



# 『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、平成19年度から市内の事業所のご協力を得て、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21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月下旬に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	210事業所
回収数	189事業所
回収率	90.0%

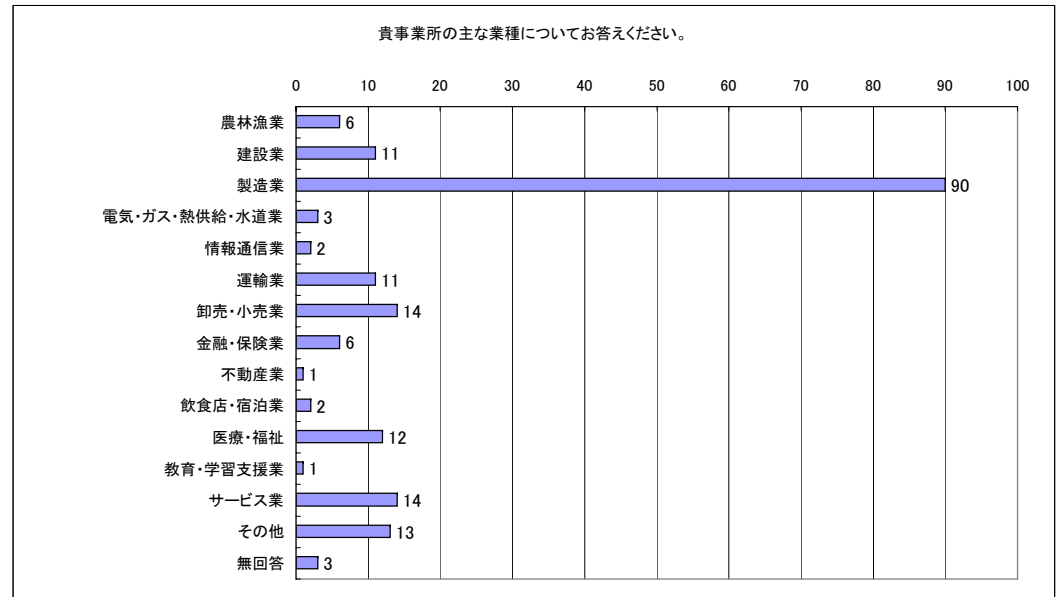
## 平成22年1月

 東近江市



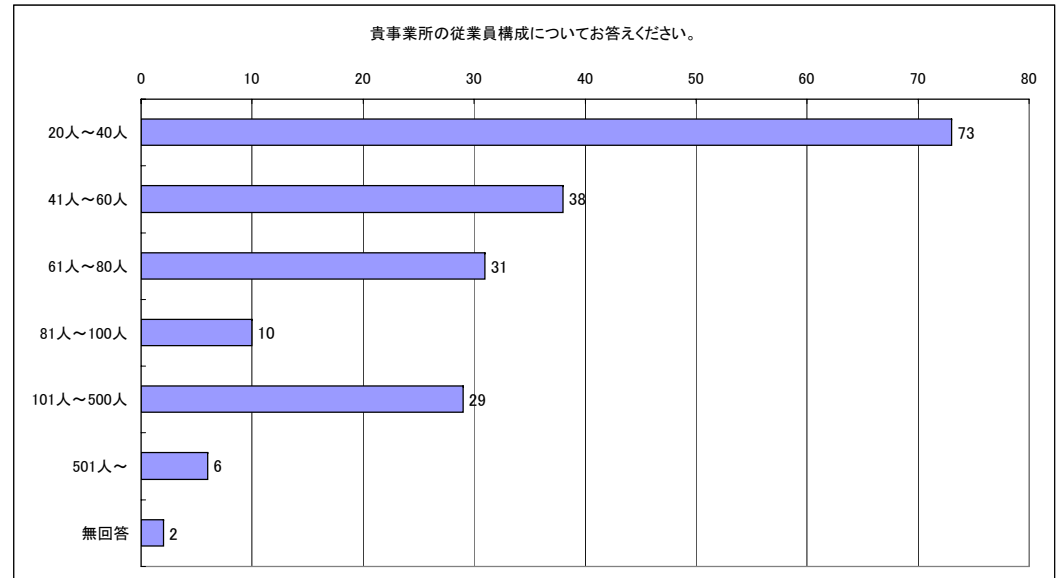
問1 貴事業所の主な業種についてお答えください。

	平成21年度		平成20年度	平成19年度
	回答数	構成比	回答数	回答数
農林漁業	6	3.2%	5	3
建設業	11	5.8%	11	9
製造業	90	47.6%	71	77
電気・ガス・熱供給・水道業	3	1.6%	1	2
情報通信業	2	1.1%	1	-
運輸業	11	5.8%	7	9
卸売・小売業	14	7.4%	14	14
金融・保険業	6	3.2%	7	6
不動産業	1	0.5%	0	-
飲食店・宿泊業	2	1.1%	0	-
医療・福祉	12	6.3%	18	18
教育・学習支援業	1	0.5%	2	-
サービス業	14	7.4%	9	10
その他	13	6.9%	11	15
無回答	3	1.6%	0	-
計	189社	100.0%	157社	163社



問2 従業員規模

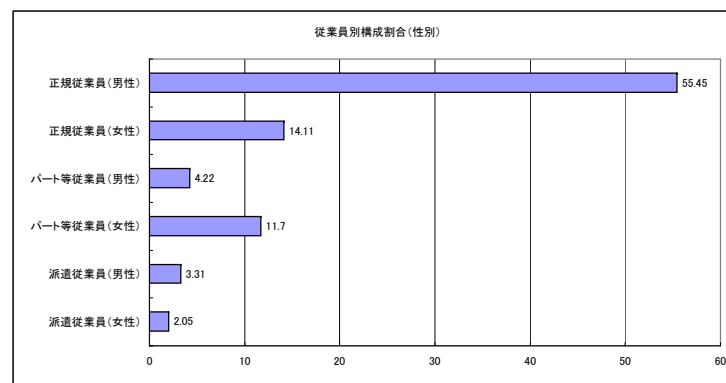
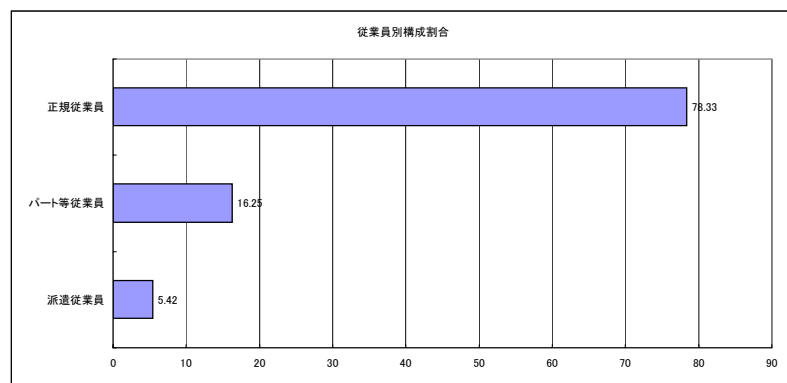
	平成21年度		平成20年度	平成19年度
	回答数	構成比	回答数	回答数
20人～40人	73	38.6%	52	46
41人～60人	38	20.1%	26	33
61人～80人	31	16.4%	26	22
81人～100人	10	5.3%	11	11
101人～500人	29	15.3%	37	47
501人～	6	3.2%	4	-
無回答	2	1.1%	1	4
計	189社	100.0%	157社	163社



平成21年度 従業員構成割合

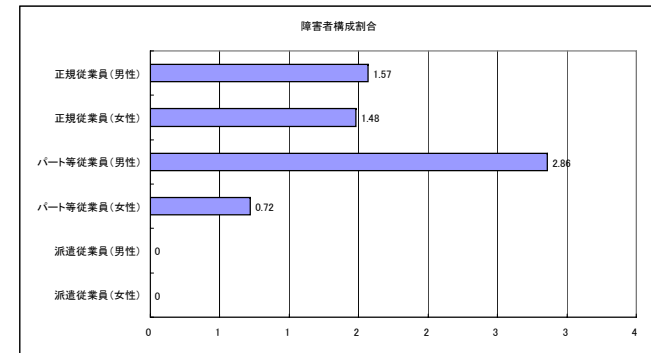
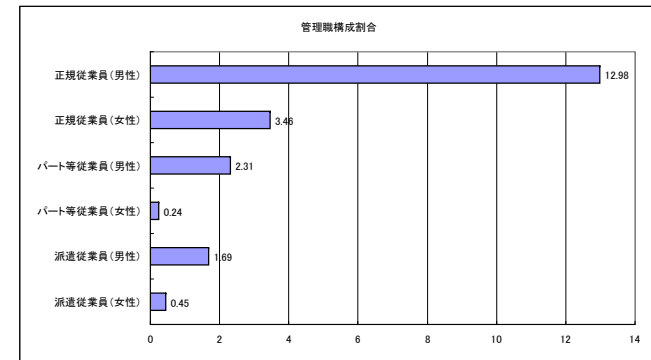
【上段：平成21年度】  
 【中段：平成20年度】  
 【下段：平成19年度】

