

平成 28 年度

男女共同参画に関する事業所調査

報 告 書



東 御 市

調 査 の 概 要

1 調査の目的

平成 24 年 3 月に策定された「東御市男女共同参画推進基本計画」は、実施期間が平成 24 年から平成 33 年までの 10 年間となっており、5 年後に見直しを行うこととなっております。

この調査は、今年度計画策定から 5 年目の見直しを行うにあたり、東御市内の事業所における「男女共同参画」に関する制度や意識の実態についてお尋ねし、後期計画策定の基礎資料とすることを目的としています。

2 調査対象

東御市内の事業所 77 社

3 調査方法

郵送にて、配布および回収を行いました。

4 調査時期

平成 28 年 4 月 28 日（木）～平成 28 年 5 月 20 日（金）

5 回収結果

有効回収数（率）46 社（59.7%）

6 調査結果の集計・表示方法および数値等の取り扱い

- (1) 百分率（%）は小数点以下第 2 位を四捨五入し、小数点以下第 1 位までを表記しています。このため 100%にならない場合があります。
- (2) 回答の比率はその設問の回答者数を基数として算出しました。したがって、複数回答の設問はその回答割合を合計すると 100%を超える時があります。

— 目 次 —

調査の概要

調査結果

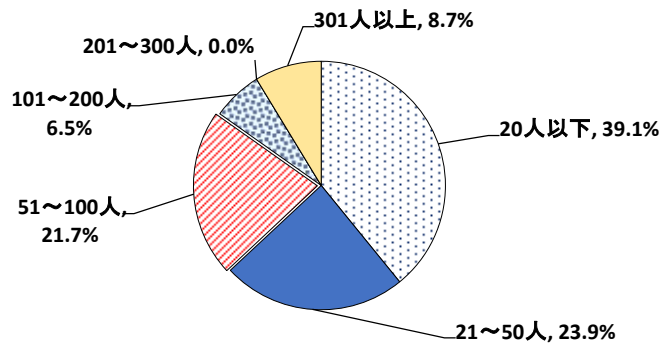
質問 1	あなたの会社の従業員はどのくらいいますか。	1
質問 2	問1の内、女性従業員の占める割合は、おおよそのくらいですか。	1
質問 3	問2の内、正社員の占める割合は、おおよそのくらいですか。	2
質問 4	あなたの会社の組織責任者の人数を教えてください。 ア 少人数グループリーダー（班長・係長級）	2
	イ 管理・監督職の責任者（部長・課長級）	3
	ウ 取締役等の役員（社長以外）	3
	エ 最高責任者（社長）は男性ですか、女性ですか。	4
質問 5	女性の管理職が少ないのは何故だと思いますか。	4
質問 6	あなたの会社には、次のうちどのような制度がありますか。	5
質問 7	問6で「4 育児休業」があると答えた会社では、育児休業を取得した従業員はいますか。	5
質問 8	問7で、「4いない」と答えた会社では、いない理由に当てはまる番号を、次の中からお選びください。	6
質問 9	男性の育児休業取得について、どのようにお考えですか。	6
質問 10	問6で「6 介護・看護休暇」があると答えた会社では、介護・看護休暇を取得した従業員がいますか。	7
質問 11	問10で、「いない」と答えた会社では、いない理由に当てはまる番号を、次の中からお選びください。	7
質問 12	あなたの会社は、働きやすい職場だと思いますか。	8
質問 13	あなたの会社では働きやすい職場にするため、どんな工夫をしていますか。	8
質問 14	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（H27.9.4施行）による、一般事業主行動計画策定義務（労働者数301人以上の事業所）や策定努力義務（労働者300人以下の事業所）があることを知っていますか。	11
質問 15	あなたの事業所では、上記による一般事業主行動計画を策定する予定がありますか。	9

一 調査結果 一

あなたの会社の構成員等に関すること

質問1 あなたの会社の従業員はどのくらいいますか。 (回答数 46 社)

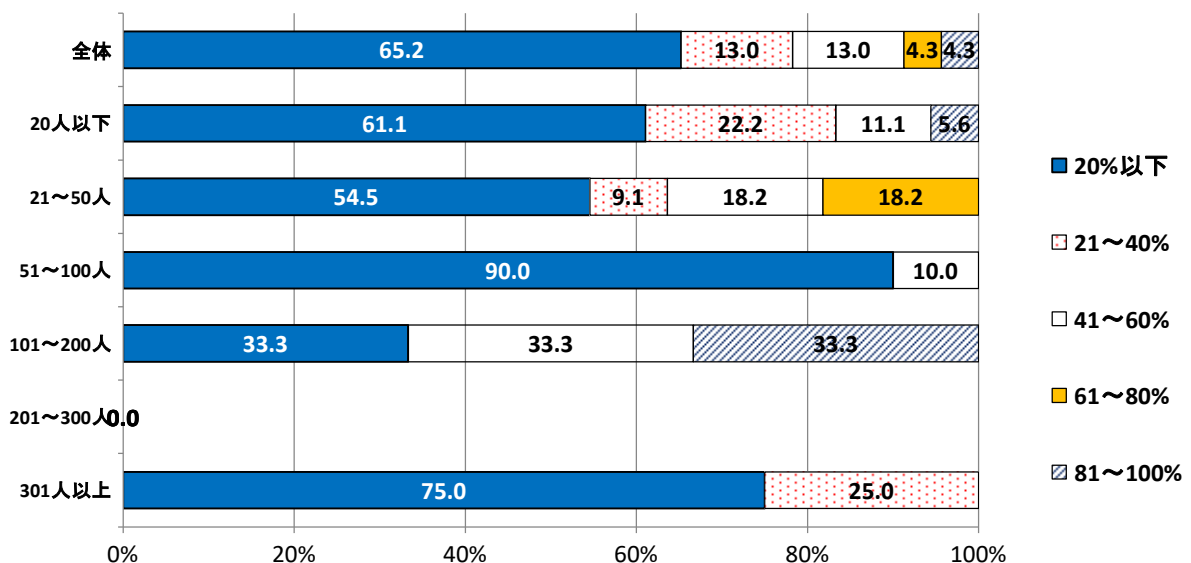
規模	企業数
20人以下	18
21～50人	11
51～100人	10
101～200人	3
201～300人	0
301人以上	4



