

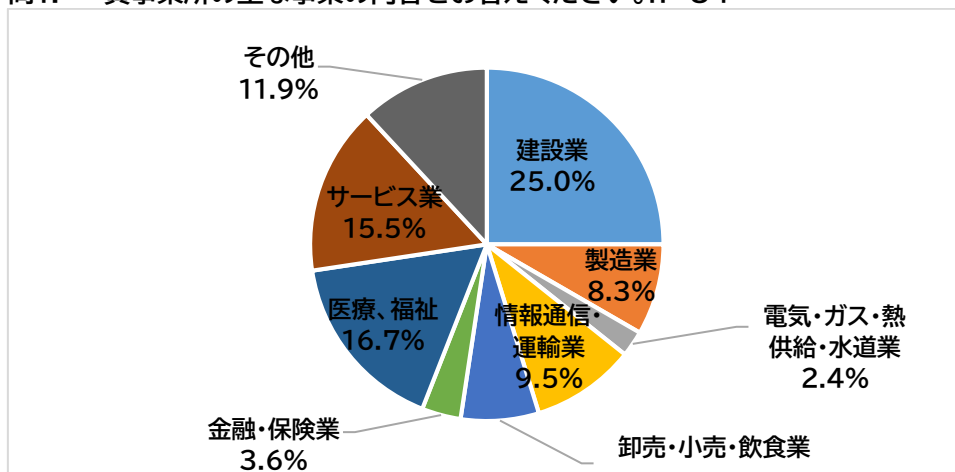
# 令和5年度 女性の活躍推進及びダイバーシティ推進に関する 事業所意識調査報告書

## I. 調査の概要

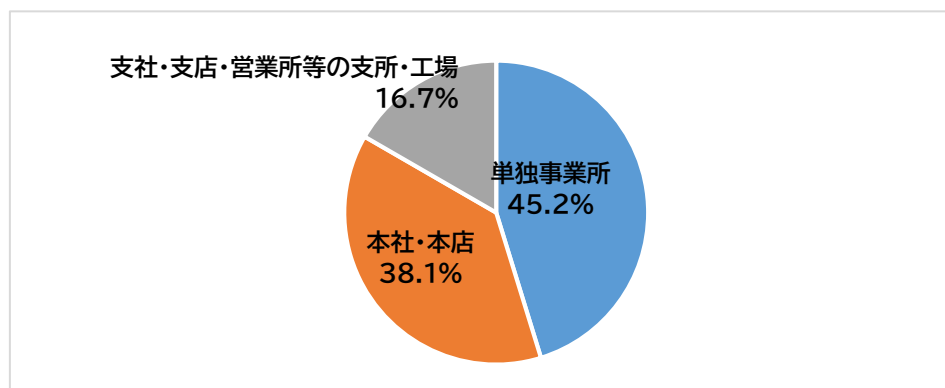
調査目的	女性の活躍推進及びダイバーシティ推進に関する今後の事業展開の参考にするため。また、本調査をもとに男女共同参画に関する優良事業所を選定するため。
調査対象	佐賀市男女共同参画推進協賛事業所 242 事業所
調査期間	令和5年11月1日～11月17日
調査方法	専用フォームへの入力による回答
回収結果	有効回収票:84 有効回答率:35%

