

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 29 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 28 年 12 月 1 日現在

(3) 調査期間

平成 29 年 1 月 27 日～平成 29 年 2 月 17 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	0	⑩不動産業・物品賃貸業	0
②鉱業・採石業・砂利採取業	2	⑪学術研究・専門・技術サービス業	2
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	3
⑤電気・ガス・熱供給・水道業	2	⑭教育・学習支援業	7
⑥情報通信業	0	⑮医療・福祉	12
⑦運輸業・郵便業	2	⑯複合サービス業	3
⑧卸売業・小売業	16	⑰サービス業（他に分類されないもの）	4
⑨金融業・保険業	5	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・介護支援
IV ワーク・ライフ・バランス
V 職場のハラスメント
VI 自由意見

(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） 68 事業所（68%）

③業種ごとの回答事業者数

日本標準産業分類	H28年度		H27年度	
	回答数	割合	回答数	割合
①農業、林業、漁業	0	0.0%	1	1.7%
②鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%	0	0.0%
③建設業	11	16.2%	12	20.3%
④製造業	16	23.5%	17	28.8%
⑤電気、ガス、熱供給、水道業	1	1.5%	0	0.0%
⑥情報通信業	0	0.0%	0	0.0%
⑦運輸業、郵便業	2	2.9%	3	5.1%
⑧卸売業、小売業	7	10.3%	7	11.9%
⑨金融業、保険業	4	5.9%	1	1.7%
⑩不動産業、物品賃貸業	1	1.5%	1	1.7%
⑪学術研究、専門・技術サービス業	3	4.4%	3	5.1%
⑫宿泊業、飲食サービス業	2	2.9%	2	3.4%
⑬生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	1	1.7%
⑭教育、学習支援業	4	5.9%	2	3.4%
⑮医療、福祉	8	11.8%	5	8.5%
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)	2	2.9%	4	6.8%
⑱不明	7	10.3%	0	0.0%
	68	100.0%	59	100.0%

④従業員数ごとの回答事業者数

従業員数	H28年度	H27年度	差
1名～20名	17	18	△ 1
21名～50名	18	29	△ 11
51名～100名	13	5	8
101名～300名	16	5	11
301名～	4	2	2
合計	68	59	9

(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	3,853人	(66.0%)	1,988人	(34.0%)	5,841人	5,312人
パートタイマー	215人	(17.7%)	1,002人	(82.3%)	1,217人	1,278人
従業員+パート	4,068人	(57.6%)	2,990人	(42.4%)	7,058人	6,590人
臨時(アルバイト)	68人	(49.3%)	70人	(50.7%)	138人	84人
人材派遣者	125人	(67.9%)	59人	(32.1%)	184人	43人
合計	4,261人	(57.7%)	3,119人	(42.3%)	7,380人	6,717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（積極的改善措置）

一般的には、「固定的な性別による役割分担意識に根ざすこれまでの制度や慣行が原因となつて、雇用の場において男女労働者に事実上の格差が生じているとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組」のことを言います。

ポジティブ・アクションを実践するには、

- ①男女均等な待遇確保
- ②女性の勤続年数の伸長
- ③職場の雰囲気・風土の改善
- ④女性の採用拡大
- ⑤女性の職域拡大・管理職の増加
- ⑥多様な働き方の確保

を取組目標として進めていくことが大切だと言われています。

(5) 育児休業制度

1歳未満の子を養育する労働者（男女）の申し出により、雇用は継続されたまま育児のために休業できる制度です。育児休業期間は、原則として子が1歳に達する日までの間で労働者が申し出た期間ですが、両親ともに育児休業を所得する場合（パパ・ママ育休プラス）は、子が1歳2か月に達するまで、保育所に入所できない等一定の場合、子が1歳6ヶ月に達するまでの間となります。

(6) 介護休業制度

介護を必要とする対象家族を有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です。休業期間は要介護状態にある対象家族1人につき常時介護を要する状態ごとに最大3回まで、通算93日となっています。

(7) ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」と訳され、性別・年齢を問わず、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域活動においても人生の各段階に応じて多様な生き方が選択、実現できることをいいます。

(8) 職場のハラスメント

ハラスメントとは広義には「人に対するいじめ・嫌がらせ」のことであり、職場で問題となるハラスメントとしては、「セクシュアル・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」などが挙げられます。

「セクシュアル・ハラスメント」とは性的嫌がらせを意味します。相手の意に反する性的な言動によって、相手に不快な思いをさせたり、能力の発揮に重大な影響を与えたりすることです。

「パワー・ハラスメント」とは、職場において職務上の地位や影響力を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返すことにより、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させることとされています。

「マタニティ・ハラスメント」とは、働く女性が妊娠・出産・育児休業を理由として職場で受ける嫌がらせや不利益な取扱いをいいます。

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13.9%

【設問3 貴事業所の管理職等の状況について記入ください。】

役職	役職数	うち女性の人数	割合			
			H28年度	H27年度	H26年度	H25年度
役員・事業主	150	25	16.7%	26.2%	14.1%	12.4%
部長相当職	162	14	8.6%	5.9%	3.4%	5.3%
課長相当職	402	60	14.9%	5.2%	7.3%	3.2%
管理職計	714	99	13.9%	8.7%	7.1%	4.7%
係長相当職	464	77	16.6%	10.4%	8.5%	7.9%
合計	1,178	176	14.9%	9.6%	7.7%	6.3%

