

男女共同参画に関する事業所アンケート調査 調査結果報告書

令和6年12月

熊本県 山鹿市

目次

1 調査の概要	1
(1) 調査の目的.....	1
(2) 調査の実施要領.....	1
(3) 調査結果利用上の注意.....	1
2 調査結果の総括	2
(1) 女性の活躍推進の取組について.....	2
(2) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について.....	3
(3) 様々なハラスメントの防止について.....	4
(4) よかボス企業について.....	4
3 調査結果	5
問1 貴事業所の主な業種は何ですか。.....	5
問2 貴事業所の区分は何ですか。.....	5
問3 貴事業所の常用雇用者数について、男女別に入力してください。.....	6
○従業員全体.....	6
○男女比.....	6
○従業員規模.....	7
○正社員・正職員など（男女別）.....	7
○正社員・正職員以外（パート、アルバイト、契約社員など）（男女別）.....	8
問4 貴事業所の正規従業員（正社員・正職員）の平均年齢と平均勤続年数を男女別に入力してください。.....	9
○平均年齢.....	9
○平均勤続年数.....	10
問5 貴事業所の管理職の人数を男女別に入力してください。.....	11
問6 貴事業所では、前回調査の平成30年4月1日と比べて、女性の管理職の割合は増えましたか。.....	12
問7 女性の管理職の割合を増やすために、貴事業所では、どのようなことに取り組みられましたか。.....	13
問8 女性管理職が「少ない」又は「いない」のは、どのような理由からですか。.....	14
問9 貴事業所では、配偶者の転勤や出産、育児、介護を理由として退職をした女性の再雇用の実績はありますか。また、再雇用の雇用形態はどのようになっていますか。.....	15
問10 貴事業所では、女性従業員が活躍するために、どのような取組をされていますか。.....	16
問11 貴事業所で、出産及び育児休業制度を利用した従業員の人数及び育児休業取得期間を入力してください。.....	18
○取得人数.....	18
○取得期間.....	19
問12 貴事業所では、育児休業取得（男性の育児休業取得も含む）促進のための方策を何かとられていますか。.....	20
問13 貴事業所では、子育てをしながら働いている従業員を支援するために、「休業」以外に何か取組をされていますか。.....	21
問14 貴事業所で、介護休業制度を利用した従業員の人数を入力してください。.....	22

問 1 5	貴事業所では、家族の介護をしながら働いている従業員を支援するために、「休業」以外に何か取組をされていますか。	23
問 1 6	貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進について、どのようにお考えですか。	25
問 1 7	貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを推進するために取り組んでいることはありますか。	26
問 1 8	ワーク・ライフ・バランスに取り組むことで、貴事業所ではどのようなメリットがあると考えますか。	28
問 1 9	貴事業所では、職場環境を良好に保つための方策として、セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）やマタニティ・ハラスメント（妊婦や出産者に対してのいやがらせ）等の防止に対し、取り組まれていることはありますか。	29
問 2 0	貴事業所において、この3年間に定年以外で退職した従業員はいますか。	31
問 2 0 - 2	退職した主な要因は何でしたか。	32
問 2 1	仕事と家庭の両立に向けた貴事業所の取組について努力されている点やその上での課題・問題点、また、山鹿市の取組についてのご意見・ご要望等がありましたら入力してください。	33
問 2 2	「よかボス企業」を知っていますか。	34
問 2 2 - 2	貴事業所の宣言内容について、取組はできていますか。	35
問 2 2 - 3	貴事業所では、どのような取組をされているか具体的に入力してください。	36

1 調査の概要

(1) 調査の目的

本市では、令和4年3月に「第3次山鹿市男女共同参画計画」を策定し、市民や事業所と協働し、連携を図りながら男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進しています。

また、国においては、令和元年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、令和3年に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」が改正され、今後一層女性の活躍を推進するとともに、男女ともに働きやすい環境を整備し、ワーク・ライフ・バランスの実現、意識の変革等様々な課題に取り組む必要があります。

このため、男女共同参画に関する事業所の意見や意識を把握し、分析評価を行い、今後の施策の推進に生かすための基礎資料とするために本調査を実施しました。

(2) 調査の実施要領

調査時期	令和6年11月
調査対象者	事業所母集団データベースより抽出した、山鹿市内の従業員数10人以上の事業所
調査方法	郵送による配布・インターネットによる回答
配布数	434件
有効回収数	137件
有効回答率	31.6%

(3) 調査結果利用上の注意

- 回答結果の割合「%」は有効サンプル数に対して、それぞれの回答数の割合を小数点以下第2位で四捨五入したものです。そのため、単数回答（複数の選択肢から1つの選択肢を選ぶ方式）であっても合計値が100.0%にならない場合があります。このことは、本報告書内の分析文、グラフ、表においても反映しています。
- 複数回答（複数の選択肢から2つ以上の選択肢を選ぶ方式）の設問の場合、回答は選択肢ごとの有効回答数に対して、それぞれの割合を示しています。そのため、合計が100.0%を超える場合があります。
- 本文中の設問の選択肢は簡略化している場合があります。
- グラフ中の回答割合について、グラフが複雑になる場合は省略しています。

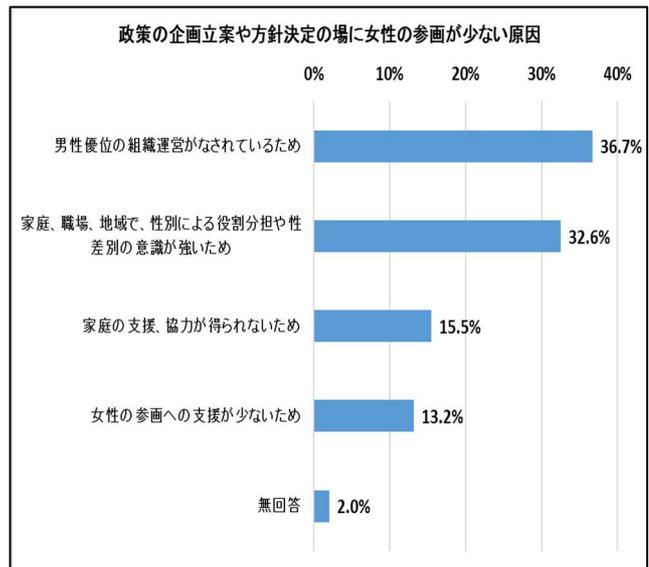
2 調査結果の総括

(1) 女性の活躍推進の取組について

管理職全体に占める女性の割合は 28.4%となっています。

また、平成30年4月1日と比較した女性管理者の割合では、「変わらない」(59.1%)、「女性の管理者はいない」(21.9%)が多数を占めています。一方、「増えた」の割合は 16.8%と少しずつ増加してはいるものの、いまだ改善の余地が多くあることがうかがえます。

第3次山鹿市男女共同参画計画策定時の市民意識調査（令和3年度実施）では、『政策の企画立案や方針決定過程の場に女性の参画が少ない原因』について、「男性優位の組織運営がなされているため」(36.7%)、「家庭、職場、地域で性別による役割分担や性差別の意識が強いため」(32.6%)、「家庭の支援、協力が得られないため」(15.5%)、「女性の参画への支援が少ないため」(13.2%)となっており、市民や事業所に向けた啓発活動の推進や固定的な性別役割分担意識の解消が必要であることがうかがえました。



※市民意識調査（令和3年実施）

一方、今回の調査では、『女性管理者が「少ない」または「いない」理由』については、「女性自身が管理職になることを望んでいないことが多い」(26.7%)、「女性の採用自体が少ない」(20.8%)、「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」(16.8%)、「将来管理職になる可能性のある女性はあるが、現在のところ在職年数などの条件を満たしていない」(16.8%)といったことが上位に挙がっており、女性の管理職への意欲不足や人材不足がうかがえます。

事業所に対しても、男性を中心とした古い慣習を改める等の職場環境の是正、女性の能力や意識を向上させるための機会の創出といったことを更に推進していくことが必要であると考えられます。

また、女性の管理職を増やすための取組については、「女性の積極的な登用に取り組んだ」(39.1%)、「男女に公正な人事考課（人事評価）を実施した」(39.1%)が上位に挙がっている一方で、「特に女性管理職を増やすための取組は行っていない」(39.1%)も同率となっています。

前述の取組については、市がそれぞれの取組の具体的な内容や方法を把握し、市内の事業所に対して情報の発信・共有を図ることも効果的であると考えられます。

『女性従業員が活躍するために行っている取組』については、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修について、性別に関係なく実施している」(38.0%)、「従業員の意見や要望を聞く場や制度を設けている」(34.3%)、「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」(27.0%)、「性別による評価の偏りがなく、人事考課(人事評価)基準を明確に定めている」(22.6%)などが上位に挙がっており、就業環境の改善と意識・能力の向上について取組を進めている様子が見えます。

(2) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

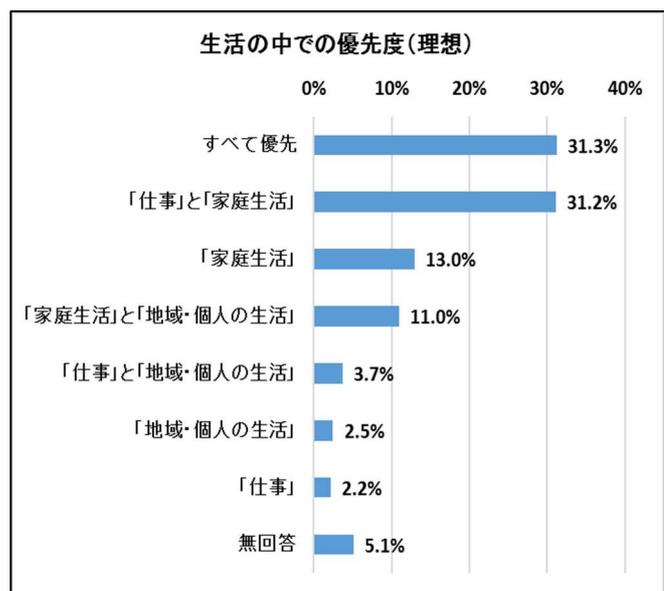
第3次山鹿市男女共同参画計画策定時の市民意識調査(令和3年度実施)では、『生活の中での優先度(理想)』について、「すべて優先」(31.3%)、「仕事と家庭生活」(31.2%)となっており、多くがワーク・ライフ・バランスの充実に理想としていることが市民の声として挙がっています。

一方、今回の調査では、『ワーク・ライフ・バランスの推進』について、「関心がある」(58.4%)、「おおいに関心がある」(13.9%)となっており、全体の7割以上の事業所が何らかの関心を持っている状況です。

また、『ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組』については、「働きやすい職場環境・職場風土づくり」(51.8%)、「有給休暇取得の推進(連続休暇取得の推進など)」(42.3%)、「残業削減の推進」(35.8%)、「従業員同士のコミュニケーションをよくとっている」(34.3%)が上位に挙がっています。職場環境について、有給休暇取得の推進や労働時間の短縮などの働きやすい雰囲気づくりを中心とした取組を実践されている状況が見えます。

さらに、『ワーク・ライフ・バランスに取り組むことによるメリット』については、「従業員の定着につながる」(73.0%)、次いで「優秀な人材が辞めないですむ」(47.4%)、「従業員の仕事への意欲が向上する」(41.6%)が上位に挙がっており、従業員の生活上の利益だけでなく、人材の定着や効率化による事業所の利益も意識していることが見えます。

『出産及び育児休業制度』を利用した従業員の割合については、男性が18.5%、女性が100%となっており、男性の制度利用に向けた啓発が必要であると考えられます。



※市民意識調査(令和3年実施)

また、『介護休業制度の利用』については、男女ともに大多数が利用していない状況となっており、『介護をしながら働いている従業員への支援』については、主に労働時間の短縮に関するものが多く取り組まれている状況です。

この3年間に定年以外で退職した従業員が「いる」と回答した事業所は81.0%で、退職の主な要因は、「転職」「傷病」が上位に挙がる一方、約2割が「結婚」「出産・育児」「介護」のため退職しています。

育児や介護については、育児・介護休業法が令和7年4月1日から柔軟な働き方の実現に向けた職場環境の整備、個別周知・意向確認の義務化など段階的に改正されます。そのため、制度の周知や、職場における理解の促進を更に進めていくことが必要であると考えられます。

