

〔 事業所 〕

男女共同参画に関する市内事業所  
アンケート調査  
—調査結果報告書—

平成29年3月  
横須賀市

## 目次

はじめに	1
I 調査の実施方法等	3
II 調査結果の表示について	3
III 調査結果の概要	4
IV 集計結果	6
1 事業所の概要について	6
(問1) 業種・事業所の組織上の位置付け	
(問2) 従業員数	
(問3) 育児休業・介護休業等の取得状況	
2 事業所の女性の雇用管理の状況について	10
(問4) 女性管理職が少ない理由	
(問5) 女性の活躍推進のための取り組み	
(問6) 女性社員の退職について	
(問7) 退職した女性正社員の再雇用について	
(問8) 再雇用した元女性社員の雇用形態	
3 ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みについて	15
(問9) ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度	
(問10) ワーク・ライフ・バランスの支援策の実施状況	
(問11) ワーク・ライフ・バランス推進のための今後の取り組み	
(問12) 男女共同参画やワーク・ライフ・バランス実現のために行政に望むこと	

4	事業所におけるハラスメントの防止について	20
	（問13）ハラスメントに関する取り組みの実施状況	
	（問14）ハラスメントに関する取り組みの実施内容	
5	自由意見	24
■	調査用紙	25

## はじめに

横須賀市では、誰もが性別に関わらず個人として尊重され、あらゆる分野における活動に男女が協力し、互いに個性と能力を発揮し、その利益を享受できる社会を実現することを目的とし、平成13年（2001年）12月に横須賀市男女共同参画推進条例（以下「条例」という。）を制定しました。

さらに、この条例に基づき、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、横須賀市男女共同参画プランを策定し、さまざまな取り組みを行ってきているところです。

現在は、平成25年度から平成29年度を計画期間とする「第4次横須賀市男女共同参画プラン」（以下「第4次プラン」という。）の実施期間中で、「男は仕事、女は家庭」といった性別による固定的な役割分担意識の解消、政策・方針決定過程における女性の参画拡大やワーク・ライフ・バランスの推進、男女共同参画社会の形成を阻害する重大な課題でもある女性に対する暴力を根絶する環境づくりなどに、3つの取り組みの方向性を掲げ、12の施策方針のもと、55の事業により推進しています。

施策方針の一つである「事業所と連携したワーク・ライフ・バランス推進」は、男女ともに社会のあらゆる分野に参画できる社会を目指し、仕事と家庭生活の調和がとれ、その両者が充実するよう、市内で働く人のワーク・ライフ・バランスを事業所と連携して促進していこうというものです。

第4次プランでは、事業所の実態を把握しながら取り組みを進めていくため、市内事業所における働き方やワーク・ライフ・バランスに関する取り組みについて情報を収集することが位置付けられています。

今回実施した「男女共同参画に関する市内事業所アンケート調査」は、第4次プランの達成状況を確認することと、事業所の実態を把握し、平成29年度に策定予定の次期プラン（第5次横須賀市男女共同参画プラン）の基礎資料とするために実施したものです。

この調査を踏まえ、男女共同参画施策について検討し、より本市の男女共同参画が推進するよう取り組んでいきます。

平成29年（2017年）3月

横須賀市市民部人権・男女共同参画課

## 取り組みの方向性と施策方針一覧

### 取り組みの方向性1 個人を尊重する意識づくり

- 施策方針
- (1) 男女共同参画についての理解の促進
  - (2) 固定的な性別役割分担意識の解消
  - (3) 男性や子どもにとっての男女共同参画の推進

### 取り組みの方向性2 男女ともに社会のあらゆる分野に参画できる社会づくり

- 施策方針
- (1) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
  - (2) 働く女性の支援
  - (3) 地域活動における男女共同参画の推進
  - (4) 事業所と連携したワーク・ライフ・バランス推進
  - (5) 多様な育児等関連サービスの提供
  - (6) 市役所の男女共同参画モデル事業所の取り組み

### 取り組みの方向性3 DV（ドメスティック・バイオレンス）やセクシュアル・ハラスメントを根絶する環境づくり

- 施策方針
- (1) DV被害者の支援
  - (2) DVに関する啓発の充実
  - (3) セクシュアル・ハラスメントは人権侵害だという社会意識づくりの推進

## I 調査の実施方法等

### 調査の実施方法等

(1) 調査対象

- 平成28年4月1日現在の横須賀商工会議所会員のうち、従業員数10人以上の市内事業所803件

(2) 調査の実施主体

- 横須賀市、横須賀商工会議所

(3) 調査の配布・回収

- 横須賀商工会議所の同報FAXによる配布、FAXによる回収

(4) 調査期間

- 平成28年8月9日(火)～9月7日(水)

(5) 回収数(回収率)

- 86件(10.7%) ※うち事業所記名あり54件

## II 調査結果の表示について

- この調査報告書に掲載している数値は四捨五入の端数処理をしているため、合計と内訳の合計が一致しない場合があります。
- 「事業所の概要」の部分を除き、数値データには無回答は含めていません。
- 属性(業種区分、従業員数等)無回答であった事業所の回答は、全体集計には含んでいますが、属性ごとの集計には含んでいません。

## Ⅲ 調査結果の概要

### 1 事業所の概要について

#### (1) 業種・事業所の組織上の位置付け（問1）

- ・業種区分では、「卸売・小売業」が最も多く、これに「金融・保険業」「建設業」が続いています。
- ・事業所の組織上の位置付けは、「本社・本店」が最も多くなっています。

#### (2) 従業員数（問2）

- ・男性は正社員（「役員・管理職」＋「一般職」）の割合が82.3%と、女性の50.0%よりも32.3ポイント高く、「パート・アルバイト」の割合は女性が50.0%と高くなっています。
- ・従業員規模では、「30人以下の事業所」からの回答が多くなっています。

#### (3) 育児休業・介護休業等の取得状況（問3）

- ・回答のあった86事業所のうち、育児休業は22事業所で、介護休業は2事業所で取得者がいます。

### 2 事業所の女性の雇用管理の状況について

#### (1) 女性管理職が少ない理由（問4）

- ・「女性自身が管理職になることを望んでいない」が最も多く、これに「将来就く可能性のある者はいるが、役職に就くための経験年数を満たしていない」が続いています。

#### (2) 女性の活躍推進のための取り組み（問5）

- ・すでに実施している取り組みは、「事業所内での教育や研修を性別に関係なく実施する」が最も多く、これに「性別に捉われない人事評価基準を明確に定める」が続いています。
- ・今後実施することを検討中の取り組みは、「ワーク・ライフ・バランスのための制度を整備し、活用を促進する」が最も多く、これに「管理職や従業員に対して、女性活躍の重要性についての啓発を行う」が続いています。
- ・実施予定なしの取り組みは、「女性活躍に関する担当を設けるなど、事業所内の体制を整備する」「女性活躍に関するセミナー等に参加し、情報収集を図る」が最も多くなっています。

#### (3) 女性社員の退職について（問6）

- ・「結婚・出産を経ても、働きつづけることが一般的になっている」が最も多く、これに「女性社員が少ない（いない）ため、わからない」が続いています。

#### (4) 退職した女性正社員の再雇用について（問7）

- ・「再雇用している」（「制度がある」＋「制度はないが、再雇用している」）と回答した事業所は63.8%でした。

#### (5) 再雇用した元女性社員の雇用形態（問8）

- ・「正社員として採用」が最も多く、これに「本人の希望により勤務形態を決めている」が続いています。

### 3 ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みについて

#### (1) ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度（問9）

- ・「知っている」（「言葉も意味もよく知っている」＋「言葉だけは知っている」）と回答した事業所は※90.3%でした。

※第4次プランの目標値「認知度50%」

#### (2) ワーク・ライフ・バランスの支援策の実施状況（問10）

- ・すでに実施している取り組みは、「1日未満単位（半日、1時間単位等）での休暇取得など、年次有給休暇取得促進のための措置」が最も多く、これに「完全週休2日制の導入」「ノー残業デーの設定など時間外勤務削減のための取り組み」が続いています。
- ・今後実施することを検討中の取り組みは、「研修の実施など、育児・介護休業から復職しやすい体制の整備」が最も多く、これに「再雇用制度の導入」「ワーク・ライフ・バランス推進に関する方針の制定」が続いています。
- ・実施予定なしの取り組みは、「在宅勤務制度の導入」が最も多く、「育児・介護休業等取得者の代替職員の雇用」「育児・介護休業等取得者への給付・貸付制度の導入」が続いています。

#### (3) ワーク・ライフ・バランス推進のための今後の取り組み（問11）

- ・「管理職の意識改革を行う」が最も多く、これに「管理職以外の従業員の意識改革を行う」「職場におけるコミュニケーションを緊密にする」が続いています。

#### (4) 男女共同参画やワーク・ライフ・バランス実現のために行政に望むこと（問12）

- ・「保育所、学童保育、介護施設などの充実」が最も多く、これに「市内事業所の取り組み事例の紹介、関連情報・ノウハウの提供」「事業所向けの講習会の開催」が続いています。

### 4 事業所におけるハラスメントの防止について

#### (1) ハラスメントに関する取り組みの実施状況（問13）

- ・「取り組みを実施している」「取り組みを実施する予定」と回答した事業所は「セクシュアル・ハラスメント」で55.3%、「パワー・ハラスメント」で53.0%でした。

