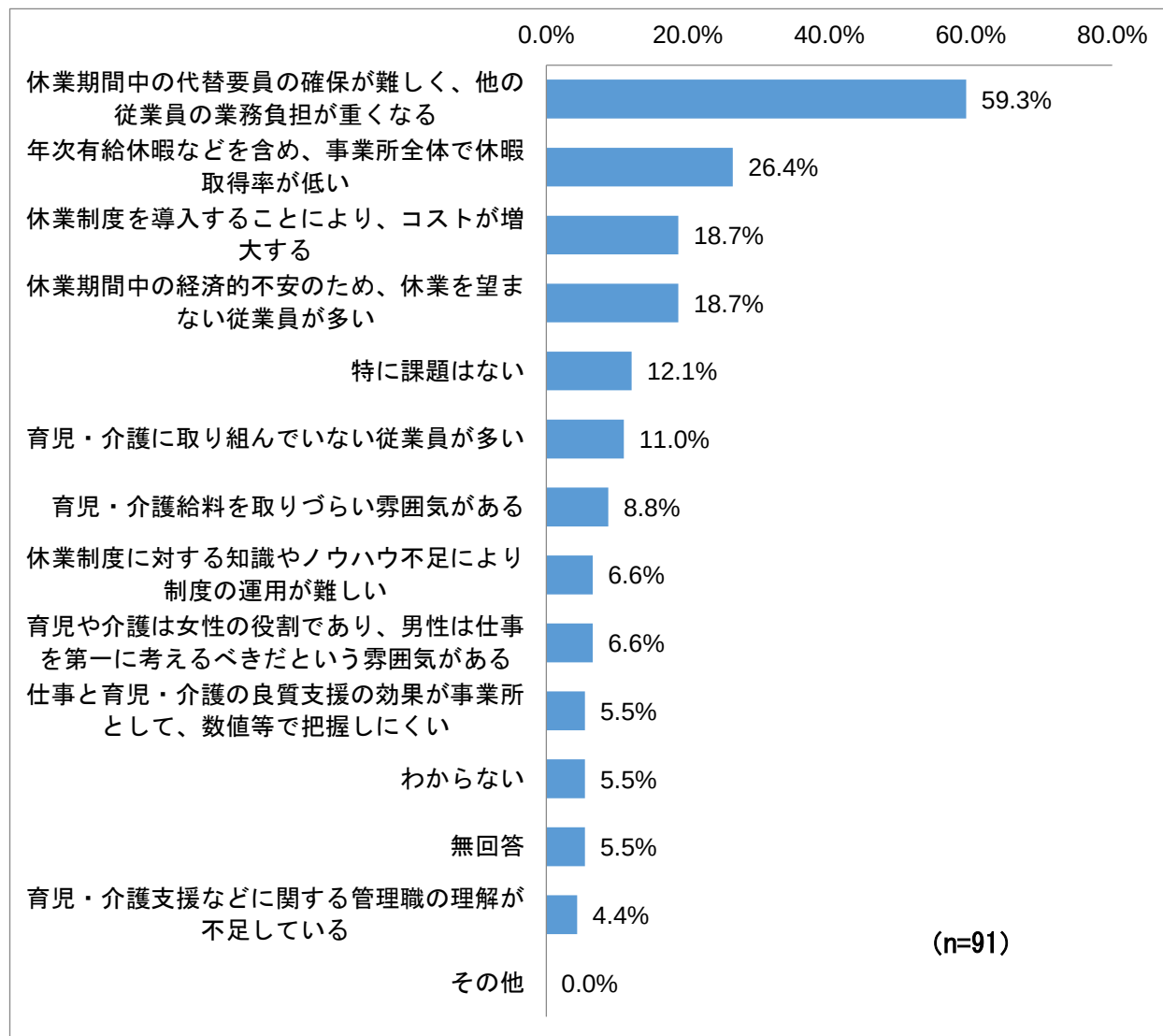
「検討中」では、「育児や介護などが理由で退職した従業員の再雇用」が9.9%で最も高く、次いで「育児・介護休業中の従業員への経済的支援」7.7%となっています。



