

石岡市男女共同参画に関する事業所意識調査 報告書

平成29年1月

石岡市

目次

I 調査の概要	1
II 調査結果の分析	2
【事業所について】	2
【1 雇用や職場環境について】	3
【2 育児休業制度・介護休業制度について】	11
【3 パートタイマーについて】	19
【4 セクシュアル・ハラスメントについて】	21
【5 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について】	22
【6 女性活躍推進法について】	26
III その他記述・自由記述	27
資料編	37

I 調査の概要

1 調査の目的

石岡市では、平成 20 年 3 月に「石岡市男女共同参画基本計画」を作成し、男女がともにいきいきと個性や能力を発揮することができるまちづくりに向けた取り組みを進めており、平成 29 年度には新たな、第 2 次石岡市男女共同参画基本計画を策定することとなっています。

それにともない、男女共同参画に関する事業所の意見や意識を把握し、新たな計画策定の基礎資料とするためアンケート調査を実施し、市の現状を分析評価することを目的としています。

2 調査方法

項目	事業所
調査地域	石岡市全域
調査対象	従業員 10 名以上の事業所 675 事業所
調査の方法	返信封筒を同封して、郵便による配布・回収
抽出方法	平成 24 年経済センサス—活動調査の調査結果を基準として抽出
調査時期	平成 28 年 11 月 14 日(月)～平成 28 年 12 月 2 日(金)

3 回収結果

回収状況は、回答数 236 件、回収率 35.0%となっています。

対象	発送数	回収数	回収率
事業所	675 件	236 件	35.0%

※調査精度：今回調査は、5.25%です。

調査精度とは、同じアンケートを 100 回実施した場合、統計学上 95 回までは調査結果（回答比率）の誤差が最大でも±5.25%（今回調査の場合）以内に収まるという精度の比率で、また、調査精度は、調査全体の精度で、男女別や年齢別での集計では精度が下がります。

4 集計について

- ・回答は質問ごとに各項目の回答者数を回答数で除し、百分率（%）で表示しています。
- ・算出された回答率は少数点第 2 位を四捨五入し、小数点第 1 まで表示しています。そのため、質問によっては、1 つの事業所が 1 つだけ回答する場合（単数回答）でも回答率の合計が 100%ちょうどにならないものもあります。
- ・1 つの事業所が 2 つ以上の回答をしてもよい場合（複数回答）では回答者数を基数としているため回答率の合計は 100%を上回ります。

5 表記について

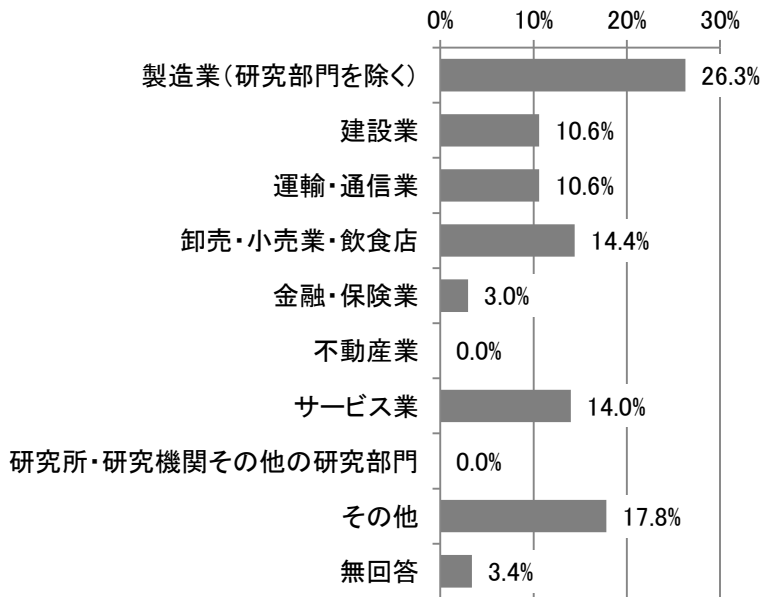
- ・表、グラフ中では、回答率（%）とともに、その設問に回答すべき数（回答者総数）も表示しています。ただし、スペースの都合により省略している場合もあります。
- ・表、グラフ、本文中において、回答選択肢の表記は、スペースの都合により簡略化している場合があります。

II 調査結果の分析

【事業所について】

F1 業種は

製造業（研究部門を除く）が26.3%と最も多く、業種の約4分の1を占めています。次いで「その他」17.8%、「卸売・小売業・飲食店」14.4%となっています。



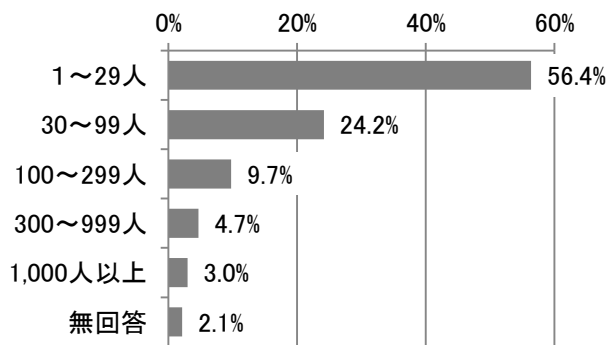
項目	回答数	構成比
製造業(研究部門を除く)	62	26.3%
建設業	25	10.6%
運輸・通信業	25	10.6%
卸売・小売業・飲食店	34	14.4%
金融・保険業	7	3.0%
不動産業	0	0.0%
サービス業	33	14.0%
研究所・研究機関 その他の研究部門	0	0.0%
その他	42	17.8%
無回答	8	3.4%
合計	236	100.0%

項目	度数	構成比
製造業(研究部門を除く)	62	26.3%
建設業	25	10.6%
運輸・通信業	25	10.6%
卸売・小売業・飲食店	34	14.4%
金融・保険業	7	3.0%
不動産業	0	0.0%
サービス業	33	14.0%
研究所・研究機関その他の研究部門	0	0.0%
その他	42	17.8%
無回答	8	3.4%
合計	236	100.0%

F2 従業員規模は

「1～29人」の事業所が56.4%と半数以上を占めており、次いで「30～99人」が24.2%、「100～299人」が9.7%と、従業員規模が大きくなるにつれて少なくなっています。

項目	回答数	構成比
1～29人	133	56.4%
30～99人	57	24.2%



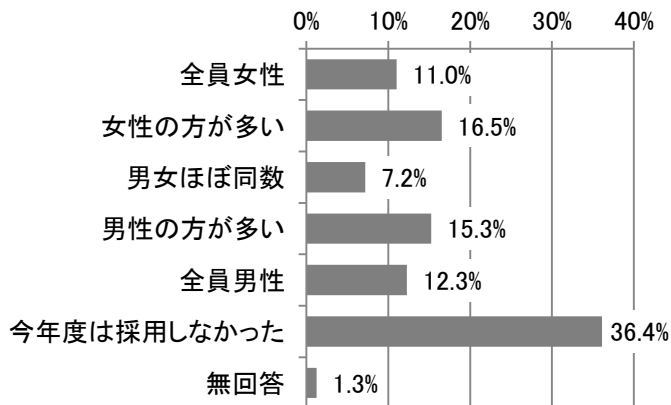
100~299 人	23	9.7%
300~999 人	11	4.7%
1,000 人以上	7	3.0%
無回答	5	2.1%
合計	236	100.0%

項目	度数	構成比
1~29 人	133	56.4%
30~99 人	57	24.2%
100~299 人	23	9.7%
300~999 人	11	4.7%
1,000 人以上	7	3.0%
無回答	5	2.1%
合計	236	100.0%

【1 雇用や職場環境について】

問1 今年度の新旧社員（従業員）の性別内訳はどのようになっていますか。

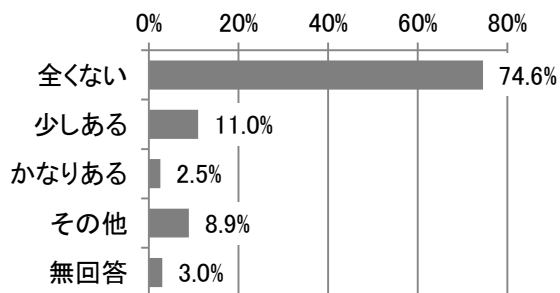
「今年度は採用しなかった」が最も多く、36.4%となっています。「全員女性」「女性のほうが多い」の合計は27.5%、「全員男性」「男性のほうが多い」の合計は27.6%となっており、差はほぼありませんでした。



項目	回答数	構成比
全員女性	26	11.0%
女性の方が多	39	16.5%
男女ほぼ同数	17	7.2%
男性の方が多	36	15.3%
全員男性	29	12.3%
今年度は採用しなかった	86	36.4%
無回答	3	1.3%
合計	236	100.0%

問2 会社説明会のお知らせや資料の送付に際して、性別によって、時期や内容の異なる対応をすることがありますか。

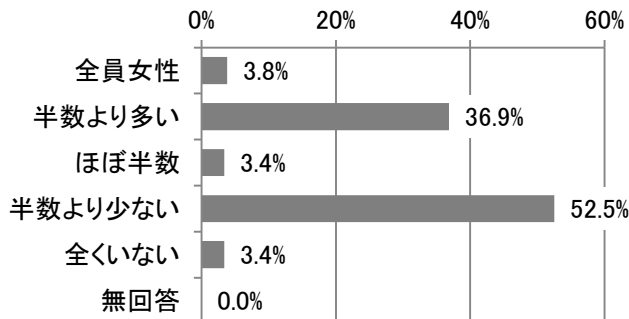
「全くない」が74.6%と最も多く、約4分の3を占めています。



項目	回答数	構成比
全くない	176	74.6%
少しある	26	11.0%
かなりある	6	2.5%
その他	21	8.9%
無回答	7	3.0%
合計	236	100.0%

問3 従業員のうち、女性はどのくらいいますか。

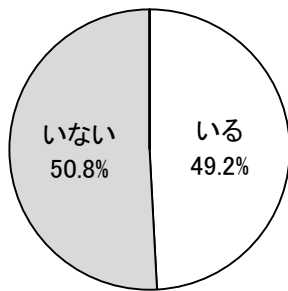
「半数より少ない」が最も多く、52.5%となっており、「全くいない」と合わせると55.9%、「全員女性」「半数より多い」を合わせると40.7%となり、15.2ポイントの差がでています。



項目	回答数	構成比
全員女性	9	3.8%
半数より多い	87	36.9%
ほぼ半数	8	3.4%
半数より少ない	124	52.5%
全くいない	8	3.4%
無回答	0	0.0%
合計	236	100.0%

問4 女性の役員はいますか。

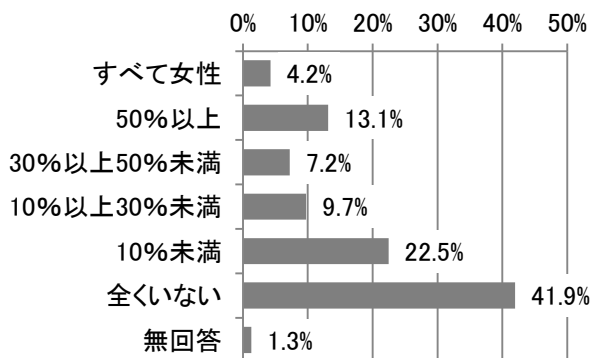
「いる」が49.2%、「いない」が50.8%となっています。



項目	回答数	構成比
いる	116	49.2%
いない	120	50.8%
無回答	0	0.0%
合計	236	100.0%

問5 管理職の中で女性が占める割合はどのくらいですか。

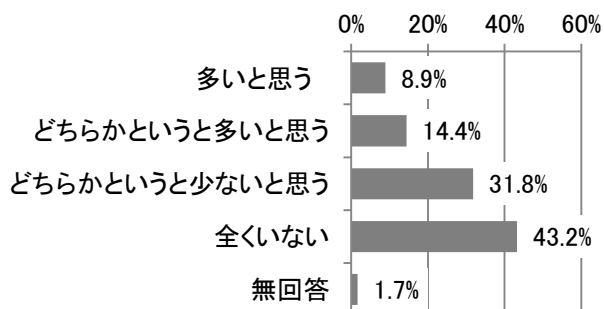
「全くいない」「10%未満」を合わせると6割以上となっています。また「すべて女性」「50%以上」を合わせると約2割となっています。



項目	回答数	構成比
すべて女性	10	4.2%
50%以上	31	13.1%
30%以上 50%未満	17	7.2%
10%以上 30%未満	23	9.7%
10%未満	53	22.5%
全くいない	99	41.9%
無回答	3	1.3%
合計	236	100.0%

