

竹原市男女共同参画
企業実態調査報告書

平成28年11月

竹原市

◆企業実態調査

I	調査の概要	1
II	結果の概要	3
III	調査結果	7
	1. 回答のあった事業所の状況について	8
	2. ポジティブ・アクションについて	16
	3. 育児・介護休業制度等について	19
	4. 仕事と家庭の両立支援について	22
	5. 一般事業主行動計画について	26
	6. 女性活躍推進について	28
	7. セクシュアル・ハラスメントについて	30

I 調査の概要

1. 調査の目的

本調査は男女が性別にかかわらず、社会のあらゆる分野で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に向け、「第2次たけはら男女共同参画プラン」に基づいた取り組みの成果を検証することを目的として、竹原市に事業所をおく企業50社を対象に実施したものです。

2. 調査設計

調査地域	竹原市
調査対象者	竹原市に事業所または本社・本店、支店・営業所等をもつ事業者
調査期間	2016年7月1日～8月1日
調査方法	直接配布・郵送回収による郵送調査方法

3. 回収結果

配布数	回収数	回収率	有効回収数	有効回収率
50票	29票	58%	29票	58%

4. 報告書の見方

- 回答結果は、有効サンプル数に対して、それぞれの割合を示しています。少数第2位を四捨五入しているため、単数回答（複数の選択肢から1つの選択肢を選ぶ方式）であっても合計値が100.0%にならない場合があります。このことは、本報告書内の分析文、グラフ、表においても反映しています。
- 複数回答（複数の選択肢から2つ以上の選択肢を選ぶ方式）の設問の場合、回答は選択肢ごとの有効回答数に対して、それぞれの割合を示しています。そのため、合計が100.0%を超える場合があります。
- 図表中において、「無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が著しく困難なものです。
- グラフ及び表のNは実数を表しています。
- 統計に関する記述中の「 $p < .01$ 」という表記は、統計学的に意味のある（有意な）差があることを示しています。
- 本文中の設問の選択肢について、長い文は簡略化している場合があります。

Ⅱ 結果の概要

1. 回答事業所の状況（平成28年4月1日現在）

- 回答事業所の業種は、製造業が3割弱、金融・保険業が2割弱、ついで卸・小売業、医療・福祉業となっている。
- 事業所の規模は、従業員（非正規を含む）100人以上が2割、30人以上100人未満が5割を占めている。
- 今回調査全体での従業員の男女比は男性6割、女性4割で、女性の労働力が補完的なものではなくなっている様子が見えてくる。

【雇用形態】

- 女性従業員全体では、正規従業員の割合が6割弱となり、非正規従業員よりも多くなっている。従業員規模が「100人以上」と「30人未満」の事業所では、女性の正規従業員の比率は7～8割と高いが、「30人以上100人未満」の事業所では、女性の正規従業員は3割以下にとどまっている。
- 非正規従業員（パート・アルバイト、派遣等）は全体の3割で、雇用する理由として「仕事内容が簡単であること」の他、「正規従業員の再雇用」などがある。

【平均年齢と平均勤続年数】

- 男女の従業員の平均年齢は40歳前後で、事業所の規模にかかわらず、男女間での大きな差はみられない。勤続年数については、全体では男性の方が長く、女性は男性の4分の3程度にとどまっている。
- ただし、「30人以上100人未満」の事業所では、勤続年数の男女差が小さい。

【男女従業員の配置状況】

- 男性のみ配置している部署は、「製造・作業職」「営業職」「技術・専門職」に多く、女性のみ配置している部署は「事務職」となっている。
- 男性のみ配置している理由としては、「体力・筋力を必要とする業務がある」「女性の適任者がいない」「女性の希望者がいない」などがあげられている。
-

【役職者】

- 今回調査では、女性の役職者（係長以上）は、全体で18.4%で、前回調査の5%から大きく増えた。
- 女性役職者が50%を超える事業所も6事業所（21%）あった。一方で、女性役職者がゼロの事業所は16事業所（55%）あった。その理由としては、「女性自身が役職者となることを望んでいない」「女性の適任者がいない」「女性の勤続年数が短く、人材が育っていない」などがあげられている。

2. ポジティブ・アクションについて

- 「ポジティブ・アクション」という言葉を聞いたことがあるとする事業所は 8 割近くあるが、内容を知っているとする事業所は 3 割にとどまっている。
- 実際にポジティブ・アクションに取り組んでいる事業所のうち、7 割以上は効果があったとしており、そのうちの 6 割が「男女とも職務遂行能力で評価されるという意識が高まった」と回答した。また、メリットとして「女性の職業意識が・意欲が高まる」ことを期待していることがわかった。

3. 育児・介護休業制度等について

- 育児休業制度については 25 事業所(86%)が規定を設けており、そのうちの 4 事業所(16%)が 3 歳まで休業を取得することができるようにしている。直近1年間の利用状況では、出産した女性従業員の 9 割が育児休業制度を利用しているのに対し、男性の育児休業利用はゼロであった。
- 介護休業制度については 21 事業所(72%)が規定を設けており、期間も 3 ヶ月から 2 年までと幅がある。直近1年間でこの制度を利用した従業員がいた事業所は、前回はゼロだったのに対して、今回は 2 事業所あった。
- 看護休業制度については約 3 分の 1 の 10 事業所が設けており、4 事業所で利用があった。

4. 仕事と家庭の両立支援について

- 仕事と家庭を両立させるため取組のうち、3 歳児未満の子の養育をしている従業員に対する支援では、「短時間勤務制度」「所定外労働の免除」「始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ」を取り入れている事業所が 6 割あった。そのうちの 3 分の 1 の事業所で利用実績があり、前回調査より増加が見られた。
- 介護が必要な家族がいる従業員に対する支援についても、「短時間勤務制度」「始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ」等を取り入れている事業所が半数程度あったが、利用実績はまだ少ない。
- 制度を設ける上で重要なこととして「育児・介護休業法など法律の知識」が最も多かった。また、「企業トップの意識」や「人事・労務担当者の意識」もあげられている。
-

5. 一般事業主行動計画について

- 策定義務の対象となっている事業所も含めて、今回調査では 3 分の 1 の 10 事業所で、計画策定が実施されていた。しかし、半数の事業所では「今後も策定の予定はない」との回答で、この制度については、十分な周知や理解が得られているとはいえない。
- 次世代認定マーク(くるみん)については、周知度は半数程度、「取得予定はない」とする事業所は 7 割と高く、周知だけでなく事業所にとってのメリットを明確にする必要があると思われる。

6. 女性活躍推進について

- 女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)が成立し、①自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析を行い、②行動計画の策定、社内通知、公表、届け出、③自社の女性の活躍に関する情報の公表をすることが求められている。301人以上の労働者を雇用する事業主は義務、300人以下の事業主にも努力義務がある。
- 今回調査では、100人以上の事業所はすべて、①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働者の各月の労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者割合の4項目について、状況を把握していた。30人以上100人未満の事業所でも、8割は把握しているが、30人以下の事業所では5~6割にとどまった。
- 女性活躍の行動計画の策定等については、2割(6事業所)にとどまり、女性活躍に関する情報の公表についても、1割強(4事業所)と少なかった。各事業所は、女性活躍に関するデータは把握しているが、その情報が事業所内にとどまり、行動計画や社会に向けての公表という形で「見える化」されるには至っていないといえる。

7. セクシュアル・ハラスメントについて

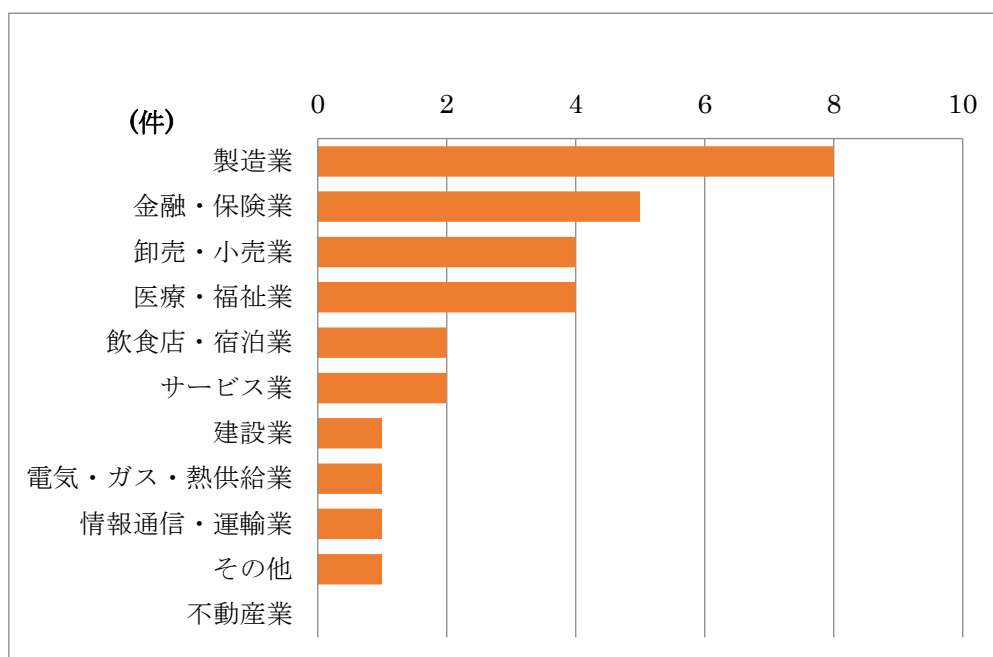
- セクシュアル・ハラスメントの防止対策を行っている事業所は7割で、就業規則等に規定をし、相談窓口をおいている事業所は全体の5割であった。雇用機会均等法ではこれらのことは、事業所規模にかかわらず措置義務とされている。

Ⅲ 調査結果

1. 回答のあった事業所の状況について(平成28年4月1日現在)

問1 業種についてお答えください。(〇は1つ)

業種	事業所数	割合
1 建設業	1	3.4%
2 製造業	8	27.6%
3 電気・ガス・熱供給業	1	3.4%
4 情報通信・運輸業	1	3.4%
5 卸売・小売業	4	13.8%
6 金融・保険業	5	17.2%
7 不動産業	0	0.0%
8 飲食店・宿泊業	2	6.9%
9 医療・福祉業	4	13.8%
10 サービス業	2	6.9%
11 その他	1	3.4%
計	29	100.0%

