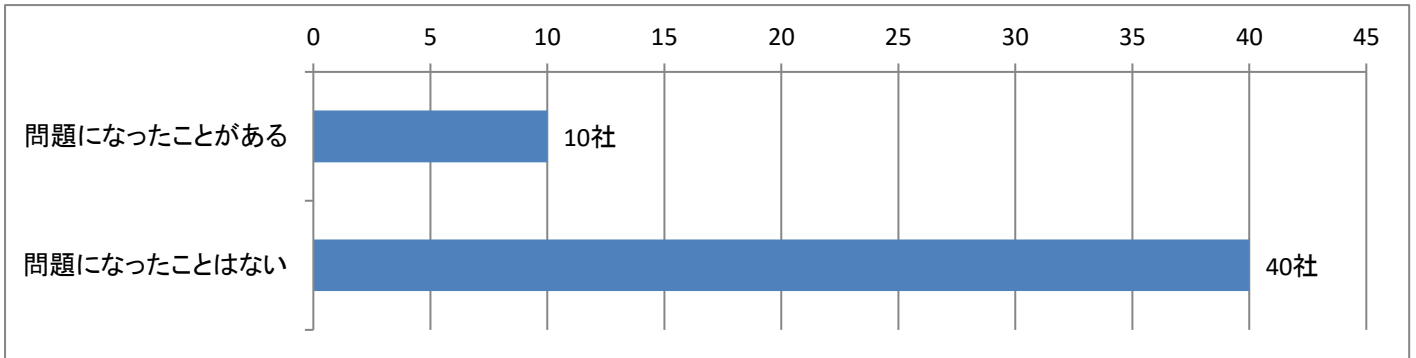
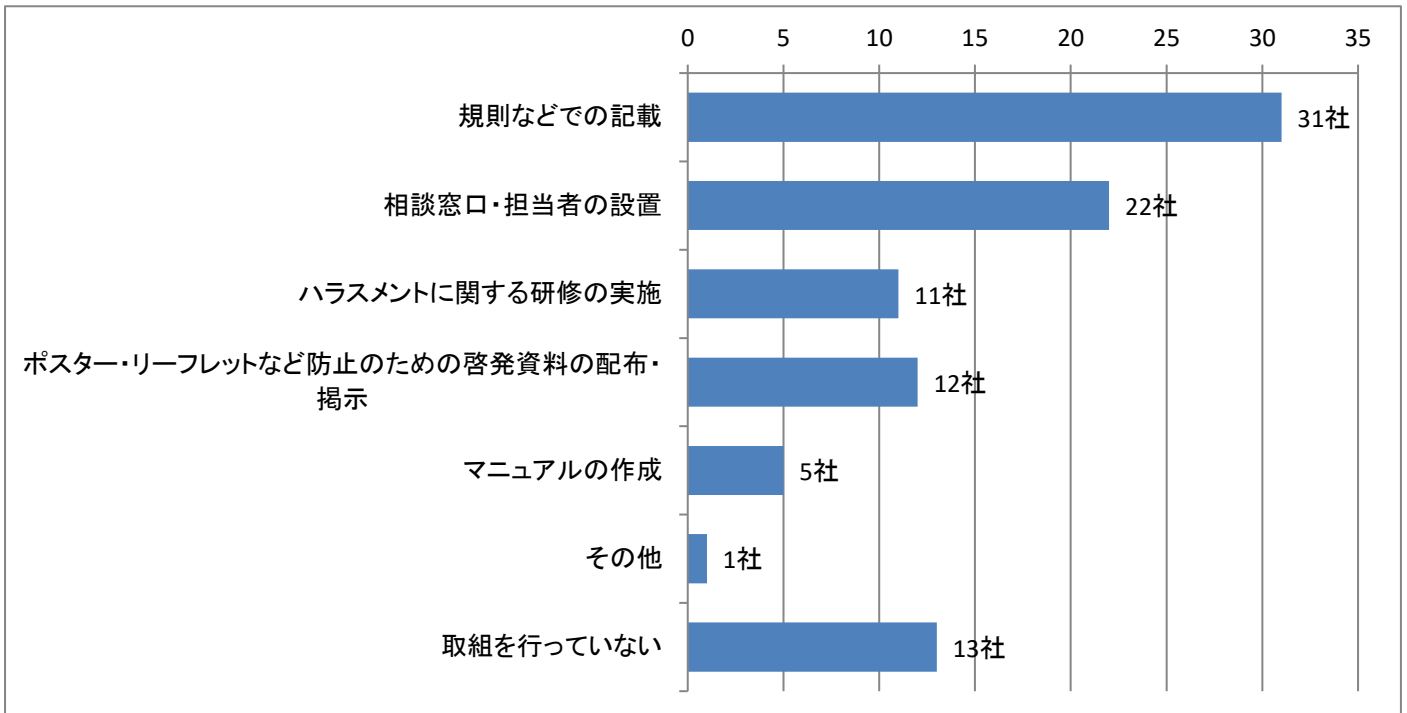


