

# 男女共同参画に関する 企業アンケート 調査報告書

都留市  
都留市男女共同参画推進委員会

平成 28 年度実施



# — 目 次 —

## I 調査の概要

1. 調査目的 .....3
2. 調査方法.....3
3. 調査内容.....3
4. 回収結果.....3
5. 報告書の見方.....3

## II 調査結果

- 1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の認識について.....4
  - (1) ワーク・ライフ・バランスについて.....4
  - (2) ワーク・ライフ・バランスの取り組みについての考え.....4
  - (2) ワーク・ライフ・バランスに関する取り組み .....5
- 2 雇用管理状況について(女性職員の活用について).....6
  - (1) 管理職数.....6
  - (2) 女性管理職が少ない理由.....7
  - (3) 職場における男女の取扱について.....8
  - (4) 性別による職務従事の状況.....8
  - (5) 女性を活用するための取り組み.....9
- 3 育児休業制度について.....10
  - (1) 育児休業制度の規定の有無.....10
  - (2) 育児休業制度の取得者の状況.....10
  - (3) 育児休業制度を取得しない理由.....10
  - (4) 育児休業制度の規定がない職場の状況.....12
- 4 介護休暇について.....13
  - (1) 介護休業制度の規定の有無.....13
  - (2) 介護休業制度の取得者の状況.....13
  - (3) 介護休業制度がない職場の状況.....14
- 5 セクシャルハラスメント・パワーハラスメントについて.....15
  - (1) ハラスメント防止の取り組みの有無.....15
  - (2) ハラスメント防止の具体的な取り組み.....15
  - (3) ハラスメント防止にむけて今後取り組みたい事項.....16
- 6 今後の取り組み、行政への意見等について.....17
  - (1) 事業所の今後の取り組みについて.....17
  - (2) 仕事と家庭の両立支援に向けた事業所の取り組みについて.....18
- 7 事業所の概要について.....19
  - (1) 業種.....19
  - (2) 事業所区分.....19
  - (3) 経営組織.....19
  - (4) 従業員数.....20

# I 調査の概要

## 1. 調査目的

第3期都留市男女共同参画推進計画に基づき、市内事業所における男女共同参画社会実現に対する意識や実態、ニーズ等を把握し、現状を確認することで、男女共同参画社会実現に向けた今後の取組みの方向性、及びワーク・ライフ・バランスへの取組みの実態等を探り、効果的事業の推進に資することを目的とする

また、市民及び市内事業者には調査結果の公表及び調査結果に基づいたモデル事業所等の紹介をすることにより、男女共同参画に対する意識を深めるとともに、他事業所の男女共同参画社会実現に向けた積極的取組みを促す。

## 2. 調査方法

- (1) 実施対象 都留市内にある従業員10人以上の事業所を188社選定
- (2) 抽出方法 都留市商工会の協力による無作為抽出
- (3) 調査方法 郵送法（質問紙調査配付・郵送回収）
- (4) 調査期間 平成28年11月25日～平成29年1月31日

## 3. 調査内容

- 1. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の認識について
- 2. 男女がともに働きやすい職場環境について（女性職員の活用について）
- 3. 育児休業制度について
- 4. 介護休業制度について
- 5. セクシャルハラスメント・パワーハラスメントについて
- 6. 行政に対する要望について
- 7. 事業所の概要について

## 4. 回収結果

調査依頼事業所数	188社
有効回収数	61社
回収率	32%

## 5. 報告書の見方

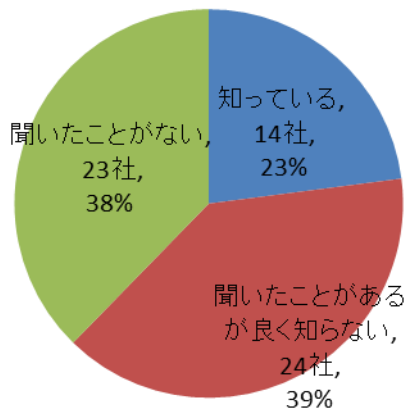
- 集計結果の%表示については、小数点以下第1位を四捨五入してあるので、100%にならない場合があります。
- グラフ中の選択肢の記述については、実際を選択肢を簡略化している場合があります。
- 回答が有効ではないものについては、計算から省略しているため、総数等の数値が合わない場合があります。

## Ⅱ 調査結果

### 1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の認識について

#### (1) ワーク・ライフ・バランスについて

【図1 ワーク・ライフ・バランスの認知度】



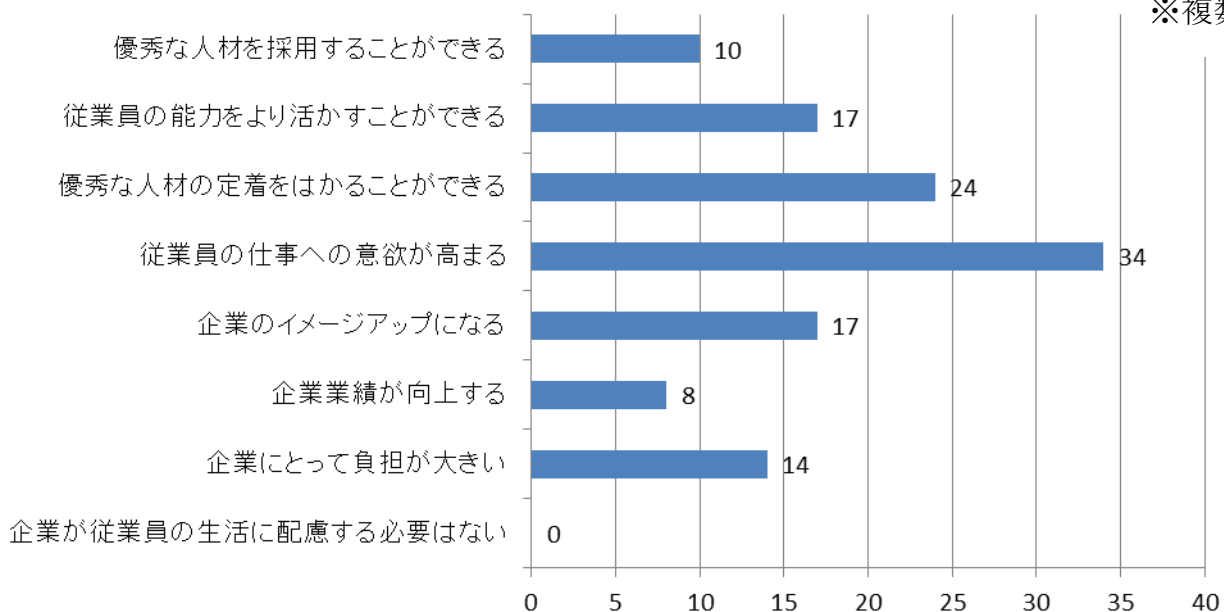
ワーク・ライフ・バランスの周知状況については、「聞いたことがあるが良く知らない」が39%となっており、「聞いたことがない」と合わせて、77%となっています。

#### (2) ワーク・ライフ・バランスの取り組みについてどのようにお考えですか。

【図2 ワーク・ライフ・バランスについての考え】

(N=124)

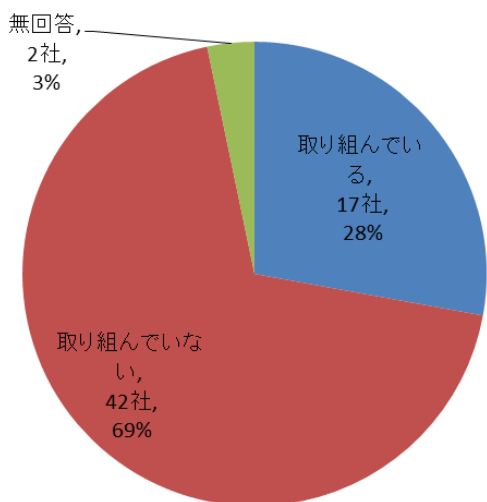
※複数回答可



ワーク・ライフ・バランスへの取り組みについての考えを聞いたところ、「従業員の仕事への意欲が高まる」が最も多く、次いで「優秀な人材の定着をはかることができる」となっています、しかし、マイナスのイメージとして、「企業にとって負担が大きい」と答えた事業所も 61 社中 14 社あり、23%を占めています。

