

佐賀市の男女共同参画

めざす姿

一人ひとりが輝くダイバーシティ社会の実現

令和5年度に重点的に取り組んだ分野

- ① 地域女性活躍推進
男女共同参画計画基本方向：Ⅰ、Ⅲ、Ⅳ
- ② 男性の家事・育児参画支援
男女共同参画計画基本方向：Ⅰ、Ⅲ
- ③ リプロダクティブヘルス・ライツに基づいた女性の生涯にわたる健康支援
男女共同参画計画基本方向：Ⅱ、Ⅳ

※ 男女共同参画計画基本方向

- Ⅰ…人権の尊重と男女共同参画の意識づくり
- Ⅱ…男女がお互いを認め合う社会づくり
- Ⅲ…あらゆる分野への男女共同参画を促す社会づくり
- Ⅳ…男女が共に働きやすい環境づくり
- Ⅴ…ドメスティック・バイオレンス（DV）のない社会づくり

具体的事業

- ① 女性のための交流会
「女性のための交流会 私のロールモデルを見つけよう！」
- ② 男性、夫婦向け研修会
「家事シェア講座&パパ座談会（7月22日）」
「夫婦の沐浴体験、パパのための育休セミナー（1月13日、ひと・ひとフォーラムとして開催）」
- ③ 生理の貧困対策
生理用品の「引換券設置」を「直接設置」へ

参考：資料1-1 令和5年度事業

佐賀市の男女共同参画

成果

- ① 多様な女性の生き方・働き方に出会い交流する機会を創出した。参加者の97%が今後のキャリア形成に役立つと回答した。
- ② 子育て世代の父親向け講座では、参加者全員が受講した内容を活用したいと回答した。座談会では参加者の100%が満足したと回答した。
- ③ 生理の貧困対策や男女共同参画情報誌「ぱすぽーと」でリプロダクティブヘルス/ライツについて情報発信、理解促進を行うことにより、ライフステージごとに健康課題が大きく変化する女性が自身の身体の健康について理解を深め、男性も女性の身体への理解を促す機会が創出できた。

課題

- ① 女性のみを参加対象としたため、生き方、働き方との出会いや交流が女性に限定されてしまった。
- ② 日頃仕事や子育てで多忙な子育て世代が参加したくなる仕掛け。
- ③ リプロダクティブヘルス/ライツの用語に市民のなじみがないため、平易な言葉で誰にでも分かりやすい説明や自分ごととして捉えてもらえる事例の活用。

社会状況の変容

- 家族構成の変容
 - ・ 共働き世帯の激増
 - ・ 単身世帯・二人世帯の増加
- ジェンダーギャップ指数の世界との差を埋めていく
 - ・ 政治分野
 - ・ 経済分野
 - ・ 地域分野
- 経済界の変容
 - ・ プライム市場上場企業への取組強化
 - ・ 2024年問題

佐賀市の男女共同参画

女性版骨太の方針2023重点事項

- I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進
- II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化
- III 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

佐賀市の特徴（強み）

- 人口動態 30歳代、0～14歳が転入超過傾向
↓
「子育てしやすい市」
- 自治会の加入率が比較的高い
- 女性自治会長が10名増加した（R4:24人→R5:34人）

令和6年度に重点的に取り組む分野

- ① 地域女性活躍推進
- ② 家庭における男女共同参画の推進
- ③ 女性の生涯にわたる健康への理解促進

参考：資料1-2 令和6年度事業計画

事業名等	内 容
① 「4・14パートナーデー」事業	<ul style="list-style-type: none"> ・パートナーデーメッセージカードの配布 卒業生(小6・中3) 街頭啓発(4/14佐賀玉屋前、佐賀駅前交流広場) ※男女共同参画ネットワーク(結い)・九州国際高等学園との協働 ・メッセージカード、一言メッセージ展示 本庁市民ホール(4/10～4/17) ・男女共同参画推進協賛事業所による取組み協力 20社
② 男女共同参画週間 (6/23～6/29)関連事業	<ul style="list-style-type: none"> ・パネル展示(本庁1階) ・男女共同参画に関する資料等の展示(アバンセ) ・関係図書の展示(市立図書館)
③ 女性に対する暴力をなくす運動 (11/12～11/25) 関連事業	<ul style="list-style-type: none"> ・市報、市ホームページ、ポスター掲示等による広報
④ 女性活躍推進事業	<ul style="list-style-type: none"> ★女性のための交流会「私のロールモデルを見つけよう！」を開催 ①9月28日(木)対象:学生(10～20代) 場所:ニューオータニ佐賀 ②11月22日(水)対象:主婦・フリーター(10～60代) 場所:〃 ③2月3日(土)対象:すべての女性 場所:SAGAアリーナ
⑤ 男性の家事・育児参画促進事業	<ul style="list-style-type: none"> ・家事シェア講座&パパ座談会(7月22日) ・夫婦の沐浴体験、パパのための育休セミナー (1月13日、ひと・ひとフォーラムとして開催)
⑥ ワーク・ライフ・バランス推進事業	<ul style="list-style-type: none"> ★みんなが働きやすい事業所表彰式&ワーク・ライフ・バランス研修会 (2月20日) ・男女共同参画推進協賛事業所の募集
⑦ 生理の貧困対策	<ul style="list-style-type: none"> ・生理用品引換券の設置(本庁1階、青少年センター)
⑧ 男女共同参画研修会 (出前講座、講師派遣)	<ul style="list-style-type: none"> ・大学や公民館等での講座、研修会 (男女共同参画講座と男女共同参画ネットワーク(結い)による朗読劇)
⑨ 職員への意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・新規採用職員への研修(4月7日) ・富士大和温泉病院職員(5月26日) ・新任管理・監督者研修(7月6日) ★ワーク・ライフ・バランス推進研修(全職員対象、11月21日～) ・公民館職員(館長)向け研修(2月8日) ・「男女共同参画の窓から」の発行(毎月)【別紙】
⑩ 子どもへの意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども向けパンフレットを活用した授業の実施(全市立中学校1年生)
⑪ 広報誌の発行等(情報発信)	<ul style="list-style-type: none"> ・情報誌「ばすぽーと」の発行(2,500部×年2回) ・メールマガジンによる情報発信(男女共同参画推進協賛事業所、女性人材リスト登録者)
⑫ 女性の参画促進	<ul style="list-style-type: none"> ・女性人材リストの拡充 ・各種審議会等の女性委員登用促進
⑬ 相談事業	<ul style="list-style-type: none"> ・職員で対応(電話・面談等) ・国や県等の相談窓口との連携
⑭ 佐賀市男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> ・2回開催(8月、1月)
⑮ 第5次計画策定に向けた準備	<ul style="list-style-type: none"> ・職員意識調査(8月)

