

## 男女共同参画についての事業者アンケート結果について

## 1 目的

平成24年3月に「新かすがい男女共同参画プラン2012-2021」を策定し、男女共同参画社会実現に向け、総合的・計画的に施策を進めているが、より具体的に推進していくためには、市民・事業者の協力が不可欠である。そこで、事業者における男女共同参画の推進状況を把握するためにアンケート調査を実施した。

## 2 調査時期

平成25年1月8日（火）から1月25日（金）まで

## 3 調査対象

商工会議所 会員 150社

## 4 配布及び回収方法

郵送による配布及び回収

## 5 回収率

54.7%（82社）

## 6 調査内容

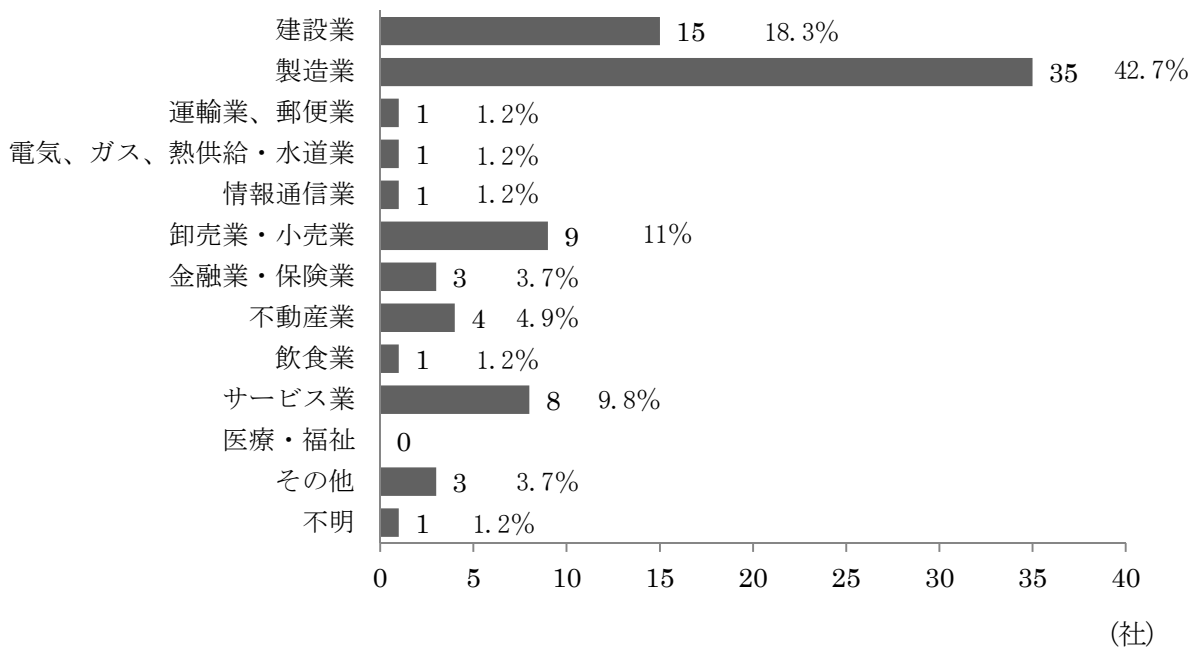
- (1) 事業者の概要
- (2) 女性の積極的活用の取組について
- (3) セクシュアル・ハラスメントについて
- (4) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について
- (5) 事業所の取組について
- (6) 男女共同参画について

