

「第5次唐津市男女共同参画基本計画」策定のための

企業アンケート調査結果
《報告書》

令和6年3月

唐津市

目 次

I	調査概要	1
1.	調査の目的	1
2.	調査の方法	1
3.	回収結果	1
4.	数値等の基本的な取扱いについて	1
II	調査結果	2
1.	企業の属性	2
2.	女性の活躍推進について	6
3.	女性の再就職状況について	21
4.	育児・介護との両立支援について	24
5.	ワーク・ライフ・バランスについて	32
6.	ハラスメントについて	34
7.	次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について.....	35
8.	職場における男女平等について	36
9.	男女共同参画に関する行政の取組・支援について	40
III	調査票	42

I 調査概要

1. 調査の目的

「第5次唐津市男女共同参画基本計画」の策定に当たり、その資料とすることを目的として実施しました。

2. 調査の方法

- (1) 調査対象
市内に本社のある従業員10人以上の企業
- (2) 調査対象社数
491社
- (3) 抽出方法
全数
- (4) 調査方法
郵送による調査票の配布・回収およびWEBアンケート
- (5) 調査期間
令和5年11月22日～12月12日

3. 回収結果

- (1) 配布数 491
- (2) 回収数 162
- (3) 回収率 33.0%

4. 数値等の基本的な取扱いについて

- ・比率は全て百分率(%)で表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出しています。したがって、合計が100%を上下する場合があります。
- ・基数となるべき実数は、“n=〇〇〇”として掲載し、各比率はnを100%として算出しています。(回答者総数または該当者数)
- ・質問の終わりに【複数回答可】とある問は、1人の回答者が2つ以上の回答を出してもよい問であるため、各回答の合計比率は100%を超える場合があります。
- ・文中、グラフ中の設問カテゴリー(選択肢)の文言は、一部簡略化する場合があります。
- ・文中、グラフ中の数値や選択肢の文言は、一部省略・簡略化してあります。また、割合が0%であった箇所の数値は基本的に省略しています。
- ・質問の選択肢は、基本的に「 」で表していますが、選択肢を2つ以上合わせて数値を示す場合は“ ”で表してあります。

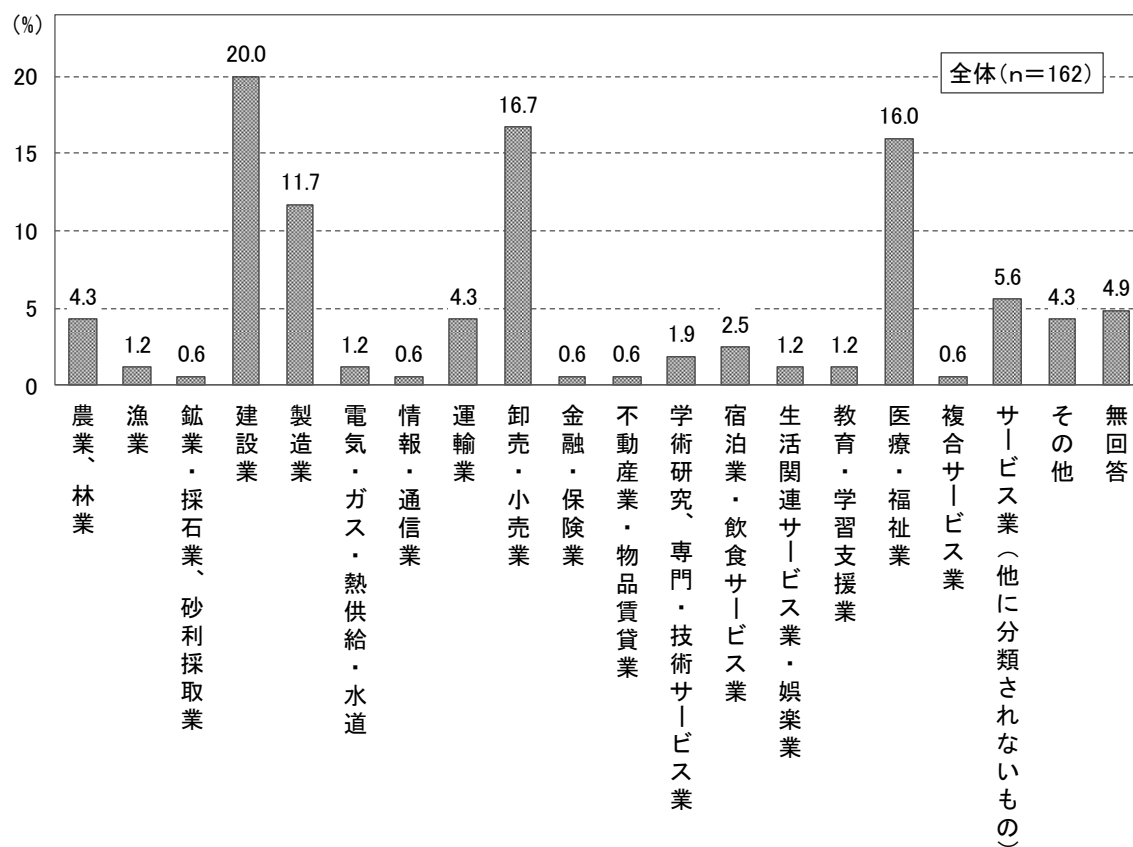
Ⅱ 調査結果

1. 企業の属性

問1 業種をお答えください。

「建設業」が 20.0%と最も高く、次いで、「卸売・小売業」(16.7%)、「医療・福祉業」(16.0%) の順となっています。

前回調査と比べると、「卸売・小売業」の割合がわずかながら高くなっています。

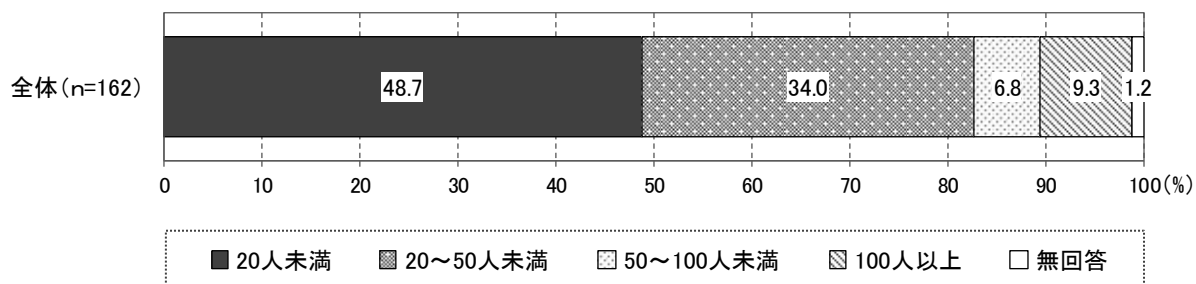


問2 従業員数をお答えください。

従業員数

全体では、「20 人未満」が 48.7%と最も高く、次いで、「20～50 人未満」(34.0%)、「100 人以上」(9.3%)の順となっています。

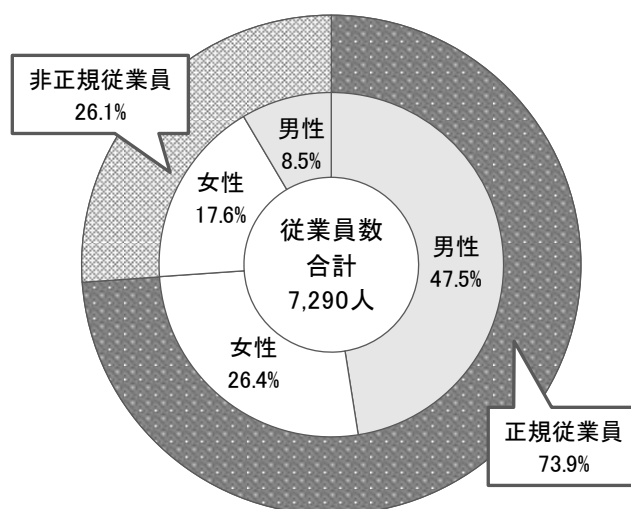
前回調査と比べると、「20 人未満」の企業がわずかながら高くなっています。



雇用形態別および性別従業員数

雇用形態別で見ると、「正規従業員」が 73.9%と高く、「非正規従業員」が 26.1%となっています。

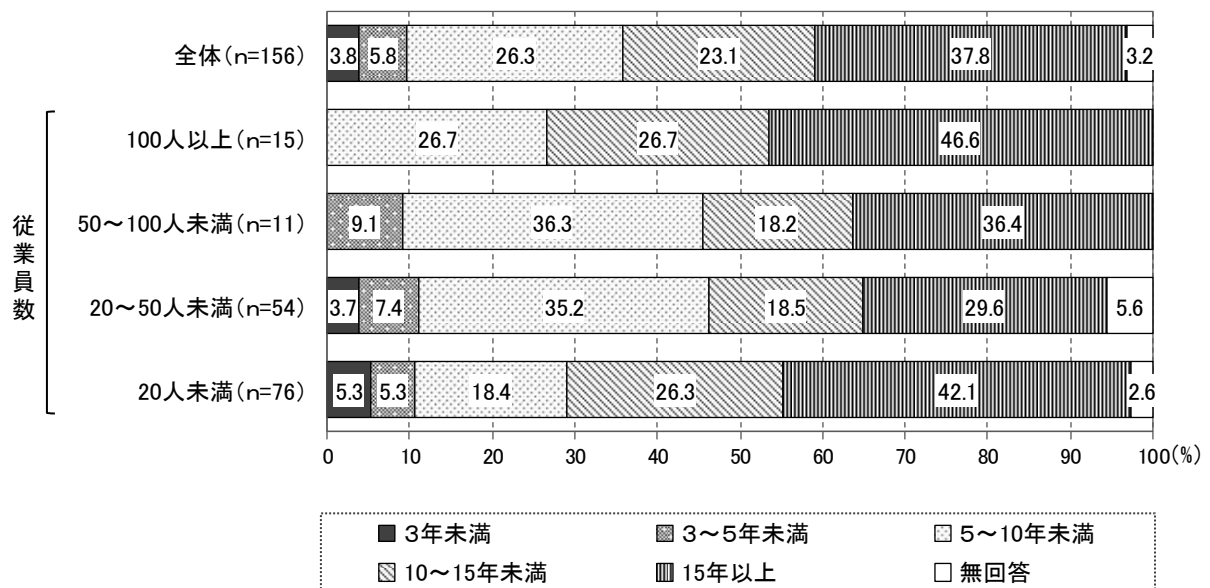
性別で見ると、「男性の正規従業員」(47.5%)と「男性の非正規従業員」(8.5%)を合わせた“男性従業員”が 56.0%、「女性の正規従業員」(26.4%)と「女性の非正規従業員」(17.6%)を合わせた“女性従業員”が 44.0%となっています。



問3 従業員の平均勤続年数をそれぞれお答えください。

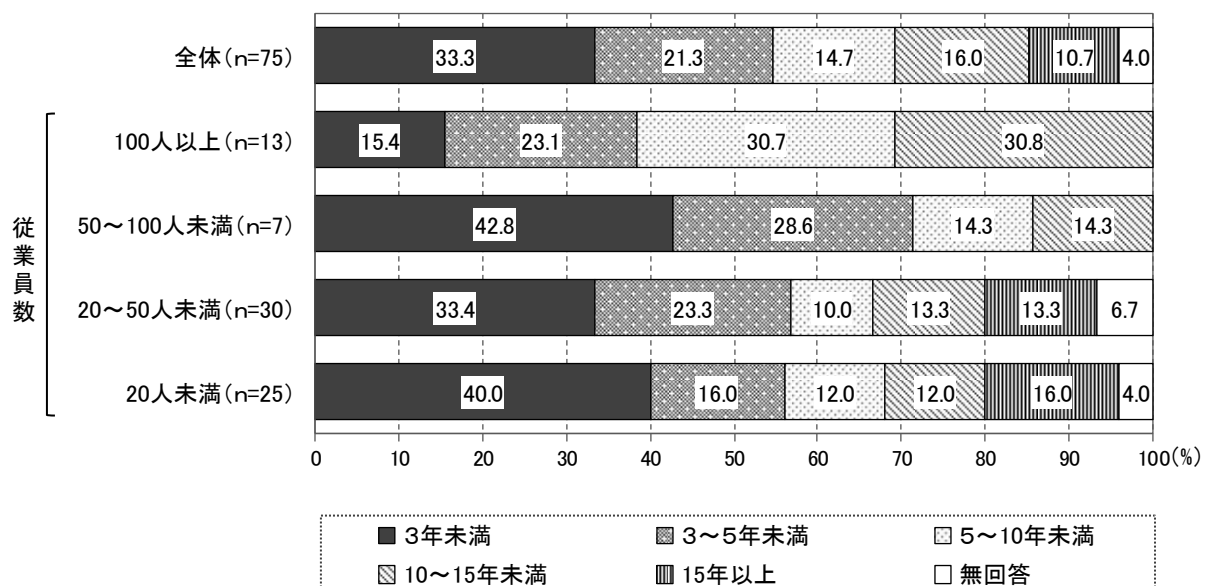
(男性) 正規従業員

全体では、「15年以上」が37.8%と最も高く、次いで、「5～10年未満」(26.3%)、「10～15年未満」(23.1%)の順となっています。



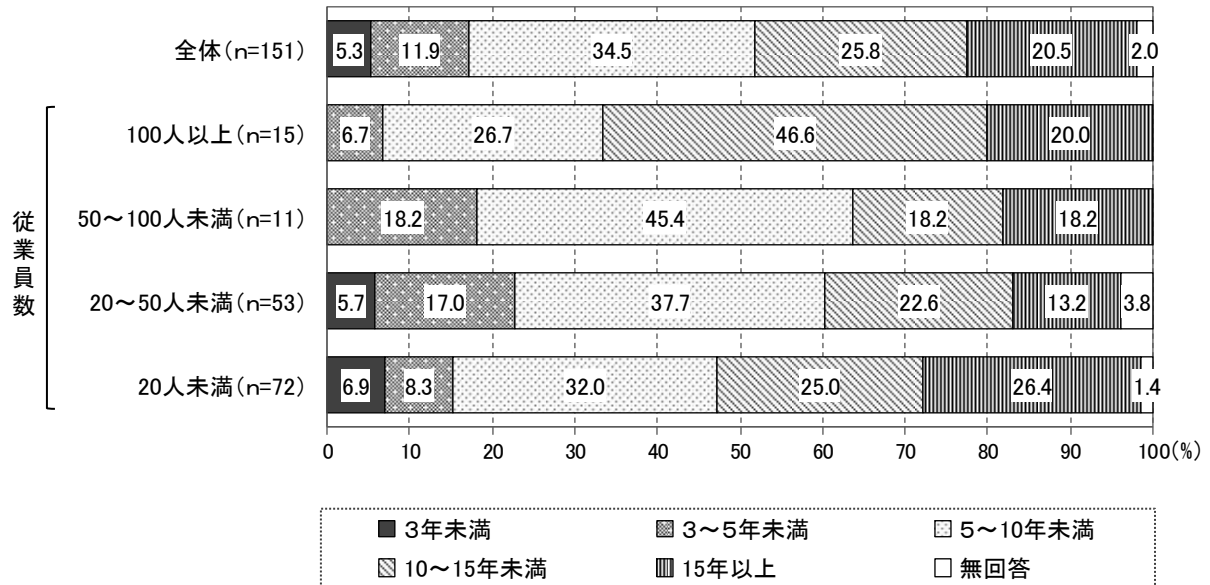
(男性) 非正規従業員

全体では、「3年未満」が33.3%と最も高く、次いで、「3～5年未満」(21.3%)、「10～15年未満」(16.0%)の順となっています。



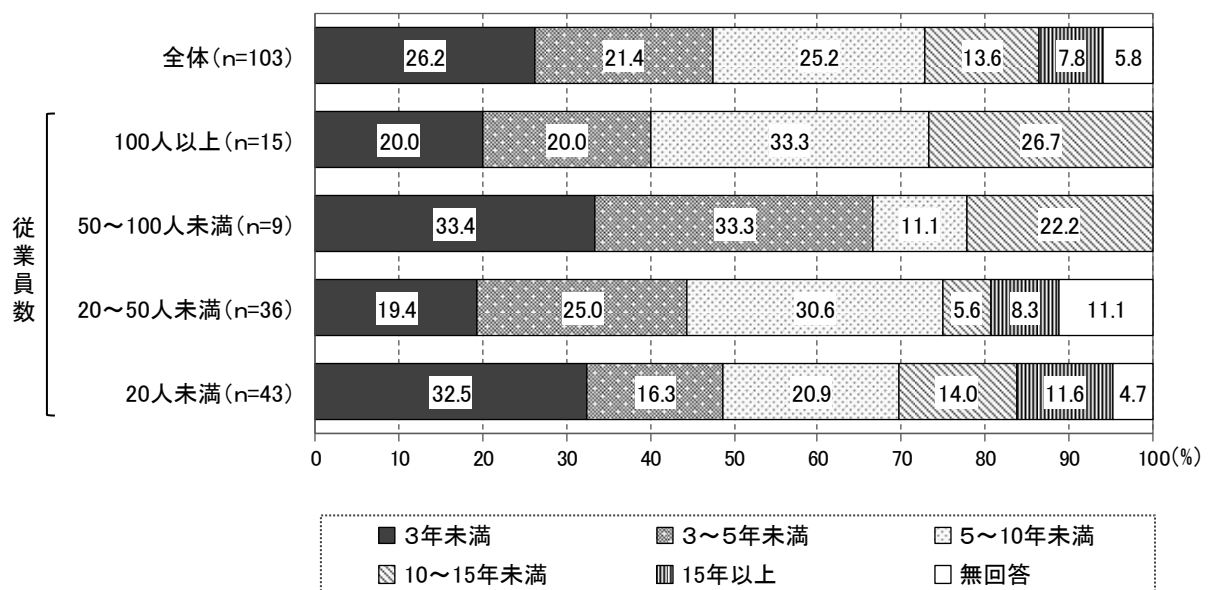
（女性）正規従業員

全体では、「5～10 年未満」が 34.5%と最も高く、次いで、「10～15 年未満」(25.8%)、「15 年以上」(20.5%) の順となっています。



（女性）非正規従業員

全体では、「3 年未満」が 26.2%と最も高く、次いで、「5～10 年未満」(25.2%)、「3～5 年未満」(21.4%) の順となっています。

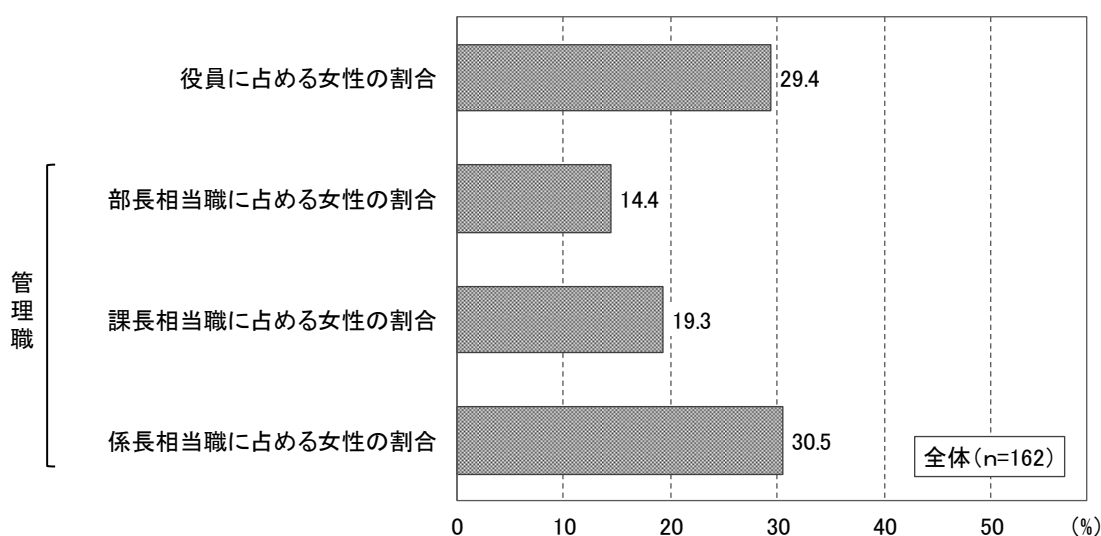


2. 女性の活躍推進について

問4 直近の状況で把握できる貴社の女性管理職等登用は、何人ですか。

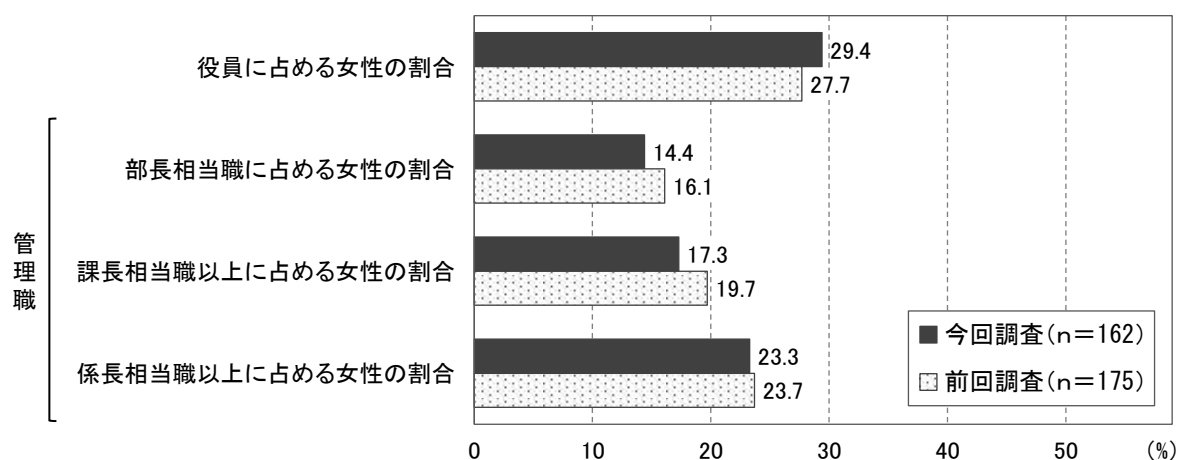
「役員に占める女性の割合」は、29.4%となっています。また、管理職では、「係長相当職に占める女性の割合」が 30.5%と最も高く、次いで、「課長相当職に占める女性の割合」(19.3%)、「部長相当職に占める女性の割合」(14.4%)の順となっています。

