

男女共同参画に関する事業所調査報告

1. 調査の概要

【調査の目的】

桐生市内の事業所における女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進状況等の実態を把握し、今後の働く男女に向けた男女共同参画推進事業に活かす。

【対象】 本社・本店所在地が桐生市内かつ従業員数が100名以上の企業 28社

【調査方法】 調査票を持参又は郵送し、返信用封筒にて回収

【調査期間】 平成28年12月～平成29年1月

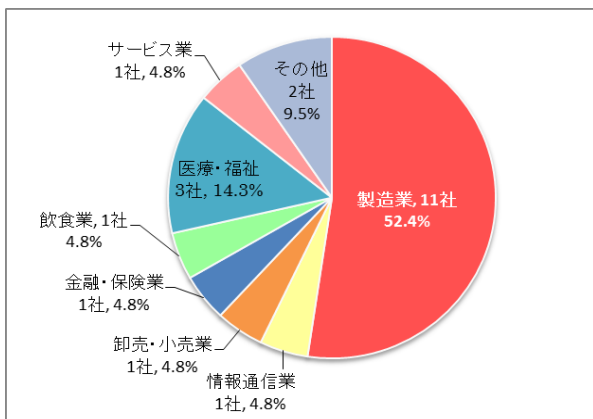
【回答数】 21社

【回答率】 75.0%

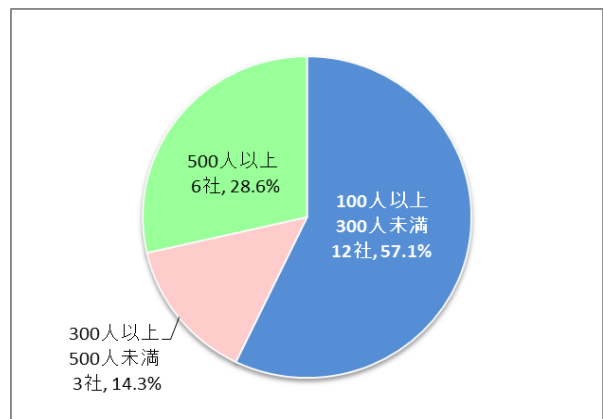
2. 調査結果

I 基本情報

1 業種

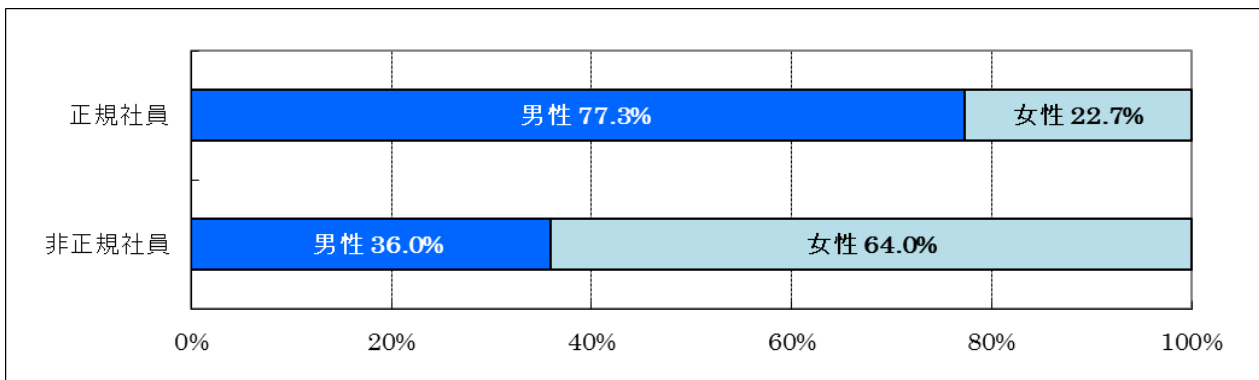


2 社員数



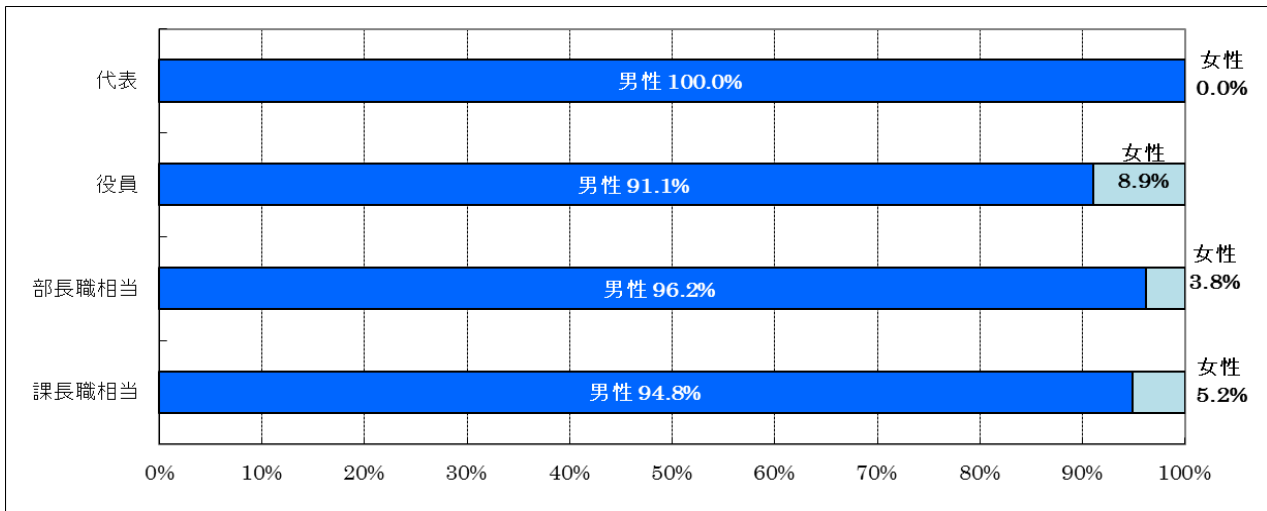
※建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、不動産業、宿泊業は0%

