

第3次茨木市男女共同参画計画策定に係るヒアリング調査

結果報告書

《目次》

| | |
|--|----|
| 1. 目的 | 1 |
| 2. テーマと計画策定上の課題 | 1 |
| 3. ヒアリング調査の実施概要 | 2 |
| 4. 調査結果のまとめ | 3 |
| (1) 女性の活躍推進 | 3 |
| (2) 困難を抱える女性への支援 | 5 |
| (3) 男性のワーク・ライフ・バランス（子育てへの参画を中心に） | 8 |
| (4) 地域防災における男女共同参画 | 15 |
| 5. 「女性活躍推進」にかかる事業所ヒアリングシート回収結果 | 19 |

1. 目的

男女共同参画計画の策定において重要なテーマについて、それぞれの分野の専門家、当事者等から日頃感じていることや課題の有無、解決の方向性などの意見を聴取して、計画の内容に反映する。

2. テーマと計画策定上の課題

①女性の活躍推進

- ・社会の持続的成長とジェンダー平等のためにあらゆる分野における女性の活躍推進が求められている
- ・継続就労を希望する女性は増加しているが、両立支援の環境が十分とはいえない
- ・女性が仕事上の能力開発、経験の蓄積を行う機会が男性に比べて少ない
- ・女性経営者、女性管理職の割合が低い

②困難を抱える女性への支援

- ・DVに関する一般的な認知は広まっているが、支援を必要とする人への支援が十分とはいえない
- ・DVと児童虐待の関わりが大きい
- ・女性ひとり親家庭の生活困窮など女性の貧困問題

③男性のワーク・ライフ・バランス(子育てへの参画を中心に)

- ・男性の育児参加は、親子ともにより影響をもたらすとの認識は広まっているが、職場環境が整っていないなど男性が育児・家事に十分に参画できていない

④地域防災における男女共同参画

- ・地域活動は男性とともに多くの女性が支えているが、意思決定の場への女性の参画率が低い
- ・地域防災活動における男女共同参画の視点が求められている

3. ヒアリング調査の実施概要

| テーマ | 調査方法・対象・実施日 | ヒアリング項目 |
|-------------------------------|---|--|
| ①女性の活躍推進 | <p>【ヒアリングシートの配付と回収】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「働きやすい職場づくり推進事業所」(15社)を対象にヒアリングシートを配付し回答を得た。(回収:9社) ●令和3年 <p>【個別ヒアリング】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上記回答企業のうち2社にオンラインで個別ヒアリングを実施した。 ●令和4年1月13日、18日 | <ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランス、両立支援、女性活躍に関する具体的な取組内容 ・取組における課題 ・女性の就労継続における障壁(女性自身の意識・家庭環境・職場環境・家族関係等) ・女性が活躍するために必要なこと |
| ②困難を抱える女性への支援 | <p>【座談会形式】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・配偶者暴力相談支援センター相談員 ・民間シェルター運営団体 ・DV被害者の居場所づくり活動団体 ●令和3年12月15日 | <ul style="list-style-type: none"> ・支援者から見るDV被害者等の困難を抱える女性のおかれている状況 ・DV被害者等への相談支援などの対応における課題 ・DV被害者支援から見る児童虐待への対応における課題 ・DV被害者の自立支援における課題 ・DV防止啓発の方向性 |
| ③男性のワーク・ライフ・バランス(子育てへの参画を中心に) | <p>【座談会形式】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業を取得した男性市職員 ●令和3年12月16日 <p>【個別ヒアリング】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業を取得した男性が所属する課の職員 ●令和3年12月16日 ・男性保育士 ●令和3年12月24日 | <ul style="list-style-type: none"> ・家庭における育児・家事に対する意識 ・平日・休日に行う育児・家事の行動 ・育児を行う職員に対する職場の支援 ・育児にかかわることで感じること ・育児休業取得者に対する職場の意識 ・育児休業期間中の業務体制のとり方 |
| ④地域防災における男女共同参画 | <p>【座談会形式】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自主防災会役員(男性、女性) ・防災女性リーダー講座受講者 ・危機管理課職員 ●令和4年1月20日 | <ul style="list-style-type: none"> ・防災・災害時対策に関する住民意識 ・地域における防災・災害時対策の取組状況 ・取組における課題 |

4. 調査結果のまとめ

(1)女性の活躍推進

※2 社の回答を項目ごとに記載して、それぞれ(A) (B)と表記

①スタッフの採用方法と応募者の状況

- ハローワークが中心。パートは地域の折り込み求人チラシも使う。当初からスタッフは女性のみで、応募者は事務経験者が多い。(A)
- 全員ハローワークで募集し、近隣に住む人が多い。現在は20歳代~40歳代で、Web担当、総務経理担当、営業担当に従事している。(B)

②女性の人材育成について

- キャリアパスをつくりたいという課題意識はあるが、すでに人事評価制度として、職務スキルと昇給段階を示す人事評価シートに基づき、半年ごとに「貢献度面談」を実施している。面談は管理職による一般職員の面談のあと代表が面談を行う。
研修方法は、社内共有のグループウェアから研修動画を見ることができ、各人の段階に応じてテーマ・内容を選ぶ。ほかには専門書籍を貸し出している。借りた冊数に応じたポイント付与で自主学習のインセンティブを与えている。
業務の学習だけでなく、近年はクラウドツールやロボットの活用で業務の自動化が進んでおり、それに対応した学習も必要となっている。(A)
- 営業担当の女性が一人でも顧客対応できるよう、随時現場で新商品の使用方法を研修して自社が扱う商品の知識をもって営業活動ができるようにしている。
長年勤めていて優秀な女性社員を管理職に処遇している。(B)

③両立支援について

- 女性社員の半数以上は子どもがいるため、学校行事や子どもの病気時は自由に外出、又帰社できるようにして、仕事と育児を両立できるようにしている。
ひとり親家庭で早く帰宅しないといけない人には、その人の都合に合わせた勤務形態をとっている。
家庭都合により退職した後に在宅で仕事をしてもらっている人もいる。(B)

④今後取り組みたいこと

- 女性が独身期間、子育て中、親の介護などライフステージの変化に柔軟に対応しながら、社会に貢献できる仕事をつかっていきたい。そのための業務体制として繁忙期業務の平準化や担当制ではなく代替できる業務体制、すべての業務にマニュアルを作成して誰もができるようにするなどの対策をとっている。(A)
- 最近、育児休業を取る女性が初めて出たが、本人の希望に応じた働き方で復帰してもらうことを考えている。(B)

⑤働く女性を取り巻く環境について

- 子育て中にも働く女性が増えているし、フルに働きたい、家族も協力的という人は増えていると感じるが、自分の経験からは、仕事の上での男女の格差は大きい。女性の仕事が認められ、意見が通るためには

