

---

---

**男女共同参画社会づくりに関する  
事業所アンケート調査**

**－ 報告書 －**

---

---

**平成 24 年 2 月  
安芸高田市**

# ～ 目 次 ～

<b>1 調査の概要</b>	1
<b>2 回答事業所の属性</b>	3
1. 事業所の形態	3
2. 従業員規模	3
3. 雇用形態別従業員数	4
4. 管理職人数	5
5. 労働組合の有無	6
<b>3 調査結果</b>	7
<b>【1】女性の積極的活用への取り組みについて</b>	7
1. 女性の雇用についての変化	7
2. 女性管理職への登用や人材活用にあたっての問題	9
3. 女性が管理職に就くことについて	11
4. 女性人材活用のために取り組んでいること	12
5. 女性従業員へ期待する能力	14
6. ポジティブ・アクションの認知	15
7. ポジティブ・アクションへの取り組み状況	16
8. ポジティブ・アクションに取り組む理由	17
<b>【2】育児・介護と仕事の両立支援について</b>	18
1. 結婚や出産を期に退職する女性の割合	18
2. 結婚や出産を期に退職する理由	19
3. 育児休業の取得状況	20
4. 介護休暇の取得状況	21
5. 改正育児・介護休業法の認知	22
6. 育児・介護しながら働くことについて取り組んでいること	23
7. 仕事と育児や介護との両立支援制度についての問題	25
8. ファミリー・サポート・センター事業の認知	27
9. ファミリー・サポート・センターの活用について	28
10. ワーク・ライフ・バランスの認知	29
11. ワーク・ライフ・バランス推進に必要と思うこと	30
<b>【3】男女がともに働きやすい職場環境について</b>	32
1. セクシュアル・ハラスメントが発生する原因	32
2. セクシュアル・ハラスメント対応が困難な点	33
3. セクシュアル・ハラスメント防止等対策	34
4. セクシュアル・ハラスメントに関する相談等の有無	36
5. セクシュアル・ハラスメントが起こった時の対応	37

<b>【4】男女共同参画について</b>	-----38
1. 男女共同参画社会基本法の認知	-----38
2. 事業者として力を入れるべきこと	-----39
3. 行政に求める支援や補助	-----40
<b>【5】自由回答</b>	-----41
1. 取り組んでいる内容や制度の運用状況（フリーアンサー集約）	-----41
2. 取り組めない理由	-----44
3. 意見・提案等（フリーアンサー集約）	-----45

# 1 調査の概要

## 【調査の目的】

本市では、男女があらゆる分野で支え合い、個性と能力を發揮できる「男女共同参画社会」の実現のため、平成17年度に「安芸高田市男女共同参画プラン」を策定し、平成21年度には「男女共同参画都市宣言」を行うなど、さまざまな取り組みを推進している。

社会環境の変化や新たな課題に対応するため、事業所における職場の男女共同参画に関する取り組みの実態や問題点、意見等を調査し、今後、事業を推進していく上での基礎的な資料とすることを目的として実施した。

## 【調査対象】

市内に所在する事業所

## 【調査方法】

郵送配布、郵送回収

## 【調査期間】

平成23年（2011年）11月15日（火）～11月29日（火）

## 【回収結果】

配布数 ----- 387件

有効回収数 ---- 189件

有効回収率 ---- 48.8%

### ■回答事業所の業種別内訳

	件数	構成比%
標本数	189	100.0
農林漁業	5	2.6
鉱業	0	0.0
建設業	29	15.3
製造業	39	20.6
電気・ガス・熱供給・水道業	2	1.1
情報通信業	0	0.0
運輸業・郵便業	12	6.3
卸売業・小売業	24	12.7
金融業・保険業	13	6.9

続き	件数	構成比%
標本数	189	100.0
不動産業・物品賃貸業	0	0.0
学術研究・専門・技術サービス業	1	0.5
宿泊業・飲食サービス業	3	1.6
生活関連サービス業・娯楽業	2	1.1
教育・学習支援業	15	7.9
医療・福祉	19	10.1
サービス業	14	7.4
その他	9	4.8
無回答	2	1.1

※問1回答結果より

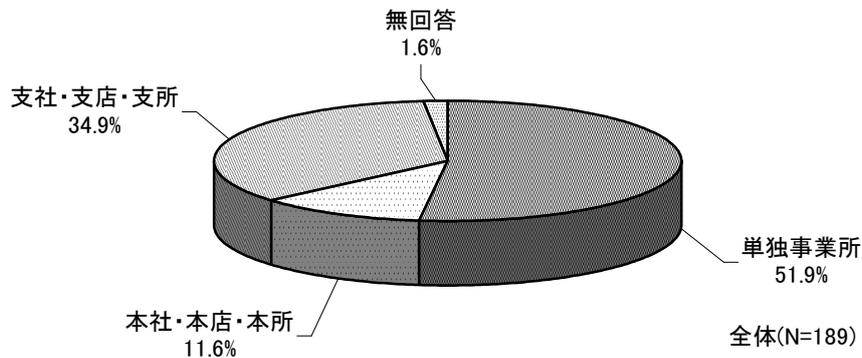
## 【報告書の見方について】

- (1) 集計は小数点以下第2位を四捨五入している。従って回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合がある。
- (2) 2つ以上の回答を要する(複数回答)質問の場合、その回答比率の合計は100%を超える場合がある。
- (3) 数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数(標本数)である。全標本数ベースを示す「全体」を「N」、該当数ベースを「n」で表記している。
- (4) 図表中におけるクロス集計結果については、該当する属性等の設問に対する無回答者(例えば、事業所規模別でクロス集計する場合における事業所規模の無回答者)を除いて表記しているため、属性ごとの基数の合計と全体の基数は同じにならない場合がある。
- (5) 図表中においては見やすさを考慮し、回答割合が極端に少ない数値(例:0.0%、0.1%など)は図中では表記していない場合がある。
- (6) この他、個別に参照事項がある場合は、本報告書の該当箇所に適宜記載した。

## 2 回答事業所の属性

### 1. 事業所の形態

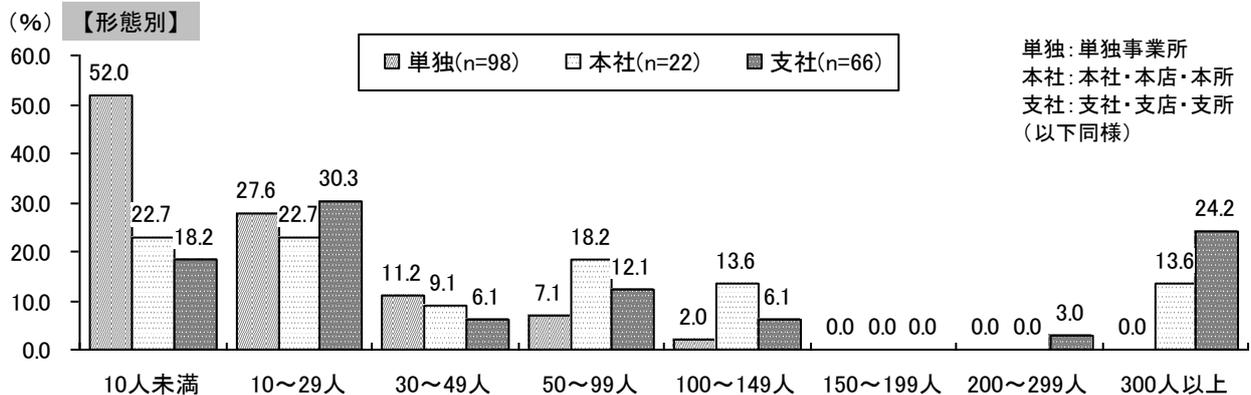
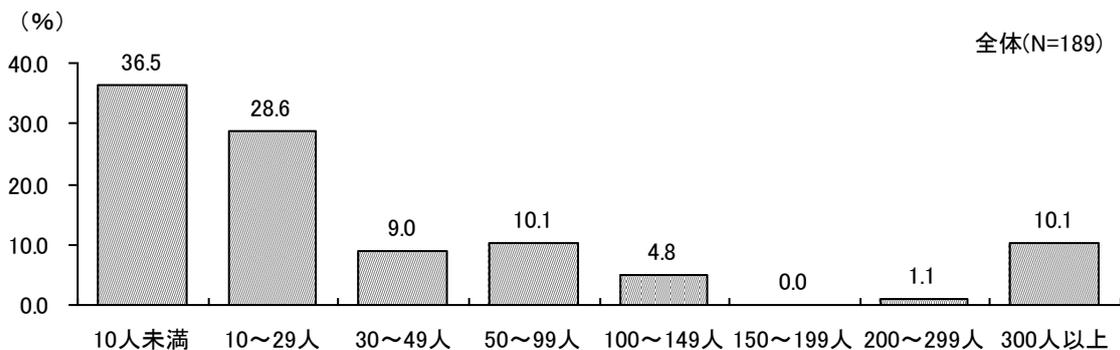
回答事業所の形態は「単独事業所（以下「単独」と表記）」が 51.9%、「支社・支店・支所（以下「支社」と表記）」が 34.9%、「本社・本店・本所（以下「本社」と表記）」が 11.6%となっている。



### 2. 従業員規模

従業員規模は、「10人未満」が 36.5%、「10～29人」が 28.6%で、合計すると『30人未満』が 6割以上となっている。

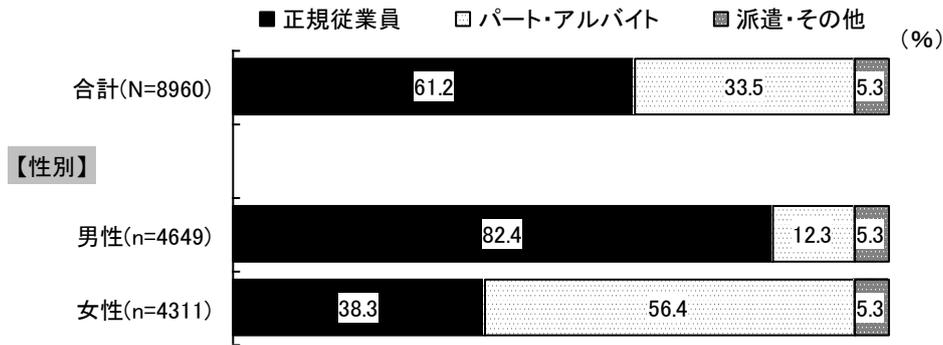
形態別では、単独では「10人未満」が過半数を占めており、一方、支社で「300人以上」の割合が高くなっている。



### 3. 雇用形態別従業員数

回答実数値から雇用形態の構成比をみると「正規従業員」が61.2%、「パート・アルバイト」が33.5%、「派遣・その他」が5.3%となっている。

性別では、女性に比べて男性で「正規従業員」の割合が高く、一方、女性で「パート・アルバイト」の割合が比較的高い。



注: パーセンテージは、回答された数値の合計値による構成比であり、事業所の件数(N=189)ではない。

雇用形態別平均従業員数をみると、全体で正規従業員の男性は平均 22.1 人、女性は平均 10.6 人、パート・アルバイトの男性は平均 6.8 人、女性は平均 22.3 人であり、平均人数で男性の正規従業員は女性の約 2 倍、女性のパート・アルバイトは男性の 3 倍以上となっている。

形態別では、本社で女性の「パート・アルバイト」の平均人数が多い。

■雇用形態別平均従業員数 (問4) (平均値:人)

	正規従業員			パート・アルバイト			
	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	
全体(N=189)	22.1人	10.6人	30.1人	6.8人	22.3人	24.6人	
形態別	単独(n=98)	10.1人	5.4人	14.2人	2.4人	4.9人	5.7人
	本社(n=22)	56.5人	29.2人	81.7人	16.4人	101.8人	100.2人
	支社(n=66)	28.2人	12.5人	36.7人	5.9人	17.0人	20.1人

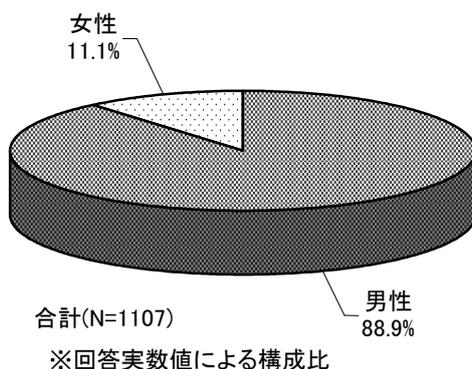
	派遣・その他			全従業者			
	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	
全体(N=189)	4.8人	4.1人	7.2人	25.0人	23.2人	48.2人	
形態別	単独(n=98)	1.7人	2.1人	2.5人	10.1人	7.3人	17.4人
	本社(n=22)	4.9人	3.3人	8.0人	72.0人	91.8人	163.8人
	支社(n=66)	6.2人	5.7人	10.5人	32.5人	24.7人	57.2人

#### 4. 管理職人数

回答実数値から管理職の性別構成比をみると、男性が9割近くを占め、女性管理職は11.1%となっている。

管理職平均人数をみると、全体で男性は平均5.7人、女性は平均1.0人であり、平均人数で男性の管理職は女性の約6倍となっている。

形態別では「本社」、従業員規模別では「100～300人未満」で、男性に比べて女性の管理職の平均人数が少ない。



#### ■管理職人数（問5）

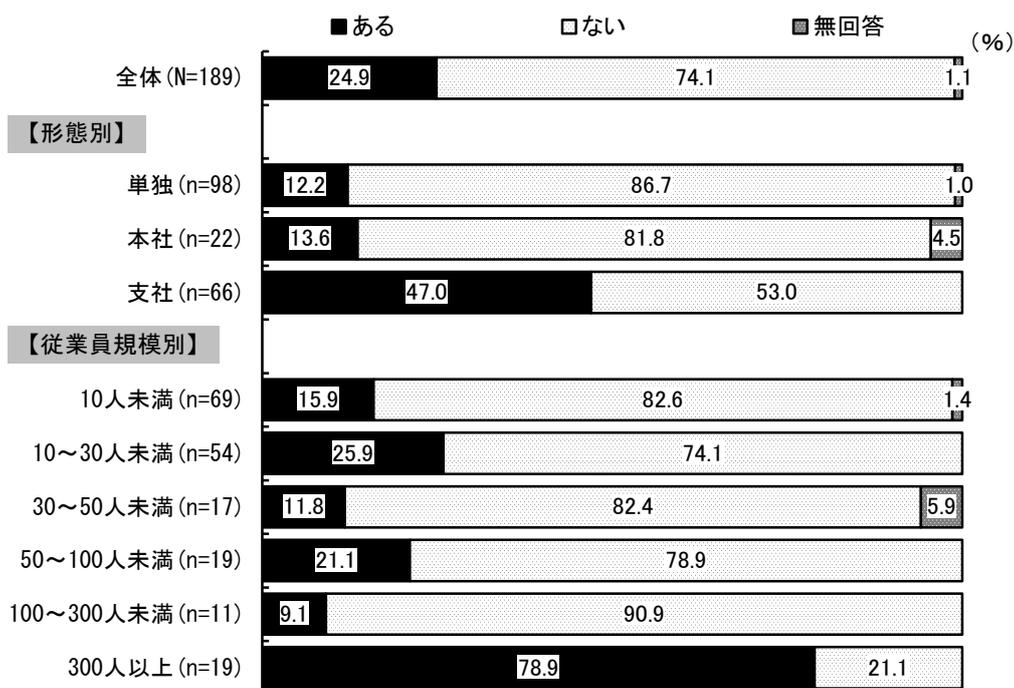
	管理職人数(平均:人)			女性管理職 比率%	
	男性	女性	男女計		
全体(N=189)	5.7人	1.0人	5.9人	11.1	
形態別	単独(n=98)	2.5人	0.9人	3.0人	19.9
	本社(n=22)	15.6人	1.7人	16.9人	7.5
	支社(n=66)	6.8人	0.8人	6.7人	8.2
従業員規模別	10人未満(n=69)	1.4人	0.7人	1.6人	22.9
	10～30人未満(n=54)	2.5人	0.7人	2.8人	17.3
	30～50人未満(n=17)	5.1人	1.0人	5.4人	12.6
	50～100人未満(n=19)	9.2人	0.8人	9.8人	7.0
	100～300人未満(n=11)	9.7人	0.8人	9.6人	7.6
	300人以上(n=19)	23.8人	2.5人	24.7人	8.5

