

愛莊町男女共同参画
事業所ヒアリング結果報告書

平成 31 年 3 月

愛 莊 町

目 次

I. 調査の概要	1
1 調査の目的.....	1
2 調査概要.....	1
3 報告書の見方.....	1
II. 調査結果	2
(1) 事業所の状況：業種.....	2
(2) 事業所の状況：従業員数.....	3
(3) 女性従業員の活用.....	4
(4) ポジティブ・アクションの取り組み.....	4
(5) 女性管理職の割合.....	5
(6) 女性従業員の活用にあたっての課題や問題点.....	6
(7) 女性従業員の活用にあたって取り組んでいること.....	7
(8) 育児休業制度、介護休業制度の導入の有無.....	8
(9) 制度の利用状況や利用に際しての課題.....	9
(10) 従業員の意向や、今後の制度の導入の考え.....	10
(11) 学校就学前の子どものいる従業員や介護が必要な家族がいる従業員が利用できる制度.....	11
(12) 仕事と生活の調和の実現に向けて行っている取り組み.....	12
(13) 「ワーク・ライフ・バランス」の推進に取り組むメリット.....	13
(14) 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために、行政に希望すること.....	14
(15) ハラスメントの防止の取り組み.....	15
(16) セクシュアルマイノリティの従業員に対する取り組み.....	16
(17) 男女共同参画を実現するために、今後取り組みたいことと課題.....	17
(18) 今後、愛荘町に行ってほしい支援や施策.....	18
(19) 自由回答.....	19

I. 調査の概要

1 調査の目的

本調査は、「第2次愛荘町男女共同参画推進計画」策定にあたり、育児・介護休業やワーク・ライフ・バランスに関する実態を把握することを目的に、町内の事業所で実施されている取組や今後の方向性等をお伺いするため、実施しました。

2 調査概要

- 調査地域：愛荘町全域
- 調査対象者：愛荘町内の事業所のうち人権啓発に係る訪問先である73件を抽出
- 調査期間：平成31年2月15日（金）～平成31年2月28日（木）
- 調査方法：郵送による配付・回収

調査対象者数 (配布数)	有効回収数	有効回収率
73件	36件	49.3%

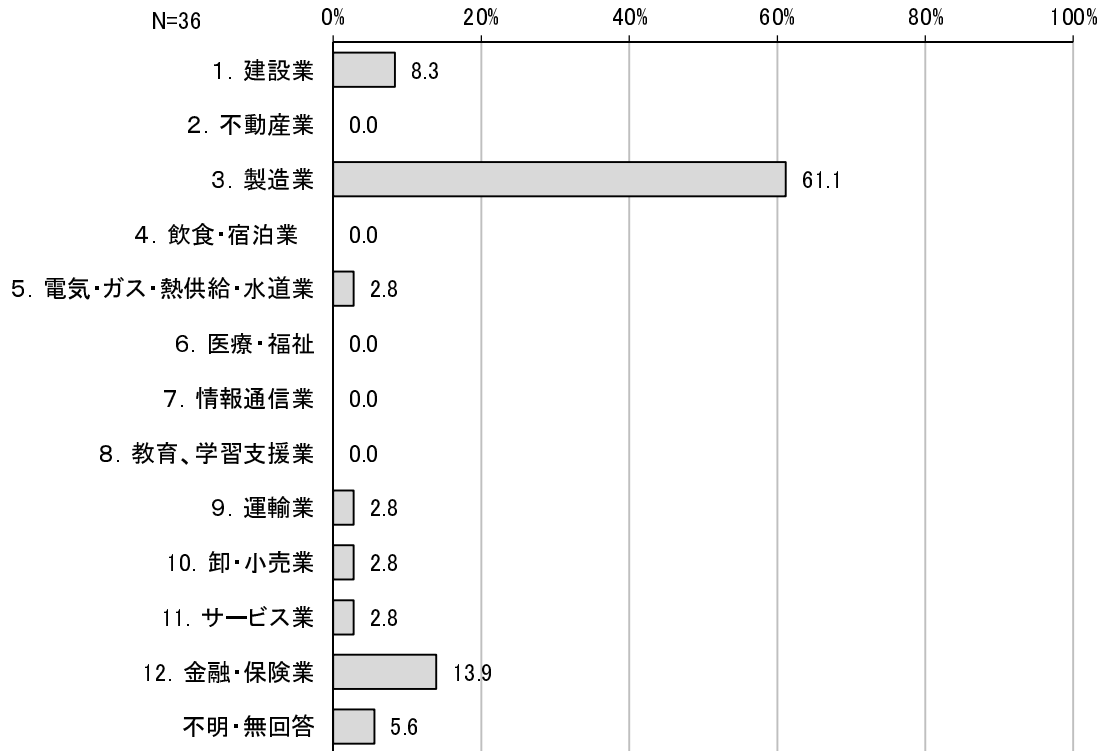
3 報告書の見方

- 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。
- 図表中において「不明・無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が困難なものです。
- 図表中の「N (number of case)」は、集計対象者総数（あるいは回答者限定設問の限定条件に該当する人）を表しています。
- 本文中の設問の選択肢について、長い文は簡略化している場合があります。
- 文章回答について、「特になし」に類する回答については除いて掲載しています。

