

調査概要

1 調査の目的

市内の事業所における男女共同参画の現在の実態を把握し、これまでの男女共同参画推進の進捗状況を確認するとともに、今後の男女共同参画の施策の検討及び実施に役立てるほか、アンケート調査を通じて、企業への男女共同参画や仕事と家庭の両立支援などの啓発を図るため実施しました。

2 調査の項目

- (1) 企業の概要
- (2) 待遇面での男女の平等
- (3) 女性の管理職の登用
- (4) ポジティブ・アクション
- (5) 育児・介護の両立支援の取組み
- (6) ワーク・ライフ・バランス
- (7) ハラスメント
- (8) 行政へ期待すること

3 調査の設計

- 調査地域: 砺波市全域
- 調査対象: 市内事業所(砺波商工会議所、庄川町商工会所属)
* 企業全体のことでなく、調査票の届いた事業所の実態について回答願うこととしました。
- 調査票発送事業所数: 100事業所
- 抽出方法: 砺波商工会議所、庄川町商工会所属事業所より無作為抽出
- 調査方法: 郵送配布、郵送回収
- 調査期間: 平成28年8月25日～9月15日

4 回収の結果

- 回収数: 65事業所
- 回収率: 65%

5 この報告書の見方

- 図表中のNは回答者(事業所)数です。
- 回答比率(%)は、すべてNを基数とした百分率で表し、少数点第2位を四捨五入しました。
このため、回答比率の合計が100%にならない場合があります。

平成28年4月1日現在の事業所の状況について伺います。

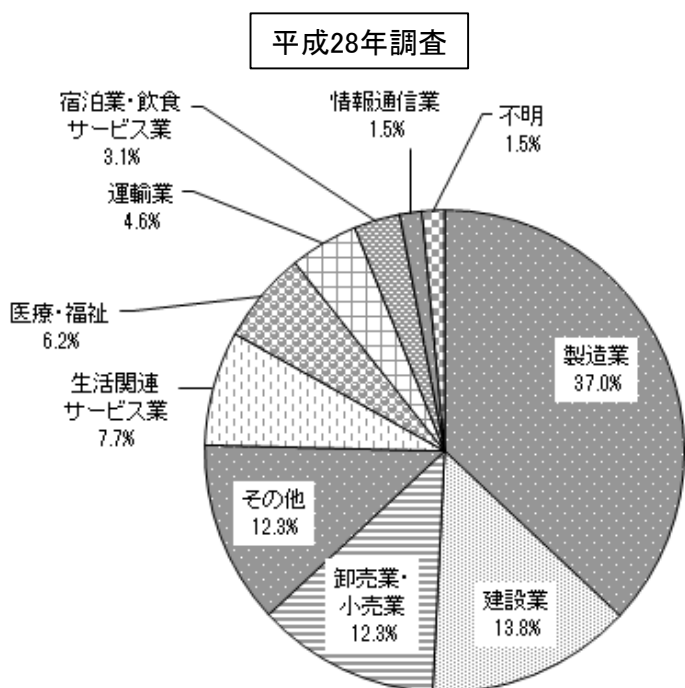
企業の概要について伺います。

問1 事業所の業種についてお答えください。(〇はひとつ)

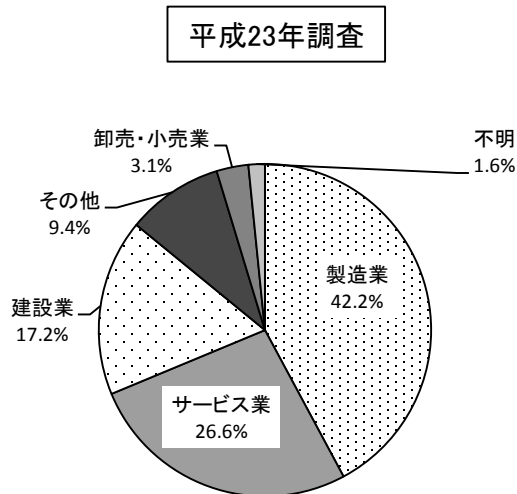
図表1 調査対象事業所の業種・実数・割合

	事業所数	割合(%)
建設業	9	13.8
製造業	24	37.0
情報通信業	1	1.5
運輸業	3	4.6
卸売業・小売業	8	12.3
宿泊業・飲食サービス業	2	3.1
生活関連サービス業	5	7.7
医療・福祉	4	6.2
その他	8	12.3
不明	1	1.5
計	65	100

図表2 調査対象事業所の業種割合



回答者数=65



回答者数=64

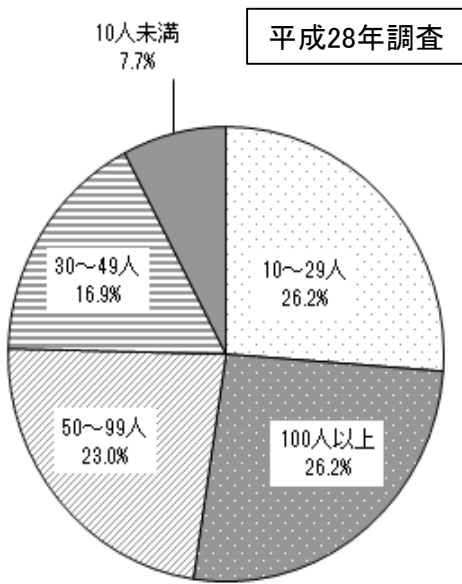
問2 事業所の従業員についてお答えください。(該当者がいない場合は「0」と記入してください。)

*「従業員」は、本社・本店・支社・支店等の区別を問わず、本調査票の届いた事業所に所属する従業員(社長・店主、及び派遣されている方も含む)に限るものとします。

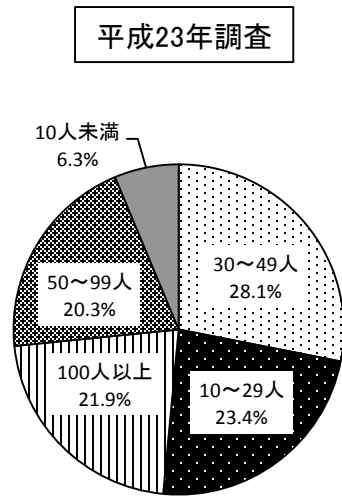
- *1 パートタイマー……………1日の所定労働時間または1週間の所定労働日数が一般労働者より少ない常勤労働者
- *2 臨時(含むアルバイト)・緊急・臨時の場合に採用する者で、1年を超えて連続して勤務しない者及びアルバイト
- *3 人材派遣者……………別経営の事業所から契約に基づき派遣されているもの

図表3 全従業員規模別状況

全従業員規模別状況	事業所数	割合(%)
10人未満	5	7.7
10～29人	17	26.2
30～49人	11	16.9
50～99人	15	23.0
100人以上	17	26.2
合計	65	100



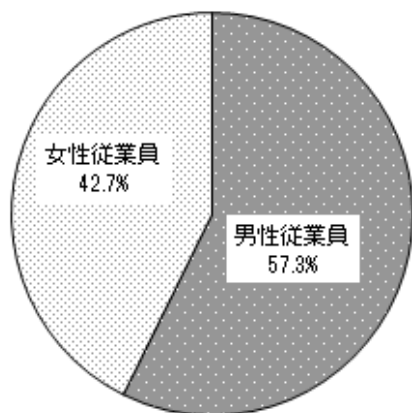
回答者数=65



回答者数=64

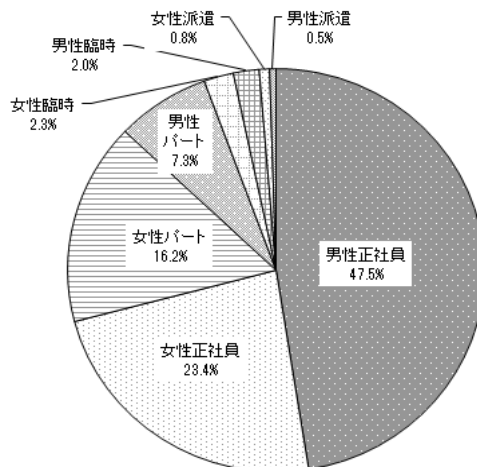
事業所の規模をみると、「10～29人」、「100人以上」の割合が最も高く、26.2%となっている。次いで「50～99人」が23.0%、「30～49人」16.9%、「10人未満」が7.7%となっている。

図表4 従業員の男女割合



回答者数=65

図表5 従業員の雇用形態別男女割合



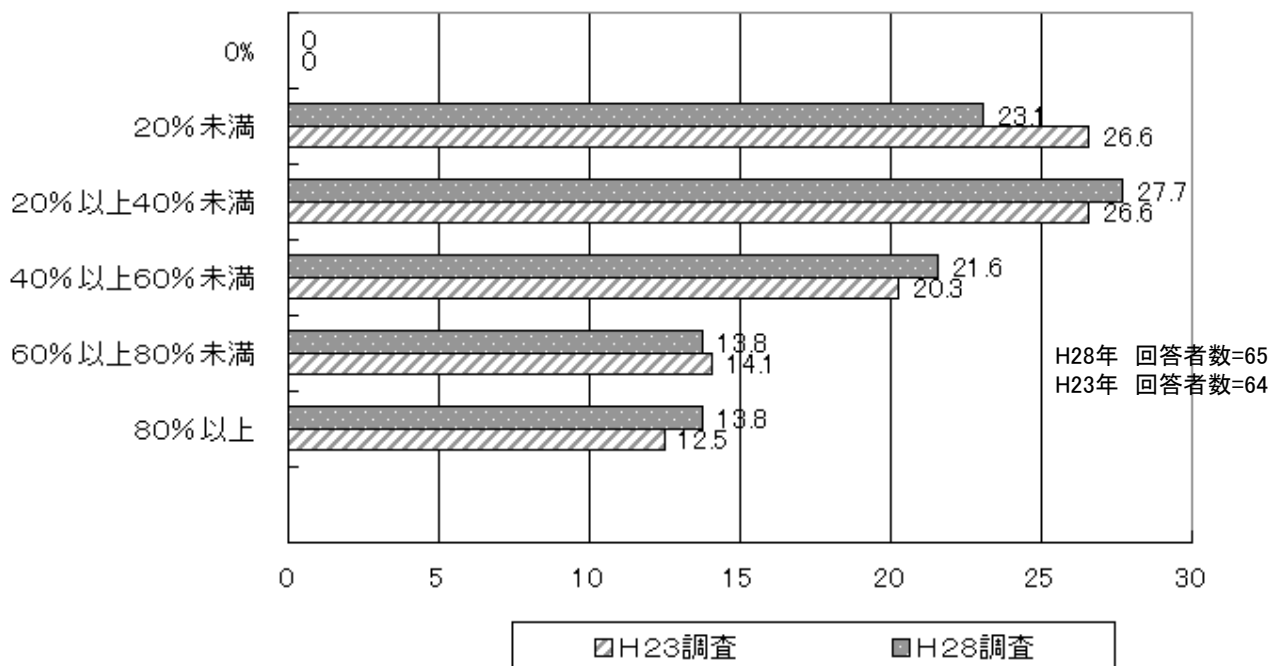
回答者数=65

全従業員の男女比をみると、およそ6:4で男性従業員のほうが多い。

雇用形態別で見た場合、正社員が従業員の7割近くを占めるが、その男女比は、男性47.5%、女性23.4%で圧倒的に男性のほうが多い。それ以外の雇用状態では、パートの男女比は1:2、臨時職員の男女比では、1:1である。

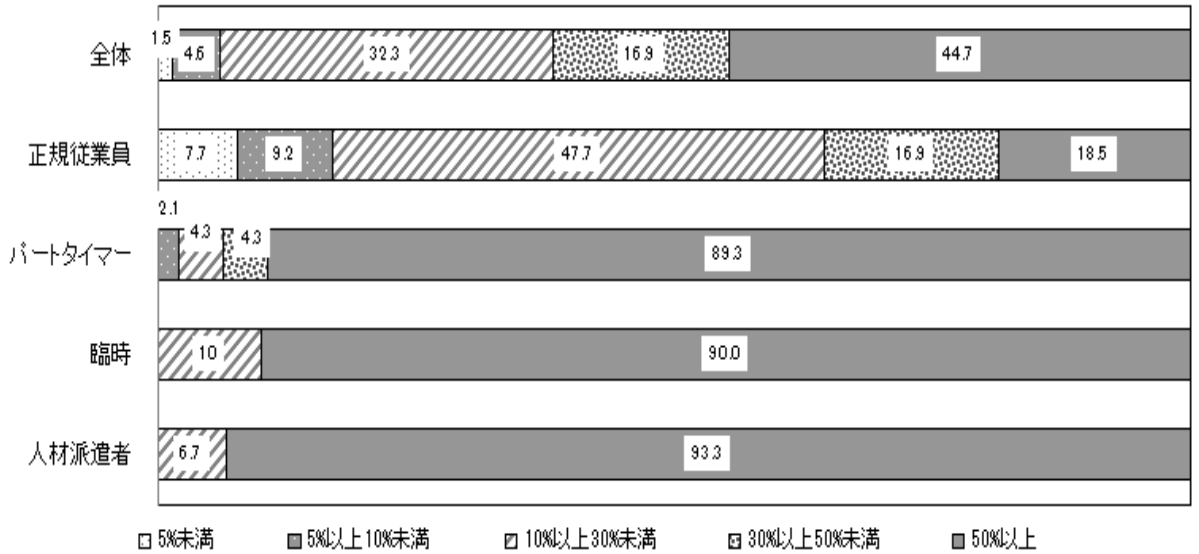
「正社員は男性、パート等は女性」という傾向が強くみられる。

図表6 女性の割合（全従業員中）でみた事業所の分布状況（H23調査との比較）



平成23年調査結果と今回の調査結果の比較すると、今回の調査では、女性従業員の割合が、「20%以上40%未満」、「40%以上60%未満」、「80%以上」を占める事業所が前回よりも高くなり、それに対し「20%未満」と「60%以上80%未満」の割合が低くなっている。

図表7 雇用形態別に見た女性従業員の割合



平成28年調査

単位：%

	事業所数	5%未満	5%以上10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上
全体	65	1.5	4.6	32.3	16.9	44.7
正規従業員	65	7.7	9.2	47.7	16.9	18.5
パートタイマー	47	0	2.1	4.3	4.3	89.3
臨時	10	0	0	10.0	0	90.0
人材派遣者	15	0	0	6.7	0	93.3

雇用形態別で女性の割合の分布状況を見た場合、「正規従業員」のうち女性の「正規従業員」が30%以上占める事業所は3割以上(約36%程度)にのぼる。「パートタイマー労働者」、「臨時労働者(含むアルバイト)」、「人材派遣者」では、女性が半数以上占めている事業所は9割となっているが、前回の平成23年と比較して、30%以上占める事業所は19ポイント減っている。

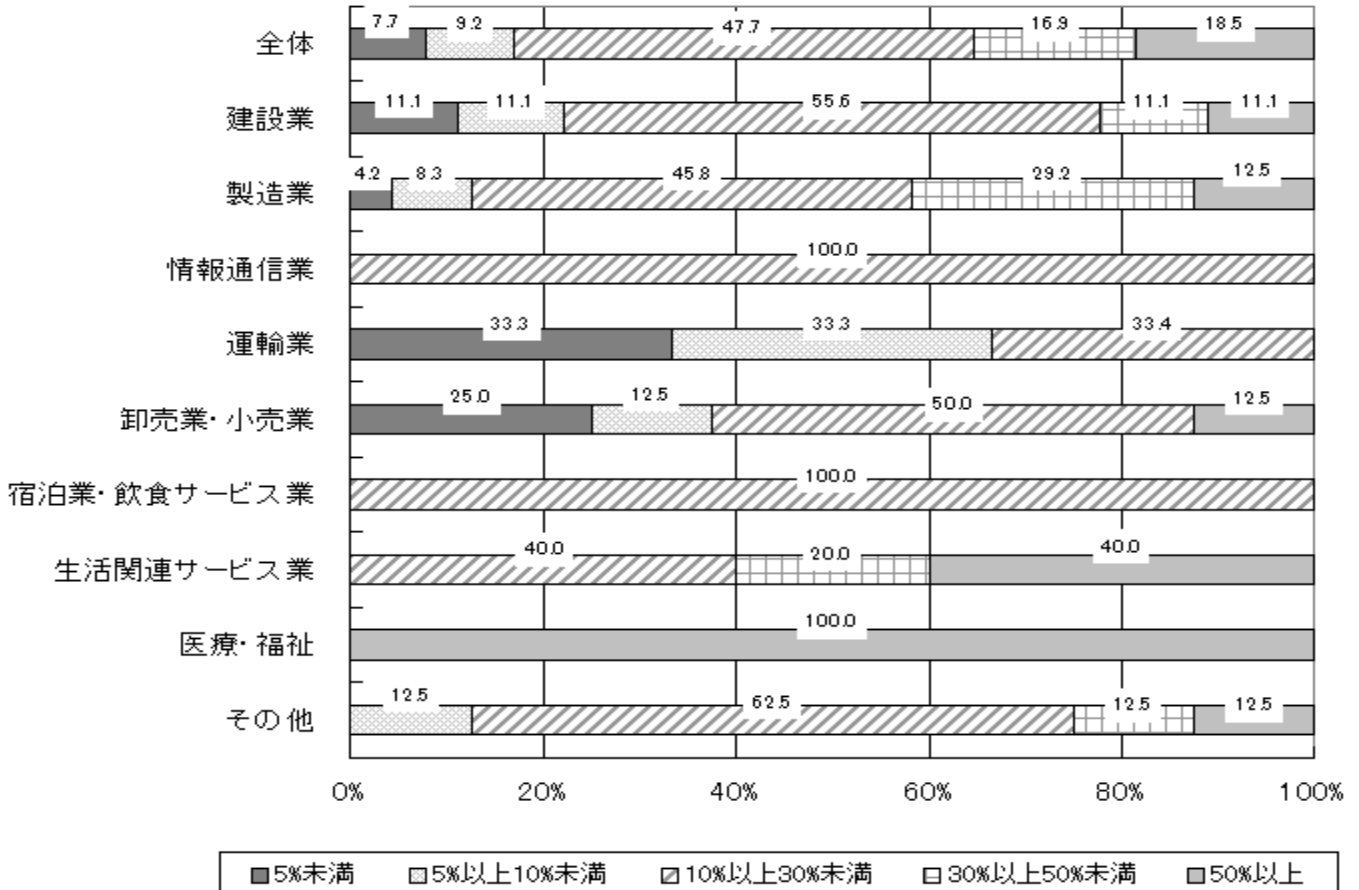
平成23年調査



	事業所数	5%未満	5%以上10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上
全体	64	1.6	25.0	10.9	23.4	39.1
正規従業員	64	3.1	6.3	35.9	28.1	26.6
パートタイマー	48	6.3	0	4.2	2.1	87.5
臨時	13	38.5	0	0	0	61.5
人材派遣者	11	9.1	9.1	0	0	81.8

パートタイマー、臨時、人材派遣者は前回より増えています。

図表8 業種別にみた正規従業員中の女性の割合



単位：%

	回答数者	5%未満	5%以上 10%未満	10%以上 30%未満	30%以上 50%未満	50%以上
全体	65	7.7	9.2	47.7	16.9	18.5
建設業	9	11.1	11.1	55.6	11.1	11.1
製造業	24	4.2	8.3	45.8	29.2	12.5
情報通信業	1	0	0	100	0	0
運輸業	3	33.3	33.3	33.4	0.0	0.0
卸売業・小売業	8	25.0	12.5	50.0	0.0	12.5
宿泊業・飲食サービス業	2	0	0	100	0	0
生活関連サービス業	5	0	0	40.0	20.0	40.0
医療・福祉	4	0	0	0	0	100
その他	8	0	12.5	62.5	12.5	12.5

*回答者数には無回答が含まれるため、回答数を足しても全体の回答数と一致しません。

業種別に「正規従業員」中の女性の割合をみた場合、「建設業」では8割の事業所において、女性の割合が30%以下であるが、「正規従業員」中に女性が半数以上を占めている事業所は、「生活関連サービス業」では約40%、「医療・福祉」では100%となっている。「生活関連サービス業」、「医療・福祉」において、女性の「正規従業員」が多い傾向にある。

