



『男女共同参画社会推進・就労支援・少子化対策』に関する事業者アンケート調査結果報告書

※ 調査の目的

東近江市における男女共同参画社会づくりや就労支援、少子化対策の検討資料とするため、昨年に引き続き、市内の事業者のご協力を得て、育児や介護支援、ポジティブ・アクションなどの取り組み状況について調査しました。

※ 調査の概要

調査対象 : 東近江市内の従業員数が概ね20名以上の事業所(平成20年4月1日現在)
調査方法 : 調査票による記入方法
市より6月下旬配布し企業内同和問題研修啓発推進班員の訪問時に回収

※ 回収結果

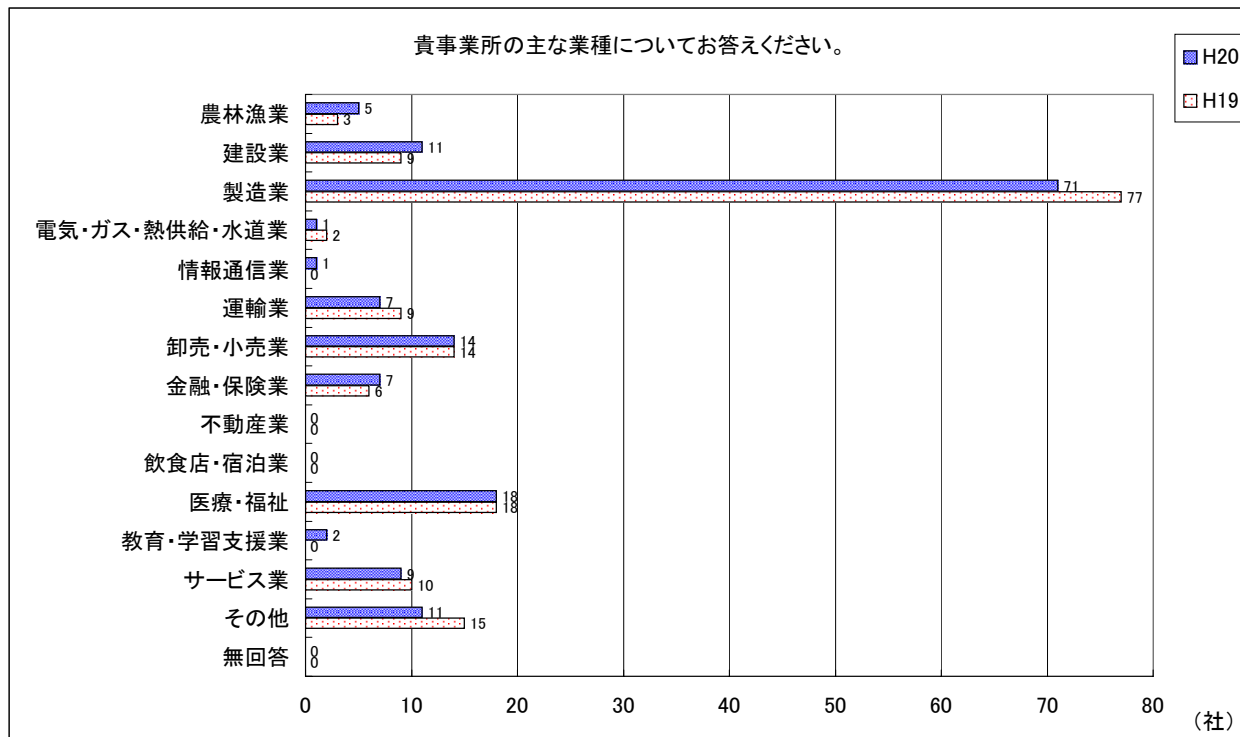
配	布	数	216事業所
回	収	数	157事業所
回	収	率	72.7%

平成20年12月



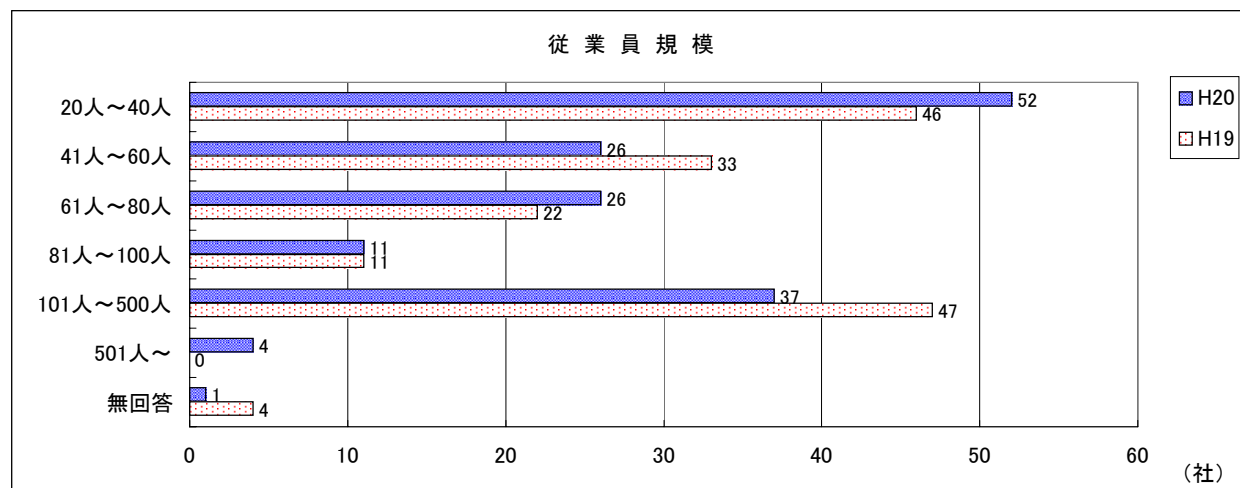
問1 貴事業所の主な業種についてお答えください。

	平成20年度		平成19年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
農林漁業	5	3.2%	3	1.8%
建設業	11	7.0%	9	5.5%
製造業	71	45.2%	77	47.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.6%	2	1.2%
情報通信業	1	0.6%	-	-
運輸業	7	4.5%	9	5.5%
卸売・小売業	14	8.9%	14	8.6%
金融・保険業	7	4.5%	6	3.7%
不動産業	0	0.0%	-	-
飲食店・宿泊業	0	0.0%	-	-
医療・福祉	18	11.5%	18	11.0%
教育・学習支援業	2	1.3%	-	-
サービス業	9	5.7%	10	6.1%
その他	11	7.0%	15	9.2%
無回答	0	0.0%	-	-
計	157社	100.0%	163社	100.0%



問2 従業員規模

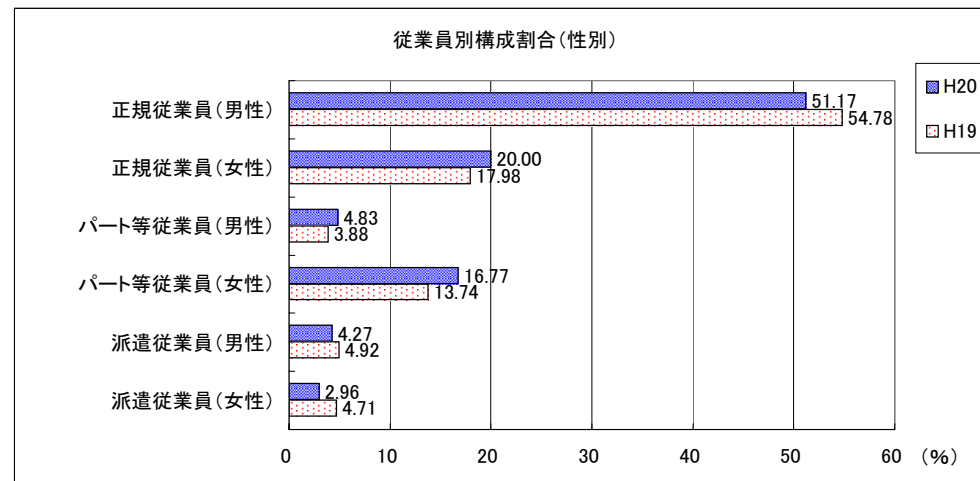
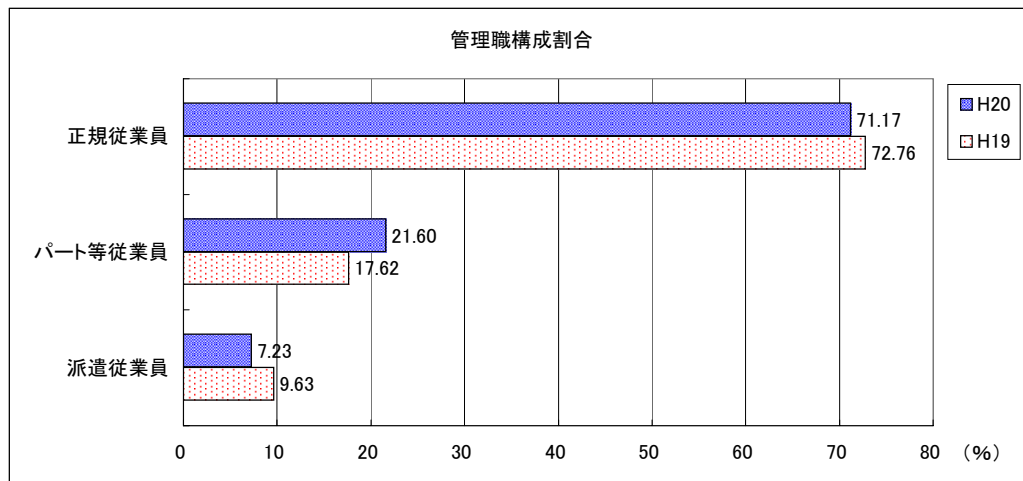
	平成20年度		平成19年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
20人～40人	52	33.1%	46	28.2%
41人～60人	26	16.6%	33	20.2%
61人～80人	26	16.6%	22	13.5%
81人～100人	11	7.0%	11	6.7%
101人～500人	37	23.6%	47	28.8%
501人～	4	2.5%	-	-
無回答	1	0.6%	4	2.5%
計	157社	100.0%	163社	100.0%



