

海津市男女共同参画に関する 事業所意識調査結果報告書

～第4次海津市男女共同参画プラン策定に向けた事業所意識調査分析結果～



令和3年3月
海津市

I 調査概要

1-1 調査の目的

本調査は、男女が互いに認め合い支え合いながら、いきいきと暮らすことができる社会の実現を目指し、第4次海津市男女共同参画プラン策定の他、今後の男女共同参画施策推進の基礎資料とするため、民間事業所の意識や現状を把握すること及び調査の実施により男女共同参画の意識高揚を図ることを目的に実施した。

1-2 調査の方法

- | | |
|-----------|--|
| (1) 調査地域 | 海津市内全域 |
| (2) 調査対象 | 海津市内に立地する、事業所従業員規模 20 人以上の事業所 |
| (3) サンプル数 | 139 社（全数調査とした） |
| (4) 抽出方法 | 経済センサス(平成 30 年次フレーム)母集団情報の 2 次利用 |
| (5) 調査方法 | 郵送法 |
| (6) 回収（率） | 83 事業所（60%）、無効なし |
| (7) 調査時期 | 令和 2 年 10 月 1 日（木）～令和 2 年 10 月 30 日（金） |
| (8) 備考 | |

1-3 調査の内容

○回答事業所の属性

- | | |
|-----|---------------|
| 問 1 | 事業所について |
| | ① 業種 |
| | ② 事業所区分 |
| | ③ 労働組合の有無 |
| 問 2 | 雇用形態別の従業員数 |
| 問 3 | 部門ごとの正社員の配置状況 |

○調査結果

(1) 女性の積極的活用・活躍促進の取り組みについて

- | | |
|-----|-----------------------------|
| 問 4 | 事業所における管理職の人数 |
| 問 5 | 女性活用のための取り組みの実施状況 |
| 問 6 | 女性活用を困難にしている要因 |
| 問 7 | セクシャル・ハラスメント防止のための取り組みの実施状況 |
| 問 8 | その他各種ハラスメント防止のための取り組みの実施状況 |

(2) 育児や介護との両立支援について

- 問 9 育児、介護を支援する制度の有無
- 問 9-2 育児、介護を支援する制度の内容
- 問 9-3 育児休業の取得状況
- 問 9-4 育児休業の取得期間
- 問 9-5 介護休業の取得状況
- 問 9-6 介護休業の取得期間
- 問 10 行政に期待する支援

○自由意見欄

1-4 その他

- (1) 比率は一部を除きパーセントで表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出した。
- (2) 設問の内容で専門用語が使用されているものに関しては、一部補足を記載している。
- (3) 図中の%は端数処理をしているため、合計が100.0%にならないことがある。

Ⅱ 回答事業所の属性

問1 貴事業所についてお聞きします。貴事業所の主な業種、従業員規模、労働組合の有無について、お答えください。（各欄○は1つ）

1 主な業種

調査対象事業所は、市内の従業者20人以上の事業所（全139社）で、回答があった事業所の主な業種については、「製造業」が37社と全体の44.6%を占め、最も多い。

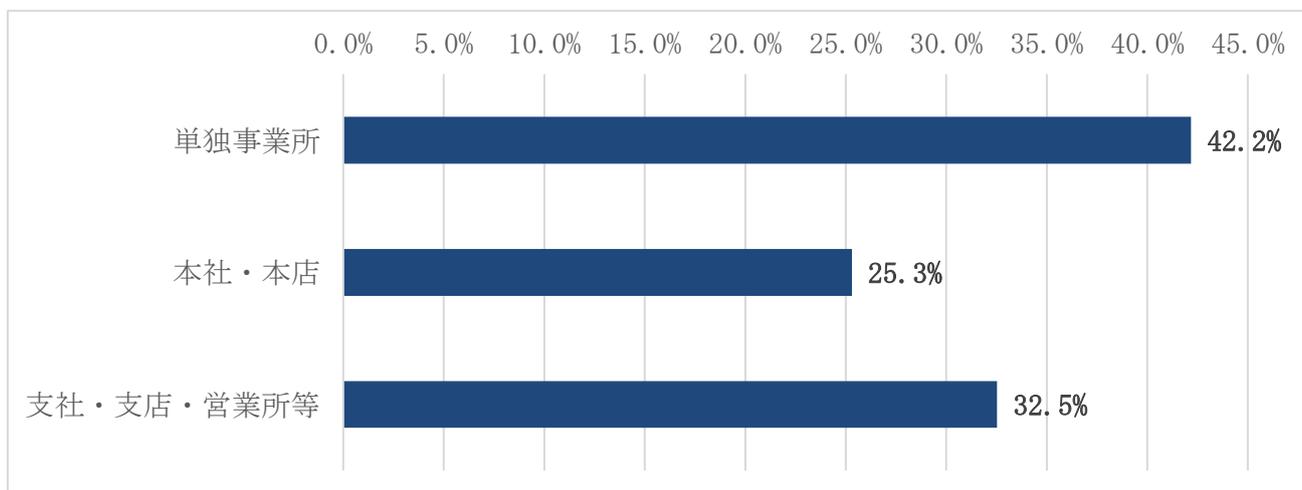
また、製造業に続き、「医療・福祉業」が19.3%、次いで「建設業」が12.0%となっている。

選択項目	社数	構成比
農林漁業	1	1.2%
鉱業	0	0.0%
建設業	10	12.0%
製造業	37	44.6%
電気・ガス・熱供給業	0	0.0%
情報通信業	0	0.0%
運輸業	5	6.0%
卸売・小売業	5	6.0%
金融・保険業	1	1.2%
不動産業	0	0.0%
飲食店	1	1.2%
医療・福祉	16	19.3%
教育・学習支援業	2	2.4%
サービス業	2	2.4%
その他	3	3.6%
無回答	0	0.0%
合計	83	100.0%

2 事業所区分

調査対象事業所の区分については、「単独事業所」が35社で42.2%（前回45%）と最も多く、次いで「支社・支店・営業所等」が27社で32.5%（前回28%）、次いで「本社・本店」が21社で25.3%（前回26%）となっており、前回の調査と同様の順列になっている。

