

飯塚市女性の労働状況に関する事業所調査

【調査ご協力のお願い】

日頃から本市の男女共同参画の推進に多大なご協力をいただき、厚くお礼を申し上げます。

本市では、市民一人ひとりが性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するために、「第2次飯塚市男女共同参画プラン」を策定しており、基本目標のひとつに「あらゆる分野における女性の活躍推進」を掲げ、様々な取組みを進めているところです。

このプランの期間は平成29年度から令和8年度までとなっており、計画の中間年にあたる令和3年度に見直しを行います。本市に所在する事業所における従業員の就業状況を把握するとともに、ご意見をお聴きし、施策に反映させたいと考えております。

調査結果は統計的に処理し、御社が特定される形で公表されることはありません。お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査にご協力くださいますようお願いいたします。

令和3年1月

飯塚市長 片 峯 誠

アンケート調査票は、記入後、同封しております封筒（切手不要）に入れて、
1月29日（金）までに郵便ポストに投函してください。

【記入にあたってのお願い】

1. このアンケート調査票のご記入は、経営者（代表者）もしくは人事担当者（責任者）の方にお願いします。
2. 回答の記入は、各質問の指示に従って、該当する番号に○印もしくは所定の記入欄に数字をご記入ください。
3. 各質問のご回答は、特に説明がないかぎり、あてはまる項目の番号に○をおつけください。質問文に「1つ」、「すべて」など指定がある場合は、その指示に従ってお答えください。
4. 質問によっては回答していただく方が限られる場合がありますので、案内にそってお答えください。
5. 「その他」を選ばれたときは、お手数ですがその内容を（ ）の中に具体的に記入してください。
6. 回答は、令和3年1月1日現在にてご記入ください。

〔調 査 主 体〕 飯塚市市民協働部 男女共同参画推進課 担当：田代
TEL 0948-22-5500（内線1425）

貴事業所の概要についておたずねします。

◎以下の各項目につき、該当するものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。

事業所区分	1. 単独事業所	2. 本社・本店	3. 支社・支店等
業 種	1. 建設業 2. 製造業 3. 情報通信業 4. 運輸業	5. 卸売・小売業 6. 不動産業 7. 飲食店・宿泊業 8. 医療・福祉	9. 教育・学習支援業 10. サービス業 11. その他（具体的に： ）
貴社の 常用労働者数	※本社（本店）、支社（支店）等、全体を含めた常用労働者数に○をつけてください 1. 30 人以下 3. 51～100 人 5. 301 人以上 2. 31～50 人 4. 101～300 人		
経営組織	1. 個人経営 4. 合名・合資・相互会社 2. 株式会社 5. その他（具体的に： ） 3. 有限会社（旧商法における）		

常用労働者数は問1の(注)をご参照ください。

問1. 貴事業所の常用労働者（正規従業員およびパートタイム労働者）の人数を、下記の(注)を参照し
ご記入ください。該当者がいない欄は、「0」を記入してください。

	常用労働者数 (正規従業員＋パートタイム労働者)	正規従業員数	パートタイム労働者数
男性	人	人	人
女性	人	人	人

(注)・「常用労働者」とは①期間を決めずに、または1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者、及び②臨時、日
雇い、パートタイム等の労働者で前2ヵ月(11月、12月)の各月にそれぞれ18日以上雇われている者をい
います。

・「正規従業員」とは、いわゆる正社員で期間を定めずに雇われている者をいいます。

・役員は正規従業員数に含めないでください。

問2. 貴事業所の常用労働者（正規従業員およびパートタイム労働者）の大まかな平均勤続年数として
あてはまるものにそれぞれ1つずつ○をつけてください。

	正規従業員	パートタイム労働者
男性	1. 3年未満 4. 10～15年未満 2. 3～5年未満 5. 15年以上 3. 5～10年未満	1. 1年未満 4. 5～10年未満 2. 1～3年未満 5. 10年以上 3. 3～5年未満
女性	1. 3年未満 4. 10～15年未満 2. 3～5年未満 5. 15年以上 3. 5～10年未満	1. 1年未満 4. 5～10年未満 2. 1～3年未満 5. 10年以上 3. 3～5年未満

