

庄原市男女共同参画アンケート結果

～ワークライフバランスへの取組及び女性の登用に
関するアンケート～

平成26年3月
庄原市女性児童課

目 次

アンケートの実施について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

回答者の内訳

1 従業員について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

2 男女の雇用と女性の登用状況について・・・・・・・・・・ 4

3 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について・・・・・・・・ 8

4 育児休業制度および介護休業制度の整備状況について・・・・・・・・ 11

5 育児休業制度の運用状況について・・・・・・・・・・・・・・・・ 13

6 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画について・・・・・・・・ 16

7 自由意見・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17

<資料>調査票

■アンケートの実施について

庄原市における、男女共同参画に関する現状と市民意識や行政に対する要望を把握し、今後の事業に反映していくため、アンケートを実施しました。

なお、庄原市男女共同参画プランにおいて「テーマや対象者を変えながら毎年アンケートを実施する」ことを明記しています。

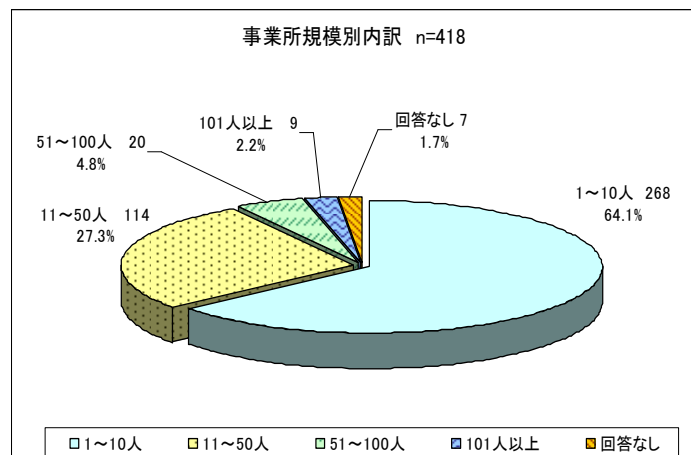
■調査の概要

- (1) 調査対象 庄原市で事業を行う 2,194 事業所
(平成 24 年度経済センサス活動調査名簿およびタウンページ官公庁のページより全事業所)
- (2) 調査基準日 平成 25 年 10 月 1 日
- (3) 調査方法 郵送による配布及び回収
- (4) 回収数(率) 580(26.4%) (うち「従業員なし」「廃業」162)
- (5) 有効回答数(率) 418(19.1%)
- (6) 注意事項 各回答の内訳は四捨五入しているため、合計が 100%にならないことがあります。また、複数回答の設問では、合計が 100%になりません。
前回の平成 20 年度調査 (H21.2) は、無作為抽出による市内 1000 事業所を対象としているため、比較の際には注意が必要です。
※ 各グラフ表中の「n」は各設問の回答数を示します。
※ 広島県データ：平成 25 年度広島県職場環境実態調査より

■回答者の内訳

■事業所規模

従業員数	事業所数	割合
1～10 人	268	64.1%
11～50 人	114	27.3%
51～100 人	20	4.8%
101 人以上	9	2.2%
回答なし	7	1.7%
合計	418	100.0%

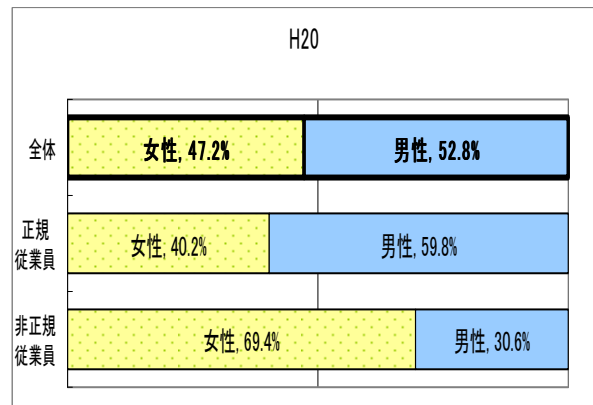
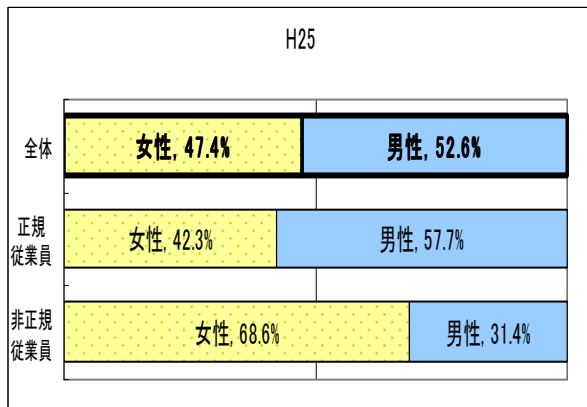


■業務区分

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	回答なし	合計
農業	林業	漁業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	教育・学習支援業	複合サービス業	(他に分類されないもの)	公務	(他に分類されないもの)	
7	5	0	3	45	39	5	2	11	54	20	2	15	60	8	8	88	34	12	418

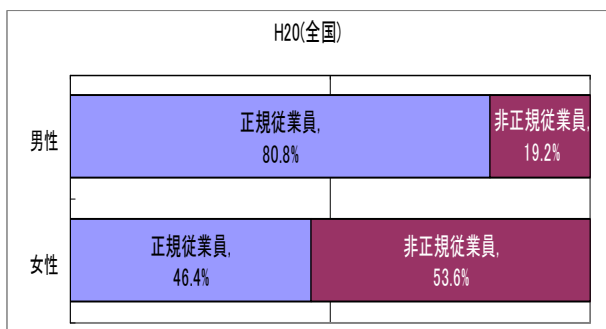
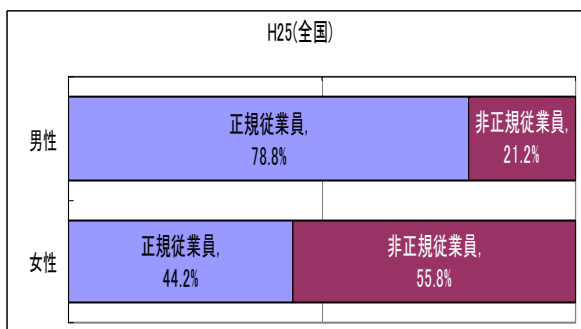
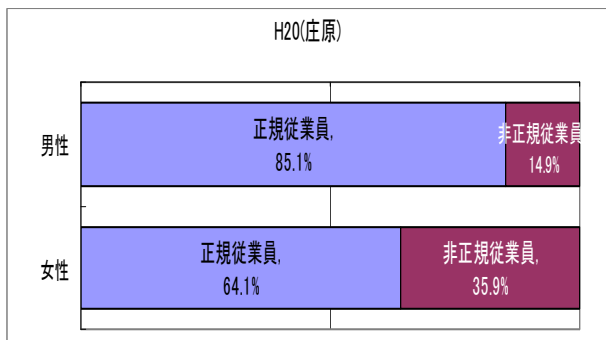
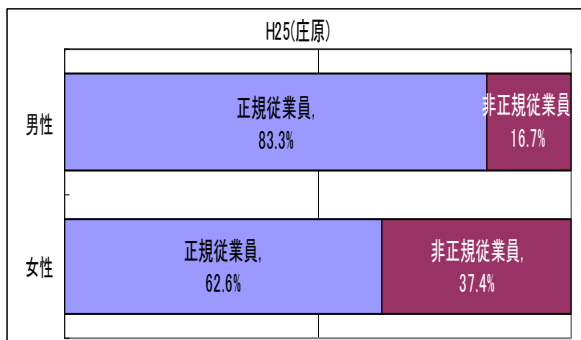
1 従業員について

■男女比



従業員の男女比は、平成 20 年度調査 (H21.2) とほぼ変わらず、男性がやや多いがほぼ半々である。雇用形態別に見ると、正規従業員は男性が 6 割弱と多く、非正規従業員は 6 割強と女性の割合が多い。

