

平成 26 年度

男女共同参画および少子化対策に関する事業所調査～男女ともに子育てしやすい職場づくりに関する取組み～報告書

平成 27 年 3 月

阿 賀 野 市

目 次

| | |
|-------------------------------|----|
| 第1章 調査の概要 | 1 |
| 第2章 調査結果 | |
| Ⅰ 事業所の属性 | 2 |
| Ⅱ ポジティブ・アクションの取り組みについて | |
| 問 4 管理職の人数 | 6 |
| 問 5 女性を積極的に活用することによって得られる効果 | 7 |
| 問 6 女性を積極的に活用する際の課題 | 8 |
| Ⅲ 育児・介護支援について | |
| 問 7 育児休業・介護休業の利用状況 | 9 |
| 問 8 代替要員の確保 | 10 |
| 問 9 育児や介護を行う従業員の支援 | 12 |
| 問 10 育児休業・介護休業の制度利用を促進する際の問題点 | 14 |
| 問 11 一般事業主行動計画の策定の有無 | 15 |
| Ⅳ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について | |
| 問 12 ワーク・ライフ・バランス社会実現のための支援 | 16 |
| ☆自由意見 | 17 |
| 第3章 単純集計表 | 19 |
| 第4章 使用した調査票 | 26 |

〔利用にあたって〕

- 1 各設問の有効回答数を基準とし〔n=〇〇〕と表記している。
- 2 集計は、小数点以下第2位を四捨五入し、少数点以下第1位までを表記している。このため、合計が100.0%にならない場合がある。
- 3 「無回答」とは、記入がなかったもの、回答の判断がつかなかったものである。

第1章 調査の概要

1 調査の目的

男女共同参画推進の観点から、家庭と仕事の両立ができる働きやすい環境づくりを推進するため、事業所の実態を把握し、少子高齢化対策の企画・立案をする為の基礎資料とすることを目的に実施する。

2 調査対象 市内に所在する従業員10人以上のすべての事業所

3 調査期間 平成26年8月1日から平成26年9月1日

4 調査方法 郵送による配布・回収

5 回収結果

| 配布数 | 回収数 | 回収率 |
|-------|-------|-------|
| 378 件 | 200 件 | 52.9% |

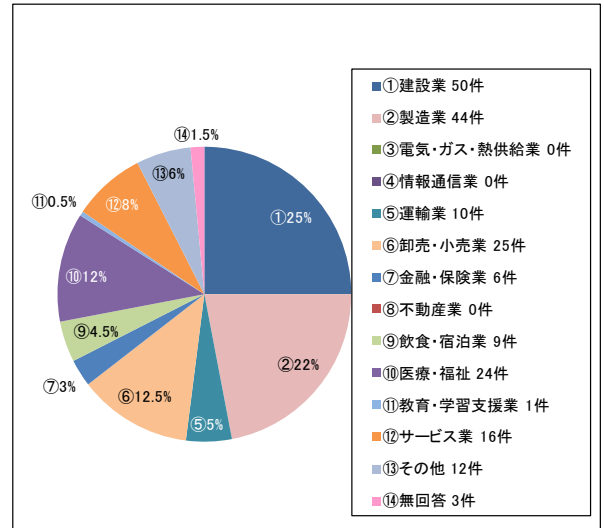
第2章 調査結果

I 事業所の属性

(1) 業種

n=200

| 業種 | 事業所数 (件) | 割合 (%) |
|--------------|-------------|-----------|
| ① 建設業 | 50 | 25.0 |
| ② 製造業 | 44 | 22.0 |
| ③ 電気・ガス・熱供給業 | 0 | 0.0 |
| ④ 情報通信業 | 0 | 0.0 |
| ⑤ 運輸業 | 10 | 5.0 |
| ⑥ 卸売・小売業 | 25 | 12.5 |
| ⑦ 金融・保険業 | 6 | 3.0 |
| ⑧ 不動産業 | 0 | 0.0 |
| ⑨ 飲食・宿泊業 | 9 | 4.5 |
| ⑩ 医療・福祉 | 24 | 12.0 |
| ⑪ 教育・学習支援業 | 1 | 0.5 |
| ⑫ サービス業 | 16 | 8.0 |
| ⑬ その他 | 12 | 6.0 |
| ⑭ 無回答 | 3 | 1.5 |
| 全体 | 200 | 100.0 |



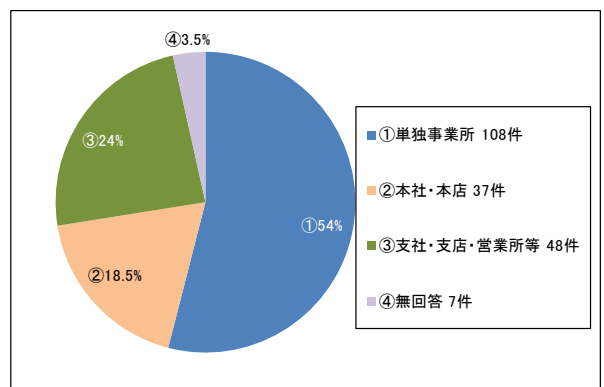
その他

農業関係、鉱業・砂利採取業関係、廃棄物処理関係

(2) 事業所区分

n=200

| 事業所区分 | 事業所数 (件) | 割合 (%) |
|--------------|-------------|-----------|
| ① 単独事業所 | 108 | 54.0 |
| ② 本社・本店 | 37 | 18.5 |
| ③ 支社・支店・営業所等 | 48 | 24.0 |
| ④ 無回答 | 7 | 3.5 |
| 全体 | 200 | 100.0 |

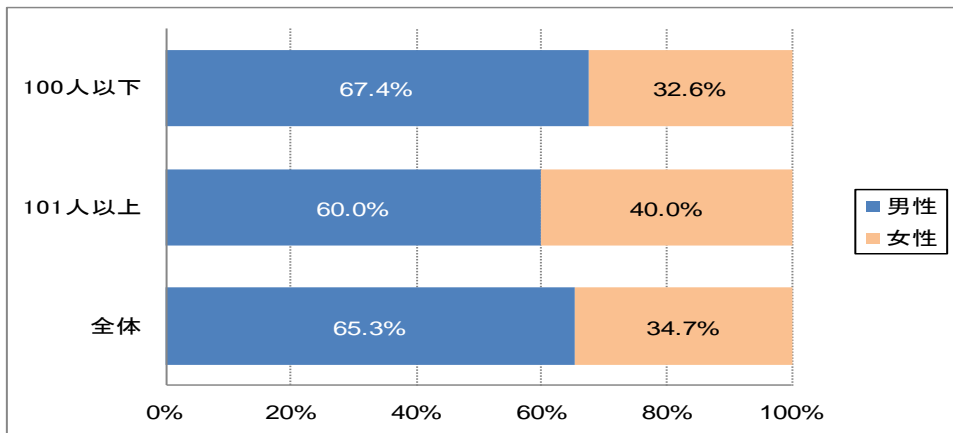


(3) 従業員数

●規模別従業員男女割合(正社員・正職員)

n=197

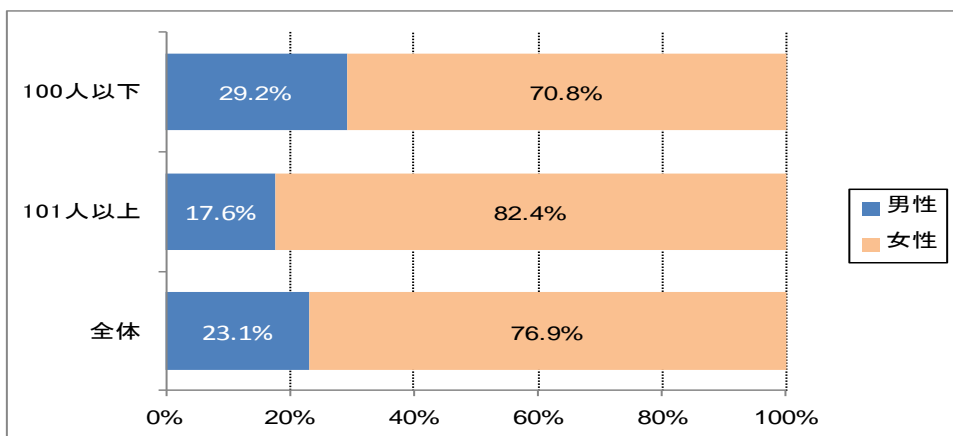
| 従業員規模 | 事業所数 (件) | 人数(人) | | | 割合(%) | |
|--------|-------------|-------|-------|-------|-------|------|
| | | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 |
| 100人以下 | 186 | 2,355 | 1,137 | 3,492 | 67.4 | 32.6 |
| 101人以上 | 11 | 826 | 550 | 1,376 | 60.0 | 40.0 |
| 全体 | 197 | 3,181 | 1,687 | 4,868 | 65.3 | 34.7 |



●規模別従業員男女割合(パートタイマー・アルバイト・嘱託・派遣社員等)

n=197

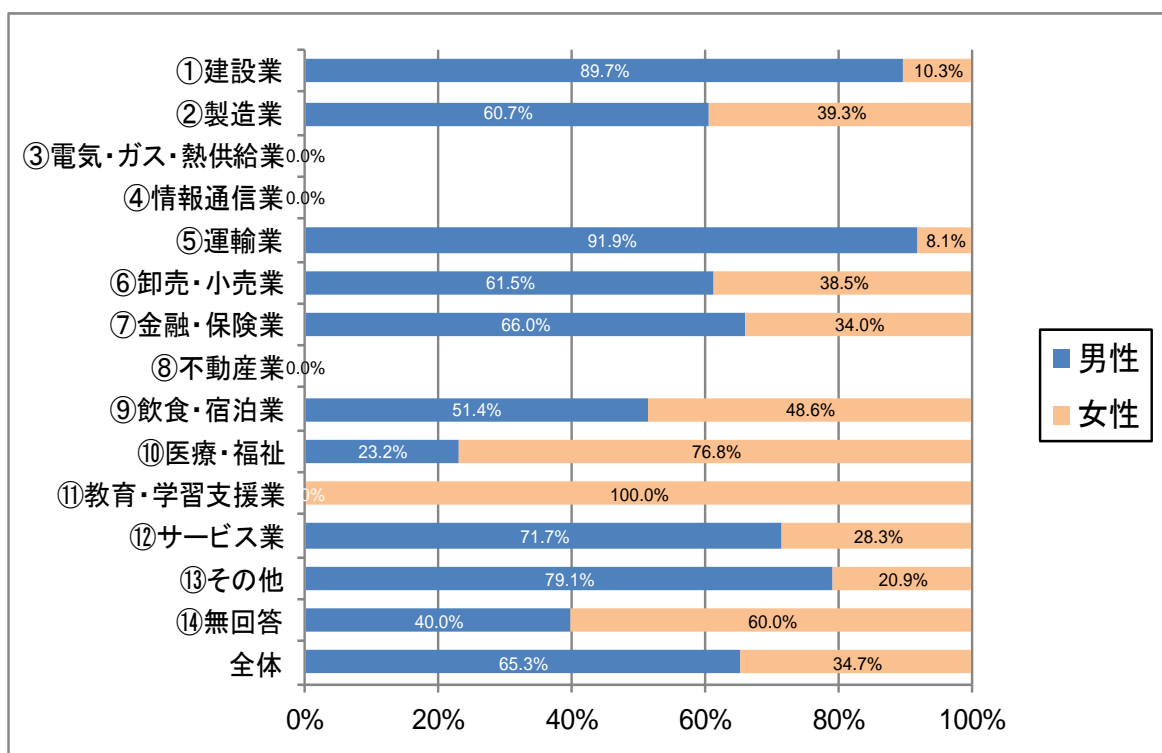
| 従業員規模 | 事業所数 (件) | 人数(人) | | | 割合(%) | |
|--------|-------------|-------|-------|-------|-------|------|
| | | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 |
| 100人以下 | 186 | 319 | 772 | 1,091 | 29.2 | 70.8 |
| 101人以上 | 11 | 218 | 1,020 | 1,238 | 17.6 | 82.4 |
| 全体 | 197 | 537 | 1,792 | 2,329 | 23.1 | 76.9 |



