

令和元年度  
男女ともに働きやすい  
職場づくりに関する調査報告書

令和2年2月

阿賀野市

# 目 次

第1章 調査の概要 .....	1
第2章 調査の結果 .....	3
1 回答事業所の属性 .....	4
2 男女格差を解消するための取り組み .....	7
3 育児・介護支援 .....	10
4 セクシュアル・ハラスメントについて .....	15
5 ワーク・ライフ・バランスについて .....	16
6 ご意見・ご要望 .....	18
第3章 単純集計表 .....	19
第4章 使用した調査票.....	26

〔利用にあたって〕

- 1 各設問の有効回答数を基準とし、〔n=〇〇〕と表記している。
- 2 集計は一部を除き、小数点以下第2位を四捨五入し表記しているため、集計の合計が100%にならない場合がある。

# 第1章 調査の概要

## 1 調査の目的

事業所の実態や意識を把握し、男女が働きやすい職場づくりやワークライフバランス実現を推進するとともに、企画や支援策の基礎資料とするために実施する。

## 2 調査対象

従業員を 10 人以上雇用する市内事業所すべて（利用データ：平成 29 年経済センサス）

## 3 調査期間

令和元年 12 月 1 日から令和元年 12 月 20 日

## 4 調査方法

郵送による配付・回収

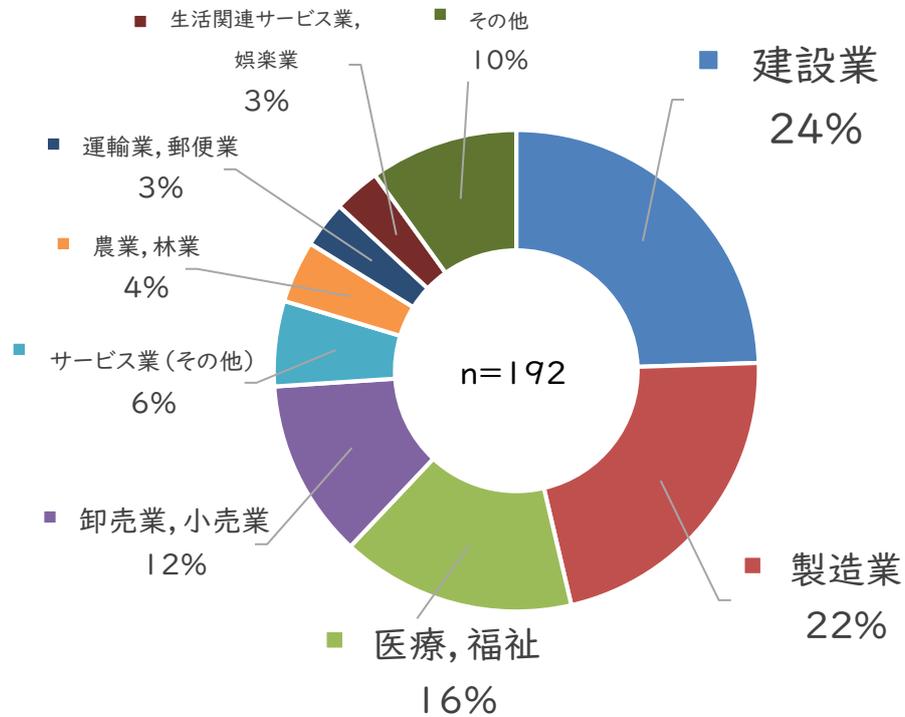
## 5 回収結果

配布数	回収数	回収率
373 件	192 件	51.5%

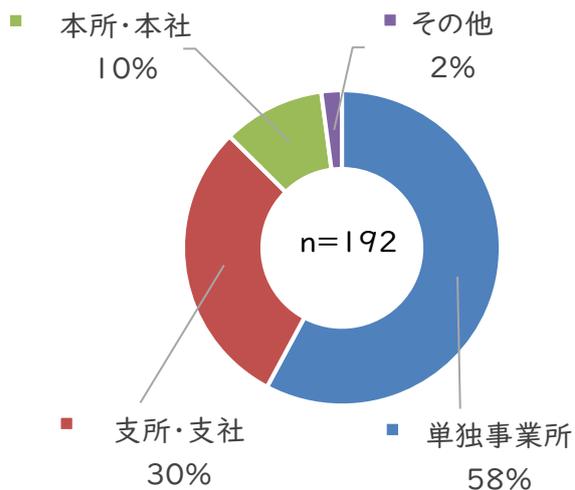
## 第2章 調査の結果

# 1 回答事業所の属性

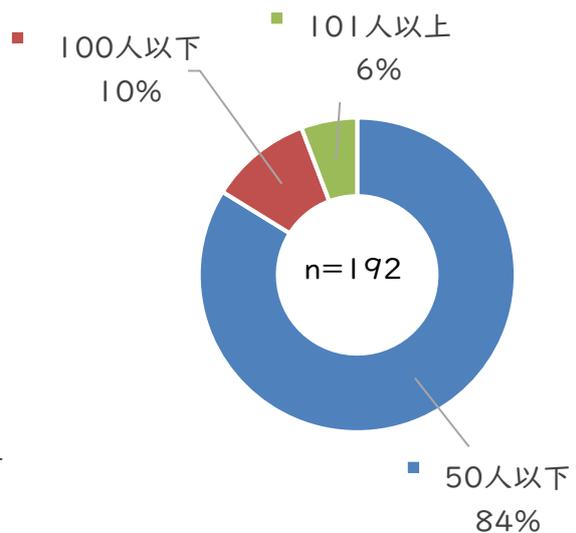
(1) 業種の割合 (平成 29 年度経済センサス 産業大分類別)



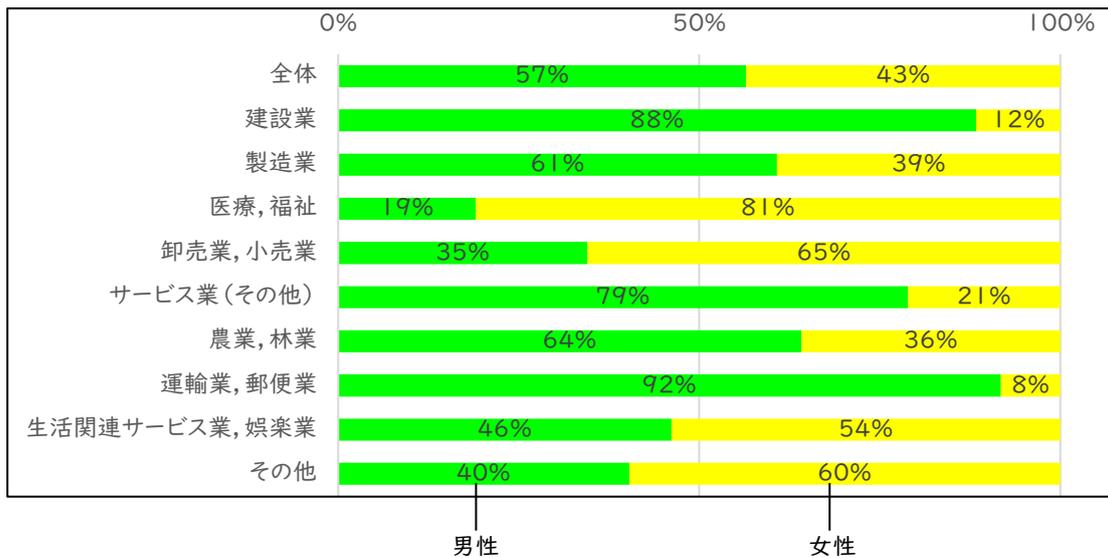
(2) 本社等の区分の割合  
(平成 29 年度経済センサスより)



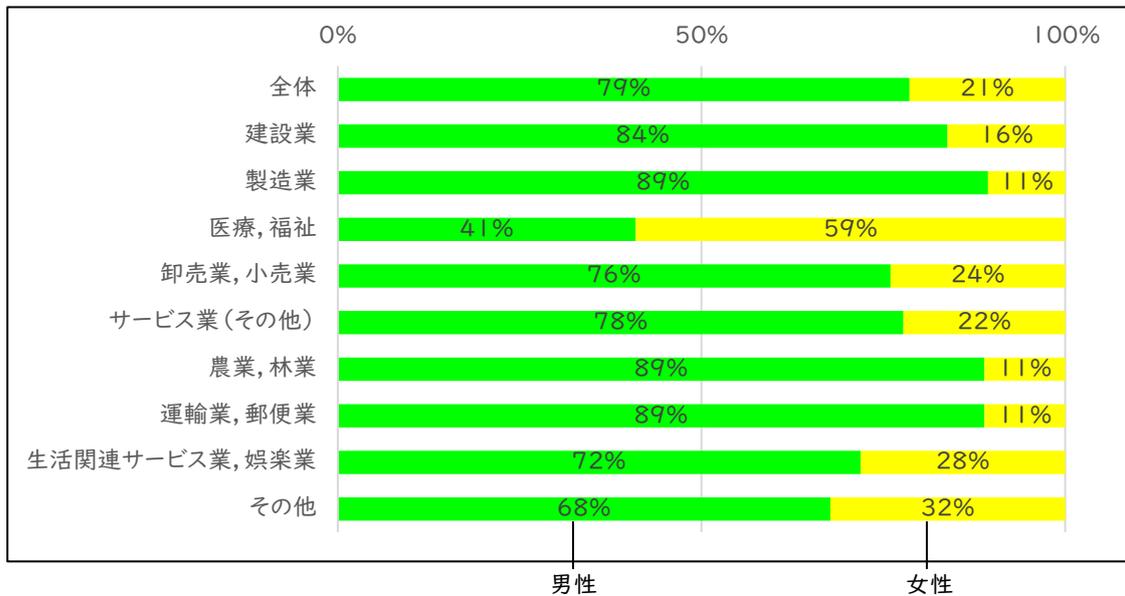
(3) 従業員規模の割合  
(平成 29 年度経済センサスより)