問3. 貴事業所で係長級以上の管理職(男女)は何人ですか。そのうち女性は何人ですか。

下表に具体的な人数を記入してください。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

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

役員	人	人
----	---	---

(注)管理職について

・管理職には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

・部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長職等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

◎貴事業所の女性管理職の割合

B/A	(%)
-----	-----



(女性計／総数計×100)

※小数点第1位まで(少数点第2位を四捨五入)

問3-1. 【問3で女性管理職がいる事業所に】

女性の管理職の配置部署であてはまるものすべてに○をつけ、女性管理職人数を記入してください。

1. 総務・人事・経理	_____人
2. 企画・マーケティング・広報	_____人
3. 情報処理	_____人
4. 営業	_____人
5. 販売・サービス・接客	_____人
6. デザイン・編集・制作	_____人
7. 生産・製造	_____人
8. その他（具体的に：_____）	_____人

問3-2. 【問3で女性管理職の割合が10%未満の事業所に】

女性の管理職が少ない(あるいは全くいない)のはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

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きかないから
6. 出産、育児、介護等による一時休職が予想されるから
7. 結婚や出産を機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であるから
9. 女性管理職のモデル例が少ない（いない）から
10. その他（具体的に：_____）

問4. 今後、自社の女性管理職割合を増やしたいと思いますか。

- 1. 増やしたいと思う → 問5へ
- 2. 可能であれば増やしたいと思う → 問5へ
- 3. 増やしたいとは思わない → 問4-1へ

問4-1. 【問4で3. と答えた事業所に】

その理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1. 女性従業員の意識が低いから
- 2. 結婚・出産・育児・介護等で離職する女性が多いから
- 3. 残業・出張・転勤等への柔軟な対応ができないから
- 4. 従業員に占める女性の割合が少ないから
- 5. 管理職ポストの絶対数が少ないから
- 6. 役員・管理職の理解・関心が薄いから
- 7. 顧客や取引先の理解が不十分だから
- 8. その他（具体的に： _____）

問5. 貴事業所では、女性管理職の登用目標を設定していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | | | |
|-------------|---------|--------------|-----------|
| 1. 設定している | } → 問6へ | 3. 設定していない | } → 問5-1へ |
| 2. 今後設定する予定 | | 4. 設定する予定はない | |

問5-1. 【問5で3. または4. と答えた事業所に】

自社の女性管理職の登用目標を設定していない（もしくは設定する予定はない）理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1. 目標を設定することが義務化されていないから
- 2. 目標を設定することに対しての優遇策がないから
- 3. どのくらいの目標値にすればよいかわからないから
- 4. 目標を設定することに対して必要性を感じないから
- 5. 採用時に女性を積極的に採用していないから
- 6. これまでに登用した管理職が成果や実績を上げていないから
- 7. 管理職候補の人材が育っていないから
- 8. 経営層が明確に管理職への登用を表明していないから
- 9. 管理職候補女性の能力・意欲の底上げのための教育訓練や研修等には取り組んでいないから
- 10. その他（具体的に： _____）

女性従業員の活躍推進についておたずねします。

問6. 貴事業所では、女性活躍推進への取組みを進めていますか。どちらか1つに○をつけてください。

1. 進めている → 問6-1、問6-2へ 2. 進めていない → 問6-3へ

問6-1.【問6で1. と答えた事業所に】

貴事業所で、進めている女性活躍推進のための具体的な取組みとして、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用
2. 性別に関係なく、能力主義による人事管理方針
3. 出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実
4. 女性用のトイレ・更衣室などの設備の充実
5. 事業所内保育施設の設置
6. 女性がいらない部署や業務に、積極的に女性を配置
7. 体力面での個人差を補う器具や設備を設置するなど、働きやすい職場環境づくり
8. 女性の活躍推進に関する担当者の設置
9. 男女共同参画に関する研修を行うなど、従業員への意識啓発
10. 管理職に対し、女性活躍の重要性についての研修などによる意識啓発
11. 女性従業員を対象とした能力開発・意識向上の研修などの実施
12. 時短勤務・在宅勤務（テレワーク）※など勤務形態の多様化
13. その他（具体的に：