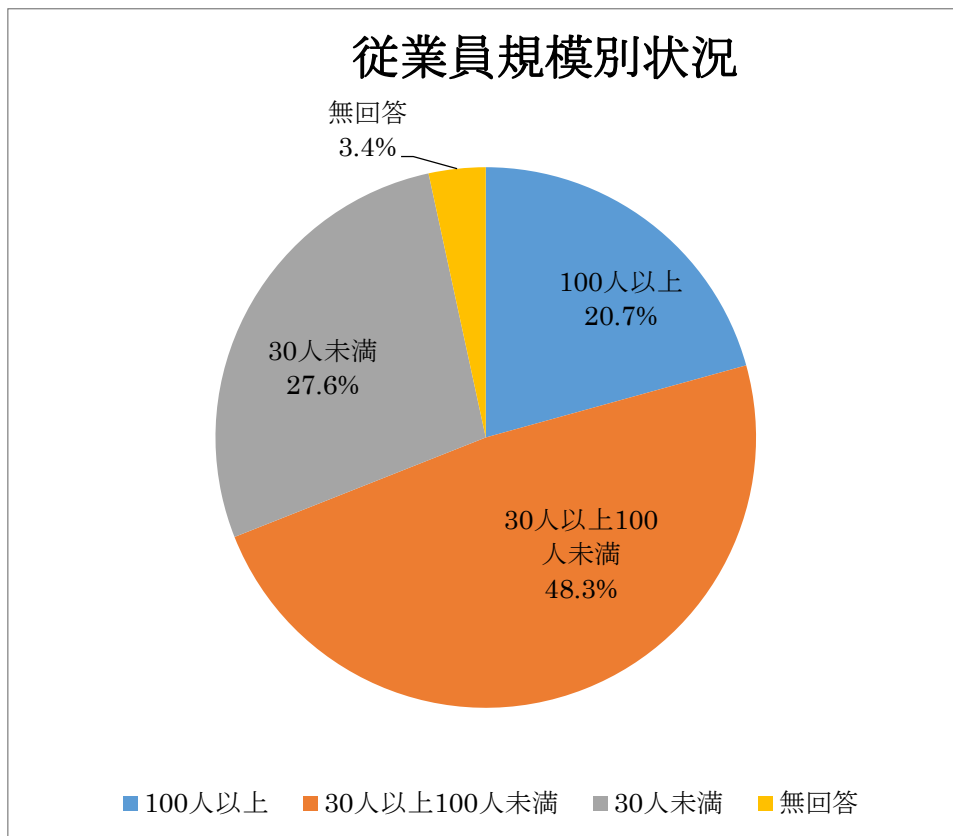


問2 事業所の従業員数についてお答えください。

◆従業員規模別状況

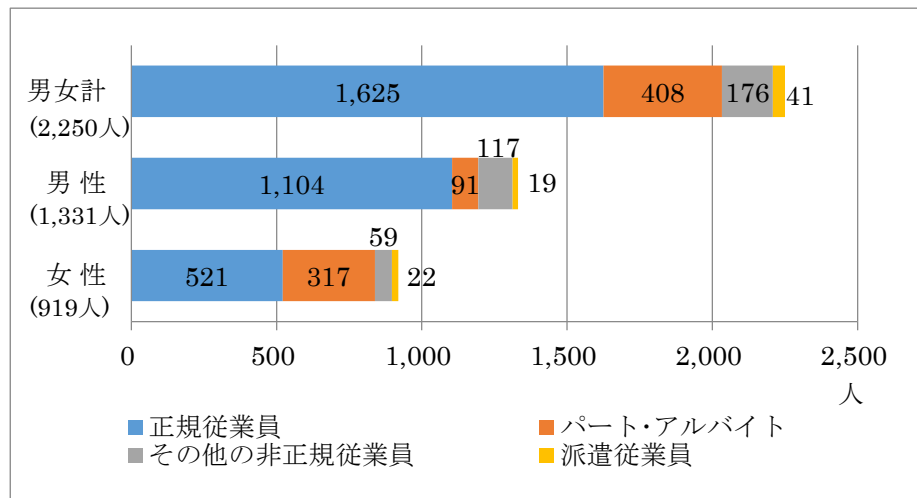
従業員数	事業所数	割合
100人以上	6	20.7%
30人以上100人未満	14	48.3%
30人未満	8	27.6%
無回答	1	3.4%
計	29	100%

