

**庄原市男女共同参画アンケート
調査結果**

～女性の登用及び仕事と生活のバランスへの取組に
関するアンケート調査～

**平成 21 年 8 月
庄原市女性児童課**

～もくじ～

アンケートの実施について.....	2
回答者の属性.....	3～
男女の雇用と女性の登用状況について.....	8～
育児・介護と仕事の両立支援のための 制度等について.....	13～
育児休業制度の運用状況について.....	19～
次世代育成支援対策推進法に基づく 事業主行動計画の策定について.....	25
自由意見.....	26～
<資料>調査票.....	30～

アンケートの実施について

庄原市における、男女共同参画に関する市民意識や行政に対する要望を把握し、今後の施策に反映していくため、アンケート調査を実施した。

なお、庄原市男女共同参画プランにおいて「テーマや対象者を変えながら毎年アンケート調査を実施する」ことを明記している。

1. 対象

庄原市内で事業を行う事業所等
(記入は事業所の責任者または人事労務担当者に依頼)

2. 対象数

1000 事業所/2293 事業所 (対象事業所数の 43.6%)

NTT 西日本発行のタウンページ(2008 年 12 月発行)に掲載されている庄原市内に事務所等を置く者(公務(国・県・市等)及び個人を含む)についてリストを作成し、このリストから無作為抽出する。なお、リスト作成に当たっては、公の施設等施設の名称であることが明らかなものについては省くものとする。また、本社と支社・営業所等は別の事業所として調査分析するため、会社等が同一であっても所在地が異なる場合は別事業所として扱うものとする。

ただし、次の者は同一の事業所とする。

- ・所在地及び名称が同じ者
- ・所在地及び職業サービス名(業種)が同じ場合で、名称の一部が異なる者

3. 実施期間

平成 21 年 2 月下旬～3 月中旬

4. アンケート内容

- ・事業所概要
- ・男女の雇用と女性の登用について
- ・育児・介護と仕事の両立支援のための制度等について
- ・育児休業制度の運用状況について
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について
- ・女性の登用や仕事と家庭の両立などについての自由意見

5. 配布方法

郵送配布

6. 回収方法

郵送回収(料金別納郵便を利用)

7. 回収数

302 通(回収率 30.9%)

うち「従業員なし」「廃業」と回答したもの 53 通

うち有効回答数(社員なし・廃業回答を除く) 249 通(24.9%)

8. 協力団体

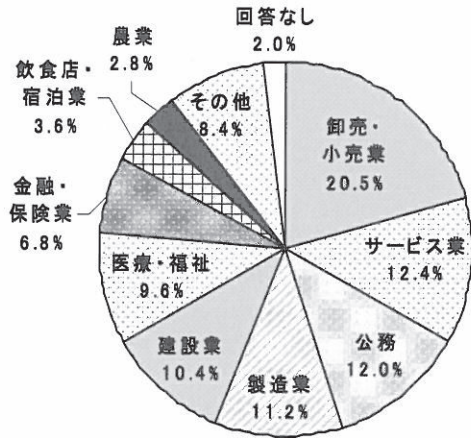
庄原市企業人権啓発推進連絡協議会・庄原商工会議所・東城町商工会・備北商工会

※各グラフ表中「n」は各設問の回答数を示す

事業所の属性

Q1.業種区分

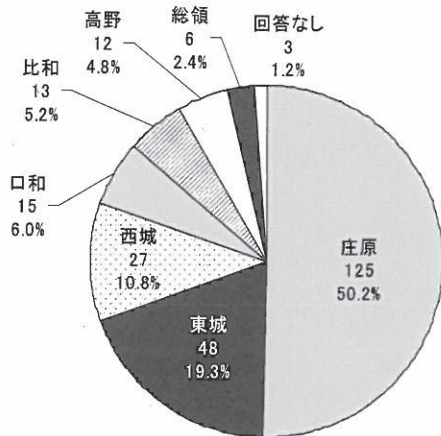
n=249 事業所



「卸売・小売業」が約2割、「サービス業」「公務」「製造業」「建設業」「医療福祉」がそれぞれ約1割の割合となっている。

Q2.所在地

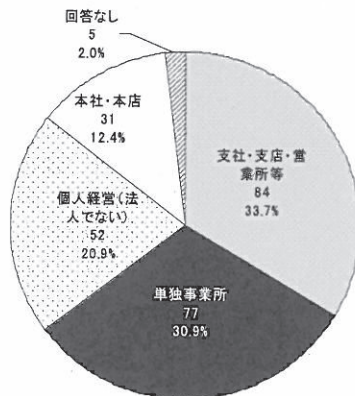
n=249



「庄原」が約半数、「東城」が約2割、「西城」が約1割などの割合となっている。

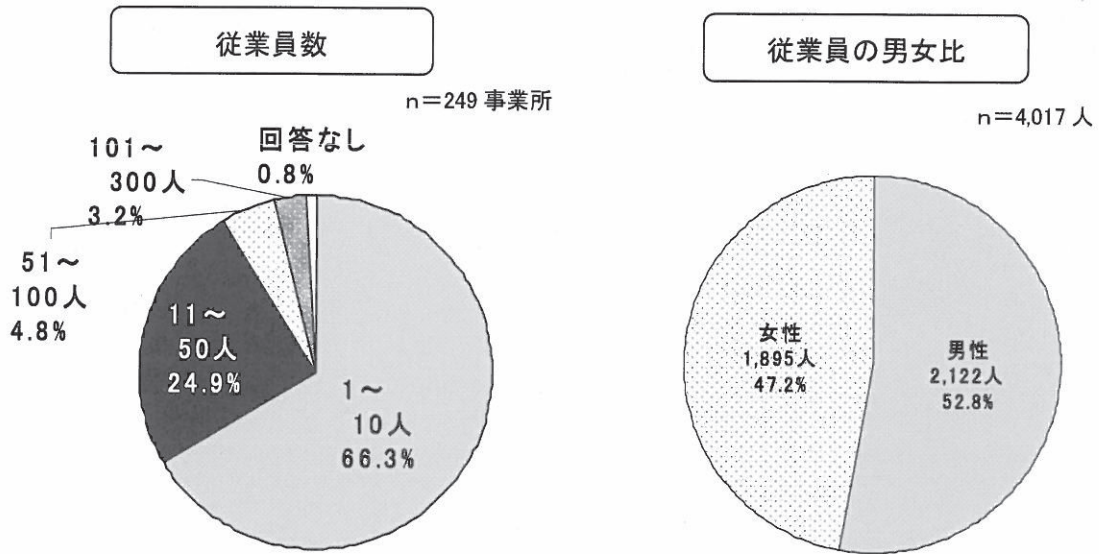
Q3.事業所区分

n=249



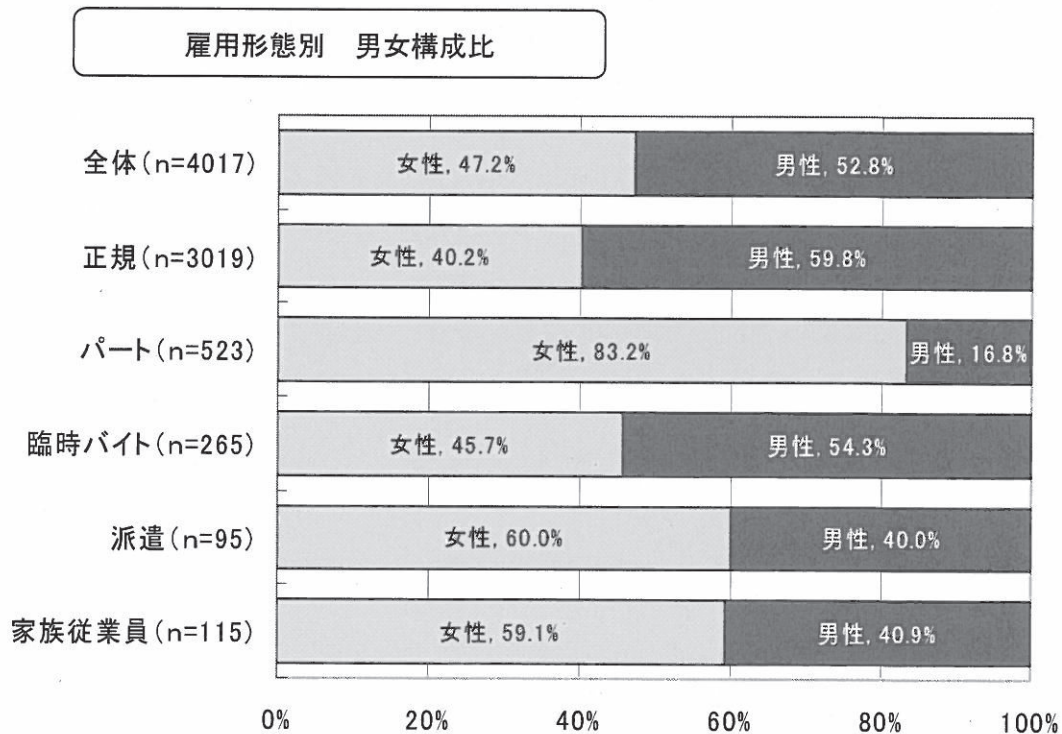
「支社支店等」「単独事業所」がそれぞれ約3割、「個人経営」が約2割、「本社本店」が約1割強の割合となっている。

Q4.従業員.....