## 7 回収結果の集計

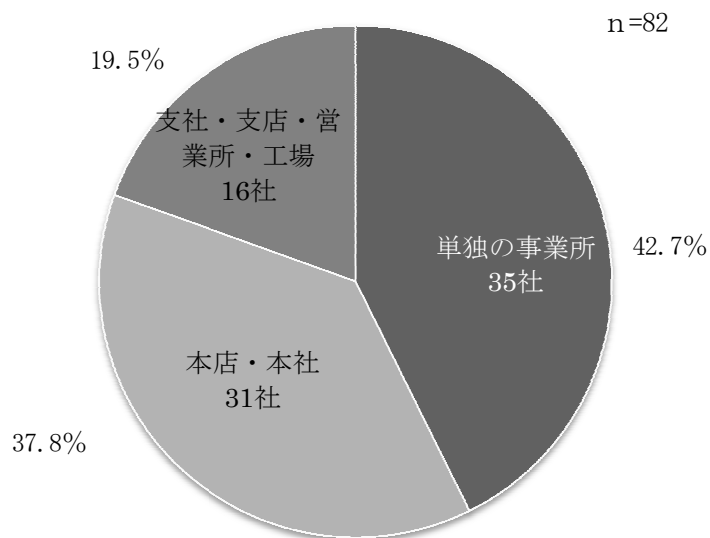
### I 事業者の概要

#### (1) 業種

n=82

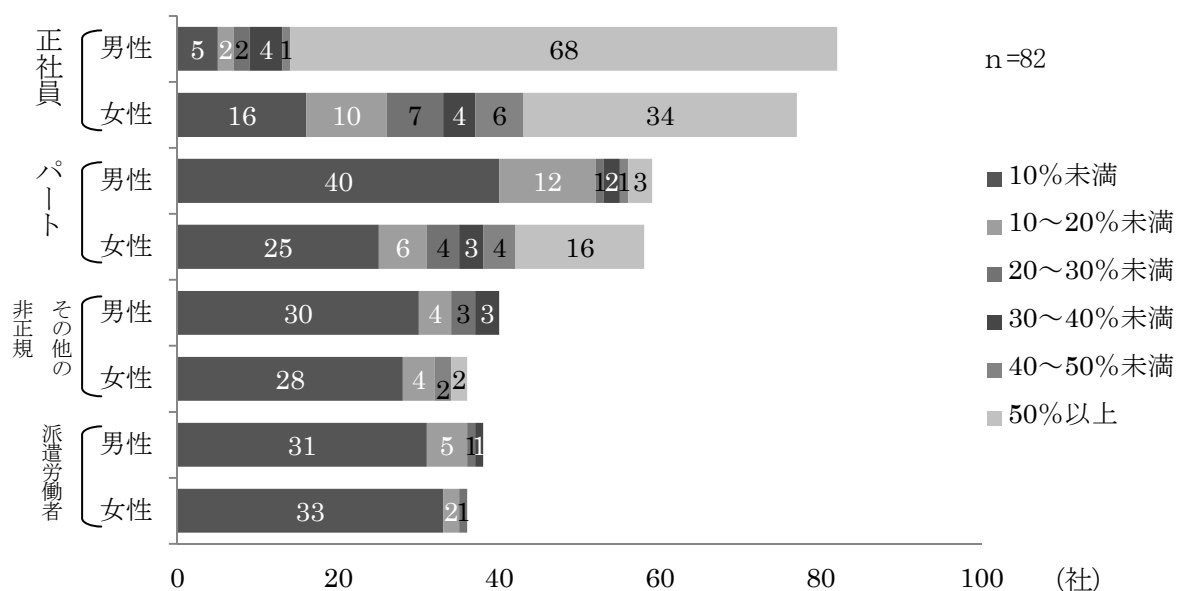


#### (2) 形態



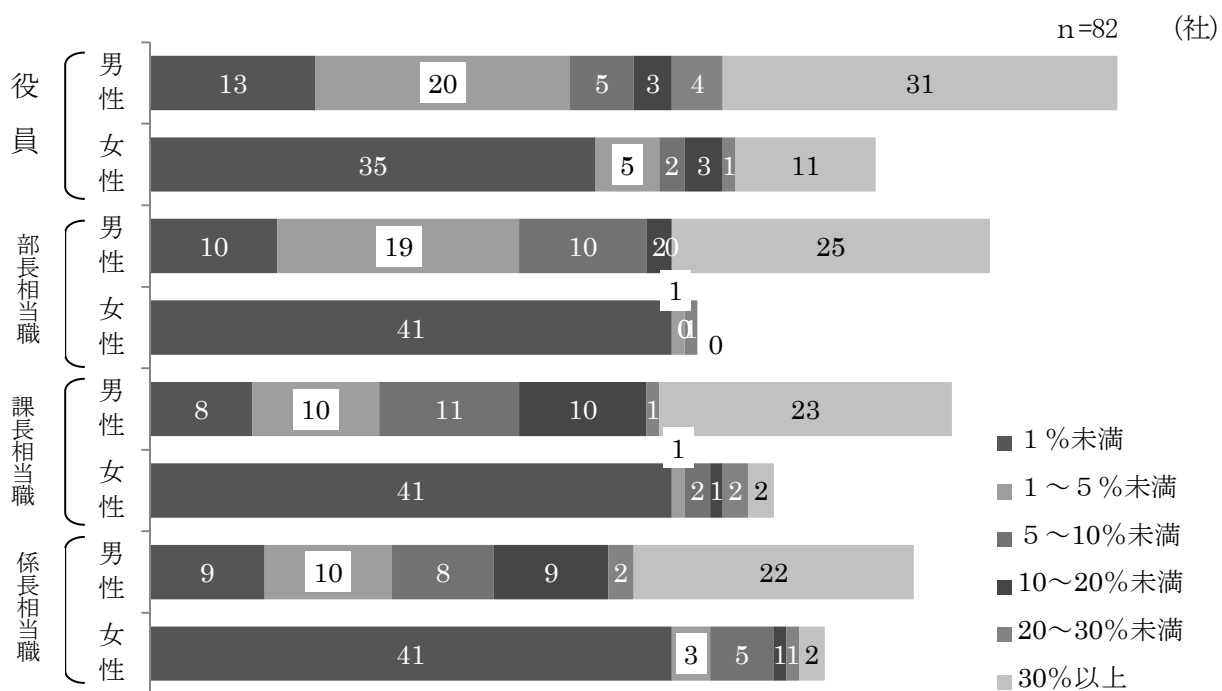
### (3) 従業員の雇用形態別人数割合

常用従業者中、男性の正社員の割合は、50%以上が68社であるのに対し、女性の正社員の割合は、50%以上が34社と男性の半数になっています。また、パートタイマーの割合は、男性が50%以上が3社であるのに対し、女性は50%以上が16社となっており、女性は男性に比べ、正社員の割合が低く、パートの割合が高くなっています。



