

男女共同参画社会づくりに関する事業所意識調査の結果について

男女共同参画社会づくりに関する事業所意識調査の概要

① 調査の目的

「第2次甲賀市男女共同参画計画（甲賀市女性活躍推進計画）の見直しにあたり、市内企業・事業所の実情を把握することを目的として調査を実施しました。

② 調査の設計

対 象：事業所内公正採用選考・人権啓発に係る企業訪問¹先である甲賀市所在の企業・事業所216社

期 間：令和3年1月5日発送～回答期限令和3年1月25日

方 法：郵送による配布・回収

③ 回収状況

配 布 数	有効回答数	回答率
216 通	68 通	31.5%

④ 表示方法

- ・回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（%）で示しています。
また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。

¹ 事業所内公正採用選考・人権啓発に係る企業訪問：従業員数が20人以上の事業所等を訪問し、社内での人権研修の状況等をたずねるとともに、就職の機会均等に基づく公正・公平な採用選考や雇用の促進が図られることを目的とした働きかけのことをいう。

男女共同参画社会づくりに関する事業所意識調査集計結果

【問 1】従業員についておたずねします。下記に数値を記入してください。

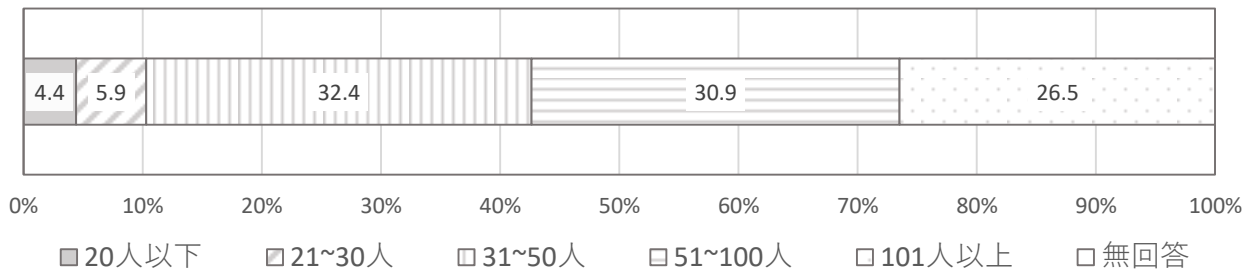
(1) 全従業員数	_____人
(2) 正規従業員数	男性従業員_____人 女性従業員_____人
(3) 正規従業員以外の 従業員数	男性従業員_____人 女性従業員_____人
(4) 正規従業員の 平均年齢	男性従業員_____歳 女性従業員_____歳
(5) 正規従業員の 平均勤続年数	男性従業員_____年 女性従業員_____年

※正規従業員とは、一般に、「正社員・職員」などと呼ばれる人をいいます。正規従業員以外とは、一般に、「正社員・職員」などと呼ばれる人以外で、「嘱託社員・職員」「派遣社員・職員」「契約社員・職員」「パートタイマー」「アルバイト」など、またはそれに近い名称で呼ばれている人をいいます。

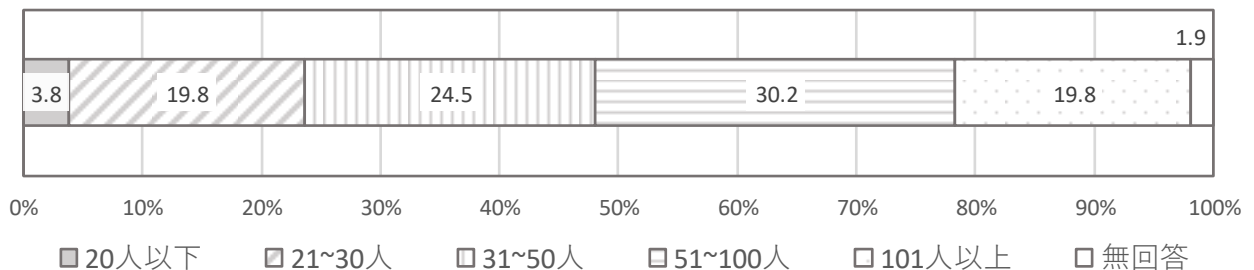
(1) 全従業員数

【集計結果】(N=68)

・各企業等でさまざまな結果となりました。20人以上の事業所を対象としましたが、回答に基づいて集計しています。



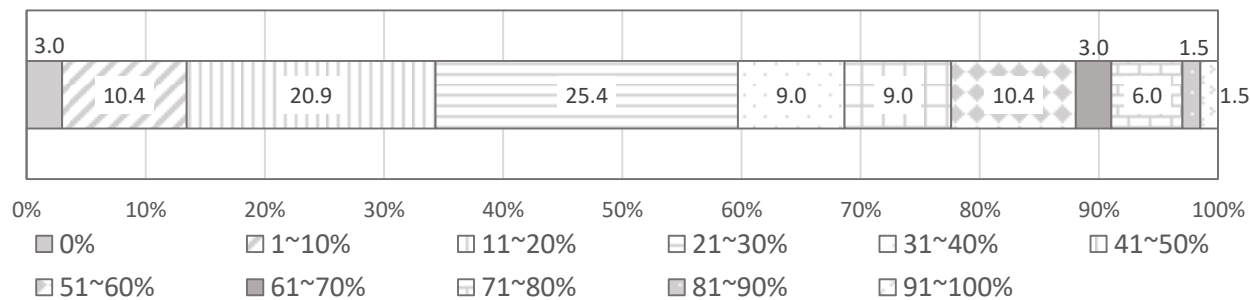
【前回調査 平成 27 年 (2015 年)】(N=106)



(2) 正規従業員数

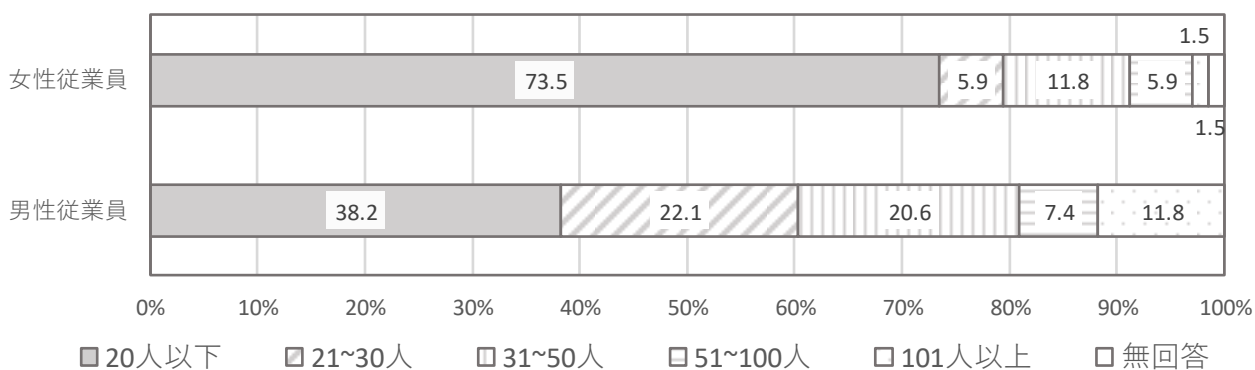
【集計結果（女性比率）】（N=67）

・正規従業員数の女性比率の平均は 32.6%でした。

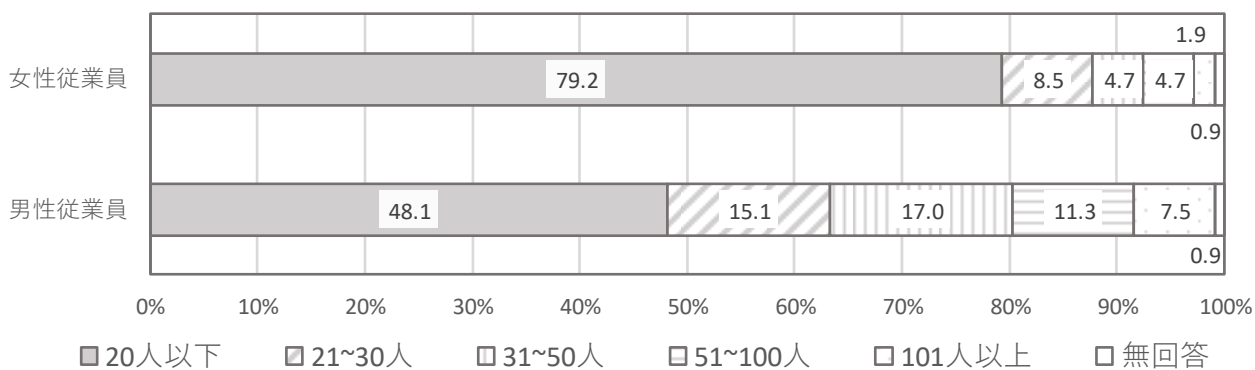


【集計結果（人数区分）】（N=68）

・前回調査と変わらず 20 人以下の比率に男女で差が見られました。



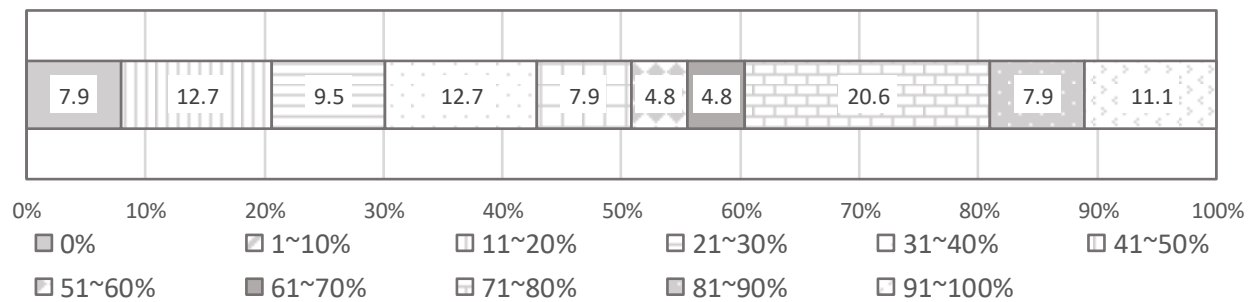
【前回調査 平成 27 年 (2015 年)（人数区分）】（N=106）



(3) 正規従業員以外の従業員数

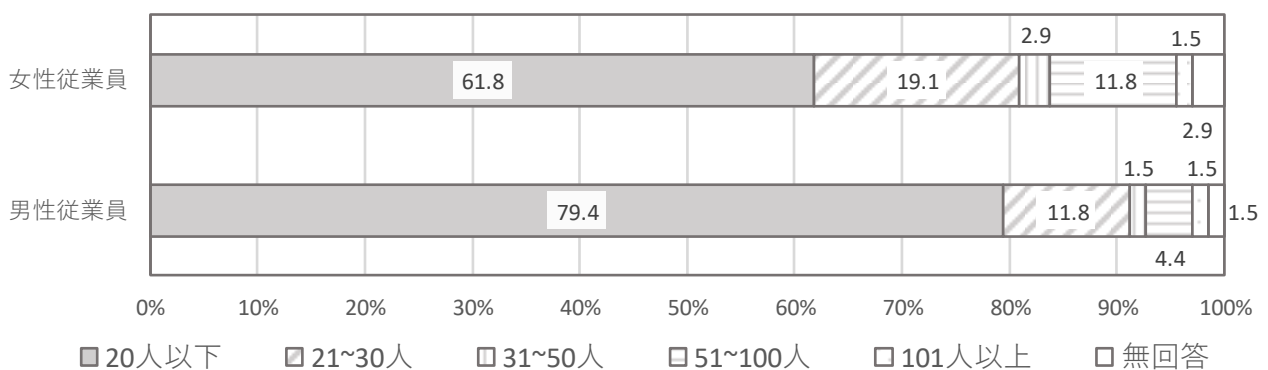
【集計結果（女性比率）】（N=63）

- ・ 正規従業員以外の従業員数の女性比率の平均は 51.1%でした

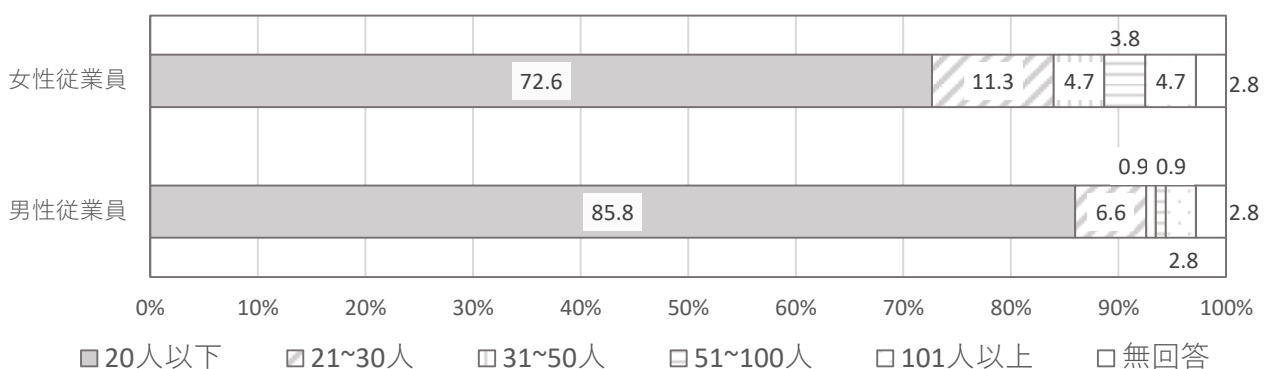


【集計結果（人数区分）】（N=68）

- ・ 前回調査と変わらず 20 人以下の比率に男女で差が見られました。



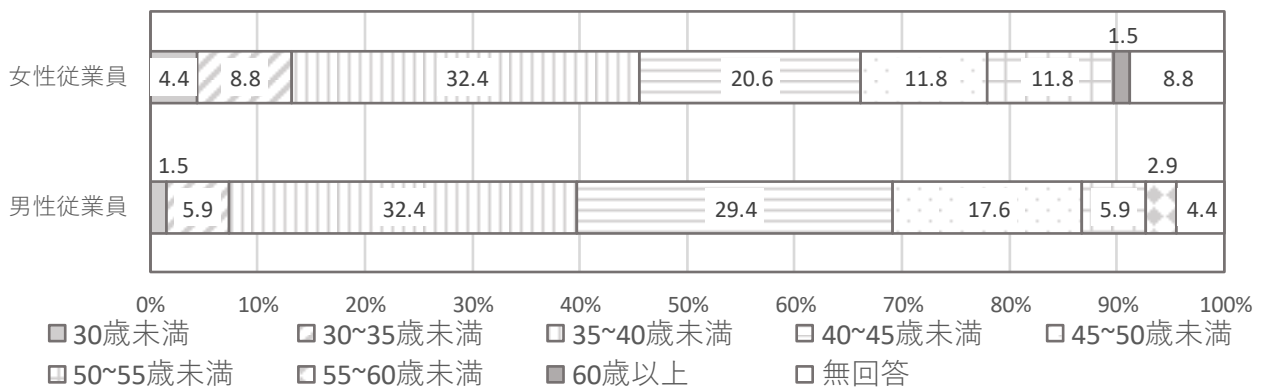
【前回調査 平成 27 年 (2015 年)（人数区分）】（N=106）



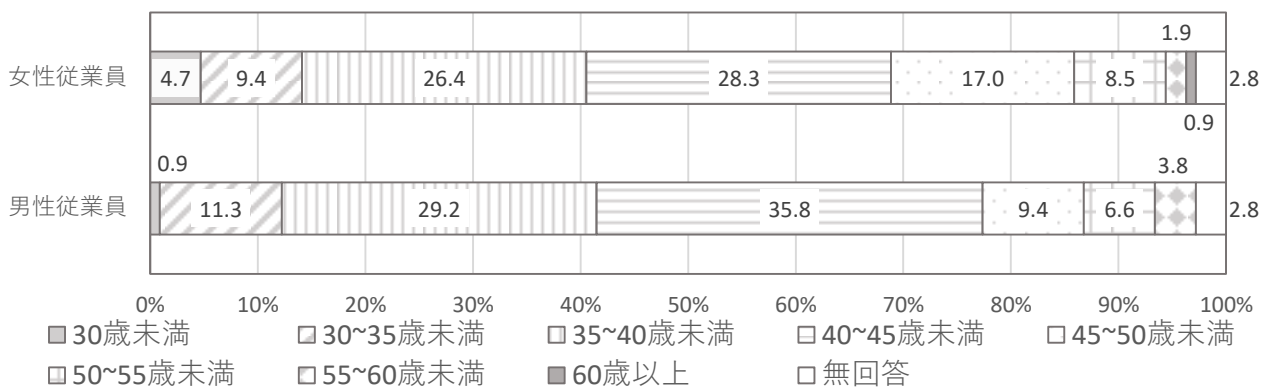
(4) 正規従業員の平均年齢

【集計結果】(N=68)

- ・前回調査と変わらず女性従業員の平均年齢の方が低い傾向となりました。



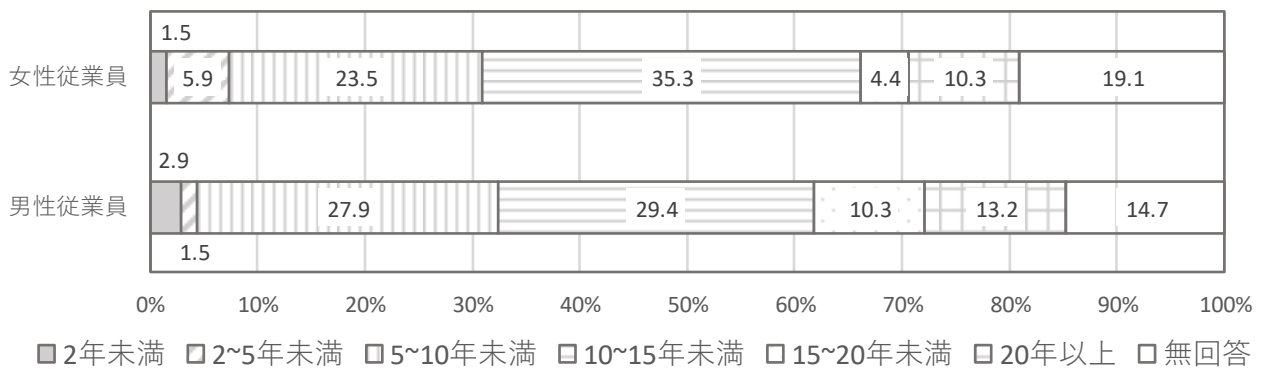
【前回調査 平成 27 年 (2015 年)】(N=106)



