

小田原市 男女共同参画に関する事業所実態調査  
結果報告書

平成25年5月

## 調査概要

### 1. 調査目的

改訂を予定している「男女共同参画プラン」の基礎資料として、女性の積極的活用や男女が共に働きやすい環境づくりなどの取り組み実態等を把握し、今後の施策に反映させるために行うものとする。

### 2. 調査概要

#### (1) 対象事業所及びサンプル数

小田原市内にある600事業所

#### (2) 抽出方法

小田原箱根商工会議所に協力をいただき、平成22年度データをもとに、無作為抽出

#### (3) 調査方法

郵送によるアンケート調査

#### (4) 調査期間

平成24年10月～11月

#### (5) 回収数

141件 (回収率 23.5%)

### 3. 調査内容

#### (1) 事務所の概要 【問1】～【問2】

#### (2) 女性の積極的活用への取り組み 【問3】～【問4】

#### (3) 従業員の育児や介護への支援 【問5】～【問10】

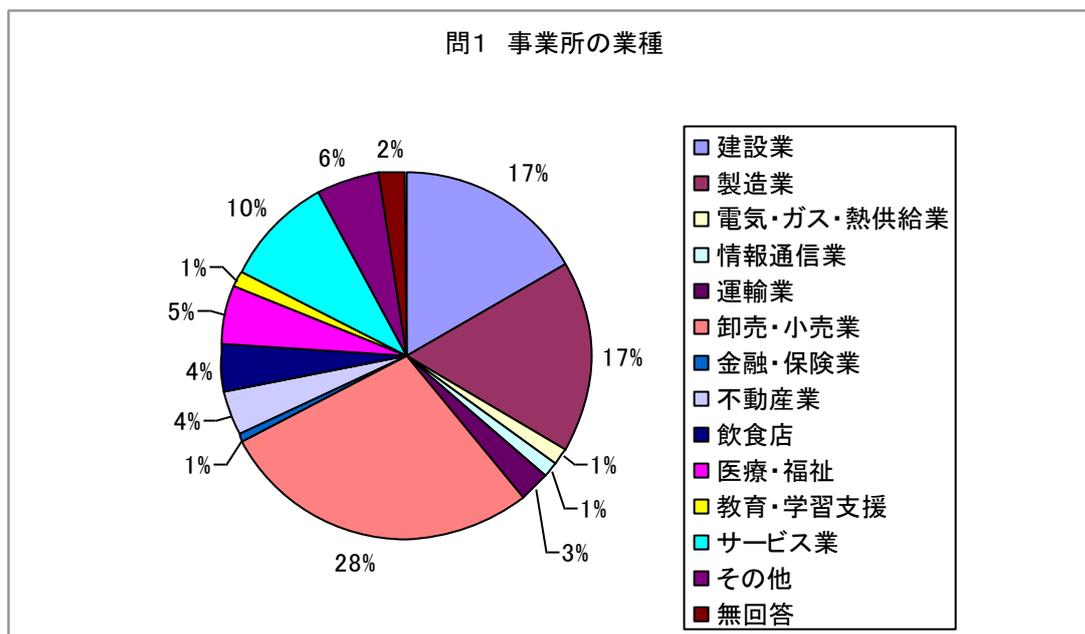
#### (4) ハラスメント防止への取り組み 【問11】～【問12】

#### (5) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けての取り組み 【問13】～【問14】

#### (6) 市（行政）の取り組みについて 【問15】

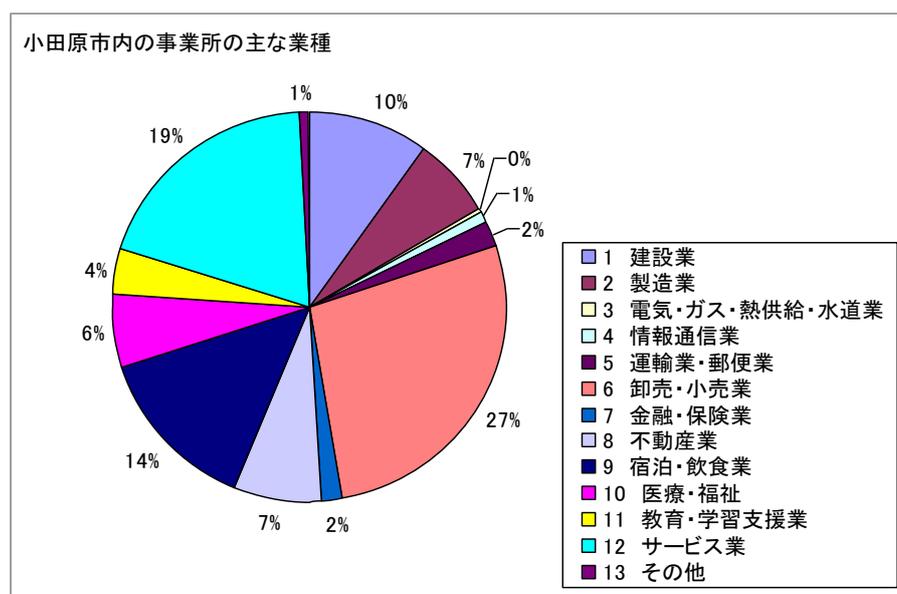
## 事業所の概要

【問1】 貴事業所の主な業種について、お答えください。



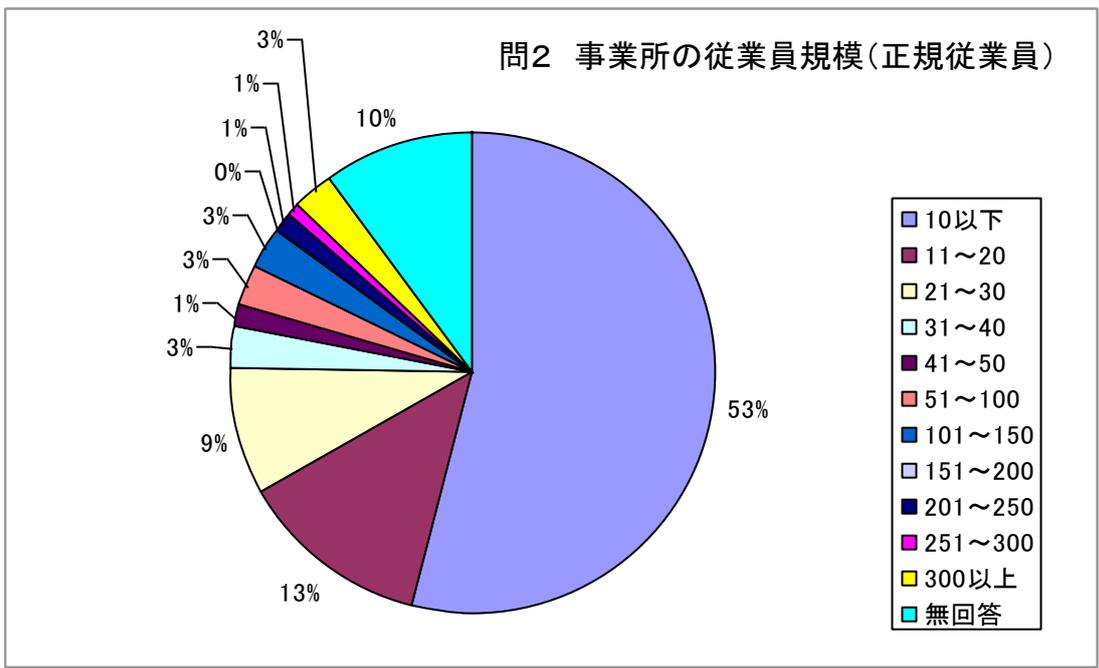
回答のあった事業所の上位3業種は、「卸売・小売業」(29%)、「建設業」(17%)、製造業(17%)となっており、この3業6割を占めている。

平成21年度の経済センサス基礎調査と比較すると、「製造業」や「サービス業」など一部の業種に差異が見られるが、基本的な構成割合に大きな違いは見られないことから、回収率における業種割合については、本市の実情とほぼ合致していると思われる。