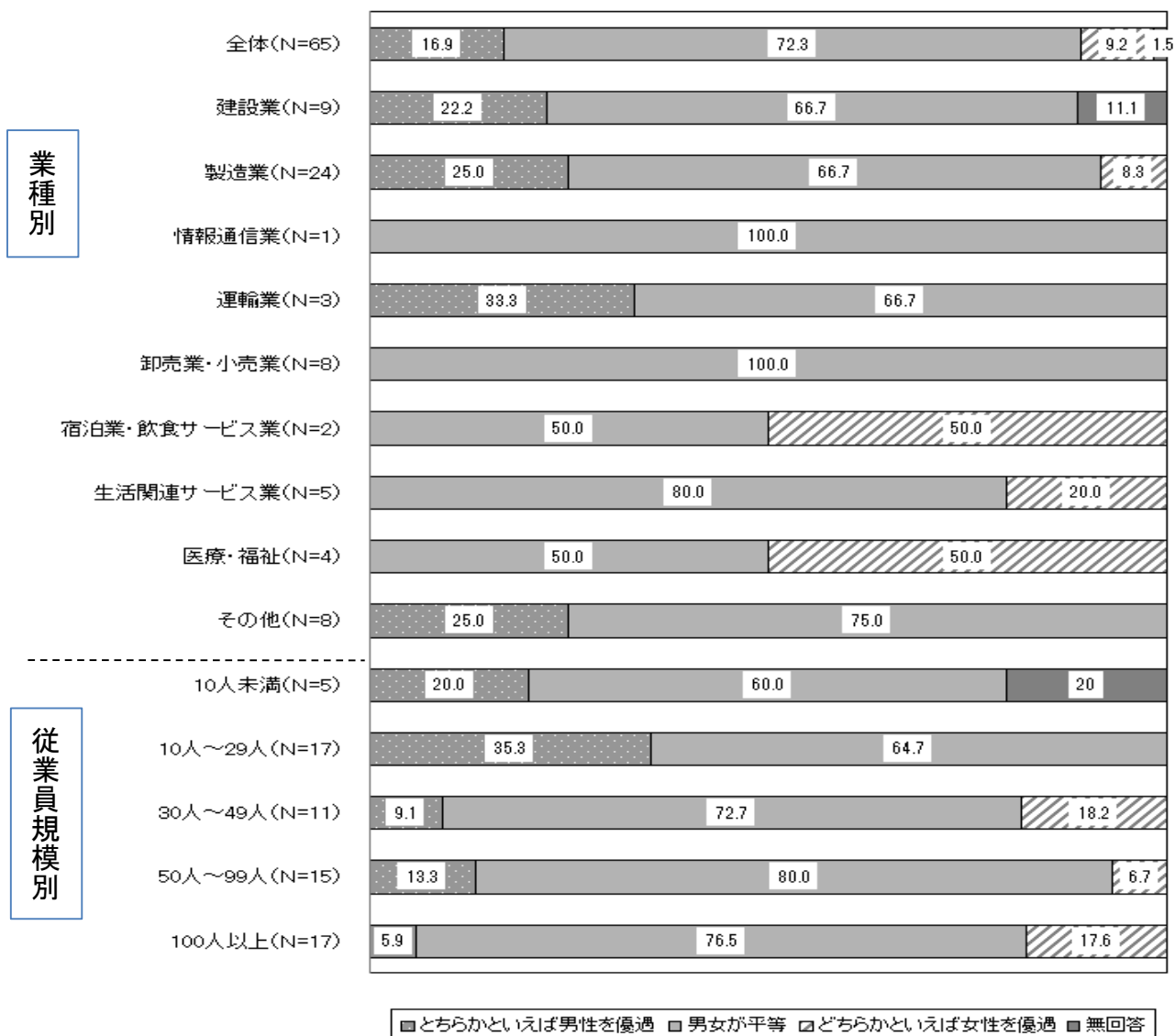
「生活関連サービス業」、「医療・福祉」では女性の正規従業員の割合が多いことがわかりました。



待遇面での男女の平等について伺います。

問3 次の①～⑤について男女平等になっていますか。(〇はそれぞれ1つ)

図表9 ①募集・採用面での平等（業種別・従業員規模別）

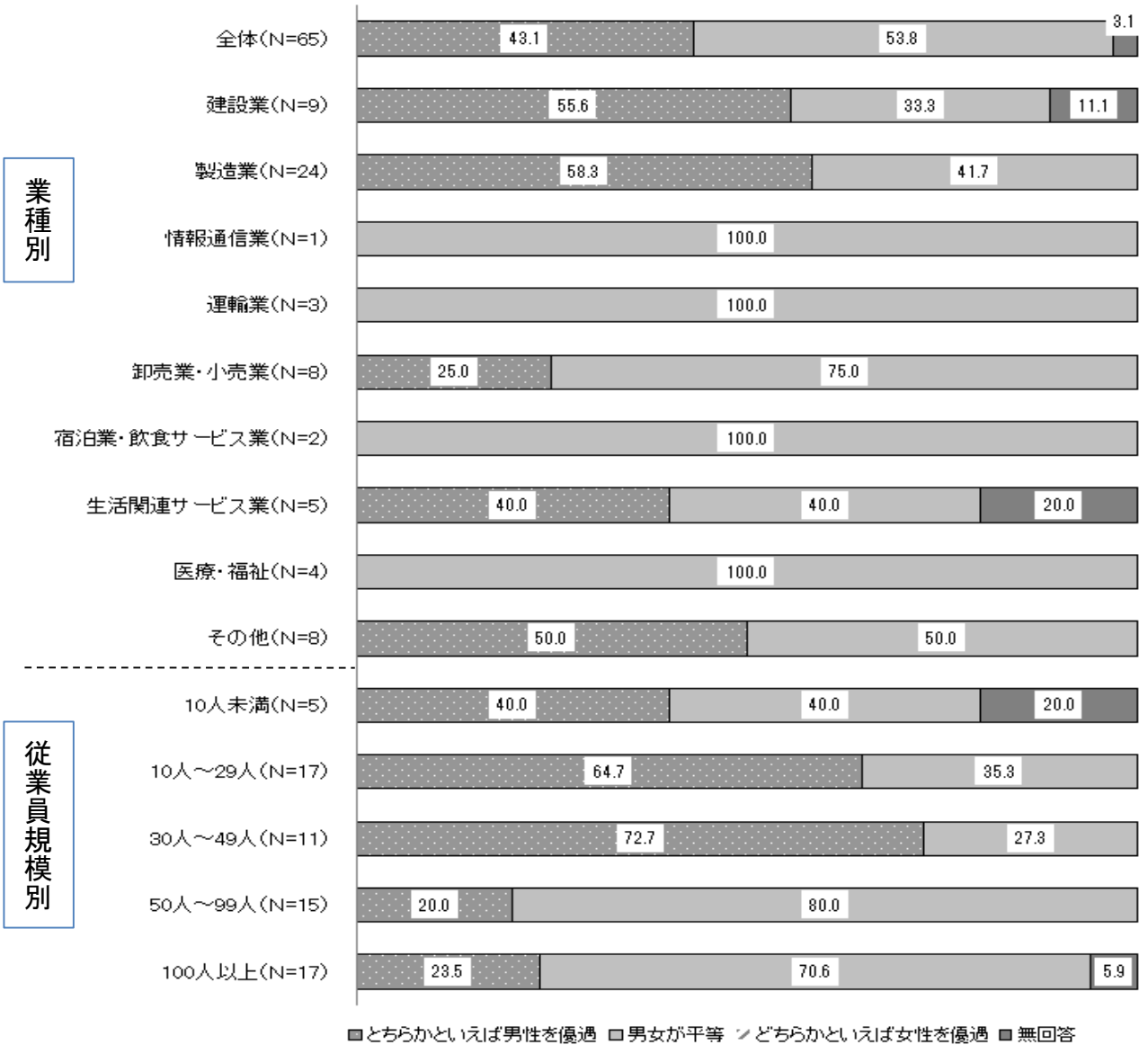


*回答者数には無回答が含まれるため、回答数を足しても全体の回答数と一致しません。

募集・採用については、全体として、「男女が平等」の割合が高く、約72.3%となっている。



図表10 ②賃金面での平等（業種別・従業員規模別）

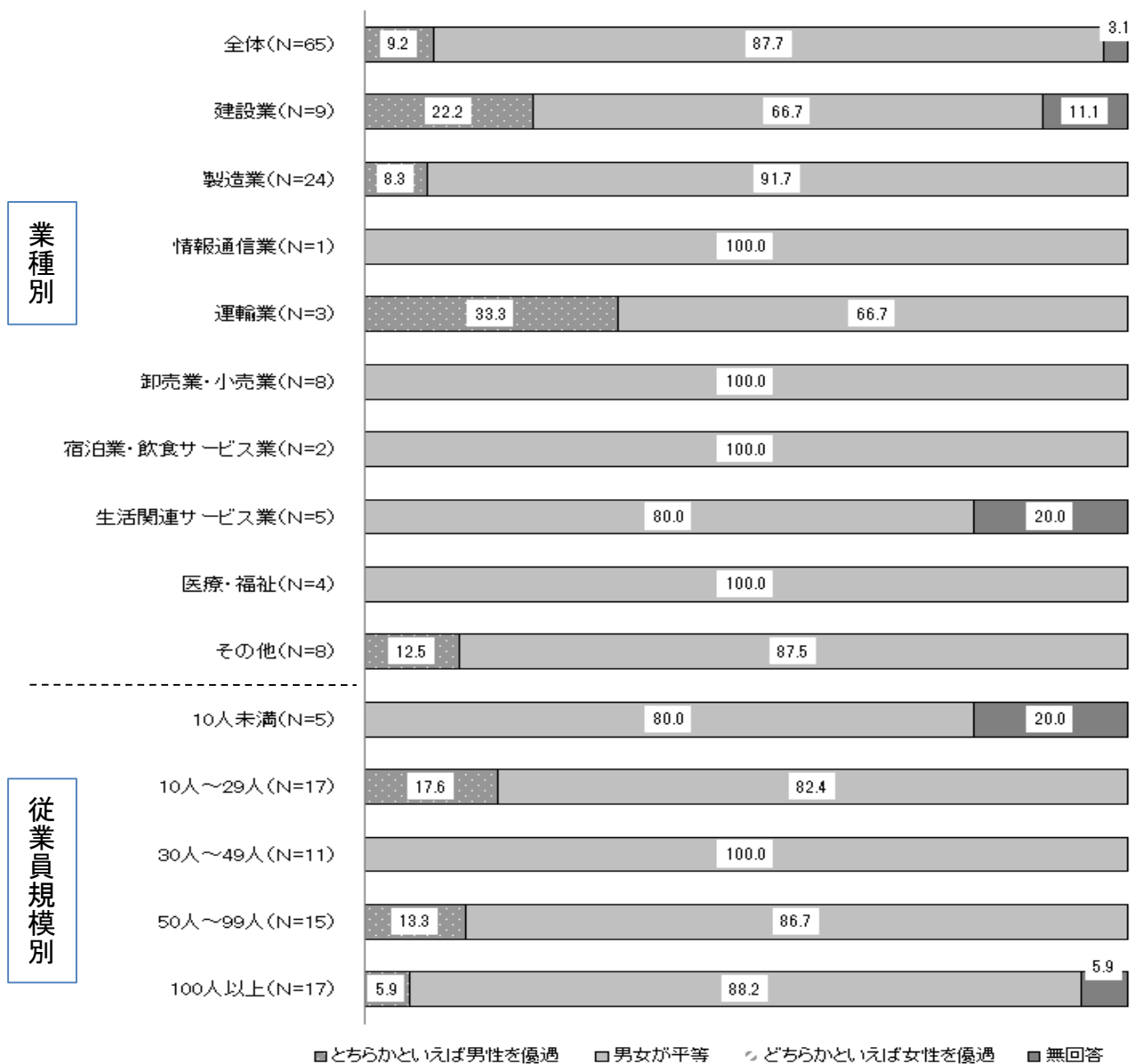


*回答者数には無回答が含まれるため、回答数を足しても全体の回答数と一致しません。

賃金については、全体で「男女が平等」の割合が53.8%、次いで「どちらかといえば男性を優遇」約43.1%となっている。前回の平成23年は「男女が平等」の割合は48.4%で、5.4ポイントの増である。

業種別でみると、「どちらかといえば男性を優遇」の割合が「建設業」が58.3%、「製造業」が55.6%となっている。従業員規模別では、「30人～49人」が72.7%、「10人～29人」が64.7%となっている。

図表11 ③人事評価面での平等（業種別・従業員規模別）

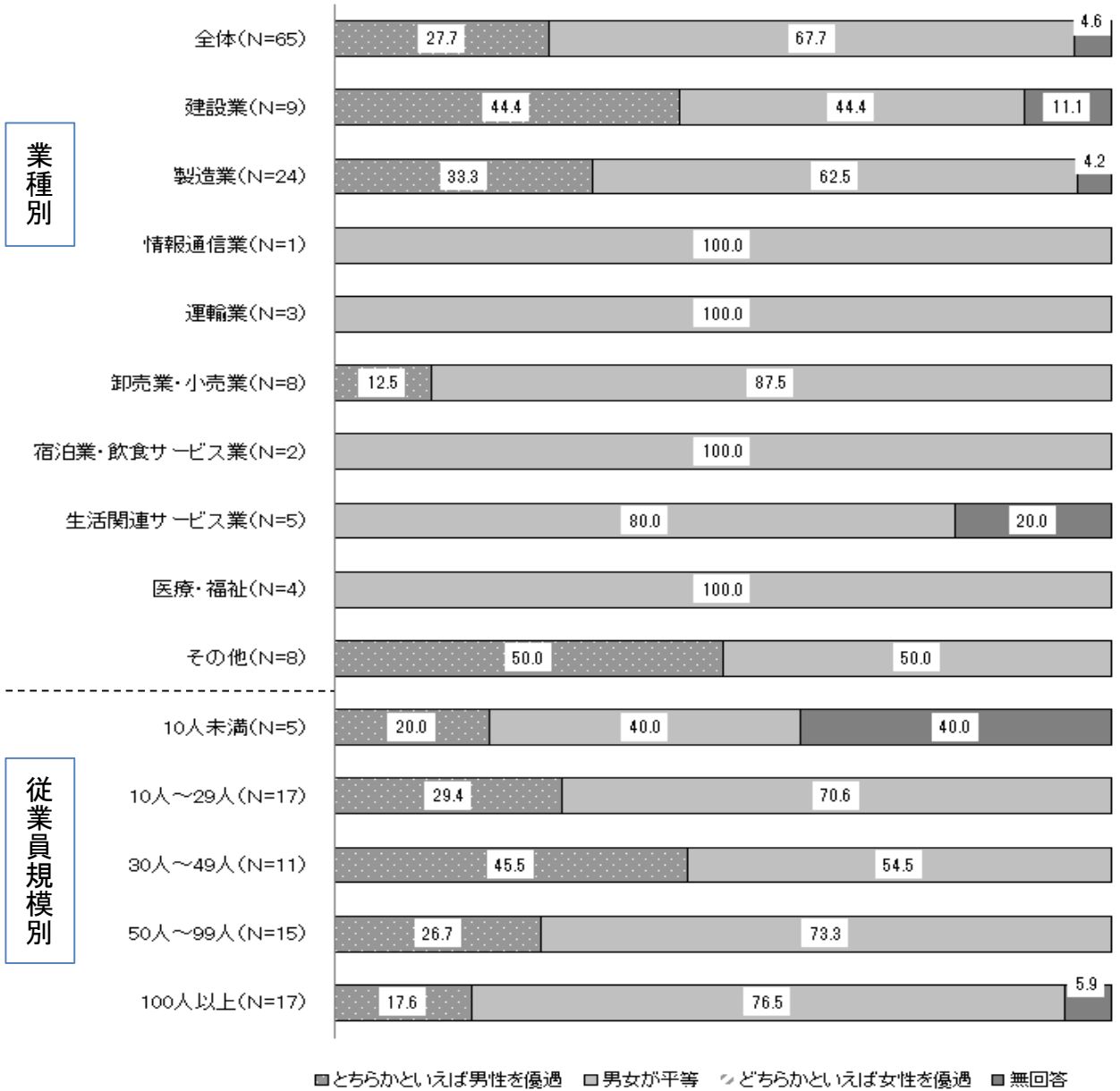


*回答者数には無回答が含まれるため、回答数を足しても全体の回答数と一致しません。

人事評価面については、全体で「男女が平等」の割合が高く、87.7%となっている。
業種別及び従業員規模別でも、「男女が平等」の割合が高い。



図表12 ④昇進面での平等（業種別・従業員規模別）

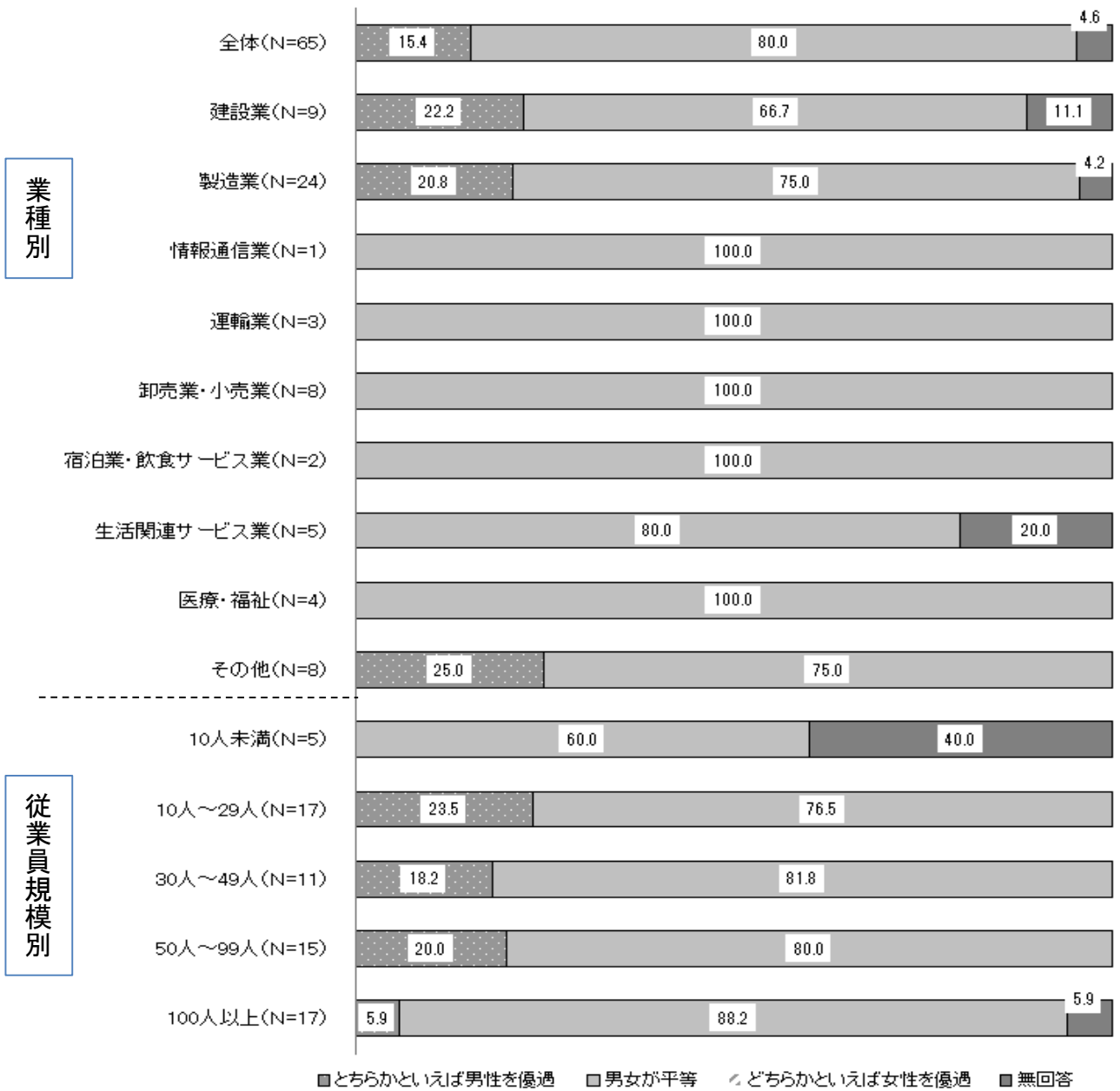


*回答者数には無回答が含まれるため、回答数を足しても全体の回答数と一致しません。

昇進については、全体として「男女が平等」の割合が高く67.7%、次いで「どちらかといえば男性を優遇」27.7%となっている。前回の平成23年は「男女が平等」の割合は65.6%で2.1ポイントの増である。

業種別でみると「どちらかといえば男性を優遇」の割合が「建設業」44.4%、「製造業」33.3%となっている。従業員規模別では、「30人～49人」が45.5%、「10人～29人」が29.4%となっている。

図表13 ⑤教育訓練面での平等（業種別・従業員規模別）



*回答者数には無回答が含まれるため、回答数を足しても全体の回答数と一致しません。

教育訓練については、全体で「男女が平等」の割合が80.0%と高く、次いで「どちらかといえば男性を優遇」約15.4%となっている。前回の平成23年は「男女が平等」の割合は90.6%で、10.6ポイントの増である。

「募集・採用」「賃金」「人事評価」「昇進」「教育訓練」の項目中、「男女が平等」であると回答した割合が最も高かったのは、全体では、①「人事評価」87.7%、②「教育訓練」80.0%、③「募集・採用」72.3%、④「昇進」67.7%、⑤「賃金」53.8%の順となっています。

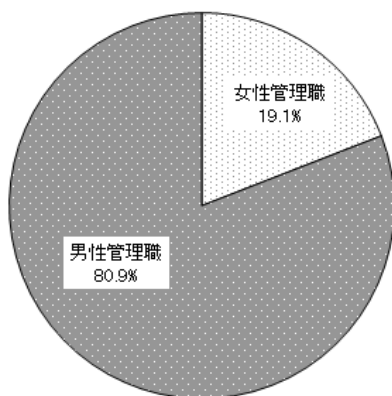
女性の管理職の登用について伺います。

問4 係長以上の管理職^(*4)及び女性管理職は何人いますか。
(該当がない場合は「0」を記入してください。)

