

荒尾市男女共同参画に関する企業アンケート  
調査結果報告書

平成 29 年 12 月

熊本県荒尾市

# I 調査の概要

## 1. 調査の目的

荒尾市では、平成29年度に「第3次荒尾市男女共同参画計画」を策定し、市民や事業所と協働し、連携を図りながら男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを進めているところです。国においても、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、女性の活躍を推進するとともに、男女の働き方、暮らし、意識の変革等様々な課題に取り組まなければなりません。こうした中で、男女共同参画に関する事業所の意見や意識を把握し、市の現状を分析評価することを目的としています。

## 2. 調査方法

項目	事業所
調査地域	荒尾市全域
調査対象	従業者数10名以上の事業所
調査の方法	返信封筒を同封して、郵便による配布・回収
抽出方法	平成26年経済センサス-基礎調査を基準として抽出
調査時期	平成29年11月1日（水）～平成29年11月30日（木）

## 3. 回収結果

対象事業所	有効回答数	有効回答率
359 事業所	161 事業所	44.84%

## 4. 報告書利用上の注意

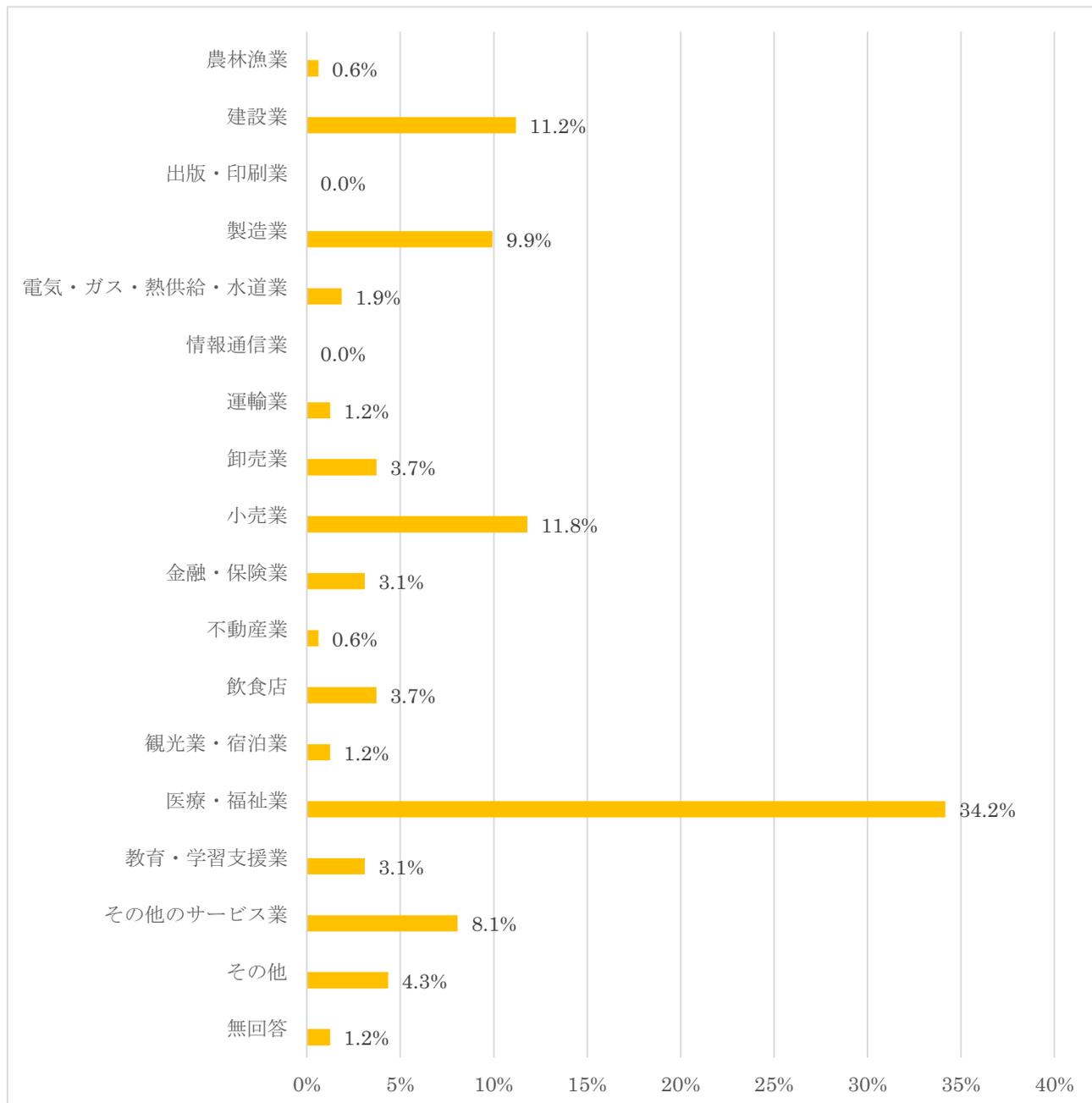
- 端数処理の関係上、構成比（％）の計が100%とならないことがあります。
- 複数回答の設問は、すべての構成比（％）を合計すると100%を超える場合があります。

## II 調查結果

## 貴事業所について

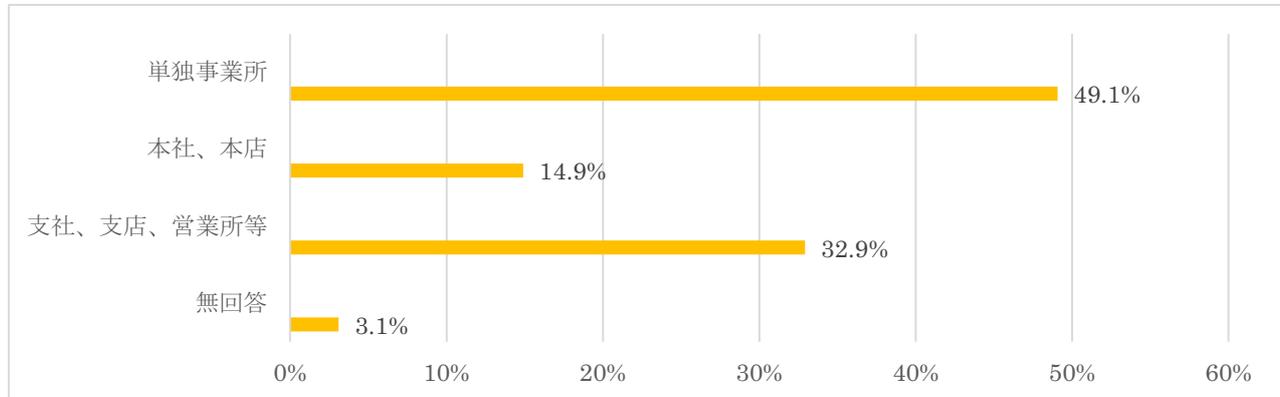
### 問1. 主な業種は何ですか。

荒尾市の事業所は「医療・福祉業」が34.2%で最も割合が多く、続いて「小売業」11.8%、「建設業」11.2%、「製造業」9.9%の順となっています。



問2. 事業所の区分は何ですか。

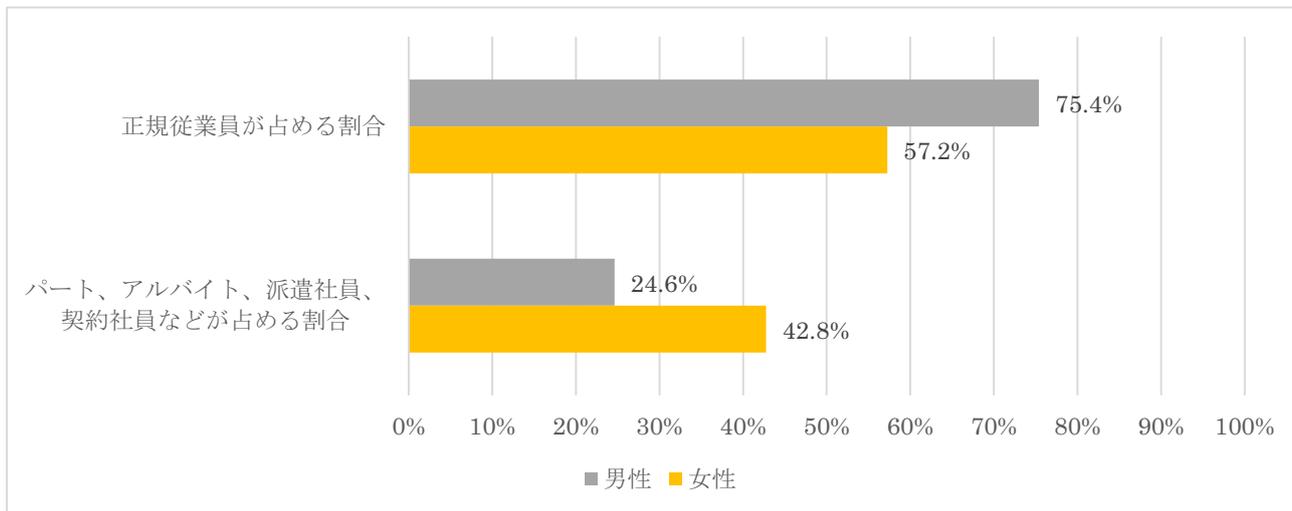
荒尾市の事業所の区分は、「単独事業所」が49.1%と最も割合が多く、次いで「支社、支店、営業所等」が32.9%、「本社、支社」14.9%の割合となっています。