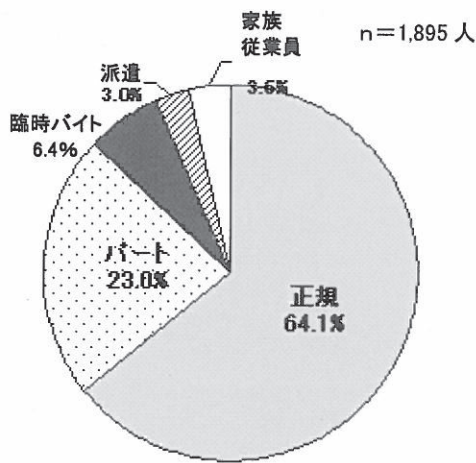
約3分の2が、従業員が10人以下の事業所、従業員が11~50人の事業所が約4分の1で、50人以下の事業所が9割以上となっている。

従業員数合計の男女比は、やや男性が多いものの、ほぼ半々となっている。

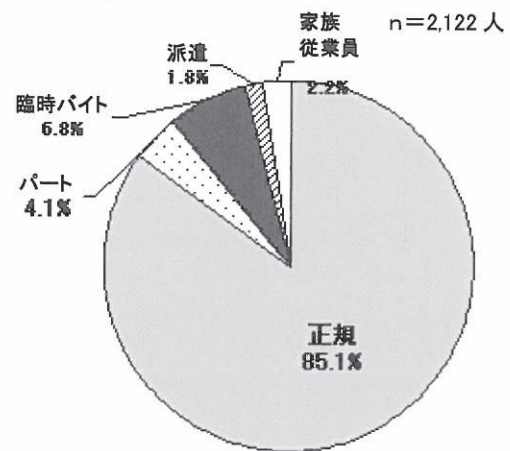


正規従業員の男女比は、約6:4となっているが、パート従業員の男女比は約8:2と女性従業員の割合が非常に高い。

女性従業員の雇用形態



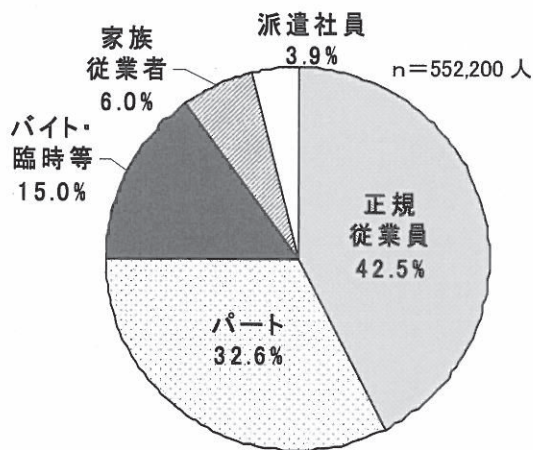
男性従業員の雇用形態



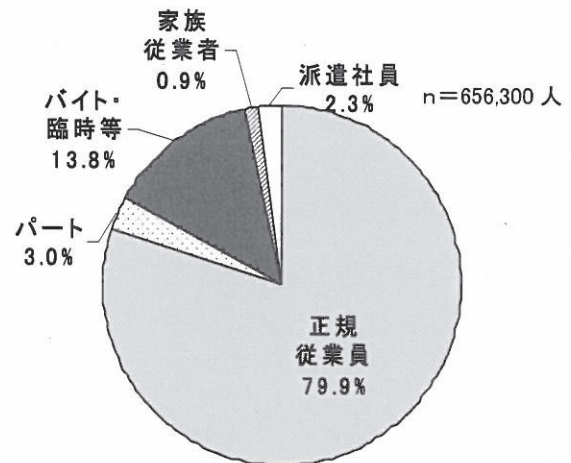
男性従業員のうち正規従業員は8割以上であるのに対し、女性従業員のうち正規従業員は6割強にとどまっている。また、女性はパート従業員が2割以上を占めている。

<参考>

広島県内
女性従業員の雇用形態



広島県内
男性従業員の雇用形態

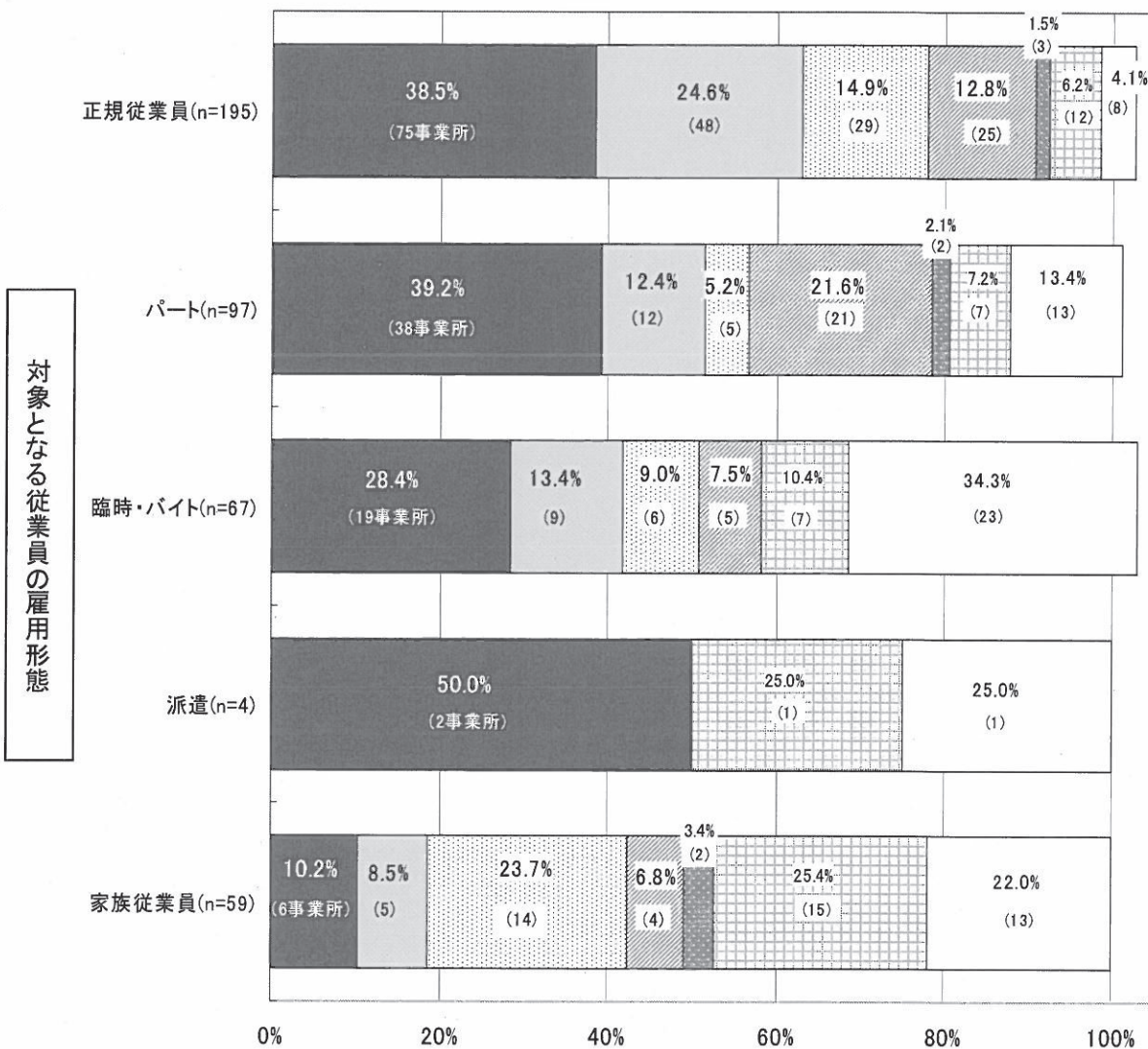
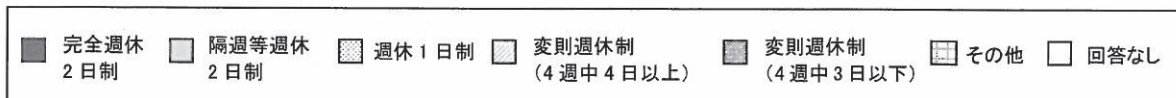


広島県と比較すると、庄原市の正規従業員は、男女とも県よりも高い割合となっている。特に女性は、県に比べて約2割も高い。

Q5.従業員の休日.....