(*4)管理職について

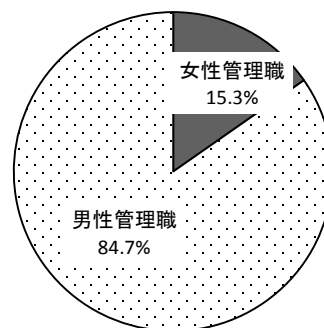
企業の組織形態の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

図表14 管理職に占める女性の割合



回答者=65

平成28年調査



回答者数=64

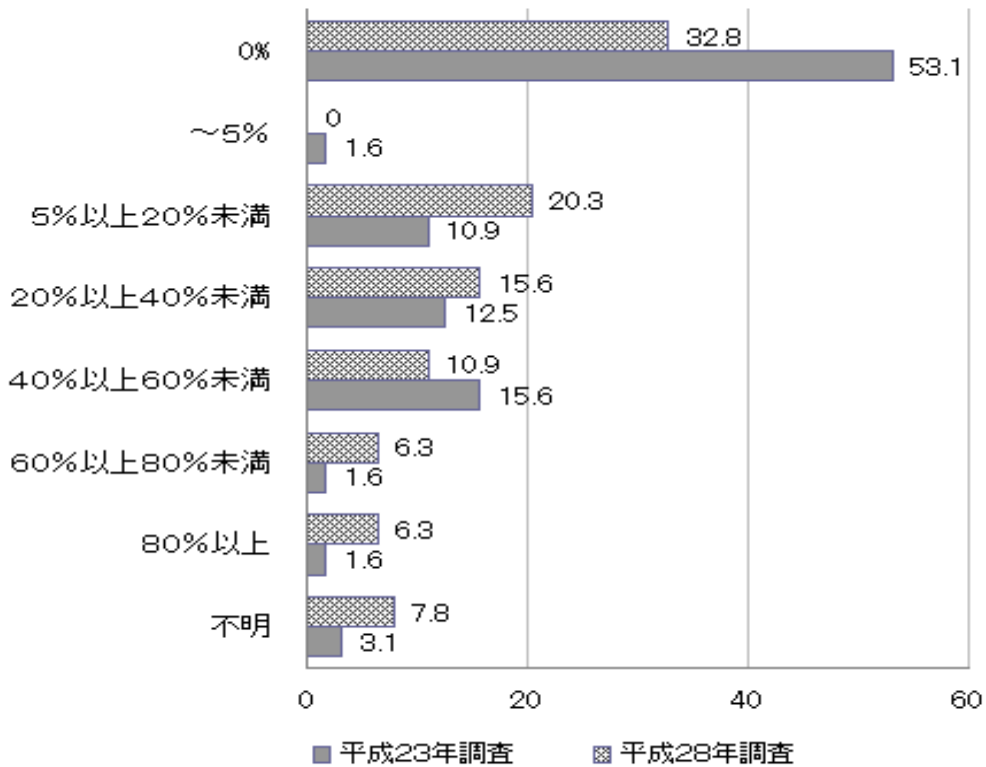
平成23年調査

今回のこの調査において、女性管理職の占める割合が19.1%と平成23年度調査より3.8ポイント高くなりました。
富山県の意識調査では、女性の登用が少ない理由として、「男性中心の職場慣行がある」、「登用する側に男性優先の意識や女性管理職に対する不安がある」などが挙げられています。しかし、全国の調査では、女性新入社員の27.4%が課長以上の昇進を目指しています。

「平成27年度富山県男女共同参画社会に関する意識調査」、
(財)社会経済生産性本部「働くことの意識調査」より



図表15 管理職に占める女性の割合でみた事務所の分布状況
(平成23年調査との比較)



H28年 回答者数=65
H23年 回答者数=64

平成23年調査結果と平成28年調査結果を比較すると、女性管理職がない事業所の割合は32.8%で、前回の53.1%と比較して20.3ポイント低くなり半数以下となっている。

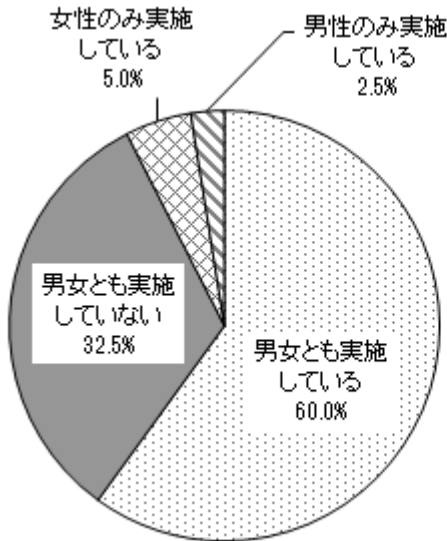
一方、「40%以上60%未満」の事業所が10.9%で、前回の15.6%と比較して4.7ポイント低くなっている。

女性管理職が占める割合は、前回より高い傾向にあります。



問5 女性管理職が「いる」場合は、管理職研修の実施についてお答えください。(○は1つ)

図表16 管理職研修の実施割合

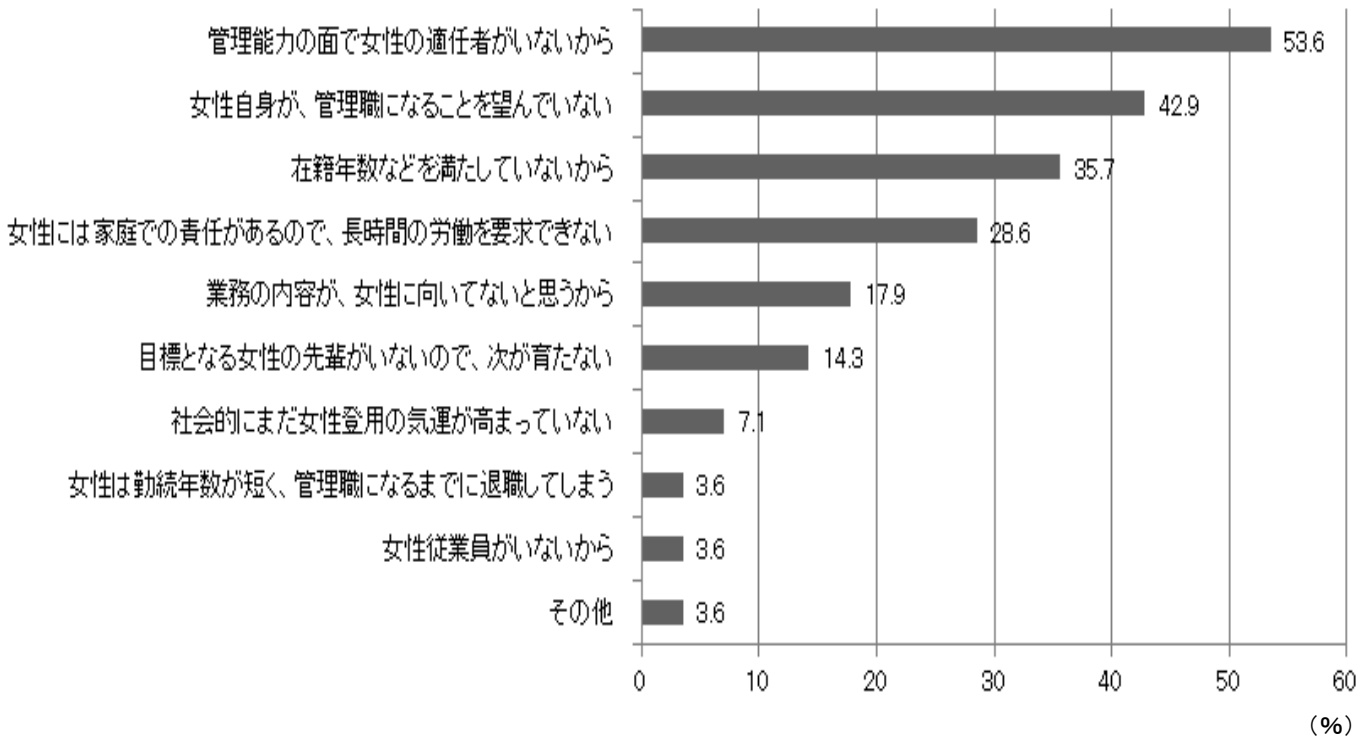


管理職研修の実施状況について、「男女とも実施している」が60%、「男女とも実施していない」が32.5%となっています。

回答者=65

問6 問4において、女性管理職の割合が管理職全体の10%未満である場合、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○)

図表17 女性管理職が管理職全体の10%未満である理由 (業種別・従業員規模別)



		回答者数	女性従業員がいないから	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	年数などを満たしていないから	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	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	業務の内容が、女性には任せられないと思うから	業務の内容が、女性に向いてないと思うから	業務の内容が、女性に希望していないから	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	顧客が女性管理職をいやがるから	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	育たないから	目標となる女性の先輩がいないので、次が	社会的にまだ女性登用の気運が高まっていないから	方針であるから	事業所として「女性管理職は必要ない」との	その他
全体		28	3.6	53.6	35.7	3.6	28.6	—	17.9	—	—	—	42.9	14.3	7.1	—	—	—	3.6
業種別	建設業	5	—	40.0	20.0	—	40.0	—	20.0	—	—	—	40.0	20.0	—	—	—	—	—
	製造業	12	8.3	50.0	41.7	—	16.7	—	25	—	—	—	41.7	—	—	—	—	—	8.3
	情報通信業	1	—	—	100.0	—	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	運輸業	1	—	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	卸売業・小売業	3	—	100.0	66.7	33.3	33.3	—	—	—	—	—	33.3	33.3	33.3	—	—	—	—
	生活関連サービス業	2	—	50.0	50.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	その他	3	—	33.3	—	—	66.7	—	33.3	—	—	—	100.0	66.7	33.3	—	—	—	—
従業員規模	10人未満	3	—	33.3	33.3	—	33.3	—	33.3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	10人～29人	6	16.7	50.0	16.7	—	16.7	—	—	—	—	—	50.0	16.7	—	—	—	—	—
	30人～49人	6	—	50.0	50.0	—	—	—	16.7	—	—	—	66.7	16.7	—	—	—	—	—
	50人～99人	8	—	62.5	37.5	12.5	50.0	—	25	—	—	—	37.5	12.5	12.5	—	—	—	—
	100人以上	5	—	60.0	40.0	—	40.0	—	20.0	—	—	—	40.0	20.0	20.0	—	—	—	20.0

女性管理職が管理職全体の10%未満である理由として、最も多かったのは「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53.6%で、次いで「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42.9%、「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」が35.7%となっている。

「管理能力面で女性の適任者がいない(少ない)から」の回答については、業種別では、「運輸業」「卸売業・小売業」が100%、「製造業」が50%となっており、従業員規模別では、「100人以上」が60.0%、「50～99人」が62.5%となっている。

「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」の回答については、「その他」の業種が100%、「製造業」が41.7%、「建設業」が40.0%となっている。

従業員規模別では、「30人～49人」が66.7%、「10人～29人」が50.0%となっている。

一方で、業務の内容が「女性に任せられない」、「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」、「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」、「顧客が女性管理職を嫌がるから」、「事業所として『女性管理職は必要ない』との方針であるから」の回答は0%であった。

**女性の管理職がない理由として多かったのは、
「管理能力面で女性の適任者がいない(少ない)」が最も多い一方で、「女性自身が、管理職になることを望んでいない」が2番目に多い回答となっています。**

このことから、管理職に就く条件として、働いている期間で培った経験や能力に加えて、本人の意欲が求められていることが伺えます。

また、管理者への登用に性別が問われないことが伺えます。



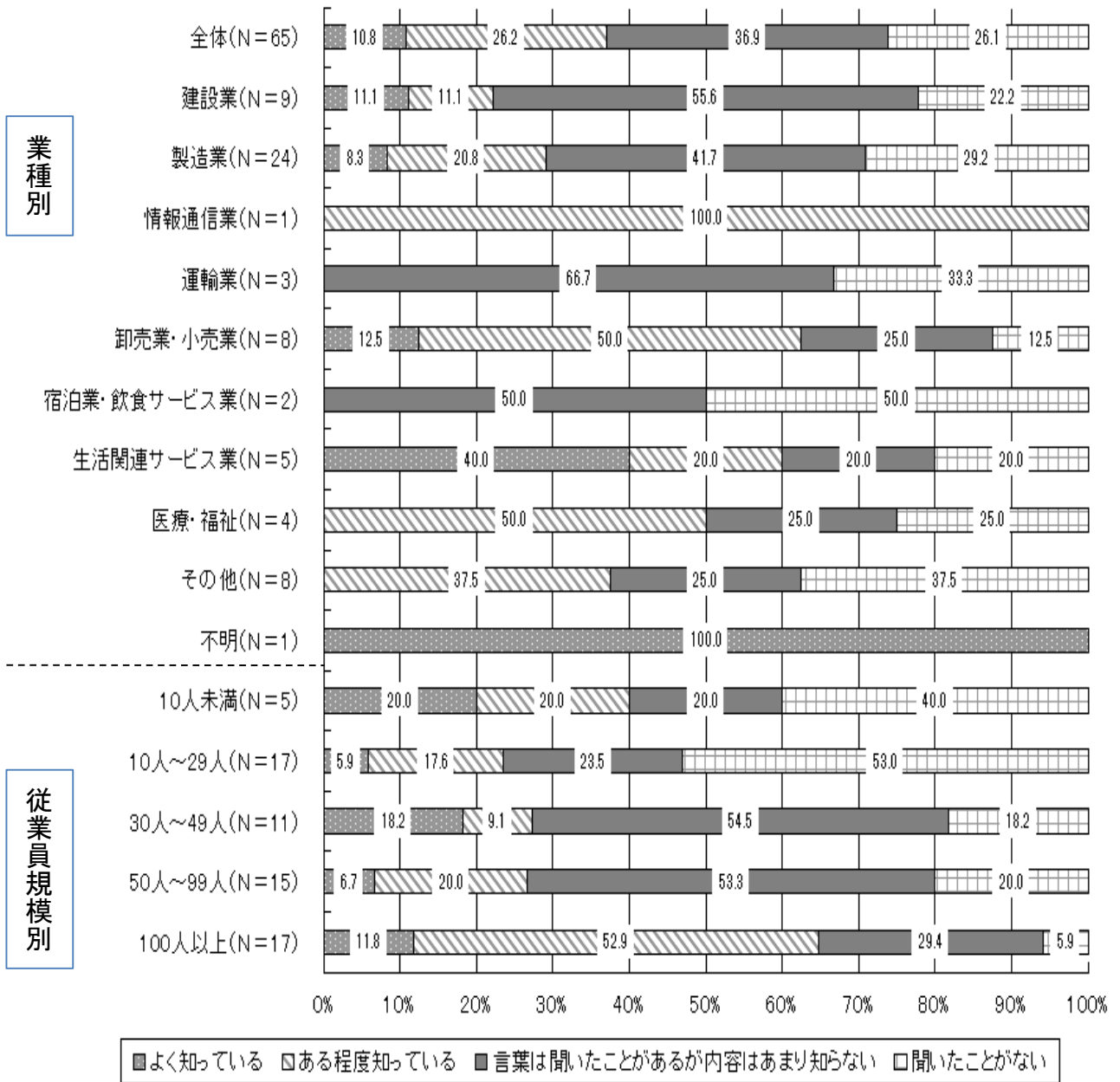
ポジティブ・アクションについて伺います。

問7 「ポジティブ・アクション^(*5)」という言葉を知っていますか。(〇は1つ)

(*5)-ポジティブ・アクションについて

男女労働者間の間に生じている格差の是正を目的として企業が行う自主的かつ積極的な取り組みのこと。

図表18 ポジティブ・アクションの周知割合（業種別・従業員規模別）



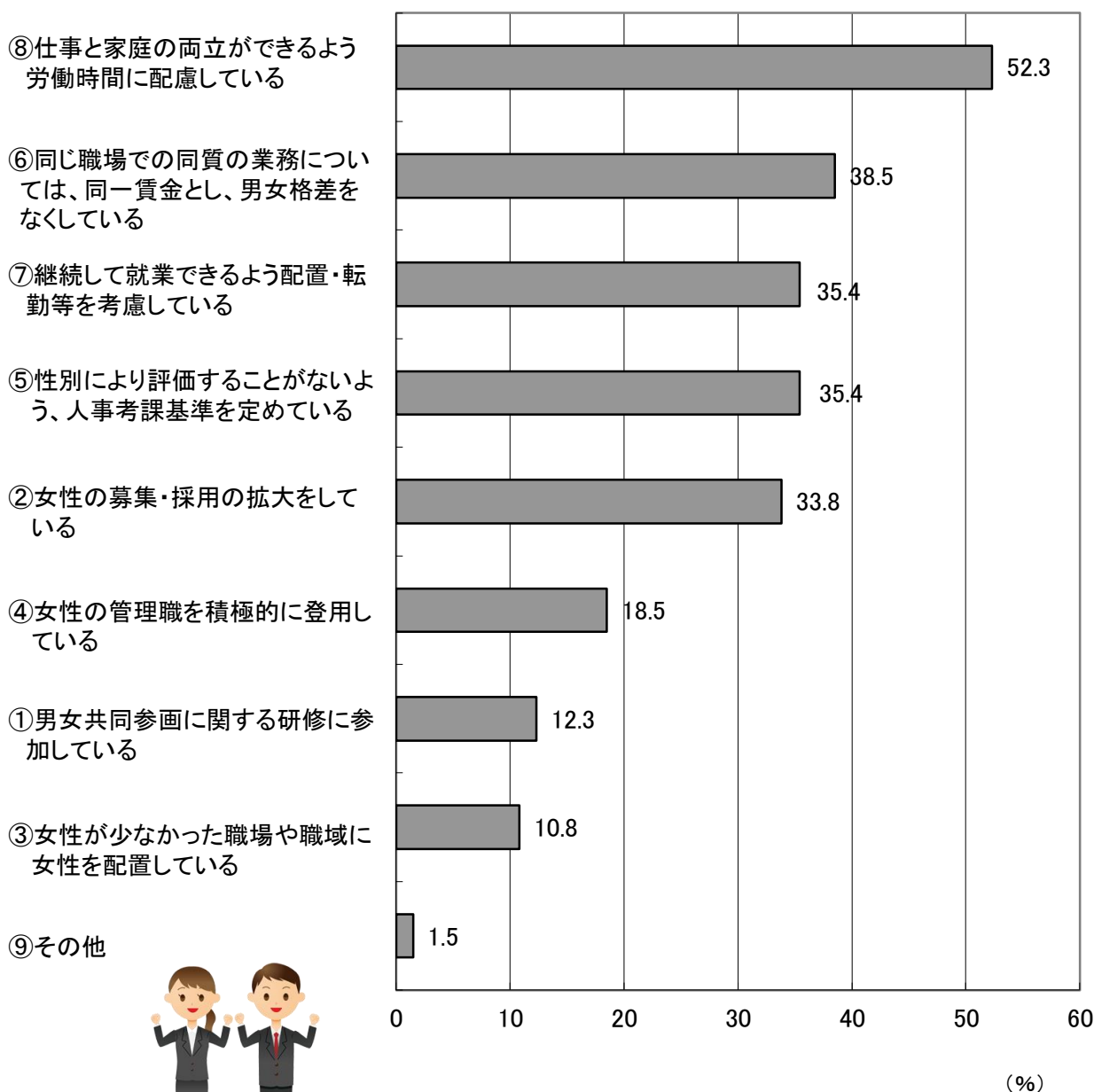
「ポジティブ・アクション」の周知割合については、全体で「言葉は聞いたことはあるが内容についてあまり知らない」が36.9%となっている。

次いで「ある程度知っている」が26.2%、「聞いたことがない」が26.1%、「よく知っている」10.8%の順となっている。

職種別や従業員規模別においても回答が分かれています。

問8 男女共同参画の職場とするための積極的な改善策として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○)