「課長相当職以上に占める女性の割合」になると 17.3%で、前回調査と比べると 2.4 ポイント低くなっています。



◆前回調査との比較（成果指標に関する設問）

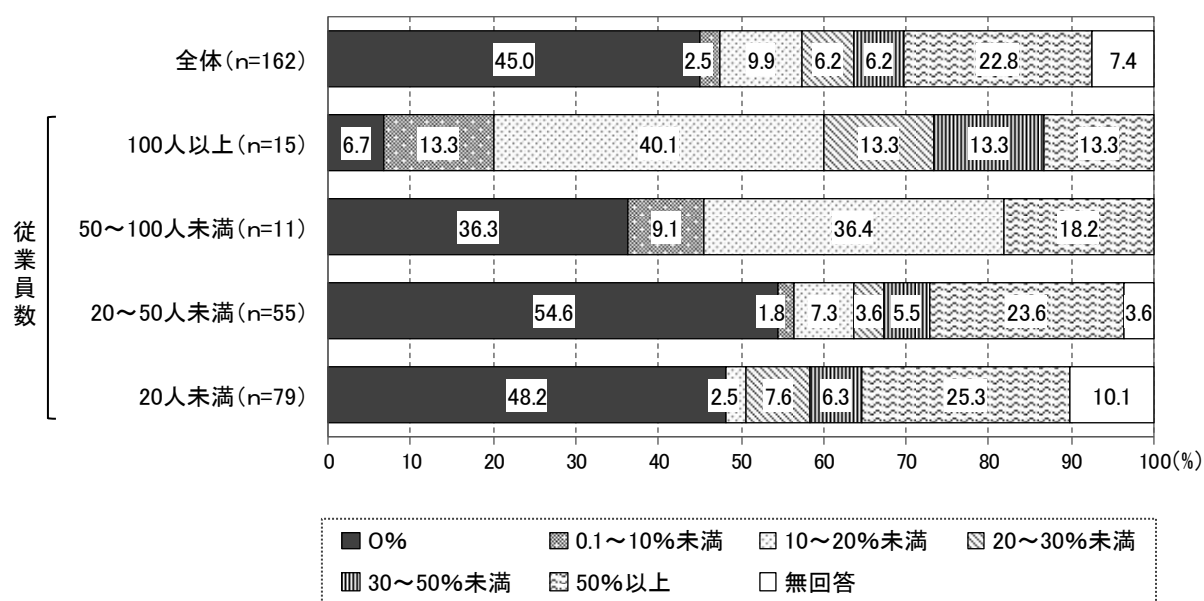
【前回調査】平成 30 年度女性活躍推進に関する企業アンケート調査



問5 貴社の女性管理職の割合は何%ですか。

全体では、「0%」が45.0%と最も高く、次いで、「50%以上」(22.8%)、「10~20%未満」(9.9%)の順となっています。

前回調査と比べると、「0%」が9.3ポイント低くなっている一方で、「50%以上」が3.9ポイント高くなっています。

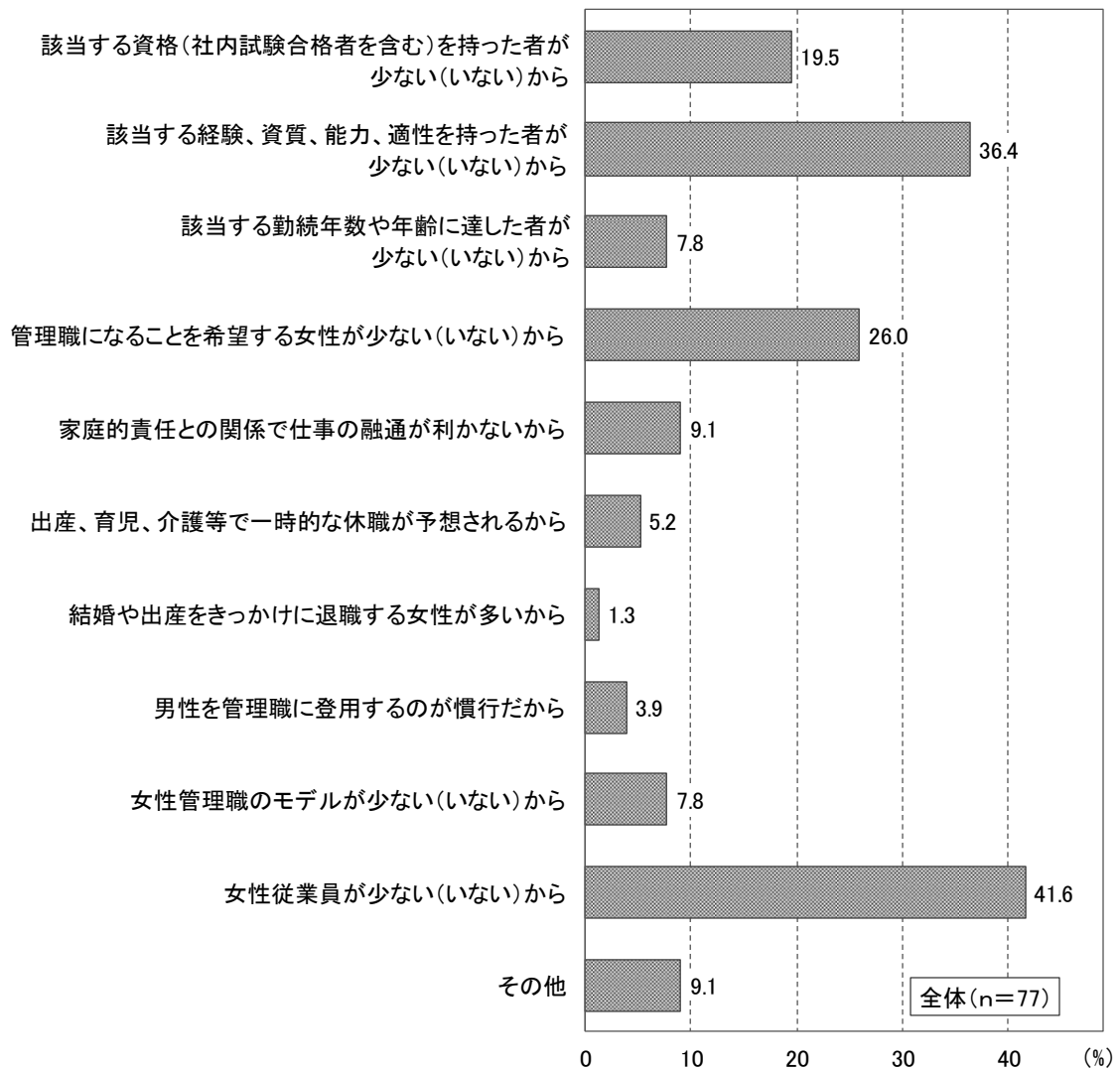


問 5-1

◆問5で、女性管理職が「10%未満」だった方。
女性管理職が少ない理由は何ですか。【複数回答可】

「女性従業員が少ない（いない）から」が41.6%と最も高く、次いで、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない（いない）から」（36.4%）、「管理職になることを希望する女性が少ない（いない）から」（26.0%）の順となっています。

前回調査と比べると、「管理職になることを希望する女性が少ない（いない）から」が8.2ポイント高くなっています。

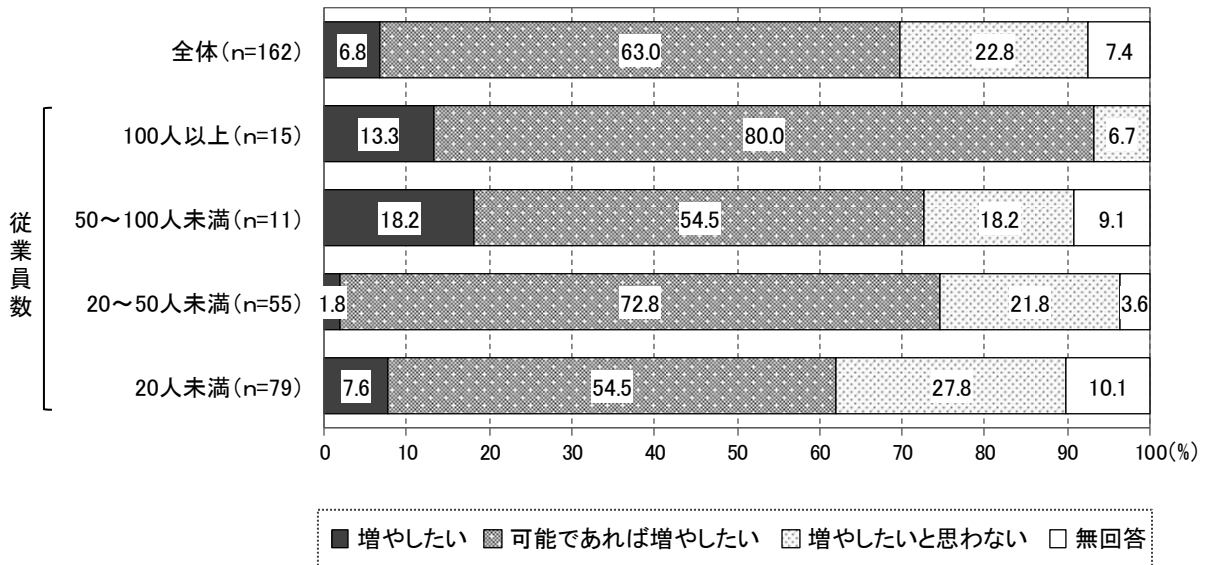


			該当する資格（社内試験合格者を含む）を持った者が少ない（いない）から	該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない（いない）から	該当する勤続年数や年齢に達した者が少ない（いない）から	管理職になることを希望する女性が少ない（いない）から	家庭的責任との関係で仕事の融通が利かないから	出産、育児、介護等で一時的な休職が予想されるから	結婚や出産をきっかけに退職する女性が多いから	男性を管理職に登用するのが慣行だから	女性管理職のモデルが少ない（いない）から	女性従業員が少ない（いない）から	その他
全体		77	15 19.5%	28 36.4%	6 7.8%	20 26.0%	7 9.1%	4 5.2%	1 1.3%	3 3.9%	6 7.8%	32 41.6%	7 9.1%
従業員数	100人以上	3	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%
	50～ 100人未満	5	0 0.0%	2 40.0%	1 20.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%
	20～ 50人未満	31	8 25.8%	12 38.7%	1 3.2%	11 35.5%	4 12.9%	2 6.5%	1 3.2%	1 3.2%	2 6.5%	13 41.9%	1 3.2%
	20人未満	38	6 15.8%	14 36.8%	4 10.5%	6 15.8%	3 7.9%	2 5.3%	0 0.0%	1 2.6%	4 10.5%	15 39.5%	6 15.8%

問6 今後、女性管理職を増やしたいと思いますか。

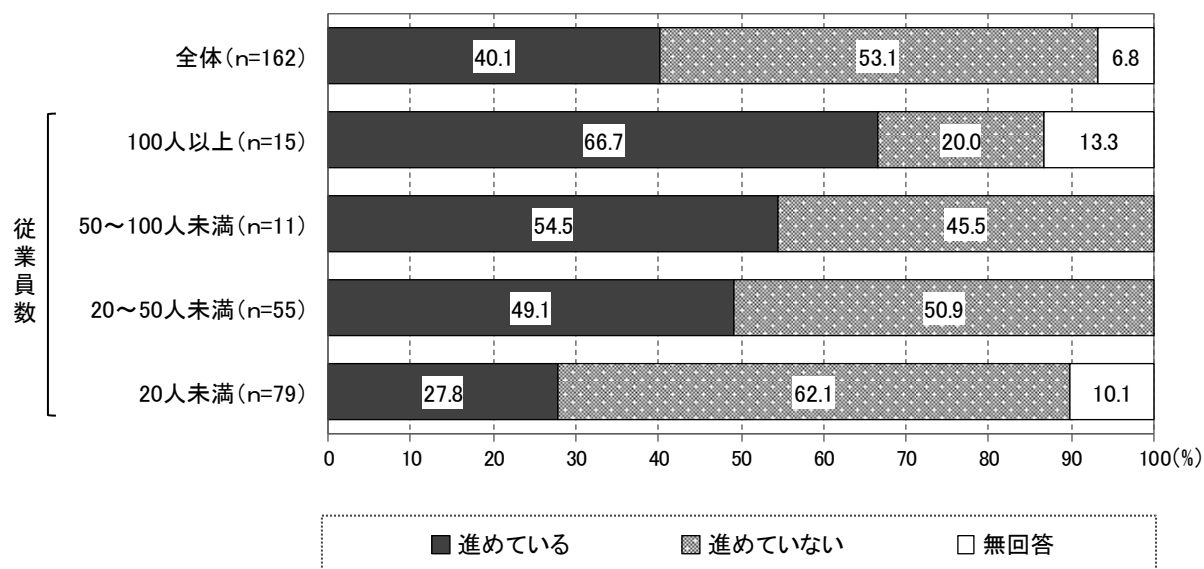
全体では、「可能であれば増やしたい」が63.0%と最も高く、次いで、「増やしたいと思わない」(22.8%)、「増やしたい」(6.8%)の順となっています。

前回調査と比べると、「増やしたい」と「可能であれば増やしたい」を合わせた「増やしたい」の割合は全体で3.5ポイント高くなっています。



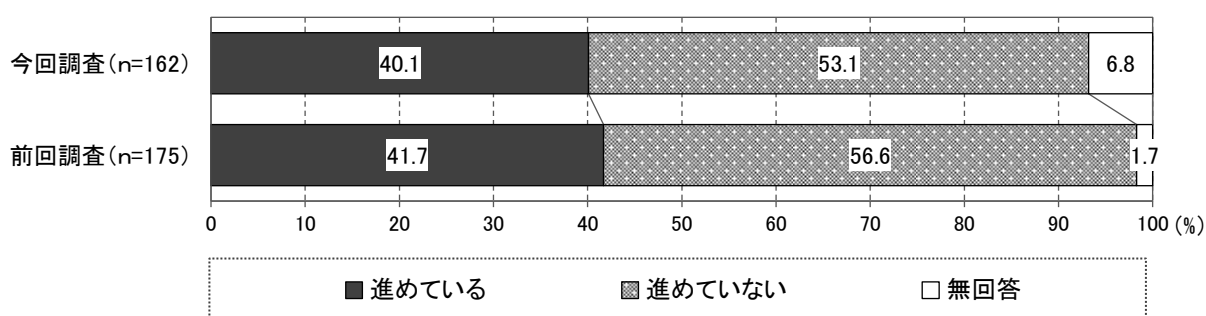
問7 貴社では女性活躍推進への取組を進めていますか。

全体では、「進めていない」が53.1%と高く、「進めている」が40.1%となっています。
 前回調査と比べると、20～50人未満の企業で「進めている」が16.8ポイント高くなっています。



◆前回調査との比較（成果指標に関する設問）

【前回調査】平成30年度女性活躍推進に関する企業アンケート調査



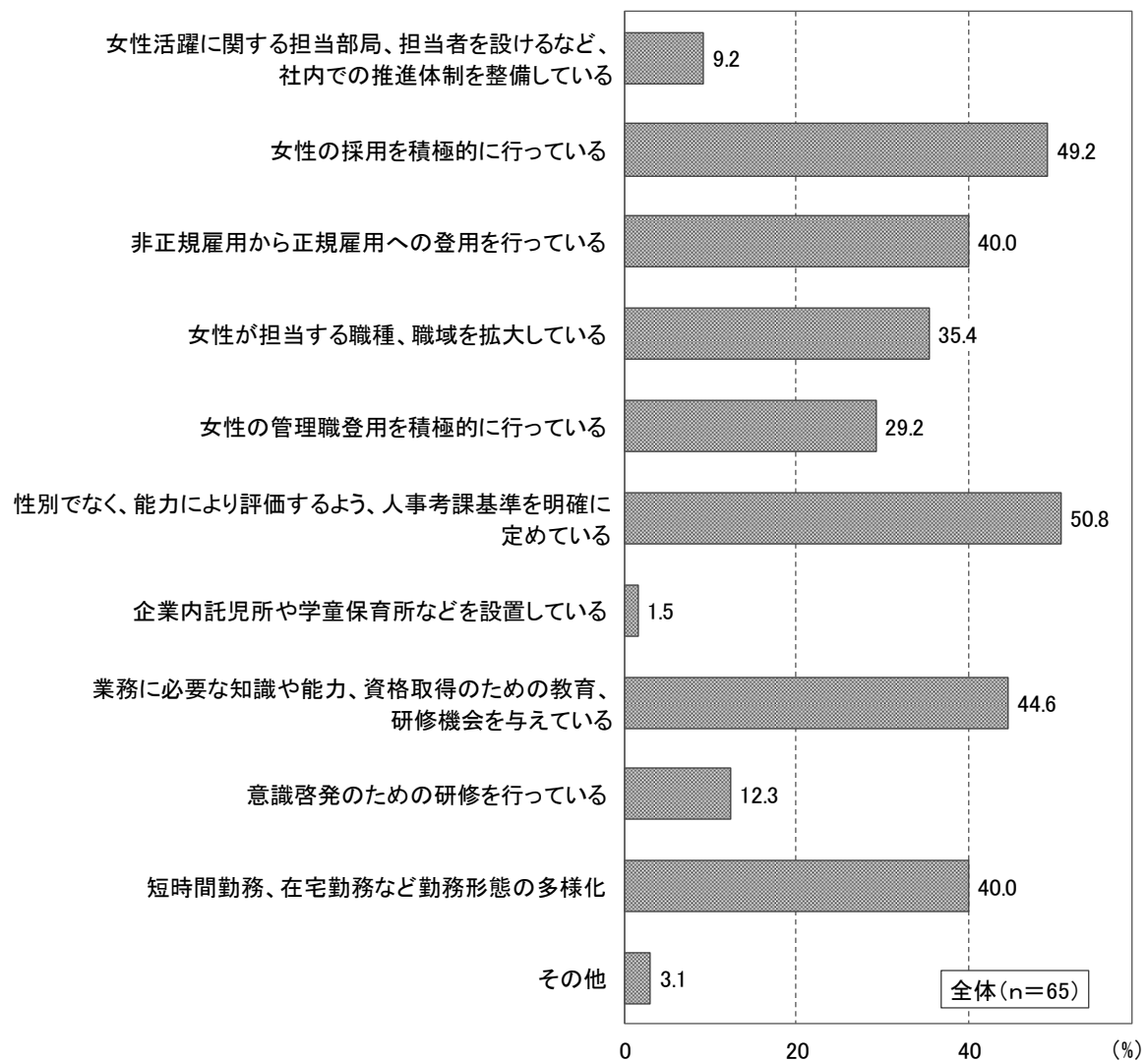
問 7-1

◆問7で、「1. 進めている」と回答した方。

貴社では女性活躍推進としてどのような取組をしていますか。【複数回答可】

「性別でなく、能力により評価するよう、人事考課基準を明確に定めている」が50.8%と最も高く、次いで、「女性の採用を積極的に行っている」(49.2%)、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育、研修機会を与えている」(44.6%)の順となっています。

