

伊達市男女共同参画企業実態アンケート

調査結果について

1 調査の目的

伊達市では、男女が互いに尊重し、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮することができる「男女共同参画社会」の実現を目指し、さまざまな施策を実施しているところです。

この調査は、企業内での取組について伺い、現在の本市の実態を把握し、今後の施策に反映することを目的として実施しています。

2 調査方法

- 調査対象 市内全域の100事業所
- 抽出方法 旧町単位の事業所数や業種を考慮して抽出
- 調査の方法 返信封筒を同封して、郵便による配布・回収
- 調査時期 令和元年9月13日(金)～令和元年10月11日(金)

3 回収結果

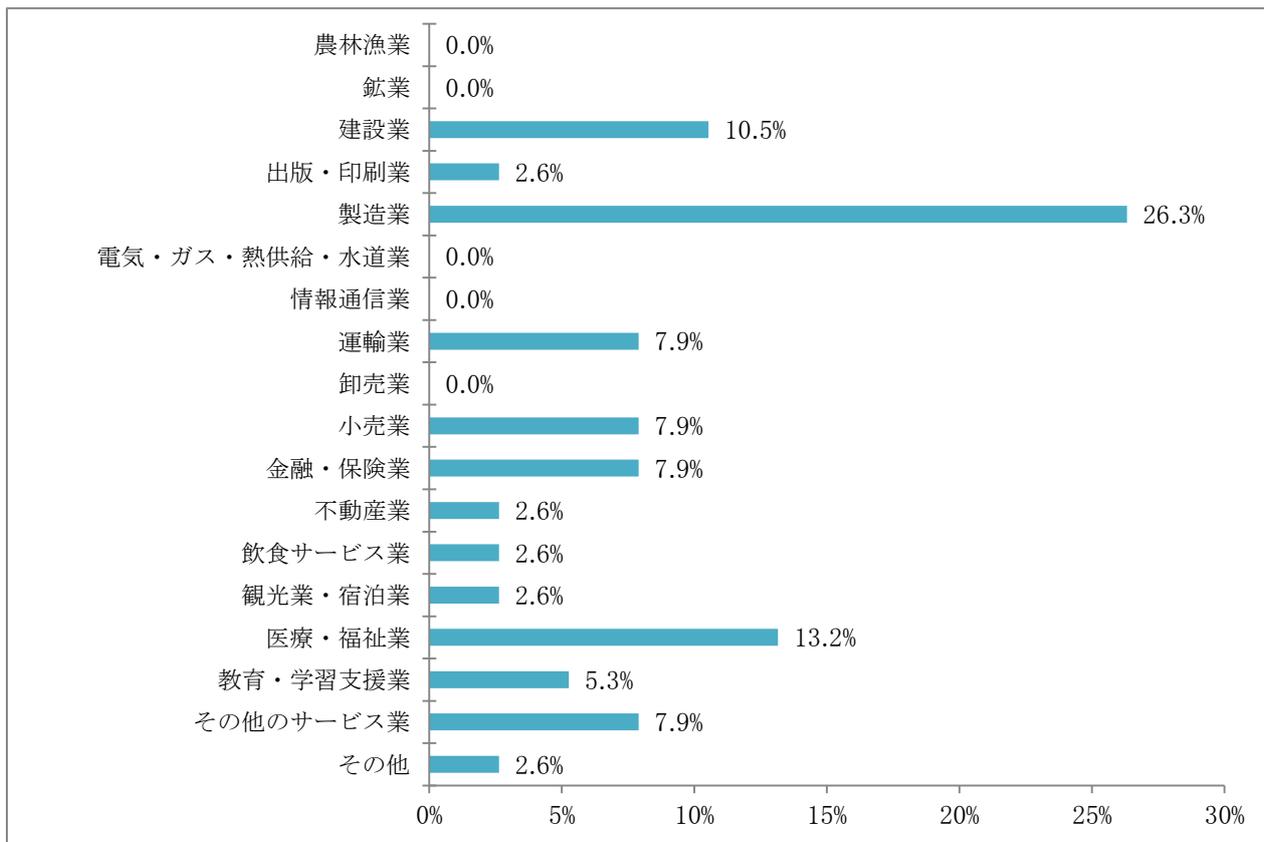
38事業所／100事業所 (回収率 38%)

4 この報告書の見方

- ・端数処理の関係上、構成比(%)の計が100%とならないことがあります。
- ・複数回答の設問は、すべての構成比(%)を合計すると100%を超える場合があります。

令和元年9月1日現在の貴事業所の状況について伺います

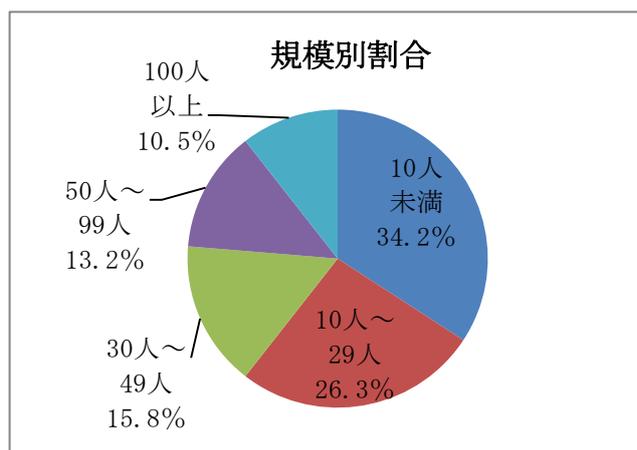
【問1】事業所の主な業種についてお答えください。(〇は1つ)

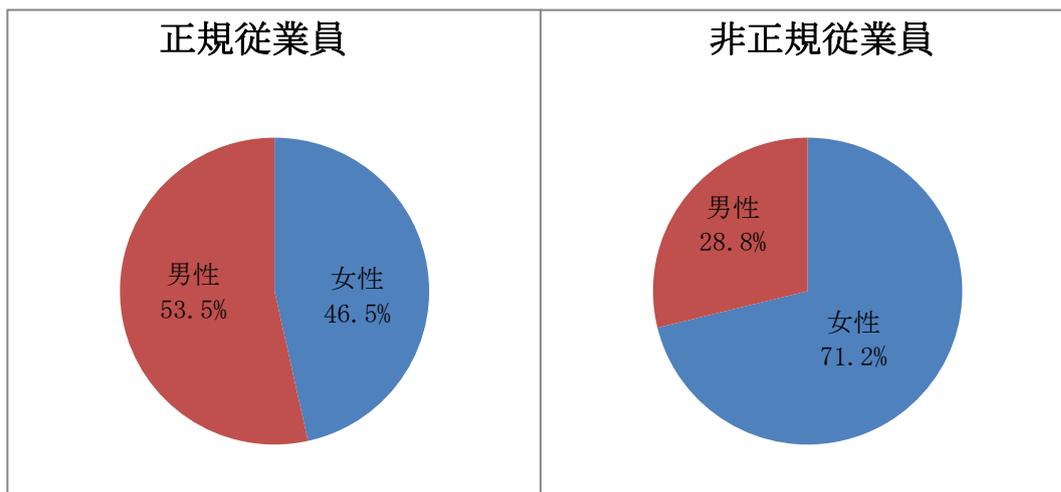


事業所の業種は「製造業」が26.3%と最も多く、次いで「医療・福祉業」13.2%、「建設業」10.5%となっています。

【問2】事業所の従業員数についてお答えください。(該当がない場合は「0」と記入してください)

	女性	男性	合計	女性割合
従業員全体	1,362	1,255	2,618	52.0%
正規従業員	945	1,086	2,032	46.5%
非正規従業員	417	169	586	71.2%





事業所の規模別割合は、従業員数が「10人未満」の事業所が34.2%と最も多く、次いで「10人～29人」が26.3%、「30人～49人」が15.8%、「50人～99人」が13.2%、「100人以上」が10.5%となっています。

事業所の従業員を男女別に見ると、従業員全体のうち女性は1,362人、男性は1,255人で、男性より女性が若干多く雇用されていますが、「正規従業員」の女性割合は46.5%と男性より女性が若干少なく、「非正規従業員」の女性割合は71.2%と女性が7割を占める結果となっています。

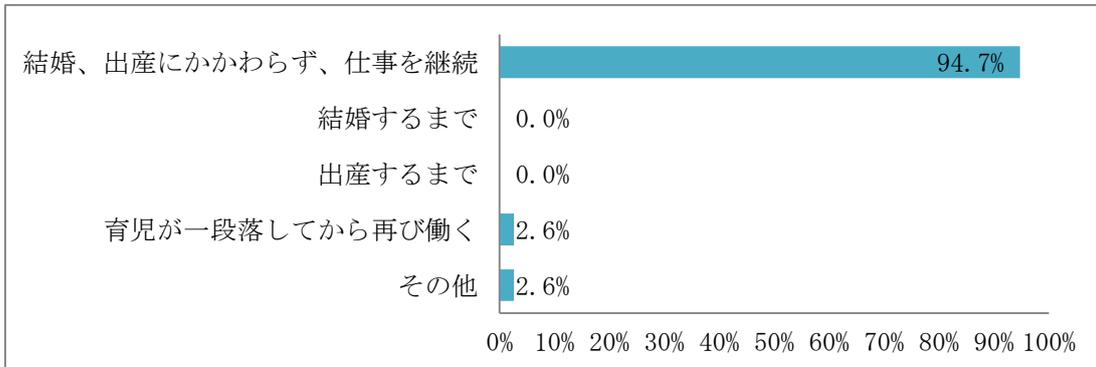
【問3】 貴事業所の正規従業員の平均年齢と平均勤続年数を記入してください。

	女性	男性
平均年齢	43.4 歳	45.0 歳
平均勤続年数	14.7 年	13.6 年

事業所の正規従業員の平均年齢、平均勤続年数ともに男女間で大きな差はありませんでした。

女性の活躍推進・管理職登用についてお伺いします

【問4】 貴事業所では女性従業員がいつまで働くことを望みますか。貴事業所の考えに最も近いものを選んでください。(〇は1つ)



