

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、庄川町商工会有所属)
* 企業全体のことでなく調査対象となった事業所の実態についてご回答いただきました。
- 調査票発送事業所数: 100事業所
- 抽出方法: 砺波商工会議所、庄川町商工会有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: 令和4年12月1日～令和5年1月31日

4 回収の結果

- 回収数: 54事業所
- 回収率: 54%

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。

令和4年10月1日現在の事業所の状況について伺います。

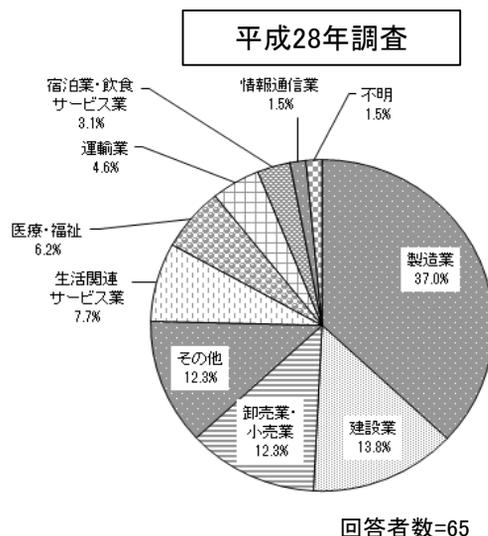
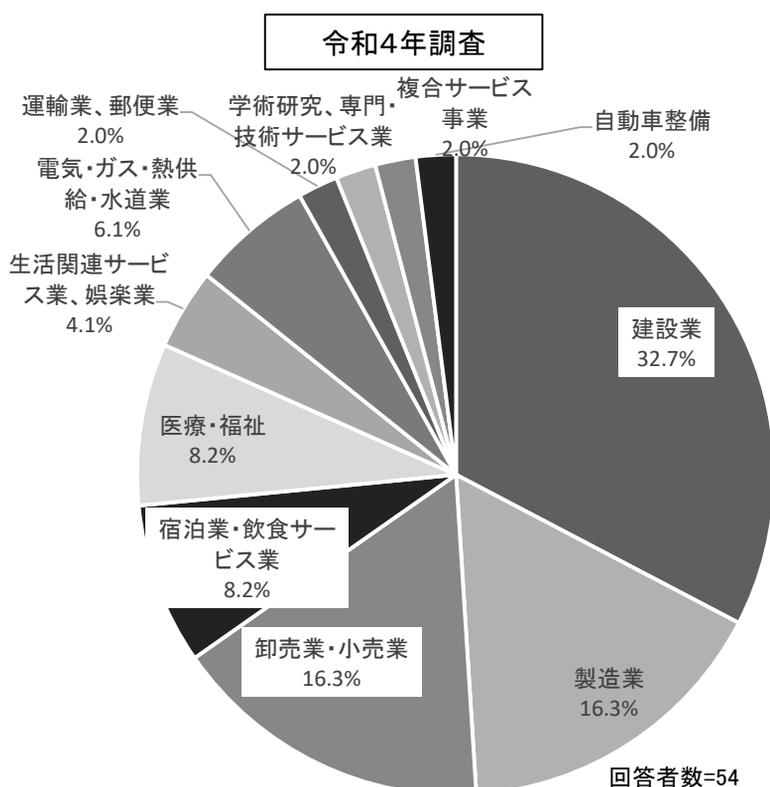
企業の概要について伺います。

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

業種	事業所数	割合
建設業	16	29.6%
製造業	8	14.8%
卸売業・小売業	8	14.8%
宿泊業・飲食サービス業	4	7.4%
医療・福祉	4	7.4%
生活関連サービス業、娯楽業	2	3.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	3	5.6%
運輸業、郵便業	1	1.9%
学術研究、専門・技術サービス業	1	1.9%
複合サービス事業	1	1.9%
自動車整備	1	1.9%
無回答	5	9.3%
計	54	

図表2 調査対象事業所の業種割合



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。)

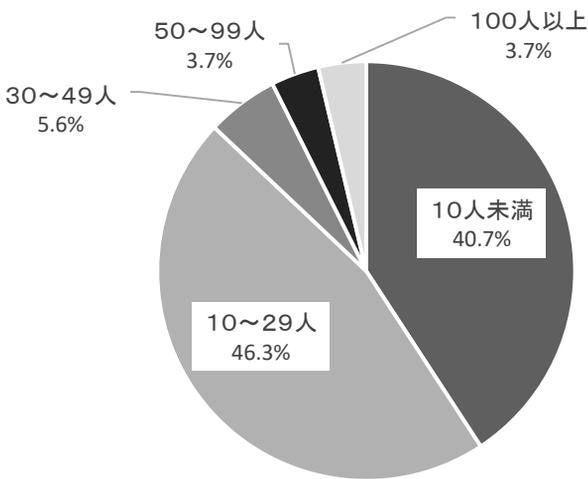
*「従業員」は、本社・本店・支社・支店等の区別を問わず、本調査票の届いた事業所に所属する従業員(社長・店主、及び派遣されている方も含む)に限るものとします。

- *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

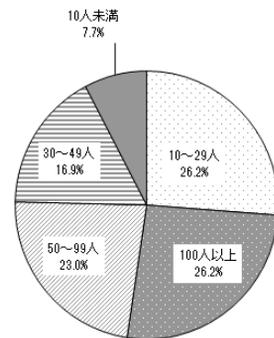
図表3 全従業員規模別状況

全従業員規模別状況	事業所数	割合
10人未満	22	40.7%
10～29人	25	46.3%
30～49人	3	5.6%
50～99人	2	3.7%
100人以上	2	3.7%
合計	54	100%

令和4年調査



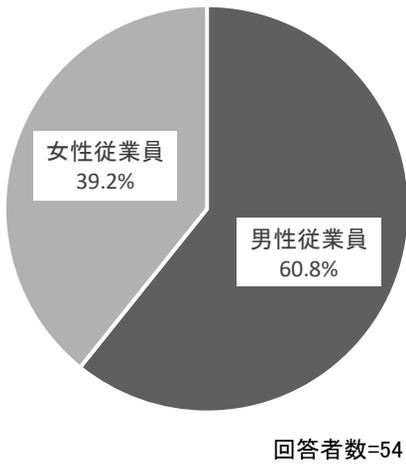
平成28年調査



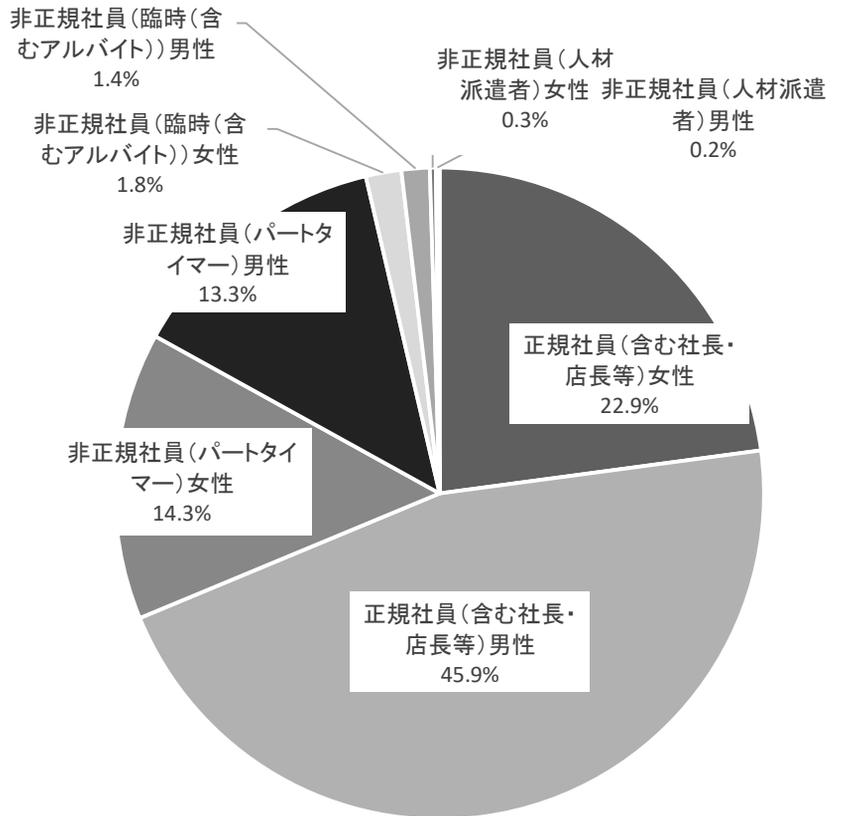
回答者数=65

事業所の規模をみると、「10～29人」の割合が最も高く、46.3%となっている。次いで「10人未満」が40.7%、「30～49人」が5.6%となっている。

図表4 従業員の男女割合



図表5 従業員の雇用形態別男女割合



全従業員の男女比をみると、およそ6:4で男性従業員の方が多し。

雇用形態別で見た場合、正規社員が従業員の7割近くを占めるが、その男女比は、男性46%、女性23%で圧倒的に男性の方が多い。それ以外の雇用状態では、パートタイマーの男女比は1:1、臨時職員の男女比では、1:1である。

