

平成19年度  
男女共同参画に関する事業所意識調査  
(概要版)

平成20年3月

帯広市

## はじめに

わが国を取り巻く社会情勢が、急速な少子高齢化の進展や出生率の低下、産業構造の転換など大きな変革期にあるなかで、「男女共同参画社会」を実現していくことがなによりも重要となっています。

国の施策では、仕事と家庭・地域生活の両立支援と働き方の見直しが掲げられており、男性も含めた働き方の見直しなどが、男女共同参画の推進と少子化対策の両方にとって重要であることが示されています。

平成19年4月からは、改正男女雇用機会均等法が施行され、以前にも増して、労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備することが重要な課題となっており、各事業所におかれては、改正法に沿った雇用環境の整備が求められています。

本市におきましても、平成13年に策定した「帯広市男女共同参画プラン」に基づき、さまざまな施策を推進してまいりました。

このたび、雇用の場における性別による固定的な役割分担意識や就労実態など、帯広市の現状を把握することを目的に、事業主や責任者の方々が職場における男女共同参画についてどのように考えているかなどを中心に、「男女共同参画に関する事業所意識調査」を実施いたしましたので、その調査結果をお知らせいたします。

この調査の趣旨をご理解いただき、お忙しい中、ご協力いただきました各事業所の皆様に深く感謝申し上げますとともに、改めてお礼申し上げます。

この調査結果が、市内の多くの事業所やそこで働く女性・男性、あるいは市民の皆様にとって男女共同参画を考える機会となり、帯広市の男女共同参画社会をともに創る一助となれば幸いです。

平成20年3月

帯広市長 砂川 敏文

# I 調査の概要

## 1. 調査目的

この調査は、職場における男女共同参画の推進について、事業主や責任者の方の意識や就労実態を調査し、帯広市における現状を把握することを目的に実施しました。

## 2. 調査内容

- (1) 女性従業員の活用について
- (2) 育児・介護に関する制度等について
- (3) 退職した女性の再就職制度について
- (4) セクシュアルハラスメントについて
- (5) 男女共同参画社会の実現に向けた取組について

3. 調査基準日 平成19年6月末日

4. 調査期間 平成19年7月20日～平成19年8月10日

5. 調査対象 帯広市内における従業員5人以上の民間事業所のうち1,000社を無作為に抽出

6. 調査方法 郵送による自記式アンケート

## 7. 回収結果

発送数	1,000件
調査不能数	21件
有効発送数	979件
回収数	280件
回収率	28.6%

## 8. 本書の見方

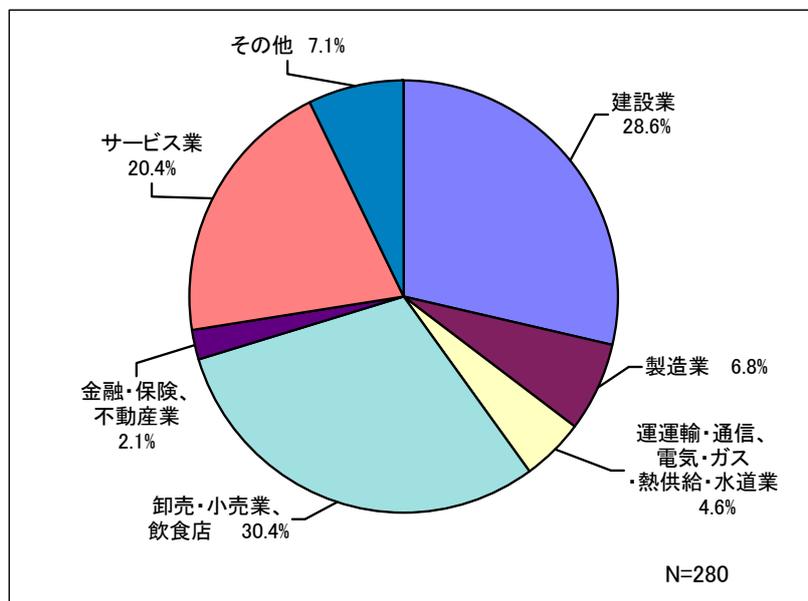
- (1) 表中「N」とは、回答総数（又は分類別の回答事業所数）のことです。
- (2) 回答率は、少数第2位を四捨五入しました。このため、個々の比率の合計が100%にならない場合があります。
- (3) 質問で、複数回答を認めている場合には、その回答率の合計が100%を超える場合があります。

