

海津市男女共同参画に関する 企業意識調査結果報告書

～第3次海津市男女共同参画プラン策定に向けた企業意識調査分析結果～



平成28年3月
海津市

I 調査概要

1-1 調査の目的

本調査は、男女が互いに認め合い支え合いながら、いきいきと暮らすことができる社会の実現を目指し、第3次海津市男女共同参画プラン策定の他、今後の男女共同参画施策推進の基礎資料とするため、民間事業所の意識や現状を把握すること及び調査の実施により男女共同参画の意識高揚を図ることを目的に実施した。

1-2 調査の方法

- (1) 調査地域 海津市内全域
- (2) 調査対象 海津市内に立地する、事業所従業員規模20人以上の事業所
- (3) サンプル数 146社（全数調査とした）
- (4) 抽出方法 平成24年度経済センサス保有個人情報の2次利用
- (5) 調査方法 郵送法
- (6) 回収（率） 78事業所（53%）、無効なし
- (7) 調査時期 平成27年10月1日（木）～平成27年10月30日（金）
- (8) 備考

1-3 調査の内容

○回答事業所の属性

問1 事業所について

- ① 業種
- ② 事業所区分
- ③ 労働組合の有無

問2 雇用形態別の従業員数

問3 部門ごとの正社員の配置状況

○調査結果

(1) 女性の積極的活用の取り組みについて

問4 事業所における管理職の人数

問5 女性活用のための取り組みの実施状況

問6 女性活用を困難にしている要因

問7 セクシャル・ハラスメント防止のための取り組みの実施状況

問8 パワー・ハラスメント防止のための取り組みの実施状況

(2) 育児や介護との両立支援について

問 9 育児、介護を支援する制度の有無

問 9-2 育児、介護を支援する制度の内容

問 9-3 育児休業の取得状況

問 9-4 育児休業の取得期間

問 9-5 介護休業の取得状況

問 9-6 介護休業の取得期間

問 10 行政に期待する支援

○自由意見欄

1-4 その他

- (1) 比率は一部を除きパーセントで表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出した。
- (2) 設問の内容で専門用語が使用されているものに関しては、一部補足を記載している。
- (3) 図中の%は端数処理をしているため、合計が100.0%にならないことがある。

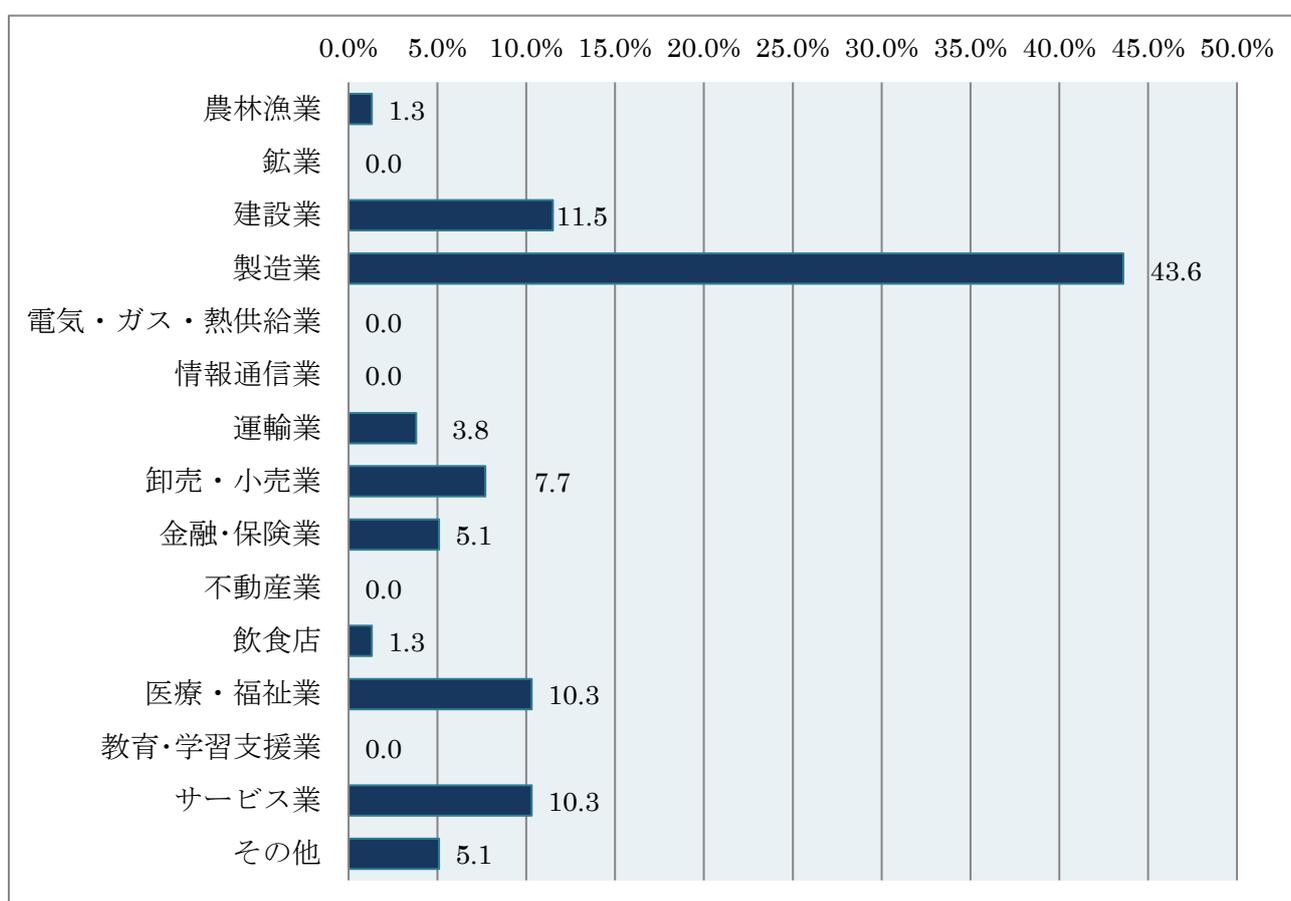
II 回答事業所の属性

問1. 貴事業所についてお聞きします。貴事業所の主な業種、従業員規模、労働組合の有無について、お答えください。（各欄〇は1つ）

1 主な業種

調査対象事業の主な業種については、「製造業」が全体の43.6%を占め、最も多くなっている。また、製造業に続き、「建設業」が11.5%、次いで「医療・福祉業」及び「サービス業」が10.3%となっている。

(n = 78)