※在宅勤務(テレワーク): 情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。
従業員は自宅等で勤務し、会社とはパソコンとインターネット、電話等で連絡を取る。

従業員は自宅等で勤務し、会社とはパソコンとインターネット、電話等で連絡を取る。

問6-2.【問6で1.と答えた事業所に】
 自社の女性活躍推進への取り組みを進めている理由としてあてはまるものをすべてに○をつけてく

自社の女性活躍推進への取組みを進めている理由としてあてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 優秀な人材の確保・定着のため
2. 労働力確保のため
3. 女性従業員が望んでいるから
4. 国や自治体が推進しているから
5. 企業のイメージアップになるから
6. 女性の視点を活かした商品開発やサービスなどができるから
7. その他（具体的に：

問6-3.【問6で2. と答えた事業所に】

自社の女性活躍推進への取組みを進めていない理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 取組みをしなくても優秀な人材は集まるから
2. 取組みをしなくても労働力確保は十分だから
3. 女性従業員が望んでいないから
4. 女性従業員がいないから
5. 取組みを進めるだけの人的・財政的余裕がないから
6. その他（具体的に： _____）

育児休業制度についておたずねします。

問7. 貴事業所では、就業規則等の文書の中で、育児休業制度についての規定を明示し、周知していますか。どちらか1つに○をつけてください。

1. はい → 問7-1へ
2. いいえ → 問8へ

問7-1.【問7で1. と答えた事業所に】

休業期間をどのように定めていますか（子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか）。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 子が1歳未満（パパ・ママ育休プラス※ 1歳6ヶ月までの延長も含む）
2. 子が1歳以上2歳未満
3. 子が2歳以上3歳未満
4. 子が3歳以上

（注）子どもの年齢ではなく年数で決めている場合は、子どもの年齢に換算してお答えください。

※パパ・ママ育休プラス：父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間育児休業を取得可能とする制度。

問8. 育児休業を取得した際の、賃金の取り扱いについてあてはまるもの1つに○をつけ、「2. 一定額を支給」または「3. 基本給の一定割合を支給」に該当する場合、具体的な数値についてもお答えください。

1. 全額支給
2. 一定額を支給 ⇒ () 円
3. 基本給の一定割合を支給 ⇒ () 割
4. 支給しない（雇用保険の育児休業給付金のみ支給）
5. その他（具体的に： _____）

問9. 貴事業所では、女性従業員が結婚や出産をきっかけとして休職・退職することについてどのように考えられていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい
2. 一旦退職しても、育児が一段落したら、再雇用制度を利用して復職してほしい
3. 結婚するまで働いて、結婚を機に退職してほしい
4. 出産するまで働いて、出産を機に退職してほしい
5. わからない

問10. 貴事業所では、男性従業員の育児休業取得など育児参加を促進するためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 妻が育児に専念できる場合（専業主婦の場合等）でも、妻の産後8週間は夫である男性従業員が育児休業を取得できることを周知する
2. 育児休業制度に関する管理職向けの研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める
3. 育児休業制度に関する従業員向けの研修を通じ、男性従業員の育児休業取得への理解を深める
4. 経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する
5. 復帰後のポスト等の待遇について、情報提供する
6. 勤務時間、勤務地、担当業務等の限定制度を導入し、特に子育て期の従業員の利用を図る
7. 男性の育児休業取得に関する好事例を収集し、男性従業員に紹介する
8. 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入などを通じ、所定外労働の削減を図る
9. 年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる
10. その他（具体的に： ）
11. 措置は何も講じていない

問11. 貴事業所では、育児休業中の従業員の円滑な職場復帰を図るためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 休業中に情報（社内報、Eメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する
2. 職場復帰のための講習（職場復帰前講習、職場復帰後講習）を実施する
3. 相談窓口を設ける
4. その他（具体的に： ）
5. 措置は何も講じていない

問12. 貴事業所では最近3年間に、産前産後休暇及び育児休業中の従業員のいる職場に代替要員を採用しましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | |
|--------------------|----------------|
| 1. すべての取得者について採用した | → 問12-1へ |
| 2. 一部の取得者について採用した | → 問12-1、問12-2へ |
| 3. 採用しなかった | → 問12-2へ |
| 4. 休業者がいなかった | → 問13へ |