男性の何倍もしんどい思いをしないといけない。そのくらいの努力をして初めて対等に扱ってもらえるという現実もある。また、女性が仕事中心の生活をすると家をほっといて好きなことをしているという見られ方をすることもある。(A)

⑥今後女性が男性と対等に活躍するために必要なこと

- 女性自身が、よくも悪くも「女性だから」という意識で自分を枠にはめずに、ニュートラルな立場に立つ必要がある。(A)

(2) 困難を抱える女性への支援

※配偶者暴力相談支援センターは(A)、民間シェルターは(B)、居場所づくり活動団体は(C)と表記

① 日頃受けている相談について

- 相談内容には身体的暴力、経済的暴力、精神的暴力、困窮など様々な内容が含まれる。コロナ下では困窮がメインの主訴になってきて、コロナ以前に比べて顕著になってきた印象である。(B)
- 性暴力については、病院とのやりとりも必要で、専門の支援をしないといけないので、専門機関のSACHICOにつなぐことになる。(B)
- 継続的な性暴力被害のケースでは、精神的に追い詰められて鬱状態から抜けられず、精神科のドクターにかかったり、SACHICOを通じてカウンセリングを受けたりするが、精神病院に入院や人を攻撃してしまうほど人格障害に陥ってしまうといったケースも見えてきた。
子どもの時の虐待や、親からの性暴力被害で、自分を大事にできず、相手から迫られたら嫌と言えないといった状況がある。(B)
- 行政に相談できる人はほんの一部で、泣き寝入りしている人や人に言えなくて溜まっている人も多いと思う。(B)
- 市の相談窓口では、基本は市民が対象である。(A)
- 活動としては、少し自分の生活が取り戻せた状態の人たちの居場所をしている。普通に話をするなかでもフラッシュバックすることがあるので、そうしたことも出せる場所であつたらいいと思っている。(C)
- 被害者の子どもが男の子の場合、中学高校になってきたら父親と似てくる言動をしたりすることで、すごく大きな衝撃を受けて、体調を崩して、仕事も休みがちになって不安が募るということもある。話をしっかり聞くのが私たちの支援かと思う。(C)
- 夜間の居場所事業では、近所で話ができないので聞いてほしいという高齢者からの相談もあった。最近DVのことを知って、すでに亡くなった夫からDVを受けていたと気づいたという話で、傾聴することで自分の気持ちに折り合いをつけて落ち着いた。(C)
- 居場所に来る人は、今さら行政に相談するほどではないが、周りの友達に話せる内容ではないので、そこで話すことによって自分の気持ちを整理でき、前向きになれるようだ。(C)
- コロナ下で居場所を開催できなかったが、広報を見て電話したと言う人から「こういう場所があつてよかった。いつでも連絡できますね」と言われて、ちょっとした心の拠り所になっていると感じている。(C)
- 10年ぐらい前は、夫から支配されるDVの典型的なケースが多かった。最近は、双方が被害者であり加害者であるようなケースもあり、双方がシェルターに入りたいと希望するようなケースもまれにある。DVの相談だけでは解決できないことも多くあり、スムーズに進まないものが増えた。(A)
- 「行くところないからとにかく頼む」と警察から言われてシェルター入所になり、本人の話をよく聞くと虐待の実態が明らかになって、そのことを行政担当者に伝えたところ、虐待対応をきちんとしてくれて、施設に入ったというケースがあつた。(B)
- 行政では支援が困難なケースを民間シェルターのよさを活かして引き受けることもある。(B)
- 暴力からの避難といっても多様化してきており、最初から別れるつもりはなくて、クールダウンするためだけにシェルター利用されるケースもある。高齢の人でも1週間だけ夫と離れて過ごしたいと言う相談者もいる。(A)
- 子どもから暴力を受けている人の避難は「子どもを捨てる」という意識があるので、夫から離れるよりも

っと硬直した感じがある。ひと時でも離れられる場所が欲しいと思う時がある。(A)

②市役所との連携について

- 茨木市には、いろんなケースで民間シェルター入所者をフォローしてもらうことが多い。茨木市は市役所内の連携ができていてありがたい。連携ができていないと、何度も同じことを説明しないといけないが、茨木市は一緒について行ったり、前もって伝えてもらったりしているので話がスムーズに進む。本人が何度も同じことを言わなくて済む。(B)
- 市の配偶者暴力相談支援センターが核となり、事前に電話で相談者の状況を伝えたくて各部署に相談をして受け入れてもらうようにしている。(A)
- 配偶者暴力相談支援センターに行くだけで、ずっとそのレールに乗せてもらえるのは、本人の負担が少なくて済む。すごく良い取り組みだと感じる。公と民の垣根がなくスムーズに連携できている。本人たちがすごく喜んでいる。(B)
- 居場所事業の活動場所を提供してもらっている。居場所に来る人も市の相談を通じて来る人がほとんどで、私たちが安心して迎えることができる。市民だけの活動ではなかなかここまでできなかった。(C)

③DV 支援と児童虐待の対応について

- 基本的には虐待対応している機関と連携を取るようにはしている。ただ「DV 被害者」の立場と「虐待をしている養育者」としての見方には、役割の違いで温度差が出てくる。それぞれの立場でいろんな面でその人を多面的に見ていくことも必要である。(A)
- DV 被害者本人が虐待をしていると言うケースもあるが、多くは、被害者は子どもをかばい切れないという状況だと感じる。(B)
- 虐待を受けている子どもは、初対面の人に攻撃的にふるまうことが多い。安全な場所だと分かると落ち着いてくるが、わざと困らせることをする試し行動に出ることもある。(B)
- DV 被害者の支援をするためには児童虐待の知識が必要だし、児童虐待の支援をする人はDVの知識も必要である。(B)
- 障害者支援の視点で、発達障害などの知識もある程度必要である。その人自身の健康度のアセスメントも含めて考えて、その人の状態として無理していないか見極める必要もある。(A)
- 見た目はDV支援だけど、その背景には児童虐待もあるし、本人や家族の障害の問題などいろんな要素が含まれているかもしれない。多機関とのやりとりが今後より一層必要だと思う。(A)
- 夫のDVから逃げてシェルターという安全な場所に来て、思い返してみたら、夫から娘への身体的暴力だけでなく性虐待があったと気づくケースもある。(B)
- 子どもへの性虐待は、周りの大人に分からないように被害が起きている。(B)
- 被害を受けている子どもに対しては、臨床心理士など専門性のある人の対応が必要である。専門性が必要なケースは、横の連携で支援しないとイケない。(B)
- コロナの影響で弱い立場の子どもに児童虐待が増えていると感じる。(B)
- 被害を受けた子からの相談には、的確な社会資源の情報を相手に伝えないといけない。(B)
- 親以外にきょうだいからの虐待、性暴力もあるが、潜在化している。親も信じてくれないし、誰にも言えず電話をしってくるケースがある。(C)
- 小学生のときに親のDVを見て、高校生になってから「そのときに僕は男やのにお母さんを助けることが