令和6年度事業計画(案)

資料 1 - 2

事業名等	内 容
① 「4・14パートナーデー」事業	<ul style="list-style-type: none"> ・パートナーデーメッセージカードの配布 卒業生(小6・中3) 街頭啓発 ※男女共同参画ネットワーク(結い)との協働 ・メッセージカード、一言メッセージ展示(本庁市民ホール) ・男女共同参画推進協賛事業所による取り組み ほか
② 男女共同参画週間 (6/23～6/29)関連事業	<ul style="list-style-type: none"> ・パネル展示(本庁1階) ・男女共同参画に関する資料等の展示(アバンセ) ・関係図書の展示(市立図書館)
③ 女性に対する暴力をなくす運動 (11/12～11/25)関連事業	<ul style="list-style-type: none"> ・市報、市ホームページ、ポスター掲示等による広報
④ 女性活躍推進事業	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進をテーマとした交流会 (令和5年度は「女性のための交流会」を3回開催)
⑤ 男性の家事・育児参画促進事業	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の家事・育児参画促進に関する事業 (令和5年度は「家事シェア講座&パパ座談会」を実施)
⑥ ワーク・ライフ・バランス推進事業	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進協賛事業所の募集、登録、市HP掲載 ・ワーク・ライフ・バランス研修会(事業所対象)
⑦ 生理の貧困対策	<ul style="list-style-type: none"> ・生理用品の設置(本庁1F、青少年センター)
⑧ 男女共同参画研修会 (出前講座、講師派遣)	<ul style="list-style-type: none"> ・大学や公民館等での講座、研修会 (男女共同参画講座と男女共同参画ネットワーク(結い)による朗読劇)
⑨ 職員への意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・新規採用職員への研修 ・富士大和温泉病院職員 ・新任管理・監督者研修 ・公民館職員(主事)向け研修 ・「男女共同参画の窓から」の発行(毎月)
⑩ 子どもへの意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども向けパンフレットを活用した授業の実施(全市立中学校1年生) ・指導者(教職員)向け研修[動画視聴]
⑪ 広報誌の発行等(情報発信)	<ul style="list-style-type: none"> ・情報誌「ぼすぼーと」の発行(2,500部×年2回) ・メールマガジンによる情報発信(男女共同参画推進協賛事業所、女性人材リスト登録者)
⑫ 女性の参画促進	<ul style="list-style-type: none"> ・女性人材リストの拡充 ・各種審議会等の女性委員登用促進
⑬ 相談事業	<ul style="list-style-type: none"> ・職員で対応(電話・面談等) ・国や県等の相談窓口との連携
⑭ 佐賀市男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> ・2回開催
⑮ 第5次計画策定に向けた準備	<ul style="list-style-type: none"> ・市民意識調査 ・中学2年生意識調査

令和5年度 女性の活躍推進及びダイバーシティ推進に関する事業所意識調査

【ご記入にあたってのお願い】

- (1) 質問に書いていない限り、令和5年10月1日現在で記入してください。
- (2) 回答はすべて任意です。答えられる質問にお答えください。
- (3) 調査について、不明な点やご質問がありましたら、お問い合わせください。
- (4) 詳細は、「調査ご協力のお願い」をご覧ください。
- (5) 本調査は、優良事業所選定の参考とさせていただきます。

【問い合わせ】

佐賀市政策推進部男女共同参画課 担当：中野子・坂本
電話 40-7014 / ファクス 40-7323
Eメール danjo@city.saga.lg.jp

[Google にログイン](#)すると作業内容を保存できます。[詳細](#)

* 必須の質問です

メールアドレス *

メールアドレス

事業所名をご記入ください。 *

回答を入力

この回答のご担当者名をご記入ください。

回答を入力

この回答に関するお問い合わせ先（電話番号）をご記入ください。

回答を入力



問1 貴事業所の主な事業の内容をお答えください。【1つを選択】

※ 複数の事業を行っている場合は、主なものを1つお答えください。

- 建設業
- 製造業
- 電気・ガス・熱供給・水道業
- 情報通信・運輸業
- 卸売・小売・飲食業
- 金融・保険業
- 医療、福祉
- サービス業
- その他: _____

問2 貴事業所の形態をお答えください。【1つを選択】

- 単独事業所（他の場所に本社、支社などを持たない事業所）
- 本社・本店（他の場所に支社などを持ち、それらを統括する事業所）
- 支社・支店・営業所等の支所・工場（他の場所にある本社などの統括を受けている事業所）

問3 貴事業所の従業員数について、各設問にお答えください。

問3① **女性の管理職**（事業主・役員を含む）の人数【人】

回答を入力 _____

問3② **男性の管理職**（事業主・役員を含む）の人数【人】

回答を入力 _____



問3③ **女性の正規従業員**（管理職を除く）の人数【人】

回答を入力

問3④ **男性の正規従業員**（管理職を除く）の人数【人】

回答を入力

問3⑤ **女性の非正規従業員**（パート・アルバイト・嘱託・派遣等）の人数【人】

回答を入力

問3⑥ **男性の非正規従業員**（パート・アルバイト・嘱託・派遣等）の人数【人】

回答を入力

問4 **貴事業所では、一般事業主行動計画※を策定されていますか。**【1つを選択】

※ 一般事業主行動計画：次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。

従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。

- 策定している
- 策定を予定している
- 策定していない（しない）



問5 過去1年間の（令和4年10月1日から令和5年9月30日まで）貴事業所における従業員1人当たりの平均残業時間（時間外労働・休日労働、1月当たりの平均）をご記入ください。

