

---

刈谷市  
男女共同参画に関する事業所等実態調査  
結果報告書

---

平成 27 年 3 月

刈谷市



# 目次

調査の概要 .....	2
1. 調査の概要 .....	3
総括 .....	6
1. 事業所等実態調査の総括.....	7
事業所等実態調査 調査結果.....	12
I. 回答事業所の属性.....	13
1. 事業所の属性について.....	13
2. 退職後の状況について.....	16
II. 調査結果 .....	18
1. 事業所の男女共同参画状況について.....	18
2. 事業所の育児や介護に関する制度について.....	27
3. ワーク・ライフ・バランスについて.....	35
4. ポジティブ・アクションについて.....	37
5. セクシュアル・ハラスメントについて.....	41
6. 男女共同参画社会の形成について.....	45
III. その他・自由回答.....	48
1. その他回答 .....	48
2. 自由回答 .....	52
資料編（調査票） .....	54



# 調査の概要

# 1. 調査の概要

## (1) 調査目的

本調査は、刈谷市内の民間事業所における男女共同参画の意識や実態を把握し、「第2次刈谷市男女共同参画プラン」見直しのための資料とすることを目的として実施しました。

## (2) 調査項目

- ①事業所の属性について
- ②退職後の状況について
- ③事業所の男女共同参画状況について
- ④事業所の育児や介護に関する制度について
- ⑤ワーク・ライフ・バランスについて
- ⑥ポジティブ・アクションについて
- ⑦セクシャル・ハラスメントについて
- ⑧男女共同参画社会の形成について

## (3) 調査方法

- ①調査対象者 : 刈谷市内の民間事業所
- ②調査期間 : 平成26年11月10日～11月25日まで
- ③調査方法 : 郵送配付、郵送回収による郵送調査法（ハガキによる督促1回）

## (4) 回収結果

	配布数	有効回収数	回収率
事業所実態調査	366	184	50.3%

## (5) 報告書の見方

### ●集計について

本報告書では、設問ごとに全体の集計結果を記載しています。

### ●「N」について

グラフ中の「N」とは、Number of Cases の略で、各設問に該当する回答者総数を表します。したがって、各選択肢の%に「N」を乗じることで、その選択肢の回答者数が計算できます。

### ●「%」について

グラフ中の「%」は、小数点第2位以下を四捨五入しているため、単数回答の設問（1つだけに○をつけるもの）であっても、合計が100%にならない場合があります。また、複数回答の設問の場合（あてはまるものすべてに○をつけるもの等）は、「N」に対する各選択肢の回答者数の割合を示します。

### ●選択肢の記載について

グラフ中の選択肢は、原則として調査票に記載された表現のまま記載しています。

### ●表について

不明・無回答を除き、回答の高いもの第1位と第2位に網掛けをしています。

### ●比較分析について

比較分析において使用した調査名は次のとおりです。

- ・刈谷市平成21年度実施「男女共同参画に関する事業所実態調査」

#### 有効回収数

対象調査	配布数	有効回収数	回収率
事業所実態調査平成21年度実施	530	192	36.2%



# 総括

# 1. 事業所等実態調査の総括

## (1) 回答事業所の概要について

回答事業所の属性では、50人未満の小規模事業所の回答が55.5%となっています。

雇用形態別にみる女性比率は、正規従業員が10～30%未満は、55.3%と最も高く、女性比率は低くなっています。一方でパート・アルバイトの女性比率は、100%である事業所が31.0%と最も高くなっています。

役職者の女性比率では、「役員・部長相当職」は10～30%未満、「課長相当職」「係長相当職」は10%未満が最も高くなっており、女性の登用が進んでいないことがうかがえます。

回答事業所の業種では「製造業」が47.3%、「建設業」が12.0%、「卸売・小売業」が9.8%となっています。

## (2) 退職後の状況について

**退職した女性の退職理由は「転職」が多く、「結婚」や「妊娠・出産」「育児」「介護」で退職する女性は少数派である。**

**妊娠・出産、介護で退職した後、再雇用制度がある事業所は2～3割前後で、配置はある程度本人の希望が配慮されている。**

退職の理由は、男性は「定年」が最も高くなっており、次いで「転職」となっています。女性は「転職」が12.5%と高くなっています。ここ1年間に「結婚」を理由に退職した女性は7.7%、「妊娠・出産」は1.7%、「育児」が4.2%、「介護」が2.5%となっています。

妊娠・出産等で退職した従業員を再雇用する制度の有無は、「該当する従業員がない」が最も高く、「ある」が31.5%となっています。

介護で退職した従業員を再雇用する制度の有無は、「該当する従業員がない」が最も高く、「ある」が21.7%となっています。

また再雇用後の配置については「本人の希望を考慮して決定」が67.2%、「正規従業員として配置」が17.2%となっており、ある程度本人の希望等に配慮された配置が行われていることがうかがえます。

### (3) 事業所の男女共同参画の状況について

**多くの分野で男女の雇用機会均等は図られているものの、育児・介護休業における男女共同参画はあまり進んでいない。**

事業所の男女共同参画の状況をみると、「定年・退職・解雇において男女格差がないこと」で男女格差がなく、男女共同参画が「十分実現されている」という回答が最も高くなっています。

一方で、「育児・介護休業制度が女性に偏ることなく活用されている」は38.6%、「育児等でいったん退職した場合の再就職の機会」は32.6%が「まだ実現されていない」と回答しています。

また、「定年・退職・解雇において男女格差がないこと」「育児・介護休業制度が女性に偏ることなく活用されている」「育児等でいったん退職した場合の再就職の機会」以外の項目では、事業所の規模が大きいほど男女共同参画が実現されている結果となっています。

### (4) 事業所の育児や介護に関する制度について

**女性の育児休業の取得は進んでいるが、男性の取得は1%未満。事業所でも男性の育休取得に向けた対策は取られていない。**

取り組んでいる支援制度としては「育児休業制度」が68.5%の事業所で回答があり、各種制度のなかでも多くの事業所で導入されています。

育児休業の取得状況についてみると、取得率は男性が0.4%、女性が95.6%と女性のほとんどが取得している一方、男性従業員の取得状況は非常に低い割合になっています。介護休業を取得した従業員のいる事業所の割合は男性が3.8%、女性が4.9%となっています。

育児休業、介護休業後、職場復帰した従業員の配置は、「原則として現職復帰する」が最も高く、次いで「本人の希望を考慮し会社が決定する」となっています。

男性の育児休業の取得に向けた対応については、66.3%の事業所が「特別な取組みは行っていない」としており、取得促進に向けた対策は進んでいないことがうかがえます。また、育児・介護休業制度の定着に向けて必要なこととしては、「育児休業中の代替要員の確保」が53.3%と最も高くなっています。

## (5) ワーク・ライフ・バランスについて

**ワーク・ライフ・バランスに関する取組みを進めている事業所は2割弱。目的は「働きやすい職場環境づくりのため」と認識している事業所が多い。**

事業所におけるワーク・ライフ・バランスに関する取組みについては、17.4%で「すでに取り組んでいる」と回答しているものの、44.6%の事業所で「必要性は感じているが、取組みは行っていない」、32.1%の事業所で「今のところ取り組む予定はない」と回答しており、多くの事業所で実施されていない状況となっています。

ワーク・ライフ・バランス支援の目的としては、「働きやすい職場環境づくりのため」が43.9%、「企業の社会的責任として」が21.1%、「従業員の福利厚生として」が19.5%となっています。

## (6) ポジティブ・アクションについて

**ポジティブ・アクションに関する取組みを進めている事業所は 13.6%。その取組み内容は「女性がいらない、少ない職務・役職に女性を積極的に採用・登用」「女性が能力を発揮できる事業所内推進体制の整備」「性別で評価されない人事考課基準を定める」。**

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）については29.9%の事業所で「必要性は感じているが、取組みは行っていない」、47.8%の事業所で「今のところ取り組む予定はない」と回答しており、ワーク・ライフ・バランスに関する取組みと同様に、大部分で実施されていない状況となっています。取り組んでいる事業所は13.6%となっていますが、300人以上の従業員がいる事業所は47.4%と、約半数が取り組んでいます。

ポジティブ・アクションの内容は「女性がいらない、または少ない職務・役職に、意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用する」「女性が職場で十分に能力を発揮できるよう、担当セクションや責任者を定めるなど、事業所内推進体制を整備する」「性別で評価されることがないように、人事考課基準を明確に定める」で高くなっています。取り組まない理由は、「性別にかかわらず、能力で評価しているから」が48.3%と最も高くなっています。

## (7) セクシュアル・ハラスメントについて

**セクシュアル・ハラスメントの相談は、11.4%の事業所で「あった」。全体の 39.7%の事業所で何らかの対策をとっており、「就業規則や内規などでの指針制定」を行っているところが多い。**

セクシュアル・ハラスメントについては、79.4%の事業所で、おおむね従業員の理解が進んでいると認識しています。また、ここ3年程度のセクシュアル・ハラスメントに関する相談については、11.4%の事業所で「あった」と回答しています。

事業所のセクシュアル・ハラスメント防止対策としては「すでに取り組んでいる」事業所が39.7%となっており、対応策の内容としては「就業規則や内規などセクシュアル・ハラスメント防止の指針を制定」が62.8%と、最も高くなっています。

## (8)男女共同参画社会の形成について

**事業所で取り組むべきことは「仕事と家庭を両立するための制度を利用しやすい職場環境をつくる」こと。次いで「再就職の推進」「両立支援制度の充実」「研修等の機会の充実」「賃金・昇進の格差是正」が続く。**

**市に希望する支援は「男女共同参画に関する情報提供」。**

男女共同参画社会の実現に向けて、事業所として取り組むべきこととしては「仕事と家庭を両立するための制度を利用しやすい職場環境をつくる」が44.0%と、職場の意識改革をあげる回答が最も高くなっています。次いで「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める」「仕事と家庭を両立するための制度を整備・充実する」「研修や能力開発の機会を充実する」「賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす」でいずれも20%を超える回答がありました。

市に希望する支援は、「男女共同参画に関する情報提供」が39.7%と最も高くなっています。



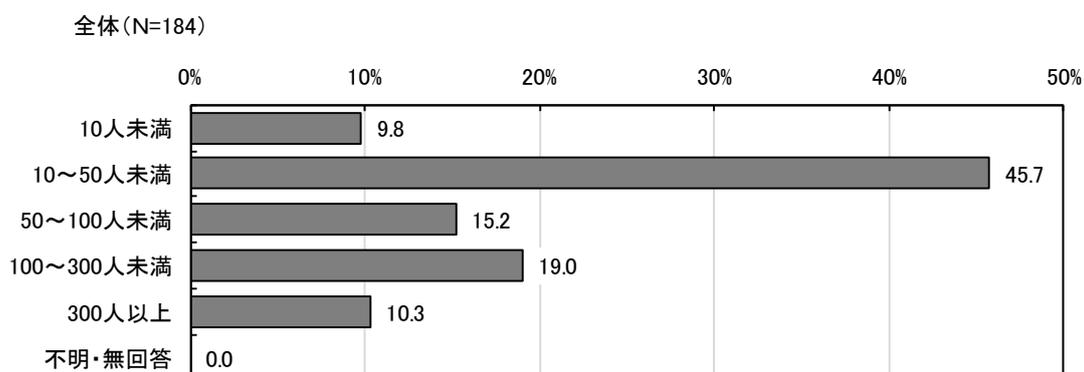
# 事業所等実態調査 調査結果

# I. 回答事業所の属性

## 1. 事業所の属性について

### 従業員数

従業員数についてみると、「10～50人未満」が45.7%と最も高く、次いで「100～300人未満」が19.0%となっています。

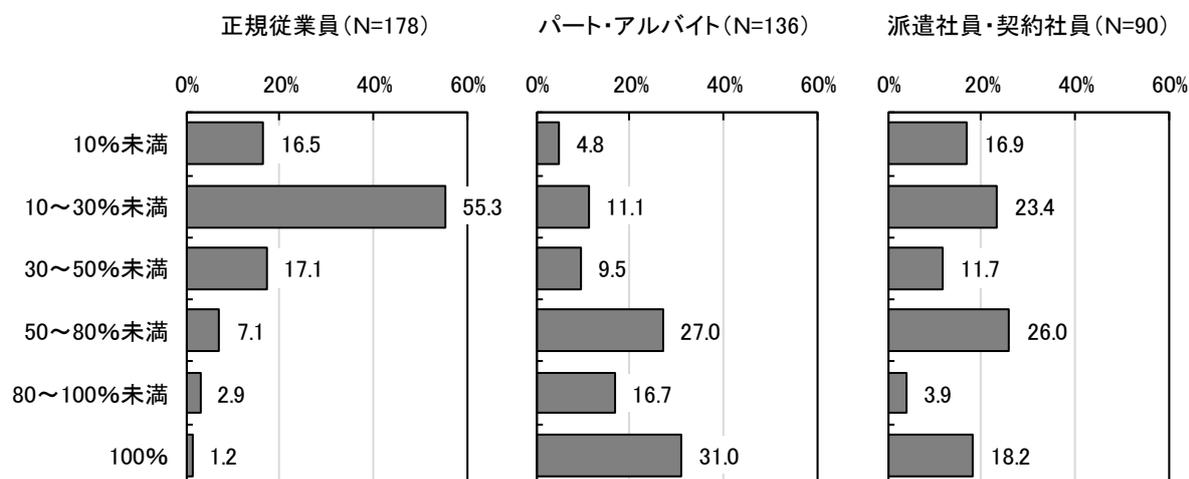


### 雇用形態別の女性比率

雇用形態別の女性比率についてみると、正規従業員では「10～30%未満」が55.3%と最も高く、次いで「30～50%未満」が17.1%、「10%未満」が16.5%となっています。

パート・アルバイトでは、「100%」が31.0%と最も高く、次いで「50～80%未満」が27.0%となっています。

派遣社員・契約社員では、「50～80%未満」が26.0%と最も高く、次いで「10～30%未満」が23.4%となっています。



## 役職者の女性比率

役職者の女性比率についてみると、役員・部長相当職では「10～30%未満」が42.9%と最も高く、次いで「30～50%未満」が25.0%、「50～80%未満」が23.8%となっています。

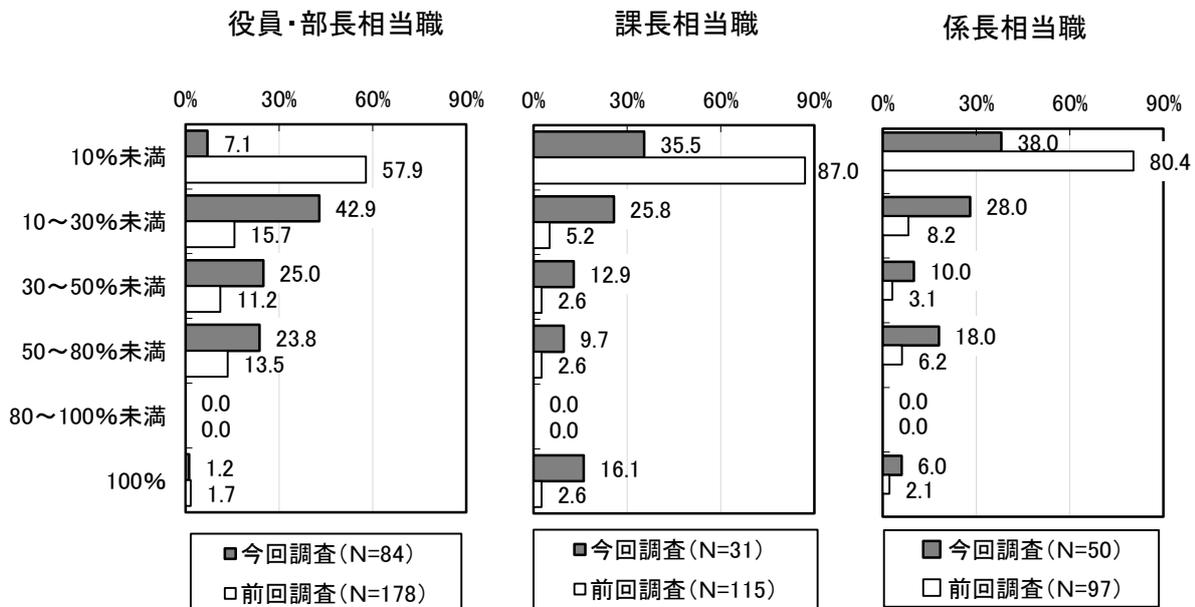
課長相当職については、「10%未満」が35.5%と最も高く、次いで「10～30%未満」が25.8%、「30～50%未満」が12.9%となっています。

