

平成 28 年度企業における男女共同参画の企業実態調査結果報告（概要）

1 調査の目的

この調査は、飯田市内企業における男女共同参画の現状や企業の考えを把握し、次期飯田市男女共同参画計画策定にあたっての基礎資料とすることを目的とする。

2 調査の方法

- (1) 調査対象 飯田職業安定協会加入の飯田市の事業所、従業員 100 人以上の事業所、市が所管する社会福祉法人、市内に事業所を持つ病院、市内に介護老人保健施設・介護老人福祉施設・療養型医療施設の事業所を持つ法人 228 事業所
【前回：飯田市に本社または出先機関が所在し、従業員 50 人以上の事業所 83 社（長野県会社年鑑 2010 版東京商工リサーチ刊）】
- (2) 調査期間 平成 28 年 7 月 20 日～8 月 31 日
- (3) 回収結果 回収率 50.0%（114/228）前回 57.8%（48/83）

3 考察

今回調査対象を拡大したため、前回調査からの比較をするにあたり、従業員 51 人以上の事業所と従業員 50 人以下に事業所の内訳を示した。

(1) 回答事業者属性

- ・回答事業所のうち常用従業員が 1～50 人が 54.4%であった。問 2
- ・男女別従業員数、正規・非正規の状況については、前回とほぼ同じ傾向であった。問 3
- ・管理職（係長以上）の女性の割合については 17.4%と低い状況であるが、前回の 16.5%0.9 ポイントを上回った。問 4（第 5 次男女共同参画計画の目標値 20%）

(2) 女性活躍推進の取組について

- ・職場における男女平等の環境づくりでは、「教育・研修」「人事考課基準」「制度の充実」が取組内容として上位になっている。問 5
- ・女性従業員の登用については、「男女の区別なく登用」が 57.9%であり、51 人以上の事業所でみると 75.0%と、前回の 76.6%とほぼ同じである。従業員数が多くなるに従い率が高くなっている。問 6
- ・女性従業員の活用に当たっての課題としては、「家庭内の責任による制約」が引き続き 32.5%と高いが、「男性より勤続年数が短い」が 11.4%と前回より 9.9 ポイント減少し、「女性自身が消極的」という回答が 16.9%あり、傾向の変化が見られる。問 7

(3) 制度や規則について

- ・「男女共同参画社会基本法」「男女雇用機会均等法」「育児・介護旧合法」「パートタイム労働法」については認知度や運用について高い水準にある。「女性活躍推進法」については計画の義務

付けが従業員 301 人以上企業であることから、従業員数の少ない事業所では認知度が低い。
問 8 (1) ~ (6)

(4) 仕事と育児・介護の両立支援について

- ・27 年度出産した女性全員が育児休業を取得しているが、男性の育児休業取得者は 3 名で 取得率は低い状況にある。介護休業取得者は男性で 6 名、女性 10 名あった。問 9、問 10
- ・仕事と育児・介護の両立支援について取り組んでいることとしては、「育児・介護休業制度」が 22.7%のほか、「短時間勤務制度」「時間外労働免除」「始業・就業時間の繰上げ・繰下げ」「子の看護休暇」と労働時間の短縮や調整に関わる取組が見られる。問 11

(5) ワーク・ライフ・バランスについて

- ・ワーク・ライフ・バランスへ取組については、「年次有給休暇」や「育児・介護休暇」の取りやすい環境への取組、「業務効率の向上」「時間短縮勤務」「ノー残業デー」などが挙げられている。問 12
- ・ワーク・ライフ・バランス推進のメリットとしては、「心身ともに健康で労働意欲が高まる」などが挙げられているが、推進するための課題としては「人的余裕がない」「代替要員が確保できない」と、人的な余裕のなさが挙げられている。問 13 問 14

(6) ハラスメントについて

- ・ハラスメント対策については、75.4%が何らかの対策をとっている。50 人以下の事業所では対策をとっていないところも 41.2%みられる。問 15

(6) 非正規従業員の雇用について

この項目では「無答」の割合が高い。今回は「無答」を除いた集計となっている。

- ・女性非正規従業員の雇用の理由としては前回と傾向はほぼ同じであるが「雇用調整が容易なため」が 11.0%と増加し（前回 4.3%） 厳しい状況がうかがわれる。問 16
- ・非正規従業員の雇用状況については、従業員数が多いほど「年間を通じての雇用」が多い。問 17
- ・非正規従業員の活用方針としては、「正規従業員の労働時間短縮のため」「コスト抑制のため」が減少している。パートタイム労働法の改正の影響があるかもしれない。「優秀な非正規従業員を正規従業員や管理職として活用」が従業員数の多い事業所で高く、非正規従業員の正規化への要素と受け取れる。問 18

(7) 男女共同参画の推進について

- ・保育、介護、学童保育といった施策推進が上位を占めている。次に、ワーク・ライフ・バランスの推進支援や女性の就業支援が占めている。問 19

平成 28 年度男女共同参画に関する事業所調査結果報告書（概要）

飯田市男女共同参画課

I 調査の概要

1 調査の目的

この調査は、飯田市の男女共同参画の現状や事業所の考えを把握し、次期飯田市男女共同参画計画策定にあたっての基礎資料とすることを目的とする。

2 調査の方法

- (1) 調査対象 男女共同参画に関する事業所調査 飯田職業安定協会加入の飯田市の事業所、従業員 100 人以上の事業所、市が所管する社会福祉法人、市内に事業所を持つ病院、市内に介護老人保健施設・介護老人福祉施設・療養型医療施設の事業所を持つ法人 228 事業所
- (2) 調査期間 平成 28 年 7 月 20 日～8 月 31 日
- (3) 調査方法 郵送による配布・回収

3 回収状況

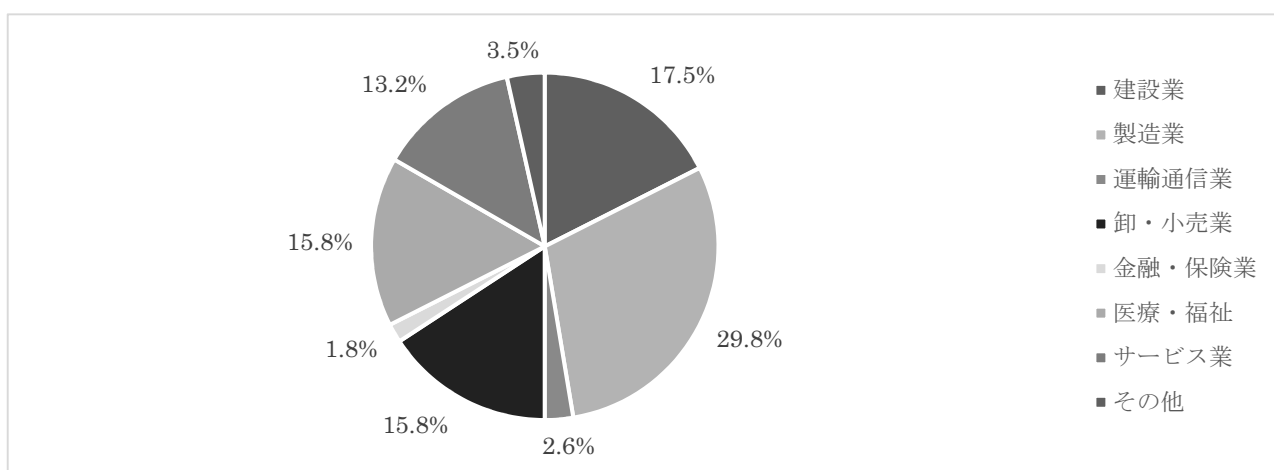
配布数 228 通 有効回収数 114 通 有効回収率 50.0%
前回調査は 57.8%で、7.8 ポイントの減少である。

III 調査結果

1 回答事業所属性

問 1 貴事業所の業種は次のどれに該当しますか。

	合計	割合%
建設業	20	17.5
製造業	34	29.8
運輸通信業	3	2.6
卸・小売業	18	15.8
金融・保険業	2	1.8
医療・福祉	18	15.8
サービス業	15	13.2
その他	4	3.5
計	114	100.0

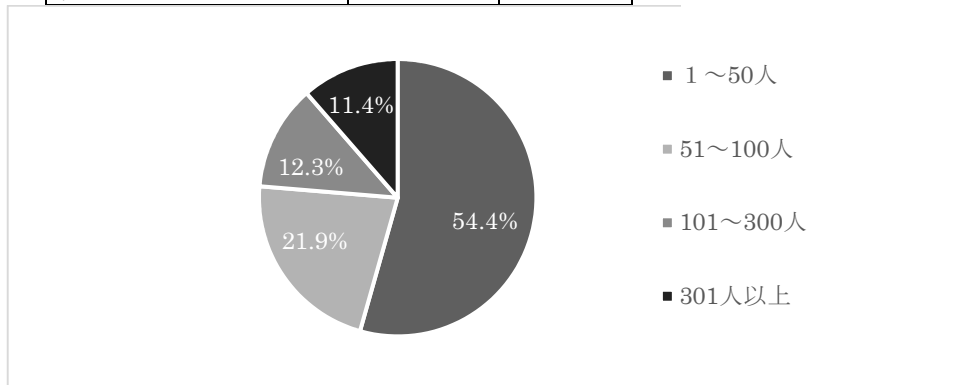


- ① 回答事業者のうち、29.8%が製造業、17.5%が建設業、15.8%が卸・小売業、医療・福祉、13.2%がサービス業である。

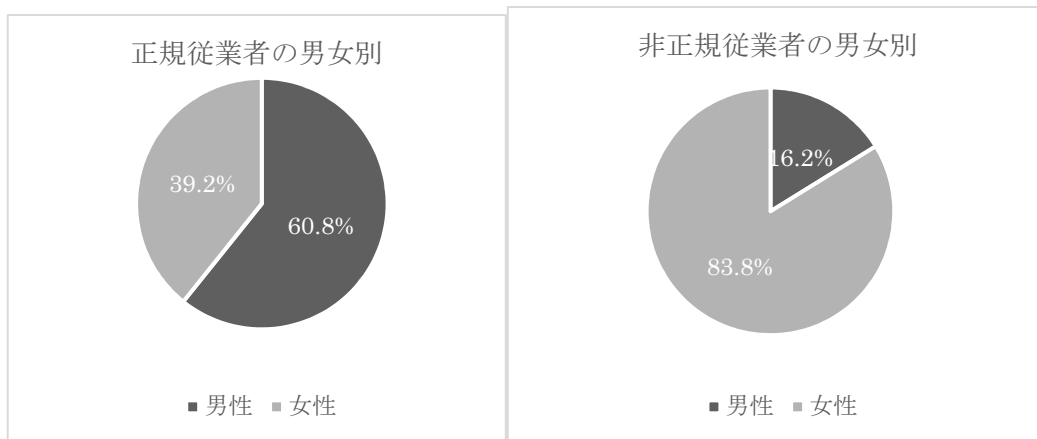
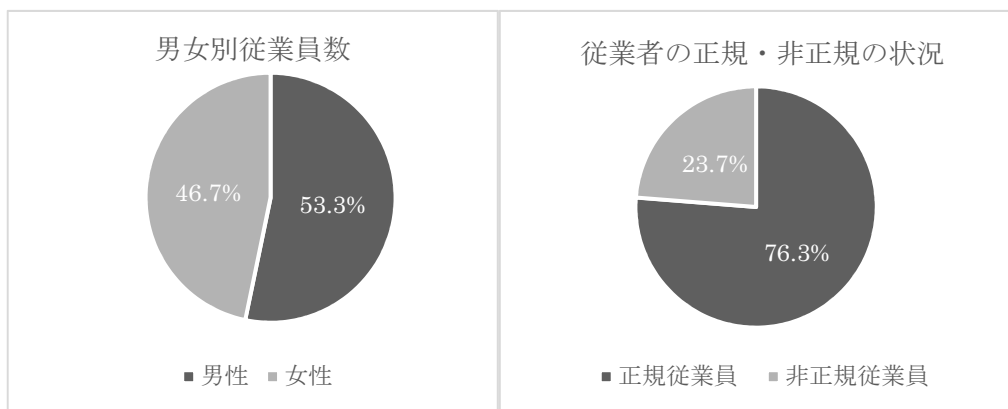
問2 貴事業所の常用従業員数は次のどれに該当しますか。