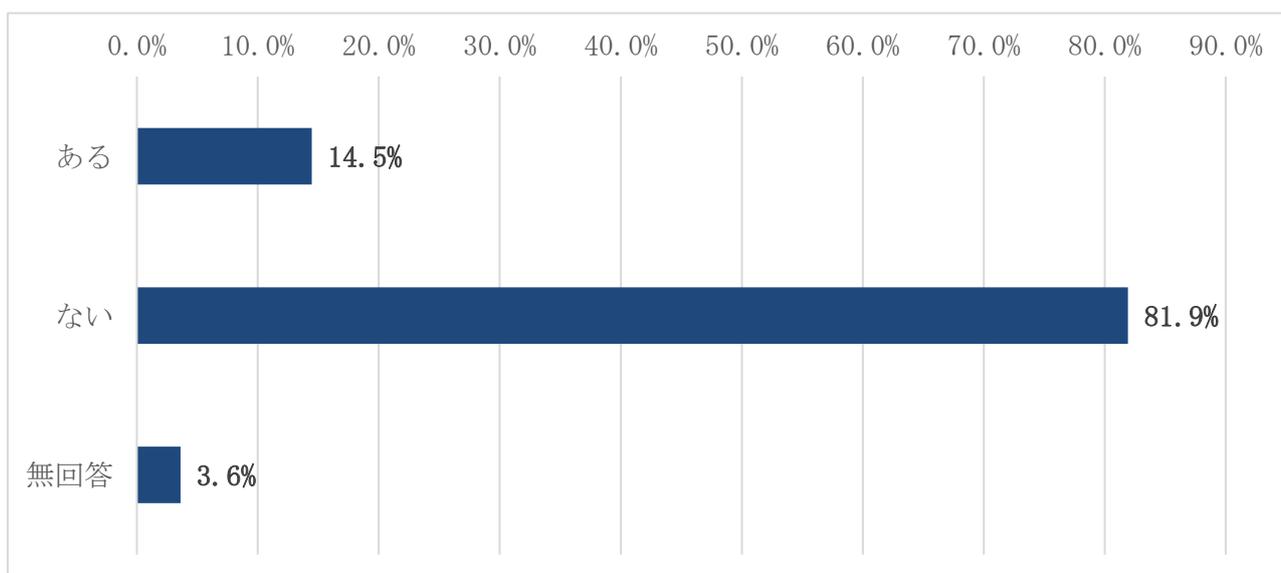
(n=83)



3 労働組合の有無

調査対象事業所の労働組合の有無については、「ある」が12社で14.5%（前回9%）、「ない」が68社の81.9%（前回90%）であり、依然、市内には労働組合が無い事業所が多い。

(n=83)



問2 貴事業所の従業員数を雇用形態別に記入してください。

雇用形態別の従業員数

調査対象事業所の従業員の雇用人数の割合は、男性が56.7%（前回56.8%）、女性が43.3%（前回43.2%）で、男女ともが働いている現状となっており、ますます仕事と生活の調和が重要となっている。

雇用形態別人数については、正社員における男性の割合が67.4%（前回72.7%）、女性の割合が32.6%（前回27.3%）となっており、女性も正職員として就業する傾向が高くなっている。

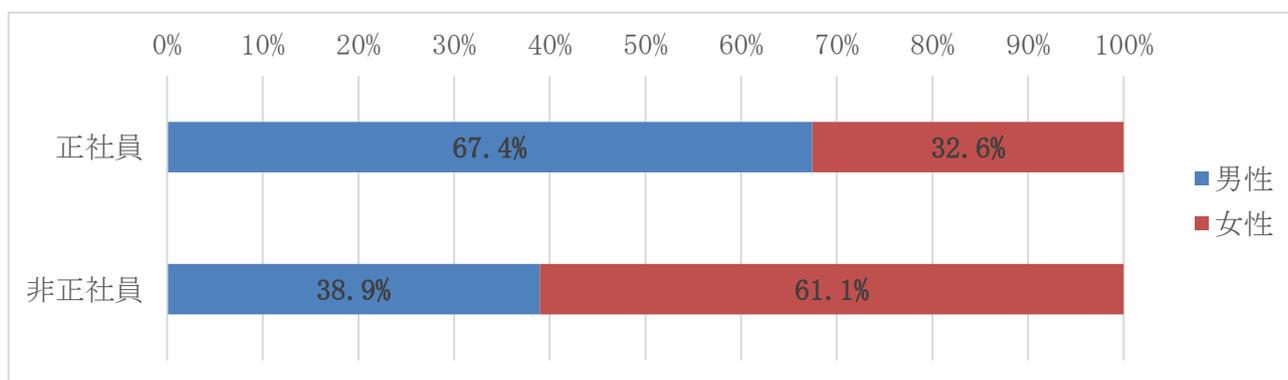
女性における正社員の割合で見ても46.9%（前回40.0%）となっており、正社員で就業する傾向が高くなっていることがわかる。

一方、男性における正社員の割合は74.1%（前回80.9%）となっており、正社員として就業する割合が減少している。

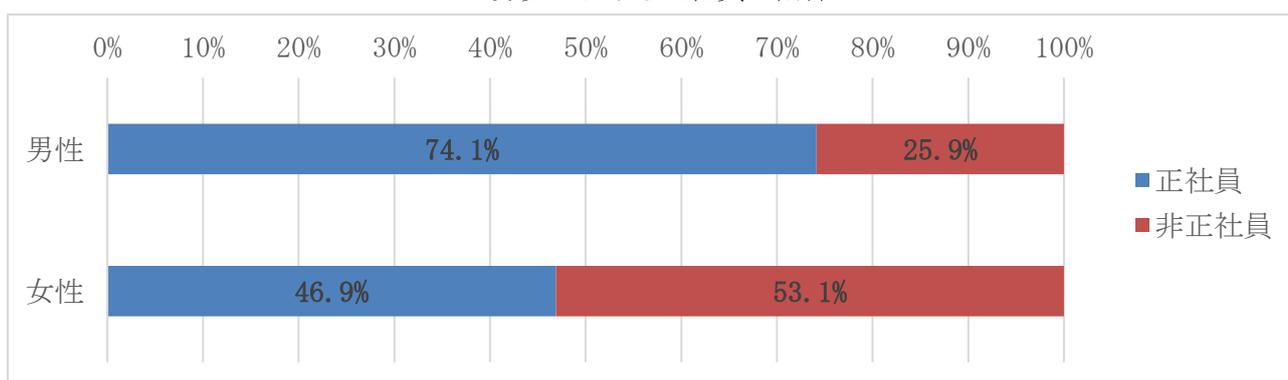
(n=3,941 単位: 人)

	正社員	非正社員	合計	割合
男性	1,657	578	2,235	56.7%
女性	800	906	1,706	43.3%
合計	2,457	1,484	3,941	100.0%

正社員・非正社員における男女の割合



男女における正社員の割合



問3 部門ごとの正社員の配置状況についてお答えください。(各欄○は1つ)

