

男女共同参画企業実態アンケート調査結果報告

- 1 調査対象企業数 砺波市 100 社
 2 回答企業数 65 社（回収率 65%）
 企業の概要 （調査報告書 2 頁）

	事業所数	構成比 (%)
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

3 主な調査内容

- (1) 雇用形態別にみた女性従業員の割合 （調査報告書 5 頁）

① 女性の「正規従業員」が 30%以上

- ・平成 28 年度 35.4%
- ・平成 23 年度 54.7% H23 との比較 19.3 ポイント減

② 「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、女性が 50%以上

- ・平成 28 年度 約 90% H23 との比較 10 ポイント増
- ・平成 23 年度 約 80%

* 女性を取り巻く雇用形態は、厳しい状況となっている。

- (2) 待遇面での男女平等について

① 賃金面での平等 （調査報告書 8 頁）

- ・平成 28 年度 53.8% H23 との比較 5.4 ポイント増
- ・平成 23 年度 48.4%

② 昇進面での平等 （調査報告書 10頁）

- ・平成28年度 67.7% H23との比較 2.1ポイント増
- ・平成23年度 65.6%

③ 教育訓練面での平等 （調査報告書 11頁）

- ・平成28年度 80.0% H23との比較 10.6ポイント減
- ・平成23年度 90.6%

* 「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%の順となっている。

(3) 女性の管理職登用について （調査報告書 12頁）

- ・平成28年度 19.1% H23との比較 3.8ポイント増
- ・平成23年度 15.3%

(4) 女性管理職の割合が管理職全体の10%未満である場合の理由（調査報告書 14頁）

- ・1位「管理能力面で女性の適任者がいない（少ない）」
- ・2位「女性自身が、管理職になることを望んでいない」

* 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る。

* 「顧客が女性管理職を嫌がるから」「女性が女性管理職を希望していないから」「男性が女性管理職を希望していないから」「事業所として女性管理職は必要ないとの方針」が0%の項目で平成23年度と比較して増えている。

(5) 育児休業制度導入状況について （調査報告書 28頁）

- ・平成28年度 「導入している」 約94% H23比較6ポイント増
- ・平成23年度 「導入している」 約88%

* 実際に取得している従業員は、女性98.4%に対し、男性5.4%。

(6) 介護休業制度導入状況について （調査報告書 30頁）

- ・平成28年度 「導入している」 約80% H23比較2ポイント増
- ・平成23年度 「導入している」 約78%

* 実際に取得している従業員は、男女とも0.1%。

(7) ワーク・ライフ・バランスの周知について (調査報告書 33頁)

- ・「よく理解している」「だいたい理解している」 60%
- ・「聞いたことがあるが内容はよく知らない」「知らない」 40%

4 分析

平成28年度のアンケート結果をみると、平成23年度と比較して女性を取り巻く雇用体制は、正規従業員が減少する一方で、臨時、パート、派遣従業員が増加するなど大変厳しい状況であることが伺われる。

全体的に「男女平等」と回答している事業所は増えており、待遇面においては、「人事評価」や「教育訓練」で「男女平等」の回答を8割が占めている一方で、「賃金」の面では「男性が優遇」という回答が4割を占めている。

また、育児休業等については、制度を導入している事業所が前回より増えているものの、実際に育児休業を取得している男性は少数で、介護休業においては、男女ともほとんど取得していない状況である。

そのような中で、女性管理職に登用している事業所が増えており、経験や能力、意欲があれば、男女性別問わず管理職に登用されている傾向であることが伺われる。

男女共同参画推進活動においては、引き続き、女性管理職の育成や休業制度を取得しやすい体制づくり推進し、ワーク・ライフ・バランスを広く積極的に取り組んでいる優良企業の紹介を図る等、女性が生きがいを持って働ける職場の普及啓発をしていくことが必要であると考えられる。