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	10.70%	8.04%	4.87%	1.22%	0.14%	1.64%	0.13%	0.04%	2.33%	0.68%	0.00%	0.01%	1.62%	0.00%	0.01%	0.33%	0.23%	0.04%	0.00%	0.07%	0.00%	0.00%
	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	9.71%	7.12%	4.68%	0.57%	0.25%	1.48%	0.06%	0.09%	1.77%	0.46%	0.03%	0.01%	1.24%	0.01%	0.01%	0.82%	0.55%	0.01%	0.00%	0.26%	0.00%	0.00%
	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	11.18%	8.15%	5.48%	0.92%	0.06%	1.62%	0.07%	0.00%	2.06%	0.93%	0.01%	0.02%	1.07%	0.01%	0.01%	0.97%	0.62%	0.00%	0.00%	0.34%	0.00%	0.00%
	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	4.45%	3.37%	2.17%	0.26%	0.00%	0.91%	0.01%	0.02%	0.79%	0.17%	0.00%	0.01%	0.60%	0.00%	0.00%	0.28%	0.14%	0.00%	0.00%	0.14%	0.00%	0.00%
	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	26.86%	19.25%	13.80%	1.46%	0.13%	3.77%	0.06%	0.03%	6.06%	1.62%	0.05%	0.06%	4.30%	0.00%	0.03%	1.56%	0.76%	0.01%	0.00%	0.79%	0.00%	0.00%
	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～	37.10%	32.39%	24.45%	2.77%	0.29%	4.70%	0.15%	0.03%	3.25%	0.35%	0.00%	0.01%	2.87%	0.00%	0.02%	1.46%	1.00%	0.00%	0.00%	0.45%	0.00%	0.00%
	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%
/	78.33%	55.45%	7.20%	0.87%	14.11%	0.49%	0.21%	16.25%	4.22%	0.10%	0.12%	11.70%	0.03%	0.08%	5.42%	3.31%	0.06%	0.00%	2.05%	0.01%	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%	



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	H21年度	25.00%	2.86%	7.95%	2.56%	0.00%	1.36%	0.29%	0.57%	16.33%	0.00%	0.00%	0.00%
	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	H21年度	12.23%	5.37%	3.77%	5.97%	6.06%	3.03%	1.13%	1.13%	1.68%	0.00%	0.00%	0.00%
	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	H21年度	16.81%	1.02%	4.60%	0.00%	1.49%	1.99%	0.87%	0.87%	0.00%	0.00%	1.35%	0.00%
	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	H21年度	11.80%	0.00%	1.53%	2.55%	2.70%	5.41%	0.00%	0.78%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	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	H21年度	10.58%	0.98%	1.60%	0.74%	3.15%	3.44%	0.00%	0.65%	1.23%	0.00%	0.00%	0.00%
	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～	H21年度	11.34%	1.18%	3.27%	0.59%	0.00%	4.00%	0.00%	0.65%	0.00%	0.00%	1.03%	0.00%
	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	H21年度	12.98%	1.57%	3.46%	1.48%	2.31%	2.86%	0.24%	0.72%	1.69%	0.00%	0.45%	0.00%
	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%



問2-1 平成20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	20	10.6%	15	7.9%	22	11.6%	17	9.0%	12	6.3%	15	7.9%	36	19.0%	34	18.0%	24	12.7%
5%以上10%未満減少	17	9.0%	20	10.6%	7	3.7%	13	6.9%	8	4.2%	11	5.8%	4	2.1%	4	2.1%	0	0.0%
増減率±5%以内	100	52.9%	95	50.3%	89	47.1%	70	37.0%	65	34.4%	78	41.3%	37	19.6%	37	19.6%	36	19.0%
5%以上10%未満増加	10	5.3%	9	4.8%	3	1.6%	6	3.2%	6	3.2%	2	1.1%	2	1.1%	1	0.5%	1	0.5%
10%以上増加	9	4.8%	9	4.8%	6	3.2%	10	5.3%	6	3.2%	12	6.3%	5	2.6%	5	2.6%	5	2.6%
無回答	33	17.5%	41	21.7%	62	32.8%	73	38.6%	92	48.7%	71	37.6%	105	55.6%	108	57.1%	123	65.1%
計	189社	100.0%	189社	100.0%	189社	100.0%	189社	100.0%	189社	100.0%	189社	100.0%	189社	100.0%	189社	100.0%	189社	100.0%

※ 平成20年度アンケート：平成17年と比べた従業員規模の増減

### 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

	平成21年度		平成20年度
	回答数	比率	回答数
社内における研修会又は講演会の開催	103	54.5%	85
外部機関が開催する研修会又は講演会への参加	112	59.3%	103
映画又はビデオの上映	48	25.4%	49
パンフレット等の各種資料の配布	64	33.9%	57
社内イントラネット・社内報・社内掲示板への情報提供	57	30.2%	40
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	16	8.5%	22
社是など社内規定の整備	25	13.2%	24
相談窓口の設置	41	21.7%	35
その他	6	3.2%	8
無回答	18	9.5%	13
計	490社		436社

\*CSR: Corporate Social Responsibility

(H21: 189社に対する比率)

事業所における人権学習会の参加や研修会の開催がなされるなど人権に関する取り組みが定着しつつあります。

### 問4 社内の人権意識が高まることによる効果は？

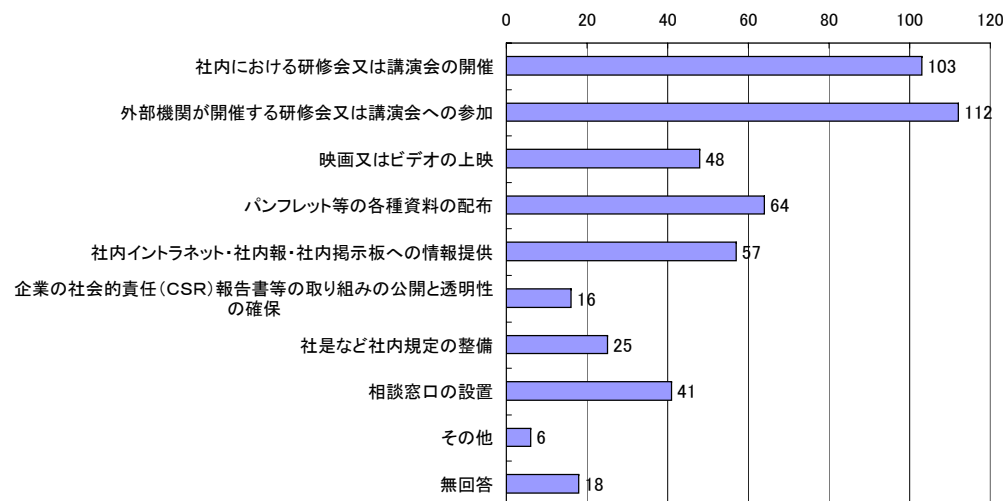
※この設問は複数回答です

	平成21年度		平成20年度
	回答数	比率	回答数
有能な人材が集まる	29	15.3%	32
勤労意欲が増進する	54	28.6%	49
職場の活性化につながる	107	56.6%	84
個人の能力が発揮され、生産効率向上につながる	53	28.0%	39
製品やサービスの質の向上につながる	24	12.7%	22
企業の社会的イメージの向上、信用確保につながる	72	38.1%	79
人権侵害の防止につながる	134	70.9%	109
海外の取引先の獲得・拡大につながる	2	1.1%	2
企業の社会的責任(CSR)の推進につながる	77	40.7%	66
わからない	10	5.3%	6
その他	2	1.1%	0
無回答	9	4.8%	6
計	573社		494社