Ⅱ. 調査結果

(1) 事業所の状況：業種〈単数回答〉〔問1-①〕

業種については、「3. 製造業」が最も多く61.1%、次いで「12. 金融・保険業」が13.9%と多くなっています。

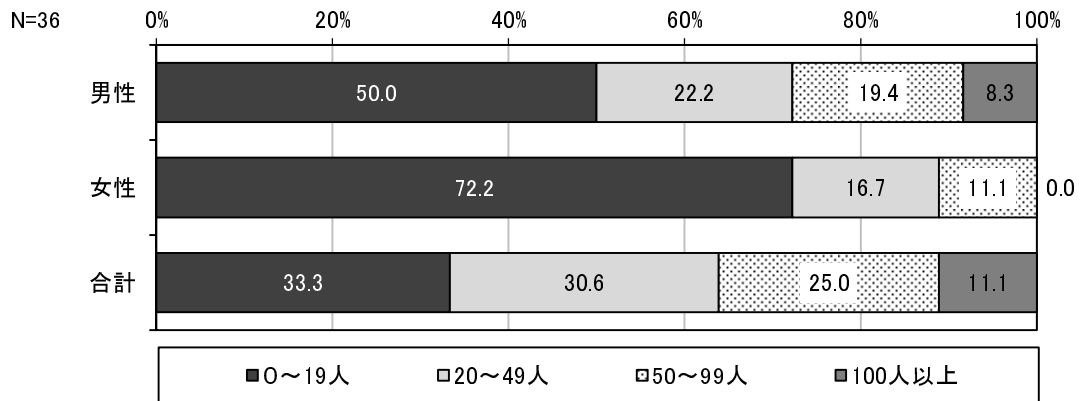


(2) 事業所の状況：従業員数〈数量回答〉〔問1-②〕

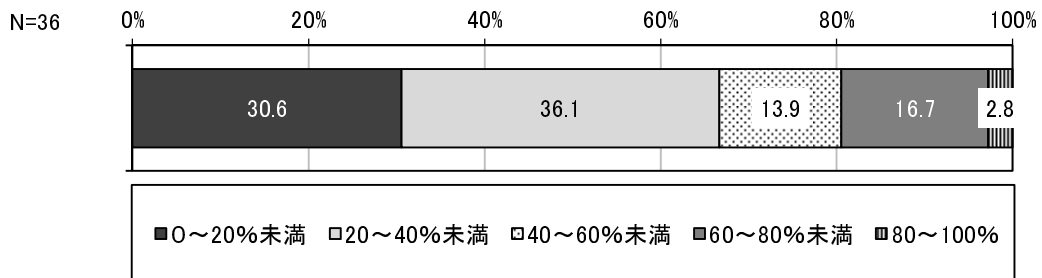
性別ごとの従業員数については、男性・女性・合計すべてにおいて「0～19人」が最も多くなっています。また、女性は「0～19人」が72.2%とかなり高くなっています。

女性の割合については、「20～40%未満」が最も多く36.1%、次に「0～20%未満」が多く30.6%となっています。

■全従業員

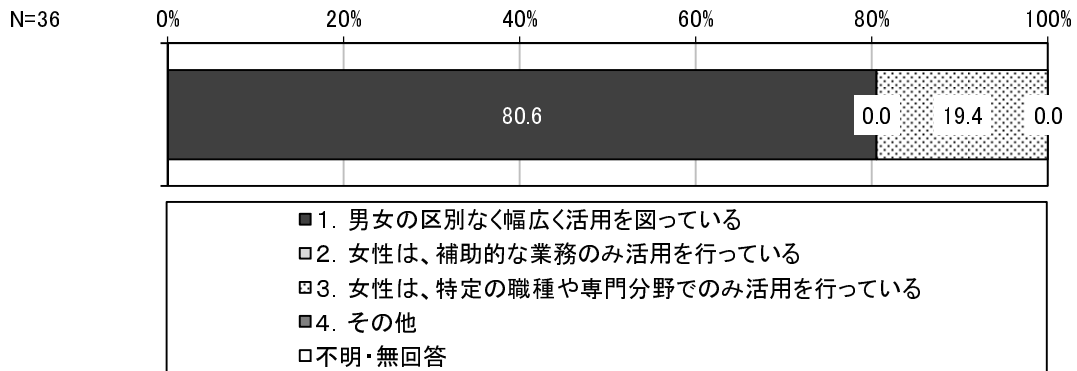


■女性の割合



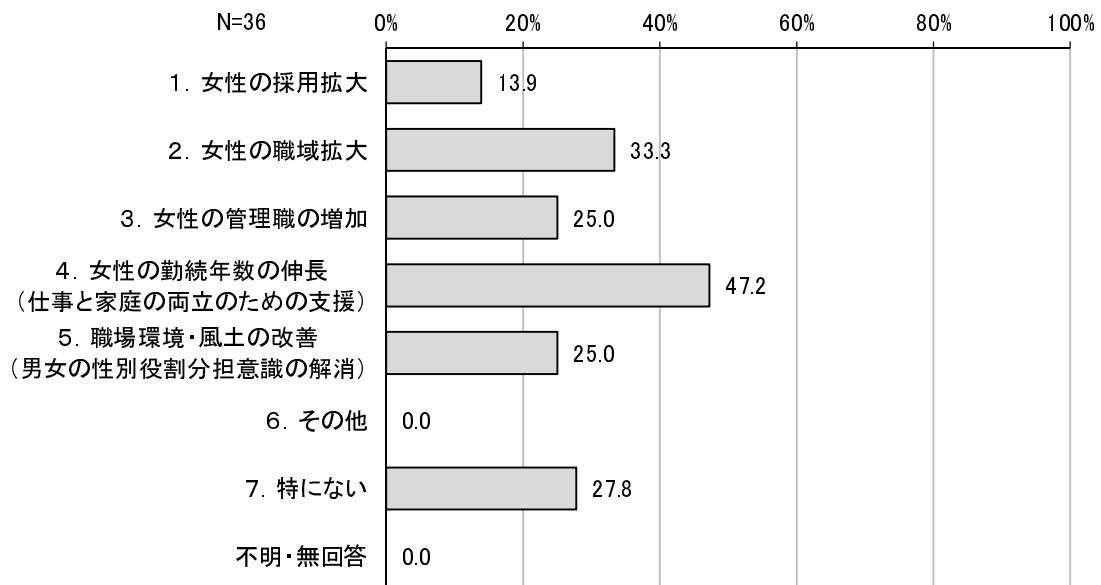
(3) 女性従業員の活用〈単数回答〉〔問2-①〕

女性従業員の活用については、「1. 男女の区別なく幅広く活用を図っている」が最も多く 80.6%、次に「3. 女性は特定の職種や専門分野でのみ活用を行っている」が 19.4%となっています。