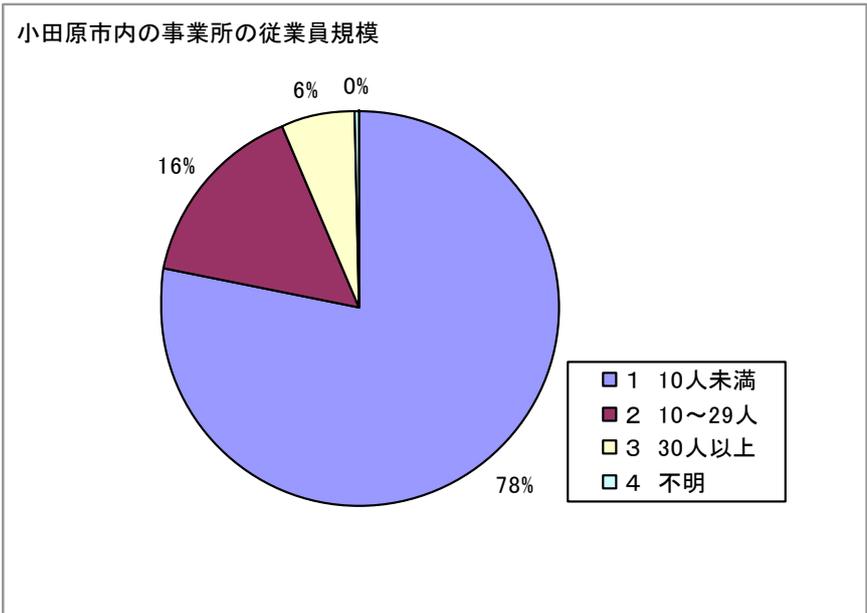
参考：平成21年度経済センサス基礎調査（総務省統計局）

【問2】 貴事業所の従業員に関することについて、(1)～(3)の雇用形態別に記入してください。



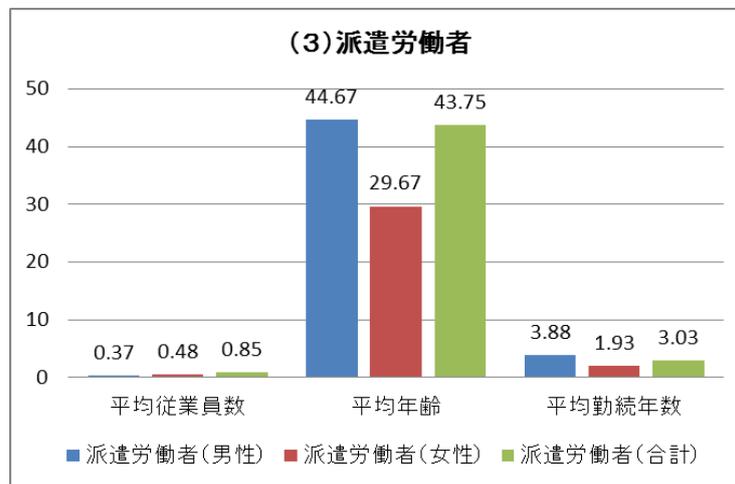
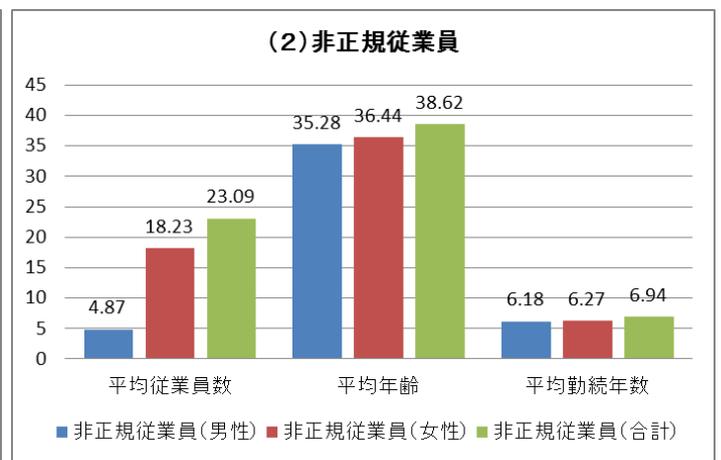
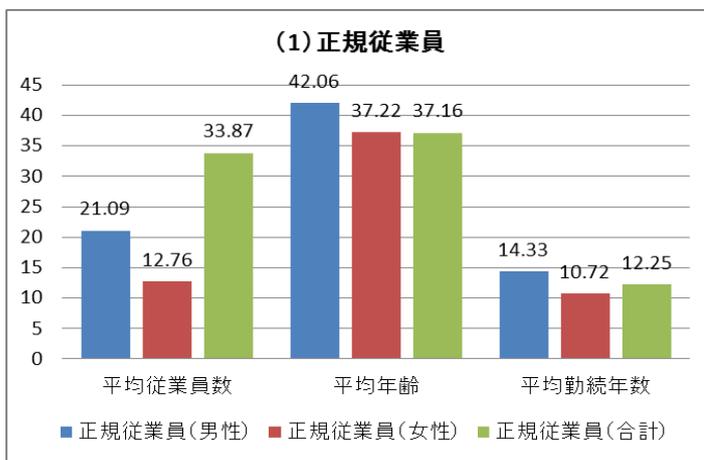
回答のあった事業所の従業員規模は、「10人以下」(53%)、「11～20人以下」(13%)、「21～30人以下」(9%)の順であり、この3つの区分で7割を超えている。また、8割を超える事業所が従業員100人以下であった。

平成21年度の経済センサス基礎調査によると、本市事業所の従業員数は、8割近くが10人未満であることから、今回の調査で、小規模の事業所の回答が少なかったことが伺える。



参考：平成21年度経済センサス基礎調査（総務省統計局）

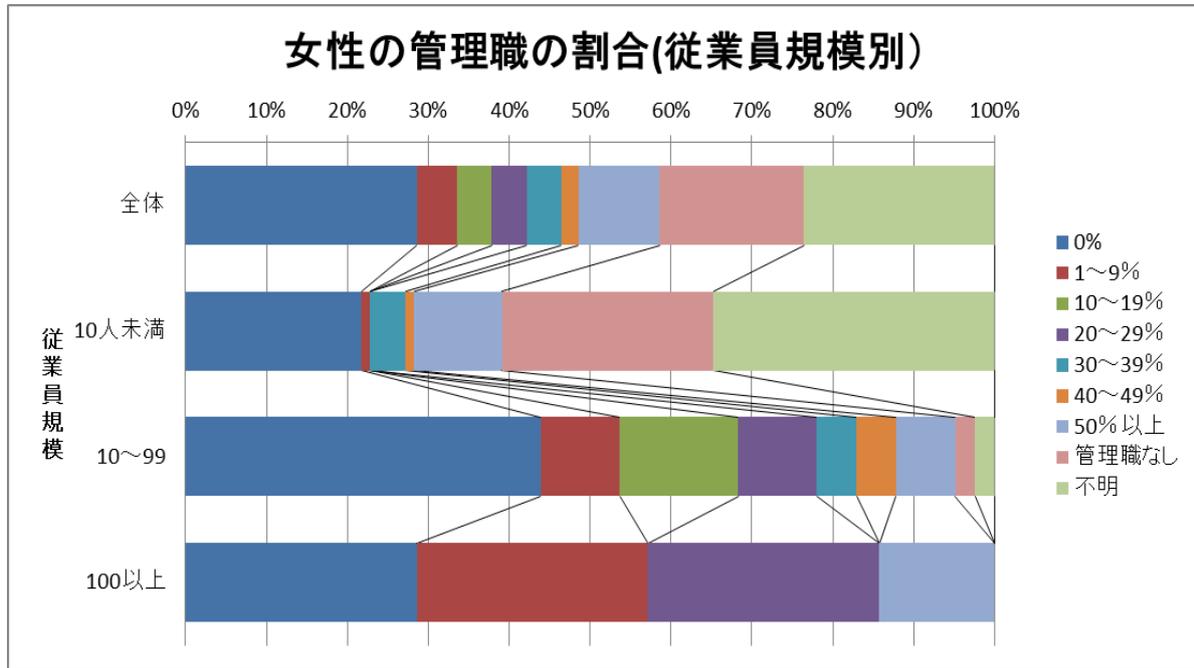
雇用形態		平均従業員数	平均年齢	平均勤続年数
(1)	正規従業員 (男性)	21.09人	42.06歳	14.33年
	正規従業員 (女性)	12.76人	37.22歳	10.72年
	正規従業員 (合計)	33.87人	37.16歳	12.25年
(2)	非正規従業員 (男性)	4.87人	35.28歳	6.18年
	非正規従業員 (女性)	18.23人	36.44歳	6.27年
	非正規従業員 (合計)	23.09人	38.62歳	6.94年
(3)	派遣労働者 (男性)	0.37人	44.67歳	3.88年
	派遣労働者 (女性)	0.48人	29.67歳	1.93年
	派遣労働者 (合計)	0.85人	43.75歳	3.03年



正規従業員に見る男女比は、およそ2：1となっており男性が女性の倍近く多いことが分かる。一方、非正規従業員に見る男女比は、1：4と一転して女性が多数を占めており、平均年齢等から推測すると、子育て世代の主婦層が正規ではなく、パート等の非正規で就業していると思われる。