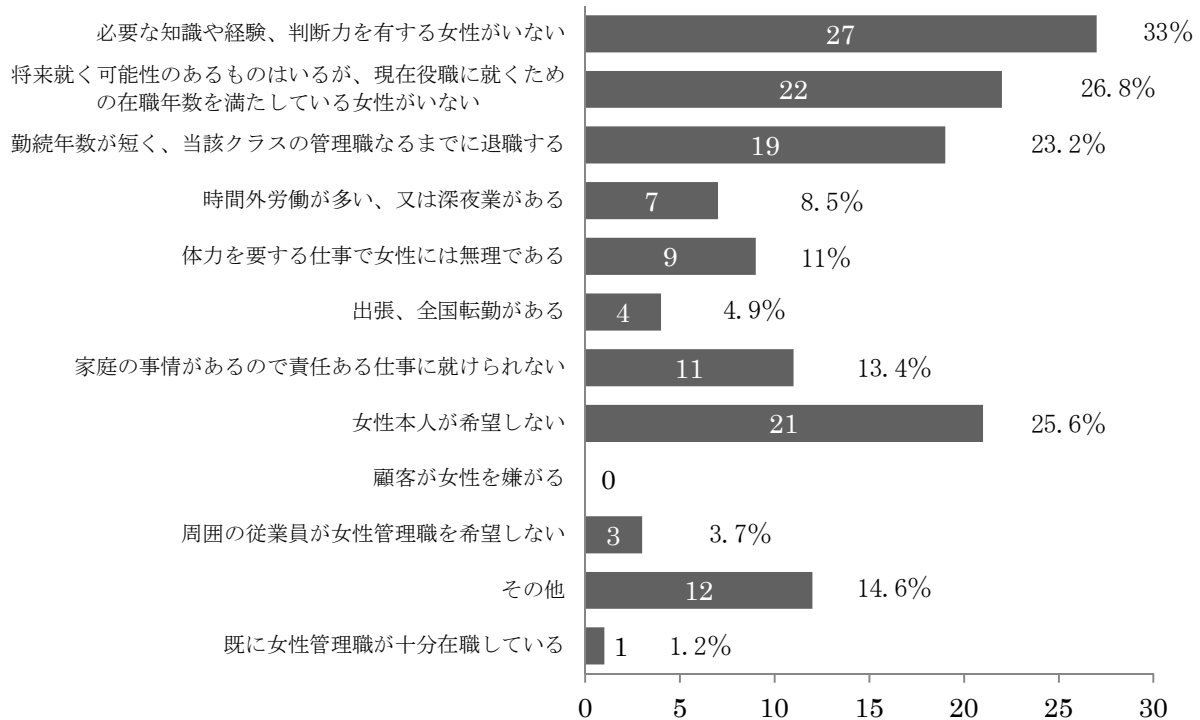
### (4) 管理職の男女別人数割合

管理職（係長相当職以上）を性別で見ると、30%以上を占めているのは男性の方が多く、女性は1%未満が多いことがわかります。



## (5) 女性管理職の合計が1割未満の理由

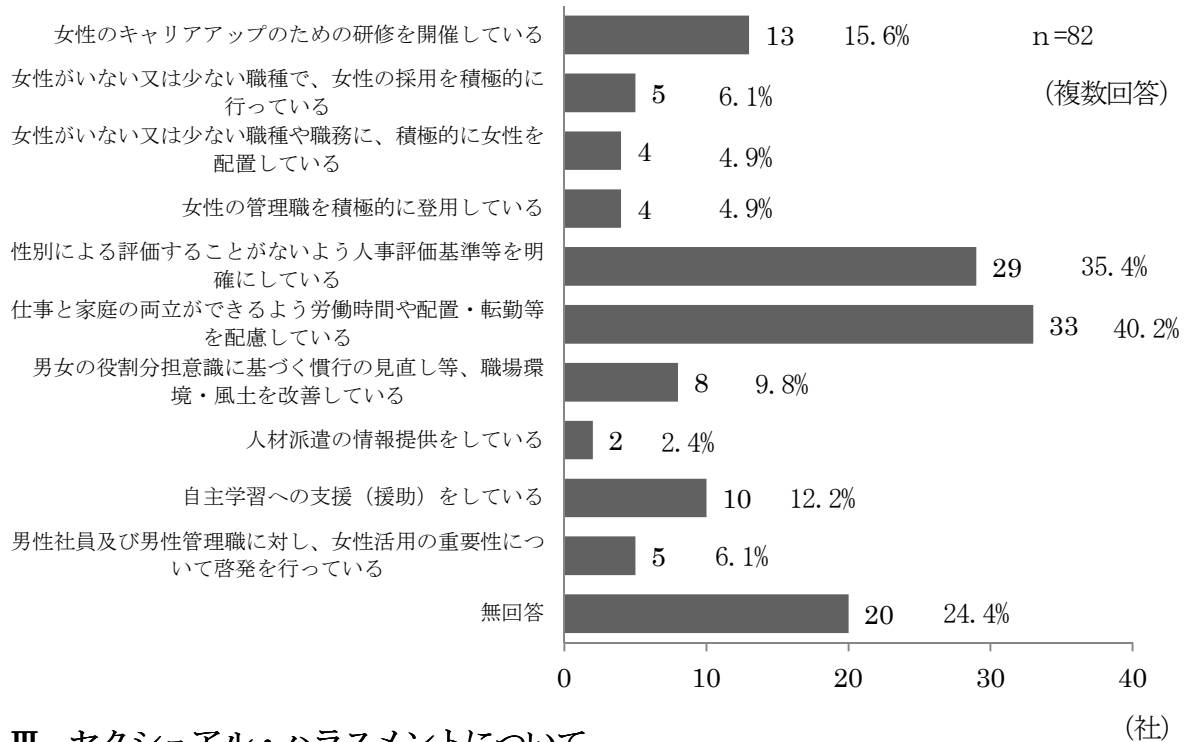
「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」が27社(32.9%)、「将来就く可能性のあるものはいるが、現在役職に就くための在職年数を満たしている女性がない」が22社(26.9%)、「勤続年数が短く、当該クラスの管理職になるまでに退職する」が19社(23.2%)と半数を占めています。