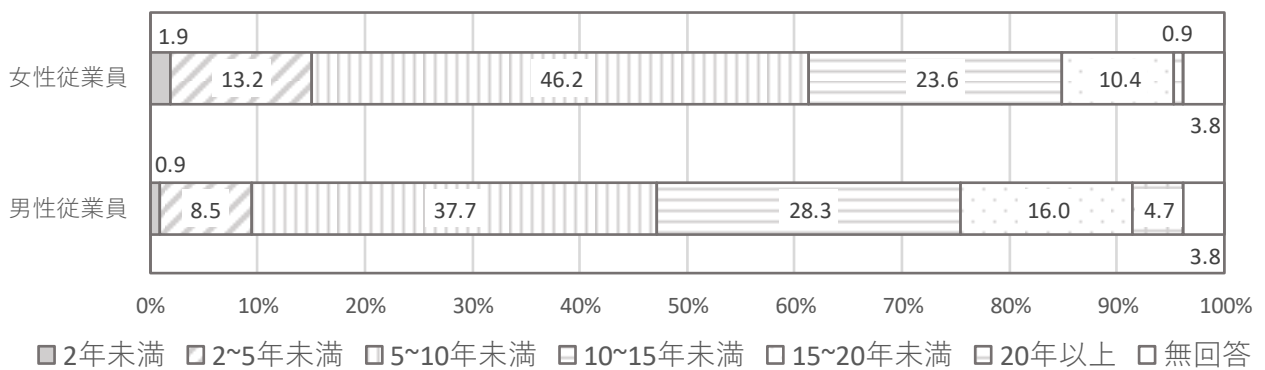
(5) 正規従業員の平均勤続年数

【集計結果】(N=68)

- ・前回調査と比べ全体的に平均勤続年数が高くなっています。



【前回調査 平成 27 年 (2015 年)】(N=106)



(○は1つ)

-

- ・製造業の比率が高くなっています。



・運輸業 ・金融業 ・医療介護 ・運送業 ・洗濯業
・複合サービス事業 ・介護福祉 ・社会福祉事業 ・牧畜業

I 一般事業主行動計画と企業認証制度について

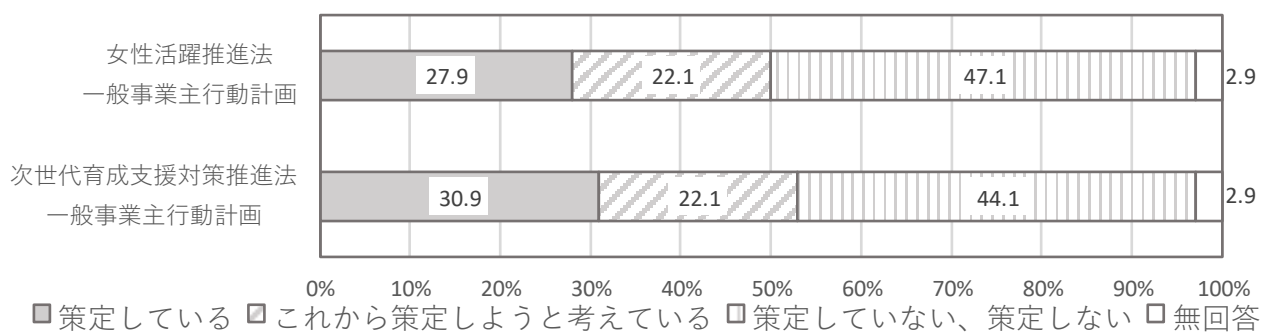
【問3】 貴事業所の下記行動計画について策定状況を下記から選んでください。

(それぞれ〇を 1つずつ)

項 目	策定している	これから策定しよう と考えている	策定していない 策定しない
1. 女性活躍推進法 一般事業主行動計画	1	2	3
2. 次世代育成支援対策推進法 一般事業主行動計画	1	2	3

【集計結果】 (N=68)

・「策定していない、策定しない」が最も高くなっています。

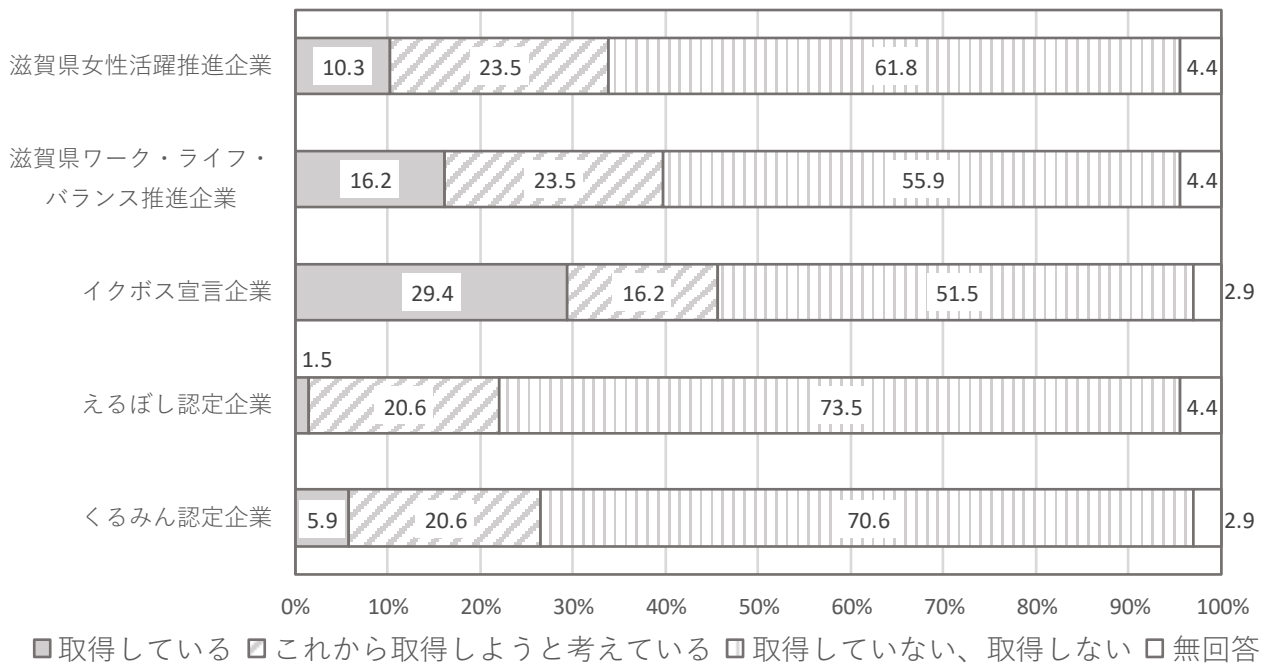


【問４】貴事業所が取得しているまたはこれから取得しようと考えている認証制度はありますか。
下記から選んでください。（それぞれ○を１つずつ）

項 目	取得している	これから取得しようと考えている	取得していない 取得しない
１． 滋賀県女性活躍推進企業	１	２	３
２． 滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業	１	２	３
３． イクボス宣言企業	１	２	３
４． えるぼし認定企業	１	２	３
５． くるみん認定企業	１	２	３

【集計結果】（N=68）

・「取得していない、取得しない」が最も高くなっています。



Ⅱ 女性活躍について

【問5】役職ごとの女性従業員の人数および占める割合を、それぞれ記入してください。

	①全役職者数	②全役職の内 女性役職者数	③女性の割合 (②÷①×100 小数点第2位を四捨五入)
(1) 部長相当職	_____人	_____人	_____%
(2) 課長相当職	_____人	_____人	_____%
(3) 係長相当職	_____人	_____人	_____%

①(1)～(3)の役職がない場合は「ー」、役職があっても該当者がいない場合は、『0』を記入してください。

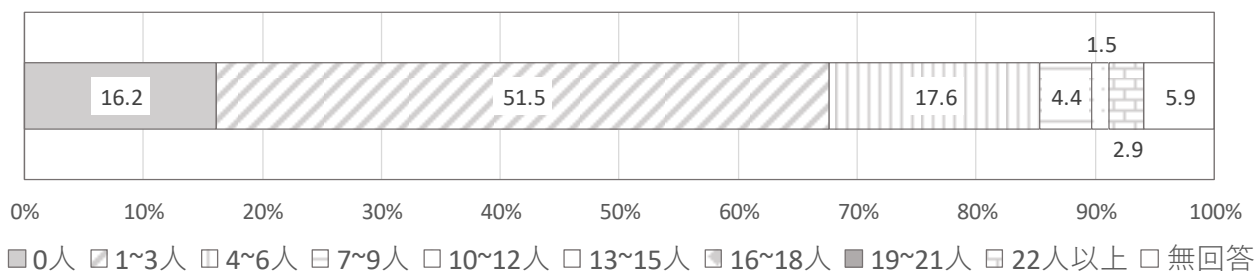
②部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴社の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

(1) 部長相当職

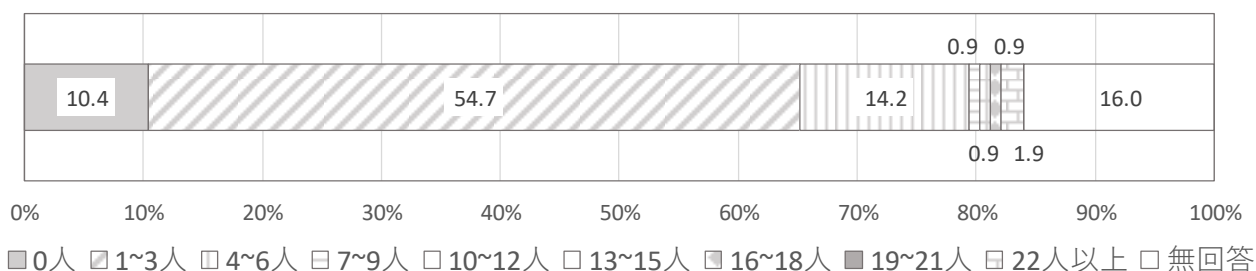
①全役職者数

【集計結果】(N=68)

・前回調査と比べ「0人」の割合が高くなっています。



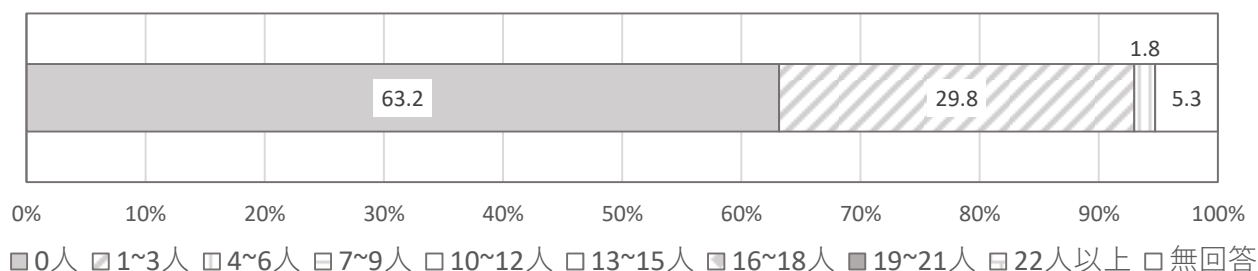
【前回調査 平成27年(2015年)】(N=106)



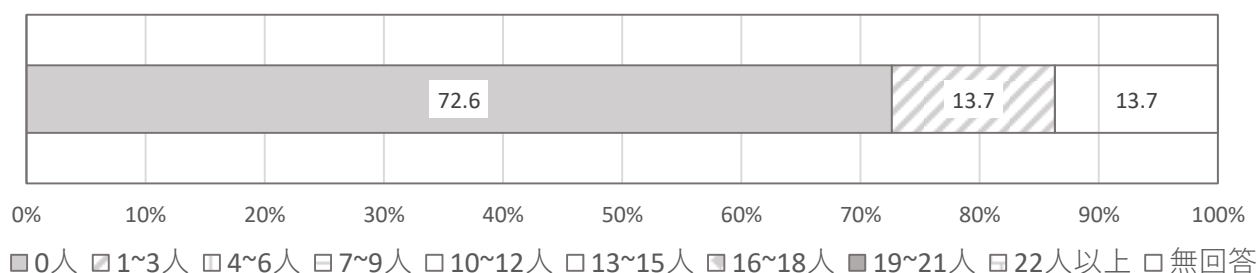
②全役職の内、女性役職者数

【集計結果】(N=57)

・前回調査と比べ「0人」の割合が低くなっています。



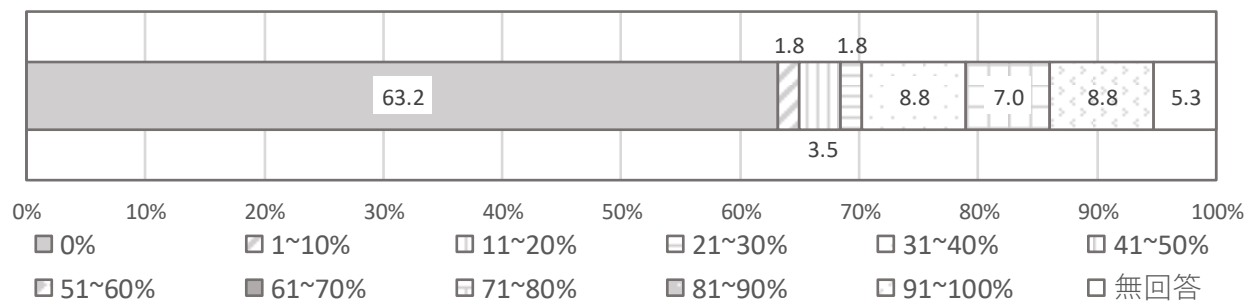
【前回調査 平成 27 年 (2015 年)】(N=95)



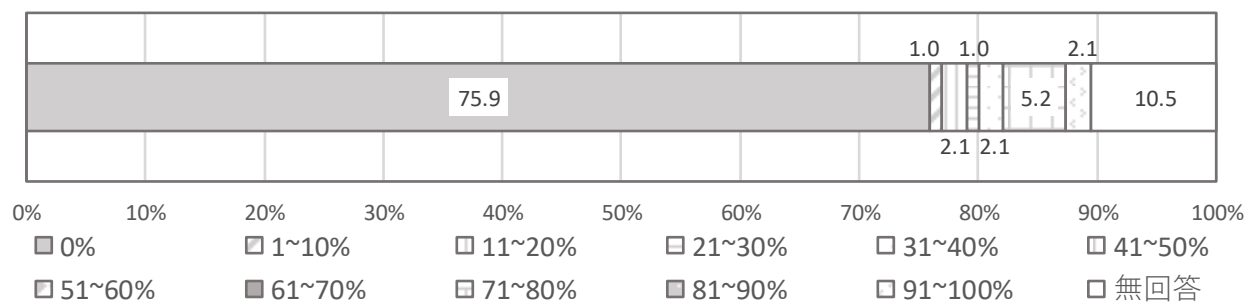
③女性の割合

【集計結果】(N=57)

・前回調査と比べ「0%」の割合が低くなっています。



【前回調査 平成 27 年 (2015 年)】(N=95)

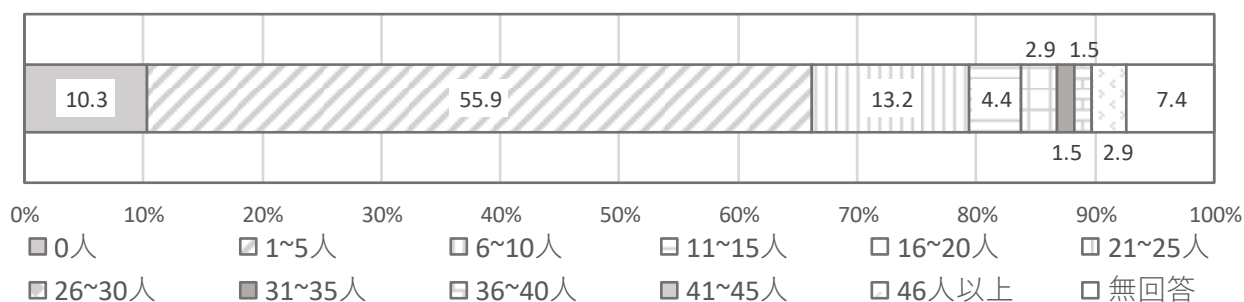


(2) 課長相当職

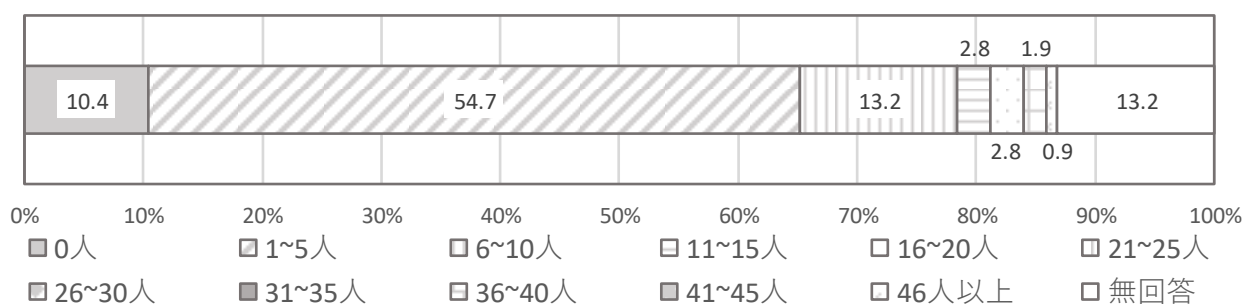
①全役職者数

【集計結果】(N=68)

