

香芝市男女共同参画社会づくりに向けて の事業所実態調査報告書【概要版】(案)

平成 28 年 10 月 香芝市

調査の実施概要

1 調査の目的

本調査は、「第2次香芝市男女共同参画プラン」を女性活躍推進法（平成 27 年9月施行）に基づく推進計画と一体的に策定するにあたっての基礎資料とするため、事業所における男女共同参画に向けた取組み状況のほか、仕事と家庭の両立支援の実態などを把握するために実施しました。

2 調査概要

- ①調査対象：従業員5人以上の事業所 200 か所（無作為抽出）
- ②調査方法：郵送による配布・回収及びインターネットによる回答
- ③調査期間：平成 28 年7月 29 日～8月 22 日

3 回収状況

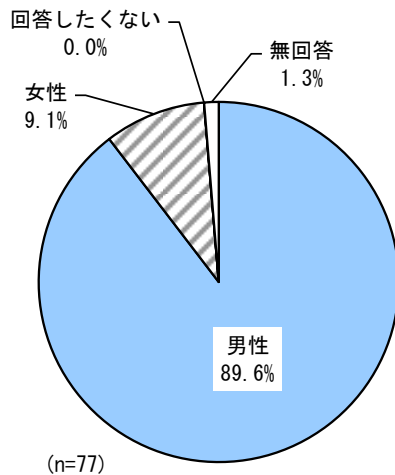
- ①配布数：200 事業所
- ②有効回答数：77 事業所
- ③有効回答率：38.5%

4 結果を見る上での注意点

- ・図表のn（number of case）は設問に対する回答事業所数のことです。
- ・回答比率（%）は回答事業所数（n）を100%として算出し、小数点以下第2位を四捨五入して表示しているため、内訳の合計が計に一致しないことがあります。
- ・図表中の「MA%」（Multiple Answerの略）の表記は複数回答形式の設問を示し、回答比率（%）の計は100.0%を超えます。