※女性管理職比率は回答実数値による構成比

## 5. 労働組合の有無

労働組合の有無は、「ない」が74.1%、「ある」が24.9%となっている。

形態別では支社、従業員規模別では300人以上で、労働組合が「ある」割合が高い。



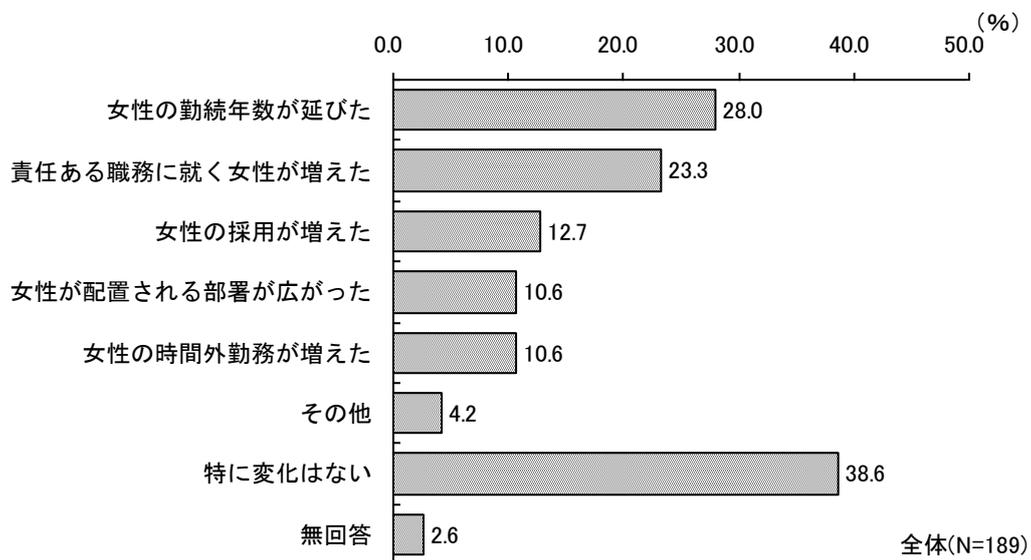
### 3 調査結果

#### 【1】女性の積極的活用への取り組みについて

##### 1. 女性の雇用についての変化

問7. 貴事業所では、女性の雇用について、以前と比べ（おおよそ10年前）、どのような変化があると思いますか。（〇印いくつでも）

女性の雇用についての変化は、「特に変化はない」が38.6%で最も高いが、変化については「女性の勤続年数が延びた」（28.0%）、「責任ある職務に就く女性が増えた」（23.3%）の順となっている。



形態別では、本社はおおむねすべての項目の割合が高く、一方、単独で「特に変化はない」が過半数となっている。

従業員規模別では、30～50人未満で「女性の勤続年数が伸びた」、「女性の時間外勤務が増えた」、50～100人未満で「女性が配置される部署が広がった」、100～300人未満で「女性の採用が増えた」、300人以上で「責任ある職務に就く女性が増えた」の割合がそれぞれ高く、従業員の規模によって差がみられる。

問7. 女性の雇用についての変化(%)

	延びた女性の勤続年数が	責任ある職務が増えた	女性の採用が増えた	部署が広がった	女性の時間外勤務が増えた	その他	特に変化はない
全体(N=189)	28.0	23.3	12.7	10.6	10.6	4.2	38.6
形態別	単独(n=98)	21.4	14.3	6.1	6.1	3.1	51.0
	本社(n=22)	50.0	36.4	22.7	22.7	4.5	9.1
	支社(n=66)	30.3	31.8	19.7	13.6	6.1	30.3
従業員規模別	10人未満(n=69)	14.5	13.0	5.8	4.3	5.8	50.7
	10～30人未満(n=54)	27.8	25.9	13.0	9.3	1.9	40.7
	30～50人未満(n=17)	58.8	23.5	5.9	5.9	0.0	23.5
	50～100人未満(n=19)	47.4	21.1	21.1	31.6	0.0	26.3
	100～300人未満(n=11)	45.5	36.4	27.3	9.1	9.1	27.3
300人以上(n=19)	21.1	47.4	26.3	21.1	21.1	5.3	21.1

注: 表中の「網掛け」は、各クロス集計(形態別、従業員規模別)において最も高い割合を示している。

(例/形態の場合、単独、本社、支社を比べて最も高い割合に網掛け。)

但し、回答割合が10%未満の項目、及びn数が10未満の項目については網掛けしていない。

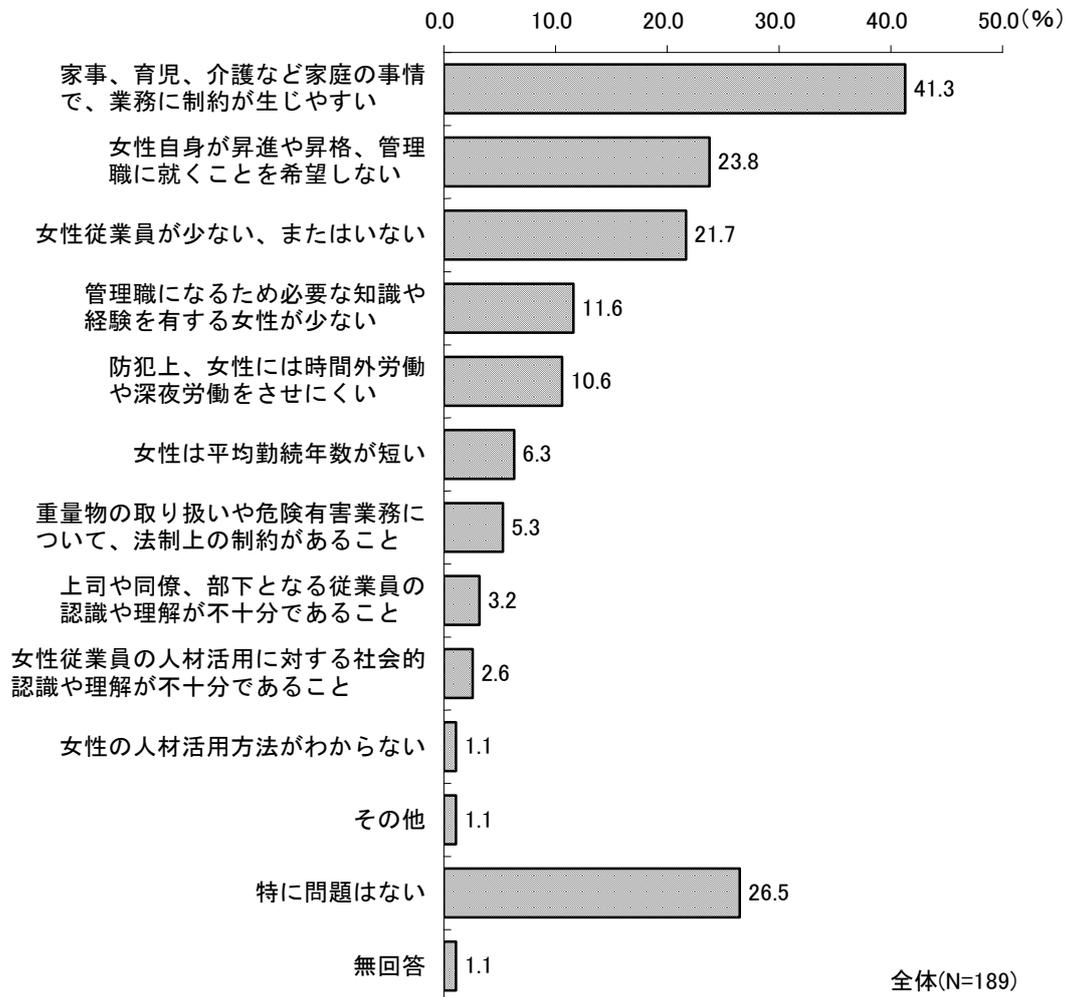
また「無回答」は表記から除外している。

本報告書においては、以下同様とする。

## 2. 女性管理職への登用や人材活用にあたっての問題

問8. 女性の管理職への登用や、女性の人材活用にあたって、どのような問題がありますか。(○印いくつでも)

女性管理職への登用や人材活用にあたっての問題については、「家事、育児、介護など家庭の事情で、業務に制約が生じやすい」の割合が41.3%で最も高く、次いで「女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを希望しない」(23.8%)、「女性従業員が少ない、またはいない」(21.7%)の順となっている。



形態別では、本社で「防犯上、女性には時間外労働や深夜労働をさせにくい」の割合が比較的高く、支社で「家事、育児、介護など家庭の事情で、業務に制約が生じやすい」が半数を占めている。

従業員規模別では、30～50人未満と100人以上で「家事、育児、介護など家庭の事情で、業務に制約が生じやすい」や「女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを希望しない」の割合が高く、100～300人未満で「女性は平均勤続年数が短い」や「重量物の取り扱いや危険有害業務について、法制上の制約があること」の割合がやや高い。

問8. 女性管理職への登用や人材活用にあたっての問題(%)

	が庭家事の生じ事や情育す、業介務に制約家	し管女性ない職自身に就く昇進や昇格、希望、	た女性はいない従業員が少ない、ま	が知管理職にない経になる有するため必要な	く防犯上、深夜労働には時間外	い女性平均勤続年数が短
全体(N=189)	41.3	23.8	21.7	11.6	10.6	6.3
形態別	単独(n=98)	36.7	16.3	20.4	5.1	6.1
	本社(n=22)	36.4	31.8	27.3	22.7	4.5
	支社(n=66)	50.0	33.3	19.7	15.2	7.6
従業員規模別	10人未満(n=69)	34.8	17.4	20.3	11.6	5.8
	10～30人未満(n=54)	38.9	13.0	20.4	7.4	5.6
	30～50人未満(n=17)	52.9	41.2	17.6	17.6	5.9
	50～100人未満(n=19)	42.1	21.1	42.1	5.3	5.3
	100～300人未満(n=11)	54.5	63.6	18.2	9.1	18.2
	300人以上(n=19)	52.6	42.1	15.8	21.1	5.3

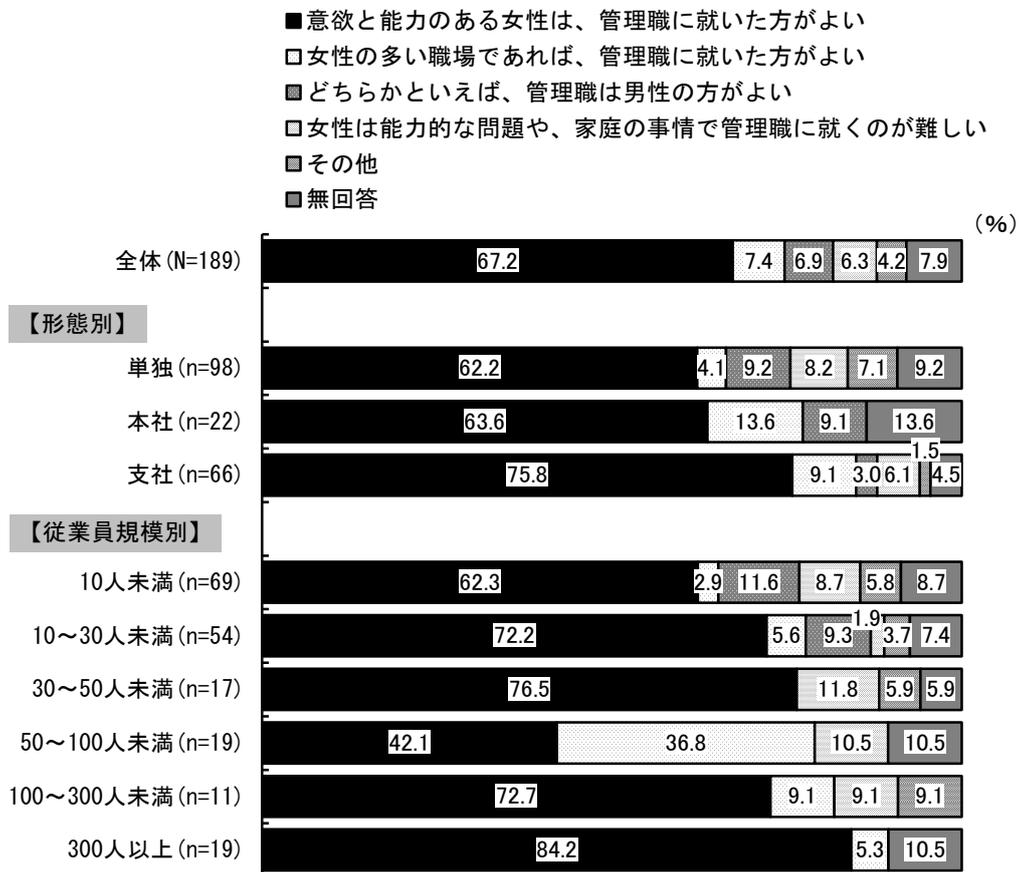
	上有害重量物の業務の取り扱いや危険	十分である認識や理解が不	が対女性従業員社会的認識や活用	から女性の人材活用方法がわ	その他	特に問題はない
全体(N=189)	5.3	3.2	2.6	1.1	1.1	26.5
形態別	単独(n=98)	4.1	2.0	4.1	2.0	34.7
	本社(n=22)	0.0	4.5	4.5	0.0	13.6
	支社(n=66)	9.1	4.5	0.0	1.5	19.7
従業員規模別	10人未満(n=69)	2.9	1.4	2.9	1.4	31.9
	10～30人未満(n=54)	1.9	1.9	0.0	1.9	29.6
	30～50人未満(n=17)	11.8	11.8	5.9	0.0	11.8
	50～100人未満(n=19)	10.5	10.5	10.5	0.0	21.1
	100～300人未満(n=11)	18.2	0.0	0.0	9.1	18.2
	300人以上(n=19)	5.3	0.0	0.0	0.0	21.1

### 3. 女性が管理職に就くことについて

問9. 貴事業所では、女性が管理職に就くことについてどのようにお考えですか。  
(○印1つ)

女性が管理職に就くことについては、「意欲と能力のある女性は、管理職に就いた方がよい」が67.2%で最も高くなっており、形態別では特に「支社」でその割合は7割以上を占めている。

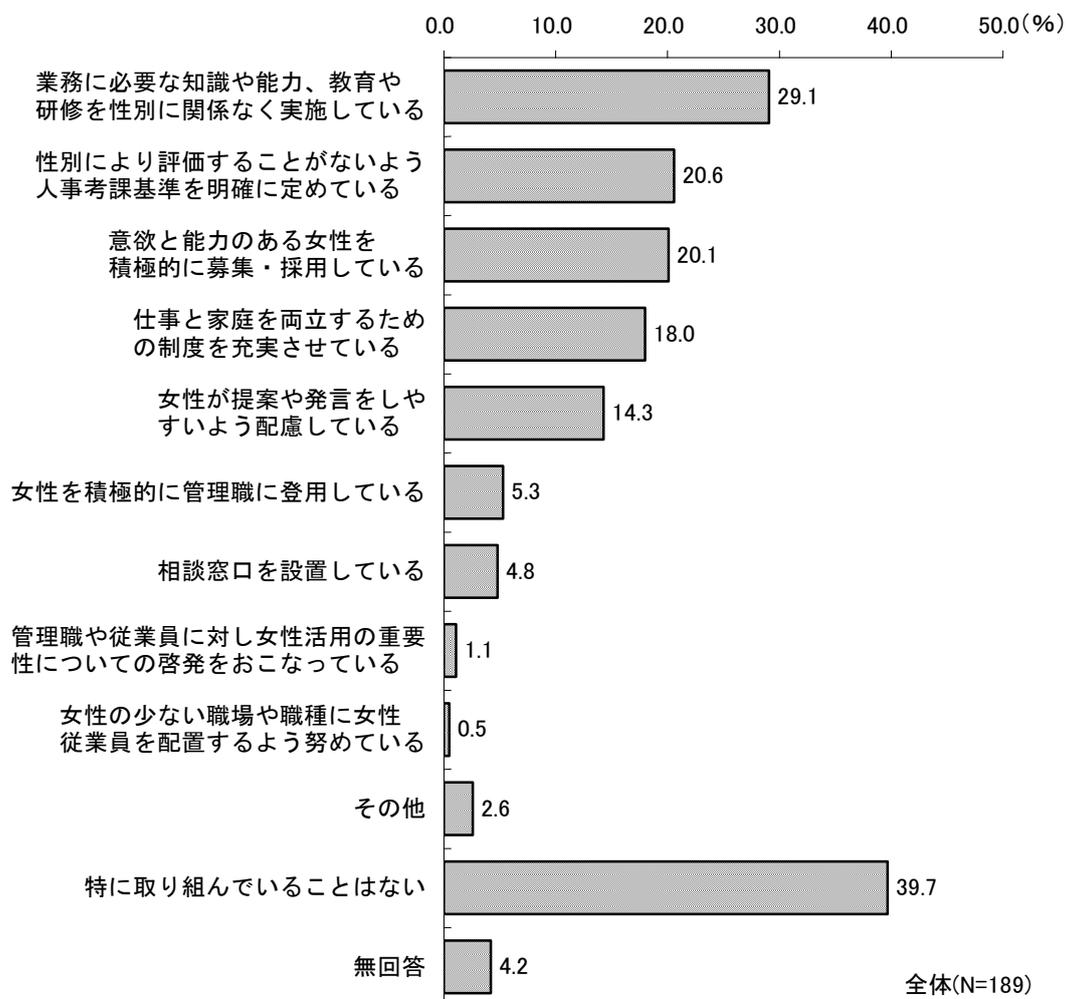
一方、従業員規模別では、50～100人未満で「意欲と能力のある女性は、管理職に就いた方がよい」の割合が他に比べて低く、「女性の多い職場であれば、管理職に就いた方がよい」の割合が比較的高い。