業種	その他
建設業	2時間単位の有給休暇制度
運輸業	任意で休みを認めている
医療、福祉	基本、残業はさせない
卸売・小売業	それぞれに相談を受け対応
製造業	従業員が不在のため
金融・保険業	3. 始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ (サマータイム)

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。)

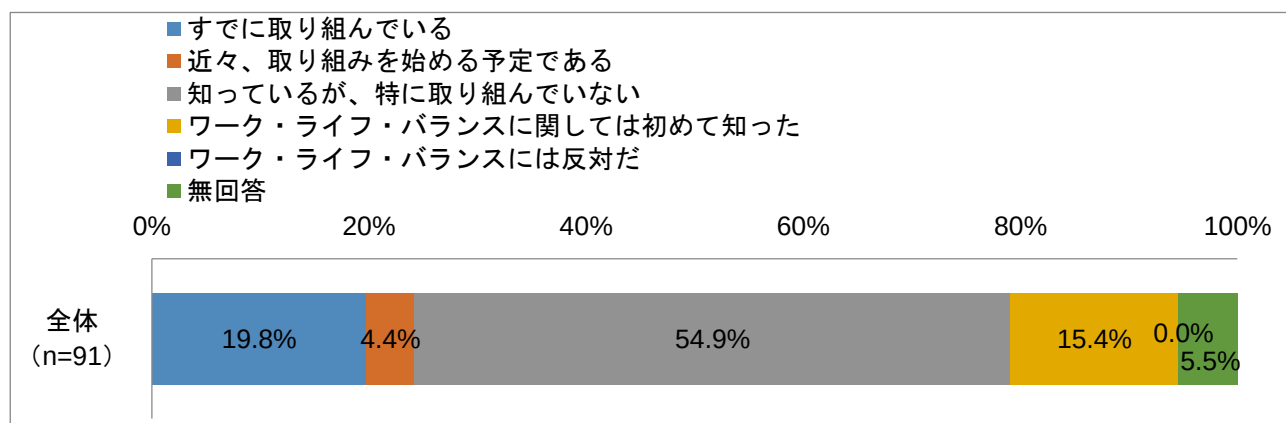
「休業期間中の代替要員の確保が難しく、他の従業員の業務負担が重くなる」が59.3%と最も高く、「育児・介護支援などに関する管理職の理解が不足している」が4.4%で最も低くなっています。



4. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

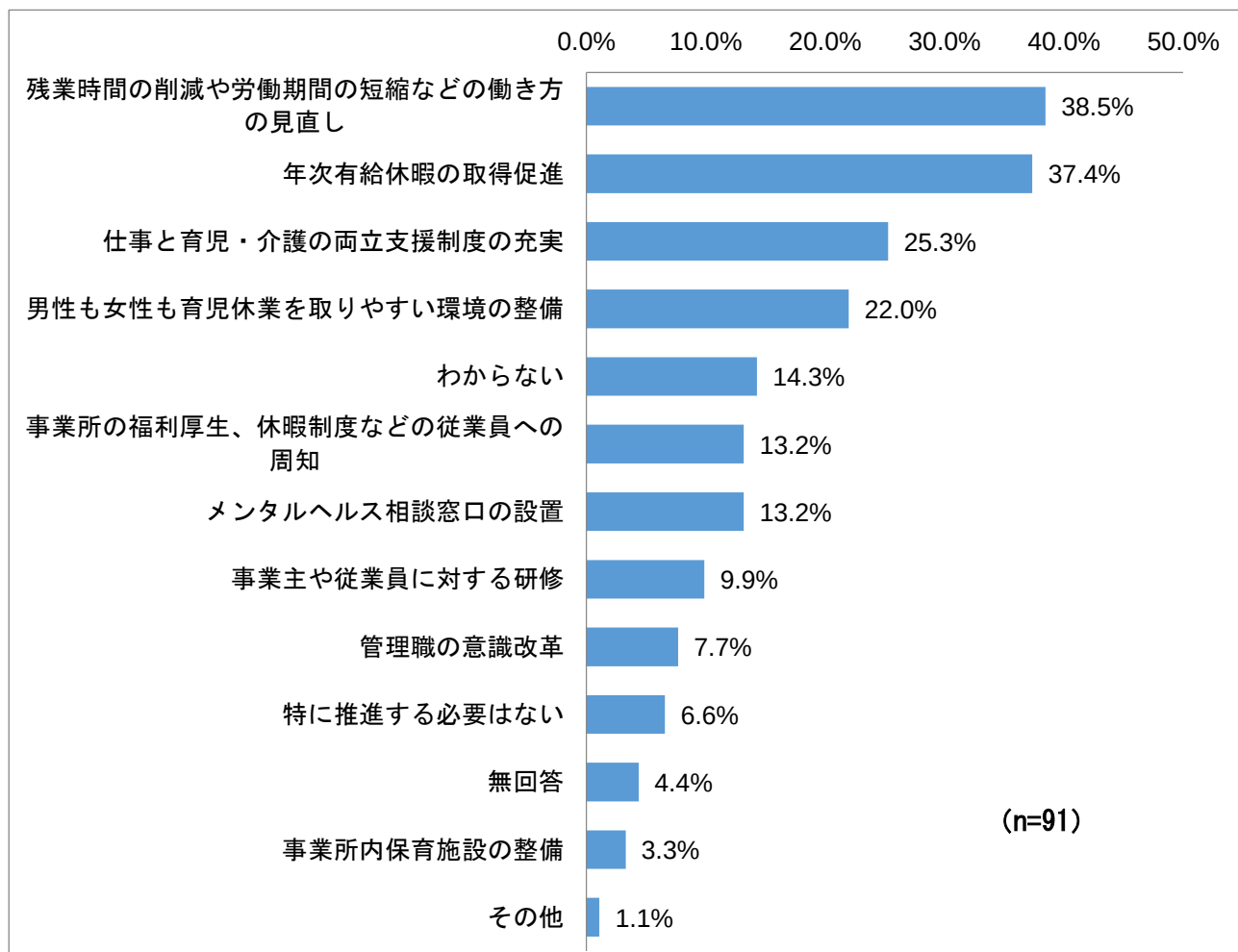
問 15 貴事業所では「ワーク・ライフ・バランス」に対する取り組みはどのような状況ですか。
（あてはまる番号を1つ選び、○をつけてください。）

「知っているが、特に取り組んでいない」が54.9%と最も高く、次いで「すでに取り組んでいる」が19.8%となっています。約4分の1の事業所で「すでに取り組んでいる」、「近々、取り組みを始める予定である」と回答している中、「ワーク・ライフ・バランスに関しては初めて知った」が15.4%と比較的高くなっています。



問 16 貴事業所ではワーク・ライフ・バランスの推進のため、今後どのような取り組みが必要だと思いますか。（あてはまる番号すべてに○をつけてください。）

「残業時間の削減や労働時間の短縮などの働き方の見直し」が38.5%で最も高く、次いで「年次有給休暇の取得促進」37.4%、「仕事と育児・介護の両立支援制度の充実」25.3%の順となっています。

