

平成 30 年度

事業所における男女共同参画に関する意識調査

結果報告書

調査の概要

1 調査目的

「岸和田市男女共同参画推進計画～第3期きしわだ女性プラン」に基づき、事業所の男女共同参画に関する意識や実態を把握し、期待するニーズや課題等を明らかにすることで、今後の効果的施策の推進及び次期計画策定の基礎資料とする目的とする。

2 調査内容

- I. 事業所の概要について
- II. 育児・介護との両立支援について
- III. 女性活躍のための取組みについて
- IV. 男女がともに働きやすい環境づくりについて

3 調査対象

岸和田市内の従業員 10 人以上の事業所(岸和田商工会議所の協力により抽出)

4 調査期間

平成 30 年6月1日(金)～6月 29 日(金)

5 調査方法

郵送による配布・回収

6 回収状況

配布数 421 社

有効回答数 154 社

有効回収率 36.6%

7 調査結果

市ホームページにて公開

調査結果

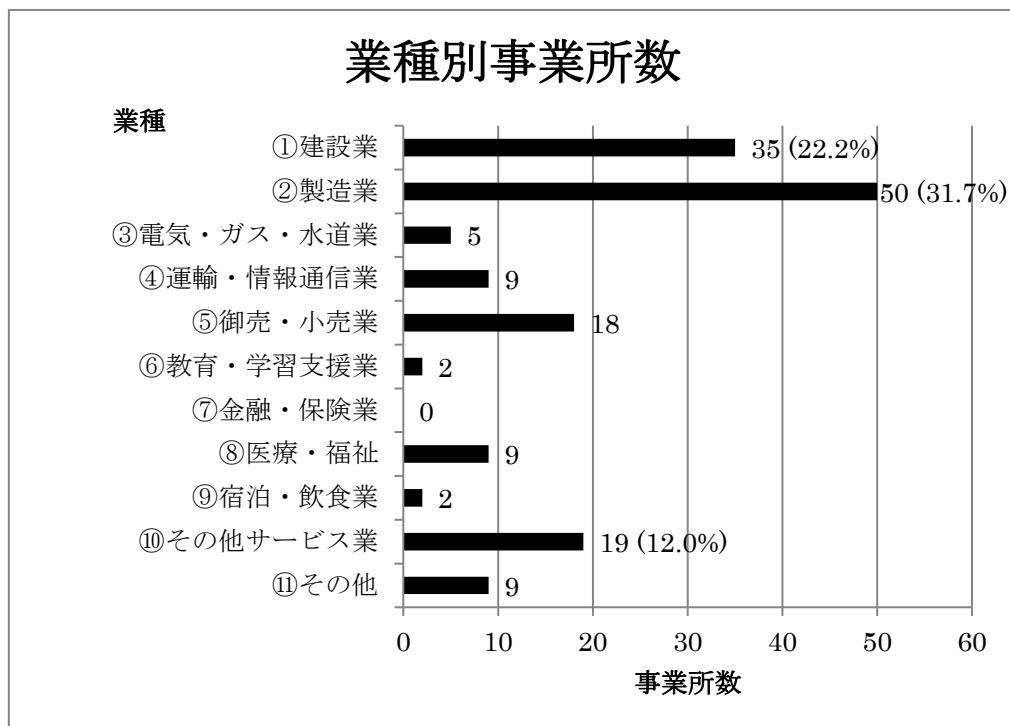
I. 事業所の概要について

問1 貴事業所の業種・区分はなんですか。

○製造業、建設業、その他サービス業の順に多い。

回答事業所の業種をみると、「製造業」(50 社 31.7%)が一番多く、次いで「建設業」(35 社 22.2%)、「その他サービス業」(19 社 12.0%)と続いている。「製造業」と「建設業」で全体の半数以上を占めている。

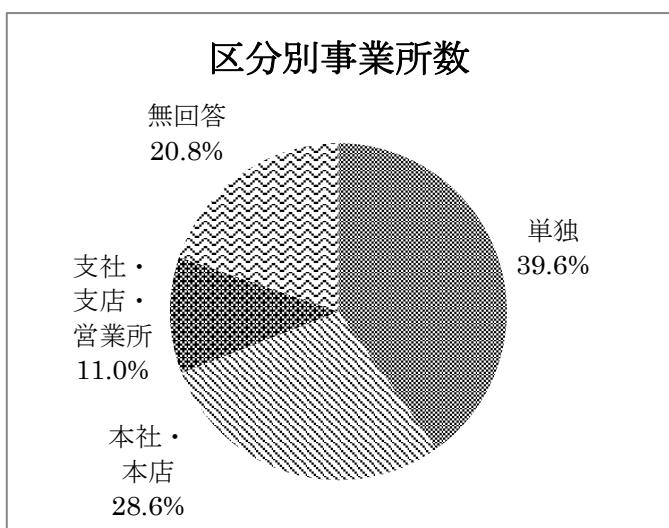
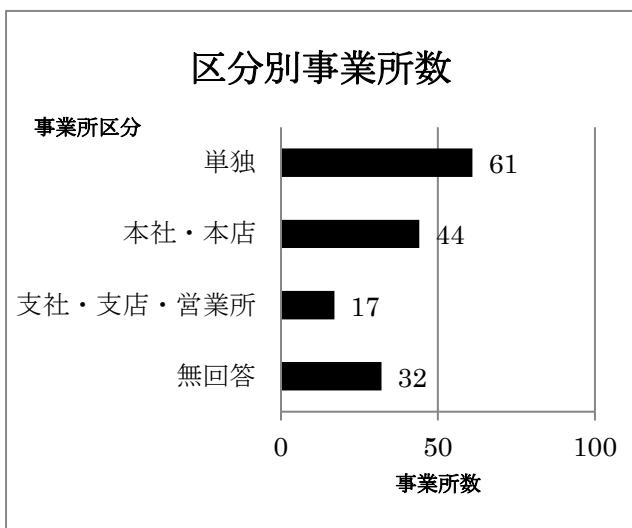
区分別では、「単独事業所」が 61 社と 40.1%を占めている。



※複数選択の事業所あり

その他の回答

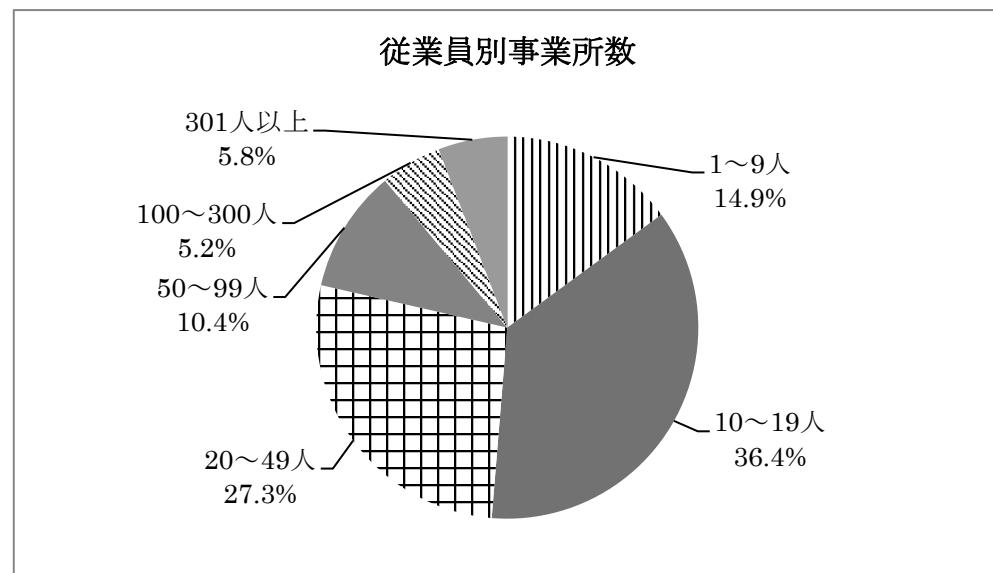
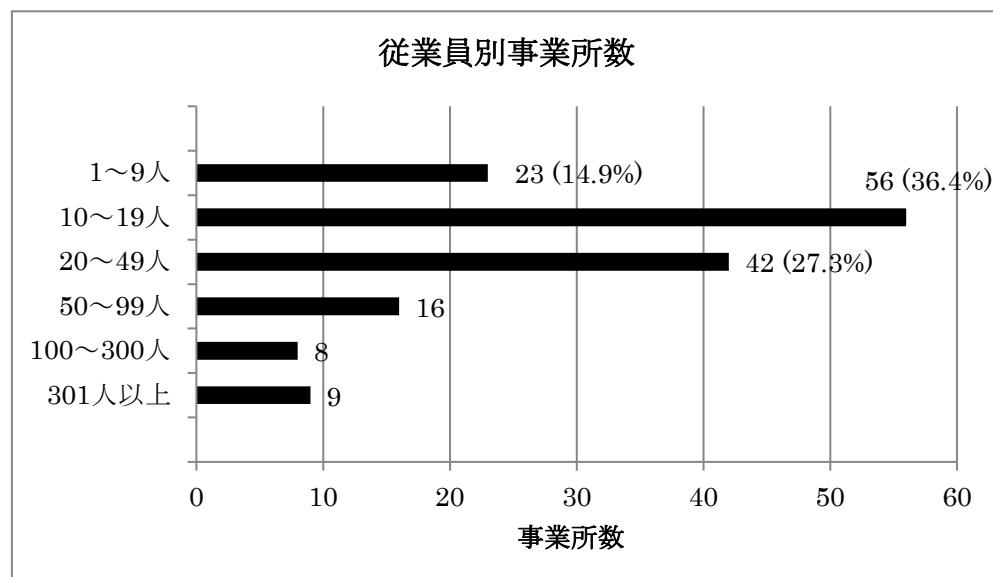
・水産業(巾着巻き網漁、船曳漁) ・倉庫業 ・貸室業 ・旅行業
・現場作業 ・不動産業 ・協同組合



