

男女共同参画に関する
事業所アンケート調査 結果報告書
～男女共同参画社会の実現をめざした事業所意識調査～

平成27年3月

京丹後市

■調査の目的

京丹後市内の事業所における労働者の生活、労働状況の実態や男女平等、男女共同参画社会に関する意識を把握し、『京丹後市男女共同参画第2次計画』の計画推進に向け、更なる事業展開を図るための資料とすることを目的に実施しました。

■調査設計等

調査対象者：京丹後市内に所在する従業員3名以上の440事業所

調査期間：平成26年9月1日～平成26年9月16日

調査方法：郵送による調査票の送付・回収（無記名方式）

■回収結果

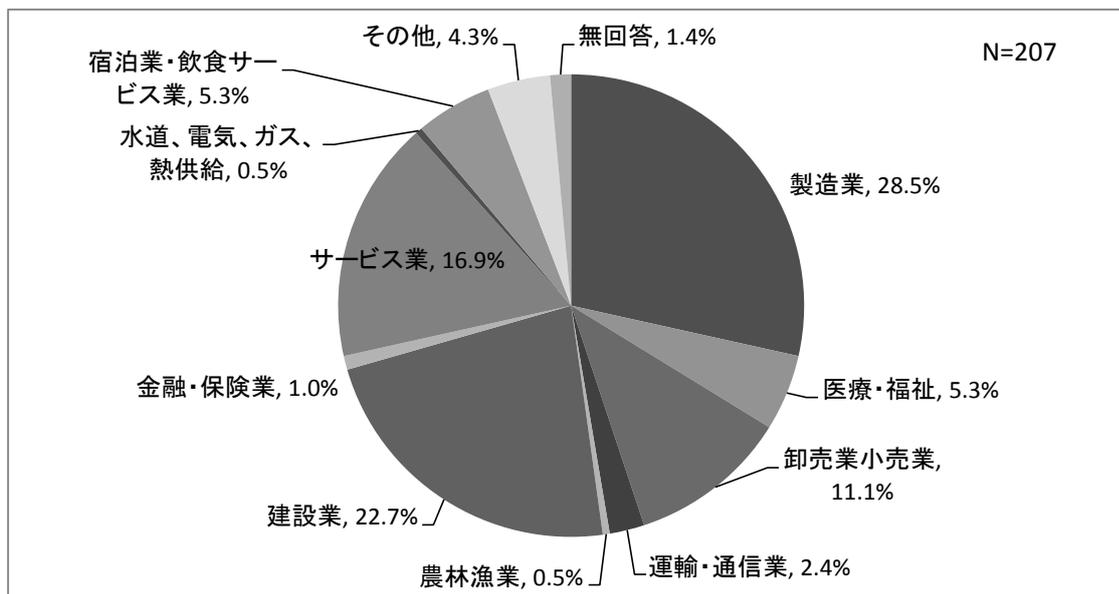
| 調査対象者数 (配布数) | 有効回収数 | 有効回収率 |
|-----------------|-------|--------|
| 440 | 207 | 47.04% |

I. 事業所の概要について

(1)【問1】業種

回答事業者の業種は、「製造業」が28.5%でもっとも多く、次いで「建設業」が22.7%となっています。

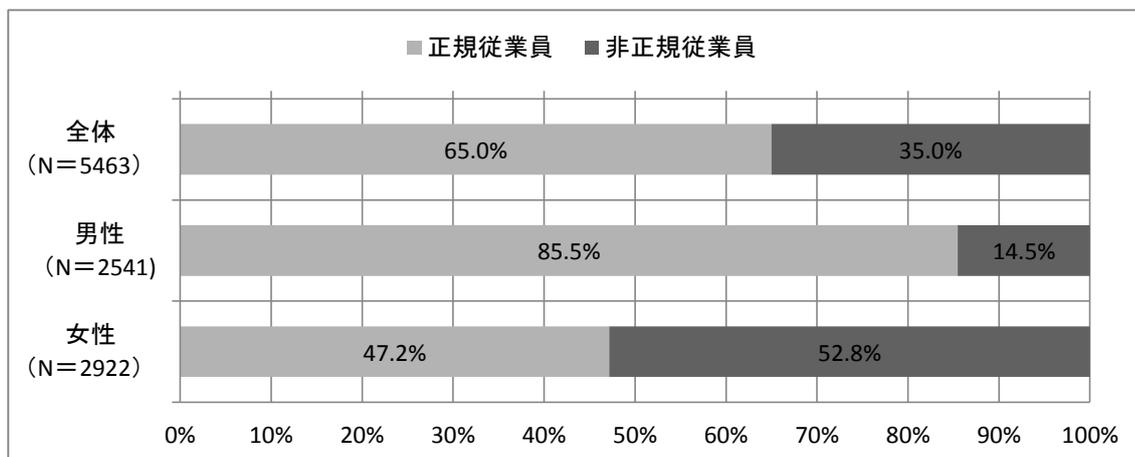
| 製造業 | 医療・福祉 | 卸売業小売業 | 運輸通信 | 農林漁業 | 建設業 | 金融保険業 | サービス業 | 水道電気ガス熱供給 | 宿泊業飲食サービス業 | その他 | 無回答 | 計 |
|-----|-------|--------|------|------|-----|-------|-------|-----------|------------|-----|-----|-----|
| 59 | 11 | 23 | 5 | 1 | 47 | 2 | 35 | 1 | 11 | 9 | 3 | 207 |



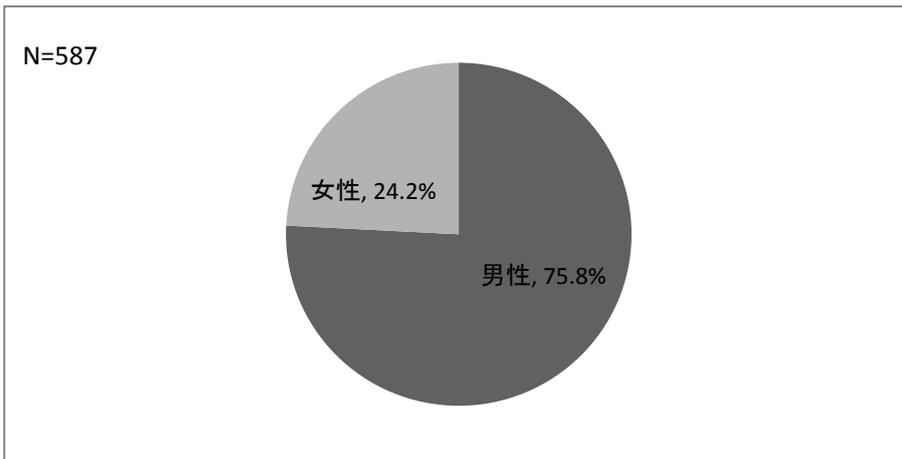
(2)【問2】事業所の雇用状況と管理職

回答事業所は、「正規従業員」が65.0%、「非正規従業員」が35.0%となっています。男性は85.5%の正規従業員であるのに対し女性では正規従業員は47.2%であるというように男女の間に差がみられる。