部門ごとの正社員の配置状況

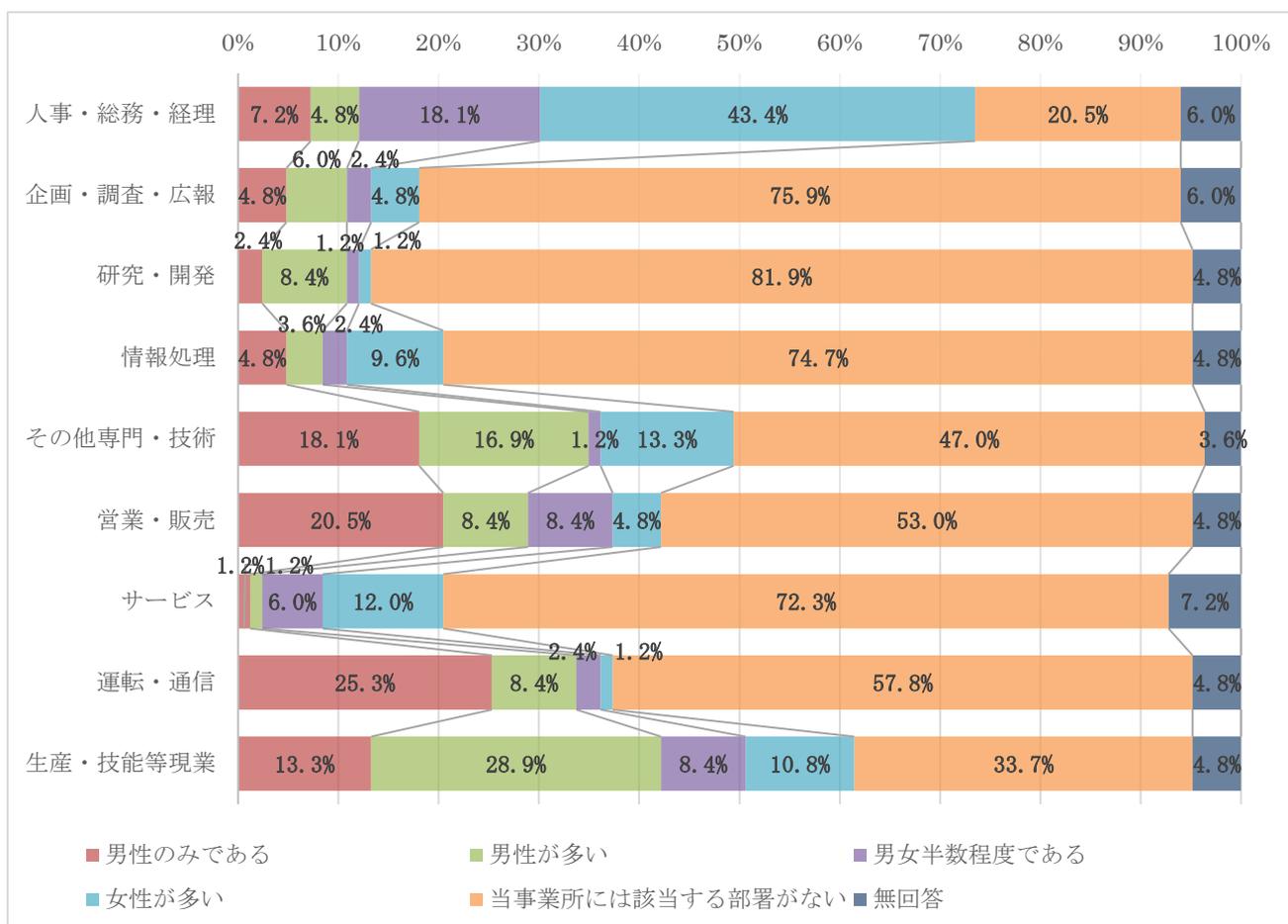
調査対象事業所の部門別正社員の配置状況については、「男性のみである」及び「男性が多い」が最も多い部門は「生産・技能等現業」で42.2%であり、次いで「その他専門・技術」が35.0%となっている。一方で、男性が最も少ない部門は「サービス」の2.4%となっている。

また、「女性が多い」が最も多い部門は「人事・総務・経理」で43.4%であり、次いで「その他専門・技術」の13.3%となっている。一方で、最も女性が少ない部門は「研究・開発」及び「運転・通信」で共に1.2%となっている。

「男女が半数程度」が最も多い部門は、「人事・総務・経理」の18.1%、次いで「営業・販売」及び「生産技能等現業」の8.4%となっている。

「人事・総務・経理」は、「女性が多い」及び「男女が半数程度」の両選択肢について最も多い部門となっており、男性、女性共にバランスよく起用しやすい部門であると考えられる。今後は、他の部署へも女性が配置され、女性活躍の場が広がるような環境づくりが必要と考えられる。

部門別正社員の配置状況



Ⅲ 調査結果

(1) 女性の積極的活用・活躍促進の取り組みについて

問4 貴事業所における管理職の人数を記入してください。

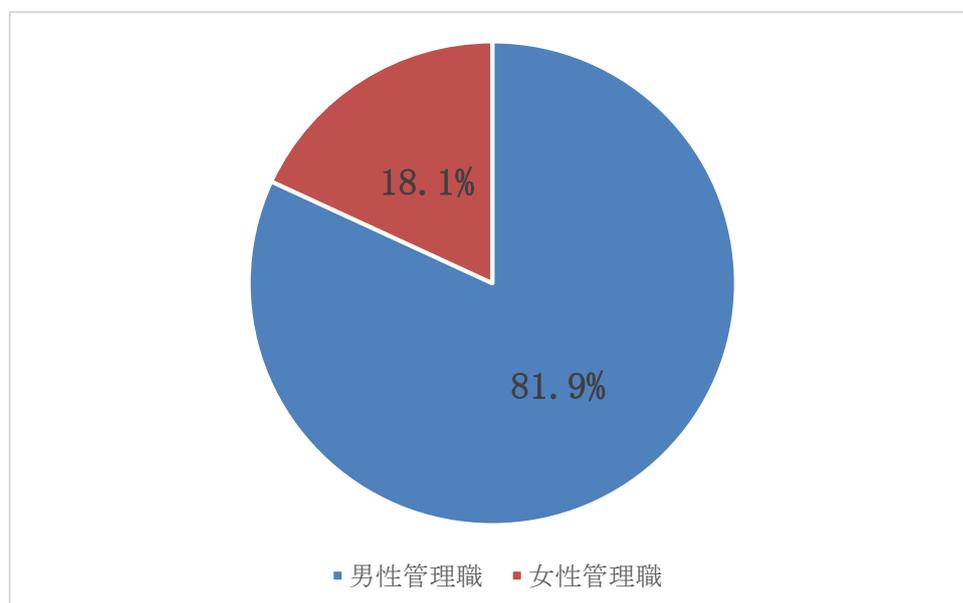
事業所における管理職の配置状況

調査対象事業所の性別ごとの管理職の人数については、男性の割合は、385人で81.9%（前回84.2%）、女性の割合は、85人で18.1%（前回15.8%）が管理職として雇用されている。

前回調査時と比較して管理職における女性の登用率についてはやや向上しているものの、2003年に国が目標設定した「2020年までに指導的地位に女性が占める割合」は30%であり、依然、改善が必要な状況にある。

（単位：人）

	人数	備考(前回)
男性管理職	385	410
女性管理職	85	77
合計	470	487



問5 女性活用のための取り組みの実施状況についてお答えください。（各欄〇は1つ）

女性活用のための取り組みの実施状況

調査対象事業所の女性活用のための取り組みの実施状況については、「性別評価することがないよう人事考課基準を明確にする」及び「女性を積極的に採用する」が52社と最も多く、次いで「教育訓練を積極的に実施する」が44社と最も多い。女性を採用するだけでなく、スキルアップや管理職等昇進も視野に入れて教育訓練等採用後のフォローも積極的に実施している事業所が多いことが分かる。

