
各務原市
男女共同参画に関する事業所アンケート

調査結果報告書

令和6年3月

- 目次 -

I. 調査概要	1
調査の目的	1
調査対象及び調査方法	1
調査概要	1
II. 調査結果	2
1 貴事業所の概要について	2
1-1 主な業種	2
1-2 従業員の人数	3
1-3 役職者の状況	3
2 女性の活躍推進について	4
2-1 女性従業員の結婚や出産に関わる働き方	4
2-2 女性従業員に対する働き方の希望	5
2-3 5年前と比較した女性の雇用状況	5
2-4 女性従業員の増員について	6
2-5 女性の活躍推進のための取り組み	7
2-6 女性の管理職登用	8
2-7 女性管理職が増えることによる影響	10
2-8 ポジティブアクション（積極的な取り組み）の状況	11
2-9 この5年間で女性の能力発揮に向けて進んだこと	12
3 育児や介護について	13
3-1 育児休業制度の利用の有無	13
3-2 令和4年度における育児休業制度の該当従業員数	14
3-3 介護休業制度の利用の有無	15
3-4 令和4年度の1年間に介護休業を取得した人数	16
3-5 育児・介護休業制度を定着させるために行っていること	17
3-6 男性の育児休業取得者が少ない理由	19
3-7 育児・介護休業法の改正に伴う取り組み	20
3-8 「産後パパ育休（出生時育児休業）制度」について	20
4 ワーク・ライフ・バランスについて	21
4-1 ワーク・ライフ・バランスの支援策の実施状況	21
4-2 「ワーク・ライフ・バランス」支援を進めていく上での課題	23
5 ハラスメントの防止について	24
5-1 ハラスメントについての取り組み	24
6 男女共同参画全般について	26
6-1 男女の平等について	26
6-2 男女共同参画社会を実現するために企業が力を入れていくべきこと	27
7 自由意見	30
III. 事業所ヒアリング調査	31

I. 調査概要

調査の目的

各務原市では、男女共同参画のさらなる推進を図るため、令和7年度を初年度とする「第5次かみがはら男女共同参画プラン」を策定する予定です。今回の調査は、「第4次かみがはら男女共同参画プラン」に掲げた目標の達成状況の確認や、新たなプランの施策検討にあたって、市内事業所の皆さんのお考えをお聞きするため、実施しました。

調査対象及び調査方法

1. 事業所の概要について
2. 女性の活躍推進について
3. 育児や介護について
4. ワーク・ライフ・バランスについて
5. ハラスメントの防止について
6. 男女共同参画全般について

調査概要

区分	市内事業所意識調査
調査対象	市内に本社、支社等がある事業所
調査方法	郵送配布・郵送回収、Web回収
調査期間	令和5年10月4日～令和5年10月27日
配布数（A）	200事業所
有効回答件数（B）	109事業所
有効回答率（B/A）	54.5%

II. 調査結果

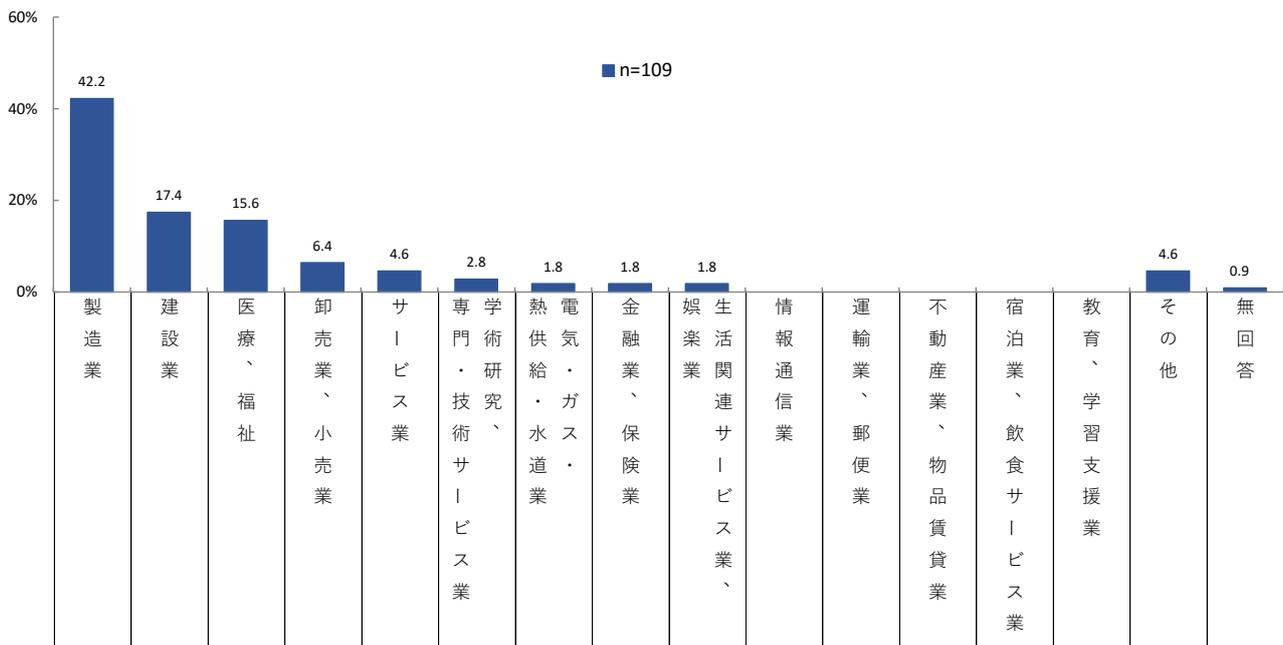
1 貴事業所の概要について

1-1 主な業種

問1 貴事業所の主な業種について、あてはまるものをお答えください。(○は1つだけ)

▶ 「製造業」が42.2%で最も多く、次いで「建設業」が17.4%、「医療、福祉」が15.6%となっています。

図表 1-1 主な業種

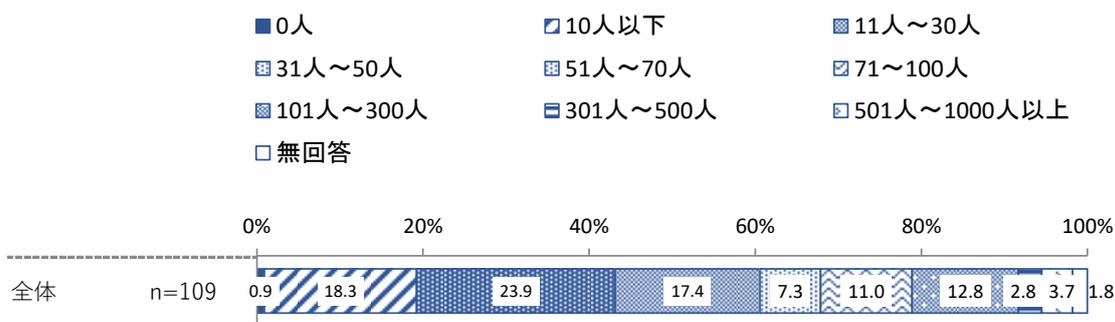


1-2 従業員の人数

問2 貴事業所の従業員（常用雇用者）の人数を教えてください。（数字を記入）

- 回答事業所の従業員数(非正規従業員を含む)は、「11人～30人」が23.9%で最も多く、次いで「10人以下」が18.3%、「31人～50人」が17.4%となっています。

図表 1-2 従業員数(常用雇用者)



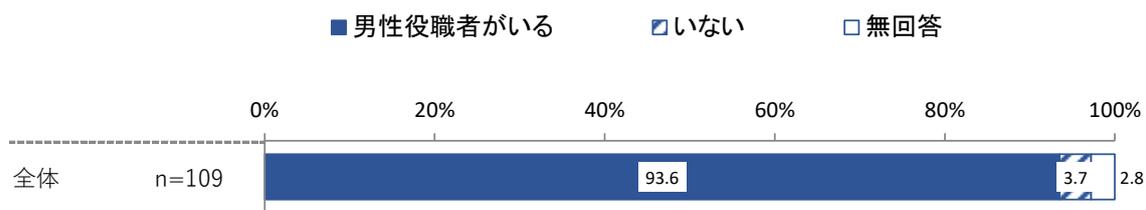
1-3 役職者の状況

問3 貴事業所の男女別の役職者の状況を教えてください。（数字を記入）

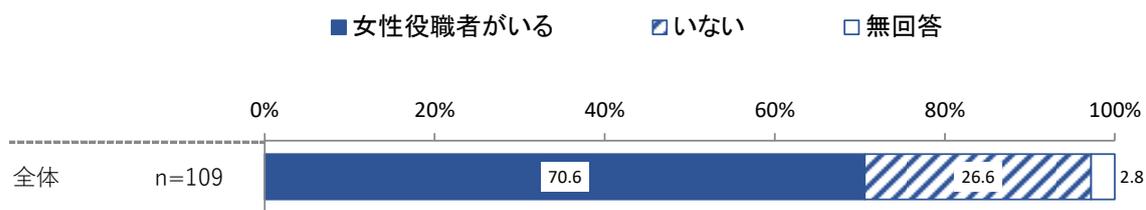
- 回答事業所の男女別の役職者の状況については、男性役職者の状況は「男性役職者がいる」が93.6%と9割強となっています。一方で、女性役職者の状況は「女性役職者がいる」は70.6%と約7割に留まっています。

図表 1-3 男女別の役職者の状況

< 男性役職者の状況 >



< 女性役職者の状況 >



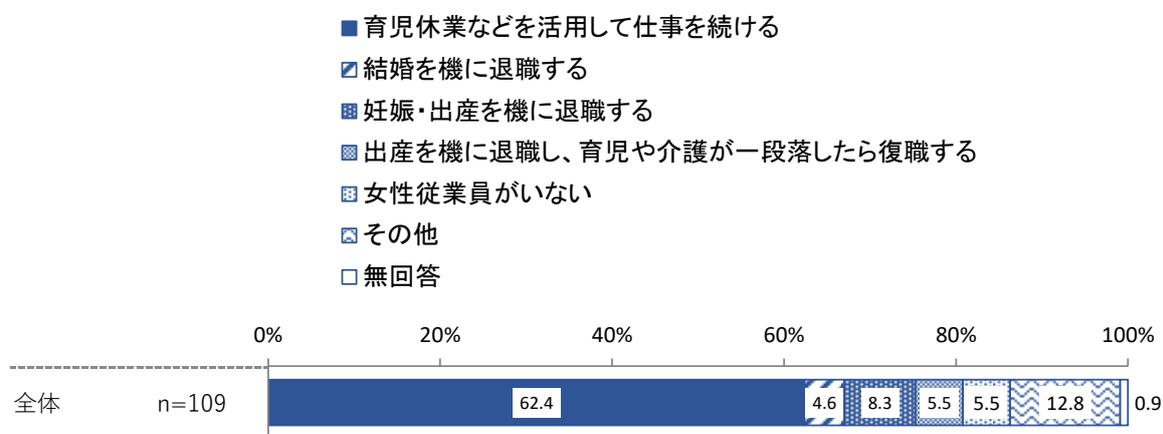
2 女性の活躍推進について

2-1 女性従業員の結婚や出産に関わる働き方 ……………

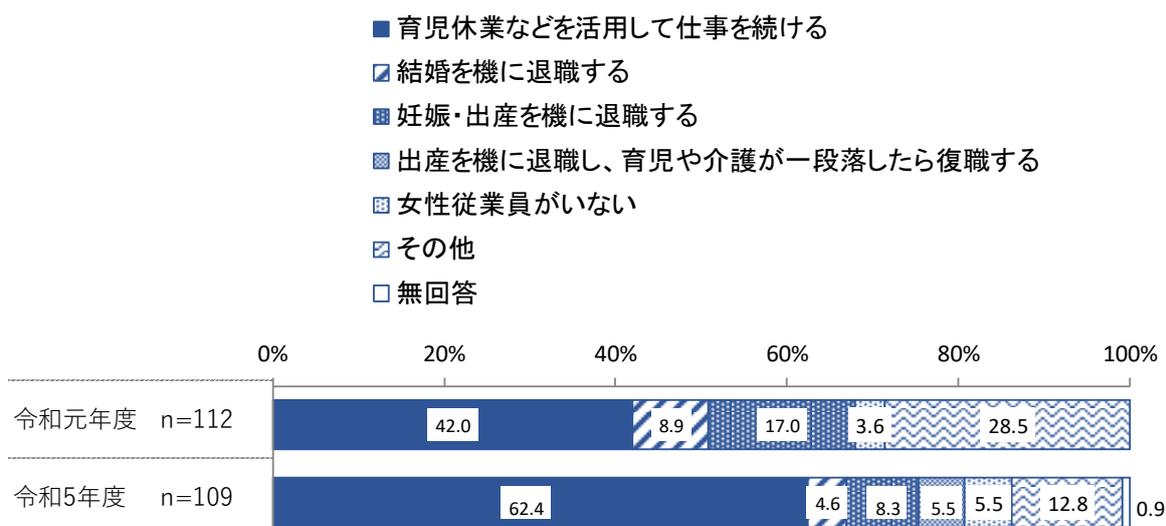
問4 貴事業所の女性従業員の結婚や出産に関わる働き方として、どのようなかたちが多いですか。
(○は1つだけ)

- ▶ 女性従業員の結婚や出産に関わる働き方については、「育児休業などを活用して仕事を続ける」が62.4%と最も多くなっています。
- ▶ 令和元年度と令和5年度を比較すると、「育児休業などを活用して仕事を続ける」が令和元年度(42.0%)より20.4ポイント高くなっています。

