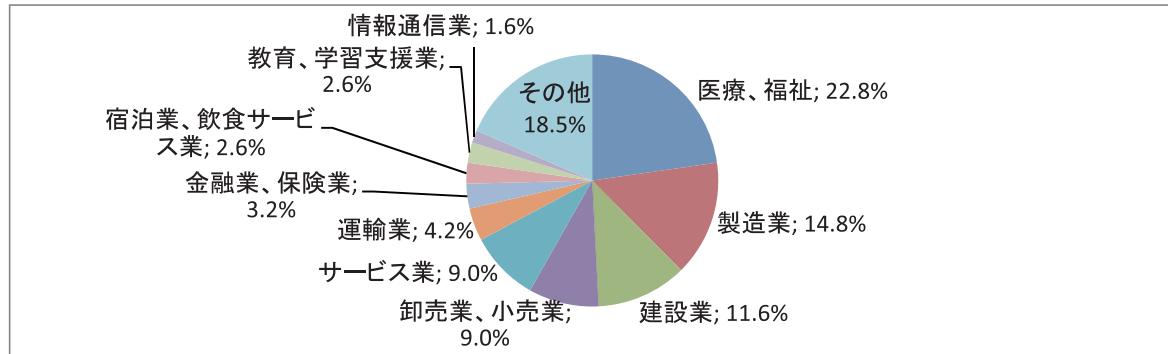


男女共同参画推進に関する事業者の実態調査結果

■ 調査時期 平成26年5月～8月
 ■ 調査対象 「やまぐち男女共同参画推進事業者」365事業者へ調査票送付
 ■ 回収状況 189事業者から回答（回答率51.8%）

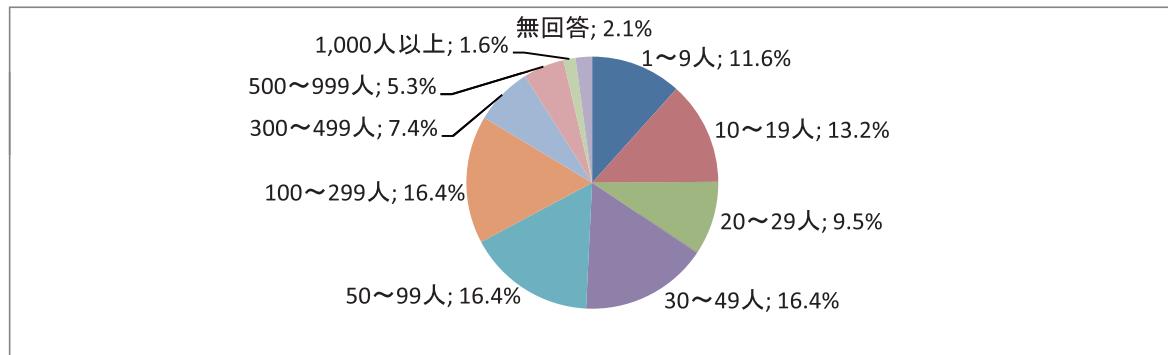
I 事業者の概要

1 業種



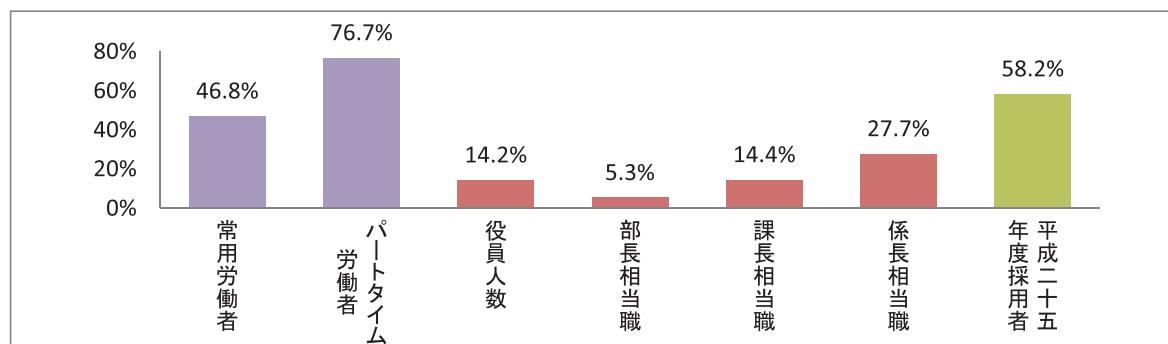
コメント 医療・福祉の事業所が43(22.8%)と最も多く、次いで製造業28(14.8%)、建設業22(11.6%)である。

