

男女共同参画に関する企業実態アンケート結果報告書

霧島市企画政策課

平成 28 年 3 月

1 調査の内容

(1) 調査の目的

市内事業所における男女共同参画の推進状況等を総合的に調査し、その結果を事業所全体に周知することにより、男女共同参画に関する取組の進んでいる事業所には推進の継続を、遅れている事業所には積極的な取組を促すものである。

(2) 調査時点

平成 27 年 12 月 1 日現在

(3) 調査期間

平成 28 年 1 月 21 日～平成 28 年 2 月 19 日

(4) 調査対象事業所

次の①及び②に該当する霧島市内の事業所の中から、100 事業所を調査対象とした。

①下記の日本標準産業分類に該当する事業所

②霧島市を代表する事業所または一定（概ね 10 名）以上の従業員を有すると思われる事業所

(日本標準産業分類別の調査対象事業者数)

日本標準産業分類	数量	日本標準産業分類	数量
①農業、林業、漁業	2	⑩不動産業・物品賃貸業	2
②鉱業・採石業・砂利採取業	0	⑪学術研究・専門・技術サービス業	4
③建設業	15	⑫宿泊業、飲食サービス業	7
④製造業	20	⑬生活関連サービス業・娯楽業	1
⑤電気・ガス・熱供給・水道業	3	⑭教育・学習支援業	2
⑥情報通信業	2	⑮医療・福祉	9
⑦運輸業・郵便業	6	⑯複合サービス業	0
⑧卸売業・小売業	19	⑰サービス業（他に分類されないもの）	7
⑨金融業・保険業	1	計	100

(5) 調査項目

I 基本項目 (業種、従業員数、女性管理職の登用状況)
II ポジティブ・アクション
III 育児休業制度
IV 介護休業制度
V ワーク・ライフ・バランス
VI セクシュアル・ハラスメント

(6) 事業所からの回答状況

①調査対象事業所数 100 事業所

②回答事業所数（回答率） 59 事業所（59%）

③業種ごとの回答事業者数

日本標準産業分類	H27年度		H26年度	
	回答数	割合	回答数	割合
①農業、林業、漁業	1	1.7%	0	0.0%
②鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%	0	0.0%
③建設業	12	20.3%	11	18.3%
④製造業	17	28.8%	14	23.3%
⑤電気、ガス、熱供給、水道業	0	0.0%	0	0.0%
⑥情報通信業	0	0.0%	0	0.0%
⑦運輸業、郵便業	3	5.1%	2	3.3%
⑧卸売業、小売業	7	11.9%	6	10.0%
⑨金融業、保険業	1	1.7%	2	3.3%
⑩不動産業、物品賃貸業	1	1.7%	0	0.0%
⑪学術研究、専門・技術サービス業	3	5.1%	2	3.3%
⑫宿泊業、飲食サービス業	2	3.4%	4	6.7%
⑬生活関連サービス業、娯楽業	1	1.7%	1	1.7%
⑭教育、学習支援業	2	3.4%	5	8.3%
⑮医療、福祉	5	8.5%	7	11.7%
⑯複合サービス業	0	0.0%	0	0.0%
⑰サービス業(他に分類されないもの)	4	6.8%	3	5.0%
⑱不明	0	0.0%	3	5.0%
	59	100.0%	60	100.0%

④従業員数ごとの回答事業者数

従業員数	H27年度	H26年度	差
1名～20名	18	8	10
21名～50名	29	21	8
51名～100名	5	10	△ 5
101名～300名	5	13	△ 8
301名～	2	8	△ 6
合計	59	60	△ 1

(7) 男女別の労働者の構成

【設問2 事業所の従業員数についてお答えください。】

	男性	女性	合計	前年度
正規従業員	4,109人 (77.4%)	1,203人 (22.6%)	5,312人	9,504人
パートタイマー	97人 (7.6%)	1,181人 (92.4%)	1,278人	2,340人
従業員+パート	4,206人 (63.8%)	2,384人 (36.2%)	6,590人	11,844人
臨時(アルバイト)	25人 (29.8%)	59人 (70.2%)	84人	342人
人材派遣者	25人 (58.1%)	18人 (41.9%)	43人	154人
合計	4,256人 (63.4%)	2,461人 (36.6%)	6,717人	12,340人

2 用語の説明

(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（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

(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者

(4) ポジティブ・アクション

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取組みのこと。

例) ・男女の役割分担に基づく慣行の見直し等、職場環境の改善を行う

・女性が少ない職務・役職に女性を積極的に採用・登用する

・女性の管理職候補者を対象とする研修を実施する

(5) 育児休業制度

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することを認める制度。平成22年6月30日より、両親ともに育児休業を取得した場合、取得可能期間が1歳2か月まで延長された。（パパ・ママ育休プラス）

(6) 介護休業制度

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。

(7) ワーク・ライフ・バランス

「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。

(8) 短時間勤務制度

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付けている。

(9) フレックスタイム制度

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一つである。

(10) 在宅勤務

「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。

(11) 産前・産後休暇制度

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。

(12) 看護休暇

小学校就学前の子を療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、または子に予防接種（又は健康診断）を受けさせるために、取得することができる休暇制度。

