

平成18年度  
男女共同参画に関する事業所実態調査

【調査結果報告書】

(平成19年1月31日現在)

## 【調査の目的】

芽室町では、平成16年4月に「芽室町男女共同参画推進条例」を施行し、町民が性別にかかわらず、自らの意思で社会のあらゆる分野に参画し、その個性と能力を十分に発揮することができる「男女共同参画社会」の形成に向けて施策を展開しています。

本調査は、芽室町での男女共同参画を推進していくにあたり、町内の事業所の実態を把握した上で、今後の施策を検討するための資料としていくと共に、事業所の取り組みを参考にさせていただくことを目的に実施しました。

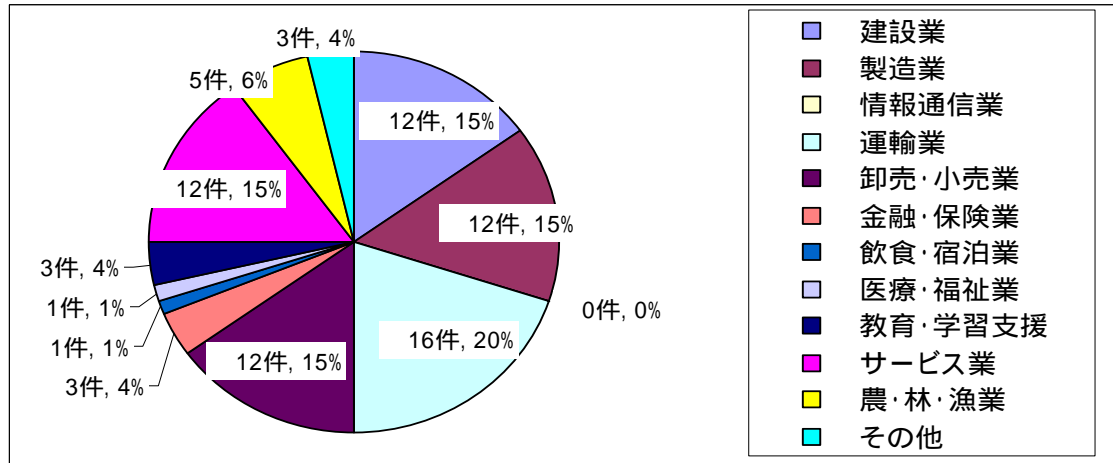
## 【調査の概要】

- |          |   |
|----------|---|
| (1) 調査対象 | 町内に事務所を有する従業員「10人」以上の事業所  |
| (2) 事業所数 | 137社  |
| (3) 調査方法 | 各事業所に調査票を郵送し「記名」回答  |
| (4) 調査期間 | 平成18年11月13日～平成19年1月12日<br>(当初調査期間：H18.11.13～11.30)<br>(督促期間：H18.12.22～H19.1.12)                         |
| (5) 回収率  | 58%(80社)  |
| (6) 調査内容 | ・事業所の概要について(属性)<br>・女性従業員の登用状況について<br>・セクシュアル・ハラスメントについて<br>・仕事と家庭の両立支援について<br>・男女共同参画社会の実現に向けた取り組みについて |