(3) 様々なハラスメントの防止について

『セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）やマタニティ・ハラスメント（妊婦や出産者に対してのいやがらせ）等の防止に関する取組』については、「就業規則や社内規程などにセクシュアル・ハラスメント等の禁止を規定している」（57.7%）、「社内（外）に相談窓口を設置している」（32.8%）、「社内研修などを実施して啓発している」（29.9%）が上位に挙がっています。

研修会の実施や相談窓口の設置などについては、事業所と行政の連携を更に強化していくことにより、取組の更なる充実が可能であると考えられます。

一方、「特に何も行っていない」（19.0%）、「必要性は感じているが、取組は進んでいない」（13.9%）となっており、実際に取組を行っていない事業所も多くあることが分かります。市内の事業所が実際に行っている取組の事例を、様々な媒体を通して広く発信していくことにより、現在取組を行っていない事業所への啓発にも繋がっていくことが考えられます。

(4) よかボス企業について

『よかボス企業』については、「知らない」（51.8%）、「名前を聞いたことはあるが取組内容は知らない」（21.2%）が多くなっています。

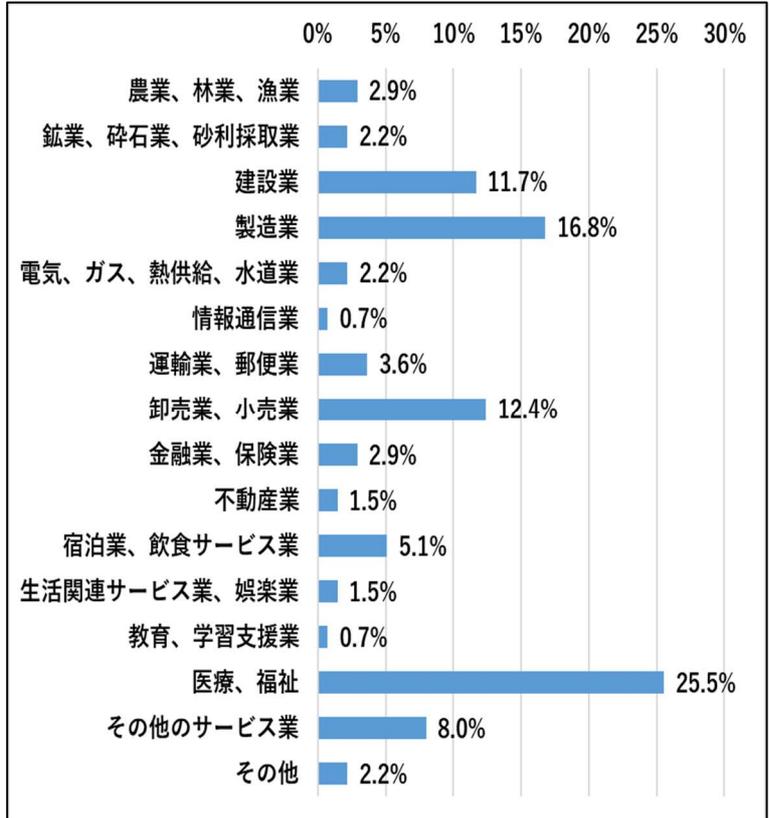
また、「登録済みである」（6.6%）事業所の取組状況については、「介護休暇取得促進・休暇後のサポート」や「残業を減らす・有給取得の促進」といった職場環境の整備を中心に取り組んでいる状況がうかがえます。

よかボス企業について、市内事業所に周知や啓発を行うとともに、登録の事業所が実際に行っている取組の事例を広く発信していくことにより、取組の浸透及び人材確保につなげていくことが必要であると考えられます。

3 調査結果

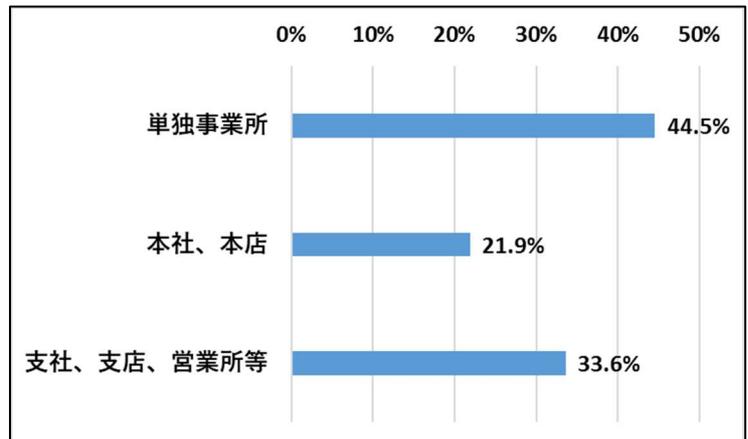
問1 貴事業所の主な業種は何ですか。

分類	回答数	割合
農業、林業、漁業	4	2.9%
鉱業、砕石業、砂利採取業	3	2.2%
建設業	16	11.7%
製造業	23	16.8%
電気、ガス、熱供給、水道業	3	2.2%
情報通信業	1	0.7%
運輸業、郵便業	5	3.6%
卸売業、小売業	17	12.4%
金融業、保険業	4	2.9%
不動産業	2	1.5%
宿泊業、飲食サービス業	7	5.1%
生活関連サービス業、娯楽業	2	1.5%
教育、学習支援業	1	0.7%
医療、福祉	35	25.5%
その他のサービス業	11	8.0%
その他	3	2.2%
全体	137	100.0%



問2 貴事業所の区分は何ですか。

分類	回答数	割合
単独事業所	61	44.5%
本社、本店	30	21.9%
支社、支店、営業所等	46	33.6%
全体	137	100.0%



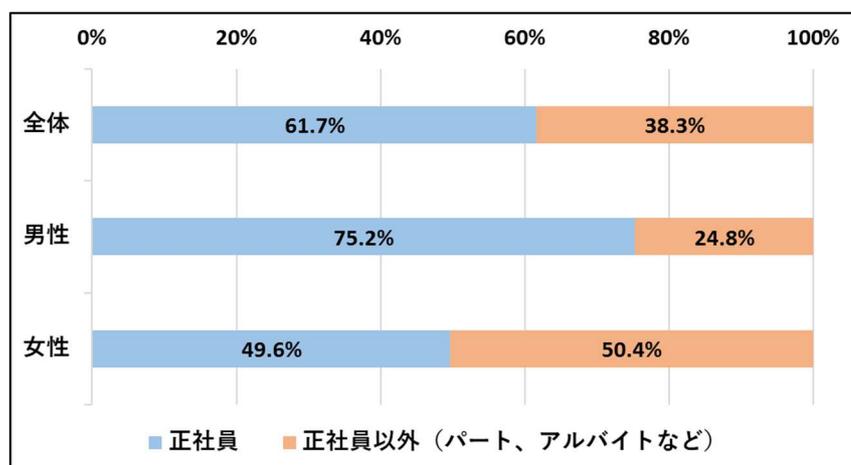
問3 貴事業所の常用雇用者数について、男女別に入力してください。

○従業員全体

常時雇用者数は、全体で4,552人となっています。そのうち、男性は2,139人、女性は2,413人となっており、男性よりも女性が多く雇用されていますが、男性の8割近くが正社員であることに對し、女性の正社員は5割を下回っています。

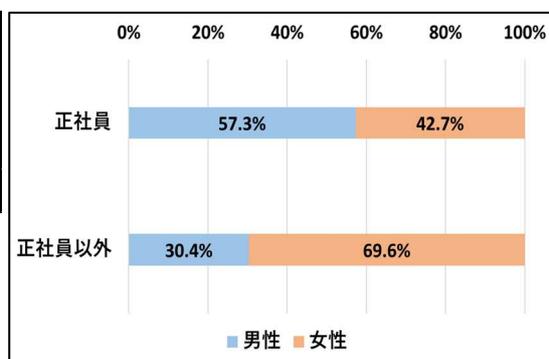
また、正社員における男女の割合では、男性が57.3%に對し、女性は42.7%となっており、女性の割合は男性を下回っています。また、正社員以外における男女の割合では、女性が男性を大きく上回っています。

	全体		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
従業員全体	4,552	100.0%	2,139	100.0%	2,413	100.0%
正社員	2,807	61.7%	1,609	75.2%	1,198	49.6%
正社員以外（パート、アルバイトなど）	1,745	38.3%	530	24.8%	1,215	50.4%



○男女比

	正社員		正社員以外	
	人数	割合	人数	割合
男性	1,609	57.3%	530	30.4%
女性	1,198	42.7%	1,215	69.6%
合計	2,807	100.0%	1,745	100.0%

