

男女共同参画社会づくりに関する事業所アンケート 結果報告書

I 調査概要

1 調査目的

市内事業所における男女共同参画に関する取り組み状況について、実態を把握し、事業所における男女共同参画の意識啓発を図るとともに、今後の施策を推進する基礎資料とする。

2 調査対象

新居浜市内の事業所（本店・支店・営業所・施設等）で、従業員30人以上と思われるもの

3 調査の内容

- (1) 事業所の概要
- (2) 有給休暇取得
- (3) 女性を積極的に活用するための取り組み
- (4) 育児・介護との両立支援
- (5) 男女が共に働きやすい環境づくり

4 調査方法

書面による郵便調査、無記名

5 調査期間

平成26年7月4日～18日

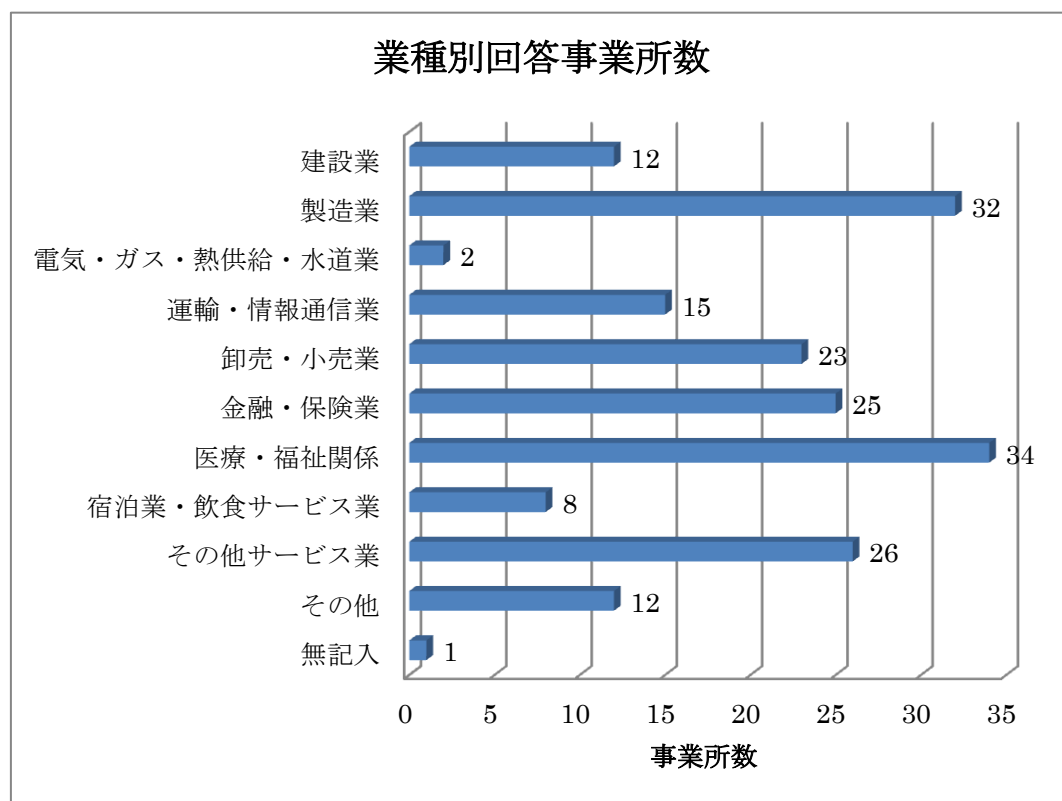
6 回収状況

| | |
|---------|--------|
| 対象事業所 | 338事業所 |
| 有効回収事業所 | 190事業所 |
| 回収率 | 56.2% |

1 事業所の概要について

1 貴事業所の主な業種についてご回答ください。

- | | |
|-------------------|-----------------|
| (1) 建設業 | (6) 金融・保険業 |
| (2) 製造業 | (7) 医療・福祉関係 |
| (3) 電気・ガス・熱供給・水道業 | (8) 宿泊業・飲食サービス業 |
| (4) 運輸・情報通信業 | (9) その他サービス業 |
| (5) 卸売・小売業 | (10) その他 () |



調査対象事業所は、業種比率の設定・調整は行っていない。

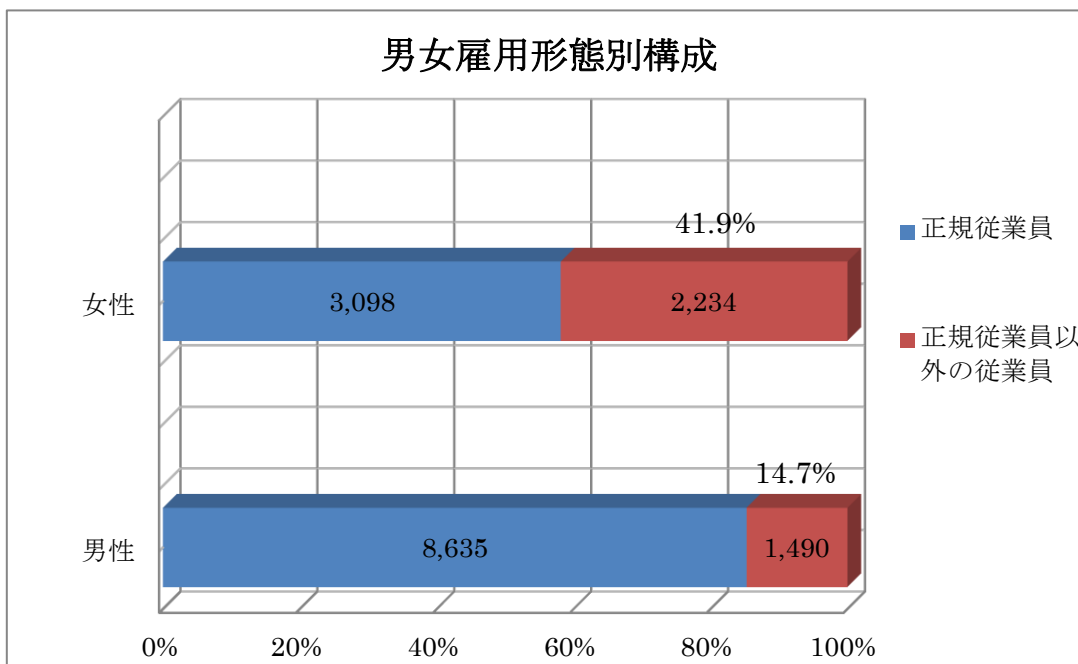
製造業、医療福祉関係の業種からそれぞれ 32 件 (16.8%)、34 件 (17.9%) の回答があった。

2 貴事業所の男女の常時雇用の従業員数についてご回答ください。
(平成26年4月1日現在)

女性：正規従業員数（ ）人、非正規従業員数（ ）人
男性：正規従業員数（ ）人、非正規従業員数（ ）人

(1) 従業員の状況

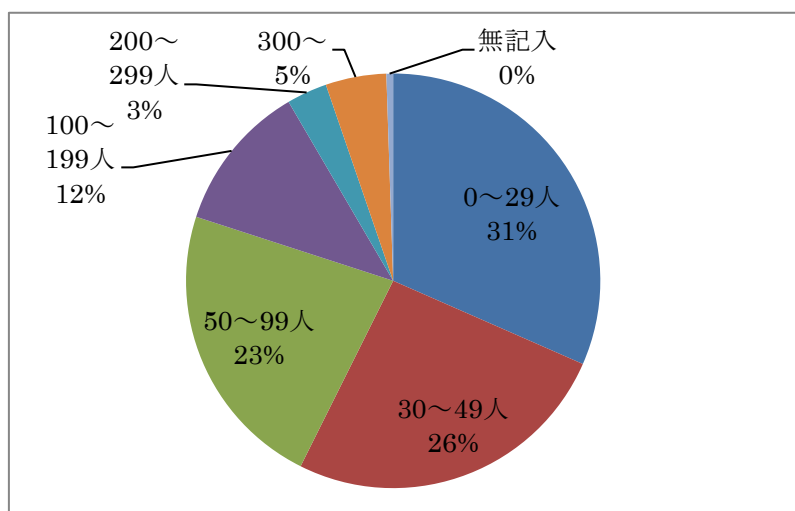
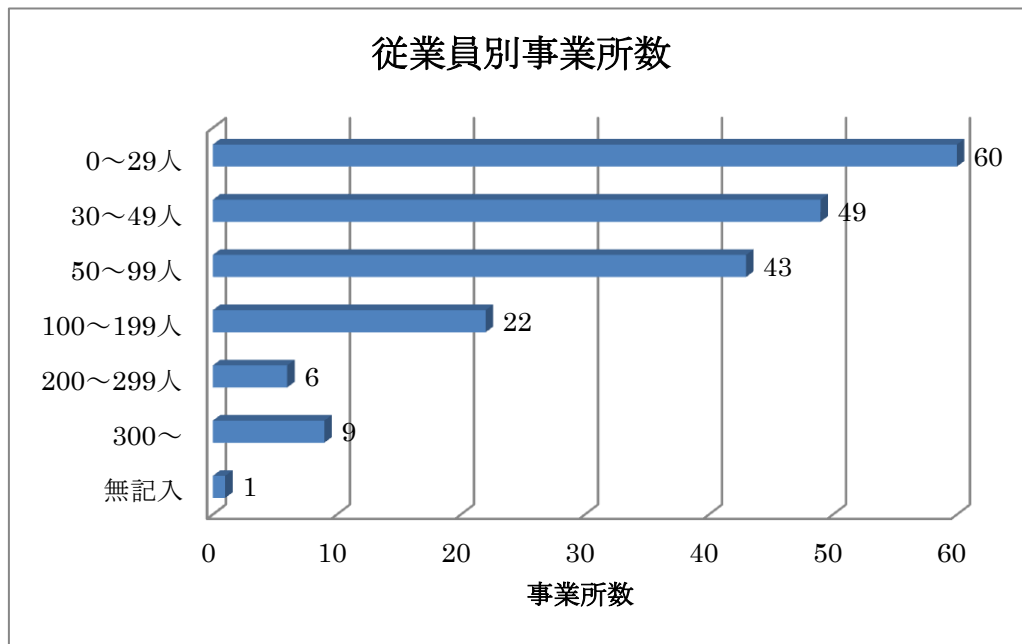
| 区 分 | 男性従業員 | 女性従業員 | 全体における 女性の割合 |
|-------------|-------|-------|-----------------|
| 正規従業員 | 8,635 | 3,098 | 26.4% |
| 正規従業員以外の従業員 | 1,490 | 2,234 | 60.0% |
| 正規以外の従業員の割合 | 14.7% | 41.9% | 24.1% |