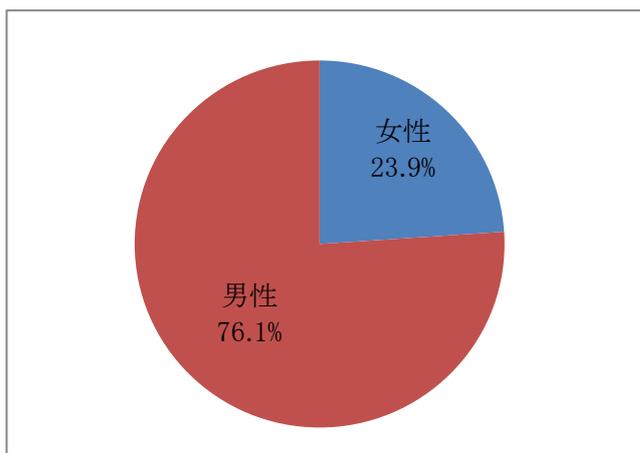
「その他」の内容

- ・定年まで (60 歳)

事業所では女性従業員がいつまで働くことを望んでいるかについては、「結婚、出産にかかわらず、仕事を継続」することを望んでいる事業所が 94.7%と最も多く、次いで「育児がひと段落してから再び働く」と「その他」が 2.6%となっています。

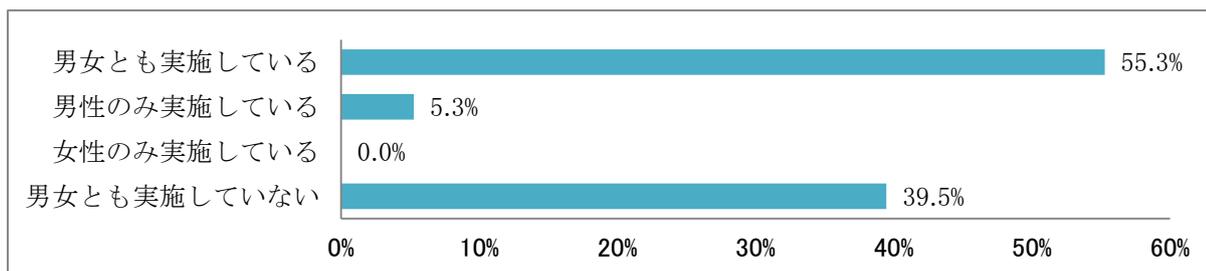
【問5】 係長以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。(いない場合は「0」と記入してください。)

	全体	女性	女性割合
管理職人数	330 人	79 人	23.9%



管理職全体 330 人のうち、女性は 79 人 (23.9%) と 3 割以下となっています。

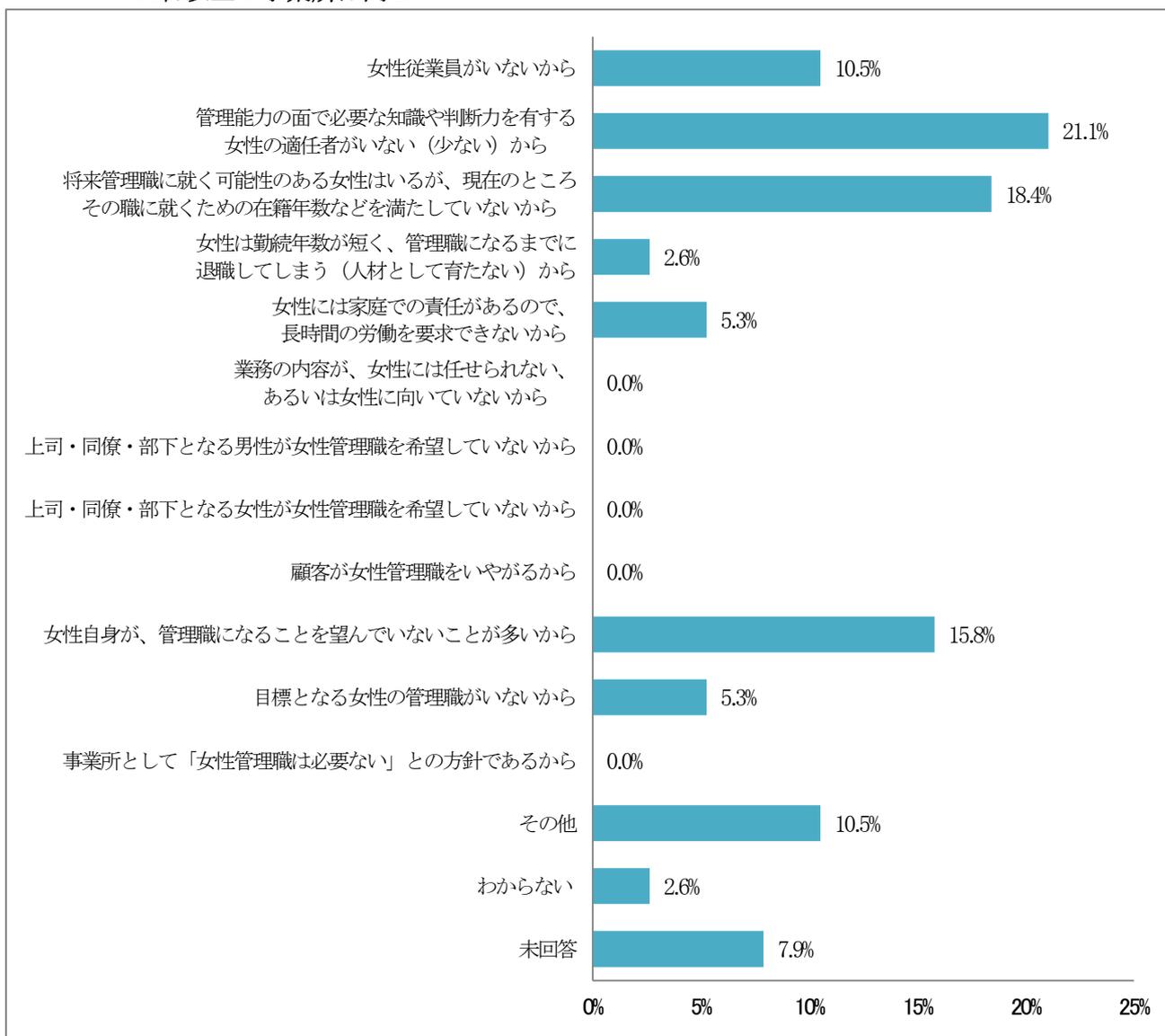
【問6】管理職研修の実施についてお答えください。(〇は1つ)



管理職研修の実施は、「男女とも実施している」が55.3%と最も多く、次いで「男女とも実施していない」が39.5%、「男性のみ実施している」が5.3%、「女性のみ実施している」は0%となっています。

【問7】問5において、女性管理職の割合が管理職全体の30%未満の事業所に伺います。それはどのような理由からですか。(あてはまるものすべてに〇)

⇒30%以上の事業所は問8へ



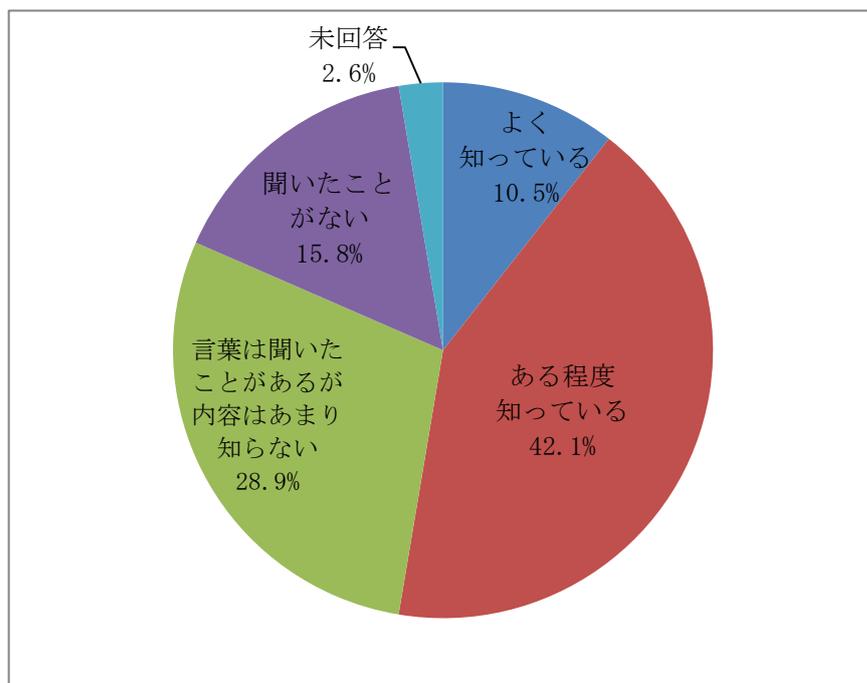
「その他」の内容

- ・管理職は1名で今は男性が就いているため
- ・全体的に女性統括職が少数のため（現状）
- ・女性の正規従業員がいない

事業所の考える女性管理職が少ない理由は、「管理能力の面で必要な知識や判断力を有する女性の適任者がいない（少ない）から」が21.1%と最も多く、次いで「将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在のところその職に就くための在籍年数などを満たしていないから」を理由とする事業所が18.4%、「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから」が15.8%となっています。

一方で、「業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性に向いていないから」、「上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望していないから」、「上司・同僚・部下となる女性が女性管理職を希望していないから」、「顧客が女性管理職をいやがるから」、「事務所として『女性管理職は必要ない』との方針であるから」は0%でした。