●業種別従業員男女割合(正社員・正職員)

n=200

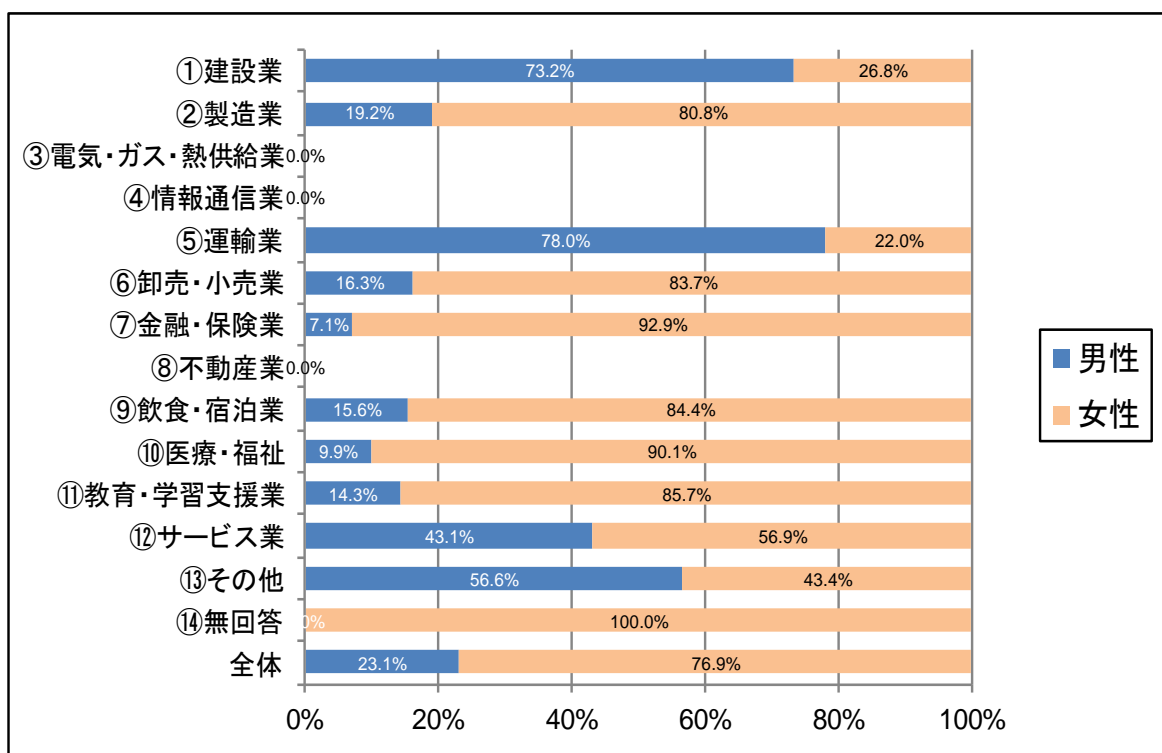
| | 事業所数 (件) | 人数(人) | | | 割合(%) | |
|--------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 |
| ① 建設業 | 50 | 906 | 104 | 1,010 | 89.7 | 10.3 |
| ② 製造業 | 44 | 1,187 | 769 | 1,956 | 60.7 | 39.3 |
| ③ 電気・ガス・熱供給業 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| ④ 情報通信業 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| ⑤ 運輸業 | 10 | 250 | 22 | 272 | 91.9 | 8.1 |
| ⑥ 卸売・小売業 | 25 | 268 | 168 | 436 | 61.5 | 38.5 |
| ⑦ 金融・保険業 | 5 | 66 | 34 | 100 | 66.0 | 34.0 |
| ⑧ 不動産業 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| ⑨ 飲食・宿泊業 | 9 | 19 | 18 | 37 | 51.4 | 48.6 |
| ⑩ 医療・福祉 | 24 | 133 | 441 | 574 | 23.2 | 76.8 |
| ⑪ 教育・学習支援事業 | 1 | 0 | 9 | 9 | | 100.0 |
| ⑫ サービス業 | 16 | 185 | 73 | 258 | 71.7 | 28.3 |
| ⑬ その他 | 12 | 163 | 43 | 206 | 79.1 | 20.9 |
| ⑭ 無回答 | 4 | 4 | 6 | 10 | 40.0 | 60.0 |
| 全体 | 200 | 3,181 | 1,687 | 4,868 | 65.3 | 34.7 |



●業種別従業員男女割合(パートタイマー・アルバイト・嘱託・派遣社員等)

n=200

| | 事業所数 (件) | 人数(人) | | | 割合(%) | |
|--------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 |
| ① 建設業 | 50 | 52 | 19 | 71 | 73.2 | 26.8 |
| ② 製造業 | 44 | 137 | 575 | 712 | 19.2 | 80.8 |
| ③ 電気・ガス・熱供給業 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| ④ 情報通信業 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| ⑤ 運輸業 | 10 | 39 | 11 | 50 | 78.0 | 22.0 |
| ⑥ 卸売・小売業 | 25 | 128 | 656 | 784 | 16.3 | 83.7 |
| ⑦ 金融・保険業 | 5 | 1 | 13 | 14 | 7.1 | 92.9 |
| ⑧ 不動産業 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| ⑨ 飲食・宿泊業 | 9 | 14 | 76 | 90 | 15.6 | 84.4 |
| ⑩ 医療・福祉 | 24 | 28 | 256 | 284 | 9.9 | 90.1 |
| ⑪ 教育・学習支援事業 | 1 | 1 | 6 | 7 | 14.3 | 85.7 |
| ⑫ サービス業 | 16 | 107 | 141 | 248 | 43.1 | 56.9 |
| ⑬ その他 | 12 | 30 | 23 | 53 | 56.6 | 43.4 |
| ⑭ 無回答 | 4 | 0 | 16 | 16 | | 100.0 |
| 全体 | 200 | 537 | 1,792 | 2,329 | 23.1 | 76.9 |



Ⅱ ポジティブ・アクションの取り組みについて

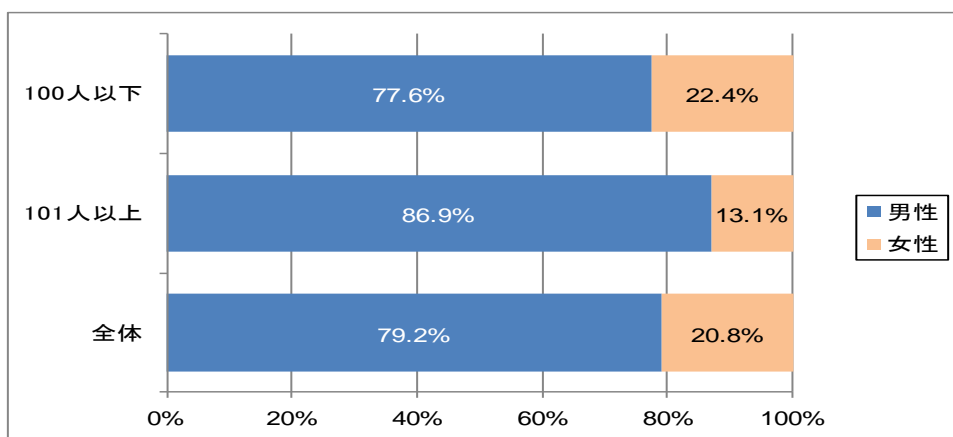
※ポジティブ・アクションとは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女の労働者間に生じている格差を解消するための積極的な取り組みのことです。