図表 2-1 女性従業員の結婚や出産に関わる働き方



<経年比較>

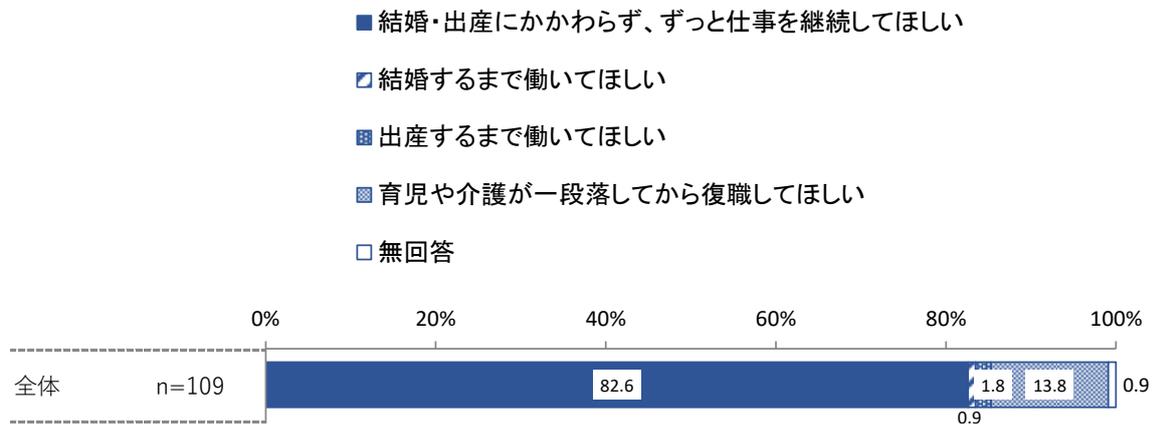


2-2 女性従業員に対する働き方の希望

問5 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。(〇は1つだけ)

- 女性従業員の働き方については、「結婚・出産に関わらず、ずっと仕事を継続してほしい」が82.6%と最も多く、次いで「育児や介護が一段落してから復職してほしい」が13.8%となっています。

図表 2-2 女性従業員の結婚や出産に関わる働き方

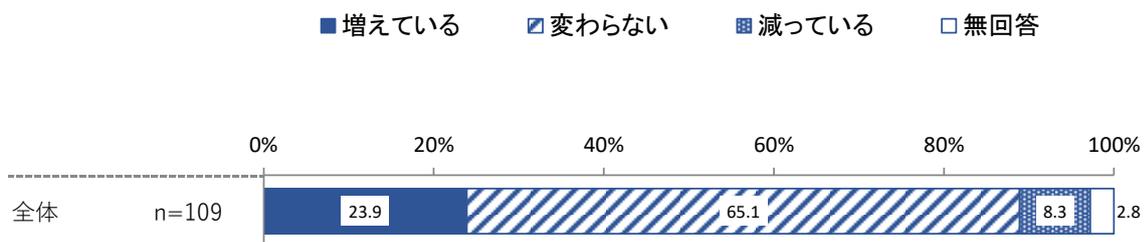


2-3 5年前と比較した女性の雇用状況

問6 貴事業所では、5年前と比べて女性の雇用状況はどのようになっていますか。(〇は1つだけ)

- 「変わらない」が65.1%、「増えている」が23.9%となっています。

図表 2-3 5年前と比較した女性の雇用状況

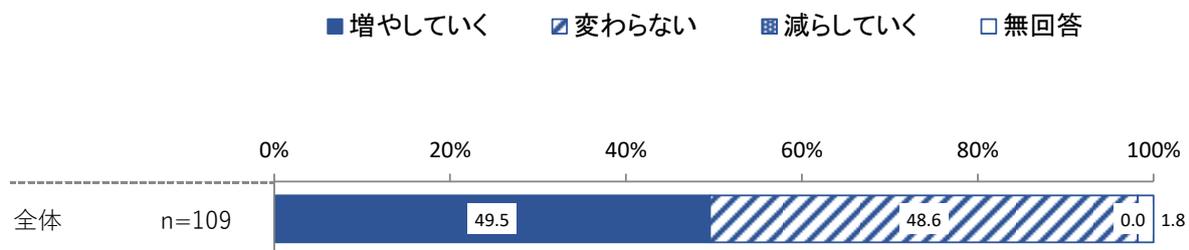


2-4 女性従業員の増員について

問7 女性従業員の数と比べて増やしていく考えはありますか。(○は1つだけ)

▶ 「増やしていく」が49.5%、「変わらない」が48.6%となっています。

図表 2-4 女性従業員数の増員



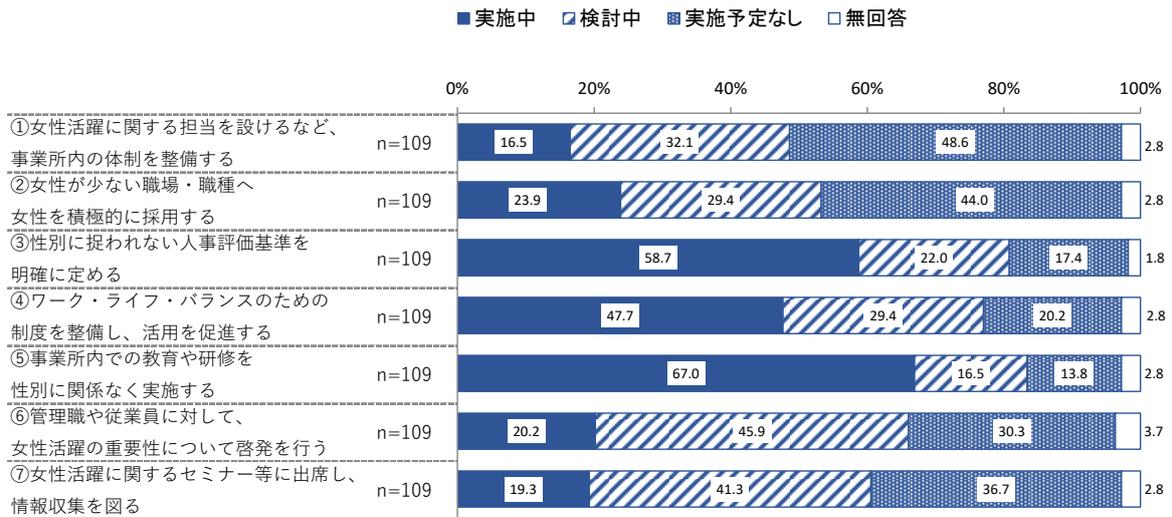
2-5 女性の活躍推進のための取り組み

問8 貴事業所における女性の活躍推進のための取り組みについて、どのような状況ですか。

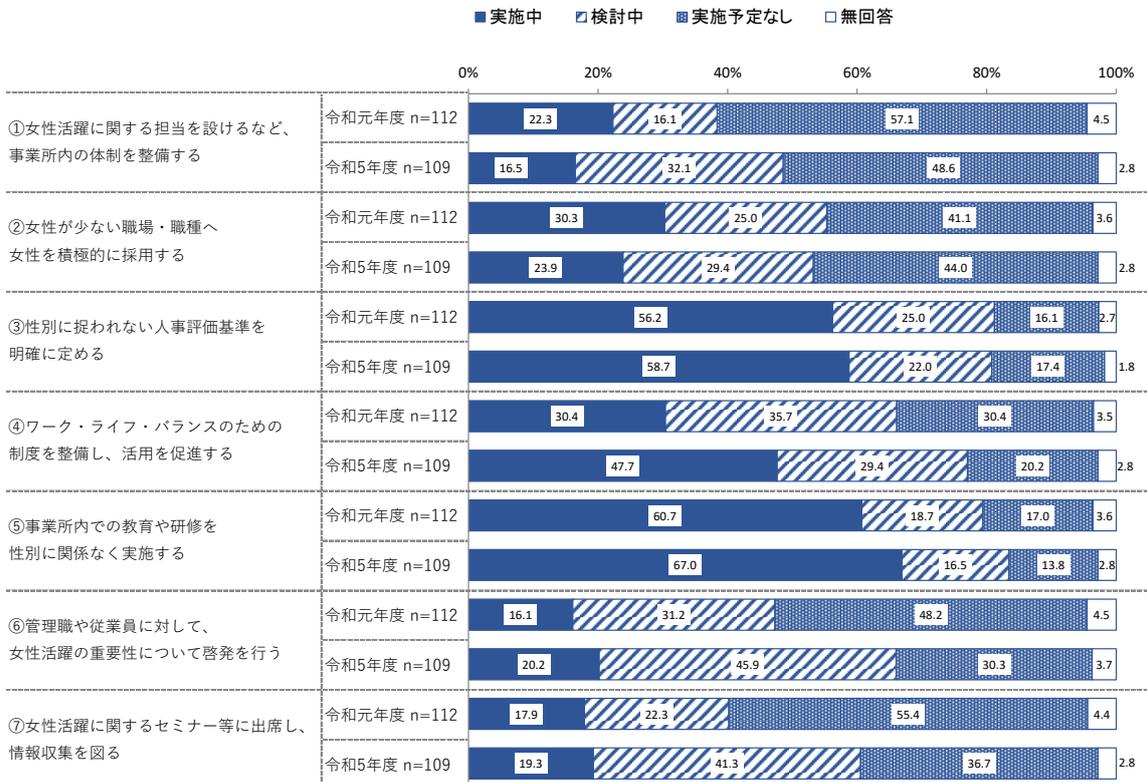
(①～⑦について、○はそれぞれ1つ)

- ▶ 実施中の取り組みについて、実施中では、「⑤事業所内での教育や研修を性別に関係なく実施する」が67.0%と最も多く、次いで「③性別に捉われない人事評価基準を明確に定める」が58.7%、「④ワーク・ライフ・バランスのための制度を整備し、活用を促進する」が47.7%となっています。
- ▶ 令和元年度と令和5年度を比較すると、「④ワーク・ライフ・バランスのための制度を整備し、活用を促進する」が令和元年度(30.4%)より17.3ポイント高くなっています。

図表 2-5 女性の活躍推進のための取り組み



<経年比較>

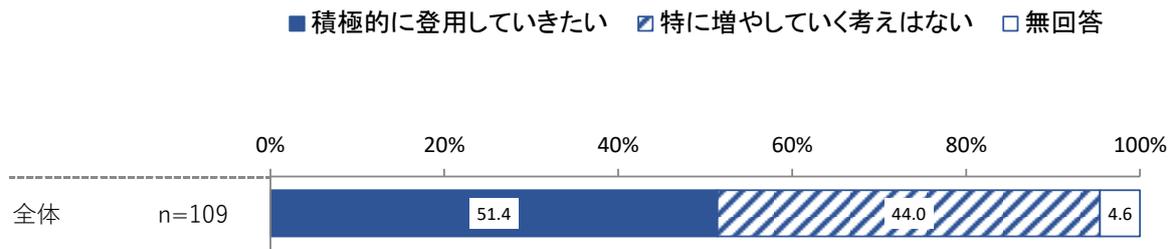


2-6 女性の管理職登用

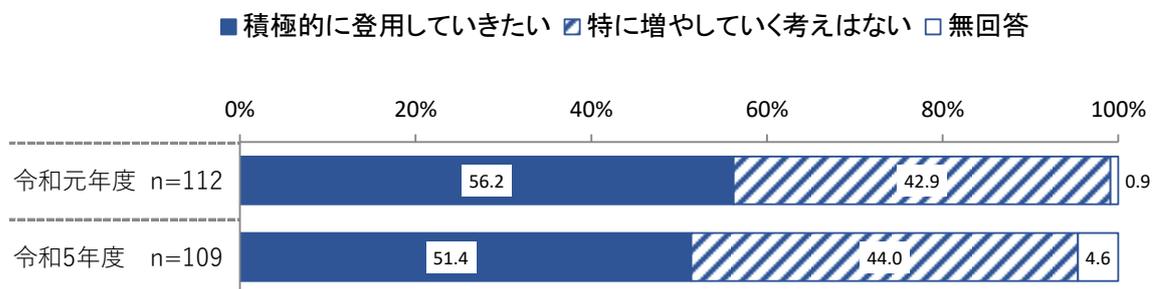
問9 今後管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。(○は1つだけ)

- ▶ 「積極的に登用していきたい」が51.4%、「特に増やしていく考えはない」が44.0%となっています。
- ▶ 令和元年度と令和5年度を比較しても、大きな変化はみられません。

図表 2-6 管理職への女性の積極的な登用



<経年比較>



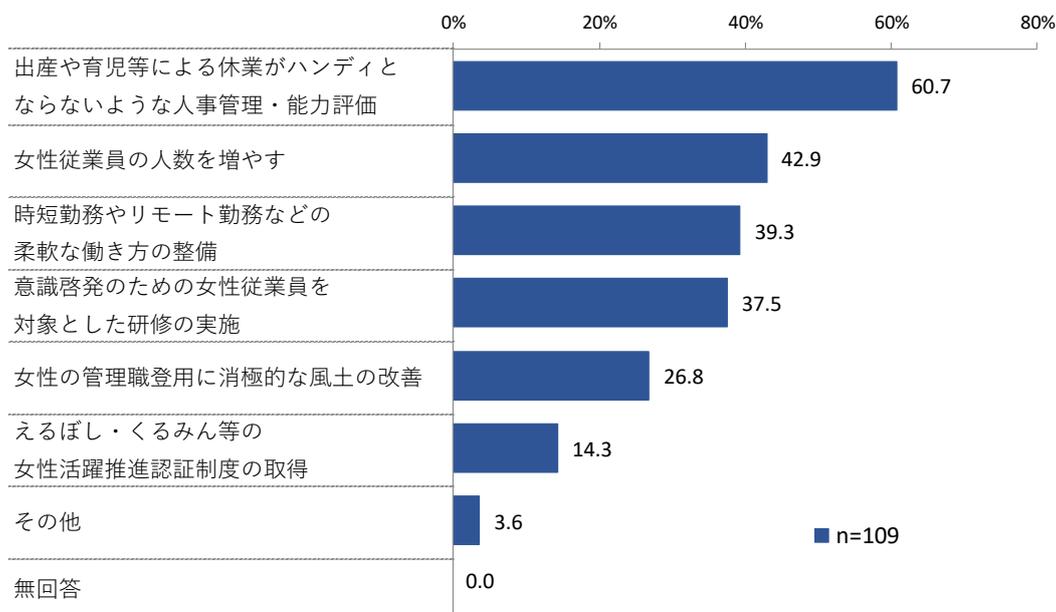
<問9で「1 積極的に登用していきたい」と答えた方におたずねします。>

問9-1 女性の管理職を増やすためにどのようなことが必要だと思いますか。

(主なもの3つまでに○)

