

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

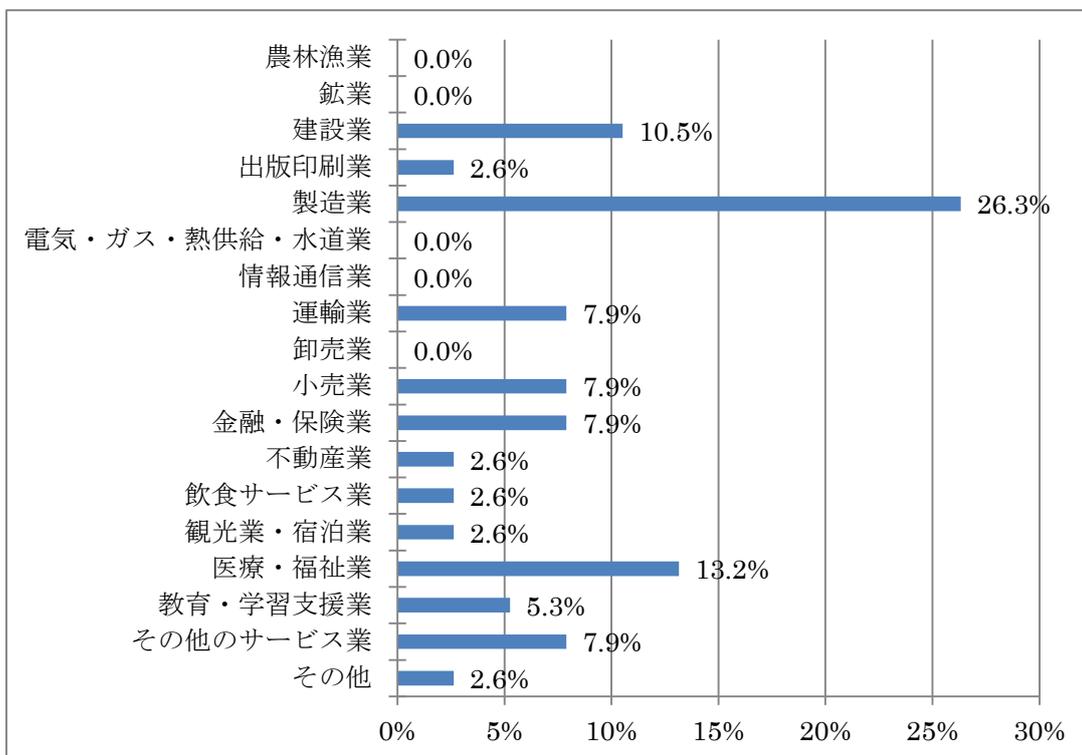
38事業所／100事業所 (回収率 38%)

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。

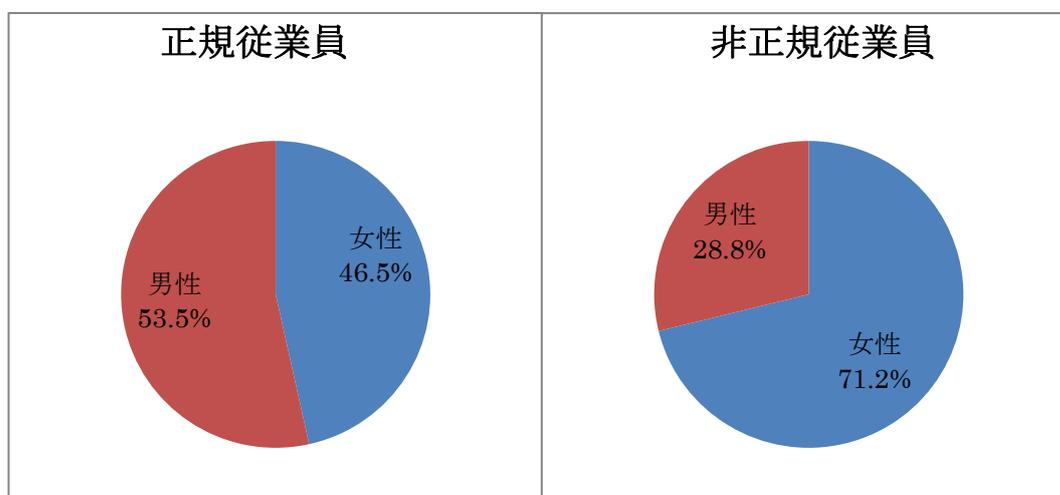
令和元年9月1日現在の貴事業所の状況について伺います

【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)



【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	全体	女性割合
正規従業員	945人	1,086人	2,032人	46.5%
非正規従業員	417人	169人	586人	71.2%

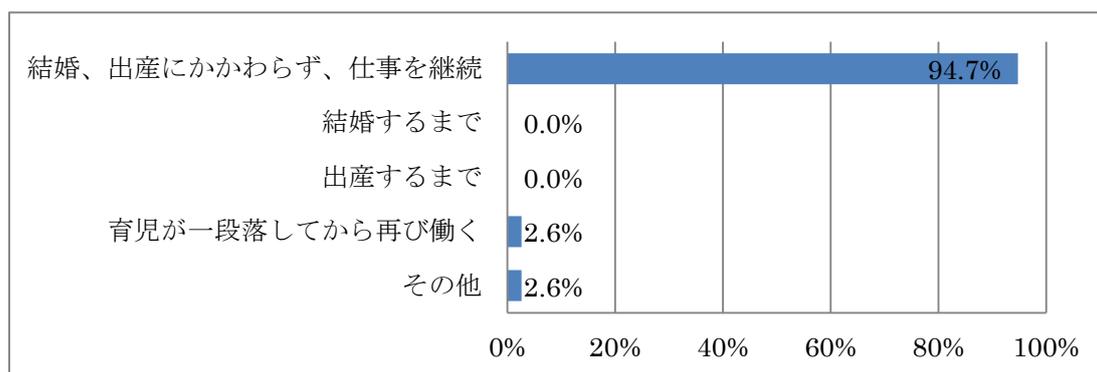


【問3】 貴事業所の正規従業員の平均年齢と平均勤続年数を記入してください。

	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

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)

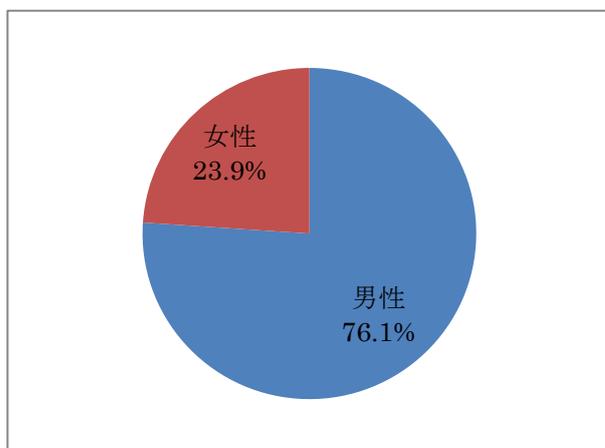


「その他」の意見

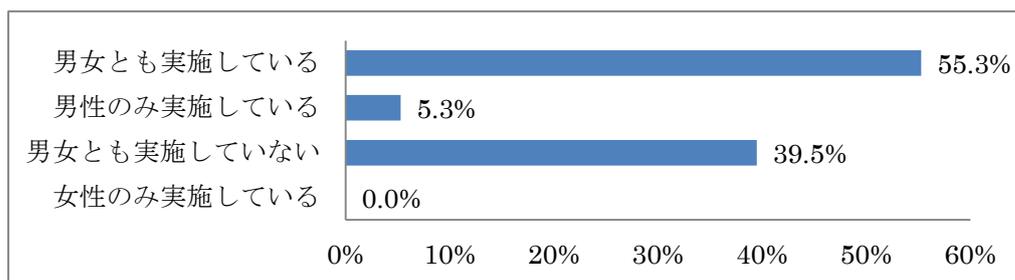
- ・ 定年まで (60 歳)