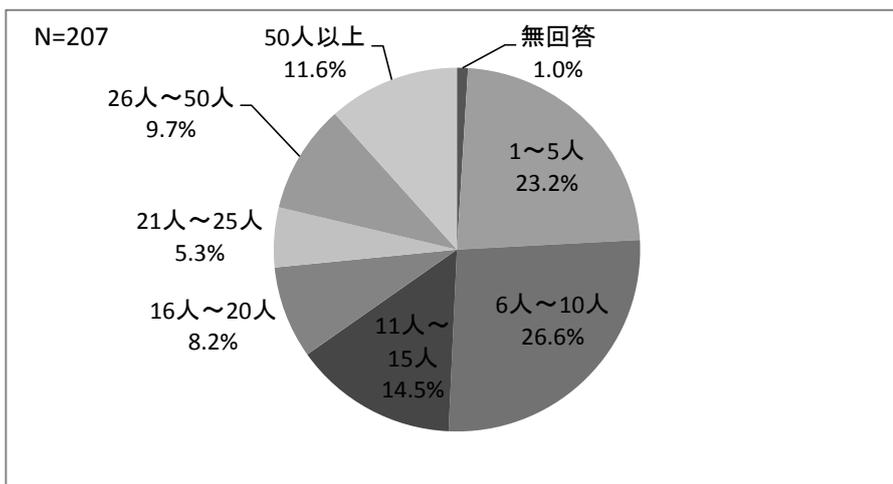
雇用状況



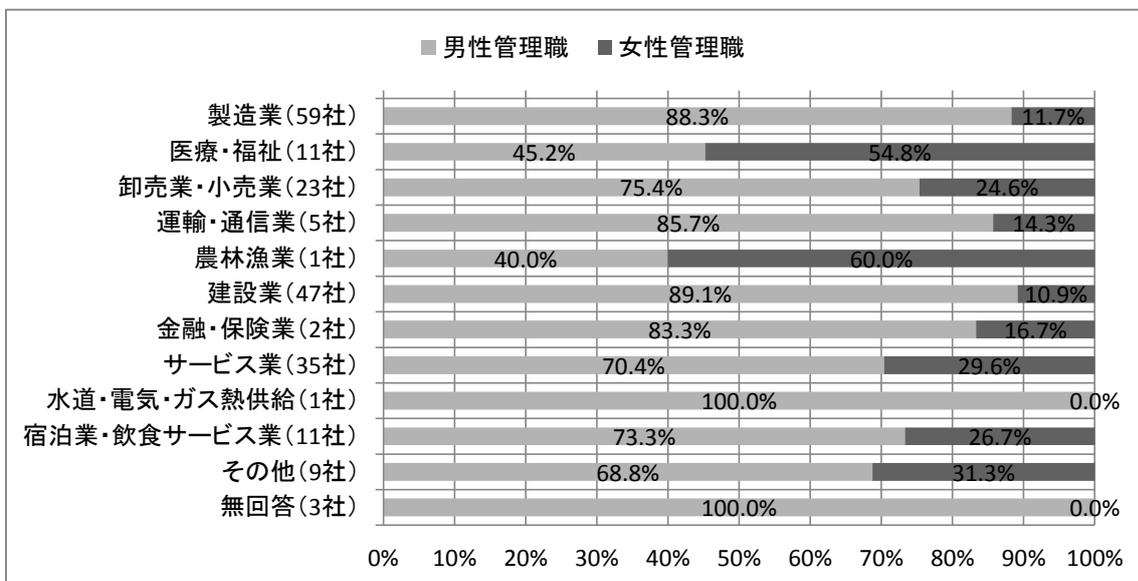
管理職の割合



参考 従業員規模



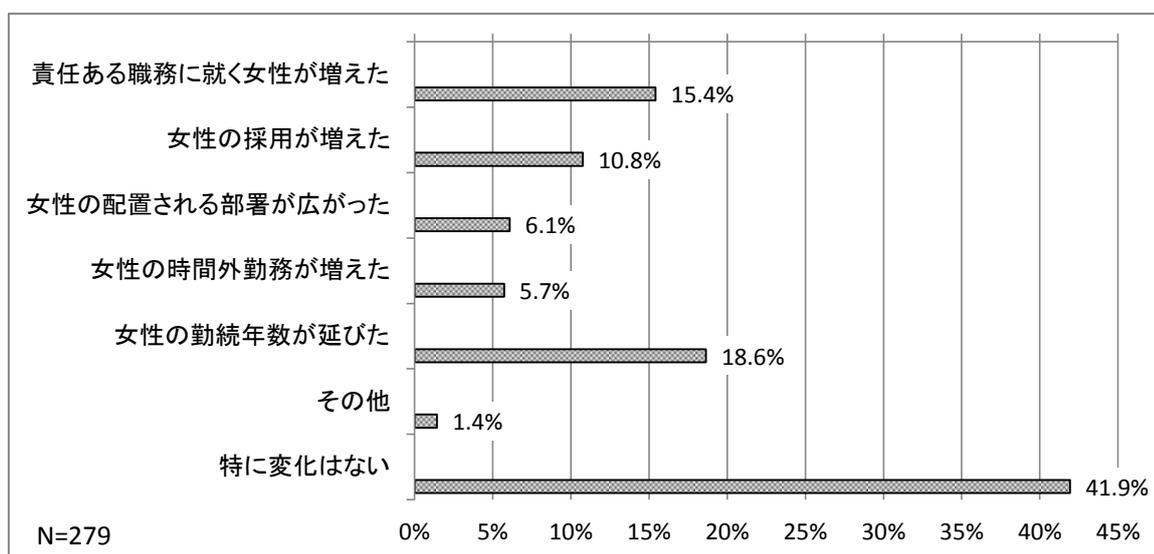
参考 業種別管理職割合



Ⅱ. 女性の積極的活用の取り組みについて

(1)【問3】貴事業所では女性の雇用管理について以前に比べてどのような変化がありましたか。(複数回答)