係長相当職については、「10%未満」が38.0%と最も高く、次いで「10～30%未満」が28.0%、「50～80%未満」が18.0%となっています。

刈谷市で平成21年度に実施した事業所実態調査（以下、「前回調査」という。）と比較すると、役員・部長相当職について、前回調査では「10～30%未満」が15.7%、今回調査では42.9%と、27.2ポイント増加しています。

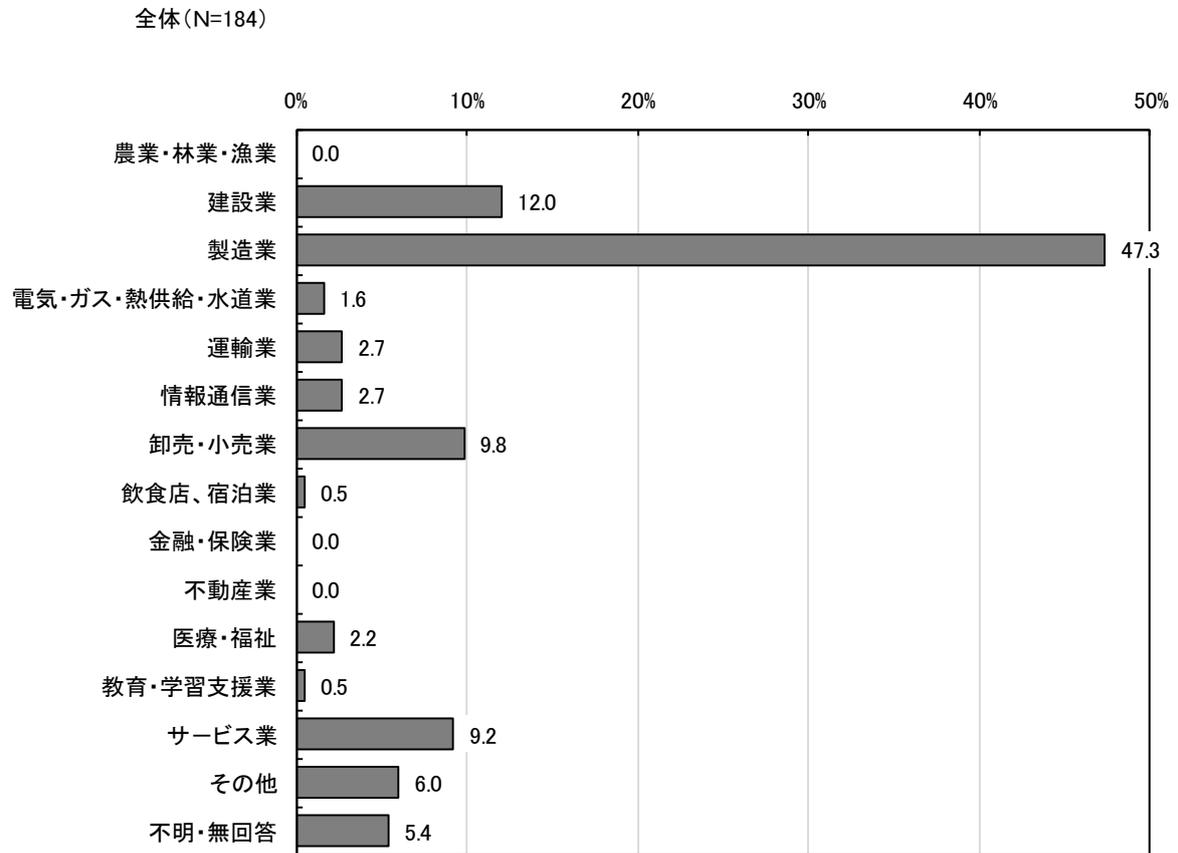
課長相当職について、前回調査では「10～30%未満」が5.2%、今回調査では25.8%と、20.6ポイント増加しています。

係長相当職について、前回調査では「10～30%未満」が8.2%、今回調査では28.0%と、19.8ポイント増加しています。



## 業種

業種についてみると、「製造業」が47.3%と最も高く、次いで「建設業」が12.0%、「卸売・小売業」が9.8%となっています。



## 2. 退職後の状況について

問3 昨年度(平成 25 年度)に退職した従業員の人数について離職理由別にお答えください。  
(数量回答)

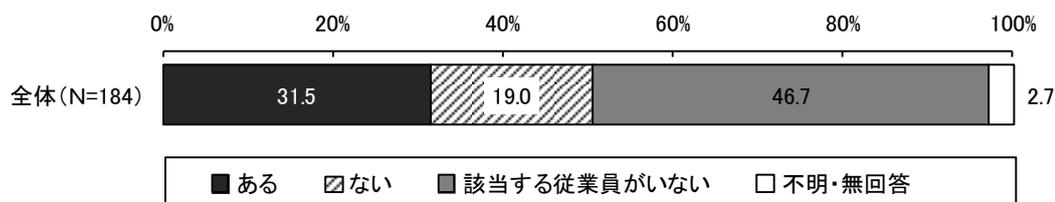
退職した従業員の離職理由別人数についてみると、男性は「定年」が 29.4%と最も高くなっており、次いで「転職」が 17.4%と高くなっています。女性は「転職」が 12.5%と高くなっています。

	転職	結婚	妊娠・出産	育児	介護	配偶者の転勤	定年	その他	把握していない
男性(N=2,249)	392	3	0	2	32	3	661	694	462
	17.4	0.1	0.0	0.1	1.4	0.1	29.4	30.9	20.5
女性(N=1,060)	133	82	18	45	27	29	45	508	173
	12.5	7.7	1.7	4.2	2.5	2.7	4.2	47.9	16.3
全体(N=3,309)	525	85	18	47	59	32	706	1,202	635
	15.9	2.6	0.5	1.4	1.8	1.0	21.3	36.3	19.2

単位：上段（人）、下段（%）

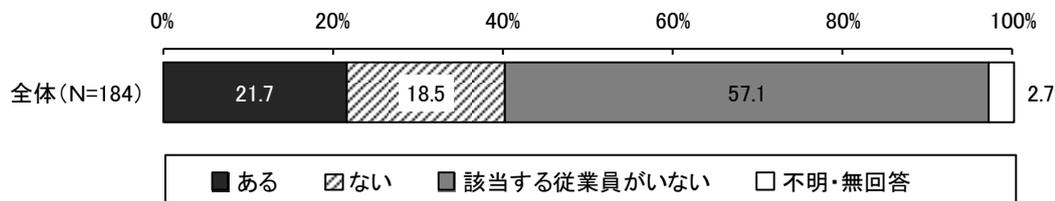
問4 妊娠・出産等で退職した従業員について、再雇用する制度はありますか。(単数回答)

妊娠・出産で退職した従業員の再雇用に関する制度についてみると、「該当する従業員がない」が 46.7%と最も高く、次いで「ある」が 31.5%となっています。



### 問5 介護で退職した従業員について、再雇用する制度はありますか。(単数回答)

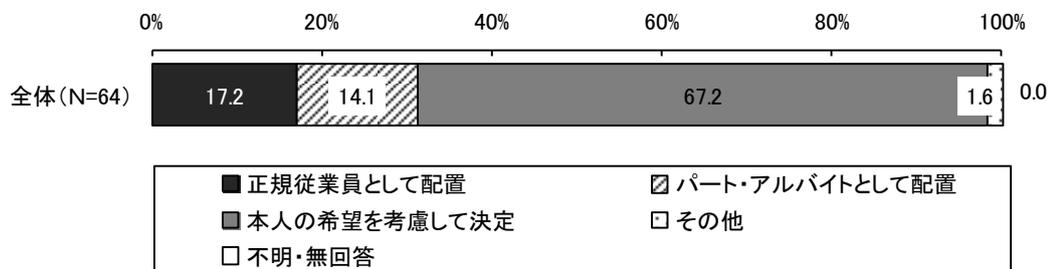
介護で退職した従業員の再雇用に関する制度についてみると、「該当する従業員がいない」が57.1%と最も高く、次いで「ある」が21.7%となっています。



<問6については、問4、5で「1. ある」と回答した事業者の方におたずねします>

### 問6 再雇用した場合の配置はどのようになりますか。(単数回答)

回答した事業所の再雇用後の従業員の配置についてみると、「本人の希望を考慮して決定」が67.2%と最も高く、次いで「正規従業員として配置」が17.2%、「パート・アルバイトとして配置」が14.1%となっています。



## Ⅱ. 調査結果

### 1. 事業所の男女共同参画状況について

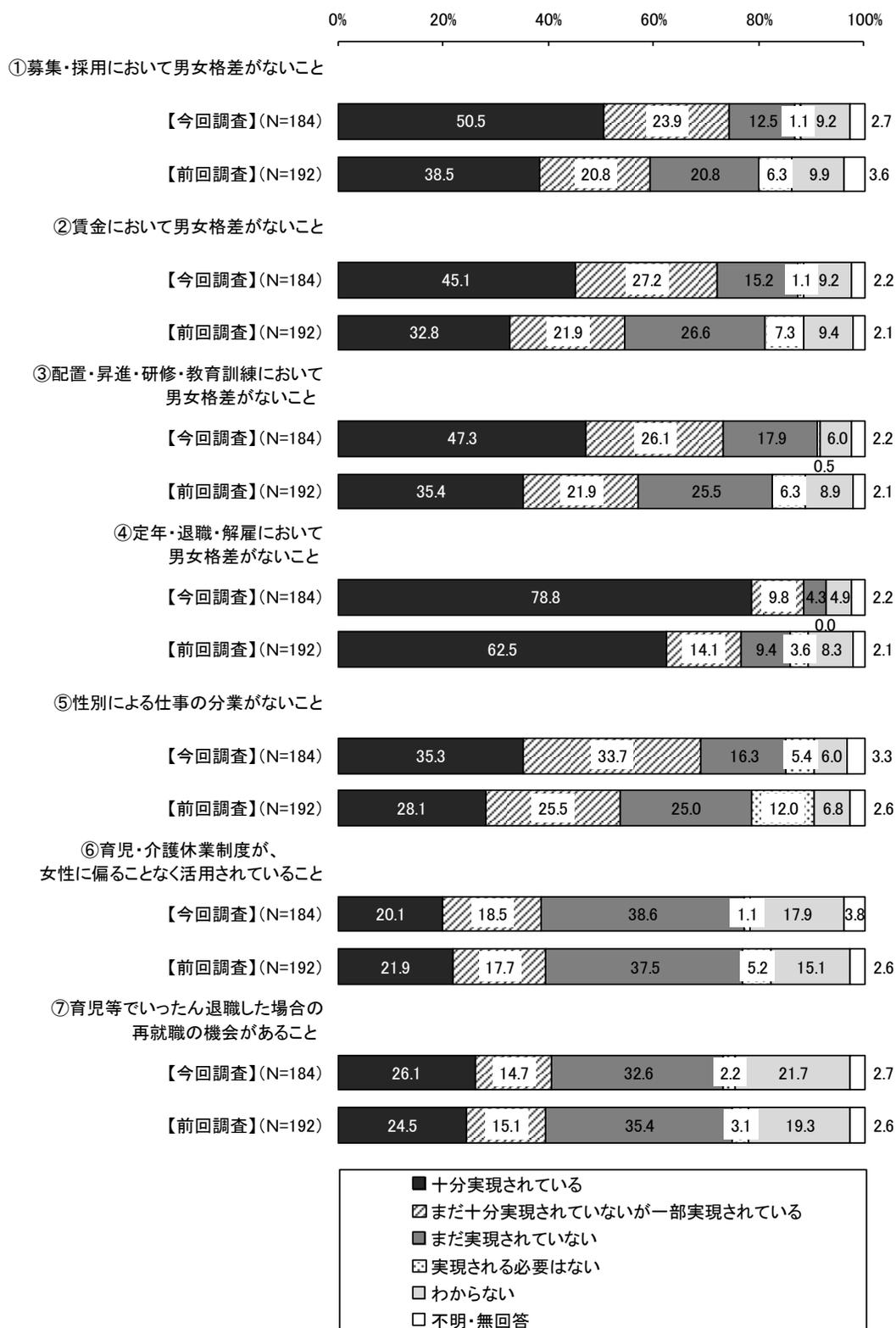
問7 貴事業所において、次の各項目の状況はどの程度だと思いますか。(単数回答)

**十分実現されているのは「定年・退職・解雇において男女格差がないこと」(78.8%)**

「十分実現されている」の割合は「定年・退職・解雇において男女格差がないこと」が78.8%、「募集・採用において男女格差がないこと」が50.5%と高くなっています。

一方で「まだ実現されていない」の割合は「育児・介護休業制度が、女性に偏ることなく活用されていること」が38.6%、「育児等でいったん退職した場合の再就職の機会があること」が32.6%と高くなっています。

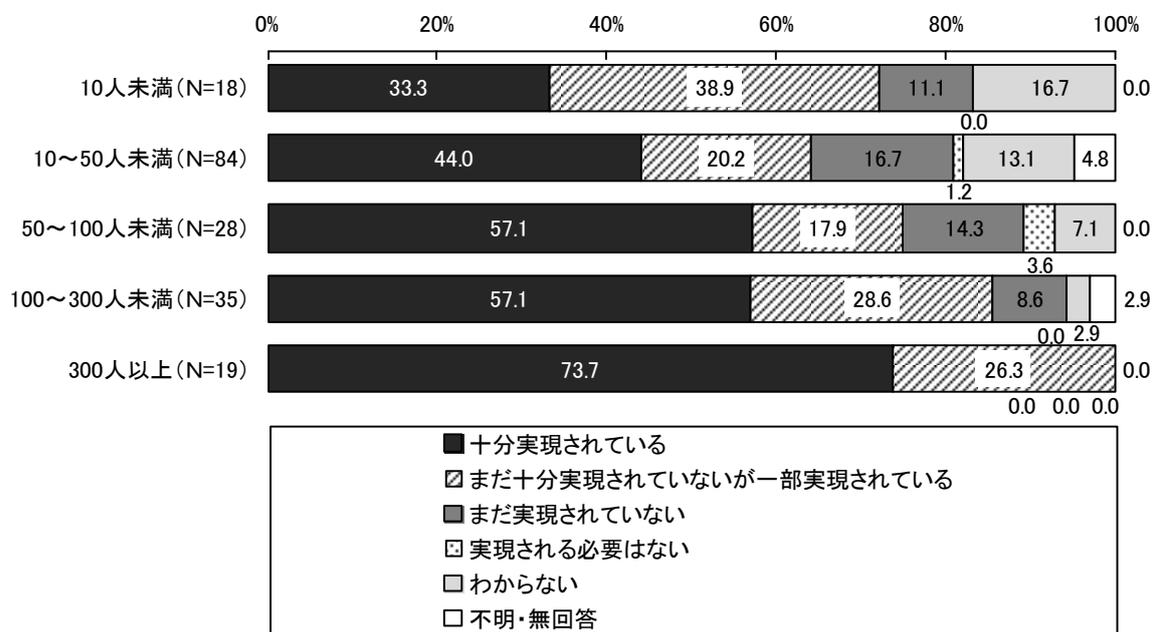
前回調査と比較すると、「育児・介護休業制度が、女性に偏ることなく活用されていること」を除くすべてにおいて、「十分実現されている」が、今回調査で割合が高くなっています。特に、「定年・退職・解雇において男女格差がないこと」では、16.3ポイント増加しています。