#### (2) ハラスメントに関する取り組みの実施内容（問14）

- ・「セクシュアル・ハラスメント」について、実施済または実施予定の取り組みは、「就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にする」が最も多く、これに「相談に対応するための担当を設ける」「研修、講習等を実施する」が続いています。
- ・実施予定なしの取り組みは、「ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する」が最も多く、これに「実態把握のための調査を実施する」が続いています。
- ・「パワー・ハラスメント」について、実施済または実施予定の取り組みは、「就業規則などでハラスメント防止方針を明確にする」が最も多く、これに「研修、講習等を実施する」「相談に対応するための担当を設ける」が続いています。
- ・実施予定なしの取り組みは、「実態把握のための調査を実施する」が最も多く、これに「ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する」「社内報、パンフレット等により啓発をする」が続いています。



## IV 集計結果

### 1 事業所の概要について

問1 貴事業所の概要について、お答えください。

業種区分では、「卸売・小売業」が最も多く、これに「金融・保険業」「建設業」が続いています。

事業所の組織上の位置付けは、「本社・本店」が最も多くなっています。

【図表1】業種区分

選択肢	回答数	割合
卸売・小売業	16件	18.6%
金融・保険業	15件	17.4%
建設業	14件	16.3%
その他のサービス業	10件	11.6%
医療・福祉	7件	8.1%
製造業	5件	5.8%
運輸業	4件	4.7%
情報通信業	2件	2.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	2件	2.3%
宿泊業、飲食サービス業	1件	1.2%
不動産業、物品賃貸業	1件	1.2%
教育、学習支援業	0件	0.0%
その他	5件	5.8%
複数回答	4件	4.7%
合計	86件	100.0%

■「その他」への記入事項

- ・ 学術研究機関
- ・ 博物館に準ずる施設
- ・ 消防用施設工事業
- ・ 廃棄物収集運搬業
- ・ 警備業

【図表2】事業所の組織上の位置付け

選択肢	回答数	割合
本社・本店	61件	70.9%
支社・支店・事業所	20件	23.3%
その他	2件	2.3%
複数回答	1件	1.2%
無回答	2件	2.3%
合計	86件	100.0%

■「その他」への記入事項

- ・ 工場
- ・ 1店舗のみ

【図表3】業務内容

<b>建設業</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 建築工事（ほか1件）</li> <li>・ マンションなどの改修工事（ほか1件）</li> <li>・ リフォーム、営繕工事（ほか1件）</li> <li>・ 建築工事（ほか1件）</li> <li>・ 水道工事、土木一式工事</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管工事業、空調・衛生設備等の設計・施工</li> <li>・ 土木・舗装工事</li> <li>・ 木造住宅の設計施工</li> <li>・ 防水、防食、液体ガラス、リフォーム</li> <li>・ 電話工事会社</li> </ul>
<b>製造業</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 商業印刷業</li> <li>・ 自動車外装部品の製造</li> <li>・ 多層プリント基板</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 鋼構造物製造業</li> <li>・ 工業用化学製品の製造販売</li> </ul>
<b>電気・ガス・熱供給・水道業</b>	<b>情報通信業</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ガス工事、船舶溶接、ギフトショップ（ネット）</li> <li>・ 発電・電力卸売業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ソフトウェア受託開発</li> </ul>
<b>運輸業</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ フェリー運航</li> <li>・ 生鮮食品を主にスーパーへ配達</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ タクシー事業</li> <li>・ 生コンクリート輸送業</li> </ul>
<b>卸売・小売業</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自動車販売・サービス（ほか1件）</li> <li>・ 衣料品、雑貨小売（ほか1件）</li> <li>・ 精肉卸売・小売</li> <li>・ 米穀卸売業</li> <li>・ 魚介類卸売業</li> <li>・ 青果卸売</li> <li>・ 精肉、青果、食料品、資材を業者や一般家庭に販売</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 食品、飲料</li> <li>・ スーパーマーケット</li> <li>・ 眼鏡、補聴器 小売業</li> <li>・ 石油製品の販売</li> <li>・ 書店</li> <li>・ LPG販売</li> <li>・ インターネットを利用した装身具の通信販売</li> </ul>
<b>不動産業、物品賃貸業</b>	<b>宿泊業、飲食サービス業</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 不動産の賃貸・売買・管理業務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ホテル</li> </ul>
<b>医療、福祉</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護施設</li> <li>・ 知的障害者への生活支援</li> <li>・ 老人ホーム</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 知的障害者施設と診療所</li> <li>・ 調剤薬局</li> <li>・ 社会福祉事業</li> </ul>
<b>その他のサービス業</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 船舶・機械請負設計</li> <li>・ 自動車整備・販売</li> <li>・ 自動車免許取得、地域の交通安全センター</li> <li>・ ゴルフ場</li> <li>・ 廃棄物収集運搬業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 都市諸施設の管理運営</li> <li>・ 建設機材レンタル</li> <li>・ 警備業</li> <li>・ 美容業</li> <li>・ 女性専用体操教室</li> </ul>
<b>その他</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 電気事業に関する研究</li> <li>・ 観光業務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 消防用設備等の工事及び管理業務</li> <li>・ 工事現場の交通（歩行者）誘導、警備</li> </ul>

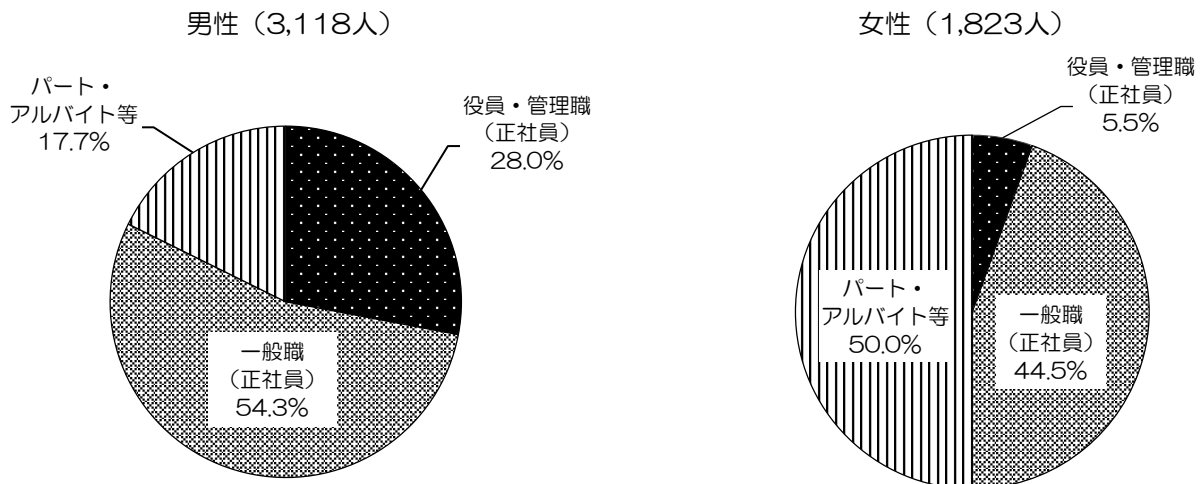
問2 平成28年4月1日現在の従業員数をご記入ください。

男性は正社員（「役員・管理職」＋「一般職」）の割合が82.3%と、女性の50.0%よりも32.3ポイント高く、「パート・アルバイト」の割合は女性が50.0%と高くなっています。  
従業員規模では、「30人以下の事業所」からの回答が多くなっています。

【図表4】

役職	合計			男性			女性		
	人数	割合	男性割合	人数	割合	女性割合	人数	割合	
役員・管理職 （正社員）	974人	19.7%		70.4%	874人		28.0%	82.3%	100人
一般職 （正社員）	2,505人	50.7%	1,693人		54.3%	812人	44.5%		
パート・ アルバイト等	1,462人	29.6%		551人	17.7%		911人	50.0%	
合計	4,941人	100.0%		3,118人	100.0%		1,823人	100.0%	

【図表5】



【参考】従業員規模別

従業員数	合計	30人以下	50人以下	100人以下	300人以下	301人以上
事業所数	86件	43件	14件	16件	11件	2件
割合	100.0%	50.0%	16.3%	18.6%	12.8%	2.3%

**問3 平成27年4月1日から平成28年7月31日までの間の、育児休業、介護休暇及び短時間勤務の取得状況（申し出ている者を含む）をご記入ください。**

回答のあった86事業所のうち、育児休業は22事業所で、介護休業は2事業所で取得者がいます。

【図表6】

区分		全体			内訳			
					男性社員		女性社員	
		回答数	人数	割合	回答数	人数	回答数	人数
育児休業	取得対象者	25件	137人	29.1%	14件	81人	21件	56人
	取得者	22件	56人	25.6%	1件	1人	22件	55人
看護休暇取得者数		3件	14人	3.5%	1件	2人	3件	12人
介護休業取得者数		2件	2人	2.3%	1件	1人	1件	1人
介護休暇取得者数		1件	9人	1.2%	1件	4人	1件	5人
短時間勤務取得者数		21件	33人	24.4%	4件	6人	20件	28人

※男性、女性ともに取得している事業所があるため、全体と内訳の合計が一致しません。

【参考】業種別

区分		全体	建設業	情報 通信業	運輸業	卸売 小売業	金融 保険業	医療 福祉	その他 のサー ビス業
育児休業	取得対象者数	25件	4件	1件	1件	6件	10件	0件	3件
		137人	10人	2人	42人	15人	65人	0人	3人
	取得者数	22件	4件	1件	0件	3件	9件	2件	3件
		56人	7人	2人	0人	5人	36人	2人	4人
看護休暇取得者数		3件	0件	1件	0件	0件	1件	0件	1件
		14人	0人	2人	0人	0人	9人	0人	3人
介護休業取得者数		2件	1件	0件	1件	0件	0件	0件	0件
		2人	1人	0人	1人	0人	0人	0人	0人
介護休暇取得者数		1件	0件	0件	0件	0件	1件	0件	0件
		9人	0人	0人	0人	0人	9人	0人	0人
短時間勤務取得者数		21件	2件	2件	0件	3件	11件	2件	1件
		33人	4人	3人	0人	7人	14人	4人	1人