2 労働者数



コメント 29人以下の事業所が65(34.4%)と約1/3であり、30～49人・50～99人・100～299人はいずれも31(16.4%)である。

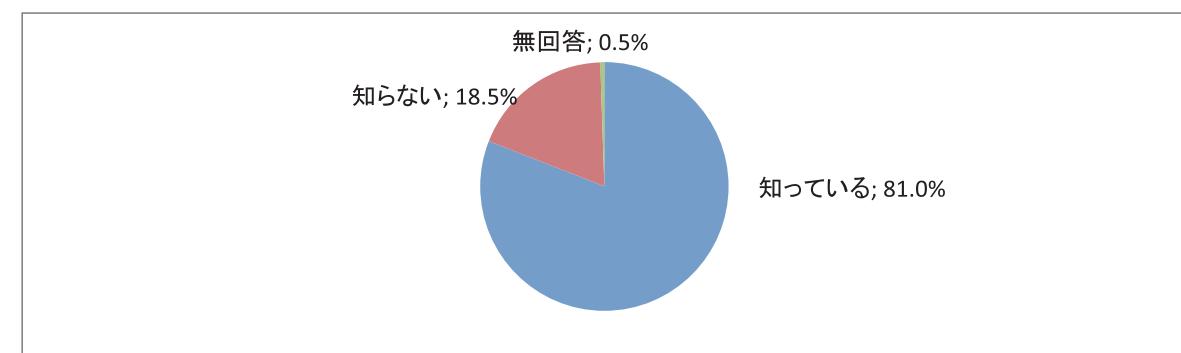
3 女性比率



コメント 常用雇用者28,543人のうち女性の割合は46.8%だが、パートタイム労働者は7,093人のうち女性の割合は76.7%と高い。役員14.2%、部長5.3%、課長14.4%、係長27.7%で、女性比率は低いが、いずれも男女共同参画白書(平成23・25年版)における全国平均より高い。

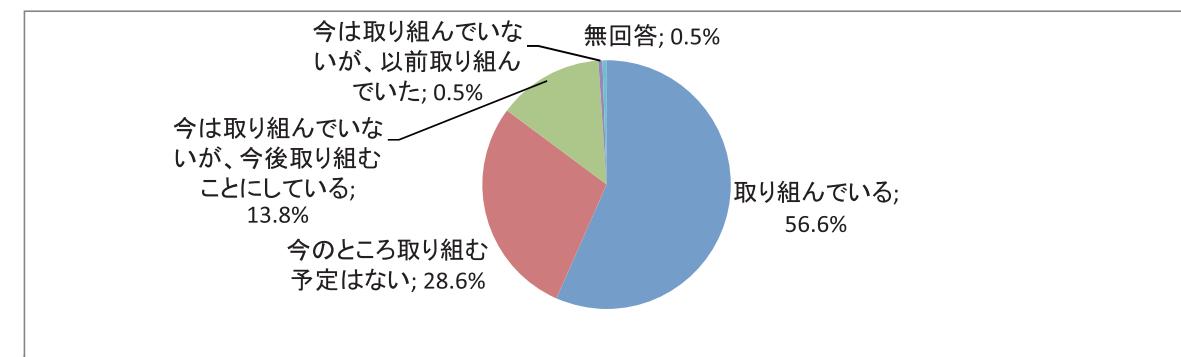
II 女性の能力活用（ポジティブ・アクション）について

問1 「ポジティブ・アクション」という言葉を知っていますか



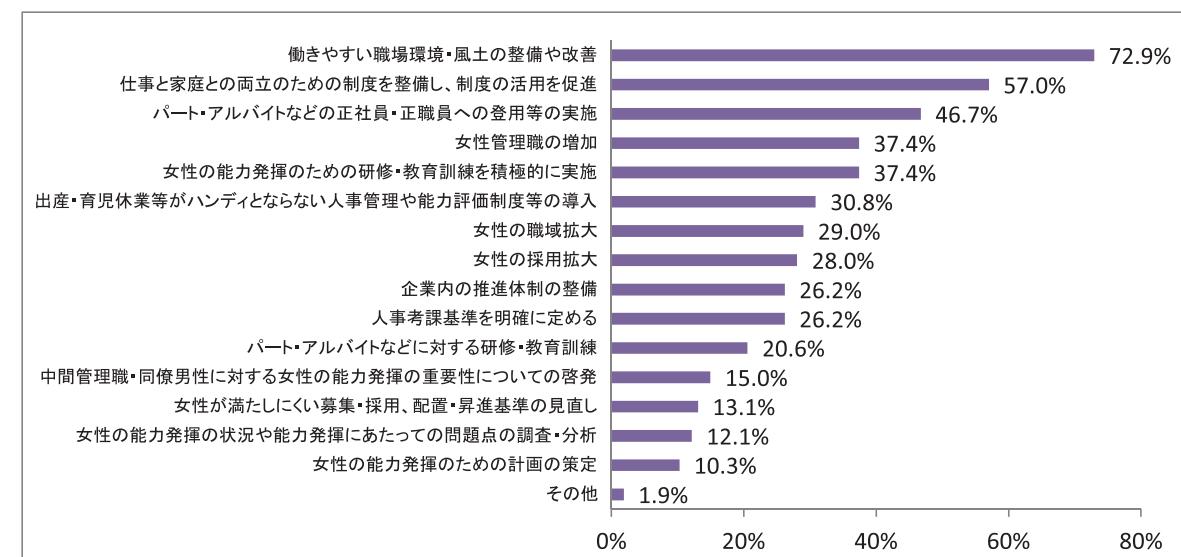
コメント 女性の能力活用（ポジティブ・アクション）という言葉を「知っている」は81.0%と高い。