## Ⅱ 事業所の属性

単位：件

### 1. 業種別内訳

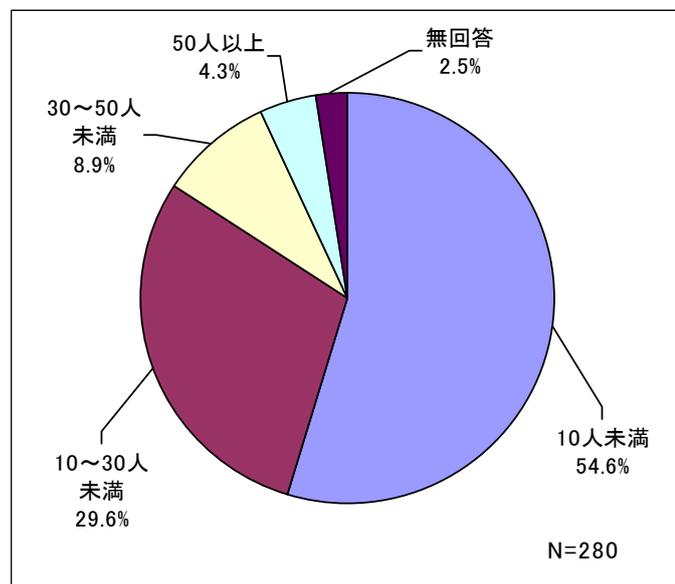
区 分	事業所数	比率
合計	280	100.0%
建設業	80	28.6%
製造業	19	6.8%
運輸・通信、電気・ガス・熱供給・水道業	13	4.6%
卸売・小売業、飲食店	85	30.4%
金融・保険、不動産業	6	2.1%
サービス業	57	20.4%
その他	20	7.1%



### 2. 規模別内訳（正規従業員）

単位：件

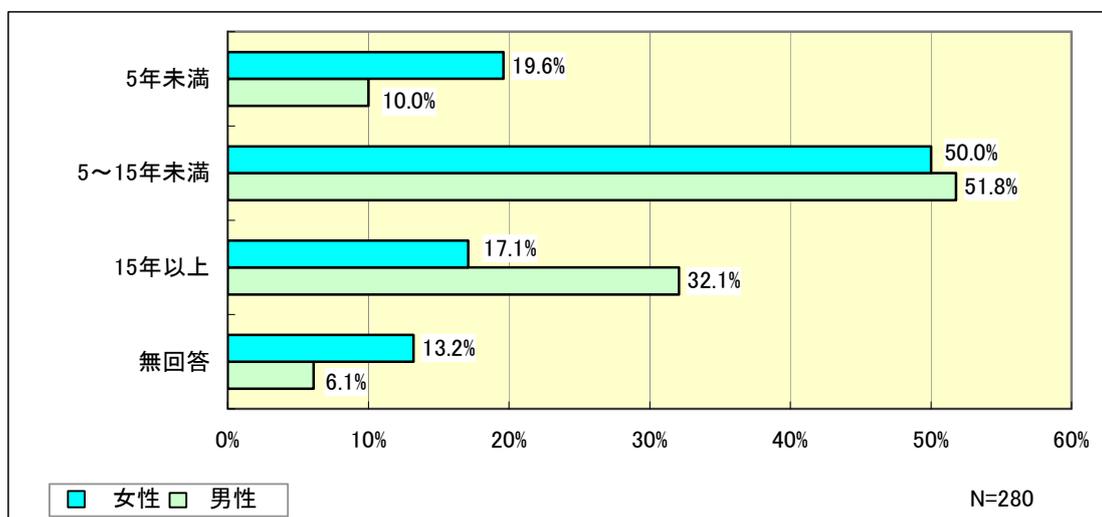
区 分	事業所数	比率
全体	280	100.0%
10人未満	153	54.6%
10～30人未満	83	29.6%
30～50人未満	25	8.9%
50人以上	12	4.3%
無回答	7	2.5%