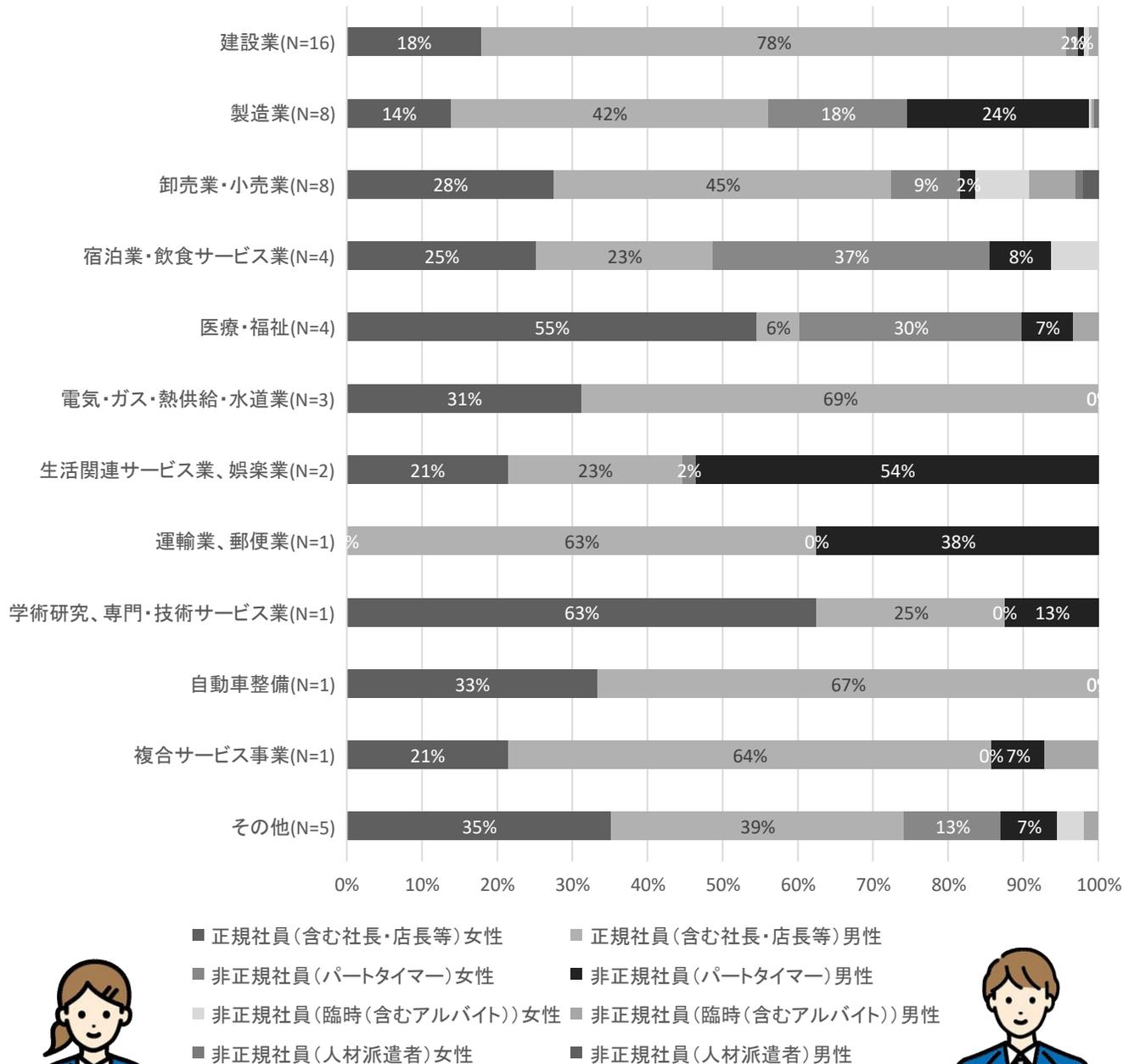
以前は「正規社員は男性、非正規社員は女性」という傾向が強くみられたが、正規社員の男性の割合が依然多いものの、パートの男性の割合が増加傾向にあるといえる。

男性は退職後のセカンドキャリアで雇用されている割合が増えた可能性が考えられます。



図表6 業種別にみた男女の就業形態割合

単位：%



(件)

	正規社員(含む社長・店長等)女性	正規社員(含む社長・店長等)男性	非正規社員(パートタイマー)女性	非正規社員(パートタイマー)男性	非正規社員(臨時(含むアルバイト))女性	非正規社員(臨時(含むアルバイト))男性	非正規社員(人材派遣者)女性	非正規社員(人材派遣者)男性
建設業(N=16)	46	201	4	2	2	3	0	0
製造業(N=8)	48	146	64	84	1	1	2	0
卸売業・小売業(N=8)	27	44	9	2	7	6	1	2
宿泊業・飲食サービス業(N=4)	28	26	41	9	7	0	0	0
医療・福祉(N=4)	48	5	26	6	0	3	0	0
電気・ガス・熱供給・水道業(N=3)	5	11	0	0	0	0	0	0
生活関連サービス業、娯楽業(N=2)	12	13	1	30	0	0	0	0
運輸業、郵便業(N=1)	0	5	0	3	0	0	0	0
学術研究、専門・技術サービス業(N=1)	5	2	0	1	0	0	0	0
自動車整備(N=1)	3	6	0	0	0	0	0	0
複合サービス事業(N=1)	3	9	0	1	0	1	0	0
その他(N=5)	19	21	7	4	2	1	0	0

*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。

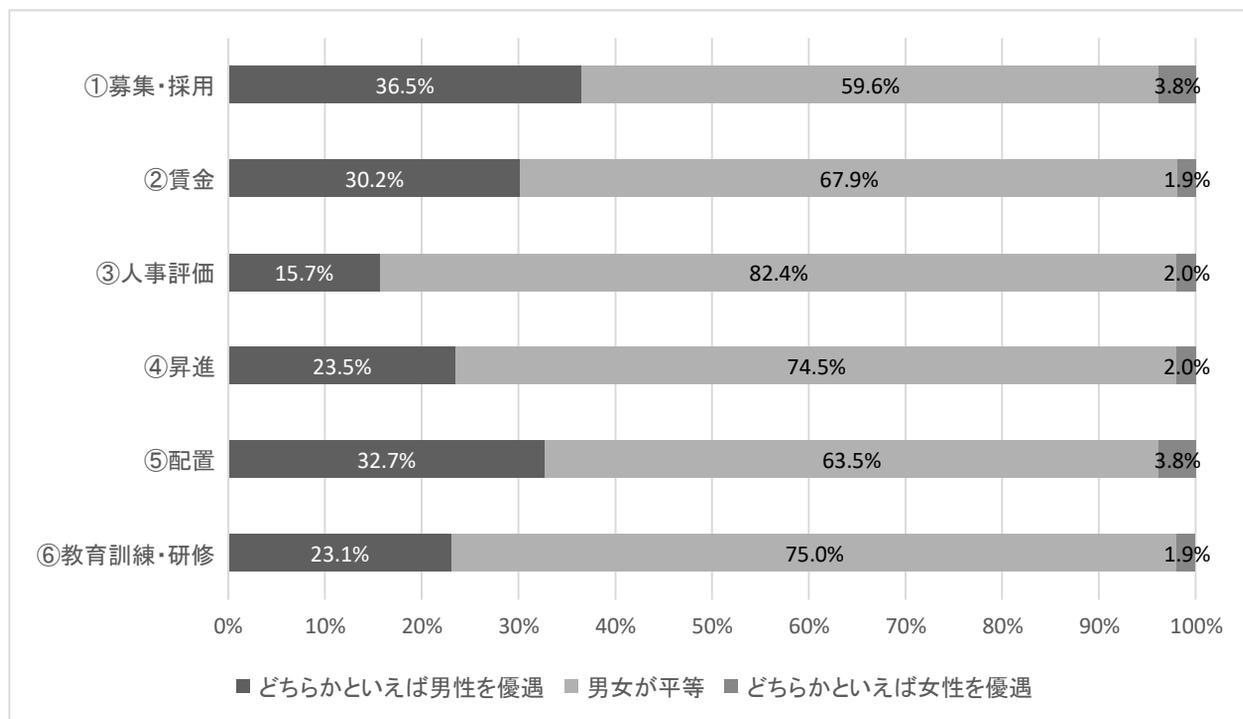
業種別に「正規従業員」中の女性の割合をみた場合、「建設業」では18%、「製造業」では14%、「医療・福祉」では55%となっている。「医療・福祉」において、女性の「正規従業員」が多い傾向にある。



待遇面での男女の平等について伺います。

問3 次の①～⑥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7 待遇面での平等

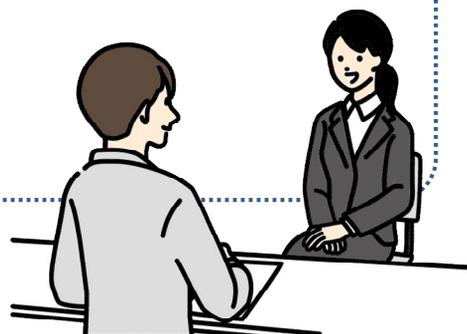


(件)

	①募集・採用	②賃金	③人事評価	④昇進	⑤配置	⑥教育訓練・研修	合計
どちらかといえば男性を優遇	19	16	8	12	17	12	84
男女が平等	31	36	42	38	33	39	219
どちらかといえば女性を優遇	2	1	1	1	2	1	8

*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。

全体として、「男女が平等」の割合が高い結果となったが、各項目において「どちらかといえば男性を優遇」している割合は、「どちらかといえば女性を優遇している」割合よりも高くなっている。



