

職場における男女共同参画意識調査
報告書

平成24年3月

豊田市

目次

I 章 調査の概要	1
1 調査目的とポイント	3
(1) 調査目的	3
(2) 調査のポイント	3
2 調査の設計	4
(1) 調査方法	4
(2) 図表の見方等について	5
3 調査結果の要約	6
(1) 市民アンケート	6
(2) 事業所アンケート	8
(3) ヒアリング調査	10
II 章 市民アンケート結果	11
1 回答者の属性	13
(1) 年齢 [F1]	13
(2) 性別 [F2]	13
(3) 婚姻状況 [F3]	14
(4) 同居している家族 [F4]	14
(5) 子どもについて [F5]	15
(6) 現在の就業状況 [F6]	16
(7) 休職・退職の理由 [F6-2]	17
(8) 将来の就労について [F6-3.4]	19
(9) 勤務先の企業・団体について [F7.8]	22
(10) 勤務先の事業所について [F9]	25
(11) 職種 [F10]	26
(12) 職場での立場 [F11]	27
2 職場の男女共同参画について	28
(1) 職場における男女の地位 [問 1]	28
(2) 職場での「仕事と家庭の両立」についての雰囲気 [問 2]	30
(3) 男女の就労に関する考え方 [問 3]	33
3 育児と就業の両立支援について	35
(1) 職場が従業員の出産・育児に関して行う支援制度の認知度 [問 4]	35
(2) 育児休業制度の利用経験 [問 5]	40
(3) 育児休業の内容 [問 6]	41
(4) 育児休業制度の利用についての考え方 [問 7]	44

4	介護と就業の両立支援について	45
	(1) 職場が従業員の介護に関して行う支援制度の認知度 [問 8]	45
	(2) 介護休業制度の利用経験 [問 9].....	47
	(3) 介護休業制度の利用についての考え方 [問 10].....	48
5	仕事と家庭の両立支援に向けて	49
	(1) 育児・介護休業制度を利用しない、利用しづらい理由 [問 11].....	49
	(2) 育児・介護休業制度を定着させるために大切なこと [問 12]	51
	(3) 「仕事と家庭の両立」支援を進めていく上の課題 [問 13].....	53
	(4) 「仕事と家庭の両立」を推進するために効果的なこと [問 14].....	55
	(5) 「仕事と家庭の両立」で得られるメリット [問 15]	57
6	女性の能力の発揮に向けて	60
	(1) この5年間で、職場における女性の能力発揮に向けて進んだこと [問 16]	60
	(2) 女性管理職が少ない理由 [問 17].....	64
	(3) 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブアクションについて [問 18]	68
7	豊田市の取組	72
	(1) 豊田市の取組の認知度 [問 19]	72
	(2) 豊田市が支援すべきこと [問 20].....	75
	(3) 自由回答 [問 21].....	80
Ⅲ 章	事業所アンケート結果	89
1	事業所の属性 [F1]	91
	(1) 本社所在地	91
	(2) 事業所のタイプ	91
	(3) 業種	91
	(4) 全社の従業員数	92
	(5) 事業所の状況	92
2	育児と就業の両立支援について	94
	(1) 女性正社員の就労傾向 [問 1]	94
	(2) 女性従業員の就労についての考え方 [問 2]	95
	(3) 従業員の妊娠・出産に関する制度や対応 [問 3].....	96
	(4) 従業員の育児支援に関する制度や対応 [問 4]	98
	(5) 育児・介護休業法の規定を上回る育児休業制度や支援 [問 5].....	101
	(6) 過去5年間の従業員の育児休業利用者 [問 6]	103
	(7) 過去1年間の育児休業の利用状況 [問 7].....	104
	(8) 育児休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格について [問 8].....	106
3	介護と就業の両立支援について	107
	(1) 従業員の介護に関する制度や対応 [問 9].....	107
	(2) 育児・介護休業法の規定を上回る介護休業制度や支援の有無 [問 10]	110
	(3) 過去5年間の従業員の介護休業利用者 [問 11].....	111
	(4) 過去1年間の介護休業の利用状況 [問 12].....	112
	(5) 介護休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格について [問 13].....	112

4	仕事と家庭の両立支援に向けて	113
	(1) 育児・介護休業制度を定着させるために大切なこと [問 14]	113
	(2) 事業所内の「ワーク・ライフ・バランス」支援の雰囲気 [問 15]	115
	(3) 「仕事と家庭の両立」を図るための取組 [問 16]	116
	(4) 「仕事と家庭の両立」で得られるメリット [問 17]	118
	(5) 「仕事と家庭の両立」支援を進めていく上の課題 [問 18]	120
	(6) 「仕事と家庭の両立」を推進するために効果的なこと [問 19]	122
5	女性の能力の発揮に向けて	123
	(1) 女性の役職者 [問 20]	123
	(2) 女性管理職が少ない理由 [問 21]	125
	(3) 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブアクションについて [問 22]	127
6	豊田市の取組	129
	(1) 行政の取組などの認知度 [問 23]	129
	(2) 豊田市が支援すべきこと [問 24]	131
	(3) 自由回答 [問 25]	133
IV 章 ヒアリング結果		135
V 章 課題の整理と取組案		141
1	課題の整理	143
2	重点的に取り組むべき施策	145
VI 章 調査票		147

I章 調査の概要

1 調査目的とポイント

(1) 調査目的

平成 22 年度に改定した「第 2 次とよた男女共同参画プラン（クローバープランⅡ）」において、市民意識調査、パブリックコメント、ワークショップなどを実施し、既存計画の進捗や事業の見直しを行ってきた中で、「就労の場」については未だに様々な問題があることが明らかになった。

本調査では、就労の場に着目し、平成 18 年度に引き続き、市民・企業に対するアンケート調査及びヒアリングを実施し、問題点・課題を把握するとともに、今後展開すべき就労の場における男女共同参画社会の実現に資する取組（事業）を検討することを目的とする。

(2) 調査のポイント

- アンケートやヒアリングを通じて、職場における制度や対応および利用実績と推進上の課題や市への要望を把握し、それをふまえて、実現に資する取組（事業）を具体的に考案する。
- 調査対象を「市民／事業所」に分け、それぞれの立場による意識の違いを把握する。
- 既存の制度や計画・法律等の認識状況を確認するとともに、調査対象者への啓発に寄与する。
- 前回（平成 18 年度）調査との主な相違点は、次の 2 点である。
 - ・ 市民アンケートについては、対象者を 20～30 歳代から 40 歳代に広げている。また、前回調査は「無回答」を除いて、集計している項目が多い。このため、前回調査と今回調査を比較する際には、本調査の 20～30 歳代を対象に、また、できるだけ「無回答」を除いて再集計を行い、比較している。
 - ・ 今回の調査では、仕事と家庭の両立支援に向けて（ワーク・ライフ・バランス）の視点を重視し、新たに調査項目の柱の 1 つとし、新たな設問を追加した。

2 調査の設計

(1) 調査方法

調査においては、「市民アンケート」「事業所アンケート」を郵送法で行うとともに、両立支援や女性の能力の発揮に実績のある事業所に「ヒアリング」を行い、その状況についてより具体的に把握した。

○市民アンケート

対象	豊田市在住の 20～40 歳代の男女 6,000 人
調査手法	郵送配布・郵送回収
調査期間	平成 23 年 9 月 1 日～25 日
有効回収	2,554 人 (42.4%)
調査項目	回答者の属性 職場の男女共同参画について 育児と就業の両立支援について 介護と就業の両立支援について 仕事と家庭の両立支援に向けて 女性の能力の発揮に向けて 豊田市の取組

○事業所アンケート

対象	豊田市内の従業員数 300 人以下の事業所 300 社
調査手法	郵送配布・郵送回収
調査期間	平成 23 年 9 月 1 日～25 日
有効回収	146 事業所 (48.7%)
調査項目	回答者の属性 職場の男女共同参画について 育児と就業の両立支援について 介護と就業の両立支援について 仕事と家庭の両立支援に向けて 女性の能力の発揮に向けて 豊田市の取組

○事業所ヒアリング

対象	アンケートに回答した事業所のうち、取組が進んでいる 5 事業所 (業種の内訳は、製造業が 2、サービス業が 1、医療・福祉が 2)
調査手法	事業所に訪問し、事業所の担当者や育児休業の取得者にヒアリング
調査期間	平成 23 年 11～12 月
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の両立や女性の能力発揮の状況 ・事業所内での支援内容 ・育児休業者の声 ・行政への要望

(2) 図表の見方等について

- 基数となるべき実数は、N (Number of case の略) として掲載した。本文中の比率はすべて N を 100% として算出した。無効回答も含んでいる。
- 図表の数値は、小数点以下第 2 位を四捨五入して算出した。そのためパーセントの合計が 100.0% にならないことがある。
- 自由回答やその他については、回答を基本的にそのまま表記している。
- 「その他」の具体的な内容について、○印の中に数字が記載しているのは、同様の意見数である。例えば、③は、同様の意見が 3 人あったことを示す。

(参考) 主なクロス集計の N

市民		N
年 齢	25～29 歳	437
	30～34 歳	479
	35～39 歳	498
	40～44 歳	567
	45～49 歳	564
性 別 役 割 分 業	肯定	86
	やや肯定	881
	やや否定	435
	否定	970
	わからない	160
雰 囲 気	積極的に支援	491
	大変だが支援	995
	特に雰囲気はない	769
全 従 業 員 数	1～50 人	675
	51～100 人	203
	101～300 人	289
	301～1,000 人	284
	1,001 人以上	944

事業所		N
全 従 業 員	1～50 人	34
	51～100 人	41
	101～300 人	47
	301 人以上	21
育 休 者	3人以上	26
	1～2人	43
	0人	73
産 業	第2次産業	75
	第3次産業	54

3 調査結果の要約

(1) 市民アンケート

① 現在の就業状況

女性について一番下の子どもの年齢別で就業状況をみると、0～3歳で「勤めていたが退職した」が6割を超えており、多くの女性が結婚や出産を契機に仕事を辞めている。また、子どもの年齢があがるにつれて「勤めている」の割合が上昇しており、一度、仕事を辞めた後にパート・アルバイト等で再就職している女性が多くなっている。なお、女性の退職の理由については、前回調査と比べると、「結婚」がやや減少し、「出産」がやや増加しているが、依然として職場と家庭の両立に課題を抱えていることにはかわりはない。

就労していない人が希望する就労形態については、「パート・アルバイト」が5割を超えているが、前回調査と比べ「正社員」の割合が増加している。

職場では、女性は女性が多い職場、男性は男性が多い職場など、男女ともに性別が偏っている職場で就労している人が多い。ただし、前回調査と比べると、女性の比率が「2割未満」の職場で働いている人が減少しており、女性が少なかった職場において女性が進出してきていることがうかがわれる。

部長・課長・係長など役職者について、女性は男性と比べて少ない。

② 職場の男女共同参画について

職場における男女の地位について、前回調査と比べ、女性・男性ともに「男性の方が優遇されている」「男性の方がやや優遇されている」の割合が減少し「平等である」の割合が増加するなど、職場の男女平等感が広がってきている。

職場での「仕事と家庭の両立」についての雰囲気では、「大変だが支援していこう」という雰囲気がある」が約4割、「特に支援していこう」という雰囲気はない」が約3割で、「積極的に支援する雰囲気がある」は約2割にとどまっている。性別でも、大きな違いはみられないが、従業員数1,001人以上の企業等で「積極的に支援する雰囲気がある」の割合がやや高い。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えについて、否定的な人は5割強、肯定的な人は4割弱である。一方、「女性は仕事を持つのはよいが、家事・育児を中心にした方がよい」という考えについて、否定的な人は3割弱、肯定的な人は3分の2と前問の結果と異なっている。このことにより、状況によって固定的な性別役割分業の考え方をしている人がいることが推測される。

③ 育児と就業の両立支援について

職場における育児に関する「休業制度以外の」支援制度について「全く知らない」「聞いたことはあるが良く知らない」がともに3割を超えるなど、職場の出産・育児に関する支援制度の周知が進んでいない。育児休業制度の認知度をみると、性別役割分業に否定的な人、職場に積極的な支援をする雰囲気がある人で「良く知っている」の割合が他と比べて高い。

育児休業利用者の休業期間については、「7～12か月」が大半を占めている。

なお、育児休業制度について、「必要とする機会があれば利用したい」が6割を超えるなど利用意向のある人は多い。

④ 介護と就業の両立支援について

職場における介護に関する支援制度について、その認知度は妊娠・出産や育児に関する支援制度よりさらに低い。また、前回調査と比較すると、男女ともに「良く知っている」「ある程度知っている」の割合が減少する項目がみられるなど、各種支援制度の周知が進んでいない。

介護休業制度の利用について「5年以内に利用した、または、利用中である」の回答は少ないが、「必要とする機会があれば利用したい」が7割を超えるなど利用意向のある人は多い。

⑤ 仕事と家庭の両立支援に向けて

育児・介護休業制度を利用しづらい理由として、「職場の仲間に仕事の負担が行くから」「職場に制度を利用しにくい雰囲気があるから」「休業中は所得が下がるから」が多い。

育児・介護休業制度を定着させるために大切なことについて、「制度を利用しやすい雰囲気づくり」を約3分の2の人が回答している。この他、「制度を利用する従業員に対する、休業中の賃金保証」「復職時の受入れ体制」「休業中の代替要員の確保」「利用した従業員が昇進・昇格で不利にならないこと」などがあげられており、制度の内容・職場でのやりくり・関係者の意識など多岐にわたっている。

「仕事と家庭の両立」支援を進めていく上の課題について、「同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまう」が5割を超えて最も高く、次いで「子どもの病気等のときに対応が難しい」「経営者や管理職の理解が不十分である」の順に多い。

両立を推進するために効果的なこととして、「業務分担を適正にする」「労働時間を適切に管理する」「仕事の効率化の方法を共有する」「お互いのスケジュールや作業量を知る」「仕事を標準化・マニュアル化する」などの回答が多い。

両立で得られるメリットについては、「会社や職場への満足度や愛着心が高くなる」「職員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積する」が5割弱と高く、次いで「仕事の効率化や業務の改善が進む」「人材が確保しやすくなる」が多い。

⑥ 女性の能力の発揮に向けて

この5年間で、職場における女性の能力発揮に向けて進んだことについて、「育児休業を利用して、出産後も働き続ける女性が増えた」が約5割と最も高く、「リーダーや責任者になる女性が増えた」「女性が少なかった職場で女性の採用や配属が増えた」の回答もみられる。ただし、柔軟な勤務時間、再就職、保育サービス、家庭の理解などをあげる人は限られ、環境の改善は限定的であるといえる。なお、クロス集計をみると、両立について積極的な支援・大変だが支援をする雰囲気がある職場、全従業員数が301人以上の職場で、他と比べて能力発揮が進んでいる。

女性管理職が少ない理由としては、「家庭で果たす役割が依然として大きく、責任のある仕事が難しい」「役職者になるまでに退職してしまう」「時間外労働・深夜業・出張・転勤等に対応できない」「女性を管理職にする社風がない」の回答が多く、仕事と家庭の両立、キャリア形成、就労形態、職場の人の意識など様々な課題を抱えている。

女性従業員の能力発揮に向けたポジティブアクション（積極的な取組）については、『男女平等な勤務評価・人事評価』『パートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受入れ』『お茶汲み・雑用など男女の役割分担意識の見直し』で「とても重要」の割合が高い。

⑦ 豊田市の取組

豊田市等の取組の認知度については、『第2次とよた男女共同参画プラン』をはじめ、総じて「全く知らない」が多く、認知度は低い。ただし、前回調査と比べ、『とよた男女共同参画センター』は「全く知らない」の割合がやや減少しており、徐々に聞いたことがある人・知っている人が増えている。

「ワーク・ライフ・バランス」や「職場における男女平等」の推進に向けて豊田市が支援すべきこととして、「保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実」「取り組み企業への経済的支援」「子育て後の女性への再就職支援セミナー」「事業主や人事担当者への意識啓発」についての回答が多い。このほか、「モデルとなる事業所の育成」「優良企業の表彰、顕彰」「情報誌・ホームページなどで、職場で参考となる事例の紹介」「事業主や人事担当者への具体的な相談への対応」など多様な支援が求められている。

(2) 事業所アンケート

① 事業所の属性

回答事業所の業種について、「製造業」が最も多く、「建設業」「サービス業」が次いでいる。全社の従業員数については、「1～50人」「51～100人」「101～300人」に分散している。事業所の女性従業員の比率については、「1割以上2割未満」「2割以上4割未満」など、男性の多い事業所からの回答が多い。

② 育児と就業の両立支援について

女性正社員の主な就労傾向（複数回答）については、「結婚・出産にかかわらず働き続けることが一般的」が4割弱で、全社の従業員が301人以上、育児休業者が3人以上の事業所でその割合が高い。「女性の正社員が少なく何とも言えない」が約3割、「出産を機に退職」が3割弱、「結婚を機に退職」が2割となっている。

従業員の育児支援に関する制度や対応について、『育児休業制度』『勤務時間の短縮』『所定外労働・深夜労働の免除』は「制度がある」が多いが、法改正に対応して制度化できていない事業所もみられる。「制度はないが柔軟に対応している」については、『就業形態の柔軟な移行』『育児による退職者を優先的に再雇用する制度』『転勤の免除・勤務地の限定および選択』など、雇用や就業形態などに関する事項で他と比べて多くなっている。『託児機能の設置』『経済的費用の援助』は「特に対応していない」が多い。前回調査と比べると、『勤務時間の短縮』『勤務時間の柔軟化』で導入が進んでいる。企業規模別にみると、301人以上の企業等、育児休業者が3人以上の事業所で「制度がある」割合が他と比べてやや高い。

過去1年間の育児休業の利用状況は、前回調査と比べて増加しており、育児休業の利用者が増えていることがうかがわれる。ただし、過去5年間の事業所従業員の育児休業利用者については、「0人」が5割、「1～2人」が3割で、中小事業所においては育児休業が定着していないことがうかがわれる。男性については、育児休業の利用があった事業所は3%強とわずかである。

③ 介護と就業の両立支援について

従業員の介護に関する制度や対応について、育児関連と同様、「制度がある」の割合は、『介護休業制度』が最も高く、『勤務時間の短縮』『所定外労働・深夜労働の免除』『介護休暇』が次いで多い。ただし、育児関連と比べて、総じて制度化の割合がやや低い。「制度はないが柔軟に対応している」については、『就業形態の柔軟な移行』『転勤の免除・勤務地の限定および選択』など、雇用や就業形態などに関する事項で他と比べて多くなっている。前回調査と比べて、『勤務時間の短縮』『勤務時間の柔軟化』などは制度化が進んでいる。企業規模別にみると、育児と就業の両立支援と同様に、規模の大きな企業等、育児休業者の多い事業所で「制度がある」の割合が高い。

過去5年間で介護休業利用者があった事業所は、女性で3%強、男性で3%弱である。

④ 仕事と家庭の両立支援に向けて

育児・介護休業制度を定着させるために大切なこととして、「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」が最も多く、次いで「制度を利用する従業員に対する、休業中の賃金保証」「復職時の受入れ体制」となっている。

事業所内の「ワーク・ライフ・バランス」支援の雰囲気について、「大変だが支援していこうという雰囲気がある」が約6割と、様々な課題を抱えながら取り組んでいる事業所が多い。育児休業が3人以上の事業所では「大変だが支援していこうという雰囲気がある」の割合が特に高いが、規模の小さな企業等では「特に支援していこうという雰囲気はない」の割合が高くなっている。

「仕事と家庭の両立」を図るために、「総労働時間の短縮に取り組んでいる」「一般事業主行動計画を策定している」「未消化年休の利用を促進している」などの取組がみられるが、「特にしていない」事業所が4割弱ある。

「仕事と家庭の両立」で得られるメリットとして、「会社や職場への満足度や愛着心が高くなる」が約5割と最も多く、次いで「職員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積する」「人材が確保しやすくなる」「仕事の効率化や業務の改善が進む」の順に多い。

両立支援を進めていく上の課題として、「同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまふ」が約6割と最も多い。次いで、「業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい」「企業の経済的負担が大きくなりそう」「子どもの病気等のときに対応が難しい」が多くなっている。

仕事のメリハリや効率化に向け効果的なこととして、「仕事を標準化・マニュアル化する」「業務分担を適正にする」「労働時間を適切に管理する」「仕事の効率化の方法を共有する」「担当以外の業務を知る」「お互いのスケジュールや作業量を知る」が多い。

⑤ 女性の能力発揮に向けて

前回調査と比べると、役員、部長相当職、課長相当職で女性の割合がやや上昇している。ただし、役員・部長相当職・課長相当職・係長相当職いずれも、女性が「0人」の事業所が6割を超えており、女性の役職者は少ないことに変わりはない。

女性管理職が少ない理由として、「女性が少ない・いない」「必要な知識や経験・判断力等を有する女性がいらない」「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職してしまう」「女性自身が管理職になることを希望しない」などの回答が多い。

女性従業員の能力発揮に向けた積極的な取組について、『男女平等な勤務評価・人事評価』

『お茶汲み・雑用など男女の役割分担意識の見直し』『パートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受入れ』で「実施している」が多い。

前回調査と「実施している」の割合を比較すると、『お茶汲み・雑用など男女の役割分担意識の見直し』『パートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受入れ』『女性への研修・教育訓練』など基礎的な就業環境に関することで増加しているが、『女性の少ない部署や業務に対する積極的な女性の配置』『女性をプロジェクトリーダーに登用』など、女性の積極的な起用に関する項目では実施が伸び悩んでいる。また、「実施予定」の割合も総じて減少しており、事業所に対して、両立支援や能力発揮について具体的な効果や方法を丁寧に提示していく必要がある。なお、総じて規模の小さな企業等は実施率が低い。

⑥ 豊田市の取組

「とよた男女共同参画センター」「ワーク・ライフ・バランス」「均等待遇・正社員化推進奨励金」の認知度は限定的である。ただし、「とよた男女共同参画センター」については、前回と比べて認知度が高くなっている。また、「ワーク・ライフ・バランス」については、育児休業が3人以上の事業所で認知度が比較的、高い。

豊田市が支援すべきこととして、「取り組み企業への経済的支援」「保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実」への要望が特に多い。このほか、「事業主や人事担当者への意識啓発」「情報誌・ホームページなどで、職場で参考となる事例の紹介」などの要望がみられる。なお、育児休業が1人以上の事業所では、「保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実」の割合が特に高い。

(3) ヒアリング調査

育児休業制度の利用者が多かったり、女性が活躍している市内の5つの事業所にヒアリング調査を行った。

その結果、積極的に職場の男女共同参画に取り組んでいる事業所では、仕事と家庭の両立について協力的な雰囲気が管理職・職場の同僚ともにあり、育児休業、短時間勤務、夜勤などの免除、パートタイムへの転換、有給休暇など各種制度の活用を通じて、両立を支援している。そして、育児休業から復職した人のロールモデルが確立しつつあり、該当する社員が人事担当者・職場の上司・育児休業経験者と相談しながら、個別に職場・家庭・子どもの状況や本人の意欲をふまえて検討している姿がうかがわれた。ただし、土・日曜日や夜間の勤務を要する職場では、出産後も女性が正職員として継続就労することは、これらの事業所でも非常に限られている。

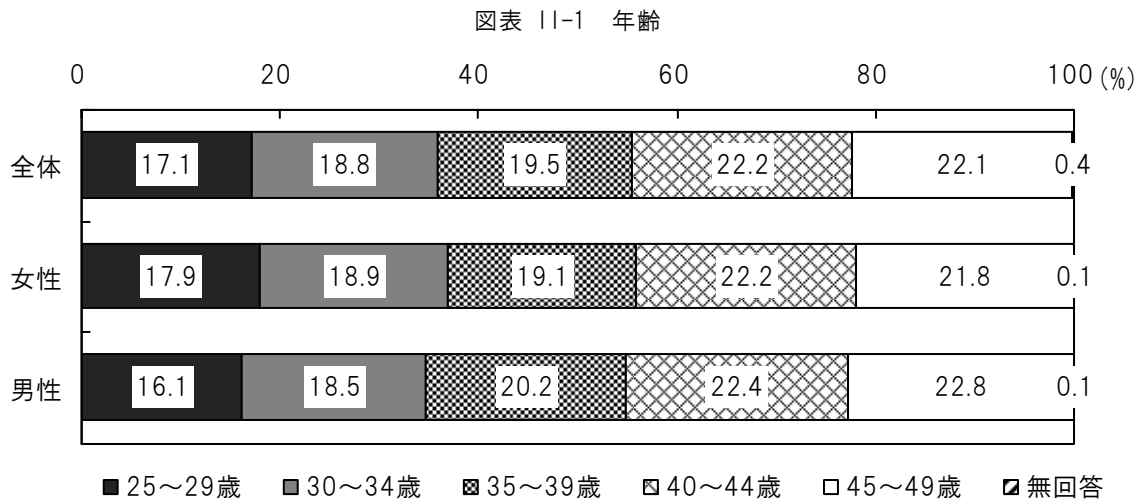
両立支援については、職場の責務ではあるが、人材の確保、人員の入れ替わりによる費用・労力の削減、顧客の確保、職員の主体的な業務効率化の取組など、経営面での効果についてもあげられた。

11章 市民アンケート結果

1 回答者の属性

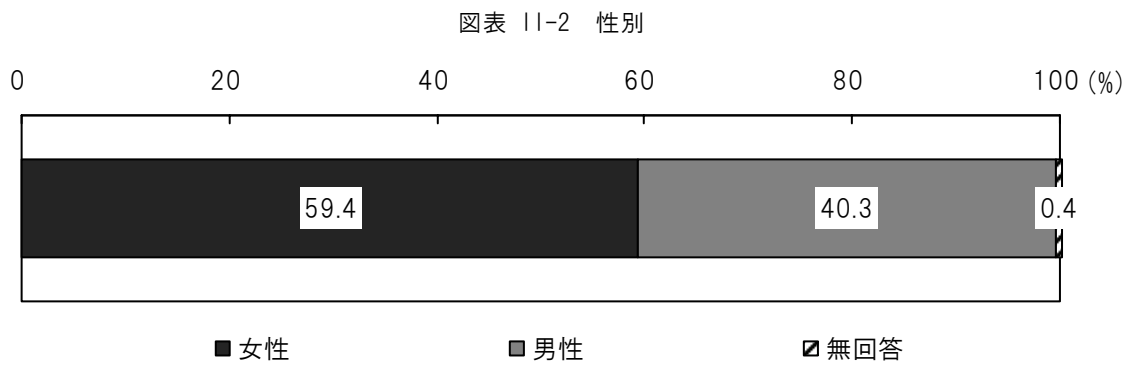
(1) 年齢

(1)～(4)のNは、全体 2,554、女性 1,516、男性 1,028



(2) 性別

「女性」が 59.4%、「男性」が 40.3%である。

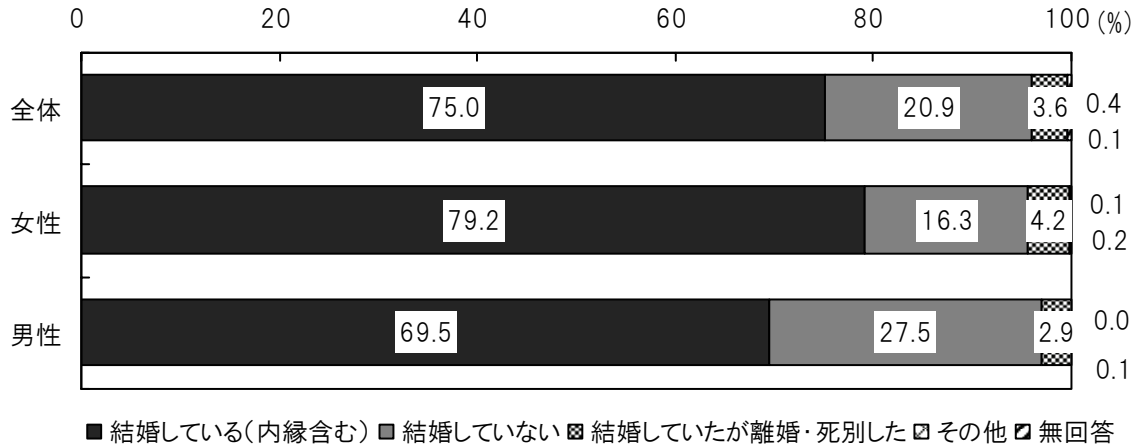


(3) 婚姻状況

「結婚している（内縁含む）」が75.0%、「結婚していない」が20.9%、「結婚していたが離婚・死別した」が3.6%である。

性別でみると、女性は「結婚している（内縁含む）」が男性よりやや多い。

図表 11-3 婚姻状況

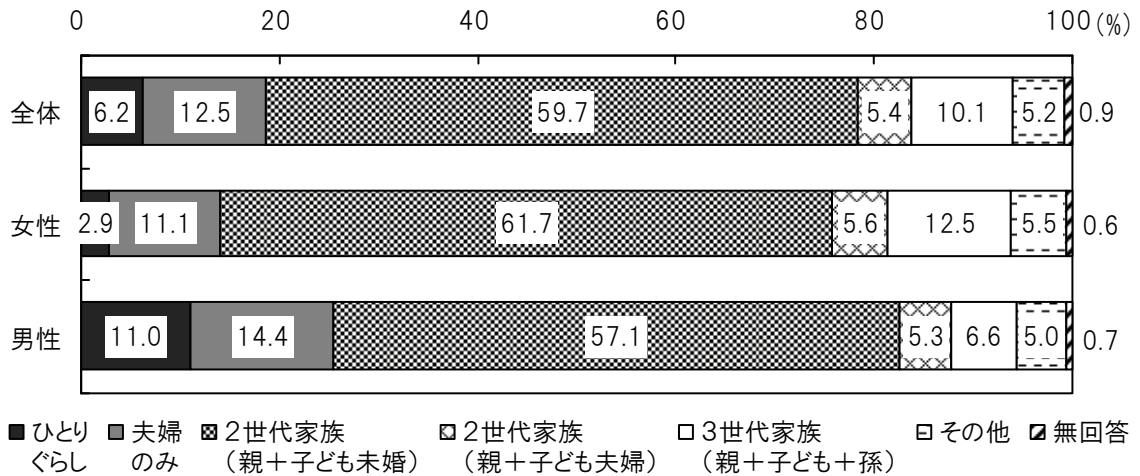


(4) 同居している家族

「2世代家族（親＋子ども未婚）」が59.7%と最も高く、次いで「夫婦のみ」（12.5%）、「3世代家族」（10.1%）の順に多い。

性別でみると、男性は「ひとりぐらし」「夫婦のみ」が女性よりやや多い。

図表 11-4 同居している家族



(5) 子どもについて

① 子どもの有無

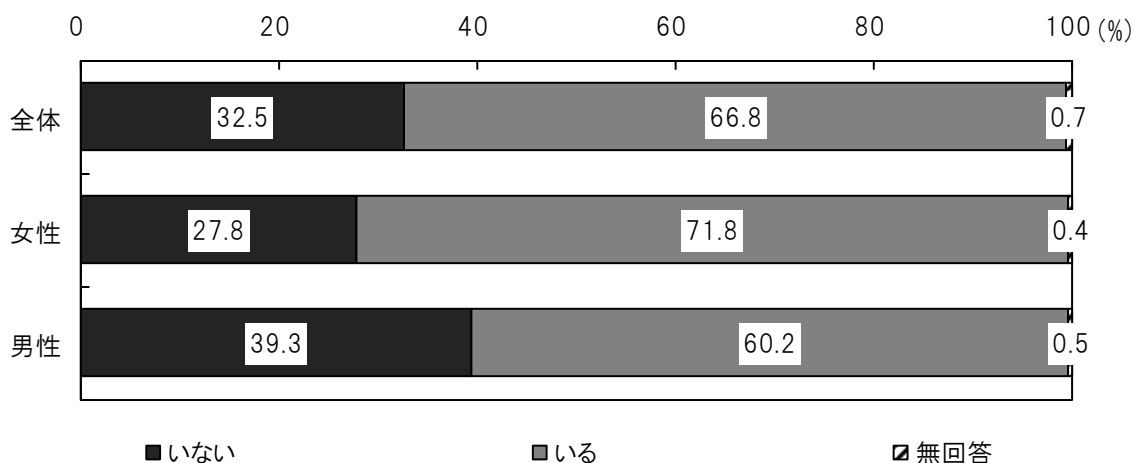
F 5 あなたにお子さんはいますか。

N : 全体 2,554、女性 1,516、男性 1,028

子どもについて、「いる」が 66.8%、「いない」が 32.5%である。

性別でみると、女性は「いる」が男性より多い。

図表 11-5 子どもの有無



② 子どもの年齢

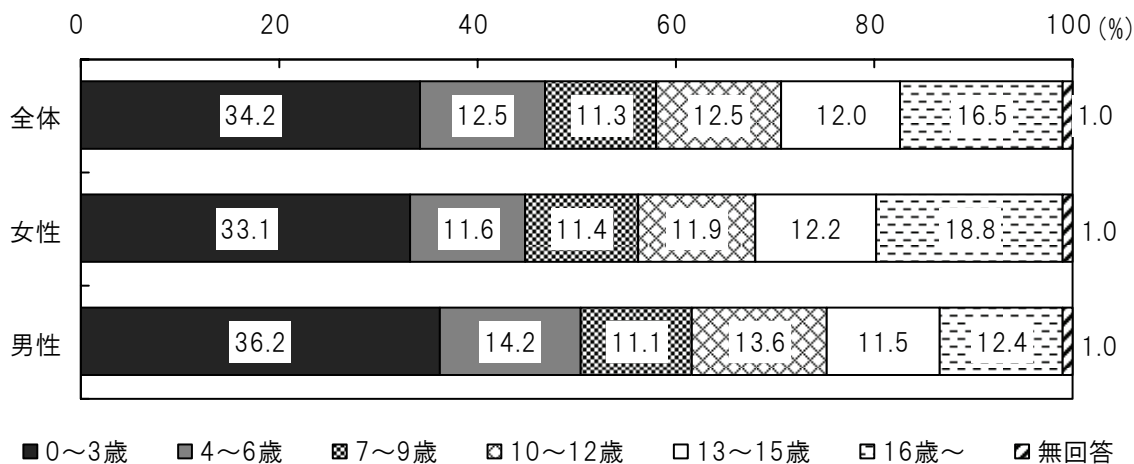
【子どものいる方対象】
F 5 一番下のお子さんは何歳ですか。

N : 全体 1,707、女性 1,516、男性 1,028

「0～3歳」が 34.2%と最も高く、「4～6歳」が 12.5%、「7～9歳」が 11.3%である。

性別でみると、男性は「0～3歳」「4～6歳」が女性よりやや多い。

図表 11-6 一番下の子どもの年齢



(6) 現在の就業状況

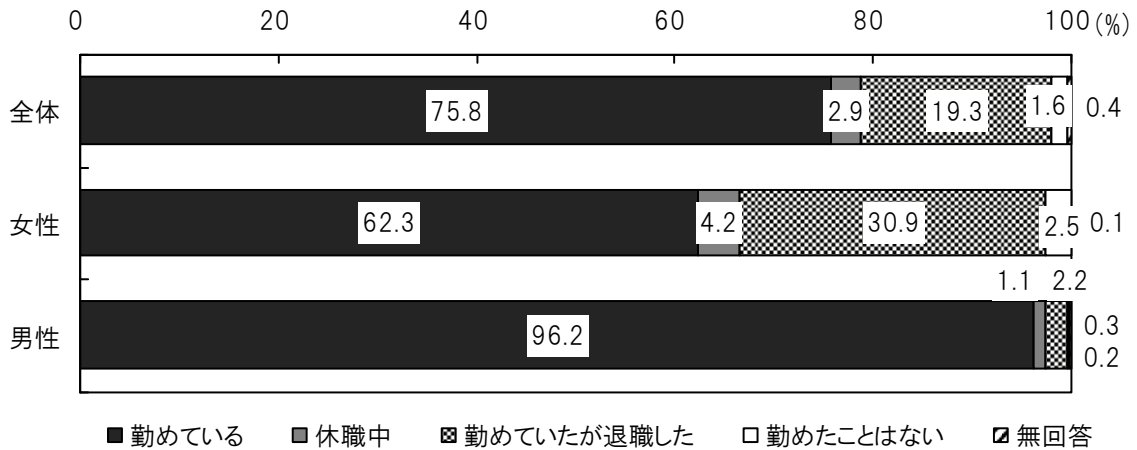
F 6 あなたは現在、お勤めをされていますか。(1つに○)

N：全体 2,554、女性 1,516、男性 1,028

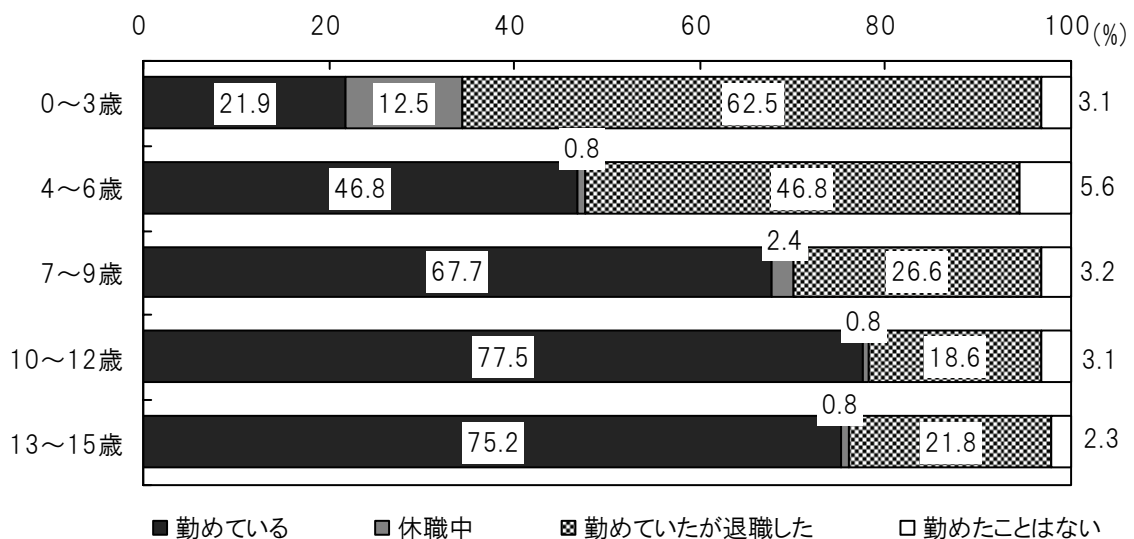
「勤めている」が 75.8%、「勤めていたが退職した」が 19.3%、「休職中」が 2.9%である。性別で見ると、女性は「勤めていたが退職した」が約3割となっている。

女性について一番下の子どもの年齢別で見ると、0～3歳で「勤めていたが退職した」が6割を超えており、多くの女性が結婚や出産を契機に仕事を辞めていることが確認できる。また、子どもの年齢があがるにつれて「勤めている」の割合が上昇しており、一度、仕事を辞めた後に再就職している女性が多くなっている。

図表 11-7 現在の就業状況



図表 11-8 現在の就業状況（女性：一番下の子どもの年齢別）



(7) 休職・退職の理由

【休職・退職者対象】
 F 6-2 休職・退職の理由（主なもの1つに○）

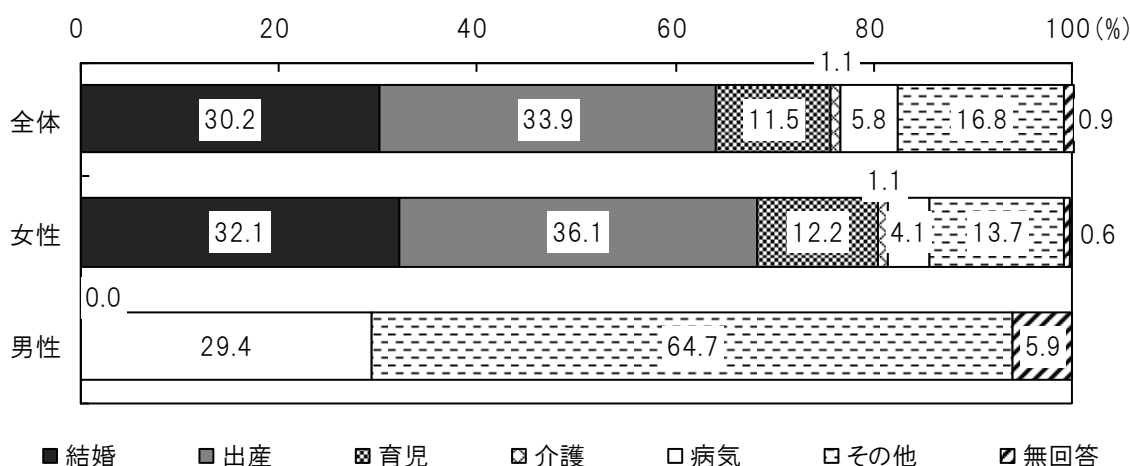
N：全体 567、女性 532、男性 34

「出産」(33.9%)、「結婚」(30.2%)が多く、「育児」は11.5%、「介護」は1.1%となっている。

性別で見ると、女性は「結婚」「出産」、男性は「病気」「その他」が多い。

前回調査と比べると、「結婚」がやや減少し、「出産」がやや増加している。ただし、「結婚」と「出産」の割合の合計に大きな変化はみられず、依然として、「結婚」「出産」が女性の継続就業の大きな壁になっているといえる。

図表 Ⅱ-9 休職・退職の理由



図表 Ⅱ-10 休職・退職の理由【前回調査との比較 (20~39歳)】

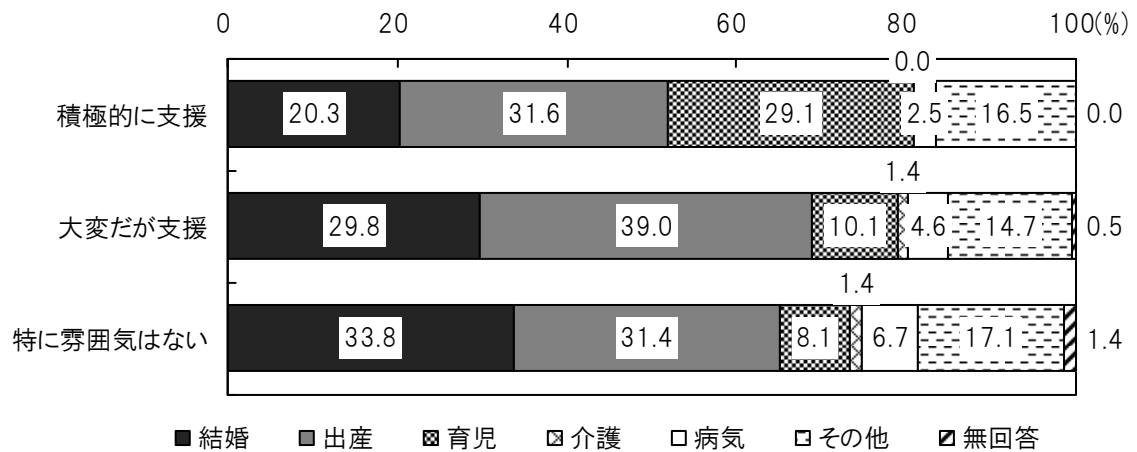
	(%)	前回	今回
結婚		33.9	29.4
出産		35.4	40.8
育児		12.9	12.4
介護		-	0.5
病気		2.5	4.3
その他		17.9	12.7

* 今回の値は、前回調査に合わせて、20-39歳に限定し、無回答を除いている。(以下同様)

* 前回は複数回答のため、割合の合計は100%を超えている。

回答者が働いている、もしくは、働いていた職場の雰囲気別（問2）にクロス集計を行うと、仕事と家庭の両立を積極的に支援する雰囲気のある職場にいる（いた）人は「育児」の割合が他と比べて高く、「結婚」の割合が他と比べて低い。両立を積極的に支援する雰囲気のある職場では、出産後も働き続ける人が増えてきているが、そういう雰囲気の中でも「育児」を理由に退職する人が相当数にのぼっていることがうかがわれる。

図表 11-11 休職・退職の理由（クロス集計：職場の雰囲気別）



(8) 将来の就労について

① 将来の就労希望について

【未就労者対象】
 F 6-3 将来「働きたい」とお考えですか。(1つに○)

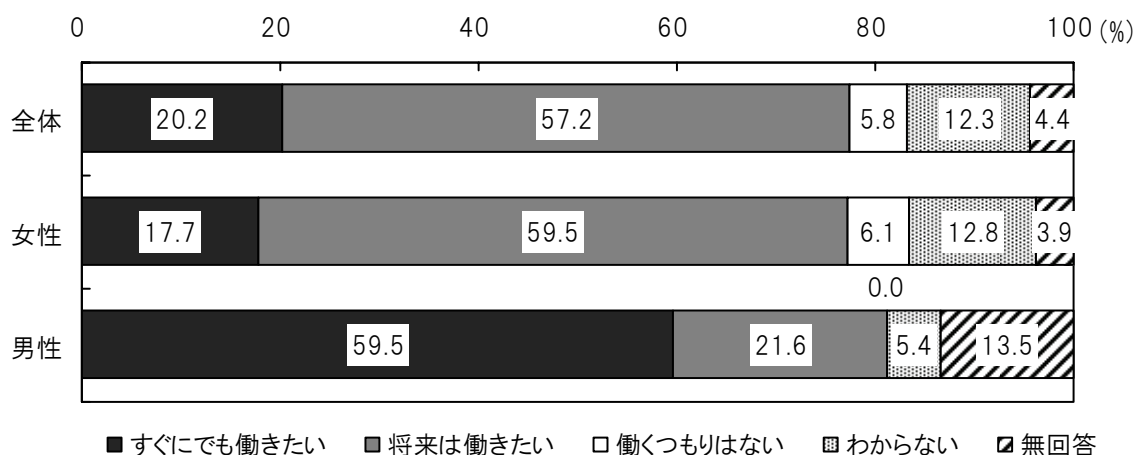
N：全体 608、女性 570、男性 37

「将来は働きたい」が 57.2%と最も高く、「すぐにでも働きたい」が 20.2%で、就労希望のある人が多い。

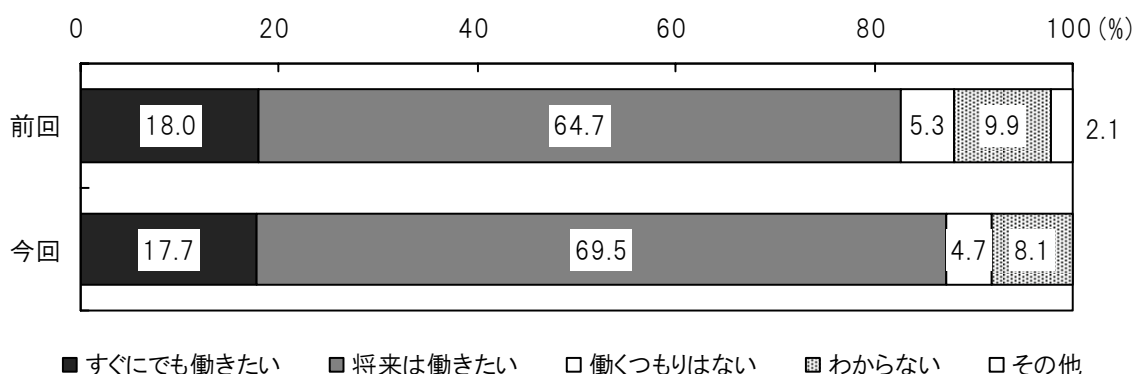
性別でみると、女性は「将来は働きたい」、男性は「すぐにでも働きたい」が多い。

前回調査と比べると、大きな違いはみられない。

図表 11-12 将来の就労希望について

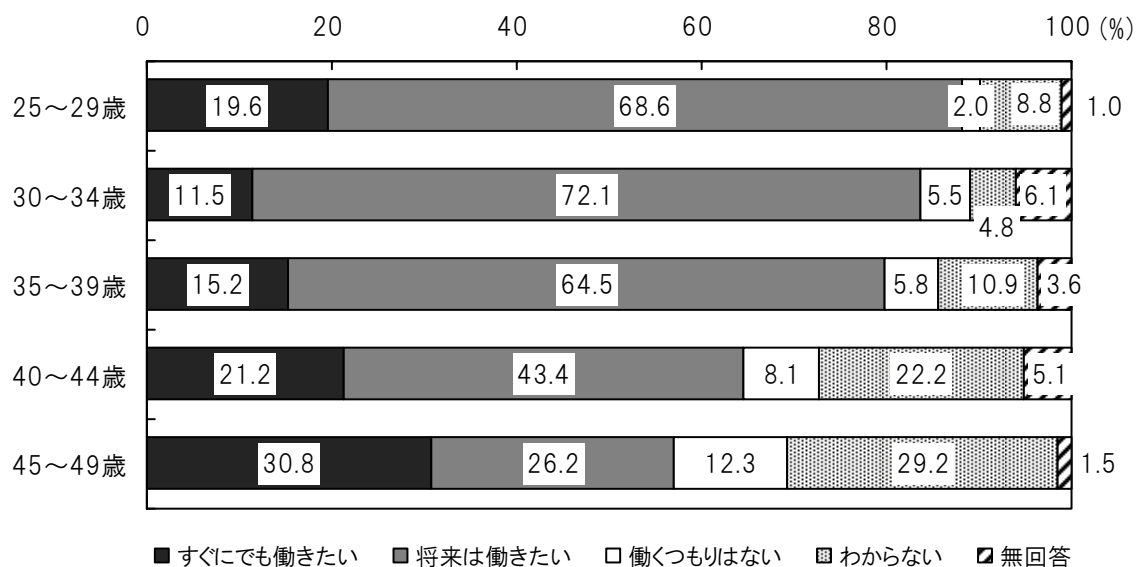


図表 11-13 将来の就労希望について【前回調査との比較 (20~39 歳)】



女性の年齢別で見ると、20歳代後半や30歳代は「将来は働きたい」が多い。40歳代は他の年代と比べて「すぐにでも働きたい」「わからない」が多く、「将来は働きたい」が少ない。

図表 11-14 将来の就労希望について（クロス集計：女性の年齢別）



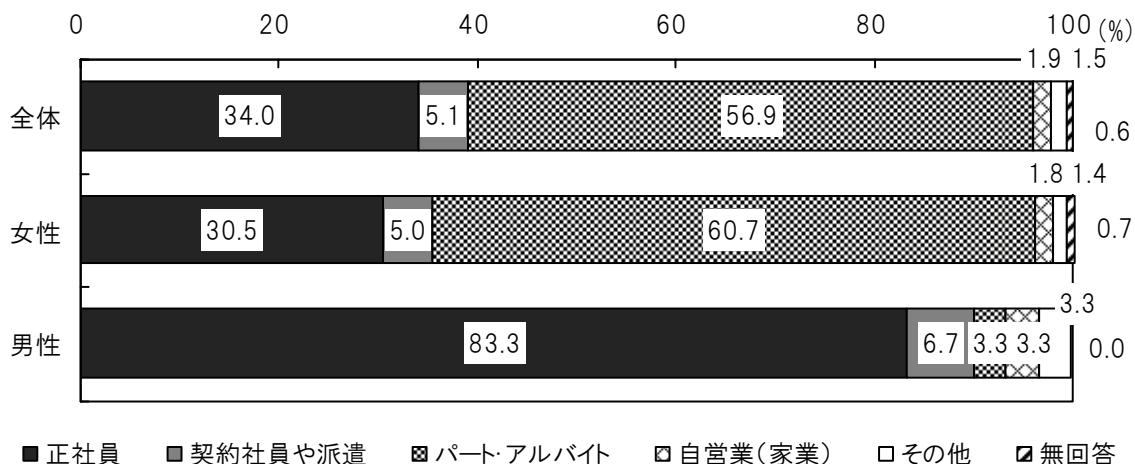
② 希望する就労形態

【就労希望者対象】
F 6-4 希望する就労形態（1つに○）

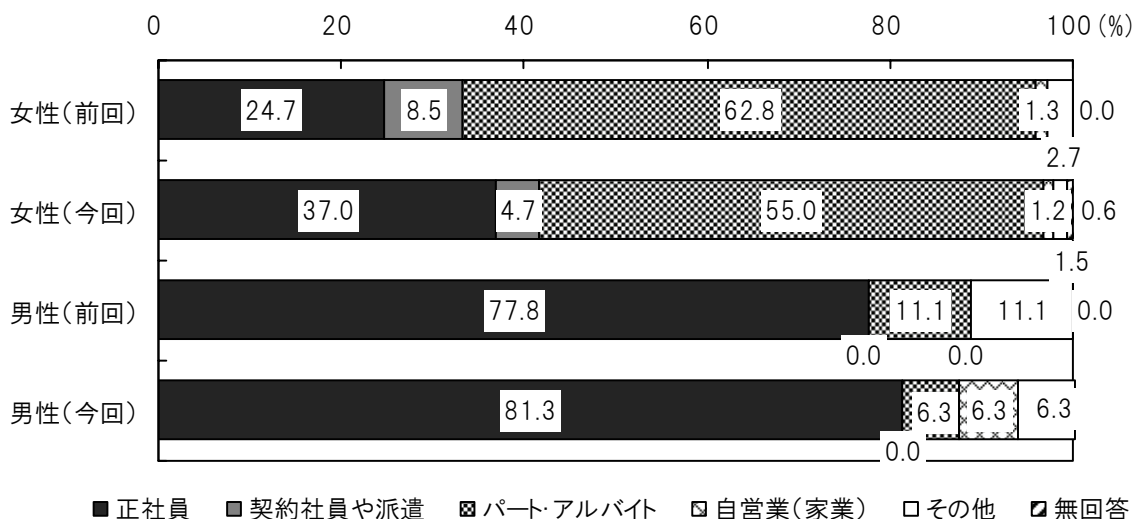
N：全体 471、女性 440、男性 30

「パート・アルバイト」が 56.9%と最も高く、次いで「正社員」が 34.0%となっている。
性別で見ると、女性は「パート・アルバイト」、男性は「正社員」が多い。
前回調査と比べると、特に女性で「正社員」の割合が増加している。