3 調査結果

(1) 管理職に占める女性の割合

女性の管理職（課長相当職以上）の登用率は 8.7%

【設問3 係長以上の役職及び女性の役職は何人いますか。】

役職	役職数	うち女性の人数	割合		
			H27年度	H26年度	H25年度
役員・事業主	103	27	26.2%	14.1%	12.4%
部長相当職	169	10	5.9%	3.4%	5.3%
課長相当職	384	20	5.2%	7.3%	3.2%
管理職計	656	57	8.7%	7.1%	4.7%
係長相当職	661	69	10.4%	8.5%	7.9%
合計	1,317	126	9.6%	7.7%	6.3%

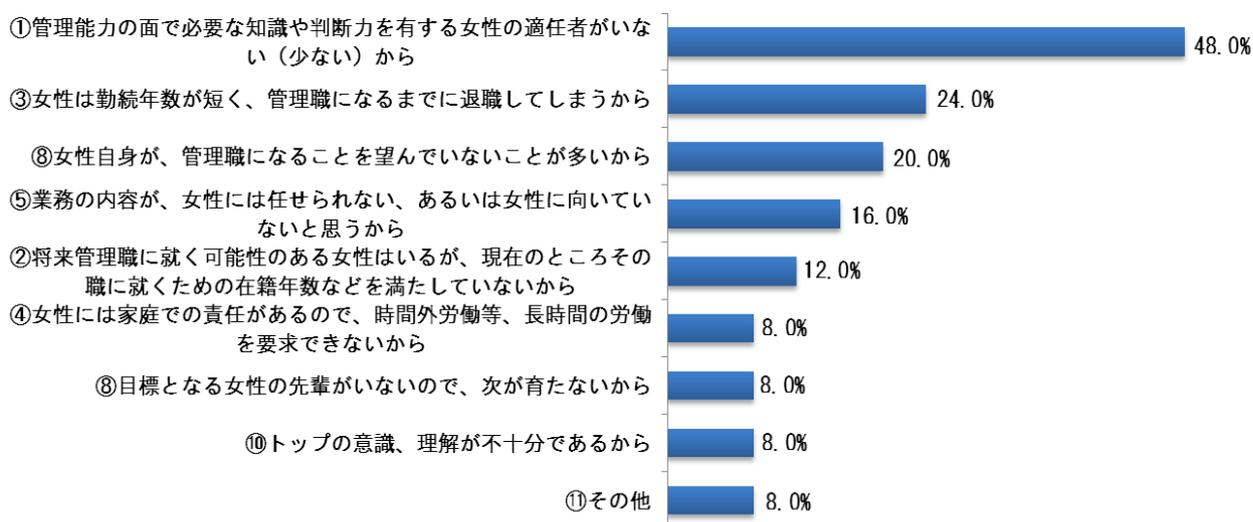
霧島市における産業分類別の女性役職の状況

業種区分	集計事業所数	役員・事業主 ①			部長相当職 ②			課長相当職 ③			係長相当職 ④			合計(①+②+③+④)			参考(平成26年度)		
		男女計	女性	登用率	男女計	女性	登用率	男女計	女性	登用率	男女計	女性	登用率	男女計	女性	登用率	男女計	女性	登用率
①農業、林業、漁業	1	4	0	0.0%	0	0	—	0	0	—	0	0	—	4	0	0.0%	—	—	—
②鉱業、採石業、砂利採取業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
③建設業	12	32	11	34.4%	21	2	9.5%	6	1	16.7%	13	2	15.4%	72	16	22.2%	99	14	14.1%
④製造業	17	28	6	21.4%	116	1	0.9%	311	4	1.3%	576	37	6.4%	1,031	48	4.7%	1,311	46	3.5%
⑤電気、ガス、熱供給、水道業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
⑥情報通信業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
⑦運輸業、郵便業	3	4	0	0.0%	1	0	0.0%	2	0	0.0%	5	1	20.0%	12	1	8.3%	147	14	9.5%
⑧卸売業、小売業	7	2	0	0.0%	6	0	0.0%	25	1	4.0%	11	0	0.0%	44	1	2.3%	49	11	22.4%
⑨金融業、保険業	1	0	0	—	1	0	0.0%	3	0	0.0%	5	1	20.0%	9	1	11.1%	13	0	0.0%
⑩不動産業、物品賃貸業	1	0	0	—	0	0	—	1	0	0.0%	1	0	0.0%	2	0	0.0%	—	—	—
⑪学術研究、専門・技術サービス業	3	2	0	0.0%	4	0	0.0%	5	1	20.0%	3	2	66.7%	14	3	21.4%	119	1	0.8%
⑫宿泊業、飲食サービス業	2	4	1	25.0%	1	1	100%	0	0	—	2	2	100%	7	4	57.1%	97	13	13.4%
⑬生活関連サービス業、娯楽業	1	2	0	0.0%	1	0	0.0%	0	0	—	2	0	0.0%	5	0	0.0%	12	0	0.0%
⑭教育、学習支援業	2	4	2	50.0%	2	1	50.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%	8	3	37.5%	85	16	18.8%
⑮医療、福祉	5	8	3	37.5%	12	5	41.7%	28	13	46.4%	26	22	84.6%	74	43	58.1%	75	38	50.7%
⑯複合サービス業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
⑰サービス業(他に分類されないもの)	4	13	4	30.8%	4	0	0.0%	2	0	0.0%	16	2	12.5%	35	6	17.1%	21	3	14.3%
⑱不明	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	24	3	12.5%
合計	59	103	27	26.2%	169	10	5.9%	384	20	5.2%	661	69	10.4%	1,317	126	9.6%	2,052	159	7.7%