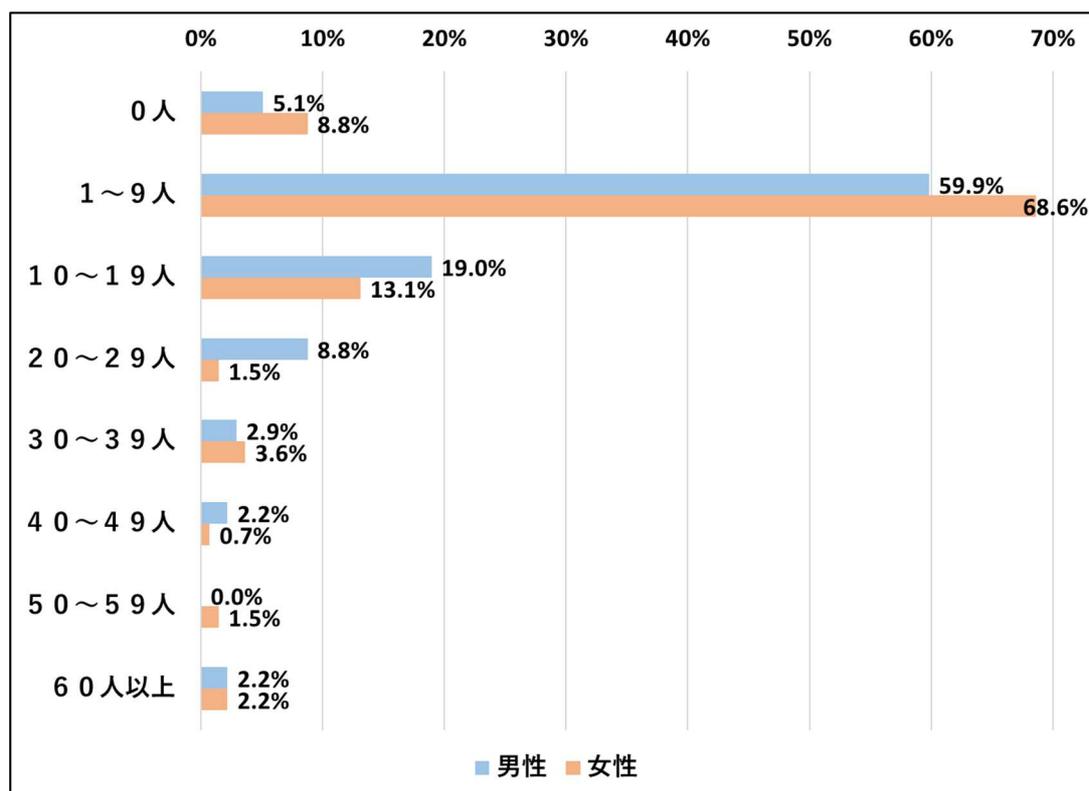


○従業員規模

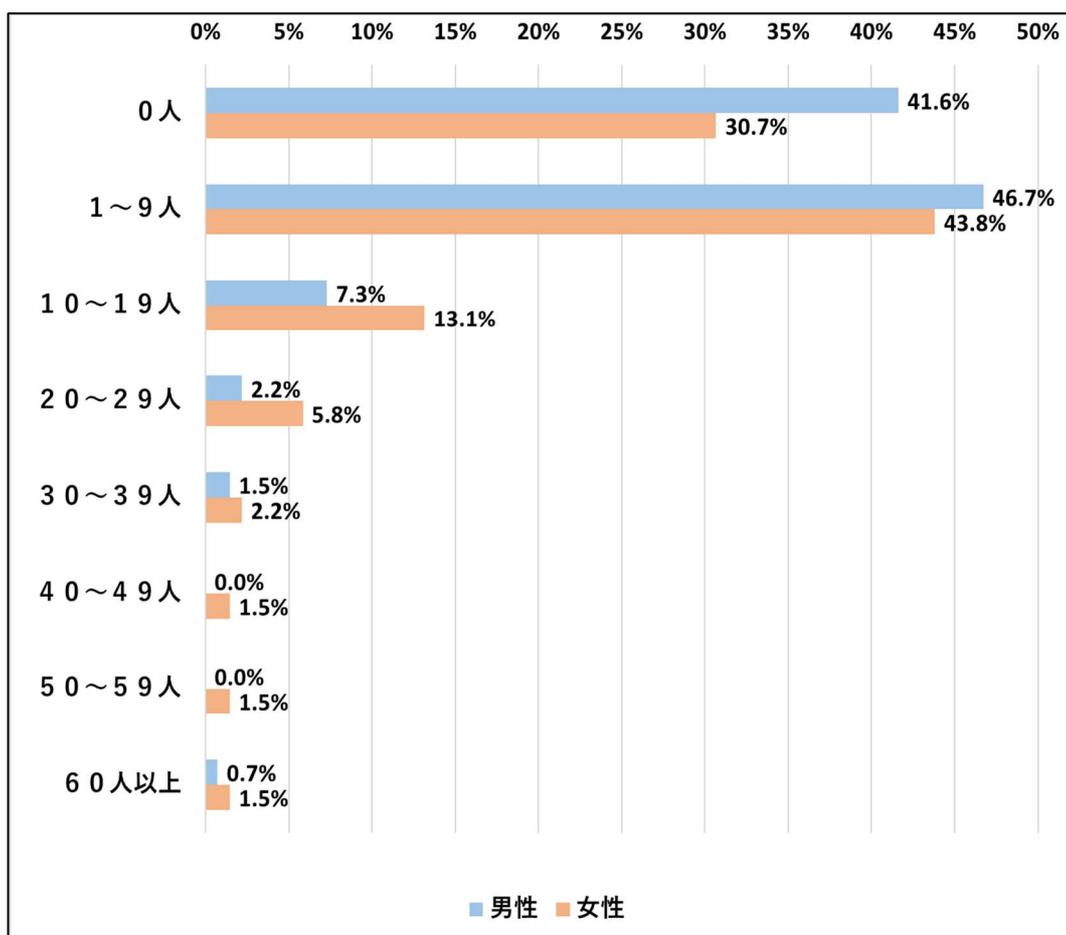
従業員規模は、正社員・正職員などでは「10～19人」が最も高くなっていますが、正社員・正職員以外（パート、アルバイト、契約社員など）では「1～9人」が最も高くなっています。

	正社員・正職員など						パート、アルバイト、契約社員など					
	合計		男性		女性		合計		男性		女性	
0人	2	1.5%	7	5.1%	12	8.8%	28	20.4%	57	41.6%	42	30.7%
1～9人	46	33.6%	82	59.9%	94	68.6%	61	44.5%	64	46.7%	60	43.8%
10～19人	52	38.0%	26	19.0%	18	13.1%	24	17.5%	10	7.3%	18	13.1%
20～29人	15	10.9%	12	8.8%	2	1.5%	10	7.3%	3	2.2%	8	5.8%
30～39人	8	5.8%	4	2.9%	5	3.6%	5	3.6%	2	1.5%	3	2.2%
40～49人	4	2.9%	3	2.2%	1	0.7%	1	0.7%	0	0.0%	2	1.5%
50～59人	1	0.7%	0	0.0%	2	1.5%	3	2.2%	0	0.0%	2	1.5%
60人以上	9	6.6%	3	2.2%	3	2.2%	5	3.6%	1	0.7%	2	1.5%
全体	137	100.0%	137	100.0%	137	100.0%	137	100.0%	137	100.0%	137	100.0%

○正社員・正職員など(男女別)



○正社員・正職員以外(パート、アルバイト、契約社員など)(男女別)



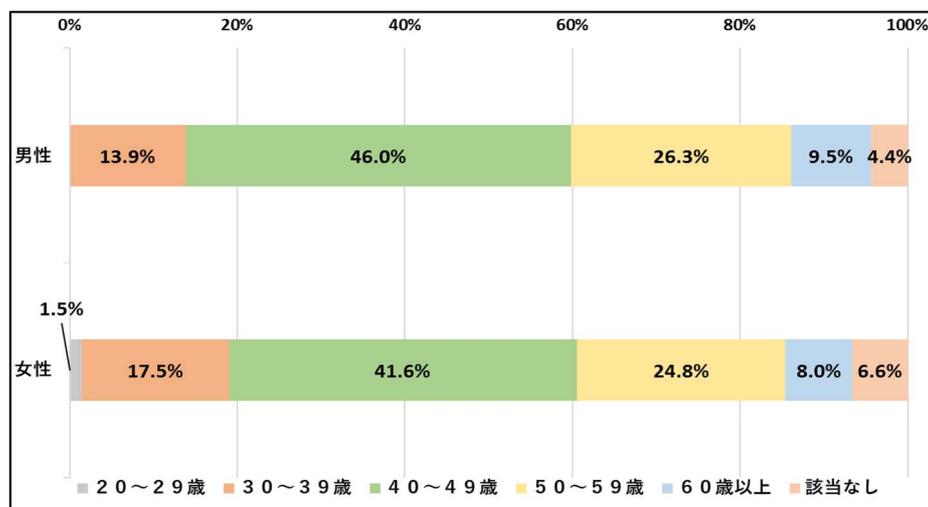
問4 貴事業所の正規従業員（正社員・正職員）の平均年齢と平均勤続年数を男女別に入力してください。

正規従業員の平均年齢は、男女ともに「40～49歳」が最も高くなっています。

また、平均勤続年数では、男性では「15年以上」が最も高く、女性では「10～15年未満」が最も高くなっています。

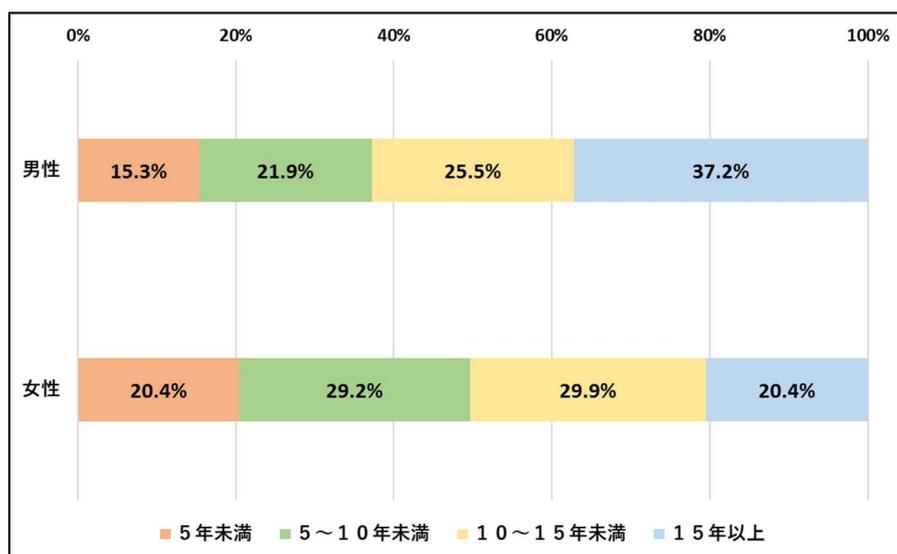
○平均年齢

	男性		女性	
	回答数	割合	回答数	割合
20～29歳	0	0.0%	2	1.5%
30～39歳	19	13.9%	24	17.5%
40～49歳	63	46.0%	57	41.6%
50～59歳	36	26.3%	34	24.8%
60歳以上	13	9.5%	11	8.0%
該当なし	6	4.4%	9	6.6%
全体	137	100.0%	137	100%



○平均勤続年数

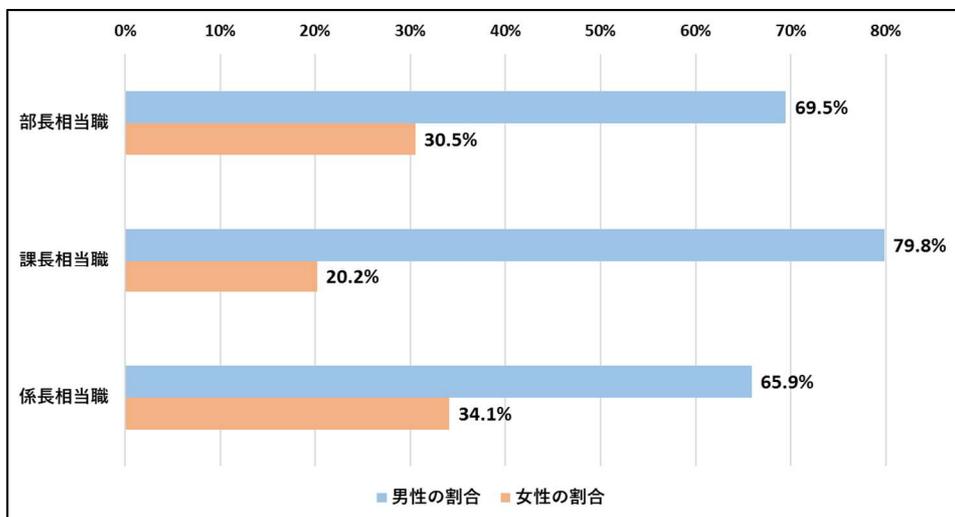
	男性		女性	
	回答数	割合	回答数	割合
5年未満	21	15.3%	28	20.4%
5～10年未満	30	21.9%	40	29.2%
10～15年未満	35	25.5%	41	29.9%
15年以上	51	37.2%	28	20.4%
全体	137	100.0%	137	100%



問5 貴事業所の管理職の人数を男女別に入力してください。

管理職の人数は、管理職全体では男性が498人（71.6%）、女性が198人（28.4%）となっています。男女の割合では、すべての管理職において、男性が大きく上回っています。

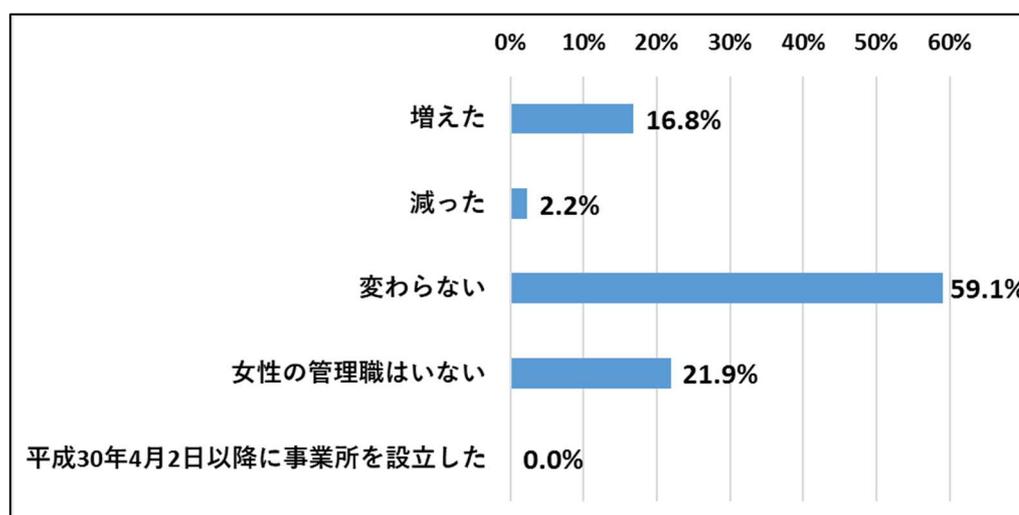
	人数	うち男性	うち女性	男性の割合	女性の割合
部長相当職	213	148	65	69.5%	30.5%
課長相当職	228	182	46	79.8%	20.2%
係長相当職	255	168	87	65.9%	34.1%
管理職全体	696	498	198	71.6%	28.4%



問6 貴事業所では、前回調査の平成30年4月1日と比べて、女性の管理職の割合は増えましたか。

女性の管理職の増減については、「変わらない」の割合が59.1%で最も高く、「増えた」の割合は16.8%に留まっています。また、「女性の管理職はいない」の割合は21.9%となっています。

分類	回答数	割合
増えた	23	16.8%
減った	3	2.2%
変わらない	81	59.1%
女性の管理職はいない	30	21.9%
平成30年4月2日以降に事業所を設立した	0	0.0%
全体	137	100%