N=29

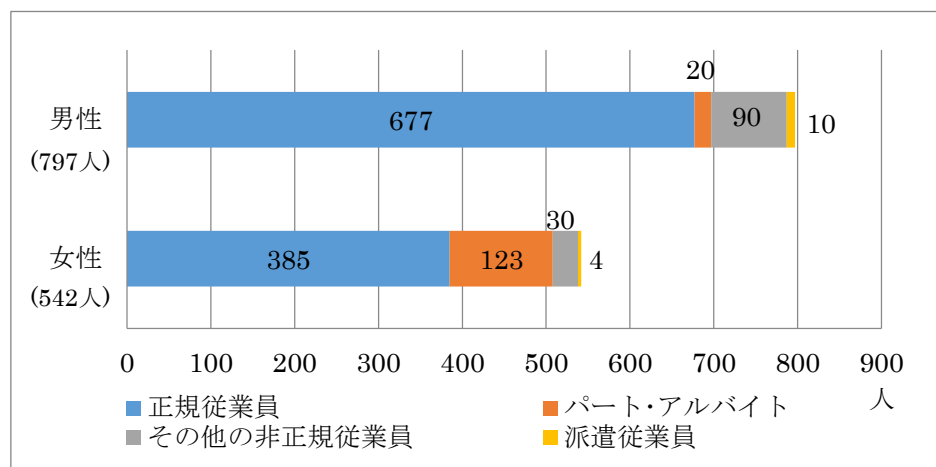


◆従業員規模・雇用形態別男女従業員数の状況

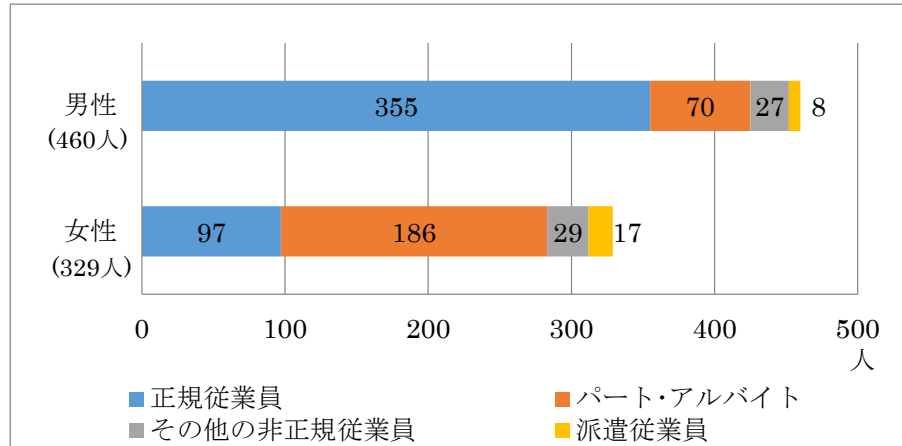
【全体】



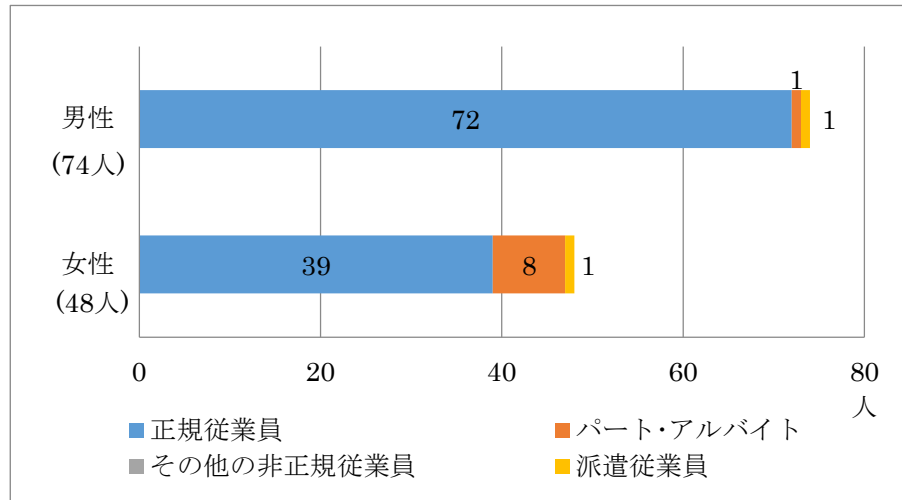
【100人以上の事業所(計)】



【30人以上 100人未満の事業所(計)】

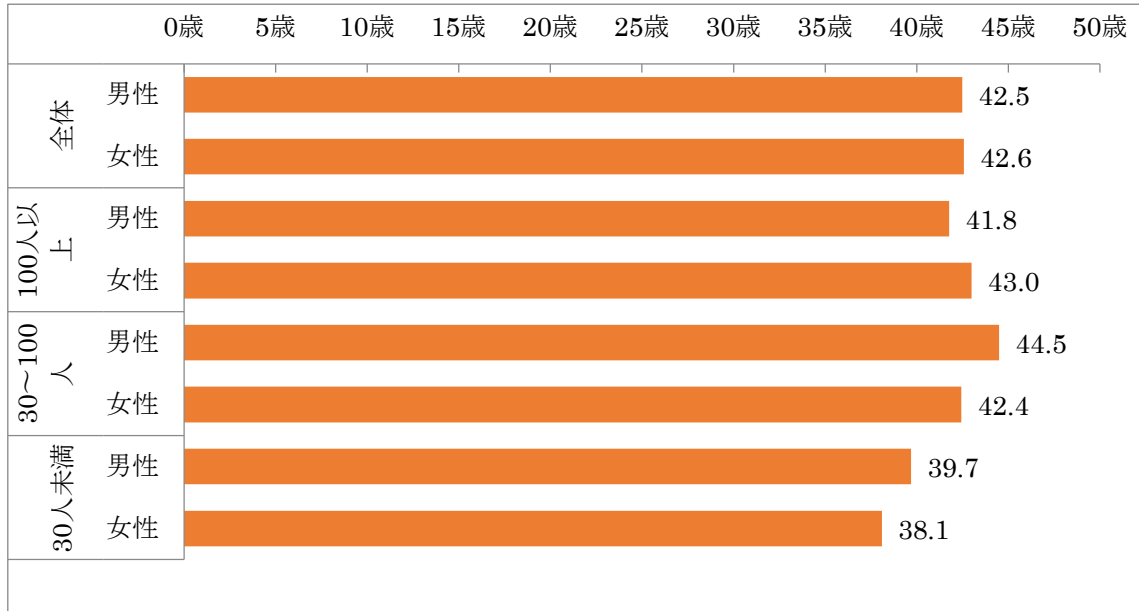


【30人未満の事業所(計)】

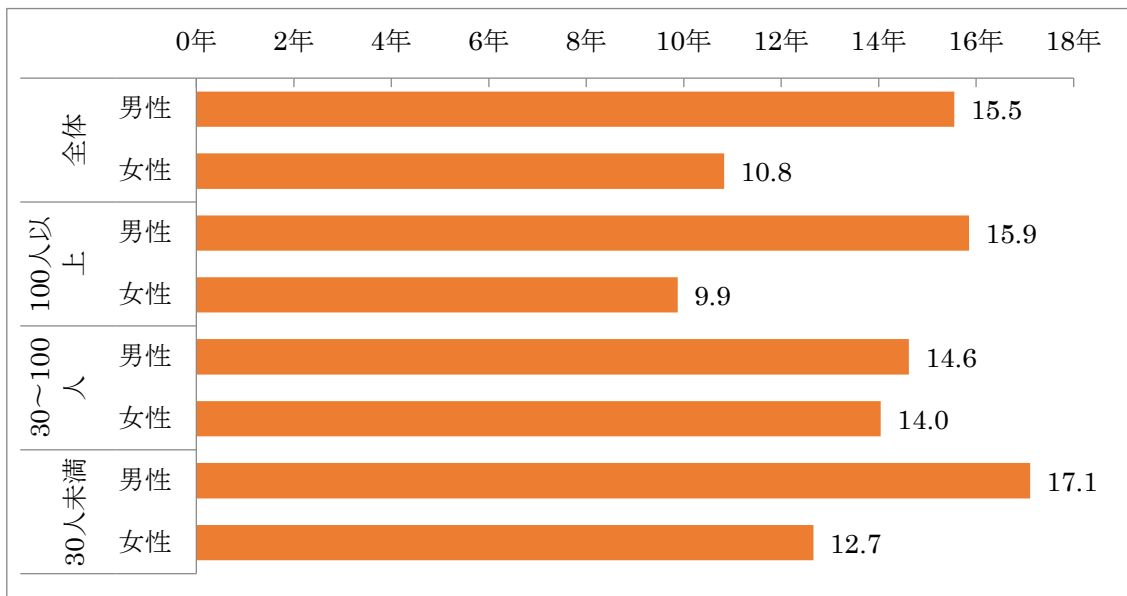


問3 事業所に現在在籍している正規従業員の平均年齢と平均勤続年数はどのくらいですか。四捨五入して、整数値で記入してください。

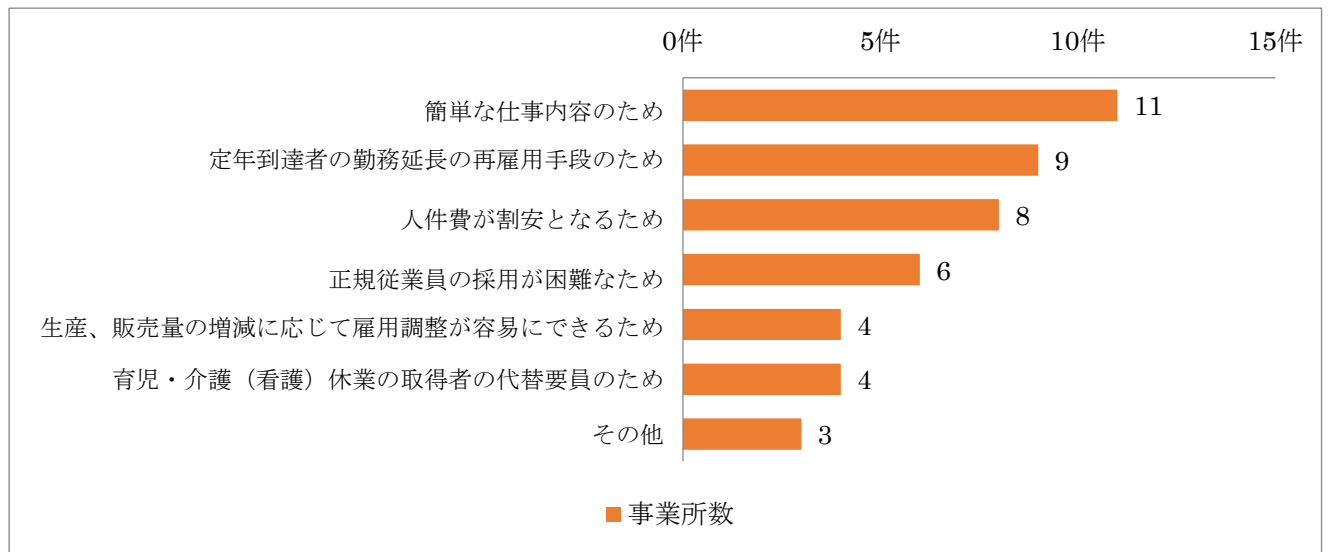
◆平均年齢



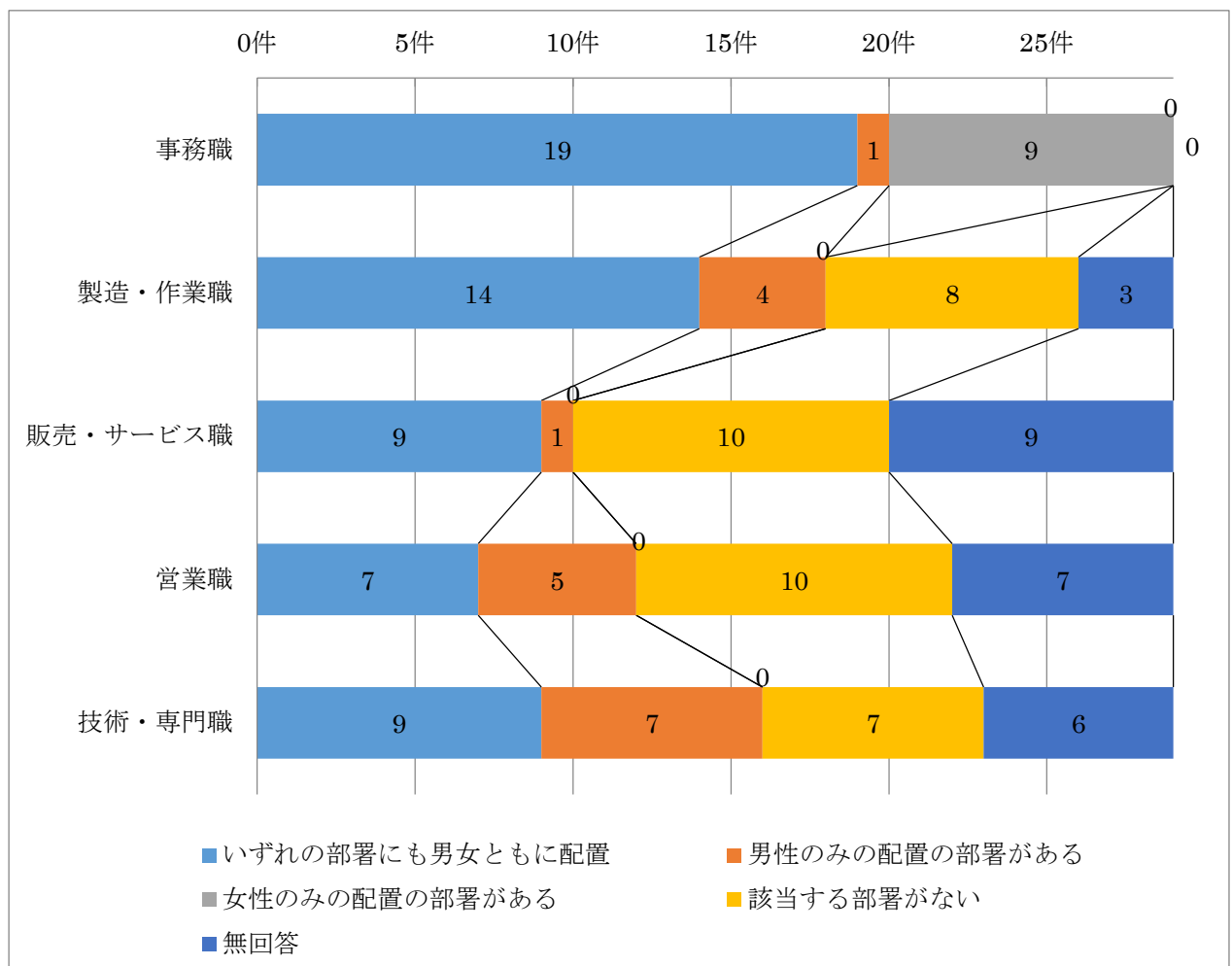
◆平均勤続年数



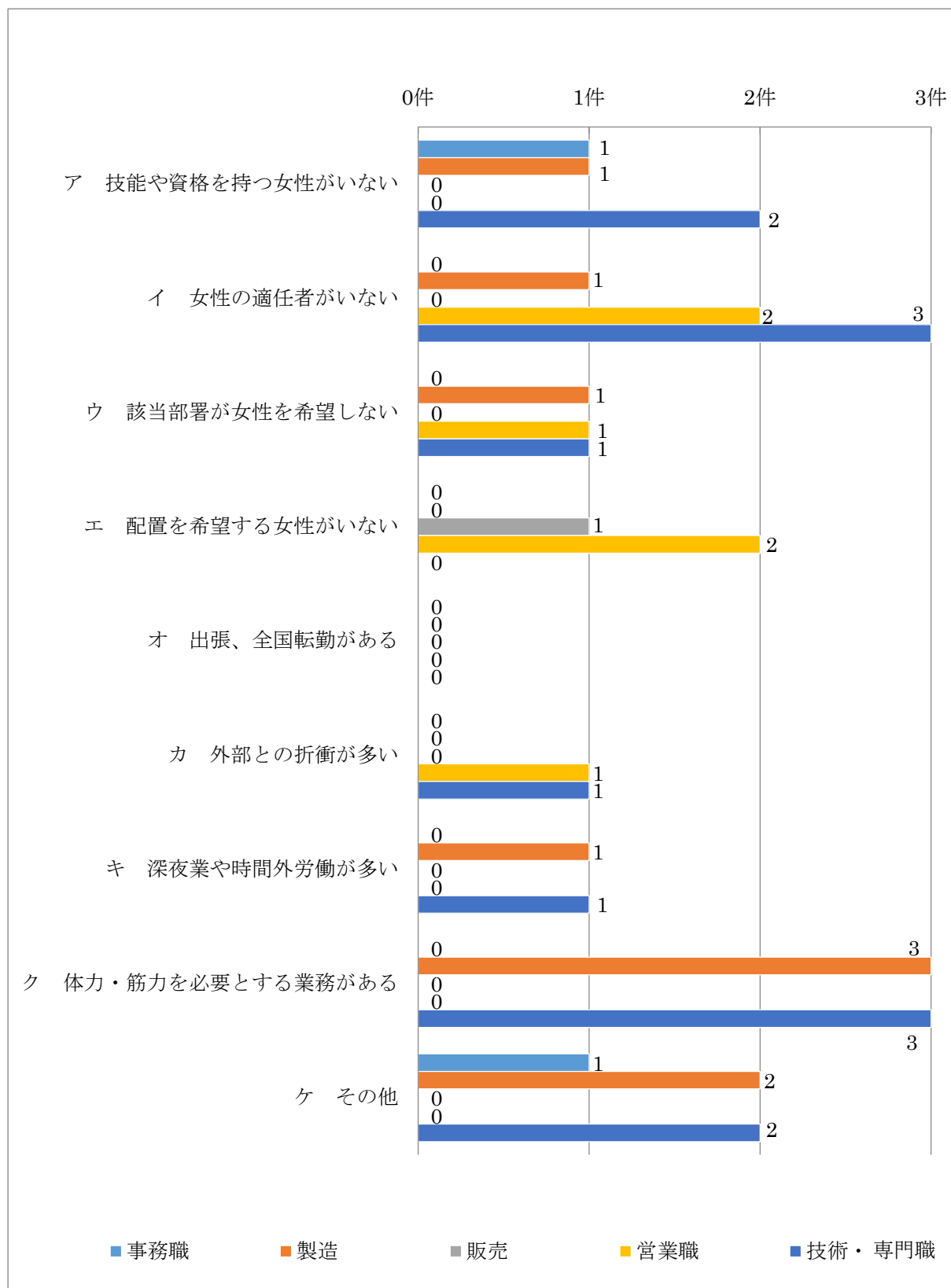
問4 現在、パートタイマー・アルバイトを雇用している場合、その理由は何ですか。
(複数回答)