従業員の規模

○従業員 10~19 人の事業所が最も多い(36.4%)。

調査票は、従業員が 10 人以上と思われる事業所を対象としたが、従業員 10 人未満の 23 の事業所(14.9%)から回答があった。従業員 10~19 人の事業所(56 社 36.4%)が最も多い。回答があった 154 事業所のうち 50 人未満の事業所は、121 社と 78.6%を占める。

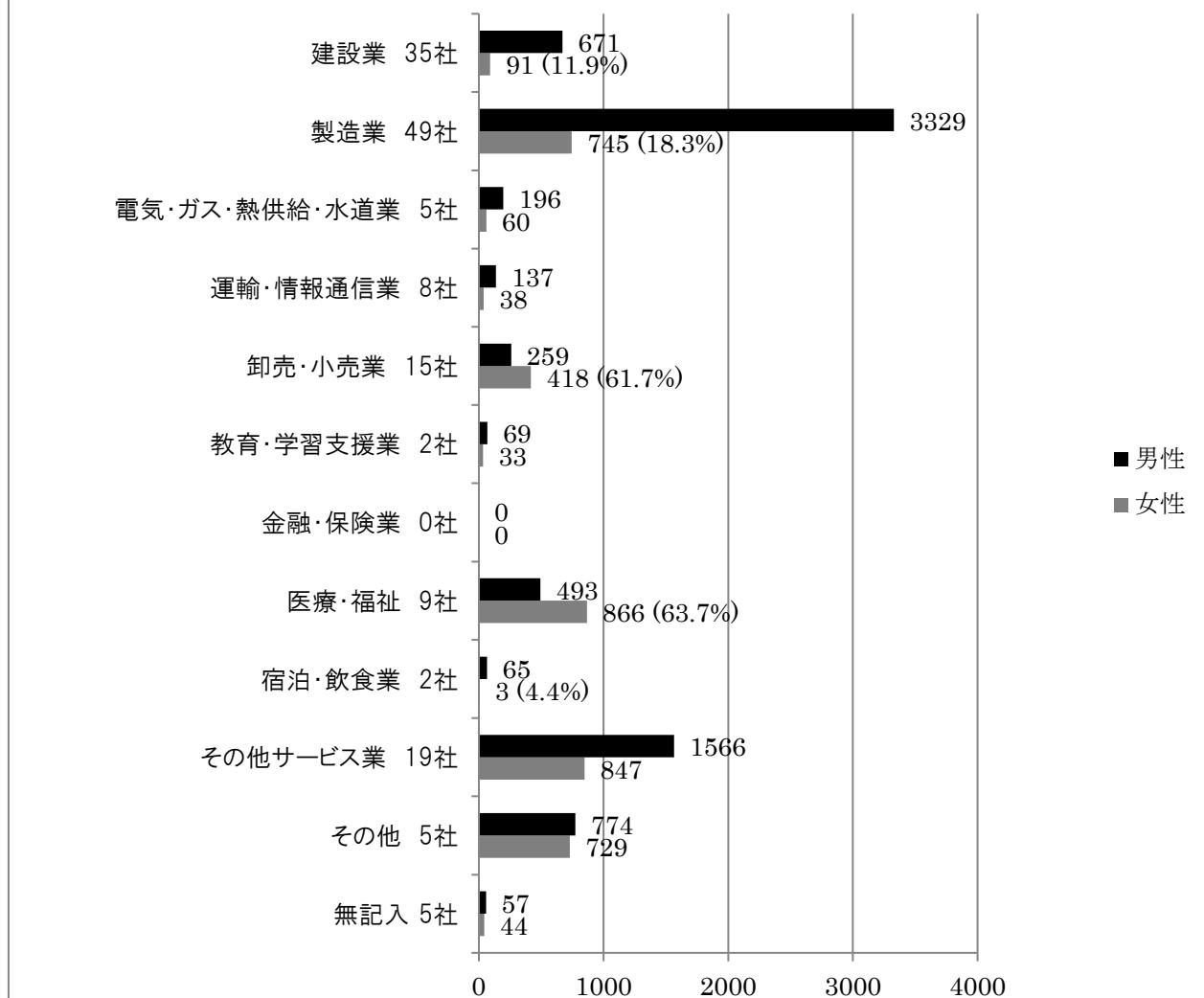


業種別従業員数(男女別)

○女性の従業員の割合が高いのは、医療・福祉(63.7%)、卸売・小売業(61.7%)

女性の従業員の割合は、医療・福祉(63.7%)、卸売・小売業(61.7%)で高く、宿泊・飲食業(4.4%)、建設業(11.9%)、製造業(18.3%)で低くなっている。

業種別従業員数 (男女別)

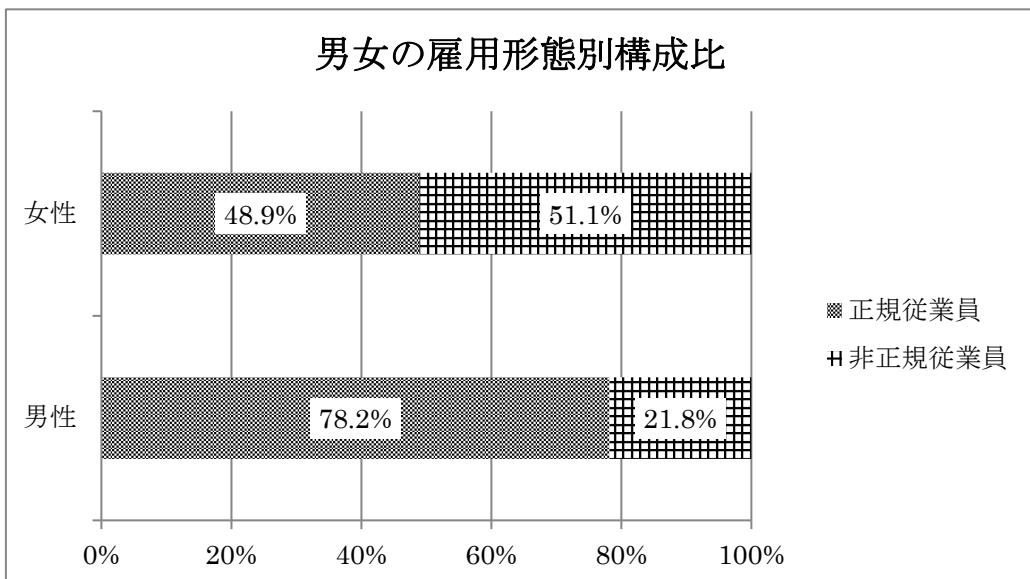


問2 従業員数について男女別の人数をご記入ください。(平成30年4月1日現在)

○雇用形態別構成比では、非正規従業員の割合は、女性で5割強。

従業員の構成比を回答のあった事業所の合計値でみると、女性が33.7%、男性が66.3%となっている。雇用形態別構成比でみると、非正規従業員の割合は、女性5割強(51.1%)、男性2割強(21.8%)と、女性の割合が約3割高い。また、正規従業員における女性の割合は24.2%、非正規従業員における女性の割合は54.3%となっている。