問2 「女性の能力発揮促進（ポジティブ・アクション）に取り組んでいますか



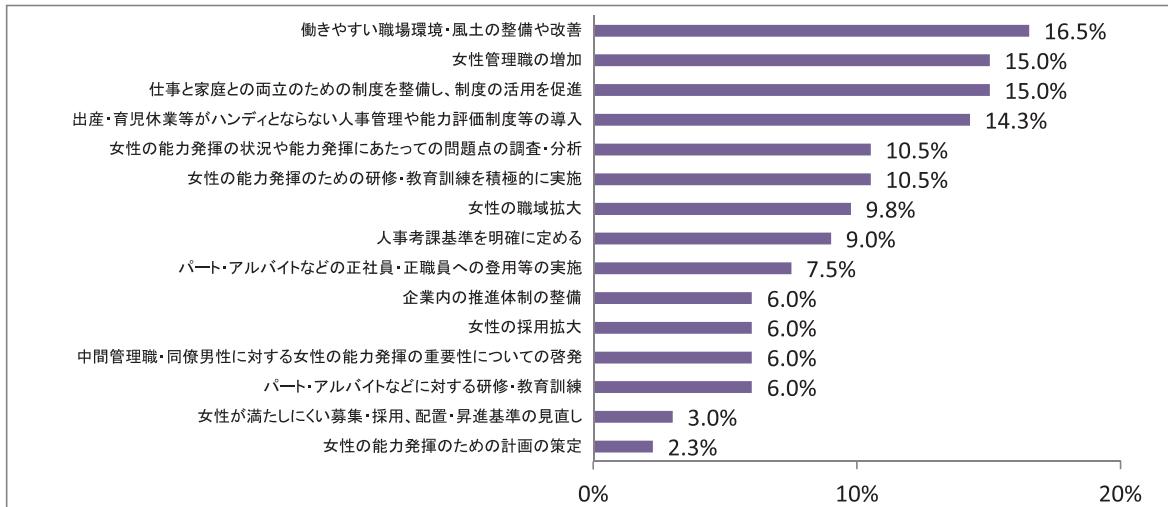
コメント 「取り組んでいる」事業所は56.6%と過半を占め、平成23年度山口県雇用管理実態調査(以下「県調査」という。)における20.5%と比べると、取組が大幅に浸透していると考えられるが、28.6%の事業所は「今のところ取り組む予定はない」。

問3① 問2で「取り組んでいる」と回答した事業所における具体的な取組（複数回答可）



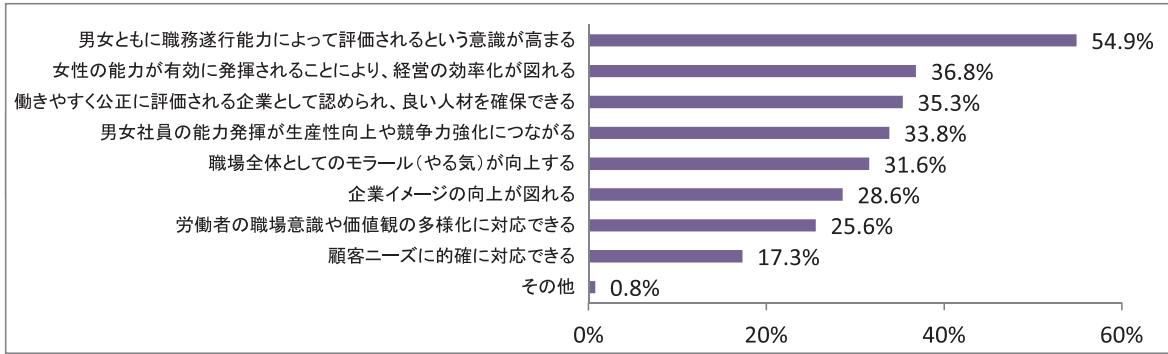
コメント 「働きやすい職場環境・風土の整備や改善」が72.9%、「仕事と家庭との両立のための制度の整備等」が57.0%と上位である。「女性管理職の増加」は37.4%で、県調査の29.7%に比べかなり増加している。