【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%

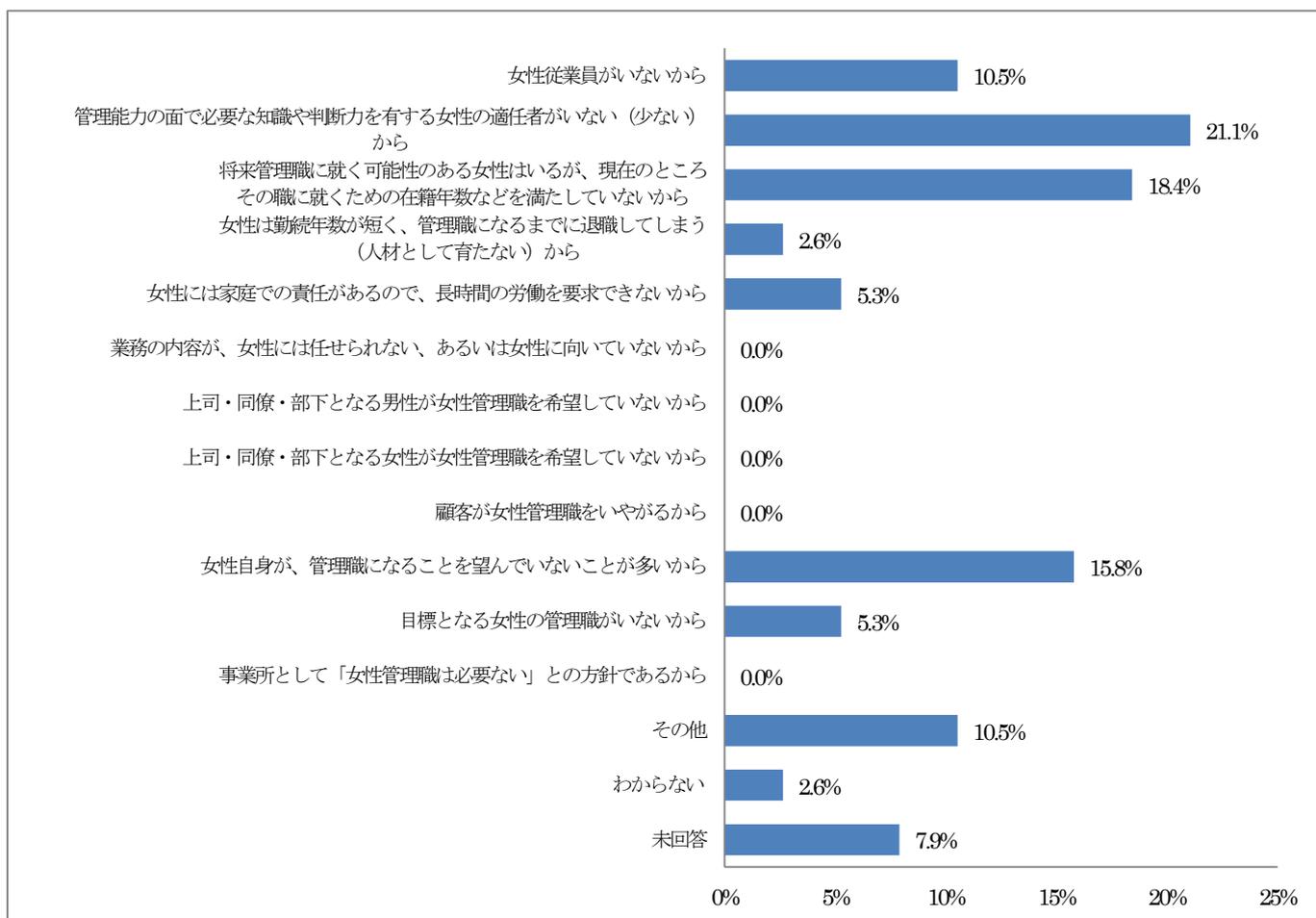


【問6】管理職研修の実施についてお答えください。(〇は1つ)



【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)

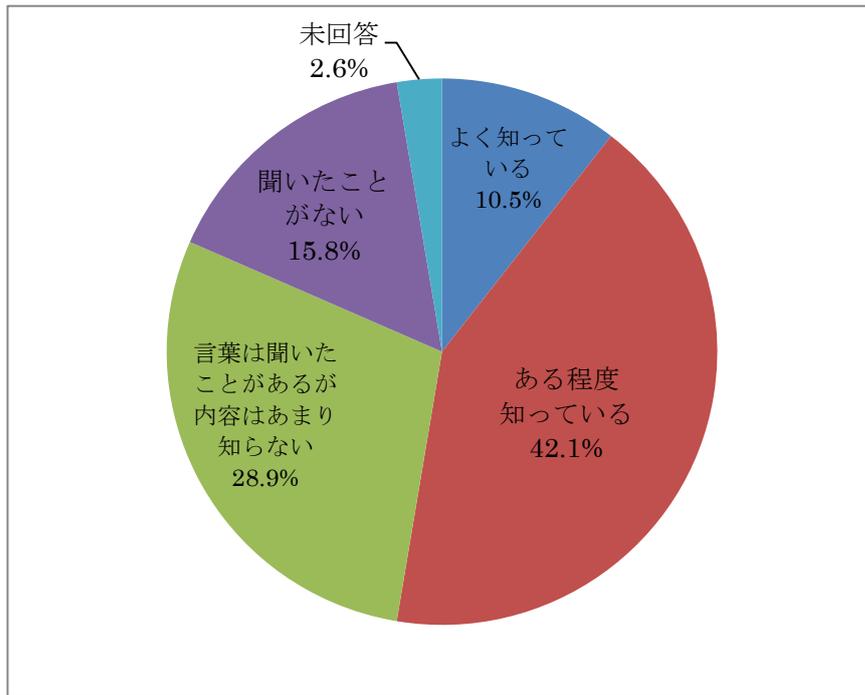
⇒30%以上の事業所は問8へ



「その他」の意見

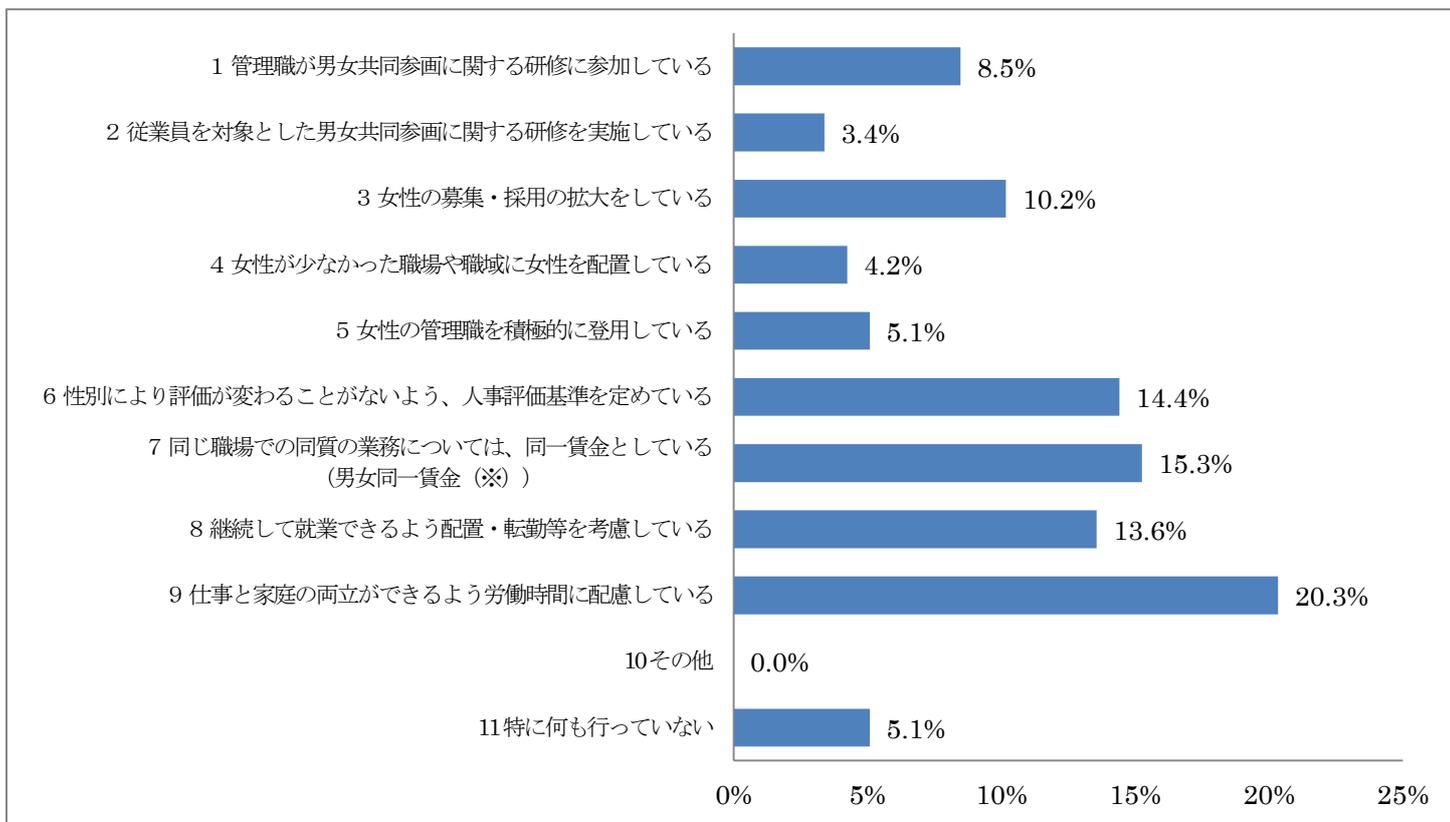
- ・管理職は1名で今は男性が就いているため
- ・全体的に女性統括職が少数のため(現状)
- ・女性の正規従業員がいない