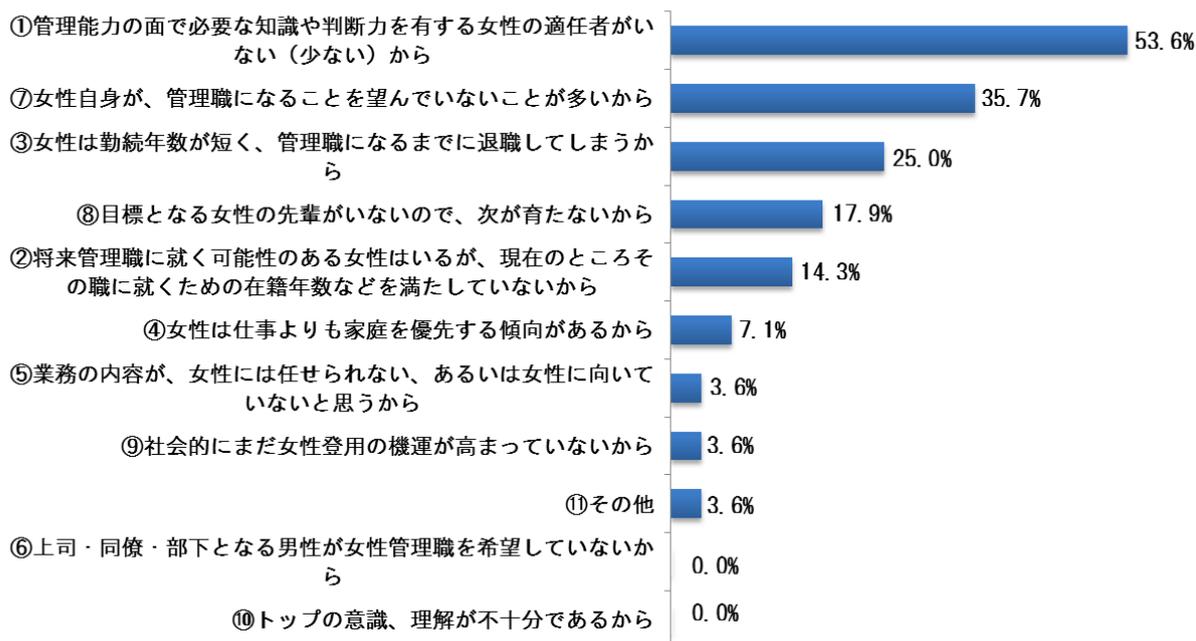
霧島市における産業分類別の女性役職の状況

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27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	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4	0	0.0%
②鉱業、採石業、砂利採取業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
③建設業	11	42	9	21.4%	18	0	0.0%	20	7	35.0%	18	1	5.6%	98	17	17.3%	72	16	22.2%
④製造業	16	33	2	6.1%	59	1	1.7%	160	1	0.6%	253	18	7.1%	505	22	4.4%	1,031	48	4.7%
⑤電気、ガス、熱供給、水道業	1	2	0	0.0%	2	0	0.0%	4	0	0.0%	0	0	0.0%	8	0	0.0%	—	—	—
⑥情報通信業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
⑦運輸業、郵便業	2	9	0	0.0%	8	0	0.0%	11	2	18.2%	4	1	25.0%	32	3	9.4%	12	1	8.3%
⑧卸売業、小売業	7	11	3	27.3%	10	0	0.0%	22	2	9.1%	20	5	25.0%	63	10	15.9%	44	1	2.3%
⑨金融業、保険業	4	2	0	0.0%	3	1	33.3%	5	0	0.0%	10	4	40.0%	20	5	25.0%	9	1	11.1%
⑩不動産業、物品賃貸業	1	2	1	50.0%	0	0	0.0%	1	0	0.0%	0	0	0.0%	3	1	33.3%	2	0	0.0%
⑪学術研究、専門・技術サービス業	3	7	0	0.0%	6	0	0.0%	45	0	0.0%	79	3	3.8%	137	3	2.2%	14	3	21.4%
⑫宿泊業、飲食サービス業	2	6	1	16.7%	13	0	0.0%	20	4	20.0%	9	1	11.1%	48	6	12.5%	7	4	57.1%
⑬生活関連サービス業、娯楽業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	5	0	0.0%
⑭教育、学習支援業	4	7	4	57.1%	10	7	70.0%	5	4	80.0%	7	2	28.6%	29	17	58.6%	8	3	37.5%
⑮医療、福祉	8	14	4	28.6%	15	5	33.3%	68	38	55.9%	45	36	80.0%	142	83	58.5%	74	43	58.1%
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)	2	6	0	0.0%	2	0	0.0%	2	0	0.0%	2	0	0.0%	12	0	0.0%	35	6	17.1%
⑱不明	7	9	1	11.1%	16	0	0.0%	39	2	5.1%	17	6	35.3%	81	9	11.1%	—	—	—
合計	68	150	25	16.7%	162	14	8.6%	402	60	14.9%	464	77	16.6%	1,178	176	14.9%	1,317	126	9.6%

(2) 女性の役職が少ない理由

【設問4 女性管理職等が少ないのは、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)



