

平成 18・19 年度イコールなごや事業

「男女平等参画推進に関する
市契約事業者へのアンケート」
調査報告書

平成 20 年 2 月

名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）

目 次

I	はじめに	1
II	調査結果概要	2
III	まとめと今後への期待	14
(集 計 結 果)		
I	調査の概要	25
II	調査結果集計表（全体及び規模別）	27
III	調査結果集計表（業種別）	37
IV	自由意見	46
V	ヒアリング結果記録	49
(参 考 資 料)		
I	男女平等参画推進に関する事業者へのアンケート（質問票）	61
II	男女平等参画推進に関する事業者へのアンケート（回答票）	66
III	協力依頼文	67
IV	啓発チラシ「女性も男性も働きやすい職場になっていますか&キーワード」	68

Ⅰ はじめに

(1) 「男女平等参画推進なごや条例」が示したもの

名古屋市は、平成14年4月1日に「男女平等参画推進なごや条例」を施行しました。

この条例において、「女性も男性も互いに人権を尊重しつつ、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮し、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、対等に参画し、共に責任を担い利益を受けることができる男女共同参画社会を実現させる」ために、「女性と男性の平等とあらゆる分野への参画を推進することによって、安心して暮らせる活気あるまち、なごやをつくる」ことを宣言しました。

そして、そのために、市・市民・事業者の責務を定め、それぞれ取組みを進めることとしています（事業者に関連の深い事項について、下の点線枠内に示しておきました）。

さらに、条例を実効性あるものにするための効果的な推進方策を検討した第1期名古屋市男女平等参画審議会は、平成16年度に行った答申において、名古屋市が率先して実施することのほか、名古屋市が働きかけるべき事項として、公契約の機会などを活用した働きかけについて言及しています。

(2) 本調査の目的及び調査主体

今回、名古屋市と取引のある事業者に対し男女平等参画に関するアンケート調査を実施したのは、こうした条例の趣旨等を踏まえたもので、事業者における男女平等参画推進状況を把握するとともに、市の取り組みをお知らせし、男女平等参画に関する理解を深めてもらう啓発の機会とすることを目的に実施いたしました。

また、本調査は、名古屋市から、名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）が委託を受けて実施しましたが、イコールなごやは、女性団体・経営者団体・労働団体・地域団体・教育・マスコミ・有識者などで構成され、男女平等参画（「男女の平等」と「男女の参画」）を推進することを目的としています。

(3) お礼と今後の展望

今回の調査については、趣旨をご理解いただき、大変お忙しい中、4割を超える事業者から調査にご協力いただくことができました。

大変ありがとうございました。

また、ヒアリングにご協力いただいた5社に対しましても、改めてお礼申し上げます。

おかげをもちまして、市契約事業所における取り組み状況がある程度見えてまいりました。今後、市契約事業者に止まらず、すべての事業者の取り組みの参考になるような形で結果をお返しし、事業者における取り組みが一層進むよう、取り組みを進めてまいりたいと思います。

(参考)

男女平等参画推進なごや条例(抜粋)

(事業者の責務)

第5条 事業者は、平等参画に関する理解を深め、基本理念にのっとり、事業活動に関し、積極的に平等参画を推進するとともに、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

(雇用等の分野における平等参画の推進)

第13条 市は、事業者に対し、雇用の分野において平等参画が推進されるように、情報の提供その他の必要な支援を行うよう努めなければならない。

2 市は、必要があると認めるときは、事業者に対し、平等参画に関する広報及び調査について、協力を求めることができる。

3 市は、必要があると認めるときは、市と取引関係がある事業者及び補助金の交付を受ける者に対し、平等参画の推進に関し報告を求め、適切な措置を講ずるよう協力を求めることができる。

II 調査結果概要

(1) 調査の概要

① アンケート調査について

事 項	概 要
◆調査対象	・平成 18 年度 8 月～10 月の市の入札における契約及び落札業者《712 社》 ・平成 19 年度 1 月～ 5 月の市の入札における契約及び落札業者《451 社》 《合計＝1,163 社》
◆調査方法	・郵送送付・FAX 回答
◆調査期間	・平成 18 年度：平成 18 年 11 月 22 日～12 月 8 日 ・平成 19 年度：平成 19 年 7 月 23 日～ 8 月 8 日
◆回 収 数	・平成 18 年度 326 社（回収率 45.8%） ・平成 19 年度 200 社（回収率 44.3%） 《合計＝526 社（回収率 45.2%）》
◆有効回収数	・平成 18 年度 319 社（有効回収率 44.8%） ・平成 19 年度 197 社（有効回収率 43.7%） 《合計＝516 社（有効回収率 44.4%）》

② ヒアリング調査について

◆アンケート調査協力事業所の中から、5 社に対してヒアリング

(2) アンケート調査結果概要

【回答者の特徴と分析上の留意点】

I 《契約区分別の特徴及び分析上の留意点》

- ◎市の入札における契約及び落札をした事業者を調査対象としたが、調査事業者がそもそも工事請負 50.9%、測量・設計 14.1%と偏っていることを反映して、回答事業者は、約 7 割が工事請負（260 件 50.4%）や測量・設計（88 件 17.1%）に関するものとなっている。次いで業務委託 85 件（16.5%）、物件の買入／借入 77 件（14.9%）の順となっている。
- ◎従って、工事や測量関係にかなり偏った契約に関わる事業者構成になっているということに留意する必要がある。

II 《業種別回答者の特徴及び分析上の留意点》

- ◎契約区分上の偏りがあるため、最も多い業種は「建設業」268件（51.9%）、その次は「サービス業」の84件（16.3%）となっている（なお、「サービス業」84件の契約内訳は、工事請負と測量・設計に関するものが約7割となっている）。
- ◎以上のように、契約上の構成の特徴を踏まえて、業種別も「建設業」や工事関係の「サービス業」にかなり偏った構成になっていることに留意する必要がある
※「平成18年事業所・企業統計調査速報集計結果」によれば、建設業の全事業所に占める割合は名古屋市内で約6.7%に過ぎない。最も多い業種は卸売・小売業の28.3%、次いで飲食店・宿泊業の15.8%となっている。
- ◎また、「運輸・通信業」「金融・保険業」はそれぞれ3社しか回答が寄せられていないため、必ずしも業種全体の傾向を反映していない可能性が高いことに留意する必要がある。

III 《従業員規模別回答者の特徴及び分析上の留意点》

- ◎従業員規模別では、10～99人が約半数を占め、次いで9人以下の約28%で、100人未満で3/4を占めており、300人以上は11%となっている。
- ◎業種別で見ると、製造業は比較的規模の大きな事業所が多く（300人以上36.1%）、逆に規模の小さい事業所が多い業種は「電気・ガス・水道業」（9人以下47.6%、99人以下を合わせると95.2%）。但し、大規模事業所もあるため、1社平均の従業員数は最も多い業種となっている。）、「建設業」（9人以下33.6%、99人以下を合わせると83.6%）の順となっている。
- ◎但し、従業員の定義をしていなかったため、従業員数は、契約事業所単位で答えた事業者と、会社全体の従業員数を答えた事業者が混在している点は留意する必要がある。
- ◎また、同じく特に定義をしていなかったため、直接雇用していない派遣社員等が含まれている可能性がある点も、留意する必要がある。
※「平成18年事業所・企業統計調査速報集計結果」によれば、市内全事業所の平均従業員数は11.2人となっており、また、企業規模別で見ても、同16年調査で県下では9人以下が70.9%、10～99人が26.1%、100～299人2.1%、300人以上0.9%となっている。事業所単位で見ても、企業単位で見ても、回答事業者の規模は大きいといえる。

【全体的特徴】

- 事業者における男女平等参画を進めるための取り組みは、全体的な傾向として、従業員数が多い事業者ほど実施されている。
- 9人以下の事業所でも、何らかの取り組みは3割近くが実施している。
 - ・最もよく実施されていたものは、労働時間の柔軟化など働き続けやすい配慮（44.8%）
 - ・次に多いのが、採用権限のある者に女性を含める選考の中立性を確保（42.8%）
- 役職者の女性比率は、従業員数が少ない事業所ほど高い傾向にあった。
 - ・家族経営で女性役職者がいるケースも多いと思われるが、家族経営とはいえないうち少し規模の大きな事業所でも大規模な事業所よりも比率が高くなっている。このことは、中小企業は人材獲得をめぐる状況が厳しいため、有能な人材の確保・定着が重要であり、経営基盤の強化のために全従業員の定着・育成・能力開発に力を入れている結果が、こうした数字に現れていると見ることも出来るかもしれない。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画について、提出を義務付けられていない300人未満の企業においても、1割の事業者が行動計画を策定していた。
 - ・平成19年6月末現在の行動計画提出（愛知県下）は、301人以上の企業が95.5%、300人以下では173社が届け出ていると報告されている。300人未満で1割策定している（届出の有無に係わらず）という調査結果は、高い数値と見ることは出来ないのか。
- 従業員数が100人未満の事業者と100人以上の事業者では、男女雇用機会均等法の改正内容についての認知度の格差が大きかった（100人以上の事業者の認知度が高い）。
- 業種別に見ると、事業者における男女平等参画を進めるための取り組みは、「製造業」「卸売・小売業・飲食店」「サービス業」で比較的良好に実施されている。

★9人以下事業所における取り組みベスト10

1	女性が働き続けやすい配慮（労働時間の柔軟化など）	44.8%
2	採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保	42.8%
3	男女ともに使いやすい器具、設備等を導入（トイレや更衣室など）	35.2%
4	所定外労働（残業、休日出勤等）の削減のための措置（ノー残業デー等）	33.8%
5	女性の責任感、意欲向上の配慮（会議での発言機会等）	31.7%
6	電話対応、会議準備、社内郵便の仕分け等を男女で分担	30.3%
7	各種研修、教育機会への女性の参加を積極的に奨励	28.3%
8	セクハラ防止について従業員に周知（ミーティングやポスター・マニュアル等）	28.3%
9	妊娠中及び出産後における配慮	28.3%
10	各業務に必要な知識、スキル、仕事の手順等の明確化	26.9%

【事項別概要】（カッコ内の頁記載は、該当の調査結果集計表の掲載頁を示す）

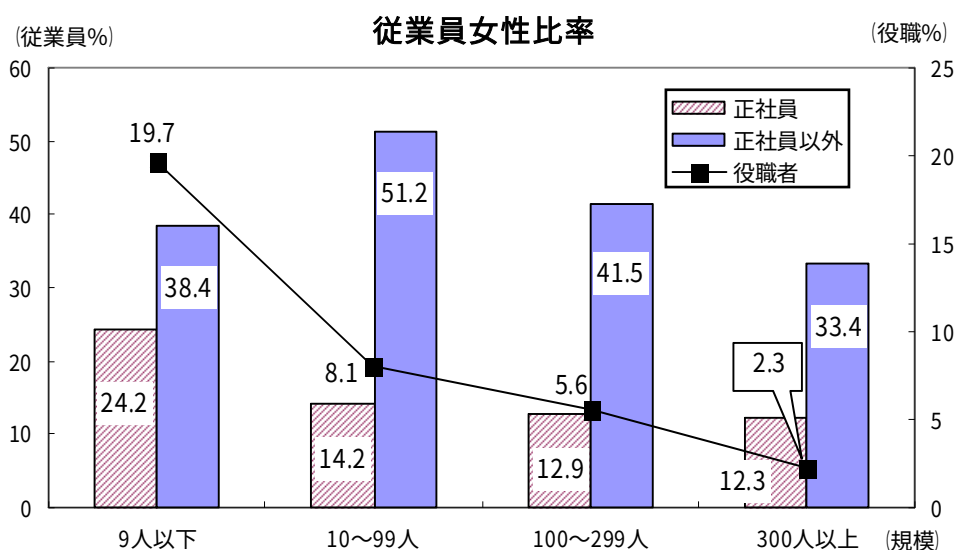
1 従業員数と女性比率

①従業員規模（規模別=28 頁、業種別=37 頁）

- ・従業員数別でみると、正社員以外を含む従業員数 100 人未満が 389 社（75.4%）であり、そのうち 10 人未満が 145 社（28.1%）である。
- ・業種別に見ると、製造業はやや規模が大きく、建設業はやや規模の小さい所が多い。

②従業員女性比率（規模別=28 頁、業種別=37,38 頁）

- ・従業員（正社員）に占める女性の割合は 12.6%であり、正社員以外の従業員でも女性の割合は低かった（35.9%）。なお、従業員 10 人未満の事業者の女性の割合が比較的高い。
※「平成 16 年事業所・企業統計調査結果」によれば、市内雇用者の正社員の女性比率は平均 28.2%とされており、最高がサービス業の 31.3%、次いで卸売・小売業の 27.6%となっている。また、回答者の最も多かった建設業で 12.7%となっている。市平均に比べ、女性比率はやや低い結果となっている。
- ・役職者に占める女性の割合は 3.4%であるが、従業員 10 人未満の事業者では 19.7%であるのに対し、300 人以上の事業者では 2.3%で、従業員数が多くなるに従って割合が低くなっている。
- ・業種別に見ると、従業員女性比率は「金融・保険業」が約 4 割（正社員）と圧倒的に高いが、女性の役職者はいない。従業員女性比率が次に高いのは「卸売・小売・飲食店」（正社員 2 割弱）だが、ここは女性役職者比率も 5.6%と最も高くなっている。女性役職者比率が次に高い業種は、「サービス業」（4.9%）となっている。



③採用状況（規模別=28,29 頁、業種別=38 頁）

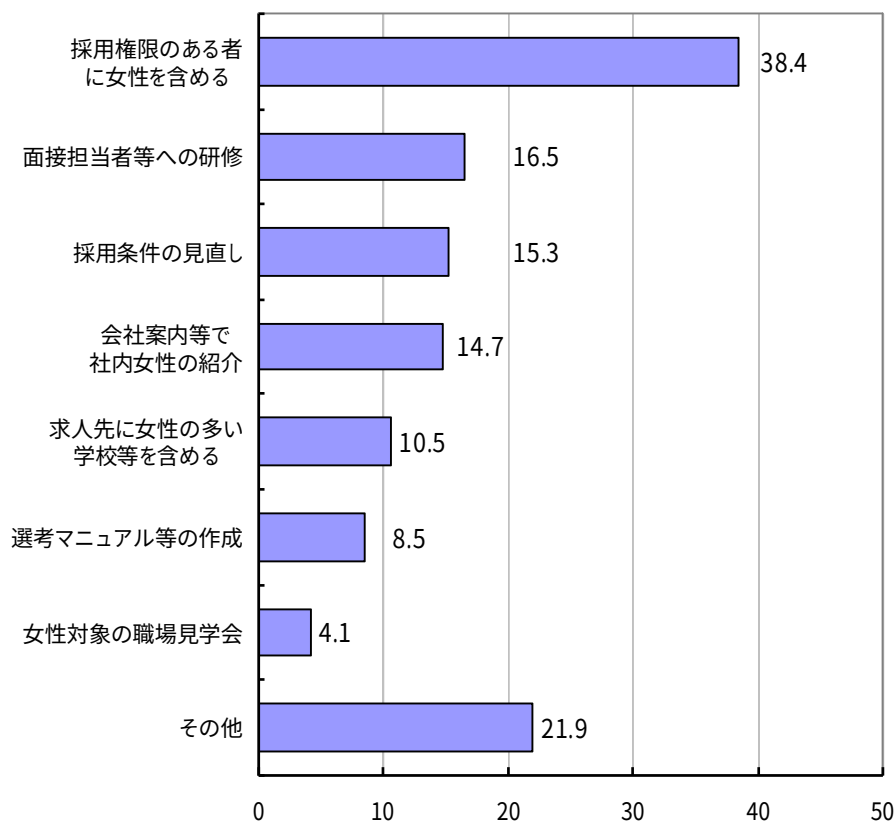
- ・採用についても、正社員・正社員以外ともに男性が多く、昨年と比較して採用が増えているのも男性である。
- ・採用状況を業種別に見ると、「卸売・小売・飲食店」「金融・保険業」で、女性が増えていると回答した事業者の方が男性が増えていると回答した事業所より多いか同等となっている。

2 女性の活躍

①女性の採用への取り組み（規模別=29 頁、業種別=39 頁）

- ・「採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保している」（38.4%）
ことが最も取り組まれている事項である。なお、この事項については、9 人以下の事業所が 42.8%と最も高い比率で取り組んでいる。
- ・従業員 300 人以上の事業者では、
「会社案内等で社内では活躍している女性を積極的に紹介」（49.1%）
する取り組みが最も行われている事項となっている。
- ・業種別で見ると、女性比率が最も高かった「金融・保険業」は特に取り組みをしておらず、「卸売・小売業・飲食店」「製造業」「サービス業」で比較的良好に取り組まれている。

女性採用に向けた取り組み



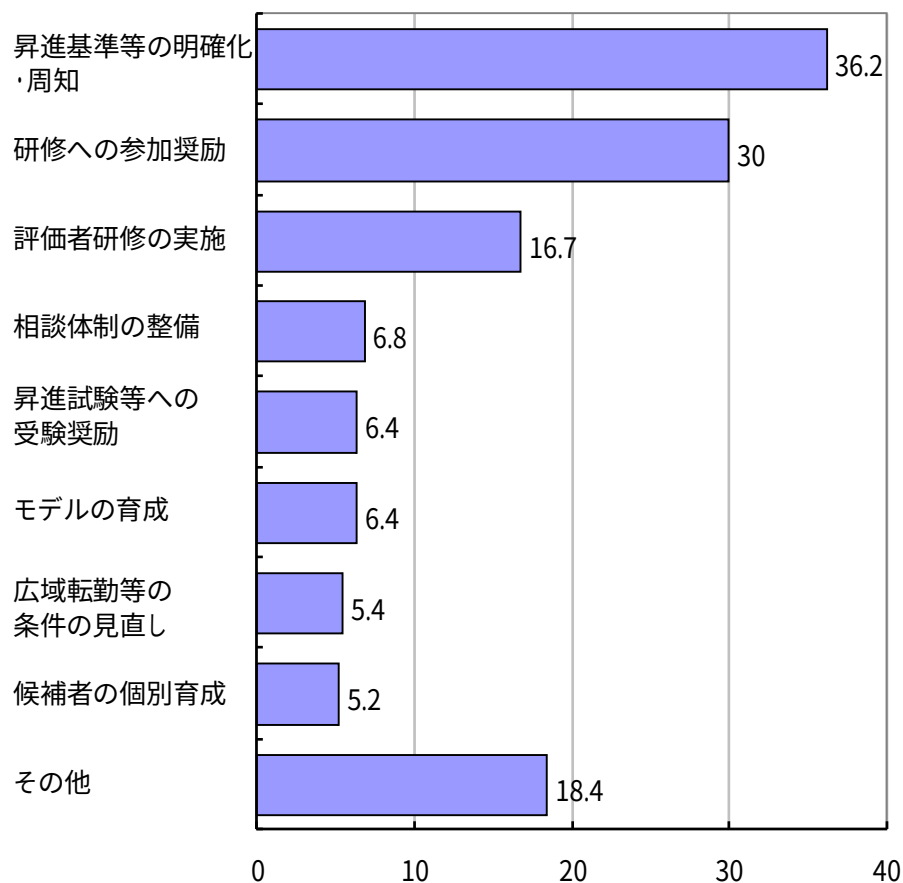
②女性の職域拡大への取り組み（規模別=30 頁、業種別=39 頁）

- ・「男女ともに使いやすい器具、設備等を導入している（例：トイレや更衣室の整備等）」（51.0%）
ことが最も取り組まれている事項であった。
- ・従業員数の多い事業者では、
「自己申告制度、社内公募制度等を導入している」
ことや
「新たな職域を目指す者に対し、知識、スキルの習得を支援している（例：通信教育の補助等）」
などにも多く取り組んでいる。
- ・業種別で見ると、職域拡大の取り組みにおいても、「製造業」「卸売・小売業・飲食店」「サービス業」で比較的良好に取り組まれている。

③女性の管理職登用への取り組み（規模別=30,31 頁、業種別=40 頁）

- ・「人事考課基準、昇進・昇格基準等を明確化し、従業員全員に周知している」（36.2%）
ことが最も取り組まれている事項であり、次いで
- 「各種研修、教育機会への女性の参加を積極的に奨励している」（30.0%）
となっている。
- ・従業員数が少ない事業者でも、
「各種研修、教育機会への女性の参加を積極的に奨励している」
には比較的多くの事業者が取り組んでいる（9 人以下の場合、28.3%で最も多く取り組ん
でいる事項となっている）。
- ・従業員数の多い事業者では、
「男女に公正な人事考課を行うための評価者研修を実施している」
ことも多く取り組まれている（300 人以上で 45.6%、100 人～299 人で 27.1%）。
- ・業種別で見ると、「製造業」「卸売・小売業・飲食店」で比較的良好に取り組まれている。