問4 管理職の人数

管理職の人数をおしえてください。

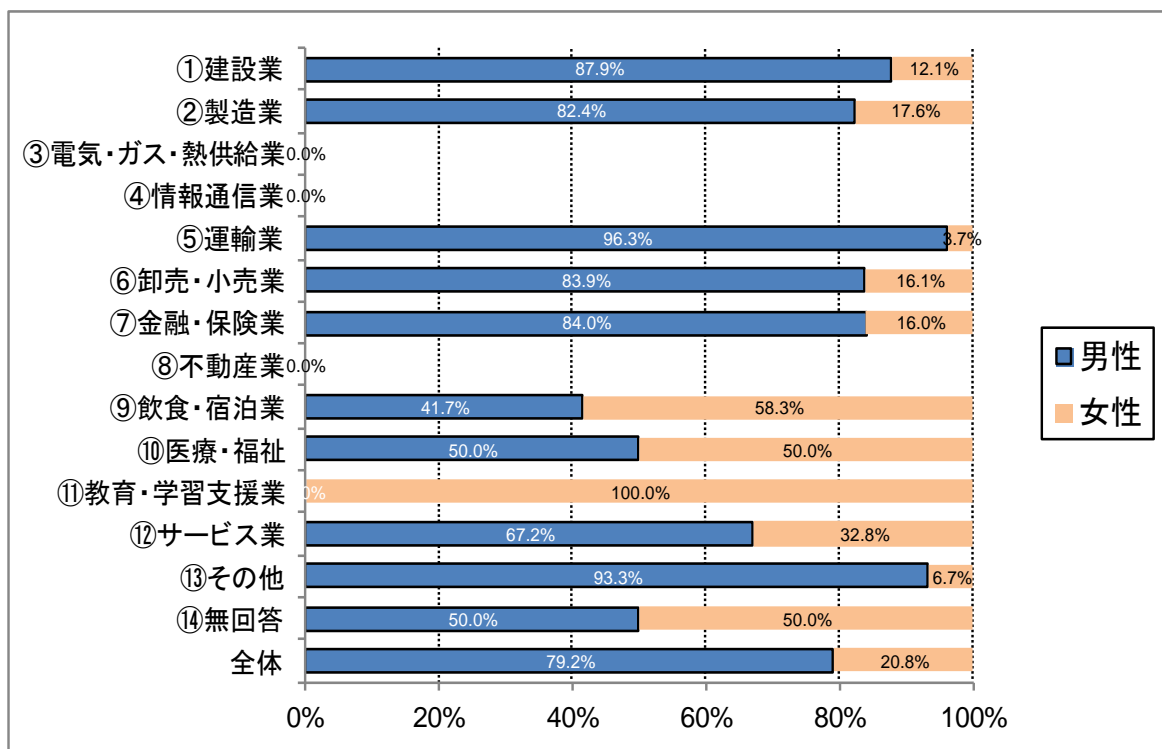
●規模別管理職男女割合

n=197



●業種別管理職男女割合

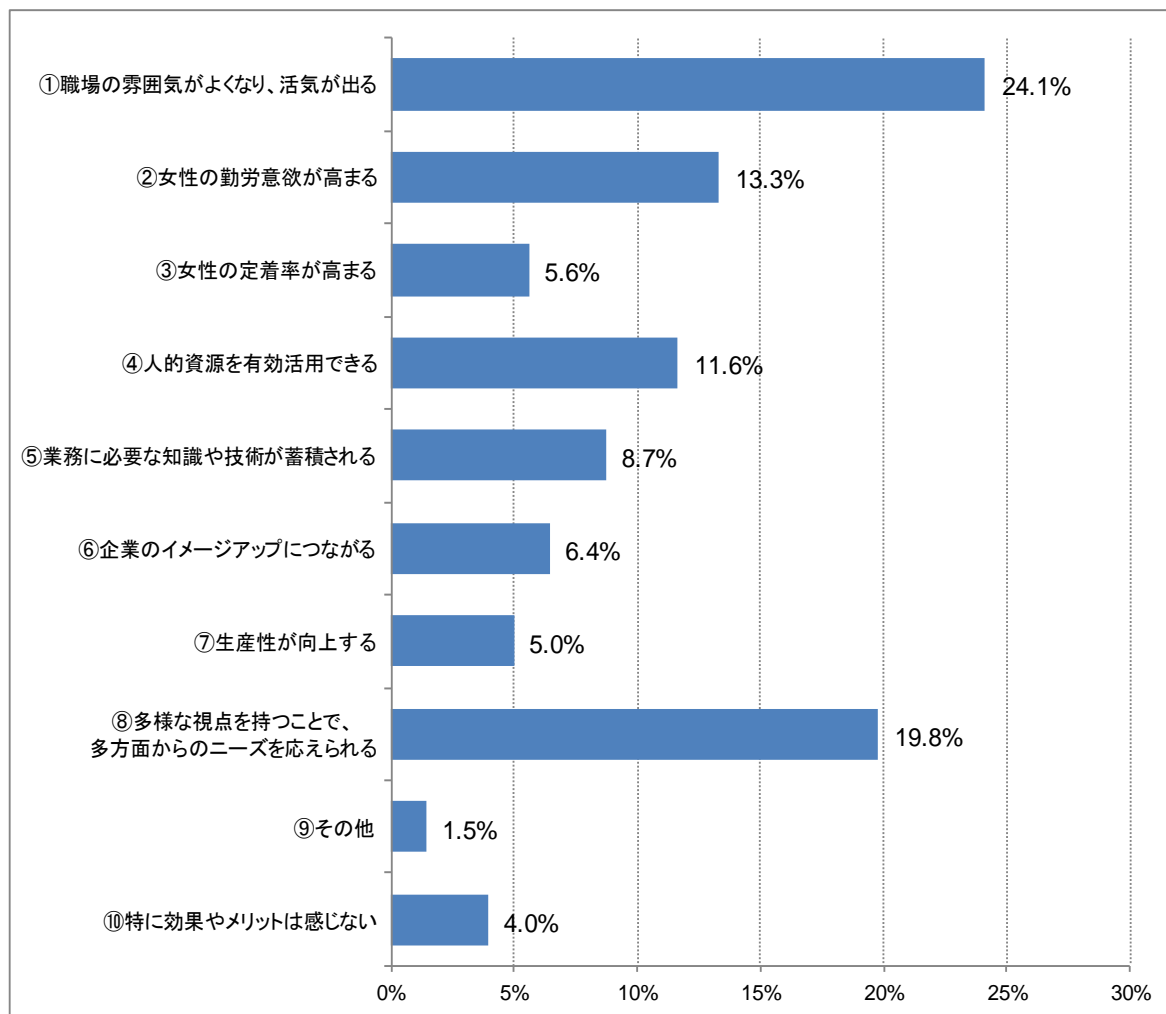
n=200



問5 女性を積極的に活用することによって得られる効果

女性を積極的に活用することによって得られる効果と思われるものを3つまで選んで番号に○をつけてください。

n=198



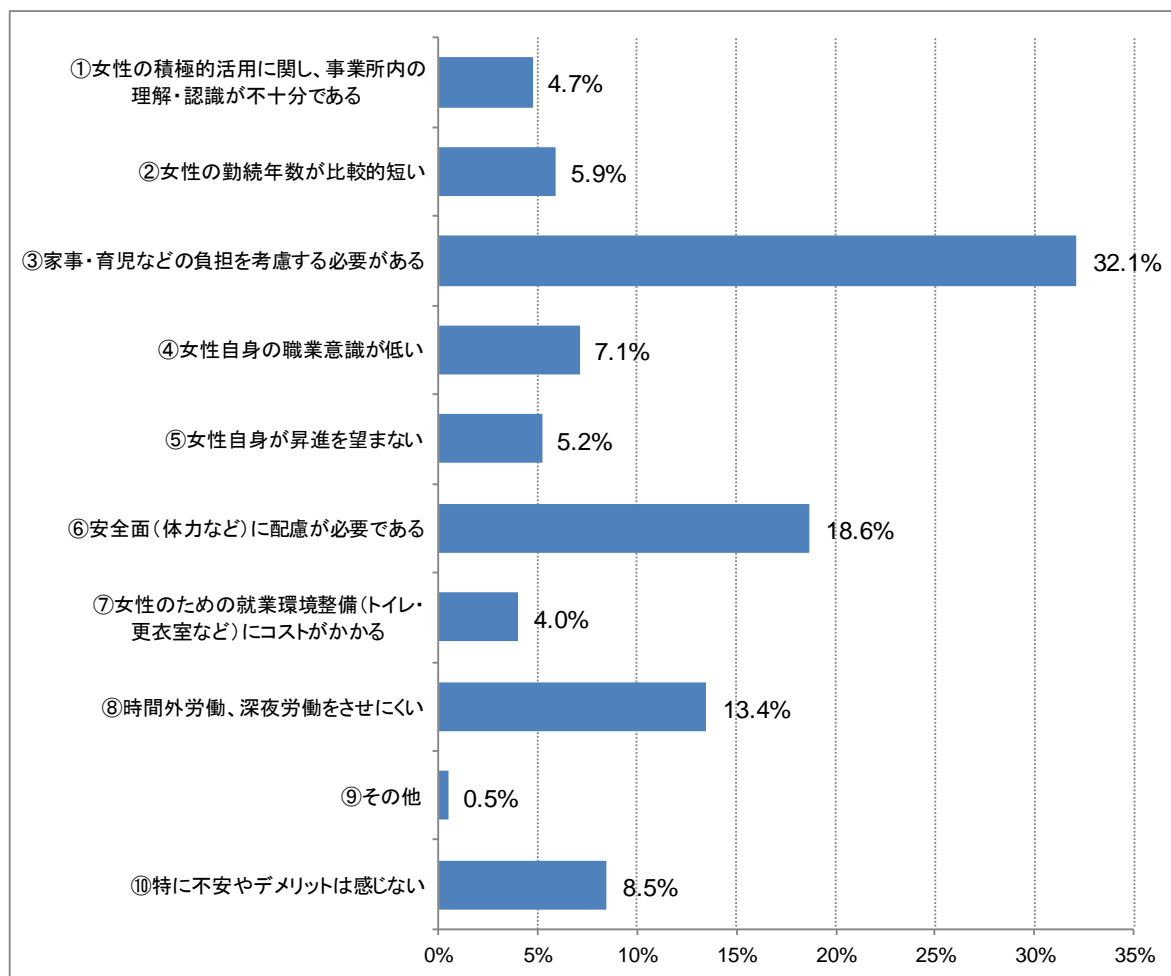
「職場の雰囲気がよくなり、活気が出る」が 24.1%と最も高く、次いで「多様な視点を持つことで、多方面からのニーズを応えられる」が 19.8%となっている。

その他では、「保育士は女性の方が活用範囲が広い」「性差関係なく本人の資質です」「掃除など助かる面がある、こまごましたこともしてもらえる」「積極的に活用」「男女区別なく仕事には責任(自覚)を持たせる」「安心して受診できる環境が提供できる」「安心して介護ができる環境が整えられる」などの回答があった。

問6 女性を積極的に活用する際の課題

女性を積極的に活用する際、課題となるものを3つまで選んで番号に○をつけてください。

n=195



「家事・育児などの負担を考慮する必要がある」が 32.1%と最も高く、次いで「安全面(体力など)に配慮が必要である」が 18.6%「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が 13.4%となっている。

その他では、「横のつながりを重視する点」「仕事の特質上女性が作業につけない、事務職に限ってしまう」などの回答があった。

Ⅲ 育児・介護支援について

問7 育児休業・介護休業の利用状況

従業員の育児休業・介護休業の利用（取得）状況について教えてください。

●育児休業

n=62

| | | | |
|---------------------------------------|-----|-----------------------------------|-------|
| 平成25年4月1日から平成26年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員 | 59人 | 平成25年4月1日から平成26年3月31日までに出産した女性従業員 | 60人 |
| うち、育児休業を取得した男性従業員 | 0人 | うち、育児休業を取得した女性従業員 | 58人 |
| 育児休業取得率 | 0% | 育児休業取得率 | 96.6% |