できなかった」と悔やんでいる子がいた。その子には、「でもその時は誰がいてもお父さんを止める事はきっとできなかったから、それだけは分かってね」みたいな話をした。(C)

- 面前 DV が児童虐待であると痛感した。DV 被害当事者だけではなく、子どもがどれだけ傷ついているか、その時の恐ろしさとか、そのことで学校にいけなくなることも確かにある。親支援だけでなく、子どもが傷ついているということを私たちも常に頭に入れておかななくてはいけない。(C)
- 自分たちの活動として何も支援ができていないが、子どもへの支援も視野に入れてこれからやっていかなくてはならないと思う。(C)

④新型コロナウイルスに関連する状況について

- コロナで親が在宅ワークになって家にいることが多く、子どもたちも休校で家にいると、イライラが子どもに向かってしまい、暴力がエスカレートしているケースもあった。(A)

⑤支援の立場で感じる課題について

- 精神疾患がある人や攻撃性のある人の支援は難しい。弁護士や市役所も巻き込んで対応したケースがある。(B)

⑥必要な社会資源について

- 高齢者からの相談には、地域包括支援センターにつなぐことで地域の社会資源を活用できる。(B)
- 市役所内のそれぞれの課で持つ支援がうまくつながれるようになればいいと思う。(A)
- DVだからといって配偶者暴力相談支援センターだけで支援できないケースが多い。被害者には複合的な状況があることが多いので、DV被害者のための社会資源だけでは対応できない場合もある。(A)
- ワンストップで、関係ある担当課が全部集まって聞き取りをして、各課で支援できることを出し合うのが理想だが、それができないケースもある。(A)
- コロナ下で民間への相談は増えているが、公的に利用できる社会資源がないと預かることができないこともある。(B)
- 被害者から求められる支援も個別の要望が多くなっている。(A)

⑦DV 防止啓発について

- 子どもの共同親権の議論が進んでいる。DV 加害者に有利になることも起こりうる。性暴力があれば絶対に面会交流は許さないとか、法律で縛りをつくらないと守れない。(B)
- 予防啓発という点で、大人になってからよりも子どもの間に教育をしておかなくてはならない。自分がされていることが虐待や性暴力だと、そのときには気がつかなくても、後になって心の傷になることに気がついて、嫌だと言えるようになるための教育が必要。(B)
- ジェンダー教育も大切である。(B)

(3)男性のワーク・ライフ・バランス(子育てへの参画を中心に)

【育児休業を取得した男性職員】

①育児・家事への関わり方について

- (共働き) 妻が子どもを寝かしつけている時には、自分が食器を洗うなど、子どもの世話をしていない方が家事をするようにして、できるだけ同じくらいになるようにと思っているが、時短をとってくれているのも妻なので家事は妻の方がやや多い。
- (夫片働き) 育児・家事は妻がほとんどしているが、出勤前に朝の洗濯などできる部分はやる。
- (共働き) 保育園の送り迎えは職場が近い自分がする。家事は妻の方が多。食事の用意、食器の片付けは妻。私は子どもにご飯をあげる。夜は私がお風呂に入れて、妻が受け取って、寝かしつけも私がやって、その間に妻がお風呂に入ってという流れが多い。洗濯は夜寝る前に回して、洗濯物を 2 人で一緒に干しながら話をする。
- (妻育休中) 妻が家事・育児をやる方が多い。自分の役割は、夜にゴミを集めて朝にゴミ出しをする、家族の朝ご飯を作る、離乳食の準備をする、夜の食器洗い、子どもをお風呂に入れる、絵本の読み聞かせなど。自分が帰宅したときに、家が散らかっていると、日中に子どもの世で大変だったとすぐわかる。そういう時は妻も疲れて寝ていたりするので、掃除しておいたり翌日の負担を軽くするにはしている。

②子どもができる前後で家事分担などの変化について

- 妻は夜勤のある仕事なので、子どもが生まれる前からできる方がやるというのは変わらない。
- 当時はまだ共働きだったので、今よりも家事をしていたと思う。手のあいてる方がするという形。
- 私は一人目の子どもが生まれてから家事をするようになった。子どもが生まれてから自分の家事のスキルのなさを痛感した。
- 子どもが生まれる前は、それぞれ得意な家事を分担していた。僕は料理が好きなので食事づくり、僕が苦手な掃除は妻がやって、お互い嫌いな皿洗いは半分半分という形でやっていた。今は関係なくお互いがやっている。

③平日と休日での家事の関わり方について

- 休日は普段できない料理を朝から晩まで作っていたりする。平日は子どもと関わる時間が短いので休日はたくさん遊ぶようにしている。
- 休みの日は、子どもを公園に連れていく。妻はその間に家事をしている。
- 休日は私が家事をしている間に、妻にはたくさん子どもと遊んでもらって、それが一通り終わったら逆に私が子どもと遊んだりしている。
- 土日祝は、妻も休みにして3人常に一緒にいる。
- 妻が出かけたいときは、子どもと留守番をする。息抜きとしてひとりで外出する回数・時間がどちらかに偏りすぎないようにお互いに気をつけている。

④夫の家事・育児に対する妻の見方について

- 妻からは「もっと平日も家事育児をやってほしい」「もう少し考えてよ」と漠然と言われたことがある。
- 繁忙期で、早く帰れる日が週に1日とかになると、「もう少し増やしてほしい」と言われた。
- 仕事の都合で、帰る時間の連絡が遅くなると「自分の予定が立たない」と怒られたことがある。

- 妻から見ると夫は家事をしていないと思っている。共働きだが、やっぱり家事の負担は妻の方が多い。
- 遅くまで家事をしているのは妻の方が多い。
- 妻からもっと家事をやってと言われたら、そのときだけちょっとやって、また言われてまたちょっとやってみたい状態である。
- 妻から言われると言いつ返せない。自分は半分くらいやっていると思っけていても、向こうがそうじゃないと言うなら、そうかなという感じになる。
- 僕は言われて初めて「ああそうやったんや」と思うことがよくあって、反省して、じゃあこうしようと話すが、時間が経つとまた同じことを繰り返してしまう。
- 洗濯物干しは、気を利かしているつもりで自分が干すと、後で干し直したりされる。
- 食器の水の切り方、皿の立て方に注文がつけられる。
- 僕の方が丁寧にやっているつもりだが「遅い」と言われることがよくある。洗濯物もシワが取れるようにと丁寧にやっている「遅い」と言われて、代わられてしまうことがある。性格の違いかなと思ったりする。
- 僕は子どもが生まれる前の生活ですり合わせていたので、子どもが生まれてからはあまりない。
- 洗い物のスピードとか遅いと言われる。そういう時は「ごめん」と言う。