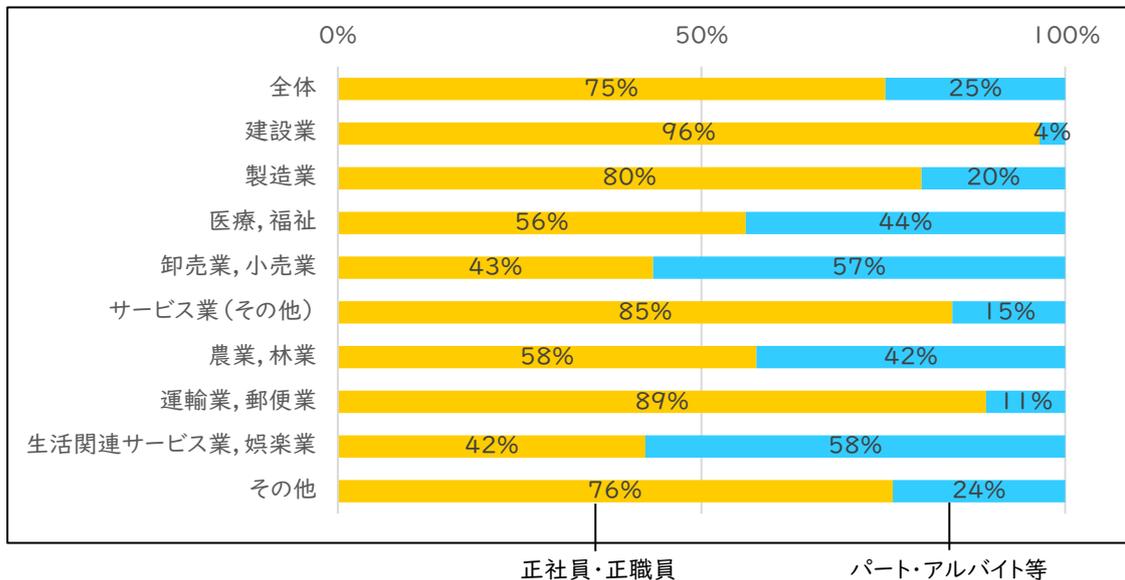
(4) 従業員の性別の割合（業種ごと） n=6362



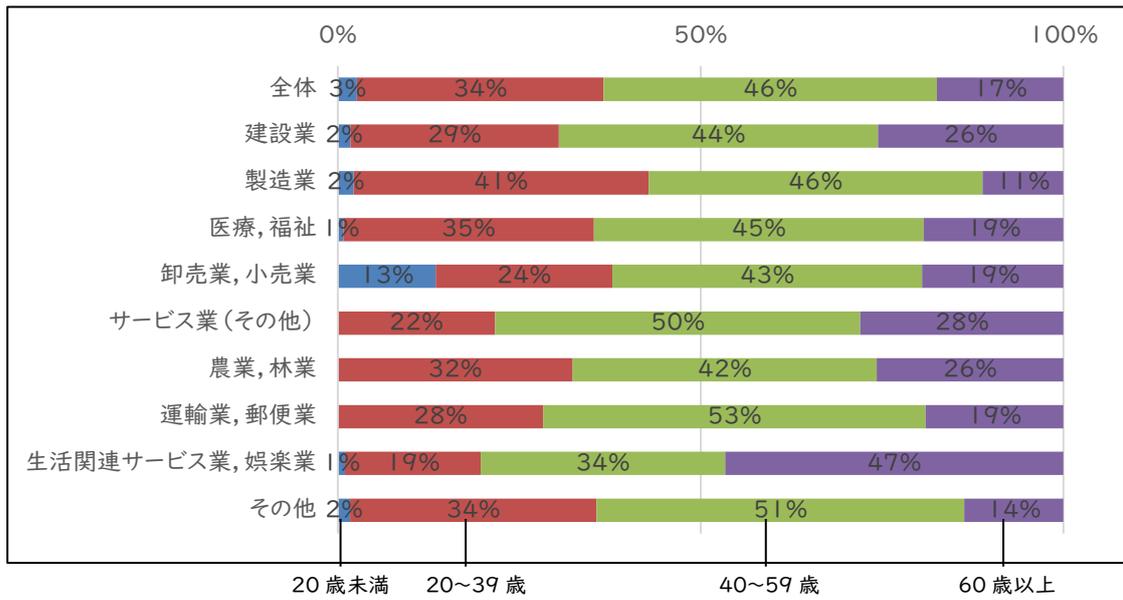
(5) 管理職の性別の割合（業種ごと） n=701



(6) 雇用形態の割合（業種ごと） n=6362



(7) 従業員の年齢の割合（業種ごと） n=6323

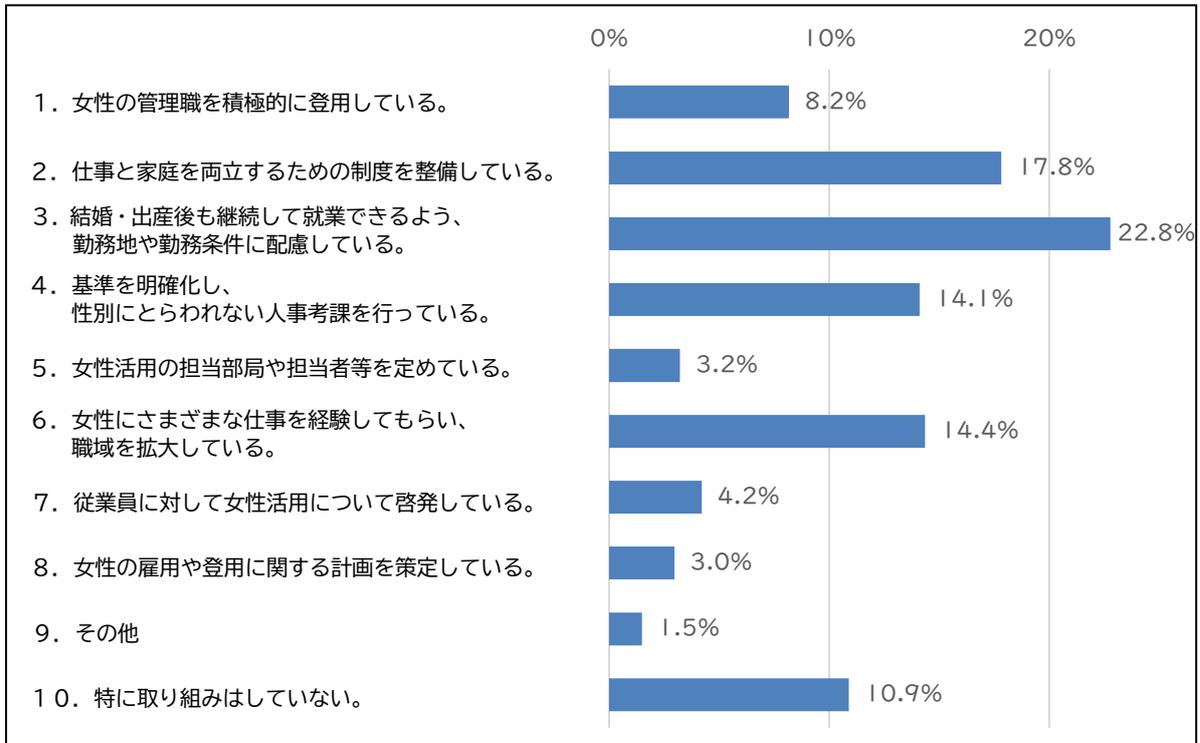


## 2 男女格差を解消するための取り組み

問4 女性を積極的に活用するためにどのようなことに取り組んでいますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。

n=404



### 【概要】

「3. 結婚・出産後も継続して就業できるよう、勤務地や勤務条件に配慮している。」が22.8%で最も多く、「2. 仕事と家庭を両立するための制度を整備している。」が17.8%で2番目に多い結果であった。

一方、「5. 女性活用の担当部局や担当者等を定めている。」や「8. 女性の雇用や登用にに関する計画を策定している。」はいずれも3%と低かった。その他の意見として、「ハッピーパートナー企業登録」「能力主義」「育休からの復帰セミナー」等があった。

