

育児休業制度の運用状況について

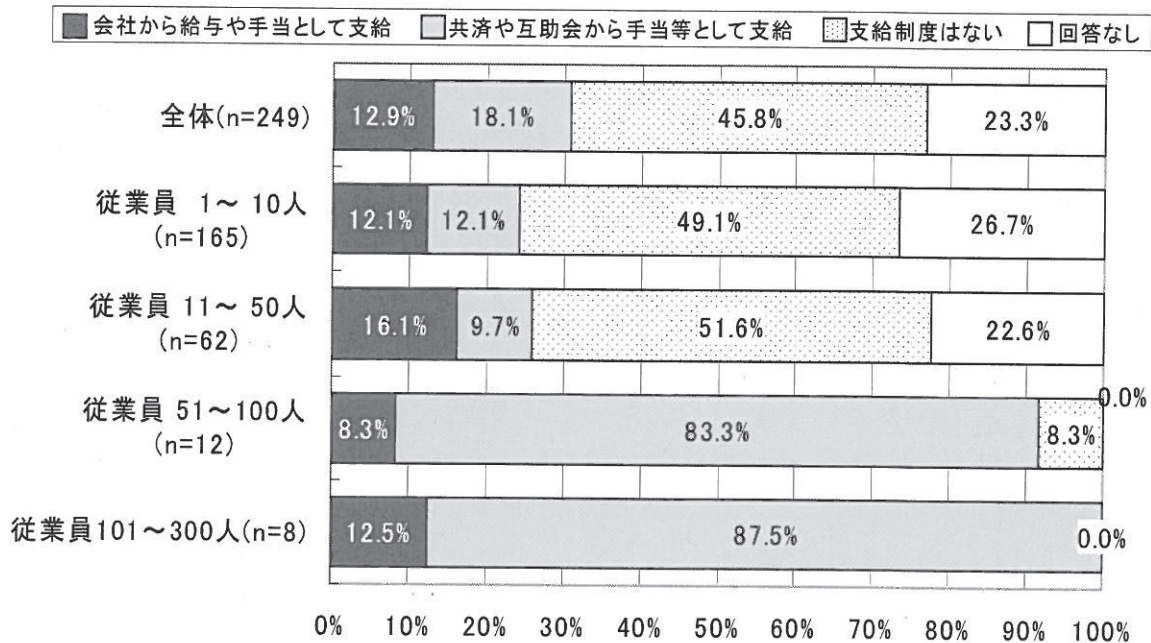
育児休業制度の運用状況は、女性従業員については対象となる従業員の約8割が取得しているようです。しかし、男性従業員の利用はほとんどありません。夫婦で協力して子育てするためにも、男性の取得をすすめていく必要があります。

また、育児休業中の金銭的支援は、従業員規模が小さい事業所ほど支給制度がなく、金銭面での課題が大きくなっています。

21世紀職業財団の助成金を「受給したことがある」事業所はわずか0.4%と少なく、また助成金があることを「知らない」事業所も半数となっていることから、周知に課題があるといえます。

育児のための柔軟な働き方については、約半数の事業所で何らかの制度を導入しており、これらの取組をさらに充実させることが必要と考えられます。

Q19.育児休業中の金銭的支援について.....

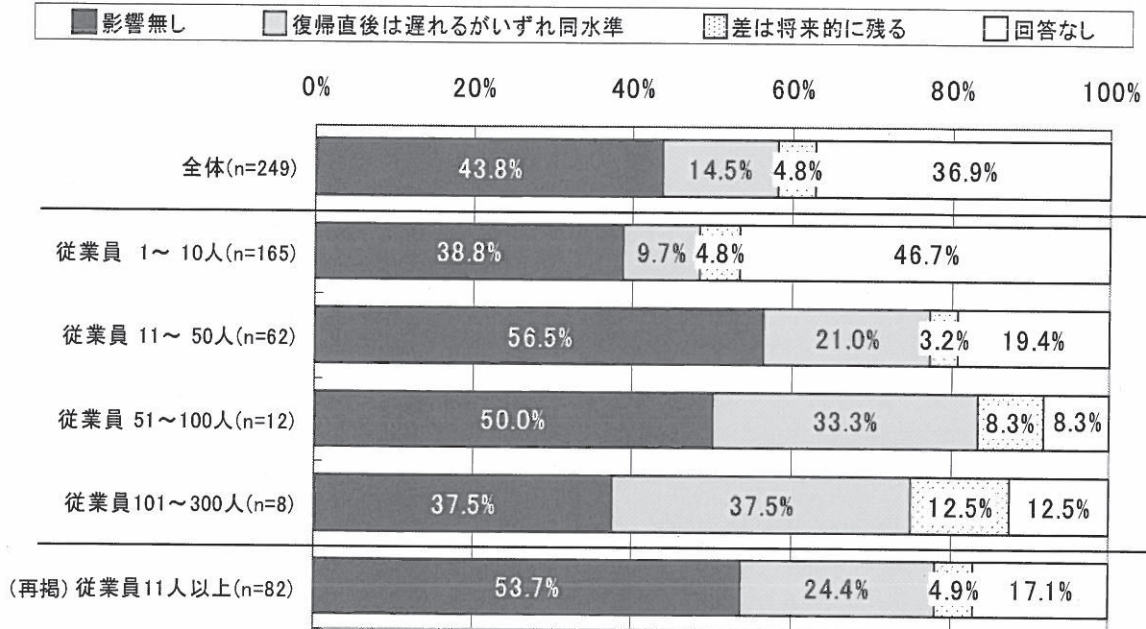


育児休業中の手当については、従業員規模が大きいほどなんらかの支給がされている。しかし、従業員が50人以下の事業所では、約半数が「支給制度はない」と回答している。

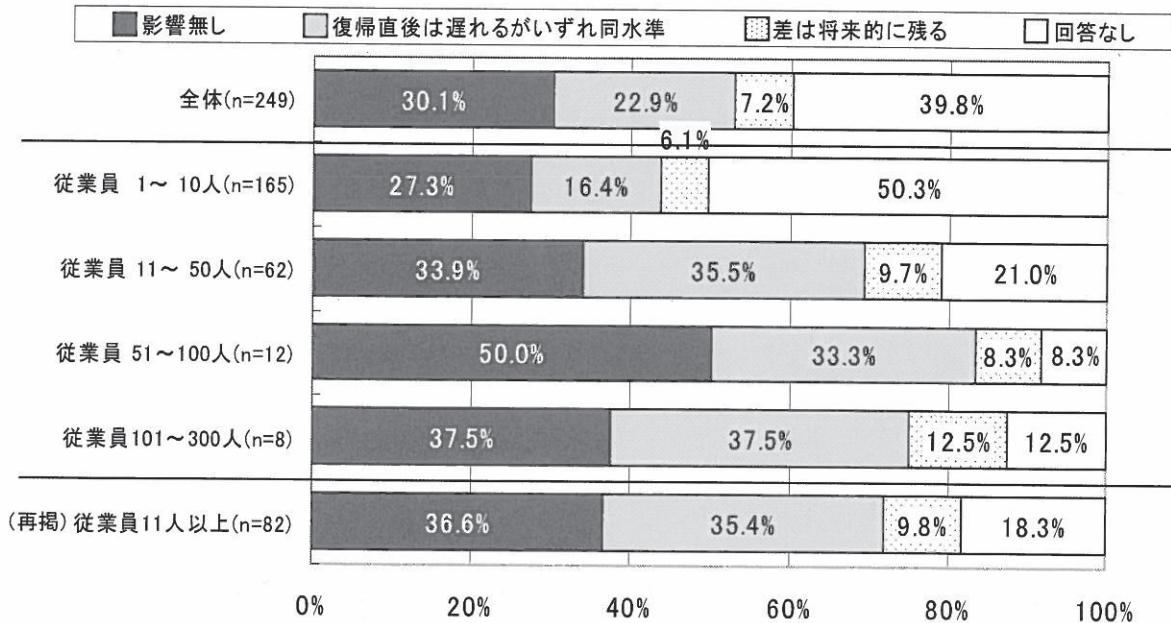


Q20. 育児休業取得による昇格昇給への影響.....