①募集・採用において男女格差がないこと

**従業員数が多い事業所ほど「十分実現されている」**

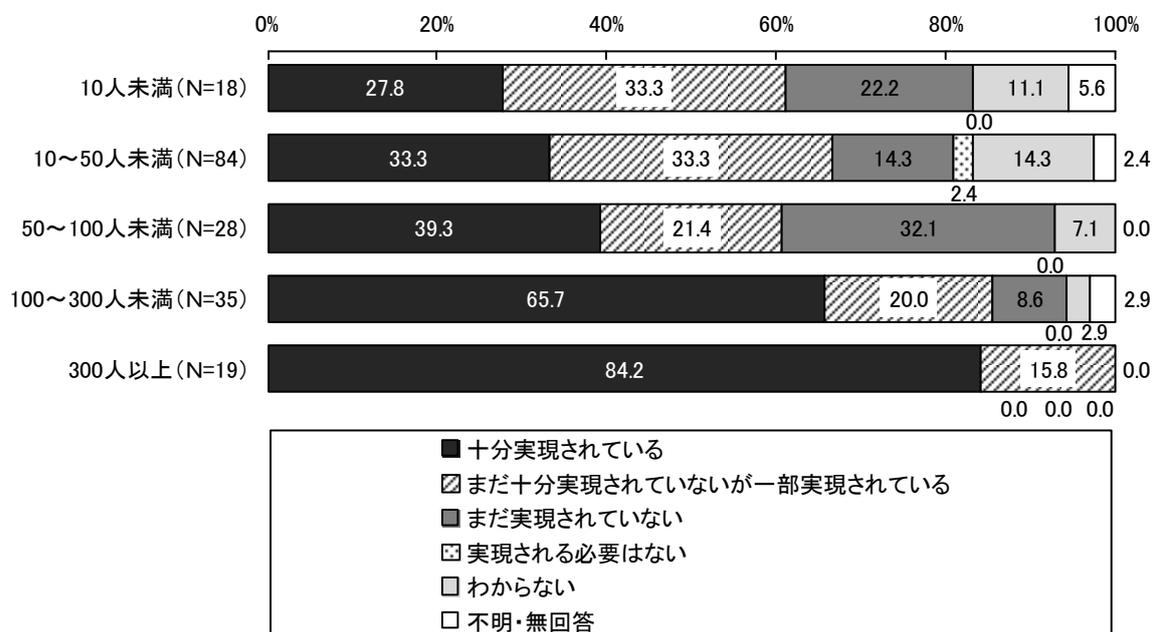
募集・採用において男女格差がないことについて、事業所の従業員数からみると、300人以上の事業所では「十分実現されている」が73.7%と最も高くなっています。従業員数が少ない事業所になるにつれて、「十分実現されている」と回答した事業所は少なくなっており、10人未満の事業所では「まだ十分実現されていないが一部実現されている」が38.9%と最も高くなっています。



## ②賃金において男女格差がないこと

### 従業員数が多い事業所ほど「十分実現されている」

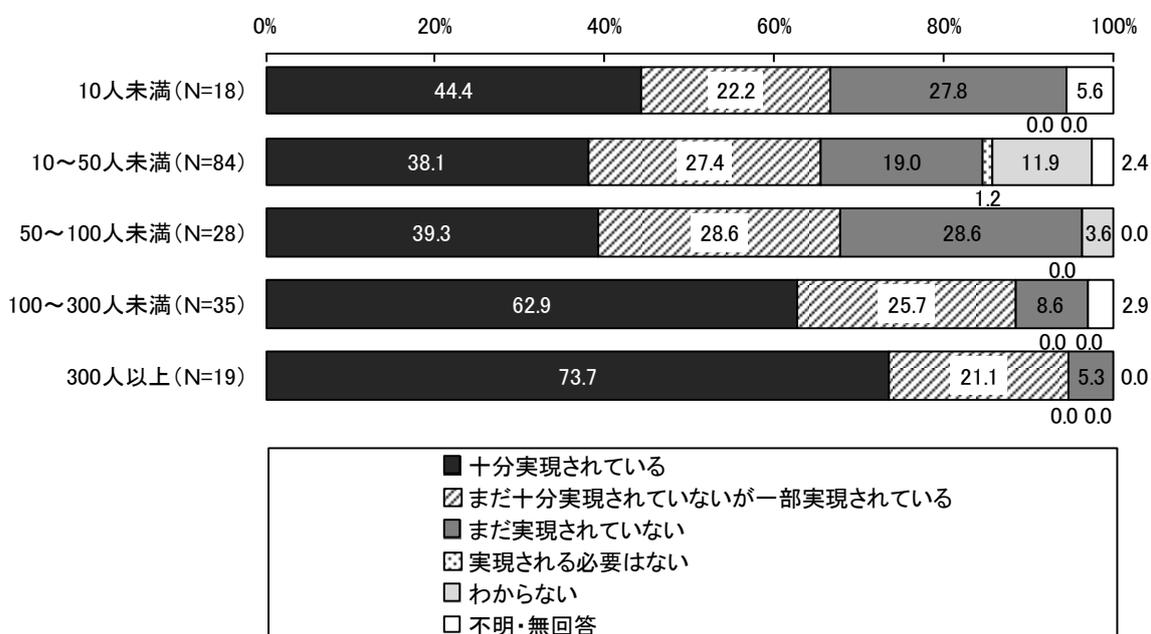
賃金において男女格差がないことについて、事業所の従業員数からみると、300人以上の事業所では「十分実現されている」が84.2%と最も高くなっています。従業員数が少ない事業所になるにつれて、「十分実現されている」と回答した事業所は少なくなっており、10人未満と10～50人未満の事業所では「まだ十分実現されていないが一部実現されている」がそれぞれ33.3%と高くなっています。



### ③配置・昇進・研修・教育訓練において男女格差がないこと

#### 従業員数が多い事業所ほど「十分実現されている」

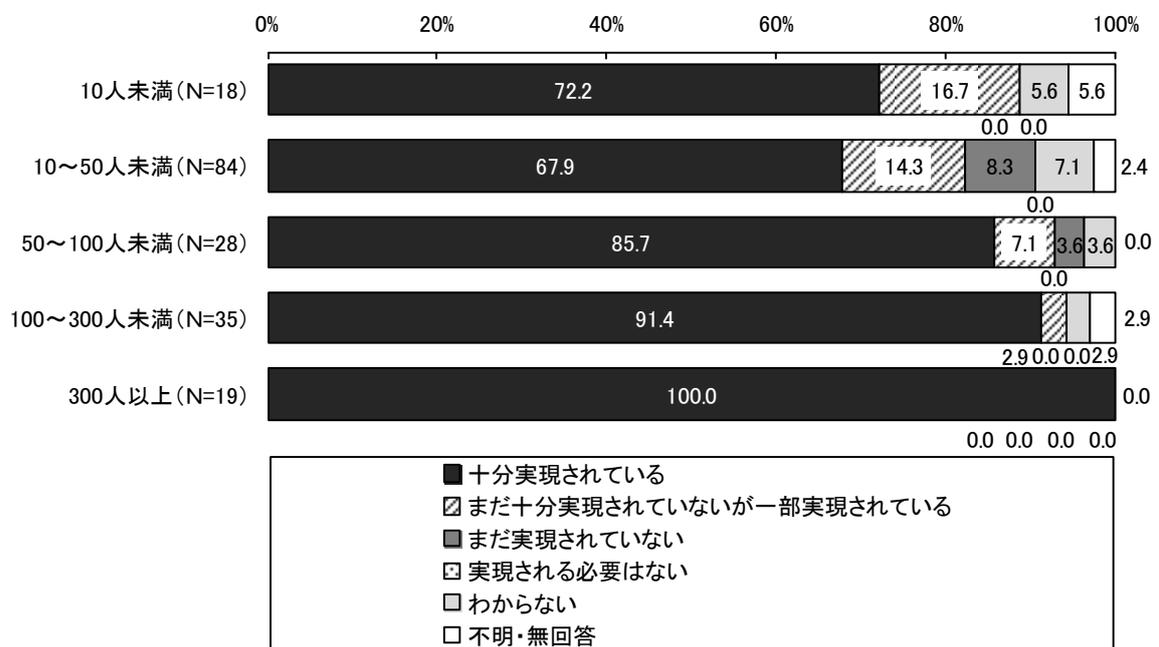
配置・昇進・研修・教育訓練において男女格差がないことについて、事業所の従業員数からみると、300人以上の事業所では「十分実現されている」が73.7%と最も高く、従業員数が少ない事業所になるにつれて、「十分実現されている」と回答した事業所は少なくなる傾向となっており、50～100人未満の事業所、10人未満の事業所では「まだ実現されていない」がそれぞれ28.6%、27.8%と高くなっています。



#### ④定年・退職・解雇において男女格差がないこと

**従業員数にかかわらず「十分実現されている」が最も高い**

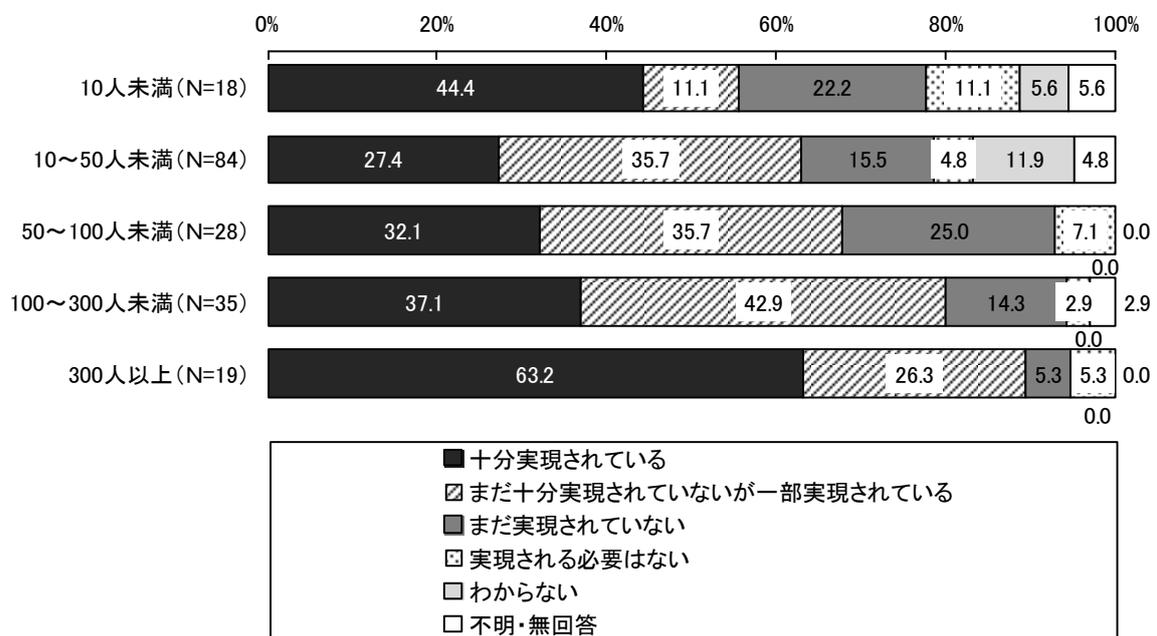
定年・退職・解雇において男女格差がないことについて、事業所の従業員数からみると、従業員数にかかわらず「十分実現されている」が最も高くなっています。一方で、10～50人未満の事業所では「まだ十分実現されていないが一部実現されている」と「まだ実現されていない」を合わせた『まだ実現されていない』が22.6%と高くなっています。



### ⑤性別による仕事の分業がないこと

#### 従業員数が多い事業所ほど「十分実現されている」

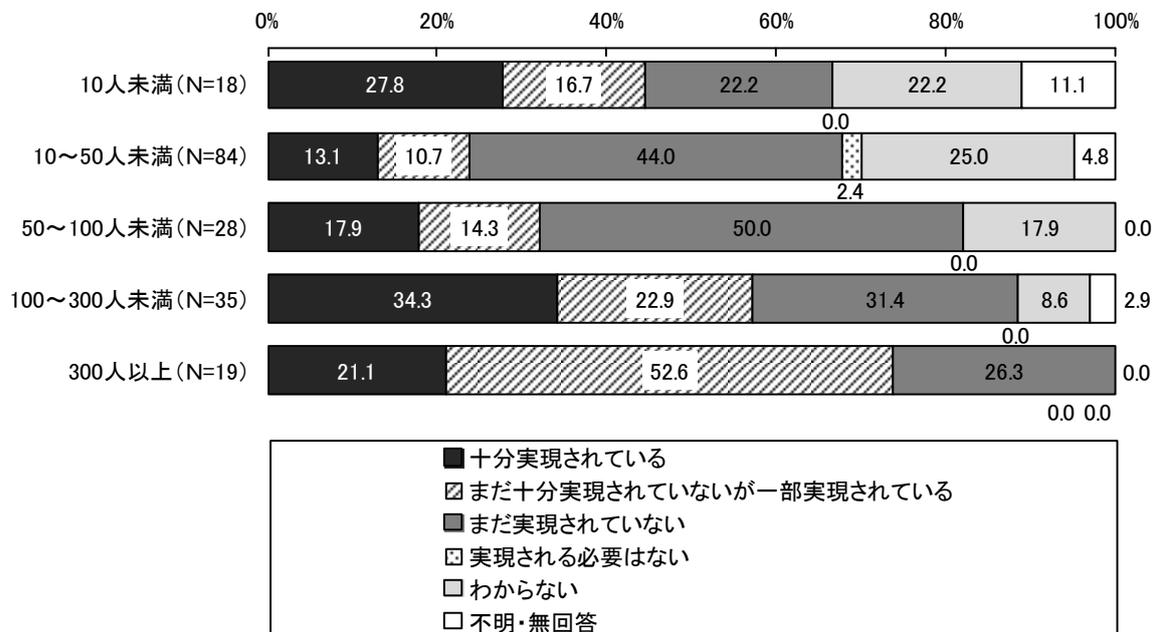
性別による仕事の分業がないことについて、事業所の従業員数からみると、300人以上の事業所、10人未満の事業所では「十分実現されている」がそれぞれ63.2%、44.4%と最も高くなっています。一方で、50～100人未満の事業所では「まだ実現されていない」が25.0%と高くなっています。



⑥育児・介護休業制度が、女性に偏ることなく活用されていること

**300人以上の事業所では  
「まだ十分実現されていないが一部実現されている」が最も高い(52.6%)**

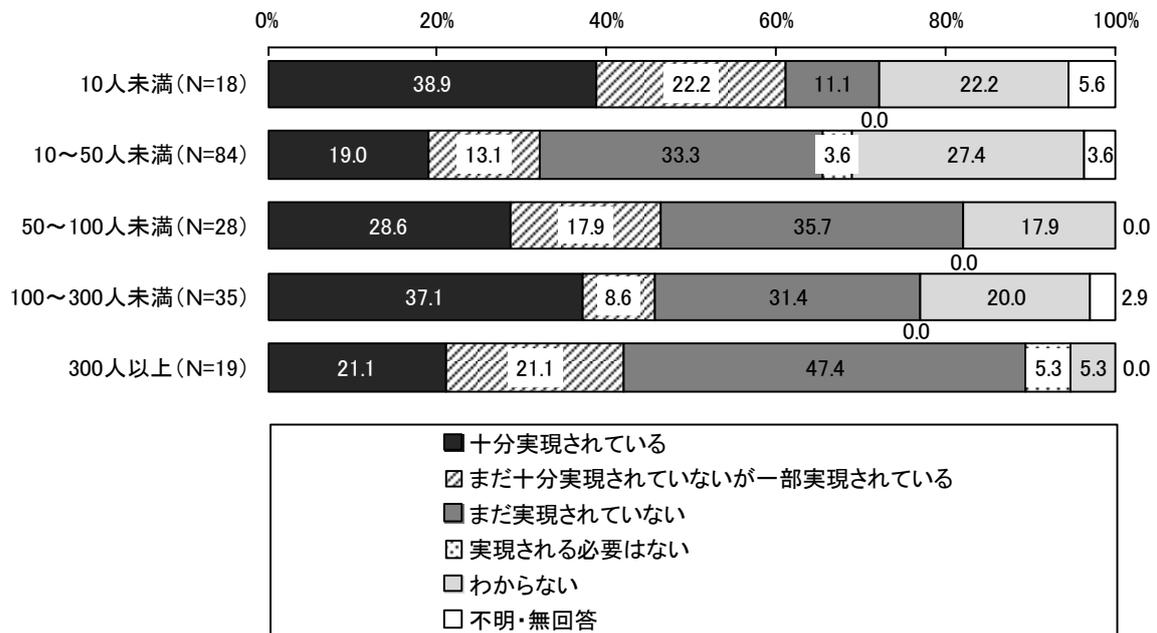
育児・介護休業制度が、女性に偏ることなく活用されていることについて、事業所の従業員数からみると、100～300人未満の事業所、10人未満の事業所では「十分実現されている」がそれぞれ34.3%、27.8%と最も高くなっています。また、300人以上の事業所では「まだ十分実現されていないが一部実現されている」が52.6%と最も高くなっています。その他の事業所では「まだ実現されていない」が最も高くなっています。