## II 女性の積極的活用の取組について

### (6) 女性従業員の就労に関する積極的な改善（ポジティブアクション）の取組について

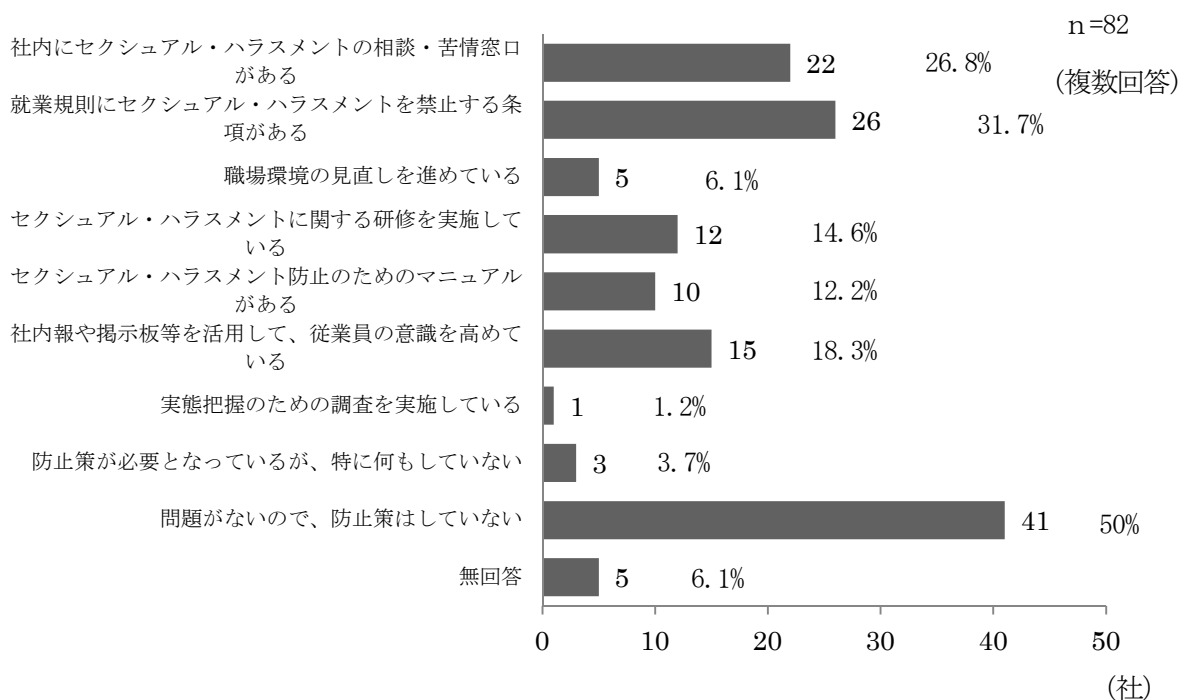
「仕事と家庭の両立ができるよう労働時間や配置・転勤等を配慮している」が33社(40.2%)、「性別により評価することがないよう人事評価基準等を明確にしている」が29社(35.4%)あり、性別に基づく不当な評価を受けることがないよう、また、家庭との両立ができるよう配慮がなされています。