取得期間 6ヶ月以下

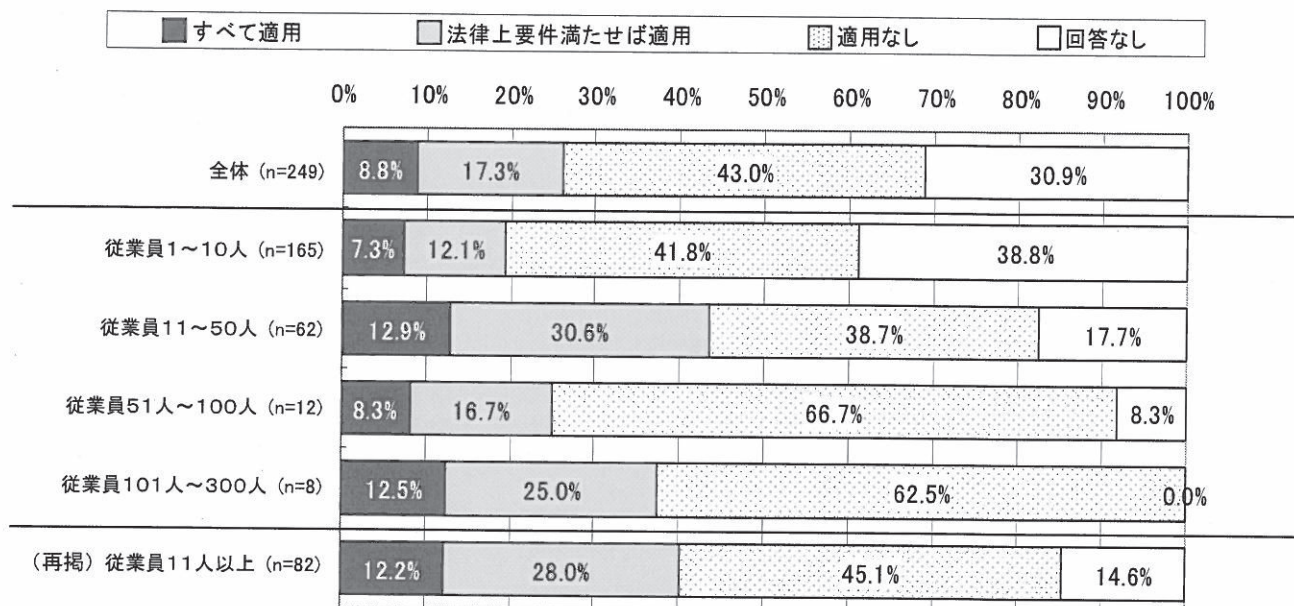


取得期間 6ヶ月超



取得期間が6ヶ月以下の場合、昇格昇給に「影響なし」とする事業所は4割強であるが、6ヶ月を超えると3割と減少する。規模別にみると、11～50人の事業所でその差が大きくなっている。「差は将来的に残る」事業所は、取得期間に関わらず1割未満であったが、従業員規模が大きいくほど、やや割合が高い傾向にある。

Q21.期間雇用者への育児休業制度適用の有無.....



期間雇用者への育児休業制度は、「適用なし」の事業所が多い。

Q22.出産(女性)または配偶者が出産(男性)した従業員の育児休業取得状況.....

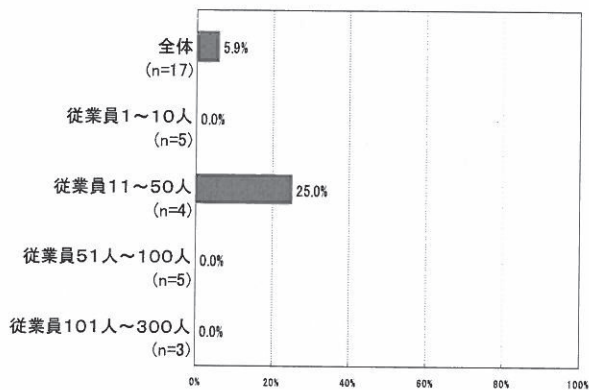
(期間:平成20年1月1日~12月31日)

	出産した人 又は妻が出 産した人の計	育児休業 を取得した 人の計	取得者 一人あたり 平均取得日数	取得率 (取得者数 /出産者数)	育児休業取得事業所数 /出産者のいた事業所数
正規従業員 (女性)	47人	38人	220.4日	80.9%	22事業所 /24事業所 (91.7%)
正規従業員 (男性)	34人	1人	7.0日	2.9%	1事業所 /18事業所 (5.6%)

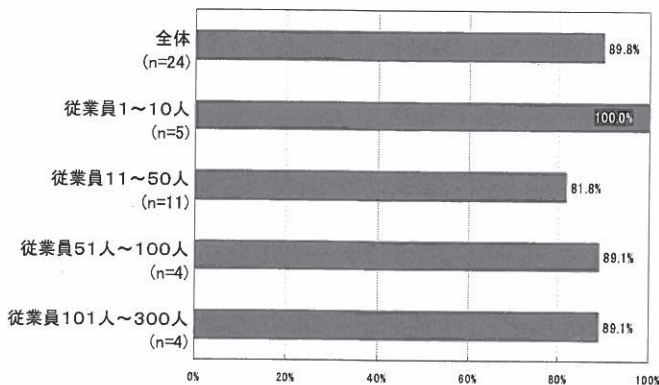
女性従業員は約8割が育児休業を取得しているが、男性の取得は1人とどまっている。
また、女性が約7ヶ月の育児休業を取得しているのに対し、男性は1週間と短い。