雇用形態別 休日制度の適用状況

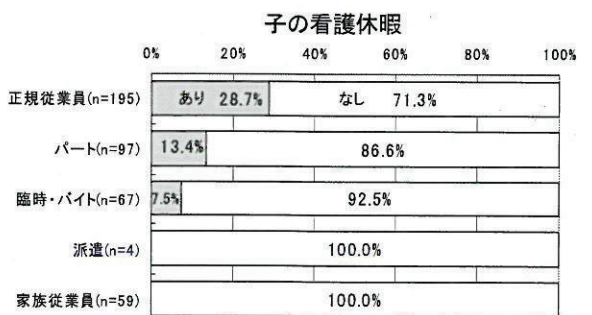
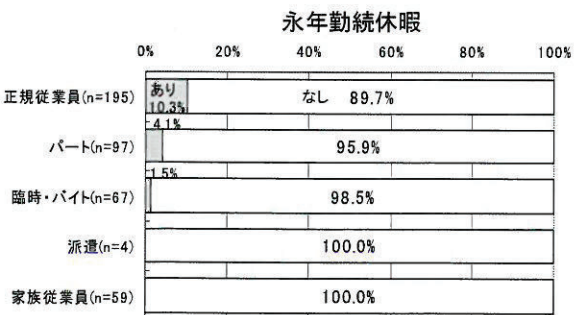
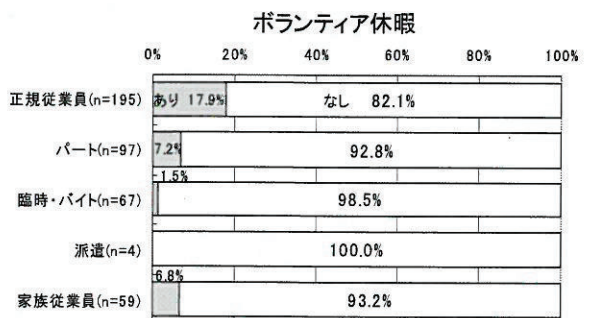
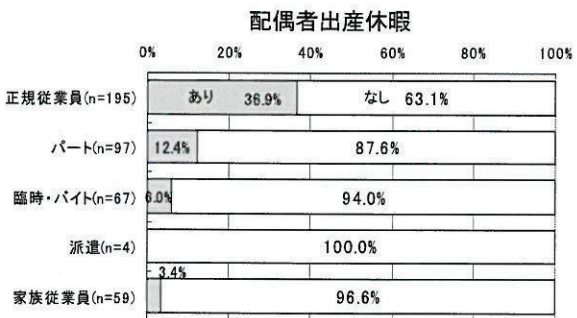
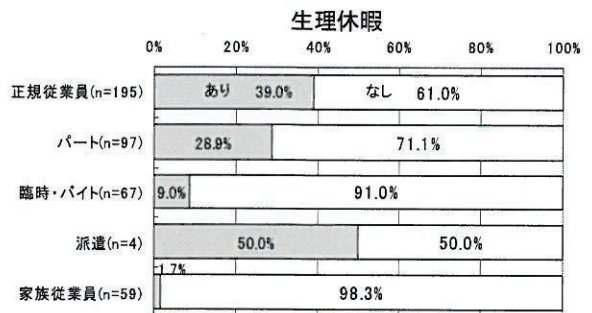
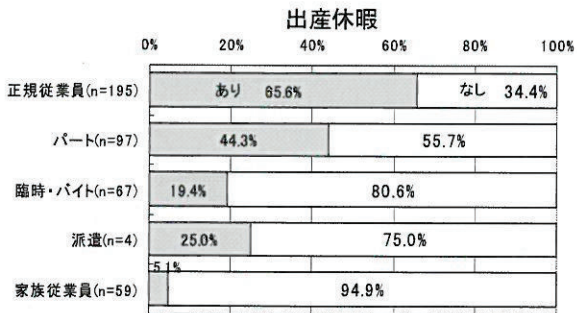
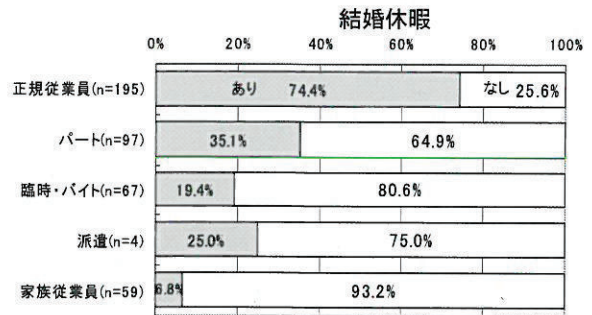
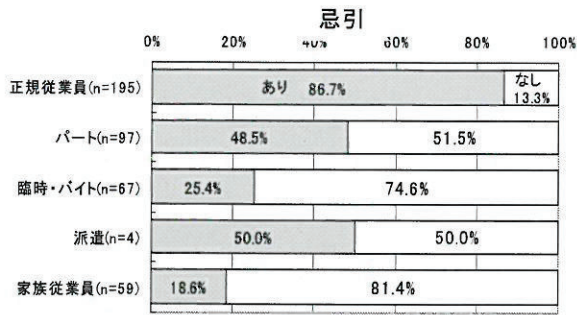
- ※ 「n」は、該当の雇用形態の従業員がいる事業所数
- ※ %は『該当する休暇制度あり』と回答した事業所の割合
- ※ 複数回答あり



対象となる従業員の雇用形態

正規従業員と比べると、パートやバイトでは休日が不定期という事業所が多い。家族従業員は、休日等には柔軟に対応している反面、決まった休みがない（または休みはない）という事業所が多い。

Q6.従業員の特別休暇制度



特別休暇制度は、正規従業員が他の雇用形態に比べて充実している。

「生理休暇」「配偶者出産休暇」「ボランティア休暇」「永年勤続休暇」「子の看護休暇」制度が導入されている事業所は、雇用形態に関わらず半数以下と少ない。

男女の雇用と女性の登用状況について

男女の雇用について、職種によっては男女に偏りが見られるところもあります。特に「技術専門職」では男性のみ配置の事業所が多くなっています。

女性の登用に関して、管理職に占める女性の割合は約2割と少なく、理由としては「必要な管理能力を有する女性がいらない」が約4割という回答から、女性に対する人材育成の取組が必要といえます。「意欲と能力のある女性は、どんどん管理職に就かせたい」と考える事業所は6割以上となっており、女性管理職に対する心理的な抵抗感は少ないといえます。

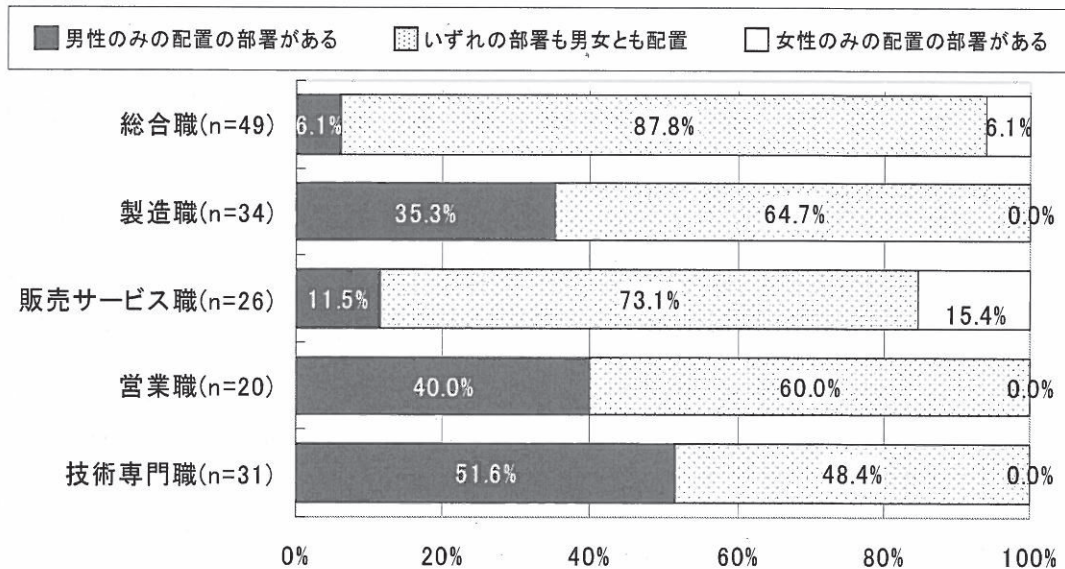
しかし、女性を積極的に活用する取組については「特に取組は行っていない」事業所が多く、今後女性の登用をすすめるためには、どのような取組が有効であるかなどの情報提供や啓発が必要と考えられます。