	合計	割合%
1～50人	62	54.4
51～100人	25	21.9
101～300人	14	12.3
301人以上	13	11.4
計	114	100.0

① 回答事業者のうち、常用従業員数が1～50人が54.4%である。
(前回は50人以上を対象)

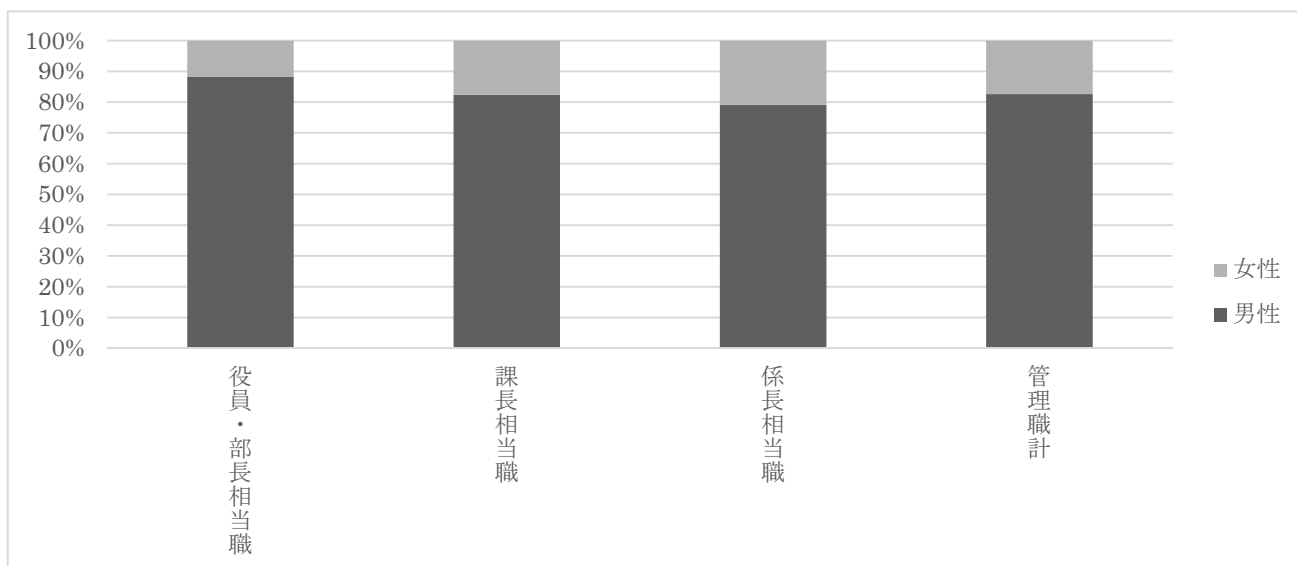


問3 貴事業所における従業員数の男女別人数をご記入ください。



- ① 男女別従業員数は、53.3%が男性、46.7%が女性である。
 - ② 従業員の正規・非正規の状況は76.3%が正規、23.7%が非正規である。
 - ③ 正規の60.8%が男性、39.2%が女性である。
 - ④ 非正規の83.8%が女性、16.2%が男性である。
- ※ 前回と傾向は変わっていない。

問4 貴事業所における管理・監督職の男女別人数をご記入ください。

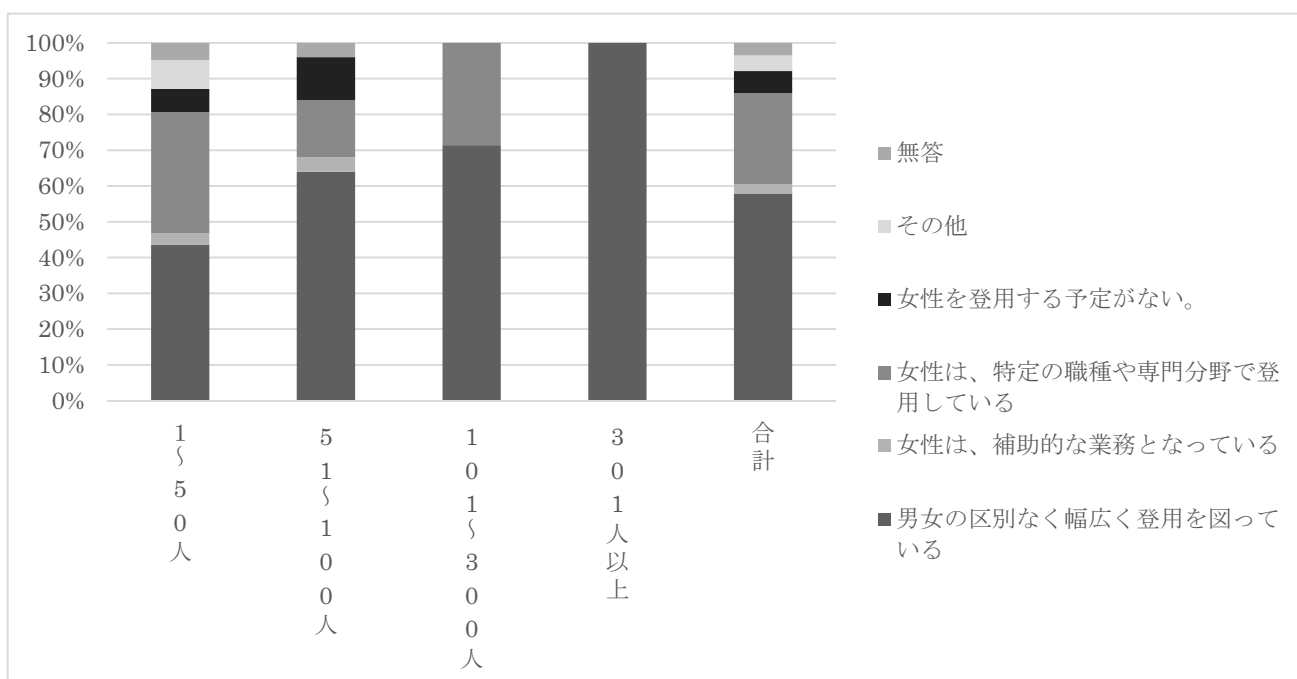


①管理職の82.6%が男性、17.4%が女性と前回より女性の割合が増加したが、圧倒的に男性が多い。

		51人以上の事業所	50人以下の事業所
② 管理職の男性の割合	82.6%	81.5% (前回 83.5%)	88.7%
管理職の女性の割合	17.4%	18.5% (前回 16.5%)	13.3%

2 女性活躍促進の取組について

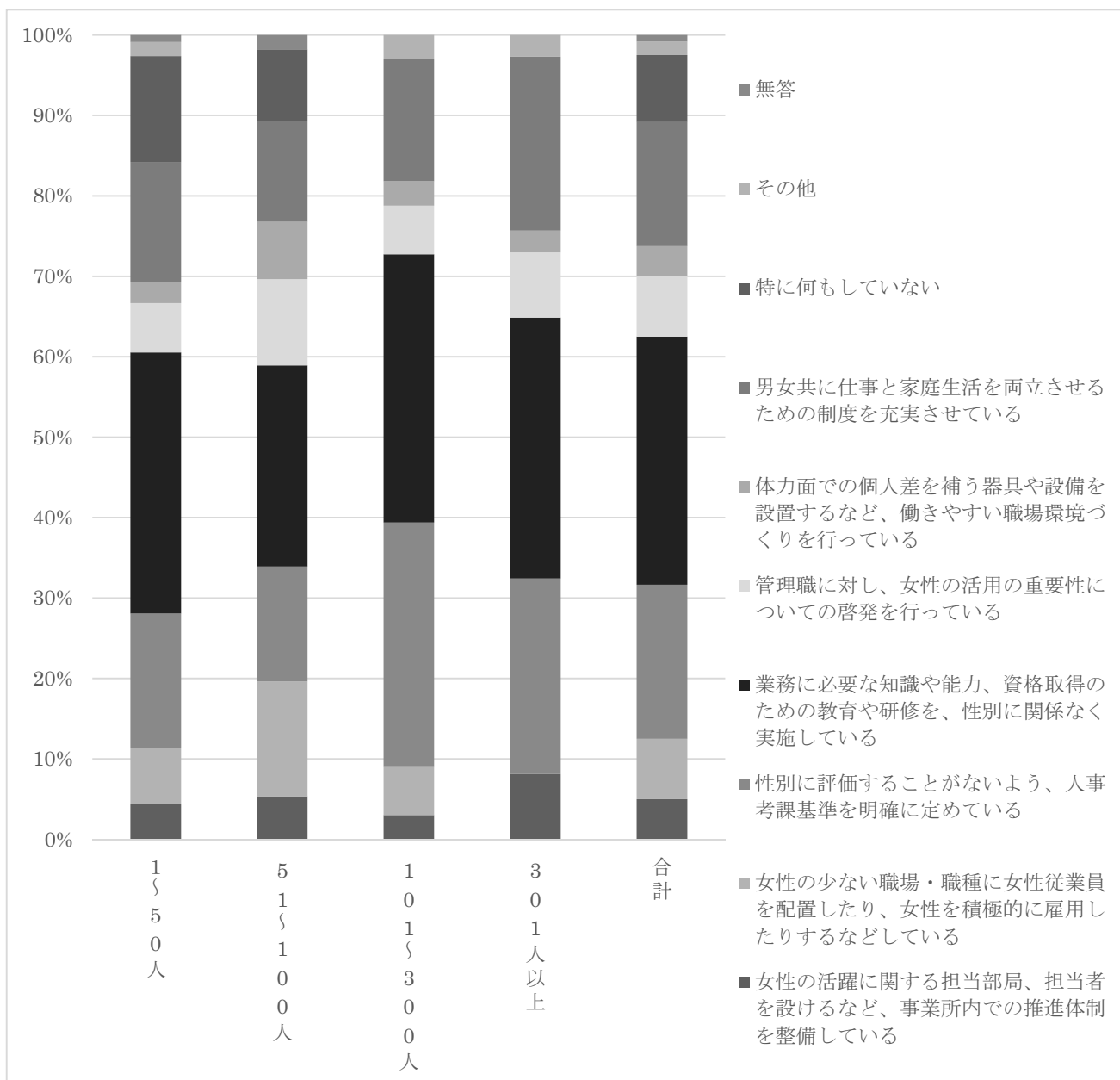
問6 女性従業員の登用について、どのように実施されていますか。



		51人以上の事業所	50人以下の事業所
① 「男女の区別なく幅広く登用を図っている」	57.9%	75.0% (前回 76.6%)	43.5%
「女性は特定の職種や専門分野で登用している」	25.4%	11.5% (前回 17.0%)	33.9%