女性管理職登用の取り組み



④正社員化の仕組み・実績（規模別=32 頁、業種別=41 頁）

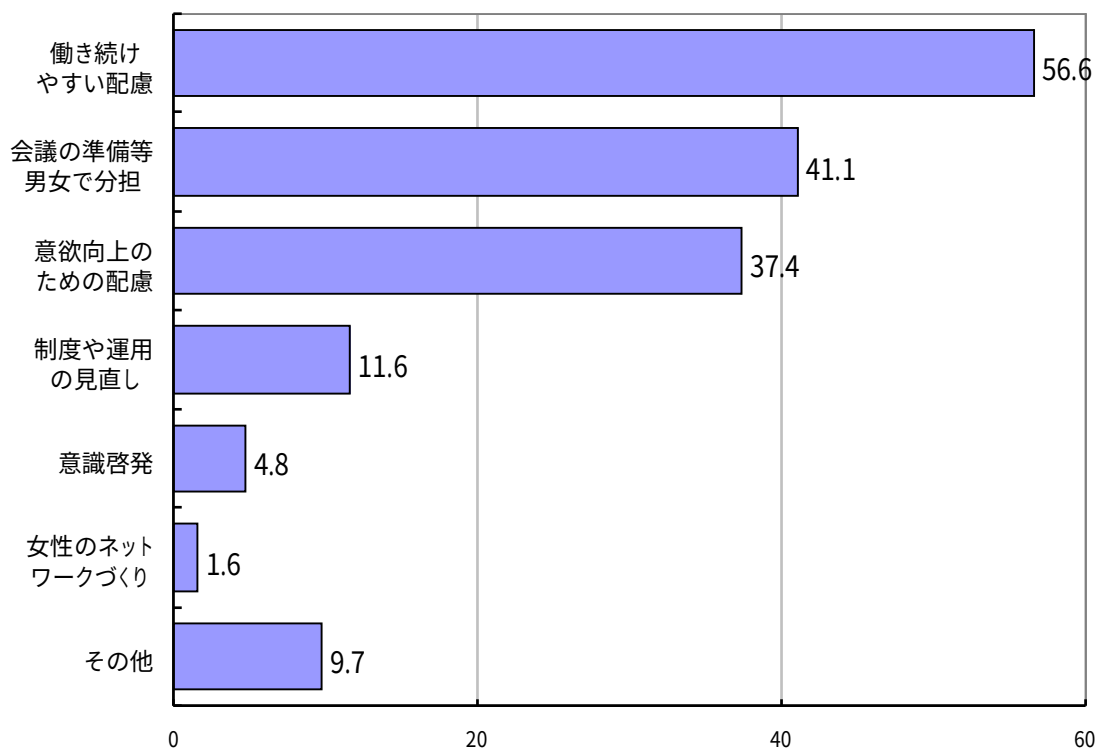
- ・「正社員に転換・登用の仕組みや慣習などは特にない」（34.3%）が最も多く、次いで、「「仕組み」とまでは言えないが、実態として、意欲・能力のあるパートタイマーを必要に応じて正社員に転換・登用する慣習がある」（27.7%）となっている。
- ・全体的に、この取り組みについては、従業員規模による差があまりない。

3 職場環境

①女性が働きやすい職場環境整備への取り組み（規模別=31 頁、業種別=40 頁）

- ・「女性が働き続けやすい配慮をしている（例：労働時間の柔軟化、仕事と家庭や個人生活のバランスを保つための配慮等）」（56.6%）
ことが最も取り組まれている事項であり、次いで、
「電話対応、会議の準備、社内郵便の仕分け等を男女で分担している」（41.1%）
となっている。
- ・「女性の責任感、意欲を向上させるための配慮をしている（例：会議等で女性に発言や提案を求める等）」
については、従業員の規模による差があまりなく、30～40%（平均 37.4%）が実施している。
- ・「女性従業員間のネットワークづくりへの支援」については、従業員の多い事業者を含め、ほとんど取り組まれていない（1.6%）。

女性が働きやすい職場環境整備



②セクシュアル・ハラスメント防止（規模別=32 頁、業種別=41 頁）

- ・「セクシュアル・ハラスメントの防止に対する会社の考え方を明確化している」（37.4%）
「セクシュアル・ハラスメントの防止について従業員に周知している」（36.6%）
が多く取り組まれている事項である。
- ・300人以上では、7割を超す（77.2%）事業所が相談窓口を設置している。
- ・従業員数の少ないほど、セクハラ防止の取り組みがされていない傾向にある。
- ・業種別に見ると、「金融・保険業」は、3社と回答数が限られているが、100%実施されている。また、「製造業」「卸売・小売業・飲食店」「サービス業」でも比較的よく取り組まれている。

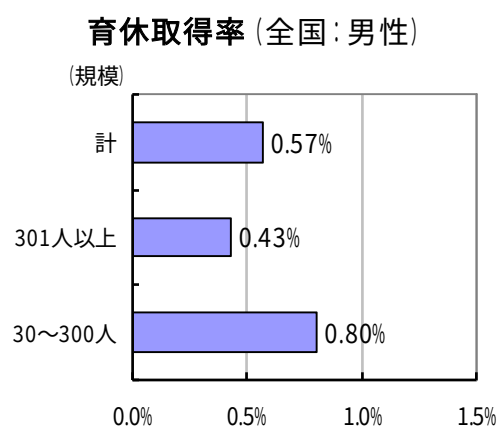
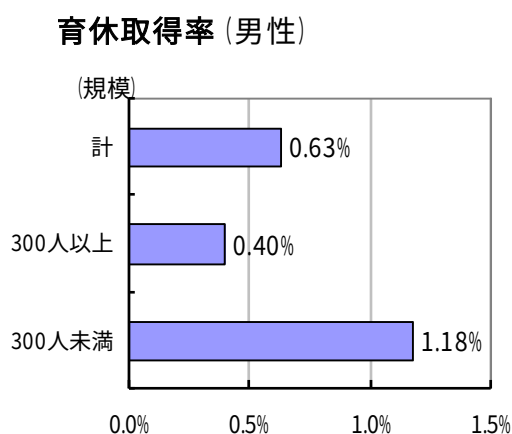
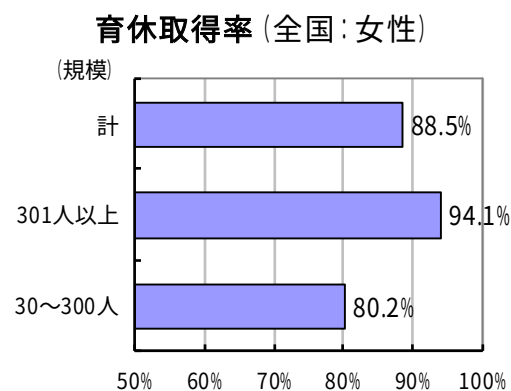
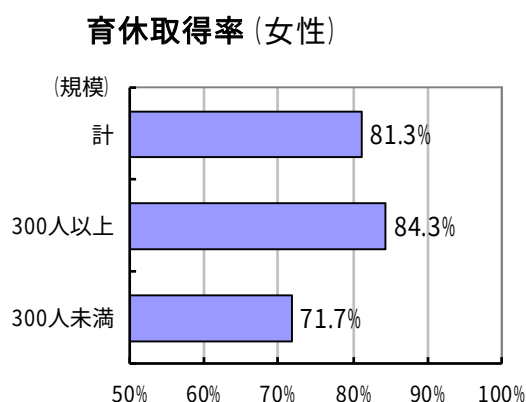
4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和=両立）

①次世代育成支援対策推進法について（規模別=33 頁、業種別=42 頁）

- ・ 300 人未満の事業者でも、48 事業者（10.5%）が行動計画を策定している。
- ・ 法律自体を知らない事業者が 178 社（34.5%）、そのうち従業員 10 人未満の事業者が 78 社（10 人未満の事業者の 53.8%）である。

②育児休業制度（規模別=33 頁、業種別 42 頁）

- ・ 育児休業取得率は女性が 81.3%、男性が 0.6%である。
- ・ 従業員数 10 人以上 99 人以下の事業者での男性の育児休業取得率が 3.2%と相対的に高い。
- ・ 従業員数が多くなるほど、女性の育児休業取得率は高くなっている。
- ・ 業種別に見ると、建設業の女性取得率が大変低くなっている（43.7%）が、男性育休取得の実績は、他の業種と同様出ている（4 人、0.4%）。



平成十八年度女性雇用管理基本調査より

③育児休業の利用促進への取り組み（規模別=33, 34 頁、業種別=43 頁）

- ・ 「育児休業の利用促進に対する会社の考え方を明確化している」（58.1%）
ことが最も取り組まれている事項である。
- ・ 管理職への研修や男性の育児休業利用促進への取り組みは、従業員数の多い事業者を含め、あまり取り組まれていない。

④従業員の育児支援への取り組み（規模別=34 頁、業種別=43,44 頁）

- ・「妊娠中及び出産後における配慮をしている」（51.0%）が最も多い。
- ・「従業員が子育てのための時間を確保できるようにするための措置を実施している」は、300 人以上の事業所では 80.7%と最も高い取り組みとなっており、「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備している」も 300 人以上では 66.7%と高い割合で実施している（100～299 人規模の事業所でも、時間確保の措置で 55.7%、環境整備で 45.7%が取り組んでいる）。

⑤働き方の見直しを含めた労働条件の整備への取り組み（規模別=35 頁、業種別=44 頁）

- ・「所定外労働（残業・休日出勤等）の削減のための措置をしている」（44.0%）が最も多い。次いで、「年次有給休暇の取得促進のための措置をしている」（36.2%）となっている。
- ・「短時間正社員や隔日勤務等の多様な働き方を導入している」や「これまでの職場優先の意識や性別役割分担意識を是正する意識啓発を実施する」については、従業員規模による違いがあまりなく、全体として 1 割程度となっている。



『「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向 報告』より

（平成 19 年 7 月：男女共同参画会議「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会」）

＜中小企業にとってのワーク・ライフ・バランス＞

中小企業においては、特に人材獲得をめぐる状況が厳しい中、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことで、有能な人材を確保し定着させることは極めて重要である。個々の従業員の事情を把握しやすく柔軟な対応が可能である等の利点もあり、こうした利点を生かして、個々の企業の状況にあった取組について、実現できるものから積極的に取り組む必要がある。大企業と比べて相対的に女性比率が高い中小企業において、女性の活躍を促進する観点からも、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことの意義は大きい。

5 法認知

①男女雇用機会均等法の改正について（規模別=35 頁、業種別=45 頁）

- ・改正事項を知っている事業者は全体の 5 割程度であった。
（間接差別の禁止 51%、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止 55.6%、男性に対するセクハラ対策 51.6%）
- ・従業員数 100 人未満では、改正内容を知っている事業者の割合が低い。
（間接差別の禁止 41.4%、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止 46.3%、男性に対するセクハラ対策 40.9%）
- ・業種別では、「製造業」で認知度が高くなっている。

②市の男女平等参画について（規模別=36 頁、業種別=45 頁）

- ・「男女平等参画推進なごや条例」を知っている事業者は全体の 39.1%であった。
- ・「つながれっとNAGOYA」を知っている事業者は全体の 26%であった。
（平成 17 年度市民を対象に行った調査での「つながれっとNAGOYA」の認知度は、約 1 割であった。）
- ・認知度については、従業員規模による違いはそれほど大きくない。
- ・なお、国のチャレンジ支援について、「製造業」で認知度が高くなっている。

6 自由意見及び要望（46～48 頁）

- ・自由意見欄に記載があった事業者は、全体の 13.0%である。

意見の中には、行政からの更なる周知・啓発を求める声や、取組事例の紹介を求める声などがあつた。また、さらなる子育て支援を求める声も寄せられた。

なお、官公庁担当者（特に役職）が女性技術者に対して不安感や奇異な目で見ることが多いのではないか、という指摘もあった。

(3) ヒアリング調査結果概要 (詳細結果 49～59 頁)

ヒアリングは、5社に対して実施した。選択基準は、女性役職者、女性育休職者がいる社の中で、取組にある程度以上○をつけている会社の中からを選んだ。

業種としては、建設業1件、卸売・小売・飲食店2件、サービス業1件、その他1件である。

また、企業規模は、正社員数で100人以下1件、500～999人1件、1,000人以上3件である。

以下、ヒアリングを通じて見えてきたことの概要を記載する。

◆会社としての明確な姿勢＝方針

会社の方針・姿勢として、男女の関わらず、個人として能力を発揮し、スキルアップを図りながら長く貢献してもらうという考え方が明確になっていることが、さまざまな対応に生かされていることが伺われた。

会社の考え方は、男性・女性ということではなく、同じ人間、一人の人として活躍してもらいたいということである。会社は、女性の能力も評価している。

女性は、結婚・出産で営業から事務職に変わる人が多い。しかし、会社としては、営業職にも女性を入れていく方針である。病院にはチームを組んでいくこともあり、その中に男性も女性もいたほうがいい。(A社)

「社員とともに成長し続け、豊かな生活文化を創造する」ことを社の経営理念として掲げており、働きやすい職場で能力を発揮してもらうのが一番であると考えている。また、少子高齢化は確実に訪れるので、5年・10年後に苦しむことのないよう、早めに手を打つことが必要である。

トップの姿勢が明確に示されているので、気軽に相談できる雰囲気があり、それに応える気風もある。今後も、社員すべてが納得するやり方を模索しながら進めて行きたいと考えている。(C社)

◆採用時の工夫

会社説明会で女性も積極的に業務の説明を行い、HP上でも現に活躍している女性を紹介するなど、女性が活躍している様子を具体的な形で示し、後に続く女性に入社への意欲と希望をかき立てている様子が伺えた。

採用は人事部の女性4人で担当している。女子学生には受けがいい。(A社)

説明会では女性も機械や技術の説明をしているので、女性の就職希望者に安心感を与えるようだ。HPでも、女性の先輩社員からのメッセージを積極的に掲載している。(C社)

◆人材育成

また、入社後もスキルアップを支援する仕組み(資格や技術取得の支援)や、応援する雰囲気があった。

社として活躍してもらおうという意識が、こうしたことにも反映していると思われる。

目標面接制度(年3回上司と部下が面接する)があり、そこで業務に必要な資格取得などを勧めしており、合格した場合は祝い金を出す制度もある。(B社)

担当であれば当然女性社員も打ち合わせなどに積極的に連れて行く。しかし、まだまだ世間は女性技師に対してものめずらしげな対応をするので、送り出すときには頑張れと激励し、戻ってきたら「どうだった」と聞くなどして、女性社員の志気を盛り立てている。(C社)

入社して4～6年目の社員を対象に、キャリアデザイン研修を始めた。配置の見直しも含め、適材適所、モチベーションの向上のために行っている。昇級試験には基本的に全員が受験することになっている。(E社)

◆一人ひとりの状況に応じた柔軟な対応

個々の従業員の生活の状況に応じた柔軟な勤務対応がなされていた会社もあった。男女が働き続ける上で、生活の状況に応じた柔軟な対応は、重要である。

従業員規模がそれほど大きくないところほど、こうした小回りが利く。

しかも、こうした対応をしてくれる社への愛着が高まり、勤労意欲も高まると思われる。

育児と介護の負担を抱えた基幹職の男性の場合、本人と相談の上、週 1.5 日を在宅勤務対応とすることとし、専用のノートパソコンを支給して在宅で仕事ができるようにした。(C社)

◆育休取得等

育休については、既に実績があることもあり、取得が当たり前という雰囲気が出来てきているように伺えた(但し、残念ながら男性にはまだそういう状況にはない)。

また、短時間勤務や時差勤務なども導入されている。

会社側から、引き続き復帰して働いてほしいというメッセージを示しているところも多かった。

復帰後は本人が申し出ない限り、元の職場に戻る。育休をとっている間は派遣社員で補う。21世紀職業財団の代替要員確保コース補助制度を活用している。

管理職女性が率先して取っているので取りやすい。

この仕事は専門知識が必要で経験がものをいうので、戻ってきてスキルを生かしてほしいという思いがある。(A社)

結婚出産を機に辞める人も何人かはいるが、会社としてもなるべく働き続けるよう働きかけている(最近採用への応募者も減っており、せっかく働いている人が辞めるのは損失になるので)状況で、働き続ける人が増えている。

また、職場の雰囲気として、育休をとることは普通のことという感じになっている。(B社)

育児休業は現在第1号の人が取得中。ちょうど育児・介護休業法の改正に伴う規程の改正作業をしていたときだったので、該当者に意向や要望を聞きながら、規程の改正作業を行った。育休中の今も、本人からの「こんな状況なのでこういうことができないか」という相談に、メールなどで対応している。

現在、一人が妊娠中で、今後育休に入る予定。育休を取得している先輩に相談しながら、準備しているようだ。先行事例があると、後に続く者は安心して取得できる。(C社)

育児休業制度は従来1年半であったが、今年から2年取れるようにするとともに、小学校3年生まで、時差勤務や時短勤務を選択できるようにした。

このような制度改正にあたっては、同業他社の動向を調査し、社員の意向調査を行って決定した。(D社)

◆課題、要望

子育てしながら働き続けることを困難にするような厳しい勤務実態に関しては、業界全体としての取組を求める声(D社)や、自由意見でもあったが、他社の積極的な取組例の紹介等を求める声もあった(E社)。また、子育て支援の充実を求める声も寄せられた(C社)。

◆まとめ

アンケート結果やヒアリングを通じ、会社の経営基盤を強化する取組みとしても、男女平等参画の推進は重要であると考えられる。つまり、男女に関わらず一人ひとりが活躍でき、仕事と家庭が両立できることが従業員にとって魅力的で、それにより勤労意欲が高まり、ひいては業績向上にもつながっていくと言えるのではないかと。

そのことが、アンケート結果やヒアリングを通じて感じられた。

III まとめと今後への期待

今回の調査は、対象が市の契約事業者という制約から業種に偏りがありますが、回答の 3/4 を占める中小企業についての同種のアンケートが少ない現状において、貴重な調査であったと言えます。また、アンケートを通じ、事業者の皆様にも男女平等参画への理解を深めていただく機会になったのではないかと考えております。

調査結果をふまえ、イコールなごやとしての意見を「まとめ」として述べ、事業者、働く人、そして名古屋市に、男女平等参画推進のなご一層の取り組みを期待いたします。

事業者の方へ

1. 女性の活躍の機会を積極的に増やす

今後、少子高齢化や人口減少で労働力人口が大きく減少するなか、女性の活躍が企業にとって不可欠であると言えます。ヒアリングの中でも、「少子高齢化は確実に訪れるので、5年・10年後に苦しむことのないよう、早めに手を打つ必要がある」として、積極的に女性の活用、男女の両立支援に取り組む企業がありました。女性の積極採用や職域拡大、そして管理職への登用にポジティブ・アクションを導入し、さらに女性が活躍できるよう、取り組みを進め、企業の活性化を図っていきましょう。

①女性の採用を増やす

女性の採用への取り組みとして、「採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保している」事業所が 38.4%あるものの、「役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修を実施している」のは 16.5%しかなく、上層部の圧倒的多数を男性が占める企業社会の現状を思うと、女性の採用を増やすよう、さらなる取り組みが必要です。

ア) 性別ではなく個人の能力を評価する

「男女ともにできる仕事、できない仕事がある」「仕事の内容によっては、性による適性がある」「現場作業には女性は不可能」（自由意見）という意見がありましたが、一方で「奥さんが旦那さんと一緒にきつい基礎工事をやっている人もいます」との記述もありました。平均で見た場合の男女の体力差などはあるとしても、個人差も大きく、まず個々人の能力を認めることが大切ではないでしょうか。また、現実問題として重量物取扱い上の制限などがある業務が一部あることや、「現場作業員…女性の応募実績はございません」（自由意見）という実態があることも十分理解できますが、法律上の制限がない職場については、最初から女性は出来ないとするのではなく、「選考の中立性を確保」するために、「男性・女性というのではなく、同じ人間、一人の人として活躍してもらいたい」（ヒアリング）という姿勢で取り組むことが大切だと思います。

イ) モデルとなる女性の活躍する姿を積極的に紹介する

女性リクルーター（採用に携わる社員）は、女性の就職希望者に企業への関心を持ってもらうだけでなく、「安心感を与える」（ヒアリング）効果もあるようです。さらに、女性の継続就労を支援し、管理職として登用していく上でも、モデル像となる女性の姿を積極的に提示していくことが必要と言えるでしょう。ちなみに、均等法第一世代の女性たちが働き続けてきた中で最も困ったことは、「モデルの不在」でした。

※内閣府「男女共同参画社会の将来像に関する有識者アンケート調査」（平成16年：均等法第一世代（1986～1990年頃に企業に総合職で採用された女性対象。仕事を継続する上で最も大変だったことの一位が「ロールモデルの不在」で17.6%となっています。）

②女性の職域拡大と管理職登用への取り組み

建設業など男性が多い企業が調査対象の半数を占めることもあり、「トイレや更衣室の整備など男女ともに使いやすい器具、設備等を導入している」との回答が最多（51%）ですが、このような環境整備だけでなく、新たな領域に女性が挑戦できるよう、企業全体で支援することが必要です。男女に関わらず、全従業員の能力を最大限引き出し活用していくことは、企業の新たな活性化にもつながるのではないのでしょうか。

また、女性の管理職を増やすためには、ポジティブ・アクションの導入も必要でしょう。

ア) ポジティブ・アクションの推進

「管理職候補者の女性を個別に育成」などがその具体例ですが、調査対象企業の 5.2%しか実施していませんでした。具体的な数値目標を立てて計画的に女性の育成、管理職登用を目指していくことが重要と言えるでしょう。

【国の目標】「2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度になる」ことを目指し積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を推進しています。

【参考事例の紹介】

＜株式会社西京銀行：本店「山口県」＞

（平成 17 年度 均等推進表彰企業・厚生労働大臣最優良賞）

「女性役員登用、女性管理職比率の向上、企業内託児所の整備」が目標。総合職の女性採用割合を 4 割以上を目標に、会社のホームページや企業説明会などで女性が活躍できる職場であることを P R。公的資格等取得奨励制度の利用を呼びかけるとともに、女性がいなかった部署への女性の配置には、前任者を部署内に配置する等フォロー。コース転換できるよう規程を改正し、一般職からも支店長になれるよう職員資格規程を改正し、主査の登用には公募を実施。総合職採用者の女性比率は、平成 14 年度 35.9%、平成 15～17 年度平均 45.3%と目標達成。管理職の女性比率は平成 14 年 8.3%から平成 16 年 11.5%に上昇。平成 17 年には 6 名の女性支店長が誕生、平成 16 年には国内銀行として初めて女性が専務に登用された。＜厚生労働省 H P より＞

＜株式会社セントラルファイナンス：本社「愛知県」＞

（平成 19 年度 均等推進表彰企業・都道府県労働局長賞優秀賞）

「ポジティブ・アクション」を策定し社内イントラに掲載。モデルとなる女性を社内報で紹介するとともに、人事部でキャリア等に関する相談を受けており、また、新しい研修制度を設ける等、女性の能力開発及び人材育成に努めています。女性の総合職への転換者の増加を目標に掲げ、自己申告書に希望職務欄を追加して、転換希望や希望職務を会社が把握し配置や育成の参考にしています。女性の管理職増加を目標に掲げ、これまで評定者限りであった人事考課基準等を全社員に公開し、社内イントラで周知するとともに、男女に公正な人事評価を行うための評価者研修を実施しています。出産や育児休業がハンディとならないように、昇格基準における育児休業取得等による滞留年数をなくしました。＜21 世紀職業財団 H P より＞

【関連の調査結果の紹介】

＜21 世紀職業財団＞「女性管理職の育成と登用に関するアンケート結果報告書」（2005.6）

「仕事上、男女に能力差はない」69.0%

「女性に能力を十全に発揮してもらう必要」65.5%

★21 世紀職業財団では、「ポジティブ・アクション応援サイト」を開設し、他社の取り組み事例を閲覧できるようにしました（<http://www.netin.org/jiwe/pa/>）。