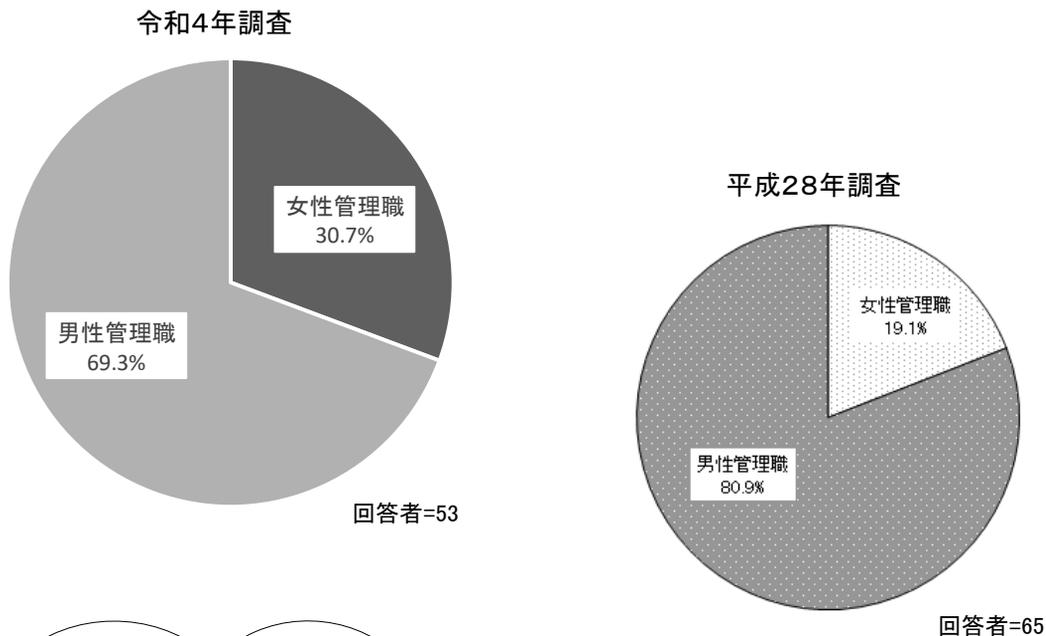
女性の管理職の登用について伺います。

問4 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8 管理職に占める女性の割合



今回のこの調査において、女性管理職の占める割合が31%と平成28年度調査より約12ポイント高くなりました。

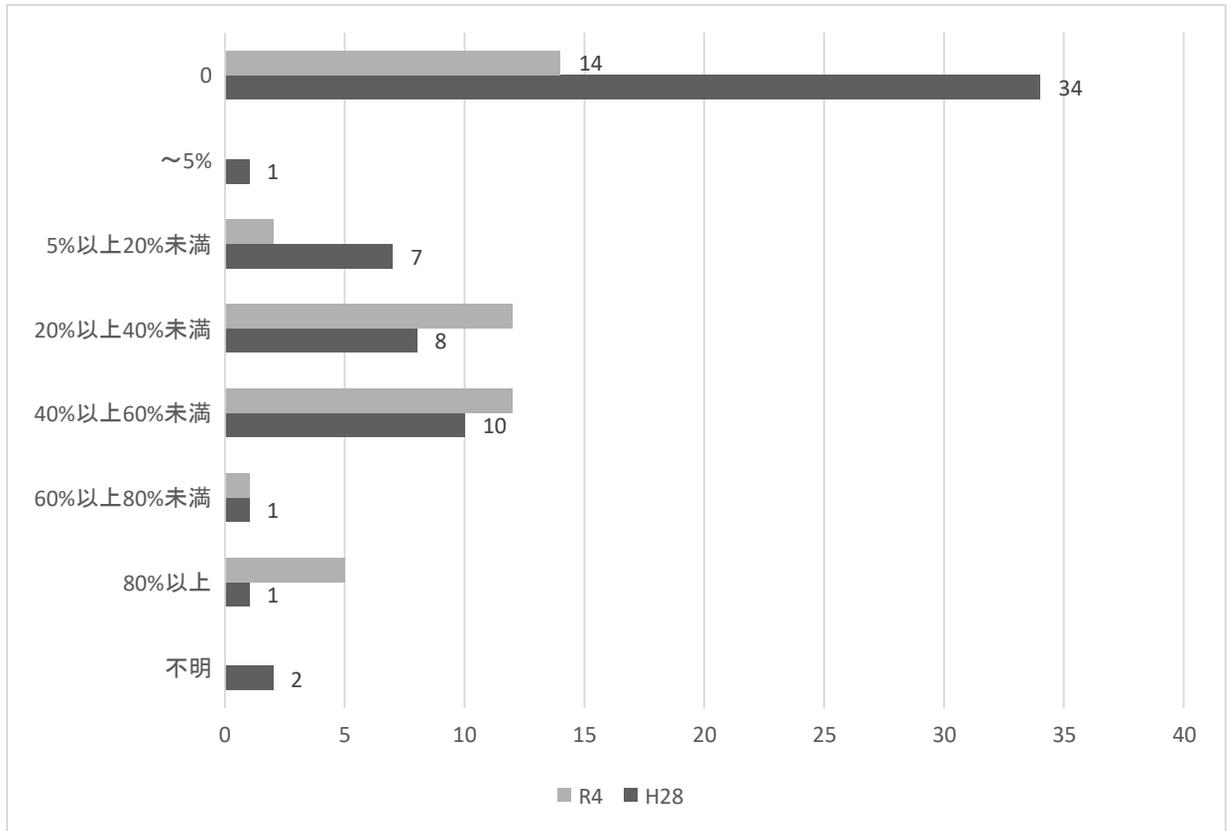
富山県の意識調査では、「女性も管理職に就いて、経営方針や企画に積極的に関わっているか」という問いに「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が、男性は38.5%、女性は43.3%で、女性の方が男性よりも4.8ポイント上回っています。女性の方が、企業の経営等に積極的に関わっていると感じてるようです。

参考:「令和2年度富山県男女共同参画社会に関する市民意識調査」



図表9 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28年調査との比較)

(件)



R4年 回答者数=46
H28年 回答者数=64

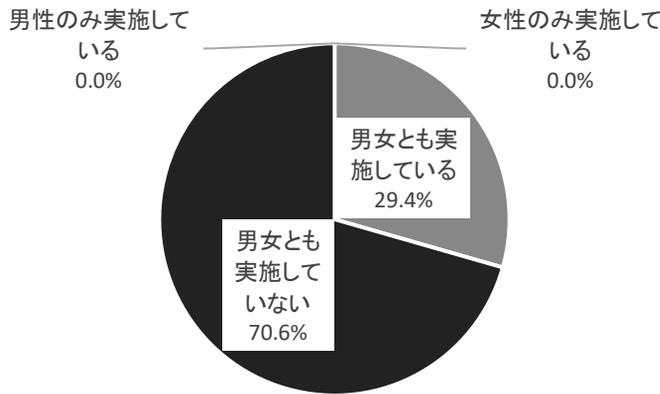
平成28年調査結果と令和4年調査結果を比較すると、女性管理職がいない事業所の割合は30.4%で、前回の53.1%と比較して約23ポイント低くなっている。

前回調査より、女性管理職がいない
事業所が少なくなったといえます。



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。(〇は1つ)

図表10 管理職研修の実施割合



- 男性のみ実施している
- 女性のみ実施している
- 男女とも実施している
- 男女とも実施していない

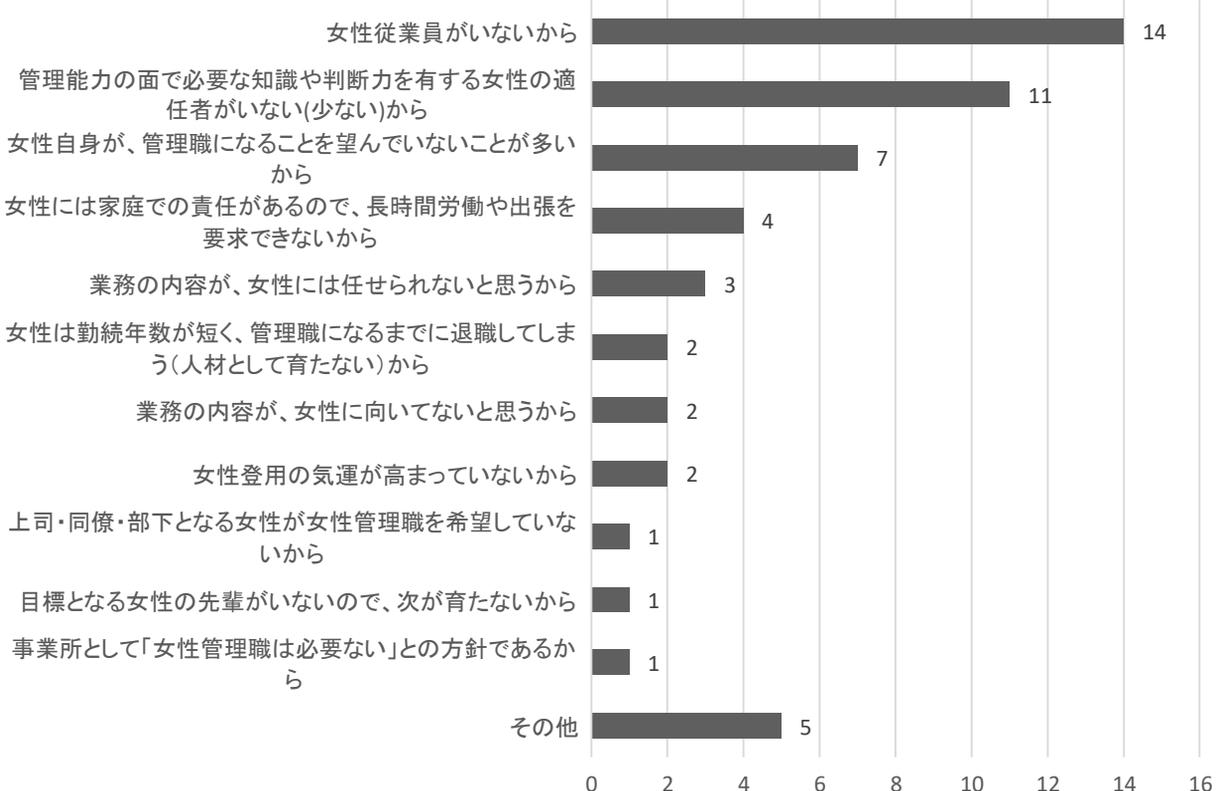
回答者=34

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29%、「男女とも実施していない」が71%となっている。

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〇)

図表11 女性管理職が管理職全体の10%未満である理由

(件)



女性管理職が管理職全体の10%未満である理由として、最も多かったのはそもそも「女性従業員がいないから」が26.4%で、次いで「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20.7%、「女性自身が管理職を望んでいないことが多いから」が13.2%となっている。

そもそも管理職を望んでいない女性が多い傾向にあるということがわかりました。

また、研修制度が充実していないことも、女性管理職の割合が増加しない一因となっているかもしれません。



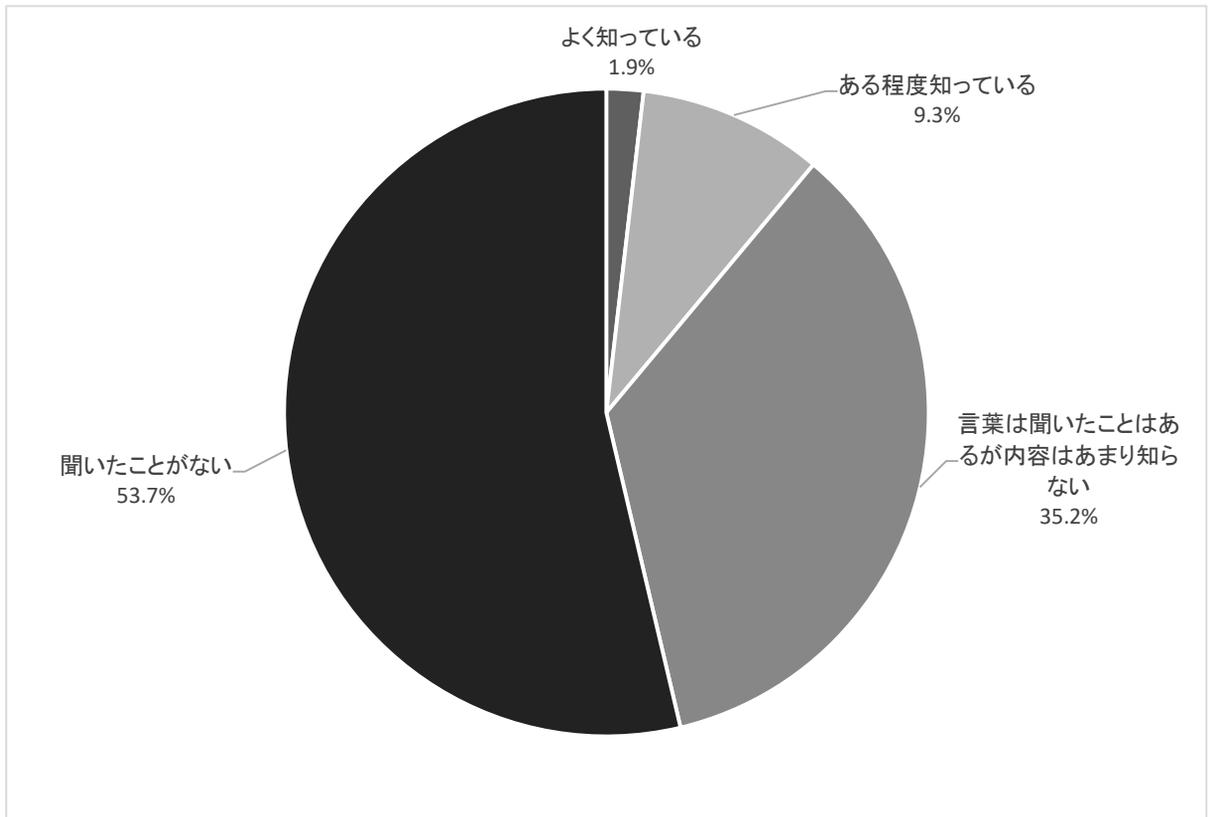
ポジティブ・アクションについて伺います。

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。(○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12 ポジティブ・アクションの周知割合