## II. 調査結果

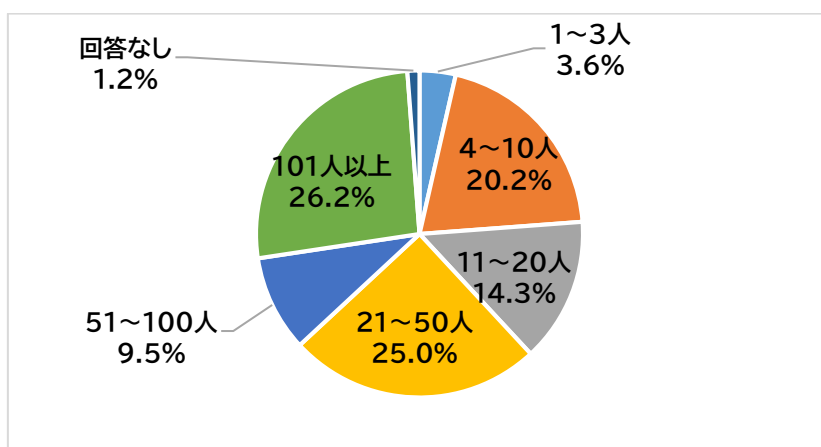
問1. 貴事業所の主な事業の内容をお答えください。n=84



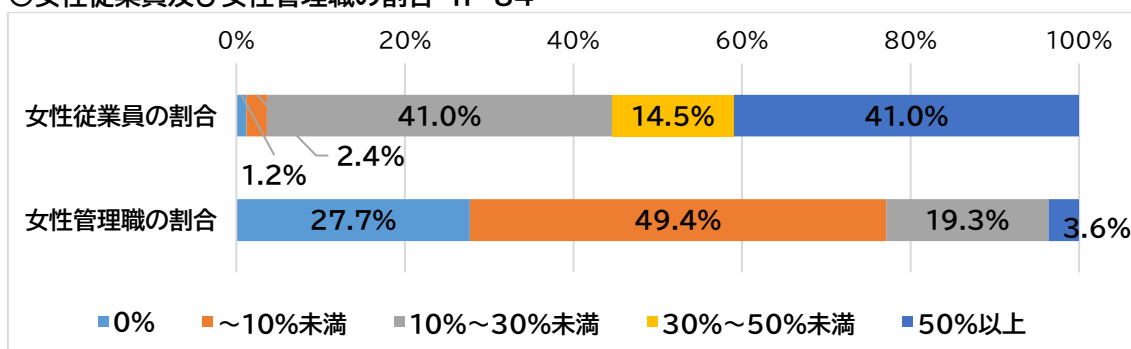
問2. 貴事業所の形態をお答えください。n=84



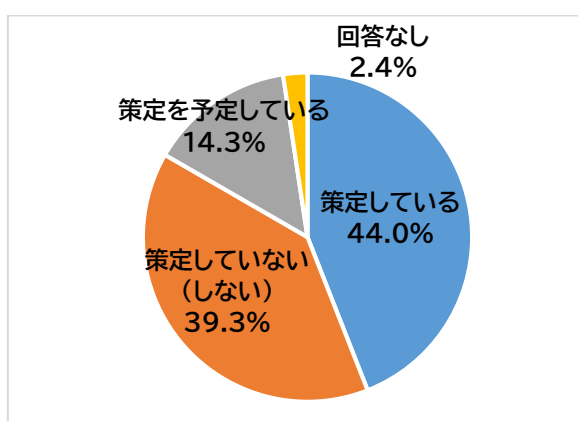
問3. 貴事業所の従業員数についてお答えください。n=84



○女性従業員及び女性管理職の割合 n=84

