
三豊市 男女共同参画に関する
事業所ヒアリング調査

－ 報告書概要版 －

令和4年3月
香川県 三豊市

～ 目 次 ～

1	実施概要	1
2	ヒアリング調査結果	2
	●事業所の概要（常時雇用者数・管理職等）	2
問1	女性を積極的に活用するための取組について	5
問2	女性を積極的に活用するための問題点等について	6
問3	女性の管理職登用における問題等について	7
問4	女性の管理職登用における考え方について	8
問5	育児休業・介護休業の取得状況について	9
問6	育児・介護と仕事の両立支援のための取組について	11
問7	男性従業員の長期の育児休業取得のための取組について	12
問8	介護休業制度以外の取組について	13
問9	女性従業員が節目で選ぶ働き方について	14
問10	結婚・出産等による離職後の復職について	15
問11	雇用等の相談ができる場所について	16
問12	ハラスメント対策の取組について	17
問13	男女共同参画社会実現のために必要な取組について	19

1 実施概要

(1) 対象事業所

市内事業所アンケート調査対象事業所 150 社のうち、20 社にヒアリングシートを送付し、回答のあった 17 社について、ヒアリング調査を実施した。

■ヒアリングシート配布・回収及びヒアリング実施事業所数

配布数	回収数	ヒアリング実施数
20 社	17 社	17 社

■従業員数別調査事業所数

従業員数	事業所数	業種 ※()内は事業所数
10～50 人	4 社	建設業(1)、製造(1)、医療・福祉(2)
51～100 人	4 社	農林漁業(1)、製造(1)、金融業・保険業(1)、生活関連サービス業・娯楽業(1)
100～300 人	6 社	製造(4)、学術研究・専門・技術サービス業(1)、医療・福祉(1)
301～499 人	2 社	製造(2)
500 人以上	1 社	卸売業・小売業(1)
合計	17 社	

(2) 調査方法

対面（訪問）、リモート、電話の中から事業所が選択した方法で実施した。

(3) 実施時期

令和 4（2022）年 3 月 14 日（月）から 3 月 17（日）までの 4 日間

■実施日・実施方法別調査事業所数

	対面(訪問)	リモート	電話	合計
3月14日(月)		2社	4社	6社
3月15日(火)	3社	1社		4社
3月16日(水)	2社		2社	4社
3月17日(木)			3社	3社
合計	5社	3社	9社	17社

(4) 調査実施者

調査は委託業者（株式会社ぎょうせい）が実施し、可能な限り事務局（三豊市人権課）も立ち会った。

2 ヒアリング調査結果

●事業所の概要

ヒアリング内容	
常時雇用者数について	管理職等について
<ul style="list-style-type: none"> ・女性合計の44人中、半分程度は30歳台。 ・女性が多い部門では、産休・育休となると、交代要員の手配が難しいため機械を設置するなどの対策を講じている。 ・正社員は基本的に土日祝祭日出勤となる。 ・パート社員の労働時間は週40～20時間など様々だが、土日祝祭日に出勤することが原則とはならない。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・三豊市の従業員は本社工場131名で、事務・営業系50名程度、製造は80名程度。 ・女性の正規社員の年齢層は20～30代が多い。 ・人数は事務・営業、製造の3種類でほぼ均等だが、営業が若干少ない。 ・正規職員とパートでは勤務時間・勤務日数、業務内容が異なる。 ・工場はほぼ男性。 ・最近ではほぼ共働きではないかと思う 	
<ul style="list-style-type: none"> ・女性の看護師・准看護師で15名程度。 ・ケアマネジャーの男性は社長1名、女性は15名(重複を含める)。ケアマネジャー専門は6名。総務専門は4名。PT、OTは男性1名、女性3名。 ・男性の運転手はパート・アルバイト9名。 ・男性正規社員13名は介護職。 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職の8名は8事業所の責任者で主任という役職。 ・係長相当職には副主任を当てている。 ・中間職はおかないフラットな体制をとっている。
<ul style="list-style-type: none"> ・パート・アルバイトはいないが、臨時は正規社員に含めた。 ・窓口は女性が多いが、渉外(外回り)は男女半々、女性も多い。 ・年齢層は、窓口は20～60代で広い層となっている。 ・渉外係は20～30代が多い。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・年齢層は、男性の正社員は30～40代、パートは70代(運転手)、女性の正社員は20～60代、年齢層は上がってきている。パート・アルバイトは30代が多い。パート採用が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の施設統括者が1名。 ・主任クラス2名を課長相当職として記入した。
<ul style="list-style-type: none"> ・職種は施設長、事務員、栄養士、看護師、相談員、支援員となっている。 ・男性の正規社員は施設長を除くと40代、パートは70代(農作業に従事)、女性の正規社員は事務員、栄養士、看護師が女性、支援員は女性が2名で30～40代のみ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職は施設長のみ、課長相当職として生活相談員2名に主任手当を付けている。 ・他施設への異動はない。
<ul style="list-style-type: none"> ・製造 女性1名、現場(事務)女性2名・男性3名、設計1名、品質管理 女性2名、受入・検品 女性1名。 ・男性は20代後半～50代で平均は40代、女性は20代～40代で平均は40代で文系が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・過去に課長級の女性職員が1人いたが、今はたまたま女性管理職がない状況。
<ul style="list-style-type: none"> ・人数に男女の差は少ない。 ・女性は力仕事ではない部門が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の管理職も多い。 ・女性は経理、総務、調達等のリーダーとなっ