### (3) ワーク・ライフ・バランスに関する取り組み

【図3-1 取り組みの有無】

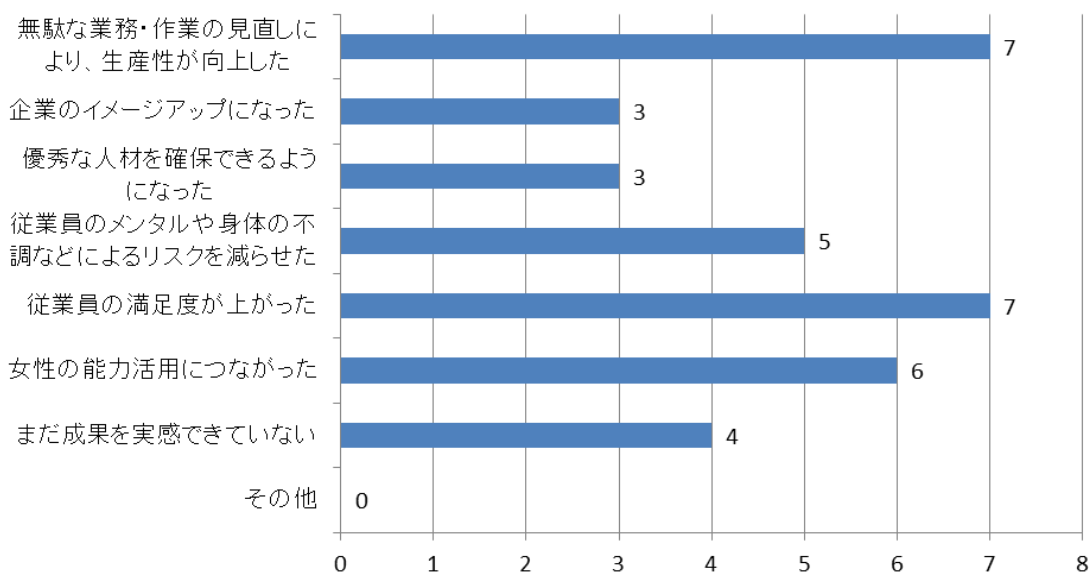


ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みについて伺ったところ、69%の事業所が「取り組んでいない」と回答しました。これは、「ワーク・ライフ・バランス」の認知度とも関わり、認知度が低いために、取り組みがされていないことも考えられます。

しかし、取り組みを行った事業所からは、「生産性の向上」や「従業員の満足度の向上」などの効果が得られたと回答されました。

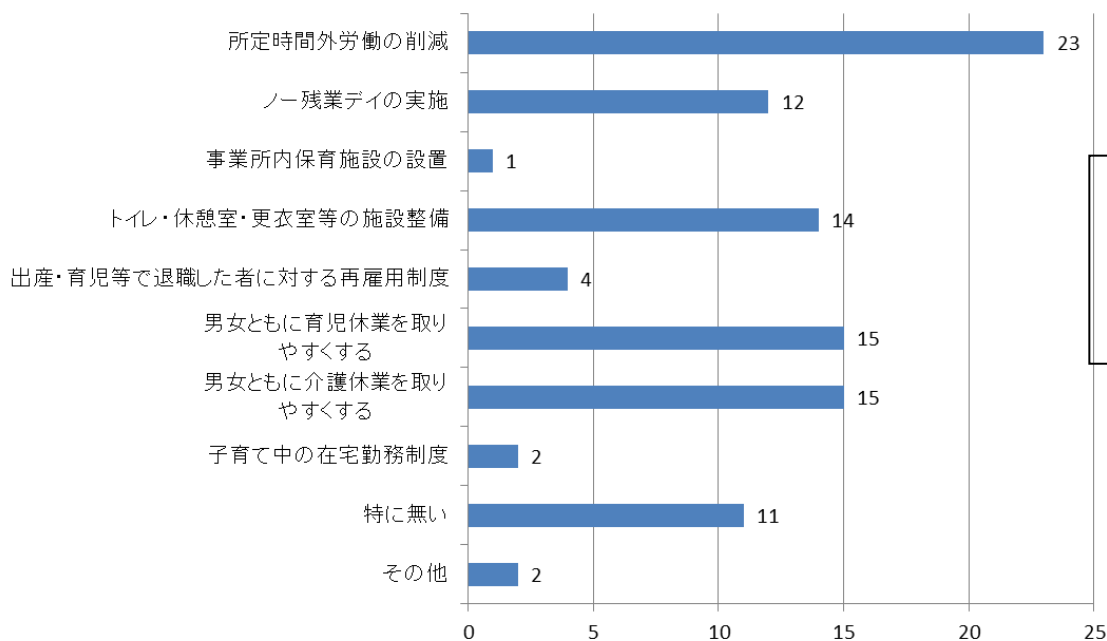
また、今後充実させていきたい事項を伺ったところ、「所定外労働の削減」が最も多く、次いで「男女ともに育児休業・介護休業を取りやすくする」となりました。

【図3-2 ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ効果】



(N=35)  
※複数回答可

【図3-3 今後充実していきたい事項】



(N=99)  
※複数回答可

【その他】

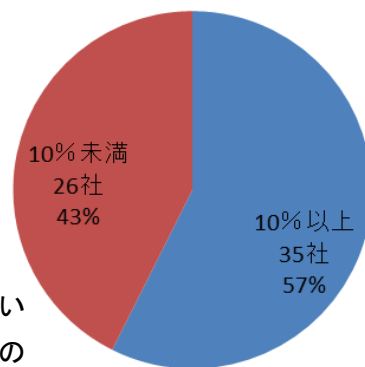
- 休日を増やす
- 雇用問題

## 2 雇用管理状況について（女性職員の活用について）

### (1) 管理職数

管理職	全体数	女性数
役員	135	31
部長相当	84	9
課長相当	150	21
係長相当	110	25
計	479	86

【図4-1 女性管理職割合】

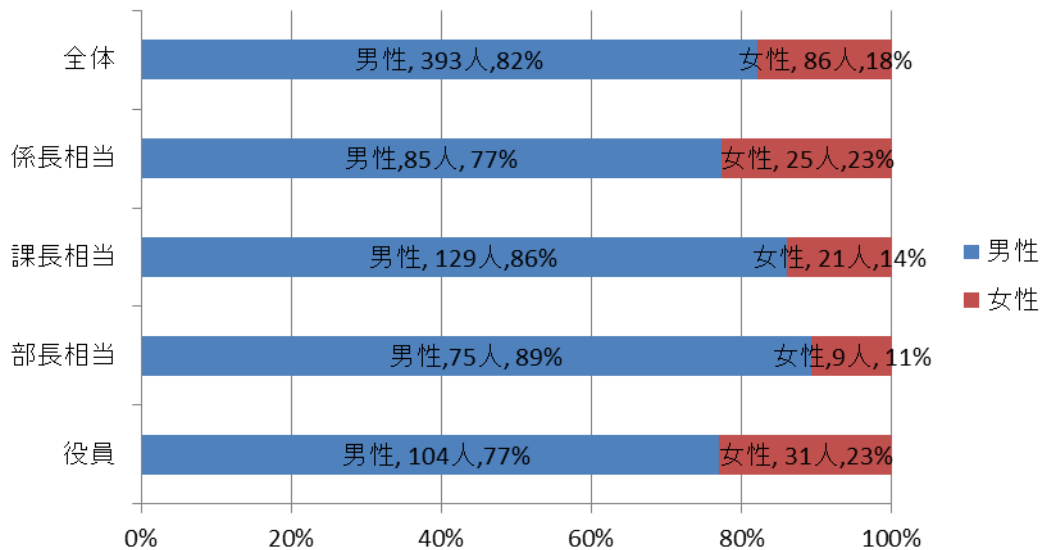


女性管理職割合が、10%以上の事業所は、半数以上の35社で、57%となっています。

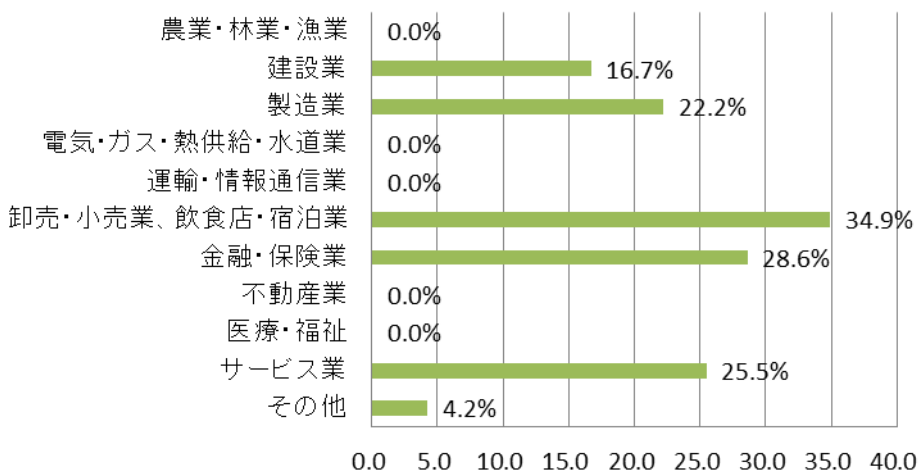
女性管理職割合90%以上の事業所は4社、対して管理職割合0%の企業が20社ありました。