■雇用形態

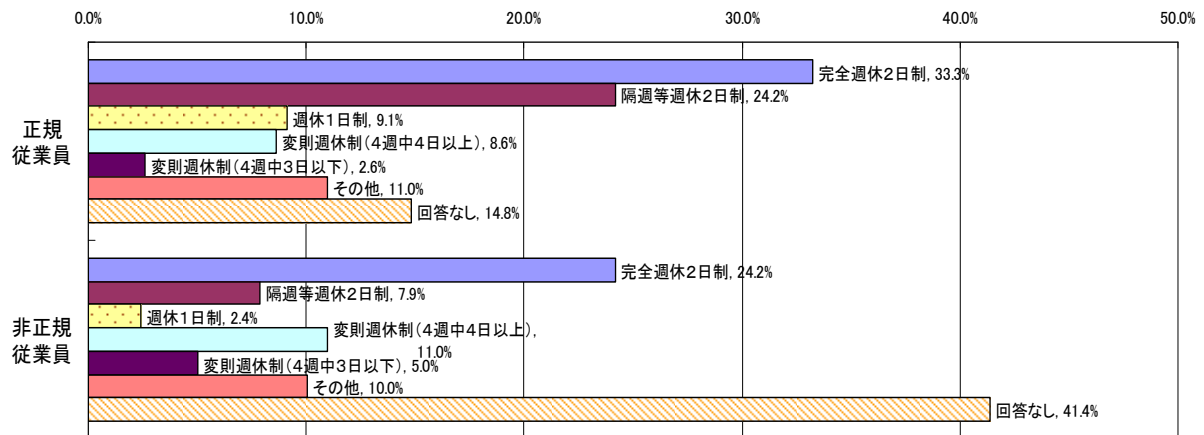


※全国 of データ：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」より

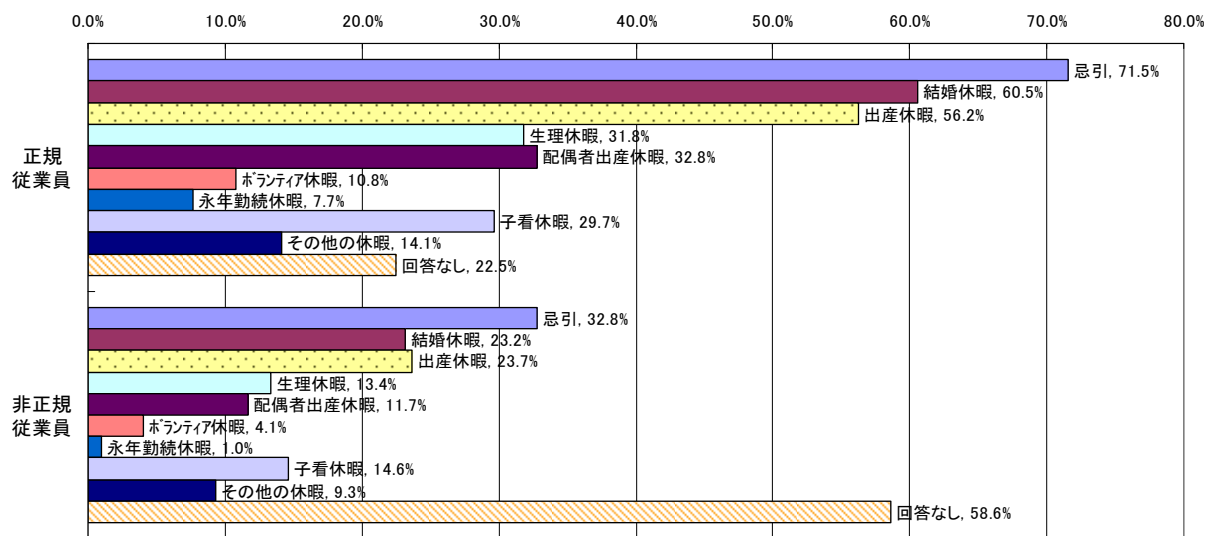
男女の雇用形態比については、平成 20 年度調査 (H21.2) とあまり変わらず、正規従業員の割合が、男性が 8 割以上であるのに対し、女性は 6 割強である。また、全国同様、非正規従業員の割合が男女とも増加傾向にある。

■雇用形態別 休日および特別休暇制度適用状況

<休日>



<休暇>



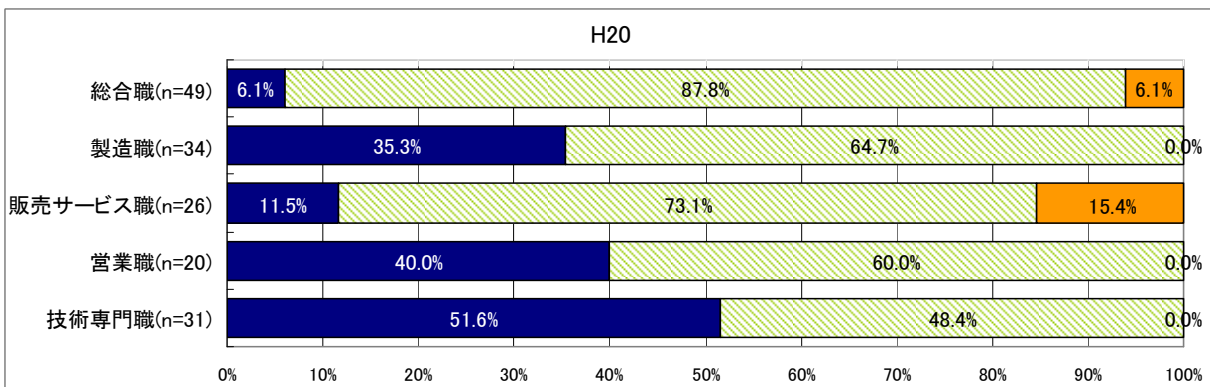
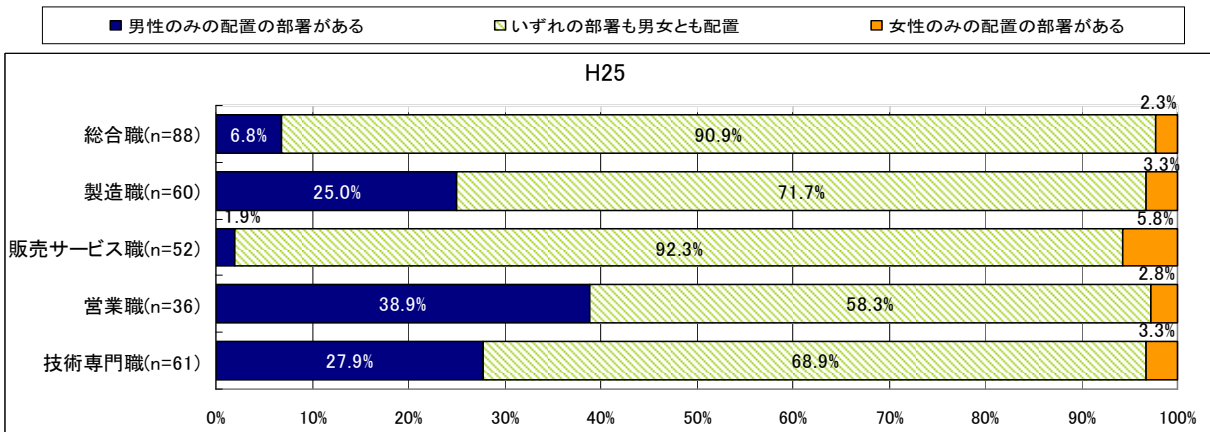
休日や休暇制度について、未整備の事業所も多いが、「必要に応じて」や、「申請によりいつでも休める」など柔軟に対応している事業所もある。

2 男女の雇用と女性の登用状況について

男女の雇用については、平成 20 年度調査 (H21.2) と比較すると、「いずれの部署も男女とも配置」が増加傾向にあり、管理職に占める女性の割合も、「課長級」が増加傾向にあります。しかし、女性は「結婚」「妊娠・出産」による退職も多く、また、1割強の事業所が「女性は家庭的責任があり、長時間労働を要求できない」と女性の管理職がない理由を挙げています。男女とも「家族の介護」を理由とする退職が多い状況もあり、子育てや介護をしながら仕事を続けられる仕事と家庭の両立支援 (ワーク・ライフ・バランス) の具体的な取組みが必要と考えられます。

■職種ごとの職員配置状況

※ 該当なし、無回答を除く
 ※ 従業員11人以上の事業所



「総合職」や「販売サービス職」では、ほぼ、「いずれの部署も男女とも配置」となっている。「技術専門職」では、平成 20 年度調査 (H21.2) で男性のみの配置が約半数の 51.6%を占めていたが、今回の調査では 27.9%となり、「いずれの部署も男女とも配置」が増加傾向にある。

■男性のみ配置の理由

※ 複数回答
 ※ 数字は回答した事業所数

配置の理由	男性のみの配置の部署がある	技能や資格を持つ女性がいらない	該当部署が女性を希望しない	配置を希望する女性がいらない	外部との折衝が多い	深夜業や時間外労働が多い	体力・筋力を必要とする業務がある	その他
総合職	6	0	0	2	0	1	0	5
製造・作業職	15	4	1	6	0	1	10	1
販売・サービス職	1	0	0	1	1	0	0	1
営業職	14	4	3	6	2	1	2	2
技術・専門職	17	10	1	6	1	1	7	2

男性のみの配置の理由は、「製造・作業職」では、『体力・筋力を必要とする業務がある』、「技術・専門職」では、『技能や資格を持つ女性がいらない』が多い。

■退職時期

※ 1位の多い順(同率の場合は、2位が多い順)
 ※ <参考>の数字は選択した事業所数

女性	
1	概ね定年まで勤務
2	その他(自己都合・転職・病気・人間関係)
3	結婚を機に退職
4	家族の介護を機に退職
5	妊娠・出産を機に退職

男性	
1	概ね定年まで勤務
2	その他(転職・自己都合・人間関係・病気・賃金)
3	家族の介護を機に退職

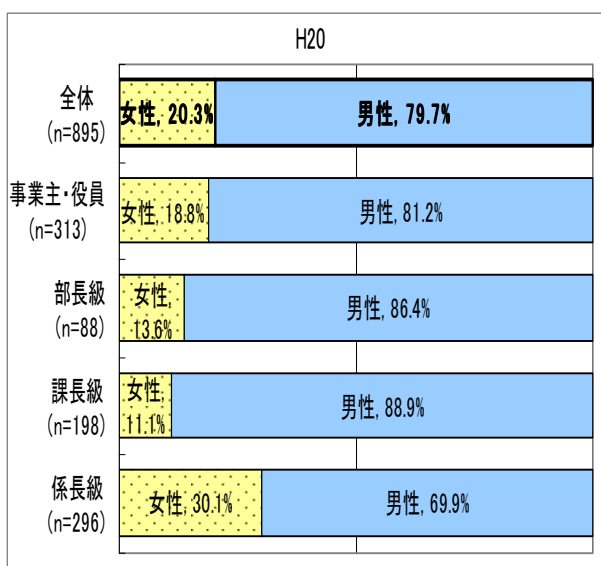
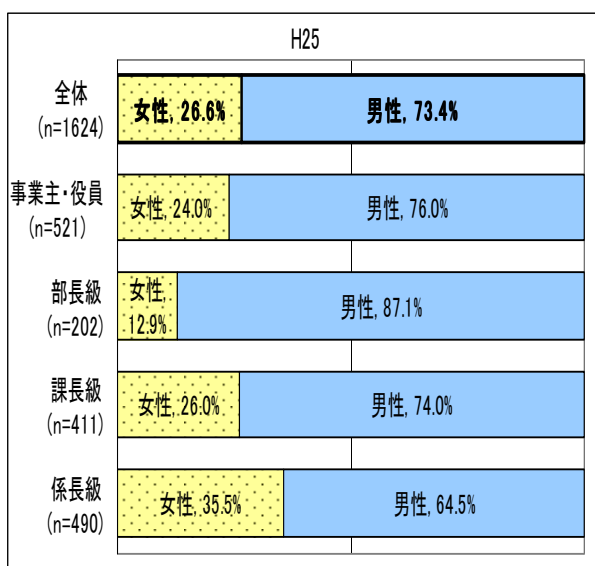
<参考>