女性の雇用管理については以前と比べて「特に変化がない」が41.9%が一番多く、次に「女性の勤続年数が延びた」が18.6%、「責任のある職務に就く女性が増えた」が15.4%でした。

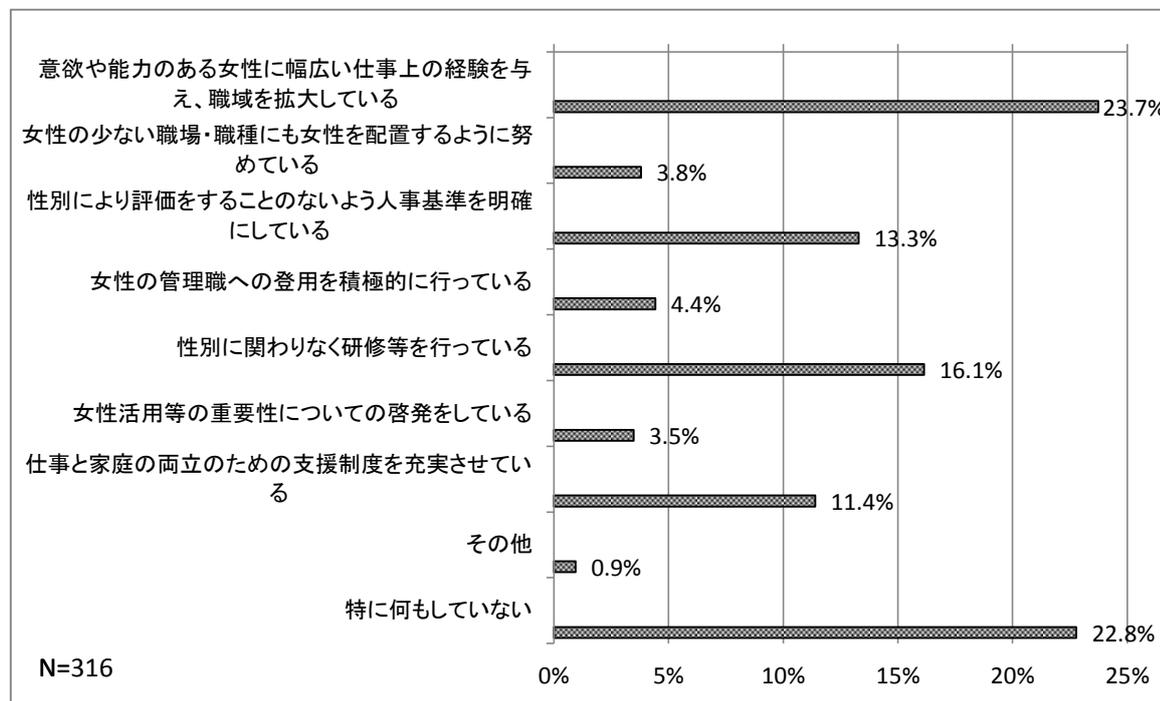


【その他の意見】

- ・女性の雇用はしていません。
- ・以前より女性は産休・育休休暇は与えられてきました。現在あてはまる人はいません。
- ・女性の希望者が減った。
- ・特になし

(2)【問4】貴事業所では、女性を積極的に活用するため、何か取り組んでいることがありますか。(複数回答)

女性の積極的活用の取り組みについては「意欲や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え、職域を拡大している」が23.7%で一番高く、次に「性別に関わりなく研修等を行っている」が16.1%、「性別により評価をすることのないよう人事基準を明確にしている」が13.3%となりました。一方で「特に何もしていない」が22.8%となりました。

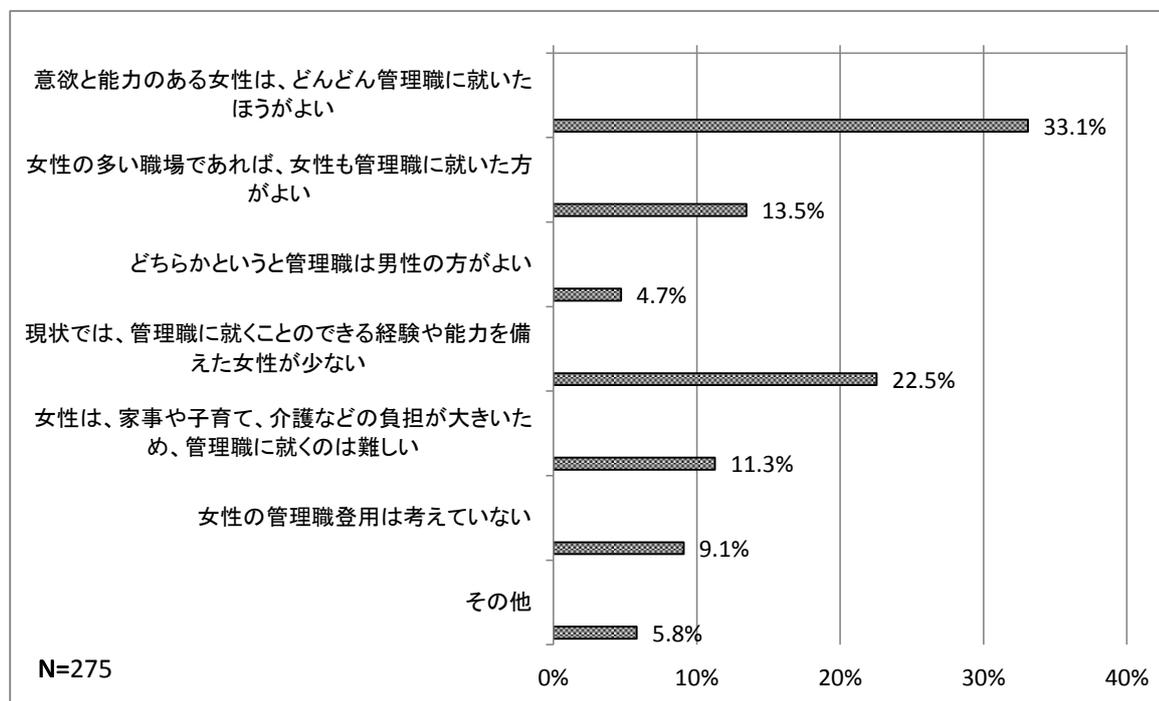


【その他の意見】

- ・休みは(途中抜け)自由にとれるようにしている。子供の学校行事や病気他。
- ・女性の就業希望者がいない。

(3)【問5】貴事業所では、女性の活用・登用についてどう考えていますか。 (複数回答)