(2) 女性の役職が少ない理由

【設問4 女性の役職が合計の1割未満である場合、それはどのような理由からですか。】

女性の役職が少ない理由（回答割合）



*⑪その他：職場に女性がいない、少ない。製造職の従事者が多い。人員配置上。

(3) ポジティブ・アクションの認知度

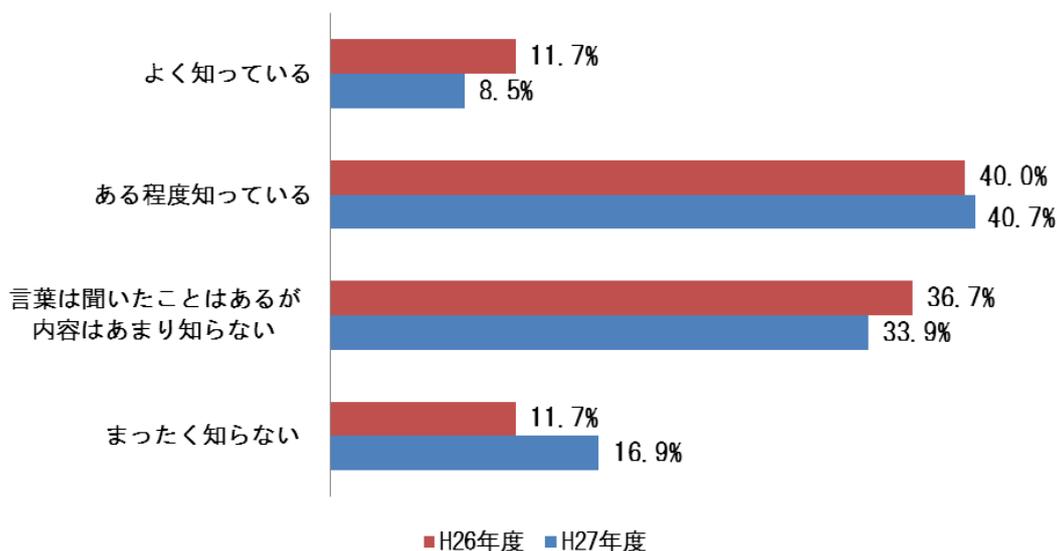
【設問5 「ポジティブ・アクション」という言葉を聞いたことがありますか（○は1つ）】