3 正規・非正規社員 男女比率



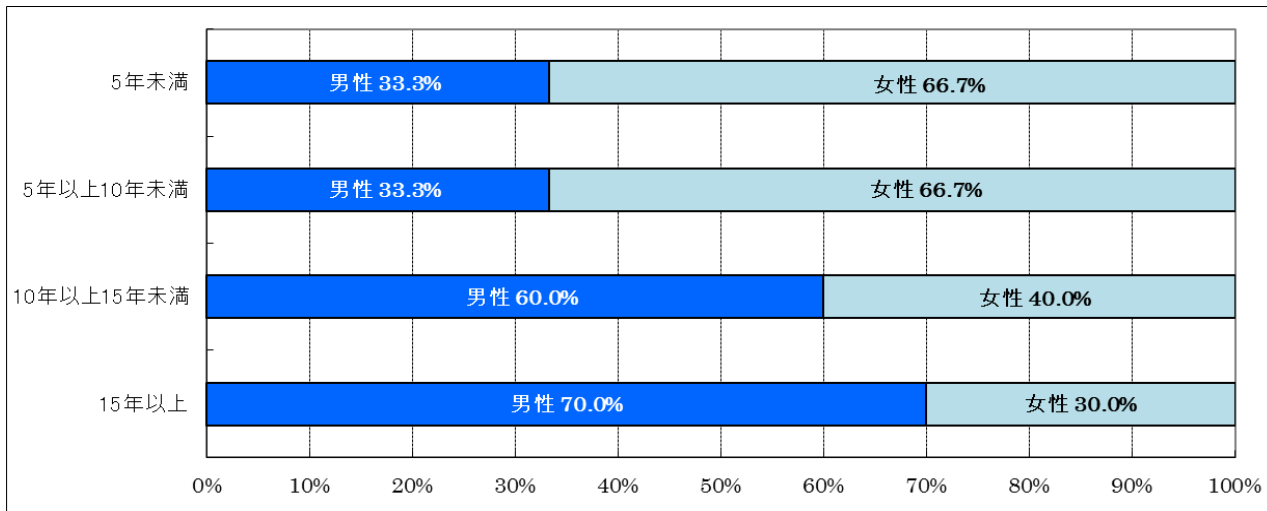
◆正規社員は約77%を男性が占める一方で、非正規社員は64%が女性でした。

4 管理職 男女比率



◆代表は全事業所において男性であり、役員・部長職・課長職についていずれも90%以上が男性でした。

5 平均勤続年数 男女比率

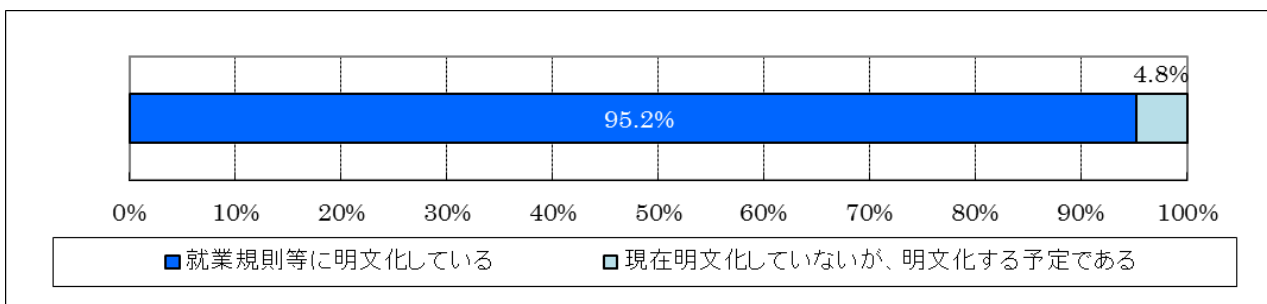


◆10年未満は女性が半数を超えていますが、10年以上では男女比が逆転し、15年以上では7割が男性でした。

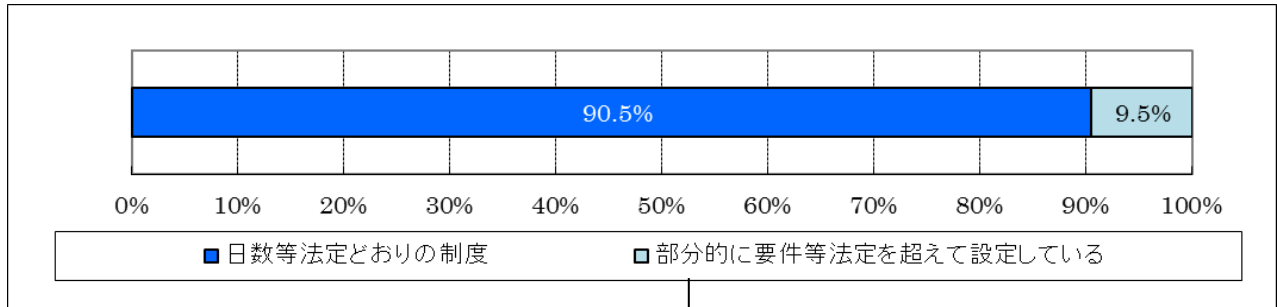
II 社内制度について

貴事業所の育児・介護休業制度について教えてください。

1 育児休業について就業規則や労働契約、内規等に明文化していますか？



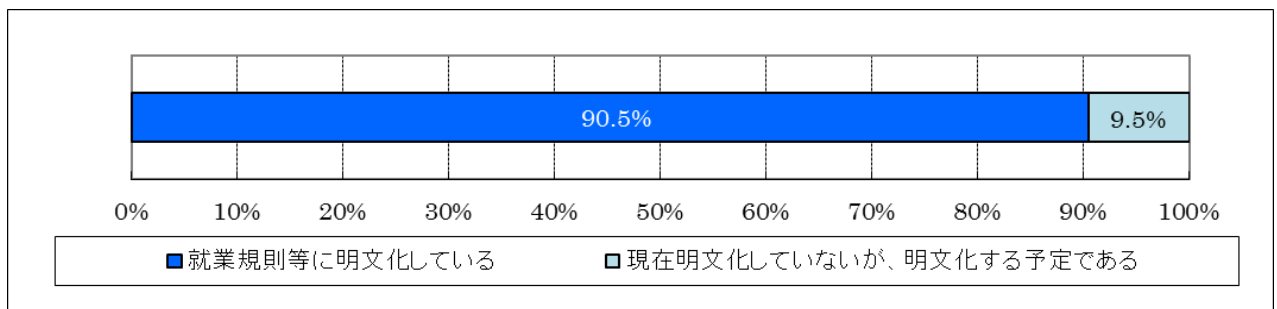
2 育児休業の内容はどのようなものですか？



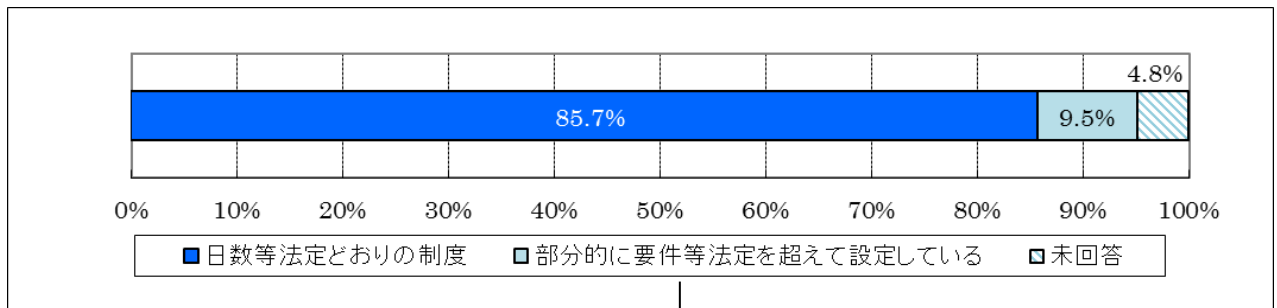
具体例

- ・基本的に子が1歳6ヶ月に達するまで休業可能
- ・育児のための短時間勤務(小学校就学の始期まで)

3 介護休業について就業規則や労働契約、内規等に明文化していますか？



4 介護休業の内容はどのようなものですか？



具体例

- ・介護休業期間通算12ヶ月の範囲

5 過去3年の間で、以下の従業員の人数についてお答えください。

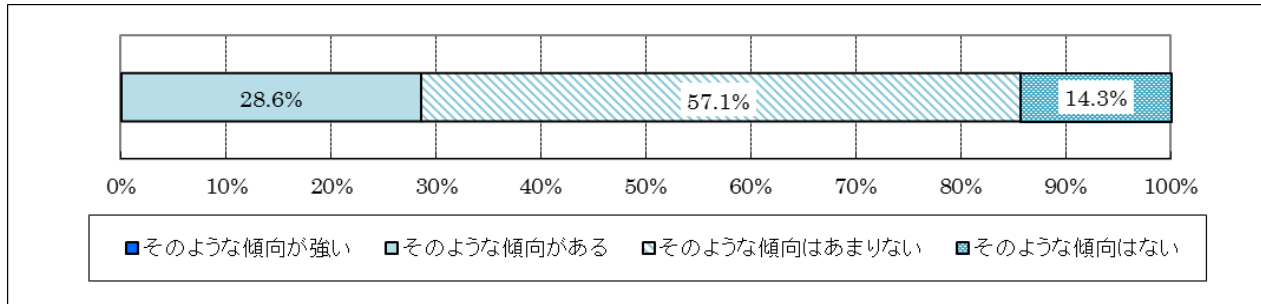
設問	男性(人)	女性(人)	合計(人)
① 子どもが生まれた従業員数	505	182	687
② ①のうち、育児休業を取得、または開始の申し出をしている従業員数	7 (1.4%)	179 (98.4%)	186 (27.1%)
③ 介護休業を取得した従業員数	5	18	23
④ 出産・育児のため退職した従業員数	0	17	17
⑤ 家族等の介護のため退職した従業員数	4	15	19