問5① **女性**従業員【1月・1人当たりの平均残業時間（小数点以下四捨五入）】

回答を入力

問5② **男性**従業員【1月・1人当たりの平均残業時間（小数点以下四捨五入）】

回答を入力

問6 貴事業所で女性従業員の能力を十分発揮できるようにするために取り組んでいることは何ですか。【いくつでも選択可】

- 人材育成や資格取得のための研修などを、性別に関係なく行っている
- 女性が活躍することの重要性について、社内で啓発を行っている
- 女性の少ない職場の環境を見直して、女性を配置できるようにしている
- 女性の管理職への登用を積極的に行っている
- 女性活躍に関する担当部署、担当者を設けるなど、事業所内の推進体制を整備している
- 仕事と家庭を両立させるための制度（長時間労働の縮減や多様な働き方の実現など）を充実させている
- 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
- 特に取り組んでいることはない
- 取り組む必要性を感じない
- その他: _____



問7 すべての従業員が働きやすい職場になるように工夫していることがあればご記入ください。

回答を入力

問8 様々なマイノリティ（LGBTQ+、障がい者、外国人などいずれか）への配慮として現在実施していること、今後実施したいことはありますか。

	実施している	実施したい	予定なし
事業所内セミナーの実施	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
事業所内相談窓口の設置	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
採用活動における配慮	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
職場環境の整備	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
社外のイベントへの協力	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
配慮した商品・サービスの開発	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

問8② 上記以外で実施している（実施したい）配慮がありましたらご記入ください。

回答を入力



問9 貴事業所で、ハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント）防止の取り組みとして現在実施していること、今後実施したいことはありますか。【行ごとに1つを選択】

	実施している	実施したい	予定なし
就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
相談窓口を設置	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
従業員への啓発のために研修などを開催	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

問9 上記以外で実施している（実施したい）配慮がありましたらご記入ください。

回答を入力

問10 以前（概ね5年前）に比べて、貴事業所における育児休業・休暇制度及び介護休業・休暇制度の取得者の状況をお聞かせください。

問10① 育児休業・休暇制度【1つを選択】

- 増えた
- 変わらないが取りやすくなった
- 変わらない
- 減った
- 制度自体がない
- その他: _____



問10② 介護休業・休暇制度【1つを選択】

- 増えた
- 変わらないが取りやすくなった
- 変わらない
- 減った
- 制度自体がない
- その他: _____

問11 令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正が行われました。貴事業所において、どのような取り組みをされていますか。【いくつでも選択可】

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
- 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした従業員に対する個別の周知・意向確認
- 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- 育児休業の分割取得制度の創設
- 取り組みなし
- その他: _____

問13 貴事業所では、働きやすい職場づくりために、制度面でどのような取り組みをされていますか。【いくつでも選択可】

- 子ども、家族のための看護休暇
- 資格取得などの自己啓発のための休暇
- 社会貢献のための休暇
- NPOや地域活動を含む複業の推進
- 時間、半日単位での有給休暇
- 所定労働時間（日・週・月など）の短縮
- 時差出勤
- フレックスタイム
- 短時間勤務
- 時間外労働の免除
- 在宅勤務
- 業務間インターバル
- 退職者の再雇用
- 育児・介護などでの休業中の経済的支援
- 従業員同士のコミュニケーションの場の創出
- 終礼・カエル会議など業務の見直し・効率化の実施
- 従業員を対象とした研修等の実施
- その他: _____

問14 貴事業所の女性活躍推進やダイバーシティ推進などの取り組みでPRしたいことがありましたら自由にご記入ください。

回答を入力

送信

フォームをクリア



Google フォームでパスワードを送信しないでください。

「みんなが働きやすい事業所」 選考経過

- 10月31日～ 令和5年度 女性の活躍推進及びダイバーシティ推進に関する事業所意識調査を実施。（佐賀市男女共同参画協賛事業所（242事業所）を対象）（回答期限 11/17）
- 11月17日 84事業所から回答。
- 11月18日～ 調査回答をもとに12の観点（改正育児休業法施行後の対応状況、女性活躍の状況、ワーク・ライフ・バランス推進状況、ジェンダー・ギャップ解消状況など）から20事業所を選出。
- 12月13日～ 20事業所に訪問等ヒアリングの申し入れ後、19事業所にヒアリングを実施。
- 12月28日 ヒアリングの結果、大規模事業所（従業員300人以上）並びに中小規模事業所（従業員300人未満）それぞれから3事業所を受賞候補として選出。
- 1月4日 株式会社ワーク・ライフバランス執行役員 松久晃士氏に助言を求めた。
- 1月18日 佐賀市男女共同参画審議会において表彰事業所を選考
- 2月20日 「みんなが働きやすい事業所」表彰式

※ 選考資料（受賞候補となっている大規模事業所（従業員300人以上）並びに中小規模事業所（従業員300人未満）それぞれ3事業所に関する資料）は、審議会当日に配付いたします。

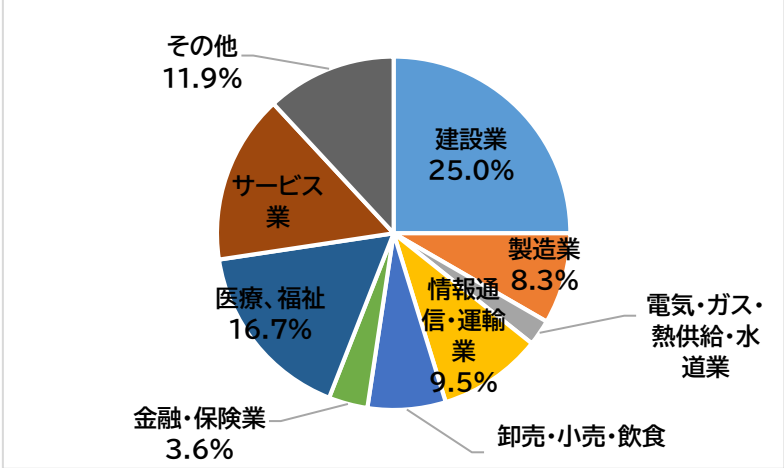
令和 5 年度 男女共同参画及び女性の活躍推進に関する企業意識調査 (結果)