選択肢	回答数
よく知っている	5
ある程度知っている	24
言葉は聞いたことはあるが内容はあまり知らない	20
まったく知らない	10

ポジティブ・アクションの認知度



【前年度（平成26年度）調査との比較】

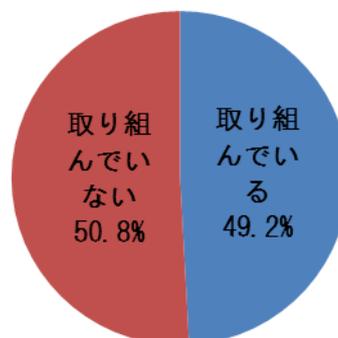


(4) ポジティブ・アクションの実施度

【設問6 事業所では、女性が活躍する(できる)職場とするためのポジティブ・アクションに取り組んでいますか。】

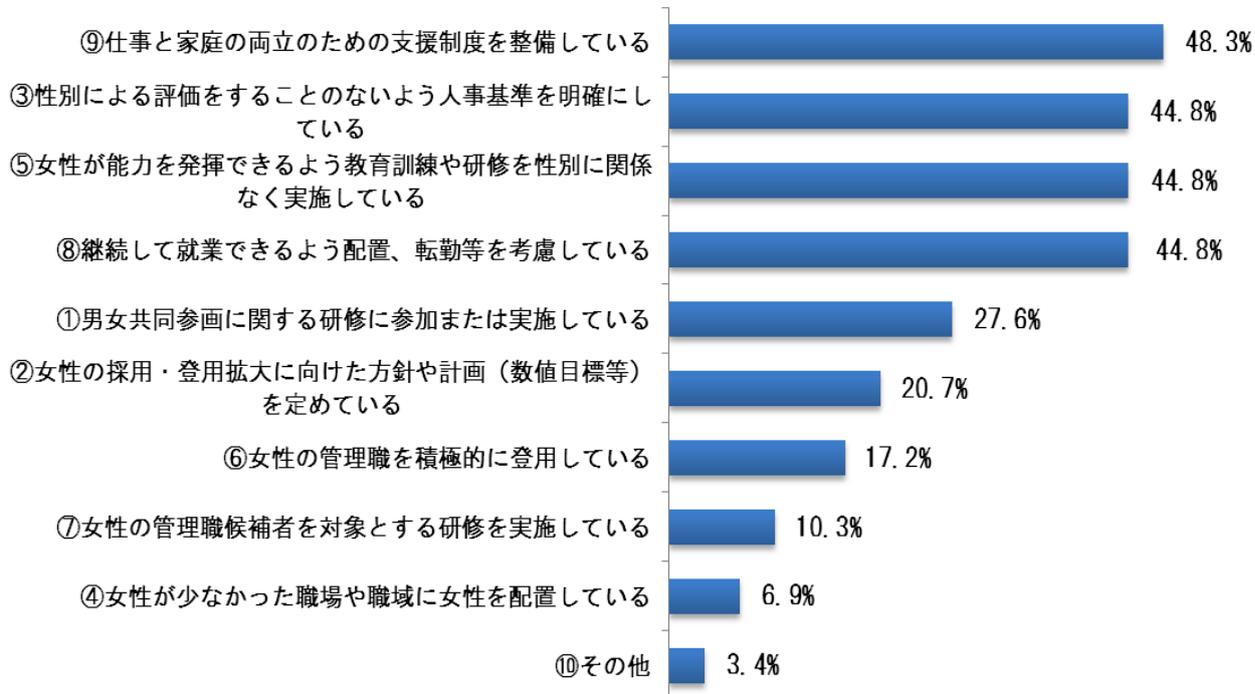
選択肢	回答数
取り組んでいる	29
取り組んでいない	30

ポジティブ・アクションの実施度



(5) 女性が活躍する(できる)職場とするための取組(ポジティブ・アクション)

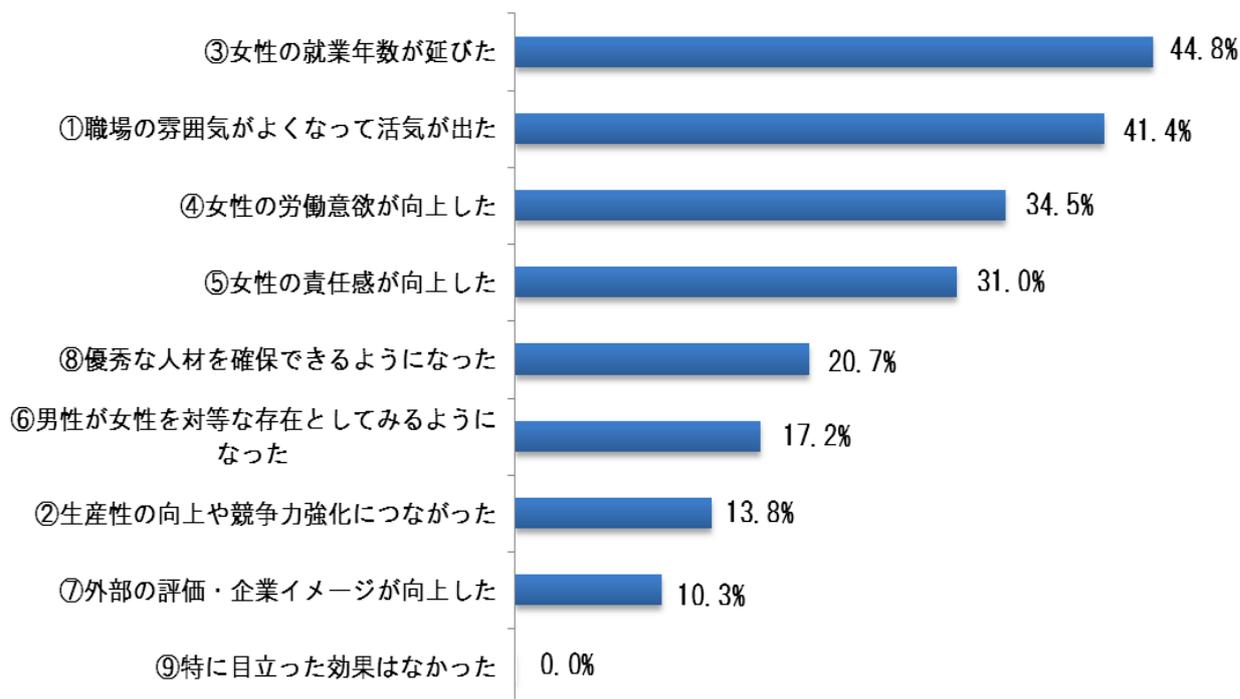
【設問7 問6で「取り組んでいる」と回答された事業所に伺います。具体的な取り組み内容はどのようなものですか(あてはまるものすべてに○)】



