

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

市では、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ところですが、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す。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を実施しました。

2 調査時期

平成 27 年 11 月 10 日(火)から12月1日(火)まで

3 調査対象

商工会議所会員 152 社

4 配布及び回収方法

市から郵送し、返信用封筒を同封して回収

5 回収結果

46.7%(71 社)

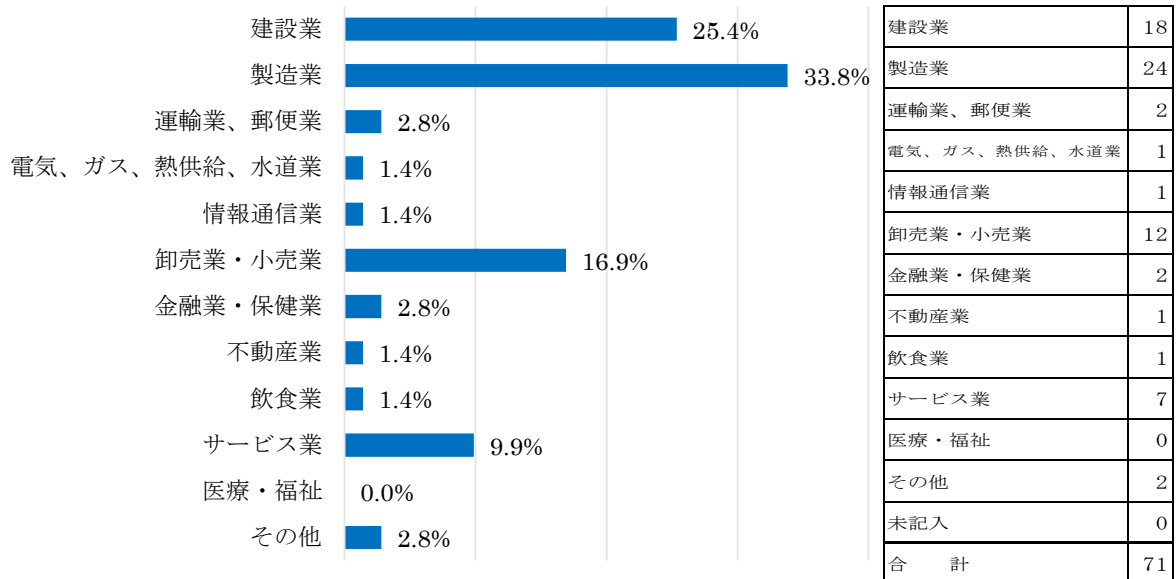
6 調査内容

- I 事業者の概要について
- II 男女平等について
- III 女性の積極的活用の取り組みについて
- IV セクシャル・ハラスメントについて
- V ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について
- VI 貴事業所の取り組みについて
- VII 男女共同参画について

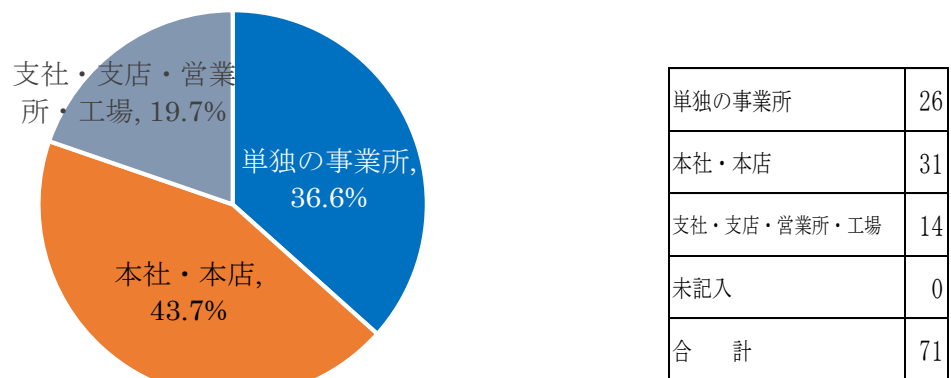
7 調査結果のまとめ

I 事業者の概要について

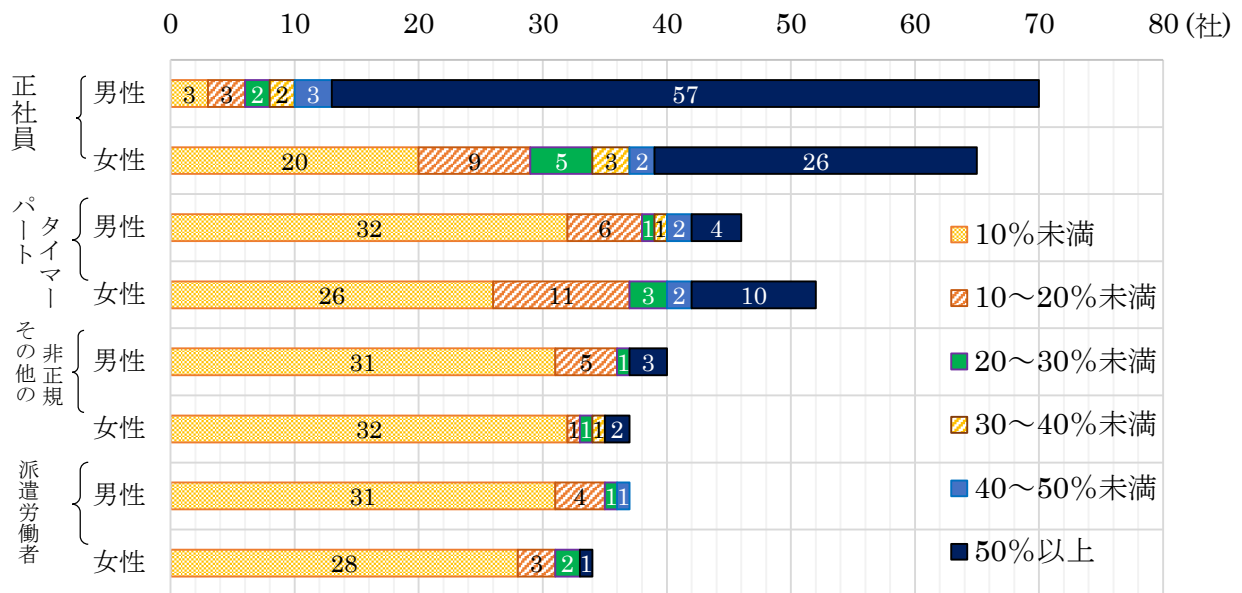
問1) 貴社の主たる業種は何ですか。あてはまるものを1つ選んで○をつけてください。



