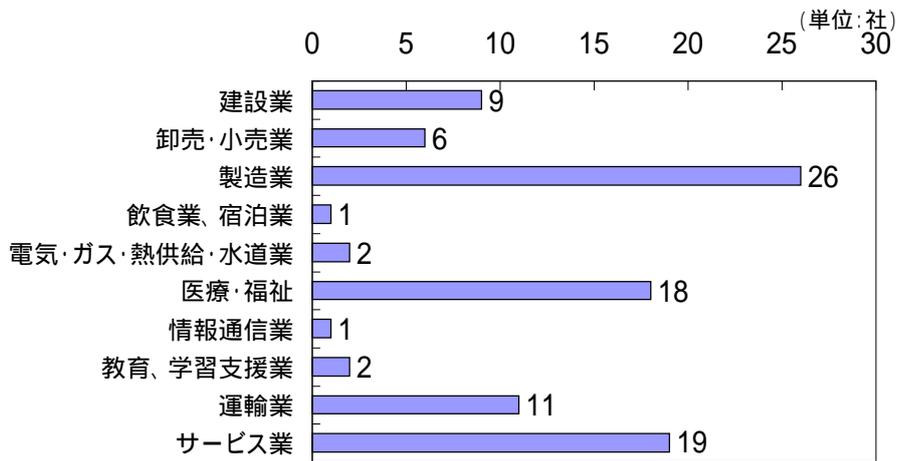


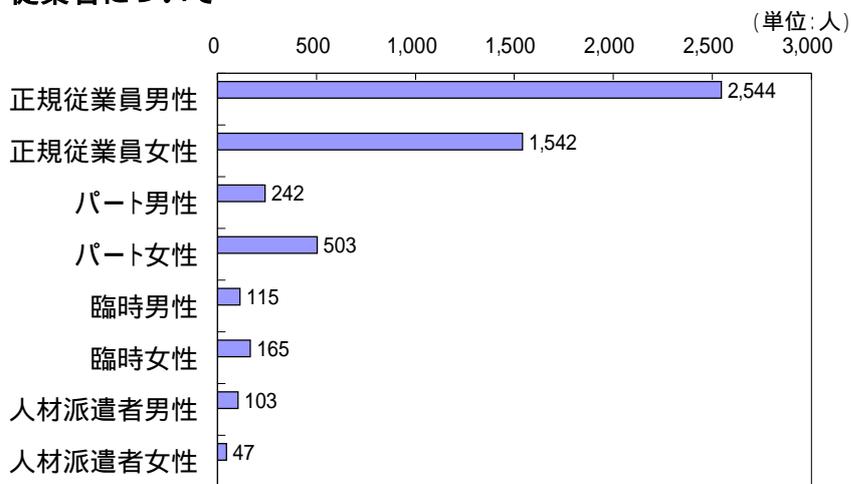
## **(2)事業所意識調査**

### **調査事業所の属性**

(1) 業種について



(2) 従業者について



(3) 正規従業員の平均年齢と平均勤続年数について

平均年齢

(単位:歳)

男性	44.8
女性	44.0

平均勤続年数

(単位:年)