*⑩その他： 女性活躍推進委員会を構成し、各種勉強会、社外交流会、意見交換会等を実施するなど、女性が主体となり運営している

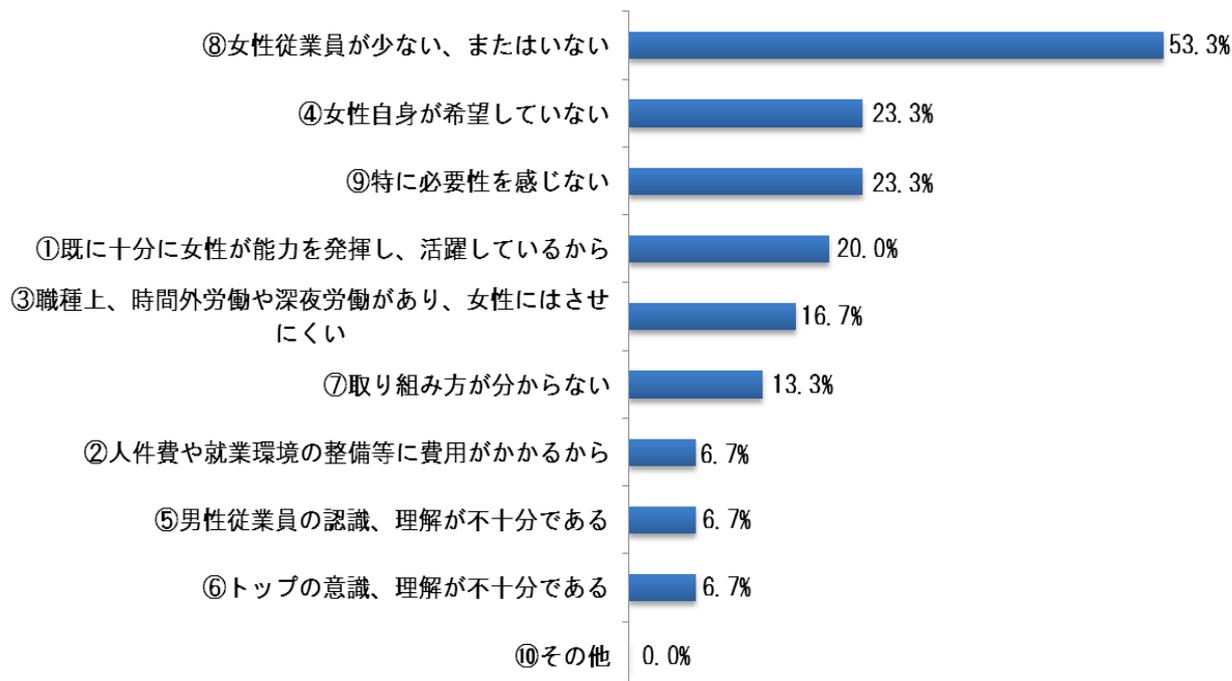
(6) ポジティブ・アクションの取り組みの効果

【設問8 問7で1~10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。(あてはまるものすべてに○)】



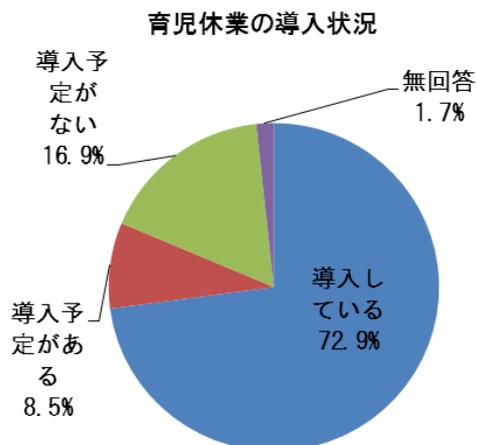
(7) ポジティブ・アクションに取り組まない理由

【設問9 問6で「取り組んでいない」と回答された事業所に伺います。取り組んでいない理由はどのようなものですか。(あてはまるものすべてに○)】

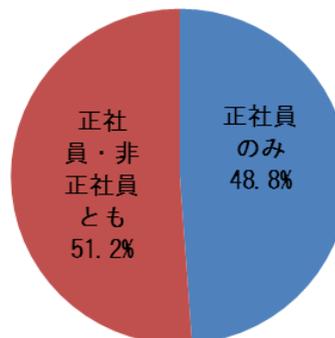


(8) 育児休業制度の導入状況

7割超の事業者が育児休業制度を導入している。



育児休業の適用範囲



【設問 10 貴事業所では、育児休業制度を導入していますか。(〇は1つ)】

選択肢	回答数	内訳	
		正社員のみ	正社員・非正社員とも
導入している（ア 正社員のみ イ 正社員・非正社員とも）	43	21	22
導入予定がある	5	—	—
導入予定がない	10	—	—
無回答	1	—	—

(9) 育児休業制度の利用率

育児休業制度の利用率は、女性が93.1% 男性が2.8%

【設問 11 問 10 で「導入している」と答えた方にお尋ねします。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。】

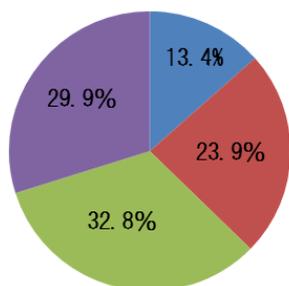
	出産した女性従業員	配偶者が出産した男性従業員
全体人数 A	72人	107人
内、育児休業を取得している人数 B	67人	3人
育児休業取得率 B÷A	93.1%	2.8%

※ 男性が育児休業を取得した事業所は3事業所（平成26年度は2事業所）

(10) 育児休業の取得期間

■ 1か月未満 ■ 1か月～6か月未満 ■ 6か月～1年未満 ■ 1年～1年6か月未満 ■ 1年6か月以上

育児休業を取得した従業員の取得日数
(女性)



育児休業を取得した従業員の取得日数
(男性)

