

3. グループインタビュー調査

3. グループインタビュー調査

3-1 調査の目的

アンケート調査では十分に把握しきれなかった事業所による男女平等参画社会の実現に向けた取り組み状況と経緯、実施に当たった課題等を把握し、第四次板橋区行動計画（仮称）の策定に活用するため、グループインタビュー調査を実施しました。

3-2 調査の概要

調査の概要は以下のとおりです。

- ◇日時：平成21年11月9日（月） 午後2時～4時
- ◇場所：板橋区立グリーンホール2階 男女平等推進センター
スクエア・I（あい）会議室
- ◇参加事業所：新栄工業株式会社
医療法人財団健康文化会小豆沢病院
ハスタ株式会社
社会福祉法人日本キリスト教奉仕団東京都板橋福祉工場

3-3 調査結果

	事業所概要	事業所の取り組み
新栄工業	<ul style="list-style-type: none"> ・特殊印刷を行っている製造業 ・従業員は現在24名(非正規も含む)(5年前は33名) ・所沢に工場があり、以前はパート社員が10名程度いたが、現在は5名。 ・一般事業主行動計画策定済み。くるみんマーク取得、東京都ワークライフバランス認定企業 	<ul style="list-style-type: none"> ・不公平のない就業規則の改正(正社員と非正規社員間) ・定年延長(60歳→65歳) ・子どもの出生立合有給休暇 ・定期有機健康診断 ・時短、ノー残業デーの実施 ・所定外労働削減のための措置の実施 など
小豆沢病院	<ul style="list-style-type: none"> ・医療法人で病院の他、介護老人保健施設、診療所、訪問看護ステーション等も展開 ・病院単独では、正職員179名、非正規職員38名で8割が女性 ・病院は134床あり、一般病棟は三交替 ・一部職種を除くと女性の職場 	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間短縮 ・時差通勤 ・所定外労働時間の制限 ・託児施設の設置 ・保育援助金支給制度 ・セクハラ、パワハラに関する相談窓口設置 ・労働組合との定期協議 ・労働安全衛生委員会設置 など
ハスタ	<ul style="list-style-type: none"> ・ケアプラン作成や訪問介護、福祉用品販売・貸与、住宅改修等の介護保険や障害者自立支援を展開 ・正規社員17名、非正規社員75人で、ヘルパーは女性のパート中心(9割が女性) ・ヘルパーの高齢化、人材確保が問題(81歳の現役ヘルパーがいる。) ・一般事業主行動計画策定済み 	<ul style="list-style-type: none"> ・両立支援の育児、介護休業規則の追加 ・派遣社員就業規則の追加 ・パワハラ、セクハラに関する就業規則の改定 ・子連れ勤務の実績あり ・出退時間の変更承認 ・半日単位の有休取得 ・定年延長60歳→70歳 ・資格取得のため便宜
板橋福祉工場	<ul style="list-style-type: none"> ・東京都が設置した福祉工場を法人が委託を受けて運営 ・身体障害者の就労場所としての意味合いから設置 ・事業内容はマイクロフィルム作成や印刷、情報処理 ・正社員40名、非正規社員20名程度で女性は5割 ・非正規社員はほとんど健常者で、障害者は19名 ・男女も健常者と障害者も全て平等 ・パートタイマーにも賞与を支給 ・非正規雇用から正規雇用への登用の実績あり 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児、介護中の所定外労働時間の制限 ・地域活動のボランティア活動参加休暇 ・育児のための時差通勤 ・セクハラ対策 ・処遇、昇進等の男女間格差なし ・資格取得のための休暇 ・安全衛生会議、苦情対応の第三者委員会設置

	取り組みの経緯	その他
新栄工業	<ul style="list-style-type: none"> ・計画も立てず時間を費やしている社員が見受けられたことから、従業員の要望などのアンケートを実施し、これを社内で「見える化」した。 ・上位10項目を決め、みんなでできることを8ヶ月で目標達成ができるように、進捗状況を明確にした。 ・一般事業主行動計画の策定を、ボトムアップ型で、みんなで考えて作成した。 ・取り組みの対外的効果は、会社の信頼と信用が得られたこと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークライフバランスを目標にしはしているが目的にはしていない。一人一人が理解すれば、重く考える必要はない。 ・行政は、往々にして「企業が取り組むとこんなメリットがある」と書くが、自分たちでやってもいいのに、なぜわかるのか。
小豆沢病院	<ul style="list-style-type: none"> ・経営の問題や人材確保の問題は深刻。女性中心の職場であり、人材確保のために、さまざまな制度を構築。 ・産休明けの復職については、保育所入所の問題があり、板橋区の待機児童の状況から、入所が難しくなっている。近年は、全員育休を取得している。 ・職場内託児施設廃止を検討したが、上記の状況により、現在保育士1名で実施。 ・夜間保育は週2回、日曜保育は月2回実施し、利用職員はこれに合わせたシフトで勤務。 ・介護休業取得者はこれまでに2名。 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の看護師は毎年、1人程度入っている。
ハスタ	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険労務士からの助言などにより一般事業主行動計画を策定したが、実態として具体的事項までなかなか取り組めていない。両立支援の意義が浸透していない。企業理念として取り組んできた。 ・従業員のプロ意識が不十分であり、指導・ルール化が定着していない。 ・正社員への登用によるパートからの正社員化はこれまでに2名いる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ヘルパーは主に女性の仕事であったが、男性のみの介護を請け負うNPOも出てきた（介護難民に有効） ・今後本格的に業務の質を高め、特定加算事業所を目指す取り組みに入る。
板橋福祉工場	<ul style="list-style-type: none"> ・制度ではなく、安全衛生会議の設置により、そこで気になる方、業務上問題がある方などを挙げて、周囲で個々の事例に対応するようにしている。 ・さまざまな取り組みも当然のこととして対応している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の平均年齢は50歳位で高齢化が進んでおり、若い時は平気だった段差なども、高齢化に伴い解消が必要になってきている。 ・緊急雇用対策で、子育て中の母親やシングルマザー、高齢者、外国籍の方などが多く応募してくる。これは期限限定なので、将来につながるような制度であればよいと思う。 ・心のケアの必要性が高まっている。