女性の活用・登用の考え方について、「意欲と能力のある女性は、どんどん管理職に就いた方がよい」が33.1%で一番高い。一方、次に高いのが「現状では管理職に就くことのできる経験や能力を備えた女性が少ない」が22.5%となりました。



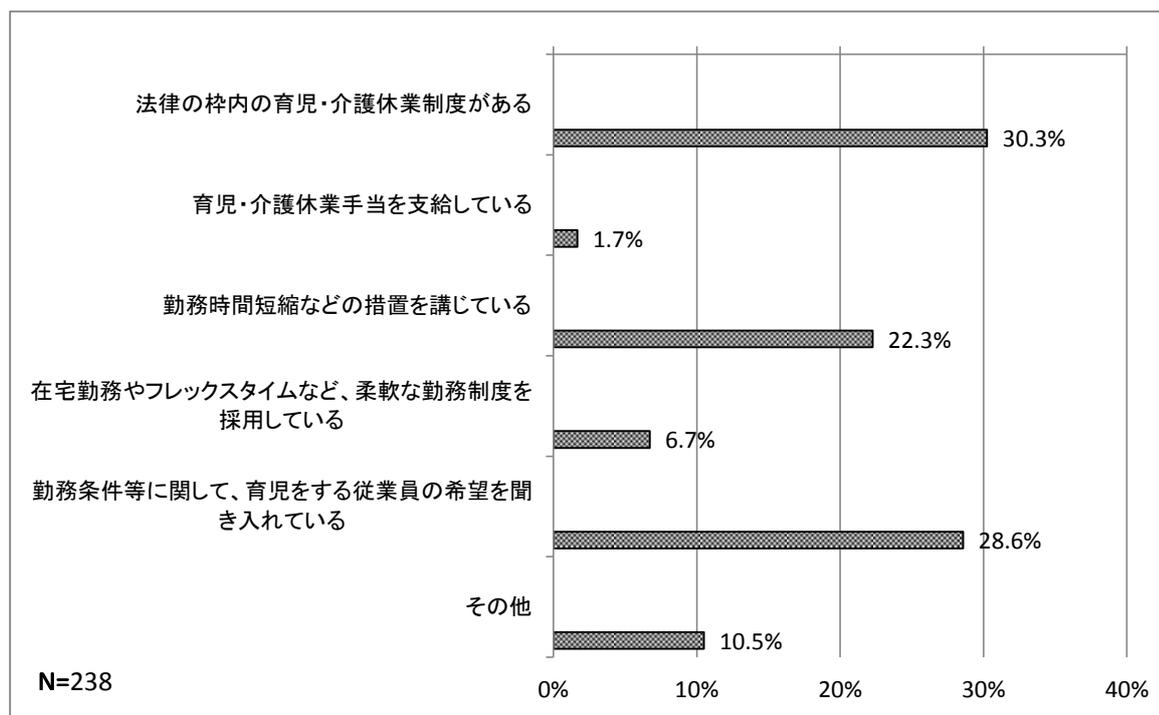
【その他の意見】

- ・特に管理職は設けていない。
- ・少人数の女性だけの職場なので、かえって管理職を作らない方が良いと考えている。
- ・現在女性従業員がいないので何とも言えない。
- ・従業員を増やせる状況にない。
- ・性別に関わりなく意欲と能力のある従業員を登用する。
- ・7:3で女性の多い職場であることから、女性の活躍は不可欠と考えている。
- ・ガス配送、灯油配送、現場工事のため女性は難しい。
- ・仕事の内容が全く違うので考えられない。
- ・女性の働ける場所が減少につき。
- ・女性の就業者がいない。
- ・特になし

Ⅲ. 育児・介護との両立支援について

(1)【問6】貴事業所は男女がともに育児・介護しながら働くことについて、何か取り組んでいることはありますか。(複数回答)

男女がともに育児・介護をしながら働くことについて、取り組んでいることを聞いたところ、「法律の枠内の育児・介護休業制度がある」が30.3%で一番高く、次に「勤務条件等に関して、育児をする従業員の希望を聞き入れている」が28.6%と続いています。