区分	男性	女性	計	全体における女性の割合
正規従業員	5953	1896	7849	24.2%
非正規従業員	1663	1978	3641	54.3%
計	7616	3874	11490	33.7%
非正規従業員の割合	21.8	51.1		



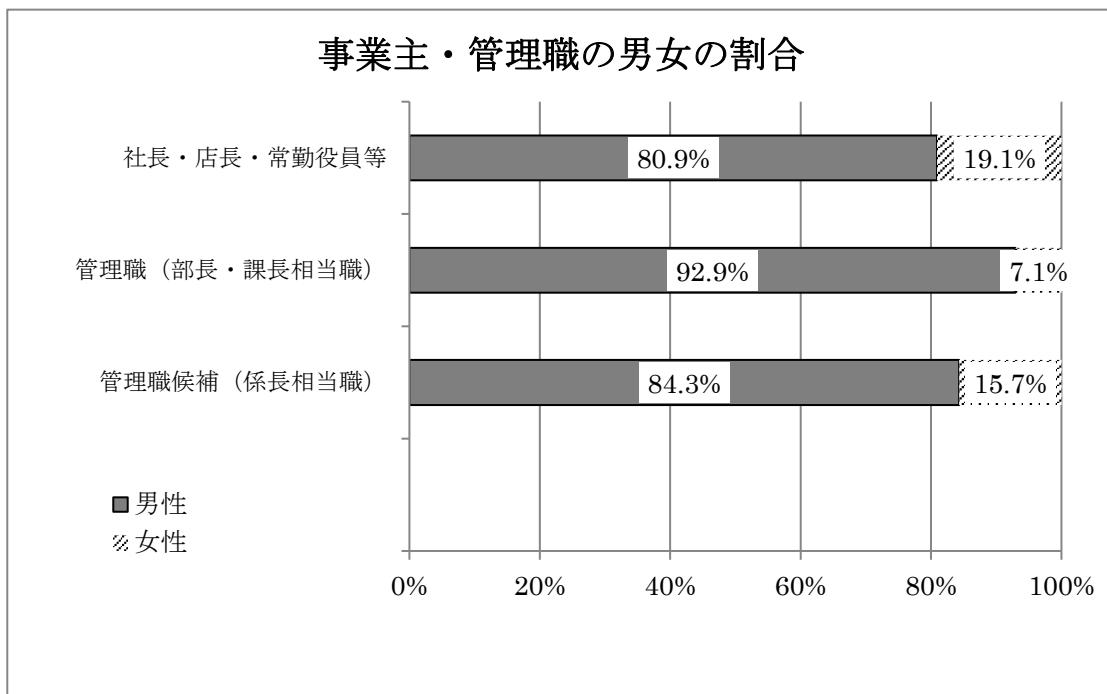
問3 事業主、管理職について男女別の人数をご記入ください。(平成30年4月1日現在)

○女性管理職の割合は、11.6%。

社長・店長・常勤役員等の女性の割合は19.1%、管理職(部長・課長相当職)の女性の割合は7.1%、管理職候補(係長相当職)の女性の割合は15.7%となり、全体での女性の管理職(「社長・店長・常勤役員等」+「管理職(部長・課長相当職)」)は、137人(11.6%)にとどまっている。

雇用管理状況

区分	男性	女性	合計	
			内女性の割合	
社長・店長・常勤役員等	361	85	446	19.1%
管理職(部長・課長相当職)	684	52	736	7.1%
管理職候補(係長相当職)	478	89	567	15.7%
計	1,523	226	1,749	12.9%



II. 育児・介護の両立支援について

問4 平成29年度(または把握できる直近の1年間)における育児・介護休業の取得状況についてご記入ください。

- 男性従業員の育児休業取得者 18人は3事業所に集中している。
- 介護休業取得者は、女性従業員で5人、男性従業員で1人となっている。

29年度 育児休業取得状況 女性 33事業所 83人

男性 3事業所 18人

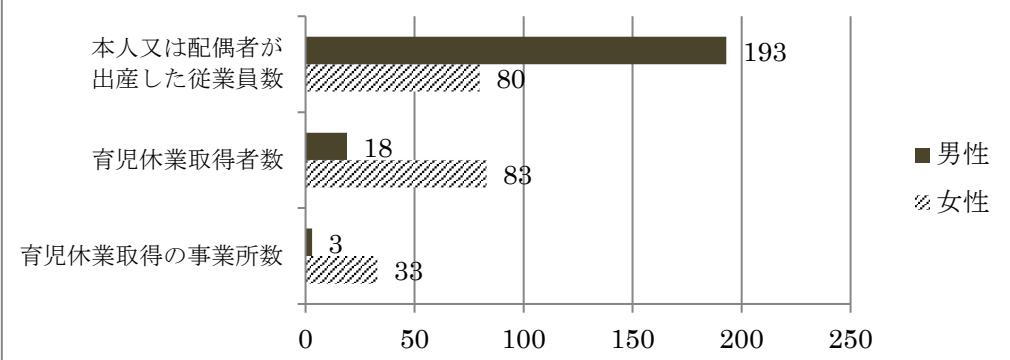
介護休業取得状況 女性 4事業所 5人

男性 1事業所 1人

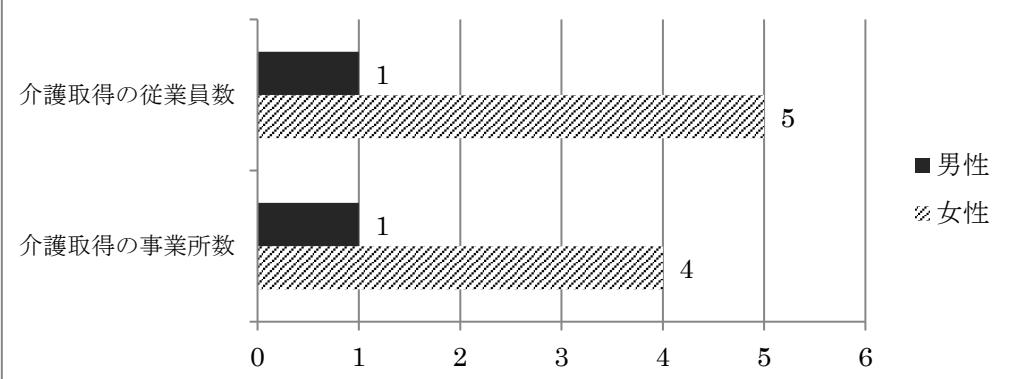
育児・介護休業の取得状況

	男性	女性
出産または配偶者が出産した人数	193人	80人
育児休業取得人数	18人	83人
育児休業平均取得日数	18.0日	314.3日
介護休業取得人数	1人	5人
介護休業平均取得日数	109.0日	45.3日