【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)



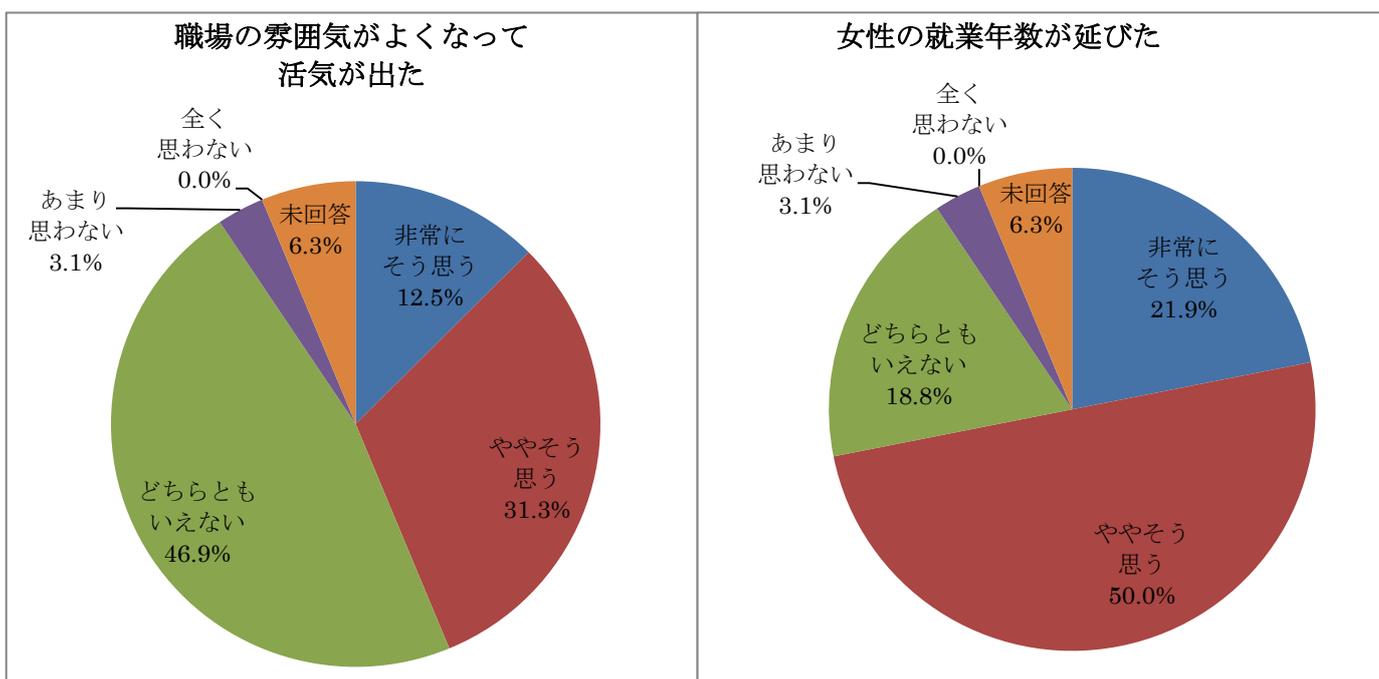
※ポジティブ・アクション … 男女間の格差を改善するため、男女のいずれか一方に対し、参画する機会を積極的に提供する取組のこと。
例としては、女性管理職が少ないため、女性社員対象にスキルアップ研修を行うことなど。

【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○)

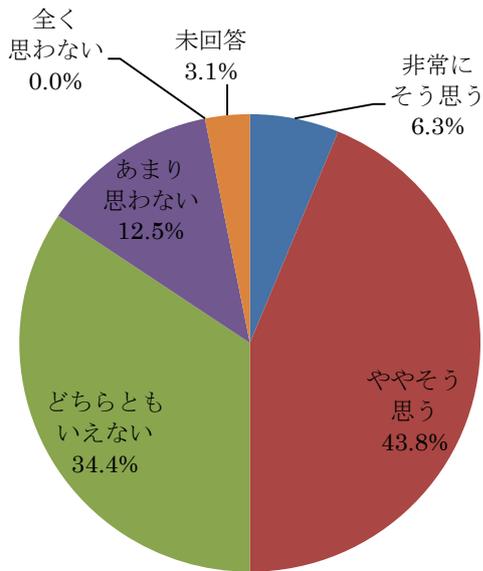


※男女同一賃金 … 性別を理由として、賃金について不利益な取扱いをしないこと。

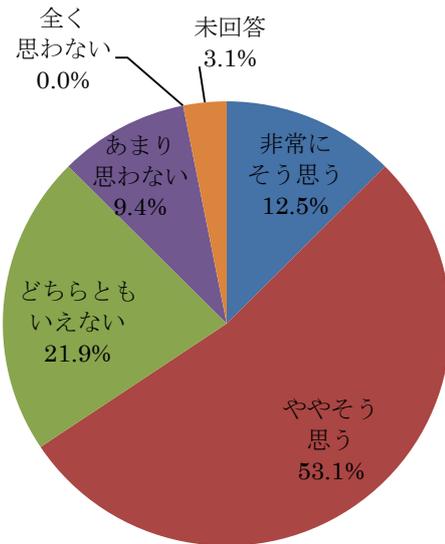
【問10】問9で1～9に○をつけられた事業所に伺います。改善に取り組まれた結果、どのような効果が得られましたか。5段階評価のあてはまるものに○をつけてください。