【問8】「ポジティブ・アクション（※）」という言葉を知っていますか。（○は1つ）

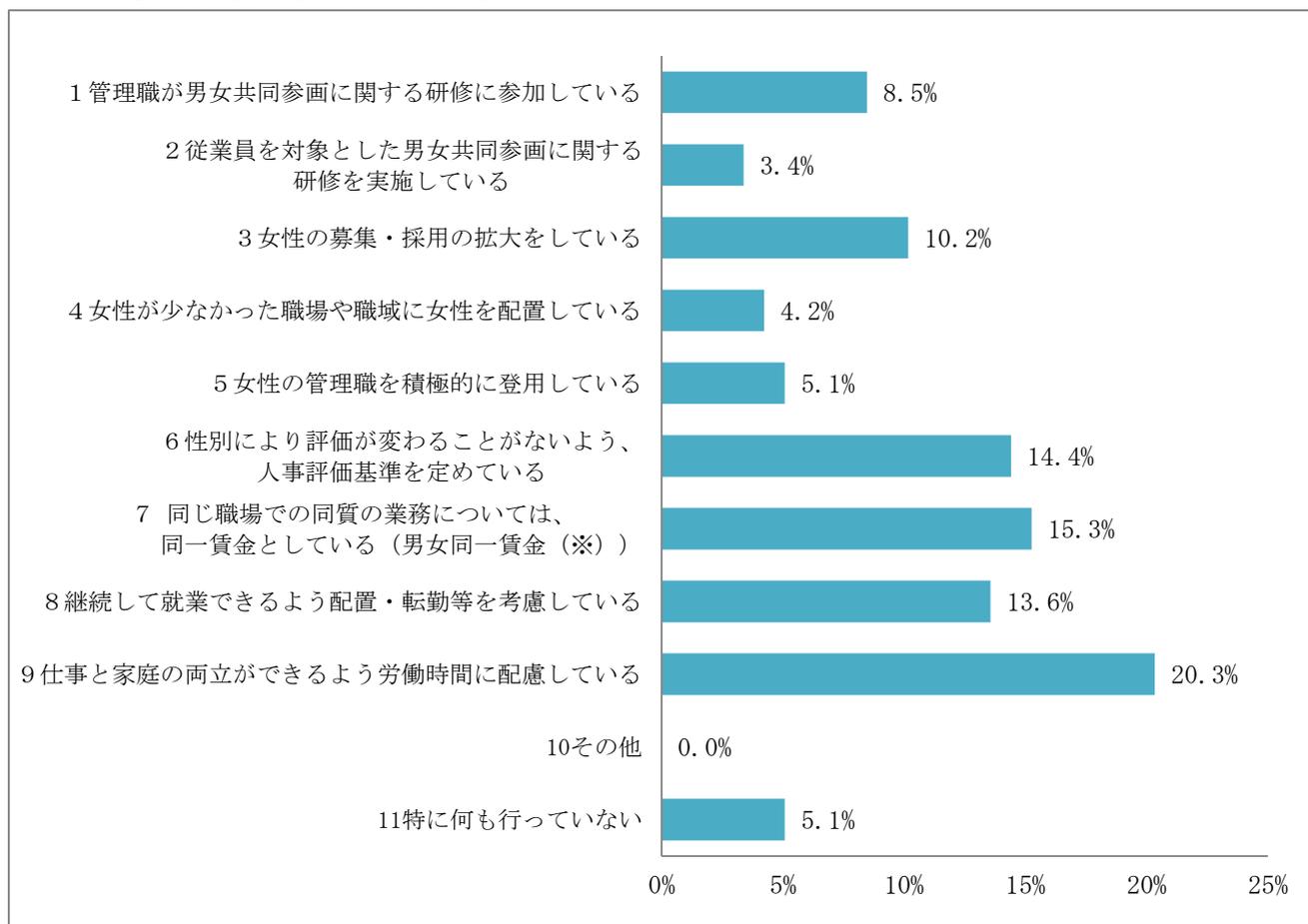


※ポジティブ・アクション … 男女間の格差を改善するため、男女のいずれか一方に対し、参画する機会を積極的に提供する取組のこと。
例としては、女性管理職が少ないため、女性社員対象にスキルアップ研修を行うことなど。

「ポジティブ・アクション」の周知割合は、「ある程度知っている」が42.1%と最も多く、次いで「言葉は聞いたことがあるが内容はあまり知らない」が28.9%、「聞いたことがない」が15.8%、「よく知っている」が10.5%の順となっています。全体のうち52.6%が知っているという結果になっています。

【問9】男女共同参画の職場とするためどのような取組をされていますか。

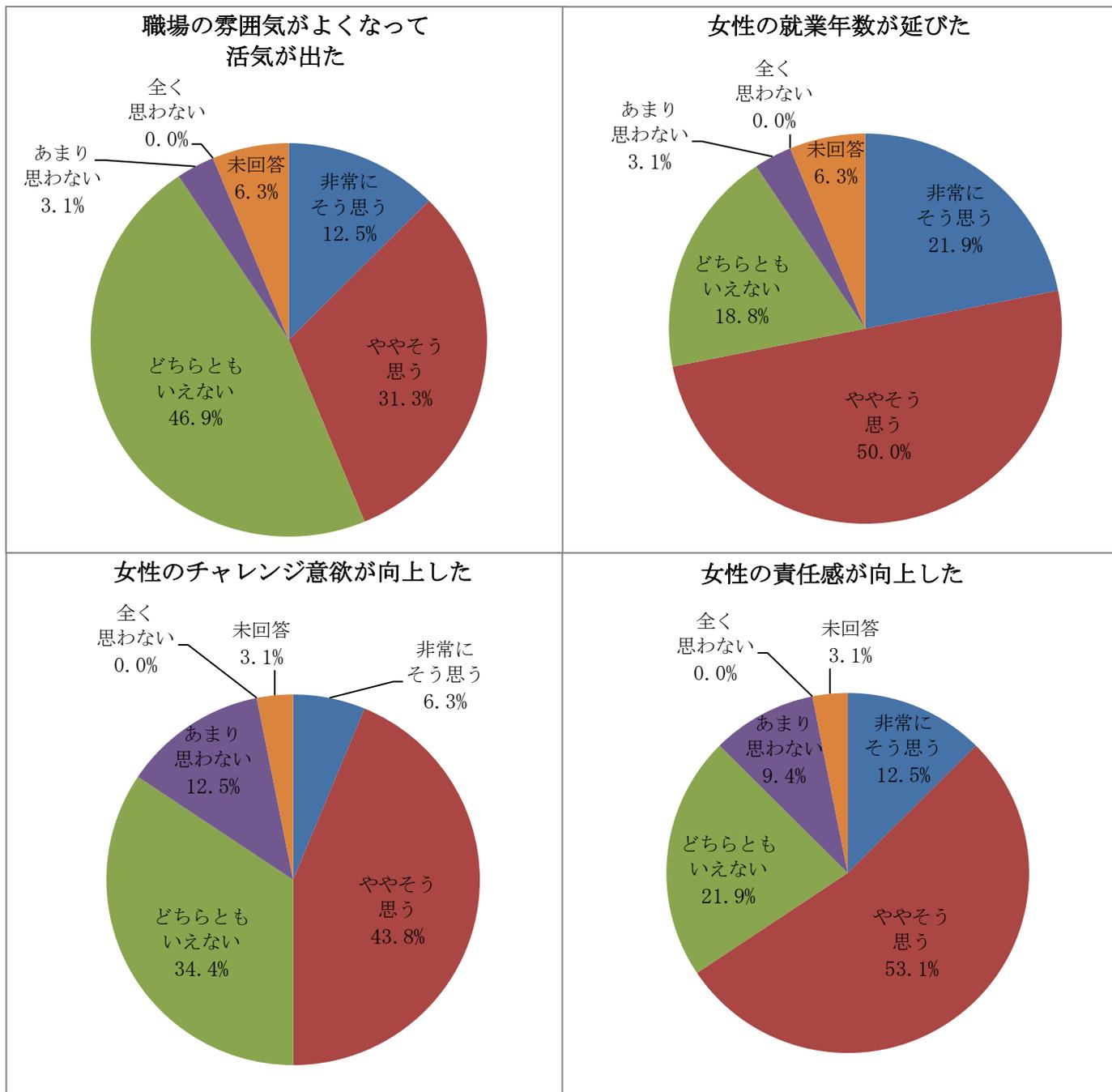
(あてはまるものすべてに○)



※男女同一賃金 … 性別を理由として、賃金について不利益な取扱いをしないこと。

男女共同参画の職場とするための取組については、「仕事と家庭の両立ができるよう労働時間に配慮している」が20.3%と最も多く、次いで「同じ職場での同質の業務については、同一賃金としている（男女同一賃金）」が15.3%、「性別により評価が変わることがないように、人事評価基準を定めている」が14.4%となっています。

【問10】問9で1～9に○をつけられた事業所に伺います。改善に取り組まれた結果、どのような効果
が得られましたか。5段階評価のあてはまるものに○をつけてください。



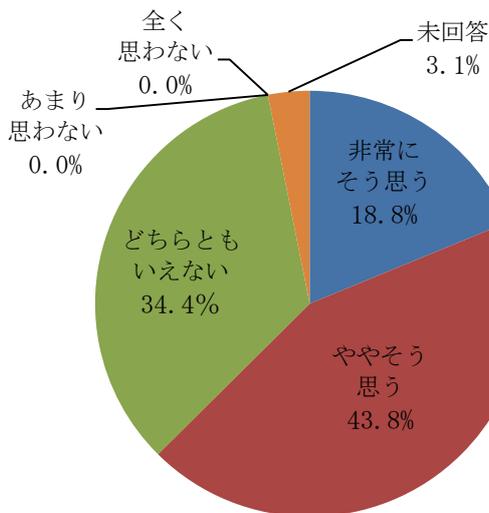
改善に取り組まれた結果、【職場の雰囲気がよくなって活気が出た】状況の割合については、「どちらともいえない」が46.9%、「ややそう思う」が31.3%、「非常にそう思う」が12.5%となっています。

【女性の就業年数が延びた】状況の割合については、「ややそう思う」が50.0%、「非常にそう思う」が21.9%、「どちらともいえない」が18.8%となっています。

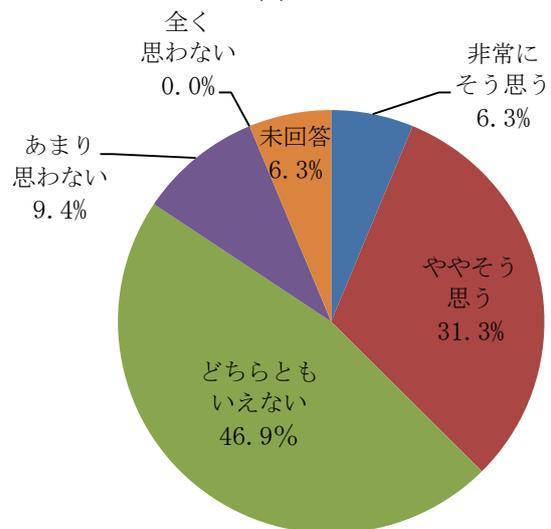
【女性のチャレンジ意欲が向上した】状況の割合については、「ややそう思う」が43.8%、「どちらともいえない」が34.4%、「あまり思わない」が12.5%となっています。