質問2 問1の内、女性従業員の占める割合は、おおよそどのくらいですか。 (回答数 46 社)

	20%以下	21～40%	41～60%	61～80%	81～100%
全企業	30	6	6	2	2
20人以下	11	4	2	0	1
21～50人	6	1	2	2	0
51～100人	9	0	1	0	0
101～200人	1	0	1	0	1
201～300人	0	0	0	0	0
301人以上	3	1	0	0	0

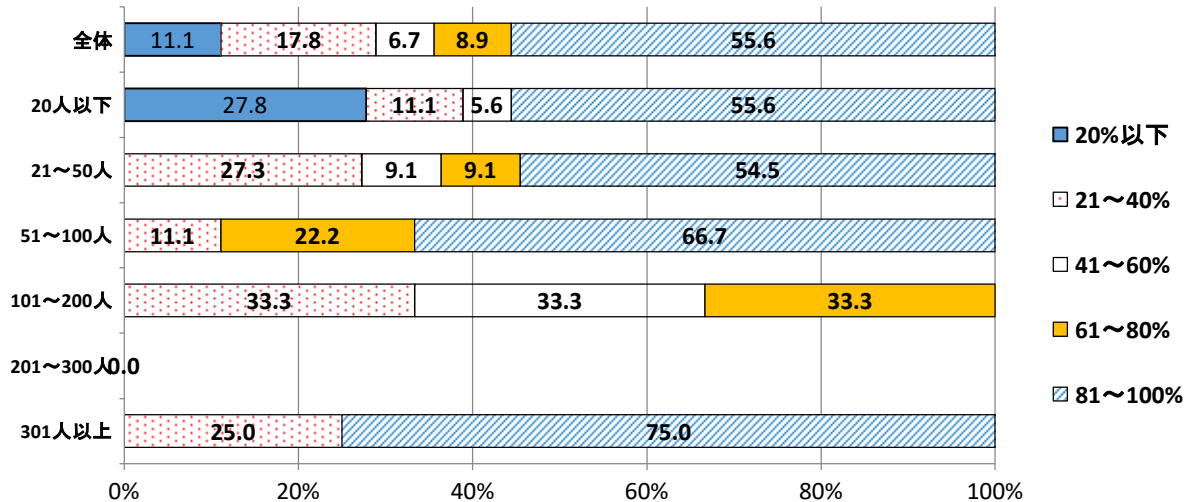
(社)



全企業で「20%以下」が、65.2%。特に従業員規模で比べると、51～100人の企業では90%と最も多い。101～200人規模の企業は、「20%以下」「41～60%」「81～100%」で分かれる。

質問3 問2の内、正社員の占める割合は、おおよそどのくらいですか。 (回答数 45 社)

	20%以下	21～40%	41～60%	61～80%	81～100%
全企業	5	8	3	4	25
20人以下	5	2	1	0	10
21～50人	0	3	1	1	6
51～100人	0	1	0	2	6
101～200人	0	1	1	1	0
201～300人	0	0	0	0	0
301人以上	0	1	0	0	3



正社員の比率「81～100%」が全企業で55.6%。前回調査での50.0%より5.6%上がったものの、まだ低い。特に101～200人規模の企業では、比率「81～100%」が0%であった。

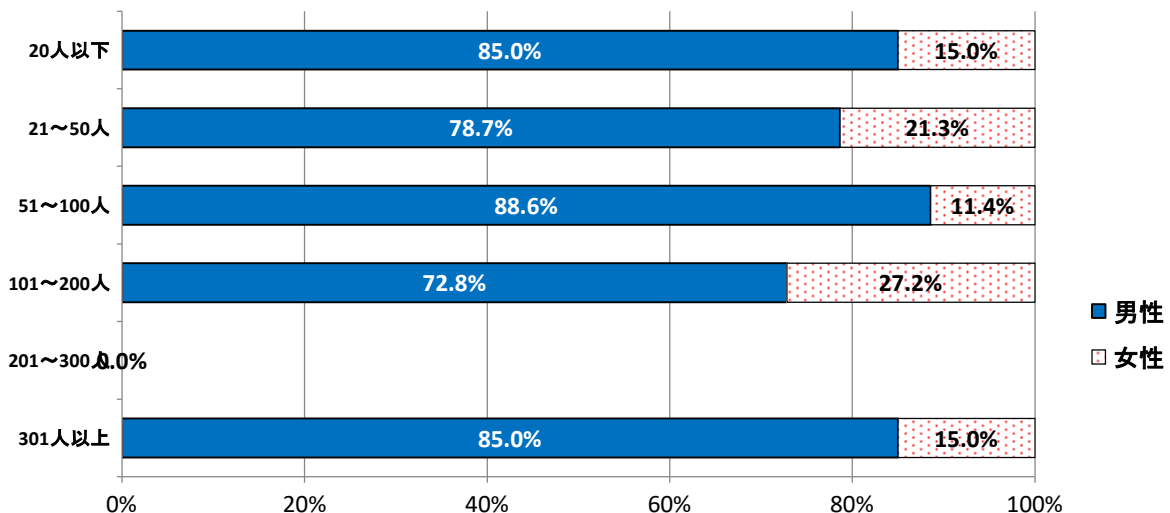
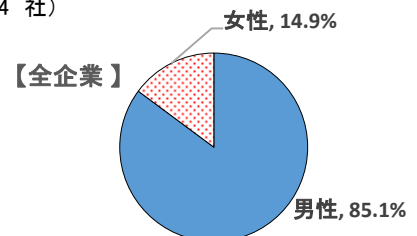
質問4 あなたの会社の組織責任者の人数を教えてください。

ア 少人数のグループリーダー(班長・係長級)

男性リーダーと女性リーダーの人数をお書きください。(回答数 44 社)

	20人以下	21～50人	51～100人	101～200人	201～300人	301人以上	全体
男性	17	59	93	67	0	90	326
女性	3	16	12	25	0	1	57

(人)