問6 女性管理職は多い方だと思いますか。

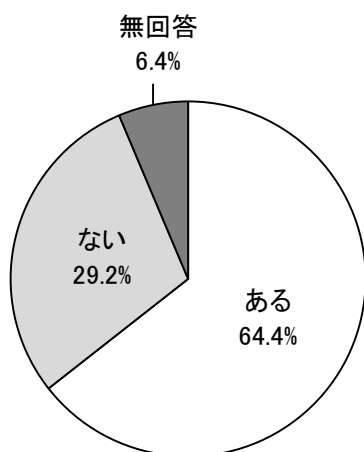
「全くいない」「どちらかというと少ないと思う」を合わせると75.0%となっています。また「多いと思う」「どちらかというとも多いと思う」を合わせると、23.3%となっています。



項目	回答数	構成比
多いと思う	21	8.9%
どちらかというとも多いと思う	34	14.4%
どちらかというとも少ないと思う	75	31.8%
全くいない	102	43.2%
無回答	4	1.7%
合計	236	100.0%

問7 今後、女性を管理職として登用するつもりはありますか。

「ある」が64.4%、「ない」が29.2%となっています。

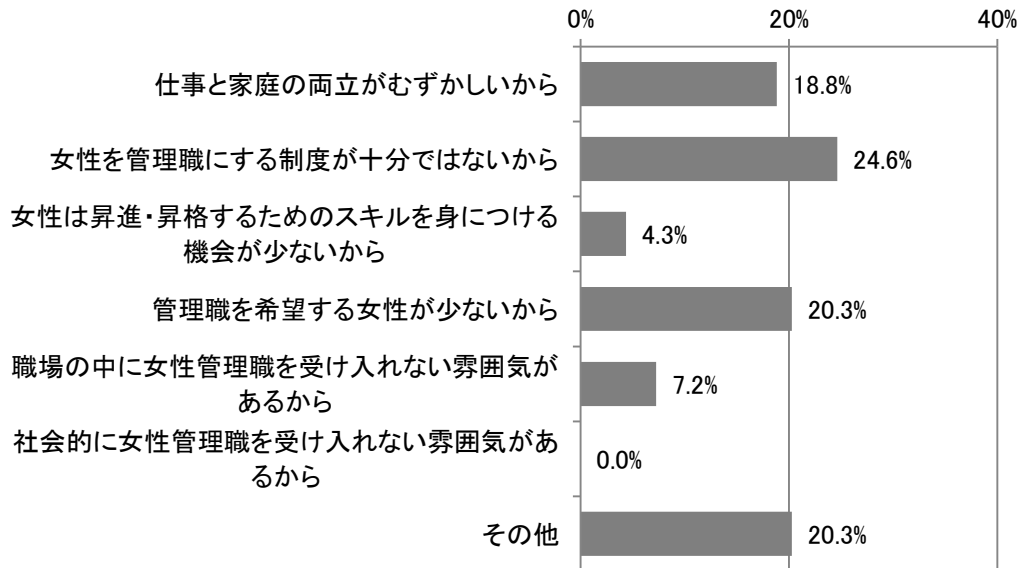


項目	回答数	構成比
ある	152	64.4%
ない	69	29.2%
無回答	15	6.4%
合計	236	100.0%

《問7で「2 ない」と回答した方にお伺いします。》

問7-1 それはなぜですか。最も大きな理由を1つだけ選んでください。

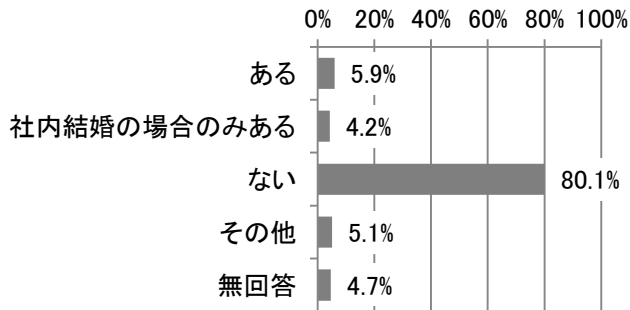
「女性を管理職にする制度が十分ではないから」が最も多く、24.6%となっています。次いで「管理職を希望する女性が少ないから」「その他」が20.3%、「仕事と家庭の両立がむずかしいから」が18.8%となっています。



項目	回答数	構成比
仕事と家庭の両立がむずかしいから	13	18.8%
女性を管理職にする制度が十分ではないから	17	24.6%
女性は昇進・昇格するためのスキルを身につける機会が少ないから	3	4.3%
管理職を希望する女性が少ないから	14	20.3%
職場の中に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから	5	7.2%
社会的に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから	0	0.0%
その他	14	20.3%
無回答	3	4.3%
回答者数	69	
非該当	167	
合計	236	

問8 女性従業員の結婚，出産，共働き等に際して，配置換えや退職勧告等をする可能性がありますか。

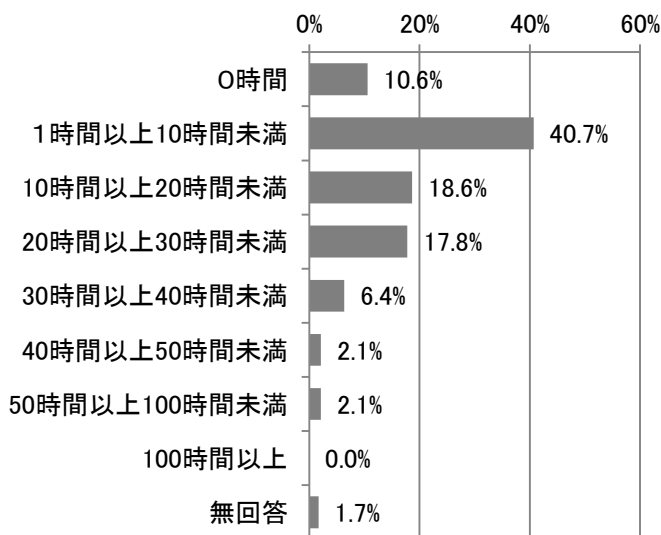
「ない」が最も多く、80.1%となっています。「ある」「社内結婚の場合のみある」を合わせると、10.1%となります。



項目	回答数	構成比
ある	14	5.9%
社内結婚の場合のみある	10	4.2%
ない	189	80.1%
その他	12	5.1%
無回答	11	4.7%
合計	236	100.0%

問9 社員の1人当たりの1ヶ月の平均残業時間はどの程度ですか。

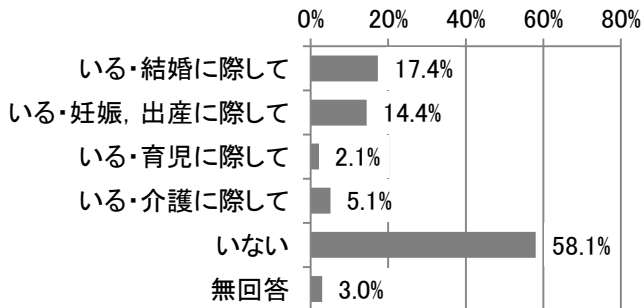
「1時間以上10時間未満」が最も多く、40.7%となっています。次いで「10時間以上20時間未満」が18.6%、「20時間以上30時間未満」が17.8%となっています。



項目	回答数	構成比
0時間	25	10.6%
1時間以上10時間未満	96	40.7%
10時間以上20時間未満	44	18.6%
20時間以上30時間未満	42	17.8%
30時間以上40時間未満	15	6.4%
40時間以上50時間未満	5	2.1%
50時間以上100時間未満	5	2.1%
100時間以上	0	0.0%
無回答	4	1.7%
合計	236	100.0%

問10 結婚，出産，育児，または介護に際して退職した従業員はいますか。また，いる場合はどのケースが最も多いですか。

「いない」が最も多く，58.1%となっています。「いる・結婚に際して」「いる・妊娠・出産に際して」「いる・育児に際して」「いる・介護に際して」を合わせると約4割となっています。

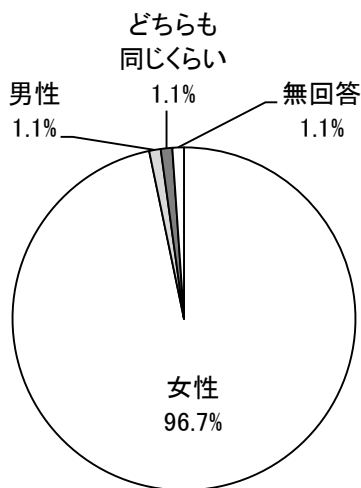


項目	回答数	構成比
いる・結婚に際して	41	17.4%
いる・妊娠，出産に際して	34	14.4%
いる・育児に際して	5	2.1%
いる・介護に際して	12	5.1%
いない	137	58.1%
無回答	7	3.0%
合計	236	100.0%

《問10で「1 いる・結婚に際して」，「2 いる・妊娠，出産に際して」，「3 いる・育児に際して」，「4 いる・介護に際して」と回答した方にお伺いします。》

問10-1 退職した従業員の性別は，男女どちらが多いですか。

「女性」が最も多く，96.7%となっています。

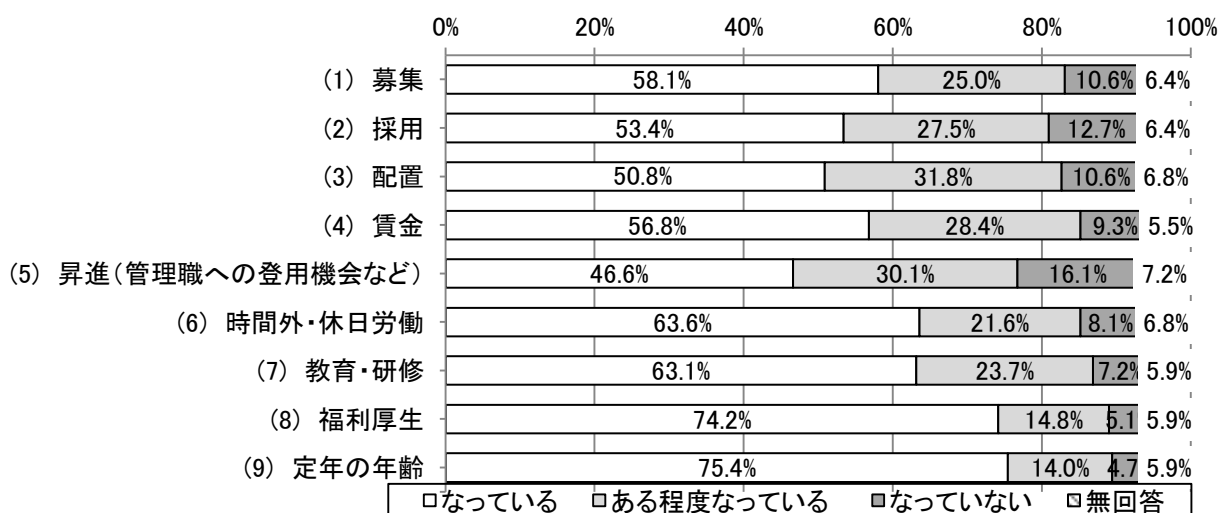


項目	回答数	構成比
女性	89	96.7%
男性	1	1.1%
どちらも同じくらい	1	1.1%
無回答	1	1.1%
回答者数	92	100.0%
非該当	144	
合計	236	