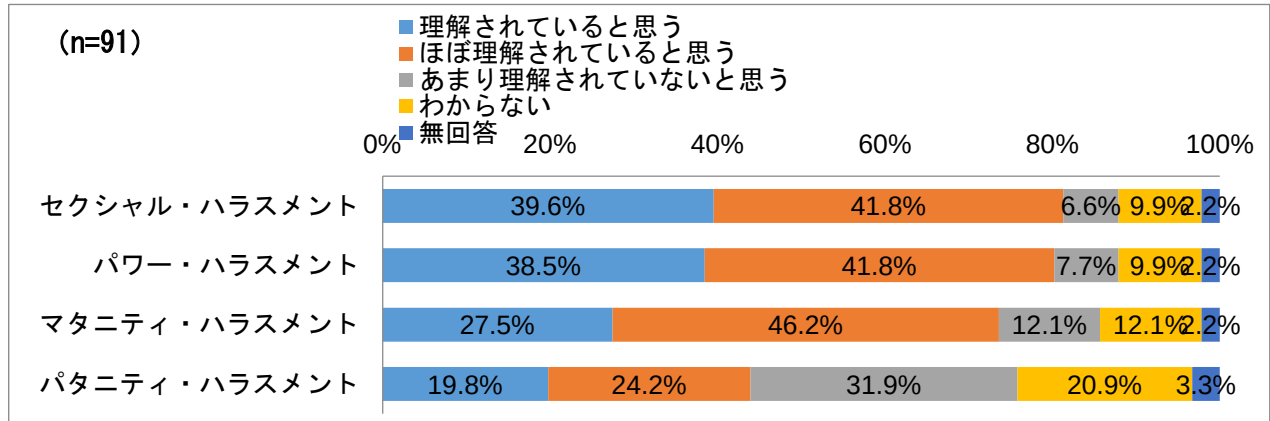


業種	その他
教育、学習支援	仕事だけにならないように趣味をもったり、旅行などでリフレッシュするように話している

5. ハラスメントの対策について

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。）

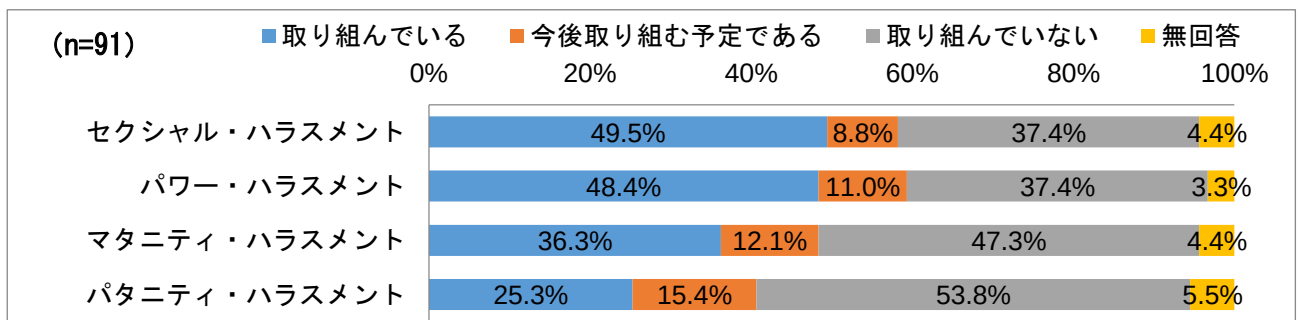
「セクシャル・ハラスメント」や「パワー・ハラスメント」の認知は80%を超え、「マタニティ・ハラスメント」も73.7%と比較的高くなっていますが、「パタニティ・ハラスメント」は44%と他に比べて低くなっています。