## 2 事業所の女性の雇用管理の状況について

(女性管理職が少ない(1割未満)あるいは全くいない事業所のみ、お答えください)

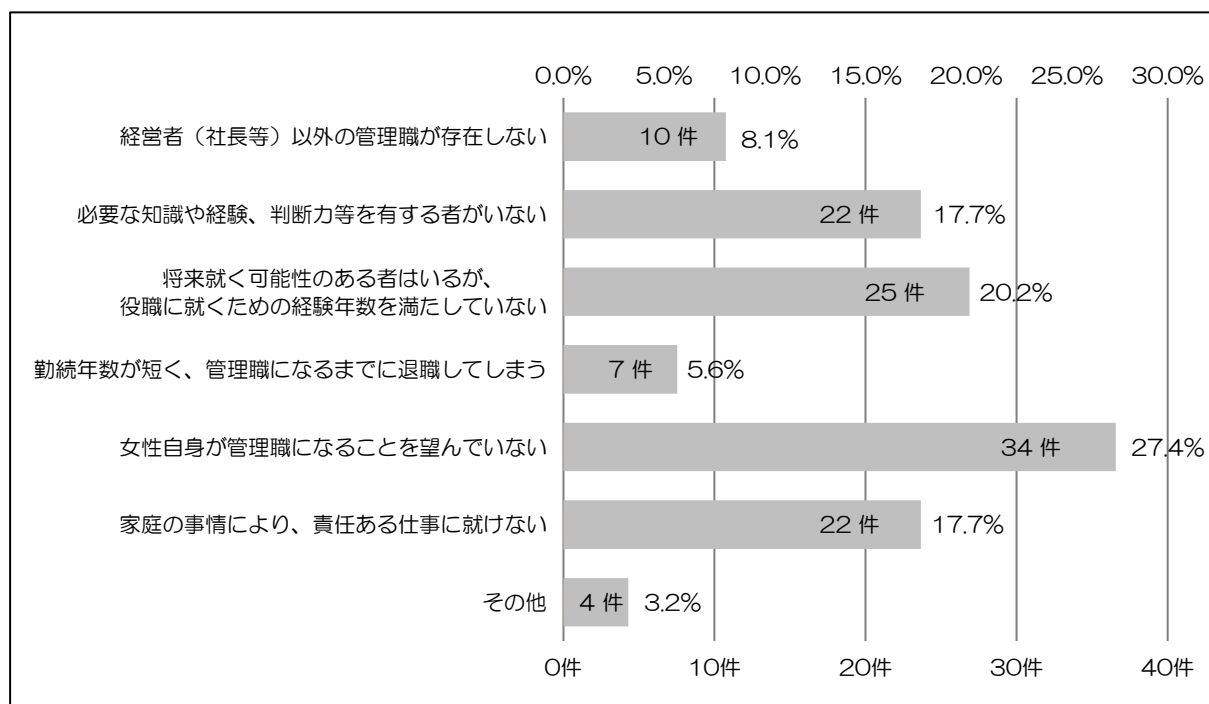
問4 女性管理職が少ない理由についてあてはまるものをすべて選んでください。

「女性自身が管理職になることを望んでいない」が最も多く、これに「将来就く可能性のある者はいるが、役職に就くための経験年数を満たしていない」が続いています。

【図表7】

選択肢	回答数	割合
経営者(社長等)以外の管理職が存在しない	10件	8.1%
必要な知識や経験、判断力等を有する者がいない	22件	17.7%
将来就く可能性のある者はいるが、役職に就くための経験年数を満たしていない	25件	20.2%
勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう	7件	5.6%
女性自身が管理職になることを望んでいない	34件	27.4%
家庭の事情により、責任ある仕事に就けない	22件	17.7%
その他	4件	3.2%
合計	124件	100.0%

【図表8】



### ■「その他」への記入事項

- ・所属社員の7割が深夜労働を伴う現業社員であり、配属社員がいない為。
- ・3K職場であり、女性が働く環境でない。
- ・建設業において女性が少ない

**問5 貴事業所における女性の活躍推進のための取り組みについて、該当するものをそれぞれ1つ選んでください。**

すでに実施している取り組みは、「事業所内での教育や研修を性別に関係なく実施する」が最も多く、これに「性別に捉われない人事評価基準を明確に定める」が続いています。

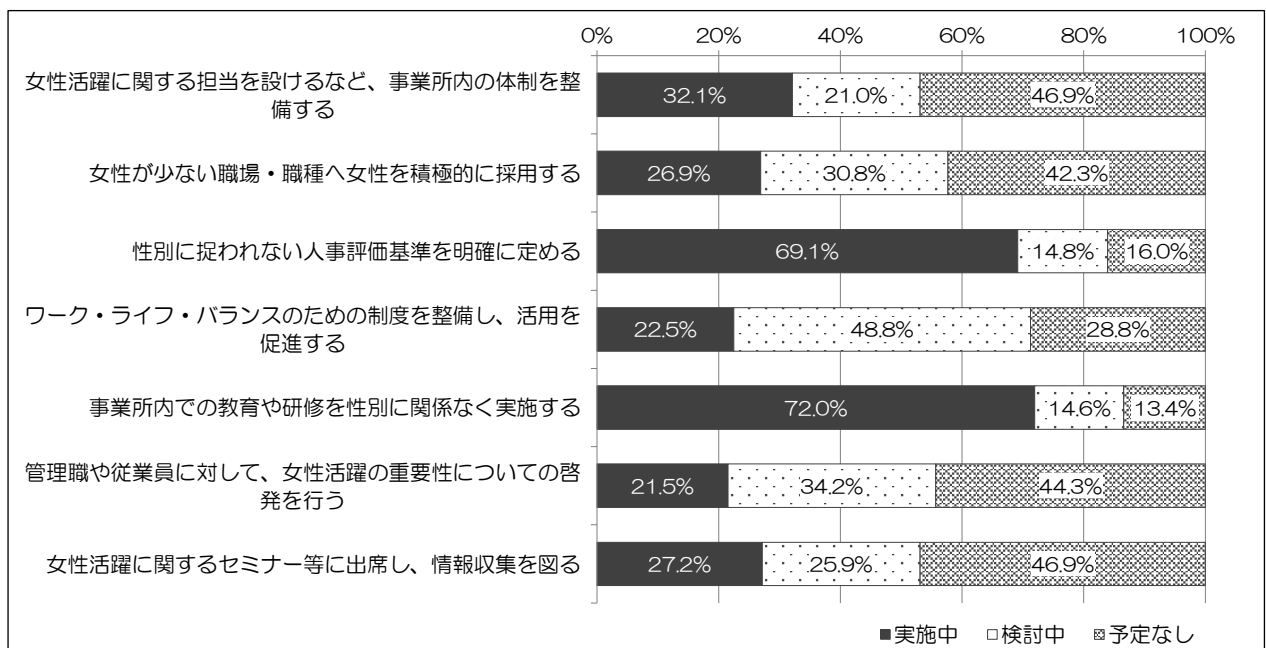
今後実施することを検討中の取り組みは、「ワーク・ライフ・バランスのための制度を整備し、活用を促進する」が最も多く、これに「管理職や従業員に対して、女性活躍の重要性についての啓発を行う」が続いています。

実施予定なしの取り組みは、「女性活躍に関する担当を設けるなど、事業所内の体制を整備する」「女性活躍に関するセミナー等に参加し、情報収集を図る」が最も多くなっています。

【図表9】

選択肢	合計		実施中		検討中		実施予定なし	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
女性活躍に関する担当を設けるなど、事業所内の体制を整備する	81件	100.0%	26件	32.1%	17件	21.0%	38件	46.9%
女性が少ない職場・職種へ女性を積極的に採用する	78件	100.0%	21件	26.9%	24件	30.8%	33件	42.3%
性別に捉われない人事評価基準を明確に定める	81件	100.0%	56件	69.1%	12件	14.8%	13件	16.0%
ワーク・ライフ・バランスのための制度を整備し、活用を促進する	80件	100.0%	18件	22.5%	39件	48.8%	23件	28.8%
事業所内での教育や研修を性別に関係なく実施する	82件	100.0%	59件	72.0%	12件	14.6%	11件	13.4%
管理職や従業員に対して、女性活躍の重要性についての啓発を行う	79件	100.0%	17件	21.5%	27件	34.2%	35件	44.3%
女性活躍に関するセミナー等に参加し、情報収集を図る	81件	100.0%	22件	27.2%	21件	25.9%	38件	46.9%