190 事業所の従業員数は、合計 15,457 人であり、内訳は女性 5,332 人 (34.5%)、男性 10,125 人(65.5%)である。

非正規従業員の割合は、女性 41.9%、男性 14.7%であり、全体で 24.1%となっている。

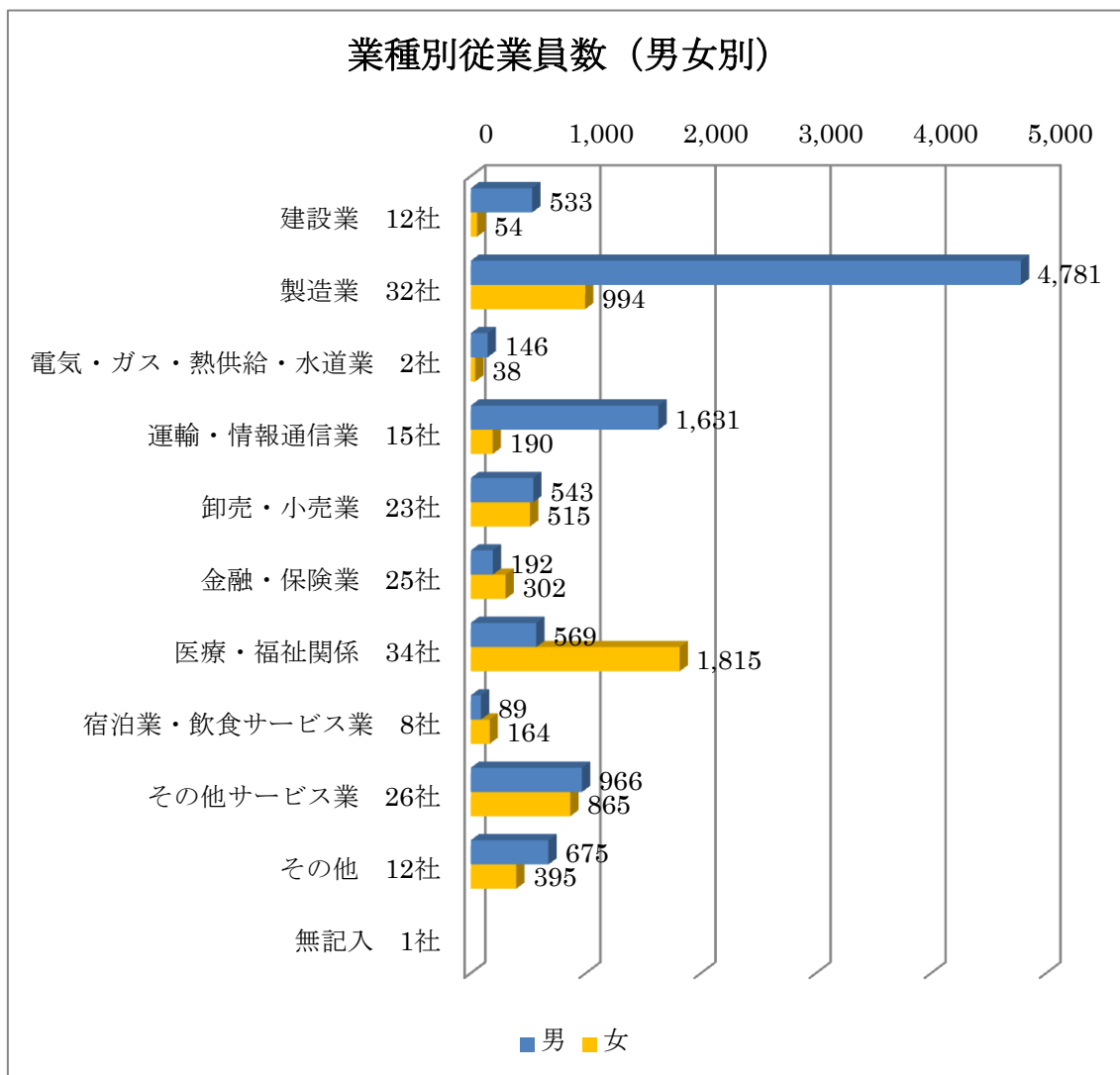
また、正規従業員の女性の割合は 26.4%、非正規従業員の女性従業員の割合は 60.0%となっている。



調査票は、従業員数が30人以上と思われる市内の事業所（本社、支店、営業所、施設を問わず）を対象としたが、次のとおり、従業員数30人未満の事業所から60件(31%)の回答があった。

回答があった190事業所のうち100人未満の事業所は、152事業所（80%）を占める。

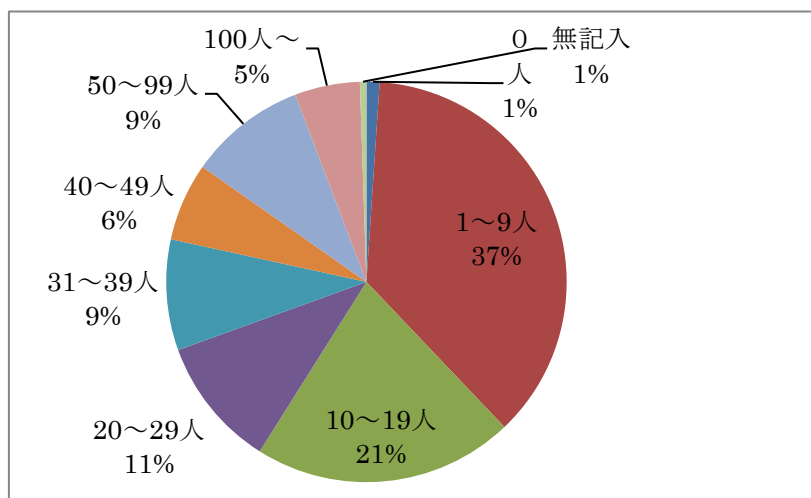
(2) 業種別従業員数 (男女別)



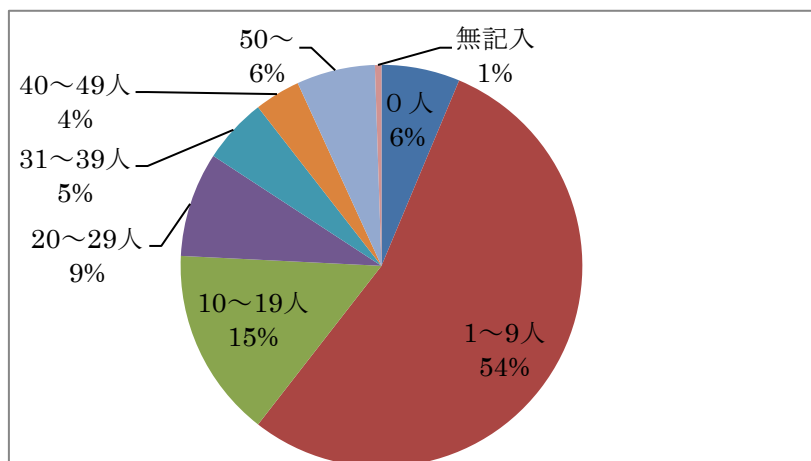
女性の従業員の割合については、製造業、建設業、運輸・情報通信業については低く、医療・福祉関係では、逆に割合が高くなっている。

女性の割合 低い 建設業 9.2%、製造業 17.2%、運輸・情報通信業 10.4%
 高い 医療・福祉関係 76.1%

(3) 女性従業員数（事業所数割合）



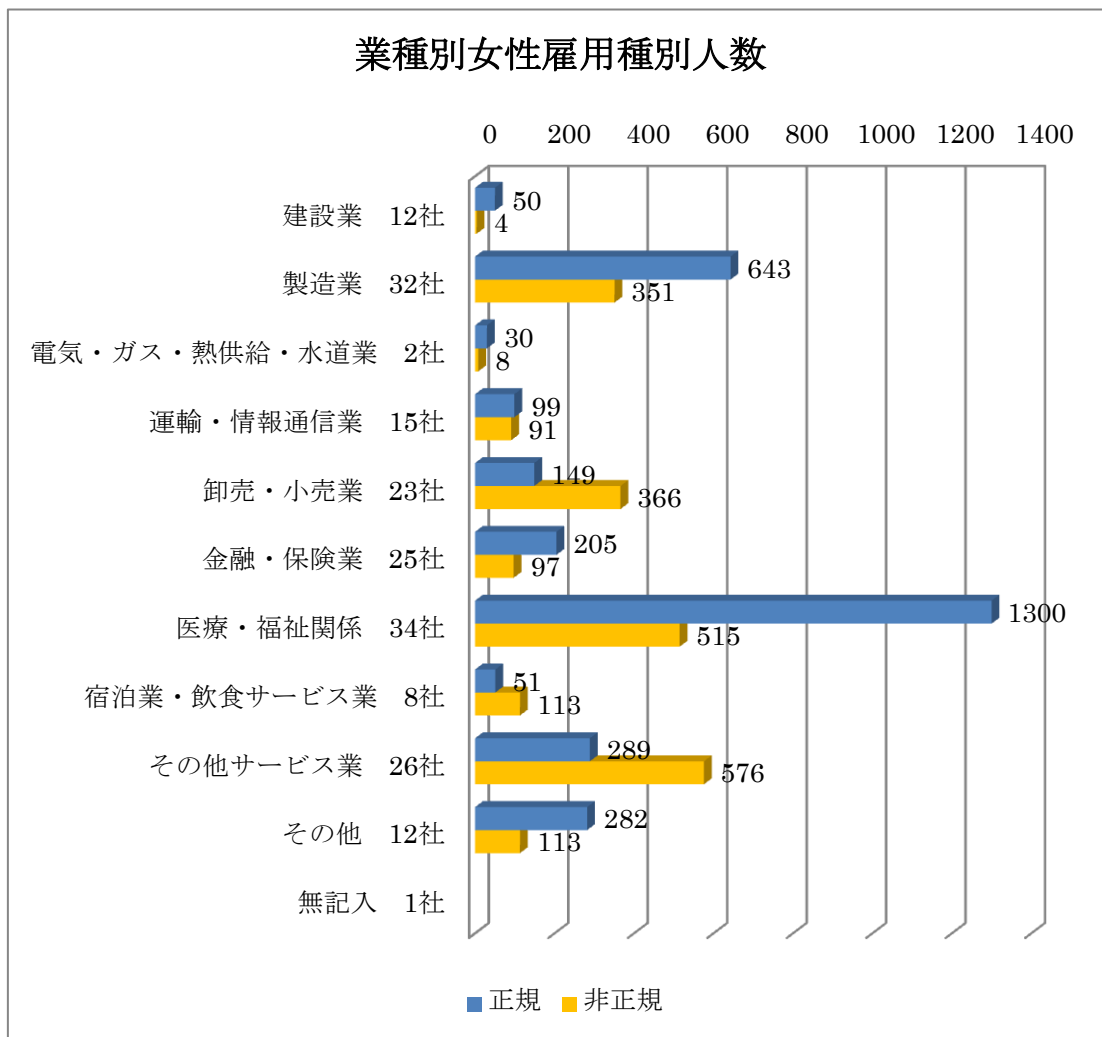
(4) 女性正規従業員数（事業所数割合）



女性従業員に限れば、女性がいない事業所が 2 か所あり、10 人未満の事業所が 70 事業所(37%)、30 人未満では 132 事業所で約 7 割となっている。

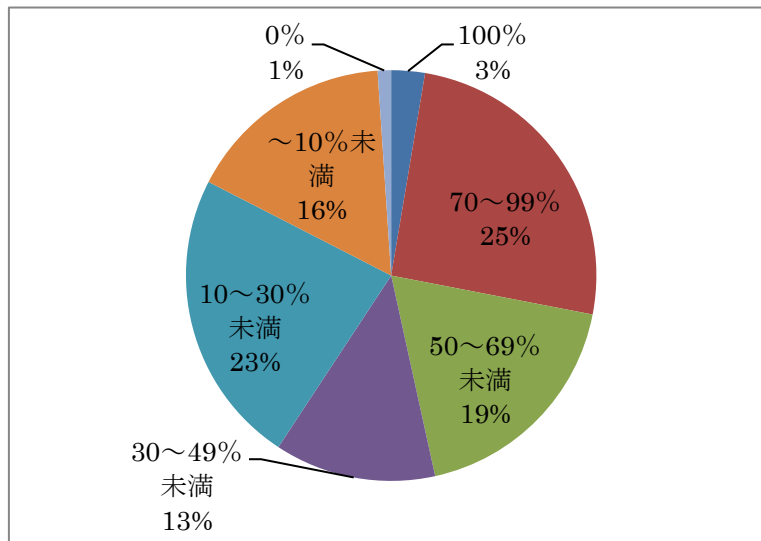
また、女性の正規従業員に限れば、女性の正規職員がいない事業所が 12 か所、10 人未満が 103 事業所(54%)、20 人未満が 144 事業所で約 75%となり、4 事業所のうち 3 事業所が女性正規職員が 20 人未満であることとなる。