ヒアリング内容	
常時雇用者数について	管理職等について
<ul style="list-style-type: none"> 平均年齢は40歳台。男性は20歳台から65歳、女性の職員も同様。 海外からの技能実習性もいる。 	<ul style="list-style-type: none"> ている。
<ul style="list-style-type: none"> 男性の年齢は平均42歳、女性の平均40歳前、パート・アルバイトを含めるともっと高くなる。 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職登用試験はなく、業務成績や行動評価について部門長推薦に基づく役員判断となる。 女性の業務は事務関係が多い。部長以上相当職は役員。
<ul style="list-style-type: none"> 職種は、製造従事者が多い。女性も同様である。 機械の運転は男性が多く、商品の箱詰め等は女性が多い。 事務従事者は女性が多いが、全体の比率と同じぐらいである。 交代勤務は男性が多く、女性の子育て世代には難しい。 年齢層は、男女の差はなく平均で44歳ぐらいとなっている。 40歳以上の世代が多い。 女性の40歳ぐらいまでの子育て世代はいる。 生産現場の年間休日106日としており、土日勤務もある。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の課長相当職が少ないが、グループ会社の女性管理職を増やす動きに対応して女性管理職に登用した。 全社の管理職数となる。
<ul style="list-style-type: none"> 図面を書く女性が1名、設計に1名の女性がいる。後は事務系となる。 男女合わせて平均45歳、男性は45～55歳、30～40歳ぐらいが3、4名しかいない。 20代男性は4、5名いるが、今年新卒で3名採用する。 女性は40歳前後、それより上が多い。半分は未婚、既婚は小学校前後の子どもがいる。 パートは全員事務員である。130万の枠内が2名、短時間勤務が1名。 	<ul style="list-style-type: none"> 部長以上相当職は社長。 係長相当職の女性のパートは事務系で17年程度勤務している。 図面を引く女性以外は10年以上勤務している。
<ul style="list-style-type: none"> 男性の職種は事務所1名、工場のオペレーター、フォークリフト運転等 女性の職種は事務所6名、工場にも配属されている。 年齢層では、20代は少なく、男女ともに40代、50代が多い。 採用の募集はしているが応募が少ない。 	<ul style="list-style-type: none"> 課長相当職の女性は、事務所の管理職1名、他の事業で1名。
<ul style="list-style-type: none"> 職種は男性の40～50名が間接部門で残りは現場、女性は現場はゼロ。 年齢層は、男性は30代、40代、50代、20代の順で多く、女性は30代が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の課長相当職は事務の40代3名、60代1名で、庶務、仕入れ、販売、営業、1名は京都で総務から販売までになっている。
<ul style="list-style-type: none"> 職種は営業、事務、開発、保守となっている。 平均年齢は男性47歳、女性38歳となっている。 企業内保育は定員19名だが現在13名で、4月からは15名となる予定。7名が会社関係で7名は地域の子どもとなっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の課長相当職の1名は60代で仕入れ担当である。安定供給、品質担保、安全等を踏まえて仕入れを行う。
<ul style="list-style-type: none"> 会社全体の数となっている。全て正社員。 大半は現場の作業員、男性は営業、女性は事務職。 女性の事務職は3名、他は作業をしている。 年齢層は、全体では40～50代が中心。男性は40～50代で、女性は高い方と低い方に分かれている。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の管理職は去年まではいたが、退職して、現在はいない状態となっている。
<ul style="list-style-type: none"> 全社の人数となっている。 職種は、技術職が最も多い、営業職、事務の 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の管理職相当職は、総務1名、技術職で1名で固定資産の業務に携わっている。

ヒアリング内容	
常時雇用者数について	管理職等について
<p>順となっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務職は総務課と営業事務だけで、支社支店合わせて11名程度。 ・年齢層は、50代以上が男女ともに多く、30～40代が少なく、20代が増えている。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・男性は現場、女性は軽作業が多い。 ・年齢層は、全体では40～50代、男女で差はあまりない。 ・子育て世代は男性は多いが、女性はパートでは多く、正社員では2～3名。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の管理職は以前いたが退職した。

問1 貴事業所では、女性を積極的に活用するために、取り組んでいることがありますか。

ヒアリング内容

- ・育児休業の規定はあるが、就学前までとなっている年齢制限を、特別措置として深夜業免除については男女を問わず小学校4年生までに上げている。
- ・応募者に事業所が合わすという感じである。
- ・育児休業後時短を活用しており、対象者も多い。
- ・有休を取りやすい勤務体制に努めている。
- ・時間休の制度を個人の中で調整しており、職場の責任者の理解、社員相互で配慮している。
- ・育児では、短時間勤務(6時間をベース)制度を、子どもが小学校に入るまで男女ともに使えるようにしている。
- ・看護休暇制度(半日単位)は、年間での日数の指定はない。小学校入学までの子どもが対象で、年休を当てる。
- ・適材適所でリーダーとして女性を配置している。
- ・「スキルマップ」を使い、個々の到達に合わせて評価する。社員になった時点で配布する。
- ・役職者には月に1回、会社の目標の達成に向けた外部講師による研修を行っている。
- ・女性でもパートアルバイトからの正社員登用がある。
- ・家族状況や将来の展望等様々なことが進行できるようにしている。
- ・男女共同参画担当部署は社長と、自分ともう1人女性(係長相当職)でセクハラ、パワハラ、育児・介護の相談窓口となっており、産休や介護休暇の相談があった。
- ・方針決定では、女性事務員(1名)の意見を取り入れている。
- ・女性採用について、結果として拡大している。
- ・採用の場に女性が多くなっており、女性の方が熱心に活動している。
- ・現場監督、設計、積算で募集しているが、全学部を募集対象としている。
- ・仕事と家庭の両立のための制度について時短が主な制度。
- ・配偶者の出産のため休んだ男性は有給休暇を当てた。
- ・法令に基づく就業規則以外については個別に相談に乗っている。
- ・女性の時短は柔軟に対応している
- ・女性の採用を拡大しているが、工場であるため応募が少ない。
- ・職種は問わず男女ともに募集はしていきたい。
- ・男女区別せずに採用する。
- ・出産後も働ける環境づくりとして「代務者の養成」を行っていきたい。最近5名出産したが、産後そのまま業務を継続した。
- ・時短勤務は本人ベースで利用できるため、育休復帰後の利用が多い。
- ・テレワーク中でもアナログ業務が入ってきたら、子連れでの出社も可能であり、社内で同僚が交代で面倒を見ることもある。
- ・企業内保育を開設し、市外の人も利用しており、また市の保育園が空いてない場合や一時保育も受け入れている。
- ・企業内保育の従事者も従業員となっている。
- ・男女の区別なく平等に取り組んでいる。
- ・育児休暇、産休、時間有休制度(1時間単位)で子どもの発熱など突発的な出来事に対応しやすくなっている。男女ともに利用できる。
- ・短時間勤務は8時間が6時間に短縮される。今は利用者は少ない。
- ・始業時間終業時間の変更は、始業を8時30分から9時にする、終業を17時30分から18時にするなど8時間は変えずに誰でも利用できる。