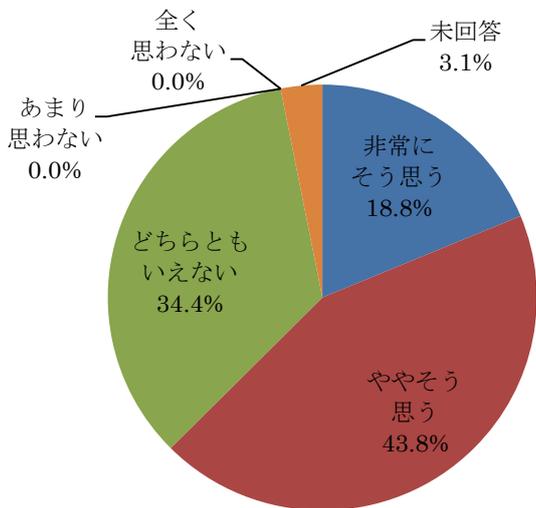
女性のチャレンジ意欲が向上した



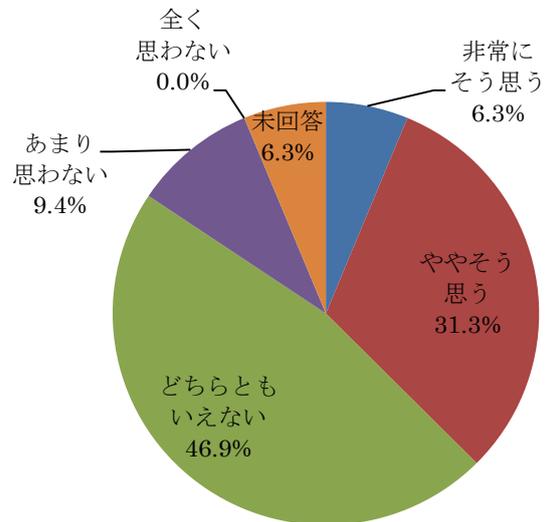
女性の責任感が向上した



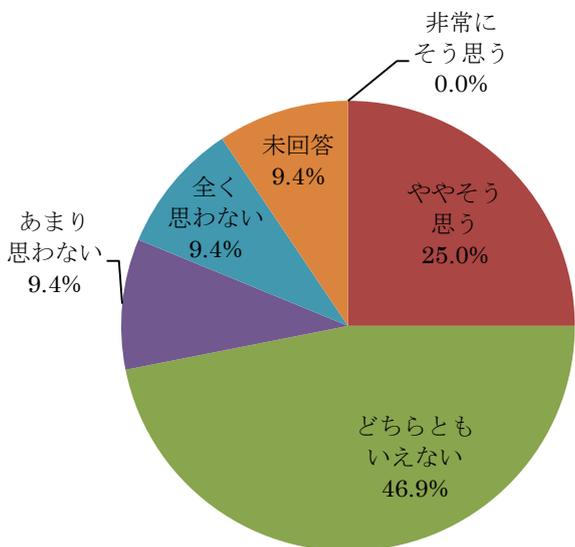
女性の活躍が会社の利益の貢献につながった



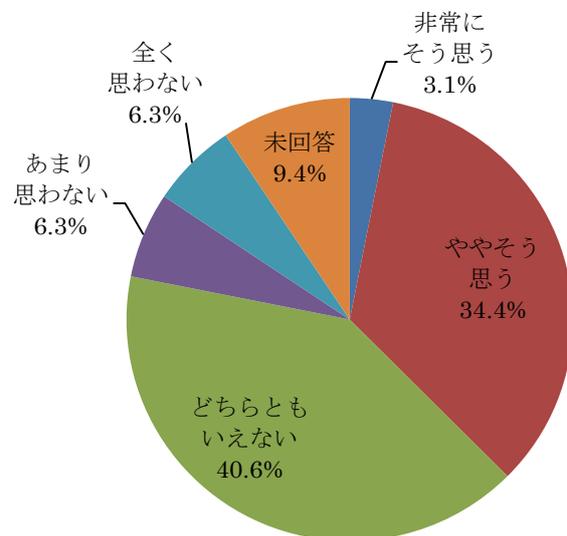
外部の評価・企業イメージが向上した



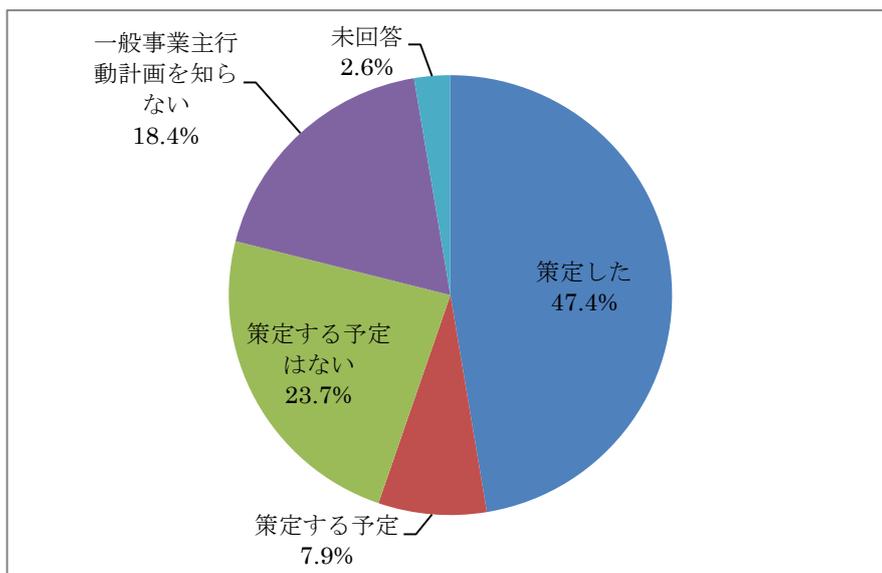
就職希望者が増加した



退職者が減少した



【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）

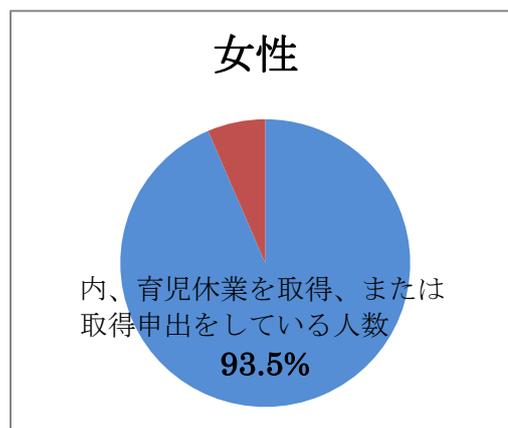


※一般事業主行動計画 … 従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって策定する計画です。
101人以上の労働者を雇用する企業はこの計画を策定・届出することが義務とされ、100人以下の企業は努力義務とされています。