育児休業取得率

男性従業員



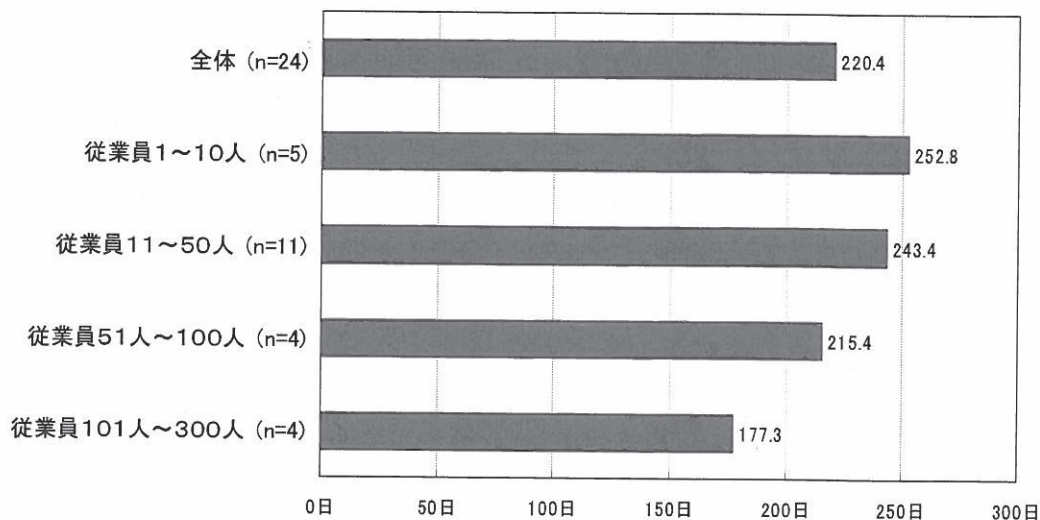
女性従業員



育児休業の取得率は、女性は全体で8割以上だが、男性の取得は従業員11~50人の事業所で1人だけとなっている。

育児休業平均取得日数

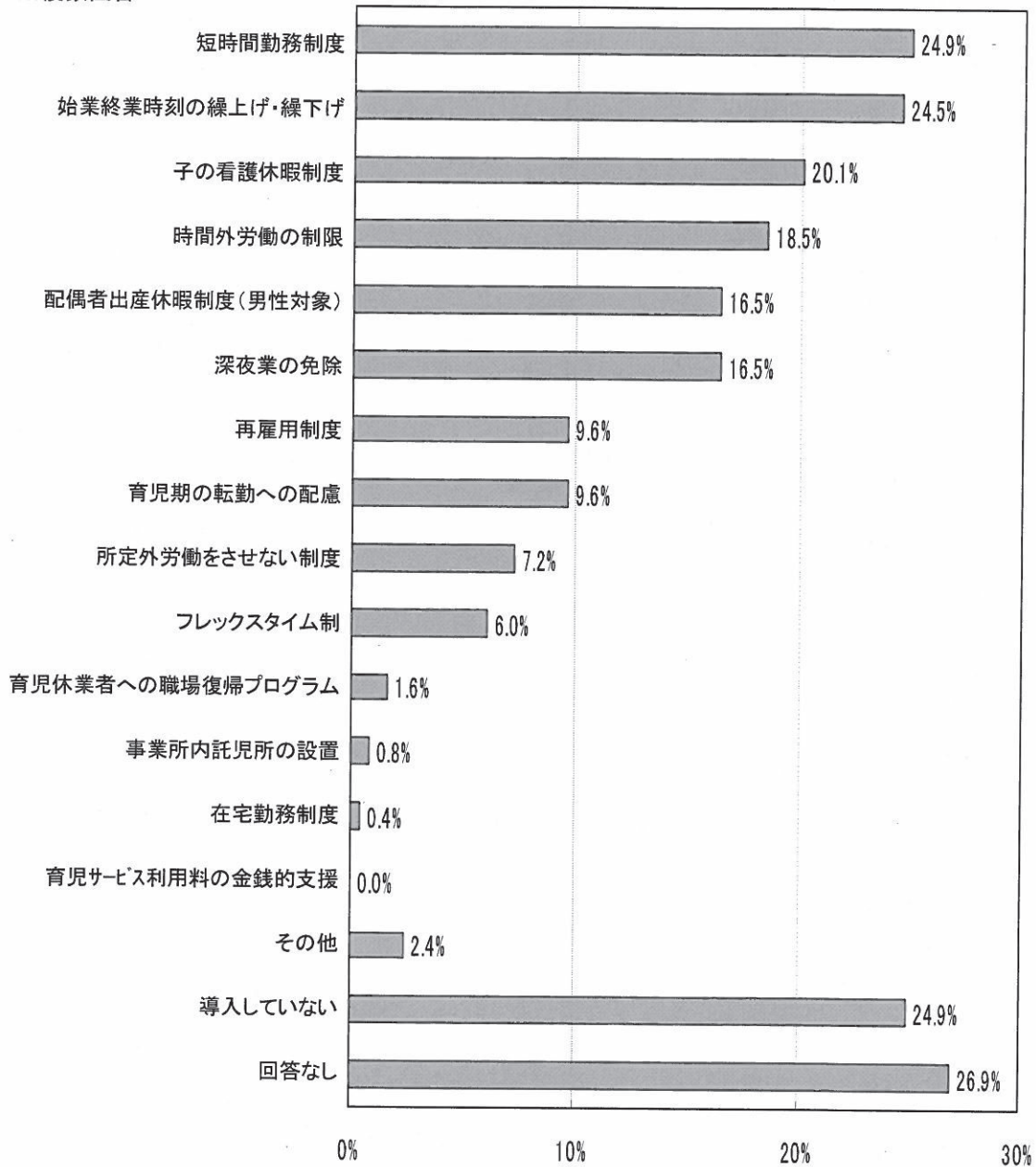
女性従業員



育児休業の取得日数は、従業員規模が大きいほど短くなる傾向がある。
また女性従業員の平均取得日数約220日に対して、男性従業員の取得日数は7日だった。

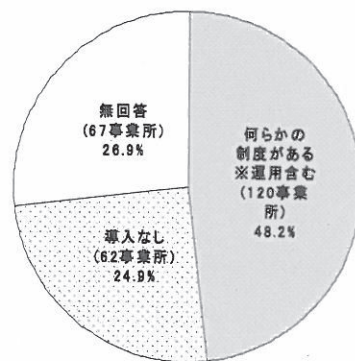
Q23.育児のための柔軟な働き方ができる制度の導入状況.....