図表 11-15 希望する就労形態



図表 11-16 希望する就労形態【前回調査との比較（20～39歳）】



(9) 勤務先の企業・団体について

① 業種

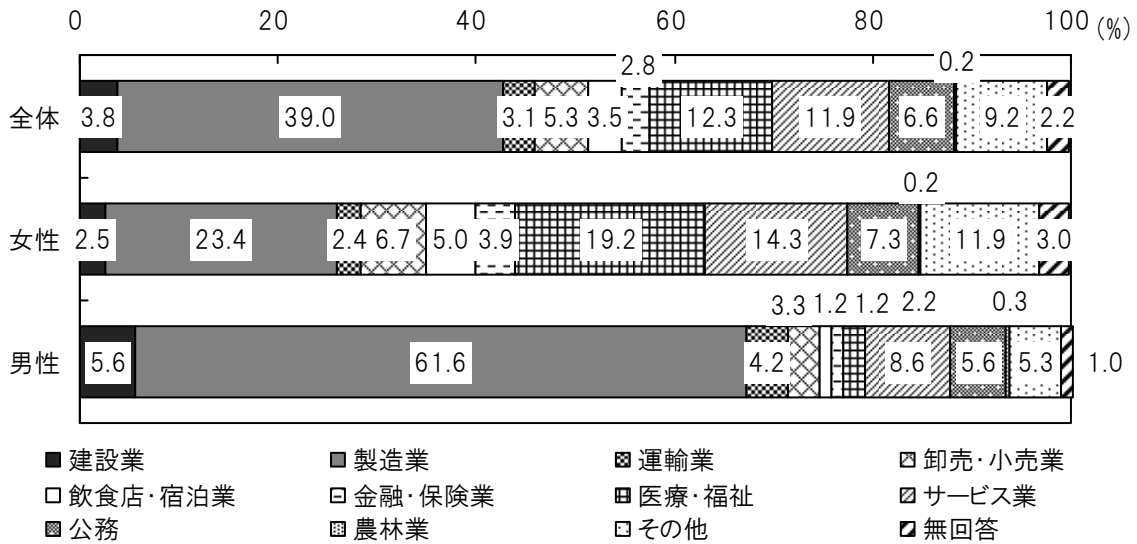
【就労経験者対象】
F 7 勤め先の業種（1つに○）

N：全体 2,503、女性 1,476、男性 1,023

「製造業」が39.0%と最も高く、次いで「医療・福祉」（12.3%）、「サービス業」（11.9%）の順に多い。

性別で見ると、男性は「製造業」が多い。一方、女性は「製造業」「医療・福祉」「サービス業」など分散している。

図表 II-17 業種（全社）



② 従業員数

【就労経験者対象】
F 8 勤め先の企業・団体等の全社従業員数（1つに○）

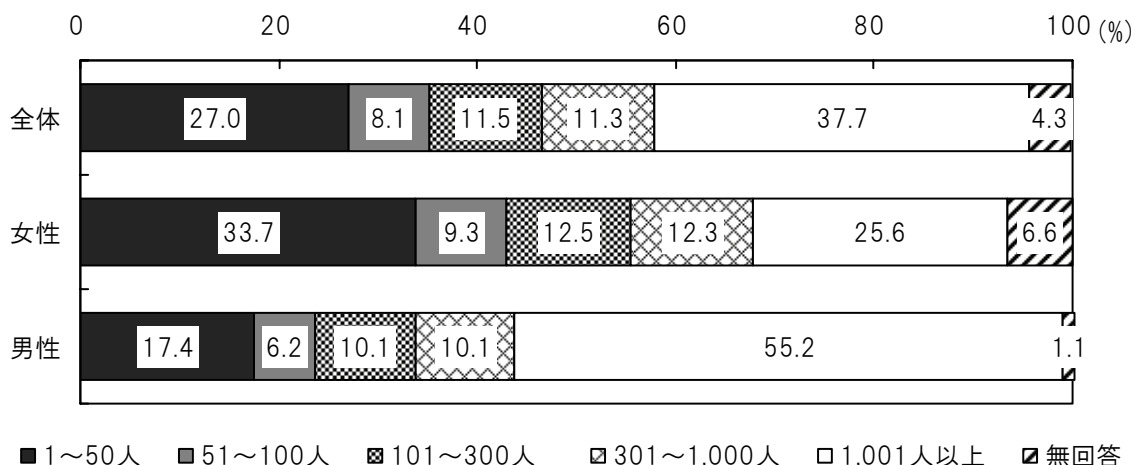
N：全体 2,503、女性 1,476、男性 1,023

「1,001人以上」が37.7%と最も高く、「1～50人」が27.0%と次いで多く、従業員規模は様々である。

性別で見ると、女性は「1～50人」が最も多く、中小企業で働いている人が男性より多い。男性は製造業が多いこともあり「1,001人以上」が多い。

立場別で見ると、女性は、パート・アルバイト・嘱託等で「1～50人」の割合が高くなっている。

図表 11-18 全社の従業員数



図表 11-19 全社の従業員数（クロス集計：女性）

		(%)	1～50人	51～100人	101～300人	301～1,000人	1,001人以上	無回答
立場	役員		75.0	8.3	16.7	0.0	0.0	0.0
	正社員		23.9	8.8	15.9	17.0	33.6	0.8
	パート・アルバイト・嘱託等		45.8	10.4	11.5	9.5	19.1	3.7
	派遣社員		14.9	6.9	9.2	16.1	44.8	8.0

③ 女性従業員の割合

【就労経験者対象】

F 8 勤め先の企業・団体等の女性が占める割合（数字を記入）

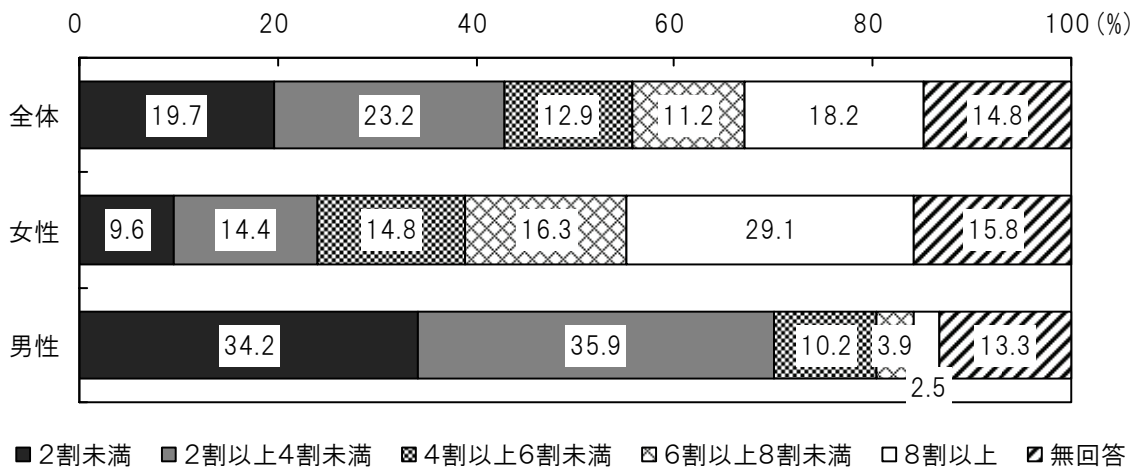
N：全体 2,503、女性 1,476、男性 1,023

職場における女性従業員の割合については、「2割未満」（19.7%）から「8割以上」（18.2%）まで分散している。

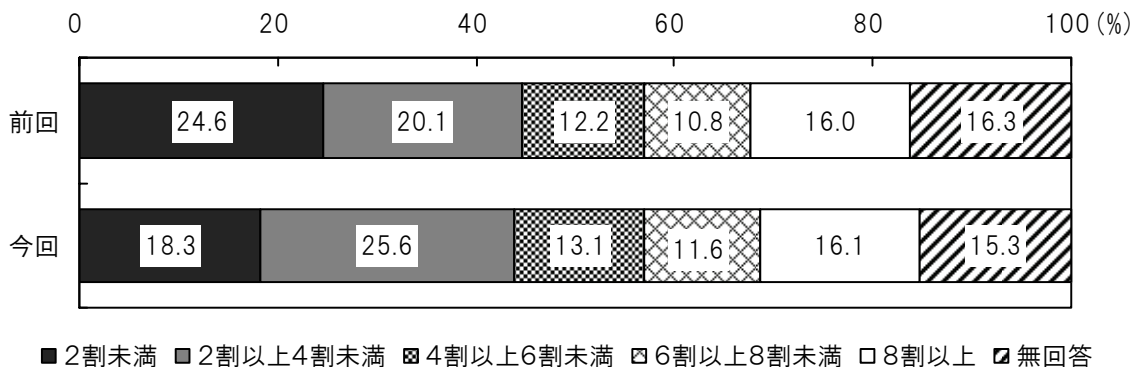
性別で見ると、女性は「8割以上」、男性は「2割未満」「2割以上4割未満」の割合が高く、男女ともに性別が偏っている職場に勤務していることがわかる。

前回調査と比べると、「2割未満」が減少し、「2割以上4割未満」が増加し、女性の少ない職場が減少している。

図表 11-20 女性従業員の割合



図表 11-21 女性従業員の割合【前回調査との比較（20～39歳）】



(10) 勤務先の事業所について

① 所在地

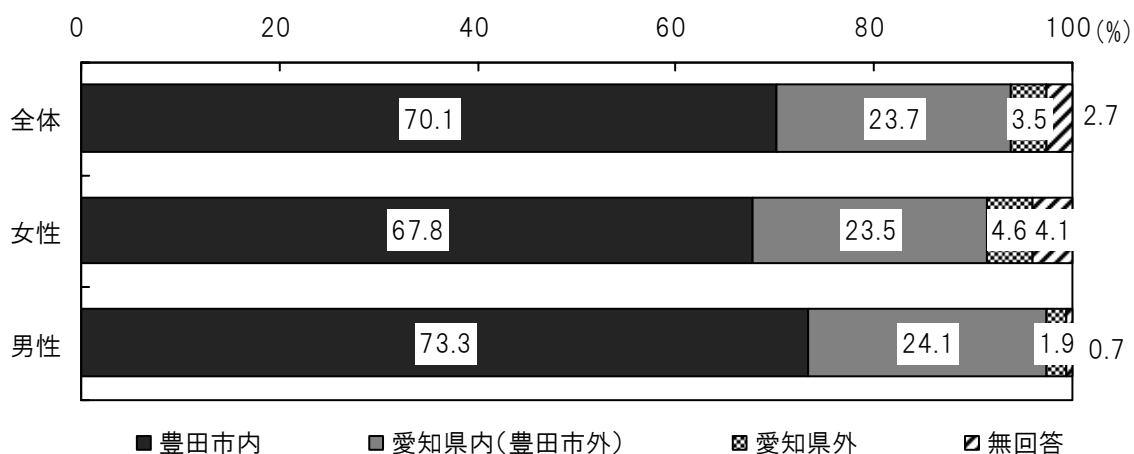
【就労経験者対象】
F 9 勤め先の事業所の所在地 (1つに○)

N : 全体 2,503、女性 1,476、男性 1,023

「豊田市内」が70.1%と最も高く、「愛知県内(豊田市外)」が23.7%、「愛知県外」が3.5%となっている。

性別で見ても、大きな違いはみられない。

図表 11-22 勤務先の所在地



② 労働組合の有無

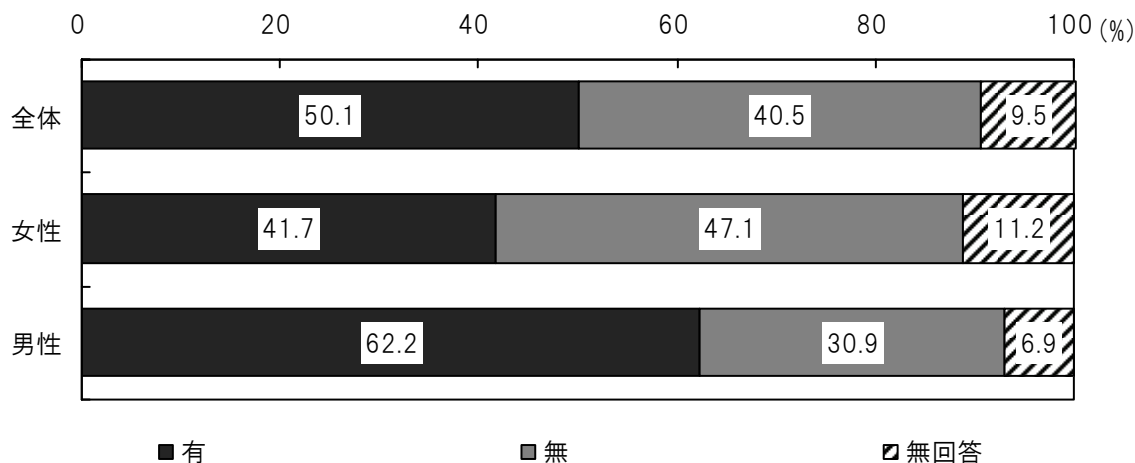
【就労経験者対象】
F 9 勤め先の事業所の労働組合の有無 (1つに○)

N : 全体 2,503、女性 1,476、男性 1,023

「有」が50.1%、「無」が40.5%である。

性別で見ると、女性は「無」が男性より多い。

図表 11-23 労働組合の有無



(11) 職種

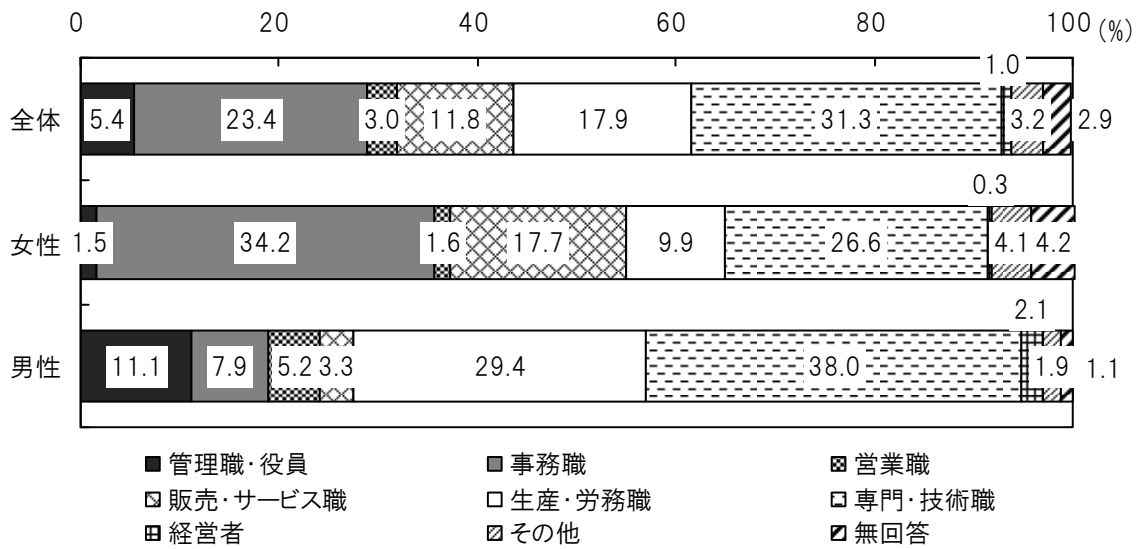
【就労経験者対象】
 F10 その職場における、あなたの職種（1つに○）

N：全体 2,503、女性 1,476、男性 1,023

「専門・技術職」が31.3%と最も高く、次いで「事務職」(23.4%)、「生産・労務職」(17.9%)、「販売・サービス職」(11.8%)の順に多い。

性別で見ると、女性は「事務職」「販売・サービス職」が男性より多く、「管理職・役員」「営業職」「生産・労務職」「専門・技術職」が男性より少ない。

図表 11-24 職種



(12) 職場での立場

【就労経験者対象（経営者除く）】
F 1 1 その職場における立場（1つに○）

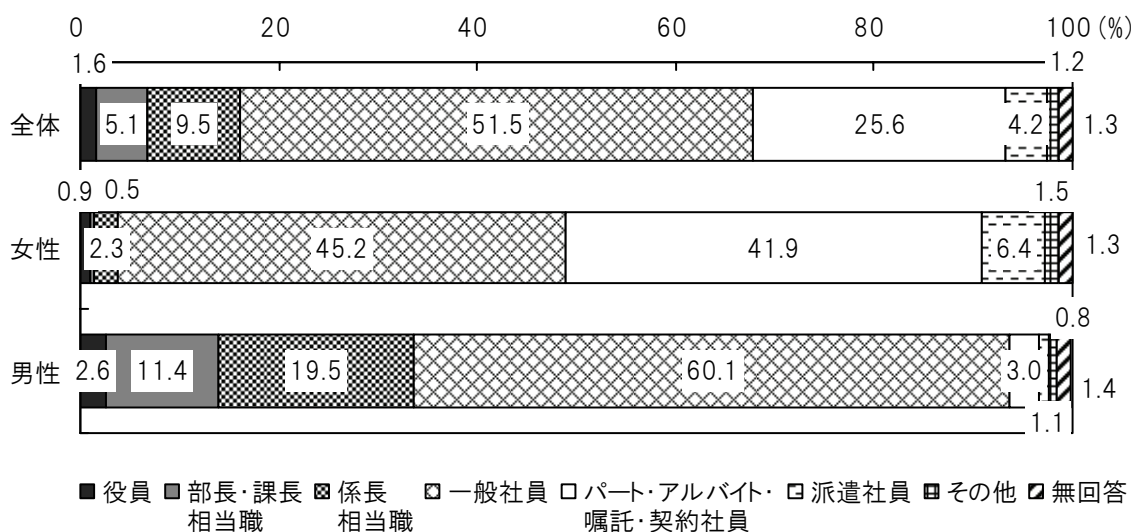
N：全体 2,326、女性 1,350、男性 972

「一般社員」が51.5%と最も高く、「パート・アルバイト・嘱託・契約社員」が25.6%と次いで多い。

性別で見ると、女性は「一般社員」「パート・アルバイト・嘱託・契約社員」が大半を占め「部長・課長相当職」をはじめ管理職などは少ない。

また、パート・アルバイトなどの影響を除いて、正社員等を対象とした役職者（役員、部長・課長相当職、係長相当職）の比率をみると、女性は8.2%、男性は35.8%で大きな差がみられ、役職者に登用される女性は依然として少ない。

図表 11-25 職場での立場



【正社員等における役職者の比率】

	役職者の比率*	内訳
女性	8.2%	対象者 48.9%（一般社員 45.2%、役職者 3.7%）
男性	35.8%	対象者 93.6%（一般社員 60.1%、役職者 33.5%）

* (役職者の割合) ÷ (一般社員の割合 + 役職者の割合)

2 職場の男女共同参画について

(1) 職場における男女の地位

【就労経験者対象】
 問1 あなたが働いている（いた）職場では、職場で男女の地位は平等になっていますか。
 （1つに○）

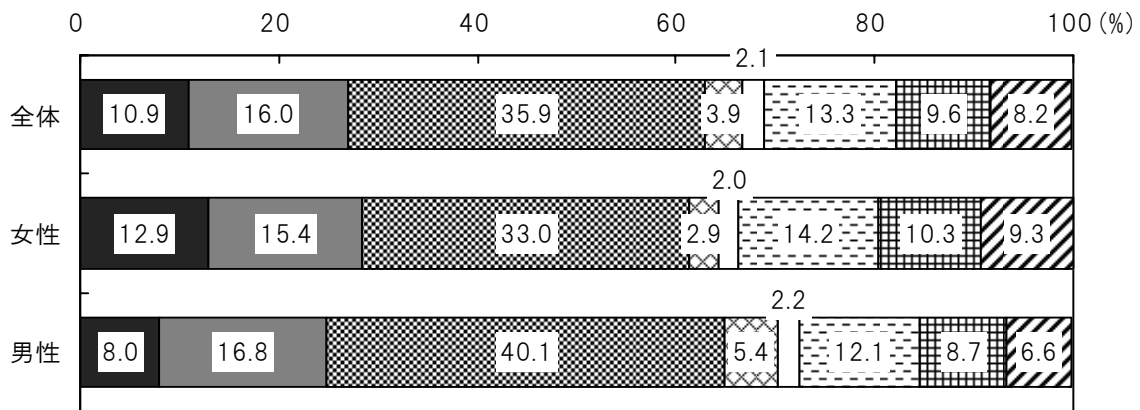
N：全体 2,503、女性 1,476、男性 1,023

「平等である」が35.9%と最も高いが、「男性の方がやや優遇されている」（16.0%）、「男性の方が優遇されている」（10.9%）との回答もみられる。

性別で見ると、女性は「男性の方が優遇されている」が男性よりやや多い。

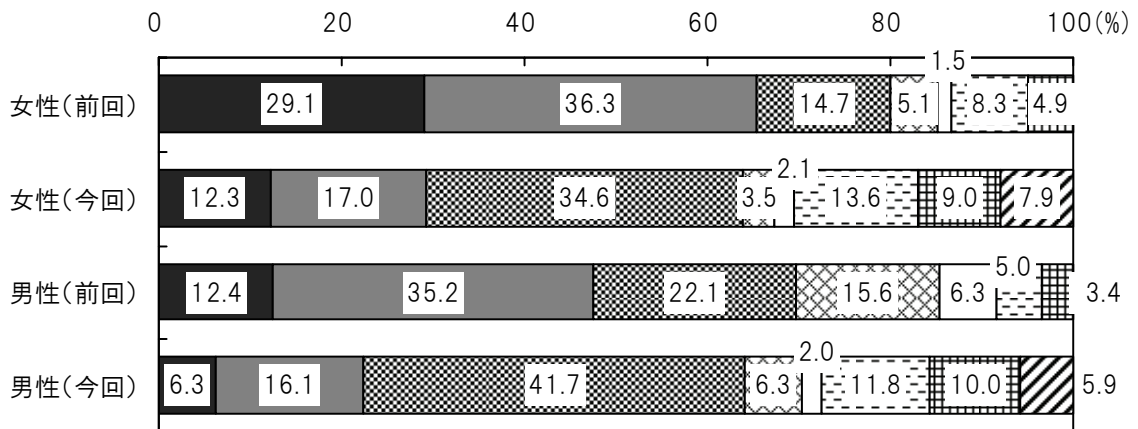
前回調査と比べ、女性、男性ともに「男性の方が優遇されている」「男性の方がやや優遇されている」の割合が減少し、「平等である」の割合が増加するなど、職場の男女平等感が広がってきている。

図表 11-26 職場における男女の地位



■ 男性の方が優遇されている ■ 男性の方がやや優遇されている ▨ 平等である ▨ 女性の方がやや優遇されている □ 女性の方が優遇されている □ どちらともいえない ▨ わからない ▨ 無回答

図表 11-27 職場における男女の地位【前回調査との比較（20～39歳）】



■ 男性の方が優遇されている ■ 男性の方がやや優遇されている ▨ 平等である ▨ 女性の方がやや優遇されている □ 女性の方が優遇されている □ どちらともいえない ▨ わからない ▨ 無回答

年齢別で見ると、25～29歳で「平等である」の割合が他の年代と比べてやや高い。性別役割分業意識別で見ると、肯定する人で「女性の方が優遇されている」「女性の方がやや優遇されている」の割合がやや高い。職場の雰囲気別では、積極的に支援で「平等である」、特に雰囲気はないで「男性の方が優遇されている」「どちらともいえない」の割合がやや高く、両立支援の雰囲気がある職場で男女の地位が平等になっている。また、全従業員数別では、101～300人で「平等である」の割合が他と比べてやや低い。

図表 11-28 職場における男女の地位（クロス集計）

		男性の方が優遇され	男性の方がやや優遇	平等である	女性の方がやや優遇	女性の方が優遇され	どちらともいえない	わからない	無回答
		（%）							
年齢	25～29歳	7.5	15.7	40.0	4.7	3.3	11.7	8.6	8.6
	30～34歳	9.9	17.2	36.3	5.4	2.6	12.9	9.7	6.2
	35～39歳	11.8	16.9	36.7	3.9	0.6	13.8	9.8	6.5
	40～44歳	11.8	15.5	32.4	3.9	3.0	14.3	10.9	8.2
	45～49歳	12.6	14.8	35.4	2.2	1.3	13.7	9.0	11.0
性別役割分業	肯定	12.8	14.0	34.9	8.1	10.5	9.3	3.5	7.0
	やや肯定	11.8	18.1	36.6	3.6	1.7	11.9	8.9	7.5
	やや否定	11.2	19.2	33.2	5.6	1.9	14.3	6.8	7.9
	否定	10.1	13.9	37.8	3.5	1.8	13.8	11.1	8.0
	わからない	9.1	11.0	31.8	1.3	2.6	18.8	16.2	9.1
雰囲気	積極的に支援	4.5	11.4	59.1	3.5	3.3	8.8	6.5	3.1
	大変だが支援	9.4	19.8	40.5	3.3	2.2	13.2	9.1	2.4
	特に雰囲気はない	19.1	18.1	23.4	5.7	1.7	18.9	11.3	1.8
全従業員数	1～50人	9.5	9.2	37.9	3.6	3.3	19.0	10.4	7.3
	51～100人	15.3	14.3	34.5	3.0	2.0	13.8	11.3	5.9
	101～300人	13.5	23.2	31.1	3.8	2.1	10.7	7.3	8.3
	301～1,000人	9.9	22.9	37.7	4.2	0.7	9.5	8.8	6.3
	1,001人以上	10.5	18.2	37.7	4.4	1.9	11.7	7.9	7.6

(2) 職場での「仕事と家庭の両立」についての雰囲気

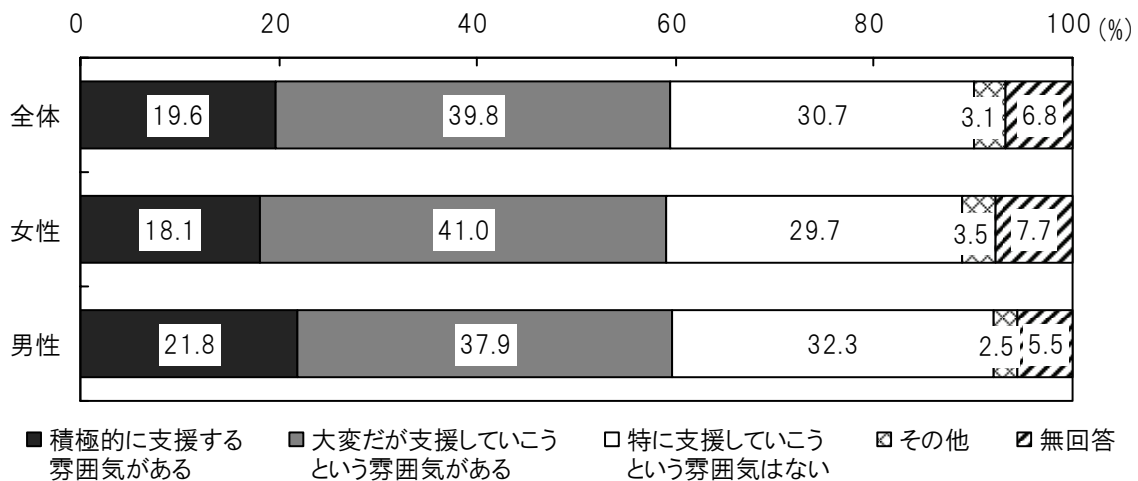
【就労経験者対象】
 問2 あなたが働いている（いた）職場では、「仕事と家庭の両立」（ワーク・ライフ・バランス）について、どのような雰囲気がありますか。（1つに○）

N：全体 2,503、女性 1,476、男性 1,023

「大変だが支援していこうという雰囲気がある」が 39.8%であるが、一方「特に支援していこうという雰囲気はない」が 30.7%となっている。「積極的に支援する雰囲気がある」は 19.6%にとどまっている。

性別でも、大きな違いはみられない。年齢別でみると、35～39歳で「特に支援していこうという雰囲気はない」の割合が他と比べて高い。全従業員数別では、1,001人以上で「積極的に支援する雰囲気がある」の割合が他と比べてやや高い。

図表 11-29 職場での「仕事と家庭の両立」についての雰囲気



図表 11-30 職場での「仕事と家庭の両立」についての雰囲気（クロス集計）

		積極的に 支援する 雰囲気 がある (%)	大変だが 支援して いこう という 雰 囲 気 が あ る	特に支 援して いこう とい う 雰 囲 気 は な い	その他	無回答
年 齢	25～29歳	20.8	40.7	29.0	3.3	6.3
	30～34歳	20.0	38.8	31.5	4.3	5.4
	35～39歳	17.9	38.5	35.2	2.6	5.7
	40～44歳	19.4	41.9	28.7	2.9	7.1
	45～49歳	19.9	38.8	29.6	2.7	9.0
全 従 業 員 数	1～50人	19.0	41.0	31.1	3.6	5.3
	51～100人	13.3	38.9	39.9	2.5	5.4
	101～300人	11.1	40.5	41.2	0.3	6.9
	301～1,000人	17.3	39.1	37.3	1.8	4.6
	1,001人以上	26.7	40.5	23.2	3.5	6.1

【その他】

(難しいところもあるが支援を感じる)

- ・ 支援制度はあるが周りにはそこまでの雰囲気は感じない。
- ・ 支援するような雰囲気が何となくある。
- ・ 自分の主張次第
- ・ 会社として何かやっている雰囲気はないが、個人的に頼めば融通はききそう。
- ・ 寿退社がお決まりだったが、私が初めて結婚後出産まで働いた。
- ・ 理解しているが時間帯等難しい。
- ・ 支援をしているだろうが、実際は休みも取りづらい。
- ・ 支援していこうという雰囲気だが、時間的に両立できなさそう（正社員は）。
- ・ ギリギリの人数で仕事をしているので雇用人数を増やし休みやすい雰囲気にする。

(部署等によって異なる)

- ・ 会社的には支援の方向だったが、部署によってばらつきがあった。
- ・ 上司の間で積極派と消極派に分かれているので、部署によって違う。
- ・ 部署によって異なる。
- ・ 本社と地方営業所で大差がある。地方で支援の気持ちは無い。
- ・ 職場の上司によって違うが、年配の方はやはり支援する雰囲気がない様に思えた。
- ・ 制度はあるが認知が低い。
- ・ 会社的には積極的だが、職場では仕事優先だと思う。
- ・ 全員結婚退社していました。20年前結婚して働いている女性は一人もいませんでした。若くて何も知らなかったのが結婚が決まった時、何の疑問ももたず退社しました。私がやめた後、結婚してもやめない女性が出てきました。出産するまでとか、そういう感じで時代が変わっていきました。

(支援の雰囲気を感じない)

- ・ 育児休暇は取得可能だが、その期間は手当がなく無給。産前産後・育休明けの勤務時間短縮もなく、正社員→パートへかわる事は可能な場合もある。
- ・ ワーク以外は個人の問題という雰囲気
- ・ 正社員の場合、有給休暇の日数以内でしか休みがとりにくいので、結婚したら正社員として働くのは難しい部分もあると思います。
- ・ 休みにくい雰囲気
- ・ 排除するという雰囲気
- ・ 仕事優先という雰囲気
- ・ 全くない。
- ・ 支援する気がない。
- ・ 逆にさげたい感じがある。
- ・ 結婚したら辞めないといけない。
- ・ 絵に書いたもちに過ぎない。
- ・ 派遣社員にはそのような話は詳しくされていない様子
- ・ パートなのでその範ちゅうにはない。両立が前提の勤務を選んでいる。会社自体正社員に対する雰囲気はパートではわからない。

- ・ 職場優先。
- ・ 正社員はあると思うがパートにはない。

(わからない)

- ・ わからない。⑱

(その他)

- ・ 自営なので関係ない。
- ・ 食べていくために家族を犠牲にしなければならない程仕事の単価が低く収入も少ない。
- ・ 支援って何？ 心？ 金？
- ・ 残業をおさえるためだけのように聞こえる。

(3) 男女の就労に関する考え方

① 「男は仕事・女は家庭」という考え方について

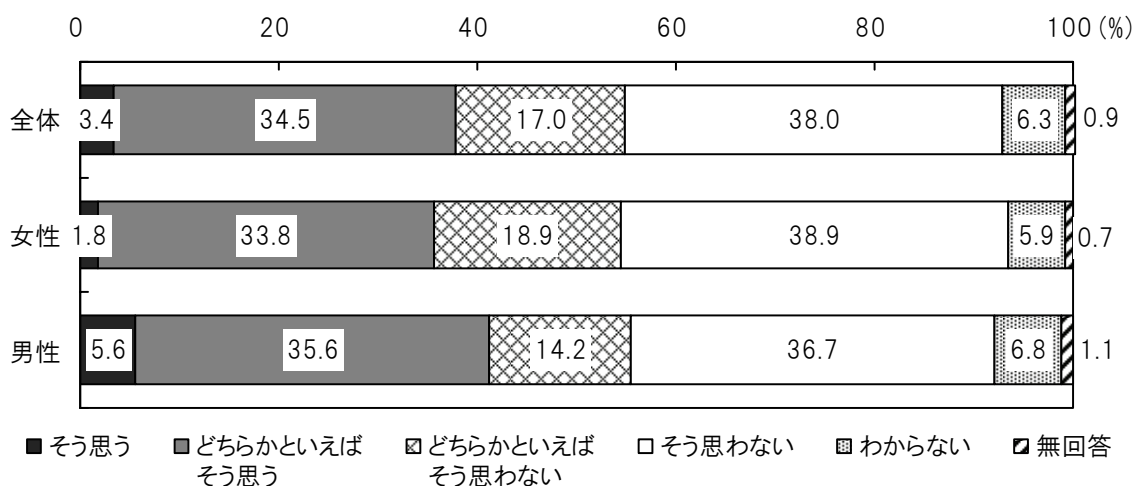
問3 男女の就労に関する以下の考え方について、あなたはどのようにお考えですか。
 A. 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」(1つに○)

N：全体 2,554、女性 1,516、男性 1,028

性別役割分業について、否定的（「そう思わない」＋「どちらかといえばそう思わない」）な人は55.0%、肯定的（「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」）な人は37.9%である。肯定的な人の中でも「どちらかといえばそう思う」が多く、「そう思う」は少ないなど、性別役割分業に固執する人は少なくなっている。

愛知県調査とは、選択肢が異なるので、一義的な判断はできないが、否定的な人の割合を比較すると、豊田市（55.0%）の方が愛知県（42.3%）より高くなっている。

図表 11-31 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について



【参考】愛知県の調査結果（20～49歳）

	賛成 (%)	どちらか といえば 賛成	どちらか といえば 反対	反対	わからない	無回答
全体	5.8	36.9	26.6	15.7	13.3	1.7
女性	4.2	34.1	28.9	18.3	12.2	2.2
男性	8.0	40.9	23.3	12.0	14.9	0.9

資料：愛知県「男女共同参画意識に関する調査」（平成20年度）

② 「女性は仕事を持つのは良いが、家事・育児を中心に」という考え方について

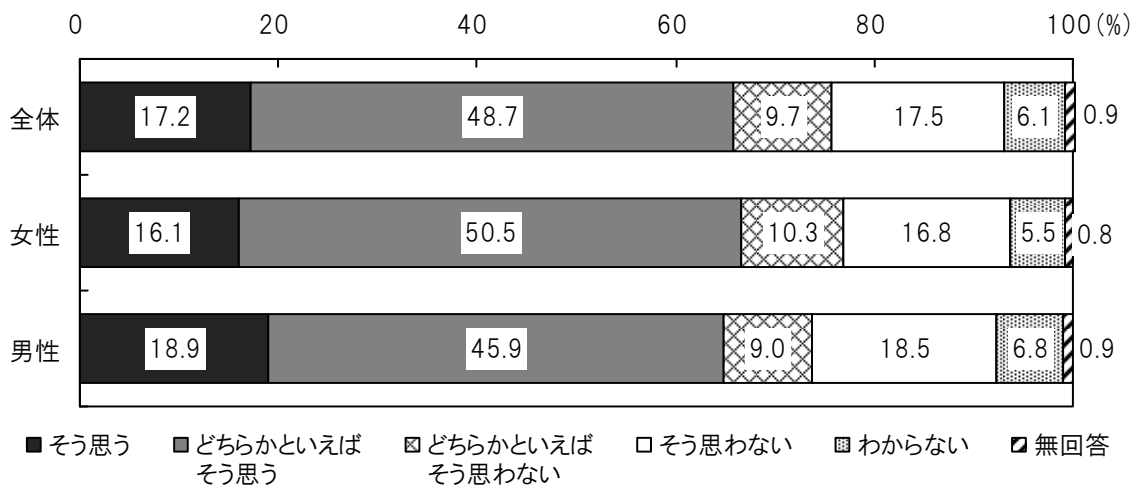
問3 男女の就労に関する以下の考え方について、あなたはどのようにお考えですか。
 B. 「女性は仕事を持つのはよいが、家事・育児を中心にした方がよい」(1つに○)

N：全体 2,554、女性 1,516、男性 1,028

否定的(「そう思わない」+「どちらかといえばそう思わない」)な人は27.2%、肯定的(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」)な人は65.9%である。前問と比べて、否定的な人の割合は低く、現実の職場・家庭の現状や子育て支援環境を総合的に考えると、女性の仕事と家庭の両立について明確な方向性が定まっていな姿がうかがわれる。また、「男性は仕事、女性が仕事も家庭も」といった新性別役割分業が生じている可能性もある。

前回調査については、設問がやや異なっているため一概に比較できないが、「そう思う」の割合が今回の方が高いなど、性別役割分業が改善していることを示す結果にはなっていない。

図表 11-32 「女性は仕事を持つのは良いが、家事・育児を中心にすべき」という考え方について



図表 11-33 「女性は仕事を持つのは良いが、家事・育児を中心にすべき」という考え方について

【前回調査との比較(20~39歳)】

	(%) 前回	今回
そう思う	12.3	17.5
どちらかといえば そう思う	38.4	47.2
どちらかといえば そう思わない	15.7	10.8
そう思わない	27.7	18.1
わからない	5.9	6.4

前回：女性は仕事を持つのはよいが、家事・育児を中心にすべき
 今回：女性は仕事を持つのはよいが、家事・育児を中心にした方がよい

3 育児と就業の両立支援について

(1) 職場が従業員の出産・育児に関して行う支援制度の認知度

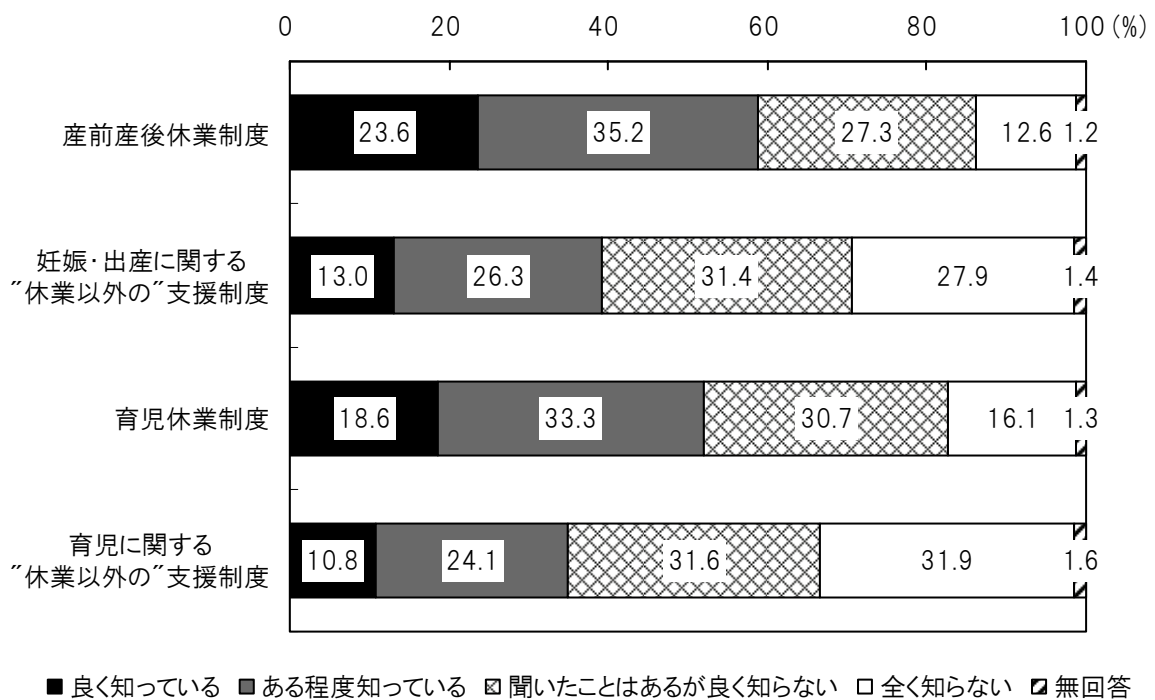
問4 職場が従業員の出産・育児に関して行う支援制度について、どの程度ご存知ですか。
 (各項目あてはまる番号1つに○)

N：全体 2,554、女性 1,516、男性 1,028

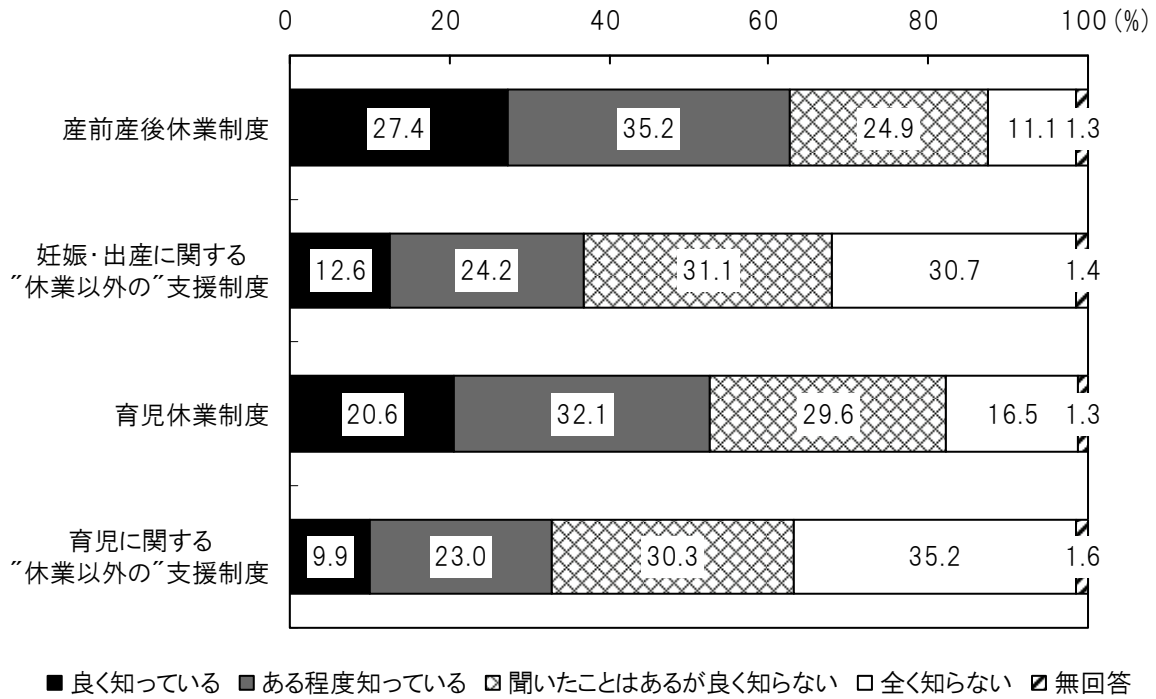
『育児に関する"休業以外の"支援制度』では「全く知らない」「聞いたことはあるが良く知らない」を合わせて6割を超えるなど、職場の支援制度の周知が進んでいない。こうした中、『産前産後休業制度』『育児休業制度』は、「良く知っている」「ある程度知っている」の割合が他と比べてやや高い。

性別で見ると、女性は、『産前産後休業制度』について「良く知っている」が男性より多い。一方、『妊娠・出産に関する"休業以外の"支援制度』『育児に関する"休業以外の"支援制度』については、女性は「全く知らない」の割合が男性と比べてやや高い。

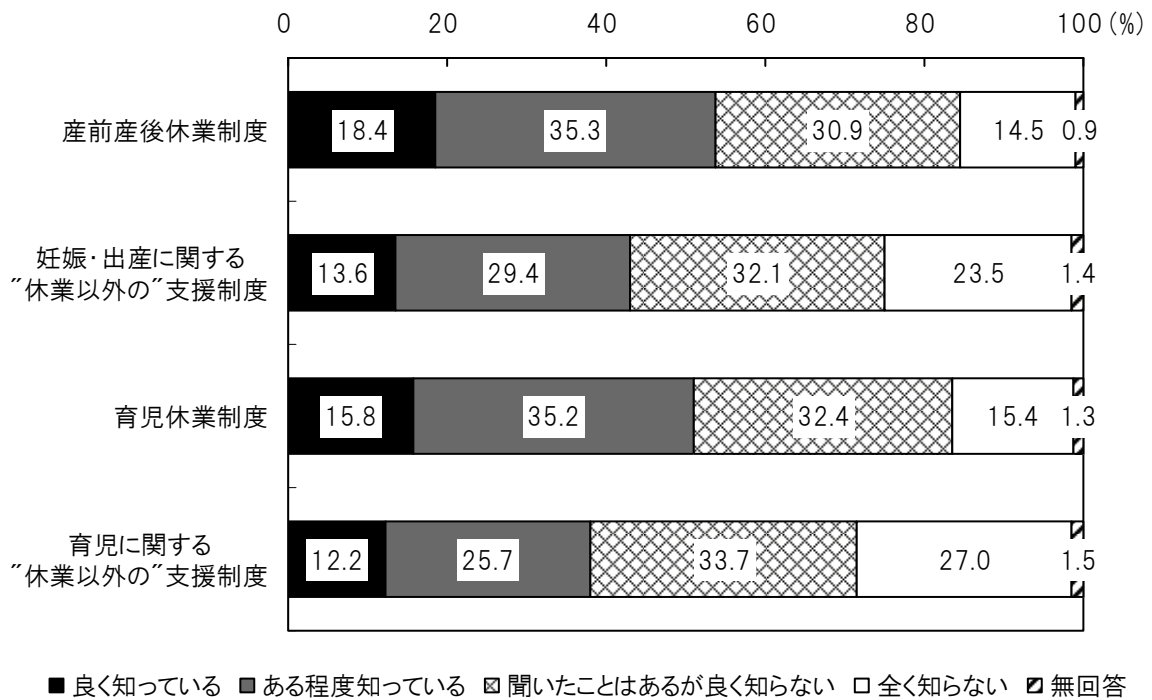
図表 11-34 職場が従業員の出産・育児に関して行う支援制度の認知度（全体）



図表 11-35 職場が従業員の出産・育児に関して行う支援制度の認知度（女性）



図表 11-36 職場が従業員の出産・育児に関して行う支援制度の認知度（男性）

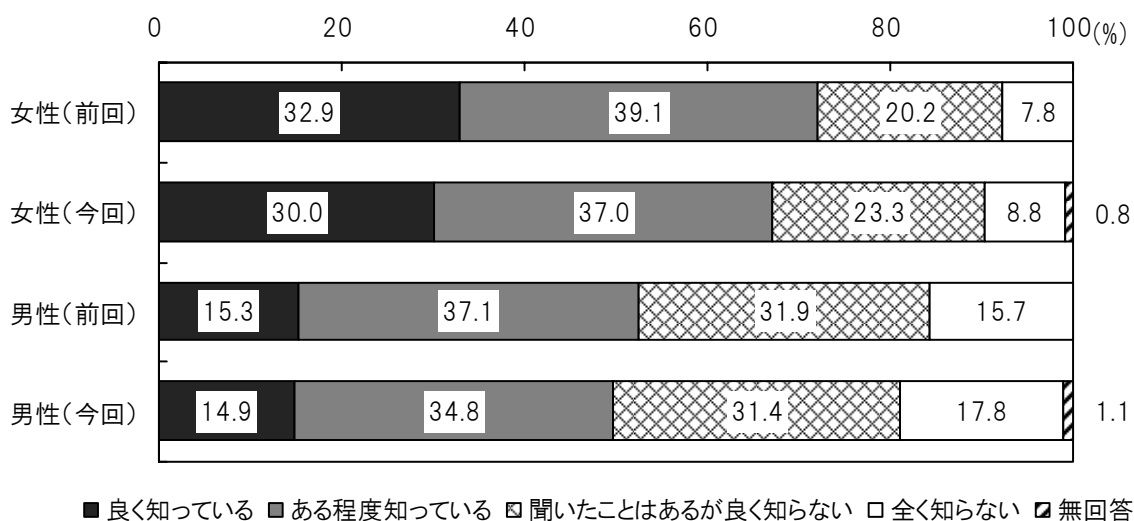


前回調査と比較すると、男女ともに「良く知っている」「ある程度知っている」の割合が減少する項目がみられるなど、各種支援制度の認知度は広がっていない。

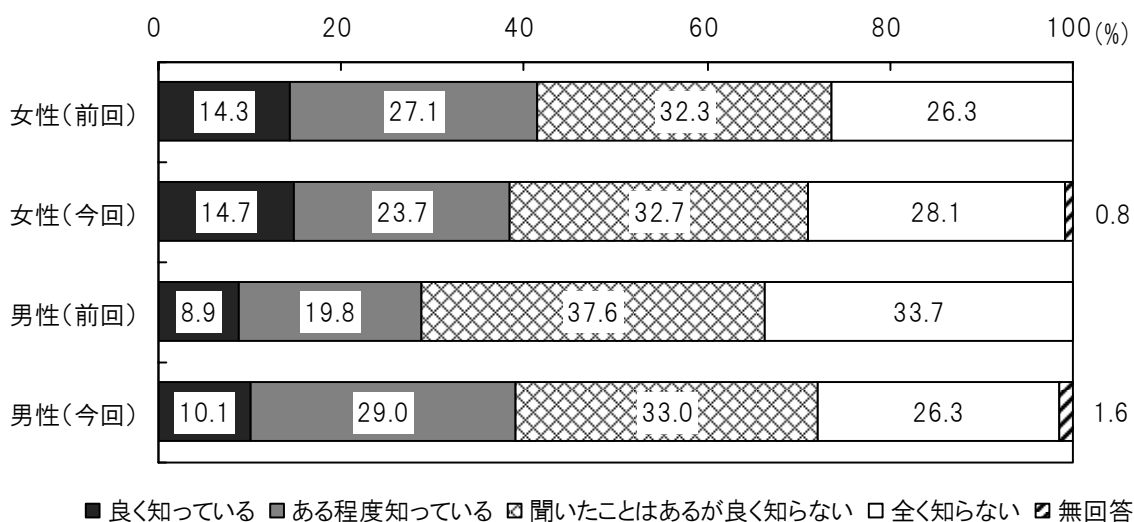
ただし、男性で『妊娠・出産に関する"休業以外の"支援制度』『育児に関する"休業以外の"支援制度』について「良く知っている」「ある程度知っている」の割合が増加し、女性との認知度の格差がほぼなくなっている。

図表 11-37 職場が従業員の出産・育児に関して行う支援制度の認知度（前回比較：20～39歳）

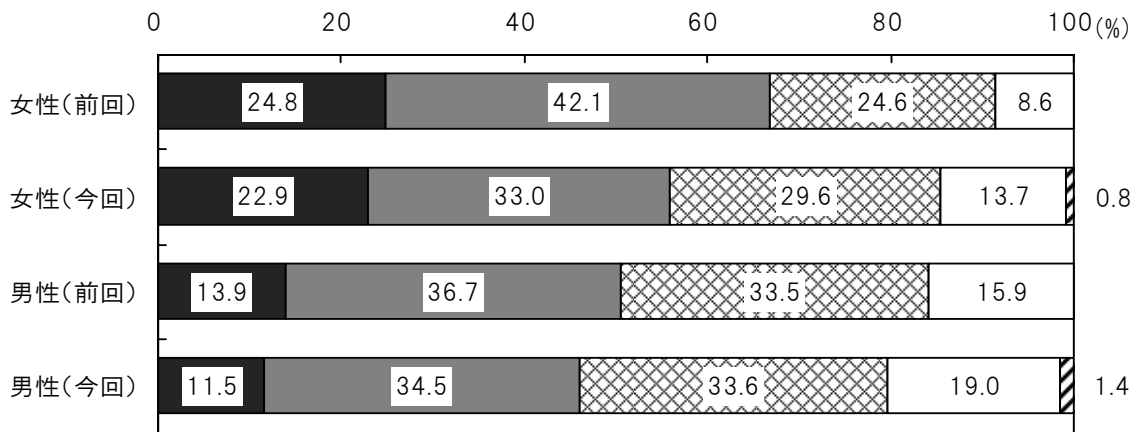
○産前産後休業制度



○妊娠・出産に関する"休業以外の"支援制度

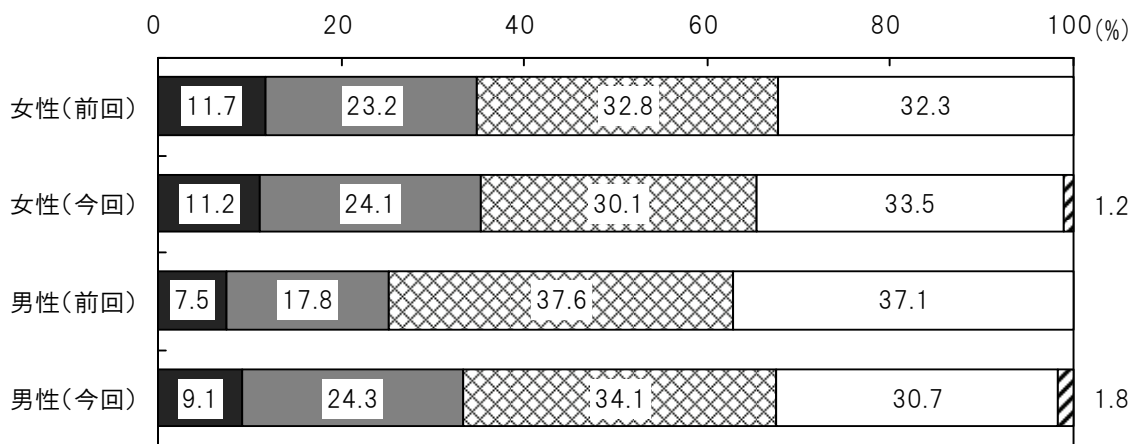


○育児休業制度



■ 良く知っている ■ ある程度知っている ▨ 聞いたことはあるが良く知らない □ 全く知らない ▩ 無回答

○育児に関する"休業以外の"支援制度



■ 良く知っている ■ ある程度知っている ▨ 聞いたことはあるが良く知らない □ 全く知らない ▩ 無回答

育児休業制度等の認知度をみると、年齢別では大きな違いはみられない。性別役割分業を否定している人、職場が積極的に支援、部長・課長相当職の人で「良く知っている」の割合が他と比べて高い。

前ページの女性への認知度が広がらない要因として、制度を比較的知らないパート・アルバイト・嘱託等と派遣社員に女性が多いことがあげられる。また、女性は制度を比較的良好に知っている役職者の割合が低いことも影響している。

図表 11-38 職場が従業員の育児に関して行う支援制度の認知度（クロス集計）

○育児休業制度

		(%)	良く知っている	ある程度知っている	聞いたことはあるが良く知らない	全く知らない	無回答
年齢	25～29歳		19.7	32.5	32.3	14.4	1.1
	30～34歳		18.4	35.1	27.8	17.1	1.7
	35～39歳		17.1	32.9	33.3	16.1	0.6
	40～44歳		18.3	35.4	28.4	16.8	1.1
	45～49歳		19.5	30.7	31.9	16.0	2.0
性別役割分業	肯定		11.6	31.4	34.9	22.1	0.0
	やや肯定		15.6	35.1	32.7	15.4	1.2
	やや否定		18.4	33.6	34.5	13.3	0.2
	否定		23.8	32.3	27.3	15.5	1.1
	わからない		9.4	30.0	28.1	29.4	3.1
雰囲気	積極的に支援		29.9	38.7	22.0	8.4	1.0
	大変だが支援		20.3	37.9	27.9	13.1	0.8
	特に雰囲気はない		11.1	26.8	39.3	22.5	0.4
職場での立場	役員		18.9	27.0	35.1	16.2	2.7
	部長・課長相当職		27.1	43.2	23.7	5.9	0.0
	係長相当職		26.2	40.3	25.3	7.7	0.5
	一般社員		21.1	34.0	30.1	14.0	0.8
	パート・アルバイト・嘱託等 派遣社員		14.4 14.3	30.5 34.7	32.2 37.8	21.3 12.2	1.5 1.0