問3② 問2で「取り組んでいる」、「今は取り組んでいないが、今後取り組むこととしている」と回答した事業所において、現在は取り組んでいないが、今後取り組みたいもの（複数回答可）



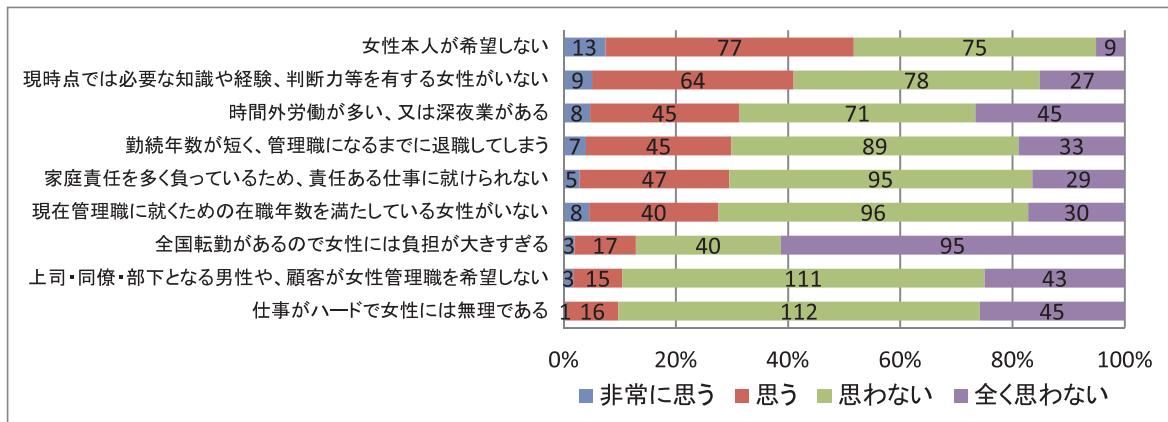
コメント 「働きやすい環境・風土の整備や改善」「女性管理職の増加」「仕事の家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進」が上位である。

問4 問2で「取り組んでいる」、「今は取り組んでいないが、今後取り組むこととしている」と回答した事業所において、取り組むことで、効果が現れたもの、あるいは、効果が期待できると思うもの（複数回答可）



コメント 「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識がある」が過半であり、「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化が図れる」「働きやすく公正に評価される企業として認められる」が上位である。

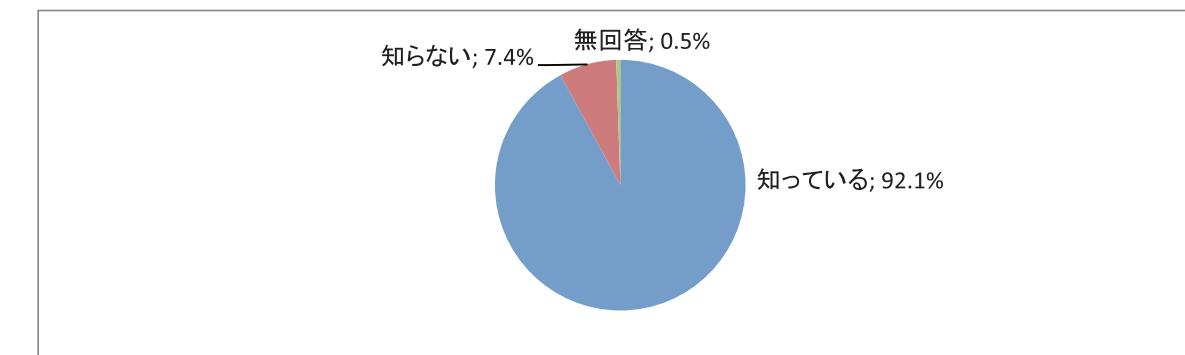
問5 女性の管理職登用を推進するまでの課題



コメント 「女性本人が希望しない」が過半であり、「現時点では必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」「時間外労働が多い、深夜業がある」が上位である。

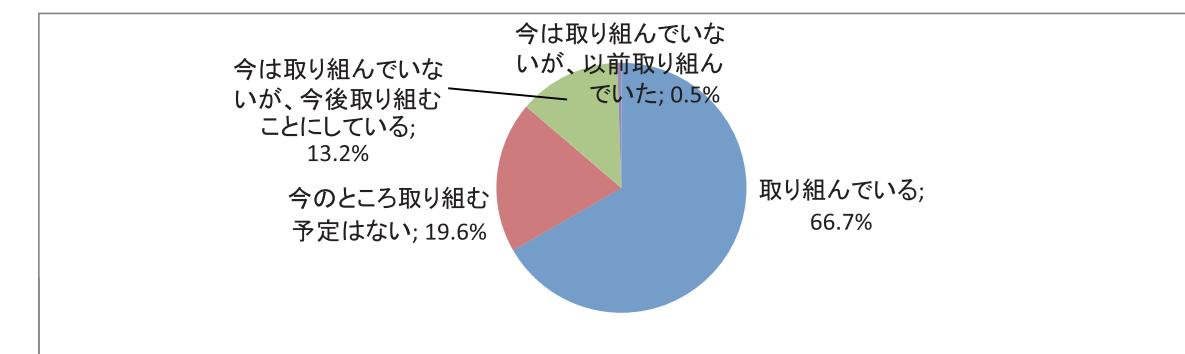
III ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問6 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていますか



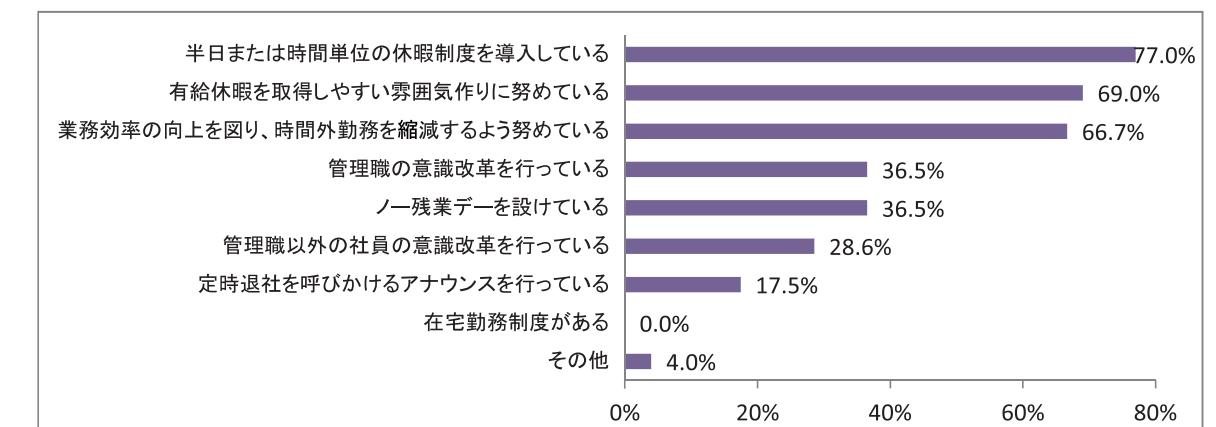
コメント ワーク・ライフ・バランスという言葉を「知っている」は92.1%と高く、ポジティブ・アクションに比べても周知度は高い。

問7 「ワーク・ライフ・バランス」の推進に取り組んでいますか



コメント 「取り組んでいる」事業所は66.7%であり、「今後取り組むこととしている」は13.2%だが、19.6%の事業所は「今のところ取り組む予定はない」。

問8 問7で「取り組んでいる」と回答した事業所において、該当する取組（複数回答可）



コメント 「半日または時間単位の休暇制度を導入している」「有給休暇を取得しやすい雰囲気作りに努めている」「業務効率の向上を図り、時間外勤務を縮減するよう努めている」が上位である。

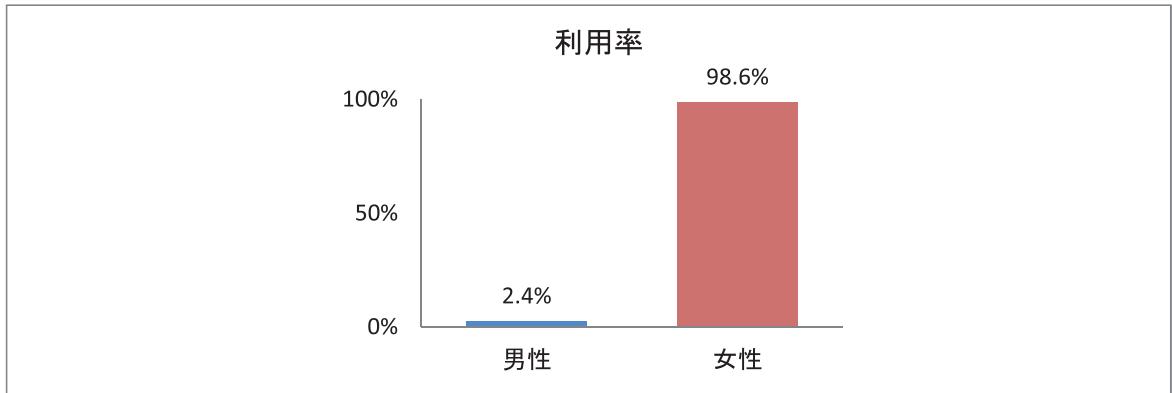
問9 問8でチェックした取組について、県民に広くPRしたい内容

- 年間5日間のリフレッシュ休暇を創設し、有給休暇取得の促進を図っている
- 子育て中の職員の早朝・夕方勤務を高齢職員（65～75歳）が短時間労働勤務でカバー、若者と高齢者との雇用バランスを考えている