## 女性の積極的活用への取り組み

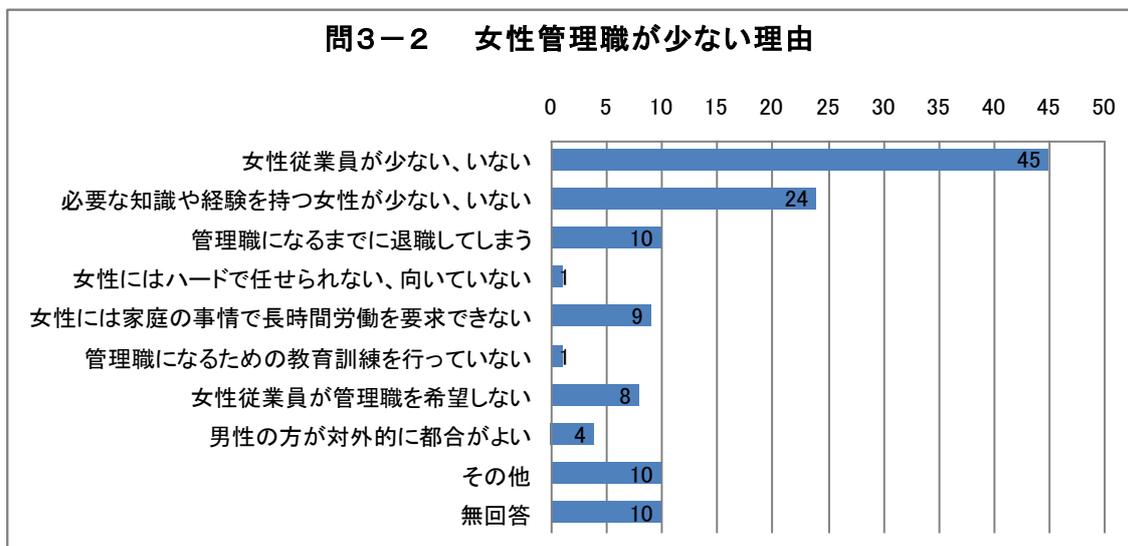
【問3】 貴事業所における管理職の人数を記入してください。



全体では「0%」(28%)、「管理職なし」(18%)、「50%以上」(10%)が上位を占めている。

特に、どの従業員規模の事業所でも「0%」が大きな割合を占めていることの原因について、しっかりと把握する必要があると思われる。

【問3-2】【問3】で女性管理職が10%未満の事業所にお聞きします。女性管理職が少ないのはどのような理由からですか。

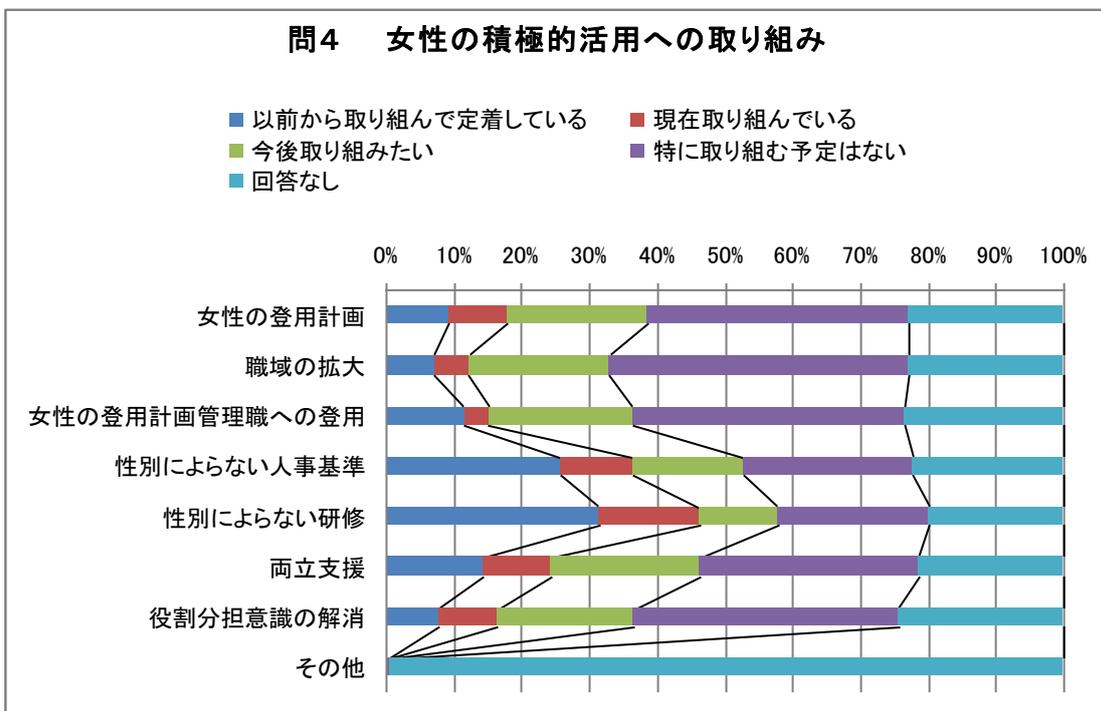


【「その他」の主な回答】

- ◇管理職（役職）を必要としない、または管理職が少ないため
- ◇少人数のため
- ◇余裕が無い
- ◇正規従業員がいない
- ◇係長以上はいないが、主任はいる

対象となる女性従業員の有無が、理由として大きな割合を占めている。現在の管理職世代の採用時の状況が今回の調査に影響しているが、将来の管理職となるこれからの従業員の採用や教育訓練における取り組みが改善されているかの確認が今後必要となってくると思われる。

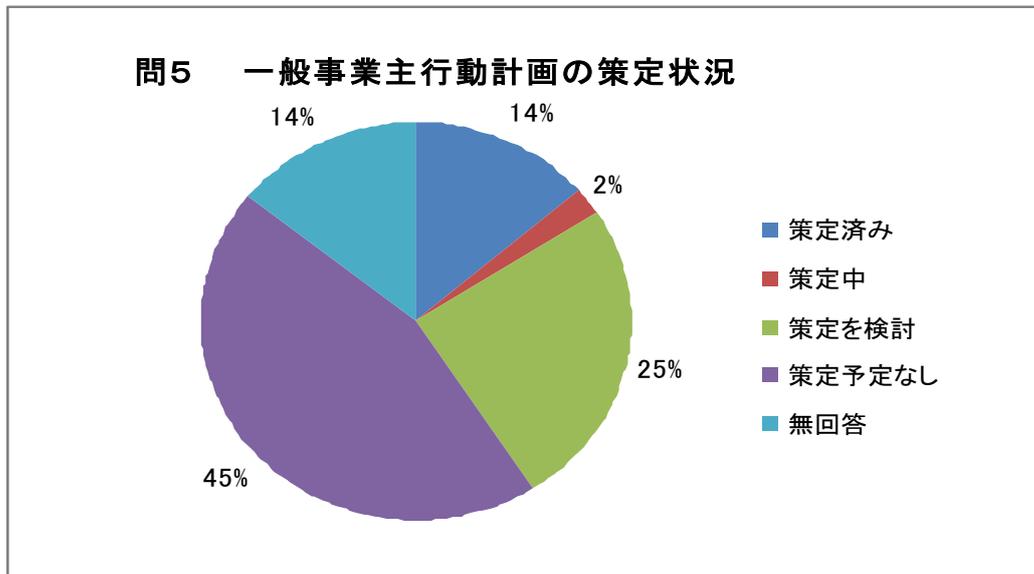
【問4】 貴事業所での、女性の積極的活用への取り組み状況をお聞きます。



「性別に関係なく、教育訓練や研修を実施している」事業所が最も多く、次いで「性別による評価をすることのないよう、人事基準を明確にしている」となっている。

しかし、「特に取り組む予定はない」という回答が20%~40%を占めるとともに、「回答なし」も20%を占める状態であり、事業所によって取り組み状況に大きな差が生じている。

【問5】貴事業所では、次世代育成支援対策推進法による、一般事業主行動計画を策定していますか？



「策定済み」「策定中」「策定を検討」と回答した事業所が合わせても 41%だったのに対し、「策定予定なし」が 45%という結果となった。

一般事業主行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられているのは、従業員 101 人以上の企業であり、多くの事業所が該当しないため、この結果になったものと考えられる。

#### 一般事業主行動計画とは（厚生労働省「両立支援総合サイト 両立支援のひろば」より）

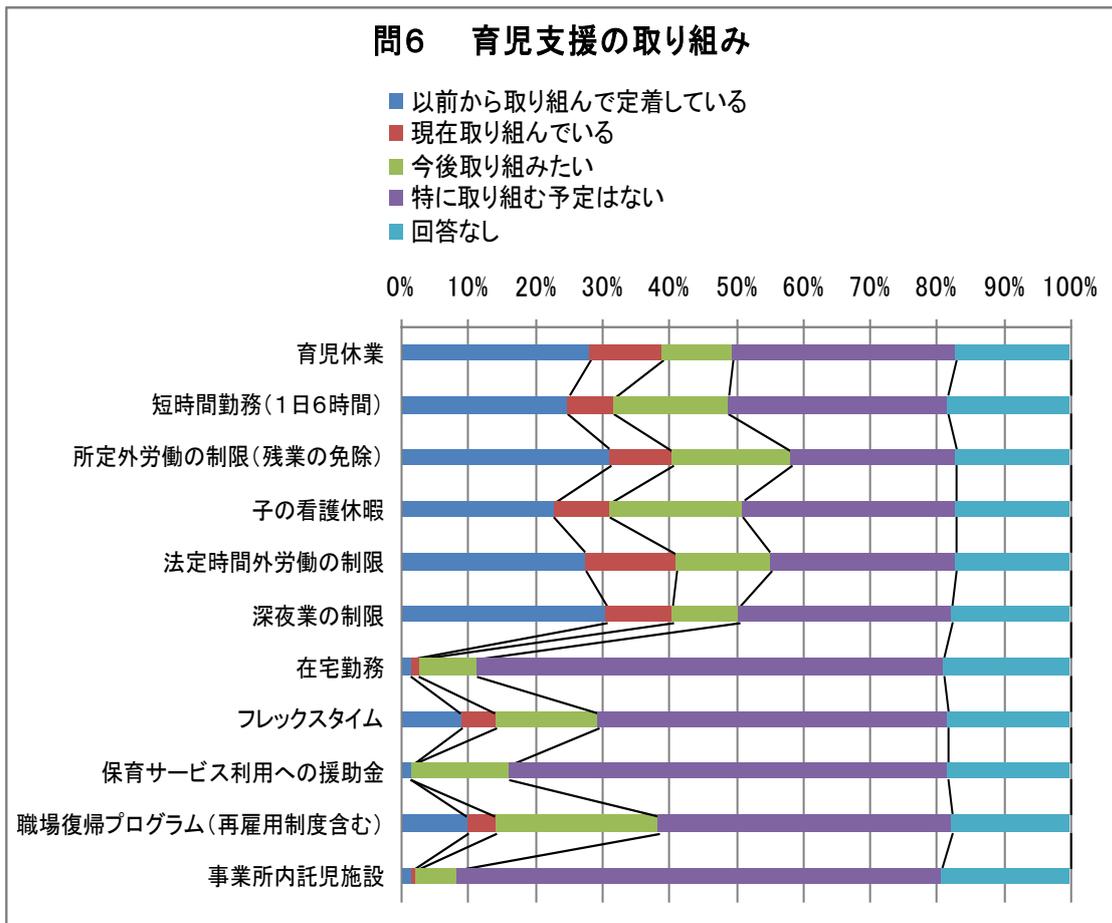
平成 17 年 4 月、次世代育成支援対策推進法が施行され、従業員 301 人以上の事業主（現在は 101 人以上の事業主）は、一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務付けられました。