- ▶ 「出産や育児等による休業がハンディとにならないような人事管理・能力評価」が60.7%と最も多く、次いで「女性従業員の人数を増やす」が42.9%、「時短勤務やリモート勤務などの柔軟な働き方の整備」が39.3%となっています。

図表 2-7 女性の管理職を増やすために必要なこと

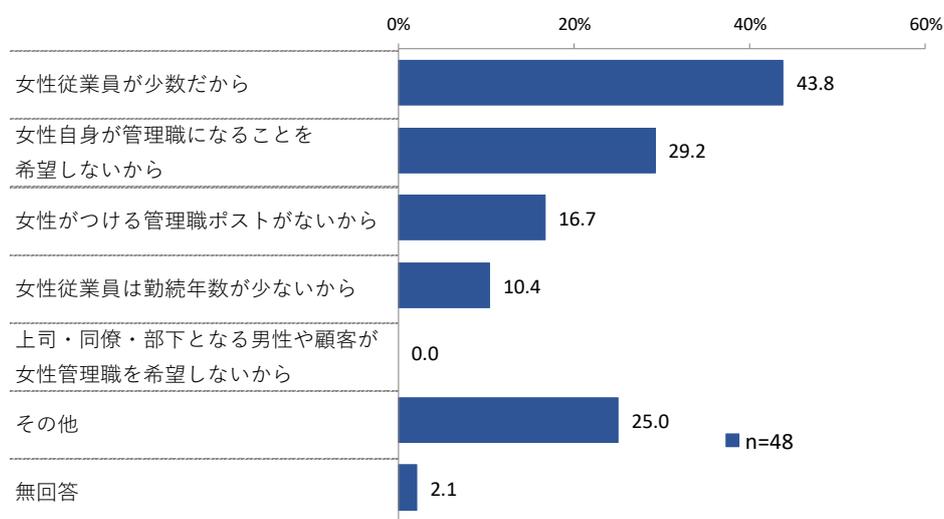


<問9で「2 特に増やしていく考えはない」と答えた方におたずねします。>

問9-2 その理由は何ですか。(○はいくつでも)

- ▶ 「女性従業員が少数だから」が43.8%と最も多く、次いで「女性自身が管理職になることを希望しないから」が29.2%、「女性がつける管理職ポストがないから」が16.7%となっています。

図表 2-8 女性の管理職を増員しない理由

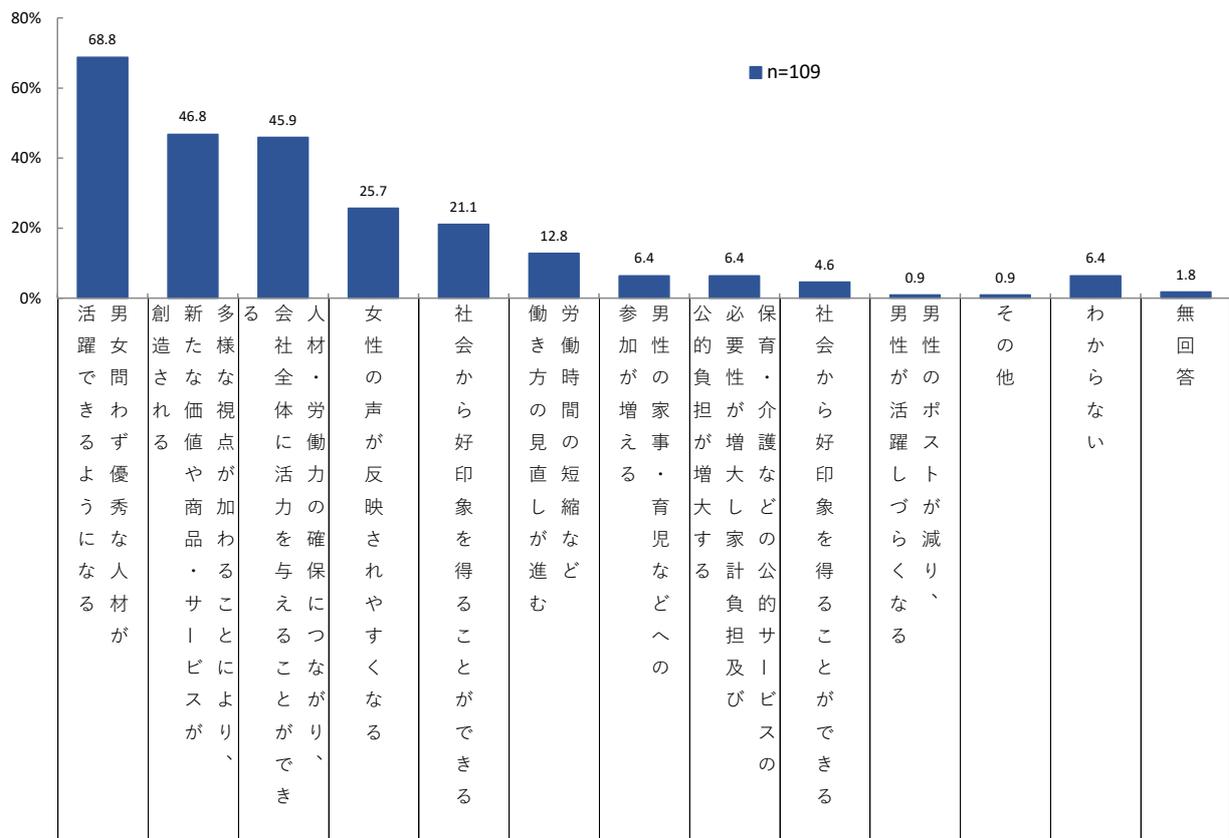


2-7 女性管理職が増えることによる影響

問 10 女性の活躍が進み、女性管理職が増えるとどのような影響があると思いますか。
(主なものを3つまでに○)

▶ 「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が 68.8%と最も多く、次いで「多様な視点加わりにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」が 46.8%、「人材・労働力の確保につながり、会社全体に活力を与えることができる」が 45.9%となっています。

図表 2-7 女性の管理職が増える影響

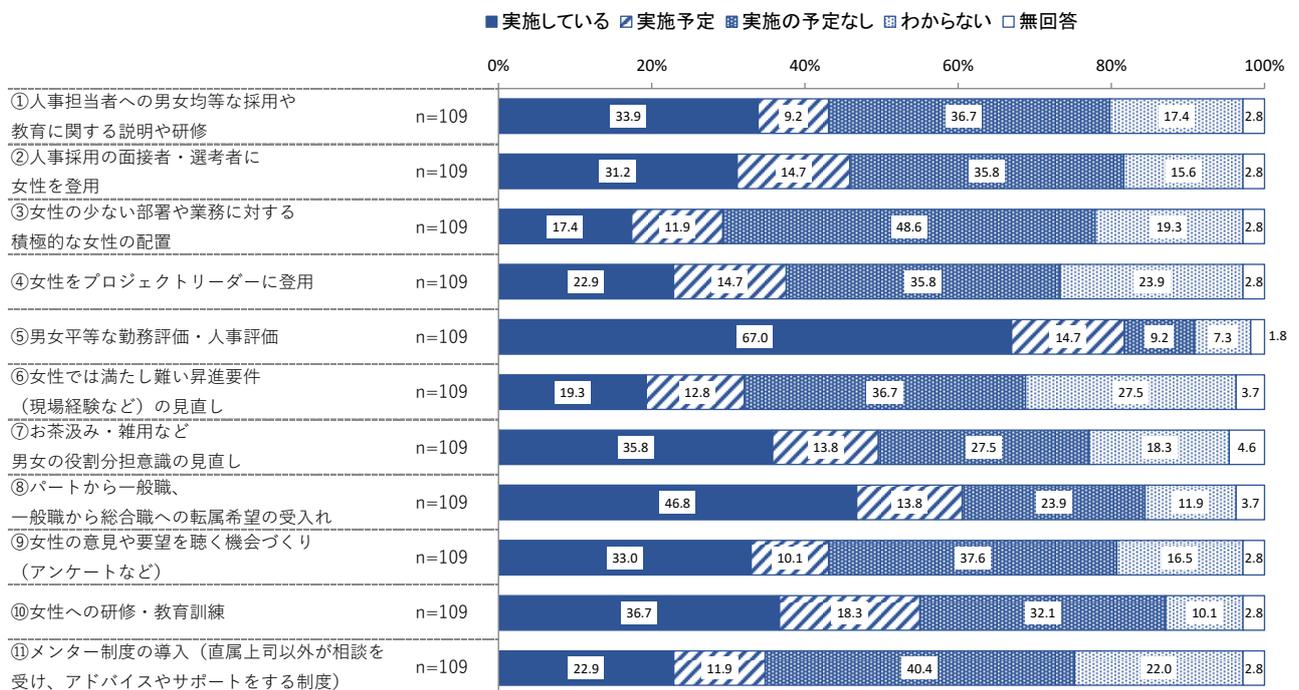


2-8 ポジティブアクション（積極的な取り組み）の状況

問 11 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、どのような状況ですか。（①～⑪について、○はそれぞれ1つ）

- ▶ 女性従業員の能力に発揮に向けて実施しているポジティブアクションについては、「⑤男女平等な勤務評価・人事評価」が67.0%と最も多く、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」が46.8%、「女性への研修・教育制度」が36.7%となっています。一方で、実施の予定なしでは、「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」、「⑩メンター制度の導入（直属上司以外が相談を受け、アドバイスやサポートをする制度）」が4割を超えています。

図表 2-8 ポジティブアクション（積極的な取り組み）の状況

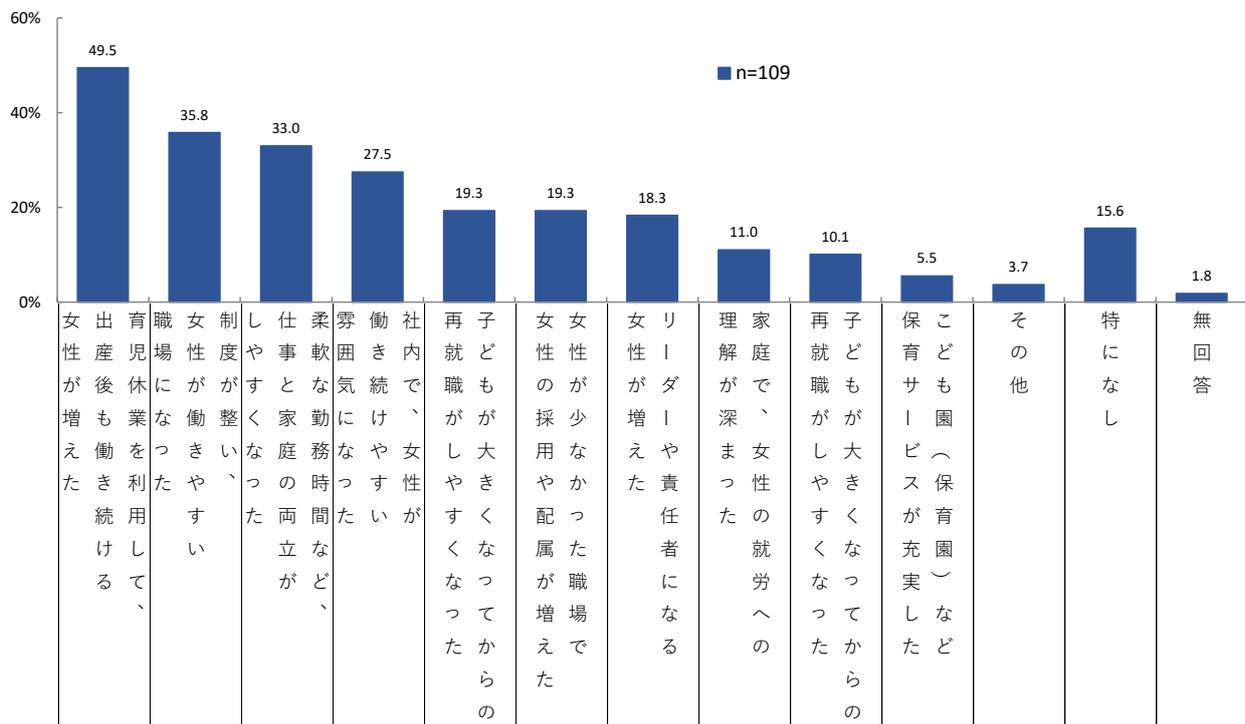


2-9 この5年間で女性の能力発揮に向けて進んだこと

問 12 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。(〇はいくつでも)

- ▶ 「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 49.5%と最も多く、次いで「制度が整い、女性が働きやすい職場になった」が 35.8%、「柔軟な勤務時間など、仕事と家庭の両立しやすくなった」が 33.0%となっています。