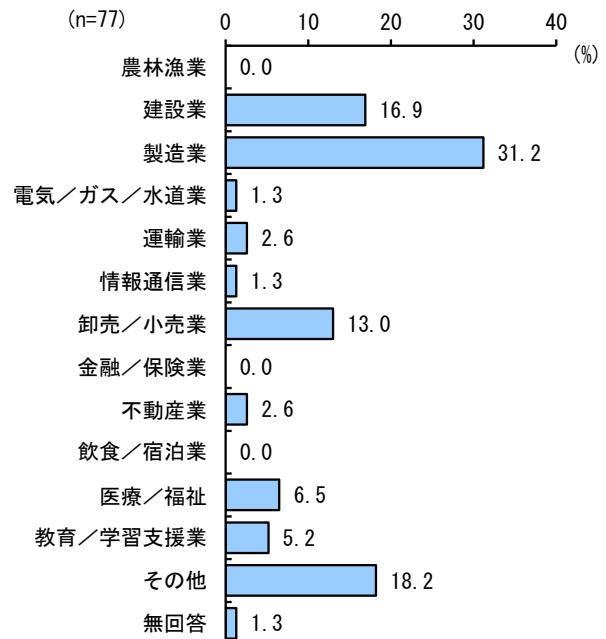
事業所の基本属性

①代表者の性別



- ・代表者が女性の割合は 9.1%で、大部分は男性で占められている。
- ・業種は「製造業」「建設業」「卸売／小売業」の順で多い。

②業種

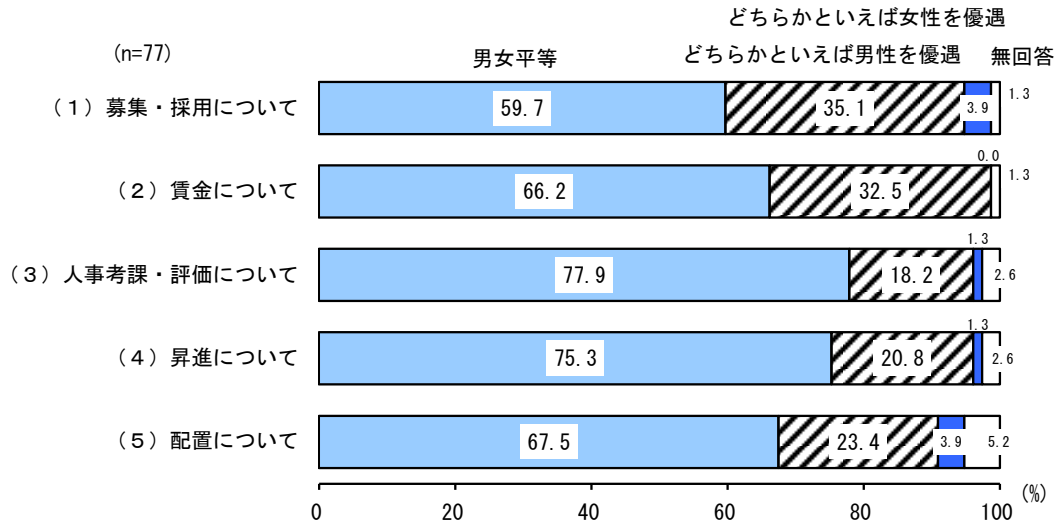


男女平等について

○募集・採用、就労条件等における男女平等状況

■全体

・「募集・採用」において「どちらかといえば男性を優遇」の割合が高い。
 「人事考課・評価」及び「昇進」では「男女平等」の割合が7割を超えるものの、どの項目も依然、男性優遇の割合も高い。



■業種別①

・「募集・採用」において、「どちらかといえば男性を優遇」との回答は建設業で多く、回答のあった13事業所のうち9事業所(69.2%)を占める。また、建設業では「賃金」においても「どちらかといえば男性を優遇」と回答している事業所が多い。
 ・建設業を除く業種では、「募集・採用」「賃金」では、「男女平等」と回答している事業所が多い一方で、男性優遇が依然残っている事業所も少なくない。

	(1) 募集・採用について					(2) 賃金について				
	n	男女平等	どちらかといえば男性を優遇	どちらかといえば女性を優遇	無回答	n	男女平等	どちらかといえば男性を優遇	どちらかといえば女性を優遇	無回答
全体	77	46	27	3	1	77	51	25	-	1
	100.0	59.7	35.1	3.9	1.3	100.0	66.2	32.5	-	1.3
建設業	13	4	9	-	-	13	6	7	-	-
	100.0	30.8	69.2	-	-	100.0	46.2	53.8	-	-
製造業	24	14	10	-	-	24	15	9	-	-
	100.0	58.3	41.7	-	-	100.0	62.5	37.5	-	-
電気/ガス/水道業	1	1	-	-	-	1	1	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-
運輸業	2	2	-	-	-	2	2	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-
情報通信業	1	-	1	-	-	1	-	1	-	-
	100.0	-	100.0	-	-	100.0	-	100.0	-	-
卸売/小売業	10	8	2	-	-	10	6	4	-	-
	100.0	80.0	20.0	-	-	100.0	60.0	40.0	-	-
不動産業	2	1	1	-	-	2	1	1	-	-
	100.0	50.0	50.0	-	-	100.0	50.0	50.0	-	-
医療/福祉	5	5	-	-	-	5	5	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-
教育/学習支援業	4	2	1	1	-	4	3	1	-	-
	100.0	50.0	25.0	25.0	-	100.0	75.0	25.0	-	-
その他	14	9	2	2	1	14	12	1	-	1
	100.0	64.3	14.3	14.3	7.1	100.0	85.7	7.1	-	7.1

■業種別②

- ・「人事考課・評価」について「どちらかといえば男性を優遇」と回答した事業所は建設業や製造業、卸売／小売業、不動産業でみられる。
- ・「昇進」や「配置」でも建設業や製造業、卸売／小売業、不動産業で「どちらかといえば男性を優遇」と回答した事業所が数か所ある。

(上段：回答事業所、下段：構成比・%)