・前回調査と比べて大きな変化はありませんでした。



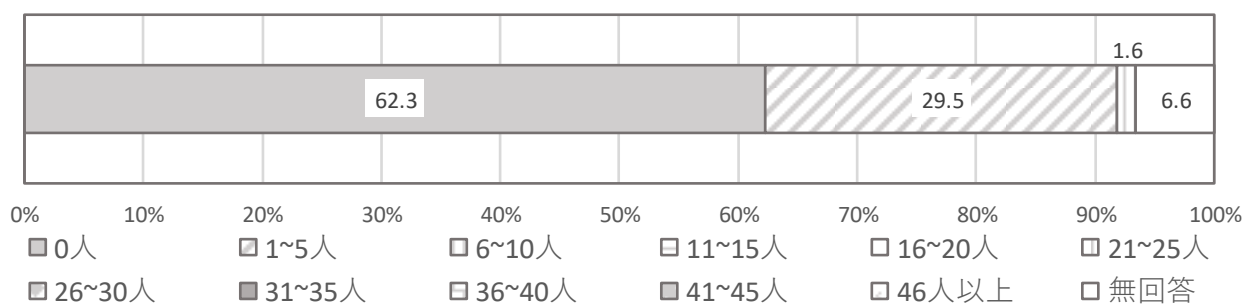
【前回調査 平成 27 年 (2015 年)】(N=106)



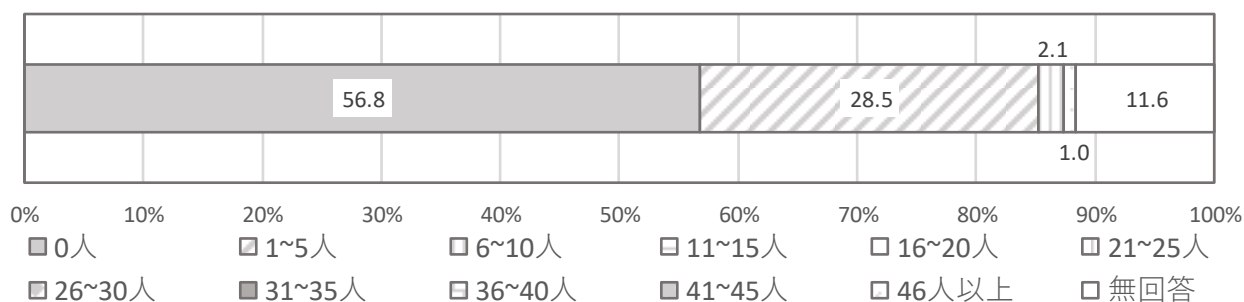
②全役職の内、女性役職者数

【集計結果】(N=61)

・前回調査と比べ「0人」の割合が高くなっています。



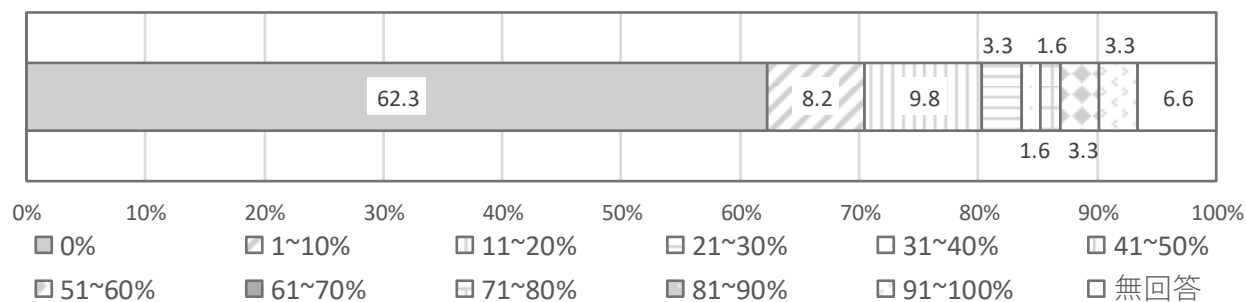
【前回調査 平成 27 年 (2015 年)】(N=95)



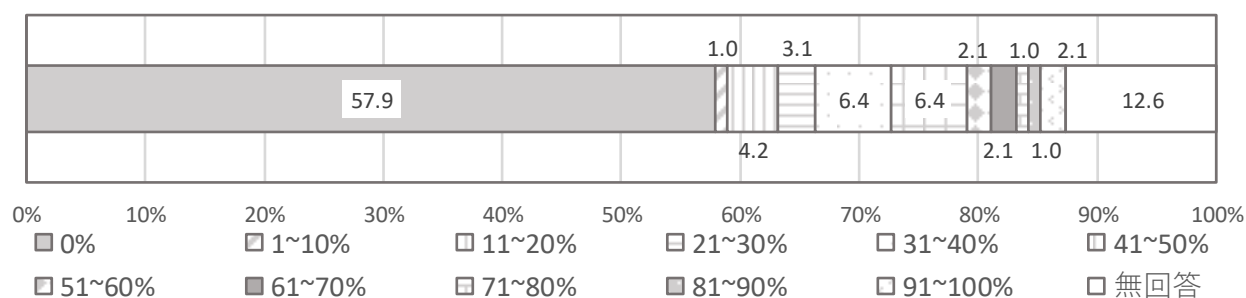
③女性の割合

【集計結果】(N=61)

・前回調査と比べ「0%」の割合が高くなっています。



【前回調査 平成 27 年 (2015 年)】(N=95)

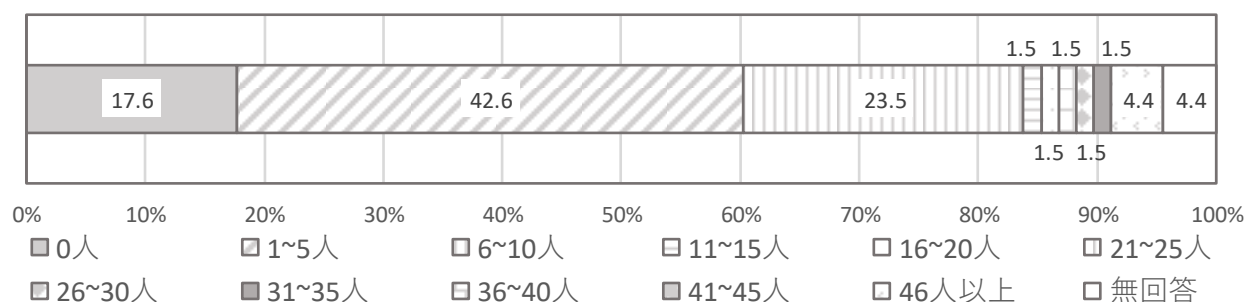


(3) 係長相当職

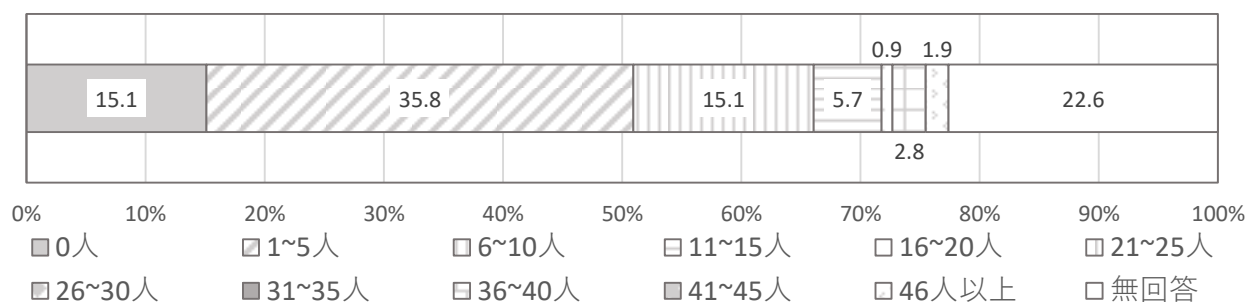
①全役職者数

【集計結果】(N=68)

・前回調査と比べ「1~5人」と「6~10人」の割合が高くなっています。



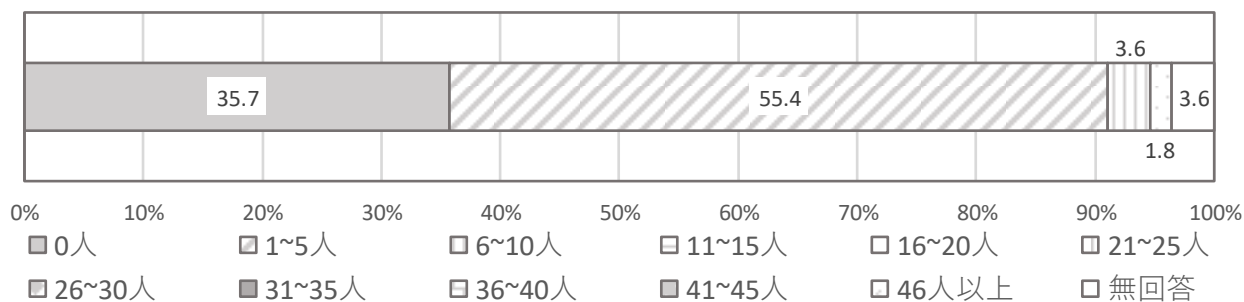
【前回調査 平成 27 年 (2015 年)】(N=106)



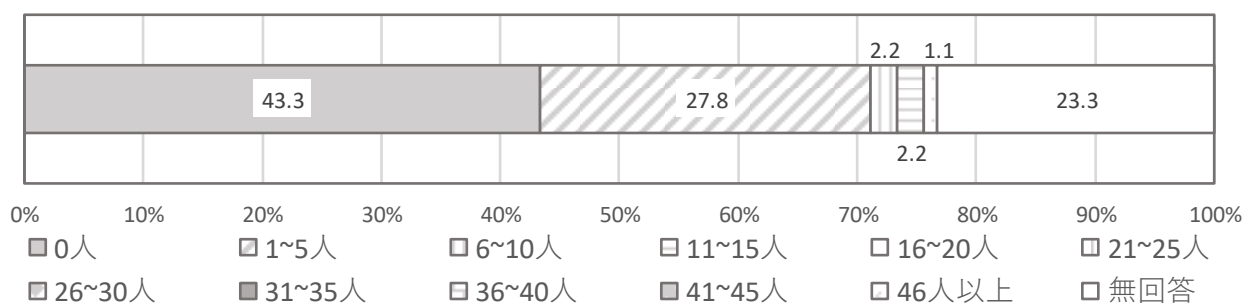
②全役職の内、女性役職者数

【集計結果】(N=56)

・前回調査と比べ「1～5人」の割合が高くなっています。



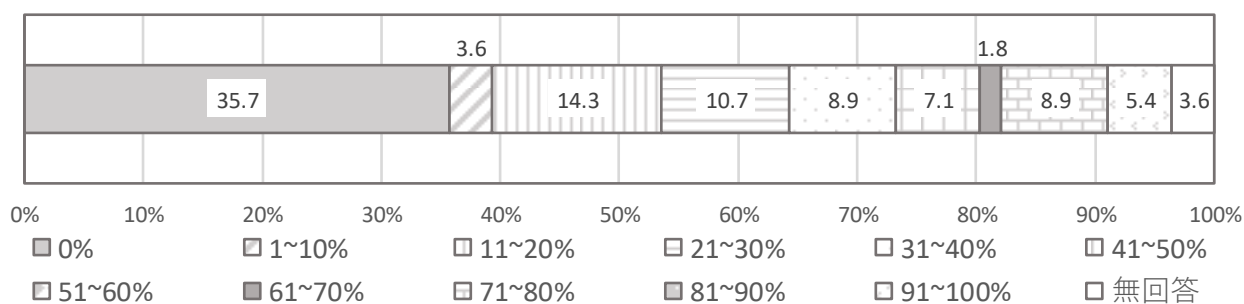
【前回調査 平成27年(2015年)】(N=90)



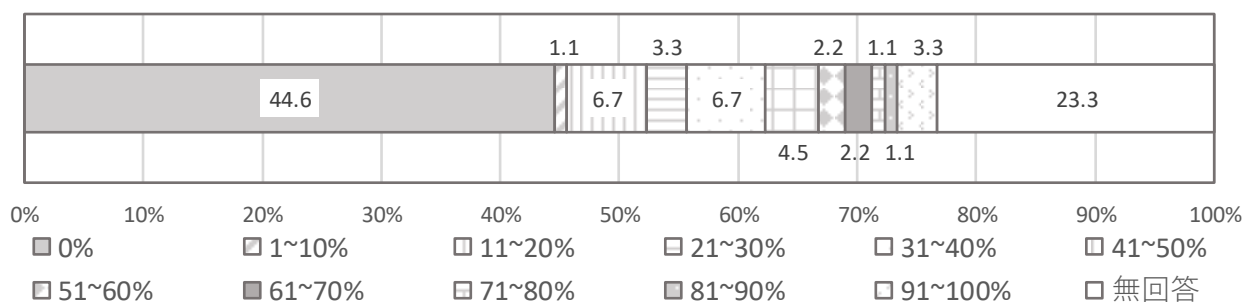
③女性の割合

【集計結果】(N=56)

・女性の割合の「0%」の割合が最も高いですが、前回調査と比べ、「0%」でない割合が全体的に増加しています。

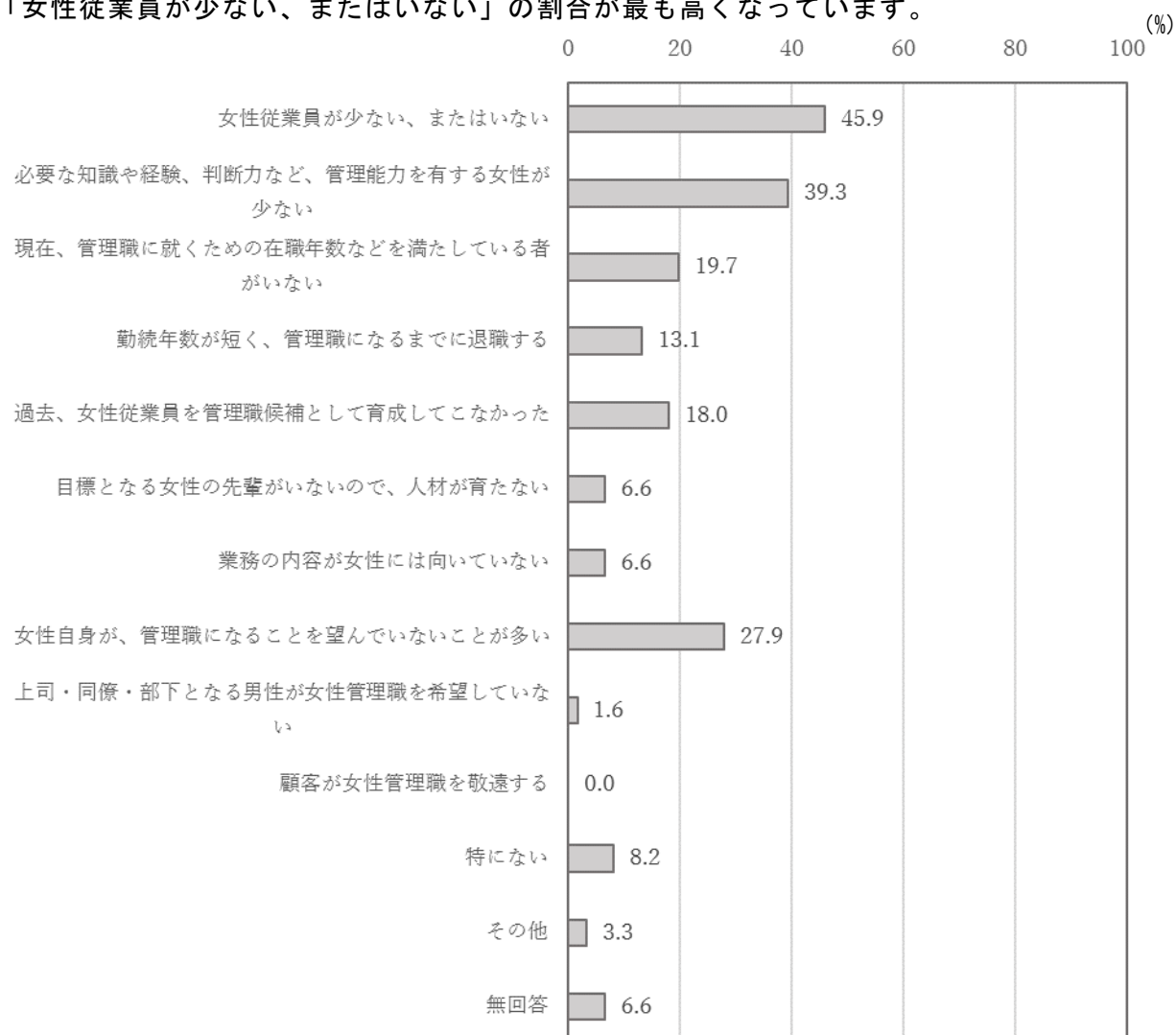


【前回調査 平成27年(2015年)】(N=90)



【集計結果】(N=61)