＜東京都産業労働局＞「企業における女性の活用とポジティブ・アクションに関する調査」（2004 年度）

今後の人事戦略として「女性社員の活用と登用」重視する⇒大規模企業の 67.5%

イ) キーワードは「育成」と「多様性」

女性のスキルアップ支援は 30%程度の企業で行われていますが、メンター制（相談者）を設けるなどの、さらなる女性の育成を期待します。また、多様性(diversity)が、企業戦略の一つに上げられています。男性ばかりの職場、管理職は男性、というのではなく、女性もあたりまえに活躍している職場、管理職にも女性が当然のこととしている職場。それは、男性にとっても活躍しやすい職場と言えます。

【参考事例の紹介】

＜松下電工株式会社：本社「大阪府」「東京都」＞

(平成18年度 均等推進表彰企業・厚生労働大臣優良賞)

社長直轄組織「女性躍進推進室」を設置して全社的にポジティブ・アクションを推進。地区採用社員の女性にも管理職登用への門戸を開いた。地区採用社員の女性を渉外営業職に配置する際には、マネジメント力の高い上司の下に配属するとともに、キャリア相談窓口を設置しサポートを積極的に行っている。一方、「ポジティブ・アクション ガイドブック」を作成して管理職の新任研修時に説明し、女性を部下に持つ管理職のためのサイトを設置。本社採用区分に職掌変更する地区採用区分の女性社員が増加し、渉外営業職にも女性が定着している。女性管理職の割合は、平成15年度の6.1%から平成17年度には7.8%に増加。＜厚生労働省HPより＞

＜株式会社イノアックコーポレーション：本社「愛知県」「東京都」＞

(平成18年度 均等推進表彰企業・都道府県労働局長賞優秀賞)

【ジョブチャレンジ制度導入】新規事業及び新規プロジェクトに従事する人材を広く社内各階層から募集する「社内リクルート制度」、自分から希望する職種に登録し、新しい職域にチャレンジする「社内フリーエージェント制度」を導入した。社内フリーエージェント制度を利用し、経理⇒技術管理室への異動実績がある。

【コース選択制導入】一般職・総合職という職種による区別を廃止。G（グローバル・世界）、N（ナショナル・国内）、L（ローカル・地域限定）という勤務地を基準にしたコース選択制度に変更。どのコースを選択しても、どんな職種にも就くことが可能。

また、昇格申請制度を変更。自己推進、特別推薦、抜擢推薦の3枠を導入し、資格要件や上司推薦がなくても条件によっては昇格試験にチャレンジできるようになった。この制度導入により、昇格のチャンスが増えた。現在、管理職1名、係長2名。

＜21世紀職業財団HPより＞

ウ) 男性管理職のスキルアップのための研修の実施

「新たな職域に女性が進んだ際の定着を促す配慮」をしているのは9.1%でした。

女性の力を活かすための管理職のスキルアップも必要です。女性の志気を高め能力を引出すのも管理職の力量です。

2. 女性が働きやすい職場への環境整備

男性中心できた企業風土の変革のためには、積極的に職場の制度や慣行を見直し、女性が働きやすい環境を整えることが重要です。女性が働きやすい職場環境を作るとは、一人ひとりの能力に基づく活躍の機会・場が公平に保障されスキルアップできる職場を作ることであり、同時に、仕事と生活の両立に配慮され長期勤続ができる職場を作ることです（今日では、子育てに積極的に関わりたいとする男性や、男性が仕事と介護の両立を必要とする場合も多く、男性にとっても両立支援は重要となっています）。

仕事の上に没頭できる男性を中心に考えられてきた制度運用を見直し、従業員一人ひとりの固定的役割分担意識の変革に向けた研修等の取り組みが必要です。

①男性優位の制度・慣行の見直し

男の仕事、女の仕事と分ける慣行や、女性が家事責任等を多く担っている現状のため結果として男性優位となる制度などが、見直されないまま残っていませんか。企業組織の男女平等などに関わるチェック指標などを参考に、職場を総点検しましょう。

【制度紹介】

＜21世紀職業財団＞

◆「女性の活躍推進状況診断」(http://www.kintou.jp/positive/active_promo.html)

21世紀職業財団では、女性の活躍推進状況診断を行う事業を行っています（毎年度希望企業を募集）。「女性の活躍推進状況診断表」に回答すると、他社と比較しての活躍状況の比較や、全国の企業の中での位置を明確にできます。また、中小企業に対して、ポジティブ・アクションを推進する際の効果的取り組み内容や方法について助言・援助を行っています。

◆「ワーク・ライフ・バランス企業診断・認証事業」(http://www.jiwe.or.jp/worklife/index.html)
21世紀職業財団では、企業におけるワーク・ライフ・バランス（WLB＝仕事と生活の調和）を推進するため、企業診断・認証事業を開始しました。希望する企業／事業所は、WLB企業診断指標（チェックシート）及び認証基準に基づき、自らのWLB度を自己診断できると同時に、財団のWLB審査認証委員会の審査を経て認証を受けることも出来ます。
＜厚生労働省＞
◆「ファミリーフレンドリー企業診断」(http://www.familyfriendly.jp/)
厚生労働省のHPに「両立支援の広場」のページがあり、その中で、両立指標に基づく診断を受けることができるページが開設されています。

②女性のネットワークづくり支援

女性が少数しかいない、また、女性が声を上げにくい職場環境では、持てる力も十分に発揮することはできません。職場内の女性たちのネットワーク、さらには企業を超えた女性たちのネットワークづくりを支援し、女性たちが声を上げやすい職場環境を整備しましょう。

【参考事例の紹介】

＜中部ダイバーシティ・ネット＞（日本経済新聞 2007.11.30 より）
中部電力が各社に声をかけて 2007 年 1 月設立。11 月 29 日には、INAX、中部電力、デンソー、豊田通商、中部産業活性センターが「中部ダイバーシティ・ネット フォーラム」を開催し、27 の企業・団体の人事や育児支援担当者が集い、交流。「首都圏に比べて支援制度の浸透が遅れている中部でも、女性活用や育児支援の意識改革が広がれば」との期待の声が挙げられました。

③セクシュアル・ハラスメントのない職場

セクシュアル・ハラスメントは重大な人権侵害であり、また企業イメージを低下させるなど、働く人と企業の双方に多大な損害を与えます。しかし、セクシュアル・ハラスメント防止に対する姿勢を明確化し従業員に周知している企業は、調査対象の 4 割弱程度しかありません。

ア) 管理職への研修

セクシュアル・ハラスメントは、パワー・ハラスメントを背景に起きています。管理職こそがセクシュアル・ハラスメント防止についての認識を高め、セクシュアル・ハラスメントが起きないような職場であるように努める必要があります。

イ) コミュニケーションがはかれる職場づくり

職場で困ったり悩んだりしたことを、男女ともに相談できる体制を整え、風通しの良いコミュニケーションがとれる職場環境を作りましょう。

【参考事例の紹介】

＜東京ガス株式会社：本社「東京都」＞（21世紀職業財団HP参照）
防止の方針を社長名で公示、委員でマニュアルを作りイントラネットも活用して全社員に周知。職場の成果を上げるための良質なコミュニケーションを図るため、社員の意識調査を 5 年に 1 度実施。セクハラはパワー・ハラスメントを背景にして起こっているとの認識のもと、社外に相談窓口を設置し、社員、準社員、派遣社員など全労働者に周知し、人権、セクハラ、職場コミュニケーション等、職場で困ったり悩んだりしたことを安心して相談できる職場風土をつくり「元気の出る職場づくり」を目指している。被害者の救済を最優先しながら、根本的な問題解決に向け加害者が抱えている問題にも関わっている。
＜阪急百貨店：本店「大阪府」＞（21世紀職業財団HP参照）
従業員にアンケートを実施し調査結果をフィードバックして職場状況の再考を促す。ヒューマンサポート委員会が防止マニュアルを全従業員に配布。ヒューマンサポートルームが相談を受け、加害者の事情聴取、周囲のヒアリングなど事実関係を確認。委員会で調停案を組織や所属部等に提示、解決しない場合は倫理委員会に報告し処分決定。男女ともに働きやすい環境であるよう、セクシュアル・ハラスメントとパワー・ハラスメントに対応。

3. ワーク・ライフ・バランスで企業を活性化

2007年12月、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が作られました。

憲章は「国民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・実現できる社会」が必要であるとし、憲章に基づく行動指針には、週60時間以上働く労働者の割合を現在の10.8%から5年後には2割減らし、10年後には半減させる、といった具体的な数値目標が掲げられています。

①男性の育休取得の促進

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画は、策定が義務となっている301人以上の企業では9割近くが策定しています。しかし、実際に育休を取得した男性は0.6%と、極めて低いのが現状です。

ア) 従業員の「満足度」を高めるために

結婚・出産後も仕事を続ける女性が増える中、男性も子育てに関わりたいたとする人が増えています。子ども未来財団「子育てに関する意識調査」（2001）によると、子育て層の男性の約半数が育児休業を取得したいと考えています。子育てに関する社員の満足度を高めることでモチベーションも高まり、企業にとってもプラスとなります。

若者にとっての魅力的な企業像は、仕事の内容と同時に、生活と仕事の両立が出来るかどうかという点も、今後大きなポイントとなってくるのではないのでしょうか。

イ) 数値目標の設定

少子化対策への企業責任としても、男性の育休取得に向け、具体的な数値目標をたてるなど取組みを充実させましょう。

【国の目標】 女性の育休取得率 80% 男性の育休取得率 10%

ウ) 男性が休みやすい職場の雰囲気作り

女性の育休取得については、徐々に当然のこととする認識が広がってきているようですが、男性も妻の出産後の休暇取得の促進を手始めに、「男性の育休取得第1号」とことさらに騒がれることなく休めるような職場の雰囲気を作りましょう。

エ) 管理職の理解

部下の男性の育休取得については、管理職の理解度が大きなカギになります。管理職への研修を行ったり、手引書を作成するなどして、男性の育休取得に理解を促すようにしましょう。

②仕事と育児などの両立支援

現状では、女性の7割が出産で仕事を辞めています（厚生労働省「出生前後の就業変化に関する統計（人口動態統計特殊報告）」平成15年度）が、子育て中も仕事を中断することなく継続して働きたいとの希望は女性だけでなく、男性も7割は職業と育児に同じくらい関わりたいと希望しています（内閣府「低年齢少年の生活と意識に関する調査報告書」平成19年）。仕事と家庭が両立できるような支援制度の拡充を期待します。

【参考事例の紹介】 企業による仕事と育児などの両立支援（中日新聞2006.3.21より）

両立支援内容	企業名
企業内託児所	資生堂、トヨタ自動車、日産自動車
子どもが小3まで、短時間勤務を拡大	日産自動車、東芝、ベネッセコーポレーション
育児・介護・保健のための短時間勤務	新日本石油、損保ジャパン
育休中の社員の代替要員としてOB・OGを活用	損保ジャパン
育児・介護のために労働時間と賃金を1/2に	東京海上日動あんしん生命
子どもの看護のために年5日まで有給休暇	エーザイ
多様な働き方をする部署の新設	東京電力
育児・介護・能力開発等で週6割の時短勤務	日本IBM
能力開発のための補助金制度	ベネッセコーポレーション
長時間労働排除のための働き方の見直し	ダイキン工業

【関連の調査結果の紹介】

《内閣府》「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」（2006 年）
調査 06.2～3 301 人以上の企業 5 千社対象、1,368 社から回答

◆導入している両立支援	
「育児休業制度を就業規則に明記」81%、「子どもの看護休暇」72% 「法定を超える育休制度」24%、「事業所内託児所」8%	進む一方 導入率低い
◆導入効果（複数回答）	
「女性の従業員の定着率の向上」4 割 「意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ」「助け合う雰囲気や一体感が醸成された」 2～3 割 「総体的にみて経営に効果があった」 5 年未満の短期-14%、5 年以上の長期-17%	
◆経営上の効果に直接つながるとみられる項目	
「仕事の効率化や業務改善に役立った」	17%
「労働時間への意識が変化し、生産性が高まった」	13%

③企業組織の活性化のために

既婚者だけでなく、独身男性も、仕事と生活のバランスをとりたいと希望しています。つまり、ワーク・ライフ・バランスを実現することは、「生産性向上や労働者の仕事の意欲向上につながる」（「少子化白書」2007 年版）と言えます。

『ワーク・ライフ・バランス』推進の基本的報告 報告（内閣府：男女共同参画会議）は、ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっては、「限られた時間の中で成果を生むための『時間管理』改革、女性や高齢者など多様な人材の意欲と能力を最大限引き出す『人材活用』改革、組織として合理的で柔軟な対応が可能な『組織のあり方』改革といったマネジメント改革が重要」となるとしており、「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へこれからの時代の企業経営」（厚生労働省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会）も、ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業にとって①優秀な人材の確保・定着、②従業員の意欲の向上、生産性の向上、③仕事内容の見直し、効率化に通じるメリットがあるとしており、経営戦略としても重要であるといえます。

【関連の調査結果の紹介】

《内閣府》「管理者を対象とした両立支援に関する意識調査」（2005 年）	
「育休」「短時間勤務」利用の職場への効果として、「仕事の進め方を見直す契機となった」41.5%、「支援への理解が進んだ」37.2%、「仕事を引き継いだ人の能力が向上した」24.2%などといった好結果が出ています。	

【参考事例の紹介】

《株式会社クララオンライン：本社「東京都」「愛知県」》（21 世紀職業財団 HP より）	
従業員 62 人。仕事と子育てを両立させることができ、全員にとって働きやすい環境をつくることにより、仕事への能力を十分に発揮できるようにするため、産前産後休業、育児休業前後の従業員のスムーズな休職・復職の支援や、育児休暇の取得率を上げることを盛り込んでいます。また、年次休暇の取得の利便を図る（4 分の 1 日単位で取得出来る様にする等）ことや、看護休暇の付与日数を増加するなどを計画に定めました。自分たちの規模でできることから対応しようという姿勢を持っています。取組の内容としては至らない部分も多く、未だ適用例がない制度も多くありますが、出産した社員の育児支援の制度として、在宅勤務、短時間勤務、在宅学習などの制度を用意しています。ワーク・ライフ・バランスへの取組や制度紹介などを行っているブログも公開中です。 http://www.worklifebalance.jp	

《P&Gジャパン：本社「兵庫県」》（中日新聞 2006.7.17 より）

女性割合は、課長 26%（国内 3.0%）、部長 23%（同 1.8%）。2000 年からの 5 年間で売り上げは 1.4 倍、利益と株化は倍増した。制度として、フレックスタイム通勤、時短勤務、在宅勤務など働き方を選べ、また、配偶者出産休暇、個人理由の休職や短期介護などの制度が利用できる。

社長は「慈善事業ではなく経営戦略。個性が尊ばれた人は能力を最大限に発揮できるようになる」「数値目標だけではだめ。個を重んじる経営者の姿勢が大切。ダイバーシティはプロジェクトではなく企業風土を変えるプロセス。長い目で見れば必ず企業を強くする」と語っている。

4. 男女平等参画への理解を深め、制度を活用する

最初から「無理」と結論づけず、できるところから取り組みましょう。そして男女平等参画に関する理解を深めるとともに、活用できる制度についての情報を収集しましょう。

【制度紹介】

《21 世紀職業財団》

制 度	概 要
育児・介護雇用安定等助成金	仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主・事業主団体への助成金支給 代替要員確保、休業中能力アップ、子育て期の柔軟な働き方支援、事業者内託児施設設置・運営、ベビーシッター費用等補助、職場風土改革、男性労働者育児参画促進の各コースがあります。
中小企業子育て支援助成金	常用労働者 100 人以下の企業において、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて生じた事業主に支給
パートタイマー均等待遇推進助成金	パートタイマーと正社員の共通の評価・資格制度や短時間社員制度の導入、パートタイマーの能力開発などといった均等待遇に向けた取り組みを進める事業主への助成金支給

《厚生労働省》雇用均等・両立支援・パート労働情報 [<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/index.html>]

両立支援等に関わる法制度等が詳しく掲載されています。

なお、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、その結果が一定の要件を満たした場合、厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定を受けた企業は、認定マーク（くるみん）を商品につけることができます。

《名古屋市》「子育て支援企業認定制度」（子ども青少年局）

平成 19 年度より、両立支援や地域の子育て活動支援などに取り組む企業を公募の上審査・認定し、認定企業を市HPで公表し、名刺等へ認定マークを表示できるようにする他、市の入札・契約における優遇措置を受けることができるようになりました。

1. 男女平等参画について関心を持ち、理解を深めましょう

名古屋市など行政が発行しているパンフレットやイベントなどを活用し、男女平等参画について関心を持ち、理解を深めましょう。

①法律の理解を深める

労働基準法、男女雇用機会均等法、育児休業法など、働く場の男女平等を保障する法律は整備されつつあります。これらの法律について、まずは理解を深めましょう。そして、具体的に自分の働く会社はどうなっているか、企業の窓口に聞いてみたり、労働組合がある場合は労働組合に聞いたりしてみましょう。

②行政機関の活用

名古屋市では、市役所に「男女平等参画推進室」が、拠点施設として「つながれっと NAGOYA」があり、男女平等参画についての情報・学習の提供、苦情の処理など、市民や働く人に向けた施策に取り組んでいます。行政が実施するイベント・学習会への参加し、男女平等参画についての知識を深め、仲間づくりの機会を積極的に活用しましょう。

③大学などの教育・研究機関の利用

いろいろな大学が男女平等参画に関する市民向けの講座を開催したり、大学の授業を開放して聴講できる制度を設けています。また、社会人入学制度もあります。より深い知識を身につけ、自らの力にしましょう。

2. 性別にとらわれず、個性と能力を発揮しましょう

「男はこうあるべき」「女はこうあるべき」といった固定的な役割意識に囚われることなく、それぞれの個性を尊重し、誰もが能力を充分に発揮できるよう努めましょう。

①固定的性別役割意識から自由に

「男は仕事・女は家庭」といった固定的観念から自らが自由になることが、男女平等参画の第一歩です。働く上でも、「男の役割・女の役割」と固定的に考えず、それぞれの個性と能力を認め活かせるようにしましょう。

②女性のチャレンジを応援

働く女性が増えたにもかかわらず、いまだ「家事は女性」とされ、働く女性はこれまで以上に大変なのが現状です。そうした現状を反映してか、「女性はすぐ辞めてしまうから」と女性の職業意識の低さを指摘する人もいます。しかし、少子高齢化による労働力不足が懸念されており、今後女性が活躍できるよう、女性のチャレンジを積極的に支援することが大切です。

女性自身も、男性社会の厚い壁を前に、自らの活躍を諦めてしまっていないでしょうか。一人で背負い込まず、必要な支援を求めつつ、前向きにチャレンジしましょう。

③男性の多様な活躍も応援

男性の多くは、これまで企業中心の生活を強いられてきました。しかし、内閣府の調査によれば、仕事を優先したいという希望を抱いている男性は18.6%に過ぎず、多くの男性は家庭生活や地域生活、個人生活なども大切にしたいと考えています（平成19年度内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」）。多様な活動に取り組めるようになれば、リフレッシュできると同時に、多様な視点が身につく、結果として、仕事への意欲や幅も広がるのではないのでしょうか。

また、子育てや介護など、誰にでも一時期訪れる可能性のある問題に、男女とも配慮して継続就労ができるならば、少子高齢化に対応しつつ、必要なスキルの向上を図っていくことができるようになります。

3. 職場の雰囲気づくりは一人ひとりの意識から

法制度の整備は進んできましたが、男女平等の職場づくりのためには職場の雰囲気が大切です。対等に働く者として互いに尊重しあい、セクシュアル・ハラスメントを許さない職場の雰囲気づくりに努めましょう。

①対等な職場のパートナーとして

女性職員を「女の子」などと呼ぶ慣行が残っていませんか。性別、年齢を問わず、互いに対等な関係であることを尊重し合うことが大切です。管理職だからといって、部下の人権や人格を尊重しないような言動は許されません。

②セクシュアル・ハラスメントを許さない姿勢を

自らの尊厳のために、もし、セクシュアル・ハラスメントを受けたなら、相手にNOと言える力を持つことも必要です。しかし現実には、被害者は相手にNOと言えない状況に追い込まれることが多いです。そのためにも、職場を構成しているメンバー全体で、セクシュアル・ハラスメントを許さない、といった職場の空気を作ることも重要です。



1. 積極的な情報やメニューの提供を

①中小企業ならではの取り組みを積極的に提供する

自由記述において、実施しやすい具体例の紹介やモデルの紹介を求める声がありました。他の企業の先進的な取り組み事例の紹介・提供をすすめることは、企業の中に機運や意欲を高めていく上で、大変重要と考えます。

②気づきを促すためのメニューの提供

厚生労働省が策定した「両立指標に関する指針」や「均等・両立推進企業表彰基準」、21世紀職業財団が策定した「ワーク・ライフ・バランス企業診断指標」など、男女平等参画に関わる自己診断のための指標を周知するなどして、気づきを促すメニューを提供していくことも大切です。

③企業間連携ができるように情報の提供

中部地域の企業が連携し、ダイバーシティ（多様性）推進に関する情報等を共有化し、人材の多様性を認め尊重する企業風土を醸成するためのネットワーク組織＝「中部ダイバーシティ Net」が作られ、活動を始めています。

名古屋市としても、多様な企業間連携促進のため、積極的な役割を果たす必要があります。

④専門家の派遣など、企業に出向いての事業展開

ヒアリングにおいて、事業者を訪問し、意見交換することは大変良いこととの意見も寄せられています。

「つながれっと NAGOYA」の「男女平等参画出張講座」のように、事業所研修などの場に専門家を派遣する事業や、企業訪問などの取り組みは、事業者に対する直接的な働きかけの場として大変重要であり、その一層の拡充が必要と考えます。

⑤若年層を含めた広く個人への啓発、学習機会の提供

事業所だけではなく、これから就労する若者を含めた市民に向けた啓発などの取組みを進めていく必要があります。

2. 公契約上の優遇措置の導入や顕彰制度などの検討を

先進市の事例や子ども青少年局の「子育て支援企業認定制度」などに学びながら、男女平等参画に積極的に取り組む企業を顕彰・優遇できる制度をつくり、取り組みの促進を図る仕組みを市として導入することを期待します。