	(3) 人事考課・評価について					(4) 昇進について				
	n	男女平等	どちらかといえば男性を優遇	どちらかといえば女性を優遇	無回答	n	男女平等	どちらかといえば男性を優遇	どちらかといえば女性を優遇	無回答
全体	77 100.0	60 77.9	14 18.2	1 1.3	2 2.6	77 100.0	58 75.3	16 20.8	1 1.3	2 2.6
建設業	13 100.0	8 61.5	4 30.8	-	1 7.7	13 100.0	8 61.5	4 30.8	-	1 7.7
製造業	24 100.0	18 75.0	6 25.0	-	-	24 100.0	17 70.8	7 29.2	-	-
電気／ガス／水道業	1 100.0	1 100.0	-	-	-	1 100.0	1 100.0	-	-	-
運輸業	2 100.0	2 100.0	-	-	-	2 100.0	2 100.0	-	-	-
情報通信業	1 100.0	1 100.0	-	-	-	1 100.0	1 100.0	-	-	-
卸売／小売業	10 100.0	8 80.0	2 20.0	-	-	10 100.0	8 80.0	2 20.0	-	-
不動産業	2 100.0	1 50.0	1 50.0	-	-	2 100.0	1 50.0	1 50.0	-	-
医療／福祉	5 100.0	5 100.0	-	-	-	5 100.0	5 100.0	-	-	-
教育／学習支援業	4 100.0	4 100.0	-	-	-	4 100.0	4 100.0	-	-	-
その他	14 100.0	11 78.6	1 7.1	1 7.1	1 7.1	14 100.0	11 78.6	1 7.1	1 7.1	1 7.1

(上段：回答事業所、下段：構成比・%)

	(5) 配置について				
	n	男女平等	どちらかといえば男性を優遇	どちらかといえば女性を優遇	無回答
全体	77 100.0	52 67.5	18 23.4	3 3.9	4 5.2
建設業	13 100.0	8 61.5	4 30.8	-	1 7.7
製造業	24 100.0	15 62.5	8 33.3	-	1 4.2
電気／ガス／水道業	1 100.0	-	1 100.0	-	-
運輸業	2 100.0	2 100.0	-	-	-
情報通信業	1 100.0	1 100.0	-	-	-
卸売／小売業	10 100.0	8 80.0	2 20.0	-	-
不動産業	2 100.0	1 50.0	1 50.0	-	-
医療／福祉	5 100.0	4 80.0	-	1 20.0	-
教育／学習支援業	4 100.0	3 75.0	-	-	1 25.0
その他	14 100.0	9 64.3	2 14.3	2 14.3	1 7.1

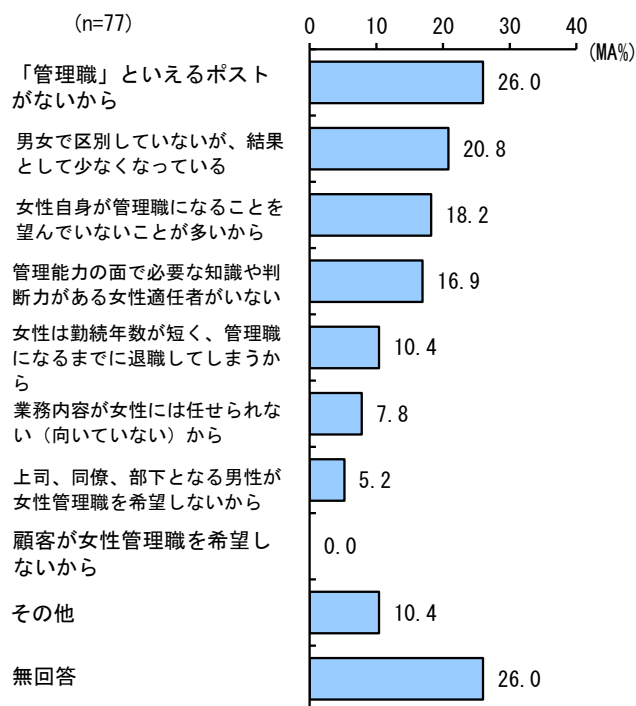
①女性管理職の平均人数と女性管理職が全体の1割未満の理由（全体）

- いずれの役職も男性の平均人数に比べ女性の人数は半分以下となっている。
- 女性管理職が全体の1割未満となっている事業所では「管理職」といえるポストがない」や「男女で区別していないが、結果として少なくなっている」「女性自身が管理職になることを望んでいない」などがその理由の上位となっている。

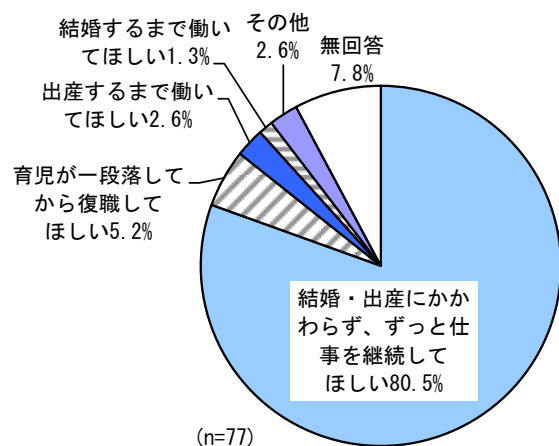
◆女性管理職の平均人数

	n	平均（人）
役員 男性	74	1.8
女性	74	0.8
部長相当職 男性	74	0.9
女性	74	0.2
課長相当職 男性	74	1.0
女性	74	0.2
課長補佐相当職 男性	74	0.2
女性	74	0.1
係長相当職 男性	74	0.7
女性	74	0.3