※ 管理職には企業形態の各部門において、配下の係員等を指揮・監督する役職の他、専任職・スタッフ管理職と呼ばれている役職を含みます。

【図4-2 役職別男女割合】



【図4-3 業種別女性管理職割合(業種平均)】



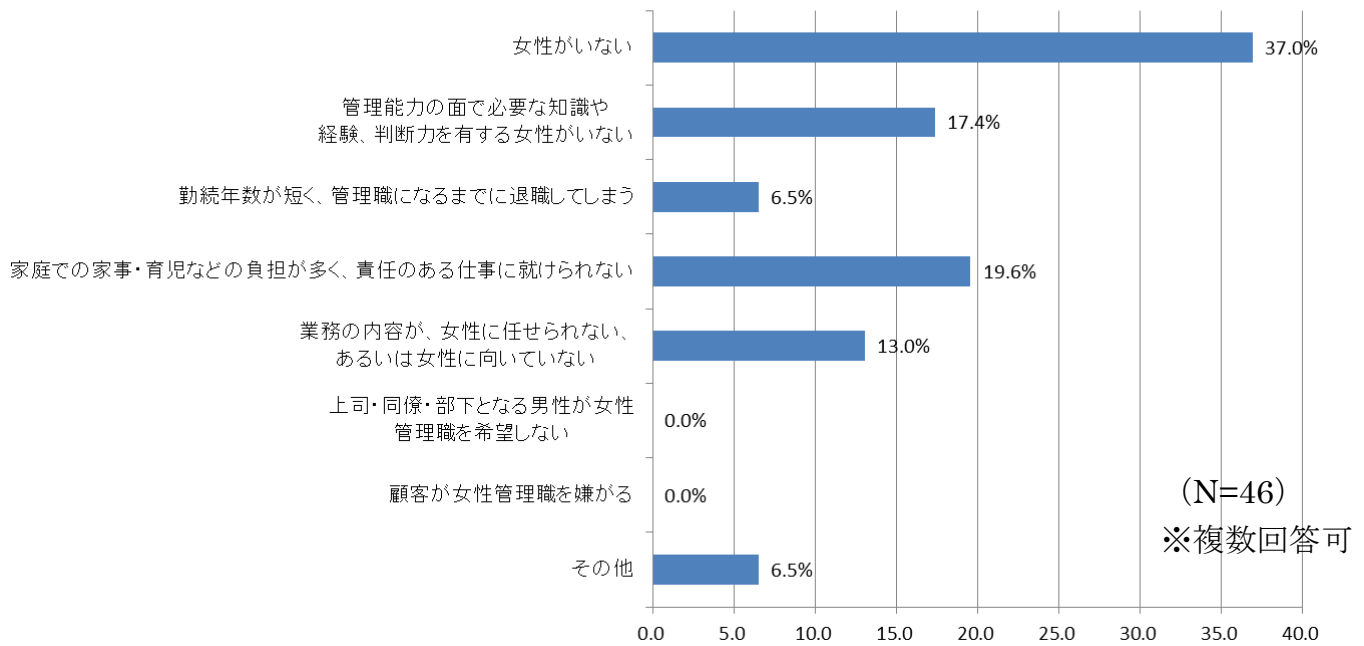
全体では、女性管理職は18%となっており、特に「課長相当」「部長相当」の管理職は15%を下回っています。

業種別で見ると、女性管理職割合が多いのは、「卸売・小売業・飲食店・宿泊業」が34.9%、金融・保険業が28.6%となりました。

※図4-3 各業種の平均値を算出し、グラフ化しています。

## (2) 女性管理職が少ない理由（女性管理職の割合が10%未満の事業所による回答）

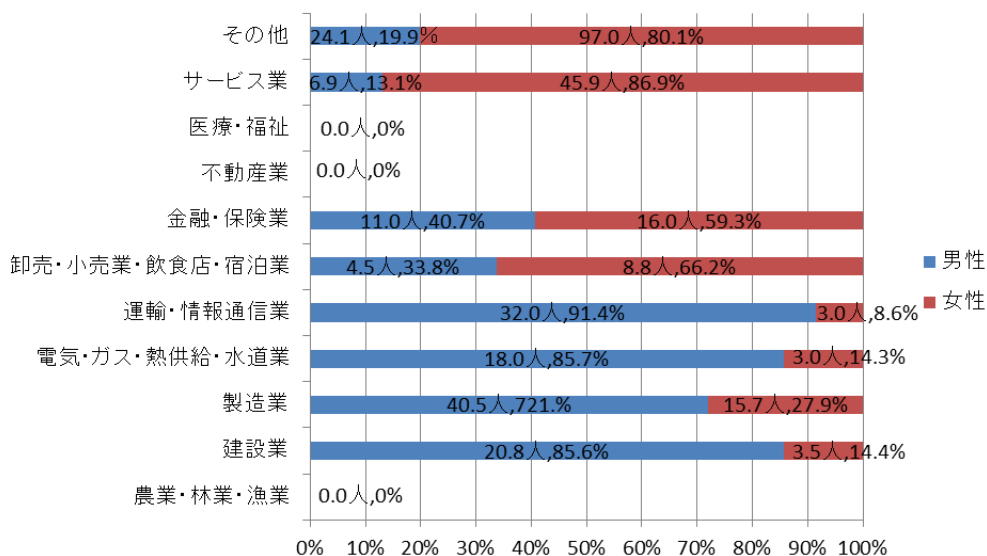
【図5-1 女性管理職が少ない理由】



### 【その他の理由】

- 管理職が1名しかいない。
- 役職を設けない会社なので。

【図5-2 業種別従業員男女比(平均)】



女性の管理職が少ない（あるいはまったくない）理由として最も多かったのが、「（従業員に）女性が少ない・いない」で、37%となっています。次いで、「家庭での家事・育児などの負担が多く、責任のある仕事に就けられない」が19.6%、3番目に「管理能力の面で必要な知識や経験、判断力を有する女性がいない」17.4%がきています。

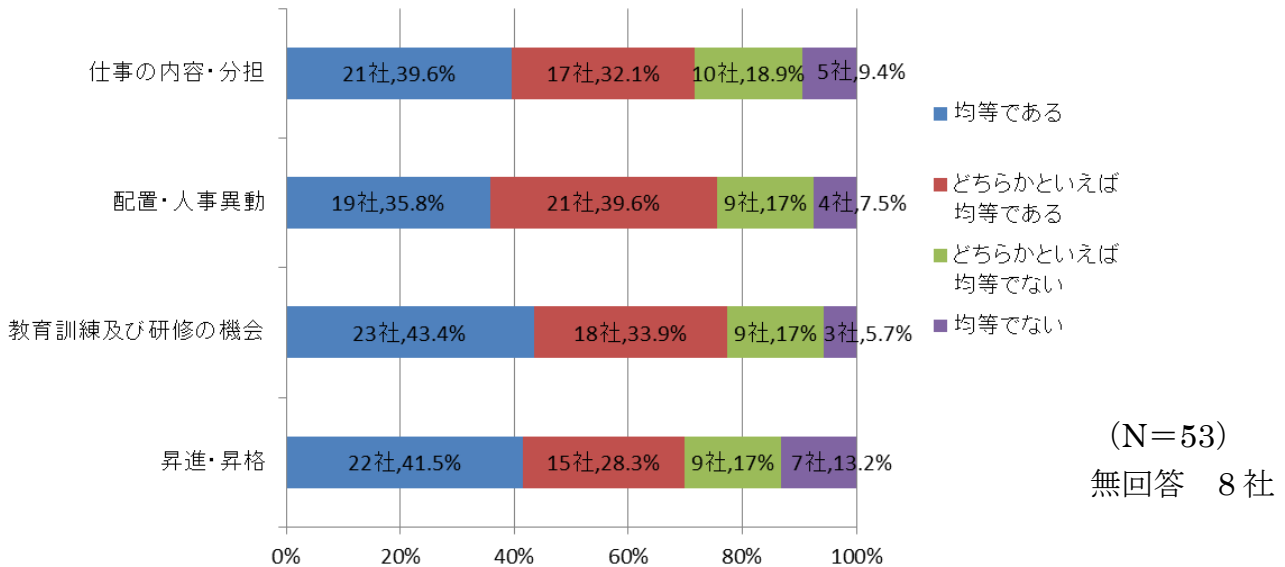
「女性が少ない・いない」という選択肢が多かったため、業種別に従業員の男女構成比の平均をとったところ、業種によって男性と女性の従業員構成比が異なっており、女性従業員が10%を下回る業種もありました。（図5-2）