2 事業所区分

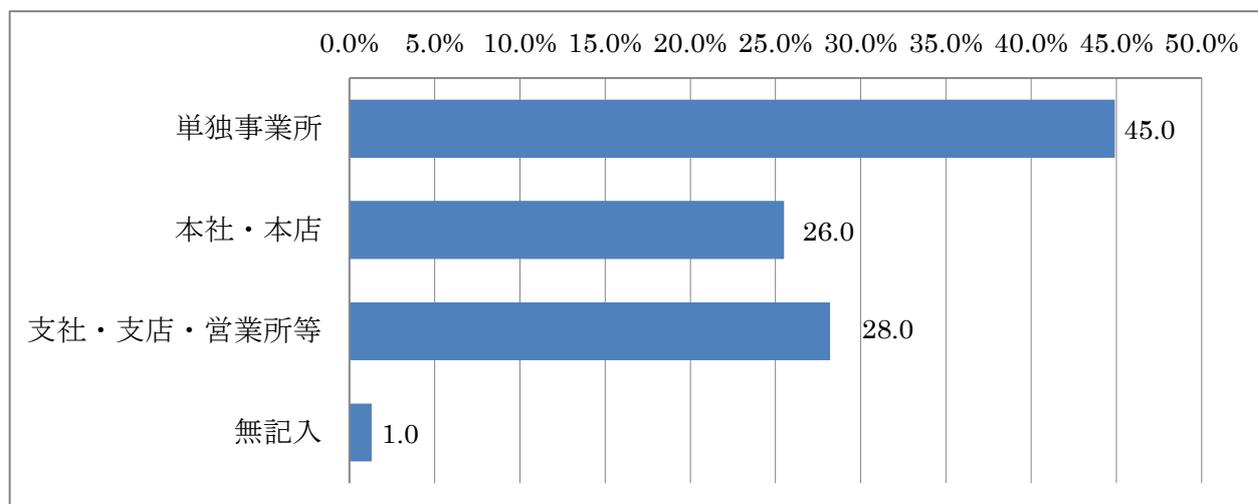
調査対象事業所の区分については、「単独事業所」が45%と最も多く、次いで「支社・支店・営業所等」が28%となっている。

しかし、前回の調査では「支社・支店・営業所等」が最も多く、次いで「単独事業所」となっていた。

このことから、支店や営業所等をもつ比較的規模の大きな企業は、活動の拠点として市内から撤退していることが分かる。

一方で、支店や営業所等を持たない単独事業所が増えたことにより、市内では中・小企業が一層増加していることが分かる。

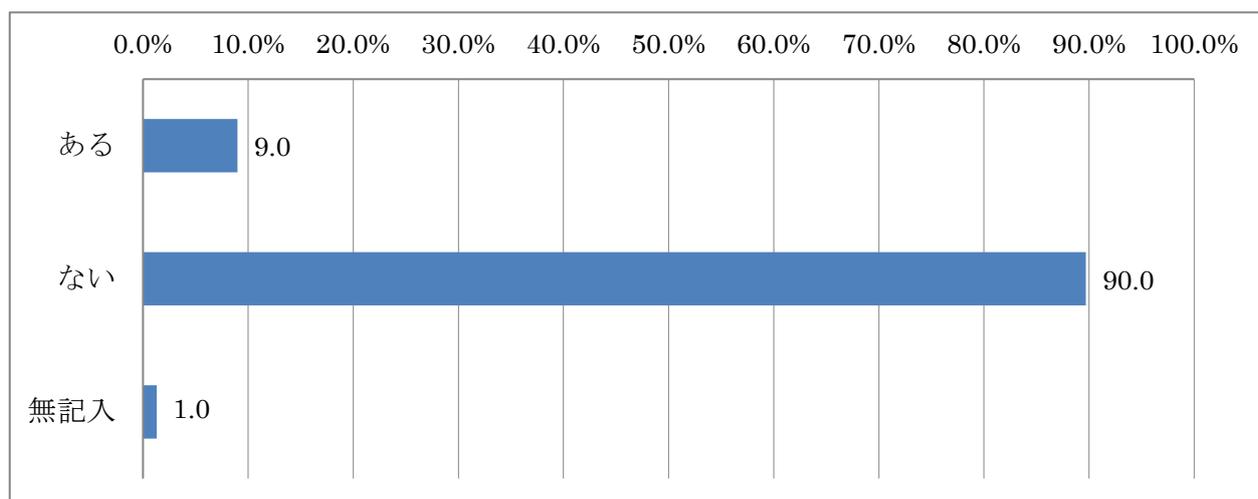
(n = 78)



3 労働組合の有無

調査対象事業所の労働組合の有無については、「ある」が9%、「ない」が90%であり、組合のある企業は約1割程度となっている。

(n = 78)



問2 貴事業所の従業員数を雇用形態別に記入してください。

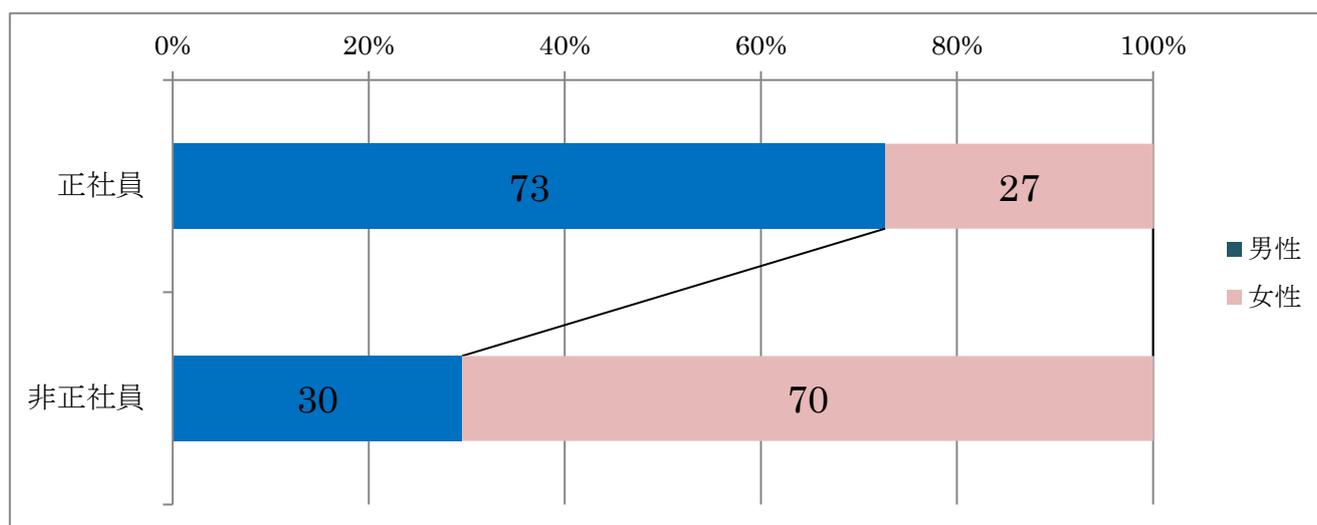
雇用形態別の従業員数

調査対象事業所の従業員の雇用形態別人数については、正社員における男性の割合は73%、女性の割合は27%となっている。男性の割合は女性の割合に比べて約3倍程度多くなっている。

一方で、非正規社員における男性の割合は30%、女性の割合は70%となっている。女性の割合は、男性の割合に比べて約3倍程度多くなっている。

(n=3,356)単位：人

	正社員	非正社員	合計
男性	1,543	364	1,907
女性	580	869	1,449
合計	2,123	1,233	3,356



問3 部門ごとの正社員の配置状況についてお答えください。(各欄○は1つ)

部門ごとの正社員の配置状況

調査対象事業所の部門別正社員の配置状況については、「男性のみである」及び「男性が多い」が最も多い部門は「生産・技能等指導」で47.4%であり、次いで「営業・販売」が41%となっている。