### 3. 平均勤続年数（正規従業員）

単位：件

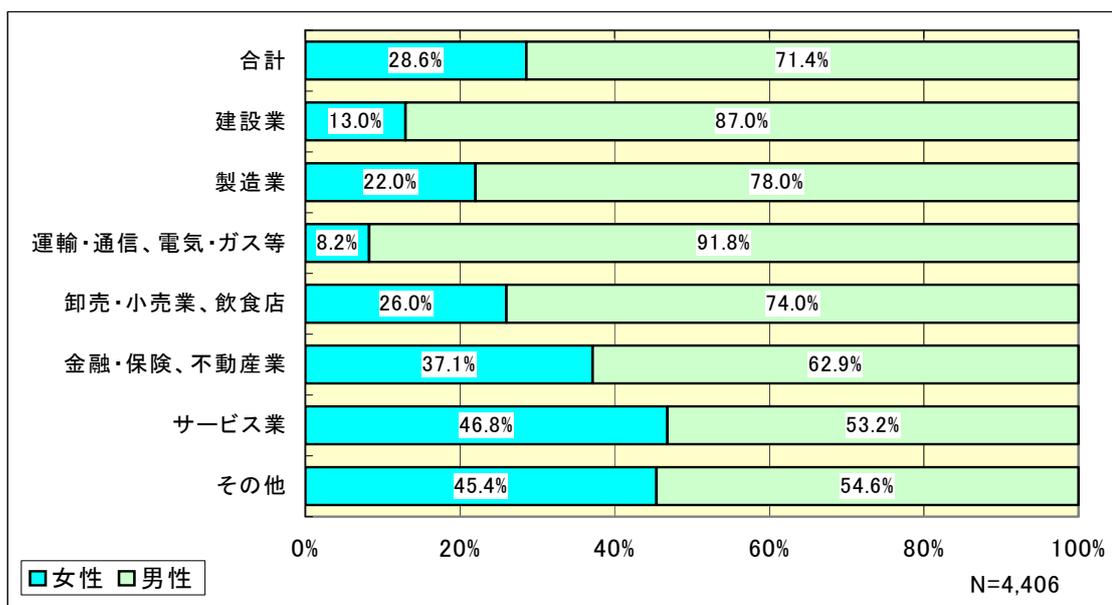
区 分	事業所数		比率	
	女性	男性	女性	男性
全体	280	280	100.0%	100.0%
5年未満	55	28	19.6%	10.0%
5～15年未満	140	145	50.0%	51.8%
15年以上	48	90	17.1%	32.1%
無回答	37	17	13.2%	6.1%



#### 4. 男女比率（正規従業員）

単位：件、人

区 分	比率	
	女性	男性
合計	28.6%	71.4%
建設業	13.0%	87.0%
製造業	22.0%	78.0%
運輸・通信、電気・ガス・熱供給・水道業	8.2%	91.8%
卸売・小売業・飲食店	26.0%	74.0%
金融・保険、不動産業	37.1%	62.9%
サービス業	46.8%	53.2%
その他	45.4%	54.6%