【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。

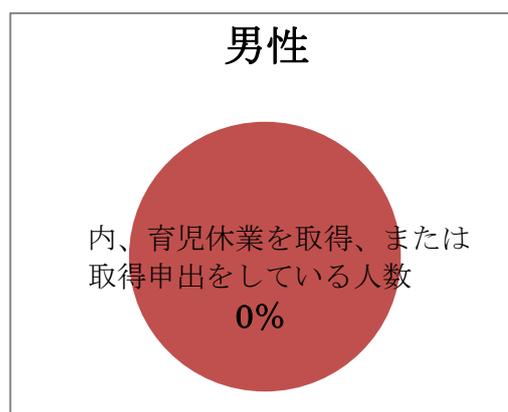
<女性>

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

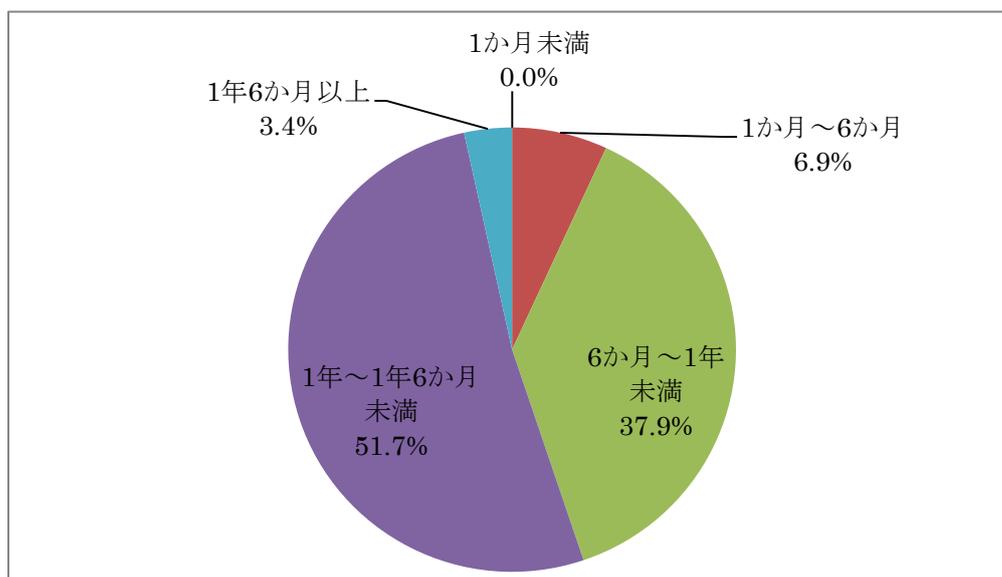


<男性>

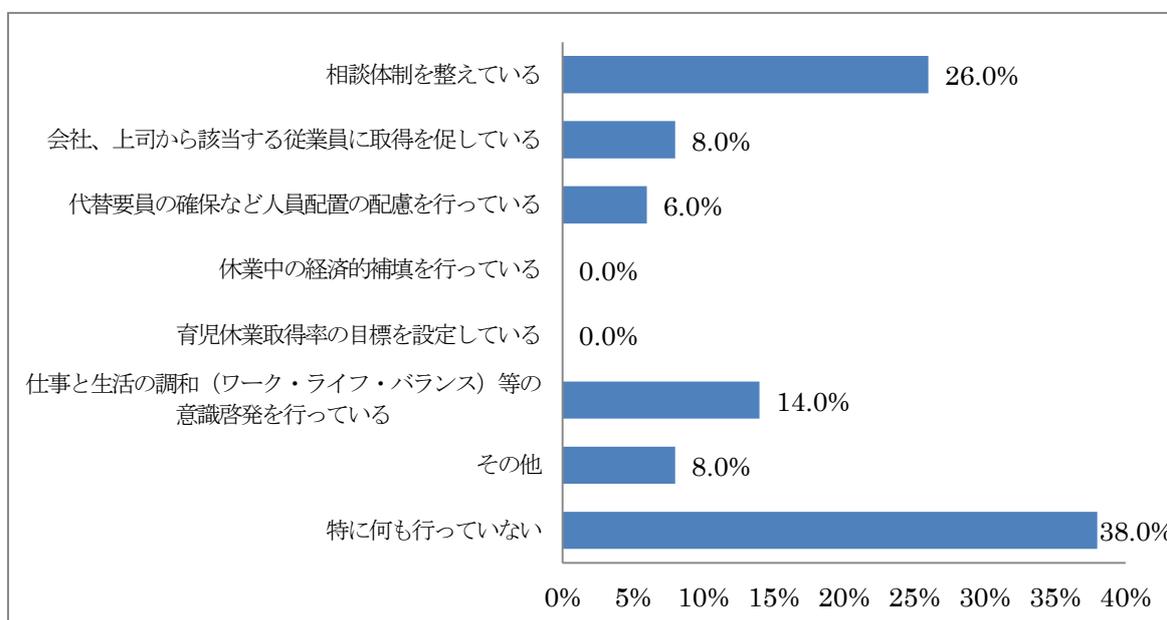
配偶者が出産した従業員数	25 人
内、育児休業を取得、または取得申出をしている人数	0 人



【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



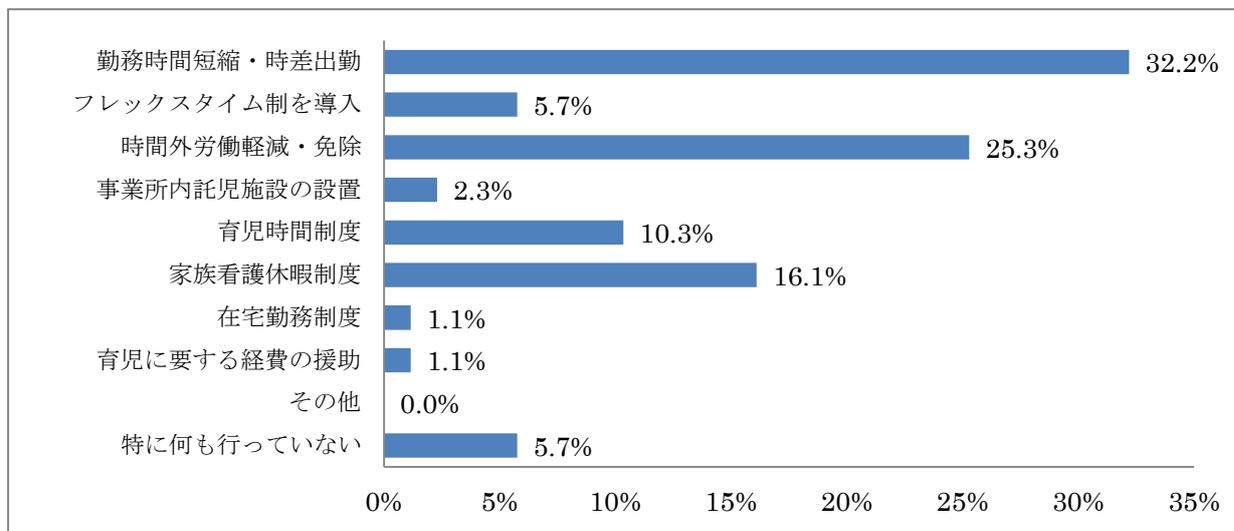
【問 14】 男性の育児休業取得促進のための方策を何か行っていますか。
 (あてはまるものすべてに○)



その他の意見

- ・ 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

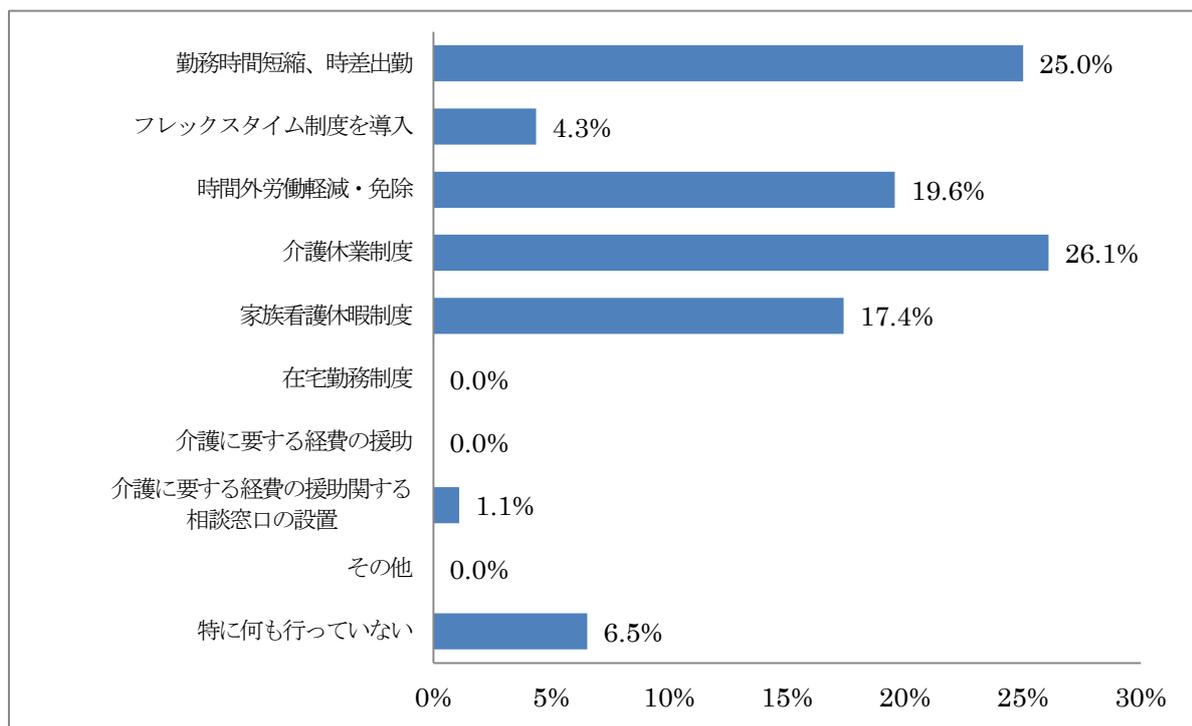
【問 15】子どもを育てながら働いている従業員のために、特別な配慮や制度の設定等をしていますか。
 (あてはまるものすべてに○)



【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。

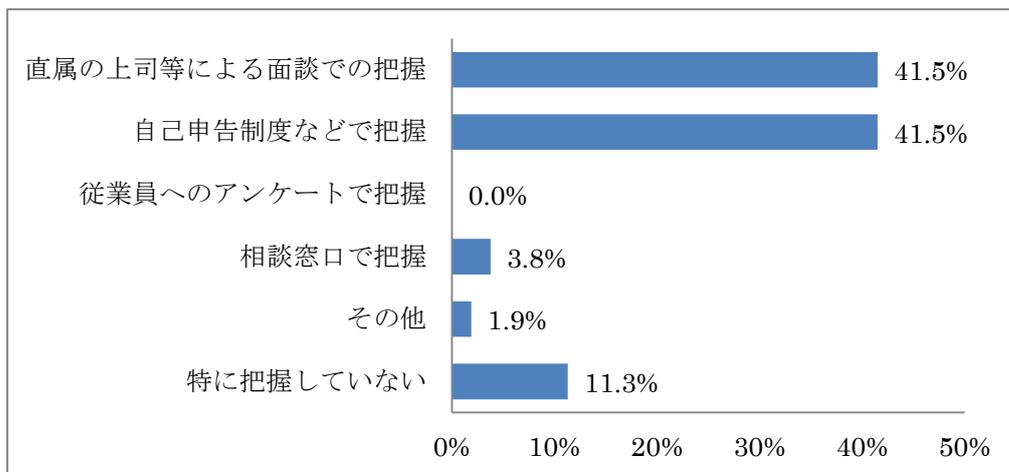
	女性	男性
介護休業を取得した従業員数	5 人	2 人

【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○)