問12-1. 【問12で1. または2. と答えた事業所に】

採用した代替要員の内容について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 新規に正規従業員を採用した |
| 2. 新規にパートタイム労働者、派遣社員など臨時で従業員を採用した |

問12-2. 【問12で2. または3. と答えた事業所に】

代替要員(の一部)を採用しなかったのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | |
|-------------------------------|
| 1. 休業者が出ても現有人員で対応できるから |
| 2. 募集したが、適当な人材がなかったから |
| 3. 代替要員採用に人件費・コストがかかるから |
| 4. 休業期間が短く、休業中に代替要員を戦力化できないから |
| 5. 休業者が復職した時、代替要員の配属に困るから |
| 6. 休業者が復職した時、復職者の配属に困るから |
| 7. その他（具体的に： _____） |

介護休業制度*についておたずねします。

※介護休業制度：対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得可能

問13. 貴事業所では、就業規則等の文書の中で、介護休業制度についての規定を明示し、周知していますか。どちらか1つに○をつけてください。

- | | |
|----------------|---------------|
| 1. はい → 問13-1へ | 2. いいえ → 問14へ |
|----------------|---------------|

問13-1. 【問13で1. と答えた事業所に】

対象家族1人あたりの休業期間をどのように定めていますか。どちらか1つに○をつけてください。

- | | |
|------------|----------------|
| 1. 通算93日まで | 2. 通算93日を超える期間 |
|------------|----------------|

問14. 貴事業所で令和2年(令和2年1月1日～12月31日)に介護休業を開始、終了した従業員の復職状況について次の区分により下表に人数をご記入ください。

	女 性	男 性
(1) 介護休業を開始した人	人	人
(2) (1) のうち、復職した人	人	人
(3) (1) のうち、復職予定であったが退職した人	人	人

(注) 同一の従業員が期間内に複数の対象家族について利用した場合はその対象家族の人数を計上してください。
該当者がいない場合は「0」と記入してください。

問15. 介護休業を取得した際の、賃金の取り扱いについてあてはまるもの1つに○をつけ、「2. 一定額を支給」または、「3. 基本給の一定割合を支給」に該当する場合、具体的な数値についてもお答えください。

1. 全額支給

2. 一定額を支給 ⇒ () 円

3. 基本給の一定割合を支給 ⇒ () 割

4. 支給しない

5. その他（具体的に： ）

介護休暇制度※についておたずねします。

※介護休暇制度：要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日介護休暇を取得可能

問16. 貴事業所では、就業規則等の文書の中で、介護休暇制度についての規定を明示し、周知していますか。どちらか1つに○をつけてください。

1. はい → 問16-1、問16-2へ 2. いいえ → 問17へ

問16-1.【問16で1. と答えた事業所に】

休暇期間をどのように定めていますか。対象家族の人数ア及びイについてそれぞれお答えください。

ア. 対象家族が1人	1. 5日	2. 6日以上
イ. 対象家族が2人以上	1. 10日	2. 11日以上

問16-2.【問16で1. と答えた事業所に】

貴事業所で取得者はいますか。どちらか1つに○をつけてください。

1. はい → 問16-3へ

2. いいえ → 問17へ

問16-3. 【問16-2で1. と答えた事業所に】

休暇取得者は何人ですか。次の区分により下表に人数をご記入ください。

1. 女性 (人)

2. 男性 (人)

育児休業制度、介護休業制度の運用により生じた成果及び問題点について
おたずねします。

問17. 育児休業・介護休業制度の運用によって生じる(1)成果、(2)問題点のうち、貴事業所にあてはまるものがありますか。育児休業、介護休業のそれぞれについて、あてはまるものを3つまで選び番号を下の枠内に記入してください。