女性管理職に対する周囲の意識として、上司・同僚・部下や顧客といった人々が、女性管理職に対し否定的であるという回答は、ありませんでした。



### (3) 職場における男女の取扱いについて

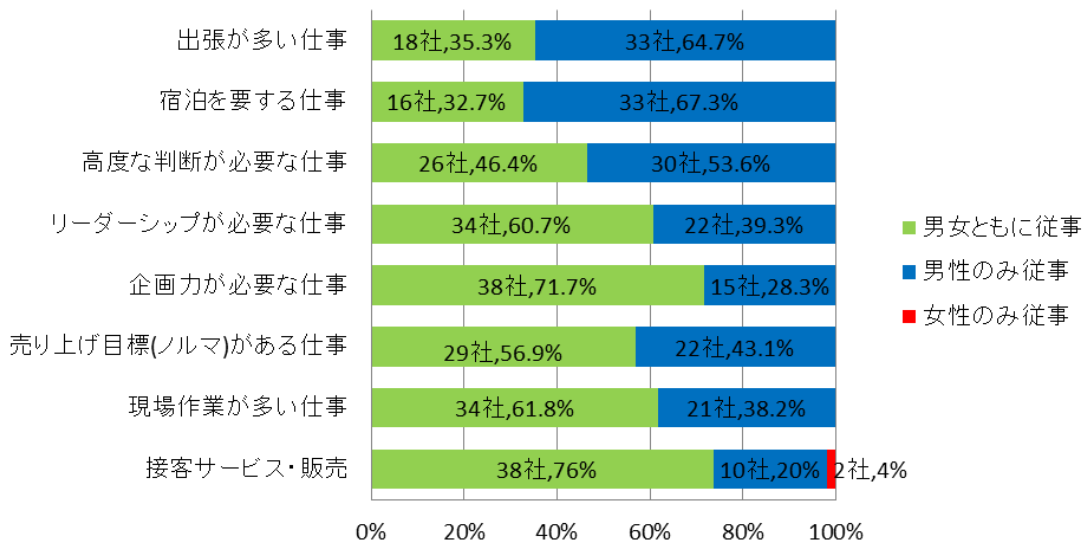
【図6 性別における業務の均等化について】



職場における男女の取り扱いについて、4項目を取り上げて現状を伺いました。4項目とも、「均等である」「どちらかといえば均等である」合わせて65%を超えており、業務の均等化が進んでいるとみられます。中でも、一番多かったのは「教育訓練及び研修の機会」の77.3%であり、一番低かったのは「昇進・昇格」の69.8%となりました。

### (4) 性別による職務従事の状態

【図7 性別による職務従事の状態】



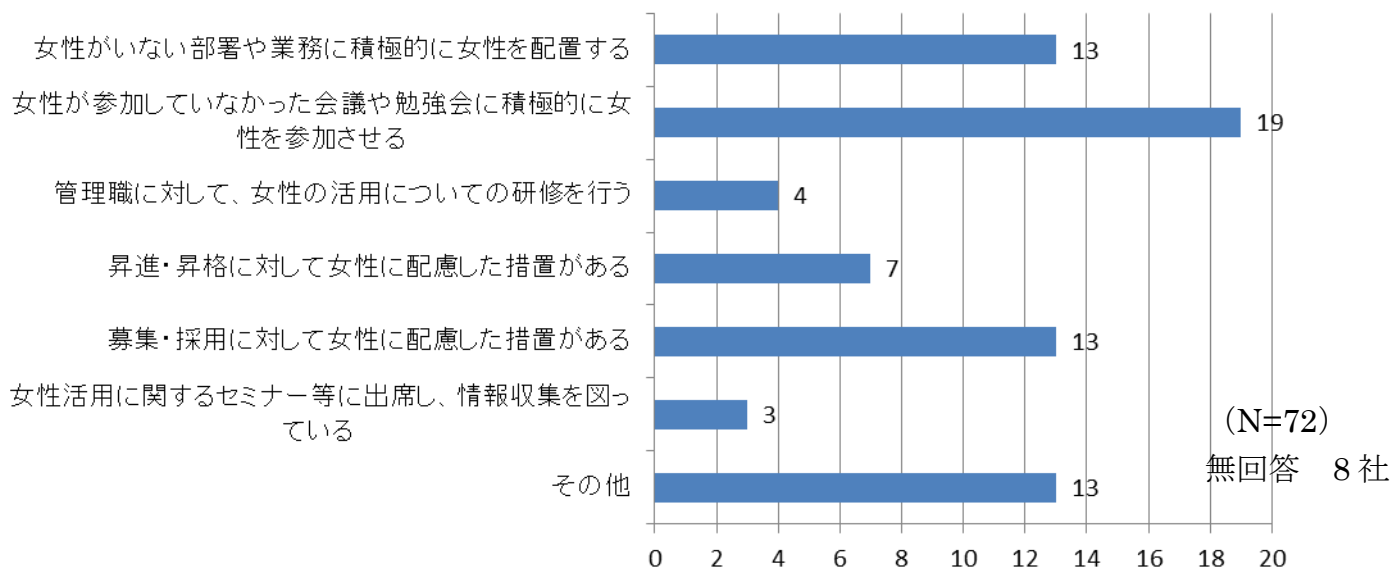
性別による職務従事の状態については、「男性のみ従事」している業務として「宿泊を要する仕事」が67.3%と最も多く、次いで「出張が多い仕事」が64.7%、「高度な判断が必要な仕事」が53.6%となっています。

「男女ともに従事」が50%を超えている項目も半分以上あり、性別における職務従事の均等化が進んでいる点も見受けられます。

「女性のみ従事」となっているのは、「接客サービス・販売」のみであり、その他の項目については、「男女ともに従事」「男性のみ従事」となっています。

## (5) 女性を活用するための取り組み

【図8 女性の活躍を推進するための取り組み】



### 【その他】

- 女性従業員がいない
- 資格取得
- 特には無いが女性を大事にしている
- 当薬局では全員女性が勤務している
- 募集を出しても女性が集まらない
- 人の能力の問題なので男女の区別はない
- 女性が受注、日程管理、製造、出荷まで行っている
- 商品企画等の提案を呼びかけている
- 当事業所は女性しかいません

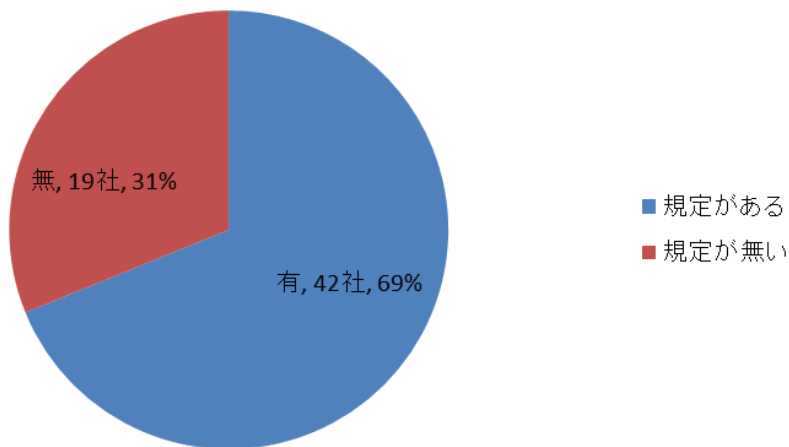
女性を活用するための取り組み(ポジティブ・アクション)としては、「女性が参加していなかった会議や勉強会に積極的に女性を参加させる」が最も多く、次いで「女性がいない部署や業務に積極的に女性を配置する」「募集・採用に対して女性に配慮した措置がある」となっています。

また、回答のあった61事業所のうち、52社で女性を活用するための取り組みが行われています。

### 3 育児休業制度について

#### (1) 育児休業制度の規定の有無

【図9 育児休業制度の規定の有無】



育児休業制度については、69%の事業所が設けています。

女性の取得状況としては、89%が育児休業を取得し、残りの11%は出産を機に退職しています。

男性の取得状況としては、育児休業を取得した人は6%に留まり、残りの94%は育児休業を取得しませんでした。

#### (2) 育児休業制度の取得者の状況

出産した/配偶者が 出産した従業員	総数	内訳			
		育児休業を取得した 人	出産を機に退 職した人数	出産はしたが育児休業 を取得しなかった人数	無回答
出産した従業員 数(女性)	37	33	4	0	0
配偶者が出産し た従業員数	47	3	0	44	0