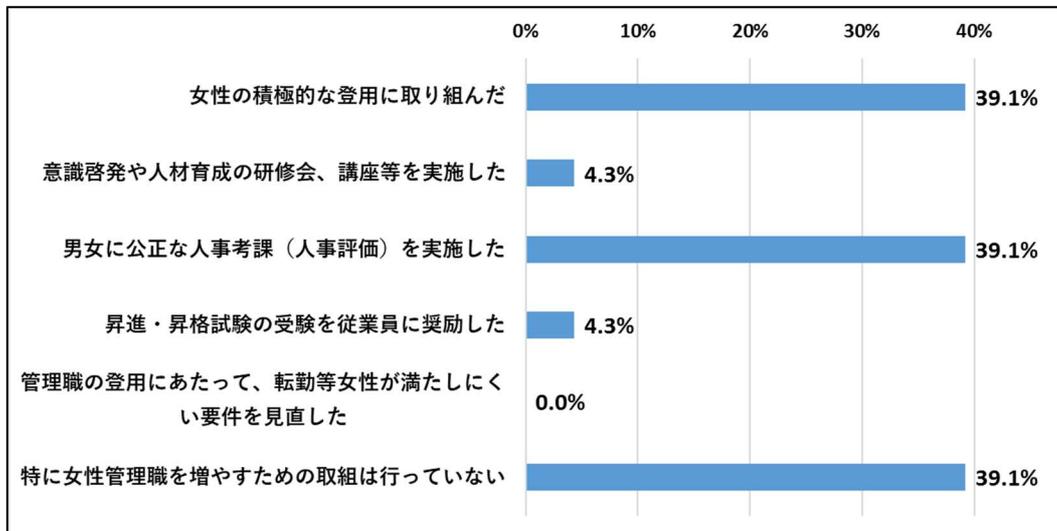
(問6で「増えた」と回答された事業所にお尋ねします)

問7 女性の管理職の割合を増やすために、貴事業所では、どのようなことに取り組みましたか。

女性の管理職を増やすための取り組みについては、「女性の積極的な登用に取り組んだ」、「男女に公正な人事考課（人事評価）を実施した」が39.1%と高くなっています。また、「特に女性管理職を増やすための取組は行っていない」も同率となっています。

(n=23)

分類	回答数	割合
女性の積極的な登用に取り組んだ	9	39.1%
意識啓発や人材育成の研修会、講座等を実施した	1	4.3%
男女に公正な人事考課（人事評価）を実施した	9	39.1%
昇進・昇格試験の受験を従業員に奨励した	1	4.3%
管理職の登用にあたって、転勤等女性が満たしにくい要件を見直した	0	0.0%
特に女性管理職を増やすための取組は行っていない	9	39.1%



(問5で女性の管理職が男性の管理職の半数以下の事業所にお尋ねします)

問8 女性管理職が「少ない」又は「いない」のは、どのような理由からですか。

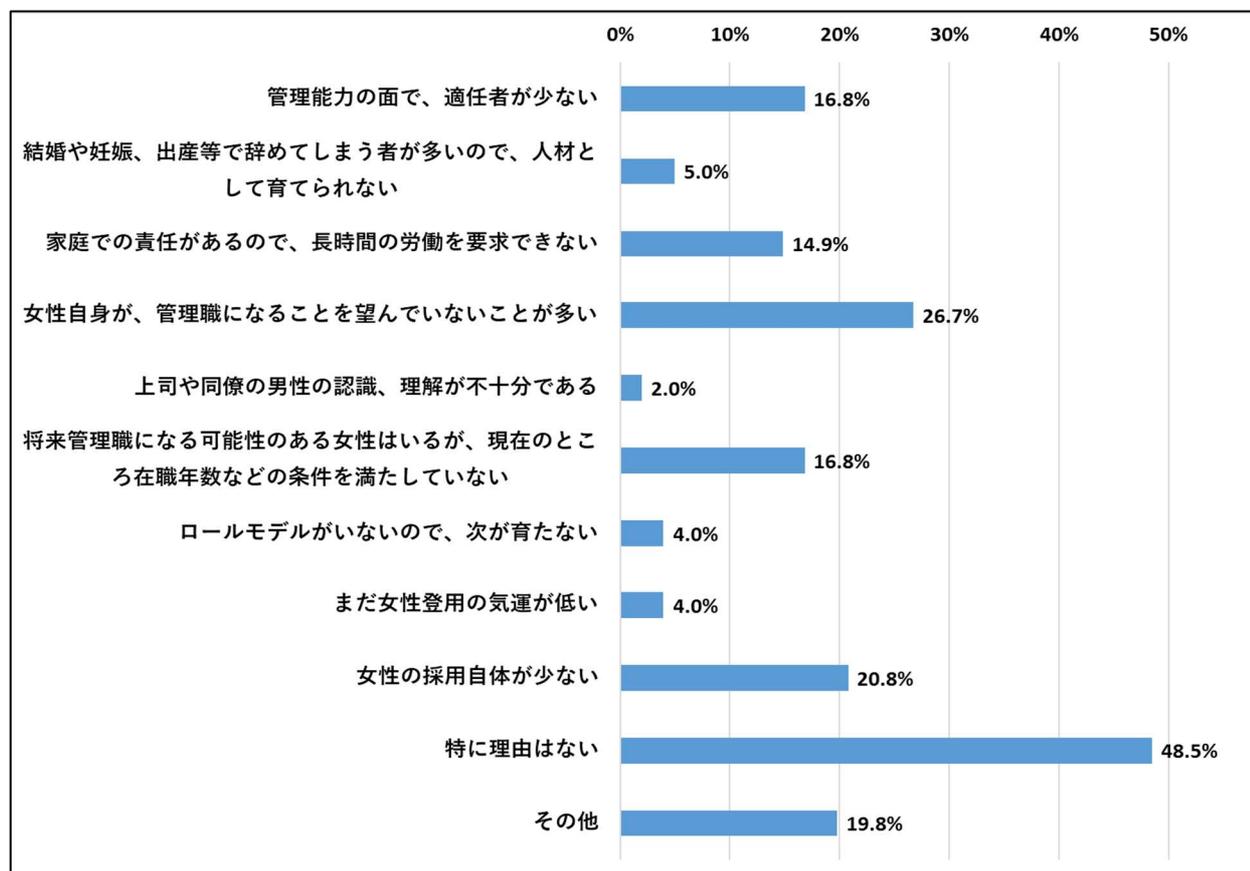
女性管理者が「少ない」又は「いない」理由については、「特に理由はない」が48.5%と最も高く、次いで「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い」が26.7%、「女性の採用自体が少ない」が20.8%となっています。

(n=101)

分類	回答数	割合
管理能力の面で、適任者が少ない	17	16.8%
結婚や妊娠、出産等で辞めてしまう者が多いので、人材として育てられない	5	5.0%
家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない	15	14.9%
女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い	27	26.7%
上司や同僚の男性の認識、理解が不十分である	2	2.0%
将来管理職になる可能性のある女性はあるが、現在のところ 在職年数などの条件を満たしていない	17	16.8%
ロールモデルがないので、次が育たない	4	4.0%
まだ女性登用の気運が低い	4	4.0%
女性の採用自体が少ない	21	20.8%
特に理由はない	49	48.5%
その他	20	19.8%

○その他

- ・女性の正社員がいないため。
- ・女性社員は、事務員1人のため
- ・正社員登用後、ある程度の年数が必要であるが管理職につく前に退職したため。
- ・管理職制度を設けていないため。
- ・パート雇用者が多く、主任クラスのため。
- ・女性の正社員が役員以外いないため。



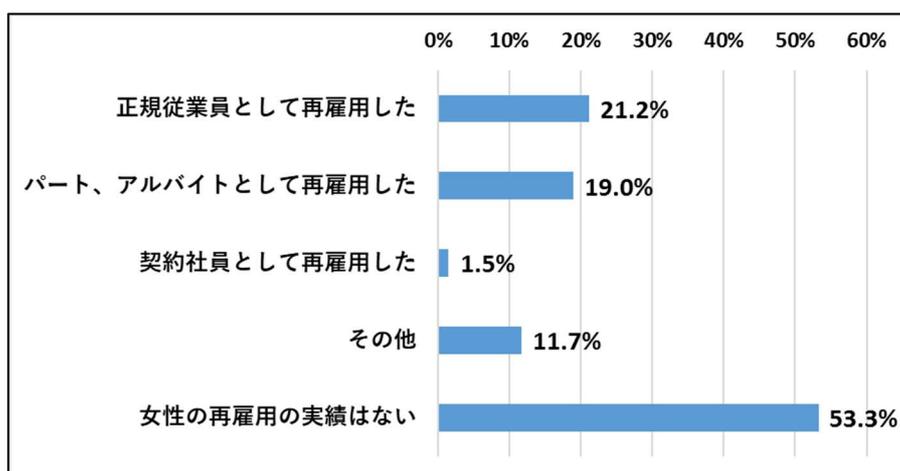
問9 貴事業所では、配偶者の転勤や出産、育児、介護を理由として退職をした女性の再雇用の実績はありますか。また、再雇用の雇用形態はどのようになっていますか。

転勤や出産、育児、介護を理由に退職した女性の再雇用については、「女性の再雇用の実績はない」が53.3%と最も高く、次いで「正規従業員として再雇用した」が21.2%、「パート、アルバイトとして再雇用した」19.0%となっています。

分類	回答数	割合
正規従業員として再雇用した	29	21.2%
パート、アルバイトとして再雇用した	26	19.0%
契約社員として再雇用した	2	1.5%
その他	16	11.7%
女性の再雇用の実績はない	73	53.3%

○その他

- ・ 育児、介護を理由として退職した職員がいない。
- ・ 女性従業員がほぼいない。
- ・ パートの方は出産で退職はされず休業後復帰された。
- ・ 女性募集をかけても人が来ない会社なので再雇用の実績はない。
- ・ 対象者がいない。
- ・ その様な理由で退職した例がない。



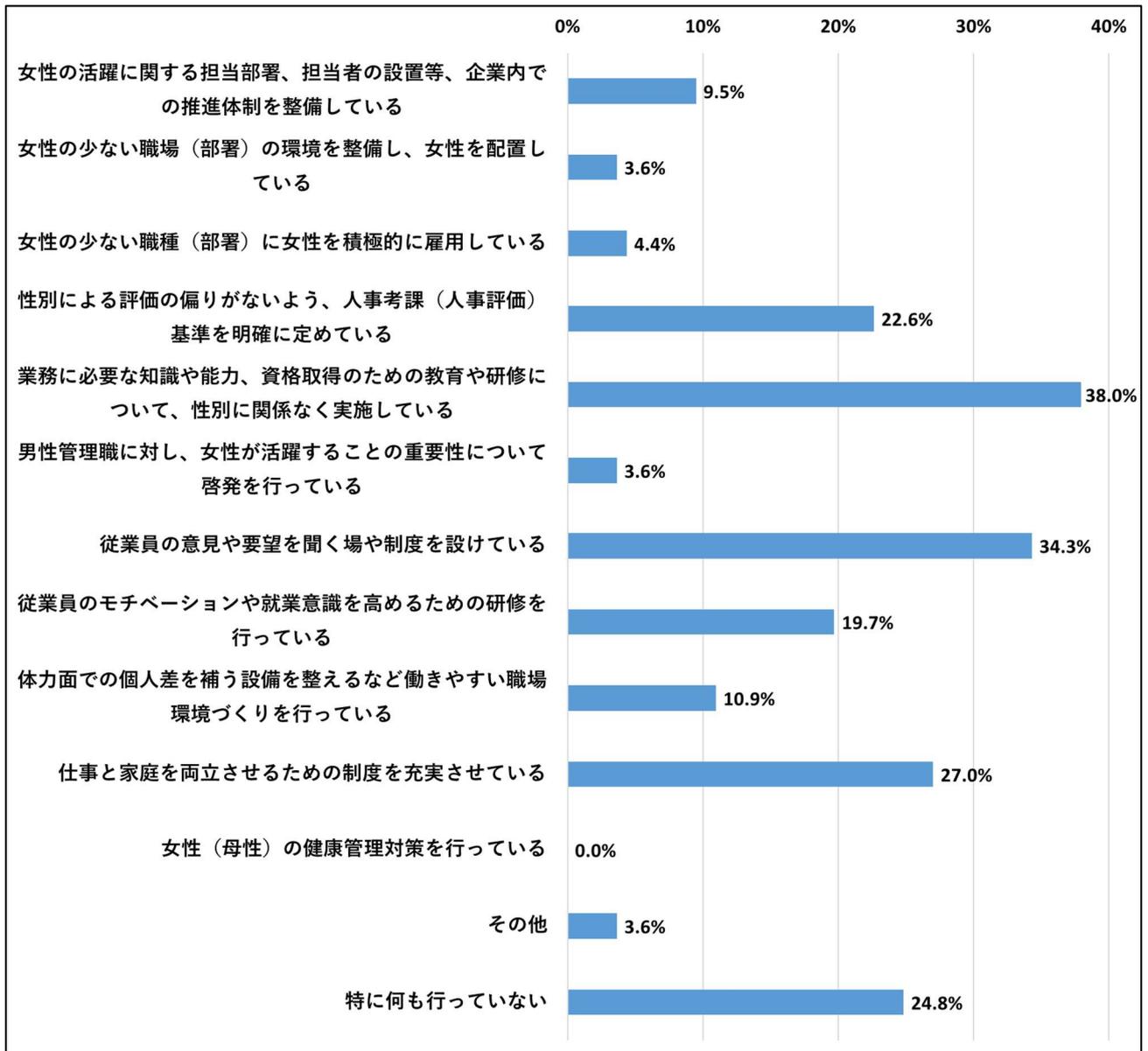
問10 貴事業所では、女性従業員が活躍するために、どのような取組をされていますか。