図表 2-9 女性の能力発揮に向けて5年間で進んだこと



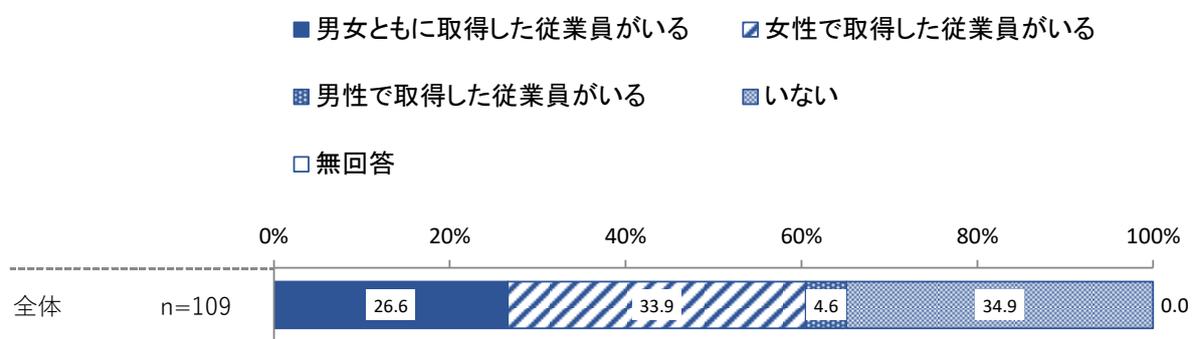
3 育児や介護について

3-1 育児休業制度の利用の有無

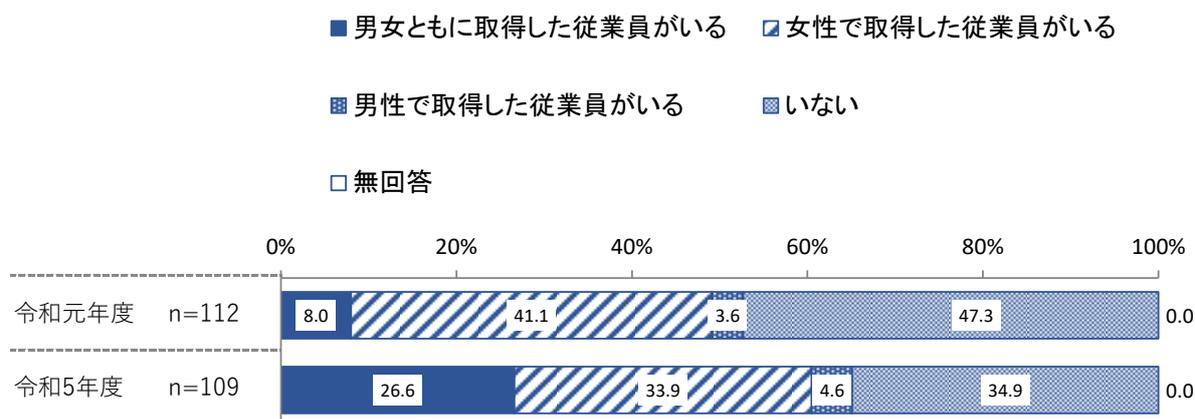
問 13 貴事業所では、これまでに育児休業制度を利用した従業員はいましたか。(○は1つだけ)

- 回答事業所における育児休業制度を利用した従業員の有無については、「いない」が34.9%と最も多く、次いで「女性で取得した従業員がいる」が33.9%、「男女ともに取得した従業員がいる」が26.6%となっています。
- 令和元年度と令和5年度を比較すると、「男女ともに取得した従業員がいる」が令和元年度(8.0%)より18.6ポイント高くなっています。

図表 3-1 育児休業制度の利用



<経年比較>



3-2 令和4年度における育児休業制度の該当従業員数

問 14 貴事業所における従業員のうち、令和4年度における、以下の該当従業員数についてお答えください。(数字を記入)

- ▶ 令和4年度に出産した女性従業員及び配偶者が出産した従業員数は回答事業所計で481人となっています。育児休業取得者については、女性従業員が159人となっており、育児休業の取得率は96.3%となっています。一方で、男性従業員については、育児休業取得者は103人となっており、育児休業の取得率は32.4%と3割強に留まっています。
- ▶ 各務原市と全国を比較すると、男性、女性ともに全国の育休取得率を大きく上回っています。

図表 3-2 育児休業制度の該当従業員数

< 育児休業制度の取得の有無 >

	総人数 (人)	育児休業を 取得した人数 (人)	出産を期に 退職した人数 (人)	出産はしたが 育児休業を取得 しなかった人数 (人)
出産した従業員数 (女性)	163	159	4	0
配偶者が出産した従業員数 (男性)	318	103	0	199
合計	481	262	4	199

※未記入があるため、総人数の合計は合致しません

【各務原市】

	令和元年度	令和5年度
女性	96.3	97.5
男性	14.0	32.4

【全国】

	令和元年度	令和4年度
女性	83.0	85.1
男性	7.9	14.0

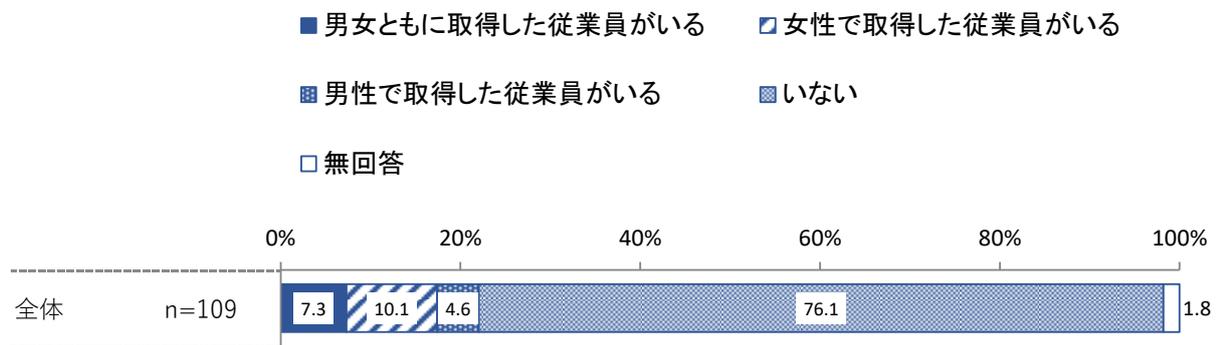
※全国:雇用均等基本調査

3-3 介護休業制度の利用の有無

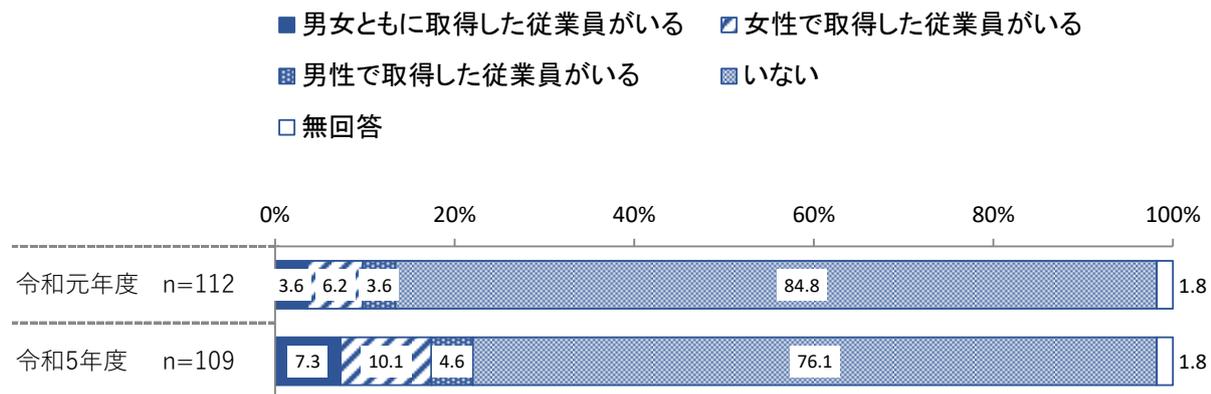
問 15 貴事業所では、これまでに介護休業制度を利用した従業員はいましたか。(数字を記入)

- ▶ 回答事業所における介護休業制度を利用した従業員については、「いない」が76.1%と最も多く、次いで「女性で取得した従業員がいる」が10.1%、「男女ともに取得した従業員がいる」が7.3%となっています。
- ▶ 令和元年度と令和5年度を比較すると、どちらも「いない」が最も多いものの、令和5年度の『介護休業を取得した従業員がいる』割合は令和元年度(13.4%)より8.6ポイント高くなっています。

図表 3-3 介護休業制度を利用した従業員



<経年比較>

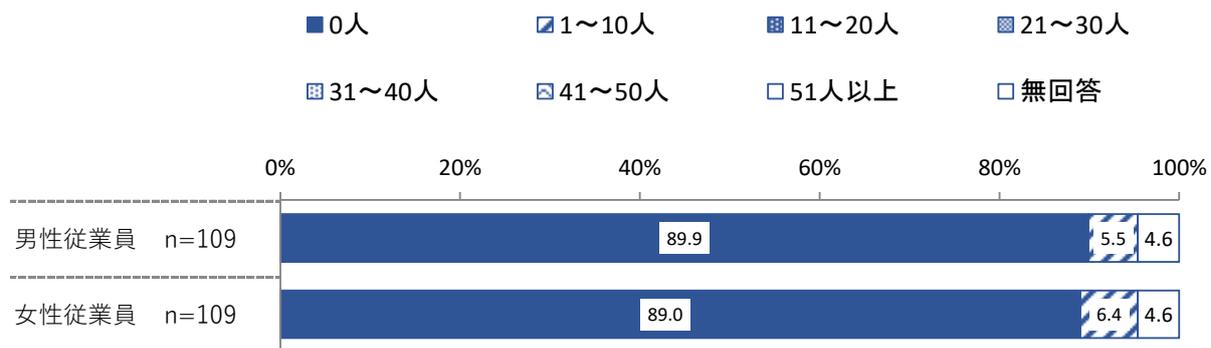


3-4 令和4年度の1年間に介護休業を取得した人数

問 16 令和4年度の1年間に介護休業を取得した人数を教えてください。(数字を記入)

➤ 回答事業所における令和4年度の1年間に介護休業を取得した人数については、男性従業員、女性従業員ともに「0人」が約9割となっており、介護休業取得者は1割未満となっています。