◆子どもが生まれた女性従業員の育児休業取得率は98%を超えたものの子どもが生まれた男性従業員の育児休業取得は1.4%とまだごく一部の取得に留まりました。

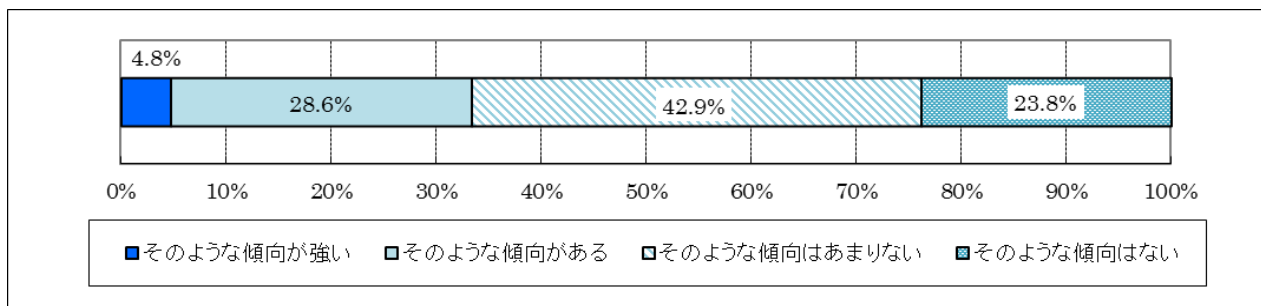
◆介護休業の取得や介護による退職も女性の方が多かった結果となりました。

Ⅲ 社内の雰囲気について

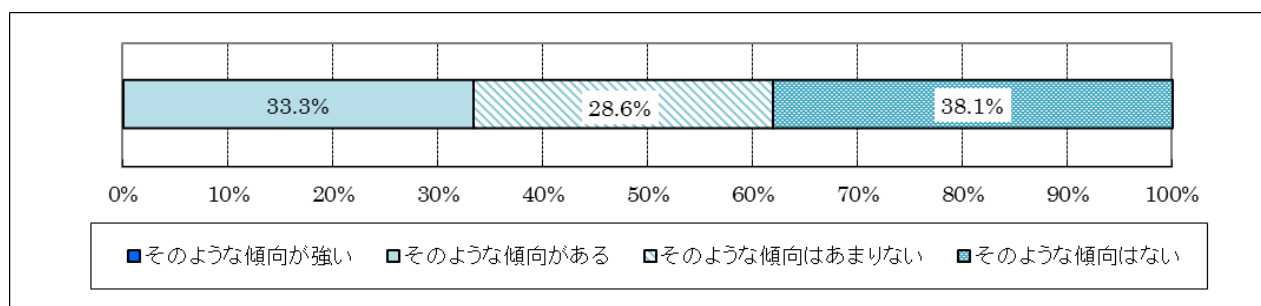
① 残業している人が評価されるような雰囲気がある。



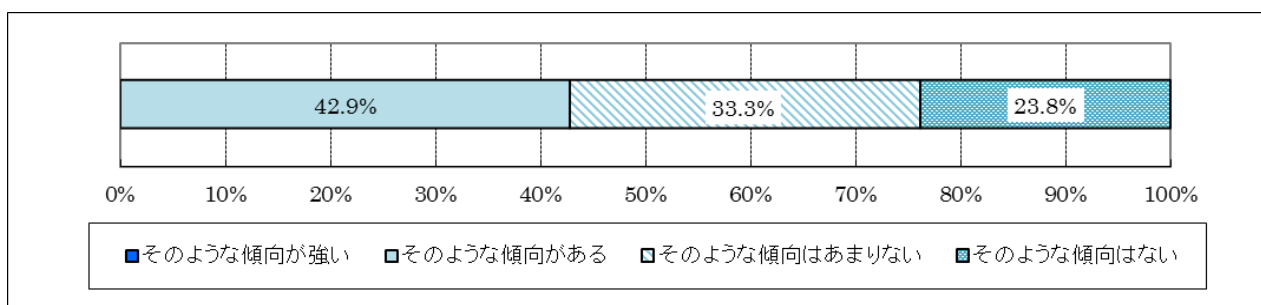
② お茶くみ、掃除等の業務外の仕事は女性の担当になっている。



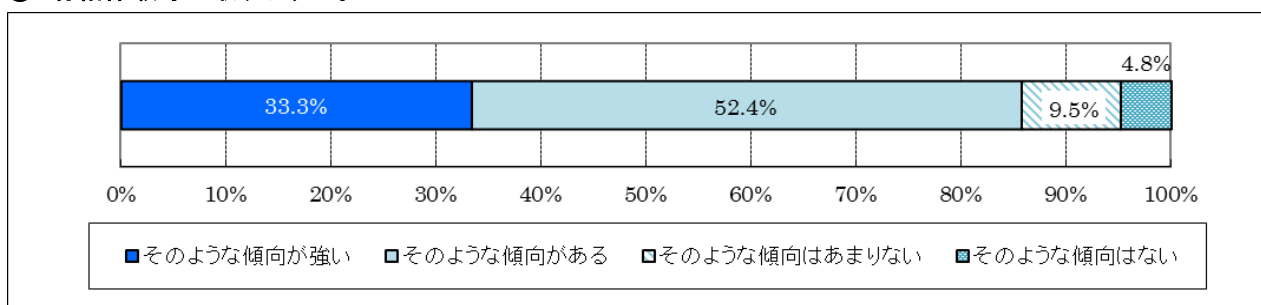
③ 中心的な仕事は男性、補助的な仕事は女性という慣習がある。



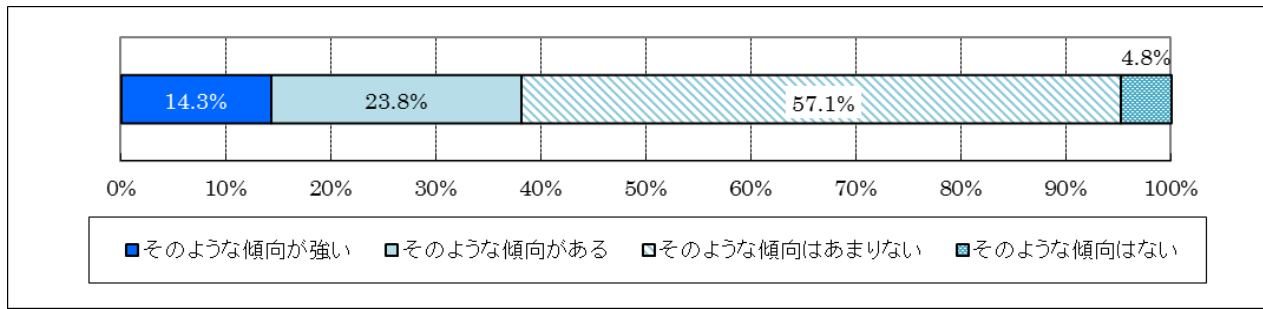
④ 介護や看護等で時間的制約のある社員は、他の社員に比べて昇進等が難しい。



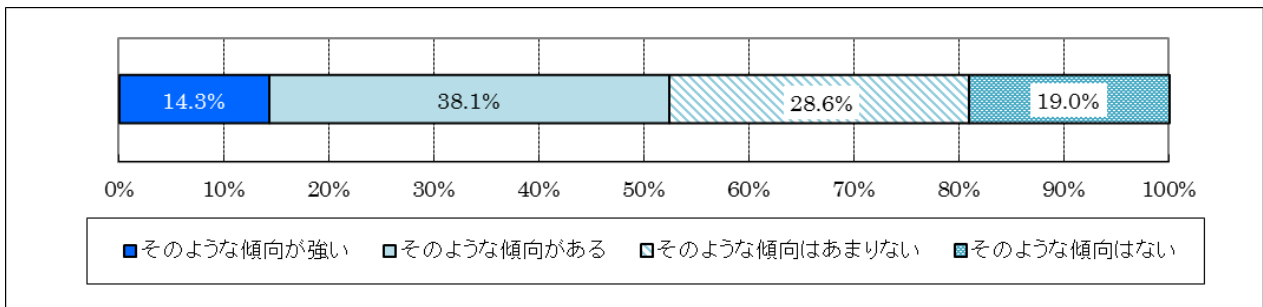
⑤ 有給休暇等が取りやすい。



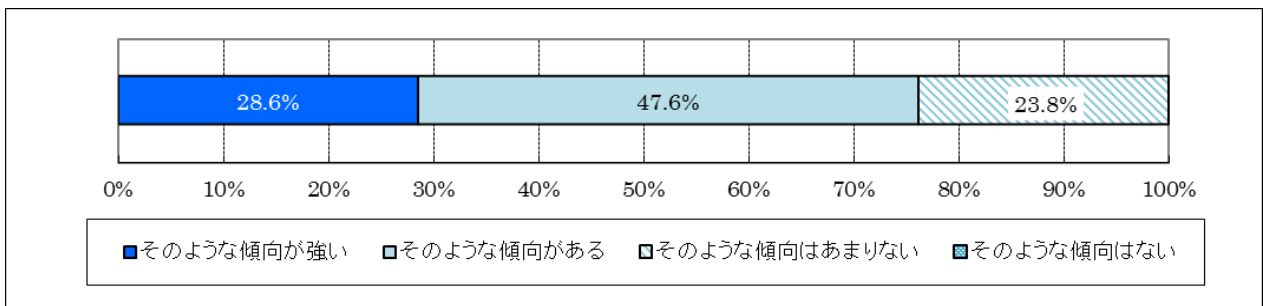
⑥ 所定時間内に仕事を終えようとする雰囲気がある。



⑦ 子どもを持つ女性社員は管理職になる等、キャリアを築きながら働きつづけることが難しい。