⑦育児等でいったん退職した場合の再就職の機会があること

**300人以上の事業所で「まだ実現されていない」が最も高い(47.4%)**

育児等でいったん退職した場合の再就職の機会があることについて、事業所の従業員数からみると、10人未満、100～300人未満の事業所では「十分実現されている」がそれぞれ38.9%、37.1%と最も高くなっています。10人～50人未満、50～100人未満、300人以上の事業所では「まだ実現されていない」が最も高く、300人以上の事業所では47.4%となっています。



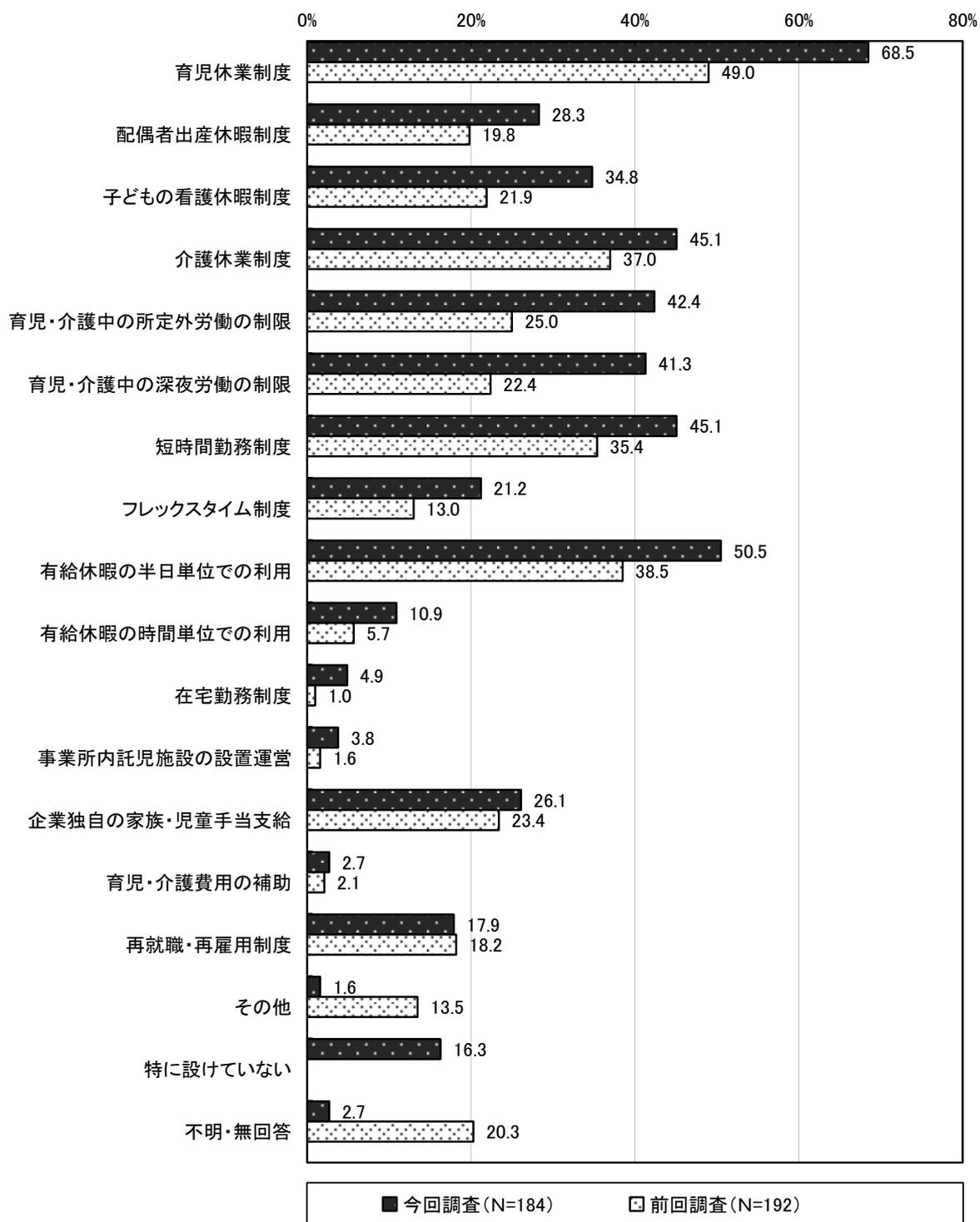
## 2. 事業所の育児や介護に関する制度について

問 8 貴事業所では、育児や介護をしながら働いている従業員のために、次のような両立支援策を設けていますか。(複数回答)

**取り組んでいる両立支援策は「育児休業制度」が最も高い(68.5%)**

育児・介護との両立支援策についてみると、「育児休業制度」が68.5%と最も高く、次いで「有給休暇の半日単位での利用」が50.5%、「介護休業制度」と「短時間勤務制度」がそれぞれ45.1%となっています。

前回調査と比較すると、「再就職・再雇用制度」を除くすべてにおいて、今回調査の割合が高くなっています。特に、「育児休業制度」では、19.5ポイント、「育児・介護中の深夜労働の制限」では、18.9ポイント、「育児・介護中の所定外労働の制限」では、17.4ポイント増加しています。



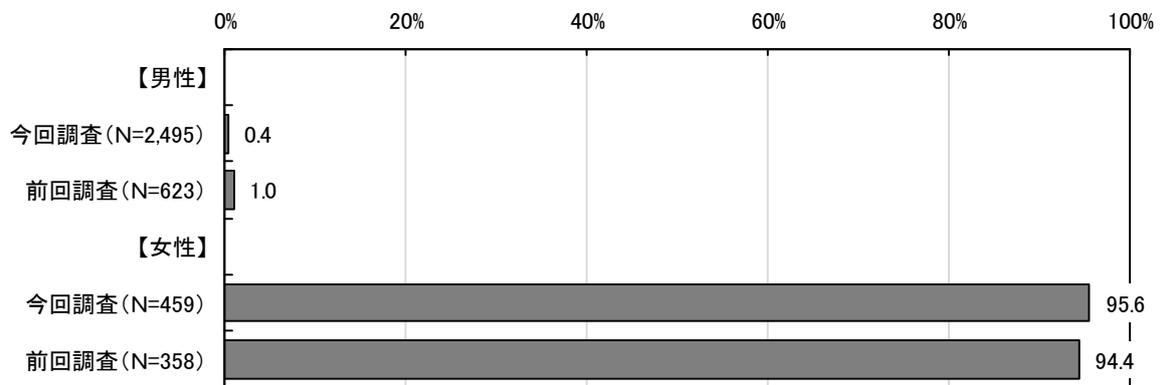
※前回調査には、「特に設けていない」という選択肢はない

問9 平成25年度の1年間に、出産した従業員または配偶者が出産した従業員の人数と、そのうち、育児休業を取得した人数(育児休業開始予定の申出をしている者を含む)をお答えください。(数量回答)

**育児休業の取得率は男性 0.4%、女性 95.6%**

育児休業の取得率についてみると、男性は0.4%、女性は95.6%となっており、女性では育児休業の取得が定着してきていますが、男性では1%にも満たない結果となっています。

前回調査と比較すると、「女性」は、今回調査で割合が高くなっています。



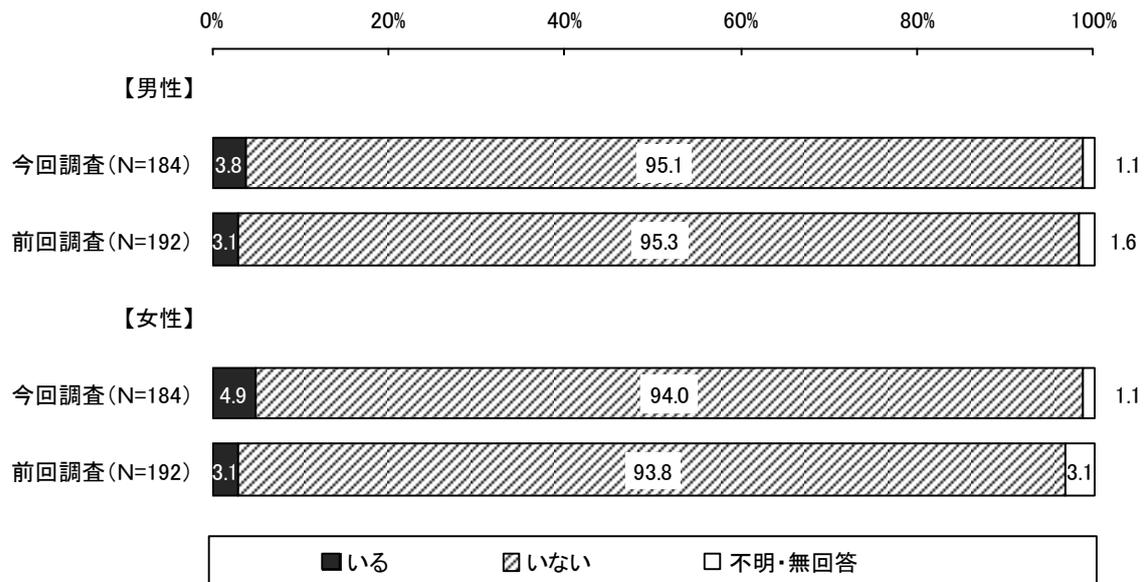
※前回調査の設問は「平成20年度の1年間に、出産した従業員または配偶者が出産した従業員の人数と、そのうち、育児休業を取得した人数(育児休業開始予定の申出をしている者を含む。)」をお答えください。」となっている

問 10 平成 25 年度の1年間に、介護休業を取得した従業員はいましたか。(単数回答)

**介護休業を取得した従業員がいる事業所は男性 3.8%、女性 4.9%**

介護休業を取得した従業員についてみると、介護休業を取得して「いる」が男性で 3.8%、女性で 4.9%となっています。

前回調査と比較すると、「いる」は、男性、女性ともに今回調査で割合が高くなっています。



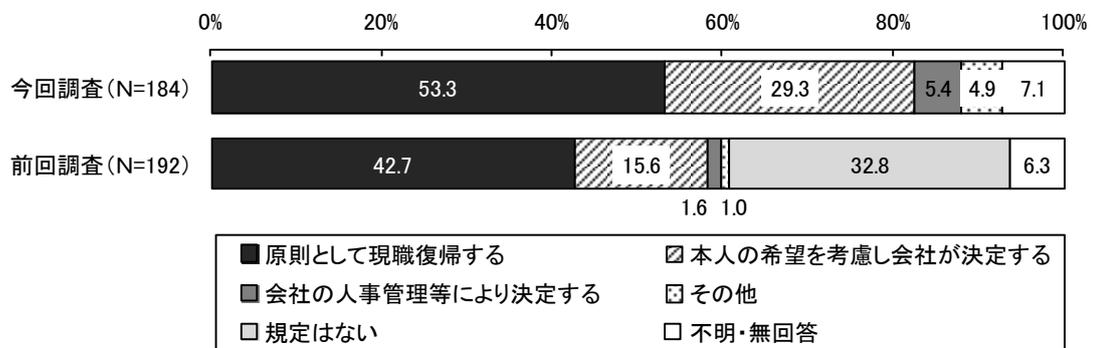
※前回調査の設問は「平成 20 年度の1年間に、介護休業を取得した従業員はいましたか。」となっている

問 11 育児休業、介護休業を終えて職場に復帰した従業員の配置について、就業規則等ではどのように規定されていますか。(単数回答)

**「原則として現職復帰する」が最も高い(53.3%)**

育児休業、介護休業を終えて職場に復帰した従業員の配置についてみると、「原則として現職復帰する」が53.3%と最も高く、次いで「本人の希望を考慮し会社が決定する」が29.3%となっています。

前回調査と比較すると、「原則として現職復帰する」「本人の希望を考慮し会社が決定する」「会社の人事管理等により決定する」が、今回調査で割合が高くなっています。



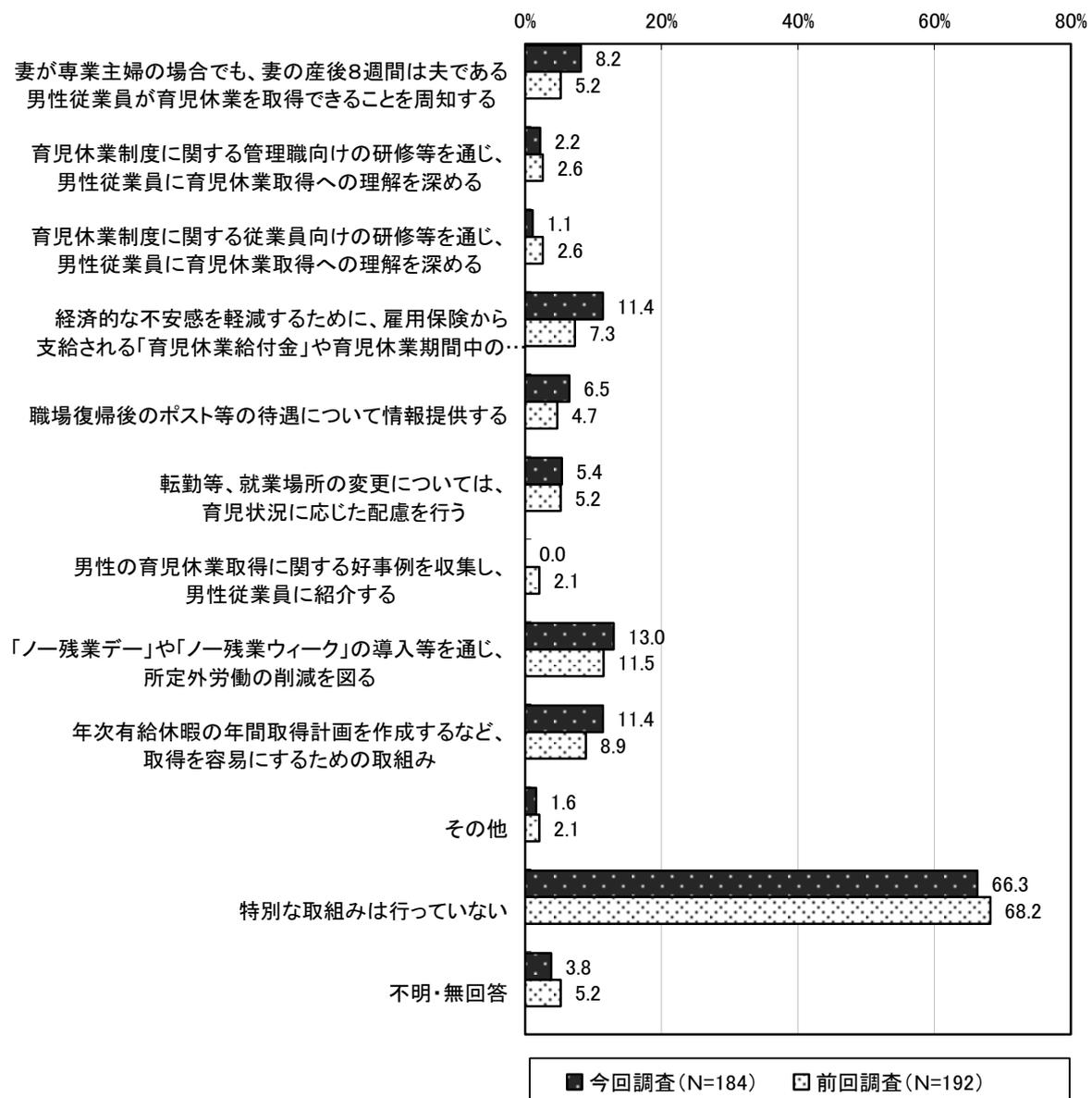
※前回調査にあった「規定はない」という選択肢は、今回調査にはない

問12 貴事業所では、男性従業員の育児休業取得など、育児参加を促すために、どのような取組みを行っていますか。(複数回答)