問2) 貴社の形態はどれにあてはまりますか。あてはまるものを1つ選んで○をつけてください。

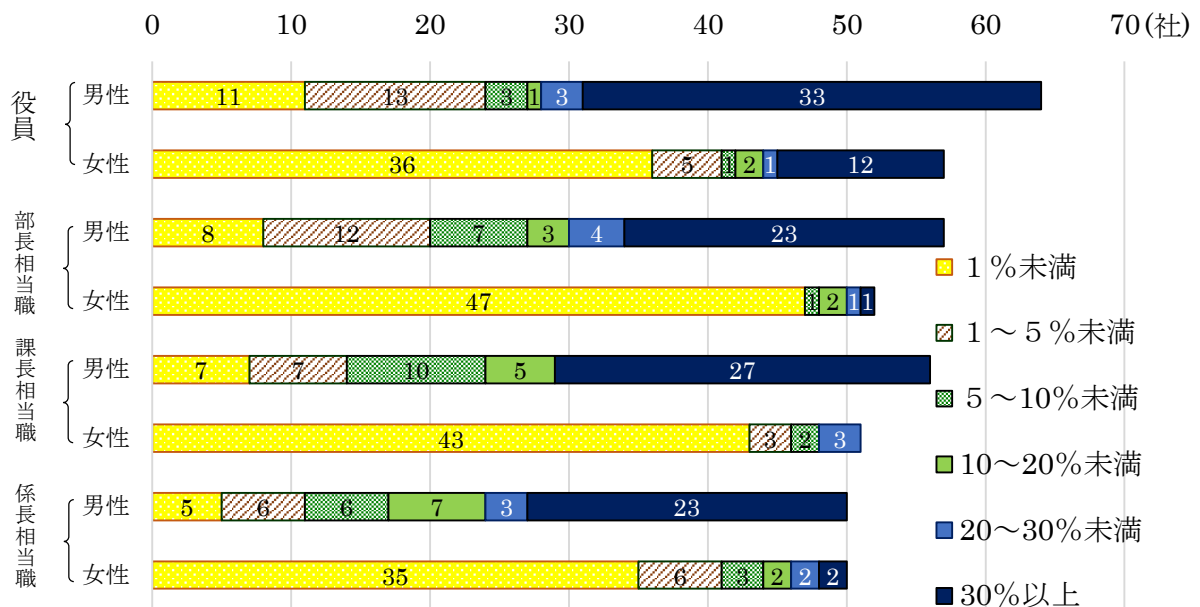


問3) 貴社の従業員数は何人ですか。雇用形態別の該当する人数の割合欄に○をつけてください。



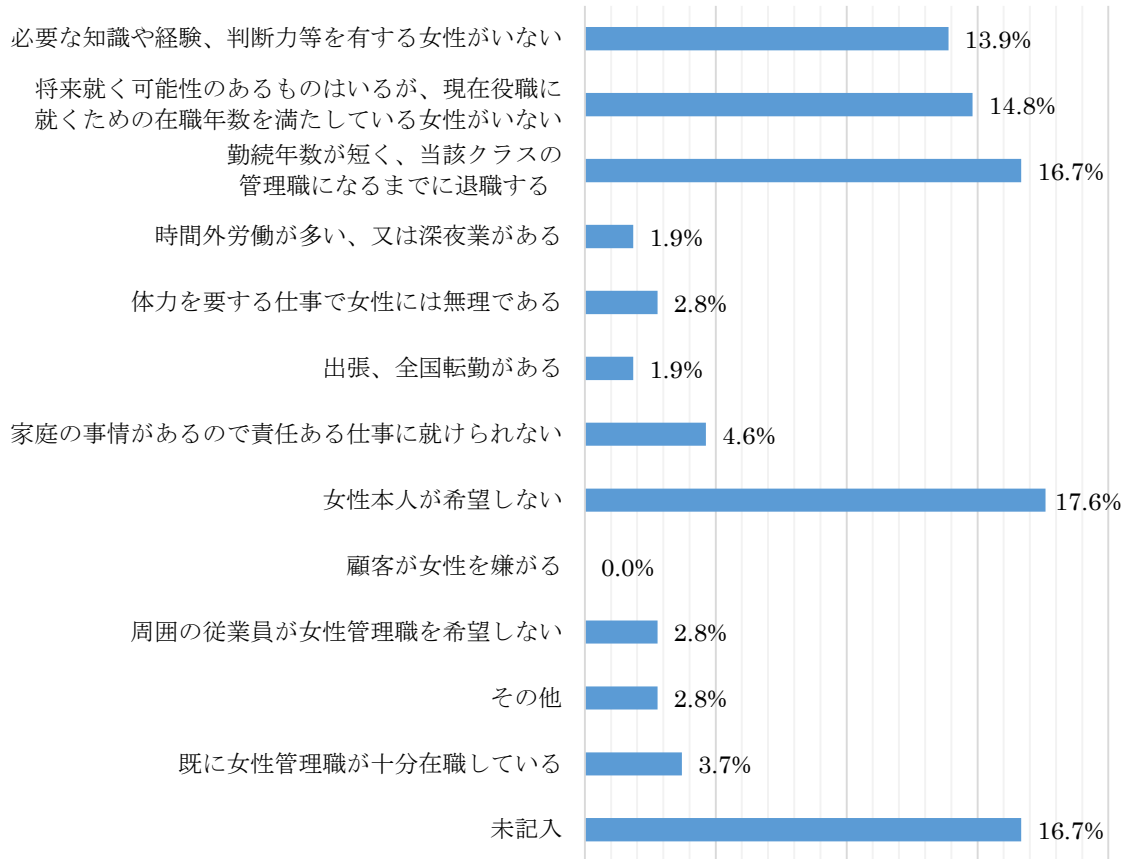
男性正社員の占める割合が50%以上は57社となっていますが、女性の正社員の占める割合は、50%以上(26社)、40~50%未満(2社)併せても28社で、男性正社員の数より女性正社員の数が少ない事業所が多いことがわかります。

問4) 貴事業所における管理職の男女別人数割合欄に○をつけてください。
(平成27年10月1日現在)