○育児に関する”休業以外の”支援制度

		(%)	良く知っている	ある程度知っている	聞いたことはあるが良く知らない	全く知らない	無回答
年齢	25～29歳		10.5	21.7	35.2	30.9	1.6
	30～34歳		10.2	26.7	26.5	34.7	1.9
	35～39歳		10.2	23.7	33.3	31.7	1.0
	40～44歳		10.9	25.2	33.2	29.6	1.1
	45～49歳		11.7	22.9	30.1	33.0	2.3
性別役割分業	肯定		10.5	26.7	26.7	36.0	0.0
	やや肯定		8.7	23.3	35.5	31.2	1.2
	やや否定		8.3	26.9	33.6	30.8	0.5
	否定		14.7	24.3	28.2	31.1	1.5
	わからない		6.3	18.8	29.4	41.3	4.4
雰囲気	積極的に支援		22.2	34.4	26.9	15.3	1.2
	大変だが支援		11.0	29.1	32.6	26.2	1.1
	特に雰囲気はない		4.8	13.7	33.3	47.6	0.7
職場での立場	役員		21.6	18.9	37.8	18.9	2.7
	部長・課長相当職		20.3	37.3	28.0	14.4	0.0
	係長相当職		16.7	33.9	33.9	14.9	0.5
	一般社員		12.3	27.2	30.7	28.8	1.1
	パート・アルバイト・嘱託等 派遣社員		5.4 6.1	17.3 26.5	33.1 32.7	42.4 33.7	1.8 1.0

(2) 育児休業制度の利用経験

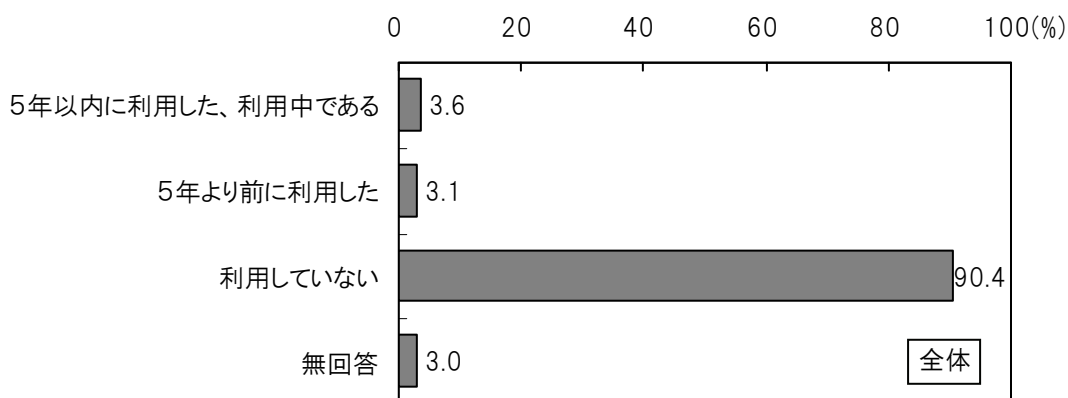
問5 あなたは、育児休業制度を利用していますか。(あてはまるものすべてに○)

N：全体 2,554、女性 1,516、男性 1,028

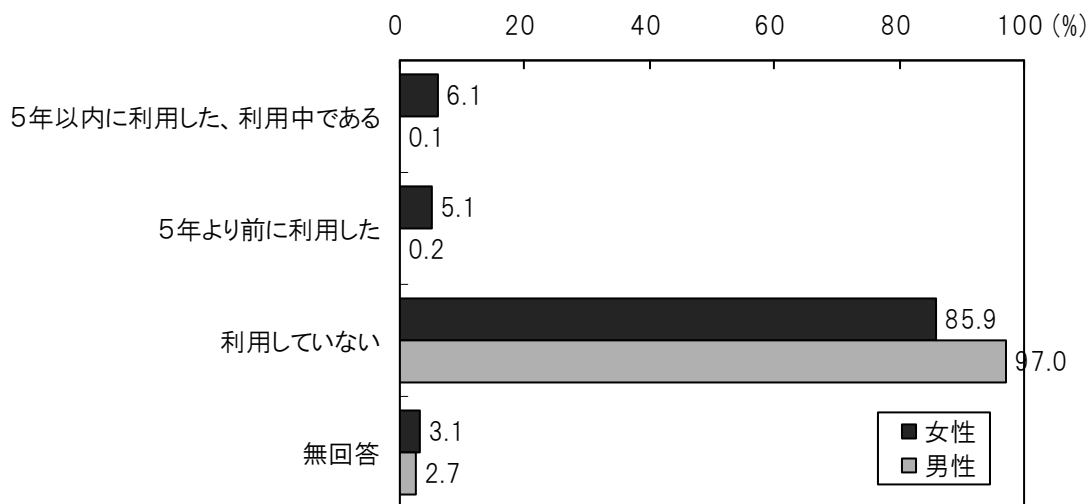
「利用していない」が90.4%と最も多い。「5年以内に利用した、利用中である」が3.6%、「5年より前に利用した」が3.1%となっている。

性別でみると、男性で利用したと回答しているのは、3名である。

図表 11-39 育児休業制度の利用経験（全体）



図表 11-40 育児休業制度の利用経験（性別）



(3) 育児休業の内容

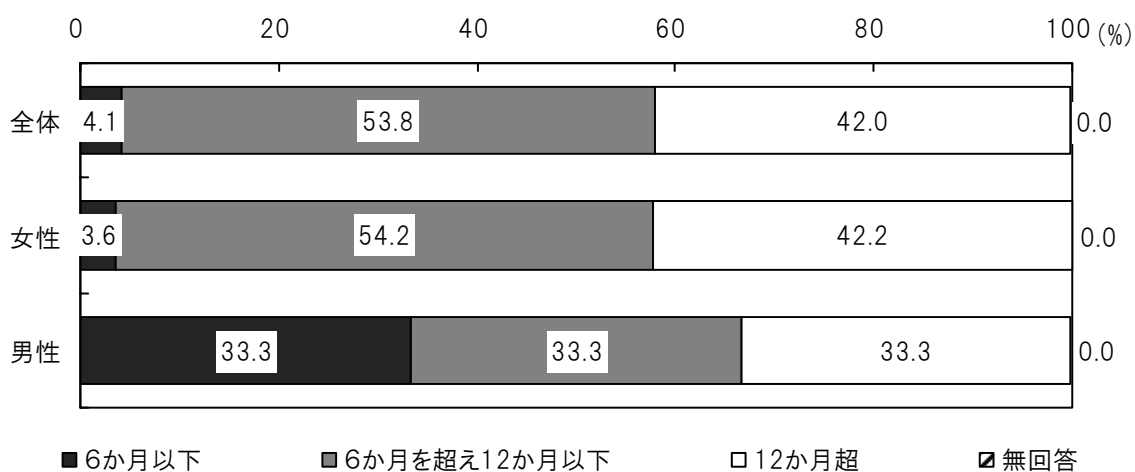
① 育児休業期間

【育児休業利用者対象】
 問6-1 育児休業の期間および復職時における職場の休業期間（予定も含む）についてお答えください。（1つに○）

N：全体 169、女性 166、男性 3

「6か月を超え12か月以下」が53.8%、「12か月超」が42.0%となっている。

図表 Ⅱ-41 育児休業期間



② 復職時の職場の対応

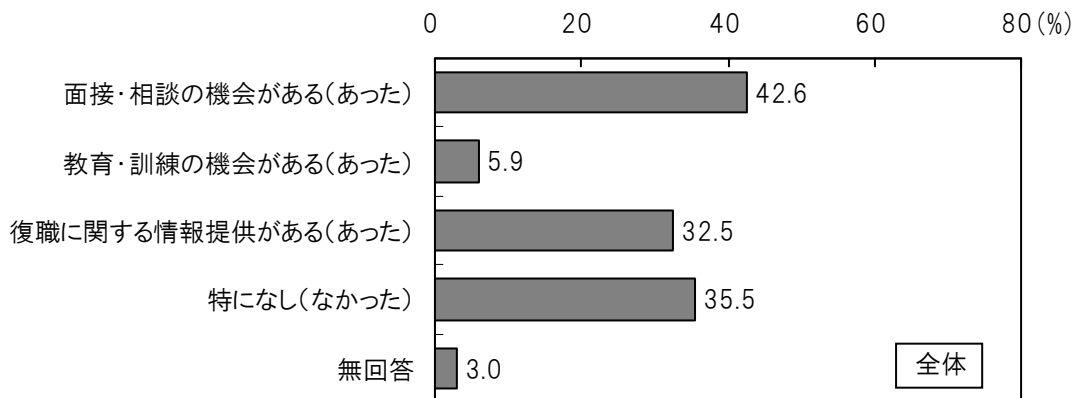
【育児休業利用者対象】
 問6-2 育児休業の期間および復職時における職場の対応についてお答えください。(あてはまるものすべてに○)

N：全体 169、女性 166、男性 3

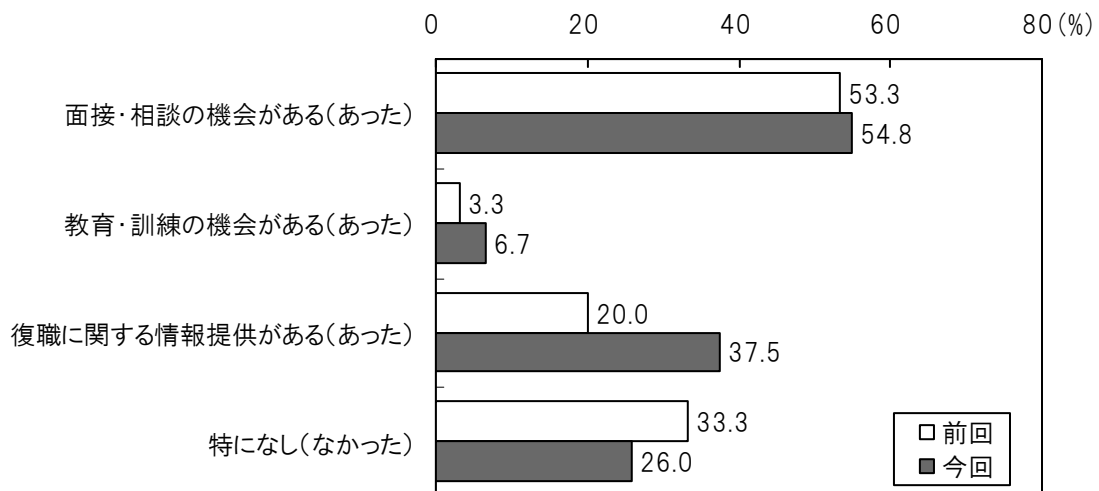
「面接・相談の機会がある(あった)」が42.6%、「復職に関する情報提供がある(あった)」が32.5%、「特になし(なかった)」は35.5%である。

前回調査と比べると、「復職に関する情報提供がある(あった)」の割合が増加している。年齢別でみると、年齢の高い世代では「特になし(なかった)」、年齢の低い世代では「面接・相談の機会がある(あった)」が最も多く、近年、復職時における職場の支援が行われ始めているものとみられる。

図表 11-42 復職時の職場の対応



図表 11-43 復職時の職場の対応【前回調査との比較(20~39歳)】



図表 11-44 復職時の職場の対応（クロス集計）

		面接・相談 の機会が ある(あつ た) (%)	教育・訓練 の機会が ある(あつ た)	復職に関 する情報 提供がある (あつた)	特になし (なかった)	無回答
年 齢	25～29歳	65.2	0.0	34.8	8.7	8.7
	30～34歳	42.6	8.5	38.3	27.7	4.3
	35～39歳	57.9	7.9	34.2	31.6	0.0
	40～44歳	32.5	7.5	27.5	50.0	0.0
	45～49歳	5.0	0.0	25.0	65.0	5.0
雰 囲 気	積極的に支援	45.8	8.3	41.7	25.0	4.2
	大変だが支援	45.0	6.3	35.0	32.5	3.8
	特に雰囲気はない	37.5	0.0	4.2	58.3	0.0
全 従 業 員 数	1～50人	25.6	5.1	23.1	53.8	2.6
	51～100人	25.0	6.3	43.8	37.5	6.3
	101～300人	23.5	5.9	23.5	58.8	0.0
	301～1,000人	68.2	4.5	22.7	13.6	4.5
	1,001人以上	52.0	6.7	40.0	26.7	2.7

(4) 育児休業制度の利用についての考え方

【育児休業未利用者対象】
 問7 あなたは、育児休業制度の利用について、どのようにお考えですか。(最もあてはまるもの1つに○)

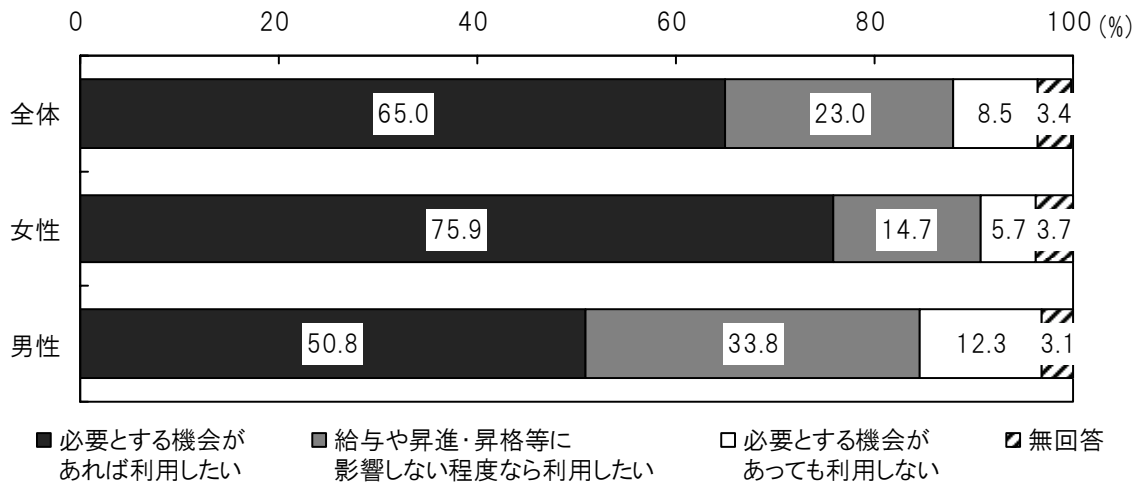
N：全体 2,308、女性 1,303、男性 997

「必要とする機会があれば利用したい」が 65.0%と最も高く、「給与や昇進・昇格等に影響しない程度なら利用したい」が 23.0%と次いで多い。「必要とする機会があっても利用しない」は 8.5%にとどまっている。

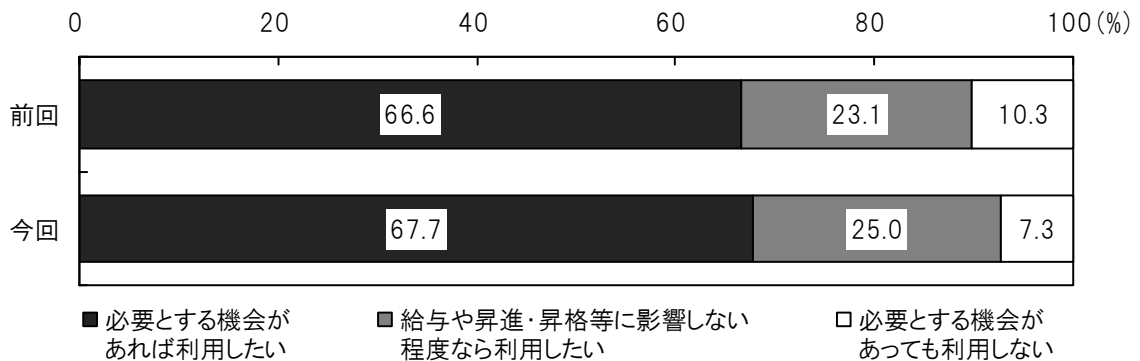
性別でみると、女性で「必要とする機会があれば利用したい」が特に多い。現状では出産時に仕事を辞め子どもが大きくなったら仕事につくことを選択する女性が多いが、様々な環境を整えば、育児休業制度等を利用して、仕事と家庭の両立を図りながら仕事を続けたいと考える人が多いことがうかがわれる。

前回調査と比べても、大きな違いはみられない。

図表 11-45 育児休業制度の利用についての考え方



図表 11-46 育児休業制度の利用についての考え方【前回調査との比較 (20~39歳)】



4 介護と就業の両立支援について

(1) 職場が従業員の介護に関して行う支援制度の認知度

問8 職場が従業員の介護に関して行う支援制度について、どの程度ご存知ですか。(各項目あてはまる番号1つに○)

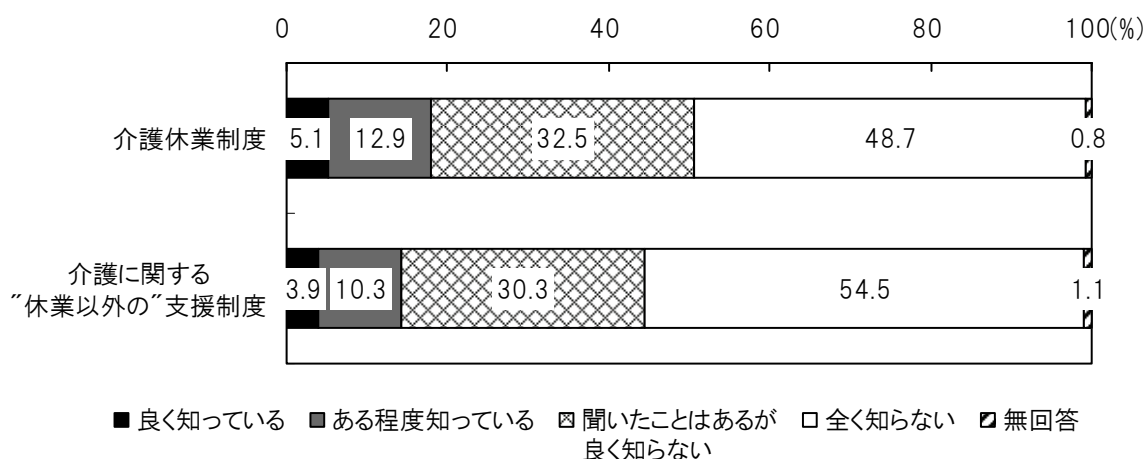
N：全体 2,554、女性 1,516、男性 1,028

『介護休業制度』については「全く知らない」が48.7%、『介護に関する"休業以外の"支援制度』については、「全く知らない」が54.5%など、認知度は妊娠・出産や育児に関する支援制度よりさらに低く制度の周知が進んでいない。

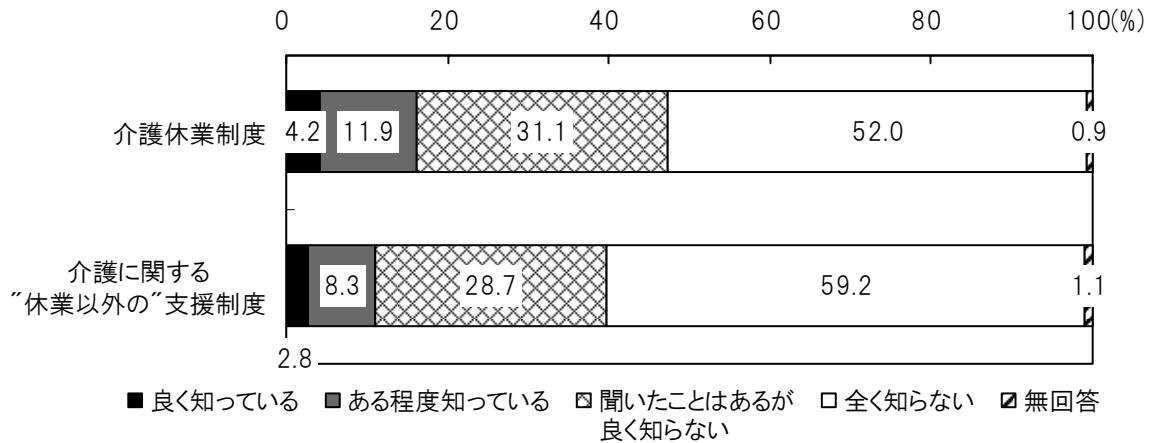
性別で見ると、女性も男性も「全く知らない」「聞いたことはあるが良く知らない」が多くなっているが、男性の方が「よく知っている」が女性よりやや多い。

介護休業制度等の認知度をみると、両立支援について特に雰囲気はない、職場の立場ではパート・アルバイト・嘱託等、派遣社員で「全く知らない」の割合が高い。

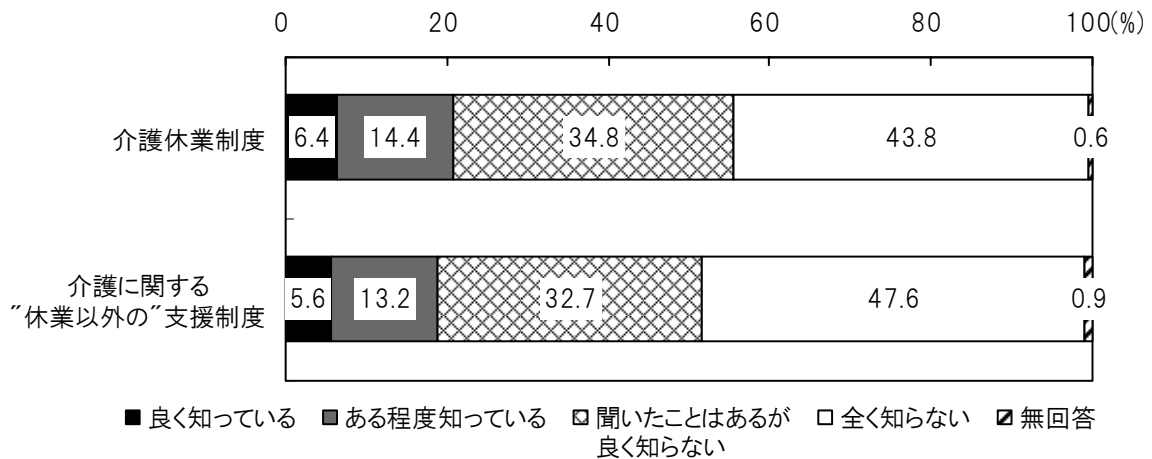
図表 11-47 職場が従業員の介護に関して行う支援制度の認知度（全体）



図表 11-48 職場が従業員の介護に関して行う支援制度の認知度（女性）



図表 11-49 職場が従業員の介護に関して行う支援制度の認知度（男性）



図表 11-50 職場が従業員の介護に関して行う支援制度の認知度（クロス集計）

○介護休業制度

		良く知っている (%)	ある程度知っている	聞いたことはあるが良く知らない	全く知らない	無回答
雰囲気	積極的に支援	8.4	16.3	37.5	37.1	0.8
	大変だが支援	5.3	16.0	34.3	43.9	0.5
	特に雰囲気はない	3.6	8.2	29.1	58.9	0.1
職場での立場	役員	10.8	18.9	32.4	37.8	0.0
	部長・課長相当職	12.7	22.9	37.3	27.1	0.0
	係長相当職	10.4	19.9	36.2	33.5	0.0
	一般社員	4.7	15.0	34.7	45.2	0.4
派遣社員	パート・アルバイト・嘱託等	2.7	7.6	27.7	60.7	1.3
	派遣社員	6.1	7.1	30.6	56.1	0.0

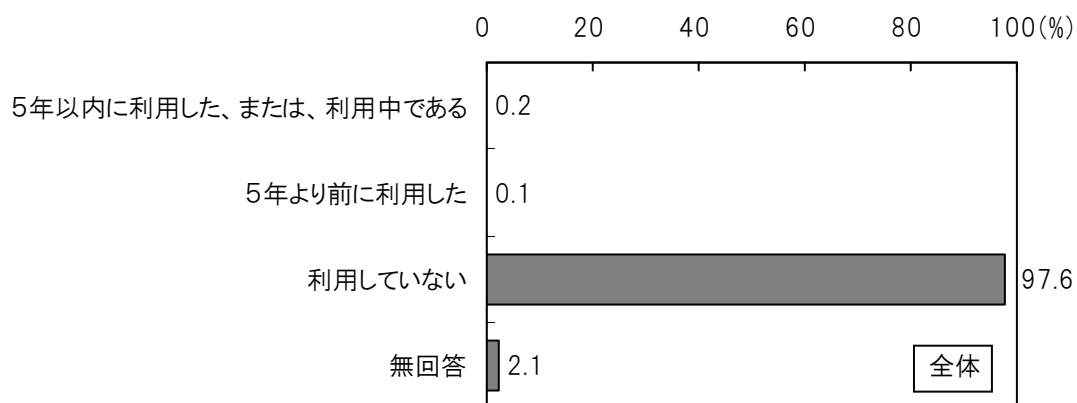
(2) 介護休業制度の利用経験

問9 あなたは、介護休業制度を利用していますか。(あてはまるものすべてに○)

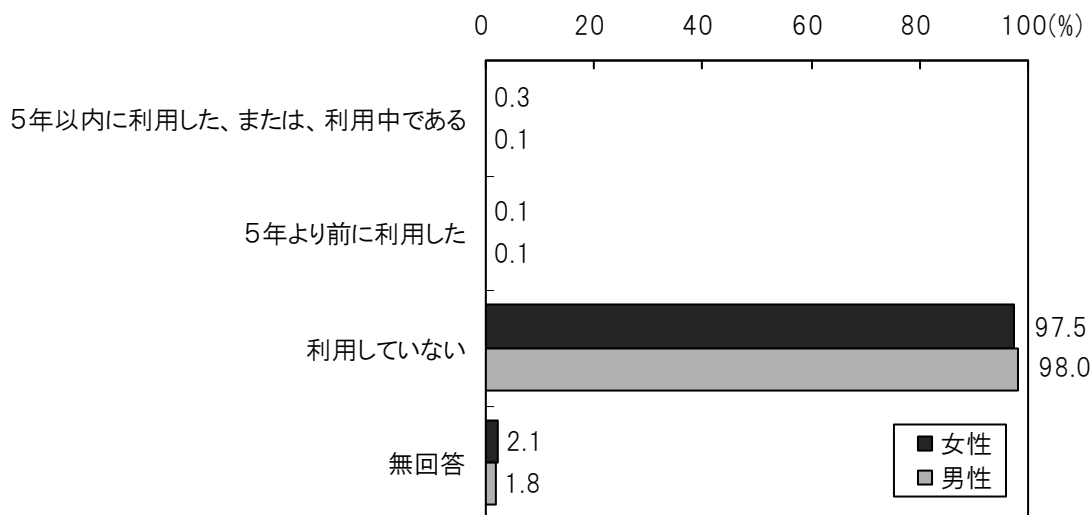
N：全体 2,554、女性 1,516、男性 1,028

「5年以内に利用した、または、利用中である」が0.2% (5人)、「5年より前に利用した」が0.1% (3人)にとどまっている。性別で、利用した人の数をみると、女性が6人、男性が2人である。

図表 11-51 介護休業制度の利用経験（全体）



図表 11-52 介護休業制度の利用経験（性別）



(3) 介護休業制度の利用についての考え方

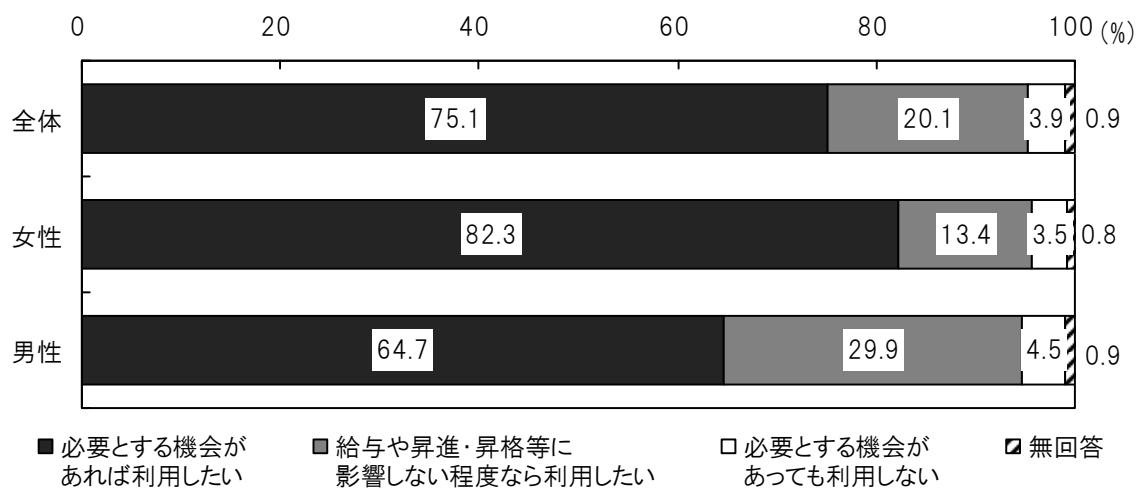
【介護休業未利用者対象】
 問10 介護休業制度の利用について、どのようにお考えですか。(最もあてはまるもの1つに○)

N：全体 2,493、女性 1,478、男性 1,007

「必要とする機会があれば利用したい」が 75.1%で、「給与や昇進・昇格等に影響しない程度なら利用したい」が 20.1%である。

性別でみると、女性は「必要とする機会があれば利用したい」が男性より多い。

図表 11-53 介護休業制度の利用についての考え方（介護休業未利用者）



5 仕事と家庭の両立支援に向けて

(1) 育児・介護休業制度を利用しない、利用しづらい理由

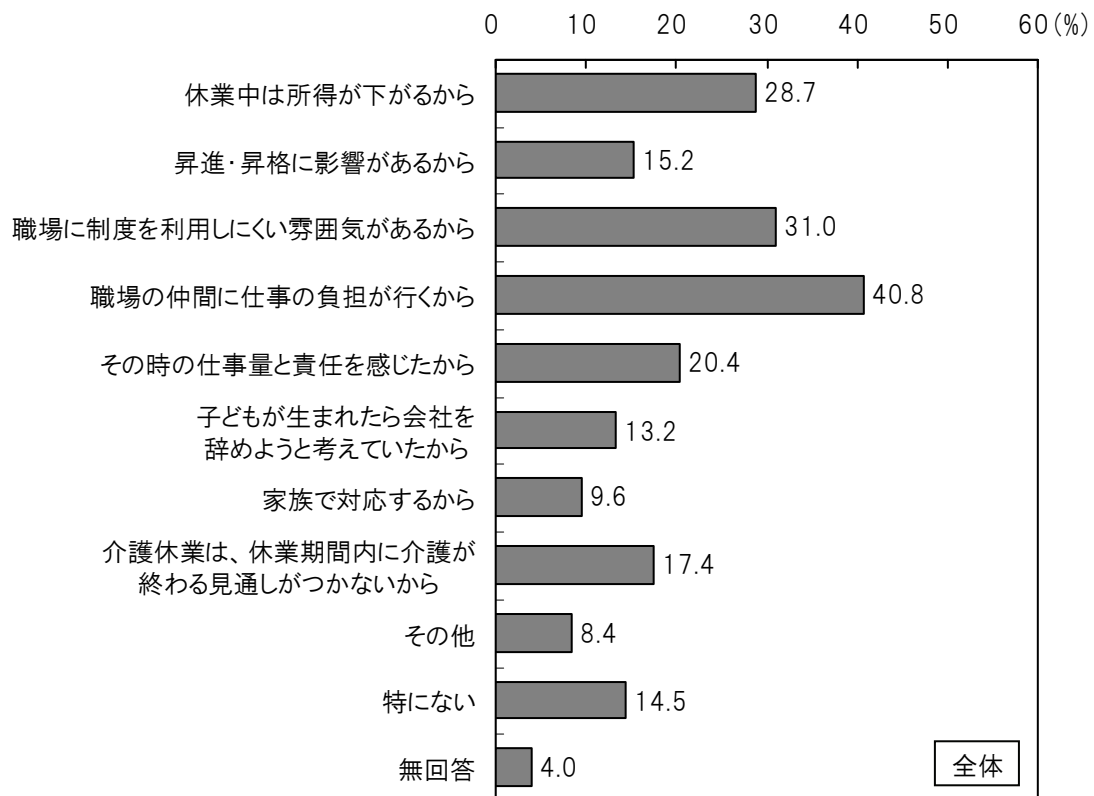
問11 育児・介護休業制度を利用しなかった理由、もしくは、利用しづらいと感じになることは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

N：全体 2,554、女性 1,516、男性 1,028

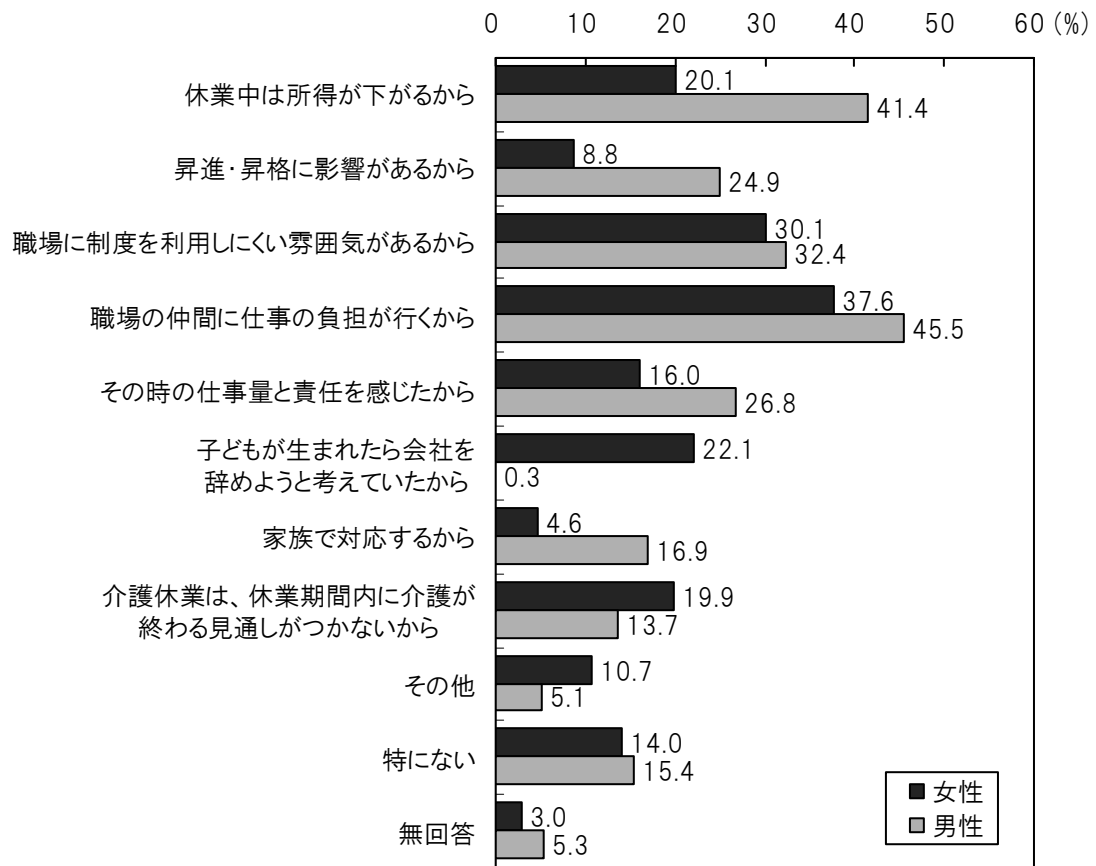
「職場の仲間に仕事の負担が行くから」が40.8%と最も高く、次いで「職場に制度を利用しにくい雰囲気があるから」が31.0%、「休業中は所得が下がるから」が28.7%と多い。

性別で見ると、女性は「子どもが生まれたら会社を辞めようと考えていたから」「介護休業は、休業期間内に介護が終わる見通しが見つからないから」が男性より多く、男性は「休業中は所得が下がるから」「昇進・昇格に影響があるから」「職場の仲間に仕事の負担が行くから」「その時の仕事量と責任を感じたから」「家族で対応するから」が女性と比べて多い。

図表 11-54 育児・介護休業制度を利用しない、利用しづらい理由（全体）



図表 11-55 育児・介護休業制度を利用しない、利用しづらい理由（性別）



(2) 育児・介護休業制度を定着させるために大切なこと

問12 育児・介護休業制度を定着させるために、何が大切だと思いますか。(とくに大切と思うもの3つまで○)

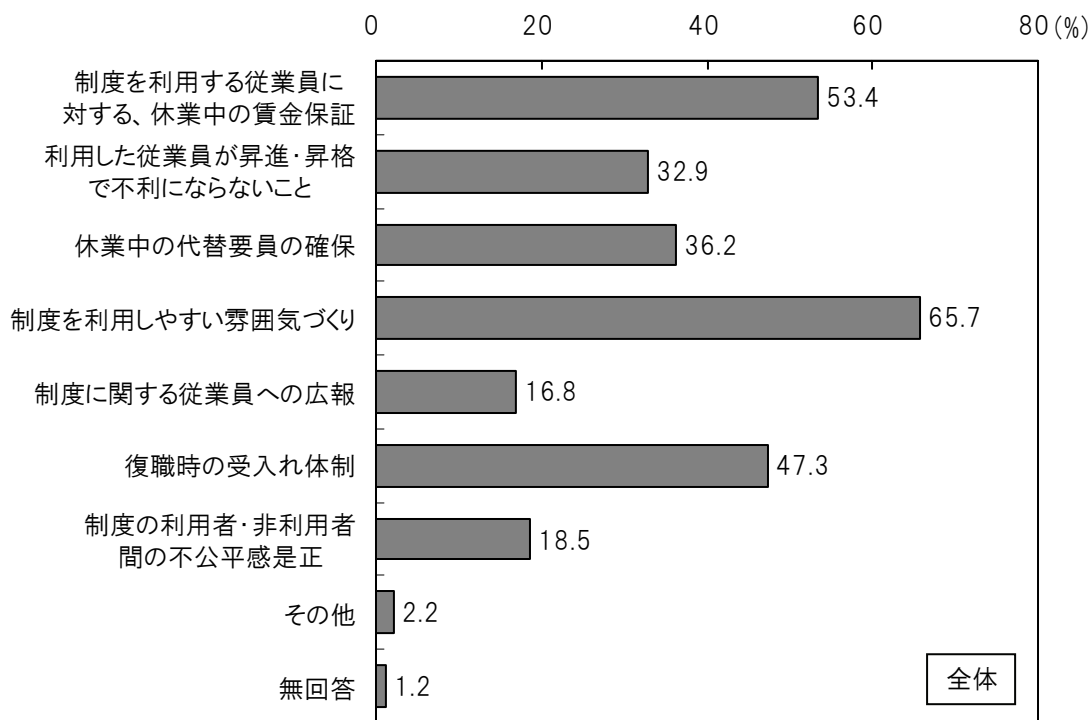
N：全体 2,554、女性 1,516、男性 1,028

「制度を利用しやすい雰囲気づくり」が65.7%と最も高く、制度の整備だけでなく、管理職や同僚の理解が不可欠である。次いで「制度を利用する従業員に対する、休業中の賃金保証」(53.4%)、「復職時の受入れ体制」(47.3%)、「休業中の代替要員の確保」(36.2%)、「利用した従業員が昇進・昇格で不利にならないこと」(32.9%)が多い。

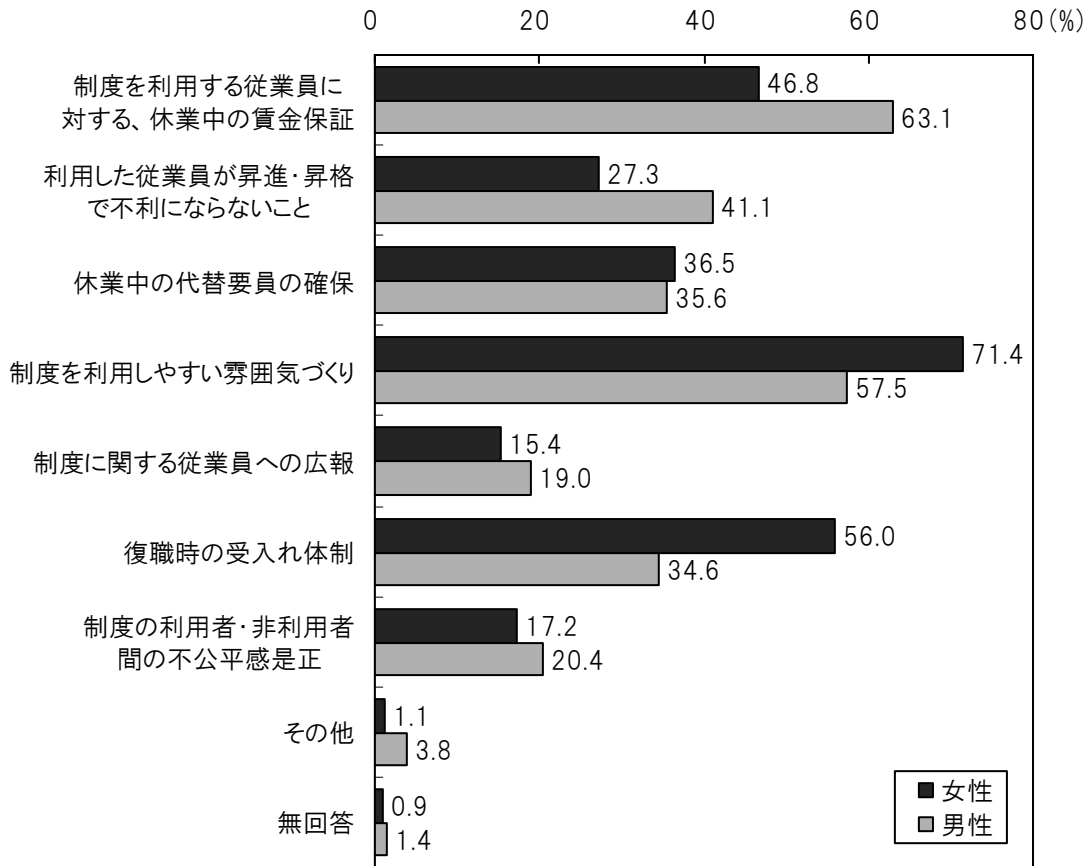
性別で見ると、女性は「制度を利用しやすい雰囲気づくり」「復職時の受入れ体制」が男性より多く、男性は「制度を利用する従業員に対する、休業中の賃金保証」「利用した従業員が昇進・昇格で不利にならないこと」が女性と比べて多い。

前回調査と比べると、「復職時の受入れ体制」の割合が低下している。

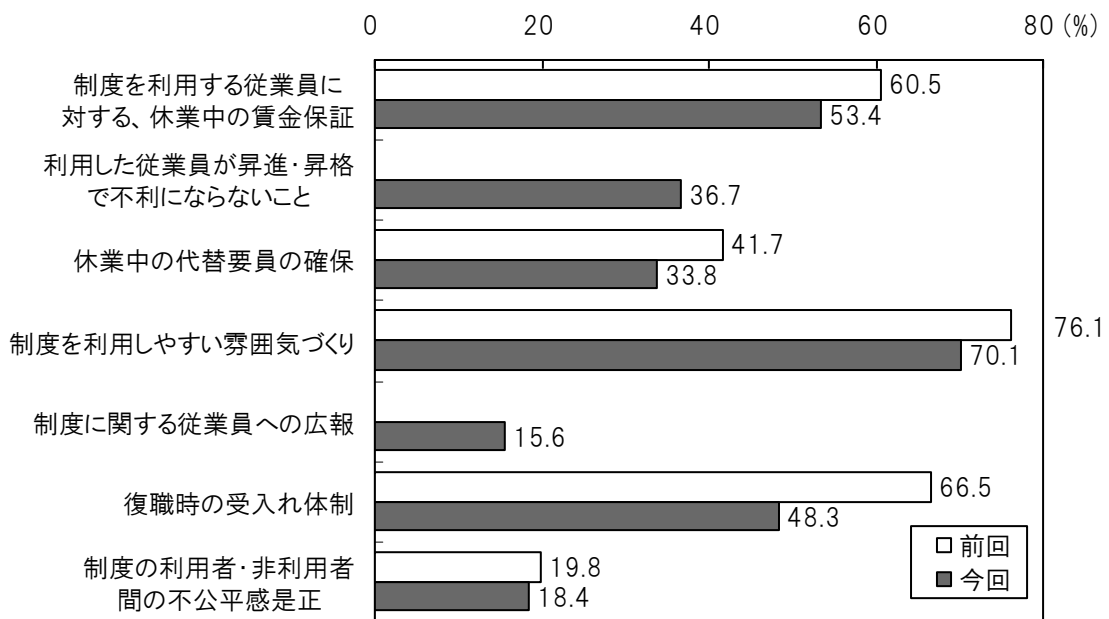
図表 11-56 育児・介護休業制度を定着させるために大切なこと（全体）



図表 11-57 育児・介護休業制度を定着させるために大切なこと（性別）



図表 11-58 育児・介護休業制度を定着させるために大切なこと【前回調査との比較（20～39歳）】



* 「利用した従業員が昇進・昇格で不利にならないこと」「制度に関する従業員への広報」は今回調査のみ実施。前回調査では「代替要員の教育訓練コスト確保」(6.0%)、「復職者の能力低下による教育期間・訓練コストの確保」(9.3%)の選択肢有。

(3) 「仕事と家庭の両立」支援を進めていく上の課題

問13 「仕事と家庭の両立」支援を進めていく上で、あなたの職場では、どのような課題がありますか。(あてはまるものすべてに○)

N：全体 2,554、女性 1,516、男性 1,028

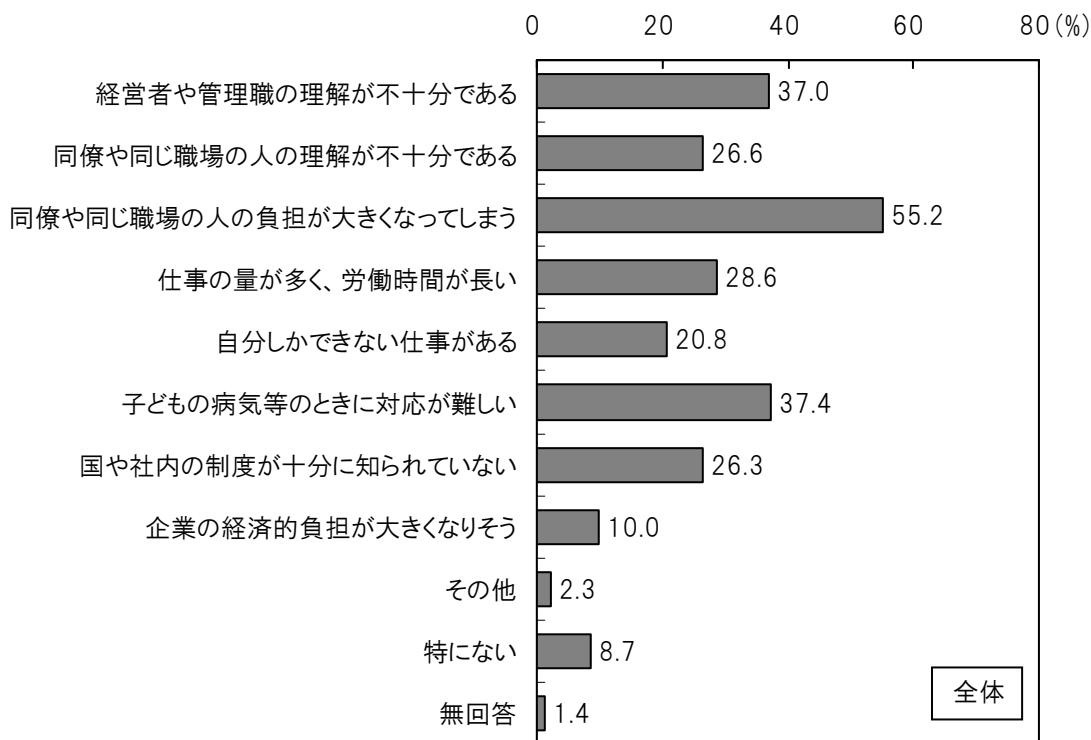
「同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまう」が55.2%と最も高く、次いで「子どもの病気等のときに対応が難しい」が37.4%、「経営者や管理職の理解が不十分である」が37.0%の順に多い。

「特にない」は8.7%で、何かしらの課題を感じている人が多い。

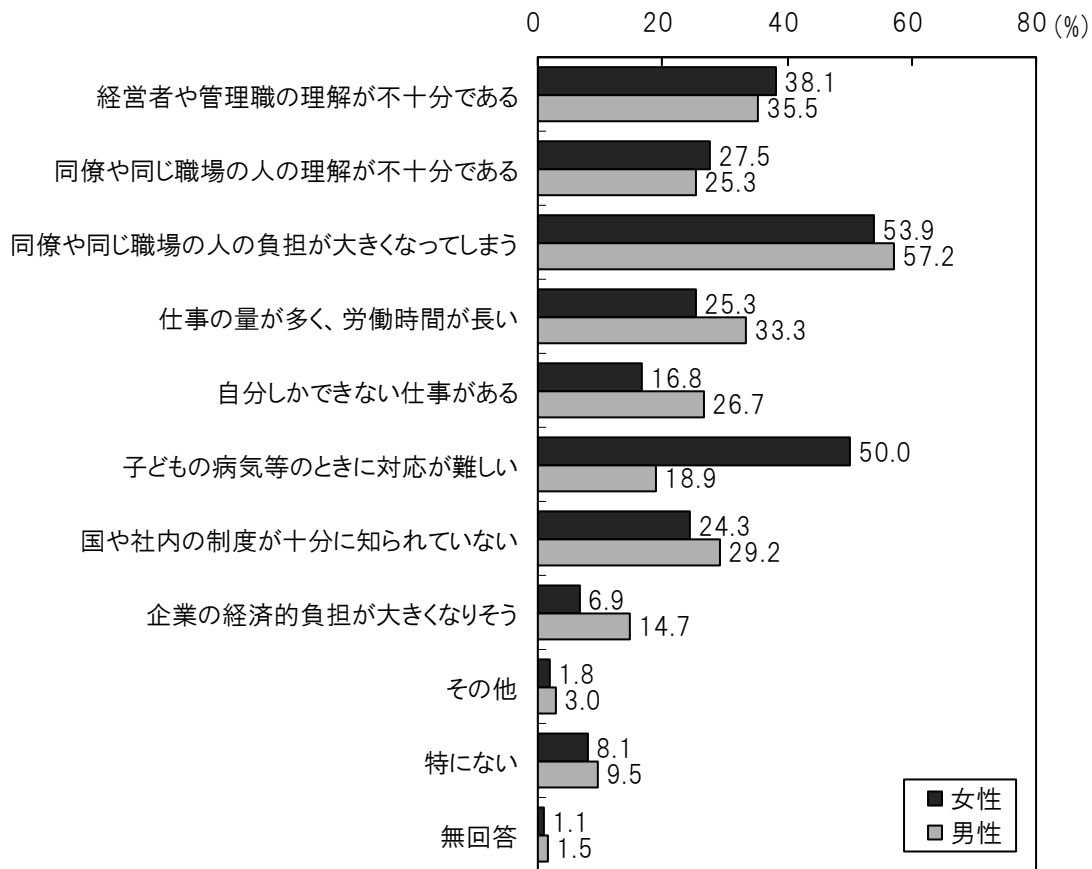
性別で見ると、男女ともに「同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまう」が最も高い。女性は男性より「子どもの病気等のときに対応が難しい」が多く、男性は女性より「仕事の量が多く、労働時間が長い」「自分しかできない仕事がある」が多い。

クロス集計結果をみても、総じて「同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまう」の割合が高く、特に雰囲気別の「大変だが支援」では6割を超えている。年齢別では、25～29歳で、「仕事の量が多く、労働時間が長い」の割合が他の年代と比べて高い。また、雰囲気別では、「特に雰囲気はない」で「経営者や管理職の理解が不十分である」「同僚や同じ職場の人の理解が不十分である」「国や社内の制度が十分に知られていない」が他と比べて高く、組織的に基本的な課題を抱えているといえる。一方、「積極的に支援」は総じて回答率が低く、「特にない」が約2割であり、課題が少ないことがうかがわれる。

図表 11-59 「仕事と家庭の両立」支援を進めていく上の課題（全体）



図表 11-60 「仕事と家庭の両立」支援を進めていく上の課題（性別）



図表 11-61 「仕事と家庭の両立」支援を進めていく上の課題（クロス集計）

		経営者や管理職の理解が不十分である (%)	同僚や同じ職場の人の理解が不十分である (%)	同僚や同じ職場の人の負担が大きくなる (%)	仕事の量が多く、労働時間が長い (%)	自分しかできない仕事がある (%)	子どもの病気等のときに対応が難しい (%)	国や社内の制度が十分に知られていない (%)	企業の経済的負担が大きくなりそう (%)	特にない (%)
年齢	25～29歳	36.4	26.1	56.5	38.9	22.4	32.7	24.7	7.8	9.4
	30～34歳	40.3	31.7	57.0	33.0	23.2	44.3	29.2	10.9	5.8
	35～39歳	37.6	27.7	53.6	28.3	20.7	42.4	29.1	9.8	6.2
	40～44歳	36.3	26.6	54.3	23.1	20.5	37.2	23.5	10.8	10.9
	45～49歳	34.9	21.6	55.3	22.7	17.7	31.0	25.5	10.5	10.5
性別役割分業	肯定	40.7	26.7	45.3	34.9	23.3	31.4	33.7	12.8	9.3
	やや肯定	38.9	27.9	58.1	30.2	20.8	37.2	26.1	12.1	7.4
	やや否定	35.4	28.7	54.5	28.7	20.0	39.8	23.9	7.1	7.6
	否定	36.0	24.2	54.1	27.4	20.5	37.2	26.4	9.2	9.4
	わからない	36.3	27.5	52.5	26.3	23.1	36.9	27.5	9.4	14.4
雰囲気	積極的に支援	16.3	12.4	46.8	20.8	17.1	24.8	17.5	7.7	20.8
	大変だが支援	31.5	25.1	62.7	27.7	21.3	38.0	24.1	11.0	6.3
	特に雰囲気はない	57.5	35.4	55.0	37.3	23.3	41.7	35.5	11.2	3.8
従業員数	1～50人	34.2	20.1	51.9	23.7	23.6	38.4	22.4	13.8	11.0
	51～100人	46.3	33.5	59.1	27.6	19.2	36.9	34.0	8.9	6.4
	101～300人	48.8	27.3	59.5	28.7	21.8	38.4	33.6	11.8	5.5
	301～1,000人	40.5	30.6	56.0	35.9	22.5	41.9	29.6	7.4	5.6
	1,001人以上	30.6	26.6	56.4	30.3	19.6	32.5	23.7	8.6	10.2