問5 現在、次の部署における男女の配置状況はどうなっていますか。

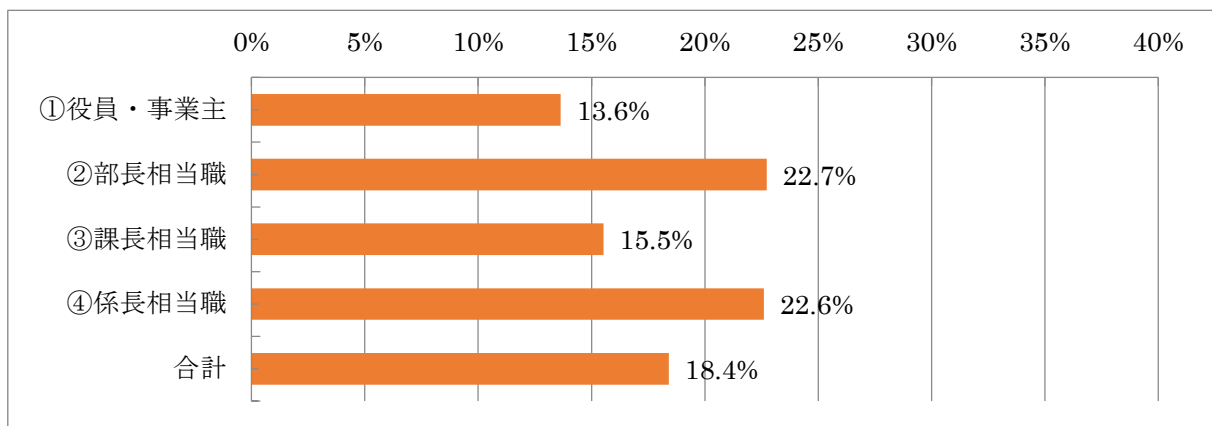


問5-1 男性のみの配置部署があった場合、どのような理由からですか。
 (〇をそれぞれ2つまで)



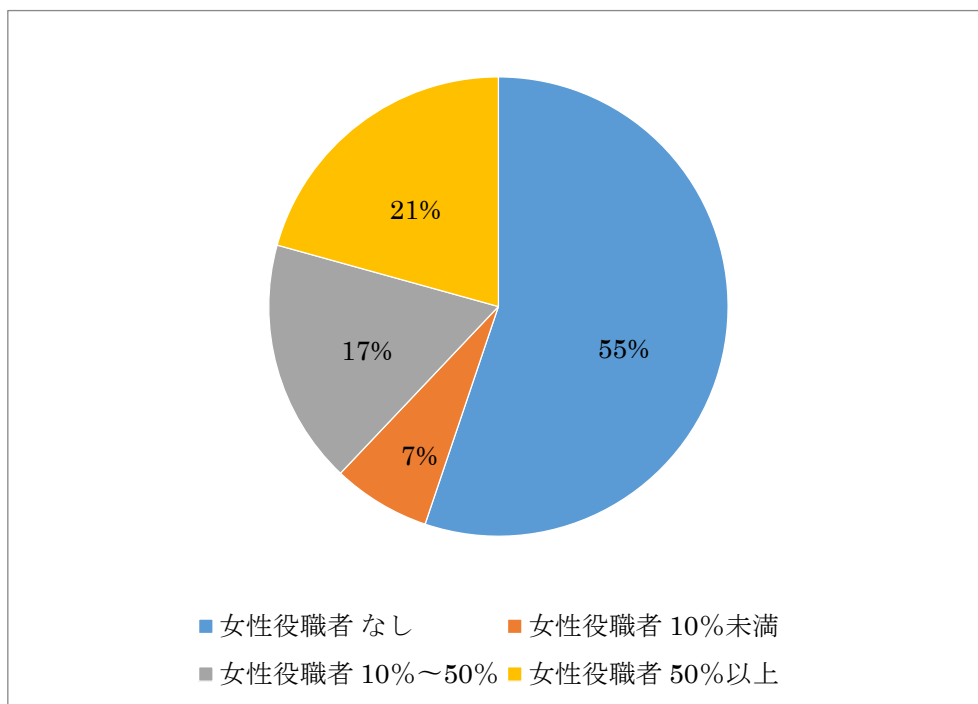
問6 係長以上の役職は何人いますか。該当者がいない場合は0を記入してください。

役職	a 役職数 (人)	b うち女性(人)	%
①役員・事業主	44	6	13.6%
②部長相当職	44	10	22.7%
③課長相当職	161	25	15.5%
④係長相当職	115	26	22.6%
合計	364	67	18.4%
女性の割合 (b/a × 100)		18.4%	



【女性役職者の比率別事業所数】

N=29



問6-1 女性の割合が10%以下の事業所におうかがいします。

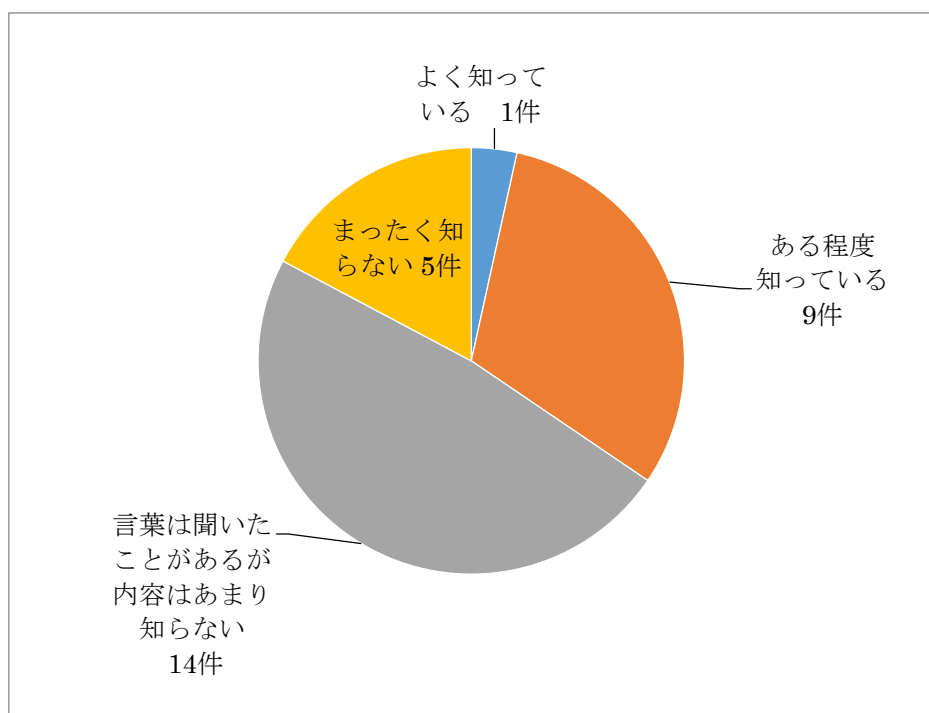
女性の役職が少ない、あるいは全くいないのはどのような理由からですか。

(複数回答)

女性管理職が10%以下の事業所18社中	事業所数
女性自身が、役職になることを望んでいないことが多いから	6
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	5
女性は勤続年数が短く、役職になるまでに退職してしまう(人材として育たない)から	4
女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できないから	3
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と思うから	2
社会的にまだ女性登用の機運が高まっていないから	0

2. ポジティブ・アクションについて

問7 ポジティブ・アクションという言葉を知っていますか。



問8 女性を活用するために貴事業所ではどのようなことに取り組んでいますか。

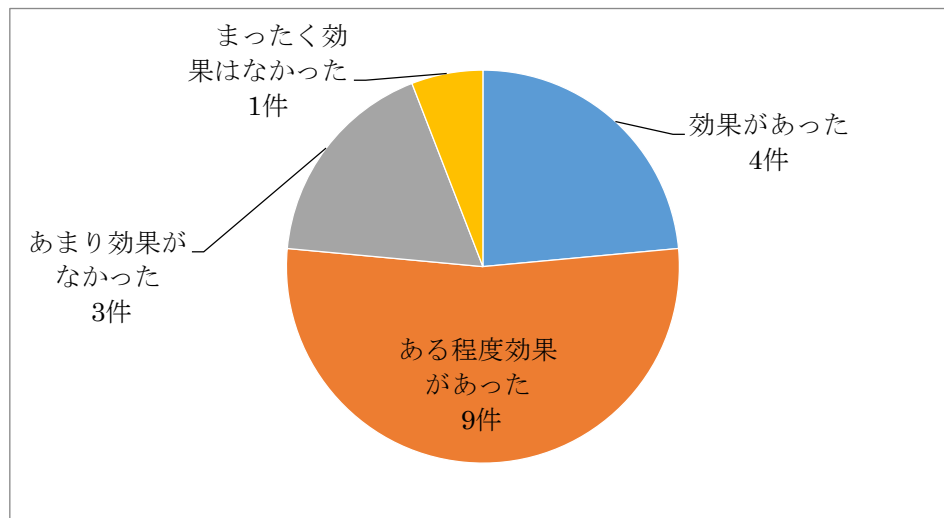
(複数回答)

【取り組み事例】	事業所数	
業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している	18	62.1%
セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメント、仕事と家庭の両立などの相談窓口を設置している	13	44.8%
性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている	10	34.5%
仕事と家庭を両立するための制度を充実させている	10	34.5%
男女平等について、社内の意識改革に努めている	9	31.0%
女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性を積極的に採用している	7	24.1%
マタニティ・ハラスメント防止の取組をしている	6	20.7%
その他	3	10.3%

問8-1 取組をされていない事業所におうかがいします。取り組んでいない理由をお答えください。(複数回答)

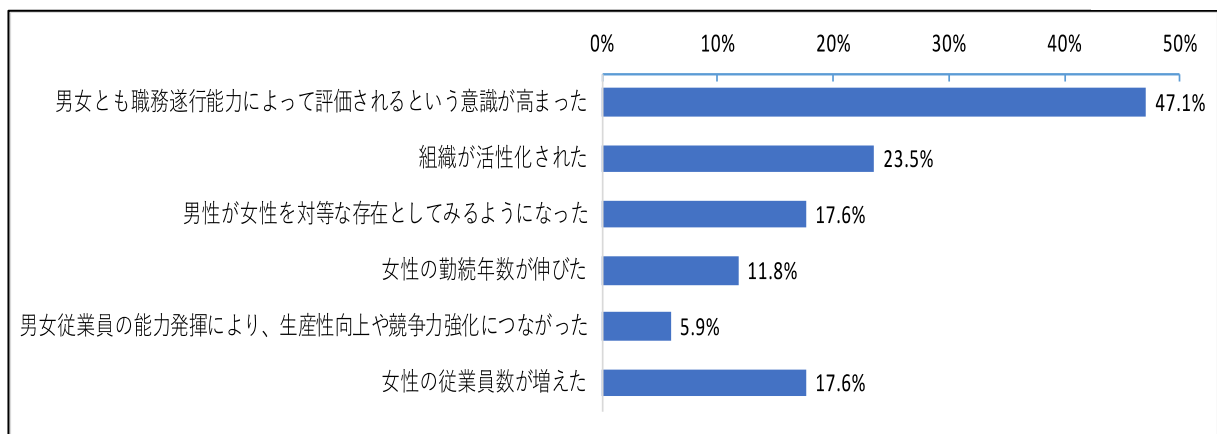
理由	事業所数
1 人件費や就業環境の整備等に費用がかかるから	1
2 職種上、時間外労働や深夜労働があり、女性にはさせにくい	1
3 女性従業員自身が希望していない	2
4 男性従業員の認識、理解が不十分である	0
5 取り組み方がわからない	1
6 特に必要性を感じない	2
7 その他	0