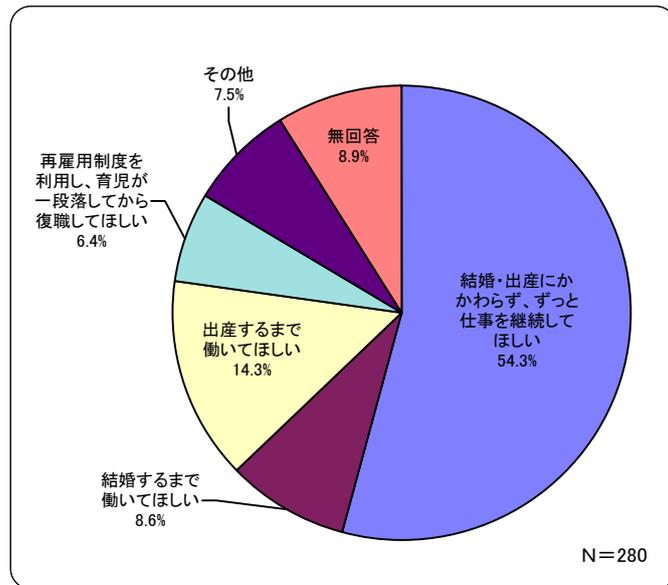


### Ⅲ 調査結果(アンケート集計)

#### 問1 女性従業員にいつまで働き続けて欲しいと思いますか。(〇は1つ)

「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けて欲しい」との回答が54.3%と最も高く、次に「出産するまで働いて欲しい」が14.3%となっている。

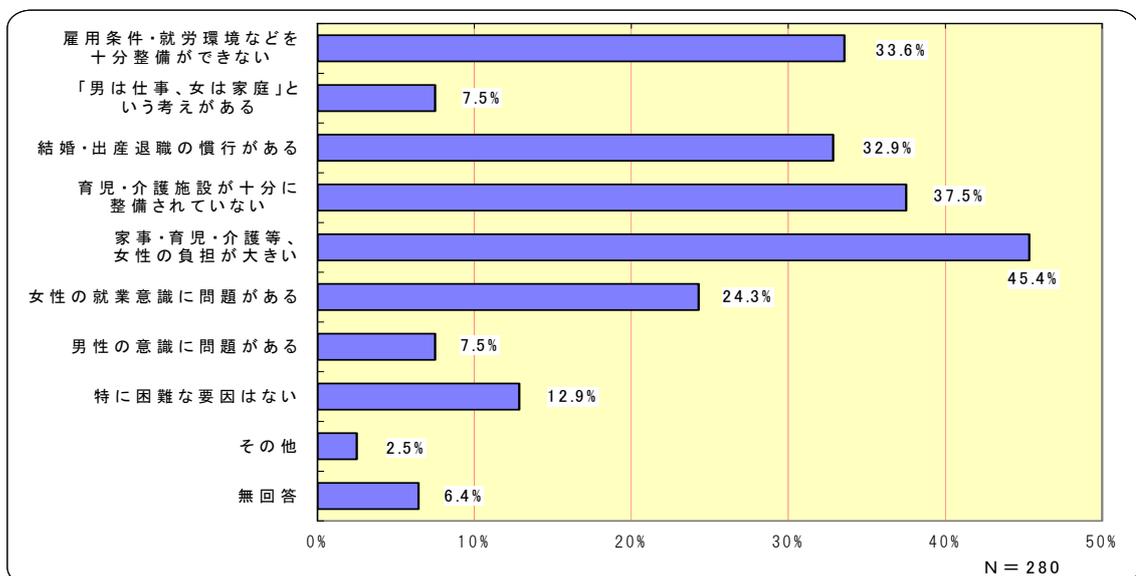
その他の回答として、「会社が継続運営している限り」「本人の能力次第」「本人の意思を重視」のほか「基本として新卒者、若い女性は採用しない」などがあつた。