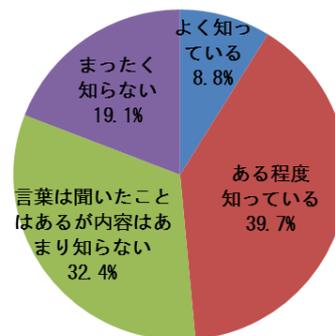
*⑪その他：製造職の従事者が多い。人員配置上。職場に女性がいない

(3) ポジティブ・アクションの認知度

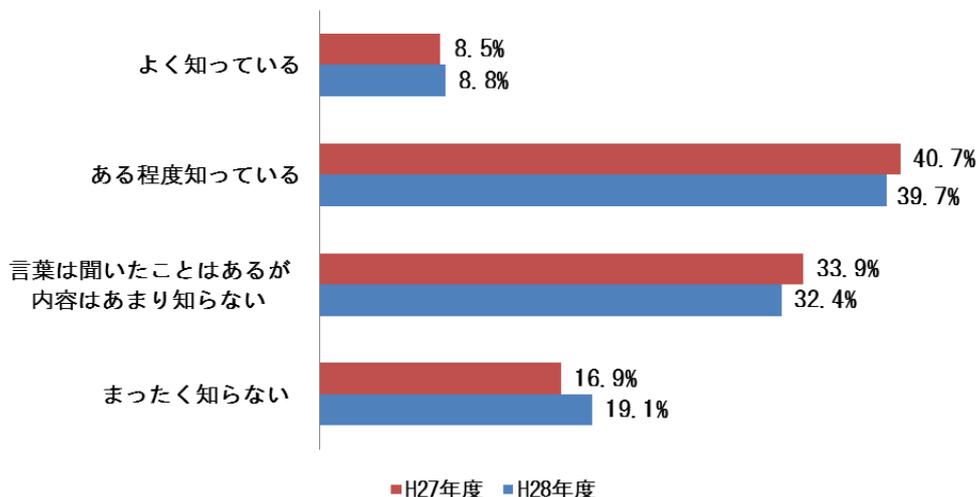
【設問5 「ポジティブ・アクション」という言葉を聞いたことがありますか (〇は1つ)】