#### 4. 女性人材活用のために取り組んでいること

問 10. 貴事業所では、女性の人材を積極的に活用するために、特に取り組んでいることがありますか。(〇印いくつでも)

女性人材活用のために取り組んでいることについては、「特に取り組んでいることはない」が 39.7%と最も高いものの、取り組んでいることとしては「業務に必要な知識や能力、教育や研修を性別に関係なく実施している」が 29.1%で最も高く、以下「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定めている」(20.6%)、「意欲と能力のある女性を積極的に募集・採用している」(20.1%)、「仕事と家庭を両立するための制度を充実させている」(18.0%)の順となっている。



形態別では、本社と支社で「業務に必要な知識や能力、教育や研修を性別に関係なく実施している」の割合が高く、また、本社で「意欲と能力のある女性を積極的に募集・採用している」、支社で「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定めている」の割合もそれぞれ高い。一方、単独では「特に取り組んでいることはない」が半数となっている。

従業員規模別では、10人未満で「業務に必要な知識や能力、教育や研修を性別に関係なく実施している」、「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定めている」の割合が低く、「特に取り組んでいることはない」は約6割に達している。また、30人未満では「意欲と能力のある女性を積極的に募集・採用している」の割合が1割前後と低くなっている。

問10. 女性人材活用のために取り組んでいること(%)

	し性能業 て別力務 いに関 る係育 なく なく研 実修 施を	め考こ性 い課と別 基がに 準なよ をいり 明よ評 確う価 に人す 定事	採性意 用を欲 し積と て極能 的力の にの 募集 ・女	さる仕 せため てとの いる家 制度を を両 充立 実す	てし女 いや性 るす い提 よ案 うや 配発 慮言 しを	職女 に登 用を 積極 的に 管理
全体(N=189)	29.1	20.6	20.1	18.0	14.3	5.3
形態別	単独(n=98)	20.4	13.3	12.2	13.3	4.1
	本社(n=22)	40.9	22.7	31.8	18.2	13.6
	支社(n=66)	39.4	31.8	28.8	25.8	15.2
従業員規模別	10人未満(n=69)	10.1	7.2	10.1	13.0	0.0
	10～30人未満(n=54)	38.9	24.1	7.4	18.5	5.6
	30～50人未満(n=17)	35.3	23.5	35.3	5.9	5.9
	50～100人未満(n=19)	47.4	31.6	36.8	31.6	15.8
	100～300人未満(n=11)	27.3	27.3	45.5	9.1	0.0
	300人以上(n=19)	47.4	42.1	47.4	36.8	15.8

	い相 談 窓 口 を 設 置 し て	こにし管 なつ女理 たい性職 てて活や いの用従 の啓の業 発重員 を要に お性対	い配職女 る置種性 すにの る女少 よ性な う従い 努業職 め員場 てをや	そ の 他	こ特 とは 取り 組 ん で い る
全体(N=189)	4.8	1.1	0.5	2.6	39.7
形態別	単独(n=98)	0.0	0.0	0.0	50.0
	本社(n=22)	0.0	4.5	4.5	18.2
	支社(n=66)	13.6	1.5	0.0	31.8
従業員規模別	10人未満(n=69)	1.4	0.0	0.0	59.4
	10～30人未満(n=54)	5.6	0.0	0.0	37.0
	30～50人未満(n=17)	5.9	5.9	0.0	23.5
	50～100人未満(n=19)	5.3	0.0	0.0	15.8
	100～300人未満(n=11)	0.0	0.0	0.0	18.2
	300人以上(n=19)	15.8	5.3	5.3	0.0

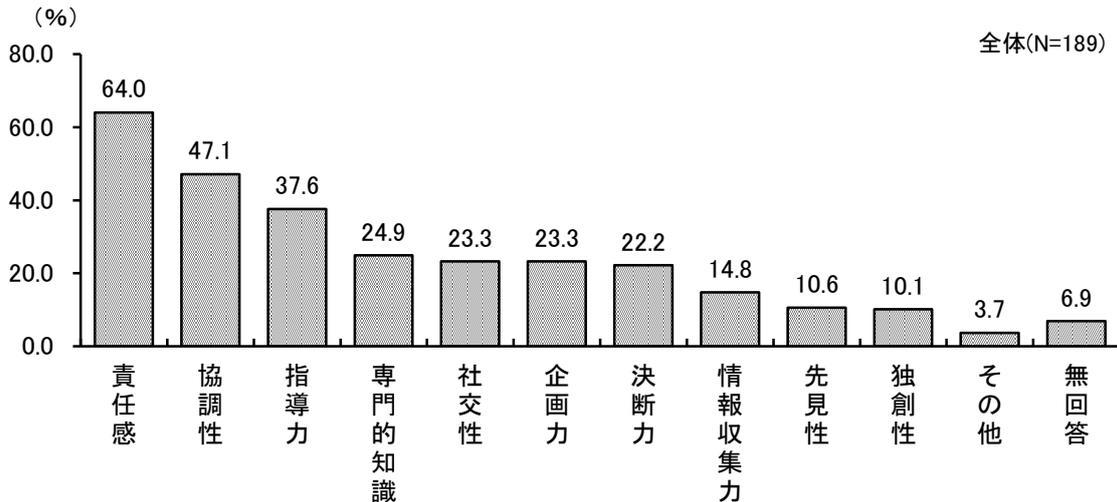
## 5. 女性従業員へ期待する能力

問11. 貴事業所では女性従業員の採用や管理職登用にあって、どのような能力を期待していますか。(〇印いくつでも)

女性従業員へ期待する能力については、「責任感」が64.0%で最も高く、次いで「協調性」(47.1%)、「指導力」(37.6%)の順となっている。

形態別では、本社で「社交性」、「独創性」、支社で「責任感」、「協調性」、「指導力」の割合がそれぞれ高い。

従業員規模別では、30～300人未満で「責任感」の割合が高く、特に100～300人未満で9割をとっている。また、50～100人未満で「指導力」、100～300人未満で「専門的知識」、300人以上で「社交力」、「企画力」、「独創性」の割合がそれぞれ高い。



問11. 女性従業員へ期待する能力

		責任感	協調性	指導力	専門的知識	社交性	企画力	決断力	情報収集力	先見性	独創性	その他
全体(N=189)		64.0	47.1	37.6	24.9	23.3	23.3	22.2	14.8	10.6	10.1	3.7
形態別	単独(n=98)	57.1	45.9	32.7	28.6	21.4	24.5	22.4	17.3	16.3	4.1	5.1
	本社(n=22)	63.6	45.5	40.9	27.3	36.4	27.3	9.1	13.6	4.5	22.7	4.5
	支社(n=66)	77.3	50.0	45.5	18.2	22.7	21.2	27.3	10.6	4.5	13.6	0.0
従業員規模別	10人未満(n=69)	50.7	50.7	20.3	26.1	29.0	13.0	20.3	17.4	8.7	8.7	7.2
	10～30人未満(n=54)	64.8	40.7	42.6	24.1	20.4	37.0	25.9	18.5	20.4	9.3	1.9
	30～50人未満(n=17)	82.4	41.2	52.9	29.4	23.5	11.8	11.8	17.6	5.9	11.8	0.0
	50～100人未満(n=19)	84.2	52.6	68.4	21.1	10.5	21.1	26.3	5.3	5.3	5.3	0.0
	100～300人未満(n=11)	90.9	54.5	27.3	45.5	0.0	0.0	18.2	0.0	0.0	0.0	9.1
	300人以上(n=19)	57.9	47.4	47.4	10.5	36.8	47.4	26.3	10.5	5.3	26.3	0.0

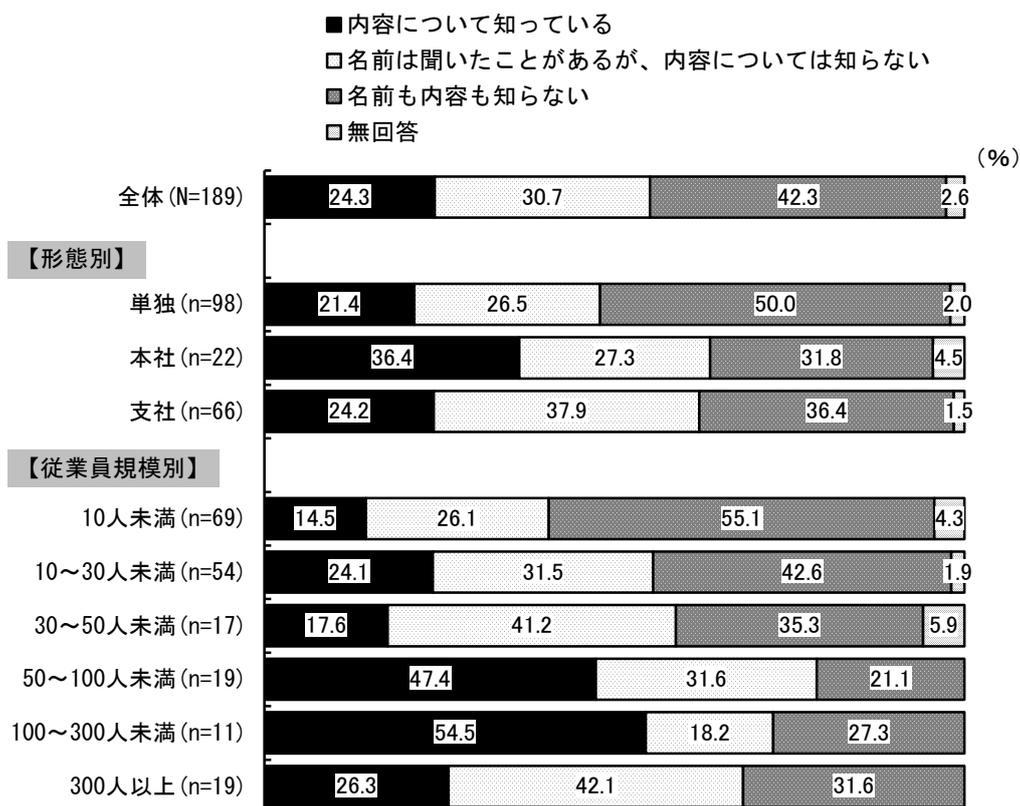
## 6. ポジティブ・アクションの認知

問 12. ポジティブ・アクション（積極的改善措置）についてご存知ですか。  
 （○印1つ）

ポジティブ・アクションの認知については、「名前も内容も知らない」が42.3%で最も高く、次いで「名前は聞いたことがあるが、内容については知らない」(30.7%)、「内容について知っている」(24.3%)の順となっている。

形態別では、本社で「内容について知っている」割合が比較的高く、一方、単独では「名前も内容も知らない」が半数を占める。

従業員規模別では、50～300人未満で「内容について知っている」割合が比較的高く、特に100～300人未満では過半数となっている。一方、10人未満では「名前も内容も知らない」が55.1%と高い。

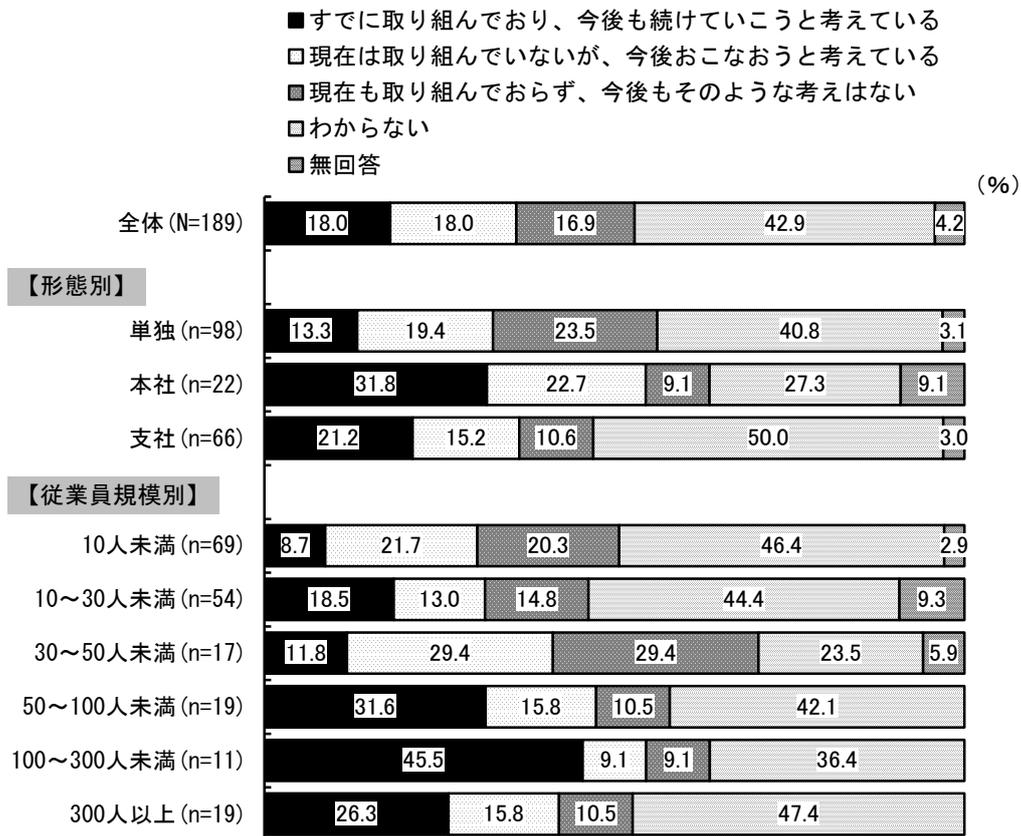


## 7. ポジティブ・アクションへの取り組み状況

問 13. 貴事業所では、この「ポジティブ・アクション」に現在取り組んでいますか。(○印1つ)

ポジティブ・アクションへの取り組み状況については、「わからない」が42.9%と最も高いものの、「すでに取り組んでおり、今後も続けていこうと考えている」と「現在は取り組んでいないが、今後おこなおうと考えている」(各18.0%)を合わせると『ポジティブ・アクション積極派』は36.0%となっており、「現在も取り組んでおらず、今後もそのような考えはない」は16.9%となっている。

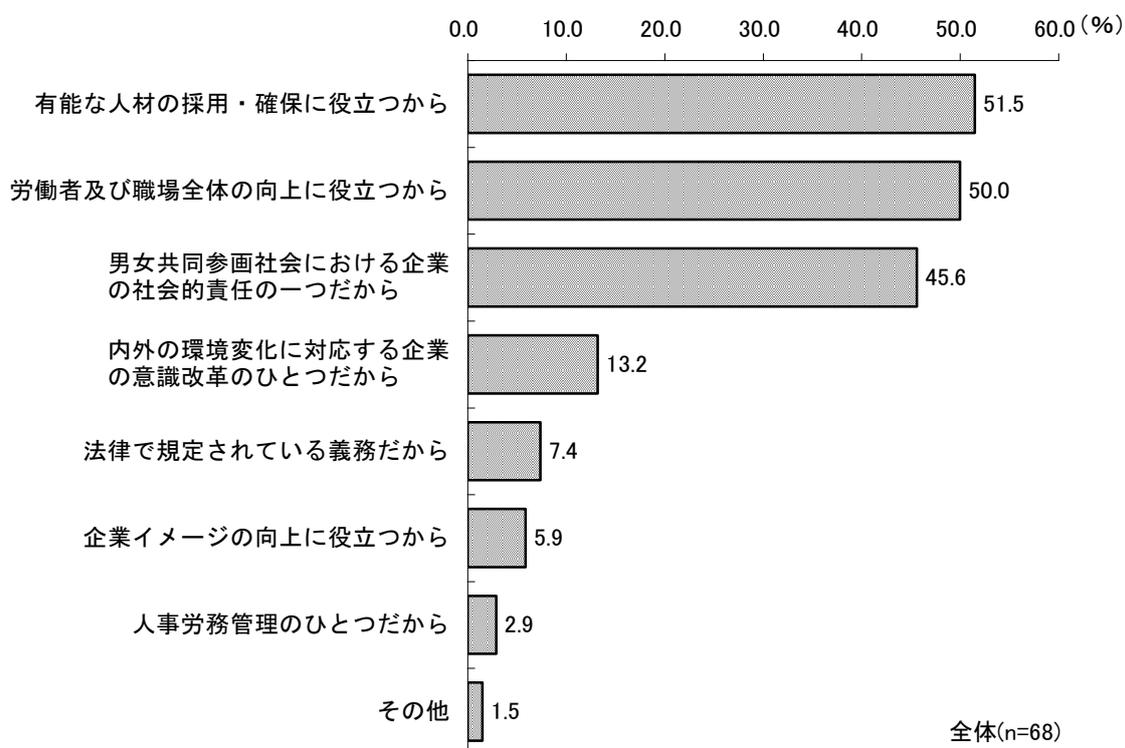
形態別では本社で、従業員規模別では100~300人未満で、「すでに取り組んでおり、今後も続けていこうと考えている」の割合が比較的高い。