	女性			男性		
	1位	2位	3位	1位	2位	3位
結婚を機に退職	17	31	10	0	0	2
妊娠・出産を機に退職	13	20	11	0	0	0
子どもが3～4歳頃までに退職	0	2	2	0	0	0
子供が小学校入学頃までに退職	0	0	1	0	0	1
子または子の配偶者の出産を機に退職	1	2	3	0	0	3
家族の介護を機に退職	13	27	20	5	22	15
概ね定年まで勤務	109	9	11	121	24	0
その他	50	14	10	69	30	7

男女とも、退職時期としては、「概ね定年まで勤務」が最も多く、次いで、「自己都合(転職、自己の病気、人間関係など)」や、「家族の介護」によるものが多い。女性は、「結婚」「妊娠・出産」による退職が多い。

■管理職等に占める女性の割合など

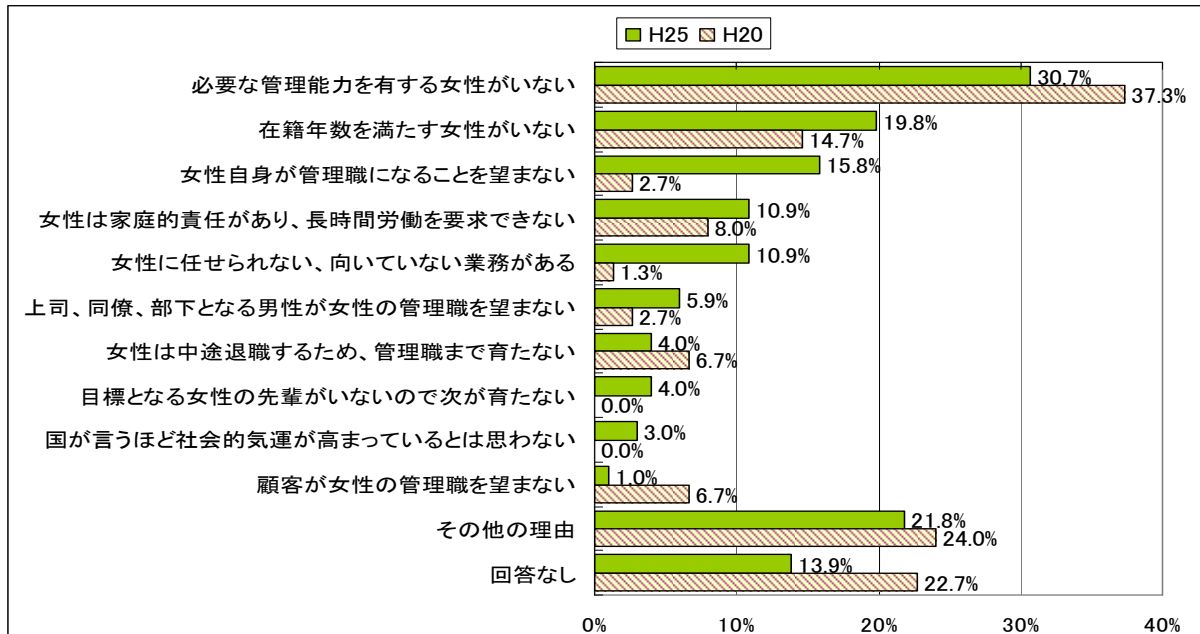
※ 「該当なし」「無回答」の事業所を除く。
 ※ 職種ごとの男女別人数の合計による割合。
 ※ 「n」は職級ごとの管理職等人数の合計。



部長級では、依然として1割強であるが、課長級が11.1%から26.0%へと増加傾向にある。

■女性の管理職(部長級・課長級)がない理由

※ 部長級、課長級について男性人数のみ回答した事業所
 ※ 複数回答
 ※ n = 101事業所 (H25)



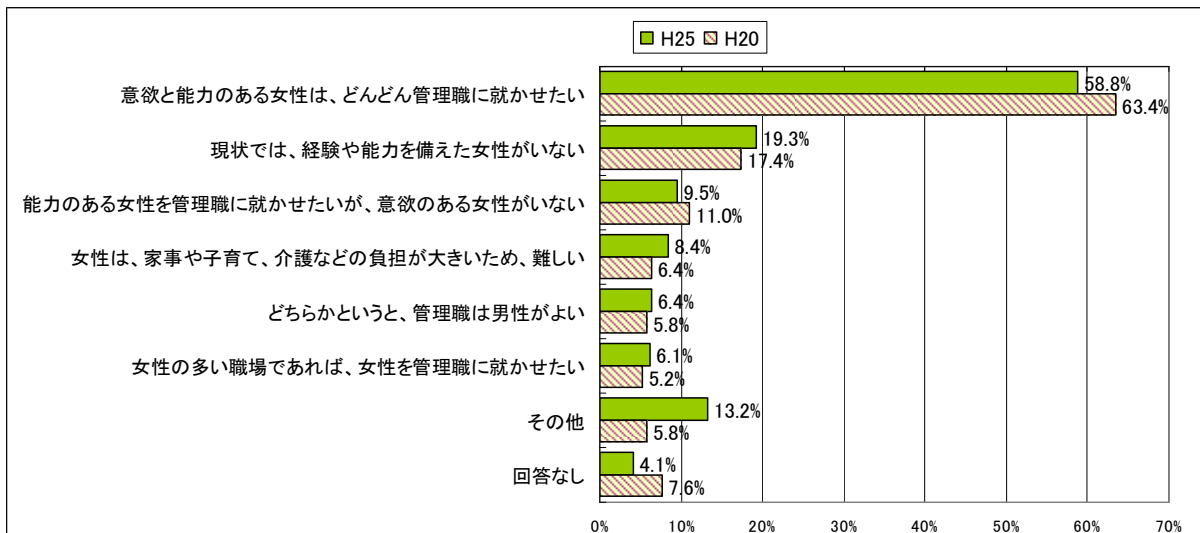
その他の理由

たまたま女性の配置がない。パート女性しかいない。地域に人材がない。年齢が若く、経験が浅い。勤務年数が浅い。組織が少人数。人数が少ない。人事は、本社が行う。など

「必要な管理能力を有する女性がない」が、平成20年度調査(H21.2)と同様に3割を超え、最も多い。また、「女性自身が管理職になることを望まない」が増加傾向にある。

■女性が管理職につくことについての考え方

※ 管理職等に占める女性の割合で回答なしの事業所を除く
 ※ 複数回答
 ※ n = 296事業所 (H25)



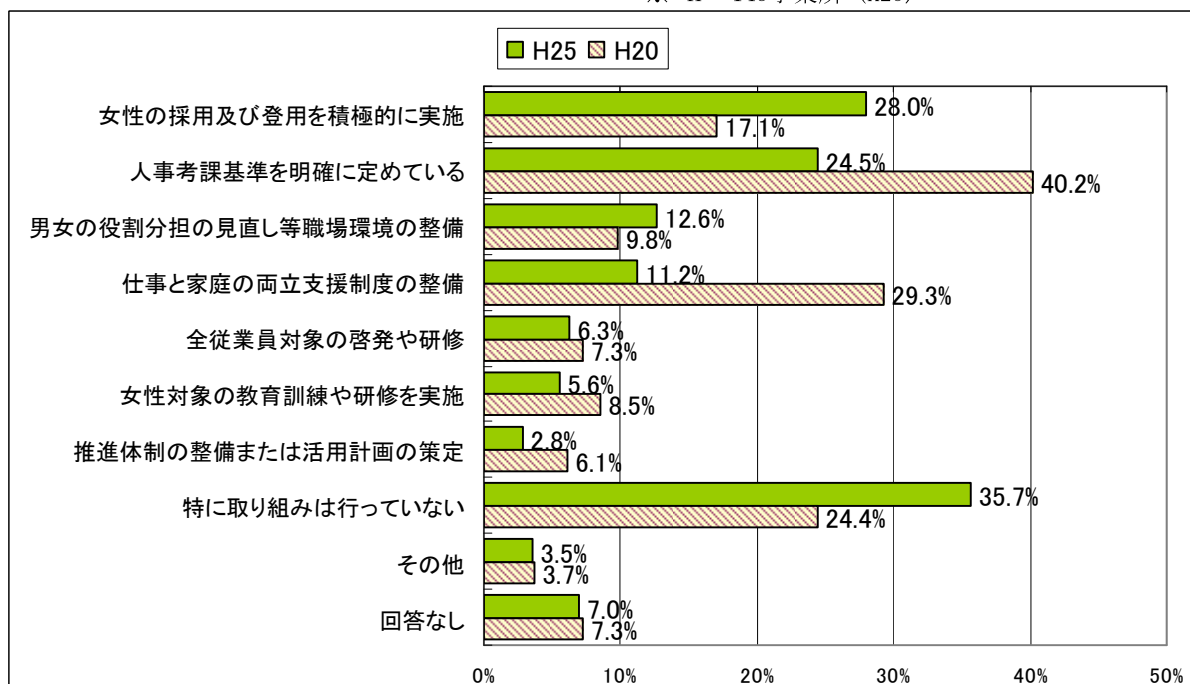
その他の理由

同じ立場で働いているため役職は不要。役職自体がない。管理職の必要なし。事業所の規模が大きくない上、スタッフの間で差をつけることを望まないため、スタッフ間の人間関係を良好に保つためにあえて設けていない。女性社員が少ない。他チェーンで管理職が多く活躍している。過去にもいた事例はなく、将来的にも配属する可能性は低い。人事は、本社が行う。など