一般事業主行動計画とは、事業主が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、①計画期間 ②目標 ③目標達成のための対策 を具体的に盛り込み策定するものです。

また、一般事業主行動計画を実施し一定の要件を満たした事業主を、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業として、厚生労働大臣が認定する制度が平成 19 年からスタートし、認定を受けた事業主は、次世代認定マーク「くるみん」を自社商品や広告などに使用することができるようになりました。

認定基準には、雇用環境の整備に関する行動計画を実施し、定めた目標を達成したことや、男性の育児休業取得者があり、かつ女性の育児休業等取得率が 70%以上であることなどがあります。

【問6】 貴事業所での、育児を支援する取り組み状況についてお答えください。



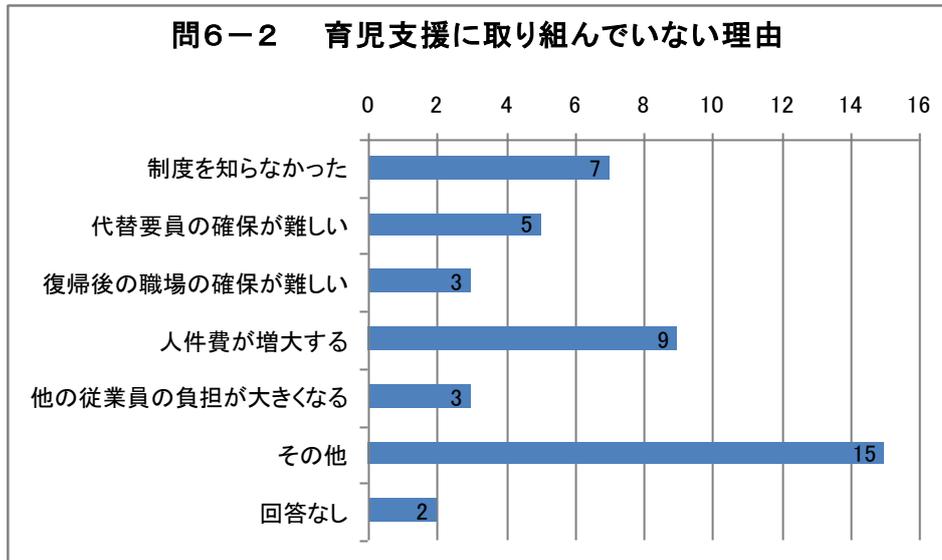
【その他の回答】

◇年次有給の取得しやすい環境作り

「所定外労働の制限」、「法定時間外労働の制限」、「子の看護休暇」という取り組みに対しての積極的的回答が上位3位となっている。また、「育児休業についても」50%の事業所から積極的な回答をしている。

しかし、いずれの取り組みでも「特に取り組む予定がない」という回答が多く、事業所の育児支援への取り組み度合が十分ではないことも分かった。

【問6-2】【問6】で、すべての項目で「4 特に取り組む予定はない」を選んだ事業所にお聞きします。その理由は何ですか。



【「その他」の主な回答】

- ◇取り組みを必要とする社員がいないため
- ◇育児等の必要のない人を雇用しているため
- ◇現在子育てが終わっている社員ばかりだから
- ◇社長を入れても10人規模では無理
- ◇必要が生じれば、その都度対応している
- ◇労働時間が短く、特に取り組みの必要性を感じないため

「人件費が増大する」、「制度を知らなかった」、「代替要員の確保が難しい」との回答が上位3位となった。

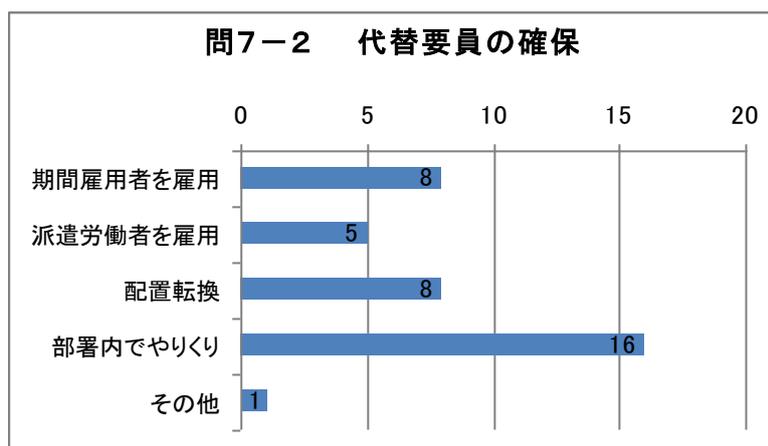
「制度を知らなかった」という回答については、今後取り組んでもらえる可能性があるが、それ以外については、取り組み自体に消極的であるので、状況が大きく改善することは難しいと思われる。

【問7】貴事業所での、育児休業の取得状況について、男女別、雇用形態別にお答えください。

	雇用形態	男性	女性
平成23年4月1日から平成24年3月31日までに育児休業を取得した従業員	正規従業員	1人	57人
	非正規従業員	1人	11人
合 計		2人	68人

対象となった従業員の内、女性が取得する場合は圧倒的に多い（97%）。県内の男性の平均取得率1.3%（H21）は上回ってはいるが、「育児は女性が行う」という状況が結果から見て取れる。

【問7-2】【問7】で、育児休業を取得した従業員がいる場合にお答えください。休業中の従業員の代替要員をどのように確保しましたか。

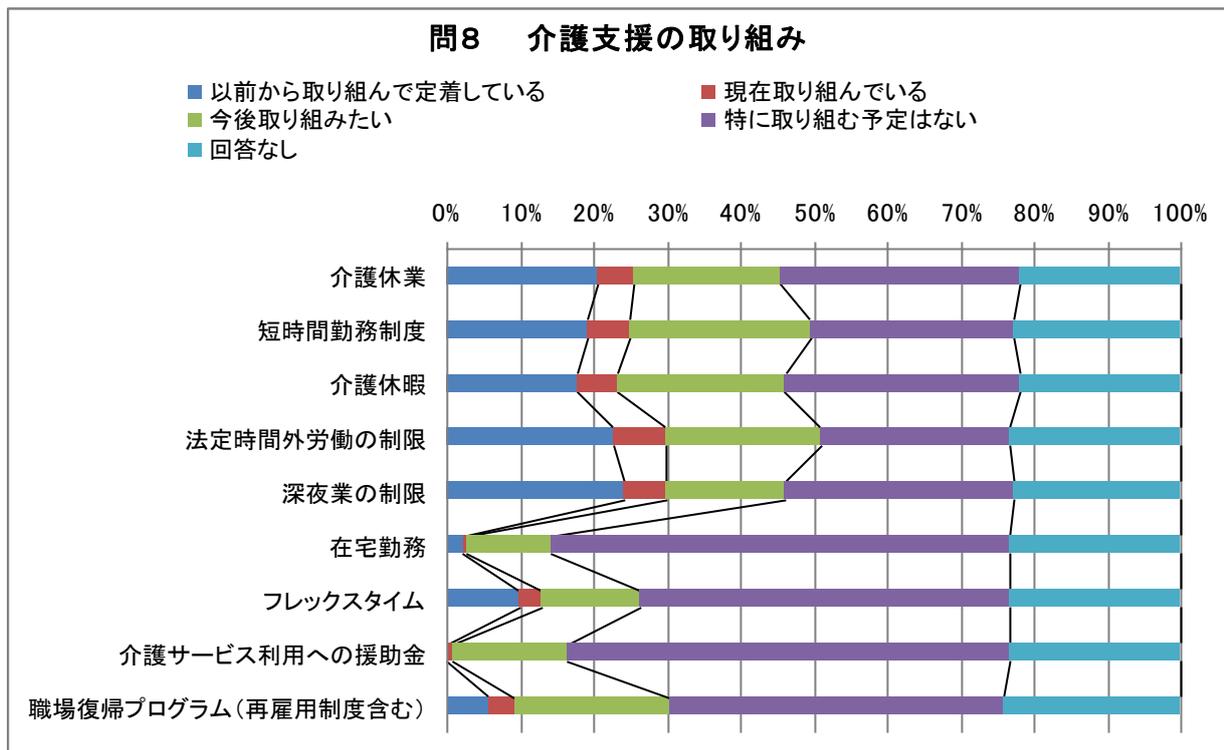


【「その他」の回答】

◇新規雇用

育児休業については、長期にわたり代替の要員が必要であることから、新たな雇用により対応する事業所もある一方、多くの事業所では、人件費等の抑制のためか、配置転換を含めた事業所内でのやりくりで対応している。