平成20年度 従業員構成割合

【上段：平成20年度】
【下段：平成19年度】

従業員区分	合計	正規従業員							パート等従業員						派遣従業員							
		計	男性			女性			計	男性			女性			計	男性			女性		
			従業員数	うち管理職	うち障害者	従業員数	うち管理職	うち障害者		従業員数	うち管理職	うち障害者	従業員数	うち管理職	うち障害者		従業員数	うち管理職	うち障害者	従業員数	うち管理職	うち障害者
20人～40人	9.26%	6.52%	4.64%	1.26%	0.03%	1.88%	0.12%	0.01%	2.42%	0.55%	0.02%	0.01%	1.87%	0.05%	0.01%	0.32%	0.21%	0.00%	0.00%	0.11%	0.00%	0.00%
	6.75%	4.70%	3.51%	0.82%	0.01%	1.18%	0.09%	0.00%	1.55%	0.40%	0.01%	0.00%	1.14%	0.00%	0.02%	0.50%	0.39%	0.01%	0.01%	0.11%	0.00%	0.00%
41人～60人	7.46%	5.23%	3.95%	0.70%	0.08%	1.28%	0.09%	0.03%	1.93%	0.32%	0.06%	0.01%	1.60%	0.02%	0.01%	0.31%	0.10%	0.00%	0.00%	0.21%	0.01%	0.00%
	8.53%	5.68%	4.04%	0.69%	0.09%	1.65%	0.13%	0.04%	2.32%	0.58%	0.02%	0.03%	1.74%	0.02%	0.01%	0.52%	0.40%	0.00%	0.00%	0.12%	0.01%	0.00%
61人～80人	11.13%	8.40%	6.40%	0.86%	0.05%	2.00%	0.10%	0.04%	1.55%	0.44%	0.01%	0.14%	1.11%	0.00%	0.02%	1.18%	0.92%	0.00%	0.00%	0.26%	0.00%	0.00%
	7.77%	5.60%	4.38%	0.64%	0.03%	1.22%	0.02%	0.00%	0.98%	0.44%	0.01%	0.01%	0.54%	0.00%	0.01%	1.18%	0.94%	0.03%	0.06%	0.24%	0.00%	0.01%
81人～100人	6.08%	4.09%	3.25%	0.54%	0.05%	0.84%	0.06%	0.01%	1.13%	0.25%	0.00%	0.01%	0.88%	0.00%	0.01%	0.86%	0.77%	0.00%	0.00%	0.10%	0.00%	0.00%
	4.97%	3.64%	2.65%	0.45%	0.02%	0.99%	0.07%	0.00%	1.22%	0.22%	0.00%	0.02%	1.00%	0.01%	0.01%	0.10%	0.03%	0.00%	0.00%	0.07%	0.00%	0.00%
101人～500人	40.47%	25.91%	15.39%	2.21%	0.23%	10.52%	0.38%	0.07%	10.10%	2.54%	0.04%	0.09%	7.56%	0.00%	0.04%	4.47%	2.25%	0.03%	0.00%	2.21%	0.00%	0.00%
	37.56%	24.11%	16.25%	2.53%	0.13%	7.86%	0.25%	0.03%	8.08%	1.86%	0.00%	0.07%	6.23%	0.03%	0.03%	5.36%	2.36%	0.02%	0.00%	3.00%	0.01%	0.00%
501人～	25.59%	21.03%	17.56%	2.55%	0.23%	3.47%	0.20%	0.02%	4.48%	0.72%	0.00%	0.01%	3.76%	0.00%	0.02%	0.09%	0.02%	0.00%	0.00%	0.07%	0.00%	0.00%
	34.44%	29.02%	23.94%	2.74%	0.30%	5.07%	0.16%	0.04%	3.47%	0.38%	0.00%	0.00%	3.09%	0.00%	0.02%	1.95%	0.79%	0.02%	0.00%	1.16%	0.00%	0.00%
		71.17%	51.17%	8.12%	0.67%	20.00%	0.94%	0.17%	21.60%	4.83%	0.12%	0.27%	16.77%	0.07%	0.10%	7.23%	4.27%	0.03%	0.00%	2.96%	0.01%	0.00%
		72.76%	54.78%	7.86%	0.57%	17.98%	0.72%	0.10%	17.62%	3.88%	0.04%	0.13%	13.74%	0.05%	0.09%	9.63%	4.92%	0.08%	0.07%	4.71%	0.01%	0.01%

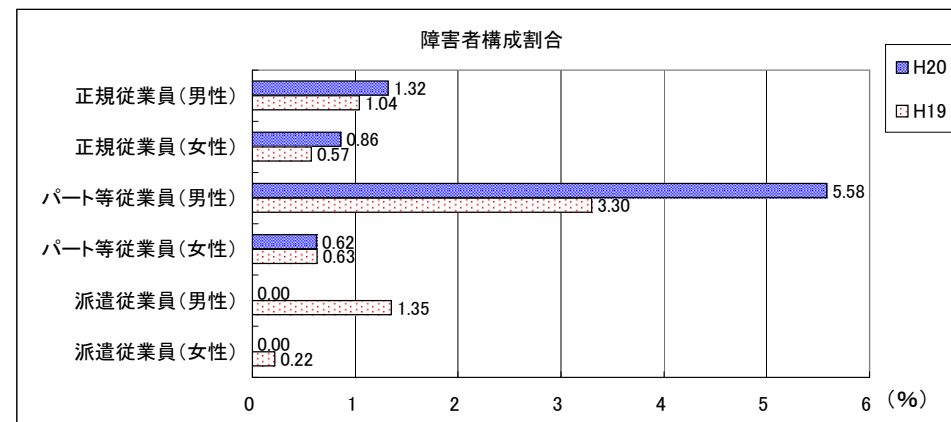
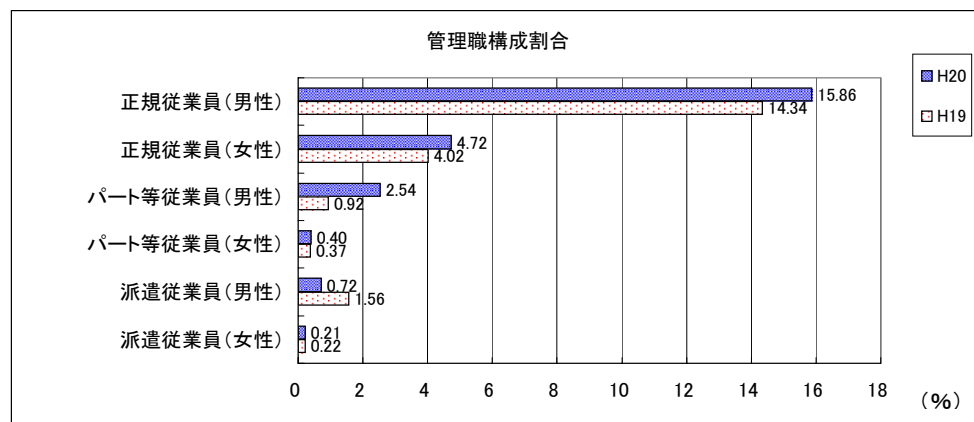