選択肢	回答数
よく知っている	6
ある程度知っている	27
言葉は聞いたことはあるが内容はあまり知らない	22
まったく知らない	13

ポジティブ・アクションの認知度



【前年度(平成27年度)調査との比較】

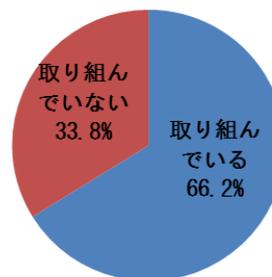


(4) ポジティブ・アクションの実施度

【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。】

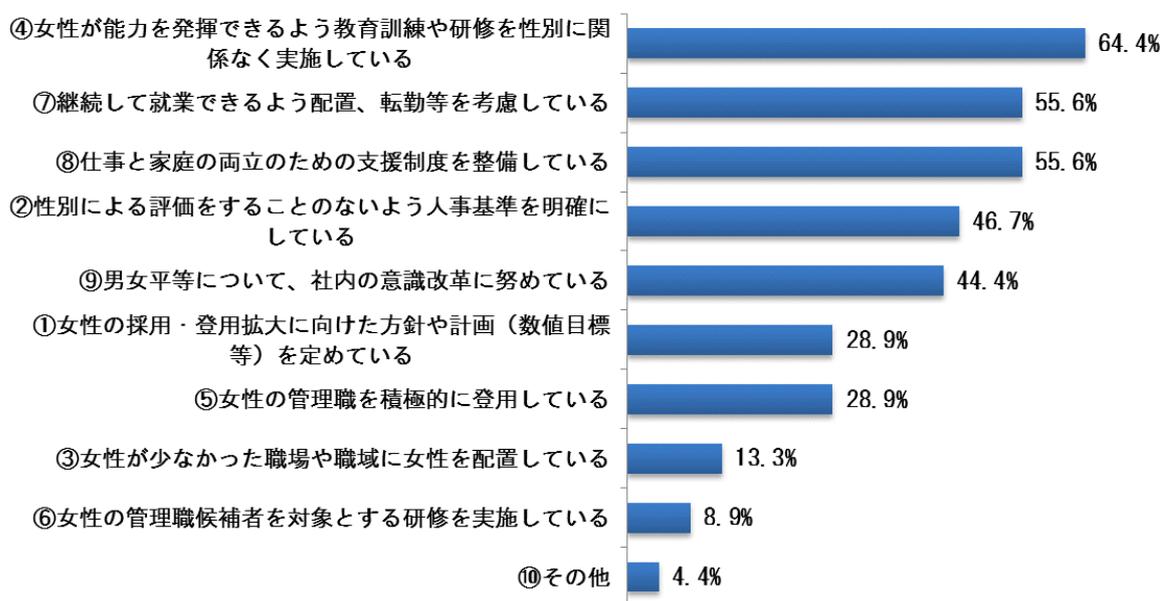
ポジティブ・アクションの実施度

選択肢	回答数
取り組んでいる	45
取り組んでいない	23



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

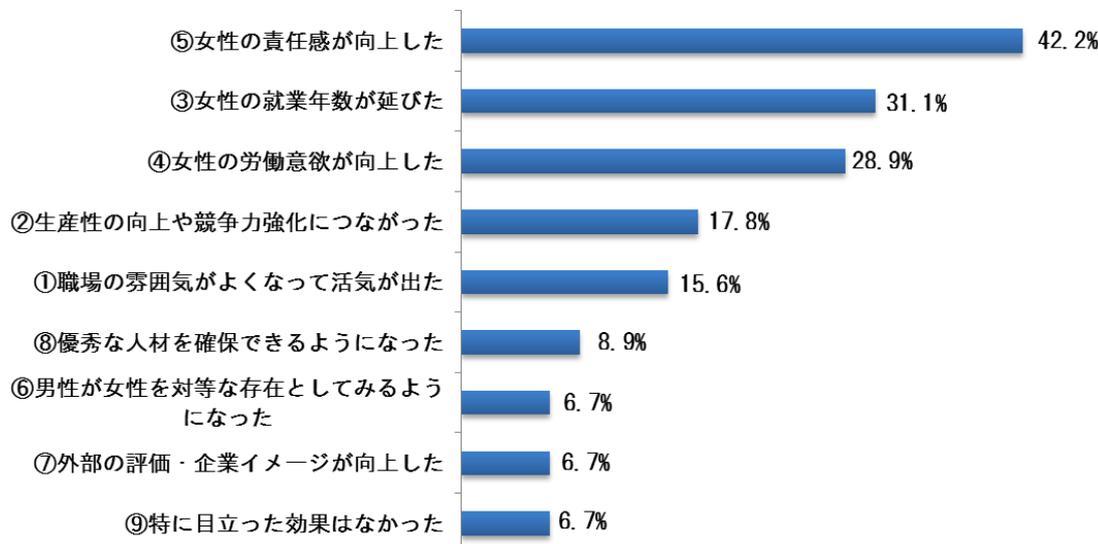
【設問7 問6で「取り組んでいる」と回答された事業所に伺います。具体的な取り組み内容はどのようなものですか(あてはまるものすべてに○)】