前回調査と比べると、「性別でなく、能力により評価するよう、人事考課基準を明確に定めている」が7.0ポイント高くなっています。



			女性活躍に関する担当部局、担当者 を設けるなど、社内での推進体制を 整備している	女性の採用を積極的に行っている	非正規雇用から正規雇用への登用を行 っている	女性が担当する職種、職域を拡大して いる	女性の管理職登用を積極的に行ってい る	性別でなく、能力により評価するよう、 人事考課基準を明確に定めている	企業内託児所や学童保育所などを設置 している	業務に必要な知識や能力、資格取得の ための教育、研修機会を与えている	意識啓発のための研修を行っている	短時間勤務、在宅勤務など勤務形態の 多様化	その他
全体		65 (n=)	6 9.2%	32 49.2%	26 40.0%	23 35.4%	19 29.2%	33 50.8%	1 1.5%	29 44.6%	8 12.3%	26 40.0%	2 3.1%
従業員数	100人以上	10	1 10.0%	6 60.0%	6 60.0%	5 50.0%	5 50.0%	7 70.0%	1 10.0%	4 40.0%	1 10.0%	2 20.0%	0 0.0%
	50～ 100人未満	6	0 0.0%	4 66.7%	2 33.3%	3 50.0%	2 33.3%	4 66.7%	0 0.0%	5 83.3%	1 16.7%	3 50.0%	1 16.7%
	20～ 50人未満	27	4 14.8%	15 55.6%	11 40.7%	8 29.6%	8 29.6%	15 55.6%	0 0.0%	11 40.7%	4 14.8%	12 44.4%	1 3.7%
	20人未満	22	1 4.5%	7 31.8%	7 31.8%	7 31.8%	4 18.2%	7 31.8%	0 0.0%	9 40.9%	2 9.1%	9 40.9%	0 0.0%

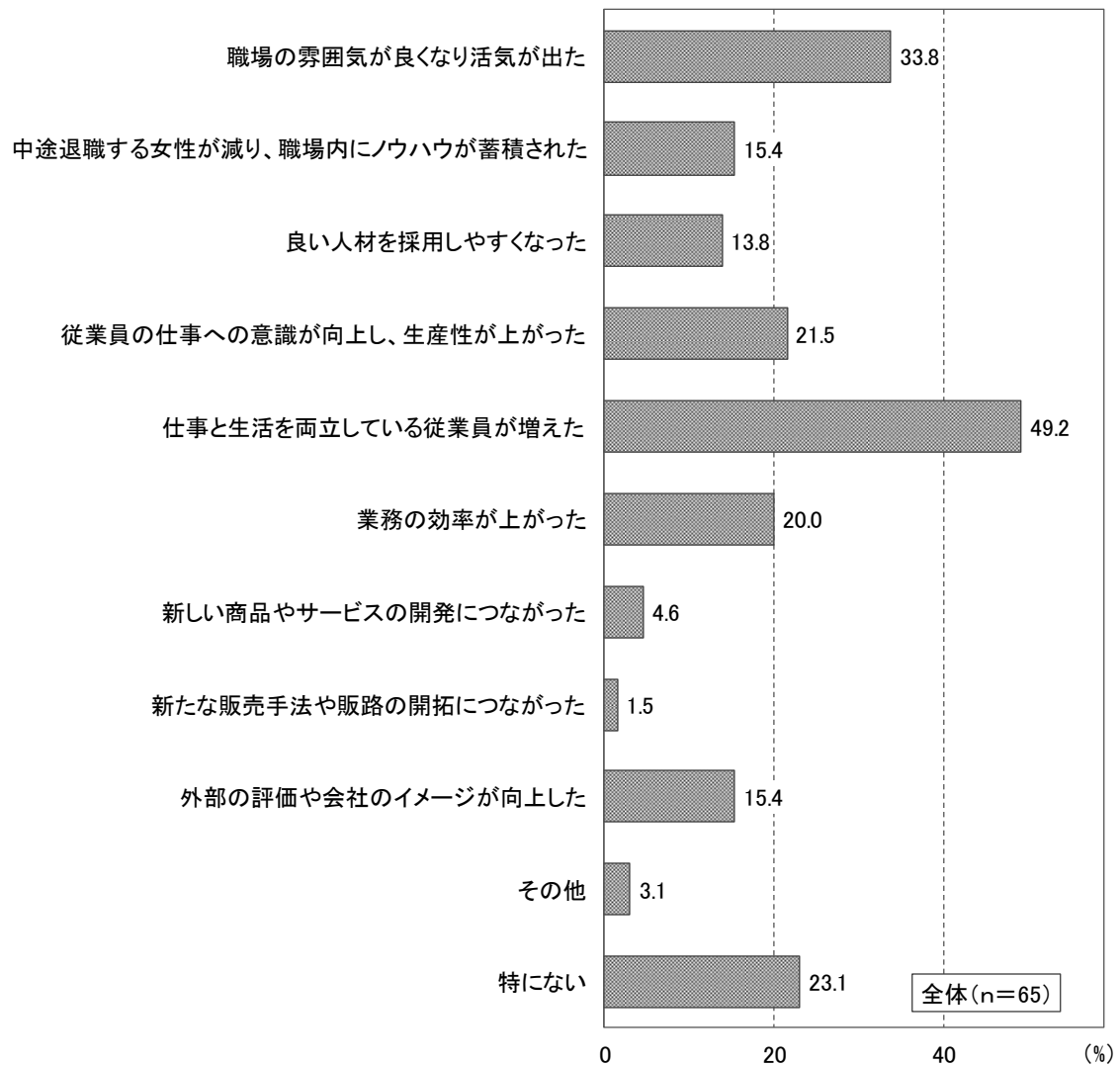
問 7-2

◆問7で、「1. 進めている」と回答した方。

女性活躍推進に取り組んで、どのような効果がありましたか。【複数回答可】

「特にない」が23.1%と一定の割合が見られますが、具体的な効果で見ると、「仕事と生活を両立している従業員が増えた」が49.2%と最も高く、次いで、「職場の雰囲気が良くなり活気が出た」(33.8%)、「従業員の仕事への意識が向上し、生産性が上がった」(21.5%)の順となっています。

前回調査とは変わりありません。



				中途退職する女性が減り、職場内にノウハウが蓄積された	良い人材を採用しやすくなった	従業員の仕事への意識が向上し、生産性が上がった	仕事と生活を両立している従業員が増えた	業務の効率が上がった	新しい商品やサービスの開発につながった	新たな販売手法や販路の開拓につながった	外部の評価や会社のイメージが向上した	その他	特にない
		(n=)											
全体		65	22 33.8%	10 15.4%	9 13.8%	14 21.5%	32 49.2%	13 20.0%	3 4.6%	1 1.5%	10 15.4%	2 3.1%	15 23.1%
従業員数	100人以上	10	4 40.0%	1 10.0%	2 20.0%	1 10.0%	7 70.0%	2 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 20.0%	0 0.0%	2 20.0%
	50～100人未満	6	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	2 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	3 50.0%
	20～50人未満	27	8 29.6%	6 22.2%	5 18.5%	6 22.2%	10 37.0%	5 18.5%	3 11.1%	0 0.0%	4 14.8%	1 3.7%	7 25.9%
	20人未満	22	9 40.9%	2 9.1%	1 4.5%	7 31.8%	13 59.1%	6 27.3%	0 0.0%	1 4.5%	3 13.6%	1 4.5%	3 13.6%

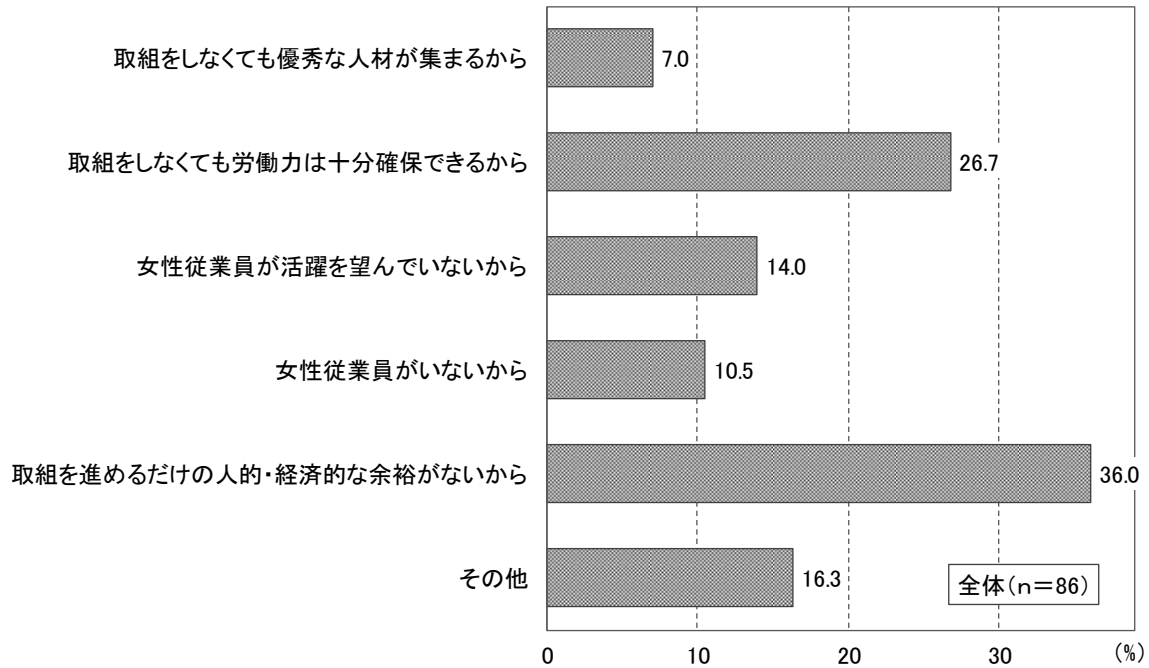
問 7-3

◆問7で、「2. 進めていない」と回答した方。

女性活躍推進への取組を進めていない理由は何ですか。【複数回答可】

「その他」が16.3%と一定の割合が見られますが、具体的な理由を見ると、「取組を進めるだけの人的・経済的な余裕がないから」が36.0%と最も高く、次いで、「取組をしなくても労働力は十分確保できるから」(26.7%)、「女性従業員が活躍を望んでいないから」(14.0%)の順となっています。

前回調査と比べると、「女性従業員がいないから」が9.7ポイント低くなっています。

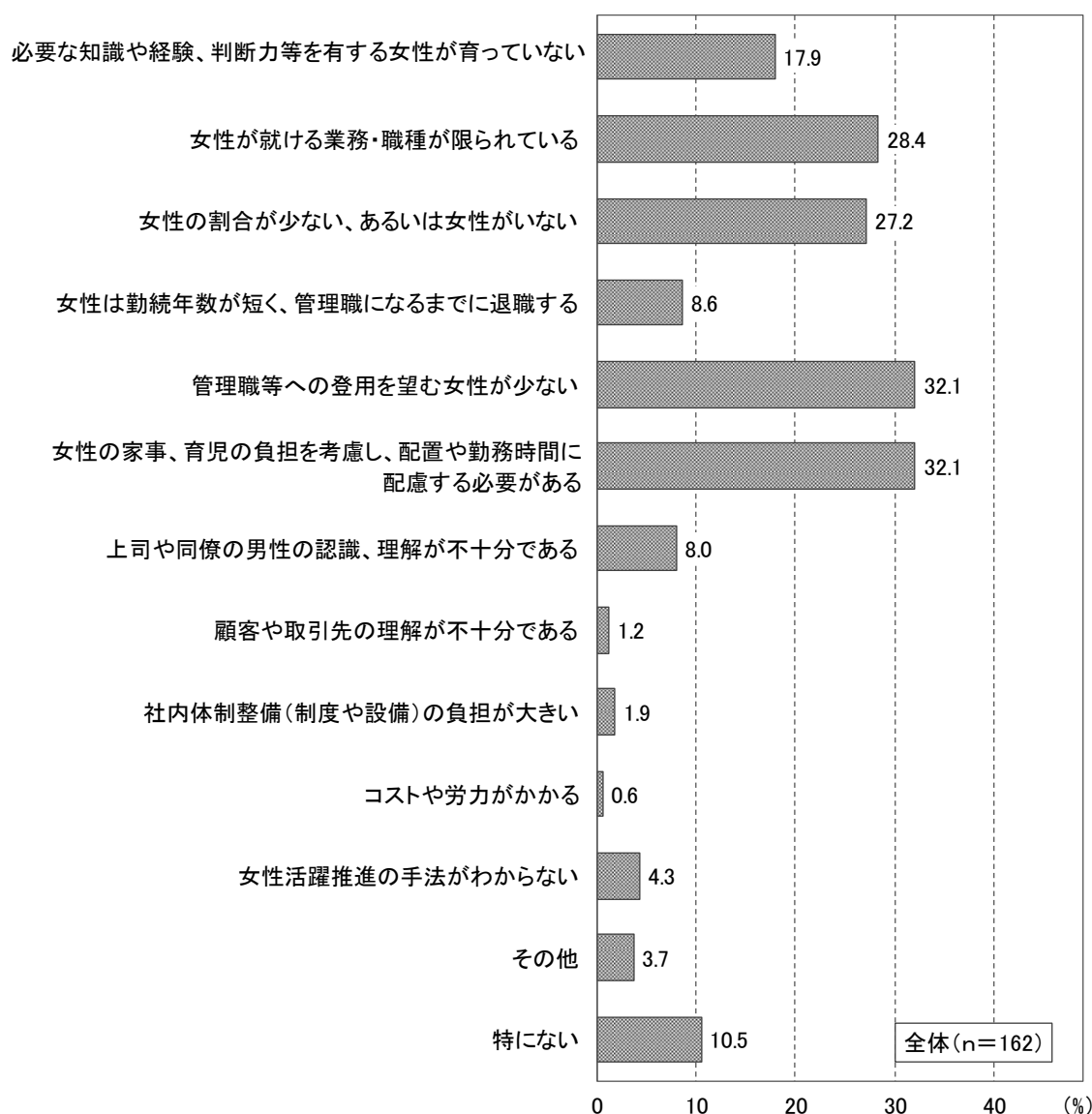


		(n=)	取組をしなくても優秀な人材が集まるから	取組をしなくても労働力は十分確保できるから	女性従業員が活躍を望んでいないから	女性従業員がいないから	取組を進めるだけの人的・経済的な余裕がないから	その他
全体		86	6 7.0%	23 26.7%	12 14.0%	9 10.5%	31 36.0%	14 16.3%
従業員数	100人以上	3	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%
	50～100人未満	5	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	1 20.0%	2 40.0%	1 20.0%
	20～50人未満	28	4 14.3%	10 35.7%	4 14.3%	1 3.6%	10 35.7%	3 10.7%
	20人未満	49	1 2.0%	11 22.4%	8 16.3%	7 14.3%	16 32.7%	10 20.4%

問8 女性活躍推進にあたり、どのような課題があると思いますか。【複数回答可】

「管理職等への登用を望む女性が少ない」・「女性の家事、育児の負担を考慮し、配置や勤務時間に配慮する必要がある」が32.1%と同率で最も高く、次いで、「女性が就ける業務・職種が限られている」(28.4%)、「女性の割合が少ない、あるいは女性がいない」(27.2%)の順となっています。

前回調査と比べると、「管理職等への登用を望む女性が少ない」が4.1ポイント高くなっています。

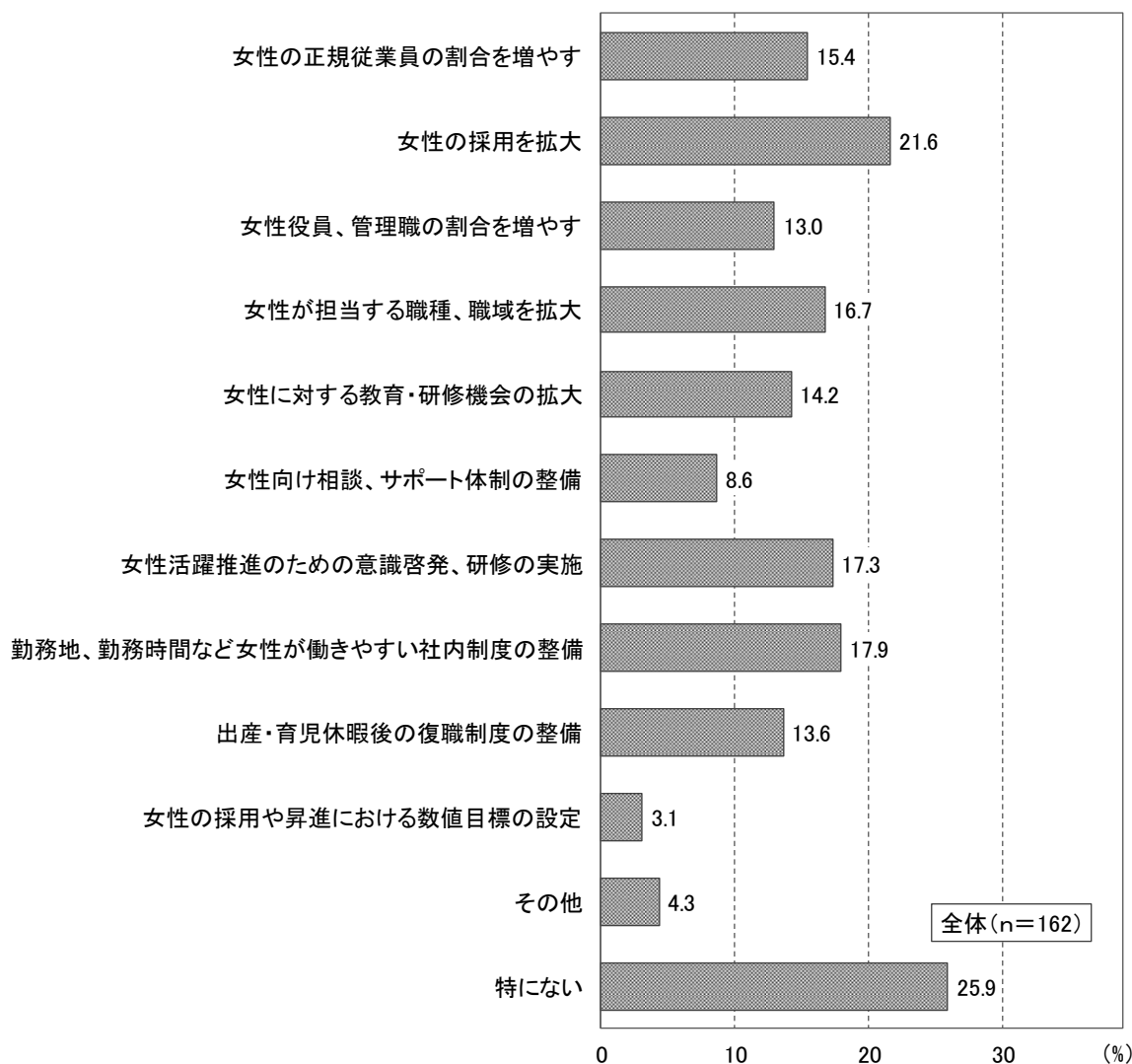


			必要な知識や経験、判断力等を有する女性が育っていない	女性が就ける業務・職種が限られている	女性の割合が少ない、あるいは女性がいない	女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する	管理職等への登用を望む女性が少ない	女性の家事、育児の負担を考慮し、配置や勤務時間に配慮する必要がある	上司や同僚の男性の認識、理解が不十分である	顧客や取引先の理解が不十分である	社内体制整備（制度や設備）の負担が大きい	コストや労力がかかる	女性活躍推進の手法がわからない	その他	特にない	
全体		(n=)	162	29 17.9%	46 28.4%	44 27.2%	14 8.6%	52 32.1%	52 32.1%	13 8.0%	2 1.2%	3 1.9%	1 0.6%	7 4.3%	6 3.7%	17 10.5%
従業員数	100人以上	15	6 40.0%	1 6.7%	4 26.7%	0 0.0%	9 60.0%	3 20.0%	3 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%
	50～ 100人未満	11	4 36.4%	3 27.3%	3 27.3%	2 18.2%	6 54.5%	5 45.5%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	20～ 50人未満	55	9 16.4%	17 30.9%	13 23.6%	6 10.9%	18 32.7%	14 25.5%	2 3.6%	1 1.8%	1 1.8%	1 1.8%	1 1.8%	2 3.6%	2 3.6%	6 10.9%
	20人未満	79	10 12.7%	24 30.4%	24 30.4%	6 7.6%	18 22.8%	30 38.0%	7 8.9%	1 1.3%	2 2.5%	0 0.0%	4 5.1%	4 5.1%	4 5.1%	10 12.7%