(5) 業種別女性従業員の雇用種別人数



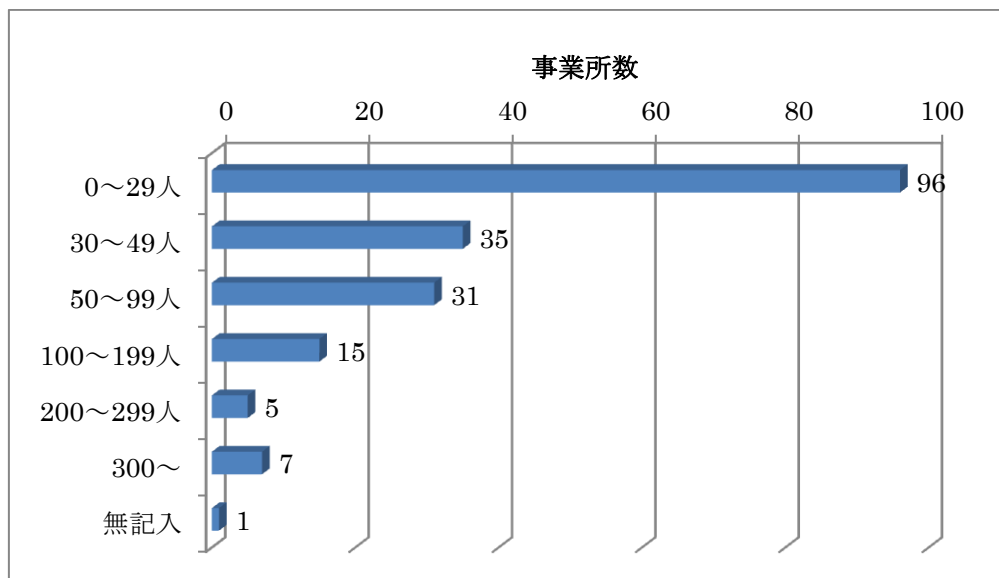
女性従業員のうち、正規職員の割合が高い業種は、建設業（92.6%）、医療・福祉関係（71.6%）となっており、割合の低い業種は、卸売・小売業（28.9%）、宿泊業・飲食サービス業（31.1%）、その他サービス業（33.4%）となっている。

(6) 事業所の女性従業員の割合



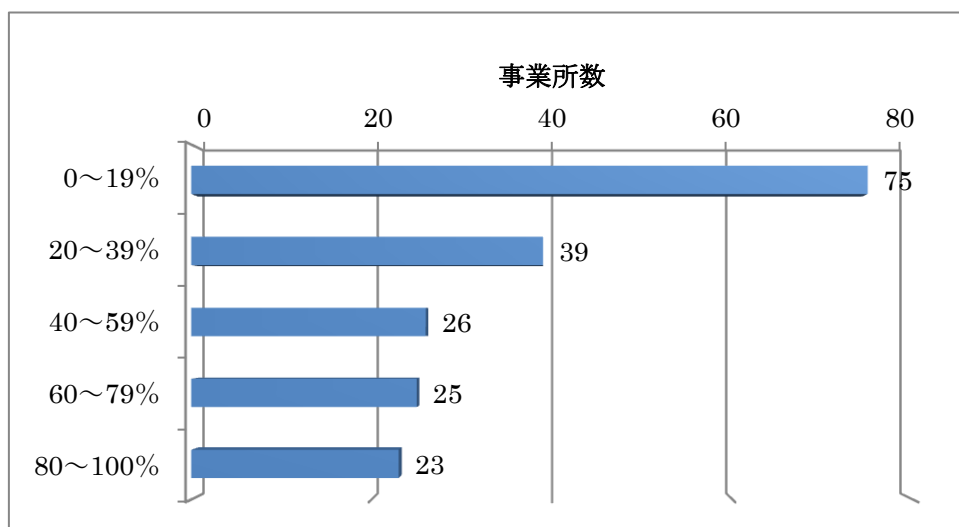
各事業所ごとの女性従業員の割合からすると、すべて女性の事業所 5 か所を含め、約半数の事業所において約半数が女性となっている。

(7) 正規従業員の規模別割合



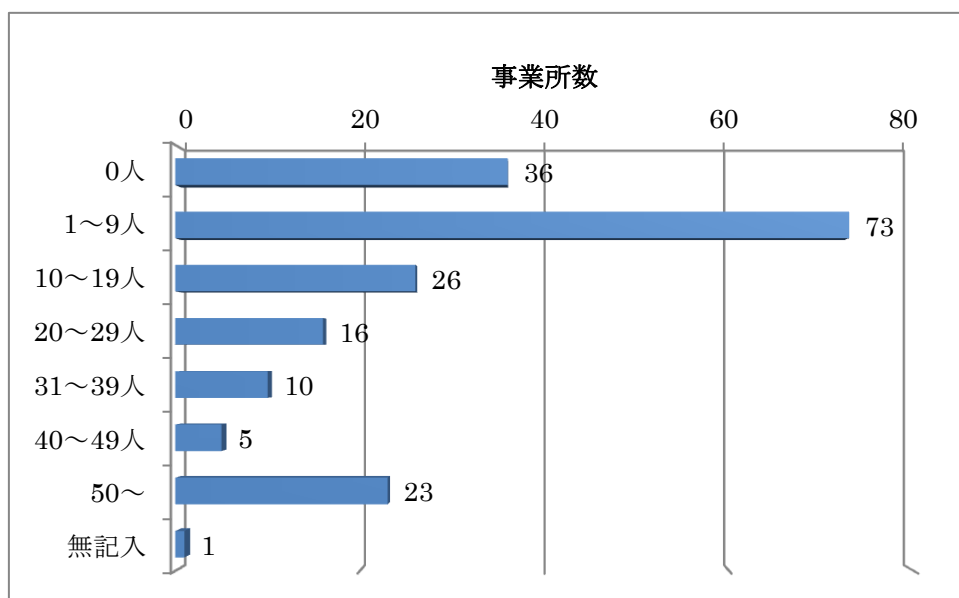
約半分の事業所が、正規従業員 30 人未満となっている。

(8) 正規従業員の女性比率



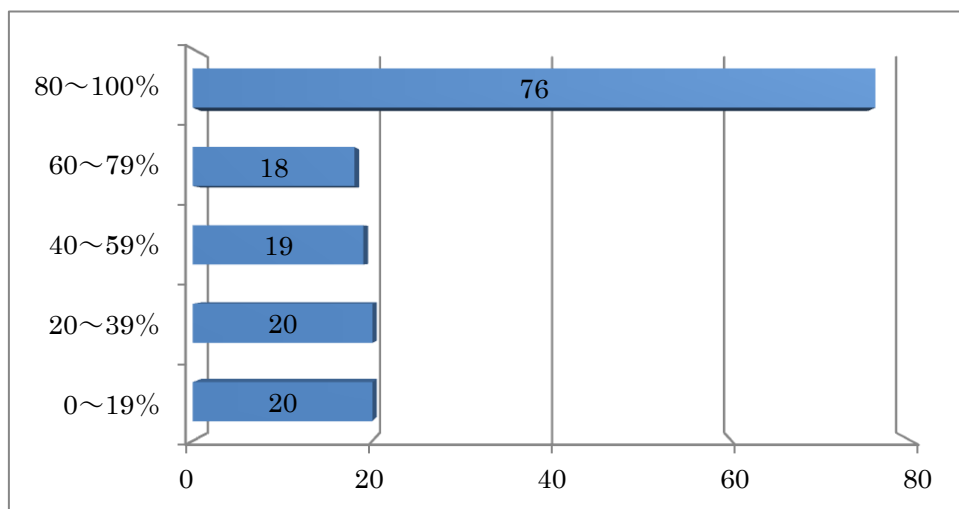
正規従業員のうち女性が占める割合が20%未満である事業所が75か所、約40%を占める

(9) 非正規従業員人数別の事業所数



非正規従業員がいない事業所が36か所、10人未満の事業所が73か所となっており、10人未満(0人も含む)事業所は全体の57%程度。逆に50人以上いる事業所は、23か所(12%)ある。

(10) 非正規従業員の女性比率 (n = 153)

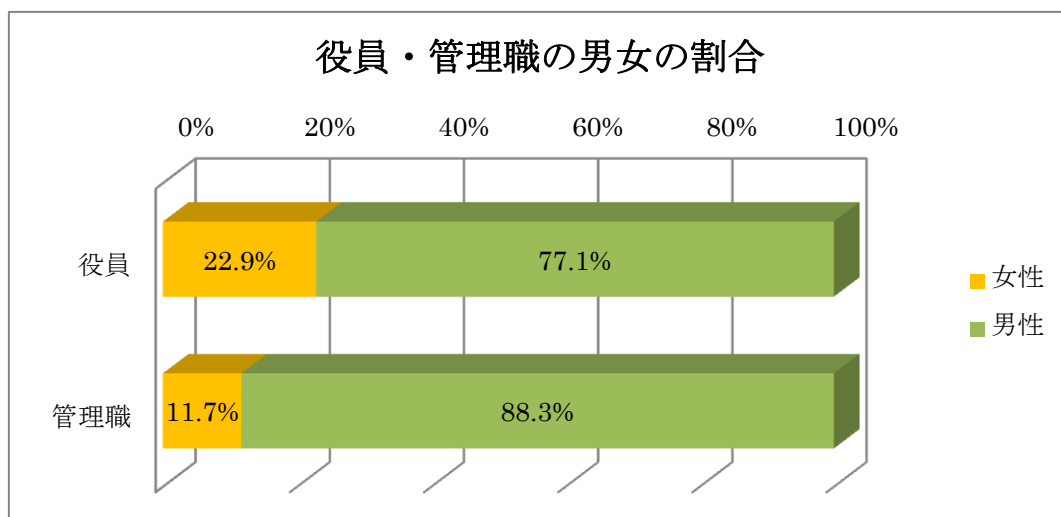


非正規従業員従業員がいる 153 の事業所のうち 76 事業所 (約 50%) が、非正規従業員の女性の割合が 80%以上となっている。

2 女性の登用状況

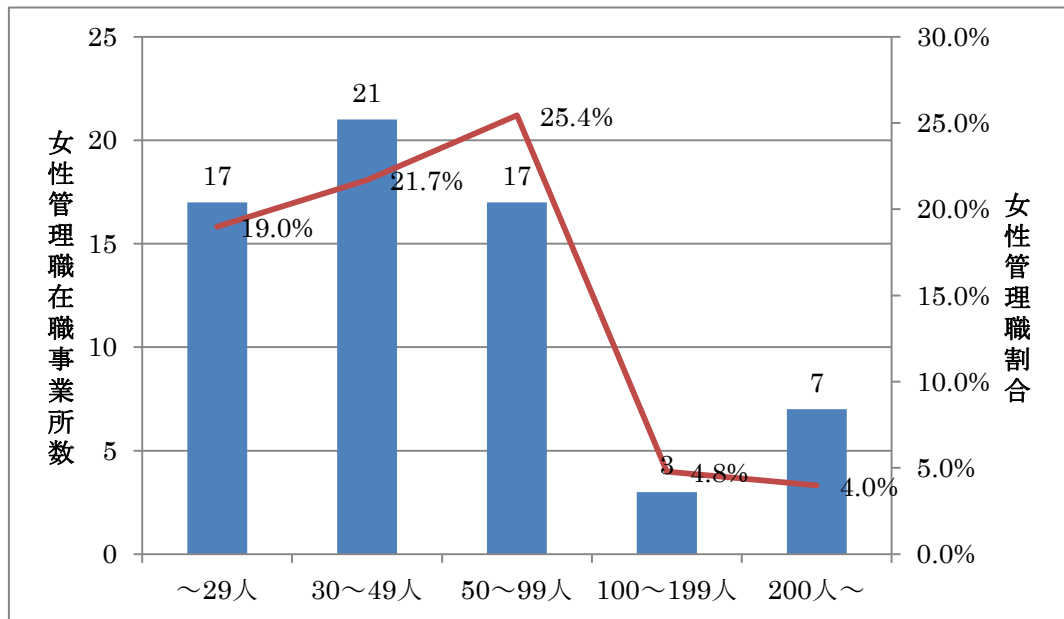
問3 貴事業所の役員・管理職数についてご回答ください。
(平成26年4月1日現在)