・従業員構成の対前年比をみると、正規・派遣従業員が減少しており、パート等従業員が増加しています。

管理職及び障害者の構成割合

		正規・パート等・派遣従業員中の管理職及び障害者の構成割合											
		正規従業員				パート等従業員				派遣従業員			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		管理職	障害者	管理職	障害者	管理職	障害者	管理職	障害者	管理職	障害者	管理職	障害者
20人～40人	H20年度	27.08%	0.66%	6.19%	0.33%	3.33%	1.11%	2.62%	0.66%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	H19年度	23.36%	0.29%	7.79%	0.00%	2.53%	0.00%	0.00%	1.35%	2.60%	1.30%	0.00%	0.00%
41人～60人	H20年度	17.70%	2.02%	6.70%	2.39%	16.98%	3.77%	1.15%	0.38%	0.00%	0.00%	2.94%	0.00%
	H19年度	17.01%	2.16%	7.79%	2.18%	2.63%	4.39%	0.88%	0.59%	0.00%	0.00%	4.17%	0.00%
61人～80人	H20年度	13.51%	0.77%	5.20%	1.83%	1.39%	31.94%	0.00%	1.66%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	H19年度	14.50%	0.70%	1.68%	0.00%	2.35%	2.35%	0.00%	0.94%	2.72%	6.52%	0.00%	4.26%
81人～100人	H20年度	16.60%	1.51%	6.57%	1.46%	0.00%	4.88%	0.00%	0.70%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	H19年度	17.02%	0.58%	6.70%	0.00%	0.00%	9.30%	1.03%	0.51%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
101人～500人	H20年度	14.37%	1.51%	3.61%	0.64%	1.69%	3.38%	0.00%	0.49%	1.36%	0.00%	0.00%	0.00%
	H19年度	15.55%	0.79%	3.20%	0.33%	0.00%	3.87%	0.41%	0.49%	0.87%	0.00%	0.17%	0.00%
501人～	H20年度	14.52%	1.33%	5.82%	0.53%	0.00%	1.69%	0.00%	0.65%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	H19年度	11.43%	1.24%	3.23%	0.81%	0.00%	0.00%	0.00%	0.66%	2.58%	0.00%	0.00%	0.00%
計	H20年度	15.86%	1.32%	4.72%	0.86%	2.54%	5.58%	0.40%	0.62%	0.72%	0.00%	0.21%	0.00%
	H19年度	14.34%	1.04%	4.02%	0.57%	0.92%	3.30%	0.37%	0.63%	1.56%	1.35%	0.22%	0.22%

・管理職の構成割合は、男性も女性も増えています。



問2-1 平成17年と比べた従業員規模の増減

	正規・パート等・派遣従業員の増減割合																	
	正規従業員						パート等従業員						派遣従業員					
	全体		男性		女性		全体		男性		女性		全体		男性		女性	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
10%以上減少	18	11.5%	17	10.8%	14	8.9%	18	11.5%	7	4.5%	17	10.8%	11	7.0%	7	4.5%	8	5.1%
5%以上10%未満減少	11	7.0%	8	5.1%	6	3.8%	2	1.3%	4	2.5%	1	0.6%	2	1.3%	3	1.9%	3	1.9%
増減率±5%以内	73	46.5%	71	45.2%	72	45.9%	66	42.0%	58	36.9%	67	42.7%	36	22.9%	37	23.6%	34	21.7%
5%以上10%未満増加	19	12.1%	19	12.1%	10	6.4%	7	4.5%	3	1.9%	9	5.7%	3	1.9%	3	1.9%	5	3.2%
10%以上増加	17	10.8%	17	10.8%	20	12.7%	23	14.6%	18	11.5%	19	12.1%	18	11.5%	13	8.3%	13	8.3%
無回答	19	12.1%	25	15.9%	35	22.3%	41	26.1%	67	42.7%	44	28.0%	87	55.4%	94	59.9%	94	59.9%
計	157社	100.0%	157社	100.0%	157社	100.0%	157社	100.0%	157社	100.0%	157社	100.0%	157社	100.0%	157社	100.0%	157社	100.0%

問3 昨年実施した「人権に関する取り組み」実績

※この設問は複数回答です

	回答数	比率
社内における研修会又は講演会の開催	85	54.1%
外部機関が開催する研修会又は講演会への参加	103	65.6%
映画又はビデオの上映	49	31.2%
パンフレット等の各種資料の配布	57	36.3%
社内イントラネット・社内報・社内掲示板への情報提供	40	25.5%
企業の社会的責任(CSR)報告書等の取り組みの公開と透明性の確保	22	14.0%
社是など社内規定の整備	24	15.3%
相談窓口の設置	35	22.3%
その他	8	5.1%
無回答	13	8.3%
計	436社	

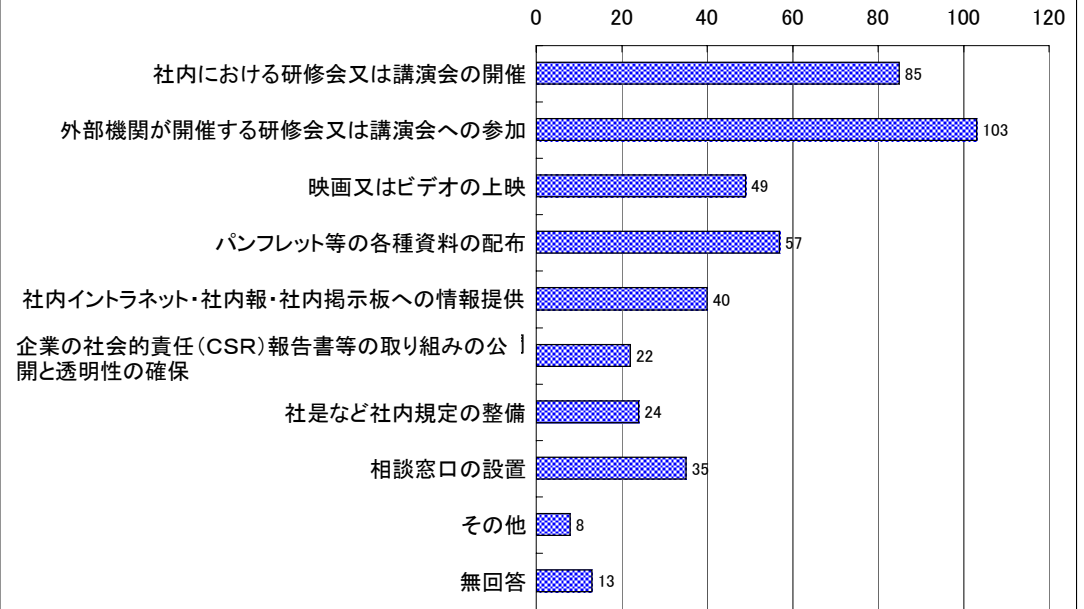
*CSR: Corporate Social Responsibility

(157社に対する比率)

・半数以上の事業所で「外部機関が開催する研修会又は講演会への参加」「社内における研修会又は講演会の開催」「映画又はビデオの上映」に取り組み、社内での人権に対する意識を高めておられます。
 ・その他の取り組みでは、「月1回の人権定例研修」を実施されている事業所がありました。

昨年実施した「人権に関する取り組み」実績

(社)



問4 社内の人権意識が高まることによる効果は？

※この設問は複数回答です

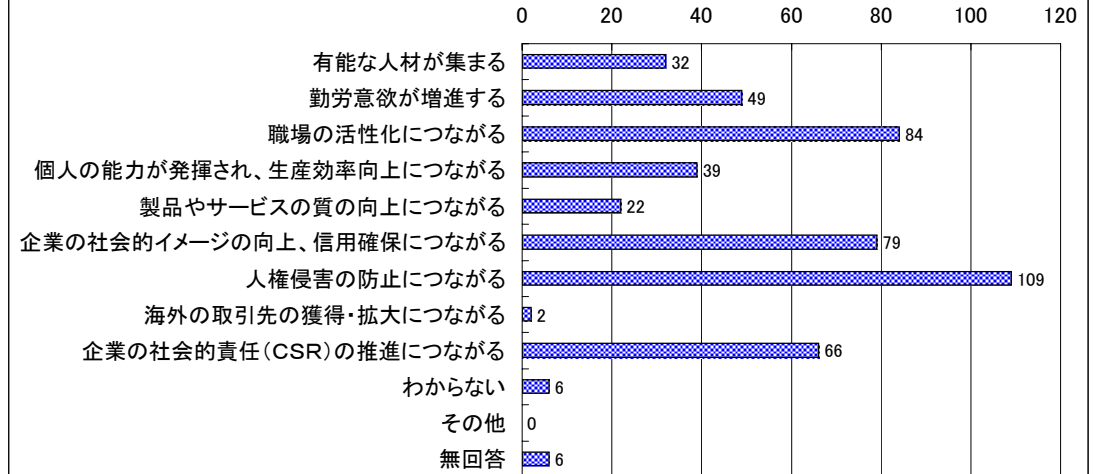
	回答数	比率
有能な人材が集まる	32	20.4%
勤労意欲が増進する	49	31.2%
職場の活性化につながる	84	53.5%
個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる	39	24.8%
製品やサービスの質の向上につながる	22	14.0%
企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる	79	50.3%
人権侵害の防止につながる	109	69.4%
海外の取引先の獲得・拡大につながる	2	1.3%
企業の社会的責任(CSR)の推進につながる	66	42.0%
わからない	6	3.8%
その他	0	0.0%
無回答	6	3.8%
計	494社	

(157社に対する比率)

・社内で人権意識を高めることによって、「人権侵害の防止につながる」「職場の活性化につながる」「企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」と考えておられる事業所が多くありました。

社内の人権意識が高まることによる効果は？

(社)