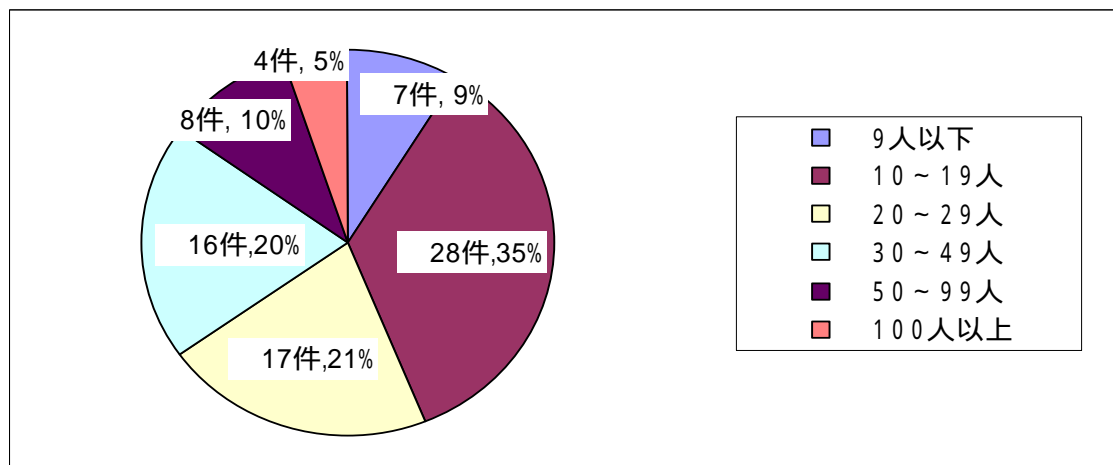
以上

## 事業所の概要

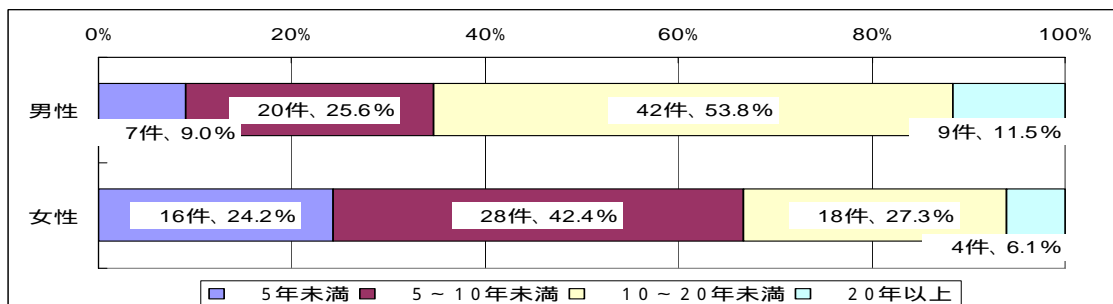
### ( 1 ) 事業所の業種



### ( 2 ) 事業所の常用雇用者数



### ( 3 ) 正社員の平均勤続年数



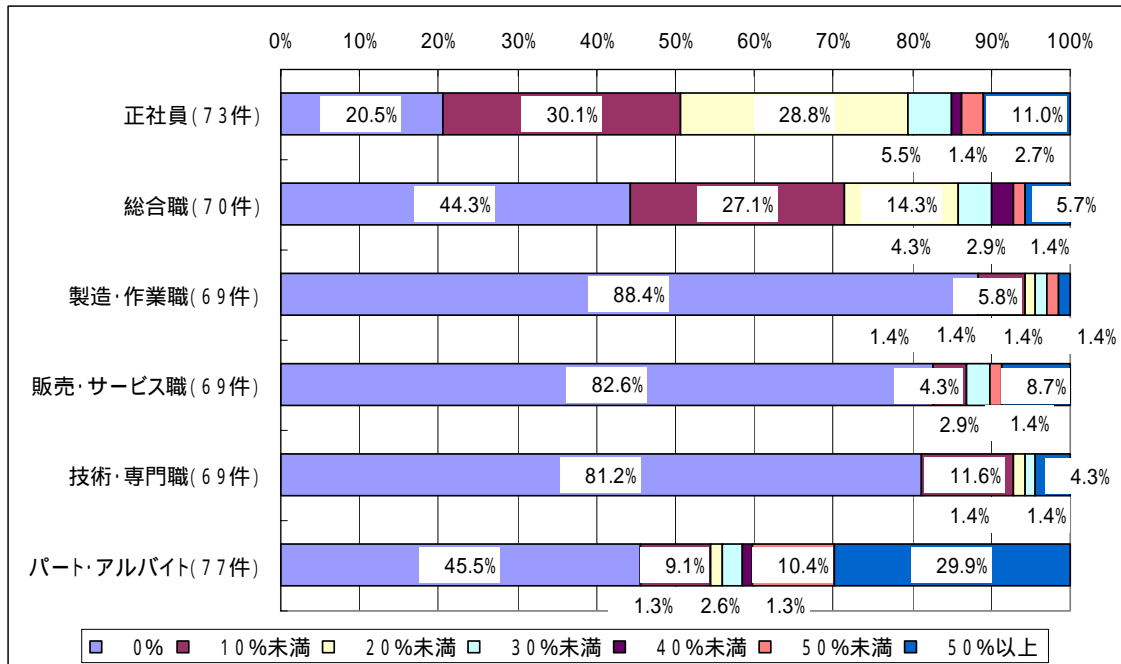
女性従業員の勤続年数をみると約7割が「10年未満」(5年未満含む)で、反対に、男性は約7割が「10年以上」(20年以上含む)という結果になっています。

女性の平均勤続年数を業種別にみると「建設業」で「10～20年未満」と回答する割合が約5割と最も高く、従業員規模別では、規模の大小による一定の傾向は表われていません。

## 女性従業員の登用状況について

問1 次の雇用形態や役職ごとに、女性従業員の登用状況はどのくらいですか？

《雇用形態・職種別にみた場合》 【回答事業所数：グラフ（ ）内参照； は1つ】



### 【正社員のうち女性の割合】

女性を登用している事業所は「8割」にも上りますが、女性の占める割合では、「10%未満」又は「20%未満」と回答する事業所の割合が高く合わせて約6割を占めており、事業所内における女性の割合は低い状況です。しかし、「50%以上」と回答する事業所の割合も約1割となっています。

業種別でみると「卸・小売業」、「金融保険業」、「教育学習支援業」、「サービス業」で登用率が高く、従業員規模別にみると規模が大きいほど登用率も高くなる傾向にあります。

### 【正社員のうち職種別の女性の割合】

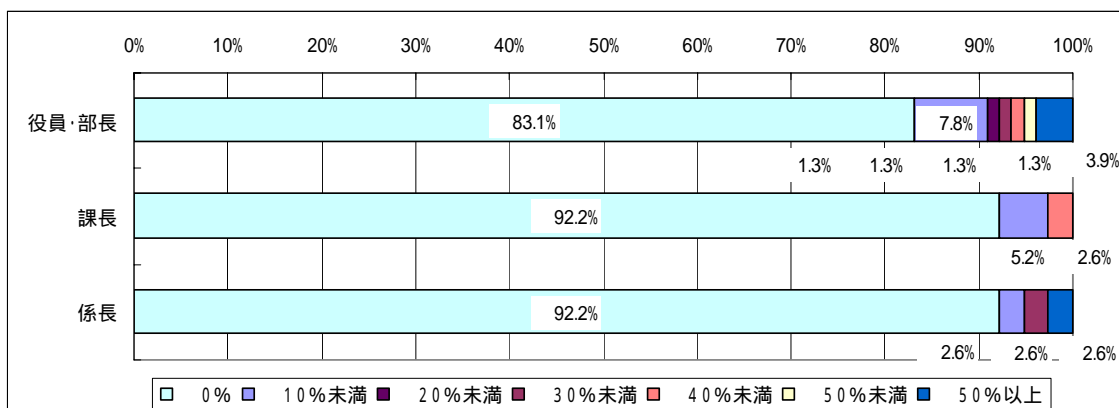
総合職として女性を登用する事業所の割合が最も高く、製造・作業職、販売・サービス職、技術・専門職では、それぞれ約8割の事業所が「0%」と回答しています。