女性従業員が活躍するための取組については、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修について、性別に関係なく実施している」が38.0%と最も高く、次いで「従業員の意見や要望を聞く場や制度を設けている」が34.3%、「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」が27.0%となっています。

分類	回答数	割合
女性の活躍に関する担当部署、担当者の設置等、企業内での推進体制を整備している	13	9.5%
女性の少ない職場（部署）の環境を整備し、女性を配置している	5	3.6%
女性の少ない職種（部署）に女性を積極的に雇用している	6	4.4%
性別による評価の偏りがないう、人事考課（人事評価）基準を明確に定めている	31	22.6%
業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修について、性別に関係なく実施している	52	38.0%
男性管理職に対し、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている	5	3.6%
従業員の意見や要望を聞く場や制度を設けている	47	34.3%
従業員のモチベーションや就業意識を高めるための研修を行っている	27	19.7%
体力面での個人差を補う設備を整えるなど働きやすい職場環境づくりを行っている	15	10.9%
仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている	37	27.0%
女性（母性）の健康管理対策を行っている	0	0.0%
その他	5	3.6%
特に何も行っていない	34	24.8%

○その他

- ・それぞれ女性正社員・パート女性従業員 経営者感覚の意識を持って仕事にあたっている。
- ・休みを取りやすい環境づくりのため、風通しの良い雰囲気づくりを大切にしている。
- ・もともと女性が多い職場で男性より女性が活躍しているため、特別なことはしていない。
- ・特に男性、女性は意識していない。適材適所。

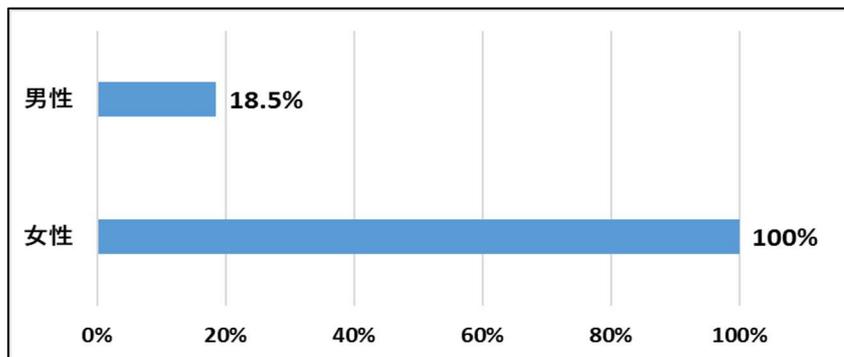


問 1 1 貴事業所で、出産及び育児休業制度を利用した従業員の数及び育児休業取得期間を入力してください。

○取得人数

出産及び育児休業制度を利用した従業員の数については、女性が72人（100%）、男性が10人（18.5%）となっています。

	女性	男性
(配偶者が) 出産した従業員数	72	54
うち、育児休業制度を利用した従業員数	72	10
育児休業制度を利用した従業員の割合	100%	18.5%

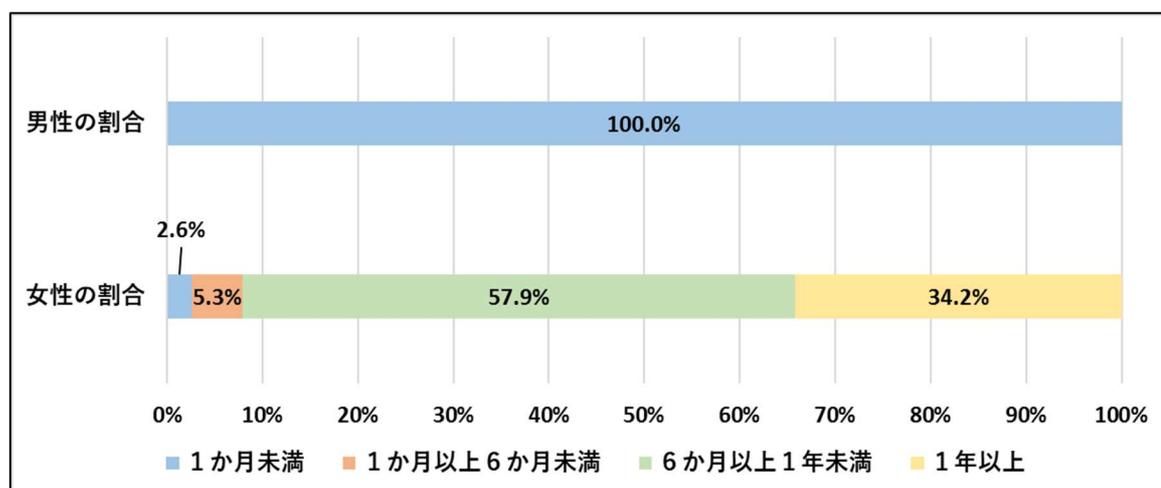


○取得期間

休業制度を利用した従業員の取得期間については、女性は「6か月以上1年未満」が57.9%と最も高く、次いで「1年以上」が34.2%となっています。

一方で、男性は「1か月未満」が100%となっています。

分類	男性	女性	男性の割合	女性の割合
1か月未満	14	2	100.0%	2.6%
1か月以上6か月未満	0	4	0.0%	5.3%
6か月以上1年未満	0	44	0.0%	57.9%
1年以上	0	26	0.0%	34.2%
全体	14	76	100%	100%



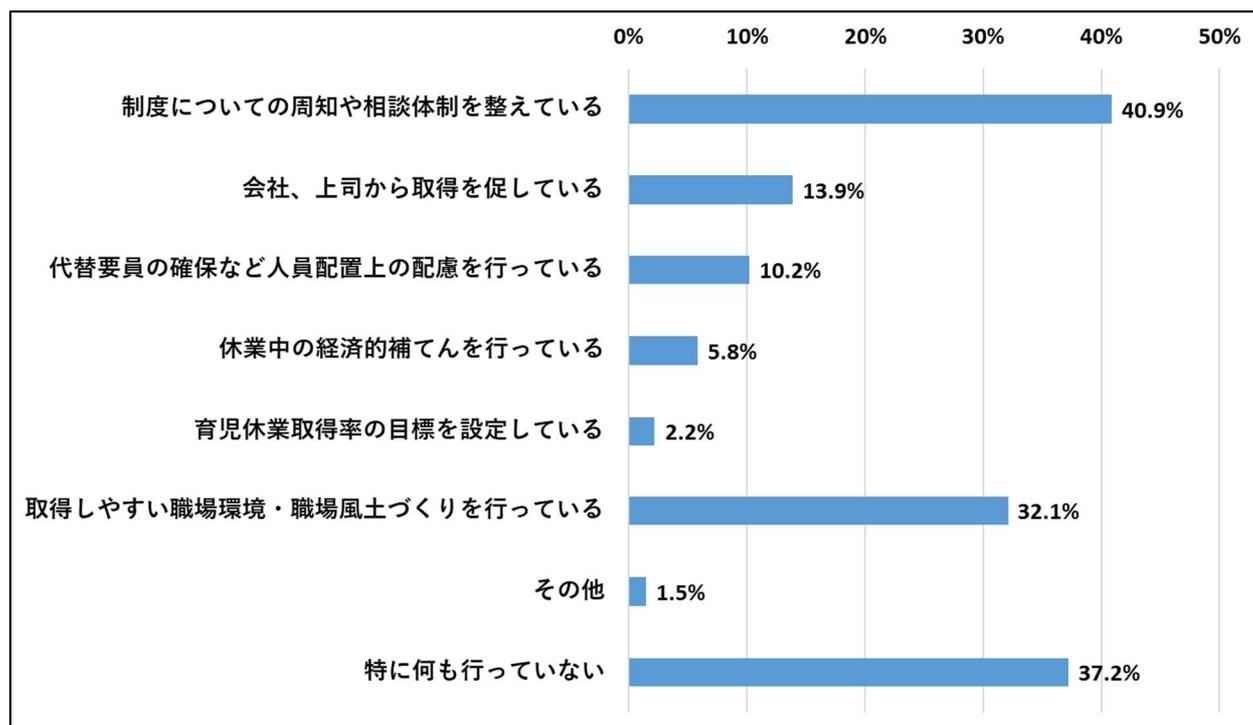
問 1 2 貴事業所では、育児休業取得（男性の育児休業取得も含む）促進のための方策を何かとられていますか。

育児休業取得（男性の育児休業取得も含む）促進のための方策については、「制度についての周知や相談体制を整えている」が 40.9%と最も高く、次いで「特に何も行っていない」が 37.2%、「取得しやすい職場環境・職場風土づくりを行っている」が 32.1%となっています。

分類	回答数	割合
制度についての周知や相談体制を整えている	56	40.9%
会社、上司から取得を促している	19	13.9%
代替要員の確保など人員配置上の配慮を行っている	14	10.2%
休業中の経済的補てんを行っている	8	5.8%
育児休業取得率の目標を設定している	3	2.2%
取得しやすい職場環境・職場風土づくりを行っている	44	32.1%
その他	2	1.5%
特に何も行っていない	51	37.2%

○その他

- ・今のところそういう例がない。そういう例が出てきそうな場合などは社労士の先生と打ち合わせするなどして対処していく。
- ・該当者がいない。



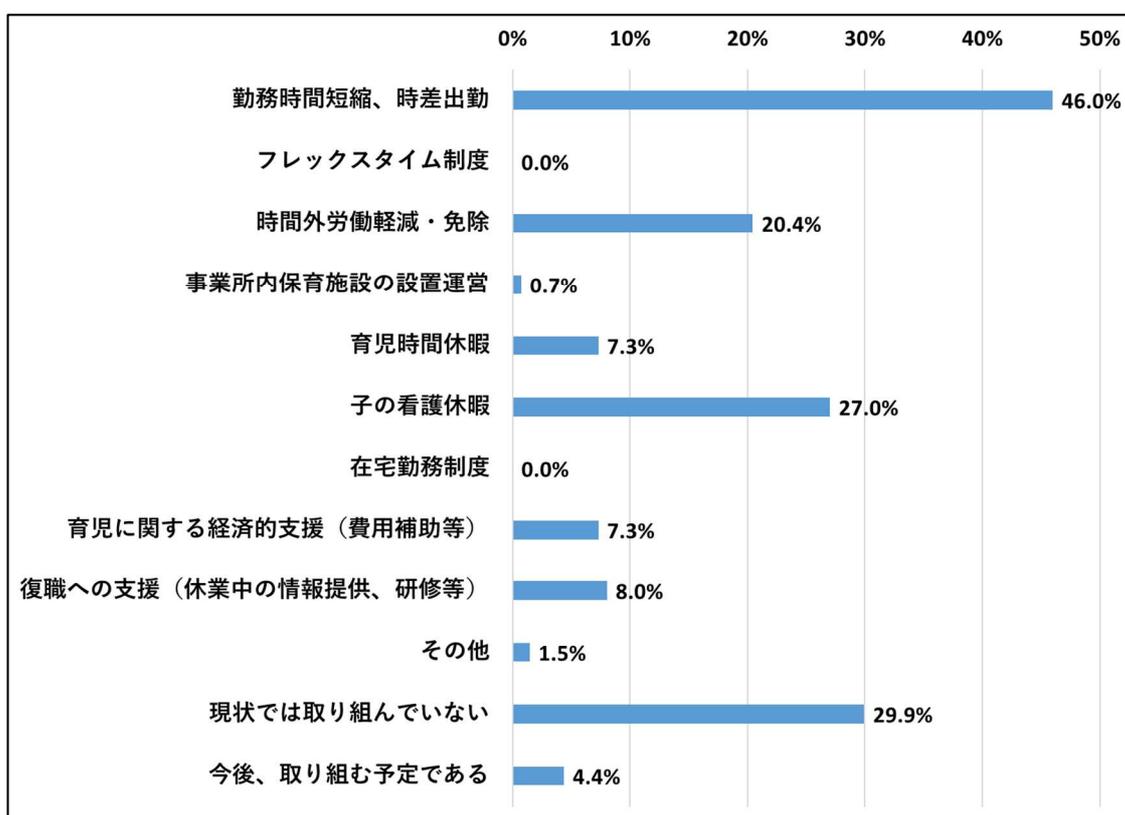
問 1 3 貴事業所では、子育てをしながら働いている従業員を支援するために、「休業」以外に何か取組をされていますか。