役員:女性()人、男性()人
管理職:女性()人、男性()人



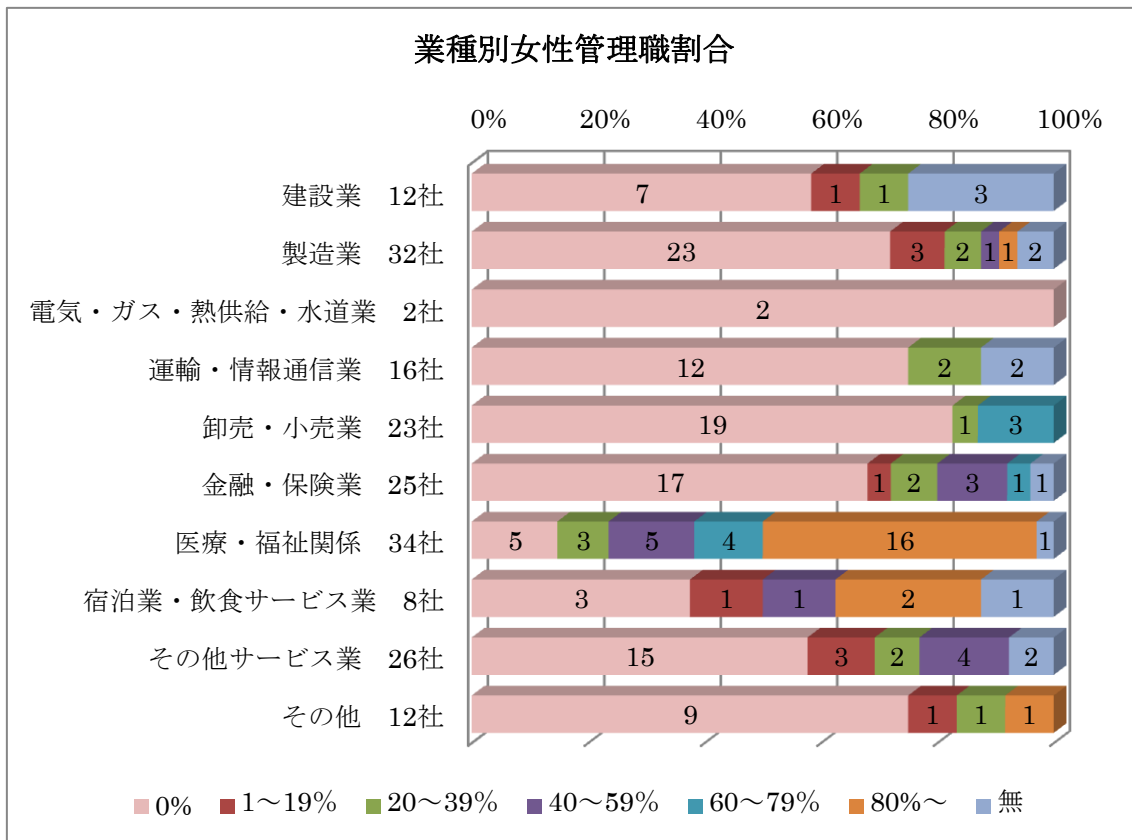
役員女性の人数は、88人(22.9%)、管理職は160人(11.7%)という結果であった。

(1) 従業員規模別女性管理職在職事業所数



100人未満の事業所では、女性の管理職の割合は20%（5人に1人）。
100人以上の事業所となると、4%から5%程度となる。

(3) 業種別管理職割合

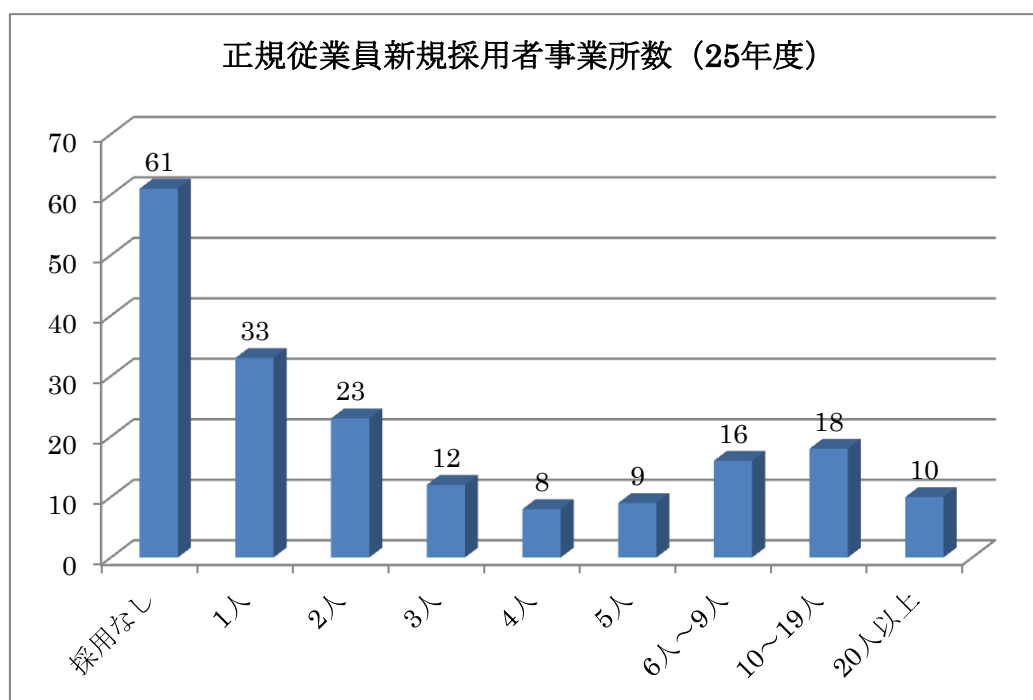


業種別では、医療・福祉関係では、85%の事業所で女性管理職が多く、次いで宿泊業・飲食サービス業は 2/3 の事業所で女性の管理職がいる。しかし、他の業種では半数の事業所で女性管理職がない状態となっている。

問4 正規従業員の新規採用者の状況（25年度）

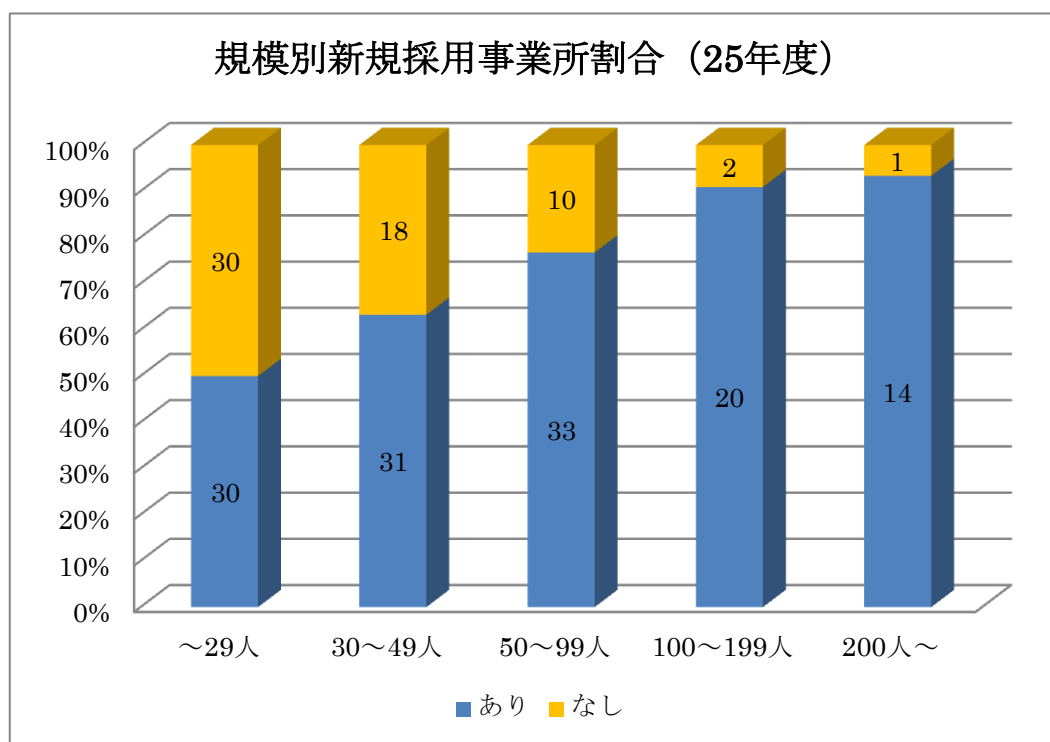
女性（ ）人 男性（ ）人

| | |
|-----|---------|
| 男 性 | 4 3 8 人 |
| 女 性 | 3 7 4 人 |
| 合 計 | 8 1 2 人 |



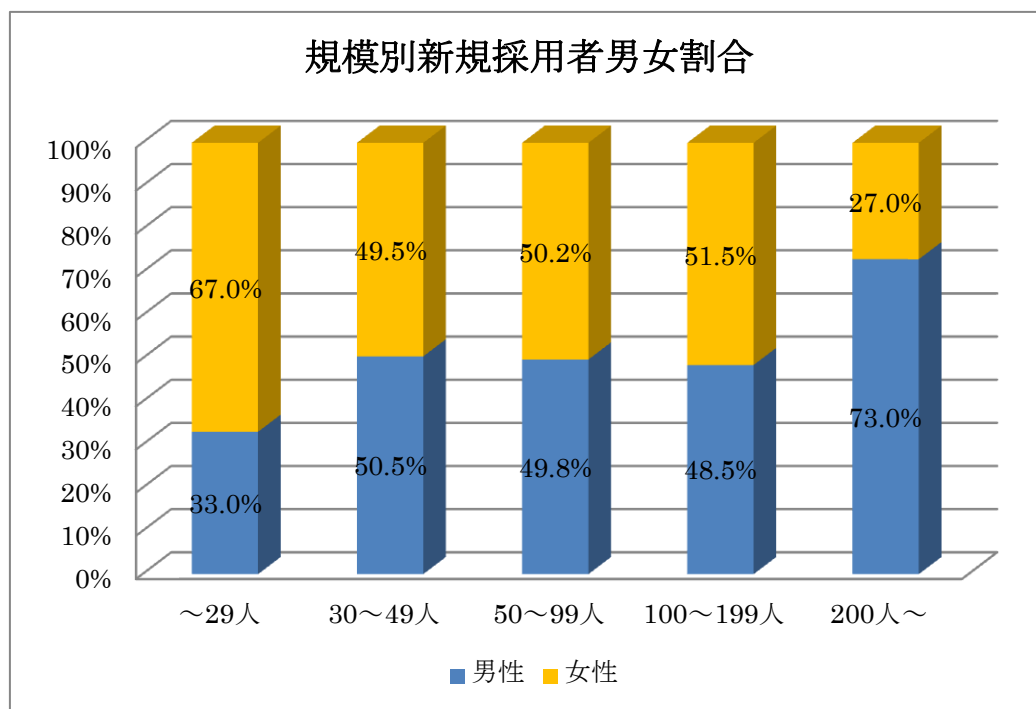
正規職員の新規採用者は、25年度計 812 人となっているが、若干男性が多い状況となっている。採用のなかった事業所が、61 か所で約 1/3 の事業所において正規従業員の新規採用がなかった。