【女性の責任感が向上した】状況の割合については、「ややそう思う」が53.1%、「どちらともいえない」が21.9%、「非常にそう思う」が12.5%となっています。

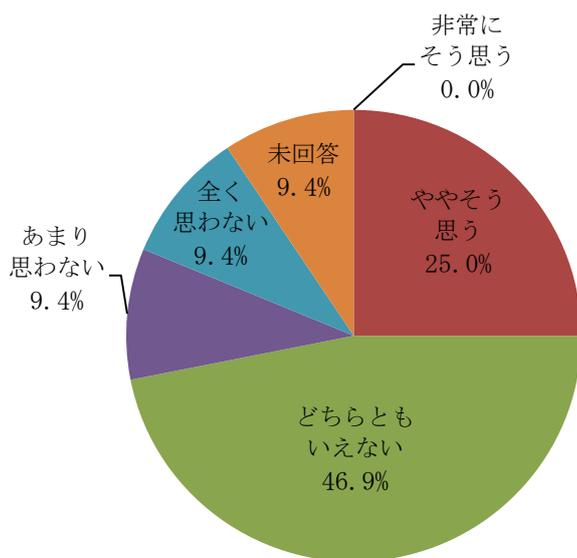
女性の活躍が会社の利益の貢献につながった



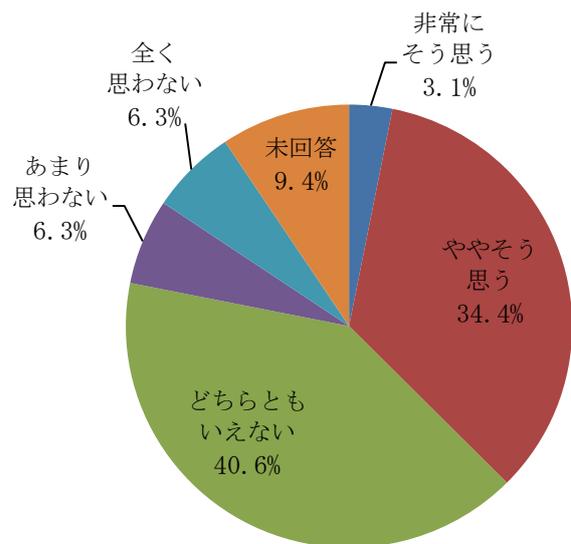
外部の評価・企業イメージが向上した



就職希望者が増加した



退職者が減少した



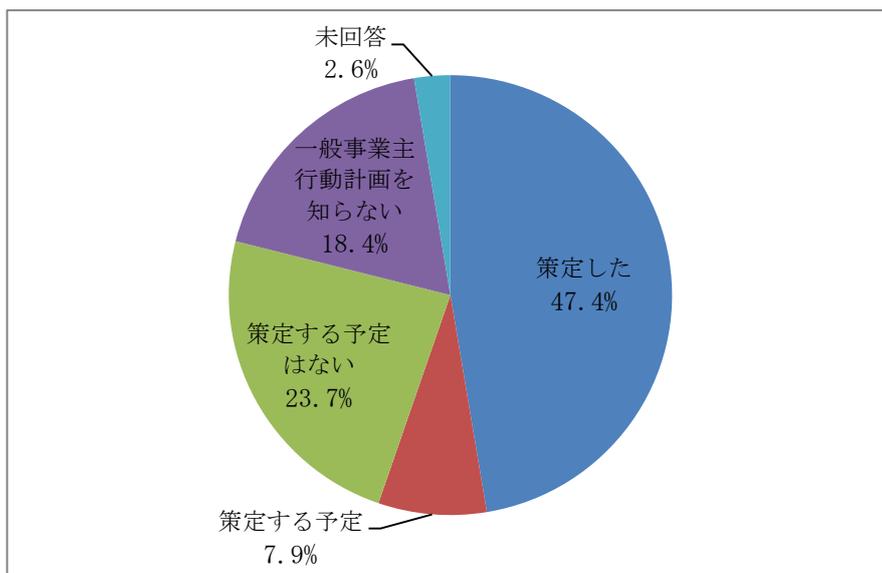
【女性の活躍が会社の利益の貢献につながった】状況の割合については、「ややそう思う」が43.8%、「どちらともいえない」が34.4%、「非常にそう思う」が18.8%となっています。

【外部の評価・企業イメージが向上した】状況の割合については、「どちらともいえない」が46.9%、「ややそう思う」が31.3%、「あまり思わない」が9.4%となっています。

【就職希望者が増加した】状況の割合については、「どちらともいえない」が46.9%、「ややそう思う」が25.0%、「あまり思わない」、「全く思わない」が9.4%となっています。

【退職者が減少した】状況の割合については、「どちらともいえない」が40.6%、次いで「ややそう思う」が34.4%、「あまり思わない」、「全く思わない」が6.3%となっています。

【問 11】 貴事業所は、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（※）を策定しましたか。
（○は1つ）



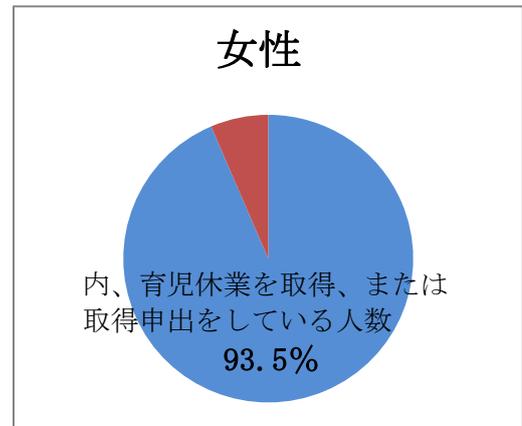
※一般事業主行動計画 … 従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって策定する計画です。
101人以上の労働者を雇用する企業はこの計画を策定・届出することが義務とされ、100人以下の企業は努力義務とされています。

一般事業主行動計画の策定状況は、「策定した」事業所が 47.4%と最も多く、次いで「策定する予定はない」が 23.7%、「一般事業主行動計画を知らない」が 18.4%、「策定する予定」が 7.9%となっています。

【問 12】平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの従業員の出産や育児休業の取得状況について記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

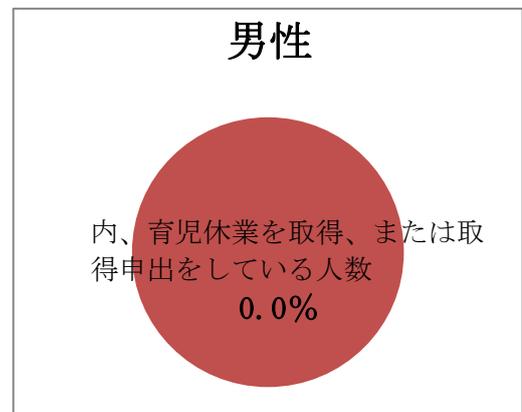
<女性>

出産した従業員数	31 人
内、育児休業を取得、 または取得申出をしている人数	29 人



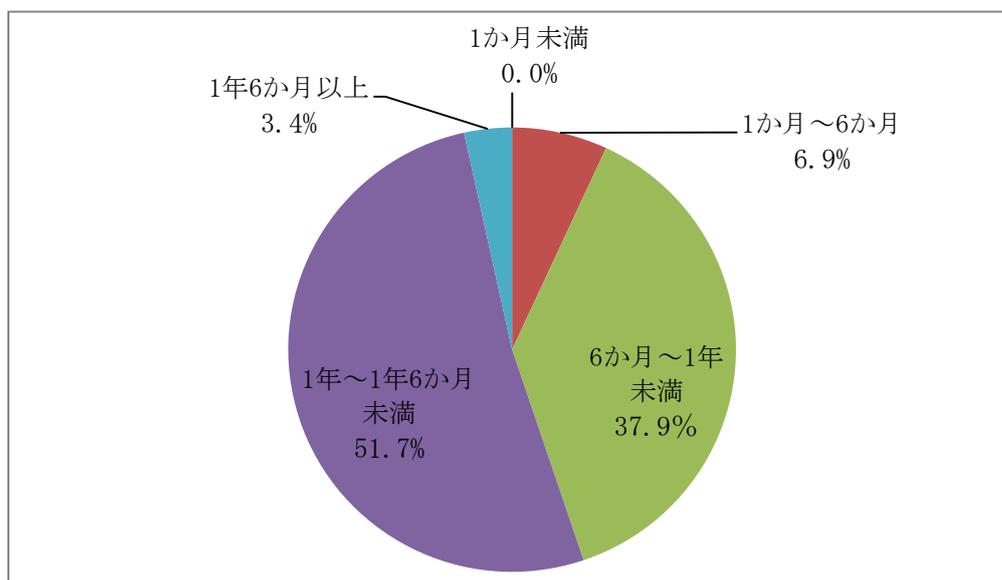
<男性>

配偶者が出産した従業員数	25 人
内、育児休業を取得、 または取得申出をしている人数	0 人



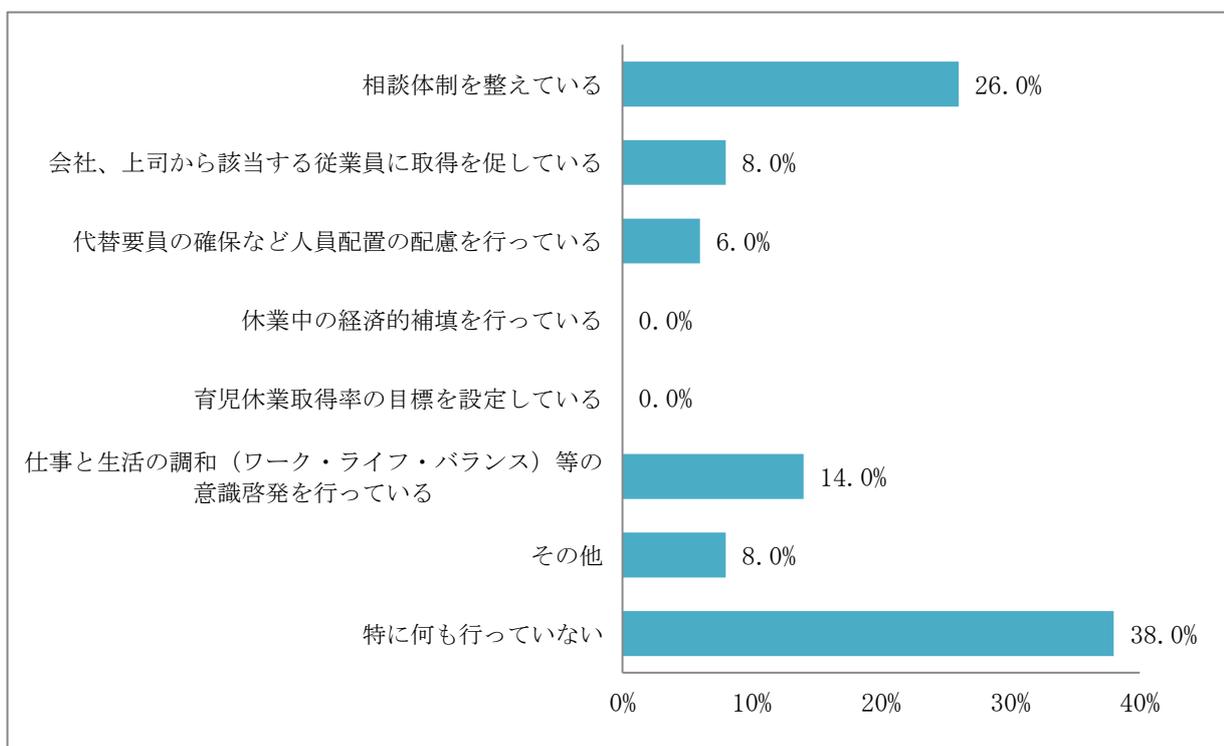
従業員の出産や育児休業の取得状況は、女性は出産した従業員 31 人のうち 29 人（93.5%）が育児休業を取得、または取得申出をしています。これに対して男性は、配偶者が出産した従業員 25 人のうち育児休業を取得、または取得申出をしている人数は 0 人となっています。