### 【結果について】

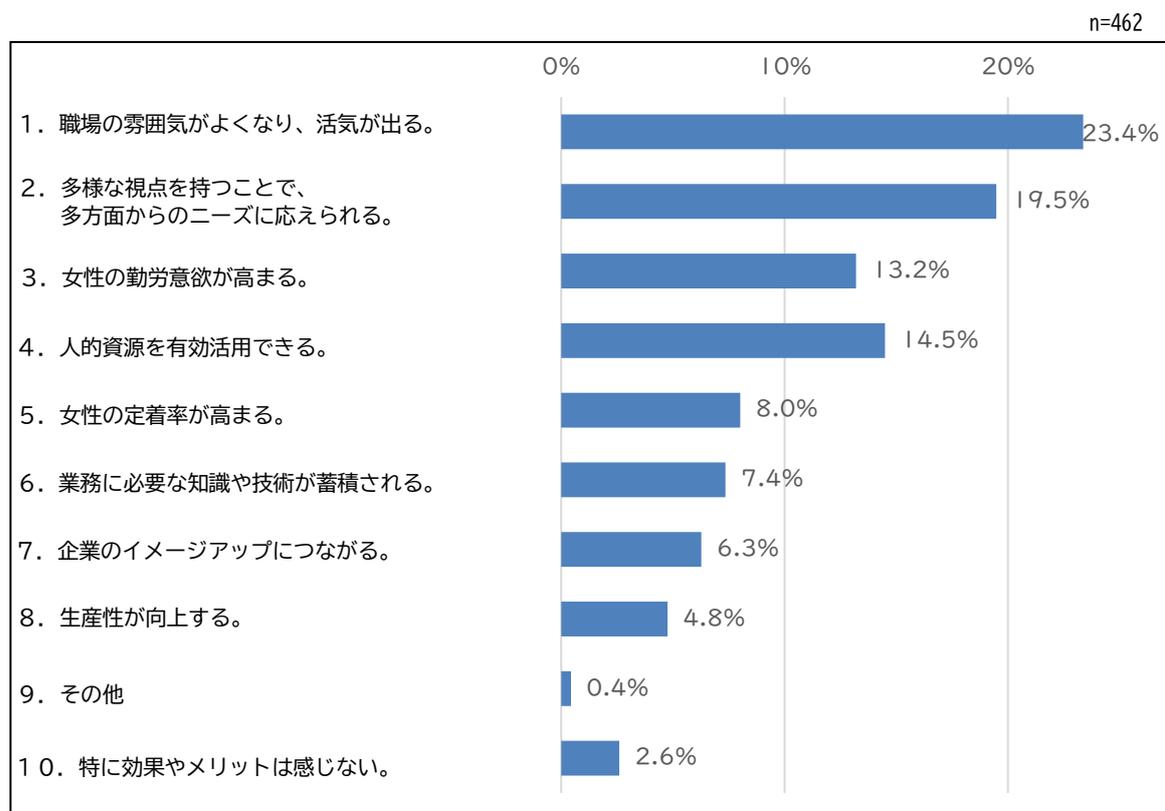
女性の積極的活用は、これまでの男性優遇に対して男女平等を促すためのものです。既に男女平等が根付いている事業所については、女性のみを積極的に活用すること自体が平等ではないと考えられます。このため、勤務条件の配慮など、継続就業を促す取り組みの回答は多い一方、女性活用の担当者配置や計画策定など、組織全体としての取り組みに関する回答は少ないものと考えられます。

これらの結果から、男女格差を解消するためには、一概に女性を積極的に活用するのではなく、事業所の実情に応じた適切な取組が重要と考えられます。

### 【前回調査との比較】

今回新設の設問です。

問5 女性を積極的に活用することによって得られる効果と思われるものを、  
3つまで選んで番号に○をつけてください。



#### 【概要】

「1. 職場の雰囲気がよくなり、活気が出る。」が 23.4%で最も多く、「2. 多様な視点を持つことで、多方面からのニーズに応えられる。」が 19.5%で2番目に多い結果であった。

一方、「8. 生産性が向上する。」や「10. 特に効果やメリットは感じない。」などの考えが低い結果であった。

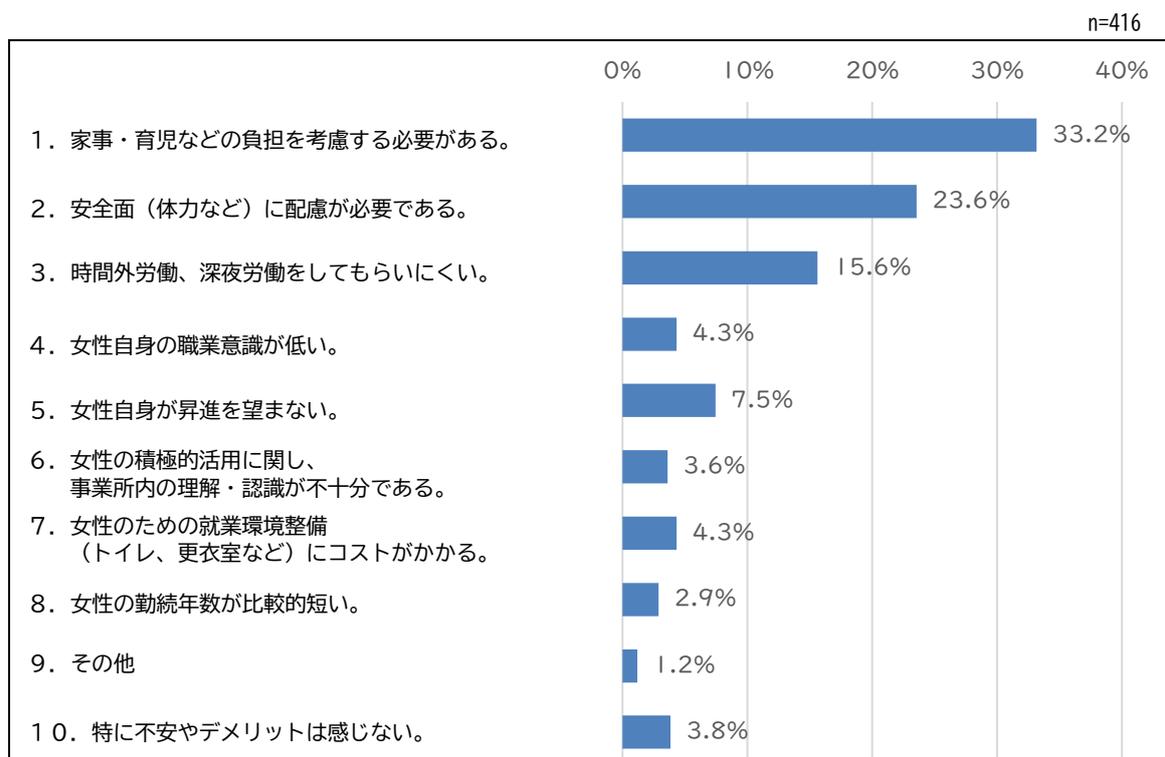
#### 【結果について】

「2. 多様な視点を持つことで、多方面からのニーズに応えられる。」の回答が多く、近年は社会が多様化（性別・国籍などに捉われない考え方）していることから、ニーズも多様化していると考えられます。女性の目線が加わることによって、多様化に対応したサービス・商品の提供が可能になると考えられます。

#### 【前回調査との比較】

「4. 人材資源を有効活用できる。」が前回 11.6%だったのに対し、今回は 14.5%に伸びています。限られた経営資源（人材）において、男女の区別をすることなく、適材適所の人員配置とし、効率的な経営を行おうとする意識が高まっていると考えられます。

問6 女性を積極的に活用する際、課題となるものを3つまで選んで番号に○をつけてください。



#### 【概要】

「1. 家事・育児などの負担を考慮する必要がある。」が33.2%で最も多く、「2. 安全面（体力など）に配慮が必要である。」が23.6%で2番目に多い結果であった。

一方、「7. 女性のための就業環境整備（トイレ、更衣室など）にコストがかかる。」や「8. 女性の勤続年数が比較的短い。」は少なく、限られた事業所・業種での課題であった。その他の意見として、「女性の応募がない」「体力的に無理」等があった。

#### 【結果について】

「1. 家事・育児などの負担を考慮する必要がある。」の回答が3割以上と多かったことから、家事・育児は女性が主に担当している場合が多いと考えられます。課題解決のために、男性や関係者の協力体制が必要と考えられます。

また、「2. 安全面（体力など）に配慮が必要である。」が2番に多い理由として、回答事業所の4割以上を建設業・製造業が占めており、業種特有の課題であるためと推測されます。資材の軽量化や技術の進歩などにより、女性の社会進出が進んだからこそその課題とも捉えられますが、適材適所の人材配置などの工夫により解消できると考えられます。