(1) 規模別新規正規職員採用状況 (25年度)



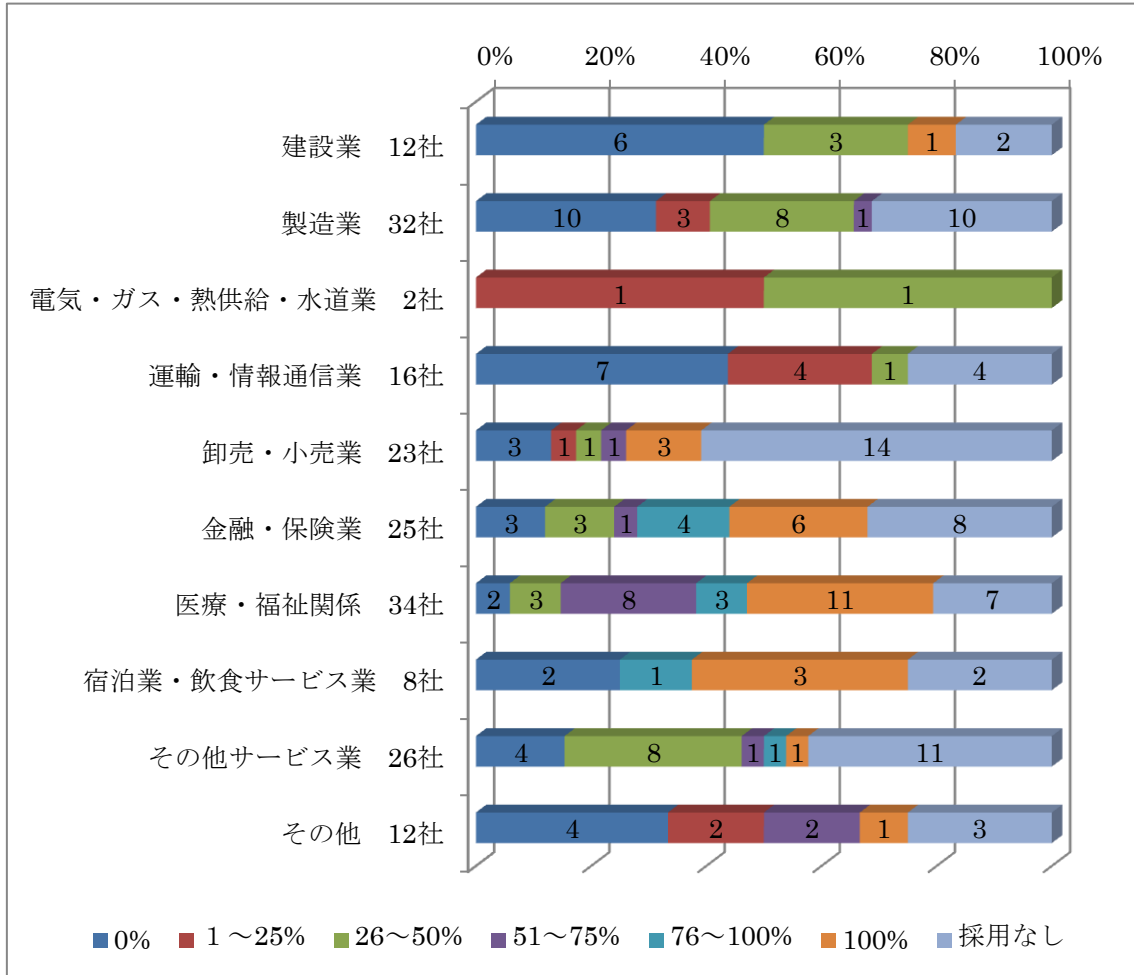
従業員 100 人以上の事業所の 80%で新規採用者があったが、30 人未満の事業所では半分の事業所で新規の採用はない状況にある

(2) 規模別新規正規職員採用男女比率 (25年度)



新規採用者の男女の比率をみると、30人未満の事業所では女性が2/3を占めているが、200人以上の事業所では約7割が男性となっている。

(3) 業種別の新規採用者の女性の割合



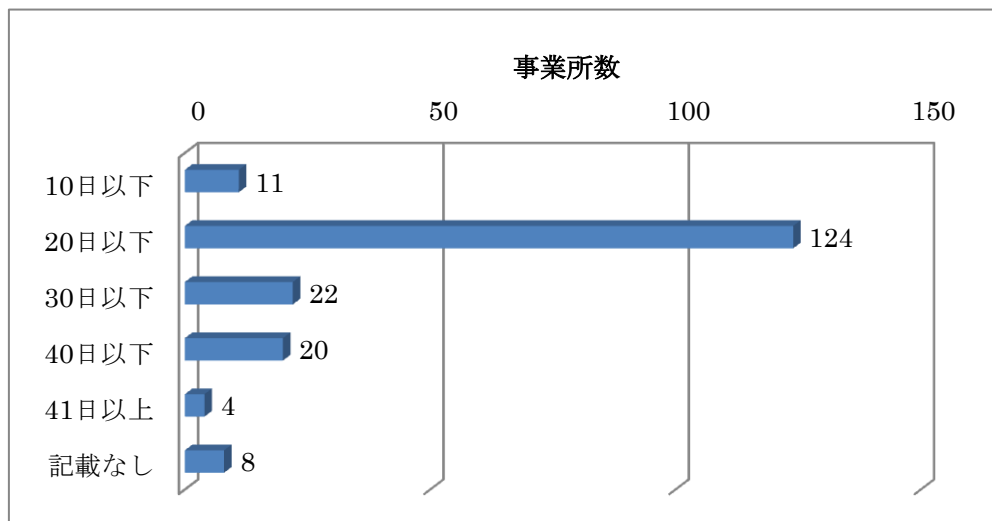
業種別にみると、金融・保険業、医療・福祉関係、宿泊業・飲食サービス業の新規採用者のうち女性の割合が高くなっている。

卸売・小売業の新規採用者なしも目立つ。

2 有給休暇所得の状況

問5 貴事業所の年次有給休暇付与日数についてご回答ください。

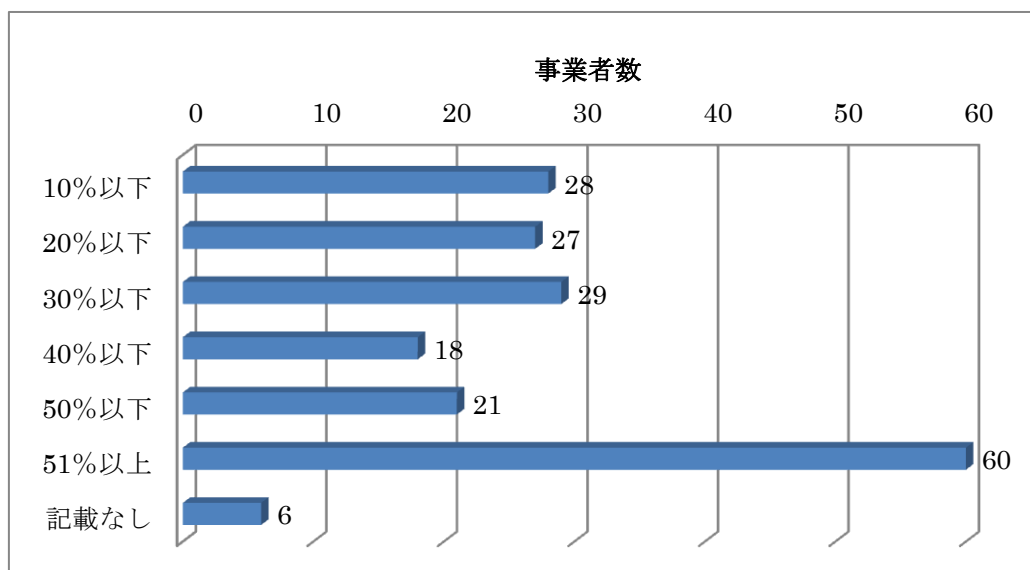
(1)10日以下 (2)20日以下 (3)30日以下 (4)40日以下 (5)41日以上

