

男女共同参画に係る事業所実態調査

【調査の趣旨とご協力のお願い】

皆様には、日頃から市政にご理解とご協力をいただきありがとうございます。

佐世保市では、一人ひとりの個性や自主性が尊重され、男女が対等に様々な場に参画し、その個性や能力を発揮し、ともに輝いて生きられる「男女共同参画社会」の実現に取り組んでいます。

この度、平成 30 年に策定した、「第 3 次佐世保市男女共同参画計画」の計画期間が終了するにあたって、「第 4 次佐世保市男女共同参画計画」を策定することとなりました。

つきましては、事業所の皆様へ男女共同参画に関するお考えをお聞きし、そのご意見を佐世保市の男女共同参画への取り組みに反映させるために、事業所実態調査を実施します。

なお、この調査は株式会社ジャパンインターナショナル総合研究所に委託して行います。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、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いたします。

令和 4 年 4 月 佐世保市

調査記入にあたっての注意

- 本社が別にある場合には、貴事業所（調査票の届いた支社、事業所）についてお答えください。
- 調査結果は統計的に処理し、事業所が特定できるような形で公開することはありません。
- ご記入にあたっては、令和 4 年 4 月 1 日の状況でお答えください。
- お答えは、黒のボールペンまたは濃い鉛筆で記入してください。
- 質問ごとにあてはまる回答の番号を選び、その番号を○で囲んでください。また、回答が「その他」にあてはまる場合は、（ ）内になるべく具体的にその内容を記入ください。
- ご記入が終わりましたら、5 月 13 日（金）までに、同封の返信用封筒に入れて投函してください。（切手を貼ったり、差出人の名前を書いたりする必要はありません。）
- このアンケートはWEB上でも回答ができます！

右記のQRコードをスマートフォン等で読み取り、表示されたURLにアクセスしていただくことで、WEBページからアンケートを回答することができます。

WEB上で回答した場合、紙のアンケート調査票を返送していただく必要はありません。なお、通信費は自己負担となります。



▲この二次元バーコードを読み取ることで回答ページにアクセスできます。

https://questant.jp/q/sasebocity_danjiyo

【調査に関するお問い合わせ先】

佐世保市 市民生活部 人権男女共同参画課
電話：0956-24-1111（内線 3221）
FAX：0956-25-9703

【調査委託先】

株式会社ジャパンインターナショナル総合研究所
電話：092-632-9500

1. 事業所について

問1 貴事業所の主たる業種についてお答えください。(1つに○)

1. 農業、林業	2. 漁業
3. 鉱業、採石業、砂利採取業	4. 建設業
5. 製造業	6. 電気、ガス、熱供給、水道業
7. 情報通信業	8. 運輸業、郵便業
9. 卸売業、小売業	10. 金融業、保険業
11. 不動産業、物品賃貸業	12. 学術研究、専門・技術サービス業
13. 宿泊業、飲食サービス業	14. 生活関連サービス業、娯楽業
15. 教育、学習支援業	16. 医療、福祉
17. サービス事業	18. 公務
19. その他 ()	

問2 事業所区分について、お答えください。(1つに○)

1. 単独事業所	2. 本社・本店	3. 支社・支店・営業所等
----------	----------	---------------

問3 貴事業所の従業員数を雇用形態別にご記入ください。(数字で記入)

	正規従業員	パート・アルバイト	派遣労働者	その他の非正規従業員	計
男性	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人
合計	人	人	人	人	人

●雇用形態の区分

正規従業員 …特に雇用期間を定めず雇われている者
 パート・アルバイト …正規従業員より1週間の所定労働時間が短い者(雇用期間の定めの有無は問わない)
 派遣労働者 …労働者派遣法に基づく、派遣元事業主から派遣された者
 その他の非正規従業員…契約社員や臨時社員など上記以外

問4 貴事業所における管理職の人数と、女性管理職の割合を記入してください。(数字で記入)
 (管理職とは、配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職(課長級以上)を指します。)

管理職 合計人数 (a)	人	女性管理職の割合 (b/a×100)	□□□.□ %
うち、女性管理職 (b)	人		

●女性管理職について

国では、「指導的地位に占める女性の割合が 2020 年代の可能な限り早期に 30%程度となるよう目指して取組を進める。」という目標が掲げられている。

「問4で、女性管理職の割合が「30.0%未満」の事業所におたずねします」⇒それ以外の方は問6へ
 問5 貴事業所において、女性管理職が少ない（または、いない）のは、どのような理由からですか。
 （あてはまるものすべてに○）