問3. 貴事業所の常時雇用者数について、男女別に記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

事業所の常時雇用者のうち男性は2,207人、女性は2,863人で、男性より女性が多く雇用されていますが、「正規従業員」に占める男女の割合は、男性1,664人(75.4%)、女性1,639人(57.2%)で女性より男性が多く、「パート、アルバイト、派遣社員、契約社員」に占める男女の割合は、男性543人(24.6%)、女性1,224人(42.8%)で男性より女性が多くなっています。

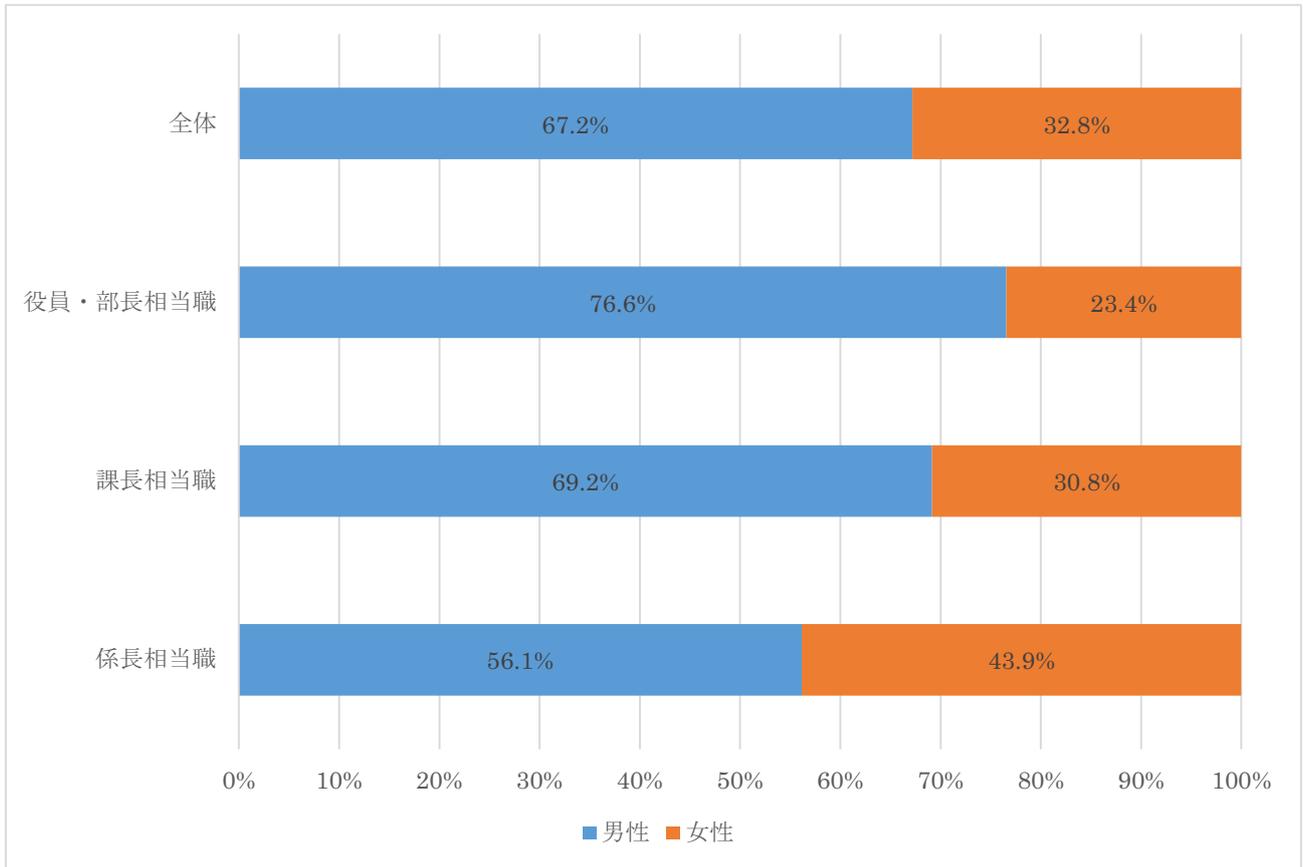
	男性	女性	合計
常時雇用者数	2,207人	2,863人	5,070人
正規従業員	1,664人	1,639人	3,303人
正規従業員が占める割合	75.4%	57.2%	65.1%
パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など	543人	1,224人	1,767人
パート、アルバイト、派遣社員、契約社員などが占める割合	24.6%	42.8%	34.9%



問4. 管理職の人数を男女別に記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

管理職全体の人数は、男性530人（67.2%）、女性259人（32.8%）となっており、そのうち「役員・部長相当職」は男性222人（76.6%）、女性68人（23.4%）となっています。「課長相当職」は男性148人（69.2%）、女性66人（30.8%）となっています。「係長相当職」は男性160人（56.1%）、女性125人（43.9%）となっています。すべての管理職において、男女の割合は男性が多くなっていますが、「係長相当職」では女性の割合が比較的多くなっています。

		男性	女性	合計
管理職 の 人 数	管理職全体	530人	259人	789人
	役員・部長相当職	222人	68人	290人
	課長相当職	148人	66人	214人
	係長相当職	160人	125人	285人