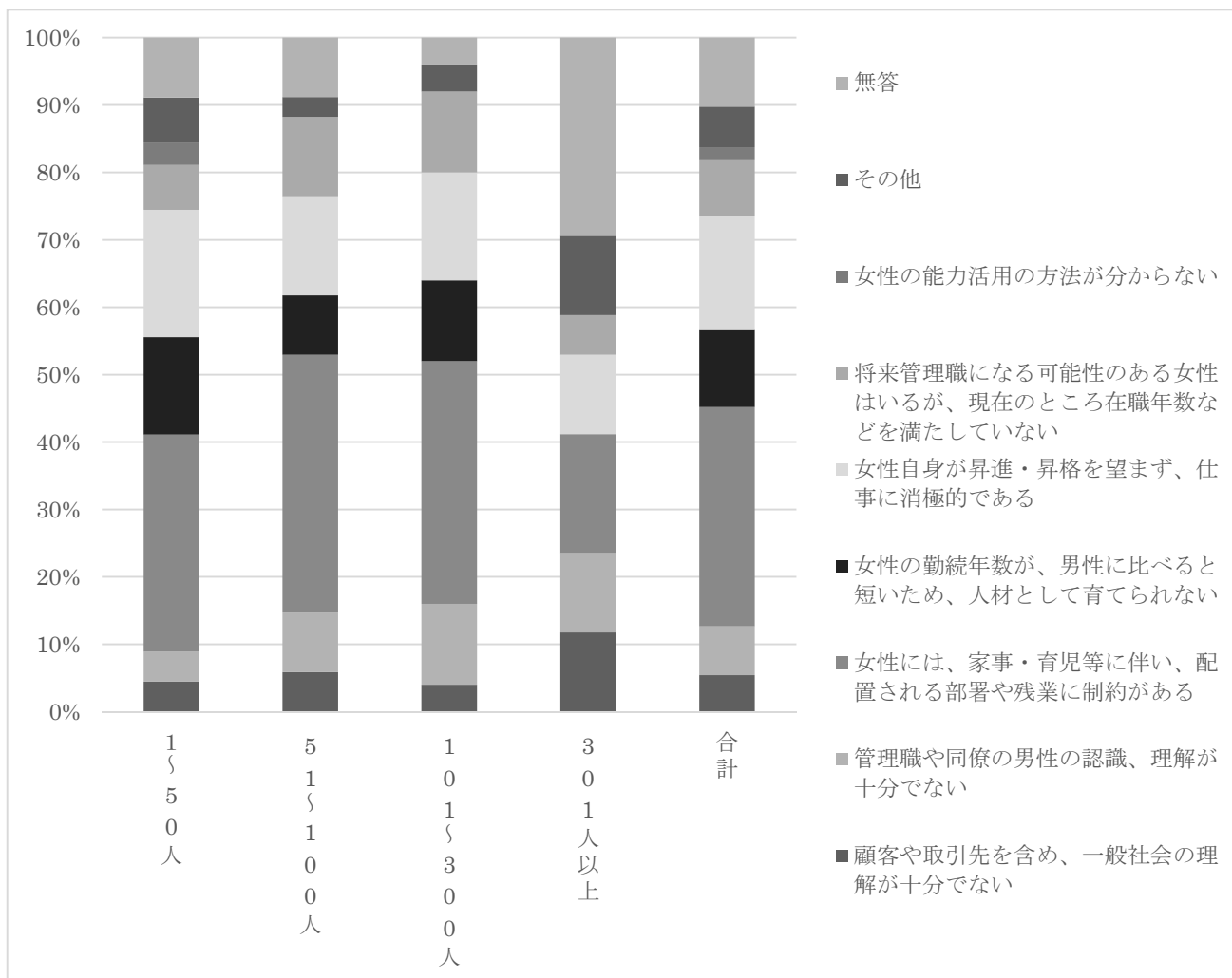
② 従業員数が多くなるに従い、「男女の区別なく幅広く登用を図っている」が多くなっており、301人以上ではすべての事業所が該当している。

問5 職場において、女性も男性も平等に働ける環境づくりに向けてどのように取り組んでいますか。



- ① 「業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」が30.8%
 「性別に評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」が19.2%
 「男女共に仕事と家庭生活を両立させるための制度を充実させている」が15.4%と回答している。

問7 女性従業員の活用にあたって、どのような課題がありますか。(複数回答)



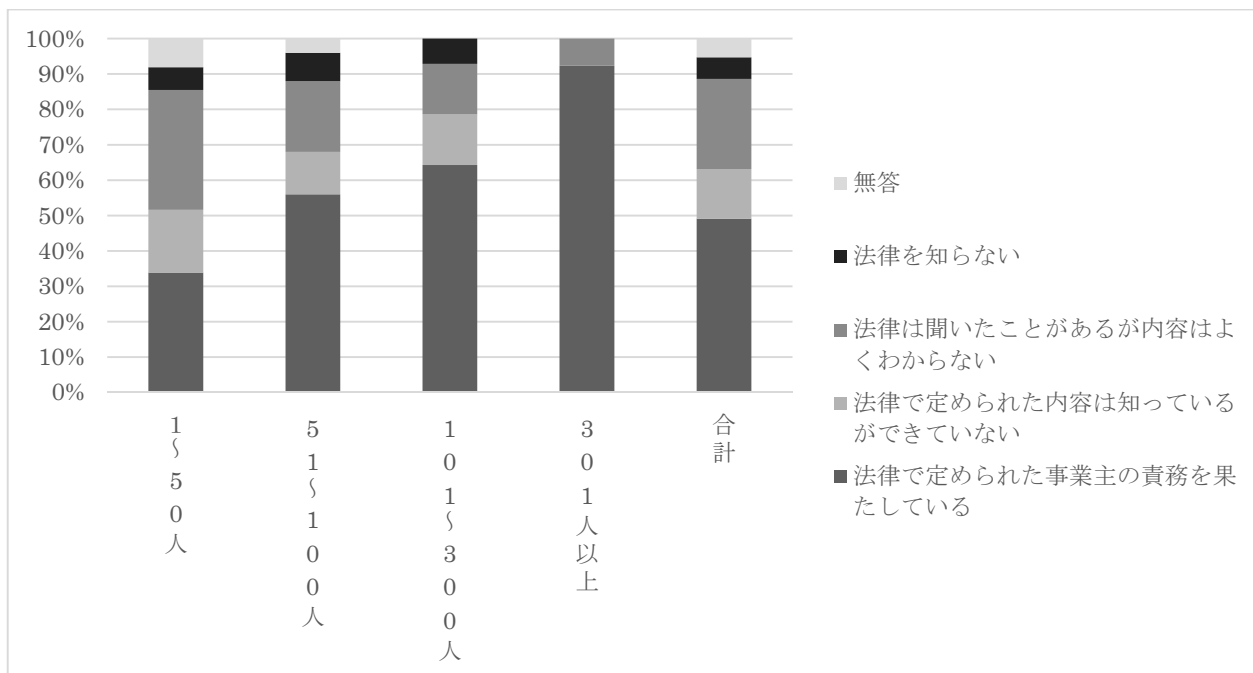
	51人以上の事業所	50人以下の事業所
① 「家庭内の責任により部署や残業に制約がある」	32.5%	32.9% (前回 38.8%)
「女性自身が昇進・昇格を望まず消極的」	16.9%	32.2% (今回新設)
「勤続年数が男性に比べると短い」	14.5%	18.9% (前回 21.3%)
「将来管理職になる可能性のある女性はあるが、今は在職年数などを満たしていない」	11.4%	14.4% (今回新設)
「管理職や同僚の男性の認識、理解が不十分」	8.4%	6.7% (前回 7.5%)
	10.5%	4.4%

- ② ・従業員数 301 人以上では、「家庭内の責任により部署や残業に制約がある」「勤続年数が男性に比べると短い」が少ない。
 ・「勤続年数が男性に比べると短い」が減少している。
 ・「女性自身が昇進・昇格を望まず消極的」が 16.9%である一方、「将来管理職になる可能性のある女性はあるが、今は在職年数などを満たしていない」も 8.4%ある。