① 過去5年間に育児休業を取得した従業員のうち、平成27年度中に育児休業を取得した男性従業員は、何人いますか。

男性従業員 1人

#### (3) 育児休業制度を取得しない理由

##### \* 女性

育児休業を取得しなかった女性従業員3人に理由を伺ったところ、回答はすべてその他になりました。

- 家族が近くにいないため、時間的に難しい
- 本人の家の事情
- 本人が退職を希望

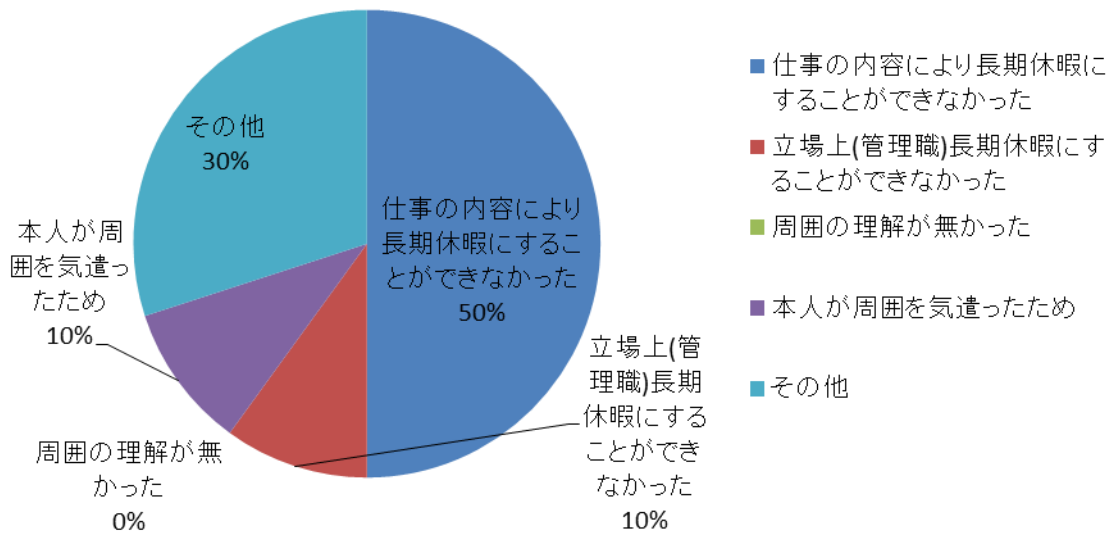
##### 【回答項目】

- 1.仕事の内容により、長期休暇にする事ができなかった
- 2.立場上(管理職)長期休暇にする事ができなかった
- 3.周囲の理解が無かった
- 4.本人が周囲を気遣ったため
- 5.その他

その他の理由としては、家の事情や本人の希望など、家庭的・個人的な理由が挙げられています。

**\* 男性**

**【図10 育児休業を取得しなかった理由(男性)】**



**【その他】 (男性)**

- 必要なかったため
- 本人の意思

男性では、仕事内容や管理職等の立场上の理由から育児休業を取得しなかった従業員が60%となっています。女性と比較して、職業上の理由から育児休業を取得しなかった人が多くっており、家庭的・個人的な理由が多かった女性との違いが見受けられます。

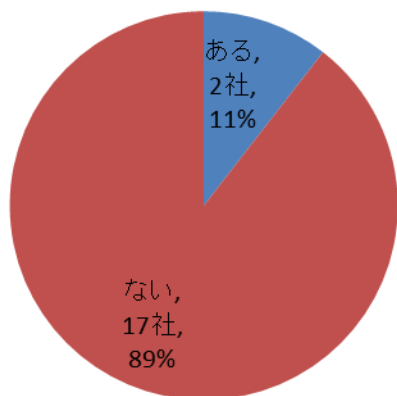
#### (4) 育児休業制度の規定がない職場の状況

① 過去五年間に出産を機に退職した女性従業員は、何人いますか。

退職者	1人
-----	----

② 今後規定を設ける予定はありますか。

【図11-1 今後育児休業規定を設ける予定の有無】

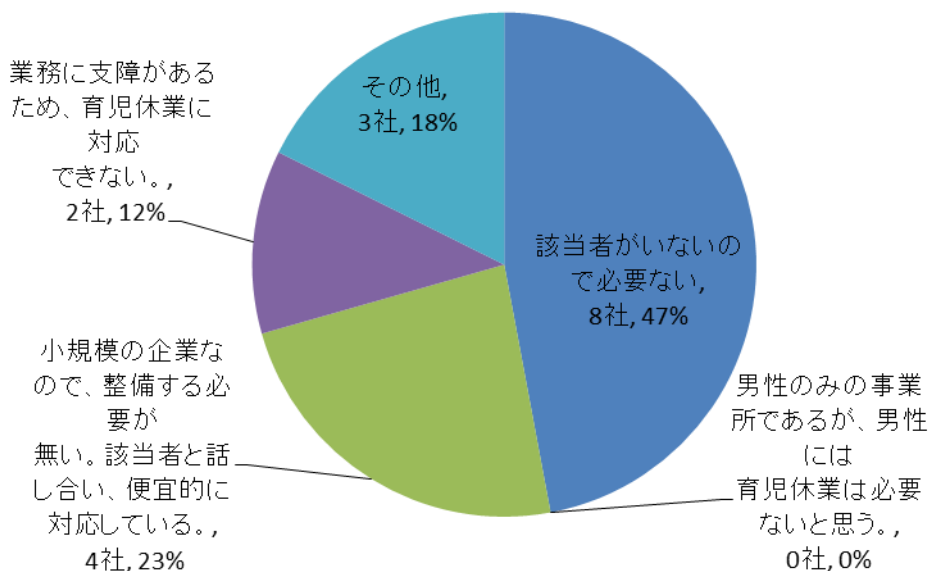


育児休業の規定がない中で退職者のあった事業所は1つでした。

また、「今後規定を設ける予定のない」事業所は89%と、大幅に規定を設ける予定のある事業所を上回っています。

③ 今後規定を設ける予定がないと答えた理由

【図11-2 「ない」と答えた理由】



#### 【その他】

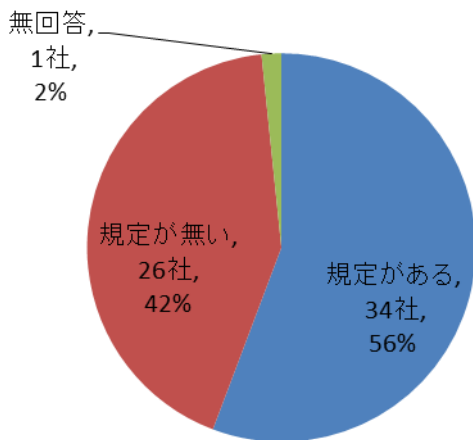
- 働くお母さんを応援する会社でありたい
- 今後採用する人に対象者が有る場合は具体的に決める

「今後規定を設ける予定のない」理由としては、現状の事業所内に、「該当者がいない」という理由が47%、次いで「小規模の企業なので、整備する必要がない」が23%となっています。しかし、【その他】の理由にも挙げられているように、制度として整備されていなくても、対象者と便宜的に対応する、という意見もあり、小規模事業所であることを活かし、個人個人と柔軟に対応していることが分かります。