約6割の事業所が、「意欲と能力のある女性は、どんどん管理職に就かせたい」と考えているが、約2割の事業所が、「現状では、経験や能力を備えた女性がない」と回答している。

■女性を積極的に活用するための取組

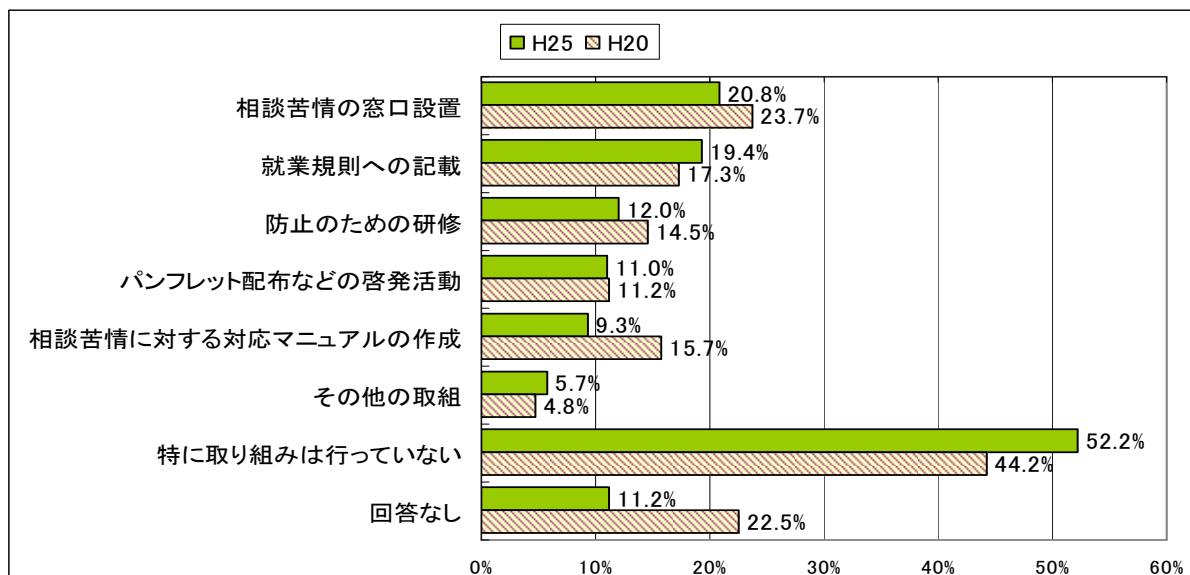
※ 11人以上の事業所
 ※ 複数回答
 ※ n = 143事業所 (H25)



「女性の採用及び登用を積極的に実施」「人事考課基準を明確に定めている」事業所が 28.0%、24.5%として取り組んでいるのに対し、「特に取り組みは行っていない」事業所が、35.7%である。

■セクシュアルハラスメントの取組

※ 複数回答



「特に取り組みは行っていない」「回答なし」とした事業所が、H20年度 66.7%、H25年度 63.4%となっている。何らかの取組をしている事業所は、平成 20 年度調査 (H21.2) とあまり変わりなく 4割を切った状況である。

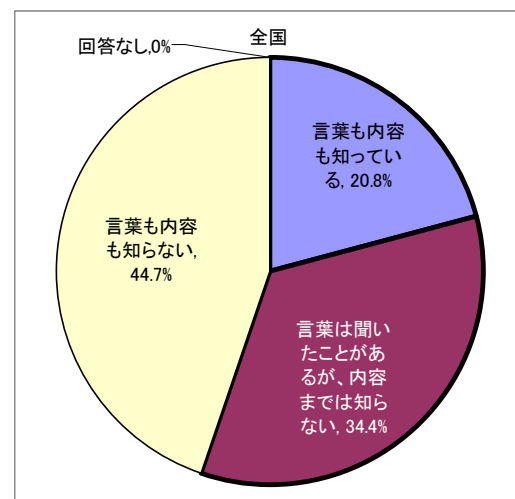
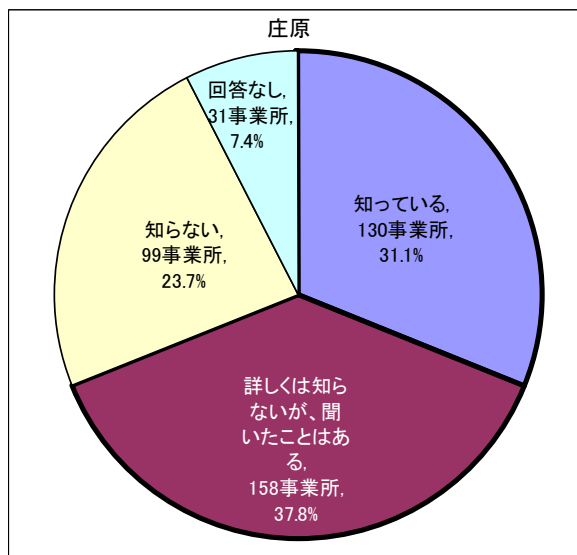
3 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について

「ワーク・ライフ・バランス憲章」（内閣府）では、仕事と生活の調和が実現した社会は、「国民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、中高年期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」とされています。用語の認知度は、「知っている」と回答した事業所は、約3割にとどまっており、「知らない」と回答した事業所は2割強となっています。

仕事と家庭を両立するためには、「職場」や「家族」の協力や、「年次有給休暇を取得しやすくすること」などが重要だと考えられています。しかし、年次有給休暇を取得しやすい状況は半数に満たないようです。

両立支援の取組を実施するにあたって、事業所としては、「人事管理が難しい」、「コストが増加する」と感じており、従業員の制度の利用の妨げの要因ともなっているようです。人員確保のための費用と人材確保が課題のようです。

