

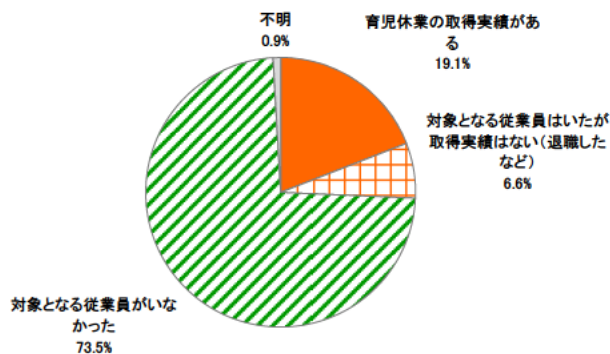
女性の活用・就労継続支援
企業アンケート調査
結果概要

平成27年10月

三重県雇用経済部雇用対策課

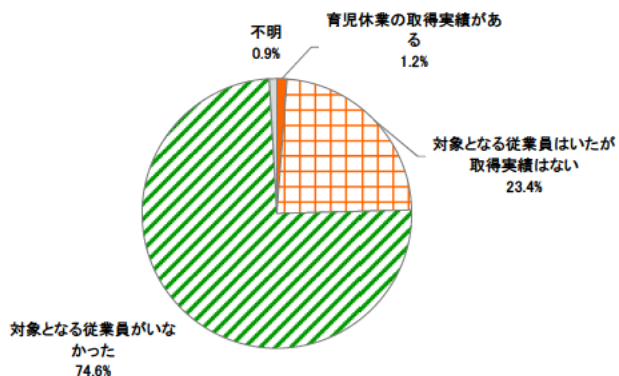
Q. この3年間に、女性従業員による育児休業の取得実績はありますか。(〇はひとつだけ)

三重県内300人未満の事業所において女性従業員の育児休業取得実績率は19.1%。



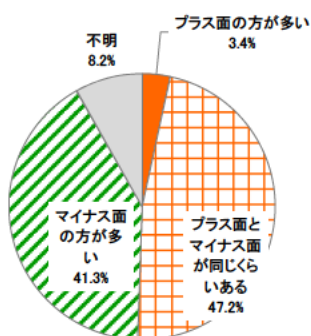
Q. この3年間に、男性従業員による育児休業の取得実績はありますか。(〇はひとつだけ)

男性従業員の育児休業取得率は1.2%。



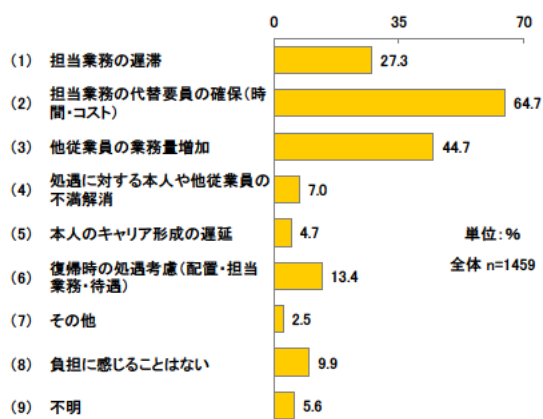
Q. 出産・育児・介護との両立支援と業績との関係をごどのようにお考えになりますか。(〇はひとつだけ)

ワーク・ライフ・バランスへの取り組みがマイナス面が多いとしたのは41.3%だが、それを上回る47.2%がプラス面とマイナス面が同じくらいあるとしている。



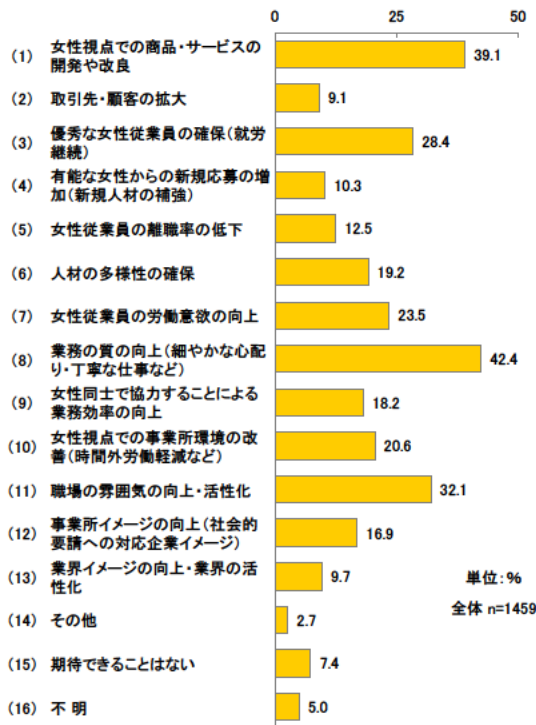
Q. 男性従業員および女性従業員の出産・育児・介護との両立支援を実施する上で、事業所として負担に感じるのはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

