

**西尾市男女共同参画プラン策定にかかる
事業所ヒアリング
【結果まとめ】**

1 調査の概要	1
(1) 調査の目的	1
(2) 調査の概要	1
2 事業所ヒアリング結果	2
(1) A社	2
(2) B社	4
(3) C社	6

令和5年3月

1 調査の概要

(1) 調査の目的

「第3次西尾市男女共同参画プラン」を策定するにあたり、アンケート調査で数字として全体の概要をつかむことに加え、企業における男女共同参画の現状・課題や参考となるべき事例等を把握、整理し、より現状に即した施策検討に活用することを目的としてヒアリング調査を実施しました。

(2) 調査の概要

- ①調査対象 : アンケートで回答があり、かつヒアリング可能と回答のあった事業所5社から、業種・規模別に3社を選出
- ②調査年月日 : 令和5年2月13日(月)
- ③調査方法 : 直接面談による聞き取り調査

2 事業所ヒアリング結果

(1) A社

実施日時	令和5年2月13日(月)	11時00分～11時45分
業種	建設業	
従業員数	107名	
女性比率	14.0%	
参加者	事業所	1人
	西尾市地域つながり課	1人
	委託業者(ジャパン総研)	2人

【女性社員の割合について】

- ・女性従業員は事務職に多いが、現場に2名、ダンプカーを操縦している従業員も1名いる。新卒で技術職(現場管理)としても3名が働いている。
- ・書類作成など結婚出産を経ても続けられる仕事を身に付けてもらえるように考えている。
- ・4年制大学へも採用募集をかけているが、立地や地域的に難しい。コンスタントに入社してくれる高校生の新卒をじっくり育成していく方針。

【育児休暇・介護休業等について】

- ・中小企業は人数配置に余裕がないため、代替え要員の確保が難しい。
- ・男性の育児休暇はまだ会社全体で認識が薄いため、パートナーが妊娠した場合に本人も周囲も育児休業をという発想がない。
- ・以前は妊娠・出産を機に退職する女性社員がいたが、今後は育児休暇等の制度を活用して働き続けてもらえるように考えている。
- ・一昔前までは、辞めても仕方ないという風潮があったが、現在は長く働けるよう育成していく考え方を会社で共有している。女性も再雇用でも勤めてほしい。

【ワーク・ライフ・バランスについて】

- ・自宅が近く昼休憩に帰宅できる社員が多く、家庭と仕事を両立する風土がある。
- ・地域の特徴として、本家が多いため子どもを親に見てもらえる人が多い傾向にあるが、最近は核家族の増加も感じられる。
- ・従業員の健康管理のため、保健師による訪問カウンセリングを実施しており、3年連続「健康経営優良法人」の認定を受けている。
- ・男性従業員が家のことで休暇を取るようになった印象がある。
- ・以前は年間休日が87日だったが、働き方改革等により、1日当たりの就業時間は7.5時間から

8時間に伸びたが、完全週休2日となった。国の委託工事自体が土日を含めない工程で発注されるようになってきている。

【女性活躍、管理職登用にむけて】

- ・総務・事務で女性係長が1名で来年定年を迎える。その人の後継をと働きかけているが、まだ役職者に尻込みする社員が多い状況。中小企業の多くに言えることだが、ピラミッド型の組織になっていないことが弱み。
- ・現状として、社歴の長い女性従業員は全員事務職である。
- ・男性が多い業種のため、女性が管理職に就くことで女性の考えを取り入れたいという気持ちはあるが、仕事環境上（外での作業が主のため、日差しや寒暖差、体力が必要など）不向きであることも認識している。
- ・女性従業員には、情報提供や研修等への参加を促している。（一般社団法人土木技術者女性の会が発刊する就職支援冊子の配布、「けんせつ小町」の情報提供など）

【行政に期待することについて】

- ・「ものづくり女子」など製造業を中心にPRしているので、建設業のPRにも力を入れてほしい。

(2) B社

実施日時	令和5年2月13日(月) 13時30分～14時00分	
業種	製造業	
従業員数	205人	
女性比率	35.6%	
参加者	事業所	1人
	西尾市地域つながり課	1人
	委託業者(ジャパン総研)	2人

【女性社員の割合について】

- ・拠点が3つ(西尾市、高浜市、知立市)あり、知立市の工場はワイヤーハーネスを扱っており、きめ細やかな作業が主なため、ほとんどの従業員が女性。それ以外の部署の女性割合は2割程度。
- ・女性の金属加工も増えてきてはいるが、実作業者はまだ少ない。
- ・大きいものや重たいもの扱う作業を女性が行うのは難しいので、女性は軽量・小物のものにとこの配慮はしている。また、金属加工となると構えてしまい、応募がないのも実情としてある。

【係長職に女性が多い理由について】

- ・近年、勤続年数が多い女性が増えている。
- ・間接部門の役職者で女性が多い。

【育児休暇・介護休業等について】

- ・男性の育児休暇は実績なし。従業員自身にもまだ取るという考えがない。法改正で働きかけはしているが、なかなか進まない。
- ・子どもができたという報告ではなく、生まれてからの報告が多いため、事前の打診ができない状況。周知がまだ進んでいないと捉えている。
- ・女性の取得者は毎年1人以上いる。女性は妊娠するとその時点で相談があるので、制度の説明や相談に乗りやすい。どこの工場にも産休・育休取得者がいるのでロールモデルがおり、女性従業員自身も自発的に動ける。
- ・男性もロールモデルができれば進むのではないかと考える。まずは、男性役職者が育児休暇を取得することで従業員が取得しやすくなるかもしれない。
- ・制度ができた当初に介護休暇、介護休業を取得した社員がいたが、最近は希望者がいない。
- ・要介護認定を受けていないため介護休業を取れない人からの相談はあった。実情として仕事と介護の両立が難しく困っている人がいるので、制度自体の見直しが必要なのではという感覚はある。