男女別育児休業取得状況



男女別介護休業取得状況



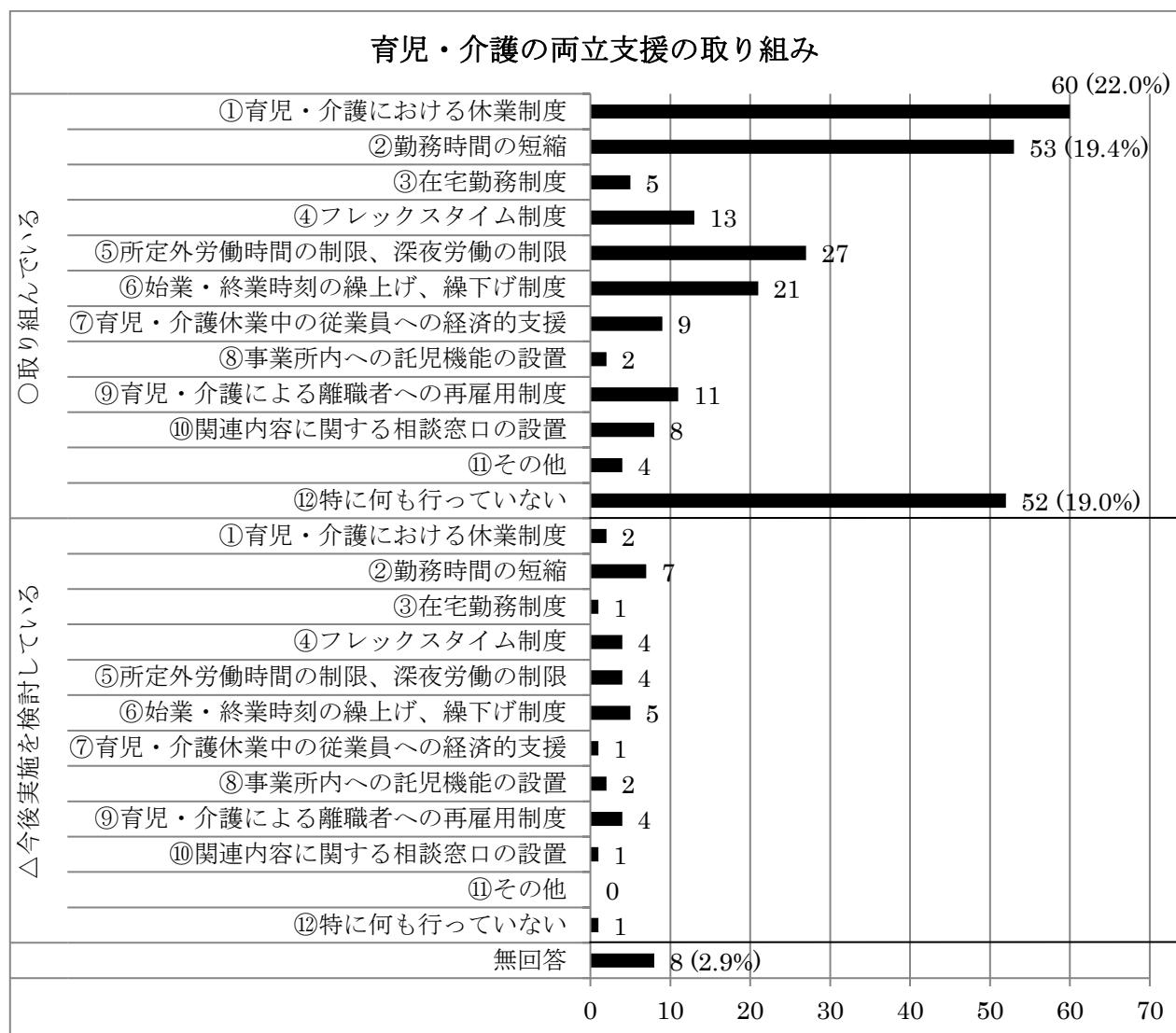
問5 貴事業所では、育児・介護をしながら働く従業員のために、取り組んでいることはありますか。また、今後実施を検討している取り組みはありますか。(複数回答可)

○「育児・介護における休業制度」が最多。

○育児・介護の両立支援として、約8割が何らかの取り組みを行っている。

法律に基づき、「育児・介護における休業制度」に取り組んでいる事業所(60社 22.0%)が最も多く、次いで「勤務時間の短縮」(53社 19.4%)となっている。次いで「特に何も行っていない」(52社 19.0%)が多くなっている。「在宅勤務制度」や「事業所内への託児機能の設置」等の取り組みは進んでいない。「特に何も行っていない」(52社 19.0%)と「無回答」(8社 2.9%)を除く、8割弱(78.1%)は何らかの取り組みを行っている。

また、今後取り組みを検討していることとして、「勤務時間の短縮」や「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ制度」、「フレックスタイム制度」「所定外労働時間の制限、深夜労働の制限」など勤務時間に関する回答が多くみられる。



その他の回答

- ・勤務シフトの配慮
- ・個々の話し合いにより対応
- ・都度個別に対応
- ・出産祝金 第1子 10万円、第2子 15万円、第3子 100万円

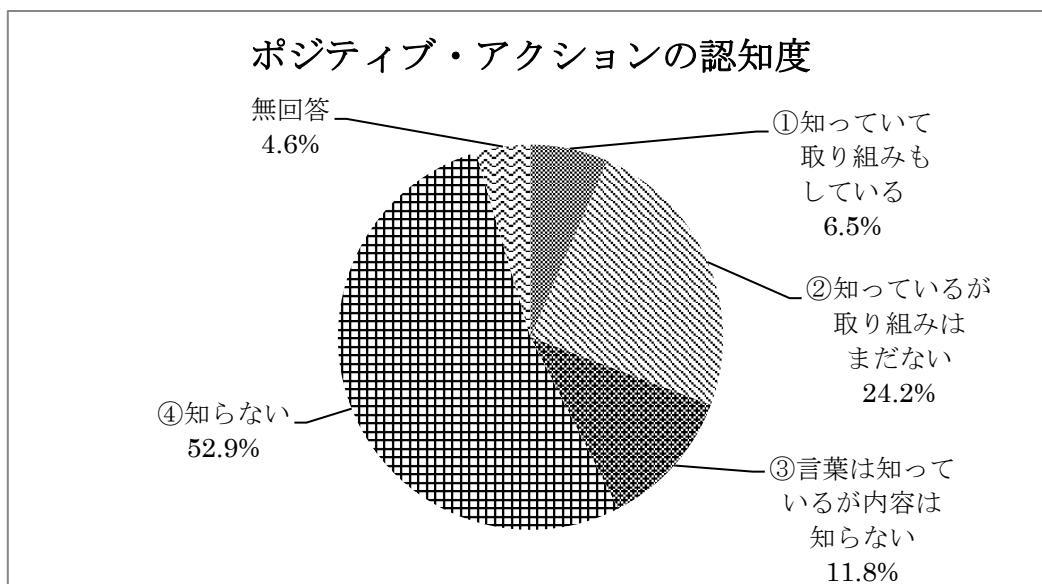
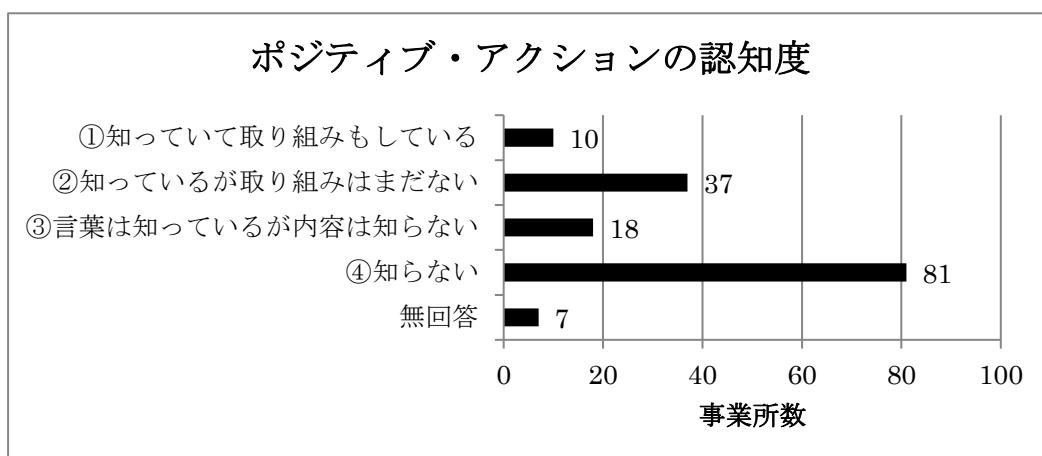
III. 女性活躍のための取組みについて

問 6 「ポジティブ・アクション」についてご存じですか。

ポジティブ・アクションとは、これまでの慣行や固定的な性別役割分担意識などから、男女の労働者の間に格差が生じている場合(例えば、営業職に女性がほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半であるなど)、このような格差を解消するために個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをいいます。またポジティブ・アクションには、個々の労働者の能力発揮を促進するだけでなく、企業にも生産性の向上や多様な人材による新しい価値の創造など様々なメリットがあり、企業の成長戦略にもつながります。

○「知っている」が 42.5%、実際に「取り組みもしている」は 6.5%。

「知らない」が 52.9%と最も多く、「知っている」(「①知っていて取り組みもしている」+「②知っているが取り組みはまだない」+「③言葉は知っているが内容は知らない」)は 42.5%あるが、実際に「取り組みもしている」は 6.5%と少ない。