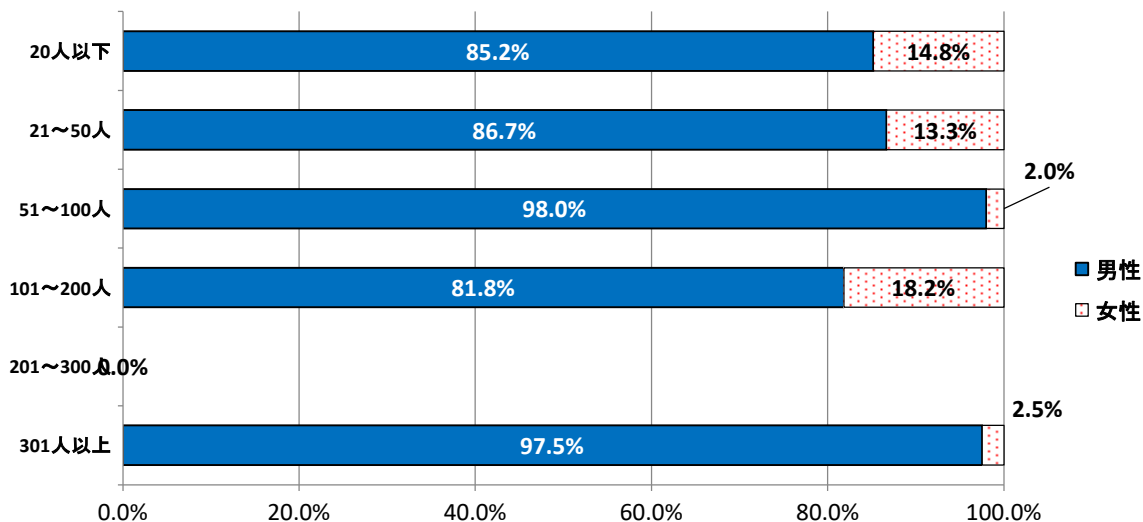
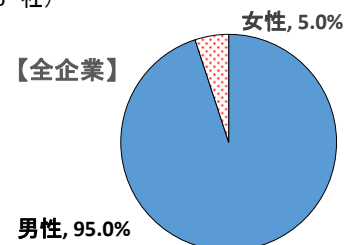


イ 管理・監督職の責任者(部長・課長級)

男性の責任者と女性の責任者の人数をお書きください。(回答数 46 社)

	20人 以下	21～ 50人	51～ 100人	101～ 200人	201～ 300人	301人 以上	全体
男性	23	39	98	18	0	236	414
女性	4	6	2	4	0	6	22

(人)

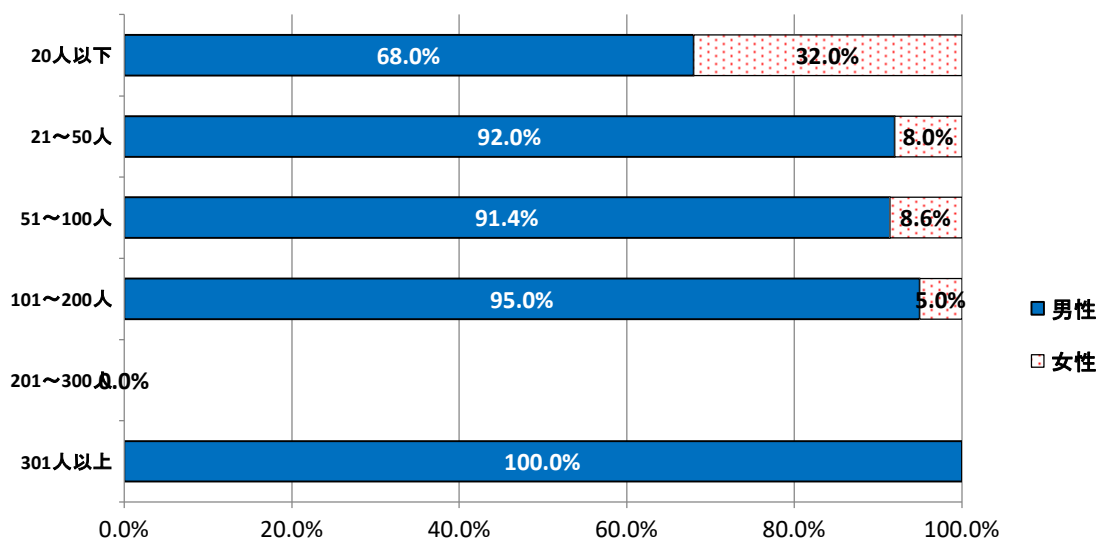
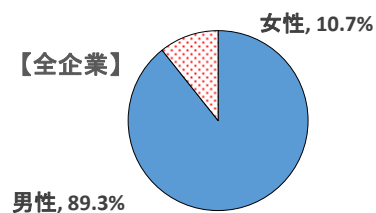


ウ 取締役等の役員(社長以外)

男性の役員と女性の役員の人数をお書きください。(回答数 46 社)

	20人 以下	21～ 50人	51～ 100人	101～ 200人	201～ 300人	301人 以上	全体
男性	17	23	32	19	0	26	117
女性	8	2	3	1	0	0	14

(人)