I. 調査の概要

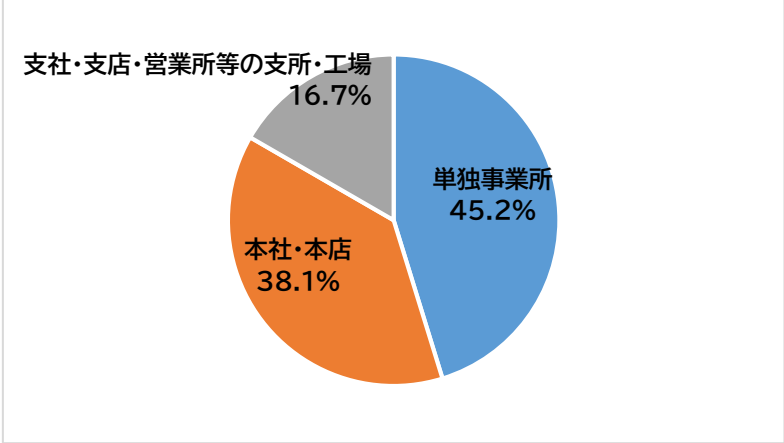
- 調査目的 市内企業の男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに関する意識と取り組みの実態を把握し、今後の男女共同参画施策及び第 5 次計画策定の基礎資料とするため。
- 調査対象 佐賀市男女共同参画推進協賛事業所
242 事業所
- 調査期間 令和 5 年 10 月 31 日～11 月 17 日
- 調査方法 配布・郵送・メール／ 回収:Google フォーム
- 回収結果 有効回収票:84
有効回答率:35%

II. 調査結果

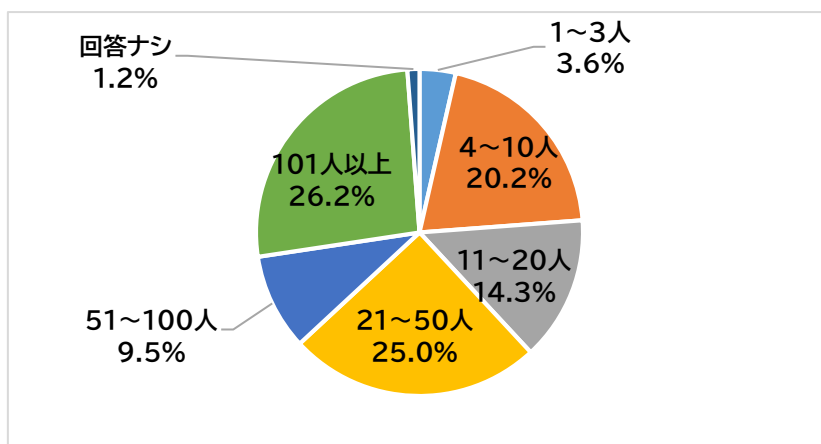
問1. 貴事業所の主な事業の内容をお答えください。n=84



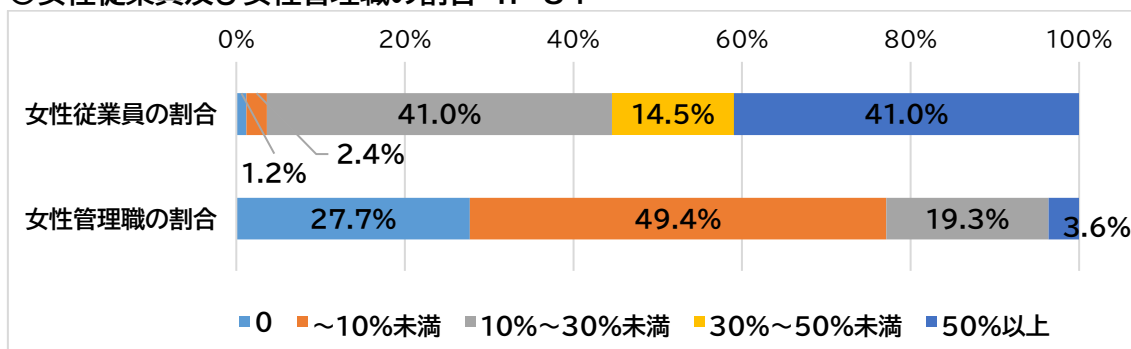
問2. 貴事業所の形態をお答えください。n=84



問3. 貴事業所の従業員数についてお答えください。n=84

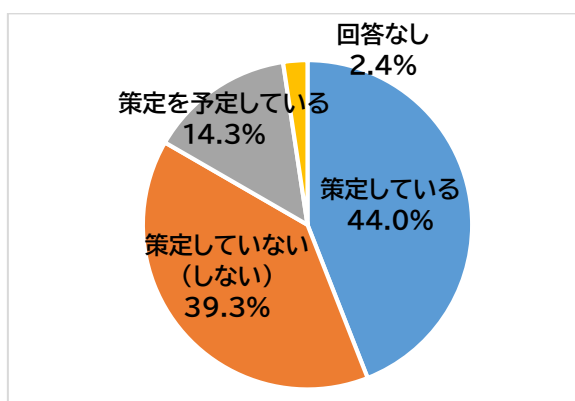


○女性従業員及び女性管理職の割合 n=84



- ・ 女性従業員の割合に比べて、女性管理職の割合は少ない。
女性従業員が半数以上の事業所は41.0%であるが、女性管理職が半数以上いる事業所は全体の3.6%にとどまっている。
- ・ 女性従業員が0の事業所は1.2%、女性管理職が0の事業所は27.7%（23事業所）ある。