【問 13】 問 12 で「育児休業を取得、または取得申出をしている人」がいる事業所に伺います。
 育児休業を取得した従業員の取得期間別の該当箇所に人数をご記入ください。
 ⇒ 「0」の事業主は問 14 へ



育児休業取得期間の実績は、「1年～1年6か月未満」が51.7%、「6か月～1年未満」が37.9%、「1か月～6か月」が6.9%、「1年6か月以上」が3.4%となっています。

【問 14】 男性の育児休業取得促進のための方策を何か行っていますか。（あてはまるものすべてに○）

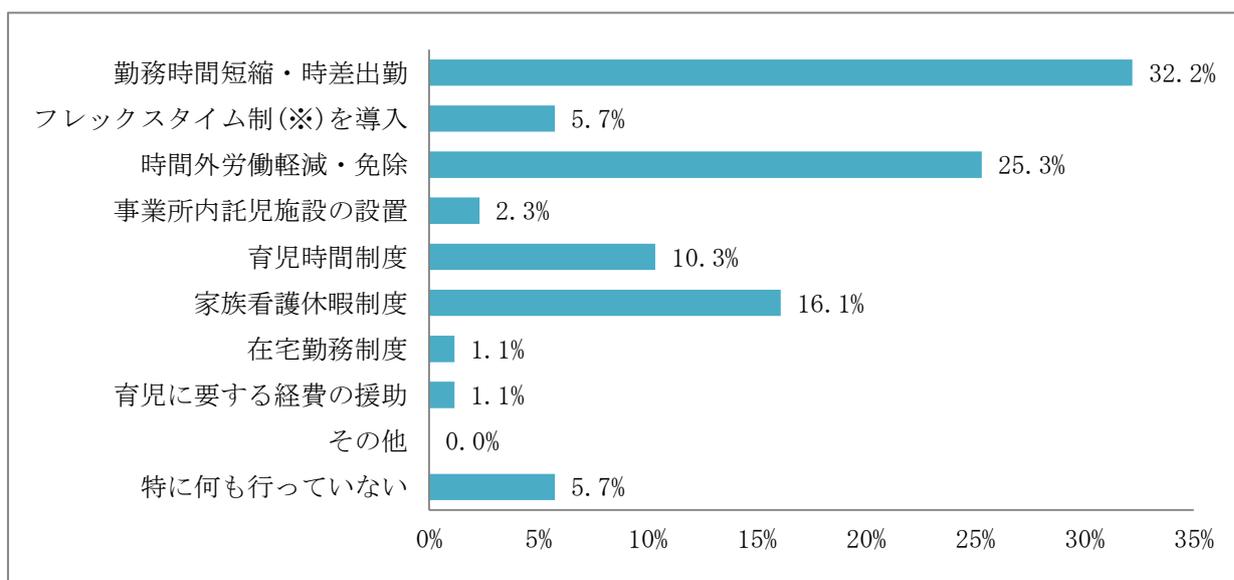


その他の内容

- ・就業規則では可能ではあるが、現在のところ対象者がいない
- ・現状では取得の可能性無し
- ・該当する職員がいない
- ・「子育てハンドブック」を作成し、制度等の理解を深める方策を行っている

男性の育児休業取得促進のための方策は、「特に何も行っていない」が 38.0%と最も多く、次いで「相談体制を整えている」が 26.0%、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）等の意識啓発を行っている」が 14.0%となっています。

【問 15】 子どもを育てながら働いている従業員のために、特別な配慮や制度の設定等をしていますか。
(あてはまるものすべてに○)



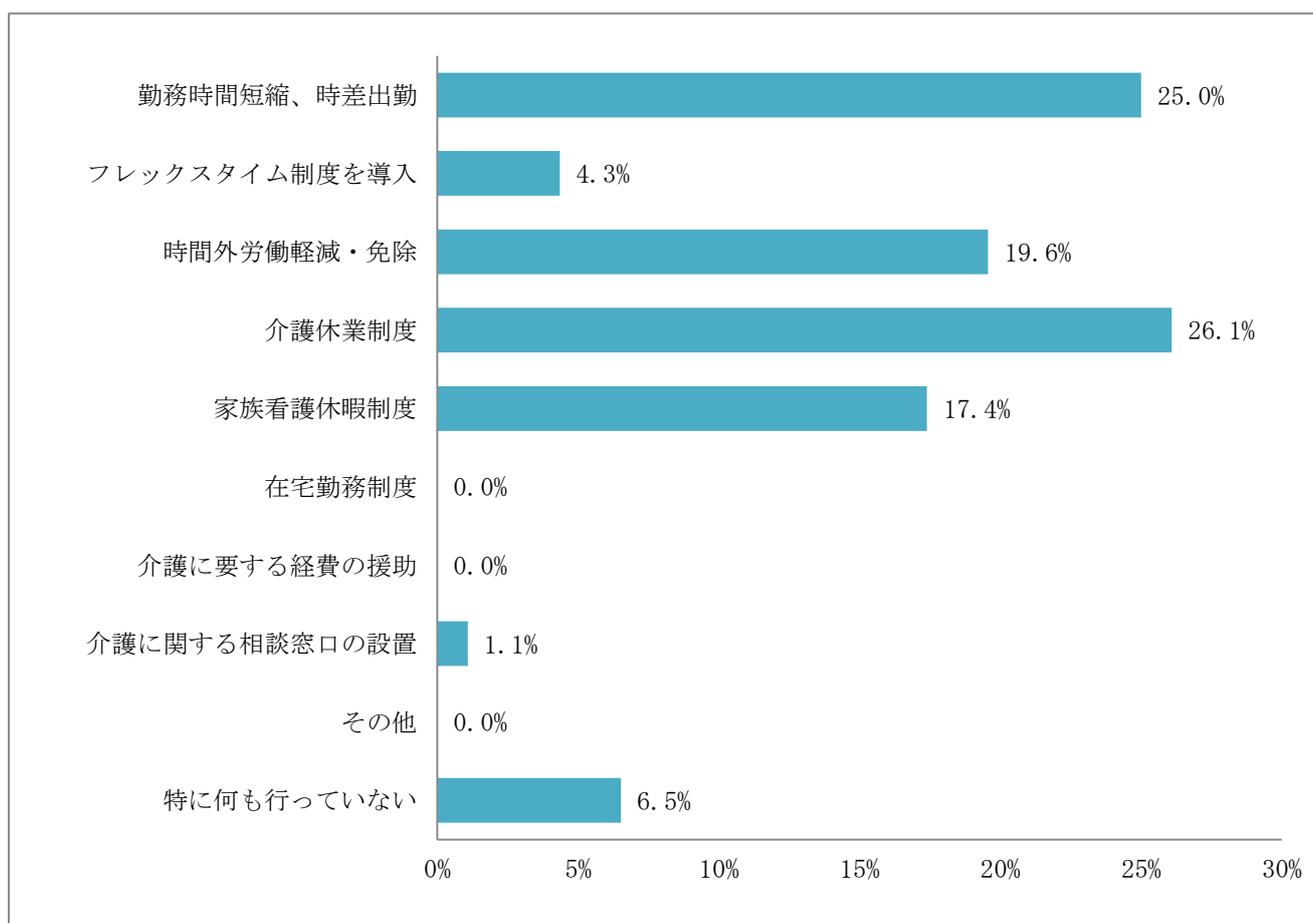
※フレックスタイム制 … フレックスタイム制は、一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度。

子どもを育てながら働く従業員のための配慮は、「勤務時間短縮・時差出勤」が 32.2%と最も多く、次いで「時間外労働軽減・免除」が 25.3%、「家族看護休暇制度」が 16.1%となっています。

【問 16】平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までに介護休業を取得した従業員数を男女別に記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

	女性	男性
介護休業を取得した従業員数	5 人	2 人

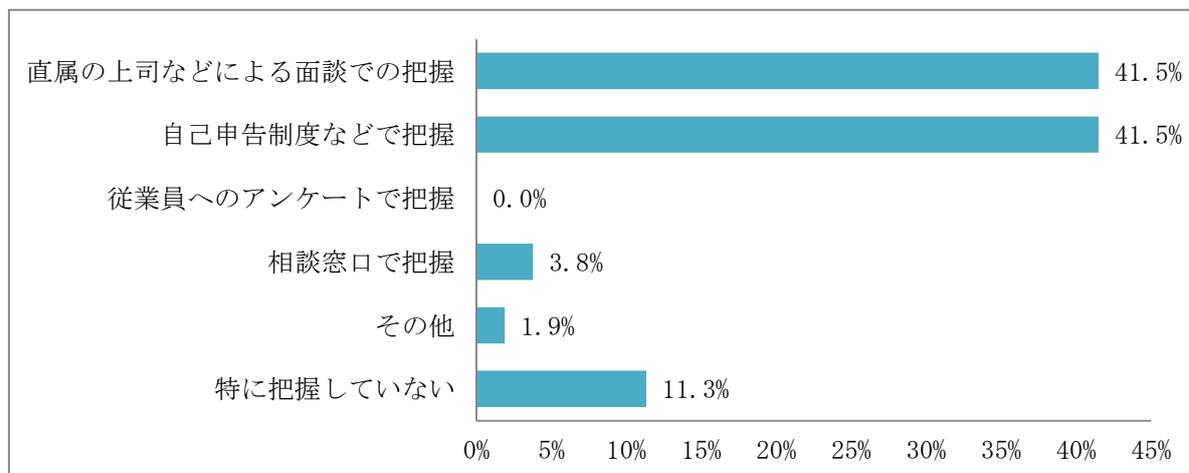
【問 17】貴事業所では、家族の介護をしながら働いている人のために、特別な配慮をしていますか。
(あてはまるものすべてに○)