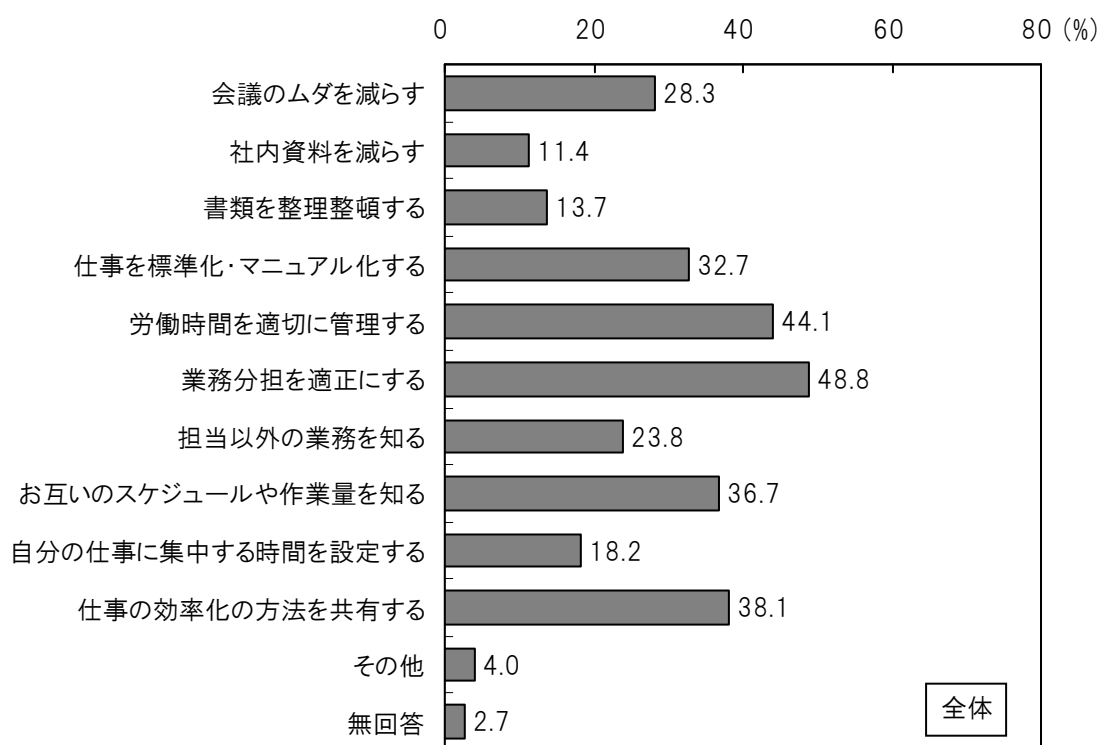
(4) 「仕事と家庭の両立」を推進するために効果的なこと

問14 仕事と家庭の両立を推進するために、仕事のメリハリや効率化に向けてどのようなことが効果的とお考えですか。(あてはまるものすべてに○)

N：全体 2,554、女性 1,516、男性 1,028

「業務分担を適正にする」(48.8%)、「労働時間を適切に管理する」(44.1%)、「仕事の効率化の方法を共有する」(38.1%)、「お互いのスケジュールや作業量を知る」(36.7%)、「仕事を標準化・マニュアル化する」(32.7%)などの回答が多い。

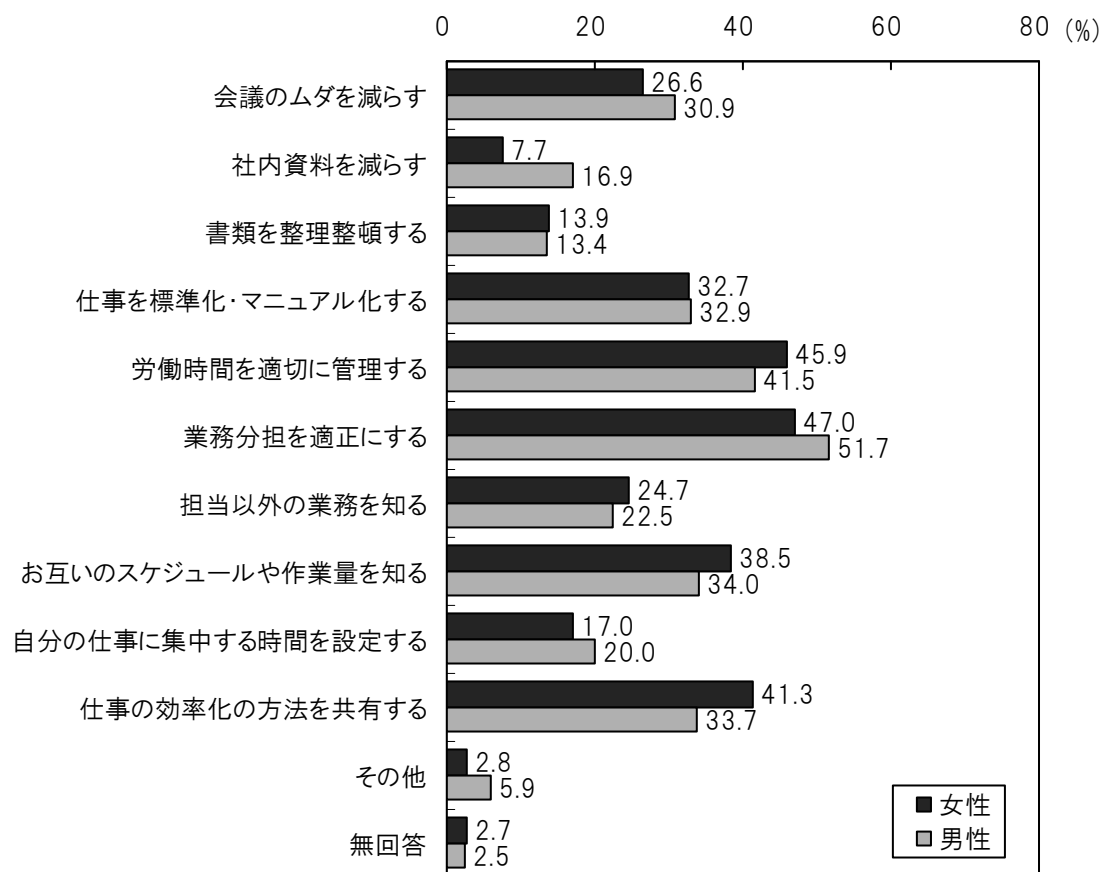
図表 11-62 仕事のメリハリや効率化に向けて(全体)



性別で見ると、大きな違いがみられないが、女性は「仕事の効率化の方法を共有する」が男性よりやや多い。

職場の業種別で見ると、公務で「会議のムダを減らす」、製造業、運輸業、飲食店・宿泊業で「仕事を標準化・マニュアル化する」、卸売・小売業、金融・保険業、医療・福祉、公務で「労働時間を適切に管理する」、金融・保険業で「担当以外の業務を知る」が他の業種と比べて割合が高い。

図表 11-63 仕事のメリハリや効率化に向けて（性別）



図表 11-64 仕事のメリハリや効率化に向けて（クロス集計）

業種	建設業	製造業	運輸業	卸売・小売業	飲食店・宿泊業	金融・保険業	医療・福祉	サービス業	公務	会議のムダを減らす	社内資料を減らす	書類を整理整頓する	仕事を標準化・マニュアル化する	労働時間を適切に管理する	業務分担を適正にする	担当以外の業務を知る	お互いのスケジュールや作業量を知る	自分の仕事に集中する時間を設定する	仕事の効率化の方法を共有する
										(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
										24.2	8.4	14.7	26.3	42.1	50.5	24.2	37.9	20.0	32.6
										31.8	16.7	14.1	37.1	40.1	50.9	24.5	37.6	18.3	36.5
										24.4	10.3	7.7	43.6	42.3	50.0	35.9	39.7	12.8	41.0
										21.1	7.5	13.5	27.1	50.4	51.1	19.5	39.1	21.1	39.1
										16.1	8.0	5.7	35.6	39.1	49.4	34.5	37.9	11.5	40.2
										31.4	12.9	15.7	25.7	52.9	47.1	40.0	41.4	18.6	37.1
										25.7	4.9	11.7	32.6	49.5	45.9	22.1	34.5	18.6	41.4
										18.4	5.4	13.7	28.1	41.5	48.8	21.7	40.1	18.7	39.5
										37.6	11.5	20.0	30.3	47.9	53.3	20.0	30.9	18.2	43.0

(5) 「仕事と家庭の両立」で得られるメリット

問15 あなたは、「仕事と家庭の両立」を効果的に進めることで、職場にどのようなメリットがあると思われますか。(あてはまるものすべてに○)

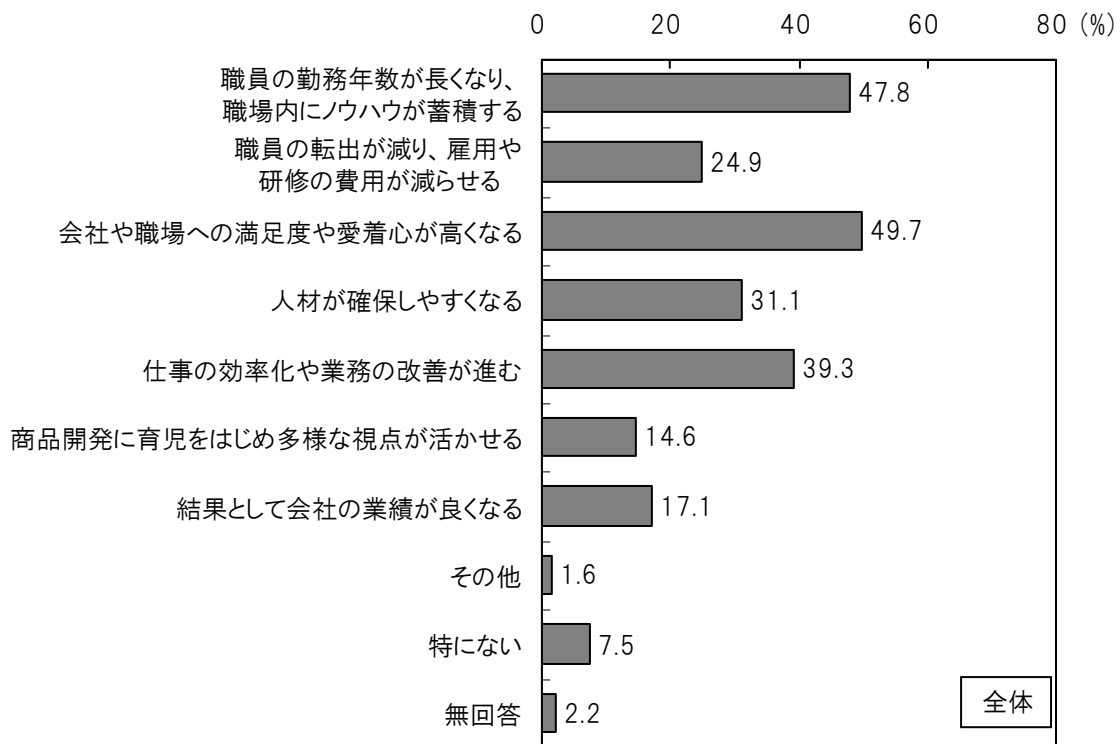
N：全体 2,554、女性 1,516、男性 1,028

「会社や職場への満足度や愛着心が高くなる」(49.7%)、「職員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積する」(47.8%)が最も高く、次いで、「仕事の効率化や業務の改善が進む」(39.3%)、「人材が確保しやすくなる」(31.1%)の順に多い。

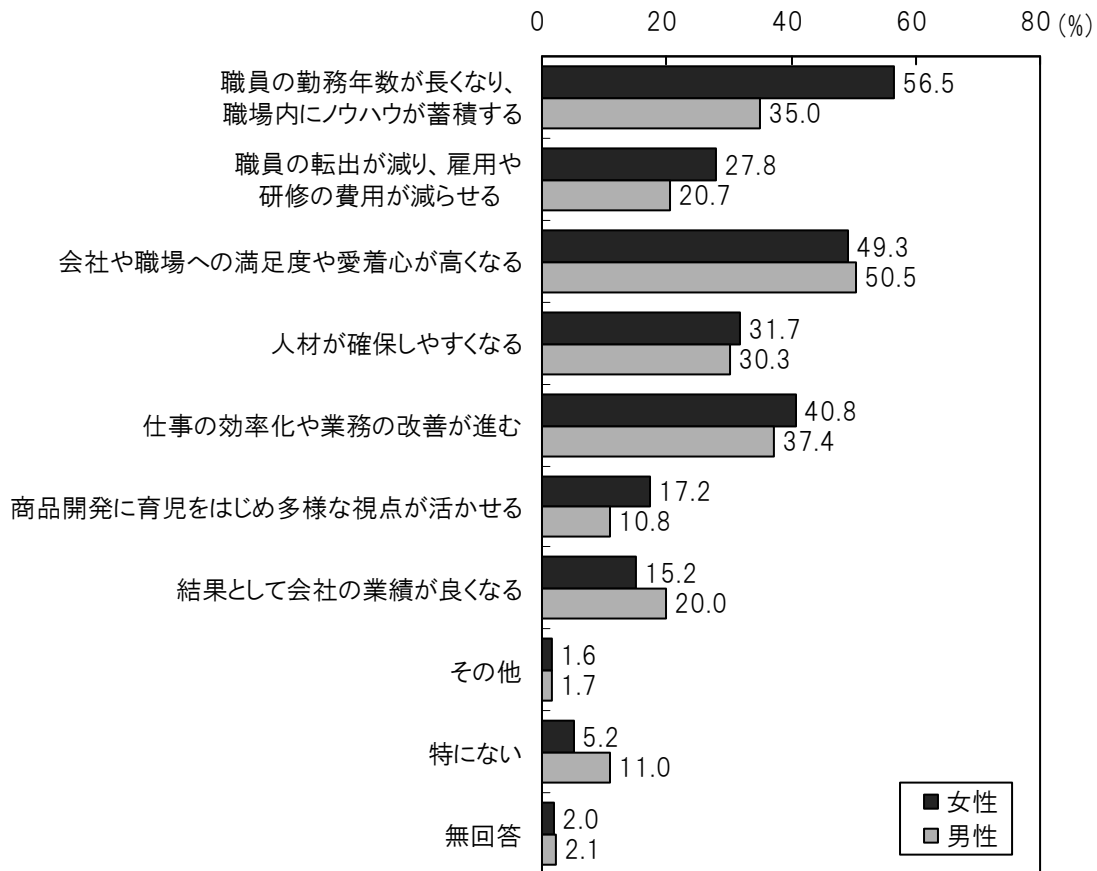
「結果として会社の業績が良くなる」は17.1%となっている。

性別でみると、女性は「職員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積する」が男性より多い。

図表 11-65 「仕事と家庭の両立」で得られる事業所のメリット（全体）



図表 11-66 「仕事と家庭の両立」で得られる事業所のメリット（性別）



【その他】

- ・能力の高い人間が定着する。
- ・人材を集められる（家庭を考えない社員の多い会社には人が集まらなくなる）。
- ・子育てしていても働くことができるという事が人材の確保につながる。
- ・働く本人にとっても充実感が得られ職場の雰囲気よくなる。
- ・人間関係が良好になる。
- ・助け合いの精神が育まれる。
- ・メリットとしてとられるのではなく、当たり前のことと捉えて下さい。
- ・日本の国民性が向上する。
- ・生活力、市民感覚の向上
- ・人生の幸福感が増す。子どもの成長に良い影響を与える。
- ・健全な環境になる。
- ・長時間勤務を減らせる。
- ・精神的苦痛が少なくなるのでは...
- ・女性管理職が増え、会社内男女差別が減る。
- ・職場にメリットがあると思えない。両立を進めなくても個人努力でなしえる。家庭にメリットがあると思う。
- ・会社の安定
- ・他病院とのつながりが強くなる。

- ・ 職員と家庭の理解が進む。
- ・ 社員の労働意欲があがる。
- ・ 仕事以外のコミュニケーションが増える、時間の大切さがわかる。
- ・ 殺伐とした世の中にうるおいが生まれると思う。うつになる人も減るような気がする。
- ・ 上手くバランスがとれればうつになる人も減るかも？
- ・ 子育ての経験が職場で生かせる(6に近い)。
- ・ 家庭への負担が減り、子供が健全に育つ。
- ・ 家庭の両立を考える事で、効率化、標準化、平準化は進むが、企業負担は増える。
- ・ 家族に理解をしてもらう場をもうける。
- ・ 両立する事が可能だと認知させられる事ができます。
- ・ 対象者の能力で変わるため回答不能
- ・ 現状ではノウハウの蓄積があるとは思えない。
- ・ デメリット：①若い世代の就職難 ②フレッシュ感がなくなり業務に怠慢になる(女性)人が増えた。
- ・ 関係ないと思う。
- ・ わからない。②

6 女性の能力の発揮に向けて

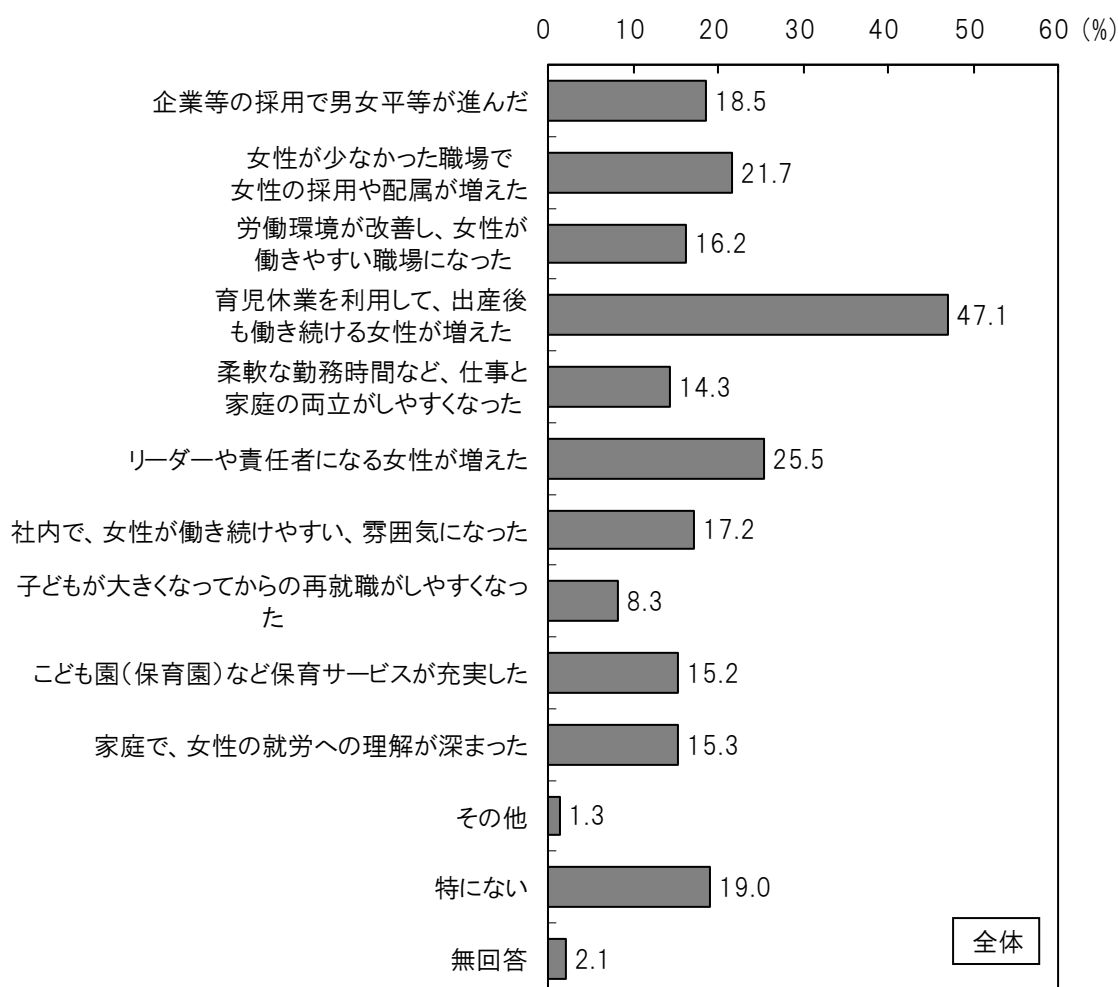
(1) この5年間で、職場における女性の能力発揮に向けて進んだこと

問16 この5年間で、職場における女性の能力発揮に向けて、どのようなことが進んだと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

N：全体 2,554、女性 1,516、男性 1,028

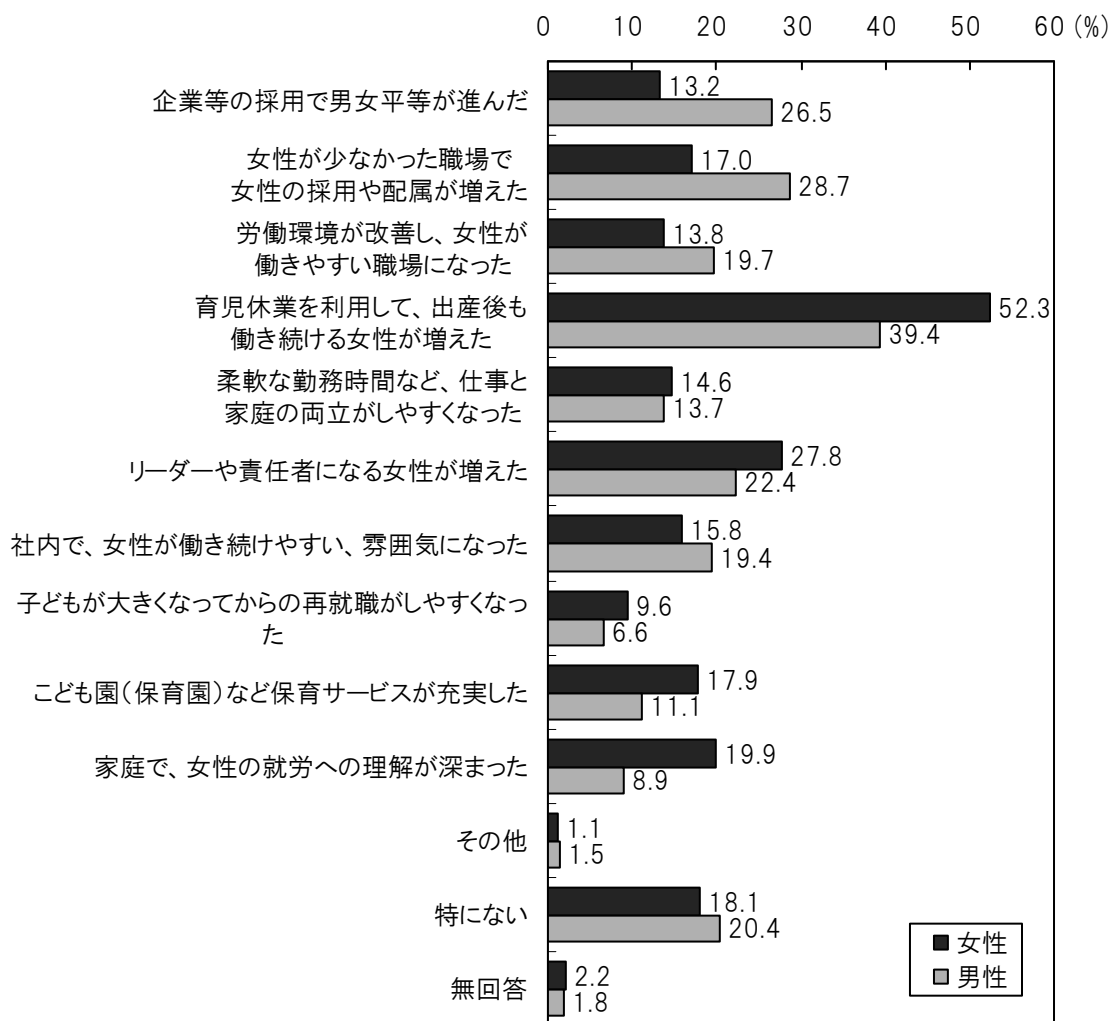
「育児休業を利用して、出産後も働き続ける女性が増えた」が47.1%と最も高く、そのロールモデルが生まれてきていることがうかがわれる。その他の項目では、「リーダーや責任者になる女性が増えた」(25.5%)、「女性が少なかった職場で女性の採用や配属が増えた」(21.7%)が多く、部分的には進んできているといえる。

図表 11-67 女性の能力の発揮に向けて（全体）



性別で見ると、男女ともに「育児休業を利用して、出産後も働き続ける女性が増えた」が最も多く、特に女性で多い。女性は「こども園（保育園）など保育サービスが充実した」「家庭で、女性の就労への理解が深まった」が男性より多く、男性は「企業等の採用で男女平等が進んだ」「女性が少なかった職場で女性の採用や配属が増えた」が女性より多い。女性は職場だけでなく行政や家庭などの回答も多くみられ、回答が分散している。

図表 II-68 女性の能力の発揮に向けて（性別）



クロス集計をみると、職場の雰囲気「積極的に支援」「大変だが支援」、全従業員数が301人以上で「育児休業を利用して、出産後も働き続ける女性が増えた」「社内で、女性が働き続けやすい、雰囲気になった」など、女性の能力発揮に向けて進んだことをあげる割合が、他と比べて高い。「仕事と家庭の両立」について支援する雰囲気のある事業所は、女性の能力発揮が進んでいる。

図表 11-69 女性の能力の発揮に向けて（クロス集計）

		進企業等の採用で男女平等が進んだ	女性の採用や配属が増えた	働きやすい環境が改善された	育児休業を利用して、出産後も働き続ける女性が増えた	柔軟な勤務時間など、仕事と家庭の両立がしやすい	リーダーや責任者になる女性が増えた	社内で、女性が働き続けやすい雰囲気になった	子どもが小さくなってから再就職がしやすくなった	子ども園（保育園）など保育サービスが充実した	
		（%）									
雰囲気	積極的に支援	22.4	26.1	27.5	58.5	23.0	28.7	26.1	6.7	16.5	
	大変だが支援	19.4	23.0	16.4	51.9	15.6	28.5	18.0	10.7	17.0	
	特に雰囲気はない	16.4	17.2	11.1	35.0	8.1	21.3	12.0	6.9	11.6	
全従業員数	1～50人	13.5	18.1	13.2	40.7	9.3	25.8	14.1	9.2	16.4	
	51～100人	19.2	15.8	15.3	35.0	12.3	26.1	16.7	8.9	16.7	
	101～300人	15.9	15.2	13.5	41.9	12.5	23.2	14.2	6.6	14.2	
	301～1,000人	19.4	20.8	16.9	53.5	14.8	26.8	20.1	10.2	12.3	
	1,001人以上	22.9	27.8	20.4	54.2	19.5	26.0	20.2	7.4	14.7	
		解家が深で、女性の就労への理解	その他	特にな	無回答						
		（%）									
雰囲気	積極的に支援	13.4	1.8	9.0	1.2						
	大変だが支援	17.7	0.7	15.2	1.3						
	特に雰囲気はない	14.4	0.8	29.0	2.2						
全従業員数	1～50人	19.9	1.6	23.3	2.2						
	51～100人	14.8	1.0	25.6	1.5						
	101～300人	16.6	1.4	22.1	2.4						
	301～1,000人	15.8	0.4	19.0	1.4						
	1,001人以上	11.9	1.2	13.5	1.0						

【その他】

- ・ わからない。⑧
- ・ 何も変わっていない。③
- ・ 初めから適切な能力発揮の機会があった。
- ・ 小さな店なので、元々自由が利いていたのでわからない。
- ・ 独身でも差別がなくなった。
- ・ 特休をむりやり使いきる女性が増加した。
- ・ 男性の権威の失墜
- ・ 資格をとる主婦が増えた。
- ・ 今時平等では？
- ・ 離婚が増えた。
- ・ 前の会社がなくなり、別会社になったため、時給も定年まであがらず、労働内容も良くなった。能力はあっても、個人の向上心は欠如している。
- ・ 非正規で働く人が増え、女性の仕事量に比較して賃金は下がった。
- ・ 非正規雇用の割合が上がった。
- ・ 女性社員が減った。
- ・ 柔軟な勤務時間などの職場が少ないため(この5年間変わらない)就職を断念する女性が多い。
- ・ 組織社会の持つ独特の「常態」が、女性の理解が得られない場合、それで機能しているのを良しとしている他の男女社員に不満を生む時。
- ・ 制度を逆手に使用する人間が多い。
- ・ 女性も就労せざるを得なくなった。夫の収入が少ないため
- ・ 仕事と家庭の両立より女性こそやはり子育てが重要
- ・ 技術系であるので進出困難
- ・ お局様が増えて、若者（男性）が死んでる。
- ・ 育児休業後働かない人も育児休業手当をもらっているケースが多い。男女平等なら全ての職場で採用すべき。女性向けの職場などにだけ採用されている。平等ではないと感じる。

(2) 女性管理職が少ない理由

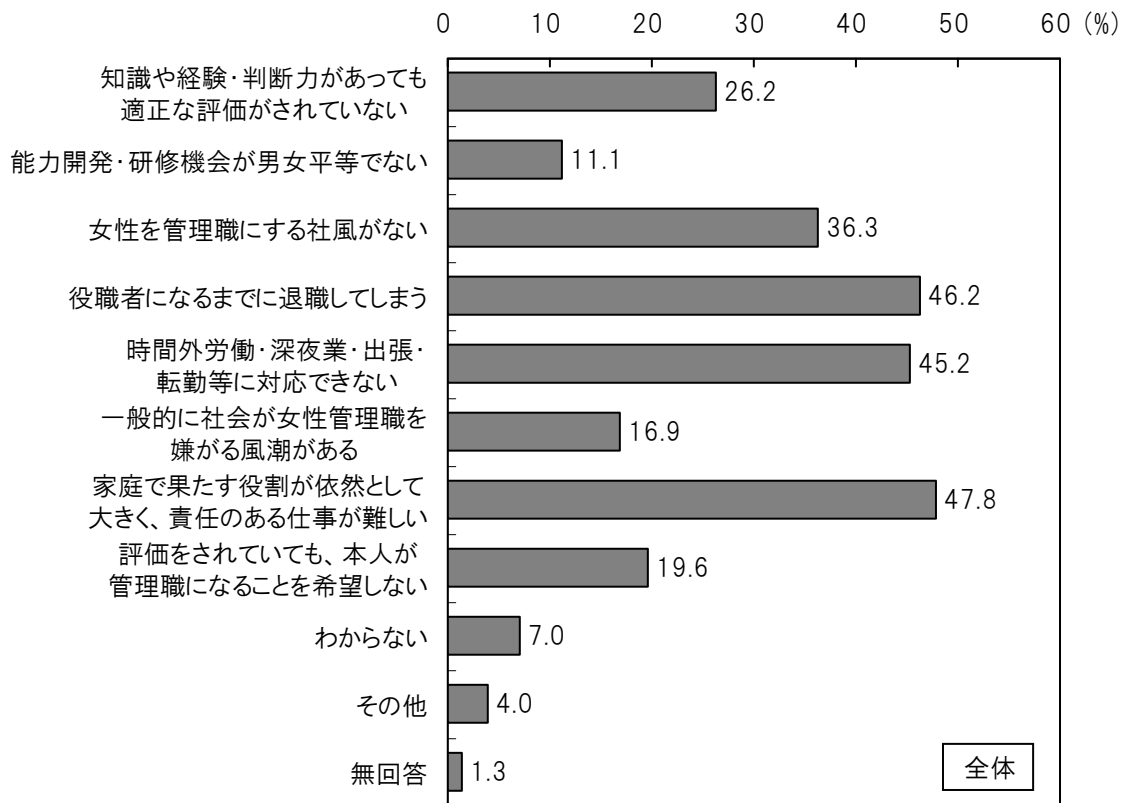
問17 一般的には女性管理職が少ないと言われていますが、その理由は何だと思えますか。(あてはまるものすべてに○)

N：全体 2,554、女性 1,516、男性 1,028

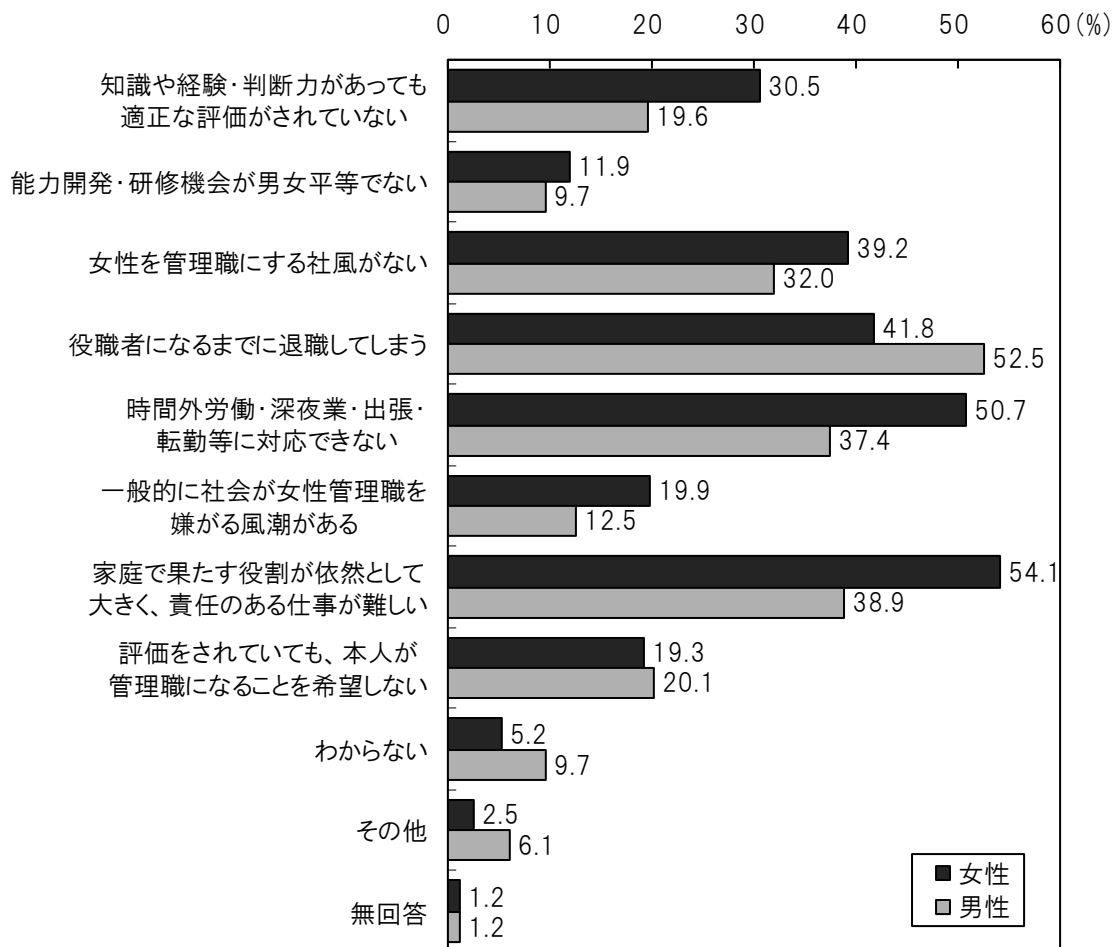
「家庭で果たす役割が依然として大きく、責任のある仕事が難しい」(47.8%)、「役職者になるまでに退職してしまう」(46.2%)、「時間外労働・深夜業・出張・転勤等に対応できない」(45.2%)、「女性を管理職にする社風がない」(36.3%)が多く、女性の管理職について様々な課題を抱えていることがわかる。

性別でみると、女性は「家庭で果たす役割が依然として大きく、責任のある仕事が難しい」「時間外労働・深夜業・出張・転勤等に対応できない」が特に多い。また、女性は男性より「知識や経験・判断力があっても適正な評価がされていない」「女性を管理職にする社風がない」が多い。男性は「役職者になるまでに退職してしまう」が女性より多い。

図表 11-70 女性管理職が少ない理由（全体）



図表 11-71 女性管理職が少ない理由（性別）



【その他】

(今後、増えていく)

- ・ 最近働き続ける女性が増えたばかりで、管理職レベルまで達していない。
- ・ 女性が職場に増えてきて10年も経っていないのでこれから増えてくる。
- ・ 男女平等に力を入れてから歴史が浅い・・・これから増えると思う。責任感の足りない人も多いと思う。
- ・ まだ年数的に浅く、これから増えてくるのでは。

(能力に課題)

- ・ 能力が至っていない⑤
- ・ 力仕事が多く、体力勝負である。④
- ・ 管理職に向かないから。向く女性がないから。③
- ・ 女性は感情に左右されやすいため。③
- ・ 会社が能力のない女性を管理職に育てようとして周りの者の理解をえられない。
- ・ 偏った物事の考え方が「歳」をとるにつれて女性の場合、大きくなると思う。
- ・ 考え方、人のまとめ方など不向きな人が多い。
- ・ 管理職になりたい女性と、管理職になれる能力のある女性は別だと思う。
- ・ 希望・期待が少ないため、能力が上がりづらい。

- ・女性から見ても、男性の方が上司に向いていると思う。
- ・女性管理職を無理に増やそうとして、能力が足りない人でも昇進させることがあり、やはり弊害が出ていた。適切な能力の判断が大前提で必要だと思う。
- ・女性には判断能力が欠けている。
- ・生理や更年期障害等、身体的・精神的負担が大きくなる。
- ・接待等女性では難しい事が多い為(飲食、ゴルフ等)

(女性自身が希望しない)

- ・女性社員で昇任を希望する人が少ない。③
- ・腰かけの女性が多い。能力不足
- ・自分の周囲に限定すれば、熱意の差
- ・自分の職場には明らかにやる気のない人しかいない・・・
- ・女性側の仕事に対する意識も同時に上げる必要性を感じる時もある。
- ・女性自身が出世に対する明確な意思表示をしない。またはする人が少ない。
- ・責任のあるポジションを嫌がる人もいるが、家庭優先になる女性が多いと思います。
- ・ほとんどの人がやめていくから(責任感なし)
- ・本人の自覚

(偏見や差別がある)

- ・未だに男女平等が(差別)ある。
- ・会社は平等には考えていない。
- ・管理職＝男性というのが当たり前になっている。
- ・結婚すると家庭に入るっていう考え方があって、女の人は一生仕事を続けるって思われたい。どーせいつかやめるって思われるから機会もない。
- ・女性の身体的理由を言い訳ととられる。
- ・そもそも何の理由もなしに「女だから」と切り捨てられる。
- ・男尊女卑の風潮が未だに強い。
- ・中小企業では、女性が上に行けないのが普通という感じが強い。特に上層部を親族で固めた古い会社
- ・日本は男性社会であり、政治でも女性が少ない。業種によっては、日本は女性進出が難しい。(製造業など)
- ・まだまだ女性をバカにしている所がある。
- ・女は育児という観念が強いせい(夫婦の事情のせい)で、仕事を続けられない。
- ・子育てにもっと力を入れるべき！子育ての管理がまったくできていない。
- ・子育ては女性が適任、子供が病気をした場合、早退、遅刻、欠勤になるため重要なポストにつかせづらい。
- ・女性が社会で働くのは反対。女性は家庭に入るべき。

(両立が難しい)

- ・育児・家事との両立が大変だから
- ・一番の仕事は子供を産む。育てること。男は出産できない。
- ・男ほど人生を仕事に費やし身を粉にできないから
- ・キャリアをとるか子供をとるかになりがち。
- ・子育てとの両立が難しい。

- ・子どもに対応することは女性が主になるため、仕事を責任持って行えないところがある。
- ・子どもの世話で体力的に限界を感じやめる人が多い。
- ・実際、家庭より仕事を優先する女性は少ない。
- ・出産
- ・出産、育児で現場を離れ機会を逃す。
- ・出産後の子供を預ける施設が十分でない。
- ・どんなに他のバックアップ体制があっても出産だけは代わりができないため、一時的に空白の時間ができてしまう。
- ・妊娠・出産
- ・妊娠・出産・生理など女性特有のリスク(不在・欠員の)があるため

(女性が少ない)

- ・そもそも女性の人数が少ない。⑦
- ・管理職になる職種の女性が少ない。②
- ・管理職対象となる年齢の女性がいらない。
- ・技術系の職場ではそもそも女性が少なく、管理職もしたがって少ない。当たり前
- ・最近では女性を積極的に管理職にしているが、業種的に女性の人数が少ない。
- ・女性がいつまで会社にのこってくれるか。実績が無い。
- ・正社員として働いている人が少ない。
- ・対象になる社員がまだいない。
- ・定年までしっかり勤めよう（役職を目ざす人）とする人があまりいない。
- ・当社に関して言えば管理職になれそうな女性はいない。

(その他)

- ・”女性らしさ”がじゃまをする！
- ・「結婚か妊娠」と「退職」が強く関係づけられている（4とほぼ同じ理由です）。
- ・4、5、6、7、8は会社がやろうとすればできるはずです。会社が本気にならないとダメ。
- ・育児休業の取得により昇進が遅れる。
- ・夫の協力が必要
- ・家族の理解・協力
- ・嫉妬
- ・女性ならではの良さが男社会で理解されにくい。①に似ていますが・・・。
- ・女性の上司だと男性社員はなかなか意見を聞き入れない。
- ・女性は、男性を扶養していないから。
- ・男性有利のままでいたい男性が多い。
- ・男女互いの本質的な理解の不足
- ・男女の特性を考えず、総て同じ視点で、均等で評価しようとする企業が多いから
- ・当社では女性役職を増やす風潮があり、その負担が逆に男性職員にのしかかっている。それによって明らかに男女不平等となっている。
- ・パートからは、従業員にさせてもらえない。

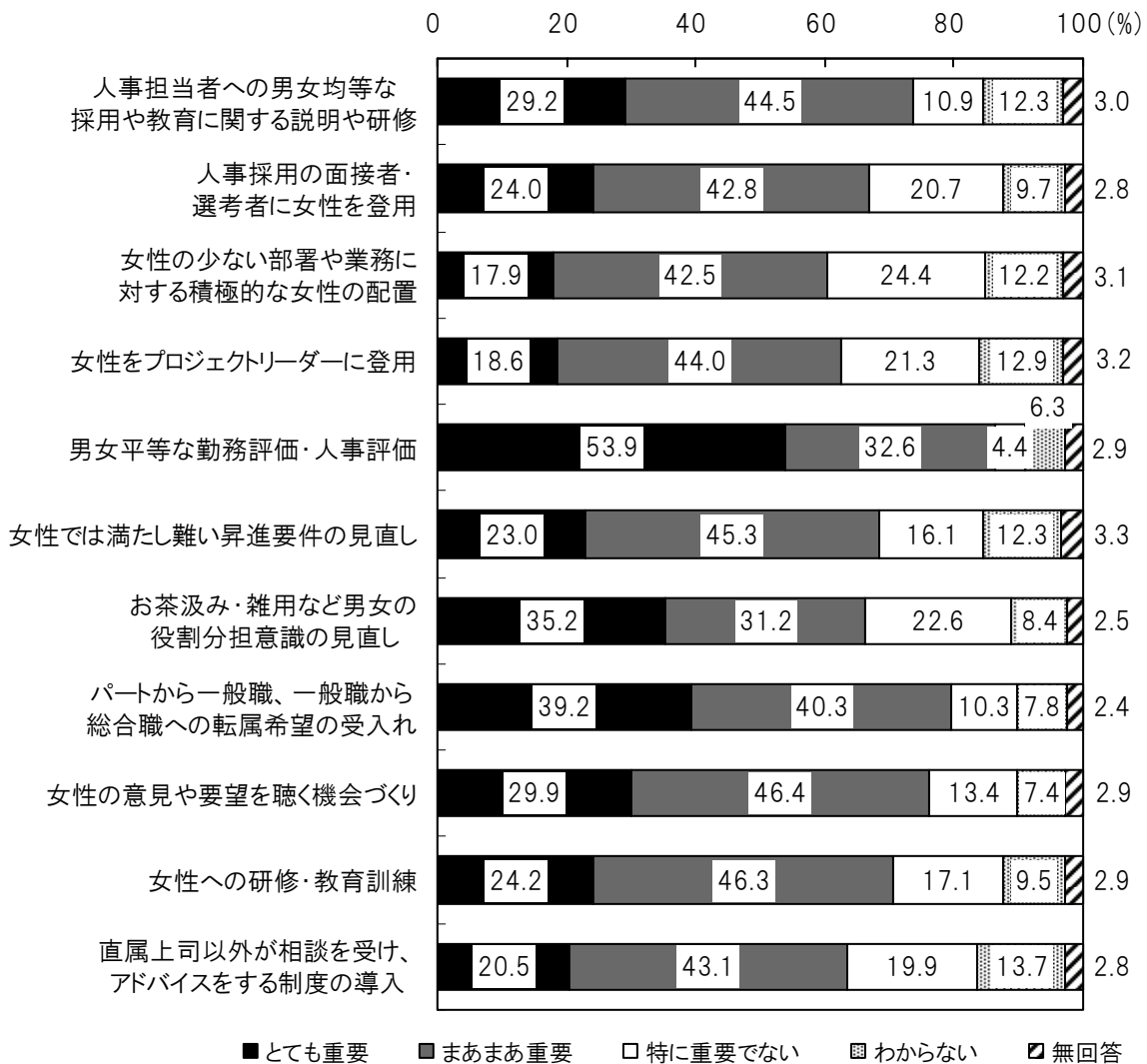
(3) 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブアクションについて

問18 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブアクション（積極的な取り組み）について、どのような状況・お考えですか。（各項目あてはまる番号1つに○）

N：全体 2,554、女性 1,516、男性 1,028

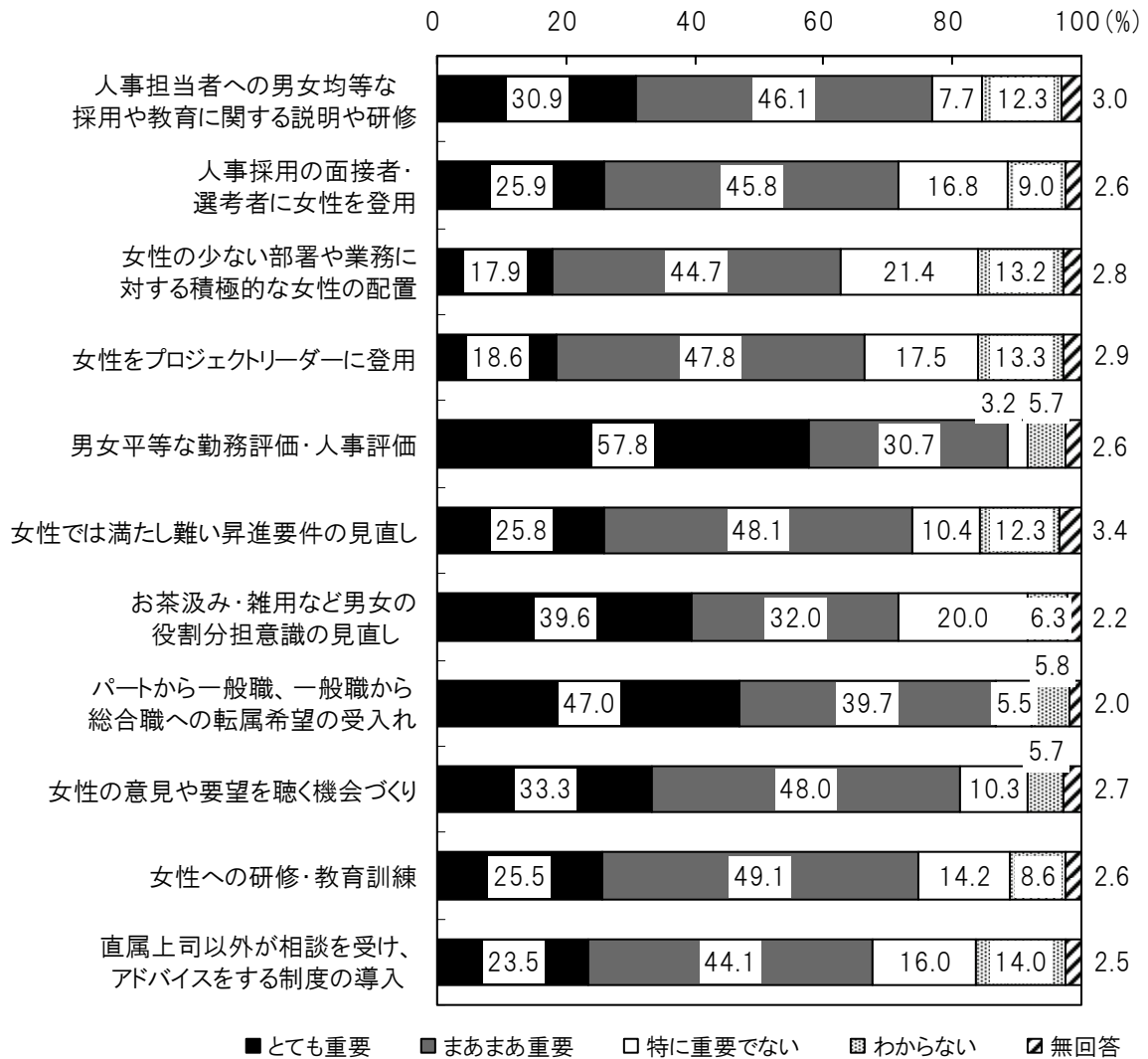
「とても重要」の割合をみると、『男女平等な勤務評価・人事評価』が53.9%と特に多い。次いで『パートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受入れ』（39.2%）、『お茶汲み・雑用など男女の役割分担意識の見直し』（35.2%）が多い。一方、『女性の少ない部署や業務に対する積極的な女性の配置』『女性をプロジェクトリーダーに登用』は「とても重要」が他と比べて少ない。

図表 11-72 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブアクションについて（全体）

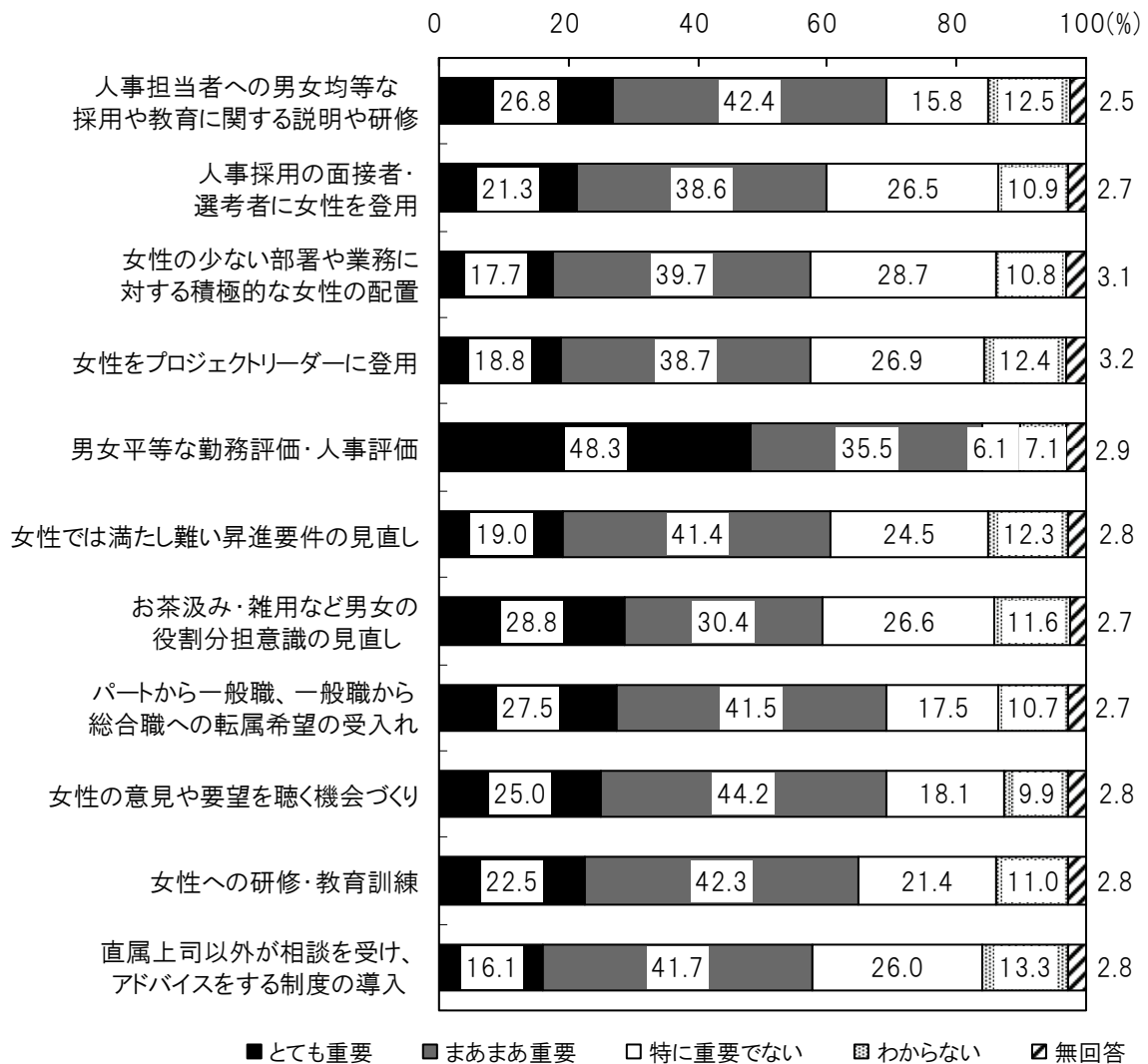


性別で見ると、女性は『パートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受入れ』をはじめ総じて「とても重要」の回答率が男性より高い。

図表 11-73 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブアクションについて（女性）

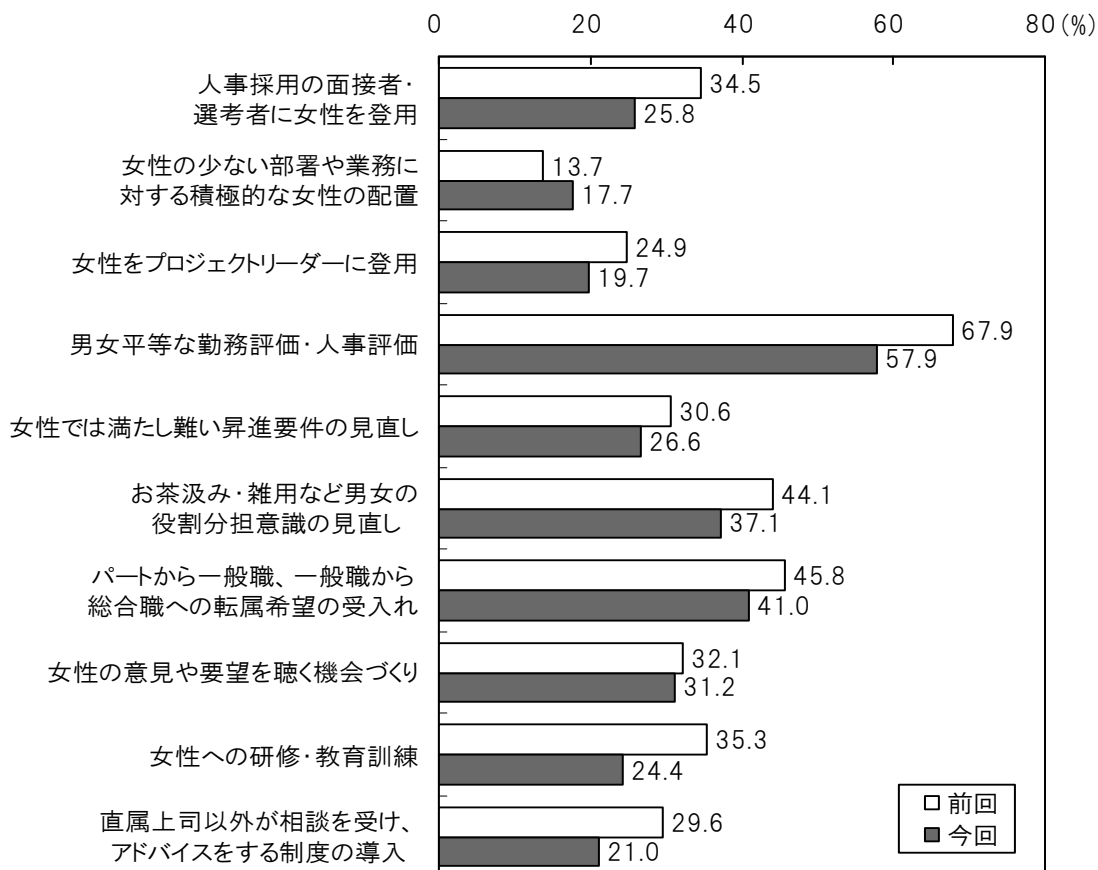


図表 11-74 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブアクションについて（男性）



前回調査と比べて、『男女平等な勤務評価・人事評価』をはじめ「とても重要」の割合は減少している項目が多い。「とても重要」の割合のクロス集計をみると、職場で男女の地位が「平等である」と回答している人は「とても重要」の回答率が他と比べて低い傾向にある。「とても重要」の割合が低下している一因として、今回調査では「とても重要である」の割合が低い「平等である」の割合が、前回調査と比べて増加していることがあげられる。