n=249
※複数回答

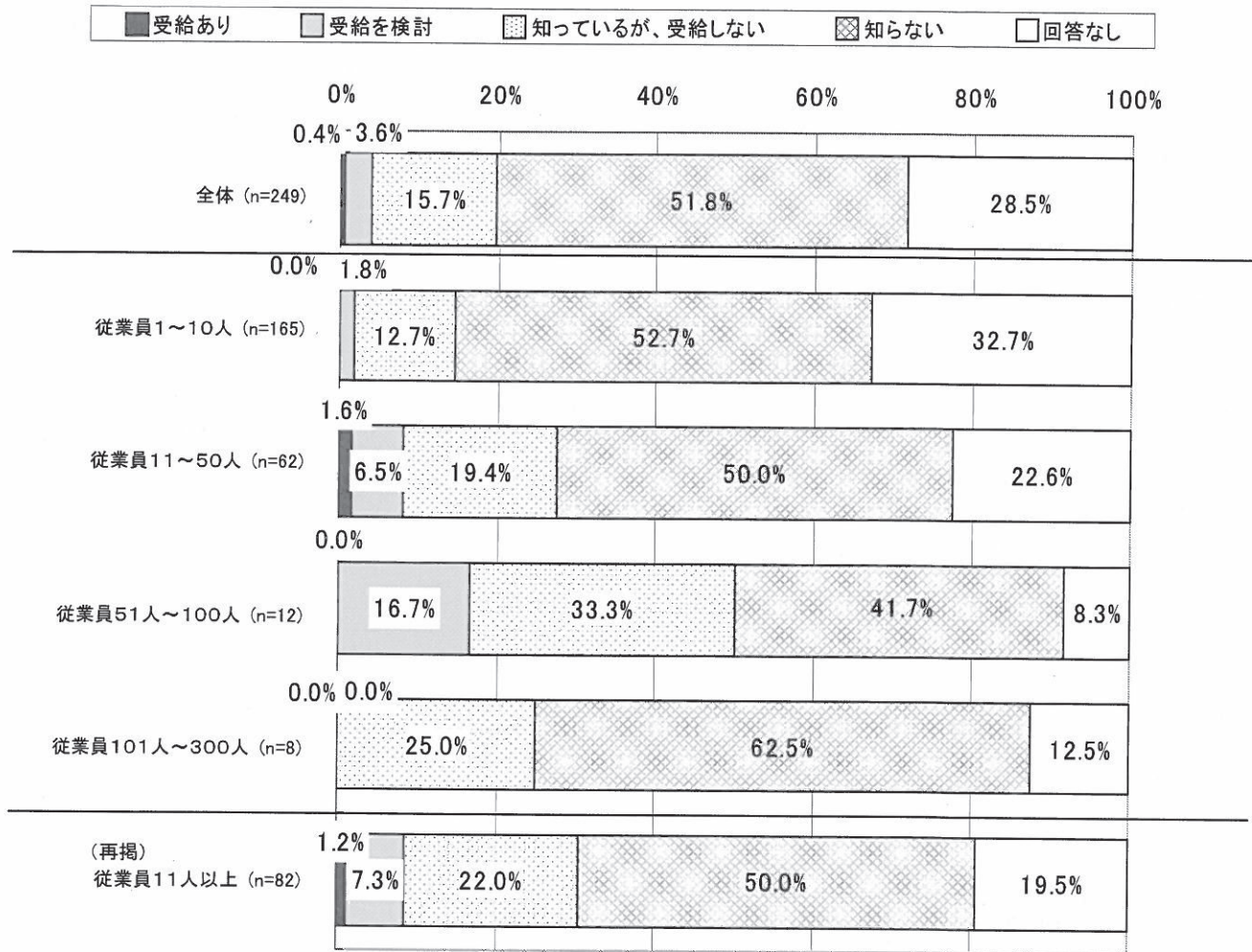


何らかの制度等を導入している事業所が約半数で、内容は「短時間勤務制度」「始業終業時刻の繰上げ・繰下げ」「子の看護休暇制度」がそれぞれ2割以上となっている。

その他(内容)
各自の都合に合っている
その必要のある人は雇用しない
授乳時間を設定している



Q24.(財)21世紀職業財団の「育児休業等に関する経済的支援措置」による
助成金について……………



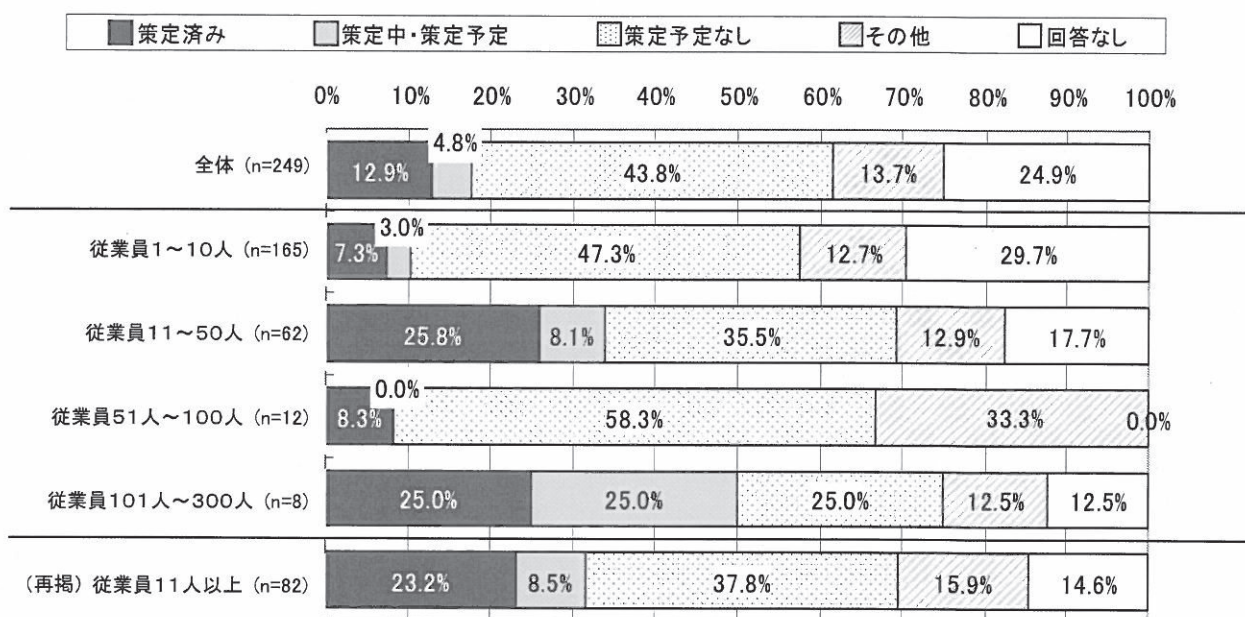
「助成金の支給を受けたことがある」事業所はわずか 0.4%である。助成金があることについて「知らない」事業所が約半数と、認知度が低くなっている。



次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定について

策定状況は「策定中・作成予定」を含めても2割に満たず、「策定予定なし」の事業所が4割以上となっています。101人以上の事業所においても4分の1が「策定予定なし」としており、平成23年3月31日からは、101人以上の企業にも策定が義務づけられることから、法律の周知や啓発をしていく必要があります。

Q25.「事業主行動計画」の策定状況



従業員規模に関わらず「策定予定なし」が多く、全体では4割以上となっている。

※「一般事業主行動計画」は、従業員の仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する計画です。

従業員が301人以上の企業は、策定が義務付けられており、300人以下の企業には努力義務が課されています。



女性の登用や仕事と家庭の両立などについての自由意見

[業種/事業所区分/従業員規模]

事業所の取組について(18件)

- ・労働条件の確立が大切と考え実行している

[医療・福祉/個人経営(法人でない)/11~50人]

- ・本人の申請があればいつでも、その場でも休みを与えています。それがどんな状況であれ、許可を出しています。

[医療・福祉/支社・支店・営業所等/1~10人]

- ・当社では男性、女性の区別は基本的にしておりません。現実には男性より女性の方が、給料が良い場合もあります。女性の両立は大変と思いますが、仕事内容の変更等、出来るだけ対応をして行きたいと思う。

[製造業/支社・支店・営業所等/11~50人]

- ・女性の職場であるが、家庭と両立できない人の雇用する機会はこれまでなかった。その様な事案が生じた場合、話し合って善処すべきと考えている。

[医療・福祉/単独事業所/11~50人]

- ・モデル事業所をつくる必要があるでしょう。事業所が負担に耐えられるでしょうか。一人一人がスキルを磨き必要とされる人材になれば駄目でしょう。制度に基づいた職場があれば幸せに暮らせる事でしょう。

[飲食店・宿泊業/個人経営(法人でない)/1~10人]

- ・それぞれの会社独自で可能な、それぞれの人に合った内容で配慮のあるやり方でその人を支援してゆけばよい。

[複合サービス業/個人経営(法人でない)/1~10人]

- ・将来、該当する従業員が出た場合は、働きやすい環境づくりをしていきたい。

[医療福祉/個人経営(法人でない)/1~10人]

- ・当事業所は福祉の現場であることもあり、女性の多い職場でありながらも、男性とともに仕事ができていると感じます。また、多くの職員が育休から復帰されたり、場合によっては子どもを横に連れながらも職務につかれる方もおられます。詳しい制度はどこまで達成されているかはわかりませんが、「どうしても働けない」と感じたことはありません。

[医療福祉/支社・支店・営業所等/11~50人]

- ・中小零細企業では、従業員の休み分まで(賃金・仕事)カバーするほど体力はない。育児休業をとらせてあげたいが、その間の業務はどうするのか?派遣でカバー?その派遣の人も定職に就きたいのではないか!