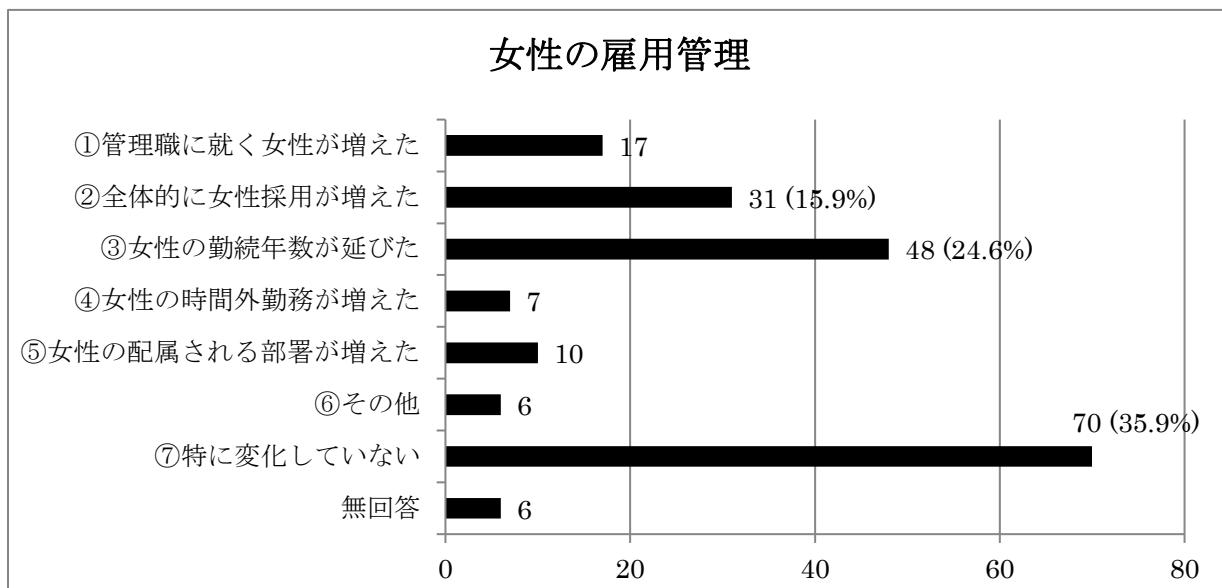


問7 貴事業所では、女性の雇用管理に関して、10年前と比較してどのような変化があったと思われますか。

(回答は3つまで)

○10年前との比較では、「特に変化していない」が最も多い。

「特に変化していない」(70社 35.9%)が最も多く、次に「女性の勤続年数が伸びた」(48社 24.6%)、「全体的に女性採用が増えた」(31社 15.9%)と続いている。



その他の回答

- ・開業10年未満
- ・女性の雇用を求めていいるが、希望者がいない
- ・育児休業取得後、復帰する女性が増えた
- ・当部署では人事権がないので不明
- ・事業所単位では社員数が少ないので大きな変化はない

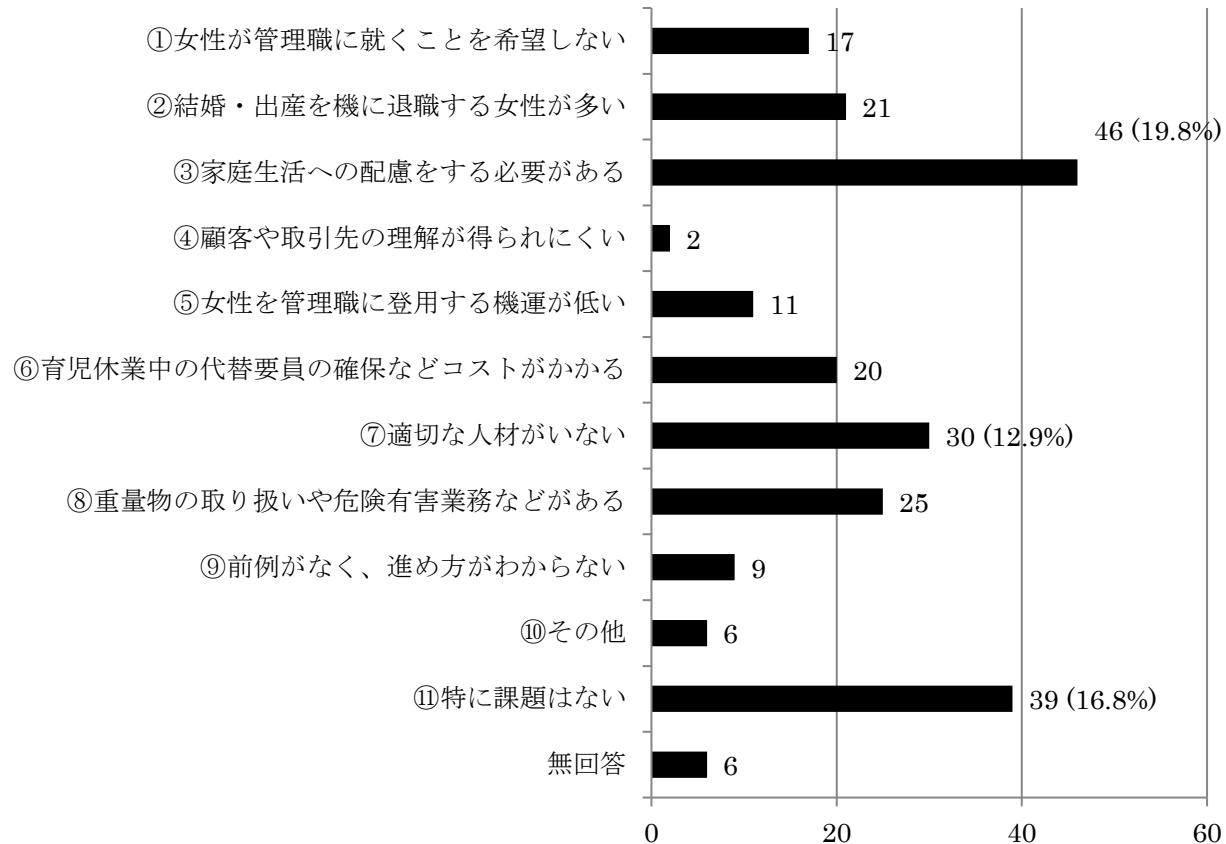
問8 貴事業所において、女性の就労や管理職への登用を推進していくうえでの課題は何にあると思われますか。

(回答は3つまで)

○「家庭生活への配慮をする必要がある」が最も多い。

「家庭生活への配慮をする必要がある」(46 社 19.8%)が最も多く、次いで「特に課題はない」(39 社 16.8%)、「適切な人材がいない」(30 社 12.9%)と続いている。

女性の就労や管理職への登用推進の課題



その他の回答

- ・出張、本人希望の問題
- ・パート従業員しかいない
- ・配偶者控除の枠を超える勤務を希望しない
- ・当部署では人事権がないので不明
- ・役職の枠が限定されている

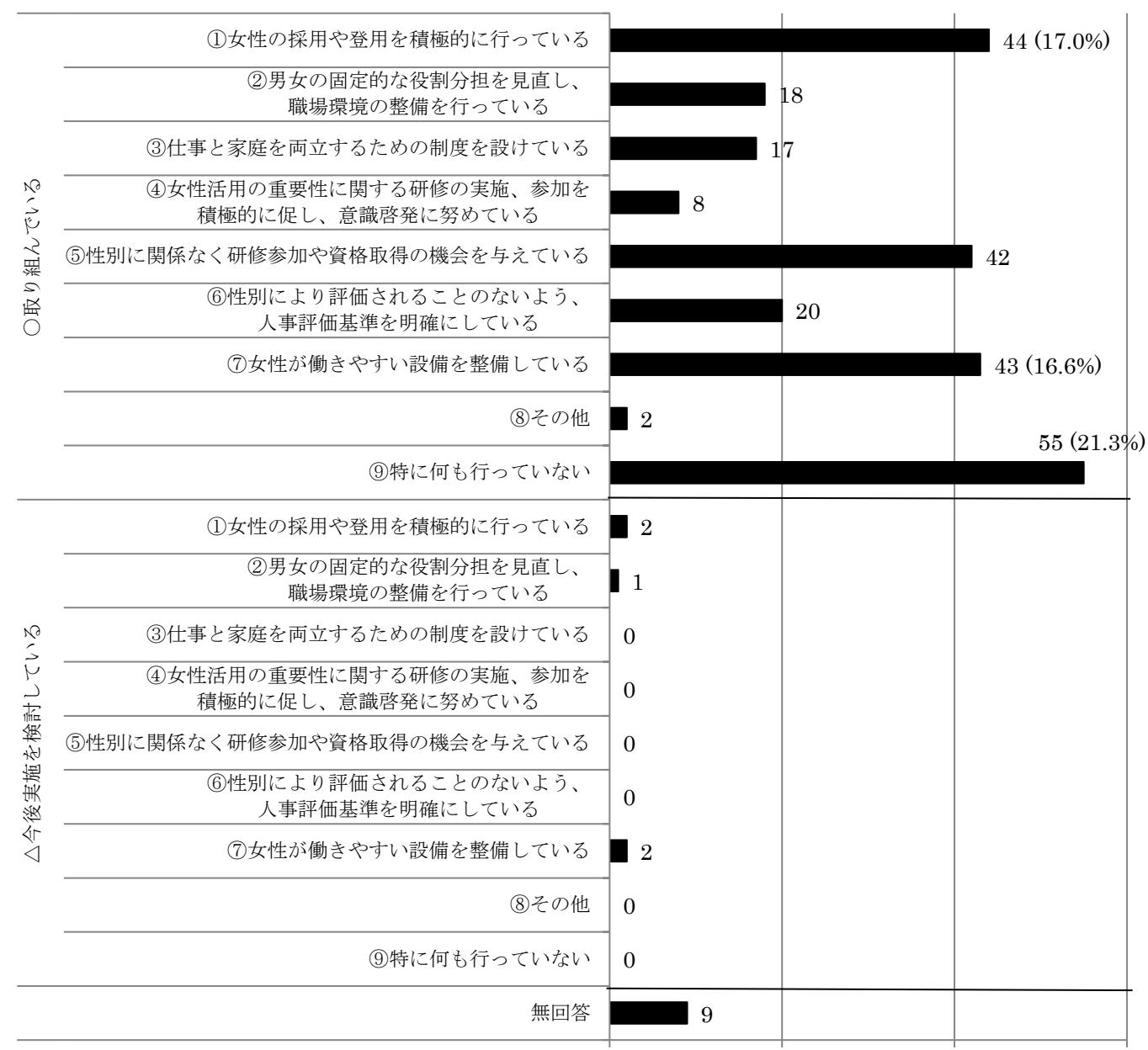
問9 貴事業所では、女性を積極的に活用するために、取り組んでいることはありますか。又、今後実施を検討している取り組みはありますか。(複数回答可)