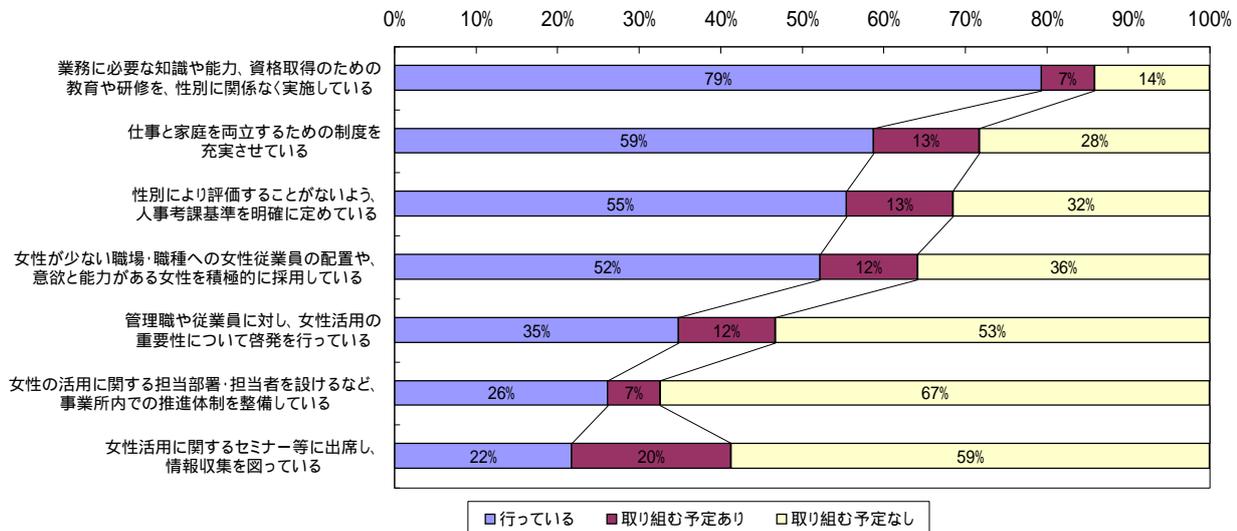
男性	14.1
女性	12.1

## **調查結果**

# 1. 女性の採用状況についてお伺いします

## 問 女性を活用するためにどのようなことに取り組んでいますか(回答社数92社)

女性を活用するためにどのようなことに取り組んでいるのかについて、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」(79%)の割合が最も高く、次いで「仕事と家庭を両立するための制度を充実させている」(59%)、「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」(55%)となっている。



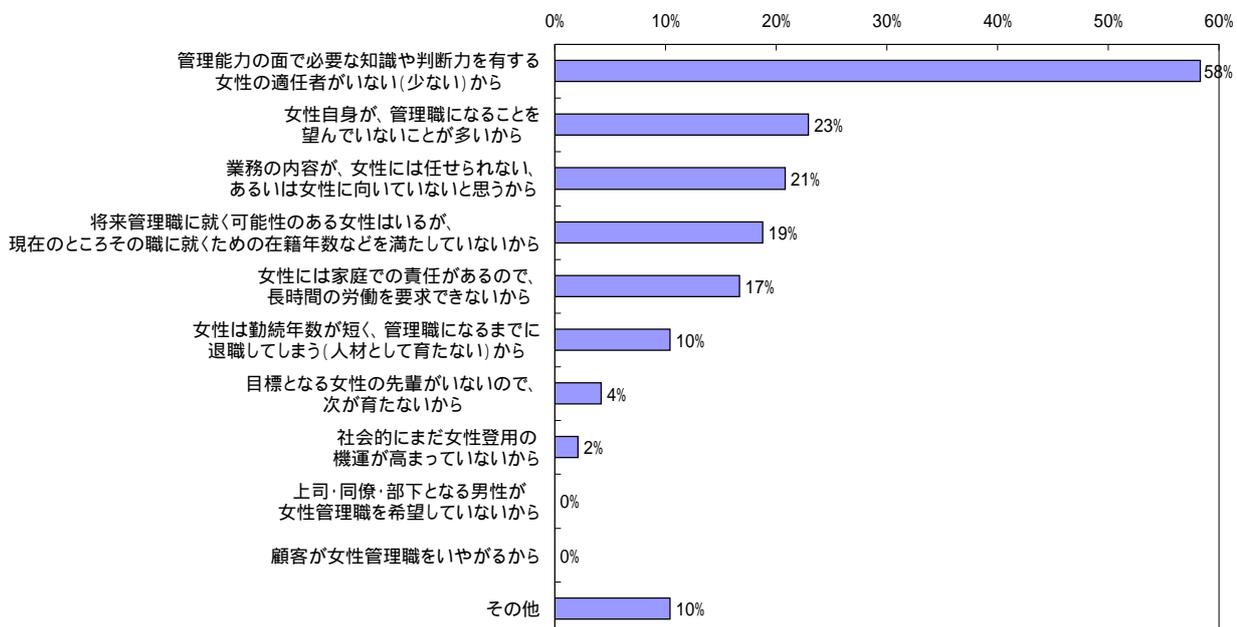
## 問 係長以上の管理職及び女性管理職は何人いますか(回答社数87社)

管理職	管理職数(人)		女性の割合 (%)
	計	うち女性	
役員・事業主	222	44	19.8%
部長相当職	191	30	15.7%
課長相当職	352	71	20.2%
係長相当職	390	92	23.6%
計	1,155	237	20.5%