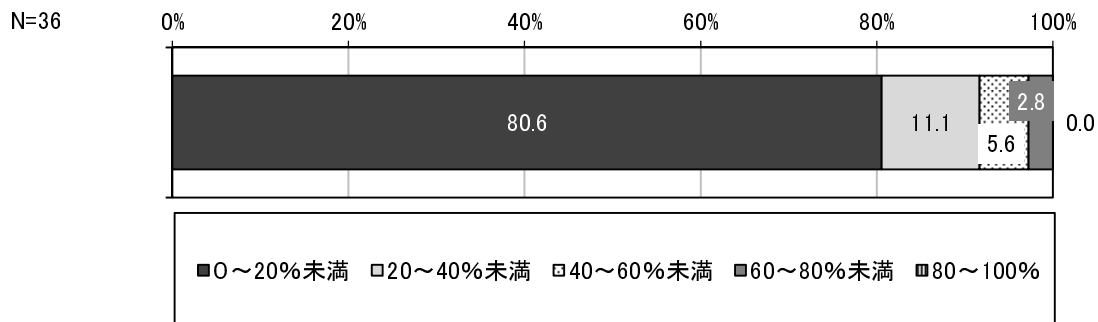
(4) ポジティブ・アクションの取り組み〈複数回答〉〔問2-②〕

ポジティブ・アクションの取り組みについては、「4. 女性の勤続年数の伸長（仕事と家庭の両立のための支援）」が最も多く 47.2%、次に「2. 女性の職域拡大」が 33.3%となっています。



(5) 女性管理職の割合〈数量回答〉〔問2-③〕

女性管理職の割合については、「0～20%未満」が最も多く80.6%、次に「20～40%未満」が11.1%となっています。また、「0～20%未満」のうち女性管理職がいない職場は全体の55.6%となっています。



（６）女性従業員の活用にあたっての課題や問題点〈文章回答〉〔問2-④〕

課題としては、「勤続年数や勤務時間」「女性自身の職業意識」「男性や会社の理解」などが多く挙げられています。また、業種によっては、「危険作業や肉体作業のため女性を活用するのが難しい」という状況も多く挙げられています。

回答内容	
	肉体労働に対する安全衛生の不安あり。
	勤続年数、勤務時間。
	製造業(危険作業)につき、女性職員は経理事務程度で、それ以上必要性が無い。
	勤続年数。女性従業員は家庭と仕事の板挟ばさみになり家庭を優先せざるをえない状況になります。会社の理解も必要ですが男性の家庭への役割分担の意識付も重要だと考えます。
	業種が電気系のため免許所有の女性が少ない。
	管理職に登用したい意向があるが、同時に責任や管理業務が発生するため、女性従業員自体がひるんでしまう。男性従業員の理解不足も一因にあると思われるが。(女性従業員にも一部あり。)
	家事、育児との両立。
	管理職や同僚の理解が必要だと思います。
	縫製業としての作業の区別等。
	一般社会の理解。
	製造業の現場作業となると体力面での不安がある。(過去に新規高卒女子を採用したが3ヵ月で退職した実績あり。)
	勤務状態として土日の出勤等きびしい時があり、どうしてもたのみにくい。
	職業意識。
	特になし。昨年(H30)に女性管理職3人が定年退職。女性自身に管理職を目指す意識が低い。
	男性側の理解・協力体制…男女関係なく課題はあるかと考えます。
	製造現場では体力的な問題がある。
	一昨年より工場現場へ女性社員を配属して女性従業員の活用を開始しています。引き続き女性社員の雇用を進めながら工場へ配属し活用を図っていく必要があります。
	家庭(育児)の問題をどうクリアするか。
	年々、女性が働きやすかったり、社会復帰しやすい環境になりつつあるのは感じます。女性は人生の転機が幾度とあるので、それに柔軟に対応できる企業でありたいと思いますが、当社のように少人数で営む企業は中々難しいこともあるのが現実です。
	職業意識。
	事務職に関しては女性管理職を希望する社員が多く、意識も高い。技能職における管理職希望があまりなく、技能とマネジメント両方について能力を発揮出来る対象者が少ない。機械オペレーターのスキルを持ってほしいのですが、夜勤を好まない女性が多い為、男女均等とは言えない。
	今後考えていきたい。
	女性従業員の意識。男性の理解。

（7）女性従業員の活用にあたって取り組んでいること〈文章回答〉〔問2-⑤〕

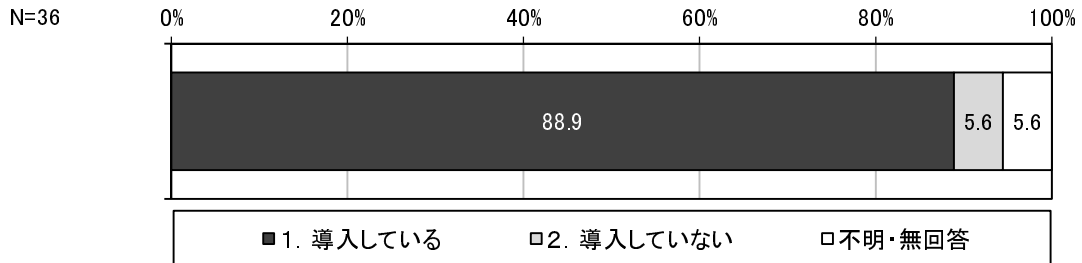
女性従業員の活用にあたって取り組んでいることとしては、「研修の充実」「育休や短時間勤務などの制度の整備」などが多く挙げられています。