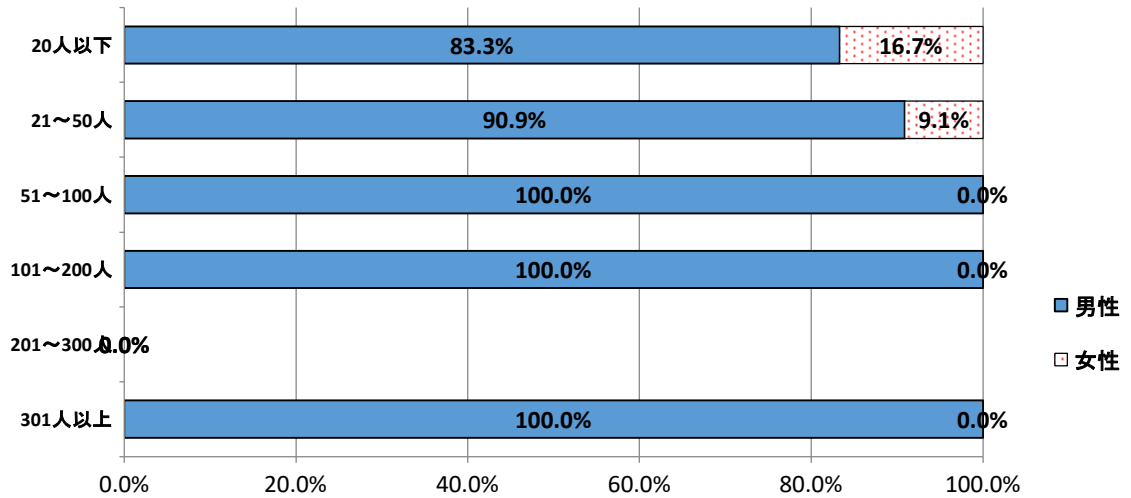
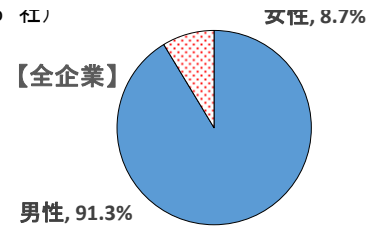
エ 最高責任者(社長)は男性ですか、女性ですか。(回答数 46 社)



(回答数 40 社)

	20人 以下	21～ 50人	51～ 100人	101～ 200人	201～ 300人	301人 以上	全体
男性	15	10	10	3	0	4	42
女性	3	1	0	0	0	0	4

(人)

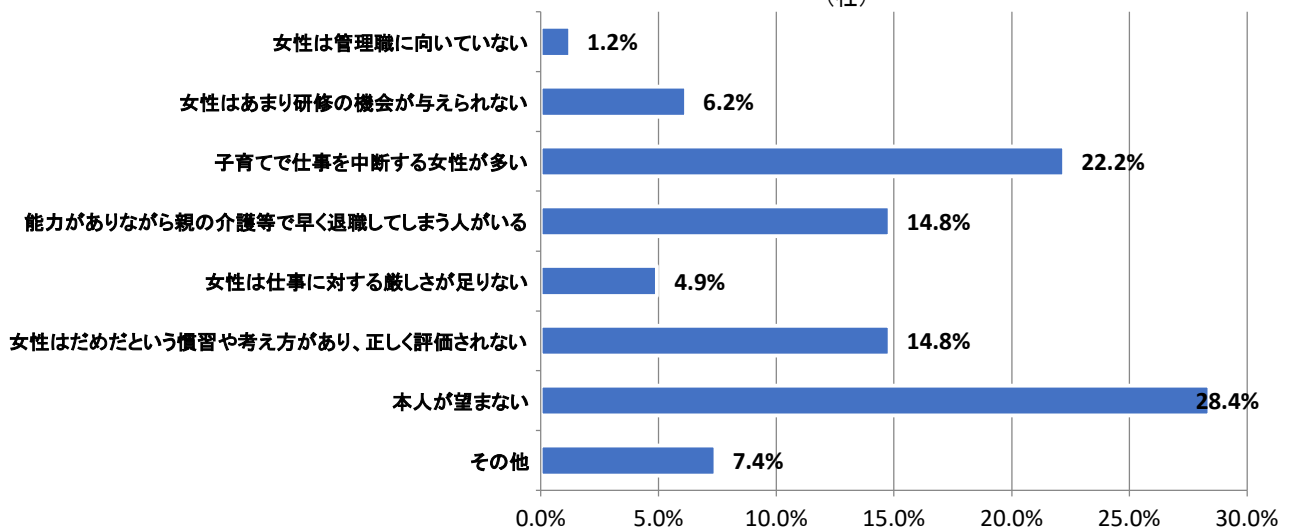


質問5 女性の管理職が少ないのは何故だと思いますか。(3つ以内)

(回答数 42社、回答数 81件)

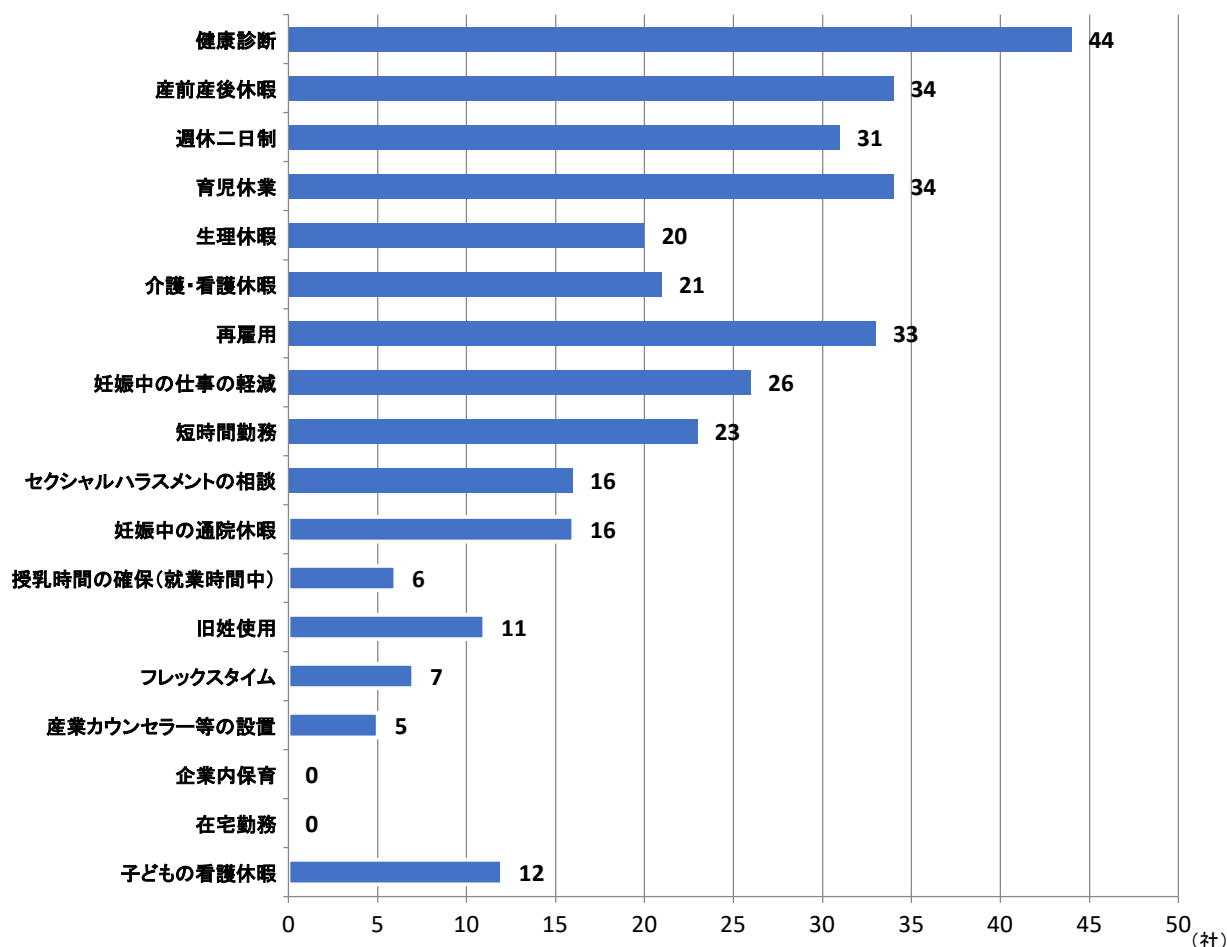
	女性は管理職に向いていない	女性はあまり研修の機会が与えられない	子育てで仕事を中断する女性が多い	能力がありながら親の介護等で早く退職してしまう人がある	女性は仕事に対する厳しさが足りない	女性にだめだという慣習や考え方があり、正しく評価されない	本人が望まない	その他
全企業	1	5	18	12	4	12	23	6