女性の役員が1%未満の事業所が36社であるのに対し、男性の役員は30%以上の事業所が33社と多く、部長相当職・課長相当職・係長相当職ともに女性の割合が1%未満の事業所が多数を占めています。

問5) 女性管理職の合計が1割未満である場合、それはどのような理由からですか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

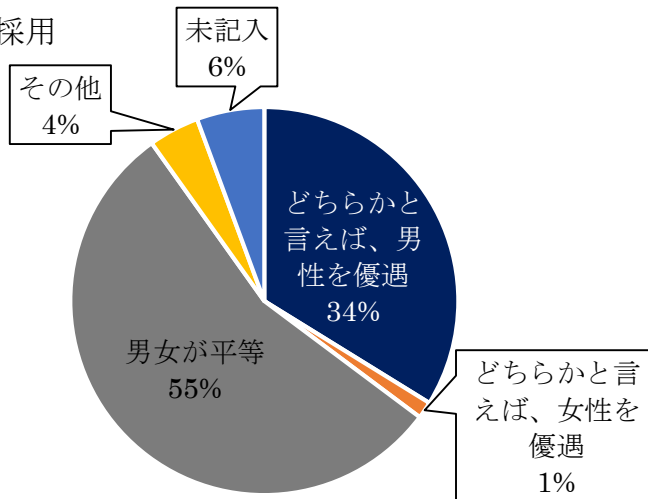


「女性本人が希望しない」が 17.6%、「勤続年数が短く、当該クラスの管理職になるまでに退職する」が 16.7%、「将来就く可能性のあるものはいるが、現在役職に就くための在職年数を満たしている女性がいらない」が 14.8%と全体の半数近くを占めています。

Ⅱ 男女平等について

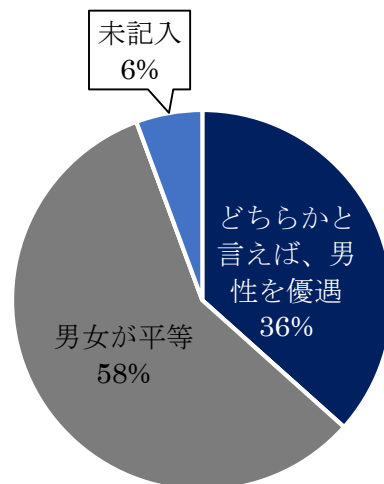
問6) 次の①～⑥について、貴事業所では男女平等になっていますか。

① 募集や採用



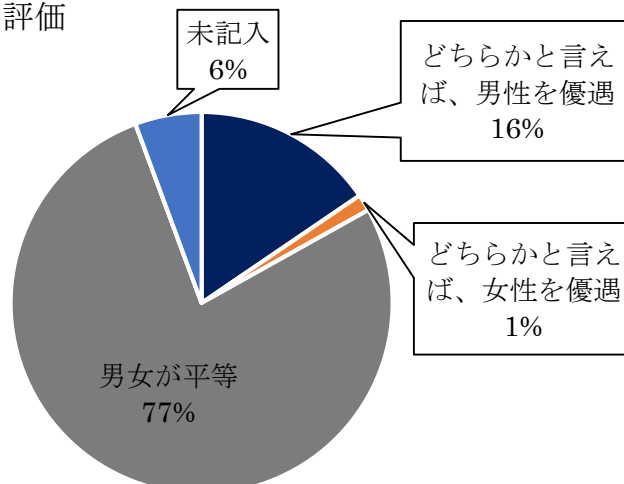
| | |
|----------------|----|
| どちらかと言えば、男性を優遇 | 24 |
| どちらかと言えば、女性を優遇 | 1 |
| 男女が平等 | 39 |
| その他 | 3 |
| 未記入 | 4 |
| 合計 | 71 |

② 賃金



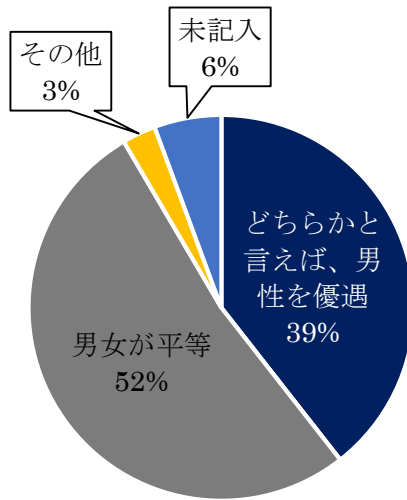
| | |
|----------------|----|
| どちらかと言えば、男性を優遇 | 26 |
| どちらかと言えば、女性を優遇 | 0 |
| 男女が平等 | 41 |
| その他 | 0 |
| 未記入 | 4 |
| 合計 | 71 |

③ 人事考課・評価



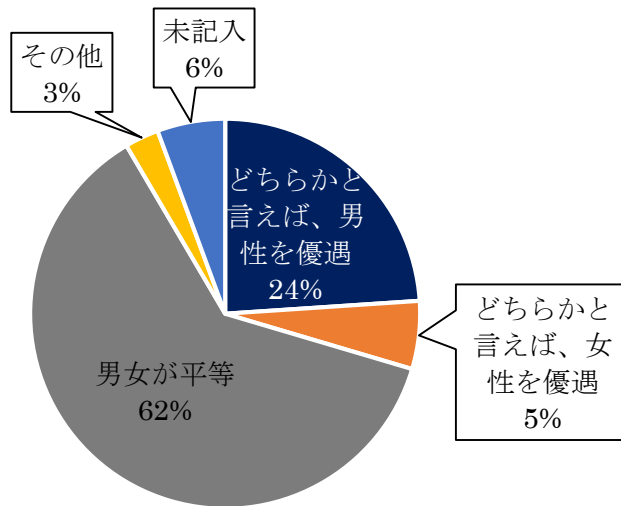
| | |
|----------------|----|
| どちらかと言えば、男性を優遇 | 11 |
| どちらかと言えば、女性を優遇 | 1 |
| 男女が平等 | 55 |
| その他 | 0 |
| 未記入 | 4 |
| 合計 | 71 |