IV 仕事と家庭が両立できる職場づくりについて

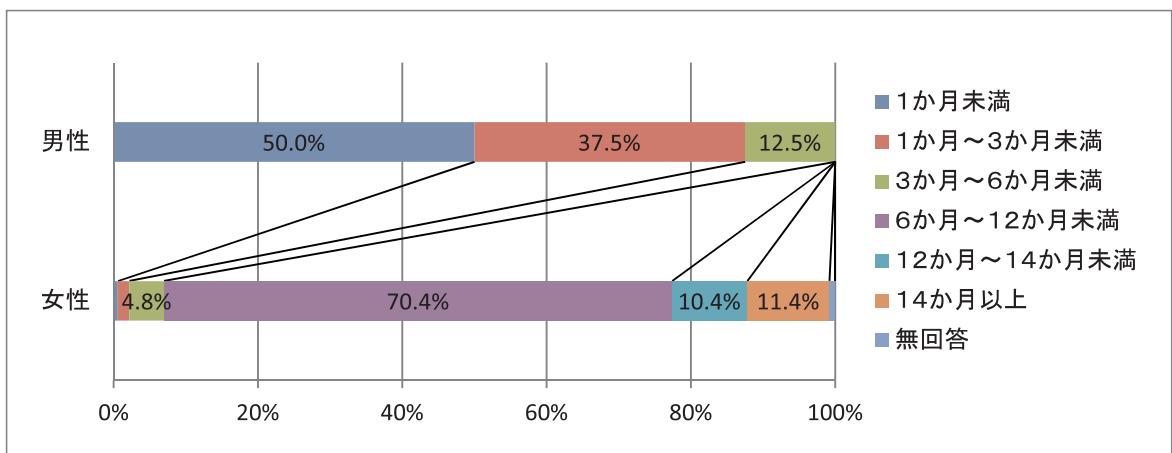
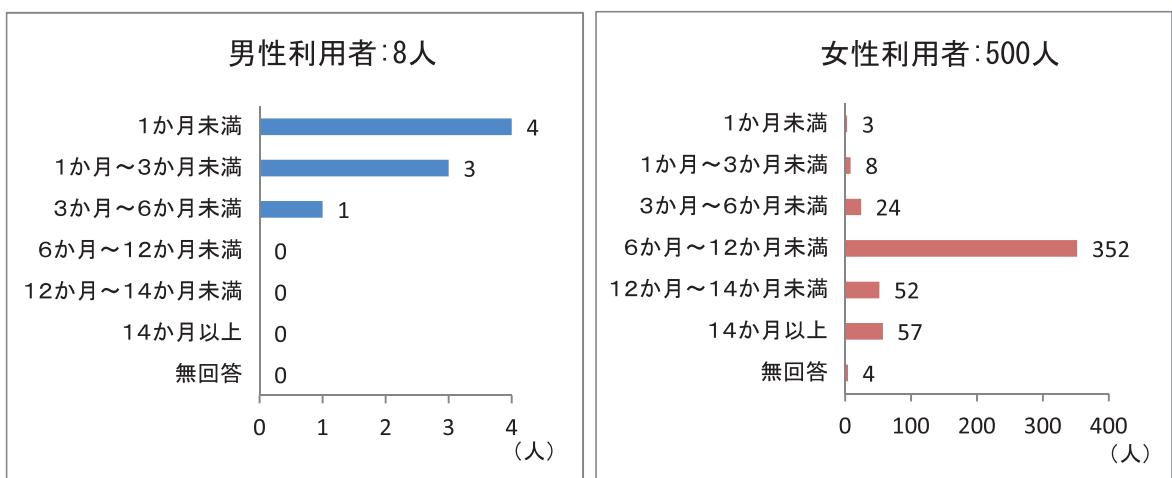
(1) 育児との両立支援について