(1) 成果

- ## 1. 女性の勤続年数が伸びる

- ## 5. 安定した人材採用・育成計画が立てられる

- ## 2. 能力のある人材を確保できる

- ## 6. 従業員の労働意欲が高まる

- ### 3. 長期的な視点で女性を育成できる

7. その他（具体的に： ）

- #### 4. 退職者が減る

8. 特になし

○育児休業制度

--	--	--

○介護休業制度



--	--	--

(2) 問題点

- ## 1. 休業者の復職時の能力低下

- ## 6. 昇進・昇給などの取扱い

- ## 2. 他の従業員の負担が大きい

- ## 7. 休業中の賃金保障の負担

- ### 3. 即戦力となる代替要員の確保が困難

8. その他（具体的に： ）

- #### 4. 休業者が復職した後の代替要員の処遇

9. 特になし

- ## 5. 休業者が復職した後の配属

○育児休業制度

--	--	--

○介護休業制度



--	--	--

再雇用制度※の実施状況についておたずねします。

※再雇用制度:ここでは妊娠、出産、育児、介護等の理由により退職した男女従業員を、同一企業に再び雇用する制度をいいます。

問18. 貴事業所では再雇用制度を設けていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 設けている → 問18-1へ
2. 現在検討中 → 問19へ
3. 設けていないし検討もしていない → 問19へ

問18-1.【問18で1. と答えた事業所に】

過去3年間に、この制度により再雇用した従業員がいますか。いる場合は、それぞれ人数もご記入ください。

1. 正規従業員で雇用した者がいる → 女性（ ）人 男性（ ）人
2. 非正規従業員で雇用した者がいる → 女性（ ）人 男性（ ）人
3. 再雇用した者はいない

女性の再就職状況についておたずねします。

問19. 貴事業所ではこの3年間に、中途採用した女性の正規従業員がいますか。どちらか1つに○をつけてください。

- | | |
|------------|----------|
| 1. 採用した | → 問19-1へ |
| 2. 採用していない | → 問19-2へ |

問19-1.【問19で1. と答えた事業所に】

女性の正規従業員を中途採用したのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 即戦力となる人を必要としたため
2. 自社で育成できない人材を採用するため
3. 退職者の補充のため
4. 事業の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19-2.【問19で2. と答えた事業所に】

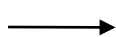
女性の正規従業員を中途採用しなかったのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| 1. 需要そのものがなかったため | 6. 人事異動が難しいため |
| 2. 長期勤続が期待できないため | 7. 職業意識が低いため |
| 3. 家事などで仕事に支障がでるため | 8. 過去の経験や技術があてにならないため |
| 4. 残業や休日出勤ができないため | 9. その他 |
| 5. 新卒者に比べて教育訓練が難しいため | (具体的に：) |

問20. 中途採用を実施する際に重視する主な条件は何ですか。女性の正規従業員、女性の非正規従業員それぞれについて、あてはまるものを3つまで選び番号を下の枠内に記入してください。過去3年間に中途採用を実施していない事業所も、考え方をお知らせください。

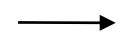
- | | |
|--------------|----------------|
| 1. 仕事上の能力・経験 | 5. 人柄 |
| 2. 資格 | 6. 健康・体力 |
| 3. 学歴 | 7. 働ける時間や日数や曜日 |
| 4. 年齢 | 8. その他（具体的に：) |

○女性の正規従業員



--	--	--

○女性の非正規従業員



--	--	--

女性のパートタイム労働者の雇用についておたずねします。

令和3年1月1日現在、パートタイム労働者を雇用している事業所のみお答えください。
パートタイム労働者を雇用していない事業所は問28へお進みください。

「パートタイム労働者」とは、次のいずれかの条件を満たす人です。

- ・1週間の所定労働時間が通常の労働者(正規従業員)よりも短い労働者
- ・事業所において「パート」「パートタイマー」「定時社員」「契約社員」「準社員」「アルバイト」等の名称の如何を問わず、常用労働者の中で正規従業員以外の労働者として処遇されている人をさしています。ただし、学生アルバイトと派遣社員は除きます。

問21. パートタイム労働者の雇用理由は次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 人件費が割安だから（労務コストの効率化）
2. 業務が増加したから
3. 正規従業員の採用、確保が困難だから
4. 人が集めやすいから
5. 繁忙期に対処するための一時的な増員だから
6. 短時間だけでも働いてくれる人を採用したいから
7. 経験・知識・技能のある人を採用したいから
8. 簡単な仕事内容だから
9. 仕事が減ったときに雇用調整が容易だから
10. 退職した正規従業員を再雇用したいから
11. その他（具体的に： _____）