女性の正規従業員の主な退職時期では、「概ね定年まで勤務」しているとする事業所が多いようです。しかし、次いで「家族の介護」「結婚」「妊娠・出産」を機に退職するとした事業所も多いことから、子育てをしながら、また介護をしながら仕事を続けられる仕事と家庭の両立支援の取組が必要です。

Q7.職種ごとの男女配置状況

職種ごとの配置状況(該当部門なし、無回答は除外)

※ 従業員11名以上の事業所



男女とも配置があるのは「総合職」「販売サービス職」が多い。
男性のみの配置となっているのは「技術専門職」が多く半数以上の事業所、
次いで「営業職」、「製造職」となっている。

男性のみ配置の理由

- ※ 複数回答
- ※ 数字は回答した事業所数
- ※ %は男性のみ配置の部署があると回答した事業所の数に対する割合

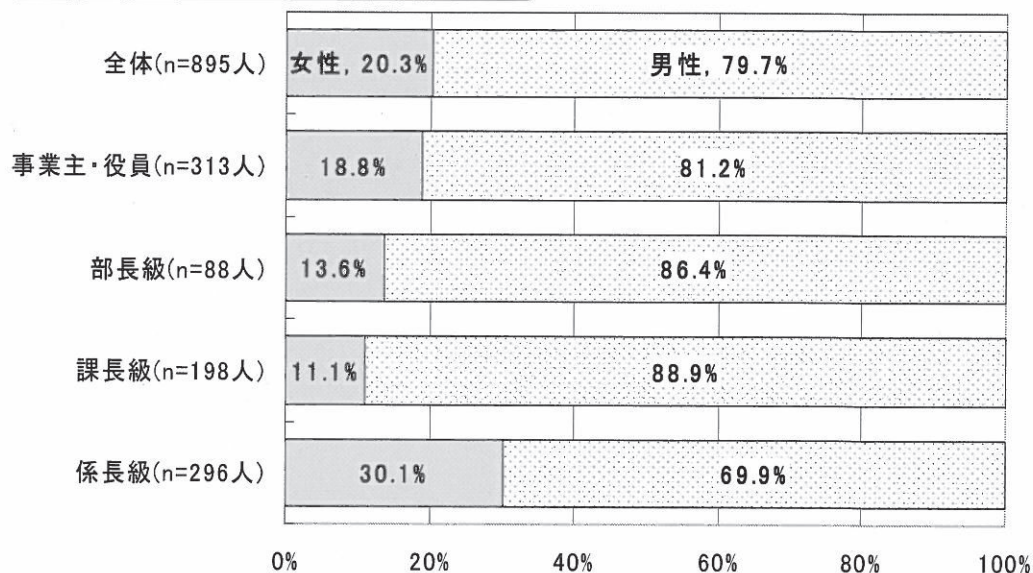
	男性のみ配置の部署がある		技術や資格を持つ女性がない		該当部署が女性を希望しない		配置を希望する女性がない		外部との折衝が多い		深夜業や時間外労働が多い		体力・筋力を必要とする業務がある		その他	
	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%
総合職	3		1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%
製造職	12		4	33.3%	1	8.3%	4	33.3%	0	0.0%	2	16.7%	9	75.0%	0	0.0%
販売サービス職	3		0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
営業職	8		1	12.5%	1	12.5%	3	37.5%	2	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	25.0%
技術専門職	16		13	81.3%	1	6.3%	5	12.5%	2	12.5%	0	0.0%	3	18.8%	1	6.3%

男性のみ配置の理由は、「製造職」では『体力・筋力を必要とする業務がある』、「営業職」では『配置を希望する女性がない』、「技術専門職」では『技術や資格を持つ女性がない』という理由が多い。

Q8. 役職の男女別人数

管理職等に占める女性の割合

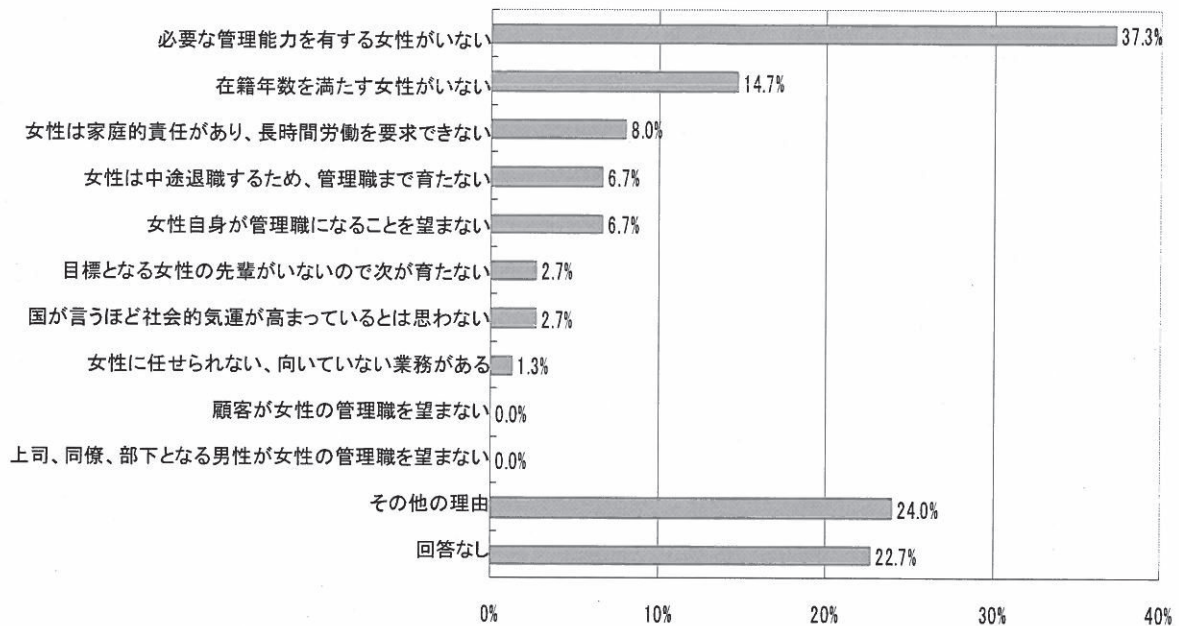
- ※ 「該当なし」「無回答」の事業所を除いて集計
- ※ 職級ごとの男女別人数の合計により割合を求めています
- ※ 「n」は職級ごとの管理職等人数の合計



管理職等に占める女性の割合は、係長級では約3割だが、課長級・部長級では約1割強と少なくなっている。

女性の管理職（部長級・課長級）がない理由

※ 該当事業所 n=75
 (部長級・課長級について男性人数のみ回答した事業所数)
 ※ 複数回答あり

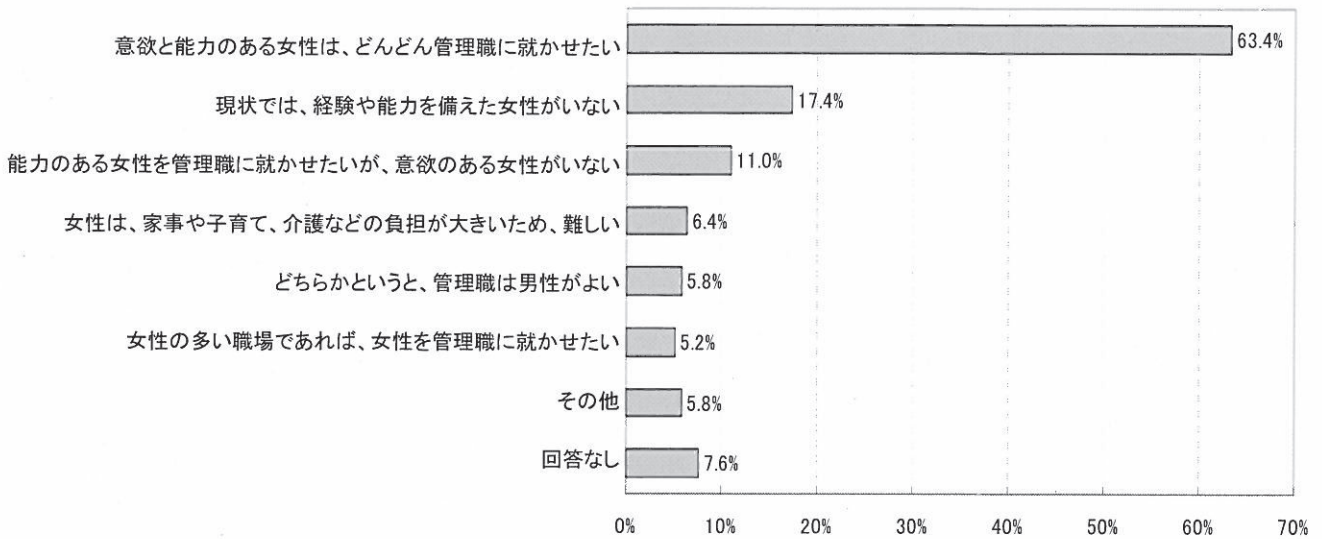


女性の管理職がない理由は、「必要な管理能力を有する女性がない」が約4割となっており、女性の登用のためには、人材育成のための取組が必要と考えられる。次いで「在籍年数を満たす女性がない」が1割強、「女性は家庭的責任があり、長時間労働を要求できない」は1割未満であった。