・「女性従業員が少ない、またはいない」の割合が最も高くなっています。



【その他の内容】

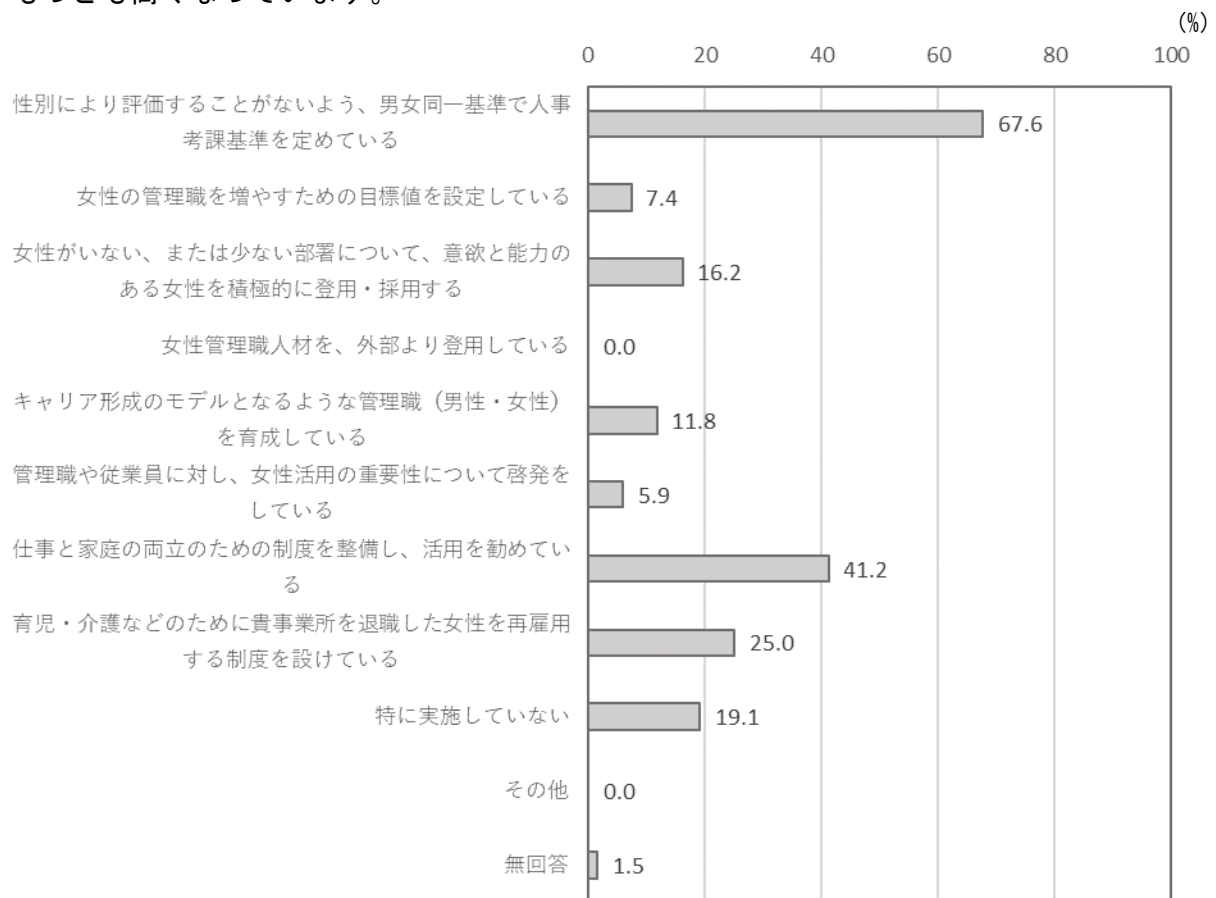
- ・現在、女性正社員が若年層と定年近くの層に偏っている為
- ・ポストを設定していない組織づくり

【前回調査 平成 27 年(2015 年)】 (N=92)

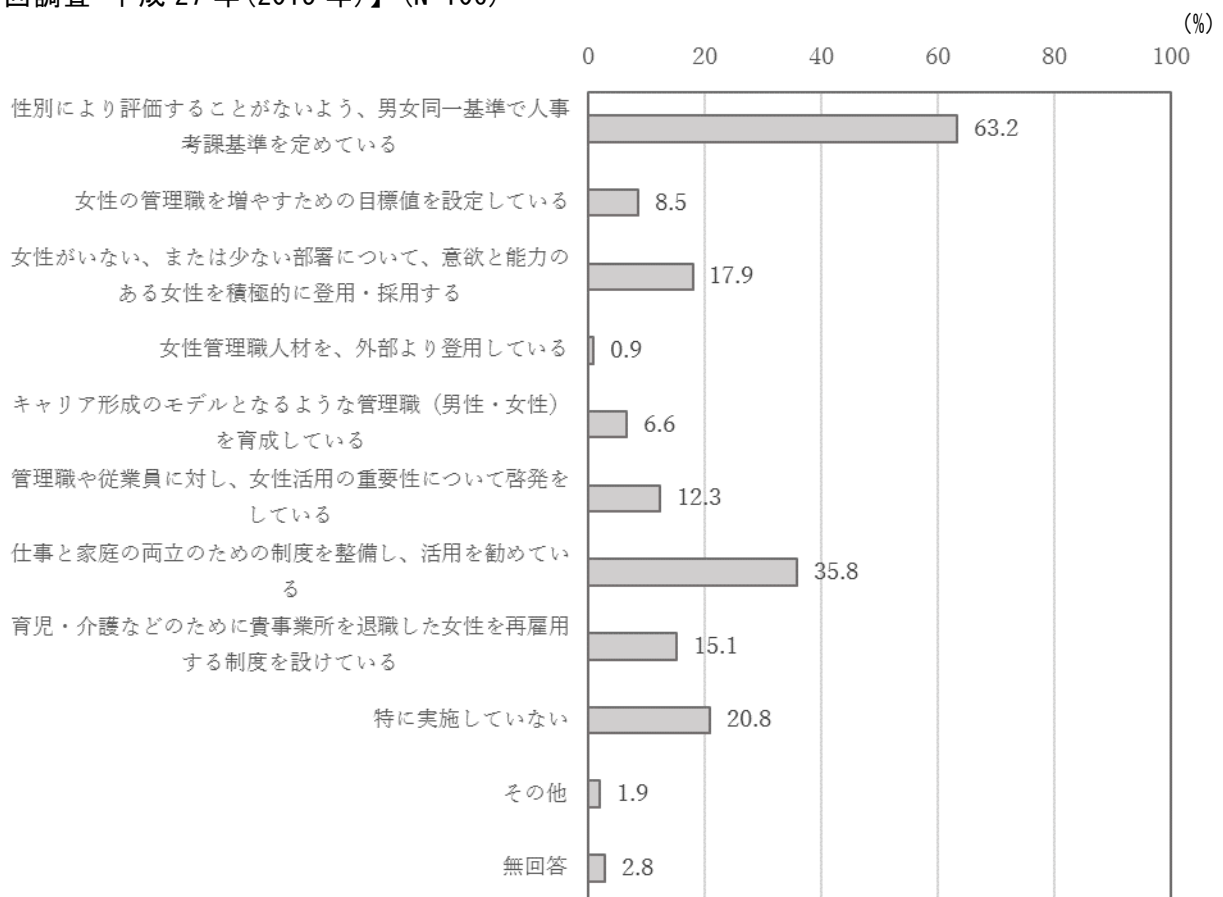


【集計結果】(N=68)

・「性別により評価することがないよう、男女同一基準で人事考課基準を定めている」の割合がもっとも高くなっています。



【前回調査 平成 27 年 (2015 年)】(N=106)



【問 8】女性が活躍するための取り組み（ポジティブ・アクション※）に対する課題としてあてはまると思うものを、下記から選んでください。

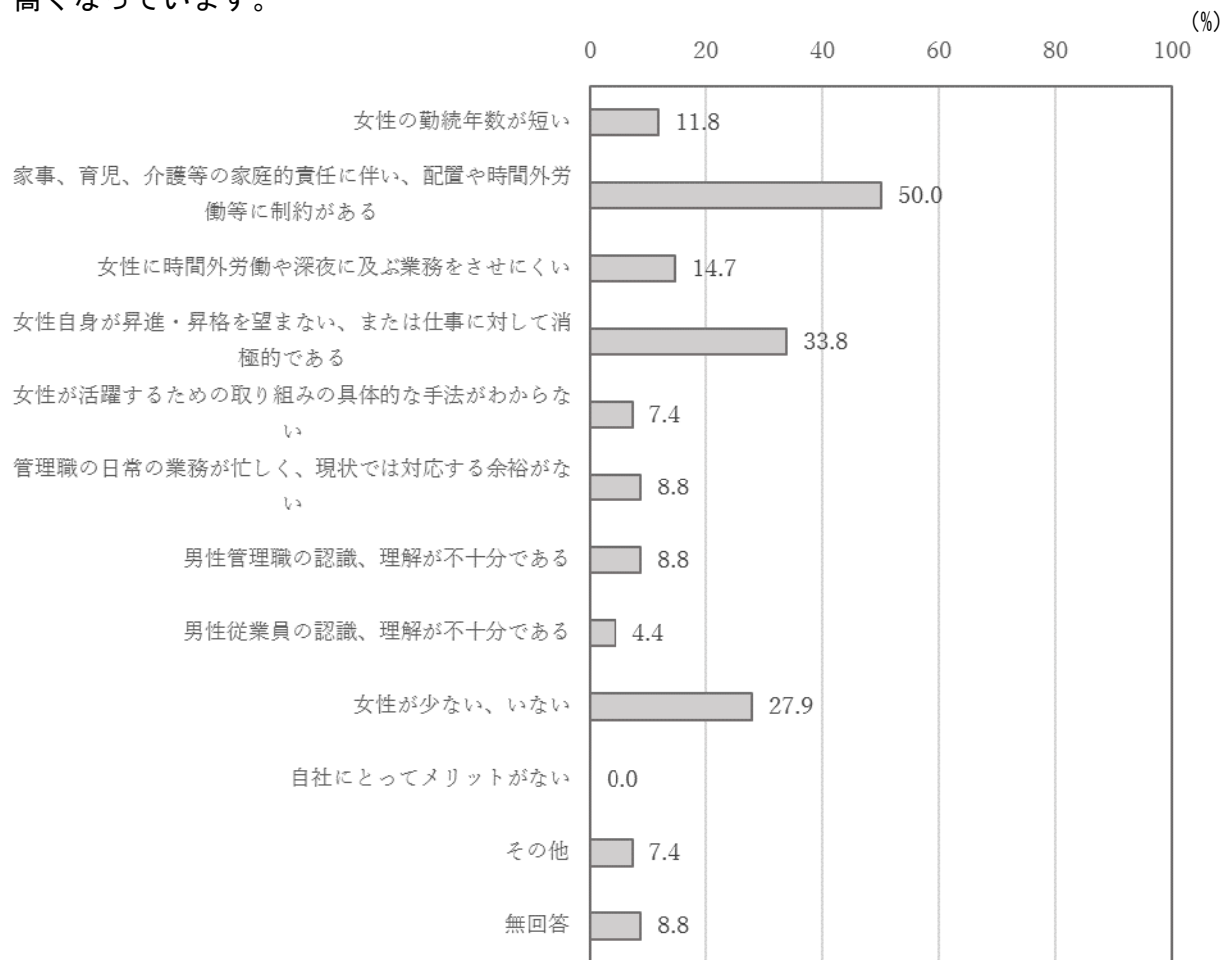
(あてはまるものすべてに○をつけてください)

1. 女性の勤続年数が短い
2. 家事、育児、介護等の家庭的責任に伴い、配置や時間外労働等に制約がある
3. 女性に時間外労働や深夜に及ぶ業務をさせにくい
4. 女性自身が昇進・昇格を望まない、または仕事に対して消極的である
5. 女性が活躍するための取り組みの具体的な手法がわからない
6. 管理職の日常の業務が忙しく、現状では対応する余裕がない
7. 男性管理職の認識、理解が不十分である
8. 男性従業員の認識、理解が不十分である
9. 女性が少ない、いない
10. 自社にとってメリットがない
11. その他（ ）

※ポジティブ・アクション 積極的改善措置のこと。様々な分野において、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ものであり、個々の状況に応じて実施していくものです。

【集計結果】(N=68)

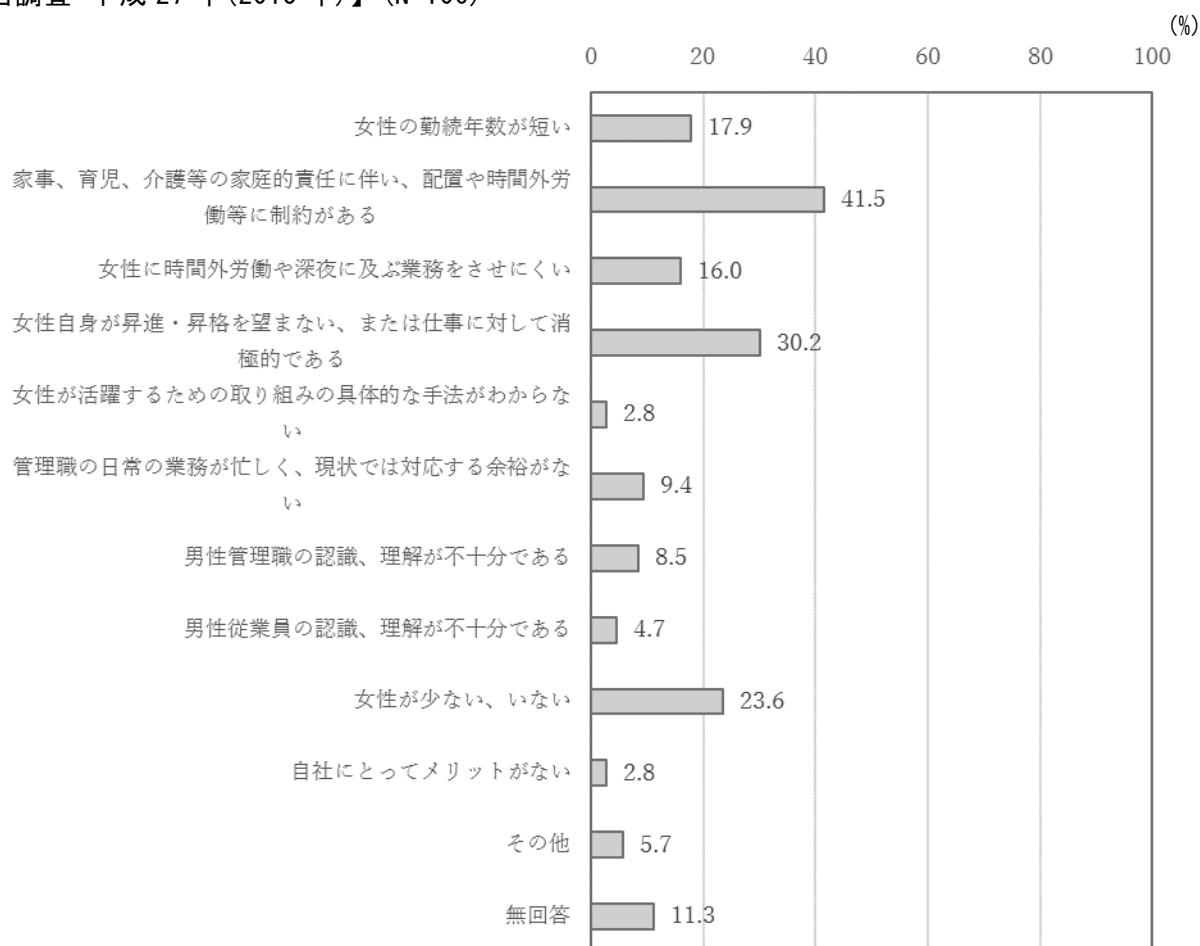
- ・「家事、育児、介護等の家庭的責任に伴い、配置や時間外労働等に制約がある」の割合が最も高くなっています。



【その他の内容】

- ・女性の多い職場であり、特に課題はない
- ・本来、女性が多い職場であり必要性がない
- ・職場結婚により、共働きによる実情から女性職員の家庭重視の意向意識が多い

【前回調査 平成 27 年 (2015 年)】 (N=106)



Ⅲ キャリアアップ支援について

【問 9】 貴事業所では従業員の資格取得に対して、どのような支援制度がありますか。

下記から選んでください。

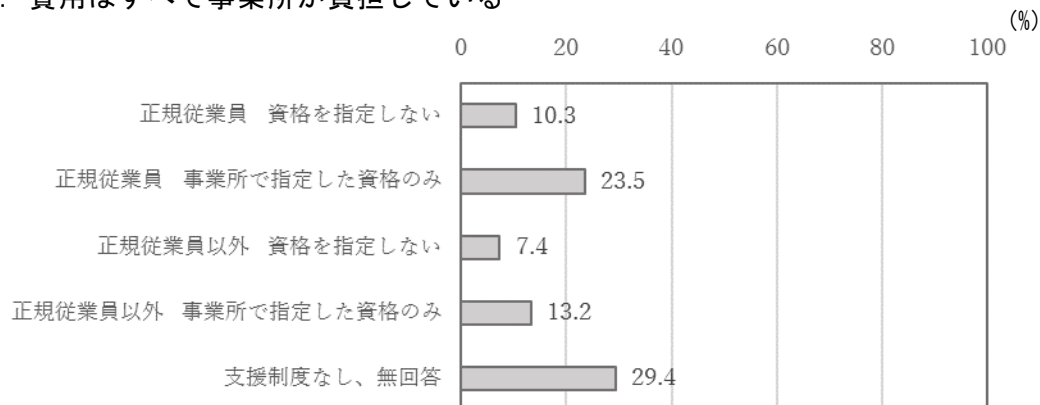
(あてはまるものすべてに○をつけてください)