「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はあまり知らない」が35%となっている。

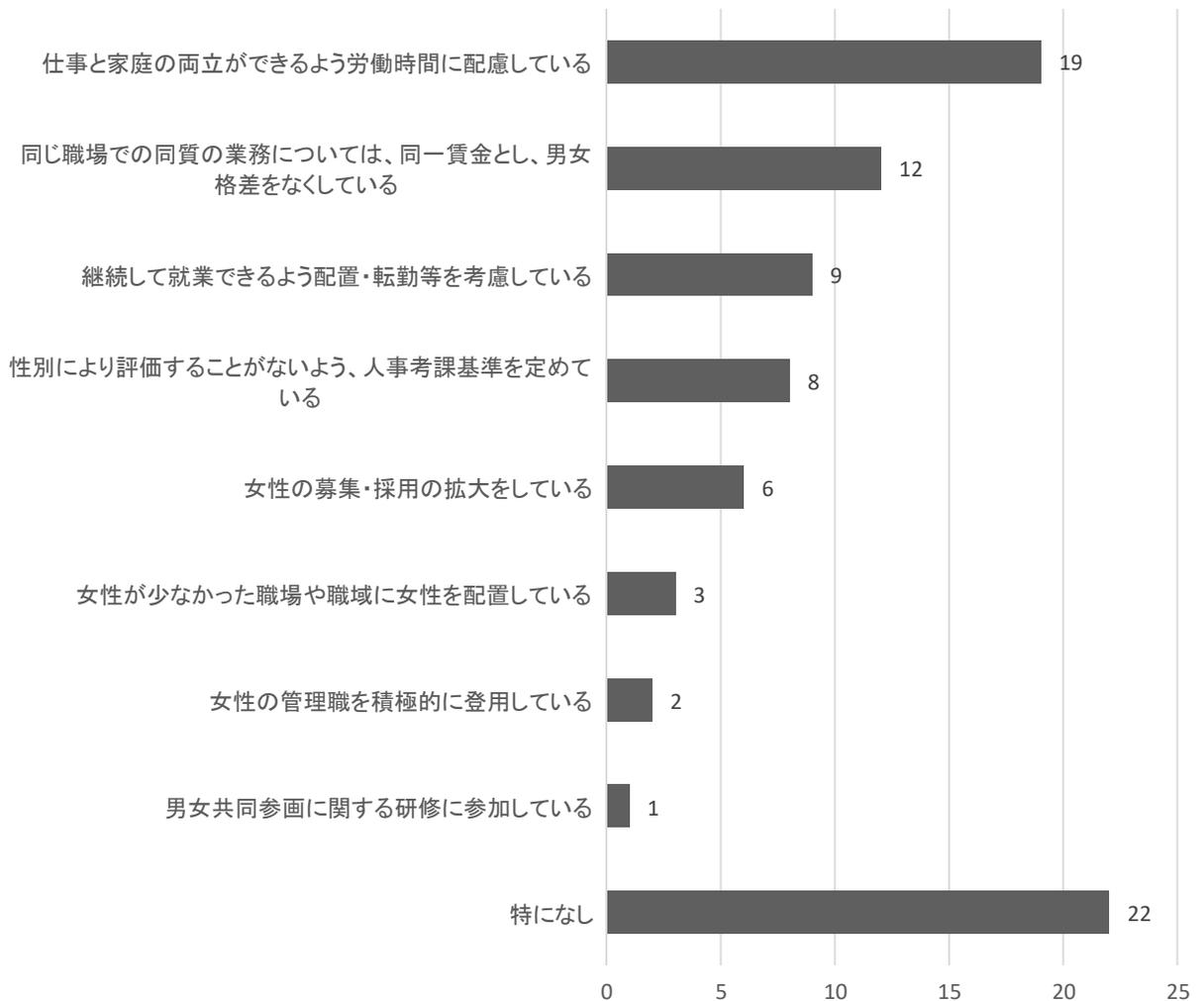
次いで「ある程度知っている」が9%で「あまり知らない」の35%をたすと44%であり、「聞いたことがない」が54%で半数以上の人が知らないという結果になった。



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13 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

(件)



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、「特になし」が26.8%、次いで「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23.1%、「同じ職場での同質の業務については、同一賃金として、男女格差をなくしている」14.6%となっている。



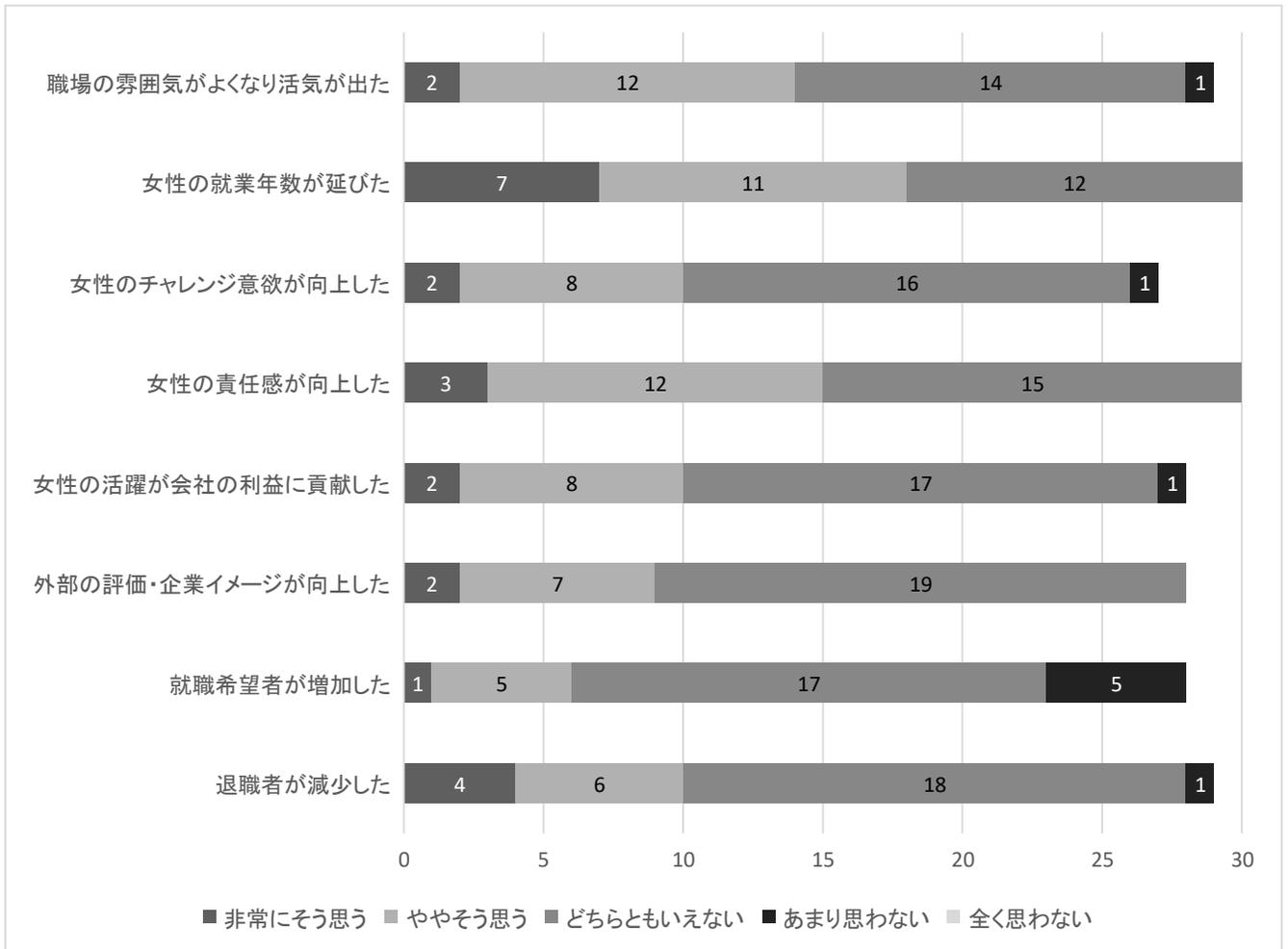
特に改善に取り組んでいないという事業所が多いものの、積極的に改善に取り組んでいる事業所がありました。



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14 改善に取り組まれ得られた効果

(件)



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6.8%、「ややそう思う」が41.3%となっている。「どちらともいえない」が48.2%、「あまり思わない」が3.4%となっている。

「全く思わない」の回答はなかった。

女性全体で約半数が「そう思う」と回答しています。また、女性の就業年数が延びたことは、女性の働く機会が増えたといえると考えられます。



育児・介護の両立支援の取組みについて伺います。

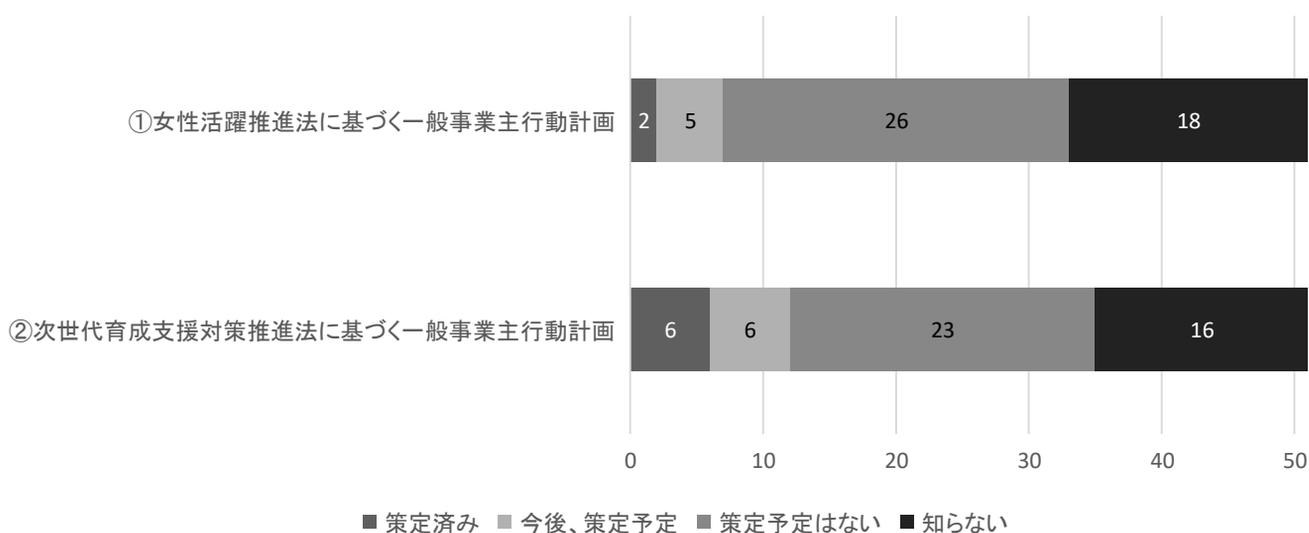
問10 一般事業主行動計画(*6、*7)の策定状況について、あてはまるものに○をつけてください。