その他の理由(内容)
女性社員がない
自社では役職名等に重点を置いておらず、1人1人が責任ある仕事をする様に心がけています
支店単位では0であるが、会社全体では十分登用している
配置は支社の人事による
人材育成が不足していた
職種が建設業の為、なかなか難しい(就労人口が少ない)
部署の中にたまたま部長職人材がないため
女性の正規なし
社長の決定による
登用試験に合格しない
支店の為ポストがない
女性2名は期間雇用社員のため
職種が女性向きでないので入社しない
新年度登用見込み
長期的視点に立ち女性管理職を育成しており、たまたま当事業所に女性管理職が配置されていないため

Q9. 女性が管理職につくことについての考え方

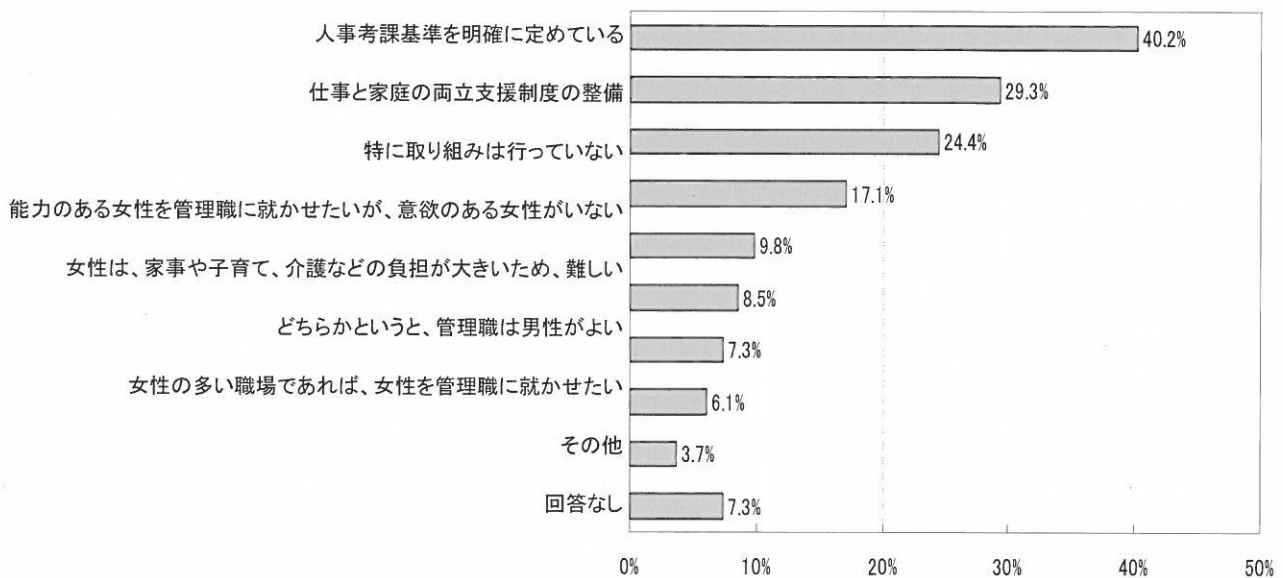
※複数回答 (n=172)



6割以上の事業所で、「意欲と能力のある女性は、どんどん管理職に就かせたい」と考えているが、「現状では経験や能力を備えた女性がいらない」とする事業所も約2割弱ある。

Q10. 女性を積極的に活用するための取組

※11人以上の事業所のみ (n=82)

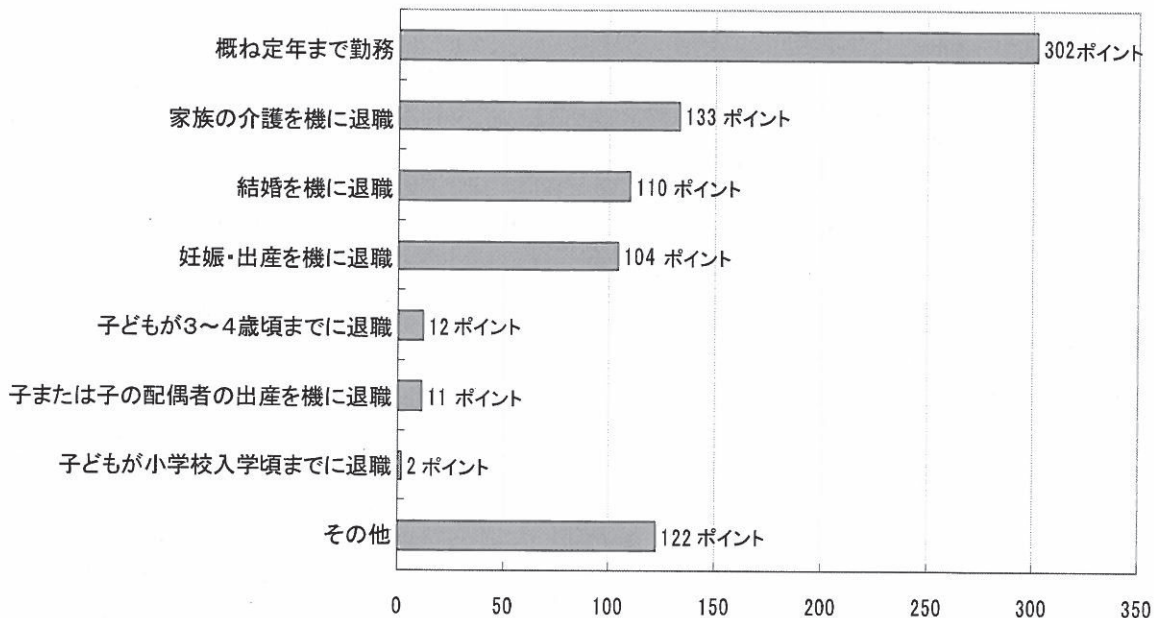


女性を積極的に活用するための取組については、「人事考課基準を明確に定めている」事業所が約4割、「仕事と生活の両立支援制度の整備」に取り組んでいる事業所が約3割、「特に取り組みは行っていない」事業所が2割強となっている。