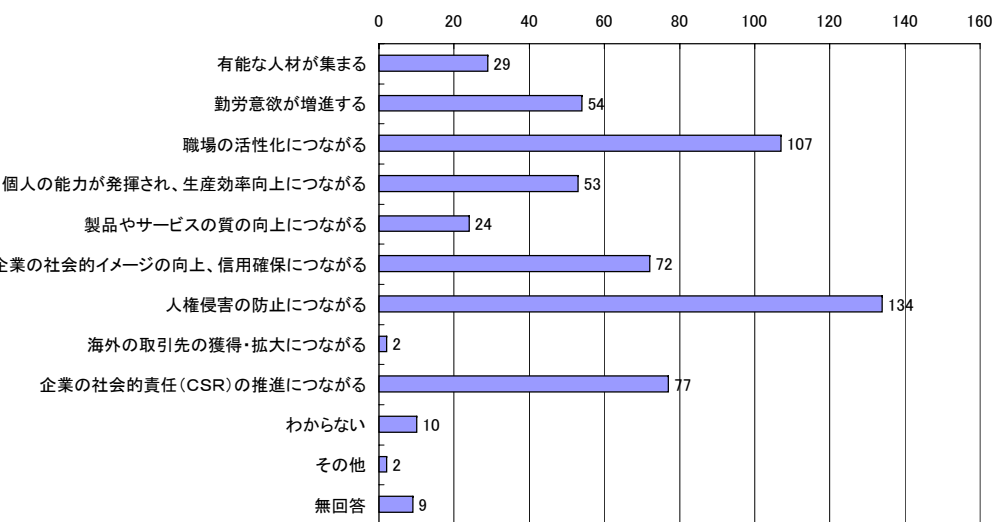
(H21: 189社に対する比率)

社内における人権意識の高まりにより、人権侵害の防止はもとより、職場の活性化や企業の社会的責任につながると考えている事業所が多くなりました。

昨年実施した「人権に関する取り組み」実績



社内の人権意識が高まることによる効果は？



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

	平成21年度		平成20年度	
	回答数	比率	回答数	比率
社内で意義を認めてもらえない	6	3.2%	8	3.5%
業務が多忙で取り組みが大変である	79	41.8%	74	32.5%
予算が限られている	11	5.8%	10	4.3%
必要な情報が入手できない	3	1.6%	7	3.0%
必要な知識やスキルを持った人材がいない	32	16.9%	30	12.8%
特に課題はない	74	39.2%	52	22.3%
その他	10	5.3%	11	4.7%
無回答	16	8.5%	13	5.6%
計	231社		205社	

(H21:189社に対する比率)

その他の意見では、交代勤務や現場労働のため、全員が一室に会える機会確保が難しいなど、研修時間の確保に課題を持つ事業所も多くなりました。

問6 介護を支援する対策を講じていますか。

	平成21年度		平成20年度		平成19年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
はい	154	81.5%	126	73.5%	131	73.5%
いいえ	32	16.9%	28	14.8%	31	17.2%
無回答	3	1.6%	3	1.5%	1	0.5%
計	189社	100.0%	157社	100.0%	163社	100.0%

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21年度		平成20年度		平成19年度	
	回答数	比率	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	139	73.5%	108	68.8%	106	64.7%
法律の枠内の介護休業制度を導入している	99	52.4%	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	28	14.8%	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	69	36.5%	53	33.8%	55	33.8%
介護休業が取得しやすい雰囲気をつくっている	39	20.6%	33	20.4%	35	21.5%
勤務時間短縮などの措置を講じている	73	38.6%	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	4.8%	9	5.7%	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	3.7%	7	4.5%	3	1.8%
その他独自の支援を行っている	1	0.5%	1	0.6%	3	1.8%
無回答	2	1.1%	1	0.6%	-	-
計	466社		370社		371社	

(平成21年度:189社に対する比率)

問6-2 介護休業を取得した人数・最長取得期間

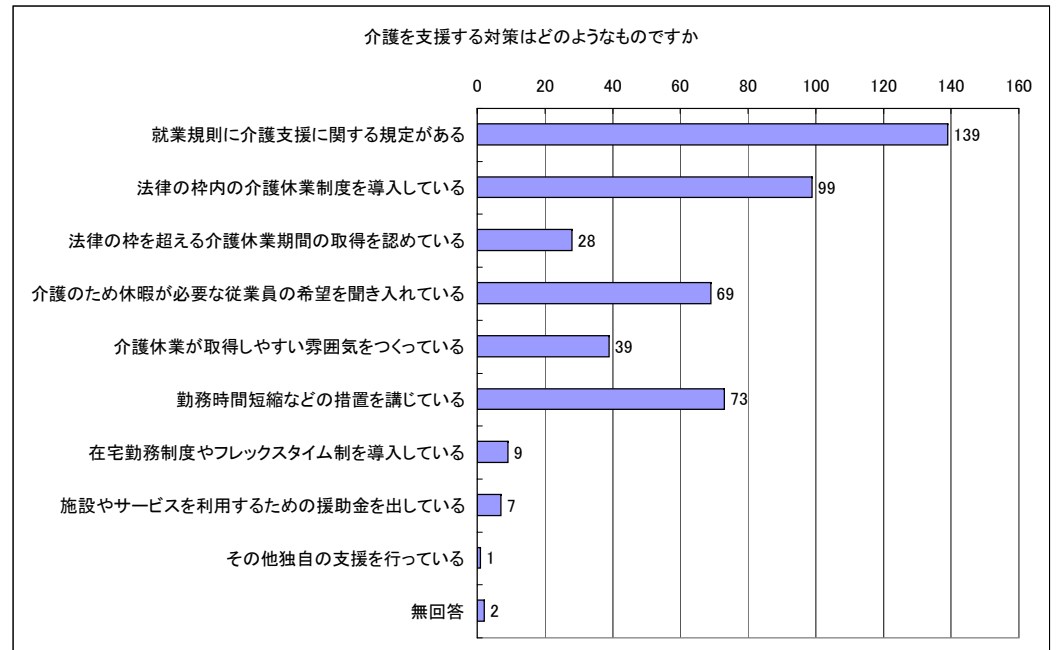
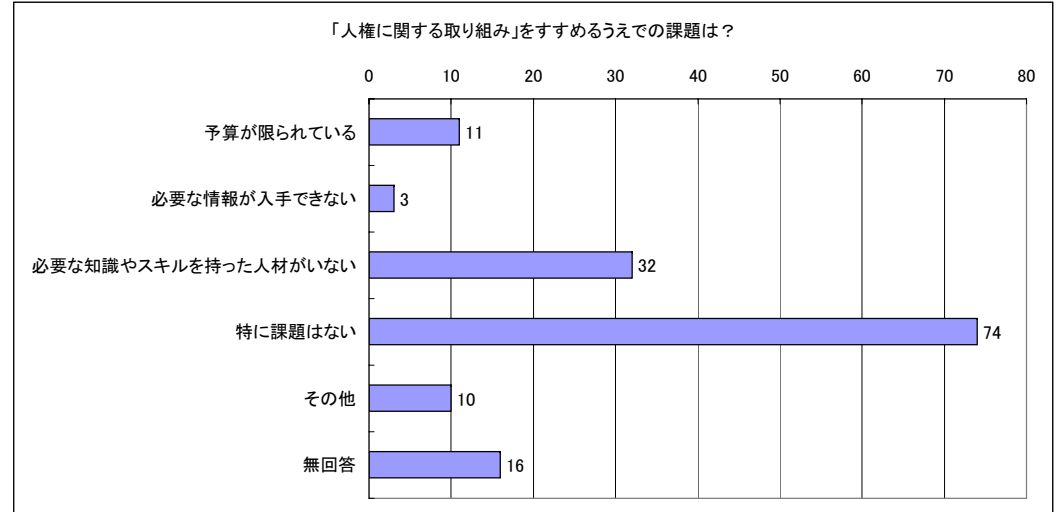
※調査対象期間:平成19年4月～平成21年3月

平成19年度の調査対象期間(平成18年4月～平成19年3月)

平成20年度の調査対象期間(平成18年4月～平成20年3月)

	平成21年度			平成20年度			平成19年度		
	人数	比率	最長取得期間	人数	比率	最長取得期間	人数	比率	最長取得期間
男性	3人	1.6%	1人	2人	1.3%	1人	2人	1.3%	1人
女性	11人	5.6%	13人	7.1%	6人	3.7%	6人	3.7%	6人
計	14人	7.2%	14人	8人	4.9%	7人	4.3%	7人	4.3%