**「特別な取組みは行っていない」が最も高い(66.3%)**

男性従業員の育児参加を促すための取組みについてみると、「特別な取組みは行っていない」が66.3%と最も高くなっています。次いで「「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入等を通じ、所定外労働の削減を図る」が13.0%となっています。

前回調査と比較すると、「妻が専業主婦の場合でも、妻の産後8週間は夫である男性従業員が育児休業を取得できることを周知する」「経済的な不安感を軽減するために、雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する」「職場復帰後のポスト等の待遇について情報提供する」「「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入等を通じ、所定外労働の削減を図る」「年次有給休暇の年間取得計画を作成するなど、取得を容易にするための取組み」が、今回調査で割合が高くなっています。

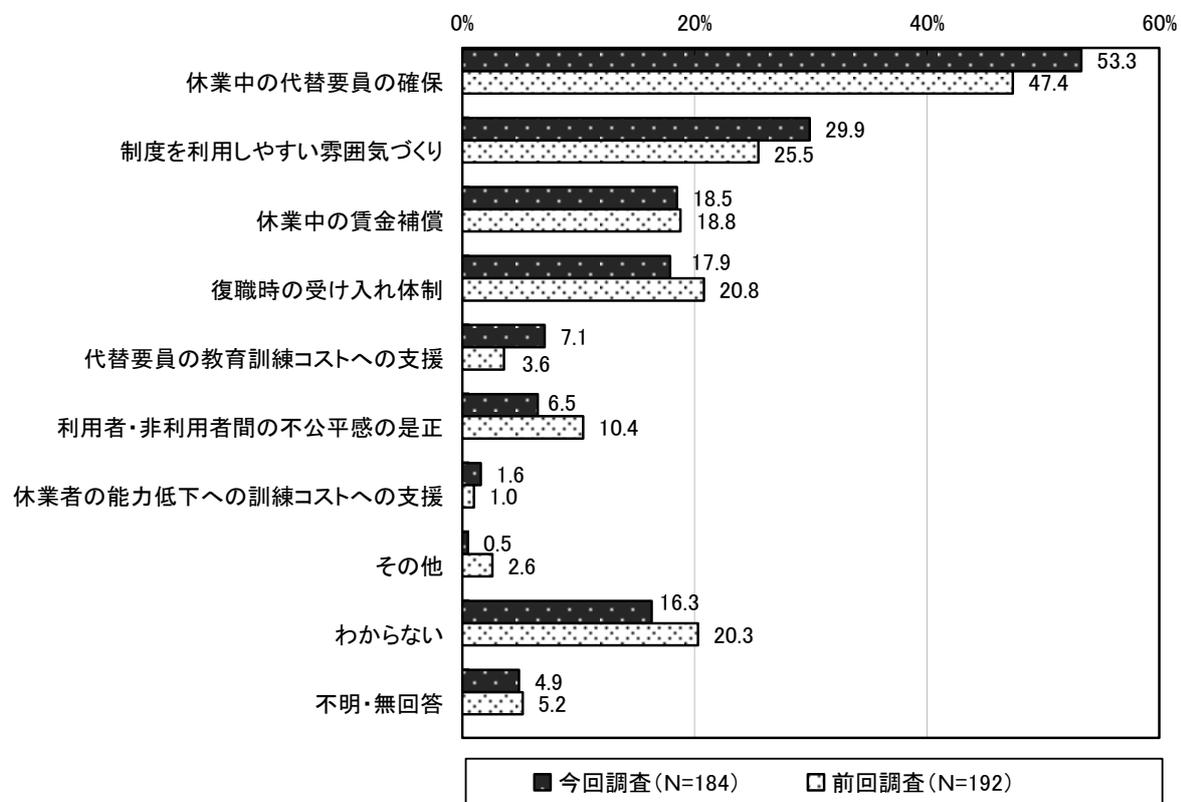


問 13 貴事業所において、育児・介護休業制度を定着させるために特に必要だと思われることは何ですか。(複数回答)

**「休業中の代替要員の確保」が最も高い(53.3%)**

育児・介護休業制度を定着させるために必要だと思われることについてみると、「休業中の代替要員の確保」が53.3%と最も高く、次いで「制度を利用しやすい雰囲気づくり」が29.9%となっています。

前回調査と比較すると、「休業中の代替要員の確保」「制度を利用しやすい雰囲気づくり」「代替要員の教育訓練コストへの支援」「休業者の能力低下への訓練コストへの支援」が、今回調査で割合が高くなっています。



## 従業員数別

事業所の従業員数別にみると、全体として「休業中の代替要員の確保」が高く、従業員数に関わらずどの事業所でも、代替要員の確保が課題という結果になっています。

また、300人以上の事業所、100～300人未満の事業所では「制度を利用しやすい雰囲気づくり」がそれぞれ63.2%、45.7%と高くなっています。

	休業中の代替要員の確保	制度を利用しやすい 雰囲気づくり	休業中の賃金補償	復職時の受け入れ体制	代替要員の教育訓練 コストへの支援	利用者・非利用者間の 不公平感の是正	休業者の能力低下への 訓練コストへの支援	その他	わからない	不明・無回答
10人未満 (N=18)	55.6	16.7	33.3	11.1	5.6	11.1	0.0	0.0	11.1	16.7
10～50人未満 (N=84)	45.2	19.0	19.0	17.9	7.1	3.6	1.2	1.2	25.0	3.6
50～100人未満 (N=28)	60.7	28.6	17.9	28.6	7.1	7.1	3.6	0.0	10.7	7.1
100～300人未満 (N=35)	57.1	45.7	11.4	14.3	11.4	14.3	2.9	0.0	11.4	0.0
300人以上 (N=19)	68.4	63.2	15.8	15.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3

単位：%

### 3. ワーク・ライフ・バランスについて

問 14 貴事業所では、従業員の「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」を支援する取り組みを行っていますか。(単数回答)

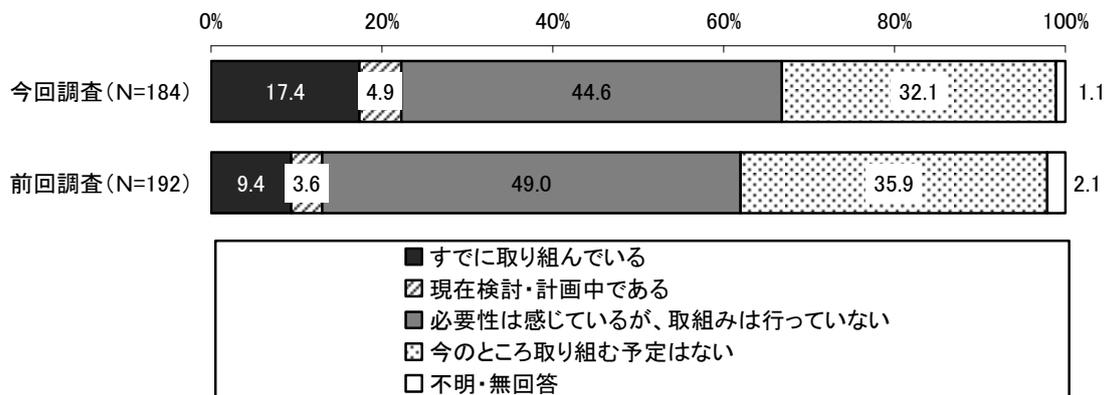
**「必要性は感じているが、取り組みは行っていない」が最も高い(44.6%)**

#### ワーク・ライフ・バランスとは…

ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事と生活の調和」という意味であり、誰もが、仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、さまざまな活動を自分の希望するバランスで実現できる状態のことです。「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」を進めるためには、企業等においても、個々の実情に合った方法で取り組みを行っていくことが期待されています。

「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)」を支援する取り組みについてみると、「必要性は感じているが、取り組みは行っていない」が44.6%と最も高く、次いで「今のところ取り組む予定はない」が32.1%、「すでに取り組んでいる」が17.4%となっています。

前回調査と比較すると、「すでに取り組んでいる」「現在検討・計画中である」が、今回調査で割合が高くなっています。



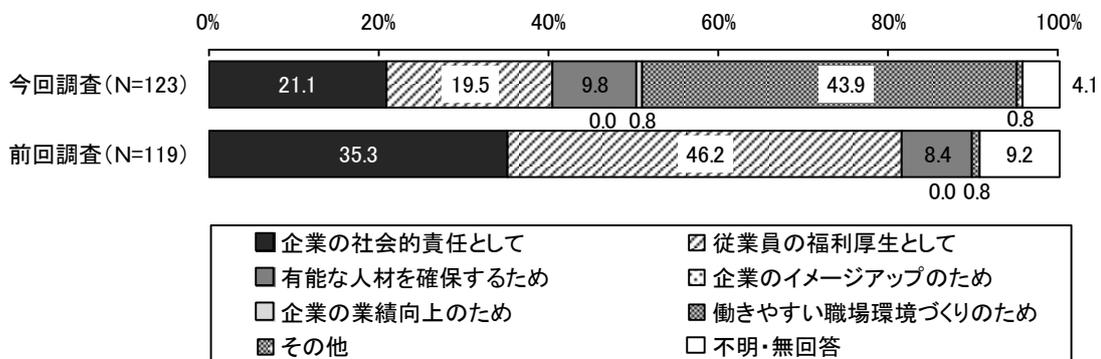
<問 15については、問 14で「1. すでに取り組んでいる」「2. 現在検討・計画中である」または「3. 必要性は感じているが、取り組みは行っていない」と回答した事業者の方におたずねします>

問 15 企業が、従業員の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を支援する目的について、貴事業所ではどのようにお考えですか。（単数回答）

**「働きやすい職場環境づくりのため」が最も高い(43.9%)**

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を支援する目的についてみると、「働きやすい職場環境づくりのため」が43.9%と最も高く、次いで「企業の社会的責任として」が21.1%、「従業員の福利厚生として」が19.5%となっています。

前回調査と比較すると、「有能な人材を確保するため」が、今回調査で割合が高くなっています。



※前回調査には、「企業の業績向上のため」「働きやすい職場環境づくりのため」という選択肢はなかった

## 4. ポジティブ・アクションについて

問 16 貴事業所では、従業員の「ポジティブ・アクション」を支援する取組みを行っていますか。(単数回答)

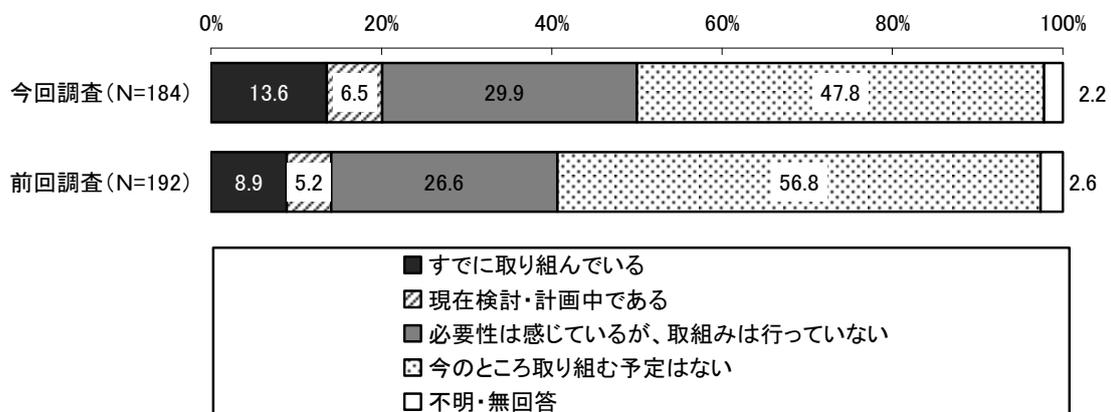
**「今のところ取り組む予定はない」が最も高い(47.8%)**

**ポジティブ・アクション(積極的改善措置)とは…**

ポジティブ・アクション(積極的改善措置)とは、さまざまな分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供する取組みのことです。(例: 女性がいない・少ない職種に女性を積極的に採用する、など)

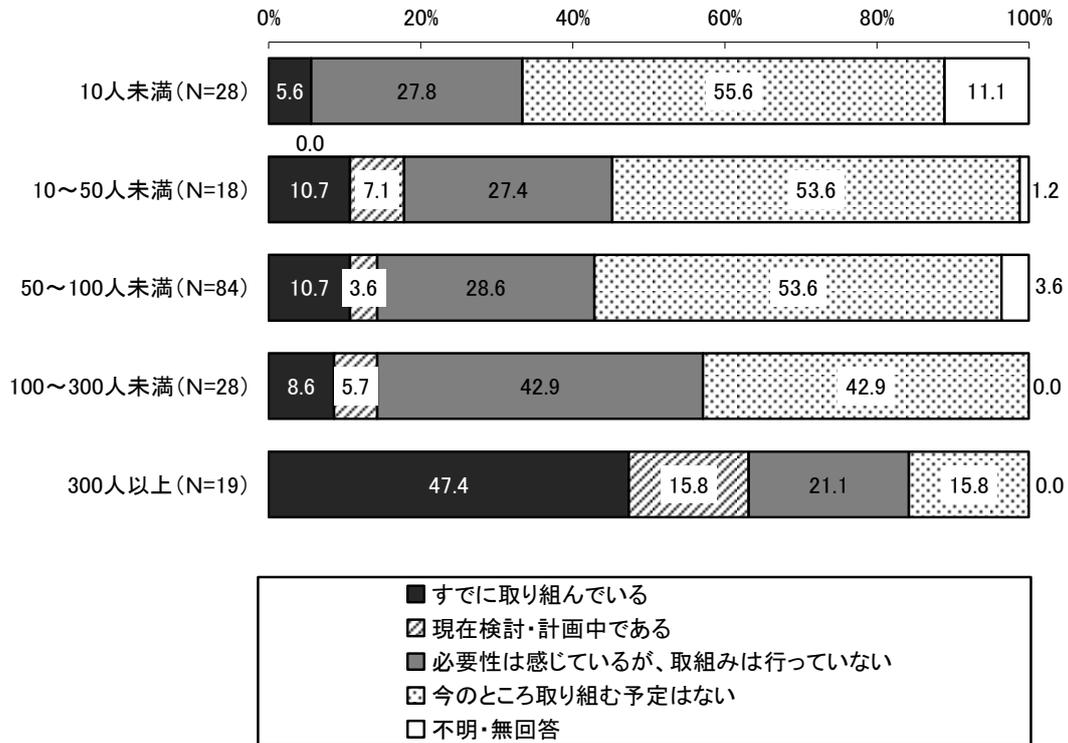
「ポジティブ・アクション」を支援する取組みについてみると、「今のところ取り組む予定はない」が47.8%と最も高く、次いで「必要性は感じているが、取組みは行っていない」が29.9%、「すでに取り組んでいる」が13.6%となっています。

前回調査と比較すると、「すでに取り組んでいる」「現在検討・計画中である」「必要性は感じているが、取組みは行っていない」が、今回調査で割合が高くなっています。



## 従業員数別

事業所の従業員数別にみると、300人未満の事業所では「今のところ取り組む予定はない」がそれぞれ最も高い割合となっています。また、300人以上の事業所では「すでに取り組んでいる」が47.4%と最も高くなっています。