問 1 1 以下のような項目で、男女の取り扱いの状況は、均等になっていますか。それぞれ1つずつ選んでください。

「なっている」「ある程度なっている」の項目では、「(9) 定年の年齢」が最も多く、次いで「(8) 福利厚生」「(7) 教育・研修」となっています。

一方「なっていない」の項目では「(5) 昇進(管理職への登用機会など)」が最も多くなっています。



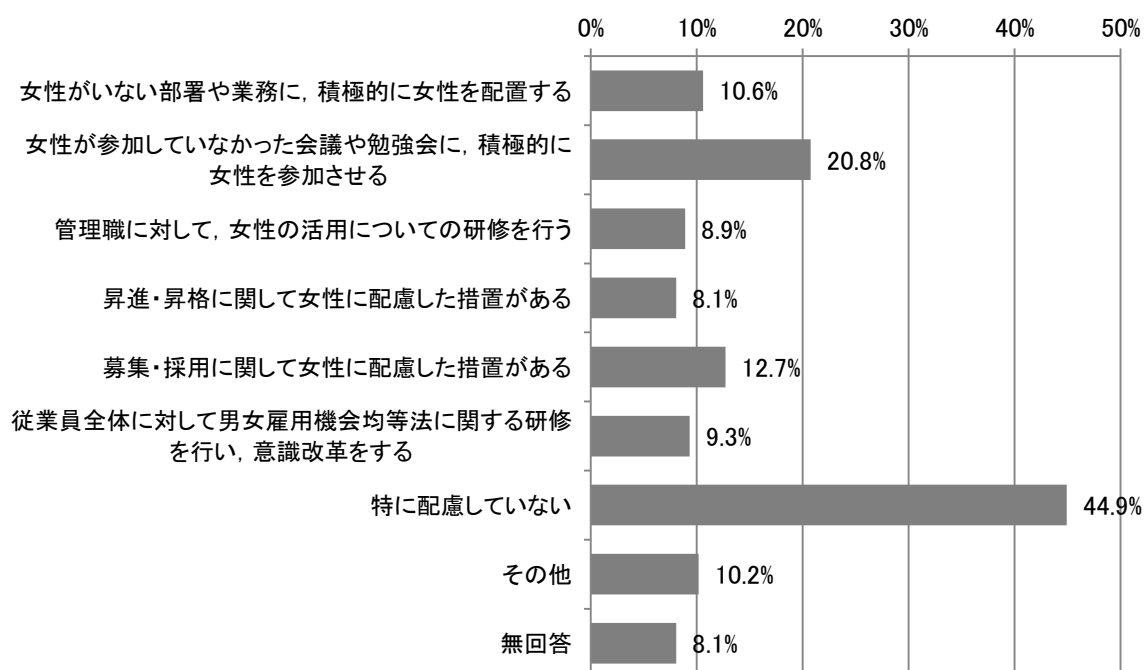
項目	なっている	ある程度なっている	なっていない	無回答	合計
(1) 募集	137	59	25	15	236
(2) 採用	126	65	30	15	236
(3) 配置	120	75	25	16	236
(4) 賃金	134	67	22	13	236
(5) 昇進(管理職への登用機会など)	110	71	38	17	236
(6) 時間外・休日労働	150	51	19	16	236
(7) 教育・研修	149	56	17	14	236
(8) 福利厚生	175	35	12	14	236
(9) 定年の年齢	178	33	11	14	236

項目(構成比)	なっている	ある程度なっている	なっていない	無回答	合計
(1) 募集	58.1%	25.0%	10.6%	6.4%	100.0%
(2) 採用	53.4%	27.5%	12.7%	6.4%	100.0%
(3) 配置	50.8%	31.8%	10.6%	6.8%	100.0%
(4) 賃金	56.8%	28.4%	9.3%	5.5%	100.0%
(5) 昇進(管理職への登用機会など)	46.6%	30.1%	16.1%	7.2%	100.0%
(6) 時間外・休日労働	63.6%	21.6%	8.1%	6.8%	100.0%
(7) 教育・研修	63.1%	23.7%	7.2%	5.9%	100.0%
(8) 福利厚生	74.2%	14.8%	5.1%	5.9%	100.0%
(9) 定年の年齢	75.4%	14.0%	4.7%	5.9%	100.0%

問 1 2 貴事業所では、男女雇用機会均等法に定められているポジティブアクション（男女間の格差を解消し、女性労働者の能力発揮促進のために企業が積極的に取り組むこと）について何らかの措置をしていますか。あてはまるもの全てを選んでください。

「特に配慮していない」が最も多く、44.9%となっており、次いで「女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる」が20.8%となっています。

「昇進・昇格に関して女性に配慮した措置がある」「募集・採用に関して女性に配慮した措置がある」を合わせると20.8%となっています。



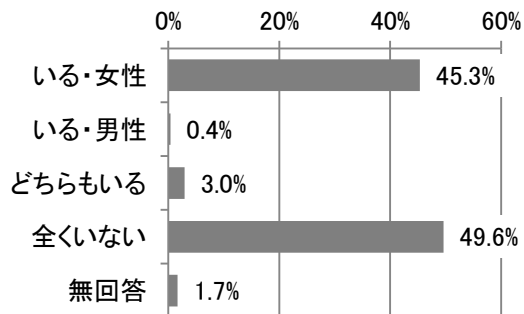
項目	回答数	構成比
女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置する	25	10.6%
女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる	49	20.8%
管理職に対して、女性の活用についての研修を行う	21	8.9%
昇進・昇格に関して女性に配慮した措置がある	19	8.1%
募集・採用に関して女性に配慮した措置がある	30	12.7%
従業員全体に対して男女雇用機会均等法に関する研修を行い、意識改革をする	22	9.3%
特に配慮していない	106	44.9%
その他	24	10.2%
無回答	19	8.1%
回答者数	236	

【2 育児休業制度・介護休業制度について】

① 育児休業制度について

問 1 3 これまでに、育児休業制度を利用した従業員はいますか。

「全くいない」が最も多く 49.6%となっています。「いる・女性」と「いる・男性」を比較すると 44.9 ポイントの差があり、男女の差が顕著となっています。

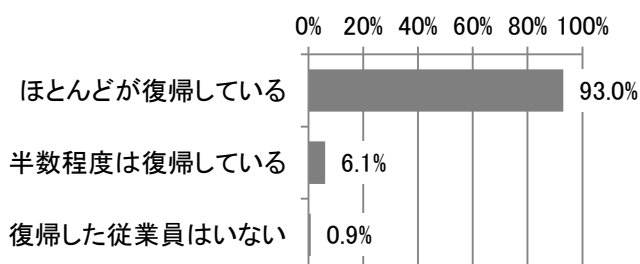


項目	回答数	構成比
いる・女性	107	45.3%
いる・男性	1	0.4%
どちらもいる	7	3.0%
全くいない	117	49.6%
無回答	4	1.7%
合計	236	100.0%

《問 1 3 で「1 いる・女性」「2 いる・男性」「3 どちらともいる」と回答した方にお伺いします。》

問 1 3 - 1 育児休業制度を利用したあと、職場復帰した従業員はいますか。

「ほとんどが復帰している」が最も多く、93.0%となっています。

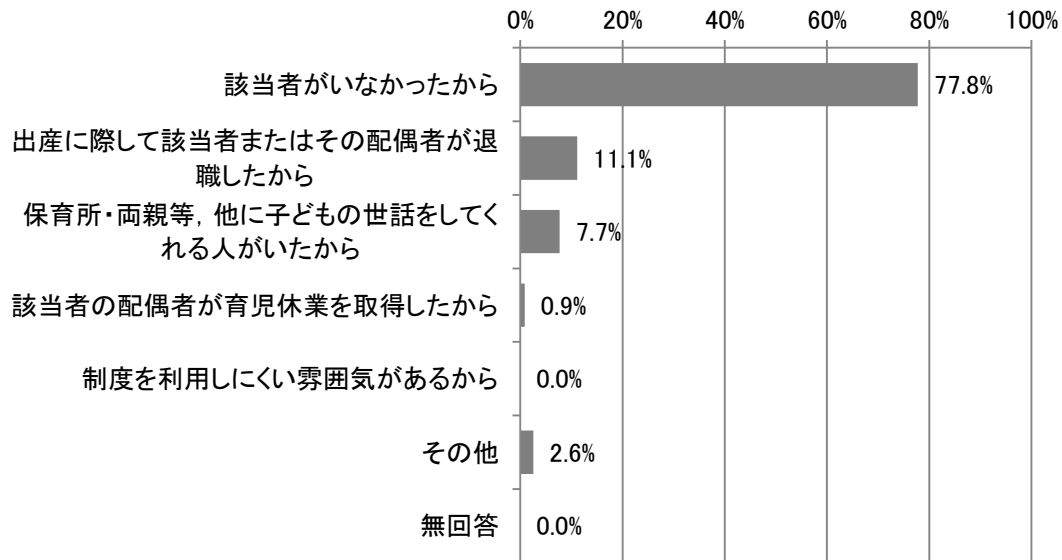


項目	回答数	構成比
ほとんどが復帰している	107	93.0%
半数程度は復帰している	7	6.1%
復帰した従業員はいない	1	0.9%
回答者数	115	100.0%
非該当	121	
合計	236	

《問13で「4 全くいない」と回答した方にお伺いします。》

問13-2 育児休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。

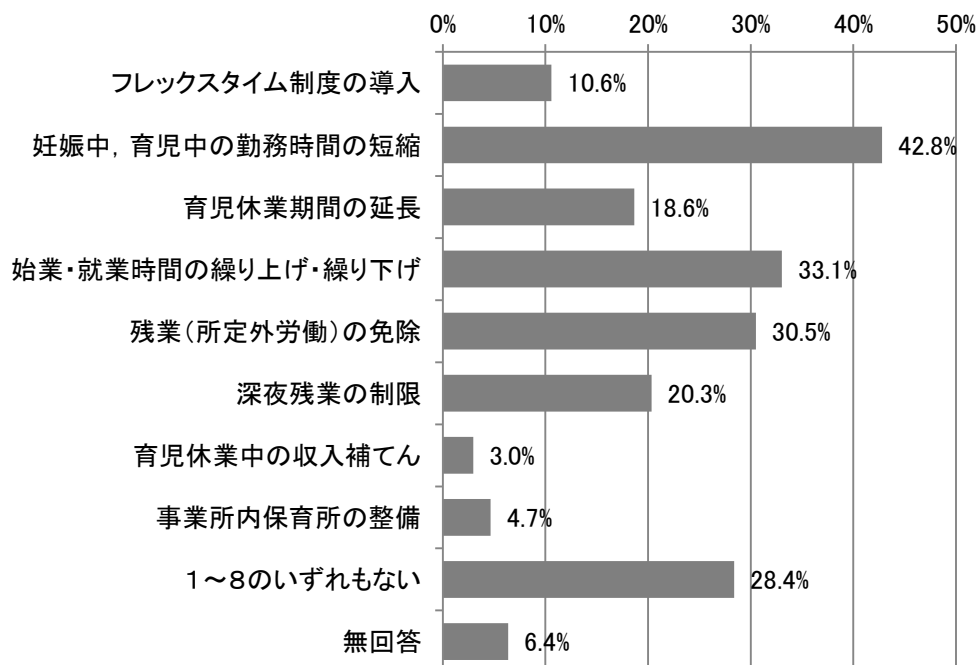
「該当者がいなかったから」が最も多く、77.8%となっています。次いで「出産に際して該当者またはその配偶者が退職したから」が11.1%、「保育所・両親等、他に子どもの世話をしてくれる人がいたから」が7.7%となっています。



項目	回答数	構成比
該当者がいなかったから	91	77.8%
出産に際して該当者またはその配偶者が退職したから	13	11.1%
保育所・両親等、他に子どもの世話をしてくれる人がいたから	9	7.7%
該当者の配偶者が育児休業を取得したから	1	0.9%
制度を利用しにくい雰囲気があるから	0	0.0%
その他	3	2.6%
無回答	0	0.0%
回答者数	117	100.0%
非該当	119	
合計	236	

問 1 4 子育てと仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。あてはまるものを全てを選んでください。

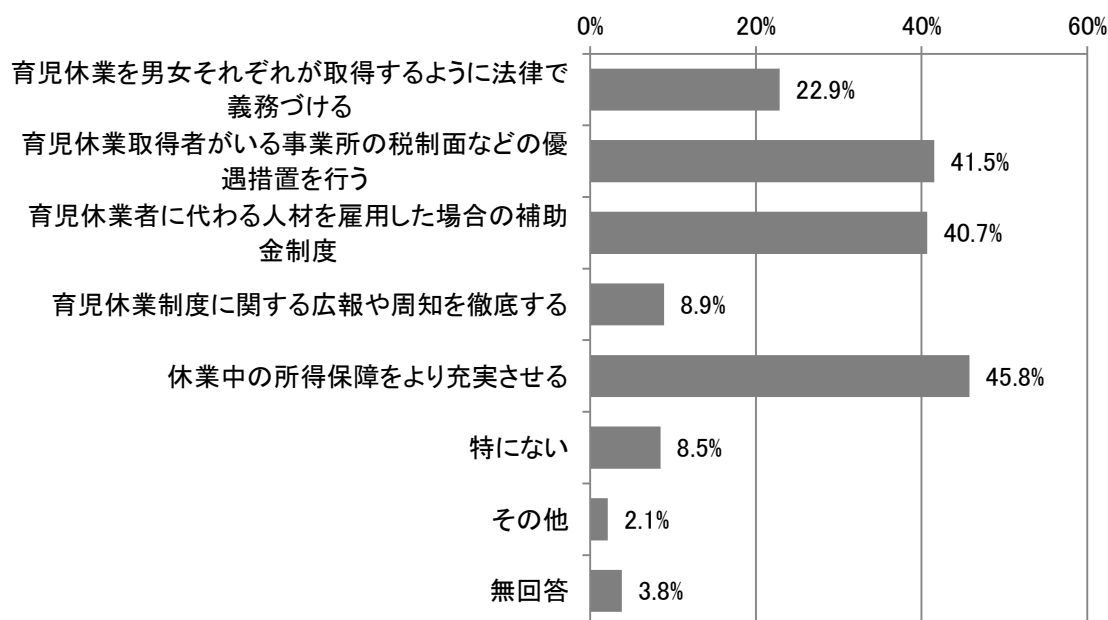
「妊娠中、育児中の勤務時間の短縮」が最も多く、42.8%となっています。次いで「始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ」が33.1%、「残業（所定外労働）の免除」が30.5%となっています。