#### 【前回調査との比較】

上位・下位の結果はほぼ同率だったため、考え方に対する大きな変化はありません。

### 3 育児・介護支援

問7 従業員の育児休業・介護休業の利用（取得）状況について教えてください。

①育児休業

n=70

n=81

平成30年4月1日から平成31年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員	70人	平成30年4月1日から平成31年3月31日までに出産した女性従業員	81人
うち、育児休業を取得した男性従業員	7人	うち、育児休業を取得した女性従業員	78人
取得率	10.0%	取得率	96.3%

②介護休業

n=8

	男性	女性
平成30年4月1日から平成31年3月31日までに介護休業を取得した従業員	1人	7人

【概要】

育児休業について、女性の取得率は96.3%だったが、男性の取得率は10%であり、女性と比較して低い結果であった。

介護休業について、取得者の性別は女性7名に対し男性1名であり、女性と比較して低い結果であった。

【結果について】

育児休業取得率について、新潟県平均は女性95.7%、男性3.8%であり、いずれも今回調査の方が高い結果でした。市内では、男性の育児参加が浸透してきていると考えられます。更に取得率を高めるためには、職場復帰への不安や収入減による金銭的な問題などを解消し、育児休業を支援する仕組みづくりが必要と考えられます。

【前回調査との比較】

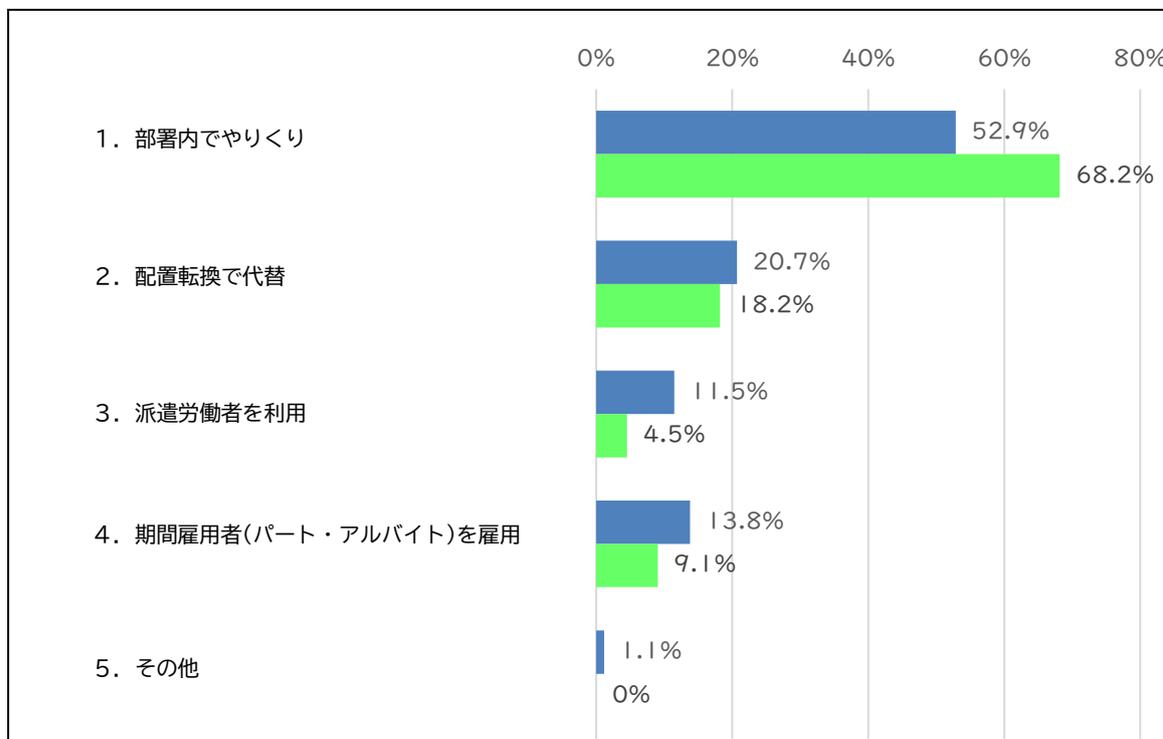
育児休業について、女性は変化がありませんでしたが、男性は0%から10%に増加しました。制度の浸透や、市内事業所の努力によるものと考えられます。

介護休業について、男性はほぼ変化がありませんでしたが、女性は2人から7人に増加しました。介護を必要とする人が増えたことや、介護を理由とした退職ではなく、休業で対応できるような環境が整ってきたものと考えられます。

問8 【問7で育児休業または介護休業を取得した人がいる事業所にお聞きします】

休業中の従業員代替要員をどのように確保されましたか。育児休業、介護休業それぞれについて、あてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

育児 n=87  
介護 n=22



【概要】

育児休業と介護休業いずれも「1. 部署内でやりくり」が最も多く、次いで「2. 配置転換で代替」が多い結果であった。

その他の意見として、「他店からの人事異動」があった。

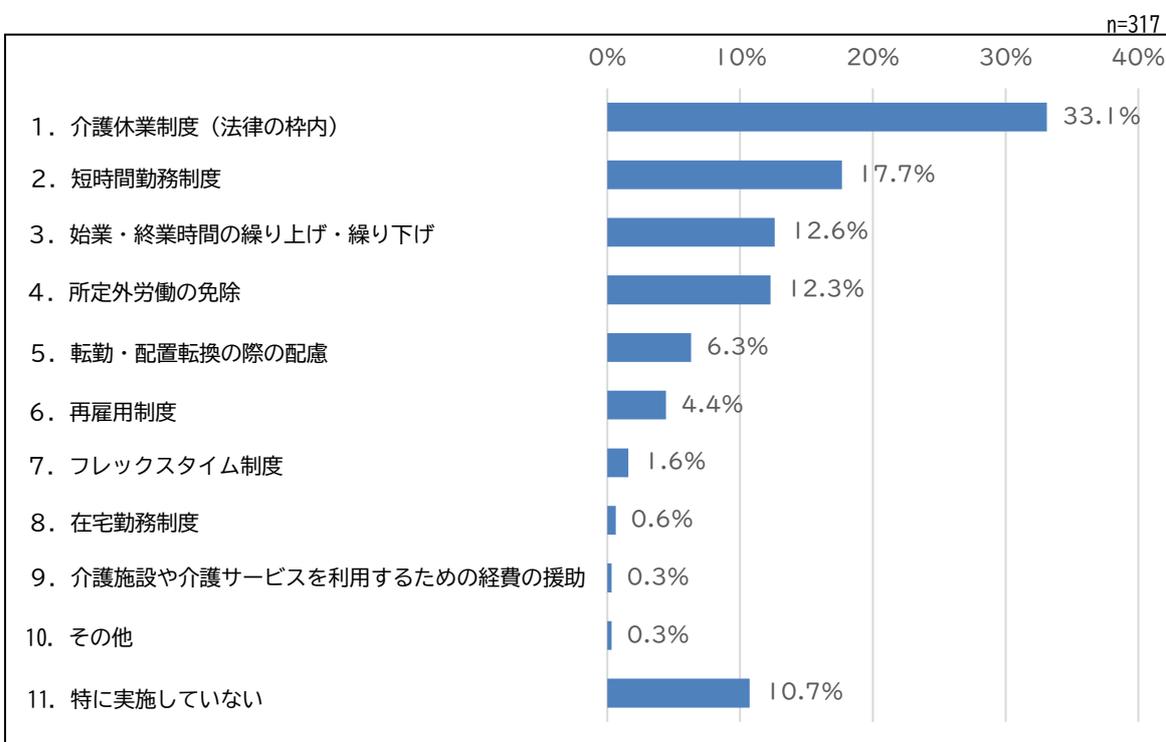
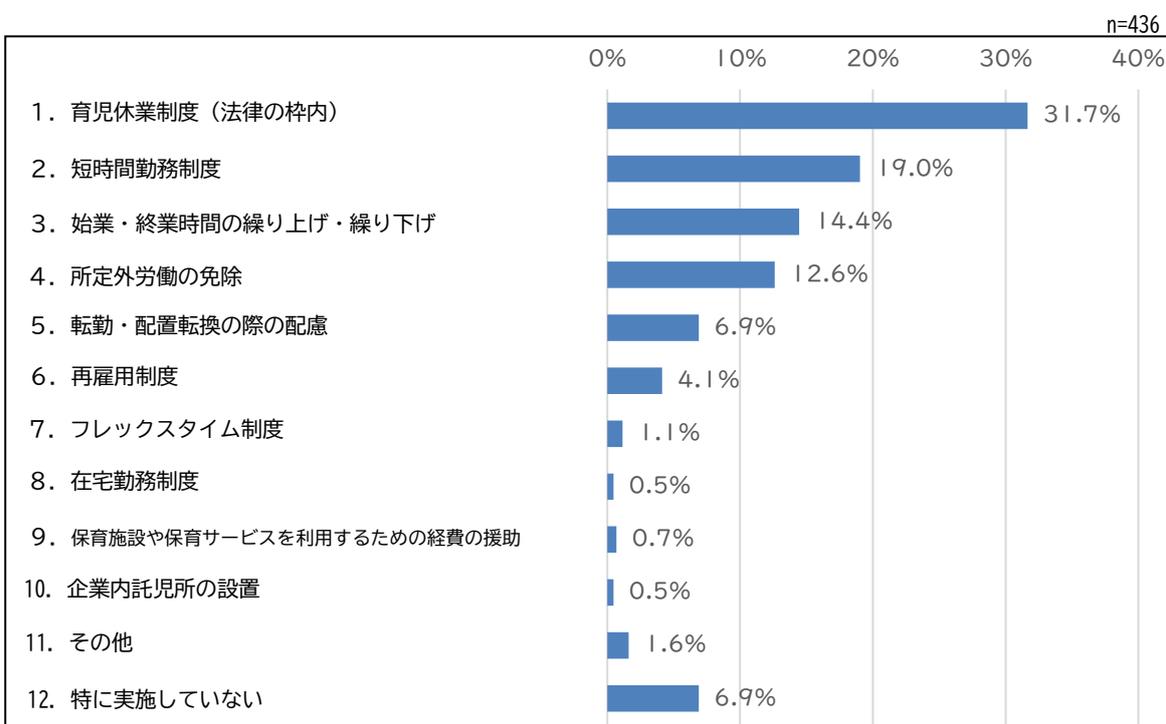
【結果について】