問10 平成25年度中(平成25年4月1日～平成26年3月31日)の育児休業制度利用対象者、育児休業制度利用者はいましたか



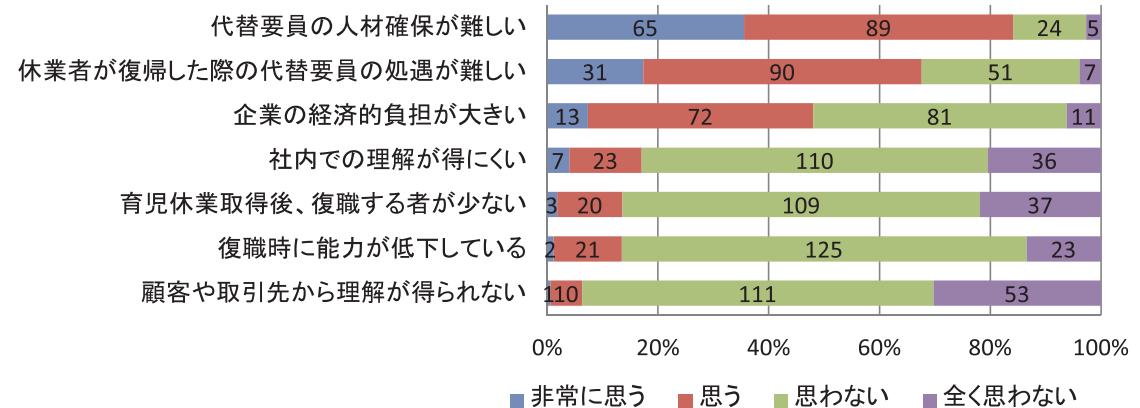
コメント 育児休業制度の利用対象の女性は507人で、うち500人(98.6%)が利用していたが、男性は対象者333人のうち利用者は8人(2.4%)で僅少である。
県調査の女性83.1%、男性1.1%に比べると増加している。

問11 問10で育児休業制度利用者のいた事業所において、育児休業制度利用者の取得日数別の内訳人数



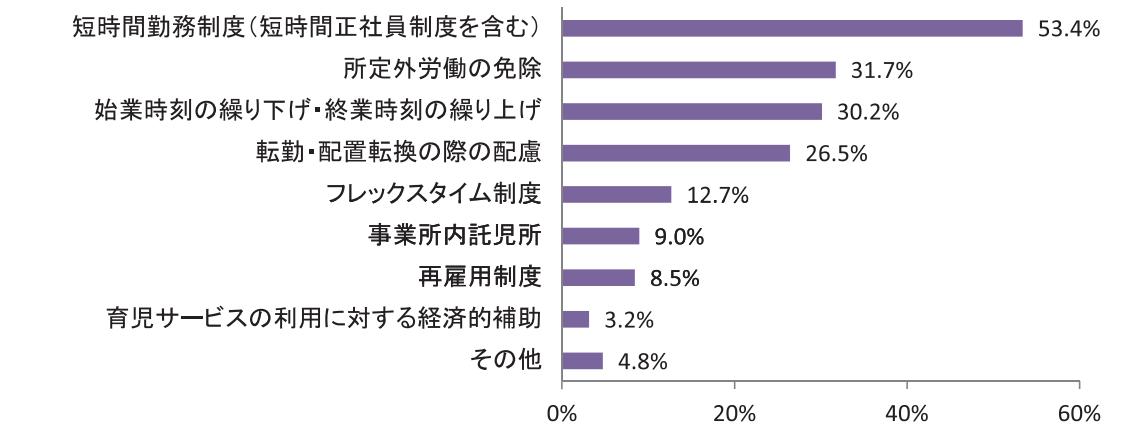
コメント 育児休業制度利用者の取得期間は、男性は半数が1か月未満で、長くても6か月未満であるが、女性は6か月以上12か月未満が大半を占め、次いで14か月以上である。

問12 事業所において育児休業制度を運用する際、どのような課題があると思いますか



コメント 多くの事業所が課題とする「代替要因の人材確保が難しい」と「休業者が復帰した際の代替要因の処遇が難しい」は、ともに影響しあうものであり、「企業の経済的負担が大きい」は半数近くが課題と認識している。

問13 「育児休業制度」以外に育児に関する支援制度を実施している場合、該当するもの（複数回答可）



コメント 育児休業制度以外に「短時間勤務制度」は過半が実施しており、「所定外労働の免除」「始業時間の繰り下げ・終業時間の繰り上げ」は3割以上が実施している。

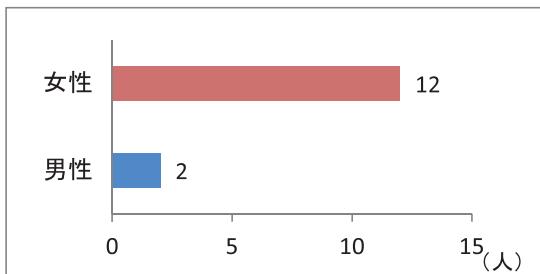
問14 特に、男性(従業員)が育児休業を取得しやすいよう工夫している点や制度

- 個別に説明し、具体的に給与等金銭面のシミュレーションを行っている
- WE研修会での啓発、先輩の声をホームページに掲載している
- 妻の出産時に2日間の父親休暇制度(有給)を設けている
- 子の出生時に父親が取得できる休暇制度の設定や所定外労働時間削減、育児期間中の代替要員の確保や業務体制・業務内容の見直しを行っている