問5. 貴事業所の正規従業員の平均年齢と平均勤続年数（1年未満は四捨五入）を男女別に記入してください。

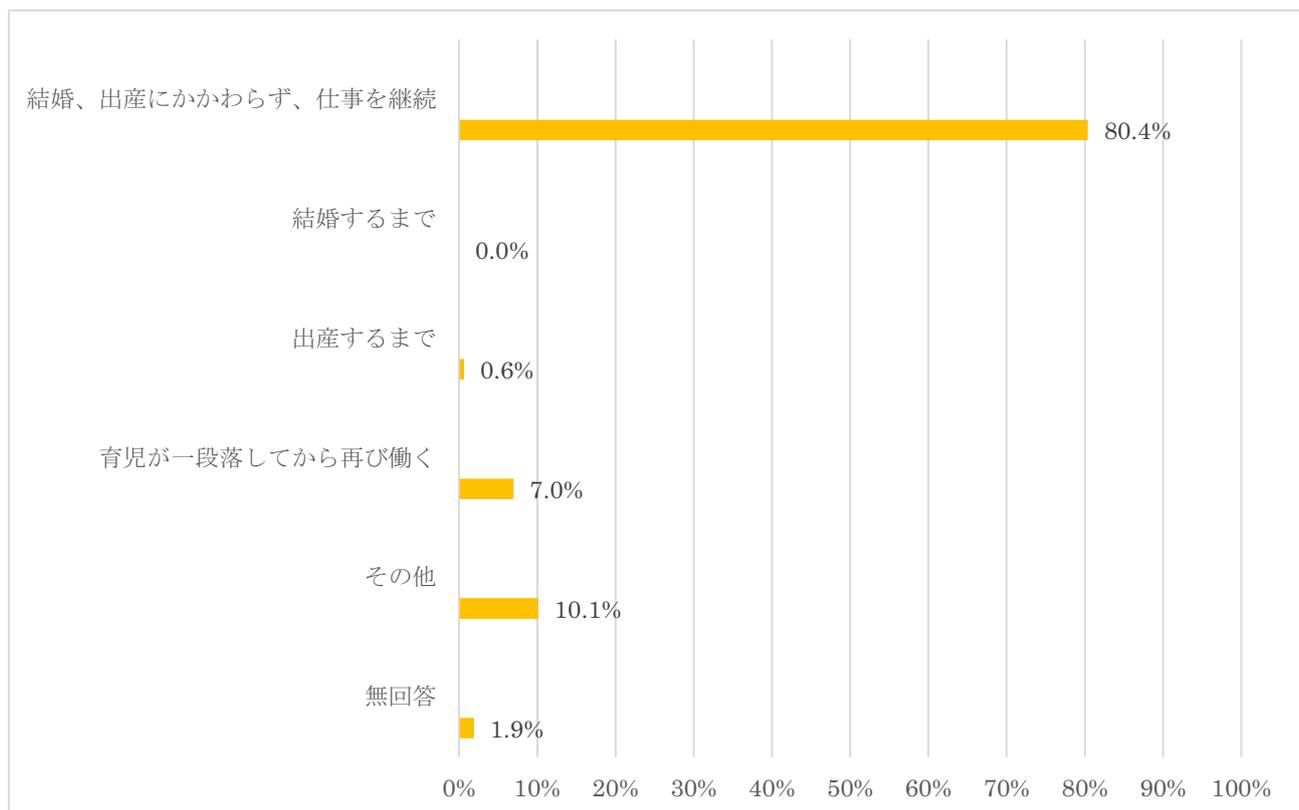
事業所の正規従業員の平均年齢、勤続年数ともに、男女がほぼ同じとなっています。

	男性	女性
平均年齢	44.1歳	43.1歳
平均勤続年数	11.8年	11.6年

問6. 貴事業所では女性従業員がいつまで働くことを望みますか。貴事業所の考えに最も近いものを選んでください。

1. 結婚、出産にかかわらず、仕事を継続
2. 結婚するまで
3. 出産するまで
4. 育児が一段落してから再び働く
5. その他

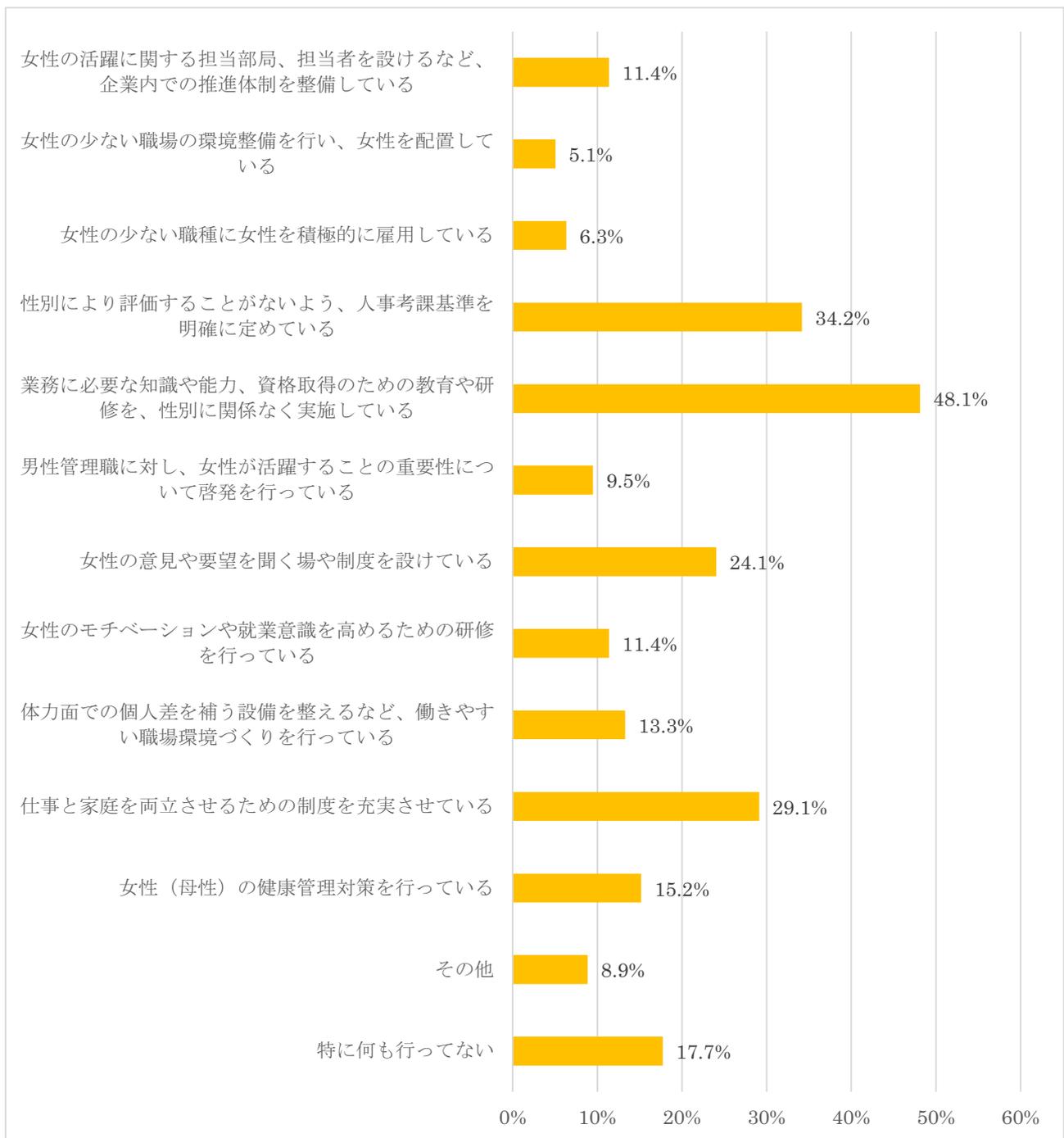
事業所は、女性従業員がいつまで働くことを望んでいるかについてみると、「女性従業員が結婚、出産にかかわらず、仕事を継続することを望む」が80.4%で最も多い割合になっています。次いで「その他」10.1%となっていますが、「その他」の内容としては「本人が望むところまで」「定年を過ぎても延長できる」「仕事ができる体力があるまで」「専門職なので定年制はあるが75歳まで雇用する」「定年まで」といった意見がありました。



問7. 女性従業員が活躍するために、貴事業所ではどのような取り組みをしていますか。

1. 女性の活躍に関する担当部局、担当者を設けるなど、企業内での推進体制を整備している
2. 女性の少ない職場の環境整備を行い、女性を配置している
3. 女性の少ない職種に女性を積極的に雇用している
4. 性別により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
5. 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している
6. 男性管理職に対し、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている
7. 女性の意見や要望を聞く場や制度を設けている
8. 女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修を行っている
9. 体力面での個人差を補う設備を整えるなど、働きやすい職場環境づくりを行っている
10. 仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている
11. 女性（母性）の健康管理対策を行っている
12. その他
13. 特に何も行ってない

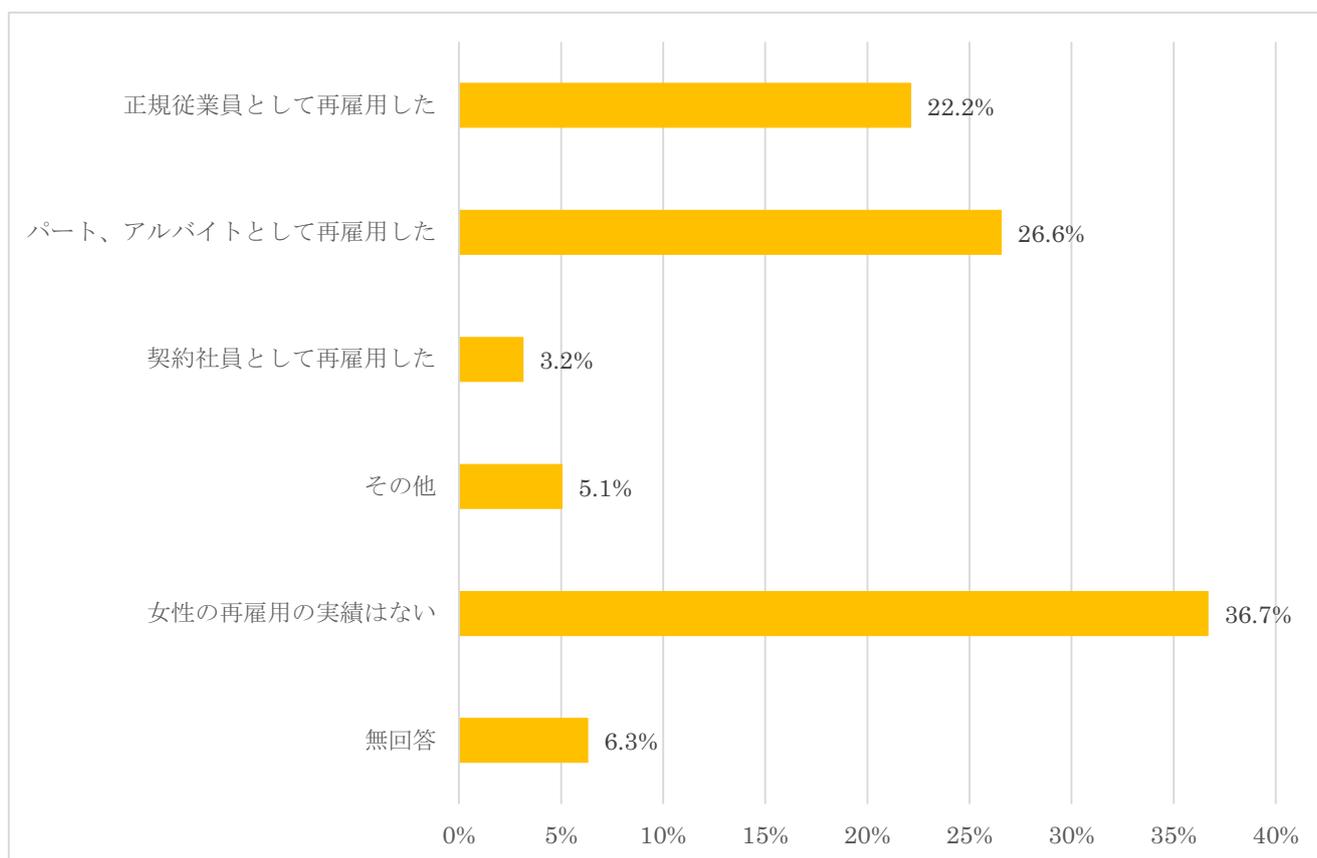
女性従業員の活躍のための事業所の取り組みは、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を性別に関係なく実施している」が48.1%と最も多い割合になっています。次に「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」が34.2%、「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」が29.1%、「女性の意見や要望を聞く場や制度を設けている」24.1%という割合になっています。「その他」の意見としては「制度まではいかないが、個人の意見、要望はなるべく取り入れるようにしている」「男女関わらず働き方改革を推進している」「子育てや介護がしやすい環境づくり」「女性管理職・監督職養成研修実施」「産前～産休復帰後の個別相談対応」「育休復帰後研修の実施」「もともと女性の多い職場なので女性主導である」「休みが取りやすいような体制作り」「各自役職を持ってもらう」「ワーク・ライフ・バランスを考慮した勤務シフトの作成」「本人のやる気にまかせている」という意見がありました。



問8. 配偶者の転勤や出産、育児、介護を理由として退職をした女性の再雇用の実績はありますか。また、再雇用の雇用形態はどのようになっていますか。

1. 正規従業員として再雇用した
2. パート、アルバイトとして再雇用した
3. 契約社員として再雇用した
4. その他
5. 女性の再雇用の実績はない

一度退職した女性の再雇用として、「再雇用の実績がない」と答えた事業所が36.1%の割合で最も多く、次いで「パート、アルバイトとして再雇用した」26.6%、「正規従業員として再雇用した」22.2%となっています。「その他」は6.3%となっていますが、その意見としては「男女とも正規従業員の再雇用は原則行っていない。ただし、正規従業員からパート・アルバイトはあり得る」「結婚退職したアルバイトを出産後再雇用した」「産休・育休を利用するため退職者がいない」「出産・育児・介護を理由とした退職者がいない」という意見がありました。