問2 貴事業所では、女性を積極的に活用することについて問題点や困っていることはありますか。

ヒアリング内容

- ・産休中や小さい子どもがいる女性従業員の休みのときに、各所から応援体制をとっている。
- ・土日祝祭日は休まざるを得ないが、子どもを預けられる場所があれば休まずに働くことができると思う。
- ・製造現場では男女の体力差が問題である。ハード面では対応しているが、事務職には厳しい環境となる。
- ・会社の産休制度の前に体調不良等で業務ができなくなった場合無理に出勤させることもできないため、同僚に影響が出る。
- ・男性には「出産」という役目はない。
- ・男女それぞれの役割を考えなければならない。
- ・困っていることはない。
- ・休みの希望が偏った場合は職場での譲り合いで解決している。
- ・利用者の比率に合わせて、女性職員の比率を半分程度にしたい。
- ・女性が短時間勤務で収入減となる。
- ・短時間勤務終了後の勤務時間の問題で、女性管理職の制度利用が難しい。
- ・早出、遅出があり、終業はおおよそ12時となっているが、製造量に応じて早くなることもある。
- ・職場では体力が必要な業務が多い。
- ・シフトは3交代制(日勤・夕勤・夜勤)で女性も同じ勤務となる。
- ・交代勤務も女性で可能であるが、これまでの生活を変えるのは難しいと思っている。
- ・保育園の送迎は時短で対応している。
- ・「みんなが働きやすい」職場とするために、女性だけではなく男性も大事にしていきたい。
- ・女性の働く環境は良くなってきているが、現場は過酷である。
- ・現場では勤務開始時間を遅くできないので、保育園の送迎など母親に頼ることが多い。
- ・家事を担う女性が多いので、保育園の送迎や勤務時間が固定・制限される。
- ・工場のラインは時期によっては遅くまで稼働することもある。
- ・結婚等で退職する可能性が高いが、今後も継続して働ける環境を整えていきたい。
- ・製造現場での女性の働ける環境づくりを会社全体で改善したい。
- ・運転技能では、現状としては車両の運転は男性がほとんどである。
- ・体力を必要とする業務がある。
- ・立場により業務上で急遽対応しなければならないことが発生した場合に、子育て世代では難しい場合がある。
- ・新卒で入社して昇進していくような女性社員が少ない。
- ・中途入社であったり、本人の意向で昇進をしない社員がいる。
- ・体力的に現場は難しい。

問3 貴事業所では、女性を管理職に登用することについて問題がありますか。また、女性従業員自身が管理職につくことを希望しない場合、どのような理由が考えられますか。

ヒアリング内容

- ・適任者がいれば管理職への登用はできる。
- ・現在、係長の下に、部門によっては女性のリーダーを配置している。
- ・管理職になる前の離職については、結婚等の理由が多い。
- ・育児休業制度が始まるまでに結婚等の理由で辞める人が多かった。
- ・人事制度で最低年数を定め、評価次第で管理職に登用する。
- ・能力、経験等、管理職にふさわしい人は男女問わず任命する。
- ・最近の入園式も夫婦で行ったり、子どもの急な発熱時に夫が対応したりすることもある。
- ・有給休暇取得しやすくなった。半日単位で使用できる。
- ・管理職では責任の大きさ、残業手当がないなどが、希望しない理由となっている。
- ・女性同士の間人間関係について、永遠の課題である。
- ・女性を管理職に登用するには、家庭をどれだけフォローできるかにかかっている。
- ・管理職登用は子育て終了後であれば本人のスキルと意欲による。
- ・女性社員が家庭の関係上管理職に就くことを希望しない。
- ・問題はない。
- ・女性の職員数が少ないため、適任者も少ない。
- ・昔からの女性従業員は管理職への意識はないが、若い女性では幹部候補として採用していることを伝えている従業員もいる。
- ・管理職の適任者が少ない。
- ・自分の仕事はここまでと線を引く女性が多い。
- ・36協定の上限を守ることが精いっぱいである。
- ・女性に対して過度な配慮をしていることもある。
- ・登用への問題はないが、勤務時間については問題がある。
- ・子どもより親の面倒を見る機会が増えているように思う。
- ・問題はなく、適材適所で登用する。
- ・管理職での責任の重さ、指示命令することへの気の重さがあるが、最近はやりたいという女性もいる。
- ・チャンスはあるが、責任・時間等考えて希望しない場合があった。
- ・現在は管理能力の面で適任者がいない。
- ・女性の家事時間が多いため難しい。
- ・自分の時間が少なくなるため、管理職を望まない。
- ・ばりばり働ける女性は職人気質を持ち、マネジメント層になるよりプレーヤーとして働きたいという思いが強い。
- ・女性の登用について問題はない。
- ・女性の絶対数が少ない。
- ・家庭での女性の役割が多い。
- ・残業は現場では時期などの状況によって変わる。