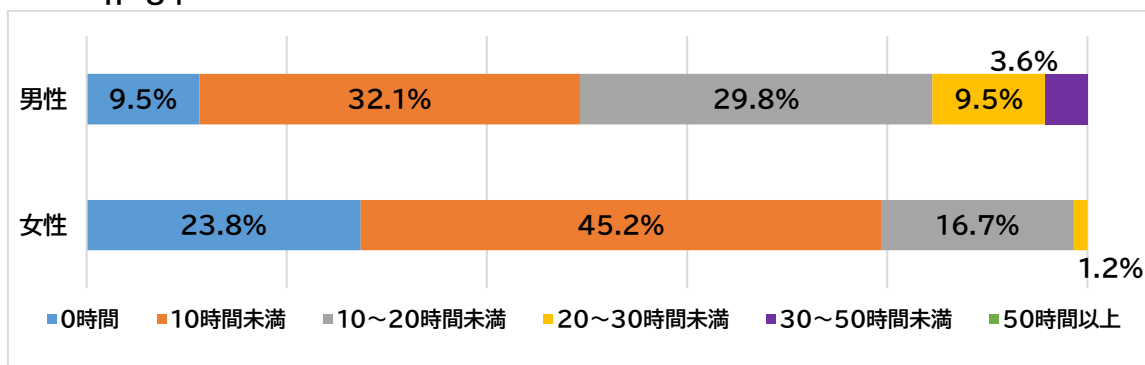


問4. 貴事業所では、一般事業主行動計画を策定されていますか。n=84

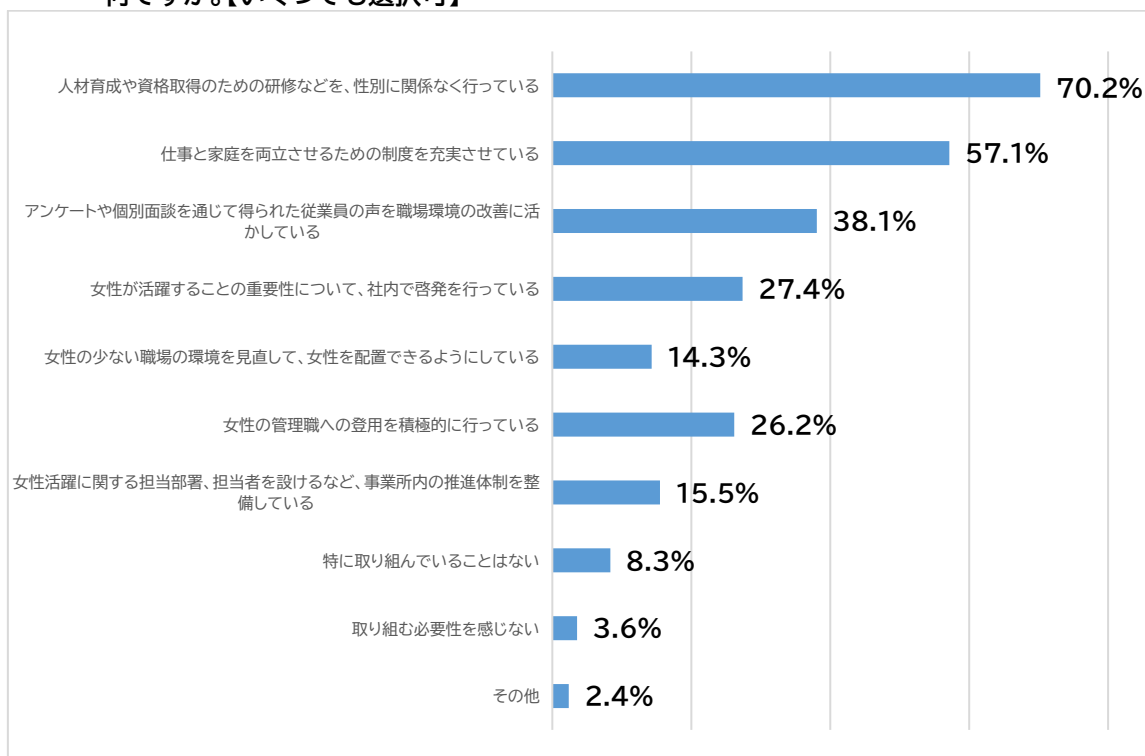


※ 一般事業主行動計画:次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」)に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。