11. 女性の正規従業員の退職時期

※ 順位を次のとおりポイントに換算し、その合計により傾向を把握した n=249

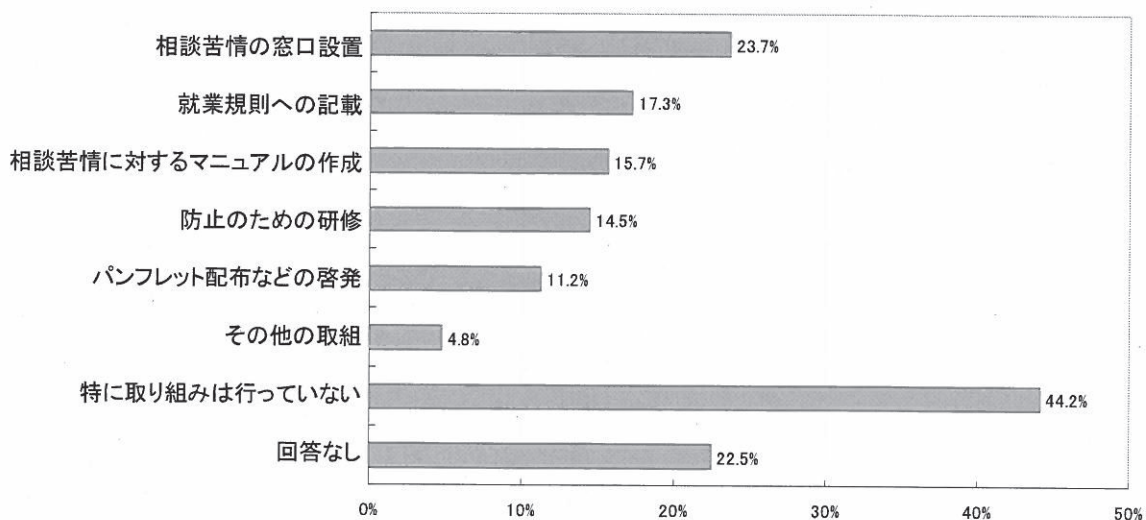
・1～3位まで回答
1位—3ポイント
2位—2ポイント
3位—1ポイントで計算



女性の正規従業員の主な退職時期は、「概ね定年まで勤務」が最も多い。
次いで「家族の介護」「結婚」「妊娠・出産」を機に退職するとなっている。

Q12. セクシュアルハラスメント防止のための取組

n=249 ※ 複数回答



セクハラ防止の取組は、4割以上の事業所で「特に取組みは行っていない」。

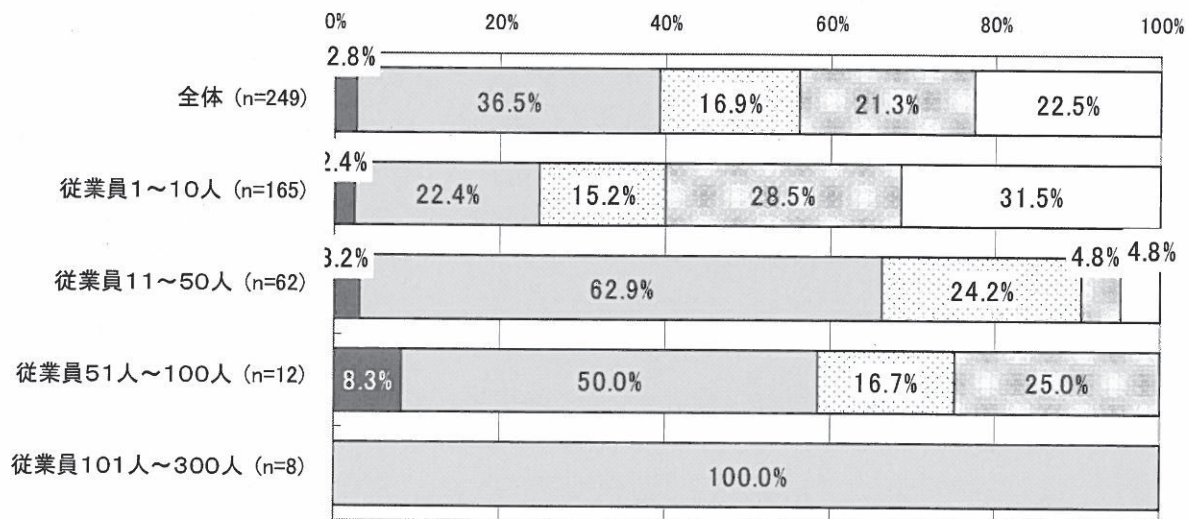
育児・介護と仕事の両立支援のための制度等について

両立支援の取組をしている事業所は約4割、検討中を含めても5割強にとどまっています。
 両立支援に取り組んでいる事業所では、約8割が何らかのメリットがあったとしており、「企業の社会的責任を果たせた」に次いで女性従業員の定着や労働意欲に効果があったとしています。

制度の利用に関しては、女性よりも男性が「利用しにくい」とする事業所が多いようです。企業トップが「男性の利用に賛成」の割合が少ないことから、事業所の意識改革と制度を利用しやすい職場環境の整備が重要といえます。

また、制度利用の支障となっているものとして、従業員規模の小さい事業所で特に「人員確保のための費用」や「代替りの人材確保」が課題となっています。

Q13. 育児・介護と仕事の両立支援状況

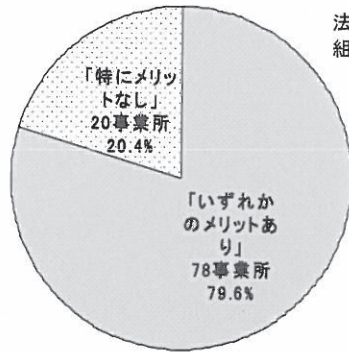


■ 法を上回って取り組んでいる □ 法どおりに取り組んでいる ■ 取り組むよう検討している
 □ 取り組む予定はない □ 回答なし

両立支援の取組をしている事業所は、検討中を含めても全体の約半数にとどまっている。
 また「取り組む予定はない」と回答した事業所は約2割となっている。

※ 労働基準法では、常時10人以上の労働者を使用する事業所では、必ず就業規則を作成することとなっています。

両立支援に取り組んで、何らかの効果(メリット)があったか



法どおり、または法を上回って両立支援の取組を行っていると回答した事業所数(n=98)

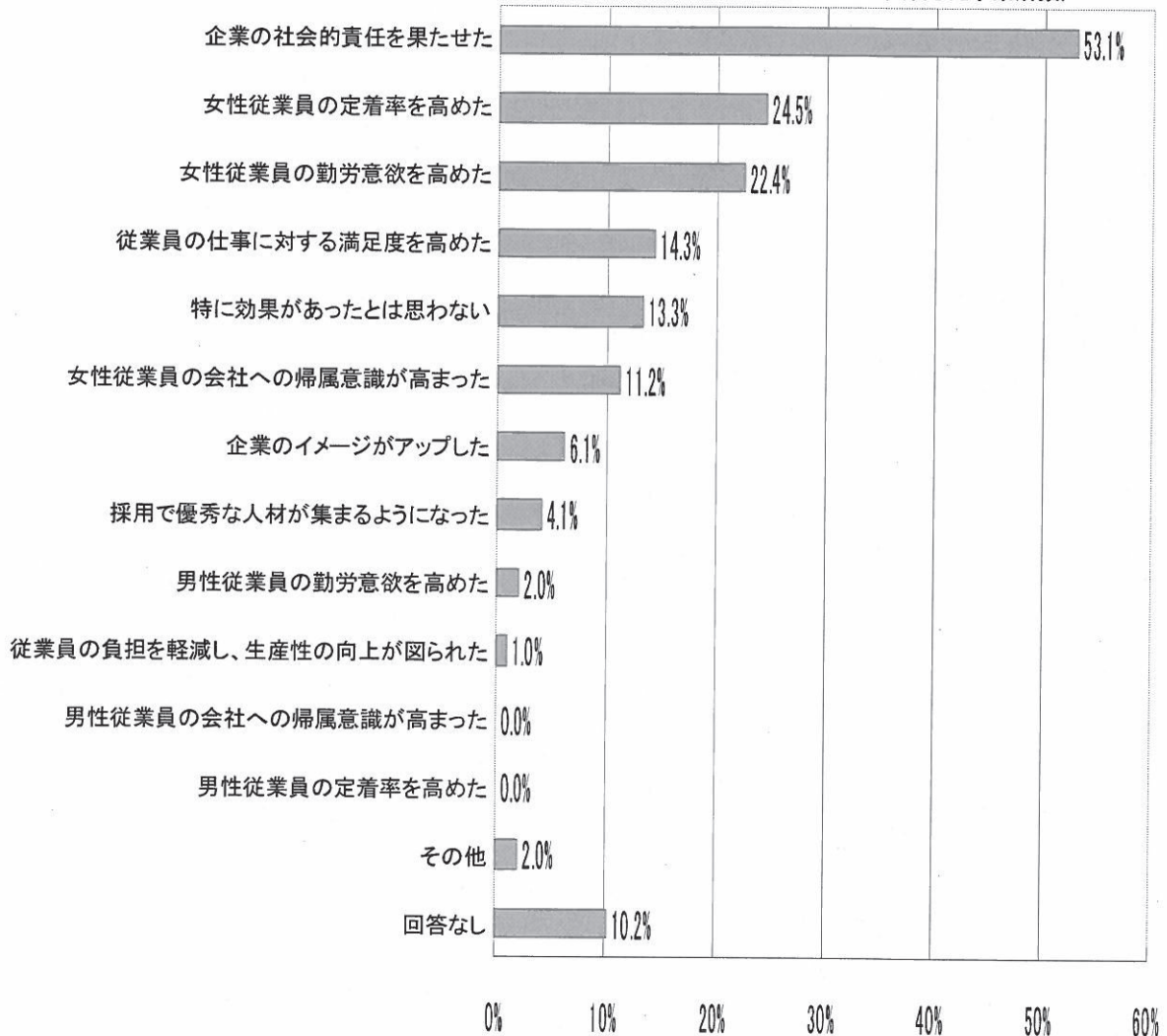
両立支援に取り組んだ事業所の約8割が、次の設問の「両立支援に取り組むメリット」の「いずれかのメリットがあった」としている。