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。）

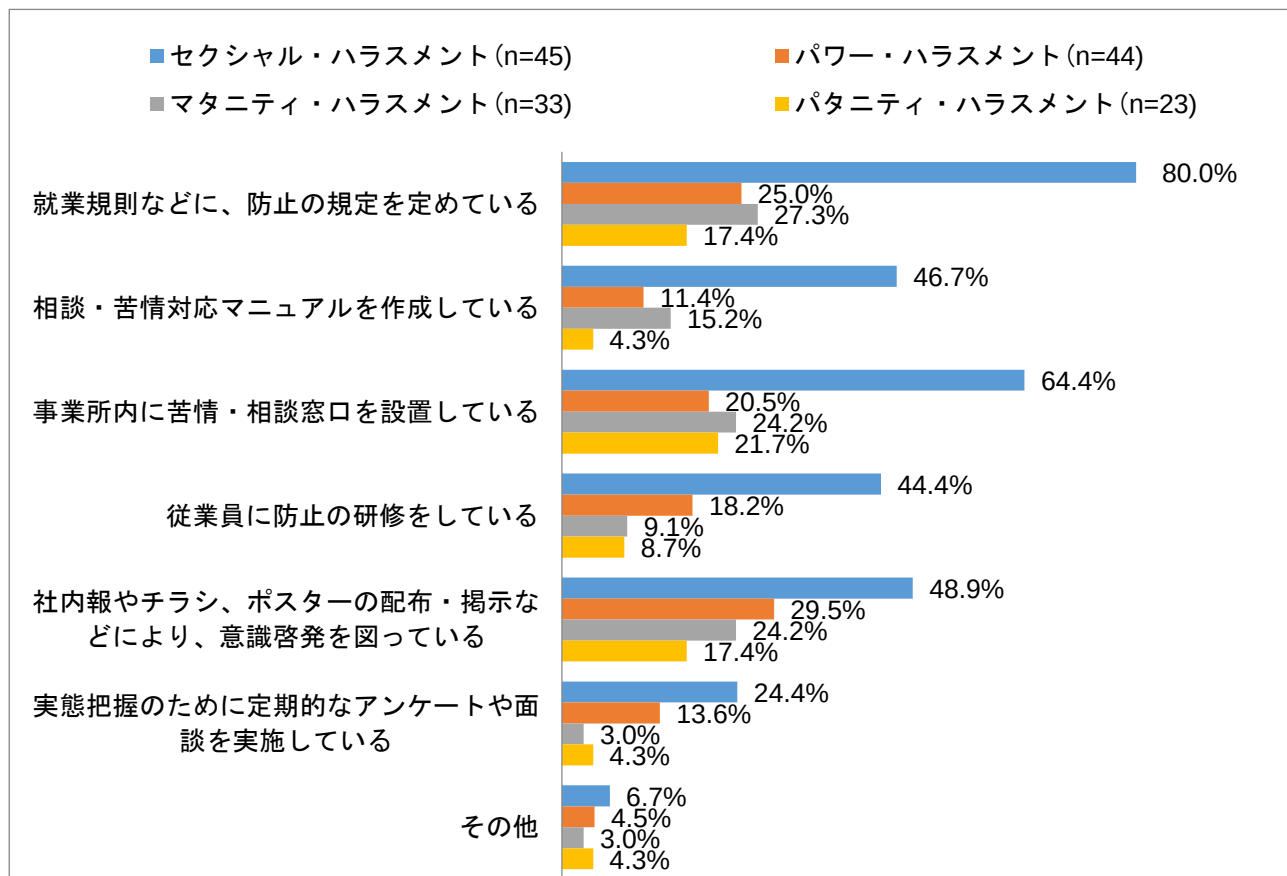
「パワー・ハラスメント」や「セクシャル・ハラスメント」は、「すでに取り組んでいる」、「今後取り組む予定である」と回答した割合が約60%と高くなっています。