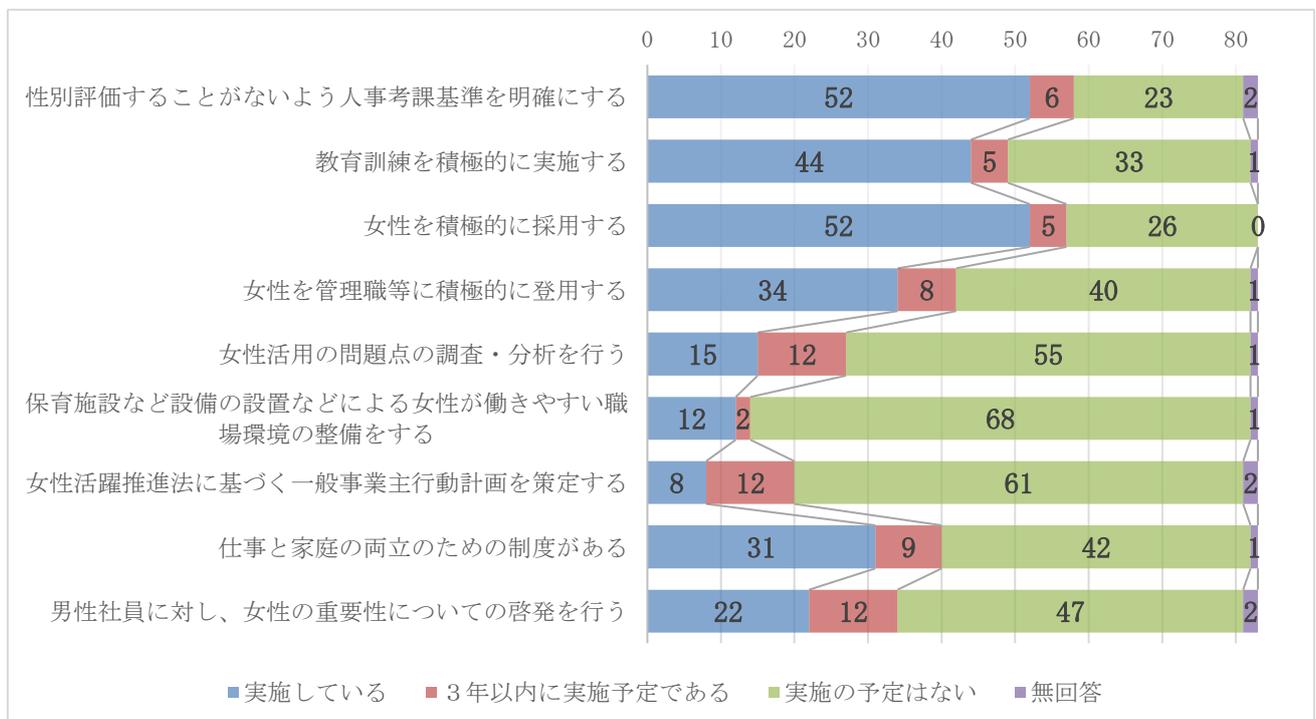
また、前回調査時と比較しても、「性別評価することがないよう人事考課基準を明確にする」が39社から52社に、「女性を積極的に採用する」が41社から52社に増加するなど、男女共同参画を意識した取り組みを積極的に実施している事業所が増加している。

3年以内に実施予定である取り組みでは、「女性活用の問題点の調査・分析を行う」、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する」及び「男性社員に対し、女性の重要性についての啓発を行う」が12社と最も多い。次いで「女性を管理職等に積極的に登用する」が8社となっている。

女性の活用について問題点を追求し調査・分析を実施することで、より女性の採用が促進されることや採用後のフォローアップの充実に事業所が一層力を入れていくことが今後期待できる。

一方で、実施予定がない取り組みでは、「保育施設など設備の設置などによる女性が働きやすい職場環境の整備をする」が68社と最も多く、「子育て世代の女性」に対する事業所の取り組みは、あまり進んでいると言えない状況にある。また、「仕事と家庭の両立のための制度がある」についても42社が、「実施の予定はない」と回答しており、「共働き世帯」の働き方ニーズと事業所側の取り組みの方針に大きく差があることが分かる。

(n=83 単位：社)



問6 女性活用を困難にしている要因はどのような点にあると考えですか。(いくつでも)

女性活用を困難にしている要因

調査対象事業所の女性の活用を困難にしている要因については、最も回答が多かったのは「仕事をする上でも家事や育児があることを考慮する必要がある」で43社と最も多く、次いで「責任のある仕事をしたがらない等、女性の職業意識が低い」が25社となっており、前回調査時と同じ順序となった。

依然として、単独事業所など規模の大きくない事業形態では、家事、育児等が理由で仕事を早退することや休むことによる補完要員の確保などが問題視されているのではないかと考えられる。

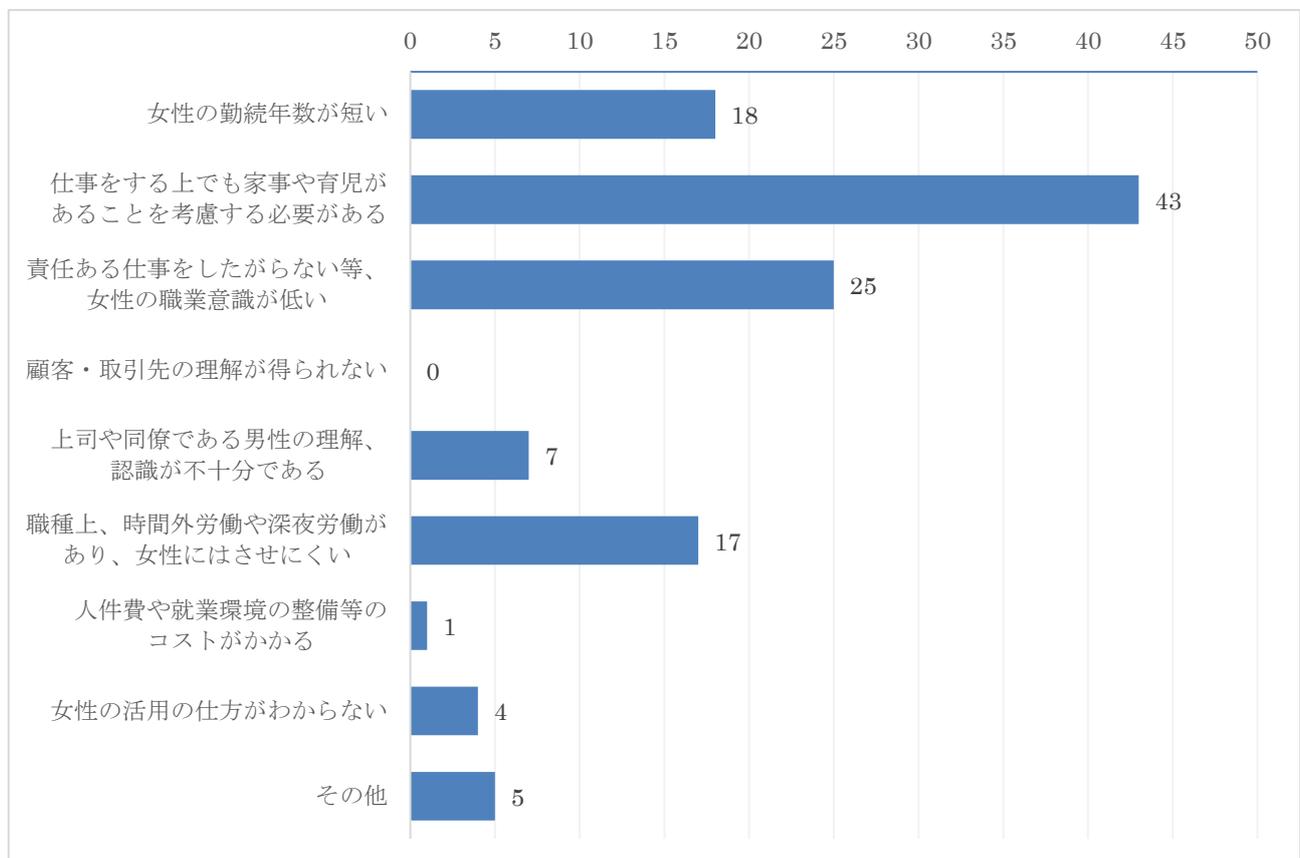
また、「職種上、時間外労働や深夜労働があり、女性にはさせにくい」という回答も一定数あり、勤務時間帯や業務内容によって女性の活用が難しい業種もあるような状況である。