④昇進



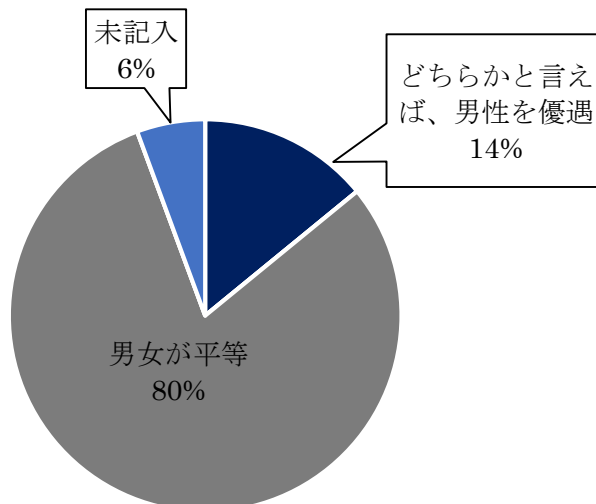
| | |
|----------------|----|
| どちらかと言えば、男性を優遇 | 28 |
| どちらかと言えば、女性を優遇 | 0 |
| 男女が平等 | 37 |
| その他 | 2 |
| 未記入 | 4 |
| 合計 | 71 |

⑤配置



| | |
|----------------|----|
| どちらかと言えば、男性を優遇 | 17 |
| どちらかと言えば、女性を優遇 | 4 |
| 男女が平等 | 44 |
| その他 | 2 |
| 未記入 | 4 |
| 合計 | 71 |

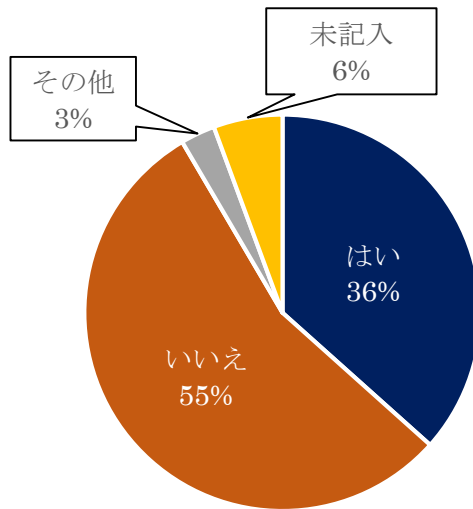
⑥教育訓練



| | |
|----------------|----|
| どちらかと言えば、男性を優遇 | 10 |
| どちらかと言えば、女性を優遇 | 0 |
| 男女が平等 | 57 |
| その他 | 0 |
| 未記入 | 4 |
| 合計 | 71 |

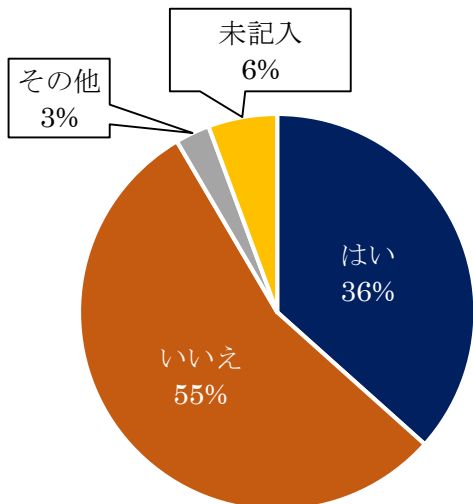
問7) 職場の雰囲気について「はい」「いいえ」でお答えください。

① 中心的な仕事は男性、補助的な仕事は女性という慣習がある



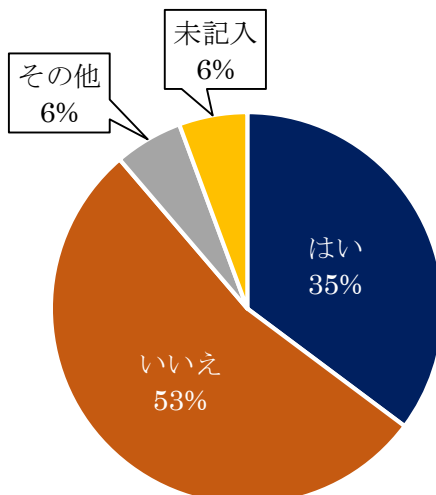
| | |
|-----|----|
| はい | 26 |
| いいえ | 39 |
| その他 | 2 |
| 未記入 | 4 |
| 合計 | 71 |

② お茶くみ・掃除など、本来の業務でない仕事（雑用）は女性の担当になっている



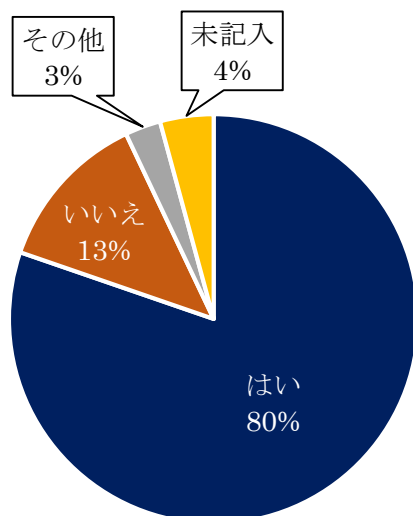
| | |
|-----|----|
| はい | 26 |
| いいえ | 39 |
| その他 | 2 |
| 未記入 | 4 |
| 合計 | 71 |