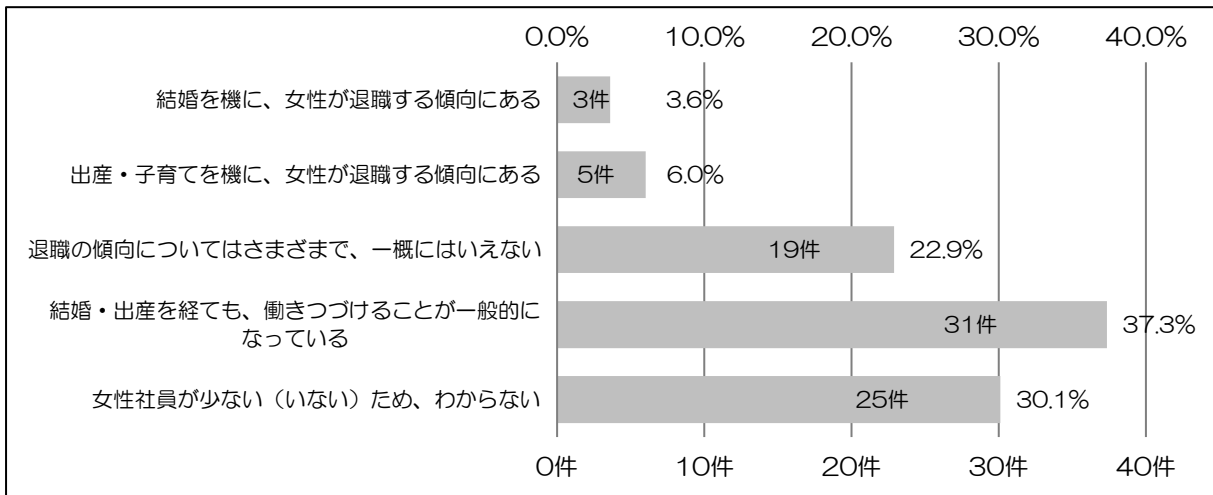
【図表10】



**問6 貴事業所では、結婚や出産・子育てを機に退職される女性社員の方はいますか。あてはまるものを1つ選んでください。**

「結婚・出産を経ても、働きつづけることが一般的になっている」が最も多く、これに「女性社員が少ない(いない)ため、わからない」が続いています。

【図表11】 (回答数:83事業所)



【参考】従業員規模別

選択肢	全体	30人以下	50人以下	100人以下	300人以下	300人以上
結婚を機に、女性が退職する傾向にある	3件	2件	1件	0件	0件	0件
出産・子育てを機に、女性が退職する傾向にある	5件	1件	1件	2件	0件	1件
退職の傾向についてはさまざまで、一概にはいえない	18件	10件	2件	4件	2件	0件
結婚・出産を経ても、働きつづけることが一般的になっている	31件	12件	5件	6件	7件	1件
女性社員が少ない(いない)ため、わからない	24件	13件	6件	4件	1件	0件
合計	81件	38件	15件	16件	10件	2件

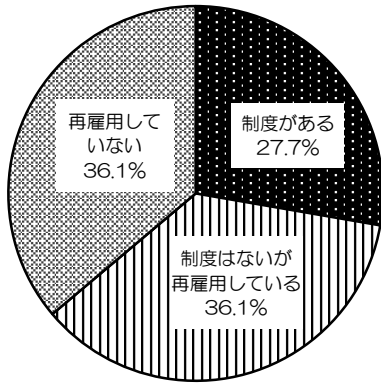
【参考】業種別

選択肢	全体	建設業	製造業	電気 ガス 熱供給 水道業	情報通 信業	運輸業	卸売 小売業	金融 保険業	不動産 物品賃 貸業	宿泊業 飲食サ ービス 業	医療 福祉	その他 のサー ビス業	その他
結婚を機に、女性が退職する傾向にある	3件	1件	1件	0件	0件	0件	1件	0件	0件	0件	0件	0件	0件
出産・子育てを機に、女性が退職する傾向にある	5件	1件	1件	0件	0件	1件	2件	0件	0件	0件	0件	0件	0件
退職の傾向についてはさまざまで、一概にはいえない	17件	4件	1件	0件	0件	0件	4件	0件	0件	0件	3件	4件	1件
結婚・出産を経ても、働きつづけることが一般的になっている	30件	3件	1件	0件	2件	0件	3件	15件	0件	0件	3件	2件	1件
女性社員が少ない(いない)ため、わからない	24件	5件	1件	1件	0件	3件	6件	0件	1件	1件	0件	3件	3件
合計	79件	14件	5件	1件	2件	4件	16件	15件	1件	1件	6件	9件	5件

問7 貴事業所には、出産・子育てを機に退職した正社員を再雇用する制度がありますか。あてはまるものを1つ選んでください。

「再雇用している」（「制度がある」＋「制度はないが、再雇用している」）と回答した事業所は63.8%でした。

【図表12】



【図表13】

選択肢	回答数	割合	
制度がある	23件	27.7%	63.8%
制度はないが再雇用している	30件	36.1%	
再雇用していない	30件	36.1%	
合計	83件	100.0%	

【参考】従業員規模別

選択肢	全体	30人以下	50人以下	100人以下	300人以下	301人以上
制度がある	23件	15件	5件	1件	2件	0件
制度はないが再雇用している	30件	8件	7件	9件	5件	1件
再雇用していない	28件	16件	3件	5件	3件	1件
合計	81件	39件	15件	15件	10件	2件

【参考】業種別

選択肢	全体	建設業	製造業	電気 ガス 熱供給 水道業	情報 通信業	運輸業	卸売 小売業	金融 保険業	宿泊業 飲食サ ービス 業	医療 福祉	その他 のサー ビス業	その他
制度がある	22件	2件	0件	0件	0件	0件	3件	14件	0件	1件	2件	0件
	27.8%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.8%	93.3%	0.0%	14.3%	20.0%	0.0%
制度はないが 再雇用している	28件	5件	2件	1件	0件	2件	7件	1件	1件	5件	3件	1件
	35.4%	35.7%	40.0%	100.0%	0.0%	50.0%	43.8%	6.7%	100.0%	71.4%	30.0%	20.0%
再雇用 していない	29件	7件	3件	0件	1件	2件	6件	0件	0件	1件	5件	4件
	36.7%	50.0%	60.0%	0.0%	100.0%	50.0%	37.5%	0.0%	0.0%	14.3%	50.0%	80.0%
合計	79件	14件	5件	1件	1件	4件	16件	15件	1件	7件	10件	5件
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

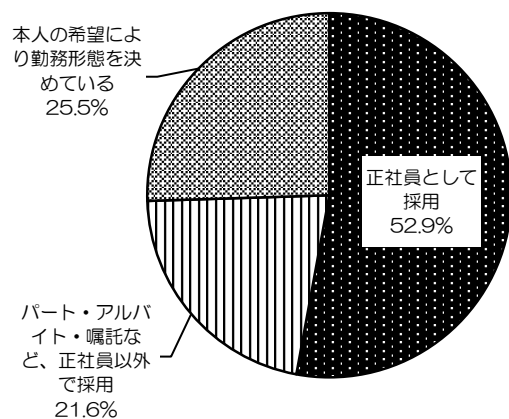


(問7で「1 制度がある」「2 制度はないが再雇用している」と回答された方のみ、お答えください)

問8 再雇用した元社員の勤務形態で、最も多いものを1つ選んでください。

「正社員として採用」が最も多く、「本人の希望により勤務形態を決めている」が続いています。

【図表14】



【図表15】

選択肢	回答数	割合
正社員として採用	27件	52.9%
パート・アルバイト・嘱託など、正社員以外で採用	11件	21.6%
本人の希望により勤務形態を決めている	13件	25.5%
合計	51件	100.0%

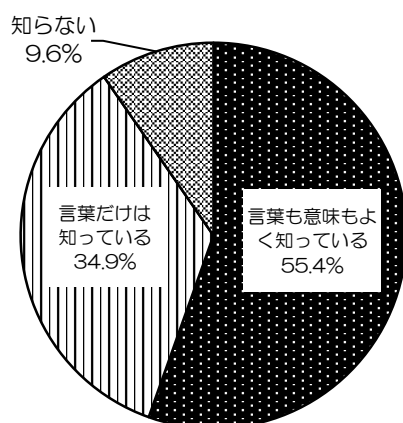
### 3 ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みについて

問9 「ワーク・ライフ・バランス」を知っていますか。あてはまるものを1つ選んでください。

「知っている」（「言葉も意味もよく知っている」＋「言葉だけは知っている」）と回答した事業所は90.3%でした。

【第4次プランの目標値との比較】  
第4次プランの目標値「ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度50%」を達成しました。

【図表16】



【図表17】

選択肢	回答数	割合	
言葉も意味もよく知っている	46件	55.4%	90.3%
言葉だけは知っている	29件	34.9%	
知らない	8件	9.6%	
合計	83件	100.0%	

**問10 ワーク・ライフ・バランスの支援策の実施状況について、該当するものをそれぞれ1つ選んでください。**

すでに実施している取り組みは、「1日未満単位（半日、1時間単位等）での休暇取得など、年次有給休暇取得促進のための措置」が最も多く、これに「完全週休2日制の導入」「ノー残業デーの設定など時間外勤務削減のための取り組み」が続いています。

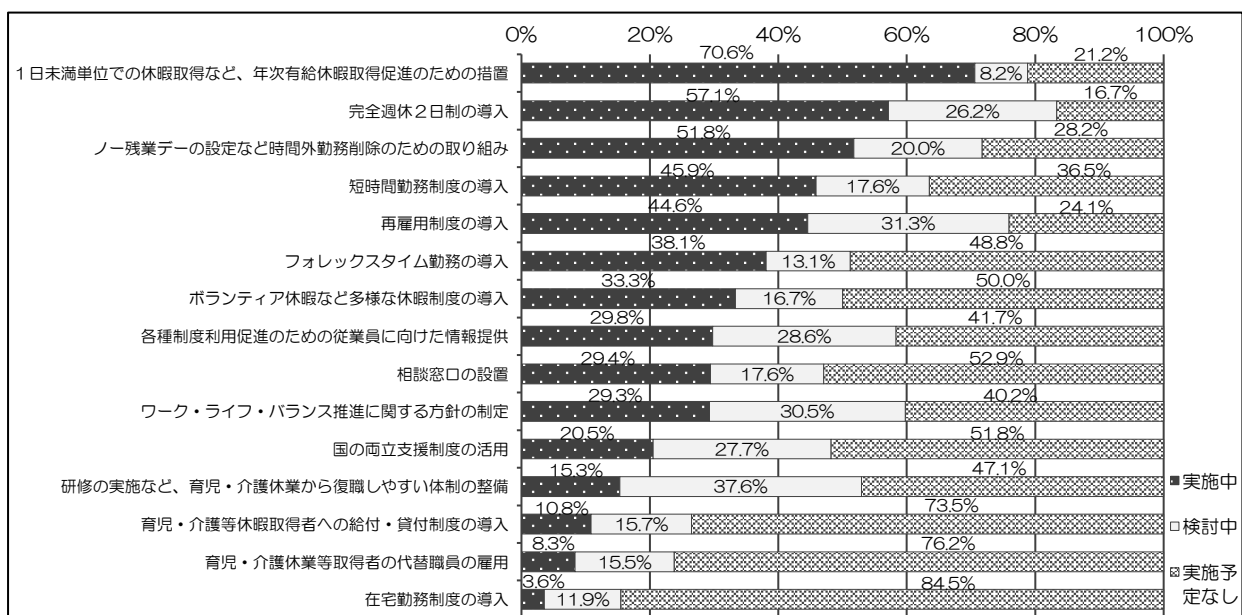
今後実施することを検討中の取り組みは、「研修の実施など、育児・介護休業から復職しやすい体制の整備」が最も多く、これに「再雇用制度の導入」「ワーク・ライフ・バランス推進に関する方針の制定」が続いています。