### Ⅲ セクシュアル・ハラスメントについて

#### (7) セクシュアル・ハラスメントに対する取組について

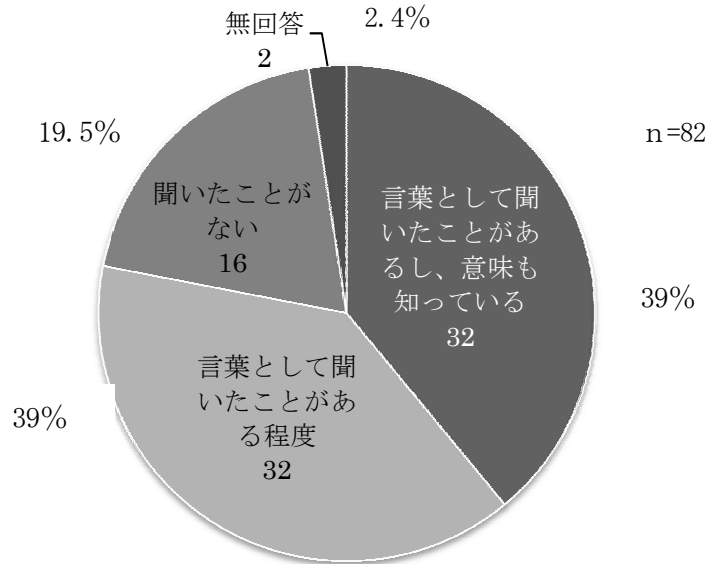
「就業規則にセクシュアル・ハラスメントを禁止する条項がある」が26社(31.7%)、「社内にセクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口がある」が22社(26.8%)とセクシュアル・ハラスメント防止策がとられている事業者が半数以上になりました。反面、「問題がないので、防止策はしていない」と答えた事業者が41社(50%)ありました。



#### IV ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

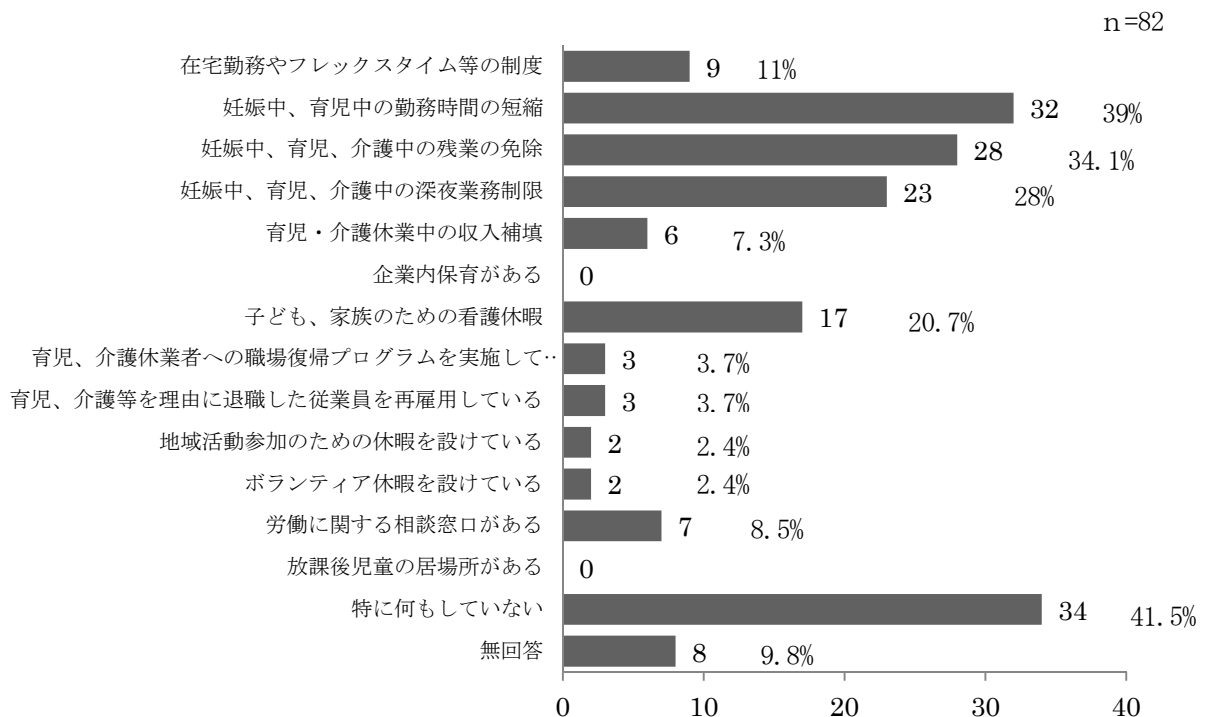
##### (8) ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度