⑧ 性別にかかわらず、本人の意欲と能力に応じて責任のある仕事を任せてもらえる。



◆①の”残業している人が評価されるような雰囲気の有無”について、「そのような傾向は(あまり)ない」と答えた事業所が7割を超える一方で、⑥の”所定時間内に仕事を終えようとする雰囲気の有無”については「そのような傾向が強い・ある」と答えた事業所は約4割に留まりました。

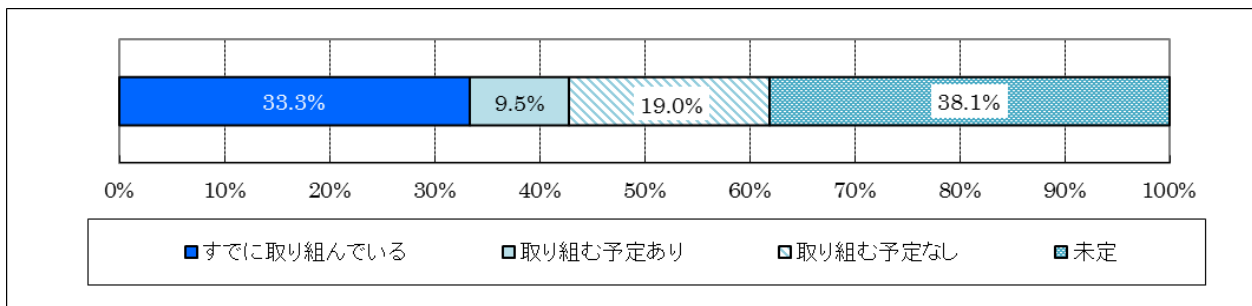
◆②の”お茶くみ、掃除等の業務外の仕事は女性の担当になっている”、③の”中心的な仕事は男性、補助的な仕事は女性という慣習がある”、という性別役割分担に関する設問については、どちらも約3割程度の事業所が「そのような傾向が強い・ある」と回答しました。

◆④の”介護や看護等で時間的制約のある社員は、他の社員に比べて昇進等が難しい”や⑦の”子どもを持つ女性は管理職になる等、キャリアを築きながら働き続けることが難しい”といった、時間に制約がある社員のキャリアに関する設問については、「そのような傾向が強い・ある」と答えた事業所が④は4割、⑦は5割を超えました。

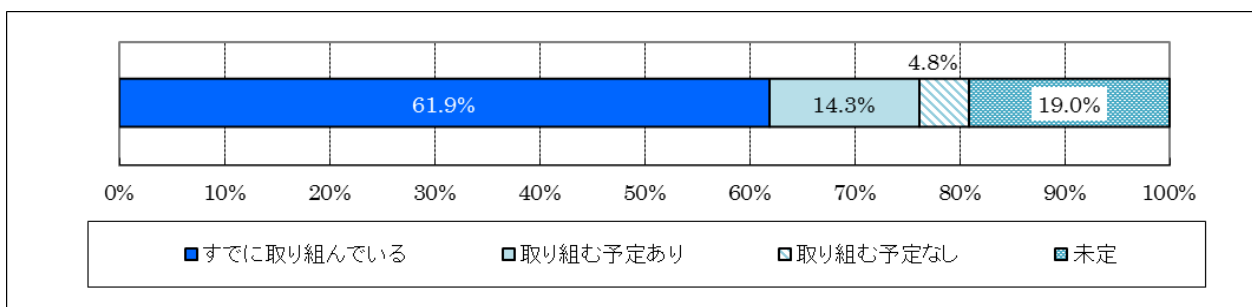
Ⅳ 女性の活躍推進について

1 女性を活用するために貴事業所ではどのようなことに取り組んでいますか？

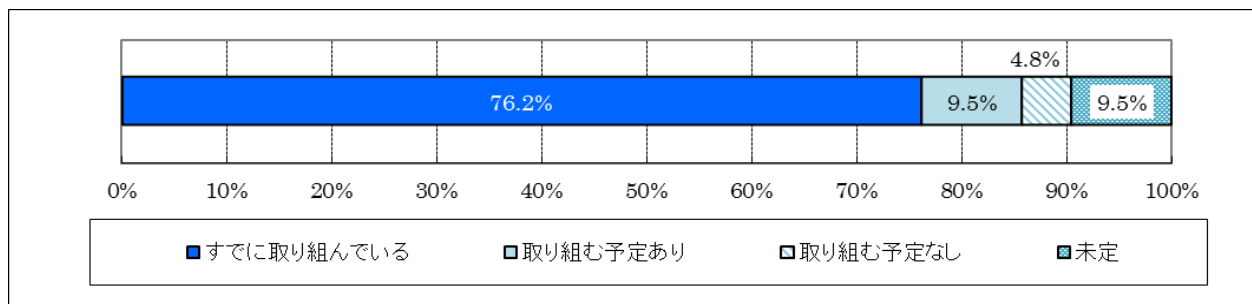
①女性の活用に関する担当部局・担当者を設ける等、事業所内の推進体制を整備している。