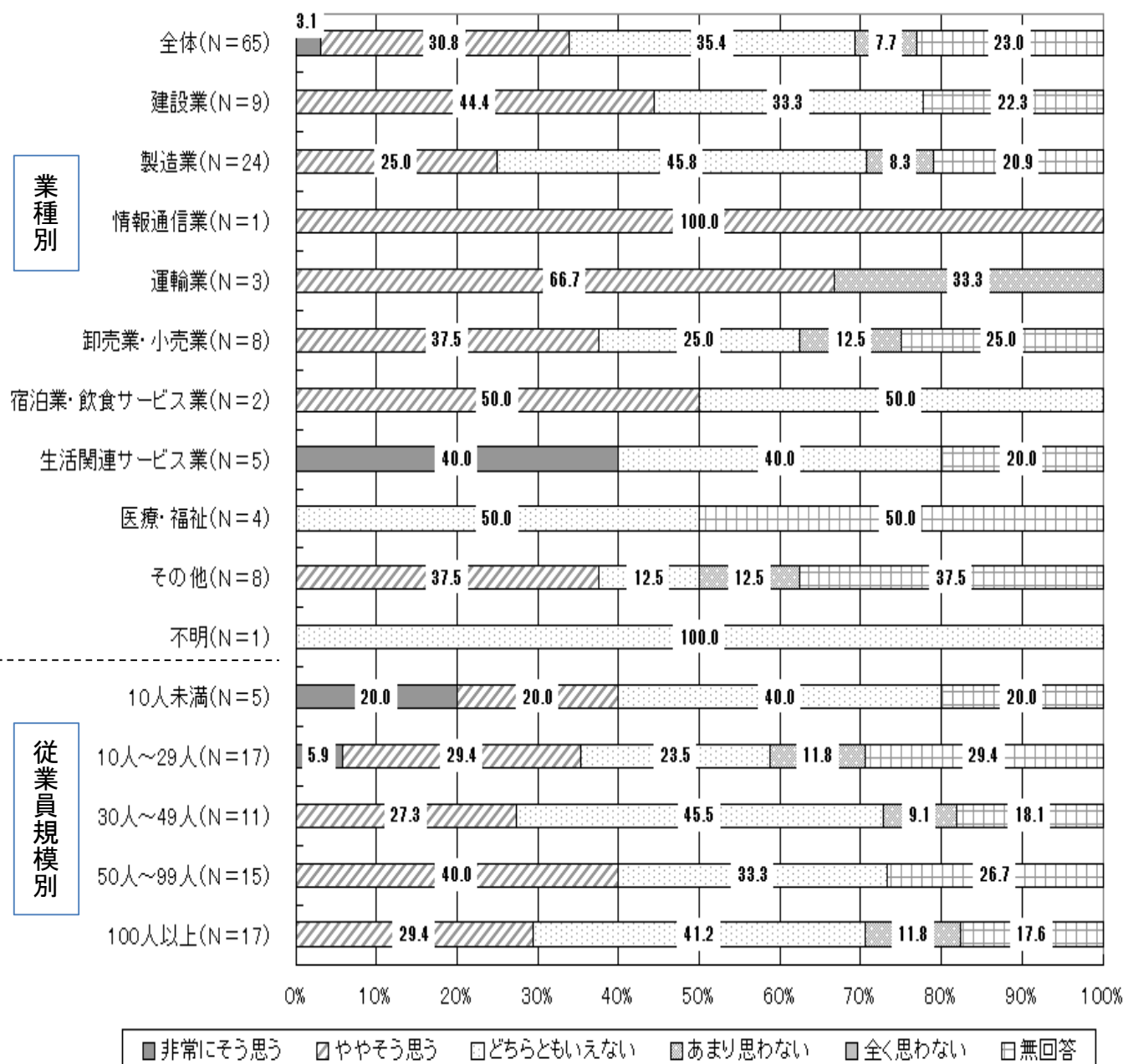
図表19 男女共同参画の職場とするための積極的な改善取組状況



男女共同参画の職場とするための積極的な改善状況については、「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52.3%と半数を超え、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、男女格差をなくしている」が38.5%、「継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮している」、「性別により評価することがないよう、人事考課基準を定めている」が35.4%となっている。

問9 問8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。

図表20 改善に取り組まれ職場の雰囲気はよくなって活力がでた割合
(業種別・従業員規模別)

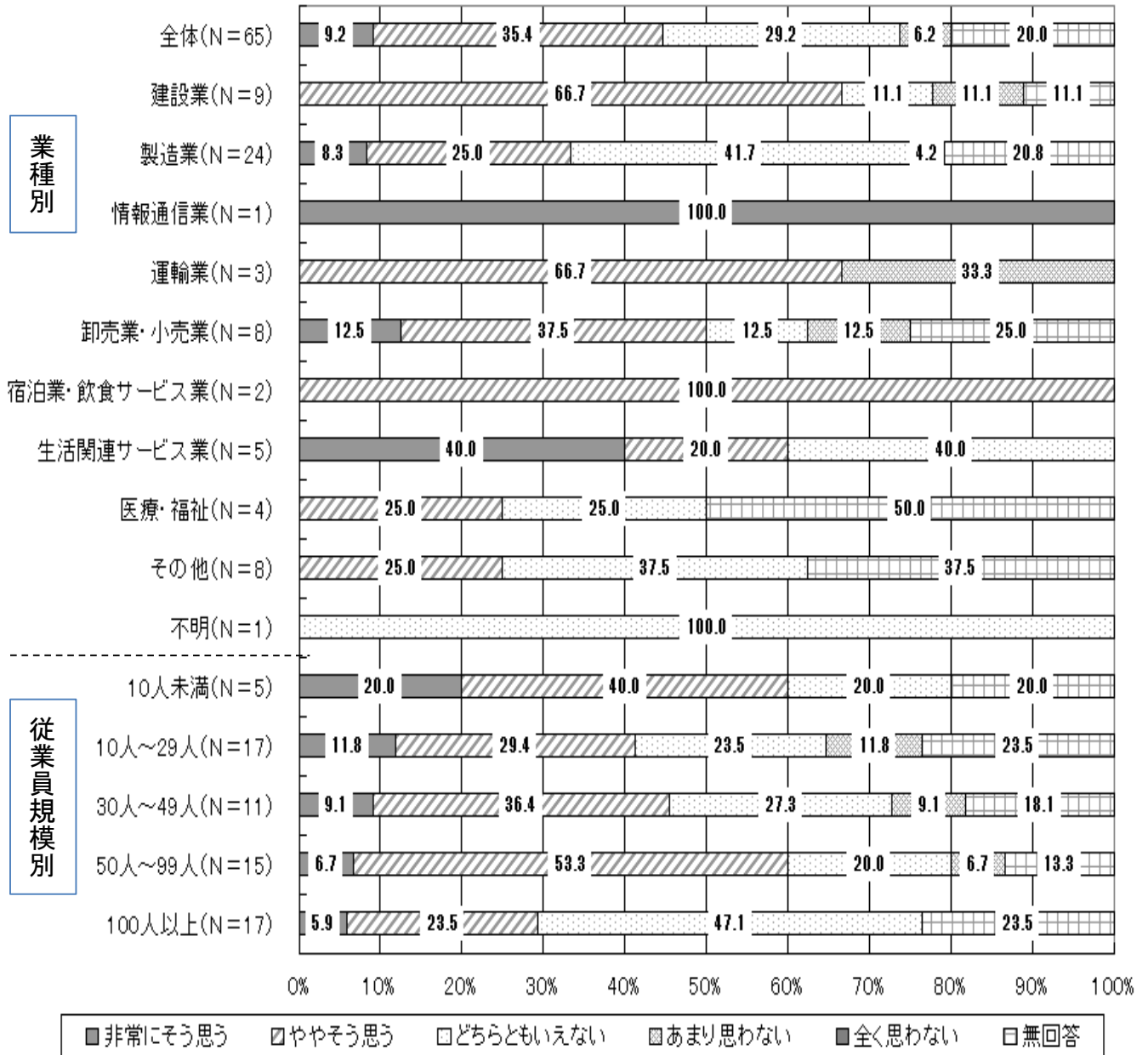


改善に取り組まれた結果「職場の雰囲気がよくなって活力がでた」状況の割合については、全体で「非常にそう思う」が3.1%、「ややそう思う」が30.8%となっている。「どちらともいえない」が35.4%、「あまり思わない」が7.7%、「無回答」は23.0%となっている。

「全く思わない」の回答はなかった。

全体で約34%が「そう思う」と回答しています。

図表21 改善に取り組み女性¹の就業年数が延びた割合
(業種別・従業員規模別)

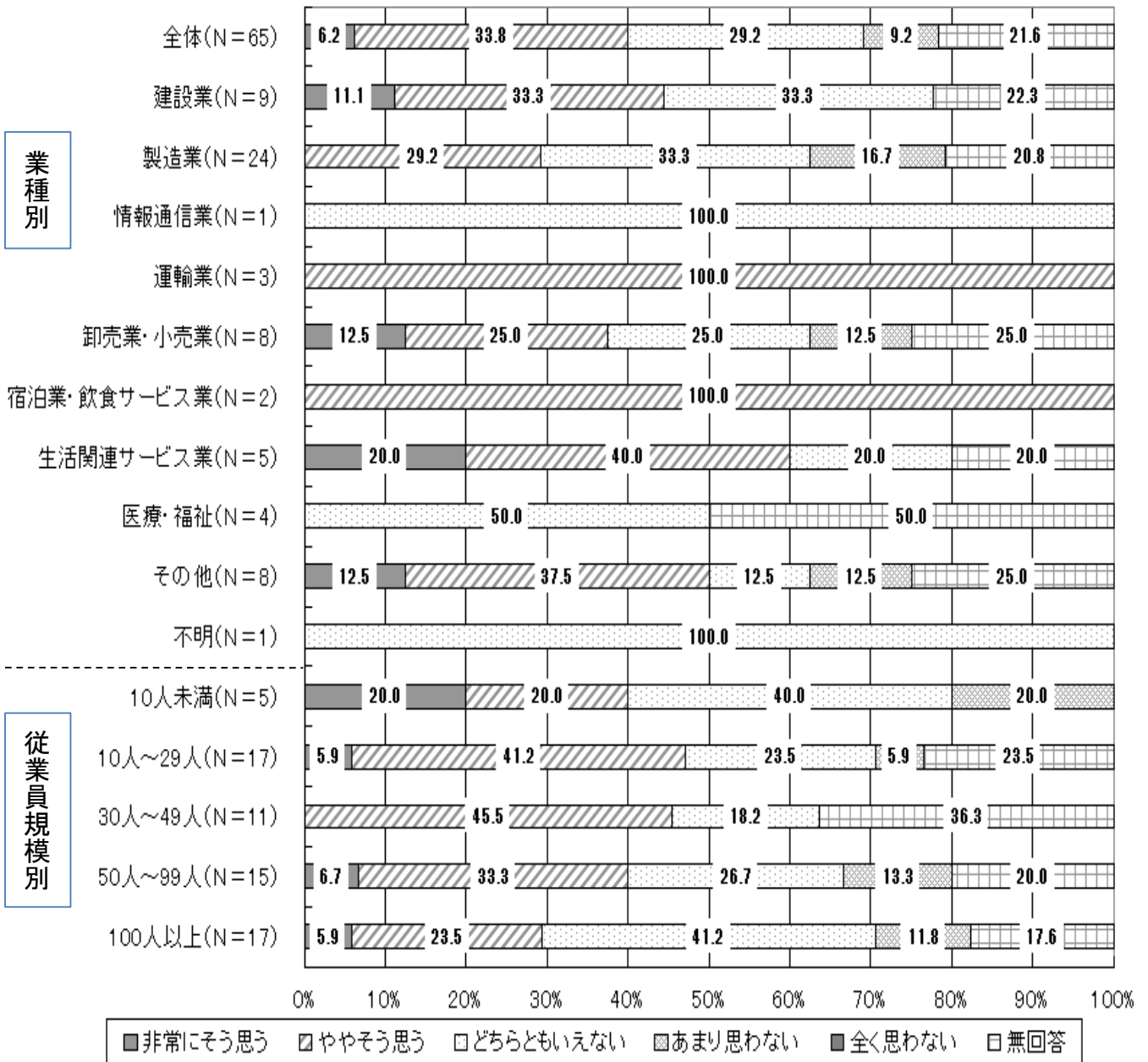


改善に取り組み女性¹の結果「女性の就業年数が延びた」状況の割合については、全体では「非常にそう思う」が9.2%、「ややそう思う」が35.4%となっている。

「どちらともいえない」が29.2%、「あまり思わない」が6.2%で、「無回答」は20.0%となっている。

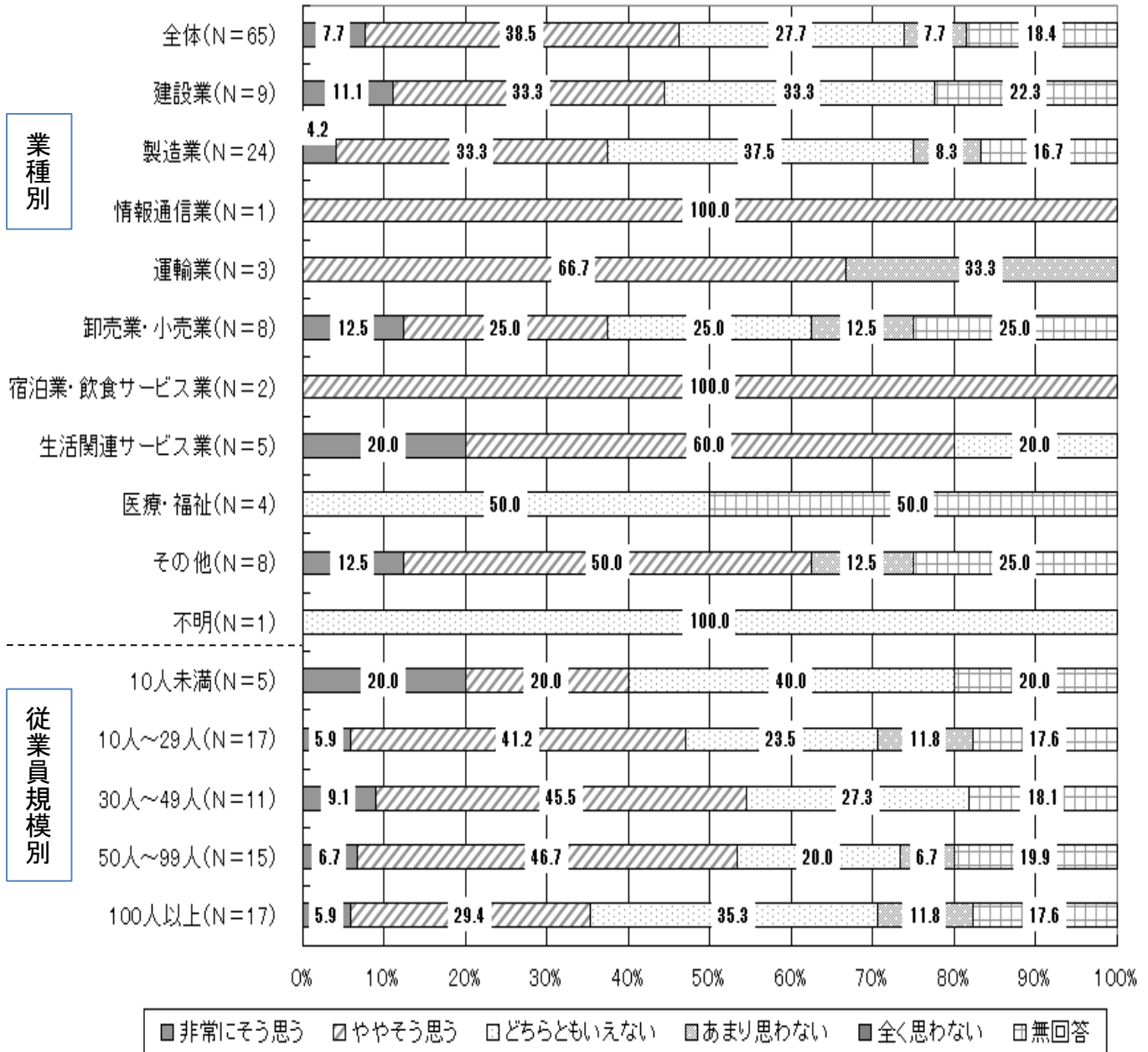
「全く思わない」の回答はなかった。

図表22 改善に取り組み女性へのチャレンジ意欲が向上した割合
(業種別・従業員規模別)



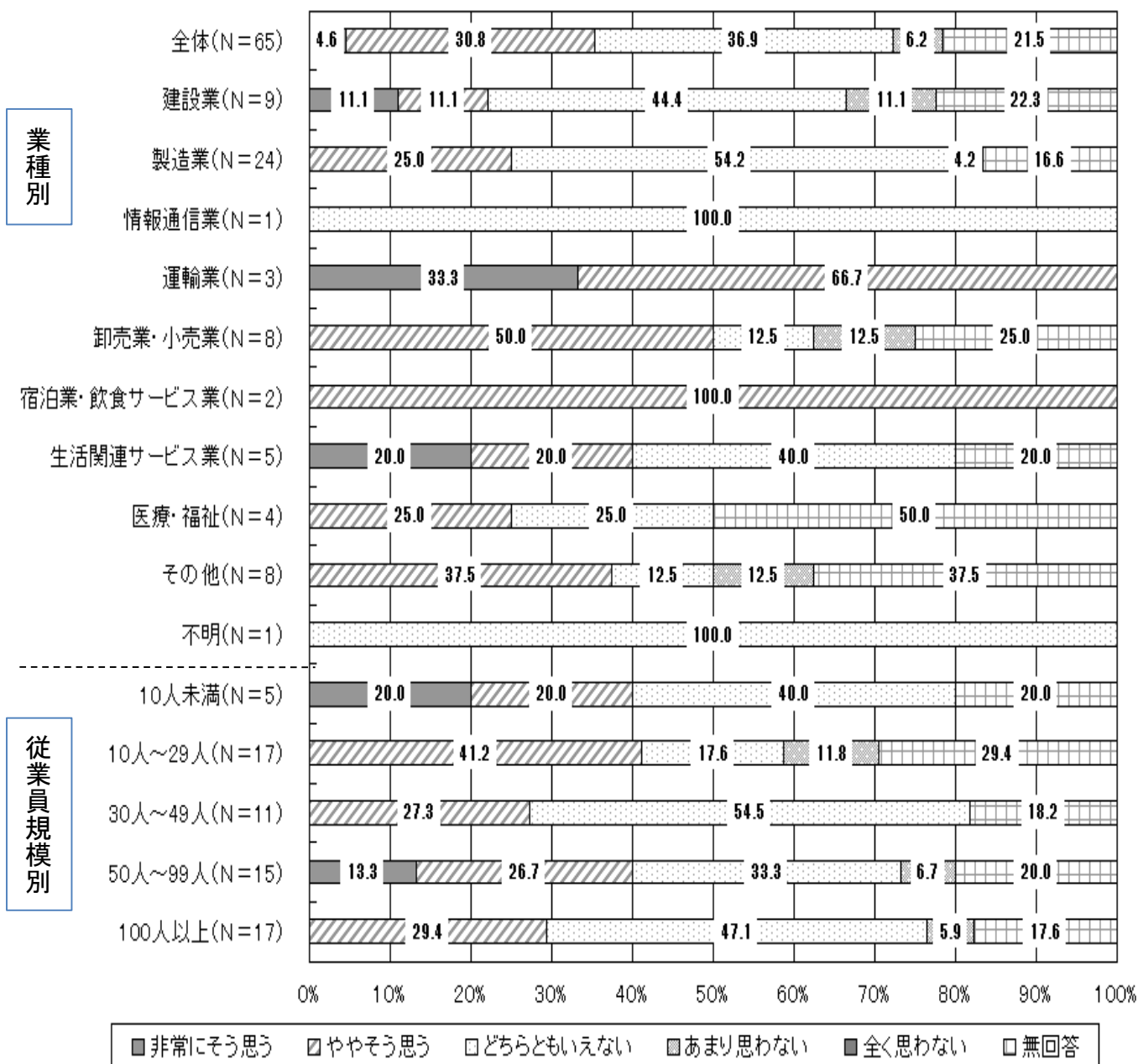
改善に取り組み女性への「女性のチャレンジ意欲が向上した」状況の割合については、全体で「非常にそう思う」が6.2%、「ややそう思う」が33.8%、「どちらともいえない」が29.2%となっている。「あまり思わない」が9.2%、「無回答」は21.6%となっている。「全く思わない」の回答はなかった。

図表23 改善に取り組み女性責任感が向上した割合
(業種別・従業員規模別)