◆女性管理職が全体の1割未満の理由



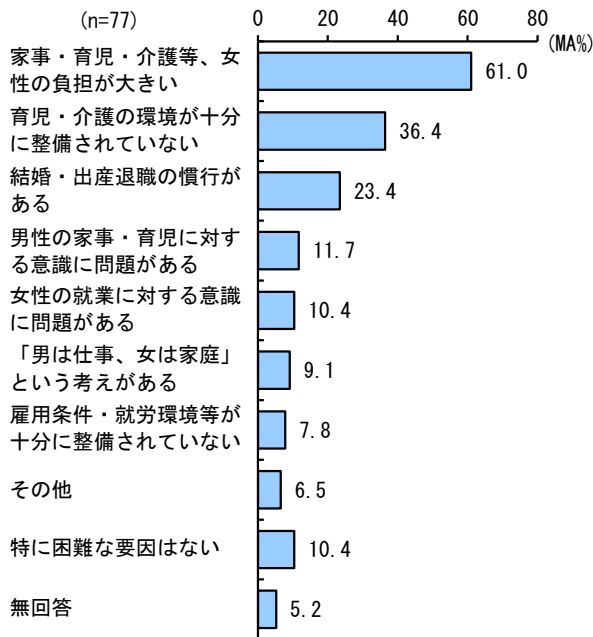
②女性従業員に働き続けてほしい期間（全体）



- 「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けてほしい」が80.5%で最も多い。

③女性の継続した雇用を困難にしている要因

■全体



・「家事・育児・介護等、女性の負担が大きい」が61.0%で最も多い。
 ・以下「育児・介護の環境が十分に整備されていない」(36.4%)、「結婚・出産退職の慣行がある」(23.4%)。

■業種別

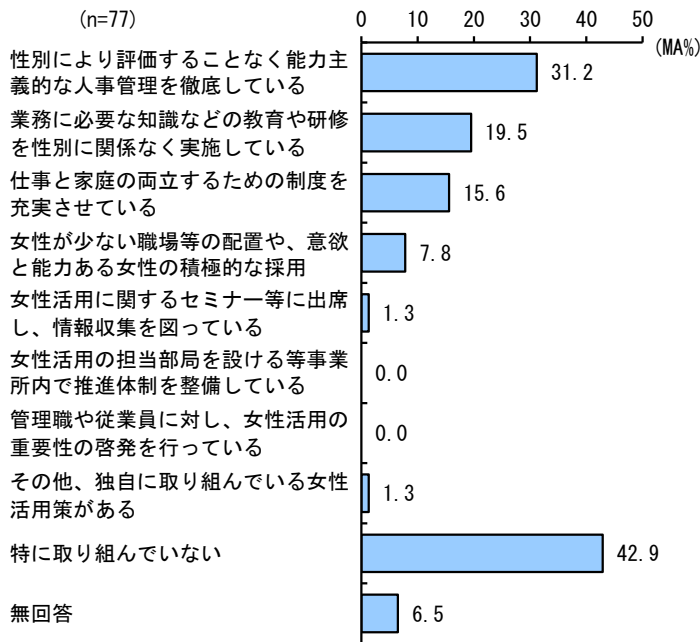
・建設業を除く業種では、「家事・育児・介護等、女性の負担が大きい」が最も多い。
 ・建設業では、「育児・介護の環境が十分に整備されていない」が53.8%で最も多い。