(*6)女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 ... 事業主が、女性が職業生活においてその希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するための目標を定めるもの

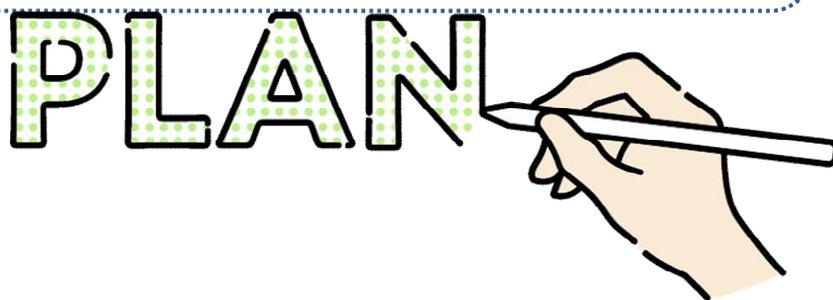
(*7)次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画 ... 事業主が、従業員の仕事と子育てを両立しやすい職場環境づくりのための目標を定めるもの

図表15 一般事業主行動計画の策定状況

(件)



女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定については3.9%の事業所が、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画については11.7%の事業者が「すでに策定・届出している」と回答している。75%以上の事業所は計画の「策定予定はない」、「計画は知らない」と回答した。

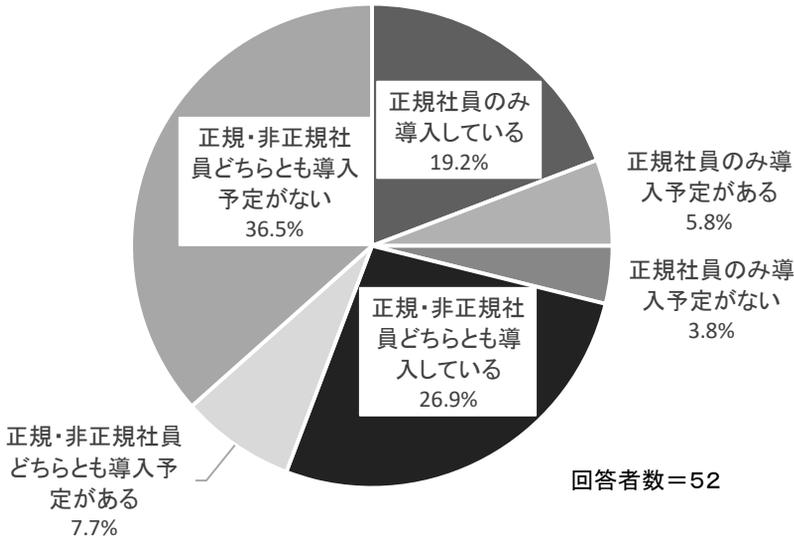


問11 育児休業制度(*7)は導入していますか。(○はひとつ)

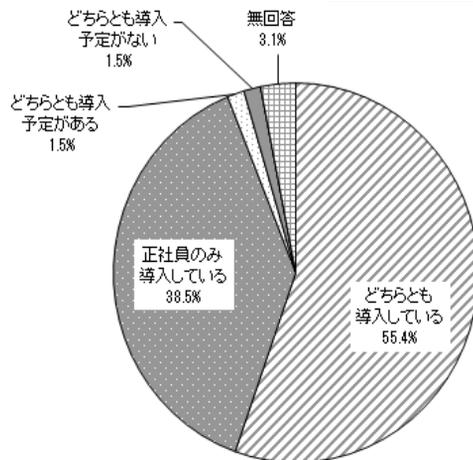
(*7)育児休業制度 ... 1歳未満の子(一定の場合には、子が2歳に達するまで)を養育する労働者(男女)の申し出により、職場での身分や地位を失わずに一定期間育児のために休業することを認める制度。両親がともに育児休業を取得するなど一定の要件を満たす場合、取得可能期間を1歳2か月まで延長できる。(パパ・ママ育休プラス)また、令和4年10月1日から、子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能な産後パパ育休が始まった。

図表16 育児休業制度の導入状況

令和4年調査



平成28年調査

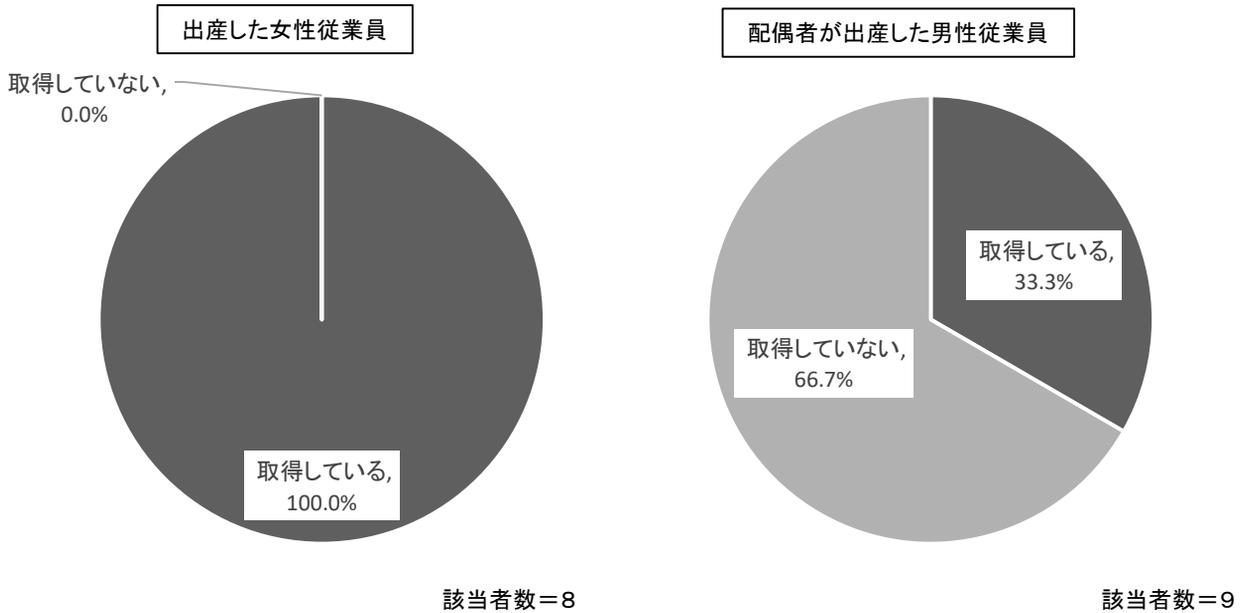


育児休業制度の導入については、「正規社員・非正規社員(*8)どちらも導入している」が27%、「正規社員のみ導入している」が19%と、あわせると全体として46%となっており、前回の平成28年調査の93.9%と比較して47.9ポイント減っている。

(*8)-非正規社員について
パート・アルバイト・嘱託・派遣社員など。

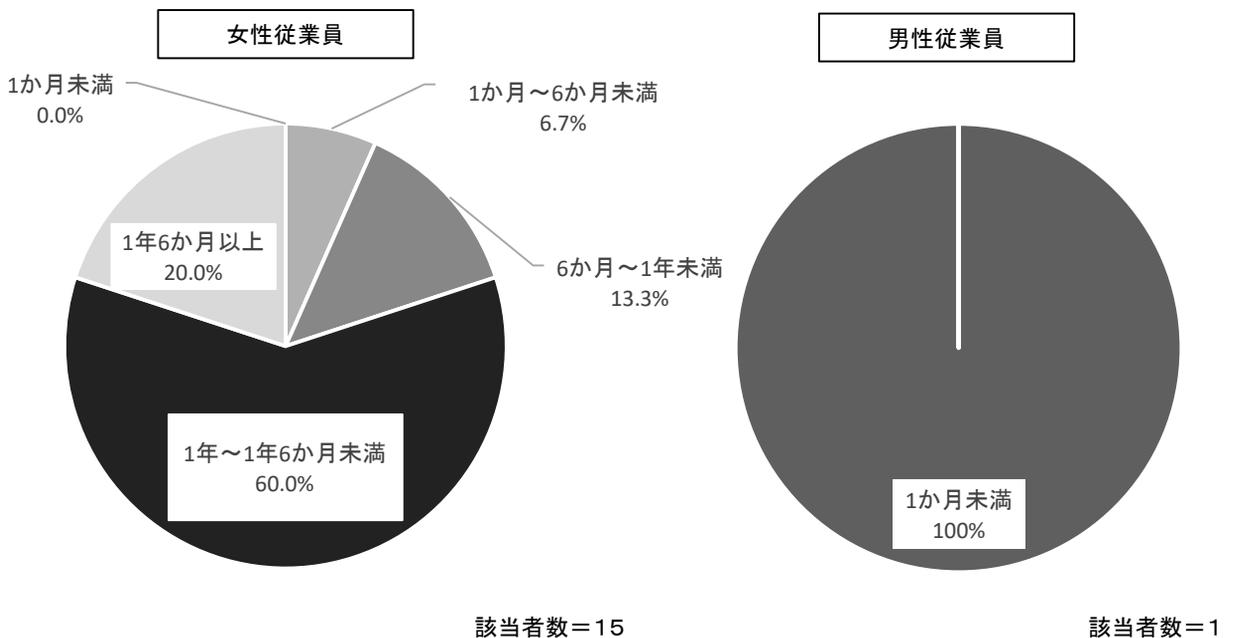
問12 育児休業を取得した、過去1年間の以下の従業員の人数についてお答えください。