## 4 介護休暇について

### (1) 介護休業制度の規定の有無

【図12 介護休業制度の規定の有無】



介護休業制度については、半数以上の56%の事業所が規定を設けています。

育児休業制度よりも、制度が設けられている事業所は少ないものの、過去5年間で11名の従業員が制度を利用し、介護休業を取得しています。

### (2) 介護休業制度の取得者の状況

介護休業等の取得者の状況（過去5年間）	総数	男性	女性	男女不明
取得者数（社）	11	0	3	8

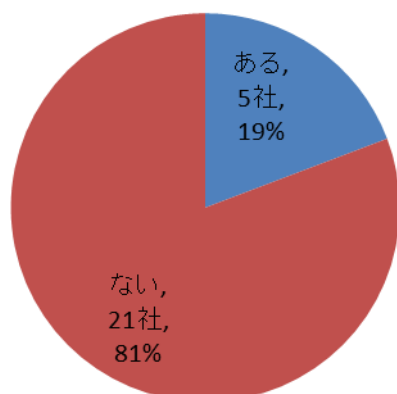
### (3) 介護休業制度の規定がない職場の状況

- ① 「介護休業の規定がない」を選択した場合、過去5年間に介護を理由に退職した女性従業員は、何人いますか。

退職者	0人
-----	----

- ② 今後規定を設ける予定はありますか。

【図13-1 今後介護休業制度を設ける予定の有無】

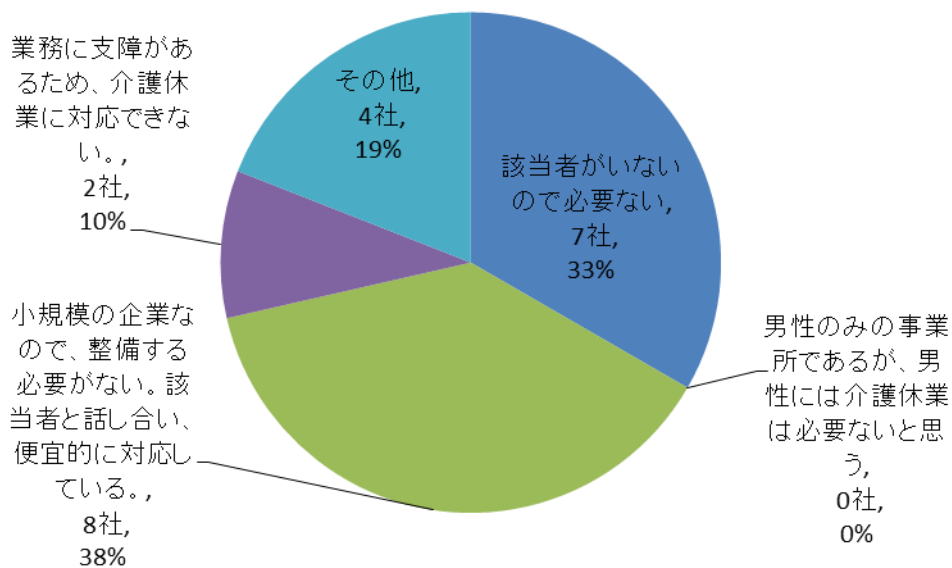


介護休業の規定が無い事業所において、過去5年間で「介護を理由に退職した女性」はいませんでした。

また、「今後規定を設ける予定のある」事業所は81%となっており、育児休業制度と同様、設ける予定のある事業所を大幅に上回っています。

③ 上記で「ない」と答えた理由を伺います

【図13-2 「ない」と答えた理由】



【その他】

- 家族第一と考えております。
- 今後対象者がある場合、具体的に決める
- 個人個人で事情が違うので、当事者や家族と話し合いながら、勤務時間を変更している。

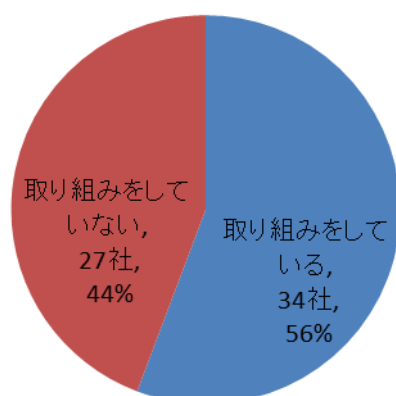
「介護休業制度の規定を設ける予定のない」事業所について、その理由を伺ったところ「小規模の事業所なので、整備する必要がない」が 38%と一番多く、次いで「該当者がいないので必要ない」があげられています。

制度が規定されていない事業所でも、育児休業と同様、該当者と話し合っただけで便宜的に対応している場合があり、規定として設けられていなくても、育児や介護に関わる休業には個別に対応されているようです。

## 5 セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを防止する取り組みについて

### (1) セクシャルハラスメント、パワーハラスメント防止の取り組み

【図14-1 防止の取り組み】

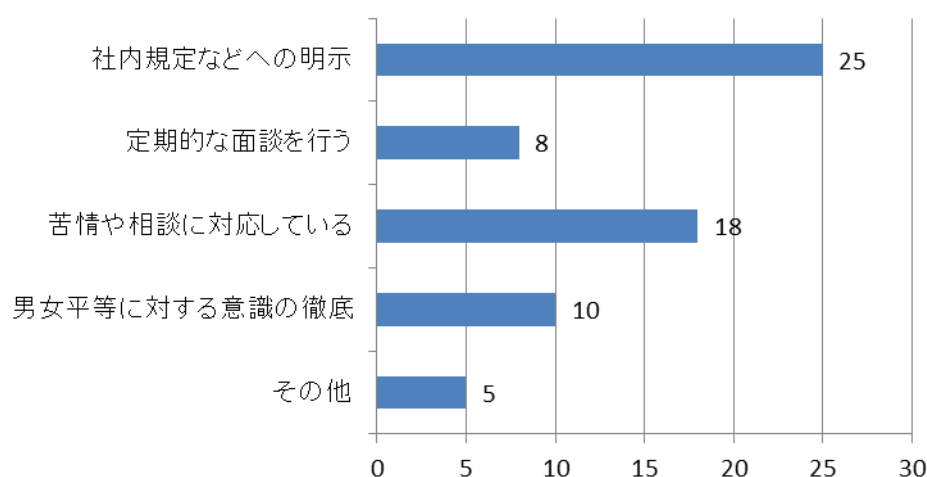


セクシャルハラスメントの取り組みについては、「取り組みをしている」事業所は56%で、半数以上が取り組みを行っている事業所となっています。

### (2) セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの具体的な取り組み（取り組みを行っている事業所による回答）（複数回答可）

【図15 具体的な取り組み】

(N=66)



#### 【その他の取り組み】

- セクシャルハラスメント・パワーハラスメントの教育の実施
- ヘルプライン(連絡先など)を周知している
- 研修会を実施
- ハラスメント専門の対応窓口を設けている
- 管理者に対し、講習会を10月に実施した

セクシャルハラスメント・パワーハラスメント防止への取り組み内容を伺ったところ、「社内規定などへの明示」が25社と最も多く、次いで「苦情や相談に対応している」が18社となりました。

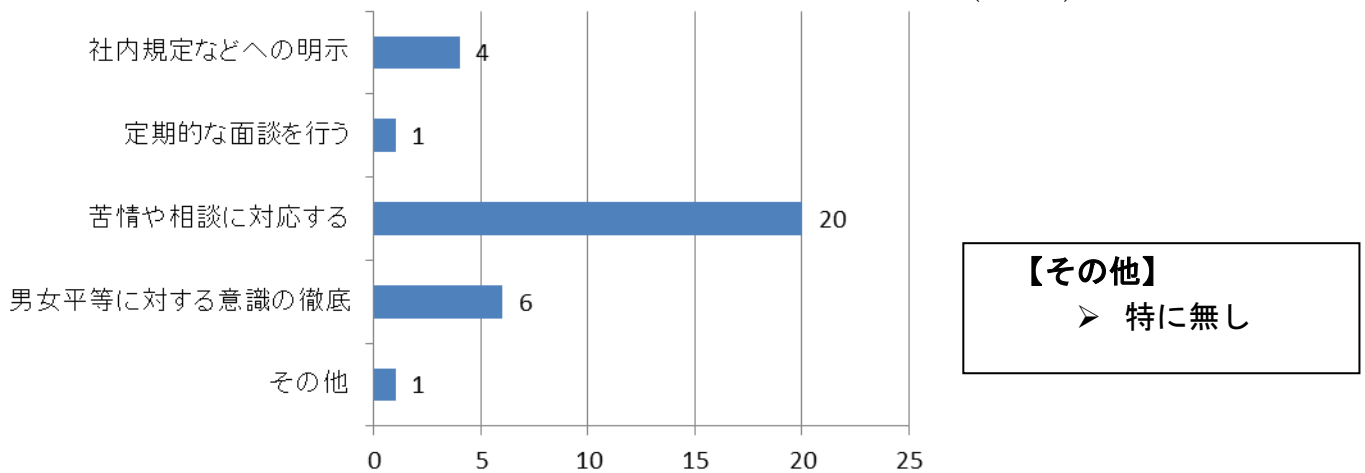
回答の中には、研修会や講習会など、積極的な取り組みを行っている事業所もありました。



(3) セクシャルハラスメント、パワーハラスメント防止にむけ、今後取り組みたい事項

【図16 今後取り組みたい事項】

(N=32)