#### 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。(答えは3つまで)

「家事・育児・介護等、女性の負担が大きい」が45.4%と最も高く、次いで「育児・介護施設が十分に整備されていない」が37.5%となっている。

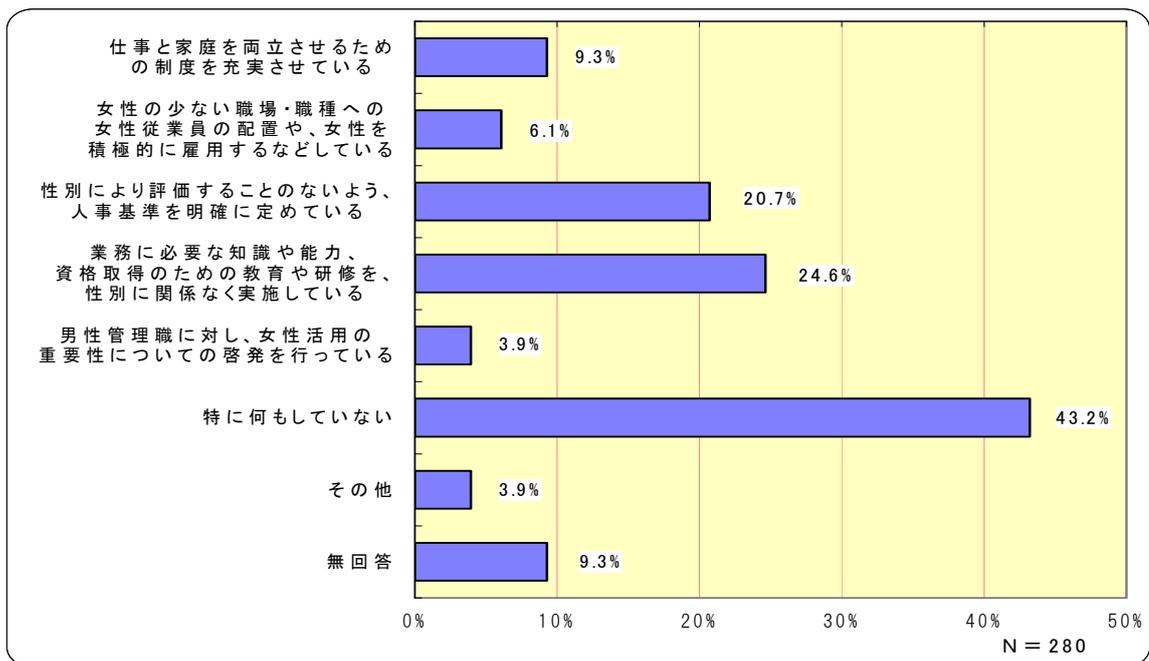
その他には、「土日・祝日の出勤ができないから」「技術職なので、一人前になる期間が長いから」の回答があつた。



**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組をしていますか。（複数回答可）**

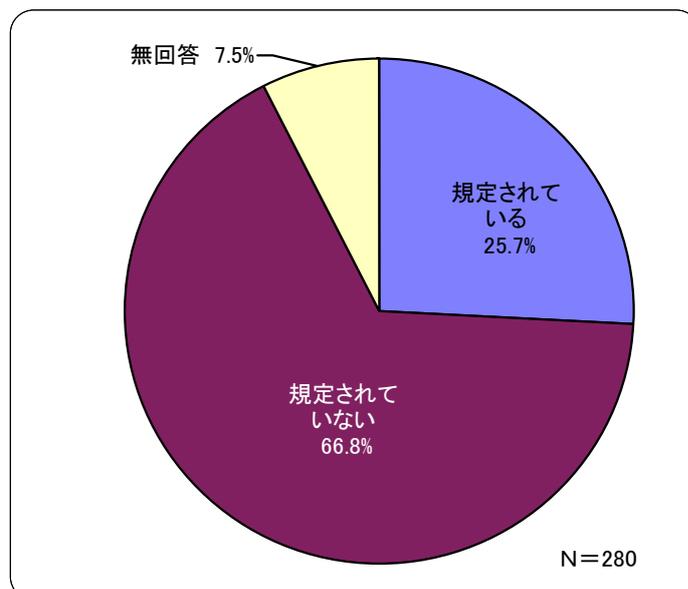
「特に何もしていない」が43.2%と最も高くなっているが、取組項目でみると「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」が24.6%と最も高く、次いで「性別により評価することのないよう、人事基準を明確に定めている」が20.7%となっている。