問4 貴事業所では、今後、女性の管理職の登用について考えられていることがありますか。

ヒアリング内容

- ・採用時に通勤できる範囲の一般職と管理職を目指す総合職で採用している。(途中で変更もできる。)
- ・子育てが終わった女性職員でも、一般職から総合職への変更もできる。
- ・能力、勤続年数、経験によって登用する。
- ・男女とも、スキルアップのため、社内試験に合格した後に、等級ごとの社内の研修を実施している。
- ・社会として男女の役割を考えていくべきである。
- ・女性の管理職6名は、能力・経験に応じて登用している。
- ・特にない。
- ・スキルアップとして、研修会(県等)にも参加していた。
- ・常日頃から職員のモチベーションを上げる努力をしている。
- ・個別に「プチ面談」を実施し、話を聞くようにしている。
- ・資格取得により給与(資格手当)も増えることを周知している。
- ・男女ともに部門ごとに外部研修に行かせることはある。
- ・人事研修、人材研修はこれから検討する。
- ・積極的に登用したい。
- ・社内研修を随時実施している。
- ・外部研修も告知した上で実施している。
- ・階層別研修を社内で行っている。
- ・リクルート講師による研修も実施。
- ・資格支援も実施している。
- ・現時点ではないが、採用時点で説明はしている。
- ・スキルアップは、グループでのキャリアアップのための研修(会場は東京)に、会社から指名して参加してもらっている。
- ・スキルアップ等のための外部セミナーについて、受講料などの支援も会社が行っている。
- ・女性だから能力がなくても登用するということはない。
- ・スキルアップについては、社内で品質管理の勉強会や人事評価制度導入に伴う役割に応じたポイントの勉強をしている。
- ・社内で品質管理の勉強会では経験者が講師となる。
- ・スキルアップのための研修等はないが、本人の努力と先輩のアドバイスはある。
- ・社会保険労務士等に男女の考え方の違いなどについてアドバイスをもらい、働く土台の整備に少しずつ着手している。
- ・職種や職域を限定して登用することを検討している。
- ・スキルアップのための研修等の予定はなく、職場内でのアドバイスに留まる。
- ・働きにくい環境はあまりないが、あるとすれば改善していく。
- ・女性社員が少ないが、能力・意欲に応じて登用したい。
- ・スキルアップのための研修等の予定はない。

問5 平成 28(2016)年4月から令和3(2021)年3月までの5年間に、育児休業(産前・産後休暇を除きます。)を取得した従業員の数や取得した期間と介護休業を取得した従業員の数についておたずねします。

ヒアリング内容	
育児休業	介護休業
<ul style="list-style-type: none"> ・男性育休制度はあるが実績がない。 ・対象となる男性が現在はいない。 ・女性は活用している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業の制度はあるが取得実績はない。 ・介護休業取得の相談もない。
<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業は数日から長くても連続1か月程度の取得となっている。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得者は、法令に基づき取得した。(現在は退職) ・女性の育児休業取得率は100%である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業について、就業規則で定めており、それを利用している。
<ul style="list-style-type: none"> ・男性は育児休業の対象者は年齢的に外回りの担当が多いので、取得しにくい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業の取得者は記憶にない。 ・連続7営業日の介護休業取得者はいない。有給で対応しているかもしれない。 ・男性の異動は3つの支店の異動が多い。
<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得はない。 ・就業規則を4月にリニューアルする。 ・女性の育児休業取得は現在2名。育休復帰後は時短や土日を休日としている。期間は1年以上。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業は4～5年前に約1年間取得し、現在は正社員として復帰している
<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業取得中の女性がいます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業の制度はあるが対象者がいない。
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休暇について 男性育休取得率が低い理由は賃金の問題が大きい。 ・育児休業について社員への周知は行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休暇取得者は5年前にはいた。
<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得率が高いのは、周りの取得状況や取りやすい環境となっていることが考えられる。申出があれば、制度の説明を含めて総務担当者が行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・対象者がいなかったこともあって介護休業取得者はいなかった。
<ul style="list-style-type: none"> ・育児休暇としてではなく、2日間程度休んでいる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業については申出がなく、使いにくい制度となっている。
<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得者がゼロだが、グループの方針として男性が育児休業を取得するのが難しくても、出産後1年以内・連続して5営業日は「育児目的休暇」取得のアナウンスを行っているが、制度化はしていないため本人の年次有給休暇や積立保存休暇を当てている。 ・「積立保存休暇」は最大 60 日としている。年次有給休暇は2年の時効だが、積立保存休暇の有効期限はない。 ・子どもが生まれたらその都度休むということを周知しているので利用も増えている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業の取得者は制度上の最大 90 日を取得している。無給だが雇用保険の介護保険給付金を活用している。
<ul style="list-style-type: none"> ・男性の対象者は有給休暇を当てている。有給休暇が消化できていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業は男女とも対象者がいない。 ・潜在的な介護休業対象者は多数存在すると思われる。 ・男性が退職して親の介護することは最悪である。何もできない。 ・親の介護は表に出ないことが多い。 ・介護のための制度化は考えていきたい。
<ul style="list-style-type: none"> ・制度はあるが対象者はいない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護については対象者はいると思うが制度を取得した人はおらず、有給休暇などで対応している。