【参考取組例】

＜東京都千代田区＞「ポジティブ・アクション研究会報告書」内閣府男女共同参画局が「ポジティブ・アクション研究会参照」 建設工事等競争入札資格者の格付け評価の項目に、独自の社会的貢献度評価項目として「男女共同参画社会への貢献」等を導入
＜横浜市＞（横浜市HP参照） 300人以下の事業所を対象に、女性の能力を生かし、働きやすい職場作りを進める企業を自薦・他薦で募集し、認定・表彰する。認定・表彰事業所等は、市HPなどで広報すると同時に、低利融資が受けられる。
＜大阪市＞（大阪市HP参照） 300人以下の事業所を対象に、女性の起業や女性のチャレンジ、両立等に取り組む企業を自薦・他薦で募集し、表彰する。市HPなどで広報すると同時に、表彰の趣旨と企業名を掲載したレインボーカード（3万枚）を地下鉄主要ターミナルの券売機で発売する。

3. 子育て支援—子育て中の働く人すべてが、安心して仕事と両立できる環境整備を

①保育サービスの充実

自由記述でも、公立保育園の増設や病時保育などの子育て支援の充実を求める声が寄せられています。待機児童をなくすとともに、病児保育、病後児保育など、きめこまかな取り組みの充実を希望します。

②放課後児童に対する施策の充実

ヒアリング先の企業の担当者から「子どもの生活の場としての学童保育は一方で親の負担が大きく、トワイライトスクールは子どもに不人気」との声がありました。親が安心して預けることができ、子どもにとっては楽しく有意義な居場所を確保できるよう、放課後児童に対する施策の拡充を希望します。

4. 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立支援の推進を

仕事や家庭、さらに地域活動や趣味など、さまざまなことをそれぞれに充実させたいと誰もが願っており、人間としての多面的な要求や生活上の必要に対応できる働き方の実現は、大変重要です。人として尊重される働き方の実現は、働く意欲を高めると同時に、家庭や地域社会を支えていく力にもなり、市政運営にとっても重要な意味を持つてくるのではないのでしょうか。

仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）支援の取り組みは、国も力を入れてきており、名古屋市としても、積極的な推進が求められていると考えます。

【参考取組例】

《東京都千代田区》（千代田区 HP 参照）

「中小企業従業員 仕事と育児支援助成金」
◆育休中の従業員に賃金を払った中小企業事業主に助成金を支給
◆配偶者出産休暇制度（有給2日以上）を導入し、従業員に利用させた場合に奨励金を支給
◆子の看護休暇制度（有給5日以上）を従業員に利用させた場合に奨励金を支給
「育児・介護休業者職場復帰支援奨励金」
◆育児・介護休業を取得中の従業員が円滑に職場復帰が果たせるよう「情報提供」や「在宅講習」などの支援を行っている中小企業事業主に対し、奨励金を支給

5. 職業意識を培う教育の充実を

ヒアリングの中で、働くことに対する意識の醸成を求める意見がありました。男女平等参画推進なごや条例にも謳われているように、幼児期からの男女平等参画に関する学習は重要です。

これからの超少子高齢化社会を生きる次世代の子どもたちには、男女ともに自らの力で生活していく力を身につけることができるような教育の充実が求められます。そのためには、固定的役割意識にとらわれない柔軟な姿勢で子どもたちを教育していくことが必要です。

6. 手本となるような名古屋市の取組み—行政からの意識改革を

今回のアンケートの自由記述欄に「まず行政から意識改革を」との声がありました。市職員の研修を徹底し、事業者や働く人の手本となるよう、職員一人ひとりが男女平等参画を日常的に実践しましょう。そして、男女平等参画の先進市となるべく、施策のさらなる充実と取組みを期待します。

《集 計 結 果》

I 調査の概要

1 調査の概要

(1) アンケート調査について

事 項	概 要
◆調査対象	・平成18年度 8月～10月の市の入札における契約及び落札業者《712社》 ・平成19年度 1月～5月の市の入札における契約及び落札業者《451社》 《合計＝1,163社》
◆調査方法	・郵送送付・FAX 回答
◆調査期間	・平成18年度：平成18年11月22日～12月8日 ・平成19年度：平成19年 7月23日～ 8月8日
◆回 収 数	・平成18年度 326社（回収率45.8%） ・平成19年度 200社（回収率44.3%） 《合計＝526社（回収率45.2%）》
◆有効回収数	・平成18年度 319社（有効回収率44.8%） ・平成19年度 197社（有効回収率43.7%） 《合計＝516社（有効回収率44.4%）》

(2) ヒアリング調査について

- ◆アンケート調査協力事業所の中から、5社に対してヒアリング

2 アンケート調査時送付書類

◆アンケート調査票（61～65頁）

添付書類 ・協力依頼文（67頁）

- ・女性も男性も働きやすい職場になっていますか&キーワード（68～69頁）
- ・つながれっとNAGOYAの資料

3 調査の経過

平成18年度

- 9月12日 第1回企画委員会「実施方法等検討・事業の日程確定」
- 9月27日 第2回企画委員会「調査内容、対象企業及び対象数の検討」
- 10月16日 第3回企画委員会「調査内容の検討」
- 11月22日 18年度アンケート調査の実施（～12月8日まで）
- 12月21日 第4回企画委員会 「調査分析」
- 1月18日 第5回企画委員会 「調査分析」
- 1月26日 第2回全体会 調査結果「中間報告」
- 2月13日 第6回企画委員会 「事業所ヒアリングについて」
- 3月14日 事業所ヒアリングI

平成 19 年度

- 5 月 28 日 事業所ヒアリングⅡ
- 7 月 5 日 第 7 回企画委員会 「事業所ヒアリングの結果、19 年度の進め方の検討」
- 7 月 19 日 事業所ヒアリングⅢ
- 7 月 23 日 第 1 回全体会 19 年度事業の進め方等について
- 7 月 23 日 19 年度アンケート調査の実施（～8 月 8 日まで）
- 9 月 20 日 第 8 回企画委員会 「調査分析」
- 10 月 10 日 事業所ヒアリングⅣ
- 10 月 15 日 事業所ヒアリングⅤ
- 11 月 5 日 第 9 回企画委員会 「報告書（案）の内容について」
- 12 月 イコールなごや委員から「報告書（案）」について意見聴取
- 1 月 10 日 第 10 回企画委員会 「報告書の内容について」
- 1 月 29 日 第 2 回全体会 調査報告書について

4 実施主体 名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）

◆イコールなごや企画委員会メンバー（敬称略）

分 野	団体名	委員名
◆女性団体	名古屋市地域女性団体連絡協議会	布施 小夜子
	国際ソロプチミスト名古屋	江崎 恵子（18 年度） 仙石 延子（19 年度）
	B PW名古屋クラブ	山本 ふき子
◆経営者団体	愛知県経営者協会	清水 真一
	愛知県中小企業団体中央会	安田 渉
◆労働団体	日本労働組合総連合会愛知県連合会	稲吉 久美子（18 年度） 須原 直子（19 年度）
◆有 識 者	椋山女学園大学 非常勤講師	中島 美幸

II 調査結果集計表（全体及び規模別）

調査機関	イコールなごや（名古屋市男女平等参画推進会議）		
調査対象	平成18年8月から10月までの市の入札における契約及び落札業者		
対象者数	712社		
調査期間	平成18年11月22日(月)～12月8日(金)		
回収数	326社	回収率	45.8%
有効回収数	319社	有効回収率	44.8%
調査対象	平成19年1月から5月までの市の入札における契約及び落札業者		
対象者数	451社		
調査期間	平成19年7月23日(月)～8月8日(水)		
回収数	200社	回収率	44.3%
有効回収数	197社	有効回収率	43.7%
調査方法	郵送送付、FAX回答		

契約区分	調査数	有効回収数	有効回収率
工事請負	592	260	43.9%
測量・設計	164	88	53.7%
資材納入	14	4	28.6%
物件の買入／借入	194	77	39.7%
不用品の売払い	8	2	25.0%
業務委託	191	85	44.5%
合計	1163	516	44.4%

【質問1】貴社の業種は何ですか。

	件数	割合
1.建設業	268	51.9%
2.製造業	36	7.0%
3.電気・ガス・水道業	21	4.1%
4.運輸・通信業	3	0.6%
5.卸売・小売業・飲食店	48	9.3%
6.金融・保険業	3	0.6%
7.不動産業	0	0.0%
8.サービス業	84	16.3%
9.その他(具体的に)	52	10.1%
0.無回答	1	0.2%
合計	516	100.0%

	工事請負	測量・設計	資材納入	物件の買入／借入	不用品の売払い	業務委託
1.建設業	212	12		4		40
2.製造業	17		2	12		5
3.電気・ガス・水道業	18			2		1
4.運輸・通信業	1					2
5.卸売・小売業・飲食店	2		1	43	2	
6.金融・保険業				3		
7.不動産業						
8.サービス業	4	56		5		19
9.その他(具体的に)	5	20	1	8		18
0.無回答	1					
合計	260	88	4	77	2	85

【質問2】

(1) 貴社の従業員数（正社員と正社員以外）、役職者（係長相当職以上）数、過去1年間の採用者数（正社員と正社員以外）を記入してください。（回答票へ）（男女別で回答）

従業員規模別事業者数

	事業者数	割合
～9人	145	28.1%
10～99人	244	47.3%
100～299人	70	13.6%
300～人	57	11.0%
総数	516	100.0%

1社平均の人数

		全体(516社)	
区分		女性	男性
従業員数	正社員	24.1	167.0
	正社員以外	10.8	19.3
役職者		2.3	65.6
採用者数	正社員	2.4	6.7
	正社員以外	1.7	2.3

1社平均の人数

		従業員9人以下 145社		従業員10人以上99人以下 244社		従業員100人以上299人以下 70社		従業員300人以上 57社	
区分		女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
従業員数	正社員	1.2	3.8	3.9	23.9	21.0	142.2	172.1	1225.5
	正社員以外	0.4	0.6	2.5	2.5	12.7	17.8	70.5	140.5
役職者		0.6	2.3	0.9	10.0	3.4	57.1	11.4	474.9
採用者数	正社員	0.2	0.5	0.5	1.6	2.7	5.7	15.8	46.1
	正社員以外	0.1	0.2	0.8	0.5	2.2	2.5	9.2	15.1

男女比率

		全体(516社)	
区分		女性	男性
従業員数	正社員	12.6%	87.4%
	正社員以外	35.9%	64.1%
役職者		3.4%	96.6%
採用者数	正社員	26.2%	73.8%
	正社員以外	43.1%	56.9%

男女比率

		従業員9人以下 145社		従業員10人以上99人以下 244社		従業員100人以上299人以下 70社		従業員300人以上 57社	
区分		女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
従業員数	正社員	24.2%	75.8%	14.2%	85.8%	12.9%	87.1%	12.3%	87.7%
	正社員以外	38.4%	61.6%	51.0%	49.0%	41.5%	58.5%	33.4%	66.6%
役職者		19.7%	80.3%	8.1%	91.9%	5.6%	94.4%	2.3%	97.7%
採用者数	正社員	22.4%	77.6%	24.2%	75.8%	32.7%	67.3%	25.5%	74.5%
	正社員以外	33.3%	66.7%	62.0%	38.0%	46.9%	53.1%	37.9%	62.1%

(2) 正社員の採用数は、昨年度と比べてどうなっていますか。（男女別で回答）

	全体(516社)			
	女性		男性	
	件数	割合	件数	割合
1. 増えている	82	15.9%	129	25.0%
2. 減っている	48	9.3%	73	14.1%
3. 変化はない	349	67.6%	283	54.8%
0. 無回答	37	7.2%	31	6.0%

	従業員9人以下				従業員10人以上99人以下			
	145 社				244社			
	女性		男性		女性		男性	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1.増えている	7	4.8%	13	9.0%	28	11.5%	48	19.7%
2.減っている	10	6.9%	17	11.7%	18	7.4%	39	16.0%
3.変化はない	114	78.6%	105	72.4%	184	75.4%	142	58.2%
0.無回答	14	9.7%	10	6.9%	14	5.7%	15	6.1%

	従業員100人以上299人以下				従業員300人以上			
	70社				57社			
	女性		男性		女性		男性	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1.増えている	24	34.3%	40	57.1%	23	40.4%	28	49.1%
2.減っている	10	14.3%	8	11.4%	10	17.5%	9	15.8%
3.変化はない	30	42.9%	19	27.1%	21	36.8%	17	29.8%
0.無回答	6	8.6%	3	4.3%	3	5.3%	3	5.3%

【質問3】女性の採用にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。
(複数回答可)

	全体(516社)	
	件数	割合
1.役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修を実施している	85	16.5%
2.男女に公正な選考を解説したマニュアル等を作成している	44	8.5%
3.採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保している	198	38.4%
4.事実上女性が満たしにくい採用条件を見直している	79	15.3%
5.女性求職者を対象とした職場見学会を実施している	21	4.1%
6.求人先に女性の多い学校、学科等を含めている	54	10.5%
7.会社案内等で社内で活躍している女性を積極的に紹介している	76	14.7%
8.その他（具体的に）	113	21.9%

	従業員9人以下		従業員10人以上99人以下		従業員100人以上299人以下		従業員300人以上	
	145社		244社		70社		57社	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1.採用に関する研修	19	13.1%	41	16.8%	14	20.0%	11	19.3%
2.選考のマニュアル	3	2.1%	20	8.2%	9	12.9%	12	21.1%
3.選考の中立性	62	42.8%	88	36.1%	27	38.6%	21	36.8%
4.採用条件の見直し	20	13.8%	38	15.6%	12	17.1%	9	15.8%
5.職場見学会	3	2.1%	7	2.9%	8	11.4%	3	5.3%
6.求人先に含める	2	1.4%	24	9.8%	13	18.6%	15	26.3%
7.活躍女性の紹介	5	3.4%	25	10.2%	18	25.7%	28	49.1%
8.その他(具体的に)	40	27.6%	55	22.5%	9	12.9%	9	15.8%

【質問４】女性の職域を広げるにあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。
(複数回答可)

	全体(516社)	
	件数	割合
1.男女ともに使いやすい器具、設備等を導入している（例：トイレや更衣室の整備等）	263	51.0%
2.各業務に必要な知識、スキル、仕事の手順等を明確化している	176	34.1%
3.自己申告制度、社内公募制度等を導入している	93	18.0%
4.新たな職域を目指す者に対し、知識、スキルの習得を支援している（例：通信教育の補助等）	155	30.0%
5.対外的な業務に新たに女性を配置する際に、取引先へ事前説明を行う等の配慮をしている	29	5.6%
6.女性を新たな職域に配置する際に、定着を促すための配慮をしている（例：女性の受入れ経験の乏しい管理職に対する研修、配置する女性の教育訓練、複数配置等）	47	9.1%
7.その他（具体的に）	73	14.1%

	従業員9人以下 145社		従業員10人以上99人以下 244社		従業員100人以上299人以下 70社		従業員300人以上 57社	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1.器具等の導入	51	35.2%	134	54.9%	46	65.7%	32	56.1%
2.知識等の明確化	39	26.9%	84	34.4%	32	45.7%	21	36.8%
3.自己申告制度等	7	4.8%	40	16.4%	19	27.1%	27	47.4%
4.知識の習得支援	31	21.4%	70	28.7%	24	34.3%	30	52.6%
5.配置の際の配慮	7	4.8%	6	2.5%	8	11.4%	8	14.0%
6.定着への配慮	7	4.8%	21	8.6%	12	17.1%	7	12.3%
7.その他(具体的に)	30	20.7%	35	14.3%	3	4.3%	5	8.8%

【質問５】女性の管理職登用にあって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。（複数回答可）

	全体(516社)	
	件数	割合
1.人事考課基準、昇進・昇格基準等を明確化し、従業員全員に周知している	187	36.2%
2.男女に公正な人事考課を行うための評価者研修を実施している	86	16.7%
3.広域転勤等の事実上女性が満たしにくい昇進・昇給条件を見直している	28	5.4%
4.キャリア形成についての相談体制を整備している	35	6.8%
5.管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成している	27	5.2%
6.各種研修、教育機会への女性の参加を積極的に奨励している	155	30.0%
7.昇進・昇格試験の受験を女性に積極的に奨励している	33	6.4%
8.モデル（模範）となる女性の育成および提示をしている	33	6.4%
9.その他（具体的に→回答票に記入）	95	18.4%

	従業員9人以下		従業員10人以上99人以下		従業員100人以上299人以下		従業員300人以上	
	145社		244社		70社		57社	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1.人事考課基準等	34	23.4%	83	34.0%	36	51.4%	34	59.6%
2.評価者研修の実施	6	4.1%	35	14.3%	19	27.1%	26	45.6%
3.昇進条件の見直し	6	4.1%	12	4.9%	7	10.0%	3	5.3%
4.キャリア形成相談	7	4.8%	18	7.4%	6	8.6%	4	7.0%
5.管理職女性育成	9	6.2%	9	3.7%	7	10.0%	2	3.5%
6.研修への参加奨励	41	28.3%	71	29.1%	23	32.9%	20	35.1%
7.試験への受験奨励	5	3.4%	10	4.1%	10	14.3%	8	14.0%
8.モデル女性の育成	2	1.4%	19	7.8%	8	11.4%	4	7.0%
9.その他(具体的に)	38	26.2%	47	19.3%	6	8.6%	4	7.0%

【質問6】女性が働きやすい職場環境整備にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。（複数回答可）

	全体(516社)	
	件数	割合
1.電話応対、会議の準備、社内郵便の仕分け等を男女で分担している	212	41.1%
2.女性の責任感、意欲を向上させるための配慮をしている（例：会議等で女性に発言や提案を求める等）	193	37.4%
3.女性が働き続けやすい配慮をしている（例：労働時間の柔軟化、仕事と家庭や個人生活のバランスを保つための配慮等）	292	56.6%
4.実質的に男性に有利となっている制度や運用を見直している（例：各種手当の支給基準等）	60	11.6%
5.男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施、啓発資料の作成をしている	25	4.8%
6.女性従業員間のネットワークづくりを支援している（例：交流フォーラムの開催、ホームページの開設等）	8	1.6%
7.その他（具体的に→回答票に記入）	50	9.7%

	従業員9人以下		従業員10人以上99人以下		従業員100人以上299人以下		従業員300人以上	
	145社		244社		70社		57社	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1.男女で分担	44	30.3%	104	42.6%	38	54.3%	26	45.6%
2.女性の責任感向上	46	31.7%	98	40.2%	29	41.4%	20	35.1%
3.働き続けやすい	65	44.8%	139	57.0%	49	70.0%	39	68.4%
4.有利な制度見直し	10	6.9%	24	9.8%	12	17.1%	14	24.6%
5.分担意識解消	2	1.4%	6	2.5%	8	11.4%	9	15.8%
6.女性ネットワーク	0	0.0%	4	1.6%	2	2.9%	2	3.5%
7.その他(具体的に)	26	17.9%	21	8.6%	2	2.9%	1	1.8%

【質問7】パートタイマーから正社員に転換や登用する仕組みや実績がありますか。

	全体(516社)	
	件数	割合
1.正社員に転換・登用する仕組みがあり、実績もある	103	20.0%
2.正社員に転換・登用する仕組みはあるが、実績はない	51	9.9%
3.「仕組み」とまでは言えないが、実態として、意欲・能力のあるパートタイマーを必要に応じて正社員に転換・登用する慣習がある	143	27.7%
4.正社員に転換・登用の仕組みや慣習などは特にない	177	34.3%
0.無回答	42	8.1%

	従業員9人以下 145社		従業員10人以上99人以下 244社		従業員100人以上299人以下 70社		従業員300人以上 57社	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1.仕組み有、実績有	25	17.2%	53	21.7%	15	21.4%	10	17.5%
2.仕組み有、実績無	14	9.7%	29	11.9%	6	8.6%	2	3.5%
3.仕組み無、慣習有	31	21.4%	73	29.9%	22	31.4%	17	29.8%
4.仕組み無、慣習無	55	37.9%	78	32.0%	19	27.1%	25	43.9%
0.無回答	20	13.8%	11	4.5%	8	11.4%	3	5.3%

【質問8】セクシュアル・ハラスメント防止にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。（複数回答可）

	全体(516社)	
	件数	割合
1.セクシュアル・ハラスメントの防止に対する会社の考え方を明確化している（例：従業員心得等の服務規律を定めた文書への掲載等）	193	37.4%
2.セクシュアル・ハラスメントの防止について従業員に周知している（例：ミーティング等を利用した周知、マニュアルやポスターの作成等）	189	36.6%
3.管理職に対してセクシュアル・ハラスメントに関する研修を実施している	57	11.0%
4.セクシュアル・ハラスメントに関する社内での相談窓口を設置している	136	26.4%
5.その他（具体的に→回答票に記入）	110	21.3%

	従業員9人以下 145社		従業員10人以上99人以下 244社		従業員100人以上299人以下 70社		従業員300人以上 57社	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1.考え方の明確化	21	14.5%	82	33.6%	46	65.7%	44	77.2%
2.従業員に周知	41	28.3%	79	32.4%	33	47.1%	36	63.2%
3.管理職に研修	4	2.8%	17	7.0%	17	24.3%	19	33.3%
4.相談窓口の設置	12	8.3%	46	18.9%	34	48.6%	44	77.2%
5.その他(具体的に)	50	34.5%	49	20.1%	6	8.6%	5	8.8%

【質問 9】貴社では、次世代育成支援対策推進法（別添チラシ「キーワード⑦」参照）に基づく行動計画を策定していますか。

	全体(516社)	
	件数	割合
1.策定している	98	19.0%
2.法律は知っているが、策定しなければならない事業主ではない等、策定していない	216	41.9%
3.法律は知らず、策定していない	178	34.5%
0.無回答	24	4.7%

	従業員9人以下 145社		従業員10人以上99人以下 244社		従業員100人以上299人以下 70社		従業員300人以上 57社	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1.策定している	4	2.8%	27	11.1%	17	24.3%	50	87.7%
2.知ってる策定せず	49	33.8%	116	47.5%	45	64.3%	6	10.5%
3.知らず策定せず	78	53.8%	92	37.7%	7	10.0%	1	1.8%
0.無回答	14	9.7%	9	3.7%	1	1.4%	0	0.0%