一方で、「顧客・取引先の理解が得られない」と回答した事業所は無く（前回調査時は4社の回答あり）、女性活用について社会的理解が得られていると分かる。

その他、下記のとおり、5社より自由回答があった。

- 屋外での作業、肉体労働が主な職場の為。
- 運送業なのか、女性の面接すらない。
- ここの職場は、殆どが女性であるため要因なし。
- 重労働の為。
- 困難としていない。戦力である。

(単位：社)



問7 セクシュアル・ハラスメント防止のための取り組みの実施状況についてお答えください。（各欄○は1つ）

セクシュアル・ハラスメント防止のための取り組みの実施状況

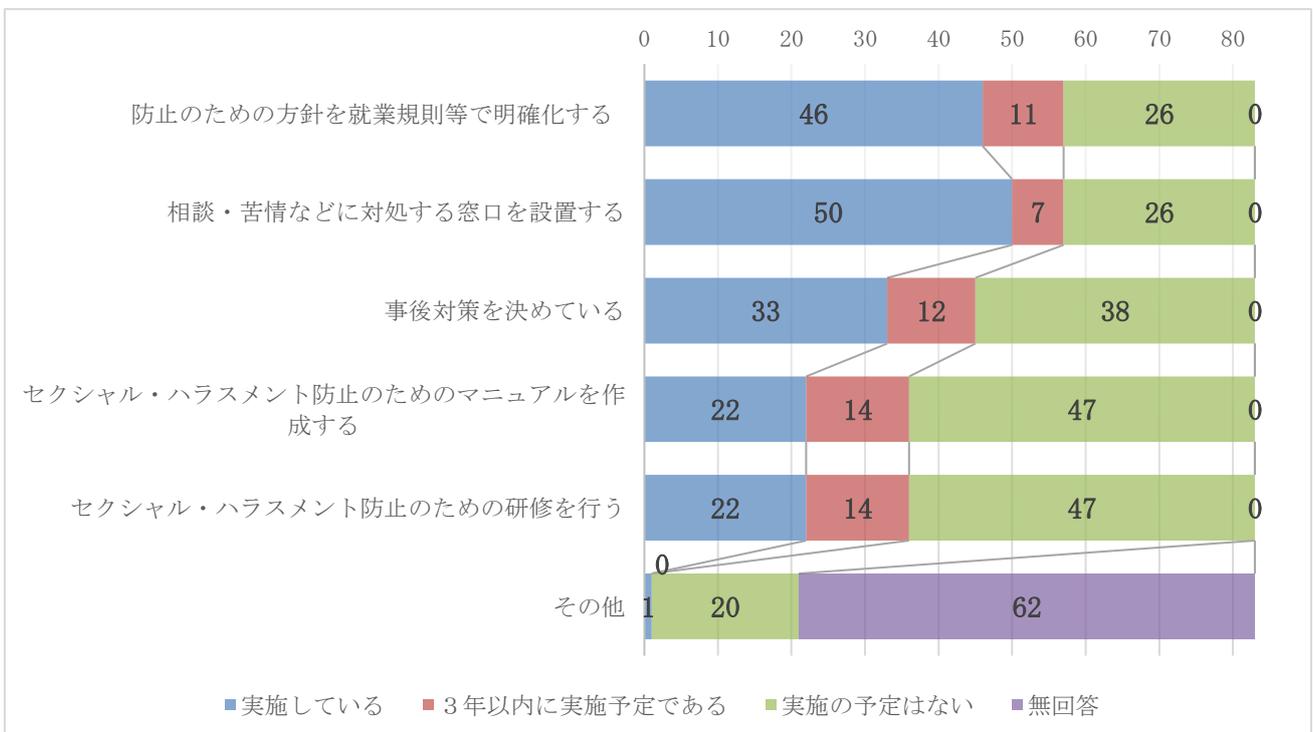
調査対象事業所のセクシュアル・ハラスメント防止のための取り組みについては、最も多かったのは「相談・苦情などに対処する窓口を設置する」で50社（前回37社）、次いで「防止のための方針を就業規則等で明確化する」が46社（前回34社）となっている。

全ての項目で前回より「実施している」との回答が増加しており、全体的に取り組みが進んでいる状況は確認できるものの、「実施している」に「3年以内に実施予定である」を合わせ、ようやく半数以上での取り組み状況となっており、まだまだ低い状況となっている。また、セクシュアル・ハラスメントの研修、および防止マニュアル作成が未実施のところ半数近くあるため、行政からの研修やマニュアル作成にむけての情報提供などの支援も必要である。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントは個人としての尊厳や人格を不当に傷つける、あってはならない行為である。非正社員も含め相談窓口の活用も含めた有効な相談体制の整備等の向上により、職場における防止対策を推進し、セクシュアル・ハラスメントが行われない職場づくりを促進していく必要がある。

相談窓口も半数は設置されているが、2次被害をふせぐためには、相談員のセクハラに対する理解、対応の仕方などもについても研修が必要である。

(n=83 単位：社)