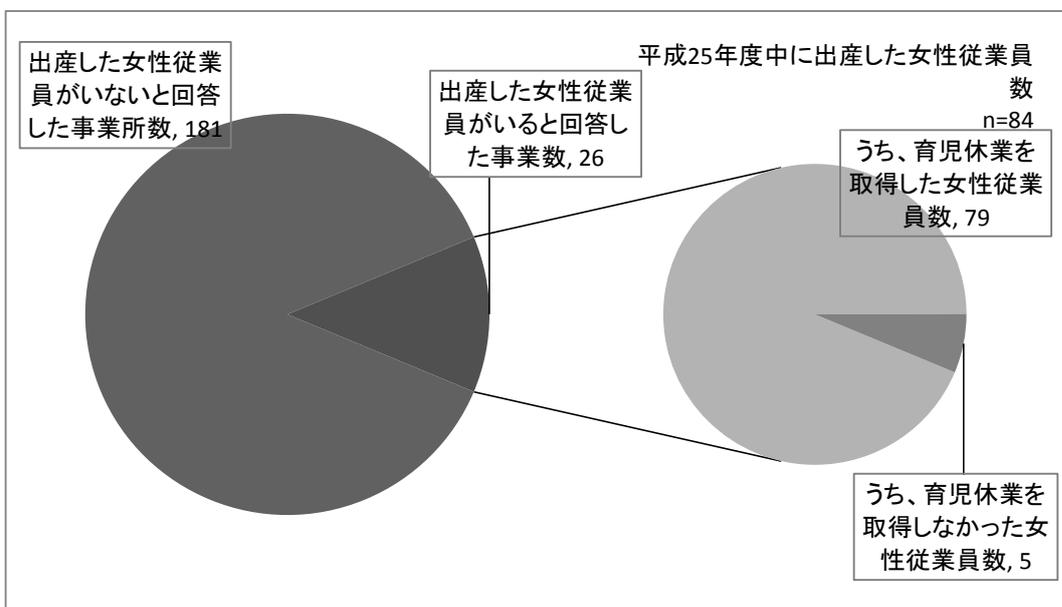
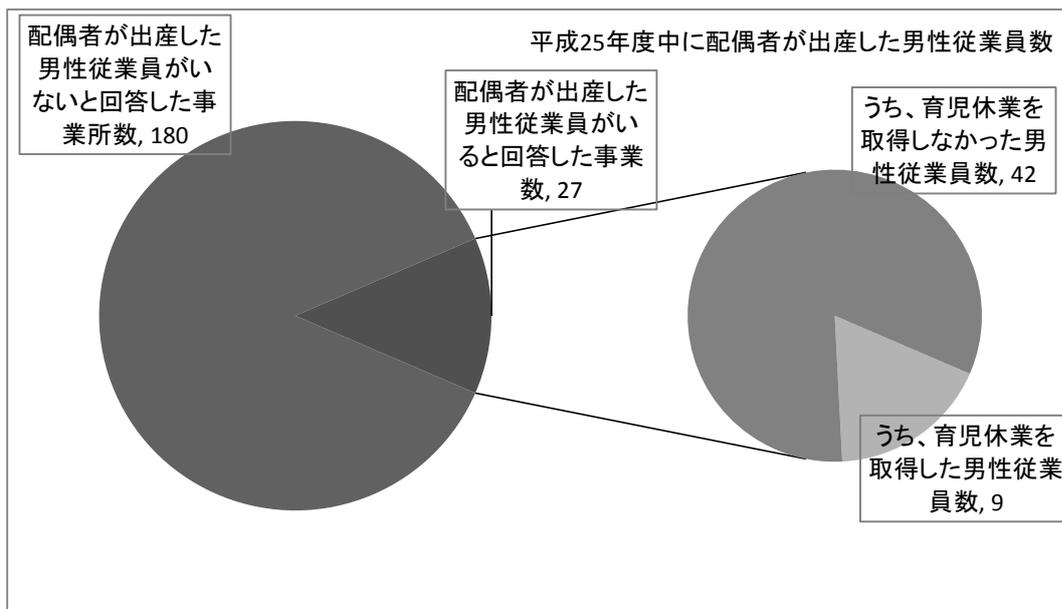
【その他の意見】

- ・該当者なし。
- ・全て育児の関係のない年齢であり、介護については今後の課題としている。
- ・学校行事とかは時間がとれる。
- ・リフレッシュ休暇を検討中
- ・まだ何もしていません。
- ・特になし
- ・有給取得奨励(時間単位可)託児所整備の計画、その他
- ・現状としては育児対象者なし
- ・育児支援雇用
- ・従業員の年齢が高いので特に何もしていない(育児面では)介護の面でも例がないので何もしていない。

(2)【問7】育児休業取得状況（単数回答）

平成25年度中の育児休業取得状況について聞いたところ、配偶者が出産した男性従業員51人のうち育児休業を取得したのは9人で、取得率は17.6%となり、また、出産した女性従業員84人のうち79人が育児休業を取得し、取得率は94%となりました。

| 男性従業員 | | 女性従業員 | |
|----------------------------|--------------|------------------------|--------------|
| 配偶者が出産した男性従業員がいないと回答した事業所数 | 180 | 出産した女性従業員がいないと回答した事業所数 | 181 |
| 配偶者が出産した男性従業員がいると回答した事業数 | 27 | 出産した女性従業員がいると回答した事業数 | 26 |
| 平成25年度中に配偶者が出産した男性従業員数 | 51 | 平成25年度中に出産した女性従業員数 | 84 |
| うち、育児休業を取得した男性従業員数 | 9 | うち、育児休業を取得した女性従業員数 | 79 |
| 男性 育児休業取得率 | 17.6% | 女性 育児休業取得率 | 94.0% |



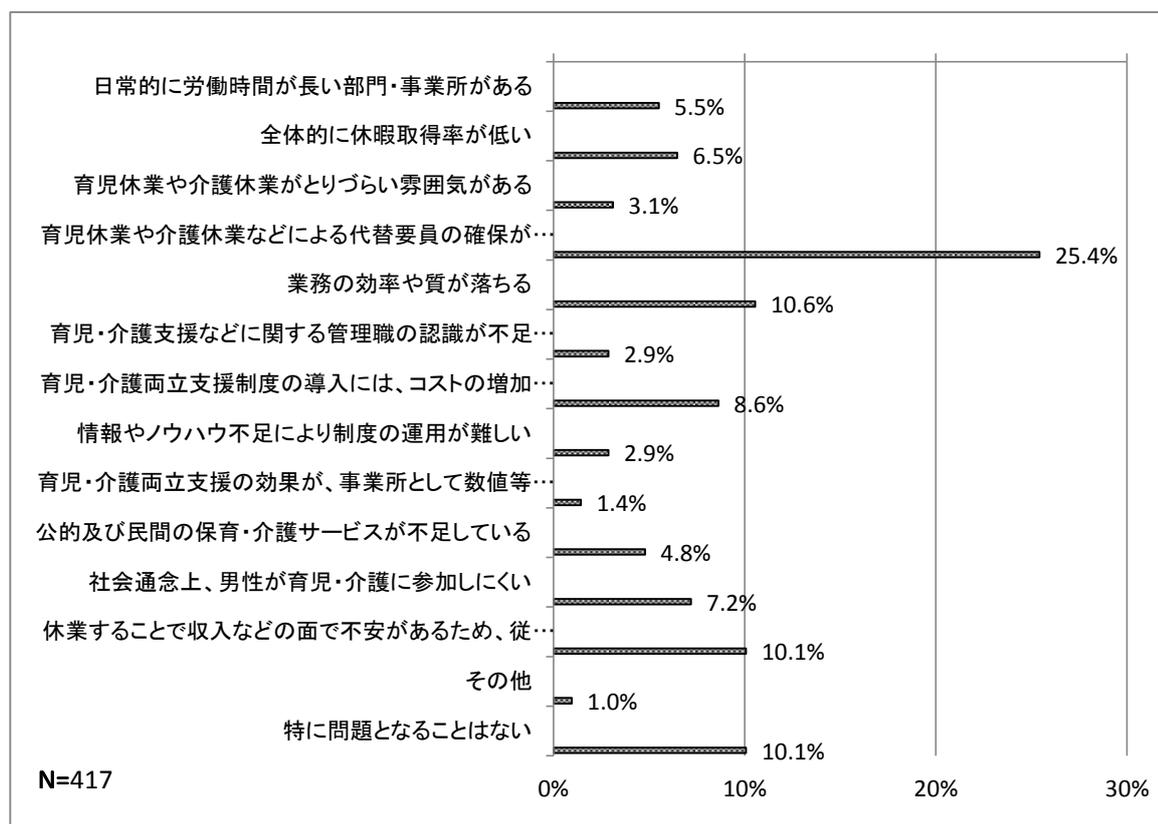
(3)【問8】介護休業取得状況(単数回答)

