

企業アンケート結果まとめ

1 調査目的

平成 23 年 3 月に策定した「彦根市男女共同参画計画」が中間年を迎えることから、市内事業所従業者の男女共同参画の実態を把握することにより、就労分野における男女の共同参画や仕事と家庭の両立支援などを男女共同参画計画に反映していくことを目的に実施したものです。

2 調査概要

(1) 調査の方法

①調査対象

「企業内公正採用・人権啓発推進月間に係る企業訪問」対象事業所
(従業員 20 人以上の事業所) 252 件

②調査方法

郵送による配布、FAX による回収

※一部企業訪問時に回収

③調査期間

平成 27 年 7 月 1 日～9 月 30 日

(2) 回収結果

有効回答数 155 件、回収率 61.5%

3 アンケート結果

(1) 事業所の概要

問 1 業種

・「製造業」が 22.6%と最も多く、次いで「卸売・小売業」が 20.0%、「金融・保険業」が 14.8%と続く。ただし、「卸売・小売業」、「金融・保険業」は店舗や支店ごとに送付しているため、回答件数の割合が多い。

問 2 従業者の状況

・正規従業者の性別の割合は、「男性」が約 75%を占めているが、逆に、非正規従業者の性別の割合は「女性」が約 65%を占めている。性別ごとの正規・非正規の割合をみると、男性は約 7 割が正規従業者であるのに対し、女性は約 7 割が非正規従業者となっており、パートや臨時等の非正規で働く女性が多い。

・「建設業」や「製造業」の女性の技術者が増えてきて、女性の職域が広がってきていると思われる。

・高度な技術や資格、専門的な知識が必要な「建設業」、「製造業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援」、「金融・保険業」、「運輸業」などは、正規従業者が多く、逆に、「卸売・小売業」、「飲食店、宿泊業」、「その他サービス業」、「その他」は非正規で働く女性が多い。

・管理職については、正規従業者 1,546 人中、男性が 1,380 人(89.3%)、女性が 166 人(10.7%)である。前回調査より女性管理職の割合が 8.4 ポイント上昇。

・管理職の内、女性の割合が高い業種は、「医療、福祉」が 51.6%、次いで「金融・保険業」が 20.2%、「教育・学習支援業」が 16.7%となっており、女性の正規従業員が多い業種が

女性の管理職も多い。

(2) 休業・休暇制度

問3 休業制度

- ・従業員 100 人以上の事業所は、介護休業、育児休業ともに「明記あり」が 100%となっている。
- ・「飲食店、宿泊業」や「その他」など、非正規従業員が多い業種は、内部規定がないところが多い。
- ・介護休業は「内部規則に明記している」140 事業所の内、利用者のいる事業所は男女共に 4 事業所 (2.9%) である。
- ・育児休業は、「内部規則に明記している」146 事業所の内、利用者のいる事業所は、女性が 50 事業所 (34.2%)、男性が 9 事業所 (6.2%) である。
- ・前回の調査では、男性の育児休業利用者が 0 人でしたが、今回の調査では 13 人あり（「製造業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「医療、福祉」）、男性の育児休暇取得に対する理解は少し進んだ。
- ・介護休業は、利用があるのは「製造業」、「金融・保険業」、「医療、福祉」のみで、利用者がまだまだ少ない状況。

問4 休暇制度

- ・年次有給休暇について、労働基準法で「就業規則に記載しなければならない」とされているので、ほぼ「規定あり」が 100%となっている。
- ・育児時間休暇は、「規定がある」事業所は 82.6%、子の看護休暇は「規定がある」事業所は 69.7%となっており、まだまだ十分ではないが、育児支援が進んでいる。
- ・男性のみに適用される「出産付き添い休暇」は 40%と低い状況であり、女性に比べると男性の育児に対する理解はまだ低い状況。
- ・「短期介護休暇」は「育児時間休暇」や「子の看護休暇」に比べると低く、育児より介護に対する支援制度が遅れている。
→つまり、育児や介護は女性が担うものという意識がまだまだ根強く残っていて、男性が育児や介護を担うことに対する理解が進んでいない。
- ・「ボランティア休暇」を導入されている事業所は少ない (17.4%) が、このような中で「金融・保険業」が 56.5%と高い。

(3) ハラスメント対策

問5 ハラスメント防止方針などについて（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント）

- ・セクシュアル・ハラスメントについては、事業主は防止のための措置を講ずるよう義務付けられているが、防止方針を明記している事業所は、前回調査より約 10 ポイント増えてはいるものの、80.6%にとどまっている。パワー・ハラスメントは 60%弱、マタニティ・ハラスメントは 20%とまだまだ遅れている。マタニティ・ハラスメントは平成 28 年度から防止措置が義務付けられる。