取得期間	平成21年度		平成20年度		平成19年度	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率
1か月	1人	7.1%	0人	0.0%	0人	0.0%
2か月	0人	0.0%	2人	25.0%	2人	28.6%
3か月	1人	7.1%	2人	25.0%	2人	28.6%
5か月	0人	0.0%	1人	12.5%	1人	14.3%
8か月	0人	0.0%	1人	12.5%	1人	14.3%
1年	0人	0.0%	1人	12.5%	1人	14.3%



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21年度	平成20年度	平成19年度
代替の要員確保が困難だから	13	11	10
復帰後の職場の確保が難しいから	5	6	4
人件費が増大するから	7	4	5
他の従業員の負担が大きくなるから	9	8	10
その他	10	7	6
無回答	21	4	6
計	65社	40社	41社

主な理由は、代替要員の確保が困難が多くなっていますが、そのほかでは該当者がいないという意見も何社かありました。

問7 育児を支援する対策を講じていますか。

	平成21年度		平成20年度		平成19年度	
	回答数	構成比	回答数	回答数	回答数	回答数
はい	160	84.7%	138	145		
いいえ	25	13.2%	18	18		
無回答	4	2.1%	1	0		
計	189社	100.0%	157社	163社		

問7-1 育児を支援する対策はどのようなものですか。

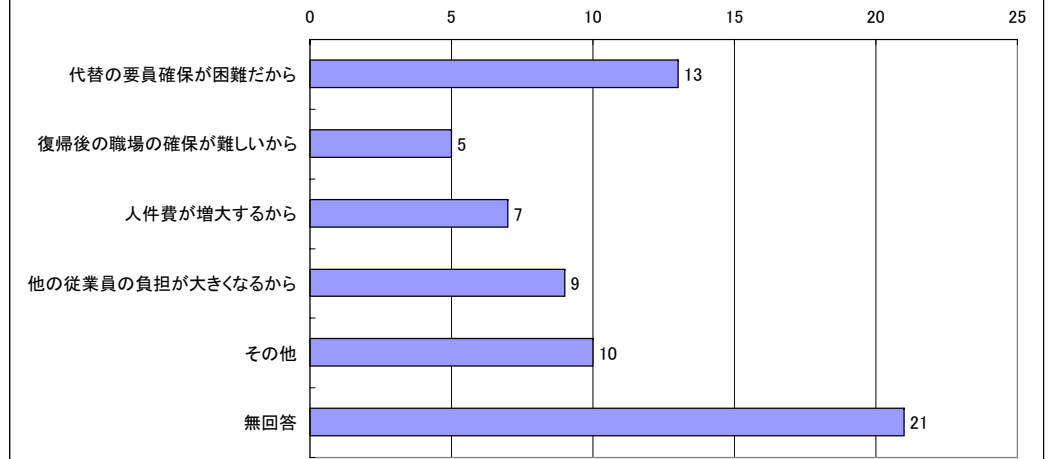
※この設問は複数回答です

	平成21年度		平成20年度		平成19年度	
	回答数	比率	回答数	回答数	回答数	回答数
就業規則に育児支援に関する規定がある	139	73.5%	119	117		
法律の枠内の育児休業制度を導入している	114	60.3%	92	103		
法律の枠を超える育児休暇期間の取得を認めている	24	12.7%	24	27		
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	80	42.3%	57	67		
報酬(給料)に育児等の手当をつけている	13	6.9%	10	15		
勤務時間短縮などの措置を講じている	88	46.6%	59	64		
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	12	6.3%	10	10		
施設やサービスを利用するための援助金を出している	5	2.6%	6	8		
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)	1	0.5%	7	6		
その他、独自の支援をおこなっている	7	3.7%	3	5		
無回答	1	0.5%	5	-		
計	484社		392社	422社		

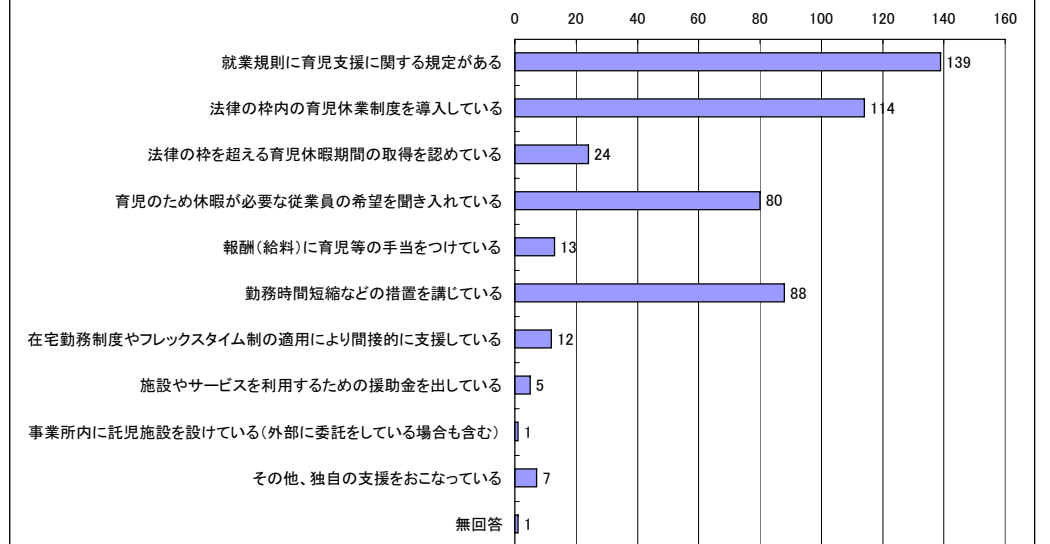
(平成21年度:189社に対する比率)

就業規則に育児支援の規定を設けている事業所が年々増加しており、中には、法律の枠を超える制度を導入している事業所も24事業所あります。

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。



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21年度	平成20年度	平成19年度		男性	女性
男性	4人	1人	2人	1年未満	2人	19人
女性	191人	320人	187人	1年以上2年未満	1人	34人
計	195人	321人	189人	2年以上	0人	5人

◎ 復職時の支援について

あり	64社
----	-----

- 配置職場の配慮
- 勤務時間の短縮
- 休業直前の部署及び職務で復帰
- 復職前面談の実施
- 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

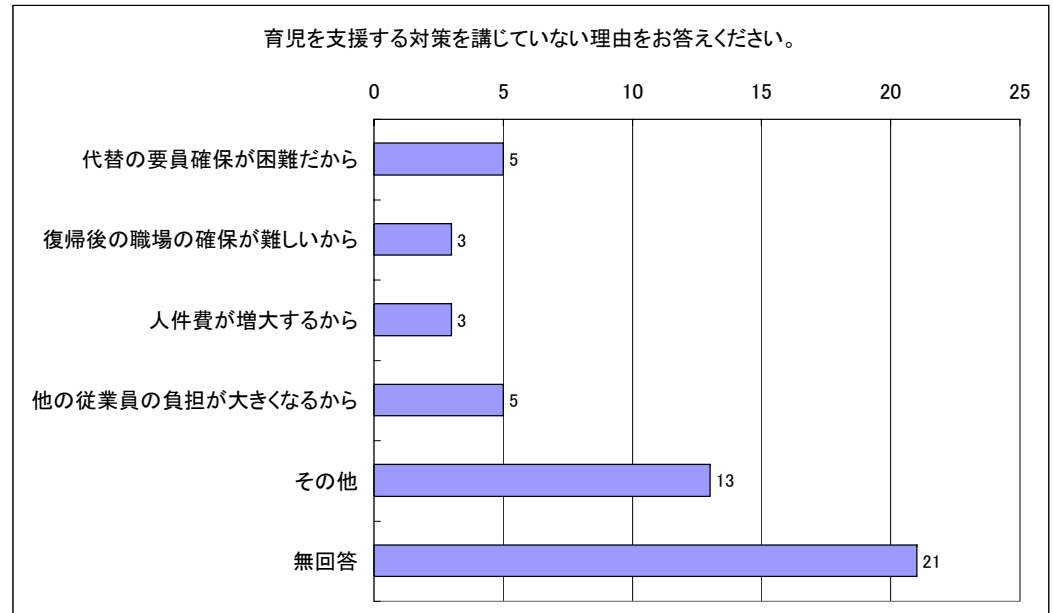
	平成21年度	平成20年度	平成19年度
代替の要員確保が困難だから	5	4	6
復帰後の職場の確保が難しいから	3	3	4
人件費が増大するから	3	3	1
他の従業員の負担が大きくなるから	5	3	2
その他	13	9	7
無回答	21	2	6
計	50社	24社	26社