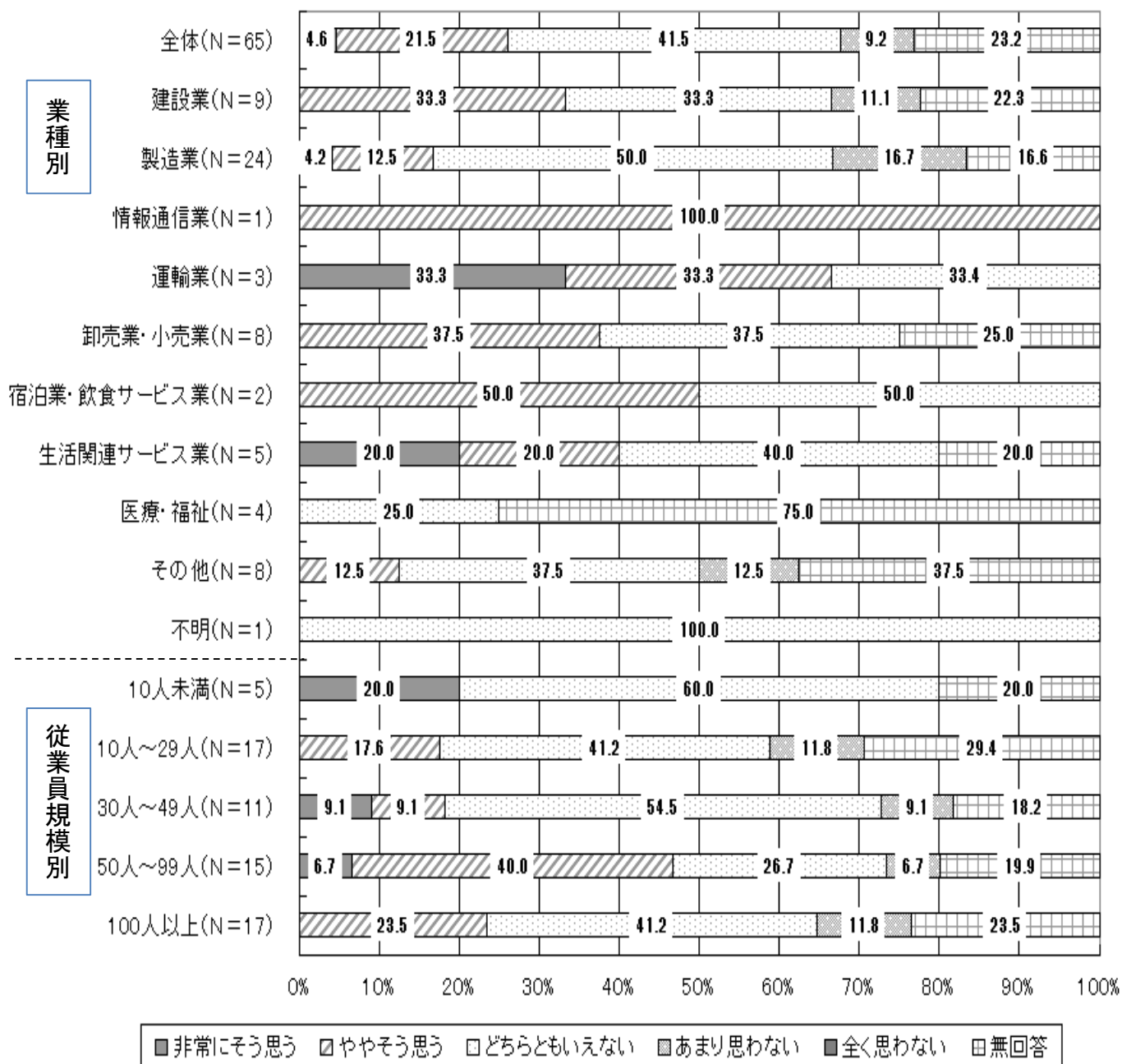
改善に取り組み女性責任感が向上した状況の割合については、全体で「非常にそう思う」が7.7%、「ややそう思う」が38.5%、「どちらともいえない」が27.7%となっている。「あまり思わない」が7.7%、「無回答」は18.4%となっている。「全く思わない」の回答はなかった。

図表24 改善に取り組まれ女性の活躍が会社の利益に貢献した割合
(業種別・従業員規模別)



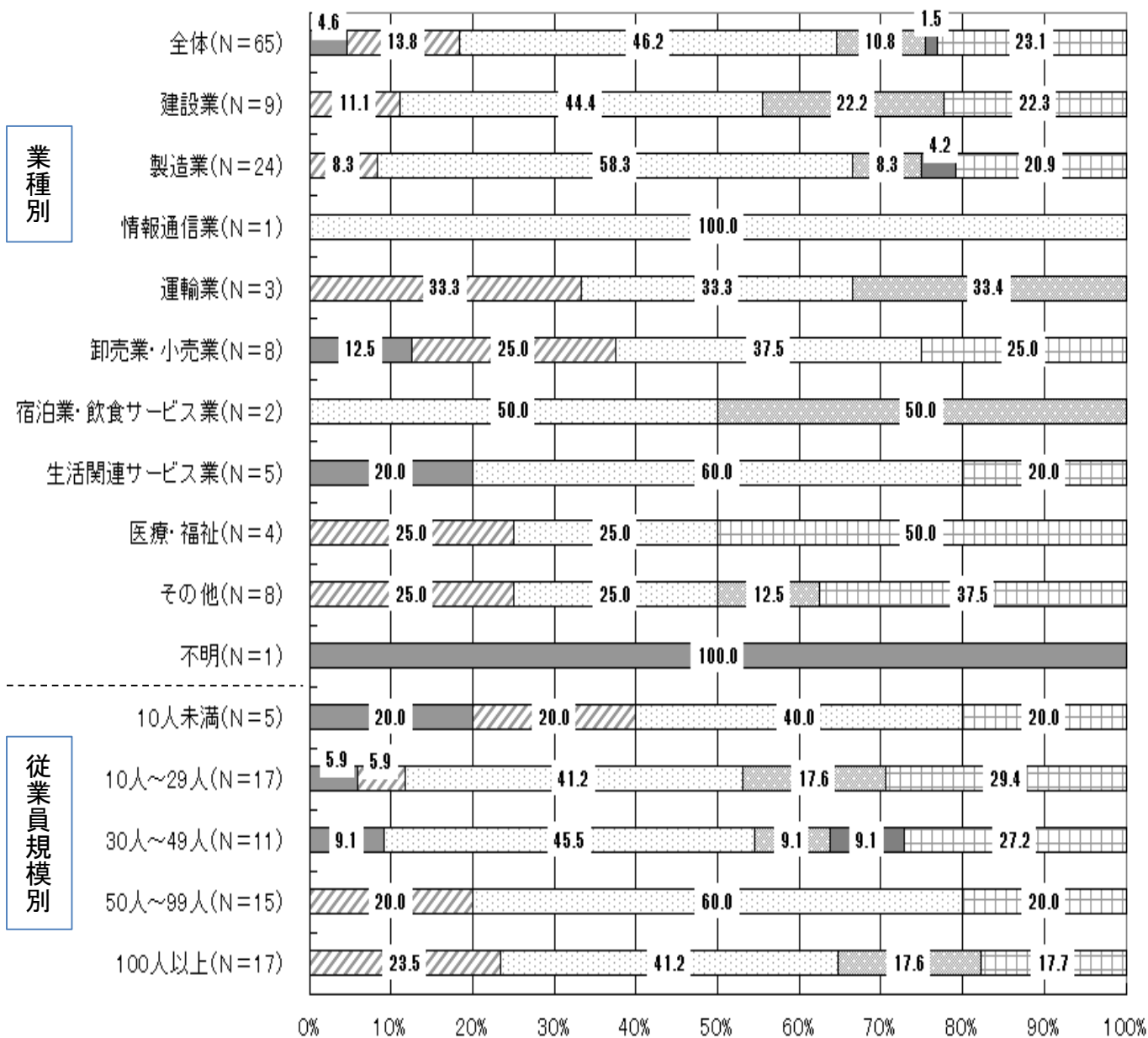
改善に取り組まれた結果「女性の活躍が会社の利益に貢献した」状況の割合については、全体で「非常にそう思う」が4.6%、「ややそう思う」が30.8%、「どちらともいえない」が36.9%となっている。「あまり思わない」が6.2%、「無回答」は18.4%となっている。「全く思わない」の回答はなかった。

図表25 改善に取り組まれ外部の評価・企業イメージが向上した割合
(業種別・従業員規模別)



改善に取り組まれた結果「外部の評価・企業のイメージが向上した」割合については、全体で「非常にそう思う」が4.6%、「ややそう思う」が21.5%、「どちらともいえない」が41.5%となっている。「あまり思わない」が9.2%、「無回答」は23.2%となっている。「全く思わない」の回答はなかった。

図表26 改善に取り組み就職希望者が増加した割合
(業種別・従業員規模別)

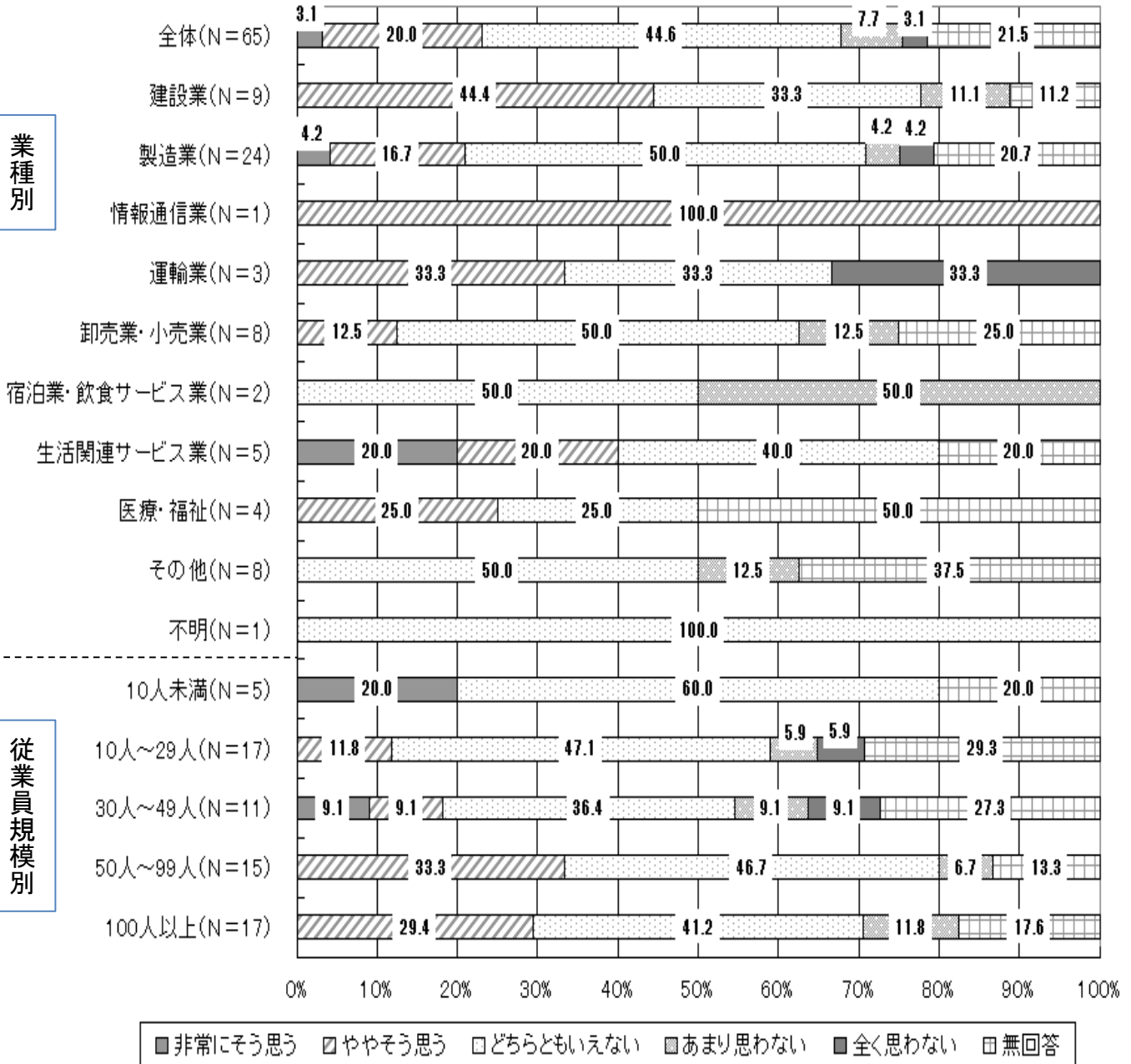


■非常にそう思う □ややそう思う □どちらともいえない ■あまり思わない ■全く思わない □無回答

改善に取り組みられた結果「就職希望者が増加した」の割合については、全体で「非常にそう思う」が4.6%、「ややそう思う」が13.8%、「どちらともいえない」が46.2%となっている。「あまり思わない」が10.8%、「全く思わない」が1.5%、「無回答」は23.1%となっている。



図表27 改善に取り組まれ退職者が減少した割合
(業種別・従業員規模別)



改善に取り組まれた結果「退職者が減少した」状況の割合については、全体で「非常にそう思う」が3.1%、「ややそう思う」が20.0%となっている。「どちらともいえない」が44.6%、「あまり思わない」が7.7%、「全く思わない」が3.1%、「無回答」は21.5%となっている。

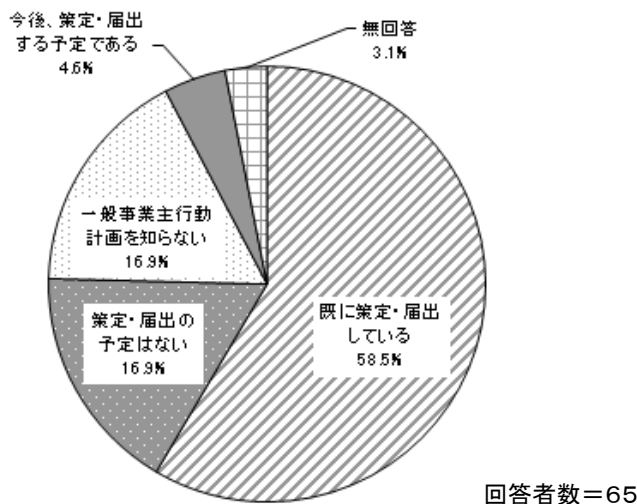
業種別や従業員規模別でも、「どちらともいえない」や「無回答」が多いです。

育児・介護の両立支援の取組みについて伺います。

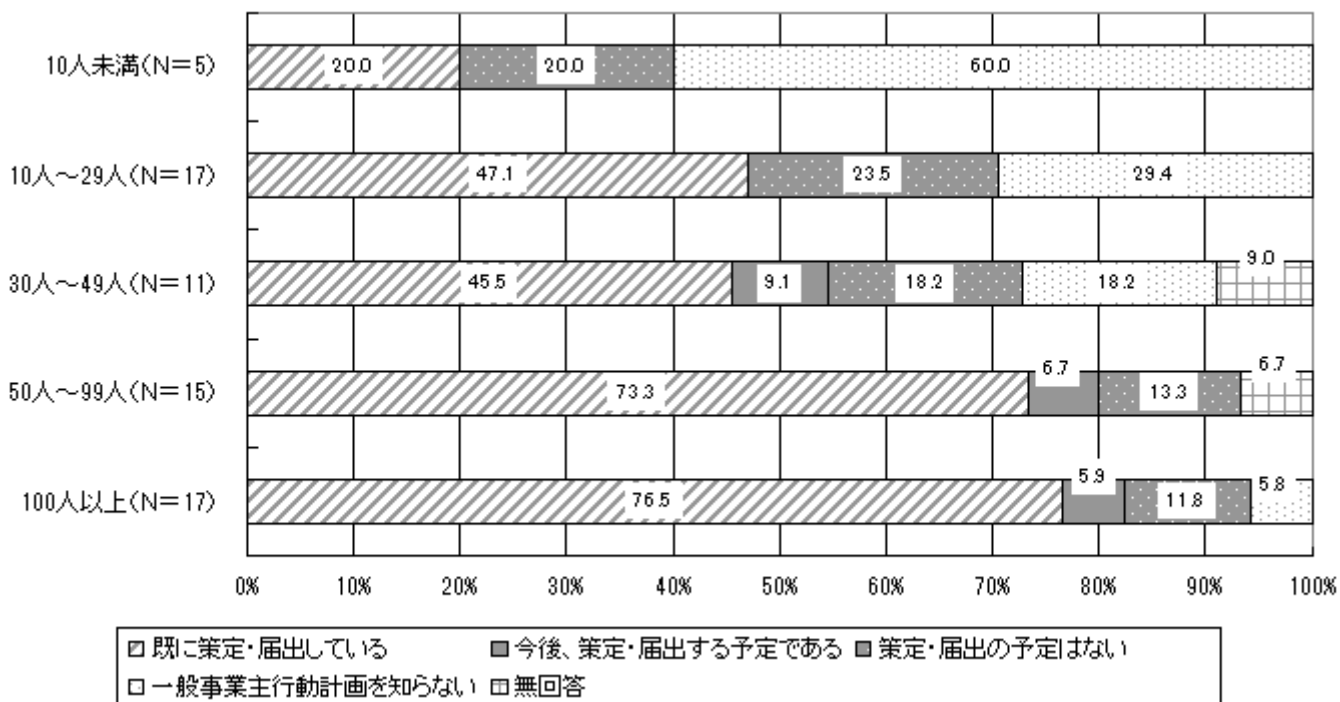
問10 一般事業主行動計画(*6)の策定状況について、あてはまるものに○をつけてください。

(*6)-一般事業主行動計画について
事業主が、従業員の仕事と子育てを両立しやすい職場環境づくりのための目標を定めるもの。

図表28 一般事業主行動計画の策定状況



図表29 従業員規模別一般事業主行動計画の策定状況



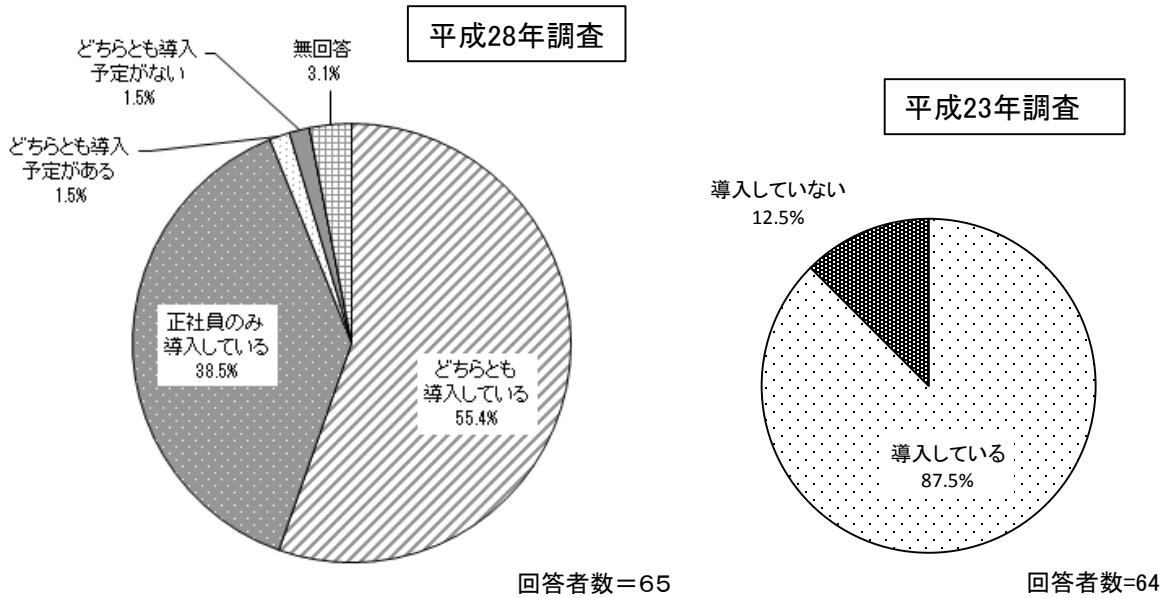
一般事業主行動計画の策定については、58.5%の事業所が「すでに策定・届出している」と回答している。従業員規模別でみた場合、「一般事業主行動計画を知らない」と回答した割合が最も高いのは、「10人未満」の60.0%であった。

問11 育児休業制度(*7)は導入していますか。(○はひとつ)

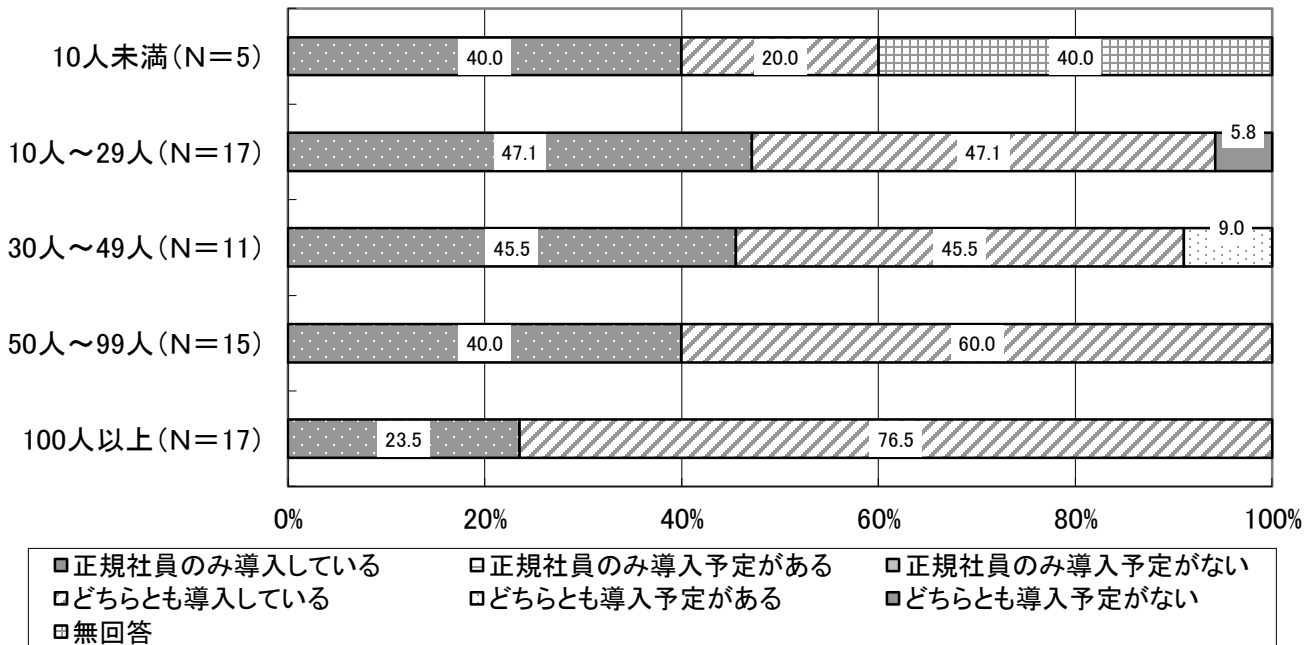
(*7)-育児休業制度について

1歳未満の子(1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで)を養育する労働者(男女)の申し出により、職場での身分や地位を失わずに一定期間育児のために休業を認める制度。両親がともに休業育児休業を取得するなど一定の要件を満たす場合、取得可能期間を1歳2か月まで延長できる。(パパ・ママ育休プラス)