【在宅・時短勤務について】

- ・ 去年、時短勤務の対象を小学3年生までに伸ばした。
- ・ 在宅は女性に限らずできる業種であれば申請制で可能となっている。期間も柔軟に対応している。(数か月もあれば、1日もある)
- ・ 女性従業員が実際に育児と仕事の両立が難しく、退職を考えた事態に対して在宅勤務を試行したところ、うまく行ったため導入にいたった。
- ・ 在宅勤務スタート当初は(2010年頃)コロナ前であり普及していなかったのが戸惑いはあったが、試行錯誤する中で業務効率は上がった。
- ・ 在宅勤務が可能となったことで女性の離職率が下がった。仕事にも家事・育児にも向き合えるようになったという声が挙がっている。
- ・ 一方で、現場は機会とモノがないと成り立たないので在宅勤務はできない。代わりにワーク・ライフ・バランスを推進する取り組みをしている。家庭の状況や希望を把握し、上司と共有し、状況に応じて柔軟に働き方を調整している。

【女性活躍、管理職登用にむけて】

- ・ 管理職登用に女性を特化していない(女性役職者割合等の目標は立てていない)。人で見ているため、査定のもと頑張っている女性に自然と役が付く仕組みになっている。
- ・ ロールモデルは必要である。働き方が見えると従業員は安心できる。
- ・ 相談は人事総務課や各工場のロールモデルに来るようになっている。人事総務課と各工場のロールモデルとで密に連携を取りながら対応している。
- ・ 「あいち女性輝きカンパニー」認証を受けることで女性の応募が増えた。

【行政に期待することについて】

- ・ 保育園に入れないと仕事できないし、仕事がないと入れないという矛盾の解消。
- ・ 西尾市民が働きやすいような情報提供(ワーク・ライフ・バランス等)。セミナー等へ参加するのはまだ意識が高い人が多い状況。まずは、サービスや制度についての周知が欲しい。
- ・ 会社の社労士からくる情報は法整備のことが多いため、行政からは日常を豊かにするための視点での情報が欲しい。

(3) C社

実施日時	令和5年2月13日(月) 15時00分～15時30分	
業種	製造業	
従業員数	84人	
女性比率	44.0%	
参加者	事業所	1人
	西尾市地域つながり課	1人
	委託業者(ジャパン総研)	2人

【女性従業員の割合について】

- ・デザイナー職は女性が多く、半数程度を占めている。営業職は女性が3割程度。
- ・採用は女性の応募が多い。

【育児休暇・介護休業等について】

- ・女性は産休・育休を活用することが多く、その機会に辞めることはない。昔はいったん辞めて外注契約に切り替える女性従業員が多かった。
- ・育休は基本的に1年で復帰だが、保育園が決まるまでは延長ということもある。復帰してフルタイムまで戻った人はまだいないが、復帰した女性の勤続年数は年々長くなっている。
- ・男性の育児休暇は実績なし。従業員自身にまだ取る意識がない。過去に要望はあったこともあったが、男性の育休取得が浸透する前だったためできなかった。生まれたという事後報告が多いため、制度利用に向けた動きができない実情もある。
- ・男性の育休は実際取得期間の収入が減ってしまうことを懸念して取得しないという声もあった。
- ・介護休業等の実績はない。相談があったこともあるが、フレックスタイム制などで対応ができたため、取得にはいたらなかった。

【働き方改革の取り組みについて】

- ・2014年に「女性の働き方を考える会」が発足。労働人口の減少対策のため、会社がランチ代を負担するので、ランチタイムを活用して従業員同士で話し合うところからスタートした。最初は子育て中のママ視点で始まったが次第に、女性従業員や従業員全体のワーク・ライフ・バランスを考える会へと幅が広がっていった
- ・「女性の働き方を考える会」の成果として、2015年に3つの施策(①全部署フレックスタイム制の導入、②小学3年生まで時短勤務選択、③有給休暇1時間単位での取得)が採択された。
- ・2014年に、産休・育休を経験した女性社員が後輩をサポートする「たまひよ倶楽部」が発足。各拠点にメンバーがいる。妊娠等の報告があると、会社からは制度等のお知らせを、「たまひよ倶楽部」からはより細かいアドバイスなどのサポートをしている。

- ・以前から通勤に時間がかかる従業員で在宅勤務やリモートワークを実施している例はあったが、コロナ禍を経て浸透した。今では気兼ねなくできるようになった。通勤時間がないのは従業員にとっては重要。

【女性活躍、管理職登用にむけて】

- ・教育や評価は男女平等に行われている。目標数字の達成率や働き方から総合的に評価している。
- ・女性の管理職登用について、無理に割合を上げようという考えではないため具体的なビジョンはない。
- ・従業員の年齢構成として20歳代後半から30歳代前半、40歳代以上が多い状況。30歳代が少ないため、すぐに次期の管理職という話はないが、現在育休中の従業員の復帰後の活躍が期待されている。
- ・キャリアプランを支援する制度がないので、今後実施したいと考えている。役職に就くにしても報酬や業務内容について説明が必要。デザイナーは管理職よりもスペシャリストになりたいという考えを持つ人も多い。

【行政に期待することについて】

- ・「ファミリー・フレンドリー企業」に登録しているため会社に情報提供があるが、従業員が情報を得る機会がない。男性の育休取得を啓発できるといい。