ワーク・ライフ・バランスへの取り組みには、代替要員の確保や他従業員の業務量増加、担当業務の遅滞などが負担になっていると感じている。



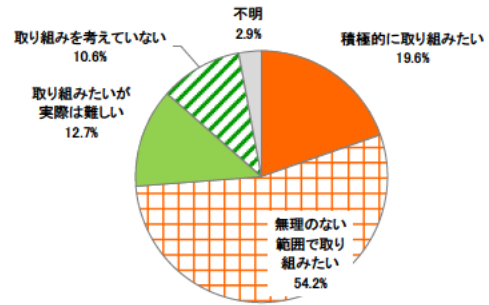
Q. 事業所に女性従業員や女性管理職が増加することによって、どのようなことが期待できると思いますか。(〇はいくつでも)

女性従業員の増加により、業務の質の向上や女性視点での商品・サービスの開発・改良、職場の雰囲気への向上・活性化などが期待されている。



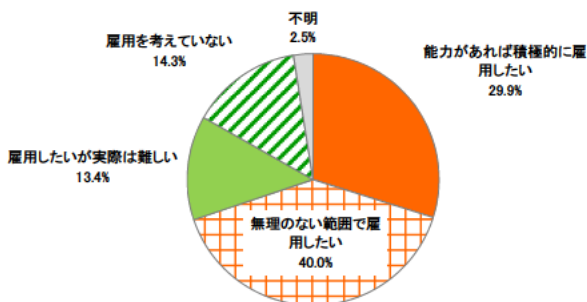
Q. 今後、女性が長く働ける環境づくりについて、どの程度取り組もうと思いますか。(〇はひとつだけ)

女性従業員の就労継続推進には19.6%が積極的に取り組みたい、54.2%が無理のない範囲で取り組みたいとしている。



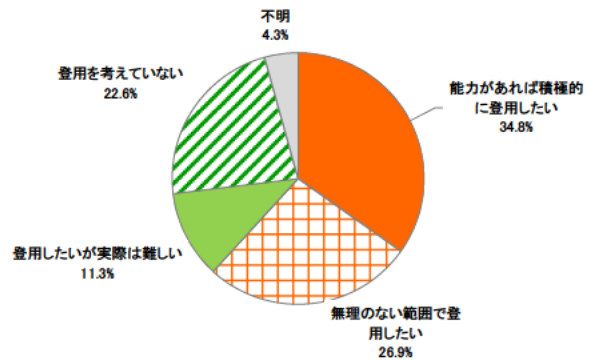
Q. 今後、子育て中の女性から従業員募集への応募があった場合、どのように考えますか。(〇はひとつだけ)