回答内容
性別に関係のない研修等の充実。
育児休業等制度の充実。
性別に関係のない教育、研修機会の充実。
育児休業等制度の充実。
育児休業等制度の充実、産前産後休暇、生理休暇、育児時間。
人事考課基準、女性従業員の能力開発、意欲向上、育児休業等制度の充実。
元々縫製業は女性が多い業種なので主婦が働きやすい社風。(家の用事等で休みやすい。)
育児休業制度の周知及び充実を計り、業務を引継ぎ出来るように、手順書等の作成をしています。
教育・研修機会の充実、育児・介護制度の充実等。
性別に関係のない講習受講、研修会参加。
育児休業等制度の充実、女性従業員院の能力開発、意欲向上研修会。
今後女性管理職の育成に向け取り組みを行う。
育児休業制度の充実、女性会の設置、女性勉強会の充実。
育児休業等制度の充実。
男女に関係なく開発、営業に取りくんで行く。
男女の別なく能力のある者を管理職に登用しており、女性の管理職が出る日は遠くない。
従来より男女区別なく教育や能力開発を行っている。
育児休業、短時間勤務等導入、作業の自動化を進め軽作業化の取り組み。
男女関係なく能力に応じて必要な配置を考えていますが、やはり女性ならではの業務抽出は考慮しています。
特に女性を意識した制度は無いが、短時間正社員、フレックスタイム制度の拡大、育児支援制度の充実化、時間外労働削減等、働きやすい職場環境作りを推進している。
人事考課基準は男女とも同じで実施、性別に関係なく、教育・研修を実施、育児休業制度を整備、労働組合内で女性活用に関するチーム活動実施。
育児休業等制度の充実。
短時間(家事・子育てとの両立)勤務の中での活躍が可能な配置と業務の設定、キャリアアップの制度づくり。
職業柄、当社の女性の雇用内容は事務職になります。現場で働く男性のように資格取得でスキルアップも幅が狭いので、そういった技術面などでの給与UPは比較的少なく、意欲向上にもかけるところではあるかとは思いますが。経験年数はもちろん、業務への1人1人への能力を見極めることは大切かと思えます。
能力開発、意欲向上。
性別に関係のない人事考課基準、教育をすでに行っているが、技能職の女性の意欲向上、職場環境の改善は強化すべきと考えます。
意欲向上を図るスキルアップ。
育児休業等制度の充実。

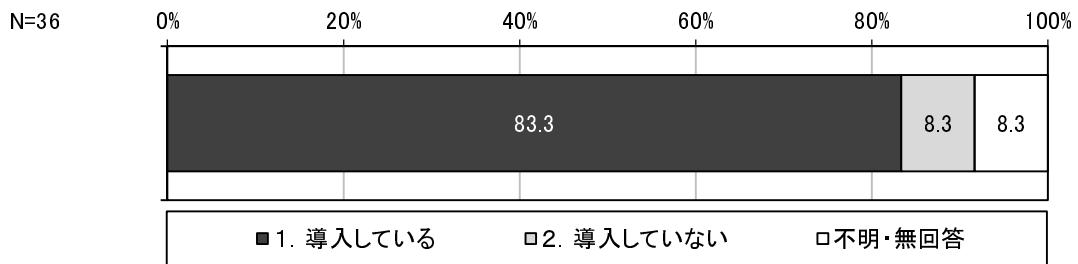
(8) 育児休業制度、介護休業制度の導入の有無〈単数回答〉〔問3-①〕

育児休業制度については、「1. 導入している」が88.9%、「2. 導入していない」が5.6%となっています。
介護休業制度については、「1. 導入している」が83.3%、「2. 導入していない」が8.3%となっています。

■ 育児休業制度



■ 介護休業制度



**(9) どちらか、または両方の制度を「導入している」事業所
制度の利用状況や利用に際しての課題〈文章回答〉〔問3-②〕**

育児休業制度、介護休業制度どちらについても、利用者のいない事業所が多くなっています。利用者のいる事業所では、人員配置や取得しやすい環境づくりなどが課題として挙げられています。

育児休業制度	介護休業制度
取得時の人員配置、終了後の待遇。	取得時の人員配置、終了後の待遇。
「育児短時間勤務申出書」を提出し「育児短時間勤務取扱通知書」を交付する。(最長申出に係る子が6最に達する日の属する年度の3月31日まで。)	「介護休業申出書」を提出し介護休業取扱通知書を交付し介護休業期間、介護休業期間中の待遇、介護休業終了後の労働条件を明示する。
去年末から初めての制度利用者で、社内の理解や終了後の待遇等はまだ未定。担当業務の分配等、やる事は多いが、今後は必要だと思う。	初めての制度利用者が、現在休業中で、試行錯誤中。両制度共、基本的には良いと思うが、同時期に多数の利用者が出た場合が今後の課題です。
社内の理解、期間終了後の仕事内容。(育児休業も、代わりに者を補充するので、終了後以前と同じ仕事につけない。)	今年度利用対象者なし 要介護者1人につき原則連続する3ヵ月の範囲 要介護者1人につき1回 ※両制度共、制度の理解はあるが制度の利用はまだまだ。
1年位2名(各1回)、期間終了後の待遇は働きやすい時間に対応。	育児、介護とも残った社員が代行して業務を行う為、このスキルアップが大事であり、今後の課題である。
女性従業員出産時使用、1年～1年6ヵ月。	取得しやすい環境づくり、特に業務負荷の管理など。
要員対策。	要員対策。
当事業所では現在取得はない。会社全体では他企業に比べても利用が多い。	原則93日(最長2年) 現在までの取得実績は1名のみ、今後ニーズが高まると考える。
育児、介護とも残った社員が代行して業務を行う為、このスキルアップが大事であり、今後の課題である。	対象は従業員の配偶者、子、父母、祖父母、兄弟姉妹又は孫対象家族1人につき3回まで申出可能。介護休業期間中は賃金、賞与、通勤費を支給しない。
今年度利用者3名 育児休業合算して6年未満であれば小学校4年の7/31までの間に残日数分を制度利用可能 休業前職場への復帰。	
取得しやすい環境づくり、特に業務負荷の管理など。	
原則1年(最長2年) 社内での理解度は高く取得率は100%である。期間終了後は原則元部署での就労としている。	
現在2名が利用、1年の取得予定 期間終了後、元部署へ復帰予定 待遇は同条件。	
子が1歳に達するまで、一子につき原則1回限り取得可能。育児休業期間中の賃金、賞与、通勤費は支給しない。子が3歳までに達するまでの子と同居している場合、6～7時間の時短勤務申請可能。	
期間内の人員配置。	