子育てをしながら働いている従業員を支援するための取組については、「勤務時間短縮、時差出勤」が46.0%と最も高く、次いで「現状では取り組んでいない」が29.2%、「子の看護休暇」が27.0%となっています。

分類	回答数	割合
勤務時間短縮、時差出勤	63	46.0%
フレックスタイム制度	0	0.0%
時間外労働軽減・免除	28	20.4%
事業所内保育施設の設置運営	1	0.7%
育児時間休暇	10	7.3%
子の看護休暇	37	27.0%
在宅勤務制度	0	0.0%
育児に関する経済的支援（費用補助等）	10	7.3%
復職への支援（休業中の情報提供、研修等）	11	8.0%
その他	2	1.5%
現状では取り組んでいない	41	29.9%
今後、取り組む予定である	6	4.4%

○その他

- ・都度相談に乗っている。
- ・該当者がいない。

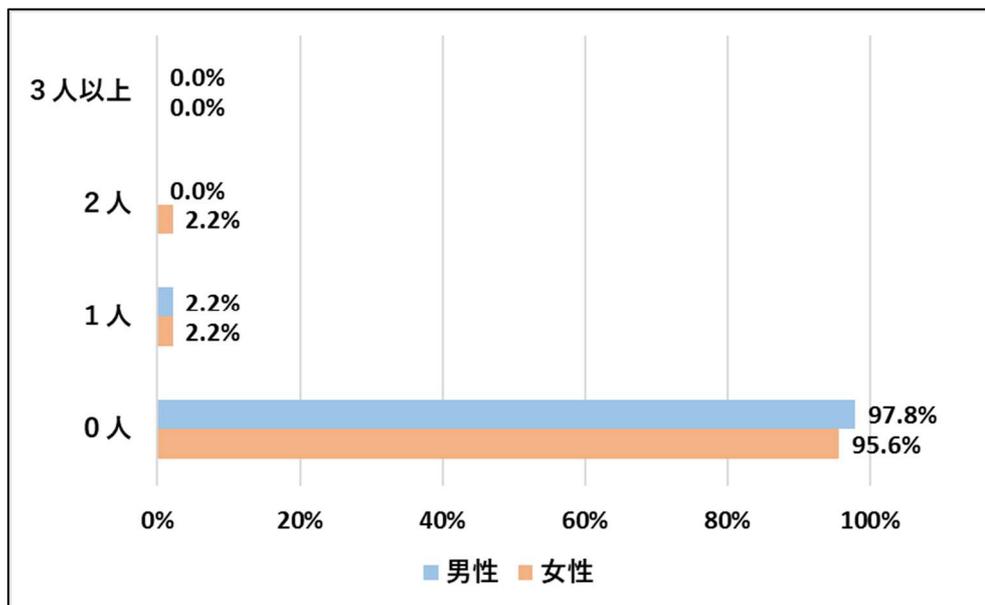


問 1 4 貴事業所で、介護休業制度を利用した従業員の人数を入力してください。

介護休業制度を利用した従業員の人数については、男女ともに「0人」が最も高く、ともに9割を上回っています。

また、男女ともに利用した従業員が「3人以上」は0%となっています。

	男性		女性	
0人	134	97.8%	131	95.6%
1人	3	2.2%	3	2.2%
2人	0	0.0%	3	2.2%
3人以上	0	0.0%	0	0.0%
全体	137	100%	137	100%



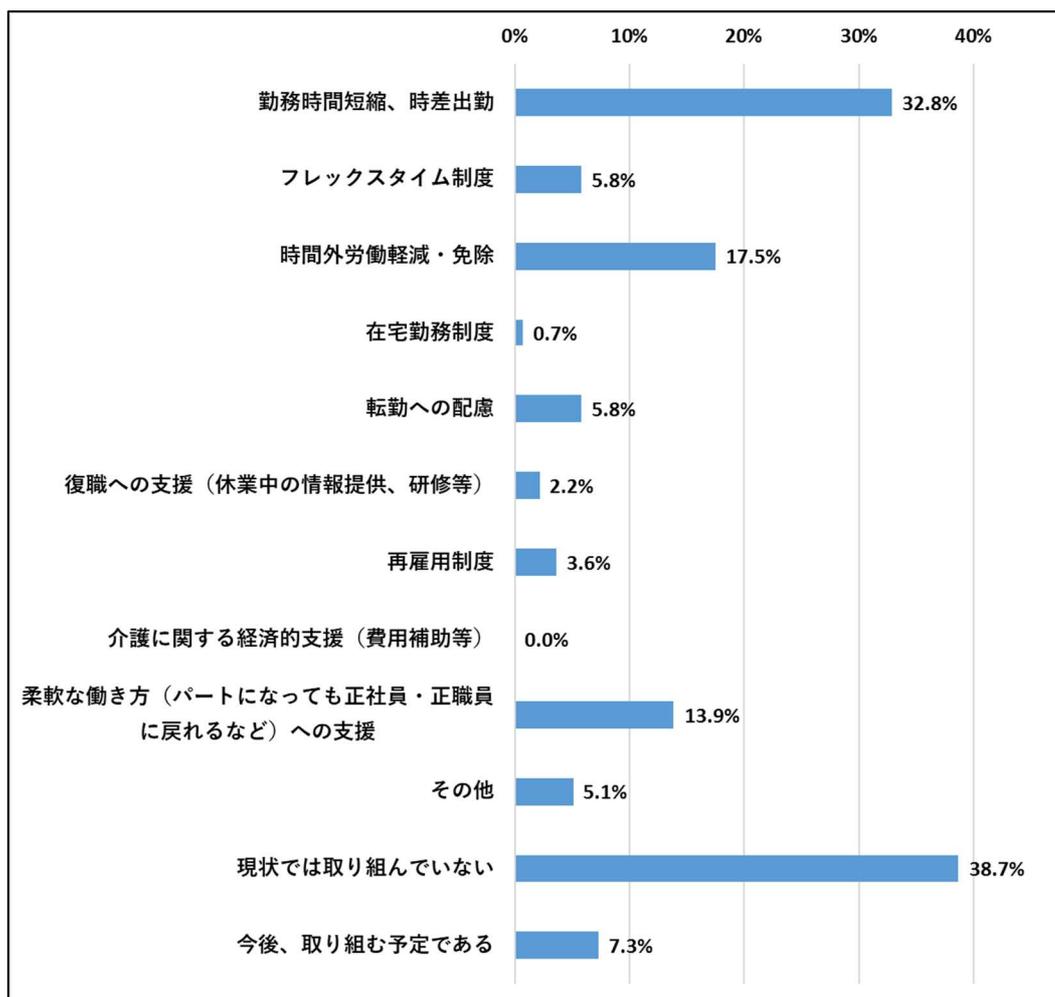
問 15 貴事業所では、家族の介護をしながら働いている従業員を支援するために、「休業」以外に何か取組をされていますか。

家族の介護をしながら働いている従業員を支援するための取組については、「現状では取り組んでいない」が38.7%と最も高く、次いで「勤務時間短縮、時差出勤」が32.8%、「時間外労働軽減・免除」が17.5%となっています。

分類	回答数	割合
勤務時間短縮、時差出勤	45	32.8%
フレックスタイム制度	8	5.8%
時間外労働軽減・免除	24	17.5%
在宅勤務制度	1	0.7%
転勤への配慮	8	5.8%
復職への支援（休業中の情報提供、研修等）	3	2.2%
再雇用制度	5	3.6%
介護に関する経済的支援（費用補助等）	0	0.0%
柔軟な働き方（パートになっても正社員・正職員に戻れるなど）への支援	19	13.9%
その他	7	5.1%
現状では取り組んでいない	53	38.7%
今後、取り組む予定である	10	7.3%

○その他

- ・制度はなく、個別対応しており、柔軟な働き方の対応が一般的。
- ・現状対象者がいないため、対象者の希望にあわせ就業規則に沿って対応していく予定である。
- ・対象者がいない。
- ・介護休業以外に介護休暇（年5日）を取り入れている。

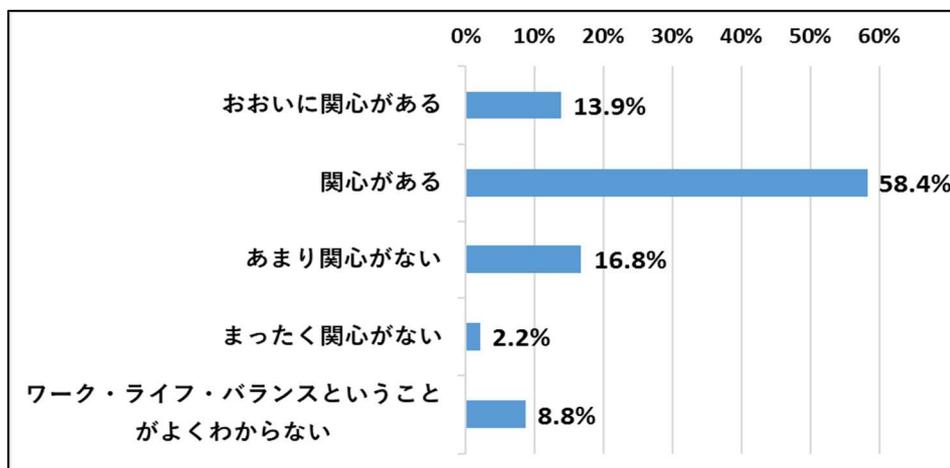


問 1 6 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進について、どのようにお考えですか。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進については、「関心がある」が58.4%、「おおいに関心がある」が13.9%となっており、全体の7割以上の事業所が何らかの関心を持っています。