また、「取り組んでいない」では、「パタニティ・ハラスメント」が53.8%と最も高くなっています。



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。）

いずれの項目においても、「セクシャル・ハラスメント」が高くなっており、「就業規則などに、防止の規定を定めている」では 80.0%と最も高くなっています。

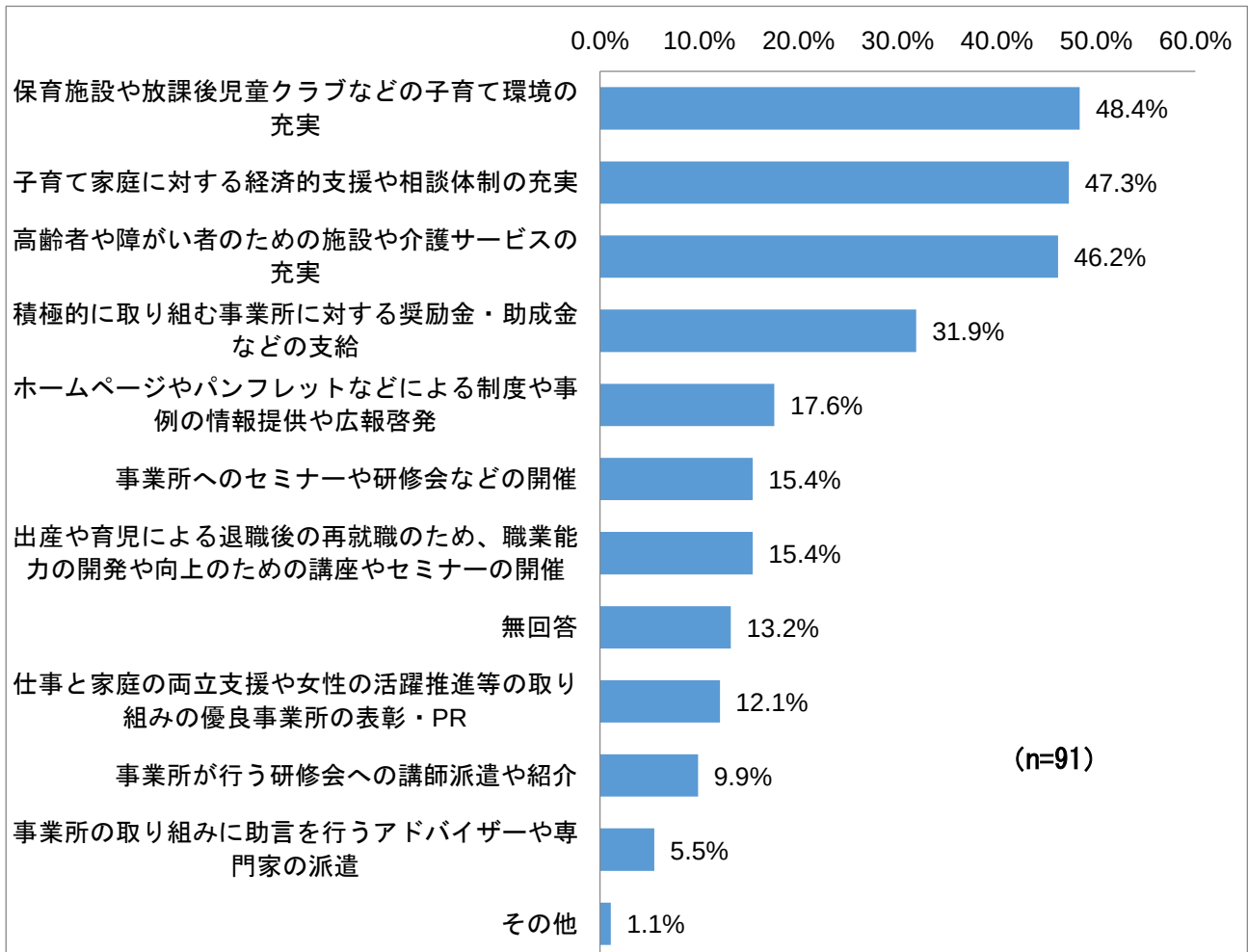


業種	その他
教育、学習支援	面談のみ
複合サービス業 （郵便局、協同組合）	ヘルプライン（通報制度）
医療、福祉	テーマに出してディスカッションする

6. 行政の取り組みや支援について

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。）

「保育施設や放課後児童クラブなどの子育て環境の充実」が48.4%で最も高く、次いで「子育て家庭に対する経済的支援や相談体制の充実」47.3%、「高齢者や障がい者のための施設や介護サービスの充実」46.2%の順となっています。

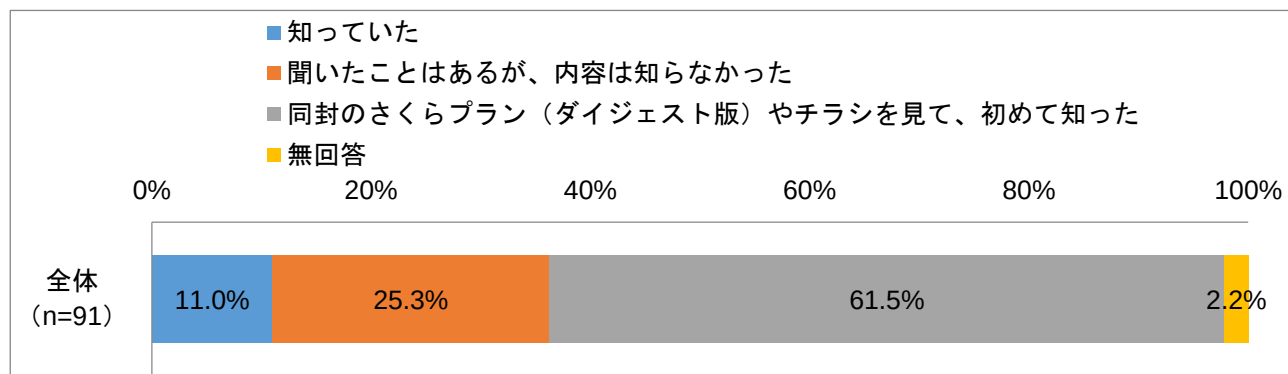


業種	その他
製造業	従業員不在のため特になし

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。）

「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」61.5%と最も高く、次いで「聞いたことはあるが、内容は知らなかった」25.3%、「知っていた」11.0%の順となっています。