実施予定なしの取り組みとしては、「在宅勤務制度の導入」が最も多く、「育児・介護休業等取得者の代替職員の雇用」「育児・介護休業等取得者への給付・貸付制度の導入」が続いています。

【図表18】

選択肢	合計		実施中		検討中		実施予定なし	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
1日未満単位（半日、1時間単位等）での休暇取得など、年次有給休暇取得促進のための措置	85件	100%	60件	70.6%	7件	8.2%	18件	21.2%
完全週休2日制の導入	84件	100%	48件	57.1%	22件	26.2%	14件	16.7%
ノー残業デーの設定など時間外勤務削減のための取り組み	85件	100%	44件	51.8%	17件	20.0%	24件	28.2%
短時間勤務制度の導入	85件	100%	39件	45.9%	15件	17.6%	31件	36.5%
再雇用制度の導入	83件	100%	37件	44.6%	26件	31.3%	20件	24.1%
フレックスタイム勤務の導入	84件	100%	32件	38.1%	11件	13.1%	41件	48.8%
ボランティア休暇、自己啓発休暇、リフレッシュ休暇など多様な休暇制度の導入	84件	100%	28件	33.3%	14件	16.7%	42件	50.0%
各種制度利用促進のための従業員に向けた情報提供	84件	100%	25件	29.8%	24件	28.6%	35件	41.7%
相談窓口の設置	85件	100%	25件	29.4%	15件	17.6%	45件	52.9%
ワーク・ライフ・バランス推進に関する方針の制定	82件	100%	24件	29.3%	25件	30.5%	33件	40.2%
国の両立支援助成制度の活用	83件	100%	17件	20.5%	23件	27.7%	43件	51.8%
研修の実施など、育児・介護休業から復職しやすい体制の整備	85件	100%	13件	15.3%	32件	37.6%	40件	47.1%
育児・介護休業等取得者への給付・貸付制度の導入	83件	100%	9件	10.8%	13件	15.7%	61件	73.5%
育児・介護休業等取得者の代替職員の雇用	84件	100%	7件	8.3%	13件	15.5%	64件	76.2%
在宅勤務制度の導入	84件	100%	3件	3.6%	10件	11.9%	71件	84.5%

【図表19】



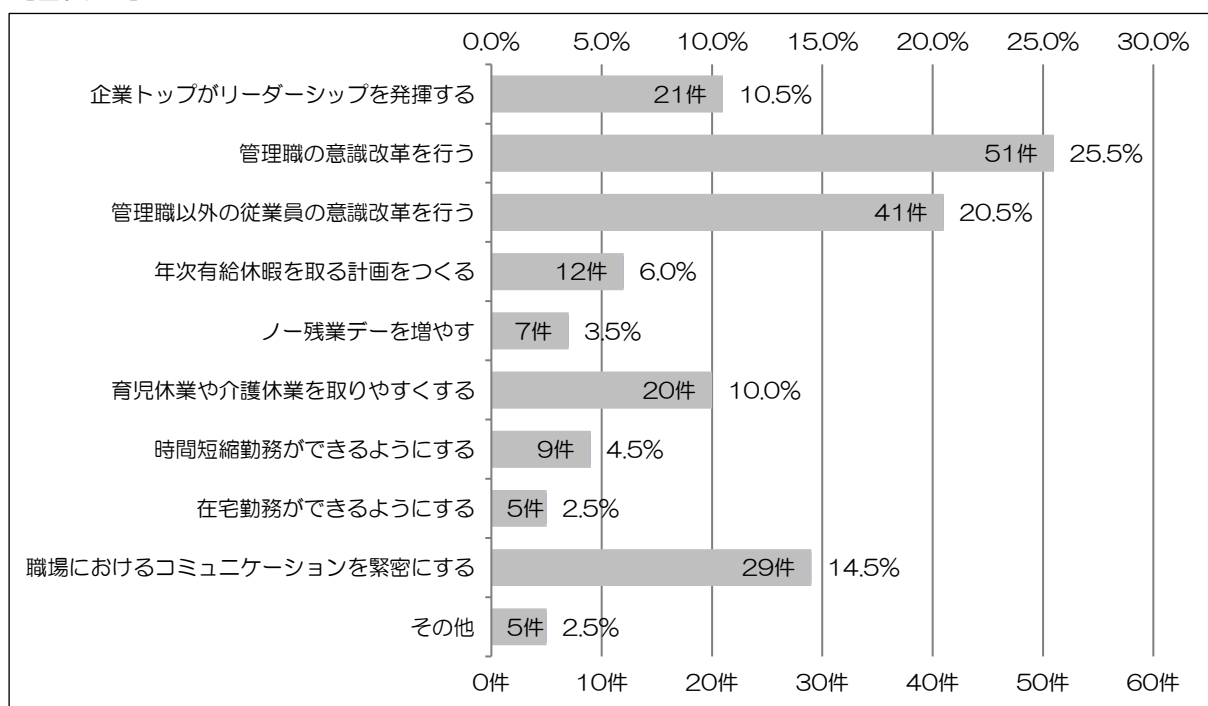
**問11 貴事業所でワーク・ライフ・バランスを推進するために、今後どのような取り組みを進めていく必要があると思いますか。あてはまるものを3つまで選んでください。**

「管理職の意識改革を行う」が最も多く、これに「管理職以外の従業員の意識改革を行う」「職場におけるコミュニケーションを緊密にする」が続いています。

【図表20】

選択肢	回答数	割合
企業トップがリーダーシップを発揮する	21件	10.5%
管理職の意識改革を行う	51件	25.5%
管理職以外の従業員の意識改革を行う	41件	20.5%
年次有給休暇を取る計画をつくる	12件	6.0%
ノー残業デーを増やす	7件	3.5%
育児休業や介護休業を取りやすくする	20件	10.0%
時間短縮勤務ができるようにする	9件	4.5%
在宅勤務ができるようにする	5件	2.5%
職場におけるコミュニケーションを緊密にする	29件	14.5%
その他	5件	2.5%
合計	200件	100.0%

【図表21】



■「その他」への記入事項

- ・必要人員の確保
- ・他社での取り組みを知る、情報収集
- ・中小零細企業が実施できるような利益が還元される社会
- ・取り組みを進めていく気がない

【参考】業種別

選択肢	全体	建設業	製造業	電気 ガス 熱供給 水道業	情報通 信業	運輸業	卸売 小売業	金融 保険業	不動産 物品賃 貸業	宿泊業 飲食サ ービス 業	医療 福祉	その他 のサー ビス業	その他
企業トップがリーダーシップを発揮する	20件	5件	2件	1件	0件	1件	4件	0件	0件	0件	2件	4件	1件
	10.4%	18.5%	13.3%	33.3%	0.0%	9.1%	10.3%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	16.0%	9.1%
管理職の意識改革を行う	50件	8件	4件	1件	1件	2件	8件	15件	1件	1件	2件	4件	3件
	25.9%	29.6%	26.7%	33.3%	16.7%	18.2%	20.5%	46.9%	33.3%	33.3%	11.1%	16.0%	27.3%
管理職以外の従業員の意識改革を行う	41件	3件	1件	0件	0件	3件	6件	15件	1件	1件	4件	5件	2件
	21.2%	11.1%	6.7%	0.0%	0.0%	27.3%	15.4%	46.9%	33.3%	33.3%	22.2%	20.0%	18.2%
年次有給休暇を取る計画をつくる	12件	3件	1件	0件	0件	1件	2件	1件	0件	0件	0件	2件	2件
	6.2%	11.1%	6.7%	0.0%	0.0%	9.1%	5.1%	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%	18.2%
ノー残業デーを増やす	6件	1件	0件	0件	1件	0件	3件	0件	0件	0件	1件	0件	0件
	3.1%	3.7%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%
育児休業や介護休業をとりやすくする	19件	3件	3件	0件	2件	0件	4件	0件	1件	0件	3件	3件	0件
	9.8%	11.1%	20.0%	0.0%	33.3%	0.0%	10.3%	0.0%	33.3%	0.0%	16.7%	12.0%	0.0%
時間短縮勤務ができるようにする	9件	1件	2件	0件	1件	2件	2件	0件	0件	0件	0件	1件	0件
	4.7%	3.7%	13.3%	0.0%	16.7%	18.2%	5.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	0.0%
在宅勤務ができるようにする	4件	0件	0件	0件	0件	0件	3件	0件	0件	0件	0件	1件	0件
	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	0.0%
職場におけるコミュニケーションを緊密にする	29件	3件	2件	1件	1件	1件	7件	1件	0件	1件	5件	4件	3件
	15.0%	11.1%	13.3%	33.3%	16.7%	9.1%	17.9%	3.1%	0.0%	33.3%	27.8%	16.0%	27.3%
その他	3件	0件	0件	0件	0件	1件	0件	0件	0件	0件	1件	1件	0件
	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	4.0%	0.0%
合計	193件	27件	15件	3件	6件	11件	39件	32件	3件	3件	18件	25件	11件
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