⑤子育てに関する悩み事困り事

- 僕は子どもが何しても基本怒らない。いつもほめてあげる。そうすると子どもが僕の方になつて、妻の不満になっている。どうしたらいいかと思う。
- うちも子どもに怒るのは妻の方が多かった。
- だんだんと成長してくると、怒るところは怒らないといけないと思うが、これまでやってこなかったのて、意識しすぎて荒い言葉で怒ってしまったたりして、子どももそれを真似したりする。
- 下の子が生まれて、上のお姉ちゃんにきつく当たってしまったことがあって、その時は上の子が悩んでたんじゃないかなと今も思う。
- 保育所に入れてなくて、他の子どもと関わる機会が少ない。子どもに「ダメ」と言わないように育てようとしているが、それでわがままな子になっているんじゃないかと心配している。叱るところは叱らないといけないが、その辺のバランスが難しい。
- この間、子どもの遊び場で、自分の娘が他の子のおもちゃを奪い取って、それを繰り返した。この子は将来大丈夫かと心配する。
- 子どもが保育園で、友達同士でトラブルがあったり、娘が何かしたりした時に、妻とどうしたらいいかと話をする。
- どんなふうに育てたらいいかと話をするが、2 人とも初めての子育てなので 2 人で話してもなかなかわからなかったりする。
- ネットで調べてもいろんな回答がありすぎる。職場で同僚の保健師からアドバイスをもらえたりしてありがたい。それでもやっぱり正解はどれかと思う。
- うちもわからないので職場の保育士に相談して、妻に話すことがある。
- 自分も妻も専門職だが、学んできた教科書通りにいくこと、いかないこと、子育てにはどちらもあって当然だということを改めて実感した。その中でも今起こってる問題と将来起こるであろう問題に対する意識の違いで苦勞することが多いので、妻がため込んでしまわないように、不満がたまったら半年に 1 回くらいのスパンでしっかり話し合っけて軌道修正するようにしている。

- 子どもの機嫌が悪い時、眠い時、お腹がすいた時はママじゃないと嫌と言う。僕が抱っこしても体を突っ張って「ママ、ママ」というのがすごくつらい。ママも大変だろうなと思うので、どうしたらいいか。
- 機嫌が悪い時は仕方がない。いかに仕方がないという意識を持てるかどうかだと思う。つらいと思うが、ある意味あきらめを持った方がよい。ずっと続くわけでもないし、余計に嫌がられるとしんどいから、一旦預けて落ち着いたら、また遊んでという方が長期的なスパンで見たらプラスになっている。
- 仕方がないと思ったらイライラしなくて済むと思う。お父さんの子どもを好きな気持ちは伝わっているので、3歳以降になったら「お父さん大好き。お父さんと結婚する」という時期が来る。

⑥仕事との両立について

- 私の方が職場から近いので、先週今週と子どもの発熱で保育園から呼び出しがあった。その日に外せない仕事があれば、行ける方が行く。
- 朝、子どもの体調が悪そうなら、保育園から電話がかかってくるかもしれないと、どちらか迎えに行くかの話をする。どっちも行けないという時があった。両親が近くにいないので、私か妻かどちらかが行くしかない。そういう時は職場にお願いして私が迎えに行く。
- うちは実家が近いので祖母に頼むが、祖母が行けない場合は迷う。今のところ呼び出しがあっても、どちらかが行けているが、誰も行かれないとなったら職場に「すみません、行かせてください」とお願いする。
- 一度熱を出したことがあって、職場も閑散期だったので迎えに行った。
- 保育園に通いだした頃は、頻繁に熱を出して呼び出しがあった。妻は職場が遠いのでなかなか行けず、次の日も仕事で休めないときは、自分がテレワークで子どもを見ることができた。家で仕事をできる環境になっていたことは助かった。
- 一度妻も子どもも体調崩したときには仕事を休んだ。そういうことが言いやすい職場環境で、親が近くに住んでいるので、そこに頼ることもできる。

⑦男性が育児休業を取ることにに関して

- 出産直後から2カ月間育児休業をとった。両方とも実家が遠くサポートが受けられない。初めての子どもで2人とも戸惑ったし、出産直後妻が不安な気持ちになった時期に常にそばにいて育児関係のサポートもできたことは良かったと思う。
- 仕事は仕事で大変だが時間が決まっている。育児は365日24時間。特に動き始めた時は目が離せない。そういったところでサポートもできてよかったのかなと思う。
- 一人目の時は育休を取らなかった。二人目の時には、妻が一人で二人の子どもを見るのは精神的な負担も大きいと思って、始めから取りたいと考えていた。人事課で育休取得を推進する仕事に携わって、まずは自分が取ってみたいという気持ちになった。仕事も少し落ち着いた時期でもあり育休中の3カ月間に自分のことも考える余裕があるのかと期待したが、実際取ってみると、そんな余裕はなかった。育休中は、子どもと一緒にいられる時間とか、保育園の送り迎えとか、話せる時間が増えて良かった。
- 私の場合、育休を取れる職場、相談しやすい環境だったが、そうでないとしんどいなとは改めて思った。
- 育休中に家にずっといることで見えない家事もわかった。私が家事をやったと思っても妻は家事はそれだけではないと言う。そういうところに気づけて良かった。
- 職場の繁忙期を避けて、職場と相談して3カ月取った。家事のスピードも上がったし、子どもとの時間を過ごせて、子どももちゃんと僕のことを認識したので、育休を取らせてもらって良かった。生まれたときは、

異動して1年だったので、少し落ち着いてから取ったほうがいいかなと思った。仕事の区切りをつけてから子どもとの時間を作りたいなと思った。

- 妻が里帰り出産をしたので産後1ヵ月ぐらいいは実家で過ごしていた。最初の健診までは取ろうと思って3ヵ月取った。職場からはありがたいことに半年位取ったらと言われた。育児休業のおかげで、ずっと家において毎日の過ごし方がよく分かった。3ヵ月でも家に入って家事育児ができたのは良かった。
- 育休を取ることは、子どもができる前から同僚にも話していた。実際に子どもができたときに、出産の時期と育休の希望時期を伝えた。女性の場合は、本人が産むので周囲にも時期が分かりやすいが、男性はいつから休むかを意識しておかないと、時期を逃してしまう。制度的には一定期間内はいつでも取れるが、まだ男性が育休を取るのは当たり前だという環境ではないかもしれないので、せめて取得をする側だけでも、育休取るのは当たり前という意識で、ちゃんと言っておいてから休まないといけなかった。
- 4月から取るにあたって2月の下旬ぐらいいから調整に入った。先に所属長に伝えてから同僚には徐々に伝えていった。
- 子どもができた時に上司に報告して、育休の希望を伝えた。3月の人事面談時に、具体的な時期の相談をした。上司に話をしてから同僚には話をした。仕事の負担が増えてしまうし、お願いすることも増えるので。
- 子どもができる前から育児休業を取りたいと思っていて、人事面談で所属長と担当係長の話し合いの時に伝えていた。実際子どもができて、妊娠安定期に入った頃に改めて所属長への報告と生まれてから育休を取ろうと思うことを伝えた。その後一緒に仕事をしている人たちにも伝えた。

