

## V. 事業所ヒアリング調査の結果

---

## V. 事業所ヒアリング調査の結果

### 【調査概要】

**調査目的：**アンケート結果を踏まえ、現状・意向等の特徴的な結果を得た対象に対するヒアリング調査を行うことで、アンケート調査では把握できない実態等を把握する

**調査対象：**アンケート調査の回答企業の中から抽出した事業所

**対象事業所数：**5事業所

**調査方法：**対象企業への聞き取り調査

**調査時期：**令和3年8月～9月

### 【調査対象事業所】

No.	社名	本社所在地	業種	従業員数※	正社員における女性比率
1	A社	静岡市清水区	人材サービス業	63人	50.0%
2	B社	静岡市葵区	医療, 福祉	60人	56.3%
3	C社	静岡市駿河区	製造業	98人	46.8%
4	D社	静岡市葵区	卸売業, 小売業	788人	21.2%
5	E社	静岡市清水区	製造業	415人	20.6%

※従業員数…正規従業員と非正規従業員の合計

## 1. 働き続けやすい就業環境づくり

### (1) 柔軟な働き方の促進

コロナ禍において在宅勤務やフレックスタイム制度を導入する動きが加速したものの、業種や業務内容によって運用が難しい事業所も多く、あまり浸透していないのが実情である。とはいえ、事務系の部署では導入が進むなど、一部では促進されている。

#### 【ヒアリング内容】

##### (在宅勤務、フレックスタイム制度の導入)

- ・コロナを機に在宅勤務を導入したが、勤怠管理など運用面で苦慮する部分があり、現在は、管理者がテレワークの日を指定して実施している。(A社)
- ・主業務が訪問系の福祉サービスのため、在宅勤務や短時間勤務の導入が難しい。ただし、事務系の部署に関しては、在宅勤務を導入。(B社)
- ・製造業のため工場勤務者が大半を占めており、在宅勤務はマッチしない。また、フレックスタイム制度についても、生産スケジュールに則して業務が進むので導入が難しい。一部の間接部門で、少ない人数で業務をこなす必要があるため、業務の効率化を日々検討し、実施している。(C社)
- ・スーパーマーケット業務のため、在宅勤務やテレワークは実施が困難。(D社)

### (2) 仕事と育児・介護の両立支援

育児休業制度が浸透し、取得することが当たり前の風土になっているという企業もあるなど、近年は結婚・出産による退職は少なくなっている傾向にある。また、最近では、妊活への支援について、働き方や費用面などについて検討する企業があり、さまざまな両立支援が広がっている。

#### 【ヒアリング内容】

##### (育児休業制度・介護休業制度について)

- ・育休を取得することは当たり前の風土になっている。最近では、妊活への支援についても、企業がどのようにサポートできるのか、働き方や費用面などについて検討している。(A社)
- ・会社オリジナルの産休・育休に関する冊子を作成し、従業員全員に配布して理解促進を図っている。(B社)
- ・近年は結婚・出産による退職はほとんどいない状況である。また、育休からの復職者についても、本人の希望があれば短時間勤務が可能となっており、実際に取得している従業員がいる。(C社)
- ・育休については、対象者が少ないため離職者も少ない。対象の従業員に対しては、制度の周知により、とくに女性従業員は育休を取得するようになってきている。(D社)
- ・社長の理解があり、トップダウンで進めている。出産後も育休を取得して仕事を続ける従業員が多く、離職者はほとんどいない。(E社)

### (3) 男性の育児休業取得促進に対する取組み

男性の育児休業については、研修時に制度の説明を行ったり、社内報を活用して周知を図っている企業が多い。一方、一般的に少ない人数で業務をこなしている中小企業にとって、休業中の代替要員の確保は難しいという声もあり、定着には時間がかかるとみられる。

#### 【ヒアリング内容】

##### (男性の育児休業取得について)

- ・男性従業員が育休を取得したいと申し出やすい雰囲気をつくるよう心掛けている。中小企業は、一般的に少ない人数で業務をこなしているため、代替要員を充てるのは難しいが、その都度、対応をしている。(A社)
- ・研修時に制度の説明などを行っており、社内報などを活用し周知して意識改革を図っている。(B社)
- ・育休に対する考え方の変革が求められるため、まずは制度の周知および理解の促進を図っている。(D社)
- ・「育休を取得することが特別なことではない」ということを周りが理解することが大事であり、そうした雰囲気をつくっている。また、育休中の従業員の代替要員は、派遣スタッフやジョブローテーションなどで対応している。(E社)

### (4) ハラスメント対策

ハラスメントに関する研修や社内相談窓口の設置のほか、外部専門業者による内部通報窓口を設置している企業がみられた。また、社内の掲示板に注意喚起文を掲示してハラスメントに対する意識を高めたり、カウンセラーを雇い、面談の機会を設けている企業もある。