【問8】 貴事業所での、介護を支援する取り組み状況についてお答えください。



【「その他」の回答】

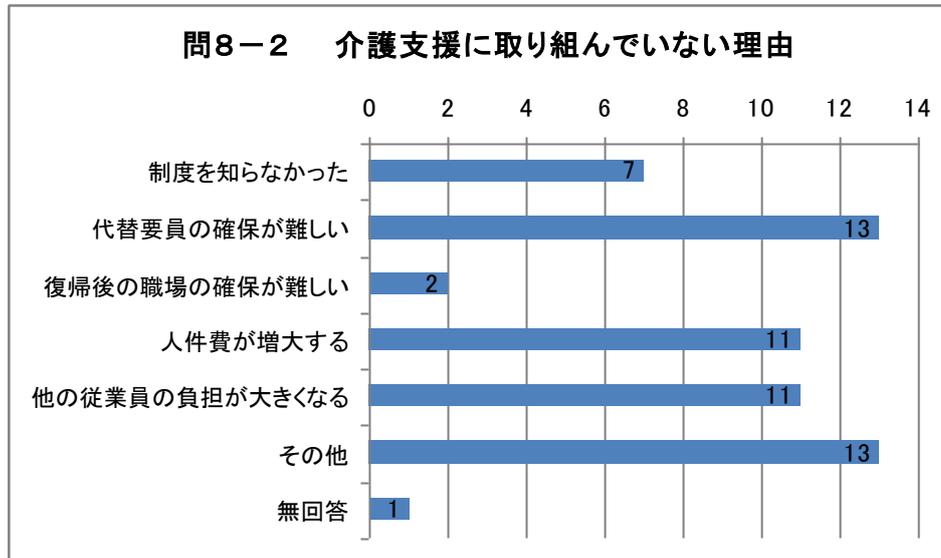
◇取得しやすい雰囲気づくり

「法定時間外労働の制限」、「短時間勤務制度」、「介護休暇」の積極的回答が上位3位をとっている。また、「介護休業」については45%の事業所から積極的回答を得ている。

育児支援と類似する取り組みへの回答を比較すると、介護支援の取り組みの方が若干低い結果となっている。

介護支援の取り組みについても、「取り組む予定がない」という回答が多く、育児支援の取り組みと同様の結果であることが分かった。

【問8-2】【問8】で、すべての項目で「4 特に取り組む予定はない」を選んだ事業所にお聞きします。その理由は何ですか。



【「その他」の主な回答】

- ◇取り組みを必要とする社員がいないため
- ◇社長を入れても10人規模では無理
- ◇労働時間が短く、特に取り組みの必要性を感じないため
- ◇有給休暇の消化でさえ精一杯のため

「代替要員の確保が難しい」、「人件費が増大する」、「他の従業員の負担が大きくなる」との回答が上位3位となった。

育児への支援と比べ、「他の従業員の負担が大きくなる」との回答が多いことに特徴がある。

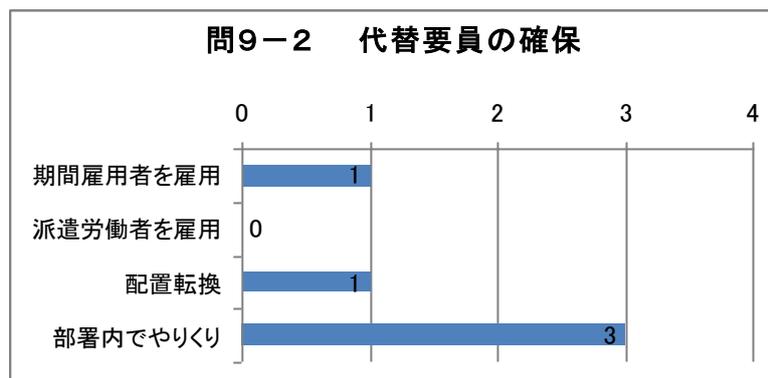
育児支援の取り組みと同様に「制度を知らなかった」という回答については、今後取り組んでもらえる可能性があるが、それ以外については、取り組み自体に消極的であるので、状況が大きく改善することは難しいと思われる。

【問9】 貴事業所での、介護休業の取得状況について、男女別、雇用形態別にお答えください。

	雇用形態	男 性	女 性
平成 23 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日 までに介護休業を取得した従業員	正規従業員	1 人	4 人
	非正規従業員	0 人	0 人
合 計		1 人	4 人

制度自体の認識・普及については、育児休業とほぼ変わらないが取得人数が5人であるのは、実際に取得する必要がないのか、あるいは介護休業を取得しななかったのかの判断が難しいが、男女比が1：4であり、女性が多いことは育児休業と同じである。

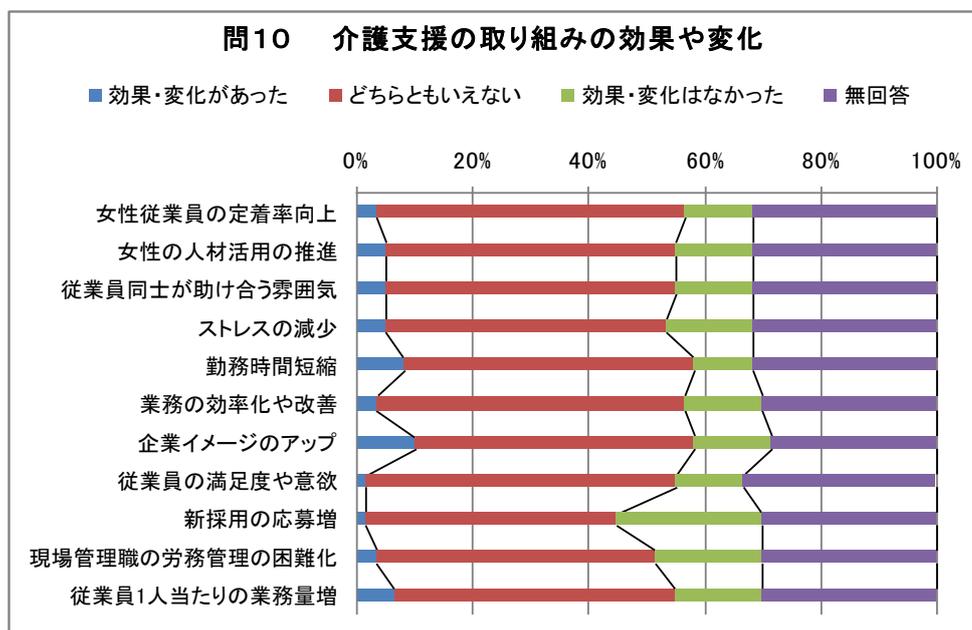
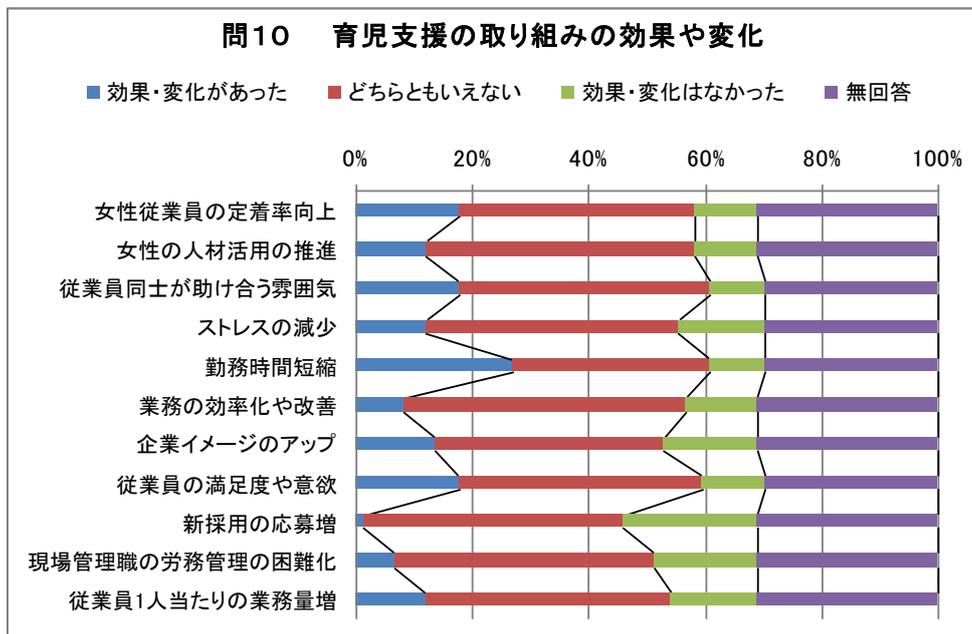
【問9-2】【問9】で介護休業を取得した従業員がいる場合にお答えください。休業中の従業員の代替要員をどのように確保しましたか。



育児休業の場合と異なり、新たな雇用ではなく、事業所内での対応で要員を確保していることが伺える。

取り組んでいない理由に「他の従業員の負担が大きくなる」との回答が多かったことを考えると、介護についての代替は部署内で対応すると考えている事業所が多いのではないかとと思われる。