- 「金融・保険業」では「管理職の意識改革を行う」「管理職以外の従業員の意識改革を行う」、  
が、他の業種と比較して回答の割合が高くなっています。

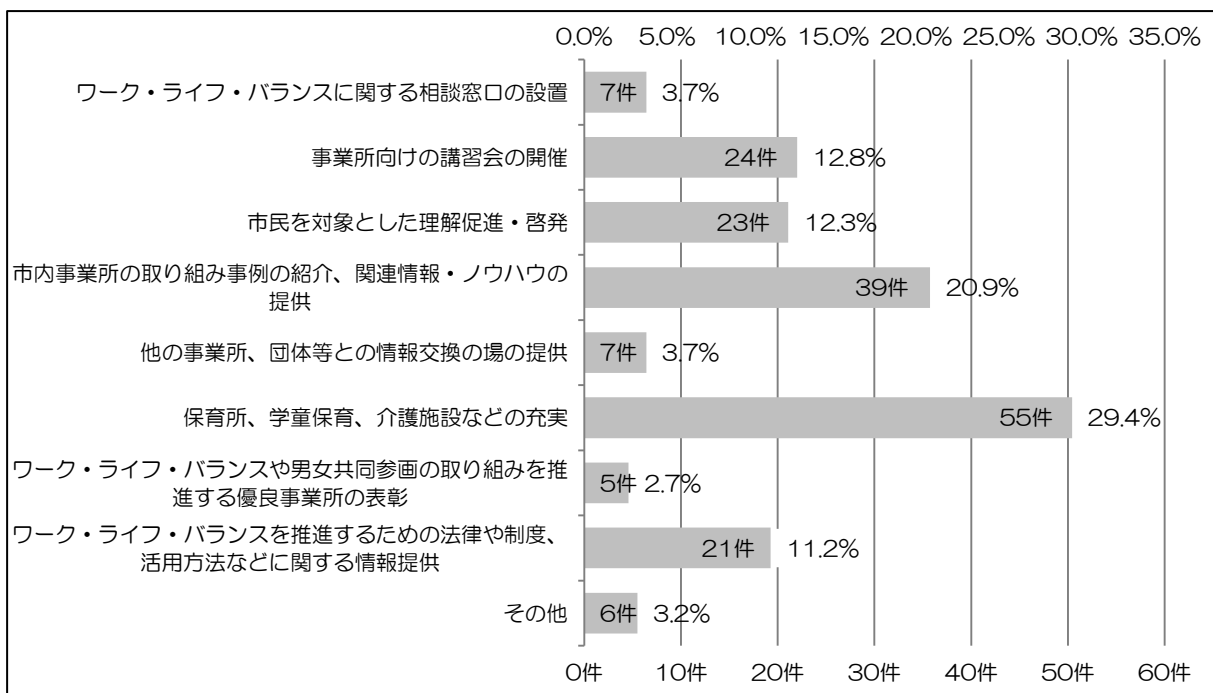
**問12 男女共同参画社会やワーク・ライフ・バランスの実現のために、行政にどのようなことを希望しますか。あてはまるものを3つまで選んでください。**

「保育所、学童保育、介護施設などの充実」が最も多く、これに「市内事業所の取り組み事例の紹介、関連情報・ノウハウの提供」「事業所向けの講習会の開催」が続いています。

【図表22】

選択肢	回答数	割合
ワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口の設置	7件	3.7%
事業所向けの講習会の開催	24件	12.8%
市民を対象とした理解促進・啓発	23件	12.3%
市内事業所の取り組み事例の紹介、関連情報・ノウハウの提供	39件	20.9%
他の事業所、団体等との情報交換の場の提供	7件	3.7%
保育所、学童保育、介護施設などの充実	55件	29.4%
ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画の取り組みを推進する優良事業所の表彰	5件	2.7%
ワーク・ライフ・バランスを推進するための法律や制度、活用方法などに関する情報提供	21件	11.2%
その他	6件	3.2%
合計	187件	100.0%

【図表23】



■「その他」への記入事項

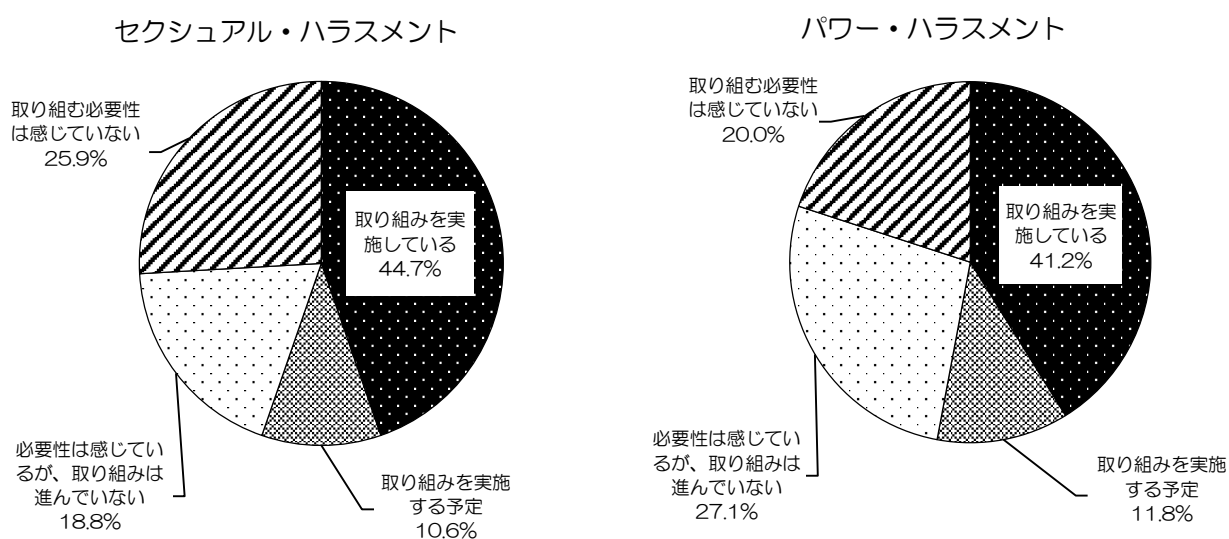
- ・助成
- ・有給休暇消化の義務化
- ・行政に希望をしない（ほか1件）
- ・行政から企業へアクションを取っても、本当の意見は出てこないと思います

## 4 事業所におけるハラスメントの防止について

問13 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント（職務上の地位を利用したいじめや嫌がらせ）に関する取り組みを行っていますか。それぞれあてはまるものを1つ選んでください。

「取り組みを実施している」「取り組みを実施する予定」と回答した事業所は「セクシュアル・ハラスメント」で55.3%、「パワー・ハラスメント」で53.0%でした。

【図表24】



【図表25】 セクシュアル・ハラスメント

選択肢	回答数	割合	割合
取り組みを実施している	38件	44.7%	55.3%
取り組みを実施する予定	9件	10.6%	
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	16件	18.8%	
取り組みの必要性は感じていない	22件	25.9%	
合計	85件	100.0%	

【図表26】 パワー・ハラスメント

選択肢	回答数	割合	割合
取り組みを実施している	35件	41.2%	53.0%
取り組みを実施する予定	10件	11.8%	
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	23件	27.1%	
取り組みの必要性は感じていない	17件	20.0%	
合計	85件	100.0%	

従業員規模別

【参考】セクシュアル・ハラスメント

選択肢	全体	30人以下	50人以下	100人以下	300人以下	301人以上
取り組みを実施している	38件	21件	5件	4件	6件	2件
取り組みを実施する予定	8件	2件	2件	4件	0件	0件
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	16件	9件	2件	4件	1件	0件
取り組む必要性は感じていない	21件	9件	5件	4件	3件	0件
合計	83件	41件	14件	16件	10件	2件

【参考】パワー・ハラスメント

選択肢	全体	30人以下	50人以下	100人以下	300人以下	301人以上
取り組みを実施している	35件	19件	4件	4件	6件	2件
取り組みを実施する予定	9件	3件	2件	4件	0件	0件
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	22件	10件	3件	6件	3件	0件
取り組む必要性は感じていない	17件	9件	5件	2件	1件	0件
合計	83件	41件	14件	16件	10件	2件

業種別

【参考】セクシュアル・ハラスメント

選択肢	全体	建設業	製造業	電気 ガス 熱供給 水道業	情報通 信業	運輸業	卸売 小売業	金融 保険業	宿泊業 飲食サ ービス 業	医療 福祉	その他 のサー ビス業	その他
取り組みを実施している	37件	3件	2件	1件	2件	1件	3件	15件	0件	3件	6件	1件
取り組みを実施する予定	9件	0件	0件	0件	0件	2件	4件	0件	0件	1件	1件	0件
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	15件	4件	2件	0件	0件	1件	4件	0件	1件	1件	0件	2件
取り組む必要性は感じていない	20件	7件	1件	1件	0件	0件	4件	0件	0件	2件	3件	2件
合計	81件	14件	5件	2件	2件	4件	15件	15件	1件	7件	10件	5件