(上段：回答事業所、下段：構成比・%)

	n	十分に整備された雇用条件・就労環境等がない	「男は仕事、女は家庭」という考えがある	結婚・出産退職の慣行がある	育児・介護の環境が十分に整備されていない	家事・育児・介護等、女性の負担が大きい	女性の就業に対する意識に問題がある	男性の家事・育児に対する意識に問題がある	その他	特に困難な要因はない	無回答
全体	77	6	7	18	28	47	8	9	5	8	4
	100.0	7.8	9.1	23.4	36.4	61.0	10.4	11.7	6.5	10.4	5.2
建設業	13	1	-	2	7	5	1	1	3	1	1
	100.0	7.7	-	15.4	53.8	38.5	7.7	7.7	23.1	7.7	7.7
製造業	24	3	2	5	8	15	2	1	1	3	2
	100.0	12.5	8.3	20.8	33.3	62.5	8.3	4.2	4.2	12.5	8.3
電気/ガス/水道業	1	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	100.0	-	-	-	-	100.0	-	100.0	-	-	-
運輸業	2	-	2	1	-	2	-	-	-	-	-
	100.0	-	100.0	50.0	-	100.0	-	-	-	-	-
情報通信業	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-
卸売/小売業	10	-	1	5	3	7	2	3	-	1	-
	100.0	-	10.0	50.0	30.0	70.0	20.0	30.0	-	10.0	-
不動産業	2	-	-	-	1	2	1	-	-	-	-
	100.0	-	-	-	50.0	100.0	50.0	-	-	-	-
医療/福祉	5	-	-	1	2	3	-	-	1	1	-
	100.0	-	-	20.0	40.0	60.0	-	-	20.0	20.0	-
教育/学習支援業	4	-	-	2	1	3	-	1	-	-	-
	100.0	-	-	50.0	25.0	75.0	-	25.0	-	-	-
その他	14	2	2	1	5	7	2	2	-	2	1
	100.0	14.3	14.3	7.1	35.7	50.0	14.3	14.3	-	14.3	7.1

④女性を活用するために行っている取組み

■全体



- 「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」が31.2%で最も多い。
- 以下「業務に必要な知識などの教育や研修を性別に関係なく実施している」(19.5%)、「仕事と家庭の両立するための制度を充実させている」(15.6%)。

■業種別

- 建設業や製造業では、「特に取り組んでいない」が最も多い一方、製造業では、「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」という事業所も多い。

(上段：回答事業所、下段：構成比・%)

	n	制を等整備している事業所内での推進体制	女性活用の担当部署を設ける	女性積極的な採用	女性が少ない職場等の配置	意欲と能力ある女性の積極的な採用	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	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	業務に必要な知識などの教育や研修を性別に関係なく実施している	仕事と家庭の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、独自に取り組んでいる女性活用策がある	特に取り組んでいない	無回答
全体	77	-	6	24	-	15	12	1	1	33	5			
	100.0	-	7.8	31.2	-	19.5	15.6	1.3	1.3	42.9	6.5			
建設業	13	-	1	1	-	-	1	-	-	10	1			
	100.0	-	7.7	7.7	-	-	7.7	-	-	76.9	7.7			
製造業	24	-	3	5	-	3	3	1	-	12	1			
	100.0	-	12.5	20.8	-	12.5	12.5	4.2	-	50.0	4.2			
電気/ガス/水道業	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-			
	100.0	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-			
運輸業	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-			
	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-			
情報通信業	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-			
	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-			
卸売/小売業	10	-	-	5	-	1	3	-	-	4	-			
	100.0	-	-	50.0	-	10.0	30.0	-	-	40.0	-			
不動産業	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-			
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-			
医療/福祉	5	-	1	2	-	2	2	-	-	1	-			
	100.0	-	20.0	40.0	-	40.0	40.0	-	-	20.0	-			
教育/学習支援業	4	-	-	2	-	2	-	-	-	2	-			
	100.0	-	-	50.0	-	50.0	-	-	-	50.0	-			
その他	14	-	1	6	-	5	2	-	1	2	3			
	100.0	-	7.1	42.9	-	35.7	14.3	-	7.1	14.3	21.4			