【問 10】【問 6】または【問 8】で育児や介護について、何らかの取り組みをしているとお答えの事業所にお聞きします。育児や介護を支援する取り組みを実施したことによって、どのような効果や変化がありましたか。

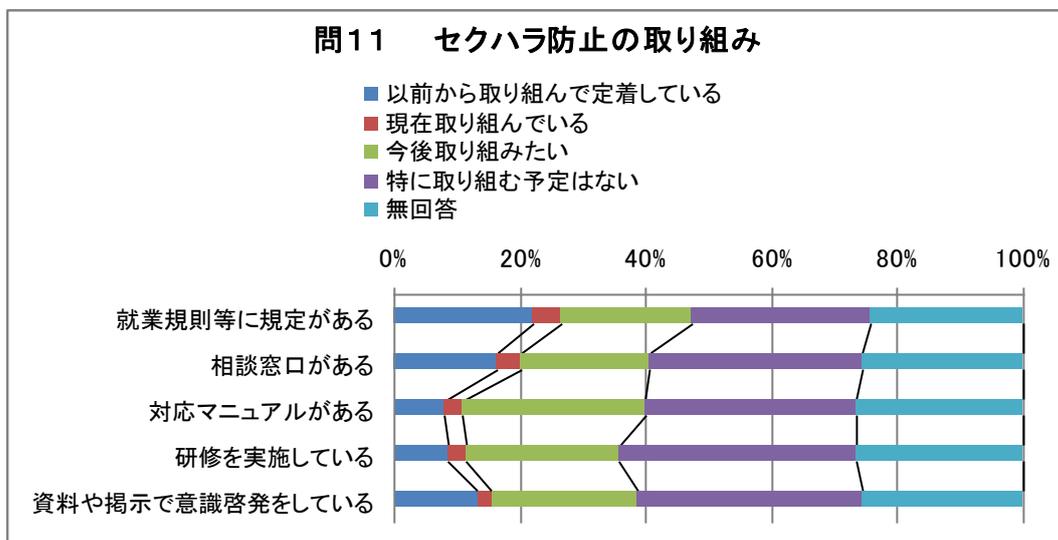


全ての項目での、もっとも多い回答は「どちらともいえない」であった。

取り組みを実施している事業所においても、「効果・変化があった」との回答が少なく「効果や変化はなかった」との回答の半分程度であった。

## ハラスメント防止への取り組み

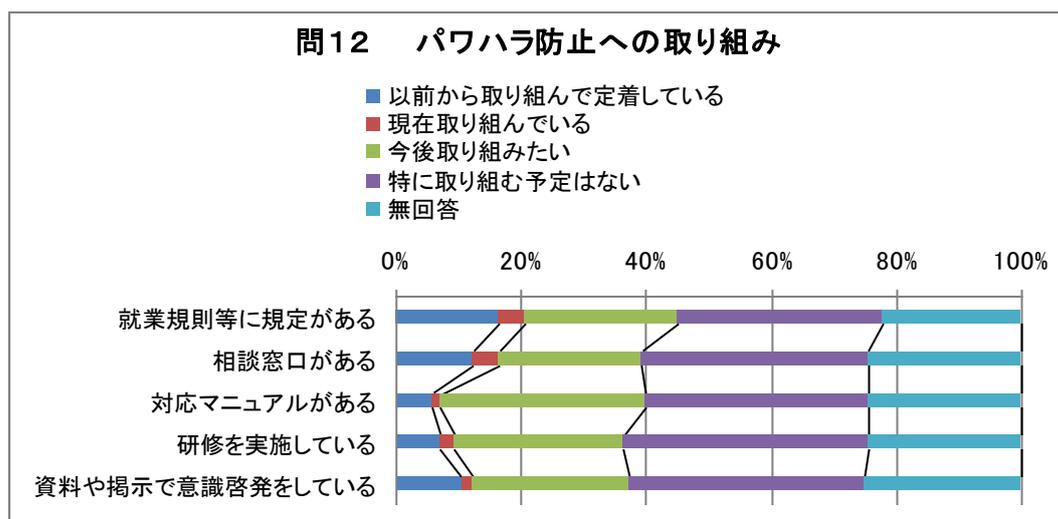
【問11】 貴事業所での、セクシャル・ハラスメント（セクハラ）防止に向けての取り組み状況についてお答えください。



「就業規則等に規程がある」、「相談窓口がある」、「対応マニュアルがある」の積極的回答が上位3位を占めている。

セクハラが大きく取り上げられ、社会的にもその防止が取り上げられてから、かなりの時間が経っているが、何れの項目も「取り組む予定はない」との回答が最も多かった。

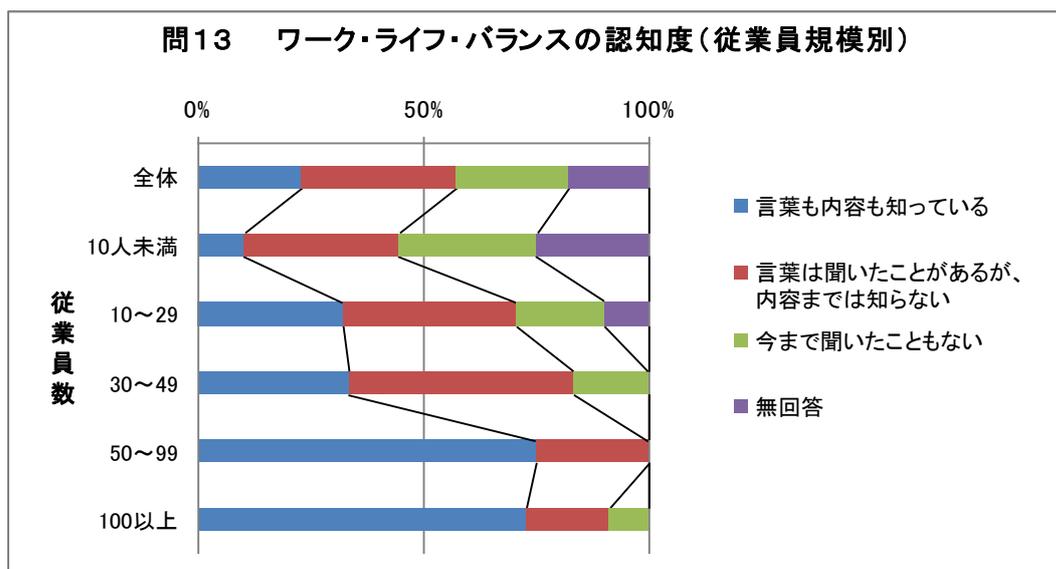
【問12】 貴事業所での、パワー・ハラスメント（パワハラ）防止に向けての取り組み状況についてお答えください。



「就業規則等に規程がある」、「相談窓口がある」、「対応マニュアルがある」の積極的回答が上位3位を占めている。

セクハラと違い、性差に関係ない問題であるが、「取り組む予定はない」との回答が最も多い。

【問 13】 国や県、市では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けての取り組みを推進していますが、そのことについて、ご存知ですか。



全体では、23%の事業所の担当者が「言葉も内容も知っている」、34%が「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」、25%が「今まで聞いたこともない」と回答であった。

従業員規模が大きくなるほど、認知度が高くなっていく結果が分かる。

### ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは

（内閣府サイト「仕事と生活の調和にむけて」から）

「仕事と生活の調査（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会は、「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」とされ、具体的には

#### (1) 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

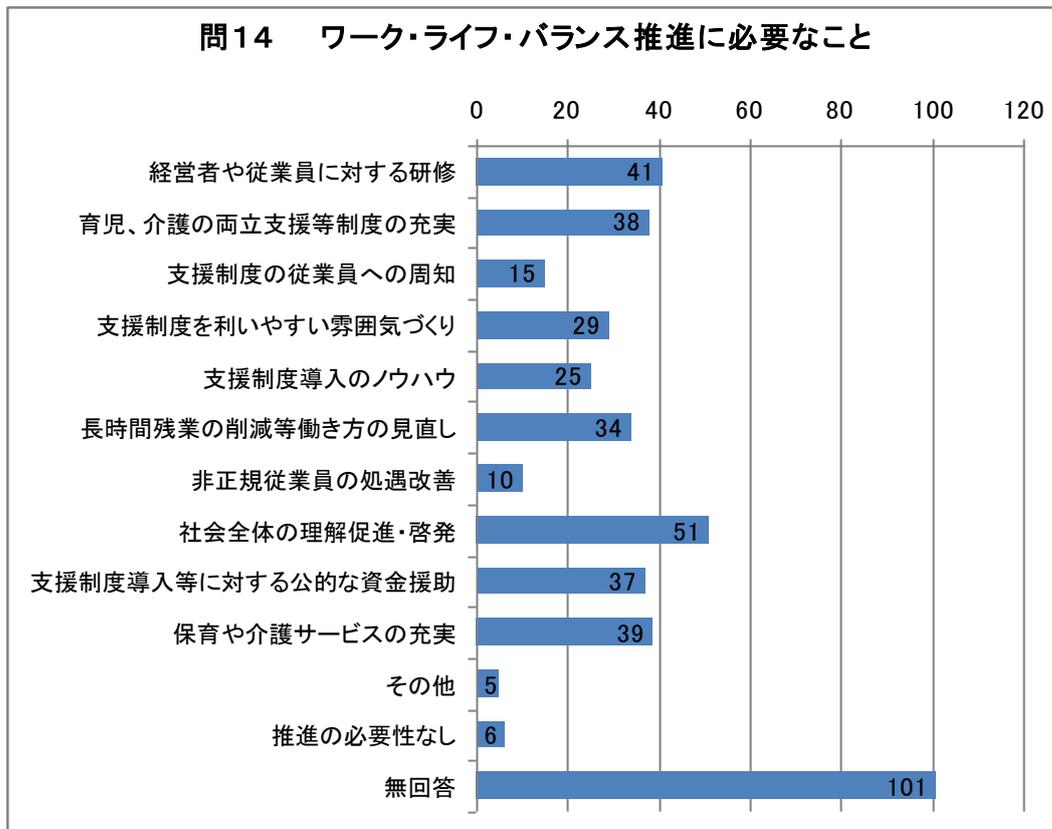
#### (2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