3 制度や規則について

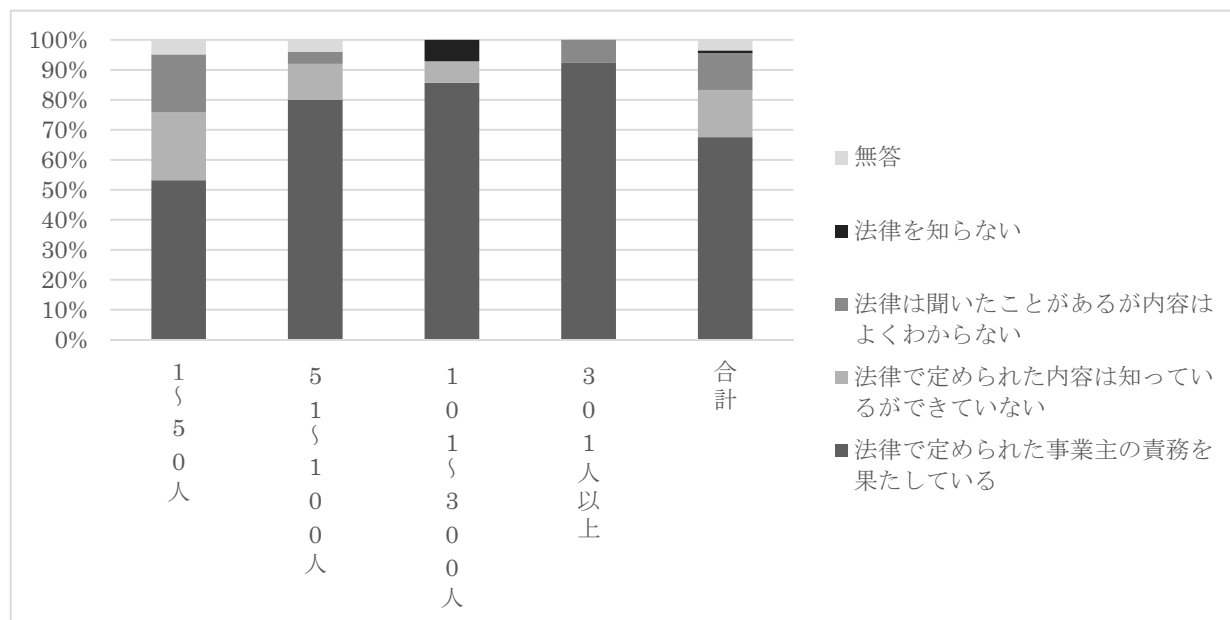
問8 次の法律を順守していますか。

(1) 男女共同参画社会基本法



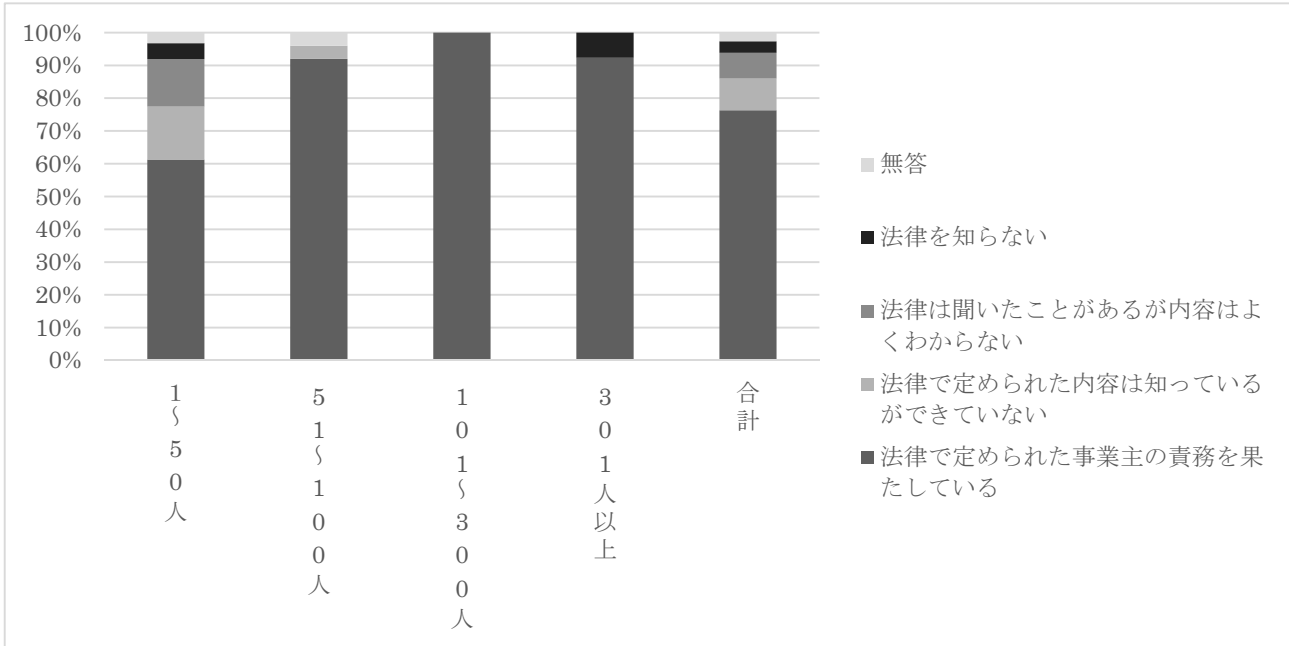
- | | 51人以上の事業所 | 50人以下の事業所 |
|-----------------------------------|-----------|------------------|
| ① 「事業主の責務を果たしている」が | 49.1% | 67.3% (前回 55.3%) |
| 「聞いたことがあるが内容はよくわからない」が | 25.4% | 23.6% (前回 27.7%) |
| 「内容は知っているができていない」が | 14.0% | 9.6% (前回 12.8%) |
| ② 従業員数が多い事業所ほど「事業主の責務を果たしている」が多い。 | | |

(2) 男女雇用機会均等法



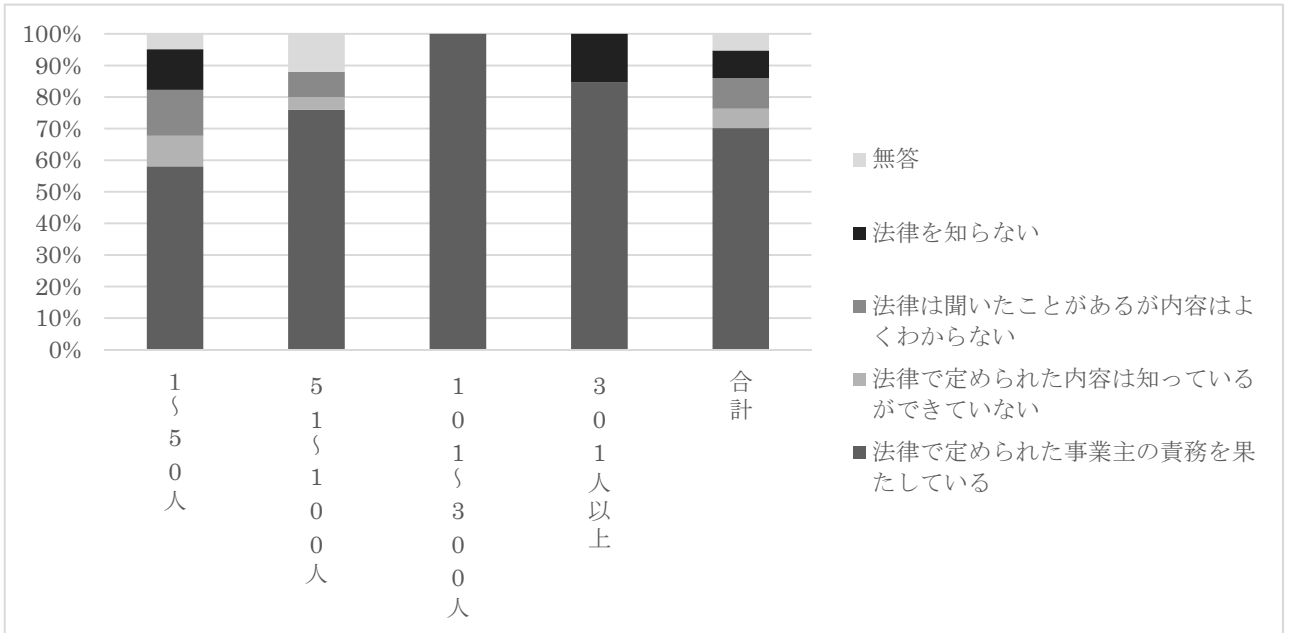
- | | 51人以上の事業所 | 50人以下の事業所 |
|-----------------------------------|-----------|------------------|
| ① 「事業主の責務を果たしている」が | 67.5% | 84.6% (前回 95.7%) |
| 「内容は知っているができていない」が | 15.8% | 7.7% (前回 0.0%) |
| 「聞いたことがあるが内容はよくわからない」が | 12.3% | 3.9% (前回 4.3%) |
| ② 従業員数が多い事業所ほど「事業主の責務を果たしている」が多い。 | | |

(3) 育児・介護休業法



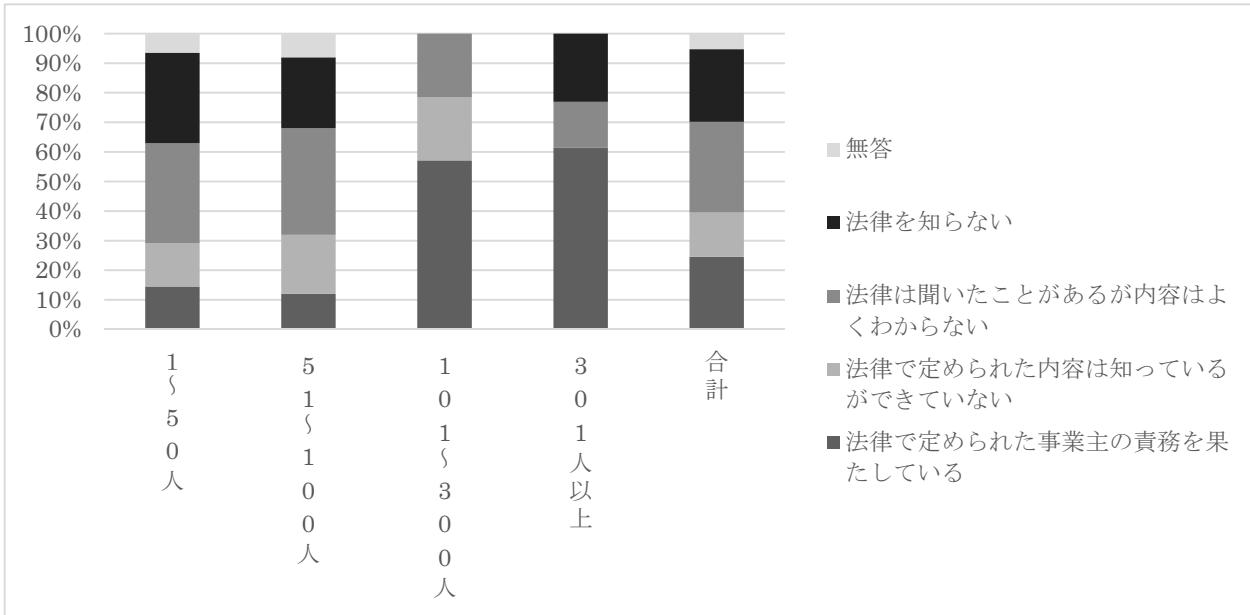
- | | 51人以上の事業所 | 50人以下の事業所 |
|-----------------------------------|-----------|------------------|
| ① 「事業主の責務を果たしている」が | 76.3% | 94.2% (前回 85.1%) |
| 「内容は知っているができていない」が | 9.6% | 1.9% (前回 10.6%) |
| 「聞いたことがあるが内容はよくわからない」 | 7.9% | 0% (前回 0.0%) |
| ② 従業員数が多い事業所ほど「事業主の責務を果たしている」が多い。 | | 53.2% |