## 8. ポジティブ・アクションに取り組む理由

問 14. (問 13 で 1 ~ 2 と回答された方に) ポジティブ・アクションに取り組むのは、どのような理由からですか。(主なものに○印3つまで)

ポジティブ・アクションに取り組む理由については、「有能な人材の採用・確保に役立つから」が 51.5%で最も高く、次いで「労働者及び職場全体の向上に役立つから」(50.0%)、「男女共同参画社会における企業の社会的責任の一つだから」(45.6%)の順となっている。



## 【2】育児・介護と仕事の両立支援について

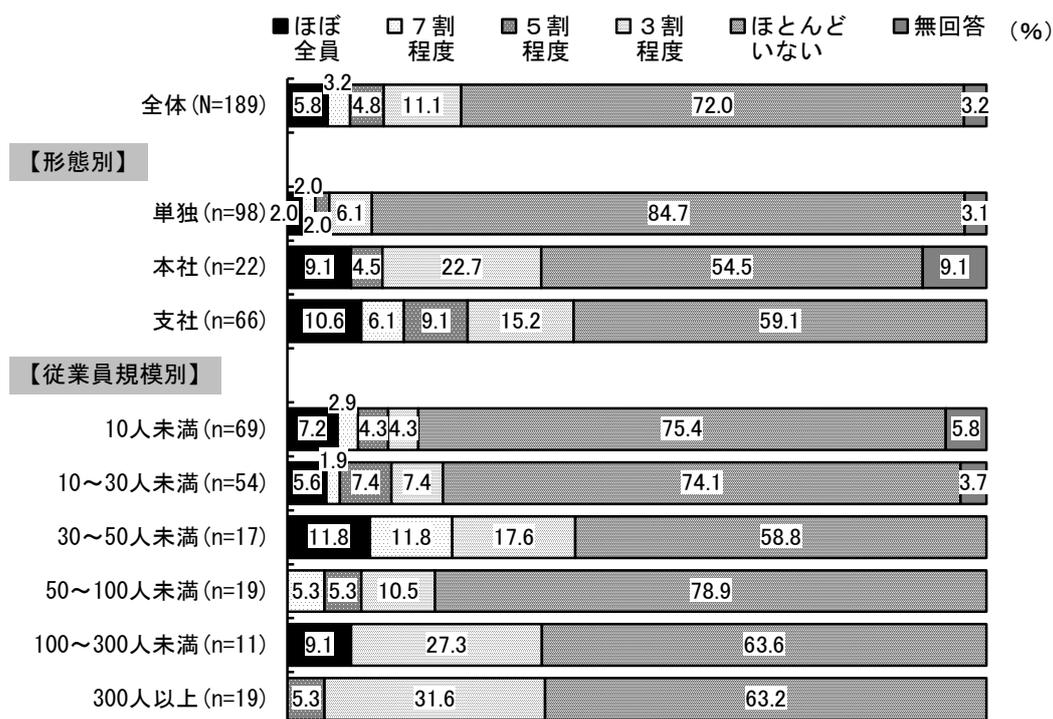
### 1. 結婚や出産を期に退職する女性の割合

問 15. 貴事業所では、結婚や出産を期に退職を選択する女性がどのくらいの割合でいますか。あてはまるものに1つ○をつけてください。

結婚や出産を期に退職する女性の割合については、「ほとんどいない」が72.0%で最も高く、次いで「3割程度」が11.1%、「5割程度」が4.8%、「7割程度」が3.2%、「ほぼ全員」が5.8%となっている。

形態別では、単独で「ほとんどいない」の割合が高く、一方、本社と支社では「3割程度」や「ほぼ全員」の割合が比較的高い。

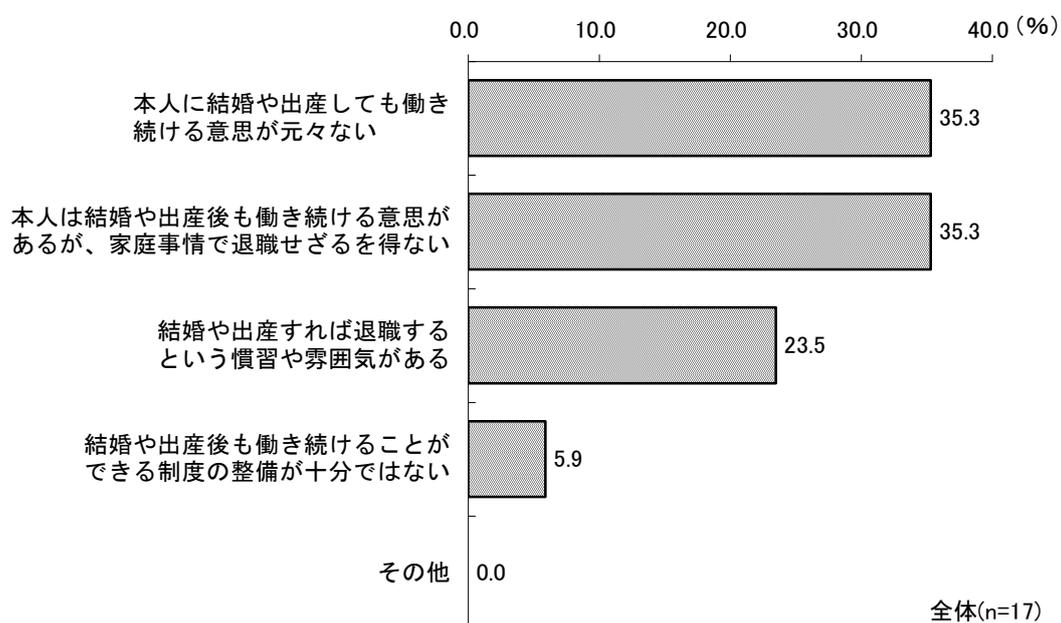
従業員規模別では、100人以上で「3割程度」の割合が他に比べて高くなっている。



## 2. 結婚や出産を期に退職する理由

問 16. (問 15 で 1～2 と回答された方に) 結婚や出産を期に退職する理由として最もあてはまると思われるものについて 1 つ〇をつけてください。

結婚や出産を期に退職する理由については、「本人に結婚や出産しても働き続ける意思が元々ない」、「本人は結婚や出産後も働き続ける意思があるが、家庭の事情で退職せざるを得ない」が各 35.3%と最も高く、次いで「結婚や出産すれば退職するという慣習や雰囲気がある」(23.5%) の順となっている。



### 3. 育児休業の取得状況

問17. 平成22年度中に育児休業を取得した従業員数を記入してください。

育児休業の取得状況をみると、育児休業を取得した平均人数は男性で平均0.07人、女性で平均1.04人となっており、男性の育児休業取得者数は非常に少ない。

問17. 平成22年度中に育児休業を取得した従業員数（人）

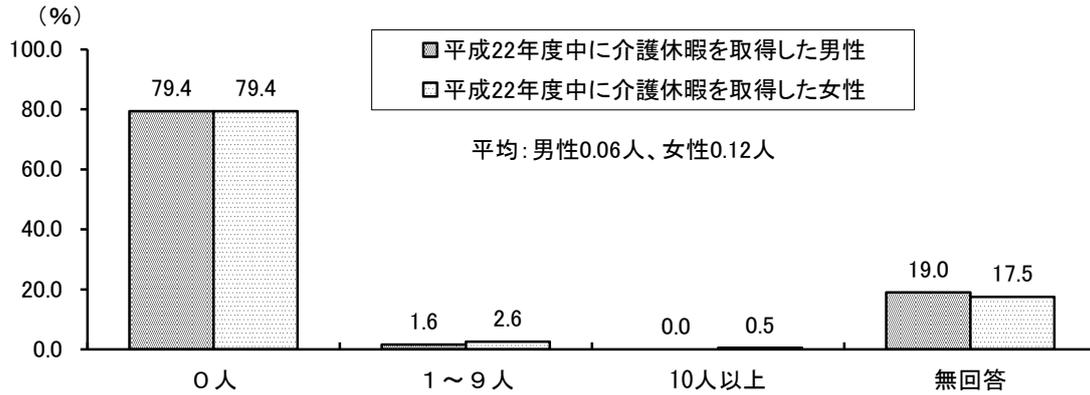
	平均	最小	最大
平成22年度中に配偶者が出産した男性従業員数	0.41人	0人	17人
うち、育児休業を取得した男性従業員数	0.07人	0人	2人
うち、育児休業期間が1年未満で復職した男性従業員数 <sup>※</sup>	0.03人	0人	1人
うち、育児休業後に復職予定だったが退職した男性従業員数 <sup>※</sup>	0.00人	0人	0人
平成22年度中に出産した女性従業員数	0.33人	0人	15人
うち、育児休業を取得した女性従業員数	1.04人	0人	15人
うち、育児休業期間が1年未満で復職した女性従業員数 <sup>※</sup>	0.40人	0人	10人
うち、育児休業後に復職予定だったが退職した女性従業員数 <sup>※</sup>	0.05人	0人	1人

※予定を含む

#### 4. 介護休暇の取得状況

問 18. 平成 22 年度中に介護休暇を取得した従業員数を記入してください。

介護休暇の取得状況は、男女とも「0人」が8割近くを占めており、介護休暇の取得者数はきわめて少ないことがわかる。

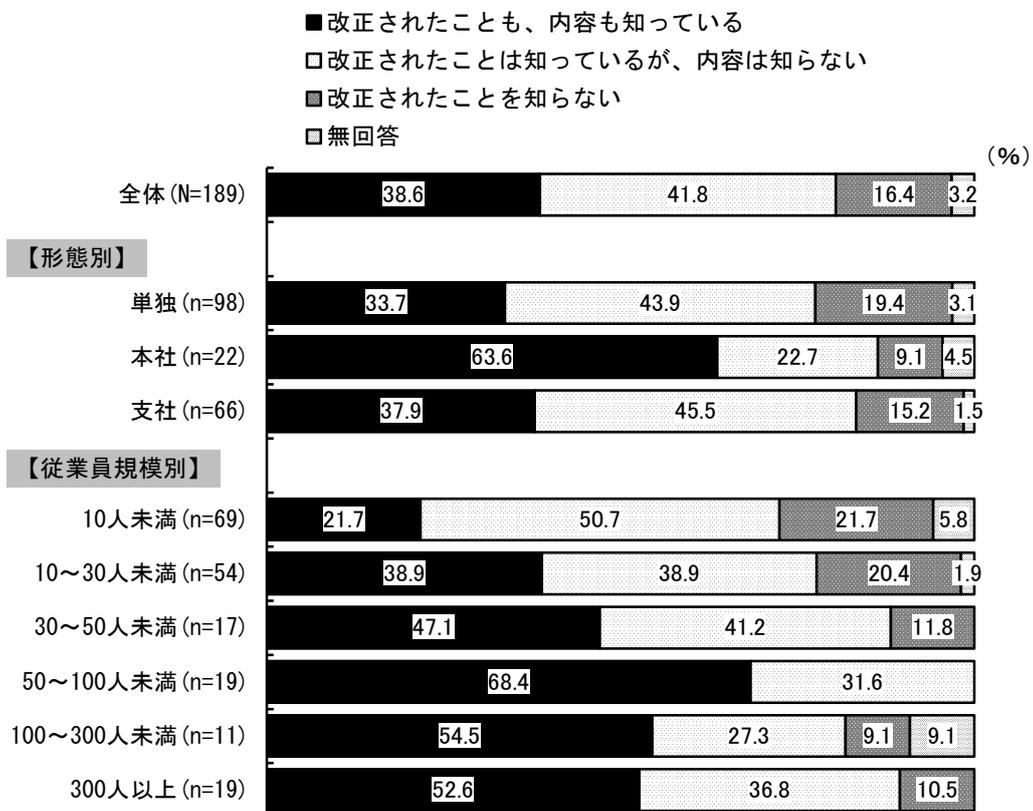


## 5. 改正育児・介護休業法の認知

問 19. 平成 22 年 6 月から改正育児・介護休業法が施行されたことをご存じですか。(○印 1 つ)

改正育児・介護休業法の認知については、「改正されたことは知っているが、内容は知らない」が 41.8%、「改正されたことも、内容も知っている」が 38.6% となっており、一方「改正されたことを知らない」は 16.4% である。

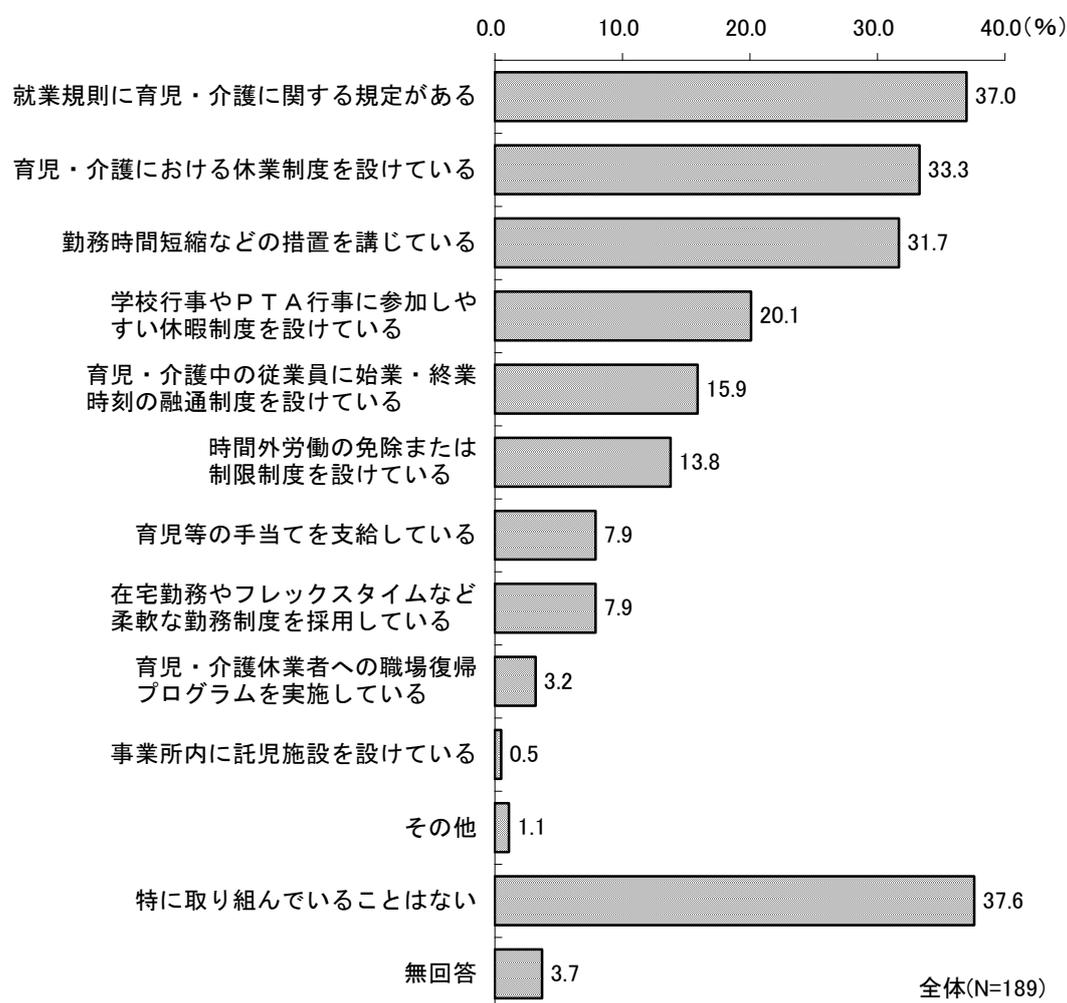
形態別では本社で、従業員規模別では 50～100 人未満で、「改正されたことも、内容も知っている」の割合が比較的高い。