項目	回答数	構成比
フレックスタイム制度の導入	25	10.6%
妊娠中、育児中の勤務時間の短縮	101	42.8%
育児休業期間の延長	44	18.6%
始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ	78	33.1%
残業(所定外労働)の免除	72	30.5%
深夜残業の制限	48	20.3%
育児休業中の収入補てん	7	3.0%
事業所内保育所の整備	11	4.7%
1～8のいずれもない	67	28.4%
無回答	15	6.4%
回答者数	236	

問 15 育児休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だと思えますか。2つ以内で選んでください。

「休業中の所得保障をより充実させる」が最も多く、45.8%となっています。次いで「育児休業取得者がいる事業所の税制面などの優遇措置を行う」が41.5%、「育児休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度」が40.7%となっています。



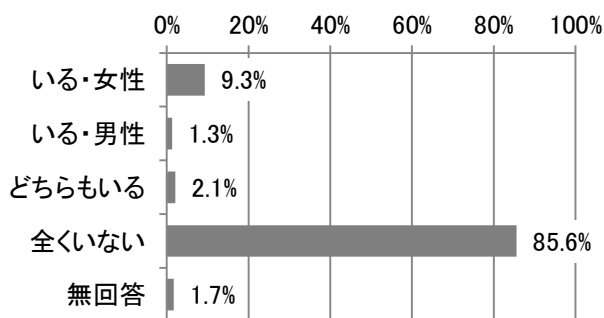
項目	回答数	構成比
育児休業を男女それぞれが取得するように法律で義務づける	54	22.9%
育児休業取得者がいる事業所の税制面などの優遇措置を行う	98	41.5%
育児休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度	96	40.7%
育児休業制度に関する広報や周知を徹底する	21	8.9%
休業中の所得保障をより充実させる	108	45.8%
特にない	20	8.5%
その他	5	2.1%
無回答	9	3.8%
回答者数	236	

② 介護休業制度について

問16 これまでに、介護休業制度を利用した従業員はいますか。

「全くいない」が最も多く、85.6%となっています。

「いる・女性」「いる・男性」「どちらもいる」を合わせると12.7%となっています。「いる・女性」「いる・男性」を比較すると、8.0ポイントの差があります。



項目	回答数	構成比
いる・女性	22	9.3%
いる・男性	3	1.3%
どちらもいる	5	2.1%
全くいない	202	85.6%
無回答	4	1.7%
合計	236	100.0%

《問16で「1 いる・女性」「2 いる・男性」「3 どちらともいる」と回答した方にお伺いします。》

問16-1 介護休業制度を利用したあと、職場復帰した従業員はいますか。

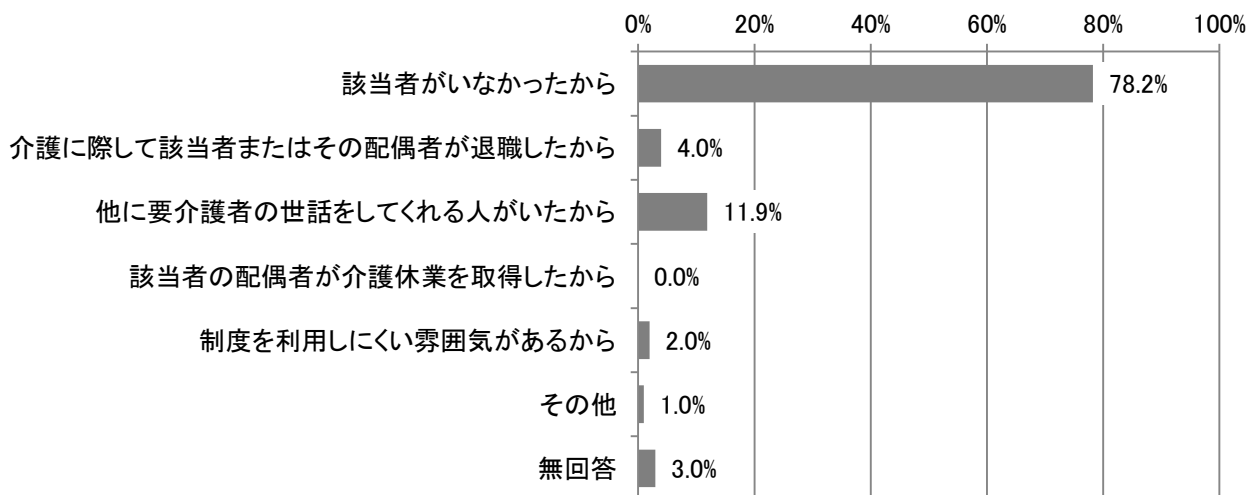
「ほとんどが復帰している」が最も多く、83.3%となっています。「復帰した従業員はいない」は6.7%となっています。

項目	回答数	構成比
ほとんどが復帰している	25	83.3%
半数程度は復帰している	0	0.0%
復帰した従業員はいない	2	6.7%
無回答	3	10.0%
回答者数	30	100.0%
非該当	206	
合計	236	

《問16で「4 全くいない」と回答した方にお伺いします。》

問16-2 介護休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。

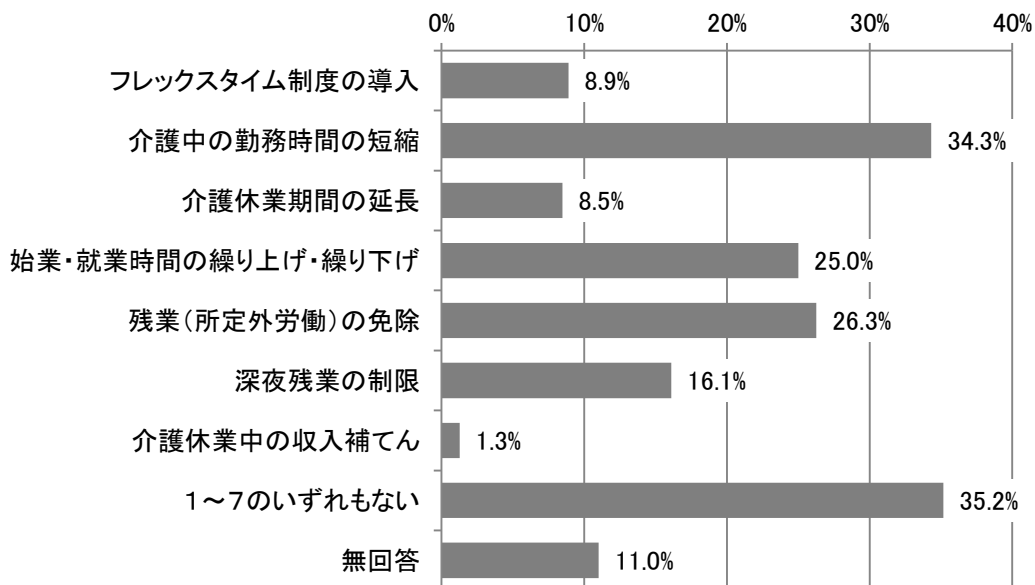
「該当者がいなかったから」が最も多く、78.2%となっています。次いで「他に要介護者の世話をしてくれる人がいたから」が11.9%、「介護に際して該当者またはその配偶者が退職したから」が4.0%となっています。



項目	回答数	構成比
該当者がいなかったから	158	78.2%
介護に際して該当者またはその配偶者が退職したから	8	4.0%
他に要介護者の世話をしてくれる人がいたから	24	11.9%
該当者の配偶者が介護休業を取得したから	0	0.0%
制度を利用しにくい雰囲気があるから	4	2.0%
その他	2	1.0%
無回答	6	3.0%
回答者数	202	100.0%
非該当	34	
合計	236	

問17 介護と仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

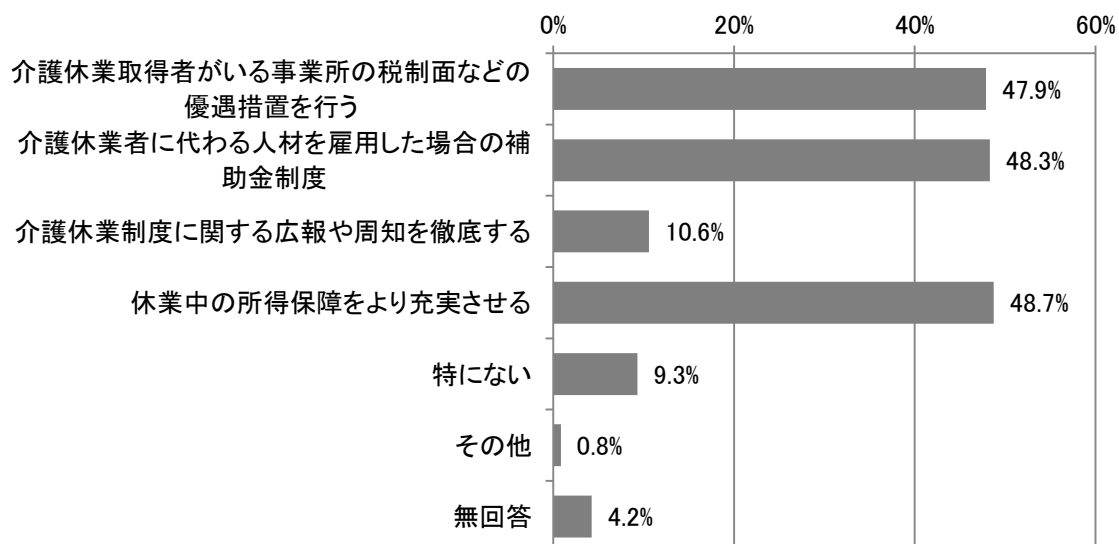
「1～7のいずれもない」が最も多く、35.2%となっています。次いで「介護中の勤務時間の短縮」が34.3%、「残業（所定外労働）の免除」が26.3%となっています。



項目	回答数	構成比
フレックスタイム制度の導入	21	8.9%
介護中の勤務時間の短縮	81	34.3%
介護休業期間の延長	20	8.5%
始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ	59	25.0%
残業(所定外労働)の免除	62	26.3%
深夜残業の制限	38	16.1%
介護休業中の収入補てん	3	1.3%
1～7のいずれもない	83	35.2%
無回答	26	11.0%
回答者数	236	

問 18 介護休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だと思えますか。2つ以内で選んでください。

「休業中の所得保障をより充実させる」が最も多く、48.7%となっています。次いで「介護休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度」が48.3%、「介護休業取得者がいる事業所の税制面などの優遇措置を行う」が47.9%となっています。

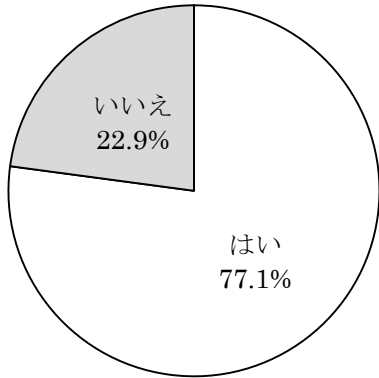


項目	回答数	構成比
介護休業取得者がいる事業所の税制面などの優遇措置を行う	113	47.9%
介護休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度	114	48.3%
介護休業制度に関する広報や周知を徹底する	25	10.6%
休業中の所得保障をより充実させる	115	48.7%
特にない	22	9.3%
その他	2	0.8%
無回答	10	4.2%
回答者数	236	