係長以上の管理職及び女性管理職は何人いるかについては、87社において1,155人が管理職であり、そのうち237人(20.5%)が女性であった。

## 問 女性管理職の合計が1割未満である場合、それはどのような理由からですか(回答社数48社)

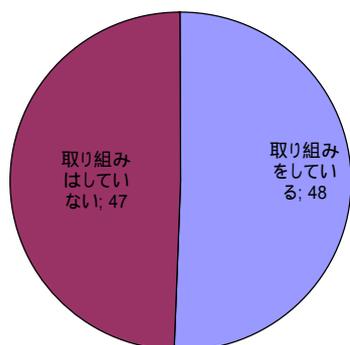
女性管理職が少ない理由について、「管理能力の面で必要な知識や判断力を有する女性の適任者がいない(少ない)から」(58%)が最も高く、次いで「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから」(23%)、「業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性に向いていないと思うから」(21%)となっている。



## 2. パワハラ・セクハラ対策についてお伺いします

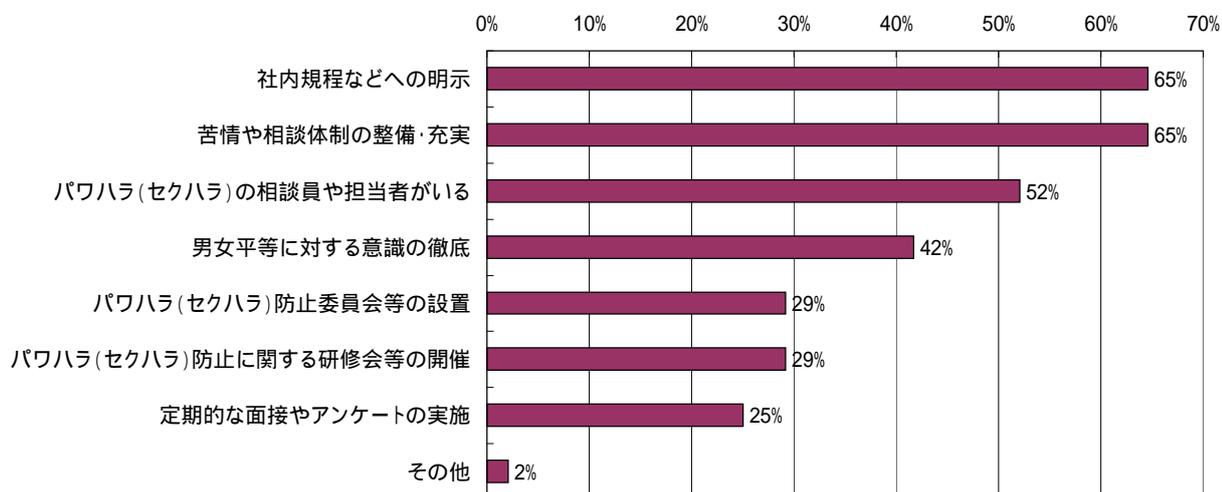
問 内部規則等によりパワハラ・セクハラ防止に対して、何か取り組みをしていますか(回答社

パワハラ・セクハラ防止に対する取り組みについて、「取り組みをしている」という回答が48社、「取り組みはしていない」という回答が47社であった。



問 パワハラ・セクハラ防止のためにどのような取り組みをしていますか(回答社数48社)

パワハラ・セクハラ防止のための具体的な取り組みについて、「社内規程などへの明示」、「机上や相談体制の整備・充実」(ともに65%)が最も高く、次いで「パワハラ(セクハラ)の相談員や担当者がいる」(52%)となっている。