## 6. 育児・介護しながら働くことについて取り組んでいること

問 20. 貴事業所では、男女がともに育児・介護をしながら働くことについて取り組んでいることがありますか。(○印いくつでも)

育児・介護しながら働くことについて取り組んでいることは、「特に取り組んでいることはない」が37.6%と最も高いものの、「就業規則に育児・介護に関する規定がある」(37.0%)、「育児・介護における休業制度を設けている」(33.3%)、「勤務時間短縮などの措置を講じている」(31.7%)の割合が比較的高い。



形態別では、本社で「勤務時間短縮などの措置を講じている」「時間外労働の免除または制限制度を設けている」、支社で「就業規則に育児・介護に関する規定がある」「育児・介護における休業制度を設けている」の割合がそれぞれ高い。一方、単独では「就業規則に育児・介護に関する規定がある」「育児・介護における休業制度を設けている」の割合がやや低く、「特に取り組んでいることはない」の割合が高くなっている。

従業員規模別では、従業員規模が大きくなるほど、「就業規則に育児・介護に関する規定がある」「育児・介護における休業制度を設けている」「勤務時間短縮などの措置を講じている」などの割合もおおむね高くなる傾向にある。一方、10人未満では、「特に取り組んでいることはない」が過半数となっている。

問20. 育児・介護しながら働くことについて取り組んでいること(%)

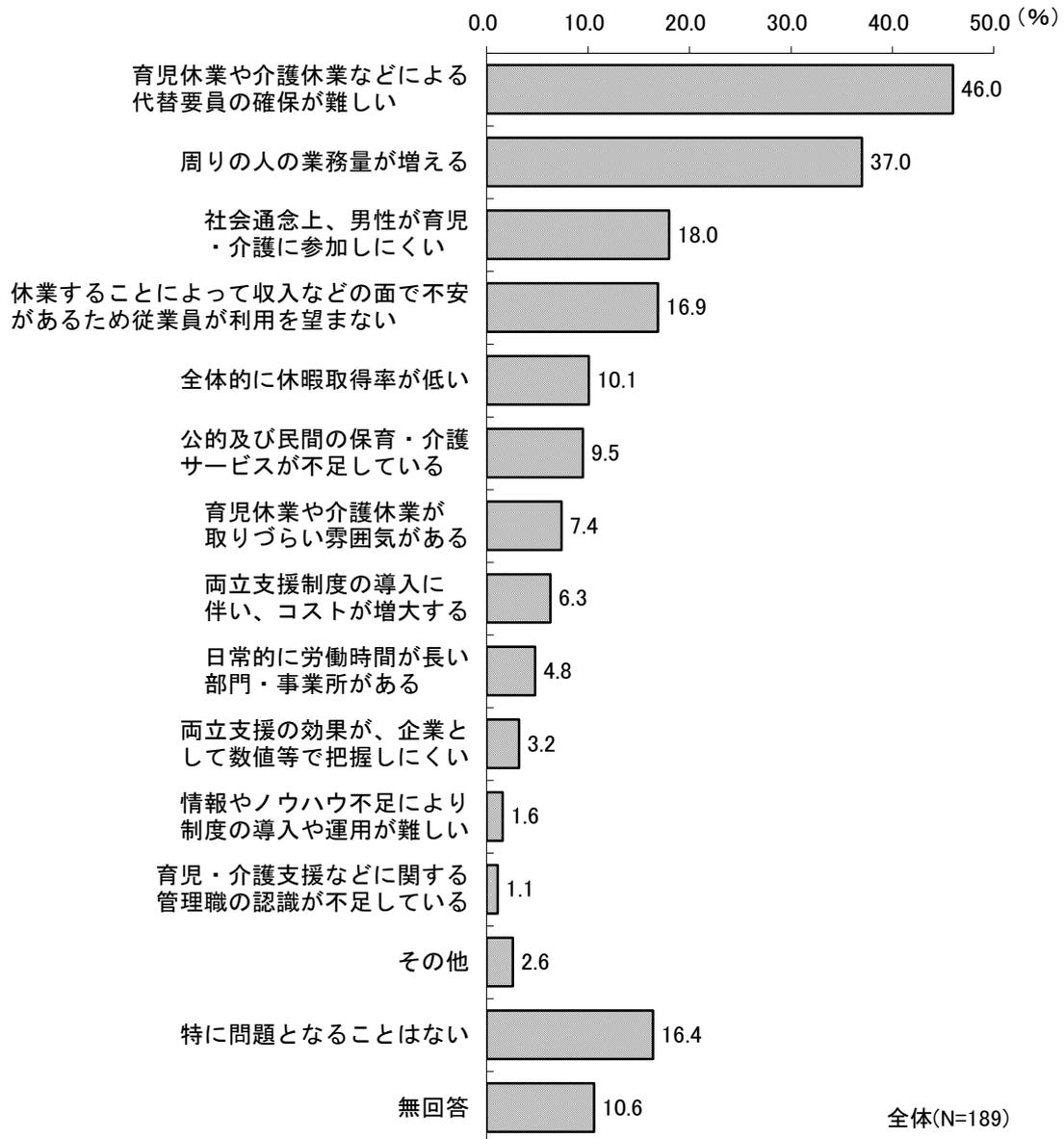
		が介就 あ護業 るに規 関則 する育 規見 定・	てる育 い休見 る業・ 制介 度をに 設お けけ	るの勤 措務 置時 を間 講短 じ縮 てな いど	てい休事学 い休事校 る暇に行 制参事 度を加 をしや 設やT けすA	設時業育 け刻員児 のに・ 融始介 通業護 制・中 度終の を業従	設ま時 けた間 ては外 いる制 限働 制の 度免 を除
全体(N=189)		37.0	33.3	31.7	20.1	15.9	13.8
形態別	単独(n=98)	19.4	20.4	22.4	20.4	12.2	8.2
	本社(n=22)	45.5	40.9	59.1	22.7	22.7	27.3
	支社(n=66)	60.6	50.0	36.4	19.7	18.2	16.7
従業員規模別	10人未満(n=69)	18.8	14.5	17.4	18.8	5.8	4.3
	10～30人未満(n=54)	35.2	31.5	31.5	16.7	18.5	16.7
	30～50人未満(n=17)	41.2	47.1	29.4	23.5	23.5	5.9
	50～100人未満(n=19)	52.6	42.1	47.4	21.1	21.1	26.3
	100～300人未満(n=11)	54.5	54.5	63.6	27.3	27.3	18.2
	300人以上(n=19)	78.9	73.7	52.6	26.3	26.3	31.6

		支育 給児 し等 ての い手 当 て を	用軟ク在 しなス宅 て勤イ務 い務イ務 る制ムや 度なフ をどレ 採柔ツ	いるグへ育 らム職・ を場介 実復護 施帰休 しブ業 て口者	設事 を業 設所 け内 てに い託 る児 施	そ の 他	る特 こに 取り はり ない 組 んで い
全体(N=189)		7.9	7.9	3.2	0.5	1.1	37.6
形態別	単独(n=98)	7.1	3.1	0.0	0.0	2.0	49.0
	本社(n=22)	9.1	13.6	0.0	0.0	0.0	22.7
	支社(n=66)	7.6	12.1	9.1	1.5	0.0	25.8
従業員規模別	10人未満(n=69)	4.3	2.9	0.0	0.0	0.0	56.5
	10～30人未満(n=54)	13.0	13.0	0.0	0.0	1.9	35.2
	30～50人未満(n=17)	5.9	0.0	0.0	0.0	5.9	29.4
	50～100人未満(n=19)	0.0	15.8	0.0	0.0	0.0	21.1
	100～300人未満(n=11)	0.0	9.1	9.1	0.0	0.0	9.1
	300人以上(n=19)	21.1	10.5	26.3	5.3	0.0	15.8

## 7. 仕事と育児や介護との両立支援制度についての問題

問 23. 仕事と育児や介護との両立支援制度の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。(○印いくつでも)

仕事と育児や介護との両立支援制度についての問題は、「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 46.0%で最も高く、次いで「周りの人の業務量が増える」(37.0%)、「社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい」(18.0%)、「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」(16.9%)の順となっている。



形態別では、支社で「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」「周りの人の業務量が増える」、本社で「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」「全体的に休暇取得率が低い」の割合がそれぞれ高い。

従業員規模別では、従業員規模が大きくなるほど、「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」「周りの人の業務量が増える」などの割合もおおむね高くなる傾向にある。また、100～300人未満では「全体的に休暇取得率が低い」「公的及び民間の保育・介護サービスが不足している」「情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい」、300人以上では「育児休業や介護休業が取りづらい雰囲気がある」「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」の割合がそれぞれ高い。

問23. 仕事と育児や介護との両立支援制度についての問題(%)

	保ど育 がに児 難よ休 しる業 い代や 替介 員護 の業 確な	え周 るの 人の 業務 量が増	い児社 ・会 介通 念に 上、 参加 しに く育	をあ収休 望入業 るたな まため ない従 業員 が不 利用安 がて	低全 い体的 的に 休暇 取得 率が	て介公 い護的 るサ及 ービ スび が民 不間 足保 し育 ・	る取育 り児 づら い業 や 介 護 休 業 が	
全体(N=189)	46.0	37.0	18.0	16.9	10.1	9.5	7.4	
形態別	単独(n=98)	36.7	27.6	19.4	12.2	5.1	4.1	
	本社(n=22)	54.5	45.5	13.6	27.3	22.7	0.0	
	支社(n=66)	57.6	50.0	18.2	21.2	13.6	15.2	
従業員規模別	10人未満(n=69)	40.6	30.4	20.3	18.8	2.9	8.7	
	10～30人未満(n=54)	38.9	33.3	13.0	13.0	9.3	3.7	
	30～50人未満(n=17)	52.9	35.3	11.8	11.8	5.9	0.0	
	50～100人未満(n=19)	52.6	52.6	21.1	26.3	5.3	0.0	
	100～300人未満(n=11)	63.6	36.4	18.2	18.2	45.5	45.5	9.1
	300人以上(n=19)	63.2	57.9	26.3	15.8	26.3	15.8	26.3

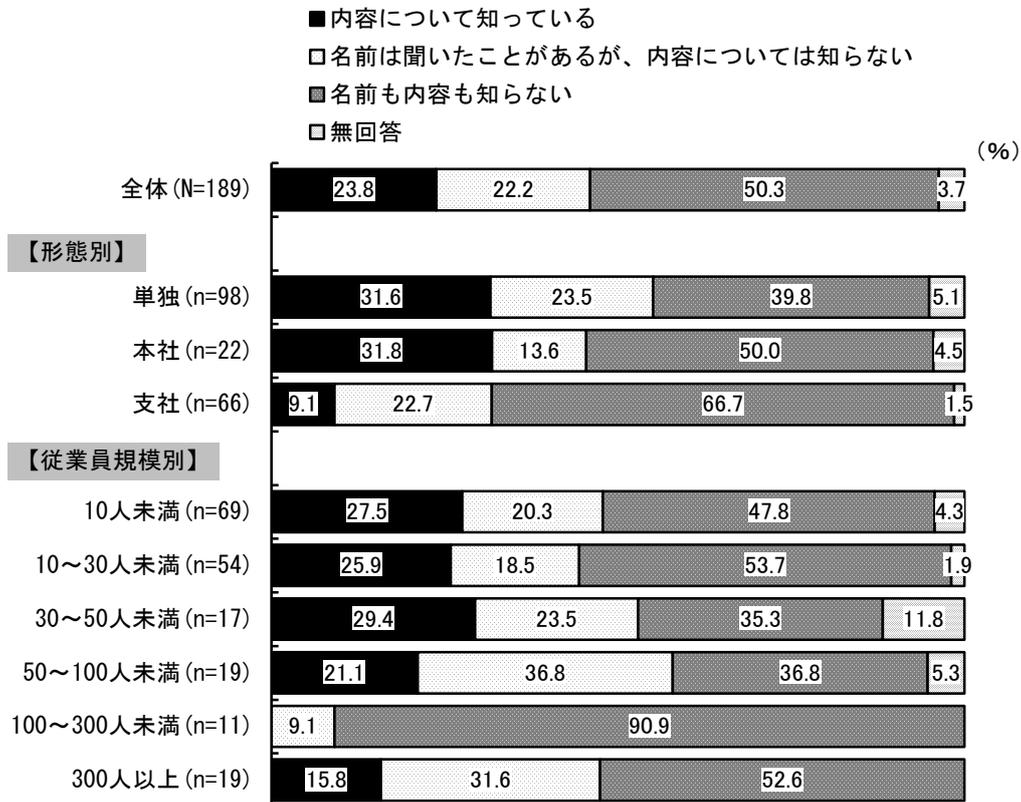
	る伴両 い立 支 コ援 ス制 ト度 がの 増導 大入 すに	い日 常的 ・に 事業 働所 時が 間がある 長	し業両 にと立 くし支 いて援 数値 効果が 把握企	がよ情 難り報 し制や い度ノ のウ 導ハ 入ウ や不 運足 用に	不関育 足する して・ 管理介 職護支 の援 認識 などに	その他	ない特 に問題 となる ことは
全体(N=189)	6.3	4.8	3.2	1.6	1.1	2.6	16.4
形態別	単独(n=98)	6.1	2.0	4.1	1.0	0.0	23.5
	本社(n=22)	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	13.6
	支社(n=66)	6.1	7.6	3.0	3.0	3.0	7.6
従業員規模別	10人未満(n=69)	5.8	0.0	0.0	1.4	0.0	23.2
	10～30人未満(n=54)	7.4	3.7	7.4	0.0	0.0	16.7
	30～50人未満(n=17)	17.6	0.0	0.0	0.0	0.0	11.8
	50～100人未満(n=19)	0.0	15.8	5.3	0.0	0.0	15.8
	100～300人未満(n=11)	9.1	0.0	9.1	18.2	9.1	9.1
	300人以上(n=19)	0.0	21.1	0.0	0.0	5.3	5.3

## 8. ファミリー・サポート・センター事業の認知

問 24. 安芸高田市が取り組んでいるファミリー・サポート・センター事業についてご存知ですか。(○印1つ)

ファミリー・サポート・センター事業の認知については、「名前も内容も知らない」が50.3%で最も高く、次いで「内容について知っている」(23.8%)、「名前は聞いたことがあるが、内容については知らない」(22.2%)の順となっている。

形態別では支社で、従業員規模別では100～300人未満で、「名前も内容も知らない」の割合が比較的高い。

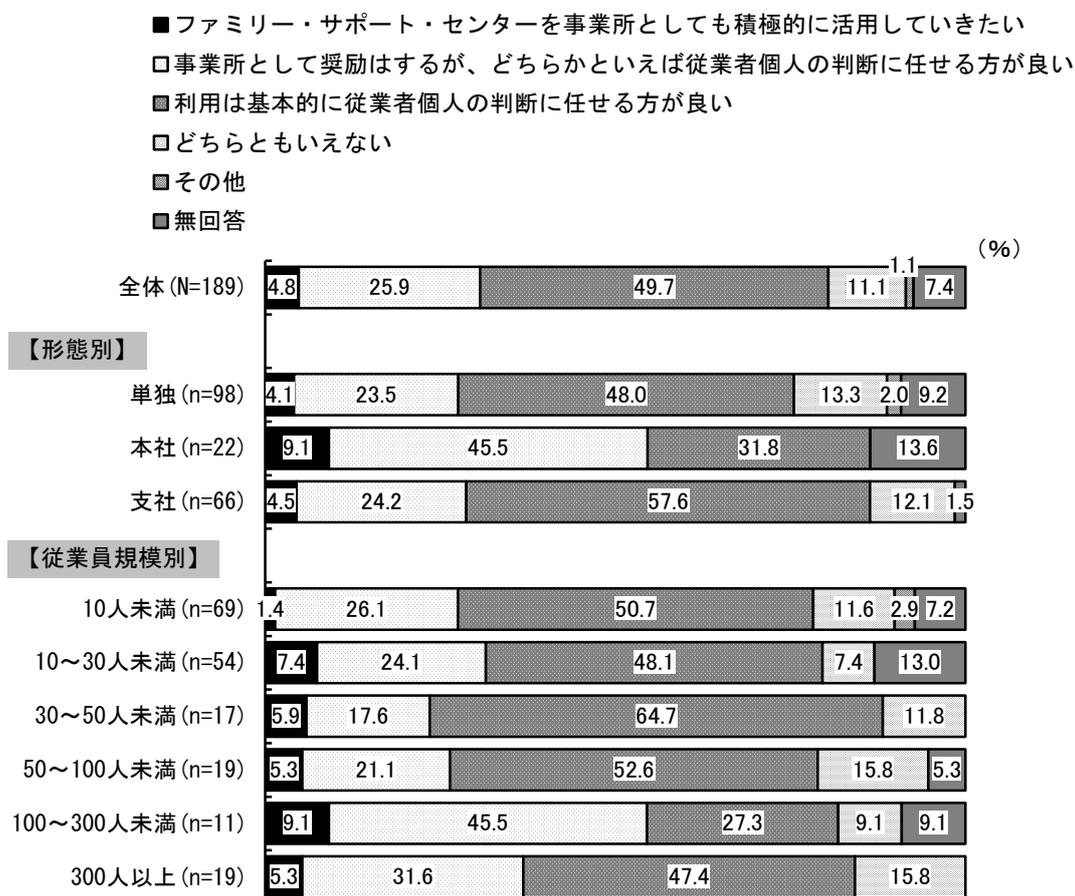


## 9. ファミリー・サポート・センターの活用について

問 25. 事業所としてファミリー・サポート・センターを活用することについて、どのようにお考えですか。(○印1つ)