### 【パート・アルバイトのうち女性の割合】

パート・アルバイトとして女性を雇用している事業所では、女性の占める割合は「50%以上」と回答する事業所の割合が最も高くなっています。

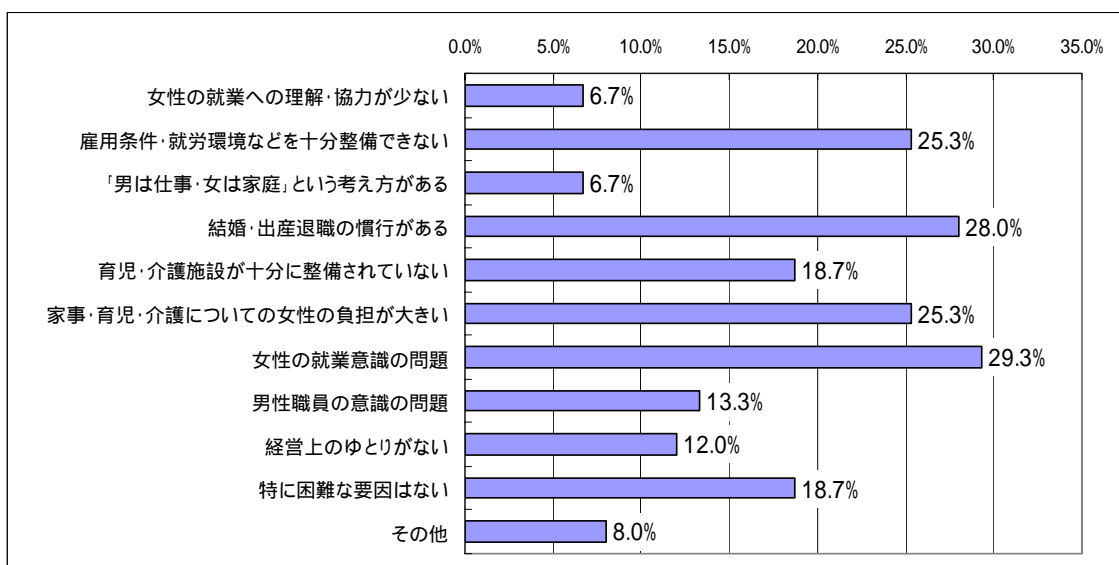
業種別でみると「製造業」、「金融保険業」、「サービス業」で女性の占める割合は高く、従業員規模別にみると規模が大きいほど「50%以上」と回答する事業所の割合も高くなる傾向にあります。

《役職別に見た場合》 【回答事業所数：77件； は1つ】



「0%」と回答する事業所がすべての役職について8割を超えています。  
業種別にみると「建設業」での登用率が高く、従業員規模別では、「10～19人」の事業所で登用率が高くなっています。