問4. 貴事業所では、一般事業主行動計画を策定されていますか。n=84

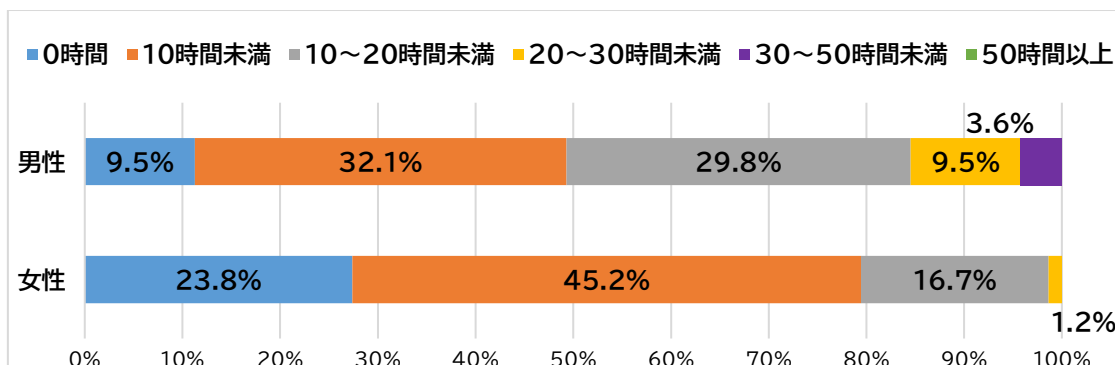


※ 一般事業主行動計画：次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」)に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。

従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。

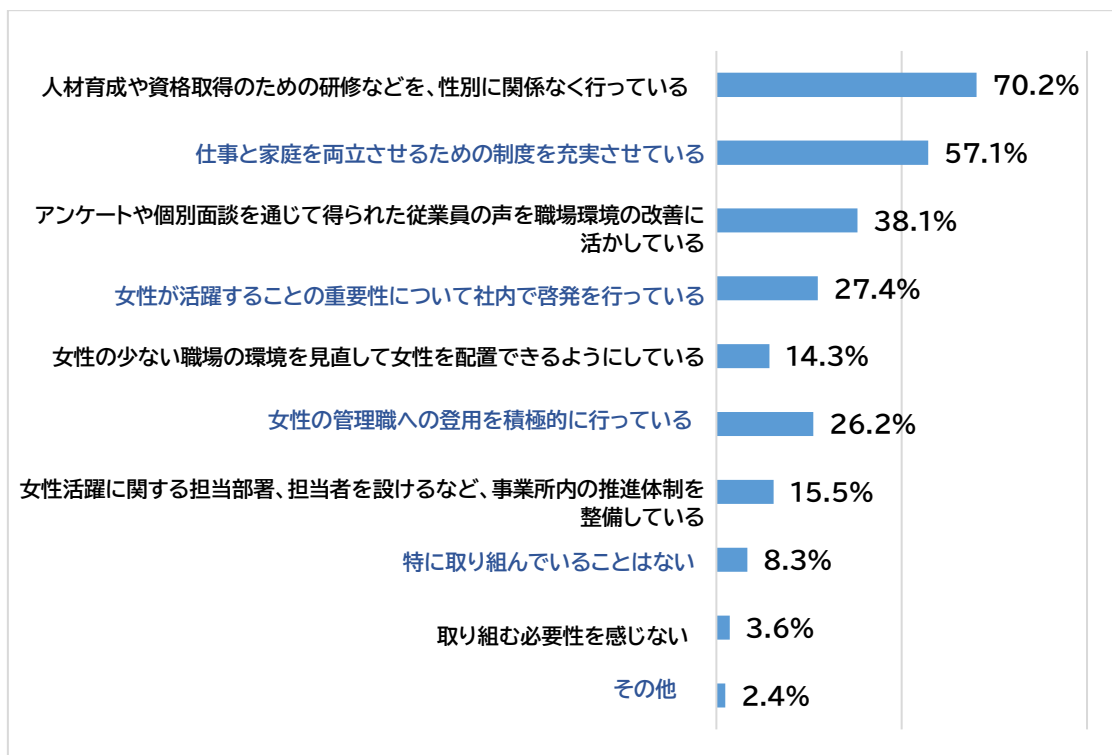
問5. 過去1年間の(令和4年10月1日から令和5年9月30日まで)貴事業所における従業員1人当たりの平均残業時間(時間外労働・休日労働、1月当たりの平均)を、男女別にご記入ください。n=84

- ・ 男女ともに10時間未満が一番多い。



問6. 貴事業所で女性従業員の能力を十分発揮できるようにするために取り組んでいることは何ですか。【いくつでも選択可】

- ・ 半数以上が「人材育成や資格取得のための研修などを、性別に関係なく行っている」(70.2%)「仕事と家庭を両立させるための制度(長時間労働の縮減や多様な働き方の実現など)を充実させている」(57.0%)を選択した。