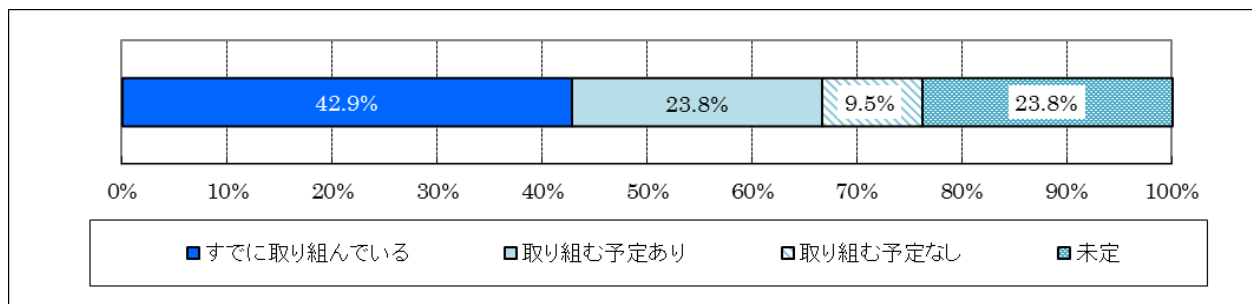
②女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性を積極的に採用している。