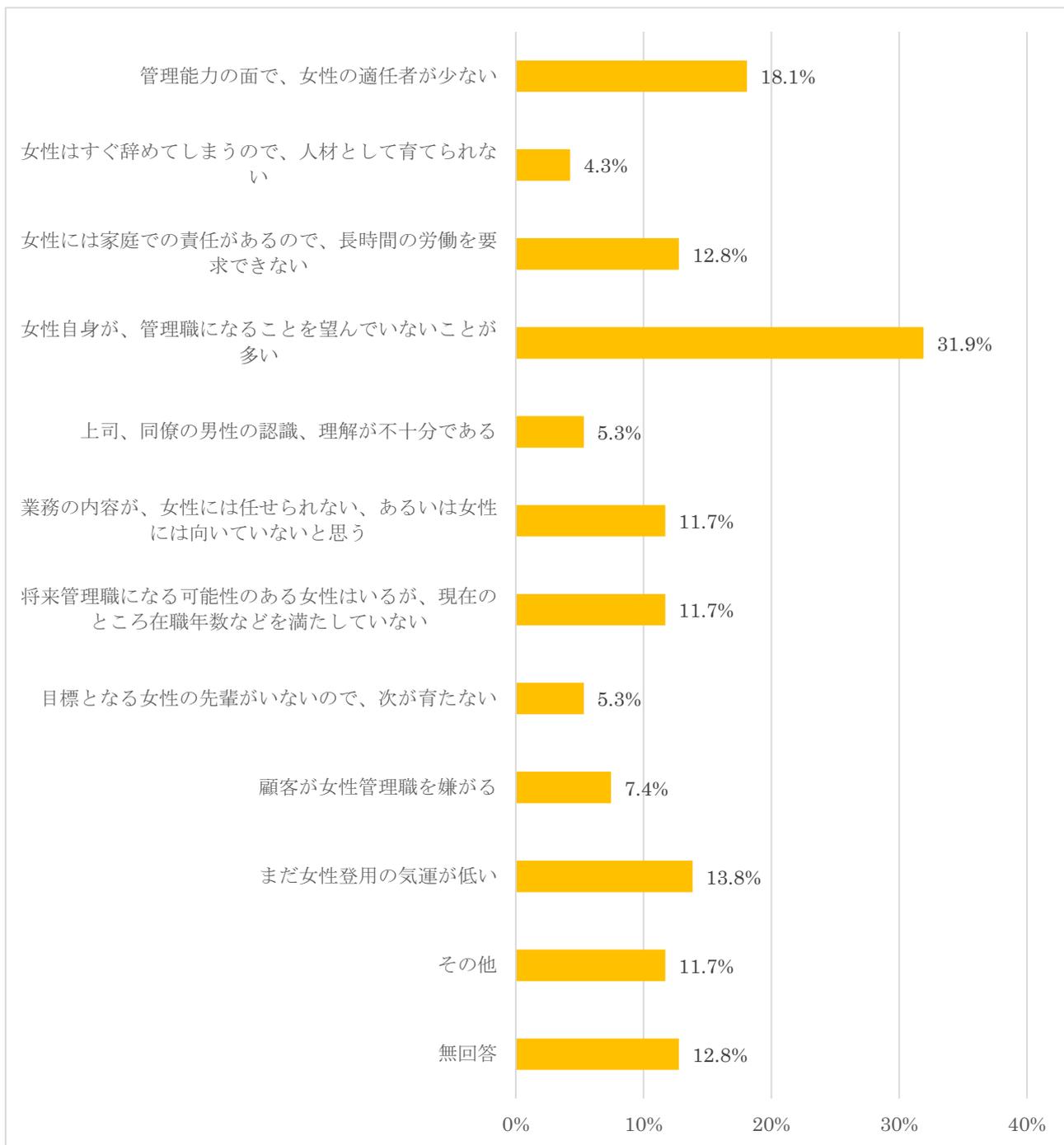


問9. 《問4で女性管理職が男性管理職の半数以下の事業所にうかがいます》

女性管理職が少ない（または、いない）のは、どのような理由からですか。（○はあてはまるものすべて）

1. 管理能力の面で、女性の適任者が少ない
2. 女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない
3. 女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない
4. 女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い
5. 上司、同僚の男性の認識、理解が不十分である
6. 業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないと思う
7. 将来管理職になる可能性のある女性はあるが、現在のところ在職年数などを満たしていない
8. 目標となる女性の先輩がいないので、次が育たない
9. 顧客が女性管理職を嫌がる
10. まだ女性登用の気運が低い
11. その他

事業所の考える女性管理職が少ない理由は、「女性自身が管理職になることを望んでないことが多い」が31.9%の割合で最も多く、次いで「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」18.1%、「まだ女性登用の気運が低い」13.8%、「女性は家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない」12.8%となっています。「その他」は11.7%の割合でしたが、その内容としては「女性の雇用が少ない」、「管理職が少ない」、「会社の歴史が浅く女性社員が少ない」、「女性に責任を持たせにくい」、「その時の男女の雇用の比率で変わる」、「企業グループ全体として女性管理職登用を積極的に行っている」、「役員は男性、現場の管理職は女性となっている」という意見がありました。

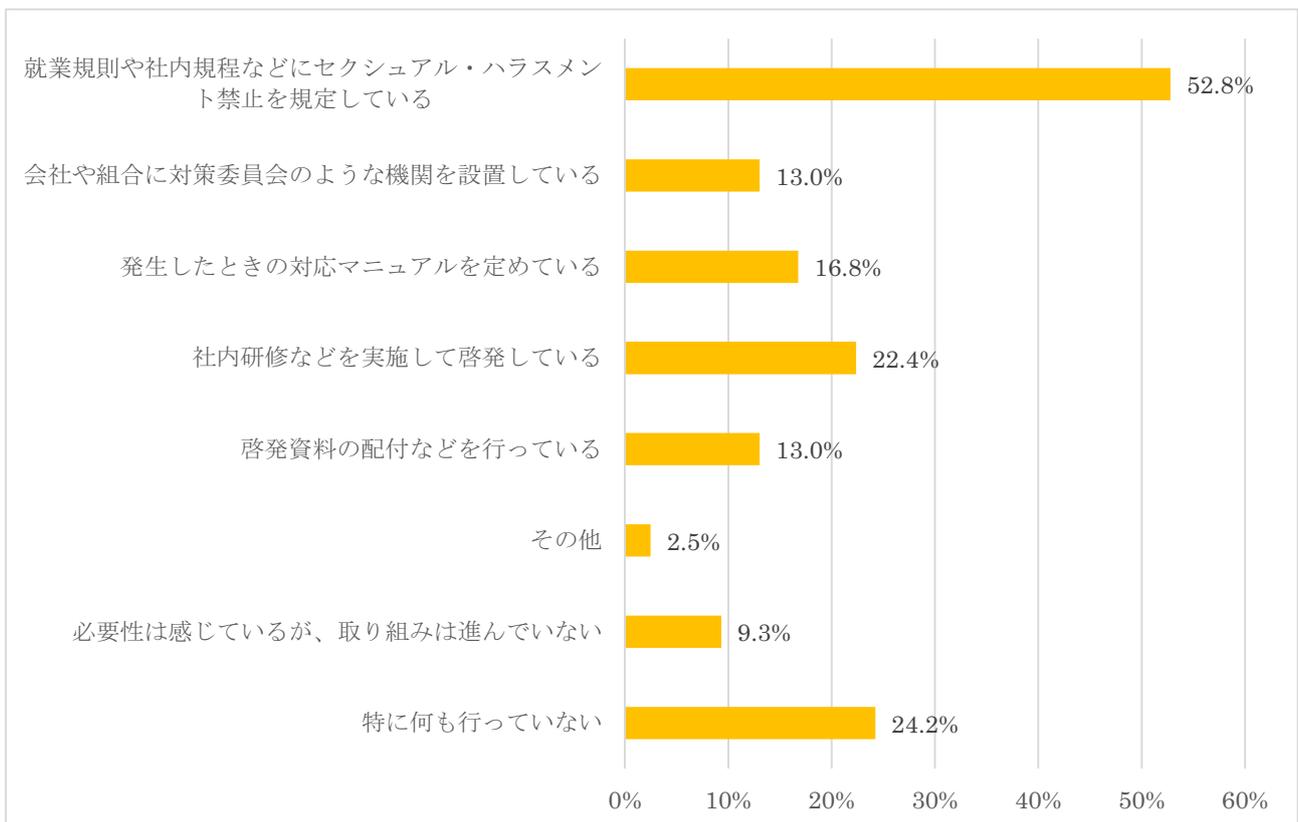


## セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについて

問10. セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みを何かしていますか。

1. 就業規則や社内規程などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している
2. 社内(外)に相談窓口を設置している
3. 会社や組合に対策委員会のような機関を設置している
4. 発生したときの対応マニュアルを定めている
5. 社内研修などを実施して啓発している
6. 啓発資料の配付などを行っている
7. その他
8. 必要性は感じているが、取り組みは進んでいない
9. 特に何も行ってない

セクシャル・ハラスメントに対する事業所での取り組みとしては、「就業規則や社内規定などにセクシャル・ハラスメント禁止を規定している」の割合が52.8%と最も多く、次いで「何も行ってない」24.2%、「社内研修などを実施して啓発を行っている」22.4%となっています。「その他」の割合は2.5%でしたが、内容としては「女性がほとんどの職場なので何も問題はない」、「これから社内規定に記載予定」、「現在規則に禁止規定の採用を検討中」、「男女対等に話をしているので考えにくい」という意見がありました。