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



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】



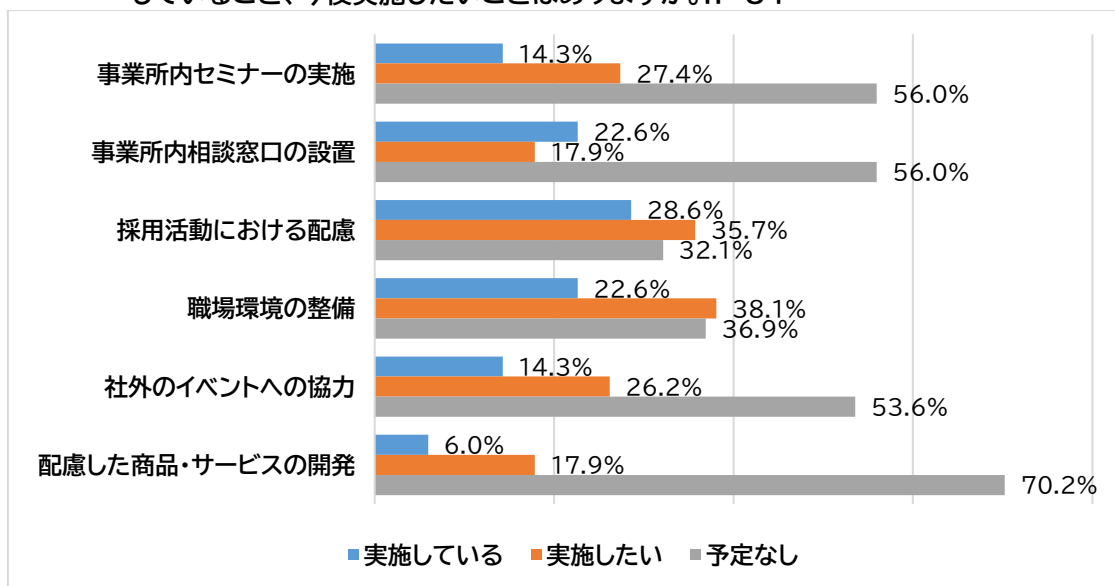
※その他

- ・ 女性のキャリア形成支援、多様な人材の活躍推進など

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
- ・ 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を無くす、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
- ・ はたらくし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います
- ・ 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

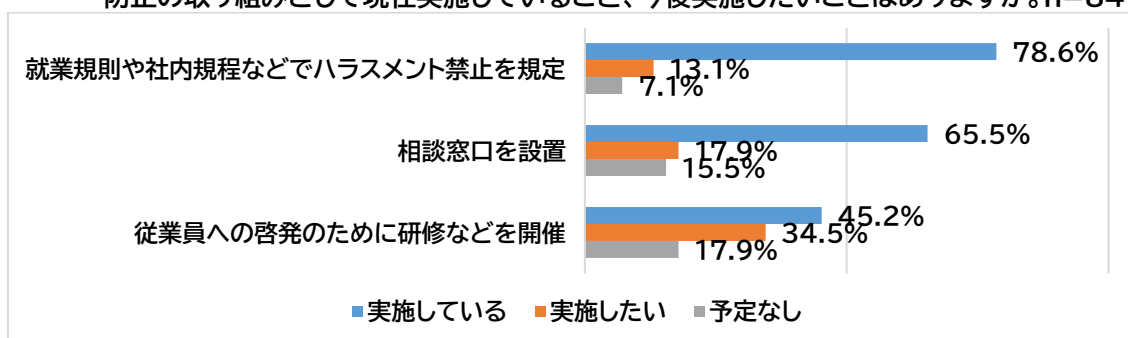
問8. ①様々なマイノリティ(LGBTQ+, 障がい者、外国人などいずれか)への配慮として現在実施していること、今後実施したいことはありますか。n=84



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。
- ・ 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。