平成25年度中に介護休業取得状況についてきいたところ、介護休業を取得した男性従業員は4人、女性従業員は8人でした。

| | 男性 | 女性 |
|--|----|----|
| 平成25年度中に介護休業を取得した従業員数 (回答のあった事業所全体) | 4人 | 8人 |

(4)【問9】貴事業所で仕事と育児や介護の両立支援を推進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。(複数回答)

最も多い回答は「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」25.4%で、次に多い回答は「業務の効率や質が落ちる」10.6%で業務に関する問題をあげています。



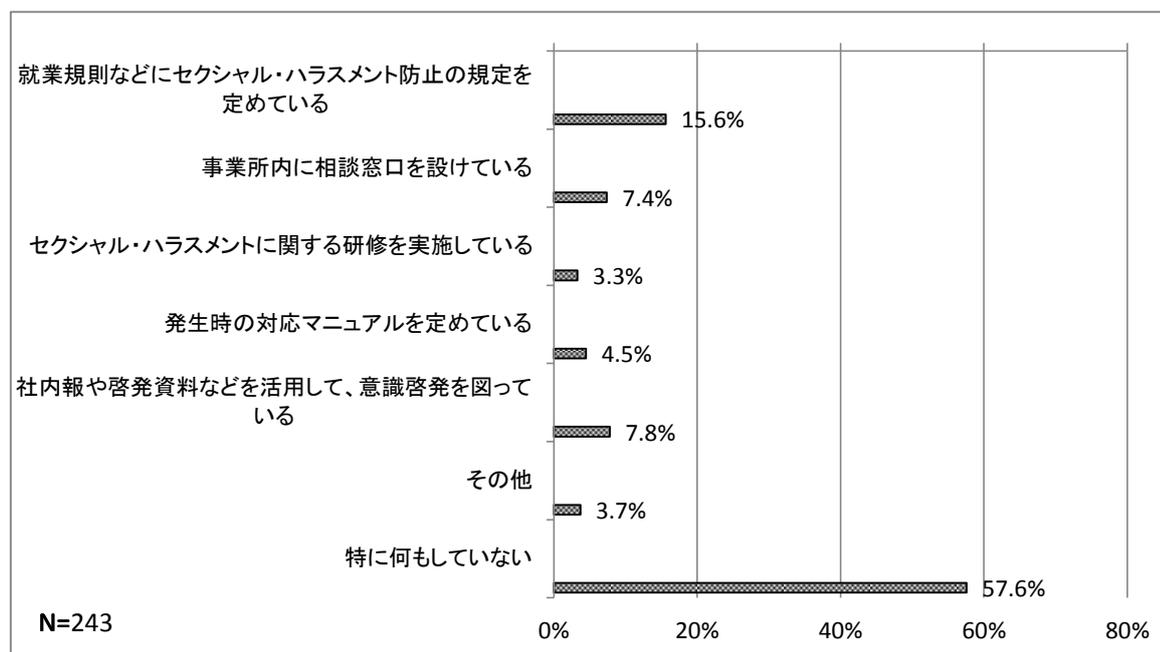
【その他の意見】

- ・育児及び教育について制度的な市の保障必要。
保育学校2歳から公教育。生後2～3歳より保育アシスト、良質な公立保育所
- ・本人より申出があれば希望通りにする。がほとんどです。仕事も大変だが、介護を優先させている
- ・夜勤

IV. 男女がともに働きやすい環境づくりについて

(1)【問10】貴事業所ではセクシャル・ハラスメントを防止するため、何か取り組んでいることがありますか。(複数回答)

セクシャル・ハラスメントを防止する取り組みとしては「特に何もしていない」が57.6%で一番多く、次に「就業規則などにセクシャル・ハラスメント防止の規定を定めている」が15.6%と続いています。

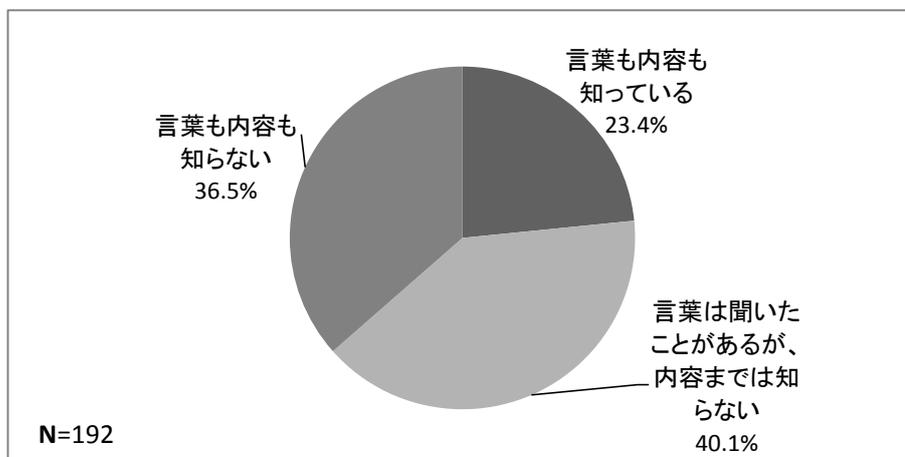


【その他の意見】

- ・パワハラ防止にも取り組んでいる
- ・年に3回社長と直接の個人面談を行っている
- ・現在そのような問題はない
- ・親会社に相談窓口があり、そこを利用する。
- ・発生する可能性は低いと考えています。
- ・年齢層が高い女性雇用者が多い、問題になりことは無
- ・女性就業者が少ない