その他の多くは「該当者がいない」ですが、今後の課題として前向きに検討中といった事業所もあります。

・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。

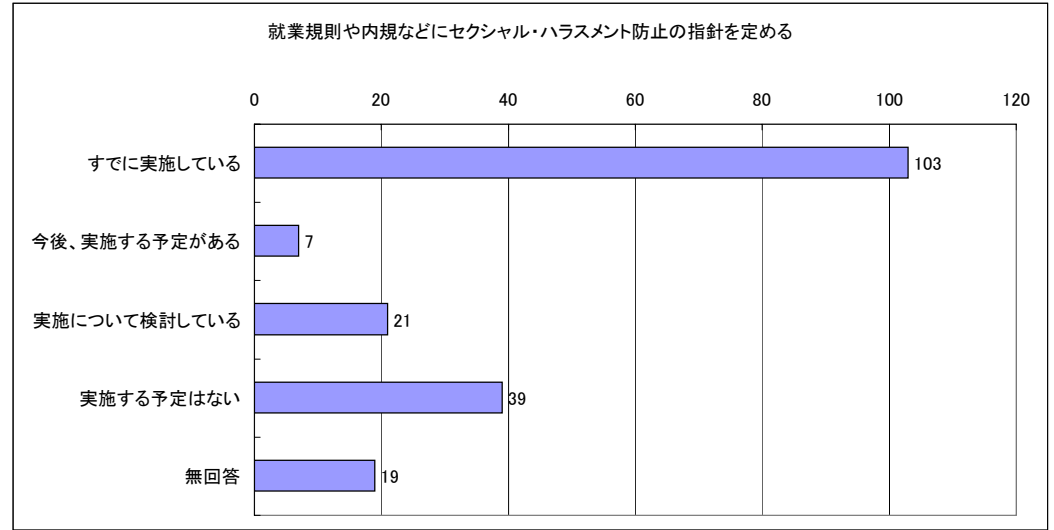
・育児、介護雇用安定等助成制度については、下記へお問い合わせください。  
滋賀労働局雇用均等室 TEL 077-523-1190  
(財)21世紀職業財団滋賀事務所 TEL 077-523-5141

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。



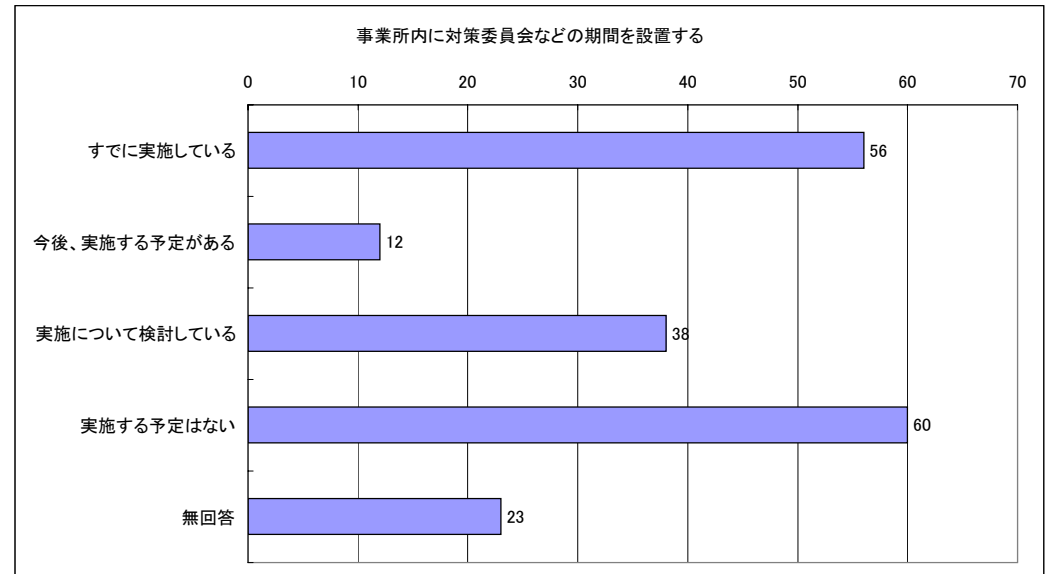
問8 7 就業規則や内規などにセクシュアル・ハラスメント防止の指針を定める

	平成21年度		平成20年度		平成19年度	
	回答数	構成比	回答数	回答数	回答数	回答数
すでに実施している	103	54.5%	89	89	98	98
今後、実施する予定がある	7	3.7%	4	4	8	8
実施について検討している	21	11.1%	32	32	24	24
実施する予定はない	39	20.6%	17	17	24	24
無回答	19	10.1%	15	15	9	9
計	189社	100.0%	157社	157社	163社	163社



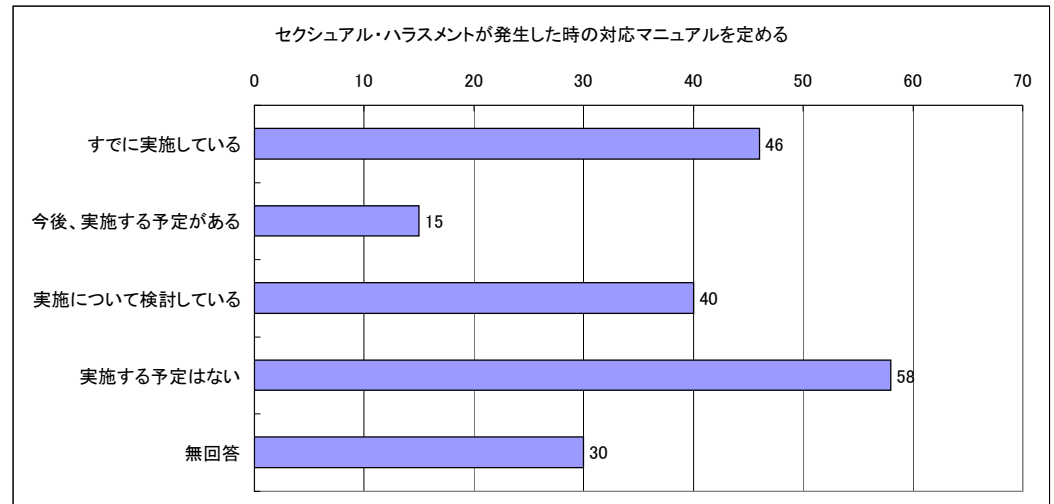
問8 4 事業所内に対策委員会などの機関を設置する

	平成21年度		平成20年度		平成19年度	
	回答数	構成比	回答数	回答数	回答数	回答数
すでに実施している	56	29.6%	44	44	55	55
今後、実施する予定がある	12	6.3%	6	6	13	13
実施について検討している	38	20.1%	37	37	36	36
実施する予定はない	60	31.7%	38	38	42	42
無回答	23	12.2%	32	32	17	17
計	189社	100.0%	157社	157社	163社	163社