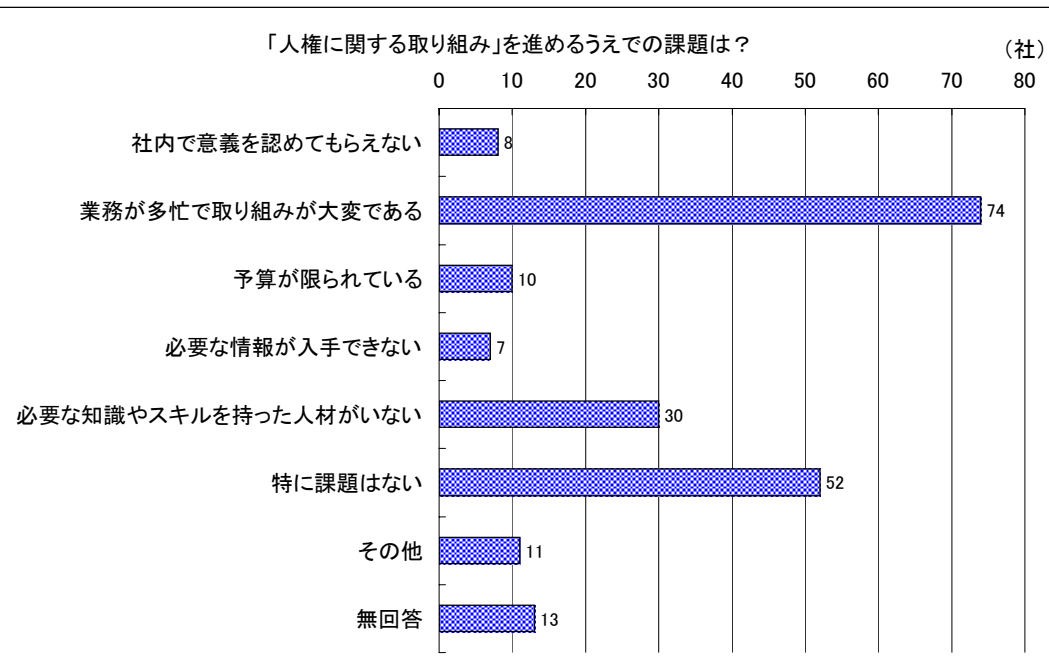
問5 「人権に関する取り組み」を進めるうえでの課題は？

※この設問は複数回答です

	回答数	比率
社内で意義を認めてもらえない	8	5.1%
業務が多忙で取り組みが大変である	74	47.1%
予算が限られている	10	6.4%
必要な情報が入手できない	7	4.5%
必要な知識やスキルを持った人材がいない	30	19.1%
特に課題はない	52	33.1%
その他	11	7.0%
無回答	13	8.3%
計	205社	

(157社に対する比率)

・「交替勤務により全員参加型での勉強会ができない」「若年層と高齢層で意識の差がある」など課題がまだまだあるのが現状です。
 ・コミュニケーションスキルの向上を目指しグループワーク主体の研修を実施されている事業所がありました。



問6 介護を支援する対策を講じていますか。

	平成20年度		平成19年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
はい	126	80.3%	131	80.4%
いいえ	28	17.8%	31	19.0%
無回答	3	1.9%	1	0.6%
計	157社	100.0%	163社	100.0%

・対策を講じていないと答えられた事業所数は、昨年度と比べ減少しています。

問6-1 介護を支援する対策はどのようなものですか。

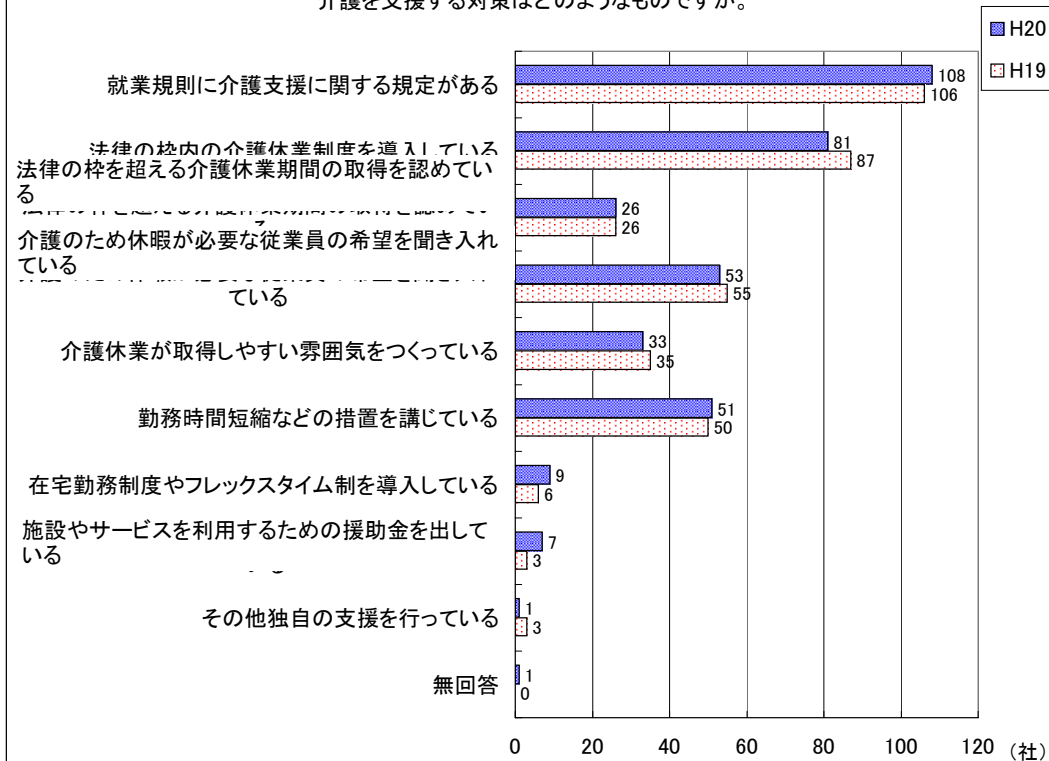
※この設問は複数回答です

	平成20年度		平成19年度	
	回答数	比率	回答数	比率
就業規則に介護支援に関する規定がある	108	68.8%	106	65.0%
法律の枠内の介護休業制度を導入している	81	51.6%	87	53.4%
法律の枠を超える介護休業期間の取得を認めている	26	16.6%	26	16.0%
介護のため休暇が必要な従業員の希望を聞き入れている	53	33.8%	55	33.7%
介護休業が取得しやすい雰囲気をつくっている	33	21.0%	35	21.5%
勤務時間短縮などの措置を講じている	51	32.5%	50	30.7%
在宅勤務制度やフレックスタイム制を導入している	9	0.6%	6	3.7%
施設やサービスを利用するための援助金を出している	7	0.4%	3	1.8%
その他独自の支援を行っている	1	0.1%	3	1.8%
無回答	1	0.1%	-	-
計	370社		371社	

(平成20年度: 157社に対する比率)
(平成19年度: 163社に対する比率)

・アンケート結果は、昨年度とほぼ同じですが、就業規則に介護支援に関する規定を定めておられる事業所が68.8%で108社あり、法律の枠(93日)を超える介護休業期間の取得を認めておられる事業所は26社ありました。
また、勤務時間短縮や在宅勤務制度、フレックスタイム制を導入されておられる事業所もありました。

介護を支援する対策はどのようなものですか。



問6-2 介護休業を取得した人数・最長取得期間

※調査対象期間: 平成18年4月～平成20年3月

平成19年度の調査対象期間(平成18年4月～平成19年3月)から1年延ばしています。

	平成20年度	平成19年度
男性	1人	2人
女性	13人	6人
計	14人	8人

・最長取得期間は、男性は5ヶ月、女性は1年でした。

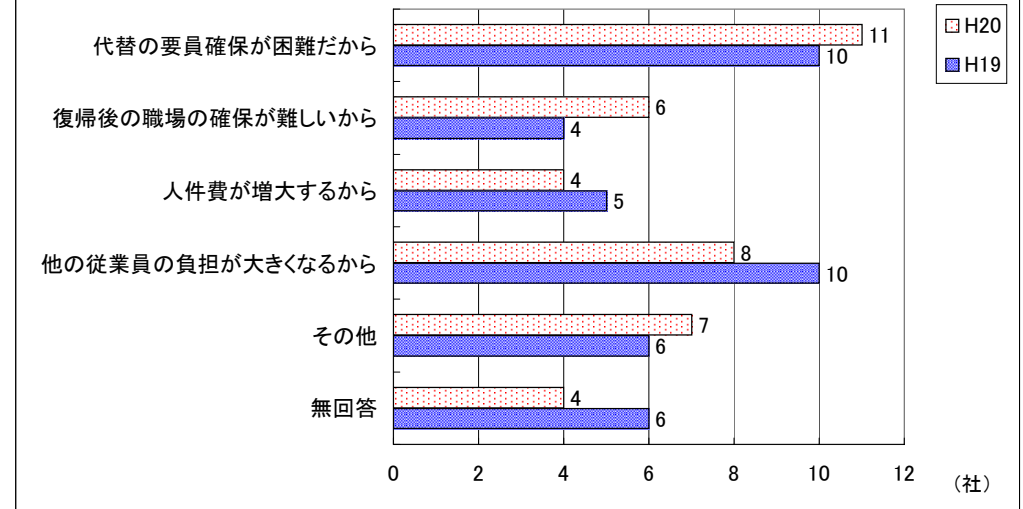
問6-3 介護を支援する対策を講じていない理由をお答えください。

※この設問は複数回答です

	平成20年度		平成19年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
代替の要員確保が困難だから	11	27.5%	10	24.4%
復帰後の職場の確保が難しいから	6	15.0%	4	9.5%
人件費が増大するから	4	10.0%	5	11.9%
他の従業員の負担が大きくなるから	8	20.0%	10	24.4%
その他	7	17.5%	6	14.3%
無回答	4	10.0%	6	14.3%
計	40社	100.0%	41社	100.0%