「言葉として聞いたことがあるし、意味も知っている」、「言葉として聞いたことがある程度」がそれぞれ4分の1ずつで、内容までも含む認知度はまだ低いと言えます。



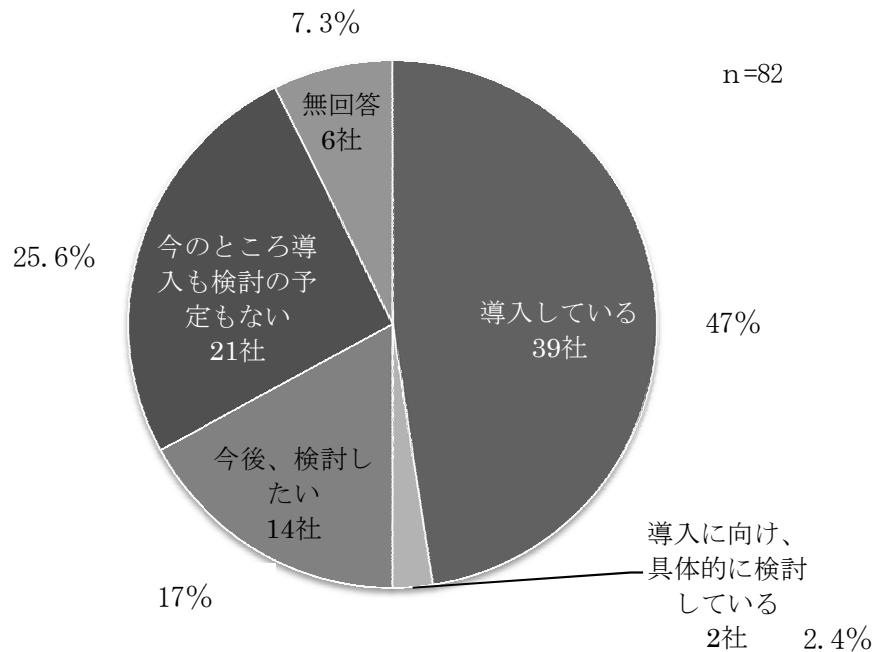
##### (9) ワーク・ライフ・バランスに配慮した就労環境の整備について

実施している取り組みで多いのは、「妊娠中、育児中の勤務時間の短縮」が32社（39%）、「妊娠中、育児、介護中の残業の免除」が28社（34.1%）、「妊娠中、育児、介護中の深夜業務制限」が23社（28%）でした。



(10-1) 育児・介護休業制度について

制度を有する事業者は 39 社 (47.6%) と全体の約半数となっています。



(10-2) 育児・介護休業制度の利用状況

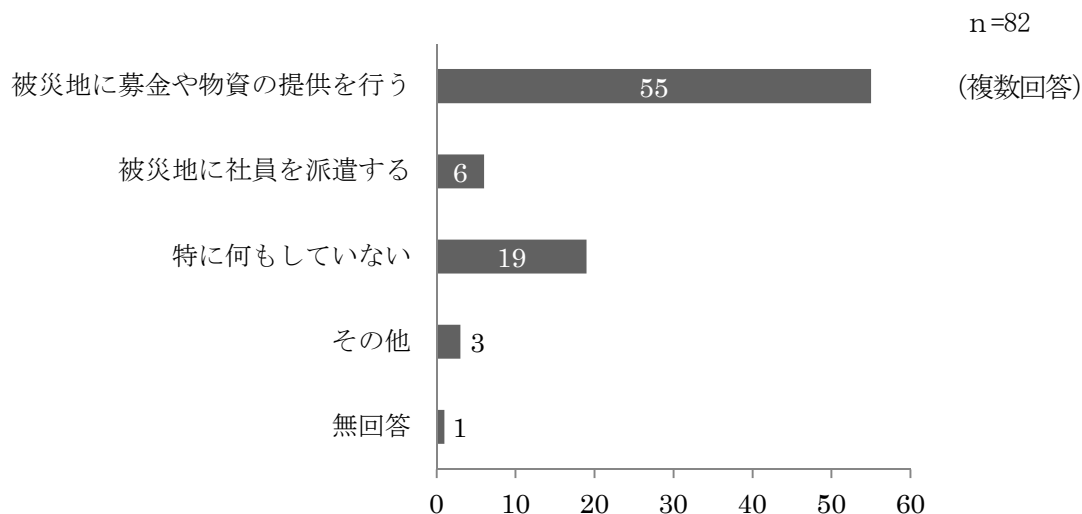
育児休業を取得した女性と男性を比べると、女性の方が圧倒的に多く取得していることがわかります。男性の育児・介護休業が取得できるよう職場の風土づくりのための意識啓発が必要となります。