#### (3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。とされています。

【問 14】 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために、必要なことは何だと思いますか。



【「その他」の主な回答】

- ◇利益優先の社会から新たな価値観への意識改革が必要
- ◇会社の経営状況をよくすること

【「推進の必要性がない」の主な回答】

- ◇4～5時間の勤務であり、比較的自由に勤務ができているため
- ◇家族経営である為必要を感じない

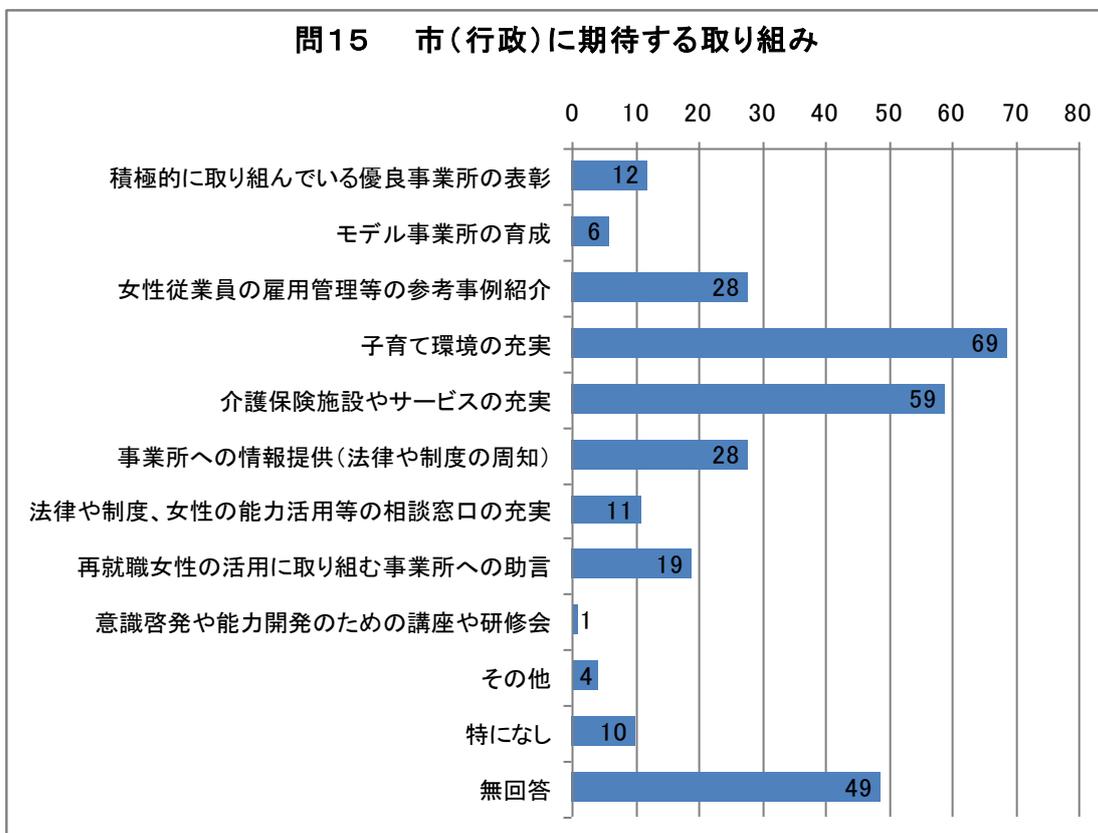
「社会全体の理解促進・啓発」、「経営者や従業員に対する研修」、「保育や介護サービスの充実」という回答が上位3位となった。

認知度の調査から分かるように、「ワーク・ライフ・バランス」自体が未だ浸透しているとは言い難いことが分かった。

## 市（行政）の取り組みについて

【問 15】 今後の市施策の参考とするため、お聞きします。

職場における男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進にあたり、市（行政）に期待する取り組みは何ですか。



### 【「その他」の主な回答】

◇女性が起業しやすくなるようなシステム作り、資金面でのサポート。目線を変えて女性の逆差別化を世間にアピールし、あらゆる面で女性を優遇する政策をとれば村おこしにもなる。

女性が転入してくれば人口は必ず増えるのではないか。

◇社会保険料等、社員増加に比例して増える企業負担の軽減。

◇経営者や従業員に対する研修。社会全体の理解促進・啓発。

多くの事業所が自社で実施するには経費負担の大きい子育てや介護の環境整備を行政に期待していることが分かる。

一方、様々なツールで情報を取得できることもあってか、行政からの情報発信を求める回答はそれほどでもなかった。

---

## まとめ

---

- 今回の調査は、本市として初めて民間事業所を対象として実施したが、回収率は23.5%であり、参考とした真岡市（50.3%）や県内で同様の調査を行っている海老名市（34.2%）と比べて低い結果であった。
- 他市は10人以上の従業員がいる事業所を対象とするなど、従業員規模により制限をかけているが、本市は制限をかけずに実施したため、従業員10人未満の家族経営的な事業所等から、回答しづらい（回答できない）という意見も多く寄せられた。
- 本市では事業所内における男女共同参画やワーク・ライフ・バランスについての取り組みについては、進んでいるとはいえない状態であることが調査結果により判明した。
- 現在国においても進められている各種制度の認知度も高いとはいえない結果となった。
- 行政に期待する取り組みとして回答が多かった「子育て環境の充実」や「介護保険施設やサービスの充実」については、企業誘致や定住人口にも繋がり、本市のまちづくりと関連してくる取り組みであることから、総合計画等の位置づけを確認するとともに、関係所管課との連携し取り組んでいく課題であると思われる。

## 先驅的事業所調査 報告書

- 1 野村證券株式会社 小田原支店
- 2 株式会社 JCN 小田原
- 3 山岸株式会社 本部・小田原営業所

## 先駆的企業訪問調査報告書

- 【日 時】 平成24年11月14日 午後2時から  
【訪 問 先】 野村證券株式会社 小田原支店  
(小田原市栄町1-6-1 第一生命ビル1階)  
【訪問先対応者】 市口 義正 支店長  
【訪 問 者】 男女共同参画推進協議会研究部会員



野村證券(株)小田原支店 外観

《野村證券が行っている男女共同参画に係る制度（ホームページより抜粋）》

### ●休暇制度

週休2日制に加え、年末年始、暑中休暇、年次有給休暇がある。また有給休暇を計画的に5日間連続して取得するリフレッシュ休暇があり、前後の週末と合わせて9連休とし、多くの社員が旅行などを楽しんでいる。有給休暇は半日単位での取得が可能であり、仕事とプライベートを両立させていく上で、使い勝手のよいものとなっている。

### ●女性社員に対する支援（育児支援制度）

#### ◆産前・産後休暇、育児休業

- ・産前休暇：6週、産後休暇：8週
- ・育児休業：満2歳まで
- ・育児休業者の復職支援ウェブサイト「wiwiw」の導入

#### ◆仕事と家庭の両立支援（休暇・勤務時間関係）

- ・育児時間：小学校3年生までの子を養育する社員は1日2時間まで取得可能
- ・看護休暇：年間5日

#### ◆仕事と家庭の両立支援（給付関係）

- ・出産時の給付：出産祝金5万円、出産育児一時金63万円
- ・託児所等の費用補助：未就学児を養育する社員に実費の半額（上限：月額2万円）を支給
- ・ベビーシッター協会の利用割引券交付

### ●介護支援制度

- ・介護休業：親、配偶者、子等の介護について、最長で通算730日まで取得可能
- ・介護をしながら働きたい場合、介護休業に代えて、1日あたり1時間まで勤務時間の短縮が可能

## 能力発揮主義が根付いた職場 ～同じ舞台・環境は会社がつくるもの～

### 1 主な制度や取り組みについて

特に他社にはない制度として、育児費用の助成及びリフレッシュ休暇がある。リフレッシュ休暇は、業務に支障のない範囲で一週間の連続取得をすることを義務付けている。

一度退職した者の再雇用制度はないが、各種休暇制度が整っているため、退職する必要がない環境にあるといえる。又、育児休業等を取得しても取得前の職場へ復帰できるため、復帰する際の精神的な負担等もない。

### 2 職員の声が反映された制度

各種制度については、法的な整備に則って、常に順次制度化することとしている。

従業員組合があり、随時会合が開かれており、世の中の変化と共に個々が積極的に挙げた意見を吸い上げ、それを組合として会社へ挙げ、会社は長期雇用をする上で必要なものを中心に制度化している。これにより、性別によるハンディをなくし、能力発揮の場のサポートが整えられている。