問8 職場におけるその他各種ハラスメント防止のための取り組みの実施状況についてお答えください。（各欄〇は1つ）

その他各種ハラスメント防止のための取り組みの実施状況

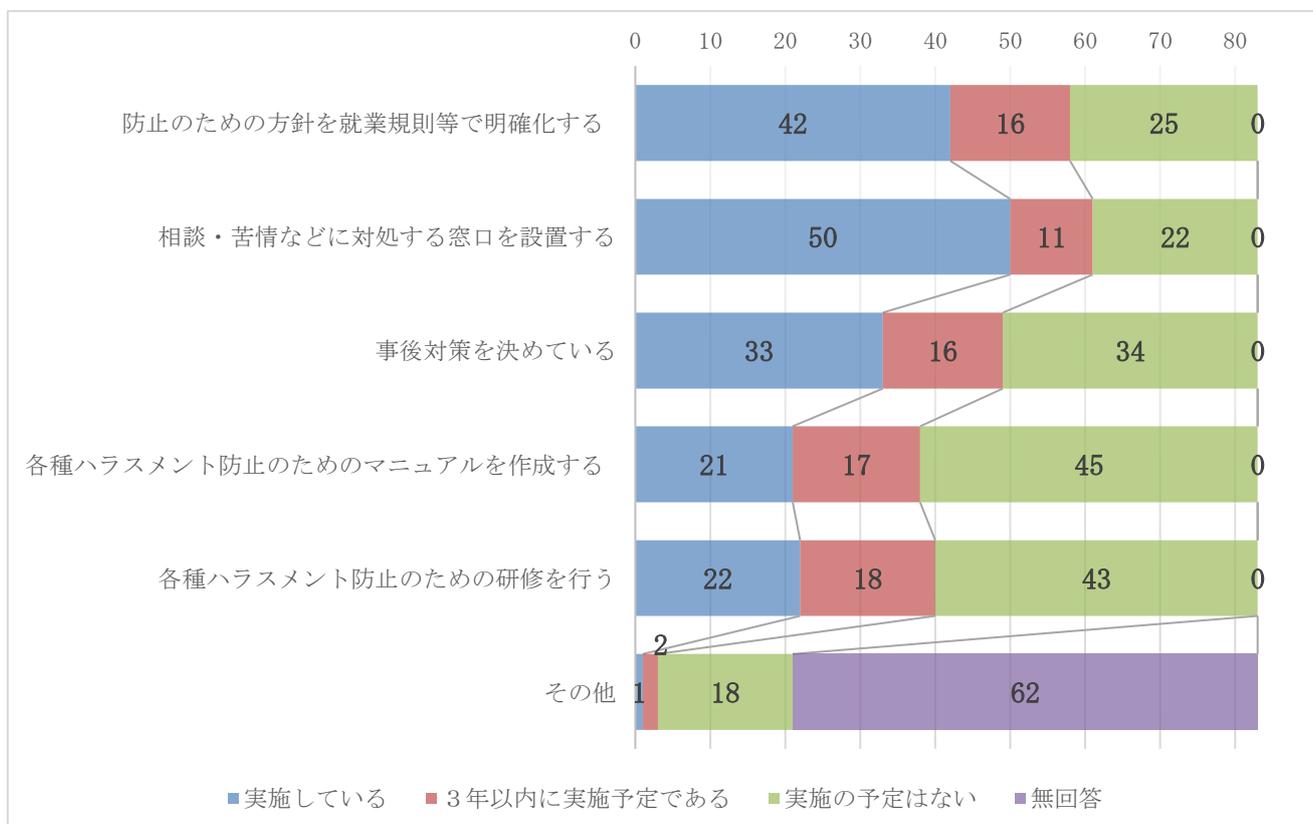
調査対象事業所のその他各種ハラスメント（パワー・ハラスメント等）防止のための取り組みについては、「実施している」が最も多かったのは「相談・苦情などに対処する窓口を設置する」で50社（前回36社）、次いで「方針を就業規則等で明確化する」の42社（前回31社）となっている。

セクシャル・ハラスメント防止のための取り組みと同様、全ての項目で前回より「実施している」との回答が増加しており、全体的に取り組みが進んでいる状況が確認できるものの、「実施している」に「3年以内に実施予定である」を合わせ、ようやく半数以上での取り組み状況となり、まだまだ低い状況となっている。また、防止のためのマニュアル作成や研修の項目では、「実施の予定はない」との回答が半数以上となっている。

全体の結果から、「セクシャル・ハラスメント防止のための取り組みの実施状況」と近い状況にあることが分かる。

職場における性別を理由とする採用・配置・昇格等における差別的取扱いや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメント等が行われない職場づくりを促進していく必要があることが分かる。

(n=83 単位：社)



(2) 育児や介護との両立支援について

問9 貴事業所では、育児・介護を支援する制度がありますか。(どちらかに○をつけてください。)

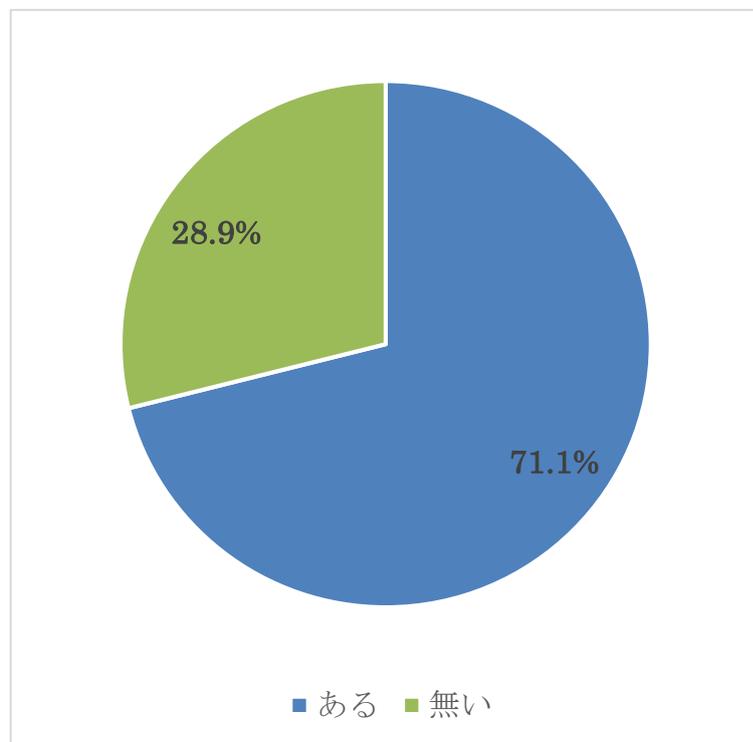
育児・介護を支援する制度の有無

調査対象事業所の育児・介護を支援する制度の有無については、「ある」が71.1%（前回48.7%）、「無い」が28.9%（前回44.9%）となっており、過半数以上が「ある」と回答し、前回調査時と比較して、育児・介護を支援する制度がある事業所が大きく増加している。

育児・介護のために働けなくなることを防止するため、仕事と育児・介護が両立できる職場環境が整備されつつあることが分かる。

選択項目	社数	構成比
ある	59	71.1%
無い	24	28.9%
無回答	0	0.0%
合計	83	100.0%

(n=83)



問9-2 前問で、「ある」とお答えの方にお聞きします。育児・介護を支援する制度はどのようなものですか。（いくつでも）

育児・介護を支援する制度の内容（※前問で「はい」と回答した59社のみ回答）

調査対象事業所の育児・介護を支援する制度については、最も多かったのは「就業規則に育児・介護支援に関する規定がある」が44件（前回30件）、次いで「法律の枠内の育児・介護休業制度を設けている」が42件（前回31件）となっている。