図表 11-75 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブアクションについて
【前回調査との比較（「とても重要」の割合：20～39歳）】



図表 11-76 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブアクションについて
(クロス集計：「とても重要」の割合)

		選考者採用に女性の面接者登用・	女性プロジェクト登用	男女平等な勤務評価	男女直し役割分担意識	女性への研修・教育
		(%)				
職場	男性の方が優遇されている	31.5	22.7	65.6	46.5	34.1
	男性の方がやや優遇されている	22.3	22.5	57.0	33.0	24.5
	平等である	24.0	19.6	55.8	33.8	22.8
	女性の方がやや優遇されている	21.4	18.4	45.9	41.8	24.5
	女性の方が優遇されている	37.7	17.0	54.7	37.7	26.4
	どちらともいえない	20.1	15.6	48.5	32.0	24.0
わからない		19.1	11.6	46.5	35.3	19.1

7 豊田市の取組

(1) 豊田市の取組の認知度

問19 次の名称と内容について、どの程度ご存知ですか。(各項目あてはまる番号1つに○)

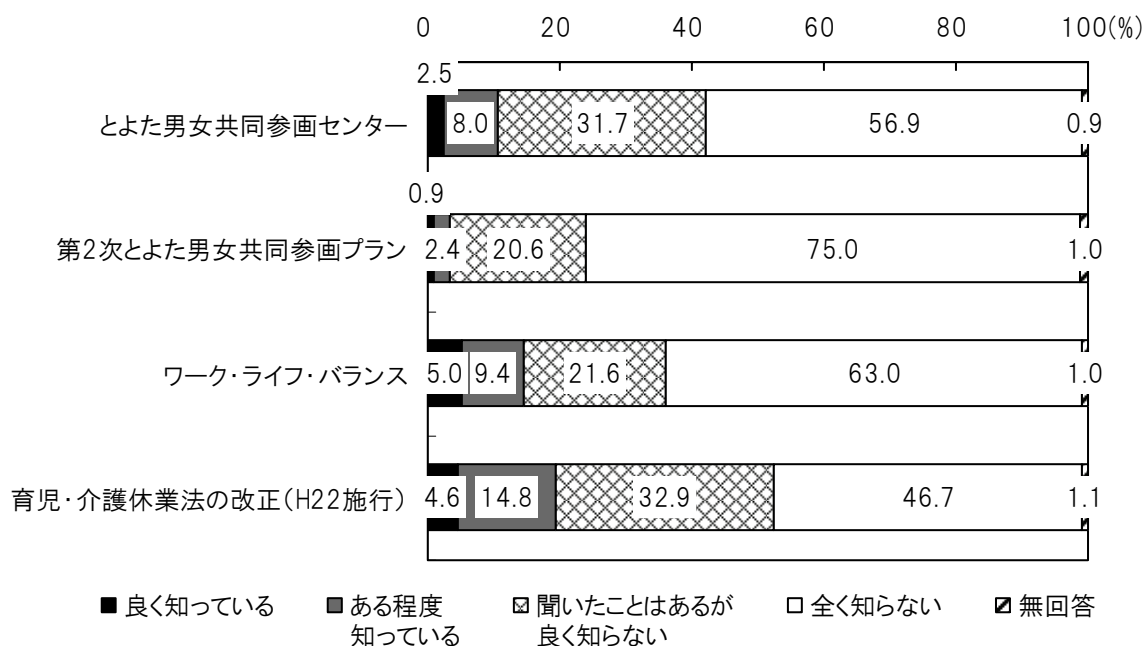
N：全体 2,554、女性 1,516、男性 1,028

認知度については、『第2次とよた男女共同参画プラン』をはじめ、総じて「全く知らない」が多く、「良く知っている」はわずかであり、認知度は低い。

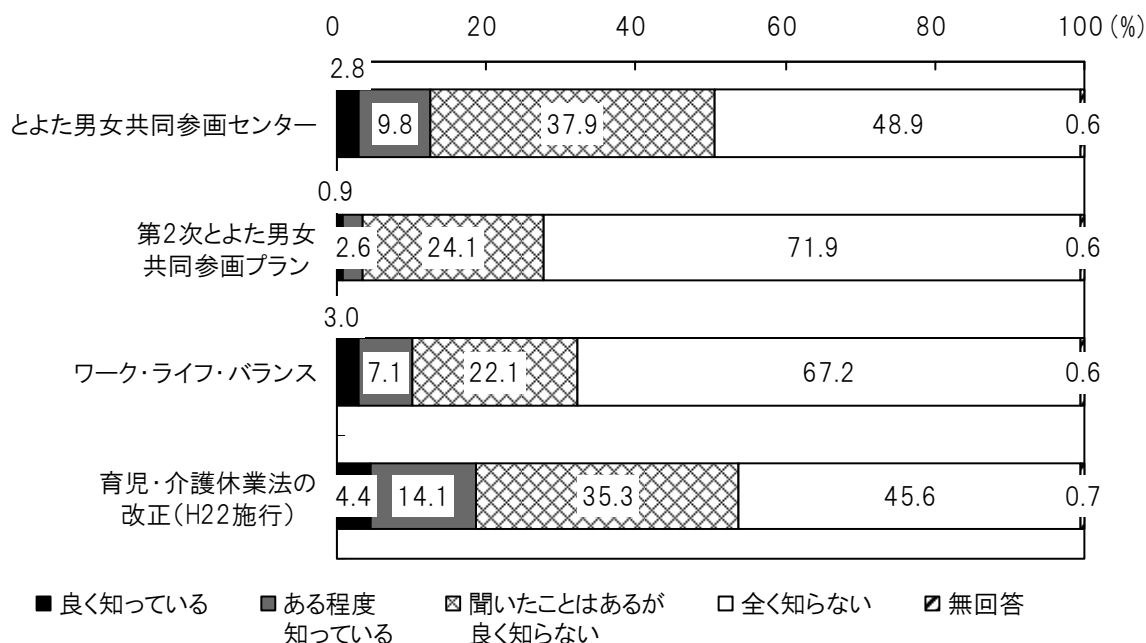
性別で「全く知らない」の割合をみると、女性は『とよた男女共同参画センター』『第2次とよた男女共同参画プラン』『育児・介護休業法の改正（H22施行）』について男性より低いが、『ワーク・ライフ・バランス』は男性より高い。

前回調査と比べ、『とよた男女共同参画センター』は「全く知らない」の割合がやや減少している。『第2次とよた男女共同参画プラン』の認知度に大きな違いはみられない。

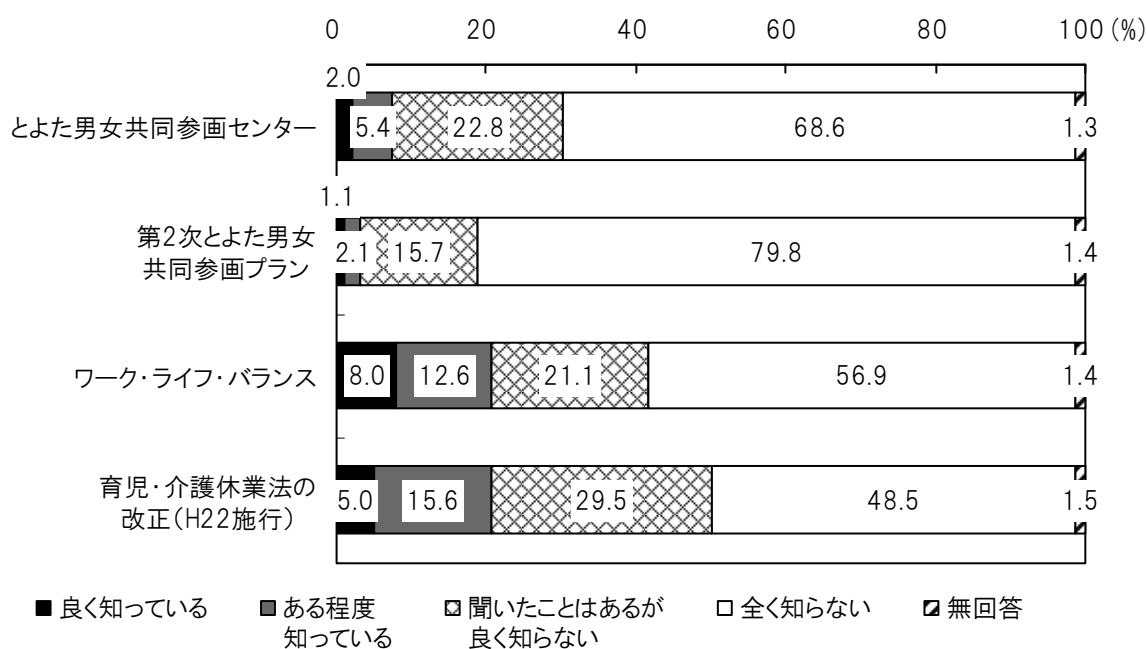
図表 11-77 豊田市の取組の認知度（全体）



図表 11-78 豊田市の取組の認知度（女性）

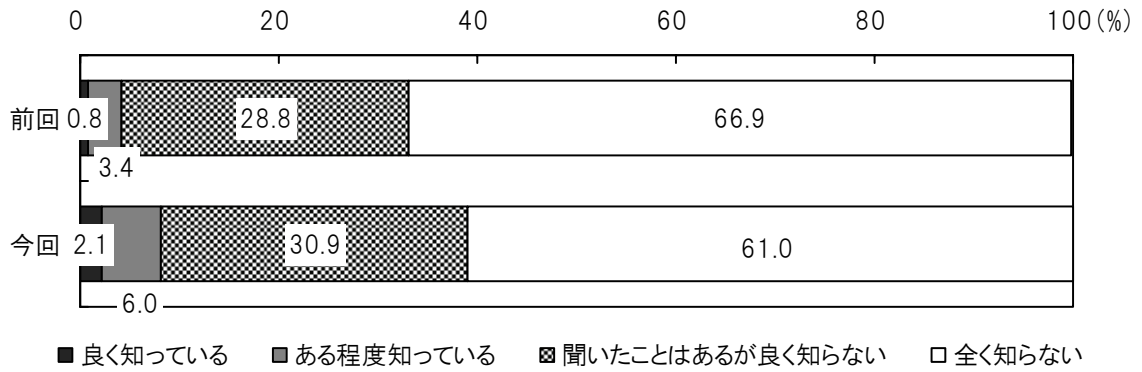


図表 11-79 豊田市の取組の認知度（男性）

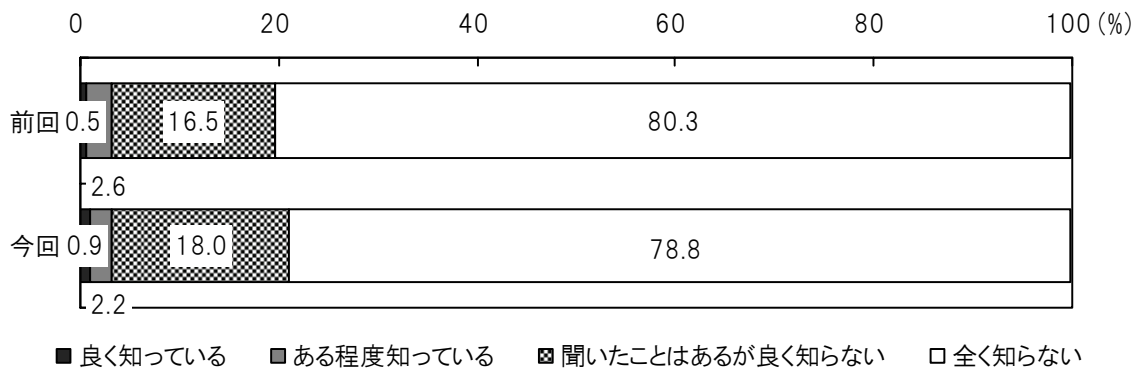


図表 11-80 豊田市の取組の認知度【前回調査との比較（「とても重要」の割合：20～39歳）】

○とよた男女共同参画センター



○第2次とよた男女共同参画プラン



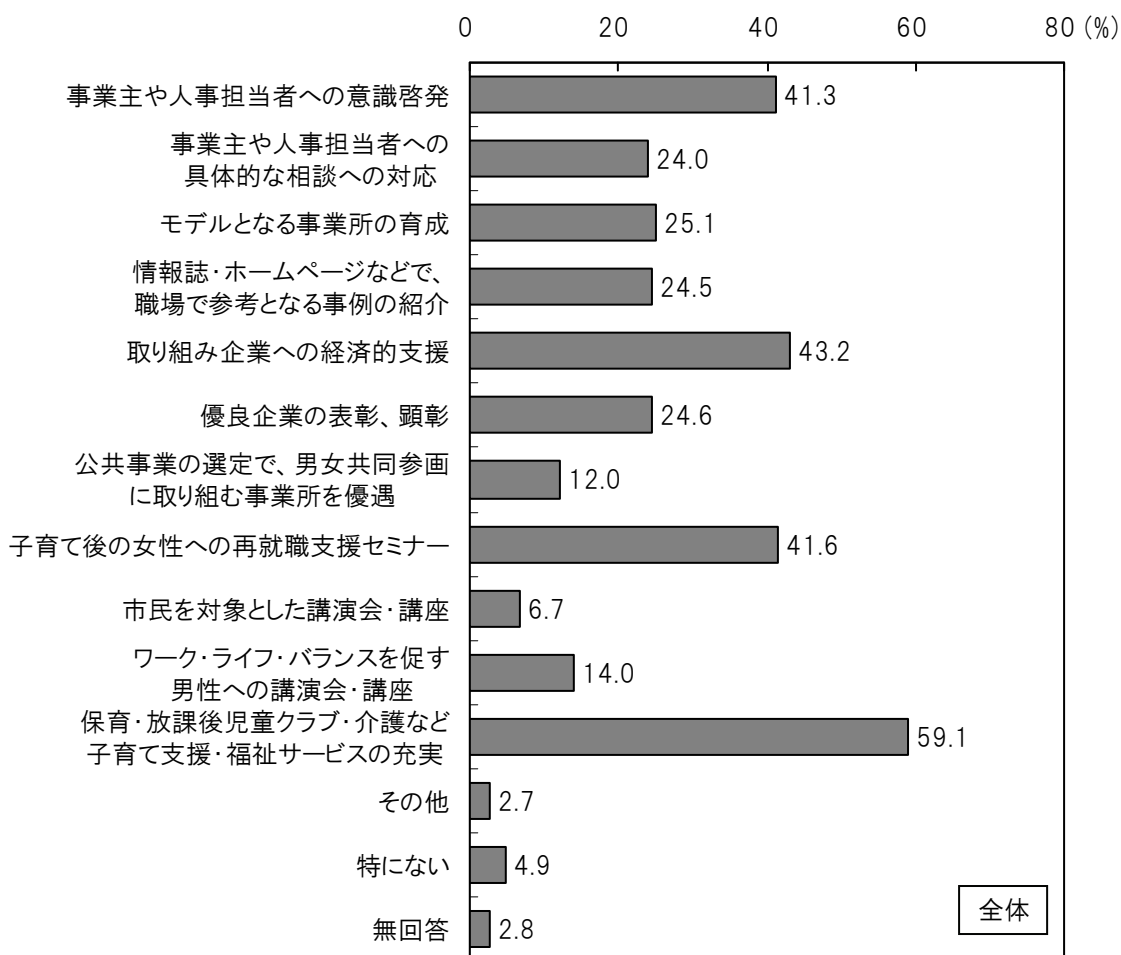
(2) 豊田市が支援すべきこと

問20 「ワーク・ライフ・バランス」や「職場における男女平等」の推進に向けて、豊田市が行う支援策として、どのようなことが必要だと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

N：全体 2,554、女性 1,516、男性 1,028

「保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実」(59.1%)、「取り組み企業への経済的支援」(43.2%)、「子育て後の女性への再就職支援セミナー」(41.6%)、「事業主や人事担当者への意識啓発」(41.3%)についての回答が多い。このほか、「モデルとなる事業所の育成」(25.1%)、「優良企業の表彰、顕彰」(24.6%)、「情報誌・ホームページなどで、職場で参考となる事例の紹介」(24.5%)、「事業主や人事担当者への具体的な相談への対応」(24.0%)などの回答もみられる。

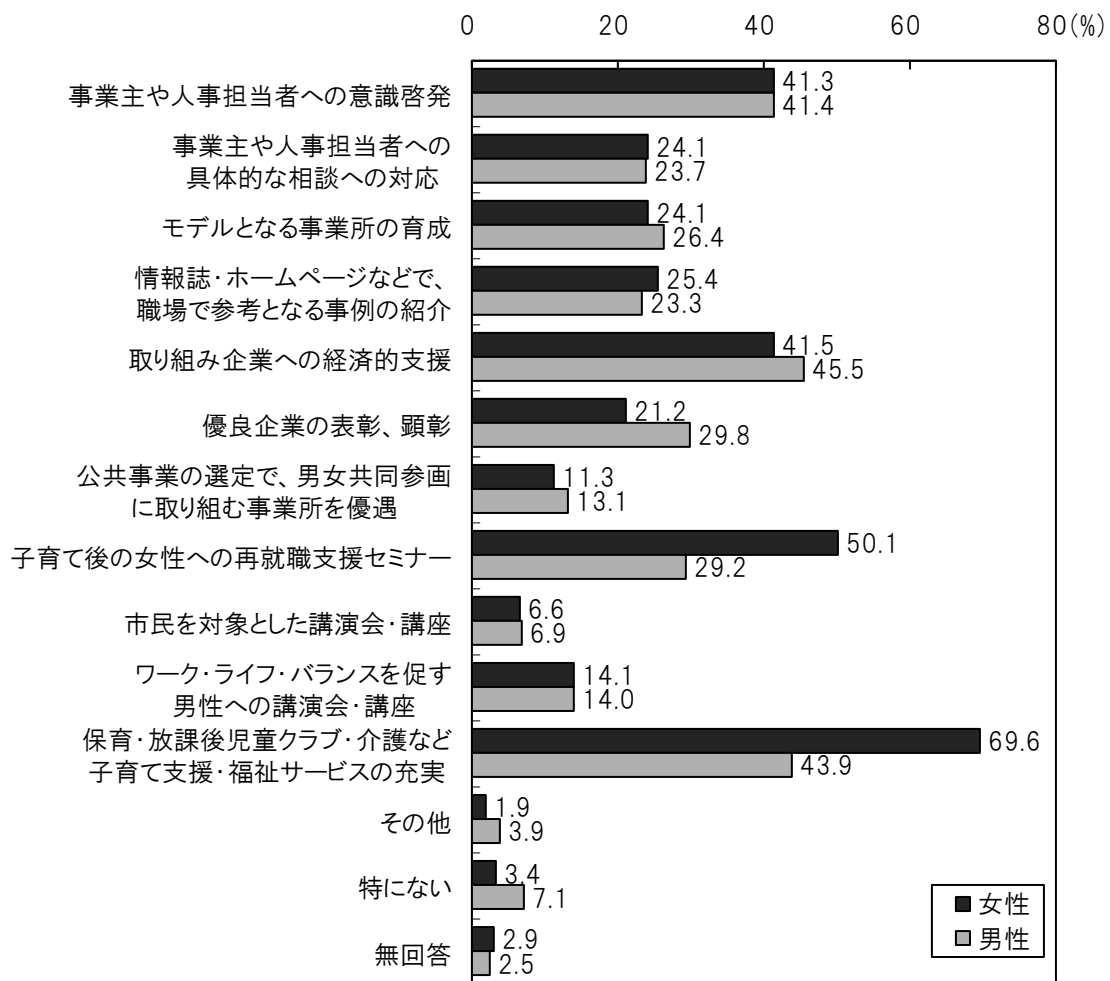
図表 11-81 豊田市が支援すべきこと (全体)



性別で見ると、女性は「保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実」「子育て後の女性への再就職支援セミナー」が特に多い。

クロス集計をみると、「事業主や人事担当者への意識啓発」は、45～49歳、特に雰囲気はない、「51～100人」「101～300人」の企業等で他と比べて多い。「保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実」については、30歳代、性別役割分業に否定的な人、規模の小さな企業等で特に多い。

図表 11-82 豊田市が支援すべきこと（性別）



図表 11-83 豊田市が支援すべきこと（クロス集計）

		意識啓発 事業主や 人事担当者 への	具体的 な相談 への対応	モデル となる 事業所 の育	事例の 紹介	情報誌・ ホーム ページな どで、職 場での参 考となる	取り組 み企業 への経 済的	優良企 業の表 彰、顕 彰	公共事 業の選 定で、男 女の参 画に取 り組む 事業	子育て 後の女 性への 再就 職支 援セ ミナ ー	市民を 対象と した講 演 会・講 座
		(%)									
年 齢	25～29歳	33.4	22.2	24.5	24.3	44.9	29.1	11.7	43.0	4.8	
	30～34歳	41.5	27.3	27.6	24.6	43.2	28.0	10.9	49.3	5.8	
	35～39歳	40.4	21.3	21.1	21.1	43.2	22.5	11.6	40.4	5.6	
	40～44歳	43.0	24.3	27.5	26.3	46.7	25.4	13.9	38.3	5.3	
	45～49歳	46.3	24.5	24.1	25.7	38.3	19.5	11.5	38.5	11.0	
性 別 役 割 分 業	肯定	38.4	16.3	20.9	19.8	38.4	26.7	12.8	31.4	11.6	
	やや肯定	44.0	24.6	25.1	25.0	44.6	26.9	12.3	44.4	7.0	
	やや否定	40.9	25.3	24.1	25.7	46.2	24.1	12.0	43.7	6.4	
	否定	41.0	23.4	26.5	24.7	42.1	23.5	12.1	40.5	5.9	
	わからない	32.5	24.4	19.4	21.9	36.9	18.8	8.8	33.8	8.1	
雰 囲 気	積極的に支援	37.1	23.0	23.8	25.5	43.6	22.0	11.6	40.9	5.7	
	大変だが支援	40.4	23.7	26.5	26.6	44.1	25.4	12.8	45.3	7.2	
	特に雰囲気はない	47.3	25.0	23.4	20.3	43.7	26.8	11.6	38.2	5.7	
全 従 業 員 数	1～50人	39.6	24.6	22.7	24.9	41.9	17.6	14.1	44.6	6.7	
	51～100人	46.3	22.2	28.1	25.6	47.8	24.1	13.3	43.3	7.9	
	101～300人	48.1	21.5	21.8	28.0	45.3	26.3	9.7	43.6	4.5	
	301～1,000人	43.7	22.5	27.1	23.2	44.7	28.2	10.6	43.0	6.7	
	1,001人以上	39.3	24.8	26.0	22.4	43.6	28.4	11.4	37.2	6.7	

		会 社 ・ 講 座	ス ト ー ク ・ ラ イ フ の 講 演	ワ ー ク ・ サ ー ビ ス の 充 実	保 育 ・ 放 課 後 子 童 ク ラ ブ	プ ロ ソ ・ サ ー ビ ス の 充 実	そ の 他	特 に な い	無 回 答
		(%)							
年 齢	25～29歳	12.4	55.4	2.1	5.5	2.3			
	30～34歳	12.5	66.2	2.7	4.4	2.9			
	35～39歳	13.1	61.6	3.6	4.0	2.0			
	40～44歳	16.4	57.5	2.8	4.8	2.6			
	45～49歳	14.7	55.5	2.3	5.7	3.9			
性 別 役 割 分 業	肯定	9.3	39.5	7.0	15.1	1.2			
	やや肯定	14.5	58.0	1.8	4.3	2.5			
	やや否定	14.3	65.7	1.4	3.2	1.6			
	否定	14.3	61.3	3.9	3.8	3.0			
	わからない	11.9	46.9	1.9	12.5	5.6			
雰 囲 気	積極的に支援	14.5	60.9	2.4	4.1	1.8			
	大変だが支援	15.1	62.6	2.9	3.9	2.5			
	特に雰囲気はない	12.2	56.0	2.6	6.0	2.2			
全 従 業 員 数	1～50人	14.1	61.3	3.0	5.9	3.7			
	51～100人	10.8	65.5	0.5	3.4	2.0			
	101～300人	11.4	58.1	1.7	3.8	1.4			
	301～1,000人	16.9	59.5	2.5	3.5	1.4			
	1,001人以上	14.6	56.1	3.5	4.8	2.4			

【その他】

(啓発・広報)

- ・ 女性自身の仕事に対する意識改革
- ・ 広報活動
- ・ 事業主や人事担当への意識と、職員にも内容を知らせる方法を考えて頂き、内容を働く皆が知る事から一番にして頂きたい。
- ・ 配偶者、配偶者の親など、知識のない人への啓蒙普及の必要あり。
- ・ ひまわりで放送する。
- ・ もっと身近に情報を知れるといい。例CMのように誰もが知ってるくらいに
- ・ "企業のプラスになる"立証と社会へのその展開

(教育)

- ・ 豊田市の取り組みを豊田市内の企業に伝え、従業員にも伝えるよう依頼する。
- ・ 義務教育の期間内に「仕事とは何か?」を考えるだけでなく、「実感」させる「ボランティア制度」を創ること
- ・ 教育内容の見直し
- ・ 私たち 40 代の女性は結婚＝退職の最後の世代だと思う。これからの女性は生き方、働き方がどんどん多様化するとともに責任も出てくると思うので、そういうことに対応、選択ができるように小・中・高生のうちに教育すると思う。私たちの頃は有名な "愛知の管理教育"で責任がある立場になるような女性の働き方という考え方が身につけている人は少ないのでは…と思うから。

(実態を踏まえた具体的な支援)

- ・ うわべだけでは無理。業務に対する人のほりつけ、具体的なやり方、コスト等具体的な、かつ、強制力をもって行わなければ、ムリ。
- ・ 各企業の現場を見る
- ・ 企業の表面的な活動に対する評価だけではなく実態を当局が把握することが最も重要と思う。
- ・ 市民や従業員への内容展開≠会社側でない。
- ・ 皆、頭で分かっているても実行に移さない。本気で支援するなら各企業に一ヶ月位行って、「あんたの所、ここら辺全部だめ」と全てあげ連らね指摘しなきゃ無理。下らない支援なら税金の無駄だからやめて。下手な支援よりお金くれた方がよっぽど楽になりますから。こんな事でわかるくらいならとうにやっていますから。

(法律の遵守など)

- ・ 監視する体制が必要
- ・ 強力に法律の周知徹底を計る。
- ・ パート従業員に対する育休・産休の適応義務化
- ・ 法令化と罰則
- ・ モデル事業所をベースにできていない会社への罰金
- ・ 労働に関する法律を厳守させる。
- ・ 支援する組織がモデルとなっているかチェックする。

(保育などの充実)

- ・ 待機児童削減への対応
- ・ 待機児童の解消
- ・ 病児保育の増大
- ・ 放課後学童クラブの年令枠がもう少し広いと安心できる。やはり小学生の3年生まででは、

短い。

- ・ 核家族防止政策

(その他)

- ・ 市がモデル的に市職員で実践
- ・ 豊田市から見本をみせて情報発信すべき。今の市役所は決して見本(手本)になっていない。
- ・ このアンケートを企業に対して行う事はどうでしょうか。
- ・ さまざまな企業がある中、豊田市だけではどうにもならない。
- ・ 税金を減らす。公務員の給料減額
- ・ 精神障害者にも仕事をあたえて下さい。
- ・ 豊田市民が日本で一番住み良い市として一番になる事
- ・ 意識は高くなったと思うが…行動に移せる環境づくりと理解
- ・ 企業に対して、ゆとりある業務ができる様、働きかける。
- ・ 起業する人への支援
- ・ 全体としての"職"の数の増加
- ・ 労働時間の短縮と労働者人口の増加
- ・ 職員が制度を利用した場合に職場が受ける不利益への援助 (人的・金銭的)
- ・ モデルとなる事業所の育成は、大企業ではなく、中小企業
- ・ 子育て後の家庭と仕事の理解
- ・ お年寄りが平日気楽に安心して過ごせる空間作り (老人施設 (←地域のお年寄り) とこども園の併設) (となりどうしにつくる)
- ・ 地道な活動の継続
- ・ 市民の地域活動への参加を義務づける。(仕事を理由に拒否できないしかけを入れる) 社会活動を会社の業務と同等に考えざるをえないようにすることで”ライフ”について考える意識を定着させる。
- ・ 女性の意見を集約出来るシステムづくり
- ・ その立場にたってみないとわからないことが多い。
- ・ 男女の特性を理解した雇用
- ・ 男性だけでなく未婚女性と既婚女性との違いの理解も必要
- ・ 地域や家族等、遠慮なく身近な人を頼れる風潮を作る。
- ・ パートから積極的に正社員になりたい人を支援する。
- ・ 中高年にも正社員制度を
- ・ 全体を見てバランスを測る体制ではなくサービス、支援をする側、される側の小さな声をたくさんひろう！！
- ・ 底辺で就労している人の現状をもっと知ってほしい。
- ・ 豊田市議会が女性数の方が多くなれば良い。広報
- ・ やる気
- ・ 企業はすでにやっているのでは?それに行政に期待してません。
- ・ 市がやっても、全事業所が取り組むかどうか分からない。私の会社はやらないと思うから税金をかけてしなくていい。
- ・ 人材が優秀なら勝手に育つし、昇進、昇格する。
- ・ 適材適所であれば男女関係ない。
- ・ 不要。その様な事に予算を使うべきでない。
- ・ 男性が外で、女性は家庭。
- ・ わからない⑤

(3) 自由回答

○男女平等・男女共同参画について

◆女性の考え

- ・ 「男と同じ事をする」のが男女共同ではないということが主に高齢の男性にわかってもらえないことが多々あります。男女男女と云いますが、そういう人は男同士でも「自分」基準の押しつけをよくします。はやく「男女」でなく、すべての働く人々に対する平等という認識に変わるといいと思います。
- ・ 経済が心配されている現在、結婚してからも女性が仕事を持つことが多くなると思う。育児や介護など、どんな状況であっても仕事がしたいと思う人、男女問わず誰もが楽しく生き生きと働ける環境がくれたら良い社会になるのでは？とアンケートに答えながら考えました。普段、職場の育児や介護についての制度に対して考えたことがなく、詳しく知らないということに気づきました。どのような制度があるのかを知り、選択することが大切だと思いました。
- ・ 今は男の人が働いて、女の人が家庭という時代でなく（その逆もあり）、いろいろなパターンがあると思います。会社でその色々なパターンを理解し、受け入れられる環境になって、働きたい人が長く働ける様な職場が増えるといいなあと思います。
- ・ 私自身は子育てに専念したいため、また再就業せず生活が可能なため、今は専業主婦で生活させて頂いています。就業そのものが女性にとって必要不可欠な場合において、男女共同参画は必要だと思います。しかし理想は持てども、現実的にどこまでかとなると限界が生じると思います。また女性だからできるものをもっと大事にすべきだと思います。
- ・ 働きたい人が男女平等で働くことはすごく大切なことだと思う。でも、それはそれぞれの家庭や個人が「どういう生き方をしたいのか」と考えた上での選択の一つとしてあるものだと思う。それぞれの生き方が尊重され、実現できる社会であってほしい。男女平等のもう一つの側面として「男性が家庭も大切にできるような社会」も進んでいってほしいと思う。

◆男性の考え

- ・ 「男だけが」や「女なのに」という差別は嫌いだが、女にしかできない分野や、男の体力が必要とされる仕事があるので平等にするのはかまわないが、全て均一、平等、公平になるとも、できるとも思っていない。
- ・ 社会の一員として男女の差が生ずることなく、職務全うできる社会的環境は必要と感じる。
- ・ 男と女の差はあまりないように思える。適材適所ということはあるが、女性でも男性以上に能力がある人はいると思う。その家庭にあったルールで、子どもを育てるという独自のやり方はあってもいいと思う。お互いが上手にバランスよく生活することが大切だと思う。
- ・ 年々男女平等の風潮は高まっている。だが豊田の地域特性として製造業が多く、男性が活躍する場が多いが、女性の得意分野に今後積極的な支援が必要。
- ・ 女性の就労支援も大切だが、その前に少子化対策をしっかりとやらないと、男女働き方が一緒になると少子化がどんどん進むのではないかと心配。

○性別役割について

◆女性の考え

- ・ 「家事は女がやる」と自然に思っている夫。「子供がいるから」と言う会社や社会、これは「気遣い」ではなく、「決めつけ」だと思う。

- ・ いくら形としての制度を充実させても、女性を取り巻く職場の男性、家庭における夫や舅、姑の意識が「女は子どもを持ったら家にいるもの」のままでは、何も変わらないと思う。また、働くことはできても女性には職場と家庭の両方の仕事があり、夫が家事育児に本当の意味で協力的でないと、女性の本当の平等、両立にはならない。意識改革が必要。
- ・ 家庭内で、家族みんなで家事をする習慣が自然と身につけば、その子ども（特に男の子）が大人になっても、当たり前で家事をすると思う。日本の男性は、まだまだ家事をする習慣がないので、結局、女性の社会進出が遅れていると感じます。男も女も働いて、家事もする。それが自然な姿の社会の実現を強く望みます。
- ・ 子どもにとっての母親という存在の大きさ、仕事と家事の両立は、仕事一本の男性と比べると、女性は担う役割が多くバランスを取るのが非常に難しいのだと思います。家庭内に収入のある夫がいれば、役割分担として「仕事をしない」選択をする機会が人生の中で往々にしてあります。働き続けたい気持ちがあっても、全てにおいて中途半端になるのが嫌な事もあり、なかなか難しいなあと思います。
- ・ 男は外へ仕事、女は家事、育児という意識がまだまだ根強いし、男の労働時間が長く、女がなかなか社会復帰できないことも問題だと思います（←私はこれで職が探せません）。子育てが一段落した女性をもっとサポートして仕事にスムーズに就けるようになってほしいです。
- ・ 女性が職場で活躍するのは素敵なことだと思いますが、本当に一番大切なのは子どものしつけ、教育だと思います。小さな子どもがいる時は、しっかり子どもに接してあげられる環境が必要なんだと思います。

◆男性の考え

- ・ まだまだ男の人は外で働き、女は家庭の事をやるというのが当たり前のように感じるが、女の人が子どもを産んだ後に職場復帰できるように、もっともっと整った環境が必要に感じる。
- ・ 男性は一生働いて、女性は結婚して、子どもができれば退職して、子どもに手がかからなくなったら再就職するので、やっぱり女性は不利というか、男性の方が保障されているような気がします。
- ・ 私自身がもっと家庭の業務に入る事で結果的に男女とも仕事が両立できるのかなと考えています。

○職場全般

◆女性の考え

- ・ 私の職場では育児休暇や勤務短縮などもあり、仕事と家庭の両立支援はすごく進んでいると感じました。
- ・ 子育て中の人への配慮（働く時間を短くできる、休暇を取りやすいなど）は大企業ではすでに実施されていても、中小企業では困難な場合がある。中小企業で働く人が育児休暇などを取りやすくなると（男性も含めて）本当に世の中が変わると思う。
- ・ 企業には女性は出産したら、家庭で育児に専念するべきという考えがとても強い気がします。私も、退職が当然という雰囲気でしたし、復帰したら部署が変わるという決まりまでありました。再就職先は、正社員ではほとんどなく、出産、育児後も働ける制度をもっと充実させてほしいです。それと、豊田市の男女共同参画も知らなかったなので、もっといろいろな人に伝えてほしいです。
- ・ 勤務先では事務職と総合職の違いがあるにも関わらず、女性には男性と同じ仕事をさせよう

と、勘違いな男女平等の認識の人がいたり、また、産休&育休を申請する際に、人事から復帰後の職場は同じではないことに同意を求められたりと、会社側が積極的に取り組んでいるとは思えない環境がある。外部からの働きかけがないと、変わる様子が全くない。

- ・ 両立する上で大切なのは、職場の理解が重要だと感じます。上司の立場での一言は、影響を与えます。私はよき職場に恵まれた事で、今後の復帰を考えました。でも、友人たちは辞めざるを得ない状況の子が多くいます。保育所の支援等をもっと充実させて頂きたいです。
- ・ 男性にできること（向いていること）、女性にできること（向いていること）（例えば力仕事はやはり男性向きで、細かい仕事は女性向きなど）も考慮しながらお互い助け合って仕事ができるといいなと思います。

◆男性の考え

- ・ 自分が働く職場は女性の方が多いが、顕在的なものから潜在的なものまで、仕事の内容に差はあると思う。昇進したい、育休が欲しいなどは、結局、それぞれ個人の自由意志に任せ、周囲はそれを阻害しないようにする、それが理想の形だと思う。徐々に進んでいるのでは？
まず公共機関は積
- ・ 中小企業では支援制度を利用したくても利用できる余裕がない。
- ・ 社長の意識改革が一番大事だと思う。私の働いているような規模が小さい会社では、職場の雰囲気や過去の事例よりも、社長の一言ですべてが決まってしまう。社長が毎日 24 時過ぎに帰宅する会社では、このようなアンケートの内容はどうしても後手になるし、認知されない。それが当たり前だと思っている。経営理念に影響を与えるような取り組みにつながれば、最良だと思われます。
- ・ （行政）女性が働き易い環境は徐々に整ってきているように思いますが、制度ばかりが整いすぎ、女性の権利主張ばかりが目立つようにも感じる。本来の目的である「男女平等」のために、女性偏重になるのではなく、あくまで「公平な立場」で見た施策が必要。
- ・ 難しい問題ですが、現実、私の周囲で働いている女性は、仕事に対しての責任感が少ない人が多いのが現状です。もちろん男性にもいますが…。また、女性同士のいざこざを聞くのも面倒な話。本音を言えば、職場には女性はいない方が良いと思っています。
- ・ 私の会社では、いろいろな事業部があり、部品仕分け、組み付け等、女性でもできる作業もありますが、数少なく、設備製造、メンテ、設置などを行うのは女性では無理だと思います。3K で時間帯も不規則なので。
- ・ 当社は、女性が甘えていて平等にかける。むしろ、女性をサポートする制度が多すぎる。

○仕事と家庭の両立について

◆女性の考え

- ・ 私の職場は、女性が多いので、出産後の復職についてはしっかりと理解があります。短時間勤務制度や看護休暇の取得などが取りやすい環境です。男性が多い職場でも、きちんと理解される環境を作っていく必要があると思います。
- ・ どんな制度ができて、会社が受け入れる体制を取らなければ意味がないと思います。現実には、育児休暇の前に普通の有給休暇さえ取りにくい状況です。
- ・ 私の職場でも、産休後に復帰する人がいますが、結婚を機に辞める人が多いのも現実です。製造ラインで働いている人は、体力的にも大変で主婦業との両立は厳しいようです。配属先によって、時間短縮勤務などが対応できない所もあるし、全ての部署で対応できるように、周りの人の理解を深めることが必要だと思います。大きい会社だから理解があるのかという

と、そうではない部分もあるんじゃないでしょうか？ 実際に制度を使っている人が増えないと、意味がないと思います。

- ・ 子供を持つ母親の家事負担は、子供が三才以上でも大きいので、短時間でも働ける場所が多くあると良いと思う。夫の帰宅時間が遅く、家事分担が出来なかったため、再就職をあきらめてきたので、残業のない職場づくりを進めて欲しい。
- ・ 事業主が週に3回、定時帰宅をさせれば、子育てと仕事を夫婦でこなせると思う。長時間労働を考えるべき。夫または妻が12時間以上職場にいては、家庭の仕事の男女協力は難しい（本日午前7時の会議にあわせて出勤した夫は午後11時現在帰宅していない）。いつものことだがおかしい。間違っている。子どものいる女性にできない仕事になってしまう。
- ・ 日本人は勤勉である事が美德とされていると思います。それ自体は素晴らしい事ですが、残業や長い拘束時間での仕事を見直し、家庭での時間を大切にすることで、誰でも家庭と仕事の両立ができると思っています。残業を美德だとは思いません。むしろ、ダラダラと仕事をしていて優秀な人とは思えません。時間内に仕事を終わらせることが出来る人だと思います。そうしたら、女性でも重要なポストに就くことができるのでは？
- ・ 40代で夫婦共責任ある業務を任されている場合、家庭特に子育てが犠牲になってしまい、子どもに負担が及んでいる。夫は疲れ果てて、子どもを叱っているのみ。仕事がちゃんとできる人、取り組む姿勢のある人が少なくなっており、やれる人への負担がとて大きい。
- ・ 以前の職場は育児をしながら仕事を持つ人が多く、お子さんの体調が悪い時には上司や周囲の理解があり休みやすい雰囲気でした。しかし人数の少ない職場だったので、他の人の仕事の負担が増え、何ヶ月も続く事があり、無理をして体調を崩す人もいました。育児休業後に復帰する人の事もあり、臨時に人を雇う事ありませんでした。育児休業を利用する人への配慮だけでなく、人数の少ない中、余裕なく働く同じ職場の人たちへの負担軽減を上司が把握して何らかの対策を取ってくれるような職場であることが大切だと思います。
- ・ 短時間勤務等をとっても仕事量あまり配慮されないと結局まわらなくなるので、「ここまで」というラインがはっきりすると他の職場の人にとってもわかりやすくなる。又、その分人的な補充は必須である。だれかが損した感じになってしまっただけは働きづらく、精神的にキツイ。お互いにメリットがあるぐらいの制度にしないと。特に中高年の方はうらやましがられますので、、（昔は制度が整っていなかったから）。かといって、今は昔より仕事量が増えているからこそ、この制度ができたのだと私は思っています。
- ・ 年収や月収が減ってもいいから、ワークシェアリングができるといいです。女性が出産や育児、また男性の育児参加を可能にするには、就業日数や時間の短縮がいいと思います。シェアすることにより、職に就ける頭数を増やすこともできるし、年齢に関係なく、幅広い人たちが働けるのでは。
- ・ このごろは、育児に協力してくれる夫が増えているが、やはり女性の方が育児のために就業することは難しい。自分の職場は女性が多く、支援はしっかりしている方だと思うが、主人の会社はそうだとはいにくい。支援していると表向きは言っているが、主人に「給与や昇進の査定に響く」と言われれば、こちらが育児に専念するしかない。実際、査定に響くかどうかははっきりしないところも問題です。
- ・ 就業との両立は、結局女性のほうに負担が多くなり、不満が多くなるのは事実だと思います。男性の家庭への取り組み、育児などにもっと力を入れてどうにかする事を考えるべきではないか…。
- ・ 出産は女性にしかできないことであるが、育児は男女どちらでもできることなので、父親母

親またその祖父母等、みんなで協力して子育てすべきであり、女性の社会進出を推進するとともに、男性の育児休業等の制度を広め、積極的に利用できる雰囲気を作ることが大切であると思う。

◆男性の考え

- ・ 育休など女性が休む環境で、休まずに仕事をする男性との逆差別を感じます。権利を行使する人がいれば、サポートする人も必ずいることを自覚してほしい。
- ・ 育児休業、介護休業で給与が減るので、減るなら生活が難しくなるので、働いた方がいい、働かないといけないという現実がほとんどだと思う。私もそうであった。給与6割で休んでいられるわけない、、、という現実です。休めません。家族や身内に負担を強いることになる。ちゃんと証明のもとに給与を減らさず、休める制度の構築がないと、現実的には進まないと思う。
- ・ 客先常駐という形で就労していると、育休はおろか通常の休暇取得も「お客様の顔色を窺いながら」になり、取得しづらい所がある（業務の進捗が良くなければ尚更取りにくい）。仕事で一番大切なのはお客様である。しかし極論だが、お客様は業務従事者の育休取得等が理由で製品（成果物）・サービスの供給が遅れることを望んではないだろう。お客様の期待に応えたい気持ちと、休まなければならない状況の発生（育児等）との間に強いジレンマを感じずにられない。
- ・ 男性としては、長期休暇がある方が育児にも興味を持てると思います。育児休職はしなくてもいいので、1カ月近くの休暇を各企業が導入できれば、ワークライフバランスはある程度改善されるように思います。それによって、給料が減らないと企業としても採算が合わないでしょうから、女性も多少は働くニーズが出てくると思います。男女共同参画は、私の会社ではかなり進んでいるように感じます。
- ・ 男女が本当に平等な勤務、就職機会を与えられるようになるのは本当に大事なこと、と思う。一方で我が家は幸運にもすぐ隣に祖父母が住み、面倒を見てくれるので我々夫婦は共に7:00～21:00まで働ける。それが本当に子どもたちにとっていいことなのか？という戸惑いは消えません。子どもたちを育てているのは、私たち夫婦ではないのか？これを制度の充実に置き換えると、学校や保育園から帰った後も、ずっと預かってくれる保育サービスということになります。保育サービスが完全に充実し、働く親の環境が良くなることは、次の世代の面倒を他人が見る時間が増えるということです。家で子どもの帰りを待って、夜ご飯も一緒に食べてあげられる母親、または父親は好きなだけ仕事はできない。女性の社会進出が、少子化につながっているのもまた確か。ワークライフバランスをたもつためには、仕事を時間で区切れるように制度化していくしかないと思います。

○女性の能力の発揮について

◆女性の考え

- ・ 医療や介護の仕事では男女共同。むしろ女性の方がたくましい。
- ・ 頑張っている女性と、お気楽で働いている女性との差（仕事への意欲など）がありすぎ、同じ給料だとやる気をなくす。パートだと、何の保証もなく、この不況だと先が不安。
- ・ 仕事の内容は変わっていないのに、子どもがいることで評価が下がるのはどうかと思う。子どもがいても働く意欲は独身女性社員と同じなのに、役や昇格の機会を与えてもらえないのが嫌。
- ・ 私は豊田市で19～28歳の時に製造業に就いていました。5年勤めたA社、4年半勤めたB

社、どちらも私しかできないような重要なポジションについていたのに、役職はつきませんでした。どちらの会社も、女性が役職になるような社風ではありませんでした。もっと女性が活躍できる会社を増やしてほしい。

- ・ 能力があれば、男女問わず雇用していく環境を会社が積極的に作っていくことが大切だと思います。事業主が男女共同参画についての知識を持ち、取り組むように市政がバックアップして欲しいと思います。

◆男性の考え

- ・ 育児、雇用等の制度はできつつあるが、社風、業務形態の影響か、女性が重要職に就くことはほぼなく、創造的な仕事より、機械的な仕事に就くことが多い。そのこともあり、女性が積極的に仕事に関与しようとする「やる気」が削がれていると感じる。制度を生かすも殺すも企業の意識改革、もしくは改革を通すための一社員から企業へ意見の道筋、やり方を明確にすることが必要と感じている。
- ・ 私の勤めている会社では、女性の優秀な営業が何人かおり、優れた業績をあげております。同じ営業でも男性の話し方と女性の話し方は異なり、物腰のやわらかな女性特有の話し方、接し方に喜ばれるお客様も多い様です。男女平等という考え方は大変に難しく、しかし素晴らしい事であると思います。男性は女性の、女性は男性の長所を見習い合った仕事の仕方、生活の仕方ができるのが理想かと思います。
- ・ 女性、男性関係なく、優秀な人はいっぱいいるが、女性は昇進したいという意識があまりない気がする。
- ・ 女性の少ない部署へ積極的に女性を配置する方法としては、1人ではなく3人くらい1度に入れないと1人で悩んでしまう場合があります。また積極的に配置するだけでなく、なぜそこに配属されたのかを明確にし、力仕事は配慮してあげるなどのその後のケアが1番重要なのではないかと思います。
- ・ 男性に比べ、女性の体は複雑にできている。女性が男性並みの仕事をするのであれば、企業はカウンセリングなどのサポート体制を強化する必要がある様に思います。

○再就職について

◆女性の考え

- ・ 2人の子育てをする中で、社会の動きに関心を持ち、再就職の準備をすることは大変です。希望していても、実際に条件を満たす職を探すことは難しく、子どもの病気時 etc. 考えると周囲に子どもを預かってもらえる親 etc. がいない中では、非現実的なこととあきらめてしまいます。働き方の多様性、受け入れる方の柔軟性、働く側の努力、全てが必要だと思います。
- ・ ある年齢になると再就職が難しくなることが問題だと思う。子育てを終えてからでも、能力があれば雇ってもらえるという安心感があれば、育児にも集中できるし、男女で不公平を感じることも減ると思う。
- ・ パートを探す際、まだまだ子育てしながら働くのは難しいなあと感じます。「土日出勤できる方」となっている所が多かったり、「夜までできる方」となっていたり、難しくて限られてしまいます。子どもが学校に行っている間だけ働ける所が増えてほしいと願っています。
- ・ 一度、正社員を辞めてしまうと再び同様の待遇で仕事に就くのは難しいし、えり好みしなければ仕事はあるが生計が成り立たない給与の仕事が世の中にあふれかえっているように思う。

◆男性の考え

- ・ 40歳を越えると、再就職はかなり難しい。男でも女でも、正社員にはなれない。これが是正されなければ、始まらない。
- ・ 子育てには依然として女性、母親の重要性は高いので、休業後、職場復帰または再就職できる環境整備が必要。

○行政の支援策について

◆女性の考え

- ・ 仕事が好きで働いている主婦の方もいれば、経済的に働かなければならない方もいます。やはりこども園の数も多い方が良いでしょうが、事業所に施設を作ってもらった方が安心して仕事が出来ると思います。国の支援が必要だと思います。介護施設、安心して預けられる施設の充実を、市や国で増やして欲しい。
- ・ ①現在育休中ですが、復職の1ヶ月前にしかこども園の入園手続きをすることができないので、他の自治体のように早く手続きできるように変更していただきたいです。②待機児童が多いので、3歳からしか入園できない保育園を乳児でも入園出来る様にしていきたいです。子どもがいても職場の人に気兼ねせずに働ける環境がほしいです。
- ・ 各家庭、個人の考え方が色々あり女性も色々な考え方があり、難しいですが、一番重要なのは保育所の充実ではないかと思います。時間外、休日（土日）対応など、困っている人々は多数いるように感じます。ぜひ仕事は土日休みとは考えず、色々な対応ができるよう考えてはどうでしょうか。子育てが終了しつつある年代で経験してきた事なので、お願いしたいと思います。
- ・ 子どもが小さい時は、急な発熱などで仕事を休まなければならない事が多い。病児を預かってくれる病院や、こども園がもっと増えればよいと思う。妊娠や出産等で仕事を退職してしまった女性の再就職制度がある（充実する）と、よいと思います。私の職場では、一度退職してしまうと、パートとしてしか雇用してくれません。全く同じ仕事をしているのに、給料やボーナスにあまりにも差があるので社員登用制度があるとよいと思います。
- ・ 児童クラブの利用が3年生までなので、4年生からの預かりサービスを設けていただきたい。特に長期の休みは、両親が外で働いているため、子どもだけで家にいるのは心配。公民館等、地域ごとにあると便利だし、もっと働きやすくなると思う。近くにおじいちゃん、おばあちゃんなど見てくれる人がいる家はいいのですが、実家が県外の人困ります。我が家がそうなので、とても大変です。
- ・ 放課後児童クラブの時間が19時までだったらと思うことがあります。残業があるとバタバタで18時半ギリギリになってしまうので、、、。こども園とあわせてくれると助かります。
- ・ 情報があっても全く知らない事がありすぎの様な気がしました。もっとわかりやすく情報を知りたいです。お疲れ様でした。

◆男性の考え

- ・ いくら制度を確立し、市民の理解を得ても、それに実際取り組むべき企業側が積極的に推進しなければ、まったく無意味である。事業主、人事担当者への意識啓発を第一にやっていただきたい。
- ・ 子育て、介護等、自分がその立場にならないと、なかなか制度を知る機会がない。中学、高校くらいから教えてもいいと思う。

- ・ パートでも子どもをこども園に入園できるようにしてほしい。特定保育をやっているこども園を増やしてほしい。
- ・ 休日保育や学童保育を増やして欲しい。
- ・ 職場における男女平等の推進の考え方は悪くないと思います。ただ、豊田市の取り組みで知ってる人、知らない人の差もあると思います。この取り組みを続けて行くのであれば、もっと情報を伝える力も必要だし、各企業に理解してもらうのも大切なことではないでしょうか？若い人達にいかに関心を持ってもらえる様な政策を考えてみてはどうでしょうか？

○その他

◆女性の考え

- ・ このようなアンケートを送っていただき、大変ありがとうございました。答えていくうち、自分に知らないことがたくさんあったんだと、改めて思いました。若い頃は、職場での男女不平等にいつも腹を立てていたものです。一日も早く寿退社をしてやるんだ、と心に言い聞かせて働いておりました。行政が、職場の不平等をなくそうと努力していることを知って、心強く思います。今は小さな動きでも、段々大きく育っていくといいな、と思います。こういう事業に携わっておられるたくさんの皆さん、大変お疲れ様です。私も非常に勉強になりました。
- ・ 男女共同参画云々以前に多くの方が就業場所を求めて四苦八苦している昨今です。そもそもこのようなアンケートにとっても温度差を感じております。
- ・ 下の子が卒園の時に働こうかと思いましたが、主人が「働かないで家事と子育てをやってくれ」という考えなので、面接に行きましたが、働ける時間も子どもが学校に行っている時間だけということもあり決まりませんでした。中学を卒業したらと思ったら、今度は年齢制限。「これはどうかな」と興味を持って、何歳位まで、と書かれてあって、「ダメなんだ…」と思うと、だんだん働こうという気持ちもなくなってしまいました。
- ・ 現在子育て中だが、独身の頃はパートさんが子どもの病気などで休んだり、急に早退するのが理解できなかつたりもした。いつか自分が仕事にまた復帰できる時がきたら、自分の子どもの事で休んだり、早退したりした時の周囲の理解が得られるか心配であり、働きたいけど、やはりそれが気になってなかなか働けずにいる。
- ・ 子どもができれば仕事をやめようと思う。家庭の方が大切だと思う。両立なんてできません。
- ・ 子育てよりもこれから介護を必要とする方も増えるので、優秀な介護職員の方や心から介護をがんばりたいとおもう方の介護従事者の賃金の見直しをし、人材の確保は非常に重要だとおもいます。豊田市は、これからどんどん高齢者が増えていくとおもいます。実際増えていますが、介護職員のみなさまの実態調査など必要になってくるのではないのでしょうか。子育てだけでなく老人の虐待、介護者からの介護施設者への行き過ぎた対応など目に余るものもあるようです。"