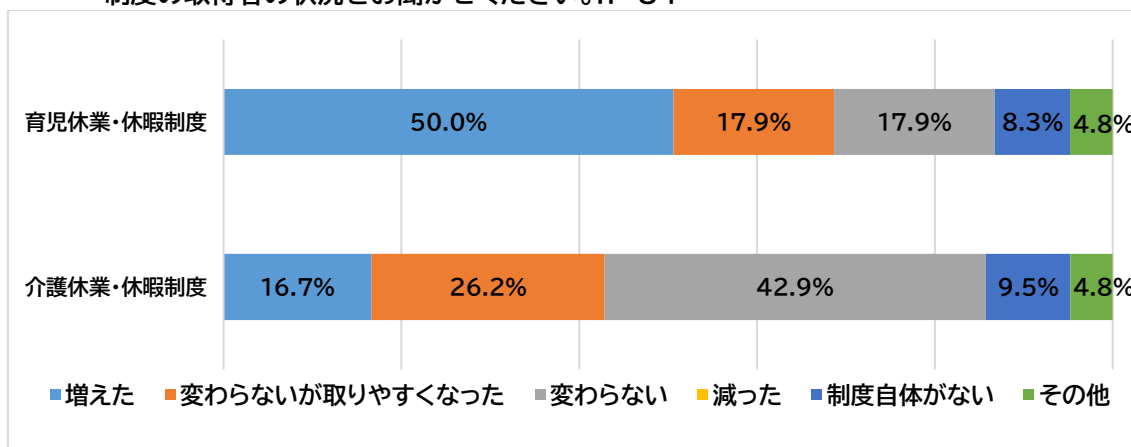
問9. 貴事業所で、ハラスメント(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント)防止の取り組みとして現在実施していること、今後実施したいことはありますか。n=84



※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

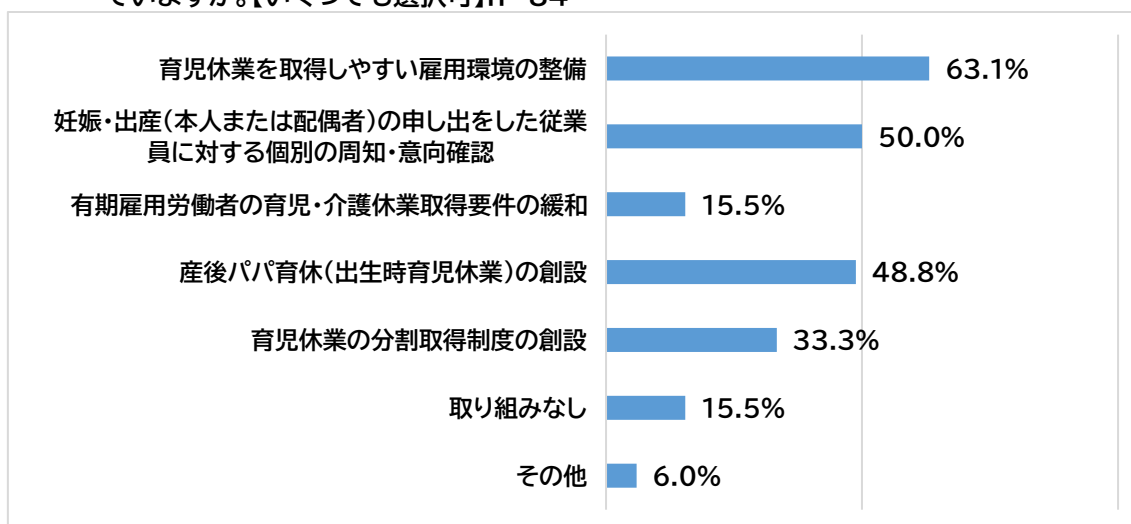
問10. 以前(概ね5年前)に比べて、貴事業所における育児休業・休暇制度及び介護休業・休暇制度の取得者の状況をお聞かせください。n=84