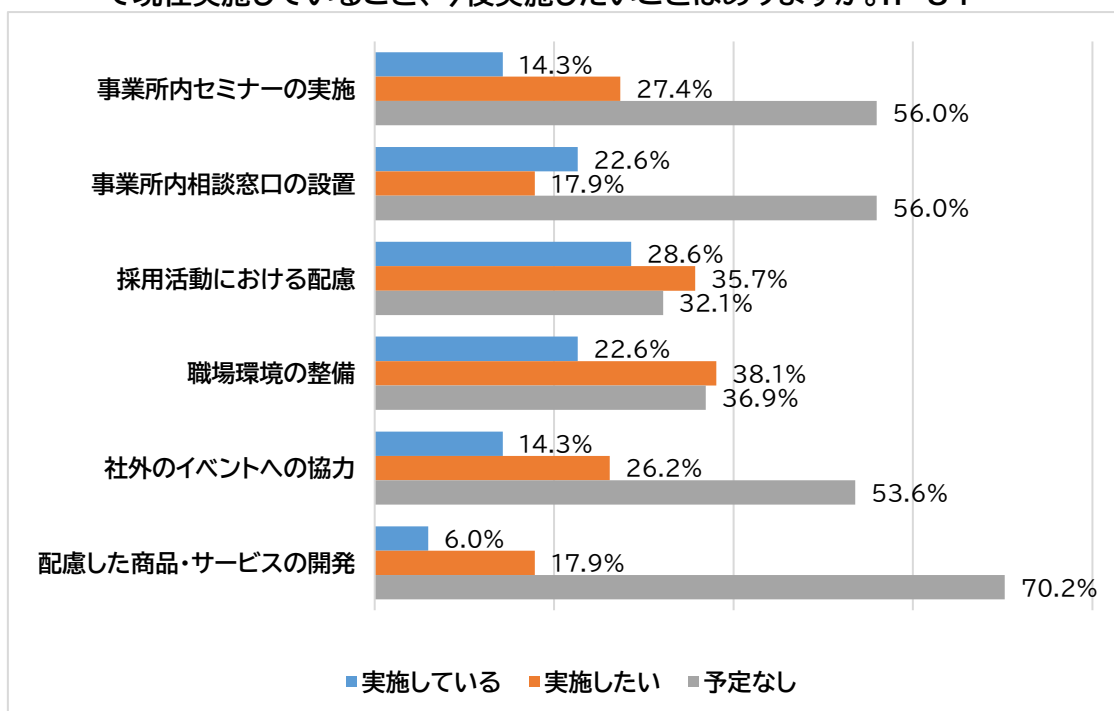
※その他

- ・女性のキャリア形成支援など多様な人財の活躍推進など

問7. すべての従業員が働きやすい職場になるように工夫していることがあればご記入ください。

各スタッフとは年に数回程度面談を行い、個人の思いなどを役職員が理解する時間を設けている。
コミュニケーションの活発化
リモート勤務
有給休暇の取得
託児室の設置・有給の推奨
まだ取り組んでいない
有休を取りやすい雰囲気作り
コミュニケーションを取り、風とおしの良い職場づくり
休暇取得の推奨、時間外勤務の把握、社内会議での情報共有
・業務配分の適正化(モニタリングと調整)
・家族が体調不良時に心理的に安心して休みやすい仕組み作り(少数のメンバーのみその仕事ができるという状況無くす、短納期タスクとプールできるタスクの配分調整、休みが固まらないように各家庭の状況に合わせたメンバー配置)
・スキル向上自体が働くモチベーションになる思考の醸成”
生産工程の効率化を考え残業時間の短縮、残業する場合のシフトローテーション実施
月に1回の上長面談で聞き取ったことを改善していく。
個別面談を実施し職場環境の改善へ繋げている
定期的な面談をおこない職員の要望を聞くようにしています。
男女問わず家庭の都合により、出勤できない状況の場合にはリモートワークに切り換える事ができる。
週1回のノー残業デー
ICT化を進めて情報共有に心掛けている
公平性を保つ取り組み
ブルースカイデー早帰り、週1回テレワーク
はたらきやすい職場づくりのためのプロジェクトチームをつくり現場目線による取り組みを行っている
各個人の労働環境、条件日々変化している。個別に率直に話し合う。
両立支援制度を拡充させ、男女問わず利用できている。
積極的な社内研修の実施(外部講師)
事務所内の緑化
フレックスタイム制の導入
相談しやすい環境を作るように努力している。
勤怠管理システムの導入や在宅勤務制度を導入した。
こまめなカウンセリング
相談窓口の活用
時間単位有休や仕事と治療の両立支援の導入を行っている。
人的資本経営の更なる推進、ダイバーシティアンドインクルージョンの推進、人権の尊重、安全と健康の最優先など
座席の配置形式や植物、音楽、無料の飲み物、有給取得のしやすさ、等積極的に相談事をしやすい環境や声掛けしてます
遅刻、早退、外出等の制限を設けず自由に取得している。
介護、育児休暇の取りやすい環境づくり。
夏場(猛暑)の出勤時間の変更。(5:00~13:00)など。”
病気入院、通院に対応可能な保険加入
意見 要望をいえる職場の雰囲気作り
子どもの病気やイベントの際には、休みやすく、在宅での仕事ができるようにしている
一人一人の作業スペースを広くして、ゆったりした環境での仕事を行えるようにした。
内部社員については、フレックスタイム制の導入

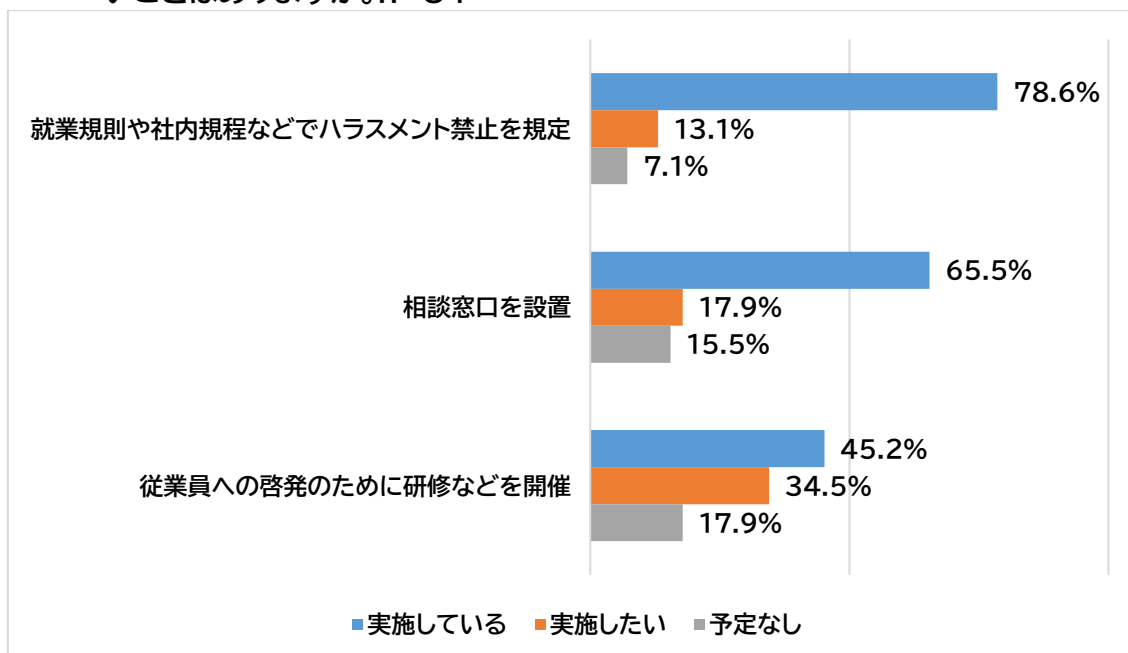
問8. ①様々なマイノリティ(LGBTQ+、障がい者、外国人などいずれか)への配慮として現在実施していること、今後実施したいことはありますか。n=84