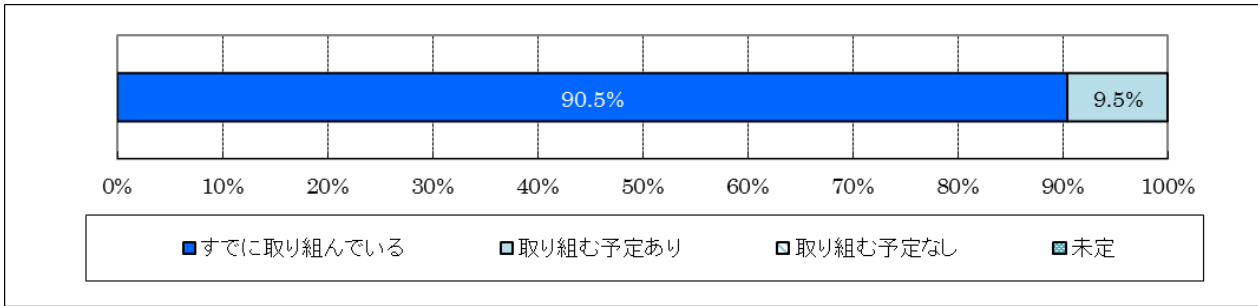
③性別により評価することなく、能力主義的な人事管理を徹底している。



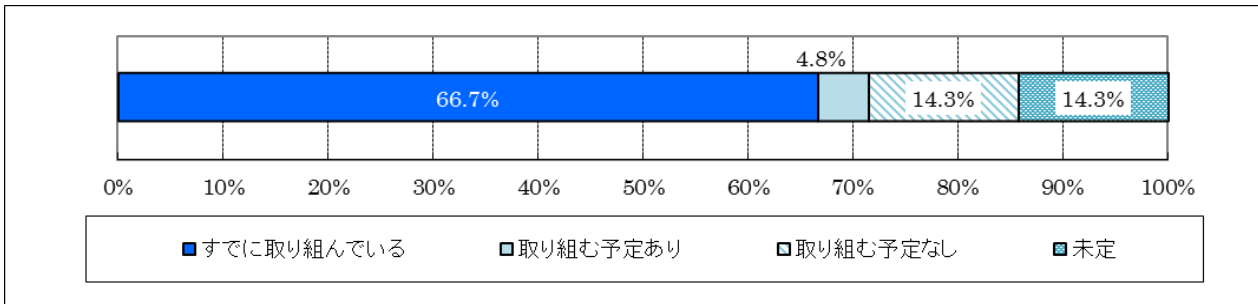
④管理職や従業員に対し、女性活用の重要性についての啓発を行っている。



⑤職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。



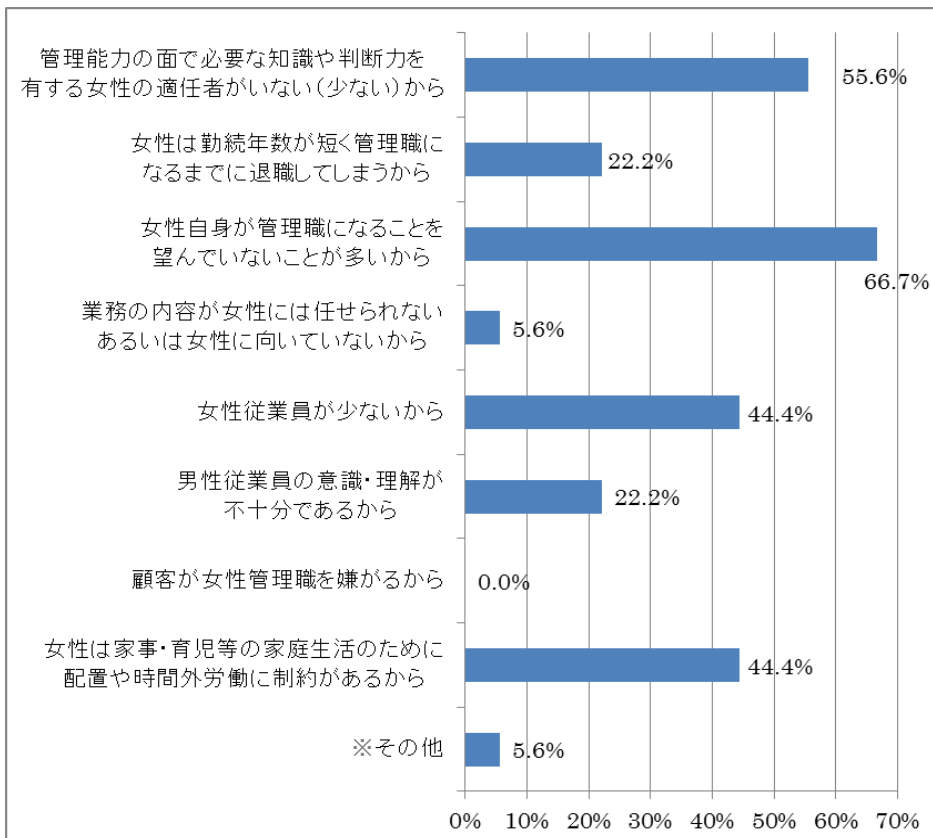
⑥女性活用に関するセミナー等に参加し、情報収集を図っている。



◆従業員の意識改革に関わる、①の”事業所内における推進体制の整備”や、④の”管理職や従業員に対する女性活用の重要性に関する啓発”について、すでに取り組んでいる事業所の割合がその他の取り組みと比較して低い結果となりました(①:33.3%、④42.9%)。