※その他

- ・ 出産する社員(パパ含む)がいない
- ・ 新規開業のため比較できない

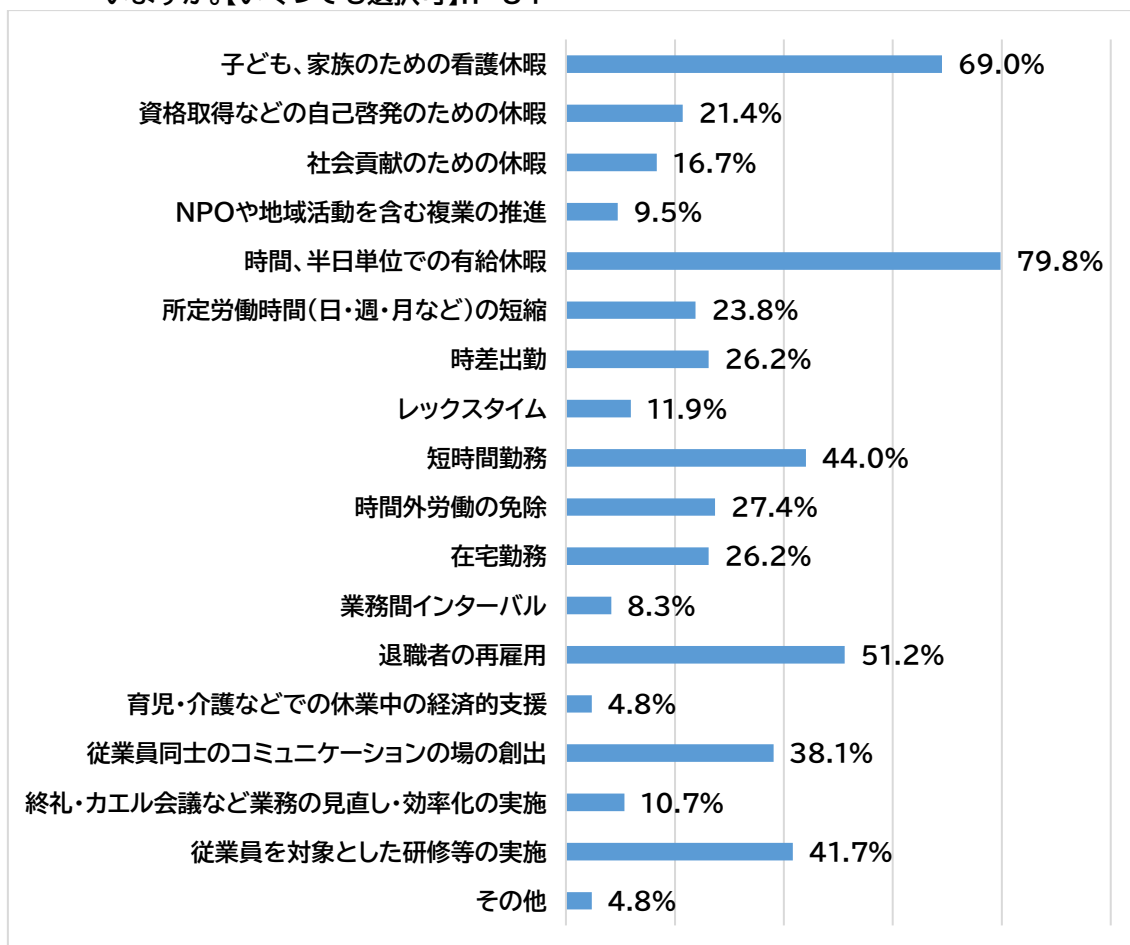
問11. 令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度(出生時育児休業制度)の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正が行われました。貴事業所において、どのような取り組みをされていますか。【いくつでも選択可】n=84



※その他

- ・ 出産する社員(パパ含む)がいない
- ・ 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。
- ・ 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

- ・ 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おります。
- ・ 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. 今後の対応

- ・ 今後の事業展開の参考にするほか、市ホームページで概要を公表する。
- ・ 第5次男女共同参画計画の作成の参考にする。
- ・ 本調査をもとに男女共同参画に関する優良事業所を選定し、表彰する。また広報冊子を作成し、優良事例を広報する。

# 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みに当たって、(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している
- 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】

- 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。