問2 貴事業所に限らず、一般的に、職場における女性の登用を困難にしている要因は、どのようなところにあると思いますか。【回答事業所数：75件； は3つ】



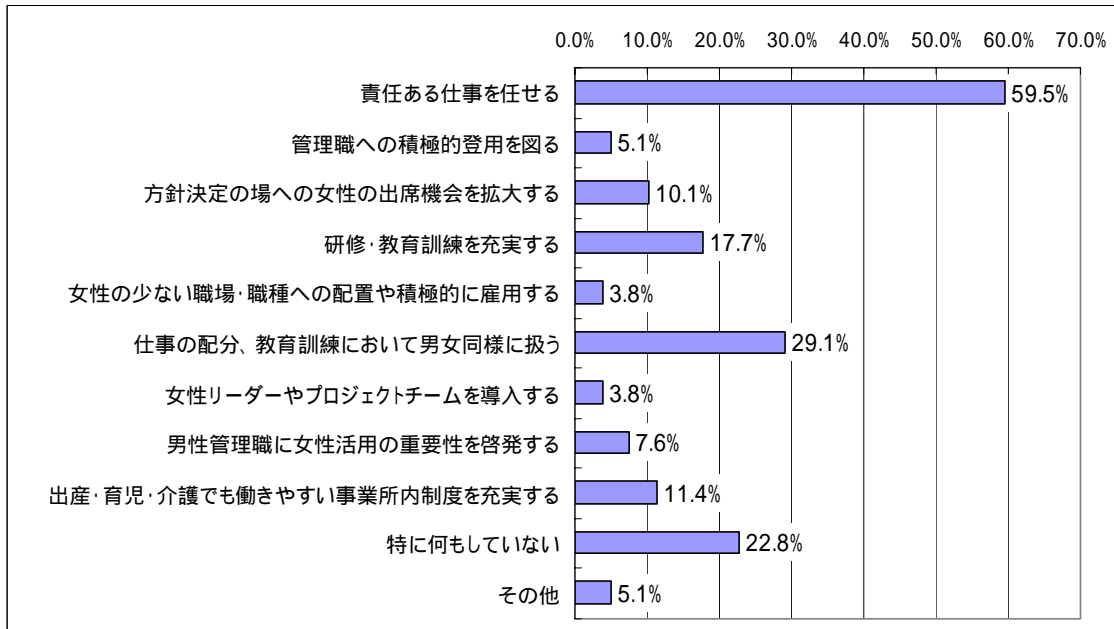
《その他回答記載事項》

- ・ 運送業の中でも力のいる仕事が多いので、実務上困難である。
- ・ 人材派遣を利用。 ・ 女性に出来ない仕事。 ・ 重労働を伴う職種には登用できない。

「女性の就業意識の問題」とする回答が29.3%と最も高く、「男性職員の意識の問題」とする回答の約2倍となっています。

次いで「結婚・出産退職の慣行がある」、「雇用条件・就労環境などを十分整備できない」と回答する割合も高く、職場の風土や環境が要因となっている他に、「家事・育児・介護についての女性の負担が大きい」とする回答も高くなっています。

**問3** 女性従業員の能力を活用するために、貴事業所では、どのような取り組みをしていますか。【回答事業所数：79件； は3つ】



《その他回答記載事項》

- ・現場作業が主であるところから従事者がいない。
- ・本来、女性職員が中心なので、あまり意識していない。
- ・女性の方が向いている職種への配置

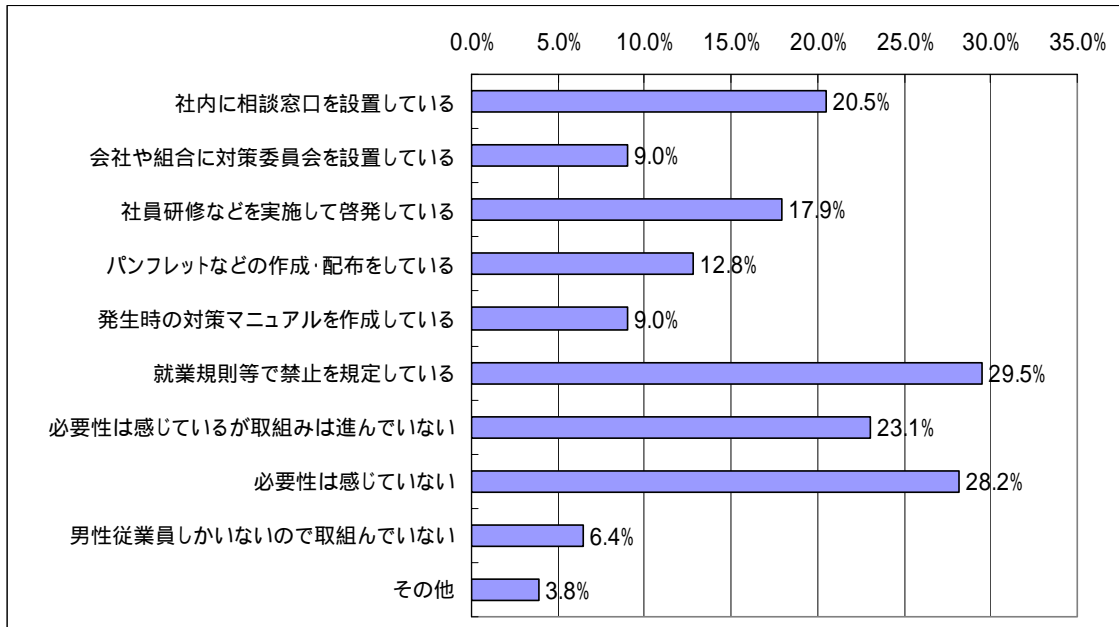
「責任ある仕事を任せる」とする回答が59.5%と最も高くなっています。  
 次いで「仕事の配分、教育訓練において男女同様に扱う」、「研修・教育訓練を充実する」と回答する割合が高くなっており、責任のある仕事を任せる上でも、男女同様な研修・教育訓練の充実を図るといった事業所の姿勢が伺われます。  
 従業員規模別にみると、規模が小さいほど「特に何もしていない」と回答する割合は約3割と高くなっています。また、規模が大きくなるほど「仕事の配分、教育訓練において男女同様に扱う」と回答する割合は高くなっています。  
 業種別にみると、「特に何もしていない」と回答する割合は「建設業」、「運輸業」で約4割と高くなっています。

## セクシュアル・ハラスメントについて

問 4

セクシュアル・ハラスメント防止に向けて、取り組みを行っていますか。

【回答事業所数：78件；複数回答可】



### 《その他回答記載事項》

- ・女性従業員が殆どであるため必要性は感じていない。

取組んでいる事業所では、「就業規則等で禁止を規定している」とする回答が29.5%と最も高く、次いで「社内相談窓口を設置している」と回答する割合が高くなっています。