問9 問8でご記入いただいた事業所におうかがいします。ポジティブ・アクションの取組の効果はありましたか。



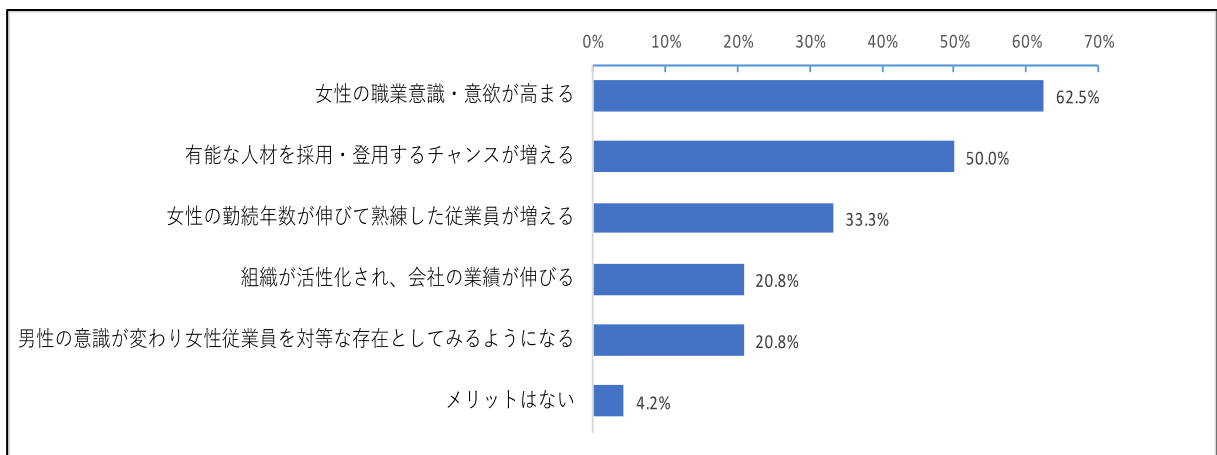
問9-1 問9で「1 効果があった」「2 ある程度効果があった」とお答えの事業所におうかがいします。どのような効果がありましたか。(あてはまるものすべてに○)

N=29



問10 ポジティブ・アクションを推進していく上で、どのようなメリットが見込まれると思いますか。(複数回答)

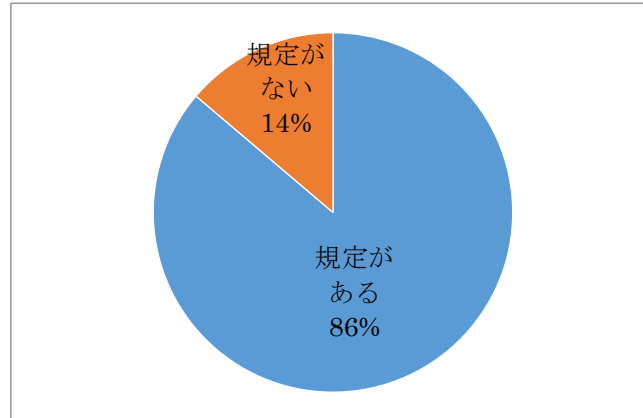
N=29



3. 育児・介護休業制度について

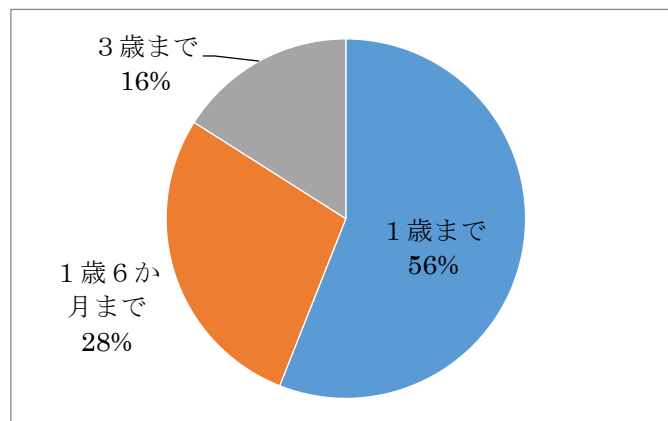
問 11 貴事業所では、育児休業制度の規定がありますか。

N = 29

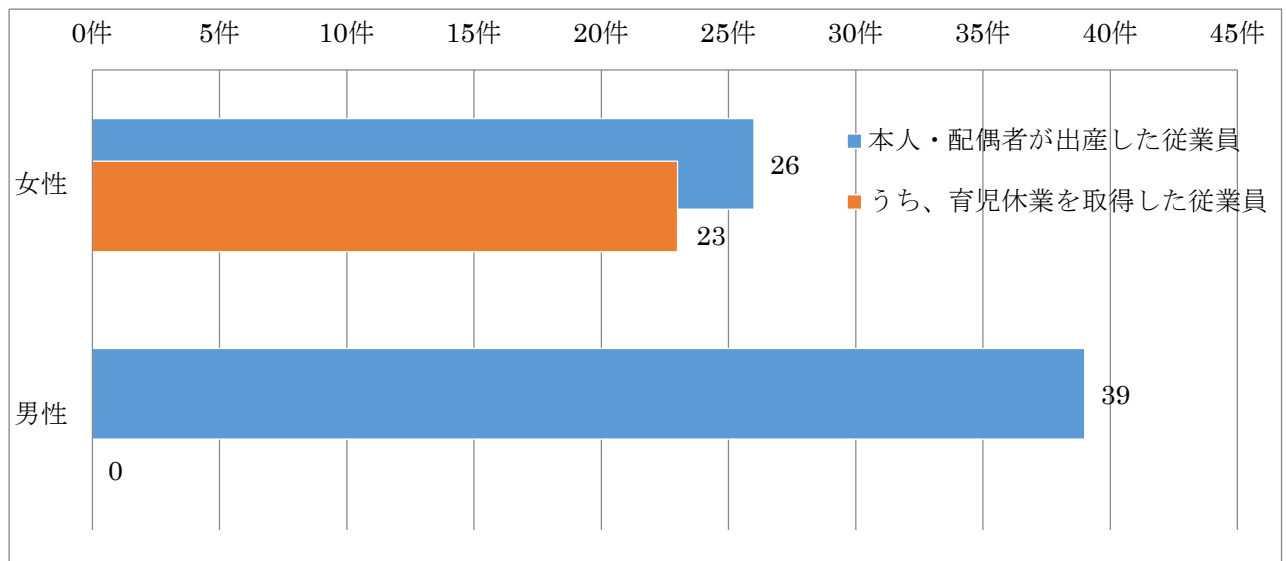


問 11-1 育児休業を取得できる期間はどのくらいですか。

N = 29

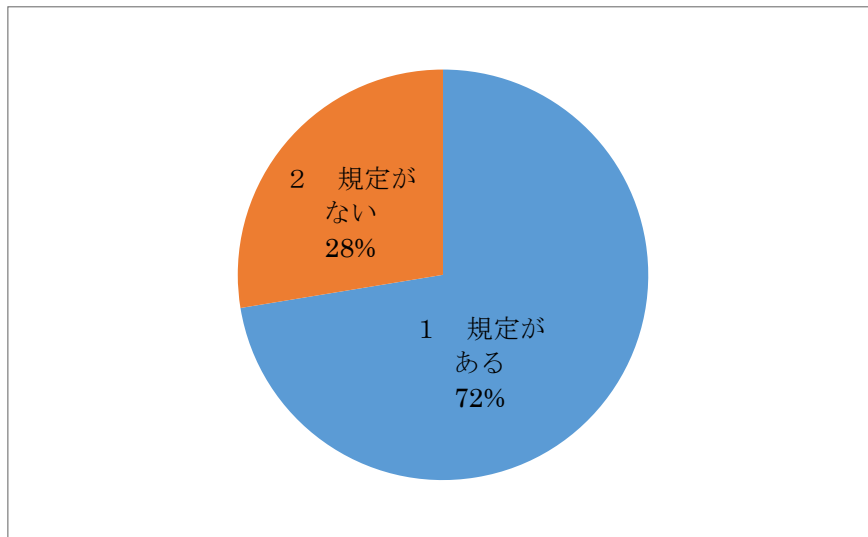


問11-2 過去1年間の以下の従業員の人数についてお答えください。



問12 貴事業所では、介護休業制度の規定がありますか。

N=29



問12-1 介護休業を取得できる期間はどのくらいですか。

回答事業所数=21

(単位: 件)

3ヶ月(93日)まで	12
6ヶ月まで	2
1年まで	5
2年まで	2
限度なし	0

問 12-2 介護休業制度が対象となる家族の範囲はどこまでですか。(複数回答)

回答事業所数=21 (単位:件)

配偶者	20
父母	19
子	17
同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫	16
配偶者の父母	15
その他	2

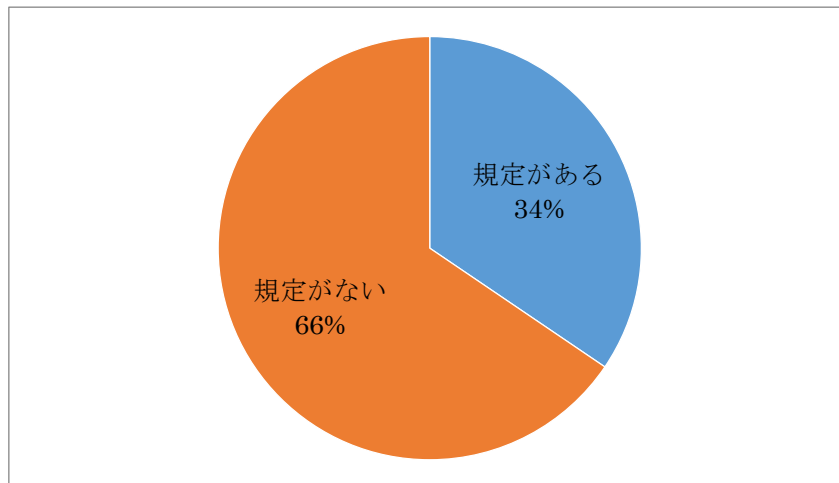
問12-3 過去1年間で介護休業を取得した従業員はいますか。

回答事業所数=21 (単位:件)