一方で、最も少ない部門は「サービス」の10.2%となっている。

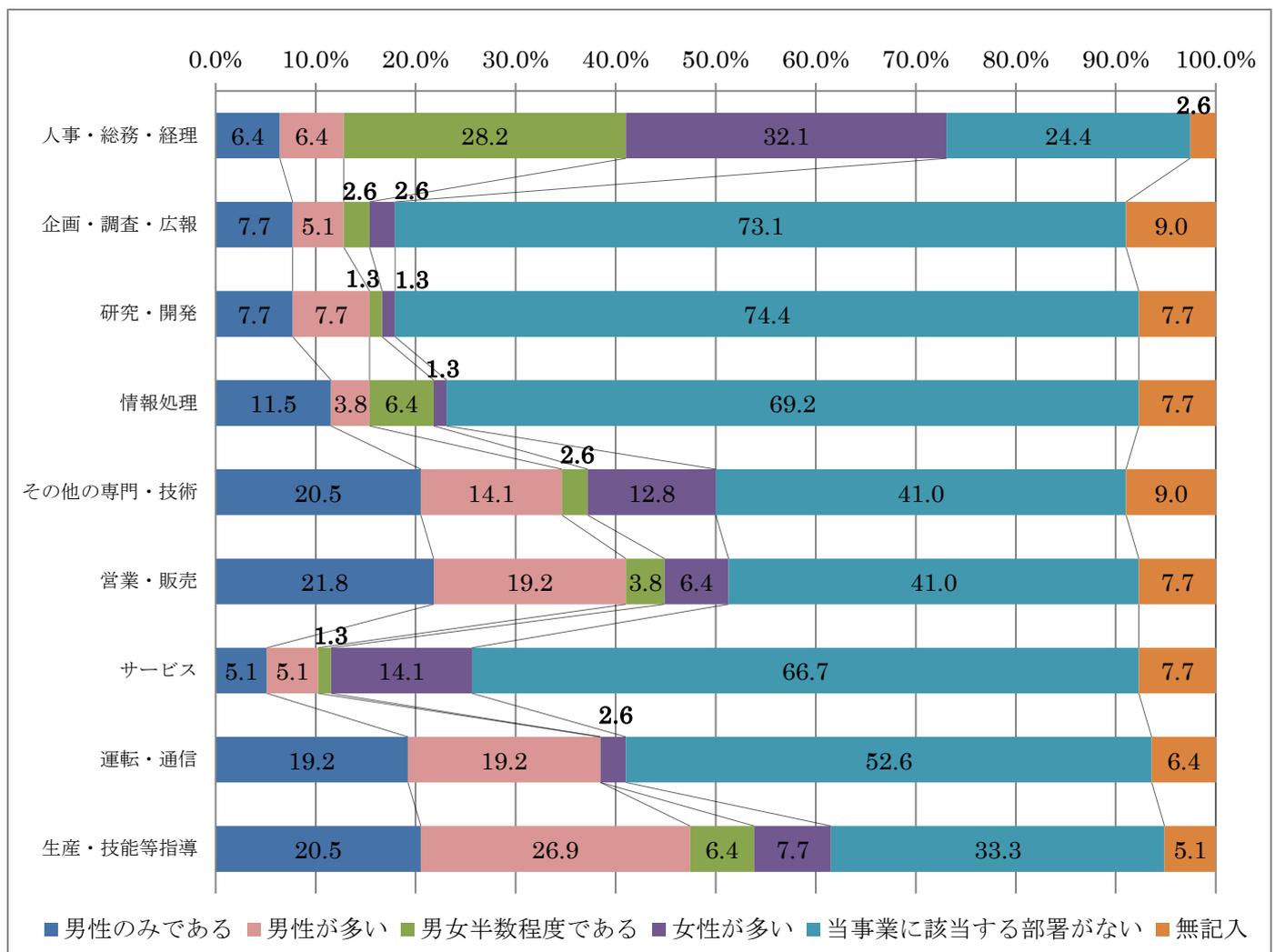
また、「女性が多い」が最も多い部門は「人事・総務・経理」で32.1%であり、次いで「サービス」の14.1%となっている。

一方で、最も少ない部門は「研究・開発」及び「情報処理」の理系部門で共に1.3%となっている。

「男女が半数程度」が最も多い部門は、「人事・総務・経理」の28.2%、次いで「情報処理」の6.4%となっている。

「人事・総務・経理」は、「女性が多い」及び「男女が半数程度」の両選択肢について最も多い部門となっている。

この部門は、どちらかと問われれば女性が多いが、男性、女性共にバランスよく起用しやすい部門でもあるといえる。



Ⅲ 調査結果

(1) 女性の積極的活用の取り組みについて

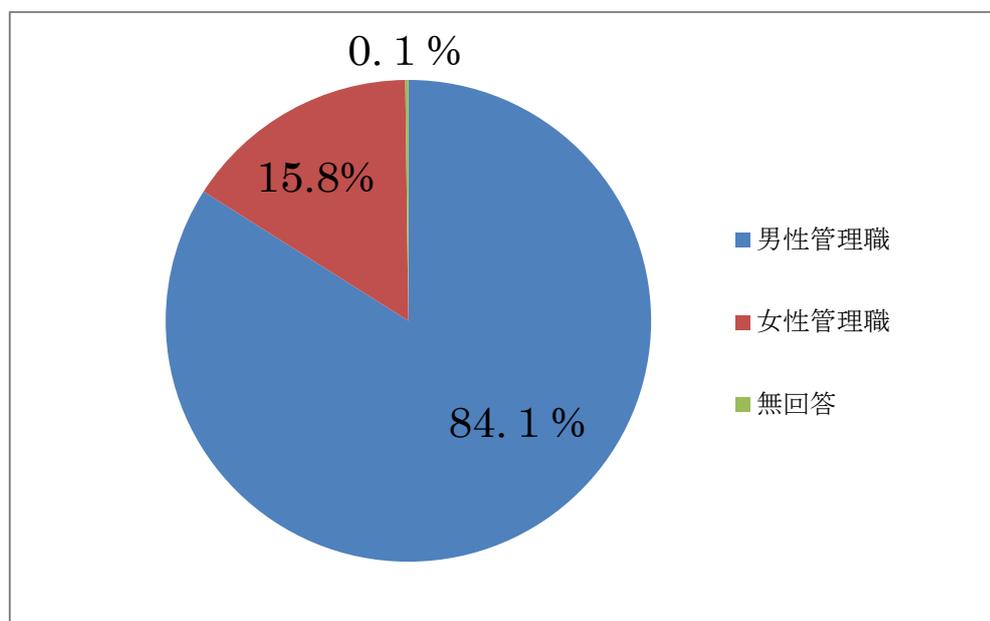
問4 貴事業所における管理職の人数を記入してください。

事業所における管理職の配置状況

調査対象事業所の性別ごとの管理職の人数については、男性の割合は、84.1%、女性の割合は、15.8%が管理職として雇用されている。

(n=488) 単位：人

	人数
男性管理職	410
女性管理職	77
無回答	1
合計	488



問5 女性活用のための取り組みの実施状況についてお答えください。（各欄〇は1つ）

女性活用のための取り組みの実施状況

調査対象事業所の女性活用のための取り組みの実施状況については、「教育訓練を積極的に実施する」が42件と最も多い。次いで「女性を積極的に採用する」が41件となっており、女性を採用するだけでなく、スキルアップや管理職等昇進も視野に入れて教育訓練等採用後のフォローも積極的に実施している企業が多いことが分かる。