図表17 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18 育児休業を取得した従業員の期間別割合

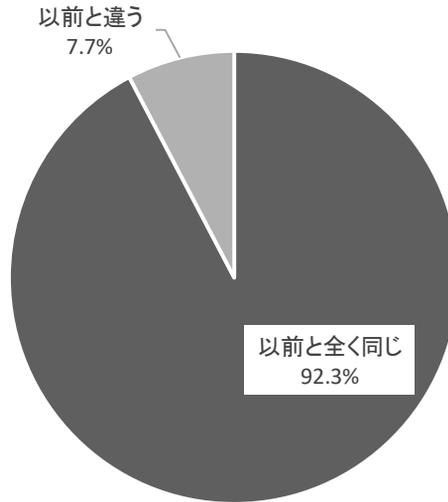


育児休業を取得した従業員の割合は、「出産した女性従業員」は100%、「配偶者が出産した男性従業員」は33.3%であった。

また、育児休業を取得期間の実績は、女性従業員では、「1年～1年6か月未満」が60%、次いで「1年6か月以上」が20%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19 育児休業を取得した従業員の復職する待遇の割合



回答者数=26

「以前と違う」と答えた場合に具体的にどのように違うか

- ・子育ての時間にあわせて、フレックスに対応できるよう配慮
- ・短時間労働の正社員、6時間、6時間30分、7時間など社員の希望に応じて決める。(賃金などの待遇は同じ)

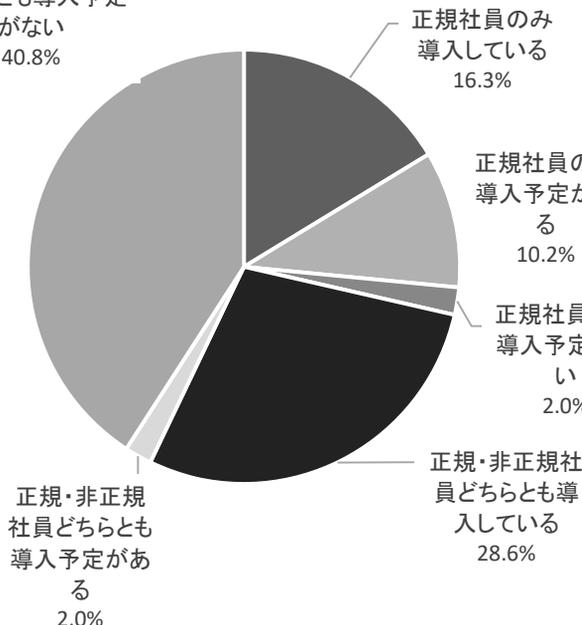
問15 介護休業制度(*9)は導入していますか。(○はひとつ)

(*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。

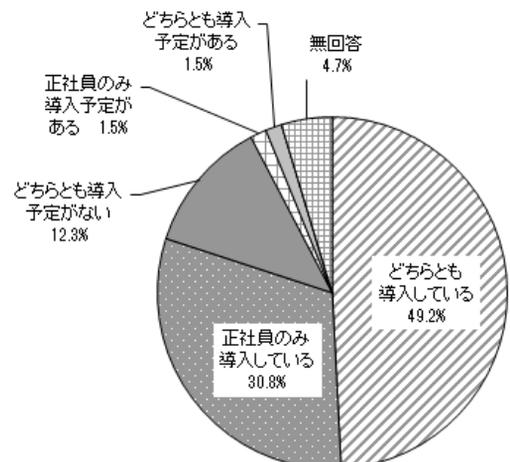
図表20 介護休業制度を導入している割合

正規・非正規社員
 どちらも導入予定
 がない
 40.8%



回答者数=54

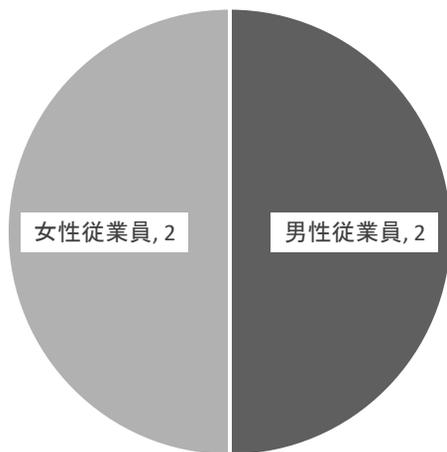
平成28年調査



回答者数=65

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21 介護休業を取得した従業員

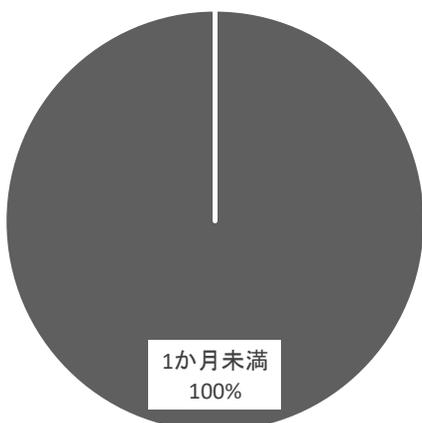


該当者数=4

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。

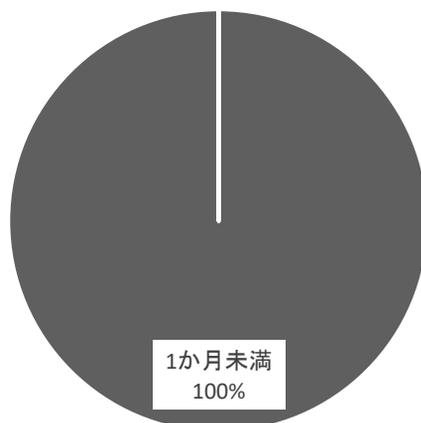
図表22 介護休業制度を取得期間別の割合

女性従業員



該当者数=2

男性従業員



該当者数=2

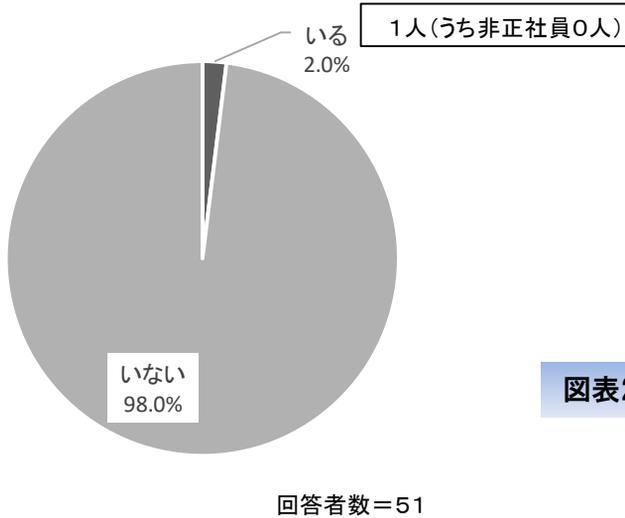
介護休業制度を導入している事業所の割合は、「正規社員・非正規社員どちらも導入している」は29%、「正規社員のみ導入している」は16%で、正規社員としては全体の45%が導入している。平成28年調査の80%と比較して35ポイント減っている。

介護休業は、取得実績がほとんどありません。

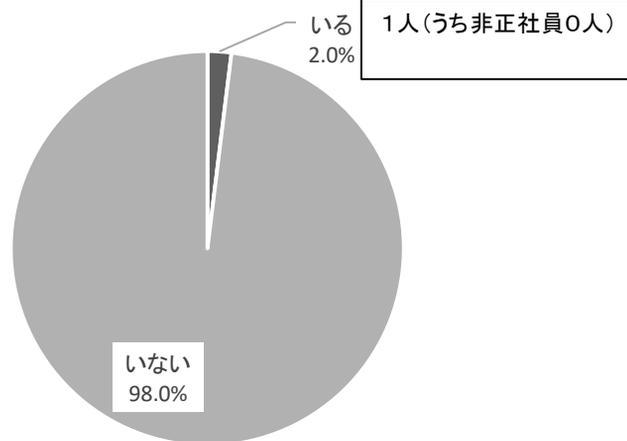


問18 過去3年以内に、女性従業員のうち、出産・育児・介護を理由に退職した方はいらっしゃいますか？(あてはまるものに○) いらっしゃる場合は、その人数をご記入ください。

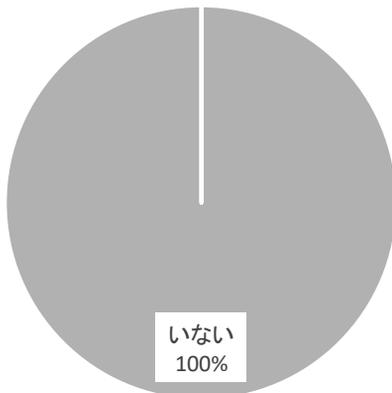
図表23 出産を理由に退職された割合



図表24 育児を理由に退職された割合



図表25 介護を理由に退職された割合



回答者数=51



回答者数=51

出産・育児・介護を理由に退職された割合は、「出産」で2%、「育児」で2%、「介護」で0%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。