■ワーク・ライフ・バランス認知度

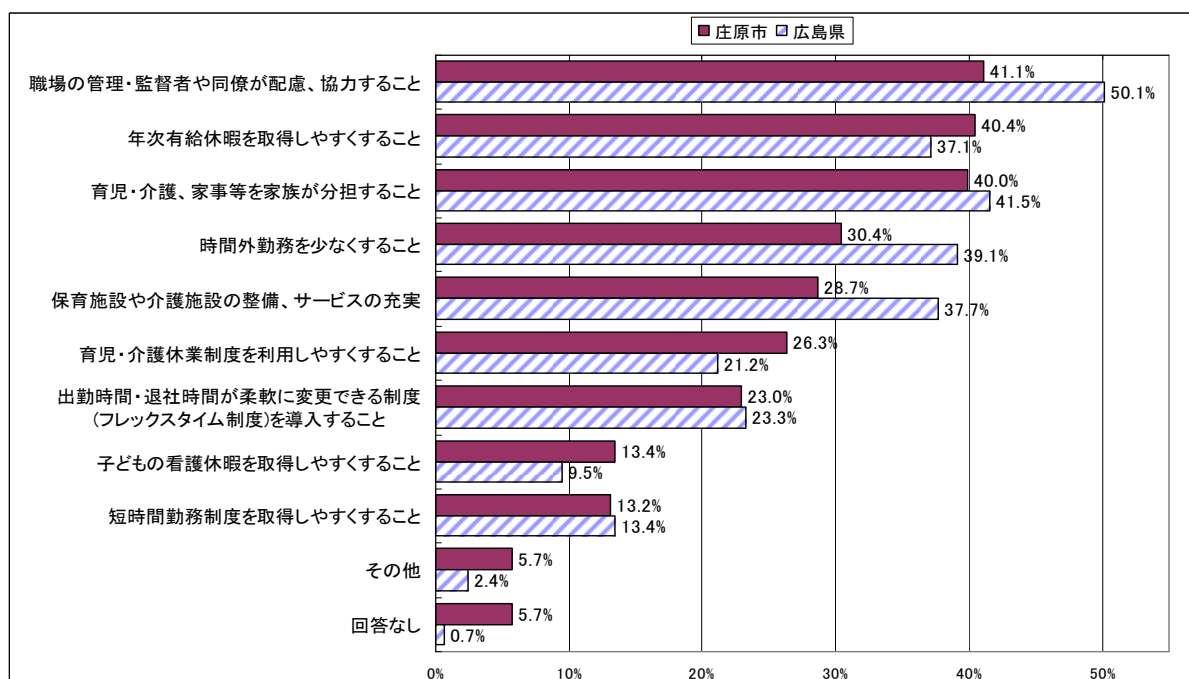


※ 全国のデータ：H24内閣府「仕事と生活の調和の実現に影響を与える生活環境に関する意識調査」についてより

「知っている」「聞いたことがある」と回答した事業所が、68.9%と約7割である。

■仕事と家庭を両立するために重要なこと

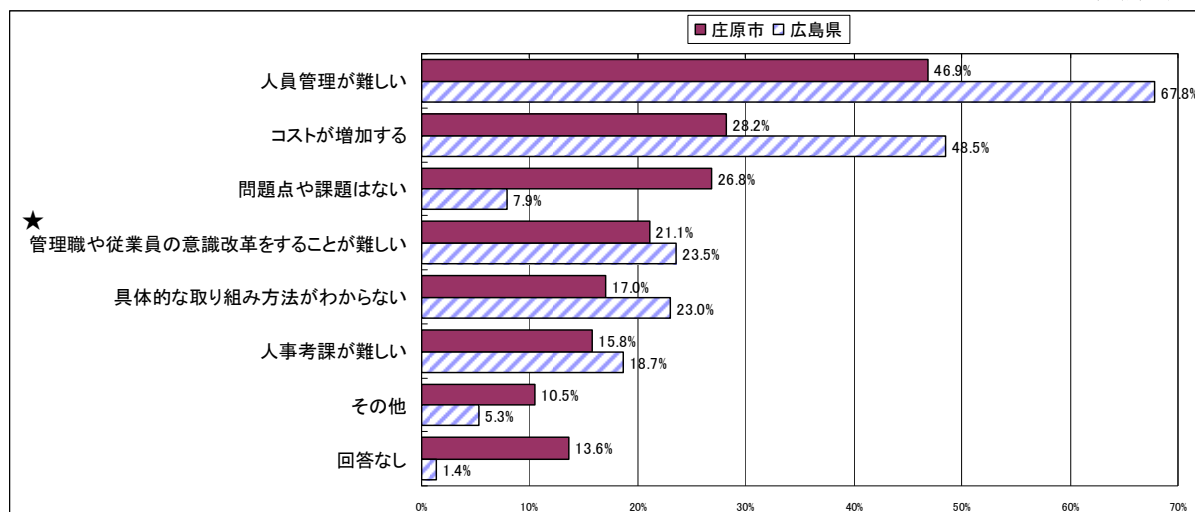
※ 11人以上の事業所
 ※ 複数回答
 ※ n = 143事業所 (H25)



仕事と家庭を両立させるために重要なこととして、「職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること」41.1%、「年次有給休暇を取得しやすくすること」40.4%、「育児・介護、家事等を家族が分担すること」40.0%となっている。

■仕事と家庭を両立するための取組を実施するにあたっての問題点・課題

※ 11人以上の事業所
 ※ 複数回答
 ※ n = 143事業所 (H25)

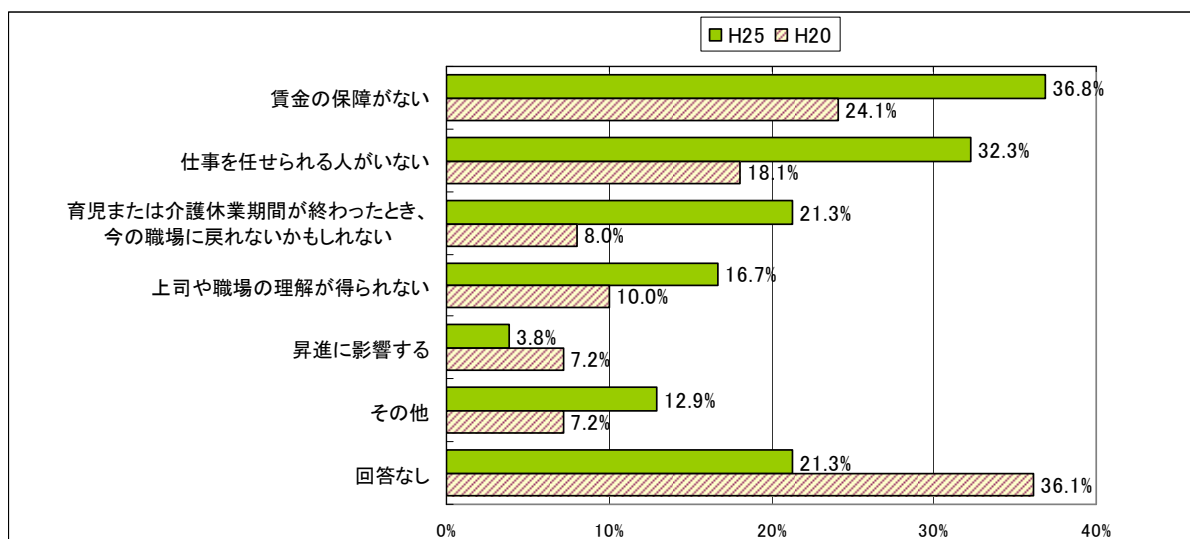


仕事と家庭を両立するための取組を実施するにあたっての問題点・課題として、「人員管理が難しい」46.9%「コストが増加する」28.2%となっている。「問題点や課題はない」は、広島県では、7.9%であるのに対し、庄原市では、26.8%となっている。

★広島県の調査では、「管理職や従業員の固定的な性別役割分担意識の改革をすることは難しい」という項目です。

■仕事と家庭を両立する時の支障となる従業員の意識

※ 複数回答



「賃金の保障がない」「仕事を任せられる人がいない」と従業員が考えていると回答した事業所がそれぞれ3割を超えている。

■年次有給休暇の取得について

※ 11人以上の事業所

		取得しやすい	どちらかといえば取得しやすい	取得しにくい	導入されていない	回答なし
H25	正規従業員(男性)	49.0%	31.5%	11.9%	0.7%	7.0%
	正規従業員(女性)	49.7%	24.5%	15.4%	0.7%	9.8%
	非正規従業員	33.6%	18.9%	9.8%	8.4%	29.4%
H20	正規従業員(男性)	30.5%	29.3%	28.0%	1.2%	11.0%
	正規従業員(女性)	32.9%	29.3%	28.0%	1.2%	8.5%
	非正規従業員	32.9%	17.1%	14.6%	12.2%	23.2%

仕事と家庭を両立させるために重要なこととして、「年次有給休暇を取得しやすくすること」と4割の事業所が回答していたが、取得しやすい状況も増加傾向にあるものの、取得しにくい状況もあると事業所も認識している。

4 育児休業制度および介護休業制度の整備状況について

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現した社会の具体的な内容のひとつに、「性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。」とあります。しかし、実際には、女性は家庭的責任があると考えられている回答が多いことからわかるように、育児・介護の休業等の取得に際しては、男性のほうが取得しにくい状況にあるようです。それぞれのライフサイクルに合わせた働き方の選択ができるための取組を進めていく必要があります。

■育児休業制度について

	ある	制度として明文化されてないが、慣行としてある	検討中	ない	回答なし	合計
庄原市	172	14	16	136	80	418
	41.1%	3.3%	3.8%	32.5%	19.1%	100.0%
広島県	520	38	58	207	21	844
	61.6%	4.5%	6.9%	24.5%	2.5%	100.0%

「ある」「制度として明文化されてないが、慣行としてある」が、広島県では66.1%であるのに対し、庄原市では44.4%となっている。

■育児休業制度の取得について

※ 11人以上の事業所

育児休業		取得しやすい	どちらかといえば取得しやすい	取得しにくい	導入されていない	回答なし
H25	正規従業員(男性)	18.9%	22.4%	27.3%	14.7%	16.8%
	正規従業員(女性)	40.6%	24.5%	7.7%	12.6%	14.7%
	非正規従業員	18.9%	10.5%	6.3%	26.6%	37.8%
H20	正規従業員(男性)	19.5%	23.2%	26.8%	12.2%	18.3%
	正規従業員(女性)	47.6%	25.6%	8.5%	4.9%	13.4%
	非正規従業員	23.2%	12.2%	7.3%	22.0%	35.4%

■育児休業制度に対するトップの考え

※ 11人以上の事業所

育児休業		賛成	どちらかといえば賛成	どちらとも言えない	どちらかといえば反対	反対	回答なし
H25	男性従業員	32.9%	13.3%	34.3%	8.4%	1.4%	9.8%
	女性従業員	50.3%	19.6%	17.5%	2.8%	0.0%	9.8%
	期間雇用者	28.0%	7.0%	32.2%	7.7%	3.5%	21.7%
H20	男性従業員	30.5%	15.9%	30.5%	8.5%	1.2%	13.4%
	女性従業員	53.7%	15.9%	14.6%	3.7%	0.0%	12.2%
	期間雇用者	23.2%	12.2%	17.1%	6.1%	2.4%	39.0%

職場環境については、「取得しやすい」「どちらかといえば取得しやすい」と回答した事業所は、女性が6割強であるのに対し、男性は4割である。

取得に対するトップの考え方も、肯定的な考え方が、女性がほぼ7割、男性が4割強という回答である。職場環境および、トップの考え方も平成20年度調査（H21.2）と同様の傾向であり、取得に対する男女の差が大きい。

■介護休業制度について

	ある	制度として明文化されてないが、慣行としてある	検討中	ない	回答なし	合計
庄原市	150	13	19	153	83	418
	35.9%	3.1%	4.5%	36.6%	19.9%	100%
広島県	425	33	86	274	26	844
	50.4%	3.9%	10.2%	32.5%	3.1%	1