子育て中の女性の雇用には、29.9%が積極的に雇用したい、40.0%が無理のない範囲で雇用したいとしている。



Q. 今後、役員や管理職への女性登用をどのように考えていますか。(〇はひとつだけ)

役員・管理職への女性登用には、34.8%が登用したい、26.9%が無理のない範囲で登用したいとしている。

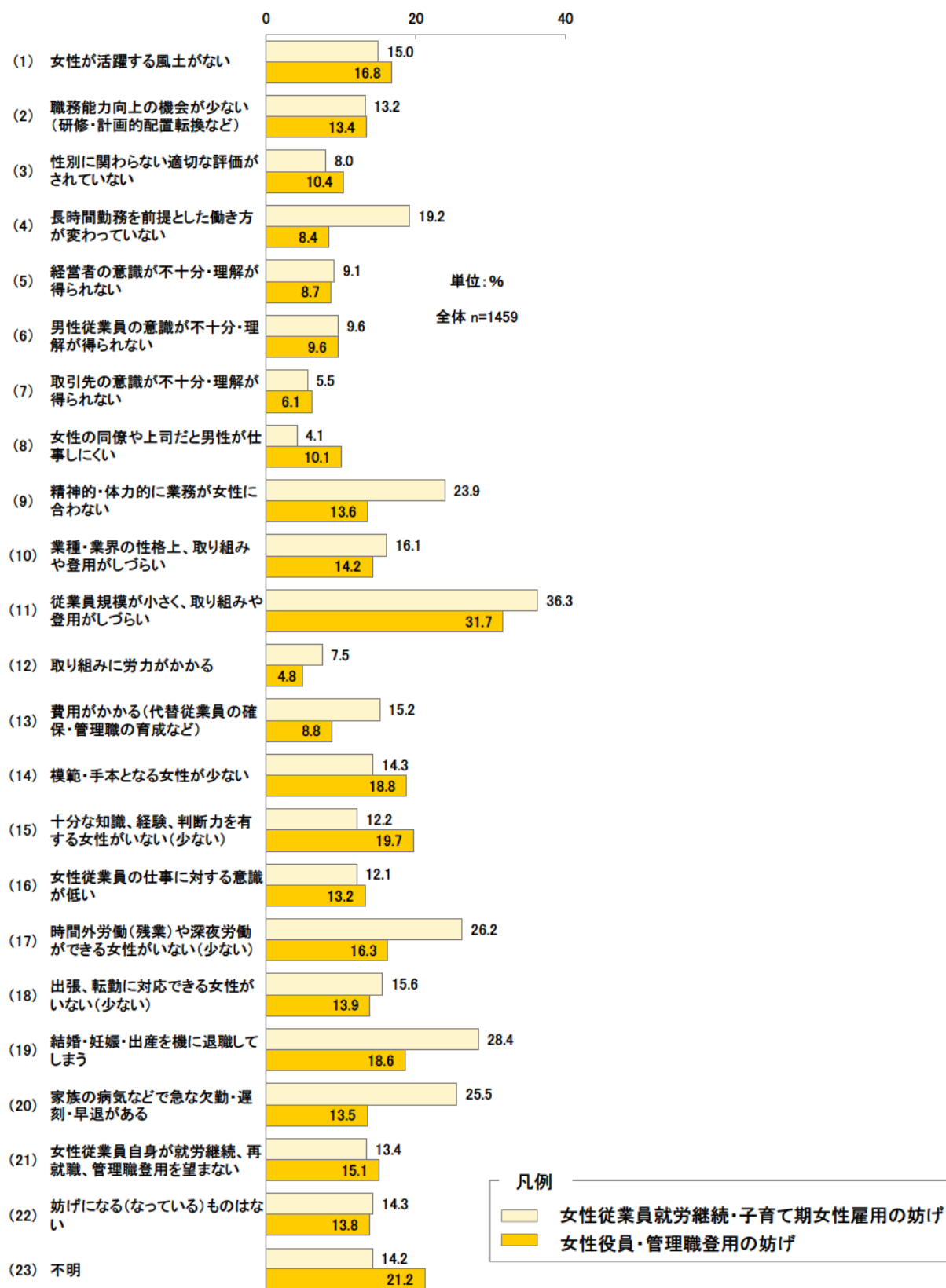


Q. 女性の活躍に関して、それぞれすべてお選びください。

①女性の就労継続や子育て中の女性の雇用の妨げになるもの(なっているもの)

②女性の管理職登用の妨げになるもの(なっているもの)