両立支援に取り組むメリット

※ 複数回答

※ n=98 事業所

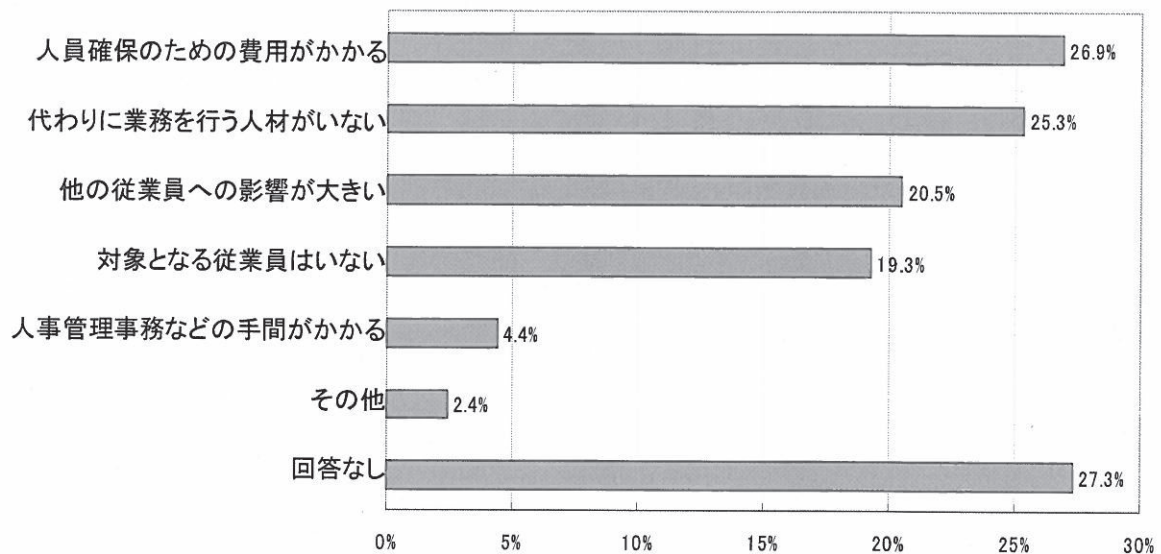
(法どおり、または法を上回って両立支援の取組を行っていると回答した事業所数)



両立支援に取り組んだ事業所の半数以上が、「企業の社会的責任を果たせた」ことをメリットとしてあげている。また、「女性従業員の定着率を高めた」「女性従業員の勤労意欲を高めた」と考える事業所がそれぞれ約2割強ある。

Q14.両立支援を行う際に支障となると考えられるもの.....

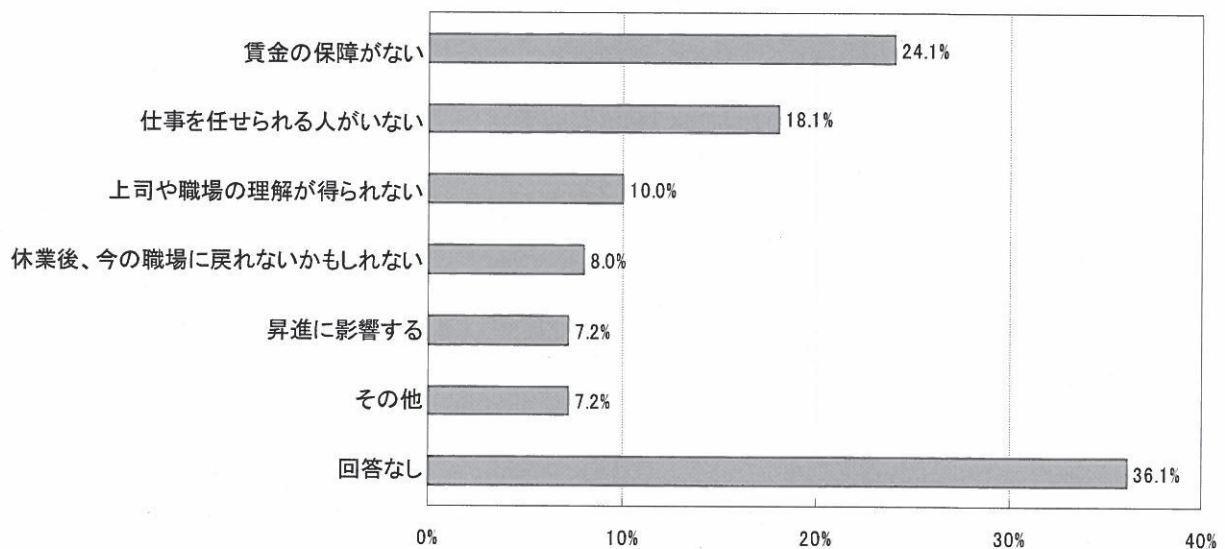
n=249 ※複数回答



事業主は両立支援制度の実施にあたって支障となると考えるものについて、人員、人材の不足とそれを補うために経費が必要となることをあげている。

Q15.従業員のもののような思いが制度の利用の支障になっていると考えるか.....

n=249 ※複数回答



事業主は、従業員は制度を利用するにあたって、賃金の保証がないことや、代替りの人材がないことが、利用の妨げになっているのではないかと考えており、経営側の支障と対応する結果となっている。

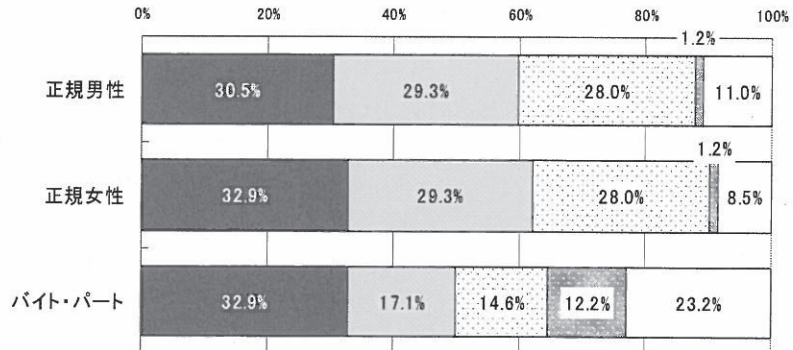
Q16.各制度が利用しやすい職場環境になっているか.....

※ 11人以上の事業所のみ (n=82)



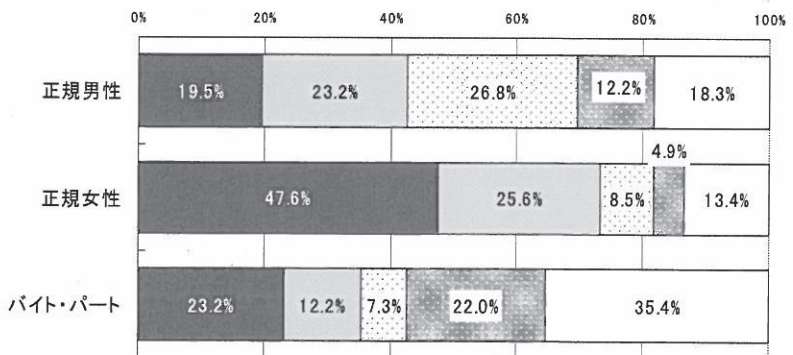
年次有給休暇

「取得しやすい」「どちらかといえば取得しやすい」と回答した事業所は、男女とも約6割、パート等は約5割にとどまっている。



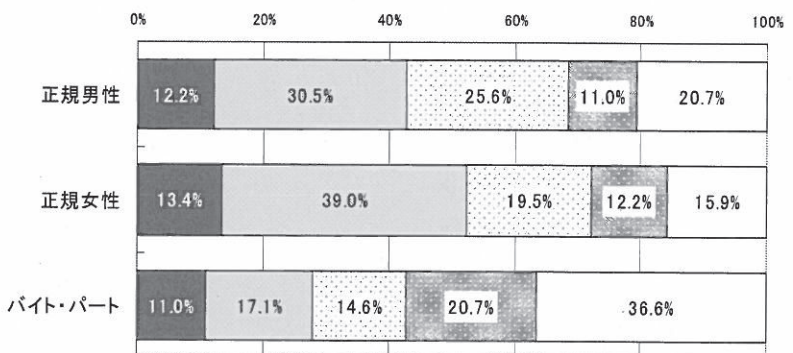
育児休業

「取得しやすい」「どちらかといえば取得しやすい」と回答した事業所は、女性が7割強なのに対し、男性は約4割強と、男女で差が大きい。



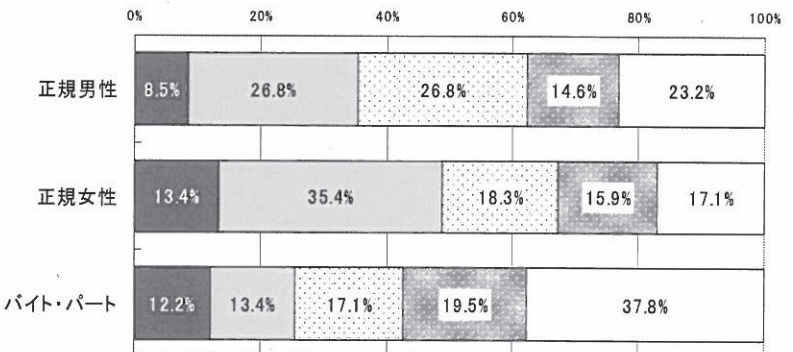
介護休業

「取得しやすい」「どちらかといえば取得しやすい」と回答した事業所は男性が4割強、女性が5割強で男女で大きな差は見られないが、やや男性が「取得しにくい」割合が高い。