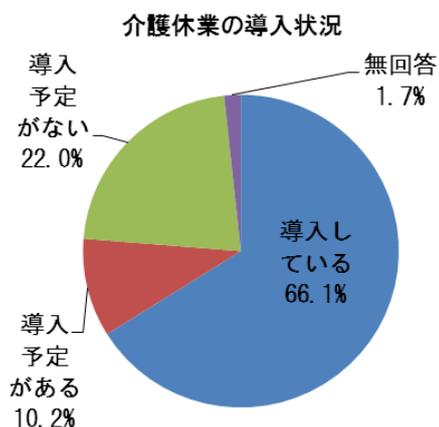


【設問 12 問 11 で育児休業を取得した従業員の取得期間別の日数についてお答えください。】

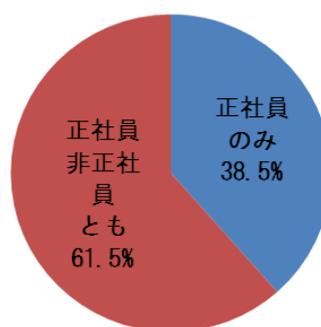
	1か月未満	1か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年～1年6か月未満	1年6か月以上
女性従業員	9人	16人	22人	20人	0人
男性従業員	3人	0人	0人	0人	0人

(11) 介護休業制度の導入状況

7割弱の事業者が介護休業制度を導入している。



介護休業の適用範囲

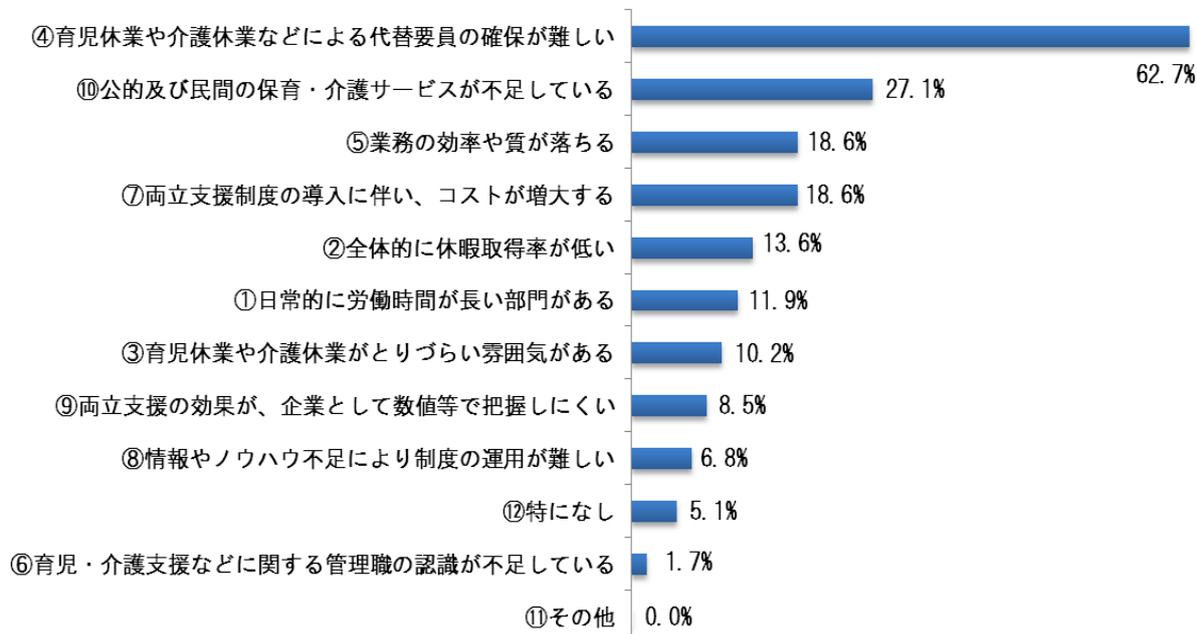


【設問 15 貴事業所では、介護休業制度を導入していますか。(〇は1つ)】

選択肢	回答数	内訳	
		正社員のみ	正社員・非正社員とも
導入している (ア 正社員のみ イ 正社員・非正社員とも)	39	15	24
導入予定がある	6	—	—
導入予定がない	13	—	—
無回答	1	—	—

(12) 育児・介護の両立支援制度利用促進上の課題

【設問 18 仕事と育児や介護の両立支援制度の利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。(〇は1つ)】