・主な理由は、「代替の要員確保が困難だから」「他の従業員の負担が大きくなるから」「復帰後の職場の確保が難しいから」が多くなっています。
 ・その他では、「対象者がいない」「希望者がいない」「導入を検討している」などがありました。

介護を支援する対策を講じていない理由をお答えください。



問7 育児を支援する対策を講じていますか。

	平成20年度		平成19年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
はい	138	87.9%	145	89.0%
いいえ	18	11.5%	18	11.0%
無回答	1	0.6%	0	0.0%
計	157社	100.0%	163社	100.0%

問7-1 育児を支援する対策はどのようなものですか。

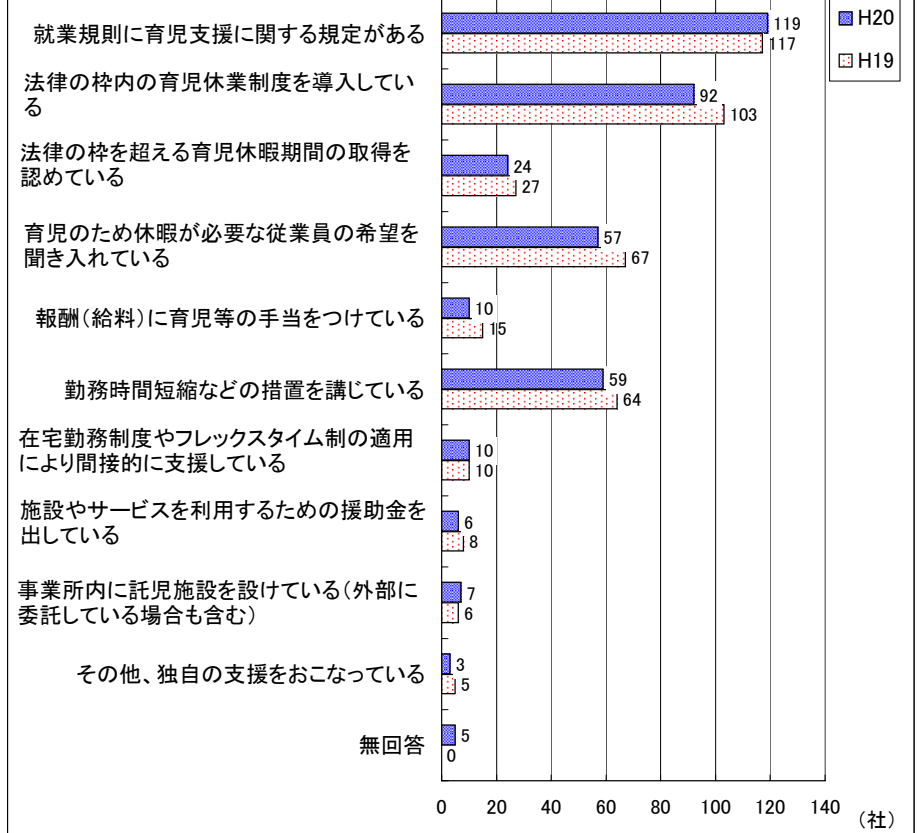
※この設問は複数回答です

	平成20年度		平成19年度	
	回答数	比率	回答数	比率
就業規則に育児支援に関する規定がある	119	75.8%	117	71.8%
法律の枠内の育児休業制度を導入している	92	58.6%	103	63.2%
法律の枠を超える育児休暇期間の取得を認めている	24	15.3%	27	16.6%
育児のため休暇が必要な従業員の希望を聞き入れている	57	36.3%	67	41.1%
報酬（給料）に育児等の手当をつけている	10	6.4%	15	9.2%
勤務時間短縮などの措置を講じている	59	37.6%	64	39.3%
在宅勤務制度やフレックスタイム制の適用により間接的に支援している	10	6.4%	10	6.1%
施設やサービスを利用するための援助金を出している	6	3.8%	8	4.9%
事業所内に託児施設を設けている（外部に委託をしている場合も含む）	7	4.5%	6	3.7%
その他、独自の支援をおこなっている	3	1.9%	5	3.1%
無回答	5	3.2%	-	-
計	392社		422社	

(平成20年度:157社に対する比率)
(平成19年度:163社に対する比率)

- ・就業規則に育児支援を規定している事業所は、75.8%で119社と僅かですが増加しました。
- ・その他の独自支援として、「深夜業・残業の制限」「半日有給休暇」の制度を導入されておられる事業所がありました。

育児を支援する対策はどのようなものですか。



問7-2 育児休業を取得した人数・最長取得期間

※調査対象期間:平成18年4月～平成20年3月

平成19年度の調査対象期間(平成18年4月～平成19年3月)から1年延ばしています。

	平成20年度	平成19年度
男性	1人	2人
女性	320人	187人
計	321人	189人

- ・最長取得期間は、男性は3ヶ月、女性は3年でした。なお、女性の取得期間は7ヶ月～12ヶ月が多くなっていました。

◎ 復職時の支援について

あり 46社

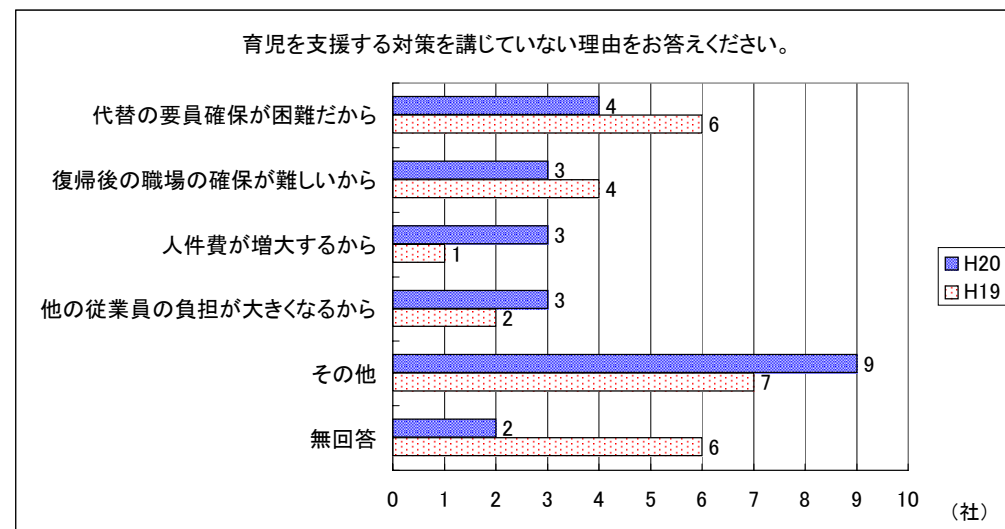
- ・復職前研修と復職後研修の実施。
- ・配置職場の考慮として、本人の希望により休業前の職場への復帰。
- ・勤務時間については、3歳まで最大1時間の短縮や時間外勤務の禁止、日勤帯への変更。
- ・育児休業者支援サイトの開設。
- ・育児時短制度やベビーシッター育児支援制度の設置。

問7-3 育児を支援する対策を講じていない理由をお答えください。

※この設問は複数回答です

	平成20年度	平成19年度
代替の要員確保が困難だから	4	6
復帰後の職場の確保が難しいから	3	4
人件費が増大するから	3	1
他の従業員の負担が大きくなるから	3	2
その他	9	7
無回答	2	6
計	24社	26社

・その他の回答では、「対象となる従業員がいない」「今後、対象者があれば対応する」などがありました。

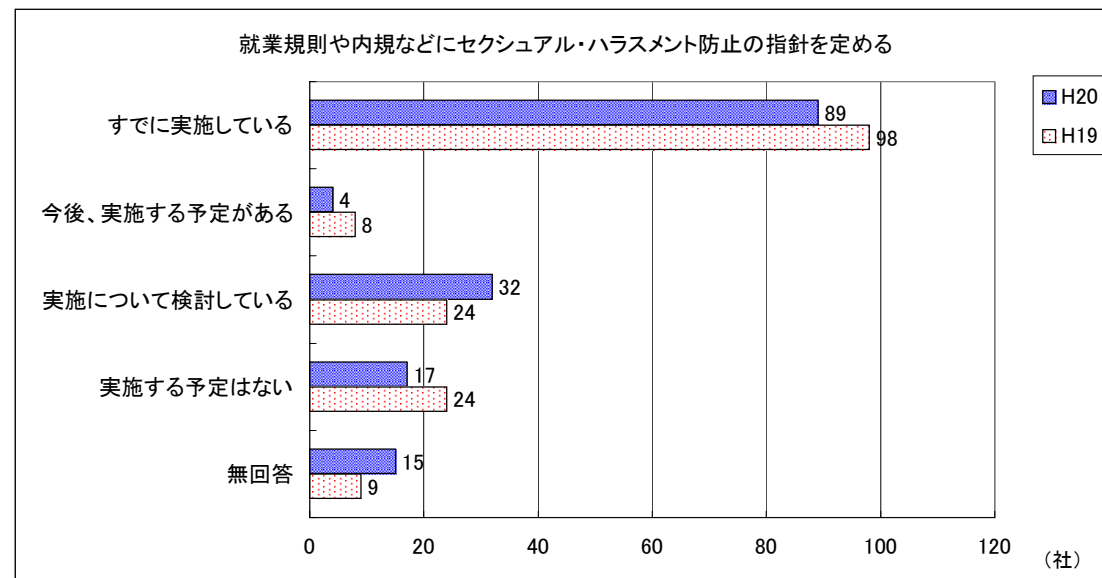


・育児、介護休業法は平成3年に制定されました。平成17年4月には取得対象者の拡大や育児休業の取得期間の延長、“子の看護休暇制度”の新設など育児や介護を行う労働者の仕事と家庭との両立をより一層推進するため改正されています。

