

Ⅲ仕事と育児・介護との両立支援についてお伺いします。

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
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。
1	配偶者が出産した男性従業員 人 うち、育児休業取得者 人
2	出産した女性従業員 人 うち、育児休業取得者 人
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
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。 【回答欄：介護休業取得者 男性 人、女性 人】
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。） 【選択肢 (1) 実施している (2) 実施していない (3) 検討中】
1	短時間勤務制度
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
3	始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ
4	所定外労働時間（残業）の免除、または制限
5	在宅勤務制度
6	子どもの看護休暇制度
7	育児・介護休業中の従業員への経済的支援
8	事業所内保育施設の設定
9	育児や介護などが理由で退職した従業員の再雇用
10	その他（ ）
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。

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	すでに取り組んでいる
2	近々、取り組みを始める予定である
3	知っているが、特に取り組んでいない
4	ワーク・ライフ・バランスに関して初めて知った
5	ワーク・ライフ・バランスには反対だ
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	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
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、そのどちらも充実させることで、お互いをもっとよくしていこうという考え方や、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）憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会とは、『国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、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・実現できる社会』であると定義している。

Ⅲ仕事と育児・介護との両立支援についてお伺いします。

⑬	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。	(3) 家庭や地域における男女共同参画の推進（基本目標Ⅱ） (5) 女性の活躍推進への意識改革（基本目標Ⅲ） (6) 女性の活躍に向けた働きやすい環境づくり（基本目標Ⅲ）
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	
⑭	令和6年度（令和6年4月1日～令和7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。	(3) 家庭や地域における男女共同参画の推進（基本目標Ⅱ） (5) 女性の活躍推進への意識改革（基本目標Ⅲ） (6) 女性の活躍に向けた働きやすい環境づくり（基本目標Ⅲ）
1	配偶者が出産した男性従業員 人 うち、育児休業取得者 人	
2	出産した女性従業員 人 うち、育児休業取得者 人	
⑮	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。	(3) 家庭や地域における男女共同参画の推進（基本目標Ⅱ） (5) 女性の活躍推進への意識改革（基本目標Ⅲ） (6) 女性の活躍に向けた働きやすい環境づくり（基本目標Ⅲ）
1	規定がある【期間： 日以内】	
2	規定がない	
⑯	令和6年度（令和6年4月1日～令和7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。 【回答欄：介護休業取得者 男性 人、女性 人】	(3) 家庭や地域における男女共同参画の推進（基本目標Ⅱ） (5) 女性の活躍推進への意識改革（基本目標Ⅲ） (6) 女性の活躍に向けた働きやすい環境づくり（基本目標Ⅲ）
⑰	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。） 【選択肢 (1) 実施している (2) 実施していない (3) 検討中】	(3) 家庭や地域における男女共同参画の推進（基本目標Ⅱ） (5) 女性の活躍推進への意識改革（基本目標Ⅲ） (6) 女性の活躍に向けた働きやすい環境づくり（基本目標Ⅲ）
1	短時間勤務制度	
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	
3	始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ	
4	所定外労働時間（残業）の免除、または制限	
5	在宅勤務制度	
6	子どもや家族の看護休暇制度	
7	育児・介護休業中の従業員への経済的支援	
8	事業所内保育施設の設定	
9	育児や介護などが理由で退職した従業員の再雇用	
10	相談窓口の設置	
11	転勤の免除、勤務地の限定及び選択	
12	その他（ ）	
⑰	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。）	(3) 家庭や地域における男女共同参画の推進（基本目標Ⅱ） (5) 女性の活躍推進への意識改革（基本目標Ⅲ） (6) 女性の活躍に向けた働きやすい環境づくり（基本目標Ⅲ）
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	育児介護休業の制度設計ができていない	
11	働き方改革のための環境整備（業務のDX化など）が進んでいない	
12	その他（ ）	
13	特に課題はない	
14	わからない	
⑰	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。）	(5) 女性の活躍推進への意識改革（基本目標Ⅲ）
1	すでに取り組んでいる	
2	近々、取り組みを始める予定である	
3	知っているが、特に取り組んでいない	
4	ワーク・ライフ・バランスに関して知っているが、どのように取り組めば良いかわからない	
5	ワーク・ライフ・バランスには反対だ	
⑳	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。）	(5) 女性の活躍推進への意識改革（基本目標Ⅲ） (6) 女性の活躍に向けた働きやすい環境づくり（基本目標Ⅲ） (8) 生涯を通じた心と身体の健康づくりの推進（基本目標Ⅳ）
1	業務の見直し、効率化	
2	労働時間に関係なく、成果に応じた人事評価制度の導入	
3	仕事と育児・介護の両立支援制度の充実	
4	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	
5	年次有給休暇の取得促進	
6	事業所の福利厚生・休暇制度などの従業員への周知	
7	男性も女性も育児休業を取りやすい環境の整備	
8	事業所内保育施設の整備	
9	管理職の意識改革	
10	事業主や従業員に対する研修	
11	相談窓口の設置	
12	その他（ ）	
13	特に推進する必要はない	
14	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、そのどちらも充実させることで、お互いをもっとよくしていこうという考え方や、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）憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会とは、『国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、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・実現できる社会』であると定義している。	