図表30 育児休業制度の導入状況



図表31 従業員規模別育児休業制度の導入状況

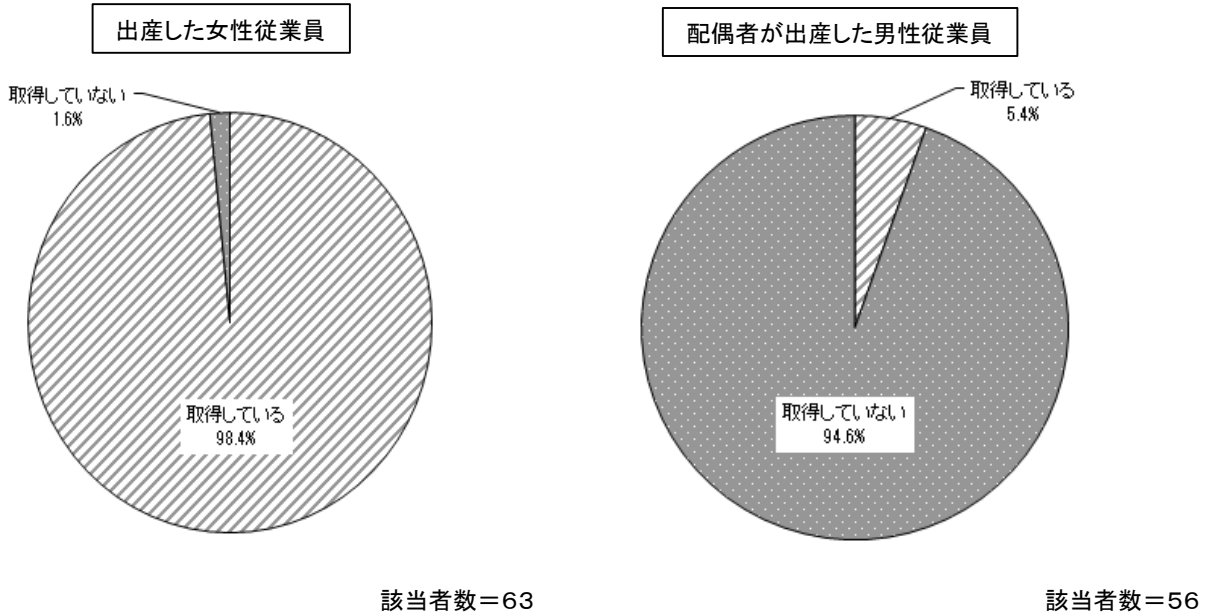


育児休業制度の導入については、「正社員・非正社員(*8)はどちらとも導入している」が55.4%、「正社員のみ導入している」が38.5%と、全体として約94%となっており、前回の平成23年調査の87.5%と比較して6.9ポイント増えている。

(*8)-非正社員について
パート・アルバイト・嘱託・派遣社員など。

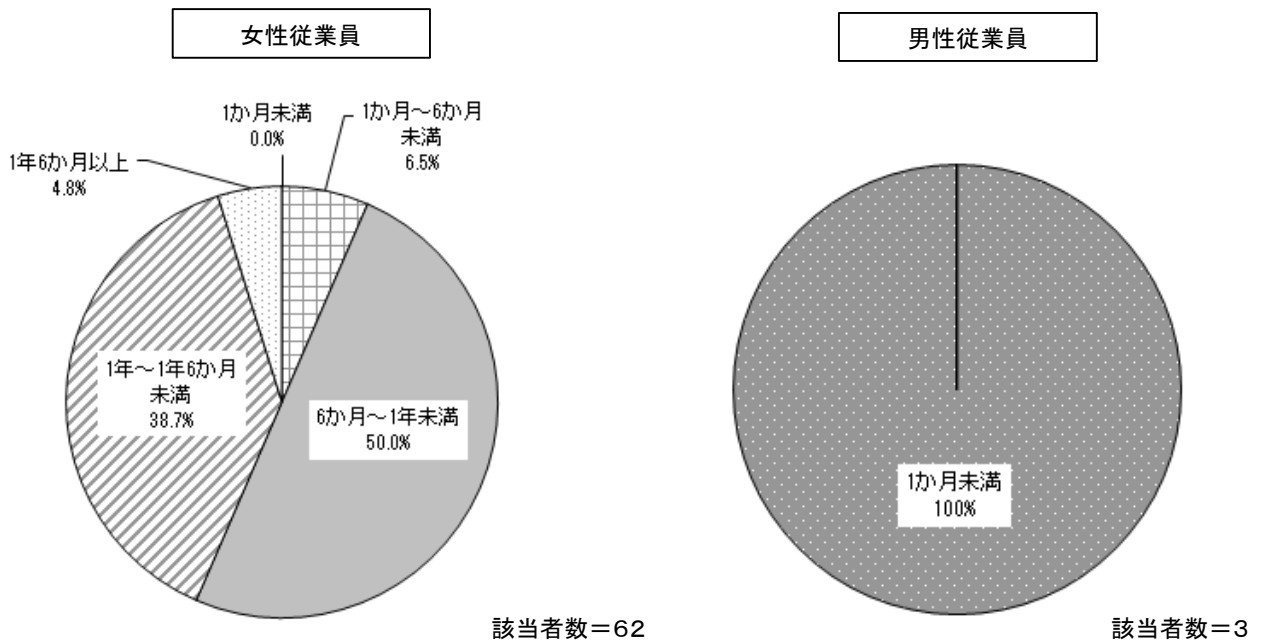
問12 育児休業を取得した、過去1年間の以下の従業員の人数についてお答えください。

図表32 育児休業を取得した従業員の割合



問13 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。

図表33 育児休業を取得した従業員の期間別割合

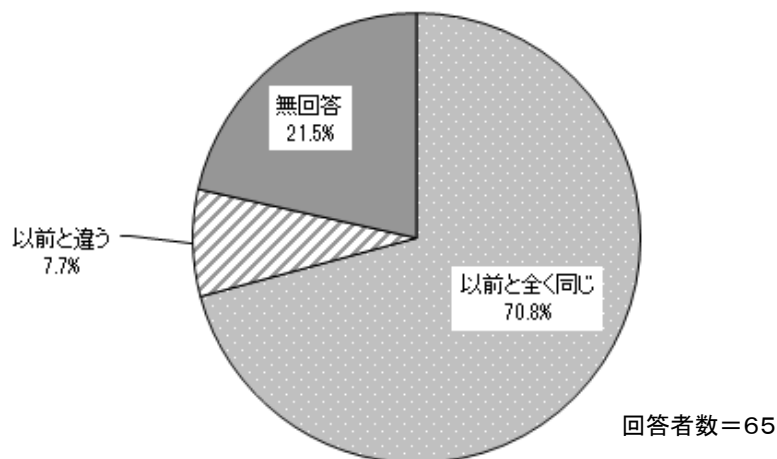


育児休業を取得した従業員の割合は、「出産した女性従業員」は98.4%、「配偶者が出産した男性従業員」は5.4%であった。

また、育児休業を取得期間の実績は、女性従業員では、「6か月～1年未満」が50.0%、次いで「1年～1年6か月未満」が38.7%、「1か月～6か月未満」が6.5%、1年6か月以上」が4.8%であった。男性従業員は「1か月未満」が100%となった。

問14 育児休業を取得した従業員の復職する際の待遇は、以前と同じ条件ですか？
(あてはまるものに○)

図表34 育児休業を取得した従業員の復職する待遇の割合

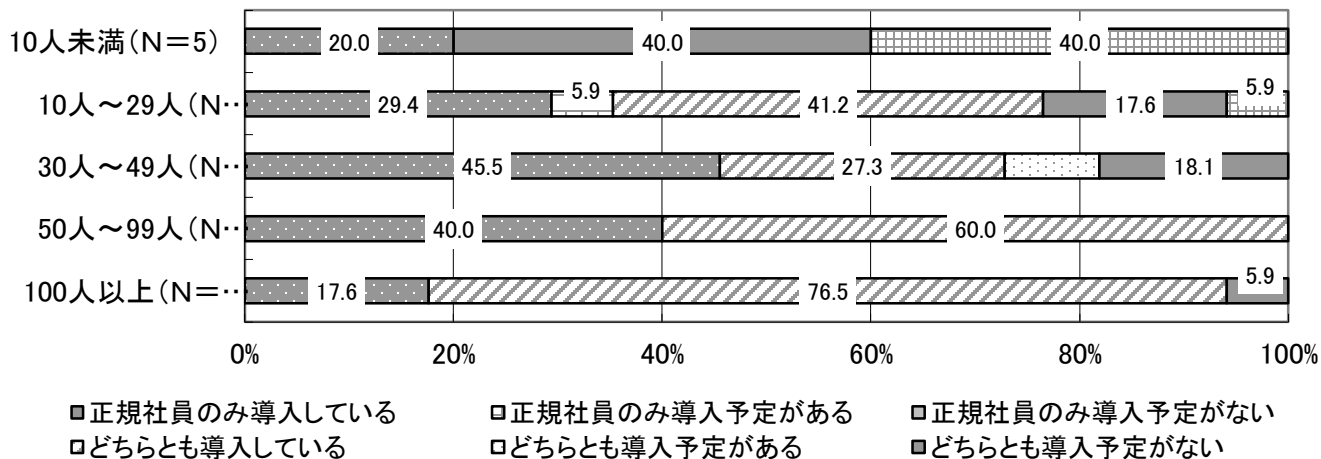
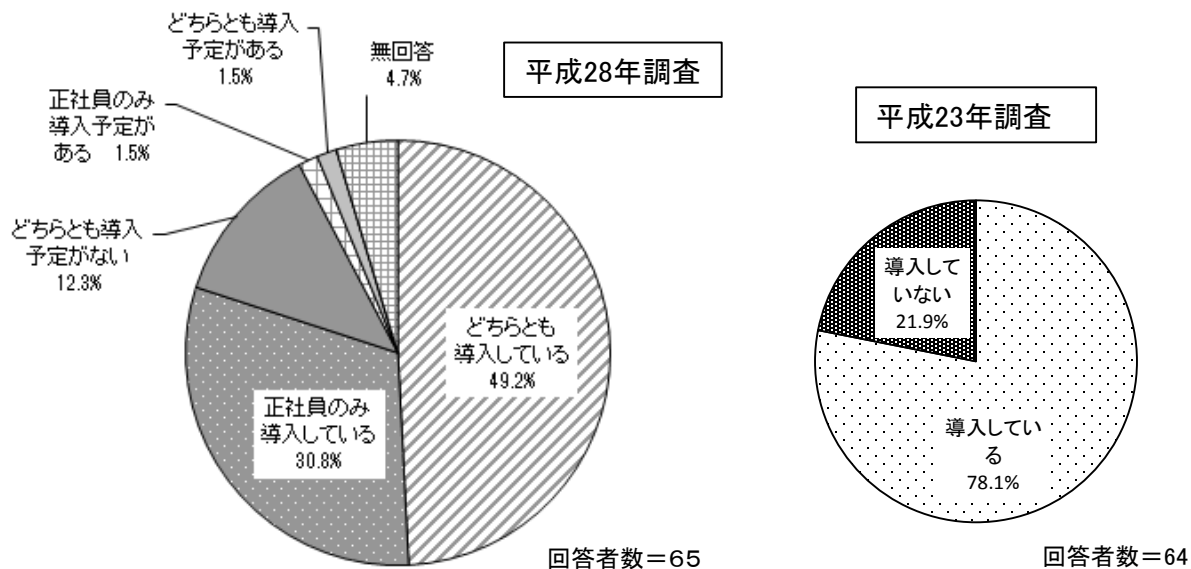


問15 介護休業制度(*9)は導入していますか。(○はひとつ)

(*9)-介護休業制度について

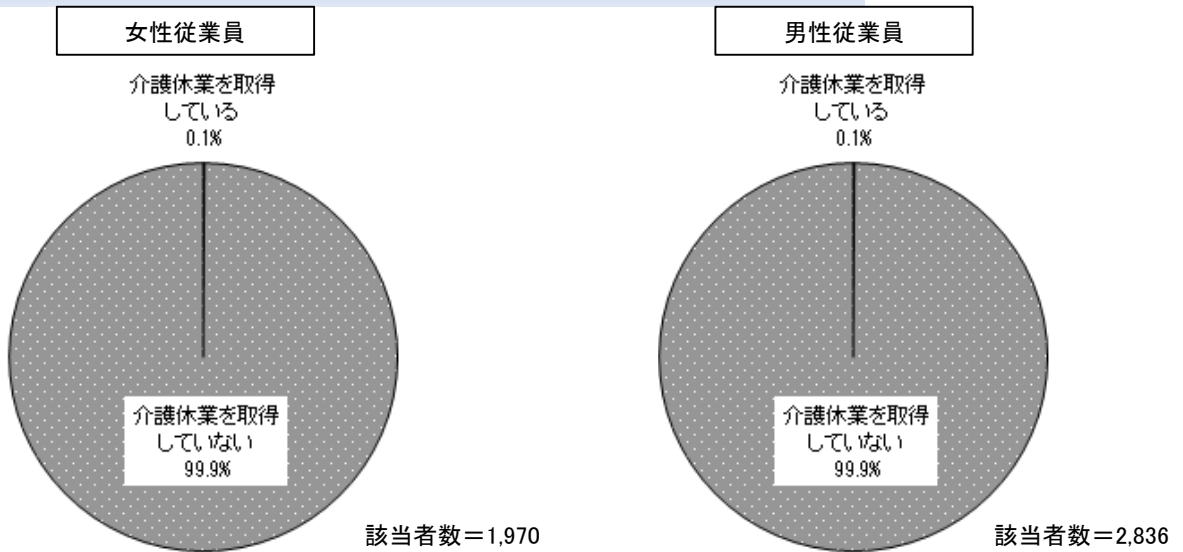
要介護状態にある対象家族を介護する労働者の申し出により、その労働者が一定期間介護のために休業することを認める制度。

図表35 介護休業制度を導入している割合



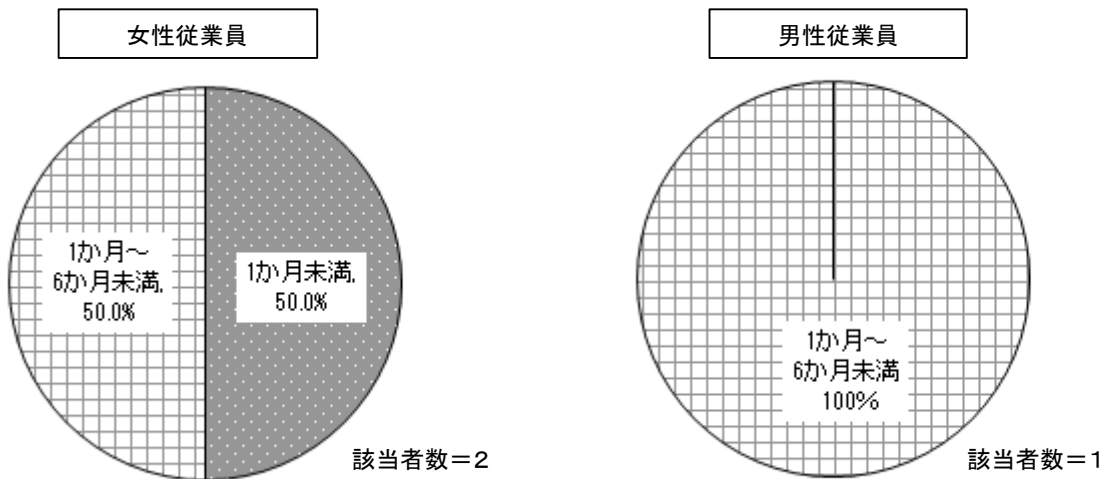
問16 介護休業を取得した、過去1年間の以下の従業員の人数についてお答えください。

図表34 介護休業を取得した従業員の復職する待遇の割合



問17 介護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。

図表35 介護休業制度を取得期間別の割合



介護休業制度を導入している事業所の割合は、「正規社員・非正規社員どちらも導入している」は49.2%、「正規社員のみ導入している」は30.8%で、正規社員としては全体の約80%が導入されている。

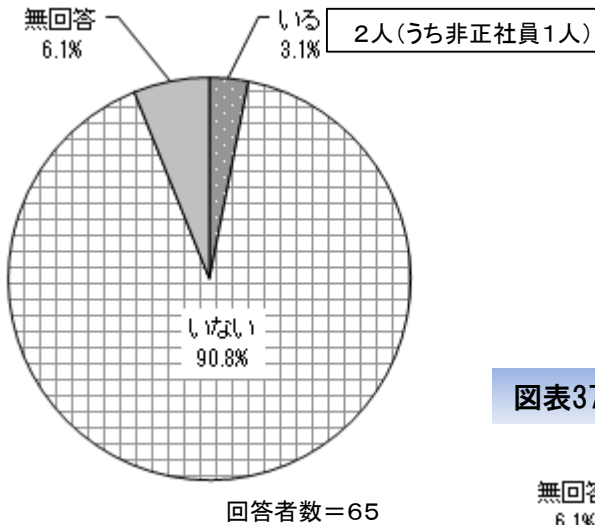
しかし、介護休業制度の取得実績は、取得されている割合が0.1%で、ほとんどが取得されていない現状であった。

介護休業は、ほとんど取得されていません。

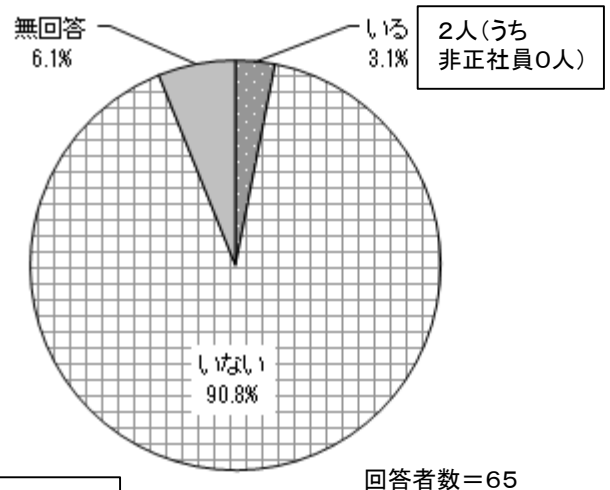


問18 過去3年以内に、女性従業員のうち、出産・育児・介護を理由に退職した方はいらっしゃいますか？(あてはまるものに○) いらっしゃる場合は、その人数をご記入ください。