項 目	正 規 従 業 員		正 規 従 業 員 以 外	
	指 定 し な い 資 格 を	事 業 所 で 指 定 し た 資 格 の み	指 定 し な い 資 格 を	事 業 所 で 指 定 し た 資 格 の み
1. 費用はすべて事業所が負担している	1	2	3	4
2. 従業員が支払った費用を補助している (補助率 :)	1	2	3	4
3. 祝い金を支給している	1	2	3	4

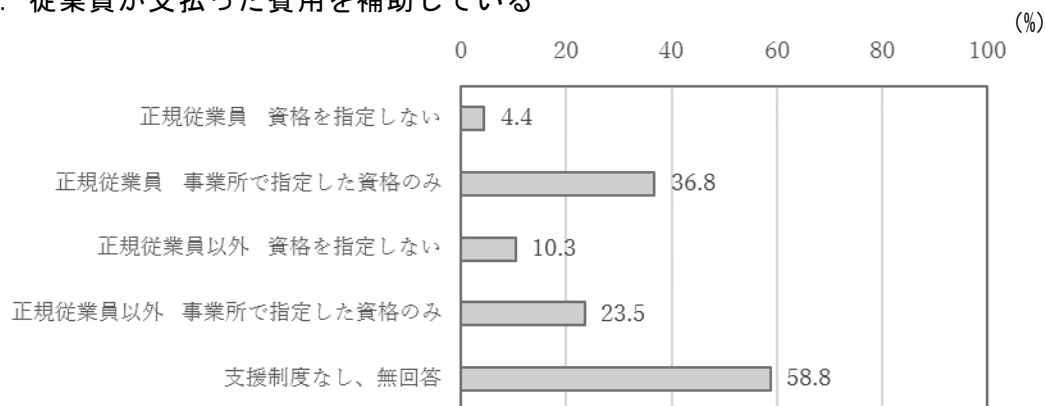
【集計結果】(N=68)

- ・ 指定した資格のみの負担・補助の割合が高くなっています。

1. 費用はすべて事業所が負担している



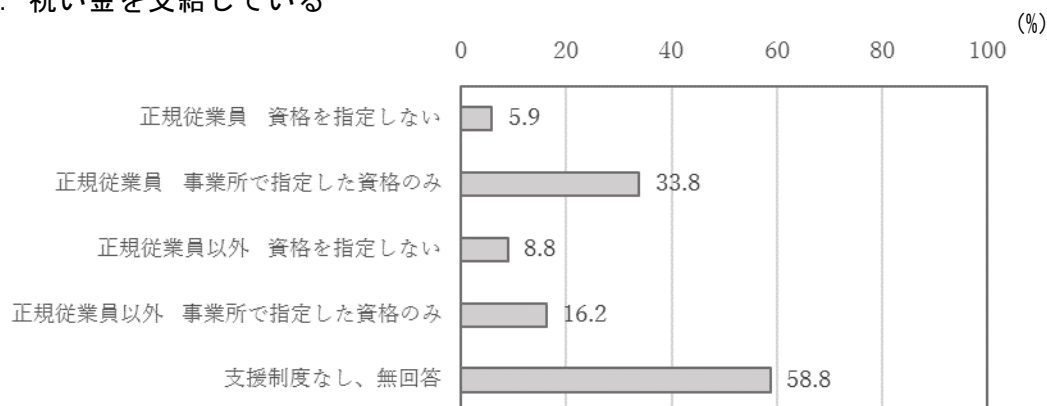
2. 従業員が支払った費用を補助している



【補助率】

- ・ 50% 4社
- ・ 60% 1社
- ・ 100% 4社
- ・ 平均値 73.3%

3. 祝い金を支給している



【問 10】 甲賀市では、女性従業員を対象とした資格取得支援補助金制度があるのを知っていますか。下記から選んでください。

(○は1つ)

1. 知っている

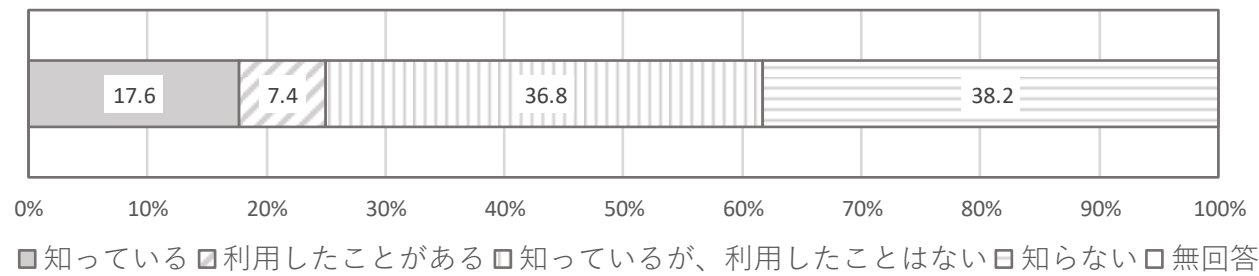
2. 利用したことがある

3. 知っているが、利用したことはない

4. 知らない

【集計結果】 (N=68)

・「知らない」の割合が最も多く、次いで「知っているが利用したことない」の割合が多くなっています。



IV 育児や介護に関する制度について

【問 11】平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日の 1 年間で、貴事業所において育児休業制度を取得（利用）した従業員の数を、それぞれ記入してください。

（注）労働基準法の産前産後休暇とは異なります。

	育児休業制度 の該当者数	そのうち実際の 取得（利用）者数
① 女性従業員で出産した人	_____人	_____人
② 男性従業員で配偶者が出産した人	_____人	_____人

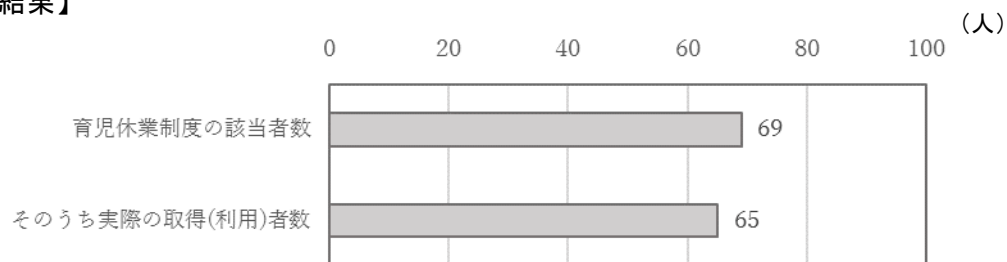
※該当がない場合は、『0』を記入してください。

①女性従業員で出産した人

該当者数および取得者数（人数）

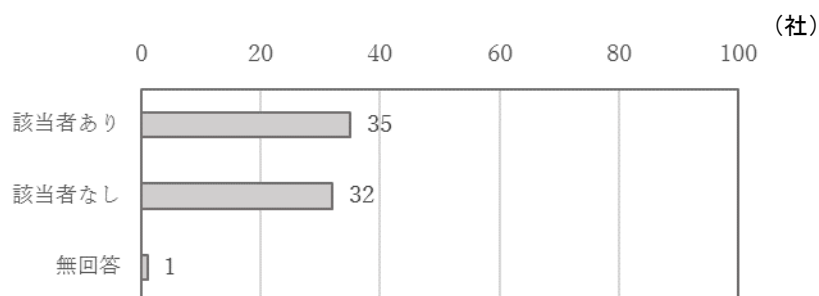
- ・取得者の割合は9割を超えています。

【集計結果】

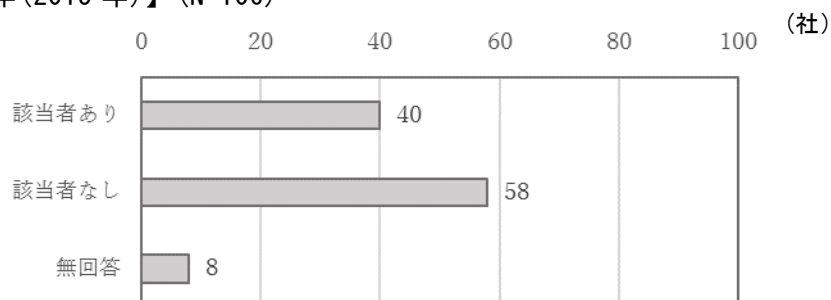


該当者の有無（事業所数）

【集計結果】(N=68)

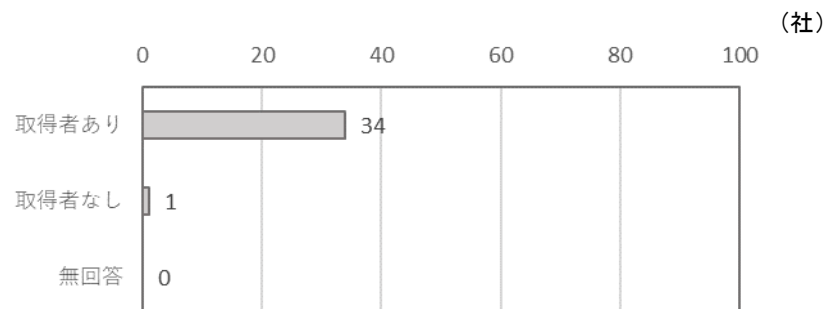


【前回調査 平成 27 年(2015 年)】(N=106)

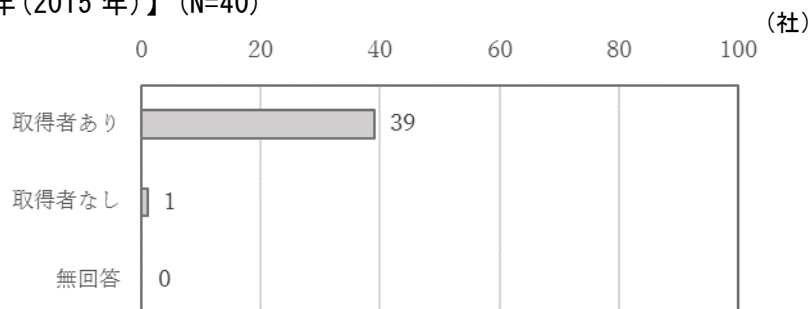


取得者の有無（事業所数）

【集計結果】(N=35)



【前回調査 平成 27 年(2015 年)】(N=40)

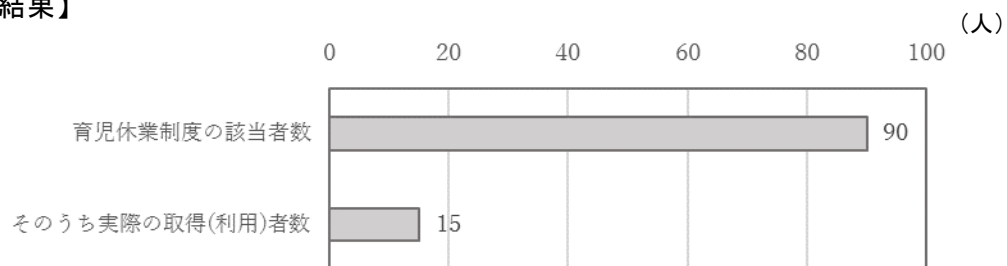


②男性従業員で配偶者が出産した人

- ・取得者の割合は2割を下回っています。

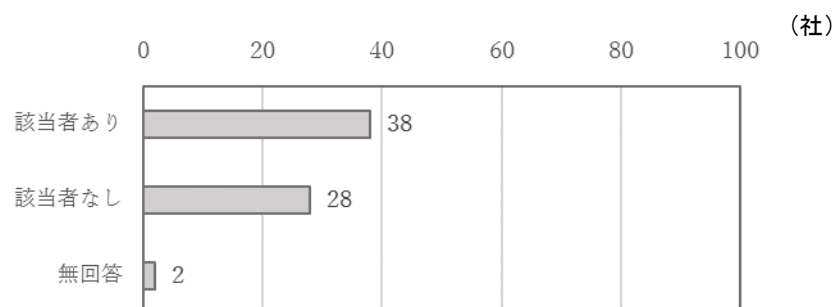
該当者数および取得者数（人数）

【集計結果】

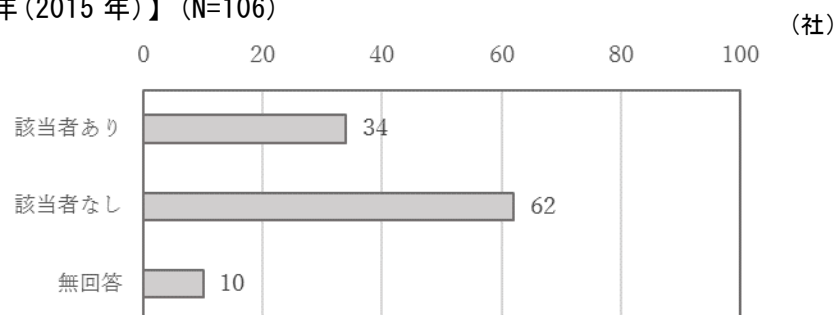


該当者の有無（事業所数）

【集計結果】 (N=68)

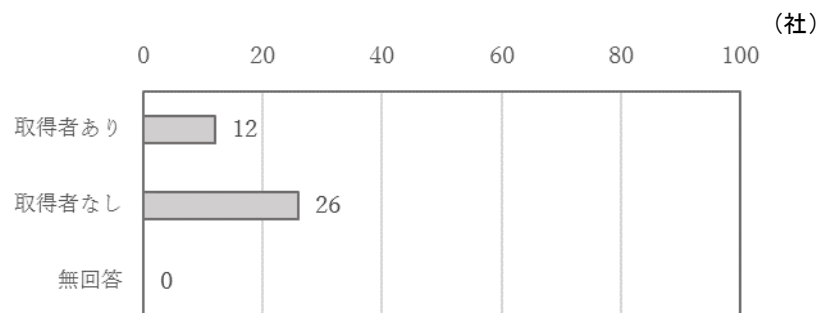


【前回調査 平成 27 年 (2015 年)】 (N=106)

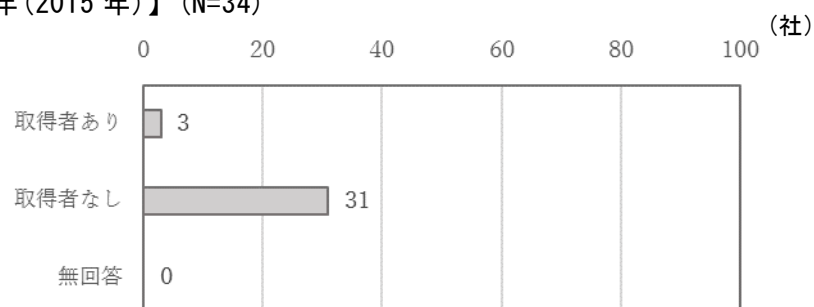


取得者の有無（事業所数）

【集計結果】 (N=38)



【前回調査 平成 27 年 (2015 年)】 (N=34)



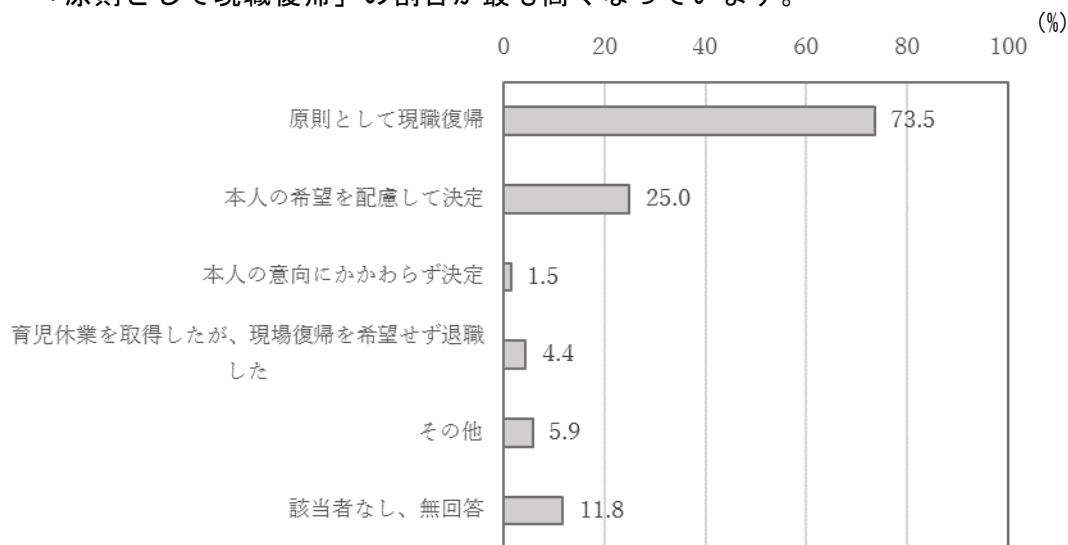
【問 12】育児休業の復職後の配置はどうなりましたか。下記から選んでください。

(あてはまるものすべてに○をつけてください)

1. 原則として現職復帰
2. 本人の希望を配慮して決定
3. 本人の意向にかかわらず決定
4. 育児休業を取得したが、現場復帰を希望せず退職した
5. その他 ()

【集計結果】(N=68)