男性・女性ともにいる	0
女性のみいる	2
男性のみいる	0
男性・女性ともいない	23

問 13 貴事業所では、看護休暇制度の規定がありますか。

N=29



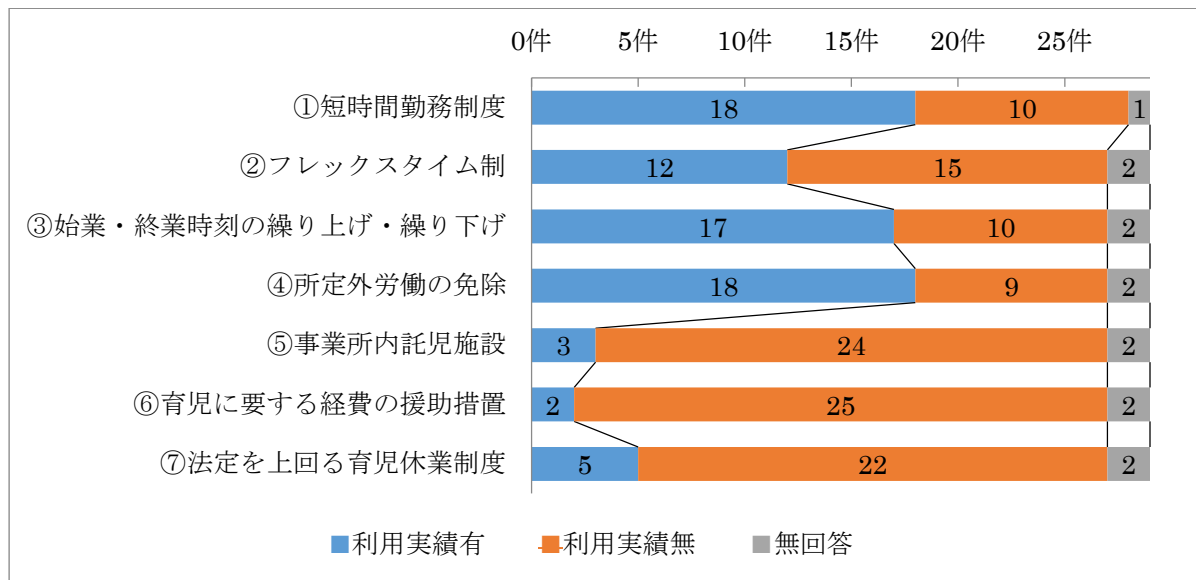
問 13-1 過去1年間で看護休暇を取得した従業員はいますか。

回答事業所数=21 (単位:件)

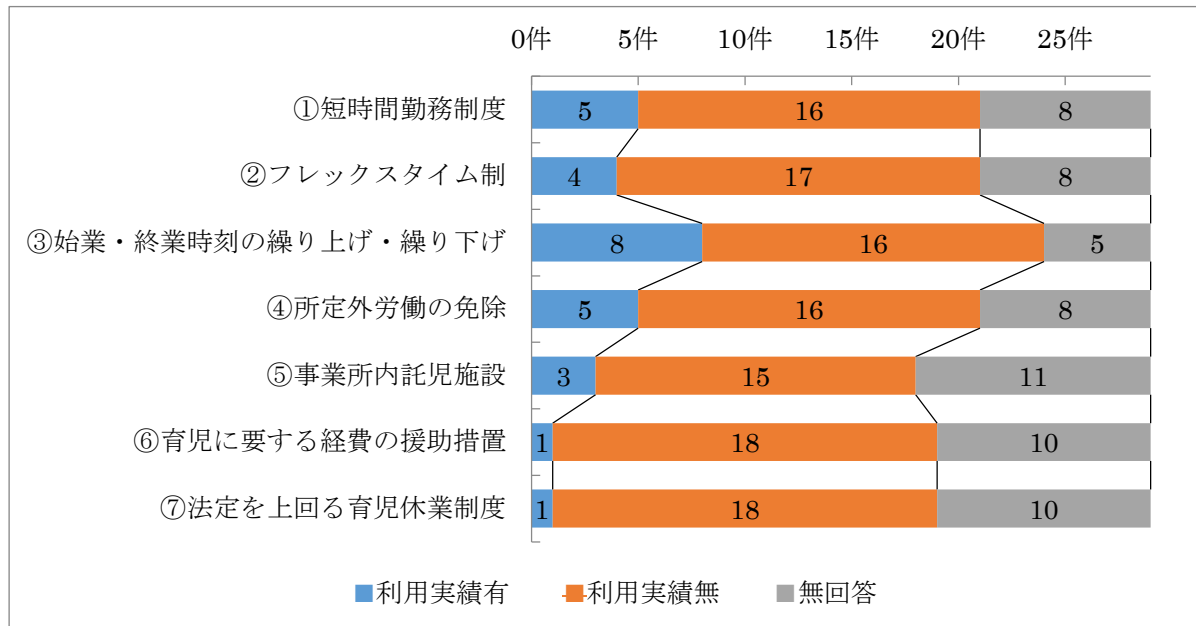
男性・女性ともにいる	1
女性のみいる	2
男性のみいる	1
男性・女性ともいない	6

4. 仕事と家庭の両立支援について

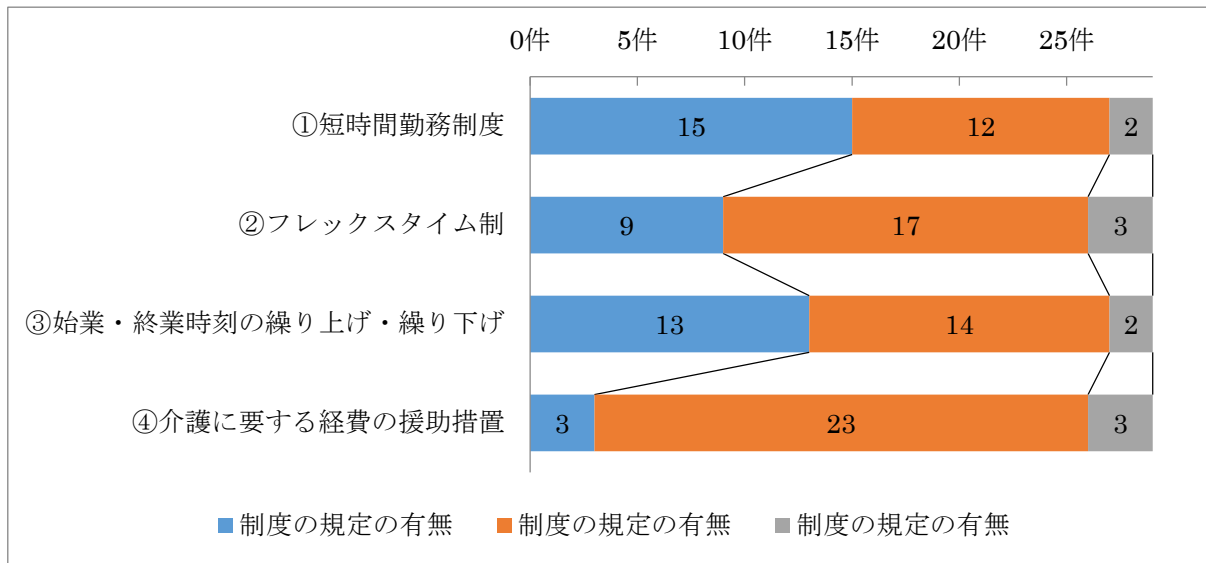
問14 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員について、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。貴事業所には以下のような制度はありますか。



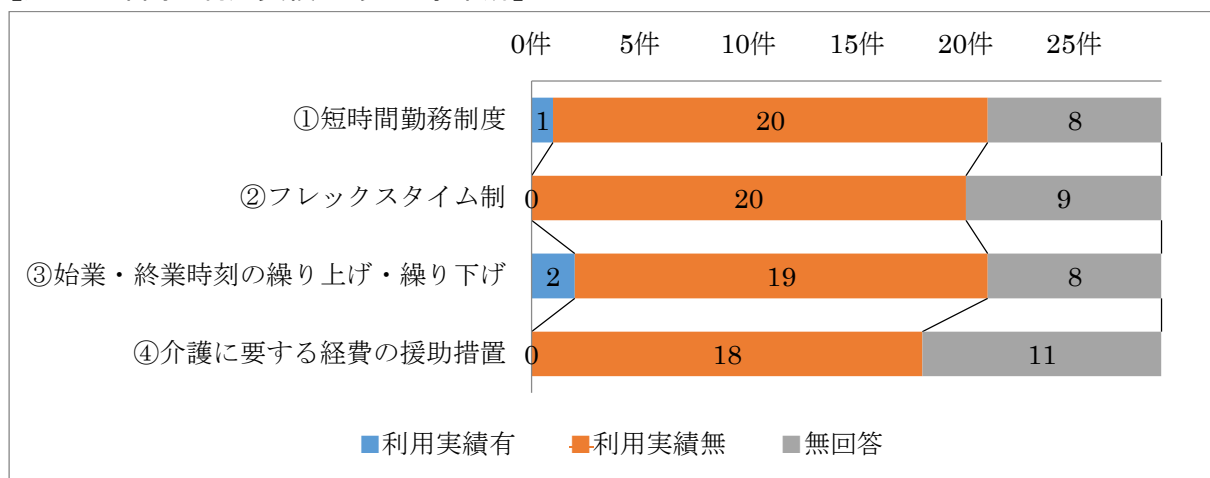
【過去1年間に利用実績のあった事業所】



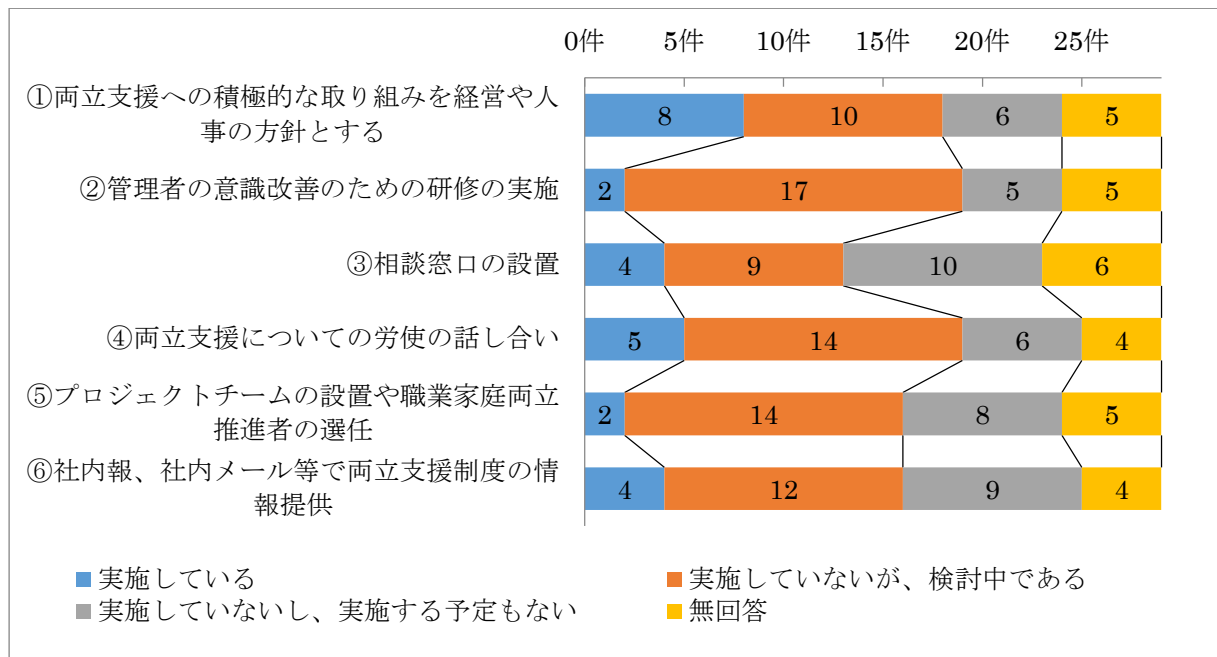
問15 介護が必要な家族がいる従業員が利用できる制度がありますが、貴事業所には以下のような制度はありますか。