問9 女性活躍推進に関し、貴社の今後の取組方針は何ですか。【複数回答可】

「特にない」が25.9%と割合が高くなっていますが、具体的な取組方針で見ると、「女性の採用を拡大」が21.6%と最も高く、次いで、「勤務地、勤務時間など女性が働きやすい社内制度の整備」(17.9%)、「女性活躍推進のための意識啓発、研修の実施」(17.3%)の順となっています。

前回調査と比べると、「女性の採用を拡大」が5.6ポイント高くなっています。

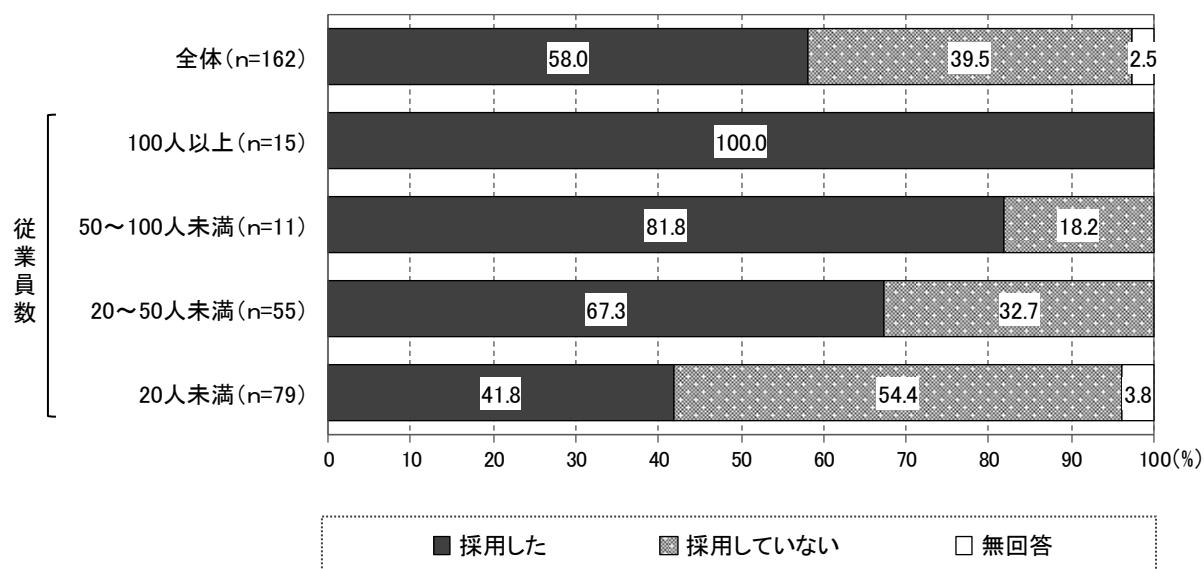


			女性の正規従業員の割合を増やす	女性の採用を拡大	女性役員、管理職の割合を増やす	女性が担当する職種、職域を拡大	女性に対する教育・研修機会の拡大	女性向け相談、サポート体制の整備	女性活躍推進のための意識啓発、研修の実施	勤務地、勤務時間など女性が働きやすい社内制度の整備	出産・育児休暇後の復職制度の整備	女性の採用や昇進における数値目標の設定	その他	特 に ない
		(n=)												
全体		162	25 15.4%	35 21.6%	21 13.0%	27 16.7%	23 14.2%	14 8.6%	28 17.3%	29 17.9%	22 13.6%	5 3.1%	7 4.3%	42 25.9%
従業員数	100人以上	15	2 13.3%	8 53.3%	7 46.7%	3 20.0%	4 26.7%	2 13.3%	5 33.3%	4 26.7%	5 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%
	50～ 100人未満	11	3 27.3%	5 45.5%	2 18.2%	5 45.5%	2 18.2%	2 18.2%	5 45.5%	4 36.4%	1 9.1%	2 18.2%	1 9.1%	0 0.0%
	20～ 50人未満	55	9 16.4%	12 21.8%	7 12.7%	8 14.5%	9 16.4%	5 9.1%	9 16.4%	11 20.0%	7 12.7%	2 3.6%	4 7.3%	13 23.6%
	20人未満	79	11 13.9%	10 12.7%	4 5.1%	11 13.9%	8 10.1%	5 6.3%	8 10.1%	10 12.7%	9 11.4%	1 1.3%	2 2.5%	28 35.4%

3. 女性の再就職状況について

問 10 貴社ではこの3年間に、中途採用した女性の正規従業員がいますか。

全体では、「採用した」が58.0%と高く、「採用していない」が39.5%となっています。前回調査とは変わりありません。



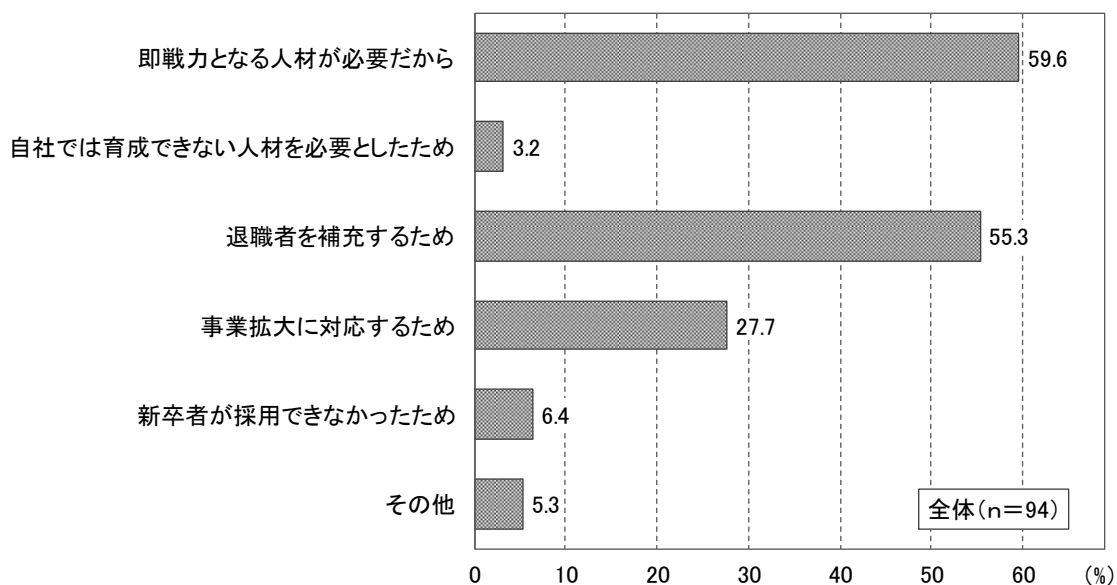
問10-1

◆問 10 で、「1. 採用した」と回答した方。

女性の正規従業員を採用した理由は何ですか。【複数回答可】

「即戦力となる人材が必要だから」が59.6%と最も高く、次いで、「退職者を補充するため」(55.3%)、「事業拡大に対応するため」(27.7%)の順となっています。

前回調査と比べると、「退職者を補充するため」が13.2ポイント低くなっています。



			即戦力となる人材が必要だから	自社では育成できない人材を必要としたため	退職者を補充するため	事業拡大に対応するため	新卒者が採用できなかったため	その他
		(n=)						
全体		94	56 59.6%	3 3.2%	52 55.3%	26 27.7%	6 6.4%	5 5.3%
従業員数	100人以上	15	8 53.3%	1 6.7%	12 80.0%	5 33.3%	2 13.3%	1 6.7%
	50～100人未満	9	3 33.3%	0 0.0%	5 55.6%	4 44.4%	1 11.1%	1 11.1%
	20～50人未満	37	22 59.5%	1 2.7%	21 56.8%	10 27.0%	3 8.1%	2 5.4%
	20人未満	33	23 69.7%	1 3.0%	14 42.4%	7 21.2%	0 0.0%	1 3.0%

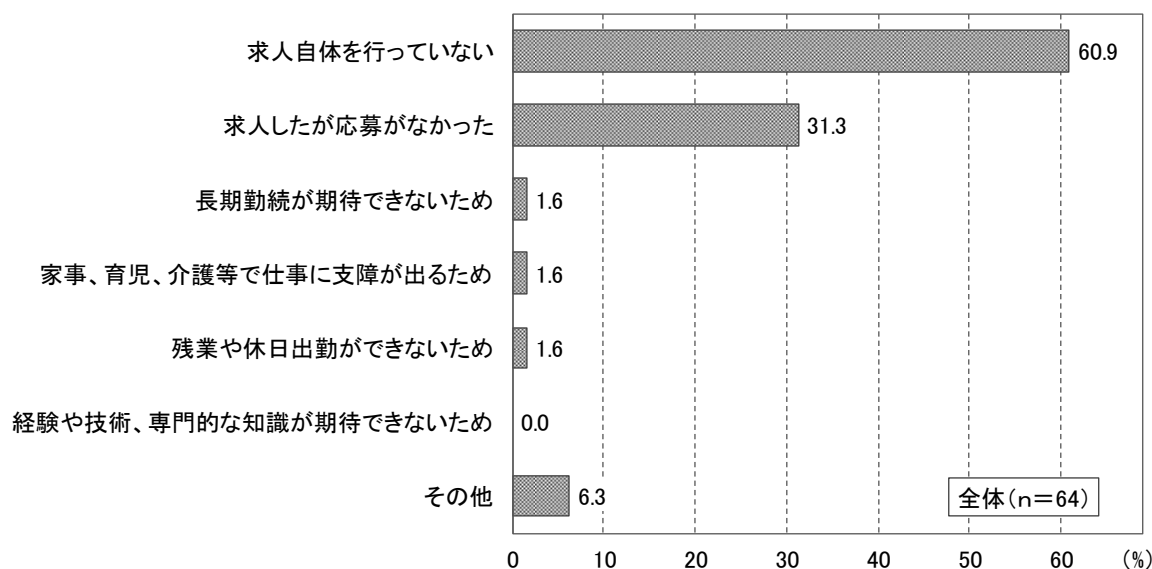
問10-2

◆問10で、「2. 採用していない」と回答した方。

女性の正規従業員を採用しなかった理由は何ですか。【複数回答可】

「求人自体を行っていない」が60.9%と最も高く、次いで、「求人したが応募がなかった」(31.3%)、「その他」(6.3%)の順となっています。

前回調査とは変わりありません。

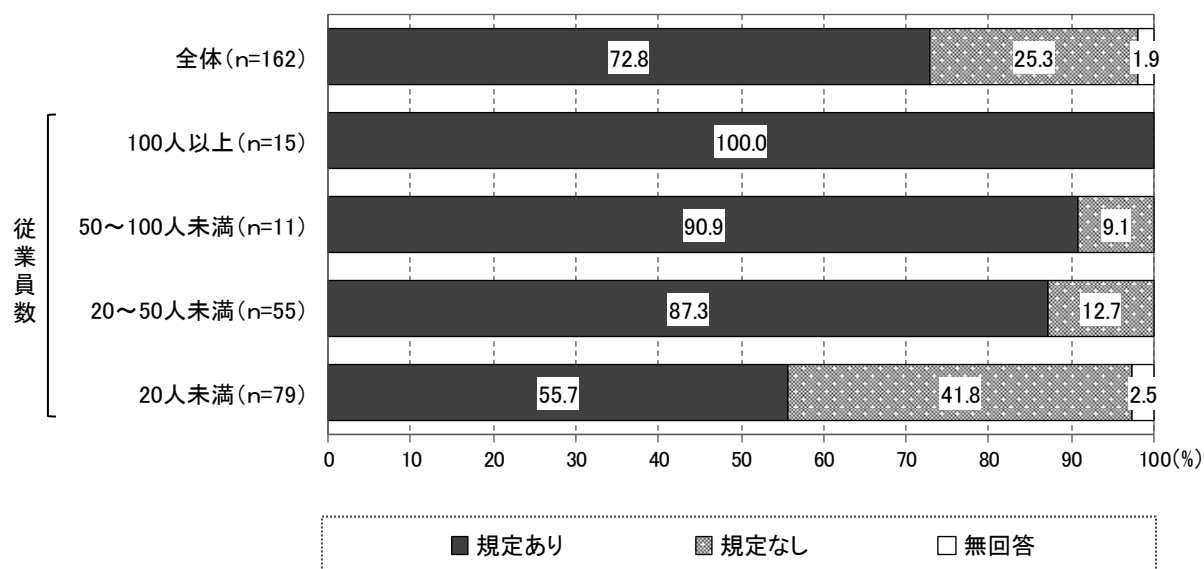


		(n=)	求人 自体を 行っ てい ない	求 人し たが 応募 がな かつ た	長 期 勤 続 が 期 待 で き な い た め	家 事、 育 児、 介 護 等 で 仕 事 に 支 障 が 出 る た め	残 業 や 休 日 出 勤 が で き な い た め	経 験 や 技 術、 期 待 で き な い 知 識 が	そ の 他
全体		64	39 60.9%	20 31.3%	1 1.6%	1 1.6%	1 1.6%	0 0.0%	4 6.3%
従業員数	100人以上	0	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	50～ 100人未満	2	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	20～ 50人未満	18	11 61.1%	5 27.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 11.1%
	20人未満	43	26 60.5%	14 32.6%	1 2.3%	1 2.3%	1 2.3%	0 0.0%	2 4.7%

4. 育児・介護との両立支援について

問 11 貴社では育児休業制度の規定はありますか。

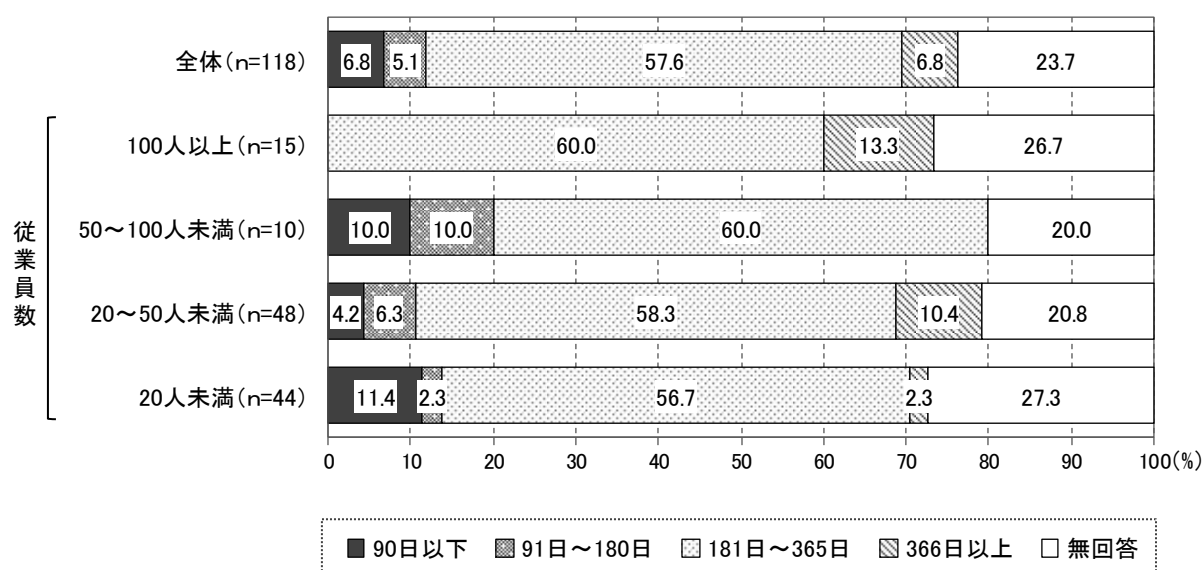
全体では、「規定あり」が72.8%と高く、「規定なし」が25.3%となっています。
 前回調査と比べると、20人未満の企業で「規定あり」が13.7ポイント低くなっています。



問11-1

◆問 11 で、「1. 規定あり」と回答した方。
 貴社の育児休業を取得できる期間は何日ですか。

全体では、「181日～365日」が57.6%と最も高く、次いで、「90日以下」・「366日以上」(6.8%で同率)、「91日～180日」(5.1%)の順となっています。