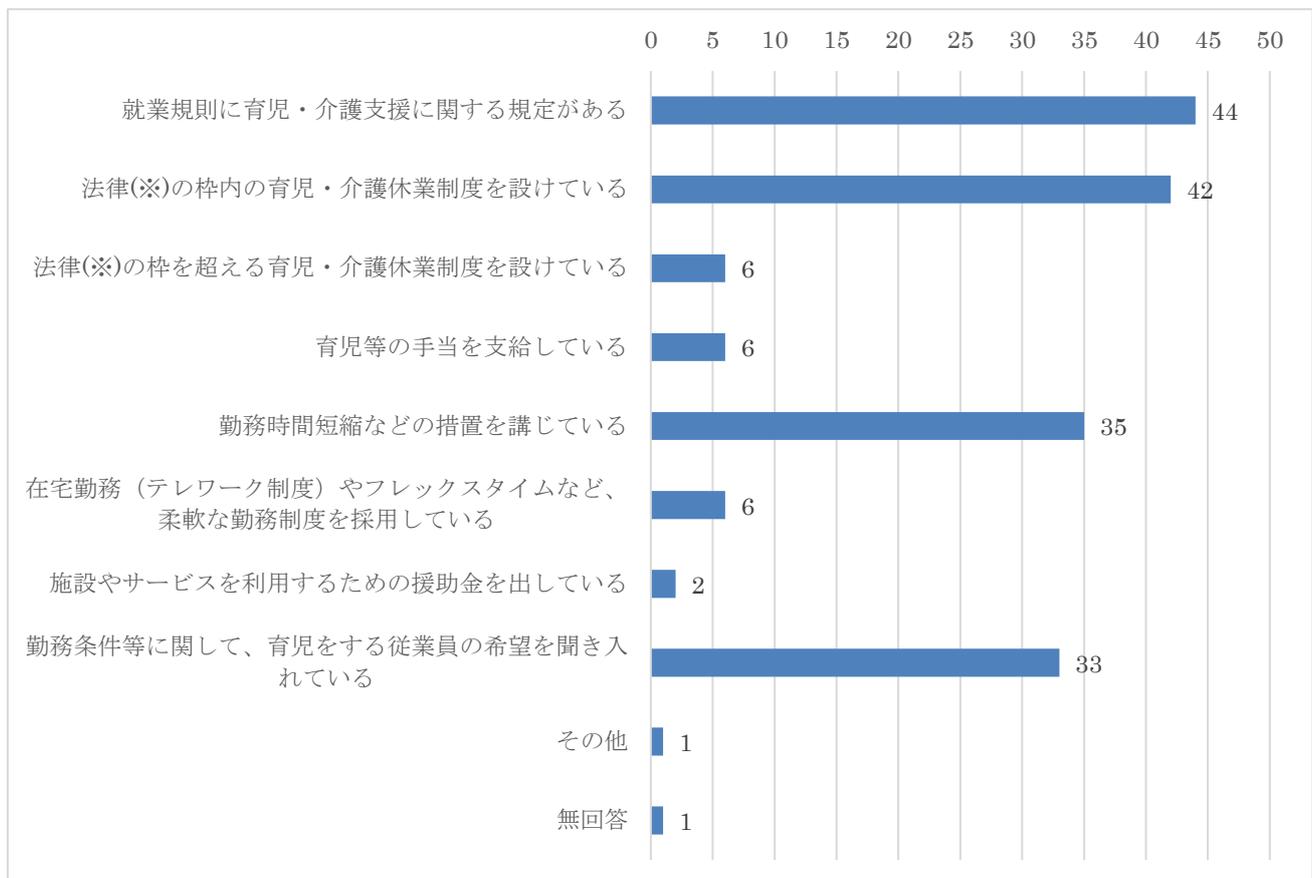
育児・介護休業法による「法律の枠内の育児・介護休業制度」が進んだことが分かるものの、安心して育児・介護ができる環境を確保する観点からも、一層の履行確保を図る必要がある。

また、「勤務時間短縮などの措置を講じている」も35件（前回25件）と増加し、事業所が雇用者に対して、多様化する個々の家庭環境に配慮して仕事と育児・介護を両立できるように支援してきていることが分かる。

一方で少なかったのは、「施設やサービスを利用するための援助金を出している」の2件となっている。その他、下記のとおり、1社より自由回答があった。

- 2時間を最小単位とする時間有給制度で、急な退出に対応している。

（単位：社）



※法律・・・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

問9-3 育児休業の取得状況について、平成30年4月1日から令和2年3月31日までの間に出産をした人、あるいは配偶者が出産した人の人数と育児休業取得者の人数を性別にお答えください。

育児休業の取得状況

調査対象事業所の育児休業の取得状況については、男性は育児休業の取得者は15人（前回0人）で7社（前回0社）となり、調査開始後、はじめて男性が育児休業を取得するようになった。

また、女性は出産者の100%近い41人が取得している。

全体では、出産者（男性の場合、配偶者が出産した人）101人に対し育児休業の取得者は56人（前回19人）となり、育児休業の取得が大きく増加している。

（単位：人）

		出産者 (配偶者が出産した人)	
		うち育児休業取得者	
男性	人数	58	15
	事業所数	27	7
女性	人数	43	41
	事業所数	27	26
合計	人数	101	56
	事業所数	54	33

問9-4 育児休業の取得状況について、平成30年4月1日から令和2年3月31日までの間に育児休業を終了し、復職した人の育児休業期間を性別にお答えください。

育児休業の取得期間

調査対象事業所の育児休業の取得期間については、男性の育児休業取得者は7社15人のすべてが「3か月未満」となっている。また、女性で最も多かったのは「12～18ヶ月未満」で10社15人となっており、次いで「8～12ヶ月未満」の8社10人となっている。

（単位：人）

	男性		女性	
	全体	社数	全体	社数
3ヶ月未満	15	7	3	2
3～6ヶ月未満	0	0	1	1
6～8ヶ月未満	0	0	2	2
8～12ヶ月未満	0	0	10	8
12～18ヶ月未満	0	0	15	10
18ヶ月以上	0	0	2	2
合計	15	7	33	25

問9-5 介護休業の取得状況について、平成30年4月1日から令和2年3月31日までの間に介護休業取得者の人数を性別にお答えください。

介護休業の取得状況

調査対象事業所の介護休業の取得状況については、今回の調査では男性0名（前回0名）、女性5名（前回5名）が取得しており、前回調査と同じ結果となった。育児・介護休業法が施行され、約10年が経過しており、介護休業の取得がしやすい環境が整ってきてはいるものの、取得状況は横ばいである。

一方で、日本社会においては、固定的性別役割分担意識（「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」など）のような意識が根強いいため、男性の介護休業の取得は進んでいない。

（単位：人）

男性	女性	合計
0	5	5

（補足）

※育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律【介護休業制度】（通称：育児・介護休業法） 改正：平成21年7月1日交付 平成22年6月30日施行