育児・介護のための短時間勤務制度

他の制度に比べ、男女とも「取得しやすい」割合が低い。



女性従業員よりも男性従業員の方が、各制度や休暇を「取得しにくい」割合が高い傾向がある。また、パート・パートは正規従業員に比べて各制度が「導入されていない」割合が大きい。

Q17.各制度の内容や利用中の労働条件についての

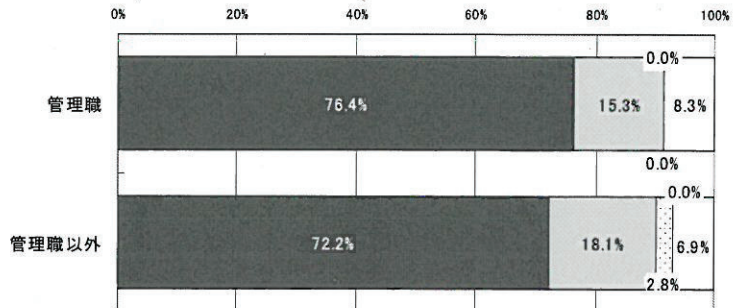
従業員の認知状況.....

※ 11人以上の事業所のみ (n=82)



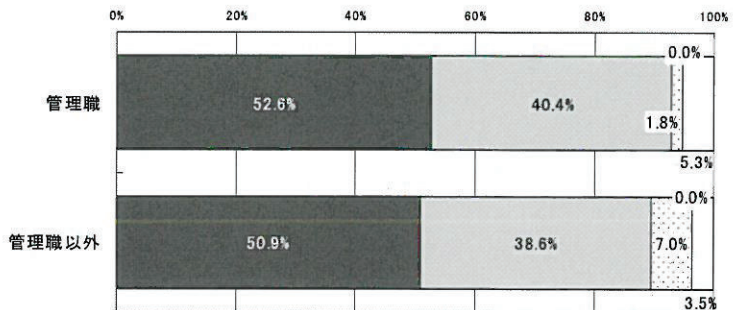
年次有給休暇

管理職・管理職以外とも「知っている」が7割以上と、認知度は高い。



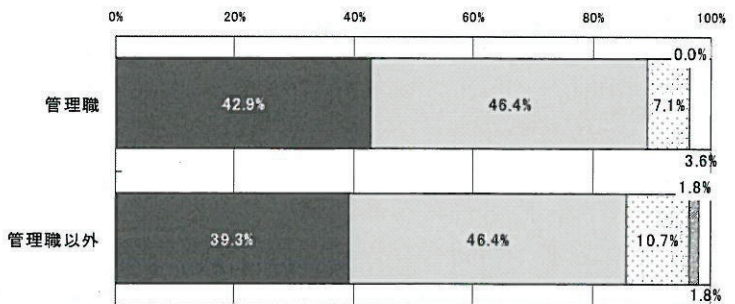
育児休業

管理職・管理職以外とも「知っている」が約半数となっている。



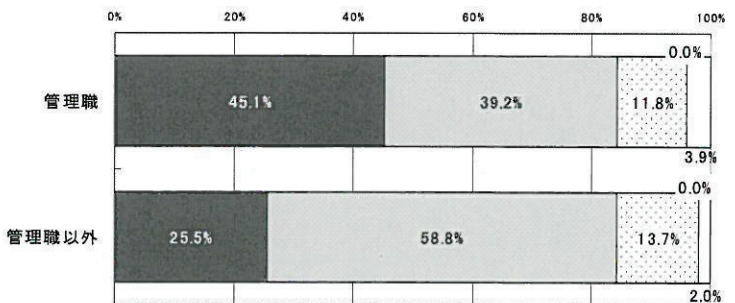
介護休業

「知っている」が半数以下となっている。



育児・介護のための短時間勤務制度

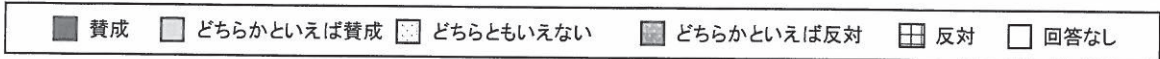
管理職以外では「知っている」が約4分の1と少なくなっている。



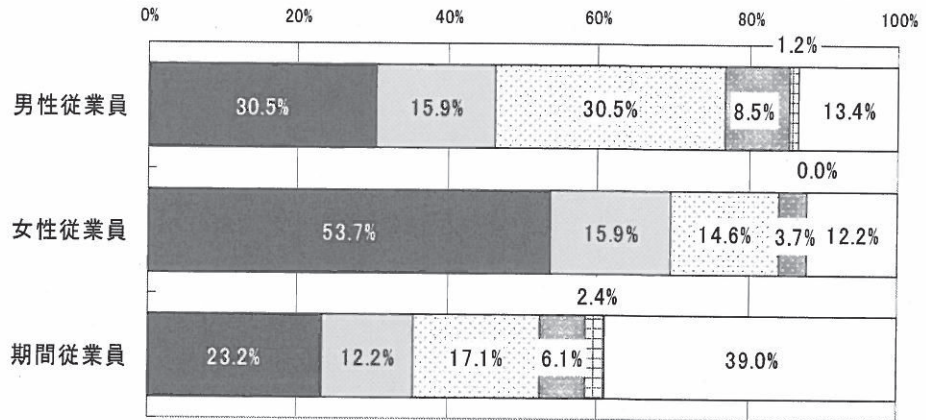
各制度の認知状況は、管理職・管理職以外とも「知っている」「ある程度知っている」を合わせると8割以上となっているが、年次有給休暇に比べ、他の制度を「よく知っている」とする割合は低くなっている。

Q18.制度の利用についての企業トップの考え方.....

※ 11人以上の事業所のみ (n=82)

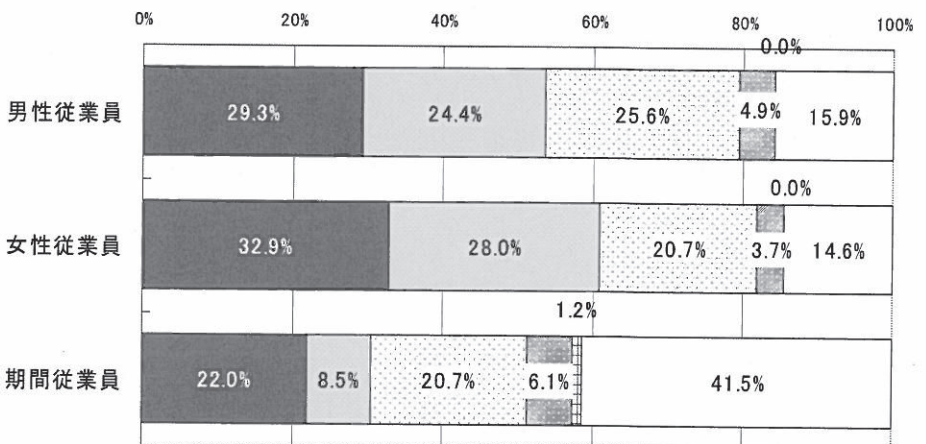


育児休業



育児休業制度の利用に関して、企業トップは女性の利用には約7割が賛成（「どちらかといえば賛成」含む）なのに対し、男性の利用に賛成なのは半数以下となっており、また男性の利用に反対の割合が大きい。

介護休業



介護休業制度の利用に関して、男性と女性の利用に対する企業トップの考え方に大きな差は見られないが、やや女性の方が賛成の割合が大きい。



育児休業と介護休業とで比較すると、男性従業員はどちらの休業も賛成の割合がほぼ同じであるのに対し、女性従業員は育児休業に比べ、介護休業の取得に賛成の割合が大きく減っている。

また、期間従業員の利用について賛成の割合は、育児休業・介護休業とも3割強と、正規従業員に比べ低いものとなっている。