(社)



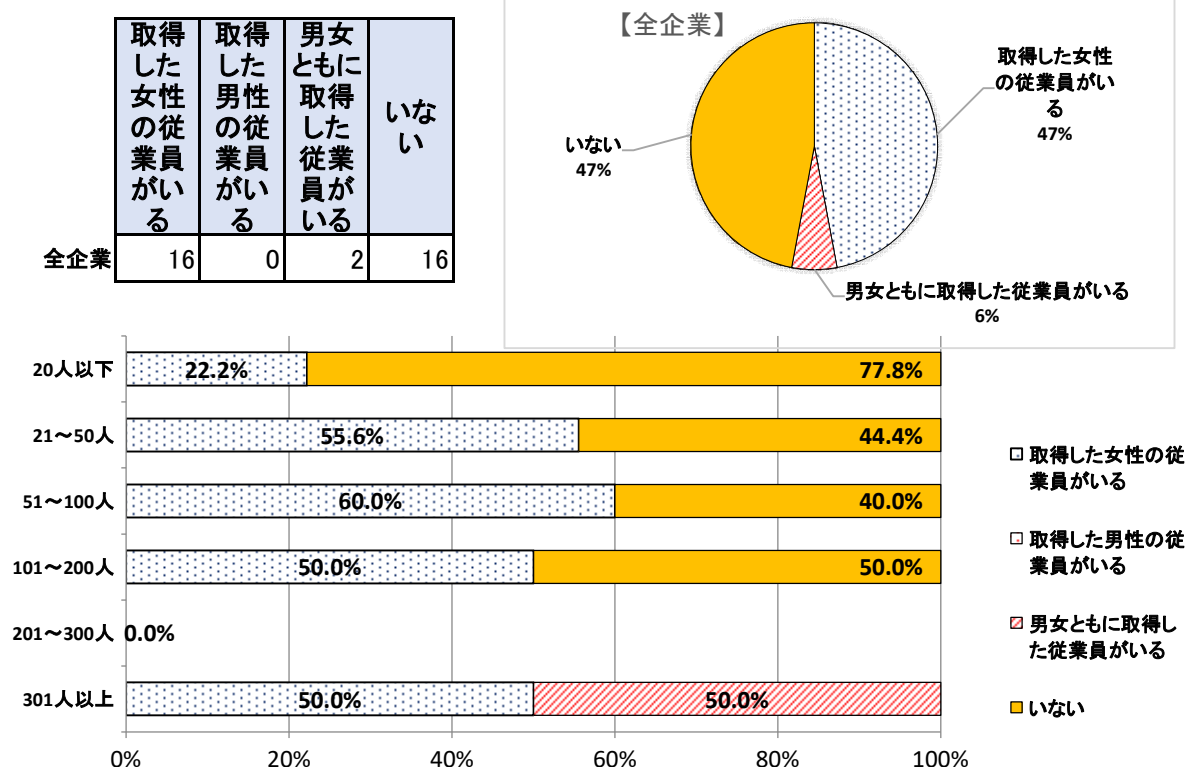
「本人が望まない」が28.4%で最も多い。次いで「子育てで仕事を中断する女性が多い」が22.2%だった。市民意識調査では「子育てで仕事を中断する女性が多い」が32.5%で最も多かった。「本人が望まない」は4.5%。前回調査でもそうだったが、企業と個人との考えに違いがある。

質問6 あなたの会社には、次のうちどのような制度がありますか。 (回答数 46社、回答数 339件)