ヒアリング内容	
育児休業	介護休業
<ul style="list-style-type: none"> ・女性の育児休業取得率は 100%だが、男性の取得者はゼロ。育児休業ではなく有給休暇を当てている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業を取得した男性の取得期間は 1 か月程度と記憶している。
<ul style="list-style-type: none"> ・女性は 100%の育児休業取得率だが、男性は1名のみ。 ・周知不足もあるが、中小企業であるので仕事が回らなくなることも考えている。 ・急な休みに対応できる体制がとりにくい。 ・可能な限り自動化を試みるなど合理化を図り、会社としても会計ソフトの導入や品質管理のデータ化のシステム投資も進めている。 ・女性の育児休業は1年半程度が多くなっている。 ・企業内保育ではなく、大人数の保育園に入りたいという思いの人もいる。 ・企業内保育の利用者は観音寺市の人が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業は、開示はしているが相談等はなかった。
<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業対象者の女性はゼロだが、女性の年齢構成で低い方は結婚前の年齢となる。 ・男性の育児休業取得は珍しい。取得した1名は共働きで夫が育児休業を取得した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業取得者もゼロだが、申請して取得した社員はいない。 ・有給休暇の申請はあるが、その一部に介護を理由とするものがあつた。
<ul style="list-style-type: none"> ・女性では2名取得している。1年間、2年越えもいる。 ・男性は対象者がいなかった。 ・男性は有給休暇を当てる場合が多い。育児休業は無給となる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業取得者はゼロだが、融通をきかせたり、時間有休を利用している。
<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業制度について、取得はできるが申出はない。 ・女性は育児休業を1年取得している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業取得者はゼロだが、有給休暇等を当てている。

問6 貴事業所では、従業員に対して、育児や介護と仕事の両立を支援するために、取り組んでいることがありますか。

ヒアリング内容

- ・勤務時短縮は男女問わず最大2時間短縮できる。
- ・取得理由は規定では育児・介護の休業制度となる。
- ・育休から復帰した従業員は制度を活用している。
- ・男性の育児休業取得について今年の4月の法改正の内容をしっかりと周知したい。
- ・職場による取得しにくさには人の配置等で対応したい。基本的に対象者には取得してもらいたいと思っている。
- ・介護休業についての問い合わせはまだない。年休で対応しているかどうかも分からない。
- ・介護休業の制度対応も行っている。
- ・勤務時間短縮制度は、育児休業後復帰時1年間は、通常8時間勤務について短縮契約して運用している。(現在2名利用)
- ・リフレッシュ休暇は1年に1日取得できる。半日刻みで取得できる。
- ・夏期休暇4日(6~9月)・冬期休暇1日(12~2月)が取得できる。これも半日刻みで取得できる。
- ・時短では終業時間を16時や16時30分にするなどしている。
- ・制度ではタブレット等でオープンにしている。
- ・勤務時間短縮の制度はあるが、現在の利用者はいない。育児休業後に活用するかもしれない。
- ・法令で定められた期間以上の育児短時間勤務や、介護休暇等の制度を設けている。
- ・短時間勤務制度は7時間勤務とし、育児休業後に利用しているが、収入は8分の7となる。
- ・介護・育児を対象として短時間勤務制度を規定している。
- ・育児・介護休業制度、勤務時間短縮制度を設けており、個別相談や取得奨励により男性の育休取得率が上がっている。
- ・男性の特別休暇取得率は100%だった。
- ・昨年の規程改定で、1週間程度の育休を取る男性職員が増えた。来年度は100%取得を目指したい。
- ・時短勤務は8時間を6時間にするレベル。単位はなく決まった時間となる。
- ・フレックスタイムを工場事務部門でも導入し、工場の日産計画に基づき運用し、月ごとに精算する制度「1か月のフレックスタイム」としている。
- ・時短が主な制度。
- ・男性の育児休業は有給休暇を当てている。
- ・有給の1時間単位の取得制度は、昼にかけての病院への送迎等で活用している。
- ・育児・介護とも時短は利用できるが、利用者は現在いない。
- ・時短勤務、在宅勤務(テレワーク)、子ども同伴出勤の取組を行っている。
- ・在宅勤務は定時出勤・定時退社前提で信頼関係の下で運用している。
- ・時短勤務は過去男性も取得したが、現在はいない。
- ・勤務時間短縮の制度はないが、本人の申出があれば対応する。
- ・時間有休、勤務時間の短縮を利用する。
- ・介護フレックス制度では勤務時間1日8時間は変えずに、在宅・出社も組み合わせる。
- ・育児・介護休業制度
- ・有給休暇を取りやすい環境づくりに努める。(1時間単位での取得ができる)
- ・時短等の要求はない。

問7 貴事業所では、男性従業員に対して、長期の育児休暇を取得するために取り組んでいくことや改善するような取り組みはありますか。

ヒアリング内容

- ・男女ともに制度がある。男性に特化したものはない。
- ・男女での違いはない。
- ・4月法改正の準備もできている。
- ・宿直後の日の休みや、年休を活用している。
- ・男性の対象者には個別で案内チラシによる周知啓発を行っている。
- ・実績づくりも含めて取得したが、担当からの説明内容を踏まえて取得している。
- ・個別相談や取得奨励を行っている。
- ・配偶者出産時の年休奨励は「育児目的休暇」として行っている。
- ・現実として取得できているので、改善されていると思われる。
- ・対象となるとと思われる従業員へ周知・啓発を行っている。
- ・可能性がある従業員には個別に周知する。
- ・継続して周知していく以外にない。
- ・令和4年4月育児・介護休業法改正の準備は進んでいる。
- ・申出があれば柔軟に対応している。
- ・制度は自由に利用できる。