【質問 10】育児休業制度について

(1) 過去1年間に貴社で育児休業制度に該当する人は何人ですか？（男女別に回答）

(2) (1)のうち利用した人は何人ですか？（男女別に回答）

区分	全体(513社)		※該当者が不明等で取得者数のみ記載した3社を除く (3社における育休取得者は、合計で女性65名、男性3名)
	女性	男性	
育児休業該当者	464	1422	
育児休業取得者	377	9	
育児休業取得率	81.3%	0.6%	

区分	従業員9人以下 144社		従業員10人以上99人以下 244社		従業員100人以上299人以下 70社		従業員300人以上 55社	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
育児休業該当者	5	28	46	154	62	241	351	999
育児休業取得者	2	0	31	5	48	0	296	4
育児休業取得率	40.0%	0.0%	67.4%	3.2%	77.4%	0.0%	84.3%	0.4%

【質問 11】育児休業の利用促進にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。（複数回答可）

	全体(516社)	
	件数	割合
1.育児休業の利用促進に対する会社の考え方を明確化している（例：就業規則等への掲載等）	300	58.1%
2.育児休業の利用促進について従業員に周知している（例：ミーティング等を利用した周知等）	107	20.7%
3.管理職に対して育児休業の利用促進に関する研修を実施している	11	2.1%
4.男性の育児休業の利用促進に向けた取り組みをしている	26	5.0%
5.その他（具体的に→回答票に記入）	93	18.0%

	従業員9人以下		従業員10人以上99人以下		従業員100人以上299人以下		従業員300人以上	
	145社		244社		70社		57社	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1.考え方の明確化	34	23.4%	152	62.3%	62	88.6%	52	91.2%
2.従業員に周知	31	21.4%	42	17.2%	22	31.4%	12	21.1%
3.管理職に研修	1	0.7%	3	1.2%	5	7.1%	2	3.5%
4.男性に向けた取組	7	4.8%	7	2.9%	5	7.1%	7	12.3%
5.その他(具体的に)	51	35.2%	36	14.8%	4	5.7%	2	3.5%

【質問12】育児期にある従業員の育児支援にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。（複数回答可）

	全体(516社)	
	件数	割合
1.妊娠中及び出産後における配慮をしている	263	51.0%
2.子どもの出生時における父親の休暇取得を促進している	102	19.8%
3.育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備している (例：育児休業期間中の代替要員の確保、育児休業中の従業員の職業能力の開発・向上等)	127	24.6%
4.従業員が子育てのための時間を確保できるようにするための措置を実施している (例：短時間勤務制度やフレックスタイム制度の実施、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度の導入等)	187	36.2%
5.事業所内託児施設等を設置している	2	0.4%
6.育児等退職者の再雇用制度を導入している	31	6.0%
7.在宅勤務制度を導入している	12	2.3%
8.育児休業中の経済的支援を実施している	18	3.5%
9.その他（具体的に→回答票に記入）	85	16.5%

	従業員9人以下		従業員10人以上99人以下		従業員100人以上299人以下		従業員300人以上	
	145社		244社		70社		57社	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1.妊娠中の配慮	41	28.3%	137	56.1%	41	58.6%	44	77.2%
2.父親の休暇促進	28	19.3%	42	17.2%	15	21.4%	17	29.8%
3.環境整備	12	8.3%	45	18.4%	32	45.7%	38	66.7%
4.時間確保の処置	27	18.6%	75	30.7%	39	55.7%	46	80.7%
5.事業所内託児施設	0	0.0%	1	0.4%	1	1.4%	0	0.0%
6.退職者再雇用制度	6	4.1%	14	5.7%	2	2.9%	9	15.8%
7.在宅勤務制度導入	2	1.4%	7	2.9%	0	0.0%	3	5.3%
8.経済的支援	2	1.4%	11	4.5%	2	2.9%	3	5.3%
9.その他(具体的に)	42	29.0%	39	16.0%	3	4.3%	1	1.8%

【質問１３】男女がともに家庭生活により一層参画できるために、働き方の見直しを含めた労働条件の整備にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。（複数回答可）

	全体(516社)	
	件数	割合
1. 所定外労働（残業・休日出勤等）の削減のための措置をしている （例：ノー残業デー等の導入等）	227	44.0%
2. 年次有給休暇の取得促進のための措置をしている	187	36.2%
3. 短時間正社員や隔日勤務等の多様な働き方を導入している	53	10.3%
4. I T を利用した場所・時間にとらわれない働き方を導入している	18	3.5%
5. これまでの職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識を是正する意識啓発を実施している	60	11.6%
6. その他（具体的に→回答票に記入）	68	13.2%

	従業員9人以下 145社		従業員10人以上99人以下 244社		従業員100人以上299人以下 70社		従業員300人以上 57社	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1. 所定外労働削減	49	33.8%	100	41.0%	42	60.0%	36	63.2%
2. 年次有給休暇促進	28	19.3%	91	37.3%	35	50.0%	33	57.9%
3. 多様な働き方導入	15	10.3%	20	8.2%	9	12.9%	9	15.8%
4. 時間にとらわれず	11	7.6%	4	1.6%	1	1.4%	2	3.5%
5. 意識啓発	18	12.4%	28	11.5%	7	10.0%	7	12.3%
6. その他(具体的に)	27	18.6%	35	14.3%	5	7.1%	1	1.8%

【質問１４】「男女雇用機会均等法」（別添チラシ「キーワード③」）が平成１９年４月１日より改正施行されますが、次の改正事項を知っていますか。（複数回答可）

	全体(516社)	
	件数	割合
1. 間接差別が禁止される	263	51.0%
2. 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが禁止される	287	55.6%
3. 男性に対するセクシュアル・ハラスメントも含めた対策を講じることが義務となる	266	51.6%

	従業員9人以下 145社		従業員10人以上99人以下 244社		従業員100人以上299人以下 70社		従業員300人以上 57社	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1. 間接差別の禁止	53	36.6%	108	44.3%	49	70.0%	53	93.0%
2. 不利益取扱いの禁止	61	42.1%	119	48.8%	55	78.6%	52	91.2%
3. 男性セクハラ対策	51	35.2%	108	44.3%	55	78.6%	52	91.2%

【質問１５】男女平等参画に関する事項について、次の事項を知っていますか。（複数回答）

	全体(516社)	
	件数	割合
1.名古屋市には男女平等参画を推進するための「男女平等参画推進 なごや条例」（別添チラシ「キーワード①」）がある。	202	39.1%
2.名古屋市には男女平等参画の拠点施設となる「男女平等参画推進 センター（つながれっとNAGOYA）」（別添パンフレット参照）がある。	134	26.0%
3.国が「女性のチャレンジ支援策」（別添チラシ「キーワード⑤」）を提唱し ている。	148	28.7%

	従業員9人以下 145社		従業員10人以上99人以下 244社		従業員100人以上299人以下 70社		従業員300人以上 57社	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1.条例	55	37.9%	92	37.7%	27	38.6%	28	49.1%
2.センター	34	23.4%	60	24.6%	18	25.7%	22	38.6%
3.チャレンジ支援策	34	23.4%	64	26.2%	24	34.3%	26	45.6%

【質問１６】貴社が男女平等参画を推進していくにあたってのご意見、名古屋市をはじめとする行政に対する要望などがありましたら、ご自由にご記入ください。（記入欄が足りない場合は、別紙（様式自由）に記入していただいても構いません）

	全体(516社)	
	件数	割合
記述あり	67	13.0%

※内容については別添資料参照

Ⅲ 調査結果集計表(業種別)

【質問１】 貴社の業種は何ですか。

	件数	割合
1.建設業	268	51.9%
2.製造業	36	7.0%
3.電気・ガス・水道業	21	4.1%
4.運輸・通信業	3	0.6%
5.卸売・小売業・飲食店	48	9.3%
6.金融・保険業	3	0.6%
7.不動産業	0	0.0%
8.サービス業	84	16.3%
9.その他（具体的に）	52	10.1%
0.無回答	1	0.2%
合計	516	100.0%

【質問２】

（１）貴社の従業員数（正社員と正社員以外）、役職者（係長相当職以上）数、過去1年間の採用者数（正社員と正社員以外）を記入してください。（回答票へ）（男女別で回答）

従業員規模別事業者数

	全体	建設業	製造業	電気・ガス・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	サービス業	その他・無回答
～9人	28.1%	33.6%	16.7%	47.6%	0.0%	20.8%	0.0%	16.7%	28.3%
10～99人	47.3%	50.0%	25.0%	47.6%	66.6%	52.1%	33.3%	51.2%	37.7%
100～299人	13.6%	9.7%	22.2%	0.0%	33.3%	8.3%	66.6%	21.4%	20.8%
300～人	11.0%	6.7%	36.1%	4.8%	0.0%	18.8%	0.0%	10.7%	13.2%
総数	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

1社平均の人数

		全体(516社)	
区分		女性	男性
従業員数	正社員	24.1	167.0
	正社員以外	10.8	19.3
役職者		2.3	65.6
採用者数	正社員	2.4	6.7
	正社員以外	1.7	2.3

1社平均の人数

		建設業 268社		製造業 36社		電気・ガス・水道業 21社		運輸・通信業 3社	
区分		女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
従業員数	正社員	6.0	73.6	56.1	373.6	78.9	704.0	7.3	75.7
	正社員以外	2.5	5.8	21.0	54.6	19.1	42.0	2.3	10.7
役職者		1.3	36.2	2.8	149.4	3.9	236.9	0.0	9.3
採用者数	正社員	0.6	3.3	2.6	12.0	4.3	13.0	2.3	9.7
	正社員以外	0.4	1.0	1.7	11.5	0.3	0.3	0.7	0.0

1社平均の人数

		卸売・小売業・飲食店 48社		金融・保険業 3社		サービス業 84社		その他・無回答 53社	
区分		女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
従業員数	正社員	36.1	152.5	40.3	60.3	37.2	234.6	40.1	203.5
	正社員以外	22.7	8.3	0.3	0.0	28.2	52.1	5.4	14.4
役職者		3.5	59.1	0.0	33.0	4.5	86.6	1.8	67.0
採用者数	正社員	6.2	7.9	6.0	1.7	4.8	13.2	3.2	7.2
	正社員以外	6.2	1.5	0.3	0.0	4.1	3.9	1.7	2.2

男女比率		全体(516社)	
区分		女性	男性
従業員数	正社員	12.6%	87.4%
	正社員以外	35.9%	64.1%
役職者		3.4%	96.6%
採用者数	正社員	26.2%	73.8%
	正社員以外	43.1%	56.9%

男女比率		建設業		製造業		電気・ガス・水道業		運輸・通信業	
		268社		36社		21社		3社	
区分		女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
従業員数	正社員	7.6%	92.4%	13.0%	87.0%	10.1%	89.9%	8.8%	91.2%
	正社員以外	30.1%	69.9%	27.8%	72.2%	31.2%	68.8%	17.9%	82.1%
役職者		3.6%	96.4%	1.8%	98.2%	1.6%	98.4%	0.0%	100.0%
採用者数	正社員	14.6%	85.4%	18.1%	81.9%	25.1%	74.9%	19.4%	80.6%
	正社員以外	27.8%	72.2%	13.0%	87.0%	53.8%	46.2%	100.0%	0.0%

男女比率		卸売・小売業・飲食店		金融・保険業		サービス業		その他・無回答	
		48社		3社		84社		53社	
区分		女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
従業員数	正社員	19.1%	80.9%	40.1%	59.9%	13.7%	86.3%	16.5%	83.5%
	正社員以外	73.3%	26.7%	100.0%	0.0%	35.1%	64.9%	27.2%	72.8%
役職者		5.6%	94.4%	0.0%	100.0%	4.9%	95.1%	2.6%	97.4%
採用者数	正社員	44.0%	56.0%	78.3%	21.7%	26.7%	73.3%	31.1%	68.9%
	正社員以外	80.3%	19.7%	100.0%	0.0%	51.1%	48.9%	44.7%	55.3%

(2) 正社員の採用数は、昨年度と比べてどうなっていますか。(男女別で回答)

全体(516社)				
	女性		男性	
	件数	割合	件数	割合
1. 増えている	82	15.9%	129	25.0%
2. 減っている	48	9.3%	73	14.1%
3. 変化はない	349	67.6%	283	54.8%
0. 無回答	37	7.2%	31	6.0%

	建設業		製造業		電気・ガス・水道業		運輸・通信業	
	268社		36社		21社		3社	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合
1. 増えている	9.7%	19.4%	27.8%	41.7%	4.8%	9.5%	66.6%	33.3%
2. 減っている	9.3%	16.0%	13.9%	8.3%	4.8%	14.3%	0.0%	0.0%
3. 変化はない	74.3%	59.3%	5.0%	36.1%	80.9%	66.7%	33.3%	33.3%
0. 無回答	6.7%	5.2%	8.3%	13.9%	9.5%	9.5%	0.0%	33.3%

	卸売・小売業・飲食店		金融・保険業		サービス業		その他・無回答	
	48社		3社		84社		53社	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合
1. 増えている	29.2%	29.2%	100.0%	66.6%	19.0%	32.1%	18.9%	30.2%
2. 減っている	14.6%	14.6%	0.0%	0.0%	9.5%	15.5%	3.8%	7.5%
3. 変化はない	52.1%	50.0%	0.0%	33.3%	61.9%	46.4%	69.8%	60.4%
0. 無回答	4.2%	6.3%	0.0%	0.0%	9.5%	6.0%	7.5%	1.9%

【質問3】女性の採用にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。
(複数回答可)

	全体(516社)	
	件数	割合
1. 役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修を実施している	85	16.5%
2. 男女に公正な選考を解説したマニュアル等を作成している	44	8.5%
3. 採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保している	198	38.4%
4. 事実上女性が満たしにくい採用条件を見直している	79	15.3%
5. 女性求職者を対象とした職場見学会を実施している	21	4.1%
6. 求人先に女性の多い学校、学科等を含めている	54	10.5%
7. 会社案内等で社内で活躍している女性を積極的に紹介している	76	14.7%
8. その他(具体的に)	113	21.9%

	建設業	製造業	電気・ガス・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	サービス業	その他・無回答
	268社	36社	21社	3社	48社	3社	84社	53社
	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合
1. 採用に関する研修	13.4%	27.8%	9.5%	33.3%	14.6%	0.0%	21.4%	20.8%
2. 選考のマニュアル	4.9%	19.4%	4.8%	0.0%	14.6%	0.0%	10.7%	13.2%
3. 選考の中立性	35.1%	44.4%	33.3%	0.0%	39.6%	0.0%	46.4%	43.4%
4. 採用条件の見直し	16.8%	19.4%	9.5%	33.3%	20.8%	0.0%	7.1%	15.1%
5. 職場見学会	3.7%	2.8%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	3.6%	5.7%
6. 求人先を含める	8.6%	16.7%	0.0%	0.0%	29.2%	0.0%	10.7%	3.8%
7. 活躍女性の紹介	8.2%	30.6%	4.8%	0.0%	33.3%	0.0%	21.4%	15.1%
8. その他(具体的に)	22.0%	16.7%	33.3%	33.3%	18.8%	0.0%	23.8%	20.8%

【質問4】女性の職域を広げるにあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。
(複数回答可)

	全体(516社)	
	件数	割合
1. 男女ともに使いやすい器具、設備等を導入している(例: トイレや更衣室の整備等)	263	51.0%
2. 各業務に必要な知識、スキル、仕事の手順等を明確化している	176	34.1%
3. 自己申告制度、社内公募制度等を導入している	93	18.0%
4. 新たな職域を目指す者に対し、知識、スキルの習得を支援している(例: 通信教育の補助等)	155	30.0%
5. 対外的な業務に新たに女性を配置する際に、取引先へ事前説明を行う等の配慮をしている	29	5.6%
6. 女性を新たな職域に配置する際に、定着を促すための配慮をしている(例: 女性の受入れ経験の乏しい管理職に対する研修、配置する女性の教育訓練、複数配置等)	47	9.1%
7. その他(具体的に)	73	14.1%

	建設業	製造業	電気・ガス・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	サービス業	その他・無回答
	268社	36社	21社	3社	48社	3社	84社	53社
	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合
1. 器具等の導入	45.5%	63.9%	33.3%	0.0%	58.3%	33.3%	63.1%	54.7%
2. 知識等の明確化	32.8%	41.7%	19.0%	0.0%	29.2%	33.3%	40.5%	37.7%
3. 自己申告制度等	10.8%	41.7%	9.5%	0.0%	35.4%	33.3%	22.6%	18.9%
4. 知識の習得支援	26.9%	44.4%	9.5%	33.3%	29.2%	33.3%	32.1%	41.5%
5. 配置の際の配慮	3.7%	8.3%	0.0%	0.0%	10.4%	33.3%	3.6%	13.2%
6. 定着への配慮	6.7%	22.2%	9.5%	0.0%	14.6%	33.3%	7.1%	9.4%
7. その他(具体的に)	15.7%	8.3%	28.6%	33.3%	12.5%	0.0%	11.9%	9.4%

【質問5】女性の管理職登用にあって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。（複数回答可）

	全体(516社)	
	件数	割合
1.人事考課基準、昇進・昇格基準等を明確化し、従業員全員に周知している	187	36.2%
2.男女に公正な人事考課を行うための評価者研修を実施している	86	16.7%
3.広域転勤等の事実上女性が満たしにくい昇進・昇給条件を見直している	28	5.4%
4.キャリア形成についての相談体制を整備している	35	6.8%
5.管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成している	27	5.2%
6.各種研修、教育機会への女性の参加を積極的に奨励している	155	30.0%
7.昇進・昇格試験の受験を女性に積極的に奨励している	33	6.4%
8.モデル（模範）となる女性の育成および提示をしている	33	6.4%
9.その他（具体的に→回答票に記入）	95	18.4%

	建設業	製造業	電気・ガス・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	サービス業	その他・無回答
	268社	36社	21社	3社	48社	3社	84社	53社
	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合
1.人事考課基準等	30.2%	52.8%	19.0%	0.0%	47.9%	33.3%	39.3%	49.1%
2.評価者研修の実施	12.7%	44.4%	9.5%	0.0%	25.0%	0.0%	10.7%	24.5%
3.昇進条件の見直し	5.2%	11.1%	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%	4.8%	5.7%
4.キャリア形成相談	4.1%	11.1%	9.5%	0.0%	4.2%	0.0%	16.7%	3.8%
5.管理職女性育成	4.5%	5.6%	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%	8.3%	5.7%
6.研修への参加奨励	26.1%	33.3%	23.8%	33.3%	41.7%	33.3%	34.5%	32.1%
7.試験への受験奨励	4.5%	11.1%	4.8%	0.0%	12.5%	33.3%	6.0%	7.5%
8.モデル女性の育成	20.5%	16.7%	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%	9.5%	7.5%
9.その他(具体的に)	37.7%	13.9%	28.6%	33.3%	16.7%	0.0%	14.3%	15.1%

【質問6】女性が働きやすい職場環境整備にあって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。（複数回答可）

	全体(516社)	
	件数	割合
1.電話応対、会議の準備、社内郵便の仕分け等を男女で分担している	212	41.1%
2.女性の責任感、意欲を向上させるための配慮をしている（例：会議等で女性に発言や提案を求める等）	193	37.4%
3.女性が働き続けやすい配慮をしている（例：労働時間の柔軟化、仕事と家庭や個人生活のバランスを保つための配慮等）	292	56.6%
4.実質的に男性に有利となっている制度や運用を見直している（例：各種手当の支給基準等）	60	11.6%
5.男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施、啓発資料の作成をしている	25	4.8%
6.女性従業員間のネットワークづくりを支援している（例：交流フォーラムの開催、ホームページの開設等）	8	1.6%
7.その他（具体的に→回答票に記入）	50	9.7%

	建設業	製造業	電気・ガス・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	サービス業	その他・無回答
	268社	36社	21社	3社	48社	3社	84社	53社
	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合
1.男女で分担	37.7%	41.7%	38.1%	33.3%	54.2%	0.0%	44.0%	45.3%
2.女性の責任感向上	31.7%	38.9%	19.0%	0.0%	50.0%	100.0%	52.4%	35.8%
3.働き続けやすい	56.3%	61.1%	42.9%	33.3%	56.3%	66.6%	61.9%	52.8%
4.有利な制度見直し	7.8%	13.9%	0.0%	33.3%	18.8%	0.0%	14.3%	22.6%
5.分担意識解消	3.0%	16.7%	4.8%	0.0%	6.3%	0.0%	6.0%	3.8%
6.女性ネットワーク	1.1%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.0%	3.8%
7.その他(具体的に)	11.6%	11.1%	14.3%	0.0%	10.4%	0.0%	2.4%	9.4%

【質問7】パートタイマーから正社員に転換や登用する仕組みや実績がありますか。

	全体(516社)	
	件数	割合
1.正社員に転換・登用する仕組みがあり、実績もある	103	20.0%
2.正社員に転換・登用する仕組みはあるが、実績はない	51	9.9%
3.「仕組み」とまでは言えないが、実態として、意欲・能力のあるパートタイマーを必要に応じて正社員に転換・登用する慣習がある	143	27.7%
4.正社員に転換・登用の仕組みや慣習などは特にない	177	34.3%
0.無回答	42	8.1%

	建設業	製造業	電気・ガス・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	サービス業	その他・無回答
	268社	36社	21社	3社	48社	3社	84社	53社
	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合
1.仕組み有、実績有	17.9%	22.2%	9.5%	0.0%	22.9%	33.3%	27.4%	18.9%
2.仕組み有、実績無	9.7%	5.6%	19.0%	33.3%	4.2%	0.0%	9.5%	15.1%
3.仕組み無、慣習有	26.1%	30.6%	28.6%	33.3%	29.2%	0.0%	33.3%	24.5%
4.仕組み無、慣習無	39.6%	36.1%	33.3%	0.0%	39.6%	0.0%	19.1%	28.3%
0.無回答	6.7%	5.6%	9.5%	0.0%	4.2%	66.6%	10.7%	13.2%

【質問8】セクシュアル・ハラスメント防止にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。（複数回答可）