質問7 問6で「4 育児休業」があると答えた会社では、育児休業を取得した従業員がいますか。

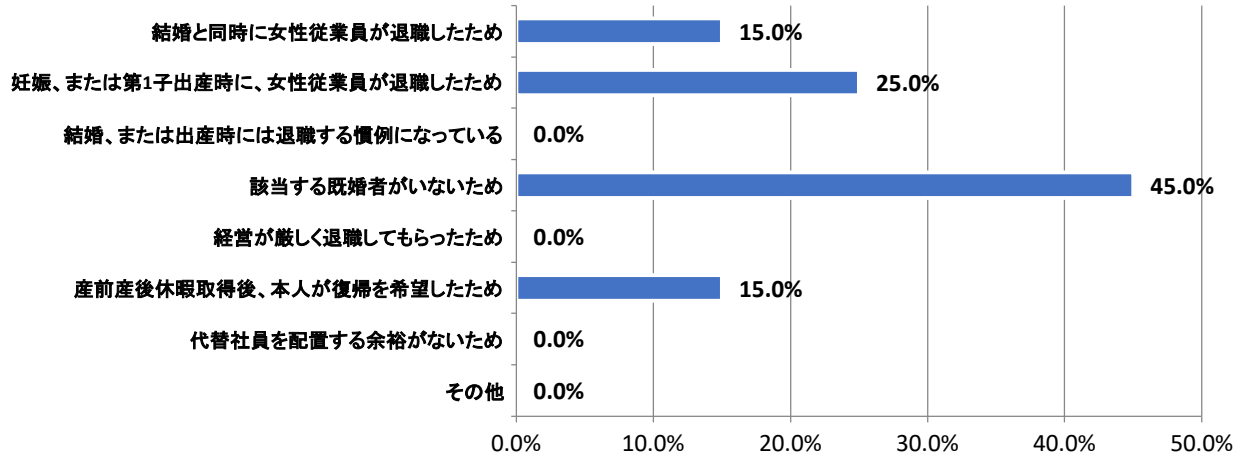
(回答数 34 社)



質問8 問7で、「4 いない」と答えた会社では、いない理由に当てはまる番号を、次の中からお選びください。(3つ以内)

(回答数 16社、回答数 20件)

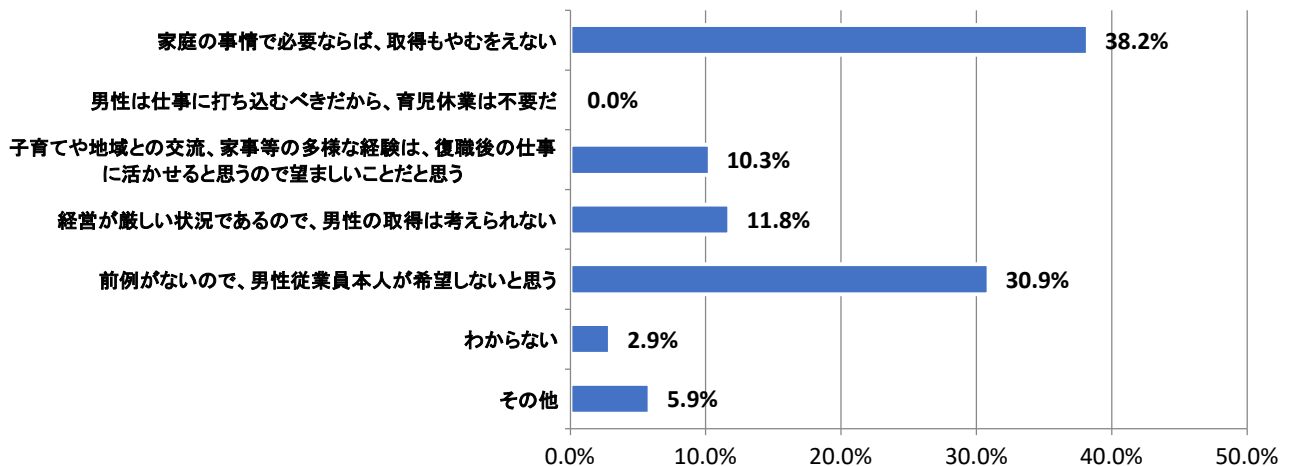
	結婚と同時に女性従業員が退職したため	妊娠、または第1子出産時に、女性従業員が退職したため	結婚、または出産時には退職する慣例になっている	該当する既婚者がいないため	経営が厳しく退職してもらったため	産前産後休暇取得後、本人が復帰を希望したため	代替社員を配置する余裕がないため	その他
全企業	3	5	0	9	0	3	0	0



質問9 男性の育児休業取得について、どのようにお考えですか。(3つ以内)

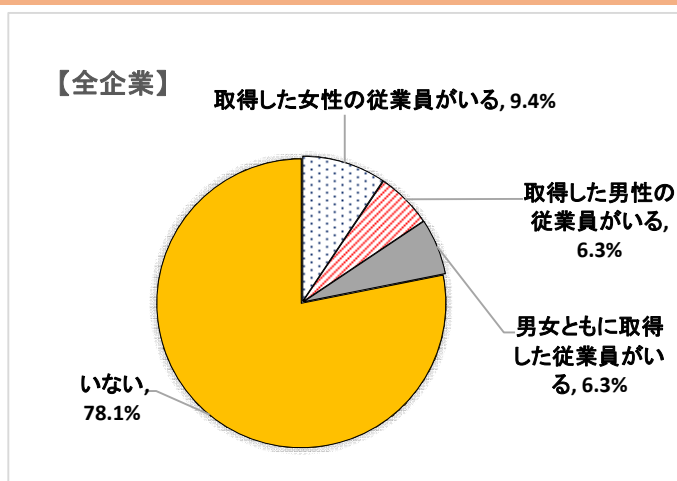
(回答数 46社、回答数 68件)

	家庭の事情で必要ならば、取得もやむをえない	男性は仕事に打ち込むべきだから、育児休業は不要だ	子育てや地域との交流、家事等の多様な経験は、復職後の仕事に活かせると思うので望ましいことだ	経営が厳しい状況であるので、男性の取得は考えられない	前例がないので、男性従業員本人が希望しないと思う	わからない	その他
全企業	26	0	7	8	21	2	4



質問10 問6で「6 介護・看護休暇」があると答えた会社では、介護・看護休暇を取得した従業員がいますか。
(回答数 32 社)