問8 貴事業所では、家族の介護を行う従業員に対して介護休業制度以外に取り組んでいることがありますか。

ヒアリング内容

- ・男女を問わず育児・介護のために利用できる勤務時間短縮制度を規定している。
- ・具体的な事案が出たときに考える。
- ・看護についての制度は、法令上の看護休暇は制度化しているが、無給であるために、年休で対応する従業員の方が圧倒的に多い。
- ・「転換制度」は1年間で1～2名は利用している。制度利用のハードルを低くしている。
- ・介護休業についての啓発は今後の検討。
- ・介護、看護への対応は就業規則にはないが、有給休暇を活用する場合ある。
- ・制度はあるが対象者はいない。
- ・介護休業制度以外に介護休暇＋特休有給の制度を設ける。
- ・勤務時間短縮の制度がある。
- ・時間短縮制度により、勤務時間を8時間から6時間に縮めているが、同居していることが必要なため、実態は有給休暇を取得している場合が多い。
- ・介護休業制度に則って運用し取得しているので、介護休業制度以外の制度はない。
- ・勤務時間について配慮はしているが、40～50歳ぐらいの従業員が退職すると、企業としては痛手になるので、状況把握から始めたい。
- ・勤務時間帯の変更については、デイサービスへの送り出し時間に合わせて出勤時間を30分単位でずらすなど個別に対応している。2、3名は活用している。
- ・介護でも時短を利用できる。
- ・有給休暇は半日単位で取得できる。
- ・時短勤務や状況に応じて個別に対応している。
- ・年休対応も、メールで上司と本人に周知する。
- ・有給休暇を当てたりしている。
- ・在宅勤務はプレーヤーとして利用できる。
- ・介護フレックス制度の取組。
- ・有給休暇を当てている場合もある。

問9 貴事業所では、女性従業員が結婚、妊娠、出産、家族の介護などの節目に、どのような働き方を選ぶことが多いですか。また、貴事業所では、どのような働き方をしてほしいと思いますか。

ヒアリング内容

- ・正社員が育休明けにパートに代わる例はある。
- ・パートから正社員に復帰した例は自分が担当となってからはないが、過去はあった。
- ・育児休業後、8割は短縮勤務を活用している。現在は小学校就学前までだが、拡大していく予定である。単位時間も10分単位とすることを考えている。
- ・短時間勤務の短縮分の賃金はカットされるが、育児休業後の利用は多い。
- ・短時間勤務は正規職員、パート等の区別なく利用できるが、パートの職員は対象となる年齢層は少ない。
- ・「転換制度」を活用できるようにハードルを低くしている。
- ・育児休業取得後も継続して、時短を利用し勤務している人が多い。
- ・職種によっては退職も考えていることがある。
- ・時間有休は、半日、1時間、2時間単位で取得できる。
- ・パートタイムへの変更も過去はあったが、現在ははない。正社員から育休後パートになって、現在、育休に入っている。
- ・正社員からパートへの変更の依頼はない。
- ・職場内での理解によって調整している。
- ・育児休業から育児短時間勤務を経てフルタイムへ復帰している。
- ・育児休業後、短時間正社員制度になる場合が多い。
- ・正社員からパートになるケースはない。
- ・労使ともに継続雇用を希望している。
- ・最近では、育児休業取得後、一時的に休業し、正社員として復帰し時短を活用する。時短は子どもが3歳まで取れるので、3歳になったらフルタイムに戻ることが多い。
- ・フレックスタイムの活用もある。
- ・育児休業・介護休業を取得し継続して働く、フルタイム勤務やパートタイム勤務へ変更して継続して働く、結婚を機に退職する、いずれのケースもある。
- ・介護離職1名はパートの女性だが、戻ってきてもいいと伝えている。
- ・育児休業後でもフルタイムで復帰している。
- ・勤務時間帯の変更や有給休暇の1時間単位の取得を活用しているが、個別に対応している。
- ・働き方を変更するケースはないが、相談中が1件ある。
- ・従来通り勤務してもらいたい。
- ・育休取得後、時短勤務を経てフルタイムに復帰する。(正社員のまま)
- ・勤務日数を減らすケースは数名程度いる。
- ・退職者も若干は出る。
- ・正社員のまま、育児休業、時短、フルタイムと継続して働く。
- ・結婚等を機会に退職も半々程度はある。
- ・数年に1回程度は結婚等を機に退職することが多い。
- ・時短制度がない。

問 10 貴事業所では、結婚、妊娠、出産、家族の介護などの理由で離職された方の復職について、取り組んでいることがありますか。

ヒアリング内容

- ・結婚・妊娠等を理由とした退職者はいない。
- ・その他の理由で離職した者はいるが、結婚・妊娠等を理由とした離職者の復職制度はまだない。
- ・復職のケースはない。希望も聞いていない。
- ・結婚、妊娠等を機にした退職はほとんどない。
- ・復職が1件あったが、臨時職員として復職した。
- ・臨時職員も正規社員と勤務時間は同じで、残業手当も出る。
- ・臨時職員は外回りの人はいない。
- ・復職の相談はあり、ケースバイケースの対応をしている。
- ・復職の実績はない。
- ・結婚、妊娠、出産などのタイミングで離職した職員はいない。
- ・離職後の雇用について再雇用制度を設けているが、対象者(離職者)がいない。
- ・復職のケースはない。
- ・転勤があるため、介護を理由に退職する職員は過去に1人いた。
- ・その他の理由で退職してパート・アルバイトとして戻ってくる場合もある。
- ・再雇用制度により復職後は正社員となるが、制度の活用実績はない。
- ・復帰後の役職等は個別に判断する。
- ・復職のケースはないが、今後は考えていきたい。
- ・復職制度への理解を深めていきたい。
- ・復職制度はないが、個別の対応となる。
- ・過去、退職前と同じ条件で復職した人はいた。
- ・離職のケースが現在はない。
- ・具体的な相談があれば対応する。
- ・復職制度はないが実績はある。会社から声かけをして、正社員として復職した。
- ・時短を取得する期間(子どもの年齢制限)は決まっていない。
- ・復職については本人からの申出があれば検討する。
- ・実績はない。
- ・復職制度はないが、実績もない。
- ・相談もない。
- ・復職制度はない。
- ・復職の相談もないが、今後相談があれば検討していく。