(4) パートタイム労働法



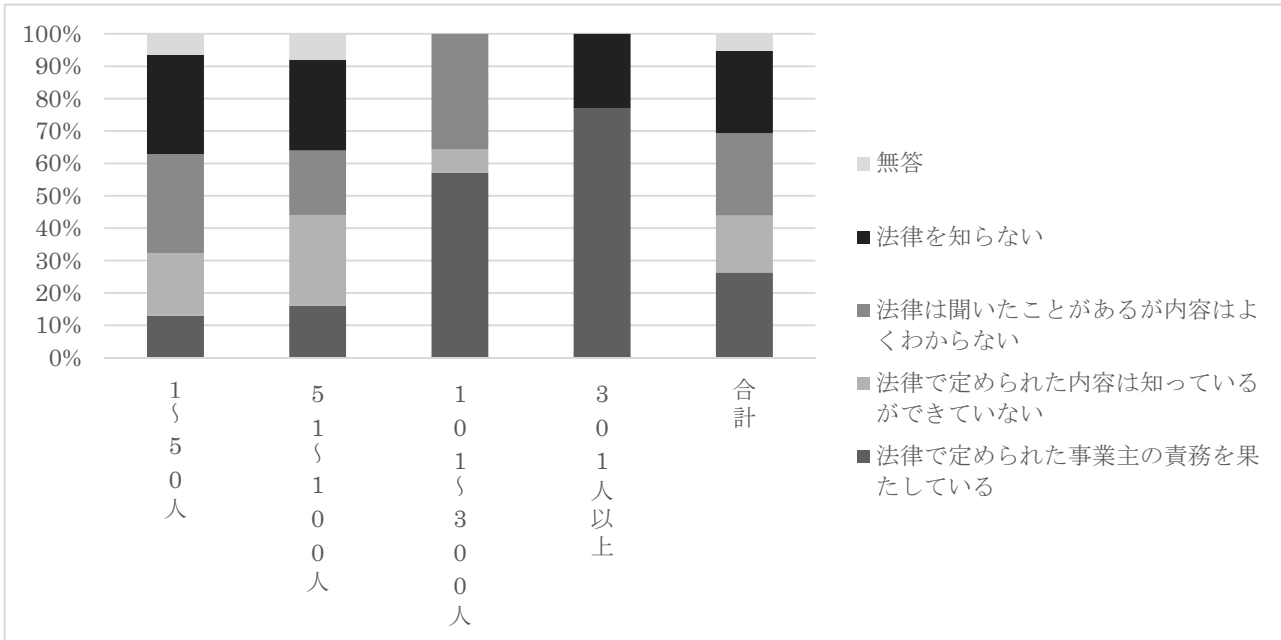
- | | 51人以上の事業所 | 50人以下の事業所 |
|-----------------------------------|-----------|------------------|
| ① 「事業主の責務を果たしている」が | 70.2% | 84.6% (前回 72.3%) |
| 「聞いたことがあるが内容はよくわからない」 | 9.6% | 3.8% (前回 17.0%) |
| 「内容は知っているができていない」が | 6.1% | 1.9% (前回 10.6%) |
| ② 従業員数が多い事業所ほど「事業主の責務を果たしている」が多い。 | | 58.1% |
- 301人以上でも「法律を知らない」と回答した事業所がある。

(5) 次世代育成支援対策推進法



- | | 割合 (%) | 51人以上の事業所 | 50人以下の事業所 |
|--|--------|------------------|-----------|
| ③ 「事業主の責務を果たしている」が | 24.6% | 84.6% (前回 72.3%) | 58.1% |
| 「聞いたことがあるが内容はよくわからない」 | 30.7% | 3.8% (前回 17.0%) | 14.5% |
| 「内容は知っているができていない」が | 6.1% | 1.9% (前回 10.6%) | 9.7% |
| ④ 従業員数が多い事業所ほど「事業主の責務を果たしている」が多い。
301人以上でも「法律を知らない」と回答した事業所がある。 | | | |

(6) 女性活躍推進法



- | | 割合 (%) | 51人以上の事業所 | 50人以下の事業所 |
|--|--------|-----------|-----------|
| ① 「事業主の責務を果たしている」が | 26.3% | 42.3% | 12.9% |
| 「聞いたことがあるが内容はよくわからない」 | 25.4% | 19.2% | 30.6% |
| 「法律を知らない」 | 25.4% | 19.2% | 30.6% |
| 「内容は知っているができていない」が | 17.5% | 13.4% | 19.3% |
| ② 従業員数が多い事業所ほど「事業主の責務を果たしている」が多い。
301人以上でも「法律を知らない」と回答した事業所がある。 | | | |

4 仕事と育児・介護の両立支援について

問9 問3で回答した従業員のうち、平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間の育児休業の取得状況について、男女別にお答えください。

	1～50人	51～100人	101～300人	301人以上	合計
配偶者が出産した男性従業員数	25	28	32	70	155
うち、育児休業を取得した男性従業員数	2	0	1	0	3
男性育休取得率	8.0%	0.0%	3.1%	0.0%	1.9%
出産した女性従業員数	10	16	19	77	122
うち、育児休業を取得した女性従業員数	10	16	19	77	122
女性育休取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

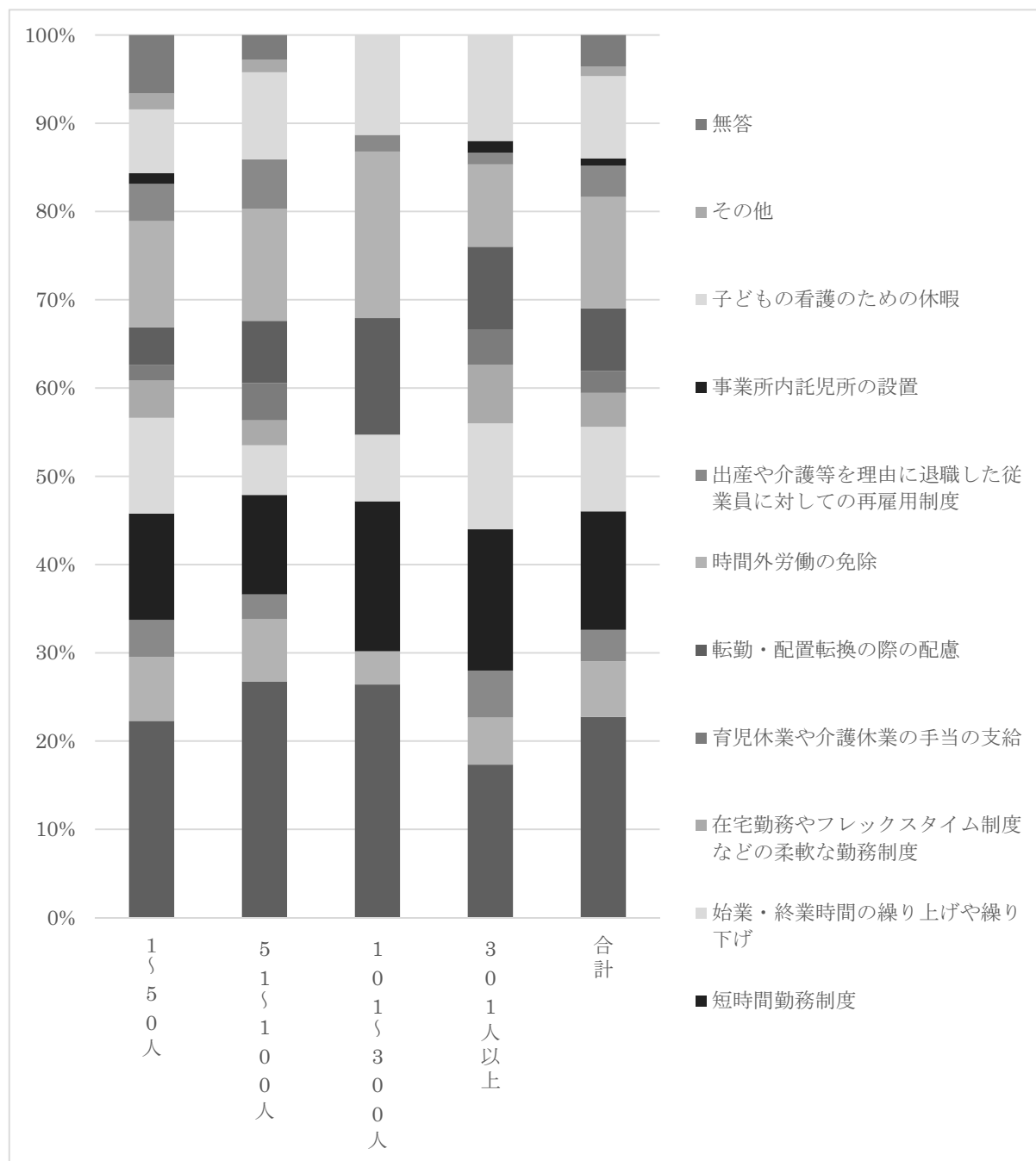
- ① 女性の出産者では、100%育児休業を取得している。
- ② 男性の育児休業取得率は1.9%であり、その実数は少ない。

問10 問3で回答した従業員のうち、平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間の介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。

	1～50人	51～100人	101～300人	301人以上	合計
男性正規従業員数	817	773	891	1852	4333
うち、介護休業を取得した男性従業員数	3	1	0	2	6
男性介護休業取得率	0.4%	0.1%	0.0%	0.1%	0.1%
女性正規従業員数	324	429	500	1546	2799
うち、介護休業を取得した女性従業員数	0	1	4	5	10
女性介護休業取得率	0.0%	0.2%	0.8%	0.3%	0.4%