【3 パートタイマーについて】

問19 パートタイマーを雇用していますか。

「はい」が77.1%、「いいえ」が22.9%となっています。

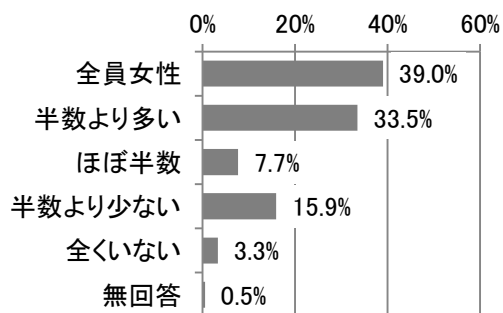


項目	回答数	構成比
はい	182	77.1%
いいえ	54	22.9%
無回答	0	0.0%
合計	236	100.0%

《問19で「1 はい」と回答した方にお伺いします。》

問19-1 パートタイマー全体のうち、女性はどのくらいいますか。

「全員女性」「半数より多い」を合わせると7割以上となっています。「全くいない」「半数より少ない」を合わせると、19.2%となっています。



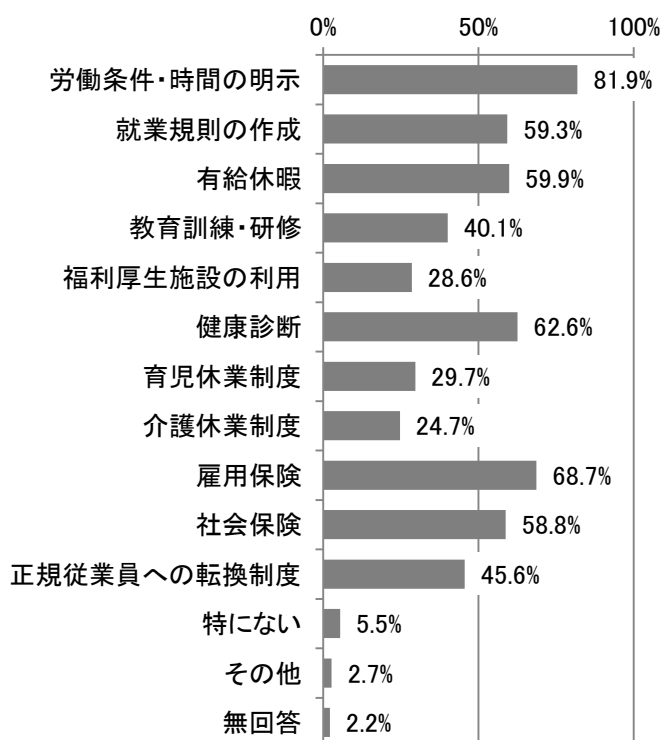
項目	回答数	構成比
全員女性	71	39.0%
半数より多い	61	33.5%
ほぼ半数	14	7.7%
半数より少ない	29	15.9%
全くいない	6	3.3%
無回答	1	0.5%
回答者数	182	100.0%
非該当	54	
合計	236	

《問19で「1 はい」と回答した方にお伺いします。》

問19-2 パートタイマーに対して、実施している制度や保障しているもの全てを選んでください。

「労働条件・時間の明示」が最も多く、81.9%となっています。次いで「雇用保険」が68.7%、「健康診断」が62.6%となっています。

一方で、「育児休業制度」「福利厚生施設の利用」「介護休業制度」は3割を下回っています。

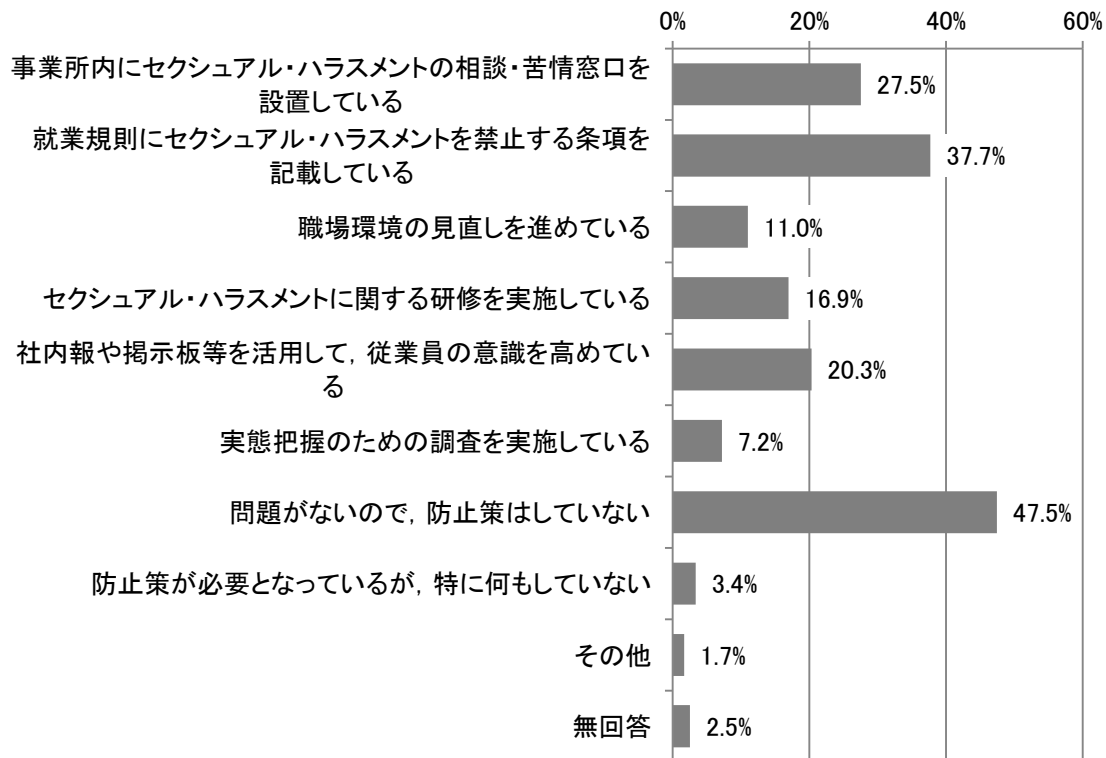


項目	回答数	構成比
労働条件・時間の明示	149	81.9%
就業規則の作成	108	59.3%
有給休暇	109	59.9%
教育訓練・研修	73	40.1%
福利厚生施設の利用	52	28.6%
健康診断	114	62.6%
育児休業制度	54	29.7%
介護休業制度	45	24.7%
雇用保険	125	68.7%
社会保険	107	58.8%
正規従業員への転換制度	83	45.6%
特になし	10	5.5%
その他	5	2.7%
無回答	4	2.2%
回答者数	182	
非該当	54	
合計	236	

【4 セクシュアル・ハラスメントについて】

問20 セクシュアル・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。

「問題がないので、防止策はしていない」が最も多く、47.5%となっています。次いで「就業規則にセクシュアル・ハラスメントを禁止する条項を記載している」が37.7%、「事業所内にセクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」が27.5%となっています。



項目	回答数	構成比
事業所内にセクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している	65	27.5%
就業規則にセクシュアル・ハラスメントを禁止する条項を記載している	89	37.7%
職場環境の見直しを進めている	26	11.0%
セクシュアル・ハラスメントに関する研修を実施している	40	16.9%
社内報や掲示板等を活用して、従業員の意識を高めている	48	20.3%
実態把握のための調査を実施している	17	7.2%
問題がないので、防止策はしていない	112	47.5%
防止策が必要となっているが、特に何もしていない	8	3.4%
その他	4	1.7%
無回答	6	2.5%
回答者数	236	

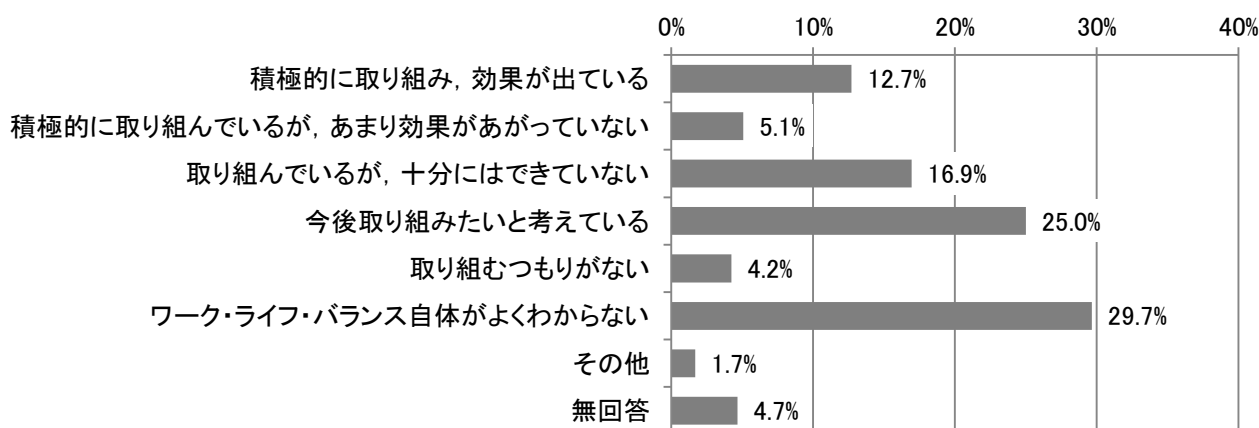
問 2 1 セクシュアル・ハラスメントを防止するために、今後取り組みたいと考えている
 ことがありますらご記入ください。

Ⅲ その他記述・自由記述に記載

【5 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について】

問 2 2 現在、貴事業所ではワーク・ライフ・バランスに関する取り組みを行っています
 か。この中から1つだけ選んでください。

「ワーク・ライフ・バランス自体がよくわからない」が最も多く、29.7%となっています。次いで「今後取り組みたいと考えている」が25.0%、「取り組んでいるが、十分にはできていない」が16.9%となっています。

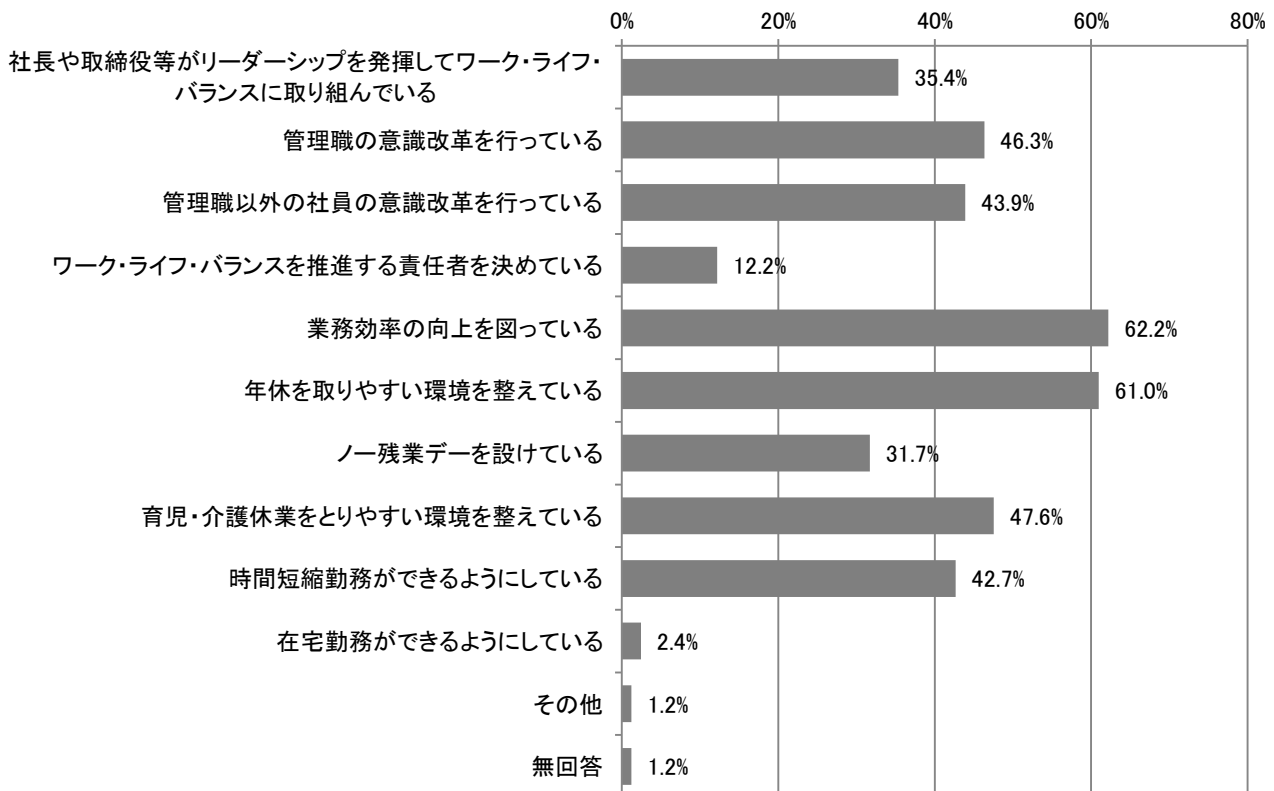


項目	回答数	構成比
積極的に取り組み、効果が出ている	30	12.7%
積極的に取り組んでいるが、あまり効果があがっていない	12	5.1%
取り組んでいるが、十分にはできていない	40	16.9%
今後取り組みたいと考えている	59	25.0%
取り組むつもりがない	10	4.2%
ワーク・ライフ・バランス自体がよくわからない	70	29.7%
その他	4	1.7%
無回答	11	4.7%
合計	236	100.0%