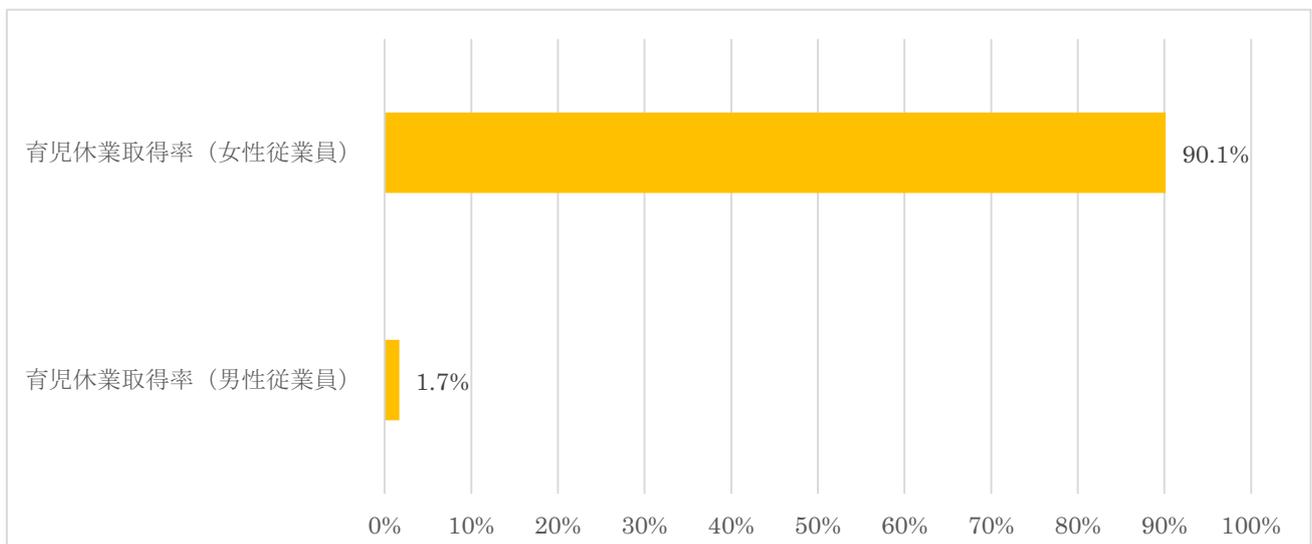
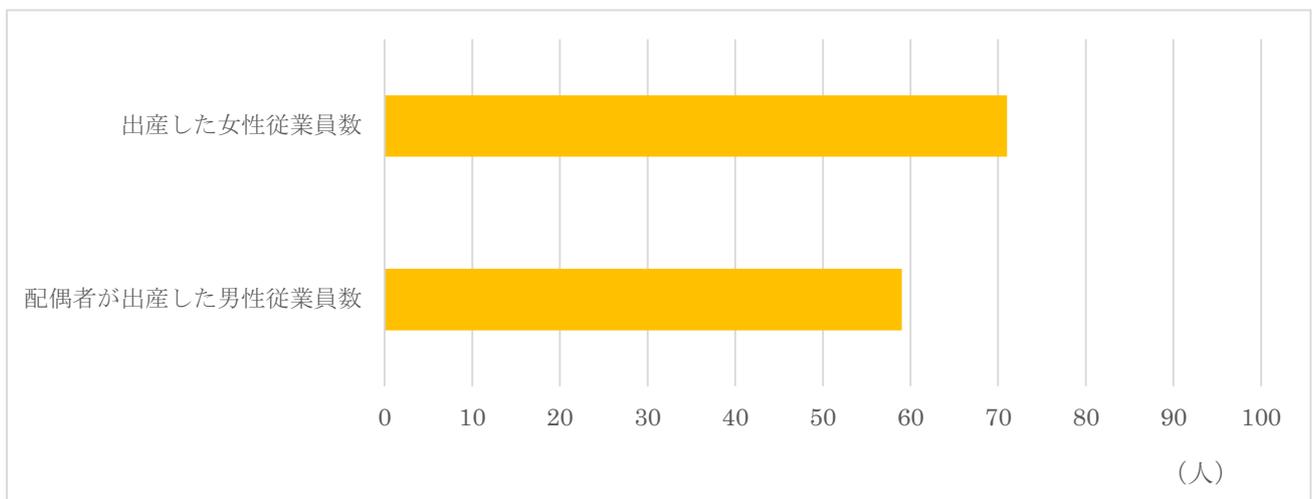


## 育児休業などについて

問11. 平成28年4月1日から平成29年3月31日までに出産した女性従業員、または配偶者が出産した男性従業員の育児休業の取得状況について記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

出産した女性従業員のうち、90.1%が育児休業を取得しています。一方、配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業を取得した割合は1.7%で1人でした。

女性		男性	
出産した従業員数	71人	配偶者が出産した従業員数	59人
内、育児休業を取得、または取得申出をしている人の数	64人	内、育児休業を取得、または取得申出をしている人の数	1人



問12. 育児休業を取得、または取得申出をしている期間ごとにあてはまる人は何人いますか。いない場合は「0」を記入してください。

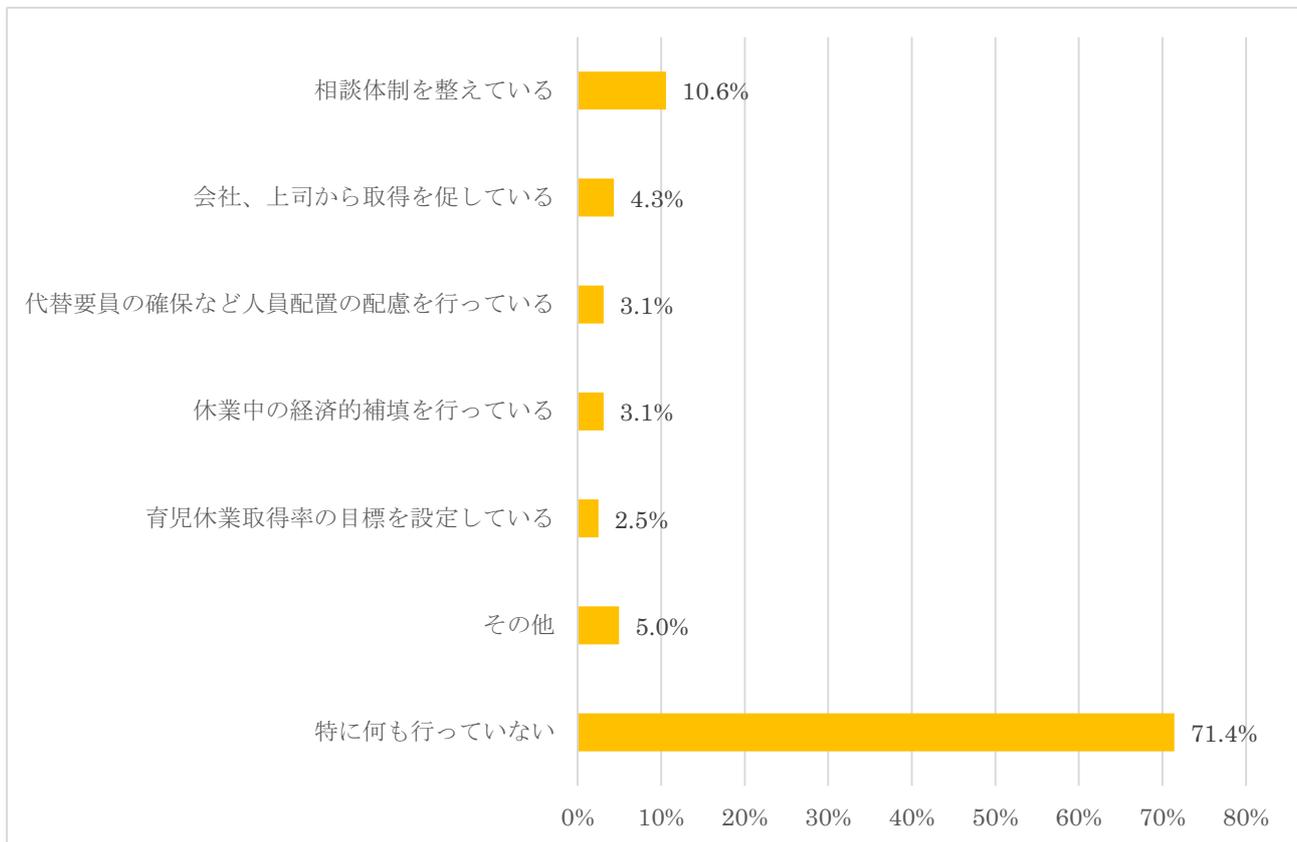
事業所に育児休業の取得、または取得申出をしている期間をみると、申出をしている女性従業員64人のうち、「6か月以上1年未満」が37人で最も多く、次いで「1年以上」が23人、「3か月以上6か月未満」が4人でした。男性で育児休業の取得、または取得申出をしている従業員は1名で、期間は「1か月未満」となっています。

育児休業を取得、または取得申出をしている期間	女性	男性
(ア) 1か月未満	0人	1人
(イ) 1か月以上3か月未満	0人	0人
(ウ) 3か月以上6か月未満	4人	0人
(エ) 6か月以上1年未満	37人	0人
(オ) 1年以上	23人	0人

問13. 男性の育児休業取得促進のための方策を何かとっていますか。

1. 相談体制を整えている
2. 会社、上司から取得を促している
3. 代替要員の確保など人員配置の配慮を行っている
4. 休業中の経済的補填を行っている
5. 育児休業取得率の目標を設定している
6. その他
7. 特に何も行っていない