・育児、介護雇用安定等助成制度については、下記へお問い合わせください。
 滋賀労働局雇用均等室 TEL 077-523-1190
 (財)21世紀職業財団滋賀事務所 TEL 077-523-5141

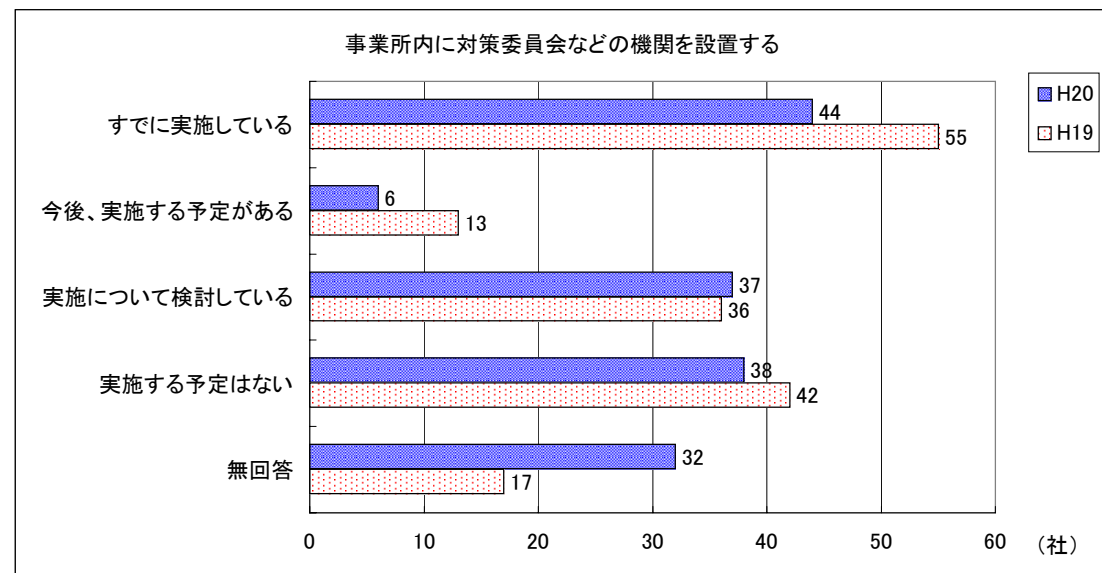
問8 ア 就業規則や内規などにセクシュアル・ハラスメント防止の指針を定める

	平成20年度		平成19年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
すでに実施している	89	56.7%	98	60.1%
今後、実施する予定がある	4	2.5%	8	4.9%
実施について検討している	32	20.4%	24	14.7%
実施する予定はない	17	10.8%	24	14.7%
無回答	15	9.6%	9	5.5%
計	157社	100.0%	163社	100.0%



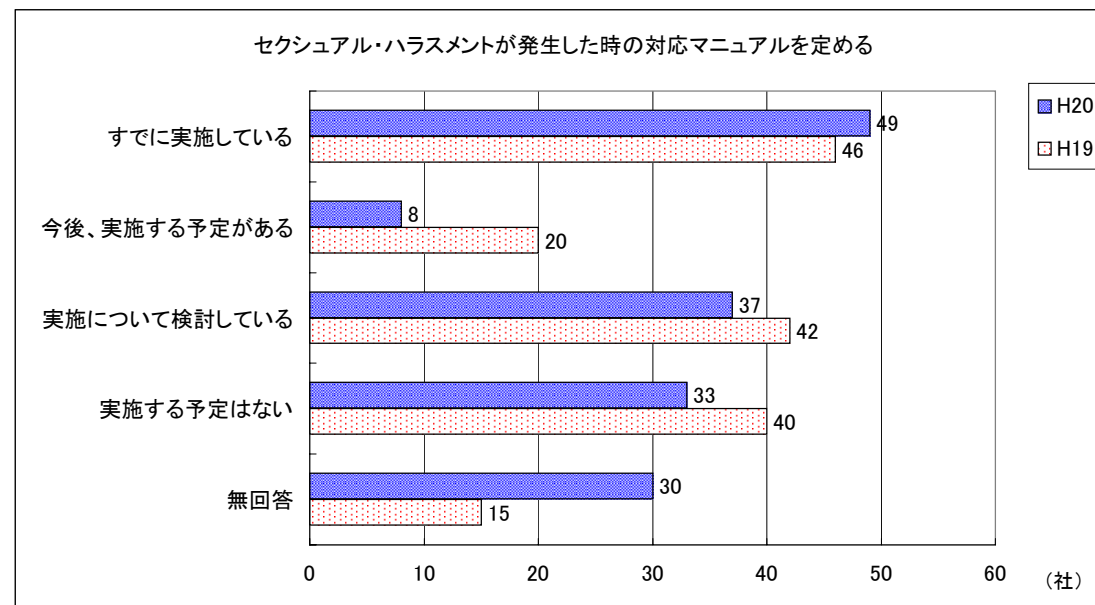
問8 イ 事業所内に対策委員会などの機関を設置する

	平成20年度		平成19年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
すでに実施している	44	28.0%	55	33.7%
今後、実施する予定がある	6	3.8%	13	8.0%
実施について検討している	37	23.6%	36	22.1%
実施する予定はない	38	24.2%	42	25.8%
無回答	32	20.4%	17	10.4%
計	157社	100.0%	163社	100.0%



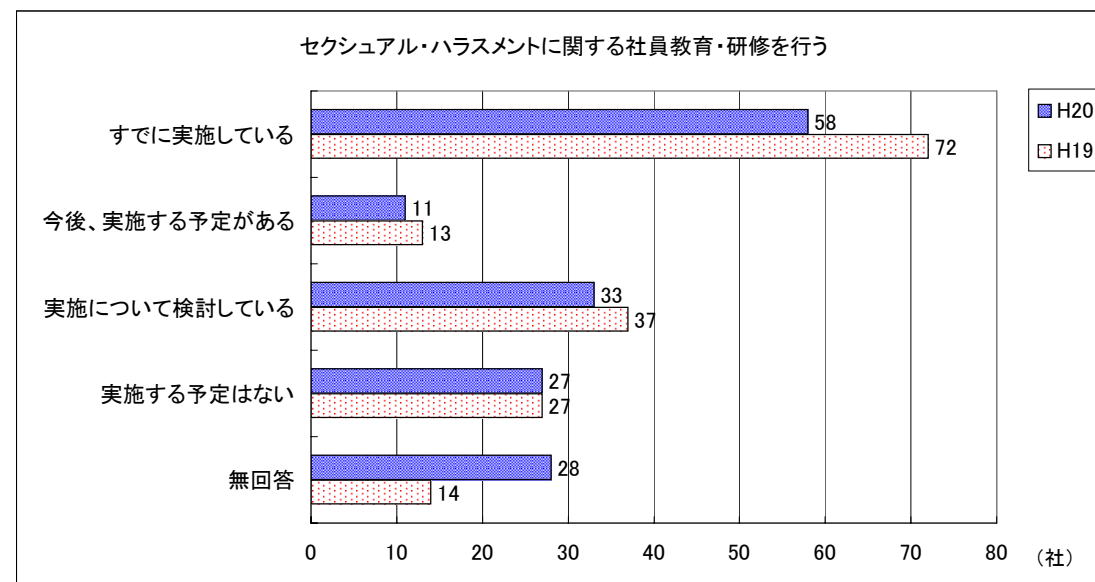
問8 ウ セクシュアル・ハラスメントが発生した時の対応マニュアルを定める

	平成20年度		平成19年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
すでに実施している	49	31.2%	46	28.2%
今後、実施する予定がある	8	5.1%	20	12.3%
実施について検討している	37	23.6%	42	25.8%
実施する予定はない	33	21.0%	40	24.5%
無回答	30	19.1%	15	9.2%
計	157社	100.0%	163社	100.0%