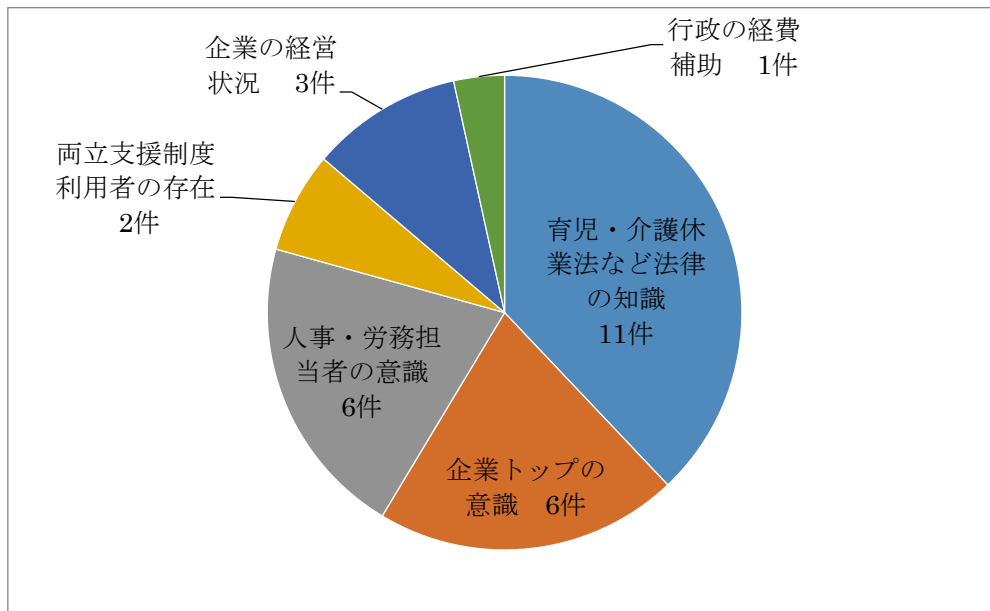
【過去1年間に利用実績のあった事業所】



問16 育児や介護を行っている従業員にとって働きやすい環境づくりのための取組として、実施していることはありますか。

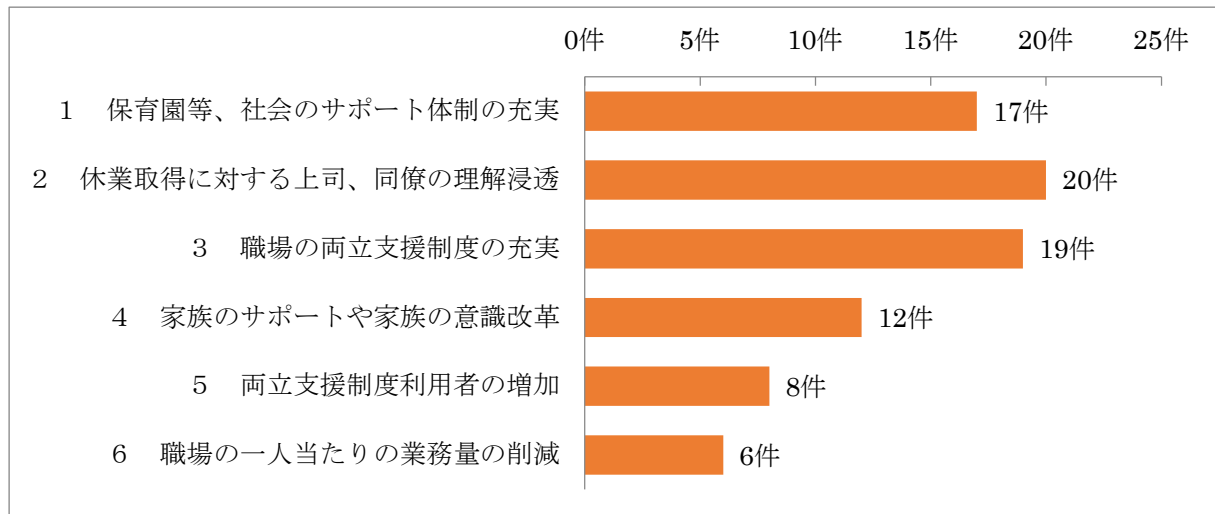


問17 貴事業所において両立支援制度を設ける上で、一番重要なことは何ですか。



問18 仕事と家庭の両立にあたり、重要だと思うことは何ですか。(事業所数)

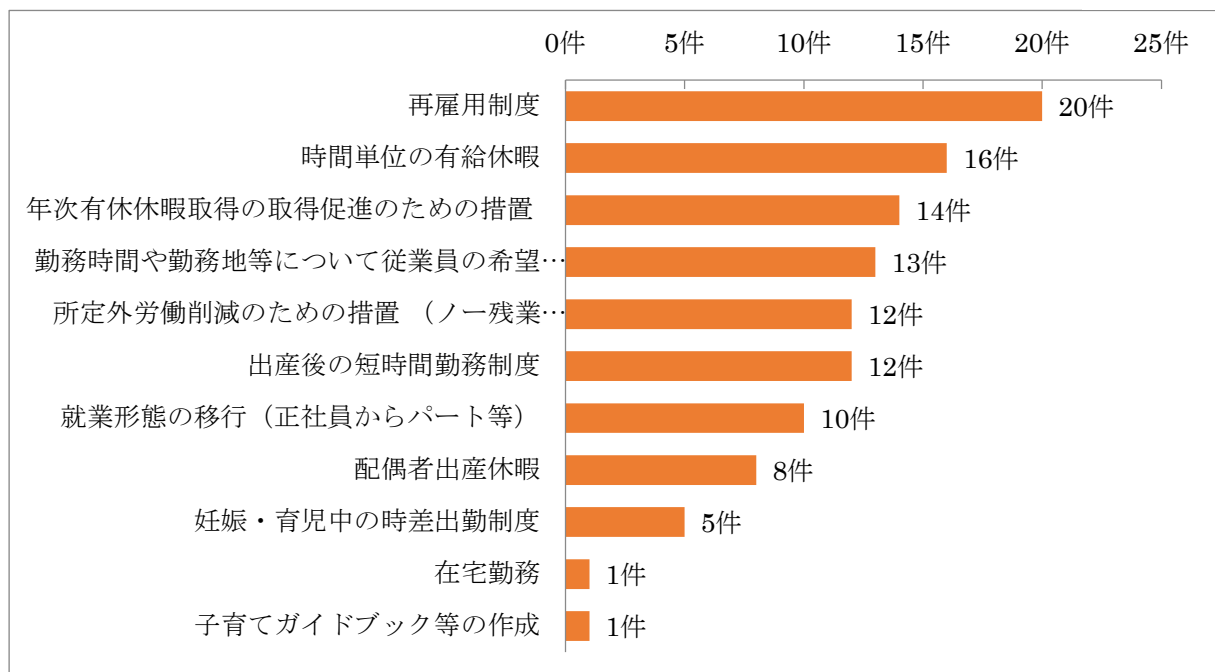
N=29



問19 仕事と家庭の両立を推進するために、貴事業所では取組を行っていますか。(事業所数)

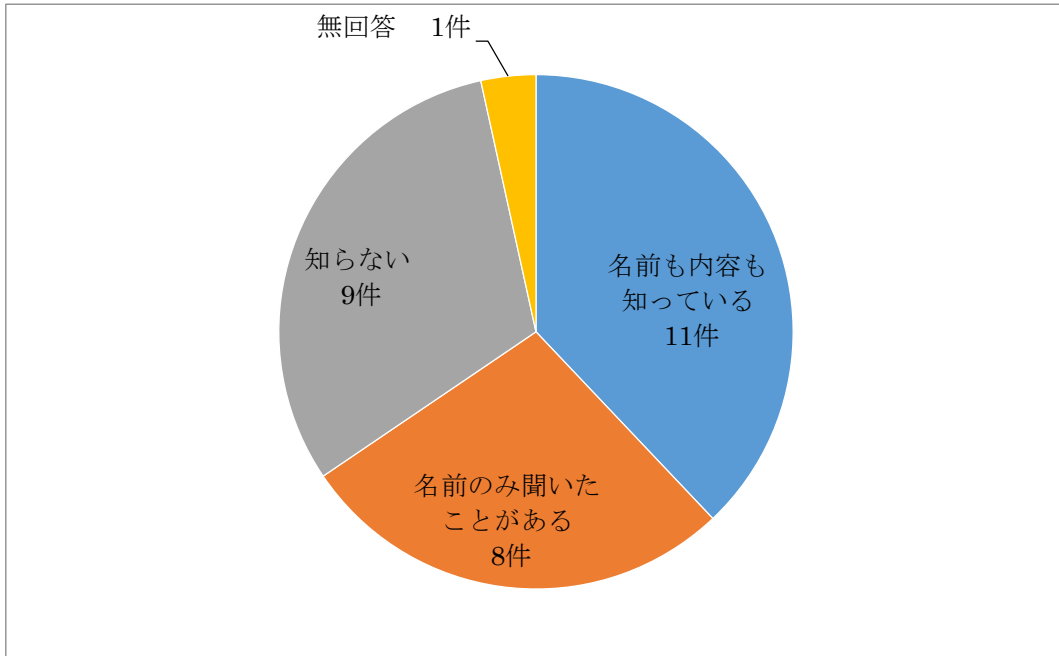
(複数回答)

N=29



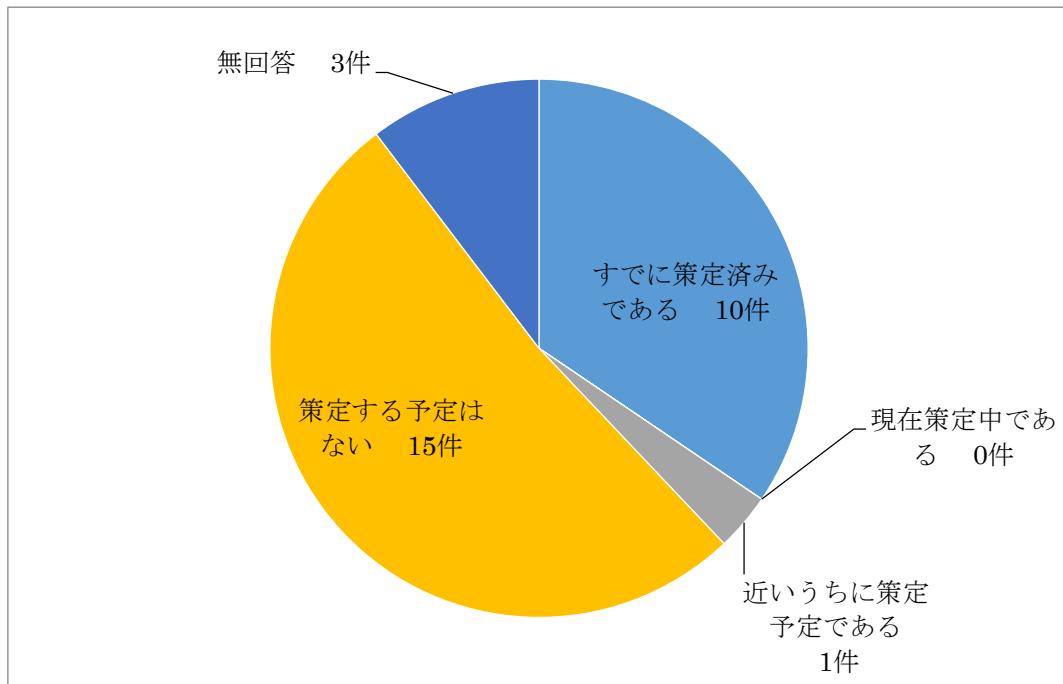
5. 一般事業主行動計画について

問20 「一般事業主行動計画」を知っていますか。(事業所数)