- ① 女性の介護休業取得者の方が多く、取得率も若干高い。男女共に一定数の取得者がいる。

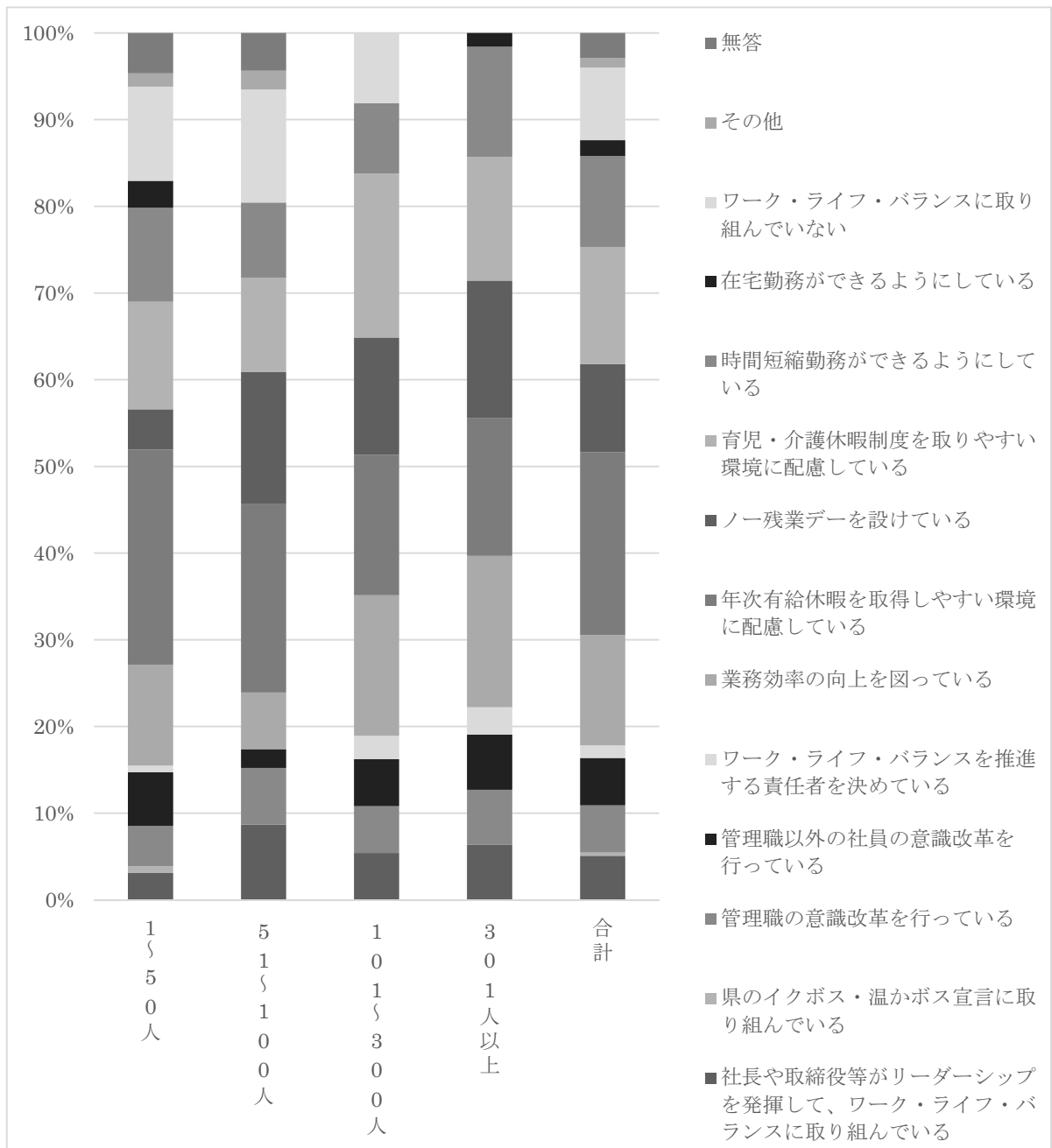
問 11 仕事と育児・介護の両立を支援するために取り組んでいることがありますか。



- ① 「育児・介護休業制度（育児・介護休業法に定めるもの）」が22.7%、
 「短時間勤務制度」が13.4%、
 「時間外労働免除」が12.6%、
 「始業・終業時間の繰り上げや繰り下げ」が9.6%、
 「子どもの看護のための休暇」が9.3%、
 「転勤・配置転換の際の配慮」が7.1%、
 「配偶者の出産休暇など事業所独自の育児休業制度」が6.3%、
 「在宅勤務やフレックスタイム制度など柔軟な勤務制度」3.8%、
 「病院の入院、退院、出産等の付き添いなどに配慮される事業所独自の制度」が3.6%
 「出産や介護等を理由に退職した従業員に対する再雇用制度」が3.6%となっている。

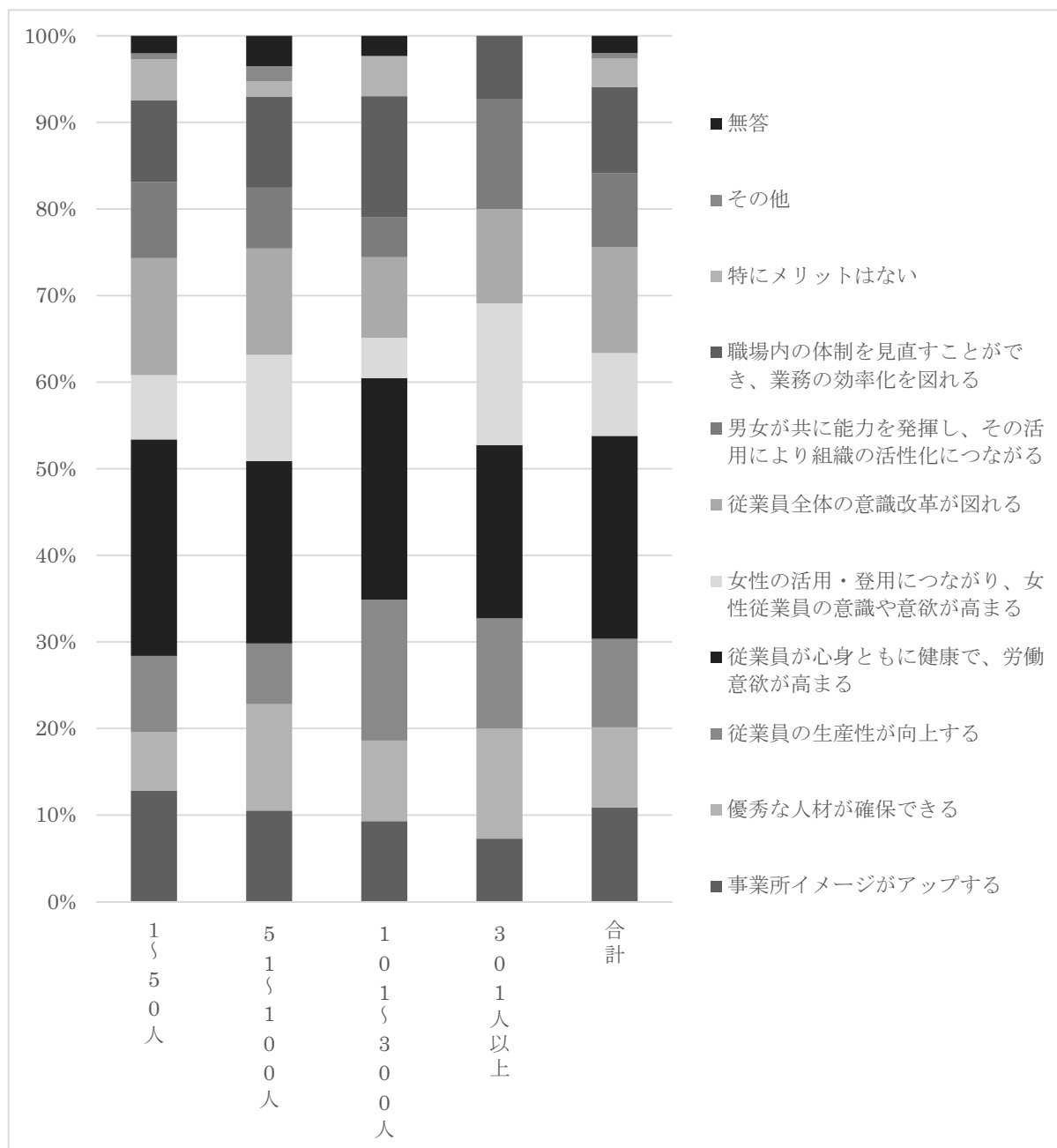
5 ワーク・ライフ・バランスについて

問 12 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けてどのような取り組みを実施していますか



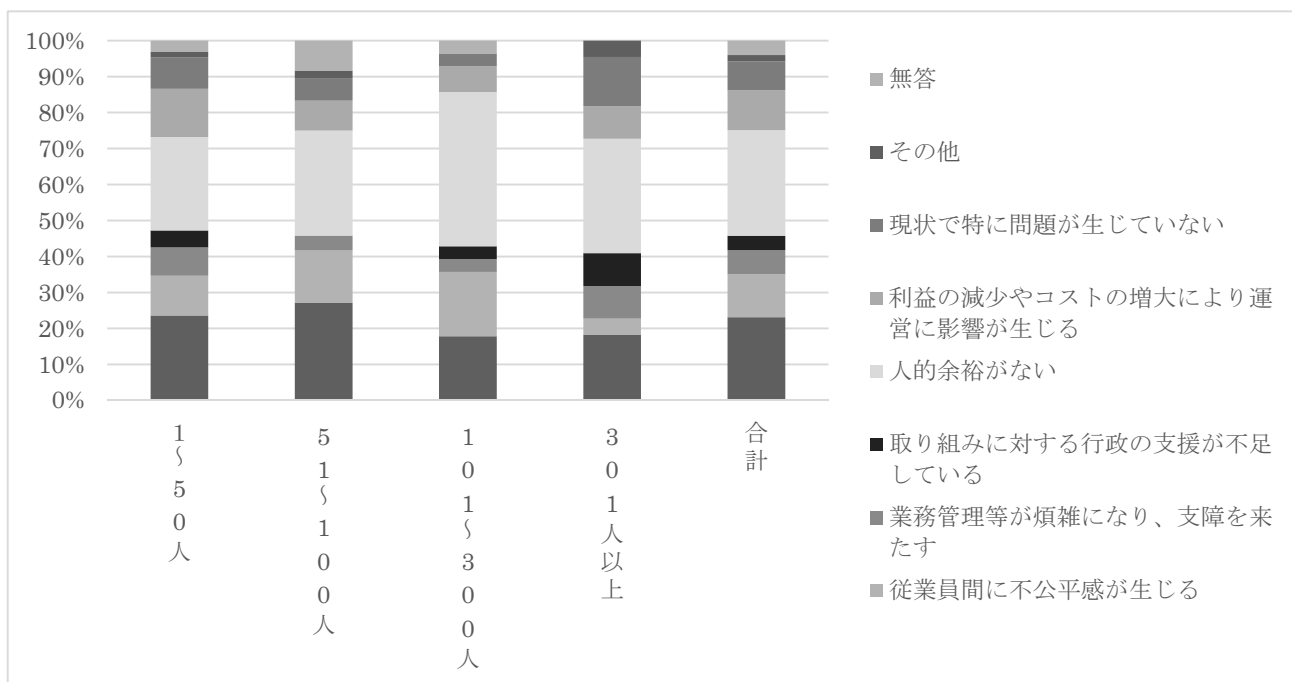
- ① 「年次有給休暇を取得しやすい環境に配慮している」が21.1%、「育児・介護休暇制度を取りやすい環境に配慮している」が13.5%、「業務効率の向上を図っている」が12.7%、「時間短縮勤務ができるようにしている」が10.5%、「ノー残業デーを設けている」が10.2%、「管理職の意識改革を行っている」「管理職以外の社員の意識改革を行っている」が5.5%、「社長や取締役等がリーダーシップを発揮して、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる」が5.1%となっている。
- ② 一方「ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいない」が8.4%という状況にある。

問 13 ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことで、どのようなメリットがあると思いますか。