②上記以外で実施している(実施したい)配慮がありましたらご記入ください。

障害者枠の雇用は行っている
 ダイバーシティセンターの設置を計画している。
 直近に支店を設置し、従来とは若干異なる職業体験をしてもらうなど刺激を与えて、労働価値、生産性を考えてもらう。
 九電グループ人権方針の制定、LGBTに関する内容を記載したブックレットの作成・配付など
 障害者も差別なく派遣就業の打診及び派遣を行なっている。

問9. ②貴事業所で、ハラスメント(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント)防止の取り組みとして現在実施していること、今後実施したいことはありますか。n=84



②上記以外で実施している(実施したい)配慮がありましたらご記入ください。

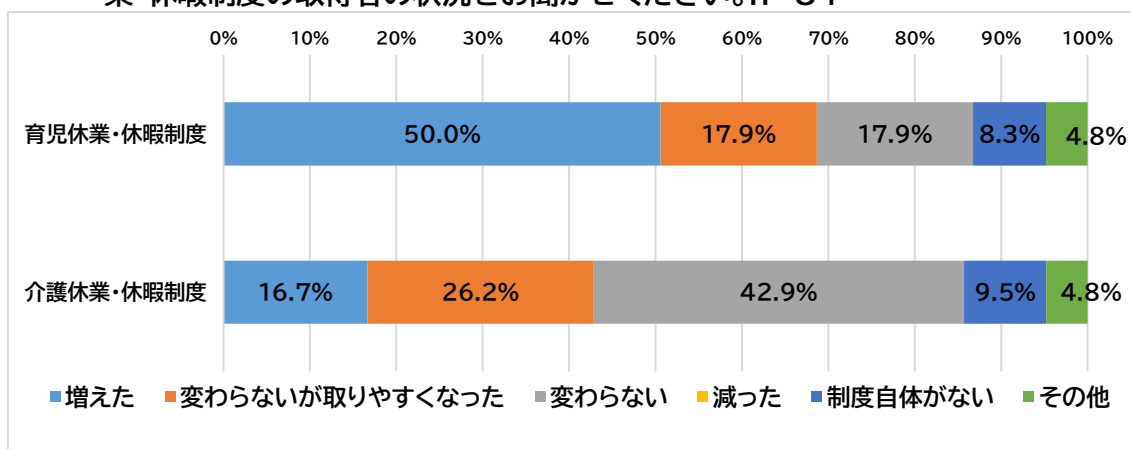
総会での研修

相談窓口はないが、他部署の上司や代表等と面談する機会は設けられており、相談しやすい。

ハラスメントに関するブックレットの作成・配付など

チラシの配布、ルールづくり

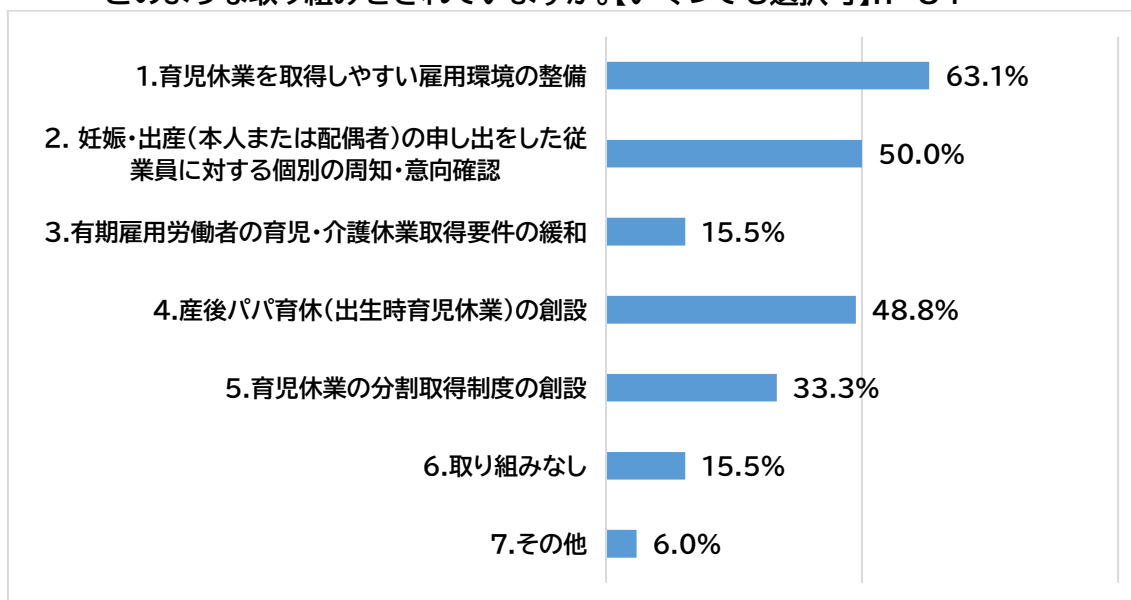
問10. 以前(概ね 5 年前)に比べて、貴事業所における育児休業・休暇制度及び介護休業・休暇制度の取得者の状況をお聞かせください。n=84