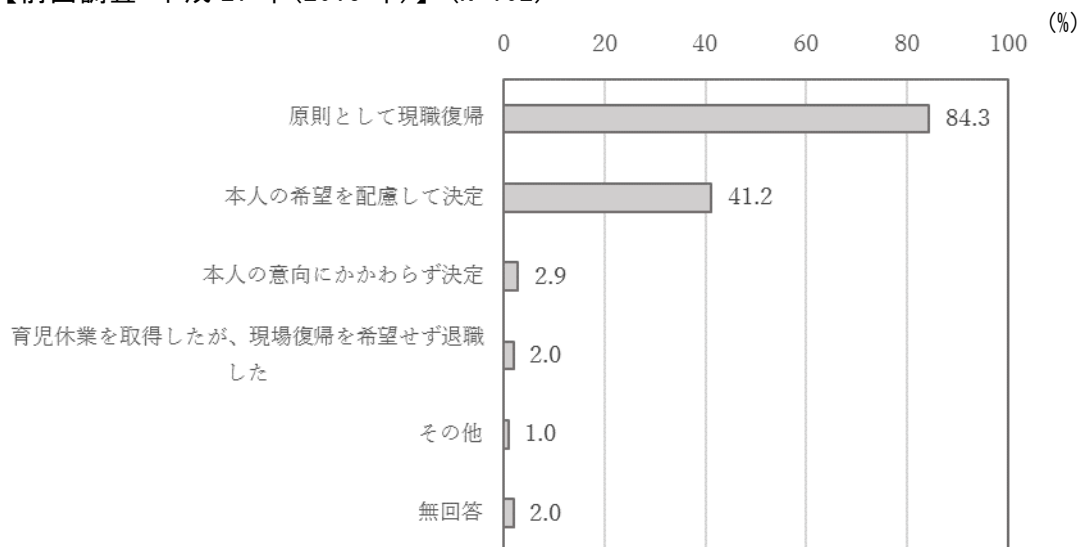
・「原則として現職復帰」の割合が最も高くなっています。



【その他の内容】

その他の選択はありましたが、内容の記述はありませんでした。

【前回調査 平成 27 年 (2015 年)】(N=102)



【問 13】平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日の 1 年間で、貴事業所において介護休業制度
を取得（利用）した従業員数を、それぞれ記入してください。

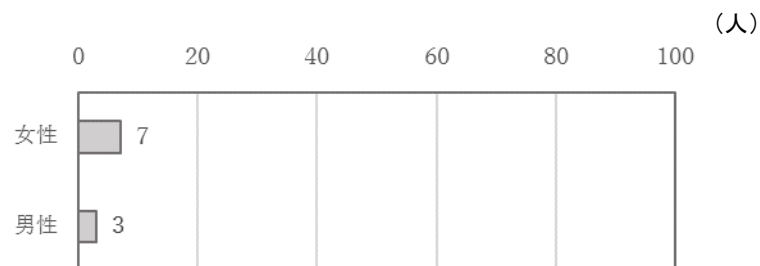
	男 性	女 性
実際の取得（利用）者数（延べ人数）	_____人	_____人

※該当がない場合は、『0』を記入してください。

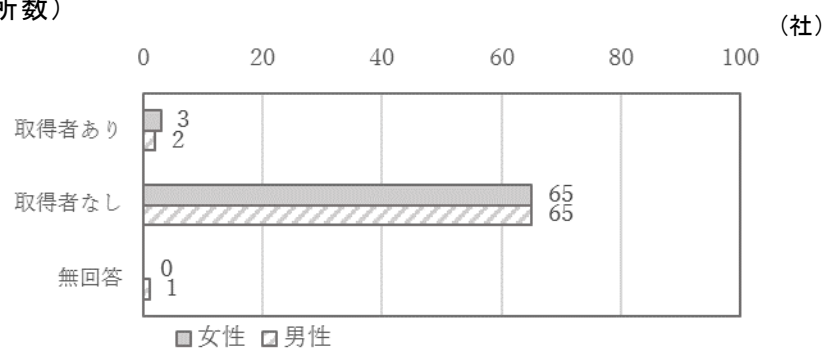
【集計結果】(N=68)

・男女ともに介護休業制度の利用は低くなっています。

取得者数（人数）

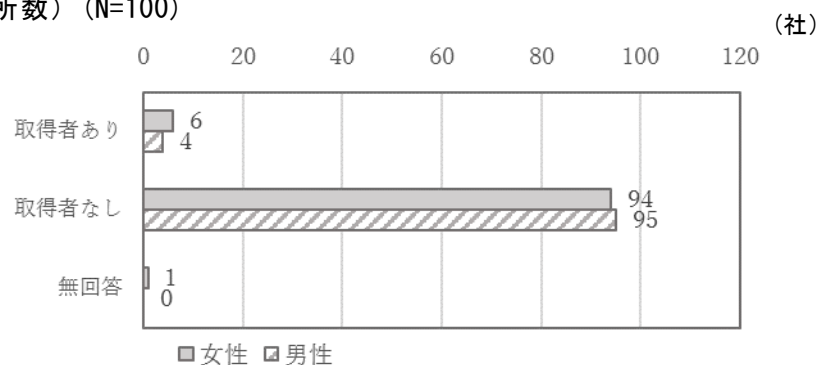


取得者の有無（事業所数）



【前回調査 平成 27 年 (2015 年)】

取得者の有無（事業所数）(N=100)



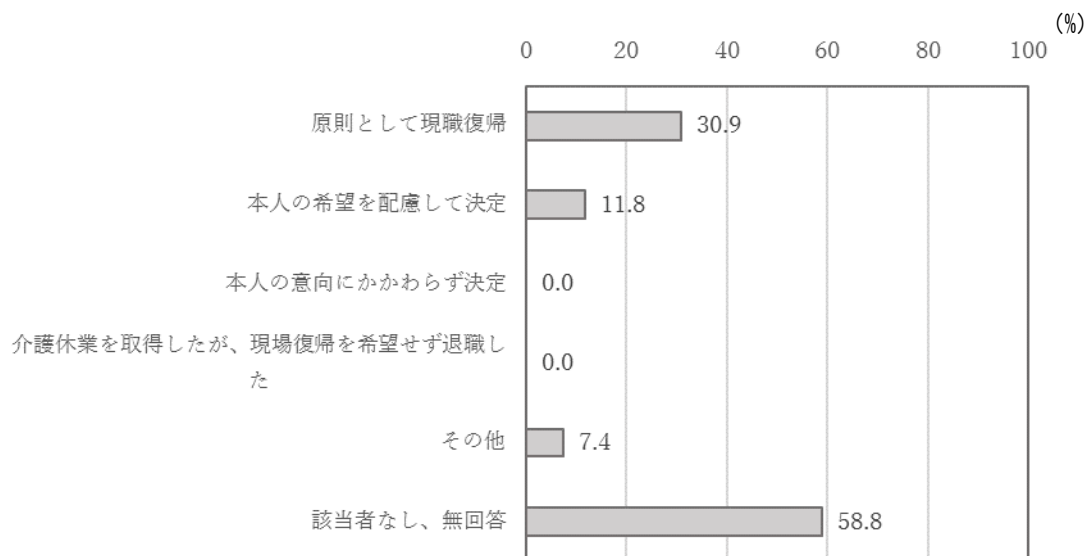
【問 14】介護休業の復職後の配置はどうになりましたか。下記から選んでください。

(あてはまるものすべてに○をつけてください)

1. 原則として現職復帰
2. 本人の希望を配慮して決定
3. 本人の意向にかかわらず決定
4. 介護休業を取得したが、現場復帰を希望せず退職した
5. その他 ()

【集計結果】(N=68)

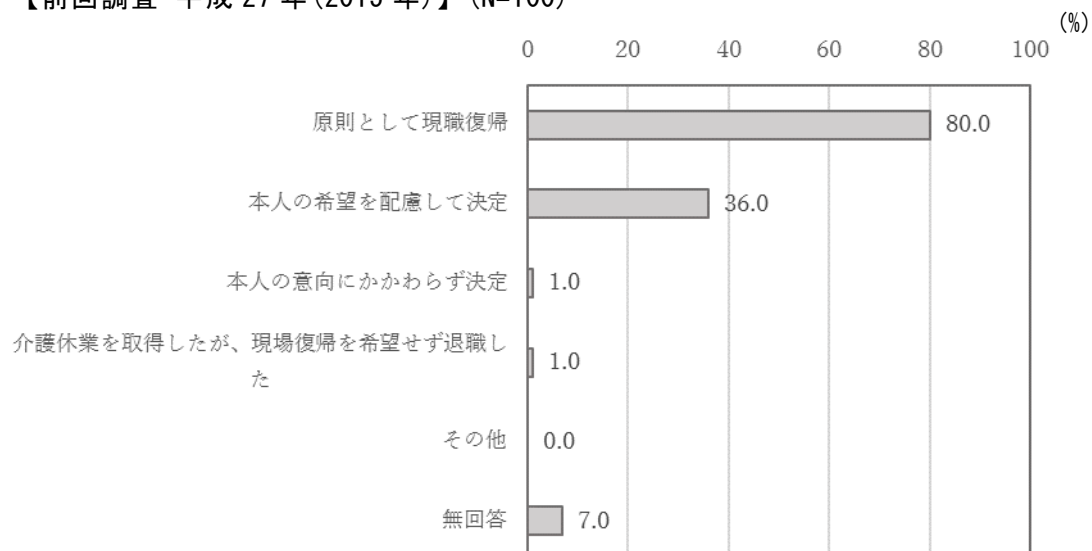
・「該当者なし、無回答」を除けば、「原則として現職復帰」の割合が最も高くなっています。



【その他の内容】

・休職中

【前回調査 平成 27 年(2015 年)】(N=100)



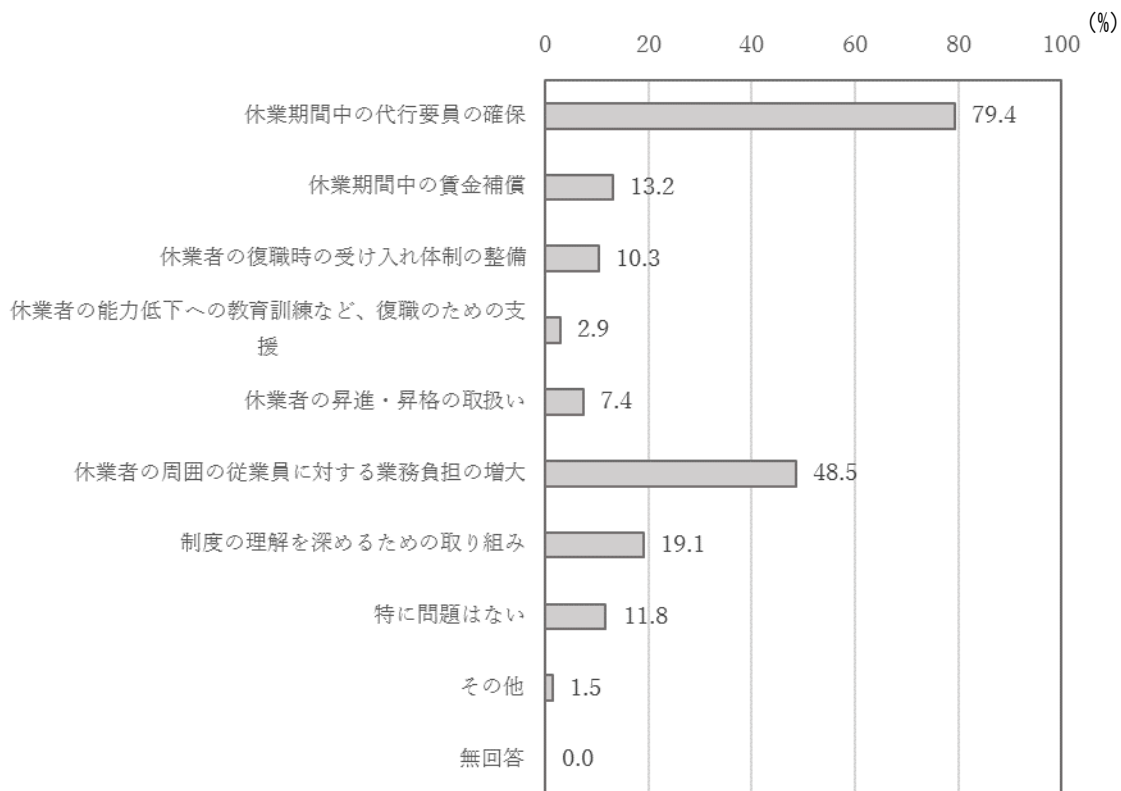
【問 15】育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。下記から選んでください。

(あてはまるものすべてに○をつけてください)

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 休業期間中の代行要員の確保2. 休業期間中の賃金補償3. 休業者の復職時の受け入れ体制の整備4. 休業者の能力低下への教育訓練など、復職のための支援5. 休業者の昇進・昇格の取扱い6. 休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大7. 制度の理解を深めるための取り組み8. 特に問題はない9. その他 () |
|--|

【集計結果】(N=68)

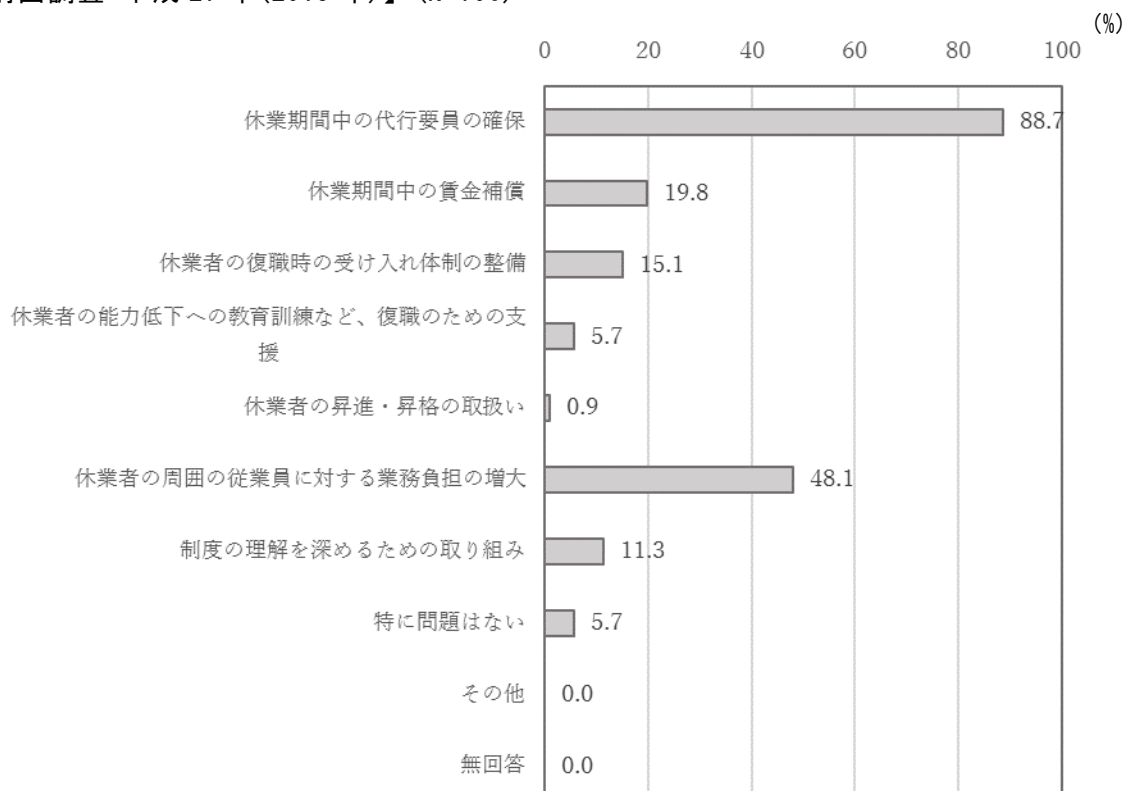
・「休業期間中の代行要員の確保」の割合が最も高くなっています。



【その他の内容】

・完治が見込めない場合の介護休暇

【前回調査 平成 27 年 (2015 年)】(N=106)



V 企業内託児所について

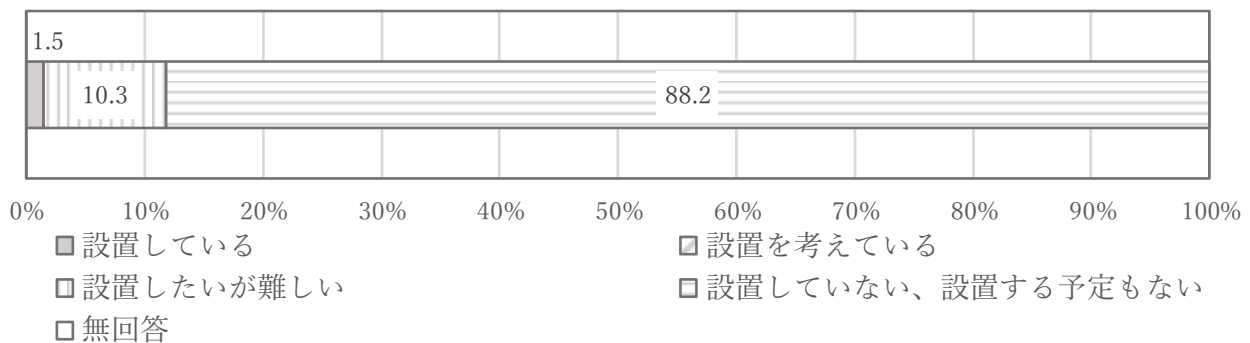
【問 16】 貴事業所では従業員対象の託児所を設置していますか。下記から選んでください。

(○は1つ)

1. 設置している	
2. 設置を考えている	
3. 設置したいが難しい	
(理由 :	)
4. 設置していない、設置する予定もない	
(理由 :	)

【集計結果】 (N=68)

・「設置していない、設置する予定もない」の割合が8割を超えています。



【「3. 設置したいが難しい」の理由の内容】

- ・ 場所がない
- ・ 建物、保育者の確保、事故の補償
- ・ 場所、人員、費用
- ・ 勤務の時間幅が大きい、設備投資資金がない
- ・ 施設面、コスト面から
- ・ 将来的に従業員が増えたときには検討していく