**(10) どちらか、または両方の制度を「導入していない」事業所
従業員の意向や、今後の制度の導入の考え〈文章回答〉〔問3-③〕**

育児休業制度については2件、介護休業制度については3件の回答がありました。

育児休業制度	介護休業制度
対象者が不在(現在)日給月給とは難しい。	対象者が不在(現在)日給月給とは難しい。
都度、個別に対応。	都度、個別に対応。
	今後、導入していきたい。

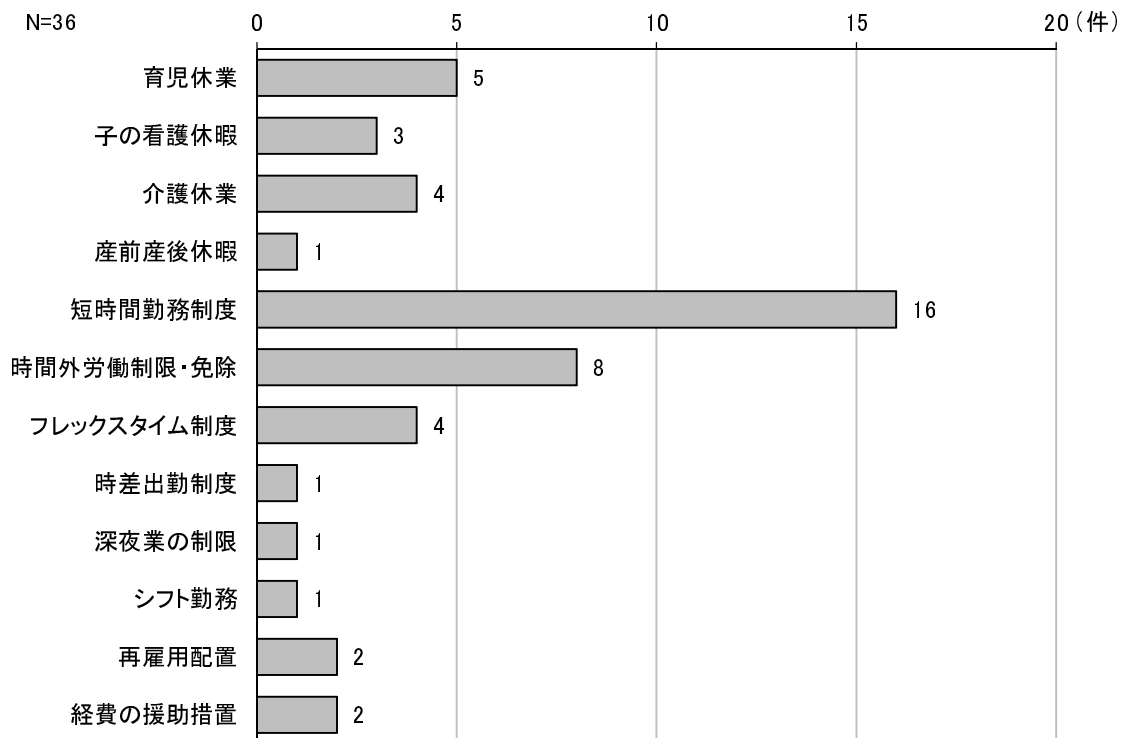
(11) 学校就学前の子どものいる従業員や介護が必要な家族がいる従業員が利用できる制度
〈文章回答〉〔問4-①〕

従業員が利用できる制度については、制度内容としては「短時間勤務制度」が最も多く 16 件、次に「時間外労働制限・免除」が8件となっています。

制度の利用状況については、利用されている制度が 50.0%となっており、制度が整備されていても利用されていないケースが半数程度存在します。

制度の課題については、6件の回答がありました。

■ 制度内容



■ 制度の利用状況

	利用されている	利用されていない
全体 (N=48)	24 件 (50.0%)	24 件 (50.0%)

■ 制度の課題

回答内容
利用時の人的リスク。
休みが重複した場合の人員減。
家庭の環境に応じて、長時間勤務希望になった時の受け入れ。
担当業務によって適用負荷な場合がある。
小学校～大学生までのお子様がおられる世帯に、毎月手当の支給を行います。
夏休み等の長期の休み対応。