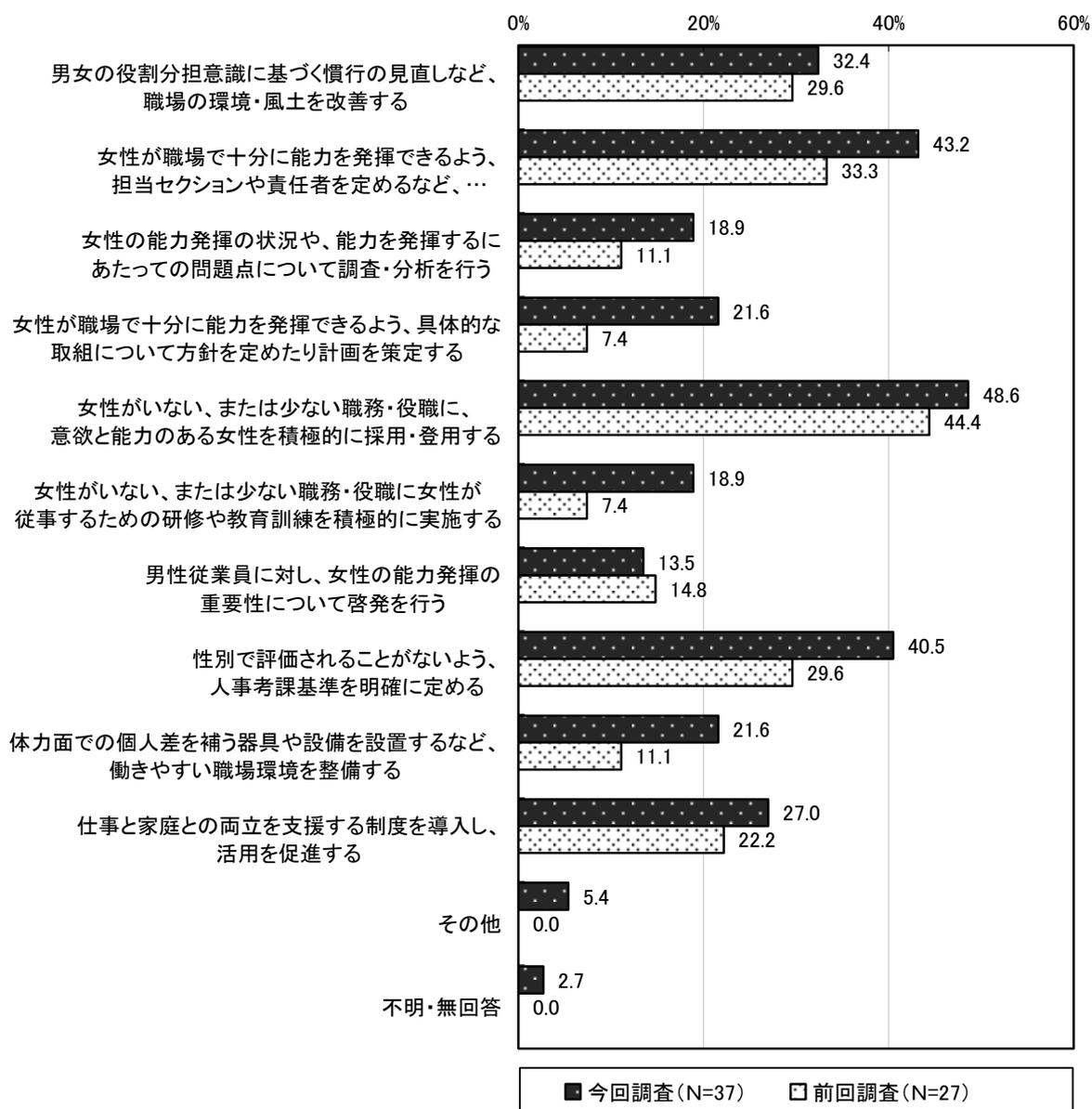
<問 17 については、問 16 で「1. すでに取り組んでいる」または「2. 現在検討・計画中である」と回答した事業者の方におたずねします>

問 17 どのようなことに取り組んだり、取り組むことにしていますか。(複数回答)

**「女性がいらない、または少ない職務・役職に、意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用する」が最も高い(48.6%)**

ポジティブ・アクションへの取組みの内容についてみると、「女性がいらない、または少ない職務・役職に、意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用する」が48.6%と最も高く、次いで「女性が職場で十分に能力を発揮できるよう、担当セクションや責任者を定めるなど、事業所内推進体制を整備する」が43.2%、「性別で評価されることがないよう、人事考課基準を明確に定める」が40.5%となっています。

前回調査と比較すると、「男性従業員に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う」を除くすべてにおいて、今回調査の割合が高くなっています。



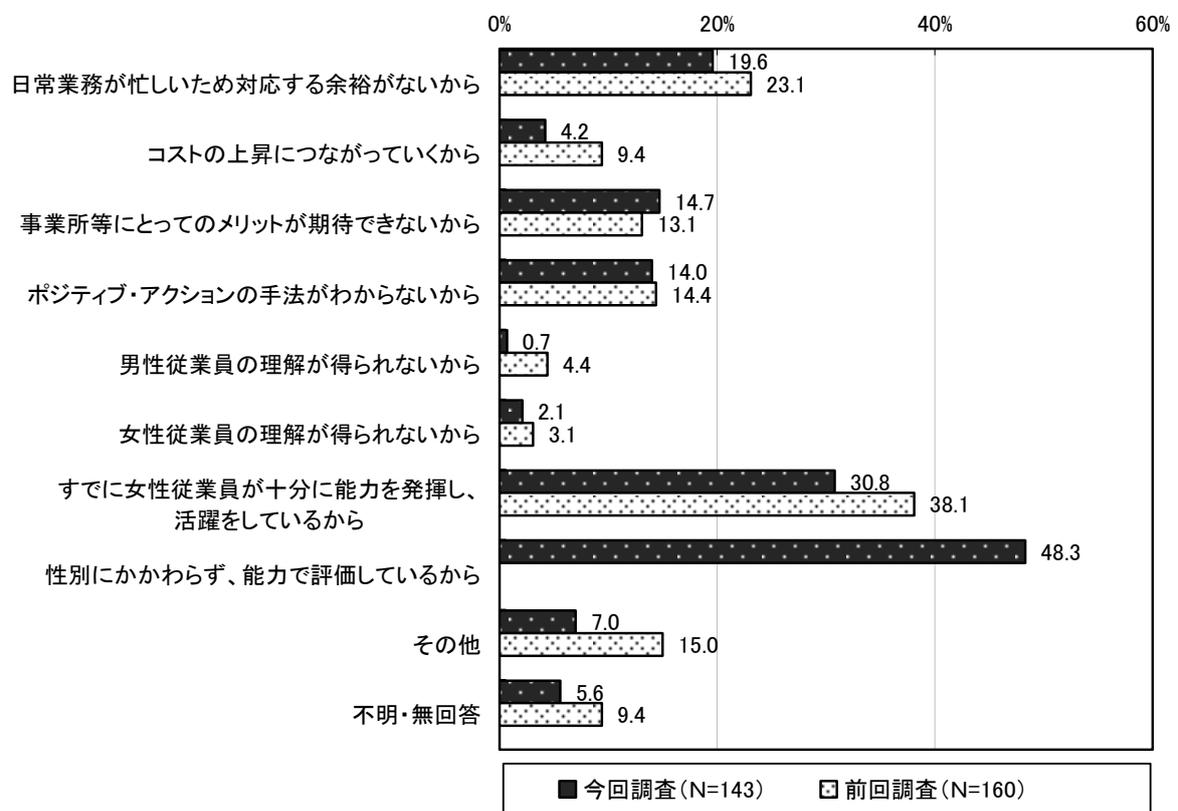
<問 18については、問 16で「3. 必要性は感じているが、取組みは行っていない」または「4. 今のところ取り組む予定はない」と回答した事業者の方におたずねします>

問 18 ポジティブ・アクションに取り組まないのはどのような理由からですか。(複数回答)

**「性別にかかわらず、能力で評価しているから」が最も高い(48.3%)**

ポジティブ・アクションに取り組まない理由についてみると、「性別にかかわらず、能力で評価しているから」が48.3%と最も高く、次いで「すでに女性従業員が十分に能力を発揮し、活躍をしているから」が30.8%、「日常業務が忙しいため対応する余裕がないから」が19.6%となっています。

前回調査と比較すると、「事業所等にとってのメリットが期待できないから」が、今回調査で割合が高くなっています。



※前回調査には、「性別にかかわらず、能力で評価しているから」という選択肢はなかった

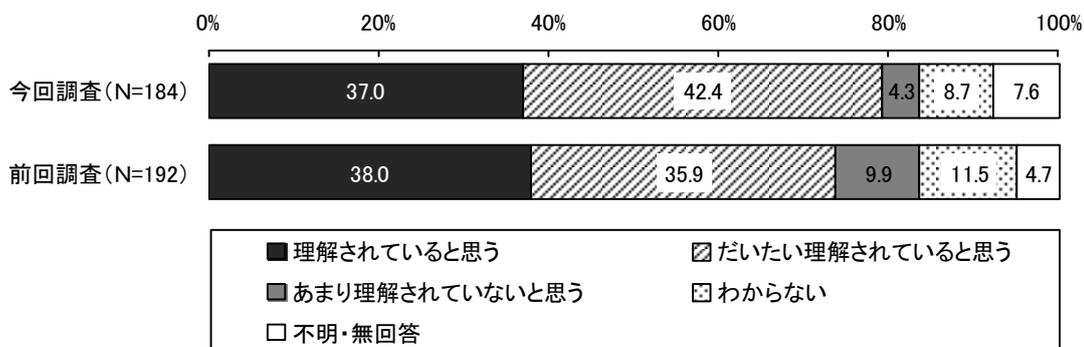
## 5. セクシュアル・ハラスメントについて

問 19 貴事業所ではセクシュアル・ハラスメント(セクハラ・性的嫌がらせ)の概念について、従業員の共通の理解が得られていると思いますか。(単数回答)

**「理解されていると思う」「だいたい理解されていると思う」79.4% >  
「あまり理解されていないと思う」4.3%**

セクシュアル・ハラスメント(セクハラ・性的嫌がらせ)の概念についてみると、「だいたい理解されていると思う」が42.4%と最も高く、次いで「理解されていると思う」が37.0%となっています。

前回調査と比較すると、「だいたい理解されていると思う」が、今回調査で割合が高くなっています。

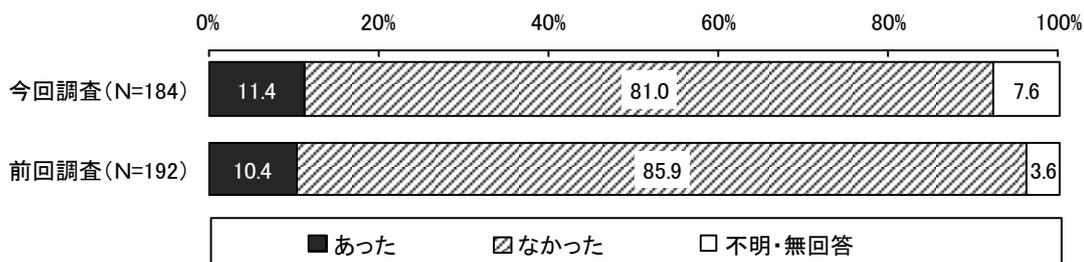


問 20 貴事業所では、最近(ここ3年くらいの間)に、従業員からセクシュアル・ハラスメントに関する相談等がありましたか。(単数回答)

**セクシュアル・ハラスメントに関する相談は「あった」(11.4%)**

セクシュアル・ハラスメントに関する相談等についてみると、「あった」が11.4%となっています。

前回調査と比較すると、「あった」が、今回調査で割合が高くなっています。

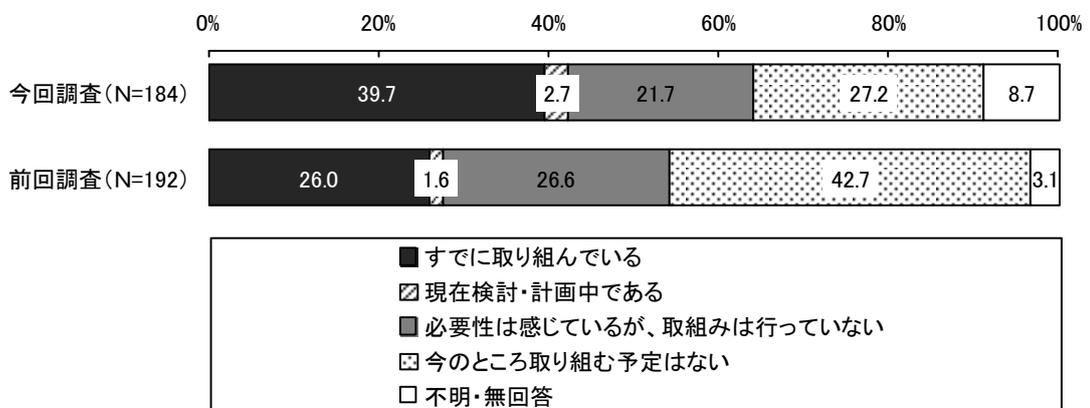


問 21 貴事業所では、従業員の「セクシュアル・ハラスメントの防止」に向けて取組みを行っていますか。(単数回答)

**「すでに取り組んでいる」が最も高い(39.7%)**

従業員の「セクシュアル・ハラスメントの防止」に向けての取組みについてみると、「すでに取り組んでいる」が39.7%と最も高く、次いで「今のところ取り組む予定はない」が27.2%、「必要性は感じているが、取組みは行っていない」が21.7%となっています。

前回調査と比較すると、「すでに取り組んでいる」「現在検討・計画中である」が、今回調査で割合が高くなっています。

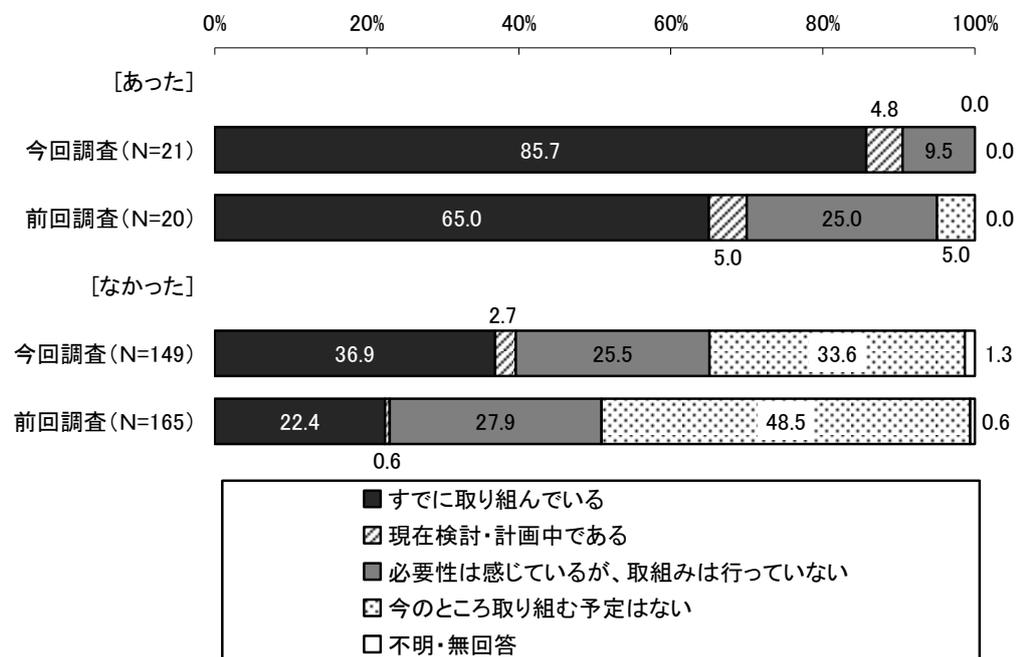


## セクシュアル・ハラスメントに関する相談別

セクシュアル・ハラスメントに関する相談別にみると、相談が「あった」と回答した事業所では「すでに取り組んでいる」が高い傾向となっています。

また、相談が「なかった」と回答した事業所では「今のところ取り組む予定はない」の割合が高い傾向となっています。

前回調査と比較すると、「あった」と回答した事業所の「すでに取り組んでいる」と、「なかった」と回答した事業所の「すでに取り組んでいる」「現在検討・計画中である」が、今回調査で割合が高くなっています。