	全体(516社)	
	件数	割合
1.セクシュアル・ハラスメントの防止に対する会社の考え方を明確化している（例：従業員心得等の服務規律を定めた文書への掲載等）	193	37.4%
2.セクシュアル・ハラスメントの防止について従業員に周知している（例：ミーティング等を利用した周知、マニュアルやポスターの作成等）	189	36.6%
3.管理職に対してセクシュアル・ハラスメントに関する研修を実施している	57	11.0%
4.セクシュアル・ハラスメントに関する社内での相談窓口を設置している	136	26.4%
5.その他（具体的に→回答票に記入）	110	21.3%

	建設業	製造業	電気・ガス・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	サービス業	その他・無回答
	268社	36社	21社	3社	48社	3社	84社	53社
	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合
1.考え方の明確化	28.7%	61.1%	23.8%	0.0%	58.3%	100.0%	42.9%	41.5%
2.従業員に周知	32.8%	52.8%	23.8%	66.6%	29.2%	100.0%	38.1%	49.1%
3.管理職に研修	6.3%	27.8%	9.5%	0.0%	14.6%	100.0%	15.5%	9.4%
4.相談窓口の設置	20.5%	50.0%	4.8%	0.0%	33.3%	100.0%	26.2%	39.6%
5.その他(具体的に)	23.1%	13.9%	23.8%	0.0%	20.8%	0.0%	21.4%	18.9%

【質問9】貴社では、次世代育成支援対策推進法（別添チラシ「キーワード⑦」参照）に基づく行動計画を策定していますか。

	全体(516社)	
	件数	割合
1.策定している	98	19.0%
2.法律は知っているが、策定しなければならない事業主ではない等、策定していない	216	41.9%
3.法律は知らず、策定していない	178	34.5%
0.無回答	24	4.7%

	建設業	製造業	電気・ガス・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	サービス業	その他・無回答
	268社	36社	21社	3社	48社	3社	84社	53社
	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合
1.策定している	13.4%	61.1%	9.5%	0.0%	22.9%	66.6%	19.1%	17.0%
2.知ってる策定せず	44.4%	33.3%	38.1%	100.0%	35.4%	0.0%	41.7%	41.5%
3.知らず策定せず	36.6%	2.8%	42.9%	0.0%	39.6%	0.0%	36.9%	37.7%
0.無回答	5.6%	2.8%	9.5%	0.0%	20.8%	33.3%	2.4%	3.8%

【質問10】育児休業制度について

(1) 過去1年間に貴社で育児休業制度に該当する人は何人ですか？（男女別に回答）

(2) (1)のうち利用した人は何人ですか？（男女別に回答）

区分	全体(513社)		※該当者が不明等で取得者数のみ記載した3社を除く (3社における育休取得者は、合計で女性65名、男性3名)
	女性	男性	
育児休業該当者	464	1422	
育児休業取得者	377	9	
育児休業取得率	81.3%	0.6%	

区分	建設業 268社		製造業 35		電気・ガス・水道業 21社		運輸・通信業 3社	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
育児休業該当者	119	951	53	80	113	3	0	2
育児休業取得者	52	4	45	0	112	0	0	0
育児休業取得率	43.7%	0.4%	84.9%	0.0%	99.1%	0.0%	0.0%	0.0%

区分	卸売・小売業・飲食店 48社		金融・保険業 3社		サービス業 82社		その他・無回答 53社	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
育児休業該当者	49	44	7	4	54	147	69	191
育児休業取得者	44	1	7	0	52	3	65	1
育児休業取得率	89.8%	2.3%	100.0%	0.0%	96.3%	2.0%	94.2%	0.5%

【質問 1 1】 育児休業の利用促進にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。（複数回答可）

	全体(516社)	
	件数	割合
1. 育児休業の利用促進に対する会社の考え方を明確化している（例：就業規則等への掲載等）	300	58.1%
2. 育児休業の利用促進について従業員に周知している（例：ミーティング等を利用した周知等）	107	20.7%
3. 管理職に対して育児休業の利用促進に関する研修を実施している	11	2.1%
4. 男性の育児休業の利用促進に向けた取り組みをしている	26	5.0%
5. その他（具体的に→回答票に記入）	93	18.0%

	建設業	製造業	電気・ガス・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	サービス業	その他・無回答
	268社	36社	21社	3社	48社	3社	84社	53社
	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合
1. 考え方の明確化	51.5%	77.8%	28.6%	100.0%	72.9%	100.0%	65.5%	60.4%
2. 従業員に周知	18.7%	16.7%	23.8%	0.0%	16.7%	100.0%	22.6%	30.2%
3. 管理職に研修	0.7%	5.6%	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%	3.6%	1.9%
4. 男性に向けた取組	4.9%	5.6%	9.5%	0.0%	10.4%	33.3%	0.0%	5.7%
5. その他(具体的に)	19.4%	16.7%	19.0%	0.0%	20.8%	0.0%	14.3%	17.0%

【質問 1 2】 育児期にある従業員の育児支援にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。（複数回答可）

	全体(516社)	
	件数	割合
1. 妊娠中及び出産後における配慮をしている	263	51.0%
2. 子どもの出生時における父親の休暇取得を促進している	102	19.8%
3. 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備している（例：育児休業期間中の代替要員の確保、育児休業中の従業員の職業能力の開発・向上等）	127	24.6%
4. 従業員が子育てのための時間を確保できるようにするための措置を実施している（例：短時間勤務制度やフレックスタイム制度の実施、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度の導入等）	187	36.2%
5. 事業所内託児施設等を設置している	2	0.4%
6. 育児等退職者の再雇用制度を導入している	31	6.0%
7. 在宅勤務制度を導入している	12	2.3%
8. 育児休業中の経済的支援を実施している	18	3.5%
9. その他（具体的に→回答票に記入）	85	16.5%

	建設業	製造業	電気・ガス・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	サービス業	その他・無回答
	268社	36社	21社	3社	48社	3社	84社	53社
	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合
1.妊娠中の配慮	45.1%	72.2%	42.9%	33.3%	62.5%	66.6%	51.2%	58.5%
2.父親の休暇促進	17.9%	33.3%	4.8%	0.0%	29.2%	33.3%	16.7%	22.6%
3.環境整備	16.8%	47.2%	14.3%	33.3%	39.6%	100.0%	32.1%	22.6%
4.時間確保の処置	25.7%	61.1%	14.3%	33.3%	41.7%	100.0%	53.6%	45.3%
5.事業所内託児施設	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%
6.退職者再雇用制度	2.6%	13.9%	9.5%	33.3%	14.6%	0.0%	7.1%	5.7%
7.在宅勤務制度導入	0.7%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%
8.経済的支援	2.6%	2.8%	14.3%	0.0%	6.3%	33.3%	3.6%	0.0%
9.その他(具体的に)	19.0%	13.9%	23.8%	0.0%	12.5%	0.0%	9.5%	18.9%

【質問13】男女がともに家庭生活により一層参画できるために、働き方の見直しを含めた労働条件の整備にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。（複数回答可）

	全体(516社)	
	件数	割合
1.所定外労働（残業・休日出勤等）の削減のための措置をしている（例：ノー残業デー等の導入等）	227	44.0%
2.年次有給休暇の取得促進のための措置をしている	187	36.2%
3.短時間正社員や隔日勤務等の多様な働き方を導入している	53	10.3%
4.I Tを利用した場所・時間にとらわれない働き方を導入している	18	3.5%
5.これまでの職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識を是正する意識啓発を実施している	60	11.6%
6.その他（具体的に→回答票に記入）	68	13.2%

	建設業	製造業	電気・ガス・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	サービス業	その他・無回答
	268社	36社	21社	3社	48社	3社	84社	53社
	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合
1.所定外労働削減	42.2%	58.3%	38.1%	0.0%	50.0%	33.3%	41.7%	47.2%
2.年次有給休暇促進	36.2%	41.7%	28.6%	33.3%	33.3%	100.0%	33.3%	39.6%
3.多様な働き方導入	8.2%	5.6%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	21.4%	9.4%
4.時間にとらわれず	3.0%	8.3%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%	7.1%	0.0%
5.意識啓発	11.2%	11.1%	19.0%	33.3%	14.6%	0.0%	13.1%	5.7%
6.その他(具体的に)	12.7%	11.1%	4.8%	33.3%	12.5%	0.0%	15.5%	17.0%

【質問１４】「男女雇用機会均等法」（別添チラシ「キーワード③」）が平成１９年４月１日より改正施行されますが、次の改正事項を知っていますか。（複数回答可）

	全体(516社)	
	件数	割合
１.間接差別が禁止される	263	51.0%
２.妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが禁止される	287	55.6%
３.男性に対するセクシュアル・ハラスメントも含めた対策を講じることが義務となる	266	51.6%

	建設業	製造業	電気・ガス・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	サービス業	その他・無回答
	268社	36社	21社	3社	48社	3社	84社	53社
	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合
１.間接差別の禁止	47.0%	77.8%	52.4%	0.0%	62.5%	66.6%	48.8%	47.2%
２.不利益取扱いの禁止	52.6%	86.1%	33.3%	33.3%	62.5%	66.6%	56.0%	52.8%
３.男性セクハラ対策	48.5%	88.9%	38.1%	33.3%	50.0%	66.6%	48.8%	52.8%

【質問１５】男女平等参画に関する事項について、次の事項を知っていますか。（複数回答可）

	全体(516社)	
	件数	割合
１.名古屋市には男女平等参画を推進するための「男女平等参画推進なごや条例」（別添チラシ「キーワード①」）がある。	202	39.1%
２.名古屋市には男女平等参画の拠点施設となる「男女平等参画推進センター（つながれっとNAGOYA）」（別添パンフレット参照）がある。	134	26.0%
３.国が「女性のチャレンジ支援策」（別添チラシ「キーワード⑤」）を提唱している。	148	28.7%

	建設業	製造業	電気・ガス・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	サービス業	その他・無回答
	268社	36社	21社	3社	48社	3社	84社	53社
	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合
１.条例	36.9%	38.9%	47.6%	33.3%	37.5%	0.0%	41.7%	47.2%
２.センター	23.1%	30.6%	23.8%	33.3%	29.2%	0.0%	29.8%	30.2%
３.チャレンジ支援策	29.9%	44.4%	14.3%	33.3%	16.7%	0.0%	23.8%	39.7%

【質問１６】貴社が男女平等参画を推進していくにあたってのご意見、名古屋市をはじめとする行政に対する要望などがありましたら、ご自由にご記入ください。（記入欄が足りない場合は、別紙（様式自由）に記入していただいても構いません）

	全体(516社)	
	件数	割合
記述あり	67	13.0%

※内容については別添資料参照

	建設業	製造業	電気・ガス・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	サービス業	その他・無回答
	268社	36社	21社	3社	48社	3社	84社	53社
	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合
記述あり	14.2%	8.3%	28.6%	0.0%	6.3%	0.0%	11.9%	11.3%

IV 自由意見

質問 16 (自由記述)
既に取り組んでいる
男女は平等で、雇用も差別することなど考えていない。働きやすいように会社は取り組んでいます。
男女関係なく以前から能力に応じて仕事をしていただいている。
土木・建築の現場ではまさに男女平等です。よその現場で働くガードマンの女の人がトイレを借りに来たこともあります。下請け孫請けの中には奥さんが旦那さんと一緒にきつい基礎工事をやっている人もいます。公共工事では下請け泣かせにならない発注をお願いします。
設計事務所という職種柄男女間の格差はありません。
当社では、出産後の復職は希望者全てに実施しています。
多様な人材確保のため男女共同参画を計画している。
弊社では採用、賃金、昇進、昇給等全般について性別とは無関係です。本年度より社内規定に「育児・介護休業制度」を取り入れました。「イコールなごや」の目的は男女共同参画社会の実現のようですが、具体的な目標があれば教えていただけますか。メールでお願いします。
周知・啓発を希望、今後勉強したい、など
このアンケートに関しての冊子を作製して配付すると良いと思います。【実施しやすい具体例も含めて】
男女平等参画に関するイベント開催と各事業者宛の強化月間（期間）啓発ポスター配布をして更なる認識の高揚に行政として努めてほしい。
建設業で主な業務内容が現場作業の少人数の会社の場合の男女平等参画モデルを教えてください。
雇用機会均等法が、その内容において大きくクローズアップされ、共同参画推進については、若干影が薄い感じがしております。今後の職場構成を考える時、女性の人材活用は極めて大きなファクターと思います。一層の広報により周知が望まれます。
上下水道工事の一翼を担う経営の環境は、品質、安全、コスト等の管理に対する要求がますます加速の方向にあり、管理体制の充実化を余儀なくされています。これらの業務は、従来男性が主体とされてきた分野であったが、内容によっては女性でも充分対応できる場所も沢山あり、女性の参画を可能とするための社会環境の整備を推進したいと考えておりますが、これら推進するための助成金の制度があるとすれば、どのようなものがあるか知りたい。
建設業全般的に見れば、男性優位の固定観念があるが、社会情勢を客観的に見て、女性優位を感じる点も多い。弊社としては、業界のモデルとなれるよう、男女平等に取り組みたいです。
意識啓発の資料等を同封していただいて、参考になりました。
知らないことが多かった。日常生活を送っていても目につくようにアピールして欲しい。
今後男女平等参画を官民とも推進していくことは必要なことと思っています。
当社は電気設備工事業であり、現場・仕事が多く、女性は事務局のみで少数であり、今までは特に意識がありませんでしたが、今後少子高齢化の時代になれば、男女平等の意識も高まると思われますので、今後は取り組みもしていきたいと思います。
今回アンケートを頂き名古屋市にも男女平等参画推進なごや条例がある事を知りました。平日は仕事の関係でなかなか出席することができないので、土・日において講演会や勉強できる場があれば是非出席させていただきたいと思います。
アンケートの調査票を送付いただきましたが勉強不足で申し訳ございません。当社は小人数の零細な会社のため、日々仕事に追われています。今後は少しずつでも意識していくように心がけるように努めます。
今女性社員はいませんが、採用の際またその後の対応等充分参考にさせていただきます。
男女平等参画に関する推進状況をよく把握し今後取り組みたいと思います。
要望は無いがインターネットなどで「男女平等参画」というものを調べてみる。
職業柄女性が少なく、今まで配慮が足りなかったかと反省している。
今後勉強。

子育て支援始め、行政に対する要望
（子育てをしながら働いていた時期もあったので、振り返ると）子どもが病気になった時見てくれる人が誰もいなかったの、仕事を休んだり、早退したりした。病児保育をしてくれるところが近くにあればよいのと思った。
公立の保育園の増設等、育児支援をもっと積極的に行ってほしい。
産休、育休、手当の補助支給を望みます。
私どものような小さい企業ですと、法令としてあってもなかなか現状の経営が苦しい中、対応していくことが難しいと思いますし、今年度女性の退職に伴い以前私どもにありました者の再雇用をお互いに希望しましたが、子どもを保育してもらう所が見つからず、見送りました。そのことを考えても、社会でそちらが充実していかないとなかなか難しいと思いますし、私どももそちらを望んでおります。
当社は官公庁を中心とした建設コンサルタントであるが、官公庁の担当者（特に役職）において、女性の技術者に対し不安感や奇異な目で見ることが多い。請負側は必然的に女性を打合せ等には出さなくなる傾向にあるため、まず「官」より「始めよ」である。
女性が子育てをしながらも安心して働くことのできる施設の確保や婚姻・出産後に再就職を希望する。女性の再チャレンジの場を増やすために、一定条件の下での公的助成が必要と考える。それにより結果的に少子化を抑制することにつながるものとする。
今回回答は東京本社にて行っていますが、質問15のように、地域限定の情報がなかなか本社まで伝わってこないケースがあります。例えば、中部に拠点があり、本社が別の地域にある会社へは、本社に対しても、情報提供等の配慮をしていただく対応をとっていただければと思います。
大企業と中小企業は違う、中小企業では難しい、など
実際に女性が生涯に渡って働く場所は中小が多いので、まず中小事業所の支援をしてはいかが？
男女平等参画を推進していくのは当然のことではあるが、大企業と中小企業の事情が違うため、難しいと思う。
中小企業では女性、男性を問わず、一人ひとりの社員の役割が主要となっています。育休制度の必要性は充分認識していますが、実質適用するのは困難であると思います。法や制度の整備だけではなく、現場に合った柔軟な対応が求められると思います。企業の自助努力も必要ですが、行政としても「かゆいところに手が届く」ような支援体制を検討してください。
このアンケートは男女差別ありきの設問になっているが、当社では元々差別していないので、答え難い項目がある。 人数の少ない零細企業と大企業を同じ扱いとすることには無理があるとともに、官庁・大企業しかできない育児休業・育児支援を進めることは小規模企業に働く人との格差を拡大することになることを認識して施策を講じていただきたい。
一人の新人を育成する費用を回収、+αになり始めた頃に結婚・退職が当社の命取りになりかねない現状を考えると、当社のような小さな会社は、思い切ったことが出来ません。
当社の経営規模で男女平等参画推進といわれても…。コストと時間がかかります。現状維持を保つのが困難な状況です（気持は推進したいと思っています）。
小企業にはなかなか応募が無く苦慮しています。
少ない人数で業務を処理しなければならず（一人数役）、会社の制度見直しにはかなり時間がかかることが問題であり、課題でもある。
現場見学、実習後に本人が納得するかしないか本人次第で採用する特別規制無し。 小企業のため特別な事ができません。
女性にも問題が
当社として育児休業制度等社内規定を整備しているが、女性の寿退職がほとんどであり、制度適用が実績として皆無である（女性の平均年齢26歳、正社員で既婚女性は0人）。 寿退社等の場合、スキルのある社員には再雇用も勧めているが、パートの希望はあっても、復職の希望はゼロ。 子育ては自由になる時間、生活に合わせた勤務時間が設定できるパートの方で働きたいという女性社員がほとんどであった。
女性は結婚などのため仕事を覚えた頃退職するため、どうしても若者を雇用できない。
当社は女性の方でも比較的高齢の方が多いので、意外に平等参画は受け入れられていません。

その他
当社小企業につき、男女区別しての採用はままならず、適材がいれば採用しています。新卒者が対象で、男子女子ともに求人をお願いしている。取り立てて平等は意識していません。
女性社員2名なので特になし。
社員の平均年齢が男女ともに高いため、出産・育児休暇等に当てはまる人等がおりませんので、内規には記入あっても、実際の発生で確認することが不可です。
今後当社においては、若い人材が多くなってきたときには、今回のアンケート全問が大変大切・重要になると思われる。現在当社の形態が質問とはかけ離れていると思います。
質問3～13までは、弊社として何もしておりませんので解答が出来ません。
名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）の事務局人員構成、また年間支出費用の公表が必要である（我々の税金で運営がなされていると思う）。
我々の業界の現状では非常に辛い設問です。
頑張ってください。
男女の機能を理解した上での平等を考えたい。
求人、在職者の変動等がなく、またその必要性も今はなし。よって平等の意識はあっても、具体的にはあまり実施しているものではありません。
建設業において、男女ともにできる仕事、出来ない仕事があり、ここの部分を混同していませんか？当社の場合、1. 岩組、2. 高木植栽等、人力を必要とする仕事。
わが社でも理想としてはやっていきたいのですが、現実には難しい面が多々あります。
女性正社員は現在いません。
職場に女性がいないため、具体的な要望なし。
当社は現場作業には女性是不可能のため事務のみとします。
共通面なら平等の待遇で良いが、仕事の内容によっては、性による適正があると思う。その辺を考慮した判断が必要。
弊社は、建設業の中でも軌道・土木が主体の会社になります。業種が特殊なため、必然的に男性に頼る部分が現状でして、規模的にも支店・営業所レベルでは今のところ女性社員はおりませんが、本社では事務部門で女性が活躍する場があり、採用も行っております。
弊社は、現場作業員（監督員）が主となっており、過去の募集等においても、女性の応募実績がございませんでした（事務員は除く）。そのため、当アンケートに該当する内容に対し疎く、上記質問に対し空欄が多くなりましたこととお詫びいたします。
本社（東京）では対応していますが、出先で少人数の名古屋支店では、女性1名ということもあり、また、年齢的にも子育て等に関係しないので、アンケートには十分お答えすることが出来なくて申し訳ありません。
まだ新設されたばかりですのでこの先はどうか分かりません。しかし、現実厳しい部分があるかと思います。
男女の差別をしないことだと思います。
女性会等でよく講演会議等聞いています。我が社は家族的な会社ですのであまり回答することはございません。
労働条件の悪い建設業（外での仕事）ですのでトイレの確保、安全面、衛生面等、まだまだ遅れております。女性の正社員は社内での労務となり、男女平等まではいかなくとも確保されていると思われます。若い子（労働者）が定着しにくく、問題は多々抱えております。
当社は小さく仕事も少なく、従業員も少なく、今後、男女平等参画を実現できるよう大きくなれればと思います。
女性正社員は全員が50歳以上であり、育児休業はなじめない設問。 男性正社員も数名がこれから該当するかもしれない状況。
地下鉄の女性専用車両は差別だと思う。男女平等推進する名古屋市としては是非見直してほしい。朝の女性専用車両の利用状況見られたことありますか？飲食、化粧、マナー違反…女でも絶対利用したくないはずです！迷惑車両です。

V ヒアリング結果記録

(1) A社

(事業概要)

A社は医療機器商社である。

(社員男女比)

男性：女性＝6：4の割合である。会社として、男性女性を半々にしたいという意向を持っている。採用は1年40～50人だが、近年は女性の方が多い。女性と男性で職種を分けることはしていない。

(採用)

営業職、販売職、事務職の職種別で採用している。それぞれの職種での男女の応募比率が違い、営業職に男性が多く応募し、事務職には女性が多く応募する実態があるので、実際には、営業職に男性が多くなり、事務職に女性が多くなる。

会社の考え方は、男性・女性ということではなく、同じ人間、一人の人として活躍してもらいたいということである。会社は、女性の能力も評価している。今までの営業職は契約の細かい事務手続きまでなかなか手がまわらなかったが、女性はそこまで細かくしっかりと対応できていると考えているようである。

採用は人事部の女性4人で担当している。女子学生には受けがいい。しかし、男子学生が集まりにくい。

(管理職)

ここでの管理職とは、係長相当級である。管理部門の管理職は女性が多くを占める。結婚して子どももいる方も多い。管理職は勤続8～9年、早ければ28～29歳でなる。

管理職の種類は、下からグループリーダー、サブチーフ、チーフ、ディレクターとなっている。女性の管理職34人のうち、グループリーダーが一番多く、サブチーフ、チーフで5～6人である。サブチーフ、チーフのなかで、部門合同会議など会社の戦略・戦術を決定するような会議に参加する実行役員が3人いる。