- | |
|--|
| 1. 女性従業員が少ない、またはいない
2. 該当する知識や経験、資質、能力、適性をもった者がいない
3. 女性の勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまう
4. 家庭との関係で管理職への登用が難しい
5. 男性を管理職に登用するのが慣行である
6. 女性従業員自身が管理職に就くことを希望しない
7. 周囲の従業員が女性管理職を希望しない
8. 顧客が女性管理職を嫌がる
9. 女性を管理職とすることに対して能力的に不安がある
10. (30.0%には達していないが)すでに女性管理職が十分在職している
11. その他 ()
12. 特にない |
|--|

問6 貴事業所の正社員について、昨年1年間の1日の平均総労働時間（残業時間も含む）をお選びください（○は男女それぞれ1つ）

男性	1. 7時間以下	2. 7時間超～8時間以下	3. 8時間超～10時間以下	4. 10時間超
女性	1. 7時間以下	2. 7時間超～8時間以下	3. 8時間超～10時間以下	4. 10時間超

問7 貴事業所では、残業時間削減のために取り組んでいる施策はありますか。ある場合は具体的な内容をお答えください。（1つに○）

- | |
|--------------------------|
| 1. ある（具体的な内容：)
2. ない |
|--------------------------|

2. ワーク・ライフ・バランス、育児・介護両立支援について

問8 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組みを行っていますか。
 （あてはまるものすべてに○）

- | |
|--|
| 1. 長時間労働の削減に取り組んでいる
2. 有給休暇の取得促進に取り組んでいる
3. 仕事と育児の両立支援を行っている
4. 仕事と介護の両立支援を行っている
5. フレックスタイム、短時間勤務制度など、柔軟な働き方を導入している
6. 在宅勤務等のテレワークなど、多様な働き方を導入している
7. 福利厚生制度の充実など、休暇の過ごし方の支援を行っている
8. その他 ()
9. 特にない |
|--|

問9 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスを実現するにあたり、特に課題だと思うのは、どのようなことですか。(あてはまるものすべてに○)

- | |
|-------------------------------------|
| 1. 職場や周りの人の業務量が増える |
| 2. 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい |
| 3. 柔軟な働き方の推進について、経営者・管理職の理解が不足している |
| 4. 柔軟な働き方の推進について、周囲の一般従業員の理解が不足している |
| 5. 制度の導入に伴い、コストが増大する |
| 6. 勤務時間や勤務地の多様化による雇用管理が複雑になる |
| 7. 勤務管理や適切な人事評価が難しい |
| 8. 収入が減ることなどへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない |
| 9. 情報やノウハウ不足などにより、制度の導入や運用が難しい |
| 10. 導入・実施の効果を数値などで把握することが難しい |
| 11. 売上減少など、経営への影響が懸念される |
| 12. その他 () |
| 13. 特にない |

問10 企業としてワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことに、どのようなメリットがあると思いますか。(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|------------------------|----------------------------------|
| 1. 優秀な人材の確保・定着につながる | 2. 仕事の効率化により業績向上につながる |
| 3. 個々の従業員の生活の充実につながる | 4. 良好な労使関係の形成につながる |
| 5. 企業のイメージアップにつながる | 6. 企業の社会的責任 (CSR) の一環であると考えられている |
| 7. その他 () | |
| 8. 特に企業として推進するべきものではない | 9. ワーク・ライフ・バランスの意義がわからない |

問11 貴事業所では、次の休暇制度・勤務制度について、どの程度取得されていますか。

(①～⑧について、それぞれ○は1つ)

	該当区分	該当者のほぼ全員が取得している	該当者の半数程度が取得している	該当者のほとんどが取得していない	該当者がいない	制度がない
①育児休業 (1ヵ月未満)	男性	1	2	3	4	5
	女性	1	2	3	4	5
②育児休業 (1ヵ月以上)	男性	1	2	3	4	5
	女性	1	2	3	4	5
③育児休暇(配偶者出産 制度など数日間の休暇)	男性	1	2	3	4	5
	女性	1	2	3	4	5
④子の看護休暇	男性	1	2	3	4	5
	女性	1	2	3	4	5
⑤介護休業	男性	1	2	3	4	5
	女性	1	2	3	4	5
⑥フレックスタイム制度		1	2	3	4	5
⑦短時間勤務制度		1	2	3	4	5
⑧在宅就業制度		1	2	3	4	5

問 12 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題は何だと思えますか。

(あてはまるものすべてに○)

- | | | |
|---------------|-----------------------|---------------|
| 1. 上司の理解不足 | 2. 同僚の理解不足 | 3. 代替要員の確保が困難 |
| 4. 休業中の賃金補償 | 5. キャリア形成に不安を抱く従業員がいる | |
| 6. 前例(モデル)がない | 7. 男性自身に育児休業を取る意識がない | |
| 8. 社会全体の認識不足 | 9. 業務の引継ぎが困難 | |
| 10. その他() | | 11. 特にない |