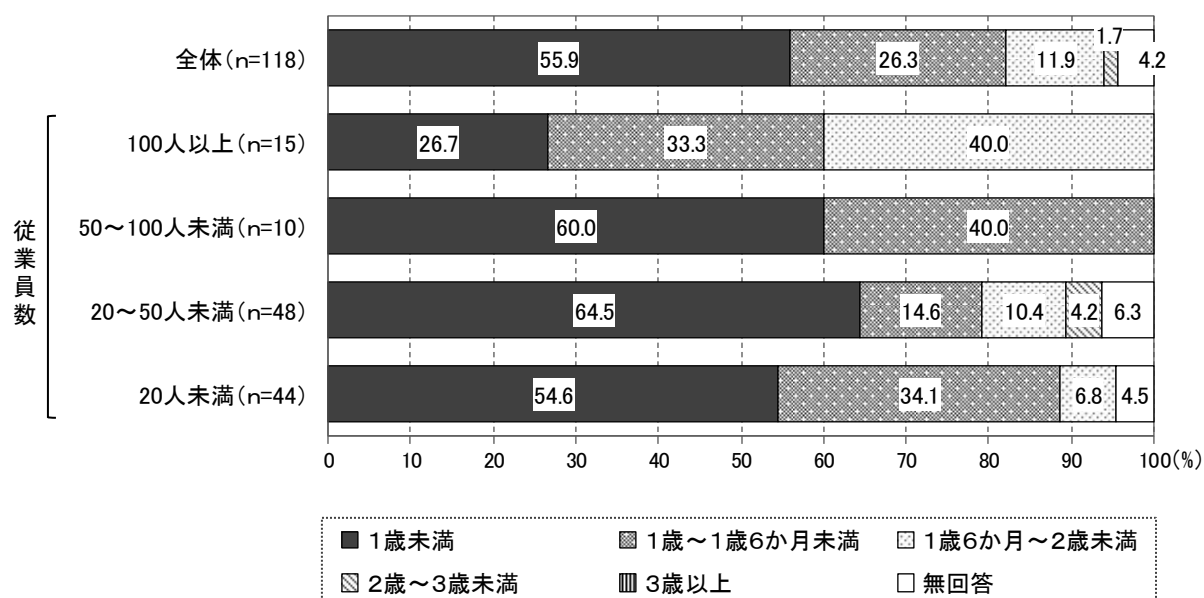


問11-2

◆問11で、「1. 規定あり」と回答した方。
何歳までの子どもを持つ従業員が対象ですか。

全体では、「1歳未満」が55.9%と最も高く、次いで、「1歳～1歳6か月未満」(26.3%)、「1歳6か月～2歳未満」(11.9%)の順となっています。

前回調査とは変わりありません。

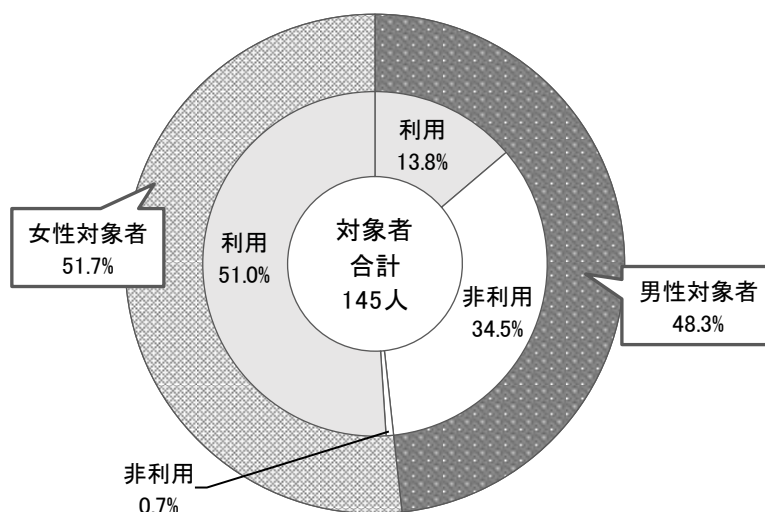


問11-3

◆問11で、「1. 規定あり」と回答した方。
直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）で、育児休業制度を利用した従業員は何人でしたか。

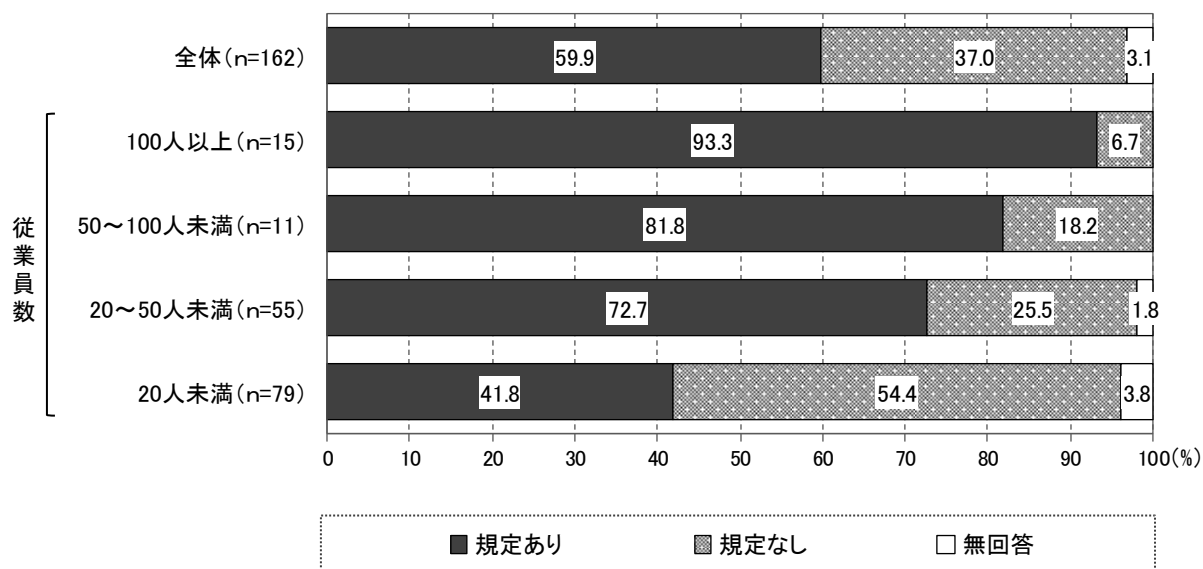
「男性の利用者」(13.8%)と「女性の利用者」(51.0%)を合わせた“育児休業利用者”が64.8%、「男性の非利用者」(34.5%)と「女性の非利用者」(0.7%)を合わせた“育児休業非利用者”が35.2%となっています。

前回調査と比べると、利用率は女性で17.4ポイント、男性で6.3ポイント高くなっています。



問 12 貴社では介護休業制度の規定はありますか。

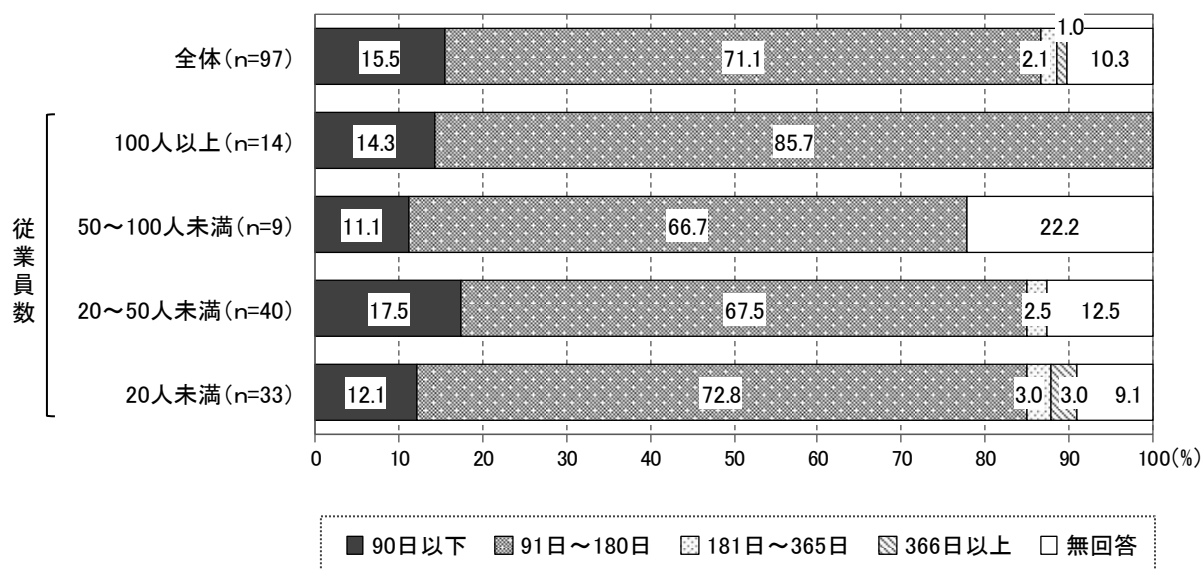
全体では、「規定あり」が59.9%と高く、「規定なし」が37.0%となっています。
 前回調査と比べると、20人未満の企業で「規定あり」が6.8ポイント低くなっています。



問12-1

◆問12で、「1. 規定あり」と回答した方。
 貴社の介護休業を取得できる期間は何日ですか。

全体では、「91日～180日」が71.1%と最も高く、次いで、「90日以下」(15.5%)、「181日～365日」(2.1%)の順となっています。



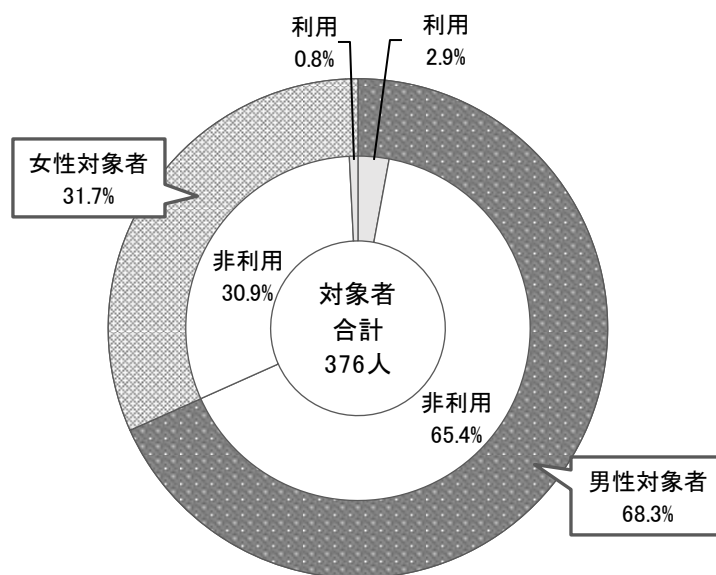
問12-2

◆問12で、「1. 規定あり」と回答した方。

直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）で、介護休業制度を利用した従業員は何人でしたか。

「男性の利用者」(2.9%)と「女性の利用者」(0.8%)を合わせた“介護休業利用者”が3.7%、「男性の非利用者」(65.4%)と「女性の非利用者」(30.9%)を合わせた“介護休業非利用者”が96.3%となっています。

前回調査と比べると、利用率は女性で4.7ポイント低く、男性では1.1ポイント高くなっています。

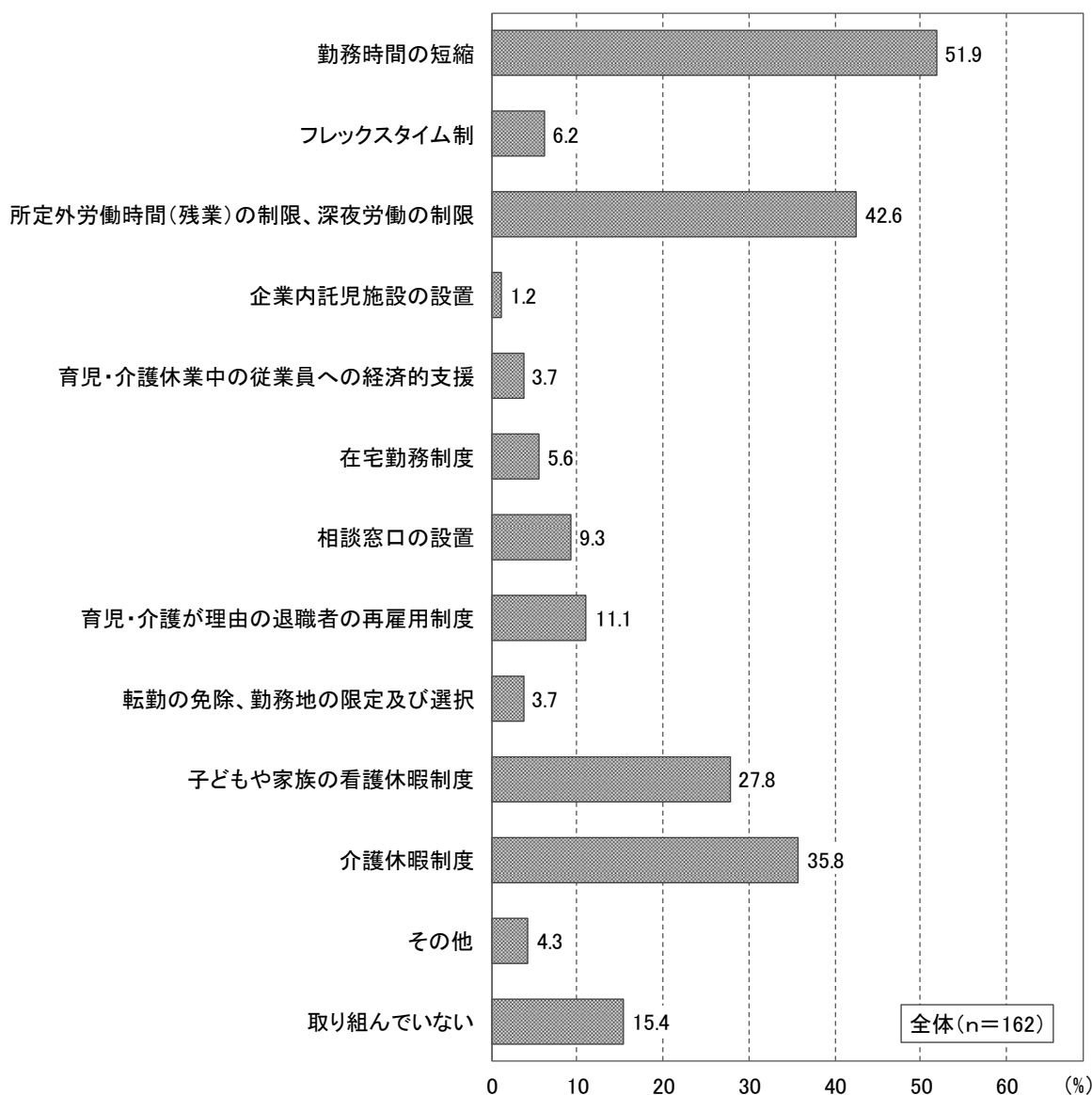


問 13

貴社では、働きながら育児・介護を行う従業員のために、次のような取組がありますか。【複数回答可】

「勤務時間の短縮」が51.9%と最も高く、次いで、「所定外労働時間（残業）の制限、深夜労働の制限」（42.6%）、「介護休暇制度」（35.8%）の順となっています。

前回調査と比べると、「取り組んでいない」が12.6ポイント低くなっています。



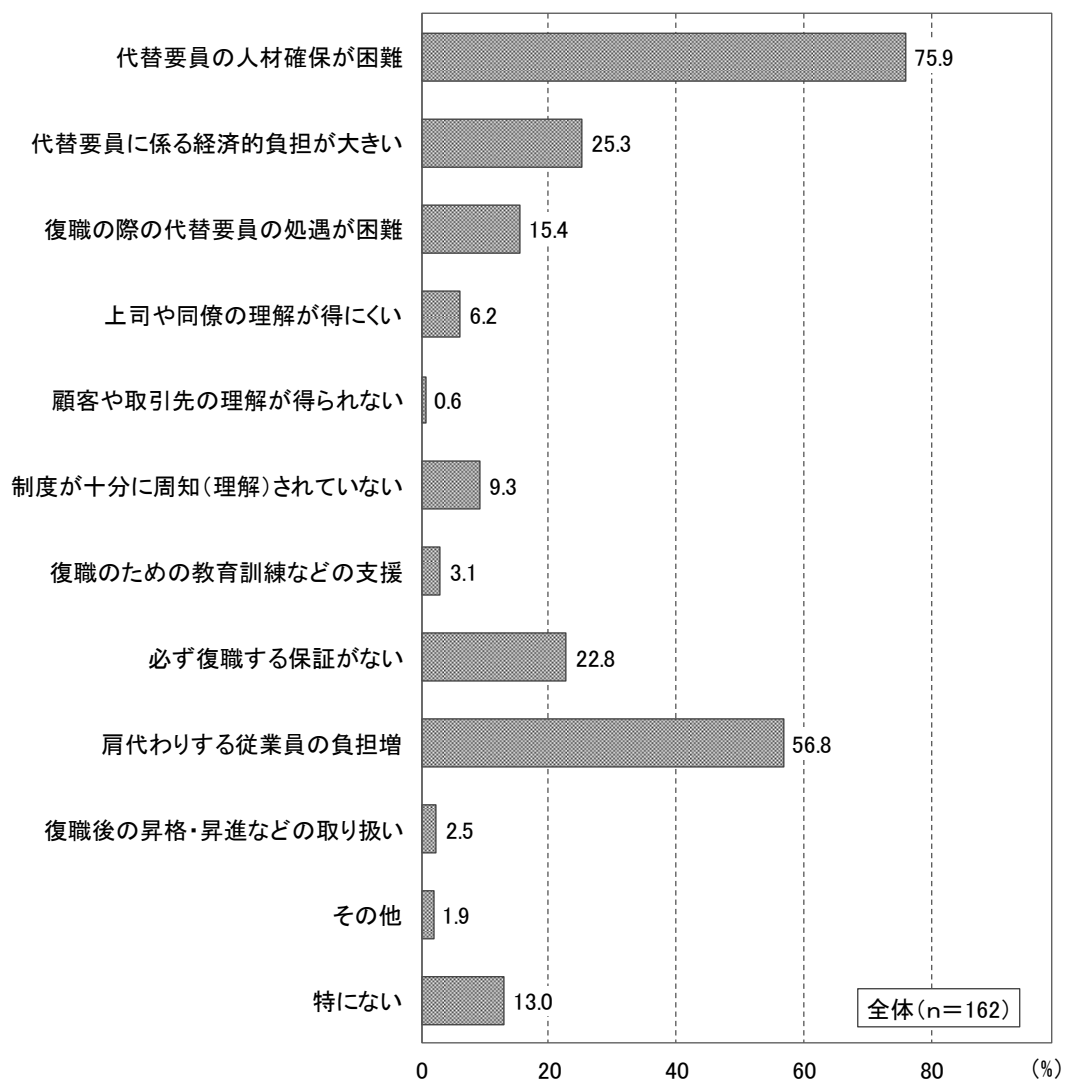
					所定外労働時間（残業）の制限、深夜労働の制限	企業内託児施設の設置	育児・介護休業中の従業員への経済的支援			育児・介護が理由の退職者の再雇用制度	転勤の免除、勤務地の限定及び選択	子どもや家族の看護休暇制度			
		(n=)	勤務時間の短縮	フレックスタイム制				在宅勤務制度	相談窓口の設置				介護休暇制度	その他	取り組んでいない
全体		162	84 51.9%	10 6.2%	69 42.6%	2 1.2%	6 3.7%	9 5.6%	15 9.3%	18 11.1%	6 3.7%	45 27.8%	58 35.8%	7 4.3%	25 15.4%
従業員数	100人以上	15	10 66.7%	0 0.0%	10 66.7%	2 13.3%	1 6.7%	2 13.3%	6 40.0%	3 20.0%	1 6.7%	9 60.0%	11 73.3%	0 0.0%	0 0.0%
	50～100人未満	11	5 45.5%	2 18.2%	4 36.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	1 9.1%	0 0.0%	5 45.5%	8 72.7%	0 0.0%	0 0.0%
	20～50人未満	55	36 65.5%	3 5.5%	29 52.7%	0 0.0%	2 3.6%	3 5.5%	5 9.1%	7 12.7%	3 5.5%	15 27.3%	24 43.6%	3 5.5%	5 9.1%
	20人未満	79	33 41.8%	5 6.3%	25 31.6%	0 0.0%	3 3.8%	4 5.1%	3 3.8%	7 8.9%	2 2.5%	15 19.0%	15 19.0%	4 5.1%	20 25.3%

問 14

貴社では従業員が育児・介護休業制度を利用する際に、どのような課題があると思いますか。【複数回答可】

「代替要員の人材確保が困難」が75.9%と最も高く、次いで、「肩代わりする従業員の負担増」(56.8%)、「代替要員に係る経済的負担が大きい」(25.3%)の順となっています。