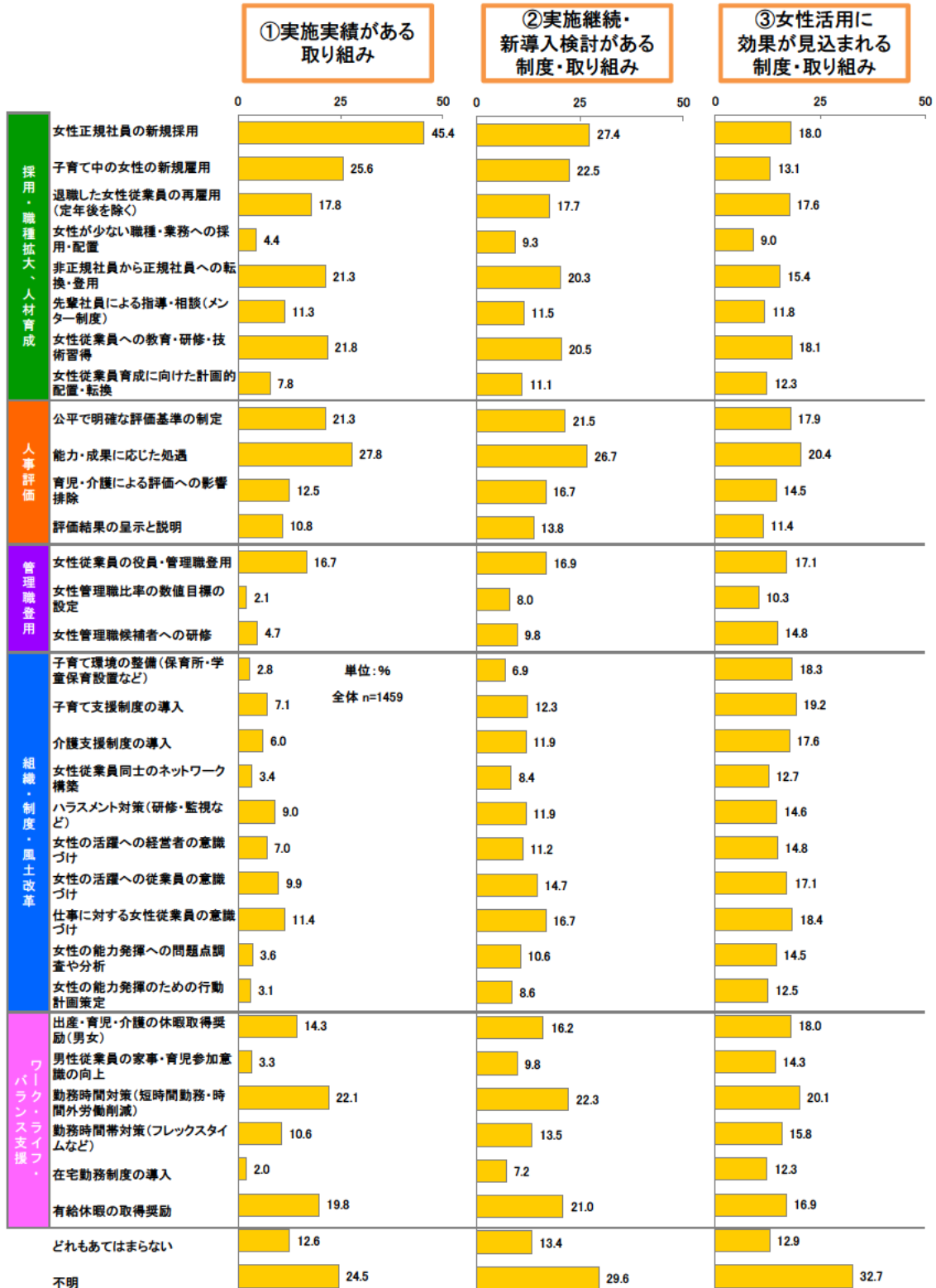
女性従業員の就労継続、子育て期女性の雇用、女性役員・管理職登用の妨げとして、「従業員規模が小さく、取り組みや登用がしづらい」「結婚・妊娠・出産を機に退職してしまう」「時間外労働(残業)や深夜労働ができる女性が少ない(少ない)」「家族の病気などで急な欠勤・遅刻・早退がある」などを挙げる事業所が多い。



Q. 以下にあげる制度・取り組みについて、それぞれすべてお選びください。

- ①これまでに実施したことがある制度・取り組み
- ②今後も継続する、または新たに導入を検討している制度・取り組み
- ③女性の管理職登用や就労継続、子育て中の女性の雇用などの推進に効果的だと思う制度・取り組み