多くの事業所は部署内や配置転換など、組織内での調整により代替要員を確保していることから、周囲のサポートや業務の見直しで対応している事業所が多いと考えられます。休業期間は事情によりさまざまであり、長期間の場合は新たな人員を確保する傾向にあると考えられます。

【前回調査との比較】

いずれの結果も前回調査とほぼ同傾向であり、代替要員の確保手段に大きな変化はありません。

問9 育児や介護を行う従業員を支援するために、どのような制度を実施していますか。  
 育児休業、介護休業それぞれについてあてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。



#### 【概要】

育児休業と介護休業いずれも「1. 休業制度（法律の枠内）」「2. 短時間勤務制度」「3. 始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」「4. 所定外労働の免除」が10%を超えており、共通して多い結果であった。

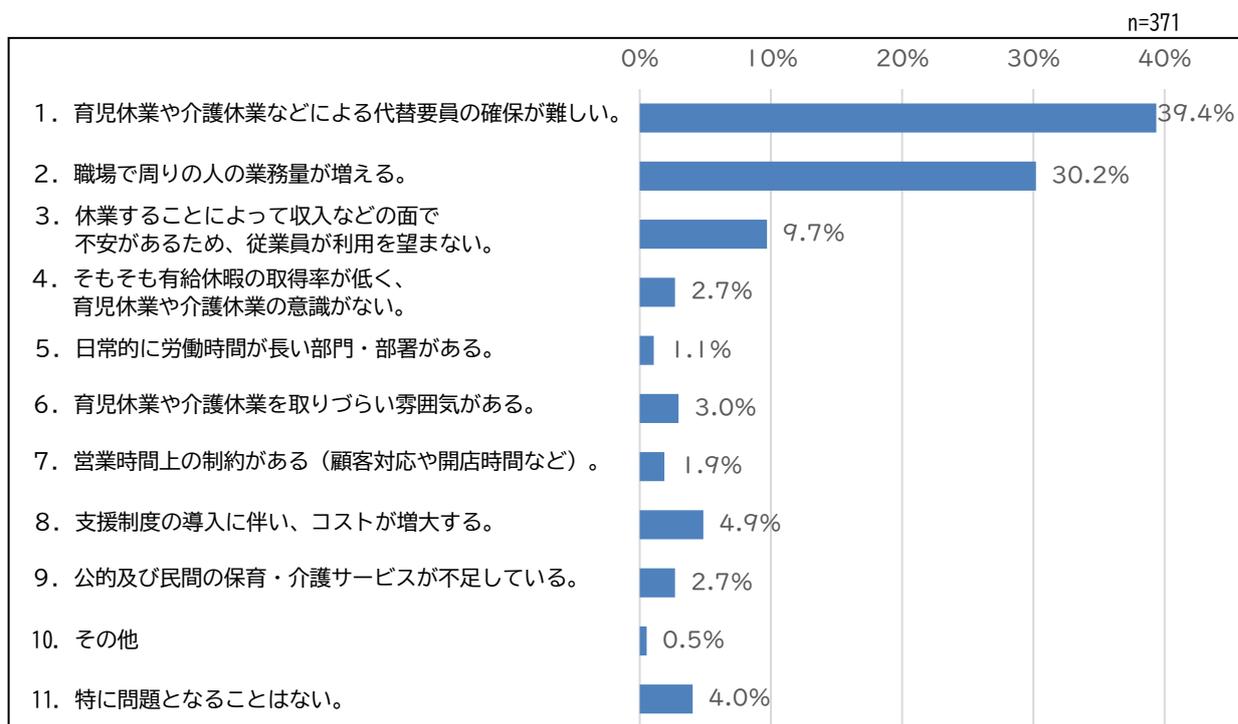
#### 【結果について】

従業員を支援するためには、従業員がより多くの選択肢を持てる環境づくりが重要と考えられます。休業制度や短時間勤務制度等は比較的多く整備されていますが、フレックスタイム制度や在宅勤務制度などは整備が進んでいないことがわかります。これは、回答事業所には建設業・製造業や中小事業所が多いため、勤務時間や勤務場所が分散することによる納品期間への影響が大きいと考えられます。各事業所の実情に合った制度整備の支援を行うことが重要と考えられます。

#### 【前回調査との比較】

いずれの結果も前回調査とほぼ同じ傾向です。業種や業務内容などの固定的な要因の影響によって制度の整備が進みにくい状況と考えられます。

問10 育児休業や介護休業の制度利用を促進しようとする場合、  
 どのような問題があると思いますか。3つまで選んで番号に○をつけてください。



#### 【概要】

「1. 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい。」が最も多く 39.4%、「2. 職場で周りの人の業務量が増える。」が次に多く 30.2%という結果であった。また、「3. 休業することによって収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない。」が 9.7%であり、他の選択肢は全て 5%以下と低い結果であった。

その他の意見として、「育児休業後辞めざるを得ない就労時間」や「納期が短いため調整が困難」等があった。

#### 【結果について】

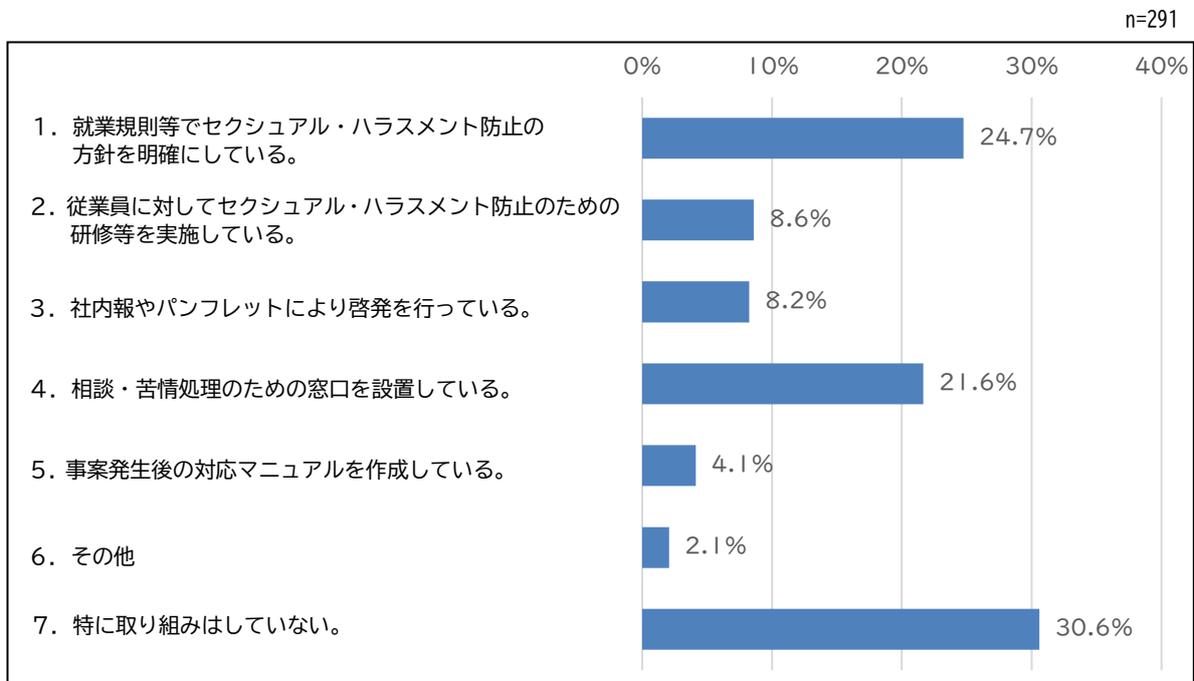
休業した従業員の業務をサポートしきれない、ということが大きな課題となっ  
 ています。組織外からの代替は雇用状況・専門性といった問題があり、組織内の代替は周りに迷惑がかかるため、組織内外どちらも課題が残り、制度利用が進まないと考えられます。休業をきっかけとした業務の効率化や集約など、周囲を含めた前向きな環境づくりが重要と考えられます。