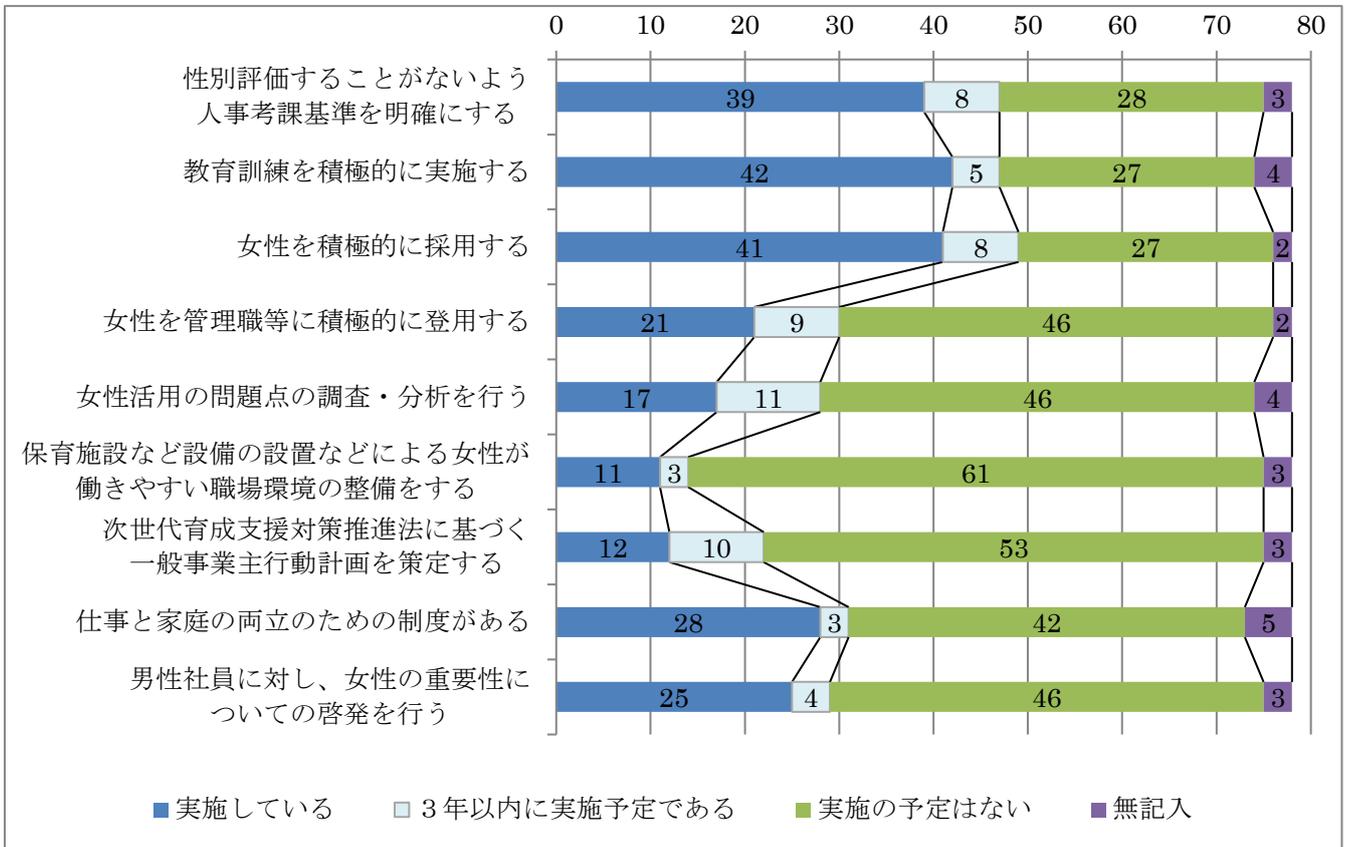
また、3年以内に実施予定である取り組みでは、「女性活用の問題点の調査・分析を行う」が11件と最も多い。次いで「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する」が10件となっている。

中でも、最も多かった「女性活用の問題点の調査・分析を行う」について、女性の活用について問題点を追求し調査・分析を実施することで、より女性の採用が促進されることや採用後のフォローアップの充実に企業が一層力を入れていくことが今後期待できる。

一方で、実施予定がない取り組みでは、「保育施設など設備の設置などによる女性が働きやすい職場環境の整備をする」が61件と最も多い。また、「仕事と家庭の両立のための制度がある」に対し、調査時点において「3年以内に実施予定である」と「実施の予定はない」を合わせて45件がないと回答している。

これらのことから、「子育て世代の女性」のニーズと企業側の取り組みの方針に大きく差があること、また、「子育て世代の女性」に対する企業の取り組みは、まだまだあまり進んでいるとは言えない状況にあることが分かる。

単位：件 ※グラフ内は件数



問6 女性活用を困難にしている要因はどのような点にあると考えですか。(いくつでも)