*⑩その他：保育所の設置、育児休業制度の充実、労働時間に配慮

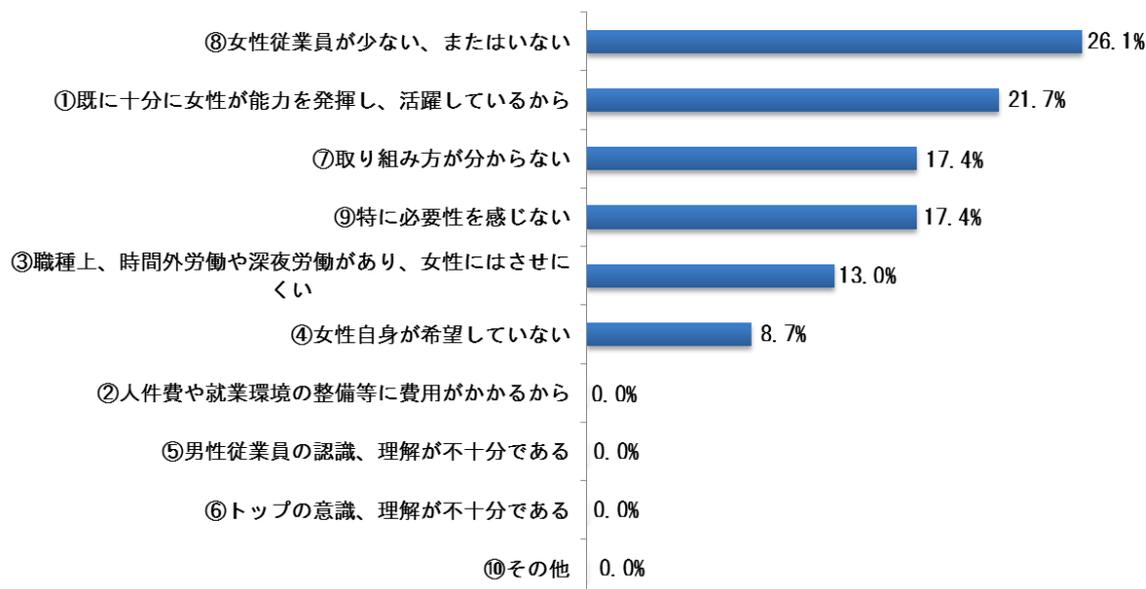
(6) ポジティブ・アクションの取り組みの効果

【設問8 問7で1~9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。(最もあてはまるものに○)】



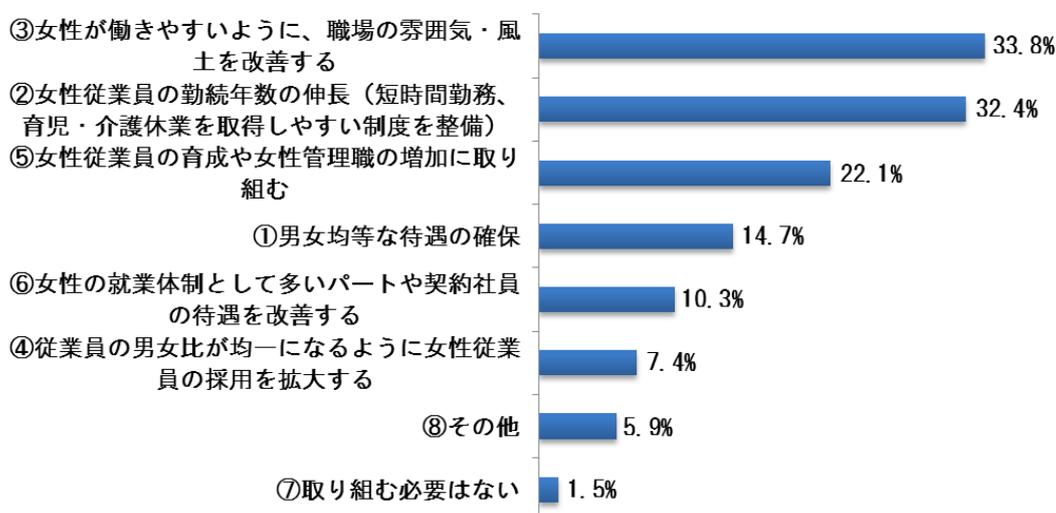
(7) ポジティブ・アクションに取り組まない理由

【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。(最もあてはまるものに○)】



(8) ポジティブ・アクションを進めるために取り組むべき項目

【設問10 ポジティブ・アクションを進めていくためには、特にどの項目に取り組むべきだと考えますか。(最もあてはまるものに○)】

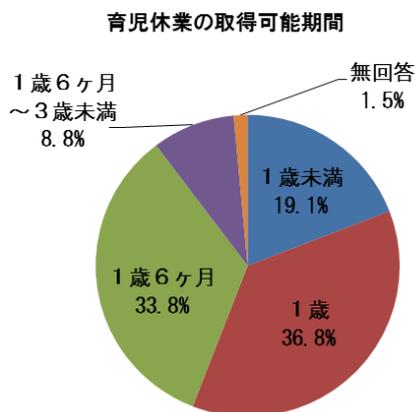


*⑧その他：家庭内における負担の軽減(女性に対して) 男性が休みを取り易くすべき
 これまでの取組みが継続できるよう健全経営に努める
 管理能力の取組み向上を図る、長時間労働の是正(管理職になりたがらない)

(9) 育児休業の取得可能期間

【設問 11 貴事業所では、子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか。(○はひとつ)】

選択肢	回答数
1歳未満	13
1歳	25
1歳6ヶ月	23
1歳6ヶ月～3歳未満	6
3歳以上	0
無回答	1



(10) 育児休業制度の利用率

育児休業制度の利用率は、女性が98.7% 男性が12.5%

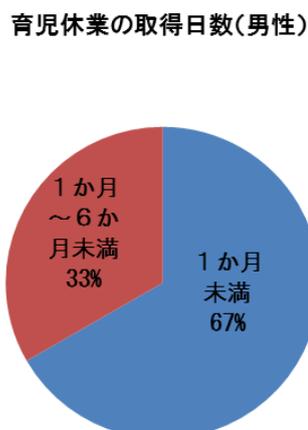
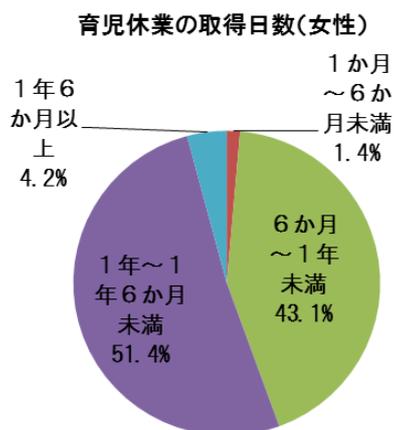
【設問 12 貴事業所では平成 27 年 9 月 1 日より平成 28 年 8 月 31 日までの間に、出産した従業員（男性の場合、配偶者が出産した者）は何人いましたか。またそのうち平成 28 年 12 月 1 日までに育児休業を取得した人数（育児休業開始予定の申し出をしている者も含む）を記入してください。】

	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	75 人	80 人
内、育児休業を取得している人数 B	74 人	10 人
育児休業取得率 B ÷ A	98.7%	12.5%

※ 男性が育児休業を取得した事業所は 5 事業所（平成27年度 3 事業所、平成26年度 2 事業所）

(11) 育児休業の取得期間

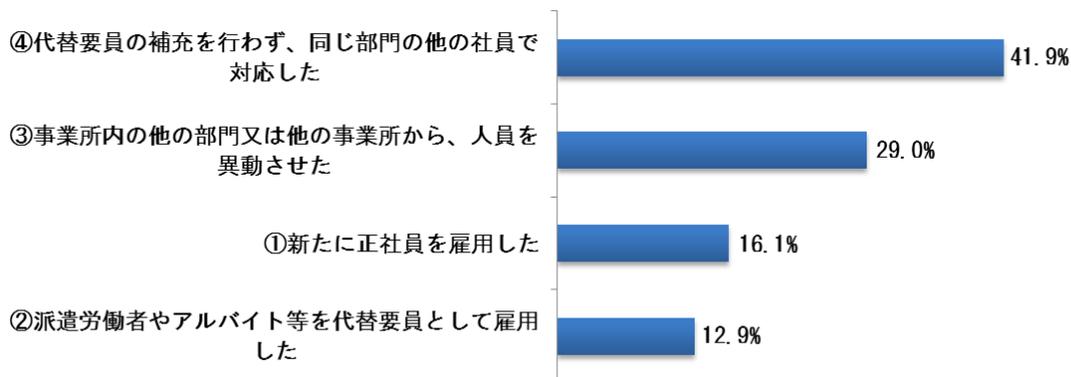
【設問13 問12で育児休業を取得した従業員の取得期間別の日数についてお答えください。調査基準日時点で育児休業取得中の方は、申し出のあった期間で回答ください。】



	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	0人	1人	31人	37人	3人
男性従業員	6人	3人	0人	0人	0人