○「特に何も行っていない」が最も多い。

「特に何も行っていない」(55社 21.3%)が最も多く、すでに実施している取り組みは「女性の採用や登用を積極的に行っている」(44社 17.0%)、「女性が働きやすい設備を整備している」(43社 16.6%)、「性別に関係なく研修参加や資格取得の機会を与えていた」(42社 16.2%)と続いている。

今後実施を検討している取り組みは、「女性の採用や登用を積極的に行っている」、「女性が働きやすい設備を整備している」となっている。

女性活躍のための取り組み



その他の回答

・⑦を整備する方針で検討している ・当部署では人事権がないので不明

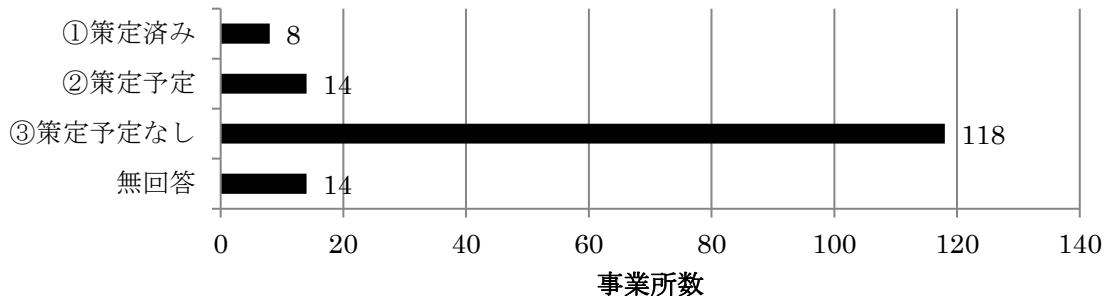
問 10 女性活躍推進法における事業主行動計画の策定状況についてお答えください。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)により、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定について、労働者 301 人以上の事業主は義務、300 人以下の事業主は努力義務とされています。

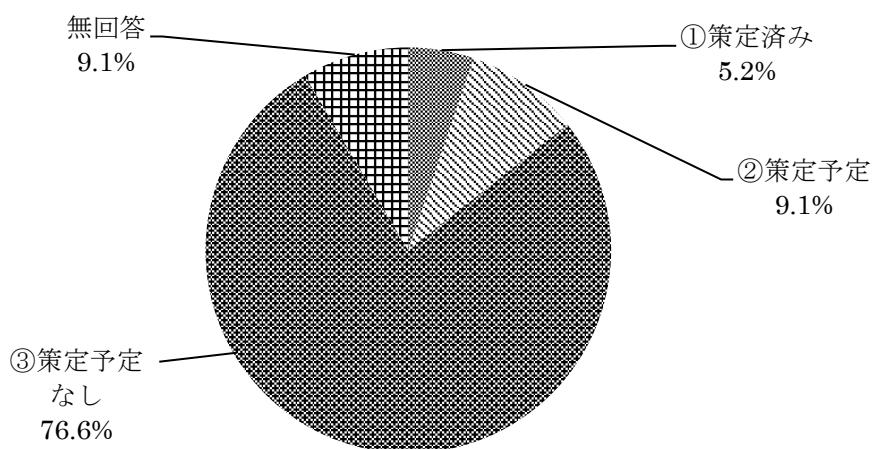
○「策定予定なし」が 76.6%

「策定予定なし」が 76.6% と最も多く、「策定済み」は 5.2%、「策定予定」は 9.1% となっている。

女性活躍推進法における行動計画の策定状況



女性活躍推進法における行動計画の策定状況

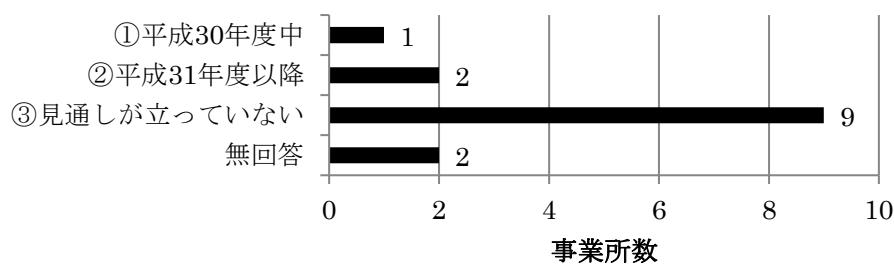


問 11 問 10 について「②策定予定」に○をつけた企業にお聞きします。策定時期はいつですか。

○「見通しが立っていない」が9事業所と大半を占める。

「見通しが立っていない」が9事業所で最も多く、「平成 30 年度中」が 1 事業所、「平成 31 年度以降」が 2 事業所となっている。

策定予定の時期



IV. 男女がともに働きやすい環境づくりについて

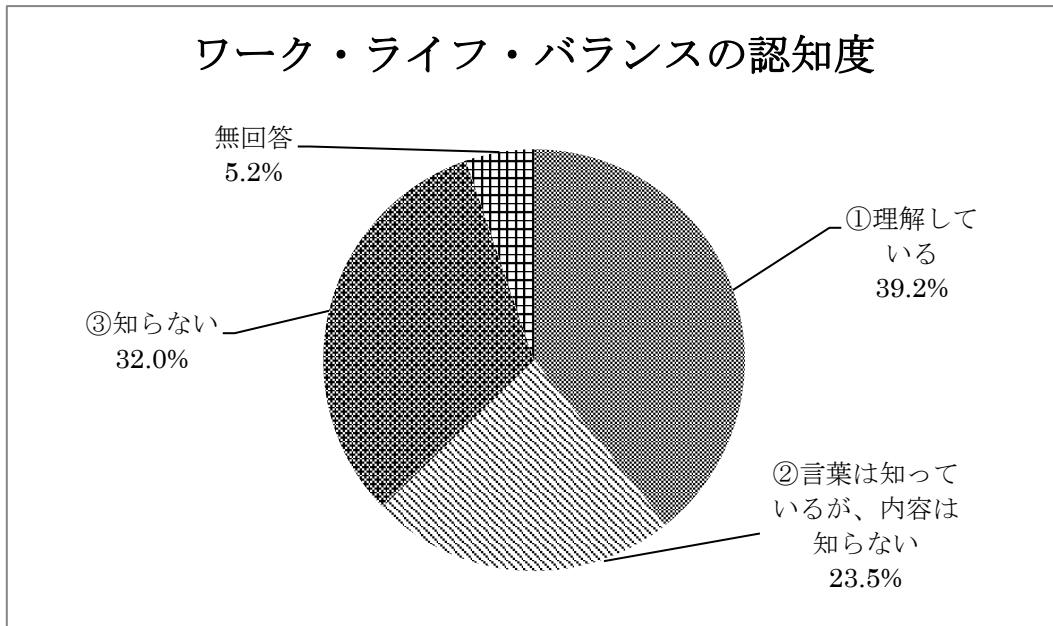
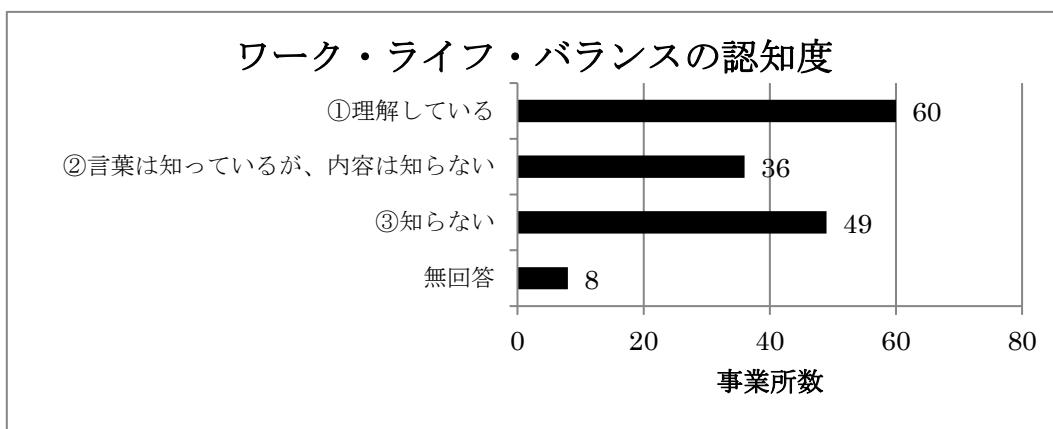
問12 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)についてご存じですか。