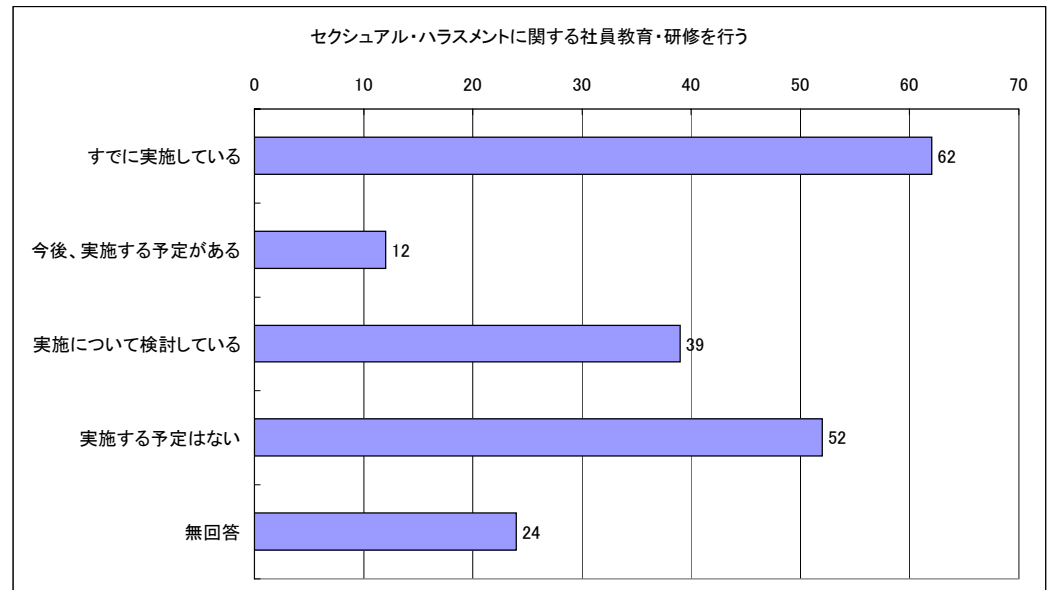
問8 ウ セクシュアル・ハラスメントが発生した時の対応マニュアルを定める

	平成21年度		平成20年度	平成19年度
	回答数	構成比	回答数	回答数
すでに実施している	46	24.3%	49	46
今後、実施する予定がある	15	7.9%	8	20
実施について検討している	40	21.2%	37	42
実施する予定はない	58	30.7%	33	40
無回答	30	15.9%	30	15
計	189社	100.0%	157社	163社



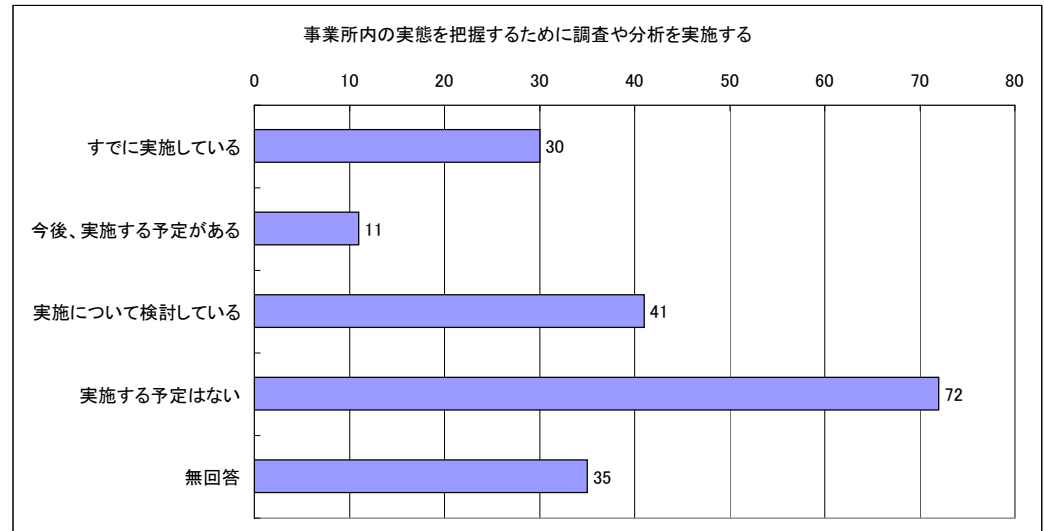
問8 エ セクシュアル・ハラスメントに関する社員教育・研修を行う

	平成21年度		平成20年度	平成19年度
	回答数	構成比	回答数	回答数
すでに実施している	62	32.8%	58	72
今後、実施する予定がある	12	6.3%	11	13
実施について検討している	39	20.6%	33	37
実施する予定はない	52	27.5%	27	27
無回答	24	12.7%	28	14
計	189社	100.0%	157社	163社



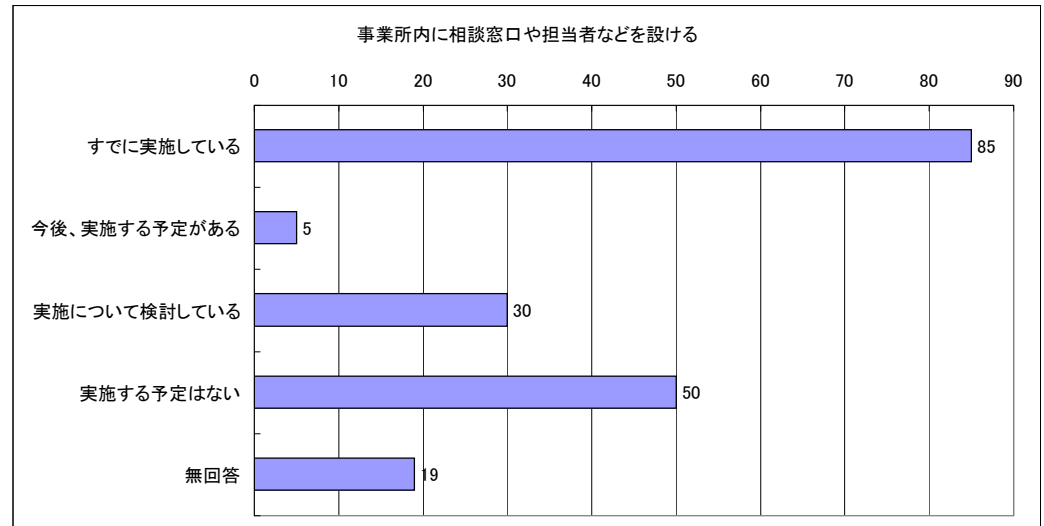
問8 オ 事業所内の実態を把握するために調査や分析を実施する

	平成21年度		平成20年度	平成19年度
	回答数	構成比	回答数	回答数
すでに実施している	30	15.9%	28	32
今後、実施する予定がある	11	5.8%	11	12
実施について検討している	41	21.7%	36	49
実施する予定はない	72	38.1%	43	48
無回答	35	18.5%	39	22
計	189社	100.0%	157社	163社



問8 カ 事業所内に相談窓口や担当者などを設ける

	平成21年度		平成20年度	平成19年度
	回答数	構成比	回答数	回答数
すでに実施している	85	45.0%	76	86
今後、実施する予定がある	5	2.6%	7	6
実施について検討している	30	15.9%	27	33
実施する予定はない	50	26.5%	22	25
無回答	19	10.1%	25	13
計	189社	100.0%	157社	163社



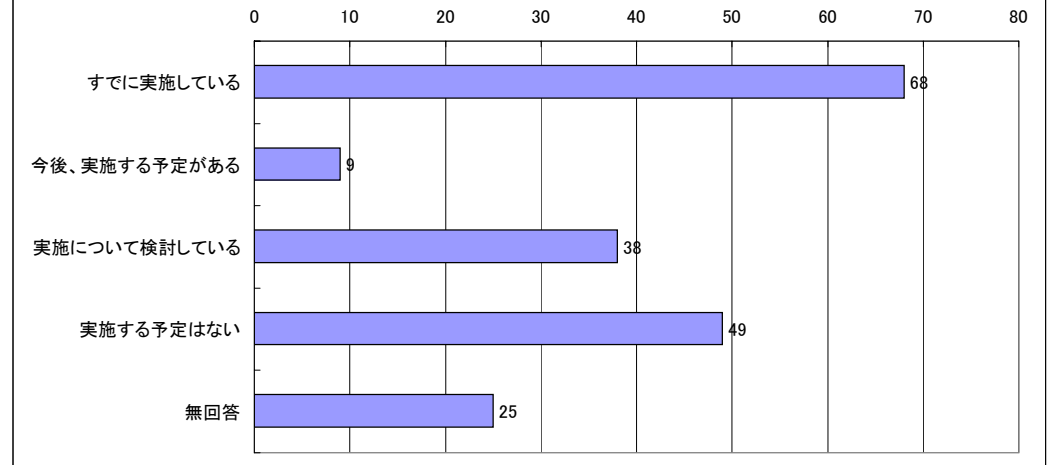
問8 キ パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る

	平成21年度		平成20年度	平成19年度
	回答数	構成比	回答数	回答数
すでに実施している	68	36.0%	68	89
今後、実施する予定がある	9	4.8%	9	10
実施について検討している	38	20.1%	32	30
実施する予定はない	49	25.9%	20	22
無回答	25	13.2%	28	12
計	189社	100.0%	157社	163社

