**名張市男女共同参画社会づくりに関する**

**事業所アンケート調査報告書**

**平成２７年９月**

**名　　張　　市**

**Ⅰ　調査の概要**

**１．調査目的**

名張市では、男女共同参画社会の実現に向けて様々な取り組みを行っています。この調査は、事業所における男女共同参画に関する状況を把握するとともに、事業所としての意見を聴取し、今後の男女共同参画施策推進の基礎資料とし、施策に反映させることを目的とします。

**２．調査対象**

　名張市内の事業所のうち、名張市人権・同和教育推進協議会企業部会加盟企業・事業所

**３．調査方法及び実施期間**

配布：平成２６年９月下旬に郵送

回収：企業・事業所訪問により回収または、返信用封筒により郵送回収

　　　　　平成２６年１０月３１日まで

**４．回収状況**

配布事業所数　　　１５８事業所

回収数　　　　　　　８２事業所

回収率　　　　　　　５１．９%

**５．調査内容**

（１）事業所の概要について

（２）女性の積極的活用の取り組みについて

（３）育児や介護との両立支援について

（４）男女が共に働きやすい環境づくりについて

**６．調査結果の表示方法**

（１）集計結果の％表示は、小数点第２位以下を四捨五入していますので、内訳の合計が１００％にならない場合があります。

（２）複数回答の設問の場合、各設問の有効回答数（Ｎ）を基数として回答比率の算出をしています。

　　　※回答比率（％）＝回答数／Ｎ×１００

（３）グラフ中の選択肢の記述については、実際の選択肢を簡略化している場合があります。

**Ⅱ　調査の結果**

1. **事業所の概要について**

問１　貴事業所の主な業種は何ですか。

業種については、「製造業」が22.0％と最も多く、次いで「建設業」が18.3％、「卸売業・小売業」が14.6％となっています。

全体（Ｎ＝82）

問２　貴事業所の形態についてご回答ください。（平成26年4月1日現在）

事業所の形態については、「単独事業所」が42.7％と最も多く、次いで、「支社・支店・営業所・工場」が30.5％、「本社・本店」が25.6％となっています。

全体（Ｎ＝82）

問３　貴事業所の雇用状況と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）

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　（回答総数）

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 区分 | 正規従業員 | 非正規従業員  （パート・アルバイト・  嘱託・契約社員・派遣社員等） | 計 |  |
| 管理職  (配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職) |
| 男性 | ２，７４６人 | ７３２人 | ３，４７８人 | ５２２人 |
| 女性 | １，０３０人 | １，０８２人 | ２，１１２人 | ９６人 |
| 合計 | ３，７７６人 | １，８１４人 | ５，５９０人 | ６１８人 |

全体(Ｎ＝5,590)

従業員の男女構成比では、男性従業員が62.2％を占めています。

　また、男女の雇用形態別構成比は、男性従業員の79％が正規従業員であるのに対し、女性従業員は49％でパート・アルバイト等、非正規従業員が半数を占めています。

全体（Ｎ＝82）

全体（Ｎ＝96）

事業所における男女別管理職の人数については、女性管理職のいる事業所は34社で、41％を占めています。しかし、男女別の人数を比較すると、女性管理職の割合は15.5％で、管理職として働く人の８割以上は男性です。業種別では、「医療・福祉」で女性が管理職に就く割合が最も多く、約６割を占めています。

全体（Ｎ＝618）

**２．女性の積極的活用の取り組みについて**

問４　貴事業所では、女性の雇用管理について１０年前に比べどのような変化があったと思われますか。

【図８　女性の雇用管理について】

全体（Ｎ＝82）

全体（Ｎ＝82）

全体（Ｎ＝82）

全体（Ｎ＝82）

全体（Ｎ＝82）

全体（Ｎ＝82）

女性の雇用管理について、１０年前と比べて「女性の勤続年数が増えた」が60％と一番高く、次いで「責任のある職務に就く女性が増えた」が40％、「女性の正規従業員以外の従業員が増えた」が31％となっています。一方、変わらないと回答したのは、「女性の採用」が65％で一番高く、次いで「女性が配属される部署」が62％、「女性の時間外勤務」が55％となっています。