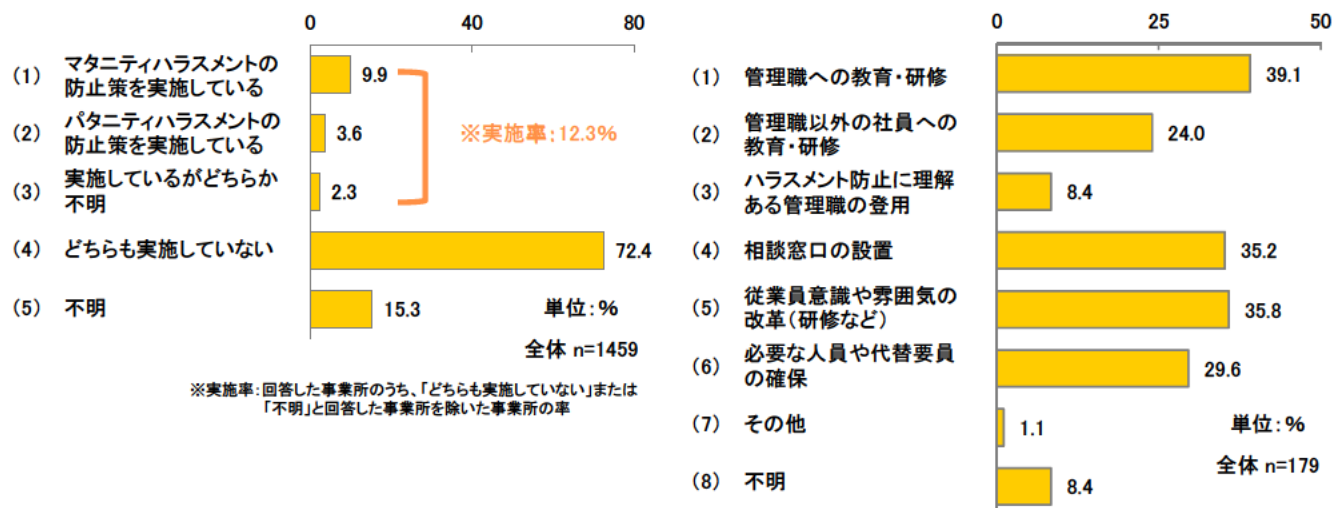
女性活用に向け「女性正規社員の新規採用」「能力・成果に応じた処遇」「子育て中の女性の新規雇用」「勤務時間対策」「女性従業員への教育・研修・技術習得」「非正規社員から正規社員への転換・登用」「公平で明確な評価基準の制定」などに取り組む事業所が多い。これらは今後の実施検討率・継続率も高く、特に「能力・成果に応じた処遇」「勤務時間対策」は女性活用効果が見込まれている。



Q. マタニティハラスメントやパタニティハラスメントの防止対策を実施していますか。(〇はいくつでも)

Q. これらのハラスメントの防止対策として実施しているものを、すべてお選びください。(〇はいくつでも)

マタニティハラスメント・パタニティハラスメント防止策の実施率は12.3%と低いですが、防止策を実施している事業所では、30%以上が「管理職への教育・研修」「従業員意識や雰囲気改革」「相談窓口の設置」を実施しており、「必要な人員や代替要員の確保」も30%近くが実施している。



Q. 女性の管理職登用や就労継続、子育て中の女性の雇用などのために取り組んでいるものがありましたら、その内容をできるだけ具体的にお聞かせください。

1. 採用・職種拡大、人材育成

(14 件)

内容	業種
・平成6年9月より子育て女性の雇用取り組みを始めている。夏休み中などは業務の遅延も発生するが育児支援という形で推進していきたい	サービス業(他に分類されないもの)
・女性中心の職場。子供の成長と共に就労時間延長・正規雇用を考えているが環境の変化で思うようにできない事が多い	医療、福祉
・店長教育・接客マナー・コンシェルジュ教育・主任教育・技能教育などを専門家から受けている	生活関連サービス業、娯楽業
・技能職でも女性の雇用ができれば良いと思う	不明
・女性の職場。子育て中でも家族の協力があれば積極的に雇用。無理ない範囲での勤務	卸売業、小売業
・通信教育制度	製造業
・個々の話を聞き環境に合った雇用形態をお互いに決める	医療、福祉
・資格取得への支援・補助制度	医療、福祉
・離職後の再雇用	学術研究、専門・技術サービス業
・親御さんがいる・学童保育のある地区の方を優先に採用基準	建設業
・女性の就労継続。定年後も2名延長中。他結婚出産後も継続勤務	運輸業、郵便業
・通信教育年2講座全額補助	農業、林業
・スキル向上研修への参加。やりがいと専門性を持たせる	医療、福祉
・労働形態を選ばせる	医療、福祉