ハラスメント防止

問17. 何らかのハラスメントが問題になったことはあるか



問18. ハラスメント防止の取組

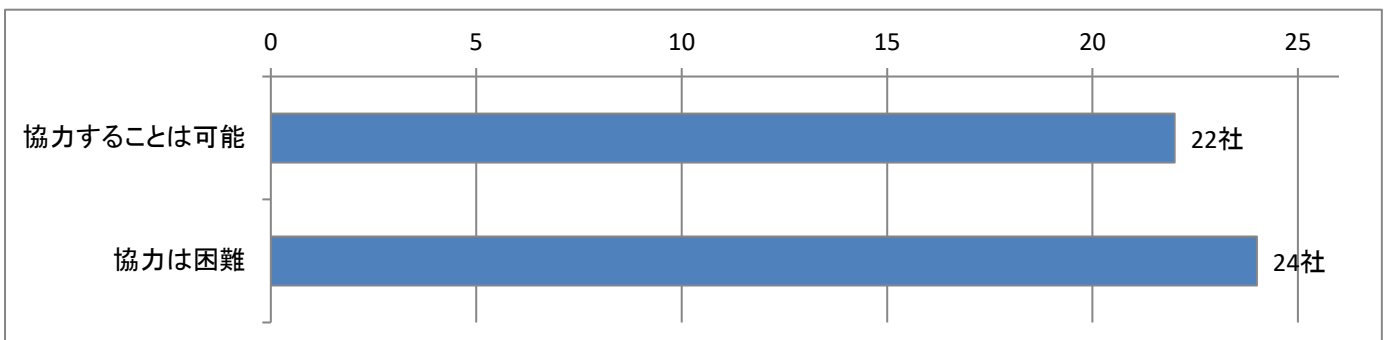


ハラスメント防止の取組について、最も多いのは「規則などでの記載」の31社。次いで「相談窓口・担当者の設置」の22社、「ポスター・リーフレットなど防止のための啓発資料の配布・掲示」の12社となっています。

その他の意見

- ・行政セミナー参加

問19. 今後の参考のためヒアリング等の協力は可能か



問20. 意見・要望について

- ・ 業種的に男女の差別はありません。産後常勤からパート勤務に変更する職員が多いです。要因として、核家族化・結婚や出産の高齢化が挙げられます。保育施設の充実だけでは解消できない育児ストレスがあると思います
- ・ 行政として職員一人一人自覚を持って地域貢献願います。まずは市の活性化が重要
- ・ 人口減少により、企業の負担が増えています。男女共、高齢者を雇用しなければ存続が難しい環境で高齢者がもう一度働きたいと思わせる給与の提示をする為には負担を軽減させるためには、何らかの援助が必要です
- ・ 前回女性参画について検討はしたが、加工的な所で行き詰まり、現在にいたっております
- ・ 国東市に対しての要望ですが、他県などから移住される方の独身者が借りることができる住宅の整備をお願いしたいです（民間のアパートが少ないので）
- ・ 当社では創立以来「共生」「実力主義」を理念に掲げ、年齢や性別、学歴、ハンディキャップ等にとらわれることなく、社員ひとりひとりが能力を存分に発揮し、活躍できる環境づくりに力を入れています。今後も結婚や出産など、女性のライフイベントを想定し、安心してキャリアアップできる制度の充実に力を入れていきます。
- ・ 当事業所では、高齢化が進んでおり、採用募集を行ってもなかなか集まらない状況です。今いる人員でフォローし合える体制を取っております。特に要望等はございません。
- ・ 事業所（本社）では、退職がない限り、新規採用はございません。各個人に業務がついている状況ですので、幅広くフォローし合える体制づくりを進めております。特に要望等はございません。