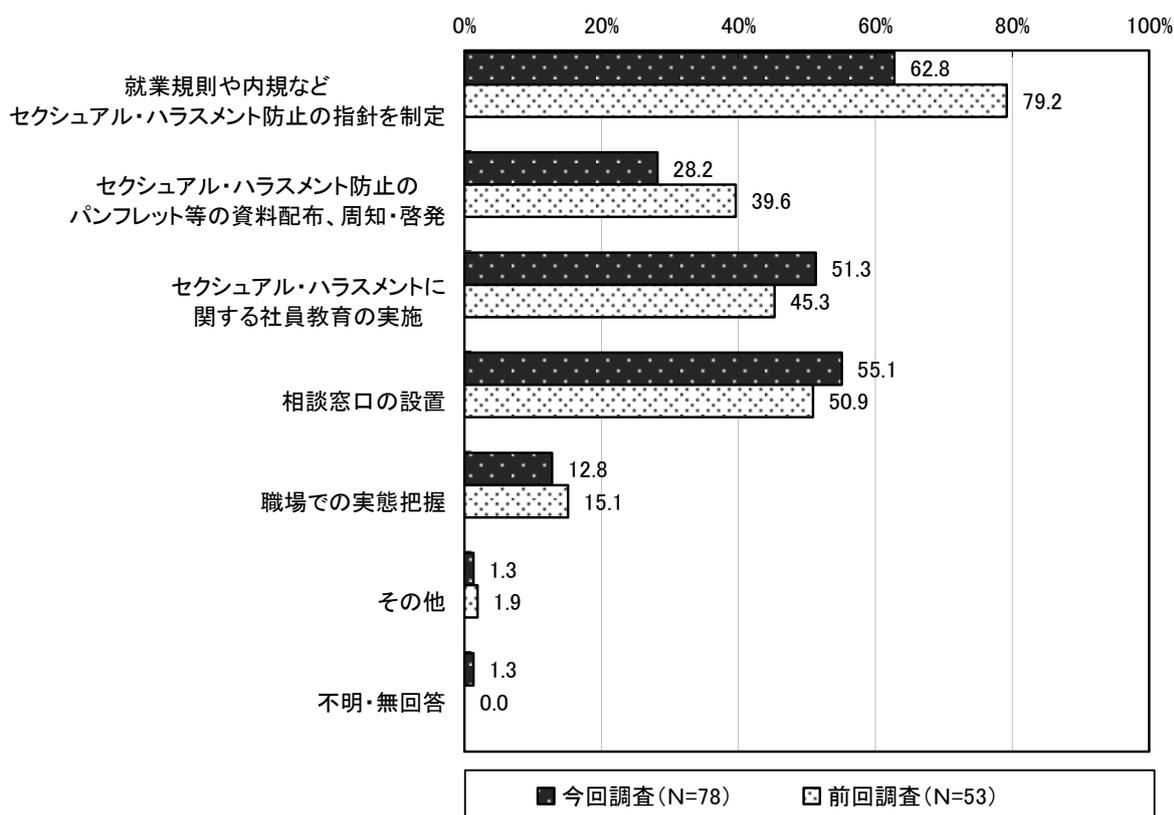
<問 22 については、問 21 で「1. すでに取り組んでいる」または「2. 現在検討・計画中である」と回答した事業者の方におたずねします>

問 22 貴事業所ではセクシュアル・ハラスメントの防止に向けてどのような取組みを行ったり、行うことにしていますか。(複数回答)

**「就業規則や内規などセクシュアル・ハラスメント防止の指針を制定」が最も高い(62.8%)**

セクシュアル・ハラスメントの防止に向けての取組みについてみると、「就業規則や内規などセクシュアル・ハラスメント防止の指針を制定」が62.8%と最も高く、次いで「相談窓口の設置」が55.1%、「セクシュアル・ハラスメントに関する社員教育の実施」が51.3%となっています。

前回調査と比較すると、「セクシュアル・ハラスメントに関する社員教育の実施」「相談窓口の設置」が、今回調査で割合が高くなっています。



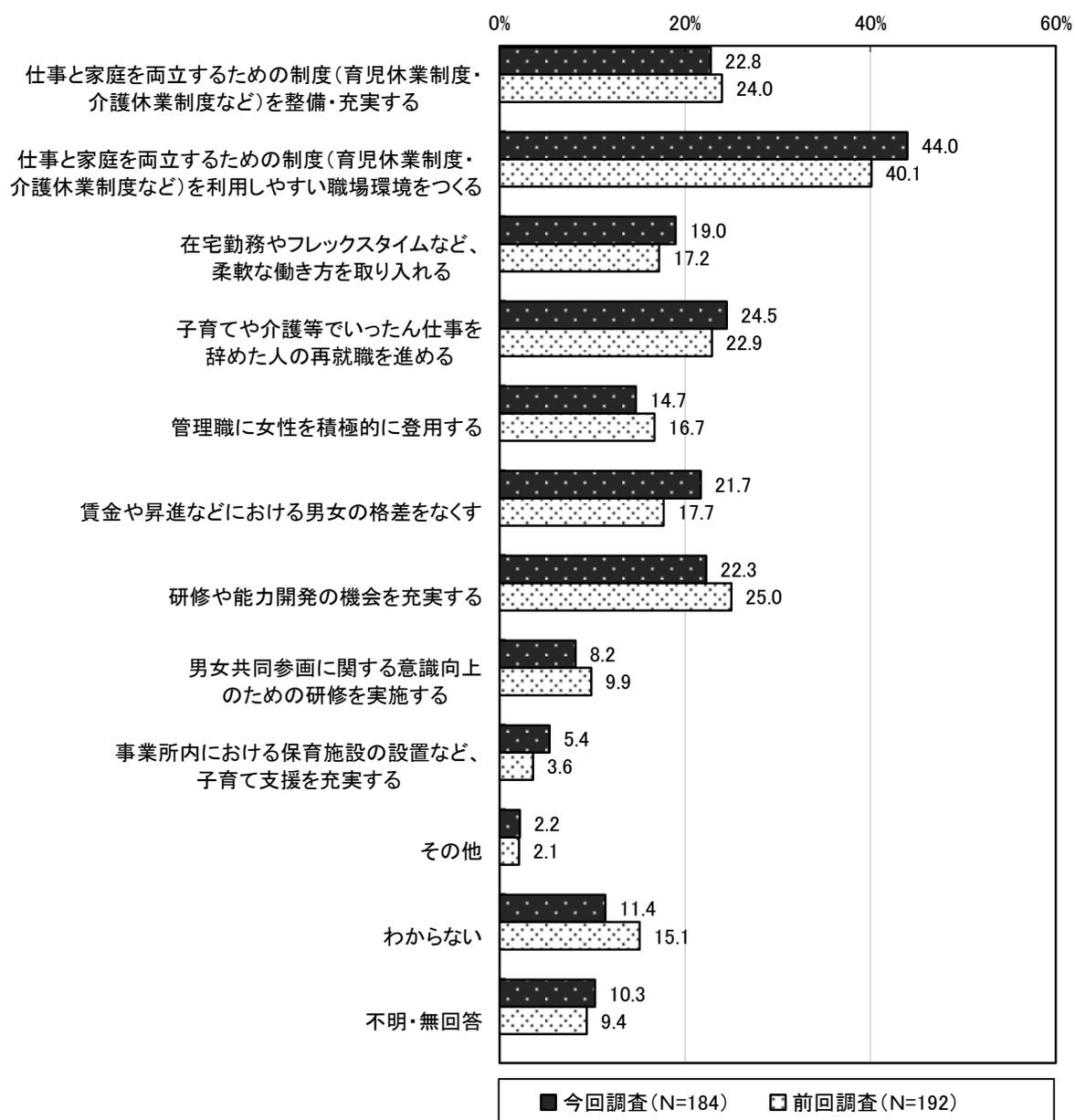
## 6. 男女共同参画社会の形成について

問 23 男女共同参画社会を推進していくために、貴事業所として特に取り組むべきであると思うことはどのようなことですか。(複数回答)

**「仕事と家庭を両立するための制度（育児休業制度・介護休業制度など）を利用しやすい職場環境をつくる」が最も高い(44.0%)**

男女共同参画社会を推進のための取り組むべきことについてみると、「仕事と家庭を両立するための制度（育児休業制度・介護休業制度など）を利用しやすい職場環境をつくる」が44.0%と最も高く、次いで「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める」が24.5%、「仕事と家庭を両立するための制度（育児休業制度・介護休業制度など）を整備・充実する」が22.8%となっています。

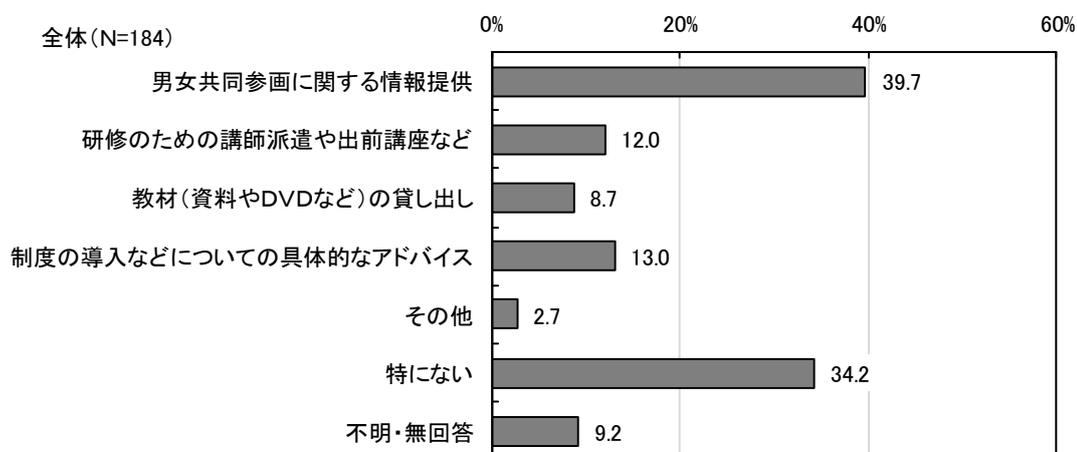
前回調査と比較すると、「仕事と家庭を両立するための制度（育児休業制度・介護休業制度など）を利用しやすい職場環境をつくる」「在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な働き方を取り入れる」「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める」「賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす」「事業所内における保育施設の設置など、子育て支援を充実する」が、今回調査で割合が高くなっています。



問 24 職場における男女共同参画を推進するために、市に希望する支援にはどのようなものがありますか。(複数回答)

**「男女共同参画に関する情報提供」が最も高い(39.7%)**

市に希望する支援についてみると、「男女共同参画に関する情報提供」が 39.7%と最も高く、次いで「特にない」が 34.2%、「制度の導入などについての具体的なアドバイス」が 13.0%となっています。



# Ⅲ. その他・自由回答

## 1. その他回答

本調査のなかで「その他回答」等の記載欄がある設問について、以下のような回答がありました。

### (1) 事業者の属性について

#### ◆業種

その他回答意見	件数
産業機械メンテナンス	1
情報サービス業	1
親会社からの委託研究	1
機械設計電子設計	1
研究開発	1
イベント業	1
清掃業	1
印刷	1
物流、環境	1

### (2) 退職後の状況について

問6 再雇用した場合の配置はどのようになりますか。

その他回答意見	件数
年齢により従業員、パートとして配置します	1

### (3) 事業所の育児や介護に関する制度について

問8 貴事業所では、育児や介護をしながら働いている従業員のために、次のような両立支援策を設けていますか。

その他回答意見	件数
子どもの行事休暇、介護休暇制度	1
高齢期就業準備休暇	1

問 11 育児休業、介護休業を終えて職場に復帰した従業員の配置について、就業規則ではどのように規定されていますか。

その他回答意見	件数
規定はされていないが、原則として現職復帰	1
あてはまる者がいなかった	1
今までに例が無いのでわかりません	1

問 12 貴事業所では、男性従業員の育児休業取得など、育児参加を促すために、どのような取組みを行っていますか。

その他回答意見	件数
有休取得促進日の設定、年3回以上	1
現在利用する人がいない	1
社内HP、社内報で制度の周知、及び事例紹介	1

問 13 貴事業所において、育児・介護休業制度を定着させるために特に必要だと思われることは何ですか。

その他回答意見	件数
休業の代替要員の費用	1

#### (4)ワーク・ライフ・バランスについて

問 14 貴事業所では、従業員の「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」を支援する取組みを行っていますか。(「1. すでに取り組んでいる」の取組内容)

その他回答意見	件数
ノー残業デー	2
育児、介護を支援する制度は、ワーク・ライフ・バランスの1つと考えている	1
定時内で就業、休日出勤はほとんどない	1
子育て支援	1
家庭の理由によって毎月決まった日を有給としている。また、他の人は毎週定時に帰る	1
育児と仕事の両立支援	1
育児、介護休業制度、フレックスタイム制度など	1
育児、介護休業制度、短時間勤務、フレックスタイム制度	1
法定を上回る子育て支援制度の整備(短時間勤務制度)	1
定時退社奨励日の設定	1
フレックスタイム制度	1
時間管理(19時以降残業しないような取組)	1
残業削減等	1
毎週1日間のノー残業デーの設定	1
ワーク・ライフ・バランスについて啓発、周知(情報メール配信)、有休年間取得計画作成、「ノー残業デー」導入、職場での業務効率化推進、「家族参観日」	1
ノー残業デーの導入、有給休暇取得日数の目標設定	1
アンケートや制度に関する説明会の開催等	1
福利厚生施設の充実	1
人事、福祉厚生サービス	1
社内HP、交流会、講演会	1

その他回答意見	件数
事業所内託児所の設置（2カ所）	1
家族バス旅行、年2回位	1

問 15 企業が、従業員の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を支援する目的について、貴事業所ではどのようにお考えですか。

その他回答意見	件数
シフト制の勤務調整	1
メンタルヘルス対策の一環として	1

#### (5) ポジティブ・アクションについて

問 17 どのようなことに取り組んだり、取り組むことにしていますか。

その他回答意見	件数
研究開発業務に男女差はない、能力重視	1
女性専用トイレ、休憩室、制服等	1

問 18 ポジティブ・アクションに取り組まないのはどのような理由からですか。

その他回答意見	件数
土木をする女性がない	1
女性の求人の応募が少ないため	1
仕事内容が女性には難しい（金型保全）	1
必要性がわからない	1
どのように実施してよいか分からない	1
当店は建設業のため、どうしても男性社員が多く、仕事上、女性社員は結婚すると再就職しないため	1
男性従業員しかいない	1
業務の内容上、性差がついてしまうのはやむを得ないため	1
女性のみの職場のため、すべて女性で行うので、特別男女ということは考えていない	1

#### (6) セクシュアル・ハラスメントについて

問 22 貴事業所ではセクシュアル・ハラスメントの防止に向けてどのような取り組みを行ったり、行うことにしていますか。

その他回答意見	件数
社内報による周知、啓発	1

(7) 男女共同参画社会の形成について

問 23 男女共同参画社会を推進していくために、貴事業所として特に取り組むべきであると思うことはどのようなことですか。

その他回答意見	件数
仕事の性質上、男女間格差が出ても多少は止むを得ない	1
業界の変化	1
保育施設の拡充等を行政に対し要請していく	1
半休制度を取入れる	1

問 24 職場における男女共同参画を推進するために、市に希望する支援にはどのようなものがありますか。

その他回答意見	件数
市の先進事例の紹介	1
今の所特にない	1
病児保育の充実	1
保育施設の拡充とサービスの向上	1
共働きで子育てできる環境の整備	1

## 2. 自由回答

### ■自由回答の概要

職種	従業員数	自由回答意見
建設業	10～50人 未満	建設業の中でも鉄筋工は女性には難しい職業だと考えています
建設業	10～50人 未満	建設業でなかなか同じ仕事とはいきません。職人仕事となるのですが、今後は女性でもどんどん採用していきたいと思います。市でももっと研修セミナーなどを実施していかれることを望みます。中小企業の場合、なかなか大企業みたいとはいかないので、市役所様等の研修講習などを増やして欲しいと思います
サービス業	10～50人 未満	当社は女性のための職業のため、回答が参考になるのか分かりませんが、もっと一人ひとりの意識を高めていきたいと思っています
サービス業	100～300人 未満	弊社を含めて中小企業各々では寄与する事は多いと考えます。例えば複数社が協力して共同利用する事が可能な託児施設を設置する様な検討がされる際には、コスト面の補助となる寄付金の支出も考えます（但し、損金算入される事が最低限の条件とはなるとは思います）
製造業	10～50人 未満	企業規模、あるいは弊社のような小規模製造業のようところで男女共同参画といってもなかなか実践は難しいところがある
製造業	10～50人 未満	男女が偏りなく職場内で共生することは重要ではありますが、どうしても個体差、性差があるので、業務内容によっては限定的な状況になるのはやむを得ない部分があるのではないかと考えます。お互いの個体差を認め、立場を尊重して共生することが重要であり、やみくもに平等を主張するのはどうかと思います。機会化による自動化で体力面での差は埋まってはいますが、そのような設備の導入がない場所では難しい場合もあるでしょうし、個体差によって男性より力強い女性がいてもおかしくない訳ですから、ことさら男女のどちらであるかにこだわりがなくなる。社会環境という意識が整うことが理想ではないかと思えます
製造業	10～50人 未満	各企業の業種や風土、取り扱い商品などいろいろな条件があるはず。特に大、中企業は人に対してもお金に関しても、余裕がある企業は良いですが、小、零細企業においては単純なことではないことをしっかり把握され、現地見物で物事を進めていってほしいと思います