図表 3-4 介護休業を取得した人数

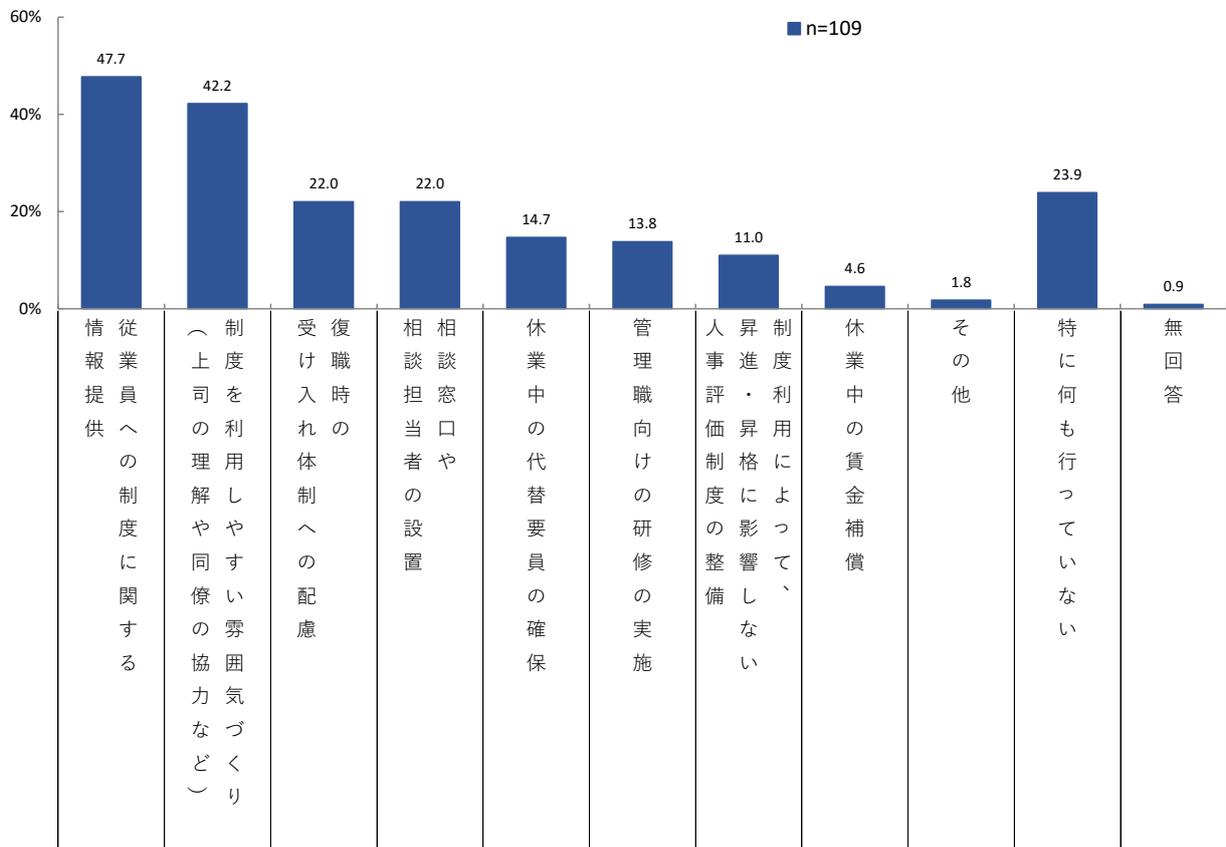


3-5 育児・介護休業制度を定着させるために行っていること ……………

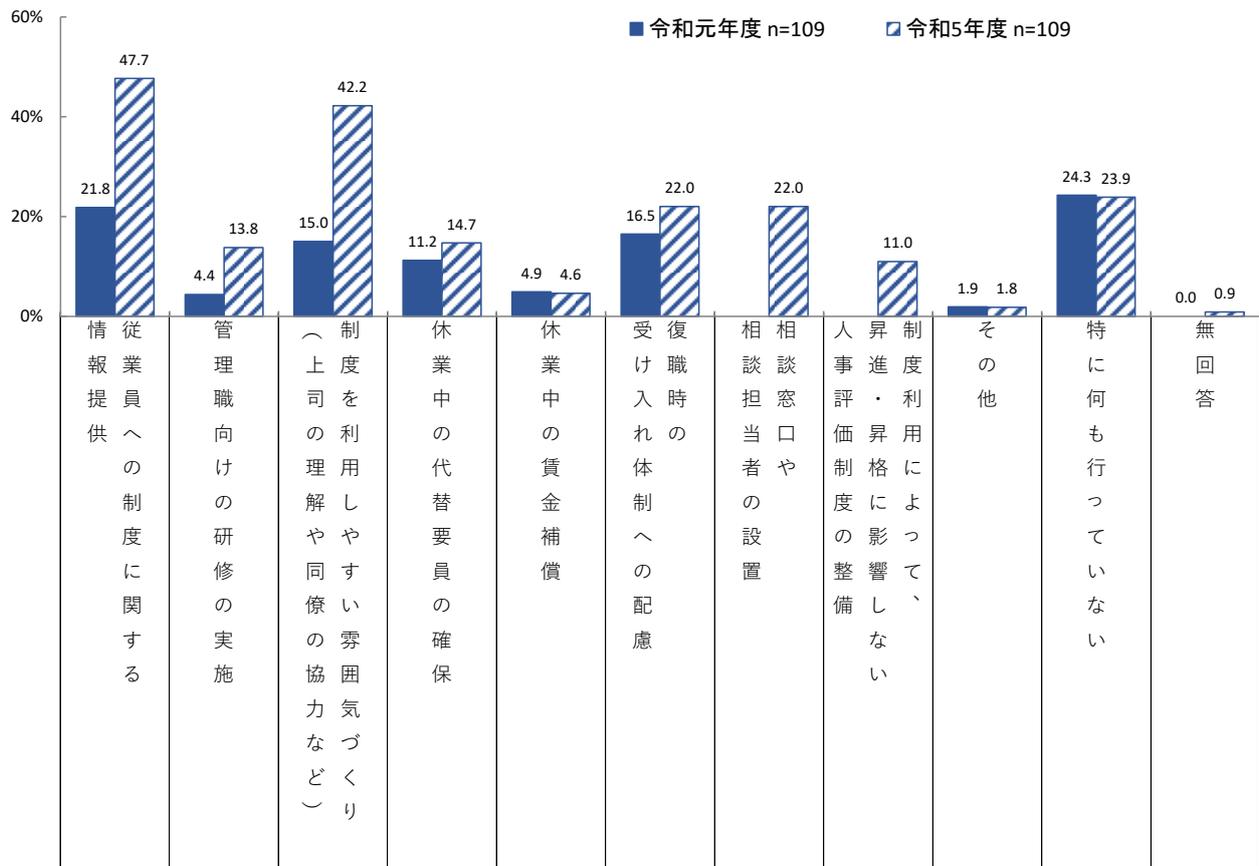
問 17 貴事業所で育児・介護休業制度を定着させるために行っていることは何ですか。
(〇はいくつでも)

- ▶ 育児・介護休業制度を定着させるために行っていることは、「従業員への制度に関する情報提供」が 47.7%と最も多く、次いで「制度を利用しやすい雰囲気づくり(上司の理解や同僚の協力など)」が 42.2%、「復職時の受け入れ体制への配慮」と「相談窓口や相談担当者の設置」が 22.0%となっています。
- ▶ 令和元年度と令和 5 年度を比較すると、「従業員への制度に関する情報提供」、「制度を利用しやすい雰囲気づくり(上司の理解や同僚の協力など)」が令和元年度より 20 ポイント以上高くなっています。

図表 3-5 育児・介護休暇制度を定着させるために行っていること



<経年比較>



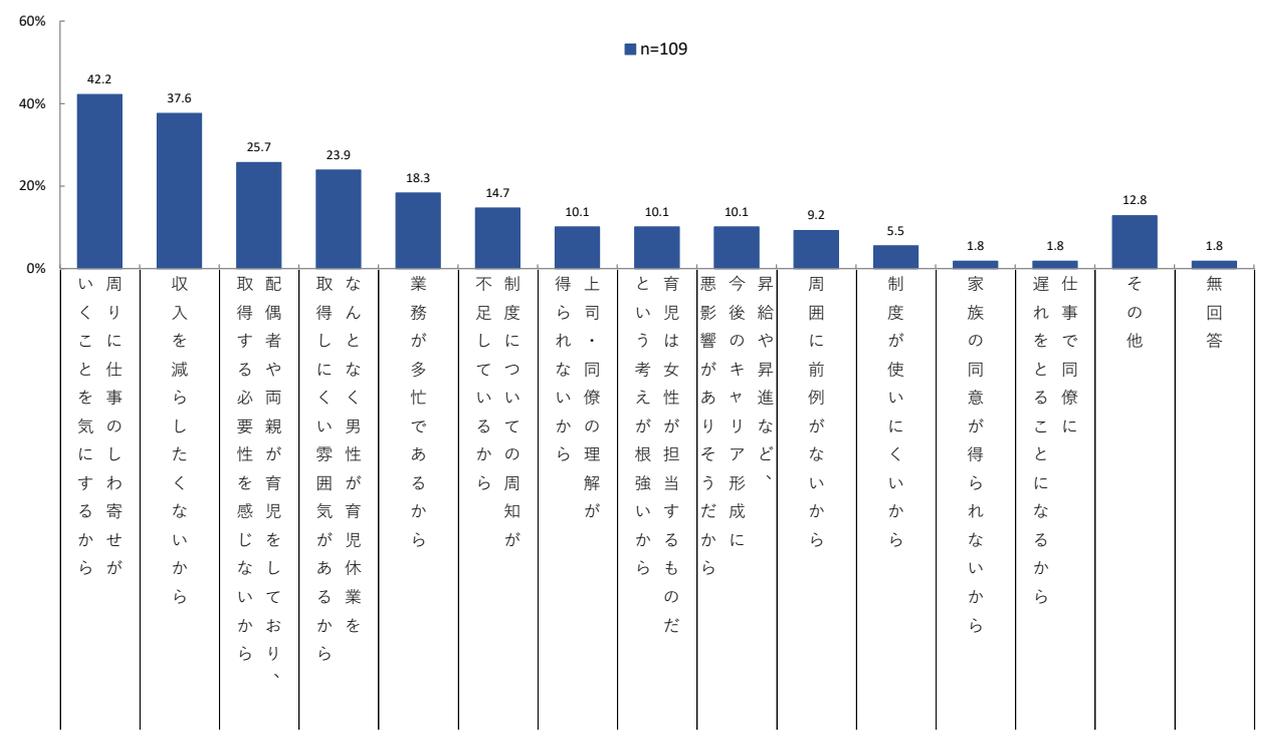
※「相談窓口や相談担当者の設置」、「制度によって、昇進・昇格に影響しない人事評価制度の整備」は令和5年度の調査より項目を追加。

3-6 男性の育児休業取得者が少ない理由

問 18 男性の育児休業取得者が少ない理由は何だと思いますか。(〇は3つまで)

▶ 男性の育児休業取得者の少ない理由は、「周りに仕事のしわ寄せがいくことを気にするから」が42.2%と最も多く、次いで「収入を減らしたくないから」が 37.6%、配偶者や両親が育児をしており、取得する必要性を感じないから」が25.7%となっています。

図表 3-6 男性の育児休業取得者が少ない理由

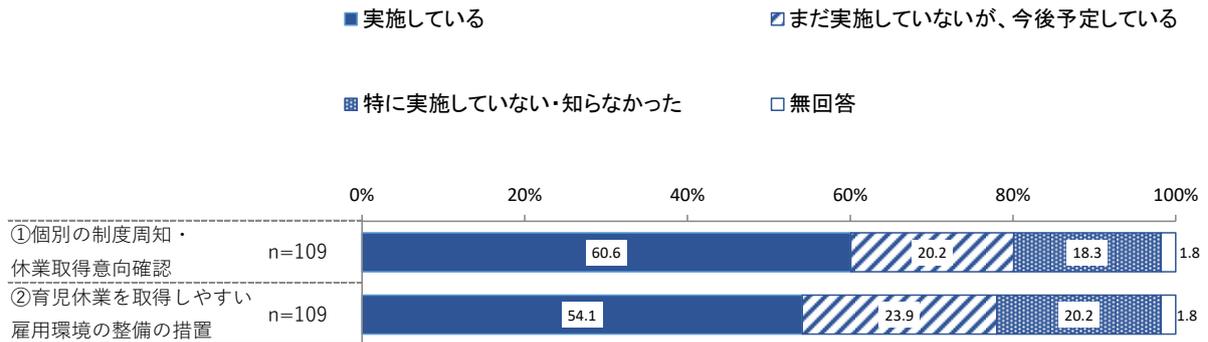


3-7 育児・介護休業法の改正に伴う取り組み

問 19 令和4年4月から育児・介護休業法の改正に伴い、以下の対応が義務付けられました。貴事業所では次の取り組みを行っていますか。(①、②について、○はそれぞれ1つ)

➤ 法改正に伴う取り組みについて、それぞれ実施している事業所の割合は、「①個別の制度周知・休業取得意向の確認」が60.6%、「②育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置」は54.1%となっています。

図表 3-7 育児・介護休業法の改正に伴う対応

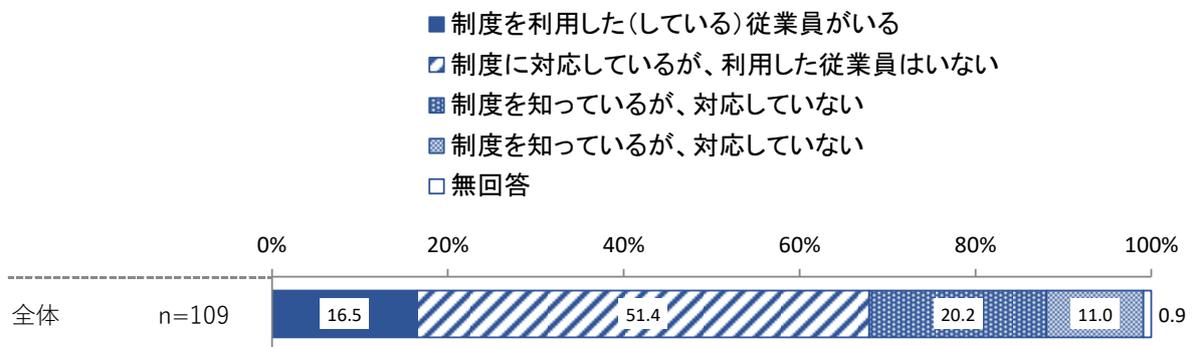


3-8 「産後パパ育休（出生時育児休業）制度」について

問 20 育児・介護休業法の改正により、令和4年10月から「産後パパ育休（出生時育児休業）制度」が創設されました。制度についての貴事業所の状況についてお答えください。(○は1つだけ)

➤ 産後パパ育休(出生時育児休業)制度については、「制度に対応しているが、利用した従業員はいない」が51.4%と最も多く、次いで「制度を知っているが、対応していない」が20.2%、「制度を利用した(している)従業員がいる」が16.5%となっています。