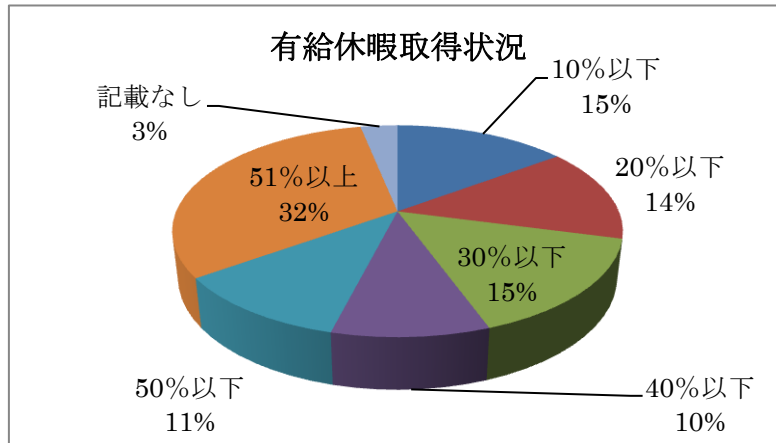


問6 貴事業所の年次有給休暇取得率についてご回答ください

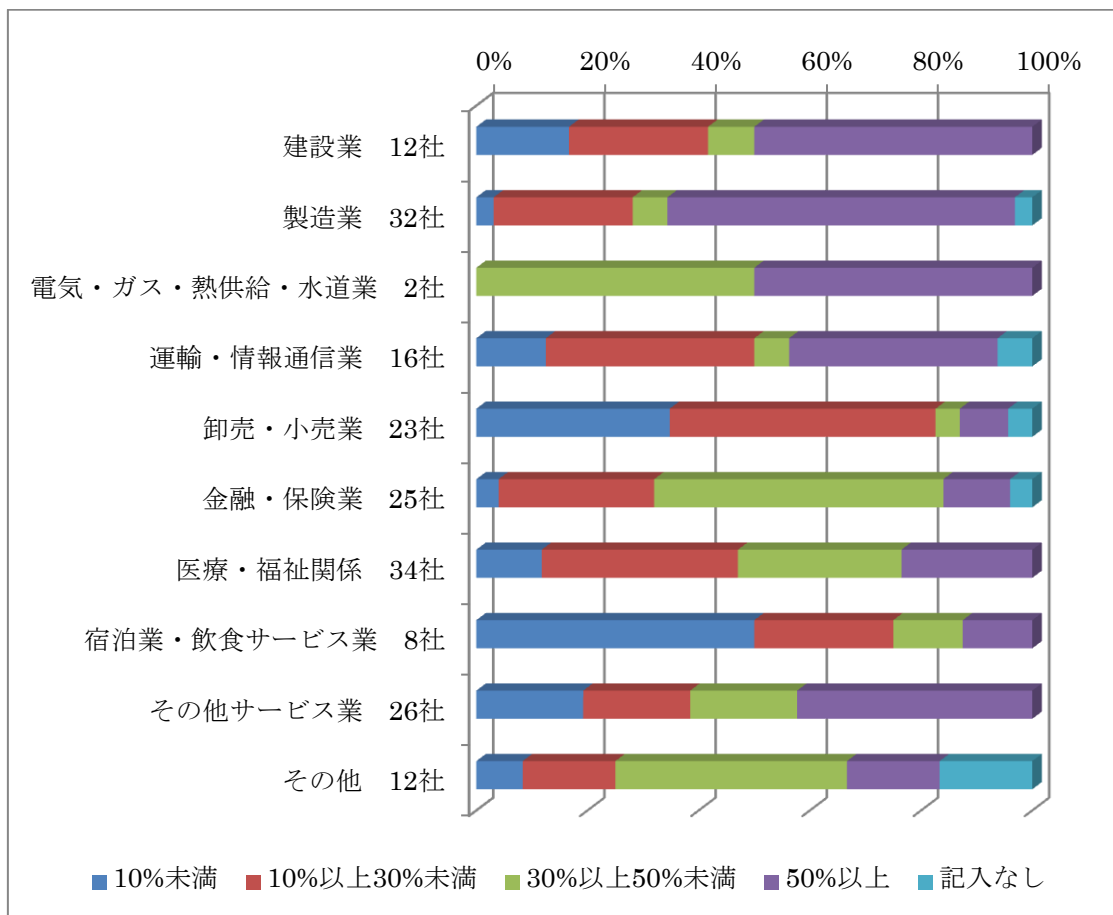
(1)10%以下 (2)20%以下 (3)30%以下 (4)40%以下 (5)50%以下
(6)51%以上

「取得率」は、取得日数計／付与日数計×100(%) ただし「付与日数」には、繰越日数を含まない



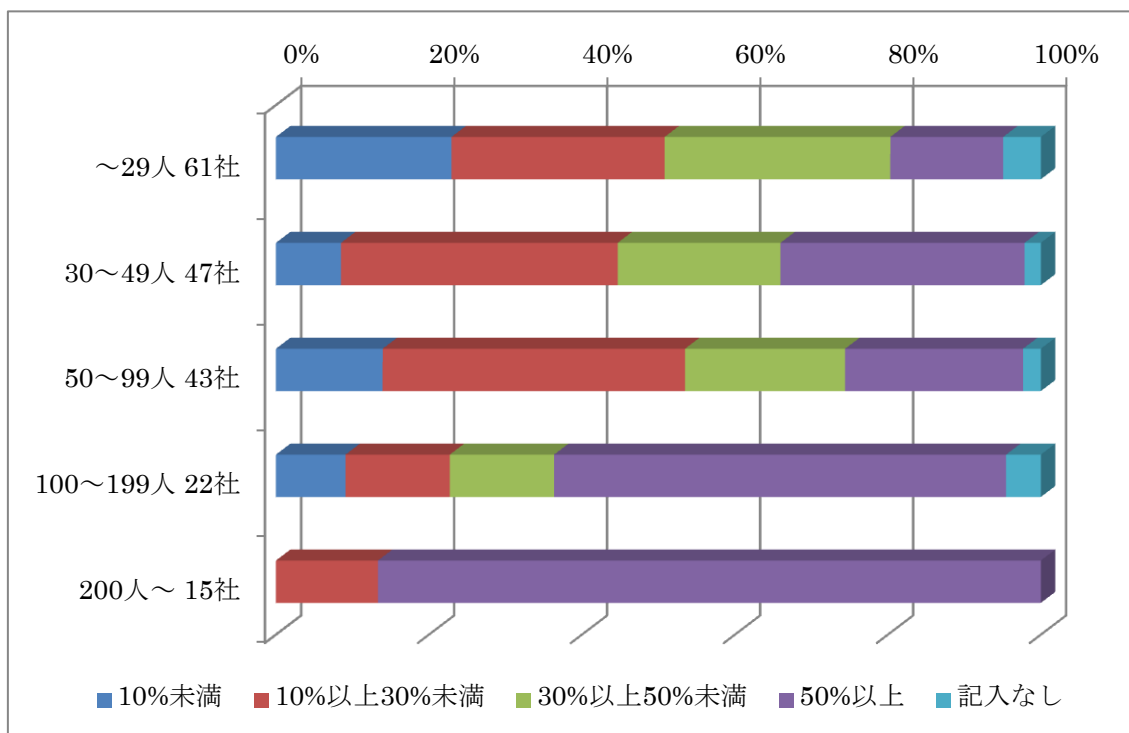


(1) 業種別有給休暇の取得率



業種別では、建設業、製造業、運輸通信業、その他サービス業における有給休暇取得割合が高くなっている。卸売・小売業、宿泊業・飲食サービス業では、有給休暇の取得できていない。

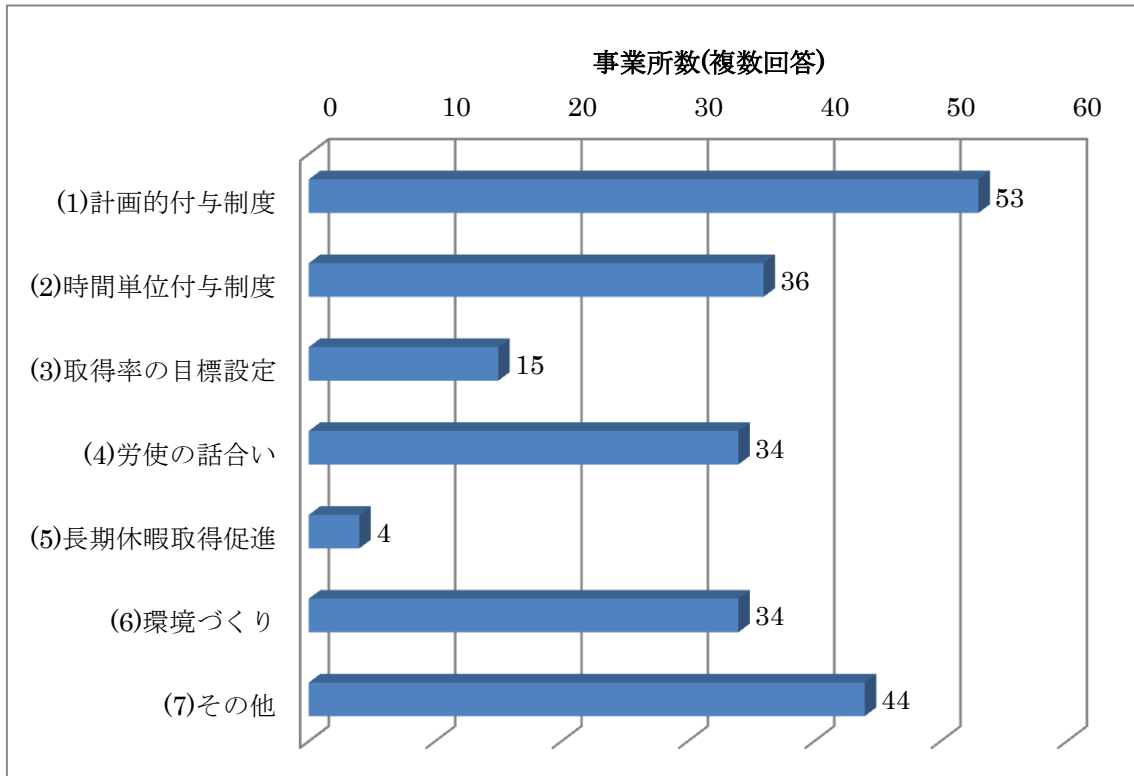
(2) 規模別有休化の取得率



事業所の規模別では、従業員に人数が多くなるほど、有給休暇の取得率が高くなっている傾向である。

問7 貴事業所の年次有給休暇促進についての取組についておたずねします。

- (1) 年次有給休暇の計画的付与制度を導入している。
- (2) 年次有給休暇の時間単位付与制度を導入している。
- (3) 年次有給休暇取得率の目標を設定している。
- (4) 労使の話合いの機会において、年次有給休暇取得の状況を確認する制度を導入している。
- (5) 週休日と年次有給休暇と組み合わせ2週間程度の長期休暇の取得を促進している。
- (6) 年次有給休暇取得に向けた環境づくり（経営トップによる事業所内への有給休暇取得推進の呼びかけ。率先して有給休暇取得する。）に取り組んでいる。
- (7) その他（)



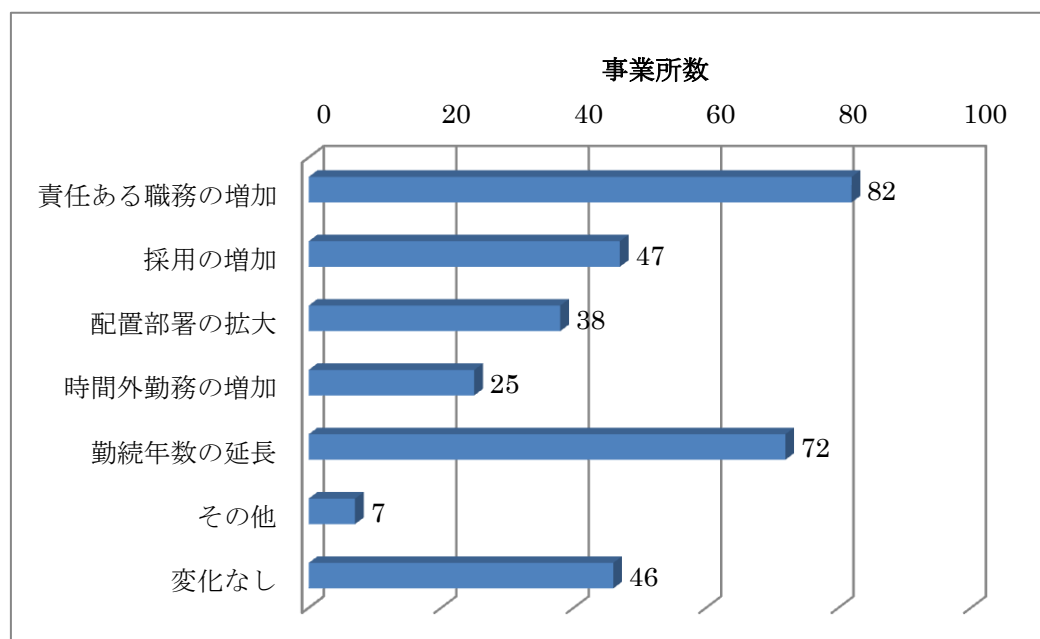
その他のについては、半日単位の休暇取得制度の導入、3日、5日連続休暇の制度や誕生日休暇制度を導入している事業所がある。反面、特に何もしていない事業所もある。

取組の手法として、計画的に取得させることとしているが、時間休の制度の導入が多くなっている。このためには職場の環境づくりが大切である。

3 女性を積極的に活用するための取組

問8 貴事業所では、女性の雇用管理について10年前に比べてどのような変化があると思われますか。(あてはまるものすべてに○を付けてください。)