2. 管理職登用

(4 件)

内容	業種
・管理者が全て女性	医療、福祉
・管理職はいないが主任の役職で活躍	医療、福祉
・女性管理職登用。仕事がきちんとでき素晴らしいと思うことが多く取引先からも喜ばれている。時間をきちんと守る	運輸業、郵便業
・特に母子家庭女性の管理職登用を促進、教育。安定した生活ができる事を目指している	製造業

3. 組織・制度・風土改革

(9件)

内容	業種
・ベビーベッドを購入。会社で子育てしながら事務を行ってもらう	金融業、保険業
・非正規雇用の常用従業員を対象に子育て支援手当（扶養手当）の支給	医療、福祉
・子育て応援手当	医療、福祉
・就業規則・育児介護休業規定・賃金規定・仕事と妊娠出産育児介護の両立支援ハンドブックを整備し院内勉強会を行った	医療、福祉
・勤務形態変更後や休職・育児休業中も本人の希望により、院内規定退職金と中小企業退職金共済の支払い手続きが継続を選択できる	医療、福祉
・介護職は女性が多く管理職登用、就労継続に積極的	医療、福祉
・毎年4月に全従業員の子の入学祝（小中高大）を朝礼時に渡す	製造業
・子育て支援制度・休暇中の助成金	不明
・基本的な制度と雰囲気作り	不動産業、物品賃貸業

4. ワーク・ライフ・バランス支援

(40件)

内容	業種
(1)勤務時間対策	
・女性の力が必要。短時間でできる仕事にしている	卸売業、小売業
・育児期間中の短時間勤務	製造業
・勤務時間の調整	生活関連サービス業、娯楽業
・残業にならないよう定時に帰ることを指示し、作業する	建設業
・介護現場の皆で子育て。将来を期待し、子連れ勤務や短時間希望シフトでの就労を認めている	医療、福祉
・子育てに応じた時間の延長	卸売業、小売業
・働きやすい勤務時間の設定	医療、福祉
・短時間勤務・時間外労働削減	卸売業、小売業
・子育て中女性には働ける時間だけ来てもらい無理な要求はしない	生活関連サービス業、娯楽業
(2)勤務時間帯対策	
・出勤を9時半か10時から15時までとしている	不動産業、物品賃貸業
・習い事などの送り迎え時間を認め、時間ずれ勤務の承諾	運輸業、郵便業
・正社員の時間を32時間1週にし働きやすい環境づくりをしている	医療、福祉
・非正規雇用のみ勤務時間対策として出勤可能日の70%について自主作成する仕組みと遅刻・早退の廃止を行っている	学術研究、専門・技術サービス業
(3)休日・有給休暇対策	
・子供の病気や授業参観など親にとって大切な時間を過ごせるようシフトの組み換えをしている	医療、福祉
・子育て中女性は働ける日に働いてもらう。希望であれば夏休み中などの長期休暇も可能	医療、福祉
・学校行事や健診で活用できる半日有給休暇を年間4回まで取得可能。新任次長研修にてDVDなどを使用し女性活用のノウハウを学び各職場へフィードバック	金融業、保険業
・勤務日時の考慮	医療、福祉
・休暇取得のフリー化	金融業、保険業
・できるだけ融通し休暇を許可	医療、福祉
・休日は本人の希望を半分以上聞き入れる（月8回のうち5回まで）	不明
・シフト希望にできるだけこたえる	運輸業、郵便業
・学校行事の優先	建設業
・学校行事への積極的参加を許可	サービス業(他に分類されないもの)
・シフトは本人希望を優先	卸売業、小売業
・子供の行事に積極的に参加・病気の際も同様	卸売業、小売業
・有給休暇の時間単位での取得（30分単位で活用）	サービス業(他に分類されないもの)
・保育所・学校行事に合わせシフトに融通性を持たせる	医療、福祉
・子育て中の従業員は希望の曜日・時間のみの勤務にしている	製造業
・1週間以上の長期休暇含めシフト希望を全て受け入れている	医療、福祉
・子育て中の女性の雇用を進め常に気楽に休みやすい環境を整えている	製造業
・出産時の男性社員の有給取得を奨励。男性社員が子供の看病の為有給を連続で取得するのを奨励	製造業
(4)急な遅刻・早退・欠勤対策	
・雇用後に出産育児をしている従業員がいる。子供の急病などでのシフト変更や調整を行い他の従業員の理解をもらえるよう努力している	医療、福祉
・子供の病気等が理由での休みに応じ他の従業員でカバー	建設業
・子育て中は必ずある事なので急な休暇を認めている	卸売業、小売業
・子供の病気や急引きなど急な休みでも受け付けている	電気・ガス・熱供給・水道業
(5)その他	
・ライフサイクルに合わせた働き方ができるよう柔軟に対応。長く勤めてもらえるよう努力	卸売業、小売業
・テレワークを検討中	教育、学習支援業
・時短帰宅による給料制の導入・フレックスの導入	医療、福祉
・フレックス制・半日有給休暇など希望に合わせて柔軟に対応	製造業
・子育ても含めいかなる理由でも有給休暇の拒否・早退・遅刻に対しての注意をしていない。今後もその方針	医療、福祉