職種	従業員数	自由回答意見
製造業	100～300 人未満	男女共同参画で、女性だけに光をあてるのではなく男女の性別に関係なく能力で評価していくべき。本当にかんがっている人が評価されることが大切で、単に弱者救済的な制度ではダメ。従業員がやる気をもって仕事をし能力を発揮するには、企業そのものが元気で体力がなければならない。そのために企業を支援するための補助金制度を充実させる、あるいは中小企業に対する税制を緩和し、会社が元気になれば、おのずと従業員への制度が整えられ、働きやすい環境ができ、男女共に充実した社会生活が送れる。ただ単に従業員の休みが増え、ワーク・ライフ・バランスなどという言葉だけにおどらされたら、働かないのに給料ばかり抛出され、企業は死んでいってしまう。企業も従業員も両方が元気になるには、まず、経済政策で中小企業を救う制度を充実させ、企業の存続と働く場の確保に力をそそぐべきだ
製造業	300人以上	多様な保育や学童保育の更なる充実をお願いしたい

## 資料編(調査票)

# 刈谷市 男女共同参画に関する事業所等実態調査

## ご協力をお願い

事業所の皆さまには、日ごろから市政にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。  
ございます。

本市では、平成 22 年度に策定した「第 2 次刈谷市男女共同参画プラン」に基づき、男女が性別にかかわらず個性と能力を発揮し、いきいきと暮らすことができる社会の実現に向けて、さまざまな取組みを進めています。

今回の調査は、平成 27 年度にこのプランを見直すにあたり、民間事業所における男女共同参画の意識や実態を把握し、進行管理及び事業の再評価・検証を行うため、刈谷市に本社をおく、従業員数 10 名以上の約 370 の事業所等を対象にご協力をいただき実施するものです。

お答えは、すべて統計的に処理しますので、ご回答された事業所等にご迷惑をおかけするようなことはございません。

お忙しいところ大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をよろしくお願い申し上げます。

平成 26 年 11 月

刈谷市長 竹中 良則

### **調査票にご記入いただくうえでのご注意**

1. 貴事業所の経営者（代表者）または人事・労務・福利厚生をご担当されている方がお答えください。
2. ご記入は黒のボールペンまたは濃い鉛筆でお願いいたします。
3. 回答は、**あてはまる番号を選び、その番号に○をつけてください。**また、記述を必要とする箇所は、ご記入ください。
4. ご記入後は、同封の返信用封筒に入れ **11 月 25 日（火）まで**に、ご返送ください。（切手は不要です。）
5. 調査内容については、この統計以外の目的に使用することはございません。

#### <お問い合わせ>

刈谷市 市民活動部 市民協働課 担当：清水、塚本

電話 : 0566 (95) 0002

FAX : 0566 (27) 9652

電子メール : kyodo@city.kariya.lg.jp

## 男女共同参画社会とは・・・

男女共同参画社会とは、男女が社会的に対等な立場で、自らの意思で、社会のさまざまな分野の活動に参画する機会が確保され、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的な利益を受け、かつ、共に責任を担う社会のことです。

男女共同参画社会は、仕事、家庭、地域生活など、多様な活動を自らの希望に沿った形で展開でき、男女が共に夢や希望を実現できるようにするものです。

## 1. 貴事業所等の概要について

※平成26年11月1日現在の内容でご記入ください。

問1 貴事業所の従業員数等の状況をお答えください。((1)、(2)それぞれに人数を記入)

### (1) 雇用形態別にみた場合

雇用形態	男性 (人)	女性 (人)	合計 (人)
正規従業員			
パート・アルバイト			
派遣社員・契約社員			

### (2) 役職者の人数

役職	男性 (人)	女性 (人)	合計 (人)
役員・部長相当職			
課長相当職			
係長相当職			

問2 主な業種についてあてはまるものをお答えください。(○は1つだけ)

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| 1. 農業・林業・漁業      | 8. 飲食店、宿泊業      |
| 2. 建設業           | 9. 金融・保険業       |
| 3. 製造業           | 10. 不動産業        |
| 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 11. 医療・福祉       |
| 5. 運輸業           | 12. 教育・学習支援業    |
| 6. 情報通信業         | 13. サービス業       |
| 7. 卸売・小売業        | 14. その他(具体的に： ) |

問3 昨年度（平成25年度）に退職した従業員の人数について離職理由別にお答えください。（理由別に人数を記入）

離職理由	平成25年度		離職理由	平成25年度	
	男性（人）	女性（人）		男性（人）	女性（人）
転職			配偶者の転勤		
結婚			定年		
妊娠・出産			その他		
育児			把握していない		
介護			合計		

問4 妊娠・出産等で退職した従業員について、再雇用する制度はありますか。（制度はなくても慣例で行っている場合も含みます）（〇は1つだけ）

1. ある	2. ない	3. 該当する従業員がいない
-------	-------	----------------

問5 介護で退職した従業員について、再雇用する制度はありますか。（制度はなくても慣例で行っている場合も含みます）（〇は1つだけ）

1. ある	2. ない	3. 該当する従業員がいない
-------	-------	----------------

<問6については、問4、5で「1. ある」と回答した事業者の方におたずねします>

問6 再雇用した場合の配置はどのようになりますか。（〇は1つだけ）

1. 正規従業員として配置 2. パート・アルバイトとして配置 3. 本人の希望を考慮して決定 4. その他（具体的に：	）
---	---

## 2. 貴事業所の男女共同参画状況について

問7 貴事業所において、次の各項目の状況はどの程度だと思いますか。(項目ごとに、〇は1つずつ)

	十分実現されている	がまだ十分実現されていない	まだ実現されていない	実現される必要はない	わからない
①募集・採用において男女格差がないこと	1	2	3	4	5
②賃金において男女格差がないこと	1	2	3	4	5
③配置・昇進・研修・教育訓練において男女格差がないこと	1	2	3	4	5
④定年・退職・解雇において男女格差がないこと	1	2	3	4	5
⑤性別による仕事の分業がないこと	1	2	3	4	5
⑥育児・介護休業制度が、女性に偏ることなく活用されていること	1	2	3	4	5
⑦育児などでいったん退職した場合の再就職の機会があること	1	2	3	4	5

### 3. 貴事業所の育児や介護に関する制度について

問8 貴事業所では、育児や介護をしながら働いている従業員のために、次のような両立支援策を設けていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 育児休業制度	9. 有給休暇の半日単位での利用
2. 配偶者出産休暇制度	10. 有給休暇の時間単位での利用
3. 子どもの看護休暇制度	11. 在宅勤務制度
4. 介護休業制度	12. 事業所内託児施設の設置運営
5. 育児・介護中の所定外労働の制限	13. 企業独自の家族・児童手当支給
6. 育児・介護中の深夜労働の制限	14. 育児・介護費用の補助
7. 短時間勤務制度	15. 再就職・再雇用制度
8. フレックスタイム制度	16. その他(具体的に： )
	17. 特に設けていない

問9 平成25年度の1年間に、出産した従業員または配偶者が出産した従業員の数と、そのうち、育児休業を取得した人数(育児休業開始予定の申出をしている者を含む)をお答えください。(男女別に人数を記入)

	出産した、または配偶者が 出産した従業員数(人)	
	出産した従業員数(人)	育児休業を取得した従業員数(人)
女性		
男性		

問10 平成25年度の1年間に、介護休業を取得した従業員はいましたか。(男女それぞれについて、○は1つだけ)

女性	1. いる	2. いない
男性	1. いる	2. いない

問 11 育児休業、介護休業を終えて職場に復帰した従業員の配置について、就業規則ではどのように規定されていますか。(〇は1つだけ)

1. 原則として現職復帰する
2. 本人の希望を考慮し会社が決定する
3. 会社の人事管理等により決定する
4. その他(具体的に: )

問 12 貴事業所では、男性従業員の育児休業取得など、育児参加を促すために、どのような取組みを行っていますか。(あてはまるものすべてに〇)

1. 妻が専業主婦の場合でも、妻の産後8週間は夫である男性従業員が育児休業を取得できることを周知する
2. 育児休業制度に関する管理職向けの研修等を通じ、男性従業員に育児休業取得への理解を深める
3. 育児休業制度に関する従業員向けの研修等を通じ、男性従業員に育児休業取得への理解を深める
4. 経済的な不安感を軽減するために、雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する
5. 職場復帰後のポスト等の待遇について情報提供する
6. 転勤等、就業場所の変更については、育児状況に応じた配慮を行う
7. 男性の育児休業取得に関する好事例を収集し、男性従業員に紹介する
8. 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入等を通じ、所定外労働の削減を図る
9. 年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための取組み
10. その他(具体的に: )
11. 特別な取組みは行っていない

問 13 貴事業所において、育児・介護休業制度を定着させるために特に必要だと思われることは何ですか。(〇は2つまで)

1. 休業中の代替要員の確保
2. 制度を利用しやすい雰囲気づくり
3. 休業中の賃金補償
4. 復職時の受け入れ体制
5. 代替要員の教育訓練コストへの支援
6. 利用者・非利用者間の不公平感の是正
7. 休業者の能力低下への訓練コストへの支援
8. その他(具体的に: )
9. わからない

## 4. ワーク・ライフ・バランスについて

### ワーク・ライフ・バランスとは…

ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事と生活の調和」という意味であり、誰もが、仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、さまざまな活動を自分の希望するバランスで実現できる状態のことです。「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を進めるためには、企業等においても、個々の実情に合った方法で取組みを行っていくことが期待されています。

問 14 貴事業所では、従業員の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を支援する取組みを行っていますか。（〇は1つだけ）

1. すでに取り組んでいる  
（取組内容： \_\_\_\_\_ ）
2. 現在検討・計画中である
3. 必要性は感じているが、取組みは行っていない
4. 今のところ取り組む予定はない

<問 15 については、問 14 で「1. すでに取り組んでいる」、「2. 現在検討・計画中である」または「3. 必要性は感じているが、取組みは行っていない」と回答した事業者の方におたずねします>

問 15 企業が、従業員の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を支援する目的について、貴事業所ではどのようにお考えですか。（〇は1つだけ）

1. 企業の社会的責任として
2. 従業員の福利厚生として
3. 有能な人材を確保するため
4. 企業のイメージアップのため
5. 企業の業績向上のため
6. 働きやすい職場環境づくりのため
7. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ ）

## 5. ポジティブ・アクションについて

### ポジティブ・アクション(積極的改善措置)とは…

ポジティブ・アクション(積極的改善措置)とは、さまざまな分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供する取組みのことです。(例：女性が少ない・少ない職種に女性を積極的に採用する、など)

問 16 貴事業所では、従業員の「ポジティブ・アクション」を支援する取組みを行っていますか。  
(〇は1つだけ)

1. すでに取り組んでいる
2. 現在検討・計画中である
3. 必要性は感じているが、取組みは行っていない
4. 今のところ取り組む予定はない

<問 17については、問 16で「1. すでに取り組んでいる」または「2. 現在検討・計画中である」と回答した事業者の方におたずねします>

問 17 どのようなことに取り組んだり、取り組むことにしていますか。(あてはまるものすべてに〇)

1. 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど、職場の環境・風土を改善する
2. 女性が職場で十分に能力を発揮できるよう、担当セクションや責任者を定めるなど、事業所内推進体制を整備する
3. 女性の能力発揮の状況や、能力を発揮するにあたっての問題点について調査・分析を行う
4. 女性が職場で十分に能力を発揮できるよう、具体的な取組について方針を定めたり計画を策定する
5. 女性が少ない、または少ない職務・役職に、意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用する
6. 女性が少ない、または少ない職務・役職に女性が従事するための研修や教育訓練を積極的に実施する
7. 男性従業員に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う
8. 性別で評価されることがないように、人事考課基準を明確に定める
9. 体力面での個人差を補う器具や設備を設置するなど、働きやすい職場環境を整備する
10. 仕事と家庭との両立を支援する制度を導入し、活用を促進する
11. その他(具体的に： )

＜問 18 については、問 16 で「3. 必要性は感じているが、取組みは行っていない」または「4. 今のところ取り組む予定はない」と回答した事業者の方におたずねします＞

問 18 ポジティブ・アクションに取り組まないのはどのような理由からですか。（あてはまるものすべてに○）

1. 日常業務が忙しいため対応する余裕がないから
2. コストの上昇につながっていくから
3. 事業所等にとってのメリットが期待できないから
4. ポジティブ・アクションの手法がわからないから
5. 男性従業員の理解が得られないから
6. 女性従業員の理解が得られないから
7. すでに女性従業員が十分に能力を発揮し、活躍をしているから
8. 性別にかかわらず、能力で評価しているから
9. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

## 6. セクシュアル・ハラスメントについて

問 19 貴事業所ではセクシュアル・ハラスメント（セクハラ・性的嫌がらせ）の概念について、従業員の共通の理解が得られていると思いますか。（○は1つだけ）

- |                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| 1. 理解されていると思う     | 3. あまり理解されていないと思う |
| 2. だいたい理解されていると思う | 4. わからない          |

問 20 貴事業所では、最近（ここ3年くらいの間）に、従業員からセクシュアル・ハラスメントに関する相談等がありましたか。（どちらかに○）

- |        |         |
|--------|---------|
| 1. あった | 2. なかった |
|--------|---------|

問 21 貴事業所では、従業員の「セクシュアル・ハラスメントの防止」に向けて取組みを行っていますか。（○は1つだけ）

- |                          |
|--------------------------|
| 1. すでに取り組んでいる            |
| 2. 現在検討・計画中である           |
| 3. 必要性は感じているが、取組みは行っていない |
| 4. 今のところ取り組む予定はない        |

<問 22 については、問 21 で「1. すでに取り組んでいる」または「2. 現在検討・計画中である」と回答した事業者の方におたずねします>

問 22 貴事業所ではセクシュアル・ハラスメントの防止に向けてどのような取組みを行ったり、行うことにしていますか。（あてはまるものすべてに○）

- |                                       |
|---------------------------------------|
| 1. 就業規則や内規などセクシュアル・ハラスメント防止の指針を制定     |
| 2. セクシュアル・ハラスメント防止のパンフレット等の資料配布、周知・啓発 |
| 3. セクシュアル・ハラスメントに関する社員教育の実施           |
| 4. 相談窓口の設置                            |
| 5. 職場での実態把握                           |
| 6. その他（具体的に： _____ )                  |

## 7. 男女共同参画社会の形成について

問 23 男女共同参画社会を推進していくために、貴事業所として特に取り組むべきであると思うことはどのようなことですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 仕事と家庭を両立するための制度（育児休業制度・介護休業制度など）を整備・充実する
2. 仕事と家庭を両立するための制度（育児休業制度・介護休業制度など）を利用しやすい職場環境をつくる
3. 在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な働き方を取り入れる
4. 子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める
5. 管理職に女性を積極的に登用する
6. 賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす
7. 研修や能力開発の機会を充実する
8. 男女共同参画に関する意識向上のための研修を実施する
9. 事業所内における保育施設の設置など、子育て支援を充実する
10. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
11. わからない

問 24 職場における男女共同参画を推進するために、市に希望する支援にはどのようなものがありますか。(○は2つまで)

1. 男女共同参画に関する情報提供
2. 研修のための講師派遣や出前講座など
3. 教材（資料やDVDなど）の貸し出し
4. 制度の導入などについての具体的なアドバイス
5. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
6. 特にない



---

刈谷市 男女共同参画に関する事業所等実態調査  
結果報告書

平成 27 年 3 月

発行 刈谷市  
編集 市民活動部市民協働課  
〒448-8501 愛知県刈谷市東陽町一丁目 1 番地  
TEL 0566-95-0002  
URL <http://www.city.kariya.lg.jp/>

---