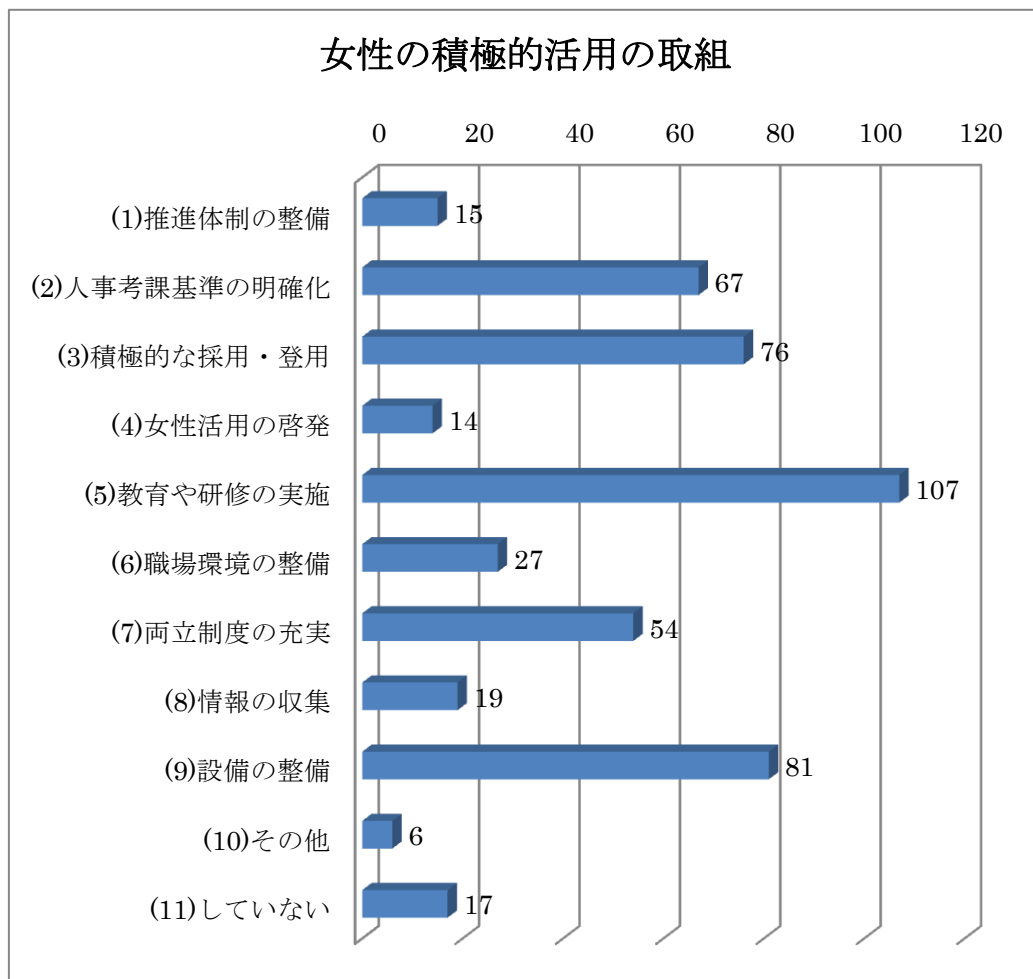
- (1) 責任ある職務に就く女性が増えた。
- (2) 女性の採用が増えた。
- (3) 女性が配置される部署が広がった。
- (4) 女性の時間外勤務が増えた。
- (5) 女性の勤続年数が延びた。
- (6) その他 ()
- (7) 特に変化はない



10年前との変化であるが、管理職等責任あるポストへの女性の登用が進んでおり、結婚や出産を機に退職する女性は減少していることが伺われる。

問9 貴事業所では、女性を積極的に活用するため、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○を付けてください。)

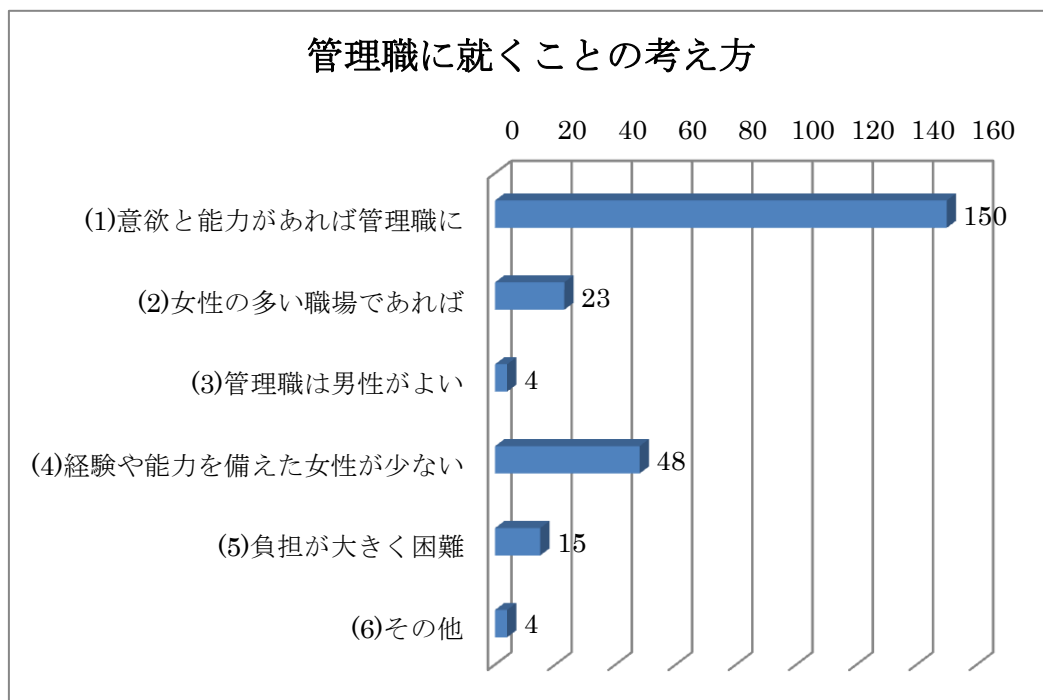
- (1) 女性の活用に関する担当部局・担当者を設けるなど、事業所内で推進体制を整備している。
- (2) 性別により評価されることがないように人事考課基準を明確に定めている。
- (3) 女性の採用及び登用を積極的に行っている。
- (4) 管理職や従業員に対し女性活用の重要性についての啓発を行っている。
- (5) 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を性別に関係なく実施している。
- (6) 男女の固定的な役割分担の見直しなど職場環境の整備を行っている。
- (7) 仕事と家庭を両立するための制度を充実させている。
- (8) 女性活用に関するセミナー等に出席し、情報収集を図っている。
- (9) 女性が働きやすい設備を整備している(トイレ、更衣室など)
- (10) その他 ()
- (11) 何もしていない



女性の積極的活用のため、知識や能力、資格取得のための教育や研修を実施されてきている。また、性別により評価が異ならないように基準の明確化が行われ、女性の登用に力を入れている。また、

問 10 貴事業所では、女性が管理職に就くことについてどう考えていますか。(あてはまるものすべてに○を付けてください。)

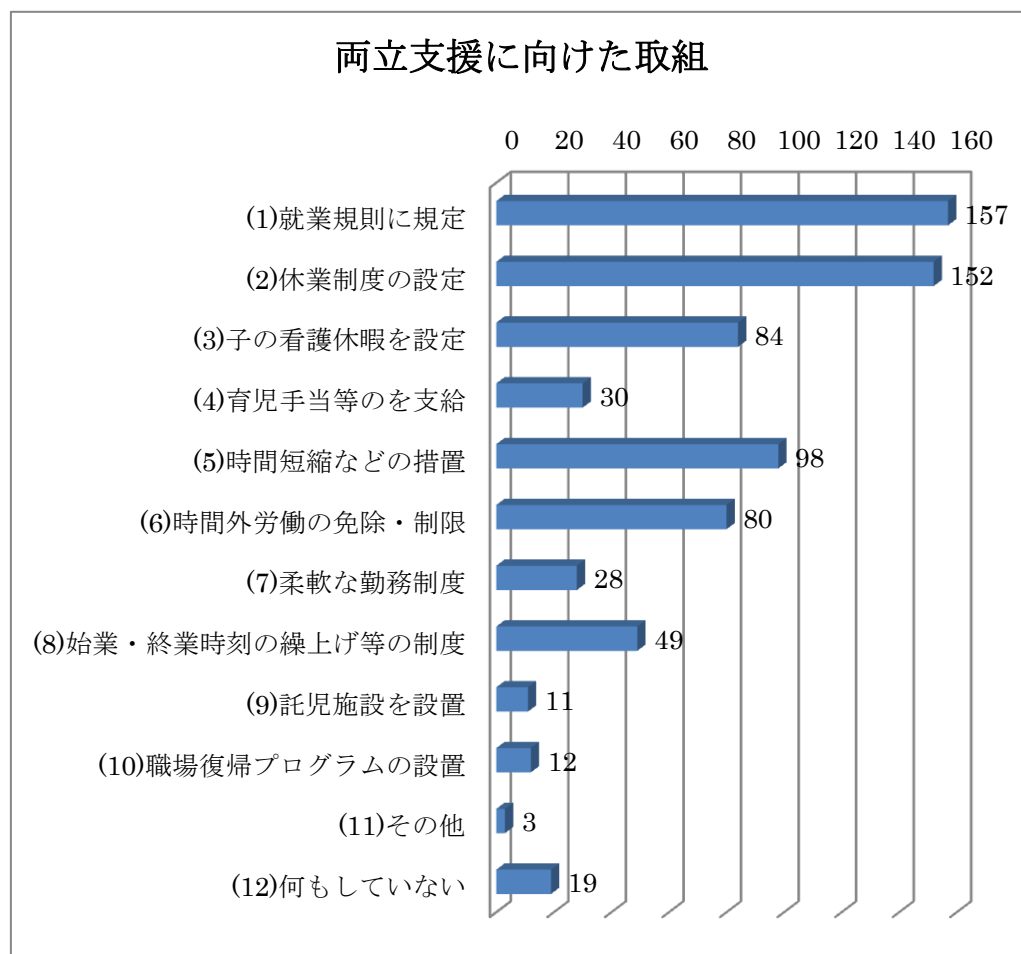
- (1)意欲と能力のある女性は、どんどん管理職についた方がよい。
- (2)女性の多い職場であれば、管理職に就いた方がよい。
- (3)どちらかという、管理職は男性がよい。
- (4)現状では、管理職に就くだけの経験や能力を備えた女性が少ない。
- (5)女性は、家事や子育て、介護などの負担も大きく、管理職に就くのは難しい。
- (6)その他 ()



4 育児・介護との両立支援について

問 11 貴事業所では、男女が共に育児・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。(〇はいくつでも)

- (1) 就業規則に育児・介護に関する規定がある。
- (2) 育児・介護における休業制度を設けている。
- (3) 子の看護休暇を設けている。
- (4) 育児等の手当を支給している。
- (5) 勤務時間短縮などの措置を講じている。
- (6) 時間外労働の免除または制限制度を設けている。
- (7) 在宅勤務やフレックスタイムなど柔軟な勤務制度を採用している。
- (8) 育児・介護中の従業員に対し始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの制度を設けている。
- (9) 事業所内に託児施設を設けている。
- (10) 育児・介護休業者への職場復帰プログラムを設けている。
- (11) その他 ()
- (12) 特に何もしていない。