問５　貴事業所では、女性を積極的に活用するため、何か取り組んでいることはありますか

（複数回答）

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

女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置や意欲と能力がある女性を積極的に採用している。

性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定めている。

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。

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。

仕事と家庭を両立するための制度を充実させている。

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。

その他

特に何もしていない

無回答

0％

女性を積極的に活用するための取り組みとして、「仕事と家庭を両立するための制度を充実させている」が57.3％と一番高く、次いで「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」が43.9％、「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」が37.8％となっています。一方で「特に何もしていない」と回答した事業所は、2.4％となっています。

問６　貴事業所では、女性が管理職に就くことについてどのように考えていますか。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　（複数回答）

意欲と能力のある女性は積極的に管理職に登用した方が良い。

女性の多い職場であれば、管理職に登用した方が良い。

どちらかというと、管理職は男性が良い。

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。

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。

女性が管理職に就くことについての考え方について、69.5%が「意欲と能力のある女性は、積極的に管理職に登用した方がよい」と答えています。一方で、28%が「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」と回答しています。

**３．育児や介護との両立支援について**

問７　貴事業所では、男女が共に育児・介護を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。（複数回答）

育児・介護休業者への職場復帰プログラムを実施している。

在宅勤務やフレックスタイムなど柔軟な勤務体制を採用している。

育児・介護中の従業員に対し、始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げの制度を設けている。

事業所内に託児施設を設けている。

男女が共に育児・介護をしながら働くことの取り組みとして、「就業規則に育児・介護に関する規定がある」が68.3％と一番高く、次いで「育児・介護における休業制度を設けている」が61.0％、「勤務時間短縮などの措置を講じている」が48.8％となっています。一方、「特に何もしていない」と回答した事業所は、12.2％となっています。

問８　育児休業取得状況について、男女別にお答えください。

**育児休業取得状況**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 平成25年度中に配偶者が出産した男性従業員 | | ９１人 | 平成25年度中に出産した女性従業員 | | ３８人 |
|  | うち取得した男性従業員 | １人 |  | うち取得した女性従業員 | ３３人 |
| 取得率 | | １．１% | 取得率 | | ８６．８% |

平成２５年度中の育児休業取得状況について聞いたところ、出産した女性従業員のうち86.8％が育児休業を取得しています。配偶者が出産した男性従業員で育児休業を取得したのは１人で、取得率は1.1％にとどまっています。

問９　介護休業取得状況について、男女別にお答えください。

**介護休暇取得状況**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 平成２５年度中に介護休暇を取得した従業員 | 男性 | 女性 |
| ３人 | ５人 |

平成２５年度中の介護休暇取得状況について聞いたところ、男性が３人、女性が５人、介護休暇を取得したと回答しています。

**４．男女が共に働きやすい環境づくりについて**

問１０　貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントを防止するために、何か取り組んでいることはありますか。（複数回答）

問題がないので防止策は必要ではない。

就業規則などにセクシュアル・ハラスメント防止を明文化している。

セクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口がある。

セクシュアル・ハラスメントに関する研修を実施している。

社内報や啓発資料などを活用して、従業員の意識啓発を図っている。

セクシュアル・ハラスメントを防止する取り組みとしては、「就業規則などにセクシャル・

ハラスメント防止を明文化している」が56%と一番高く、次いで「セクシュアル・ハラス

メントの相談窓口がある」の43%となっています。一方、「防止策は必要であるが、何も

していない」は10%、「問題がないので防止策は必要ない」が22%となっています。

問１１　貴事業所では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に配慮して、何か取り組んでいることはありますか。（複数回答）

育児、介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度の実施

フレックスタイム制度の導入

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に配慮した取り組みとしては、「有給休

暇の取得促進」が55％と一番高く、次いで「時間外労働の縮減」が50%となっています。一方、「特に何もしていない」と回答した事業所は、22%でした。