※その他

出産する社員(パパ含む)がない
 新規開業のため比較できず
 取得者がいなかった。
 取得者なし
 公表データなし

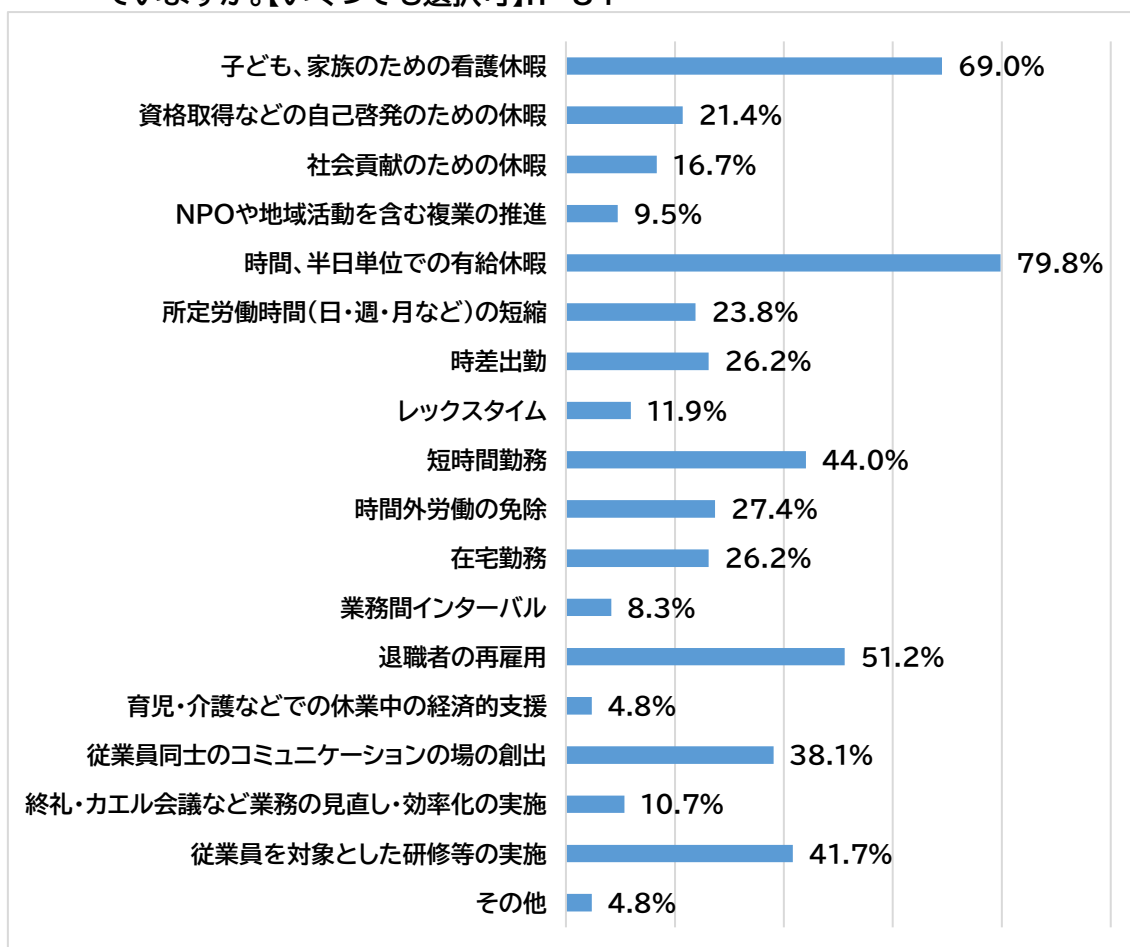
問11. 令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度(出生時育児休業制度)の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正が行われました。貴事業所において、どのような取り組みをされていますか。【いくつでも選択可】n=84



※その他

出産する社員(パパ含む)がない/対象者なし/H30.8.育児・介護休業等に関する労使協定を結んだ。その後、取得者がいなかった。/実例なし/男性育児の参加推進など

問12. 貴事業所では、働きやすい職場づくりのために、制度面でどのような取り組みをされていますか。【いくつでも選択可】n=84



※その他

まだ雇用していない為実施していない

有給休暇の完全取得奨励

業務に応じた勤務時間の変更

スーパーフレックスの導入など働き方改革の推進など

問13. 貴事業所の女性活躍推進やダイバーシティ推進などの取組みでPRしたいことがありましたら自由にご記入ください。

・当社は男女の賃金格差はなく、会社への寄与度・貢献度で評価しています。ただ労働強化を計るだけでなく。

・弊社は全社の有給取得率が80%を超えています。そして、女性の産休育休100%、男性の育休77%、両立支援特別有休制度の積極的な利用など、制度が形骸化せず全社で活用されています。誰かの休みを当たり前でフォローする雰囲気が出来上がっているのは大変素晴らしいことだと思います。

・子供子育て応援宣言での取り組みや、女性技術職員の育成、スキルアップの為に社内研修などを実施し、女性がワークライフバランスの整った環境で活躍できる職場づくりをしています。

・ダイバーシティアンドインクルージョンの推進など。

・弊社は、全事業所、派遣スタッフの9割以上、女性を採用し活躍いただいています。当社が所在する久留米市では、平成26年に『女性労働者活躍推進事業所』として表彰されています。

Ⅲ. 総括

女性活躍について

- 女性管理職が0人の事業所が全体の約●割あることから、引き続き事業所における女性の活躍に向けた意識の醸成や女性の管理職登用促進に取り組む必要がある。

マイノリティについて

ハラスメントについて

育児休業・休暇、介護休業・休暇について

ワーク・ライフ・バランスについて