【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○)



その他の意見

- ・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

【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。

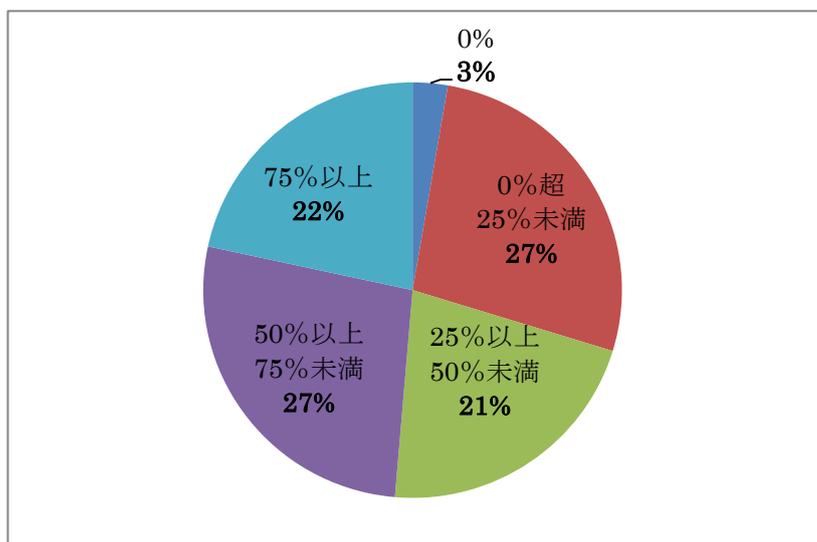
いらっしゃる場合は、その人数をご記入ください。いない場合は「0」を記入してください。

	出産	育児	介護
女性	1人	2人	5人
男性		0人	1人

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

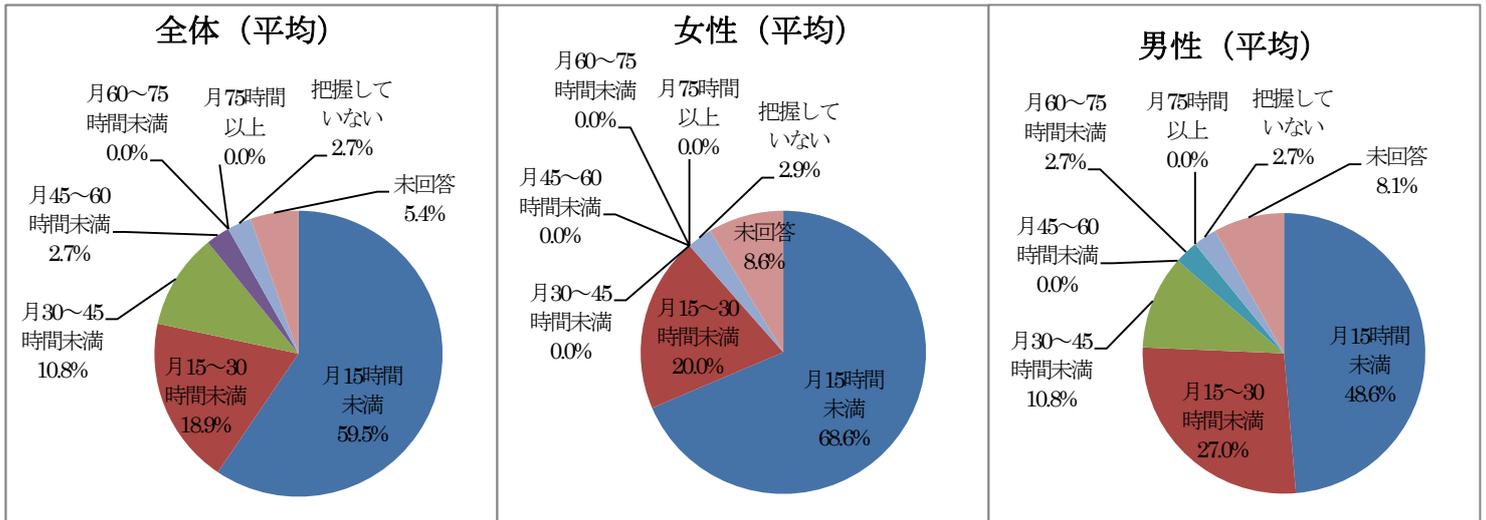
【問 20】 平成30年4月1日から平成31年3月31日までにおける正社員の年次有給休暇取得率についてお答えください。（○は1つ）

※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

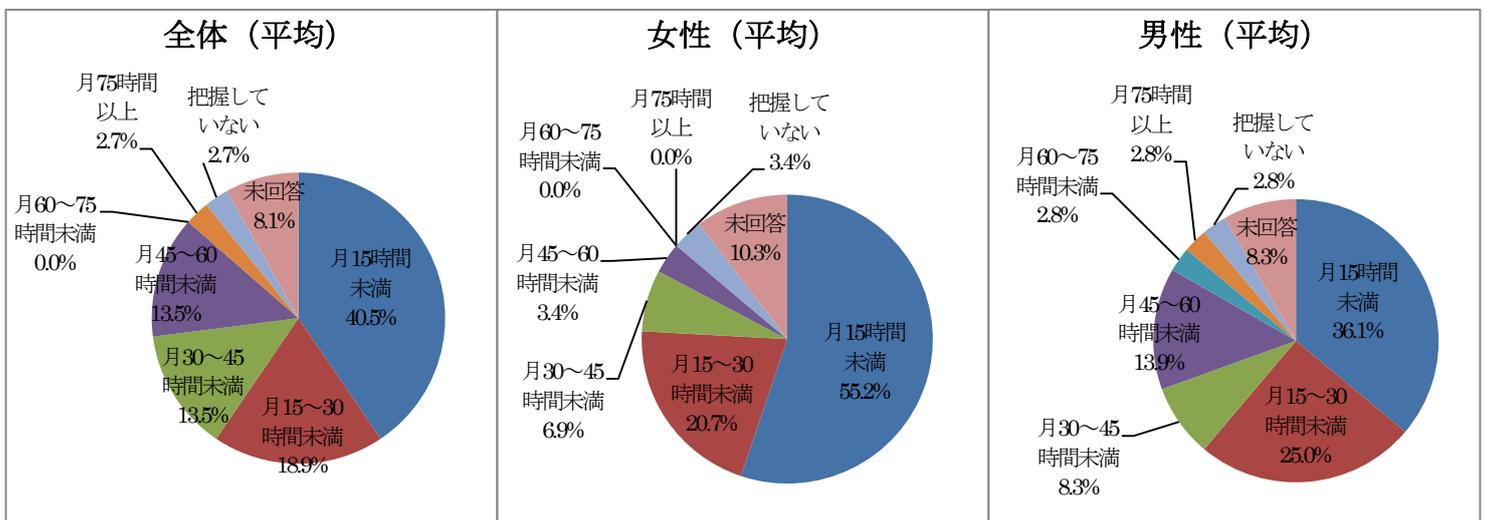


【問 21】平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までにおける正社員 1 人あたりの「1 か月あたりの法定時間外労働」について、非管理職・管理職の平均をお答えください。
 (非管理職、管理職の全体・女性・男性について、それぞれ〇は1つずつ)