ファミリー・サポート・センターの活用については、「利用は基本的に従業者個人の判断に任せる方が良い」が49.7%、「事業所として奨励はするが、どちらかといえば従業者個人の判断に任せる方が良い」が25.9%となっており、合わせると『従業者個人の判断に委任』の割合が7割以上となっている。

形態別では本社で、従業員規模別では100～300人未満で、「事業所として奨励はするが、どちらかといえば従業者個人の判断に任せる方が良い」の割合が比較的高い。

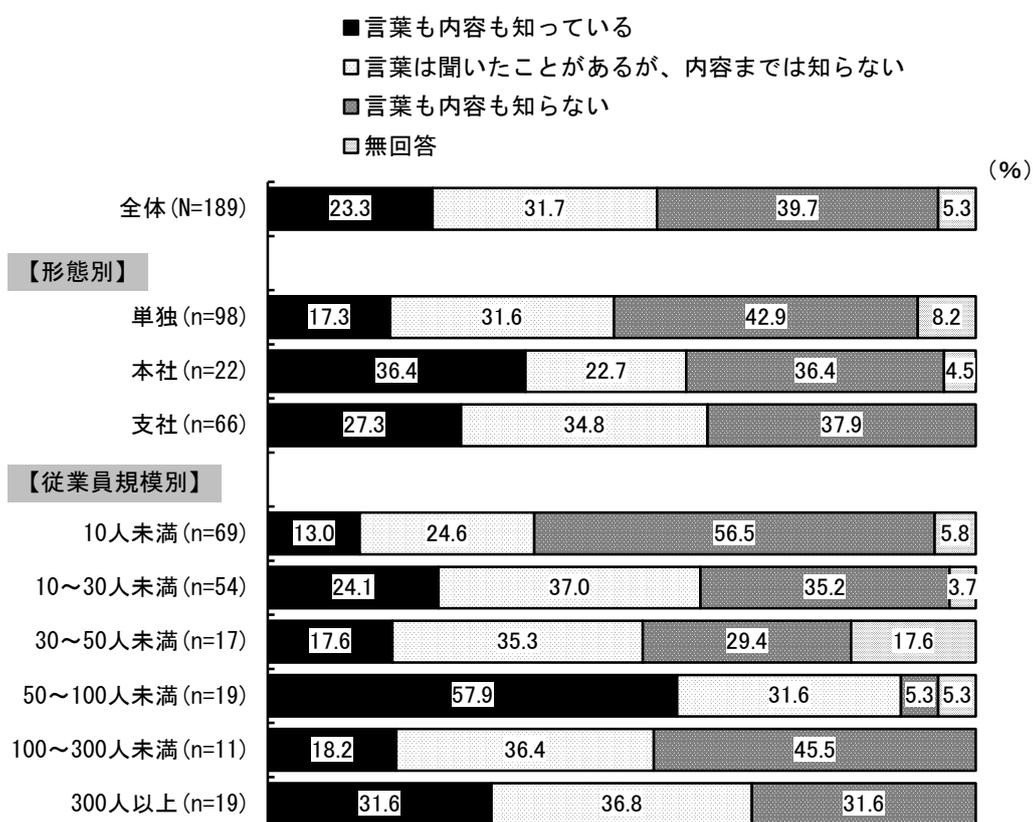


## 10. ワーク・ライフ・バランスの認知

問 26. 国や県、市では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けての取り組みを推進していますが、そのことについてご存じですか。  
（○印1つ）

ワーク・ライフ・バランスの認知については、「言葉も内容も知らない」が39.7%で最も高く、次いで「言葉は聞いたことがあるが、内容については知らない」（31.7%）、「言葉も内容も知っている」（23.3%）の順となっている。

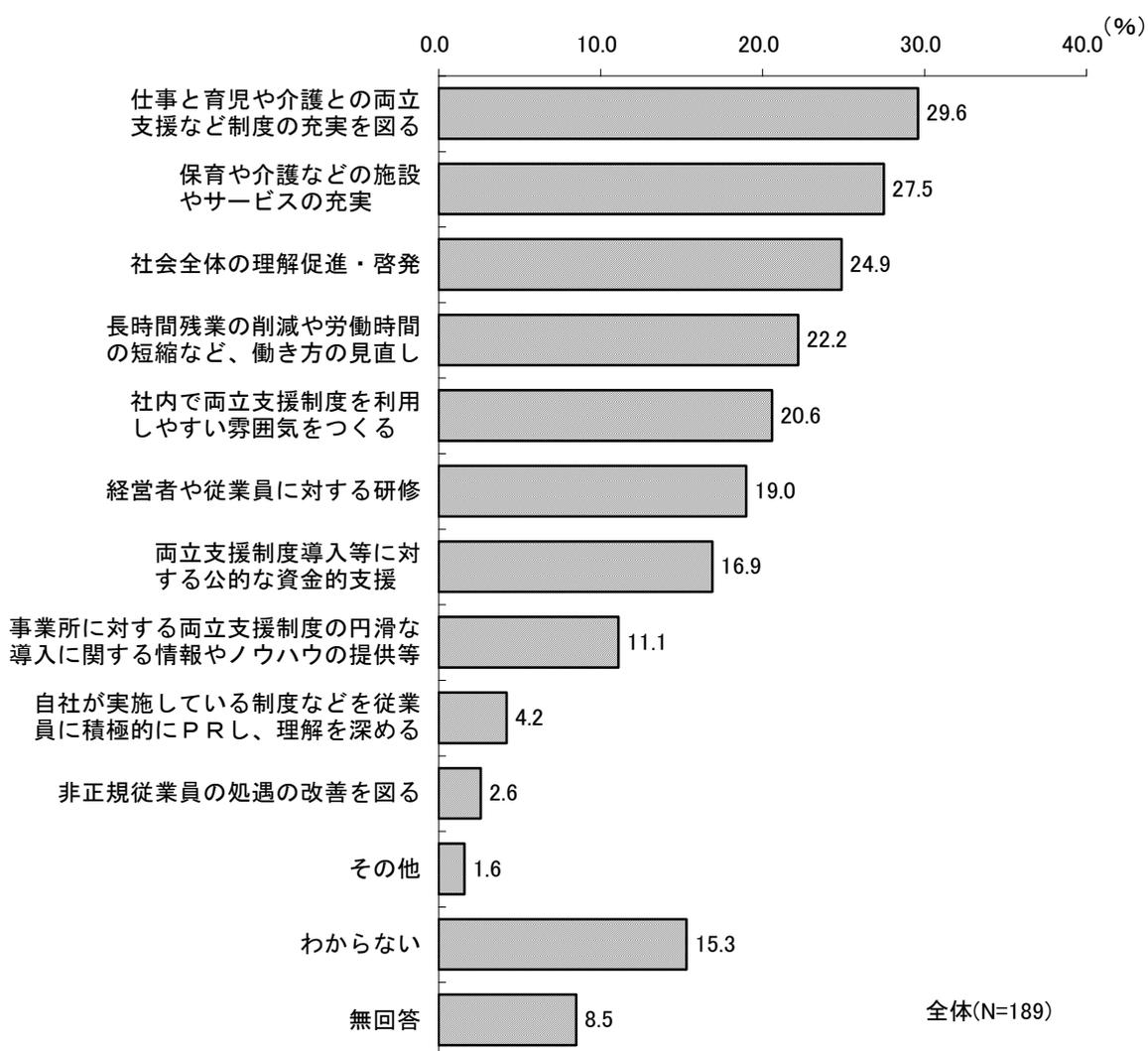
形態別では、本社で、従業員規模別では50～100人未満で、「言葉も内容も知っている」割合が比較的高い。



## 11. ワーク・ライフ・バランス推進に必要と思うこと

問 27. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するために、どのようなことが必要だと思いますか。（○印いくつでも）

ワーク・ライフ・バランス推進に必要と思うことについては、「仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実を図る」が 29.6%で最も高く、次いで「保育や介護などの施設やサービスの充実」（27.5%）、「社会全体の理解促進・啓発」（24.9%）、「長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直し」（22.2%）、「社内で両立支援制度を利用しやすい雰囲気をつくる」（20.6%）の順となっている。



形態別では、支社で「仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実を図る」「長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直し」、単独で「両立支援制度導入等に対する公的な資金的支援」の割合が比較的高い。

従業員規模別では、300人以上で「仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実を図る」「経営者や従業員に対する研修」「長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直し」「社内で両立支援制度を利用しやすい雰囲気をつくる」の割合が高い。また、50～100人未満で「社会全体の理解促進・啓発」「事業所に対する両立支援制度の円滑な導入に関する情報やノウハウの提供等」の割合が比較的高い。

問27. ワーク・ライフ・バランス推進に必要と思うこと(%)

		のの仕 充両事 実立と を支育 図援児 るなや ど介 護 度と	設保 や育 サや ー介 ビス の の充 施	進社 ・啓 発全 体 の理 解促	ど労長 、働時 働時間 き時間 方の残 の見縮 直な減 しや	気を社 を利内 つ用で くし両 や立 す支 す援 雰制 囲度	す経 営者 や従 業員 に対
全体(N=189)		29.6	27.5	24.9	22.2	20.6	19.0
形態別	単独(n=98)	26.5	29.6	21.4	15.3	15.3	7.1
	本社(n=22)	27.3	22.7	18.2	13.6	22.7	31.8
	支社(n=66)	36.4	25.8	33.3	33.3	28.8	31.8
従業員規模別	10人未満(n=69)	23.2	31.9	24.6	11.6	11.6	8.7
	10～30人未満(n=54)	35.2	29.6	24.1	29.6	27.8	16.7
	30～50人未満(n=17)	29.4	11.8	11.8	23.5	23.5	41.2
	50～100人未満(n=19)	26.3	31.6	47.4	26.3	10.5	10.5
	100～300人未満(n=11)	18.2	18.2	9.1	9.1	27.3	27.3
	300人以上(n=19)	47.4	21.1	26.3	42.1	36.8	47.4

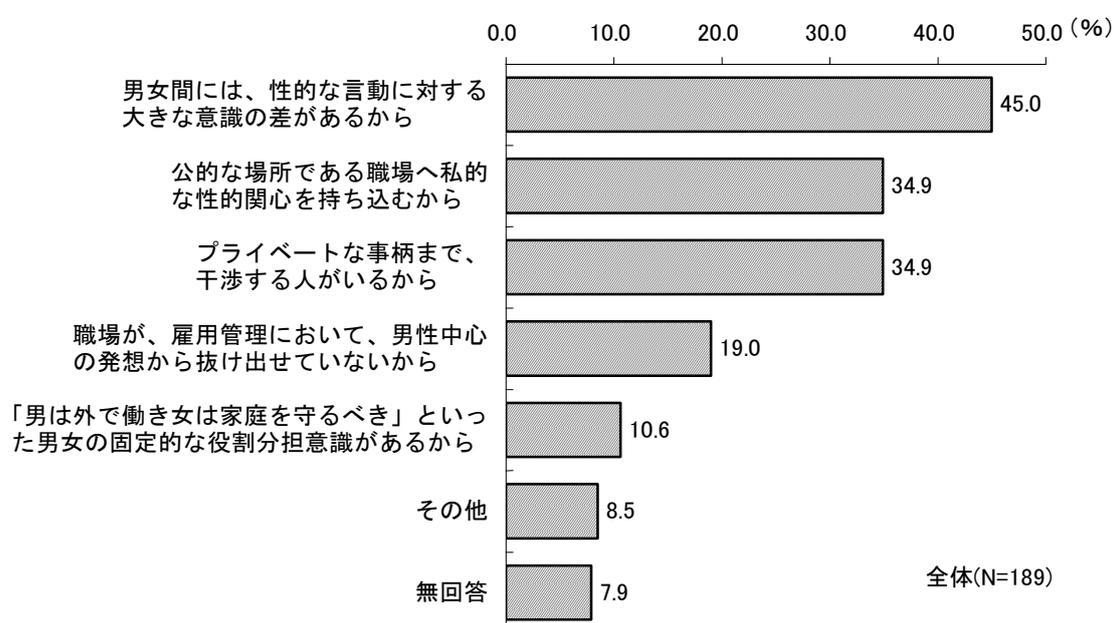
		的に両 支対立 援支 する援 公制 的度 な導 資入 金等	ウ入支事 ハに援業 ウ関制所 のす度の 提の対 供情円す 等報滑る やな両 ノ導立	解積制自 を極度社 深的なが めにど実 Pを施 Rを従 し業 し業 員 理に	の非 改正 善規 を従 図業 る員 の 処 遇	そ の 他	わ か ら な い
全体(N=189)		16.9	11.1	4.2	2.6	1.6	15.3
形態別	単独(n=98)	23.5	9.2	2.0	2.0	1.0	24.5
	本社(n=22)	9.1	4.5	4.5	0.0	0.0	9.1
	支社(n=66)	10.6	16.7	7.6	4.5	3.0	4.5
従業員規模別	10人未満(n=69)	20.3	7.2	4.3	0.0	1.4	26.1
	10～30人未満(n=54)	14.8	9.3	3.7	5.6	1.9	13.0
	30～50人未満(n=17)	11.8	11.8	0.0	0.0	0.0	17.6
	50～100人未満(n=19)	10.5	26.3	5.3	0.0	0.0	5.3
	100～300人未満(n=11)	36.4	9.1	0.0	9.1	9.1	0.0
	300人以上(n=19)	10.5	15.8	10.5	5.3	0.0	0.0

### 【3】男女がともに働きやすい職場環境について

#### 1. セクシュアル・ハラスメントが発生する原因

問 28. セクシュアル・ハラスメントが発生する原因は何だと思えますか。  
(○印3つまで)

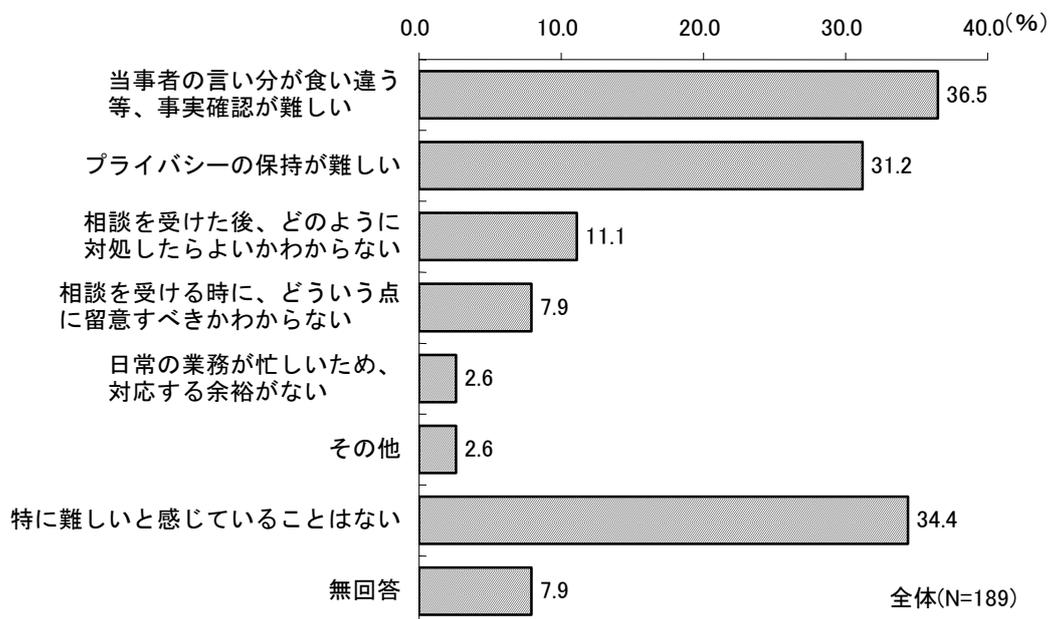
セクシュアル・ハラスメントが発生する原因については、「男女間には、性的な言動に対する大きな意識の差があるから」が 45.0%で最も高く、次いで「公的な場所である職場へ私的な性的関心を持ち込むから」、「プライベートな事柄まで、干渉する人がいるから」(各 34.9%) の順となっている。