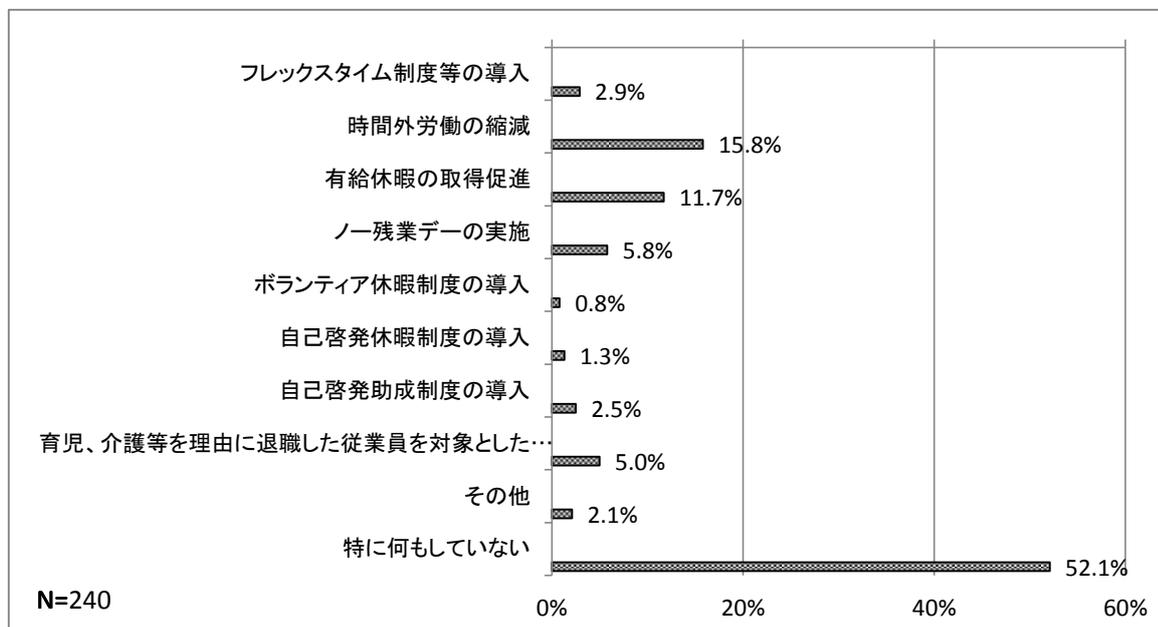
(2)【問11】国や府、市では仕事と生活の調和(*ワーク・ライフ・バランス)の実現」に向けての取り組みを推進していますが、そのことについてご存じですか。(単数回答)

「言葉は聞いたことがあるが、内容まで知らない」が40.1%と一番多い回答であり、次に「言葉も内容も知らない」が36.5%と続いています。



(3)【問12】貴事業所ではワーク・ライフ・バランスを推進するために、何か取り組んでいることはありますか？(複数回答)

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進する取り組みとして、「特に何もしていない」が52.1%で一番多い回答で、次に「時間外労働の縮減」が15.8%、「有給休暇の取得促進」が11.7%となっています。



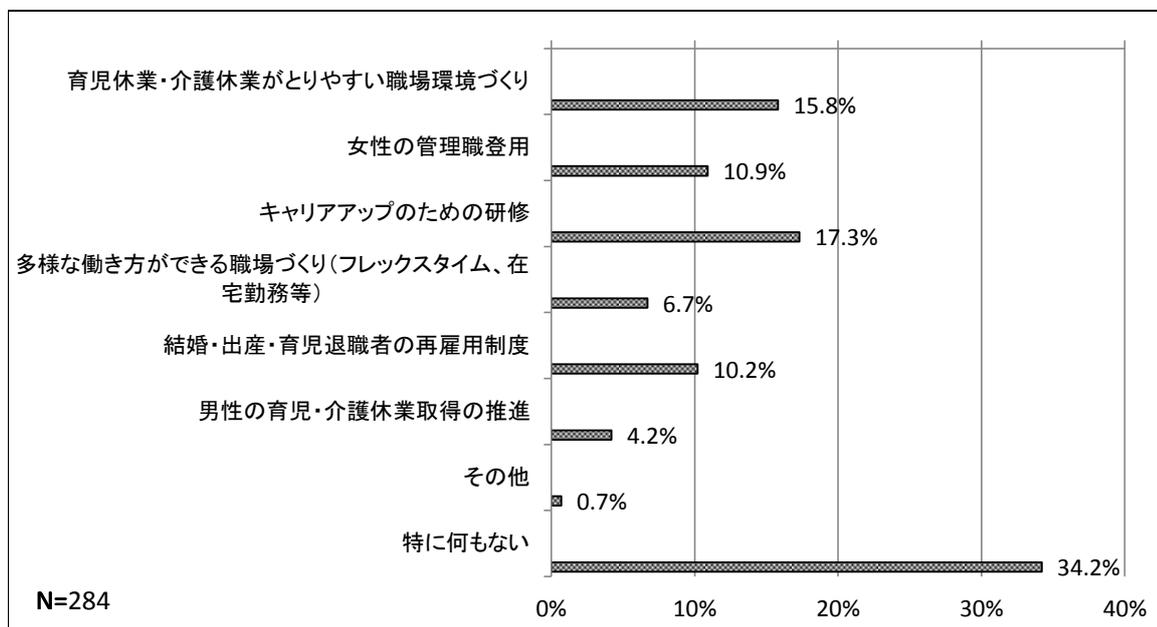
【その他の意見】

- ・残業をしないよう努めている
- ・導入はしていないが、出来るだけ地元の役を受ける様指導している
- ・個人で自由に休みたい時休める環境づくり
- ・既に認証を受けています
- ・色々と考えてしています

V. 男女共同参画に関する今後の取り組みについて

(1)【問13】貴事業所では今後、男女共同参画に関して、以下のことについて取り組む意向(すでに取り組んでいる)がありますか。(複数回答)