家族の介護をしながら働く人のための配慮は、「介護休業制度」が 26.1%と最も多く、次いで「勤務時間短縮、時差出勤」が 25.0%、「時間外労働軽減・免除」が 19.6%となっています。

【問 18】 介護の問題を抱えている従業員の把握はどのようにしていますか。

(あてはまるものすべてに○)



その他の内容

- ・ 少人数なので人事担当は職員の細かい情報まで把握している

介護の問題を抱えている従業員の把握は、「直属の上司等による面談での把握」と「自己申告制度などで把握」が41.5%、次いで「特に把握していない」が11.3%となっています。

【問 19】 過去3年以内に、出産・育児・介護を理由に退職した方はいらっしゃいますか。

いらっしゃる場合は、その人数をご記入ください。いない場合は「0」を記入してください。

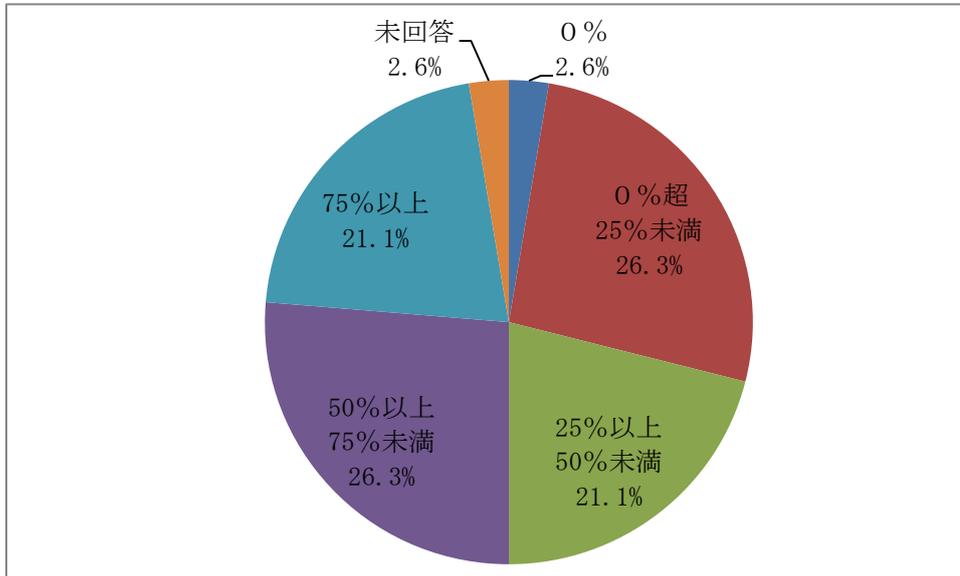
	出産	育児	介護
女性	1人	2人	5人
男性		0人	1人

「出産を理由に退職」は女性1人、「育児を理由に退職」は女性2人、「介護を理由に退職」は女性5人、男性1人となっています。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について伺います

【問 20】 平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までにおける正社員の年次有給休暇取得率についてお答えください。（〇は1つ）

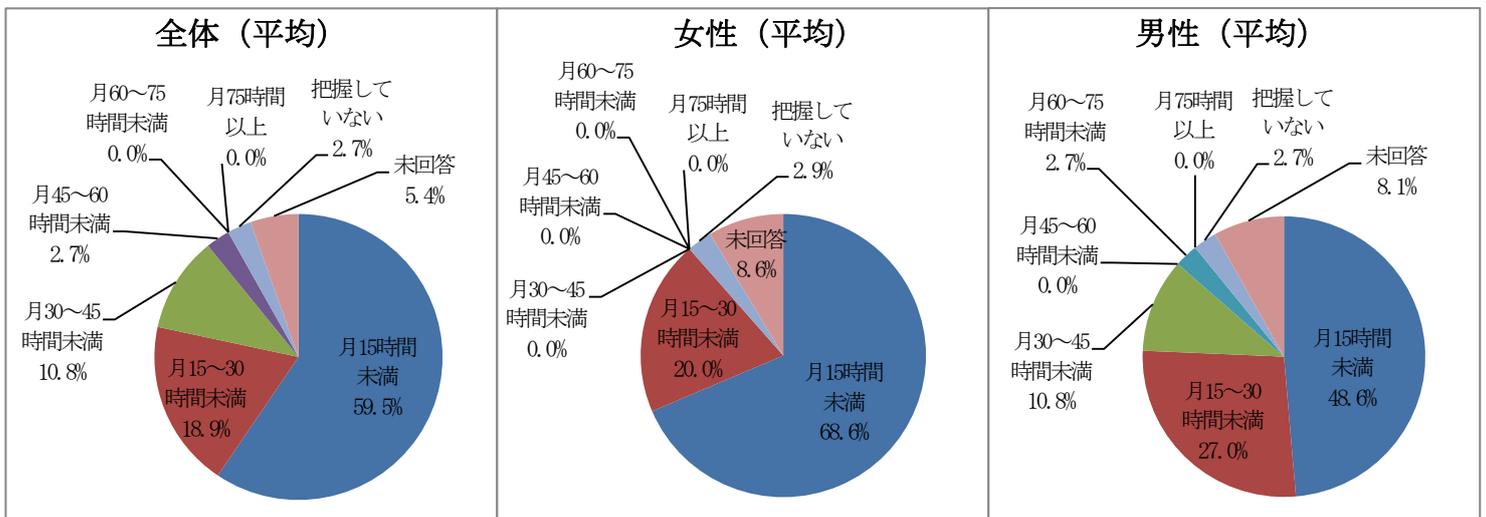
※取得率（%）＝（1年間に取得した日数計／1年間の付与日数計（繰越日数は含まない））×100



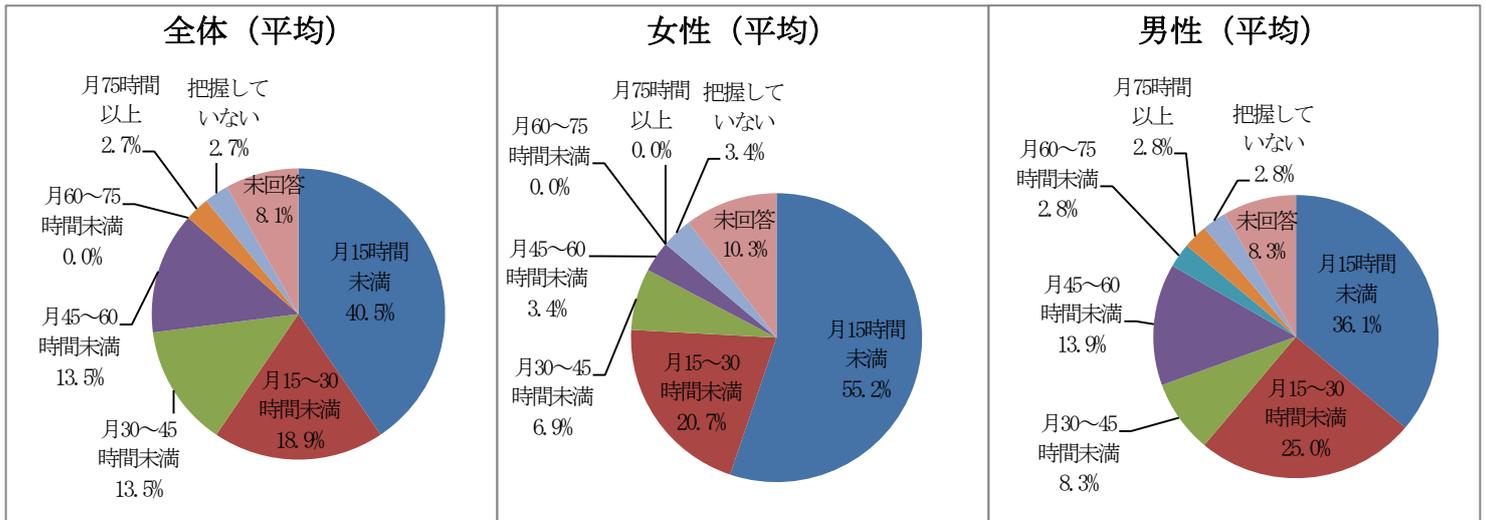
正社員の年次有給休暇取得率は、「0%超 25%未満」と「50%以上 75%未満」が 26.3%と最も多く、次いで「25%以上 50%未満」と「75%以上」が 21.1%となっています。

【問 21】 平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までにおける正社員 1 人あたりの「1 か月あたりの法定時間外労働」について、非管理職・管理職の平均をお答えください。（非管理職、管理職の全体・女性・男性について、それぞれ〇は1つずつ）

<非管理職>



<管理職>

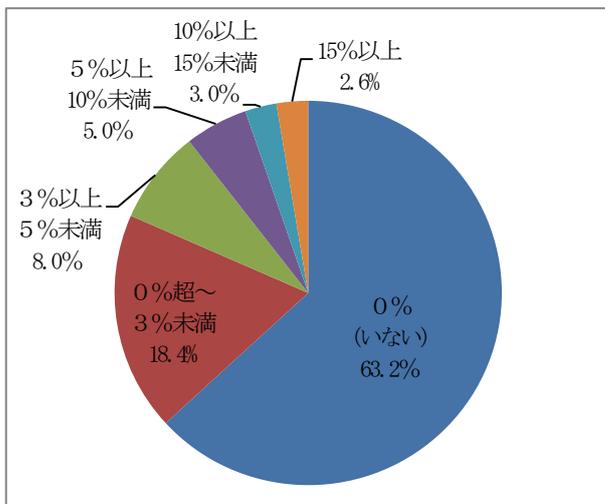


非管理職の「1か月あたりの法定時間外労働」は、女性の平均は「月15時間未満」が68.6%と最も多く、次いで「月15～30時間未満」が20.0%、「把握していない」が2.9%となっています。男性の平均は「月15時間未満」が48.6%と最も多く、次いで「月15～30時間未満」が27.0%、「月30～45時間未満」が10.8%となっています。