#### 【前回調査との比較】

全体の傾向は変わっていませんが、「1. 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい。」は 29.6%から 39.4%に、「2. 職場で周りの人の業務量が増える。」は 20.7%から 30.2%に、それぞれ増加し、課題がより顕著になりました。

## 4 セクシュアル・ハラスメントについて

問11 セクシュアル・ハラスメント（＝セクハラ、性的嫌がらせ）を防止するために、どのような取り組みを行っていますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。



### 【概要】

「7. 特に取り組みはしていない。」が最も多く 30.6%、「1. 就業規則等でセクシュアル・ハラスメント防止の方針を明確にしている。」が 24.7%、「4. 相談・苦情処理のための窓口を設置している。」が 21.6%と、3つが顕著に多く、他の選択肢は 10%以下という結果であった。その他の意見として、「コンプライアンス会議」「社外の説明会に参加している」等があった。

### 【結果について】

セクハラは加害者側が気づかずに、相手を傷つけてしまうという特徴があります。最も多かった回答は「7. 特に取り組みはしていない」でしたが、セクハラが存在していないのか、気づいていないだけなのかは断定できません。加害者とならないように未然の防止を行うだけでなく、被害者側の声を拾えるような体制づくりも重要と考えられます。今回の結果から、双方の取り組み状況が確認できましたので、今後さらに推進していくべきと考えられます。

### 【前回調査との比較】

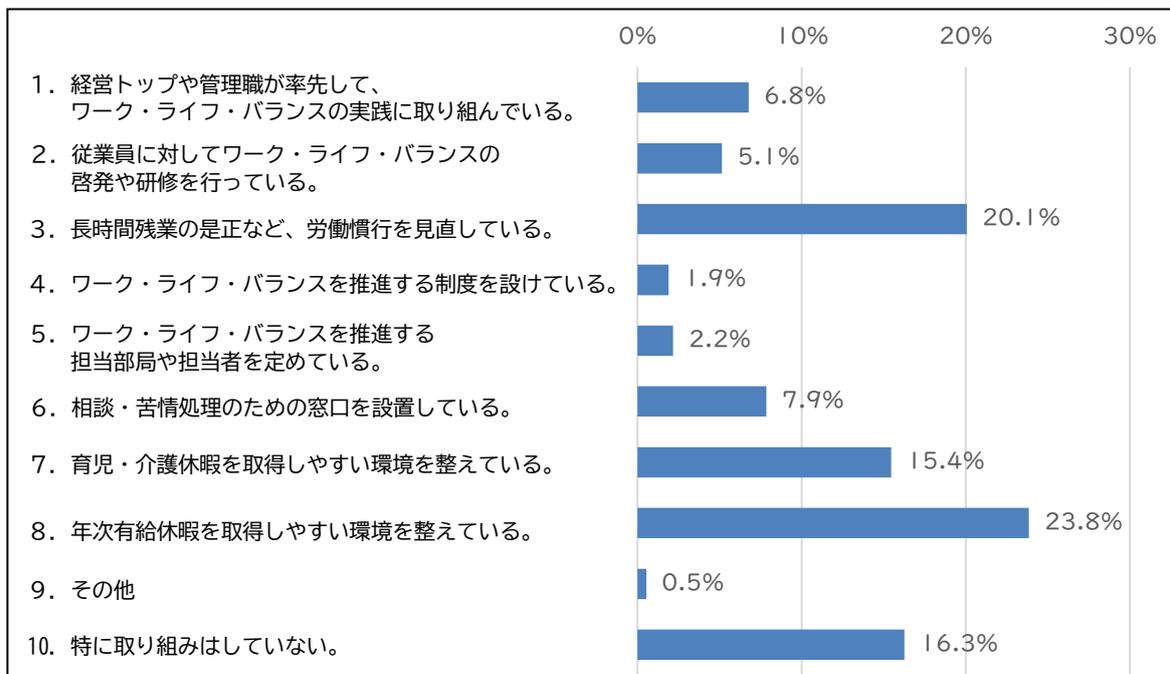
今回新設の設問です。

## 5 ワーク・ライフ・バランスについて

ワーク・ライフ・バランスとは、誰もが充実感を感じながら、仕事の責任を果たす一方、家庭・介護・地域など個人の時間を持ち、豊かな生活を送ることです。

問12 ワーク・ライフ・バランスを実現するために、どのような取り組みを実施していますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

n=369



### 【概要】

「8. 年次有給休暇を取得しやすい環境を整えている。」が最も多く 23.8%、「3. 長時間残業の是正など、労働慣行を見直している。」が 20.1%という結果であった。また、「10. 特に取り組みはしていない。」も 16.3%と比較的多い結果であった。

その他の取り組みとして、「シフト限定制度、ハッピーリターン制度、祝日託児所開設」等があった。

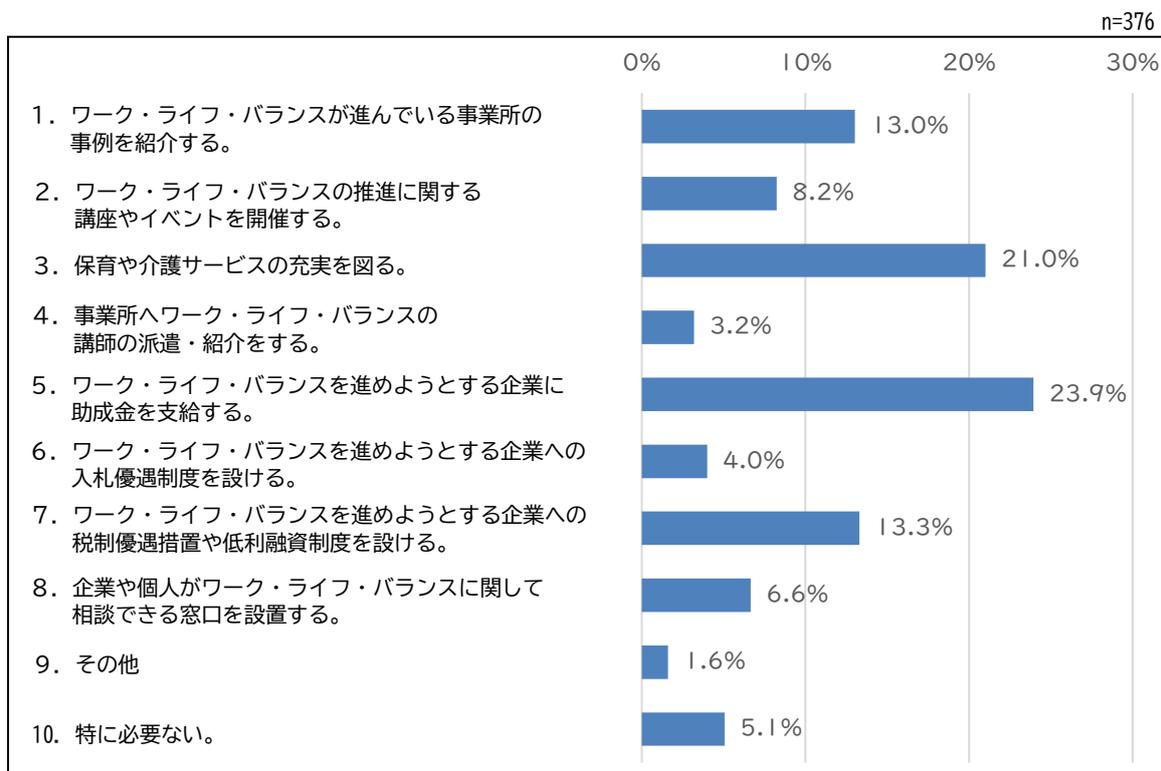
### 【結果について】

回答結果から、働き方改革として長時間残業の是正や年次有給休暇の取得促進が進んでいると考えられますが、一方で、「10. 特に取り組みはしていない。」という回答も多いことから、浸透していないとも捉えることができます。回答事業所は建設業・製造業や中小事業所が多いことから、納期や人手不足により対応できない実情があると考えられます。ワーク・ライフ・バランスだけでなく、雇用問題や魅力発信など、市としての課題に取り組んでいく必要があると考えられます。

### 【前回調査との比較】

今回新設の設問です。

問13 ワーク・ライフ・バランス推進のため、行政はこれからどのようなことに力をいれていくべきだと思いますか。3つまで選んで番号に○をつけてください。



#### 【概要】

「5. ワーク・ライフ・バランスを進めようとする企業に助成金を支給する。」が最も多く23.9%、「3. 保育や介護サービスの充実を図る。」が次いで多く21%という結果であった。

その他の意見として、「ワーク・ライフ・バランス推進の前に雇用促進。阿賀野市で働く人を増やす活動をして頂きたい」や「支援員の派遣」「保育時間 11 時間では保育士の働き方改革は進まない」等があった。