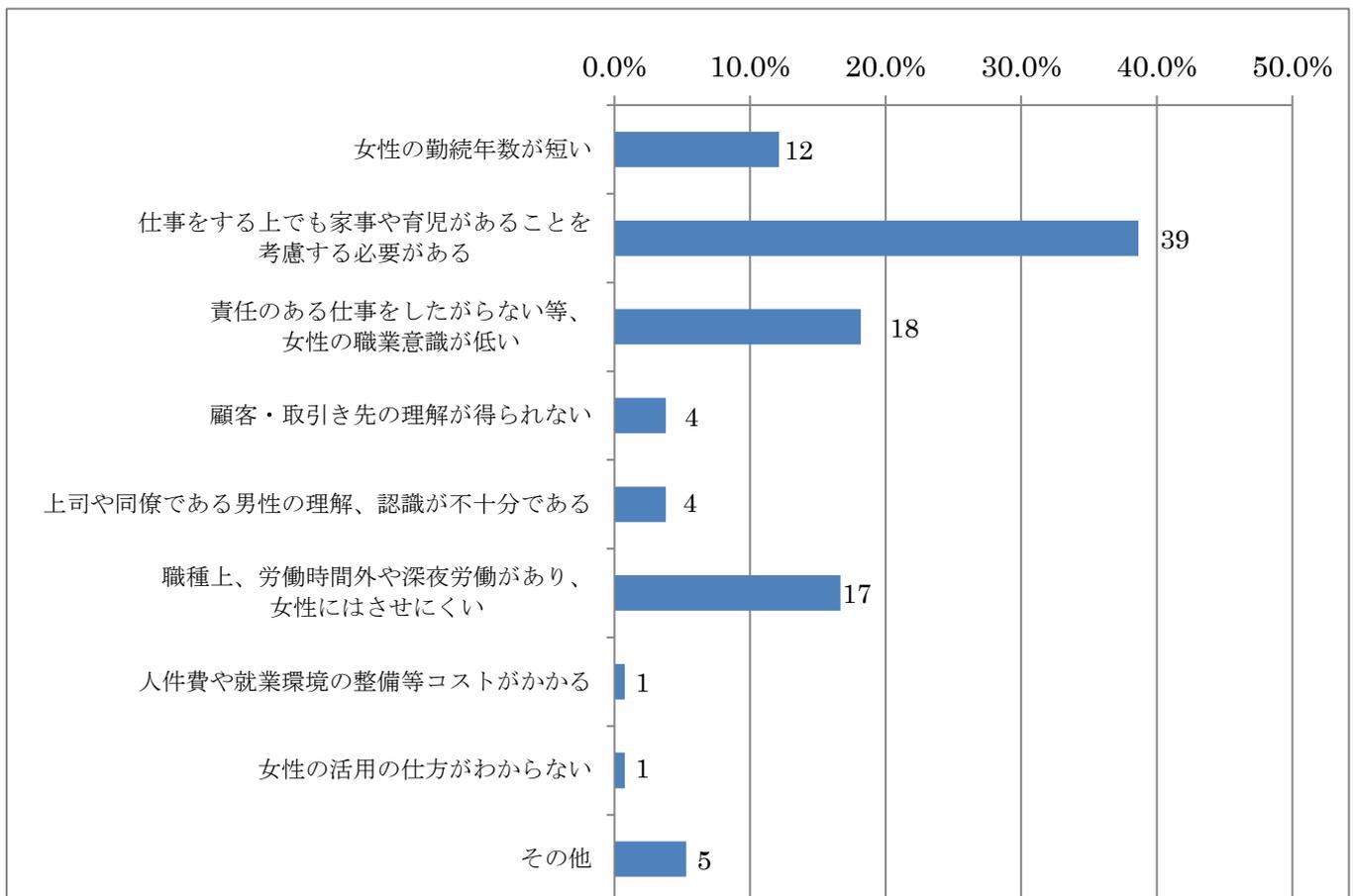
女性活用を困難にしている要因

調査対象事業所の女性の活用を困難にしている要因については、最も多かったのは「仕事をする上でも家事や育児があることを考慮する必要がある」で39%と最も多い。次いで「責任のある仕事をしたがらない等、女性の職業意識が低い」が18%となっている。

問1の事業区分で「単独事業所」が最も多いという結果も踏まえた上で、単独事業所をはじめとした規模が大きい事業形態では、1人の人員がある程度の役割を担うことから、家事、育児等が理由で仕事を早退することや休むことで補完要因の人員の確保などが問題視されているのではないかと考えられる。

一方で、最も少なかったのは「人件費や就業環境の整備等コストがかかる」及び「女性の活用の仕方がわからない」の1%で女性の活用ポストは業種にも左右される面があることは否めないが、現時点において女性の活用を困難と感じる要因として、人件費、環境整備といった費用面に関してはそれほど感じていないことが分かる。

(n = 122)



問7 セクシュアル・ハラスメント防止のための取り組みの実施状況についてお答えください。（各欄〇は1つ）

セクシュアル・ハラスメント防止のための取り組みの実施状況

調査対象事業所のセクシュアル・ハラスメント防止のための取り組みについては、最も多かったのは「相談・苦情などに対処する窓口を設置する」で37件、次いで「方針を就業規則等で明確化する」が34件となった。

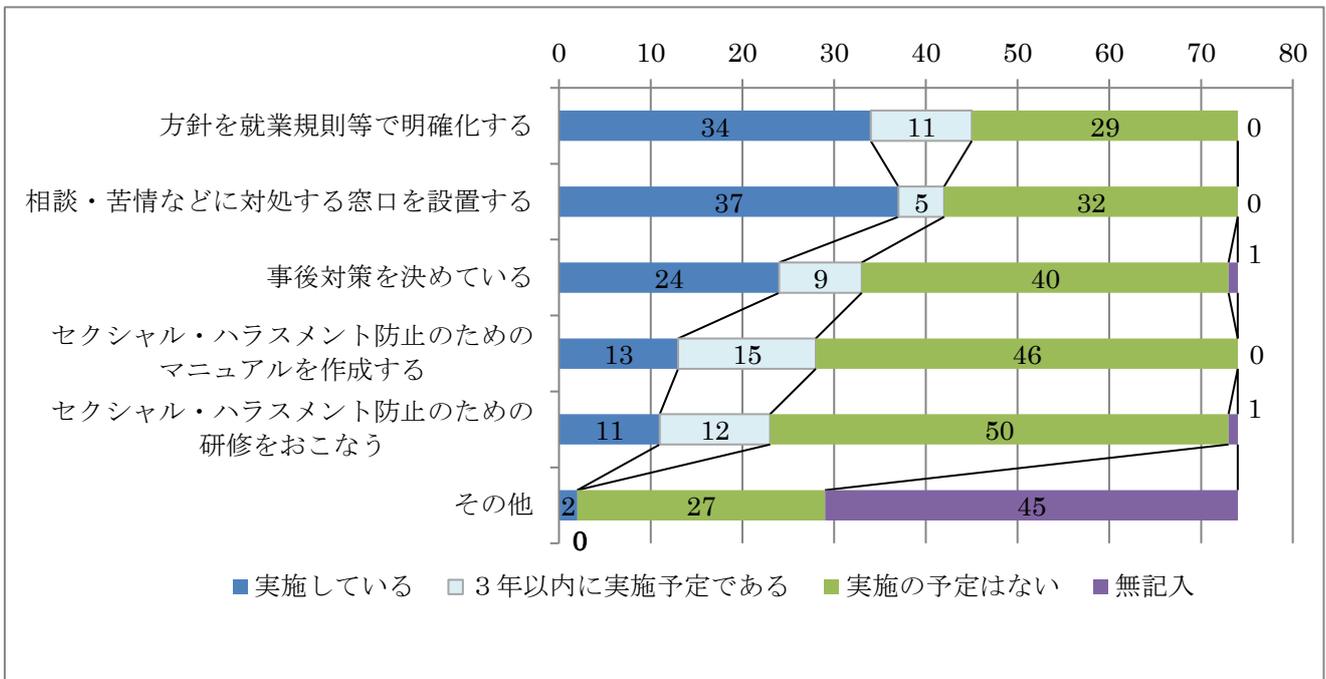
中でも「方針を就業規則等で明確化する」は、「実施している」及び「3年以内に実施予定である」を合わせると45件と、半数以上が予定も含め取り組んでいる状況となっている。

また、「3年以内に実施予定である」が最も多かったのは、「セクシュアル・ハラスメント防止のためのマニュアルを作成する」で15件、次いで「セクシュアル・ハラスメント防止のための研修をおこなう」が12件となっている。

一方で、「実施の予定はない」が最も多かったのも「セクシュアル・ハラスメント防止のための研修をおこなう」で50件、次いで「セクシュアル・ハラスメント防止のためのマニュアルを作成する」が46件となっている。

社員の意識の定着化に向けて具体的に取り組みをしていく、または既に実施している企業がある一方で、まだまだ取り組みを実施するまで至っていない企業も多くあり、「セクシュアル・ハラスメント」は社会問題としてあげられてはいるが、その認識自体が各企業によって大きく異なっていることが分かる。

単位：件 ※グラフ内は件数



問8 パワー・ハラスメント防止のための取り組みの実施状況についてお答えください。
 (各欄〇は1つ)