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。

セクシュアルハラスメントに対する防止指針を半数以上の事業所で定めており、相談窓口や担当者を設置している事業所も多数あります。

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21年度		平成20年度	平成19年度
	回答数	構成比	回答数	回答数
取り組んでいる	119	63.0%	101	124
取り組んでいない	58	30.7%	44	32
無回答	12	6.3%	12	7
計	189社	100.0%	157社	163社

・「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。

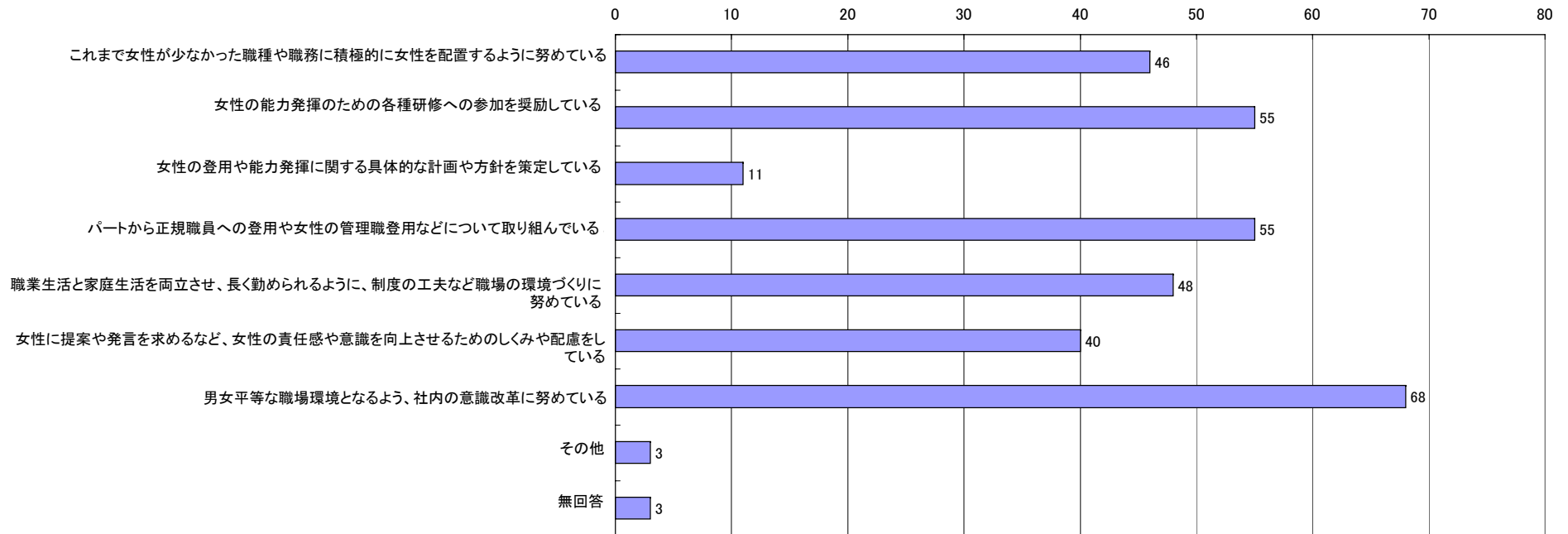
※この設問は複数回答です

	平成21年度		平成20年度	平成19年度
	回答数(社)	比率	回答数(社)	回答数(社)
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	46	24.3%	44	58
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	55	29.1%	48	65
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	11	5.8%	14	16
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	55	29.1%	58	53
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	48	25.4%	50	54
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	40	21.2%	48	61
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	68	36.0%	56	79
その他	3	1.6%	3	4
無回答	3	1.6%	49	1
計	329社		370社	391社

(平成21年度:189社に対する比率)

各職場における意識改革に努めるなど事業所としてポジティブアクションに取り組んでいます。

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。

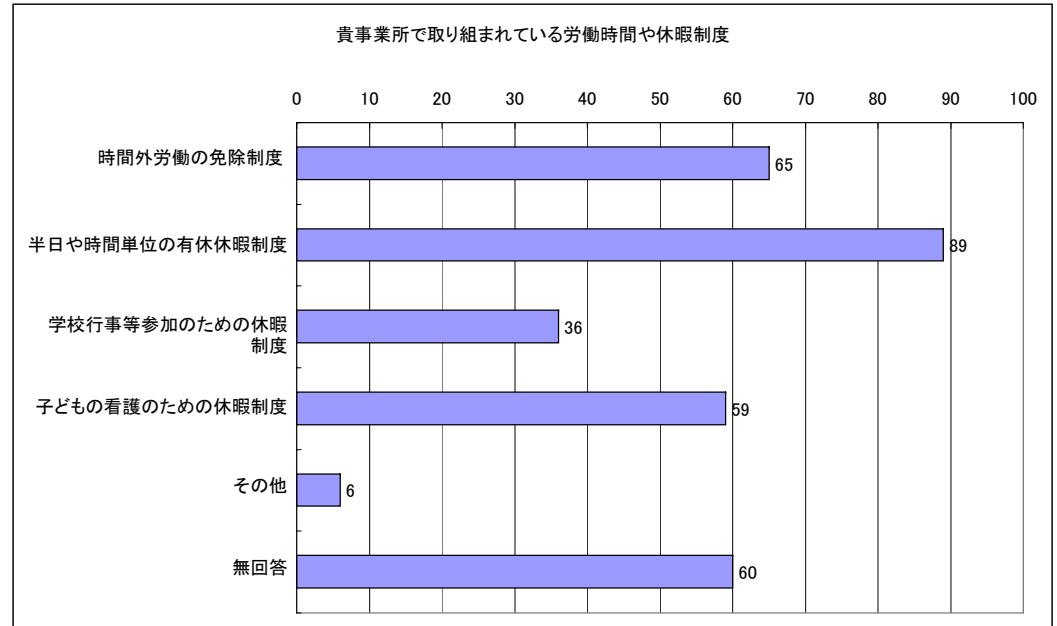


問10-1 貴事業所で取り組まれている労働時間や休暇制度に関連した子育て支援

	回答数	構成比
時間外労働の免除制度	65	34.4%
半日や時間単位の有給休暇制度	89	47.1%
学校行事等参加のための休暇制度	36	19.0%
子どもの看護のための休暇制度	59	31.2%
その他	6	3.2%
無回答	60	31.7%
計	315社	

(189社に対する比率)

その他の取組として、時間外労働の制限措置や短時間勤務措置、深夜業の免除を実施している事業所がありました。また、個別の事情を考慮している事業所もありました。

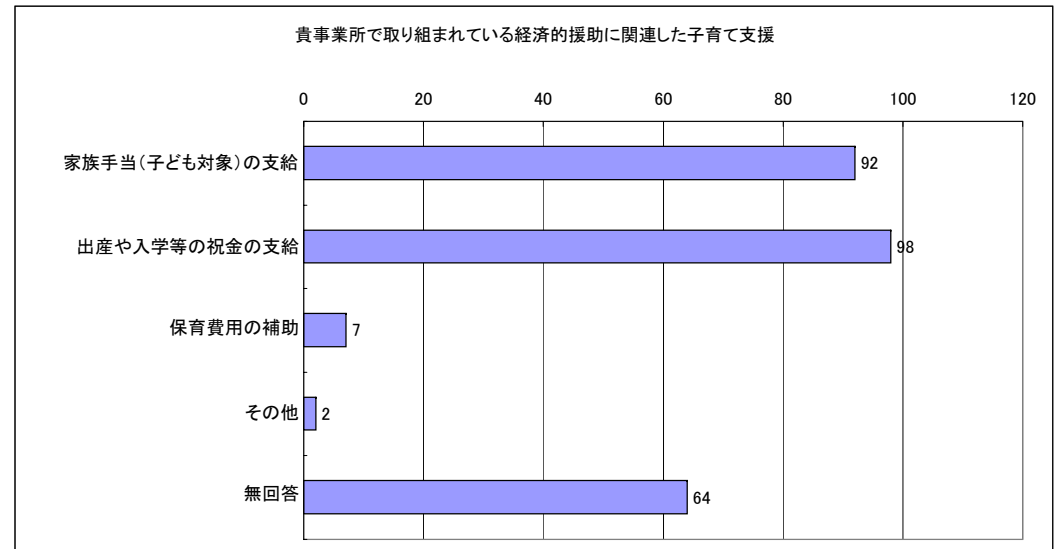


問10-2 貴事業所で取り組まれている経済的援助に関連した子育て支援

	回答数	構成比
家族手当(子ども対象)の支給	92	48.7%
出産や入学等の祝金の支給	98	51.9%
保育費用の補助	7	3.7%
その他	2	1.1%
無回答	64	33.9%
計	263社	