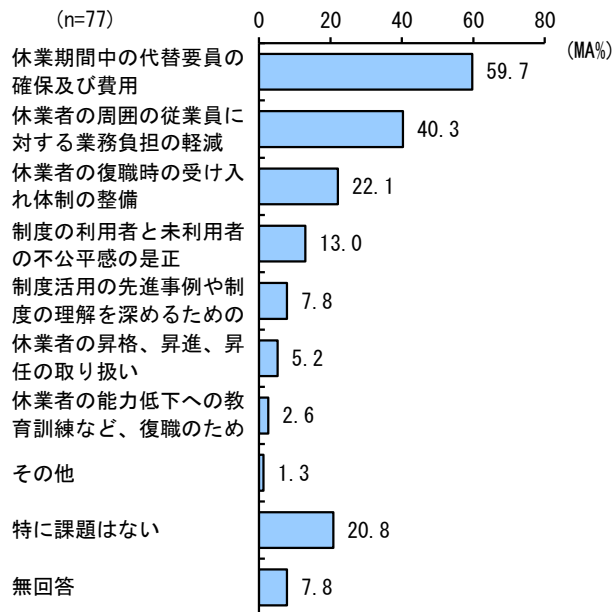
育児・介護休業について

①育児・介護休業制度を取得した従業員の状況（全体）

- 育児休業の場合、対象従業員が1人以上いた 12 事業所のうち取得（申請）したのは1事業所・1人。

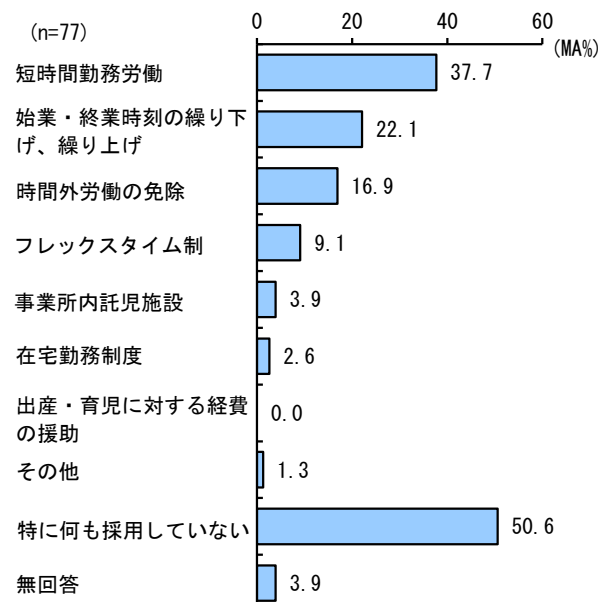
	n	0人	1人	2人	3人以上	無回答
①育児休業の対象	77	49	7	1	4	16
	100.0	63.6	9.1	1.3	5.2	20.8
②そのうち、取得または申請をしている	12	11	1	-	-	-
	100.0	91.7	8.3	-	-	-
①介護休業の対象	77	48	4	1	1	23
	100.0	62.3	5.2	1.3	1.3	29.9
②そのうち、取得または申請をしている	6	3	3	-	-	-
	100.0	50.0	50.0	-	-	-

②育児・介護休業制度の活用を進める上での課題（全体）



- 「休業期間中の代替要員の確保及び費用」が59.7%で最も多く、次いで「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の軽減」(40.3%)。