#### 【結果について】

ワーク・ライフ・バランス推進の課題は、休業制度の整備、作業の効率化、保育サービス充実など多岐に渡ります。回答結果では「5. ワーク・ライフ・バランスを進めようとする企業に助成金を支給する。」が最も多く、休業した従業員の代替要員確保や、就業時間の削減による影響の補填など、課題と解決方法が結びつきやすい支援策と考えられます。また、「1. ワーク・ライフ・バランスが進んでいる事業所の事例を紹介する。」が13%と3番目に多く、何から取り組んだらよいのかわかりにくい一面があると考えられます。

行政の役割としては、多くの人が働きやすく、働く人の成長を後押しする社会づくりのため、様々な状況に応じた支援メニューを充実させる必要があると考えられます。

#### 【前回調査との比較】

今回新設の設問です。

## 6 ご意見・ご要望

自由記載 最後に、この調査についての意見、感想、また男女共同参画の推進等についての意見などございましたらお聞かせください。

- ・ 深刻な人手不足で企業収益が上がらず、いくらい制度があっても活用できない状況。根本的に阿賀野市をどうするのか、人口不足をどうするのが大事である。未来がないのに国の制度を押し付けても成り立たないと思う。収益が上がればどんな事でもできる。明るい未来がないのでは、生ける屍と同じ。
- ・ 特に行政に希望することはない
- ・ グーグルフォームなどネットを通じた方法でのアンケートがありがたいです。働き方改革は、弊社のような零細企業には負担が大きすぎます。ぜひ、行政での支援策を期待します。
- ・ この調査についての意見とは少し違うかもしれませんが、弊社の場合、建設業の為、女性の求人も必要なのですが、ハローワークに出す場合、男女とは出せないため、女性の方に見てもらえず困っています。ハローワークの方にも相談しましたが、良い方法が見つかっておりません。
- ・ このアンケートで何かしら実現できれば幸いです。人材不足、学歴社会、なんとかしていただきたい
- ・ 阿賀野市の若者が阿賀野市で働いてくれるようなあとおしをしていただきたいです。職場の環境づくりはもちろん大切ですが・・・このようなアンケートを取る前にしていただきたいことが沢山あります。役所と職場に温度差があるのだと悲しくなりました。
- ・ 不景気の時に、仕事量と人材確保のバランスを他の角に大変な時期だと思っております
- ・ 男性でさえ仕事のきつさを理由に入社希望がないのに女性に期待は持てない
- ・ 女性主体の職場なので特別なことはしていないが、今の時代男性よりも女性が戦力になると思っているのは私だけでしょうか

### 【ご意見・ご要望について】

多岐に渡るご意見を頂き、ありがとうございました。男女共同参画の推進は、事業所としての雇用問題や、人口減少問題が切り離せない課題となっております。市としましては、男女共同参画の推進と上記の課題を並行して対応を進めております。どちらか一方だけでは効果的な推進や解決が出来ないと考えておりますので、本調査結果は各担当課と共有し、今後の取り組みの参考とさせていただきます。

## 第3章 単純集計表

問1 従業員数の内訳を教えてください。

(人)	男性	女性
正社員	3125	1665
パート	470	1102

問2 従業員の年代を教えてください(正社員、パートタイマー等すべての従業員を含む)。

(人)	男性	女性
20歳未満	80	85
20～39歳	1259	893
40～59歳	1548	1355
60歳以上	628	475

問3 管理職の人数を教えてください。

男性	女性
551	150

問4 女性を積極的に活用するためにどのようなことに取り組んでいますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。

	n=404	割合
1. 女性の管理職を積極的に登用している。	33	8.2%
2. 仕事と家庭を両立するための制度を整備している。	72	17.8%
3. 結婚・出産後も継続して就業できるよう、勤務地や勤務条件に配慮している。	92	22.8%
4. 基準を明確化し、性別にとられない人事考課を行っている。	57	14.1%
5. 女性活用の担当部局や担当者等を定めている。	13	3.2%
6. 女性にさまざまな仕事を経験してもらい、職域を拡大している。	58	14.4%
7. 従業員に対して女性活用について啓発している。	17	4.2%
8. 女性の雇用や登用に関する計画を策定している。 (女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づく計画を含む)	12	3.0%
9. その他(具体的に： )	6	1.5%
10. 特に取り組みはしていない。	44	10.9%

問5 女性を積極的に活用することによって得られる効果と思われるものを、  
3つまで選んで番号に○をつけてください。

	n=462	割合
1. 職場の雰囲気よくなり、活気が出る。	108	23.4%
2. 多様な視点を持つことで、多方面からのニーズに応えられる。	90	19.5%
3. 女性の勤労意欲が高まる。	61	13.2%
4. 人的資源を有効活用できる。	67	14.5%
5. 女性の定着率が高まる。	37	8.0%
6. 業務に必要な知識や技術が蓄積される。	34	7.4%
7. 企業のイメージアップにつながる。	29	6.3%
8. 生産性が向上する。	22	4.8%
9. その他（具体的に： ）	2	0.4%
10. 特に効果やメリットは感じない。	12	2.6%

問6 女性を積極的に活用する際、課題となるものを  
3つまで選んで番号に○をつけてください。

	n=416	割合
1. 家事・育児などの負担を考慮する必要がある。	138	33.2%
2. 安全面（体力など）に配慮が必要である。	98	23.6%
3. 時間外労働、深夜労働をしてもらいにくい。	65	15.6%
4. 女性自身の職業意識が低い。	18	4.3%
5. 女性自身が昇進を望まない。	31	7.5%
6. 女性の積極的活用に関し、事業所内の理解・認識が不十分である。	15	3.6%
7. 女性のための就業環境整備（トイレ、更衣室など）にコストがかかる。	18	4.3%
8. 女性の勤続年数が比較的短い。	12	2.9%
9. その他（具体的に： ）	5	1.2%
10. 特に不安やデメリットは感じない。	16	3.8%

問7 従業員の育児休業・介護休業の利用（取得）状況について教えてください。

育児休業		n=70	n=81	
平成30年4月1日から平成31年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員	70	平成30年4月1日から平成31年3月31日までに出産した女性従業員	81	
うち、育児休業を取得した男性従業員	7	うち、育児休業を取得した女性従業員	78	

介護休業	n=8	
	男性	女性
平成30年4月1日から平成31年3月31日までに介護休業を取得した従業員	1	7

問8 【問7で育児休業または介護休業を取得した人がいる事業所にお聞きします】  
休業中の従業員代替要員をどのように確保されましたか。育児休業、介護休業それぞれについて、あてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

育児休業	n=87	割合
1. 部署内でやりくり	46	52.9%
2. 配置転換で代替	18	20.7%
3. 派遣労働者を利用	10	11.5%
4. 期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用	12	13.8%
5. その他(具体的に： )	1	1.1%

介護休業	n=22	割合
1. 部署内でやりくり	15	68.2%
2. 配置転換で代替	4	18.2%
3. 派遣労働者を利用	1	4.5%
4. 期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用	2	9.1%
5. その他(具体的に： )	0	0.0%



問10 育児休業や介護休業の制度利用を促進しようとする場合、  
 どのような問題があると思いますか。3つまで選んで番号に○をつけてください。

	n=371	割合
1. 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい。	146	39.4%
2. 職場で周りの人の業務量が増える。	112	30.2%
3. 休業することによって収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない。	36	9.7%
4. そもそも有給休暇の取得率が低く（30%程度以下）、育児休業や介護休業の意識がない。	10	2.7%
5. 日常的に労働時間が長い部門・部署がある。	4	1.1%
6. 育児休業や介護休業を取りづらい雰囲気がある。	11	3.0%
7. 営業時間上の制約がある（顧客対応や開店・閉店時間など）。	7	1.9%
8. 支援制度の導入に伴い、コストが増大する。	18	4.9%
9. 公的及び民間の保育・介護サービスが不足している。	10	2.7%
10. その他（具体的に： ）	2	0.4%
11. 特に問題となることはない。	15	4.0%

問11 セクシュアル・ハラスメント（＝セクハラ、性的嫌がらせ）を防止するために、  
 どのような取り組みを行っていますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

	n=291	割合
1. 就業規則等でセクシュアル・ハラスメント防止の方針を明確にしている。	72	24.7%
2. 従業員に対してセクシュアル・ハラスメント防止のための研修等を実施している。	25	8.6%
3. 社内報やパンフレットにより啓発を行っている。	24	8.2%
4. 相談・苦情処理のための窓口を設置している。	63	21.6%
5. 事案発生後の対応マニュアルを作成している。	12	4.1%
6. その他（ ）	6	2.1%
7. 特に取り組みはしていない。	89	30.6%

問12 ワーク・ライフ・バランスを実現するために、どのような取り組みを実施していますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

	n=369	割合
1. 経営トップや管理職が率先して、ワーク・ライフ・バランスの実践に取り組んでいる。	25	6.8%
2. 従業員に対してワーク・ライフ・バランスの啓発や研修を行っている。	19	5.1%
3. 長時間残業の是正など、労働慣行を見直している。	74	20.1%
4. ワーク・ライフ・バランスを推進する制度を設けている。 (具体的に： )	7	1.9%
5. ワーク・ライフ・バランスを推進する担当部局や担当者を定めている。	8	2.2%
6. 相談・苦情処理のための窓口を設置している。	29	7.9%
7. 育児・介護休暇を取得しやすい環境を整えている。	57	15.4%
8. 年次有給休暇を取得しやすい環境を整えている。	88	23.8%
9. その他(具体的に： )	2	0.5%
10. 特に取り組みはしていない。	60	16.3%