「ある」「制度として明文化されてないが、慣行としてある」が広島県では、54.3%であるのに対し、庄原市では、39.0%となっている。

■介護休業制度に対する職場環境

※ 11人以上の事業所

介護休業		取得しやすい	どちらかといえば取得しやすい	取得しにくい	導入されていない	回答なし
H25	正規従業員(男性)	20.3%	22.4%	23.1%	16.8%	17.5%
	正規従業員(女性)	21.7%	23.8%	21.7%	16.1%	16.8%
	非正規従業員	11.2%	10.5%	11.2%	30.1%	37.1%
H20	正規従業員(男性)	12.2%	30.5%	25.6%	11.0%	20.7%
	正規従業員(女性)	13.4%	39.0%	19.5%	12.2%	15.9%
	非正規従業員	11.0%	17.1%	14.6%	20.7%	36.6%

■介護休業制度に対するトップの考え

※ 11人以上の事業所

介護休業		賛成	どちらかといえば賛成	どちらとも言えない	どちらかといえば反対	反対	回答なし
H25	男性従業員	34.3%	15.4%	31.5%	7.0%	0.0%	11.9%
	女性従業員	41.3%	19.6%	24.5%	2.8%	0.0%	11.9%
	期間雇用者	25.2%	8.4%	33.6%	7.0%	3.5%	22.4%
H20	男性従業員	29.3%	24.4%	25.6%	4.9%	0.0%	15.9%
	女性従業員	32.9%	28.0%	20.7%	3.7%	0.0%	14.6%
	期間雇用者	22.0%	8.5%	20.7%	6.1%	1.2%	41.5%

職場環境については、「取得しやすい」「どちらかといえば取得しやすい」と回答した事業所は、女性が45.5%、男性は42.7%と男女に大きな差は見られない。

取得に対するトップの考え方は、「賛成」が増加傾向にあるものの、肯定的な考え方としては、女性が約6割、男性が約5割という平成20年度調査(H21.2)と同様の傾向である。

■育児・介護のための短時間勤務制度について

※ 11人以上の事業所

短時間勤務		取得しやすい	どちらかといえば取得しやすい	取得しにくい	導入されていない	回答なし
H25	正規従業員(男性)	16.8%	23.1%	19.6%	23.8%	16.8%
	正規従業員(女性)	19.6%	30.8%	11.9%	21.0%	16.8%
	非正規従業員	12.6%	10.5%	8.4%	32.2%	36.4%
H20	正規従業員(男性)	8.5%	26.8%	26.8%	14.6%	23.2%
	正規従業員(女性)	13.4%	35.4%	18.3%	15.9%	17.1%
	非正規従業員	12.2%	13.4%	17.1%	19.5%	37.8%

他の制度に比べ、「取得しやすい」割合が低い。

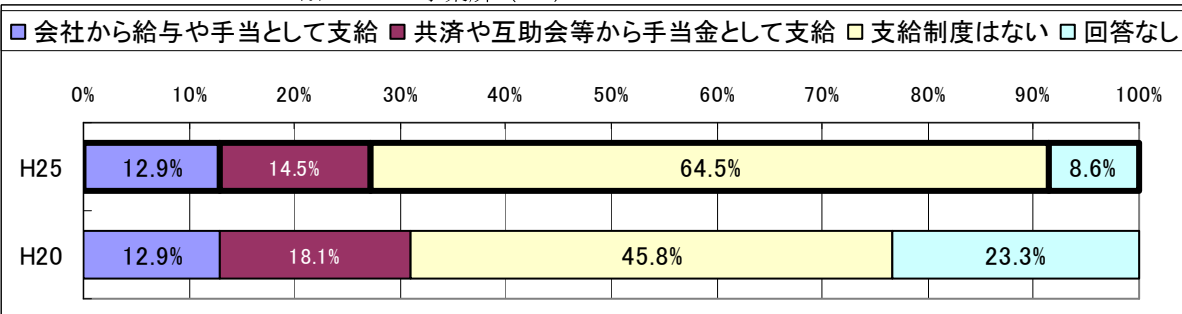
育児・介護のための制度については、女性従業員よりも男性従業員のほうが「取得しにくい」傾向にあり、非正規従業員に対しては、「導入されていない」割合が高い傾向にある。

5 育児休業制度の運用状況について

育児休業制度の運用状況は、対象となる女性従業員のほとんどが取得しているのに対し、男性従業員の利用はほとんどありません。柔軟な働き方ができる制度については、約半数の事業所で導入されているようです。両立支援のための助成金や、融資の制度に対する認知度が低く、利用した事業所もわずか4%にとどまっており、周知に課題があるといえます。制度の整備にとどまらず、利用が促進されるように取り組む必要があります。

■金銭的支援

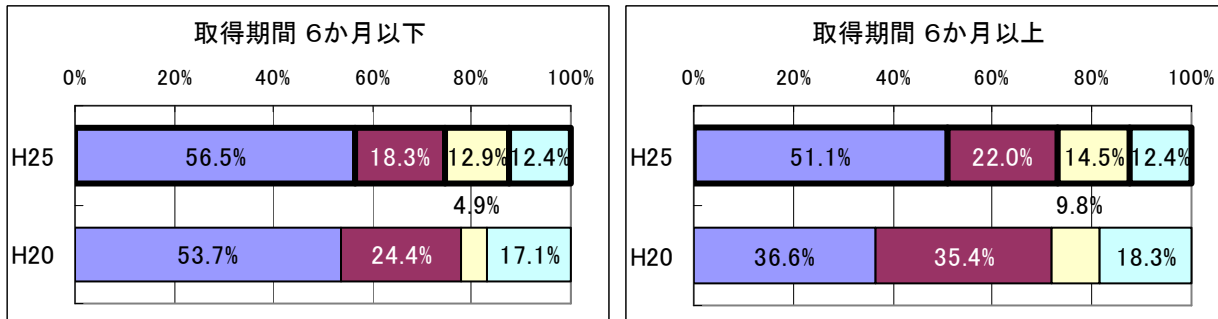
※ 育児休業ありの事業所
※ n=186事業所 (H25)



何らかの金銭的支援がある事業所は、平成20年度調査(H21.2)とほぼ代わりがないが、約3割にとどまっている。

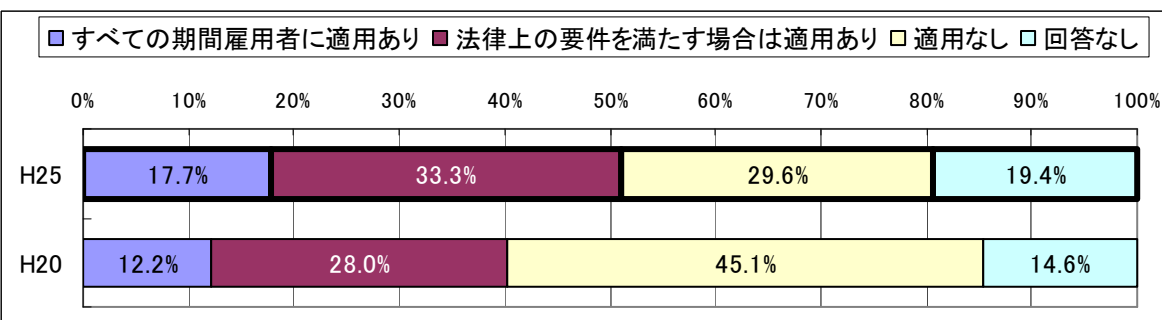
■育児休業取得による影響

■ 昇進・昇格・昇給には影響がない ■ 復帰直後は遅れるが、いずれ同水準になる
□ 休業期間分の差は将来的に残る □ 回答なし



「昇進・昇格・昇給には影響がない」「復帰直後は遅れるが、いずれ同水準になる」の割合は、取得期間に関係なく約7割である。平成20年度調査(H21.2)ともほぼ代わりがないが、「休業期間分の差は将来的に残る」の割合が、いずれも増加の傾向にある。

■期間雇用者への制度適用の有無



「すべての期間雇用者に適用あり」「法律上の要件を満たす場合は適用あり」が、平成20年度調査(H21.2)の40.2%から51.0%となり、増加の傾向にある。

■育児休業取得率

	女性			男性		
	対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率
庄原市 (H25)	106	104	98.1%	83	4	4.8%
広島県 (H25)	549	492	89.6%	538	39	7.2%
庄原市 (H20)	47	38	80.9%	34	1	2.9%

