

### 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名のためのため

**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無いと考えている。

**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る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、何が重要だと思いますか。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のよろこびとは？」
- 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。