7. 自由意見

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。

業種	自由意見
医療、福祉	あらためて当事業所は、取り組みが十分でないと思いました。
複合サービス業 (郵便局、協同組合)	会社があつてのみ、給料がもらえる中、倒産しては何の見返りもないので、育児休業等した場合の補助金及びその代わりの労働力の有り方を検討しなければいけないと思います。
製造業	2月17日に社員勉強会にて、ワーク・ライフ・バランス「働き方改革」のススメのセミナーを(株)アテンドの福成先生を招いて開催して、社員の意識の統一を計りました。 去年の10月にも小城市役所より人権に関するセミナーで、ハラスメントについても研修に来て頂きました。 今後も機会があれば、研修会を行ないたいと思います。
卸売・小売業	人手不足の現状の中で女性の活躍できるイメージが少ない。 小規模な企業にとっては、女性活躍推進はとても喜ばしく思います。 公共の場所に女性が働けるPR求人などを一緒にアピールしていただけると、小城市が活気づくとともに、人手不足も解消されうれしいです。 よろしくお願いいたします。
医療、福祉	女性が ・仕事と家事と育児を担う時期 ・仕事と介護と家事を担う時期 ・仕事と育児と介護と家事を担う時期 それぞれの家庭の状況や本人の考え方の違いで、“幸せ”と感じたり“大変”だと感じたり、感じ方が様々であると思います。 「心が楽になる」「楽しく毎日を過ごす」には、心の部分としくみの部分と両輪でまわしていく事が大切だと感じます。 行政として課題は山積みであると思いますが、市民が自分らしく助け合い認め合う事ができる様よろしくお願いいたします。
卸売・小売業	女性が活躍できるような環境づくりが重要と感じました。

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きます。

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

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【調査票】

I 貴事業所についてお伺いします。

問1 主な業種区分をお答えください。

- | | | |
|--------------|------------|-----------------------|
| 1. 建設業 | 6. 卸売・小売業 | 11. 教育・学習支援 |
| 2. 製造業 | 7. 金融・保険業 | 12. 複合サービス業（郵便局、協同組合） |
| 3. 電気・ガス・水道業 | 8. 不動産業 | 13. サービス業 |
| 4. 情報通信業 | 9. 飲食店、宿泊業 | 14. その他（ ） |
| 5. 運輸業 | 10. 医療、福祉 | |

問2 事業所区分をお答えください。

- | | | |
|-----------|-------------|--------------|
| 1. 単独事業所 | 2. 本所・本社・本店 | 3. 支所・支社・支店等 |
| 4. その他（ ） | | |

※「単独事業所」とは、支所・支社等を持たずに企業活動を行っている事業所のことです。

問3 貴事業所の従業員数をお答えください。

区 分	男 性	女 性
正規従業員（社長・店主等含む）	人	人
非正規従業員 （嘱託社員・派遣社員・契約社員・ パートタイマー・アルバイト等）	人	人

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. 取り組みの必要性を感じない

問7 【問6】で取り組んでいると答えられた(1～10に○をつけたら)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. 女性も男性と同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. 就労希望者が増加し、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、または女性が少ない
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. 管理職や女性従業員の認識・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. 管理職になる状況によって長時間や疲れるまでの勤務が必要となる
9. 女性の活躍推進の取り組みがわからない
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。（あてはまる番号に○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勤務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・終業時間の繰り上げ・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定	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

Ⅳ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についてお伺いします。

問 15 貴事業所では「ワーク・ライフ・バランス」に対する取り組みはどのような状況ですか。(あてはまる番号を1つ選び、○をつけてください。)

1. すでに取組んでいる
2. 近々、取組みを始める予定である
3. 知っているが、特に取組んでいない
4. ワーク・ライフ・バランスに關して初めて知った
5. ワーク・ライフ・バランスには反対だ

問 16 貴事業所ではワーク・ライフ・バランスの推進のため、今後どのような取り組みが必要だと思いますか。(あてはまる番号すべてに○をつけてください。)