●介護休業

n=4

| | 男性 | 女性 |
|--------------------------------------|----|----|
| 平成25年4月1日から平成26年3月31日までに介護休業を取得した従業員 | 2人 | 2人 |

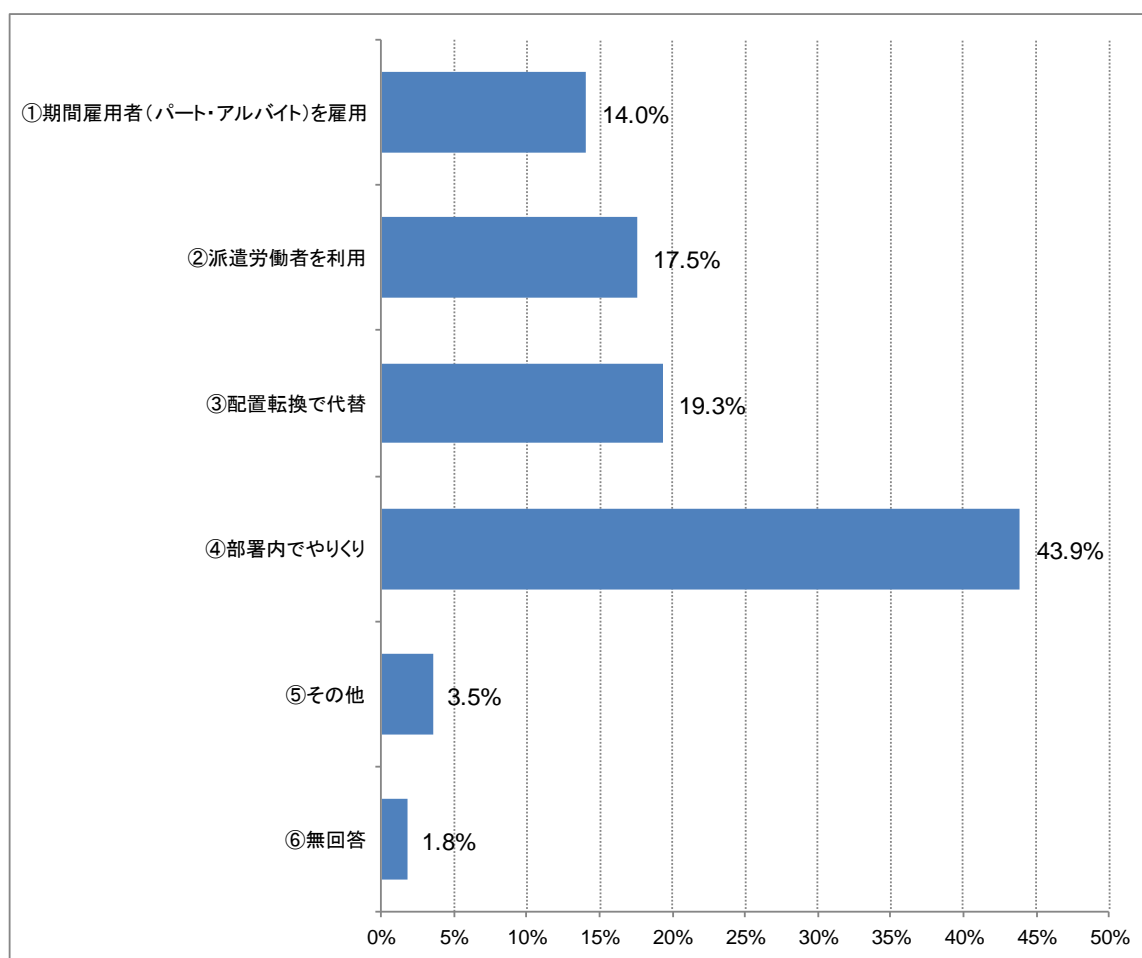
育児休業取得率については、育児休業を取得した女性従業員は96.6%と高い数字であったが、配偶者が出産した男性従業員は0%だった。また、介護休業を取得した従業員数は、4人であった。

問8 代替要員の確保

休業中従業員代替要員をどのように確保されましたか。育児休業、介護休業それぞれについてあてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。育児休業のみの場合は育児休業について、介護休業のみの場合は介護休業についてお答えください。

●育児休業

n=35

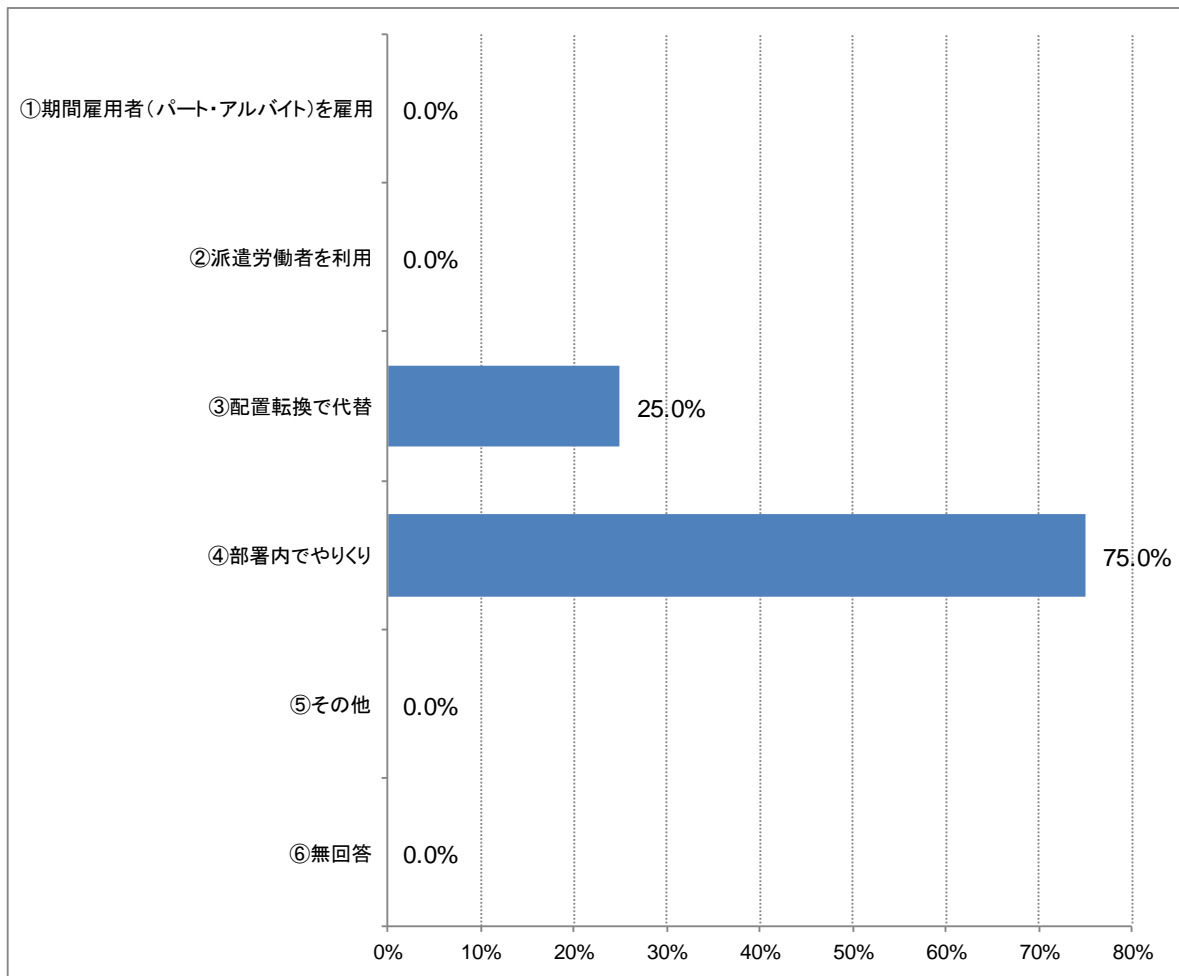


「部署内でやりくり」が 43.9%と最も高く、次いで「配置転換で代替」が 19.3%「派遣労働者を利用」が 17.5%となっている。

その他では、「正社員を雇用」「全体的にやりくり」などの回答があった。

●介護休業

n=4



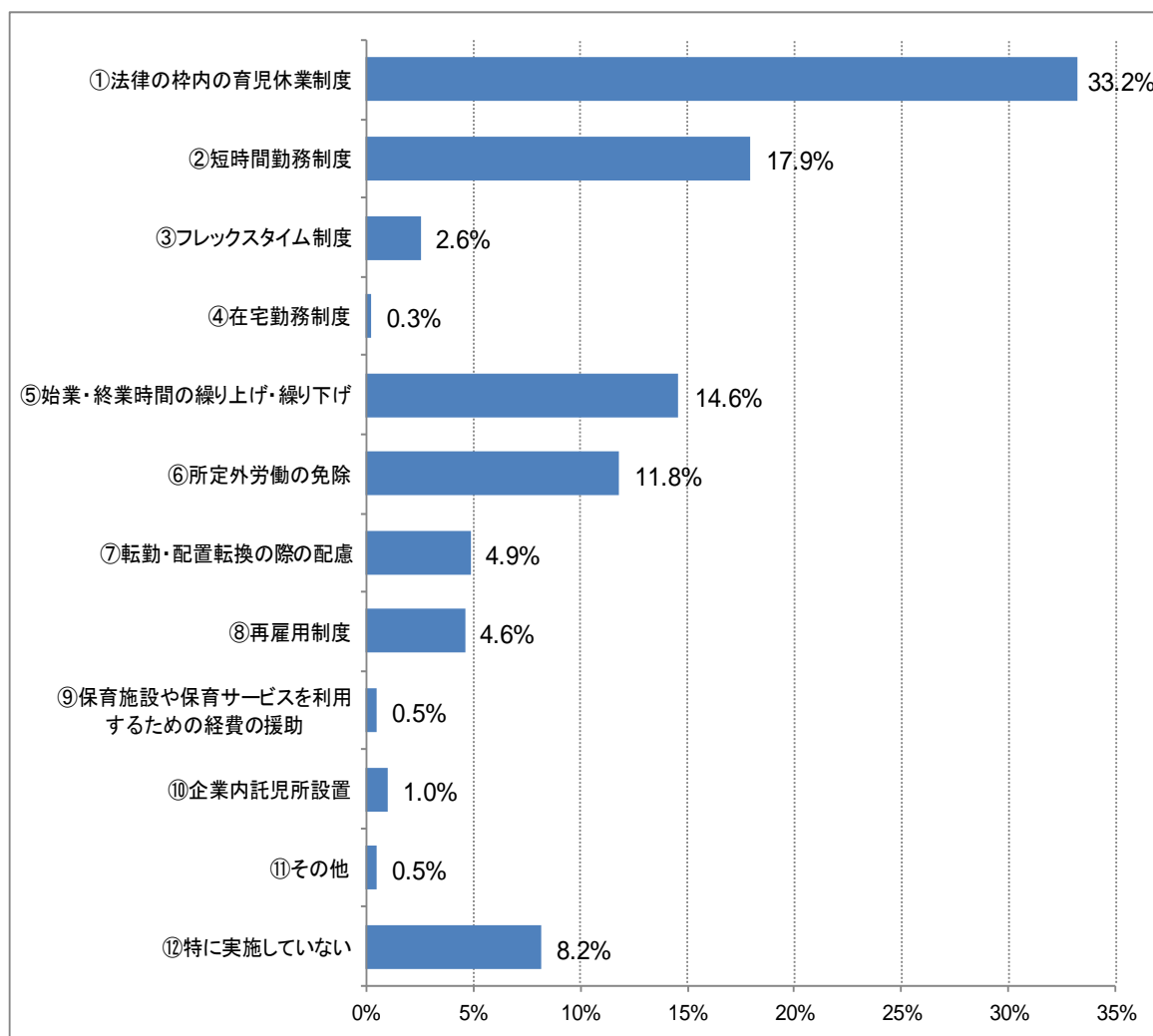
「部署内でやりくり」が 75.0%と最も高く、次いで「配置転換で代替」が 25.0%となっている。