#### 【ヒアリング内容】

##### (ハラスメント対策について)

- ・ハラスメントに関する勉強会や研修などを開催し、従業員の意識を高めている。(A社)
- ・ハラスメントに関する研修や社内相談窓口の設置のほか、外部専門業者による内部通報窓口を設置している。(B社)
- ・社内で従業員の目につきやすい掲示板等にハラスメントに対する注意喚起文を掲示し、意識を高めている。(C社)
- ・相手の受け取り方によってハラスメントにつながるかどうか異なる。時代の変化なども影響するため、そうしたことを社内できちんと説明している。(D社)
- ・カウンセラーを雇い、従業員とカウンセラーが定期的に面接できる機会を設けている。とくにメンタル面での相談が多い。(E社)

## 2. 女性のキャリアアップ支援の取組み

### (1) 人材育成

育児を理由に仕事を中断することがないよう勤務地や勤務時間帯、出勤シフトなどを配慮し、キャリア継続を意識した人材育成をしている企業があるほか、短時間勤務でも仕事の内容は変えずに仕事のボリュームで調整するなど、マミートラックを回避してキャリアアップにつなげるよう配慮している。

#### 【ヒアリング内容】

##### (人材育成について)

- ・ 育休明けや子育て期の従業員においては、仕事と育児の両立ができるよう、勤務地、勤務時間帯、出勤シフトへの配慮を行い、キャリアが継続できるよう意識した人材育成をしている。(D社)
- ・ 階層別や昇格時の研修は男女の区別なく平等に実施している。また、短時間勤務の総合職の従業員については、仕事の内容は変えず、仕事のボリュームで調整している (E社)

### (2) 女性管理職の登用

#### ①女性管理職が少ない(少ない)理由

「もともと従業員に女性が少ない」など構造的な問題があるといった意見や、女性自身が管理職に魅力を感じていない、身近にロールモデルとなる女性がいなかったため管理職になることへのイメージができないといった声が聞かれた。

#### 【ヒアリング内容】

##### (少ない理由)

- ・ 管理職を打診されて断る女性は少ない。そのため、「もともと従業員に女性が少ない」「女性従業員の多くが非正規従業員であるため管理職候補の中に女性が少ない」といった構造的な問題が大きい。(A社)
- ・ バイアスにより最初から女性が管理職候補に入っていないことや、女性自身が管理職に魅力を感じていない、あるいはプライベートに支障がでるようなら管理職を望まない。また、身近にロールモデルとなる女性がいなかったため管理職になることへのイメージができない。(B社)
- ・ 本人の意向や意識(責任能力、責任範囲等)による。(D社)

#### ②女性管理職を増やすための取組み

男性管理職の意識改革や女性自身の向上心の育成が必要といった意見のほか、結婚・出産による退職を減らし、長く勤めてもらうことにより、経験とより高度な知識を習得してもらえるよう取り組む必要があるといった声が聞かれた。

#### 【ヒアリング内容】

(女性管理職を増やすための取組みについて)

- ・男性管理職が「女性が働くこと」をきちんと理解することが重要。一方、女性自身の向上心の育成も必要であり、「女性活躍推進」についての研修や女性が意見を言いやすい環境作りが欠かせない。(B社)
- ・結婚・出産による退職を減らし、長く勤めてもらうことにより、経験とより高度な知識を習得してもらえるよう取り組む必要がある。女性管理職が増えてきたことによる職場の変化としては、男性とは違った視点で物事をとらえることができるため、女性ならではの新たな発見や細やかな物の見方が増えたと認識している。(C社)
- ・個人能力のスキルアップのための教育。(D社)

#### (3) ポジティブ・アクション

特別な取組みは行っていないといった意見が多い中、女性活躍推進室の設置や女性管理職比率の数値目標を設定する企業もみられた。

#### 【ヒアリング内容】

(ポジティブ・アクションについて)

- ・女性活躍推進室の設置、社内報を通じ女性活躍についての情報提供、女性管理職限定の研修開催、女性管理職比率目標25%などに取り組んでいる。(B社)

### 3. 行政に期待する支援

企業が期待している公的支援では、保育時間延長料金への援助のほか、男性の育児休業取得義務化や男性の家庭と仕事の両立促進の周知などが挙げられた。また、保育園や幼稚園、小学校に通う幼児や児童を夕方以降に預かってもらえる施設の充実なども聞かれた。

#### 【ヒアリング内容】

- ・就労環境を改善した企業への助成金などの援助のほか、保育時間延長料金などに援助があれば時間の縛りなく女性も働ける。また、男性の育休取得義務化、男性の家庭と仕事の両立促進の周知など。(B社)
- ・女性の就労環境に限ったことではないが、保育園・幼稚園・小学校に通う児童を時間外(夕方以降)に預かってもらえる施設の充実。(C社)