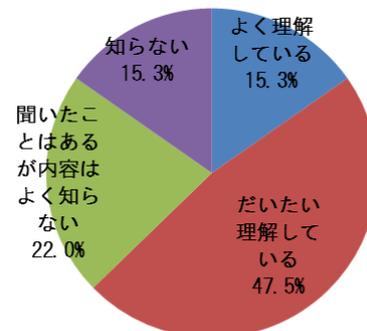


(13) ワーク・ライフ・バランスの認知度

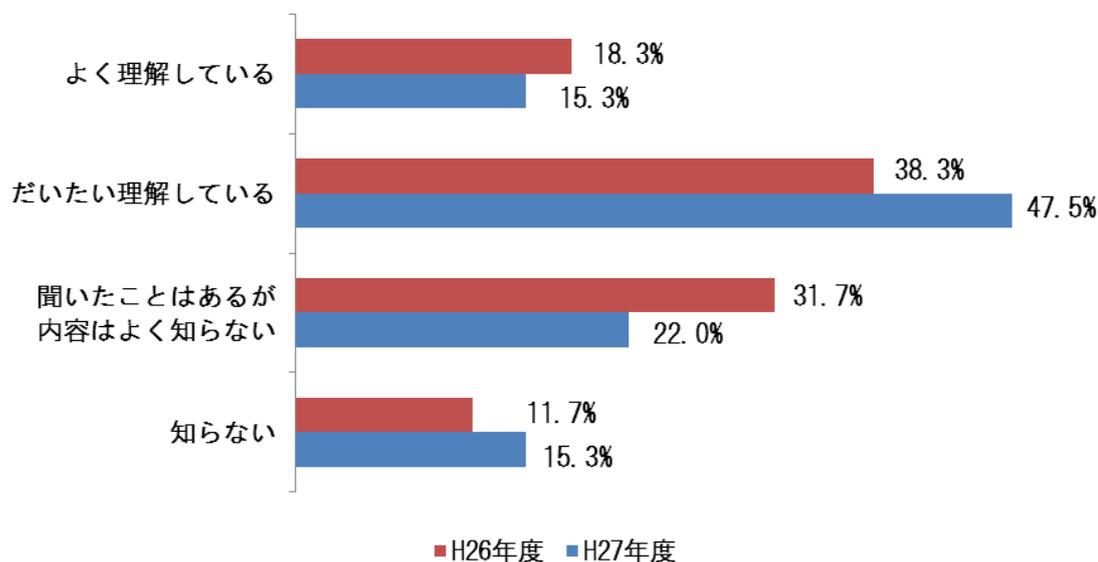
【設問19 「ワーク・ライフ・バランス」について知っていますか。(〇は1つ)】

選択肢	回答数
よく理解している	9
だいたい理解している	28
聞いたことはあるが内容はよく知らない	13
知らない	9

ワーク・ライフ・バランスの認知度



【前年度（平成26年度）調査との比較】

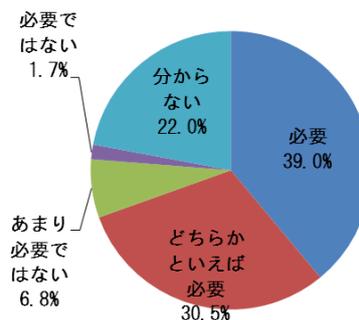


(14) ワーク・ライフ・バランスの必要性

【設問20 「ワーク・ライフ・バランス」を事業所で推進していくことについてどのようにお考えですか。（○は1つ）】

選択肢	回答数
必要	23
どちらかといえば必要	18
あまり必要ではない	4
必要ではない	1
分からない	13

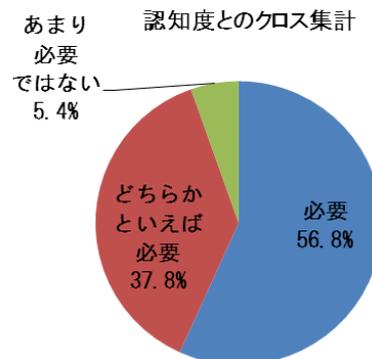
ワーク・ライフ・バランスを推進していくことの必要性



【設問19と20のクロス集計 「ワーク・ライフ・バランス」の認知度が高い事業所におけるその必要性の回答】

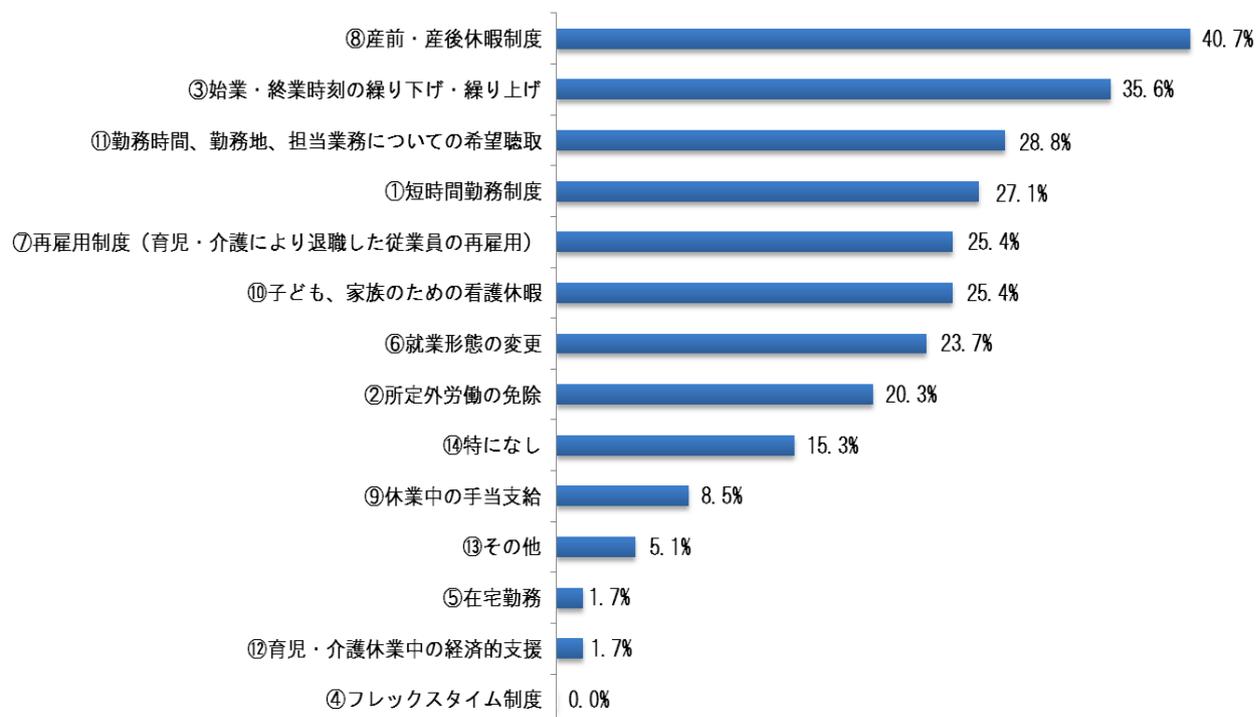
選択肢	回答数
必要	21
どちらかといえば必要	14
分からない	2

ワーク・ライフ・バランスの認知度とのクロス集計



(15) ワーク・ライフ・バランスに関する取組