問9 育児や介護を行う従業員の支援

育児や介護を行う従業員を支援するために、どのような制度を実施していますか。育児休業、介護休業それぞれについてあてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

●育児休業

n=188

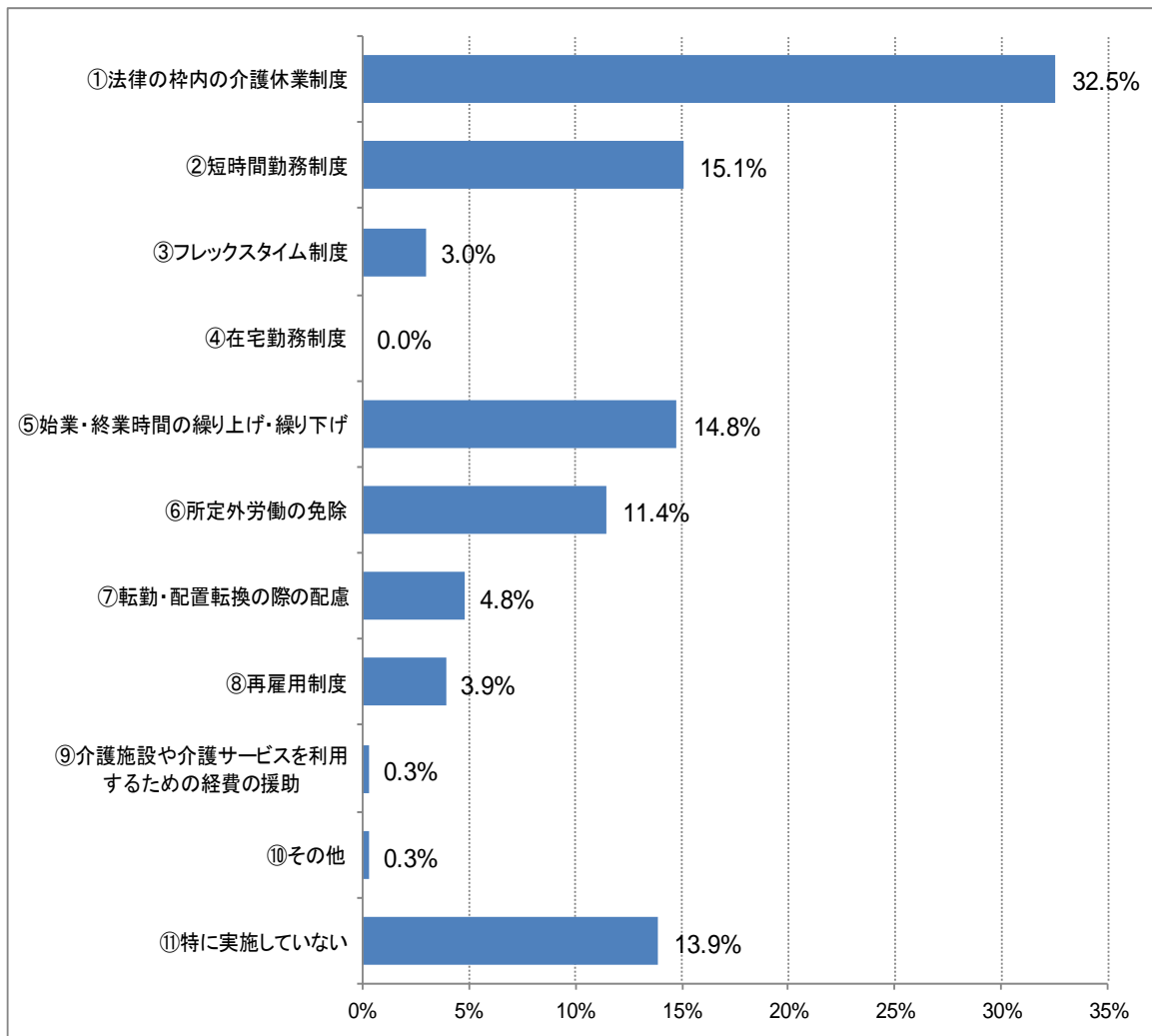


「法律の枠内の育児休業制度」が 33.2%と最も高く、次いで「短時間勤務制度」が 17.9%、「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」が 14.6%となっている。

その他では、「子の介護休暇」や「対象者なし」などの回答があった。

●介護休業

n=172

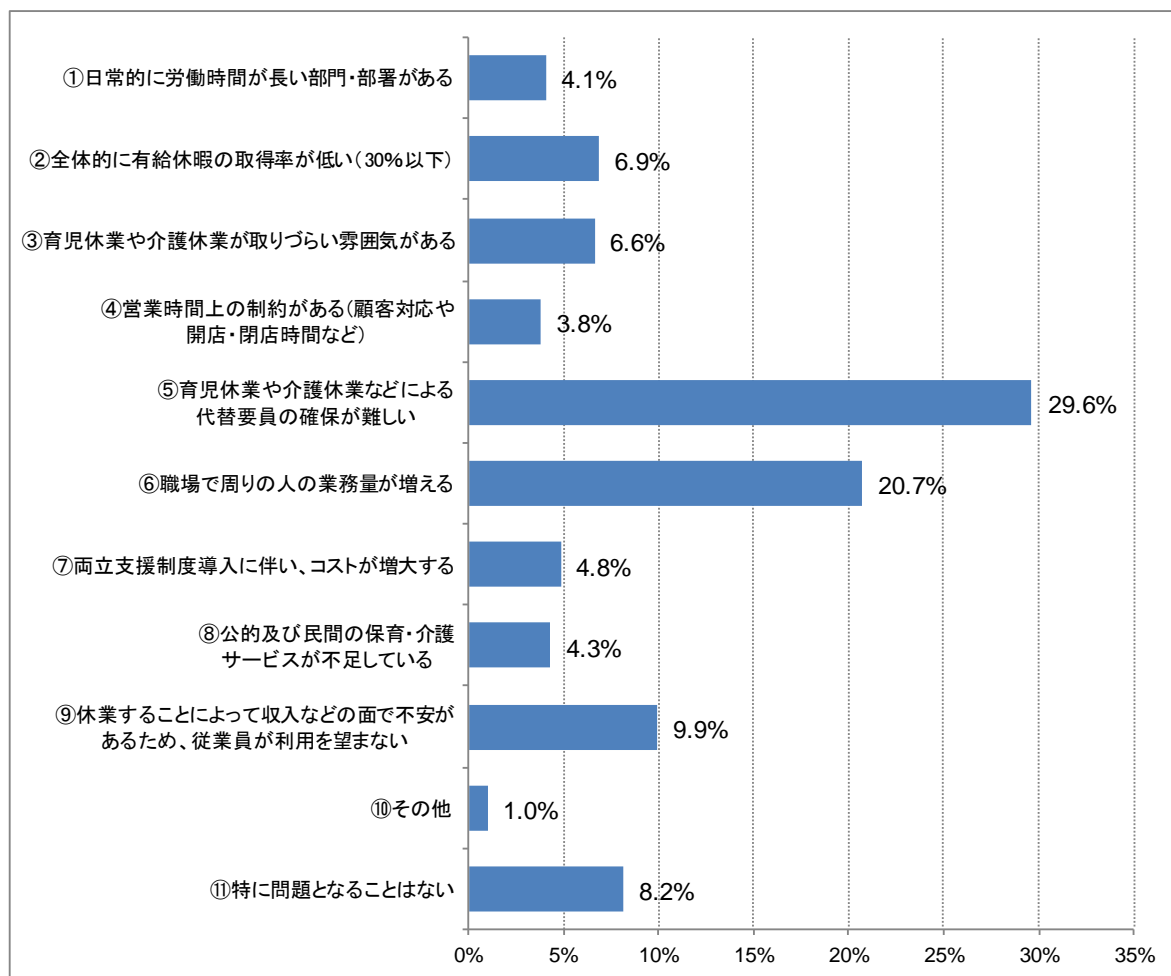


「法律の枠内の介護休業制度」が 32.5%と最も高く、次いで「短時間勤務制度」が 15.1% 「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」が 14.8%となっている。