一方、「あまり関心がない」は16.8%、「ワーク・ライフ・バランスということがよくわからない」は8.8%となっています。

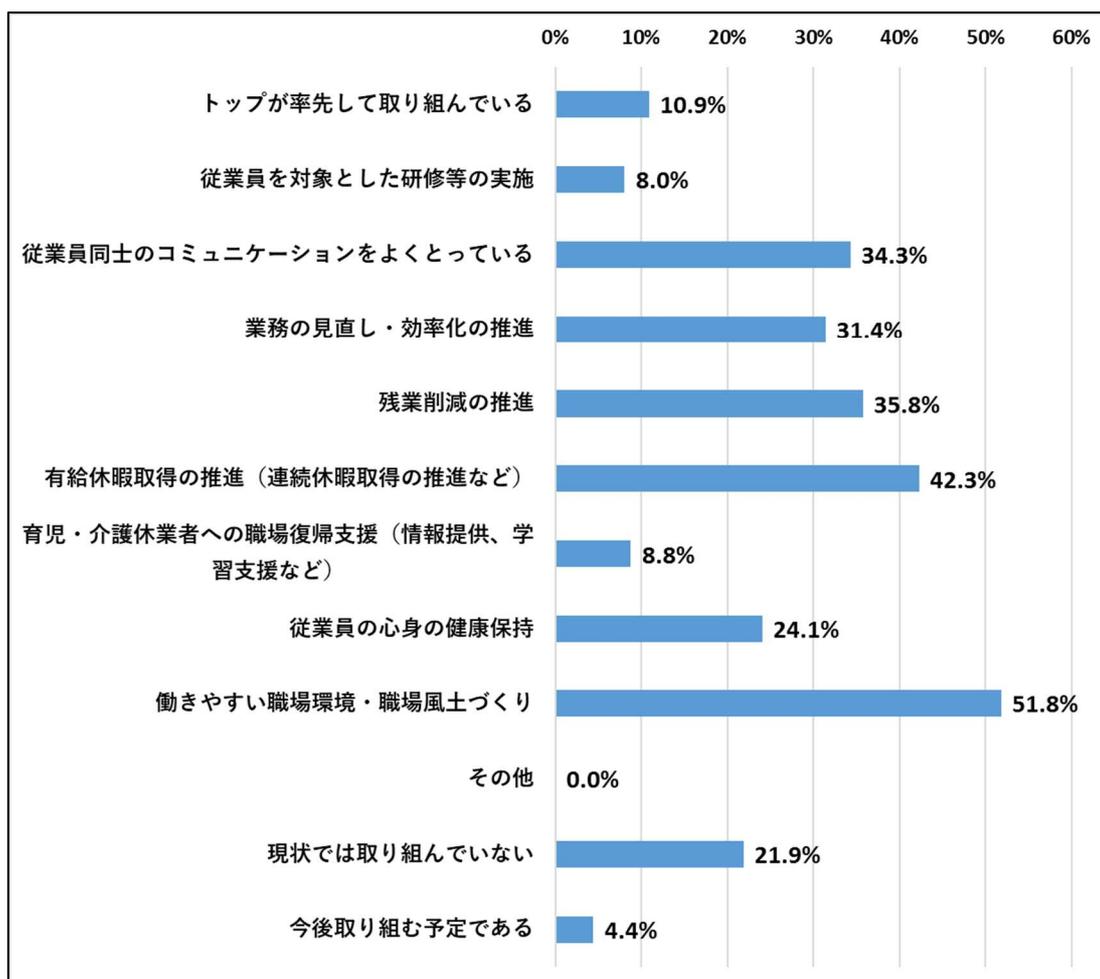
分類	回答数	割合
おおいに関心がある	19	13.9%
関心がある	80	58.4%
あまり関心がない	23	16.8%
まったく関心がない	3	2.2%
ワーク・ライフ・バランスということがよくわからない	12	8.8%
全体	137	100%



問17 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを推進するために取り組んでいることはありますか。

ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組については、「働きやすい職場環境・職場風土づくり」が51.8%と最も高く、次いで「有給休暇取得の推進（連続休暇取得の推進など）」が42.3%、「残業削減の推進」が35.8%となっています。

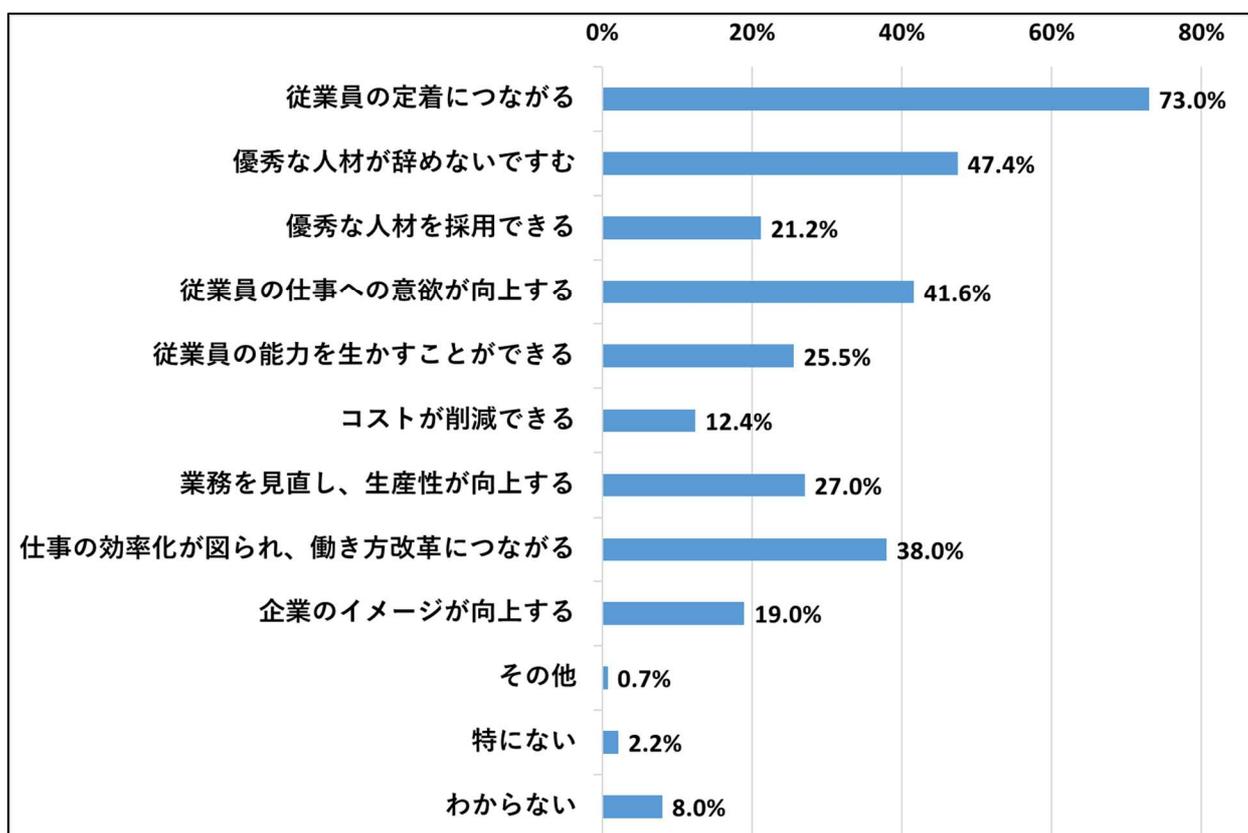
分類	回答数	割合
トップが率先して取り組んでいる	15	10.9%
従業員を対象とした研修等の実施	11	8.0%
従業員同士のコミュニケーションをよく とっている	47	34.3%
業務の見直し・効率化の推進	43	31.4%
残業削減の推進	49	35.8%
有給休暇取得の推進（連続休暇取得の推進 など）	58	42.3%
育児・介護休業者への職場復帰支援（情報 提供、学習支援など）	12	8.8%
従業員の心身の健康保持	33	24.1%
働きやすい職場環境・職場風土づくり	71	51.8%
その他	0	0.0%
現状では取り組んでいない	30	21.9%
今後取り組む予定である	6	4.4%



問18 ワーク・ライフ・バランスに取り組むことで、貴事業所ではどのようなメリットがあると考えますか。

ワーク・ライフ・バランスに取り組むことによるメリットについては、「従業員の定着につながる」が73.0%と最も高く、次いで「優秀な人材が辞めないですむ」が47.4%、「従業員の仕事への意欲が向上する」が41.6%となっています。

分類	回答数	割合
従業員の定着につながる	100	73.0%
優秀な人材が辞めないですむ	65	47.4%
優秀な人材を採用できる	29	21.2%
従業員の仕事への意欲が向上する	57	41.6%
従業員の能力を生かすことができる	35	25.5%
コストが削減できる	17	12.4%
業務を見直し、生産性が向上する	37	27.0%
仕事の効率化が図られ、働き方改革につながる	52	38.0%
企業のイメージが向上する	26	19.0%
その他	1	0.7%
特にない	3	2.2%
わからない	11	8.0%



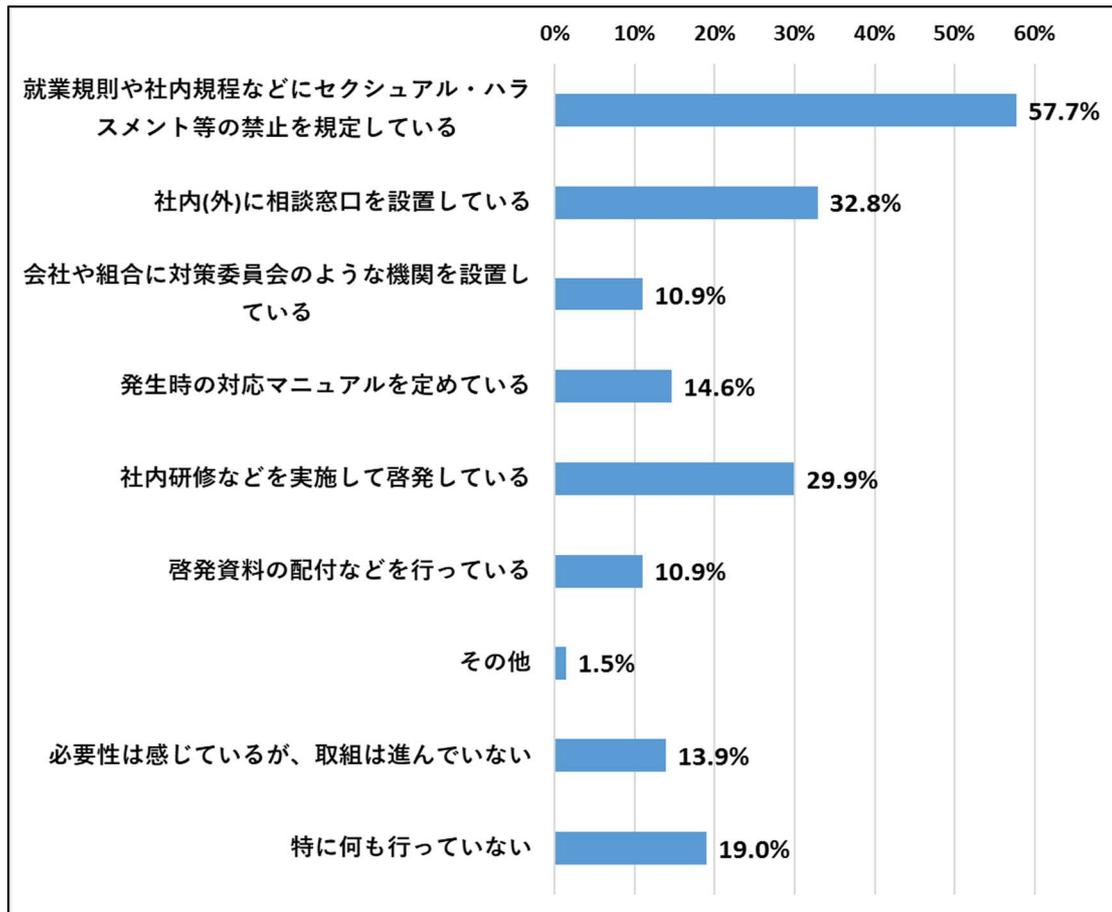
問19 貴事業所では、職場環境を良好に保つための方策として、セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）やマタニティ・ハラスメント（妊婦や出産者に対してのいやがらせ）等の防止に対し、取り組まれていることはありますか。

セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）やマタニティ・ハラスメント（妊婦や出産者に対してのいやがらせ）等の防止に関する取組については、「就業規則や社内規程などにセクシュアル・ハラスメント等の禁止を規定している」が57.7%と最も高く、次いで「社内（外）に相談窓口を設置している」が32.8%、「社内研修などを実施して啓発している」が29.9%となっています。

分類	回答数	割合
就業規則や社内規程などにセクシュアル・ハラスメント等の禁止を規定している	79	57.7%
社内(外)に相談窓口を設置している	45	32.8%
会社や組合に対策委員会のような機関を設置している	15	10.9%
発生時の対応マニュアルを定めている	20	14.6%
社内研修などを実施して啓発している	41	29.9%
啓発資料の配付などを行っている	15	10.9%
その他	2	1.5%
必要性は感じているが、取組は進んでいない	19	13.9%
特に何も行っていない	26	19.0%