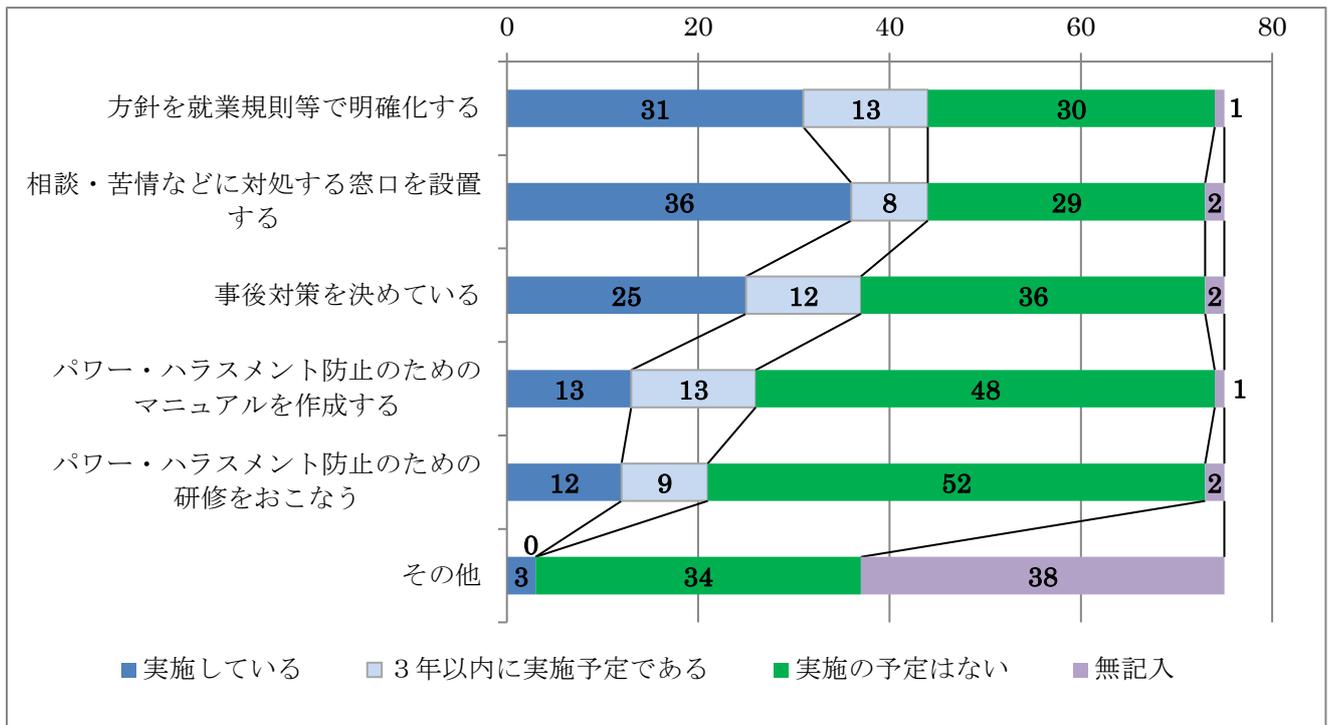
パワー・ハラスメント防止のための取り組みの実施状況

調査対象事業所のパワー・ハラスメント防止のための取り組みについては、「実施している」が最も多かったのは「相談・苦情などに対処する窓口を設置する」で36件、次いで「方針を就業規則等で明確化する」の31件となっている。

また、「3年以内に実施予定である」が最も多かったのは、「方針を就業規則等で明確化する」及び「パワー・ハラスメント防止のためのマニュアルを作成する」の13件となっている。

一方で、「実施の予定がない」が最も多かったのは、「パワー・ハラスメント防止のための研修をおこなう」で52件、次いで「パワー・ハラスメント防止のためのマニュアルを作成する」の48件となっており、全体の結果から、ほぼ「セクシャル・ハラスメント防止のための取り組みの実施状況」と同じであることが分かる。

単位：件 ※グラフ内は件数



(2) 育児や介護との両立支援について

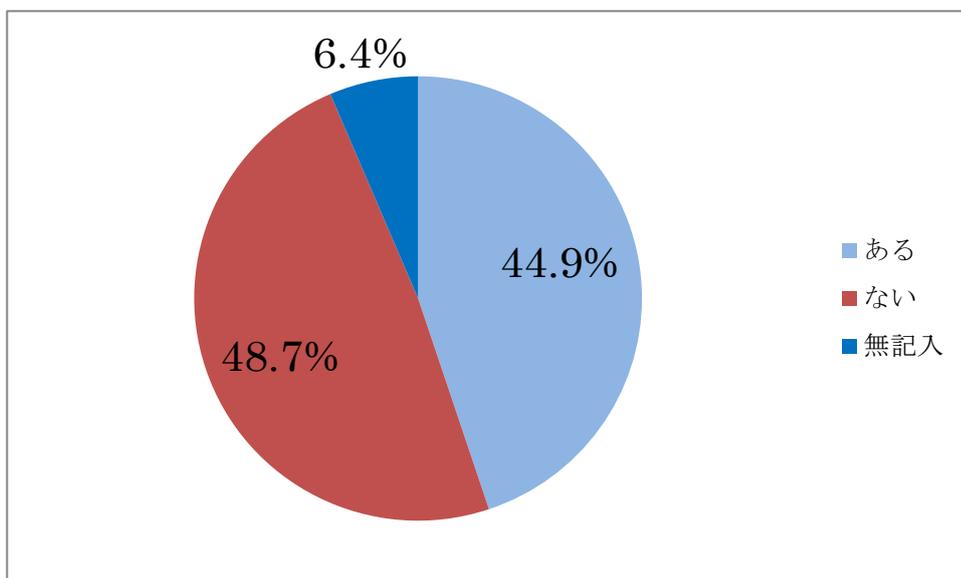
問9 貴事業所では、育児・介護を支援する制度がありますか。(どちらかに○をつけてください。)

育児・介護を支援する制度の有無

調査対象事業所の育児・介護を支援する制度の有無については、「ある」が48.7%、「ない」が44.9%となっており、「ない」が「ある」を3.8ポイント上回っている。

前回の調査では、過半数以上が「ある」と回答していたため、育児・介護を支援する制度がある企業が大きく減少していることが分かる。

(n = 76)



問9-2 全問で、「1 はい」とお答えの方にお聞きします。育児・介護を支援する制度はどのようなものですか。（いくつでも）

育児・介護を支援する制度の内容（※前問で「はい」と回答した35社のみ回答）

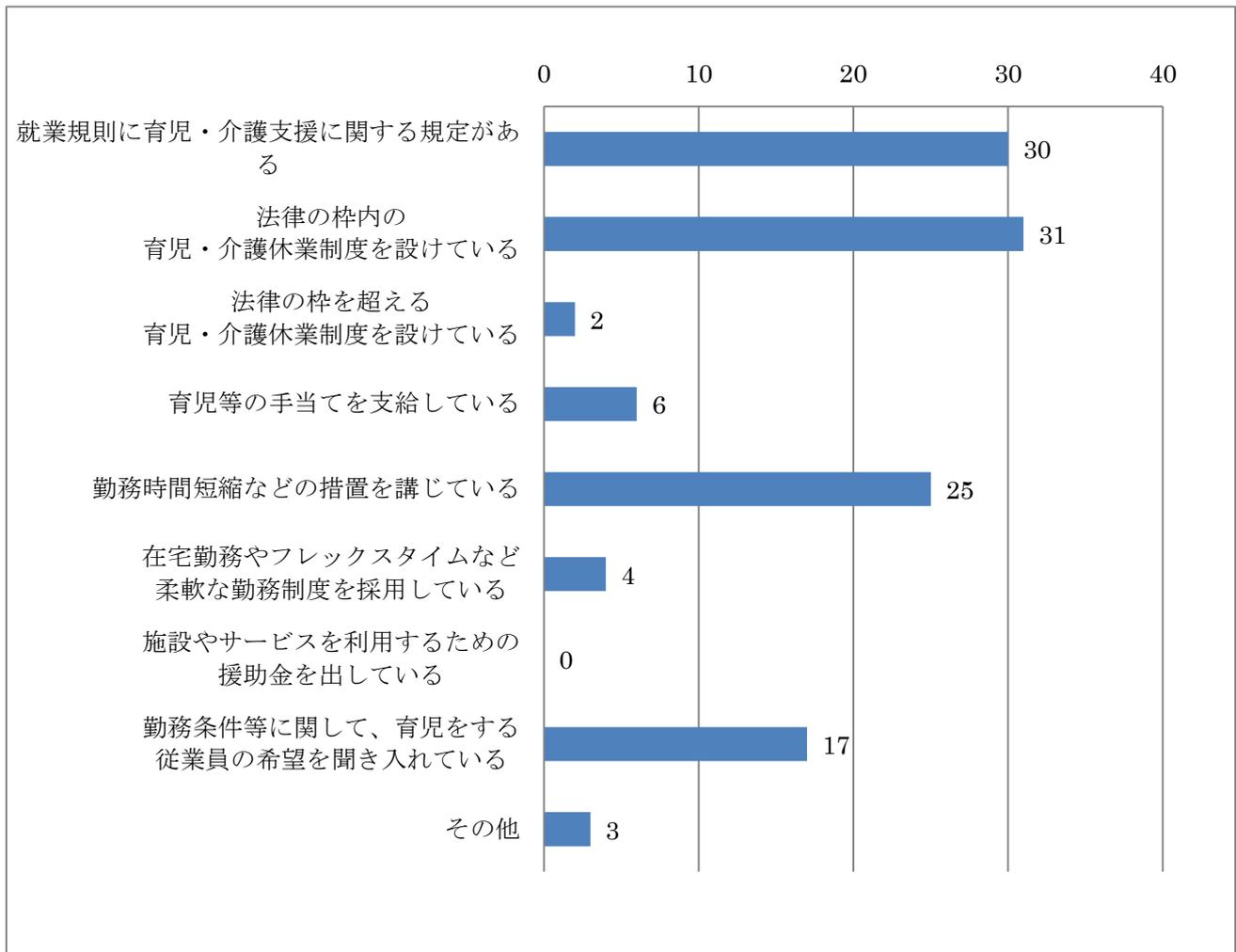
調査対象事業所の育児・介護を支援する制度については、最も多かったのは「法律の枠内の育児・介護休業制度を設けている」で31件、次いで「就業規則に育児・介護支援に関する規定がある」が30件となっている。