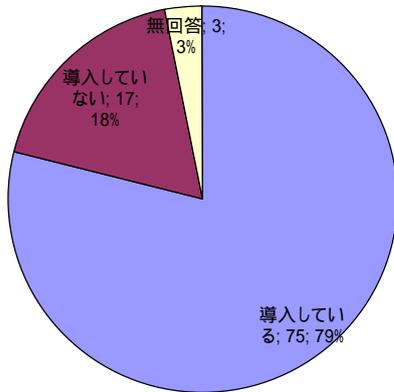


### 3. 育児休業制度についてお伺いします

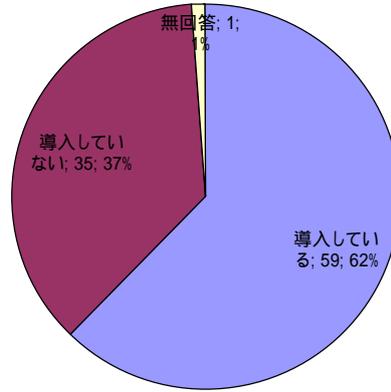
#### 問 育児休業制度・介護休業制度を導入していますか

育児休業制度・介護休業制度を導入しているかどうかについて、育児休業については75社(79%)、介護休業については59社(62%)が導入している。

育児休業



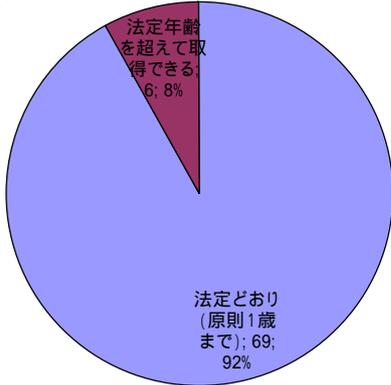
介護休業



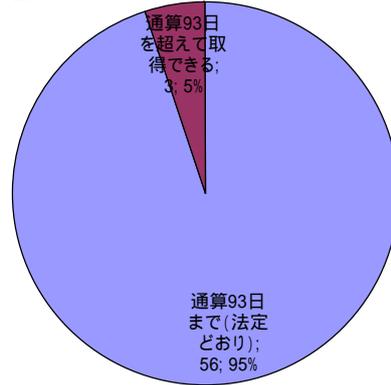
#### 問 育児休業制度・介護休業制度はどのような内容ですか

育児休業制度・介護休業制度の内容について、育児休業について「法定年齢を超えて取得できる」という回答は、75社中6社(8%)、介護休業について「通算93日を越えて取得できる」という回答は、59社中3社(5%)であった。

育児休業



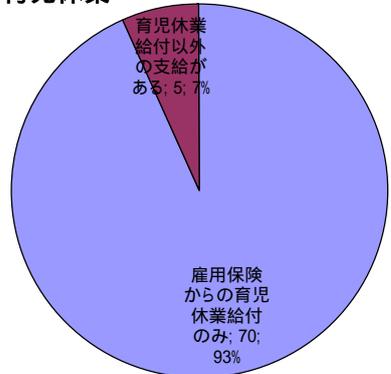
介護休業



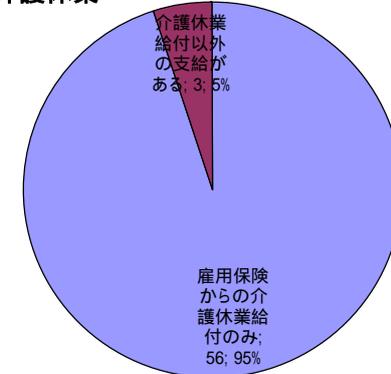
#### 問 育児・介護休業中の従業員に対して、雇用保険以外の経済的援助制度がありますか

育児・介護休業中の従業員に対する経済的援助制度について、「育児休業給付以外の支給がある」という回答は、75社中5社(7%)、「介護休業給付以外の支給がある」という回答は、59社中3社(5%)であった。

