

4. まとめ

(1) ワーク・ライフ・バランスへの支援

本調査結果によると、従業員のワーク・ライフ・バランスを確保するために実施していることとして、「時間外労働削減のための対策」や「有給休暇取得の促進」等が、多くの事業所で実施されている一方で、「在宅勤務制度」や「転勤の免除制度や勤務地限定正社員制度」等、実施している事業所が少ない取組みもあり、取組内容によって実施状況に差がみられた。

また、育児休業・介護休業ともに取得者がいる事業所は少ない状況であり、特に男性の取得は極めて少なくなっている。市民意識調査結果によると、育児休業または介護休業を希望していたが取得できなかった理由として「取得しづらい雰囲気だったから」、「残業の多い職場だったから」、「職場の理解がなかったから」が多くあげられており、職場の理解や長時間勤務を改善していくことが取得者の増加につながると考えられる。

現在、国において、働き方改革の取組みが推進されており、一定規模以上の事業所においては、時間外労働削減や育児・介護休業の取得促進等のワーク・ライフ・バランスの確保に向けた取組みが活発になることが予想される。ただし、規模が小さい事業所においては、代替要員の確保が難しいことが想定されること等から、ワーク・ライフ・バランスの確保に向けた取組みが実施できていない状況がうかがえる。

今後は、先進事例を収集し、市内の事業所に事例を紹介したり、企業向けの研修会やセミナー等を開催する等の取組を行うことを検討する必要がある。また、市職員自らがワーク・ライフ・バランスを実現することも重要である。

(2) 女性の活躍推進

多くの事業所が「女性の積極的な採用・配置」に取組んでいるものの、実態としては、女性の正規職員の割合は約3割に留まっている。本調査結果によると、女性を積極的に採用するにあたって想定される課題として、「家庭生活への配慮」や、「結婚・妊娠・出産などによる退職」、「育児休業中などの代替要員の確保」が多くあげられており、これらの課題の改善を促すような取組を検討することが必要である。

なお、企業に対する取組を行う前提として、市の内部における取組も進めていかなければならない。市の女性管理職比率や男性職員の育児休業取得率の上昇、超過勤務の削減など女性も男性も働きやすい職場づくりにも積極的に取り組む必要がある。

(3) 男女共同参画に関する情報提供

男女共同参画に関する事業所向けの支援を受けたいと思うかという設問に対して「わからない」と回答した事業所が約 5 割と最も多くなっている。これは、行政が事業所向けにどのような支援ができるのか、具体的にイメージできていないことが原因の一つと考えられる。

本調査結果によると、「受けたいと思う」と回答した事業所は約 2 割であり、受けたい支援の内容としては、研修会・セミナーや、情報提供、経済的支援が多くなっている。

これらの結果を踏まえ、行政としての支援メニューや支援内容をよりわかりやすく、具体的に、企業に広報していく必要があると考えられる。

また、行政が発信する情報については、市政ニュースや市ホームページ、ポスター・チラシ・リーフレットを活用して情報提供をすると、情報を入手しやすいと回答している事業所が多かった。

今後は、これらの情報媒体を重点的に活用して情報提供の充実化を図っていくことが考えられる。