問22. パートタイム労働者が担当している業務の位置づけは次のうちどれですか。あてはまるもののうち高い割合のものを3つまで選び○をつけてください。

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1. 正規従業員の補助 | 4. 店長・リーダーなどの管理的業務 |
| 2. 単純作業 | 5. 専門的知識・技術が必要な業務 |
| 3. 正規従業員と同じ基幹的作業 | |

問23. パートタイム労働者に適用されているものすべてに○をつけてください。

- | | |
|--------|--------------|
| 1. 昇給 | 5. 正規従業員への転換 |
| 2. 賞与 | 6. 就業規則 |
| 3. 退職金 | 7. 特にない |
| 4. 昇進 | |

問24. パートタイム労働者の今後の活用方法としての方針・考えは次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 正規従業員の補助として使っていきたい
2. 単純作業等の労働力として使っていきたい
3. 正規従業員とともに基幹的労働力として使っていきたい
4. 正規従業員に代えて基幹的労働力として使っていきたい
5. 専門知識・技術が必要な場合の労働力として使っていきたい
6. 店長やリーダーなどの管理的職務を担わせていきたい
7. パートタイム労働者から派遣社員・契約社員に切り替えていきたい
8. 特に方針・考えはない

問25. パートタイム労働者のうち、「職務」と「責任」の両方が正規従業員とほとんど同じ者はいますか。
どちらか1つに○をつけてください。

1. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じパートタイム労働者がいる

→ 問25-1、問25-2へ

2. 職務・責任が正規従業員とほとんど同じパートタイム労働者はいない → 問26へ

問25-1. 【問25で1. と答えた事業所に】

職務・責任が正規従業員とほとんど同じパートタイム労働者がパートタイム労働者全体に占める割合はどの程度ですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. 1割未満

3. 3割以上5割未満

2. 1割以上3割未満

4. 5割以上

問25-2. 【問25で1. と答えた事業所に】

職務・責任が正規従業員とほとんど同じパートタイム労働者の1時間当たりの賃金と正規従業員の1時間当たりの賃金はバランスがとれていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

1. バランスがとれている

2. 現在バランスがとれていないが、今後とれるように見直したい

3. 現在バランスがとれておらず、今後も見直す予定はない

4. その他（具体的に： _____）

問26. パートタイム労働者から正規従業員への転換制度を設けていますか。どちらか1つに○をつけてください。

1. 転換制度がある

2. 転換制度はない

問27. パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定の整備が義務付けられていますが、貴事業所の対応状況はいかがですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

（施行期日：令和2年4月1日。中小企業の適用は令和3年4月1日）

1. 規定済、対応済

2. 整備に向けて準備中

3. 対応を検討中

4. 未検討

5. 義務付けられていることを知らない

ワーク・ライフ・バランス※（仕事と生活の調和）についておたずねします。

問28.「ワーク・ライフ・バランス」の意味を知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1. 知っている
- 2. 知らない
- 3. 意味までは知らないが、見聞きしたことはある

問29.「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための取組みについて貴事業所はどう思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1. 取り組む必要がある → 問29－1、問29－2へ
- 2. どちらかといえば取り組む必要がある → 問29－1、問29－2へ
- 3. どちらかといえば取り組む必要はない → 問29－3へ
- 4. 取り組む必要はない → 問29－3へ

問29－1.【問29で1. または2. と答えた事業所に】

取り組む必要があるとした理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを2つまで選び○をつけてください。

- 1. 多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる
- 2. 従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する
- 3. 仕事の進め方が合理的に見直されて効率が上がる
- 4. 多様な人材の能力を活かすことで、様々なニーズや環境の変化への対応が可能となる
- 5. 仕事以外の活動に関わることで得た視点の広がりや創造性が、企業にフィードバックされる
- 6. その他（具体的に： _____ ）