n=39

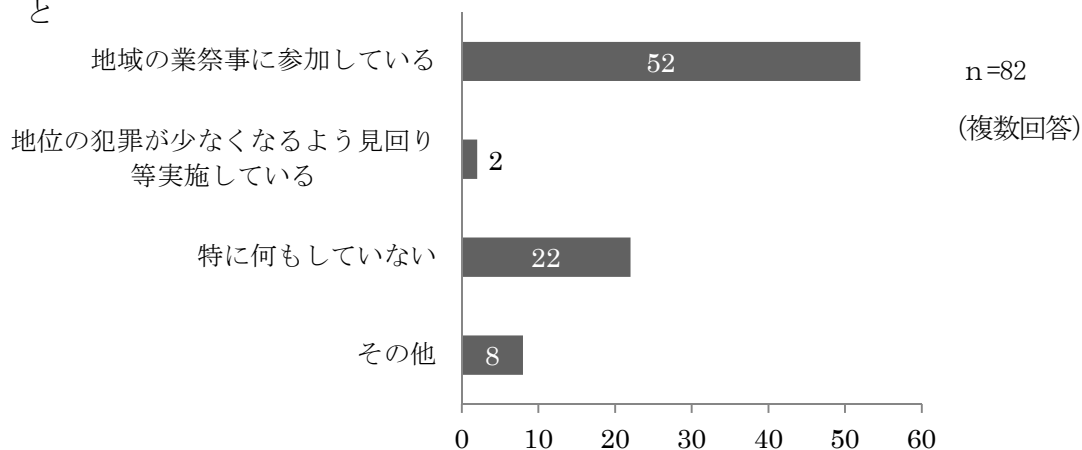
区分	性別	0人	1～2人	3～4人	5人以上
育児休業	女性	19	9	9	2
	男性	37	2	—	—
介護休業	女性	37	1	—	1
	男性	37	1	—	1