[医療・福祉/支社・支店・営業所等/1~10人]

- ・育児休業を取得するなら、やめてもらうしかない。我々個人事業者にはこんな制度は適用しない。頑張るかやめるしかない。(公務員的な人とは大違い)

[情報通信業/個人経営(法人でない)/1~10人]

- ・小規模事業所なので、なかなか制度として取り入れにくい面があります。従業員の申し出によりケースバイケースで対応しているのが実情です。

[医療・福祉/単独事業所/1~10人]

- ・女性を積極的に採用したいが、最少人数で経営していかなければ会社がやっていけず、幅のきく男性の方が採用しやすい。会社に余裕がない。(公務員とは違う)

[製造業/単独事業所/11~50人]

- ・少人数の職場であり、本社の規格どおりのことしかできない

[複合サービス業/支社・支店/営業所等/1~10人]

- ・家族での自営業のため、回答が困難です。こういう制度は取り入れられないのが現状です。

[農業/個人経営(法人でない)/1~10人]

- ・従業員4人でその内女性1人である為、たいていの事柄はその時々において融通をきかせている。その為、アンケートに答えるほどの計画や対策は特にありません。

[建設業/単独事業所/1~10人]

- ・大不況でそれどころではない。

[製造業/支社・支店・営業所等/101~300人]

- ・育児・介護休業について…長期間休まれては困るため、勤務時間を短くして出てもらいたい

[医療・福祉/単独事業所/1~10人]

- ・両立は出来ると思いますが当店ではそれにあてはまる従業員はいません。又過去使っていません。

[卸売・小売業/本社・本店/1~10人]

男女共同参画について(13件)

- ・男女ともにお互いへの思いやり、助け合いをすれば自然に問題なく出来ると思う。

[飲食店・宿泊業/個人経営(法人でない)/1~10人]

- ・家庭では「男性の我がまま」、職場では「女性の甘え」が共同参画社会の発展を阻害しています。※回答しかけましたが設問が当方にはなじまない(答えようのない)職種なので途中で放棄しました。(男女共同参画社会が当然の理念であることは承知しています。)

[サービス業(他に分類されないもの)/単独事業所/1~10人]

- ・宗教法人なので、このアンケートに答えるにはあまりに異なる事業所であります。しかし、現在日本の社会に存在する寺院でありますので、本山、教区と男女共同参画について学んできておりますが、長年の伝統の中続いてきていますシステムが(住職—男性、坊主—女性)変化しつつあることも確かです。しかしながら、現在当寺院では、住職、坊主それぞれパートを全力尽くし、子育て(現在は介護)もやってきたつもりです。男性・女性が同等であるべき所と、それぞれの役割を担う良さも認めていく社会であって欲しいと思います。

[サービス業(他に分類されないもの)/単独事業所/1~10人]

- ・女性の仕事と家庭の両立については、男性・女性とも本音を言って推進していかなければいけないと思う。又、男性・女性共お互いを理解して、思いやりのある言葉・行動をかけてする事も必要と思う。

[公務(他に分類されないもの)/支社・支店・営業所等/1~10人]

- ・自分自身、仕事を続けながら、3人の子育てをしてきたが、体力的にきつい。(精神的にも)家族の協力がどれだけあるかが問題で、女性が我慢を強いられているのが現実である。

[金融・保険業/単独事業所/1~10人]

- ・仕事と家庭の両立は本当に大変だなと思う。周りの理解がいると思う。

[卸売・小売業/単独事業所/1~10人]

・ここは、檀家の少ないお寺です。住職の給料も出ませんので、今回のアンケートに明確に答えられません。申し訳ありません。雇用の平等は必要だと思いますが、私は女性が家事・育児をする事を素晴らしい仕事であるとみんなが認めることが大事だと思います。

[サービス業(他に分類されないもの)/単独事業所/1~10人]

・意識として事業所のトップは難しいのではと思う。家庭での男性(夫)の協力が難しいと思う(ちなみに、私は男)。(私事)家事を妻まかせにしている。ただし子育ては協力した。

[金融・保険業/支社・支店/営業所等/11~50人]

・女性の能力を社会に役立てるには、まず男性の啓発が必要。仕事によっては、結婚も出産もあきらめた方が専念できるというのが本音です。少子化の要因は、男性の理解とやさしさの欠落によるところが多い。

[金融・保険業/単独事業所/1~10人]

・職場において女性は男性より仕事に対して真剣に取り組んでおられる。1日8時間労働にしても、中味の仕事時間は男性より仕事時間が多いのではないかと思う。非正規社員の低賃金・賞与なしの職場が庄原市内でも多いと思う。もっと各企業の管理者・経営者は優遇してあげるべきと思う。職場を離れての女性のゆとりの時間が農村部には大変少ないと思う。仕事と家庭の両立では、ストレスが溜まるばかりだと思う。仕事と家庭を離れた自由になる時間を見つけ心の安らぎを実感できるゆとり空間を是非作ってほしい。それが仕事にも家庭にもがんばる活力になると思う。(映画・コンサート・ショッピング・美術館等)女性は家庭でも言う権利があると思う！

[林業/単独事業所/1~10人]

・男女共同参画については、公が積極的に先行し、実施していかなければ、進みません。

[製造業/個人経営(法人でない)/11~50人]

・今は女性、男性とも働かなければ生活できないのではないのでしょうか。

[製造業/個人経営(法人でない)/1~10人]

・家内労働の場合は男も女も関係なく力仕事はやはり男性がやります。家庭内の仕事も手分けしてやっています。大きい職場では能力のある人が出てゆくと思います。

[農業/個人経営(法人でない)/1~10人]

行政等に求めることについて(4件)-----

・日曜、祝日の保育所設置。子供の病気など一時的に預けられる所。

[卸売・小売業/本社・本店/11~50人]

・職場に託児所がある所は、本当に良いと思います。安心して仕事ができる良いと思います。

[建設業/単独事業所/1~10人]

・販売業はとくに女性が必要だが、ハローワーク等の募集では性別を選べないため、雇用が難しい。子育てサークルがもっとたくさんあれば良い。

[卸売・小売業/支社・支店・営業所等/1~10人]

・定年制のない、年寄りの人でも働ける事業所が各町に1~2ヶ所くらい欲しいと思う。

[卸売・小売業/個人経営(法人でない)/1~10人]

その他(4件)

・画一的アンケートではなく、企業レベル(大企業・中小企業・零細企業)に合わせた内容で実施された
い。

[製造業/支社・支店・営業所等/11~50人]

・当社では女性の出来る職種なし

[建設業/単独事業所/1~10人]

・注文に応じて仕事をしているので、仕事がない時は農業又は他の職業についている。女性だけで運
営はしている。

[農業/個人経営(法人でない)/1~10人]