⑧育休を取る前に意識した仕事の準備について

- 新規職員の指導が割り当てられていた時期だったので、課内の先輩に区切りの良いところで引き継いでもらった。
- 自分では色々やっておかないといけないと焦っていたが、周りがそうでもなかった。
- 一人で仕事を担当していたので、育休を取る期間の業務がどれだけあって、前倒しできるものがあるかというものも調べて、前倒しできるものは全てやり、どうしてもその時期にやらないといけないものは、マニュアルをつくったり、引き継ぎをお願いする同僚と一緒にやってもらったり、リストを渡したりと、出来る限り準備をしていた。
- 引き継いでもらう同僚には、その前から少しずつ関わってもらったり育休中の3ヵ月間にどういうことを進めてもらわないといけないかと伝えたりした。
- 課ではペアで仕事をする事が多くて、年度中に終わらせられる事は終わらせておいて、次からの仕事の進め方はペアの人がわかっているの、決めたところは準備しておいた。
- 育休中は、ロゴチャット(職員間で使用しているチャットツール)で仕事のやりとりや確認をすることはあった。
- 僕が取った時はロゴチャットがなかったの、電話で連絡を取っていた。

⑨男性が子育てに関わるメリット

- 違う考え方の大人2人が子どもに関わる事が良いと思う。
- 両親それぞれの好きな分野のいろんな経験をさせることができる。
- 私自身については辛抱強くなった。今まで自分でどうにかしたら何とかできると思っていたが、子どもが

相手になると、どうにもならないことが多いと痛感した。

- 夫婦関係が良好になる。僕が育休を取る、仕事から早く帰ってくることで、妻もゆとりができると言ってくれた。僕の仕事が忙しくなると、妻一人でできないわけではないが余裕がなくなってつらくなる部分があるとっていた。自分が子育てに参加することで妻に気持ちのゆとりができるのは大事なことなのかなと最近感じる。
- 育休を取って、妻と一緒に子どもの世話をするのは、妻がしんどかった時に一人にしなかったというのが、すごく大きいことではないかと思う。育休を取って苦楽を共にすることは、夫婦関係に良い影響があると思う。もっと誰でも取れるようになった方が社会的に見てもすごく良いのではないか。

⑩自分自身にとって子育てに関わるメリット

- いつ保育園から呼び出しがあるかわからないので、仕事の進め方が変わった。誰かにお願いしないといけない状況を想定してスケジュール調整や、いつでも引き継げるようにしておくなど考えるようになった。
- 子ども相手では、どうにもならないことがあるので、職場でも同僚や部下への接し方が寛容になった。こちらの意図が伝わらなかった時に何がいけなかったのかと考えるようになった。
- 仕事で、小さいお子さんのいる保護者と話す機会があり、その保護者に共感できる。
- 子育てに関して、今までは実感できなかったことが、一気に変わる。保護者がこちらを見る目が変わるし、話もスムーズに進むようになった。
- 子育てに関わることによって、人生でしたいことができたと思っている。自分が 20 代の間に一人目の子どもが生まれて、まだ若い時に一緒に走り回ったりできるのが幸せ。
- 子どもは何をしてても可愛いと実感する。
- 自分の子どもが一番可愛いという親の気持ちを教科書で学ぶより、自分がしっかり子育てに関わって共感できるようになったし実感できる。それぞれの親たちにとっての一番であることもたちがみんな元気に大きくなってほしい。

【育児休業を取得した男性職員がいる職場の職員】

①同じ職場で男性職員が育児休業を取ることにについて

- 同僚が育休を取るかもしれないと、課長から聞いたときには、職員数からみて一人休んでもカバーできると思った。
- 期間が 3 カ月だけで繁忙期を外していたので、本人が休んで困った事はあまりない。女性職員は繁忙期も含めて育休を取ることがあるが、それでも仕事は回っている。育休中の業務分担を考えるくらいで、特に問題はない。
- 本人が休みたい期間取れば良いと思う。それに合わせて、こちらは体制を整えるだけである。職場全体としても、否定的な声が耳に入ることはない。
- 女性が育休を取るのも、男性が取るのも、こちらの意識としては変わらない。男性が育休を取るようになったのは最近のことだが抵抗感はない。本人が取りたいと言えば取るなどとは言えない。仕事への影響が出ないように配慮するだけである。
- 仕事を通じて、職員は民間でも育休を取る男性が増えていることも感じている。
- それぞれの家庭の状況で、取るか取らないかは決めたらよいと思う。

②男性職員がもっと育休を取るためには

- 女性ももっと働いて収入を得れば、男性で取る人も増えてくるのではないか。これからはもっと増えていくと思う。
- 男性が育休を取りたいと言にくい状況はあるかもしれない。

③男性が家庭にかかわることの意識について

- 男性も家事・育児に参加するのは当然だと思う。
- 男性が働いて家計を支えるべきという意識が変わったら、家庭にかかわる男性も増えると思う。
- 今でも、男性で家事・育児にかかわっている人は多い。休みの日は子どもの世話や料理をしているという話も聞く。
- 自分の両親は共働きて、父親が掃除もしていたのを見ているので抵抗感はない。

【男性保育士】

①保育士から見た男性の子育てについて

- 登降園に付き添う父親は増えているし、父親が家で料理をつくるという話も聞くが、まだまだ父親は「手伝う」という意識が強いと感じる。まだまだ対等に子育てをやっているとは言えない。
- 一番変わったことは、父親の送迎が増えたことだと感じる。連絡ノートにも父親と子どもの関わりについての記載が増えている。休みの時に父親と子どもだけで過ごすことも増えているようだ。ただし、ノートを書くのはもっぱら母親。
- 行事に両親がそろって参加することも増えている。
- 父親から聞くのは、子どもと遊んだときの話が多く、生活面での話は母親から聞くことが多い。子どもの発育に関する相談があるのはほとんど母親から。懇談に来るのもほとんど母親という実態はある。そうしたことから、まだ子育ての中心は母親だと感じる。
- 父子家庭の場合は、祖父母と同居するなど、何らかのサポートを受けていることが多い。
- お弁当日に、父親がつくったお弁当を持ってくる子も時々いる。子育てを楽しんでいることはうかがえる。
- 母親同士が友達になって、家族ぐるみでいっしょに遊びに行ったりする話は聞く。その延長で父親だけで遊んだり、飲みに行ったりすることもあるようだ。
- 送り迎えや園行事で知り合って、父親同士が仲良くなるということはある。
- パパ、ママのコミュニティは広がっているという印象はある。
- 保護者会は定期的集まるので、関係が密になり、つながりがしやすい。保護者会に参加して、楽しかったという声も聞く。地域だけではなかなかつながりができないが、園や学校で会うことがきっかけになって親しくなることはある。