<参考 業種別取得率>

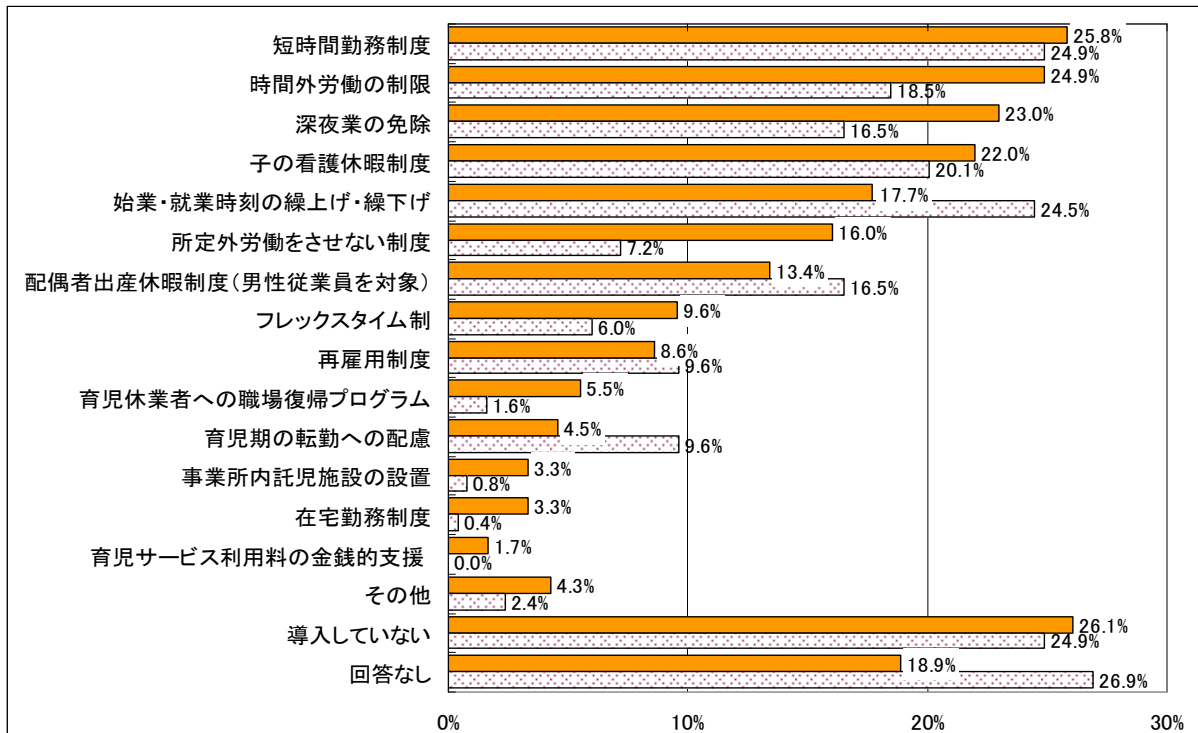
農業	1	1	100.0%	1	0	0.0%
林業	0	0	-	2	0	0.0%
漁業	0	0	-	0	0	-
鉱業	0	0	-	1	1	100.0%
建設業	2	1	50.0%	8	2	25.0%
製造業	2	1	50.0%	12	0	0.0%
電気・ガス熱供給・水道業	0	0	-	0	0	-
情報通信業	0	0	-	0	0	-
運輸業	0	0	-	1	0	0.0%
卸売・小売業	5	5	100.0%	23	0	0.0%
金融・保険業	1	1	100.0%	3	0	0.0%
不動産業	0	0	-	0	0	-
飲食店・宿泊業	1	1	100.0%	0	0	-
医療・福祉	68	68	100.0%	10	0	0.0%
教育・学習支援業	8	8	100.0%	3	1	33.3%
複合サービス業	3	3	100.0%	0	0	-
サービス業(他に分類されないもの)	6	6	100.0%	5	0	0.0%
公務(他に分類されないもの)	9	9	100.0%	14	0	0.0%

■育児休業取得期間

	女性						男性					
	3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年以上	3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年以上
庄原市	3	4	5	88	4	0	3	0	0	1	0	0
	2.9%	3.8%	4.8%	84.6%	3.8%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%
広島県	9	44	286	148	5	0	38	0	1	0	0	0
	1.8%	8.9%	58.1%	30.1%	1.0%	0.0%	97.4%	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%

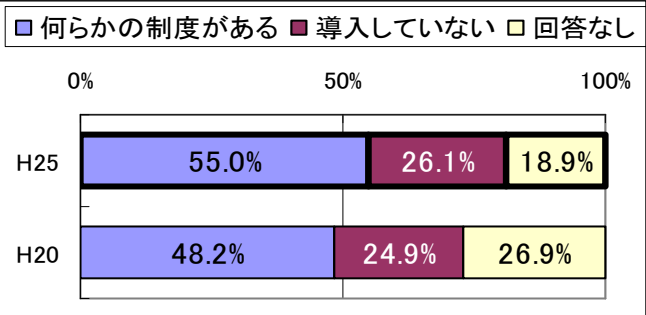
男女とも「取得率」は増加の傾向にあるが、女性に対し男性の「取得率」は低く、「取得期間」も短い。広島県と同様に、8割以上の女性が育児休業を取得するのに対し、男性の取得率は、1割にも満たない。

■育児のための柔軟な働き方ができる制度の導入



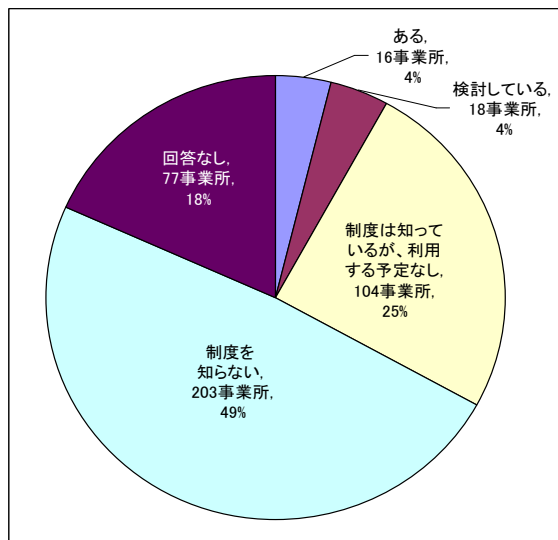
その他の理由

ケースバイケース、他職員の仕事での相互援助など。



何らかの制度を導入している事業所が、55.0%で約半数を超えている。平成20年度調査(H21.2)と比較すると、「時間外労働の制限」「深夜業の免除」「所定外労働をさせない制度」の割合が増加の傾向にある。

■両立支援のための助成金や融資制度について



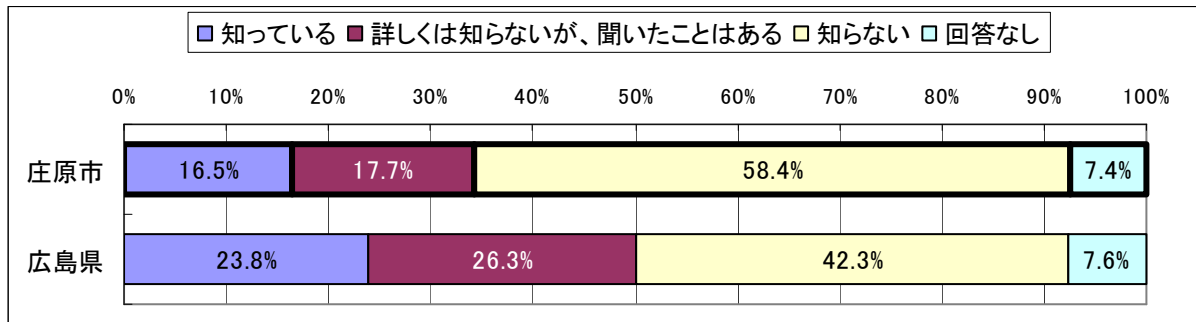
庄原市事業所内託児所運営補助金	2
広島県いきいきパパの育児奨励金	4
広島県事業所内保育施設整備促進補助金	3
広島県仕事と家庭の両立支援資金	11
その他	3

両立支援に対する「助成金の支給や融資を受けたことがある」と回答した事業所は、4%であり、「制度を知らない」事業所は、49%と認知度は低い状況である。

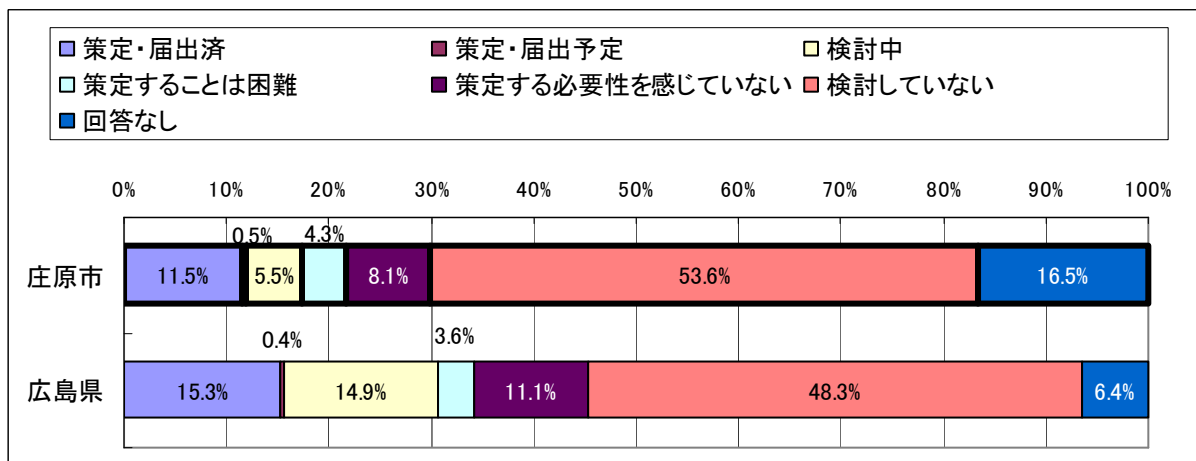
6 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画について

企業が、子育てをしている労働者等の仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などの取組を行うために、計画期間・目標・その目標を達成するための対策と実施時期を定める「一般事業主行動計画」の周知や啓発をしていく必要があります。

■一般事業主行動計画認知度



■一般事業主行動計画策定・届出状況



常用雇用する労働者が101人以上の事業主には「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務付けられ、100人以下の事業主は努力義務となっていることを「知っている」と回答した事業所は、16.5%となっている。「検討中」と回答した事業所は4.3%、「策定する必要性を感じていない」は8.1%、「検討していない」が53.6%となっている。