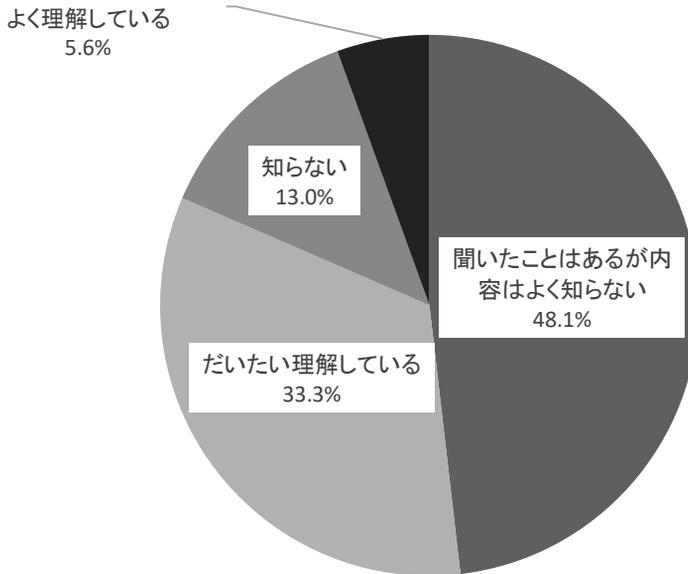
ワーク・ライフ・バランスについて伺います。

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26 ワーク・ライフ・バランスの周知割合



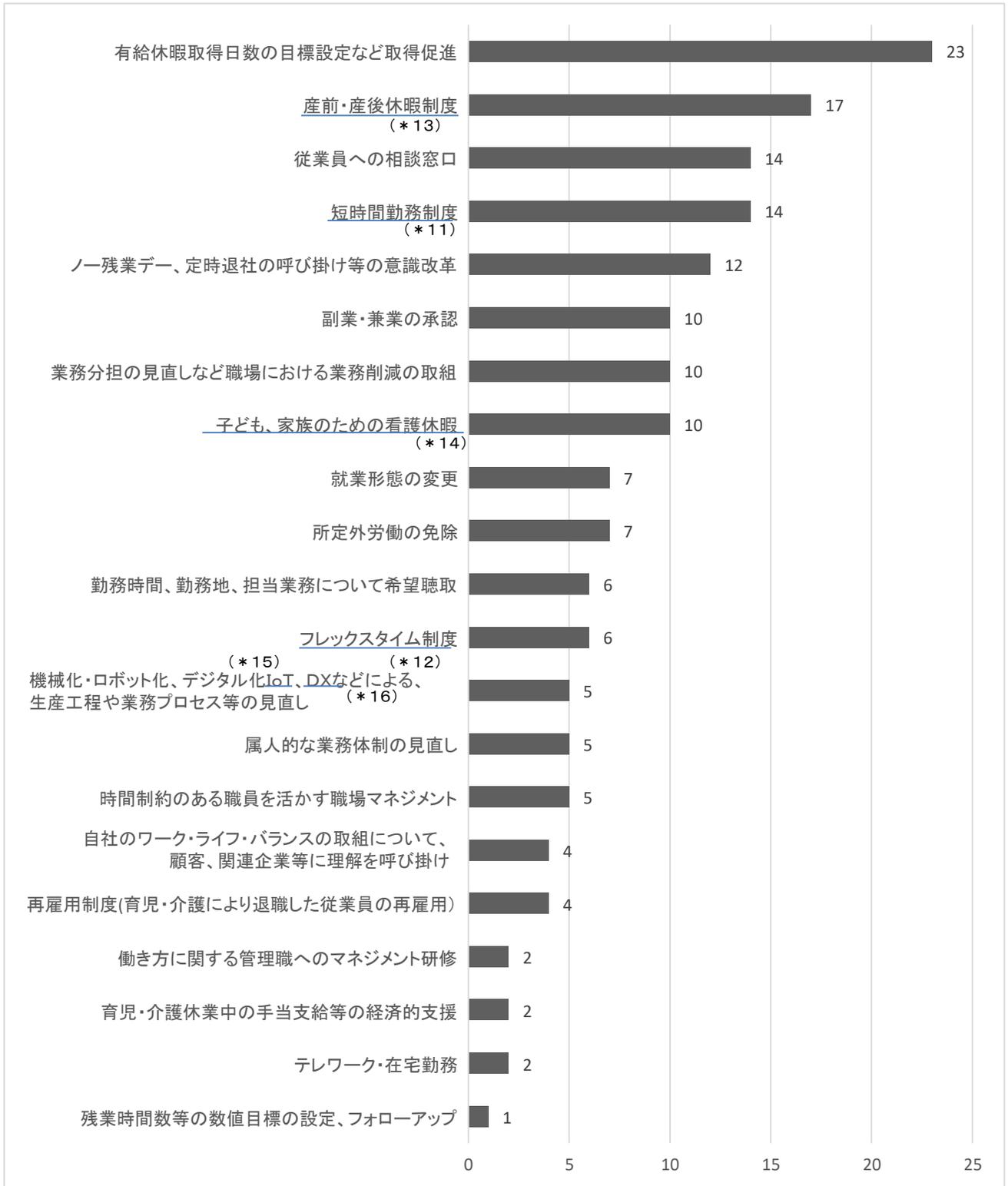
ワーク・ライフ・バランスの周知割合は、「よく理解している」が6%、「だいたい理解している」が33%で、39%が理解しているが、「聞いたことはあるが内容はよく知らない」の48%と「知らない」13%をあわせた61%を下回っている。



問20 貴事業所で、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27 ワーク・ライフ・バランスで取り組まれている件数

(件)



・(*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)-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。

・(*14)-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。

・(*15)IoT(Internet of Things)

パソコンやスマートフォン、タブレットといった従来型のICT（情報通信技術）端末だけでなく、様々な「モノ」がセンサーと無線通信を介してインターネットにつながることに。

・(*16)DX(デジタルトランスフォーメーション)

データとデジタル技術を活用して、業務そのものや組織、企業文化、風土等を変革し、競争上の優位性を確立すること。

件数が多かった順にみると、「有給休暇取得日数の目標設定など取得促進」23件、「産前・産後休暇」17件、「従業員への相談窓口」「短時間勤務制度」14件、「ノー残業デー、定時退社の呼びかけ等の意識改革」12件、「副業・兼業の承認」「業務分担の見直しなど職場における業務削減の取組」「子ども、家族のための看護休暇」10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)

(*17)-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。

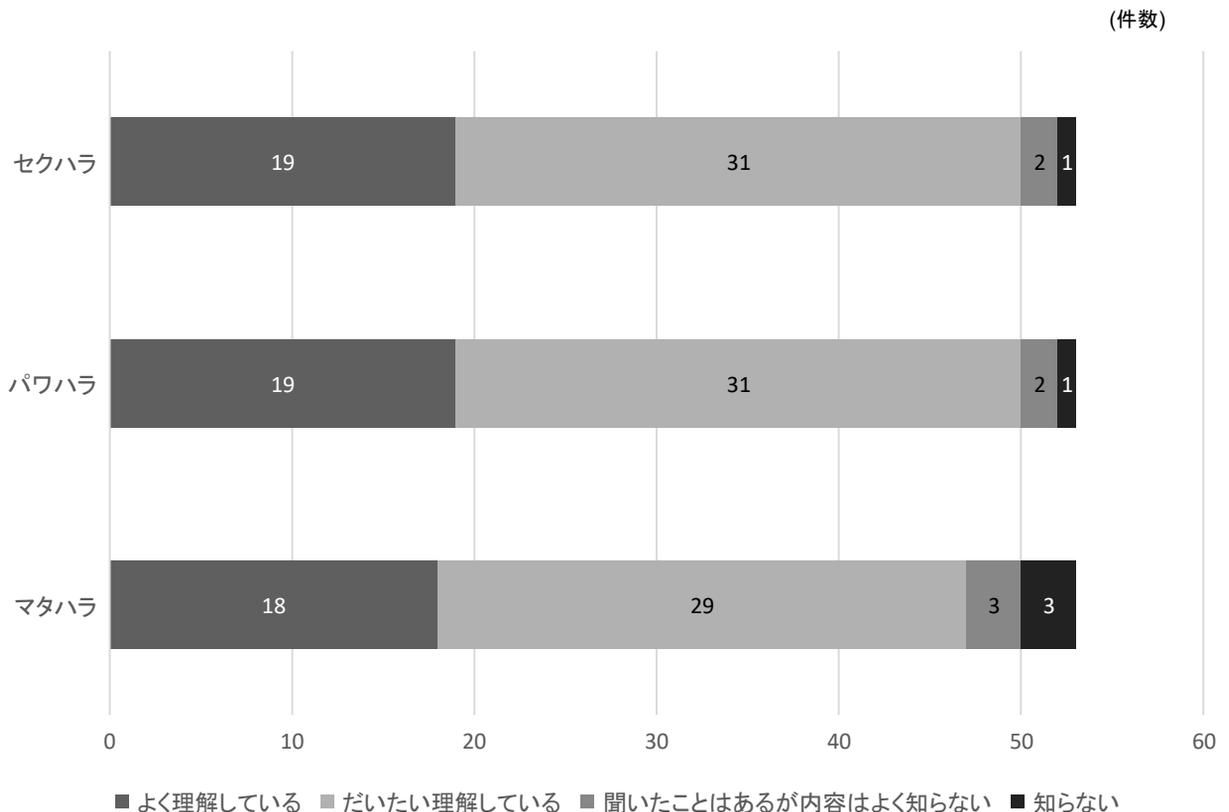
(*18)-パワー・ハラスメントについて

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。

(*19)-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。

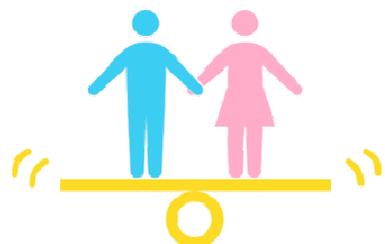
図表28 ハラスメントの周知割合



「セクシャル・ハラスメント」、「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」35.8%、「だいたい理解している」が58.4%で、94.2%が理解している。

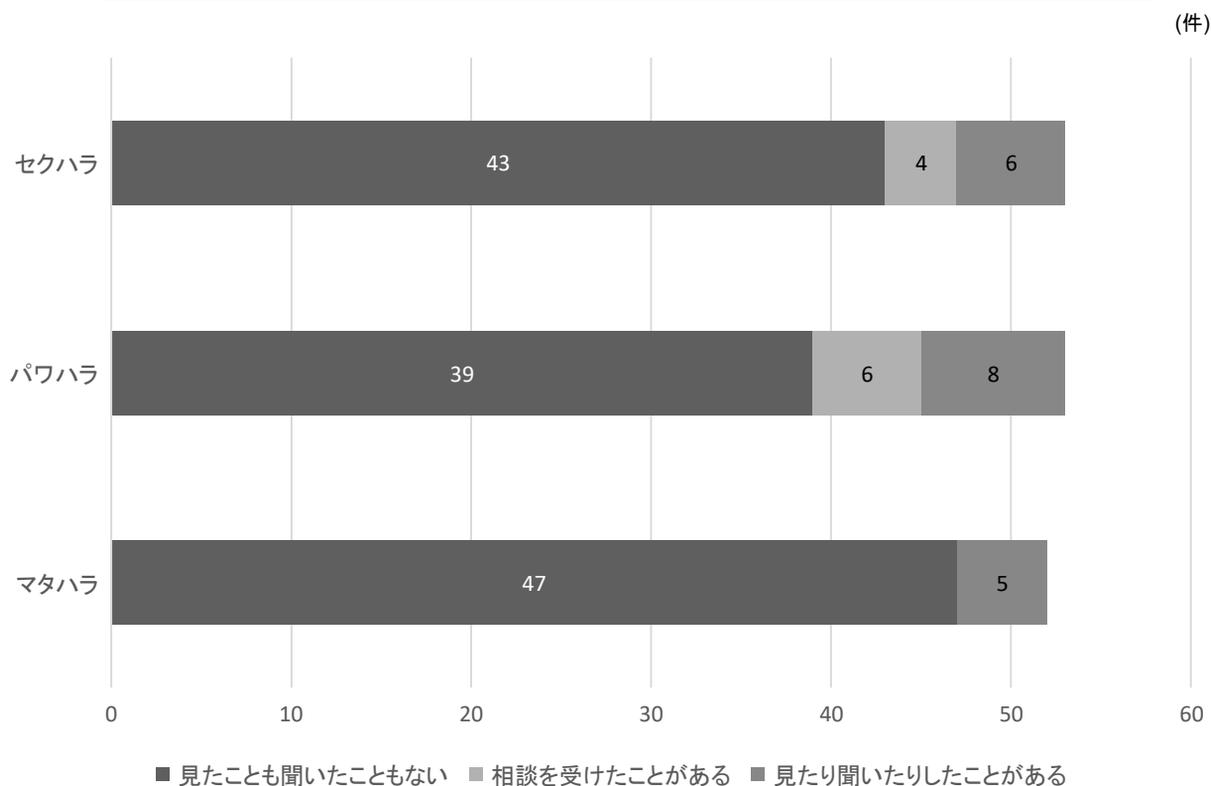
「マタニティ・ハラスメント」の周知割合は、全体で「よく理解している」33.9%、「だいたい理解している」が54.7%で、88.6%が理解している。