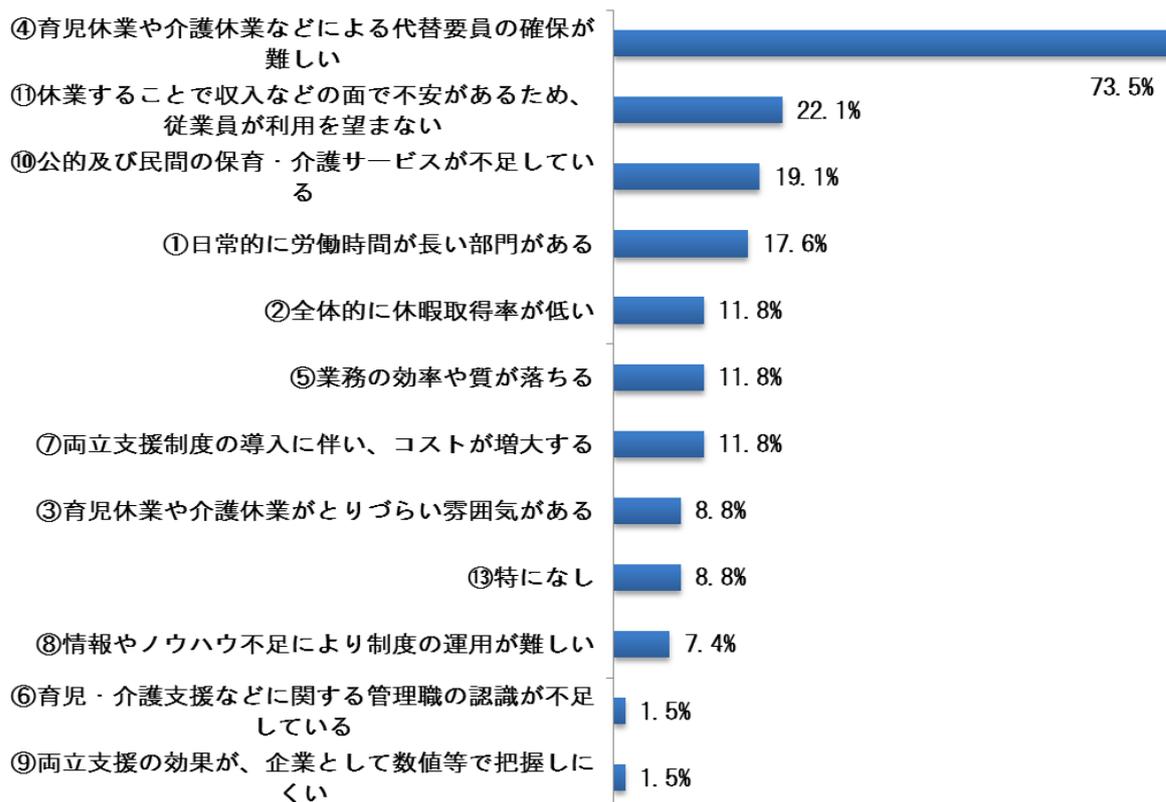
(12) 育児休業中の従業員の業務への対応方法

【設問 14 問 12 で育児休業を取得した人がいる場合にお答えください。休業中の従業員の業務に関して、どのように対応しましたか。(〇は1つ)】



(13) 育児・介護の両立支援制度利用促進上の課題

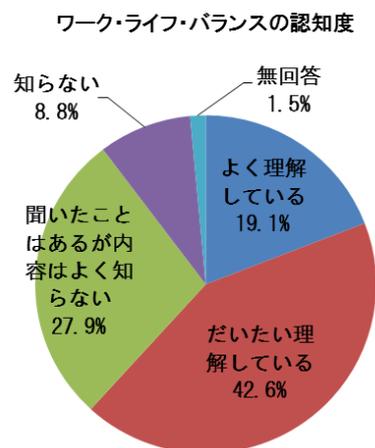
【設問 18 仕事と育児や介護の両立支援制度の利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか。(あてはまるものすべてに〇)】



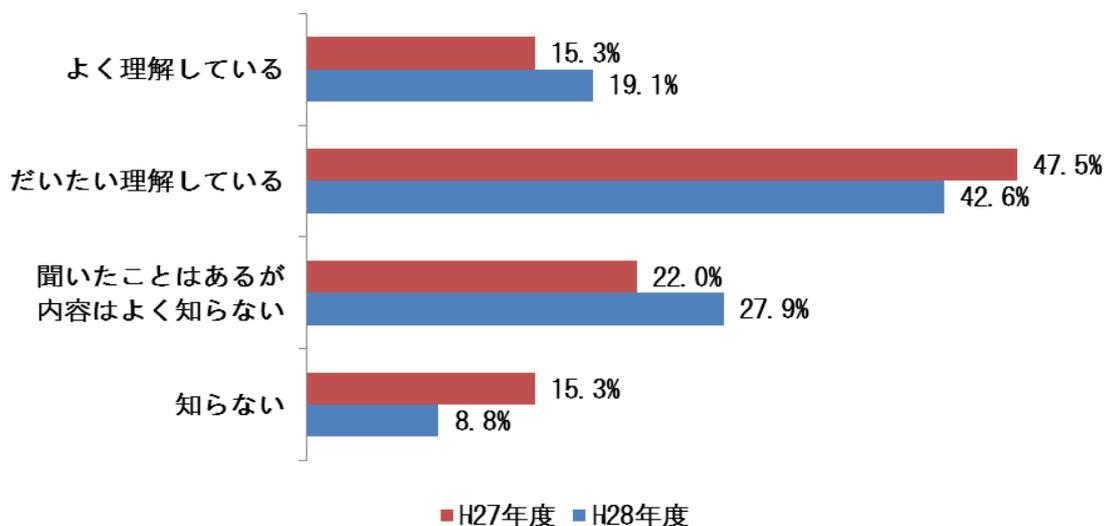
(14) ワーク・ライフ・バランスの認知度

【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	13
だいたい理解している	29
聞いたことはあるが内容はよく知らない	19
知らない	6
無回答	1