【設問21 貴事業所で、次の項目の中で取組をしているものがありますか。（あてはまるものすべてに○）】

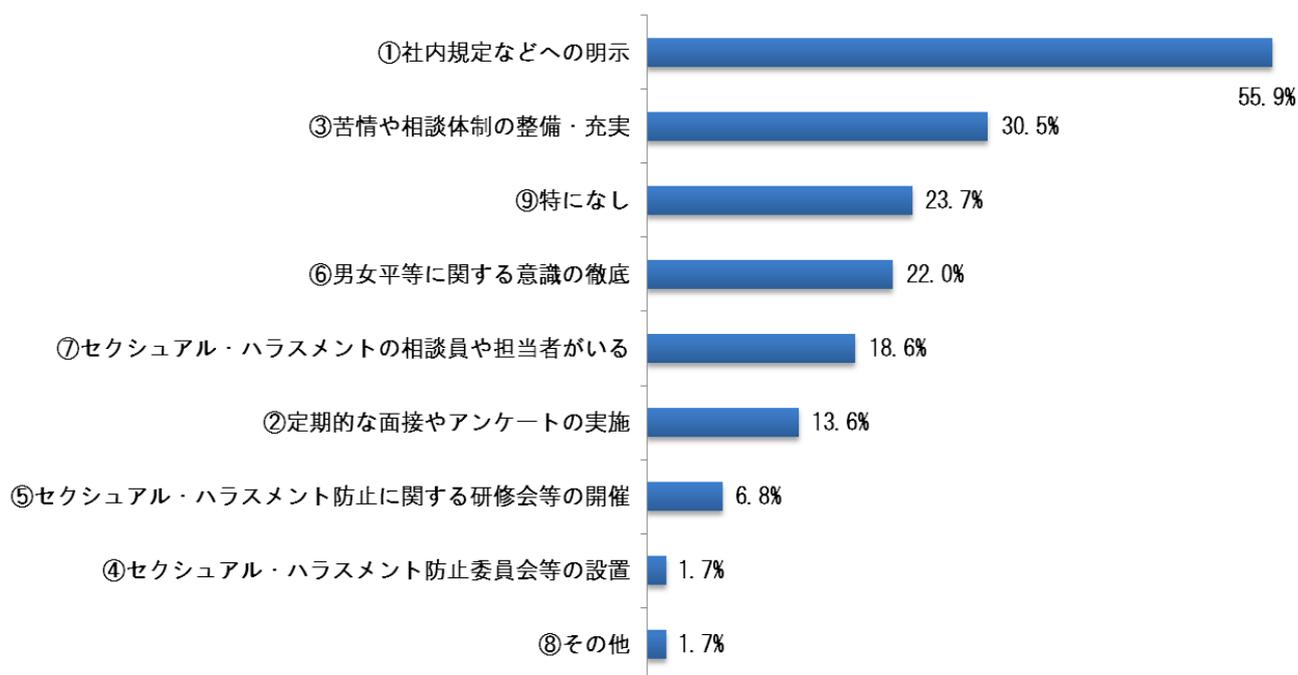


*⑬その他：ベビーシッター利用補助制度。定年退職に伴う再雇用制度

(16) セクハラ防止に関する取組状況

セクハラに関する措置を実施している事業所は76.3%

【設問22 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントの防止に対して何か取組を行っていますか。
(あてはまるものすべてに○)】



(17) その他自由意見

【設問23 事業所として男女共同参画に関する施策について、ご意見・ご要望などありましたら、お書き下さい。】

・現時点で長時間労働にならないようワークシェアリングを図るために非正規従業員（パート）を増員過程ですが、ハローワーク等で人口減、人材不足によりなかなか集まりにくい状況が続いて満足に対応できていません。政府の実際の地方経済状況に合わない賃金アップ等の施策により、人件費のベースアップを試みる余裕もなく、人材確保自体が困難な中で、今回のアンケートにのっている雇用に関する対策がしたくてもできないのが本音です。

・子育てと仕事の両立できる職場環境づくりが求められる
・職場の理解

・母親が安心して働ける職場作りに向けて資金的援助をお願いしたいです。
・託児所の施設作りに補助金支援など
・育休で休んでいる間帰って来る間の職員補充が難しいので援助を考えて欲しい
・学童なども作れたらありがたい。

・保育園に入園できない1才児の待機児童が増えている