2 女性管理職が少ないのはどのような理由からですか？

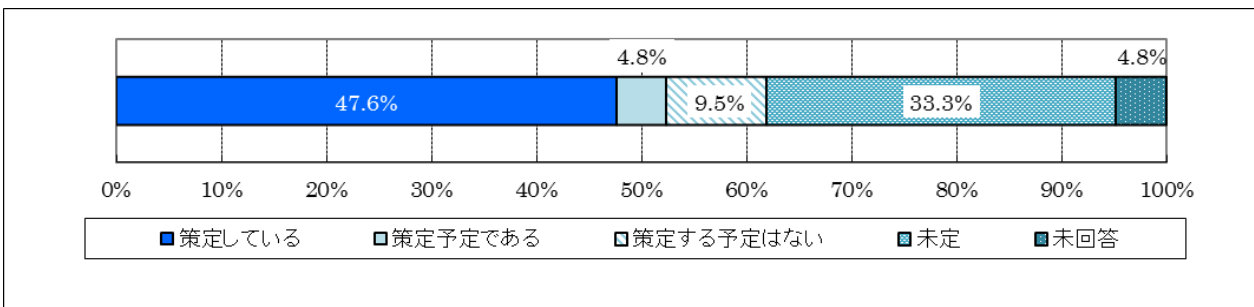
(女性管理職の合計が管理職全体の3割未満の事業所のみ・複数回答)



◆「女性自身が管理職になることを望んでいないことが多いから」が最も多く66.7%、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55.6%で多いという結果になりました。

※その他
これまで女性に対する育成・教育が不十分だったから

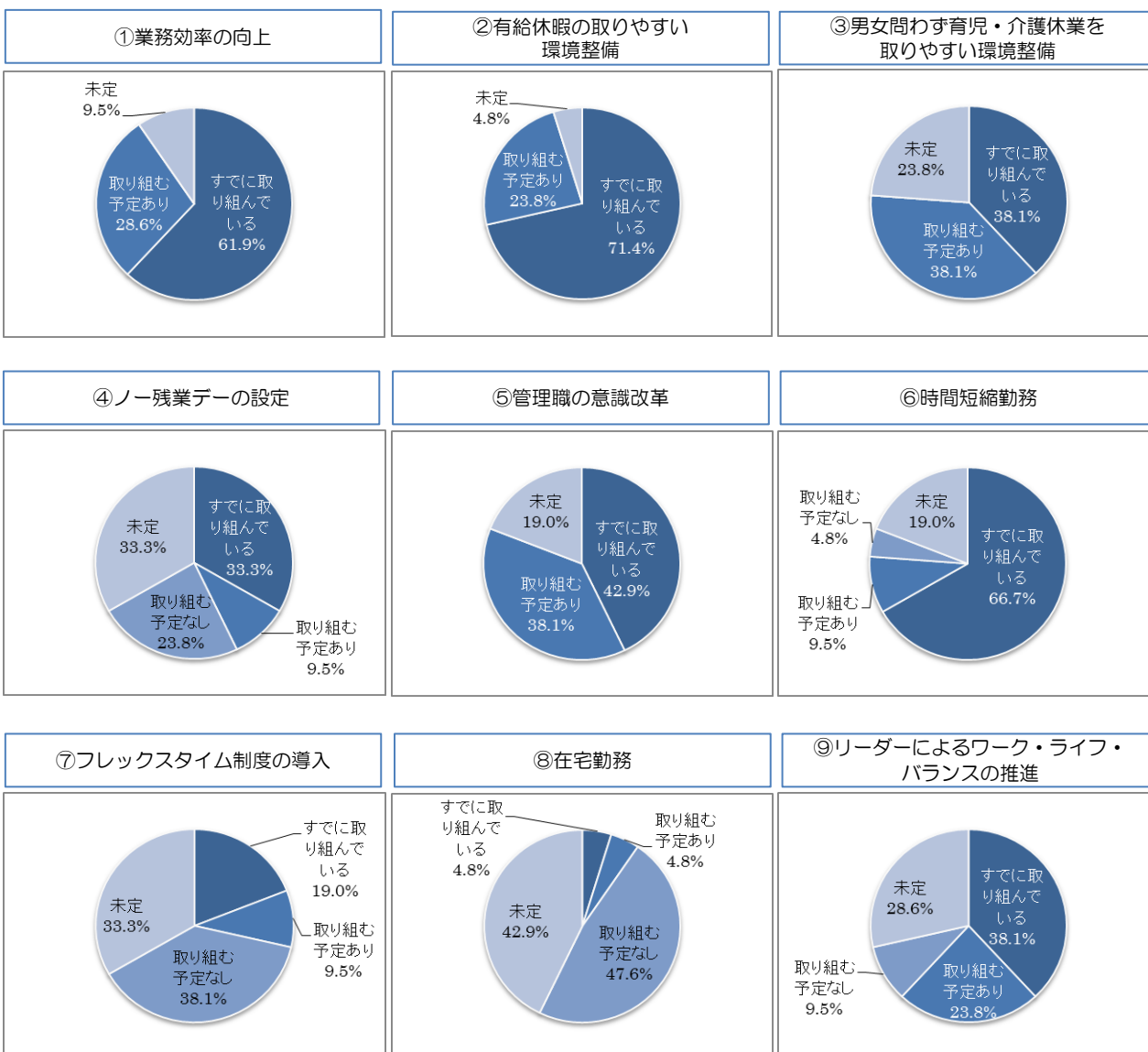
3 貴事業所では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づく行動計画を策定していますか？