・有志の集まりで定職以外の仕事で日、祭日を利用しているグループで、賃金、休日などの規則はあ
りません。

[サービス業(他に分類されないもの)/個人経営(法人でない)/1~10人]

<資料> アンケート調査票

女性の登用及び仕事と生活のバランスへの取組に関する 事業所アンケートのお願い

日頃から、事業所の皆さまには、市政にご理解とご協力を賜り、厚くお礼を申し上げます。
庄原市では、平成19年4月『庄原市男女共同参画プラン』を策定し、性別にかかわらず、あらゆる分野で、自分の能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向け、様々な事業に取り組んでいます。

その取組のひとつとして、本市の男女共同参画に関する市民意識調査や実態調査を、テーマや対象者を変えながら、毎年実施することになっています。

今年度においては、国が男女共同参画基本計画（第2次）の中で重点事項として掲げている「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」と「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」に注目し、市内事業所を対象としたアンケートを実施することとしました。

今回のアンケート調査の対象者は、NTT西日本発行のビジネスタウンページ[広島県版]、及びデイリータウンページ[広島県三次市・庄原市・安芸高田市地方版]（いずれも2008年12月発行）の掲載者約2,300件の中から、無作為に1,000件を抽出させていただきました。

お忙しいところ、誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ぜひご回答いただきますようお願い申し上げます。

平成21年3月

庄原市長 滝口季彦

《ご記入にあたってのお願い》

- ◇ この調査票は、**貴事業所の責任者または人事労務担当の方**に記入をお願いします。
- ◇ **調査対象事業所は、同一企業（会社）であっても、所在地が異なる事務所・店舗・工場等は別々の事業所として抽出しています。回答は、企業全体ではなく、調査票の届いた事業所についてお答えください。**また、調査票の届いた事業所に人事労務担当部門等がない場合は、該当の事業所を管轄する部署にご回付いただき管轄部署でご回答をお願いします。
- ◇ 記入に当たっては、**平成21年1月1日現在の状況**でお答えください。
- ◇ **調査票の届いた事業所が、調査日現在で休業中の場合、または従業員がいない場合は、お手数ですが、その旨を欄外に記入してご返信ください。**
- ◇ 回答は、設問により、番号に○を記入いただくものと、数値をご記入いただくものがあります。「その他」にあてはまる場合は、お手数ですが、（ ）内にご記入願います。
- ◇ ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、

3月27日（金）まで にご投函ください。

- ☆ このアンケート調査は無記名方式ですので、調査票に事業所名を記入する必要はありません。また、個別の回答内容については秘密を厳守します。
- ☆ ご回答いただきました調査票は統計的に処理し、本調査の目的以外には使用いたしません。
- ☆ その他この調査に関するお問い合わせは、下記までお願いいたします。

庄原市 女性児童課 男女共同参画係

〒727-8501 庄原市中本町一丁目10-1

TEL 0824-73-1243 FAX 0824-75-0195

E-MAIL jidou-kyoudou@city.shobara.hiroshima.jp

このアンケートは、**庄原市企業人権啓発推進連絡協議会**にご助言ご協力をいただいで実施しています。

女性の登用及び仕事と生活のバランスへの取組に関するアンケート調査票

■ 貴事業所について

Q1 業種区分について、該当するものに○をしてください。(1つだけ) ※複数ある場合は最も主要な業種を選択してください。

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	
農業	林業	漁業	鉱業	建設業	製造業	道業	電気・ガス 熱供給・水	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	支援業	教育・学習	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)

Q2 貴事業所の所在地について、該当するものに○をつけてください。(1つだけ)

1 庄原地域	2 西城地域	3 東城地域	4 口和地域	5 高野地域	6 比和地域	7 総領地域
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Q3 貴事業所の区分について、該当するものに○をつけてください。(1つだけ)

1 単独事業所	2 本社・本店	3 支社・支店・営業所等	4 個人経営 (法人でない)
---------	---------	--------------	----------------

Q4 貴事業所の従業員数について、従業員の区分ごとに、男女別の人数を □に記入してください。(H21年1月1日現在)

正規従業員		パートタイマー		臨時・アルバイト		人材派遣労働者		家族従業員	
女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

※パートタイマー (パ) … 1日の所定労働時間または1週間の所定労働日数が一般労働者より少ない常勤労働者
 ※臨時・アルバイト (臨) … 緊急・臨時の場合に採用する者で、期間を定めて雇用する有期契約労働者。
 ※人材派遣労働者 (派) … 別経営の事業所から契約に基づき派遣されている労働者
 ※家族従業員 (家) … もっぱらその事業に従事し、事業主と生計をともにする親族で適正な給与を受ける者

Q5 従業員の休日について該当するものに○をしてください。(すべて)

また、その対象となる従業員について、[]内の略称に○をしてください。(すべて)

1 完全週休2日 [正パ臨派家]	2 隔週等週休2日 [正パ臨派家]	3 週休1日 [正パ臨派家]
4 4週のうち4日以上(変形週休制) [正パ臨派家]	5 4週のうち3日以下(変形週休制) [正パ臨派家]	6 その他 () [正パ臨派家]

Q6 従業員の特別休暇制度として導入されているものについて、該当するものに○をしてください。

また、その対象となる従業員について、[]内の略称に○をしてください。(すべて)

1 忌引 [正パ臨派家]	2 結婚休暇 [正パ臨派家]	3 出産休暇 [正パ臨派家]	4 生理休暇 [正パ臨派家]	5 配偶者の出産休暇 [正パ臨派家]
6 ボランティア休暇 [正パ臨派家]	7 永年勤続休暇 [正パ臨派家]	8 子の看護休暇 [正パ臨派家]	9 その他 () [正パ臨派家]	

■ 男女の雇用と女性の登用状況について

Q7 次の職種における男女配置状況について、該当するものに○をしてください。(職種ごとに1つだけ / H21年1月1日現在)

	いずれの部署(職場)も男女とも配置	男性のみの配置の部署(職場)がある	女性のみの配置の部署(職場)がある	該当する部門がない
総合職	1	2	3	4
製造・作業職	1	2	3	4
販売・サービス職	1	2	3	4
営業職	1	2	3	4
技術・専門職	1	2	3	4

※総合職 … 人事・総務・経理・企画・調査・広報などの業務を行う職種
 ※製造・作業職 … 生産・建設・運輸・物流などの業務を行う職種
 ※技術・専門職 … 設計・開発・情報処理などの業務を行う職種

上記Q7の設問で、「2」(男性のみの配置の部署(職場)がある)に○をした職種についてお尋ねします。

それはどのような理由からですか? 男性のみの部署(職場)のある職種について、該当する番号に○をしてください。(すべて)

	技能や資格を持つ女性が少ない	該当部署が女性を希望しない	配置を希望する女性が少ない	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 ※()に理由を記入
総合職	1	2	3	4	5	6	7 ()
製造・作業職	1	2	3	4	5	6	7 ()
販売・サービス職	1	2	3	4	5	6	7 ()
営業職	1	2	3	4	5	6	7 ()
技術・専門職	1	2	3	4	5	6	7 ()

Q8 係長級以上の役職の男女別人数と、その役職に占める割合を 〇に記入してください。(H21年1月1日現在)

事業主・役員		部長級		課長級		係長級	
女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
人	人	人	人	人	人	人	人
(. %)	(. %)	(. %)	(. %)	(. %)	(. %)	(. %)	(. %)