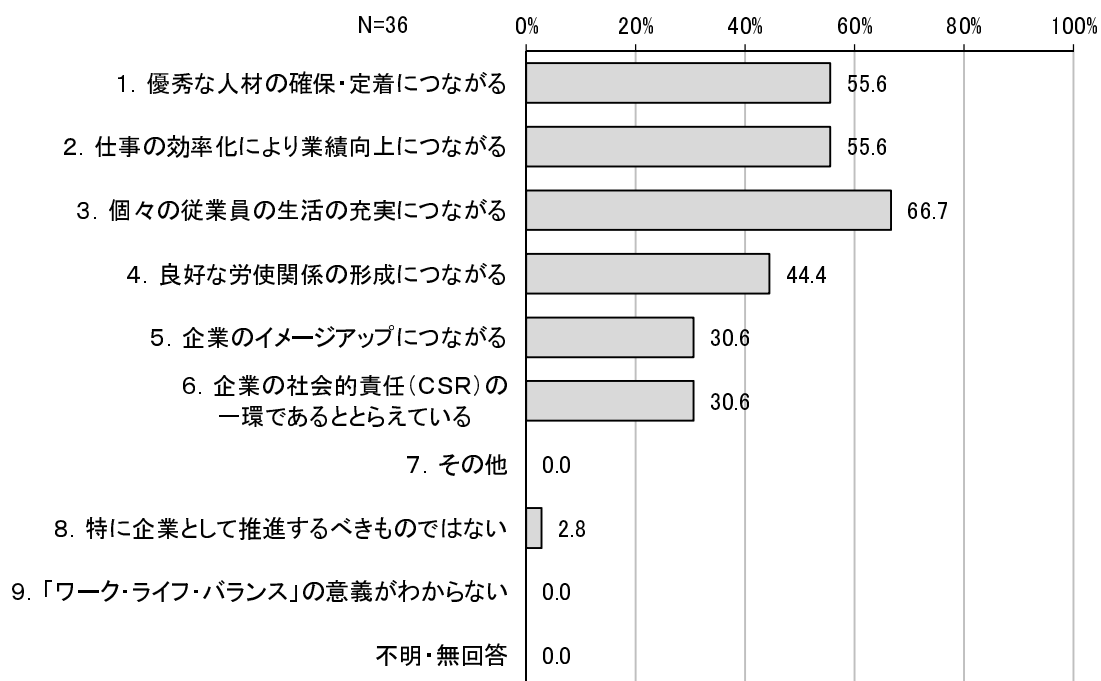
(12) 仕事と生活の調和の実現に向けて行っている取り組み〈文章回答〉〔問5-①〕

仕事と生活の調和の実現に向けて行っている取り組みについては、「休日増加」「有休消化の推進」「残業時間の削減」などが多く挙げられています。また、抜本的な働き方の見直しについても少し挙がっています。

自由回答	
人員を補充して有給休暇取得を推進したいが人手不足。(募集しても応募がない。)	
月に最低2日は、ノー残業デーとし労働時間の見直しをしています。	
休みが重複した場合の人員減、就労時間、就業形態それぞれに対応。	
特にありません。(現場作業が主であり、有休等での対応。)	
指定日年休の取得。休日の増加を目指しているが、経営上からみて人員増は困難であり、年休消化を進めていく。	
行っていない。	
社労士を入れて、取り組みを図っている。	
状況により適宜労働環境の改善のため取り組みます。	
土木業・建設業の下請となる為、自社では取り組む事は難しい。	
年間稼働日の削減。(休日の増加。)月1回の5S回の決定による残業時間の圧縮。	
本社との労働時間、休日日数の統一。	
残業時間を削減し、家族との時間をとるバランスを考えている。	
各自が都合のよい様に時間を調整しております。	
定時退社の徹底。	
4、での休暇、休業制度、又リフレッシュ休暇、誕生日休暇など有休取得推進を労使共同で推進。	
時間外労働の管理の強化、36協定に遵守、就業形態として設備の増強を進め夜間勤務職場の作成	
フレックスタイム導入、テレワーク導入。	
時間外労働の削減、有給休暇取得促進活動を実施、年々社員の意識、実績に良い変化を得ているが、今後も継続した取り組みが必要であると考えます。	
有休取得(5日以上推進)、労働時間短縮推進、積立有休(病気 etc に利用)が2年間に付与される40日とは別に40日間取得できる。	
仕事の受注量の増減や部品待ち等の課題がある中で皆が働きやすく、働きがいのある職場にするために、労働時間、シフトの組み方、勤務形態の見直しを柔軟にしていきたいと考えています。	
今年に入ってから、月1度の土曜休日をもうけました。女性については月2回。	
就業時間内での仕事効率化。	
一昨年より役員が「働き方改革」担当となり、各職場の課題抽出と具体的に解決方法の模索を行っています。ワークライフに合った出勤時間(シフト制)が実施されています。	
子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて、多様な選択ができるよう、働き方改革の一環として取り組み、公正な処遇で経済的基盤を確保していきたい。	