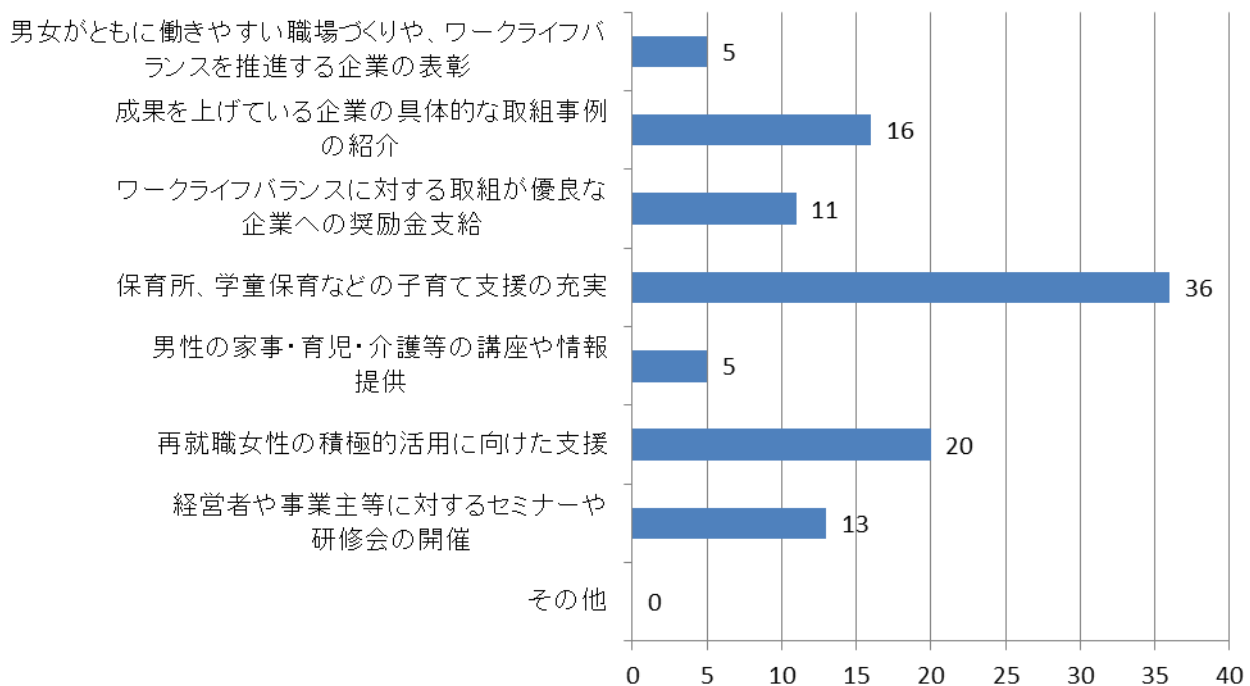
セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの防止について、取り組みをしていない企業に、今後取り組みたい事項について伺ったところ、一番多かったのは「苦情や相談に対応する」で 20 社となりました。

## 6 働きやすい職場を意識しての事業所の今後の取り組み、行政への意見等について

### (1) 事業所の今後の取り組みについて（複数回答可）

【図17 仕事と家庭の両立支援を進める上で、行政に望む支援】

(N=106)



仕事と家庭の両立支援や、男女共同参画を推進していく上で、行政に望む支援の内容としては、「保育所、学童保育などの子育て支援の充実」が36社と最も多くなり、次いで「再就職女性の積極的活用に向けた支援」が20社となりました。

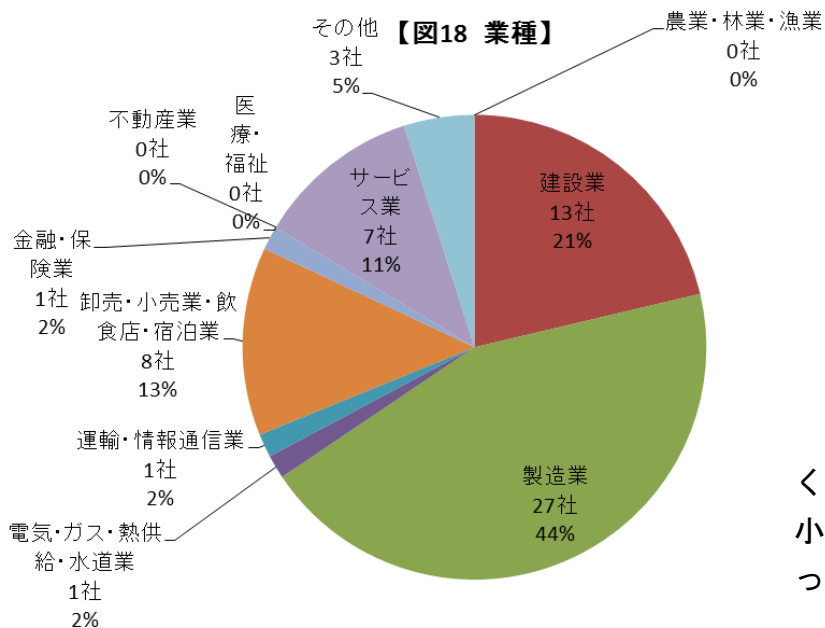
他にも「成果を上げている企業の具体的な取組事例の紹介」や「経営者や事業主等に対するセミナーや研修会の開催」を挙げた事業所も多く、「男女共同参画推進に関わる情報提供の支援」も必要とされています。

## (2) 仕事と家庭の両立支援や男女共同参画社会の実現に向けた事業所の取り組みについて

- 小規模の事業所であるので制度等は定めていない
- 現状女性は、30才後半、50代なので必要とされていない
- 限られた労働時間内で、フルタイムで働いている人達と同じように売り上げを上げられるように、時間内で予約を取り、売り上げを確保するように、システム化に取り組んでいる。
- 就業規則に記載はあるが、取得できないのが実際の所です。大企業や官公庁などは実施も可能かと思いますが、中小企業では1人1役(もしくは、それ以上)のため難しいです。ただ、会社としては15分単位での有給取得を認めたり、家事都合で外出や休暇をとる際に管理職等が社員をとがめることのないように気配りはしています。
- 女性がほとんどいない職場なので、出産、育児等の規定はありませんが、男女問わず家事、育児、介護等、その都度話し合いながら体制を取っています。
- 育児休業後の時短勤務適用時間を小学校3年生まで拡充し、離職を防止している。
- 有給休暇の消化率100%の従業員も多く、介護、孫の世話と両立しつつ、仕事をしている。
- 家族、子どもを第一に考え、その都度柔軟に対応しています。
- 育児のための短時間勤務を子が小学校就学の始期に達するまでとする。
- 会員制福利厚生クラブを通して、家事、育児等、各種サービスの割引などの支援がある。
- 配偶者の転属に合わせた異動希望等に柔軟に対応している。
- 子どもの行事、イベント参加は有給や休業を認め、休みやすい環境作りをしている
- ワークとライフのバランスは、1世帯・1世帯で異なるものだと思います。仕事＝収入、生活＝支出のバランスは各々の世帯で、バランスを見る必要があると思われ、一方向から、同じ内容で押しつけるものではないと思います。又、男性の働き方・女性の働き方についても、同様の事が言えると思います。どちらにしても、働き手(労働者)と、会社との対話が、必要なのではないのでしょうか。
- 小規模事業所であるため、面接の時相手の希望を聞き対応している
- 毎週金曜日は「ノー残業デー」設定し定時に帰社
- 毎月第二水曜日は全社「一斉退社日」設定し定時に退社
- 弊社では、産前・産後休暇、育児休業・介護休業等、規定を定めている
- 会社は創業から家族を経営の中心にして今日までやっています。心のつながりを大事にし男女平等で笑いのたえない職場です。ワークバランスは企業には必要でそれぞれの力が発揮できることです。会社に来ていただければ分かります。
- ワークバランスという言葉あまり聞いたことがなかったが、意外と当社の環境は良い方なのかと思う。
- エネルギー不況により少人数でよりコンパクトな経営をせざるを得ない為、社員一人一人の役割と責任を分担し、コミュニケーションを第一に取り組んでおります。特に子育て中の社員の場合は、子供さんが熱を出したり突発的に休みになったりする事を考慮し、経営者も現場に入れるようにして、工程に滞りのないよう努めており、社員が負担を感じることなく、仕事に専念できるよう配慮致しております。
- 女性の技術者を採用したいと求人をかけています。土木・建築です。女性の建設業進出を後押しする対策とか補助があると参加したい。