問10 育児休業・介護休業の制度利用を促進する際の問題点

育児休業や介護休業の制度を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。3つまで選んで番号に○をつけてください。

n=192



「育児休業や介護休業などによる代替要員確保が難しい」が 29.6%と最も高く、次いで「職場で周りの人の業務量が増える」が 20.7%となっている。

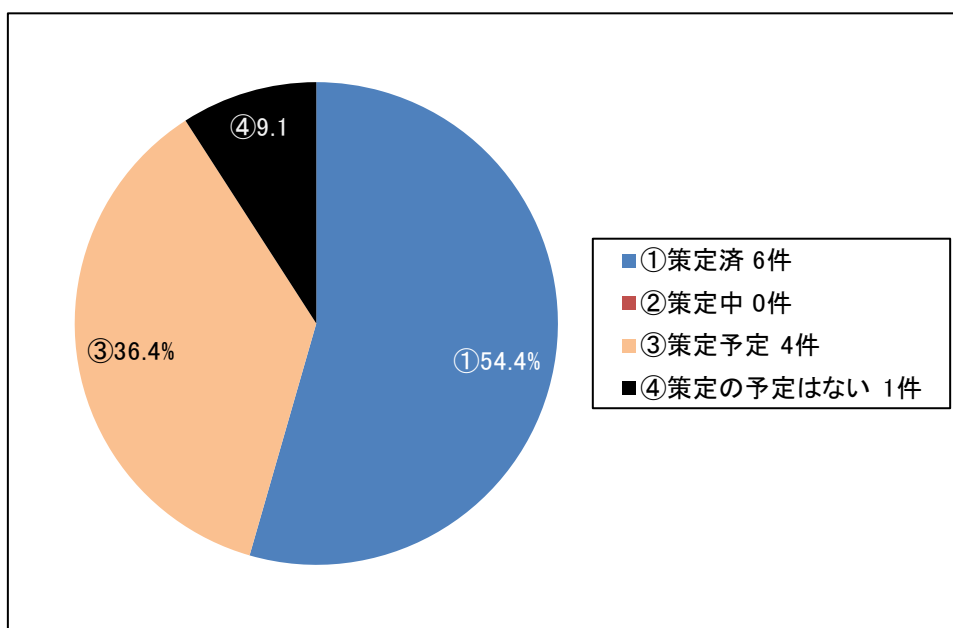
その他では、「特別扱いする必要はない、働くことは責任を果たすこと」「人手不足になる」「育児介護のみでなくお互い何かあったら話合っただけで作業に取り組んでいる」「公的支援が事業者無く自助努力のみに制度が頼りすぎ」などの回答があった。

問 1 1 一般事業主行動計画の策定の有無

※次世代育成支援対策推進法とは、従業員の仕事と子育ての両立の環境整備を図るため平成 15 年 7 月に策定されました。平成 23 年 3 月 1 日以降、従業員が 101 人以上の企業は一般企業主行動計画の策定及び届出が義務づけられています。

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定されていますか。1 つ選んで番号に○をつけてください。

n=11



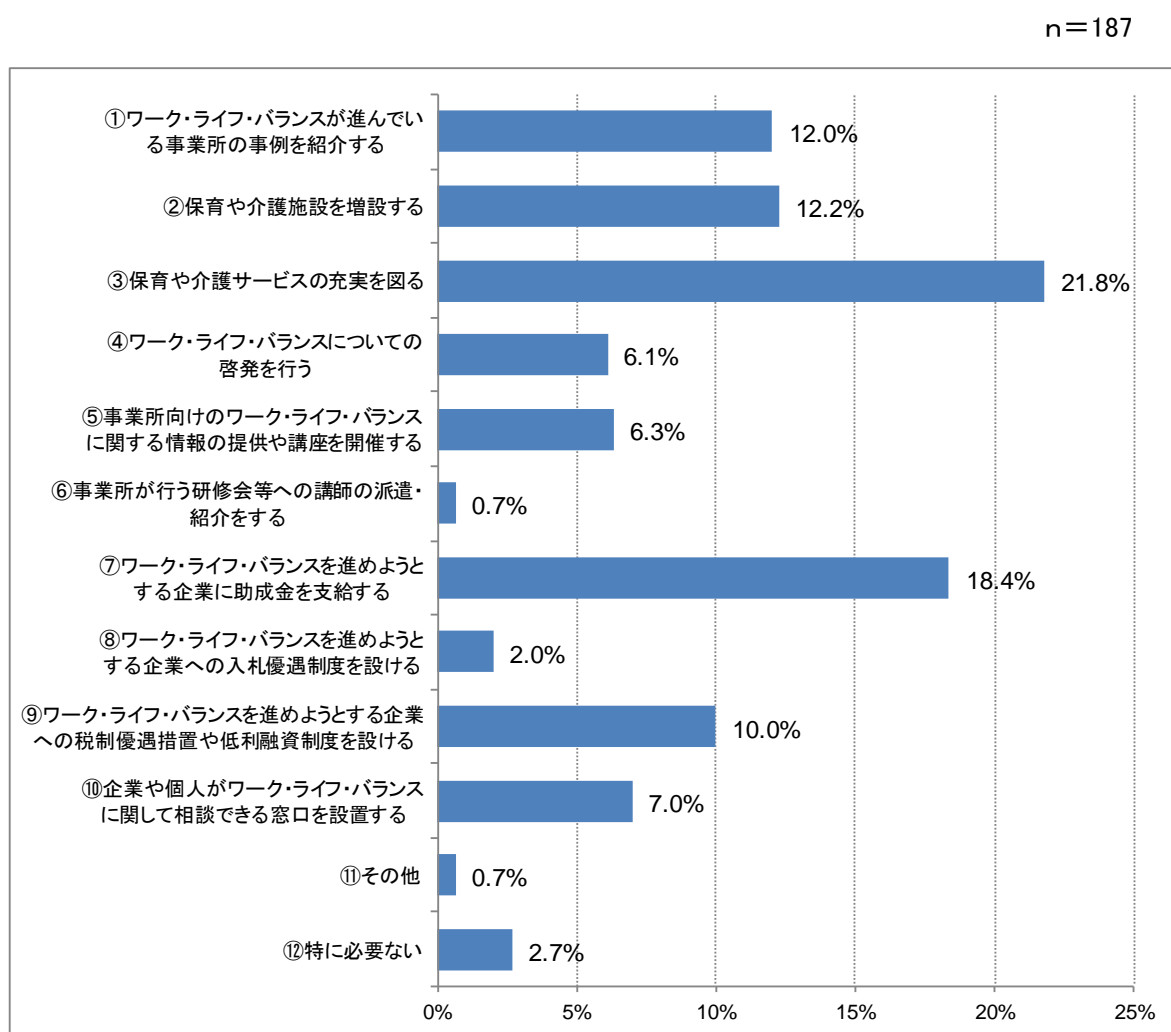
従業員数が 101 人以上の事業所 11 件のうち「策定済」が 54.4%「策定予定」が 36.4%であった。

IV ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

※ワーク・ライフ・バランスとは、仕事、家庭生活、地域、自己啓発など様々な活動において、自分にあったライフスタイルを実現させることです。

問 1 2 ワーク・ライフ・バランス社会実現のための支援

ワーク・ライフ・バランスが実現された社会に近づくためには、行政はこれからどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。3つまで選んで番号に○をつけてください。



「保育や介護サービスの充実を図る」が 21.8%と最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスを進めようとする企業に助成金を支給する」が 18.4%となっている。

その他では、「核家族が悪い、三世代以上の家を守れ」「行政の方々が積極的に地域で買い物を行う」「ワーク・ライフ・バランスを実現する為に従業員の雇用を積極的に支援していただきたい」などの回答があった。

☆自由意見

| 区分 | 自由意見 |
|-------|---|
| 製造業 | 男女共同参画の推進については企業としては努力していきたいと思いません。景気の動向もあり限界もあるかもしれません。 |
| 製造業 | 男女共同参画ワーク・ライフ・バランスとも行政の施策で会社企業の内部を変えるのは困難と思う。保育介護等の生活に密着した部分の充実が現実的な近道かと。 |
| 建設業 | 少人数で行っている会社なのであまり当てはまる所がありません。 |
| 医療・福祉 | 制度と現実との理解の違いが大きすぎるパートなどの国の制度を見直ししなければ何も変化しない。 |
| サービス業 | 女性問題がとりあげられすぎている。女性が働く意欲を持って働く場合男女のことは意識すべきでなく認められたければ責任を果たそうとする意識が必要。現在では職業に対する意欲も少なく社会的にも理解がされていない。女性自ら不満があれば解決のため努力すべきで現在の政府の政策は低賃金労働者をつくり出すためにしか過ぎない。 |
| 製造業 | 現在の法律、行政の姿勢として育児休業の期間や手当の面で行き過ぎている。役所では可能でも民間中小企業では代替、カバー出来ないことが多い。従業員の権利が強くなり過ぎて企業の社会的責任コストは増す一方です。 |
| サービス業 | 最近の行政は腹立たしいことが多い、言葉や型又は形にこだわり心のない社会、言葉横文字が多いもっと日本人、県人、市民の一人として生きていられる社会とは？考えてください。 |
| その他 | 本調査の結果を踏まえた施策実施をお願い申し上げます。 |
| 医療・福祉 | 職場の特質上男女の性差による仕事内容の差別は無いと考えますが、体力や資質により男女の仕事で適切な区別はしているところです。但し家庭における共同参画については確かにこれからのところがあるようです。 |
| 医療・福祉 | ハッピー・パートナー企業に登録しております。育児休業を終了後職場復帰してその後育児と仕事を両立している女性職員に企業側としての支援は行っているがその範ちゅうにはまだまだ届かない部分があり当事者にとつたらまだまだ思うようにワーク・ライフ・バランスは実現できていないのとは感じます。23年度にパパママ育児休業を取得した男性職員がおります。 |

| 区分 | 自由意見 |
|--------|--|
| 卸売・小売業 | 企業の努力や工夫も必要であるがコスト面とのバランスも考える為企業へのコスト的な優遇を検討していただきたい。 |
| 建設業 | 民間中小企業において上記内容をまともに支持しては企業の発展継続は難しい。日々生産性を高め少しでも賃金に反映させようと思えば休業支援はできないのが現状です。 |
| 建設業 | 正直なところ民間企業において今回の調査内容についての推進をはかるのは難しいと思います。昔から根付いたものを改善するにはよっぽどのなにかがないと変わることはないと思います。 |
| サービス業 | 当社的には冬期間雇用が切れる従業員が半数いることやこのような特殊な有期雇用を取らざるを得ない状況にある以上殆どが通年雇用者である為(パートであっても)他の会社と肩を並べてワーク・ライフ・バランスを推進するのは難しいと思われます。しかし時代の流れで周囲の会社の推進が進んでいくことにより、少し違った形での変化をすることが容易くなるとも思います。労働力が不足する中この推進は必須のものと思われ行政の変化を期待しています。 |
| 建設業 | 大企業についての制度であり中小企業にはあてはまらず業務に支障が出てくる。従業員何十名以上とかに規則があるといいと思う |
| 医療・福祉 | 制度は大いに活用するのは結構なことだと思います。しかし全員が利用したいと考えるのはいかながなものでしょうか？頑張っている人と制度を精一杯利用する人とが同じ評価ならば社会全体が沈むだけだと思います。 |

第3章 単純集計表

Ⅱ ポジティブ・アクションの取組みについて

問 4 管理職人数をおしえてください。

● 規模別管理職男女割合

n=197

| 従業員規模 | 人数(人) | | | 割合(%) | |
|---------|-------|-----|-----|-------|------|
| | 男性 | 女性 | 計 | 男性 | 女性 |
| 100 人以下 | 481 | 139 | 620 | 77.6 | 22.4 |
| 101 人以上 | 113 | 17 | 130 | 86.9 | 13.1 |
| 全体 | 594 | 156 | 750 | 79.2 | 20.8 |