③ 女性自身が責任ある仕事を望まない傾向がある



| | |
|-----|----|
| はい | 25 |
| いいえ | 38 |
| その他 | 4 |
| 未記入 | 4 |
| 合計 | 71 |

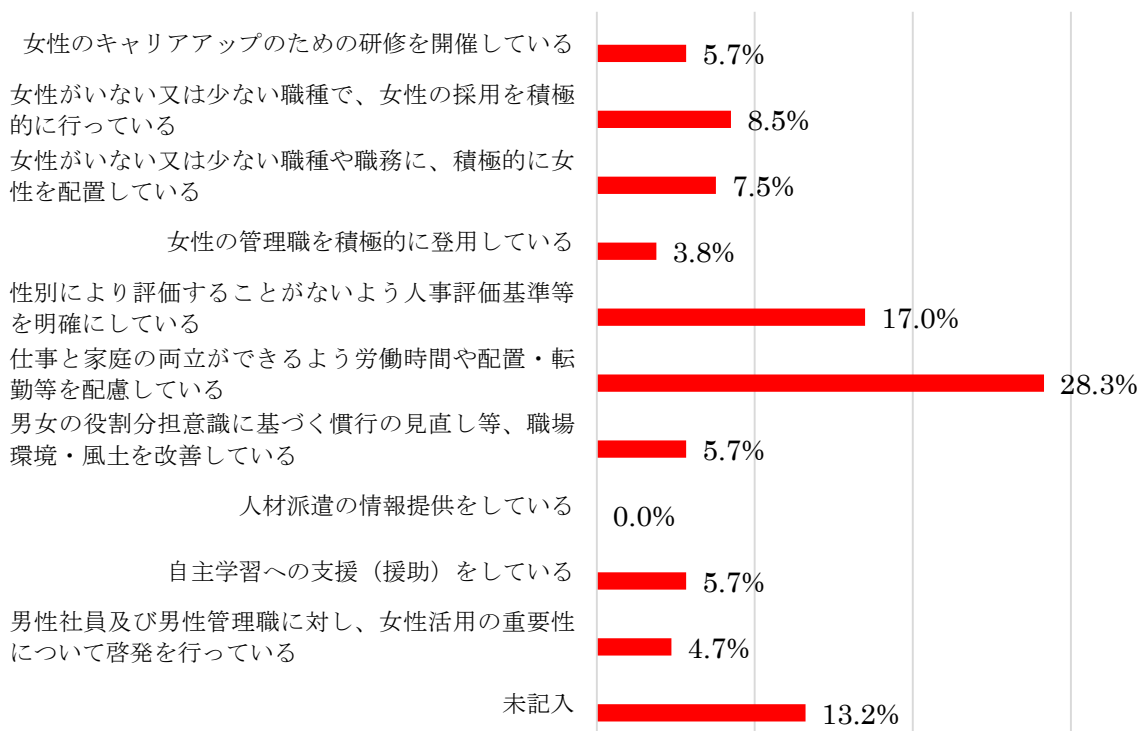
④性別に関係なく適材適所の配置を行っている。



| | |
|-----|----|
| はい | 57 |
| いいえ | 9 |
| その他 | 2 |
| 未記入 | 3 |
| 合計 | 71 |

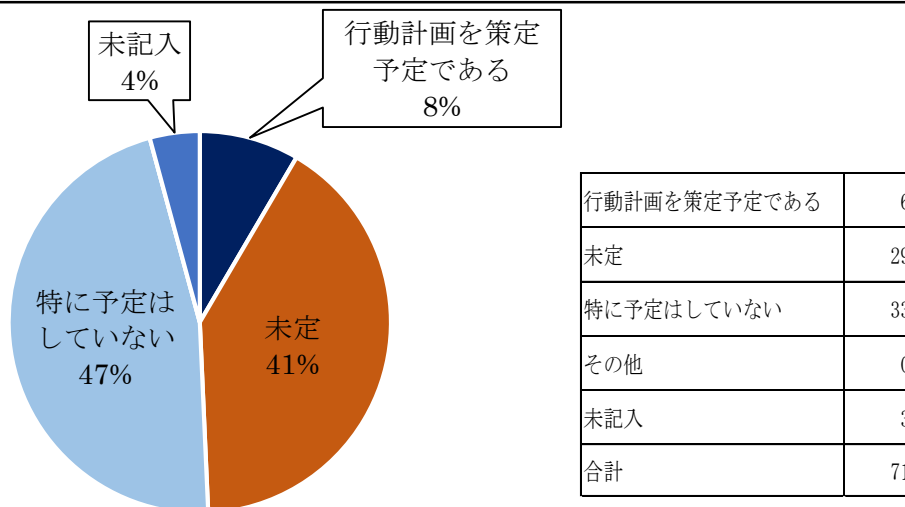
Ⅲ 女性の積極的活用の取り組みについて

問8) 貴事業所では、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)の取り組みとして何をしていますか。実施しているものに全て○をつけてください。



「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 28.3%、「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 17.0%と、家庭との両立ができるよう、また、性別により評価されることがないよう、職場の配慮がなされているのがわかります。

問9) 女性活躍推進法が施行されたことに伴い、事業所として何か取り組みますか。あてはまるところに○をつけてください。

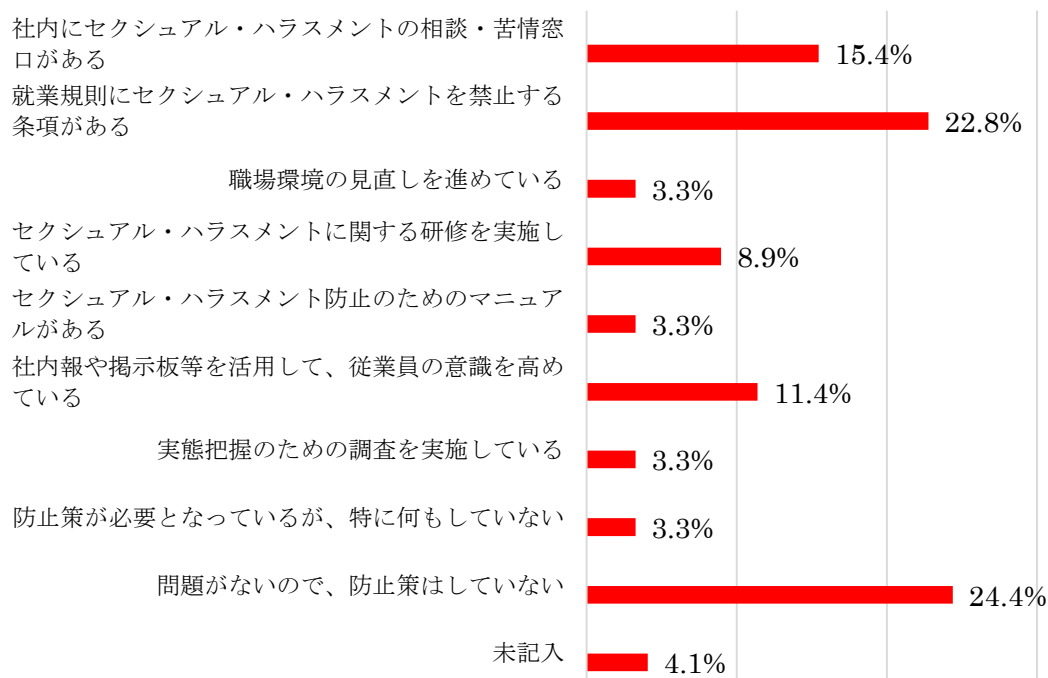


女性の活躍推進法が施行され、平成 28 年3月 31 日までに従業員 301 人以上の民間事業主等に事業主行動計画の策定が義務付けられました。

市内6事業所では、行動計画を策定予定であると回答がありました。

IV セクシャル・ハラスメントについて

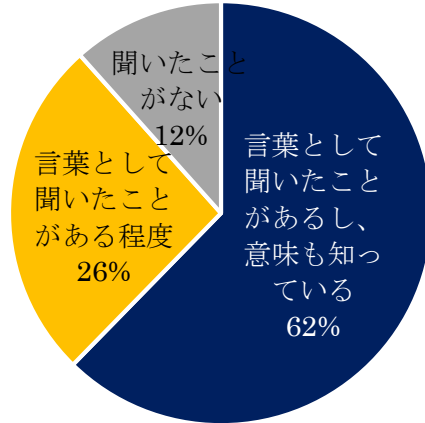
問 10) セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みとして、実施しているものに全て○をつけてください。