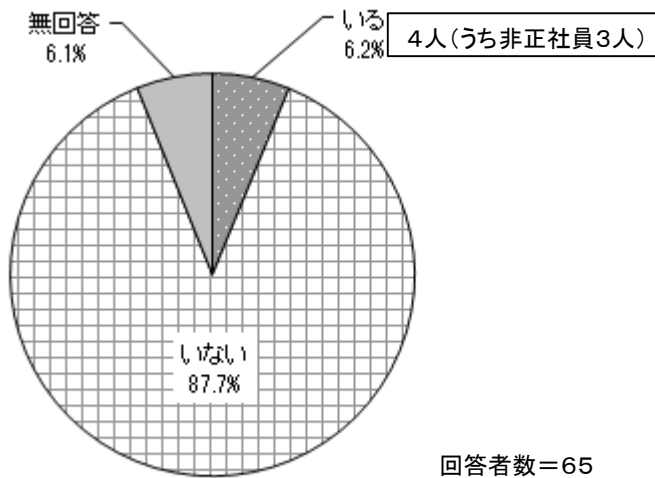
図表36 出産を理由に退職された割合



図表37 育児を理由に退職された割合



図表38 介護を理由に退職された割合



出産・育児・介護を理由に退職された割合は、「出産」で3.1%、「育児」で3.1%、「介護」で6.2%となっている。

このことにより、出産・育児・介護の理由で退職された方は、ほとんどいないことが伺える。

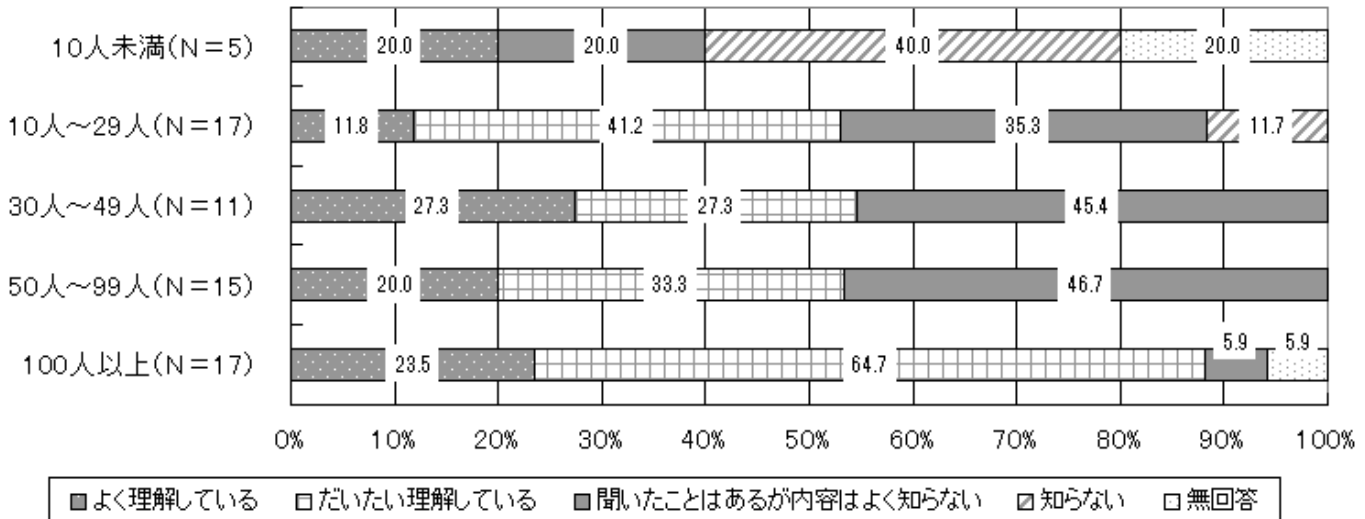
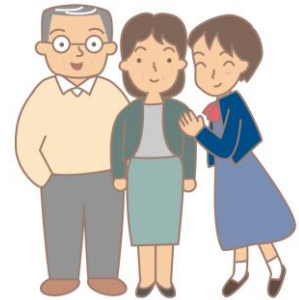
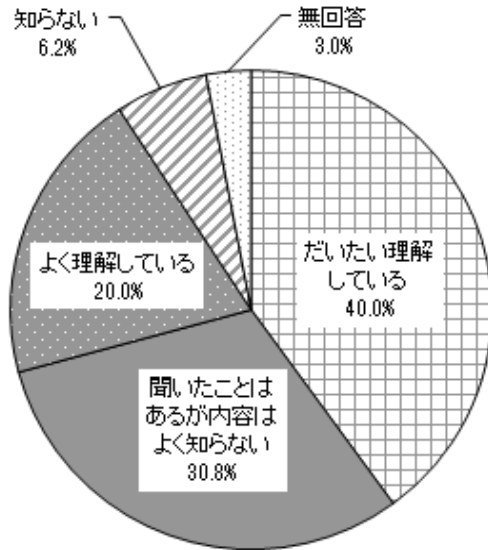
ワーク・ライフ・バランスについて伺います。

問19 「ワーク・ライフ・バランス」(*10) (仕事と生活の調和) について知っていますか。
(あてはまるものすべてに○)

(*10)ワーク・ライフ・バランスについて

「仕事と生活の調和」と訳され、「一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて、多様な生き方が選択・実現できる」ことを指す。

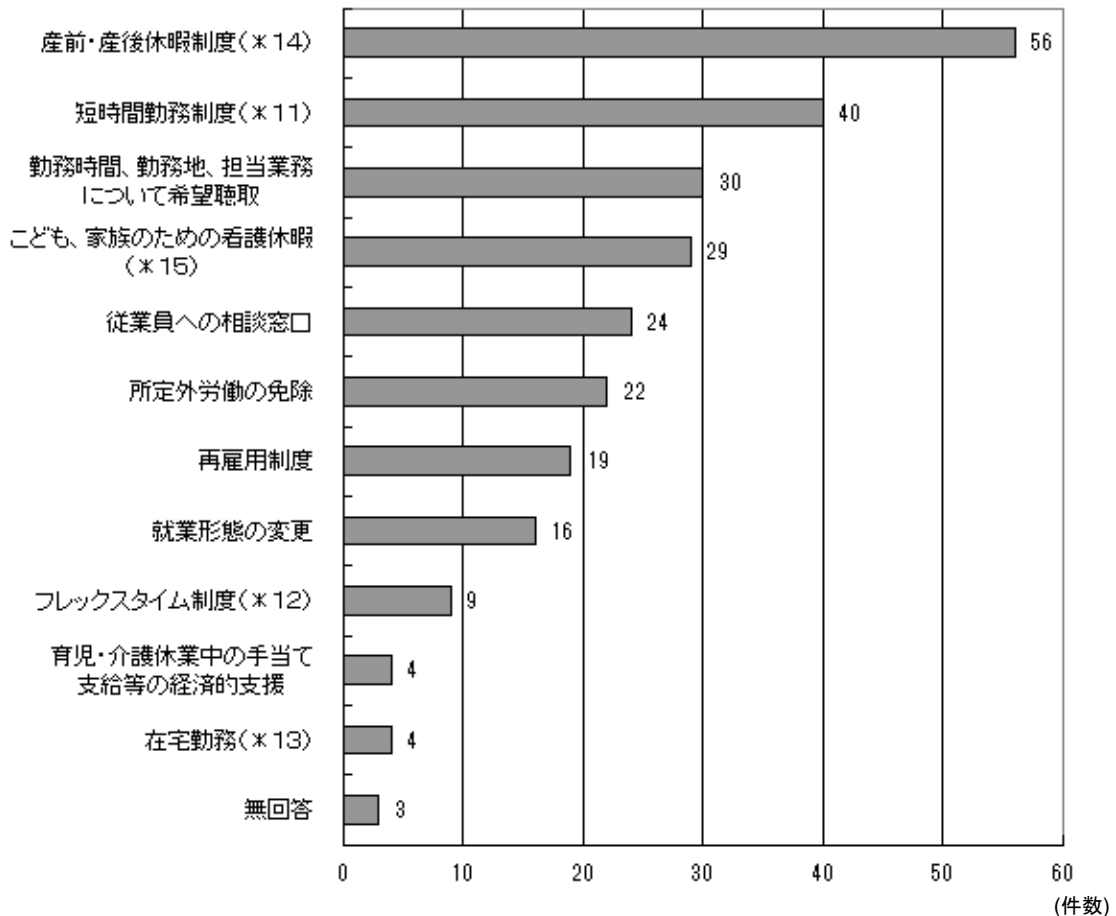
図表39 ワーク・ライフ・バランスの周知割合



ワーク・ライフ・バランスの周知割合は、「よく理解している」が20.0%、「だいたい理解している」が40.0%で、60%が理解している。「聞いたことはあるが内容はよく知らない」は30.8%となっている。

ワーク・ライフ・バランスの言葉は少しずつ周知されてきています。

図表40 ワーク・ライフ・バランスで取り組まれている件数



(*11)-短時間勤務制度について

所定労働時間を通常よりも短くする制度。育児・介護休業法では、3歳未満の子を養育する労働者が希望する場合、1日の所定労働時間を原則として6時間とすることを事業主に義務づけている。

(*12)-フレックスタイム制度について

労働者自身が一定の定められた時間帯の中で、始業及び終業の時刻を決定することができる変形労働時間制のこと。

(*13)-在宅勤務について

「事業主と雇用関係にある労働者が、労働時間の全部または一部について、自宅で情報通信機器を用いて行う勤務形態」をいい、事業所内で勤務する場合と同様に労働基準法・最低賃金法などの労働基準関係法令が適用される働き方。

(*14)-産前・産後休暇制度について

出産のための休暇のこと。産前は6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後は8週間の休業期間。

(*15)-看護休暇について

小学校就学前の子を養育する労働者が申し出ることにより、小学校就学前の子が1人の場合は年に5日まで、小学校就学前の子が2人以上の場合は1年に10日まで、病気・けがをした子の看護のために、または予防接種(又は健康診断)を受けさせるために、取得できる休暇制度。

件数が多かった順にみると、「産前・産後休暇制度」56件、「短時間勤務制度」40件、「勤務時間、勤務地、担当業務について希望聴取」30件、「子ども、家族のための看護休暇」29件、「従業員への相談窓口」24件、「所定外労働の免除」22件、「再雇用制度」19件、「就業形態の変更」16件、「フレックスタイム制度」9件、「育児・介護休業中の手当で支給等の経済的支援」4件、「在宅勤務」4件となっている。

ハラスメントについて伺います。

問21 「セクシャル・ハラスメント(*16)」、「パワー・ハラスメント(*17)」、「マタニティ・ハラスメント(*18)」について知っていますか。(〇はそれぞれ1つ)

(*16)-セクシャル・ハラスメントについて

他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な行動。

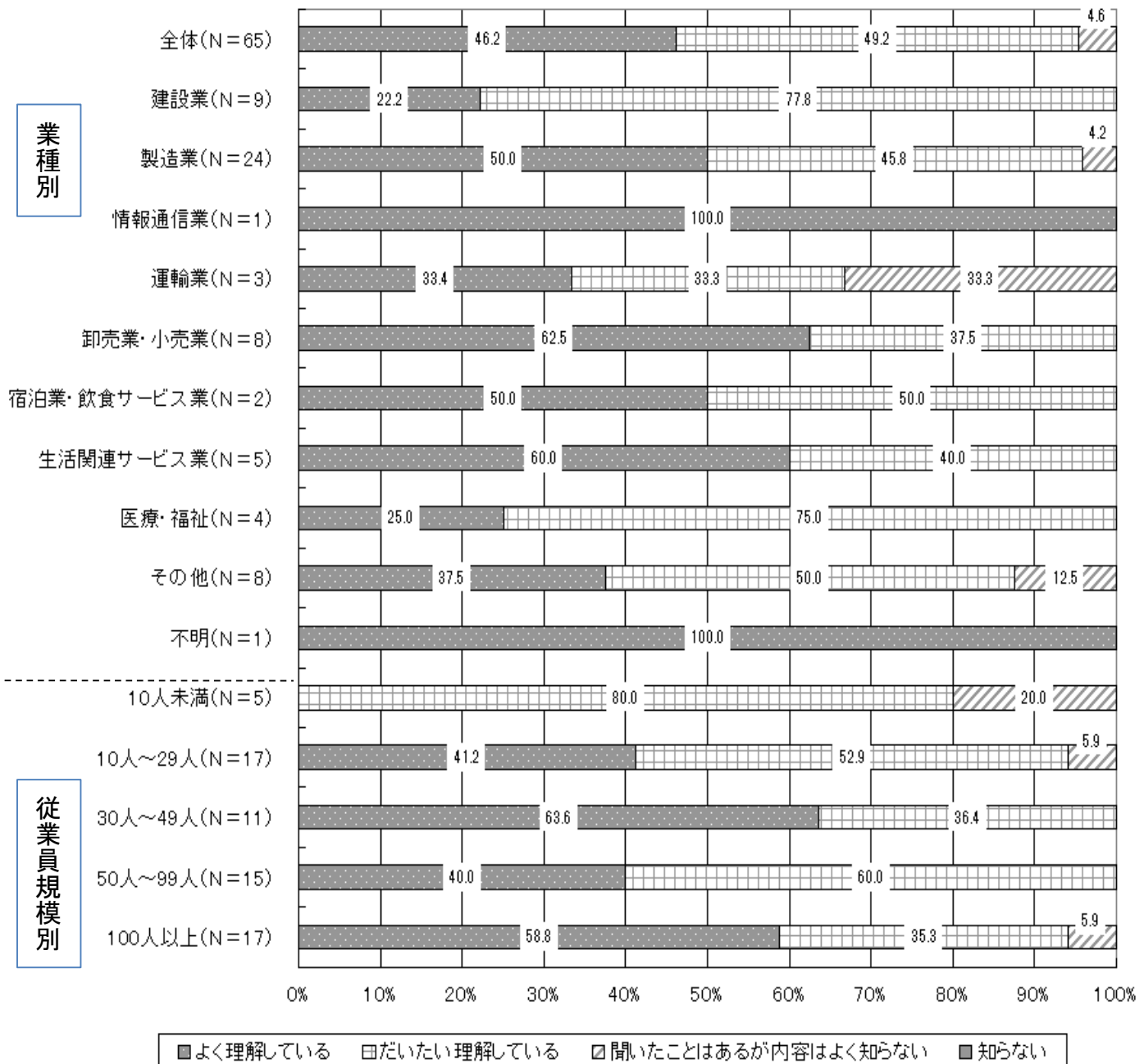
(*17)-パワー・ハラスメントについて

同じ職場で働く者に対して、職場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・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。