Vハラスメントの対策についてお伺いします。	
⑰	<p>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。）</p> <p>【選択肢 (1) 理解されていると思う (2) ほぼ理解されていると思う (3) あまり理解されていないと思う (4) わからない】</p>
1	セクシャル・ハラスメント
2	パワー・ハラスメント
3	マタニティ・ハラスメント
4	パタニティ・ハラスメント
⑱	<p>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。）</p> <p>【選択肢 (1) 取り組んでいる (2) 今後取り組む予定である (3) 取り組んでいない】</p>
1	セクシャル・ハラスメント
2	パワー・ハラスメント
3	マタニティ・ハラスメント
4	パタニティ・ハラスメント
	<p>※「ハラスメント」とは…</p> <p>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。</p> <p>●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。</p> <p>●パワー・ハラスメント（パワハラ） …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。</p> <p>●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。</p> <p>●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。</p>
⑲	<p>【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。）</p> <p>【選択肢 (1) セクシャル・ハラスメント (2) パワー・ハラスメント (3) マタニティ・ハラスメント (4) パタニティ・ハラスメント】</p>
1	就業規則などに、防止の規定を定めている
2	相談・苦情対応マニュアルを作成している
3	事業所内に苦情・相談窓口を設置している
4	従業員に防止の研修をしている
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
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
7	その他（ ）

Vハラスメントの対策についてお伺いします。		
⑳	<p>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。）</p> <p>【選択肢 (1) 理解されていると思う (2) ほぼ理解されていると思う (3) あまり理解されていないと思う (4) わからない】</p>	(10) ハラスメント等の防止（基本目標Ⅳ）
1	セクシャル・ハラスメント	
2	パワー・ハラスメント	
3	マタニティ・ハラスメント	
4	パタニティ・ハラスメント	
	<p>※「ハラスメント」とは…</p> <p>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。</p> <p>●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。</p> <p>●パワー・ハラスメント（パワハラ） …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。</p> <p>●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。</p> <p>●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。</p>	
㉑	<p>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。）</p> <p>【選択肢 (1) 取り組んでいる (2) 今後取り組む予定である (3) 取り組んでいない】</p>	(10) ハラスメント等の防止（基本目標Ⅳ）
1	セクシャル・ハラスメント	
2	パワー・ハラスメント	
3	マタニティ・ハラスメント	
4	パタニティ・ハラスメント	
㉒	<p>【㉑】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。）</p> <p>【選択肢 (1) セクシャル・ハラスメント (2) パワー・ハラスメント (3) マタニティ・ハラスメント (4) パタニティ・ハラスメント】</p>	(10) ハラスメント等の防止（基本目標Ⅳ）
1	就業規則などに、ハラスメント防止の規定を定めている	
2	相談・苦情対応マニュアルを作成している	
3	事業所内に苦情・相談窓口を設置している	
4	従業員にハラスメント防止の研修をしている	
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	
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	
7	その他（ ）	

VI行政の取り組みや支援についてお伺いします。	
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（ ）
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
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ご自由にお書きください。

VI行政の取り組みや支援についてお伺いします。		
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。）	(4) 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進（基本目標II）
1	ホームページやSNS、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（ ）	
㉓	小城市では、令和4年3月に「第3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。）	無（分析に必須の設問）
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	知らなかった	
㉔	【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ご自由にお書きください。	その他（様々な意見を聞くために、自由意見欄は必須）