問 13 従業員が介護休業を取得するにあたっての課題は何だと思えますか。(あてはまるものすべてに○)

- | | | |
|---------------|-----------------------|---------------|
| 1. 上司の理解不足 | 2. 同僚の理解不足 | 3. 代替要員の確保が困難 |
| 4. 休業中の賃金補償 | 5. キャリア形成に不安を抱く従業員がいる | |
| 6. 前例(モデル)がない | 7. 従業員自身に介護休業を取る意識がない | |
| 8. 社会全体の認識不足 | 9. 業務の引継ぎが困難 | |
| 10. その他() | | 11. 特にない |

3. 多様な人材の活躍について

問 14 貴事業所において、女性も男性と同じような環境で働いていくために、課題となっていることは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

- | |
|---|
| 1. 女性は勤続年数が短いため、長期的な人材として育てられない |
| 2. 女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある |
| 3. 女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である |
| 4. 管理職や同僚等の認識、理解が不足している |
| 5. 業務の内容によっては、女性に任せられない、あるいは女性には向いていないことがある |
| 6. ロールモデルとなる女性の先輩がいないので、イメージがつかめない |
| 7. 管理職に女性を登用する機運がまだ低い |
| 8. その他() |
| 9. 特にない |

問 15 女性の正規従業員の採用や管理職への登用に積極的に取り組みたいと考えていますか。

(1つに○)

- | |
|-------------|
| 1. はい(理由:) |
| 2. いいえ |

問 16 貴事業所において、女性の育成や管理職を増やすために行っている取り組み（ポジティブ・アクション）はありますか。（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|--|------------------------|
| 1. 仕事と家庭の両立のための制度（法律を上回る）を整備し、制度の活用を促進 | |
| 2. 職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等） | |
| 3. 女性活躍推進のための担当部署や担当者の配置
（社内メンター制度の導入や働く女性のロールモデル、リーダー育成など） | |
| 4. 出産や育児・介護等による休職等がハンディとならないような人事管理制度、能力評価制度の構築 | |
| 5. 出産や育児・介護による離職の防止 | 6. 出産や育児・介護による離職者の再雇用 |
| 7. 能力や意欲ある女性の積極的登用 | 8. 従業員の意識啓発（研修や資格取得など） |
| 9. 男女公平な人材育成の機会 | 10. セクハラやマタハラ、パタハラの防止 |
| 11. パートから正社員への登用制度 | 12. 女性用トイレや更衣室など設備の充実 |
| 13. 旧姓使用を認め（てい）る | 14. 管理職の残業禁止 |
| 15. その他（ | 16. 特にない |

「問 16 で、「16. 特にない」をお答えの事業所におたずねします。」⇒それ以外の方は問 18 へ

問 17 問 16 の取り組みについて、「特に取り組んでいることはない」のはなぜですか。

（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1. 女性社員がいないから | 2. 特に女性だけを対象にした取り組みをする |
| 3. 既に女性が活躍しやすい状況にあるから | 必要はないと考えるから |
| 4. 女性に管理職や高度な業務を求めているから | 5. 人事管理が複雑になるから |
| 6. コストや労力がかかるから | 7. その他（ |

問 18 貴事業所において、女性の活躍推進を進める上での取り組みとして、どのようなことが必要とお考えですか。（あてはまるものすべてに○）

- | |
|--|
| 1. 女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に関する支援 |
| 2. 超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取り組み |
| 3. 女性のモチベーション（やる気・熱意）や職場意識を高めるための研修機会の付与 |
| 4. メンター（指導者・助言者）制度の導入 |
| 5. ロールモデル（手本となる先輩社員）の育成 |
| 6. セクシュアル・ハラスメント防止など職場環境の整備 |
| 7. 中間管理職や現場の管理職の男性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進 |
| 8. 公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築 |
| 9. 採用、昇進、配置において女性が満たしにくい条件（転勤要件など）の緩和 |
| 10. OJT（職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練）及び off-JT（社外での研修による技術や業務遂行能力の訓練）の人材育成の機会を男女同等に与えること |
| 11. 転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮、転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めること |
| 12. 女性が活躍しやすい企業風土に変えること |
| 13. テレワークの充実 |
| 14. 管理職の残業禁止 |
| 15. その他（ |
| 16. 特にない |

問 19 貴事業所では、ダイバーシティ&インクルージョン（女性、外国人、高齢者、障がいのある人等の多様な人材を活かすこと）について、取り組みを進めていますか。（1つに○）