【参考】パワー・ハラスメント

選択肢	全体	建設業	製造業	電気 ガス 熱供給 水道業	情報通 信業	運輸業	卸売 小売業	金融 保険業	宿泊業 飲食サ ービス 業	医療 福祉	その他 のサー ビス業	その他
取り組みを実施している	34件	3件	2件	1件	2件	1件	1件	15件	0件	3件	5件	1件
取り組みを実施する予定	10件	0件	0件	0件	0件	2件	4件	0件	0件	1件	2件	0件
必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	21件	6件	2件	1件	0件	1件	6件	0件	1件	2件	0件	2件
取り組む必要性は感じていない	16件	5件	1件	0件	0件	0件	4件	0件	0件	1件	3件	2件
合計	81件	14件	5件	2件	2件	4件	15件	15件	1件	7件	10件	5件



(問13で「1 取り組みを実施している」「2 取り組みを実施する予定」と回答された方のみ、お答えください)

**問14 ハラスメントについてどのような取り組みを行っていますか（または実施予定ですか）。  
各取り組みについて、該当するものをそれぞれ1つ選んでください。**

「セクシュアル・ハラスメント」について、実施済みまたは実施予定の取り組みは、「就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にする」が最も多く、これに「相談に対応するための担当を設ける」「研修、講習等を実施する」が続いています。

実施予定なしの取り組みは、「ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する」が最も多く、これに「実態把握のための調査を実施する」が続いています。

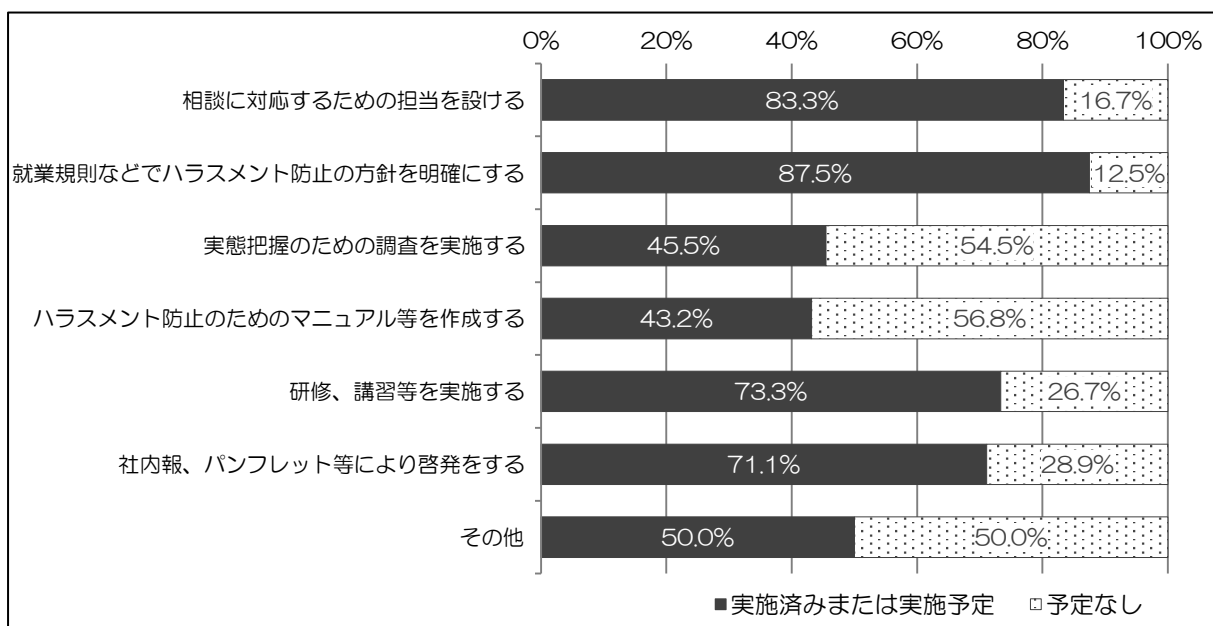
「パワー・ハラスメント」について、実施済みまたは実施予定の取り組みは、「就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にする」が最も多く、これに「研修、講習等を実施する」「相談に対応するための担当を設ける」が続いています。

実施予定なしの取り組みは、「実態把握のための調査を実施する」が最も多く、これに「ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する」「社内報、パンフレット等により啓発をする」が続いています。

【図表27】 セクシュアル・ハラスメント

選択肢	合計		実施済みまたは実施予定		予定なし	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
相談に対応するための担当を設ける	48 件	100.0%	40 件	83.3%	8 件	16.7%
就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にする	48 件	100.0%	42 件	87.5%	6 件	12.5%
実態把握のための調査を実施する	44 件	100.0%	20 件	45.5%	24 件	54.5%
ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する	44 件	100.0%	19 件	43.2%	25 件	56.8%
研修、講習等を実施する	45 件	100.0%	33 件	73.3%	12 件	26.7%
社内報、パンフレット等により啓発をする	45 件	100.0%	32 件	71.1%	13 件	28.9%
その他	2 件	100.0%	1 件	50.0%	1 件	50.0%

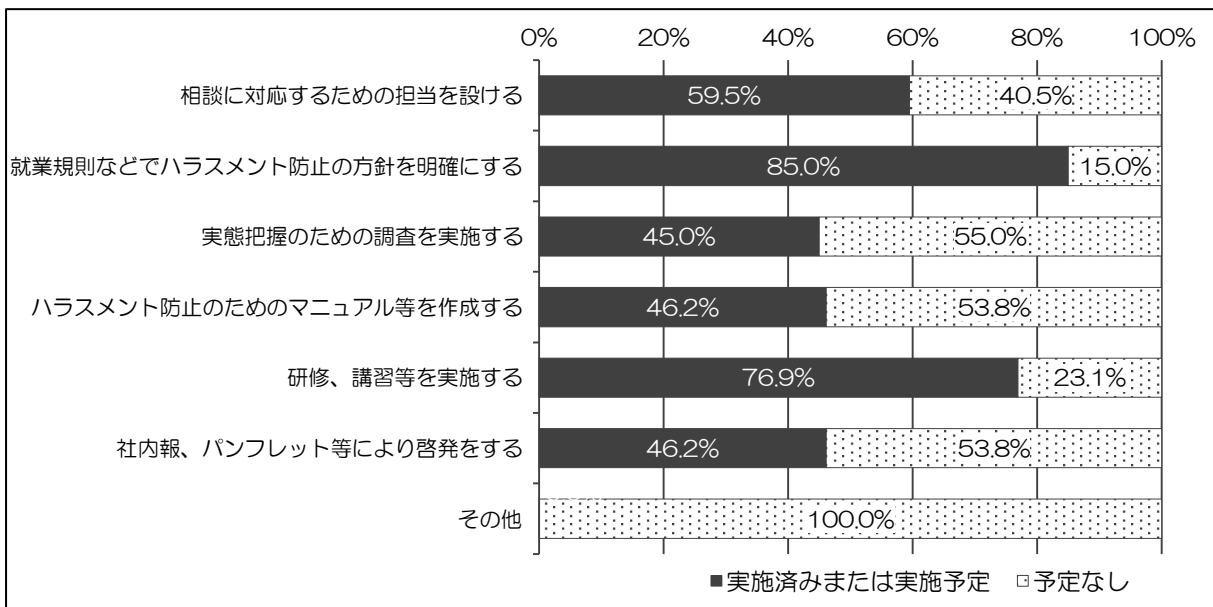
【図表28】 セクシュアル・ハラスメント



【図表29】 パワー・ハラスメント

選択肢	合計		実施済みまたは実施予定		予定なし	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
相談に対応するための担当を設ける	42件	100.0%	25件	59.5%	17件	40.5%
就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にする	40件	100.0%	34件	85.0%	6件	15.0%
実態把握のための調査を実施する	40件	100.0%	18件	45.0%	22件	55.0%
ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する	39件	100.0%	18件	46.2%	21件	53.8%
研修、講習等を実施する	39件	100.0%	30件	76.9%	9件	23.1%
社内報、パンフレット等により啓発をする	39件	100.0%	18件	46.2%	21件	53.8%
その他	1件	100.0%	0件	0.0%	1件	100.0%

【図表30】 パワー・ハラスメント



■ 「その他」への記入事項

- ・毎月会社に対して要望書を提出している。(セクシュアル・ハラスメント)

## 5 自由意見

問15 問14のほか、ワーク・ライフ・バランス支援策や女性の活躍推進など、独自の取り組みがあればお書きください（ご意見でも結構です）。

### ■記入事項

- 取り組みの工夫（5件）
  - ・本年度より有給取得5日義務化実施。
  - ・当社は小規模組織ということもあり、事項を特定して対象担当、窓口を設置できない。社会的常識に則り、発生した諸問題に対し、対処して、それを事例として事後の参考にしている。育児休業取得や、再雇用の事例もある。
  - ・労働者の給料を上げる。企業に力がないとそれは不可能。日本の企業の分野をかえる努力が少ない。横須賀市の労働者の力がない。東京で採用して横須賀に転勤させている。
  - ・ワーク・ライフ・バランス・・・定時退社日・週間・月間の実施、育児休業・短時間勤務制度期間の法定以上の設定、育児休業期間の有給化（取得時5日間）、フレッシュ休暇・ミニフレッシュ休暇・誕生日休暇・結婚記念日休暇など有給休暇取得促進
  - ・全社的に労働組合、役員、各部門長が働き方変革委員会等の組織を作り、取り組み始めております。
  