事業所規模	名前も内容も知っている	名前のみ聞いたことがある	知らない	無回答
100人以上	4	1	0	1
30人～100人未満	5	4	5	0
30人未満	2	3	3	0
不明	0	0	1	0
計	11	8	9	1

問21 貴事業所では、「一般事業主行動計画」を策定していますか。また、今後に策定する予定はありますか。(事業所数)



問22 「次世代認定マーク（くるみん）」を知っていますか。(事業所数)

事業所規模	知っている	知らない
100人以上	6件	0件
30人～100人未満	7件	7件
30人未満	1件	7件
無回答	0件	1件
計	14件	15件

問23 貴事業所では、「次世代認定マーク」を取得する予定はありますか。(事業所数)

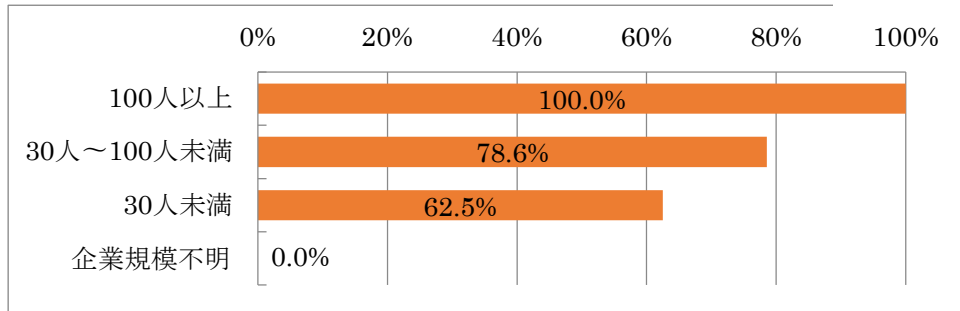
事業所規模	取得中	取得の予定がある	取得の予定はない	無回答
100人以上	2件	1件	3件	0件
30人～100人未満	2件	0件	11件	1件
30人未満	0件	1件	6件	1件
無回答	0件	0件	1件	0件
計	4件	2件	21件	2件

6. 女性活躍推進について

問 24 貴事業所での女性の活躍について、以下の状況を把握していますか。

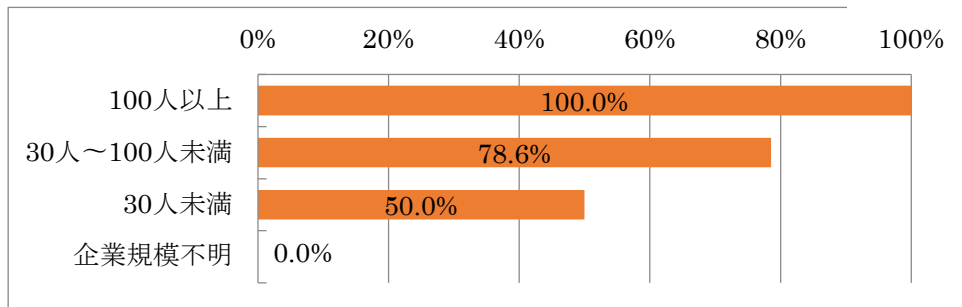
①採用者に占める女性比率

N = 29



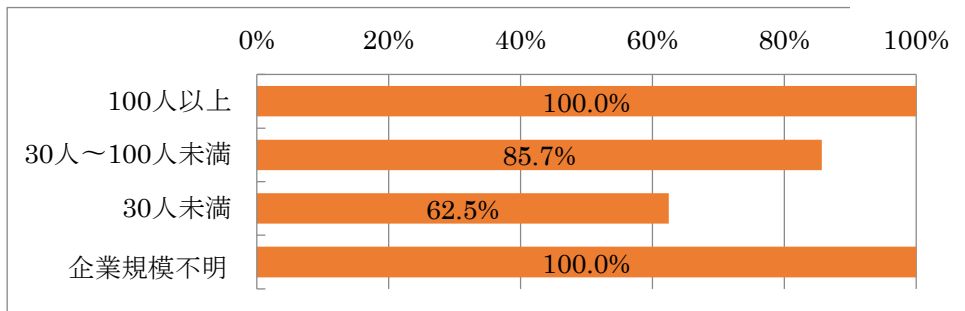
②勤続年数の男女差

N = 29



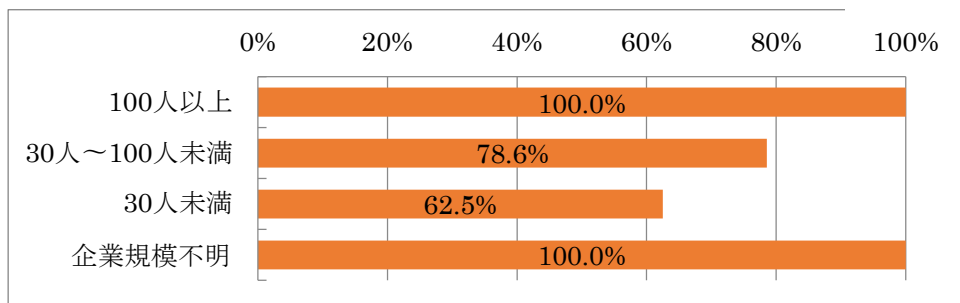
③労働者の各月の労働時間の状況

N = 29



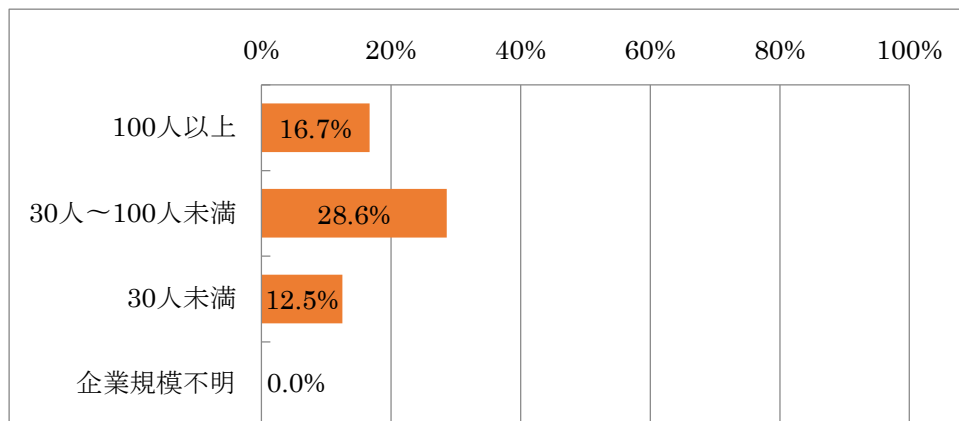
④管理職に占める女性労働者割合

N = 29



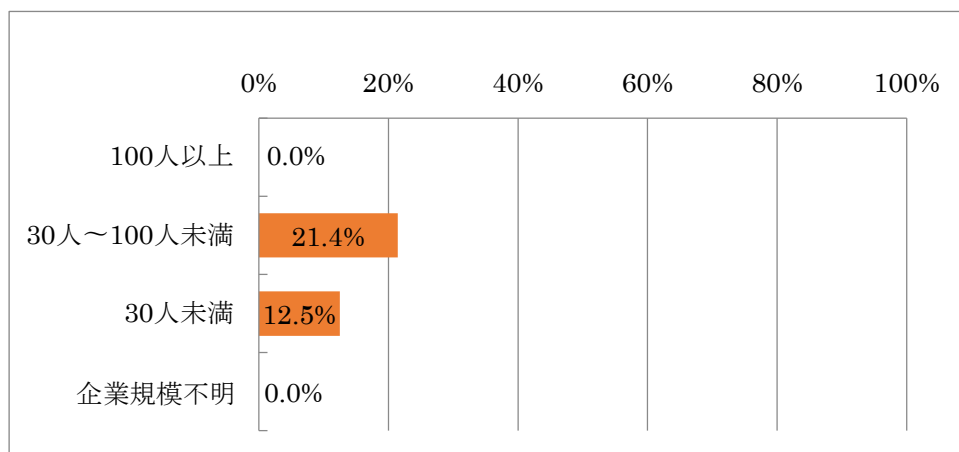
問 25 貴事業所では、女性活躍の行動計画の策定等を行っていますか。

N = 29



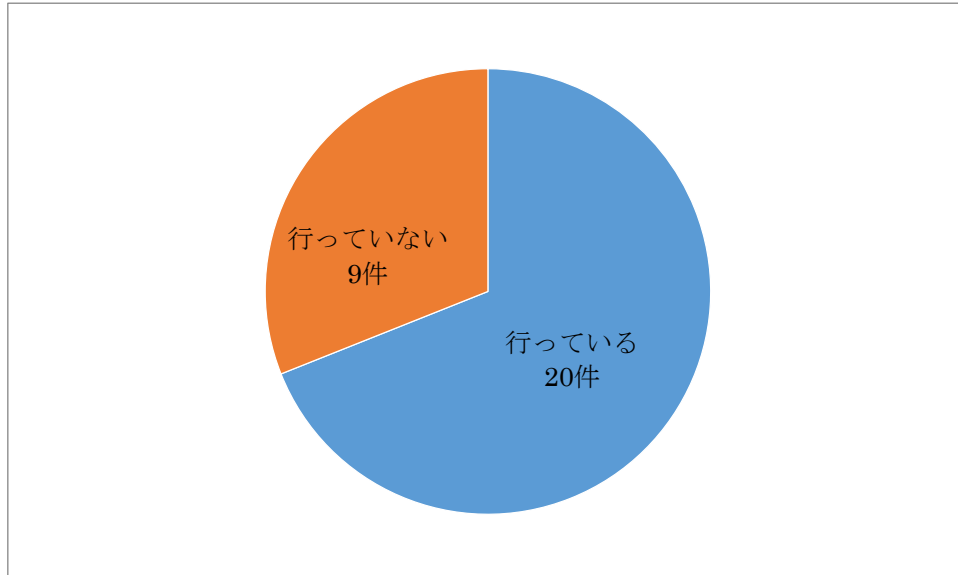
問 26 貴事業所では、貴社の女性の活躍に関する情報の公表を行っていますか。

N = 29



6. セクシュアル・ハラスメントについて

問27 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントの防止に対して何か取組を行っていますか。



問 27-1 問 27 で「1 行っている」とお答えの事業所におうかがいします。具体的にどのような取組を行っていますか。 N = 20