- ① 「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」が 23.4%、
 「従業員全体の意識改革が図れる」が 12.2%、
 「事業所イメージがアップする」が 10.9%、
 「従業員の生産性が向上する」が 10.2%、
 「職場内の体制を見直すことができ、業務の効率化を図れる」が 9.9%、
 「女性の活用・登用につながり、女性従業員の意識や意欲が高まる」が 9.6%、
 「男女が共に能力を発揮し、その活用により組織の活性化につながる」が 8.6%となっている。
- ② 一方 3.3%が「特にメリット」がないという状況にある。

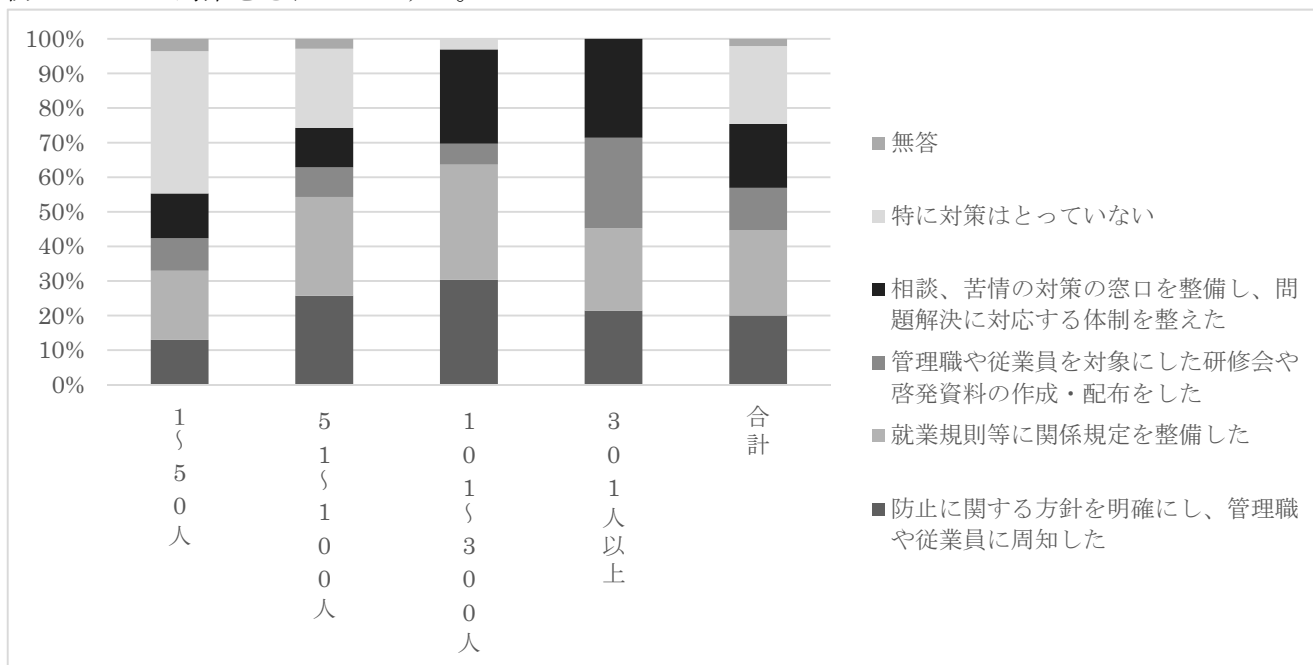
問 14 ワーク・ライフ・バランスを推進するためにどのような課題がありますか。



- ① 「人的余裕がない」が 29.3%、「代替要員の確保ができない」が 23.1%、「不公平感が生じる」が 12.0%、「コスト増大等により運営に影響が生じる」が 11.1%
- ② 一方で、8.0%が「現状で特に問題が生じていない」という状況である。

6 ハラスメントについて

問 15 セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント等のいやがらせ行為防止のための対策をされていますか。



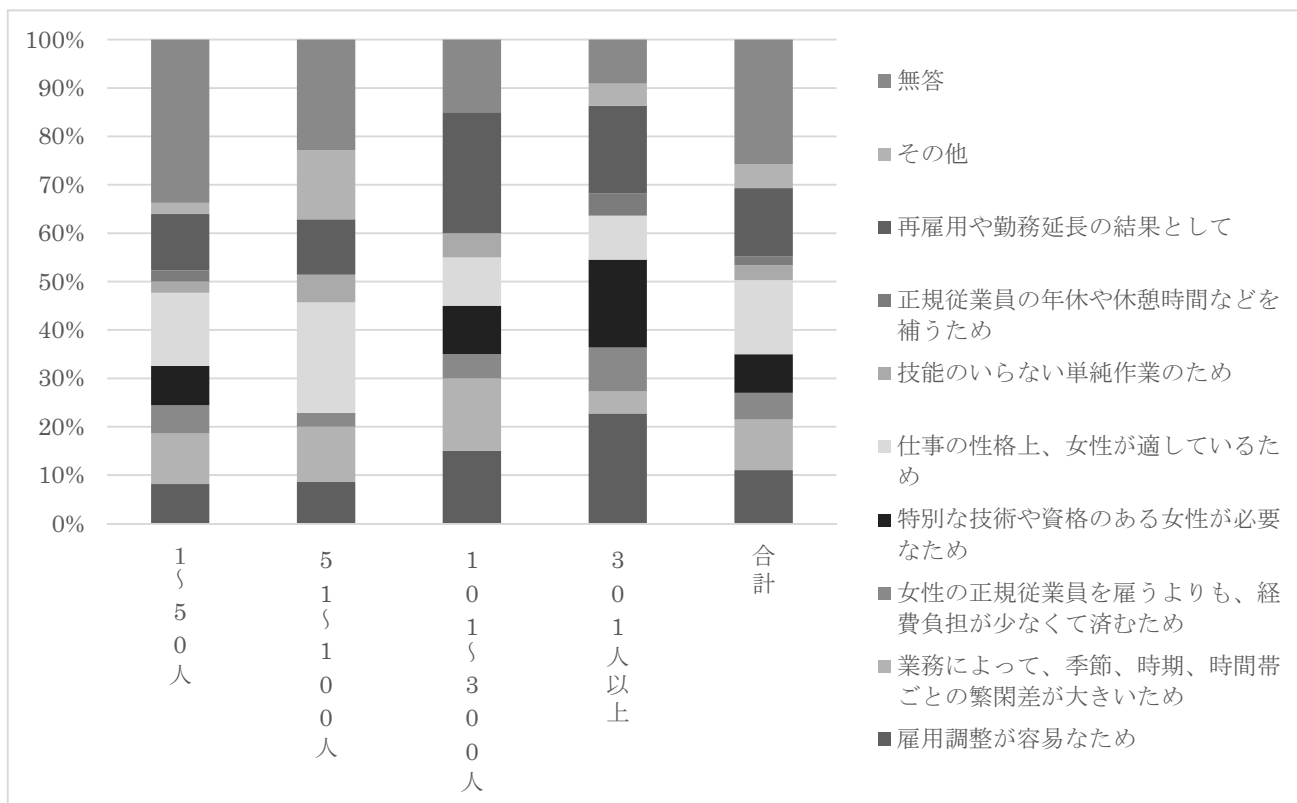
「就業規則等に関係規定を整備した」が 24.6%
 「防止に関する方針を明確化と周知」が 20.0%
 「相談窓口等を整備し、問題解決体制の整備」が 18.5%
 「研修会や啓発資料の作成・配布」が 12.3%
 「特に対策をとっていない」が 22.6%

	51人以上の事業所	50人以下の事業所
「就業規則等に関係規定を整備した」	28.2% (前回 28.0%)	20.0%
「防止に関する方針を明確化と周知」	25.5% (前回 20.0%)	12.9%
「相談窓口等を整備し、問題解決体制の整備」	22.7% (前回 23.0%)	12.9%
「研修会や啓発資料の作成・配布」	14.5% (前回 17.0%)	9.4%
「特に対策をとっていない」	8.2% (前回 12.0%)	41.2%