◆男性の考え

- ・ このアンケートは中小企業にあてはまらない。
- ・ あまり考えたことがない。

III章 事業所アンケート結果

1 事業所の属性

(1) 本社所在地

(1)~(5)のNは、全体 146

「豊田市内」が84.2%と大半を占めている。次いで「愛知県内（豊田市外）」が11.6%となっている。

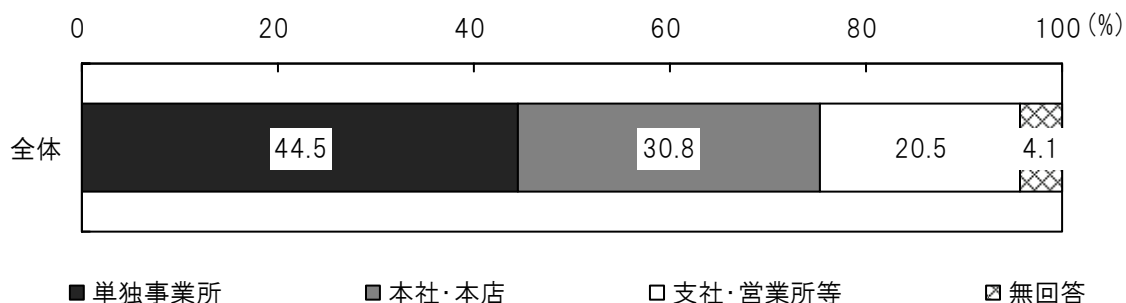
図表 III-1 本社所在地



(2) 事業所のタイプ

「単独事業所」が44.5%、「本社・本店」が30.8%、「支社・営業所等」が20.5%となっている。

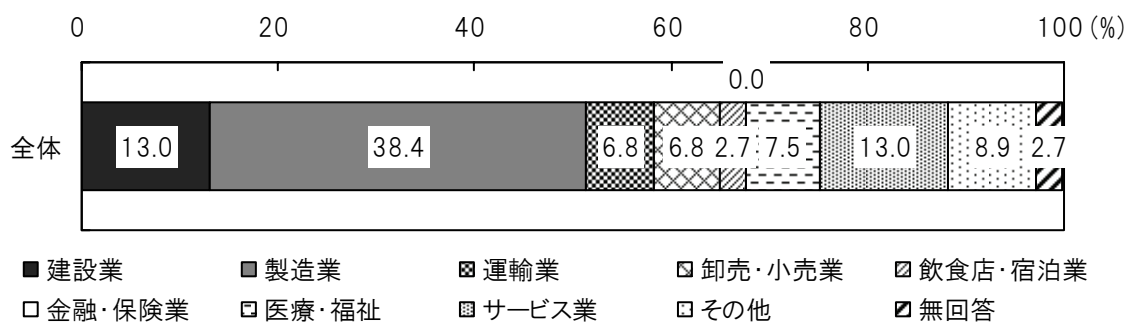
図表 III-2 事業所のタイプ



(3) 業種

「製造業」が38.4%と最も多く、次いで「建設業」(13.0%)と「サービス業」(13.0%)が多い。

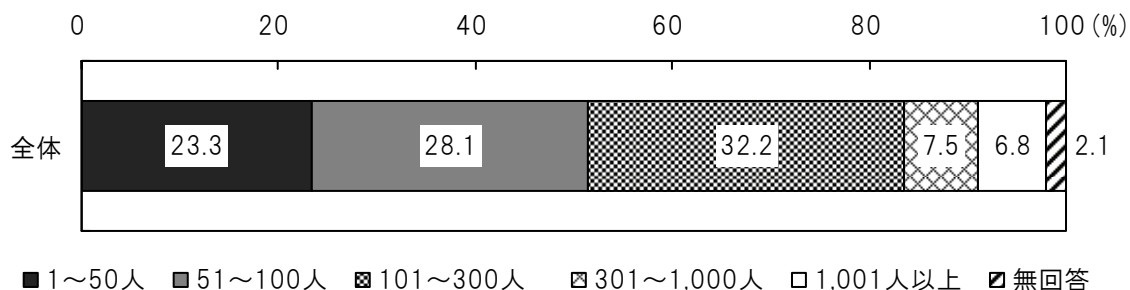
図表 III-3 業種



(4) 全社の従業員数

「1～50人」が23.3%、「51～100人」が28.1%、「101～300人」が32.2%となっている。

図表 III-4 全社の従業員数

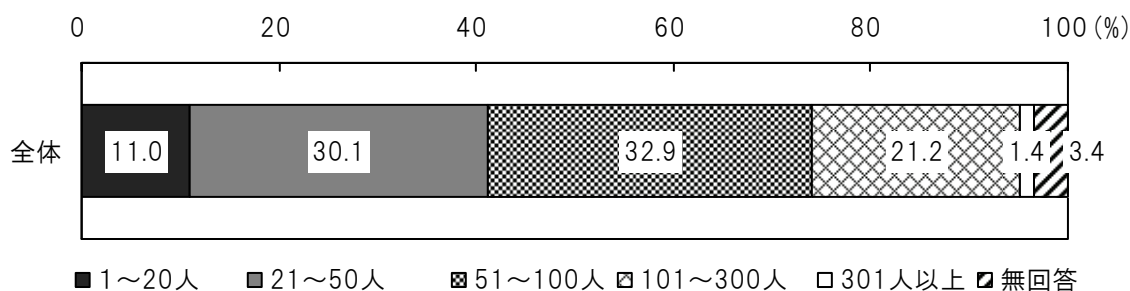


(5) 事業所の状況

① 事業所の従業員数

「51～100人」(32.9%)、「21～50人」(30.1%)がやや多く、「101～300人」が21.2%と次いでいる。

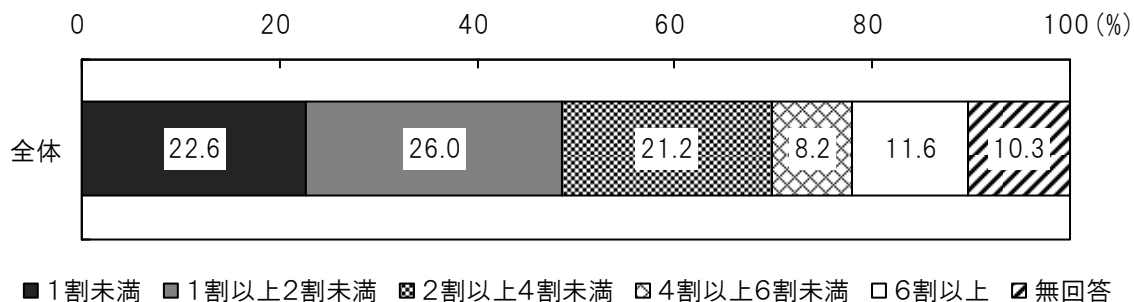
図表 III-5 事業所の従業員数



② パート・アルバイト・嘱託数

「1割以上2割未満」が26.0%、「1割未満」が22.6%、「2割以上4割未満」が21.2%となっている。

図表 III-6 パート・アルバイト・嘱託の比率

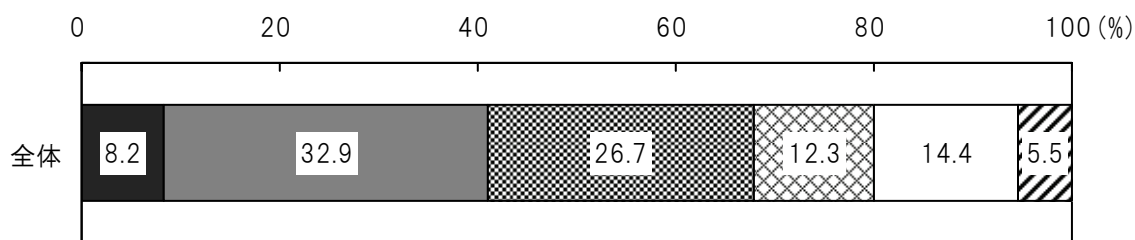


③ 女性従業員の比率

「1割以上2割未満」が32.9%と最も多く、次いで「2割以上4割未満」(26.7%)、「6割以上」(14.4%)、「4割以上6割未満」(12.3%)の順に多い。

企業規模別(全従業員)にみると、1~50人、51~100人は「1割以上2割未満」が多く、301人以上は「6割以上」から「1割未満」まで分散している。また、育児休業者が3人以上の事業所は女性従業員が「6割以上」の割合が他と比べて高くなっている。

図表 Ⅲ-7 女性従業員の比率



■ 1割未満 ■ 1割以上2割未満 ▨ 2割以上4割未満 ▩ 4割以上6割未満 □ 6割以上 ▩ 無回答

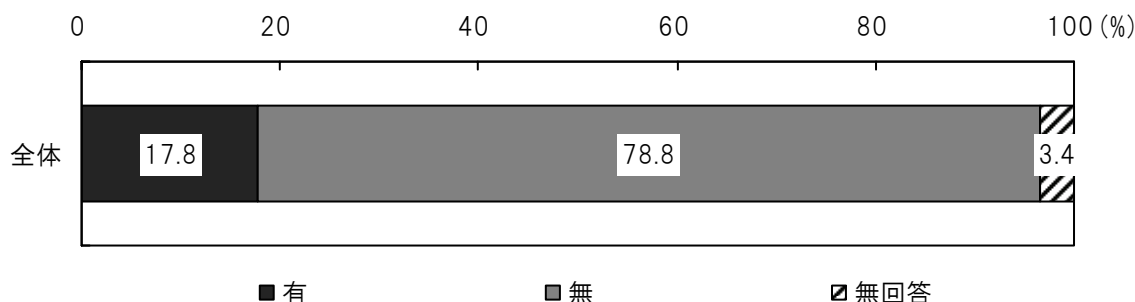
図表 Ⅲ-8 女性従業員の比率(クロス集計)

		1割未満	1割以上2割未満	2割以上4割未満	4割以上6割未満	6割以上	無回答
全従業員 (%)							
全従業員	1~50人	2.9	44.1	26.5	14.7	2.9	8.8
	51~100人	9.8	46.3	17.1	14.6	9.8	2.4
	101~300人	6.4	19.1	36.2	12.8	23.4	2.1
	301人以上	19.0	23.8	28.6	4.8	23.8	0.0
育児休業者	3人以上	3.8	26.9	26.9	7.7	30.8	3.8
	1~2人	4.7	25.6	34.9	16.3	11.6	7.0
	0人	9.6	41.1	21.9	11.0	11.0	5.5

④ 労働組合の有無

「無」が78.8%と多く、「有」は17.8%である。

図表 Ⅲ-9 労働組合の有無



■ 有 ■ 無 ▩ 無回答

2 育児と就業の両立支援について

(1) 女性正社員の就労傾向

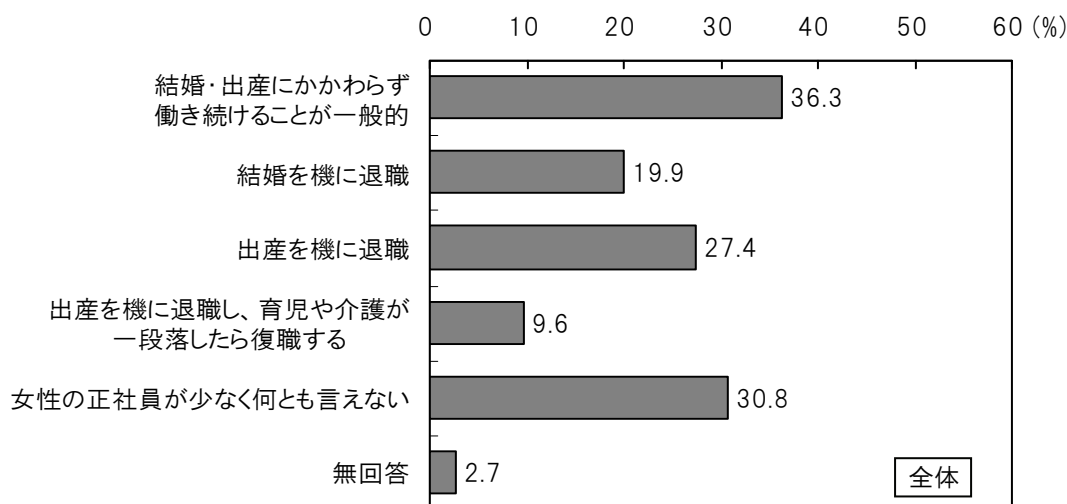
問1 貴事業所の女性正社員の方の就労傾向についてうかがいます。(主なもの2つまで○)

N：全体 146

「結婚・出産にかかわらず働き続けることが一般的」が 36.3%と最も多いが、「女性の正社員が少なく何とも言えない」が 30.8%、「出産を機に退職」が 27.4%、「結婚を機に退職」が 19.9%となっている。

企業規模別にみると、301人以上では「結婚・出産にかかわらず働き続けることが一般的」が 57.1%、「結婚を機に退職」が 42.9%と多く、1～50人では「女性の正社員が少なく何とも言えない」が 52.9%と他と比べて高い。また、育児休業者が3人以上の事業所で「結婚・出産にかかわらず働き続けることが一般的」が多く、育児休業が定着していることがうかがわれる。

図表 III-10 女性正社員の就労傾向



図表 III-11 女性正社員の就労傾向（クロス集計）

		一般的働き・出産にかかわらず	結婚を機に退職	出産を機に退職	育児や介護が一段落した育	女性の正社員が少なく	無回答
		(%)					
全従業員	1～50人	20.6	8.8	26.5	11.8	52.9	2.9
	51～100人	34.1	19.5	29.3	9.8	36.6	0.0
	101～300人	42.6	19.1	31.9	8.5	21.3	0.0
	301人以上	57.1	42.9	19.0	9.5	9.5	0.0
育児休業者	3人以上	76.9	19.2	19.2	3.8	3.8	3.8
	1～2人	39.5	20.9	30.2	14.0	20.9	0.0
	0人	20.5	17.8	28.8	9.6	46.6	2.7

(2) 女性従業員の就労についての考え方

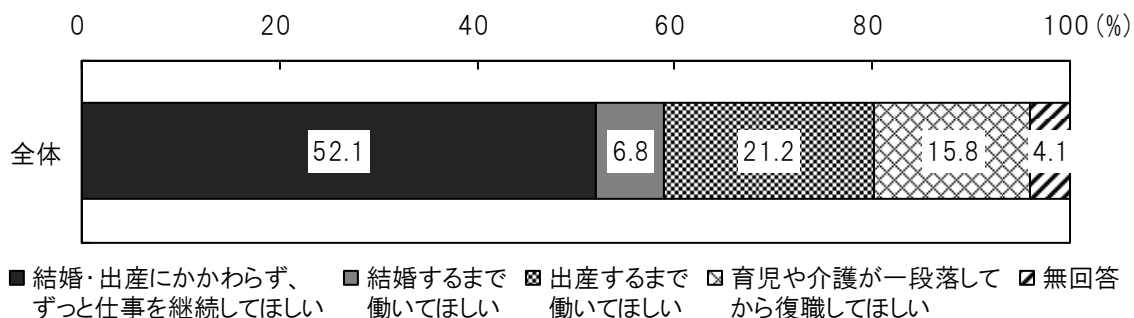
問2 女性従業員に対して、どのように働いてほしいと思いますか。(最も近い考え1つに○)

N：全体 146

「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が52.1%と最も多く、現状の女性の就労傾向(問1)を上回っている。一方、「出産するまで働いてほしい」(21.2%)、「育児や介護が一段落してから復職してほしい」(15.8%)、「結婚するまで働いてほしい」(6.8%)と回答する事業所もみられる。

前回調査と比べて、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合はやや減少している。

図表 III-12 女性従業員の就労についての考え方



図表 III-13 女性従業員の就労についての考え方【前回調査との比較(無回答除く)】

(%)	前回	今回
結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい	62.5	54.3
結婚するまで働いてほしい	2.3	7.1
出産するまで働いてほしい	15.9	22.1
育児や介護が一段落してから復職してほしい	19.3	16.4

*今回は前回に合わせて無回答を除いている。

(3) 従業員の妊娠・出産に関する制度や対応

問3 従業員の妊娠・出産に関する次の制度や対応はありますか。(各項目あてはまる番号1つに○)

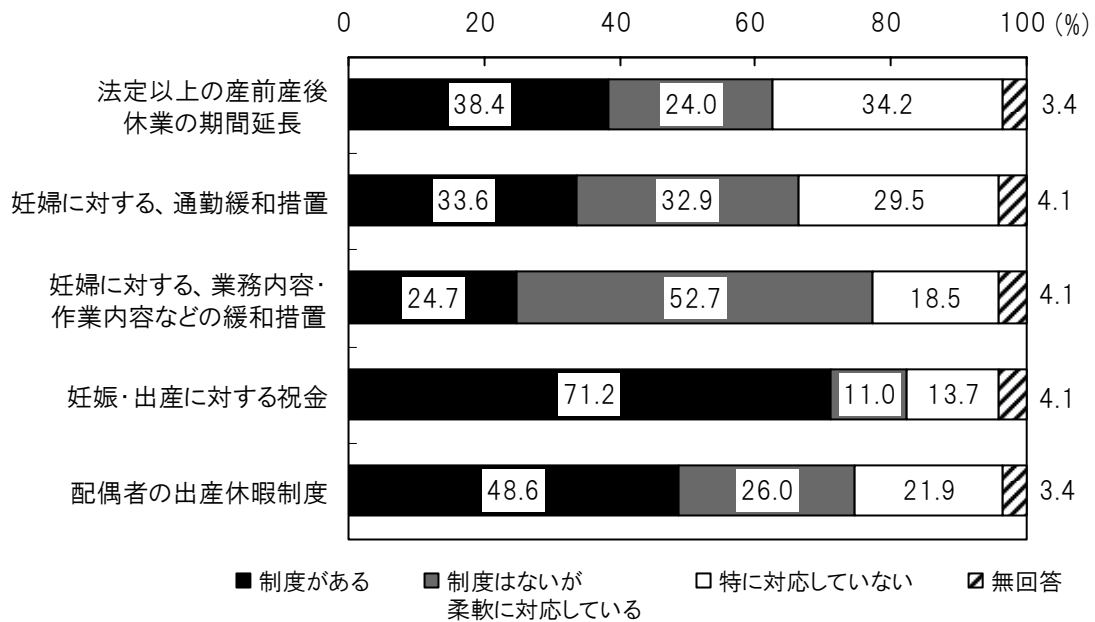
N : 全体 146

「制度がある」については、『妊娠・出産に対する祝金』が71.2%と最も高く、『配偶者の出産休暇制度』が48.6%と次いでいる。

「制度はないが柔軟に対応している」については、『妊婦に対する、業務内容・作業内容などの緩和措置』(52.7%)、『妊婦に対する、通勤緩和措置』(32.9%)が他と比べて多く、妊婦の就業時間や業務内容については柔軟に対応している姿がうかがわれる。

「特に対応していない」については、『法定以上の産前産後休業の期間延長』が34.2%と最も高く、『妊婦に対する、通勤緩和措置』が29.5%と次いでいる。

図表 III-14 従業員の妊娠・出産に関する制度や対応



前回調査では「措置の有無」を尋ねており一概に比較はできないが、『妊婦に対する、通勤緩和措置』『妊娠・出産に対する祝金』『配偶者の出産休暇制度』は今回の「制度がある」が前回の「措置がある」を上回っており、導入が進んでいるものとみられる。

『妊婦に対する業務内容・作業内容などの緩和措置』について、企業規模別にみると、301人以上で「制度がある」の割合が他の規模と比べて高い。また、育児休業者が3人以上の事業所で「制度がある」割合が他と比べてやや高い。

図表 111-15 従業員の妊娠・出産に関する制度や対応【前回調査との「ある」の比較（無回答除く）】

	前回 (%) (措置有)	今回 (%) (制度有)	今回(制度 ・対応有*)
法定以上の産前産後休業の 期間延長	42.7	39.7	64.5
妊婦に対する、通勤緩和措置	33.0	35.0	69.3
妊婦に対する、業務内容・作 業内容などの緩和措置	52.3	25.7	80.7
妊娠・出産に対する祝金	55.7	74.3	85.7
配偶者の出産休暇制度	42.0	50.4	77.4

*制度対応の有無は「制度がある」「制度はないが柔軟に対応している」の合計

図表 111-16 従業員の妊娠・出産に関する制度や対応（クロス集計）

○妊婦に対する、業務内容・作業内容などの緩和措置

		制度がある	制度はない が柔軟に対 応している	特に対応し ていない	無回答
全 (%)					
従業員	1～50人	20.6	32.4	38.2	8.8
	51～100人	19.5	61.0	19.5	0.0
	101～300人	27.7	59.6	12.8	0.0
	301人以上	38.1	61.9	0.0	0.0
育休者	3人以上	34.6	57.7	3.8	3.8
	1～2人	27.9	62.8	9.3	0.0
	0人	20.5	43.8	30.1	5.5

(4) 従業員の育児支援に関する制度や対応

問4 従業員の育児に関する次の制度や対応はありますか。(各項目あてはまる番号1つに○)

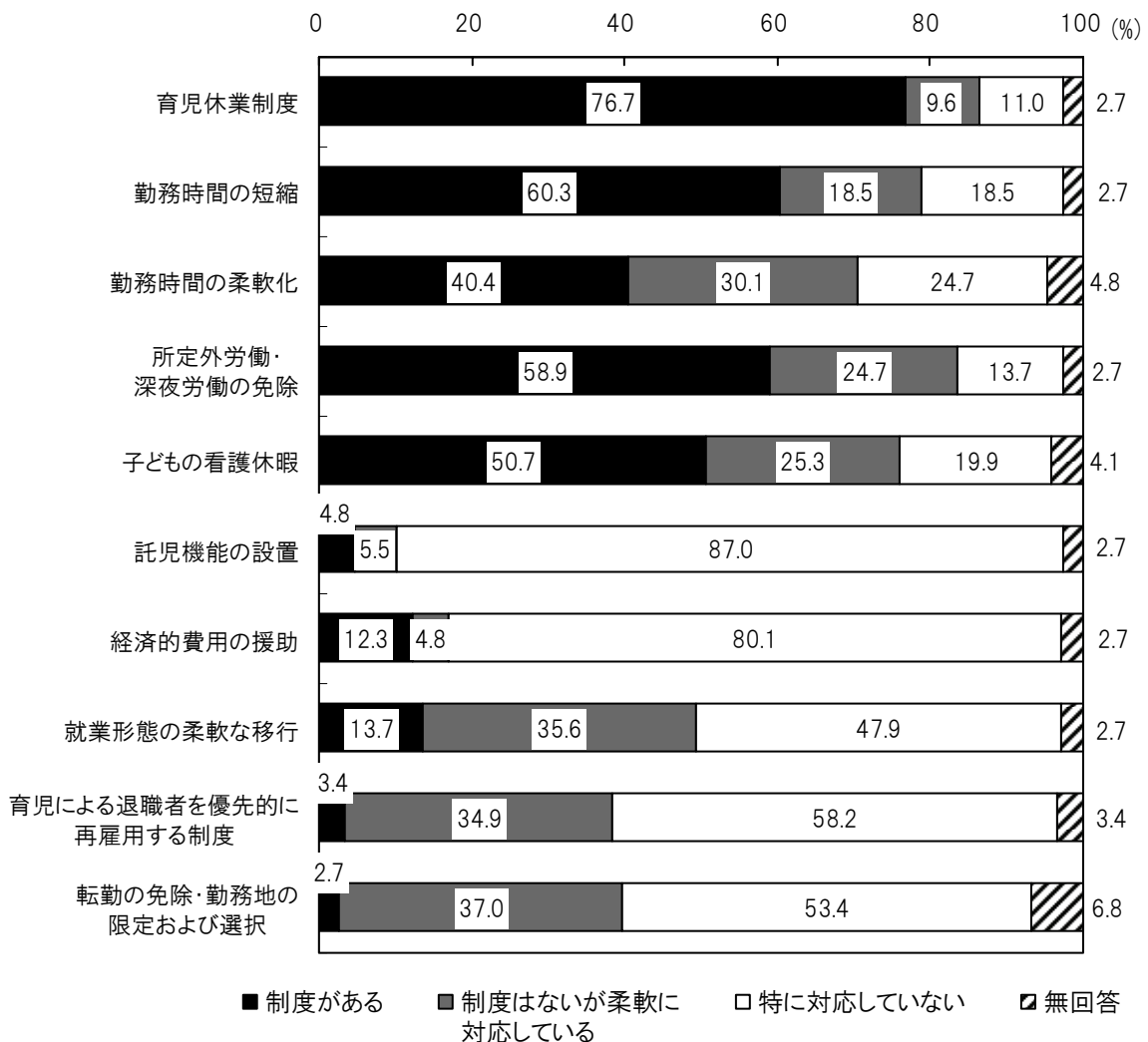
N：全体 146

「制度がある」については、『育児休業制度』が76.7%と最も高く、『勤務時間の短縮』(60.3%)、『所定外労働・深夜労働の免除』(58.9%)と次いでいる。

「制度はないが柔軟に対応している」については、『就業形態の柔軟な移行』(35.6%)、『育児による退職者を優先的に再雇用する制度』(34.9%)、『転勤の免除・勤務地の限定および選択』(37.0%)など、雇用や就業形態などに関する事項で他と比べて多くなっている。

「特に対応していない」については、『託児機能の設置』(87.0%)、『経済的費用の援助』(80.1%)が多い。

図表 III-17 従業員の育児支援に関する制度や対応



前回調査では「措置の有無」を尋ねており一概に比較はできないが、『勤務時間の短縮』『勤務時間の柔軟化』などは今回の「制度がある」が前回の「措置がある」の割合を上回っており、導入が進んでいるものとみられる。

図表 III-18 従業員の育児支援に関する制度や対応【前回調査との比較（無回答除く）】

	前回 (措置有) (%)	今回 (制度有)	今回(制度 ・対応有*)
勤務時間の短縮	51.1	62.0	81.0
勤務時間の柔軟化	26.7	42.4	74.1
所定外労働・深夜労働の免除	60.4	60.6	86.0
子どもの看護休暇	-	52.9	79.3
託児機能の設置	3.3	4.9	10.5
経済的費用の援助	7.7	12.7	17.6
就業形態の柔軟な移行	24.2	14.1	50.7
育児による退職者を優先的に 再雇用する制度	15.4	3.5	39.7
転勤の免除・勤務地の限定お よび選択	15.7	2.9	42.6

*制度対応の有無は「制度がある」「制度はないが柔軟に対応している」の合計

企業規模別にみると、規模の小さな企業ほど『育児休業制度』『勤務時間の短縮』『勤務時間の柔軟化』など、「制度がある」の割合が低く、法改正はされているが導入が進んでいない模様である。なお、育児休業者が3人以上の事業所は、『育児休業制度』『勤務時間の短縮』について「制度がある」が100%となっている。

図表 III-19 従業員の育児支援に関する制度や対応（クロス集計）

○育児休業制度

		制度がある	制度はないが柔軟に対応している	特に対応していない	無回答
(%)					
全従業員	1～50人	47.1	17.6	26.5	8.8
	51～100人	73.2	12.2	12.2	2.4
	101～300人	91.5	6.4	2.1	0.0
	301人以上	95.2	0.0	4.8	0.0
育児休業者	3人以上	100.0	0.0	0.0	0.0
	1～2人	88.4	9.3	2.3	0.0
	0人	65.8	13.7	19.2	1.4

○勤務時間の短縮

		制度がある	制度はないが柔軟に対応している	特に対応していない	無回答
(%)					
全従業員	1～50人	38.2	17.6	35.3	8.8
	51～100人	51.2	29.3	17.1	2.4
	101～300人	72.3	17.0	10.6	0.0
	301人以上	85.7	4.8	9.5	0.0
育児休業者	3人以上	100.0	0.0	0.0	0.0
	1～2人	58.1	27.9	14.0	0.0
	0人	50.7	20.5	27.4	1.4

○勤務時間の柔軟化

		制度がある	制度はないが柔軟に対応している	特に対応していない	無回答
(%)					
全従業員	1～50人	26.5	26.5	38.2	8.8
	51～100人	31.7	31.7	34.1	2.4
	101～300人	42.6	44.7	10.6	2.1
	301人以上	76.2	0.0	14.3	9.5
育児休業者	3人以上	61.5	19.2	11.5	7.7
	1～2人	39.5	39.5	18.6	2.3
	0人	35.6	30.1	32.9	1.4

(5) 育児・介護休業法の規定を上回る育児休業制度や支援

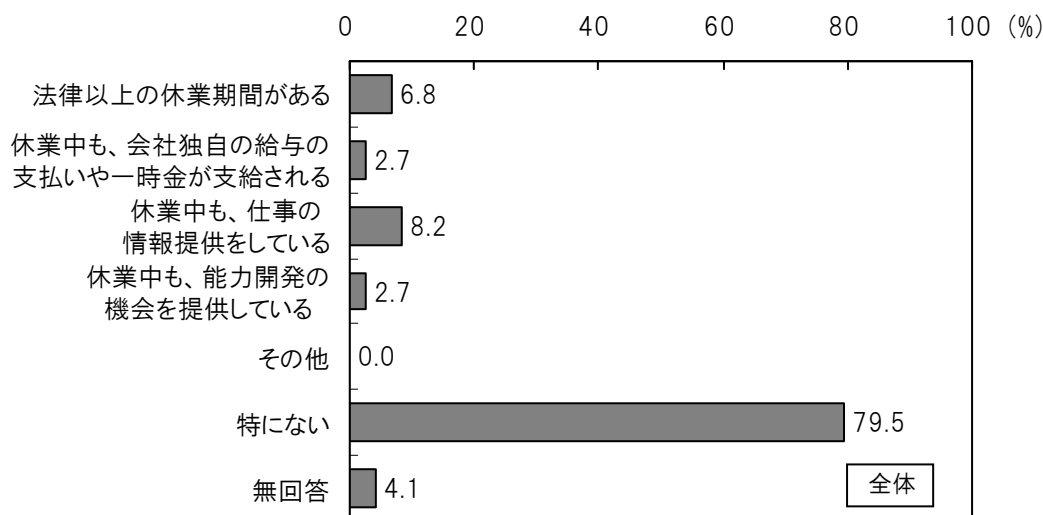
問5 育児休業者について、育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援がありますか。
 (あてはまる番号すべてに○)

N：全体 146

「休業中も、仕事の情報提供をしている」が8.2%、「法律以上の休業期間がある」が6.8%となっている。「特にない」が79.5%である。

クロス集計をみると、規模の大きな企業、育児休業者が3人以上の事業所は規定を上回る制度や支援の回答率が高い傾向にあるが、それでも「特にない」が5割を超えている。

図表 111-20 育児・介護休業法の規定を上回る育児休業制度や支援



図表 111-21 育児・介護休業法の規定を上回る育児休業制度や支援（クロス集計）

	人数	あ	が	給	休	提	機	そ	特	無
		る	法	給	業	供	会	他	に	回
	(%)	律	給	支	中	中	業		ない	答
		以	の							
全	1~50人	5.9	2.9	2.9	2.9	2.9	0.0	82.4	5.9	
従	51~100人	4.9	0.0	2.4	0.0	0.0	0.0	87.8	4.9	
業	101~300人	4.3	0.0	12.8	4.3	0.0	0.0	80.9	0.0	
員	301人以上	19.0	14.3	19.0	4.8	0.0	0.0	52.4	9.5	
育	3人以上	11.5	7.7	15.4	0.0	0.0	0.0	65.4	3.8	
休	1~2人	7.0	2.3	9.3	2.3	0.0	0.0	81.4	2.3	
者	0人	5.5	1.4	5.5	4.1	0.0	0.0	86.3	1.4	

【法律以上の休業期間があるの内容（自由回答）】

- ・ 3歳未満の子を養育するための育児休業制度
- ・ 当該子が3歳に達する日まで
- ・ 対象となる子が、1歳未満ではなく2歳未満としている。
- ・ 期間の定めはないが、本人希望期間で対応
- ・ 1人でも2人でも看護休暇は10日である。

(6) 過去5年間の従業員の育児休業利用者

問6 貴事業所では過去5年間（H18. 8. 1～H23. 7. 31 現在）で、育児休業を何人が取得していますか。（それぞれ1つに○）

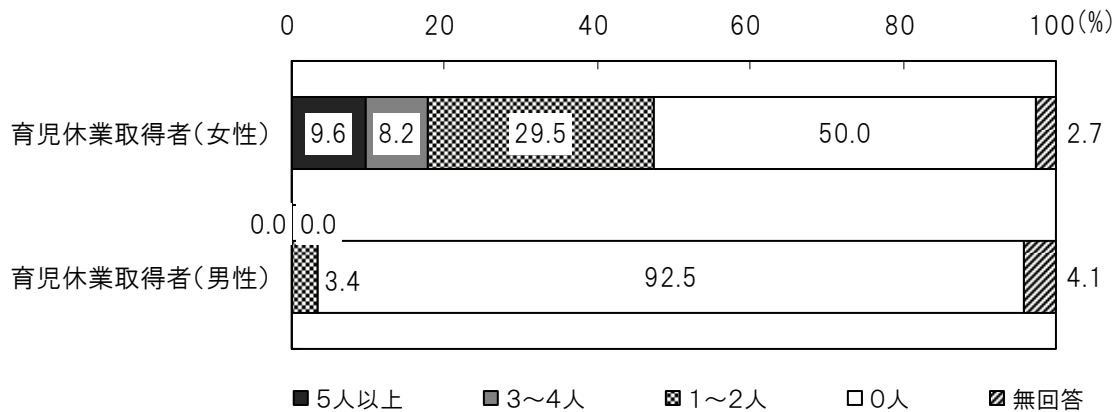
N：全体 146

女性の育児休業取得者について、「0人」が50.0%と最も多く、「1～2人」が29.5%と次いで多い。

男性については、「0人」が92.5%で、育児休業利用者のいた事業所は3.4%でわずかである。

企業規模別にみると、規模の大きな企業では「5人以上」の割合が他の規模と比べて高い。業種別では第3次産業で「5人以上」「3～4人」の割合が第2次産業と比べてやや高い。

図表 III-22 過去5年間の従業員の育児休業利用者



図表 III-23 過去5年間の女性従業員の育児休業利用者（クロス集計）

		5人以上	3～4人	1～2人	0人	無回答
全従業員 (%)						
従業員	1～50人	0.0	0.0	17.6	76.5	5.9
	51～100人	2.4	2.4	36.6	56.1	2.4
	101～300人	12.8	19.1	31.9	36.2	0.0
	301人以上	33.3	4.8	33.3	23.8	4.8
産業	第2次産業	5.3	6.7	34.7	50.7	2.7
	第3次産業	13.0	9.3	27.8	46.3	3.7

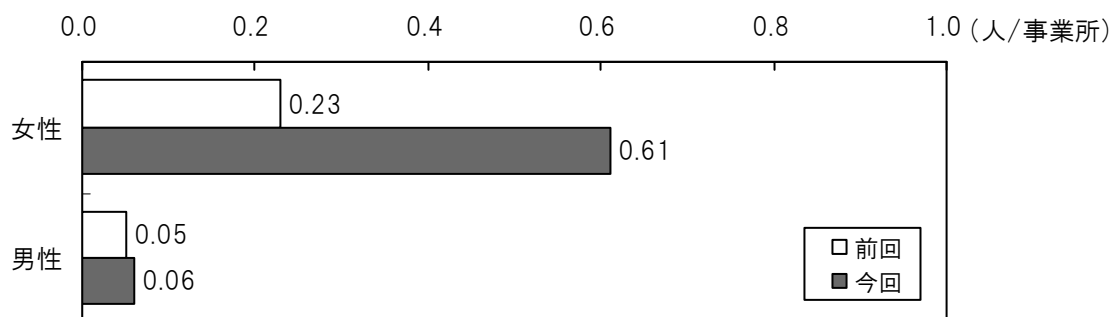
(7) 過去1年間の育児休業の利用状況

問7 貴事業所の過去1年間(H22. 8. 1～H23. 7. 31 現在)における、全ての女性従業員および男性従業員の配偶者が出産した人数と、その中における育児休業制度の利用状況をご記入ください。

N：全体 146

1社あたりの利用人数をみると、前回調査と比べて女性は0.23人から0.61人と増加しており、育児休業の利用者が増えていることがうかがわれる。一方、男性は0.06人と前回調査(0.05人)とほぼ同様である。

図表 III-24 過去1年間の育児休業の利用状況



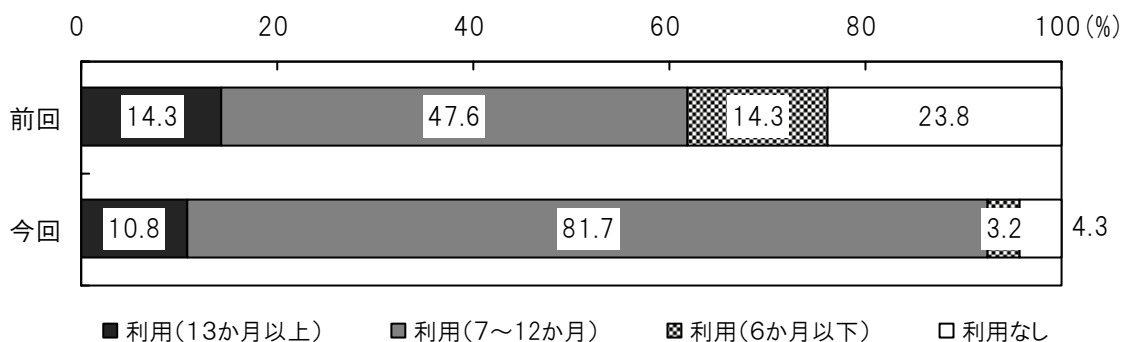
【参考】 育児休業利用人数の内訳

	女性			男性		
	育児休業 利用人数	回答 事業所数	1社あたりの 利用人数	育児休業 利用人数	回答 事業所数	1社あたりの 利用人数
前回	21人	92事業所	0.23人	5人	92事業所	0.05人
今回	89人	146事業所	0.61人	9人	146事業所	0.06人

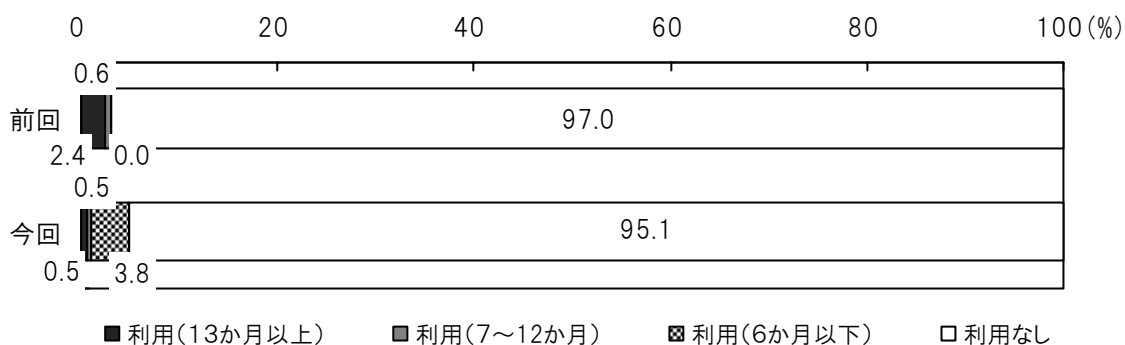
育児休業については、女性従業員で出産した人のうち95%以上の人を利用しており、就業を継続する場合、出産後に育児休業を利用することが定着してきている。一方、男性の利用は一部の人にとどまっている。

育児休業の期間については、「7～12か月」が大半を占めている。

図表 III-25 過去1年間の育児休業の利用状況（女性）



図表 III-26 過去1年間の育児休業の利用状況（男性）



(8) 育児休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格について

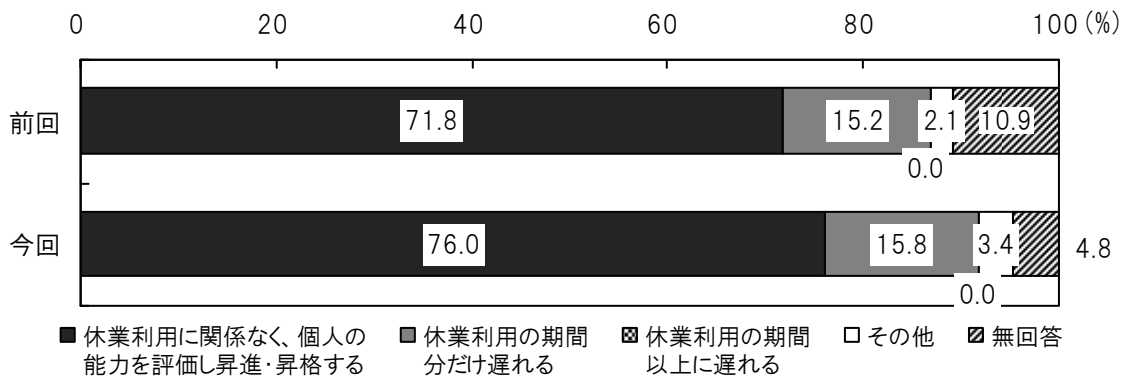
問8 育児休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格はどうなっていますか。(1つに○)

N: 全体 146

「休業利用に関係なく、個人の能力を評価し昇進・昇格する」が76.0%と多い。

企業規模別・育児休業取得者の人数別でも、総じて「休業利用に関係なく、個人の能力を評価し昇進・昇格する」の割合が高く、特に51～100人で高い。ただし、育児休業3人以上の事業所では「休業利用の期間分だけ遅れる」の割合が他と比べて高い。

図表 III-27 育児休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格について



図表 III-28 育児休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格について (クロス集計)

		価値、業 昇個人 進人用 ・の 昇能 格力 すを なる 評 (%)	け休 遅業 れ利 る用 の 期 間 分 だ	に休 遅業 れ利 る用 の 期 間 以 上	そ の 他	無 回 答
全 従 業 員	1～50人	64.7	11.8	0.0	11.8	11.8
	51～100人	87.8	7.3	0.0	0.0	4.9
	101～300人	74.5	23.4	0.0	2.1	0.0
	301人以上	71.4	23.8	0.0	0.0	4.8
育 休 者	3人以上	57.7	38.5	0.0	3.8	0.0
	1～2人	83.7	16.3	0.0	0.0	0.0
	0人	82.2	8.2	0.0	5.5	4.1

3 介護と就業の両立支援について

(1) 従業員の介護に関する制度や対応

問9 従業員の介護に関する次の制度や対応はありますか。(各項目あてはまる番号1つに○)

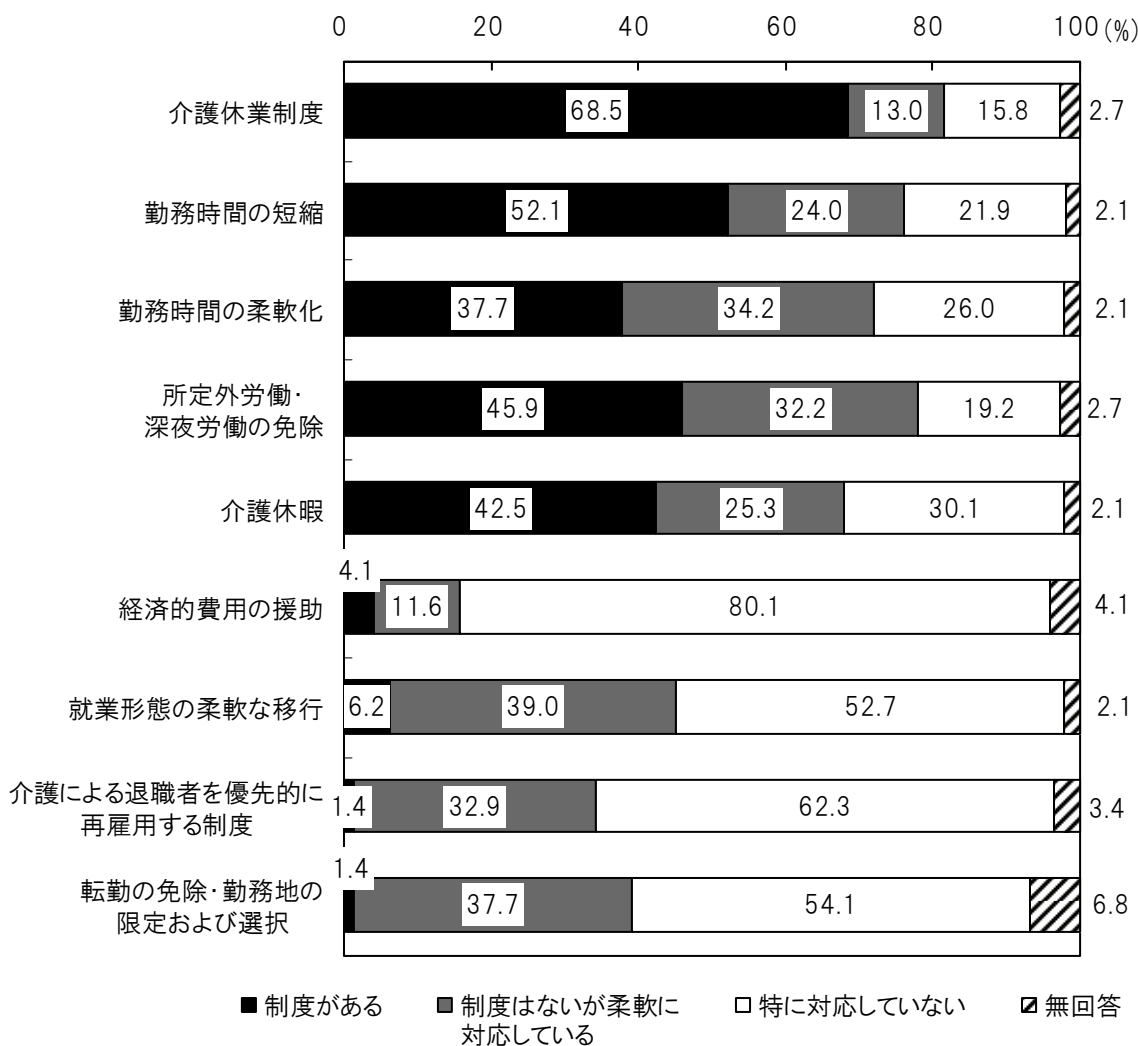
N：全体 146

育児関連と同様、「制度がある」については、『介護休業制度』が68.5%と最も高く、『勤務時間の短縮』(52.1%)、『所定外労働・深夜労働の免除』(45.9%)、『介護休暇』(42.5%)と次いでいる。ただし、育児関連と比べて、総じてその割合がやや低い。

「制度はないが柔軟に対応している」については、『就業形態の柔軟な移行』(39.0%)、『転勤の免除・勤務地の限定および選択』(37.7%)など、雇用や就業形態などに関する事項で他と比べて多くなっている。

「特に対応していない」については、『経済的費用の援助』(80.1%)が多い。

図表 III-29 従業員の介護に関する制度や対応



前回調査では「措置の有無」を尋ねており一概に比較はできないが、『勤務時間の短縮』『勤務時間の柔軟化』などは今回の「制度がある」が前回の「措置がある」の割合を上回っており、導入が進んでいるものとみられる。

図表 III-30 従業員の介護に関する制度や対応【前回調査との「ある」の比較（無回答除く）】

(%)	前回 (措置有)	今回 (制度有)	今回(制度 ・対応有*)
勤務時間の短縮	47.3	53.1	77.6
勤務時間の柔軟化	27.5	38.5	73.5
所定外労働・深夜労働の免除	49.5	47.2	80.3
経済的費用の援助	6.7	4.3	16.4
就業形態の柔軟な移行	16.5	6.3	46.2
介護による退職者を優先的に 再雇用する制度	4.4	1.4	35.4
転勤の免除・勤務地の限定お よび選択	16.9	1.5	41.9

*制度対応の有無は「制度がある」「制度はないが柔軟に対応している」の合計

企業規模別にみると、育児と就業の両立支援と同様に、企業規模の大きな企業、育児休業者の多い企業で「制度がある」の割合が高い。

図表 111-31 従業員の介護に関する制度や対応（クロス集計）

○介護休業制度

		制度がある	制度はないが柔軟に対応している	特に対応していない	無回答
(%)					
全従業員	1～50人	41.2	17.6	38.2	2.9
	51～100人	70.7	19.5	9.8	0.0
	101～300人	78.7	8.5	6.4	6.4
	301人以上	81.0	4.8	14.3	0.0
育児休業者	3人以上	96.2	0.0	0.0	3.8
	1～2人	74.4	11.6	14.0	0.0
	0人	57.5	17.8	20.5	4.1

○勤務時間の短縮

		制度がある	制度はないが柔軟に対応している	特に対応していない	無回答
(%)					
全従業員	1～50人	32.4	26.5	41.2	0.0
	51～100人	53.7	24.4	22.0	0.0
	101～300人	53.2	27.7	12.8	6.4
	301人以上	76.2	14.3	9.5	0.0
育児休業者	3人以上	80.8	7.7	7.7	3.8
	1～2人	48.8	30.2	20.9	0.0
	0人	45.2	23.3	28.8	2.7

○勤務時間の柔軟化

		制度がある	制度はないが柔軟に対応している	特に対応していない	無回答
(%)					
全従業員	1～50人	29.4	26.5	44.1	0.0
	51～100人	34.1	34.1	31.7	0.0
	101～300人	34.0	48.9	10.6	6.4
	301人以上	66.7	14.3	19.0	0.0
育児休業者	3人以上	53.8	30.8	11.5	3.8
	1～2人	37.2	39.5	23.3	0.0
	0人	31.5	32.9	32.9	2.7

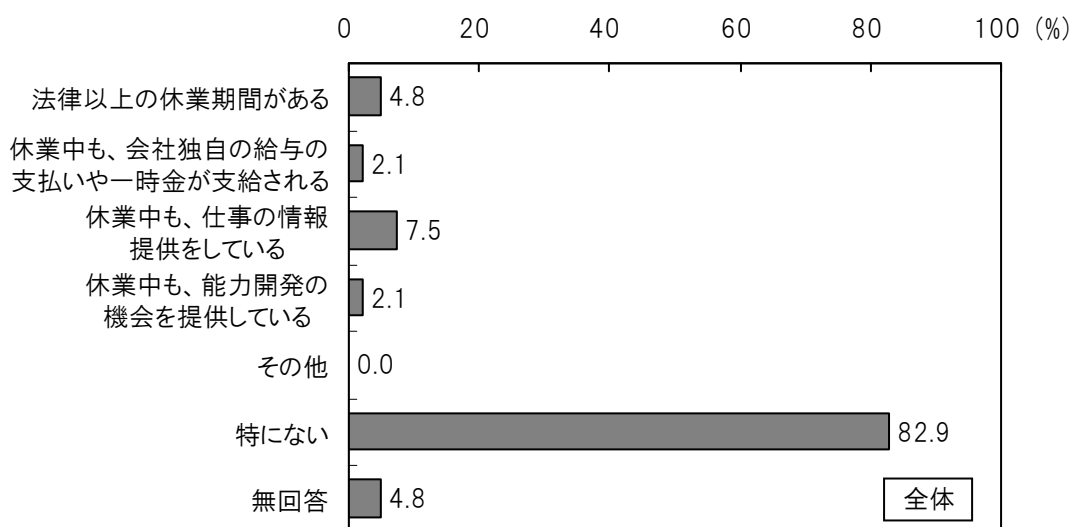
(2) 育児・介護休業法の規定を上回る介護休業制度や支援の有無

問10 介護休業者について、育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援がありますか。
 (あてはまる番号すべてに○)

N：全体 146

「休業中も、仕事の情報提供をしている」が7.5%、「法律以上の休業期間がある」が4.8%である。一方、「特にない」が82.9%で、育児・介護休業法の規定を上回る介護休業制度や支援をする事業所は少ない。

図表 III-32 育児・介護休業法の規定を上回る介護休業制度や支援の有無



【法律以上の休業期間があるの内容（自由回答）】

- ・ 通算 186 日まで。
- ・ 期間の定めはないが、本人希望期間で対応
- ・ 1 人でも 2 人でも介護休暇は 10 日である。

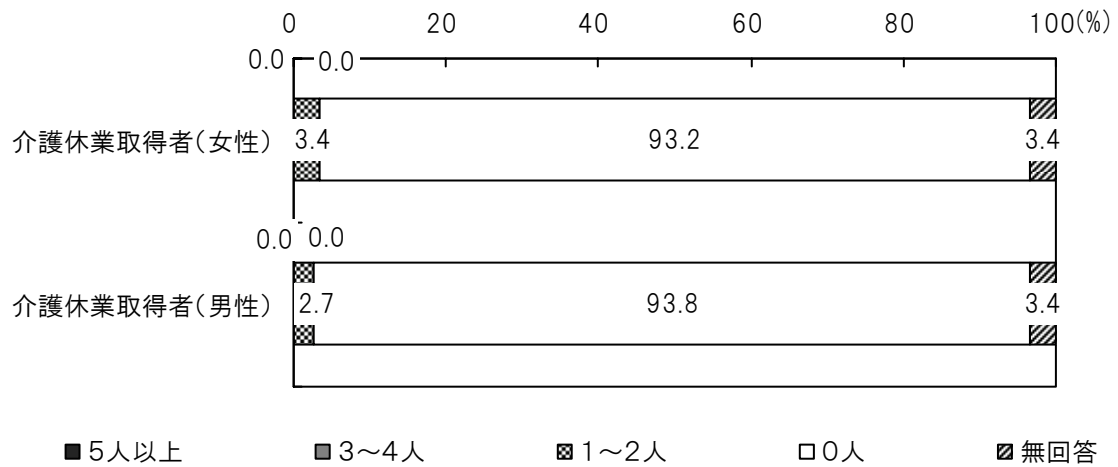
(3) 過去5年間の従業員の介護休業利用者

問11 貴事業所では過去5年間（H18. 8. 1～H23. 7. 31 現在）で、介護休業を何人が取得していますか。（それぞれ1つに○）

N：全体 146

女性・男性ともに「0人」が9割を超えている。休業利用者のいた企業は女性で3.4%、男性で2.7%である。

図表 III-33 過去5年間の従業員の介護休業利用者



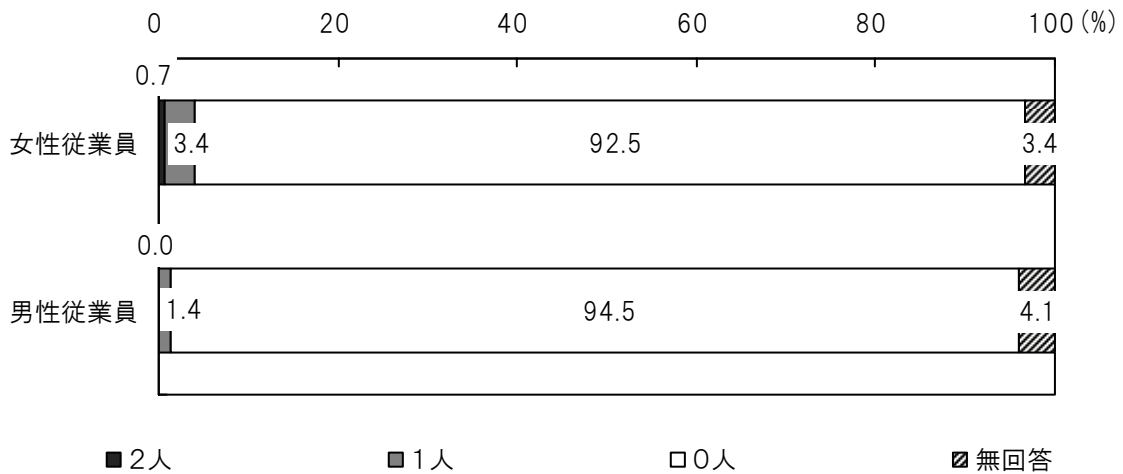
(4) 過去1年間の介護休業の利用状況

問12 貴事業所の過去1年間（H22.8.1～H23.7.31 現在）における、介護休業制度の利用状況をご記入ください。

N：全体 146

この1年間で介護休業を利用した人がいる事業所は、女性が4.1%、男性が1.4%である。

図表 III-34 過去1年間の介護休業の利用状況



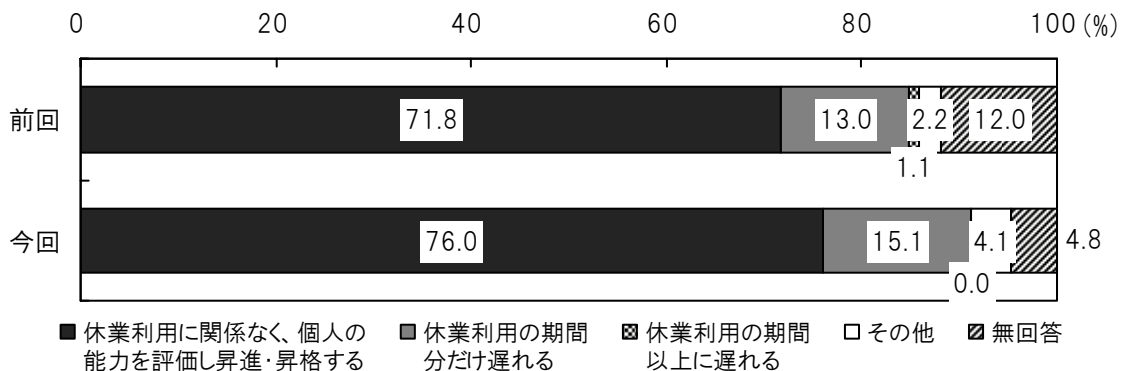
(5) 介護休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格について