「就業規則にセクシャル・ハラスメントを禁止する条項がある」が 22.8%に対し、「問題がないので、防止策はしていない」と回答した事業所が 24.4%でした。

V ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

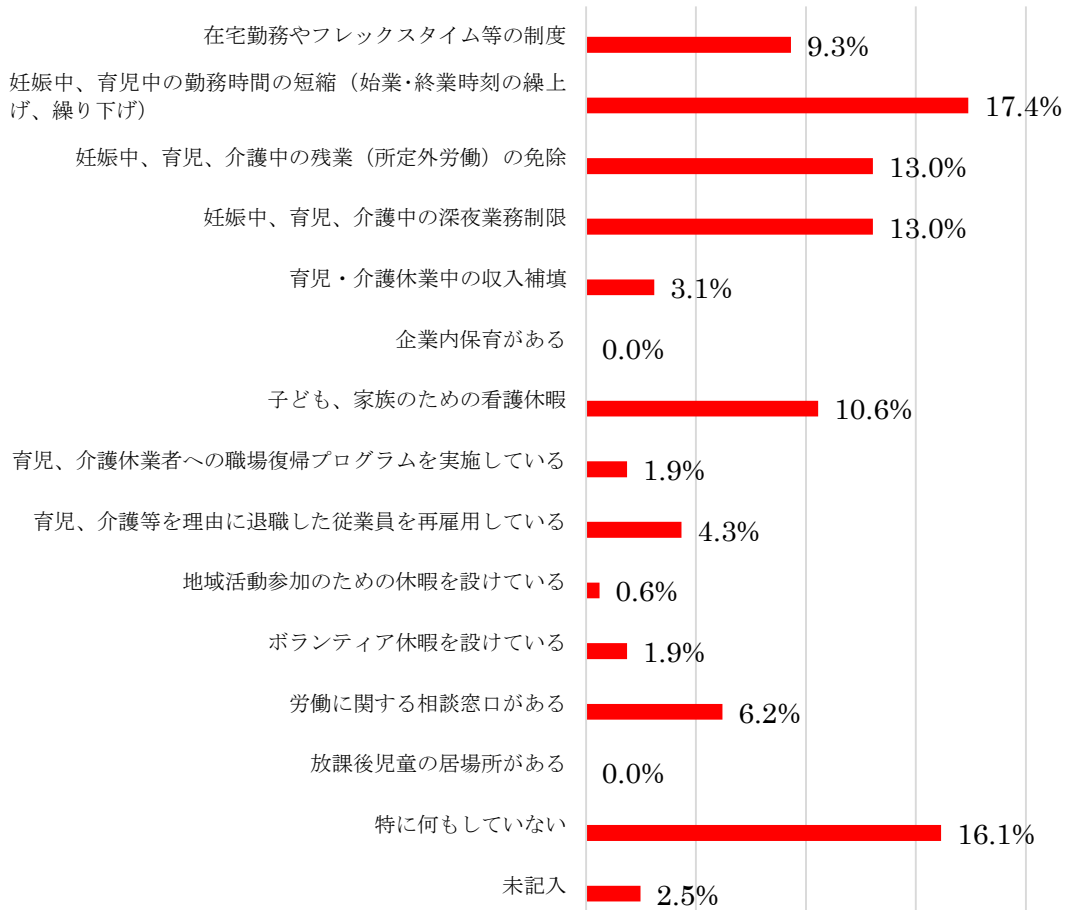
問 11)「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていますか。あてはまるものに1つ○をつけてください。



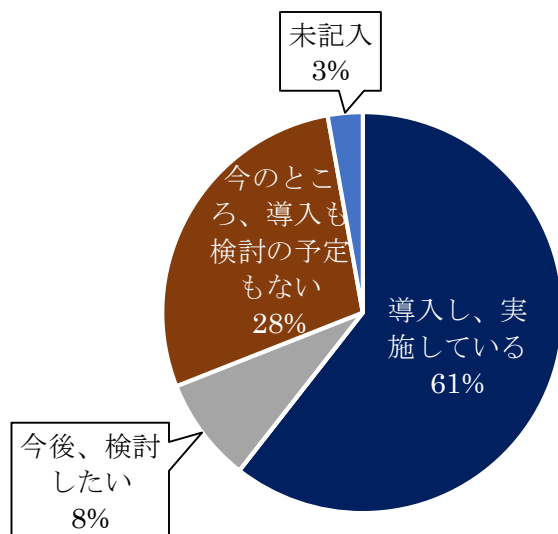
| | |
|-------------------------|----|
| 言葉として聞いたことがあるし、意味も知っている | 43 |
| 言葉として聞いたことがある程度 | 18 |
| 聞いたことがない | 8 |
| 未記入 | 2 |
| 合計 | 71 |

「言葉として聞いたことがあるし、意味も知っている」が62%を占め、かなり認知されてきたことがわかります。

問 12) 貴事業所では、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何か取り組んでいることがありますか。あるものに全て○をつけてください。



問 13) 育児・介護休業制度について、ご回答ください。



| | |
|-------------------|----|
| 導入し、実施している | 43 |
| 導入に向け、具体的に検討している | 0 |
| 今後、検討したい | 6 |
| 今のところ、導入も検討の予定もない | 20 |
| 未記入 | 2 |
| 合計 | 71 |