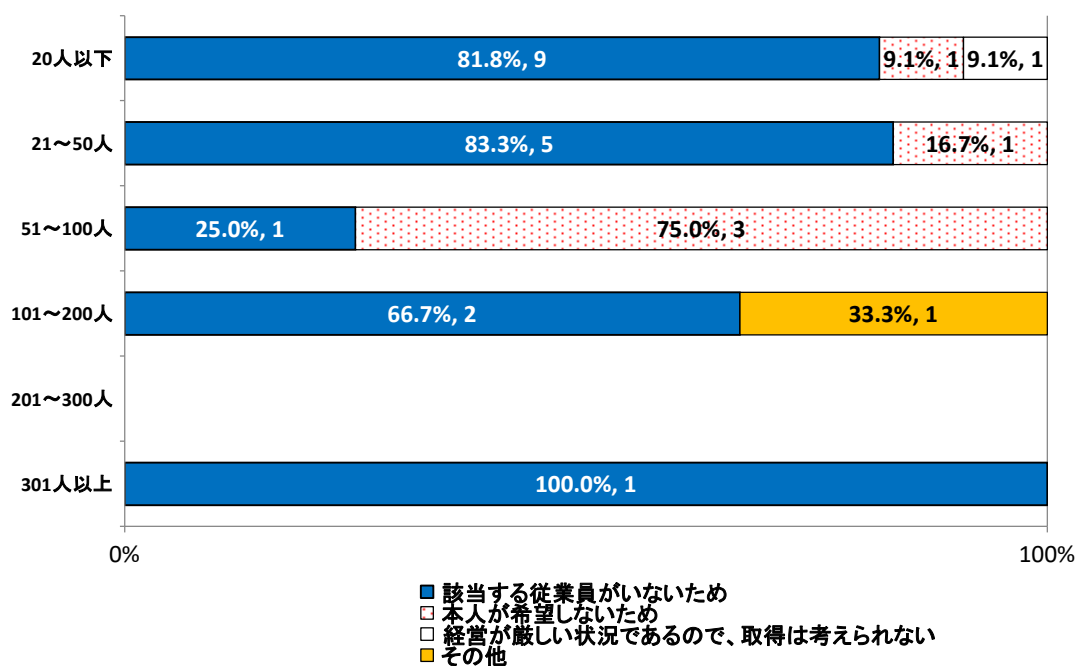
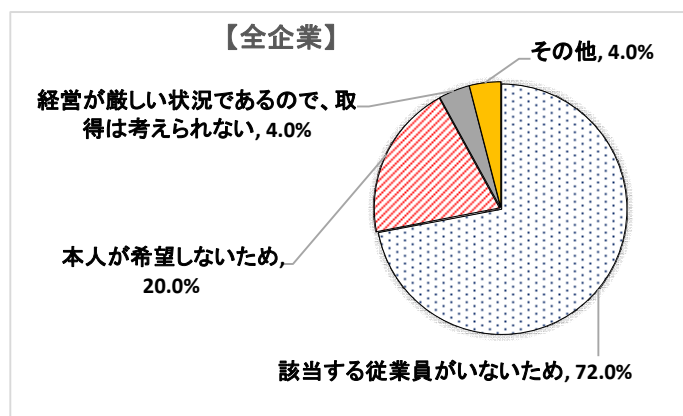
	取得した女性の従業員がいる	取得した男性の従業員がいる	男女ともに取得した従業員がいる	いない
全企業	3	2	2	25
20人以下	0	0	1	11
21～50人	1	0	1	6
51～100人	0	2	0	4
101～200人	0	0	0	3
201～300人	0	0	0	0
301人以上	2	0	0	1



質問11 問10で、「いない」と答えた会社では、いない理由に当てはまる番号を、次の中からお選びください。
(回答数 25 社)

	該当する従業員がいないため	本人が希望しないため	経営が厳しい状況であるので、取得は考えられない	その他
全企業	18	5	1	1

(社)

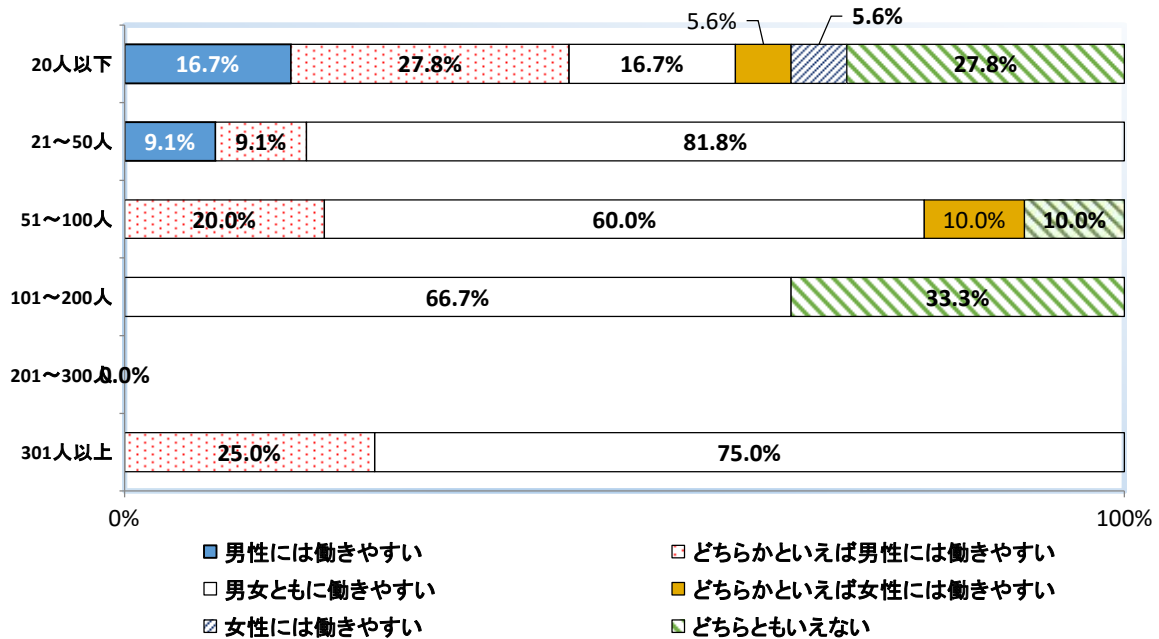
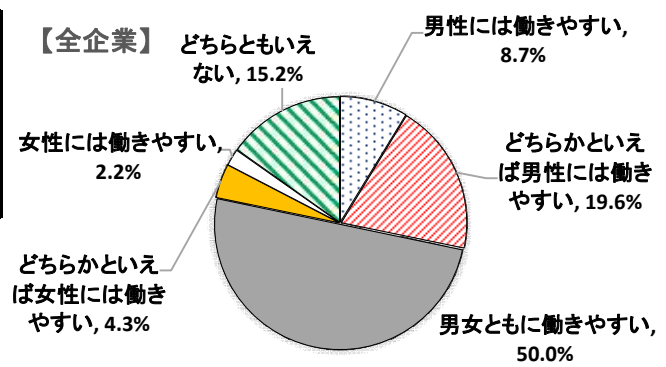