本問いに回答した企業のほとんどが「就業規則に育児・介護支援に関する規定」、「法律の枠内の育児・介護休業制度」を設けていることが分かる。

また、「勤務時間短縮などの措置を講じている」も25件と多く、企業が雇用者に対して、多様化する個々の家庭環境に配慮して仕事と育児・介護を両立できるように支援していることが分かる。

一方で最も少なかったのは、「施設やサービスを利用するための援助金を出している」の0件となっている。

単位：件 ※グラフ内は件数



問9-3 育児休業の取得状況について、平成25年4月1日から平成27年3月31日までの間に出産をした人、あるいは配偶者が出産した人の人数と育児休業取得者の人数を性別にお答えください。

育児休業の取得状況

調査対象事業所の育児休業の取得状況については、男性は育児休業の取得者は0人、女性は出産者のおよそ79%にあたる19人が取得している。

全体でも、出産者（男性の場合配偶者が出産した人）83人に対して育児休業の取得者は女性のみ19人となっている。

単位：人/社

		出産者(配偶者が出産した人)	うち育児休業取得者
男性	人数	59	0
	事業所数	21	0
女性	人数	24	19
	事業所数	12	11
合計	人数	83	19
	事業所数	33	11

問9-4 育児休業の取得状況について、平成25年4月1日から平成27年3月31日までの間に育児休業を終了し、復職した人の育児休業期間を性別にお答えください。

育児休業の取得期間

調査対象事業所の育児休業の取得状況については、男性が0事業所で0人、女性が15事業所で19人の取得状況となっている。

女性で最も多かったのは「8～12ヶ月未満」で7事業所12人となっている。育児・介護休業法では、一定の場合を除き、子が1歳に達するまでの間、育児休業を取得することができるため、子が保育園に入園できる時期まで育児休業を取得する人が多いのではないかと推測できる。

単位：人/社

	男性		女性	
	全体	事業所数	全体	事業所数
3ヶ月未満	0	0	1	1
3～6ヶ月未満	0	0	2	2
6～8ヶ月未満	0	0	1	1
8～12ヶ月未満	0	0	12	7
12～18ヶ月未満	0	0	1	3
18ヶ月以上	0	0	2	1
合計	0	0	19	15

問9-5 介護休業の取得状況について、平成25年4月1日から平成27年3月31日までの間に介護休業取得者の人数を性別にお答えください。

介護休業の取得状況

調査対象事業所の介護休業の取得状況については前回の調査では、皆無であったが、今回の調査では女性5名が取得している。育児・介護休業法は、平成21年に改正、平成22年に施行されており、前回の調査対象期間後に法律が施行されているため、PR効果もあってか企業、雇用者に対して認知が進み取得しやすくなったのではないかと考えられる。

一方で、男性の取得状況が「0人」の要因について、企業により異なるが、一般的に休業中は「給与の〇%」や「無給」の企業が多く、通常の勤務時よりも減額もしくは無給になることがある。

日本社会においては、現在でも男性は一家の稼ぎ柱としての認識が根強いいため、自身の生活や家庭の状況も考慮した結果、取得には中々踏み切れない現状があるのではないかと考えられる。

単位：人

男性	女性	合計
0	5	5

(補足)

※育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律【介護休業制度】(通称：育児・介護休業法) 改正：平成21年7月1日交付 平成22年6月30日施行

育児・介護休業法により「介護休業」をすることができるのは、要介護状態にある対象家族を介護する男女の労働者である。

但し、日々雇い入れられている者は除くが、期間を定めて雇用されている者は、申出時点において該当項目に該当すれば介護休業をすることができる。

つまり、契約社員、派遣社員、パート労働者に関しても取得が可能。

介護休業をすることができる期間は、通算して93日を限度とし、原則として労働者が申し出た期間である。

特別な事情がない限り対象家族1人につき、一の要介護ごとに1回であり、申し出ることが出来る休業は連続したひとまとまりの期間である。

介護休業の取得期間

問9-6 介護休業の取得状況について、平成25年4月1日から平成27年3月31日までの間に介護休業を終了し、復職した人の介護休業期間を性別にお答えください。

調査対象事業所の介護休業の利用状況については、前回は皆無であったが、今回の調査では育児・介護休業を女性5人が取得し、のち復職した人数は4人であった。

取得状況は、全て「3ヶ月未満」となっていることから、育児・介護休業法に定められている93日の日数内であり、育児・介護休業法以上の制度を設けていない、または利用した人はいないことが分かる。

単位：人/社

	男性		女性	
	全体	事業所数	全体	事業所数
3ヶ月未満	0	0	4	1
3～6ヶ月未満	0	0	0	0
6～8ヶ月未満	0	0	0	0
8～12ヶ月未満	0	0	0	0
12～18ヶ月未満	0	0	0	0
18ヶ月以上	0	0	0	0
合計	0	0	4	1