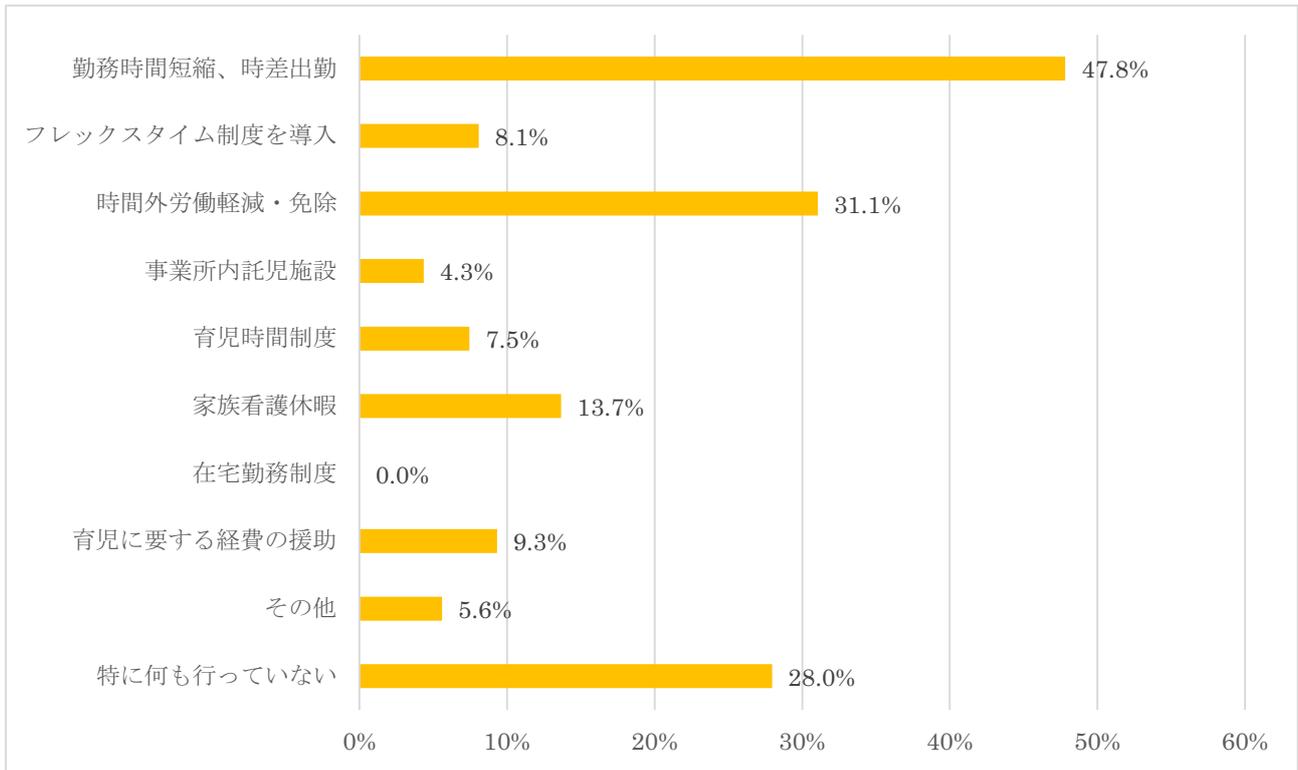
事業所が行っている男性の育児休業促進のための努力としては、「特に何も行っていない」が71.4%で最も高い割合となりました。次いで「相談体制を整えている」が10.6%、「その他」5.0%という結果となりました。「その他」の意見としては、「申し出があり1週間ほど休みを取得した」「規定はあるが、取得希望者がいない」「規定を定めている」「相談窓口を設置している」「本人の希望を重視している」「対象者がいない」という意見がありました。



問14. 貴事業所では、子どもを育てながら働いている人のために、特別な配慮をしていますか。

- |                |                  |
|----------------|------------------|
| 1. 勤務時間短縮、時差出勤 | 2. フレックスタイム制度を導入 |
| 3. 時間外労働軽減・免除  | 4. 事業所内託児施設      |
| 5. 育児時間制度      | 6. 家族看護休暇        |
| 7. 在宅勤務制度      | 8. 育児に要する経費の援助   |
| 9. その他         | 10. 特になにも行っていない  |

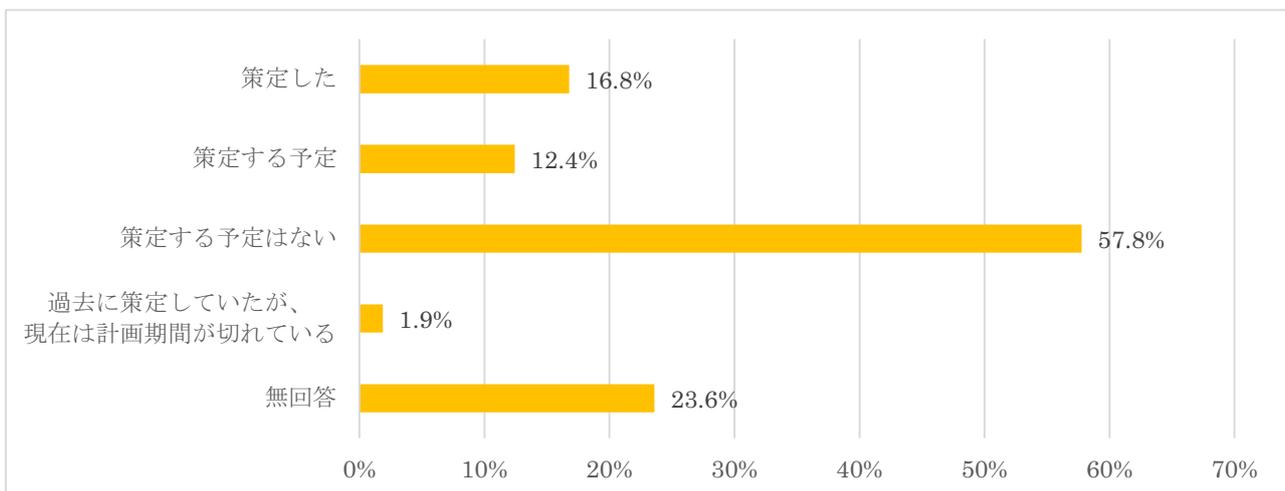
子どもを育てながら働く人のために特別な配慮をしている事業所の取り組みとしては、「勤務時間短縮、時差出勤」の割合が最も多く47.8%、次いで「時間外労働軽減・免除」が31.1%、「家族看護休暇」が13.7%で、一方「特になにも行っていない」という事業所も28.0%ありました。「その他」の割合は5.6%でしたが、その内容としては「子どもに関する用事のための休みを優先している」、「申し出があった時にできるだけ申し出に添えるように従業員で助け合っている」、「どんな申し出も断らない」、「有給休暇の柔軟な取得」、「育児休業に関する規定」、「子どもの病気等に対して休みを取りやすくしている」、「深夜労働の制限」などの意見がありました。



問15. 貴事業所は、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましたか。

1. 策定した
2. 策定する予定
3. 策定する予定はない
4. 過去に策定していたが、現在は計画期間が切れている

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を「策定している」事業所の割合は16.8%で、また、「これから策定する予定の事業所」が12.4%、「過去に策定したが現在は計画期間が切れている」が1.9%ありました。また「策定する予定の無い事業所」が最も多く57.8%でした。



## 介護休業などについて

問16. 平成28年4月1日から平成29年3月31日までに介護休業を取得した従業員数を男女別に記入してください。いない場合は「0」を記入してください。

介護を理由に休業した従業員は、男性は0人、女性は5人でした。

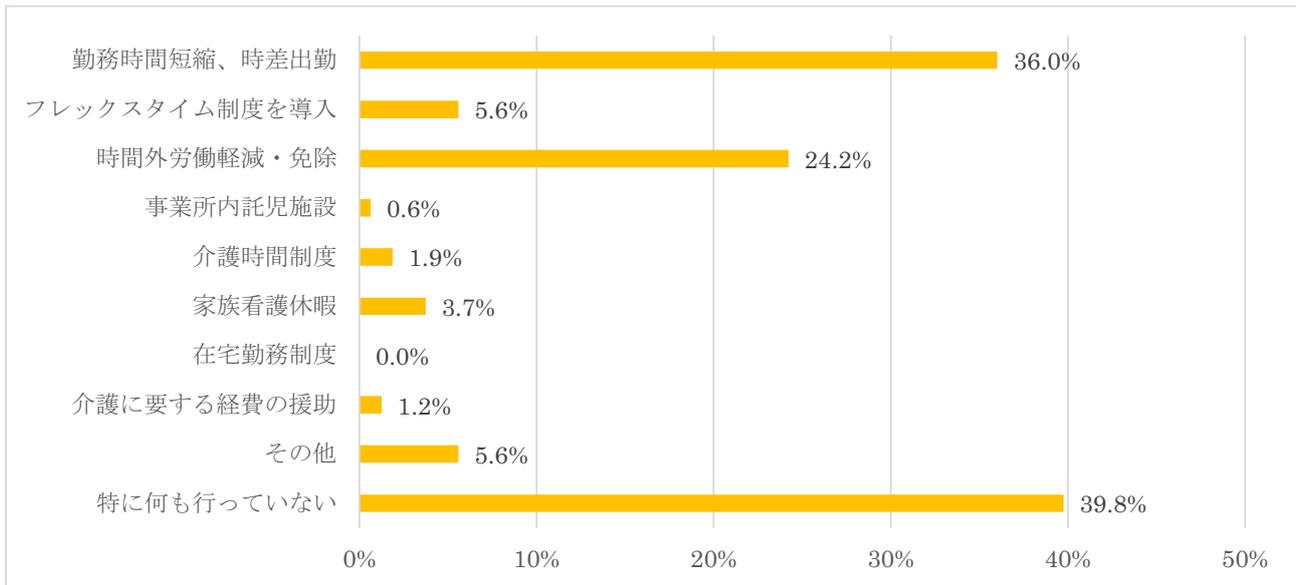
	男性	女性
介護休業を取得した従業員数	0人	5人

問17. 貴事業所では、家族の介護をしながら働いている人のために、特別な配慮をしていますか。

- |                |                  |
|----------------|------------------|
| 1. 勤務時間短縮、時差出勤 | 2. フレックスタイム制度を導入 |
| 3. 時間外労働軽減・免除  | 4. 事業所内託児施設      |
| 5. 介護時間制度      | 6. 家族看護休暇        |
| 7. 在宅勤務制度      | 8. 介護に要する経費の援助   |
| 9. その他         | 10. 特に何も行ってない    |