【「4. 設置していない、設置する予定もない」の理由の内容】

- ・ 必要とされていない
- ・ 短時間労働などの制度がある為
- ・ 費用がない
- ・ 場所がない
- ・ 対象者がいない
- ・ 対象者がいないので検討課題
- ・ 費用の問題
- ・ 対象者が現時点において不在のため
- ・ 会社の規模が小さい
- ・ 該当者が今のところないため
- ・ 工場・敷地が賃借物件のため
- ・ 費用がないため
- ・ 必要とする社員が少ない。設置・維持費用が必要
- ・ 現在対象者がいない
- ・ 対象年齢の従業員もいないし、今後雇い入れる予定もたっていない
- ・ 人の余裕がない
- ・ 対象従業員が少ない
- ・ 現状、必要としていない
- ・ 法人内に保育園があるため
- ・ 新たに場所を設けないといけない、場所がない
- ・ コストと利用予定者が少ない
- ・ 従業員が50人以下で子育て者がほとんどいない
- ・ 資金、人材確保が難しい
- ・ 対象者数、企業規模を考えると検討自体が難しい
- ・ そのような話があがってこない、そこまで気をつかえていない
- ・ 設置が必要な人数がいる大企業でないため

Ⅵ ワーク・ライフ・バランスについて

【問 17】 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス※実現のため、どのような取り組みをしていますか。下記から選んでください。

※ワーク・ライフ・バランス 仕事と生活の調和を図ること。老若男女に関わらず誰もが仕事・家庭生活、地域生活など、様々な活動について、自ら希望するバランスにより生活できる状態をいいます。

(あてはまるものすべてに○をつけてください)

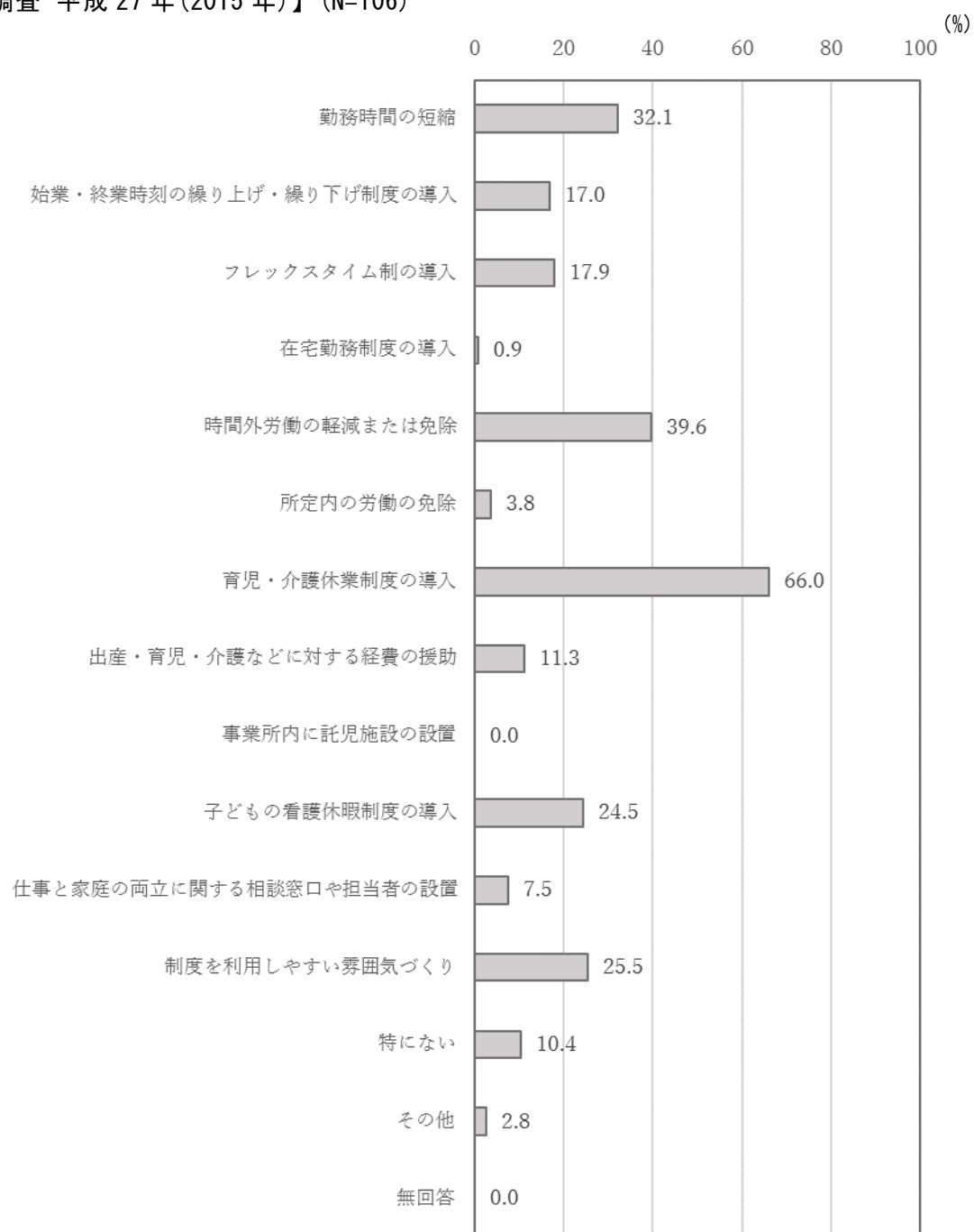
1. 勤務時間の短縮
2. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の導入
3. フレックスタイム制の導入
4. 在宅勤務制度の導入
5. 時間外労働の軽減または免除
6. 所定内の労働の免除
7. 育児・介護休業制度の導入
8. 出産・育児・介護などに対する経費の援助
9. 事業所内に託児施設の設置
10. 子どもの看護休暇制度の導入
11. 仕事と家庭の両立に関する相談窓口や担当者の設置
12. メンタルヘルスに関する相談窓口や担当者の設置
13. 制度を利用しやすい雰囲気づくり
14. 特にない
15. その他 ()

【集計結果】(N=68)

- ・「育児・介護休業制度の導入」の割合が最も高くなっています。
- ・前回調査と比べ「在宅勤務制度の導入」の割合が増加傾向にあります。



【前回調査 平成 27 年(2015 年)】(N=106)



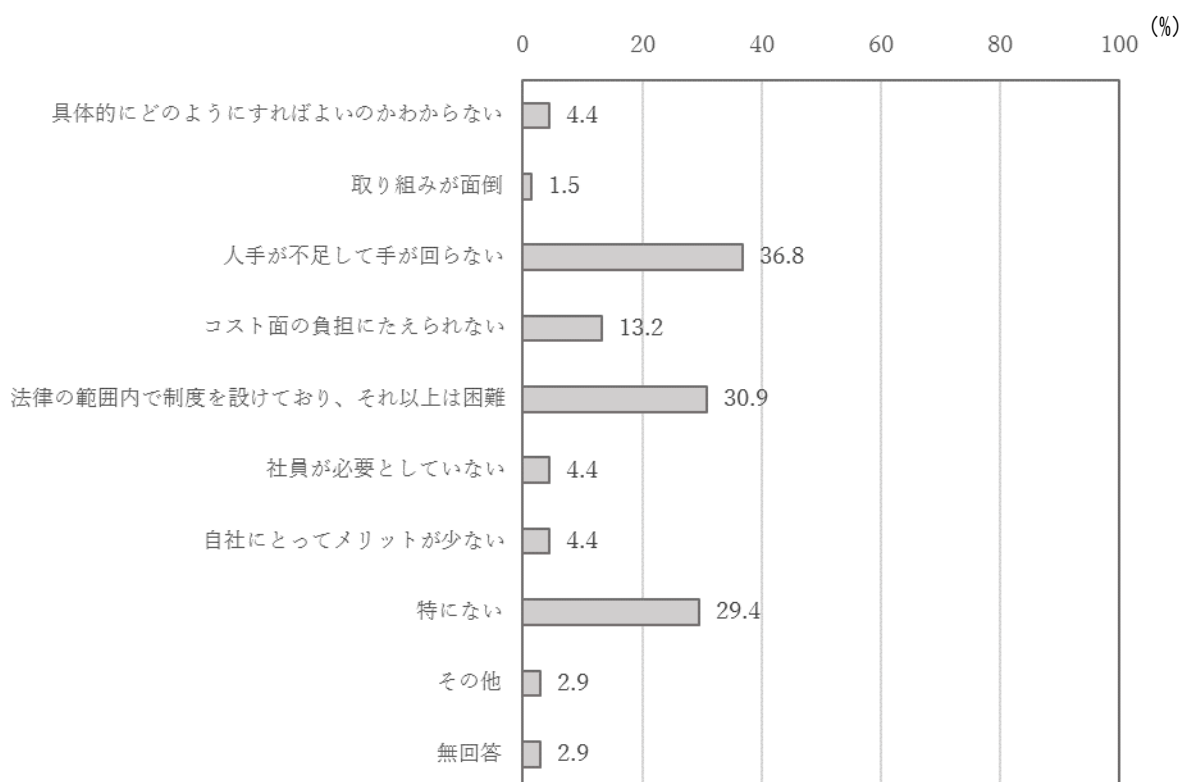
【問 18】ワーク・ライフ・バランスを進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。下記から選んでください。

(あてはまるものすべてに○をつけてください)

1. 具体的にどのようにすればよいのかわからない
2. 取り組みが面倒
3. 人手が不足して手が回らない
4. コスト面の負担にたえられない
5. 法律の範囲内で制度を設けており、それ以上は困難
6. 社員が必要としていない
7. 自社にとってメリットが少ない
8. 特にない
9. その他 ()

【集計結果】(N=68)

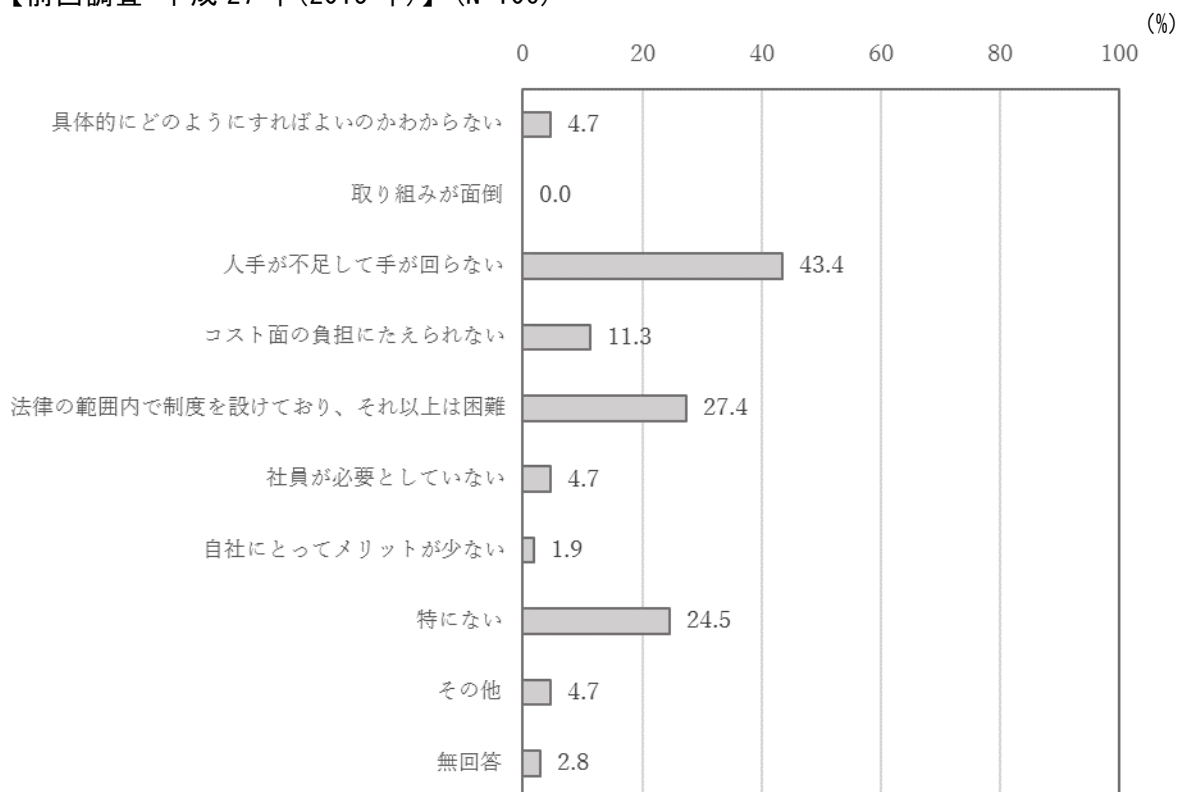
・「人手が不足して手が回らない」の割合が最も高くなっています。



【その他の内容】

- ・日常業務量が多く職場に浸透させるための時間が十分持てない
- ・ワークライフバランスの重要性を理解されていない

【前回調査 平成 27 年(2015 年)】 (N=106)



VII 働きやすい職場づくりについて

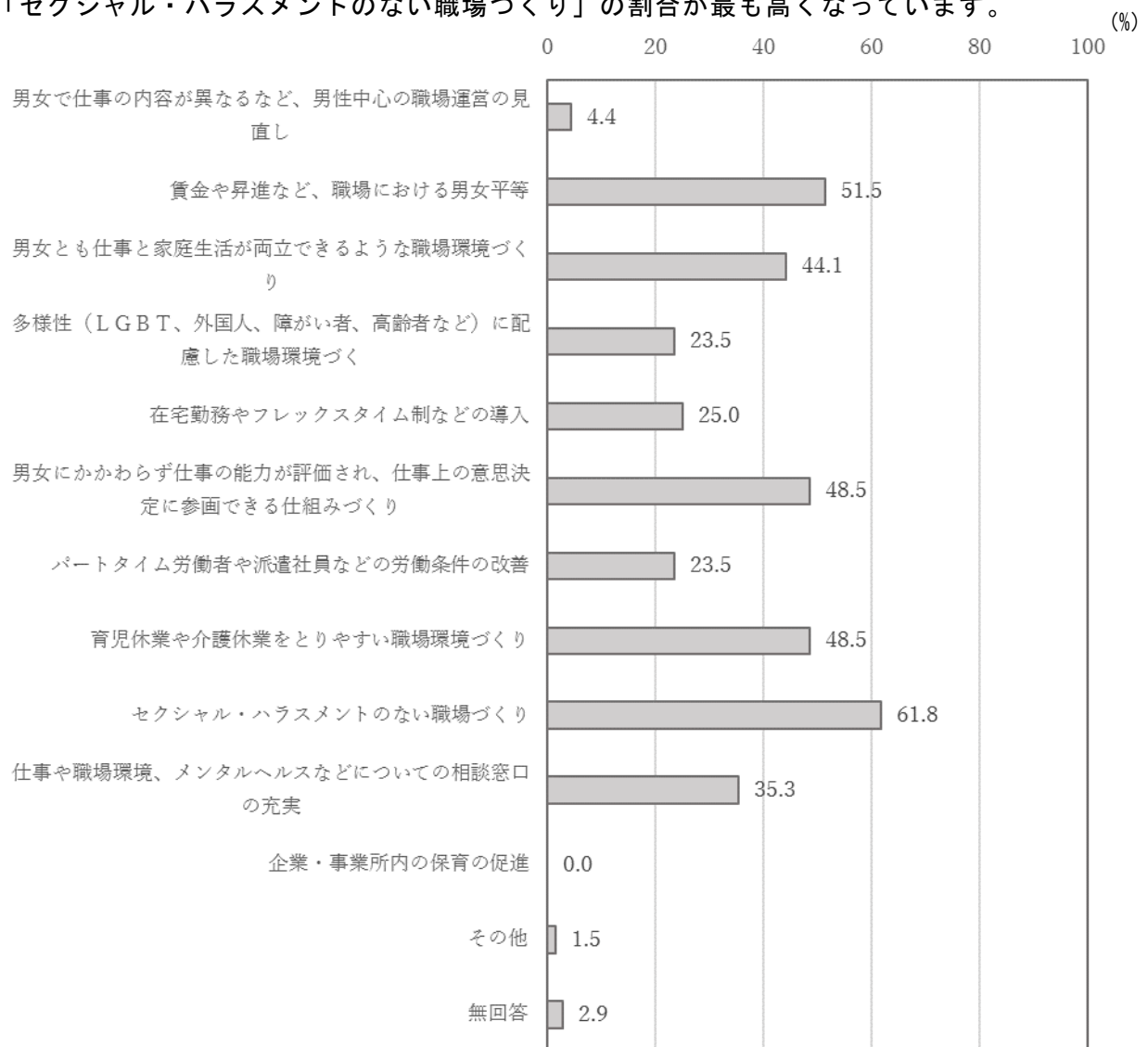
【問 19】 貴事業所では、働きやすい職場づくりのため、どのような取り組みをしていますか。
下記から選んでください。 （あてはまるものすべてに○をつけてください）

1. 男女で仕事の内容が異なるなど、男性中心の職場運営の見直し
2. 賃金や昇進など、職場における男女平等
3. 男女とも仕事と家庭生活が両立できるような職場環境づくり
4. 多様性（L G B T※、外国人、障がい者、高齢者など）に配慮した職場環境づくり
5. 在宅勤務やフレックスタイム制などの導入
6. 男女にかかわらず仕事の能力が評価され、仕事上の意思決定に参画できる仕組みづくり
7. パートタイム労働者や派遣社員などの労働条件の改善
8. 育児休業や介護休業をとりやすい職場環境づくり
9. セクシャル・ハラスメントのない職場づくり
10. 仕事や職場環境、メンタルヘルスなどについての相談窓口の充実
11. 企業・事業所内の保育の促進
12. その他（ ）

※ L G B T レズビアン（同性を好きになる女性）、ゲイ（同性を好きになる男性）、バイセクシュアル（両性を好きになる人）、トランスジェンダー（生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない人）の頭文字をとったものです。
上記4つのあり方に限らない性的マイノリティの総称として用いています。

【集計結果】(N=68)