問10 事業所における女性活用のために、行政（国・県・市）に期待されることは何ですか。（いくつでも）

行政に期待される支援

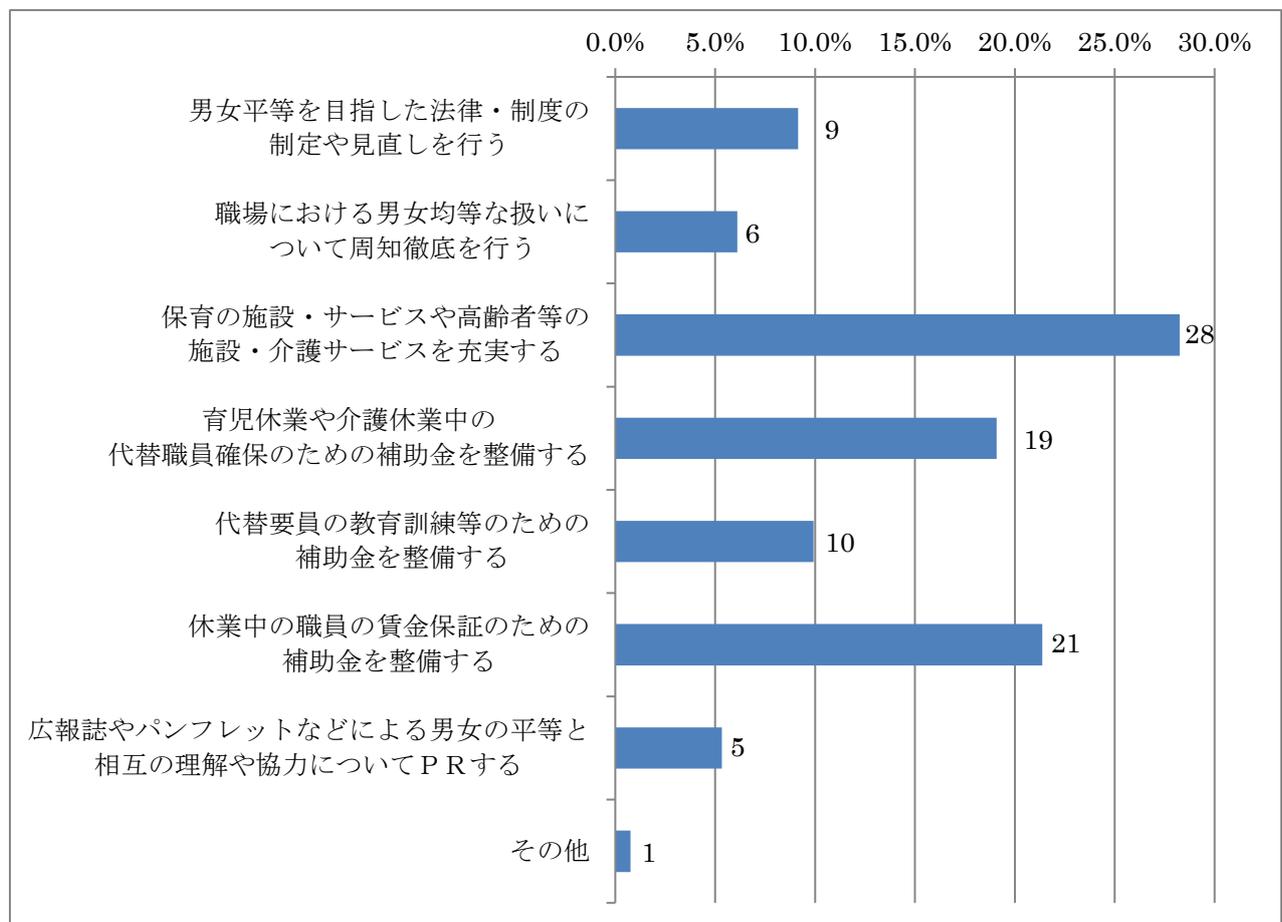
事業所における女性活用のために、行政（国・県・市）に期待されることについては、最も多かったのは「保育の施設・サービスや高齢者等の施設・介護サービスを充実する」の28%であり、次いで「休業中の職員の賃金保証のための補助金を整備する」の21%となっている。前回の調査と比較しても大きな変化はない。

一方で、最も少なかったのは「広報誌やパンフレットなどによる男女の平等と相互の理解や協力についてPRする」の5%、次いで「職場における男女均等な扱いについて周知徹底を行う」の6%となっている。

企業にとっては、広報誌やパンフレット等で意識高揚や周知を目的とした啓発活動を行うことよりも、女性の活用に対して補助となるような具体的施策を求めていることが分かる。

また、中でも「育児休業や介護休業中の代替職員確保のための補助金を整備する」、「代替要員の教育訓練等のための補助金を整備する」、「休業中の職員の賃金保証のための補助金を整備する」の整備が全体の50%を占めており、女性の活用を促進する為に行政に対し費用面での補助を大きく求めていることが分かる。

(n = 130)



IV 自由意見

その他、男女共同参画に関してご意見やご要望がございましたら、ご自由にお書きください。

※誤字、脱字、文脈が不明確なもの（語尾含む）については一部修正済み。

回答があった78事業所のうち、13事業所で記入があった。

内容は、自社の男女共同参画の推進状況が最も多く7件。次いで、男女共同参画の推進に関する意見が4件、要望が2件だった。

内容	社数
現状	7社
意見	4社
要望	2社
合計	13社

○現状について（現時点（～H27.10.30）における自社の男女共同参画に関する推進状況等）

- ・当社は、製造現場では女性90%（事務100%）など、女性の活用には積極的に対応しています。
- ・自動車会社の下請けで、研究、開発はありません。工場仕事です。
- ・学校行事や送り迎えが多いと女性は、多く休む。
- ・祝祭日が、ハッピーマンデーで連休になると休みになる為、出勤日になっている会社は仕事を任せることができない。
- ・官公庁が、土、日、祝日やすみだと平日仕事を休んで行かなければならない。
- ・名古屋本社物流ということで、パートを中心に日常の作業をしており、特別介護休業ということはありませんのでよろしくお願ひしたい。
- ・作業内容によって、男女平等に行うことは出来る。又、我々もそれを望んでいる。しかし、今の私達の作業では、一部は出来るが全てとなると女性では無理がある。その一部は、既に実行しているがほんの一部の作業にしか過ぎない。我々も改善はしていきたいと思っている。

○意見（男女共同参画の推進に関する意見等）

- ・県によって違う最低賃金ですが、県境の海津市は、三重や愛知の方へ通勤が可能な為、労働者が流出する恐れがある。
- ・経営者、管理職者、同僚の理解が必要。
- ・女性が働くにあたり、法律や制度で支援されないと働けないという実態に問題があるのであり、「休み」や「セクシャル・ハラスメント防止策」などは、女性のみ優遇されているようで同じ社会で働くという意味の中では、逆に男女平等でなくなっている感を持ちます。
- ・男女を区別していない。女性を活用したら点数を上げるなど。女性が参加できる仕事環境とそれに見合う賃金、種別の差別、偏見を直さない限り女性の参加はないと思います。

○要望

- ・長期休業とまではいなくても、数日や度々の休みを取りづらい状況がある。中小企業だからこそ、人員に余裕があるわけでもなく、代替職員を確保しても一人前になるまでに教育期間が必要となる。その為、一時的又は突発的でも子どもや親を受け入れてくれるサービス、施設があるとよいと思う。男女平等と言っても職場においての立場は、男性の次である。対等に平等に働くのは、まだまだ難しい。せめて、働く上で女性の負担となる育児、介護に対するサービスを充実させ、もっと利用しやすくすることで、女性が安心して働ける環境を整えて欲しい。
- ・人材面（一時的補完）、経費面でのサポート体制、支援が必要。



**海津市男女共同参画に関する企業意識調査結果報告書
～第3次海津市男女共同参画プラン策定に向けた企業意識調査分析結果～**

平成28年3月

海津市市民環境部市民活動推進課

〒503-0695 海津市海津町高須515番地

TEL : 0584-53-1111 (代表)

<http://www.city.kaizu.lg.jp/>