②父親としての自分自身の子育てについて

- 自分自身の家庭生活でも子育てのメインは母親という意識があると感じる。
自分が保育士の勉強中に学んだのは、子どもが小さいときは母親を応援するのが父親の役割だと聞いた。特に小さいときは直接手伝えることが少なかったが、成長してくるとお風呂に入れるなど父親もでき

ることが増えた。夜泣きは母親任せだった。

育休はあったが、収入が減るイメージがあり、取ることは考えなかった。

- 自分は、現在は「主夫」をしている。

出産後の妻は、2年間育休を取ったので、その間は家庭保育で妻にまかせっきりだった。その後しばらく時短勤務をしていたときも妻が子育てをしていた。妻がフルタイムに復帰したあとは、長時間保育に預けて、早く帰ったほうが家事をするという生活をしていた。

自分が公務員から転職して民間の保育士になり、時間的に余裕のある働き方を選び、妻のほうは会社で責任のある立場になり、仕事の時間が増えたので、自分が「主夫」となって家事・育児を担うようになった。子どもと長い時間かかわることで、子どもの様子もよく分かるし、自分にとっては良かったと思っている。

③男性が子育てにかかわることの良さについて

- 両親が同じように子育てにかかわることで家族の絆が強くなると思う。
- 子どもにとって大事なことは、父親と母親が仲良くしていること。父母が同じ気持ちで子育てすることは子どもにとってプラス。園でも先生同士が仲良く仕事をしていることは、子どもが安心して過ごせる場となる。
- 父親が家事をしているのを見ているので、子どもはそれを当たり前と感じている。男子も家事をするのが自然なことと思ってくれたらいいと思う。
- 父親自身にプラスになるのは、接する時間が長いと子どもの成長する姿を見ることができる喜びがある。
- 休みの時にも、子どもと一緒に過ごすことが生きがいに感じる。小さいときにたっぷりかかわることで、子どもが大きくなって父親を嫌がらず良好な関係がもてると思う。
- 思春期の娘にも嫌がられず、仲良く過ごせている。

④男性保育士の仕事について

- 20数年前には、市内で男性保育士は2人くらいしかなくて、資格を取っても保育士として採用されるのは難関だった。
- 小さいときから漠然と先生にあこがれていたが、きっかけは、学生時代のアルバイト先で、男性保育士が園児を引率してきて、すごく楽しそうに見えたこと。いったん企業に勤めたが、保育者への思いが募り、思い切って保育士の資格を取るための勉強をした。
- 公務員として10年ほど働くと、自分の将来が見えてきて、このまま続けて面白いかと自問自答した。専門職として働く父や弟は仕事が面白いというのを聞いて、男性保育士を見て自分もなりたいたと考えた。
- 園は子どもにとって生活の場なので、いろんな大人（老若男女）がいるのが子どもにとって良い環境だと考えている。男性が父性を発揮できる場面もある。
- 子どもも男女いるのだから、先生も男女がいるほうがいいと思う。
- ピアノが得意な男性の先生もいるので、性別にかかわらず、いろんな先生がいるのを見ることで、ロールモデルとなって子どもが自分の個性を伸ばせるようになる。

(4)地域防災における男女共同参画

①自主防災組織の活動内容

- 7月に耐震診断と改修工事の説明会、子ども向けの防災教室として小学校に出向いて4年生を対象に出前講座を行っている。そのためにメンバーに対してスキルアップ研修を行っている。加えて11月に全住民対象に防災訓練を行っている。その他市の提案する研修や訓練内容に応じて対応している。
発足当時は防災訓練だけだったが、委員の意識や技能の向上のために活動を広げた。また、子育て家庭の参加を促すために防災教室や防災訓練の消火訓練用の「的づくり」を子ども会と連携して作り、当日その的を倒しに来てもらう取組をしたところ、親子の参加が増え、初めて全年代の参加者が訓練に参加した。子ども防災教室では、修了証を渡している。修了証を持って防災訓練に参加した子どもにはお土産を渡すようにして、去年はじめて持ってきた子がいた。
- 防災訓練のみをやってきたが、参加者が固定化していた。近くに川も山もないことから住民の災害に対する危機感が薄いという背景がある。平成28年度から小学校で毎年11月に開催している「親子の集い」のなかに自主防災会のブースを複数設けて、防災訓練と防災イベントを企画し、気軽に参加してもらえるよう方向転換した。地域の他団体と協力して炊き出しコーナーや煙体験コーナーをつくったり、スタンプラリーを行ったりした。近年はコロナで開催できていないが、親子で参加してもらう機会になった。あとは、市の研修に参加する程度。
- 地域全体的な定期活動は、年1回の防災訓練と総会であり、総会時には講演も行っている。不定期には、講演会も行っている。特徴的な活動としては、自主防災役員に加え、地域の防災リーダー登録（民生委員など約40名）を行い、継続的に活動を行ってもらうとともに、防災訓練では、役員会で訓練メニューを考案し、役割分担し、自主的に動いてもらうやり方に変えていっている。また、防災訓練では、小学校とも連携し、高学年からの参加を促し、ゲーム感覚で防災に触れる訓練も取り入れている。なお、コロナ禍で2年間実施できていない。
- 市が行う自主防災会への支援は、活動補助金、防災訓練への職員の協力や指導、資材の貸し出しのほか、企画の相談も対応している。今までは消防職員が出向いて指導していたが、防災会自身でできるように指導の仕方をレクチャーしている。自主防災会の活動を継続するためにも、主体的に活動できる仕組みを考えて取り組んでいる。
- 自主防災会の活動について、危機管理課にはいつも相談して、消防団の方などにも助けてもらっている。
- 危機管理課からは、訓練の方法を紙芝居形式で説明するツールを提供してもらった。訓練ごとにその紙芝居を使って自分達でできる。地域の課題としては、高齢化や委員の交代のほかに、訓練をしたけども訓練だけで終わらないように意識化することが大切である。実際に体験しなければいざというときに何もできない。ひとりで全部を覚えなくても、誰かが知っていたらいいので、防災会の役員・委員には、できる限り体験して、いざという時に役立てるようになってもらいたいと思っている。
- 危機管理課が作った紙芝居は、消火器や簡易トイレの使い方などの訓練メニューの説明を、絵を見せながら指導できるように用意しているもので、それを読んで誰でも説明できれば、継続して自分たちで訓練できると考えて作成し地域に渡している。