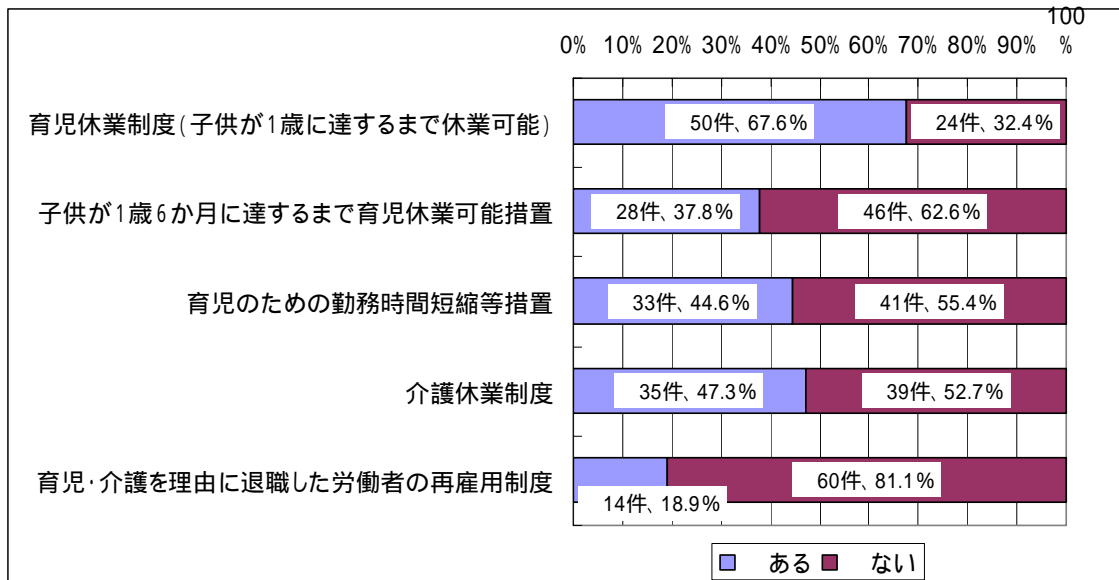
一方で、「必要性は感じていない」とする回答も28.2%と高く、「必要性は感じているが取組みは進んでいない」を含めると約5割の事業所では取組んでいないことになります。

業種別にみると、「必要性は感じていない」とする回答は「建設業」で約5割と最も高い割合となっています。

## 仕事と家庭の両立支援について

問 5

就業規則等に次の制度が規定されていますか。【回答事業所数：74件；各項目ごとに該当する番号に を1つ】



育児休業制度（子供が1歳に達するまで休業可能）の規定率は67.6%と高い割合となっており、その他の制度等の規定率も「育児・介護を理由に退職した労働者の再雇用制度」を除いては、約4割程度となっています。

北海道が実施した「労働福祉実態調査（H17年度）」の結果と比較しても各制度等の規定率は全て上回っています。（下記参照）

業種別にみると「製造業」で各制度等の規定率は高く、従業員規模別では、規模が大きくなるほど、規定率も高くなる傾向にあります。

《\*参考：労働福祉実態調査結果「H17年度版」》

項目	規定率
育児休業制度（子供が1歳に達するまで休業可能）	53.9%
子供が1歳6か月までの育児休業可能措置	24.0%
育児のための勤務時間短縮等措置	41.1%
介護休業制度	42.7%
育児・介護退職者の再雇用制度	10.4%

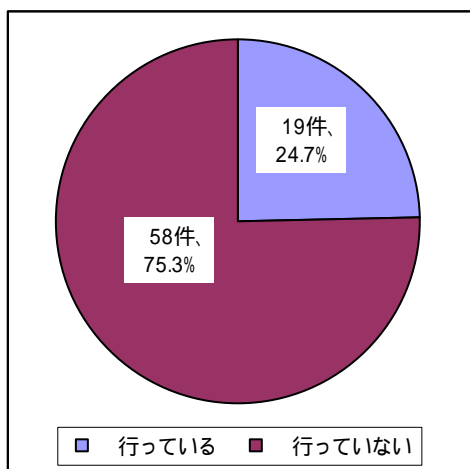
**問 6** 問 5 の制度の利用状況等についてお聞きします。【各項目ごとに人数を記入 / 対象期間は、「直近の 1 年間」とします】

制度の種類	対象となる労働者数 * ( ) 内は事業所数		利用した労働者数 * ( ) 内は事業所数	
	男	女	男	女
育児休業制度	男 9 2 人 (20)	女 5 1 人 (13)	男 0 人	女 5 人 (4)
1 歳 6 か月までの休業可能	男 1 8 人 (6)	女 3 人 (2)	男 0 人	女 0 人
育児のための勤務時間短縮等措置	男 9 2 人 (20)	女 4 8 人 (11)	男 0 人	女 1 人 (1)
介護休業制度	/		男 0 人	女 0 人
育児・介護を理由にした退職した労働者の再雇用制度	男 0 人	女 2 人 (1)	男 0 人	女 0 人