今後も世のニーズに合わせ、より勤務しやすい職場へ整備されていくことと思う。

### 3 コミュニケーションの良い職場



「コミュニケーションが大事」と語る市口支店

小田原支店は、従業員数15名と少人数ではあるが、少人数ならではの顔の見える関係を心がけている。制度ではなく、個々を見るように心がけているので、コミュニケーションが良く、常にお互いをフォローし合い、上司はニーズに応じたサポートをしやすい環境にある。

職種上、やはり顧客との関係が重要な仕事であるため、有給休暇の取得日数については特に目標設定をしていないが、個々のライフステージに応じて、積極的に取得できるような環境づくりには気をつけている。

### 4 WIN (Woman In Nomura) ～女性達の意見の場～

男女共同参画というわけではないが、ダイバーシティアンドインクルージョン※として、女性従業員だけが参加できる「WIN」(Woman In Nomura)という研修があり、問題点などを女性従業員が議論し合うことで、お互いの意識の向上にも役立っている。

このようなダイバーシティアンドインクルージョンやワークライフバランスに基づく制度や研修は、従業員を長期雇用する上で必要不可欠なものと思っている。

※多様な人材を活かす戦略。外見や内面的な違いにかかわらず、すべての人が各自の持てる力をフルに発揮して組織に貢献できるような環境をつくること。

## 5 性別による差別・区別のない職場

野村グループ全体として言えることだが、能力発揮主義を重視しており、女性だからという理由で早く帰れるといったことはなく、労働時間、勤務評価、処遇、異動等に関して性別による扱いの差は一切ない。

男女が常に対等に能力を発揮できるよう各種の制度が整えられているであり、同じ舞台に立てる環境は、会社が用意すべきものだという考えが根付いた会社だと言える。



落ち着いた雰囲気のエントランス

# 先駆的企業訪問調査報告書



- 【日時】平成25年1月16日（水）  
【訪問先】株式会社 JCN 小田原  
【訪問先対応者】総務部 廣井 様  
【訪問者】男女共同参画推進協議会研究部会員

## ◆株式会社 JCN 小田原が行っている男女共同参画に係る取り組み

### ① 年次有給休暇取得の促進

#### ・記念日休暇取得奨励

子どもの誕生日、学校行事等に合わせた年次有給休暇（記念日休暇）の取得を奨励する。

#### ・マイタイムホリデー取得奨励

各年度に連続した5日間の年次有給休暇取得を奨励する。

#### 《主な取り組み》

年に1回、年次有給休暇取得率を公開し、記念日休暇・マイタイムホリデーを含め年次有給休暇取得奨励について社員に周知する。

### ② 育児休業取得者が復職しやすい環境を整える

#### 《対策》

育児休業中の社員にも通信教育制度開講時に通知を行い、職場復帰をしやすい環境を作る。社内法発行時に育児休業中の社員に郵送し、会社の状況を伝える。育児休業取得中の社員が復職する前に所属長による面談を実施する。出産後に利用できる育児短時間勤務制度・子の看護休暇制度について周知する。

### ③ 男性の育児参加実現のため、計画期間中に男性の育児休業についての理解を高め、取得につなげる

#### 《対策》

育児休業及び子の看護休暇制度及び取得方法について社員に周知する。

◆取り組みの基盤となる「行動計画」の策定

(平成24年9月12日から平成27年3月31日)

JCN 小田原さんでは、男女共同参画の取り組みの基盤となる「行動計画」を JCN グループ全体で策定しております。以前からある福利厚生制度を改めてグループ全体で明確にして奨励していこうという目的となります。主に男女共同参画に関する事項が盛り込まれており、この計画を元に社員さんへ様々な案内をしております。

◆インタビューを経て

男女共同参画の取り組みについて特に力を入れていると感じたことは“休暇を取得し易い環境づくり”でした。目的は単に「積極的に年次有給休暇を取得しましょう」というだけではありませんが、これだけでは取得率が上がるはずがない。そこで、グループ全体でもっと声を大にして年次有給休暇の取得を奨励していこうという環境づくりが必要だと感じ、今の様な記念日休暇の設立等に至っているのではと廣井様はおっしゃっていました。

また、契約社員さんでも取得されている方がいらっしゃるなど、育児休暇に対する環境も整っていると感じました。中でも「皆さん復職をすることを前提に休暇に入っている」とおっしゃっていたところが、休暇取得の環境づくりが充実している証拠だと思いました。

今後も先駆的企業として男女共同参画に対する動きに注目です。

# 先駆的企業訪問調査報告書

【日 時】平成25年1月29日 午前10時から

【訪 問 先】山岸株式会社 本部・小田原営業所（小田原市鬼柳203-18）

【訪問先対応者】多田 伸治 総務部顧問

【訪 問 者】男女共同参画推進協議会研究部会員

## ◆ 事業概要

包装・梱包資材製造、卸売業

取扱商品は木製パレットの製造販売、各種包装梱包資材、物流機器の販売

## ◆ 従業員数（会社全体）

	正規	非正規	計
男性	22	10	32
女性	6	3	9
計	28	13	41



（山岸株式会社ホームページより）

## ◆ 男女共同参画の取組

育児休業制度	子が1歳に達するまで（一定の条件に該当する場合は、1歳6ヶ月まで。父母ともに取得する場合は、1歳2ヶ月まで。）
子の看護休暇	1年間に5日まで。子どもが2人以上であれば10日まで。
介護休暇	1年間に5日まで。要介護者が2人以上であれば10日まで。
所定労働の免除	3歳未満の子を養育する従業員が希望する場合。
フレックスタイム制度	子が小学校4年生に達するまで。
所定外労働の制限	小学校就学前の子を養育する従業員または要介護者の家族がいる従業員が希望する場合、1ヶ月24時間、3ヶ月60時間、1年150時間まで。
短時間勤務制度	3歳未満の子を養育する従業員が希望する場合、1日6時間勤務まで短縮可能。
その他の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 育児短時間社員制度（始業30分繰り下げ、終業30分繰り上げ可）（小学校就学前の子を養育する場合）</li> <li>② 年休のうち3日分の時間単位付与制度</li> <li>③ 夜8時の一斉消灯</li> <li>④ 一斉休暇制度（年3日）</li> <li>⑤ 土曜出勤の削減（年3回）</li> <li>⑥ 介護休業（要介護者の家族がいる場合）（93日）</li> </ul>

## ◆ 神奈川県子ども・子育て支援推進事業者に認証

神奈川県子ども・子育て支援推進条例に基づく認証制度は、従業員のための子ども・子育て支援を制度化している事業者を県が『かながわ子育て応援団』として認証する制度。制度が施行された平成19年から、山岸株式会社は認証をされている。



（神奈川県ホームページより）

## 1. 制度や取り組みについて

新たに導入した、「育児短時間社員制度（始業30分繰り下げ、終業30分繰り上げ可）」「年休のうち3日分の時間単位付与制度」を実施したところ、利用が盛んになりました。

また、労働時間の削減にあたっては、省エネの観点からも、遅くとも夜8時までには一斉消灯するよう指導しており、最終退出者チェックリストを作成し、退出時刻を毎日記入させることでその実効性を確保しています。

さらに、年次休暇の取得率が50～60%と少ないことから、一斉休暇制度と、土曜出勤のうち3日間を休みにする取り組みを開始しています。

## 2. きっかけ

制度を確立しましたが、利用する社員が少なく、育児休業が終わって復帰しても子育てとの両立が厳しく、退職する社員も多かったです。そのことに頭を抱えていたところ、厚生労働省の「両立支援助成金制度」が目にとまり、これをきっかけに、制度の充実をはかろうと考えました。

まずは、社員の声をさらに聞き取るため、各層の代表を集め「ワークライフバランス委員会」を設置し、社員にアンケートを取り、要望を集めて、委員会で話し合いをしました。委員会で明らかになったのは、フレックスタイム制度の場合、朝遅く来た分はその分残業しなければならず、利用しにくいとの声がありました。そこで、育児短時間社員制度を確立、始業30分の繰り下げと終業30分の繰り上げが可能になりました。

## 3. 実績と効果

育児短時間社員制度は、朝30分遅ければ、保育園へ子どもを送ってから出社できる。とても便利になった。」と好評でした。女性社員5名のうち2名が、育児休業と育児短時間社員制度を利用しました。

また、一斉消灯などの取り組みにより、残業の削減に繋がりました。

## 4. 今後の課題

女性の育児休業制度利用は実現し、周知・理解されているが、男性の育児休業制度利用者はまだおりません。職種の特性上、男性の育児休業制度利用はなかなか厳しい面もあるが、実現に向けて支援をしていきたいと思えます。

また、看護休暇は無給であること、介護休暇は90日が限度であること、と利用しにくい現実があるので、使いやすいように変えていく必要があると思っております。

さらに、女性の管理職が少ないことが現実です。管理職候補の職種に女性が少ないことが直接の要因であるので、その職種への女性の積極的な採用をして、より活発な職場にしていきたいと考えております。

### ～インタビューを終えて～

「使ってもらわなければ意味がない！」とおっしゃっていたことが印象に残ります。多田さんの思いがあふれた言葉であると思えます。社員の声を活かして制度をつくり、とても社員思いの会社であると感じました。アットホームな雰囲気の中、きちんと制度をつくり、実現している、山岸株式会社さんでした。