②地域ごとの防災活動で感じること

- 私が所属している地区の地区自主防災会では毎年防災士を誕生させて、いま9人いる。そのうち女性が3人で、基本的に防災会の役員になってもらっている。現在の課題は、40～50代の方に参加してもらい

たいが、ほとんどの人が働いている子育て世代なので、日常の役員会に参加が難しい。今後は、この世代の人たちが地域の大きな力になると思っている。

- 水害リスク等が比較的低い地域なので危機感が薄い。以前の地震時もやってくれることが当たり前という受け身の意識が強かった。自分の命は自分で守るようにと伝えることを心がけている。その手段としては地域の広報誌の防災特集、地域協議会の情報誌に記事掲載や、コミュニティセンターの掲示板に、コロナ感染予防のため避難用品にマスクを入れましょうなどと発信している。
- 人材育成が大きな課題。転勤族の方も多く、入れ替わりが多い地域なので、地域に根付いた防災意識が低い。また、マンションでは自治会がないところも多く、自治会に入っていないと防災訓練の情報が伝わらず、避難所がどこかわからないという状況が起こる。子育て世帯の参加が見込めず、高齢化も進んでいる。

③女性、障がい者、高齢者、外国人等への視点・配慮の考え

- 東日本大震災以降、防災計画の中に女性の視点が入り、そのことは一般化していると思う。ただ、地域で女性等への配慮を組み込んだ訓練はできていない。私が所属している地区の自主防災会ではモデル避難所の取組で、地域版防災マニュアルを作った時にトイレ・更衣室を男女別々に作る等は盛り込んだが、その他の障がい者や妊婦などの生の声を聴くことができていない。例えば防災会の活動に参加してもらったり、LGBT等の人の意見を聞いたりして地域として何ができるかを考えることが必要である。
- 一部の人は講演会等に参加して、高齢者、子ども連れの人への配慮の必要性について知識はあるが、実際に災害時に対応できるかはわからない。地域で避難所の運営などを身近な問題としてとらえれば変わってくるだろうが、女性目線で避難所を運営するというのは、うちの地域では難しいと思う。
- 市の研修会に参加すると色々な話を聞くが、訓練で取り入れられるかは難しい。うちの地区は外国人が多い。避難所では身振り手振りでもある程度伝わると思うが、よく使うことばをパネルにして事前に用意しておくことで、外国人の方が孤立しないような体制を作れるとよいのではないか。イベントを通じて色々な人と接点を持つような機会も必要だ。

④避難所運営マニュアル(モデル避難所)について

- 区域内の小学校の避難所運営マニュアルを作った。マニュアルの項目を当てはめることによって、配慮の必要な人にどのように入っていただくかを考えることで、役員も意識変革されると思う。男女別の更衣室の扱いやペット所有者の対応なども項目に挙げられている。過去の大災害で被災時に避難所を運営された人の体験談を聞くと、実際の避難所の中では、パニックになりマニュアル通りにいかなかったと仰った。いざという時に誰がどう調整していくのか。日頃から認識がないと対応できない。
- 危機管理課では、平成 29 年度に避難所運営マニュアルを改訂したのに伴い、地域別の避難所運営マニュアルの作成推進に取り組んでいる。避難所は地域の人々が生活する場なので、地域で運営することが基本となる。行政が避難所運営に人手を割かれ過ぎると他の生活再建が遅れるというのが熊本地震の教訓である。そのために平時から地域で話し合っ決めてマニュアルづくりを今年度は3地区実施し、来年度以降も継続する。その中で女性、高齢者、障がい者への配慮をどのようにするのが自然と身についてくると思う。表示にしてもやさしい日本語や多言語、声のアナウンスも必要なので、市としても推進していきたい。

⑤自主防災組織連絡会について

- コロナ禍でこの2年間は集まっての会議を開いていない。連絡会自体は自主防災組織の情報共有の場にはなる。市が主催して、年間取組の見通しを共有する。そこで防災会の意見交換ができるところまでいければ取組が深まる。連絡会の役割としては、各地域の自主防災組織の活動が促進するように協議してやっていくのが本来の姿だと思う。

⑥自主防災組織の結成状況や今後の取組

- 自主防災組織は、市内2地区ではまだ組織されていない。防災会の中でも温度差もある。地域ごとに土砂崩れや水害のリスクによって関心は異なるので、取り組む内容も違う。ある地区では水害が心配される地域があり、その関心を持つ人は多い。市としては今後も地域防災リーダーの育成や活動支援を行っていく。

⑦防災女性リーダー講座への参加経緯や気づいたこと

- 副会長から防災女性リーダー講座の受講を勧められて参加した。講座では、女性の視点に立った配慮など、自分自身が女性なのに言われて初めて気がつくこともあった。これは、子どもがいる人、高齢者への配慮にもつながることで、なんとなくわかってるつもりでいたことに気づいた。体験者の話を多くの人に聞いていただきたい。

⑧茨木市の防災女性リーダー育成の取組について

- 市が開催している防災女性リーダーの研修会は、具体的で丁寧な内容で実施されている。女性の視点は2011年10月に提言されたが、それまでは災害時における個人の要望は我慢をするのが当然という意識がありましたが、生活する上での権利だととらえる意識が変わった。女性を対象にした次世代の研修を継続的にやるのが大事。運営マニュアルにも女性の視点が入っているので意識が変わらざるを得ない。女性が快適なら男性も快適である。

⑨今後の活動でやっていきたいこと

- コロナで様々な行事が中止になっている。避難所運営マニュアルも作っただけで終わっているの、みんなで避難所運営マニュアルを学習して、どう地域訓練に活かしていけるかを考えたい。
- コロナが落ち着いたら、防災訓練を飛躍させて新たな取組ができればと思う。防災女性リーダー育成の取組では、他校区とのつながりができるように、茨木女子防災部も復活していただきたい。女性が地域だけでなく全体でつながっていくことが大事。
- 学校施設の避難所が体育館のみであったときに、小学校長も含め、学校全体を避難所として活用する独自の避難所運営支援マニュアルを作成し、防災訓練時に自治会長中心の訓練に含め周知している。また、タイムライン等も含め、防災士からなる企画委員会を設置しており、今後様々に検討していくところ。できれば高齢者向けなどを作りたい。あと避難訓練では参加者が自主的に動けるような訓練をやりたい。自治会に入らない人を含めて、例えば、地震が起きたらすぐ避難所に行くのではなく、一回広場に集まって避難所がOKだったら入るということを知らない人がほとんどなので、災害時の対応の基礎的な部分を知ってもらいたい。
- 災害対応で言われるのが自助・共助・公助。災害の被害を減らすには自助・共助の取組が大事。災害