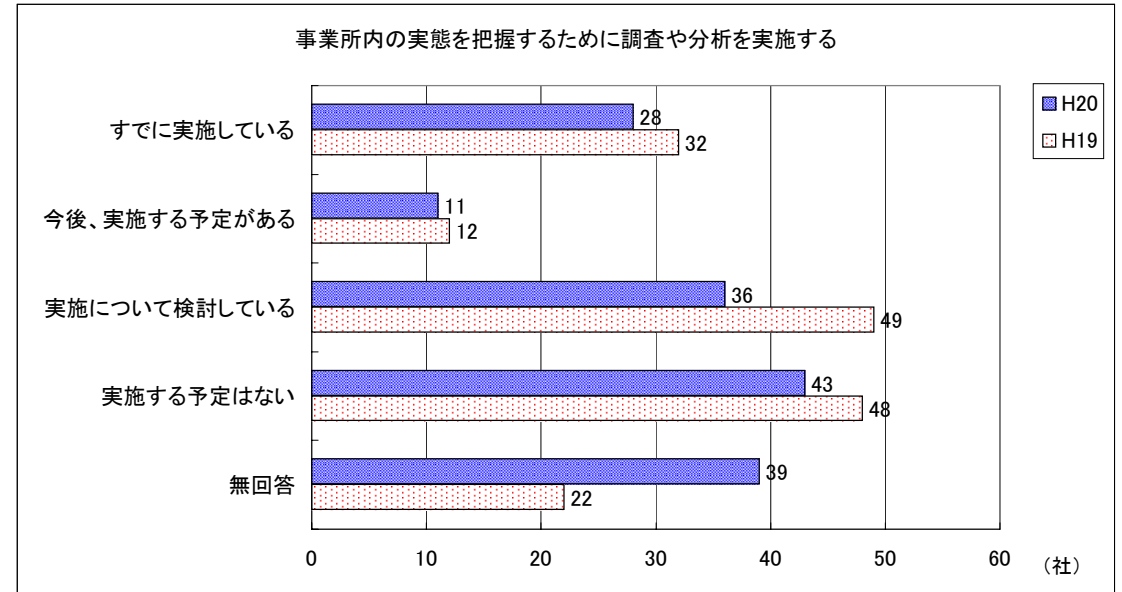
問8 エ セクシュアル・ハラスメントに関する社員教育・研修を行う

	平成20年度		平成19年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
すでに実施している	58	36.9%	72	44.2%
今後、実施する予定がある	11	7.0%	13	8.0%
実施について検討している	33	21.0%	37	22.7%
実施する予定はない	27	17.2%	27	16.6%
無回答	28	17.8%	14	8.6%
計	157社	100.0%	163社	100.0%



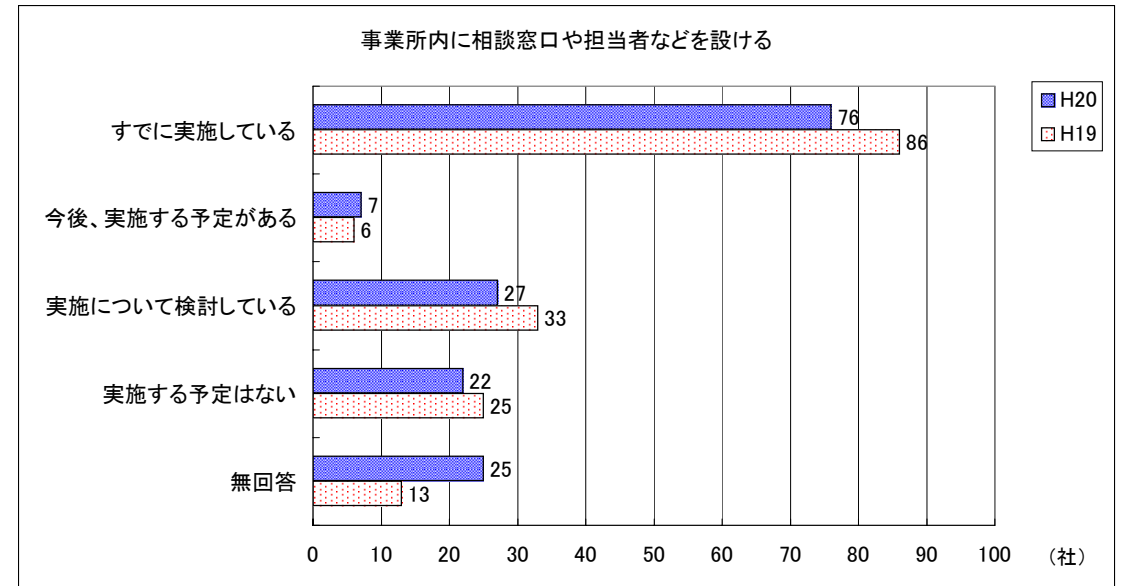
問8 オ 事業所内の実態を把握するために調査や分析を実施する

	平成20年度		平成19年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
すでに実施している	28	17.8%	32	19.6%
今後、実施する予定がある	11	7.0%	12	7.4%
実施について検討している	36	22.9%	49	30.1%
実施する予定はない	43	27.4%	48	29.4%
無回答	39	24.8%	22	13.5%
計	157社	100.0%	163社	100.0%



問8 カ 事業所内に相談窓口や担当者などを設ける

	平成20年度		平成19年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
すでに実施している	76	48.4%	86	52.8%
今後、実施する予定がある	7	4.5%	6	3.7%
実施について検討している	27	17.2%	33	20.2%
実施する予定はない	22	14.0%	25	15.3%
無回答	25	15.9%	13	8.0%
計	157社	100.0%	163社	100.0%



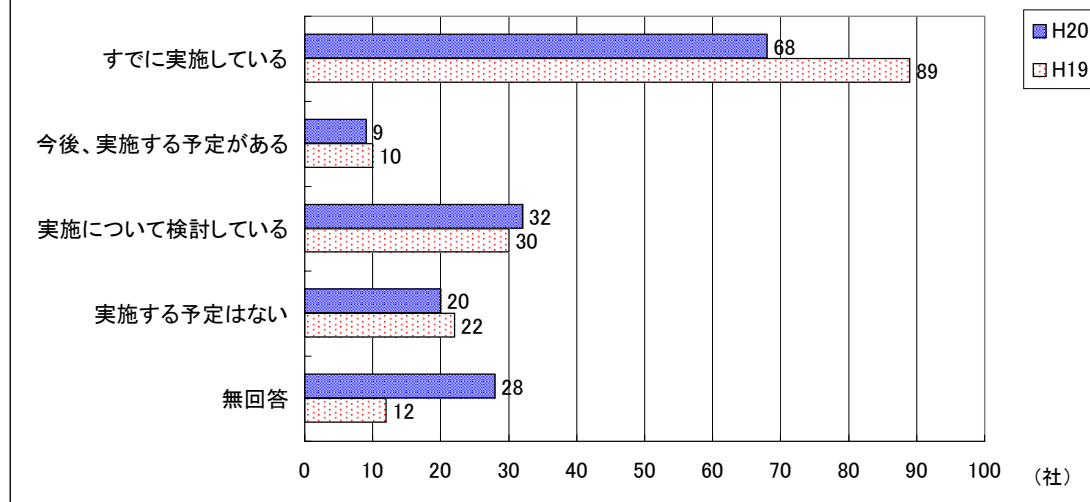
問8 キ パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る

	平成20年度		平成19年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
すでに実施している	68	43.3%	89	54.6%
今後、実施する予定がある	9	5.7%	10	6.1%
実施について検討している	32	20.4%	30	18.4%
実施する予定はない	20	12.7%	22	13.5%
無回答	28	17.8%	12	7.4%
計	157社	100.0%	163社	100.0%

- ・半数以上の企業が就業規則や内規を定めておられます。
- ・社員教育や研修を実施している事業所は、36.9%となっていました。
- ・その他、「コンプライアンス委員会(本社及び親会社)が設置されており、そこで相談受付の処理を行っている。」がありました。

・平成19年4月に男女雇用機会均等法が改正され、職場におけるセクシュアル・ハラスメントについて必要な措置を講ずることが事業主の義務となっています。

パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る



問9 貴事業所では、「ポジティブ・アクション」に取り組んでいますか。

	平成20年度		平成19年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
取り組んでいる	101	64.3%	124	76.1%
取り組んでいない	44	28.0%	32	19.6%
無回答	12	7.6%	7	4.3%
計	157社	100.0%	163社	100.0%

- ・「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、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取り組みのことです。
- ・ポジティブ・アクションは、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性は男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合に、こうした状況を「是正」するための取り組みです。
- ・厚生労働省では、企業が主体的に取り組むことを推進しています。