質問12 あなたの会社は、働きやすい職場だと思いますか。
(回答数 46 社)

【全企業】 男性には働きやすい、

	男性には働きやすい	どちらかといえば男性には働きやすい	男女ともに働きやすい	どちらかといえば女性には働きやすい	女性には働きやすい	どちらともいえない
全企業	4	9	23	2	1	7

(社)



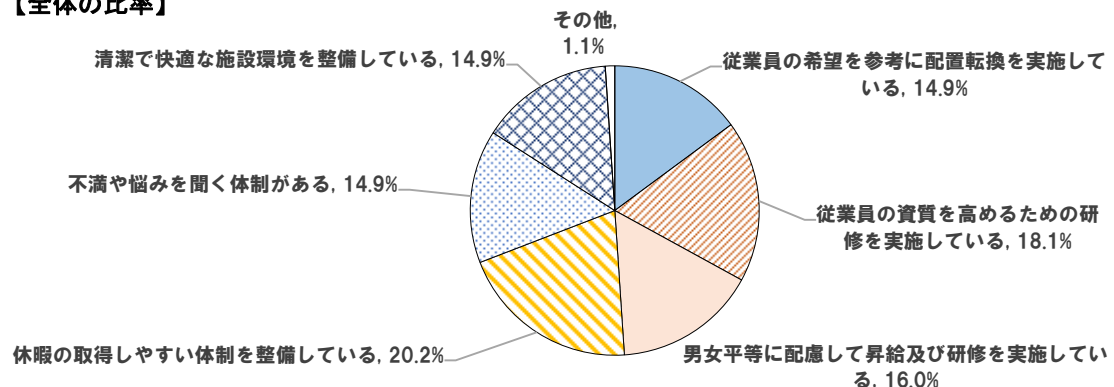
質問13 あなたの会社では働きやすい職場にするため、どんな工夫をしていますか。(3つ以内)

(回答数 44社、回答数 94件)

従業員の希望を参考に配置転換を実施している	14
従業員の資質を高めるための研修を実施している	17
男女平等に配慮して昇給及び研修を実施している	15
休暇の取得しやすい体制を整備している	19
不満や悩みを聞く体制がある	14
清潔で快適な施設環境を整備している	14
その他	1

(社)

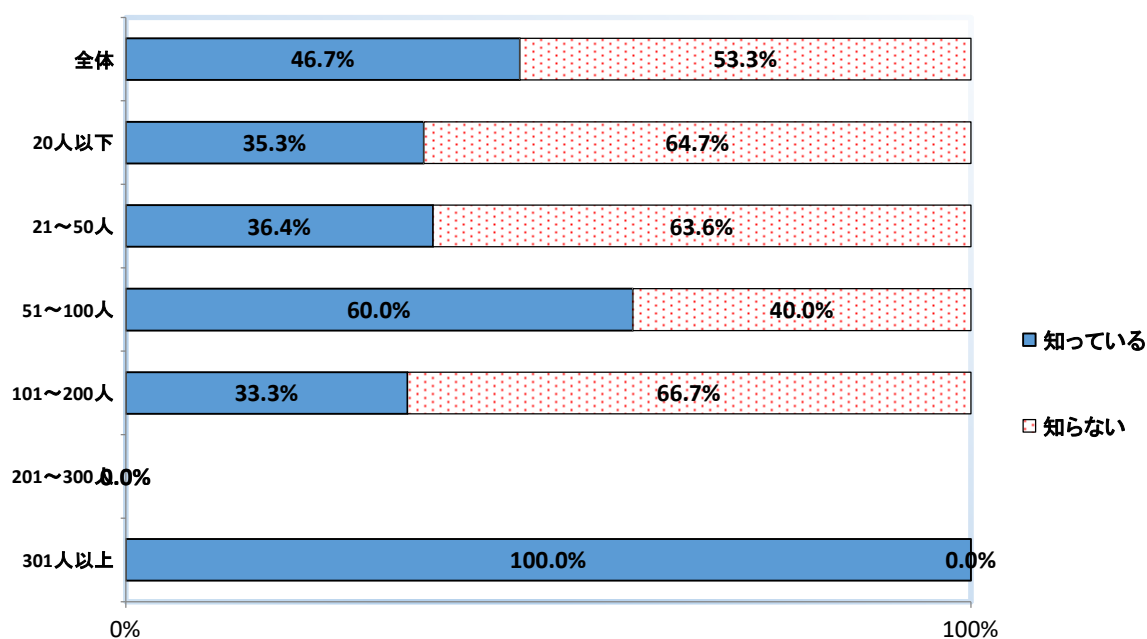
【全体の比率】



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)

質問14 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(H27.9.4施行)による、一般事業主行動計画策定義務(労働者数301人以上の事業所)や策定努力義務(労働者300人以下の事業所)があることを知っていますか。

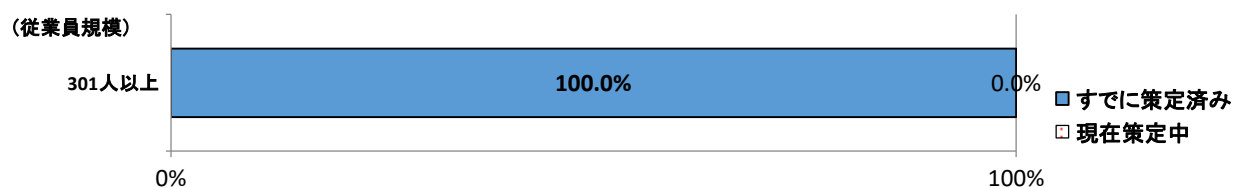
(回答数 45 社)



質問15 あなたの事業所では、上記による一般事業主行動計画を策定する予定がありますか。

ア 労働者301人以上の事業所

(回答数 4 社)



イ 労働者300人以下の事業所

(回答数 38 社)