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)とは、「仕事」と「生活(家事・子育て・介護・地域の活動・趣味・自己啓発等)」を、個人が希望するバランスで「どちらも充実させている状態」のこと。ワーク・ライフ・バランスの推進による働きやすい職場環境づくりなどは、企業の成績UPにもつながります。

○「知っている」(「理解している」+「言葉は知っているが、内容は知らない」と回答した事業所は 62.7%。

「理解している」(39.2%)が最も多く、次いで「知らない」(32.0%)、「言葉は知っているが、内容は知らない」(23.5%)となっている。

※「岸和田市男女共同参画推進計画—第3期きしわだ女性プラン」の目標値 H26:60%、H31:80%

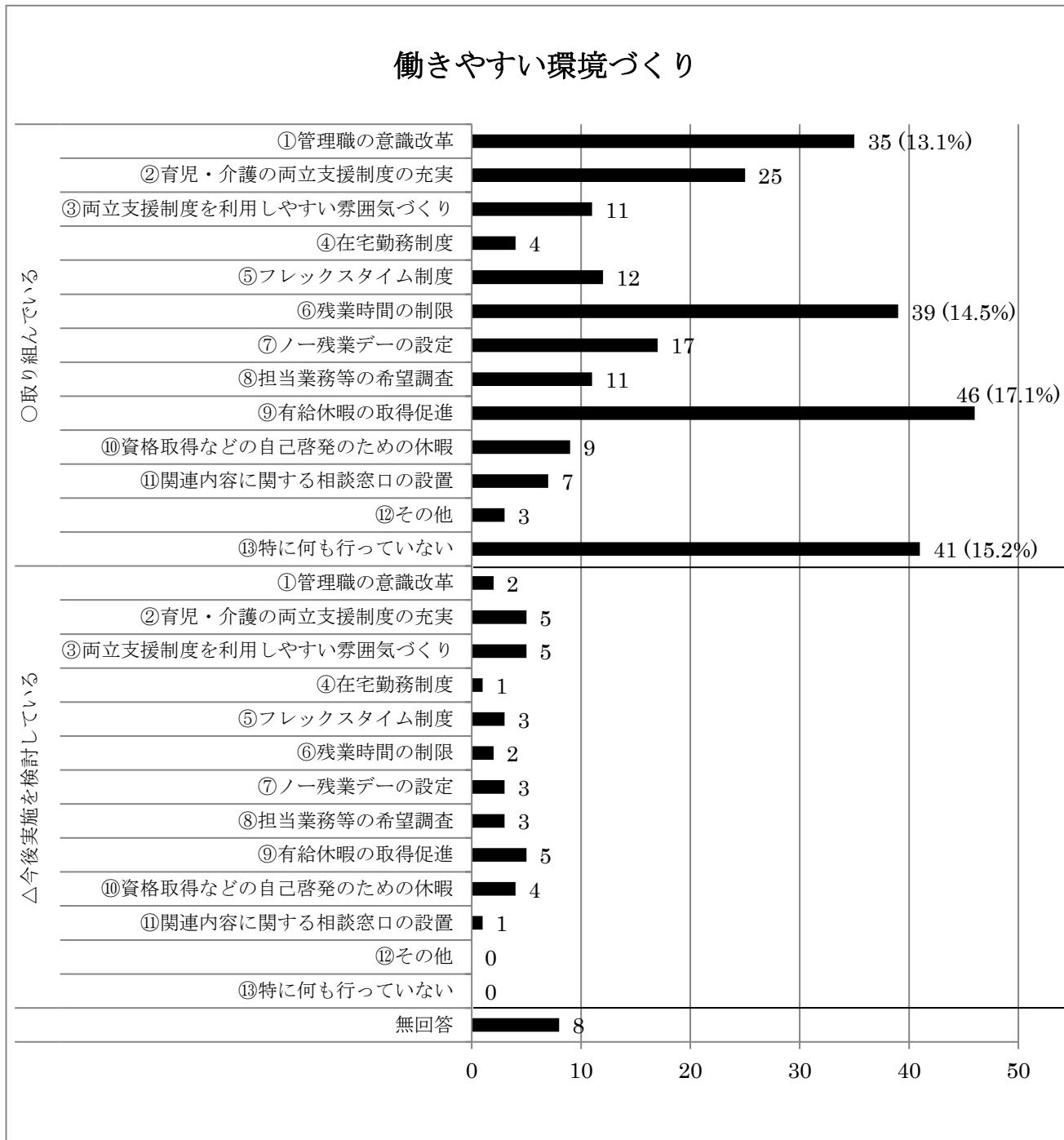


問 13 貴事業所では、男女ともに働きやすい環境づくりのために、どのような取り組みを行っていますか。また、今後実施を検討している取り組みはありますか。(複数回答可)

○「有給休暇の取得促進」、「残業時間の制限」の順で取り組みが多い。

すでに実施している取り組みは、「有休休暇の取得促進」(46 社 17.1%)が最も多く、次いで「特に何も行っていない」(41 社 15.2%)、「残業時間の制限」(39 社 14.5%)、「管理職の意識改革」(35 社 13.1%)と続いている。