## 2. セクシュアル・ハラスメント対応が困難な点

問 29. 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。  
(○印いくつでも)

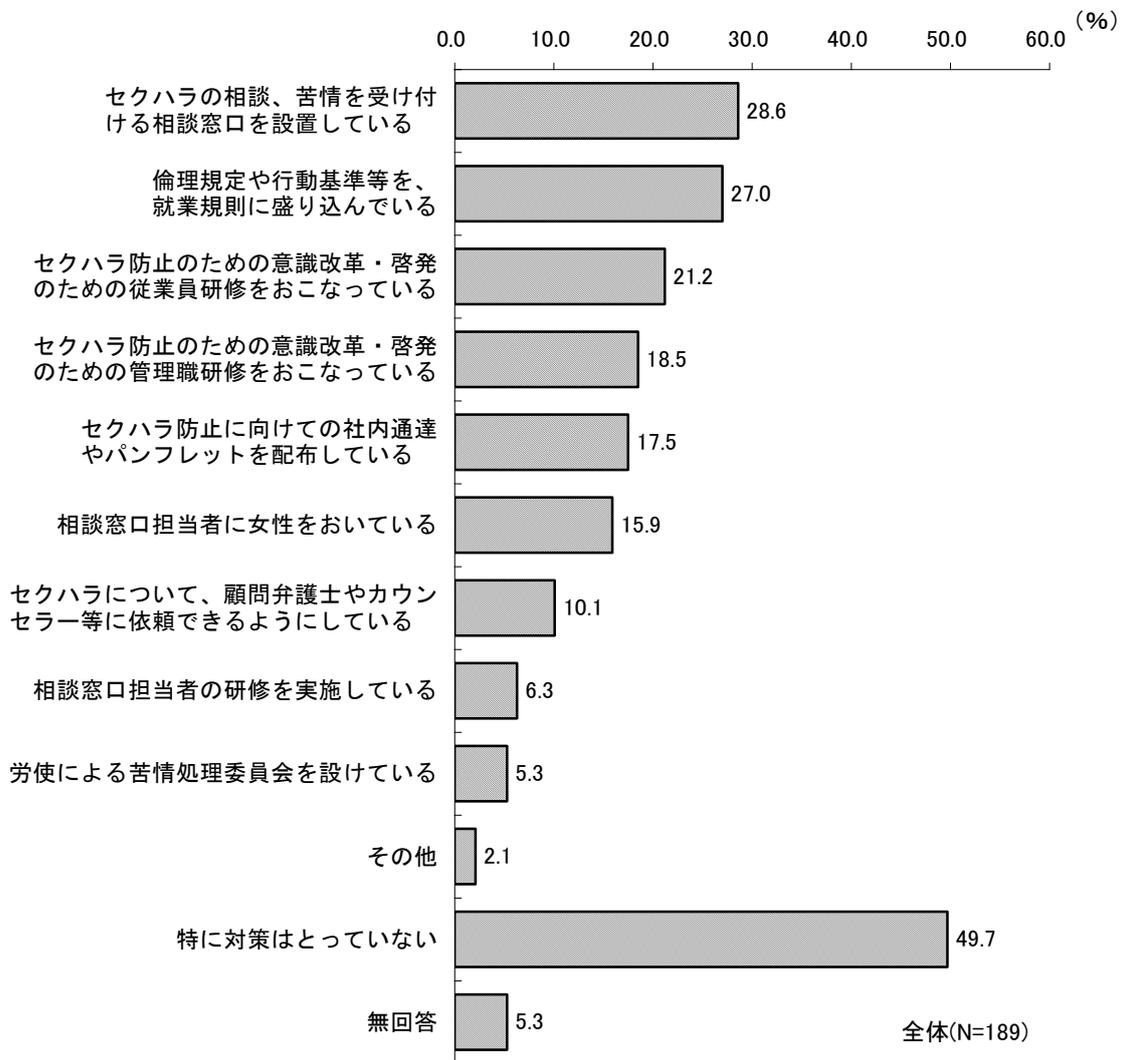
セクシュアル・ハラスメント対応については「特に難しいと感じていることはない」が34.4%みられるが、困難な点としては、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が36.5%で最も高く、次いで「プライバシーの保持が難しい」(31.2%)の順となっている。



### 3. セクシュアル・ハラスメント防止等対策

問 30. 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメント防止や対応に関してどのような対策をとっていますか。(〇印いくつでも)

女性の雇用についての変化は、「特に対策はとっていない」が 49.7%と半数近くで最も高いものの、対策としては「セクハラ相談、苦情を受け付ける相談窓口を設置している」が 28.6%で最も高く、次いで「倫理規定や行動基準等を、就業規則に盛り込んでいる」(27.0%)、「セクハラ防止のための意識改革・啓発のための従業員研修をおこなっている」(21.2%)、「セクハラ防止のための意識改革・啓発のための管理職研修をおこなっている」(18.5%)の順となっている。



形態別では支社は、おおむねすべての項目の割合が高く、特に「セクハラ  
の相談、苦情を受け付ける相談窓口を設置している」割合は半数を占める。また、  
本社で「倫理規定や行動基準等を、就業規則に盛り込んでいる」の割合が過半  
数となっている。一方、単独では「特に対策はとっていない」が多数を占めて  
いる。

従業員規模別では、10人未満で「特に対策はとっていない」が多く、300人  
以上では、ほとんどの項目で割合が高く「セクハラ  
の相談、苦情を受け付ける相談窓口を設置している」割合は特に高くなっている。

問30. セクシュアル・ハラスメント防止等対策(%)

	窓情セ 口をク を受ハ 設けラ 置付の しけ相 い相、 る談苦	り等倫 込を理 ん、規 で就定 い業や る規行 則動に 基盛 準	おたのセ こめの識 なハ つ改ラ て業革 員・止 の研啓 修発た をのめ	おたのセ こめの識 なハ つ改ラ て業革 員・止 の研啓 修発た をのめ	いフてセ るレのク ツ社ハ ト内ラ を通防 配達止 布やに しパ向 てンけ	性相 談を お窓 口担 いて 当者 に女	
全体(N=189)	28.6	27.0	21.2	18.5	17.5	15.9	
形態別	単独(n=98)	14.3	15.3	13.3	10.2	6.1	11.2
	本社(n=22)	27.3	54.5	4.5	13.6	18.2	9.1
	支社(n=66)	50.0	36.4	39.4	33.3	33.3	24.2
従業員規模別	10人未満(n=69)	14.5	13.0	10.1	10.1	8.7	8.7
	10～30人未満(n=54)	35.2	27.8	33.3	16.7	11.1	22.2
	30～50人未満(n=17)	23.5	35.3	11.8	17.6	17.6	11.8
	50～100人未満(n=19)	15.8	31.6	5.3	21.1	10.5	0.0
	100～300人未満(n=11)	18.2	27.3	9.1	9.1	36.4	9.1
	300人以上(n=19)	84.2	63.2	57.9	57.9	63.2	47.4

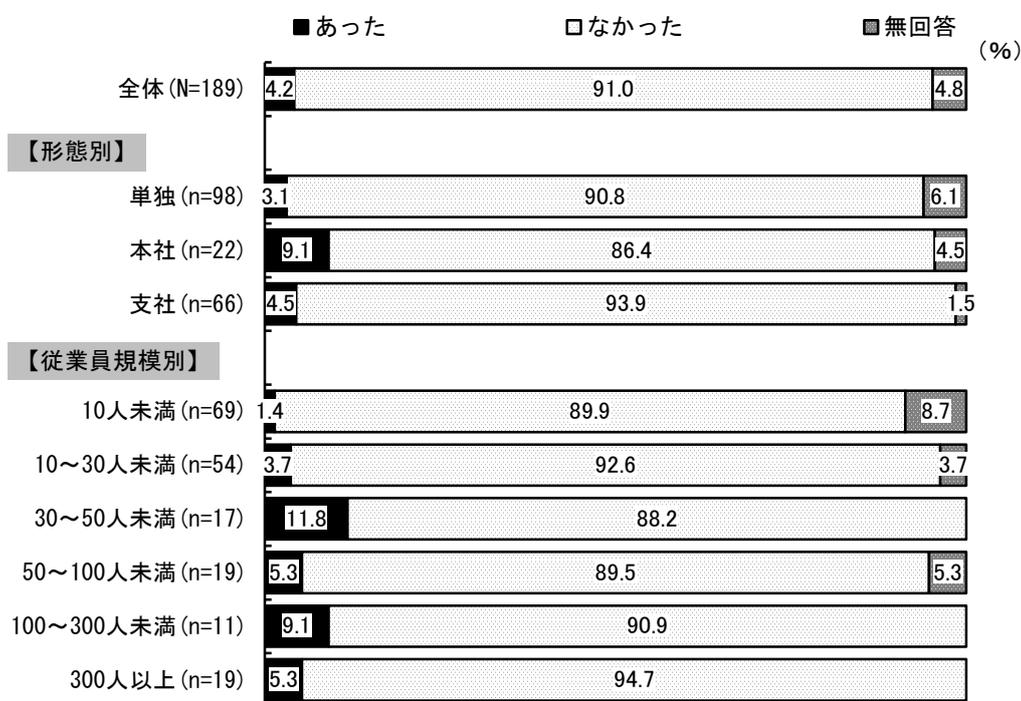
	るセ願セ よう問ク う―弁ハ に等護ラ しに士に て依やつ い頼力い でウて きン、	修相 を談 実窓 施口 し担 て当 いる者 の研	委勞 員使 会に をよ る設 け苦 情情 理	そ の 他	な特 い に 対 策 は と つ て い	
全体(N=189)	10.1	6.3	5.3	2.1	49.7	
形態別	単独(n=98)	3.1	5.1	1.0	3.1	66.3
	本社(n=22)	13.6	9.1	9.1	0.0	36.4
	支社(n=66)	19.7	7.6	10.6	1.5	28.8
従業員規模別	10人未満(n=69)	5.8	2.9	2.9	4.3	66.7
	10～30人未満(n=54)	3.7	7.4	3.7	1.9	46.3
	30～50人未満(n=17)	5.9	11.8	5.9	0.0	58.8
	50～100人未満(n=19)	5.3	10.5	0.0	0.0	31.6
	100～300人未満(n=11)	9.1	0.0	0.0	0.0	54.5
	300人以上(n=19)	52.6	10.5	26.3	0.0	5.3

#### 4. セクシュアル・ハラスメントに関する相談等の有無

問 31. 貴事業所では、これまでにセクシュアル・ハラスメントに関して相談等がありましたか。

セクシュアル・ハラスメントに関する相談等の有無については、全体で「あった」割合は4.2%であり、形態別、従業員規模別でも「あった」割合は1割程度となっている。

相談があった件数は、「1件」が4件、「2件」が4件となっている。



相談があった件数→「1件あった」=4件、「2件あった」=4件

## 5. セクシュアル・ハラスメントが起こった時の対応

問 32. (問 31 で 1 と回答された方に) セクシュアル・ハラスメントが起こった後に、どのような対応をしましたか。(○印いくつでも)

セクシュアル・ハラスメントの相談が「あった」と回答した事業所(8件)のセクシュアル・ハラスメントが起こった時の対応としては、「相談者と加害者から事実確認を行った」が6件、「就業規則に基づき、加害者への嚴重注意、または処分を行った」、「再発防止のために職場環境の見直しや周知・研修を行った」が各4件、「加害者に対し人事上の措置(配転・異動など)を行った」が3件、「相談者に対しメンタルケアを長期に渡り行った」が1件となっている。

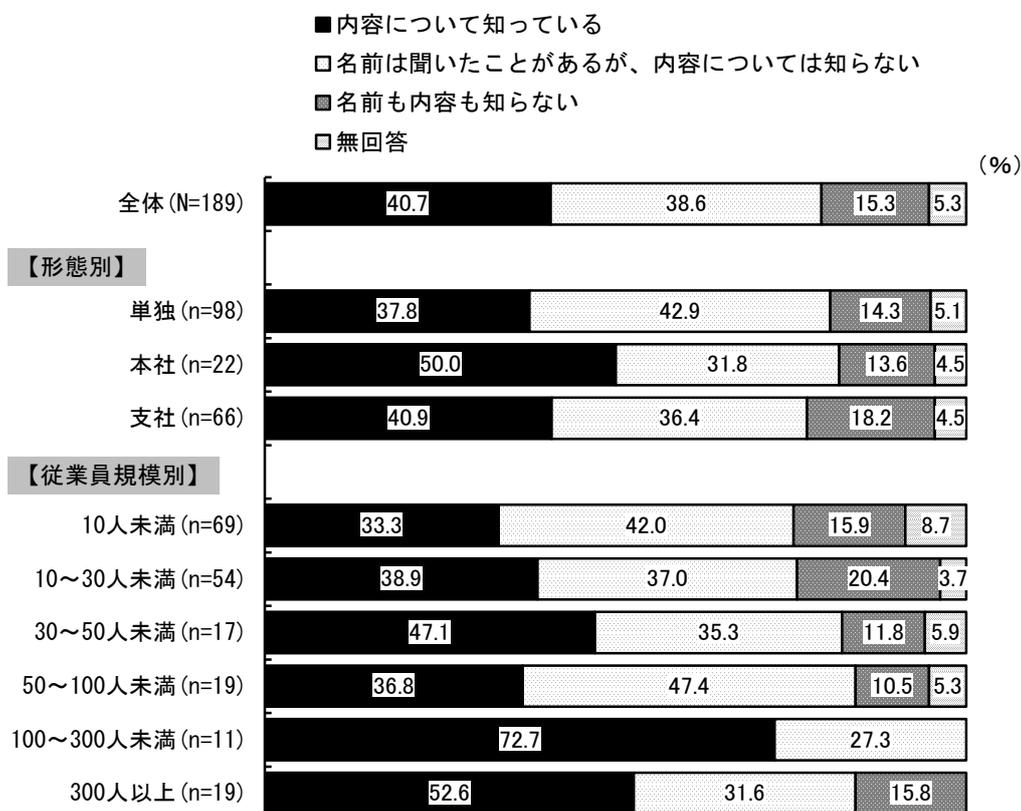
## 【4】男女共同参画について

### 1. 男女共同参画社会基本法の認知

問 33. 平成 11 年 6 月に「男女共同参画社会基本法」が施行されましたが、この法律についてどの程度ご存知ですか。(○印 1 つ)

男女共同参画社会基本法の認知については、「内容について知っている」が 40.7%、「名前は聞いたことがあるが、内容については知らない」が 38.6%となっており、「名前も内容も知らない」は 15.3%である。