販売店の店長は9割くらいは女性である。また、営業所でも内勤の管理職に女性がいる。

サブチーフ、チーフは40代である。実行役員の3人は管理部門である。

(社員構成)

営業職は2割が女性である。そのなかで介護部門だと85%が女性である。病院営業は男性：女性＝8：2である。

営業職は男性、事務職・販売店の接客は女性が多い。

平均年齢は 男性 35.38歳 女性 28.41歳

平均勤続年数は 男性 11年 女性 5.69年 である。

社員数は、国民皆保険制度施行以降増え始め、ここ数十年でぐっと増えた。20～30代で7割を占める。

総合職と一般職というわけ方はない。

営業職から事務職、その逆など、自己申告制度により、体調や妊娠・出産など個人の事情に合わせて、本人希望と会社側の人員配置と照合して配置転換が可能である。年1回希望をとる。

男女雇用機会均等法施行時に女性の営業職を積極的に採用し始めた。10年前にはもうすでに、女性がセミナーを取り仕切っていた。

（育休）

女性の育児休業取得例は今までに延べ44件ある。

復帰後は本人が申し出ない限り、元の職場に戻る。育休をとっている間は派遣社員で補う。

21世紀職業財団の代替要員確保コース補助制度を活用している。

管理職女性が率先して取っているので取りやすい。

この仕事は専門知識が必要で経験がものをいうので、戻ってきてスキルを生かしてほしいという思いがある。

人数が少ない営業所でも、必ず派遣社員を頼み、そのほか、仕事の分担を見直したり、派遣社員を2人にしたり、店長が2つの店を掛け持つなどの他の営業所からの応援などで対応している。

全体的には、出産後も仕事を続けることが普通であるという雰囲気である。

また、職場復帰に関しては、21世紀職業財団の職場復帰プログラムにならい、社内報を送付したり、月に1回会議に出席してもらったり、復帰前に2～3日研修を実施したり、仕事の見直しをするなどしている。出産後の職場について、本人からの申し出がある場合、本人の上司と相談し、上司同士で相談するなど、対応している。

（時間短縮勤務）

育休あけの社員に対して、時間短縮（4～5時間）の制度がある。しかし、忙しい職場があるので、3年間制度適用の希望を出すと上司と要相談になることもある。また、制度適用を申し出ていても、途中で抜けると他の人に負担がかかったり、自分の仕事が終わらなかったりで、なかなか最初に決めた時間に帰れない実情がある。ボーナスも短縮時間数に応じた減額があるので、人事担当にそのような情報が入れば、本人にこのまま制度を適用するか、定時に戻すか相談をするが、制度適用にしないと定時にも帰れないという事態も生じるので、難しいところである。営業事務でも取れるよう、営業所内でもフォロー体制はできている。

（営業職）

営業職は勤務時間が長く、女性が長く続けるのは難しい。病院の先生のアポは夜になることもあるし、事務処理とメーカーへの問い合わせなどの調べものもあり、長時間勤務になりがちである。女性は、結婚・出産で営業から事務職に変わる人が多い。しかし、会社としては、営業職にも女性を入れていく方針である。病院にはチームを組んでいくこともあり、その中に男性も女性もいたほうがいい。

専門知識が必要であるし、そういった長時間勤務もあり得ることを事前に伝えるのだが、それでもやりたいという女子学生も多い。昔に比べると、今の学生は結婚後も会社を続けたいという人が多く、育休の質問も多い。管理部門の女性は、普通のこととして仕事を続けている人が多いが、営業職だと、両立が難しいようだ。出産後に時間が決まっているパートで働くという選択肢もあるが、忙しい職場を知っているだけに、自分だけ先に帰りにくいと思う人もいる。

（男性の育休）

男性は育休を取得していない。しかし、配偶者の出産時に数日間休みを取る人はいる。また、若い父親は幼稚園の入園式に休みを取る人もいる。

今は仕事に対して人が少ないので、採用して人を増やし、有休消化率を上げたいと思っている。

（女性の働き方）

新入社員から仕事を任される。女性の働き方について、いろいろな場面でモデルがある。管理職についても、男女に拘らず力量を認められれば登用される。女性社員もスキルを身に付けているので、やめられると会社として打撃となる。

(2) B社

(事業概要)

中電グループの会社として出発し、現在は12種類の業務を行っている。最近の特徴としては、中電関連の設備保守の他、携帯電話の基地局としての業務や、ケーブルテレビの業務、風力発電などの業務にも取り組んでいる。

(社員男女比)

社員の女性比率は約7%（平成19年4月1日現在女性111名、男性1,482名）。

女性は、本社・支社に関わらず、それぞれに満遍なく配置されているが、ほとんどが事務職である。いわゆる事務系ではない業務としては、IT事業部というのがあり、そこがケーブルテレビの業務を行っているが、そこでキャスター兼営業といった仕事をしている人もいる。

(採用)

建設業であり現場作業が多いところから男性が圧倒的に多い。一時期はほぼ半々の比率で採用していた時期もある（現場や営業部門への配置の試み）。最近は技術職の補充が必要なためだが、女性の技術職はほとんど採用がない。

なお、会社説明会などでは女性が行ったりするが、面接自体は男性が対応している。

(管理職)

事務系ではあるが、本社支社、それぞれに少しずつ女性がいる。女性の役職者としては、現在は課長補佐が一番上。30代半ばが多い。以前は課長級の人もあったが、すでに退職した。

(社員構成)

平均年齢は男性46.2歳。女性35.5歳。平均勤続年数は男性16.6年、女性12.2年である。

技術職はほとんど男性である。かつては、技術職の女性を雇用し、現場に配置したこともあるが、数年で本人の希望により管理部門に変わった。

なお、総合職と一般職というわけ方はない。

(育休)

女性の育児休業取得例は過去1年で9名とアンケート記載したが、現在は8名が育休を取っている。だいたい毎年数名はとっている。結婚出産を機に辞める人も何人かはいるが、会社としてもなるべく働き続けるよう働きかけている（最近は採用への応募者も減っており、せっかく働いている人が辞めるのは損失になるので）状況で、働き続ける人が増えている。

また、職場の雰囲気として、育休をとることは普通のことという感じになっている。

(時間短縮勤務)

子が1歳の月末まで育休か時短またはその組み合わせが選択できる制度がある。

3年間の制度にという方向性を検討中であるが、育休だと代替職員（派遣）が確保できるが、短時間勤務の場合は単に短くなるばかりで、何も代替措置がないという問題点もある。

(スキルアップ)

目標面接制度（年3回上司と部下が面接する）があり、そこで業務に必要な資格取得などを勧めており、合格した場合は祝い金を出す制度もある。

また、階層別に研修を行っている。

パートから正社員へ登用する制度はないが、実務経験・能力が優秀であることから正社員にした女性はいる。

給与自体は、職能等級の等級・人事評価が同じであれば男女に違いはない。

（男性の育休）

男性は育休を取得していないが、年休もなかなか取得できない状況もある。女性も含め全職員の平均有給休暇取得日数は 11 日となっている。技術系の代替を確保するのが難しく、年休・育休ともに男性職員が取りにくい現状がある。

なお、配偶者の出産時に 2 日間の特別休暇がある。

（女性の働き方）

現業部門では男性は多くが現場に出てしまうので、日中は女性が多い職場になる。女性は経理・パソコン入力作業などの内部事務が多いが、残業もほとんどなく僅かである。

管理部門の女性もほぼ同じである。

しかし、男性の場合は、現場作業から帰ってから資料の整理や翌日の準備などを行うので、定時ではなかなか帰れない状況である。

（セクハラ相談）

相談窓口を設けて対応している。

（次世代育成支援行動計画）

行動計画では、育休・短時間勤務時間の 3 年間への延長や、小学生までの時間外免除などを掲げた。

(3) C社(藤コンサル株式会社)

(事業概要)

測量・調査・設計の建設コンサルタント業で、業種としてはサービス業に位置づけられる。公共事業を主に、道路・河川・公園などの社会資本整備に取り組んでいる。

(基本姿勢)

「社員とともに成長し続け、豊かな生活文化を創造する」ことを社の経営理念として掲げており、働きやすい職場で能力を発揮してもらうのが一番であると考えている。また、少子高齢化は確実に訪れるので、5年・10年後に苦しむことのないよう、早めに手を打つことが必要である。

トップの姿勢が明確に示されているので、気軽に相談できる雰囲気があり、それに応える気風もある。今後も、社員すべてが納得するやり方を模索しながら進めて行きたいと考えている。

(社員構成)

社員の女性比率は約32%(女性22名、男性46名)。

まだ設立して20年ぐらいの会社であり、平均年齢は約35歳。事務職は総務部の数人のみで、大半が技術職であり、職種による男女差はそれほどない。

基幹職と担当職という分け方をしており、基幹職は専門知識と技術が要求され、それに伴う資格も必要となる職という位置づけであるが、そこでの女性比率は約12%。担当職の方は、基幹職のサポートという役割だが、キャド(CAD)(設計図作成ソフト)を使いこなせるなどのスキルは必要とされる職で、そこでの女性比率は約94%と圧倒的に女性が多い。担当職も、しっかりとスキルは身につけてもらえるよう支援している。

なお、基幹職と担当職は、中途で変更可能で、選択できる。

(管理職)

役職者に女性は現在2名。専務取締役と監査役。

今後、基幹職での役職者も増えていくと思う。

(採用)

会社設立当初は6名ぐらいの少人数であったが、10年ほどの間に採用を急速に増やしてきた。新卒採用も毎年コンスタントに行っている。男女はほぼ半々ぐらいの採用状況。

女性の場合、土木技師はまだ応募者が少ない。しかし、土木技師として応募してくる女性は、仕事に対する明確な思いを持っている人が多いので、大変有望である。

また、説明会では女性も機械や技術の説明をしているので、女性の就職希望者に安心感を与えるようだ。

HPでも、女性の先輩社員からのメッセージを積極的に掲載している。

(女性の働き方)

女性基幹職第1号の人が入社したときは、上司も先輩もすべて男性ばかりで、お互いに戸惑いもあったようだが、今は基幹職に女性もいることが普通のこととなっている。

女性の側も、最初の頃は何でも男性と同じに働かなければと過敏になっていたようだが、最近は肩の力も抜けて、普通に男女が協力し合って働くようになってきている。例えば、現場で重いものを持つ必要があるとき、かつては無理してでも自分でやらなければという感じだったが、女性が難しければ男性にお願いするなど、出来ないことは頼むということも普通に出来るようになってきた。

もちろん、部屋の掃除や雑巾がけなどは、男女がともに担っている。

また、担当であれば当然女性社員も打ち合わせなどに積極的に連れて行く。しかし、まだまだ世間は女性技師に対してものめずらしげな対応をするので、送り出すときには頑張れと

激励し、戻ってきたら「どうだった」と聞くなどして、女性社員の志気を盛り立てている。

（柔軟な勤務形態①在宅勤務）

個々人の生活実態に応じて、柔軟な勤務形態を採用し、できるだけ働きやすい環境を用意して、存分に能力を発揮してもらいたいと考えている。

従って、公正なルールを作ることを基本におくが、個々の実態に応じて柔軟に対応するし、また全体にとってよいとなればルール自体を変更していく。

具体例として、育児と介護の負担を抱えた基幹職の男性の場合、本人と相談の上、週 1.5 日を在宅勤務対応とすることとし、専用のノートパソコンを支給して在宅で仕事ができるようにした。

打ち合わせの日程を在宅勤務の日には入れないようにするなどの対応は必要になるが、基本的には生活のための仕事であり、生活できる環境を整えることにより、長期継続を可能となり、そのことがキャリアアップや能力発揮にもつながってくると考えている。社員ともに成長するという社の理念を、そうした形で表している。

（柔軟な勤務形態②契約社員）

当社は正規雇用を基本としているが、社員の条件に応じた働き方を認めている。具体例として、夫の転勤でこちらに転居してきた一級建築士の資格を持つ女性が、資格を生かしたいが、子どもが小さいので短時間勤務を希望するというケースがあった。現場の者とも相談し、会社に貢献できる能力を有しているのであれば短時間雇用でもいいのではないかと判断し、契約社員としての採用に踏み切った。

（育休）

育児休業は現在第 1 号の人が取得中。ちょうど育児・介護休業法の改正に伴う規程の改正作業をしていたときだったので、該当者に意向や要望を聞きながら、規程の改正作業を行った。育休中の今も、本人からの「こんな状況なのでこういうことができないか」という相談に、メールなどで対応している。

現在、一人が妊娠中で、今後育休に入る予定。育休を取得している先輩に相談しながら、準備しているようだ。先行事例があると、後に続く者は安心して取得できる。

なお、二人とも担当職であり、基幹職の人が育休を取った実績はまだなく、どのような形で実施できるかは今後の課題と言えよう。

また、男性の育休取得については、今のところ要望はでていないが、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画（当社は社員数からいうと次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定義務はないため、労働局に報告はしていないが、これを機に作ろうということで、内部的には計画を策定した）の中で男女の育児休業取得促進はうたっている。

（セクハラ）

セクハラについては、相談窓口も設けて対応している。しかし、相談は今のところない。技術職の女性は、学生時代を含め、男性が圧倒的に多い中で揉まれてきているせいか、少しぐらいのことには鷹揚に対処できるとともに、はっきりとした態度を取れるということもあるようだ。

また、職場全体にセクハラはいけないという空気があり、仮にセクハラに近いような発言があったとしても、周囲の社員が声を挙げ、被害者を孤立させない土壌ができている。

（行政に望むことなど）

大きい会社では社内に託児所を持つところも出来ているようだが、われわれのような規模の会社では自前で託児所を持つことは難しい。しかし、もし託児所があれば、職員の長期勤務に対する意欲が高まり、結果としてより展望を持ってスキルやキャリアの形成が考えられるようになる。

現状では、保育所は比較的充実しているが、小学校に入るととたんに困ることになる。学

童保育所は運営が大変で親の負担が大きく敬遠されがちであり、一方、トワイライトスクールは子どもがつまらないといって行きたがらない傾向にあると聞く。

ぜひ、そのあたりを改善し、充実を図っていただきたい。

（４）Ｄ社（株式会社ユーフィット）

（事業概要）

東海銀行（現、三菱東京ＵＦＪ銀行）の電算部門が分離独立し、ユーフィットの前身セントラルシステムズとして１９７０年に出発した。当初から金融業界にとどまらず、公共部門から、流通・生産業界まで幅広いユーザーを対象としていたが、２００４年に現在の会社名となり、地域的な独自色も強みとしつつ、さらなる事業拡大を目指す総合ＩＴサービス企業として挑戦し続けている。

（社員構成）

社員の女性比率は約３割。

総合職と一般職とに分かれており、一般職は女性が圧倒的に多いが、一般職の人数自体が少なく、総合職のウエイトが高いため、女性社員も総合職の方が多い。

近年大幅に採用を増やしており、平均年齢も若くなっている（男性 37.2 歳、女性 29.6 歳：19.4.1 現在）。平均勤続年数は男性が 12.1 年、女性が 7.4 年、あわせて 10.7 年となっている。

（採用）

採用の男女比は、ほぼ半々となっている。

ＳＥ（システムエンジニア）の業務に性別による違いはなく、有能な力を積極的に仕事に活かしてほしいと考えており、実際に理系だけでなく文系の人も活躍できる仕事なので、女性からの応募も多く、結果として、ほぼ男女均等な採用となっている。

（研修等）

研修には力を入れている。新入社員研修は３ヶ月かけて行い、コンピュータの基礎からプログラム開発・システム設計などまで充実した研修内容である。また、情報技術に関する公的資格の取得も重要と考えており、金銭面の補助に加え、資格取得セミナーなども用意し、男女ともに積極的な参加を得ている。

（休暇等）

完全週休二日制を採用しており、有給休暇のほか、上期・下期で５日・１０日の連続休暇制度もあり、活用されている。

有給休暇の平均取得日数は男性１０日、女性１４日。連続休暇を利用して海外旅行に出かける例も多い。

（育休等）

育児休業制度は従来１年半であったが、今年から２年取れるようにするとともに、小学校３年生まで、時差勤務や時短勤務を選択できるようにした（ただし、小学校３年生になるまでの９年間のうち、トータルで４年間という制限がある）。

このような制度改正にあたっては、同業他社の動向を調査し、社員の意向調査を行って決定した。社員への調査から、一般職と総合職で意向に違いがあった。単純化して言えば、一般職の社員は、できるだけ多くの休みを希望する傾向が強いのにに対し、総合職の場合は、変化の激しいこの業界に対応するために、時短勤務よりも時差勤務を望む声が強かったので、時差勤務と時短勤務と両方の制度を充実させた。

育休中は、派遣などで対応している。

（男性育休）

男性の育休については、制度は周知しているが、積極的に取得促進を図っていない。

しかし、過去、３週間という短い期間であったが、本人からの申出により、第１号となる男性育児休業取得があった。

申請を受けたときは驚いたが、少子高齢化社会の中で必要なことであると考えている。所属でも、期間が短かったこともあるかもしれないが、平静に受け止めていたようだ。

（セクハラ）

セクハラ防止については、規定を設け、研修等も行い、相談窓口を設置して対応している。相談は、これまでのところゼロ件である。相談がないことをどう捉えるか難しいが、職場の中で女性が少数ではないこと、仕事上も対等に活躍していることなどにより、相談がない状況を作れているのではないかと考えている。

（管理職）

女性の役職者としては、部長級を含め4名いる。数としては少ないが、とても活躍している。

（課 題）

コンピュータ自体は、省力化、自動計算の世界であるが、システム開発は、逆に一つ一つ積み上げていく、ハンドメイドの世界である。いわば、特別注文を受け対応する職人の世界である。

依頼者の完成品に対するイメージを受け止め、それに見合うように一つ一つ構築していくわけだが、こちらのイメージと依頼者のイメージがずれることもあり、軌道修正しながら進めていくことになる（その点で、コミュニケーションスキルも求められる）。場合によっては、途中段階で依頼者が完成品のイメージを変えたいと言ってくることもある。

そうしたことに対応しながら、しかも納期までに確実に完成させる必要がある。

S Eの業務は、やりがいのある職人芸の世界であるが、厳しい世界でもあり、残業もかなり多い。

そのため、結婚・出産を機に退職する女性は依然多く、結婚・出産を経て働き続け、役職まで就いた女性は残念ながらまだいない。

会社としては、S Eに性別の違いはなく、意欲と能力のある人には積極的に活躍してもらいたいと考えており、研修や資格取得の支援を積極的に行っているにも関わらず、こうした形で退職されることは損失であると考えている。

次世代育成支援がいわれる中、子どもを生み育てながら働き続けることが出来る職場づくりは大きな課題で、そうした問題意識もあり今回育休等の制度を拡充したわけだが、さらにどうすることが出来るか、必要か、悩ましいところである。

実際問題としては、当社だけの取組としては限界を感じる面もあり、業界全体として、必要なルールや規制がないと、なかなか難しいというのが実感である。

（５）Ｅ社（中北薬品株式会社）

（事業概要）

創業 280 年余の老舗。製造部門も有するが、卸売業務を主にした医薬品総合商社である。

（社員構成）

社員の女性比率は正規職員で約 15 %。

職種は、営業職、管理薬剤師職、事務職の大きく 3 つに分かれているが、営業職は、今年コンピューター部門の分社化に伴い女性営業職が全員そちらに移行したので、本社として現在営業職の女性はいない。

薬剤師の約半数は、女性である。薬剤師は、薬の管理だけでなく、営業担当者に対する薬に関する指導教育や、営業に同行してのサポート業務なども行う。

なお、以前は営業職の女性にも制服を支給していたが、男性との均衡を失するということで、廃止した。

（採用）

採用の男女比は、それほど開きはない。全員総合職として採用する。

男女関係なく、活躍してほしいと考えている。

（研修等）

新たな研修制度を進めている。新入社員研修は 5 ヶ月かけて行い、電話応対からマナー、システムから営業ロールプレイまで、充実した内容にした。

また、入社して 4～6 年目の社員を対象に、キャリアデザイン研修を始めた。配置の見直しも含め、適材適所、モチベーションの向上のために行っている。

その他、本社独自の制度として、病医院等の得意先でのマナー講習等を行うマナーインストラクター認定制度を有しており、養成研修などを実施して 20 名弱のインストラクターを養成、女性の活躍の場の一つとなっている。

なお、昇級試験には基本的に全員が受験することになっている。

（育休等）

育児休業制度や、短時間勤務制度は、法定内の制度を用意している。但し、フレックスタイムは制度として用意しているが、実績はない。

（男性育休）

男性の育休については、1 人取得実績があるが、妻が入院し、介護も重なったため、やむをえず 2 ヶ月取得したというケースである。

本人に状況を確認し、どの制度を利用するのが一番有利かを相談の上、育休を取得することになったものである。

格別男性も取得しようとアピールしているわけではないが、状況に応じて、対応している。

（時間短縮）

残業は、15～20 時間ぐらいは平均してあるのではないかと。昨年から早期退社運動に取り組んでおり、残業を少しでも減らしていきたいと考えている。

（セクハラ）

セクハラ防止については、規定を設け、周知している。相談窓口については、当初担当者を配置して対応していたが、担当していた女性社員が退社したことに伴い、現在適任者を選任中です。健保や組合の電話相談制度もあるので、相談が上がってくればその都度対応する形になるが、なかなか上がってきてはいない。

（管理職）

雇用機会均等法を受けてだったと思うが、意識的に女性を一定数役職者に登用したことがあるが、なかなか定着せず、女性役職者数は増えていったはいない。

現在は7名程女性の役職者がいる。その中には、既婚で子どものいる女性もいる。

（課 題）

基本的に男女に関わりなく採用し、活躍してほしいと考えているが、現実問題として、結婚・出産を機に、あるいは夫の転勤を機に退職するという女性は依然として多い。

そのため、男性の平均勤続年数が約19年となっているのに対し、女性は約8年となっている。

そのあたりは、企業だけの取組ではなかなか難しい面もある。学校教育を含め、働くということについて認識を深めていくしかないのではないかな。

（要 望）

同業同規模のところで取組が進んでいけば、それらを参考に取り組める。そうした取組の情報が周知されていけば、参考になるので良いとおもう。

また、こうして事業者を訪問し、意見交換することは、お互いの状況や課題、必要性を理解するためにとっても良いことだと思う。積極的に訪問し、それぞれの企業の置かれている実情を把握すると同時に、適切なアドバイスも行っていけるとよいのではないかな。