図表 3-8 「産後パパ育休（出生時育児休業）制度」の状況



4 ワーク・ライフ・バランスについて

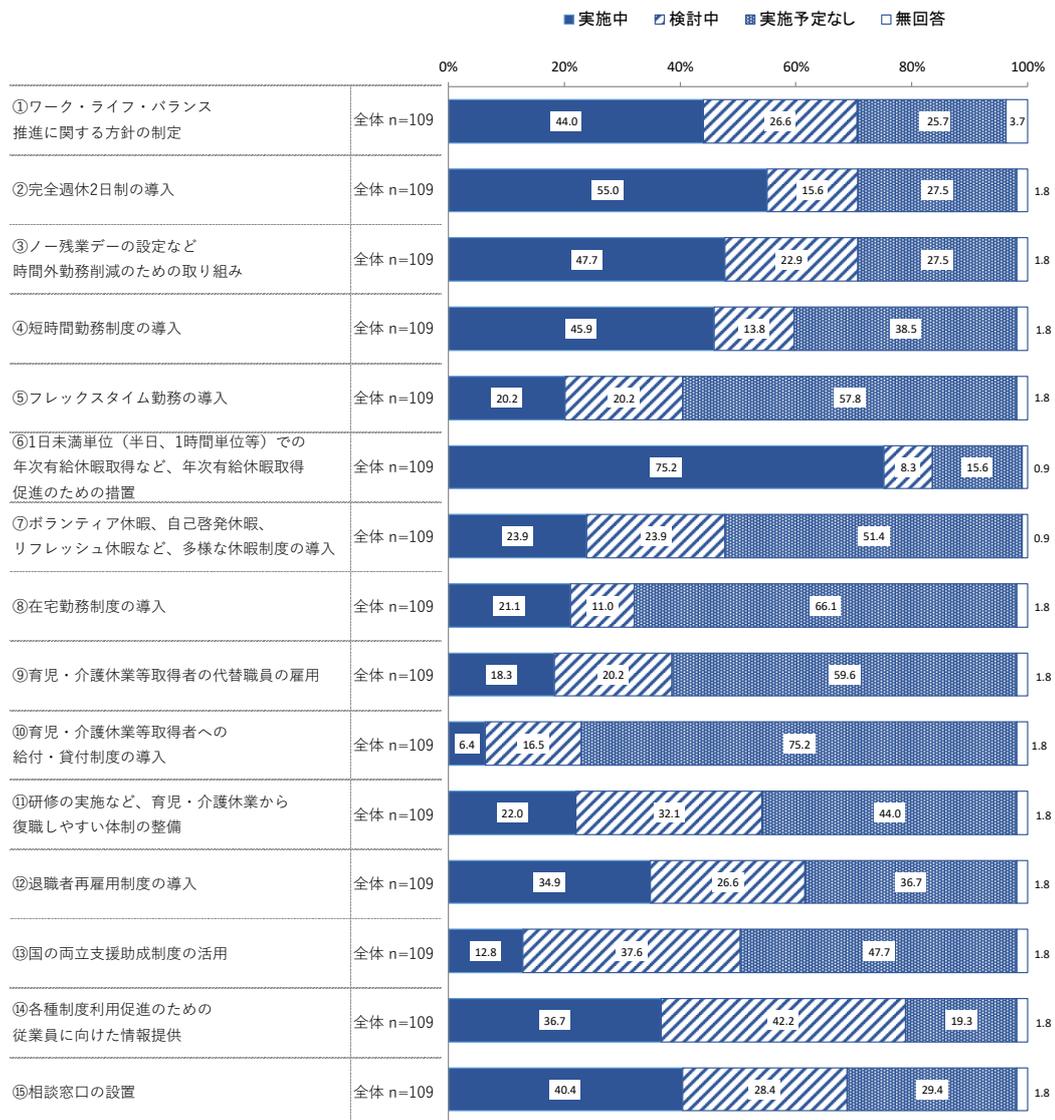
4-1 ワーク・ライフ・バランスの支援策の実施状況 ……………

問 21 貴事業所のワーク・ライフ・バランスの支援策の実施状況についてお答えください。

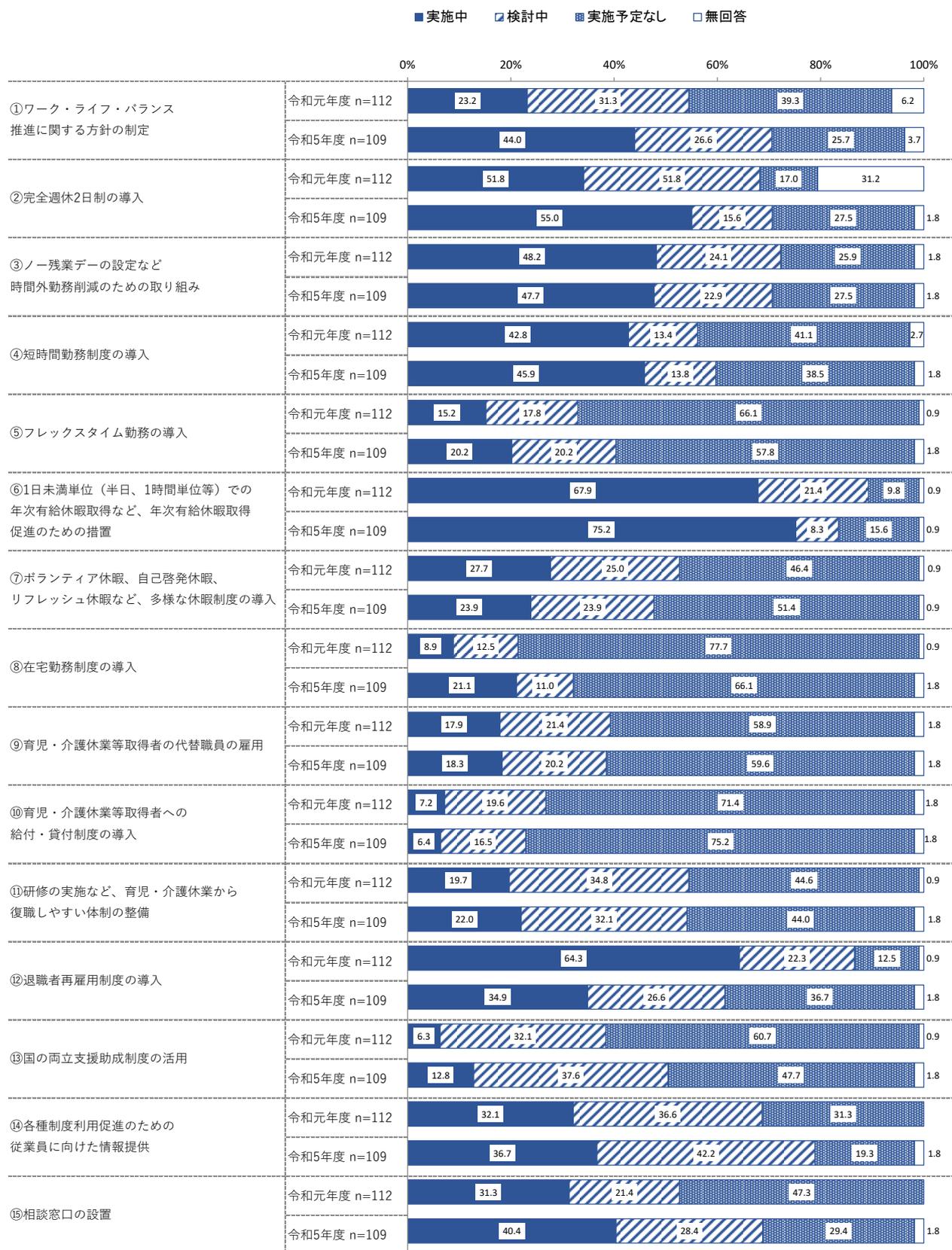
(①～⑮について、○はそれぞれ1つ)

- ▶ ワーク・ライフ・バランスの支援策の実施状況については、実施中では、「⑥1日未満単位(半日、1時間単位等)での年次有給休暇取得など、年次有給休暇取得促進のための措置」が75.2%と最も多く、次いで「②完全週休2日制の導入」が55.0%、「③ノー残業デーの設定など、時間外労働削減のための取り組み」が45.9%となっています。
- ▶ 令和元年度と令和5年度の状況を比較すると、「①ワーク・ライフ・バランス推進に関する方針の制定」が令和元年度(23.2%)より20.8ポイント高くなっている。一方で、「⑫退職者再雇用制度の導入」については、令和元年度が64.3%に対し、令和5年度では34.9%と大きく減少しています。

図表 4-1 ワーク・ライフ・バランスの支援策の実施状況



<経年比較>

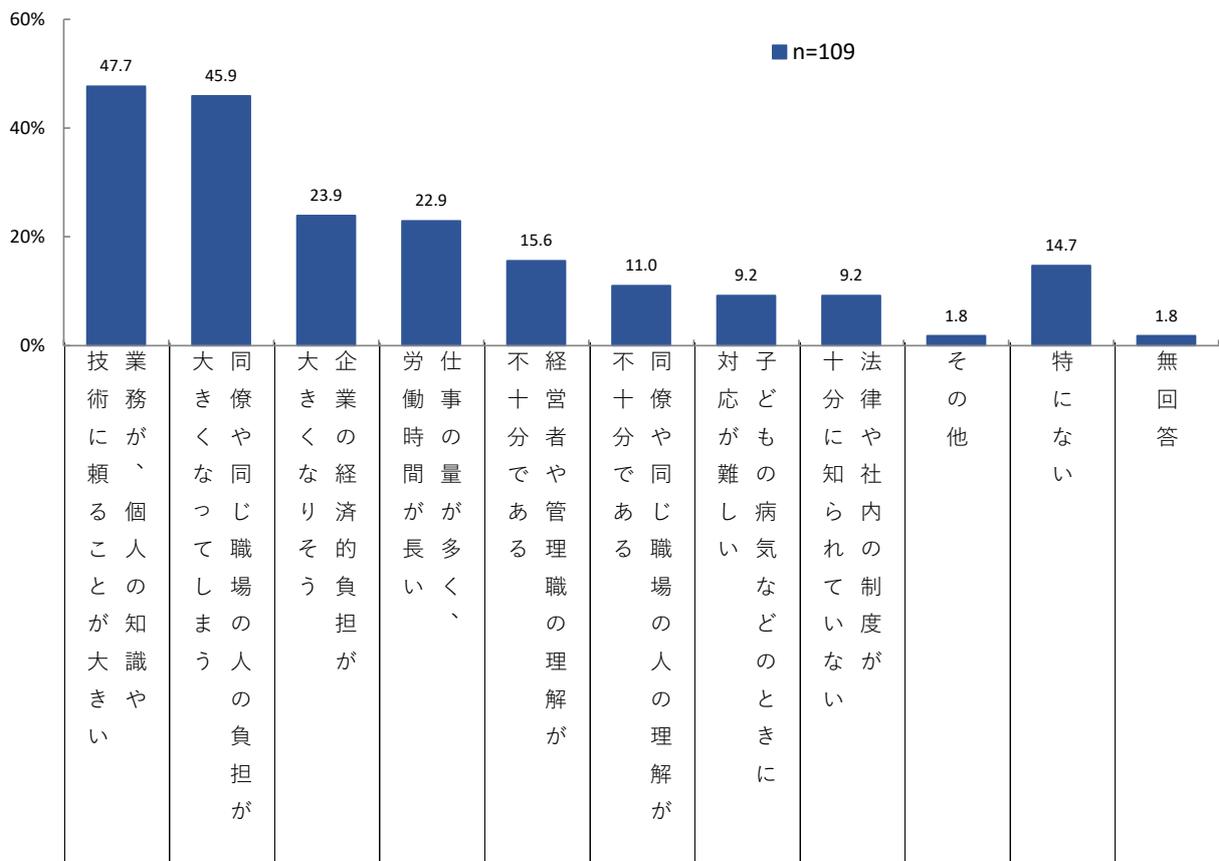


4-2 「ワーク・ライフ・バランス」支援を進めていく上での課題 ……………

問 22 貴事業所で、「ワーク・ライフ・バランス」支援を進めていく上で、どのような課題がありますか。(〇はいくつでも)

- ▶ ワーク・ライフ・バランス支援を進めていく上での課題は、「業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい」が47.7%と最も多く、次いで「同僚や同じ職場の人の負担が大きくなってしまおう」が45.9%、「企業の経済的負担が大きくなりそう」が23.9%となっています。

図表 4-2 ワーク・ライフ・バランス支援を進めていく上での課題



5 ハラスメントの防止について

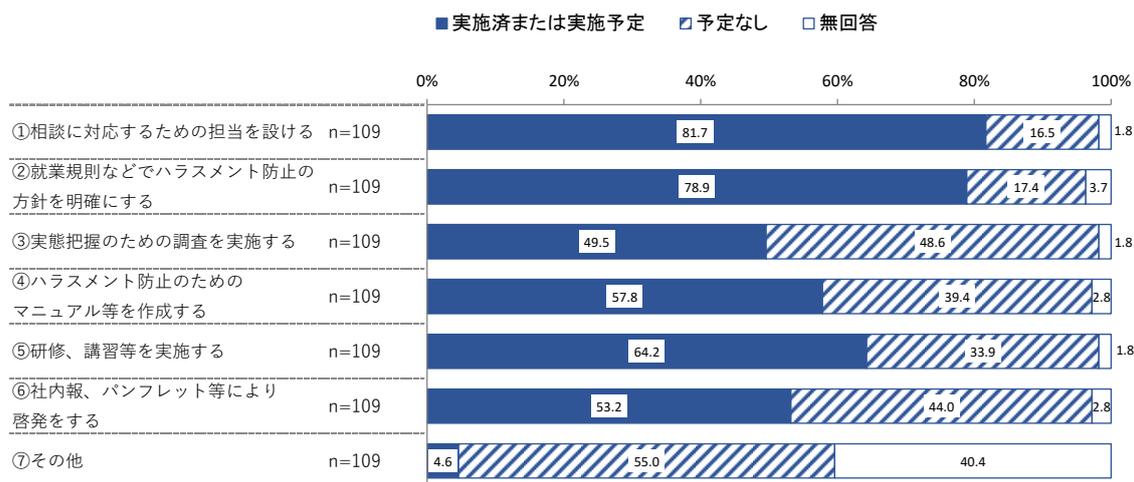
5-1 ハラスメントについての取り組み

問 23 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント（職務上の地位を利用した、いじめや嫌がらせ）についてどのような取り組みを行っていますか（または実施予定ですか）。①～⑦の取り組みについて、該当するものをそれぞれ1つずつ選んでください。

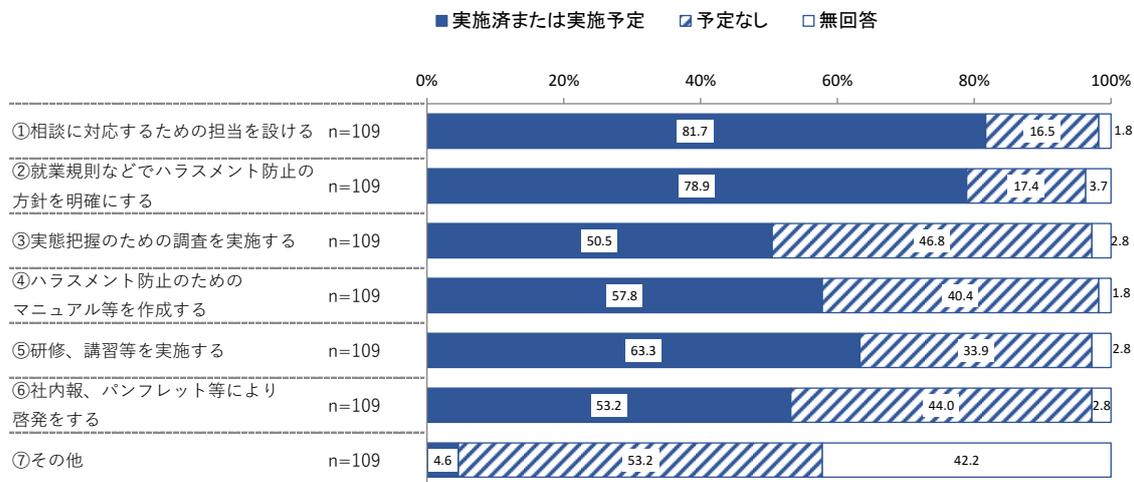
- ▶ 実施または実施予定の取り組みについてはセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントともに、「①相談に対応するための担当を設ける」が 81.7%と最も多く、次いで「②就業規則などでハラスメント防止の方針を明確にする」が 78.9%、「⑤研修、講習等を実施する」がセクシュアル・ハラスメントでは 64.2%、パワー・ハラスメントでは 63.3%となっています。
- ▶ 令和元年度と令和 5 年度で比較すると、全ての項目において、令和元年度より増加しており、特に「①相談に対応するための担当を設ける」がセクシュアル・ハラスメント(58.0%)、パワー・ハラスメント(57.1%)ともに令和5年度では 81.7%と、令和元年度より 20 ポイント以上高くなっています。