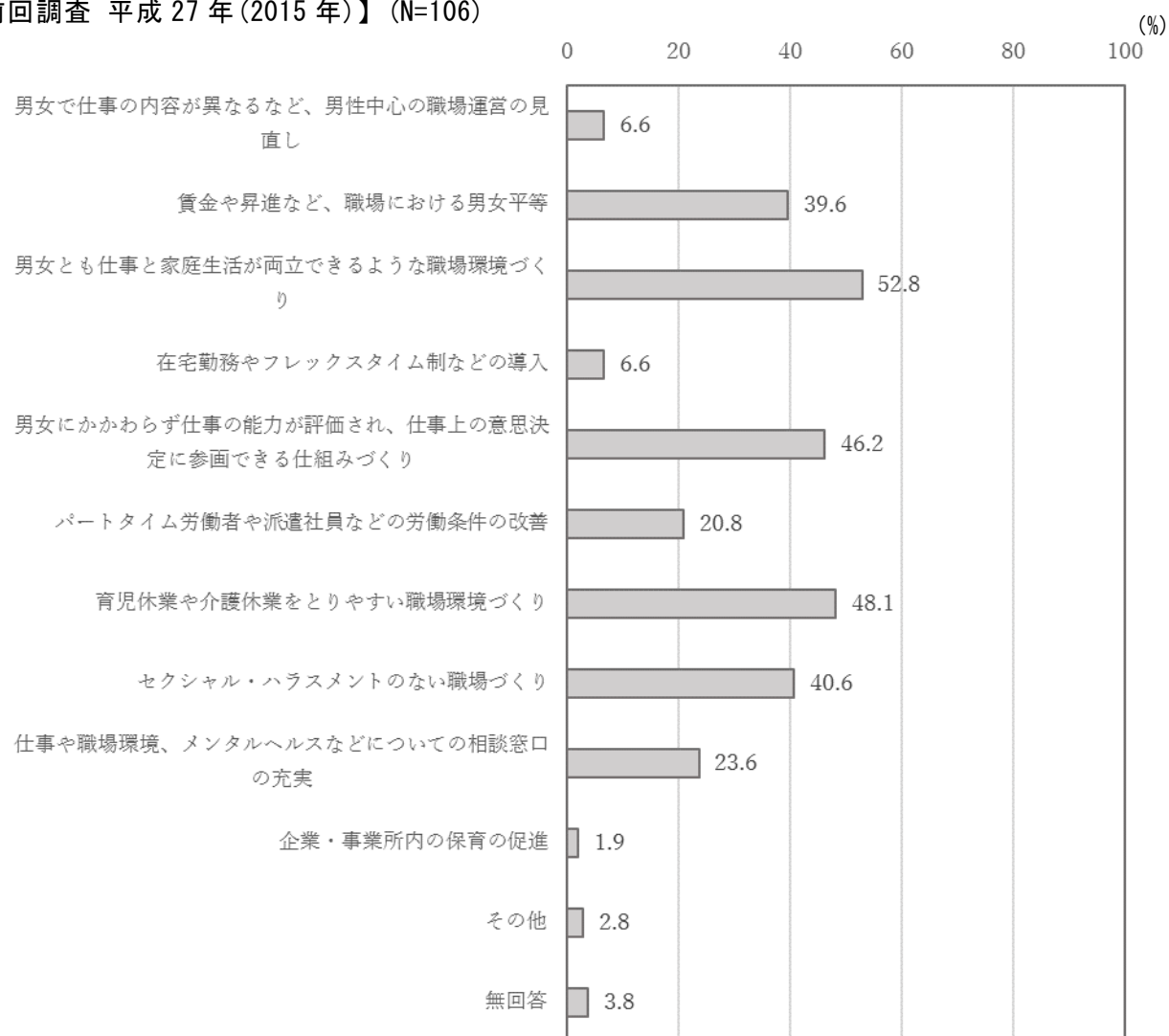
・「セクシャル・ハラスメントのない職場づくり」の割合が最も高くなっています。



【その他の内容】

・ 託児手当の創設

【前回調査 平成 27 年 (2015 年)】 (N=106)



【問 20】事業所での男女共同参画を進めるにあたって、甲賀市が今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。下記から選んでください。

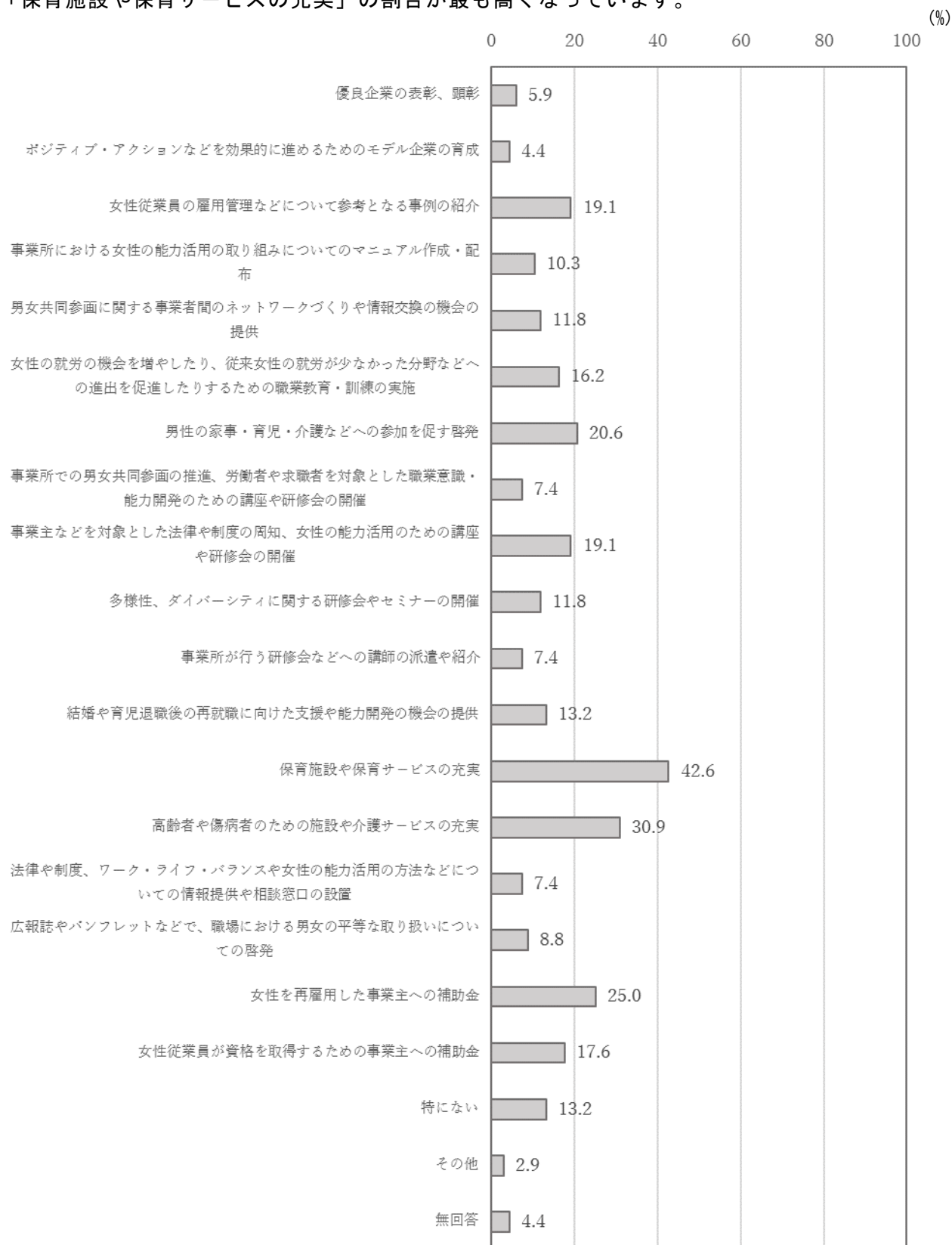
(重要だと思うものに5つまで○をつけてください)

1. 優良企業の表彰、顕彰
2. ポジティブ・アクションなどを効果的に進めるためのモデル企業の育成
3. 女性従業員の雇用管理などについて参考となる事例の紹介
4. 事業所における女性の能力活用の取り組みについてのマニュアル作成・配布
5. 男女共同参画に関する事業者間のネットワークづくりや情報交換の機会の提供
6. 女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野などへの進出を促進したりするための職業教育・訓練の実施
7. 男性の家事・育児・介護などへの参加を促す啓発
8. 事業所での男女共同参画の推進、労働者や求職者を対象とした職業意識・能力開発のための講座や研修会の開催
9. 事業主などを対象とした法律や制度の周知、女性の能力活用のための講座や研修会の開催
10. 多様性、ダイバーシティ※に関する研修会やセミナーの開催
11. 事業所が行う研修会などへの講師の派遣や紹介
12. 結婚や育児退職後の再就職に向けた支援や能力開発の機会の提供
13. 保育施設や保育サービスの充実
14. 高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実
15. 法律や制度、ワーク・ライフ・バランスや女性の能力活用の方法などについての情報提供や相談窓口の設置
16. 広報誌やパンフレットなどで、職場における男女の平等な取り扱いについての啓発
17. 女性を再雇用した事業主への補助金
18. 女性従業員が資格を取得するための事業主への補助金
19. 特にない
20. その他 ()

※ダイバーシティ 性別、人種等の違いに限らず、年齢、性格、学歴、価値観等の多様な人々が互いの違いを尊重することを行います。

【集計結果】(N=68)

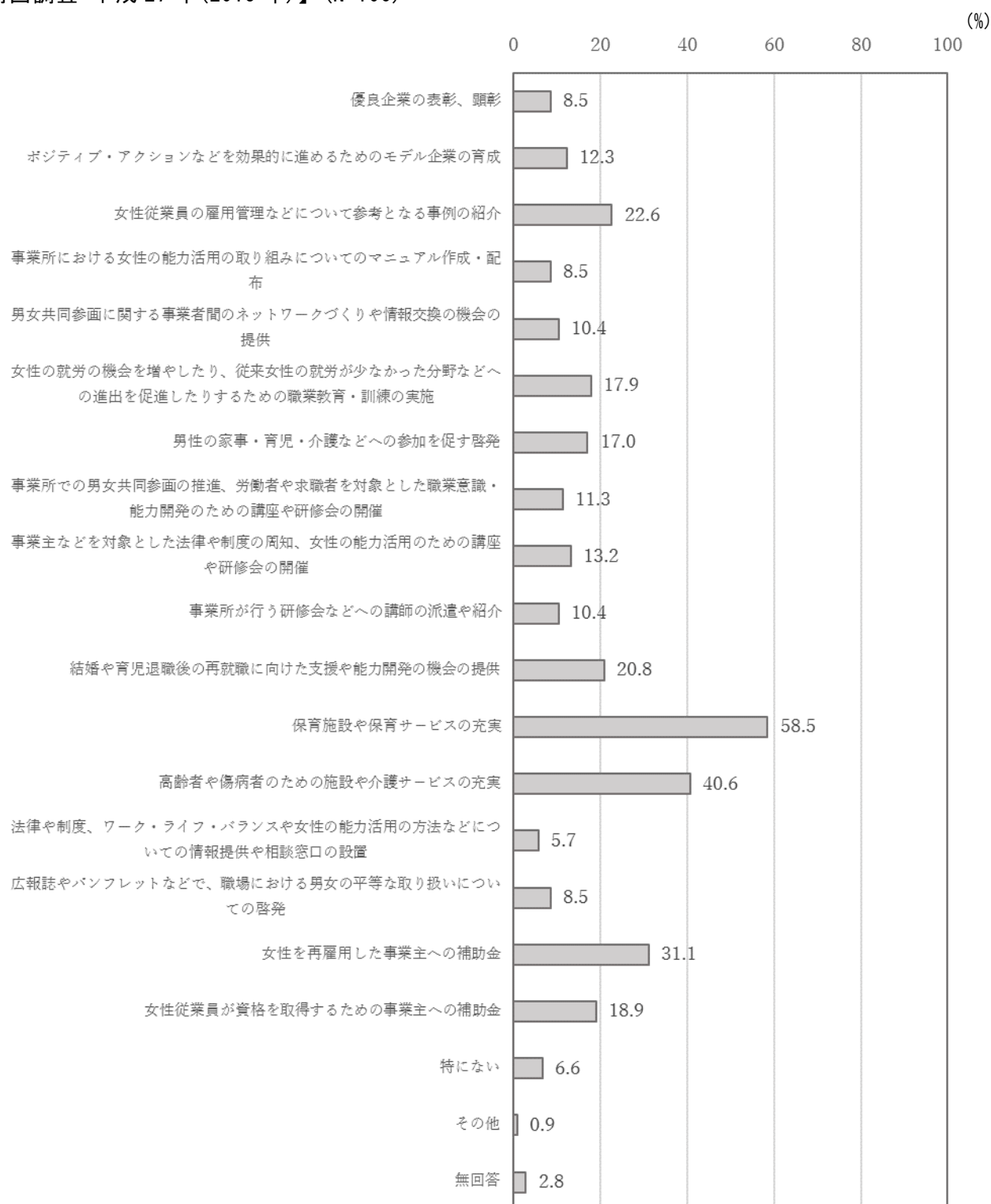
・「保育施設や保育サービスの充実」の割合が最も高くなっています。



【その他の内容】

- ・ 女性市議を増やす
- ・ 就職の推進

【前回調査 平成 27 年(2015 年)】(N=106)



【問 21】新型コロナウイルス感染症の対策を行う上で、男女共同参画の観点で意識したことや困ったことはありますか。

（例：在宅ワークを実施するにあたり、プライベートと仕事を分けることに難しさを感じた。学校の臨時休校時等に従業員の休暇を男女共に取りやすいよう配慮した。）

【自由記述の内容】

- ・ 託児所・学校の臨時休校等で共働きの社員の休暇を男女ともに取り入れやすいように配慮した
- ・ 育児中の従業員には子連れの出勤を認めるなど休校時に特別な策をとった。結果として母親の働く姿を子供に見せるいい機会となり、通常でも継続できるのではないかと思われる。
- ・ コロナウイルス感染症にかからない対策を考え、取り組んでいくのみです。
- ・ 学校の臨時休校等に対する特別休暇の付与（男性取得2名）
- ・ コロナウイルス感染症により、企業経営自体が非常に厳しい状況となっている。社員の生活を守ることが出来るのかどうかの状態の中で、法律等で定められた最低限の対応しか行うことはできない
- ・ 在宅勤務、就業管理、業務進捗管理、コミュニケーション不足等の問題、学校の臨時休校時は、従業員に有給を付与した。
- ・ 男女差に関してコロナ禍で困ったことはありません
- ・ 学童保育の一時停止時に特別有給としたが、その休業者の担当部署の人出が足りず困った
- ・ コロナ対策による交代勤務や学校の臨時休校に伴う休暇を特別休暇とし、男女ともとりやすいように配慮したが、やはり男性はなかなか休めず女性が取らなければならない状況だった
- ・ 製造業なので工場の従業員を在宅ワークさせることが出来ない、TV ワーク以外の業務で資料（重要書類）を持ち帰ることが困難である
- ・ 私共の主な職種（職業柄）としては、在宅ワークは不可能である。このことを踏まえて万が一、職場内での感染者（疑い含む）が生じた際を想定し、業務に従事可能（不可）の判断を（自らの健康上又は家庭状況から）鑑みて男女関係なく事前確認をするなどの配慮をしている。また、職員の家族（家庭内）でも同様に感染者（疑い含む）がある場合には、男女関係なく自宅待機を要請し、休暇を取得してもらうように配慮している。ただし、職務上（職員体制上）クラスター発生となった際には、こうした対応にも限界があることも事実であり、最大の課題として常に危惧している。
- ・ 建設業ということで在宅ワークがほぼ出来なかった。女性は内勤ばかりなので女性ばかりが在宅ワークをして男性社員は一度も在宅ワークをしていないという方が多かったです。学校の臨時休校に対応できたのもパートの方だけでした。

【問 22】女性の働く環境や誰もが働きやすい社会づくりについて、ご意見やご要望などがありましたら、ご自由にお書きください。

【自由記述の内容】

- ・弊社では、元々男女に対する業務上の区分もなく、昇給昇進も平等に行っています。意識の仕方の問題でもあるのかと思います。
- ・女性社員の資質向上（責任感）を上げていくよう教育する事で少しでも働きやすい社会づくりに繋がっていくと思う。
- ・自社はどちらかと言うと、男女平等、女性のほうが逆に活躍している企業なのですが、正社員だとまだまだ働くのが、時間や家庭問題でパートに変えたりと状況はあまりよくありません。子育て、介護世代には正社員で活躍してほしいと企業側は思っているのですが、お互いに条件が一致しないのも現実です。正社員でも働きつづけている企業の事例や情報交換の場などあれば参加したいと思います。
- ・当事業所はもともと女性の多い職場であり、男性が増えた現在も女性活躍、女性も働きやすい、働きがいのある職場を目指して取り組んでいます。配偶者の職場の考え方で、女性職員が事故実現に取り組めないケースもあり、当事者の方で調整することが多い。多くの事業所が取り組めることが甲賀市全体のイメージ UP、働きやすい街づくりにつながると思いますので、市の取り組みに期待しています
- ・建設業ということもあり、そもそも女性があまり入社してこられません。それに加えて思うように休暇が取得しづらかったり、労働時間が長くなることから育児をされている女性やプライベートを大事にしている方には決して働きやすい環境とは言えません。その為、女性の活躍がなかなか実現しないのだと思います。その人に合った働き方を提供できるような制度があれば良いなと思います。お子さんが家を出られてから、出勤が出来る、またはお子さんが帰宅される時間に退勤できるや年間休日の日数を増やす取り組みに力を入れるなどしていければいいなと思いました。