※「部長」「課長」「係長」などの職名を使用していない場合は、貴事業所の実態にあわせて適宜ご判断ください。
 ※(. %)には、それぞれの役職人数に占める割合を小数点1位までご記入ください。

(例:部長級3人のうち1人が女性の場合「33.3%」)

→上記Q8の設問で、部長級または課長級の女性の人数を「0人」と回答された事業所にお尋ねします。
 それはどのような理由からですか？ 貴事業所の状況に該当するものに〇をしてください。(すべて)

1 必要な管理能力を有する女性がいない	2 在籍年数等を満たす女性がいない	3 女性は途中で退職するため、勤続年数が短く、管理職まで育たない
4 女性は家庭的責任があり、長時間労働を要求できない	5 女性に任せられない、又は向いていない業務がある	6 目標となる女性の先輩がいないため、次が育たない
8 顧客が女性の管理職を望まない	9 上司、同僚、部下となる男性が、女性の管理職を望まない	10 女性自身が管理職になることを望まない
11 国が言うほど、社会的気運が高くなっているとは思わない	12 その他 ()	

Q9 貴事業所では、女性が管理職に就くことについて、どうお考えですか？ 該当するものに〇をしてください。(すべて)

1 意欲と能力のある女性は、どんどん管理職に就かせたい	2 能力のある女性を管理職に就かせたいが、意欲のある女性がいない	3 女性の多い職場であれば、女性を管理職に就かせたい
4 現状では、管理職に就くことのできる経験や能力を備えた女性は少ない	5 女性は、家事や子育て、介護などの負担が大きいので、管理職に就くのは難しい	6 どちらかという、管理職は男性がよい
7 その他 ()		

Q10 貴事業所では、女性を積極的に活用するためつぎのような取組を行っていますか？ 該当するものに〇をしてください。(すべて)

1 性別により評価されることがないよう、人事考課基準を明確に定めている	2 女性を活用するための推進体制の整備または活用計画の策定を行っている	3 女性活用の重要性について、全従業員を対象とした啓発や研修を行っている
4 女性の採用及び登用を積極的に行っている	5 女性従業員を対象とした教育訓練や研修を行っている	6 男女の固定的な役割分担の見直しなど職場環境の整備を行っている
7 仕事と家庭との両立支援制度を整備している	8 その他 ()	9 特に取組は行っていない

Q11 貴事業所では、女性の正規従業員の働き方(退職時期)はどのパターンが多いですか？

多いと思われるもの上位3つに1～3までの番号を〇に記入してください。(1位…「1」、2位…「2」、3位…「3」)

1 結婚を機に退職 <input type="text"/>	2 妊娠・出産を機に退職 <input type="text"/>	3 子どもが3～4歳頃までに退職 <input type="text"/>	4 子どもが小学校入学頃に退職 <input type="text"/>
5 子または子の配偶者の出産を機に退職 <input type="text"/>	6 家族(配偶者父母等)の介護を機に退職 <input type="text"/>	7 概ね定年まで勤務 <input type="text"/>	8 その他 () <input type="text"/>

Q12 貴事業所では、職場でのセクシュアルハラスメントを防止するため、つぎのような取組を行っていますか？ 該当するものに〇をしてください。(すべて)

1 パンフレット配布などの啓発活動	2 防止のための研修	3 相談や苦情のための窓口の設置
4 相談・苦情に対する対応マニュアルの作成	5 就業規則へのセクシュアルハラスメントに関する事項の記載	
6 その他 ()	7 特に取組は行っていない	

■ 育児・介護と仕事の両立支援のための制度等について

Q13 貴事業所では、育児や介護中の従業員を対象とした家庭と仕事の両立支援のため、つぎのような取組を行っていますか？ 該当するものに〇をしてください。(1つだけ)

1 法を上回って取り組んでいる	2 法どおりに取り組んでいる	3 取り組むよう検討している	4 取り組む予定はない
-----------------	----------------	----------------	-------------

前頁の設問(Q13)で1または2に○をしていたいただいた事業所(家庭と仕事の両立支援の取組を行っている事業所)にお尋ねします。貴事業所では、両立支援に取組む効果(メリット)についてどのようにお考えですか? 該当するものに○をしてください。(すべて)

1 企業の社会的責任を果たせた	2 企業のイメージがアップした	3 採用で優秀な人材が集まるようになった	4 従業員の仕事に対する満足度を高めた
5 女性従業員の定着率を高めた	6 男性従業員の定着率を高めた	7 女性従業員の勤労意欲を高めた	8 男性従業員の勤労意欲を高めた
9 女性従業員の会社への帰属意識が高まった	10 男性従業員の会社への帰属意識が高まった	11 従業員の負担を軽減し、生産性の向上が図られた	12 特に効果があったとは思わない
13 その他 ()			

Q14 貴事業所が両立支援を行う際、どのようなことが支障となるとお考えですか? 該当するものに○をしてください。(すべて)

1 他の従業員への影響が大きい(業務の負担が増える)	2 代わりに業務を行う人材がない	3 人員確保のための費用がかかる
4 人事管理事務などの手間が増える	5 対象となる従業員はいない	6 その他 ()

Q15 貴事業所の両立支援制度の対象となった従業員が制度を利用しようとするとき、従業員自身のどのような思いや意識が支障になるとお考えですか? 該当するものに○をしてください。(すべて)

1 上司や職場の理解が得られない	2 賃金の保障がない	3 仕事を任せられる人がいない
4 育児または介護休業期間が終わったとき、今の職場に戻れないかもしれない	5 昇進に影響する	6 その他 ()

Q16 貴事業所では、つぎの各制度が利用しやすい職場環境にあるとお考えですか? 制度ごとに、該当する番号に○をしてください。(従業員の属性別に、それぞれ1つだけ)

	年次有給休暇				育児休業				介護休業				育児・介護のための短時間勤務制度			
	取得しやすい	取得しやすい どちらかといえば	取得しにくい	導入されていない	取得しやすい	取得しやすい どちらかといえば	取得しにくい	導入されていない	取得しやすい	取得しやすい どちらかといえば	取得しにくい	導入されていない	取得しやすい	取得しやすい どちらかといえば	取得しにくい	導入されていない
正規従業員(男性)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
正規従業員(女性)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
アルバイト・パート	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

Q17 貴事業所では、つぎの各制度の内容や利用中の労働条件(賃金、昇給、勤続年数への算入等)について、従業員の認知状況はどの程度だと思われますか? 制度ごとに、該当する番号に○をしてください。(従業員の属性別に、それぞれ1つだけ)

	年次有給休暇				育児休業				介護休業				育児・介護のための短時間勤務制度			
	知っている	よく知っている	ある程度知らない	よく知らない	把握している	よく把握している	ある程度知らない	よく知らない	把握している	よく把握している	ある程度知らない	よく知らない	把握している	よく把握している	ある程度知らない	よく知らない
課長以上の管理職	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
管理職以外の従業員	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

Q18 貴企業のトップ(社長や会長等決定権を有する方)は、従業員の育児休業取得や介護休業取得についてどのようにお考えですか? 制度ごとに、該当する番号に○をしてください。(従業員の属性別に、それぞれ1つだけ)

	育児休業					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	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
男性従業員の取得	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
女性従業員の取得	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
期間雇用者の取得	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

※ 期間雇用者 … 期間を定めて臨時的に雇用する者。

■ 育児休業制度の運用状況について

Q19 貴事業所では、育児休業中の正規従業員に対して、金銭的支給がありますか？ 該当するものに○をしてください。(すべて)