対応は、地域の協力なしでは出来ないことも多いので、市役所と地域が共に取り組んで進めていきたい。

⑩その他

- 自治会に入っていないと情報が届きにくい。防災の対策は自治会のメリットが出やすい分野である。市でも危機管理課や市民協働推進課で連携して、防災組織に参加できるような雰囲気をつくってほしい。
- 子どもを通じて親子で参加してもらおうと、自治会への参加の有無にかかわらず参加してもらえ。自治会参加のメリットが伝えられると思う。みんな参加できる形で防災を知ることが、市と地域が一緒になってやらないといけない。
- 行政としては既存組織に目くばりをして、地域では柔軟にやっていく。住民のつながりの希薄化がコロナで加速しているので、そういう意識も持ちながら、地域ではオープンに参加できる施策をつくっていく必要がある。

【自主防災組織の男女別人数】

| | 合計 | 女性 | 男性 |
|--------------|-------|--------------|--------------|
| 自主防災組織役員 | 568 人 | 155 人(27.3%) | 413 人(72.7%) |
| 自主防災組織連絡会参加者 | 30 人 | 1 人 | 29 人 |

5. 「女性活躍推進」にかかる事業所ヒアリングシート回収結果(回答数 9 社/15 社)

※()は回答件数

問2①. 貴事業所ではこれまでに、男性社員で育児休業を取得した人はいますか。

- | |
|----------------------------------|
| 1. 対象者（配偶者が出産した男性社員）がない (5) |
| 2. 対象者はいたが、育児休業を取得した男性社員はいない (1) |
| 3. 育児休業を取得した男性社員がいる (3) |

問2②. 貴事業所ではこれまでに、男性社員で介護休業を取得した人はいますか。

- | |
|----------------------------------|
| 1. 対象者（家族介護を行う男性社員）がない (8) |
| 2. 対象者はいたが、介護休業を取得した男性社員はいない (0) |
| 3. 介護休業を取得した男性社員がいる (1) |

問3. 貴事業所において、女性を積極的に登用するために、現在、取り組んでいることはありますか。
また今後、取り組みたいことはありますか。

| | ① 現在、 又は 既に 実施済 み 取り組 んでいる | ② 今後、 取り組 みたい |
|-------------------------------|---|------------------------|
| (○は①②それぞれいくつでも) | | |
| 1. 非正規従業員から正規従業員への転換制度 | (8) | (0) |
| 2. 性別にかかわらず客観的な人事考査のための基準作成 | (7) | (1) |
| 3. 女性従業員の人材育成を目的とした研修の実施 | (6) | (2) |
| 4. 女性従業員の積極的な採用 | (8) | (0) |
| 5. 勤務時間や担当業務などに本人の希望を反映する | (8) | (0) |
| 6. 従業員の資格取得や社会貢献活動を支援する | (6) | (3) |
| 7. 職場環境の改善について意見要望を取り上げる | (9) | (0) |
| 8. 従業員のメンタルヘルスに関するサポート | (5) | (4) |
| 9. 管理職を対象に女性従業員活用のための指導や研修の実施 | (4) | (4) |
| 10. 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定 | (3) | (5) |

問4. 上記のほかに、職場における女性活躍を目的とした独自の取組があれば、お書きください。

・女性が一人で顧客対応出来る様、随時現場で新商品の使用方法を研修する。

問5. 女性を管理職に登用するうえで課題となるのは、どのようなことですか。(○はいくつでも)

1. 女性自身が管理職を望まない傾向がある (1)
2. 出産、育児、介護等で離職する女性が多い (2)
3. 残業や休日出勤、出張などができない女性が多い (2)
4. 昇進・昇格要件となる経験や能力を備えた女性が少ない (2)
5. 取引先等から女性管理職が受け入れられにくい (0)
6. 女性の就いている職種、部門が限定的である (1)
7. 男性の部下が女性の管理職を好まない傾向がある (0)
8. その他 (0) (具体的に)
9. 特に課題となることはない (4)

問6. 貴事業所では、職場におけるハラスメントを防止するため、現在、取り組んでいることはありますか。(○はいくつでも)

1. 就業規則などにハラスメント防止の規定を設ける (7)
2. 事業所内に相談窓口を設ける (5)
3. ハラスメント防止に関する研修を実施 (5)
4. 発生時の対応マニュアルを定める (4)
5. 社内報や啓発資料などを活用して、意識啓発を図る (5)
6. その他 (2) (・朝礼等で常に意識啓発を図っている、・本社に相談窓口あり)
7. 特に実施していない (0)

問7. 貴事業所では、男女がともに育児・介護をしながら働くことについて、現在、取り組んでいることはありますか。また今後、取り組みたいことはありますか。

| | ①現在、 又は既に実施済み 取り組んでいる | ②今後、 取り組みたい |
|--------------------------------------|-----------------------------|----------------|
| (○は①②それぞれいくつでも) | | |
| 1. 育児・介護休業中に給与の一部や手当を支給 | (3) | (1) |
| 2. 看護・介護休暇や学校行事へ参加しやすいような、家族のための休暇制度 | (7) | (1) |
| 3. 事業所内託児所を設置 | (2) | (1) |
| 4. 休業中の情報提供など、職場復帰をしやすい配慮 | (5) | (2) |
| 5. 育児・介護を理由に退職した従業員の再雇用制度 | (6) | (2) |
| 6. 男性の育児休業・介護休業の取得の促進 | (4) | (4) |
| 7. 短時間勤務やフレックスタイムなど弾力的な勤務形態を選べる | (6) | (1) |
| 8. 半日又は時間単位で取得できるような休暇制度 | (9) | (0) |
| 9. 有給休暇の計画的な取得の推進 | (9) | (0) |
| 10. 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定 | (3) | (3) |

問8. 上記のほかに、社員の仕事と育児・介護・個人の生活との両立支援を目的とした独自の取組があれば、お書きください。

・事務所の女性社員全員近隣の主婦です。その内半数以上の社員は子供がおり、学校行事や子供の病気時は自由に外出、又帰社できる様にしている。子供のいる主婦の働き易さを目的としています。

問9. 貴事業所において、仕事と育児や介護の両立支援を推進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。(〇はいくつでも)

1. 日常的に労働時間が長い部門・事業所がある (2)
2. 全体的に休暇取得率が低い (1)
3. 育児休業や介護休業が取りづらい雰囲気がある (0)
4. 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい (7)
5. 業務の効率や質が落ちる (1)
6. 育児・介護支援に関する管理職の認識が不足している (0)
7. 育児・介護両立支援制度の導入には、コストの増加が伴う (0)
8. 情報やノウハウ不足により制度の運用が難しい (0)
9. 育児・介護両立支援の効果が、事業所として数値で実感しにくい (0)
10. 公的及び民間の保育・介護サービスが不足している (1)
11. 社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい (3)
12. 休業することで収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない (1)
13. その他 (0) (具体的に)
14. 特に問題となることはない (1)