管理職の「1か月あたりの法定時間外労働」は、女性の平均は「月15時間未満」が55.2%と最も多く、次いで「月15～30時間未満」が20.7%、「月30～45時間未満」が6.9%となっています。男性の平均は「月15時間未満」が36.1%と最も多く、次いで「月15～30時間未満」が25.0%、「月45～60時間未満」が13.9%となっています。

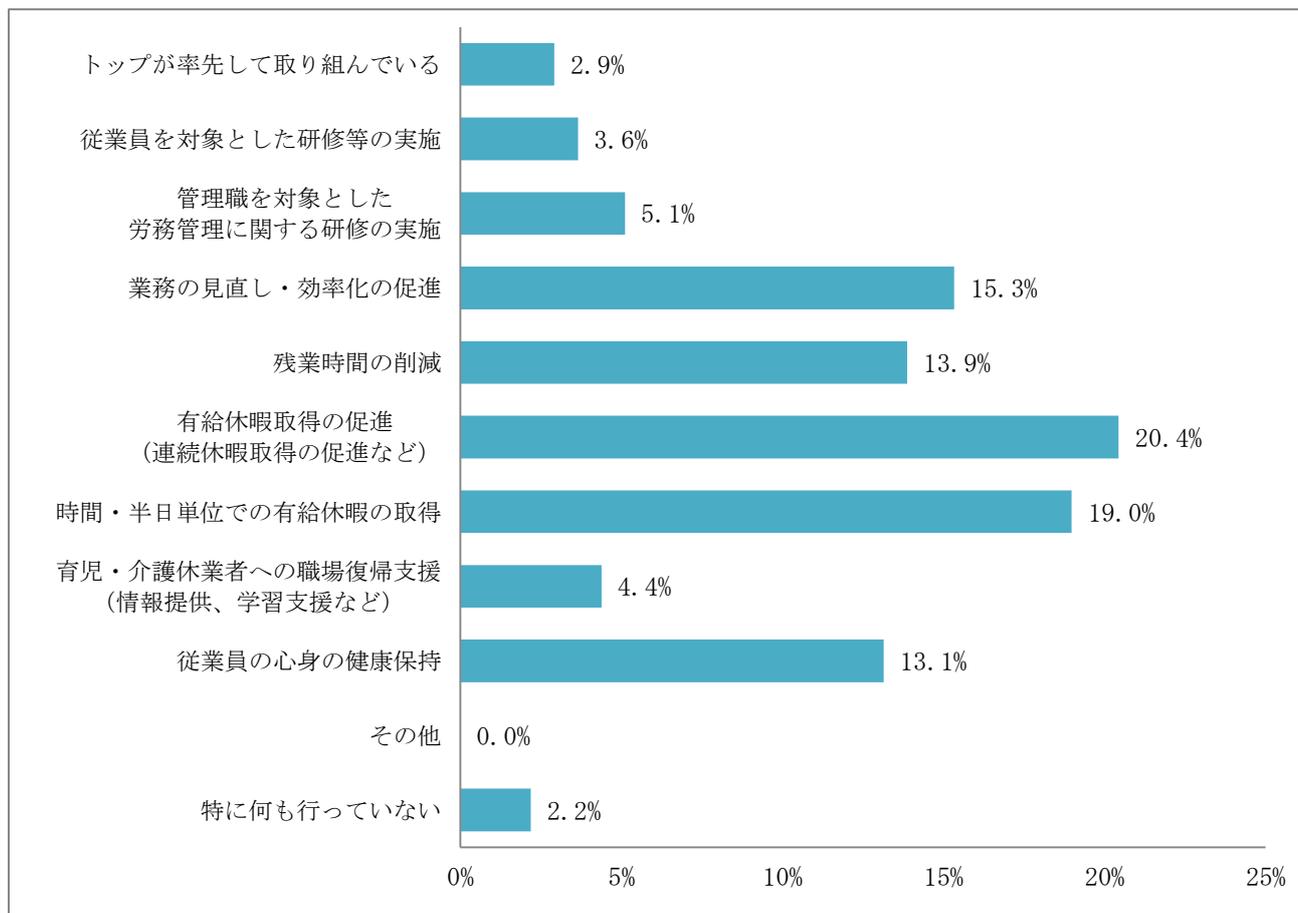
非管理職、管理職ともに女性より男性のほうが法定外時間外労働が多い傾向にあります。

【問22】平成30年4月1日から平成31年3月31日までににおける週労働時間が60時間以上の正社員の平均割合についてお答えください。(〇は1つ)



週労働時間が60時間以上の正社員の平均割合は、「0% (いない)」が63.2%と最も多く、次いで「0%超～3%未満」が18.4%、「3%以上5%未満」が8%となっています。

【問 23】 貴事業所において、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するために取り組んでいることはありますか。（あてはまるものすべてに○）

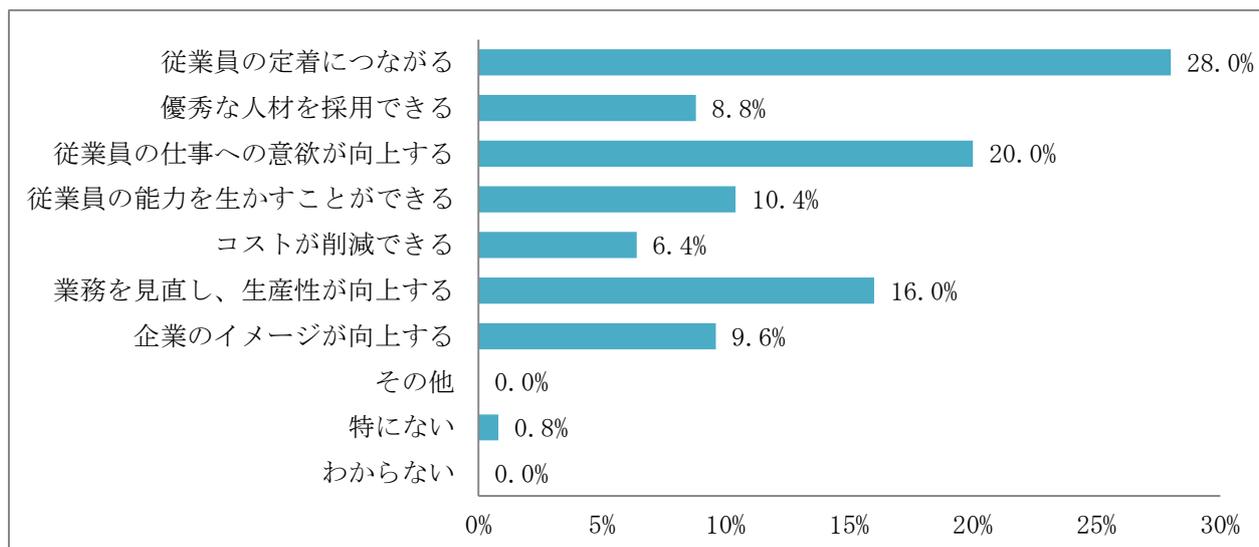


「トップが率先して取り組んでいる」の具体的内容

- ・定期的にWLB（ワーク・ライフ・バランス）講師を招いて研修をしている
- ・自分自身の早い帰宅、在員への指導、在員との意見交流、制度への反映

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取組は、「有給休暇取得の促進（連続休暇取得の促進など）」が 20.4%と最も多く、次いで「時間・半日単位での有給休暇の取得」が 19.0%、「業務の見直し・効率化の促進」が 15.3%となっています。

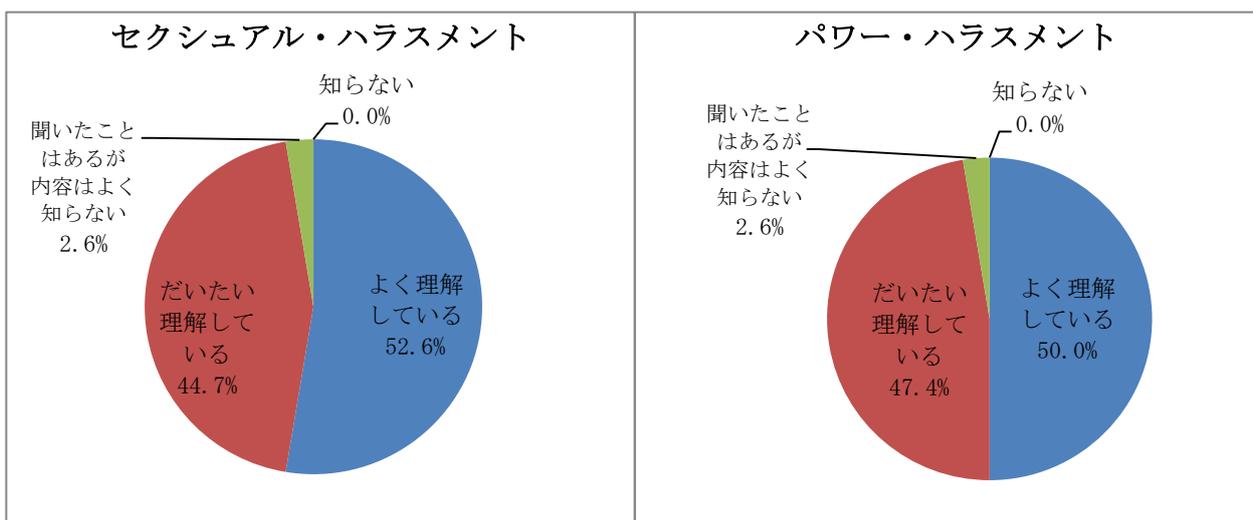
【問 24】仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組むことでどのようなメリットがあると考えますか。（あてはまるものすべてに○）



ワーク・ライフ・バランスに取り組むことによる事業所のメリットとして考えられているものについては、「従業員の定着につながる」が 28.0%と最も多く、次いで「従業員の仕事への意欲が向上する」が 20.0%、「業務を見直し、生産性が向上する」が 16.0%となっています。