育児休業

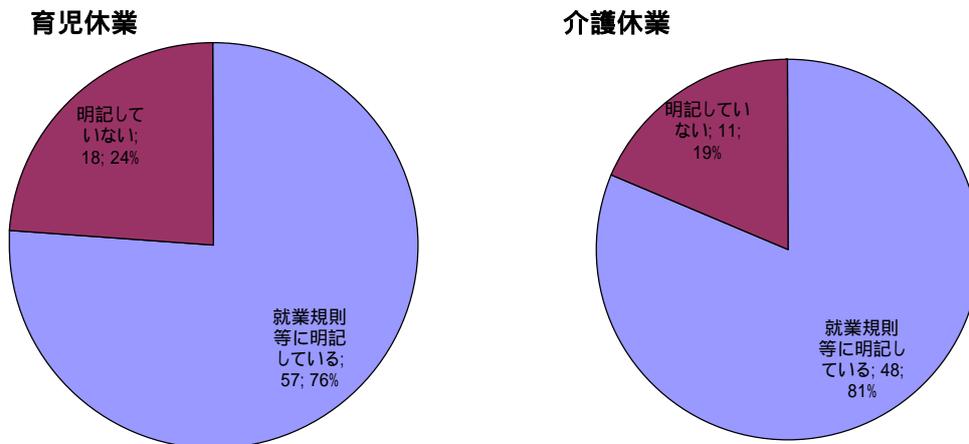


介護休業



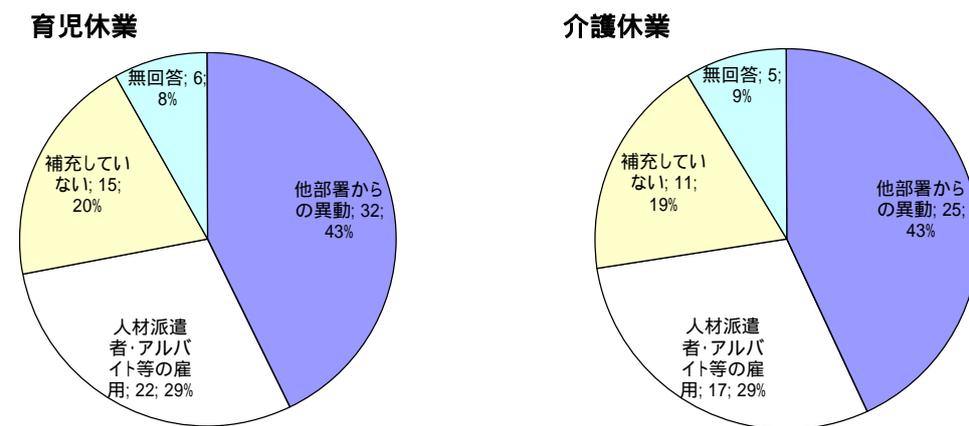
**問 育児・介護休業終了後は、原則として現職または現職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されていますか**

育児・介護休業終了後は、原則として現職または現職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されているかについて、「就業規則等に明記している」という回答は、育児休業では75社中57社(76%)、介護休業では59社中48社(81%)であった。



**問 育児・介護休業利用者が出た場合、代替要員の補充を行っていますか**

育児・介護休業利用者が出た場合の代替要員の補充について、育児休業では「他部署からの異動」が32社(43%)、「人材派遣者・アルバイト等の雇用」が22社(29%)、「補充していない」が15社(20%)であった。また、介護保険では「他部署からの異動」が25社(43%)、「人材派遣者・アルバイト等の雇用」が17社(29%)、「補充していない」が11社(19%)であった。



**問 近年で育児・介護休業を取得した従業員がいますか**

近年の育児・介護休業の取得状況について、ここ3年間で、育児休業取得者は男性3名、女性88名、介護休業取得者は女性3名であった。

**育児休業**

(単位:人)

	男性	女性	合計
平成20年度	0	27	27
平成21年度	0	34	34
平成22年度	3	27	30

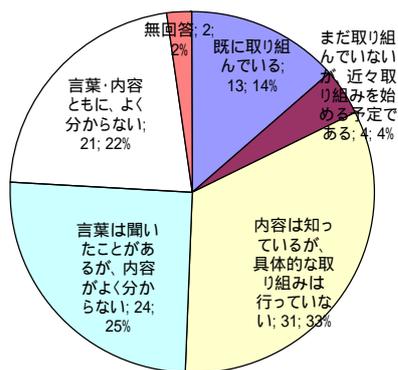
**介護休業**

(単位:人)

	男性	女性	合計
平成20年度	0	1	1
平成21年度	0	1	1
平成22年度	0	1	1

#### 4. ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)についてお伺いします

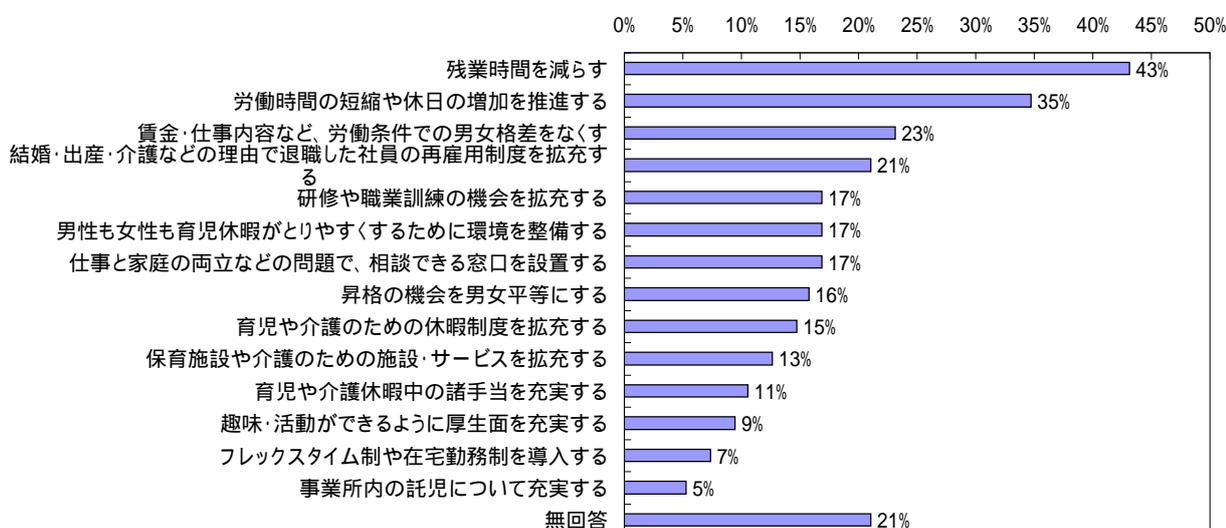
##### 問 事業所において、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいますか。