7 自由意見

■事業所の状況や取組について

- ・業種によっては、思案する業種もあるのでは。現在若い女性が少ない職場は、制度の導入まで考えていないと思います。

【建設業/本社・本店/11~50人】

- ・仕事に対する意欲と家族の理解・協力があれば、両立できる。また、休みが取れやすい環境を会社が取り組めばよいのでは。(少人数の会社)

【教育・学習支援業/本社・本店/1~10人】

- ・現代のそれぞれの職場環境に合ったようになされていくことが必要だと思います。

【運輸業/支社・支店・営業所等/1~10人】

- ・いろいろな制度は取り入れられているが、正規・非正規よりバランスが大きく違っている。仕方ない部分もあるが、それに対しては職場での柔軟な対応を行っている。

【金融・保険業/支社・支店・営業所等/1~10人】

- ・個人経営ですし、雇用も女性のみですから問題ありません。時々食事会に行ったり、旅行したり、すべて経営者負担で行っています。忙中のときも本人が休みを申し出たときはすべてOKを出しています。

【医療・福祉/個人経営(法人ではない)/1~10人】

- ・製造業の場合、もし、子育て中の女性が採用されるとしたら、その都度お互いが気持ちよく働けるよう、制度について検討したい。現在は、高齢の方を長く働いてもらえるよう努力中です。

【製造業/支社・支店・営業所等/1~10人】

- ・中小企業では、難しい事だと思います。保育所の充実や家族の協力が必要ではないでしょうか？能力があれば、性別は関係ないと思います。

【医療・福祉/単独事業所/1~10人】

- ・零細企業なので一人のスタッフが何役も仕事があり、休まれると仕事にならない。

【医療・福祉/支社・支店・営業所等/1~10人】

- ・もっと活用しやすい職場環境づくりが必要

【卸売・小売業/支社・支店・営業所等/1~10人】

- ・女性の登用は大いに歓迎するが、サービス業は敬遠されがち。柔軟に働ける体制をとっているが人材が集まらないのは残念。

【サービス業(他に分類されないもの)/支社・支店・営業所等/11~50人】

- ・制度より、個人と会社の信頼関係が大切で、あまり規制を強めるのは、お互いにとってよい関係を損なうことになると思います。

【製造業/単独事業所/1~10人】

- ・女性に関わらず男性も家庭のことで休みはできるよう努力しているが、給料の保証では、限度があると感じている。

【建設業/単独事業所/1~10人】

- ・仕事内容、従業員の状況によってそれぞれ異なるため、一律的に決めることは困難。相談により従業員に有利になるように検討したい。

【医療・福祉/単独事業所/1~10人】

- ・私どもの工務店では、無理なことです。

【建設業/個人経営(法人ではない)/1~10人】

- ・必要最小人数で行っているので長期の休みは困る。有給は、ほとんどが年間40日持っており、それに対応。女性は能力さえあれば、男性と同等と考える。

【製造業/単独事業所/1~10人】

- ・中小企業のため、人員調整が難しい。

【卸売・小売業/本社・本店/11~50人】

- ・実際に幼い子どもをもつ母親を2名雇用している。突然の小学校、保育所の呼び出し、家庭内事情の欠勤、早退。短時間勤務すべてに対応している。その負担は、事業主にかかってくるが、本人たちもがんばっているの、お互いに手を取り合っていて働いていると事業主側は考えている。

【業種不明/単独事業所/1~10人】

■男女の雇用について

- ・男女平等とかいっている段階で何か違う。個人個人の話だし、能力があれば女性でも登用されて然り。

【医療・福祉/支社・支店・営業所等/1~10人】

- ・子どもが小さい時は、仕事と家庭の両立は難しい。女性の登用は大賛成である。

【卸売・小売業/支社・支店・営業所等/1~10人】

- ・仕事ができるのであれば、男女の区別なく女性の登用もありと思う。

【サービス業(他に分類されないもの)/単独事業所/1~10人】

■行政等に求めることについて

- ・一般事業主に支援制度・行動計画を市民に情報提供して知ってもらい活用してもらうことはいい事だけれども、アンケート調査とかは税金の無駄遣いのような気もしますがいかがなものでしょうか。

【飲食店・宿泊業/個人経営(法人ではない)/1~10人】

- ・当事業所には女性従業員がいませんが、女性、男性、性別にかかわらず、家事、育児、介護、外に出ての仕事など、得手不得手があると思います。補完しながら認め合うことが、意識として必要と思います。女性の登用も大事ですが、「先行投資」としての子どもを育てることや、若い人(就業就職難など)、「育てる」ということに重きを置くように社会的にもシフトしていけばよいと思います。また、子育て世代の女性で育児と仕事を両立している人は、「仕事も育児も中途半端である」と思う人は、非常に多いです。この感覚を解消していくような対策もお願いしたい。

【農業/単独事業所/1~10人】

- ・労基法が守られていないのに、介護、育児休業法などが進歩するのでしょうか。法の策定過程省庁→審議会→国会。企業よりが過ぎる。

【飲食店・宿泊業/個人経営(法人ではない)/1~10人】

- ・中小企業で制度導入は、困難。話は変わるが、報酬のないアンケートには回答したくない。情報を提供するにはそれなりの対価があつてしかるべき！

【医療・福祉/単独事業所/1~10人】

- ・特に弱小企業では、机上で考えた問題はなかなか通りにくい。セミナー等を開いて双方の問題を聞いてほしい。

【卸売・小売業/支社・支店・営業所等/11~50人】

- ・管理職やキャリアをあげていくには、女性への負担(子育て、家事)が多いと難しい。会社に改善や、要求を県や市も促してくるが、育児サービス料(病児保育)などは、1日2,500円かかる。会社での支援は難しい。県や国でも利用する者、子育てしながらの両立を考えるべき。

【卸売・小売業/支社・支店・営業所等/1~10人】

- ・保育所では、預かっている子どもさんに異変(発熱等)があると見てもらえず、家族にも頼れない場合は、どうしても勤務を休んで対応せざるを得ない。職場も「ドタキャン」「休みたい」と言われても・・・等々、もう少し看護師さんを配した保育園などが充実してくると若いお母さん方はもっと働きやすくなるのでは・・・

【医療・福祉/単独事業所/11~50人】

- ・保育所、児童クラブの待機児童を解消してほしい。兄弟で別々の保育所へ通わせている状況がある。

【飲食店・宿泊業/本社・本店/51~100人】

- ・積極的にサポートして定住者を増やす努力を企業も市も行うべきである。

【金融・保険業/支社・支店・営業所等/1~10人】

- ・保育の充実が一番。働けないと庄原に住めない。

【卸売・小売業/個人経営(法人ではない)/1~10人】

■その他

- ・仕事は生きるためのひとつの手段に過ぎないことを認識することが大切。経営者も労働者も。もっと他者へやさしく。

【卸売・小売業/個人経営(法人ではない)/1~10人】

- ・自営業なので、仕事に従事する時間に私用で動くこともあるが、実質月2回(2日)のみの休みのため、休んだ気がしない。

【複合サービス業/個人経営(法人ではない)/1~10人】

- ・全体として育児休暇や制度がよくわかりません。

【卸売・小売業/本社・本店/1~10人】

- ・子育てが終わり、介護に関わる時期がいつか来るとは思いますが、その時期に職員1人なので非常に心配です。

【公務(他に分類されないもの)/単独事業所/11~50人】

- ・老人介護のため、施設に入ってもらおうと多額の金額がいるし、妻に仕事をさせると、ある程度の金は入るが、両方が働くことは難しい。家族制度が崩壊しつつあるのが今の現状だと思う。

【サービス業(他に分類されないもの)/単独事業所/1~10人】

- ・助成金を受けようとしたけど、いろいろ書類が面倒。

【情報通信業/単独事業所/1~10人】

- ・仕事と家庭の両立は、非常に厳しい。家族の理解も持続が難しいと思う。

【卸売・小売業/個人経営(法人ではない)/1~10人】

- ・両立のためには、職場の理解や制度はもちろんですが、家庭内での考え方や協力体制が一番のポイントであると思われます。本来の家族のあり方を継続していくためには三世代以上の同居が必要だと思えます。将来、男女問わず能力を活かして就業するためにも子どもの頃から培われた考え方が基礎となります。単に制度や取組に目を向けるだけでなく、人が育っていく過程で育まれる考え方や力を修正することも大切なのではないのでしょうか。

【公務(他に分類されないもの)/単独事業所/51~100人】

- ・本人次第です。

【運輸業/単独事業所/1~10人】

- ・女性としては仕事がしたい人はいるけど、嫁としては、家庭の仕事を押し付けられるのが現状です。

【サービス業(他に分類されないもの)/個人経営(法人ではない)/1~10人】

- ・ワークライフバランスは、今後、日本の生産人口の事を考えていくとしっかりと考えていかないといけない事案であると考えます。

【金融・保険業/支社・支店・営業所等/1~10人】

- ・育児・子育て・介護だけでなく、冠婚葬祭や自身の通院、PTA活動や自治会の役など負担が多く、目の前の対応に追われている。特に山間部がその傾向にある。

【公務(他に分類されないもの)/支社・支店・営業所等/101人以上】

- ・育児については、性による「役割分担」すべきところがあると思う。出産し手がつかなくなるまでの間の両立は(育児の手を抜かない限り)難しいのではないかと考える。女性に限らず、在宅勤務など、働き方の見直しが必要なのではないかと。

【サービス業(他に分類されないもの)/個人経営(法人ではない)/1~10人】

- ・庄原市の会社等では、仕事を休むのは良い顔をしてもらえないのが現状では？

【不動産業/個人経営(法人ではない)/1~10人】