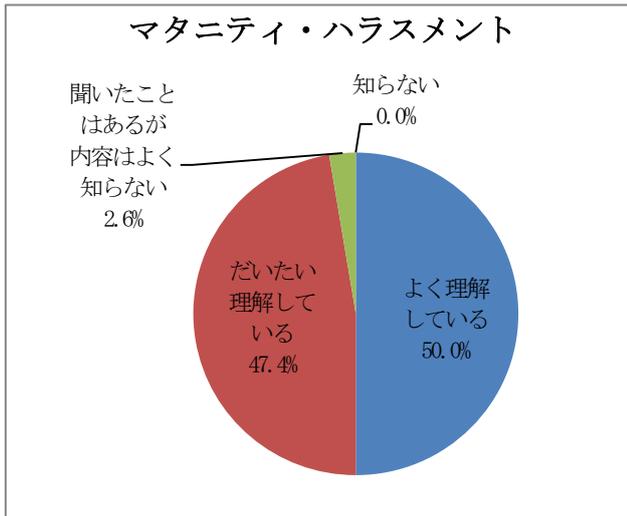
ハラスメントについて伺います

【問 25】「セクシュアル・ハラスメント（※1）」、「パワー・ハラスメント（※2）」、「マタニティ・ハラスメント（※3）」について知っていますか。（○はそれぞれ1つ）



「セクシュアル・ハラスメント」の周知割合は、「よく理解している」が 52.6%、「だいたい理解している」が 44.7%と、全体の 97.3%が理解しています。

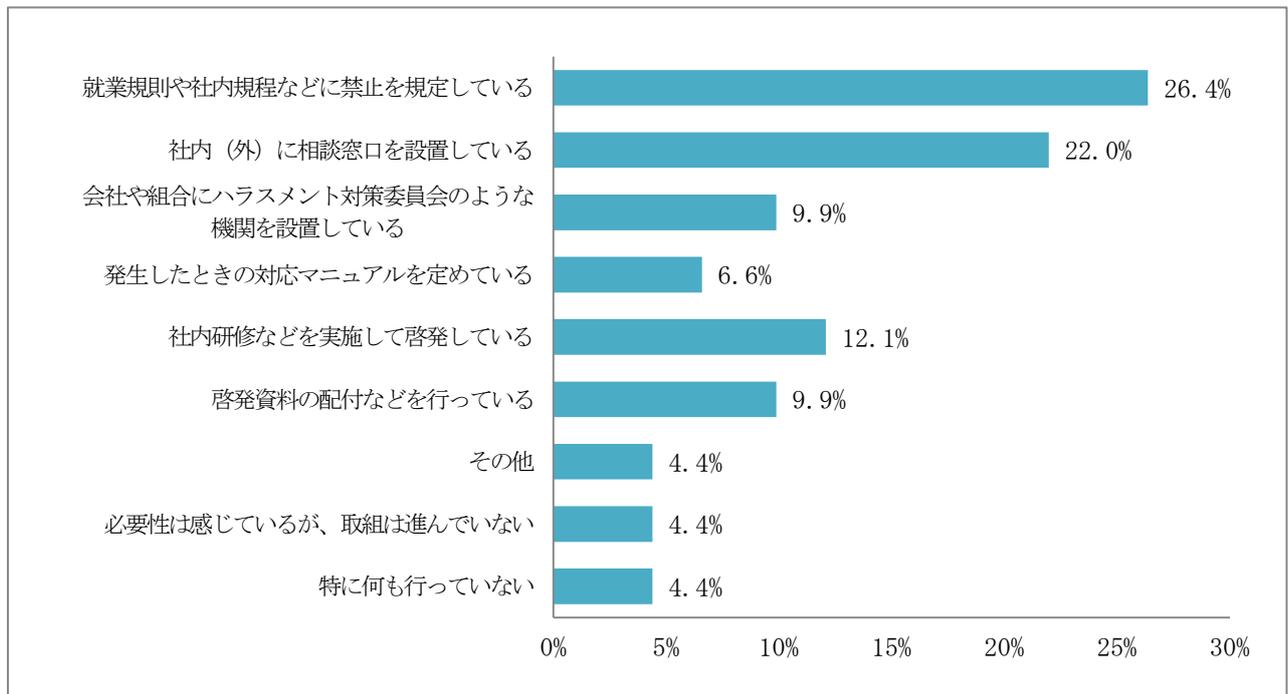
「パワー・ハラスメント」の周知割合は、「よく理解している」が 50.0%、「だいたい理解している」が 47.4%と全体で 97.4%が理解しています。



- ※1 セクシュアル・ハラスメント
「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」により不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されること。
- ※2 パワー・ハラスメント
同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為。
- ※3 マタニティ・ハラスメント
「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等を利用することに関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されること。

「マタニティ・ハラスメント」の周知割合は、「よく理解している」が50.0%、「だいたい理解している」が47.4%と全体で97.4%が理解しています。
各ハラスメントとも、9割以上が理解されています

【問 26】 貴事業所で「ハラスメント」の防止に対する取組を何かしていますか。
(あてはまるものすべてに○)



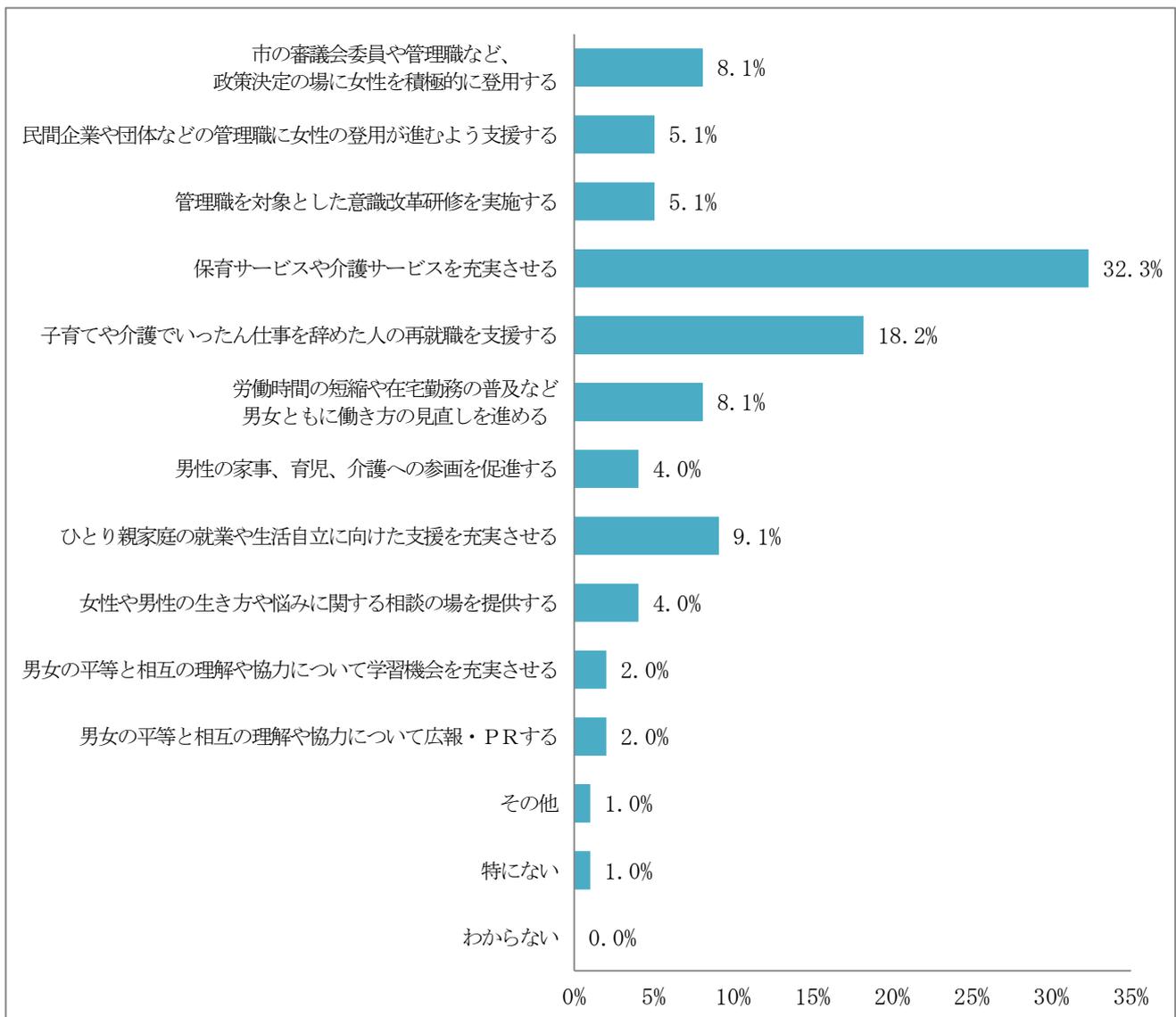
その他の意見

- ・管理職の人間に対して、日々指導などを行っている
- ・毎月、コンプライアンスの勉強会実施
- ・定例会議において話をする
- ・職員間の意思疎通を密にし、問題発生時には管理職に進言できる体制をとっている

「ハラスメント」の防止に対する取組は、「就業規則や社内規定などに禁止を規定している」が26.4%と最も多く、次いで「社内（外）に相談窓口を設置している」が22.0%、「社内研修などを実施して啓発している」が12.1%となっています。

行政へ期待することについて伺います

【問 27】女性の活躍推進や仕事と生活の両立支援の取組を進めていくうえで、行政にどのような取組を期待していますか。（特に必要なもの3つまで○）



その他の内容

- ・国、県が取り組むことと市として独自に行うことを明確に分ける

行政に期待する取組は、「保育サービスや介護サービスを充実させる」が 32.3%と最も多く、次いで「子育てや介護でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」が 18.2%、「ひとり親家族の就業や生活自立に向けた支援を充実させる」が 9.1%となっています。

【問 28】 男女共同参画社会の実現に向けて、ご意見などがございましたら記入してください。

- ・当社の小規模会社で女子従業員が少ないところは、男女共同参画社会に進出することが非常にむずかしい。若い女性職員のいるところなら可能性がある。
- ・働き方改革だからとこうした調査が増えて時間をとられるのは、業務に支障をきたし、困ります。県、農業会議に続き、市からもと続き、一つで済まないものかと思ってしまう。
- ・育児、子育て中又は介護中の主婦に向けた、希望制による半日ずつのシフト「短時間就労支援事業」を実施し3年目となりました。シフトの構築や急な欠勤への対応などむずかしい面もありますが、主婦の方々の社会参加の足がかりとなって欲しい。
- ・男女の平等は当然のことなので、女性がより働きやすい環境の整備が必要。保育サービスの他、教育機会の整備がより進むことを望みます。