(13)「ワーク・ライフ・バランス」の推進に取り組むメリット〈複数回答〉〔問5-②〕

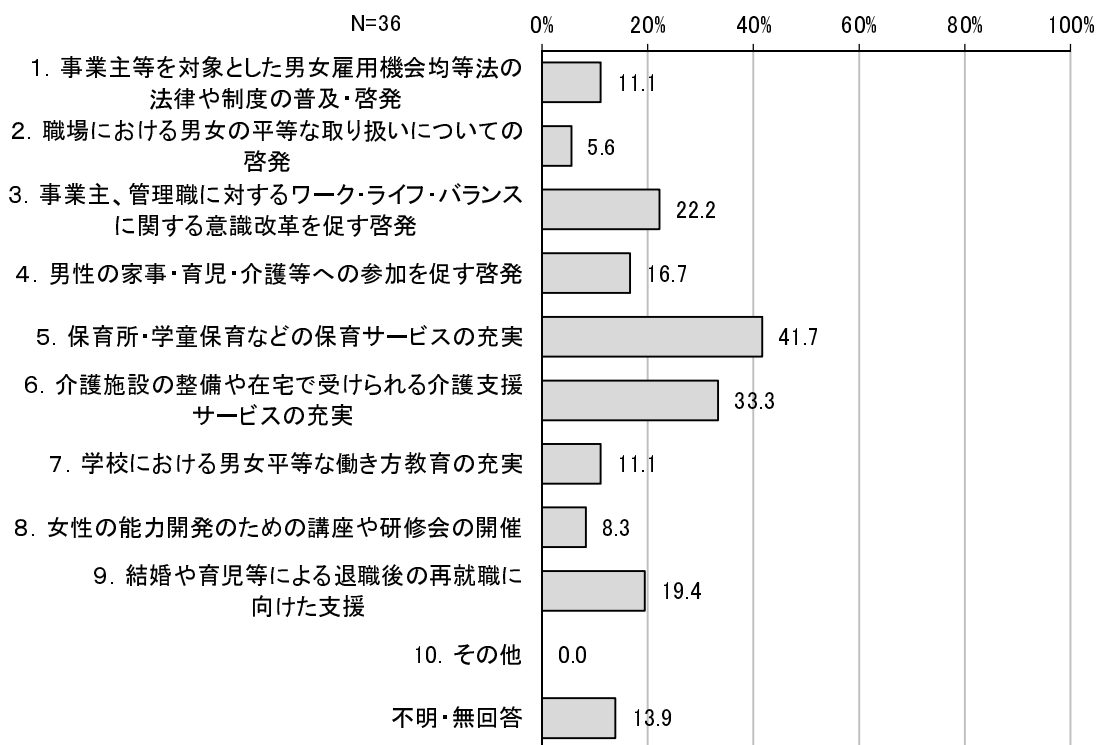
「ワーク・ライフ・バランス」の推進に取り組むメリットについては、「3. 個々の従業員の生活の充実につながる」が最も多く66.7%、次に「1. 優秀な人材の確保・定着につながる」「2. 仕事の効率化により業績向上につながる」がともに55.6%となっています。



(14)「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために、行政に希望すること

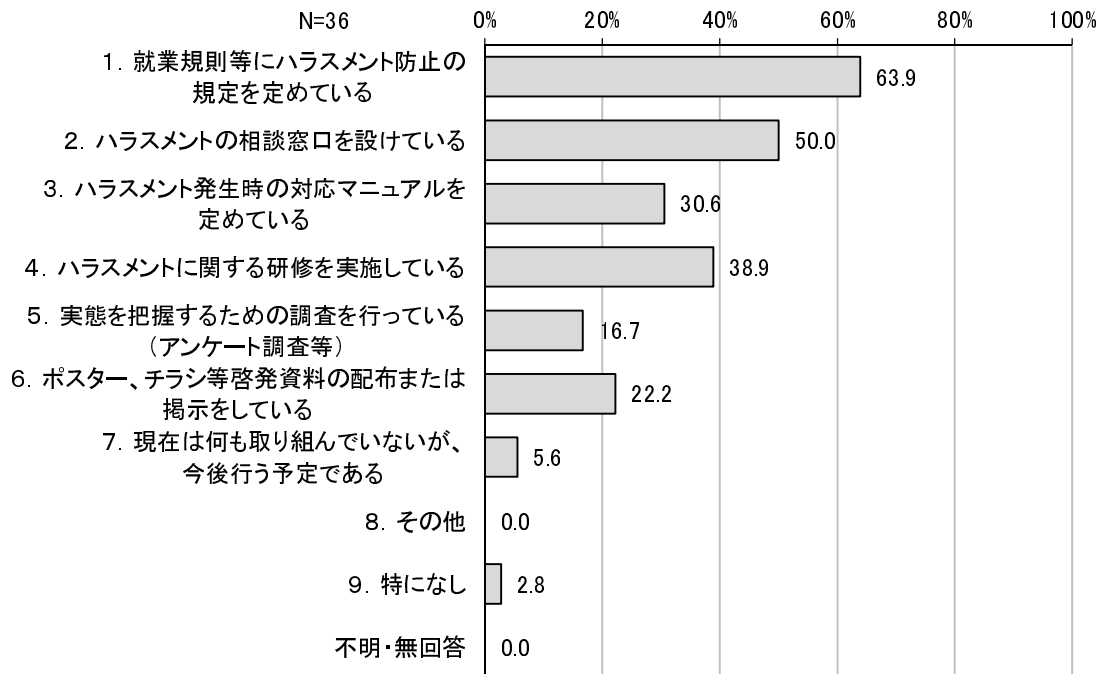
〈複数回答〉〔問5-③〕

「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために、行政に希望することについては、「5. 保育所・学童保育などの保育サービスの充実」が最も多く41.7%、次に「6. 介護施設の整備や在宅で受けられる介護支援サービスの充実」が33.3%となっています。