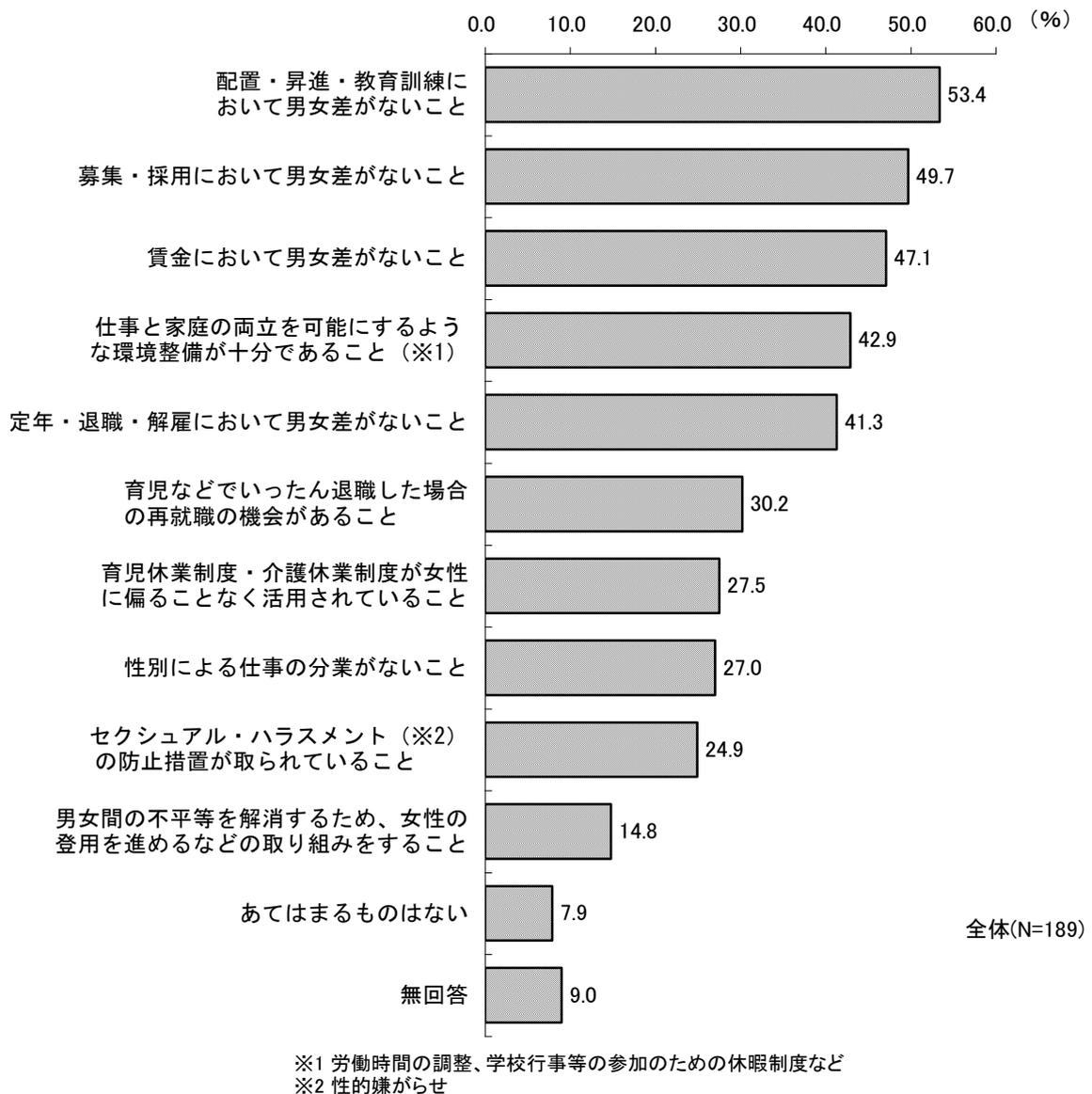
形態別では、本社で、従業員規模別では 100～300 人未満で、「内容について知っている」割合が比較的高い。



## 2. 事業者として力を入れるべきこと

問 34. 次にあげる考え方について、事業者として力を入れるべきと思われるものをお答えください。(○印いくつでも)

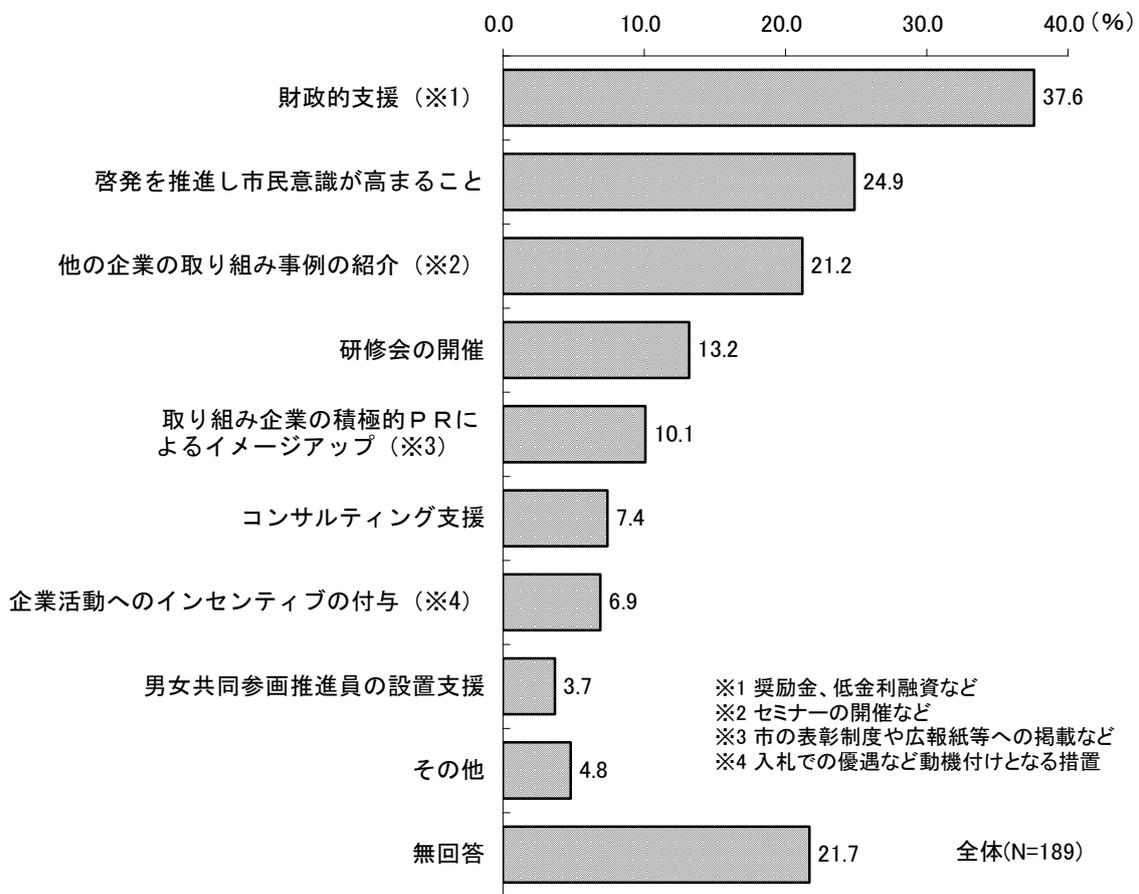
事業者として力を入れるべきことについては、「配置・昇進・教育訓練において男女差がないこと」が 53.4%で最も高く、次いで「募集・採用において男女差がないこと」(49.7%)、「賃金において男女差がないこと」(47.1%)、「仕事と家庭の両立を可能にするような環境整備が十分であること(労働時間の調整、学校行事等の参加のための休暇制度など)」(42.9%)、「定年・退職・解雇において男女差がないこと」(41.3%)の順となっている。



### 3. 行政に求める支援や補助

問 35. 行政からどのような支援、補助があれば、貴社（事業所）として男女共同参画への取り組みがおこないやすくなると思いますか。（〇印いくつでも）

行政に求める支援や補助については、「財政的支援（奨励金、低金利融資など）」が 37.6%で最も高く、次いで「啓発を推進し市民意識が高まること」（24.9%）、「他の企業の取り組み事例の紹介（セミナーの開催など）」（21.2%）の順となっている。



## 【5】自由回答

### 1. 取り組んでいる内容や制度の運用状況（フリーアンサー集約）

問 21.（問 20 で 1～10 と回答された方に）貴事業所で行っている内容や制度の運用状況について詳しくご記入ください。また、取り組んでみた理由や、良かったと思えることがあればご記入ください。※内容について記入しきれない場合は、別途資料を添付していただくようお願いいたします。

- 就業規則には規定されているが、実際に取得したケースはない。（農林漁業／本社 300 人以上）
- 子育て世代は、ほぼ共働きで家計を支えています。妻に時間が取れない場合は、夫が育児に参加することは必要なことだと思っています。（建設業／単独 10 人未満）
- 学校行事などで休暇を取りやすい職場環境を作っています。（建設業／単独 10 人未満）
- 育児休業制度を遠慮なく申請するように説明したところ、保育所の行事に参加することや、病児の看護も自分でできるということで利用者も多い。3 人目、4 人目を出産する社員もいて、少子化の歯止めの役割を担っている感じがする。（建設業／単独 10 人未満）
- 育児・介護休暇を遠慮なく申し出できる社風である。（建設業／単独 10～29 人）
- 特に問題なく実施されている。人材の流出を防げることが利点である。（建設業／単独 10～29 人）
- 男性従業員も育児休業が取得可能ということも周知する。（建設業／単独 10～29 人）
- 従業員が少なく、特に規定を設けておりません。（建設業／本社 10 人未満）
- 就業規則に育児及び介護休業等の規定を作っており、育児及び介護休業を取りやすいように努力をしています。（建設業／本社 50～99 人）
- 時給制度なので、自由に働いてもらっている。（製造業／単独 10 人未満）
- 学校行事や PTA 行事に参加する社員に対し、有給休暇を取りやすいようにしている。（製造業／単独 30～49 人）
- 育児・介護休業の取得については、過去に実績があります。また、学校行事等に参加しやすいように半日休暇制度を設けており、多くの社員が利用しています。（製造業／単独 50～99 人）
- 本人の申請で、許可を出しています。突発的な申請もありますが他の従業員がフォローをしており、何の問題もありません。（製造業／単独 50～99 人）
- パート契約については、本人の希望を聞いて決めています。社内の応援態勢を整え、育児休暇取得者が出て、業務に支障がない環境を整備しています。（製造業／本社 50～99 人）

- 本人の申し出により、勤務時間等を臨機応変に変更している。(製造業／支社 50～99 人)
- 30 分毎の有給休暇取得制度を導入している。(製造業／支社 50～99 人)
- 就業規則に育児・介護に関する条項があり、育児休業を申請した社員がいます。(製造業／支社 50～99 人)
- 平成 23 年 1 月より、2 時間有給取得制度を実施しており、社員に好評である。(製造業／支社 50～99 人)
- 就業規則以外の取り組みは少ない状況です。(製造業／支社 100～149 人)
- 育児・介護休暇とも細かく規定を設けて、利用しやすい体制を整えています。(製造業／支社 100～149 人)
- 半日休暇制度を取り入れています。(製造業／支社 100～149 人)
- 育児休業、介護休業制度とも充実していると思います。(製造業／支社 200～299 人)
- 正社員に限らず、パート・アルバイト社員にも育児・介護休暇制度がある。また、時間外労働の免除制度もある。職場復帰後、再研修の時間が短縮でき、新人育成より効果があると感じている。(製造業／支社 300 人以上)
- 育児休暇・介護休暇等を設けており、社員が会社復帰しやすい職場になっています。(製造業／支社 300 人以上)
- 育児休業、介護休業の規定を設けている。取り組んだ理由は法律の施行によるものである。現在、積極的に利用している社員は少ない。(運輸業・郵便業／本社 50～99 人)
- 就業規則に規定はあるが、今のところ該当者なし。(運輸業・郵便業／支社 10～29 人)
- 行事等で休暇を取ることは何も言わない。(卸売業・小売業／単独 10 人未満)
- 事務系の場合、仕事の段取りができていれば、いつ休んでも問題はない。(卸売業・小売業／本社 10～29 人)
- 子どもが小さいパート社員には、負担の軽いポストに配置転換しています。(卸売業・小売業／支社 10～29 人)
- 育児休業は、子どもが満 3 歳に達した月の末日まで。また、子どもが小学校 3 年までは、育児短縮勤務制度あり。介護休業期間は、対象家族 1 人につき、最長 1 年とする。(卸売業・小売業／支社 300 人以上)
- 育児休業なし。介護休暇については、優先的に与えている。(金融業・保険業／本社 10 人未満)
- 育児休業や介護休業規定が制定されている。但し、利用状況については、人員の問題もあり低調である。(金融業・保険業／支社 10～29 人)

- 当社の規則に則った運用をしています。(金融業・保険業／支社 10～29 人)
- 育児休暇(最長 3 年)、育児期間中の軽減勤務(1 日に 2 時間)。(金融業・保険業／支社 300 人以上)
- 育児休業、育児休暇を活用中。(金融業・保険業／支社 300 人以上)
- 現在利用者なし。(金融業・保険業／支社 300 人以上)
- 学校行事や私用の用事でも気兼ねなく休める。(医療・福祉／単独 10～29 人)
- 法律及び法令の定めるところにより、育児・介護規定を運用している。(医療・福祉／単独 10～29 人)
- 介護で制度を利用した職員はいないが、育児では時間短縮を利用して勤務してくれる看護師が数人いるので助かっている。(医療・福祉／単独 30～49 人)
- 出来る限りのバックアップ体制を敷いている。(医療・福祉／支社 10～29 人)
- 育児・介護について申し出があれば、柔軟に対応するようにしている。(サービス業／単独 30～49 人)
- 就業規則に育児・介護における休業制度を設けているが、現在利用者はいません。(サービス業／単独 30～49 人)
- 対象年齢が少ない。(サービス業／支社 30～49 人)

- 育児・介護休業、短時間勤務の措置の適用の規則がある。(その他／単独 10～29 人)
- 一定の条件のもと、勤務時間の変更や短縮ができる育児休業や介護休暇制度を運用している。(その他／単独 30～49 人)
- 以前、女子事務員が育児休暇を利用した時に、アルバイトを補充したことがある。当社においては、従業員数に余裕がなく長期間の休業への対応は困難な状況である。(その他／支社 10 人未満)
- 県の諸制度の周知を図るために、資料の配布や回覧を実施している。(その他／形態不明 10～29 人)

## 2. 取り組めない理由

問 22. (問 20 で 12 と回答された方に) 貴事業所で特に取り組めない理由について詳しくご記入ください。

- 現在、女性社員はいない。(サービス業／単独 10 人未満)
- これに対応するスタッフがいない。(建設業／単独 10 人未満)
- 独身者が多く、事例が少ないこともあります。(製造業／支社 100～149 人)

### 3. 意見・提案等（フリーアンサー集約）

問 36. 貴事業所と行政が協働で、男女共同参画社会を実現するためには、どのような事を重点的に取り組むべきか、ご意見、ご提案等がありましたら、ご自由にお書きください。

- 育児休暇を取ることが当たり前という社会になるとよいと思います。（農林漁業／支社 10 人未満）
- 今もなお、男性上位の考え方が横行する中で、男女共同参画社会ということは容易なことではないと思います。マニュアルやセミナーに力を注ぐ前に、男性職員の意識改革をすることが 1 番だと思います。（建設業／単独 10 人未満）
- 子どものころからの教育。大人になってから、意識を変えることは難しい。（建設業／単独 10 人未満）
- 女性には力仕事等、出来ないことが多い。（建設業／単独 10 人未満）
- 2009 年に、子育て中の人や高齢者の方にも働いてもらえる労働環境を作りました。（製造業／本社 50～99 人）
- いわゆる「3K労働」の現場が多く、女性が集まってこないのが現状です。（製造業／支社 100～149 人）
- 若者への就職先の紹介や企業誘致などを行って、人口を増やしてほしい。（製造業／支社 200～299 人）
- 女性が社会に進出することはよいことだと思う。（製造業／支社 10～29 人）
- 性別に関係なく、同じ認識を共有することが大事だと思う。（製造業／支社 50～99 人）
- 当社の場合、親会社の規定に準じた対応を行っているため、独自の取り組みとはならない。（製造業／単独 10 人未満）
- 女性が仕事をしやすい環境の整備が急務だと思います。育児や介護のため、女性は企業が求める労働条件と合わない点があります。そのような方でも、迎え入れてくれる企業が必要だと思います。（運輸業・郵便業／本社 100～149 人）
- 当社のような中小企業は、男女を問わずやる気のある人材を求めています。男女の差はありません。（運輸業・郵便業／単独 10 人未満）
- 行政での研修等により、企業の認識を共有化することが大切だと思います。（卸売業・小売業／支社 10～29 人）
- 質問に当てはまらないことが多く、どのように回答してよいのかわかりません。（卸売業・小売業／支社 50～99 人）
- 当社では男女の差ではなく、個人の能力で判断しています。（卸売業・小売業／単独 10 人未満）

- 行政による、各企業への訪問を希望する。(金融業・保険業／本社 10 人未満)
- 男女共同参画社会のイメージができないので、回答できない。(金融業・保険業／支社 10 人未満)
- 遠距離通勤となるような配置転換は、極力行わない。(教育・学習支援業／単独 10～29 人)
- 積極的な啓発活動により、男女共同参画が自然に受け入れられる環境づくりを希望します。(教育・学習支援業／支社 10～29 人)
- 当社は特殊な業種で、女性が敬遠する職種である。しかし、仕事に対する意欲があれば歓迎する。(その他／支社 10 人未満)