問 5 の結果から各種制度の規定率は、全道的に見ても高くなっていますが、実際の各種制度の利用者数は少ない状況です。

「育児休業制度」では、女性の利用者が 5 名となっており、対象者数に対する利用率は約 1 割となっています。

**問 7** 問 5 の設問の他に、子を持つ労働者のための両立支援の取り組みを行っていますか。【回答事業所数： 7 7 件； 1 つ】

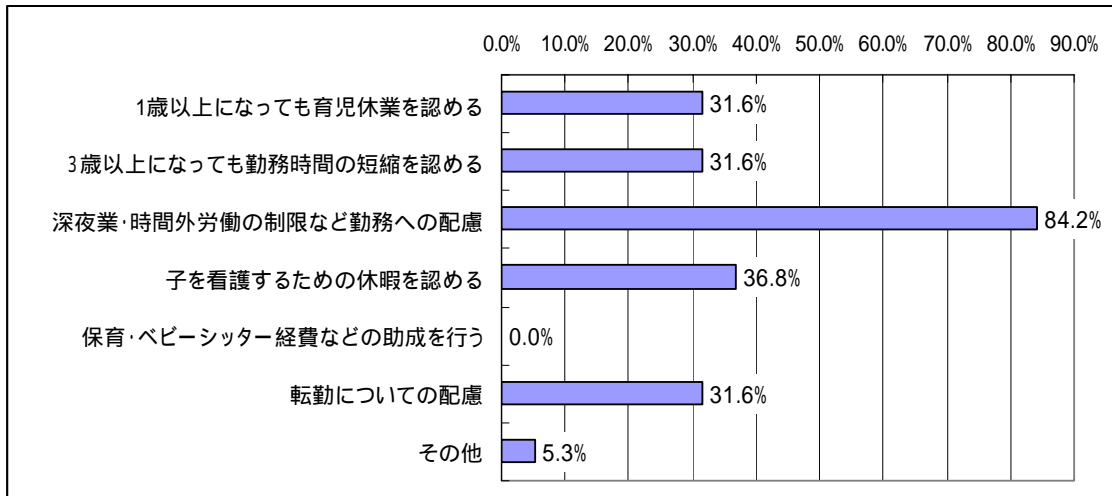


取り組みを行っている事業所は、24.7%で、北海道が実施する「労働福祉実態調査(H17年度)」の結果数値26.1%を下回っています。

従業員規模別にみると、規模の大小による一定の傾向はありませんが、業種別にみると、「卸・小売業」が4件と最も多く、他の業種と比較しても取組んでいる事業所の割合も最も高くなっています。

問7-2

どのような取り組みを行っていますか【回答事業所数：19件；複数回答可】

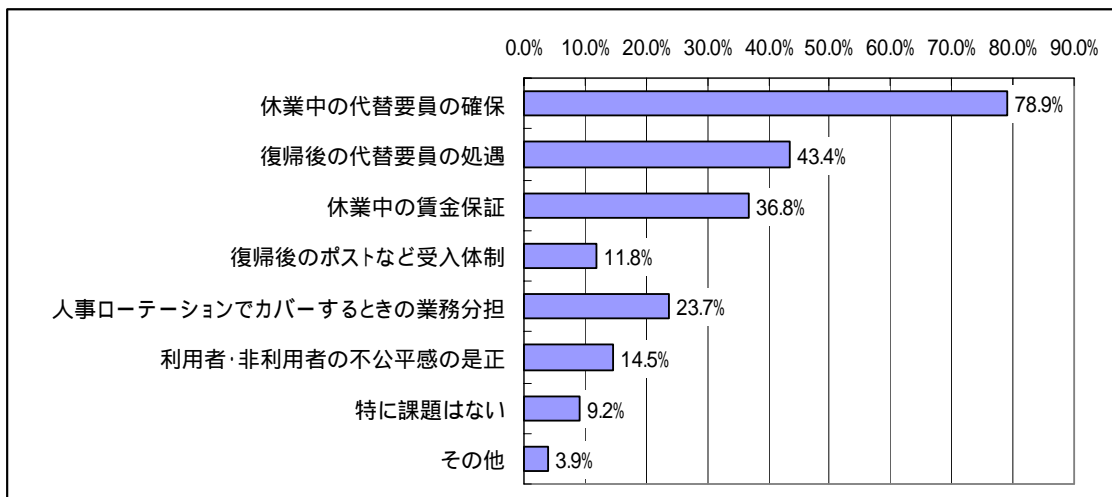


「深夜業・時間外労働の制限など勤務への配慮」とする回答が84.2%と最も高い割合となっています。

北海道が実施する「労働福祉実態調査（H17年度）」でも「深夜業・時間外労働の制限など勤務への配慮」とする回答が68.9%と本町同様に最も高く、次いで「子を看護するための休暇を認める」とする回答が49.8%と高い割合となっています。

問8

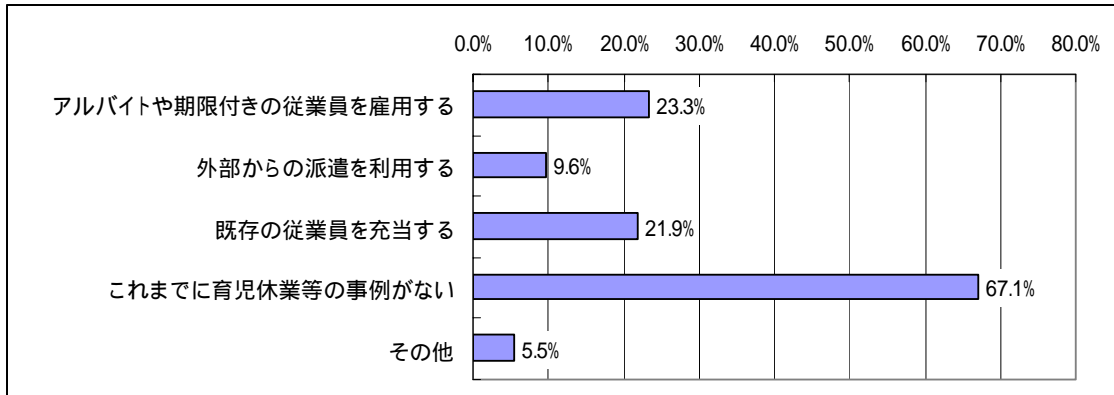
育児・介護休業制度を運用する上でどのような課題がありますか【回答事業所数：76件；は3つ】