③育児・介護を行うための支援制度・措置（全体）

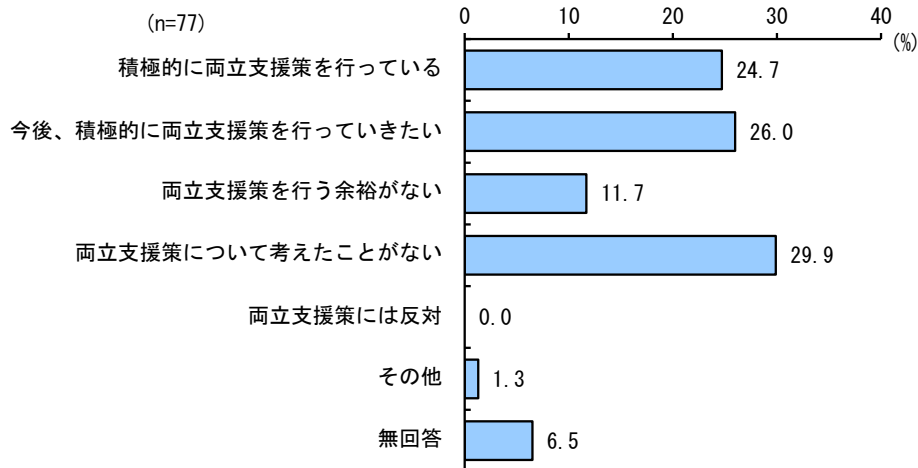


- 「短時間勤務労働」が37.7%で最も多い。
- 以下「始業・終業時刻の繰り下げ、繰り上げ」(40.3%)、「時間外労働の免除」(16.9%)。

仕事と家庭の両立支援策について

①仕事と家庭の両立支援策についての意向（全体）

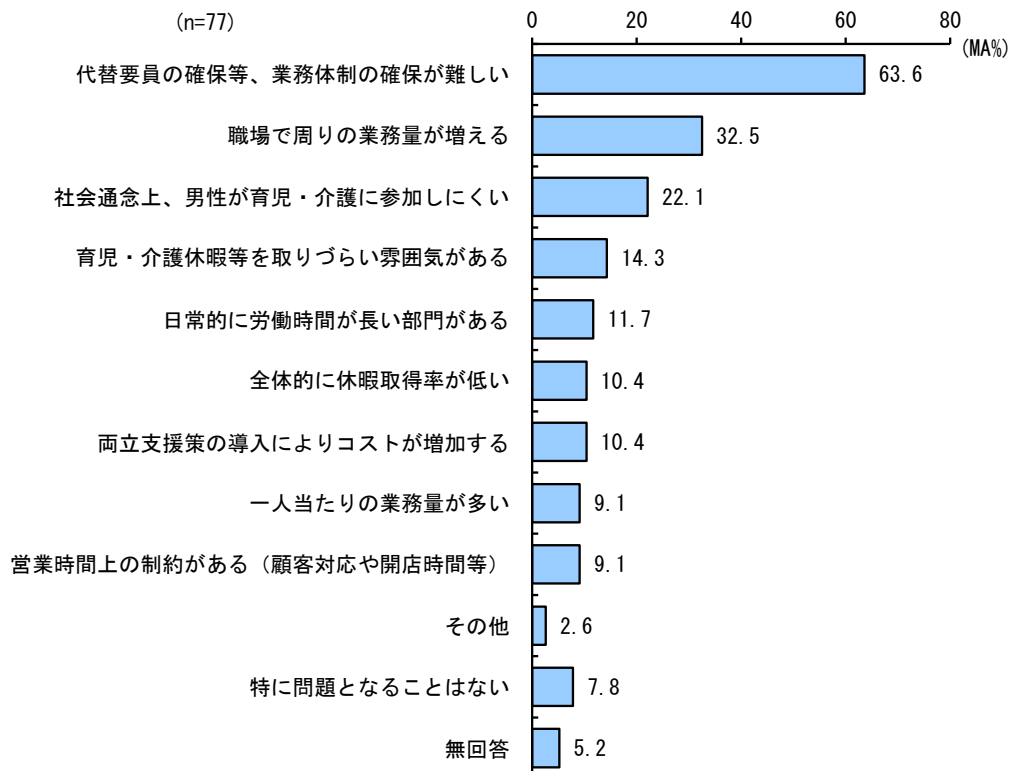
- ・「両立支援について考えたことがない」が29.9%で最も多い。
- ・「積極的に両立支援策を行っている」は24.7%、「今後、積極的に両立支援を行っていききたい」は26.0%で、実際取り組んでいる、または取組みを前向きに考えている事業所が半数となっている。



②仕事と家庭の両立支援策の利用を促進する場合の問題点

■全体

- ・「代替要員の確保等、業務体制の確保が難しい」が63.6%で最も多く、これに次いで「職場で周りの業務量が増える」の32.5%である。



■業種別

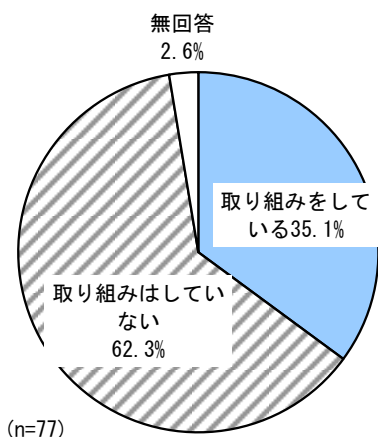
・業種に関係なく、「代替要員の確保等、業務体制の確保が難しい」が最も多い。

(上段：回答事業所、下段：構成比・%)