● 業種別管理職男女割合

n=200

| 業種 | 人数(人) | | | 割合(%) | |
|-------------|-------|-----|-----|-------|-------|
| | 男性 | 女性 | 計 | 男性 | 女性 |
| ①建設業 | 182 | 25 | 207 | 87.9 | 12.1 |
| ②製造業 | 197 | 42 | 239 | 82.4 | 17.6 |
| ③電気・ガス・熱供給業 | 0 | 0 | 0 | | |
| ④情報通信業 | 0 | 0 | 0 | | |
| ⑤運輸業 | 26 | 1 | 27 | 96.3 | 3.7 |
| ⑥卸売・小売業 | 52 | 10 | 62 | 83.9 | 16.1 |
| ⑦金融・保険業 | 21 | 4 | 25 | 84.0 | 16.0 |
| ⑧不動産業 | 0 | 0 | 0 | | |
| ⑨飲食・宿泊業 | 10 | 14 | 24 | 41.7 | 58.3 |
| ⑩医療・福祉 | 34 | 34 | 68 | 50.0 | 50.0 |
| ⑪教育・学習支援業 | 0 | 2 | 2 | | 100.0 |
| ⑫サービス業 | 43 | 21 | 64 | 67.2 | 32.8 |
| ⑬その他 | 28 | 2 | 30 | 93.3 | 6.7 |
| ⑭無回答 | 1 | 1 | 2 | 50.0 | 50.0 |
| 全体 | 594 | 156 | 750 | 79.2 | 20.8 |

問5 女性を積極的に活用することによって得られる効果と思われるものを3つまで選んで番号に○をつけてください。

n=198

| | 回答 | 割合(%) |
|------------------------------|-----|-------|
| ①職場の雰囲気よくなり、活気が出る | 116 | 24.1 |
| ②女性の勤労意欲が高まる | 64 | 13.3 |
| ③女性の定着率が高まる | 27 | 5.6 |
| ④人的資源を有効活用できる | 56 | 11.6 |
| ⑤業務に必要な知識や技術が蓄積される | 42 | 8.7 |
| ⑥企業のイメージアップにつながる | 31 | 6.4 |
| ⑦生産性が向上する | 24 | 5.0 |
| ⑧多様な視点を持つことで、多方面からのニーズを応えられる | 95 | 19.8 |
| ⑨その他 | 7 | 1.5 |
| ⑩特に効果やメリットは感じない | 19 | 4.0 |
| 合計 | 481 | 100.0 |

問6 女性を積極的に活用する際、課題となるものを3つまで選んで番号に○をつけてください。

n=195

| | 回答 | 割合(%) |
|----------------------------------|-----|-------|
| ①女性の積極的活用に関し、事業所内の理解・認識が不十分である | 20 | 4.7 |
| ②女性の勤続年数が比較的短い | 25 | 5.9 |
| ③家事・育児などの負担を考慮する必要がある | 136 | 32.1 |
| ④女性自身の職業意識が低い | 30 | 7.1 |
| ⑤女性自身が昇進を望まない | 22 | 5.2 |
| ⑥安全面(体力など)に配慮が必要である | 79 | 18.6 |
| ⑦女性のための就業環境整備(トイレ・更衣室など)にコストがかかる | 17 | 4.0 |
| ⑧時間外労働、深夜労働をさせにくい | 57 | 13.4 |
| ⑨その他 | 2 | 0.5 |
| ⑩特に不安やデメリットは感じない | 36 | 8.5 |
| 合計 | 424 | 100.0 |

Ⅲ 育児・介護支援に取組みについて

問7 従業員の育児休業・介護休業の利用（取得）状況について教えてください。

●育児休業

n=62

| | | | |
|---------------------------------------|-----|-----------------------------------|-------|
| 平成25年4月1日から平成26年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員 | 59人 | 平成25年4月1日から平成26年3月31日までに出産した女性従業員 | 60人 |
| うち、育児休業を取得した男性従業員 | 0人 | うち、育児休業を取得した女性従業員 | 58人 |
| 育児休業取得率 | 0% | 育児休業取得率 | 96.6% |

●介護休業

n=4

| | 男性 | 女性 |
|--------------------------------------|----|----|
| 平成25年4月1日から平成26年3月31日までに介護休業を取得した従業員 | 2人 | 2人 |

問8 休業中の従業員代替要員をどのように確保されましたか。育児休業、介護休業それぞれについてあてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。育児休業のみの場合は育児休業について、介護休業のみの場合は介護休業についてお答えください。

●育児休業

n=35

| | 回答 | 割合(%) |
|----------------------|----|-------|
| ①期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用 | 8 | 14.0 |
| ②派遣労働者を利用 | 10 | 17.5 |
| ③配置転換で代替 | 11 | 19.3 |
| ④部署内でやりくり | 25 | 43.9 |
| ⑤その他 | 2 | 3.5 |
| ⑥無回答 | 1 | 1.8 |
| 合計 | 57 | 100.0 |

●介護休業

n=4

| | 回答 | 割合(%) |
|----------------------|----|-------|
| ①期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用 | 0 | 0.0 |
| ②派遣労働者を利用 | 0 | 0.0 |
| ③配置転換で代替 | 1 | 25.0 |
| ④部署内でやりくり | 3 | 75.0 |
| ⑤その他 | 0 | 0.0 |
| ⑥無回答 | 0 | 0.0 |
| 合計 | 4 | 100.0 |

問9 育児や介護を行う従業員を支援するために、どのような制度を実施していますか。育児休業、介護休業それぞれについてあてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

●育児休業

n=188

| | 回答 | 割合(%) |
|---------------------------|-----|-------|
| ①法律の枠内の育児休業制度 | 130 | 33.2 |
| ②短時間勤務制度 | 70 | 17.9 |
| ③フレックスタイム制度 | 10 | 2.6 |
| ④在宅勤務制度 | 1 | 0.3 |
| ⑤始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ | 57 | 14.6 |
| ⑥所定外労働の免除 | 46 | 11.8 |
| ⑦転勤・配置転換の際の配慮 | 19 | 4.9 |
| ⑧再雇用制度 | 18 | 4.6 |
| ⑨保育施設や保育サービスを利用するための経費の援助 | 2 | 0.5 |
| ⑩企業内託児所設置 | 4 | 1.0 |
| ⑪その他 | 2 | 0.5 |
| ⑫特に実施していない | 32 | 8.2 |
| 合計 | 391 | 100.1 |

●介護休業

n=172

| | 回答 | 割合(%) |
|---------------------------|-----|-------|
| ①法律の枠内の介護休業制度 | 108 | 32.5 |
| ②短時間勤務制度 | 50 | 15.1 |
| ③フレックスタイム制度 | 10 | 3.0 |
| ④在宅勤務制度 | 0 | 0.0 |
| ⑤始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ | 49 | 14.8 |
| ⑥所定外労働の免除 | 38 | 11.4 |
| ⑦転勤・配置転換の際の配慮 | 16 | 4.8 |
| ⑧再雇用制度 | 13 | 3.9 |
| ⑨介護施設や介護サービスを利用するための経費の援助 | 1 | 0.3 |
| ⑩その他 | 1 | 0.3 |
| ⑪特に実施していない | 46 | 13.9 |
| 合計 | 332 | 100.0 |

問 10 育児休業や介護休業の制度利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。3 つまで選んで番号に○をつけてください。

n=192

| | 回答 | 割合(%) |
|---------------------------------------|-----|-------|
| ①日常的に労働時間が長い部門・部署がある | 16 | 4.1 |
| ②全体的に有給休暇の取得率が低い(30%以下) | 27 | 6.9 |
| ③育児休業や介護休業が取りづらい雰囲気がある | 26 | 6.6 |
| ④営業時間上の制約がある(顧客対応や開店・閉店時間など) | 15 | 3.8 |
| ⑤育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい | 116 | 29.6 |
| ⑥職場で周りの人の業務量が増える | 81 | 20.7 |
| ⑦両立支援制度導入に伴い、コストが増大する | 19 | 4.8 |
| ⑧公的及び民間の保育・介護サービスが不足している | 17 | 4.3 |
| ⑨休業することによって収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない | 39 | 9.9 |
| ⑩その他 | 4 | 1.0 |
| ⑪特に問題となることはない | 32 | 8.2 |
| 合計 | 392 | 99.9 |

問 11 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定されていますか。1 つ選んで番号に○をつけてください。

n=11

| 事業所区分 | 事業所数(件) | 割合(%) |
|-----------|---------|-------|
| ①策定済 | 6 | 54.5 |
| ②策定中 | 0 | 0.0 |
| ③策定予定 | 4 | 36.4 |
| ④策定の予定はない | 1 | 9.1 |
| 全体 | 11 | 99.9 |

IV ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

問 12 ワーク・ライフ・バランスが実現された社会に近づくためには、行政はこれからどのようなことに力をいれていくべきだと思いますか3つまで選んで番号に○をつけてください。

n=187

| | 回答 | 割合 |
|--|-----|------|
| ①ワーク・ライフ・バランスが進んでいる事業所の事例を紹介する | 53 | 12.0 |
| ②保育や介護施設を増設する | 54 | 12.2 |
| ③保育や介護サービスの充実を図る | 96 | 21.8 |
| ④ワーク・ライフ・バランスについての啓発を行う | 27 | 6.1 |
| ⑤事業所向けのワーク・ライフ・バランスに関する情報の提供や講座を開催する | 28 | 6.3 |
| ⑥事業所が行う研修会等への講師の派遣・紹介をする | 3 | 0.7 |
| ⑦ワーク・ライフ・バランスを進めようとする企業に助成金を支給する | 81 | 18.4 |
| ⑧ワーク・ライフ・バランスを進めようとする企業への入札優遇制度を設ける | 9 | 2.0 |
| ⑨ワーク・ライフ・バランスを進めようとする企業への税制優遇措置や低利融資制度を設ける | 44 | 10.0 |
| ⑩企業や個人がワーク・ライフ・バランスに関して相談できる窓口を設置する | 31 | 7.0 |
| ⑪その他 | 3 | 0.7 |
| ⑫特に必要ない | 12 | 2.7 |
| 合計 | 441 | 99.9 |