介護をしながら働いている人のための制度は、「特に何も行ってない」と回答した事業所の割合が最も多く39.8%、次いで「勤務時間短縮、時差出勤」が36.0%、「時間外勤務軽減・免除」が24.2%、「フレックスタイム制度を導入」が5.6%となっています。

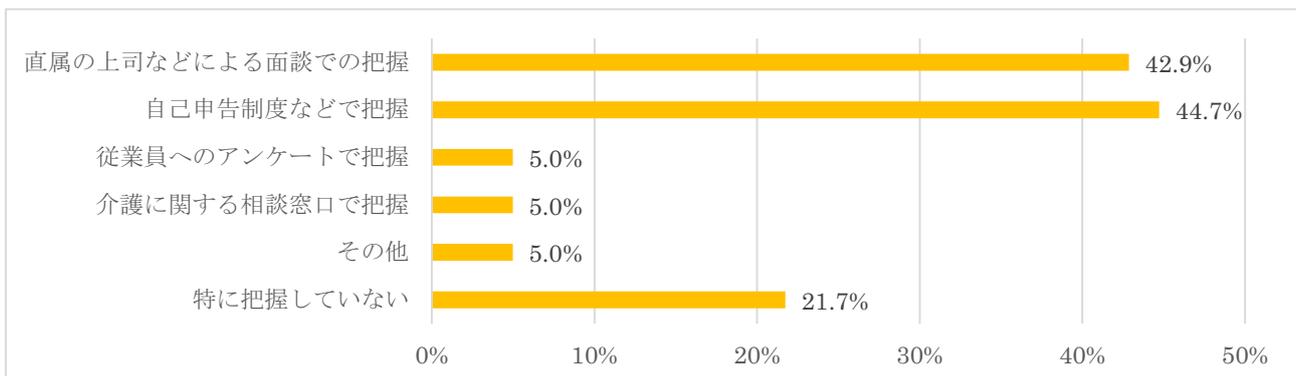
「その他」は5.6%で、その内容としては「該当者がいない」、「夜勤を除き日勤のみの勤務調整」、「介護休業等に関する規定」、「有給休暇の柔軟な取得」、「どんな申し出も全てOK」、「今は事例が無いが、そのときに当事者の考えに沿って協力していきたい」、「有給休暇を最大限利用しつつ、勤務時間短縮・時差出勤、時間外労働軽減・免除、家族看護休暇を利用しやすくするために規定を作成し運用している」、「休みが取りやすい体勢を整えている」、「深夜労働の制限」という意見がありました。



問18. 介護の問題を抱えている従業員の把握はどのようにしていますか。

1. 直属の上司などによる面談での把握
2. 自己申告制度などで把握
3. 従業員へのアンケートで把握
4. 介護に関する相談窓口で把握
5. その他
6. 特に把握していない

事業所が介護の問題を抱えている従業員を把握するための手段は、「自己申告制度などで把握」が44.7%と最も多い割合で、次いで「直属の上司などによる面談での把握」が42.9%となっています。一方「特に把握していない」事業所も21.7%ありました。「その他」は5.0%でしたが、その内容としては「家族構成を把握している」、「つねに家族の様子を聞いている」、「社内情報等を活用しコミュニケーションをとるよう配慮している」、「個人面談を年1回実施」、「介護セミナー受講時のアンケート回答により」、「該当者がいない」、「常に声をかける」、「意見交換等」という意見がありました。

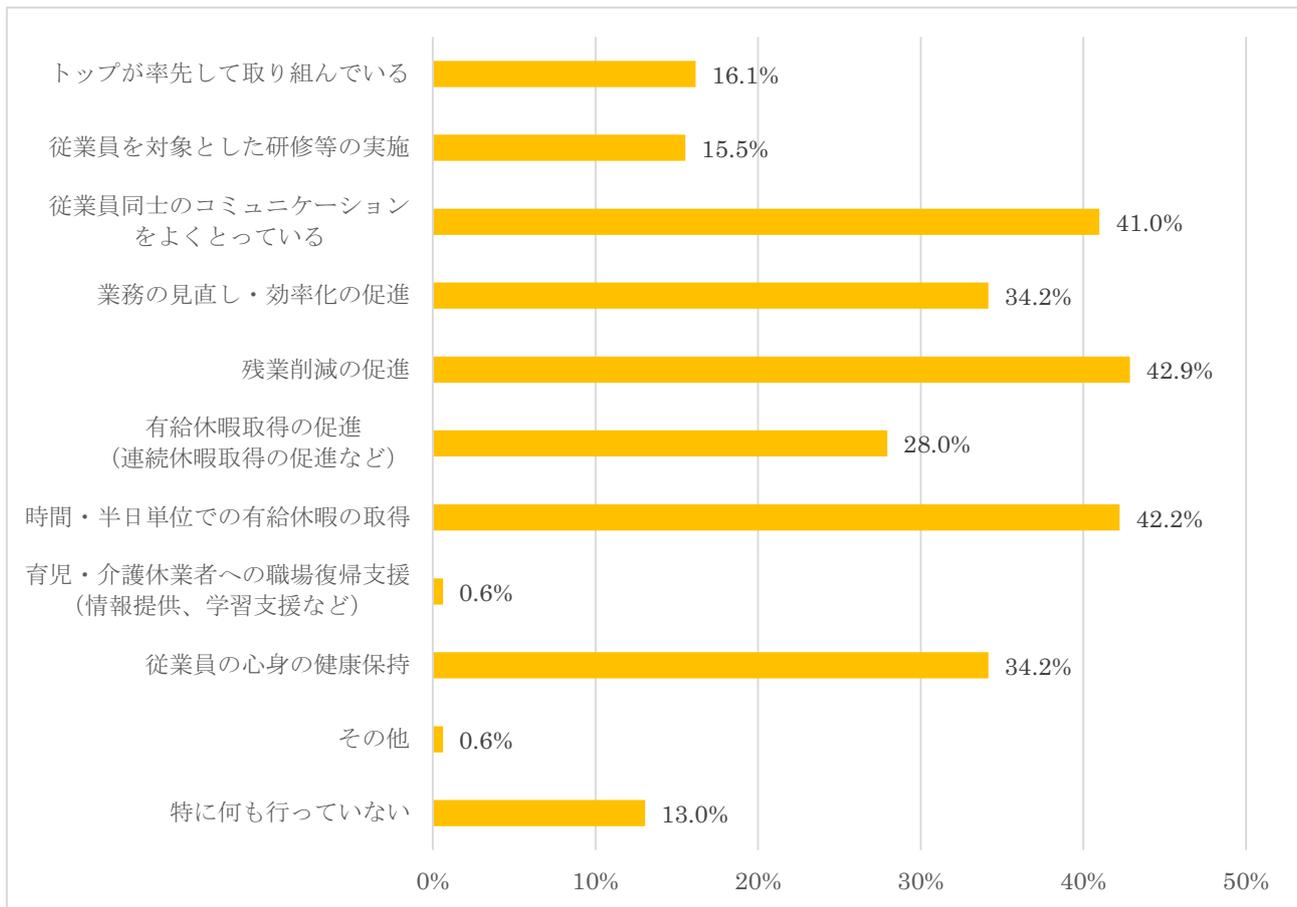


## 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

問19. 貴事業所において、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するために取り組んでいることはありますか。

1. トップが率先して取り組んでいる
2. 従業員を対象とした研修等の実施
3. 従業員同士のコミュニケーションをよくとっている
4. 業務の見直し・効率化の促進
5. 残業削減の促進
6. 有給休暇取得の促進（連続休暇取得の促進など）
7. 時間・半日単位での有給休暇の取得
8. 育児・介護休業者への職場復帰支援（情報提供、学習支援など）
9. 従業員の心身の健康保持
10. その他
11. 特に何も行っていない

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進についての取り組み内容は、「残業削減の促進」の割合が42.9%で最も多く、次いで「時間・半日単位での有給休暇の取得」が42.2%、「従業員同士のコミュニケーションをよくとっている」が41.0%、「従業員の心身の健康保持」が34.2%、「業務の見直し・効率化の促進」が34.2%、「有給休暇取得の促進」が28.0%となっています。「その他」は0.6%でその内容は「幹部社員、従業員代表者会議、全体朝礼等様々な発信の場で具体的に伝え、その進捗状況を人事部で管理、促進活動を行っている」、「必要なときに申し出があれば休みを取得できるように配慮している」という意見がありました。