問29－2.【問29で1. または2. と答えた事業所に】

具体的にはどのような取組みが必要だと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 経営者の意識改革
2. 労働時間の見直し
3. 在宅勤務（テレワーク）の導入
4. 仕事の進め方や内容の見直し
5. ITを活用した業務の効率化
6. 労働時間に関わらず、成果に応じて評価する制度の導入
7. 従業員の働き方に関するニーズの把握
8. 多様な休暇制度や短時間勤務制度の導入
9. 複数の仕事をこなせる人材の育成
10. 仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり
11. 職場風土の改革
12. 両立支援に関する情報の提供
13. その他（具体的に： _____）

問29－3.【問29で3. または4. と答えた事業所に】

取り組む必要がないとした理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを2つまで選び○をつけてください。

1. 特に対策をしなくても優秀な人材は集まるから
2. 特に対策をしなくても業績は良好だから
3. 人的・財政的余裕がないから
4. 企業の発展につながるとは思えないから
5. ワーク・ライフ・バランスの考え方がまだ社会全体に根付いていないから
6. その他（具体的に： _____）

※ワーク・ライフ・バランス:「仕事と生活の調和」のことをいい、「仕事と生活の調和」が実現した社会では、『国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる』とされています。飯塚市では、ワーク・ライフ・バランスを推進しています。

(注)制度が「ある」とは就業規則等、文書で規定されていることや、慣行としてあることをいいます。

サ. メンタルヘルスケア:事業所において事業者が講ずるよう務めるべき従業員の心の健康の保持増進のための措置のこと。

ハラスメント対策についておたずねします。

問31. 貴事業所では職場におけるハラスメントの問題について取り組みを行っていますか。ア～ウについて、あてはまる番号に○をつけてください。

	取り組んでいる	今後取り組む予定である	取り組んでいない
ア. セクシュアル・ハラスメント	1	2	3
イ. パワー・ハラスメント	1	2	3
ウ. マタニティ・ハラスメント	1	2	3

ア.セクシュアル・ハラスメント:「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されること。

イ.パワー・ハラスメント:職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為のこと。

ウ.マタニティ・ハラスメント:上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されること。

問31-1.【問31で1つでも「1. 取り組んでいる」と答えた事業所に】

具体的にどのような取り組みを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している
2. 就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している
3. 従業員に対してハラスメントに関する研修等を行っている
4. 管理職に対してハラスメントに関する研修等を行っている
5. ハラスメント防止のための組織(人権擁護組織等)を設けている
6. ハラスメントに関する相談窓口を設けている(外部委託を含む) → 問31-2へ
7. 労使による苦情処理委員会を設けている
8. 特に何も配慮していない
9. その他(具体的に:)

問31-2.【問31-1で6. と答えた事業所に】

貴事業所に設置しているハラスメントに関する相談には誰が対応しますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 人事及び労務管理を担当する従業員や管理職等
2. 人事及び労務管理以外を担当する管理職
3. 人事及び労務管理以外を担当する従業員
4. 医師、保健師、臨床心理士、産業カウンセラーなど
5. 外部の専門機関
6. その他(具体的に:)

(注)1. 2. 3. については、他の職務との兼務を含む。

行政への要望についておたずねします。

問33. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。

特に希望するものを3つまで選び○をつけてください。

1. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰、紹介
2. 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業の入札等での優遇
3. 企業を対象とした出前型無料セミナーの実施
4. リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施
5. 企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施
6. 市民を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施
7. ホームページ、SNSなどによる情報提供
8. 男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発
9. 再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援
10. 育児・介護休業者に対する円滑な職場復帰のための講習会等の実施
11. 育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣
12. 在宅勤務（テレワーク）制度の導入支援
13. 保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実
14. 介護施設などの充実
15. その他（具体的に： _____）
16. 特になし

※5. 「企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する研修会」には、嘉飯圏域事業として実施するイクボス養成研修などがあります。

イクボスとは、職場で共に働く部下、スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことの出来る上司（経営者・管理職）のことを指します。

問34. 最後に、男女共同参画の推進に関し、ご意見等ありましたら、自由にお書きください。

～ ご協力いただき、誠にありがとうございました ～
ご回答後は、同封の返信用封筒に入れ（切手不要）、
1月29日（金）までに投函していただきますようお願いいたします。