1 支給制度あり（会社から給与や手当として）	2 支給制度あり（共済や互助会等から手当として）	3 支給制度はない
------------------------	--------------------------	-----------

Q20 貴事業所では、育児休業を取得した場合に、取得しなかった場合に比べ、正規従業員の昇格・昇給にどのような影響がありますか？ 該当するものに○をしてください。(休業取得期間別に、それぞれ1つだけ)

休業取得期間 6か月以下 の場合	休業取得期間 6か月を超える 場合
1 昇進・昇格・昇給には影響がない	1 昇進・昇格・昇給には影響がない
2 復帰直後は遅れるが、いずれ同水準になる	2 復帰直後は遅れるが、いずれ同水準になる
3 休業期間分の差は将来的に残る	3 休業期間分の差は将来的に残る

Q21 貴事業所では、期間雇用者への育児休業制度の適用はありますか？ 該当するものに○をしてください。(1つだけ)

1 すべての期間雇用者に適用あり	2 法律上の要件を満たす場合は適用あり	3 適用なし
------------------	---------------------	--------

※法律上の要件・・・雇用期間が1年以上で、子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること

Q22 貴事業所において、平成20年1月1日から12月31日までの期間で、出産(女性)または配偶者が出産(男性)した従業員は何人ですか？ また育児休業の取得を開始した従業員は何人で、その平均取得期間はどのくらいですか？ 従業員の属性と性別ごとに、□に記入してください。

正規従業員	性別	出産者数 (配偶者含む)	育児休業 取得者数	平均取得期間	期間雇用者 (雇用期間1年以上)	性別	出産者数 (配偶者含む)	育児休業 取得者数	平均取得期間
	男性	人	人	平均 . 日		男性	人	人	平均 . 日
	女性	人	人	平均 . 日		女性	人	人	平均 . 日

※平均取得期間・・・産休を除く取得日数(未復帰の場合は予定)の平均を小数点第1位まで(小数点第2位を四捨五入)

Q23 貴事業所では、つぎのような育児のための柔軟な働き方ができる制度等が導入されていますか？ 運用としての実施を含め、該当するものに○をしてください。(すべて)

1 深夜業の免除	2 時間外労働の制限	3 所定外労働をさせない制度	4 短時間勤務制度
5 始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ	6 フレックスタイム制	7 事業所内託児施設の設置	8 育児期の転勤への配慮
9 在宅勤務制度	10 子の看護休暇制度	11 育児休業者への職場復帰プログラム	12 再雇用制度
13 育児サービス利用料の金銭的支援	14 配偶者出産休暇制度 (男性従業員を対象)	15 その他 ()	16 導入していない

Q24 貴事業所では、広島労働局や(財)21世紀職業財団が行う「育児休業等に関する経済的支援措置」による助成金の支給を受けたことがありますか？ 該当するものに○をしてください。(1つだけ)

1 助成金の支給を受けたことがある	2 助成金の支給を検討している	3 制度は知っているが、助成金の支給を受けるつもりはない	4 助成金があることを知らない
-------------------	-----------------	------------------------------	-----------------

■ 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について

Q25 貴事業所では、次世代育成支援対策推進法に基づく「事業主行動計画」を策定されていますか？ 該当するものに○をしてください。(1つだけ)

1 策定済みである	2 策定中または策定予定	3 策定の予定はない	4 その他
-----------	--------------	------------	-------

※平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、国や自治体のほか企業等は従業員の子育てを支援するための「事業主行動計画」を策定することとなりました。従業員301人以上は策定義務、300人以下は努力義務となっています。なお、平成23年3月31日からは、101人以上300人以下の企業も策定が義務づけられます。

■ 女性の登用や仕事と家庭の両立などについて、ご意見をお聞かせください

☆ 貴事業所における両立支援について、市民のみなさまにアピールしたい取組や活動等がありましたら、ぜひ情報をお寄せください。お寄せいただいた情報は、「広報しょうばら」や「男女共同参画情報紙 あかり」等で紹介させていただきます。(情報提供の際は、事業所名及び担当部署/担当者名をお知らせください)

【参考資料】

1. 日本の女性の参画度の国際比較

国連の補助機関である国連開発計画(UNDP)は、平成20年12月、各国の国民生活の豊かさを示す「人間開発指数2008年度版」を発表しました。

HDI (人間開発指数) 8位/179カ国中 (前年8位 →) 基本的な人間の能力開発の指数 平均寿命、教育水準、一人当たりのGNPから算出	GDI (ジェンダー開発指数) 12位/157カ国中 (前年13位 ↑) HDIに男女間の不平等を反映させたもの 男女別の平均寿命、教育水準、一人あたりのGNPから算出	GEM (ジェンダーエンパワメント指数) 58位/108カ国中 (前年54位 ↓) 女性の政治的・経済的場面への参画指数 国会議員や管理職などの女性比率、男女の所得差から算出
--	--	---

これらの指数をみると、日本の女性の人間開発の状況は、男性に比べやや低いものの、ほぼ同程度であるのに、女性の政治経済への参画度においては、他の西欧諸国と比べ大きく劣っており、現在保持している女性の力を活用していないことを示しています。

2. 女性の参画拡大のための国の取組

国は、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について、男女共同参画基本計画(第2次)の中で、「2020年度までに、あらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度」との目標を明記し、取り組みを進めています。

しかし、その進捗が十分でないとして、平成20年4月、内閣府男女共同参画推進本部(本部長:内閣総理大臣)において『女性の参画加速プログラム』が策定されました。

『女性の参画加速プログラム』では、

- ① 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現
- ② 女性の能力開発・能力発揮に対する支援の充実
- ③ 意識の改革

の3つを基本的な方向として、あらゆる分野における女性の参画加速のための基盤整備と、活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野についての重点的取り組みを進めていくこととしています。

3. 政労使一体となった「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」推進の取組

平成19年12月、関係閣僚、経済界、労働界、地方公共団体の合意により、国民的な取組の大きな方向性を示す「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」と、企業や働く者等の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を示す「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向け官民一体となった取り組みが始まりました。

<「仕事と生活の調和憲章」より抜粋>

■ なぜ、今、仕事と生活の調和が必要か

仕事と生活の間で問題を抱える人の増加

- ・ 安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない
- ・ 仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない
- ・ 仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む など

結婚や子育てに関する人々の希望を実現しにくいものに
⇒ 急速な少子化の要因に

働き方・生き方の選択肢が限定
⇒ 女性や高齢者等の多様な人材を活かすことができない

<社会全体にとって>

- 国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現する。
- 少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする

<企業にとって>

- 人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である多様な人材の確保・育成・定着の可能性を高める。とりわけ、人材確保が困難な中小企業において利点は大きい。
- これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能であり、「コスト」ではなく「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

■ 仕事と生活の調和が実現した社会とは

仕事と生活の調和の推進により、「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」を目指す。具体的には、

- (1) 就労による経済的自立が可能な社会
- (2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- (3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

ご協力いただきました事業所のみなさま、ありがとうございました。



庄原市男女共同参画アンケート調査結果

〒727-8501 庄原市中本町一丁目 10-1 庄原市 女性児童課 男女共同参画係
電話(0824)73-1243 FAX(0824)75-0195 Email jidou-kyoudou@city.shobara.hiroshima.jp