今後実施を検討している取り組みは、「育児・介護の両立支援制度の充実」、「両立支援制度を利用しやすい雰囲気づくり」、「有給休暇の取得促進」となっている。



その他の回答

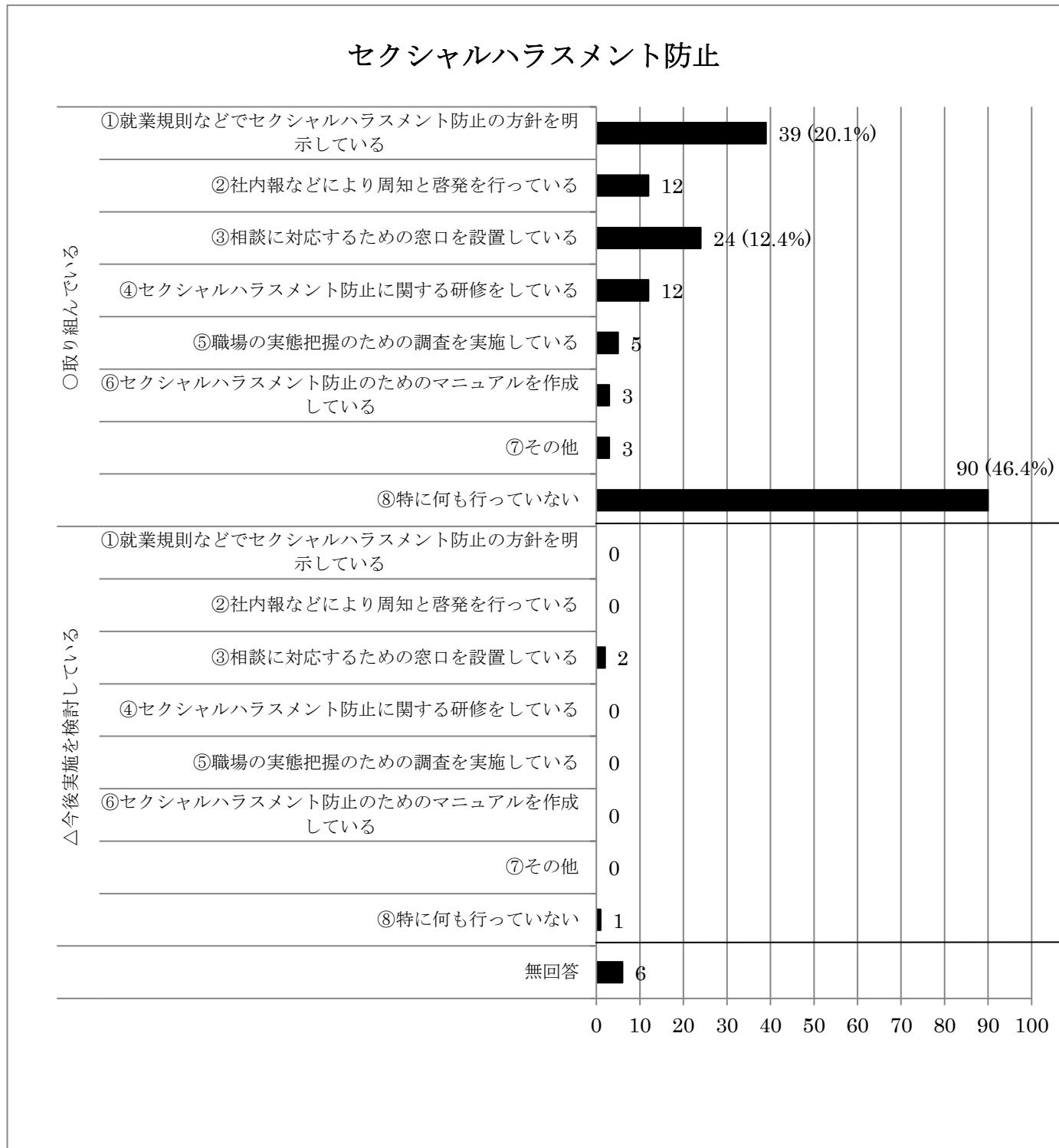
- ・サマータイム
- ・プレミアムフライデー(15 時退社)

問 14 貴事業所では、セクシャルハラスメントを防止するために、次のような取り組みを行っていますか。また、今後実施を検討している取り組みはありますか。(複数回答可)

○「特に何も行っていない」が約5割と最多。

「特に何も行っていない」(90 社 46.4%)が約5割と最も多い。実施している取り組みは、「就業規則などでセクシャルハラスメント防止の方針を明示している」(39 社 20.1%)が最も多く、「相談に対応するための窓口を設置している」(24 社 12.4%)が続いている。

今後実施を検討している取り組みは、「相談に対応するための窓口を設置する」となっている。



その他の回答

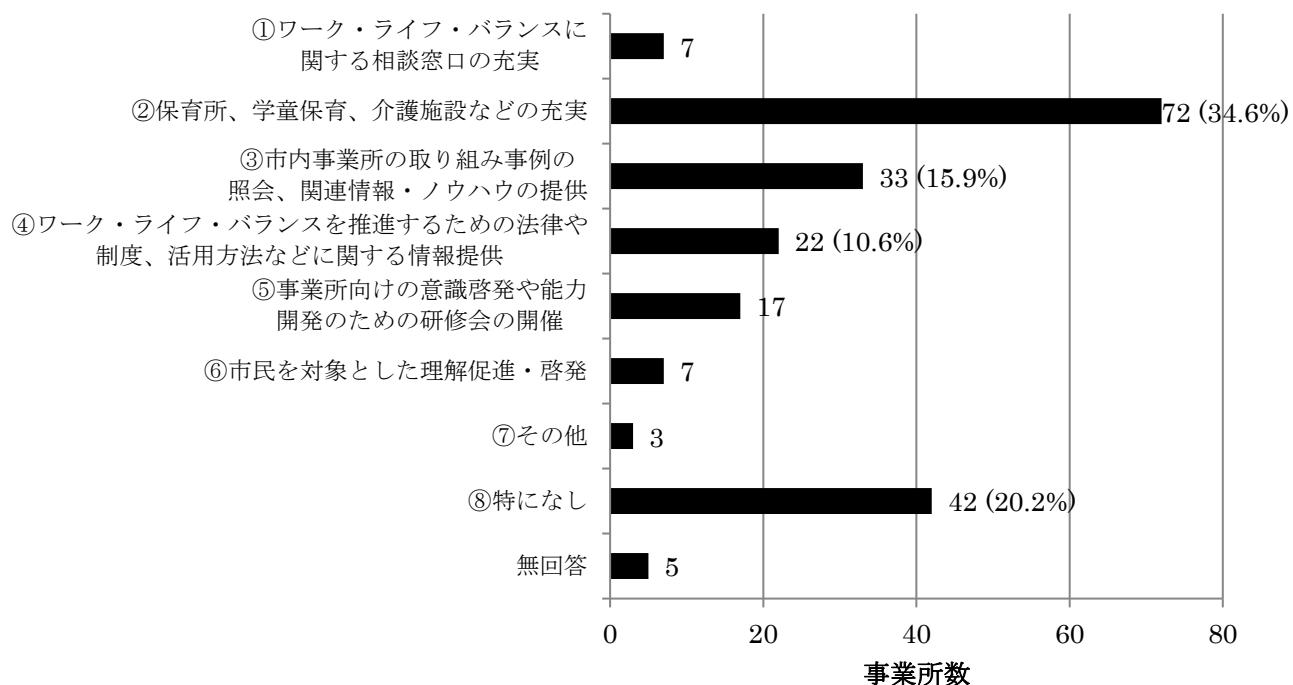
- ・就業規則の変更・改定
- ・社内会議等での周知
- ・チェーン店の本社より通知連絡あり

問 15 職場における男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進にあたり、市(行政)に対しどのような取り組みを期待しますか。(回答は3つまで)

○「保育所、学童保育、介護施設などの充実」が最も多い。

「保育所、学童保育、介護施設などの充実」(72 社 34.6%)が最も多く、次いで「特になし」(42 社 20.2%)、「市内事業所の取り組み事例の紹介、関連情報・ノウハウの提供」(33 社 15.9%)、「ワーク・ライフ・バランスを推進するための法律や制度、活用方法などに関する情報提供」(22 社 10.6%)と続いている。

市（行政）に対する取り組みの期待



その他の意見

- ・労働組合を通じて活動をしている
- ・育休中の代替要員の人事費補助
- ・学童保育の利用時間拡大、長期休暇の昼食サービスなど検討していただきたいです（セブレミール等の利用）

問 16 貴事業所においてワーク・ライフ・バランス支援策や女性の活躍推進など、特に推進されている取り組みや、ご意見等ございましたらご記入ください。

- ・子どもが熱を出したなどの保育園からの連絡があり次第、速やかに帰宅させてはおりますが、この現状からも本人の子育てのウエートも大きく、管理職への希望が希薄にならざるを得ない状況です。しかし、ハードルを低くしたポストを設定し、経験もスキルも持っている人材を活用するのは経営において必要でありますので取り組んで参りたいと考えております。
- ・求人において、男女の区別はしていない。過去営業職で 2 名の女性新卒大学生を採用したことがある(2 人とも家事都合により退職)。今年度も女性 1 名(2019 年大卒)に内定を出す予定。
- ・夫婦で会社を経営しているので、女性参画はできているかも。パート従業員も女性ばかりだが、体に無理のない程度に高齢でも働いてもらっている。
- ・企業主導型保育施設の設置
- ・残業時間、有休取得情報の経営幹部での共有
- ・経団連ホームページで、働き方改革の「アクションプラン」を公表。2020 年への KPI(*)を公表。
- ・自己改革、古い体制からの変化を面倒がらない。
- ・外部研修への積極的参加を推進。参加手当(5000 円)の支給等。
- ・女性社外取締役の登用
- ・有給休暇計画付与
- ・テレワークデイ、テレワークデイズへの参加
- ・業務を勤務計画内で終了させる意識付けを日々行っています

(*)KPI……Key performance indicator の略で、組織やチームで設定した最終的な目標を達成するための、過程を計測・評価する中間指標のことです。日本では「重要業績評価指標」や「主要業績評価指標」「重要達成度指標」などと言われています。

平成 30 年度
事業所における男女共同参画に関する意識調査
結果報告書

平成 31 年 3 月

岸和田市市民環境部人権・男女共同参画課