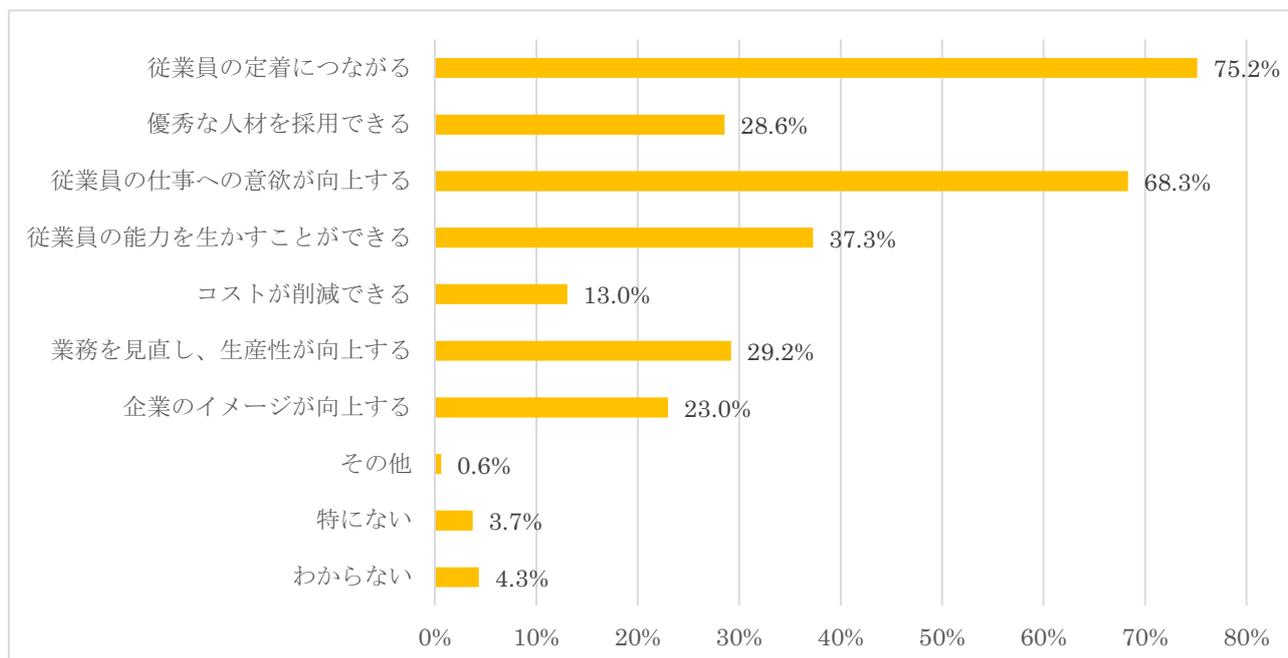


問20. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組むことでどのようなメリットがあると考えますか。

1. 従業員の定着につながる
2. 優秀な人材を採用できる
3. 従業員の仕事への意欲が向上する
4. 従業員の能力を生かすことができる
5. コストが削減できる
6. 業務を見直し、生産性が向上する
7. 企業のイメージが向上する
8. その他
9. 特にない
10. わからない

ワーク・ライフ・バランスに取り組むことによる事業所のメリットとして考えられているものは、「従業員の定着につながる」が最も割合が高く 75.2%でした。次いで「従業員の仕事への能力が向上する」が 68.3%、「従業員の能力を生かすことができる」が

37.3%、「業務を見直し、生産性が向上する」が29.2%、「優秀な人材を採用できる」28.6%でした。「その他」の割合は0.6%でしたが、内容としては「健康経営につながる」「社員の自己啓発の機会が増える」という意見がありました。

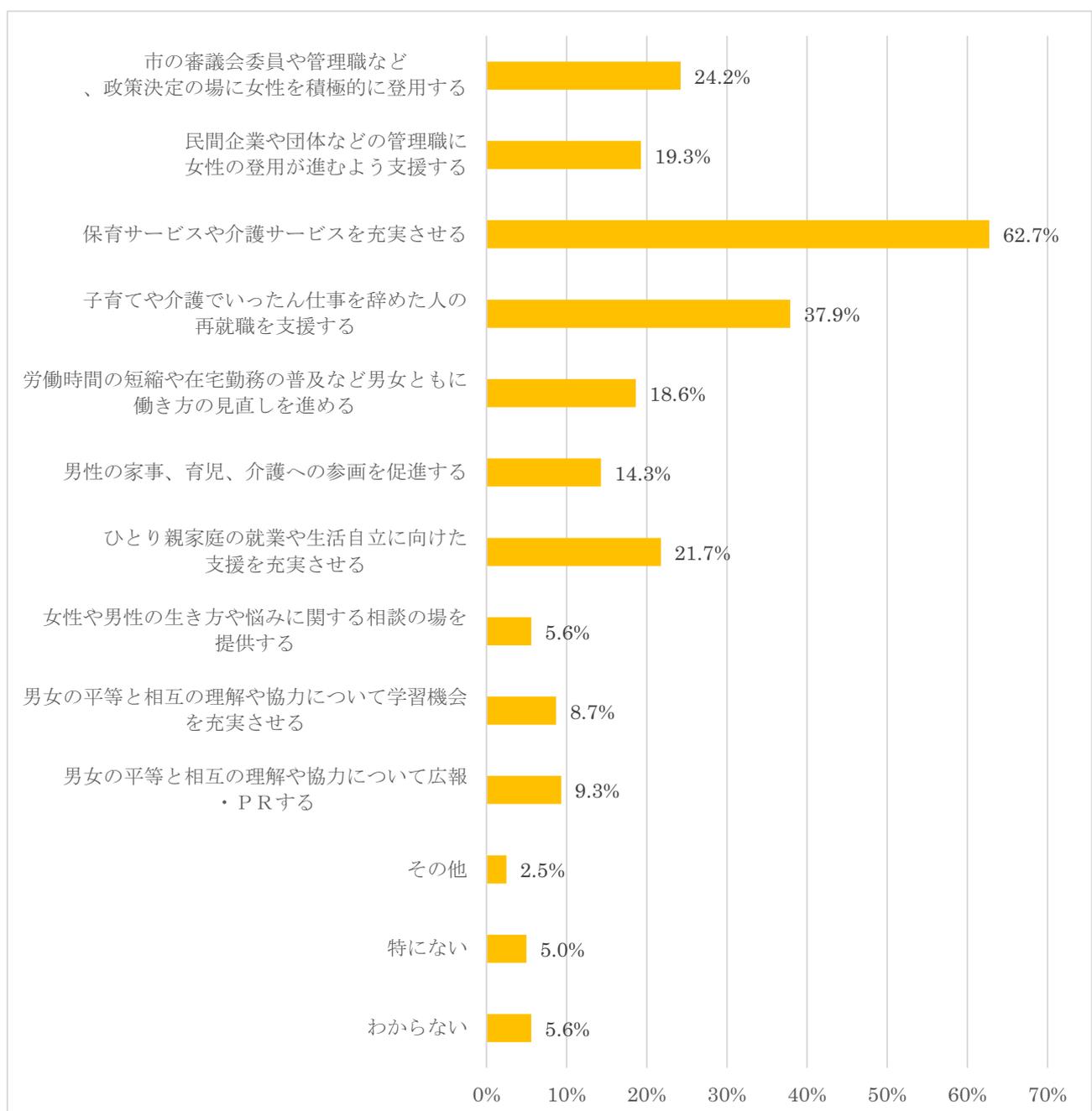


## 男女共同参画社会づくりについて

問21. 男女共同参画社会を実現していくために、今後、荒尾市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. 市の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する
2. 民間企業や団体などの管理職に女性の登用が進むよう支援する
3. 保育サービスや介護サービスを充実させる
4. 子育てや介護でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する
5. 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女ともに働き方の見直しを進める
6. 男性の家事、育児、介護への参画を促進する
7. ひとり親家庭の就業や生活自立に向けた支援を充実させる
8. 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する
9. 男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実させる
10. 男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする
11. その他
12. 特にない
13. わからない

男女共同参画を実現するために、事業所が荒尾市に求めるものは「保育サービスや介護サービスを充実させる」の割合が最も多く62.7%となりました。次いで「子育てや介護でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」が37.9%、「市の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する」が24.2%、「ひとり親家庭の就業や生活自立に向けた支援を充実させる」が21.7%、「民間企業や団体などの管理職に女性の登用が進むよう支援する」が19.3%、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女とも働き方の見直しを進める」が18.6%となりました。「その他」の割合は2.5%で、その内容は「育休をとりやすいようにする。育休を取る人が現れ、人材が減るならその前に新しく人材を確保する等するべき。」、「男女共同参画推進を実施した（する）企業への支援、助成金の充実」という意見がありました。



問22. 男女共同参画社会づくりについてご意見などがございましたら記入してください。

- ・『男女共同参画』についての出張研修会をお願いしたい。
- ・女性の社会進出は大賛成だが、男女平等はありえない。女性は子どもを生んで男性が護理養うのもの。
- ・行政の指導は不要である。
- ・現在男性の職場、女性の職場という垣根が無くなっているため、これから先女性の管理職への登用は増えてくると思う。それに伴い、パワハラ・セクハラ等の問題が増加すると思うので、職場が働きやすい所か悪い所かになるのは、パワハラ・セクハラ等が起こらないことが大前提だと思います。
- ・子育てや介護をしながら正規従業員として男女とも続けられる社会を実現して欲しいと思います。
- ・市の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用することを実現するためには、ワーク・ライフ・バランスの観点から積極的に登用されたいのか意志確認をし、意志、能力共に備えている人材は市役所内外で適切な教育・訓練を受けさせる体制作りが必要と考える。
- ・当事業所の就業規則が荒尾市に準ずる内容になっているところがある。荒尾市として積極的に男女共同参画社会づくりを進めてもらって、関係機関（外郭団体）等にも推進するよう、個別訪問を含めて周知と協力を依頼する。
- ・日本社会では根強い考えで男性は偉い、という男性自身の思いが強い。これがある限り男女共同参画はありえないと思います。特に問21の10「男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする」は必要だと考えます。
- ・建設業は女性からも敬遠されがちな職場でもあり、なかなか雇用が難しい。
- ・男女が社会の対等な構成員として自らの意志によってあらゆる分野の活動に参加できたらいいと思います。私たちの事業所は小規模ですが、女性が生き生きと仕事ができていると思います。
- ・子どもは宝、子どもたちに手厚い保護を。