(2) 介護との両立支援について

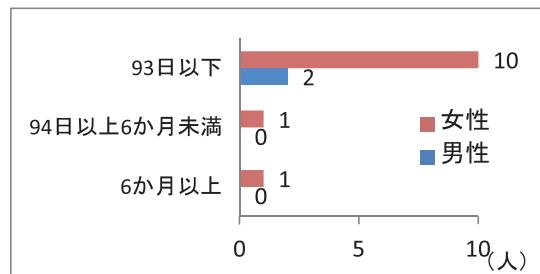
問15

平成25年度中(平成25年4月1日～平成26年3月31日)に介護休業制度利用者の実績はありましたか



問16

問15で介護休業制度利用者のいた事業所において、介護休業制度利用者の取得日数別の内訳人数

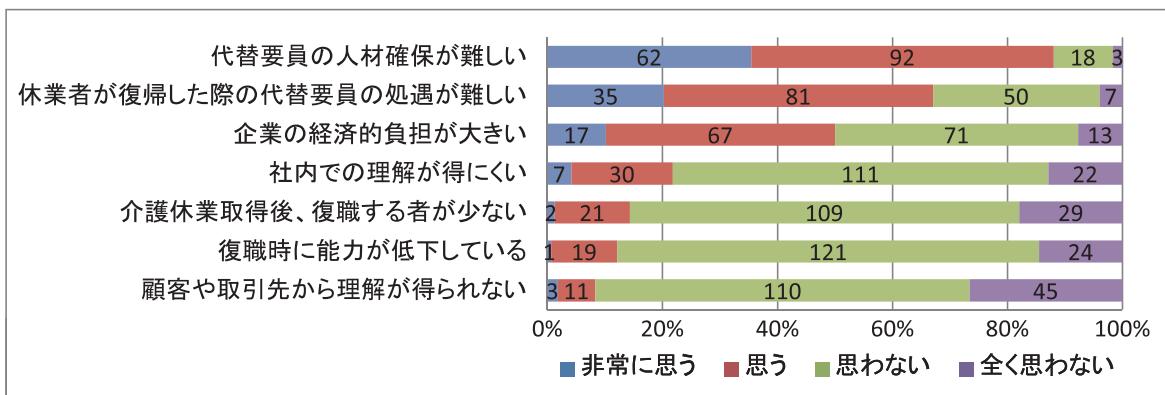


コメント

介護休業制度利用者は女性12人で、男性2人に比べ多いものの、いずれも僅少である。
取得日数は、大半が93日以下である。

問17

事業所において介護休業制度を運用する際、どのような課題があると思いますか

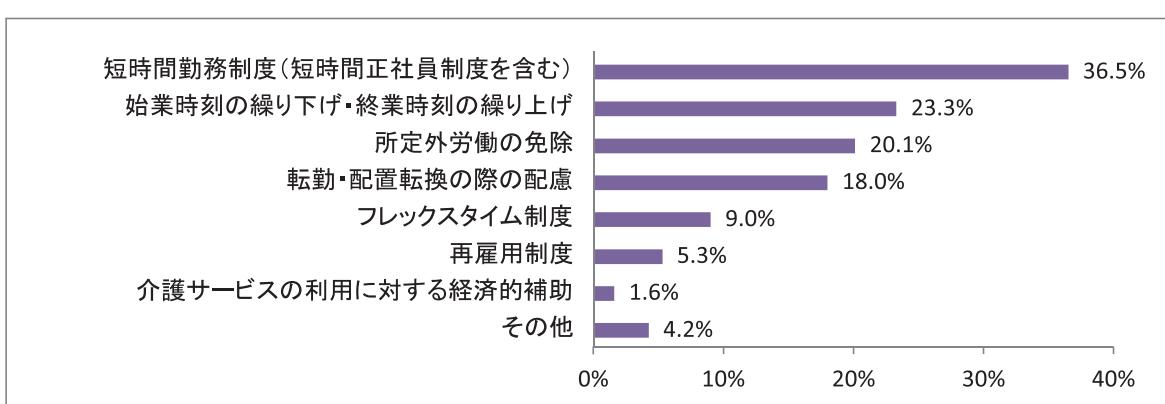


コメント

多くの事業所が課題とする「代替要因の人材確保が難しい」と「休業者が復帰した際の代替要因の処遇が難しい」は、ともに影響しあうものであり、「企業の経済的負担が大きい」は半数が課題と認識しており、この傾向は育児休業制度と同様である。

問18

「介護休業制度」以外に介護に関する支援制度を実施している場合、該当するもの（複数回答可）



コメント

介護休業制度以外に「短時間勤務制度」「始業時間の繰り下げ・終業時間の繰り上げ」「所定外労働の免除」が多く実施されている。

問19

特に、男性(従業員)が介護休業を取得しやすいよう工夫している点や制度

- 週休、祭日の出勤を免除している