問9-1 ポジティブ・アクションの具体的な取り組み内容はどのようなものですか。

※この設問は複数回答です

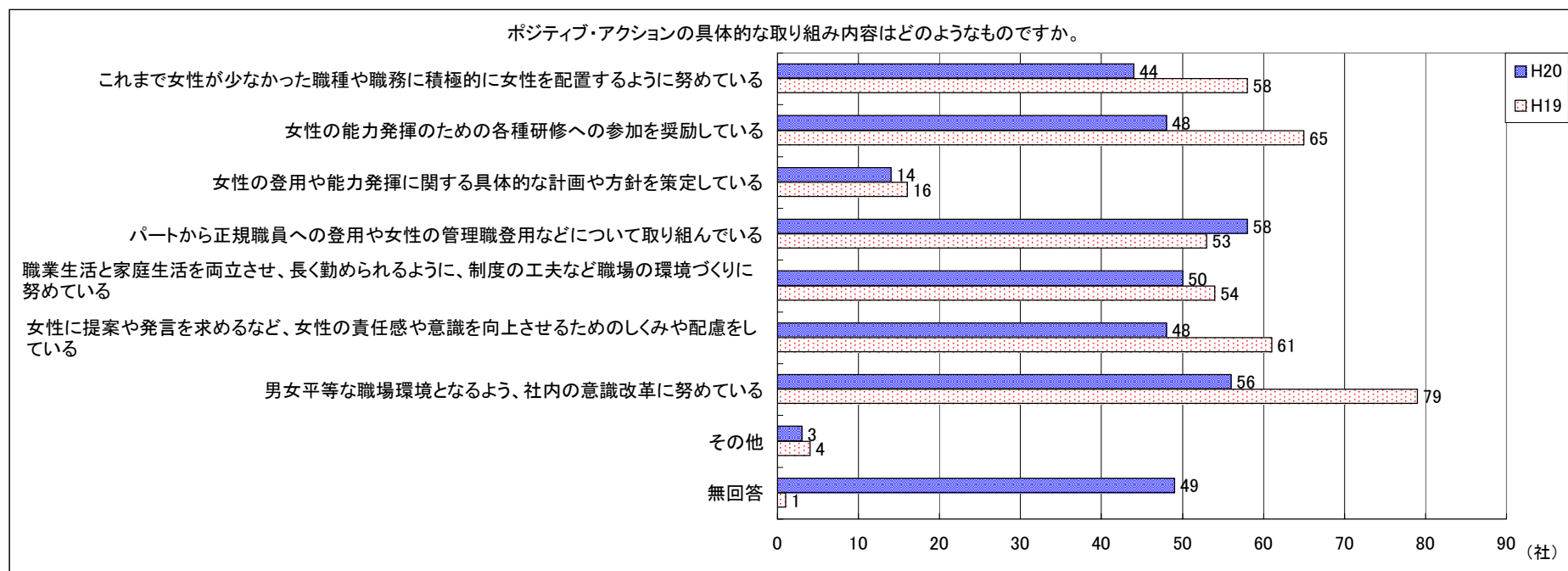
	平成20年度		平成19年度	
	回答数	比率	回答数	比率
これまで女性が少なかった職種や職務に積極的に女性を配置するように努めている	44	28.0%	58	35.6%
女性の能力発揮のための各種研修への参加を奨励している	48	30.6%	65	39.9%
女性の登用や能力発揮に関する具体的な計画や方針を策定している	14	8.9%	16	9.8%
パートから正規職員への登用や女性の管理職登用などについて取り組んでいる	58	36.9%	53	32.5%
職業生活と家庭生活を両立させ、長く勤められるように、制度の工夫など職場の環境づくりに努めている	50	31.8%	54	33.1%
女性に提案や発言を求めるなど、女性の責任感や意識を向上させるためのしくみや配慮をしている	48	30.6%	61	37.4%
男女平等な職場環境となるよう、社内の意識改革に努めている	56	35.7%	79	48.5%
その他	3	1.9%	4	2.5%
無回答	49	31.2%	1	0.6%
計	370社		391社	

(平成20年度:157社に対する比率)

(平成19年度:163社に対する比率)

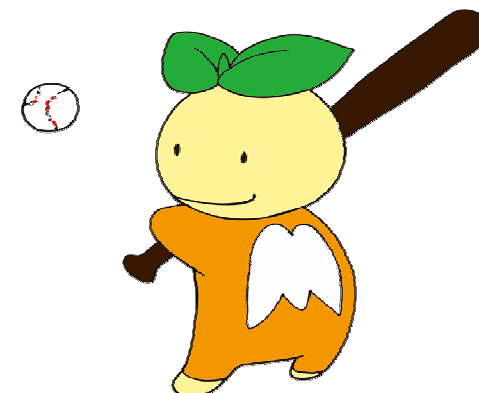
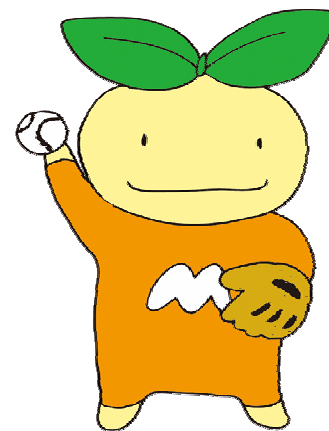
・「パートから正規職員への登用や女性の管理職登用などについて取り組んでいる」が58社で36.9%、次いで「男女平等な職場環境となるよう、社内の意識改革に努めている」が56社で35.7%、「職業生活と家庭生活を両立させ、長く勤められるように、制度の工夫など職場の環境づくりに努めている」が50社で31.8%、「女性の能力発揮のための各種研修への参加を奨励している」が48社で30.6%となっていました。

・その他の取り組みでは、「本部の人事規定の中で実施している」「子の看護休暇の充実」などがありました。



問10 貴事業所で取り組まれている子育て支援等の内容について。

- ・学校等における保護者参観等の事業に参加するための休暇取得を推進する。
- ・事業所の中で親子が一緒に参加できるイベントを開催する。
- ・子育て支援のための手当等(子供手当・家族手当)を支給する。
- ・インターンシップ、職場体験学習の受け入れ。
- ・企業内保育園を設立し、親子のふれあう時間づくりの推進や学童保育の実施。
- ・企業内家庭教育学習講座の開催。
- ・滋賀県家庭教育協力企業協定の締結。
- ・淡海子育て応援団を滋賀県と締結し、活動している。
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく認定を取得。
- ・子の看護休暇制度。
- ・就業規則を改定し、休暇取得のしやすい環境にした。
- ・子育て等により多く携われるよう時間外労働を少なくしている。
- ・関連会社車両を含めあらゆる地域を走行している運転手に、登下校時の子供達が各種被害に遭っている様子があれば即座に関係機関へ届け出るよう指導している。
- ・年休取得や半日年休制度の活用を推奨している。
- ・子育て応援協定を締結し子育てと仕事の両立に取り組んでいる。



◎ 東近江市の男女共同参画社会推進、就労支援、少子化対策等に関して、ご意見などございましたら、ご記入ください。

以下のようなご意見をいただきました。

- ・「保育施設の拡大」、「保育時間の延長」、「保育料の減額化」の検討。
- ・企業で働く女性から色々な意見を吸い上げる仕組みづくりを考えていただきたい。
- ・子育て支援について、市の更なる支援を求めます。



調査結果 ～概要～

この調査は、昨年初めて実施し、今年度は更に項目も増やし取り組み状況をお尋ねさせていただきました。各事業所で種々ご検討いただき対応されていることが、数値や記述でわかりました。一方、回収率の低下や無回答が多く見られたことにより、今後、方法と改善が必要と感じております。

* 新たな項目の「人権に関する取り組み」では、社内の独自研修や外部機関が開催する研修会への参加、映画やビデオでの研修が半数以上の事業所で積極的に取り組まれていることがわかりました。その結果、「社内の人権意識が高まることによる効果」については、『「人権侵害の防止」、「職場の活性化」、「企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる」』の回答が半数以上で効果を上げていることがわかりました。

* 育児休業における復職時支援については、「勤務時間短縮」、「育児休業者支援サイト開設」、「ベビーシッター育児支援制度」、「自宅に近い勤務場所への異動」、「交替勤務から日勤帯への復職」など各事業所で独自に支援策を取られていることがわかりました。

* 介護休業や育児休業において、取得者が増えているが特に女性が多く男性は1%にも満たしていきなく、介護や育児がまだまだ女性の役割となっていることが伺えます。

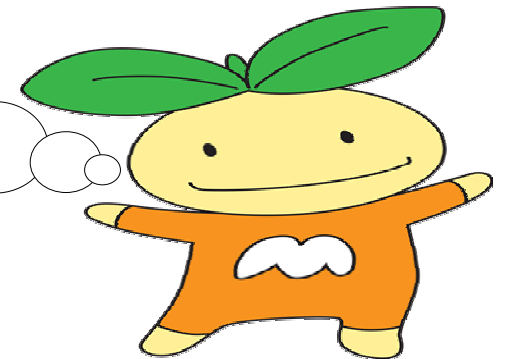
* 管理職登用については、正規従業員、パート等では男女とも微増となっていますが、何れも女性の増加率は低くなっています。

以上、各事業所では新たな取り組みも進めていただいていることがわかりました。市としても、情報提供など行いながら支援に努めてまいりたいと考えております。

ご協力ありがとうございました。

東近江市では、平成20年8月5日(水)に市内3事業所(JAグリーン近江様、東近江行政組合八日市消防署様、市役所)に参加いただき、“ふれあい「こども参観日」”を開催しました。お父さん、お母さんの普段見られない職場での「親の働く姿」を見て“感謝”し、家庭での会話を増やす機会となりました。

今後、各事業所で独自に開催していただけることを願っております。



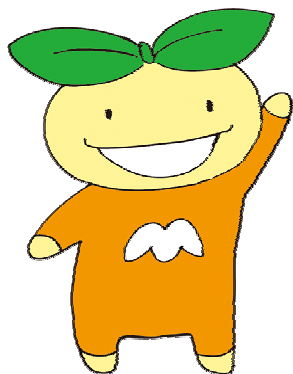
こども未来ちゃん

「男女共同参画社会推進・就労支援・少子化対策」に関する事業者アンケート調査結果報告書

平成20年12月発行

発行	東近江市 企画部 男女共同参画課	TEL 0748-24-5624
	産業振興部 商工観光課	TEL 0748-24-5662
	こども未来部 こども家庭課	TEL 0748-24-5643

〒527-8527
滋賀県東近江市八日市緑町10番5号



こども未来ちゃん