	n	代替要員の確保等、業務体制の確保が難しい	職場で周りの業務量が増える	全体的に休暇取得率が低い	社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい	育児・介護休暇等を取りづらいうる	育児・介護等がある	日常的に労働時間が長い部門がある	両立支援策の導入によりコストが増加する	一人当たりの業務量が多い	営業時間上の制約がある(顧客対応や開店時間等)	その他	特に問題となることはない	無回答
全体	77 100.0	49 63.6	25 32.5	8 10.4	17 22.1	11 14.3	9 11.7	8 10.4	7 9.1	7 9.1	2 2.6	6 7.8	4 5.2	
建設業	13 100.0	8 61.5	2 15.4	1 7.7	1 7.7	3 23.1	1 7.7	-	1 7.7	2 15.4	-	2 15.4	1 7.7	
製造業	24 100.0	12 50.0	6 25.0	2 8.3	6 25.0	3 12.5	4 16.7	3 12.5	2 8.3	1 4.2	1 4.2	3 12.5	1 4.2	
電気/ガス/水道業	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0	
運輸業	2 100.0	2 100.0	-	1 50.0	-	1 50.0	-	2 100.0	-	-	-	-	-	
情報通信業	1 100.0	1 100.0	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	
卸売/小売業	10 100.0	9 90.0	6 60.0	1 10.0	3 30.0	-	1 10.0	1 10.0	2 20.0	2 20.0	-	-	-	
不動産業	2 100.0	-	-	1 50.0	-	-	-	-	-	-	-	1 50.0	-	
医療/福祉	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	-	1 20.0	-	1 20.0	-	-	
教育/学習支援業	4 100.0	4 100.0	1 25.0	-	-	1 25.0	2 50.0	-	1 25.0	-	-	-	-	
その他	14 100.0	11 78.6	6 42.9	1 7.1	4 28.6	1 7.1	-	1 7.1	-	2 14.3	-	-	1 7.1	

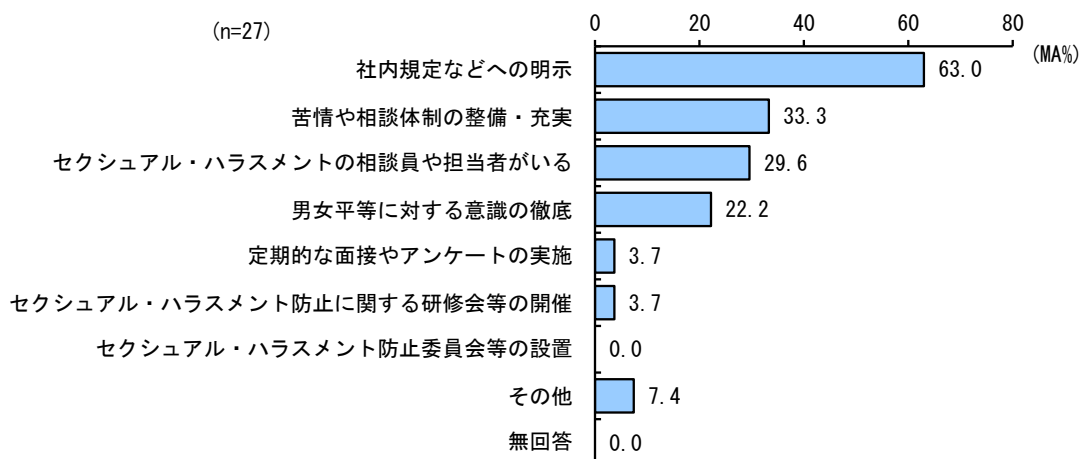
セクシュアル・ハラスメントについて

○セクシュアル・ハラスメント防止の取組みの有無（全体）



- ・セクハラ防止に向け何らかの取組みを行っている事業所は35.1%。
- ・具体的な取組み内容は「社内規定などへの明示」が63.0%で最も多い。以下「苦情や相談体制の整備・充実」(33.3%)、「セクシュアル・ハラスメントの相談員や担当者がある」(29.6%)、「男女平等に対する意識の徹底」(22.2%)が続いている。

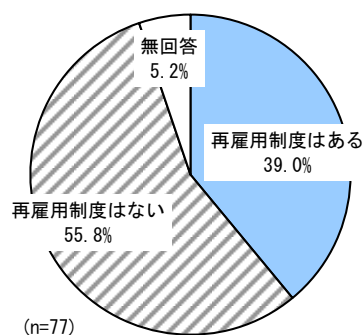
セクハラ防止に向けた取組み内容



働きやすい職場づくりについて

①再雇用制度の有無（全体）

- ・従業員対象の再雇用制度がある事業所は39.0%に対し、ない事業所が55.8%。



②今後整備・充実する意向のある制度等（全体／上位）

労働時間の弾力的な運用	26.0%
労働時間の削減	22.1%
育児休業をとりやすくする工夫	19.5%
妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した従業員対象の再雇用制度	18.2%
介護休業をとりやすくする工夫	16.9%
フレックスタイム制度	15.6%
トイレ・休憩室・更衣室等の施設整備	14.3%