《参 考 資 料》

男女平等参画推進に関する事業者へのアンケート(質問票) <<数値付>>

※回答は別添「回答票」にご記入ください。

※選択式の質問は、回答票の該当する番号すべてに○をつけてください。

※記述項目については、別紙(様式自由)に記入していただいても構いません。

※基準日、期日については、この質問票の最後に記載してあります。

【質問1】 貴社の業種は何ですか。

- | | |
|----------------------------------|-----------------------|
| 1. 建設業 (268 件:51.9%) | 2. 製造業 (36 件:7.0%) |
| 3. 電気・ガス・水道業 (21 件:4.1%) | 4. 運輸・通信業 (3 件:0.6%) |
| 5. 卸売・小売業・飲食店 (48 件:9.3%) | 6. 金融・保険業 (3 件:0.6%) |
| 7. 不動産業 (0 件:0%) | 8. サービス業 (84 件:16.3%) |
| 9. その他(具体的に→回答票に記入) (52 件:10.1%) | 無回答 (1 件:0.2%) |

【質問2】

- (1) 貴社の従業員数(正社員と正社員以外)、役職者(係長相当職以上)数、過去1年間の採用者数(正社員と正社員以外)を記入してください。(回答票へ)(男女別で回答)

		1 社平均人数		男女比率	
		女性	男性	女性	男性
従業員数	正社員	24.1 人	167.0 人	12.6%	87.4%
	正社員以外	10.8 人	19.3 人	35.9%	64.1%
役 職 者		2.3 人	65.6 人	3.4%	96.6%
採用者数	正社員	2.4 人	6.7 人	26.2%	73.8%
	正社員以外	1.7 人	2.3 人	43.1%	56.9%

- (2) 正社員の採用数は、昨年度と比べてどうなっていますか。(男女別で回答)

1. 増えている(女性＝ 82 件:15.9%、男性＝129 件:25.0%)
2. 減っている(女性＝ 48 件: 9.3%、男性＝ 73 件:14.1%)
3. 変化はない(女性＝349 件:67.6%、男性＝283 件:54.8%)
- 無回答(女性＝ 37 件: 7.2%、男性＝ 31 件: 6.0%)

【質問3】 女性の採用にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。(複数回答可)

1. 役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修を実施している (85 件:16.5%)
2. 男女に公正な選考を解説したマニュアル等を作成している (44 件:8.5%)
3. 採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保している (198 件:38.4%)
4. 事実上女性が満たしにくい採用条件を見直している (79 件:15.3%)
5. 女性求職者を対象とした職場見学会を実施している (21 件:4.1%)
6. 求人先に女性の多い学校、学科等を含めている (54 件:10.5%)
7. 会社案内等で社内で活躍している女性を積極的に紹介している (76 件:14.7%)
8. その他(具体的に→回答票に記入) (113 件:21.9%)

【質問4】女性の職域を広げるにあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。
(複数回答可)

- 1.男女ともに使いやすい器具、設備等を導入している (263 件:51.0%)
(例:トイレや更衣室の整備等)
- 2.各業務に必要な知識、スキル、仕事の手順等を明確化している (176 件:34.1%)
- 3.自己申告制度、社内公募制度等を導入している (93 件:18.0%)
- 4.新たな職域を目指す者に対し、知識、スキルの習得を支援している (155 件:30.0%)
(例:通信教育の補助等)
- 5.対外的な業務に新たに女性を配置する際に、取引先へ事前説明を行う等の配慮をしている
(29 件:5.6%)
- 6.女性を新たな職域に配置する際に、定着を促すための配慮をしている (47 件:9.1%)
(例:女性の受入れ経験の乏しい管理職に対する研修、配置する女性の教育訓練、複数配置等)
- 7.その他 (具体的に→回答票に記入) (73 件:14.1%)

【質問5】女性の管理職登用にあって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。(複数回答可)

- 1.人事考課基準、昇進・昇格基準等を明確化し、従業員全員に周知している (187 件:36.2%)
- 2.男女に公正な人事考課を行うための評価者研修を実施している (86 件:16.7%)
- 3.広域転勤等の事実上女性が満たしにくい昇進・昇給条件を見直している (28 件:5.4%)
- 4.キャリア形成についての相談体制を整備している (35 件:6.8%)
- 5.管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成している (27 件:5.2%)
- 6.各種研修、教育機会への女性の参加を積極的に奨励している (155 件:30.0%)
- 7.昇進・昇格試験の受験を女性に積極的に奨励している (33 件:6.4%)
- 8.モデル(模範)となる女性の育成および提示をしている (33 件:6.4%)
- 9.その他 (具体的に→回答票に記入) (95 件:18.4%)

【質問6】女性が働きやすい職場環境整備にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。(複数回答可)

- 1.電話応対、会議の準備、社内郵便の仕分け等を男女で分担している (212 件:41.1%)
- 2.女性の責任感、意欲を向上させるための配慮をしている (193 件:37.4%)
(例:会議等で女性に発言や提案を求める等)
- 3.女性が働き続けやすい配慮をしている (292 件:56.6%)
(例:労働時間の柔軟化、仕事と家庭や個人生活のバランスを保つための配慮等)
- 4.実質的に男性に有利となっている制度や運用を見直している (60 件:11.6%)
(例:各種手当の支給基準等)
- 5.男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施、啓発資料の作成をしている
(25 件:4.8%)
- 6.女性従業員間のネットワークづくりを支援している (8 件:1.6%)
(例:交流フォーラムの開催、ホームページの開設等)
- 7.その他 (具体的に→回答票に記入) (50 件:9.7%)

【質問 7】パートタイマーから正社員に転換や登用する仕組みや実績がありますか。

1. 正社員に転換・登用する仕組みがあり、実績もある (103 件:20.0%)
 2. 正社員に転換・登用する仕組みはあるが、実績はない (51 件:9.9%)
 3. 「仕組み」とまでは言えないが、実態として、意欲・能力のあるパートタイマーを必要に応じて正社員に転換・登用する慣習がある (143 件:27.7%)
 4. 正社員に転換・登用の仕組みや慣習などは特にない (42 件:8.1%)
- ※無回答 (42 件:8.1%)

【質問 8】セクシュアル・ハラスメント防止にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。(複数回答可)

1. セクシュアル・ハラスメントの防止に対する会社の考え方を明確化している (193 件:37.4%)
(例：従業員心得等の服務規律を定めた文書への掲載等)
2. セクシュアル・ハラスメントの防止について従業員に周知している (189 件:36.6%)
(例：ミーティング等を利用した周知、マニュアルやポスターの作成等)
3. 管理職に対してセクシュアル・ハラスメントに関する研修を実施している (57 件:11.0%)
4. セクシュアル・ハラスメントに関する社内での相談窓口を設置している (136 件:26.4%)
5. その他 (具体的に→回答票に記入) (110 件:21.3%)

【質問 9】貴社では、次世代育成支援対策推進法 (別添チラシ「キーワード⑦」参照) に基づく行動計画を策定していますか。

1. 策定している (98 件:19.0%)
 2. 法律は知っているが、策定しなければならない事業主ではない等、策定していない (216 件:41.9%)
 3. 法律は知らず、策定していない (178 件:34.5%)
- ※無回答 (24 件:4.7%)

【質問 10】育児休業制度について

(1) 過去 1 年間に貴社で育児休業制度に該当する人は何人ですか？ (男女別に回答)

(2) (1) のうち利用した人は何人ですか？ (男女別に回答)

区分	女性	男性
育児休業該当者	464 人	1,422 人
育児休業取得者	377 人	9 人
育児休業取得率	81.3%	0.6%

※該当者が不明等で取得者数のみ記載した 3 社を除く
(3 社における育休取得者は、合計で女性 65 名、男性 3 名)

【質問 1 1】育児休業の利用促進にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。
(複数回答可)

1. 育児休業の利用促進に対する会社の考え方を明確化している (300 件:58.1%)
(例:就業規則等への掲載等)
2. 育児休業の利用促進について従業員に周知している (107 件:20.7%)
(例:ミーティング等を利用した周知等)
3. 管理職に対して育児休業の利用促進に関する研修を実施している (11 件:2.1%)
4. 男性の育児休業の利用促進に向けた取り組みをしている (26 件:5.0%)
5. その他 (具体的に→回答票に記入) (93 件:18.0%)

【質問 1 2】育児期にある従業員の育児支援にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。(複数回答可)

1. 妊娠中及び出産後における配慮をしている (263 件:51.0%)
2. 子どもの出生時における父親の休暇取得を促進している (102 件:19.8%)
3. 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備している (127 件:24.6%)
(例:育児休業期間中の代替要員の確保、育児休業中の従業員の職業能力の開発・向上等)
4. 従業員が子育てのための時間を確保できるようにするための措置を実施している (例:短時間勤務制度やフレックスタイム制度の実施、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度の導入等) (187 件:36.2%)
5. 事業所内託児施設等を設置している (2 件:0.4%)
6. 育児等退職者の再雇用制度を導入している (31 件:6.0%)
7. 在宅勤務制度を導入している (12 件:2.3%)
8. 育児休業中の経済的支援を実施している (18 件:3.5%)
9. その他 (具体的に→回答票に記入) (85 件:16.5%)

【質問 1 3】男女がともに家庭生活により一層参画できるために、働き方の見直しを含めた労働条件の整備にあたって、貴社ではどのような取り組みをしていますか。(複数回答可)

1. 所定外労働 (残業・休日出勤等) の削減のための措置をしている (227 件:44.0%)
(例:ノー残業デー等の導入等)
2. 年次有給休暇の取得促進のための措置をしている (187 件:36.2%)
3. 短時間正社員や隔日勤務等の多様な働き方を導入している (53 件:10.3%)
4. ITを利用した場所・時間にとらわれない働き方を導入している (18 件:3.5%)
5. これまでの職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識を是正する意識啓発を実施している (60 件:11.6%)
6. その他 (具体的に→回答票に記入) (68 件:13.2%)

【質問 1 4】「男女雇用機会均等法」(別添チラシ「キーワード③」)が平成 19 年 4 月 1 日より改正施行されますが、次の改正事項を知っていますか。(複数回答可)

1. 間接差別が禁止される (263 件:51.0%)
2. 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが禁止される (287 件:55.6%)
3. 男性に対するセクシュアル・ハラスメントも含めた対策を講じることが義務となる (266 件:51.6%)

【質問 1 5】男女平等参画に関する事項について、次の事項を知っていますか。(複数回答可)

1. 名古屋市には男女平等参画を推進するための「男女平等参画推進なごや条例」(別添チラシ「キーワード①」)がある。(202 件:39.1%)
2. 名古屋市には男女平等参画の拠点施設となる「男女平等参画推進センター(つながれっと NAGOYA)」(別添案内リーフレット参照)がある。(134 件:26.0%)
3. 国が「女性のチャレンジ支援策」(別添チラシ「キーワード⑤」)を提唱している。(148 件:28.7%)

【質問 1 6】貴社が男女平等参画を推進していくにあたってのご意見、名古屋市をはじめとする行政に対する要望などがありましたら、ご自由にご記入ください。(記入欄が足りない場合は、別紙(様式自由)に記入していただいても構いません)

記入有 67 件:13.0%

※調査基準日は平成 18 年 11 月 1 日現在(19 年度版は「平成 19 年 7 月 1 日」)とします。質問中「過去 1 年間」とは、平成 17 年 11 月～平成 18 年 10 月とします(19 年度版は「平成 18 年 7 月～19 年 6 月」)。人数等の質問で、その基準日・期間に依り難い場合は、貴社の回答しやすい基準日・期間で回答いただいて結構です。その場合は、余白に基準日・期間を記載してください。

ご協力ありがとうございました。

このアンケートに関する問合せは…
名古屋市男女平等参画推進会議(イコールなごや)
(事務局)名古屋市総務局総合調整部男女平等参画推進室
〒460-8508 名古屋市中区三の丸三丁目 1 番 1 号
電話 052-972-2234 FAX052-972-4112
e-mail:a2233@somu.city.nagoya.lg.jp

男女平等参画推進に関する事業者へのアンケート（回答票）

【質問1】	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 9. ()				
【質問2】	(1)			女性	男性
		従業員数	正社員	人	人
			正社員以外	人	人
		役職者（係長相当職以上）		人	人
		採用者数	正社員	人	人
	正社員以外		人	人	
(2)	正社員の採用者数		1, 2, 3	1, 2, 3	
【質問3】	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 8. ()				
【質問4】	1, 2, 3, 4, 5, 6 7. ()				
【質問5】	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 9. ()				
【質問6】	1, 2, 3, 4, 5, 6 7. ()				
【質問7】	1, 2, 3, 4				
【質問8】	1, 2, 3, 4 5. ()				
【質問9】	1, 2, 3				
【質問10】	(1)	女性	人	男性	人
	(2)	女性	人	男性	人
【質問11】	1, 2, 3, 4 5. ()				
【質問12】	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 9. ()				
【質問13】	1, 2, 3, 4, 5 6. ()				
【質問14】	1, 2, 3				
【質問15】	1, 2, 3				
【質問16】					

※調査結果は、この調査にのみ使用し、それ以外の目的に使用することはありません。

企業名		担当課名	
記入者名	TEL	FAX	

回答先：FAX番号052-972-4112

※期限：平成18年12月8日（金） 実施：イコールなごや（事務局：名古屋市総務局男女平等参画推進室）
19年度版は平成19年8月8日（水）

平成18年11月(平成19年度は「平成19年7月」)

各事業所人事・労務管理担当者 様

名古屋市男女平等参画推進会議
会長 石田好江

「男女平等参画推進に関する事業者へのアンケート」ご協力をお願い

晩秋の候、貴社ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

名古屋市男女平等参画推進会議は、男女共同参画社会の実現に向け、各界各層の市民や関係機関がそれぞれの立場から男女平等参画（「男女の平等」と「男女の参画」）を推進するとともに、構成員間の情報及び意見の交換、その他必要な連携を図る組織です。女性団体、経営者団体、労働団体、地域団体、教育、マスコミ、有識者、行政機関等で構成されています。

さて、名古屋市が制定しています「男女平等参画推進なごや条例」では、市や市民の責務とともに、事業者の責務が定められており、当会議におきましても、事業者における男女平等参画に関する推進状況を把握して、今後の取り組みの参考にさせていただきたく、本調査を実施させていただくこととしました。

なお、本調査票は、本年8月～10月の間、名古屋市と入札において契約または落札のあった事業者を対象に送付させていただいております。事業者情報につきましては、市ウェブサイトの電子調達システムのページにて掲載されている情報を元にいたしました。調査結果はこの調査にのみ使用し、それ以外の目的に使用することはありません。

ご多忙の折、まことに恐縮ですが、この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。

名古屋市の男女平等参画に対する取り組みについての資料を同封させていただきましたので、参考にご覧ください。また、男女平等参画推進センター（つながれっとNAGOYA）の事業等をぜひご活用いただければ幸いです。

貴社におきましても、男女平等参画推進に向けた取り組みを実施していただきますよう、お願い申し上げます。

＜記入上のお願い＞

※質問票と回答票は別になっています。回答は回答票にご記入ください。

※回答票は12月8日(金)まで(平成19年度は8月8日(水)まで)にFAXでご返送ください。

回答先：FAX番号 052-972-4112

※回答は、特に指定がない場合は、該当する数字を○で囲んでください。

※回答で「その他」を選んだ場合は、() の中に、具体的に記入してください。

※内容等にご不明な点や疑問な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

〔問い合わせ先〕

名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）
（事務局）名古屋市総務局総合調整部男女平等参画推進室
〒460-8508 名古屋市中区三の丸三丁目1番1号
Tel052-972-2234 Fax052-972-4112
e-mail:a2233@somu.city.nagoya.lg.jp

女性も 男性も

働きやすい職場になっ ていますか？

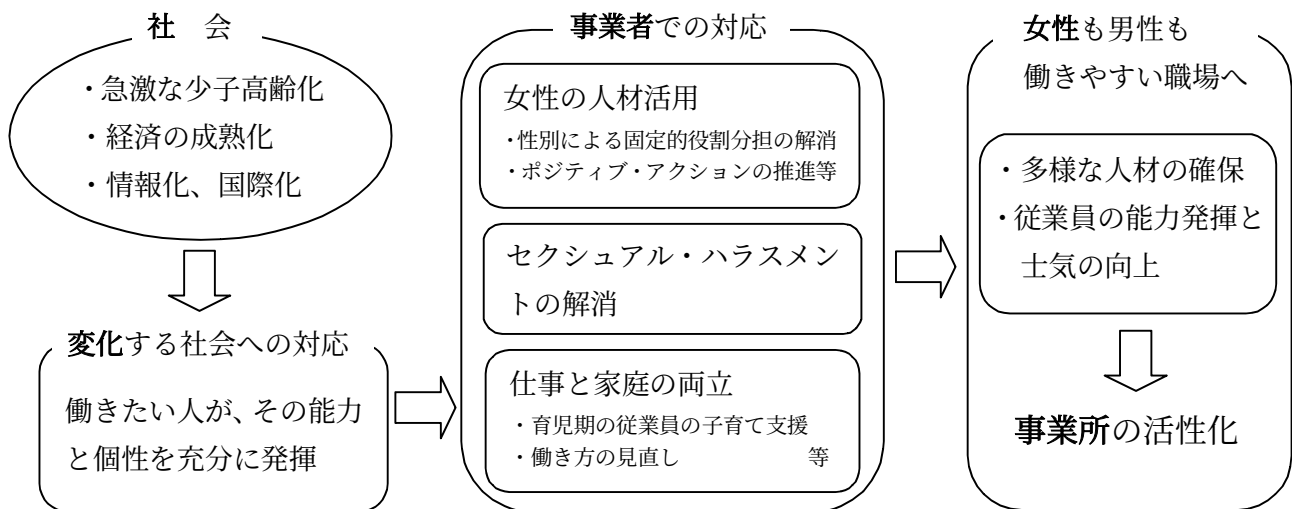
名古屋市は、女性も男性もともに、性別にかかわらず、ひとり一人の個性が輝き、安心して希望をもって暮らせるまち“なごや”をつくるために、条例を定め、男女平等参画（「男女の平等」と「男女の参画」）に取り組んでいます。

今まで、女性が働いていなかった職場では、男性だけを対象とした職場環境ができている場合があります。

女性が充分にその能力を発揮でき、仕事と家庭が両立できる職場は、男性にとっても仕事だけでなく家庭との両立がしやすい職場です。

女性と男性が、対等な仕事のパートナーとして働くことができる環境整備に努めましょう。

○事業者における男女平等参画の推進



女性が働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい職場です。

女性も男性もともに働きやすい職場づくりに積極的に取り組み、男女平等参画を推進していただきますよう、ご協力お願いいたします。

【問合せ先】

名古屋市総務局総合調整部男女平等参画推進室

〒460-8508

名古屋市中区三の丸三丁目1番1号

電話 (052) 972-2234

Fax. (052) 972-4112

メール a2233@somu.city.nagoya.lg.jp

<http://www.city.nagoya.jp/shisei/danjyo/danjyo>

このチラシは、再生紙（古紙配合率 100%）を使用しています。

キーワード

①男女平等参画推進なごや条例

…平成 14 年 4 月に、市の男女平等参画施策を総合的・計画的に進めるため、制定しました。

＜条文（抜粋）＞

（事業者の責務）

第 5 条 事業者は、平等参画に関する理解を深め、基本理念にのっとり、事業活動に関し、積極的に平等参画を推進するとともに、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

（雇用等の分野における平等参画の推進）

第 13 条 市は、事業者に対し、雇用の分野において平等参画が推進されるように、情報の提供その他の必要な支援を行うよう努めなければならない。

2 市は、必要があると認めるときは、事業者に対し、平等参画に関する広報及び調査について、協力を求めることができる。

3 市は、必要があると認めるときは、市と取引関係がある事業者及び補助金の交付を受ける者に対し、平等参画の推進に関し報告を求め、適切な措置を講ずるよう協力を求めることができる。

②男女共同参画社会

…男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参加する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ共に責任を担うべき社会です。

③男女雇用機会均等法

…職場での性別による差別の禁止、ポジティブ・アクションの実施、セクシュアル・ハラスメント防止のための配慮義務などを規定しています。昭和 60 年に制定、平成 11 年に改正され、平成 19 年にも男性への差別や間接差別の禁止などを盛りこむ改正がなされます。

④ポジティブ・アクション

…社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差改善のため必要な範囲内において、男女いずれか一方に対し当該機会を積極的に提供することです。例えば、女性の管理職が男性の管理職と比較して相当程度少ない状況にあるとき、女性の管理職登用の目標値を定め、女性に対して能力開発の研修を行うなど、女性登用に向けた取り組みを行うことです。

⑤女性のチャレンジ支援策

…指導的地位で女性が活躍する「上へのチャレンジ」、従来女性が少なかった分野に新たな活躍の場を広げる「横へのチャレンジ」、子育てや介護等でいったん仕事を中断した女性の「再チャレンジ」を推進し、女性の新しい発想や多様な能力の活用により、女性が活躍し、男性もゆとりのある生き方を目指す、暮らしの構造改革を実現するための総合的な支援策です。平成 15 年に国が提唱しました。

⑥育児・介護休業法

…女性、男性にかかわらず、子どもが 1 歳になるまで育児休業を取得できること、また家族の介護のために 93 日まで介護休業を取得できることを定めています。また、育児・介護休業の申出を理由とした解雇その他の不利益を禁止しています。

⑦次世代育成支援対策推進法

…次の代の社会を担う子どもを育成しようとする家庭に対する支援などを目的とし、子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備に対する事業主などの取組を規定しています。301 人以上の労働者を雇用する事業主は、次世代育成支援対策に関する行動計画を定めることとされています。

平成 18・19 年度イコールなごや事業
「男女平等参画推進に関する市契約事業者へのアンケート」
調査報告書

発 行：名古屋市総務局総合調整部男女平等参画推進室
名古屋市中区三の丸 3 丁目 1 番 1 号
電話（052）972－2234

発行日：平成 20 年 2 月

実施主体：名古屋市男女平等参画推進会議

本冊子は、古紙パルプを含む再生紙を使用しています。