「休業中の代替要員の確保」と回答する割合が78.9%と最も高く、次いで「復帰後の代替要員の処遇」、「休業中の賃金保証」と回答する割合も高くなっています。

次の「問9」の設問からも伺えるように、「外部からの従業員補充」に対する課題が大きいようです。

**問 9** 従業員が育児休業や介護休業を取得した場合、その従業員の代行はどうしていますか。【回答事業所数：73件；複数回答可】

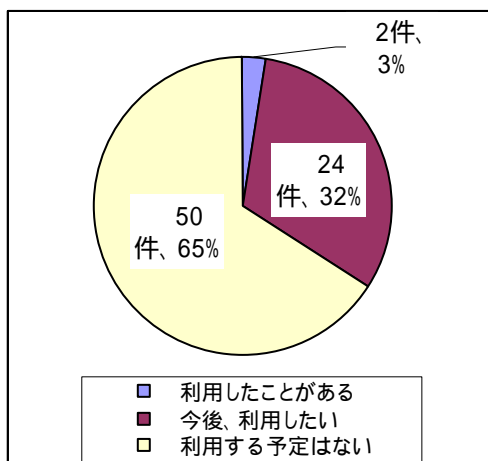


《その他回答記載事項》

- ・職人はすぐにいない、休んだ人の分のみ売上ダウン

「これまでに育児休業等の事例がない」と回答する割合が67.1%と最も高くなっています。従業員の代行が必要となった場合には、「既存の従業員を充当」という事業所(21.9%)より「外部から従業員等を補充する」(選択肢 + )という事業所が32.9%と若干高くなっています。

**問 10** 仕事と育児・介護の両立支援として、一定要件を満たす事業主等に対して助成金支給等の助成制度がありますが利用したことがありますか。【回答事業所数：76件；は1つ】



育児・介護の両立支援助成制度を「利用する予定はない」と回答する割合は65%と半数以上を占めていますが、「今後、利用したい」と回答した事業所も32%(24件)あり、助成制度利用を前向きに考えている事業所も少なくありません。

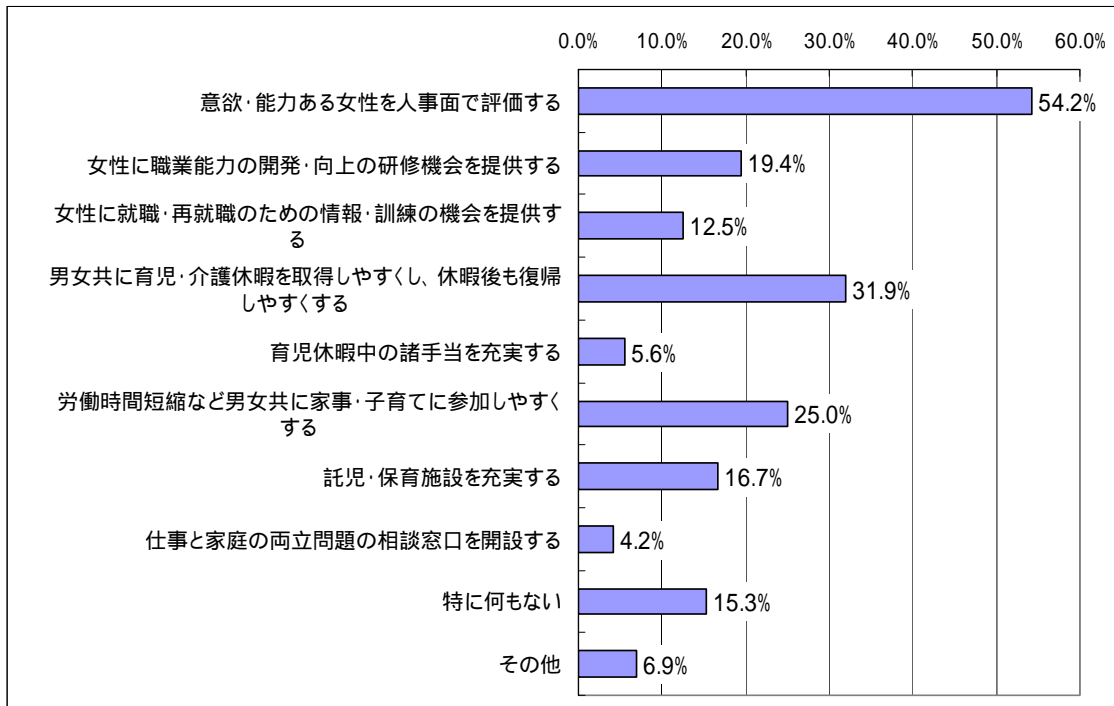
北海道が実施する「労働福祉調査(H17年度)」でも各選択肢の回答割合は本町と同程度となっています。