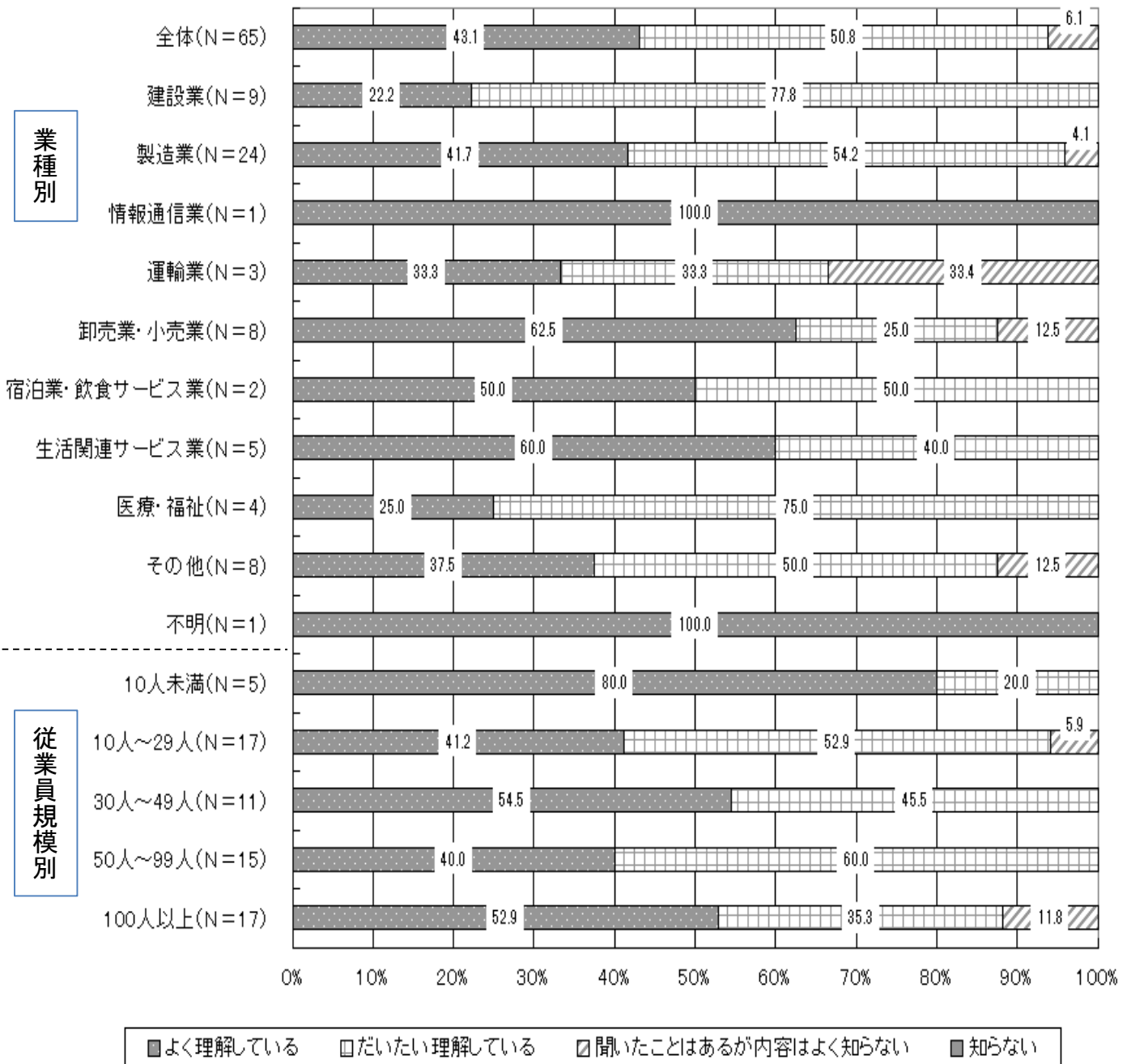
(*18)-マタニティ・ハラスメントについて

職場において妊娠・出産した者に対して、妊娠や出産をしたことが業務上支障をきたすという理由で、精神的・肉体的な嫌がらせを行う(ひどい場合には退職にまで至る)行為。

図表41 セクシャル・ハラスメントの周知割合（業種別・従業員規模別）

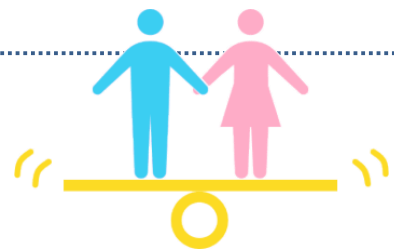


図表42 パワー・ハラスメントの周知割合（業種別・従業員規模別）

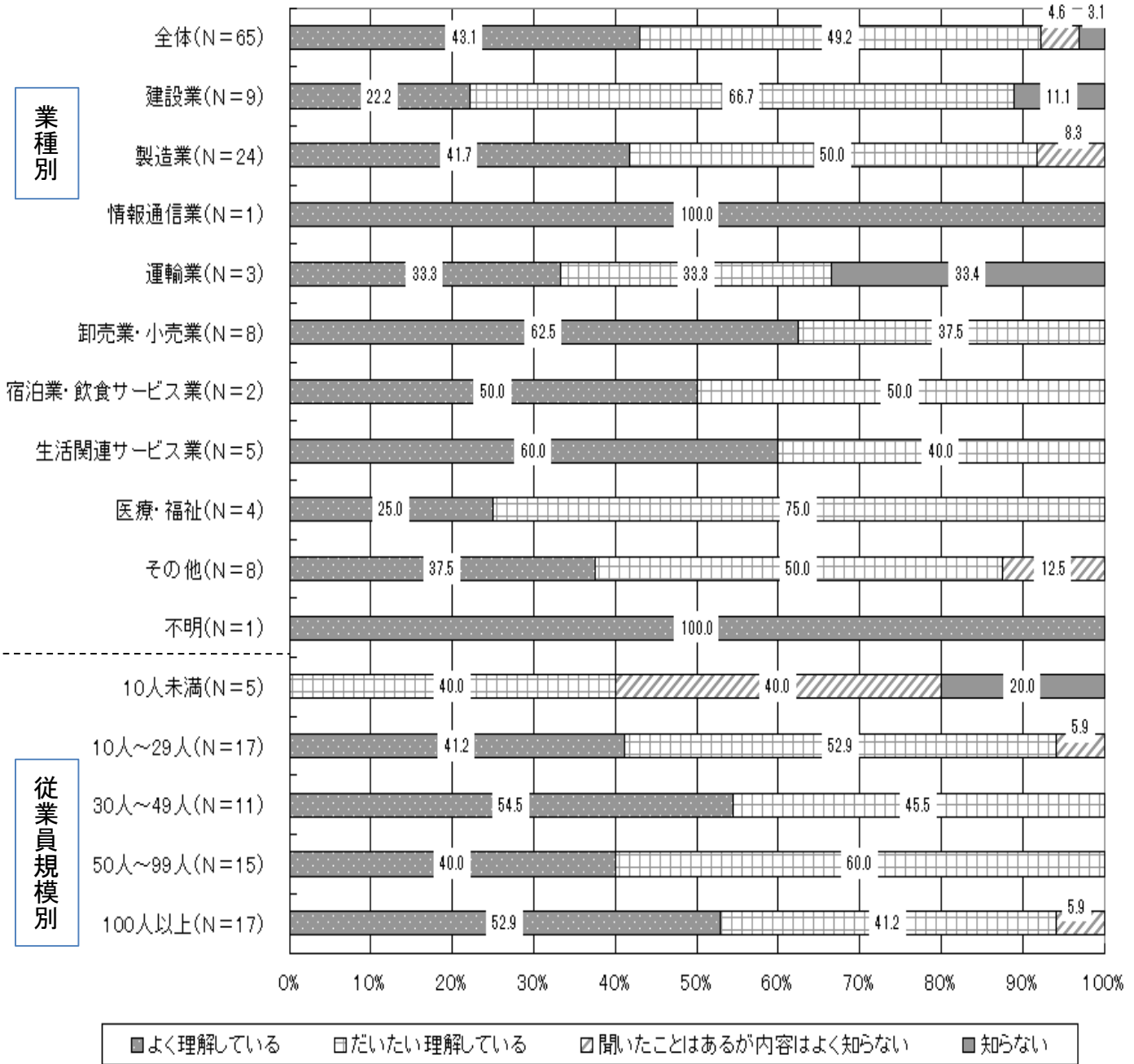


「セクシャル・ハラスメント」の周知割合は、全体で「よく理解している」46.2%、「だいたい理解している」が49.2%で、約95%が理解している。

「パワー・ハラスメント」の周知割合は、全体で「よく理解している」43.1%、「だいたい理解している」が50.8%で、約93%が理解している。



図表43 マタニティ・ハラスメントの周知割合（業種別・従業員規模別）

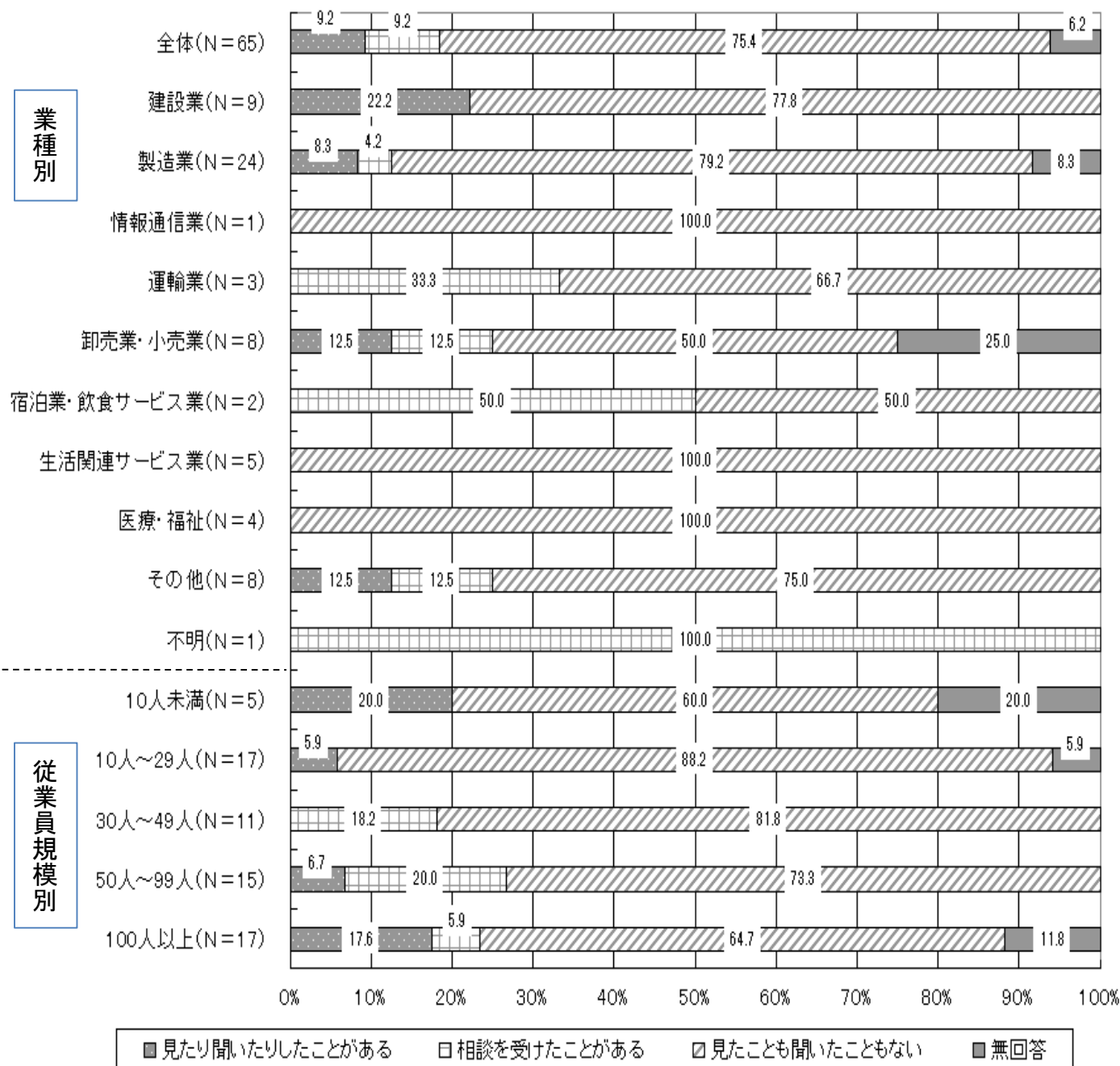


「マタニティ・ハラスメント」の周知割合は、全体で「よく理解している」43.1%、「だいたい理解している」が49.2%で、約92%が理解している。

各ハラスメントとも、9割以上が理解されています。

問22 職場において、「セクシャル・ハラスメント」、「パワー・ハラスメント」、「マタニティ・ハラスメント」について見たり知っていますか。(〇はそれぞれ1つ)

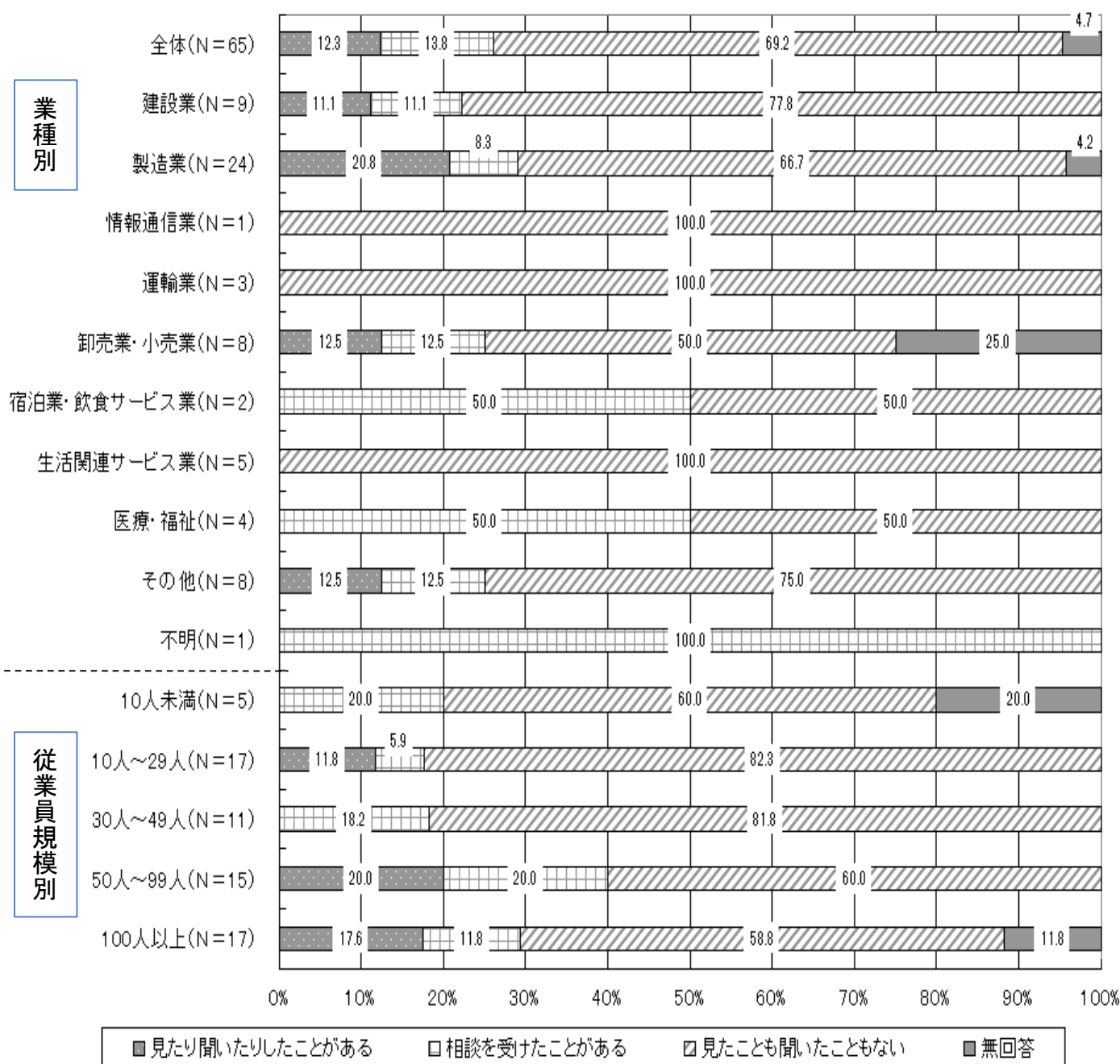
図表44 職場のセクシャル・ハラスメントの状況(業種別・従業員規模別)



職場のセクシャル・ハラスメントの状況は、全体で「見たり聞いたりしたことがある」が9.2%、「相談を受けたことがある」が9.2%、「見たことも聞いたこともない」が75.4%となっている。

業種別では、「建設業」が「見たり聞いたりしたことがある」が22.2%、従業員規模別では「10人未満」が20.0%と最も多い。

図表45 職場のパワー・ハラスメントの状況（業種別・従業員規模別）

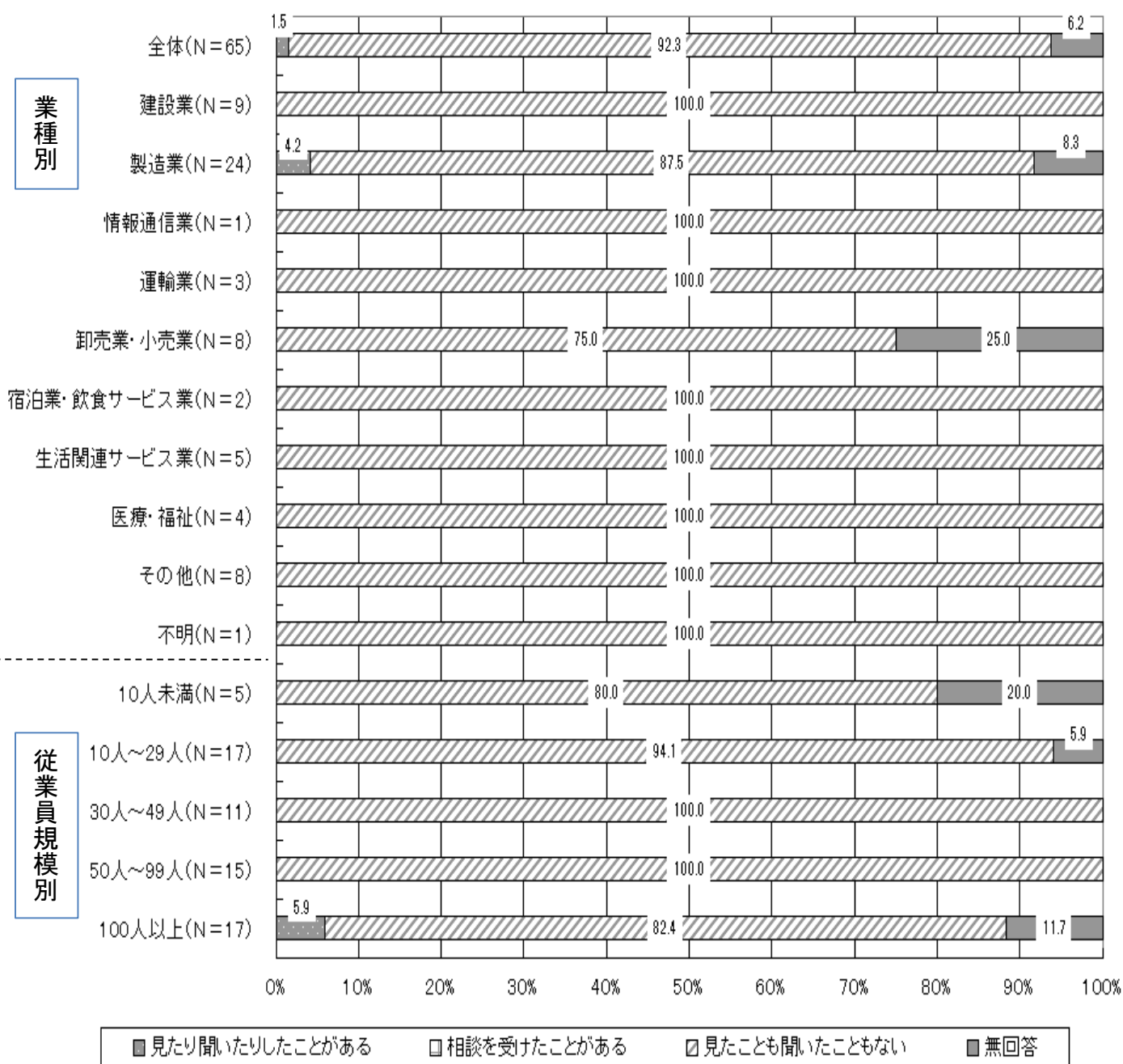


職場のパワー・ハラスメントの状況は、全体で「見たり聞いたりしたことがある」が12.3%、「相談を受けたことがある」が13.8%、「見たことも聞いたこともない」が69.2%となっている。

業種別では、「製造業」が「見たり聞いたりしたことがある」が20.8%、従業員規模別では、「50人～99人以上」が20.0%と最も多い。



図表46 職場のマタニティ・ハラスメントの状況（業種別・従業員規模別）

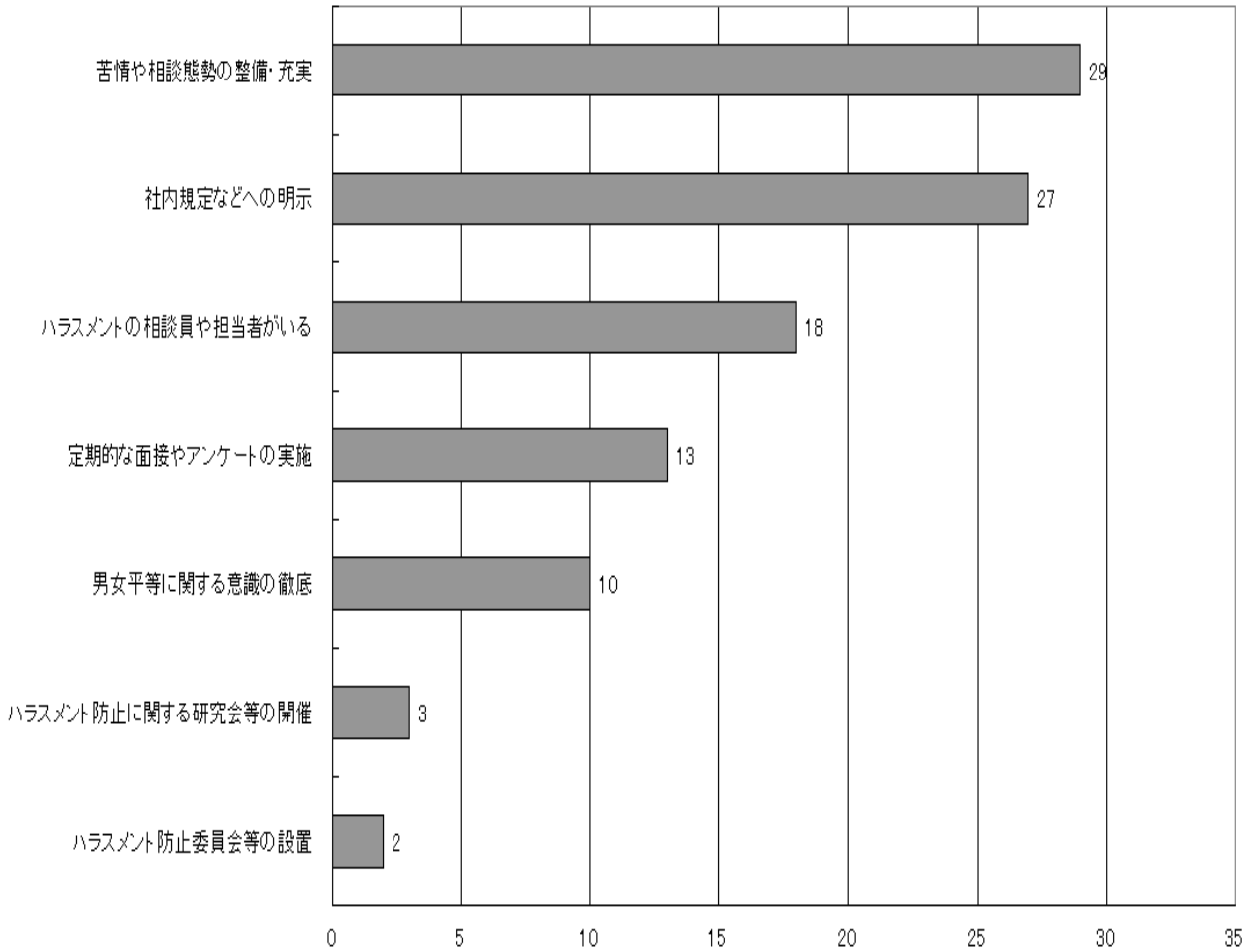


職場のマタニティ・ハラスメントの状況は、全体で「見たり聞いたりしたことがある」が1.5%、「見たことも聞いたこともない」が92.3%となっている。

業種別では、「見たり聞いたりしたことがある」が「製造業」が4.2%、従業員規模別では「100人以上」が5.9%と最も多い。

問23 貴事業所で「ハラスメント」の防止に対して、次の項目の中で取り組まれているものがありますか。
(あてはまるものすべてに○)

図表47 ハラスメント防止の取り組み件数



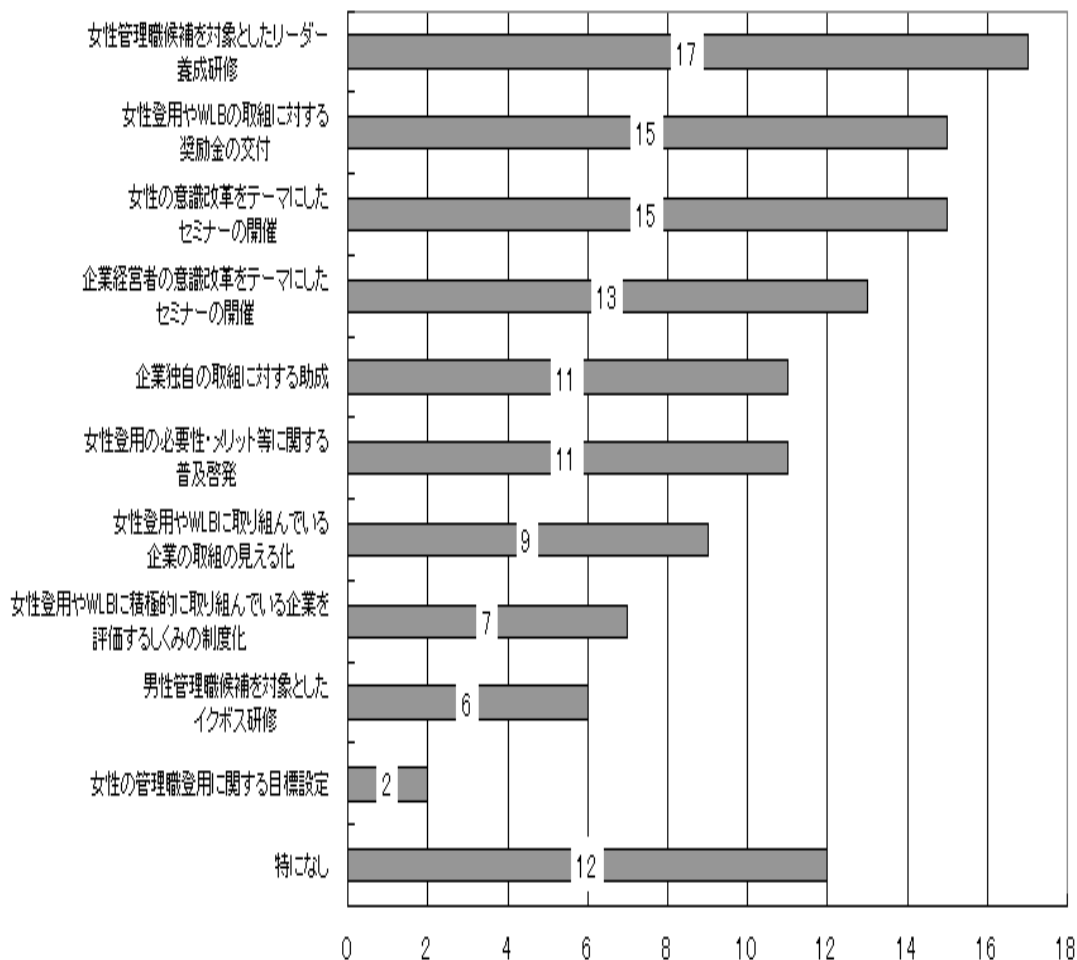
ハラスメント防止の取り組み件数の状況は、「苦情や相談体制の整備・充実」が29件と最も多く、次いで「社内規定などへの明示」が27件、「ハラスメントの相談員や担当者がある」が18件と続いている。



行政に期待することについて伺います。

問24 女性の活躍推進や仕事と家庭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。(あてはまるものすべてに○)

図表48 行政へ期待すること



行政へ期待することでは、「女性管理職候補を対象としたリーダー養成研修」が17件と最も多く、次いで、「女性登用やWLBの取組に対する奨励金の交付」及び「女性の意識改革をテーマにしたセミナーの開催」が15件となっている。

その他の意見

- ・ 個人的な意見として男女共同参画を”正しく”実践しているところは、誰に言われるわけでもなく、実践している。また実践していないところは、どこまで行っても意識が変革しない限りにおいて実践されない。
- ・ 男女共同参画そのものを男性目線で考えている時点で、本来の意味をはき違えているとしか感じられない。
- ・ アンケートの作成が男性、回答・記入も男性、集計評価まで男性だとすると・・・まったく奇妙な男女共同参画であると思います。