## V 事業所の取組について

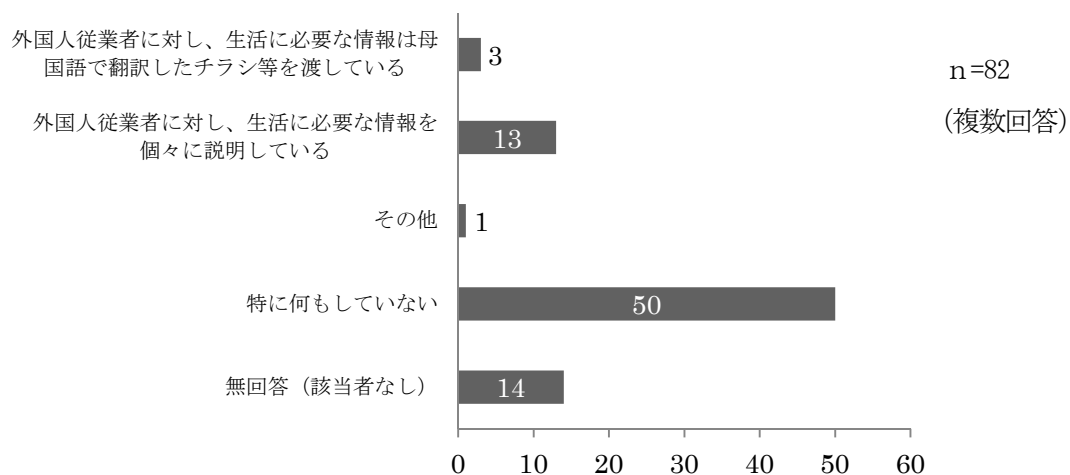
(11-1) 事業所として、災害復興時の支援で取り組んでいること



(11-2) 事業所として、地域との連携による安全・まちづくりについて取り組んでいること



(11-3) 事業所として、外国人に対する生活情報の提供について取り組んでいること

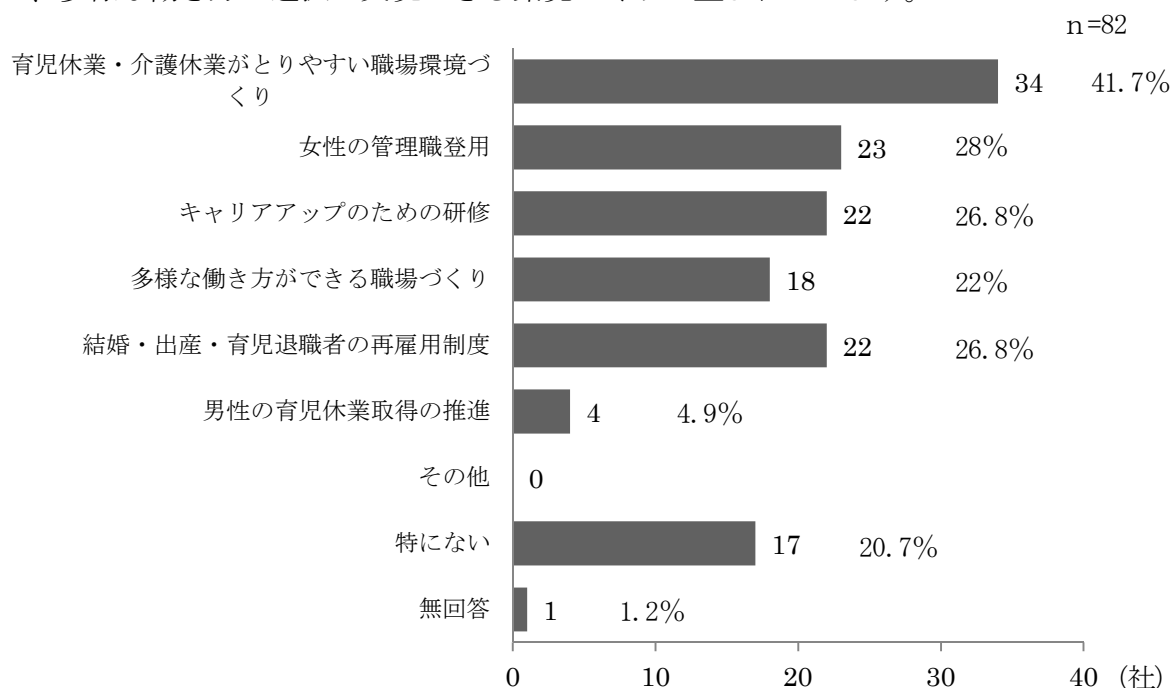




## VI 男女共同参画について

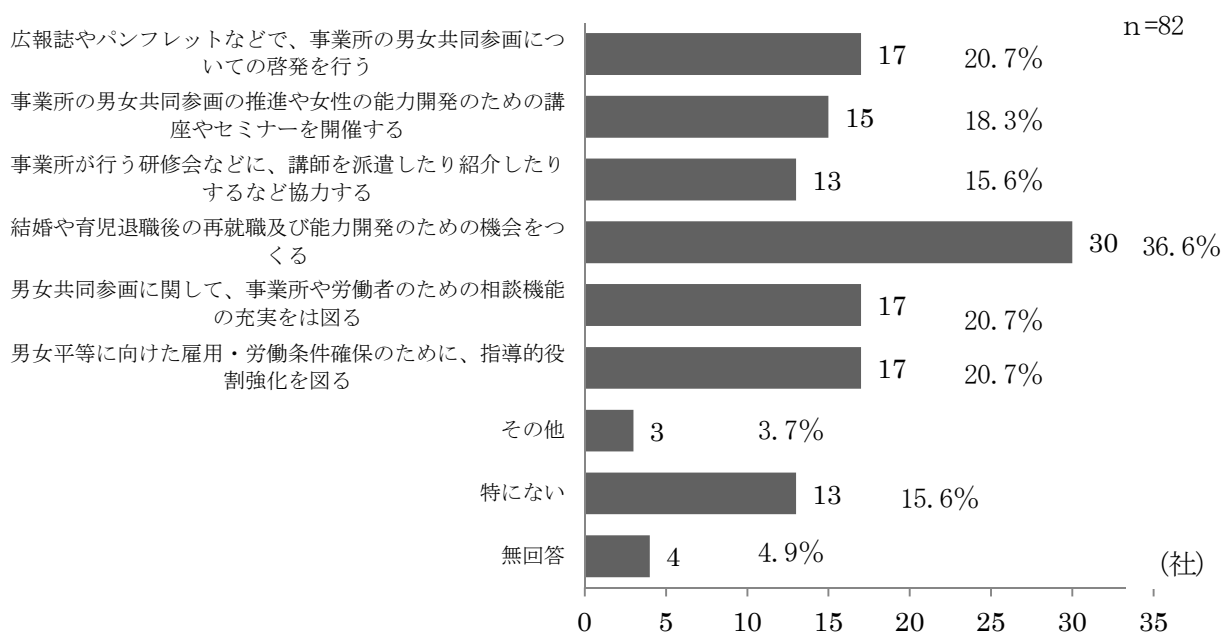
(12) 事業所として男女共同参画を進めるにあたって、力を入れるべきこと。

「育児休業・介護休業がとりやすい職場環境づくり」が34社(41.7%)と4割を超え、多様な働き方が選択・実現できる環境づくりが望まれています。



(13) 事業所の男女共同参画を進めるにあたって、行政が力を入れていくべきこと。

「結婚や育児退職後の再就職及び能力開発のための機会をつくる」が30社(36.6%)と約4割で、再就職を希望する人への支援が望まれています。



(14) 自由意見

- 男女の特性を引き出し、各々の長所、短所を補完し合うことが、極めて重要である。
- 男性は男性の、女性は女性の特質を生かしたポジションで活躍できる場所、地位を与えるべきで、一律に共同参画の言葉だけでは無理があると思う。
- 中小企業で、育児休暇や様々な手当を確立するのは、財政的に難しいので、国や地方公共団体の助けが必須。
- 行政が力を入れてくださっても、その企業の習慣・文化などが根付いてしまっており、根本的な問題の解決にはなりません。上記に挙げられた項目以上に働きかけが必要だと考えます。
- 学校教育の場から変えてゆく必要を強く感じている（男女共に）。春日井独自案の立案として発信することを希望する。学校（教育界）と地域（産業界）が同一方向で協議し、春日井発の新しい運動を望む。
- 男女共同参画よりも男女でそれぞれとりやすい制度、利用しにくい制度がある。よって男性がとりにくい制度を取りやすく、女性が参加しにくい制度を参加しやすく明確にした方が良いのでは？
- 講座やセミナーの無料参加希望。
- 弊社は下請けの工場での製造加工で男子のみの工場ですので、このアンケートの調査からは除外してもらったほうがいいです。
- 男女共同のみでなく、ダイバーシティとしての取組が必要。
- 女性の多い（特に子育て後）職場なので、何かと女性の係長、課長、役員登用に組みたいと思います。
- 趣旨がよく分からない。