## 7 事業所の概要について

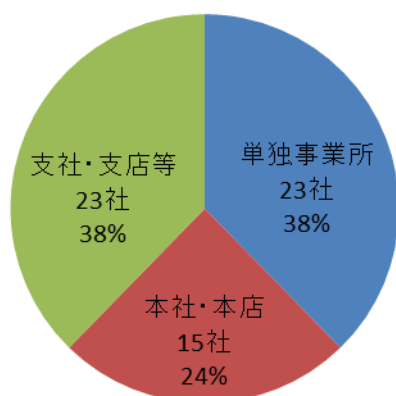
### (1) 業種



業種は、「製造業」が 44%と最も多く、次いで「建設業」が 21%、「卸売・小売業・飲食店・宿泊業」が 13%となっています。

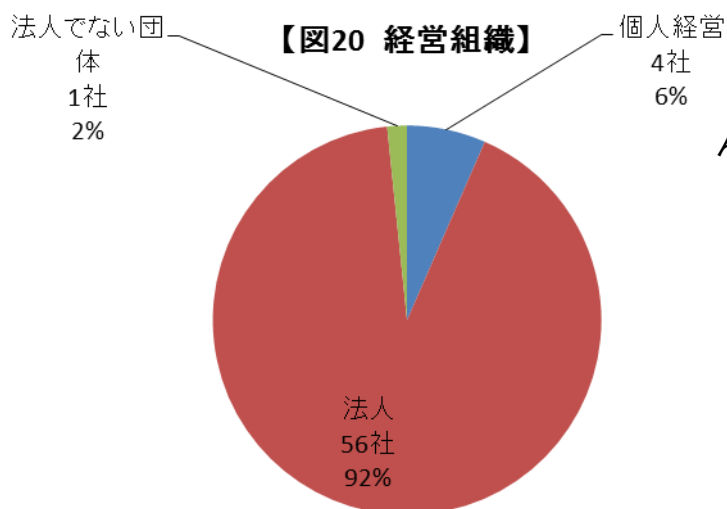
### (2) 事業所区分

【図19 事業所区分】



事業所区分は、「単独事業所」、「支社・支店等」が共に 38%となっています。

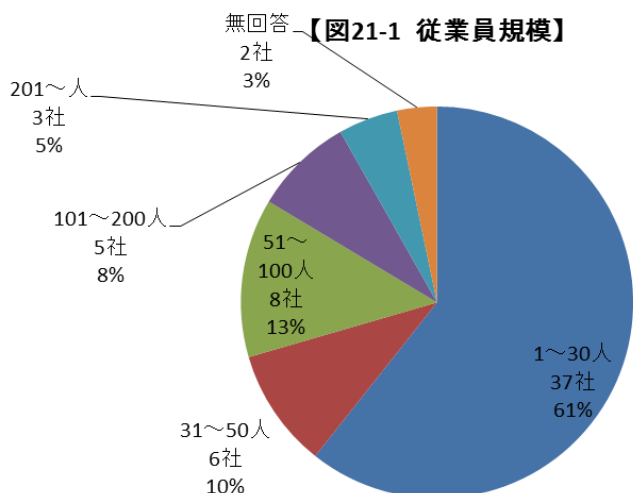
### (3) 経営組織



組織の形態は、「法人」が 92%とほとんどを占めています。

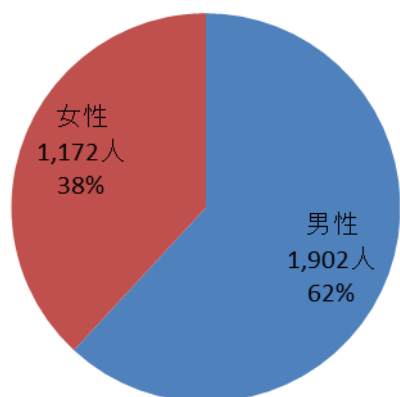
#### (4) 従業員数

全従業員数 (合計総従業員数 3,574名)



事業所全体の従業員規模は、「1人~30人」が61%と最も多くなっています。また、100人規模までの事業所で、全体の84%を占めており、小中規模の事業所が多い結果となっています。

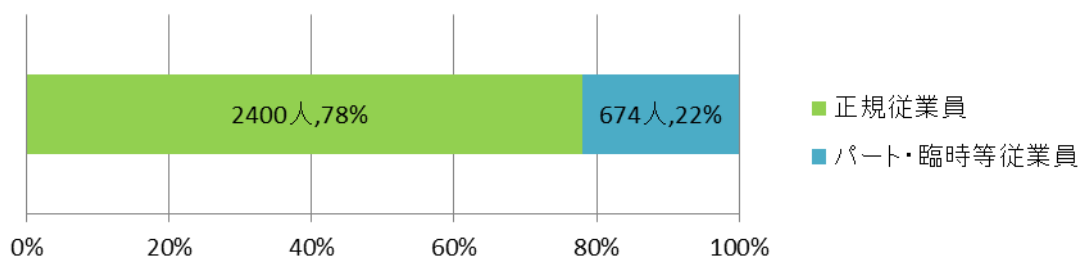
【図21-2 従業員の男女比】



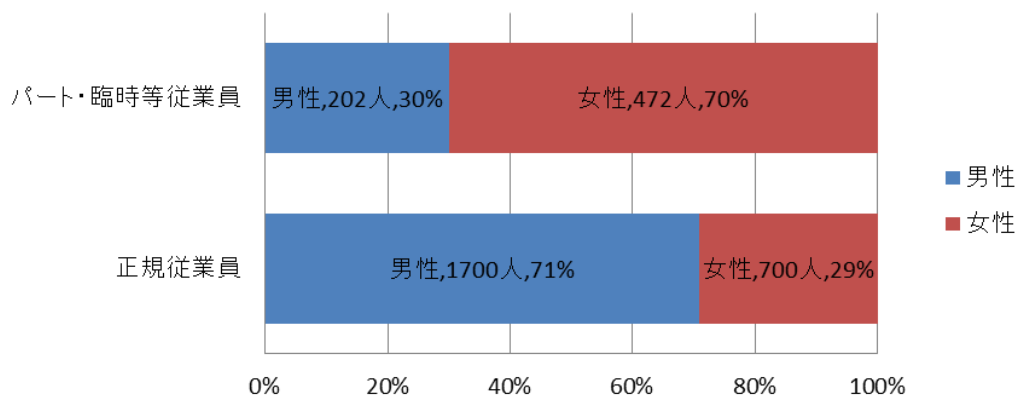
全従業員の男女比は、62%が男性従業員で、半数以上を占めています。また、雇用形態別では、従業員全体の78%が正規従業員です。

男女別で見ると、「パート・臨時等従業員」の70%が女性となっています。これに対し、「正規従業員」の71%が男性であり、性別によって雇用形態が異なる結果となりました。

【図21-3 雇用形態別構成比】



【図21-4 男女別雇用形態構成比】





# 男女共同参画に関するキーワード

## 男女共同参画社会

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会のことを言います。

### 参加・参画

「参加」は単に仲間に加わることで、「参画」は、企画・計画立案の段階から積極的・主体的にかかわるという意味でとらえられています。

## 都留市男女共同参画基本条例（平成 12 年 3 月施行）

都留市において、男女がお互いにそれぞれの人権を尊重しつつ、協力し合いその個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会づくりを進めるための指針として、平成 12 年 3 月に都留市男女共同参画基本条例を制定しました。

基本となる考え方として、5つの基本理念を定めています。

- ①男女の人権の尊重
- ②社会における制度又は慣行についての配慮
- ③政策等の立案及び決定への共同参画
- ④家庭生活における活動と他の活動の両立
- ⑤国際的協調

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成 28 年 4 月施行)

女性の活躍を推進していくためには、自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要です。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることが目的とされています。

- ①採用、昇進等の機会を積極的に提供、活用。性別による固定的役割分担等への配慮。
- ②職業生活と家庭生活の両立を図るための環境整備を行うこと。
- ③職業生活と家庭生活の両立においては、本人の意思を尊重すること。

## 第 3 期都留市男女共同参画推進計画(平成 28 年度～平成 38 年度)

本計画は、男女が互いにその人権を尊重しながら、責任も分かち合い、性別にかかわらずその個性と能力を十分発揮し、社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保される男女共同参画の実現を目指しています。また、以下の基本目標に沿って、取り組みを推進します。

- ①「男女共同参画」が当たり前になる意識
- ②女性が輝く活力あふれた社会
- ③男女ともに自由な選択ができる社会
- ④男女ともに責任と権利を分かち合う社会
- ⑤様々な主体が連携し協力する社会

### 男女共同参画に関する事業所アンケート 平成 28 年度実施 結果報告書

発行：都留市役所地域環境課 地域振興担当  
〒402-8501 山梨県都留市上谷一丁目 1 番 1 号  
TEL 0554-43-1111(内線 174,175)  
FAX 0554-43-5049