問13 介護休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格はどうなっていますか。(1つに○)

N：全体 146

「休業利用に関係なく、個人の能力を評価し昇進・昇格する」が76.0%と多い。「休業利用の期間分だけ遅れる」が15.1%である。

図表 III-35 介護休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格について



4 仕事と家庭の両立支援に向けて

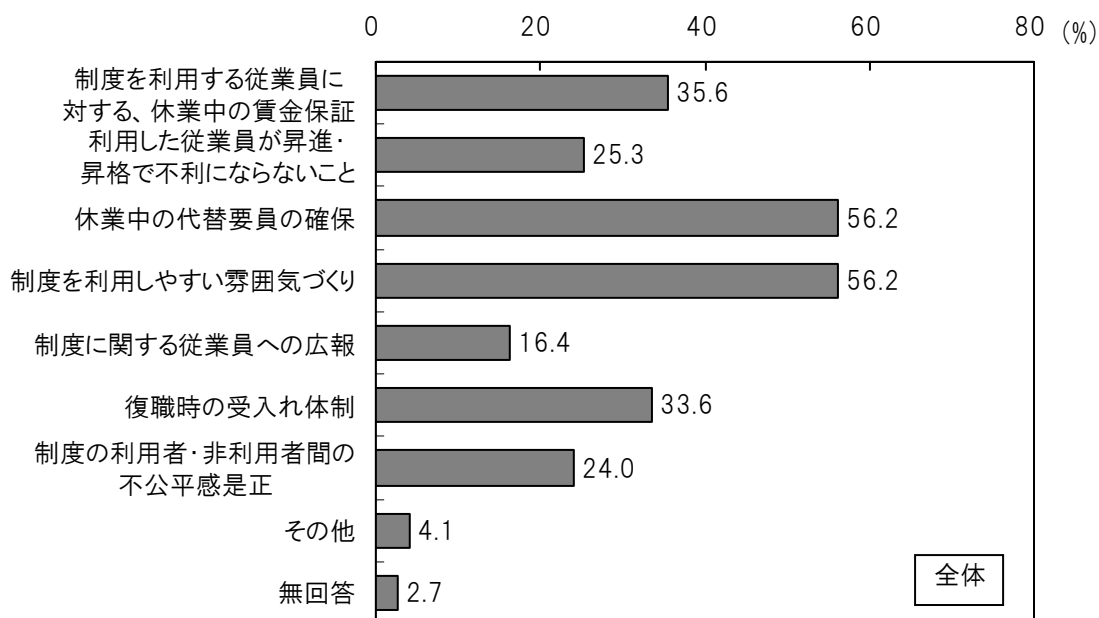
(1) 育児・介護休業制度を定着させるために大切なこと

問14 育児・介護休業制度を定着させるために、何が大切だと思いますか。(とくに大切と思うもの3つまで○)

N：全体 146

「休業中の代替要員の確保」(56.2%)、「制度を利用しやすい雰囲気づくり」(56.2%)が最も多く、次いで「制度を利用する従業員に対する、休業中の賃金保証」が35.6%、「復職時の受入れ体制」が33.6%と多くなっている。

図表 111-36 育児・介護休業制度を定着させるために大切なこと



【その他】

- ・ 制度整備に対する助成金制度、制度利用に伴う事業所への助成金制度等
- ・ 中小企業には公的補助
- ・ 時点で考えます。
- ・ 育児は親の責務である。甘えはダメ

前回調査と比べて、「制度を利用しやすい雰囲気づくり」がやや増加する一方、「休業中の代替要員の確保」が減少している。

企業規模別にみると、規模の小さな企業では「制度を利用する従業員に対する、休業中の賃金保証」の割合が他と比べて高い。育児休業が3人以上の企業では「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」の割合が高い。

図表 III-37 育児・介護休業制度を定着させるために大切なこと【前回調査との比較（無回答除く）】

(%)	前回	今回
制度を利用する従業員に対する、休業中の賃金保証	44.0	36.6
利用した従業員が昇進・昇格で不利にならないこと	-	26.1
休業中の代替要員の確保	79.1	57.7
制度を利用しやすい雰囲気づくり	53.8	57.7
制度に関する従業員への広報	-	16.9
復職時の受入れ体制	44.0	34.5
制度の利用者・非利用者間の不公平感是正	27.5	24.6

図表 III-38 育児・介護休業制度を定着させるために大切なこと（クロス集計）

		の員制 賃に度 金対を 保す利 証る用 、す 休る従 業中業 (%)	ら進利 な・用 い昇し こと格 でた 不従 利業 に員 がな昇	確休 保業 中 の 代 替 要 員 の	雰制 囲度 気を づ利 く用 りし やす い	へ制 の度 広に 報に 関 する 従 業 員	復職 時の 受入 れ体 制	正用制 者度の 間の利 用不 公平 感非 是利	そ の 他	無 回 答
全 従 業 員	1～50人	47.1	14.7	47.1	35.3	17.6	23.5	20.6	11.8	5.9
	51～100人	48.8	34.1	63.4	56.1	14.6	34.1	29.3	2.4	0.0
	101～300人	21.3	31.9	48.9	68.1	17.0	34.0	23.4	0.0	4.3
	301人以上	23.8	4.8	71.4	66.7	14.3	47.6	23.8	0.0	0.0
育 休 者	3人以上	15.4	23.1	80.8	73.1	11.5	34.6	26.9	0.0	3.8
	1～2人	39.5	20.9	48.8	65.1	11.6	44.2	23.3	0.0	0.0
	0人	38.4	28.8	49.3	46.6	21.9	27.4	23.3	6.8	4.1

(2) 事業所内の「ワーク・ライフ・バランス」支援の雰囲気

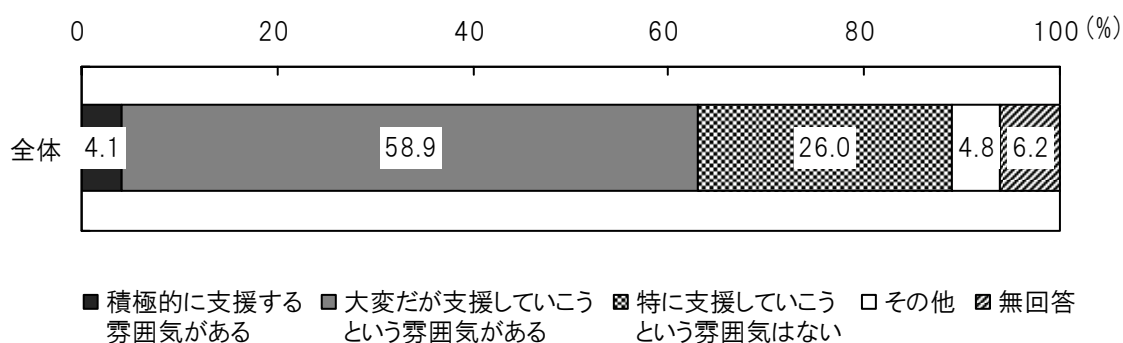
問15 貴事業所では、「仕事と家庭の両立」(ワーク・ライフ・バランス)について、どのような雰囲気がありますか。(1つに○)

N: 全体 146

「大変だが支援していこうという雰囲気がある」が58.9%と最も多いが、一方で「特に支援していこうという雰囲気はない」も26.0%である。

企業規模別にみると、規模の小さな企業ほど「特に支援していこうという雰囲気はない」の割合が高い。育児休業が3人以上の事業所では「大変だが支援していこうという雰囲気がある」の割合が高い。

図表 III-39 事業所内の「ワーク・ライフ・バランス」支援の雰囲気



図表 III-40 事業所内の「ワーク・ライフ・バランス」支援の雰囲気 (クロス集計)

		積極的に支援する 雰囲気がある (%)	大変だが支援してい こうという雰 囲気がある	特に支援 していこうと いう雰 囲気 はない	その他	無回答
全 従 業 員	1~50人	2.9	38.2	50.0	2.9	5.9
	51~100人	0.0	58.5	24.4	9.8	7.3
	101~300人	4.3	74.5	14.9	2.1	4.3
	301人以上	14.3	61.9	19.0	0.0	4.8
育 休 者	3人以上	3.8	84.6	7.7	0.0	3.8
	1~2人	7.0	69.8	18.6	2.3	2.3
	0人	1.4	45.2	35.6	8.2	9.6

【その他】

- ・ 本人からの相談に応じて対処!
- ・ 小企業では、資金、人の余裕がなく、やりたくても行えない現状。
- ・ 大企業の締め付けが大きく、毎月の所得確保が優先される。
- ・ 大変だと理解は示しているが、実際は何も支援することはない。
- ・ あまり意識を皆がしていない。
- ・ 誰も制度を使う人がいない。

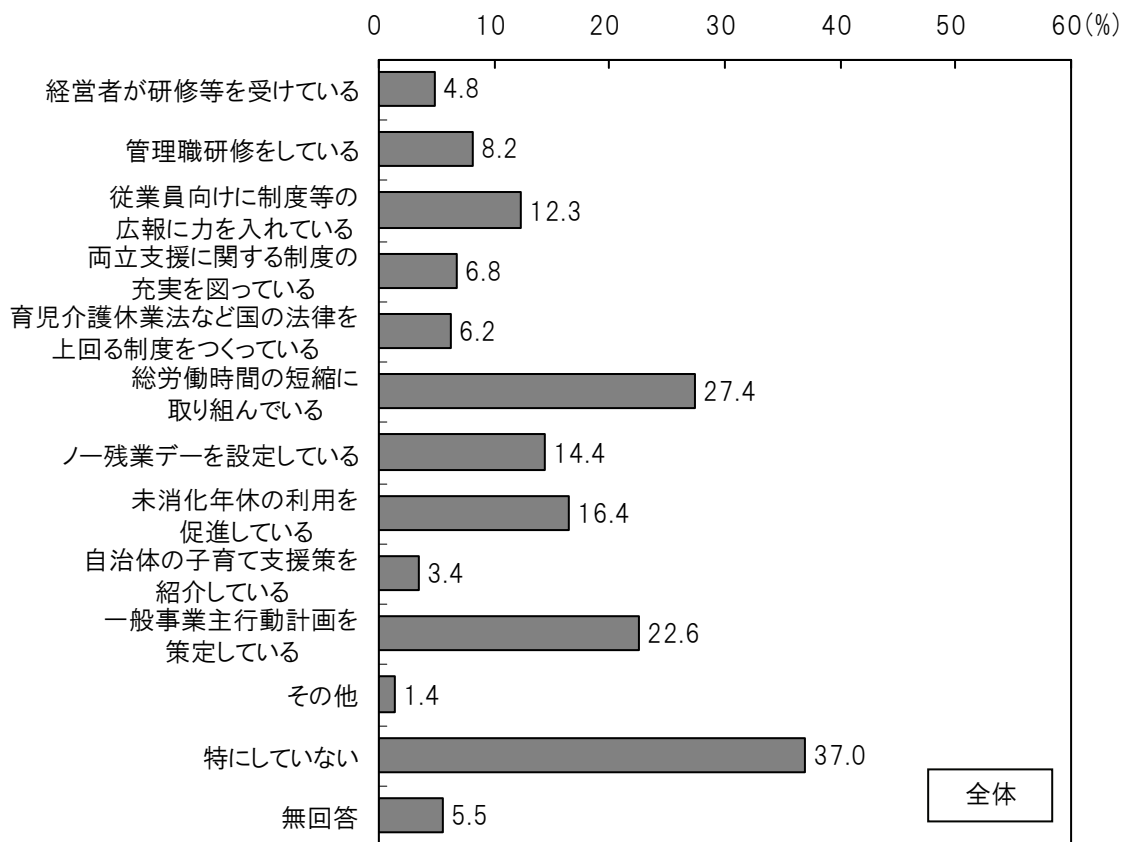
(3) 「仕事と家庭の両立」を図るための取組

問16 貴事業所では、「仕事と家庭の両立」を図るために、どのような取り組みをしていますか。(あてはまる番号すべてに○)

N：全体 146

「総労働時間の短縮に取り組んでいる」が27.4%と最も多く、次いで「一般事業主行動計画を策定している」が22.6%、「未消化年休の利用を促進している」が16.4%、「ノー残業デーを設定している」が14.4%、「従業員向けに制度等の広報に力を入れている」が12.3%である。なお、「特にしていない」が37.0%みられる。

図表 III-41 「仕事と家庭の両立」を図るために実施している取組



企業規模別にみると、規模の小さな企業ほど「特にしていない」の割合が高い。規模の大きな企業や育児休業が3人以上の事業所で「総労働時間の短縮に取り組んでいる」をはじめ、総じて取組の回答率が他と比べて高い。なお、「一般事業主行動計画を策定している」の回答率が301人以上の企業で低いのは、策定から一定期間が経過し、印象が薄くなっている可能性がある。

図表 III-42 「仕事と家庭の両立」を図るために実施している取組（クロス集計）

		経営者が研修等を受けている	管理職研修をしている	従業員の働き方改革を実施している	両立支援に関する制度の充実を図っている	育児休業法など国や自治体の制度を利用している	総労働時間の短縮に取り組んでいる	ノー残業デーを設定している	未消化年休の利用を促進している	自治体の子育て支援策を紹介している	一般事業主行動計画を策定している	
		（%）										
全従業員	1～50人	0.0	2.9	2.9	8.8	0.0	26.5	2.9	5.9	2.9	2.9	
	51～100人	4.9	7.3	14.6	4.9	7.3	19.5	7.3	14.6	4.9	7.3	
	101～300人	4.3	10.6	14.9	8.5	4.3	27.7	23.4	23.4	4.3	55.3	
	301人以上	14.3	14.3	14.3	4.8	19.0	47.6	28.6	19.0	0.0	14.3	
育児休業者	3人以上	11.5	11.5	15.4	11.5	15.4	38.5	30.8	30.8	3.8	53.8	
	1～2人	2.3	7.0	7.0	4.7	0.0	23.3	9.3	7.0	0.0	18.6	
	0人	4.1	8.2	15.1	5.5	6.8	26.0	12.3	17.8	5.5	15.1	
		その他	特にしていない	無回答								
		（%）										
全従業員	1～50人	2.9	55.9	5.9								
	51～100人	0.0	43.9	2.4								
	101～300人	0.0	25.5	4.3								
	301人以上	4.8	19.0	9.5								
育児休業者	3人以上	0.0	3.8	11.5								
	1～2人	2.3	41.9	2.3								
	0人	1.4	43.8	5.5								

(4) 「仕事と家庭の両立」で得られるメリット

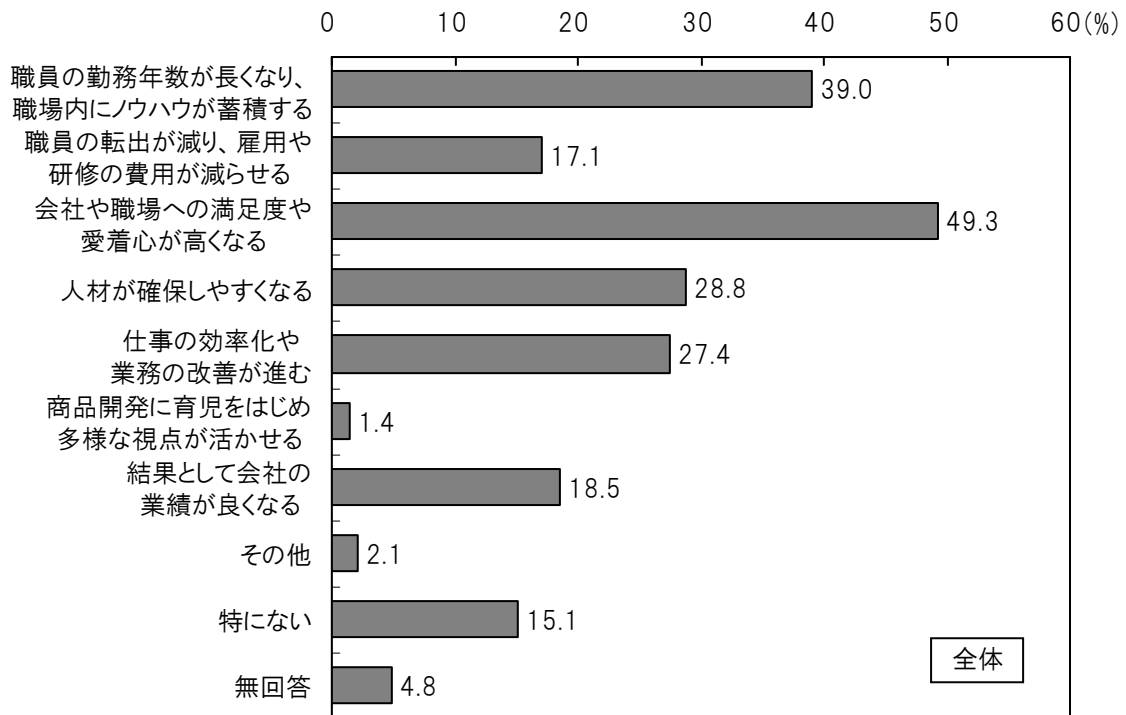
問17 貴事業所が「仕事と家庭の両立支援」を効果的に進めることで、どのようなメリットがあると思われますか。(あてはまる番号すべてに○)

N：全体 146

「会社や職場への満足度や愛着心が高くなる」が49.3%と最も多く、次いで「職員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積する」が39.0%、「人材が確保しやすくなる」が28.8%、「仕事の効率化や業務の改善が進む」が27.4%の順に多い。

「特にない」は15.1%である。

図表 III-43 「仕事と家庭の両立」で得られる事業所のメリット



企業規模別にみると、301人以上で「人材が確保しやすくなる」、101～300人、301人以上で「職員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積する」、51～100人、101～300人で「会社や職場への満足度や愛着心が高くなる」が他と比べて多い。育児休業が3人以上の事業所では「職員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積する」「会社や職場への満足度や愛着心が高くなる」の割合が他と比べて高い。また、育児休業が1人以上の事業所では「仕事の効率化や業務の改善が進む」が0人と比べて高く、育児休業が仕事の効率化や業務改善の契機になる事業所があるものとみられる。

図表 111-44 「仕事と家庭の両立」で得られる事業所のメリット（クロス集計）

		蓄積する	職員の勤務年数が長くなる	職員の転出が減り、雇用	会社や職場への満足度や	人材が確保しやすくなる	仕事の効率化や業務の改	商品開発に育児を始める	結果として会社の業績が	その他	特にな	無回答
		(%)										
全従業員	1～50人	17.6	11.8	38.2	26.5	20.6	0.0	11.8	2.9	23.5	8.8	
	51～100人	34.1	19.5	53.7	24.4	26.8	0.0	24.4	0.0	17.1	2.4	
	101～300人	53.2	21.3	57.4	27.7	36.2	2.1	17.0	2.1	6.4	2.1	
	301人以上	52.4	14.3	47.6	42.9	23.8	4.8	23.8	4.8	14.3	4.8	
育児休業者	3人以上	53.8	15.4	61.5	30.8	34.6	3.8	15.4	3.8	3.8	3.8	
	1～2人	46.5	18.6	46.5	37.2	37.2	2.3	20.9	2.3	4.7	2.3	
	0人	30.1	16.4	47.9	23.3	20.5	0.0	19.2	1.4	21.9	6.8	

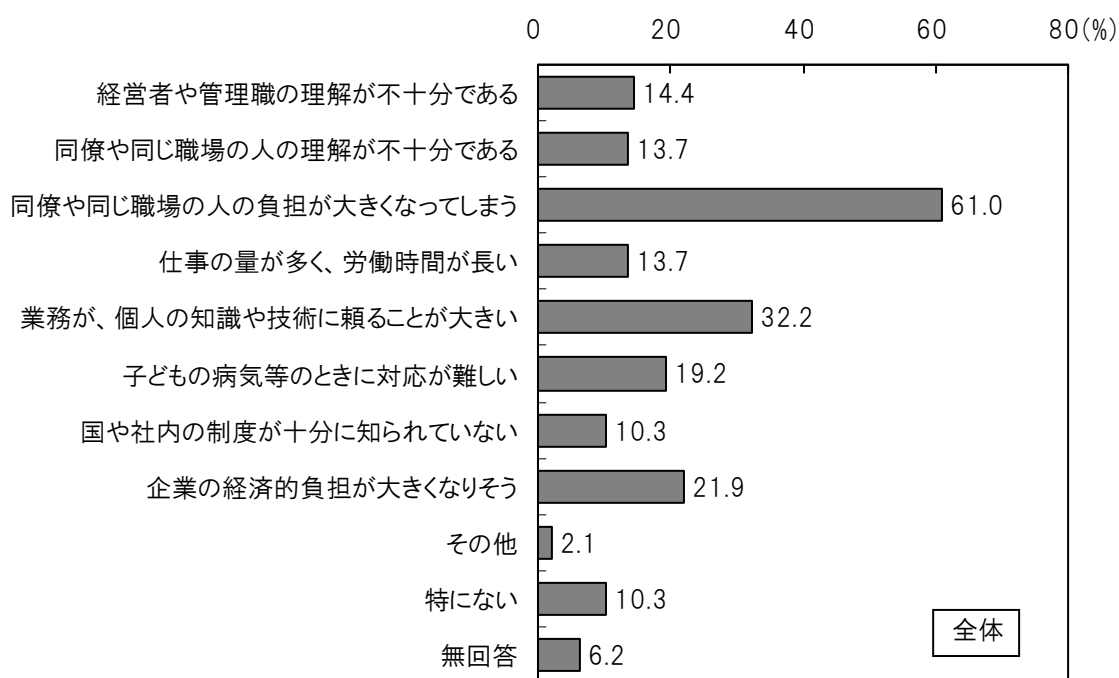
(5) 「仕事と家庭の両立」支援を進めていく上の課題

問18 貴事業所で、「仕事と家庭の両立」支援を進めていく上で、どのような課題がありますか。(あてはまる番号すべてに○)

N：全体 146

「同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまう」が 61.0%と最も多い。次いで、「業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい」が 32.2%、「企業の経済的負担が大きくなりそう」が 21.9%、「子どもの病気等のときに対応が難しい」が 19.2%と多くなっている。

図表 III-45 「仕事と家庭の両立」支援を進めていく上の課題



企業規模別にみると、総じて「同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまふ」が高い。従業員が101～300人の事業所では「業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい」、1～50人、51～100人の企業では「企業の経済的負担が大きくなりそう」の割合が他と比べて高い。業種別では、第2次産業で「同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまふ」「業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい」の割合が特に高い。

図表 III-46 「仕事と家庭の両立」支援を進めていく上の課題（クロス集計）

		が経営者や管理職の理解	理同僚や同じ職場の人の	ま負担が同じ職場の人の	時仕事の量が長く、労働	い技術に頼る個人の知識や	に子どもが病気のとき	に国や社内の制度が十分	き企業の経済的負担が大	その他	特にな	無回答
		(%)										
全従業員	1～50人	11.8	17.6	50.0	5.9	29.4	5.9	8.8	29.4	2.9	17.6	8.8
	51～100人	7.3	14.6	63.4	22.0	29.3	26.8	9.8	26.8	2.4	14.6	2.4
	101～300人	21.3	10.6	66.0	12.8	38.3	21.3	12.8	19.1	2.1	4.3	4.3
	301人以上	19.0	9.5	61.9	14.3	33.3	23.8	9.5	9.5	0.0	4.8	9.5
産業	第2次産業	17.3	13.3	65.3	12.0	38.7	12.0	13.3	20.0	2.7	8.0	4.0
	第3次産業	13.0	13.0	55.6	13.0	25.9	25.9	5.6	29.6	1.9	11.1	9.3

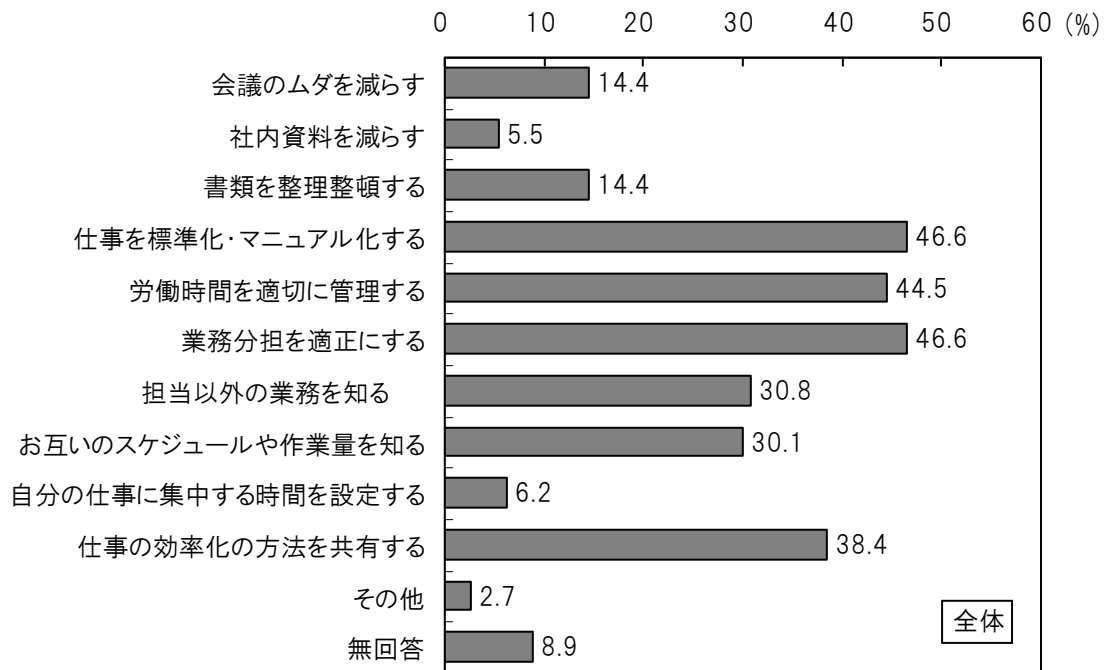
(6) 「仕事と家庭の両立」を推進するために効果的なこと

問19 仕事と家庭の両立を推進するために、仕事のメリハリや効率化に向けてどのようなことが効果的とお考えですか。(あてはまる番号すべてに○)

N：全体 146

「仕事を標準化・マニュアル化する」(46.6%)、「業務分担を適正にする」(46.6%)、「労働時間を適切に管理する」(44.5%)、「仕事の効率化の方法を共有する」(38.4%)、「担当以外の業務を知る」(30.8%)、「お互いのスケジュールや作業量を知る」(30.1%)が多い。

図表 III-47 仕事のメリハリや効率化に向けて



5 女性の能力の発揮に向けて

(1) 女性の役職者

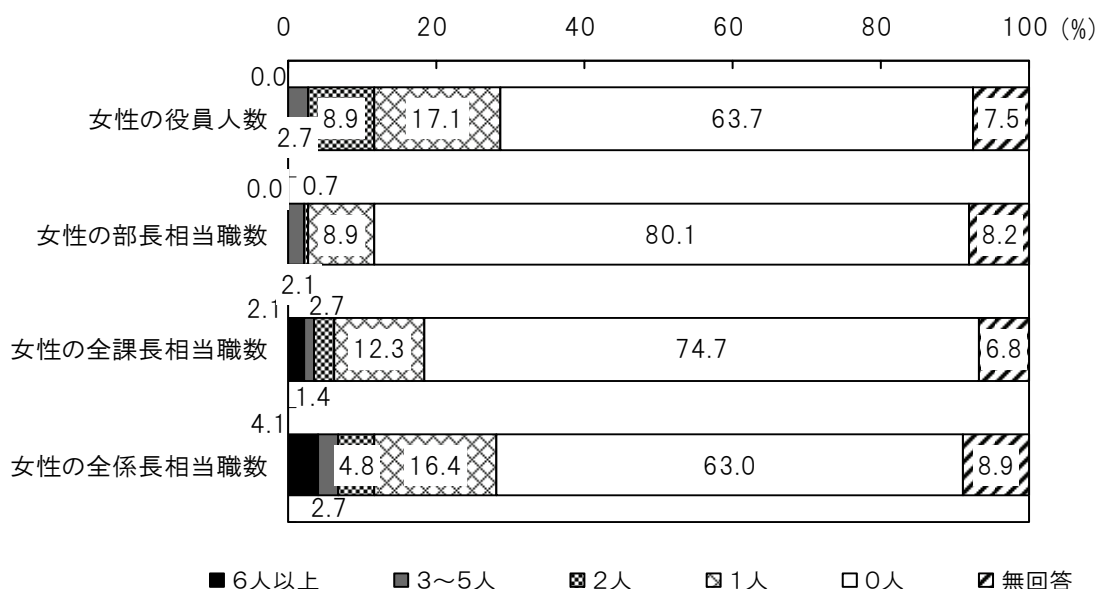
問20 係長以上の役職者は何人いますか。そのうち女性は何人いますか。

N：全体 146

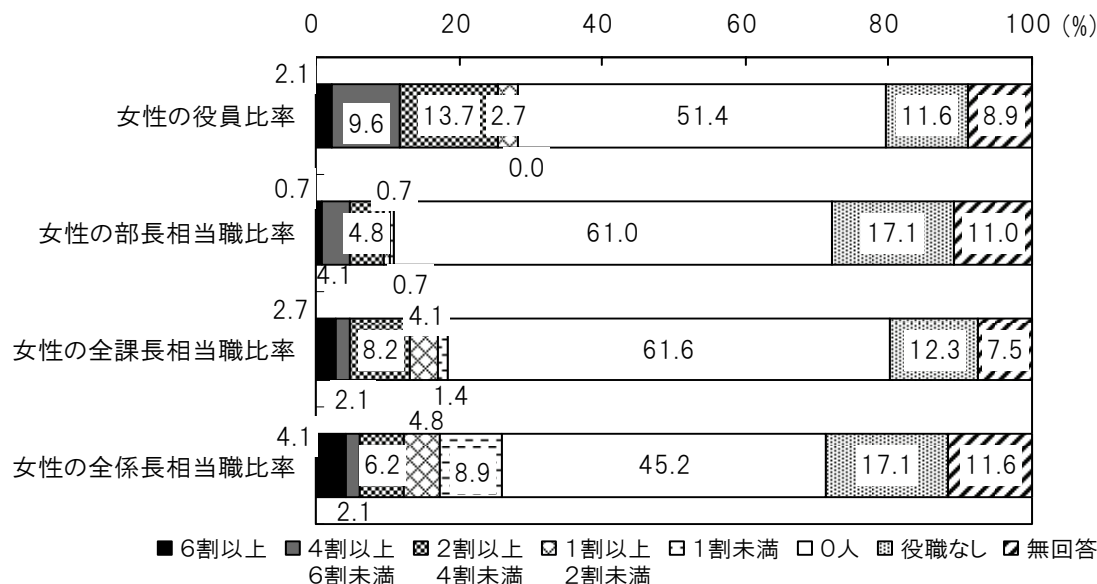
女性の役職者の割合について、どの役職も「0人」が6割を超えているが、『役員』『係長相当職』は、女性がやや多い。

女性の役職者の比率をみても、女性が「4割以上6割未満」（男女がほぼ同数）の事業所は少なく、「0人」が多いなど、男女のバランスがとれている事業所は少なく、男性が非常に多い。

図表 III-48 女性の役職者（人数）



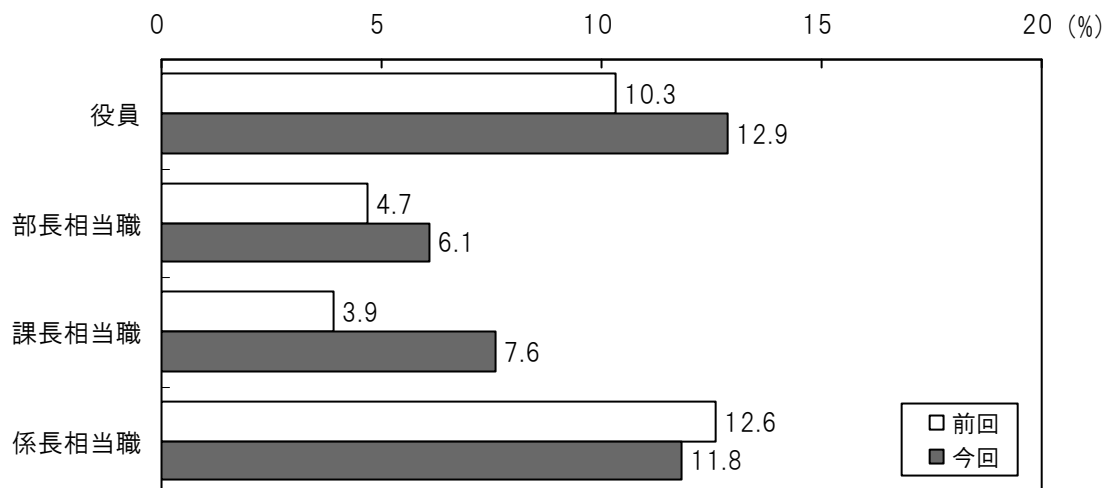
図表 III-49 女性の役職者（比率）



前回調査と女性の役職者に占める比率を比べると、『役員』『部長相当職』『課長相当職』で割合が上昇している。ただし、『係長相当職』は若干減少しており、女性の役職者の起用に
ついて、なかなか進んでいないことがうかがわれる。

企業規模別で『課長相当職』をみると、どの規模も「0人」が最も多いが、301人以上の
企業では「2人以上」「1人」の割合が他の規模と比べて高い。産業別では、第3次産業で「2
人以上」「1人」の割合が第2次産業と比べて高い。

図表 III-50 女性の役職者（前回調査との比較）



図表 III-51 女性の役職者（クロス集計）

○課長相当職

		(%)	2人以上	1人	0人	無回答
全 従 業 員	1~50人		0.0	8.8	79.4	11.8
	51~100人		7.3	12.2	78.0	2.4
	101~300人		6.4	10.6	76.6	6.4
	301人以上		14.3	19.0	61.9	4.8
産 業	第2次産業		2.7	8.0	86.7	2.7
	第3次産業		9.3	16.7	61.1	13.0

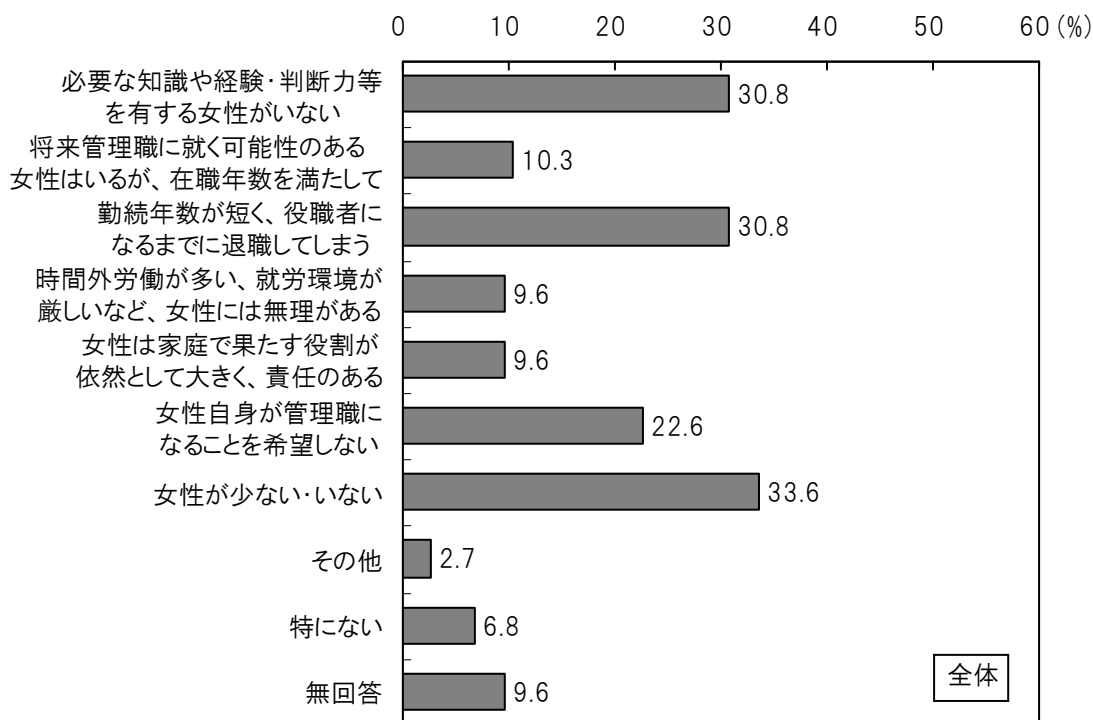
(2) 女性管理職が少ない理由

問 2 1 貴社で女性管理職が少ない理由はなんですか。(あてはまる番号すべてに○)

N : 全体 146

「女性が少ない・いない」(33.6%)、「必要な知識や経験・判断力等を有する女性がいない」(30.8%)、「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職してしまう」(30.8%)、「女性自身が管理職になることを希望しない」(22.6%) の回答が多い。

図表 III-52 女性管理職が少ない理由



【その他】

- ・ 経営者が女性に期待していない。
- ・ 建設業なので特に必要ない。
- ・ 製造業であり、製造現場が主体となる業種である。

企業規模別にみると、規模の小さな企業は「女性が少ない・いない」、規模の大きな企業は「必要な知識や経験・判断力等を有する女性がいない」の割合が他と比べて高い傾向がみられる。

業種別では、第2次産業は「女性が少ない・いない」「必要な知識や経験・判断力等を有する女性がいない」、第3次産業は「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職してしまう」の割合が高い。

図表 III-53 女性管理職が少ない理由（クロス集計）

		を必要とする知識や経験・判断力等	満る女性管理職に就く、可能な年数をあ	る将来管理職に就く、役職者にな	勤続年数が短く、役職者にな	が厳しいなど、女性には無理	が時間外労働が多い、就業環境	仕事に就けられ、責任の割がある	然として家庭で果たす役割がある	女性自身は管理職になることを希望しない	女性が少ない・いない	その他	特にな	無回答
		(%)												
全従業員	1～50人	29.4	0.0	14.7	8.8	11.8	23.5	41.2	0.0	8.8	11.8			
	51～100人	24.4	12.2	34.1	19.5	12.2	12.2	41.5	2.4	7.3	9.8			
	101～300人	34.0	12.8	36.2	6.4	6.4	27.7	27.7	4.3	6.4	8.5			
	301人以上	38.1	14.3	38.1	0.0	9.5	28.6	23.8	0.0	4.8	9.5			
産業	第2次産業	34.7	10.7	26.7	9.3	8.0	18.7	40.0	2.7	6.7	8.0			
	第3次産業	27.8	7.4	40.7	11.1	11.1	24.1	25.9	0.0	9.3	13.0			

(3) 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブアクションについて

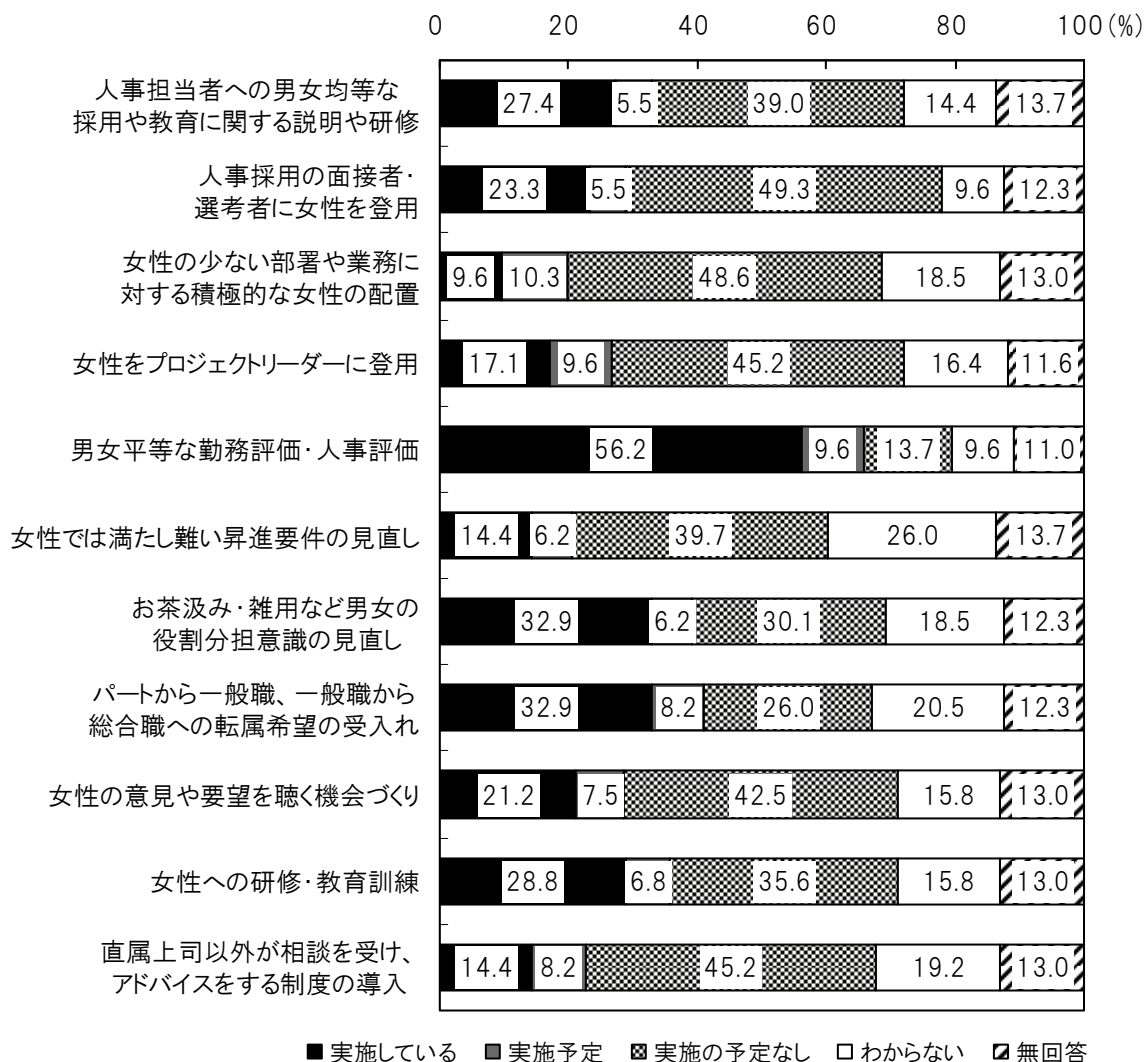
問22 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブアクション（積極的な取り組み）について、どのような状況・お考えですか。（各項目あてはまる番号1つに○）

N：全体 146

「実施している」をみると、『男女平等な勤務評価・人事評価』が 56.2%と最も多く、次いで『お茶汲み・雑用など男女の役割分担意識の見直し』（32.9%）、『パートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受入れ』（32.9%）が多い。

一方『人事採用の面接者・選考者に女性を登用』（49.3%）、『女性の少ない部署や業務に対する積極的な女性の配置』（48.6%）、『女性をプロジェクトリーダーに登用』（45.2%）、『女性の意見や要望を聴く機会づくり』（42.5%）、『直属上司以外が相談を受け、アドバイスをする制度の導入』（45.2%）では、「実施の予定なし」が他と比べて多い。

図表 III-54 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブアクションについて



前回調査と「実施している」の割合を比較すると、『お茶汲み・雑用など男女の役割分担意識の見直し』『パートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受入れ』『女性への研修・教育訓練』など基礎的な就業環境に関することで増加しているが、『女性の少ない部署や業務に対する積極的な女性の配置』『女性をプロジェクトリーダーに登用』など、女性の積極的な起用に関する項目では、その割合が伸び悩んでいる。また、「実施予定」の割合も総じて減少しており、事業所には具体的な方法や意義などを丁寧に啓発していく必要がある。

企業規模別に「実施している」の割合をみると、総じて規模の小さな企業は回答率が低い。

図表 III-55 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブアクションについて
【前回調査との比較（無回答除く）】

(%)	前回		今回	
	実施している	実施予定	実施している	実施予定
人事採用の面接者・選考者に女性に登用	24.2	15.4	26.6	6.3
女性の少ない部署や業務に対する積極的な女性の配置	15.4	17.6	11.0	11.8
女性をプロジェクトリーダーに登用	22.2	22.2	19.4	10.9
男女平等な勤務評価・人事評価	71.1	12.2	63.1	10.8
女性では満たし難い昇進要件の見直し	11.0	14.3	16.7	7.1
お茶汲み・雑用など男女の役割分担意識の見直し	30.8	16.5	37.5	7.0
パートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受入れ	23.6	19.1	37.5	9.4
女性の意見や要望を聴く機会づくり	23.3	18.9	24.4	8.7
女性への研修・教育訓練	20.9	17.6	33.1	7.9
直属上司以外が相談を受け、アドバイスをする制度の導入	21.3	10.1	16.5	9.4

図表 III-56 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブアクションについて（クロス集計）

○実施している

(%)	関均人 事等事 採当 用者 やや 研教 修育 に女	選考者 採用 に用 性の 面接 者登 用・	女性 業務 にの 対少 ない 積極 的	女性 の配 置積 極的	女性 の登 用積 極的	男女 平等 な勤 務評 価	女性 の昇 進要 件は 満足 し難 い	男性 の役 割分 担意 識	お茶 汲み 雑用 など	パート から 総合 職へ の転 属希 望	女性 の機 会見 たり 要 望を	女性 への 研修 ・教 育	直属 上司 以外 が相 談受 け
全	11.8	8.8	8.8	11.8	38.2	11.8	23.5	20.6	14.7	20.6	14.7		
従 業 員	22.0	26.8	9.8	9.8	56.1	19.5	31.7	19.5	17.1	24.4	17.1		
1 ～ 50 人	40.4	25.5	6.4	21.3	66.0	12.8	36.2	44.7	19.1	29.8	8.5		
51 ～ 100 人	38.1	28.6	14.3	33.3	61.9	14.3	42.9	52.4	47.6	47.6	23.8		

6 豊田市の取組

(1) 行政の取組などの認知度

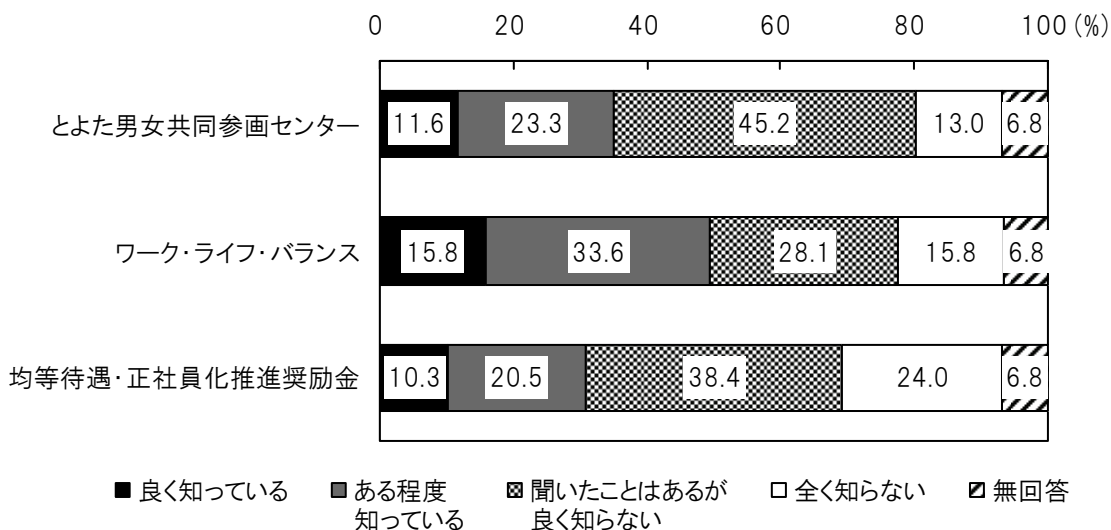
問 2 3 次の名称と内容について、どの程度ご存知ですか。(各項目あてはまる番号 1 つに ○)

N : 全体 146

『とよた男女共同参画センター』『ワーク・ライフ・バランス』『均等待遇・正社員化推進奨励金』とも、「良く知っている」はわずかであり、認知が進んでいない。

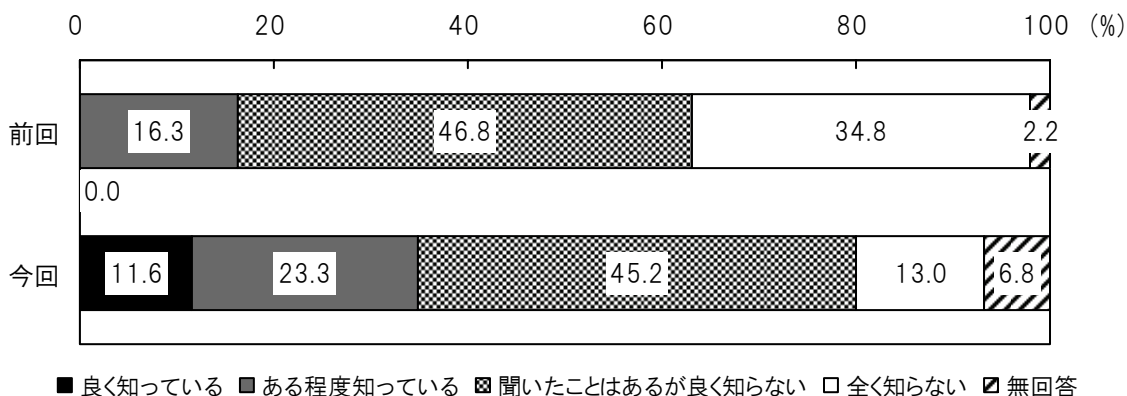
前回調査と比較すると、とよた男女共同参画センターについて「良く知っている」「ある程度知っている」の割合が増加し、認知度が若干高まってきている。

図表 111-57 行政の取組などの認知度



図表 111-58 行政の取組などの認知度【前回調査との比較】

○とよた男女共同参画センター



企業規模別にみると、51～100人の企業で、とよた男女共同参画センターについて「良く知っている」の割合が他と比べてやや高い。ワーク・ライフ・バランスについては、規模の大きな事業所で認知度がやや高い傾向がみられる。育児休業者数と、とよた男女共同参画センターの認知度の関連は特にみられない。ワーク・ライフ・バランスについては、育児休業が3人以上の事業所で認知度が高い。

図表 III-59 行政の取組などの認知度（クロス集計）

○とよた男女共同参画センター

		良く知っている	ある程度知っている	聞いたことはあるが良く知らない	全く知らない	無回答
(%)						
全従業員	1～50人	5.9	23.5	44.1	14.7	11.8
	51～100人	19.5	22.0	41.5	9.8	7.3
	101～300人	8.5	29.8	48.9	8.5	4.3
	301人以上	9.5	9.5	47.6	28.6	4.8
育児休業者	3人以上	15.4	26.9	34.6	19.2	3.8
	1～2人	11.6	18.6	53.5	9.3	7.0
	0人	11.0	24.7	43.8	13.7	6.8

○ワーク・ライフ・バランス

		良く知っている	ある程度知っている	聞いたことはあるが良く知らない	全く知らない	無回答
(%)						
全従業員	1～50人	2.9	20.6	44.1	20.6	11.8
	51～100人	19.5	26.8	24.4	22.0	7.3
	101～300人	17.0	48.9	23.4	6.4	4.3
	301人以上	23.8	33.3	19.0	19.0	4.8
育児休業者	3人以上	42.3	30.8	15.4	7.7	3.8
	1～2人	7.0	41.9	32.6	11.6	7.0
	0人	12.3	30.1	28.8	21.9	6.8

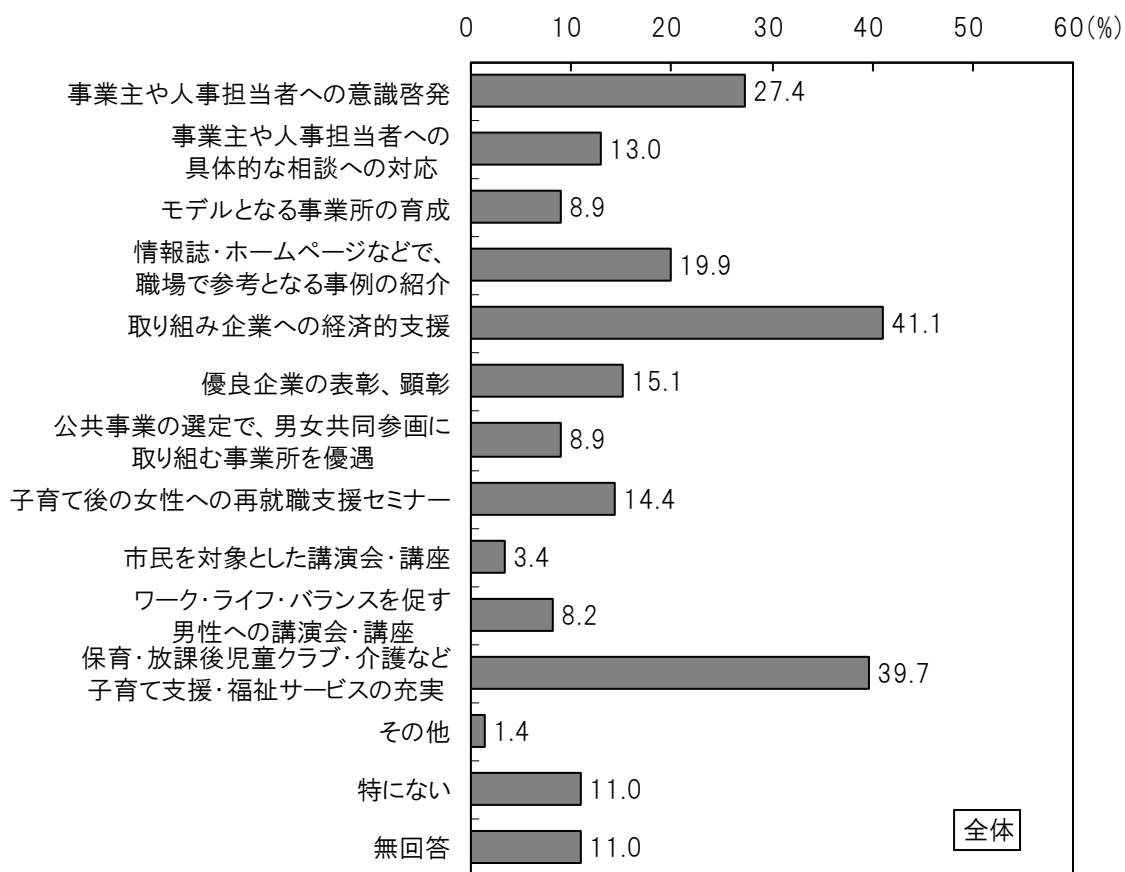
(2) 豊田市が支援すべきこと

問24 「ワーク・ライフ・バランス」や「職場における男女平等」の推進に向けて、豊田市が行う支援策として、どのようなことが必要だと思いますか。(あてはまる番号すべてに○)