問 11 貴事業所では、雇用等について相談できる場所がありますか。

ヒアリング内容

- ・本社に相談する。
- ・本社に準じて判断することもある。
- ・親会社と顧問弁護士に相談する。
- ・社会保険労務士に相談している。
- ・雇用等についての相談は特にない。
- ・施設責任者に相談。
- ・社会保険労務士。
- ・規則等は労働基準監督署に相談している。
- ・社内の窓口の総務は、従業員からの相談窓口。
- ・従業員から会社に相談できない場合は産業カウンセラーに相談できる。
- ・社内では総務部にて相談の対応を行う。
- ・総務部からは顧問社会保険労務士や支店ごとにいる弁護士に相談する。
- ・グループ会社に相談する。
- ・産業医に相談する。
- ・グループ内で社会保険労務士、産業医を選任している。
- ・顧問契約はないが、都度、社会保険労務士等に相談する。
- ・本社総務部が担当している。
- ・社会保険労務士に相談する。
- ・本社総務部門で随時相談を受ける。
- ・専属の社会保険労務士はいない。
- ・社会保険労務士(顧問契約)
- ・社会保険労務士に相談している。

問 12 貴事業所では、各種ハラスメントの対策として、どのようなことに取り組んでいますか。
また、今後、取り組んでいきたいことがありますか。

ヒアリング内容

- ・社外ホットライン(本社・グループ)は法律事務所を設置し、従業員に対しては電話・メールで相談できることを各部門に掲示している。
- ・利用件数は把握できない。
- ・コンプライアンス委員会を月に1回、本社と合同(リモート)で実施。
- ・コンプライアンス委員会の委員は経営者、管理職、各部門のリーダー(従業員)で構成している。
- ・コンプライアンス委員会では、モラハラ、パワハラについては少なくとも年に1回は議案に上げている。
- ・日々の日報で顧客からのハラスメントがあった場合、事例として取り上げ、その対応策を協議する。
- ・顧客からのセクハラがあった場合、即時に対応することとしているため、コンプライアンス委員会にはその結果を報告している。
- ・社内の相談窓口は本社となる。
- ・社外はグループ会社共通の弁護士が窓口となる。
- ・研修メニューは、ハラスメントの概要や具体的事案、災害等のメニューから選択して受講できる。
- ・研修対象は全職員で年1回もしくは2回実施している。
- ・「ハラスメント」を周知し、防止するために社内会議を実施している。
- ・社内会議は、役付き者会議が月に1回、11の事業所と総務の部門それぞれで社内会議を毎月1回「月例会」として実施し、職員の希望を聞いたり、指示を実施したりしている
- ・社員への研修は1回実施した。
- ・防止規定も見直しを予定している。
- ・「気づかないパワハラ」に気を付けている。
- ・社外の相談窓口はまだない。
- ・相談窓口として内部通報制度があり、本店に直接連絡するようになっている。通報に対しては本店が連絡する。
- ・相談件数は、年間に数件あるように聞いている。
- ・ハラスメントではないが、「心の病気」を患ったということは何件か聞いている。
- ・ハラスメント禁止規定があり、啓発のため、独自のものを作成し掲示板に貼っている。
- ・社内の相談窓口は社長、社外の設置はない。
- ・本部から届く虐待や身体拘束などについての資料を用いて、毎週火曜日に社内研修を実施し、同時にハラスメントも話をすることがある。問題があった場合は毎月1回の委員会で協議する。
- ・相談窓口は、施設長もしくはもう1人の事務員としている。
- ・相談は今のところない。
- ・ハラスメント防止規定を作成し雇用時に周知している。
- ・制度改正時には全社員に周知する。アンガーマネジメント講演会を社内で行った。
- ・社外の相談窓口はない。今後の予定も今のところない。
- ・就業規則で規定している。
- ・産業カウンセラーにも相談できる。数件は相談がある。
- ・ハラスメントに関する研修はないが、パワハラを時々感じる。具体的な事実を確認できた場合は解決していく。
- ・男性が特定の女性を登用しようとするのが、それ以外の女性からは面白くないと感じる。リーダーには平等な目で見てもらいたい。
- ・月1回の産業カウンセラーによる研修の中でハラスメントも取り上げる可能性はある。
- ・法律改定に基づきハラスメント禁止を規定した。(令和4年4月にパワハラ防止に対応して改定を予定)
- ・部門長を対象とした管理職向けの研修を、弁護士を講師として不定期に実施。
- ・新任マネージャー研修を、弁護士を講師として実施。4月の規程改定を踏まえて周知していく。
- ・パワハラによる相談は年に1回あるかないか程度。担当者としてはパワハラという言葉が独り歩きしているような印象を受ける。
- ・パワハラは社内の相談窓口は総務、社外での相談窓口はまだ設置していない。
- ・グループ会社内でのヘルプラインを整備している。
- ・社内にも相談窓口もあるが実績はない。ヘルプライン経由で年数回連絡がある。
- ・ヘルプラインの相談実績の件数は把握できない。
- ・規則整備は都度更新している。
- ・社外の相談窓口はない。