問13 ワーク・ライフ・バランス推進のため、行政はこれからどのようなことに力をいれていくべきだと思いますか。3つまで選んで番号に○をつけてください。

	n=376	割合
1. ワーク・ライフ・バランスが進んでいる事業所の事例を紹介する。	49	13.0%
2. ワーク・ライフ・バランスの推進に関する講座やイベントを開催する。	31	8.2%
3. 保育や介護サービスの充実を図る。	79	21.0%
4. 事業所へワーク・ライフ・バランスの講師の派遣・紹介をする。	12	3.2%
5. ワーク・ライフ・バランスを進めようとする企業に助成金を支給する。	90	23.9%
6. ワーク・ライフ・バランスを進めようとする企業への入札優遇制度を設ける。	15	4.0%
7. ワーク・ライフ・バランスを進めようとする企業への 税制優遇措置や低利融資制度を設ける。	50	13.3%
8. 企業や個人がワーク・ライフ・バランスに関して相談できる窓口を設置する。	25	6.6%
9. その他(具体的に： )	6	1.6%
10. 特に必要ない。	19	5.1%

## 第4章 使用した調査票

# 男女ともに働きやすい職場づくりに関する

## 調査のお願い



阿賀野市イメージキャラクター  
「ごずっちょ」

ご記入後は同封の返信用封筒に入れ、  
切手を貼らずに

**12月20日（金）**までに  
ポストへ投函してください。

### 《調査ご協力をお願い》

日ごろから市政に対してご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

本調査は、男女が働きやすい職場づくりとワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組みについてお伺いし、今後の支援を検討するうえでの資料とさせていただくことを目的に実施するものです。今回、総務省「平成29年経済センサス」をもとに、従業員10人以上の市内事業所に回答をお願いしています。

調査の結果は令和2年2月頃に公表する予定です。公表時には全て統計的に処理しますので、事業所が特定されることや、他の目的に使用されることはありません。

お忙しいところお手数をおかけしますが、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和元年11月

阿賀野市長 田中清善

～記入にあたってのお願い～

- 貴事業所の総務担当や人事担当など、ご担当の方が記入してください。
- 本社が別にある場合でも、送付させていただいた支社・事業所について回答してください。
- 回答は平成31年4月1日時点でお答えください。

【お問合せ先】 〒959-2092 阿賀野市岡山町10番15号 阿賀野市役所  
企画財政課 企画係

電話：0250-61-2482（直通） Eメール：kikaku@city.agano.niigata.jp

事務処理欄： 回答  集計

## I 事業所の概要

問1 従業員数の内訳を教えてください。

正社員・正職員		パートタイマー・アルバイト・嘱託・派遣社員等	
男 性	女 性	男 性	女 性
人	人	人	人

※正社員・正職員とは、雇用期間を決めずに雇われている者です。

問2 従業員の年代を教えてください（正社員、パートタイマー等すべての従業員を含む。）。

	男性	女性
20歳未満	人	人
20～39歳	人	人
40～59歳	人	人
60歳以上	人	人

問3 管理職の人数を教えてください。

管 理 職	
男 性	女 性
人	人

※管理職とは、配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職をいいます。

## II 男女格差を解消するための取り組み

問4 女性を積極的に活用するためにどのようなことに取り組んでいますか。

あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. 女性の管理職を積極的に登用している。</li><li>2. 仕事と家庭を両立するための制度を整備している。</li><li>3. 結婚・出産後も継続して就業できるよう、勤務地や勤務条件に配慮している。</li><li>4. 基準を明確化し、性別にとらわれない人事考課を行っている。</li><li>5. 女性活用の担当部局や担当者等を定めている。</li><li>6. 女性にさまざまな仕事を経験してもらい、職域を拡大している。</li><li>7. 従業員に対して女性活用について啓発している。</li><li>8. 女性の雇用や登用に関する計画を策定している。<br/>(女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づく計画を含む)</li><li>9. その他(具体的に: _____ )</li><li>10. 特に取り組みはしていない。</li></ol> |
|--|

問5 女性を積極的に活用することによって得られる効果と思われるものを、  
3つまで選んで番号に○をつけてください。

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| 1. 職場の雰囲気よくなり、活気が出る。            |  |
| 2. 多様な視点を持つことで、多方面からのニーズに応えられる。 |  |
| 3. 女性の勤労意欲が高まる。                 |  |
| 4. 人的資源を有効活用できる。                |  |
| 5. 女性の定着率が高まる。                  |  |
| 6. 業務に必要な知識や技術が蓄積される。           |  |
| 7. 企業のイメージアップにつながる。             |  |
| 8. 生産性が向上する。                    |  |
| 9. その他（具体的に： _____ )            |  |
| 10. 特に効果やメリットは感じない。             |  |

問6 女性を積極的に活用する際、課題となるものを3つまで選んで番号に○をつけてください。

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| 1. 家事・育児などの負担を考慮する必要がある。            |  |
| 2. 安全面（体力など）に配慮が必要である。              |  |
| 3. 時間外労働、深夜労働をしてもらいにくい。             |  |
| 4. 女性自身の職業意識が低い。                    |  |
| 5. 女性自身が昇進を望まない。                    |  |
| 6. 女性の積極的活用に関し、事業所内の理解・認識が不十分である。   |  |
| 7. 女性のための就業環境整備（トイレ、更衣室など）にコストがかかる。 |  |
| 8. 女性の勤続年数が比較的短い。                   |  |
| 9. その他（具体的に： _____ )                |  |
| 10. 特に不安やデメリットは感じない。                |  |

### Ⅲ 育児・介護支援

問7 従業員の育児休業・介護休業の利用（取得）状況について教えてください。

#### ①育児休業

平成30年4月1日から 平成31年3月31日までに 配偶者が出産した男性従業員	人	平成30年4月1日から 平成31年3月31日までに 出産した女性従業員	人
うち、育児休業を取得した 男性従業員	人	うち、育児休業を取得した 女性従業員	人

#### ②介護休業

	男性	女性
平成30年4月1日から平成31年3月31日までに 介護休業を取得した従業員	人	人

問8 【問7で育児休業または介護休業を取得した人がいる事業所にお聞きします】

休業中の従業員代替要員をどのように確保されましたか。育児休業、介護休業それぞれについて、あてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

育児休業	介護休業
1. 部署内でやりくり	1. 部署内でやりくり
2. 配置転換で代替	2. 配置転換で代替
3. 派遣労働者を利用	3. 派遣労働者を利用
4. 期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用	4. 期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用
5. その他(具体的に: )	5. その他(具体的に: )

問9 育児や介護を行う従業員を支援するために、どのような制度を実施していますか。育児休業、介護休業それぞれについてあてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

育児休業	介護休業
1. 育児休業制度(法律の枠内)	1. 介護休業制度(法律の枠内)
2. 短時間勤務制度	2. 短時間勤務制度
3. 始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ	3. 始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ
4. 所定外労働の免除	4. 所定外労働の免除
5. 転勤・配置転換の際の配慮	5. 転勤・配置転換の際の配慮
6. 再雇用制度	6. 再雇用制度
7. フレックスタイム制度	7. フレックスタイム制度
8. 在宅勤務制度	8. 在宅勤務制度
9. 保育施設や保育サービスを利用するための経費の援助	9. 介護施設や介護サービスを利用するための経費の援助
10. 企業内託児所の設置	10. その他(具体的に: )
11. その他(具体的に: )	11. 特に実施していない
12. 特に実施していない	

問10 育児休業や介護休業の制度利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。  
3つまで選んで番号に○をつけてください。

1. 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい。
2. 職場で周りの人の業務量が増える。
3. 休業することによって収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない。
4. そもそも有給休暇の取得率が低く(30%程度以下)、育児休業や介護休業の意識がない。
5. 日常的に労働時間が長い部門・部署がある。
6. 育児休業や介護休業を取りづらい雰囲気がある。
7. 営業時間上の制約がある(顧客対応や開店・閉店時間など)。
8. 支援制度の導入に伴い、コストが増大する。
9. 公的及び民間の保育・介護サービスが不足している。
10. その他(具体的に: )
11. 特に問題となることはない。



## ご意見・ご要望

最後に、この調査についての意見、感想、また男女共同参画の推進等についての意見などございましたらお聞かせください。

ご協力ありがとうございました。

三つ折り線

三つ折り線



令和元年度

男女ともに働きやすい職場づくりに関する調査報告書

編集・発行 阿賀野市 総務部 企画財政課 企画係  
〒959-2092 新潟県阿賀野市岡山町 10 番 15 号  
TEL (0250)62-2510(代表)

発行日 令和2年2月