《問22で「1 積極的に取り組み、効果が出ている」「2 積極的に取り組んでいるが、あまり成果があがっていない」「3 取り組んでいるが、十分にはできていない」と回答した方にお伺いします。》

問22-1 現在、ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取り組みはどのようなものですか。あてはまるもの全てを選んでください。

「業務効率の向上を図っている」が最も多く62.2%，次いで「年休をとりやすい環境を整えている」が61.0%，「育児・介護休業をとりやすい環境を整えている」が47.6%となっています。

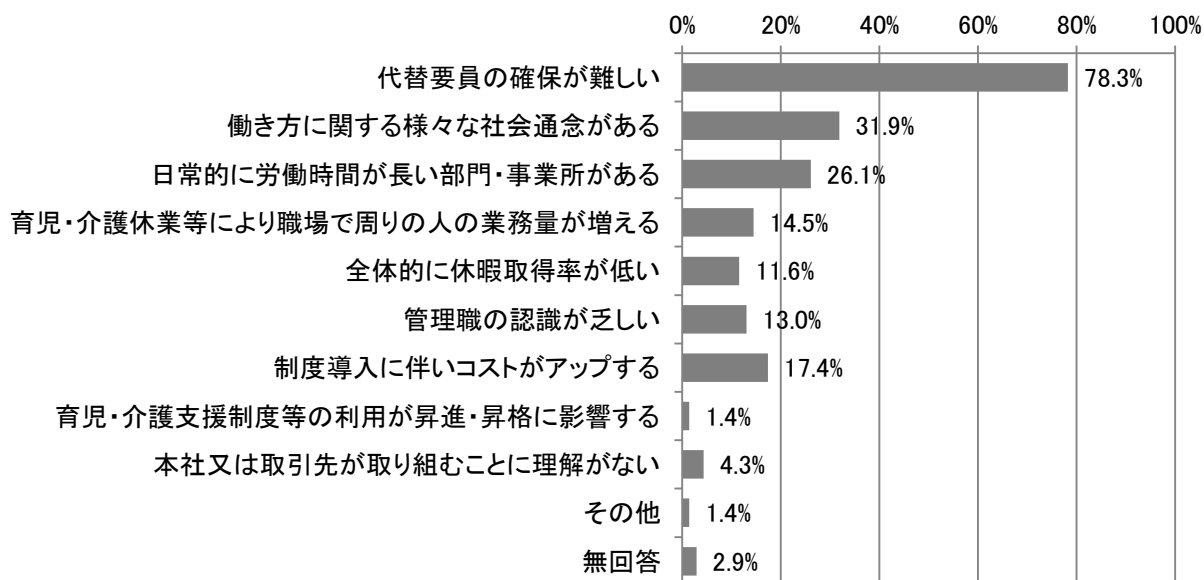


項目	回答数	構成比
社長や取締役等がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる	29	35.4%
管理職の意識改革を行っている	38	46.3%
管理職以外の社員の意識改革を行っている	36	43.9%
ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決めている	10	12.2%
業務効率の向上を図っている	51	62.2%
年休をとりやすい環境を整えている	50	61.0%
ノー残業デーを設けている	26	31.7%
育児・介護休業をとりやすい環境を整えている	39	47.6%
時間短縮勤務ができるようにしている	35	42.7%
在宅勤務ができるようにしている	2	2.4%
その他	1	1.2%
無回答	1	1.2%
回答者数	82	
非該当	154	
合計	236	

《問22で「4 今後取り組みたいと考えている」「5 取り組むつもりがない」と回答した方にお伺いします。》

問22-2 貴事業所においてワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題はなんですか。あてはまるもの全てを選んでください。

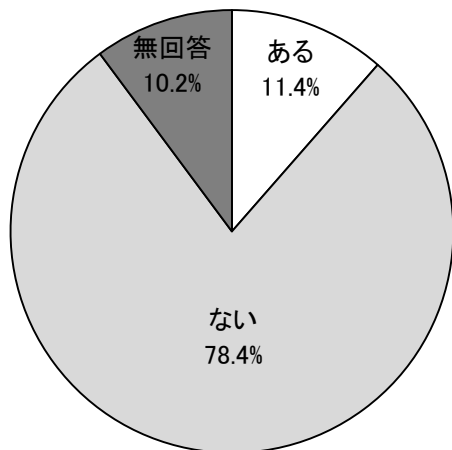
「代替要員の確保が難しい」が最も多く78.3%となっています。次いで「働き方に関する様々な社会通念がある」が31.9%、「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」が26.1%となっています。



項目	回答数	構成比
代替要員の確保が難しい	54	78.3%
働き方に関する様々な社会通念がある	22	31.9%
日常的に労働時間が長い部門・事業所がある	18	26.1%
育児・介護休業等により職場で周りの人の業務量が増える	10	14.5%
全体的に休暇取得率が低い	8	11.6%
管理職の認識が乏しい	9	13.0%
制度導入に伴いコストがアップする	12	17.4%
育児・介護支援制度等の利用が昇進・昇格に影響する	1	1.4%
本社又は取引先が取り組むことに理解がない	3	4.3%
その他	1	1.4%
無回答	2	2.9%
回答者数	69	
非該当	167	
合計	236	

問23 これまでに従業員や労働組合から、男女ともに仕事のしやすい環境を整えるために何らかの意見や提案、要望等を受けたことがありますか。

「ある」が11.4%、「ない」が78.4%となっています。



項目	度数	構成比
ある	27	11.4%
ない	185	78.4%
無回答	24	10.2%
合計	236	100.0%

《問23で「1 ある」と回答した方にお伺いします。》

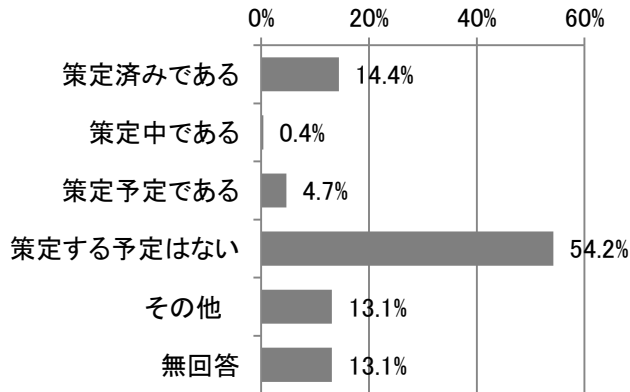
問23-1 要望はどのようなものでしたか。また、それに対してどのように対処しましたか。要望と対処についてそれぞれご記入ください。

Ⅲ その他記述・自由記述に記載

【6 女性活躍推進法について】

問24 貴事業所では、法律で規定されている事業主行動計画を策定していますか。

「策定する予定はない」が最も多く、54.2%となっています。次いで「策定済みである」が14.4%、「その他」「無回答」が13.1%となっています。



項目	回答数	構成比
策定済みである	34	14.4%
策定中である	1	0.4%
策定予定である	11	4.7%
策定する予定はない	128	54.2%
その他	31	13.1%
無回答	31	13.1%
合計	236	100.0%

Ⅲ その他記述・自由記述

問2 会社説明会のお知らせや資料の送付に際して、性別によって、時期や内容の異なる対応をすることがありますか。【その他】

- 資料送付なし
- 会社説明会などは行っていない
- 説明会などをしていない
- 期途中採用の為、新卒採用無し。
- 資料の送付をしていない
- 会社説明会、資料の送付ナシ
- お知らせや資料はありません

問7 今後、女性を管理職として登用するつもりはありますか。

《問7で「2 ない」と回答した方にお伺いします。》

問7-1 それはなぜですか。最も大きな理由を1つだけ選んでください。【その他】

- 事務員しかいない
- 管理職の制度がないため
- 店長（男性）の他は、パート、アルバイトであるため
- 管理職というよりリーダー的立場の人材はいる
- 工場ができて年数が少なく、正社員が少ない中で工場管理経験が少ない為
- 女性は全員パートの為
- 必要性を感じない
- 昭和時代をそのまま引きずっている会社だから。管理職についての女性は1人もおりません。
- パートのみです。
- 現在の所当業種には女性が少ないため。
- 女性向きの職種ではない。
- 適任者がいない
- 全員パート社員
- 従業員は1名のみのため

問8 女性従業員の結婚、出産、共働き等に際して、配置換えや退職勧告等をする可能性がありますか。【その他】

- 勤務する業務内容により配属変更あり。
- よく話し合う
- 男性しか採用していない
- やむを得ない配置換えはある
- 本人の希望による
- 場合によっては。
- 仕事の作業内容によって。
- 出産・結婚等の発生がいままでない。
- 配置換えはある。
- 退職勧告はない

問 1 2 貴事業所では、男女雇用機会均等法に定められているポジティブアクション（男女間の格差を解消し、女性労働者の能力発揮促進のために企業が積極的に取り組むこと）について何らかの措置をしていますか。あてはまるもの全てを選んでください。【その他】

- 男女の区別をしたことがない
- 認可保育園を設置し、働き続けられるよう配慮している。
- 女性が多い職場なので、結婚、出産、育児に関しては配慮をしている。
- 元より女性の多い職場の為、会議、研修等は以前より参加している。
- 女性の多い職場である
- 平等に考えているため、特に女性職員に対しとかはない
- 男性職員の雇用なし
- 女性中心の職場である
- 当初から男女間では平等としている
- 適材適所
- 元々男女間の格差を設けない経営方針できているので、今さら格差の解消の必要がない
- 製造業なので技術者希望の女性が少ない
- 全員女性はパートの為上記に該当無し
- 少人数のため、男女はあまり考えたことがない。
- 現在は男子がいない。
- 幼稚園と言う保育教諭の多い職場であるため。
- 以前から均等に実施してる。
- 全てにおいて男女平等になっている。
- 女性社員対象の研修
- 従前より男女差はなく、女性のいない部署や女性未参加のものがなかった。

問 1 3 - 2 育児休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。【その他】

- 休業制ではなく復帰できるタイミングで2人復帰した。
- 退職するから
- 高齢者採用のため

問 1 4 子育てと仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。【その他】

- パート、アルバイト希望時間でシフトする。
- 時間短縮制度（3才まで）
- 勤務月数を減ずる（5日→4日）
- 自己ワークスケジュールを立て無理のない働き方をしている
- 子育て支援休暇や看護休暇の充実
- 看護休暇の付与
- 個人の都合に合わせて休みが取りやすい
- 前例はありませんが少人数の会社故、1は導入されると思います。
- 対象者がいない
- 子の看護休暇（有休）小6年まで、一人年間6日付与している。

- 1～8のいずれもないが本人が希望した場合は対応している。
- 夜勤・早/遅勤をなくし、日勤のみとする。
- 子の看護休暇の取得。

問15 育児休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だと思えますか。2つ以内で選んでください。【その他】

- 子どもをあずけやすくするように。
- 特に考えていなく対象者もいなかった。男性でも考えないとは思いますが
- 保育所、幼稚園の充実・当社で現実休業の期間も終わりに近づき、保育所への入所もできず困っているものがある。・育児休業と雇用促進の矛盾。・休ませれば良いというものではないだろう。子どもを預けて働きたい、という要望がある。
- 何でもかんでも法律で義務付けられたら、そもそもブラックなんで存在しないよね。というわけで1の提案を義務付け、守らなかった会社は何らかの絶対的処罰を受けるがいいと思います。
- 子どもは5才くらいまで母親が育てる（手元において）

問16-2 介護休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われませんか。

- 家族や兄弟姉妹等親戚に介護する人がいたり、自分の休みを利用出来る範囲で行えているから。
- 勤務時間内の外出、休暇などで調整できる範囲だから。

問17 介護と仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。【その他】

- その間だけ正社員から非常勤になって仕事を続けている。本人も希望している。
- 該当者がいない
- 振替勤務など必要な時に休暇が取れる様弾力的に対応している
- まだ申請者がいないので希望通りにしてあげたい
- 残業（所定外労働）の制限、介護休暇の付与
- 個人の都合に合わせて休みが取りやすい
- 介護休暇（有休）1人年間5日付与している。
- 夜勤・早/遅勤をなくし、日勤のみとする。
- 介護休暇の取得

問18 介護休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だと思えますか。2つ以内で選んでください。【その他】