1. 仕事と育児・介護の両立支援制度の充実
2. 就業時間の削減や労働時間の短縮などの働き方の見直し
3. 年次有給休暇の取得促進
4. 事業所の福利厚生・休暇制度などの従業員への周知
5. 男性も女性も育児休業を取りやすい環境の整備
6. 事業所内保育施設の整備
7. 管理職の意識改革
8. 事業主や従業員に対する研修
9. メンタルヘルス相談窓口の設置
10. その他（
11. 特に推進する必要はない
12. わからない

※「ワーク・ライフ・バランス」とは...

仕事と私生活を調和させ、そのどちらにも充実させることで、お互いをもっとよくしていくという考え方や、そのための取り組みのこと。平成 19 年 12 月に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」で、仕事と生活の調和が実現し、家庭にひとりのやりのやりのやりがいや充実感を感ずるなど、仕事上の責任を果たすとともに、多様な地域生活などに必要とも、子育ても、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・明瞭できる社会」であると定義されている。

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。

●セクシヤル・ハラスメント（セクハラ）

…相手の心を傷つけたりの不快感を与えたりする「性的嫌がらせ」のこと。

●パワー・ハラメント（パワーハラ）

…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。)

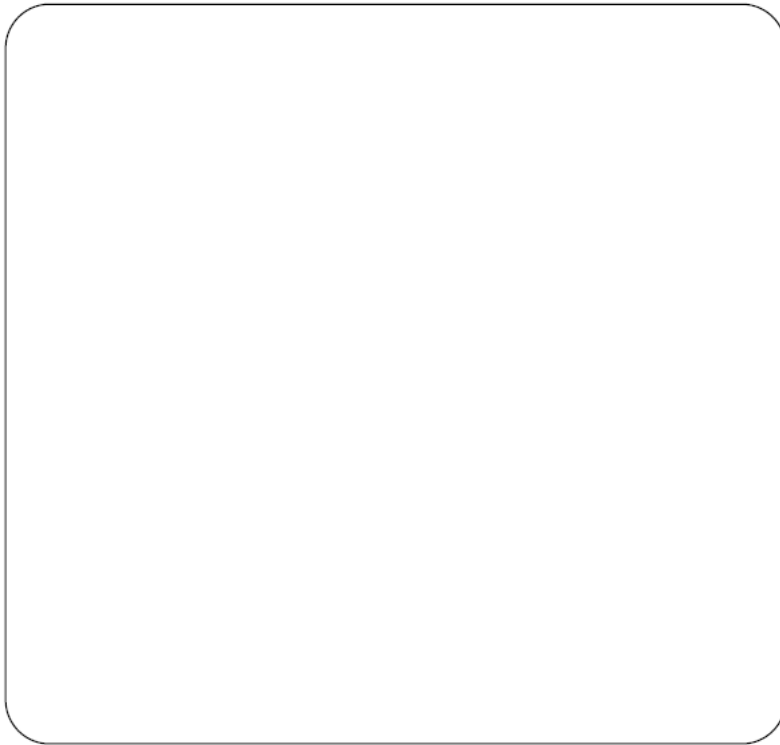
1. ホームページやパンフレットなどによる制度や事例の情報提供や広報啓発
2. 事業所へのセミナーや研修会などの開催
3. 子育て家庭に対する経済的支援や相談体制の充実
4. 保育施設や放課後児童クラブなどの子育て環境の充実
5. 高齢者や障がい者のための施設や介護サービスの充実
6. 事業所の取り組みに助言を行うアドバイザーや専門家の派遣
7. 事業所が行う研修会への講師派遣や紹介
8. 出産や育児による退職後の再就職のため、職業能力の開発や向上のための講座やセミナーの開催
9. 積極的に取り組みによる退職後の再就職に対する奨励金・助成金などの支給
10. 仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推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

発行 小城市 総務部 企画政策課
〒845-8511
佐賀県小城市三日月町長神田 2312 番地 2
電 話 0952-37-6115
ファックス 0952-37-6163
Mail : kikaku@city.ogi.lg.jp
HP : <http://www.city.ogi.lg.jp>