【\*助成制度】

育児休業代替要員確保助成金、育児・介護費用助成金、育児両立支援奨励金など。

## 男女共同参画社会の実現に向けた取り組みについて

問 11 男女共同参画社会を実現するためには、職場でどのような取り組みが必要だと思いますか。【回答事業所数：72件； は3つまで】



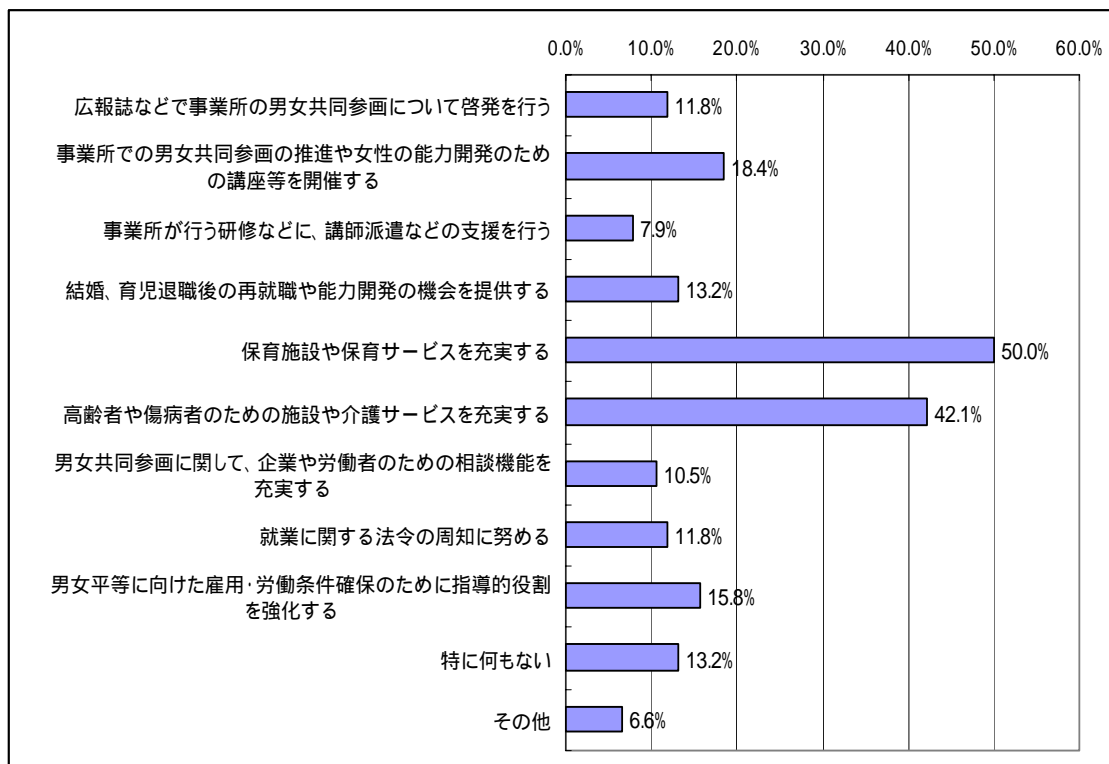
### 《その他回答記載事項》

- ・現場作業が主であり現在のところ想定できない。
- ・上記は人の余っている企業、そんな事をやっていると倒産してしまう。上記を考える前に借金の返済、税金の支払いとかを考える方が先だと思う。
- ・町が具体的に実践している事項について勉強する。

「意欲・能力ある女性を人事面で評価する」とする回答が54.2%と最も高く、次いで「男女共に育児・介護休暇を取得しやすくし、休暇後も復帰しやすくする」、「労働時間短縮など男女共に家事・子育てに参加しやすくする」と回答する割合が高くなっています。

選択項目を「女性の就業・能力開発支援策」と「仕事と家庭の両立支援策」に分類した場合、「女性の就業・能力開発支援策」(選択肢 ～ )と回答する割合が86.1%で「仕事と家庭の両立支援策」(選択肢 ～ )と回答する割合(83.4%)を若干上回っています。

**問 12** 事業所における男女共同参画を進めるに当たって、町として、どのような行政施策を推進する必要があると思いますか。【回答事業所数：76件； は3つまで】



「保育施設や保育サービスを充実する」と回答する割合が50.0%と最も高く、次いで「高齢者や傷病者のための施設や介護サービスを充実する」と回答する割合が高くなっています。

「問11」の設問では事業所として「女性の就業・能力開発支援策」を必要とする回答が高い割合になっていましたが、事業所が行政に求める施策は、子育て・介護支援の充実といった「仕事と家庭の両立支援策」を必要とする回答が最も高くなっています。

**問 13** 男女共同参画の推進に向けた提言やご意見、ご要望がありましたら、ご自由に記入して下さい。

- \* 基本理念は良いと思いますが、考え方が少し違うような気がします。(業種:建設業)
- \* 男女共同参画を推進する前に女でも男と同じように働くことが必要、例えば、泊まりの出張など重いものも持つことが出来ること。女性は私共の会社では仕事にならない。女性教育が先である。(業種:製造業)
- \* 少子高齢化に伴い、福祉の充実が働く者(男女)の環境整備へとつながるのではないのでしょうか？(業種:卸・小売業)
- \* 我社では正規職員は男性が多く、女性も子育てをある程度リタイヤした人材です。パートの人員も子育てをしながら自分の都合に合わせた時間での仕事ができるということで喜ばれています。(業種:飲食・宿泊業)
- \* 女性自身が就業について意識を高めなければならない。腰掛け気分で勤務されては女性に投資できない。計画的に教育・訓練を実施し、責任ある分野を担当してもらいたいと考えていても簡単に退職されては投資できないし、女性に期待することができなくなってしまう。(業種:建設業)
- \* 当社では女性より男性を多く必要としますので、記入するところが少ないです。(業種:製造業)
- \* 現在、就業規則等の見直し作業中です。「特に育児休業、介護休業等について」(業種:建設業)
- \* 当社の場合は人材派遣より雇用しています。(業種:運輸業)
- \* 企業に経済的余裕が必要です。(業種:サービス業)
- \* 育児、介護休業制度は導入されているが、まだまだ、取得しやすい環境にない。企業努力も当然必要だが行政とタイアップし、環境整備を推進しなければいけないと感じている。(業種:製造業)

以 上