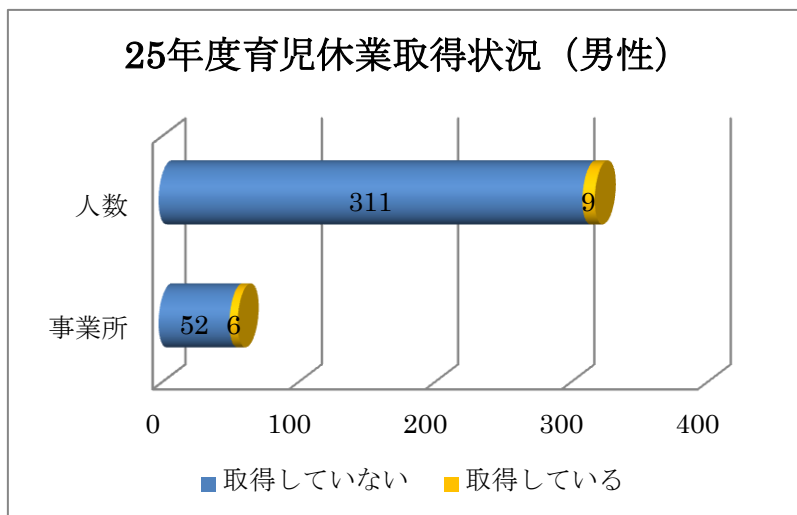
その他意見

- ・ミーティング実施（休職前、復帰前）
- ・子連れでの出勤を許可している
- ・柔軟な対応
- ・男性社員が配偶者の出産をサポートできる「出産サポート休暇制度」を設けている
- ・介護に必要な時間に配慮している
- ・規定はないが、子どもが調子悪いときは休みを取れるようにしている

法律に基づき、休業・休暇制度を設定している事業所が多くなっている、また就業時間の短縮や時間外労働の免除する事業所もある。それに加え託児施設を設置するなど育児しやすい環境整備が進んでいる。

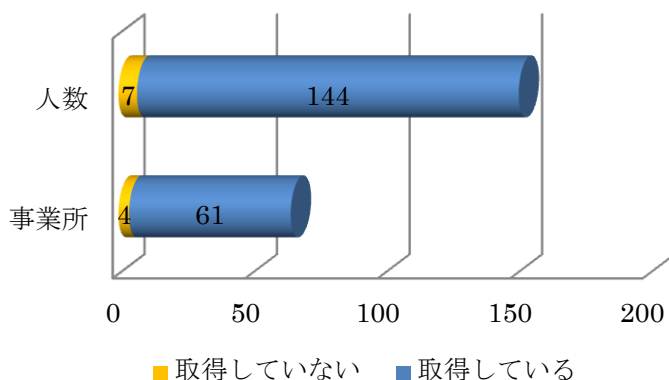
問 12 平成 25 年度中の育児休業取得状況についてご回答ください。

- (1) 出産した女性従業員がいない。配偶者が出産した男性従業員がいない。
- (2) 配偶者が出産した男性従業員がいる。 () 人
うち、育児休業を取得した男性従業員数 () 人
- (3) 出産した女性従業員がいる。 () 人



25年度中、配偶者が出産した320人の従業員のうち9人が育児休業を取得した。(2.8%)「全国(24年度:1.89%)」
9人は6事業所に集中している。

25年度育児休業取得状況（女性）



出産した女性従業員のいた63事業所のうち、59事業所で育児休業を取得した。
(93.7%)

出産した148人の女性従業員のうち、141人が育児休業を取得した。(95.3%)

問13 これまでに、配偶者が出産し、男性従業員が育児休業を取得したことがありますか。

ある（ ）人、ない

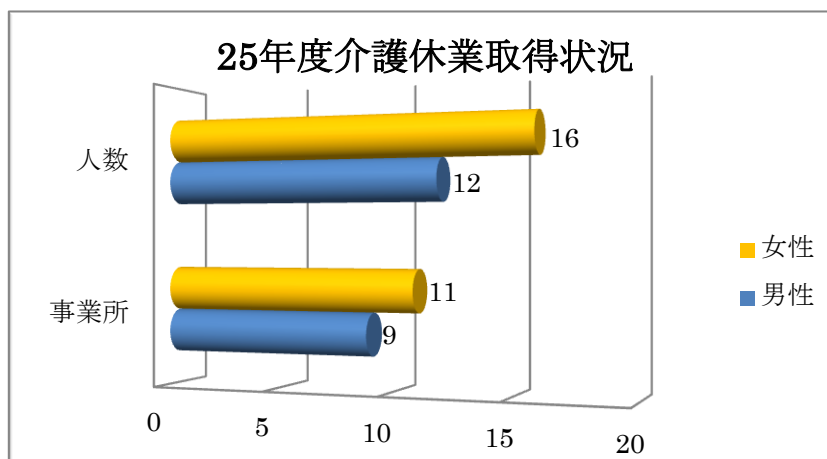
これまで14の事業所において、25人の男性従業員が育児休業を取得している。

問14 平成25年度中の介護休暇を取得した従業員数についてご回答ください。

男性従業員数（ ）人

女性従業員数（ ）人

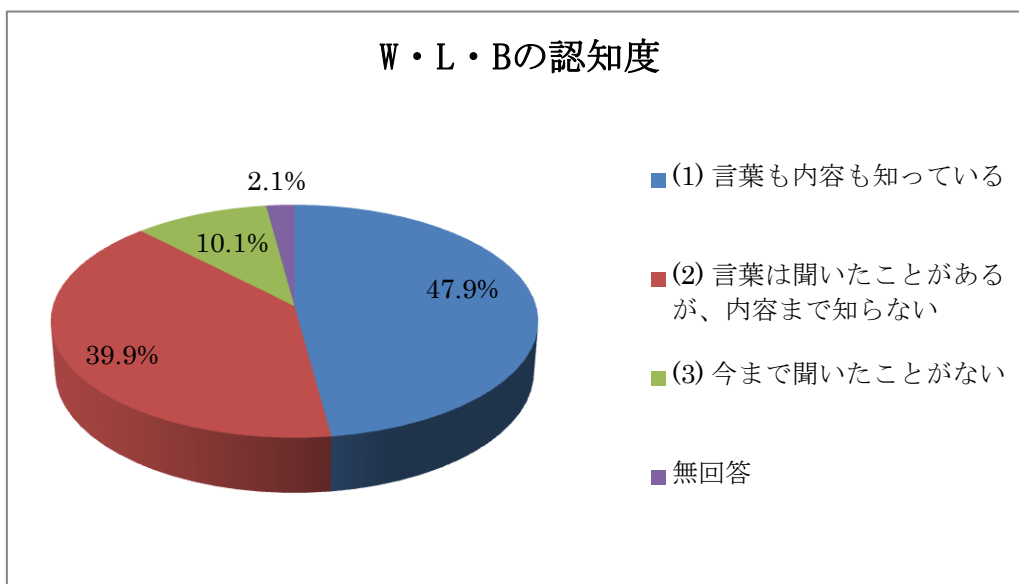
| | | | |
|-------------------|----|------|-----|
| 平成25年度中の介護休暇の取得状況 | 男性 | 9事業所 | 12人 |
| | 女性 | 6事業所 | 8人 |



5 男女が共に働きやすい環境づくりについて

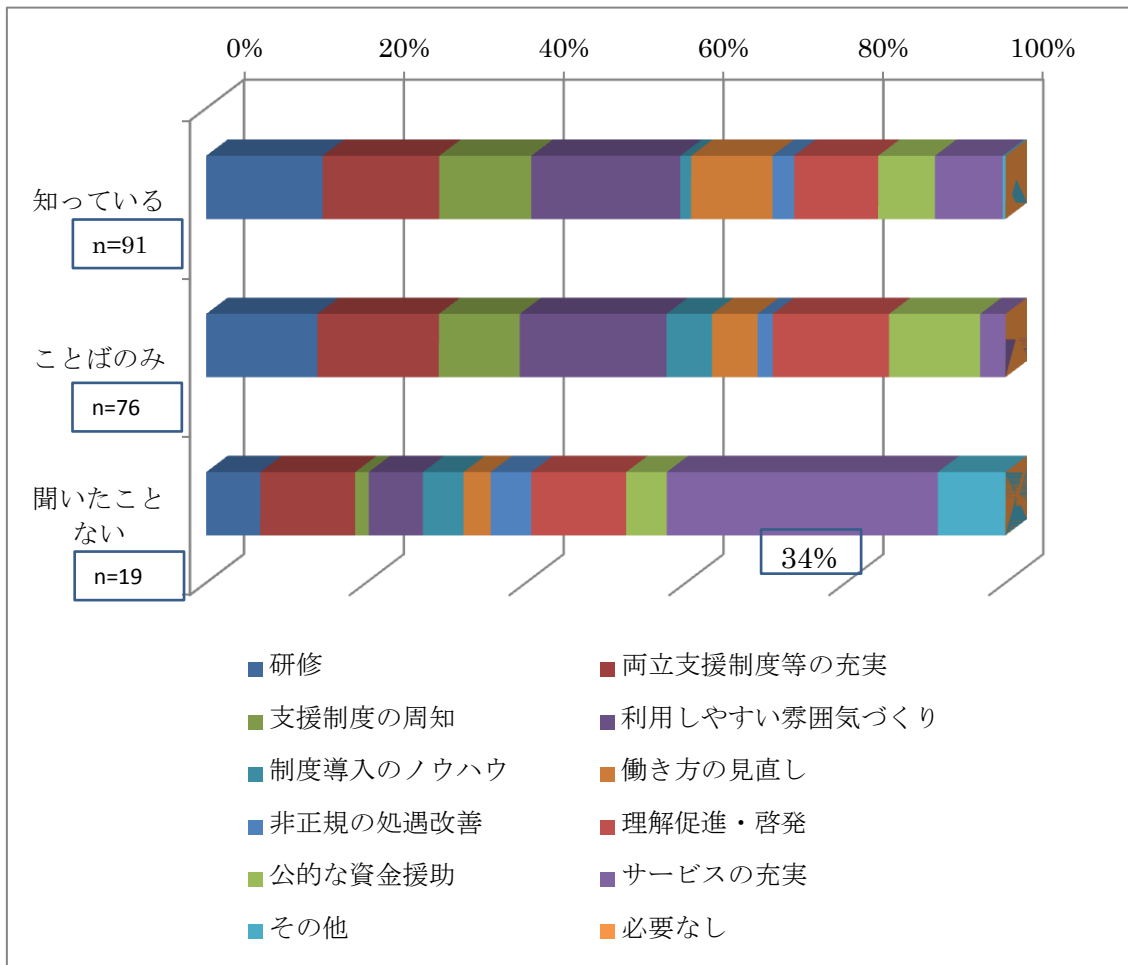
問 15 国や県、市では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けての取り組みを推進していますが、そのことについてご存知ですか。

- (1) 言葉も内容も知っている。
- (2) 言葉は聞いたことがあるが、内容まで知らない。
- (3) 今まで聞いたことがない。



ワーク・ライフ・バランスの内容までの認知度は48%程度と高くはない。

支援制度の導入はしているが、従業員への啓発周知、利用促進のための職場の雰囲気づくりの必要性が高くなっている。このためには、公的な資金支援、保育や介護制度の充実が必要であるという意見が多い。



ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度との相関関係では、「知っている」と「聞いたことがある」と答えた事業所が、推進の必要なことの考え方には大きな違いはないが、「聞いたことがない」と答えた事業所では、保育や介護サービスの充実を必要とする考え方が高くなっている。

その他意見

- ・市レベルでできることはほぼないと思います。
- ・行政の職員が受けられる権利と同等の予算公布を零細、中小へ
- ・(2)について①保育士の増員②保育所の幼児送迎③民間保育施設への資金援助
④保育施設の規制緩和

男女共同参画社会づくりに関する事業所アンケート
結果報告書

平成 26 年 9 月 22 日

新居浜市市民部男女共同参画課