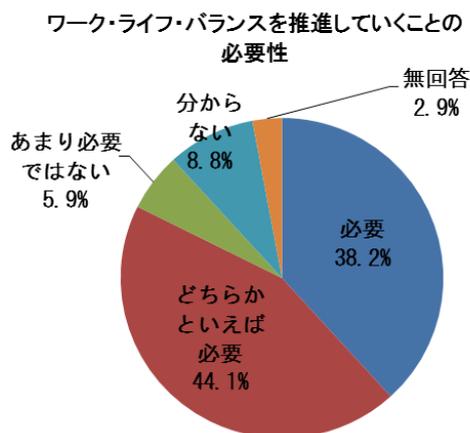
【前年度（平成27年度）調査との比較】



(15) ワーク・ライフ・バランスの必要性

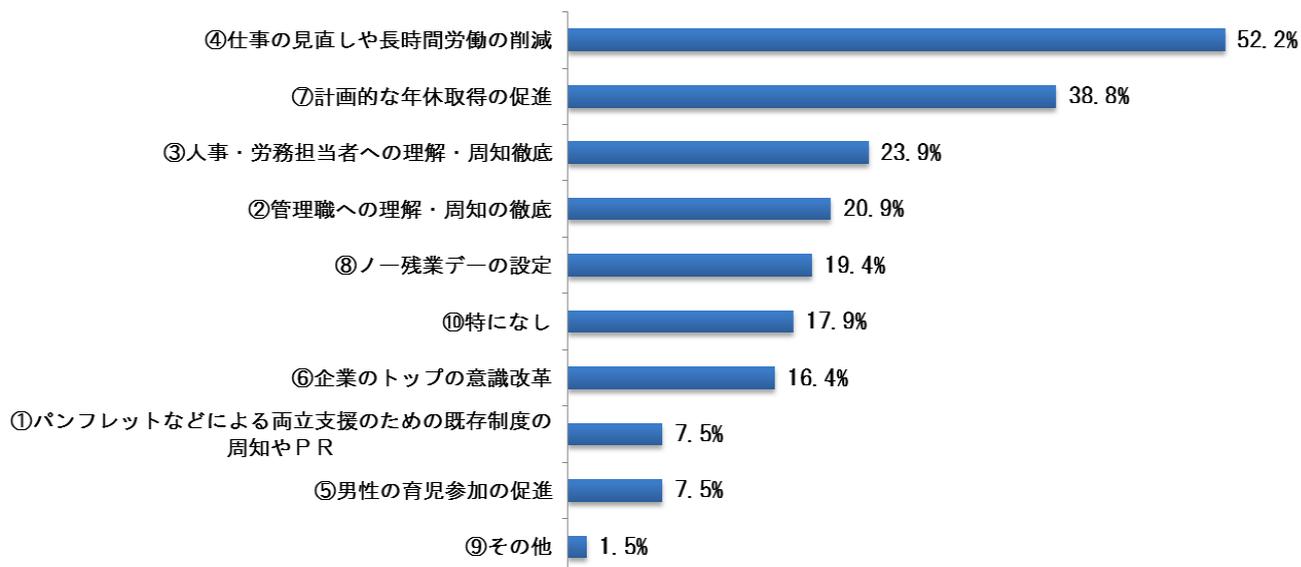
【設問20 「ワーク・ライフ・バランス」を事業所で推進していくことについてどのようにお考えですか。
(〇は1つ)】

選択肢	回答数
必要	26
どちらかといえば必要	30
あまり必要ではない	4
必要ではない	0
分からない	6
無回答	2



(16) 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○）】



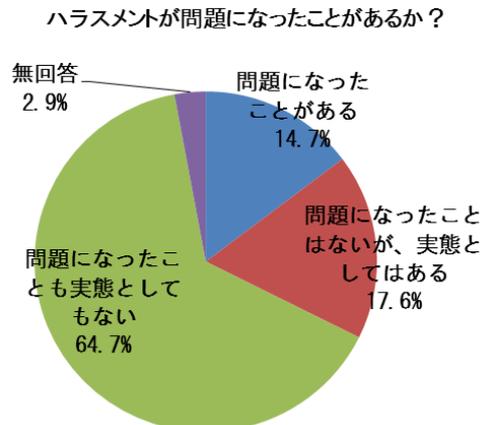
*⑨その他：個人別勤務シフトを綿密に組み、とにかく残業を極力させない努力をしている

(17) 職場のハラスメントの発生実態

ハラスメントが問題になったことがある事業所は14.7%

【設問22 貴事業所では、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等の何らかのハラスメントが問題になったことがありますか？（○はひとつ）】

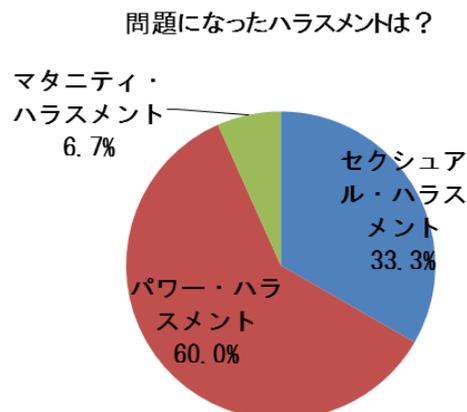
選択肢	回答数
問題になったことがある	10
問題になったことはないが、実態としてはある	12
問題になったことも実態としてもない	44
無回答	2