図表 5-1 セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントへの取り組み

【セクシュアル・ハラスメント】

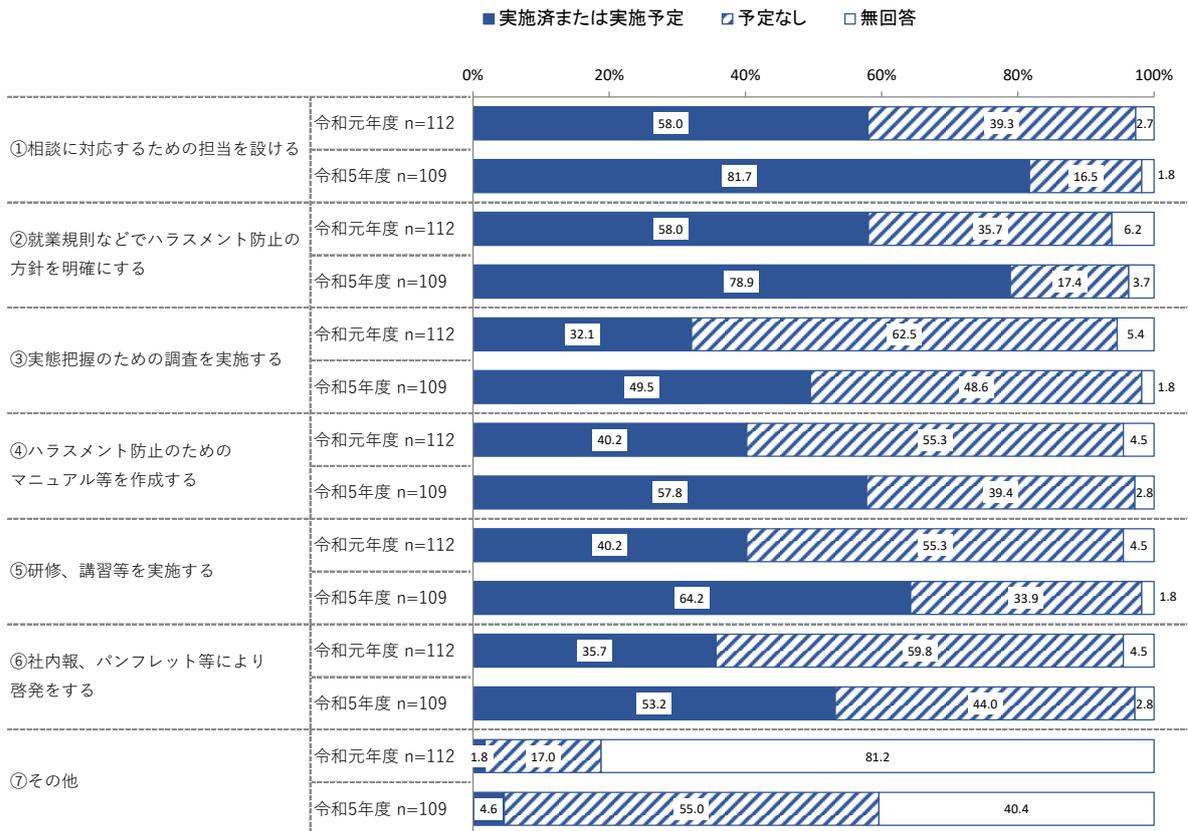


【パワー・ハラスメント】

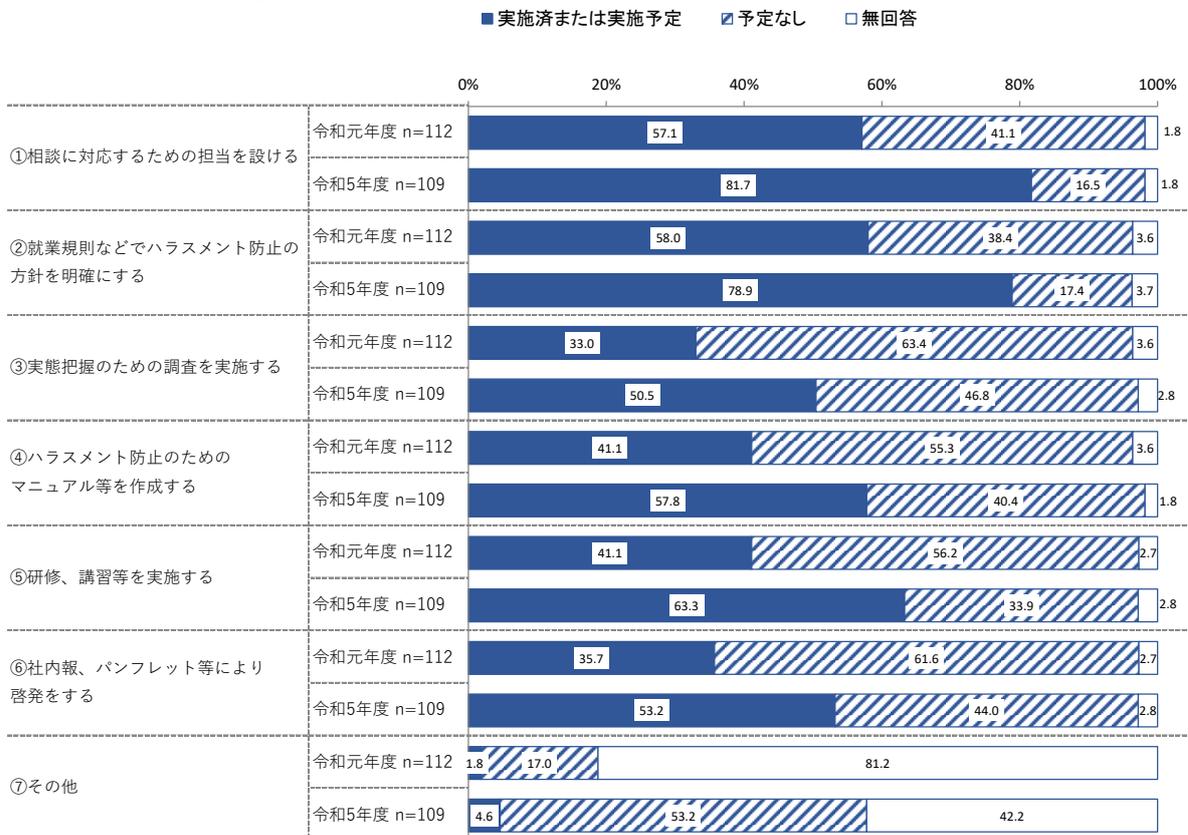


<経年比較>

【セクシュアル・ハラスメント】



【パワー・ハラスメント】



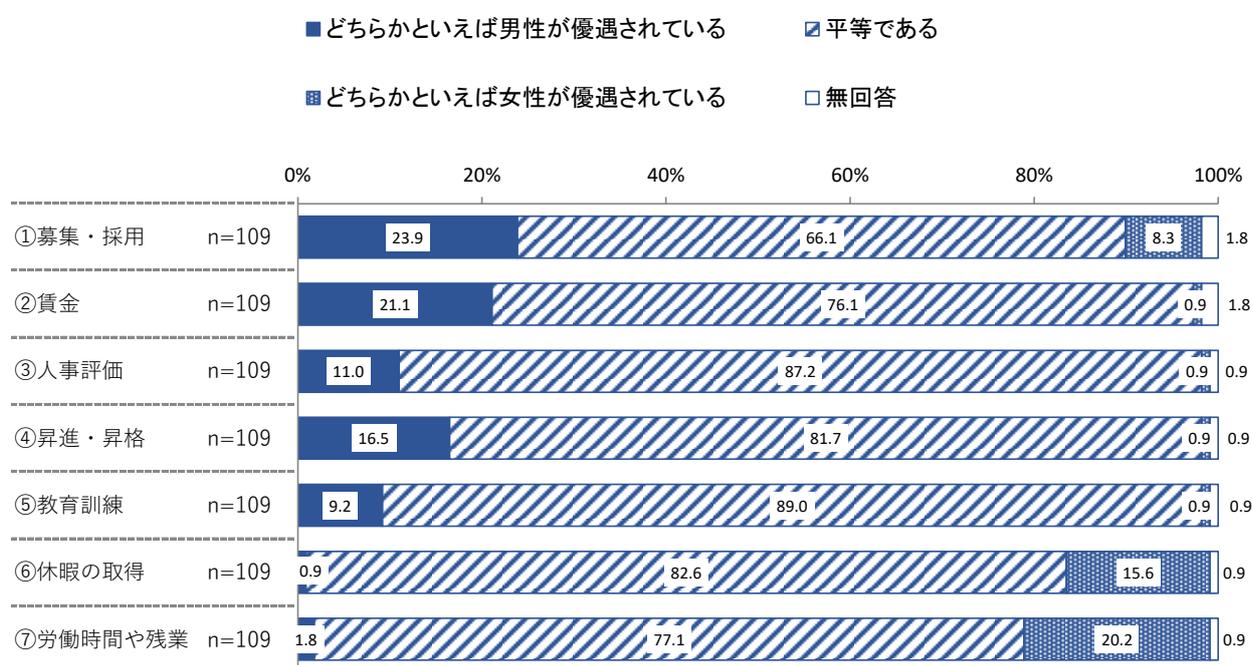
6 男女共同参画全般について

6-1 男女の平等について ……………

問 24 貴事業所では、次にあげることについて男女が平等になっていると思いますか。
 (○はそれぞれ1つ)

➤ 事業所における男女の平等については、全ての項目において「平等である」が多くなっている。しかし、「①募集・採用」、「②賃金」については、「どちらかといえば男性が優遇されている」が 2 割強と他の項目と比較して高くなっています。