前回調査とは変わりありません。

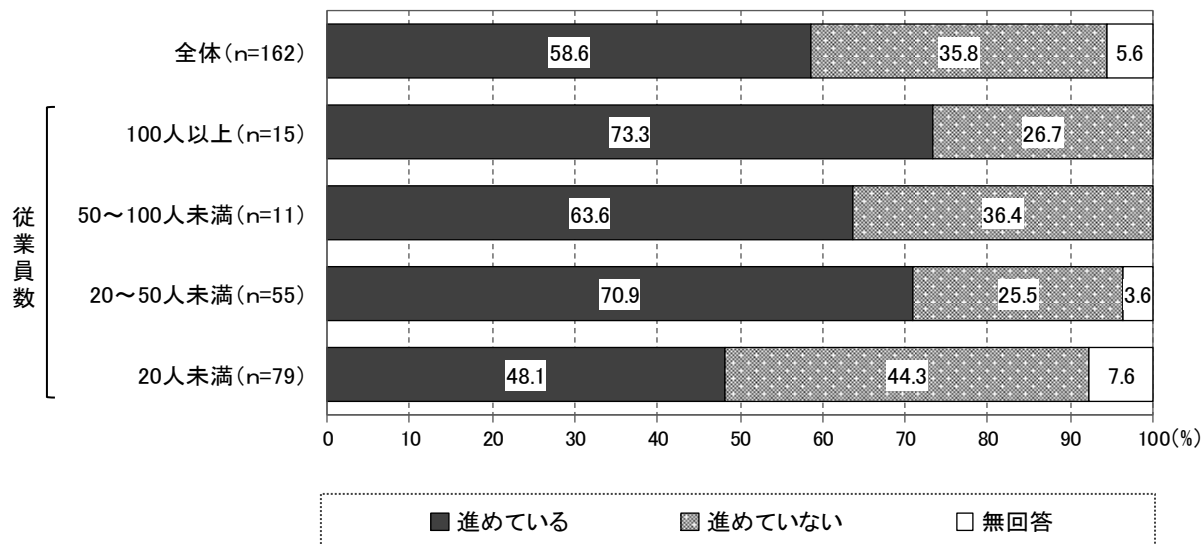


			代替要員の 人材確保が 困難	代替要員に 係る経済的 負担が大 きい	復職の際の 代替要員の 処遇が困 難	上司や同僚 の理解が得 にくい	顧客や取引 先の理解が 得られない	制度が十分 に周知（理 解）されて いない	復職のため の教育訓練 などの支援	必ず復職す る保証がな い	肩代わりす る従業員の 負担増	復職後の昇 格・昇進な どの取り扱 い	その他	特 に な い
全体		(n=)	123	41	25	10	1	15	5	37	92	4	3	21
			75.9%	25.3%	15.4%	6.2%	0.6%	9.3%	3.1%	22.8%	56.8%	2.5%	1.9%	13.0%
従業員数	100人以上	15	14	3	4	2	0	3	2	3	10	2	0	0
			93.3%	20.0%	26.7%	13.3%	0.0%	20.0%	13.3%	20.0%	66.7%	13.3%	0.0%	0.0%
	50～ 100人未満	11	10	5	3	0	0	1	1	3	8	0	0	1
			90.9%	45.5%	27.3%	0.0%	0.0%	9.1%	9.1%	27.3%	72.7%	0.0%	0.0%	9.1%
	20～ 50人未満	55	42	12	7	5	1	6	0	15	33	1	2	5
			76.4%	21.8%	12.7%	9.1%	1.8%	10.9%	0.0%	27.3%	60.0%	1.8%	3.6%	9.1%
	20人未満	79	57	21	11	2	0	5	2	16	40	1	1	15
			72.2%	26.6%	13.9%	2.5%	0.0%	6.3%	2.5%	20.3%	50.6%	1.3%	1.3%	19.0%

5. ワーク・ライフ・バランスについて

問 15 貴社ではワーク・ライフ・バランスを推進する取組を進めていますか。

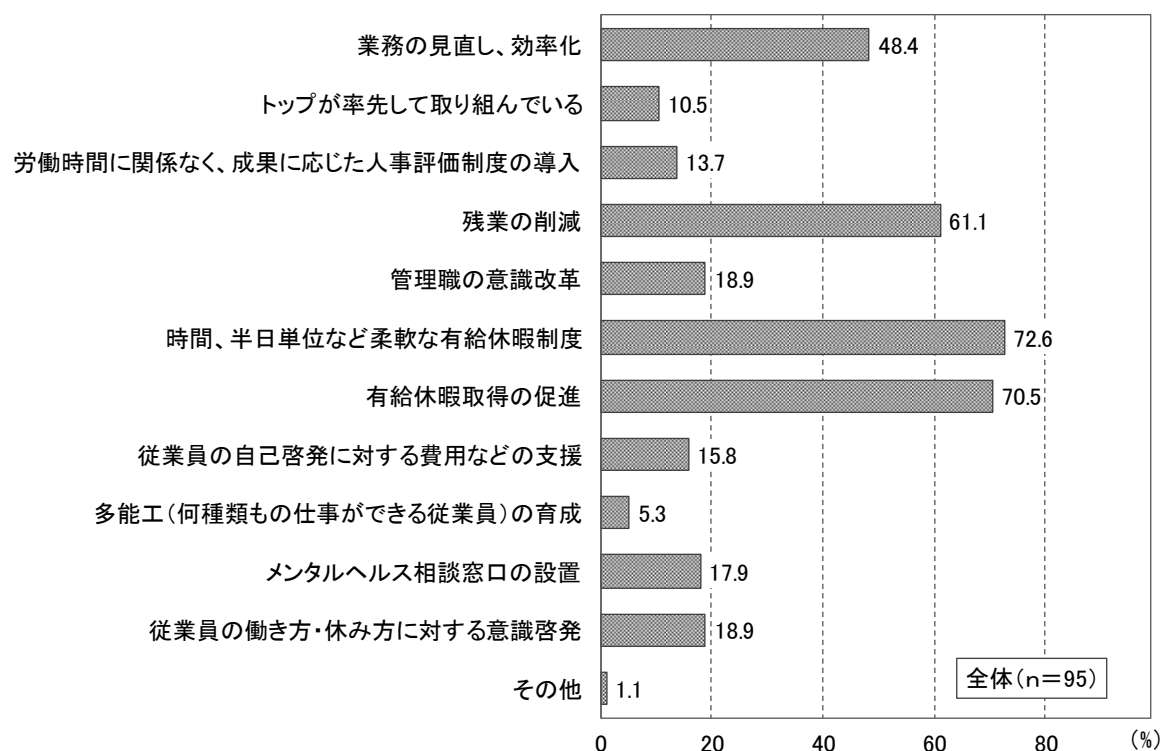
全体では、「進めている」が58.6%と高く、「進めていない」が35.8%となっています。
前回調査と比べると、「進めている」が6.6ポイント高くなっています



問15-1 ◆問 15 で、「1. 進めている」と回答した方。 ワーク・ライフ・バランスを推進するために、どのような取組をしていますか。【複数回答可】

「時間、半日単位など柔軟な有給休暇制度」が72.6%と最も高く、次いで、「有給休暇取得の促進」(70.5%)、「残業の削減」(61.1%)の順となっています。

前回調査とは変わりありません。



			業務の見直し、効率化	トップが率先して取り組んでいる	労働時間に関係なく、成果に応じた人事評価制度の導入	残業の削減	管理職の意識改革	時間、半日単位など柔軟な有給休暇制度	有給休暇取得の促進	従業員の自己啓発に対する費用などの支援	多能工（何種類もの仕事ができる従業員）の育成	メンタルヘルス相談窓口の設置	従業員の働き方・休み方に対する意識啓発	その他
		(n=)												
全体		95	46 48.4%	10 10.5%	13 13.7%	58 61.1%	18 18.9%	69 72.6%	67 70.5%	15 15.8%	5 5.3%	17 17.9%	18 18.9%	1 1.1%
従業員数	100人以上	11	6 54.5%	1 9.1%	1 9.1%	10 90.9%	5 45.5%	6 54.5%	9 81.8%	1 9.1%	2 18.2%	5 45.5%	0 0.0%	0 0.0%
	50～100人未満	7	5 71.4%	1 14.3%	1 14.3%	4 57.1%	0 0.0%	7 100.0%	6 85.7%	1 14.3%	0 0.0%	3 42.9%	0 0.0%	0 0.0%
	20～50人未満	39	22 56.4%	2 5.1%	7 17.9%	26 66.7%	10 25.6%	30 76.9%	25 64.1%	8 20.5%	2 5.1%	5 12.8%	11 28.2%	1 2.6%
	20人未満	38	13 34.2%	6 15.8%	4 10.5%	18 47.4%	3 7.9%	26 68.4%	27 71.1%	5 13.2%	1 2.6%	4 10.5%	7 18.4%	0 0.0%

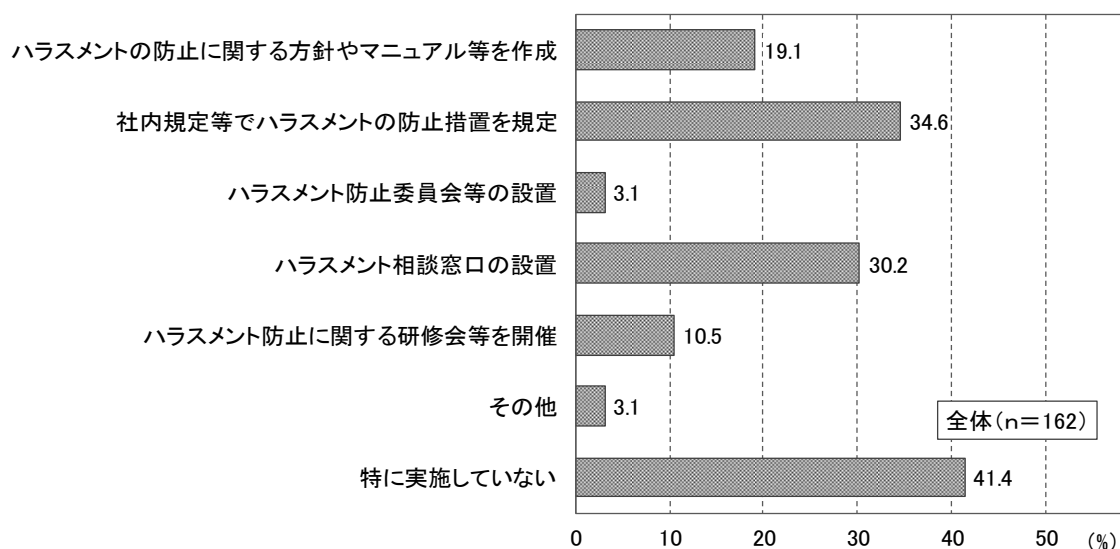
6. ハラスメントについて

問 16

貴社では「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」などの各種ハラスメントに対して、どのような対策を実施していますか。【複数回答可】

「特に実施していない」が41.4%と割合が高くなっていますが、具体的な対策で見ると、「社内規定等でハラスメントの防止措置を規定」が34.6%と最も高く、次いで、「ハラスメント相談窓口の設置」(30.2%)、「ハラスメントの防止に関する方針やマニュアル等を作成」(19.1%)の順となっています。

前回調査と比べると、「特に実施していない」が11.2ポイント低くなっています。



			ハラスメント 方針やマニュアル の防止等に関 作成する	社内規定等 でハラスメント 防止措置を規 定の	ハラスメント 防止委員会等 の設置	ハラスメント 相談窓口の設 置	ハラスメント 防止に関する 研修会等を開 催する	その他	特に実施して いない
全体		162	31 19.1%	56 34.6%	5 3.1%	49 30.2%	17 10.5%	5 3.1%	67 41.4%
従業員数	100人以上	15	8 53.3%	10 66.7%	3 20.0%	13 86.7%	6 40.0%	1 6.7%	0 0.0%
	50～ 100人未満	11	4 36.4%	8 72.7%	1 9.1%	7 63.6%	1 9.1%	1 9.1%	0 0.0%
	20～ 50人未満	55	11 20.0%	19 34.5%	1 1.8%	14 25.5%	6 10.9%	2 3.6%	23 41.8%
	20人未満	79	7 8.9%	18 22.8%	0 0.0%	14 17.7%	4 5.1%	1 1.3%	44 55.7%

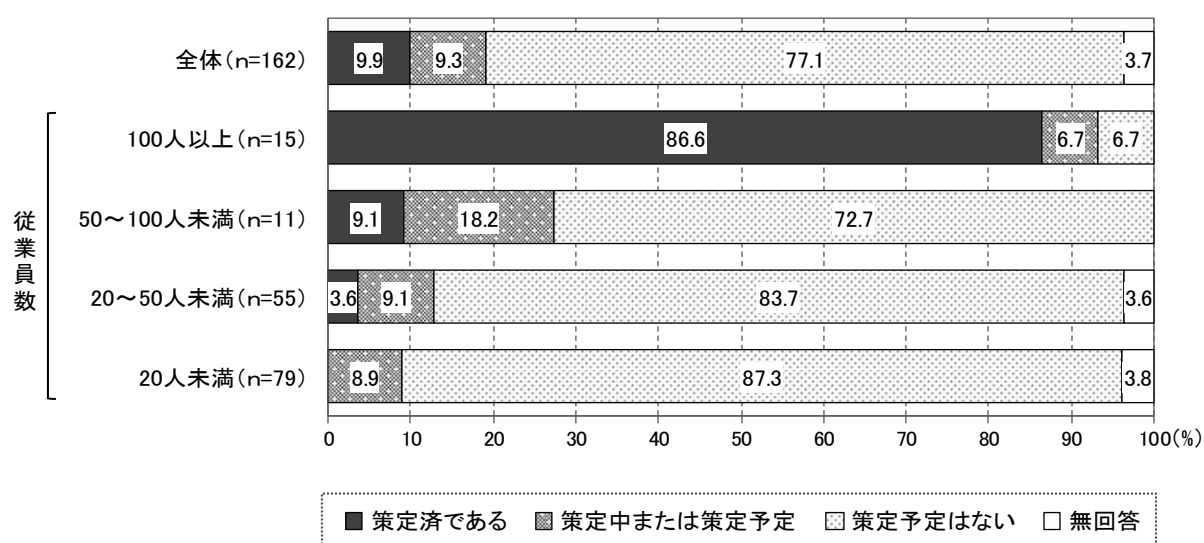
7. 次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について

問 17

貴社では、次世代育成支援対策推進法（次世代育成法）に基づく「一般事業主行動計画」を策定されていますか。
（次世代育成法と女性活躍推進法の「一体型」を含みます）

全体では、「策定予定はない」が 77.1%と最も高く、次いで、「策定済である」（9.9%）、
「策定中または策定予定」（9.3%）の順となっています。

前回調査と比べると、100 人以上の企業で「策定済みである」が 31.6 ポイント高くなっています。

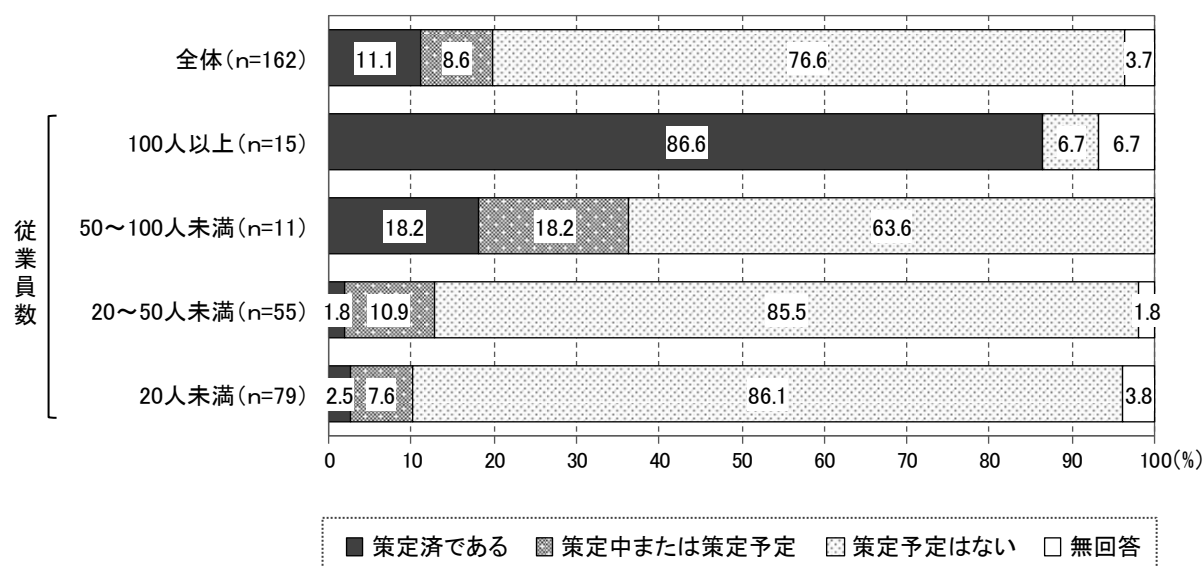


問 18

貴社では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく「一般事業主行動計画」を策定されていますか。
（次世代育成法と女性活躍推進法の「一体型」を含みます）

全体では、「策定予定はない」が 76.6%と最も高く、次いで、「策定済である」（11.1%）、
「策定中または策定予定」（8.6%）の順となっています。

前回調査と比べると、全体で「策定済みである」が 6.5 ポイント高くなっています。

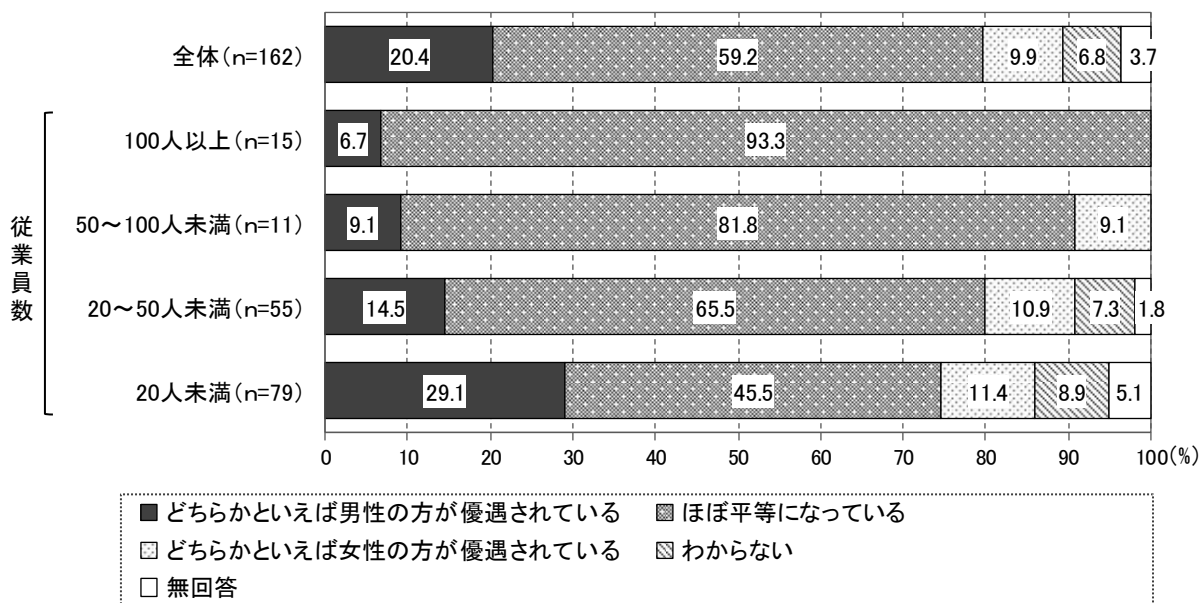


8. 職場における男女平等について

問 19 次の項目に関して女性と男性は平等だと思いますか。

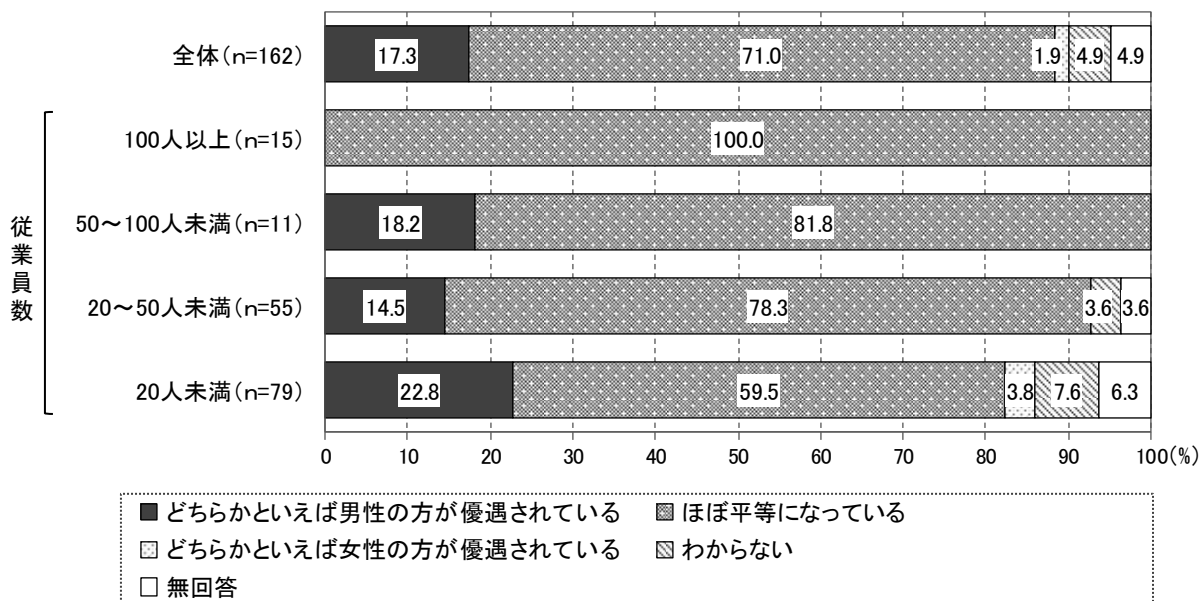
① 募集・採用

「ほぼ平等になっている」が59.2%と最も高く、次いで、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(20.4%)、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」(9.9%)の順となっています。