- | |
|-------------------------------------|
| 1. 多様な人材の採用・活用に努めている |
| 2. 必要性は感じているが、取り組みには至っていない |
| 3. 必要性を感じていない |
| 4. ダイバーシティ&インクルージョンという言葉や考え方を知らなかった |
| 5. その他（ ） |

4. ハラスメントについて

問 20 貴事業所において、ハラスメントが問題になったことはありますか。（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| 1. セクシュアル・ハラスメントが問題になった | 2. パワー・ハラスメントが問題になった |
| 3. マタニティ・ハラスメントが問題になった | 4. 問題になったことがない |
| 5. わからない | |
| 6. その他（ ） | |

問 21 貴事業所では、ハラスメント防止に関して取り組んでいることはありますか。

（①～⑥について、それぞれ○は1つ）

	実施 している	実施していない	
		今後 実施予定	実施予定 なし
①相談窓口（担当）を設けている	1	2	3
②就業規則などにハラスメント防止に関する規定を定めている	1	2	3
③ハラスメント防止のための研修などを実施している	1	2	3
④ハラスメント発生時の対応を定めている （マニュアルを作成している）	1	2	3
⑤資料の配布や社内掲示などにより、意識啓発を図っている	1	2	3
⑥その他 （ ）	1	2	/

●ハラスメントについて

さまざまな場面での「嫌がらせ」のことで下記が主に挙げられます。

- セクシュアル・ハラスメント【セクハラ】…相手の意に反した性的な言動を行うことにより、就業環境その他の生活環境を害し、または性的な言動を受けた者の対応によってその者に不利益を与えること
- パワー・ハラスメント【パワハラ】…職務上の地位や優位性等を背景に、業務の適正な範囲を超え、精神的・身体的苦痛を与える行為や職場環境を悪化させる行為等のこと
- マタニティ・ハラスメント【マタハラ】…女性従業員が妊娠・出産・育児休業等を理由とした嫌がらせや雇用において不利益な扱いを受けること
- パタニティー・ハラスメント【パタハラ】…育児のための休暇や時短を申し出る男性に対するいやがらせのこと

5. 佐世保市の取り組みについて

問 22 佐世保市女性活躍応援宣言登録制度について知っていますか。(1つに○)

- | | |
|--------------------|----------------|
| 1. 内容まで知っている | 2. 多少は内容を知っている |
| 3. 名称(言葉)は聞いたことがある | 4. 全く知らない |

●佐世保市女性活躍応援宣言登録制度

市内の企業や団体のトップの方にそれぞれの職場における女性の活躍推進に向けた具体的な取り組みを「応援宣言」という形で社内外に向けて宣言してもらい、佐世保市が登録する制度。宣言により、女性が仕事と家庭を両立し、個性と能力を発揮してイキイキと働き続けることができる職場環境づくりを進め、ひいては女性だけでなく男性も仕事と家庭を両立させ、豊かで活力あるまちづくりを目指すもの。

問 23 佐世保市女性活躍応援宣言登録制度について、あてはまるものをお選びください。(1つに○)

- | | | |
|-------------|--------------|----------|
| 1. 既に宣言している | 2. 宣言したい | 3. 検討したい |
| 4. 詳細を知りたい | 5. 宣言しない(理由: |) |

問 24 佐世保市で取り組んでいる「イクボス宣言」について知っていますか。(1つに○)

- | | |
|--------------------|----------------|
| 1. 内容まで知っている | 2. 多少は内容を知っている |
| 3. 名称(言葉)は聞いたことがある | 4. 全く知らない |

●イクボス

「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も成果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のこと。

問 25 女性社員の活用を図るために、今後、佐世保市に対してどのようなことを望みますか。

(○は3つまで)

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1. 優良企業の表彰 | 2. 再就職女性の活用のための支援 |
| 3. 法律や制度、女性の能力活用の方法等
についての情報提供や相談の場の設置 | 4. 経営者や事業主を対象にした法律や制度の
周知・啓発 |
| 5. 労働者を対象にした職業意識や能力開発のため
の講座などの開催 | 6. 男性の家事・育児・介護等への参画促進のための啓発 |
| 8. 他の事業所の取り組み紹介 | 7. 保育所、学童保育、介護施設などの充実 |
| 9. 女性活躍応援宣言登録事業に対するインセンティブの付与 | |
| 10. 宿泊を伴う出張などの時に子どもを預けられる施設 | |
| 11. その他(具体的に: |) |

問 26 女性の活躍や就業継続について、佐世保市へのご意見やご要望、他社の取り組みで知りたい内容等ございましたら、下記の欄にご記入くださいますようお願いいたします。

--

質問は以上です。ご協力、誠にありがとうございました。本調査票は、**5月13日(金)**までに同封の返信用封筒またはWEBにてご返答いただきますよう、お願いいたします。