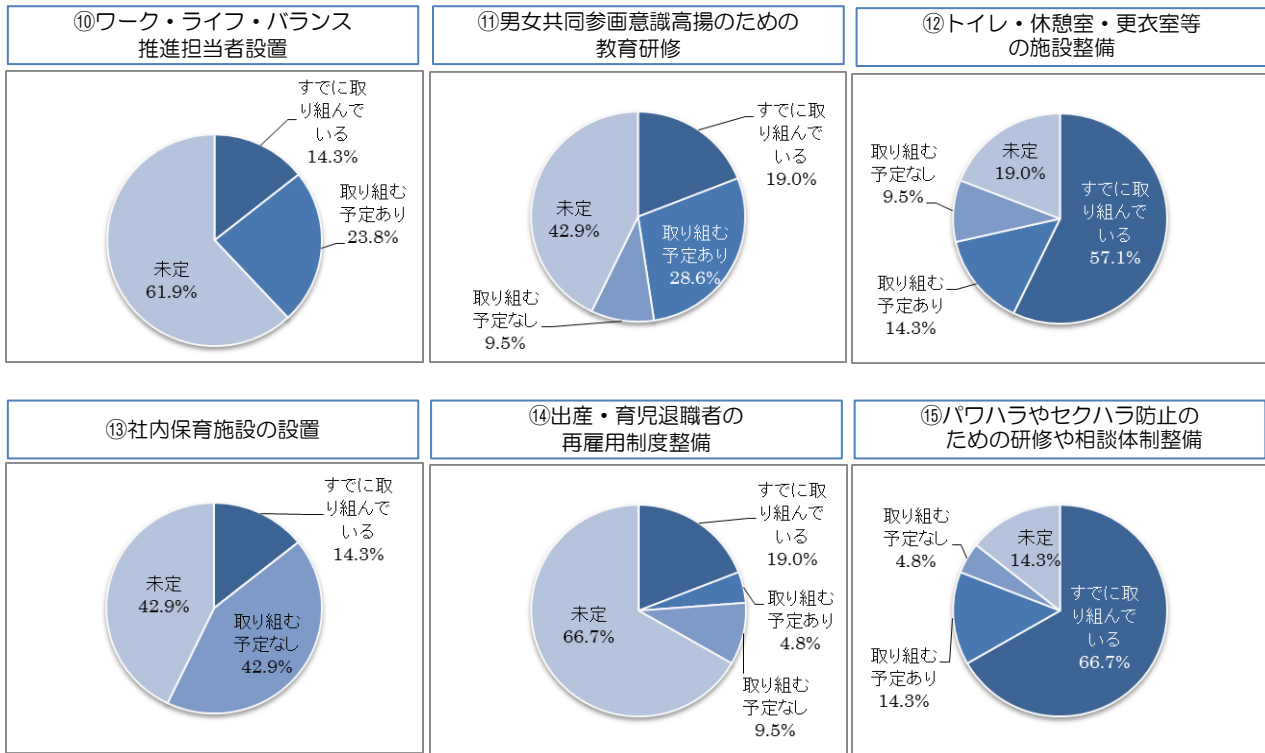


◆「策定している」「策定予定である」と回答した事業所が約半数でした。なお、「策定している」と回答した事業所のうち、300人以下の事業所は1社でした。

V ワーク・ライフ・バランス(誰もが働きやすくなるための支援)について

貴事業所では、すべての従業員が働きやすくなるために、具体的にどのような取組みを行っていますか？





◆「①業務効率の向上」、「②有給休暇の取りやすい環境整備」、「⑥時間短縮勤務」、「⑮パワハラやセクハラ防止のための研修や相談体制整備」についてはすでに取り組んでいる事業所が6割を超えました。

◆一方で、「⑧在宅勤務」や「⑩ワーク・ライフ・バランス推進担当者設置」「⑬社内保育施設の設置」などについては、取り組んでいる事業所はまだ少数であることが分かりました。

VI 女性活躍推進や男女のワーク・ライフ・バランス推進に関する特長的な取組みについて

【A社】

仕事をするにあたり、特に男だから、女だからで線を引いてはおらず、どちらかといえば横一線で見えています。ただ、育休からの復帰者や小さなお子さんを抱える従業員に関しては、フレキシブルな勤務が可能となる様、各部署の上長は取り組んでくれています。

【B社】

- ・各事業所からの女性を中心としたメンバーで組織した「女性活躍推進部会」立上げによる、女性社員のキャリア意識醸成の推進
- ・定時退社運動（毎週水曜日）
- ・特別有給休暇の支給（育児・介護）
- ・年次有給休暇取得推進（発生有休日数の75%取得）

【C社】

次世代認定マーク（くるみん）を取得しています。2007年よりお父さんお母さんの仕事をお子さんに体験してもらう「子ども参観日」を実施しています。

【D社】

<女性活躍推進について>

- ①女性採用比率の改善（目標採用比率30%）
 - ・社内の全女性従業員に対してアンケートを実施し、アンケート結果に基づき、対策を検討
- ②女性管理職の比率改善（目標比率10%）
 - ・教育の強化
- ③時間外の短縮
 - ・定時間日の徹底 ・有給休暇取得の推進

<ワーク・ライフ・バランスについて>

- ①定時間日
 - ・全部門で定時間日を設ける（原則時間外は認めない）
 - ・賞与日（夏と冬）は全従業員が必ず定時間日としている
- ②有給休暇
 - ・有給休暇取得の年間取得目標日数の基準を設けている。