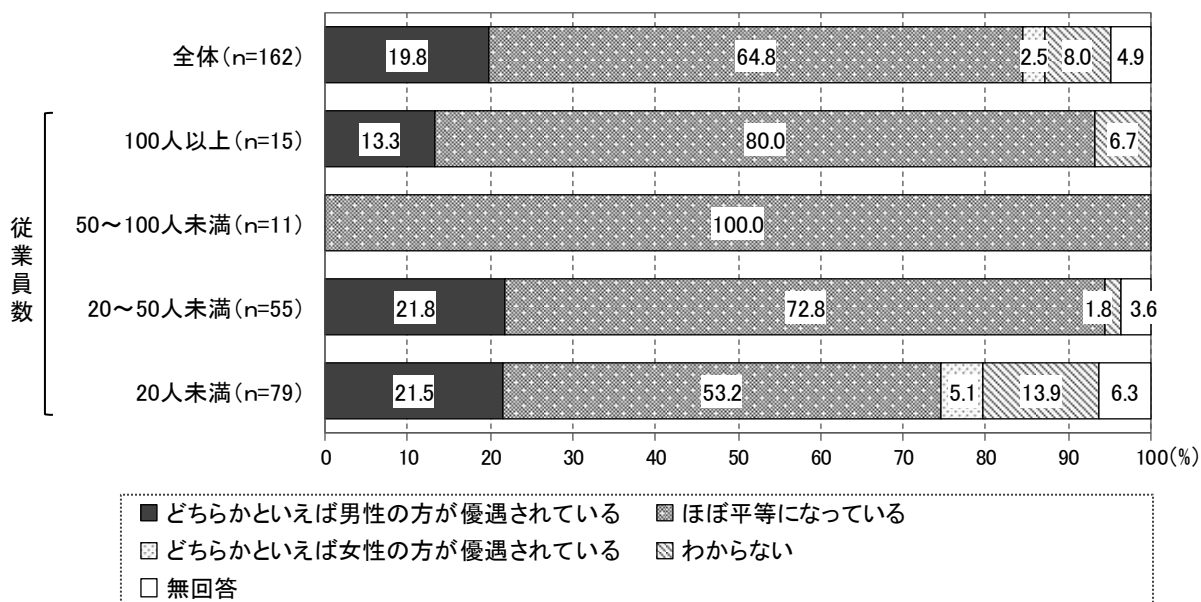
② 賃金・昇給

「ほぼ平等になっている」が71.0%と最も高く、次いで、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(17.3%)、「わからない」(4.9%)の順となっています。



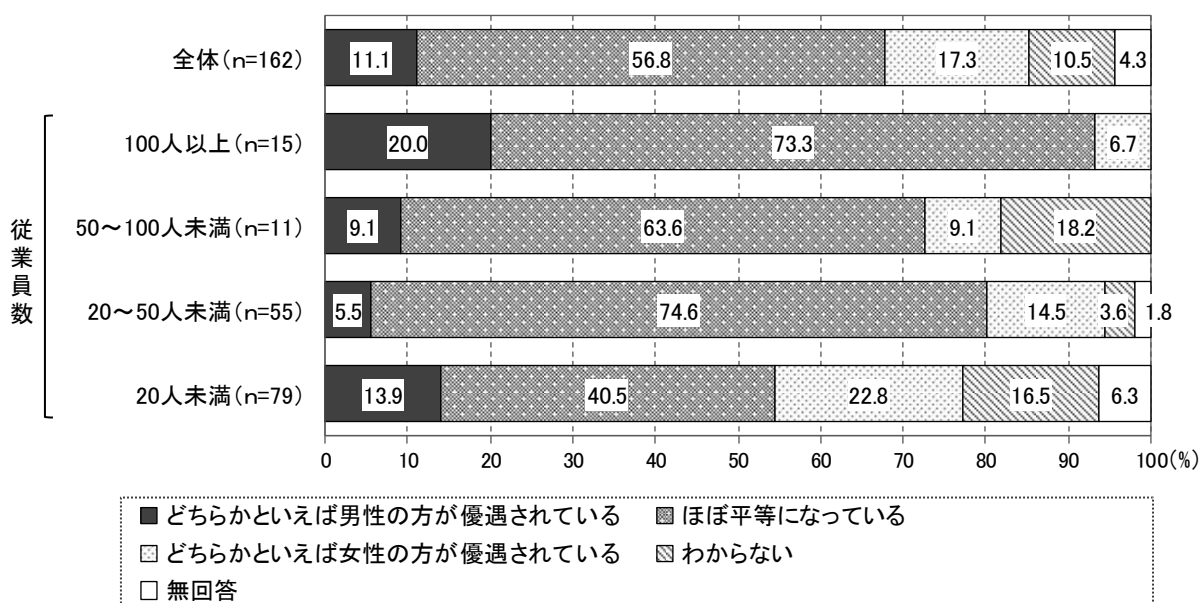
③ 昇進や昇格

「ほぼ平等になっている」が64.8%と最も高く、次いで、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(19.8%)、「わからない」(8.0%)の順となっています。



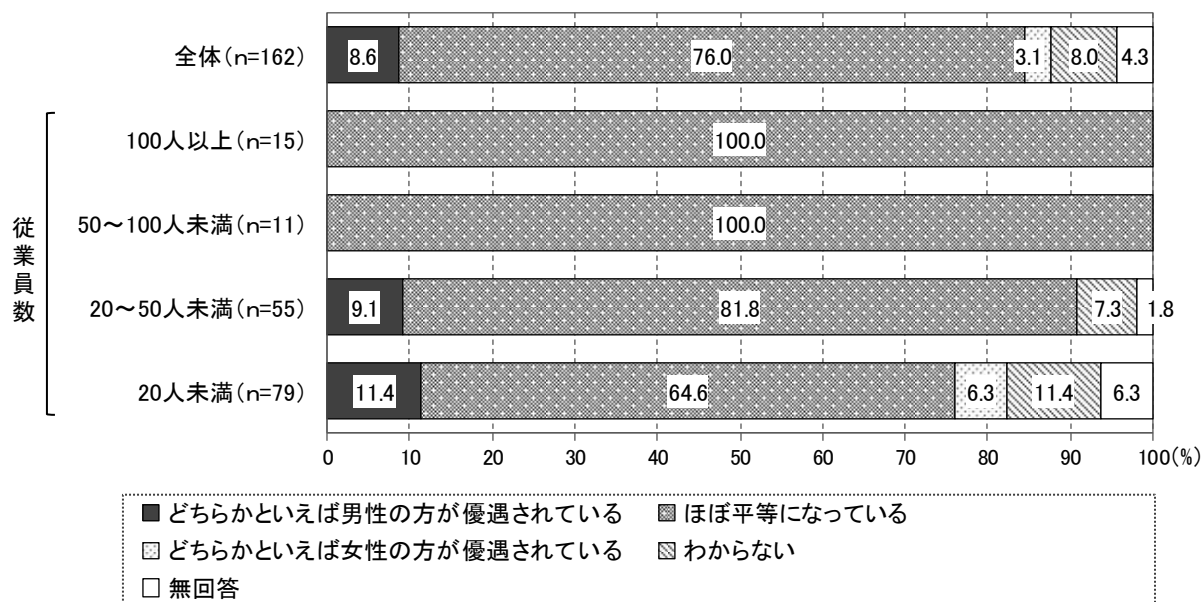
④ 仕事の内容

「ほぼ平等になっている」が56.8%と最も高く、次いで、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」(17.3%)、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(11.1%)の順となっています。



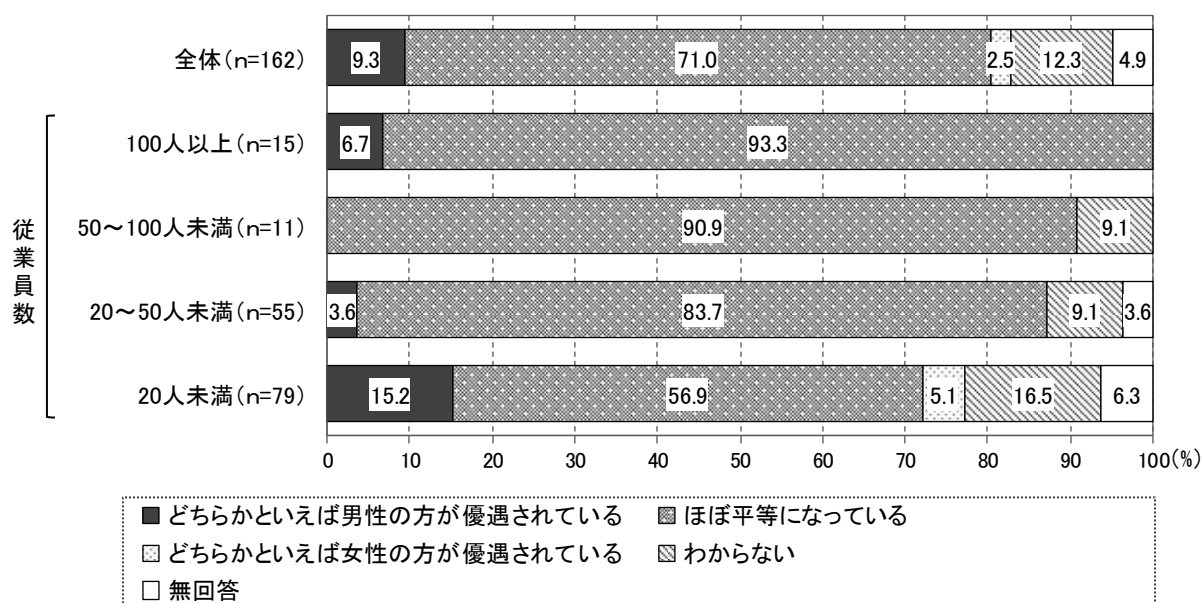
⑤ 能力評価・査定

「ほぼ平等になっている」が76.0%と最も高く、次いで、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(8.6%)、「わからない」(8.0%)の順となっています。



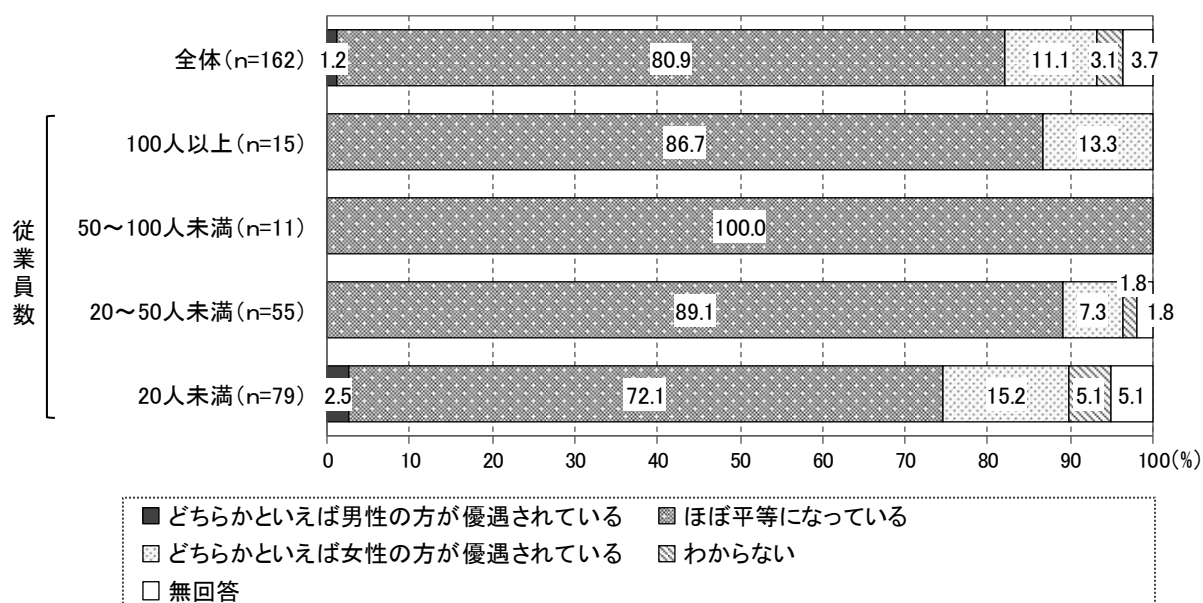
⑥ 教育訓練や研修

「ほぼ平等になっている」が71.0%と最も高く、次いで、「わからない」(12.3%)、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」(9.3%)の順となっています。



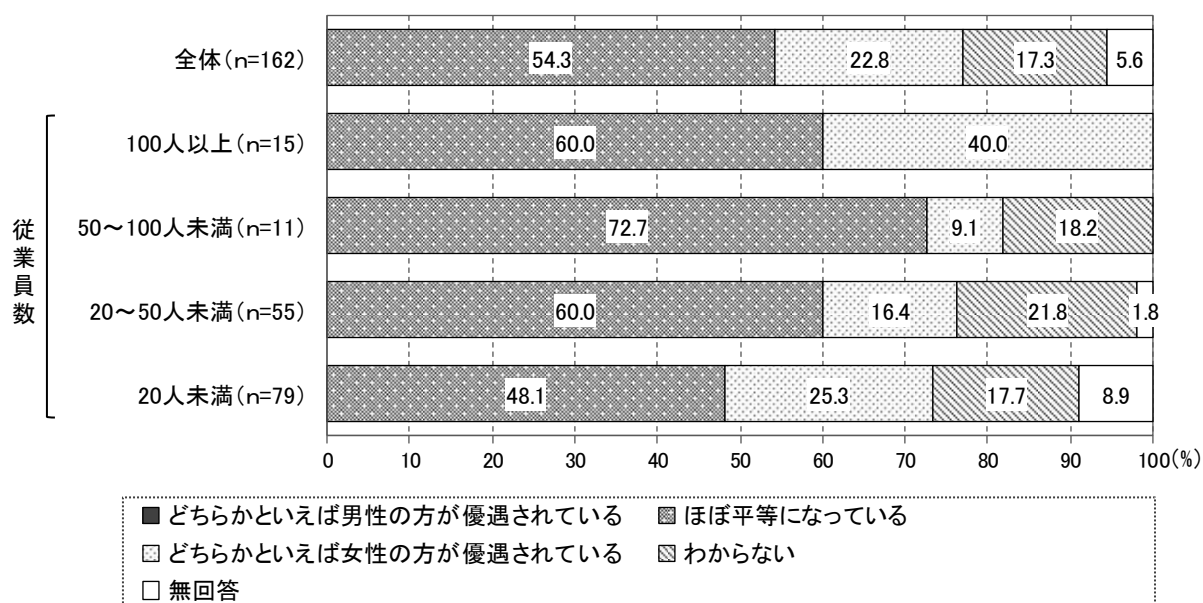
⑦ 有給休暇の取得

「ほぼ平等になっている」が80.9%と最も高く、次いで、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」(11.1%)、「わからない」(3.1%)の順となっています。



⑧ 育児休業・介護休業の取得

「ほぼ平等になっている」が54.3%と最も高く、次いで、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」(22.8%)、「わからない」(17.3%)の順となっています。



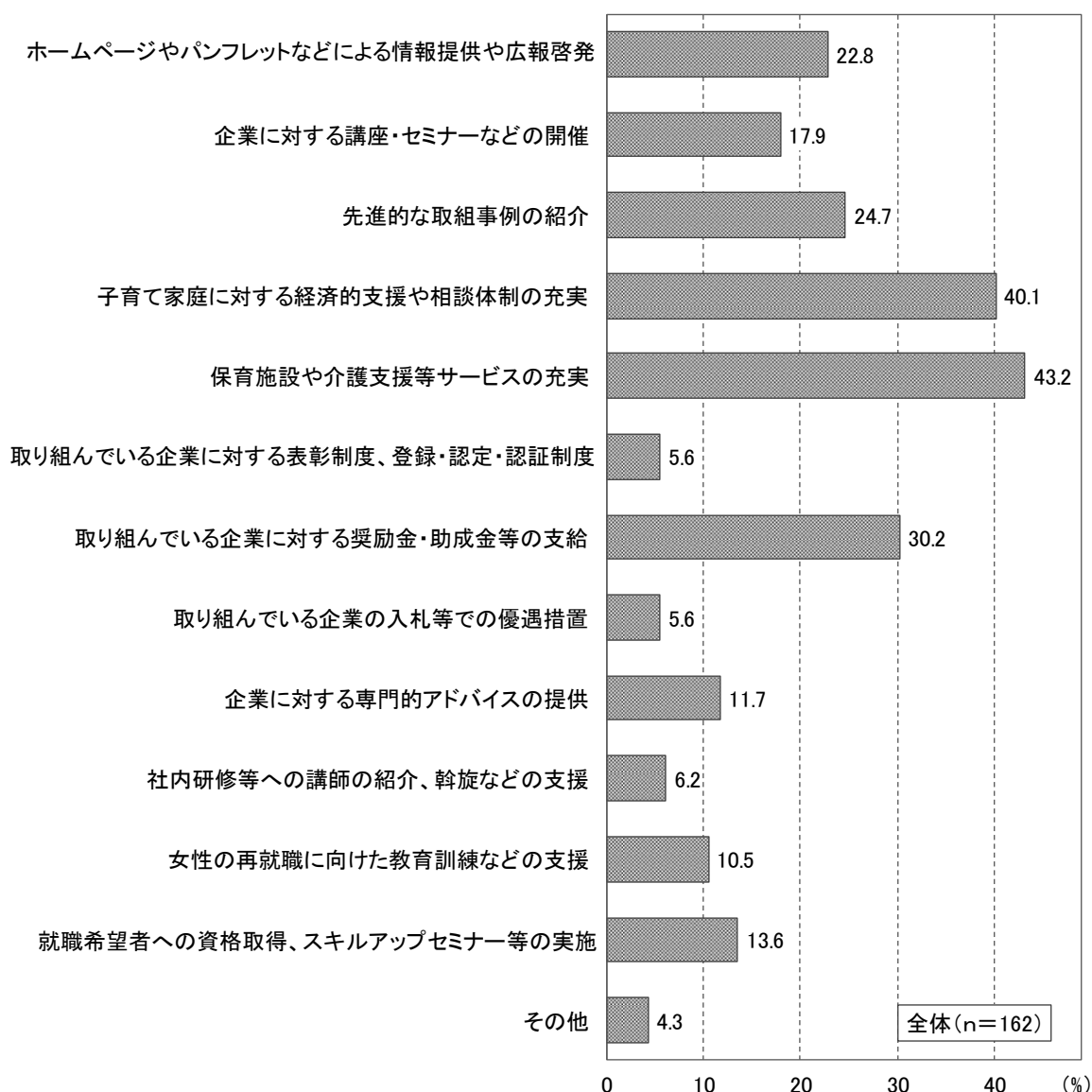
9. 男女共同参画に関する行政の取組・支援について

問 20

貴社では、男女共同参画や女性の活躍を推進するにあたって、唐津市にどのような取組・支援を希望しますか。【複数回答可】

「保育施設や介護支援等サービスの充実」が43.2%と最も高く、次いで、「子育て家庭に対する経済的支援や相談体制の充実」(40.1%)、「取り組んでいる企業に対する奨励金・助成金等の支給」(30.2%)の順となっています。