- 介護施設の充実が急務

問19-2 パートタイマーに対して、実施している制度や保障しているもの全てを選んでください。【その他】

- 出勤日、就業時間の自由
- 昇給
- 従業員親睦食事会、年数回開催

問20 セクシュアル・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てを選んでください。【その他】

- 不信な又は不和な所を見た場合はすぐに報告するようにしている
- 女性のためなし
- 社内研修において法令厳守マニュアルの確認をしている。法令厳守マニュアルに記載されている。

**問 2 1 セクシュアル・ハラスメントを防止するために、今後取り組みたいと考えている
 ことがありましたらご記入ください。**

- セクハラだけでなく、他のハラスメント全般と法令研修、既に管理職には実施したので全社員に拡大実施。
- 世代ごとに感じ方が異なる為、お互い価値観を理解してもらうように研修会や会議又個別に指導、教育している
- 今までに前例はないので、今後も継続して取り組む。
- 特に問題がないため、考えていない。
- 定める内容をよく検討し、職場で意識を高めたい。
- 現時点では特に無し
- ポスター掲示
- 「個」の尊重は折にふれ、意識づけしている。
- 性別に関係なく、また上下の関係もない。1人の人間として相手を尊重し、対等に接する様指導し、心がけている。
- 職員に対する研修の充実
- 社内研修を継続することによる意識の徹底。
- どんな事でも上司に相談
- 従業員との密なコミュニケーション計い、未然に防止を計る。
- 管理職への研修強化。女性管理職の登用。女性相談窓口の設置。

問 2 2 現在、貴事業所ではワーク・ライフ・バランスに関する取り組みを行っていますか。この中から1つだけ選んでください。【その他】

- 常に良く努力をしている
- グループ会社で検討中
- 取り組むより事前に有休取得・育児休暇取得など、とりやすい環境にしているので、現時点で特に問題はないと考えている。

問 2 2 - 1 現在、ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取り組みはどのようなものですか。あてはまるもの全てを選んでください。【その他】

- 適切な人事配置による負担軽減。

問 2 2 - 2 貴事業所においてワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題はなんですか。あてはまるもの全てを選んでください。【その他】

- 本人たちがやりたいことを見つけること。

問 2 3 - 1 要望はどのようなものでしたか。また、それに対してどのように対処しましたか。要望と対処についてそれぞれご記入ください。

【要望⇒対処】

■全職員をいくつかのグループに分けて、それぞれ点検、工夫、対処等、解決策をとっている

⇒未記入

■休憩時間の取り方について

⇒全員が平等に取れる様、タイムスケジュールを変更し対応した

■業務方法の改善

⇒職場懇談会等にて意見交換して改善している

■年1回アンケートを行っている。その結果については冊子にて配付される。

⇒未記入

■育児に際し、早退、遅刻などを認める

⇒未記入

■制服の支給・作業環境（冷暖房の完備）

⇒いずれもしました。

■従業員からの要望（言いづらい）というよりは、経営者側から●●（労働時間）に対し、どのような取り組みをすれば●●化が可能となるか？話し合いの機会は増やしています。

⇒人材（人財）の増員・作業内容の見直し、人員配置の見直し・●●企業への要望申し入れ

■施設の改善

⇒室外トイレの設置

■保育所の設置

⇒費用的なこともあり、即時対応はできない

■労働時間（残業）の削減

⇒雇用促進を進める

■1. 保育園の迎えのため退社時間を一時間早めてほしい。2. 残業時間が多いので減らして欲しい。

⇒1. 希望の者の退社時間を早めた。2. 人材を増し残業時間を減らした。

■半日有給休暇取得可能日数の増大

⇒増大は行わない。ただし通院・介護・育児などの理由により診断書等の提出を条件に勤怠の最終判断者が理由を判断して増大を許可する。

■残業時間の短縮

⇒早帰り日の実施など

■休暇制度の充実

⇒職員の要望等確認し、規定の変更により働き方が柔軟になるよう取り組む。

■正社員への転換措置の推進

⇒検討中

■短時間労働での契約。作業現場の空調投資

⇒対応済み

■休日の増加

⇒通常の休日（夏期休暇 8/13～16）及、年末年始休暇 12/29～1/4）以外にフレックス休暇及、誕生日の月の休暇を各一日ずつ取得出来る。

■対人関係改善

⇒都度個人面談実施

■①業務の効率化を図ってほしい。②育休復帰後の不規則勤務を無くしてもらいたい。

⇒①職員間の話し合いを定期的を実施し、対応している。②復帰後1ヶ月を超えた以降は無くすことはできないため、勤務軽減することで解決。

■職種による賞与格差を無くしてほしい。

⇒解消済み

■店舗への更衣室の設置。

⇒新店舗改築時に設置

■祝日がある週の土曜日について、基本的に出社日になっているが休日にして欲しい。

⇒業務量や賃金のバランスに影響が出るため見送り。

問24 貴事業所では、法律で規定されている事業主行動計画を策定していますか？

■過去に女性に機会を与えても断って来る

■本部で作成するので店ではわからない

■小規模事業所

■未定

■理解不足でしたので、内容を良く勉強の上、検討致します。

■100人以下の従業員のため策定なし

■グループ会社で検討中

■検討準備中

■従業員の少ない会社ですが勉強して、女性の活躍できる職場にしたいと思います。

■従業員が少ないが研究中

■現在相談している

■詳しい内容がわかりませんが、上記の内容が策定対象であれば、当社は策定対象外であると思います。

■20人以下のため。

■女性を特定していないが、事業所の行動計画は作成している。

■300人以下の為、行っていない。

F1 業種は

■医療関係

■宗教法人

■社会福祉事業

■土地建物の管理

■保育所（園）

■教育

■幼稚園

■請負業

■清掃業務

■派遣業

■複合サービス業

（自由記述）男女共同参画社会の実現に向けて、今、何が必要だと思いますか。ご意見、ご要望、まちづくりのアイデアなどがありましたら、自由にご記入ください。

■人間百人一首様、能力もしかり、あこがれの職種に適応できる能力があれば問題ないが、能力がない者が問題となる。その様な者に対しては他の適応対応可能な職種の移行が出来る様な能力の開発が必要なのではないでしょうか。

■男性が介護の世界で十分に家族を養っていきけるだけの収入の確保。女性中心の職業から平等にするには前途のことが重要であると考えます。

■10年くらい前に男女共同参画委員会に出席したことがあります。時間のある方で、現役で働いている人の意見を聞くのがむずかしかった印象です。（現役を離れた女性が多かったです）最初に男女共同参画の定義がわからないと記入がむずかしい部分があるのではと思います。

- 子どもが大切にされる社会（自主性と自主性が育まれる話を聞いてもらえる環境）それには、女性が働きやすい職場、安心して預けられる保育園幼稚園、そして保育士教諭の過酷な労働をなくすなどどれも繋がっていると思います。根本的な見直しを国に求めることが大切だと思います。
- 啓発のためにポスターがあれば、従業員休憩室に掲示したいと思う。
- 行政は民間に制度を押し付けるばかりで、自分たちの事は後回し。まずは自分たちからなのでは！？
- 政策は市の議員、職員の仕事ではないか現場の声を聞くなどという机に座って仕事できるか、現場にでろ。事業所の現実を認識しろ。他人の頭を利用しようとしているように思える。怠慢ではないか。この設問に理解し難いところもある。この件だけでなく、市民の声を聞くなどと言って、自分達の仕事を他人に求めてやしないか。市長への提言：市議、市の職員に対して、毎年担当部署に関する改善論文提出を義務としろ。そして査定に反映させろ。
- 男女を問わず個を大切にできる人を管理職に登用したり、そういう意識の高い企業や団体に補助金を出すなどの目に見える優遇措置も設けるなど。
- パートタイマーとして103万円以上の収入を望まない女性が多い。夫の扶養という制度が良くないのではないかと思う。商店の妻は国民年金の制度に入っている様にサラリーマンの妻も免除されず国民年金制度に入るようにしたほうが良いのでは？収入の上限を考えず働きたい女性はたくさんいるように思う。税金の控除の方法が今の時代に合っていないと思います。そのために力を存分に発揮できていない女性たくさんいると思います。
- 子育ての女性が勤務できやすい様に教育費が世界に比して高すぎ。又国の支援が少なすぎる。教育は個人で（都合の良い時だけ使う”自己責任”子どもは国の宝なんて言葉遊びだけかと思ってしまう）
- 育児・介護等に関して今日現在では、女性が行うものという意識が根強いと思われます。当社においても、育児休業は産休の続きで取りやすいが（女性が）男性はなかなか難しいです。介護においてはなおさらだと思います。もはや国をあげて、半強制的に働きかけないと厳しいかと思われます。ただ、全体的に言える事ですが、中小企業は人材をギリギリの人数でやっている所がほとんどと思われるので、免税・簡単に申請支給可能な支援金等の優遇措置が必要だと思います。拙い文章で失礼いたします。
- 男女問わず介護職に参加して頂けるコミュニティーワーク。石岡地区に限らず…介護の手が少なくなっている。介護を必要な市民に…手が届かない苦しさがある。ボランティア…地域でのネットワーク、相談業務を早くすすめて頂きたい。※現場は今後どうしたら良いか…考えてしまう。
- 私は女ですが女は感情的な生き物だし、結婚して子どもを産み税金をしっかりと納められる様な立派な成人になるまで子育てしたほうが良いと思います。私は結婚もしませんし子どもを産む予定もありませんが。母を見てそう思いました。その代わりに男性には頑張って外に出てもらいたいです。男女格差を無くすなんてムリでしょ。働きたい人は働けばいいと思うけど、全てを手に入れるなんて不可能だよ。
- 性別による能力の差はありません。
- 代替要員確保のための制度の整備。補助金制度の整備。
- 必ずしもまじめに仕事にとりくんでいるか考えると難しい面があると思います。特に女性は仕事をするのか、作業をするのかの区別でだいぶ能力がちがってくるので、全体的に質の向上を求めます。
- 男女共同参画社会を実現する為には、まずは税制改革を行うべきだと思います。扶養控除や各企業の家族手当等の見直しが進む事で変化は進むと思います。ライフバランスについては、企業よりも個人の考え方や行動を変える中で高校・大学での仕事への教育も必要だと思います。「お金が一番でなく仕事よろこびとは？」
- 労働条件の抜本的な見直し（法改正）。働きやすい環境作りが重要と考えます。

石岡市男女共同参画に関する事業所意識調査
調査票

1 雇用や組織形態について

問1 今年度の新入社員（従業員）の性別内訳はどのようになっていますか。

1 全員女性	2 女性の方が多い	3 男女ほぼ同数
4 男性の方が多い	5 全員男性	6 今年度は採用しなかった

問2 会社説明会のお知らせや資料の送付に際して、性別によって、時期や内容の異なる対応をすることがありますか。

1 全くない	2 少しある
3 かなりある	4 その他（ ）

問3 従業員のうち、女性はどのくらいいますか。

1 全員女性	2 半数より多い	3 ほぼ半数
4 半数より少ない	5 全くいない	

問4 女性の役員はいますか。

1 いる	2 いない
------	-------

問5 管理職の中で女性が占める割合はどのくらいですか。

1 すべて女性	2 50%以上	3 30%以上50%未満
4 10%以上30%未満	5 10%未満	6 全くいない

問6 女性管理職は多い方だと思いますか。

1 多いと思う	2 どちらかというど多いと思う
3 どちらかというど少ないと思う	4 全くいない

問7 今後、女性を管理職として登用するつもりはありますか。

1 ある	2 ない
------	------

（問7で「2 ない」と回答した方にお聞いします。）

問7-1 それはなぜですか。最も大きな理由を1つだけ記入してください。

（ご記入にあたってのお願い）

1 回答の方法は…

原則として回答記入欄の中であてはまる番号を○で選んで下さい。お答えは設問ごとに（○は1つ）（○は2つまで）などと指定されていますので、設問をよくお読みになってご記入ください。また、「その他」を選択された場合は、具体的内容を（ ）内に記入ください。

2 記入が終わったら…

無記入のまま、同封の返信用封筒に入れて、12月2日（金）までにポストへ投入してください。（切手は不用です）

3 この調査に関するお問い合わせは…

石岡市役所 市民公室 政策企画課 男女共同参画担当
〒315-8640 石岡市石岡一丁目1番地1
電話 0299-23-1111（内線 224・226）
電子メール kikaku@cityyshitoka.lg.jp

1	仕事と家庭の両立がむずかしいから
2	女性を管理職にする制度が十分ではないから
3	女性には昇進・昇格するためのスキルを身につける機会が少ないから
4	管理職を希望する女性が少ないから
5	職場の中に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから
6	社会的に女性管理職を受け入れない雰囲気があるから
7	その他()