※従業員数が多いほど、対策を講じている状況にある。

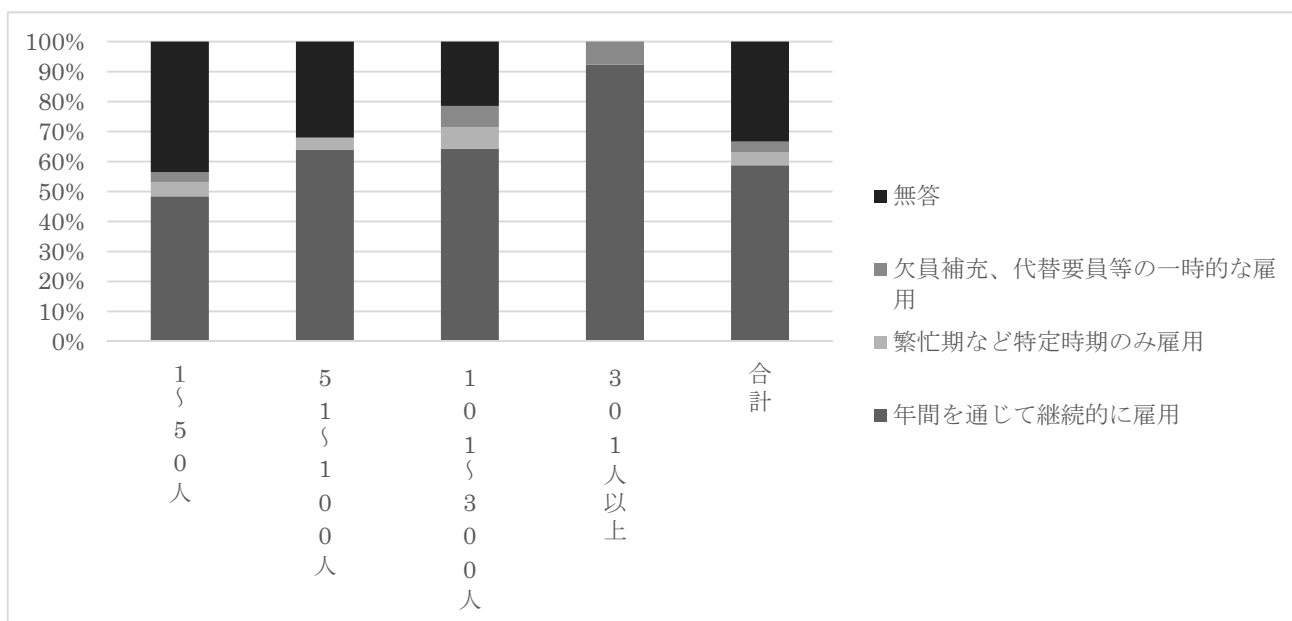
7 非正規従業員の雇用について

問 16 【非正規従業員を雇用している企業に伺います。】女性非正規従業員を雇用している主な理由は何ですか。



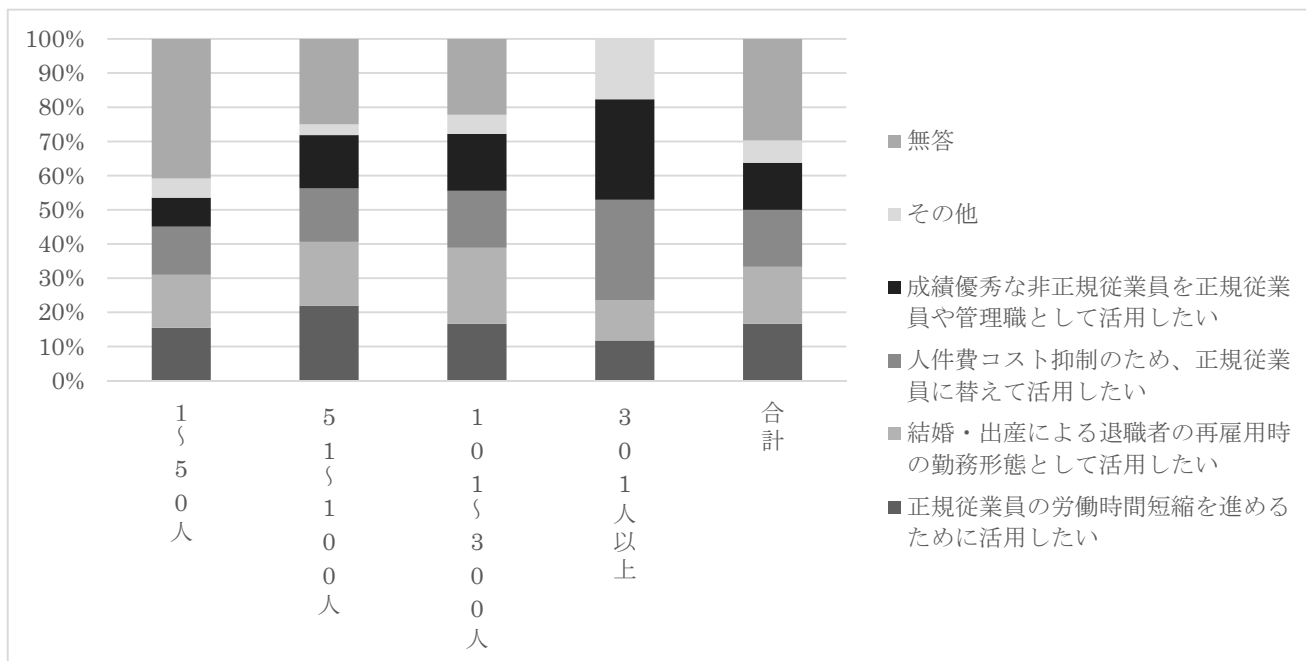
		51人以上の事業所	50人以下の事業所
①	「仕事の性格上、女性が適しているため」が	15.3%	15.6% (前回 26.1%)
	「再雇用や勤務延長の結果として」が	14.1%	16.9% (前回 20.3%)
	「雇用調整が容易なため」が	11.0%	14.3% (前回 4.3%)
	「季節、時期、時間帯ごとの繁閑差が大きい」が	10.4%	10.4% (前回 15.9%)
	「特別な技術や資格のある女性が必要なため」が	8.0%	7.8% (前回 5.8%)
②	「正規従業員を雇うよりも経費負担が少ない」が	5.5%	5.2% (前回 15.9%)
	従業員数が多くなると「雇用調整が容易なため」「特別な技術や資格のある女性が必要なため」が多くなる傾向にある		

問 17 【非正規従業員を雇用している企業に伺います。】非正規従業員の雇用状況は、主にどの様になって
いますか。



- | | 51人以上の事業所 | 50人以下の事業所 |
|--------------------------------------|-----------|------------------|
| ① 「年間を通じて継続的に雇用」が | 58.8% | 71.2% (前回 82.5%) |
| 「繁忙期など特定時期のみ雇用」が | 4.4% | 3.8% (前回 11.1%) |
| 「欠員補充、代替要員等の一時的な雇用」が | 3.5% | 3.8% (前回 6.4%) |
| ② 従業員数が多いほど「年間を通じて継続的に雇用」が多くなる傾向にある。 | 48.4% | 58.8% |

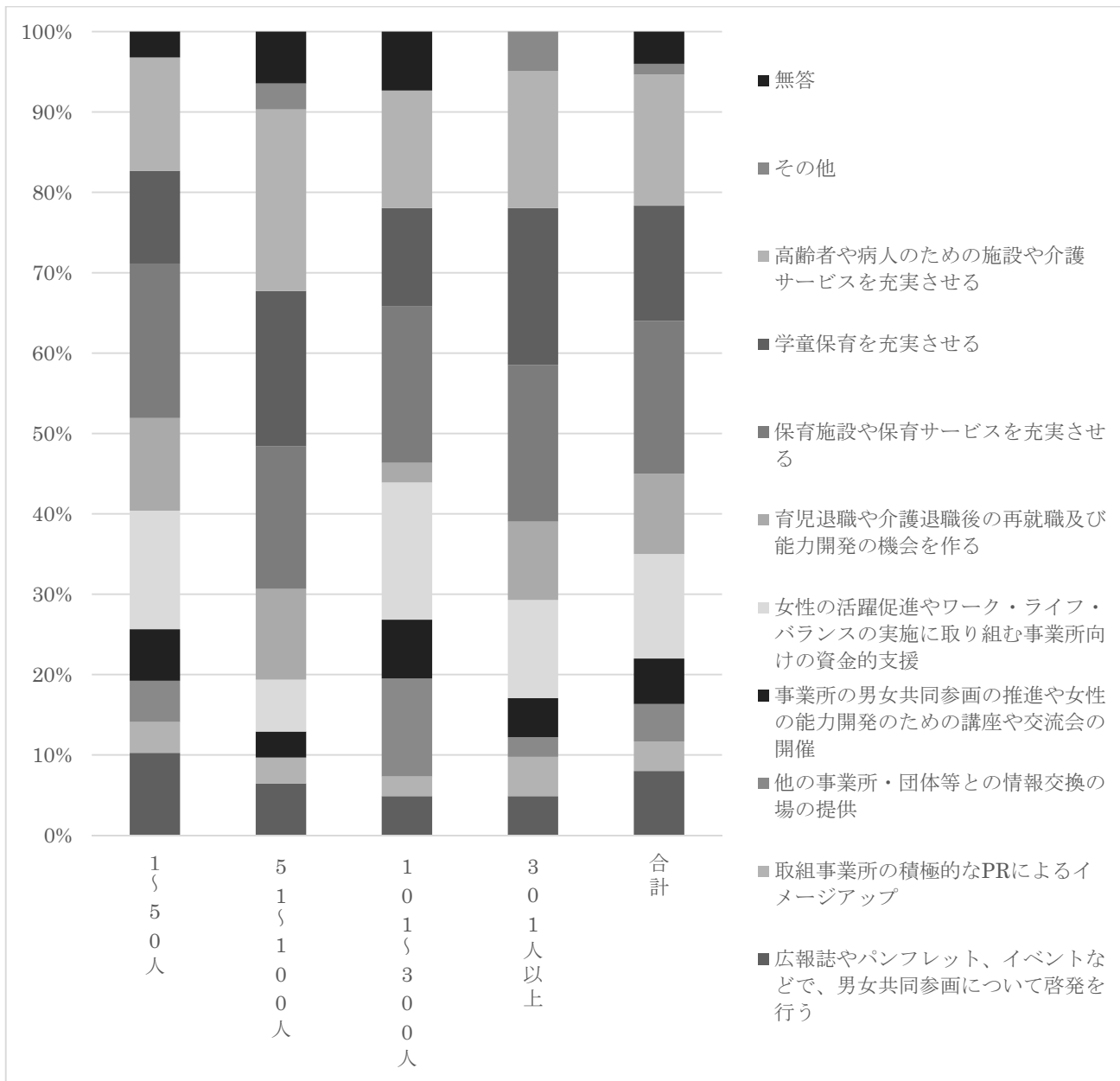
問 18 【非正規従業員を雇用している企業に伺います。】非正規従業員の活用方針について、どの様にお
考えですか。



- | | 51人以上の事業所 | 50人以下の事業所 |
|---|-----------|-----------|
| ① 「正規従業員の労働時間短縮を進めるため」 | 16.7% | 15.5% |
| 「結婚・出産による退職者の再雇用時に活用」 | 16.7% | 15.5% |
| 「コスト抑制のため、正規従業員に替えて活用」 | 16.7% | 14.1% |
| 「優秀な非正規従業員を正規従業員や管理職として活用」 | 13.8% | 8.5% |
| ② 従業員数が多いほど「優秀な非正規従業員を正規や管理職として活用」が多くなる傾向にある。 | 13.8% | 16.7% |

8 男女共同参画の推進について

問 19 今後事業所（職場）の男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを進めるために、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。



- ① 「保育施設や保育サービスを充実させる」が 19.0%
- 「高齢者や病人のための施設や介護サービスを充実させる」が 16.3%
- 「学童保育を充実させる」が 14.3%
- 「女性の活躍促進やワーク・ライフ・バランスの実施に取り組む事業所向けの資金的支援」が 13.0%
- 「育児退職や介護退職後の再就職及び能力開発の機会を作る」が 10.0%
- 「広報誌やパンフレット、イベントなどで、男女共同参画について啓発を行う」が 8.0%
- 「事業所の男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座や交流会の開催」が 5.7%
- 「他の事業所・団体等との情報交換の場の提供」4.7%
- 「取組事業所の積極的なPRによるイメージアップ」が 3.7%と回答している。

問 20 ワーク・ライフ・バランスの実現や男女共同参画社会づくりを進める上で、ご意見、ご提案などありましたらご記入ください。

特に女性の就業時間・形態に関して、個人の家庭状況が異なるため、雇用のミスマッチになりやすい。
若いおとうさん、おかあさんへ伝えてください。今、離婚が増えています。生活も仕事もメリットよりデメリットの多い事を。
男性の潜在意識の中からもどうしても女性蔑視がぬけないため、「女に使われたくない」という考えに支配された行動が出てしまう。セクハラと言われたいよう、口には出さないが、行動を裏付けるし、そのため男性のモチベーションも下がりやすい。特に製造業にはある。これは、男性の本能に根付いているためどうしようもないことだと感じる。また、女性も、積極的に管理職になりたがらない。これもある意味本能的なものもある。何でもかんでも女性を活用せよというのもどうかと思う時がある。
利益の出ない中小企業の実態を把握してから設問してほしいです。このアンケートは行政のためだけの質問と思われる。推進したいができない企業もあります。
働くことのできる企業の誘致、働いている女性が乳幼児期に自分の手で子育てできる施策(企業への働きかけを含めて)
保育事業は充実してきているが、小学校に入ってから困っている方が多い。また、保育事業の充実がしすぎて、子どもへの負担は大きくなっている。子どもの健全な育成のためには、短時間勤務の拡大や、シフト調整、また、在宅勤務など、社会全体で子育ての協力、支え合いが必要と考える。