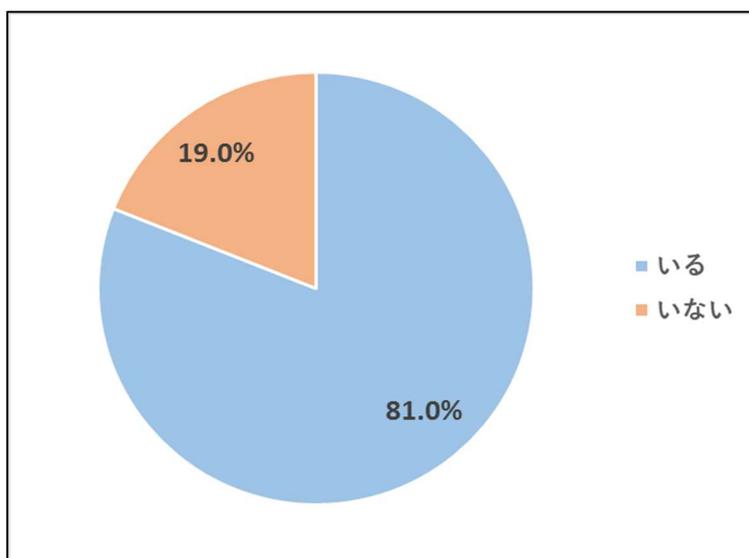
○その他

- ・就業規則の見直しを早急に行う会議を行った。



問20 貴事業所において、この3年間に定年以外で退職した従業員はいますか。

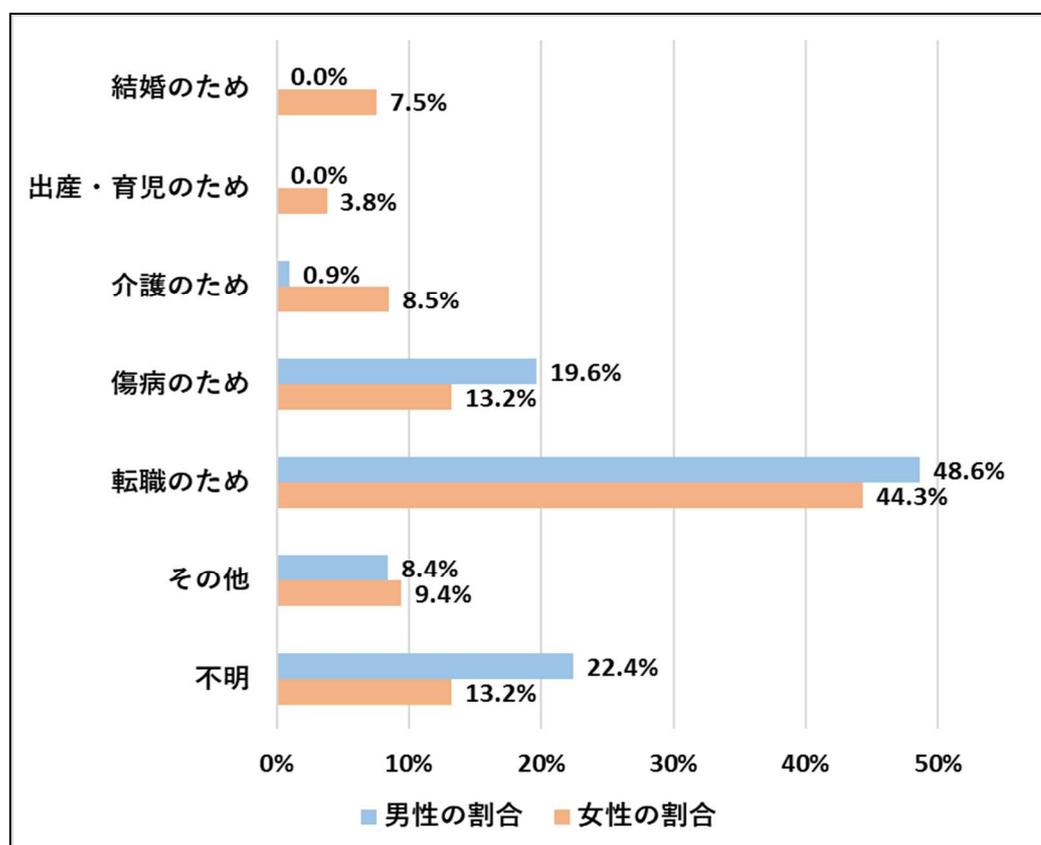
分類	回答数	割合
いる	111	81.0%
いない	26	19.0%
全体	137	100%



(問 20 で、定年以外で退職した従業員がいる事業所にお尋ねします)

問 20-2 退職した主な要因は何でしたか。

分類	男性の回答数	男性の割合	女性の回答数	女性の割合
結婚のため	0	0.0%	8	7.5%
出産・育児のため	0	0.0%	4	3.8%
介護のため	1	0.9%	9	8.5%
傷病のため	21	19.6%	14	13.2%
転職のため	52	48.6%	47	44.3%
その他	9	8.4%	10	9.4%
不明	24	22.4%	14	13.2%
全体	107	100.0%	106	100.0%



○主な要因（その他）について具体的に入力してください。

- ・事業所の保育観が合わなかった
- ・事業縮小
- ・セクハラ
- ・意欲減退
- ・関連会社への異動
- ・仕事のミスマッチ（思っていたものと違っていた）
- ・加齢により以前から行っていた作業が困難になった
- ・仕事のやりがいを感じない、人間関係の難しさ、給与が低いなどの要因
- ・将来への不安 など

問 2 1 仕事と家庭の両立に向けた貴事業所の取組について努力されている点やその上での課題・問題点、また、山鹿市の取組についてのご意見・ご要望等がありましたら入力してください。

○事業所の取組

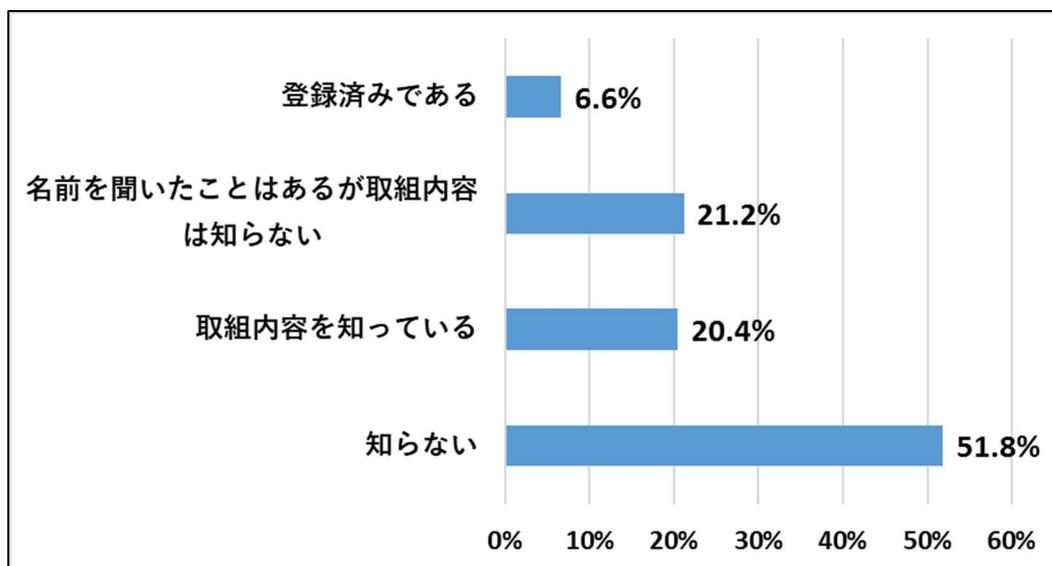
No.	業種	区分	常用 雇用者数	内容
1	その他のサービス業	支社、支店、営業所等	20～29人	育児・介護休業があることを従業員に周知する。育児・介護休業の実績を増やし、園全体で休業ができる雰囲気をつくる。
2	その他のサービス業	支社、支店、営業所等	10～19人	働き方改革の推進。
3	宿泊業、飲食サービス業	本社、本店	20～29人	産休などでの申請を行ったら少しながらの資金を支給して貰えたら幸いです。
4	宿泊業、飲食サービス業	単独事業所	40～49人	休日希望日を月2回までは要望を出してよいようにしている。勤務の変更は、申し出をしてくれば可能だとしている。人によって要望は様々なため、会社で特にしていることはない。常識の範囲内で従業員さんの要望に関しては対応している。
5	製造業	単独事業所	20～29人	休みや早退の取得のしやすさ。他の従業員への理解と生産スケジュールに余裕を持った管理。

○山鹿市へのご意見・ご要望 等

No.	業種	区分	常用 雇用者数	内容
1	製造業	支社、支店、営業所等	50～59人	TSMCの影響でそれに関係する企業の進出も発生していて、雇用が活性化される事で良い面もあると思いますが、元々いた企業においては人材不足が深刻な問題となって、悪い影響も出ている。山鹿市として、この問題をどのように考え、どんな対応を今後していくのかが気になる。
2	宿泊業、飲食サービス業	本社、本店	20～29人	育児を預かる場所の拡大及び現金支給ではない、物資での支給を望んでいる。
3	宿泊業、飲食サービス業	単独事業所	40～49人	男女共同参画に関して、どのような取り組みをしているのかわからない。
4	製造業	単独事業所	20～29人	若い人が住みやすい環境づくりと治安管理をお願いします。最近、交通面でバイクや車の迷惑運転暴走運転が目立ちます。大きな事故が起きないか心配です。子育て世代への負担減が課題かと思っています。

問 2 2 「よかボス企業」を知っていますか。

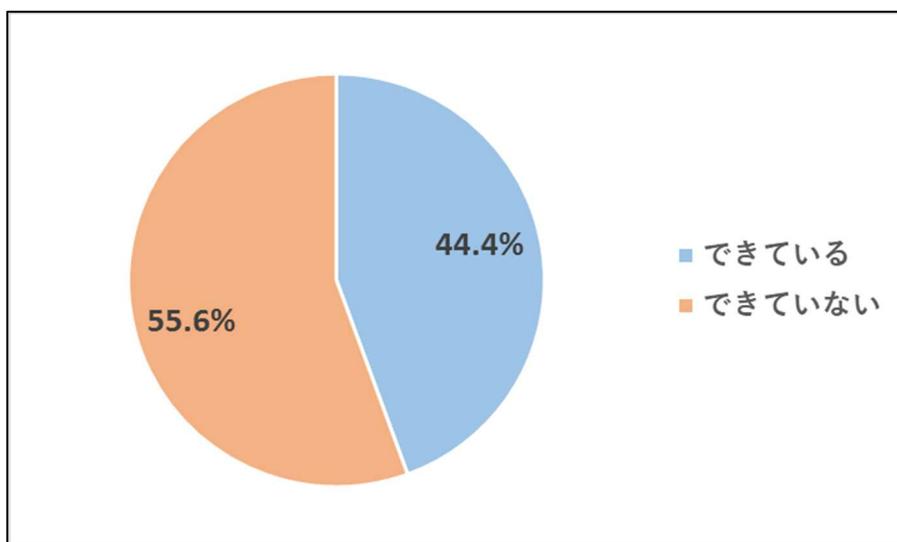
分類	回答数	割合
登録済みである	9	6.6%
名前を聞いたことはあるが取組内容は知らない	29	21.2%
取組内容を知っている	28	20.4%
知らない	71	51.8%
全体	137	100%



(問 22 で、「登録済みである」と回答された事業所にお尋ねします)

問 2 2 - 2 貴事業所の宣言内容について、取組はできていますか。

分類	回答数	割合
できている	4	44.4%
できていない	5	55.6%
全体	9	100%



(問 22 - 2 で、「できている」と回答された事業所にお尋ねします)

問 22 - 3 貴事業所では、どのような取組をされているか具体的に
入力してください。

No.	業種	区分	常用 雇用者数	内容
1	医療、福祉	支社、支店、営業所等	60人以上	結婚、子育て、介護等に安心して職員が 対応できるよう努めています。今年度は、 介護休暇を取得する職員が2名、休暇後の 状態等もその他職員も気を付けてサポート できるようにしています。
2	医療、福祉	単独事業所	60人以上	仕事と家庭の両立をし、最適な環境で業 務に取り組めるような環境作りを行ってい る。
3	卸売業、小売業	本社、本店	20~29人	残業を減らし、有休を取りやすい環境づ くりをしている。
4	運輸業、郵便業	単独事業所	30~39人	独身者に結婚への推奨をしている。