N：全体 146

「取り組み企業への経済的支援」(41.1%)、「保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実」(39.7%)が多い。このほか、「事業主や人事担当者への意識啓発」(27.4%)、「情報誌・ホームページなどで、職場で参考となる事例の紹介」(19.9%)などの回答がみられる。

図表 III-60 豊田市が支援すべきこと



企業規模別にみると、従業員 300 人以下の事業所で「取り組み企業への経済的支援」の割合が高い。301 人以上の事業所では「事業主や人事担当者への意識啓発」「優良企業の表彰、顕彰」の割合が他と比べて高い。

育児休業が 1 人以上の事業所では、「保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実」の割合が特に高い。

図表 III-61 豊田市が支援すべきこと（クロス集計）

		意識啓発 事業主や 人事担当者 への	具体的 な相談 への対応 人事担 当者へ の	モデル となる 事業所 の育	情報誌・ ホーム ページ など 紹介 となる	取り組み 企業へ の経済 的	優良企 業の表 彰、顕 彰	公共事 業の選 定で、 男女	職育後 の女性 への再 就	市民を 対象と した講 演	ワーク ・ライフ ・ balan ス
全従業員		20.6	2.9	14.7	8.8	44.1	8.8	8.8	8.8	0.0	5.9
従業員	1～50人	20.6	2.9	14.7	8.8	44.1	8.8	8.8	8.8	0.0	5.9
	51～100人	24.4	17.1	9.8	17.1	46.3	9.8	12.2	17.1	4.9	4.9
	101～300人	31.9	12.8	6.4	27.7	40.4	19.1	6.4	17.0	2.1	8.5
	301人以上	38.1	14.3	4.8	19.0	28.6	28.6	4.8	14.3	9.5	9.5
育児 休業 者	3人以上	26.9	11.5	0.0	26.9	42.3	23.1	15.4	19.2	7.7	11.5
	1～2人	34.9	11.6	11.6	25.6	37.2	20.9	4.7	23.3	2.3	9.3
	0人	24.7	15.1	11.0	15.1	41.1	9.6	6.8	6.8	2.7	5.5

		保育・放 課後 児童 クラブ の充 実	その他	特 に な い	無 回 答
全従業員		17.6	2.9	20.6	11.8
従業員	1～50人	17.6	2.9	20.6	11.8
	51～100人	39.0	0.0	2.4	19.5
	101～300人	48.9	2.1	12.8	2.1
	301人以上	57.1	0.0	9.5	14.3
育児 休業 者	3人以上	61.5	0.0	3.8	7.7
	1～2人	51.2	0.0	20.9	7.0
	0人	24.7	2.7	8.2	15.1

(3) 自由回答

○意識

- ・働く女性の意識改革
- ・現状の法律・制度や企業が独自に定める制度の、従業員へのアピールが必要だと思います。
- ・相互理解及び経済的支援
- ・意識改革
- ・同じ職場で働く方の理解と事業主の姿勢。男性の育児休業に関しては、世間の理解、職場環境、事業主の意識改革が必要と思う。
- ・建設業という業種から、男性でしかできない仕事もあるという意識を持ち、社内バランスを保ちたいと思います。何が平等かと言う基準に、業種は大きく関係すると思います。
- ・事例の紹介

○制度、行政の支援

- ・行政支援がなければ、中小企業では難しい。
- ・取り組み企業への補助（金銭）
- ・税制改正（給与所得上限 103 万、健康保険被扶養者給与上限 130 万等）
- ・各企業の実態に沿った取り組みの指導を行ってほしい。
- ・豊田市が、豊田市民を採用している企業、豊田市に本社がある企業に対して公共事業等の優遇をすべきである。

○保育施設

- ・保育施設が明らかに不足していると感じる。
- ・保育施設
- ・子育て支援がもっと良くなると、女性が活躍出来るようになり、良いのではないかと思います。
- ・会社側は働いてほしくても、子育てに対する社会のしくみが追いついていない。保育所は、土曜日は預かるが、1年生になると放課後児童クラブで預かってもらえないでは、サービス業に従事しているパート従業員は退職を余儀なくされてしまうなど、公的な支援を早急に進めていただきたい。

○企業経営

- ・安定した企業実績
- ・企業の存続がきびしい。社員に支援はたいへん。
- ・企業規模により、制度推進等の導入が十分に行えない状況がありますので、すべて平均に行えばよいが、資金、経営状況により左右されると思います。
- ・会社経営が安定している事

○その他

- ・まず結婚してほしいと思いますが、なかなかできないのが現状です。

IV章 ヒアリング結果

育児休業制度の利用者が多かったり、女性が活躍している市内の5つの事業所にヒアリング調査を行った。ヒアリングでは、人事担当者や育児休業利用者に対して、従業員の両立の状況・職場の雰囲気、事業所内での支援内容、両立支援や女性の能力発揮の効果、育児休業者の声、行政への要望を把握した。

その結果は、次の通りである。

注：各意見の文末に記載している（第2次）は製造業など第2次産業、（第3次）はサービス業、医療福祉業など第3次産業の略

○従業員の両立の状況・職場の雰囲気

- ・これまで出産を契機に辞めた人は、ほとんどいない。出産しても続けていくという雰囲気がある。働きやすいと思う。（第2次）
- ・最近はお産で辞める人より働き続ける人の方が多い。（第2次）
- ・ほとんどの人が、出産後も仕事を続けている。（第3次）
- ・出産しても仕事を続ける人の方が多い。6～7割が続けている。（第3次）
- ・土日勤務や夜間の勤務が少ない職種ではフルタイム（短時間勤務を利用）として復職する人がみられるが、土日曜日・夜間の勤務がある職種はパートタイムにする人がほとんどである。（第3次）
- ・パートさんの中には、自分で出勤できる日時に顧客の予約を調整している。（第3次）
- ・休業期間は1年から1年半が多い。（第2次）
- ・結婚している人は、扶養の範囲で働きたいという人が少なくない。（第3次）
- ・女性の多い職場があり、お互い様の雰囲気がある。子どもが小さい人は定時で帰れるように声かけや内部で業務の調整をしている。有給も100%消化している。（第3次）
- ・これまで、育児休業を利用している人がたくさんおり、女性が多い職場のため、仕事と家庭の両立には理解がある。（第3次）
- ・女性が多い職場であるが、子どもがいない人にはわからないことが多い。パートの人がいると、妊娠時などのよき理解者になる。最初の頃は、妊娠したスタッフにぐさっとくる発言があり、大変であった。（第3次）
- ・祖父母のサポートを受けている人が多い。（第2次、第3次）
- ・地元で祖父母がいる人は比較的、仕事を続けやすい。（第3次）
- ・男性の育児休業取得者は1人で、出産直後に1か月取得した。年子であり、祖父母の手助けも限られて、家庭の事情である。（第2次）

○事業所内での支援内容

（妊娠中）

- ・妊娠中の方は、立ち作業から座り作業にかえるなど配慮している。つわりが重い人は、医者で切迫流産の恐れなどの診断をしてもらって、きちっと休むように指導している。長期間休むのであれば、派遣などで人員を補充できる。（第2次）
- ・妊娠中の人には、場所場所で臨機応変に対応している。（第2次）
- ・妊娠しても8か月ぐらいまでは働いている。病気ではないので、やれることをやってもらえばよいと思っている。（第3次）

- ・妊娠期の業務については、力を要する作業は、他のスタッフに手伝ってもらったり替わってもらっている。また、夜勤を免除している。(第3次)
- ・配偶者の出産休暇が2日間有り、利用されている。(第3次)

(育児休業中・復職に向けて)

- ・育児休業者のバックアップは基本的に院内でまわしている。ただし、幾人かが重なり、基準の人数に達しないようであれば、増員する。このような調整は年中ある。(第3次)
- ・復職は、原則、前の職場であるが、現場と本人の希望を聞きながら、配属している。子どもを預けている保育園や自宅に近い事業所に異動するケースもある。人事としては人の調整が難しい。(第2次)
- ・育児休業後の復職の前に、同じ体験をしている先輩と話をする機会を設けている。(第2次)
- ・休業中は連絡会の議事録、病院の広報誌を送付している。(第3次)

(子育て中)

- ・復職後は6時間の短時間勤務を勧めている。復職してから、時間を増やせるようであれば、1時間ずつ増やしている。短時間勤務は小学校入学前まで利用できる。短時間勤務中は昇進・昇格はない。昇給は人事考課で評価する。(第2次)
- ・班や組を統括している管理職が、融通がきくように配慮している。(第2次)
- ・子どもの病気等があると、人数が多い店舗からヘルプに行く。基本的な技能をみな持っているので、他の人のフォローはしやすい。(第3次)
- ・歩合にするとチームワークが悪くなるが、それを踏まえないと不満が出るため、そのバランスが難しい。(第3次)
- ・職場に慣れるまで、経験者で2か月、未経験者で半年から1年かかる。現場をよく知る必要があるため、事業所間で人のやりくりをすることはしていない。このため、派遣は利用せず、育児休業等で人員が不足した場合は、新たに雇用している。(第3次)
- ・子どもの病気等で人員が足りないときは、職場の中でやりくりをするので、他の人の労働時間が長くなってしまう。(第3次)
- ・看護休暇制度はあるが、有給から利用する人が多い。(第3次)

(事業所内保育施設)

- ・事業所内保育施設を14～15年前から開設している。正社員の0～2歳児までを対象としている。現在の利用は10数人である。夜は19:00まで、土曜日も預かっている。週1回、夜間(宿泊)の預かりもしている。常勤であれば、職種関係なく利用できる。父親の利用もある。(第3次)
- ・事業所内保育施設を事業所内の一部屋で開設したが、利用者が増え、別棟を建てた。土日は開園していないが、祝日は開園しているため、祝日のみの利用がある。(第3次)
- ・保育士を確保するのが大変である。0～2歳が主な対象なので、年度初めは利用者が少なく、保育士に休んでもらうようお願いしており、そういう条件で働いてもらえる人を見つけるのが大変である。(第3次)

(介護)

- ・男性の取得者は両親が要介護となったケースで、復職後も残業が難しいので、総務スタッフに配置転換している。(第2次)
- ・とりあえず3か月でスタートする。その後、話し合いながら、本人が納得のいく方向を考える。(第3次)

(女性の活用)

- ・職場で男女の区別をすることはない。(第3次)
- ・女性の総合職を採用してから、まだ、10年に満たないので、管理職はいない。(第2次)
- ・当社は、育児休業などの利用に関係なく、個人の能力を評価し昇進・昇格する。何年間働いたから昇格するというわけではない。このため、能力があれば、性別にかかわらず、プロジェクトリーダーなどに起用する。(第2次)

○両立支援や女性の能力発揮の効果

- ・復帰する人は、短時間で、うまく時間を使っている人もいる。人事考課で、以前より評価が高くなった人もいる。(第2次)
- ・派遣や新規雇用は採用にそれなりの費用を要する。(第3次)
- ・キャリアを積んだ人が辞める、パートになるというのはもったいない。(第3次)
- ・専門スタッフは固定客を持っているので、辞めてほしくない。辞めてしまうと半分ぐらいのお客さんが、他に流れてしまう。(第3次)
- ・よい人材を確保するためには、託児が重要である。事業所内保育施設があるから、ここを選んだという職員がいる。(第3次)
- ・事業所内保育施設の費用は持ち出しであるが、職員の入れ替わりは教育・研修に多くの費用と労力を必要とするため、事業所全体の経営から考えている。(第3次)

○育児休業者の声

- ・ママさんの多い職場で、結婚をしていない人の方が少ないので、みな理解がある。仕事は、周りの人が協力してくれるので、早く帰れる。17:30には仕事が終わる。託児施設で夜間も見てもらえるので、週1回、夜勤もしている。特に困ったことはない。(第3次)
- ・育児休業を1年半弱で取得し、短時間勤務で復職した。当初は、朝夕1時間ずつ短縮していたが、夕方は目途が立ったので、今は朝のみ短縮している。
- ・土曜日や日曜日に子どもを預ける場所が無く、日曜日は休みに、土曜日は祖父母にみてもらえる日に出勤している。(第3次)
- ・祝日対応など、保育園もトヨタカレンダーに対応して欲しい。保育参観、保護者懇談会など保育園行事が平日に結構ある。せめて16:00以降にしてほしい。第2子の出産に伴い、保育園を変わらなくてはいけないことが心配である。
- ・事業所内保育施設にいる子どもと職場の人が顔見知りになるため、職場内でも両立に理解が得られやすい雰囲気になる。(第3次)
- ・事業所内保育施設は、朝、家を出る時間を早くする必要がないので助かる。朝、子どもの調子が悪いときは、昼休みの時に見に行くことができる。何かあったらすぐ行けるという安心感がある。(第3次)

○行政への要望

- ・まずは待機児童をゼロにすることであろう。働いていなくても、保育園に入れている人がいる。就労証明は知り合いに書いてもらうことができるので、納税状況などと照合してほしい。本当に、働いている人をきちんとみてほしい。(第2次)
- ・放課後児童クラブなど待機児童がおり、学校に行ってから困ってしまうと言う声を良く聞く。(第3次)
- ・トヨタカレンダーに応じて、祝日なども保育園の対応をして欲しい。どうしてもなく、祝日を休む人が多い。(第2次)
- ・保育ママなど、制度がよくわからない。広報とよたで子育て支援策の特集を組んで欲しい。(第2次)
- ・小学生になると、放課後児童クラブは土曜日に開いていないので、困ってしまう。サービス業では土日少なくともどちらかが出勤となる。(第3次)
- ・事業所内保育施設の運営経費は持ち出しであり、資金面での支援を希望する。市の補助の基準はこども園に準じておりハードルが高い。(第3次)

V章 課題の整理と取組案

1 課題の整理

【課題1】女性の就業について

- ・働き続けたいが、結婚・出産・育児で仕事をやめる女性が多い。
- ・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」などの回答がみられ、固定的な性別役割分業意識がみられる。また、「男性は仕事優先、女性は仕事も家庭も」という性別役割分業も指摘されている。
- ・子どもが大きくなったら働きたいと考える女性が多く、再就職の難しさが指摘されている。また、正社員として就業したいという意向が高まっている。

【課題2】職場における男女平等と女性の能力発揮について

- ・両立支援の雰囲気がある職場を中心に職場の男女不平等感が解消されてきている。ただし、依然として職場が男性優遇であるとの職場もみられる。
- ・「リーダーや責任者になる女性が増えた」「女性が少なかった職場で女性の採用や配属が増えた」と感じる人は一部にとどまっている。
- ・管理職が少ない理由としては、仕事と家庭の両立、キャリア形成、勤務形態、職場の人の意識など、様々な課題があがっている。正社員としての就労の継続や働き方の見直しが不可欠である。
- ・女性従業員の能力発揮に向けたポジティブアクション（積極的な取組）については、「男女平等な勤務評価・人事評価」「パートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受入れ」「お茶汲み・雑用など男女の役割分担意識の見直し」が重要との回答が多い。
- ・ポジティブアクションの実施率は伸び悩んでおり、効果を提示しながら具体的な導入方法を提示していくことが必要。
- ・特に従業員規模が小さい企業ほどポジティブアクションの実施率が低い。

【課題3】仕事と家庭の両立（ワークライフバランス）について

- ・職場の雰囲気は、積極的に支援する事業所もあれば、支援する雰囲気がない事業所もあるなど、職場によって格差が生じてきている。
- ・各職場における両立支援制度の周知が進んでいない。
- ・育児休業を利用して、出産後も働き続ける女性が増えてきており、保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実が求められている。
- ・育児休業制度をはじめ、男性にとっての仕事と家庭の両立が課題である。
- ・育児介護休業制度の定着に向けて、経営者・管理職・同僚を含めた職場の雰囲気づくり、人員補充や業務分担など職場でのやりくり、制度の内容の充実が必要で、業務分担の適正化、労働時間の管理、仕事の効率化・共同化など、効果的な経営や業務管理の観点も含めた職場環境づくりが求められている。
- ・規模の小さな事業所を中心に両立支援に関して制度化できておらず、育児休業者が0もしくは数名の事業所も多い。介護は子育てと比べて、さらに制度化や制度の利用が少ない。

- ・規模の小さな事業所においても、両立支援について「大変だが取り組んでいこう」というと考えている事業所が多いが、具体的な取組や実績は少ない。

【課題4】市の施策について

- ・第2次とよた男女共同参画プラン、とよた男女共同参画センターなどの認知度が低い。
- ・市民は「ワーク・ライフ・バランス」や「職場における男女平等」の推進に向けて豊田市が支援すべきこととして、「保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実」「取り組み企業への経済的支援」「子育て後の女性への再就職支援セミナー」「事業主や人事担当者への意識啓発」についての回答が多い。このほか、「モデルとなる事業所の育成」「優良企業の表彰、顕彰」「情報誌・ホームページなどで、職場で参考となる事例の紹介」「事業主や人事担当者への具体的な相談への対応」など多様な支援が求められている。
- ・中小事業者は、豊田市が支援すべきこととして「取り組み企業への経済的支援」「保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実」への要望が特に多い。このほか、「事業主や人事担当者への意識啓発」「情報誌・ホームページなどで、職場で参考となる事例の紹介」などの要望がみられる。

2 重点的に取り組むべき施策

調査結果を踏まえ、職場における男女共同参画をさらに進めていくために、次の3つの施策について重点的に取り組みます。

【施策1】女性の就業支援の充実

育児や介護などを理由に一度職場を離れた人が、再び職場において能力を発揮する機会が得られるよう、就職支援や企業支援などの取組を行います。

○豊田市就労支援室の運営

- ・就労を希望する女性のための求人情報の提供や職業相談
- ・就労セミナーやキャリアカウンセリングの実施

○再就職支援セミナーの実施

- ・パソコン講座、医療や福祉など資格取得支援講座
- ・再就職活動の進め方と効果的な自己アピールを考える講座の実施

○女性の起業に対する支援

- ・起業を目指す女性のための中小企業診断士等による経営相談
- ・女性起業家同士のネットワークづくり
- ・NPO、農産品開発、福祉・子育て、観光セクションや支所（旧町村）との連携。各担当職員の研修と情報共有

○豊田市雇用対策協会との連携

- ・学生向け合同企業説明会におけるキャリアカウンセリング、女性の積極的な活用やワーク・ライフ・バランスに取り組む中小事業所の出展費補助

○職域拡大に向けた支援

- ・女性の学生の理工系分野の選択に関する相談会
- ・従来、男性の職場、女性の職場と考えられていた職場へのインターンシップをあっせん

【施策2】ワーク・ライフ・バランスや女性の能力発揮を実現する職場環境の充実

ワーク・ライフ・バランスや女性の能力活用について、必要性や取組方法を事業所へ啓発するとともに、取組を進める事業所に対する各種支援を行い、多様な働き方が可能な職場環境の実現を支援します。

○ワーク・ライフ・バランス推進員による企業訪問

- ・ワーク・ライフ・バランス推進員が市内企業等を訪問し、事業主や人事担当者にワーク・ライフ・バランスの必要性や法制度、国や県の助成制度などを周知

○アドバイザー派遣事業の実施

- ・企業等の人事・労務管理担当者向けに、就労規則の見直しや職場環境の改善などについて助言を行う専門のアドバイザーを派遣

○優良企業表彰制度

- ・市内企業等の愛知県ファミリー・フレンドリー企業への登録の推進
- ・優良な取組を行う事業所に対する表彰制度を検討
特典の例：市の入札などでの加点、企業のPR支援（各種媒体でとりあげ、就活フェアの出展費用補助）

○男女共同参画の視点を持った入札参加資格の周知

- ・男女共同参画の視点を持った入札参加資格条件の設定
- ・表彰事業所における公契約上の配慮（入札や企画提案協議における加点）

○企業に対する支援策

- ・取組事例集の作成
- ・認可外保育施設のうち市が認証した保育所への交付金の交付

○保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実

- ・0～2歳児保育、休日保育、病児・病後児保育の充実
- ・放課後児童クラブでの4年生の受入れ

○模範的な職場となるための市役所における取組

- ・育児休業者の職場復帰支援プログラム研修の実施
- ・女性マネージャーのためのグレードアップ研修への派遣

【施策3】 職場における男女共同参画意識の醸成

職場での固定的な性別役割分担意識や男女の不平等の解消を図り、誰もが働きやすい職場環境を実現するための情報提供や啓発事業などを行います。

○職場の男女共同参画に関する情報発信の充実

- ・情報誌、ホームページなどを利用して情報を発信
- ・中小事業所への情報発信（登録事業所へのメルマガなど）

○啓発イベント、各種講座等の開催

- ・（仮）定時退社キャンペーンの実施
- ・就業や職場に関する男女共同参画講座、女性応援講座、男性応援講座の実施
- ・仕事と生活の両立などをテーマとしたワークショップの開催

○講師派遣事業の実施

- ・企業等に、従業員の働き方の見直しや職場環境の改善、男女共同参画の理解促進などについて専門の講師を派遣

○模範的な職場となるための市役所における取組

- ・子育てハンドブックの作成・配布

以上の取組案をベースに、国の施策動向を踏まえながら施策を検討します。

VI章 調査票

「豊田市男女共同参画に関するアンケート」ご協力をお願い

平業は市政に対し、深いご理解とご協力をいただきありがとうございます。
さて、本市では平成 21 年度に「とよた男女共同参画社会プラン（クローバープラン II）」を策定し、市民・企業・行政の連携のもと、男女共同参画社会の実現に取り組んでいます。

今回の調査では、職場の現状や就業環境に関する市民の皆様のお考えを把握することにより、女性も男性も性別にかかわらず働きやすく、若い人材に魅力的な職場をつくっていくために、行政として支援できることを検討したいと考えています。

調査対象者は、豊田市にお住まいの 25～49 歳の男女 6,000 人を無作為に選ばせていただきます。調査票に個人のお名前をご記入いただく必要は一切ありません。
お忙しいところ大変恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成 23 年 9 月

豊田市長 鈴木公平

ご記入に際してのお願い

- ・この調査票の回答は、封筒の宛名の方をお願いします。
- ・平成 23 年 7 月末現在を基準にご回答ください。
- ・回答は、設問ごとに該当する項目を選び、回答欄に○印をつけていただくものがほとんどです。○の数については、「1 つに○」など指定をしています。
- ・回答の際「その他」に該当する場合は、具体的にその内容をご記入いただく場合があります。
- ・回答いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れ

9月20日(火)までにご投函ください

(切手は不要です)

この調査に関するお問い合わせは、下記をお願いします
とよた男女共同参画センター(キラックとよた)

(豊田市小坂本町 1-25 豊田産業文化センター 2 階 月曜休館日)

電話：0565-31-7780 Eメール：clover@city.toyota.aichi.jp 担当：古澤・小澤

I. 対象の方について

F1 あなたの年齢 (1 つに○)

* 平成 23 年 7 月末 現在

- | | | |
|------------|------------|------------|
| 1) 25～29 歳 | 2) 30～34 歳 | 3) 35～39 歳 |
| 4) 40～44 歳 | 5) 45～49 歳 | |

F2 性別 (1 つに○)

- | | |
|-------|-------|
| 1. 女性 | 2. 男性 |
|-------|-------|

F3 あなたは結婚していますか。(1 つに○)

- | | |
|-------------------|------------|
| 1. 結婚している (内縁含む) | 2. 結婚していない |
| 3. 結婚していたが離婚・死別した | 4. その他 |

F4 同居している家族構成 (1 つに○)

- | | |
|----------------------|---------------------|
| 1. ひとりぐらし | 2. 夫婦のみ |
| 3. 2 世代家族 (親十子とも※未婚) | 4. 2 世代家族 (親十子とも夫婦) |
| 5. 3 世代家族 (親十子とも十孫) | 6. その他 |

F5 あなたにお子さんはいいますか。また一番下のお子さんは何歳ですか。

- | | |
|--------|------------------------------|
| 1. いない | 2. いる ⇒ 一番下のお子さんの現在： _____ 歳 |
|--------|------------------------------|

F6 あなたは現在、お勤めをされていますか。(1 つに○)

* 家庭の外で報酬を得る仕事

- | | |
|---------------|----------------------------|
| 1. 勤めている | F6-2 休職・退職の理由 (主なもの 1 つに○) |
| 2. 休職中 | |
| 3. 勤めていたが退職した | |
| 4. 勤めたことはない | |

F6 で、「2」「3」「4」とお答えの方にお尋ねします。「1」の方は次のページへ

F6-3 将来「働きたい」とお考えですか。(1 つに○)

- | | |
|-------------|-----------------------|
| 1. すぐにも働きたい | F6-4 希望する就労形態 (1 つに○) |
| 2. 将来は働きたい | |
| 3. 働くつもりはない | |
| 4. わからない | |

F6で「1」「2」「3」とお答えの方（就労経験者）にお尋ねします。「4」の方は次のページの問3へ

F7 あなたのお勤め先の業種（1つにO）

* 以下の設問で、以前就労していた方は、最後に就労した職場についてお答えください。

1. 建設業	2. 製造業	3. 運輸業	4. 卸売・小売業
5. 飲食店・宿泊業	6. 金融・保険業	7. 医療・福祉	8. サービス業
9. 公務	10. 農林業	11. その他	

F8 あなたのお勤め先の企業・団体等

A. 全社の従業員数（1つにO）

* パート・アルバイト等を含む、派遣会社からの社員は除く

1) 1~50人	2) 51~100人	3) 101~300人
4) 301~1,000人	5) 1,001人以上	

B. 女性が占める割合（数字をご記入ください）

約 割

F9 あなたのお勤め先の事業所（それぞれ1つにO）

事業所の所在地	1. 豊田市内	2. 豊田市外（愛知県内）	3. 豊田市外（愛知県外）
労働組合の有無	1. 有	2. 無	

F10 その職場における、あなたの職種（1つにO）

1. 管理職・役員	2. 事務職	3. 営業職
4. 販売・サービス職	5. 生産・労務職	6. 専門・技術職
7. 経営者	8. その他（	）

F10で「1」～「6」とお答えの方にお尋ねします。

F11 その職場における、あなたのお立場（1つにO）

1. 役員	2. 部長・課長相当職	3. 係長相当職
4. 一般社員	5. パート・アルバイト・嘱託・契約社員	
6. 派遣社員	7. その他（	）

Ⅱ. 職場の男女共同参画について

F6で「1」「2」「3」とお答えの方（就労経験者）にお尋ねします。「4」の方は問3へ

問1 あなたが働いている（いた）職場では、職場で男女の地位は平等になっていますか。（1つにO）

1. 男性の方が優遇されている	2. 男性の方がやや優遇されている
3. 平等である	4. 女性の方がやや優遇されている
5. 女性の方が優遇されている	6. どちらともいえない
7. わからない	

問2 あなたが働いている（いた）職場では、「仕事と家庭の両立」（ワーク・ライフ・バランス）について、どのような雰囲気がありますか。（1つにO）

1. 積極的に支援する雰囲気がある
2. 大変だが支援しているという雰囲気がある
3. 特に支援しているという雰囲気はない
4. その他（

すべての方にお尋ねします。

問3 男女の就労に関する以下の考え方について、あなたはどのようなようにお考えですか。

A. 「未は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について（1つにO）

1. そう思う	2. どちらかといえばそう思う
3. どちらかといえばそう思わない	4. そう思わない
5. わからない	

B. 女性は仕事を持つのはいいが、家事・育児を中心にした方がよい（1つにO）

1. そう思う	2. どちらかといえばそう思う
3. どちらかといえばそう思わない	4. そう思わない
5. わからない	

Ⅲ. 育児と就業の面立支援について

問4 職場が従業員の出産・育児に関して行う支援制度について、どの程度ご存知ですか。(各項目あてはまる番号1つに○)

	全く知らない	聞いたことはあるが良く知らない	ある程度知っている	良く知っている	全く知らない
産前産後休業制度					
① 労働基準法では産前6週間・産後8週間が定められています			2	1	4
② 妊娠・出産に関する「休業以外の」支援制度 勤務時間や勤務形態の変更など、あなたの職場の支援制度			2	1	4
③ 育児・介護休業法では子が1歳まで、必要と認められれば1歳6か月まで可能 育児休業制度			2	1	4
④ 育児に関する「休業以外の」支援制度 勤務時間や勤務形態の変更など、あなたの職場の支援制度			2	1	4

問5 あなたは、育児休業制度を利用していますか。(あてはまるものすべてに○)

* 配偶者が利用していても、回答者自身が利用していない場合は、「利用していない」と回答ください。

1. 5年以内（H18.8.1以降）に利用した、または、利用中である	→問6へ
2. 5年より前（H18.7.31以前）に利用した	→問6へ
3. 利用していない	→問7へ

問5で「1. 5年以内に利用した、または、利用中」「2. 5年より前に利用した」とお答えの方にお尋ねします。

問6 育児休業の期間および復職時における職場の対応についてお答えください。

【休業期間（予定も含む）】(1つに○)

1) 6か月以下	2) 6か月を越え12か月以下	3) 12か月超
----------	-----------------	----------

【復職時の職場の対応】(あてはまるものすべてに○)

1. 面接・相談の機会がある(あった)	2. 教育・訓練の機会がある(あった)
3. 復職に関する情報提供がある(あった)	4. 特になし(なかった)

問5で「3. 利用していない」とお答えの方にお尋ねします。

問7 あなたは、育児休業制度の利用について、どのようにお考えですか。(最もあてはまるもの1つに○)

1. 必要とする機会があれば利用したい
2. 給与や昇進・昇格等に影響しない程度なら利用したい
3. 必要とする機会があっても利用しない

Ⅳ. 介護と就業の面立支援について

すべての方にお尋ねします。

問8 職場が従業員の介護に関して行う支援制度について、どの程度ご存知ですか。(各項目あてはまる番号1つに○)

	全く知らない	聞いたことはあるが良く知らない	ある程度知っている	良く知っている	全く知らない
① 介護休業制度 要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができます。期間は通算して(べ)93日までです。			2	1	4
② 介護に関する「休業以外の」支援制度 勤務時間や勤務形態の変更など、あなたの職場の支援制度			2	1	4

問9 あなたは、介護休業制度を利用していますか。(あてはまるものすべてに○)

* 配偶者が利用していても、回答者自身が利用していない場合は、「利用していない」と回答ください。

1. 5年以内（H18.8.1以降）に利用した、または、利用中である	→問11へ
2. 5年より前（H18.7.31以前）に利用した	→問11へ
3. 利用していない	→問10へ

問9で「3. 利用していない」とお答えの方にお尋ねします。

問10 介護休業制度の利用について、どのようにお考えですか。(最もあてはまるもの1つに○)

1. 必要とする機会があれば利用したい
2. 給与や昇進・昇格等に影響しない程度なら利用したい
3. 必要とする機会があっても利用しない

V. 仕事と家庭の両立支援に向けて

すべての方にお尋ねします。
 問11 育児・介護休業制度を利用しなかった理由、もしくは、利用しづらいと感じになることは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 休業中は所得が下がるから
2. 昇進・昇格に影響があるから
3. 職場に制度を利用しにくい雰囲気があるから
4. 職場の中間に仕事の負担が行くから
5. その時の仕事量と責任を感じたから
6. 子どもが生まれたら会社を辞めようと考えていたから
7. 家族などで対応するから
8. 介護休業は、休業期間内に介護が終わる見通しがつかないから
9. その他 ()
10. 特にない

問12 育児・介護休業制度を定着させるために、何が大切だと思いますか。(とくに大切と思うもの3つまで○)

1. 制度を利用する従業員に対する、休業中の賃金保証
2. 利用した従業員が昇進・昇格で不利にならないこと
3. 休業中の代替要員の確保
4. 制度を利用しやすい雰囲気づくり
5. 制度に関する従業員への広報
6. 復職時の受入れ体制
7. 制度の利用者・非利用者間の不公平感更正
8. その他 ()

問13 「仕事と家庭の両立」支援を進めていく上で、あなたの職場では、どのような課題がありますか。(あてはまるものすべてに○)

* これまで、就労経験のない方も、一般的な職場のイメージでご回答ください。

1. 経営者や管理職の理解が不十分である
2. 同僚や同じ職場の人の理解が不十分である
3. 同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまふ
4. 仕事の量が多く、労働時間が長い
5. 自分しかできない仕事がある
6. 子どもの病気等のときに対応が難しい
7. 法律や社内の制度が十分に知られていない
8. 企業の経済的負担が大きくなりそう
9. その他 ()
10. 特にない

問14 仕事と家庭の両立を推進するために、仕事のメリハリや効率化に向けてどのようなことが効果的とお考えですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 会議のムダを減らす
2. 社内資料を減らす
3. 書類を整理整頓する
4. 仕事を標準化・マニュアル化する
5. 労働時間を適切に管理する
6. 業務負担を適正にする
7. 担当以外の業務を知る
8. お互いのスケジュールや作業を知る
9. 自分の仕事に集中する時間を設定する
10. 仕事の効率化の方法を共有する
11. その他 ()

問15 あなたは、「仕事と家庭の両立」を効果的に進めることで、職場にどのようなメリットがあると思われますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 職員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積する
2. 職員の転出が減り、雇用や研修の費用が減らせる
3. 会社や職場への満足度や愛着心が高くなる
4. 人材が確保しやすくなる
5. 仕事の効率化や業務の改善が進む
6. 商品開発に育児をはじめ多様な視点が活かせる
7. 結果として会社の業績が良くなる
8. その他 ()
9. 特にない

VI. 女性の能力の発揮に向けて

問16 この5年間で、職場における女性の能力発揮に向けて、どのようなことが進んだと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 企業等の採用で男女平等が進んだ
2. 女性が少なかった職場で女性の採用や配属が増えた
3. 制度が整い、女性が働きやすい職場になった
4. 育児休業を利用して、出産後も働き続ける女性が増えた
5. 柔軟な勤務時間など、仕事と家庭の両立がしやすくなった
6. リーダーや責任者になる女性が増えた
7. 社内で、女性が働き続けやすい、雰囲気になった
8. 子どもが大きくなってからの再就職がしやすくなった
9. こども園(保育園)など保育サービスが充実した
10. 家庭で、女性の就労への理解が深まった
11. その他 ()
12. 特にない

問17 一般的には女性管理職が少ないと言われていますが、その理由は何だと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

- | | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 1. 知識や経験・判断力があっても適正な評価がされていない | | | | |
| 2. 能力開発・研修機会が男女平等でない | | | | |
| 3. 女性を管理職にする社風がない | | | | |
| 4. 役職者になるまでに退職してしまう | | | | |
| 5. 時間外労働・深夜業・出張・転勤等に対応できない | | | | |
| 6. 一般的に社会が女性管理職を嫌がる風潮がある | | | | |
| 7. 家庭で果たす役割が依然として大きく、責任のある仕事に難しい | | | | |
| 8. 評価をされているにもかかわらず、本人が管理職（責任のある立場、決定する立場）になることを希望しない | | | | |
| 9. わからない | | | | |
| 10. その他（ ） | | | | |

問18 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブアクション（積極的な取り組み）について、どのような状況・お考えですか。（各項目あてはまる番号1つに○）

	とても重要	まあまあ重要	特にも重要でない	わからない
① 人事担当者への男女平等な採用や教育に関する説明や研修	1	2	3	4
② 人事採用の面接者・選考者に女性を登用	1	2	3	4
③ 女性の少ない部署や業務に対する積極的な女性の配置	1	2	3	4
④ 女性をプロジェクトリーダーに登用	1	2	3	4
⑤ 男女平等な勤務評価・人事評価	1	2	3	4
⑥ 女性では満たし難い昇進要件（現場経験等）の見直し	1	2	3	4
⑦ お茶汲み・雑用など男女の役割分担意識の見直し	1	2	3	4
⑧ パートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受入れ	1	2	3	4
⑨ 女性の意見や要望を聞く機会づくり（アンケート等）	1	2	3	4
⑩ 女性への研修・教育訓練	1	2	3	4
⑪ 直属上司以外が相談を受け、アドバイスをする制度の導入	1	2	3	4

Ⅷ. 豊田市の取り組み

問19 次の名称と内容について、どの程度ご存知ですか。（各項目あてはまる番号1つに○）

	良く知っている	いる程度知っている	が良く知らない	全く知らない
とよた男女共同参画センター (通称：キラックとよた/豊田産業文化センター2階) 豊田市が設置・運営している男女共同参画社会実現のための活動拠点であり、情報誌の発行、セミナー・講座やイベントの開催、女性団体支援等様々な活動を行っています。	1	2	3	4
第2次とよた男女共同参画プラン (通称：クローバープランII) 豊田市が平成21年度に策定したプランで、1人の生涯を4ステージに区分し、それぞれに男女共同参画社会実現のための目標を設定しています。家庭・学校・地域・職場における様々な施策を提示しています。	1	2	3	4
ワーク・ライフ・バランス 一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期・中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること	1	2	3	4
育児・介護休業法の改正（H22施行） 3歳未満の子を養育する労働者について短時間勤務制度の義務化、子の看護休暇制度、介護休暇制度の拡充、父親の育児休業の取得を促進する制度の充実など	1	2	3	4

問20 「ワーク・ライフ・バランス」や「職場における男女平等」の推進に向けて、豊田市が行う支援策として、どのようなことが必要だと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 事業主や人事担当者への意識啓発
2. 事業主や人事担当者への具体的な相談への対応
3. モデルとなる事業所の育成
4. 情報誌・ホームページなどで、職場で参考となる事例の紹介
5. 取り組み企業への経済的支援
(例：男性育児休業取得・女性管理職登用・再雇用等への奨励金)
6. 優良企業の表彰、顕彰
(例：女性の登用・育児休業の促進・家庭との両立支援など)
7. 公共事業の選定で、男女共同参画に取り組み事業所を優遇
8. 子育て後の女性への再就職支援セミナー
9. 市民を対象とした講演会・講座
10. ワーク・ライフ・バランスを促す男性への講演会・講座
11. 保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実
12. その他()
13. 特になし

問21 就業との両立や職場における男女共同参画について、日頃感じていることなど、あなたのお考えを自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。
9月20日までにポストに投函してください。

「豊田市男女共同参画に関するアンケート」ご協力をお願い

平素は市政に対し、深いご理解とご協力をいただきありがとうございます。さて、本市では平成21年度に「とよた男女共同参画社会プラン(クローバープランⅡ)」を策定し、市民・企業・行政の連携のもと、男女共同参画社会の実現に取り組んでいます。

今回の調査では、職場の現状に関する市内の事業所の皆様のお考えを把握することにより、女性も男性も性別にかかわらず働きやすく、若い人材に魅力的な職場をつくっていくために、行政として支援できることを検討したいと考えています。

調査対象者は、豊田商工会議所の協力により、市内に立地する従業員数300人以下の300事業所を選ばせていただきました。

お忙しいところ大変恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成23年9月

豊田市長 鈴木公平

ご記入に際してのお願い

- ・この調査票は、基本的に貴事業所を対象としています。他に本社・支店がある場合でも、貴事業所に限って、回答をお願いします。
- ・平成23年7月末現在を基準にご回答ください。
- ・回答は、設問ごとに該当する項目を選び、回答欄に○印をつけていただくといいでしょう。○の数については、「1つに○」など指定をしています。
- ・回答の際「その他」に該当する場合は、具体的にその内容をご記入いただく場合があります。
- ・回答いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れ

9月20日(火)までにご投函ください

(切手は不要です)

この調査に関するお問い合わせは、下記にお願いします
とよた男女共同参画センター(キラッ☆とよた)

(豊田市小坂本町1-25 豊田産業文化センター2階 月曜休館日)

電話：0565-31-7780 Eメール：clover@city.toyota.aichi.jp 担当：古澤・小澤

I. 貴社・貴事業所について

F1 貴社・貴事業所について、お尋ねします。

貴社名			
ご担当部署・お名前			
本社所在地(1つに○)	1. 豊田市内	2. 愛知県内(豊田市外)	3. 愛知県外
貴事業所のタイプ(1つに○)	1. 単独事業所(支社・営業所等なし) 2. 本社・本店 3. 支社・営業所等		
貴事業所の業種(1つに○)	1. 建設業 4. 卸売・小売業 7. 医療・福祉	2. 製造業 5. 飲食店・宿泊業 8. サービス業	3. 運輸業 6. 金融・保険業 9. その他
全社の従業員数(1つに○)	1) 1~50人 4) 301~1,000人	2) 51~100人 5) 1,001人以上	3) 101~300人
貴事業所の従業員数*1	1) 1~20人 4) 101~300人	2) 21~50人 5) 301人以上	3) 51~100人
うち、パート・アルバイト・嘱託等	___割くらい		
女性の従業員の比率(事業所内)	___割くらい *2		
労働組合の有無(1つに○)	1. 有 2. 無		

*1 従業員は、正職員・パート・アルバイトなどを含みます。人材派遣会社からの派遣社員は除きます。

*2 貴事業所の正社員で雇用期間を定めずに就業している人

Ⅱ. 育児と就業の両立支援について

問1 貴事業所の女性正社員の方の就労傾向についてうかがいます。(主なもの2つまで○)

1. 結婚・出産にかかわらず働き続けることが一般的	2. 結婚を機に退職	3. 出産を機に退職	4. 出産を機に退職し、育児や介護が一段落したら復職する	5. 女性の正社員が少なく何とも言えない

問2 女性従業員に対して、どのように働いてほしいと思いますか。(最も近い考え1つに○)

1. 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい	2. 結婚するまで働いてほしい	3. 出産するまで働いてほしい	4. 育児や介護が一段落してから復職してほしい

問3 従業員の妊娠・出産に関する次の制度や対応はありますか。(各項目あてはまる番号1つに○)

	制度がある	制度はないが柔軟に対応している	特に対応していない
① 法定以上の産前産後休業の期間延長(労働基準法では産前6週間、産後8週間が定められています)	1	2	3
② 妊婦に対する、通勤緩和措置(勤務時間の短縮、時差通勤等)	1	2	3
③ 妊婦に対する、業務内容・作業内容などの緩和措置	1	2	3
④ 妊娠・出産に対する祝金(公的健康保険による出産育児一時金などは除きます)	1	2	3
⑤ 配偶者の出産休暇制度(出産の立会い・出産直後の休暇等)	1	2	3

問4 従業員の育児に関する次の制度や対応はありますか。(各項目あてはまる番号1つに○)

	制度がある	制度はないが柔軟に対応している	特に対応しない
① 育児休業制度(1歳未満の子を養育するため、一定期間にわたって休業すること)	1	2	3
② 勤務時間の短縮(1日の所定労働時間を短縮する)	1	2	3
③ 勤務時間の柔軟化(フレックスタイム・始業時間の繰り下げ等)	1	2	3
④ 所定外労働・深夜労働の免除	1	2	3
⑤ 子どもの看護休暇(子の看護を行うための1日単位などの休暇)	1	2	3
⑥ 託児機能の設置(事業所内もしくは、事業所外施設)	1	2	3
⑦ 経済的費用の援助(保育料の補助、育児手当など)	1	2	3
⑧ 就業形態の柔軟な移行(正社員⇒パート⇒正社員、短時間勤務正社員など)	1	2	3
⑨ 育児による退職者を優先的に再雇用する制度	1	2	3
⑩ 転勤の免除・勤務地の限定および選択	1	2	3

問5 育児休業者について、育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援がありますか。(あてはまる番号すべてに○)

1. 法律以上の休業期間がある(具体的に)	
2. 休業中も、会社独自の給与の支払いや一時金が支給される	
3. 休業中も、仕事の情報提供をしている	
4. 休業中も、能力開発の機会を提供している	
5. その他()	
6. 特になし	

問6 貴事業所では過去5年間(H18.8.1～H23.7.31現在)で、育児休業を何人が取得していますか。(それぞれ1つに○)

A. 女性

1) 5人以上 2) 3～4人 3) 1～2人 4) 0人

B. 男性

1) 5人以上 2) 3～4人 3) 1～2人 4) 0人

問7 貴事業所の過去1年間(H22.8.1～H23.7.31現在)における、全ての女性従業員および男性従業員の配偶者が出産した人数と、その中における育児休業制度の利用状況をご記入ください。

* 利用者がいない場合は全て0とご記入ください。

* 休業中の方については、申請期間をお答えください。

	人数	うち、育児休業利用者とその休暇期間		
		6か月以下	7～12か月	13か月以上
A. 女性従業員ご自身が出産	人	人	人	人
B. 男性従業員で配偶者が出産	人	人	人	人

問8 育児休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格はどうなっていますか。(1つに○)

* 利用者実績がない場合でも、最もあてはまる考え方に○をつけてください。

1. 休業利用に関係なく、個人の能力を評価し昇進・昇格する
 2. 休業利用の期間分だけ遅れる
 3. 休業利用の期間以上に遅れる
 4. その他 ()

Ⅲ. 介護と就業の両立支援について

問9 従業員の介護に関する次の制度や対応はありますか。(各項目あてはまる番号1つに○)

	制度がある	制度はないが対応している柔軟	特に対応しない
① 介護休業制度 (要介護状態にある家族の介護を行うため、一定期間にわたり休業すること)	1	2	3
② 勤務時間の短縮 (1日目の所定労働時間を短縮する)	1	2	3
③ 勤務時間の柔軟化 (フレックスタイム・始業時間の繰り下げ等)	1	2	3
④ 所定外労働・深夜労働の免除	1	2	3
⑤ 介護休暇 (介護を行うための1日単位などの休暇)	1	2	3
⑥ 経済的費用の補助 (介護手当 給料の一部支給など)	1	2	3
⑦ 就業形態の柔軟な移行 (正社員⇒パート⇒正社員、短時間勤務正社員など)	1	2	3
⑧ 介護による退職者を優先的に再雇用する制度	1	2	3
⑨ 転勤の免除・勤務地の限定および選択	1	2	3

問10 介護休業者について、育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援や支障がありますか。(あてはまる番号すべてに○)

1. 法律以上の休業期間がある
 (具体的に)
 2. 休業中も、会社独自の給与の支払いや一時金が支給される
 3. 休業中も、仕事の情報提供をしている
 4. 休業中も、能力開発の機会を提供している
 5. その他 ()
 6. 特にない

問11 貴事業所では過去5年間（H18.8.1～H23.7.31現在）で、介護休業を何人が取得していますか。（それぞれ1つに○）

A. 女性

1) 5人以上 2) 3～4人 3) 1～2人 4) 0人

B. 男性

1) 5人以上 2) 3～4人 3) 1～2人 4) 0人

問12 貴事業所の過去1年間（H22.8.1～H23.7.31現在）における、介護休業制度の利用状況をご記入ください。

* 利用者がいない場合は全て0とご記入ください。

	人数
女性の介護休業制度利用者数	人
男性の介護休業制度利用者数	人

問13 介護休業制度を利用した従業員の復職後の昇進・昇格はどのようになっていますか。（1つに○）

* 利用者実績がない場合でも、最もあてはまる考え方1つに○をつけてください。

1. 休業利用に関係なく、個人の能力を評価し昇進・昇格する
 2. 休業利用の期間分だけ遅れる
 3. 休業利用の期間以上に遅れる
 4. その他（ ）

IV. 仕事と家庭の両立支援に向けて

問14 育児・介護休業制度を定着させるために、何が大切だと思いますか。（とくに大切と思ふもの3つまで○）

1. 制度を利用する従業員に対する、休業中の賃金保証
 2. 利用した従業員が昇進・昇格で不利にならないこと
 3. 休業中の代替要員の確保
 4. 制度を利用しやすい雰囲気づくり
 5. 制度に関する従業員への広報
 6. 復職時の受入れ体制
 7. 制度の利用者・非利用者間の不公平感防止
 8. その他（ ）

問15 貴事業所では、「仕事と家庭の両立」（ワーク・ライフ・バランス）について、どのような雰囲気がありますか。（1つに○）

1. 積極的に支援する雰囲気がある
 2. 大変だが支援していこうという雰囲気がある
 3. 特に支援していこうという雰囲気はない
 4. その他（ ）

問16 貴事業所では、「仕事と家庭の両立」を図るために、どのような取り組みをしていますか。（あてはまる番号すべてに○）

1. 経営者が研修等を受けている
 2. 管理職研修をしている
 3. 従業員向けに制度等の広報に力を入れている
 4. 両立支援に関する制度の充実を図っている
 5. 育児介護休業法など国の法律を上回る制度をつくらせている
 6. 総労働時間の短縮に取り組んでいる
 7. ノー残業デーを設定している
 8. 未消化年休の利用を促進している
 9. 自治体の子育て支援策を紹介している
 10. 一般事業主行動計画を策定している
 11. その他（ ）
 12. 特にしていない

問17 貴事業所が「仕事と家庭の両立支援」を効果的に進めることで、どのようなメリットがあると思いますか。（あてはまる番号すべてに○）

1. 職員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積する
 2. 職員の転出が減り、雇用や研修の費用が減らせる
 3. 会社や職場への満足度や愛着心が高くなる
 4. 人材が確保しやすくなる
 5. 仕事の効率化や業務の改善が進む
 6. 商品開発に育児をばしめ多様な視点を活かせる
 7. 結果として会社の業績が良くなる
 8. その他（ ）
 9. 特にない

問18 貴事業所で、「仕事と家庭の両立」支援を進めていく上で、どのような課題がありますか。(あてはまる番号すべてに○)

1. 経営者や管理職の理解が不十分である
2. 同僚や同じ職場の人の理解が不十分である
3. 同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまふ
4. 仕事の量が多く、労働時間が長い
5. 業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい
6. 子どもの病氣等のときに対応が難しい
7. 法律や社内の制度が十分に知られていない
8. 企業の経済的負担が大きくなりそう
9. その他 ()
10. 特にない

問19 仕事と家庭の両立を推進するために、仕事のメリハリや効率化に向けてどのようなことが効果的とお考えですか。(あてはまる番号すべてに○)

1. 会議のムダを減らす
2. 社内資料を減らす
3. 書類を整理整頓する
4. 仕事を標準化・マニュアル化する
5. 労働時間を適切に管理する
6. 業務分担を適正にする
7. 担当以外の業務を知る
8. お互いのスケジュールや作業量を知る
9. 自分の仕事に集中する時間を設定する
10. 仕事の効率化の方法を共有する
11. その他 ()

V. 女性の能力の発揮に向けて

問20 係長以上の役職者は何人いますか。そのうち女性は何人いますか。

* 該当者がいない場合は0をご記入ください。

	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職
全役職者数	人	人	人	人
うち女性	人	人	人	人

問21 貴社で女性管理職が少ない理由は何ですか。(あてはまる番号すべてに○)

* 女性管理職が多い職場は、一般的な女性管理職の少ない職場を想定してご回答ください。

1. 必要な知識や経験・判断力を有する女性が少ない
2. 将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、在職年数を満たしている者がいない
3. 勤続年数が短く、役職者になるまでに退職してしまう
4. 時間外労働が多い、就業環境が厳しいなど、女性には無理がある
5. 女性は家庭で果たす役割が依然として大きく、責任のある仕事に就けられない
6. 女性自身が管理職になることを希望しない
7. 女性が少ない・いない
8. その他 ()
9. 特にない

問22 女性従業員の能力発揮に向けた、ポジティブアクション(積極的な取り組み)について、どのような状況をお考えですか。(各項目あてはまる番号1つに○)

	実施している	実施予定	実施の予定なし	わからない
① 人事担当者への男女均等な採用や教育に関する説明や研修	1	2	3	4
② 人事採用の面接者・選考者に女性を登用	1	2	3	4
③ 女性の少ない部署や業務に対する積極的な女性の配置	1	2	3	4
④ 女性をプロジェクトリーダーに登用	1	2	3	4
⑤ 男女平等な勤務評価・人事評価	1	2	3	4
⑥ 女性では満たし難い昇進要件(経験年数等)の見直し	1	2	3	4
⑦ お茶汲み・雑用など男女の役割分担意識の見直し	1	2	3	4
⑧ パートから一般職、一般職から総合職への転属希望の受入れ	1	2	3	4
⑨ 女性の意見や要望を聴く機会づくり(アンケート等)	1	2	3	4
⑩ 女性への研修・教育訓練	1	2	3	4
⑪ 直属上司以外が相談を受け、アドバイスをする制度の導入	1	2	3	4

Ⅶ. 豊田市の取り組み

問23 次の名称と内容について、どの程度ご存知ですか。(各項目あてはまる番号1つに○)

	良く知っている	ある程度知っている	良く知らない	聞いたことはあるが良く知らない	全く知らない
とよた男女共同参画センター (通称：キラッとよた/豊田産業文化センター2階) 豊田市が設置・運営している男女共同参画社会実現のための活動拠 点であり、情報誌の発行、セミナー、講座やイベントの開催、女性団体 支援等様々な活動を行っています。	1	2	3	4	
ワーク・ライフ・バランス 一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果 たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期 といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること	1	2	3	4	
均等待遇・正社員化推進奨励金 パートタイム労働者や有期契約労働者の雇用管理の改善を図るた め、正社員への転換制度や正社員と共通の処遇制度などを設け、実 際に制度を適用した事業主に対して支給する奨励金です。都道府県 労働局雇用均等室担当	1	2	3	4	

問24 「ワーク・ライフ・バランス」や「職場における男女平等」の推進に向けて、豊田市が
 行う支援策として、どのようなことが必要だと思いますか。(あてはまる番号すべてに○)

1. 事業主や人事担当者への意識啓発
2. 事業主や人事担当者への具体的な相談への対応
3. モデルとなる事業所の育成
4. 情報誌・ホームページなどで、職場で参考となる事例の紹介
5. 取り組み企業への経済的支援
(例：男性育児休業取得・女性管理職登用・再雇用等への奨励金)
6. 優良企業の表彰、顕彰
(例：女性の登用・育児休業の促進・家庭との両立支援など)
7. 公共事業の選定で、男女共同参画に取り組み事業所を優遇
8. 子育て後の女性への再就職支援セミナー
9. 市民を対象とした講演会・講座
10. ワーク・ライフ・バランスを促す男性への講演会・講座
11. 保育・放課後児童クラブ・介護など子育て支援・福祉サービスの充実
12. その他()
13. 特になし

問25 一般に、企業・事業所がもっとワーク・ライフ・バランスの推進や職場における男女平
 等の推進に対して積極的に取り組むようになるためには、どのようなことが必要だと考えら
 れますか。ご自由にご意見をご記入ください。

ご協力ありがとうございます。

9月20日までにポストに投函してください。

職場における男女共同参画意識調査

平成24年3月

キラッ☆とよた（とよた男女共同参画センター）

〒471-0034 豊田市小坂本町1-25

豊田産業文化センター2階

TEL 0565-31-7780 / FAX 0565-31-3270

Eメール clover@city.toyota.aichi.jp

ホームページ <http://www.hm4.aitai.ne.jp/~clover/>