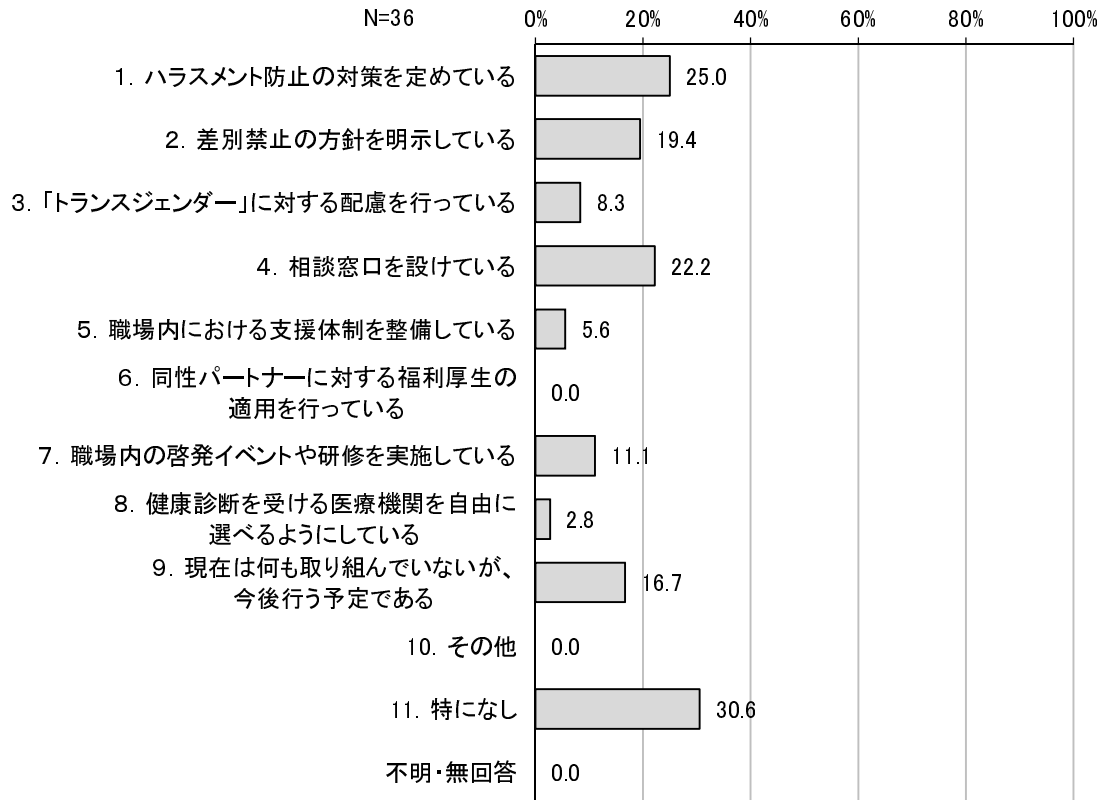
(15) ハラスメントの防止の取り組み〈複数回答〉〔問6-①〕

ハラスメントの防止の取り組みについては、「1. 就業規則等にハラスメント防止の規定を定めている」が最も多く63.9%、次に「2. ハラスメントの相談窓口を設けている」が50.0%となっています。



(16) セクシュアルマイノリティの従業員に対する取り組み〈複数回答〉〔問7-①〕

セクシュアルマイノリティの従業員に対する取り組みについては、「11. 特になし」が最も多く 30.6%、次に「1. ハラスメント防止の対策を定めている」が 25.0%となっています。



(17) 男女共同参画を実現するために、今後取り組みたいことと課題〈文章回答〉〔問8-①〕

男女共同参画を実現するために、今後取り組みたいことと課題については、「女性の管理職への登用」「男性の子育て・家庭への参加」などが多く挙げられています。

回答内容
女性管理職のさらなる登用。
有資格者の発掘。
女性管理職の登用。
所帯収入を増加させるため、男女共働きを奨励したいと思っております。そのための受入環境を当社として整備していきたいです。
まずは女性管理職の育成と採用についての計画化。
男女の子育て時間の確保。
現状の取り組みを粘り強く継続実施すると共に、男性が育児・介護に積極的に関われる施策について検討していきたい。
製造現場へ女性社員を配属し、女性社員が活躍できる場所を用意している。
子育て中の女性社員については、(例えば)学校行事などにためらわず参加できるような社風づくりに努めていきたいと考えています。
まだまだ理解不足のため勉強が必要。
非正規社員(アルバイト)の雇用を広く進めて来ましたが、さらに活躍してもらう為の社内規定見直し評価基準化。
職場における制度の理解と普及、年齢格差における問題点を解決していき個性と能力を發揮できるよう研修等の参加。

(18) 今後、愛荘町に行ってほしい支援や施策〈文章回答〉〔問8-②〕

今後、愛荘町に行ってほしい支援や施策については、「研修や講演会の実施」が多く挙げられております。また、子育てや介護に対する支援についても挙げられており、子育てや高齢者介護の施策の推進が男女共同参画の実現にもつながっていることがわかります。

回答内容
男女共同参画を含めた人権研修。
町外からの保育利用の向上。
保育サービス、介護支援サービスの充実。
子育て支援・保育サービスの充実。これらが充実すると女性の社会進出および職場での地位向上につながると思います。
どうしても交替勤務がきびしい状況にあるので土日など小さな子供さんをあずかってもらえる環境。
各種イベントにて女性進出のパンフレット配布、講演会の実施。
弊社の中で進めてゆく。
情報の共有化を実現するためにはワンポイント資料などがあると回覧しやすい。
性差における役割分担意識に変化が起こるような施策。
保育所等の充実、老人介護施設の充実。
情報があふれていたり、特色で技術的な能力(美容業界などは特に)需要供給が合い、女性が活躍できる場面が増えているのは、すごくいい事だと思いますが、やはり女性の1つの転機となる妊娠・出産へのリスクや知識を男性がもっと知るべきだと思います。出産後どういった状況に女性の体になっているのか、産後の育児が母親だけのものに無意識になることは、女性の社会復帰、しいては産後ママの心身にどんな影響を与えることになるのかなどを考えていただきたいと思います。町役場の職員さんは男女満遍なくどの課にもおられますが、町長であったり、その側で愛荘町を動かすことのできる議員さんはやはり男性が多く、女性目線での取り組みがもう少しあっても良いのではないかと思います。こういった事を知って頂くことで育児休暇をとられる女性も心にゆとりをもち、その後の復帰をする際の企業からの変な目も変化することにつながりもっと女性が働きやすい環境をつくることにもつながると私は思います。
事例や講習会等の実施。
愛荘町内の労働力流出を防ぐ取り組み。
モデル事業所の例を紹介してほしい。

(19) 自由回答〈文章回答〉〔問9〕

自由回答については、以下のような意見が出ています。

回答内容
男女共同参画社会についての研修実施の要望。
授業参観などへの父親の参加をもっと促してほしい。
弊社の中で進めてゆく。
町に存在するベンチャー会社の実態等(課題も含めて)町長に知って頂き、行政に活かして頂きたいと思えます。(社長より)
事例報告。