(4) 働く条件など

問6 男女平等になっているか（募集や採用、賃金、人事考課・評価、昇進、配置、教育訓練）

- ・「はい」と答えている事業所が全体的に9割以上と高い数字になっているが、その中で、「賃金」と「配置」が約1割「いいえ」の回答がある。特に、「製造業」と「その他のサービス」で高くなっている。「賃金」の格差は、仕事の内容や資格の有無によるものかどうか。・「配置」は性差による特性によるものかどうか。
- ・「募集や採用」は「はい」が98.1%であるが、実際には女性の正規従業者は全体の4分の1。
- ・「昇進」は「はい」が95.5%であるが、実際には女性の管理職は全体の約1割。
- ・表向きは、制度の整備は進み、採用や昇進等で男女平等になっているが、実際には男女で格差はまだある。根底には、女性は家事・育児・介護を担い、男性は仕事をするという考え方が残っている。

問7 時間外勤務

- ・男女共に「10時間未満」が最も多く、男性が56件、女性が81件、次いで「10時間～30時間」で、男性が50件、女性が51件となっている。「30時間～60時間未満」は、男性が29件、女性が6件、「100時間以上」は男性が4件、女性が3件となっている。
- ・全体的に女性の方が時間外勤務の時間は少ないが、中には、男性並みに長時間働く女性もいる。
- ・100時間以上の業種は、男性が「製造業」「卸売・小売業」「その他」、女性が「卸売・小売業」「その他」である。

問8 年次有給休暇取得率

- ・男女ともに「20%～50%未満」が最も多く、男性が60件、女性が55件。
- ・男性は、「20%未満」が44件、「50%～80%」が27件、「80%以上」は12件と続く。
- ・女性は、「50%～80%未満」は40件、「20%未満」は30件、80%以上は19件と続く。
- ・全体的に、女性より男性の方が取得率が低い。

(5) 仕事と家庭の両立支援策

問9 仕事と家庭の両立支援策の実施について

- ・「週40時間以内の労働時間を守っている」は前回調査より8.3ポイント下がっている。特に、「その他」の業種が「はい」がわずかに20%という状況。「建設業」「製造業」「飲食業、宿泊業」も「いいえ」が約4割ある。労働基準法で週40時間以内と定められているが、労働組合がなく、労使協定ができていないということか。→企業の厳しい実態がある。
- ・「有給休暇取得促進」は前回調査より9.3ポイント下がっている。「飲食店、宿泊業」「運輸業」が「はい」の回答率が低く、実際に、有給休暇取得率も約8割が50%未満となっている。(20%未満が多い。)
- ・「結婚・妊娠・出産のため退職した従業者の再雇用の促進」が23.8ポイントと最も上がっており、人材確保が厳しい状況に対応するためではないか。
- ・女性の正規従業員が多い「金融・保険業」が、ほとんどの項目で「はい」の回答率が高くなっている。
- ・「事業所内で託児施設や病児保育室などを設置したり、社外保育施設との連携やベビーシッター業者との契約を実施している」という項目は、前回調査より3.6ポイント上がってはいるが、9.7%と低い。自社での対応は難しく、行政に期待されるところが大きい。しかし、保育士の人材不足などの課題もある。

問10 仕事と家庭の両立支援策に関する取組（自由記述）

- ・回答は少なかったものの、「ファミリーサポート休暇」や「チャイルドプラン休業制度」など独自の休暇制度や定時退社日の設定、「先輩ママのアドバイス集」を作成するなど育児両立支援に取り組んでいる事業所がある。

問11 男女共同参画社会をつくるために、市へ期待すること（自由記述）

- ・保育施設を充実し、待機児童を減らしてほしいという意見が多い。

4 まとめ

- ・制度面は整備されてきて、労働条件は男女の格差がなくなってきているようであるが、休暇等は利用しにくく、長時間労働が当たり前の事業所が多く、まだまだ運用面では十分ではない。
- ・子育て支援制度があっても、約6割の女性が出産・育児により退職するという状況がある。
- ・団塊の世代が75歳以上の後期高齢者となる2025年には「介護難民」が全国で約43万人になるといわれている。
- ・晩婚化や晩産化、認知症の若年化、少子化により育児と介護の両方を同時に担わないといけない人も増えてきている。
- ・パートや臨時等の非正規で働きたい人がいる一方、ひとり親や非婚で安定した職につきたい人がいるなど人によってそれぞれ実情が違い、いろいろな要因があるので、一律的な制度だけでなく、多様な働き方ができるよう、柔軟な制度運用が必要である。