問8 女性従業員の結婚、出産、共働き等に際して、配置換えや退職勧告等をすることがありますか。

1	ある	2	社内結婚の場合のみある
3	ない	4	その他()

問9 社員の1人当たりの1ヶ月の平均残業時間はどの程度ですか。

1	0時間	2	1時間以上10時間未満
3	10時間以上20時間未満	4	20時間以上30時間未満
5	30時間以上40時間未満	6	40時間以上50時間未満
7	50時間以上100時間未満	8	100時間以上

問10 結婚、出産、育児、または介護に際して退職した従業員はいますか。また、いる場合はどのケースが多いですか。

1	いる・結婚に際して	2	いる・妊娠、出産に際して	5	いない
3	いる・育児に際して	4	いる・介護に際して		

(問10で「1 いる・結婚に際して」、「2 いる・妊娠、出産に際して」、「3 いる・育児に際して」、「4 いる・介護に際して」と回答した方にお伺いします。)

問10-1 退職した従業員の性別は、男女どちらが多いですか。

1	女性	2	男性	3	どちらとも同じくらい
---	----	---	----	---	------------

問11 以下のような項目で、男女の取り扱いの状況は、均等になっていますか。それぞれ1.2ずつ選んでください。

(1) 昇進	な さ く て い る	な さ く て い る	な さ く て い る	な さ く て い ない
(2) 採用	1	2	2	3
	1	2	2	3

(3) 配置		1	2	3
(4) 賞与		1	2	3
(5) 昇進 (管理職への登用機会など)		1	2	3
(6) 時間外・休日労働		1	2	3
(7) 教育・研修		1	2	3
(8) 福利厚生		1	2	3
(9) 定年の年齢		1	2	3

問12 貴事業所では、男女雇用機会均等法に定められているポジティブアクション(男女間の格差を解消し、女性労働者の能力発揮促進のために企業が積極的に取り組むこと)について何らかの措置をしていますが、あてはまるものを全て選んでください。

1	女性がいらない部署や業務に、積極的に女性を配置する
2	女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる
3	管理職に対して、女性の活用についての研修を行う
4	昇進・昇格に関して女性に配慮した措置がある
5	賞与・採用に関して女性に配慮した措置がある
6	従業員全体に対して男女雇用機会均等法に関する研修を行い、意識改革を促す
7	特に配慮していない
8	その他()

2 育児休業制度・介護休業制度について

● 育児・介護休業法の改正について

改正育児・介護休業法が平成22年6月30日に施行されました。主な内容は次のとおりです。
 (ただし、年間100人以下の労働者を雇用する事業主に限っては、「短時間勤務制度の義務化」、「所定外労働(残業)の免除の制度」及び「介護休業の制度化」について、平成24年6月30日まで運用が認められています。) 詳細は、厚生労働省または東京労働局のHPをご覧ください。

【概要】

- ① 3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けることを事業主の責務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- ② 父母がともに育児を取得する場合は、1歳2ヶ月(改正前1歳)までの間に、1年間育児休業を取得可能とする。(NAT・ママ育児プラス)
- ③ 父親が出産後3週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- ④ 配偶者が専業主婦(夫)であれば、育児休業の取得不可とすることができ制度を廃止する。
- ⑤ 介護のための短時間の休暇制度の創設。

① 育児休業制度について

問 13 これまでに、育児休業制度を利用した従業員はいますか。

1	いる・女性	2	いる・男性	3	どちらもない	4	全くない
---	-------	---	-------	---	--------	---	------

《問 13で「1 いる・女性」「2 いる・男性」「3 どちらもない」と回答した方にお問いします。》

問 13-1 育児休業制度を利用したあと、継続雇用した従業員はいますか。

1	ほとんどが復帰している	2	半割程度は復帰している
3	復帰した従業員はいない		

《問 13で「4 全くない」と回答した方にお問いします。》

問 13-2 育児休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。

1	該当者がいなかったから
2	出産に際して該当者またはその配偶者が退職したから
3	保身所・両親等、他に子どもの世帯をしてくれる人がいたから
4	該当者の配偶者が育児休業を取得したから
5	制度を利用しにくい雰囲気があるから
6	その他 ()

問 14 子育てと仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。あてはまるものを全てを選んでください。

1	フレックスタイム制度の導入	2	妊娠中、育児中の勤務時間の短縮
3	育児休業期間の延長	4	始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ
5	残業(所定外労働)の免除	6	就業場所の変更
7	育児休業中の収入補てん	8	事業所内保育所の整備
9	1～8のいずれもない		

[その他具体的な取り組みがあればご記入ください。]

問 15 育児休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だとお考えですか。2つ以内で選んでください。

1	育児休業を男女それぞれが取得するように法律で義務づける
2	育児休業取得者がいる事業所の取組面などの推進支援を行う
3	育児休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度
4	育児休業制度に関する広報や周知を徹底する
5	休業中の所得保障をより充実させる
6	他にない
6	その他 ()

② 介護休業制度について

問 16 これまでに、介護休業制度を利用した従業員はいますか。

1	いる・女性	2	いる・男性	3	どちらもない	4	全くない
---	-------	---	-------	---	--------	---	------

《問 16で「1 いる・女性」「2 いる・男性」「3 どちらもない」と回答した方にお問いします。》

問 16-1 介護休業制度を利用したあと、継続雇用した従業員はいますか。

1	ほとんどが復帰している	2	半割程度は復帰している
3	復帰した従業員はいない		

《問 16で「4 全くない」と回答した方にお問いします。》

問 16-2 介護休業制度を利用した従業員がいないのは、なぜだと思われますか。

1	該当者がいなかったから
2	介護に際して該当者またはその配偶者が退職したから
3	他に要介護者の世帯をしてくれる人がいたから
4	該当者の配偶者が介護休業を取得したから
5	制度を利用しにくい雰囲気があるから
6	その他 ()

問 17 介護と仕事が両立できるよう、実施していることはありますか。あてはまるものを全てを選んでください。

1	フレックスタイム制度の導入	2	介護中の勤務時間の短縮
3	介護休業期間の延長	4	始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ
5	残業（所定外労働）の免除	6	深夜残業の制限
7	介護休業中の収入補てん	8	1～7のいずれもない
<input type="checkbox"/> その他具体的な取組みがあればお記入ください			

問 18 介護休業制度を男女ともに利用しやすくするために、行政がすべきことは何だと感じますか。2つ以内で選んでください。

1	介護休業取得者がいる事業者の税制優遇などの優遇措置を行う
2	介護休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度
3	介護休業制度に関する広報や周知を徹底する
4	休業中の所得原簿をより充実させる
5	特になし
6	その他（ ）

3 パートタイマーについて

問 19 パートタイマーを雇用していますか。

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

(問 19で「1 はい」と回答した方にお問います。)

問 19-1 パートタイマー全体のうち、女性は何のくらいいますか。

1	全員女性	2	半数より多い	3	ほぼ半数
4	半数より少ない	5	全くいない		

(問 19で「1 はい」と回答した方にお問います。)

問 19-2 パートタイマーに対して、実施している制度や保障しているもの全てを記入してください。

1	労働条件・時間の明示	2	就業補助の作成
3	有給休暇	4	教育訓練・研修
5	福利厚生施設の利用	6	健康診断
7	育児休業制度	8	介護休業制度
9	雇用保険	10	社会保険
11	正期従業員への転換制度	12	特になし
13	その他（ ）		

4 セクシュアル・ハラスメントについて

問 20 セクシュアル・ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか、あてはまるものを全て選んでください。

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1 事業所にセクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口を配置している | |
| 2 就業規則にセクシュアル・ハラスメントを禁止する条項を記載している | |
| 3 関連事項の啓発しを掲載している | |
| 4 セクシュアル・ハラスメントに関する研修を実施している | |
| 5 社内報や掲示板等を利用して、従業員の間接的啓蒙を行っている | |
| 6 相談対応のための調査を実施している | |
| 7 問題がないので、防止策はしていない | |
| 8 防止策が必要となっているが、特に向ちしていない | |
| 9 その他 () | |

問 21 セクシュアル・ハラスメントを防止するために、今後取り組みたいと考えていることがありましたらご記入ください。

5 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

問 22 現在、貴社ではワーク・ライフ・バランスに関する取り組みを行っていますか、この中から1つだけ選んでください。

- | | |
|------------------------------|-----------------------|
| 1 積極的に取り組み、効果が出ている | |
| 2 積極的に取り組んでいるが、あまり効果があがっていない | |
| 3 取り組んでいるが、十分にはできていない | |
| 4 今後取り組みたいと考えている | → 問 22-2 に
お進みください |
| 5 取り組みつもりがない | |
| 6 ワーク・ライフ・バランス自体がよくわからない | |
| 7 その他 () | → 問 23 にお進みください |

（問 22 で「1 積極的に取り組み、効果が出ている」「2 積極的に取り組んでいるが、あまり効果があがっていない」「3 取り組んでいるが、十分にはできていない」と回答した方にお伺いします。）

問 22-1 現在、ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取り組みはどのようなものですか、あてはまるものを全て選んでください。

- | | |
|--|--|
| 1 社長や取締役等がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる | |
| 2 管理職の意識改革を行っている | |
| 3 管理職以外の社員の意識改革を行っている | |
| 4 ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決めている | |
| 5 業務効率の向上を図っている | |
| 6 年休を取りやすい環境を整えている | |
| 7 ノー残業アワーを設けている | |
| 8 育児・介護休業とよりやすい環境を整えている | |
| 9 時間外労働削減ができるようにしている | |
| 10 在宅勤務ができるようにしている | |
| 11 その他 () | |

ワーク・ライフ・バランスとは？

ワーク・ライフ・バランスとは、「国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、中年以降といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」を指すことと定義されています。

※内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進」より

《問 22 で「4 今後取り組みたいと考えている」「5 取り組むつもりがない」と回答した方にお伺いします。》

問 22-2 貴社においてワーク・ライフ・バランスに取り組みうるうえでの課題はなんですか。あてはまるものを全てを選んでください。

1	代担要員の確保が難しい
2	働き方に関する様々な社会運動がある
3	日業的に労働時間が長い部門・事業所がある
4	育児・介護休業等により職場で周りの人の業務量が増える
5	全体的に件数取得率が低い
6	管理職の経験が乏しい
7	制度導入に伴いコストがアップする
8	育児・介護と業務制度等の利用が異進・異格に影響する
9	本社は取引先が取り組むことに理解がない
10	その他 ()

問 23 これまでに従業員や労働組合から、男女ともに仕事のしやすい環境を整えるために何らかの意見や提案、要望等を受けたことがありますか。

1	ある	2	ない
---	----	---	----

《問 23 で「1 ある」と回答した方にお伺いします。》

問 23-1 要望はどのようなものでしたか。また、それに対してどのような対応しましたか。要望と対応についてそれぞれ記入ください。

【要望】	
【対応】	

6 女性活躍推進法について

女性活躍推進法とは？

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）は、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる働きようを整備するために制定された法律です。

28 年 4 月より従業員 301 人以上の規模の企業は、女性目標を盛り込んだ行動計画の作成と公表が義務付けられます。また、すべての地方自治体に対しても行動計画の策定と公表が義務付けられています。

問 24 貴事業所では、法律で規定されている事業主行動計画を策定していますか？

1	策定済みである
2	策定中である。(月頃公表予定)
3	策定予定である。(月頃公表予定)
4	策定する予定はない
5	その他 ()

最後に、貴事業所のことについてお伺いします。
 恐縮ですが、お答えを整理するのにも必要となりますので、ご協力ください。

F 1 業種は

1	製造業（研究部門を除く）	2	建設業
3	運輸・通信業	4	卸売・小売業・飲食店
5	金融・保険業	6	不動産業
7	サービス業	8	研究所・研究機関その他の研究部門
9	その他（ ）		

F 2 従業員規模は

1	1～29人	2	30～99人	3	100～299人
4	300～999人	5	1,000人以上		

質問については以上です。男女共同参画社会の実現に向けて、今、何が必要だと思えますか、ご意見、まちづくりのアイデアなどがございましたら、自由にご記入ください。

（自由記述欄）

これですべての調査は終了です。ご協力ありがとうございました。

石岡市男女共同参画に関する事業所意識調査 報告書

平成 29 年 1 月

石岡市役所 市長公室 政策企画課 男女共同参画担当

〒315-8640 茨城県石岡市石岡一丁目 1 番地 1

電話番号 0299-23-1111

URL; <https://www.city.ishioka.lg.jp>