今後、男女共同参画に関する取り組みの意向については、「特に何も無い」が34.2%で一番多く、次に「キャリアアップのための研修」が17.3%、「育児休業・介護休業がとりやすい職場環境づくり」が15.8%となっています。

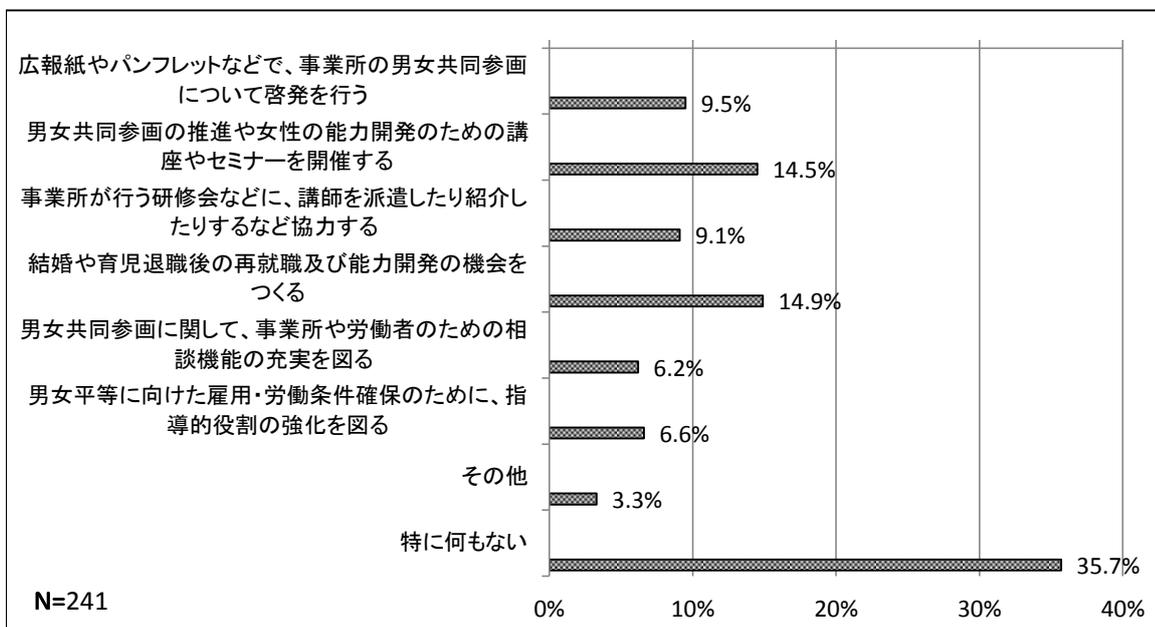


【その他の意見】

- ・家庭の事情を聞いて、仕事に差し支えないように休みを取ってもらう。長期休むことは無理。
- ・ちゃんと色々と考えてしています。

(1)【問14】今後、事業所の男女共同参画を進めるにあたり、行政に対してどのようなことを望まれますか。(複数回答)

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については、「特に何もなし」が35.7%で一番多く、次に「結婚や育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる」が14.9%、「男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座やセミナーを開催する」が14.5%となっています。



【その他の意見】

- ・低所得者への何らかの対策や調査協力
- ・会社の意識付けは大切だが、各家庭、夫婦間でのあり方が一番身近で一番修正すべき姿だと思うので、上へ唱えるばかりでなく、各個人に伝わるようにしてほしい。
- ・大都会に住んでいない限り無理では？
- ・保育サービスの充実
- ・成果には一定の活動助成金を支給
- ・金銭的支援
- ・女性の能力を上げる

Ⅵ. コメントやご意見等

| |
|--|
| 日進月歩で移り変わる状況に即した情報をもっとクローズアップしてほしい |
| アンケートご苦労様です。よりよい男女共同参画が実現しなければと思います |
| 男女共同参画と言うが政治・官公庁は大いにされると良いが、会社経営には田舎は不向き。人材がいない。(女性)そして、男の仕事、女の仕事はそれぞれ向き、不向きがあり、強制する必要はないと思う。自然に各自好きな仕事を選んで行けば良いと思う。出来る仕事は男女関係なくさせたら良い。考えが古い？これまでの経験から述べたまでです。建設業においては、どうしても力仕事ですし、女性の資格者は少ない。あれば大いに採用します。 |
| 女性に意欲が無ければ何も出来ません。 |
| アンケート対象の事業所ではなかった様です。 |
| 女性が働きやすい環境、男女が共に思いやりを持ち協力をしていく。 |
| 私達中小企業には難しい取組かもわかりません。 |
| 色々な制度はあるが現実としてその制度を利用できる環境には現実としてほど遠い現状である。 |
| 公的保育所を事業所託児所としても活用させていただければありがたい。 ・・・女性雇用、長期就労促進を効率的に進めやすい。 ・・・利用費用については事業所の福利厚生の一環として支給 ・・・市内事業所毎に整備運営するには負担が大きい |
| 職種がら(建設土木業)女性の雇用は特に考えていない。 |
| 丹後は人口減少が年々増加している。教育の場がないため18歳以上が帰ってこないし、企業も進出できない。共同参画も基礎は人口の増加と活力ある地域が基本である。10年後20年後のビジョンを考えるべきである。 |
| 建設業という業種柄か有給の認知度が低い。日給制の事業所が多いと思われる中で無理をして出勤という傾向もあると思う。それが大きな事故にもつながると考えられる。安全衛生法上からも有給休暇の認知度を高め、取得率を上げる必要があると思う。 |
| 小さな会社ですので、色々と考えてしています。 |
| すばらしいことだと思います。ただ製造業で零細では男女差は否めません。体力的な事、労働環境等。さらに衰退産業で人材不足、収益性の悪さなど、現状を維持することさえ難しい。 |
| 現状において田舎ではいまさらという感じがします。男女共同参画社会向けてというより女性の力なくしては出来えない業種がサービス業だと思います。その事より学力低下が著しく出来が良くない方々田舎に残っている確立が高く感じられます。このアンケートを実施しようとしている方々は市役所や学校や金融等の大手企業に対してのもので一般の中小企業では女性求人に対してハローワークに問い合わせても無いのが現状だと把握されているのでしょうか？ |