育児・介護休業法により「介護休業」をすることができるのは、要介護状態にある対象家族を介護する男女の労働者である。

パートやアルバイトなど、期間を定めて雇用されている方は、申出時点において要件を満たせば介護休業をすることができる。

介護休業をすることができる期間は、対象家族1人につき3回まで、通算93日を限度とし、原則として労働者が申し出た期間である。

問9-6 介護休業の取得状況について、平成30年4月1日から令和2年3月31日までの間に介護休業を終了し、復職した人の介護休業期間を性別にお答えください。

介護休業の取得期間

調査対象事業所の介護休業の利用状況について、今回の調査では介護休業を女性5人が取得し、全員が復職した。

前回調査では、介護休業を取得し復職した者4名すべてが1つの事業所であったが、今回調査では、3事業所において介護休業を取得し復職した者があり、制度の利用が広がっている。

取得状況は、「3ヶ月未満」が4名、「12～18ヶ月未満」が1名となっている。

(単位:人)

	男性		女性	
	全体	事業所数	全体	事業所数
3ヶ月未満	0	0	4	2
3～6ヶ月未満	0	0	0	0
6～8ヶ月未満	0	0	0	0
8～12ヶ月未満	0	0	0	0
12～18ヶ月未満	0	0	1	1
18ヶ月以上	0	0	0	0
合計	0	0	5	3

問10 事業所における女性活用のために、行政（国・県・市）に期待されることは何ですか。（いくつでも）

行政に期待される支援

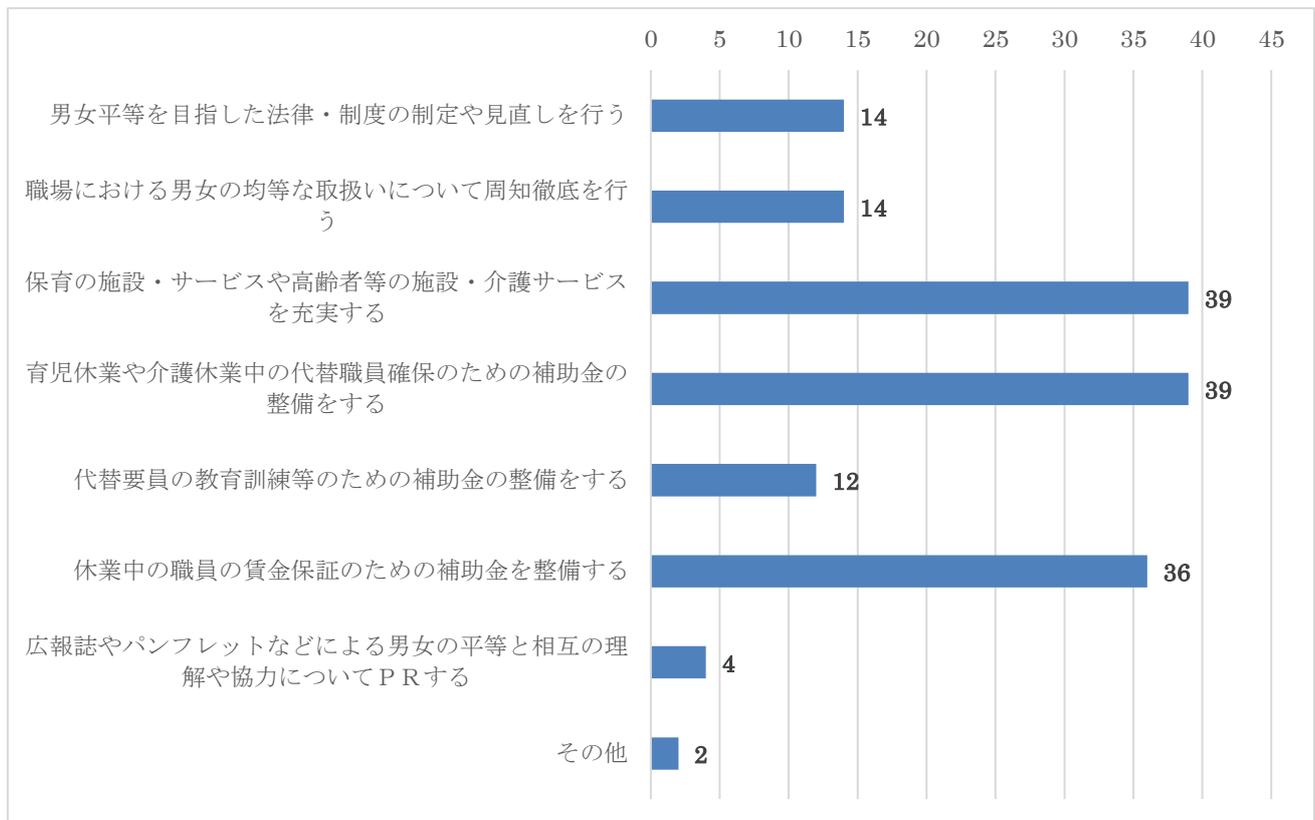
事業所における女性活用のために、行政（国・県・市）に期待されることについて、最も多かったのは「保育の施設・サービスや高齢者等の施設・介護サービスを充実する」、「育児休業や介護休業中の代替職員確保のための補助金の整備をする」の39件であり、次いで「休業中の職員の賃金保証のための補助金を整備する」の36件である。前回の調査と比較しても同様の状況となった。女性の活用を促進する為に行政に対し費用面での補助を大きく求めていることが分かる。

一方で、広報誌やパンフレット等で意識高揚や周知・PRを期待する回答もあるため、行政のより積極的な、女性活用事例の情報提供、国や県の助成金制度のPRなど、企業が取り組むにあたっての支援も引き続き必要と考えられる。

その他、下記のとおり、2社より自由回答があった。

- 女性が入社しない
- 女性活用の事例の周知、女性活用・管理職等への登用をしている事業所への補助金交付

(単位：社)



IV 自由意見

その他、男女共同参画に関してご意見やご要望がございましたら、ご自由にお書きください。

回答があった83社のうち、4社で記入があった。

内容は、自社の男女共同参画の推進状況が1社、男女共同参画の推進に関する意見が2社、要望が1社でした。

○現状について（自社の男女共同参画に関する推進状況等）

- ・ 運送業界へ就職する女性は増えてきたが、弊社には問い合わせがない。過去に女性ドライバーを2名採用した事があったが、現在は0名で、問い合わせがあれば、男女問わず採用する予定である。

○意見（男女共同参画の推進に関する意見等）

- ・ 女性は計り知れない能力を持っているにも関わらず、社会参画に消極的な人が多く、やはり働くという意味を収入を得る事に大きく意味をみいだしている人が多い。社会の一員としての自覚や働く意味をしっかりと学んでいただき、男性と同等になれるよう努力していただきたいと思う。
- ・ 女性自身をもっと社会参画に積極的になってほしいと思う。

○要望

- ・ 職場復帰をした時の手当や、子供を預けやすい環境を整えること。また、子供たちが過ごしやすい環境づくりをお願いしたい。

※誤字・脱字・文脈などが不明確なもの（語尾含む）については、一部修正済み。



海津市男女共同参画に関する事業所意識調査結果報告書
～第4次海津市男女共同参画プラン策定に向けた事業所意識調査分析結果～

令和3年3月

海津市市民環境部市民活動推進課

〒503-0695 海津市海津町高須 515 番地

TEL : 0584-53-1111 (代表)

<http://www.city.kaizu.lg.jp/>