5. その他

(27件)

内容	業種
(1)子連れ出勤、交流促進など	
・ 家族を職場に呼ぶ。イベントに家族を連れて来てもらい楽しくやりがいを持って働いている姿をみてもらい経営者からご家族に直接ご挨拶して日頃の感謝を述べる	医療、福祉
・ 子連れ出勤	製造業
・ 子連れ出勤・子連れ懇親会	不動産業、物品賃貸業
・ 子連れ出勤の許可	医療、福祉
・ たまに子供を職場に連れて来る。茶菓を用意し休憩できるようにストレスのない環境を整えている	医療、福祉
・ 介護の業種は女性主体。子育て中女性が働きやすいよう夏休みや祝祭日には子連れ出勤を許可	医療、福祉
(2)認定や取組みへの参加	
・ 三重県男女共同参画審議会委員に着任。グループ全体で取り組んでいる	製造業
・ 男女がいきいきと働いている企業認証を取得（平成24年10月1日）	建設業
・ くるみん認定	製造業
(3)その他	
・ 営業なので男女に関わらず管理職につける	卸売業、小売業
・ 小規模な組織の為男女問わず能力を見る社風。子育て中パート従業員も周囲の理解の下、それなりの要求・希望は満たされている。細かな規則は整備していないが労務士の助言のもと対応	卸売業、小売業
・ 男女区別無く実施	製造業
・ 従業員数を多めに確保し子育て中女性の雇用をしている	製造業
・ 能力給	卸売業、小売業
・ 子育て中は短時間勤務。本人の希望により正社員。学校行事には積極的に参加	製造業
・ 抽象的だが固定観念をもたず臨機応変で柔軟な姿勢が経営者側にも従業員にも必要である	卸売業、小売業
・ 制度や取り組みではなく個々の事業内容で対応。今後も変更無し	製造業
・ 従業員が少なく1人休むと負担が大きい。経営とのバランスを考えての雇用になる。何らかの助成があると助かる	医療、福祉
・ 女性ばかりの職場。特に取り組まなくてもうまくいっている	製造業
・ 介護職は子育て中女性にとって働きやすい喜ばれる職場。雇用の面で相談に応じている	医療、福祉
・ 家族営業なので家族が穴埋め	医療、福祉
・ 教育・社会の問題、今の状況で特に希望職は逆差別。やる気があり過程があれば自然に管理職は考える	サービス業(他に分類されないもの)
・ どんなライフステージでも続けられる職場を目標に女性ばかりで運営。今後は男性も採用したい	教育、学習支援業
・ 特にないが家庭環境・時間などについてコミュニケーションをとるようにしている	教育、学習支援業
・ 弊社は零細企業で全従業員が社長で平社員。一丸となり前進している。女性の子育ても他の社員が応援し管理職制度はない	卸売業、小売業
・ 男女間のワークバランスを考える時、妊娠・育児・介護において休む側が持つ負担感と、他の従業員が持つ負担感をどう解消するかが1番の問題だと考える。いまだ男性社会中心の日本でその解消は困難。経営側にはその経済的負担をどうするかが課題。過疎の町の零細企業では解決できない問題	卸売業、小売業
・ 家族・親族が多い為お互いに協力し、特に取り組んでいる事は無し	製造業