(189社に対する比率)

約半数の事業者が家族手当や出産、入学等の祝い金を支給しているほか、保育費用の補助をしている事業所が7社ありました。また、その他の取組として、育英補助給付金を支給している事業所がありました。

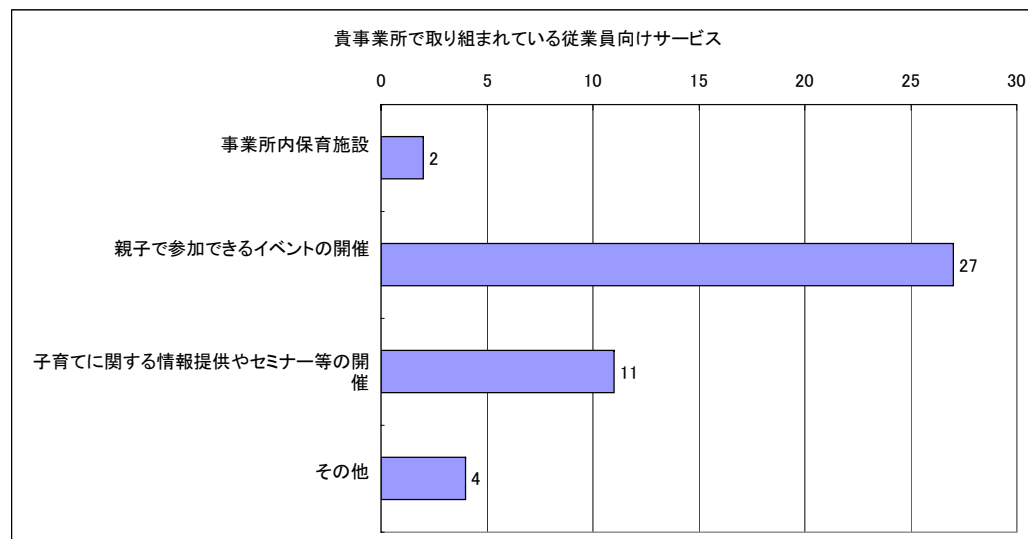


問10-3 貴事業所で取り組まれている従業員向けサービスに関連した子育て支援

	回答数	構成比
事業所内保育施設	2	1.1%
親子で参加できるイベントの開催	27	14.3%
子育てに関する情報提供やセミナー等の開催	11	5.8%
その他	4	2.1%
無回答	150	79.4%
計	194社	

(189社に対する比率)

イベントやセミナーの具体例として、たけのこ掘り等親子のふれあいイベントや家庭教育学習講座を実施されています。8割近くの事業所が無回答となっており、イベントやセミナー等の実施は少ないようです。

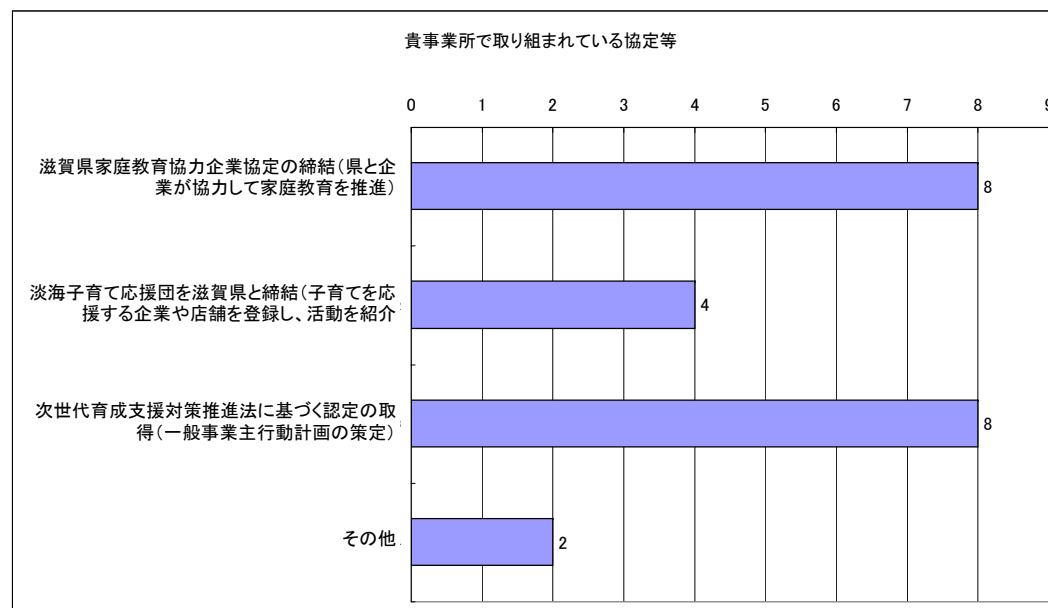


問10-4 貴事業所で取り組まれている協定の締結等に関連した子育て支援

	回答数	構成比
滋賀県家庭教育協力企業協定の締結(県と企業が協力して家庭教育を推進)	8	4.2%
淡海子育て応援団を滋賀県と締結(子育てを応援する企業や店舗を登録し、活動を紹介)	4	2.1%
次世代育成支援対策推進法に基づく認定の取得(一般事業主行動計画の策定)	8	4.2%
その他	2	1.1%
無回答	176	93.1%
計	198社	

(189社に対する比率)

無回答の事業所が9割を超えていますが、回答があるのは一定規模以上の事業所や特定の業種の事業所であると推測できます。



◎ 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。

- 地域・父母・祖父母別に家庭教育を推進して、それぞれの立場で子供を育成できるような活動をしていただきたい。
- 働きやすい地域社会での就業となるよう、会社への参考となる指導や支援をお願いしたい。資料や統計だけでなく実のあるものを。
- 就業規則の改定では、商工会議所の紹介で、社会保険労務士の指導を受けました。今後、市のほうからもご指導いただけると幸いです。
- 保育園に行っている子どもはいないのですが、保育料が高いため、2人目3人目と子どもを生むことができない。  
職場環境もそうですが、保育料などの格差がありすぎなので、その部分を改善しない限り少子化は止められないのではないのでしょうか。  
また、東近江市に関しては、子どもたちが安心して遊べる場所が少ない。
- 一方的な人権教育は、返って人権意識の向上の妨げになっているように思えてなりません。
- 情報提供をよろしくお願いします。
- 今後も具体的な取組事例等参考にさせていただきたいと考えております。引き続きご指導くださいますようお願い申し上げます。
- 他社事例も教えていただけたら幸いです。

調査結果 ～概要～

- このアンケートは、今年で3回目の実施となり、年々内容に検討を加え実施させていただいてきました。  
その結果、各事業所において種々取り組みいただいている内容が、年次別資料として比較できるようになり、各事業所の人権や子育てに対する意識が高まってきていることが把握できます。
- 人権に関する取り組みにおいては、半数以上の事業所が研修会や講演会などを開催されるなど、人権に関する取り組みが定着しつつあり、職場の活性化や企業の社会責任として取り組みいただいております。  
一方、交替勤務職場で従業員が一堂に会する研修機会の確保や、研修会開催の時間確保に課題を持つ事業所も多くありました。
- 介護休業や育児休業については、就業規則にその規定を設ける事業所は年々増加しており、法の枠を超える制度を導入していただいている事業所も多数あります。こうした制度を利用される男性の方も増加しているものの、交替要員の確保や他の従業員の負担が増えるといった課題も見えてきています。
- ポジティブ・アクションへの取り組みをされている事業所についても増加しており、パートから正規従業員への登用や女性の管理職への登用、あるいは、職場の環境づくりに勤められるなど意識改革努めている事業所が多数あります。
- 事業所の子育て支援について、昨年の記述式から選択式に変更しました。休暇や手当については多くの事業所で制度化が進んできているようですが、イベントやセミナー、協定締結といった事柄に関しては、無回答の事業所が80%～90%程度ありました。
- 各項目についての取組も増えてきております。今後も情報提供などを行いながら支援に努めていきたいと考えております。

『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22年1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