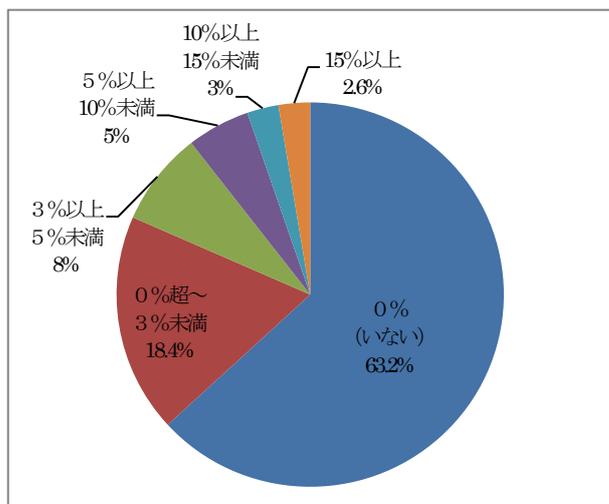
<非管理職>



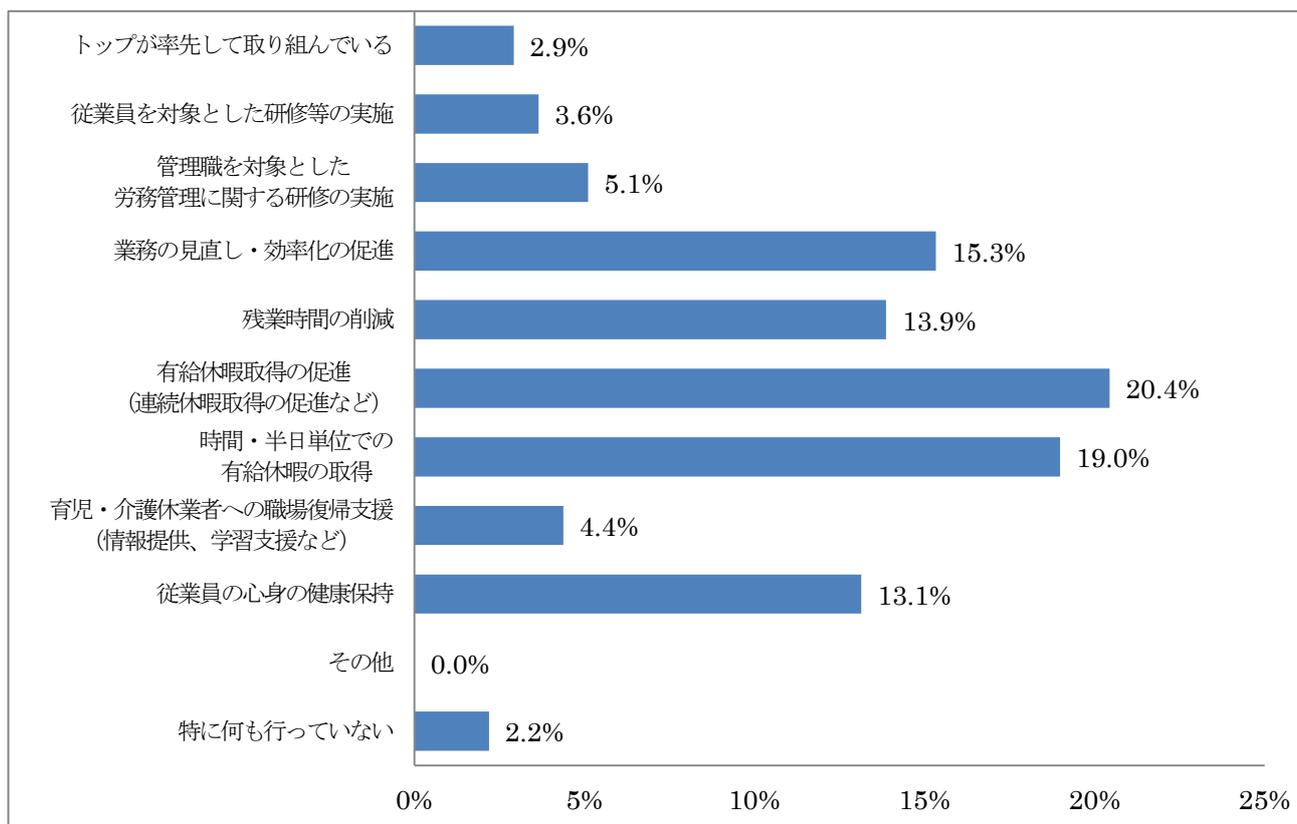
<管理職>



【問 22】平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日まで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）



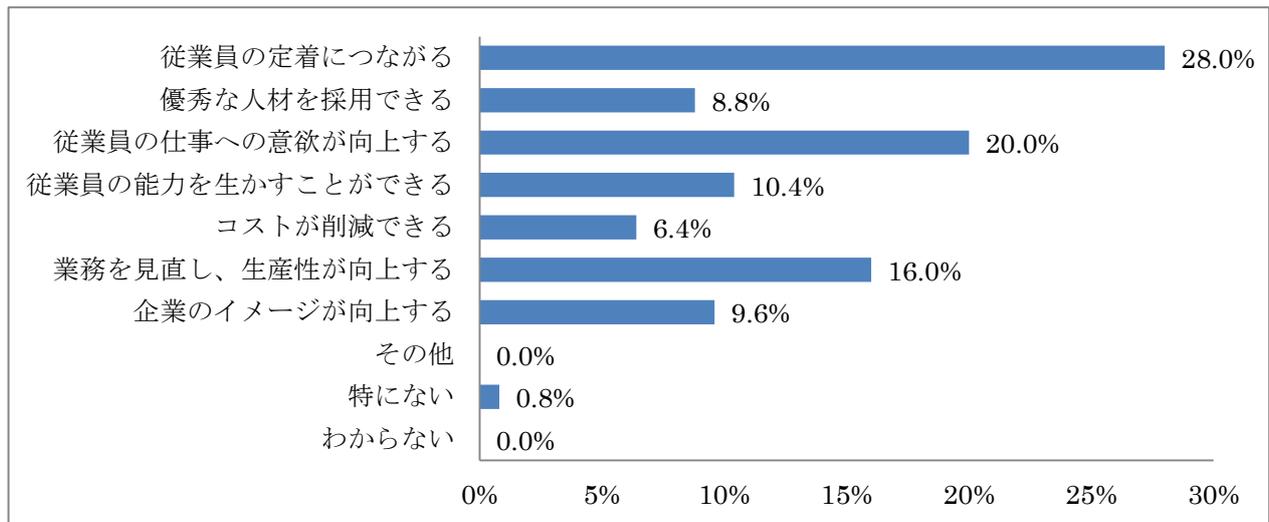
【問 23】貴事業所において、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するために取り組んでいることはありますか。（あてはまるものすべてに〇）



「トップが率先して取り組んでいる」具体的内容

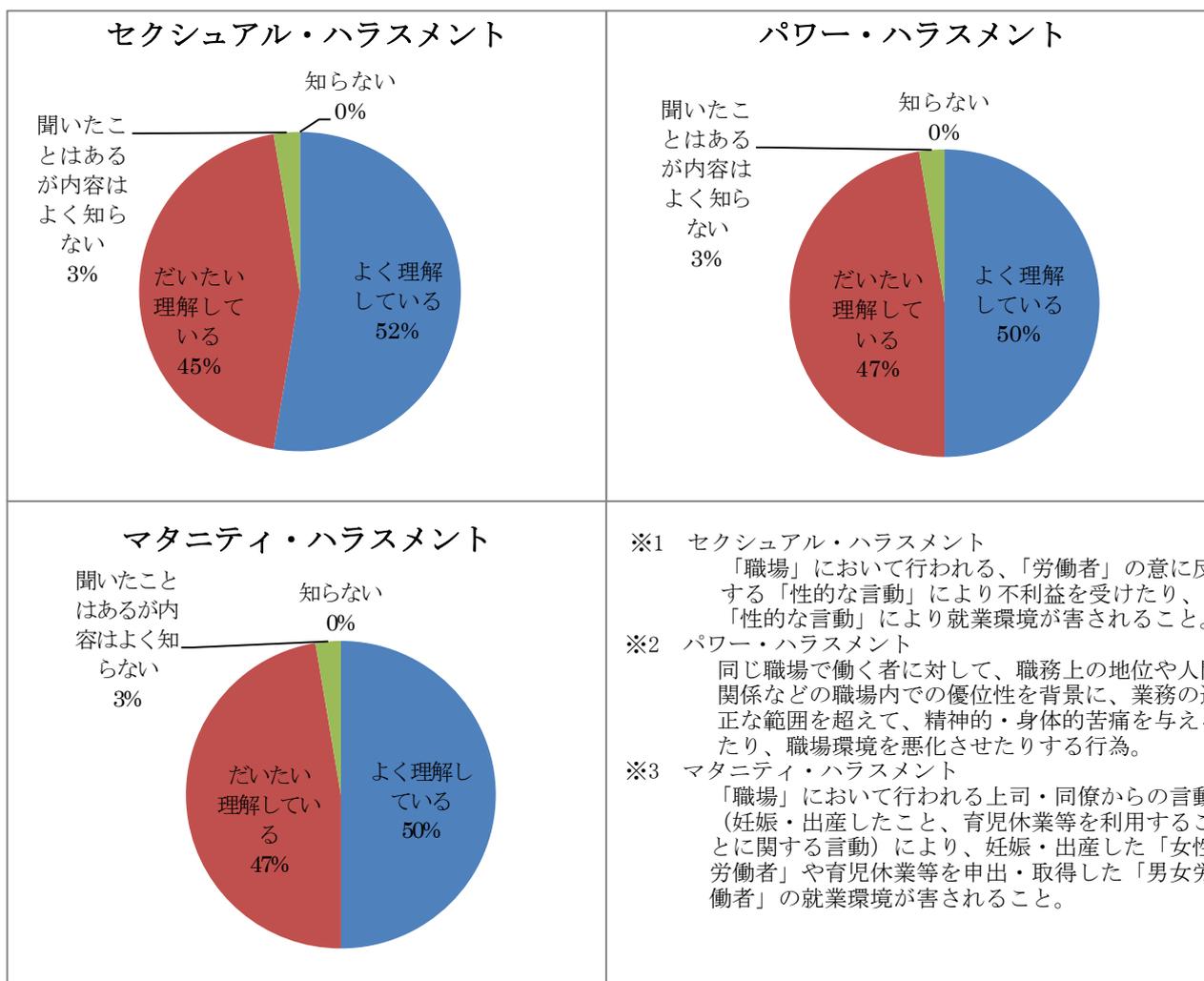
- ・定期的にWLB講師を招いて研修をしている
- ・自分自身の早い帰宅、在員への指導、在員との意見交流、制度への反映