(18) 問題となったハラスメントの種類

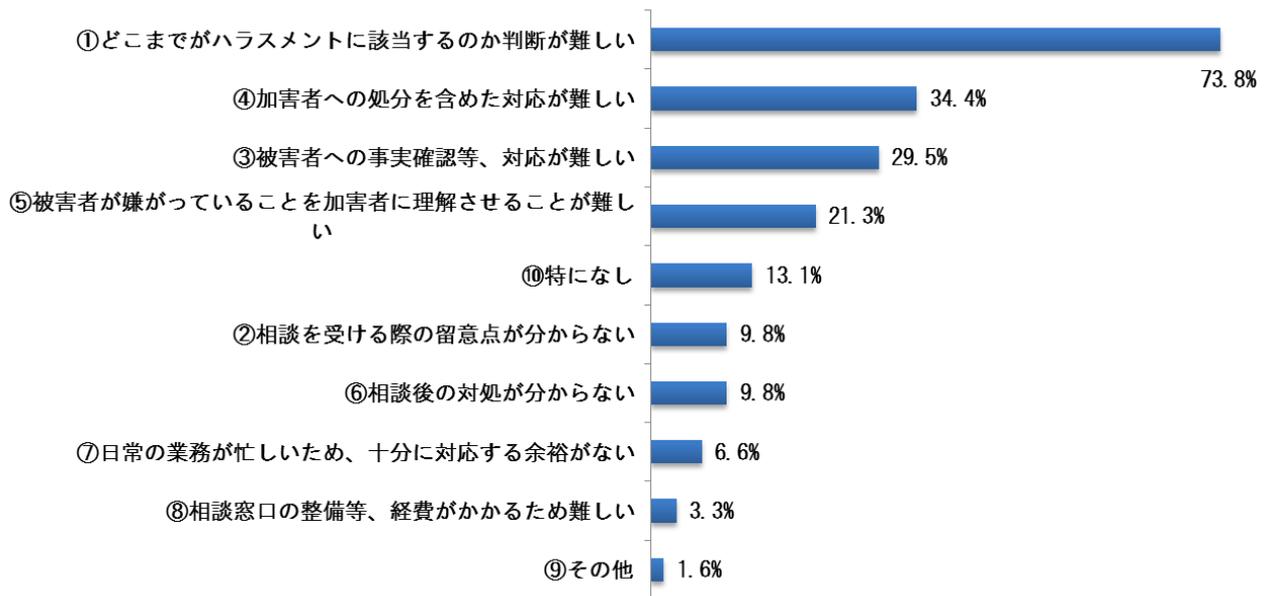
【設問23 問22で「1 問題になったことがある」と回答された貴事業所のみお答え下さい。何らかのハラスメントがあったとお答えの場合、問題となったハラスメントとは何ですか？（○はひとつ）】

選択肢	回答数
セクシュアル・ハラスメント	5
パワー・ハラスメント	9
マタニティ・ハラスメント	1



(19) ハラスメント発生時に困難と感ずること

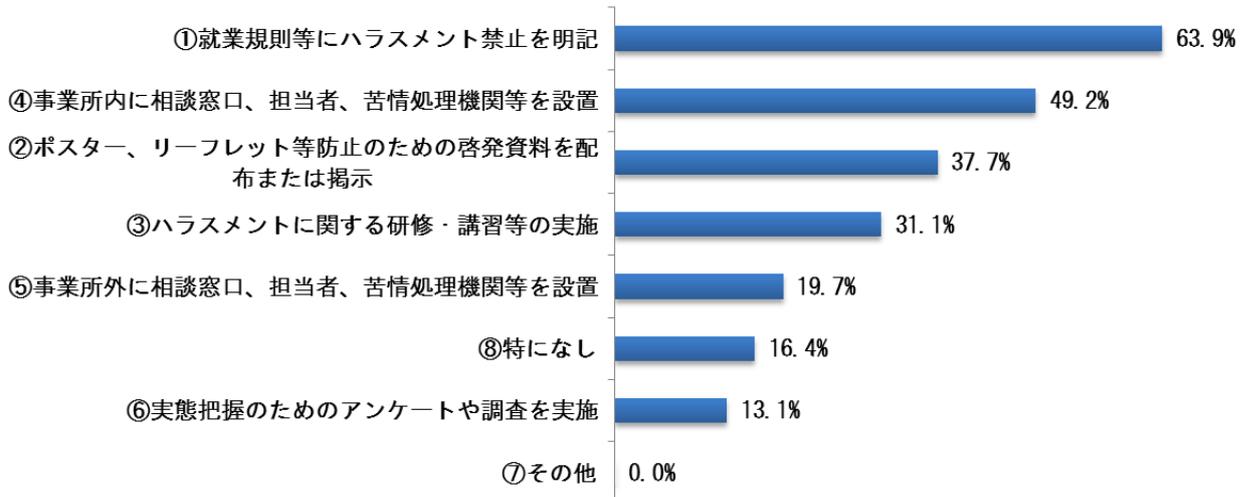
【設問24 ハラスメントが起きたときに対応が困難と感ずることは何ですか。(あてはまるものすべてに○)】



*⑨その他：社内で噂等広がらないか不安、結果として双方うまくいかない可能性がある

(20) ハラスメント防止対策

【設問25 貴事業所では、ハラスメントの防止に対して何か取り組みを行っていますか。ハラスメントが起きたときに対応が困難と感ずることは何ですか。(あてはまるものすべてに○)】



(21) その他自由意見

【設問26 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。】

- ・ 少子高齢化が進む中では女性の力が必ず必要になってくると思われる。自然と管理職に有能な女性社員が、将来多く就くと感ずる。それには、安心して子供を育てる環境の整備や制度が必要であり、会社にあまり負担のかからない様な金銭的な援助も必要と思われる。
- ・ 元々、女性が多い職場なので、男性の能力が発揮できたり、オムツ替えなどで差別されない職場の環境づくりが必要だと思います。
- ・ 今のところ女性が働き易い職場という考えは、根本的な解決にはならないと思う。
- ・ 共働きの家庭においてもお互いの負担の軽減の努力も必要だが、保育所等長時間対応や超過時間の柔軟な対応も期待したい