ヒアリング内容

- ・産業医がストレスチェック等も実施してくれる。
- ・総務への相談実績はそれほどないが、社内にはハラスメントはあると思う。
- ・現場に基本的に社員1名であるので、そりが合わない者同士は現場を分けるようにしている。
- ・社内の相談窓口は1名しかいない。
- ・相談実績はないが、仕事上の悩みは聞いたことがある。
- ・社外の窓口は設けていない。
- ・産業医はいる。
- ・外部の相談窓口は法律事務所を設けており、従業員から直接連絡できるが、実績はない。
- ・パワハラ対応の規定を準備中、運用に向けて勉強会を全職員対象に実施する予定。
- ・また、パワハラに関する規定等を会社システムに格納し、いつでも閲覧できるようにしている。
- ・ハラスメント講習は役員、一般管理者約 60 名を対象に実施した。指導とパワハラの違いなど説明を受けた。
- ・一般社員には厚生労働省の資料等を開示した。
- ・窓口は、社内では総務で複数体制、社外では社会保険労務士を窓口としている。
- ・相談はない。
- ・社内規定を設けている。
- ・啓発はあまり進んでいない。
- ・外部の相談窓口はない。
- ・就業規則等でハラスメント禁止を規定している。
- ・社内の相談窓口は総務で2名体制をとっている。
- ・面談時に話が出ることもあるが、相談としてはない。
- ・社外は会社で加入している保険で、メンタルケアカウンセリングサービスもやっているのので、相談できる。(社員にも周知している。)
- ・管理職向けと一般社員向けの資料を毎年配布している。
- ・資料の掲示
- ・相談窓口は特に設置はしていないが、何かあれば総務が窓口となる。
- ・社外の相談窓口も設置していない。

問 13 貴事業所として、今後、男女共同参画社会を実現するために、どのようなことが必要だと思いますか。また、行政(三豊市)はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。

ヒアリング内容	
●事業所では	●市に対して
<ul style="list-style-type: none"> ・女性従業員の勤務の制限について、最も困っているのを改善したい。 ・産休・育休後に正社員でなくパートにならざるを得ない。 ・会社に保育施設の要望があるが、実現は難しい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保育園での預かり時間への柔軟な対応を希望する。
<ul style="list-style-type: none"> ・男女問わず、年数、経験を積みば管理職として登用したい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て支援サービスの充実を希望する。 ・事業所内保育はまだないが、需要もそこまではなく、家族、両親の協力があると思われる。
<ul style="list-style-type: none"> ・女性が活躍する職場であるので男女共同参画は常に考えている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・田舎の良さが出るようなまちづくりをしてほしい。 ・人口減少対策で移民も考える余地がある。 ・出産奨励策を考えていくべきである。
<ul style="list-style-type: none"> ・採用・賃金面での男女差はない。 ・男性従業員の育児休業取得では意識啓発だけではなく、制度の改革も必要ではないかと考えている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て支援について、男女が共にできるような環境を整える取組があればよい。
<ul style="list-style-type: none"> ・社会全体として賃金の男女差が問題である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・特に現時点ではない。
<ul style="list-style-type: none"> ・社会全体として男女の賃金差があることが問題だと思う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・協力できることは民間企業としても協力する。
<ul style="list-style-type: none"> ・育児介護休業法改正に伴い男性の育休取得率向上に向けて周知を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業の成功例、体験談などがあれば紹介してほしい。 ・市が開催するセミナーに参加するとしたら勤務時間内の方がよいかもしれない。
<ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職を増やしていきたいが、まず、そういう意識を持ってもらえるように話をしていきたい。現時点では該当者はいない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・市の状況を把握していない。
<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの取組を分かりやすく発信することで意識啓発を行うとともに、広報活動を積極的に行い女性の雇用拡大を行っていきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの預け先の使いやすさを重視したい。東京に住んでいたときは、住んでいた市の仲介で子ども預かりヘルパーの制度を利用して非常に助かった。幼児保育の預かり先が少ない。
<ul style="list-style-type: none"> ・女性従業員の積極登用を続けていきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・工場だが、高校生や女性に応募してもらえるような環境整備をしてもらいたい。
<ul style="list-style-type: none"> ・過度の男女の意識ではなく、性別・年齢やそれぞれの事情に応じた配慮をしたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画」という言葉について、誰もがいきいきと働けるような表現のもとで施策を実施してもらいたい。
<ul style="list-style-type: none"> ・募集・採用・賃金において男女差をなくす。 ・会社としては賃金の差は現時点ではない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て支援において、病気等で保育所に預けることができない場合の受け入れ先の確保など子育て世代へのサポート体制の充実を希望する。 ・子どもはしだいに手を離れていくが、介護はしだいに衰えていくので、介護支援についての取組も充実してほしい。
<ul style="list-style-type: none"> ・女性が働きやすい環境(トイレ、更衣室等)を整備していきたい。 ・社内の「委員会」「推進室」等を設けることを検討中。 	<ul style="list-style-type: none"> ・優良な企業についての広報や紹介活動をお願いしたい。特に、女性が少ない工場等で女性が頑張っている企業の好事例が知りたい。 ・事業所の改善活動へのアドバイス・支援を行ってほしい。
<ul style="list-style-type: none"> ・採用差をなくす。 ・3年前までは女性の採用者が多かったが最近 	<ul style="list-style-type: none"> ・子育てサービスの充実では、今後、障害児の受け入れについて実現したいと思っているので

ヒアリング内容	
●事業所では	●市に対して
<p>は男性が多くなっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女による採用の差はない。 ・来年度は男女各1名の採用予定、今年度は男性2名女性1名採用した。 ・面接では圧倒的に女性が優秀で、コミュニケーション力が高い。 	<p>相談させてほしい。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・業務環境の整備では、男女での分業を検討すること、設備についても今後検討していく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画についての学校教育の充実。男は仕事、女は家庭という家庭が多かった。
<ul style="list-style-type: none"> ・「女性が働きやすい職場」として、介護フレックス制度の対象を子育て等に拡大する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・市役所職員の働き方がうまくいっているのであれば、その内容を情報として提供してほしい。
<ul style="list-style-type: none"> ・家庭の状況に応じてフレキシブルに働けるようにするための、雰囲気づくり。 ・職場の理解が必要。 ・有給休暇の1時間単位での利用は多くなっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子育てサービスの充実のための助成金が最も重要。 ・介護についても継続的な勤務ができるような助成金の取組。