【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○）

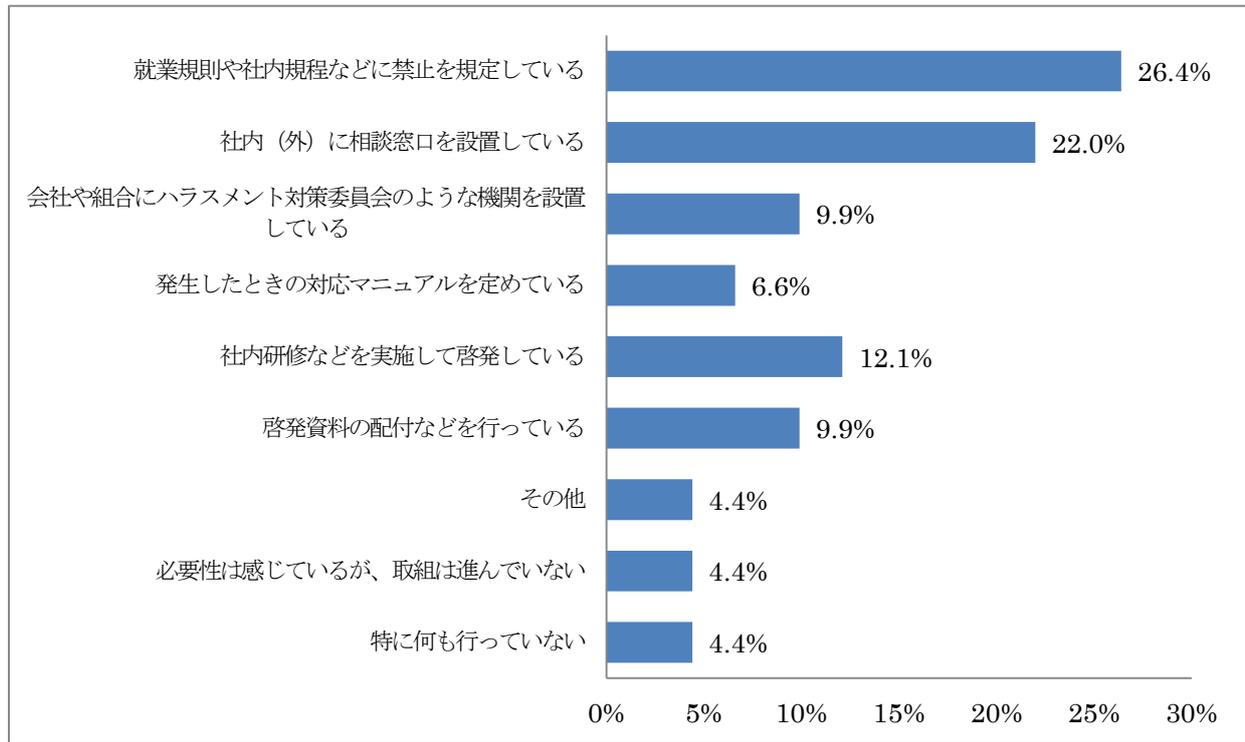


ハラスメントについて伺います

【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）



【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○)

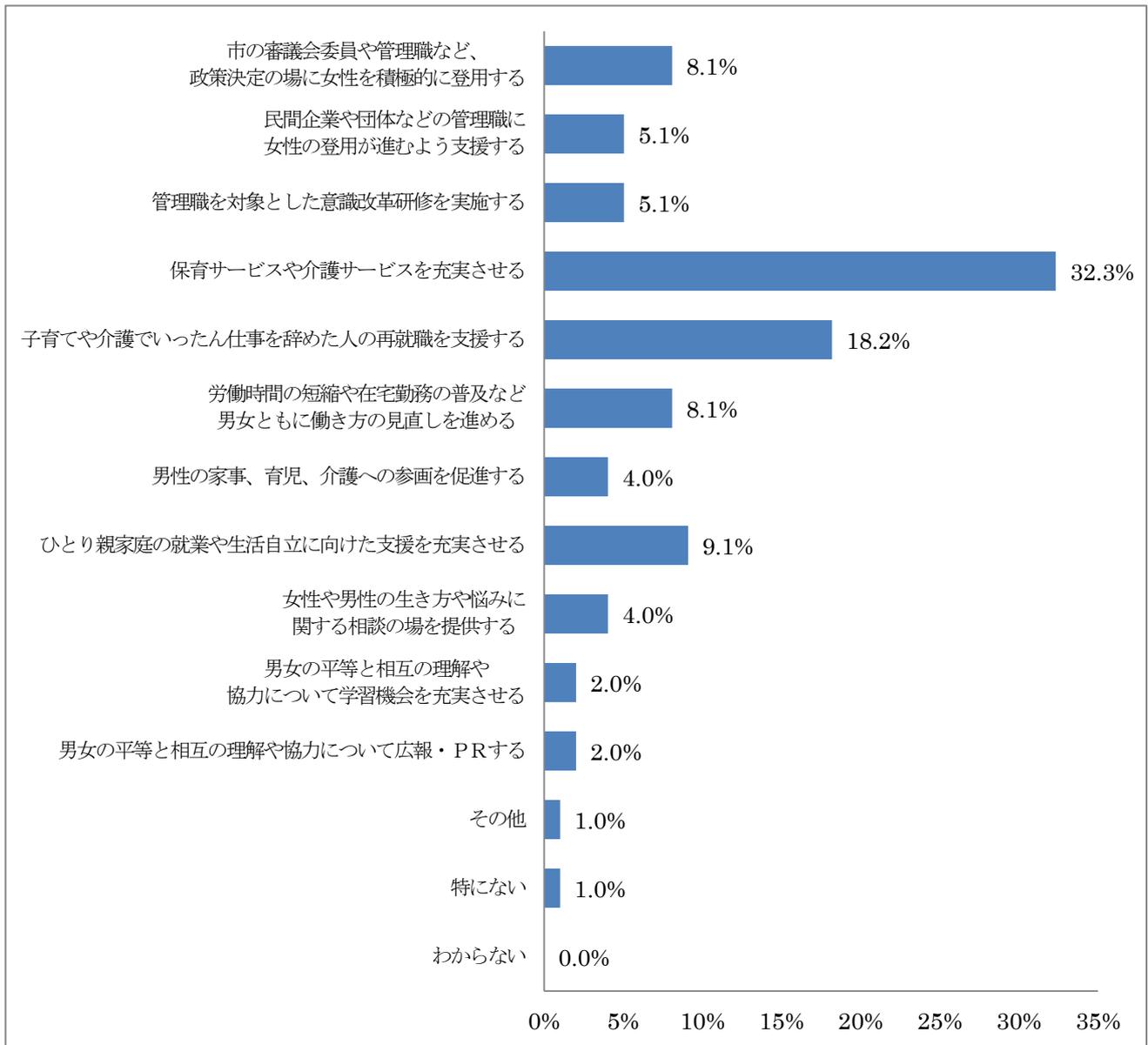


その他の意見

- ・ 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

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○）



その他の意見

- ・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

【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。