従業員の利用状況（平成26年度）

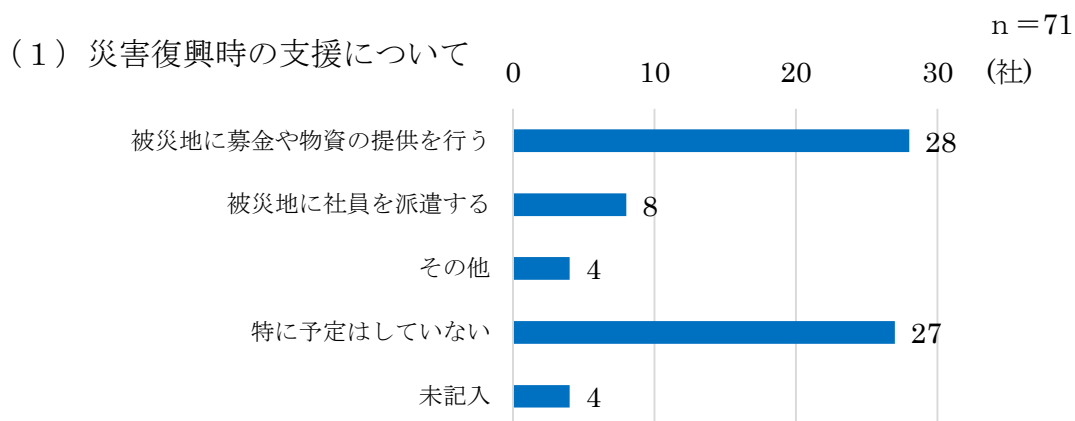
| | | 0人 | 1～2人 | 3～4人 | 5人以上 |
|------|----|----|------|------|------|
| 育児休業 | 女性 | 25 | 10 | 4 | 4 |
| | 男性 | 39 | 4 | 0 | 0 |
| 介護休業 | 女性 | 41 | 2 | 0 | 0 |
| | 男性 | 41 | 2 | 0 | 0 |