図表 6-1 男女の平等について

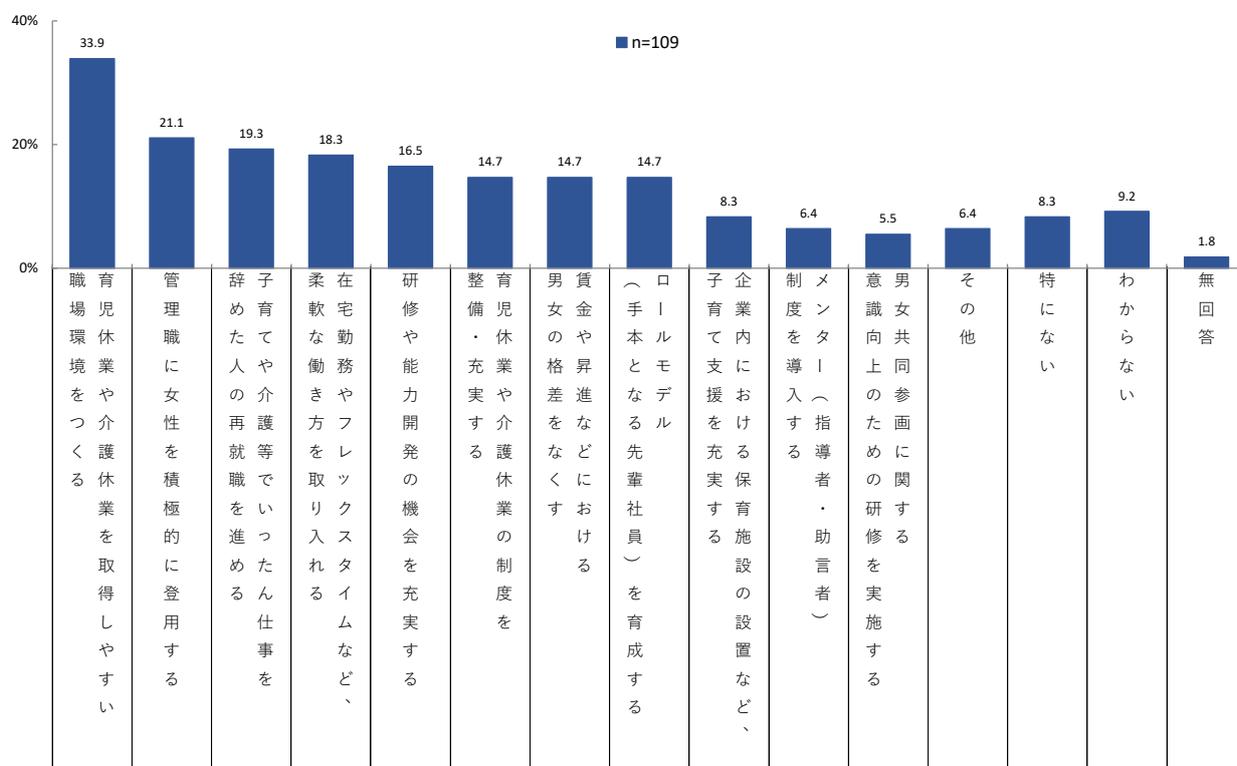


6-2 男女共同参画社会を実現するために企業が力を入れていくべきこと ……

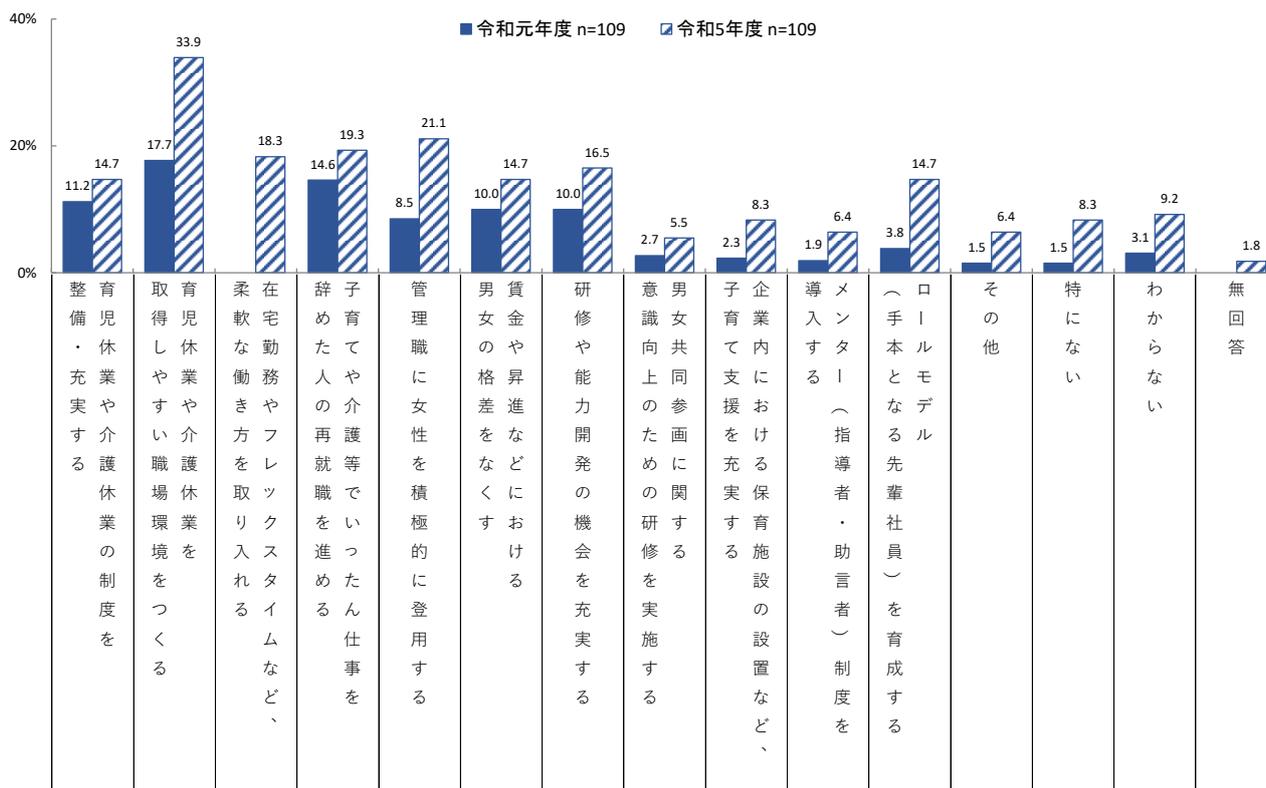
問 25 男女共同参画社会を実現するために、企業は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(主なもの3つまでに○)

- ▶ 男女共同参画社会を実現するために、企業が今後、力を入れていくべきことは、「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」が 33.9%と最も多く、次いで「管理職に女性を積極的に登用する」が 21.1%、「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を進める」が 19.3%となっています。
- ▶ 令和元年度と令和 5 年度を比較すると、「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境を作る」が令和元年度(17.7%)より16.2ポイント高くなっています。また、「管理職に女性を積極的に登用する」、「ロールモデル(手本となる先輩社員)を育成する」も令和元年度より 10 ポイント以上高くなっています。

図表 6-2 男女共同参画社会の実現のために企業が力を入れていくべきこと



<経年比較>

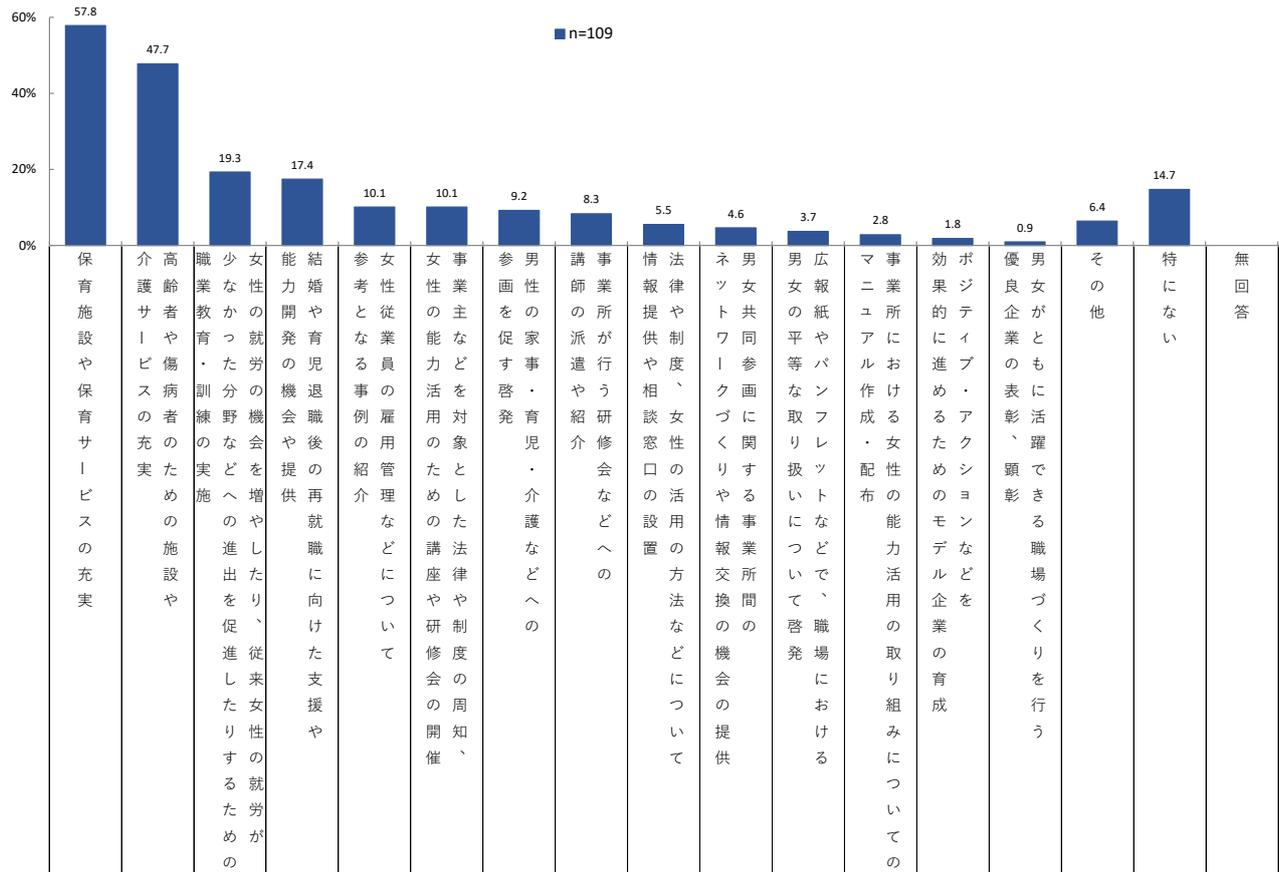


※「在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な働き方を取り入れる」は令和5年度の調査より項目を追加。

問 26 貴事業所において男女共同参画を進めるにあたって、今後、市はどのようなことに力をいれていけばよいと思いますか。(〇は3つまで)

▶ 事業所における男女共同参画を進めるにあたって、今後、市が力をいれていくべきことは、「保育施設や保育サービスや傷病者のための施設や介護サービスの充実」が 57.8%と最も多く、次いで「高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実」が 47.7%、「女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野などへの進出を促進したりするための職業教育・訓練の実施」が 19.3%となっています。

図表 6-3 男女共同参画を進めるにあたって今後、市が力をいれていくべきこと



7 自由意見

業種	内容
製造業	20人以下の小規模な会社で、利益が出なくても、給与は毎年上げています。常に人材不足であり、事務職での問い合わせはあるものの、当社は製造業で、その製造業を希望する人材がなかなか定着しません。来年は海外からの技能実習生を受け入れる予定です。男女共同以前に、長く働きたいという日本人の若い人の育成をお願いします。（丁寧に教えてもすぐに辞めてしまう若い人が多すぎます）
製造業	今回必要な事と考えアンケートにある程度の回答を致しましたが、業種、業態、企業規模において設問に無理を感じ回答していない、もしくは曖昧になっています。ご容赦ください。
製造業	当社の様な金属部品を製造している企業では女性が行える業務と男性が行える業務とが分かれてしまう。女性も体力的に現場で活躍できるように省力設備導入などにも補助金制度（男女共同参画補助金）が有れば女性採用も増えると思います。また、育児休業中には対応として契約社員や派遣社員を補充として採用していますが、どうしても費用、能力的には問題が有りますので、その問題も普及の障害になっているのではないかと思います。さらに言えば、社会的に児童を遅くまで預かってもらえる制度や子供や親の病気の時などに一時的にシッターが派遣される制度などが充実して、安心して働ける制度がないと男女とも平等に活躍できる社会は難しいのではないかと考えます。社会福祉制度の充実こそが男女共同社会の基礎だと思います。
卸売業、小売業	当社は「女性管理職ゼロ」です。経営者の立場からすると女性管理職となる人材を積極的に登用していきたいという思いはありますが、女性従業員の中で「管理職になりたい」という人材がいないというのが実態です。個別面談で女性従業員に丁寧に要望をヒアリングしても「一般職で良い」という答えしか返ってこないのが実態です。
建設業	女性・男性関係なく、平等にそれぞれの生活が尊重される職場作りを進められればよいと思っております。
建設業	現場メインの家族経営にて、なかなか取り組みに参画するのは難しい。今後経営規模が大きくなれば、積極的に取り組みたい。

III. 事業所ヒアリング調査

調査目的

各務原市内の事業所における男女共同参画に係る現状と課題、独自の取り組みを把握し、計画づくりや試作の立案に活用することを目的とし、女性活躍やワーク・ライフ・バランスの整備に力を入れている「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」を中心に市内の事業所へヒアリングを実施しました。

調査概要

区分	事業所ヒアリング調査
調査対象	市内に本社、支社等がある事業所
調査方法	聞き取り方式
調査期間	令和5年11月8日～令和6年1月25日
対象事業所数	12社
業種内訳	製造業5社、医療・福祉3社、 建設業2社、小売業2社

調査結果

女性を積極的に活用する施策は、各事業所で様々な取組を行っていることがうかがえます。その一方で、すぐに辞めてしまう、女性は仕事よりも家庭を優先するなど、女性は「結婚」「出産」で退職するというイメージが事業所側にもあることがうかがえました。

女性の管理職への登用については、家庭との両立が難しいという問題はあるものの、多くの企業が前向きに取り組む意向がみられました。育児や介護と仕事の両立(ワーク・ライフ・バランス)を支援するため、有給休暇の取得促進、フレックスタイムや時短勤務など、柔軟な働き方ができるような職場環境づくりに努めている企業が多くみられました。また、男性の育児・介護休暇についても休みがとりやすい雰囲気づくりに努めていることがうかがえます。

男女共同参画社会の実現のため、行政に求めることについては、企業や従業員への表彰制度、セミナーなどの開催、近隣企業との情報交換をはじめとする連携の強化に対するニーズが高くなっています。

【主な意見】

- ① 女性を積極的に活用するために取り組んでいること
 - ・ チームリーダーを担う女性を増やしている
 - ・ 女性活躍セミナーや育休セミナーを行う予定
 - ・ パートから正社員、正社員から管理者への登用
 - ・ 事業所内託児所や土日祝日に学童の設置
 - ・ 事業所内保育施設の保育料を無料

- ② 女性を積極的に活用することについて問題点
 - ・すぐに辞めてしまうこともあり、人材が育たない
 - ・女性を採用したいが、応募が少ない
 - ・女性のキャリアについて、ロールモデルが少ない
 - ・仕事よりも家庭を優先するイメージがある

- ③ 女性の管理職の登用について
 - ・積極的に登用していく
 - ・能力に応じて登用していく
 - ・管理者が女性だと、女性従業員が相談しやすい

- ④ 女性を管理職に登用することについて問題点
 - ・ロールモデルがない
 - ・仕事と家庭の両立が難しい
 - ・リーダー職を辞退する職員もいる

- ⑤ 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
 - ・有給休暇を取得しやすい雰囲気づくり
 - ・定時退社や残業など調整が可能
 - ・1年間の有給取得計画を立て総務に提出
 - ・フレックスタイム制、在宅勤務制を採用

- ⑥ 男性の育休・介護休暇について取り組んでいること
 - ・職員に対し育休や制度の説明を随時している
 - ・必要に応じて休みがとれる雰囲気づくり

- ⑦ 男女共同参画社会の実現のため、行政に求めること
 - ・従業員に光を当てるような表彰制度
 - ・セミナーなどの開催及び周知や情報提供
 - ・マインドづくりや会社同士の繋ぎ合いのサポート
 - ・近隣企業との情報交換の機会の場の提供

各務原市男女共同参画に関する事業所アンケート 調査結果報告書

令和6年3月

編集:各務原市役所 まちづくり推進課 生活相談係

〒504-8555 岐阜県各務原市那加桜町1丁目69番地

TEL:058-383-1884

FAX:058-382-7110