各ハラスメントとも、約9割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」について見たり聞いたりしたことがありますか。(〇はそれぞれ1つ)

図表29 職場のハラスメントの状況



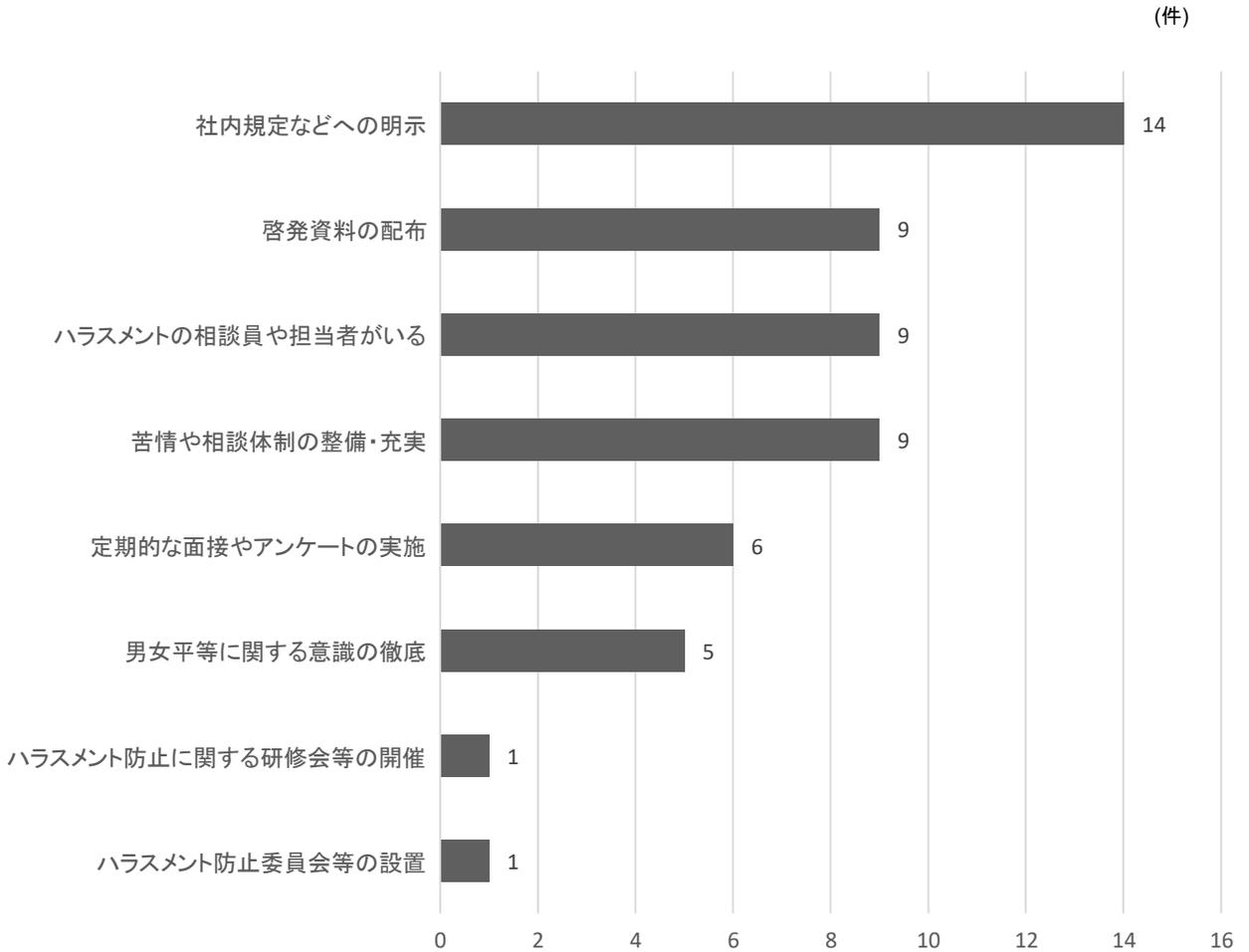
職場のセクシャル・ハラスメントの状況は、全体で「見たり聞いたりしたことがある」が11.3%、「相談を受けたことがある」が7.5%、「見たことも聞いたこともない」が81.1%となっている。

割合は少ないものの、ゼロではないという現状があります。



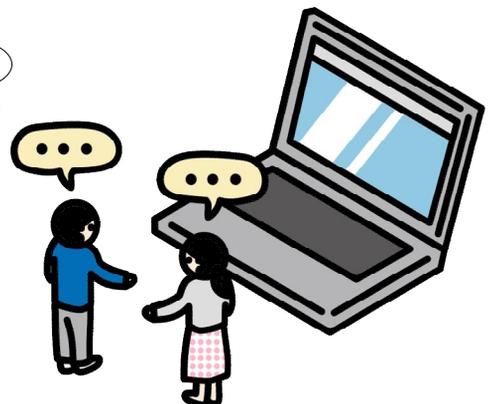
問23 貴事業所で「ハラスメント」の防止に対して、次の項目の中で取り組まれているものがありますか。
(あてはまるものすべてに○)

図表30 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、「社内規定などへの明示」が14件、が最も多く、次いで、「啓発資料の配付」「ハラスメントの相談員や担当者がある」「苦情や相談体制の整備・充実」が9件となっている。

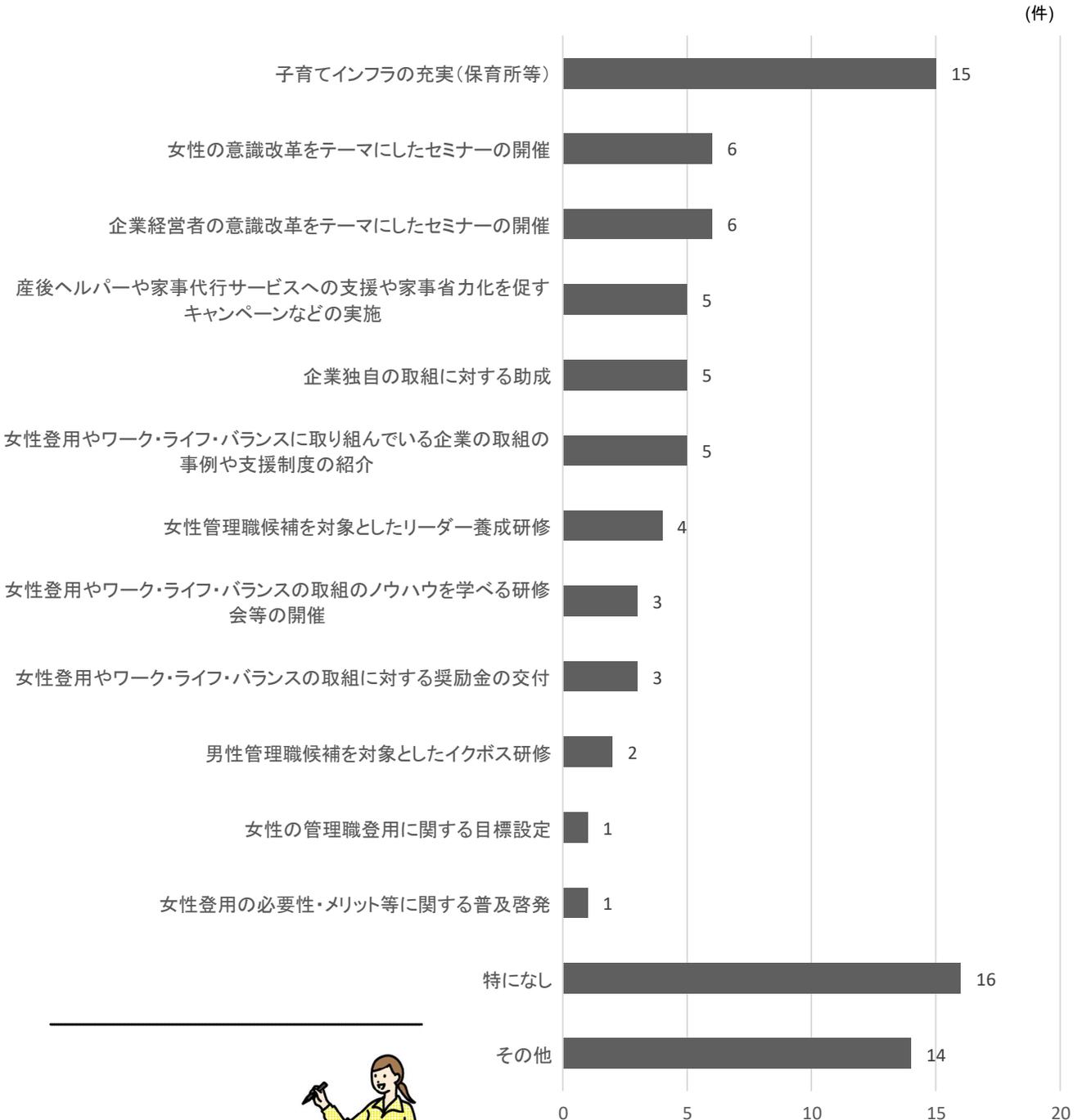
各事業所において、何かしらの取り組みがされています。



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31 行政へ期待すること



その他の意見

- ・産休・育休時の人的応援。中小企業では1人のみでタスクをしているケースや特殊技能(言語や資格等)を持っている方が産休・育休に入って直ぐに対応出来ない。
- ・2023年中に男性社員に育休を取得させる。社内での託児所運営を検討する。
- ・世の中昔から比べるとずいぶん変わったと思う。若いお父さん、仕事で疲れて家へ帰ってから家事、育児に協力を気の毒に思う。男性の育児休暇、この厳しい世の中どれだけの人が取れているのか、国家公務員、市の職員とかなら可能かもしれないが、一般企業では仲々(ママ)とれない。男性も育児休暇と言われて久しいが、現実、殆ど取れてない現状ではないか。砺波市は2~3%とれているか？(富山県「賃金等労働条件実態調査」によると、R2の男性育児休暇取得率は8.1%)
- ・業種が女性向きでないのではわからない。
- ・今後、パワーハラスメントの項目を就業規則に入れる予定としている。
- ・平等と公平を明確にしアナウンスをして頂きたい。(権利のみを主張する等になるとむしろ悪影響になる為)
- ・女性の方が勤められる事になったら、女性の要望や意見を取り入れたい。どのような意見や要望及び問題点などがあるのかリーフレットやネット等でもっと告知があればうれしい。

行政へ期待することでは、「子育てインフラの整備」が15件、次いで、「女性の意識改革をテーマにしたセミナーの開催」「企業経営者の意識改革をテーマにしたセミナーの開催」が6件となっている。