制度を導入し、実施している事業所は 43 社（61%）でした。

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いのがわかります。

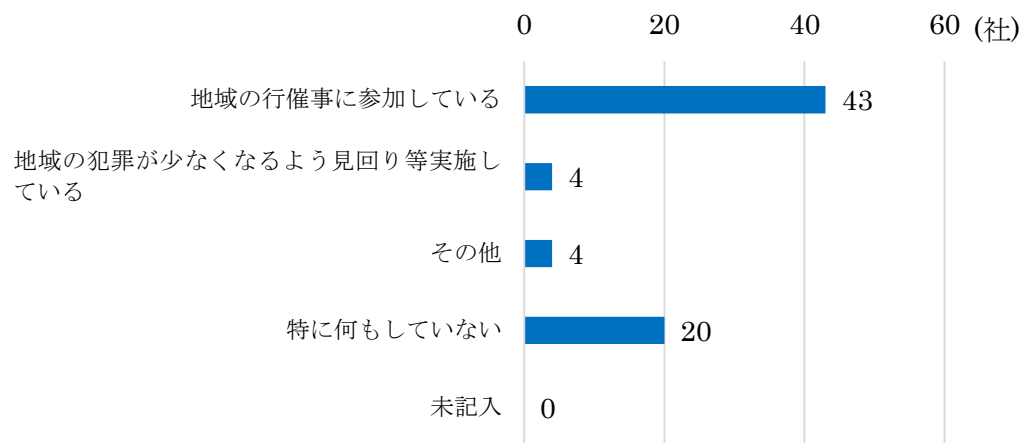
VI 貴事業所の取り組みについて

問 14) 以下の項目について、会社として取り組んでいることがあれば、記入してください。



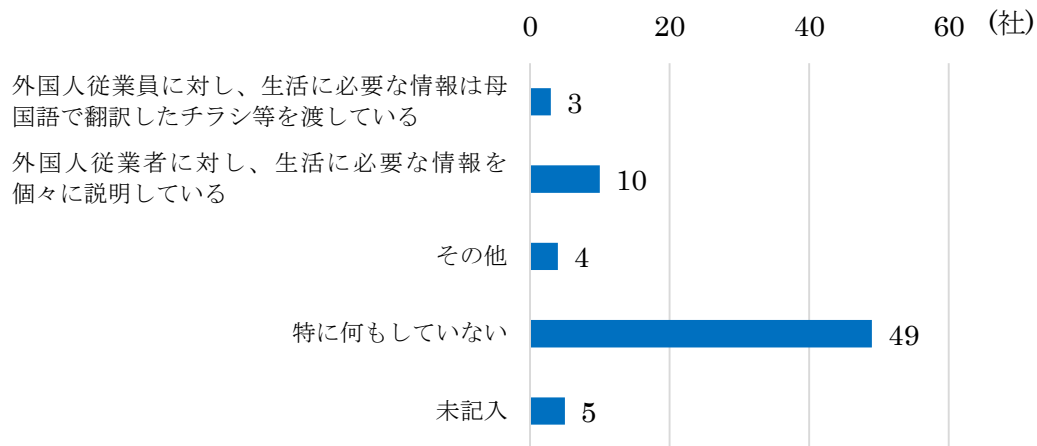
(2) 地域との連携による安全・まちづくりについて

n = 71



(3) 外国人に対する生活情報の提供について

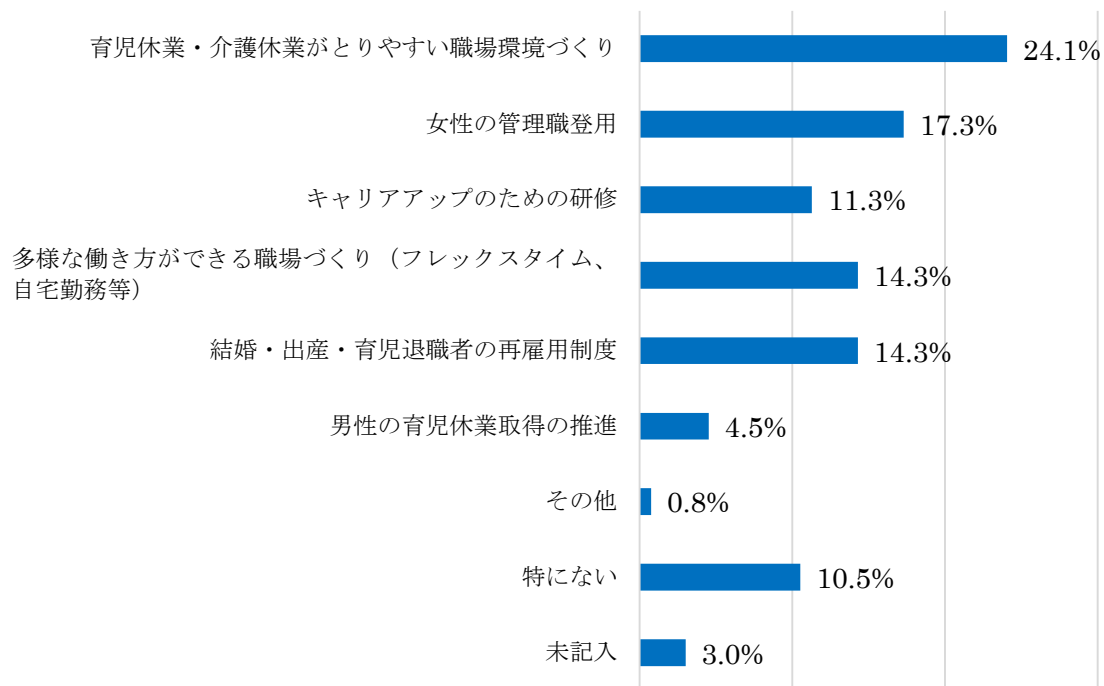
n = 71



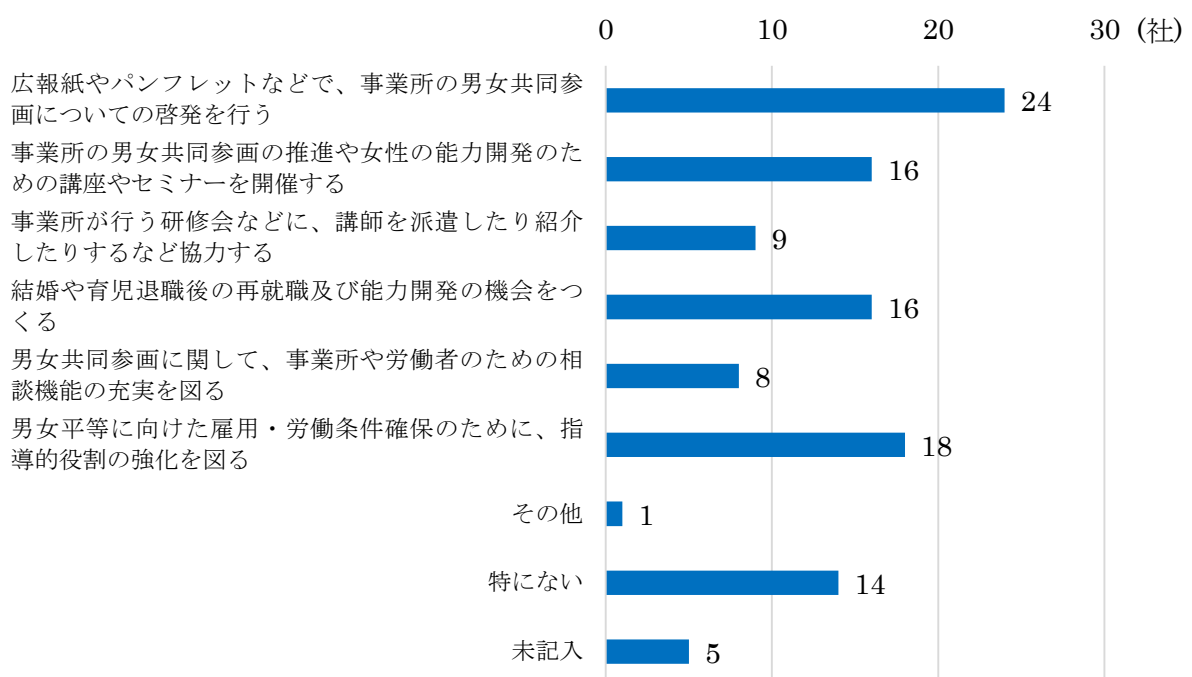
事業所の取り組みとして、(1)災害時復興支援では、「被災地に募金や物資の提供を行う」が 28 社、「被災地に社員を派遣する」が 8 社と、何らかの対応をする事業所が多数ありました。(2)地域との連携についても「地域の行祭事に参加している」が 43 社と多かったのに対し、(3)外国人に対する生活情報の提供については、「特に何もしていない」と回答した事業所が 49 社と、外国人への対応がなされていない状況がわかります。

VII 男女共同参画について

問 15) 今後、事業所(職場)として男女共同参画を進めるにあたって、どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。あてはまるものに○をつけてください。(3つまで)



問 16) 今後、事業所(職場)の男女共同参画を進めるにあたって、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。あてはまるものに○をつけてください。(3つまで)



問 17) 男女共同参画をさらに進めるために、ご意見がありましたらご自由にご記入ください。

- いちばん難しいと思われるが、会社・家庭における意識改革が必要。
- 会社に制度があっても取りにくい環境の会社様が多いと思います。経営者、役員へ講座等、参加していただけると理解してもらえないのでしょうか。このアンケートにもありますが制度があるだけで、利用実績に目を向けていただきたいです。
- 子育て役の女性社員が多く、最近入社した若い女性社員が今後出産・育児世代になった時考える課題があると思うので、積極的にセミナー等に参加したいと思う。
- まだまだ女性従業員が働きやすい職場環境には不十分な点が多いと思うので、適切な職場環境を作っていきたい。
- 育児休業から職場に円滑な復帰ができる環境(保育の充実)づくりを行政として支援してほしい。一番、管理職登用の時期に育児のため復帰できずにあきらめる方が多数いる。一事業所では困難なため、保育の充実をお願いしたい。
- 私ども職員を扱う会社には、このアンケート用紙にしるしは付けられません。工場等にあてはまるアンケートですね。
- 小学校にお子さんが上がると保育園よりも制約が発生する。子どもより早く出勤したり学童の時間等、中小で女性のみ労働時間を調整するのは公平性からも難しい。
- 男女共同参画について騒ぎすぎでは。男女それぞれの特性を活かし、平等に評価、登用配置を続ければ良い。男女間の「働くこと」「育児」に対する価値観のちがいをゆがんでとらえ、平均化することをすすめることこそがナンセンスであると思う。「男が・・・」「女が・・・」と騒ぎすぎではないか。今の現状で「人として平等」ではないかと思う。