第4章 使用した調査票

男女共同参画および少子化対策に関する事業所調査

～男女ともに子育てしやすい職場づくりに関する取組み～

【調査ご協力のお願い】

事業所の皆さまには、日頃から市行政の推進にご理解とご協力をいただきありがとうございます。

阿賀野市では、男女がともに参画し、夢と幸せをはぐくむまちづくりの実現に向けて、「第2次阿賀野市男女共同参画プラン」を策定し、さまざまな事業に取り組んでおります。

本調査は、市内の事業所における男女が働きやすい職場づくりとワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組みについてお伺いし、今後の男女共同参画および少子化対策等の支援施策を検討する上での基礎的な資料とさせていただくことを目的に実施するものです。

今回、従業員10人以上の市内事業所に回答をお願いしています。調査の結果は、すべて統計的に処理した上で分析し、1月頃に公表する予定です。事業所が特定されることや、他の目的には使用することはありません。

ご多忙とは存じますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成26年8月

阿賀野市長 田中 清善

～ご記入にあたってのお願い～

- ご回答は、貴事業所の代表者、総務、人事などご担当者の方にご記入をお願いします。
- 本社が別にある場合でも、送付させていただいた支社、事業所等についてご回答ください。
- ご回答は、平成26年8月1日現在でお答えください。
- ご回答は、質問文に従って該当する番号を○で囲むか、必要事項をご記入してください。また、「その他」に○がついた場合は（ ）の中にその内容を具体的にご記入ください。
- 質問によっては、1つだけ選ぶもの、複数選んでもらうもの、3つまで選んでもらうものがあります。3つまで選ぶものについては、最もだと思える上位3つに○をつけてください。
- ご記入いただきました調査票は、記入漏れ等を確認の上同封の返信用封筒にて **9月1日（月）**までにご投函願います。（切手は必要ありません。）

この調査に関する問い合わせ先

阿賀野市役所 総務部 市民協働推進課 男女共同参画推進係

〒959-2092 阿賀野市岡山町10番15号

TEL：0250（62）2510（内線281） FAX：0250（62）0281

Eメール：shiminkyodo@city.agano.niigata.jp

男女共同参画および少子化対策に関する事業所調査
～男女ともに子育てしやすい職場づくりに関する取り組み～

調 査 票

I 事業所の概要

問1 【 全事業所にお聞きします 】

主な業種を教えてください。1つ選んで番号に○をつけてください。

| | | |
|-------------|--------------|---------------|
| 1. 建設業 | 2. 製造業 | 3. 電気・ガス・熱供給業 |
| 4. 情報通信業 | 5. 運輸業 | 6. 卸売・小売業 |
| 7. 金融・保険業 | 8. 不動産業 | 9. 飲食・宿泊業 |
| 10. 医療・福祉 | 11. 教育・学習支援業 | 12. サービス業 |
| 13. その他 () | | |

問2 【 全事業所にお聞きします 】

事業所区分を教えてください。1つ選んで番号に○をつけてください。

| | | |
|----------|----------|---------------|
| 1. 単独事業所 | 2. 本社・本店 | 3. 支社・支店・営業所等 |
|----------|----------|---------------|

問3 【 全事業所にお聞きします 】

従業員数を教えてください。

| 正社員・正職員 | | パートタイマー・アルバイト・嘱託・派遣社員等 | |
|---------|-----|------------------------|-----|
| 男 性 | 女 性 | 男 性 | 女 性 |
| 人 | 人 | 人 | 人 |

※正社員・正職員とは、雇用期間を決めずに雇われている者です。

II ポジティブ・アクションの取り組み

ポジティブ・アクションとは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女の労働者間に生じている格差を解消するための積極的な取り組みのことです。

問4 【 全事業所にお聞きします 】

管理職の人数を教えてください。

| 管 理 職 | |
|-------|-----|
| 男 性 | 女 性 |
| 人 | 人 |

※管理職とは、配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職をいいます。

問5 【 全事業所にお聞きします 】

女性を積極的に活用することによって得られる効果と思われるものを**3つまで選んで番号に○をつけて**ください。

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. 職場の雰囲気よくなり、活気が出る | |
| 2. 女性の勤労意欲が高まる | |
| 3. 女性の定着率が高まる | |
| 4. 人的資源を有効活用できる | |
| 5. 業務に必要な知識や技術が蓄積される | |
| 6. 企業のイメージアップにつながる | |
| 7. 生産性が向上する | |
| 8. 多様な視点を持つことで、多方面からのニーズを応えられる | |
| 9. その他（具体的に： _____） | |
| 10. 特に効果やメリットは感じない | |

問6 【 全事業所にお聞きします 】

女性を積極的に活用する際、課題となるものを**3つまで選んで番号に○をつけて**ください。

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. 女性の積極的活用に関し、事業所内の理解・認識が不十分である | |
| 2. 女性の勤続年数が比較的短い | |
| 3. 家事・育児などの負担を考慮する必要がある | |
| 4. 女性自身の職業意識が低い | |
| 5. 女性自身が昇進を望まない | |
| 6. 安全面（体力など）に配慮が必要である | |
| 7. 女性のための就業環境整備（トイレ、更衣室など）にコストがかかる | |
| 8. 時間外労働、深夜労働をさせにくい | |
| 9. その他（具体的に： _____） | |
| 10. 特に不安やデメリットは感じない | |

Ⅲ 育児・介護支援

問7 【 全事業所にお聞きします 】

従業員の育児休業・介護休業の利用（取得）状況について教えてください。

① 育児休業

| | | | |
|---|---|---|---|
| 平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までに配偶者が出産した男性従業員 | 人 | 平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までに出産した女性従業員 | 人 |
| うち、育児休業を取得した男性従業員 | 人 | うち、育児休業を取得した女性従業員 | 人 |

② 介護休業

| | | |
|--|-----|-----|
| | 男 性 | 女 性 |
| 平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までに介護休業を取得した従業員 | 人 | 人 |

問8 【問7で育児休業または介護休業を取得した人がいる事業所にお聞きします】

休業中の従業員代替要員をどのように確保されましたか。育児休業、介護休業それぞれについてあてはまるものを**すべて選んで番号に○をつけてください**。育児休業のみの場合は育児休業について、介護休業のみの場合は介護休業についてお答えください。

| 育児休業 | 介護休業 |
|------------------------|------------------------|
| 1. 期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用 | 1. 期間雇用者(パート・アルバイト)を雇用 |
| 2. 派遣労働者を利用 | 2. 派遣労働者を利用 |
| 3. 配置転換で代替 | 3. 配置転換で代替 |
| 4. 部署内でやりくり | 4. 部署内でやりくり |
| 5. その他(具体的に：) | 5. その他(具体的に：) |

問9 【全事業所にお聞きします】

育児や介護を行う従業員を支援するために、どのような制度を実施していますか。育児休業、介護休業それぞれについてあてはまるものを**すべて選んで番号に○をつけてください**。

| 育児休業 | 介護休業 |
|-----------------------------|-----------------------------|
| 1. 法律の枠内の育児休業制度 | 1. 法律の枠内の介護休業制度 |
| 2. 短時間勤務制度 | 2. 短時間勤務制度 |
| 3. フレックスタイム制度 | 3. フレックスタイム制度 |
| 4. 在宅勤務制度 | 4. 在宅勤務制度 |
| 5. 始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ | 5. 始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ |
| 6. 所定外労働の免除 | 6. 所定外労働の免除 |
| 7. 転勤・配置転換の際の配慮 | 7. 転勤・配置転換の際の配慮 |
| 8. 再雇用制度 | 8. 再雇用制度 |
| 9. 保育施設や保育サービスを利用するための経費の援助 | 9. 介護施設や介護サービスを利用するための経費の援助 |
| 10. 企業内託児所の設置 | 10. その他(具体的に：) |
| 11. その他(具体的に：) | 11. 特に実施していない |
| 12. 特に実施していない | |

問10 【全事業所にお聞きします】

育児休業や介護休業の制度利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。**3つまで選んで番号に○をつけてください**。

| |
|---|
| 1. 日常的に労働時間が長い部門・部署がある |
| 2. 全体的に有給休暇の取得率が低い(30%以下) |
| 3. 育児休業や介護休業が取りづらい雰囲気がある |
| 4. 営業時間上の制約がある(顧客対応や開店・閉店時間など) |
| 5. 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい |
| 6. 職場で周りの人の業務量が増える |
| 7. 両立支援制度の導入に伴い、コストが増大する |
| 8. 公的及び民間の保育・介護サービスが不足している |
| 9. 休業することによって収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない |
| 10. その他(具体的に：) |
| 11. 特に問題となることはない |

問11 【従業員が101人以上の事業所にお聞きします】

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定されていますか。1つ選んで番号に○をつけてください。

- | | | | |
|--------|--------|---------|-------------|
| 1. 策定済 | 2. 策定中 | 3. 策定予定 | 4. 策定の予定はない |
|--------|--------|---------|-------------|

※次世代育成支援対策推進法とは、従業員の仕事と子育ての両立の環境整備を図るため平成15年7月に策定されました。平成23年3月1日以降、従業員が101人以上の企業は一般企業主行動計画の策定及び届出が義務づけられています。

IVワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事、家庭生活、地域、自己啓発など様々な活動において、自分にあったライフスタイルを実現させることです。

問12 【全事業所にお聞きします】

ワーク・ライフ・バランスが実現された社会に近づくためには、行政はこれからどのようなことに力をいれていくべきだと思いますか。3つまで選んで番号に○をつけてください。

- | |
|--|
| 1. ワーク・ライフ・バランスが進んでいる事業所の事例を紹介する |
| 2. 保育や介護施設を増設する |
| 3. 保育や介護サービスの充実を図る |
| 4. ワーク・ライフ・バランスについての啓発を行う |
| 5. 事業所向けのワーク・ライフ・バランスに関する情報の提供や講座を開催する |
| 6. 事業所が行う研修会等へ講師の派遣・紹介をする |
| 7. ワーク・ライフ・バランスを進めようとする企業に助成金を支給する |
| 8. ワーク・ライフ・バランスを進めようとする企業への入札優遇制度を設ける |
| 9. ワーク・ライフ・バランスを進めようとする企業への税制優遇措置や低利融資制度を設ける |
| 10. 企業や個人がワーク・ライフ・バランスに関して相談できる窓口を設置する |
| 11. その他（具体的に： _____） |
| 12. 特に必要ない |

ご意見・ご要望

最後に、この調査についての意見、感想、また男女共同参画の推進等についての意見などございましたらお聞かせください。

| |
|--|
| |
|--|

ご協力ありがとうございました。

平成 26 年度

男女共同参画および少子化対策に関する事業所調査報告書

編集・発行 阿賀野市 総務部 市民協働推進課 男女共同参画推進係

〒959-2092

新潟県阿賀野市岡山町 10 番 15 号

TEL(0250)62-2510(代)

発行日 平成 27 年 3 月