事業所において、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるかについて、「内容は知っているが、具体的な取り組みは行っていない」という回答が31社(33%)で最も多く、次いで「言葉は聞いたことがあるが、内容がよく分からない」(24社:25%)、「言葉・内容ともに、よく分からない」(21社:22%)となっている。

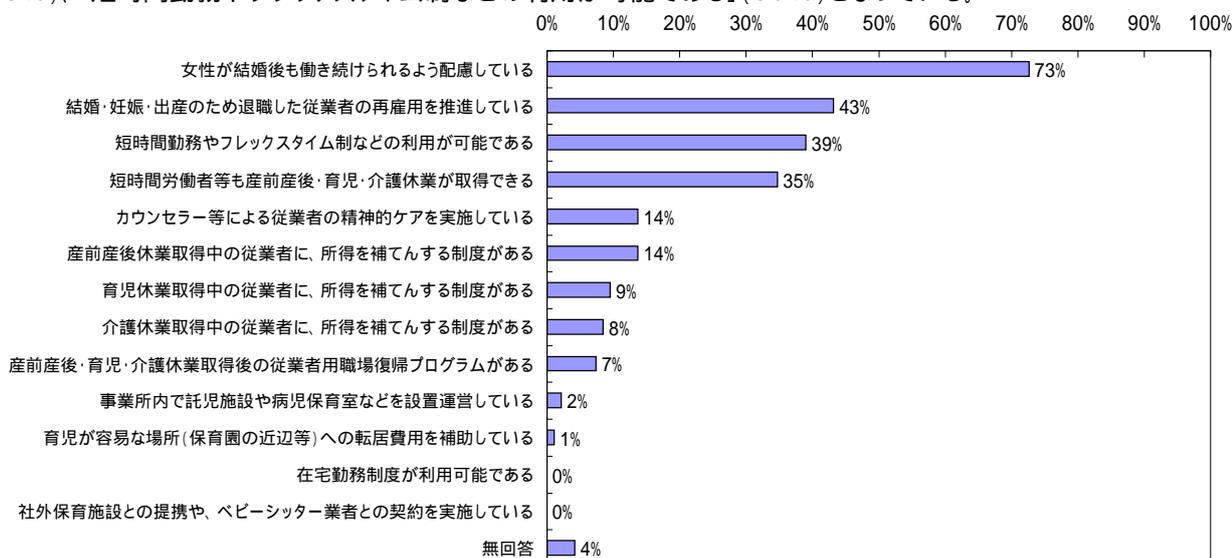
##### 問 ワーク・ライフ・バランスの推進に必要であると考えられることは何ですか

ワーク・ライフ・バランスの推進に必要であると考えられることについて、「残業時間を減らす」という回答が43%で最も多く、次いで「労働時間の短縮や休日の増加を推進する」(35%)、「賃金・仕事内容など、労働条件での男女格差をなくす」(23%)となっている。



##### 問 従業員の仕事と家庭の両立支援策で、事業所において当てはまるものは何ですか

事業所における従業員の仕事と家庭の両立支援策について、「女性が結婚後も働き続けられるよう配慮している」という回答が73%で最も多く、次いで「結婚・妊娠・出産のため退職した従業員の再雇用を推進している」(43%)、「短時間勤務やフレックスタイム制などの利用が可能である」(39%)となっている。



**問 従業員の仕事と家庭の両立支援について、市の事業や政策へ望むのはどのようなことですか**

従業員の仕事と家庭の両立支援について、市の事業や政策へ望むことについて、「保育所の保育時間の延長」という回答が37%で最も多く、次いで「出産・育児に関する経済的な支援」(24%)、「保育所の入所待機者の解消」(23%)となっている。