- 女性の活躍について（5件）
  - ・当事業所は、管理職が女性であることもあり、女性が働きやすい。子供を皆で育てているというような気持ちを持ち、有給が残る人はあまりいないのが現状。
  - ・女子事務職であっても指導員への道を開いており以前より女性の活躍進出をうながしている。弊社にとっても女性の活躍が会社の活気に繋がっている。
  - ・女性社員、役員、パート全て親族なので問題にはなっていない。
  - ・建設業・製造業では、現場で働く女性はほとんどいない。
  - ・女性活躍推進・・・女性が少ない職種についての女性向け研修
  
- 課題・その他（2件）
  - ・ワーク・ライフ・バランスはあまり取り上げていなかったが必要性は感じている。女性の活躍に関しては今まで女性が多かったためもともと活躍しているため、取り上げる方が違和感を感じる。
  - ・役員1名（代表取締役社長）以外全員出向者か派遣社員で構成されており、取り組み等の実施は出向先にて管理、整備されているため、当事業所独自の管理・取り組みは行っていないため、回答しておりません。

---

調 査 用 紙

---

# 男女共同参画に関する市内事業所アンケート調査

## ◆貴事業所の概要について

問1 貴事業所の概要について、お答えください。

①業種区分について あてはまる番号に○をつけてください	1 建設業 2 製造業 3 電気・ガス・熱供給・水道業 4 情報通信業 5 運輸業 6 卸売・小売業 7 金融・保険業 8 不動産業、物品賃貸業 9 宿泊業、飲食サービス業 10 教育、学習支援業 11 医療、福祉 12 その他のサービス業 13 その他（ ）
②業務内容について 記載してください	例) ゴルフを中心としたスポーツ用品の卸売業 ( )
③事業所の組織上の位置 付けをお答えください	1 本社・本店 2 支社・支店・事業所 3 その他（ ）

問2 平成28年4月1日現在の従業員数をご記入ください。

役 職	人 数	内 訳	
		男 性	女 性
役員・管理職（正社員）	人	人	人
一般職（正社員）	人	人	人
パート・アルバイト等	人	人	人
合 計	人	人	人

問3 平成27年4月1日から平成28年7月31日までの間の、育児休業、介護休暇及び短時間勤務の取得状況（申し出ている者を含む）をご記入ください。

		男性社員	女性社員
育児休業	取得対象者数	人	人
	取得者数	人	人
看護休暇	取得者数	人	人
介護休業	取得者数	人	人
介護休暇	取得者数	人	人
短時間勤務	取得者数	人	人

※以下、該当する選択肢の番号に○をつけてください。

◆貴事業所の女性の雇用管理の状況について

(女性管理職が少ない(1割未満)あるいは全くいない事業所のみ、お答えください)

問4 女性管理職が少ない理由についてあてはまるものをすべて選んでください。

- |  |
|--|
| 1 経営者(社長等)以外の管理職が存在しない                 |
| 2 必要な知識や経験、判断力等を有する者がいない               |
| 3 将来就く可能性のある者はいるが、役職に就くための経験年数を満たしていない |
| 4 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう             |
| 5 女性自身が管理職になることを望んでいない                 |
| 6 家庭の事情により、責任ある仕事に就けない                 |
| 7 その他 ( )                              |

(全員、お答えください)

問5 貴事業所における女性の活躍推進のための取り組みについて、該当するものをそれぞれ1つ選んでください。

取り組み内容	実施中	検討中	実施予定なし
女性活躍に関する担当を設けるなど、事業所内の体制を整備する	1	2	3
女性が少ない職場・職種へ女性を積極的に採用する	1	2	3
性別に捉われない人事評価基準を明確に定める	1	2	3
ワーク・ライフ・バランスのための制度を整備し、活用を促進する	1	2	3
事業所内での教育や研修を性別に関係なく実施する	1	2	3
管理職や従業員に対して、女性活躍の重要性についての啓発を行う	1	2	3
女性活躍に関するセミナー等に参加し、情報収集を図る	1	2	3

問6 貴事業所では、結婚や出産・子育てを機に退職される女性社員の方はいますか。  
あてはまるものを1つ選んでください。

- |                                |
|--------------------------------|
| 1 結婚を機に、女性が退職する傾向にある           |
| 2 出産・子育てを機に、女性が退職する傾向にある       |
| 3 退職の傾向についてはさまざま、一概にはいえない      |
| 4 結婚・出産を経ても、働きつづけることが一般的になっている |
| 5 女性社員が少ない(いない)ため、わからない        |

問7 貴事業所には、出産・子育てを機に退職した正社員を再雇用する制度がありますか。  
あてはまるものを1つ選んでください。

1 制度がある	2 制度はないが再雇用している	3 再雇用していない
---------	-----------------	------------

**(問7で1, 2と回答された方のみ、お答えください)**

問8 再雇用した元社員の勤務形態で、最も多いものを1つ選んでください。

1 正社員として採用
2 パート・アルバイト・嘱託など、正社員以外で採用
3 本人の希望により勤務形態を決めている

**◆ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みについて**

問9 「ワーク・ライフ・バランス」を知っていますか。あてはまるものを1つ選んでください。

1 言葉も意味もよく知っている	2 言葉だけは知っている	3 知らない
-----------------	--------------	--------

問10 ワーク・ライフ・バランスの支援策の実施状況について、該当するものをそれぞれ1つ選んでください。

支援策	実施中	検討中	実施予定なし
ワーク・ライフ・バランス推進に関する方針の制定	1	2	3
完全週休2日制の導入	1	2	3
ノー残業デーの設定など時間外勤務削減のための取り組み	1	2	3
短時間勤務制度の導入	1	2	3
フレックスタイム勤務の導入	1	2	3
1日未満単位(半日、1時間単位等)での休暇取得など、年次有給休暇取得促進のための措置	1	2	3
ボランティア休暇、自己啓発休暇、リフレッシュ休暇など多様な休暇制度の導入	1	2	3
在宅勤務制度の導入	1	2	3
育児・介護休業等取得者の代替職員の雇用	1	2	3
育児・介護休業等取得者への給付・貸付制度の導入	1	2	3
研修の実施など、育児・介護休業から復職しやすい体制の整備	1	2	3
再雇用制度の導入	1	2	3
国の両立支援助成制度の活用	1	2	3
各種制度利用促進のための従業員に向けた情報提供	1	2	3
相談窓口の設置	1	2	3

**■ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)とは**

「仕事」と「家庭生活(家事・子育て・介護・地域の活動等)」を、個人が希望するバランスで「両方とも充実させている状態」のこと。

問 11 貴事業所でワーク・ライフ・バランスを推進するために、今後どのような取り組みを進めていく必要があると思いますか。あてはまるものを3つまで選んでください。

- |    |                       |
|----|-----------------------|
| 1  | 企業トップがリーダーシップを発揮する    |
| 2  | 管理職の意識改革を行う           |
| 3  | 管理職以外の従業員の意識改革を行う     |
| 4  | 年次有給休暇を取る計画をつくる       |
| 5  | ノー残業デーを増やす            |
| 6  | 育児休業や介護休業を取りやすくする     |
| 7  | 時間短縮勤務ができるようにする       |
| 8  | 在宅勤務ができるようにする         |
| 9  | 職場におけるコミュニケーションを緊密にする |
| 10 | その他 ( )               |

問 12 男女共同参画社会やワーク・ライフ・バランスの実現のために、行政にどのようなことを希望しますか。あてはまるものを3つまで選んでください。

- |   |  |
|---|--|
| 1 | ワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口の設置                  |
| 2 | 事業所向けの講習会の開催                             |
| 3 | 市民を対象とした理解促進・啓発                          |
| 4 | 市内事業所の取り組み事例の紹介、関連情報・ノウハウの提供             |
| 5 | 他の事業所、団体等との情報交換の場の提供                     |
| 6 | 保育所、学童保育、介護施設などの充実                       |
| 7 | ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画の取り組みを推進する優良事業所の表彰    |
| 8 | ワーク・ライフ・バランスを推進するための法律や制度、活用方法などに関する情報提供 |
| 9 | その他 ( )                                  |

◆事業所におけるハラスメントの防止について

問 13 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント（職務上の地位を利用したいじめや嫌がらせ）に関する取り組みを行っていますか。

それぞれあてはまるものを1つ選んでください。

	取り組みを実施している	取り組みを実施する予定	必要性は感じているが、取り組みは進んでいない	取り組む必要性は感じていない
セクシュアル・ハラスメント	1	2	3	4
パワー・ハラスメント	1	2	3	4



**(問 13 で 1, 2 と回答された方のみ、お答えください)**

問 14 ハラスメントについてどのような取り組みを行っていますか（または実施予定ですか）。  
各取り組みについて、該当するものをそれぞれ 1 つ選んでください。

	セクシュアル・ハラスメント		パワー・ハラスメント	
	実施済または実施予定	予定なし	実施済または実施予定	予定なし
相談に対応するための担当を設ける	1	2	1	2
就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にする	1	2	1	2
実態把握のための調査を実施する	1	2	1	2
ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成する	1	2	1	2
研修、講習等を実施する	1	2	1	2
社内報、パンフレット等により啓発をする	1	2	1	2
その他（ ）	1	2	1	2

問 15 上記のほか、ワーク・ライフ・バランス支援策や女性の活躍推進など、独自の取り組みがあればお書きください（ご意見でも結構です）。

**～ご連絡先のご記入について、ご協力をお願いいたします～**

貴事業所独自の取り組みについて、市民の皆さんや事業所の方々に紹介したいと考えています。  
ご協力いただける場合は下記にご連絡先をご記入ください。なお、ご記入いただいた連絡先は、市役所または商工会議所からの本調査に関する問い合わせ以外には使用しません。

貴事業所名	
記入者のお名前・所属名	
事業所の所在地	
ご連絡先（電話番号）	

**ご協力ありがとうございました。**