前回調査とは変わりありません。



			ホームページやパンフレットなどによる情報提供や広報啓発	企業に対する講座・セミナーなどの開催	先進的な取組事例の紹介	子育て家庭に対する経済的支援や相談体制の充実	保育施設や介護支援等サービスの充実	取り組んでいる企業に対する表彰制度、登録・認定・認証制度	取り組んでいる企業に対する奨励金・助成金等の支給	取り組んでいる企業の入札等での優遇措置	企業に対する専門的アドバイスの提供	社内研修等への講師の紹介、幹旋などの支援	女性の再就職に向けた教育訓練などの支援	就職希望者への資格取得、スキルアップセミナー等の実施	その他
		(n=)													
全体		162	37 22.8%	29 17.9%	40 24.7%	65 40.1%	70 43.2%	9 5.6%	49 30.2%	9 5.6%	19 11.7%	10 6.2%	17 10.5%	22 13.6%	7 4.3%
従業員数	100人以上	15	6 40.0%	8 53.3%	7 46.7%	6 40.0%	9 60.0%	1 6.7%	4 26.7%	1 6.7%	3 20.0%	2 13.3%	2 13.3%	1 6.7%	0 0.0%
	50～ 100人未満	11	5 45.5%	4 36.4%	3 27.3%	6 54.5%	4 36.4%	1 9.1%	5 45.5%	2 18.2%	2 18.2%	0 0.0%	1 9.1%	3 27.3%	0 0.0%
	20～ 50人未満	55	7 12.7%	7 12.7%	11 20.0%	24 43.6%	27 49.1%	4 7.3%	15 27.3%	3 5.5%	5 9.1%	2 3.6%	4 7.3%	9 16.4%	2 3.6%
	20人未満	79	19 24.1%	10 12.7%	18 22.8%	29 36.7%	29 36.7%	3 3.8%	25 31.6%	3 3.8%	8 10.1%	6 7.6%	10 12.7%	9 11.4%	4 5.1%

Ⅲ 調査票

男女共同参画社会づくりのための企業アンケート調査

調査へのご協力をお願い

貴社におかれましては、日頃から本市の行政運営にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。

本市では令和2年3月に「唐津市男女共同参画基本計画（第4次）」を策定し、一人ひとりが性別にかかわらず、自分の個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現を目指して、具体的な施策の取組を進めています。

このたび、第5次となる新たな「唐津市男女共同参画基本計画」の策定にあたり、本市に所在する事業所に対して、男女共同参画に関するお考えをおうかがいし、計画策定の基礎資料とさせていただきますと考えております。

ご多用の折、誠に恐縮ではございますが、趣旨をご理解いただき、お考えをお寄せくださいますようよろしくお願い申し上げます。

令和5(2023)年11月

唐津市長 峰 達郎

《ご記入に当たって》

1. 回答は、貴社における代表者または人権啓発及び男女共同参画の取り組みを推進されているご担当者がお答えくださるようお願いいたします。
2. 調査結果は統計的に処理します。また、無記名であるため個別の事業所の状況や回答の内容が外部に公表されることはありません。
3. それぞれの設問について、当てはまる番号に○または数字をご記入いただき、「その他」を選ばれた場合については、お考えをご記入ください。
4. ご記入いただきました調査票は、返信用封筒に入れて、

12月12日（火）までに

ご返送ください。（切手は不要です。）

5. インターネットでご回答いただくことも可能です。右の二次元コードまたはURLからWebサイトにアクセスし、説明に沿ってご回答ください。インターネットでご回答いただいた方は本調査票の返信は不要です。

◆この調査についてのお問い合わせ先

唐津市 地域交流部 男女共同参画課

電話 0955-72-9239（直通）

スマートフォンやタブレットの場合、右の二次元コードを読み取ってください。



パソコンの場合、以下のURLにアクセスしてください。

<https://x.gd/yfUdr>

I 貴社の概要についておたずねします

問1 業種をお答えください。（1つ選んで○）

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 7. 情報・通信業 8. 運輸業 9. 卸売・小売業 10. 金融・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・福祉業 17. 複合サービス業 18. サービス業（他に分類されないもの） 19. その他 （ ）
---	---

問2 従業員数をお答えください。（数字を記入、該当がない場合は「0」）

	従業員数 (正規従業員+非正規従業員)	正規従業員 (社長、店主などを含む)	非正規従業員 (パート、アルバイトなど)
男性	人	人	人
女性	人	人	人

問3 従業員の平均勤続年数をそれぞれお答えください。（1つ選んで○）

	正規従業員	非正規従業員
男性	1. 3年未満 2. 3～5年未満 3. 5～10年未満 4. 10～15年未満 5. 15年以上	1. 3年未満 2. 3～5年未満 3. 5～10年未満 4. 10～15年未満 5. 15年以上
女性	1. 3年未満 2. 3～5年未満 3. 5～10年未満 4. 10～15年未満 5. 15年以上	1. 3年未満 2. 3～5年未満 3. 5～10年未満 4. 10～15年未満 5. 15年以上

Ⅱ 女性の活躍推進についておたずねします

問4 直近の状況で把握できる貴社の女性管理職等登用は、何人ですか。

(数字を記入、該当がない場合は「0」)

役 員 (注1)	総 数	うち女性
	人	人

(注1) 役員と管理職を兼務されている場合は、役員のみに入力してください。

管理職 (注2)	役 職	総 数		うち女性	
	部長相当職		人		人
	課長相当職		人		人
	係長相当職		人		人
	計	A	人	B	人

(注2) 管理職には、貴社の各部署において配下の係員を指揮・監督する役職のほか、専門職やスタッフ管理職と呼ばれている役職を含みます。部長、課長などの役職名を採用していない場合や、次長など役職欄にない職については、貴社の実態により判断し、いずれかの欄に入力してください。

問5 貴社の女性管理職の割合は何%ですか。

問4を参考に、小数点第1位まで(少数点第2位を四捨五入)計算してください。

B (女性管理職総数) / A (管理職者総数)	%
--------------------------	---

10%未満 ⇒ 問5-1へ

10%以上 ⇒ 3ページ問6へ

→ 問5で、女性管理職が「10%未満」だった方におたずねします

問5-1 女性管理職が少ない理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 該当する資格(社内試験合格者を含む)を持った者が少ない(いない)から
2. 該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)から
3. 該当する勤続年数や年齢に達した者が少ない(いない)から
4. 管理職になることを希望する女性が少ない(いない)から
5. 家庭的責任との関係で仕事の融通が利かないから
6. 出産、育児、介護等で一時的な休職が予想されるから
7. 結婚や出産をきっかけに退職する女性が多いから
8. 男性を管理職に登用するのが慣行だから
9. 女性管理職のモデルが少ない(いない)から
10. 女性従業員が少ない(いない)から
11. その他(具体的に)

問6 今後、女性管理職を増やしたいと思いますか。(1つ選んで○)

1. 増やしたい 2. 可能であれば増やしたい 3. 増やしたいと思わない

問7 貴社では女性活躍推進への取組を進めていますか。(1つ選んで○)

1. 進めている 2. 進めていない ⇒ 4ページ問7-3へ

問7で、「1. 進めている」と回答した方におたずねします

問7-1 貴社では女性活躍推進としてどのような取組をしていますか。
(あてはまるものすべてに○)

1. 女性活躍に関する担当部局、担当者を設けるなど、社内での推進体制を整備している
2. 女性の採用を積極的に行っている
3. 非正規雇用から正規雇用への登用を行っている
4. 女性が担当する職種、職域を拡大している
5. 女性の管理職登用を積極的に行っている
6. 性別でなく、能力により評価するよう、人事考課基準を明確に定めている
7. 企業内託児所や学童保育所などを設置している
8. 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育、研修機会を与えている
9. 意識啓発のための研修を行っている
10. 短時間勤務、在宅勤務など勤務形態の多様化
11. その他（具体的に _____)

問7-2 女性活躍推進に取り組んで、どのような効果がありましたか。
(あてはまるものすべてに○)

1. 職場の雰囲気良くなり活気が出た
2. 中途退職する女性が減り、職場内にノウハウが蓄積された
3. 良い人材を採用しやすくなった
4. 従業員の仕事への意識が向上し、生産性が上がった
5. 仕事と生活を両立している従業員が増えた
6. 業務の効率が上がった
7. 新しい商品やサービスの開発につながった
8. 新たな販売手法や販路の開拓につながった
9. 外部の評価や会社のイメージが向上した
10. その他（具体的に _____)
11. 特にない

問7で、「2. 進めていない」と回答した方におたずねします

**問7-3 女性活躍推進への取組を進めていない理由は何ですか。
(あてはまるものすべてに○)**

- 1. 取組をしなくても優秀な人材が集まるから
- 2. 取組をしなくても労働力は十分確保できるから
- 3. 女性従業員が活躍を望んでいないから
- 4. 女性従業員がいないから
- 5. 取組を進めるだけの人的・経済的な余裕がないから
- 6. その他（具体的に

)

**問8 女性活躍推進にあたり、どのような課題があると思いますか。
(あてはまるものすべてに○)**

- 1. 必要な知識や経験、判断力等を有する女性が育っていない
- 2. 女性が就ける業務・職種が限られている
- 3. 女性の割合が少ない、あるいは女性がいない
- 4. 女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する
- 5. 管理職等への登用を望む女性が少ない
- 6. 女性の家事、育児の負担を考慮し、配置や勤務時間に配慮する必要がある
- 7. 上司や同僚の男性の認識、理解が不十分である
- 8. 顧客や取引先の理解が不十分である
- 9. 社内体制整備（制度や設備）の負担が大きい
- 10. コストや労力がかかる
- 11. 女性活躍推進の手法がわからない
- 12. その他（具体的に
- 13. 特にな

)

**問9 女性活躍推進に関し、貴社の今後の取組方針は何ですか。
(あてはまるものすべてに○)**

- 1. 女性の正規従業員の割合を増やす
- 2. 女性の採用を拡大
- 3. 女性役員、管理職の割合を増やす
- 4. 女性が担当する職種、職域を拡大
- 5. 女性に対する教育・研修機会の拡大
- 6. 女性向け相談、サポート体制の整備
- 7. 女性活躍推進のための意識啓発、研修の実施
- 8. 勤務地、勤務時間など女性が働きやすい社内制度の整備
- 9. 出産・育児休暇後の復職制度の整備
- 10. 女性の採用や昇進における数値目標の設定
- 11. その他（具体的に
- 12. 特にな

)

Ⅲ 女性の再就職状況についておたずねします

問 10 貴社ではこの3年間に、中途採用した女性の正規従業員がいますか。
(1つ選んで○)

1. 採用した ⇒問 10-1へ

2. 採用していない ⇒問 10-2へ

問 10 で、「1. 採用した」と回答した方におたずねします

問 10-1 女性の正規従業員を採用した理由は何ですか。
(あてはまるものすべてに○)

- 1. 即戦力となる人材が必要だから
- 2. 自社では育成できない人材を必要としたため
- 3. 退職者を補充するため
- 4. 事業拡大に対応するため
- 5. 新卒者が採用できなかったため
- 6. その他（具体的に _____）

問 10 で、「2. 採用していない」と回答した方におたずねします

問 10-2 女性の正規従業員を採用しなかった理由は何ですか。
(あてはまるものすべてに○)

- 1. 求人自体を行っていない
- 2. 求人したが応募がなかった
- 3. 長期勤続が期待できないため
- 4. 家事、育児、介護等で仕事に支障が出るため
- 5. 残業や休日出勤ができないため
- 6. 経験や技術、専門的な知識が期待できないため
- 7. その他（具体的に _____）

IV 育児・介護との両立支援についておたずねします

問 11 貴社では育児休業制度の規定はありますか。(1つ選んで○)

1. 規定あり

2. 規定なし ⇒問 12 へ

問 11 で、「1. 規定あり」と回答した方におたずねします

問 11-1 貴社の育児休業を取得できる期間は何日ですか。

	日
--	---

問 11-2 何歳までの子どもを持つ従業員が対象ですか。(1つ選んで○)

1. 1歳未満

2. 1歳～1歳6か月未満

3. 1歳6か月～2歳未満

4. 2歳～3歳未満

5. 3歳以上

問 11-3 直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）で、育児休業制度を利用した従業員は何人でしたか。(数字を記入、該当がない場合は「0」)

配偶者が出産した男性	人	出産した女性	人
上記のうち、育児休業制度を利用した人数	人	上記のうち、育児休業制度を利用した人数	人

問 12 貴社では介護休業制度^(注3)の規定はありますか。(1つ選んで○)

1. 規定あり

2. 規定なし ⇒問 13 へ

(注3) 介護休業制度とは、要介護状態にある家族の介護や世話を行うために連続して休業できる制度です。(一日又はそれ以下の単位の休暇である介護休暇制度とは別の制度です。)

問 12 で、「1. 規定あり」と回答した方におたずねします

問 12-1 貴社の介護休業を取得できる期間は何日ですか。

	日
--	---

問 12-2 直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）で、介護休業制度を利用した従業員は何人でしたか。(数字を記入、該当がない場合は「0」)

対象となる従業員(男性)	人	対象となる従業員(女性)	人
上記のうち、介護休業制度を利用した人数	人	上記のうち、介護休業制度を利用した人数	人

問 13 貴社では、働きながら育児・介護を行う従業員のために、次のような取組がありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 勤務時間の短縮
2. フレックスタイム制
3. 所定外労働時間（残業）の制限、深夜労働の制限
4. 企業内託児施設の設置
5. 育児・介護休業中の従業員への経済的支援
6. 在宅勤務制度
7. 相談窓口の設置
8. 育児・介護が理由の退職者の再雇用制度
9. 転勤の免除、勤務地の限定及び選択
10. 子どもや家族の看護休暇制度
11. 介護休暇制度
12. その他（具体的に)
13. 取り組んでいない

問 14 貴社では従業員が育児・介護休業制度を利用する際に、どのような課題があると思いますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 代替要員の人材確保が困難
2. 代替要員に係る経済的負担が大きい
3. 復職の際の代替要員の処遇が困難
4. 上司や同僚の理解が得にくい
5. 顧客や取引先の理解が得られない
6. 制度が十分に周知（理解）されていない
7. 復職のための教育訓練などの支援
8. 必ず復職する保証がない
9. 肩代わりする従業員の負担増
10. 復職後の昇格・昇進などの取り扱い
11. その他（具体的に)
12. 特にない

V ワーク・ライフ・バランスについておたずねします

問 15 貴社ではワーク・ライフ・バランス^(注4)を推進する取組を進めていますか。
(1つ選んで○)

1. 進めている

2. 進めていない ⇒問 16 へ

問 15 で、「1. 進めている」と回答した方におたずねします

問 15-1 ワーク・ライフ・バランスを推進するために、どのような取組をしていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 業務の見直し、効率化
2. トップが率先して取り組んでいる
3. 労働時間に関係なく、成果に応じた人事評価制度の導入
4. 残業の削減
5. 管理職の意識改革
6. 時間、半日単位など柔軟な有給休暇制度
7. 有給休暇取得の促進
8. 従業員の自己啓発に対する費用などの支援
9. 多能工（何種類もの仕事ができる従業員）の育成
10. メンタルヘルス相談窓口の設置
11. 従業員の働き方・休み方に対する意識啓発
12. その他（具体的に

(注4) ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）とは、誰もが、仕事・家庭生活・地域生活・個人の自己啓発などの様々な活動について自ら希望するバランスで展開できる状態です。仕事上の責任を果たしつつ、「仕事」と「仕事以外の生活」との調和がとれ、その両方が充実している状態をいいます。

VI ハラスメントについておたずねします

問 16 貴社では「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」などの各種ハラスメントに対して、どのような対策を実施していますか。(あてはまるものすべてに○)

1. ハラスメントの防止に関する方針やマニュアル等を作成
2. 社内規定等でハラスメントの防止措置を規定
3. ハラスメント防止委員会等の設置
4. ハラスメント相談窓口の設置
5. ハラスメント防止に関する研修会等を開催
6. その他（具体的に
7. 特に実施していない

Ⅶ 次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画についておたずねします

問 17 貴社では、次世代育成支援対策推進法（次世代育成法）に基づく「一般事業主行動計画」^{（注5）}を策定されていますか。

（次世代育成法と女性活躍推進法の「一体型」を含みます）（1つ選んで○）

1. 策定済である	2. 策定中または策定予定	3. 策定予定はない
-----------	---------------	------------

（注5）次世代育成法に基づく一般事業主行動計画とは、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あたって、(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です。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務づけられています。（ただし、従業員100人以下の企業は努力義務）

問 18 貴社では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく「一般事業主行動計画」^{（注6）}を策定されていますか。

（次世代育成法と女性活躍推進法の「一体型」を含みます）（1つ選んで○）

1. 策定済である	2. 策定中または策定予定	3. 策定予定はない
-----------	---------------	------------

（注6）女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画とは、働くことを希望する女性の能力が十分に発揮できる社会を実現するため、従業員101人以上の大企業には、(1)自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、(2)行動計画の策定・届出・公表、(3)自社の女性の活躍に関する情報公表などが義務づけられています。

Ⅷ 職場における男女平等についておたずねします

問 19 次の項目に関して女性と男性は平等だと思いますか。貴社の状況に近いものをそれぞれ1つずつ選んで○をつけてください。

項目	優男ど 遇性ち さのら され方 てが いる い え ば	なほ つぼ て平 い等 るに	優女ど 遇性ち さのら され方 てが いる い え ば	わ か ら な い
① 募集・採用	1	2	3	4
② 賃金・昇給	1	2	3	4
③ 昇進や昇格	1	2	3	4
④ 仕事の内容	1	2	3	4
⑤ 能力評価・査定	1	2	3	4
⑥ 教育訓練や研修	1	2	3	4
⑦ 有給休暇の取得	1	2	3	4
⑧ 育児休業・介護休業の取得	1	2	3	4

IX 男女共同参画に関する行政の取組・支援についておたずねします

問 20 貴社では、男女共同参画や女性の活躍を推進するにあたって、唐津市にどのような取組・支援を希望しますか。(あてはまるものすべてに○)

1. ホームページやパンフレットなどによる情報提供や広報啓発
2. 企業に対する講座・セミナーなどの開催
3. 先進的な取組事例の紹介
4. 子育て家庭に対する経済的支援や相談体制の充実
5. 保育施設や介護支援等サービスの充実
6. 取り組んでいる企業に対する表彰制度、登録・認定・認証制度
7. 取り組んでいる企業に対する奨励金・助成金等の支給
8. 取り組んでいる企業の入札等での優遇措置
9. 企業に対する専門的アドバイスの提供
10. 社内研修等への講師の紹介、斡旋などの支援
11. 女性の再就職に向けた教育訓練などの支援
12. 就職希望者への資格取得、スキルアップセミナー等の実施
13. その他(具体的に

)

問 21 男女共同参画や女性活躍の推進にあたって、ご意見・ご要望などがありましたら、ご記入ください。

アンケートは以上で終わりです

お忙しいところ、アンケートにご協力いただきありがとうございました。

調査票は 12月12日(火)までに同封の返信用封筒(切手不要)にてご返送ください。

***インターネット(WEB)でご回答いただいた方は、本調査票の返送は必要ありません。**

「第5次唐津市男女共同参画基本計画」
策定のための企業アンケート調査結果
《報告書》

令和6年3月

編集・発行 唐津市 地域交流部 男女共同参画課