その他には、「仕事内容に性別の差はない」「出勤時間の自由」「年配女性を採用し、取組む必要がない」等の回答があった。



**問4 就業規則に、育児休業制度が規定されていますか。（○は1つ）**

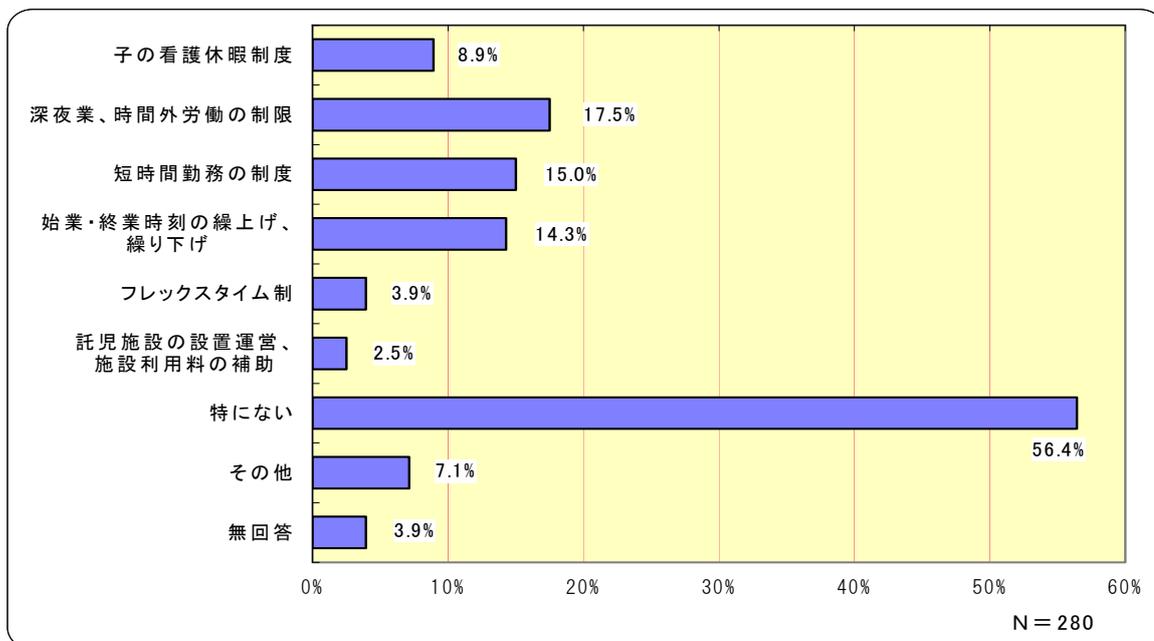
「規定されている」事業所が25.7%、「規定されていない」事業所は66.8%となっている。



**問5 育児を行う従業員のために、どのように支援を行っていますか。(複数回答可)**

「特にない」が56%を超えて高くなっているが、支援の取組項目でみると「深夜業、時間外労働の制限」が17.5%と最も高く、次いで「短時間勤務の制度」が15.0%となっている。

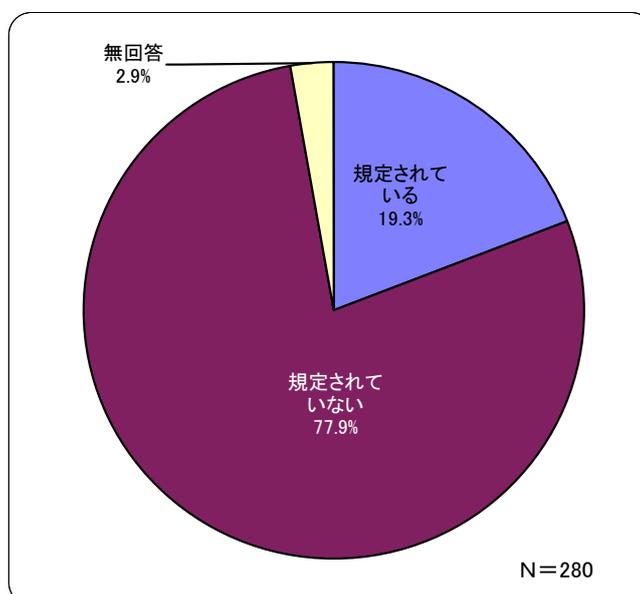
その他の回答として、「特に規定していないが、必要に応じて対応している」などがあった。



**問6 就業規則等に介護休業制度が規定されていますか。(〇は1つ)**

「規定されている」が19.3%「規定されていない」が77.9%となっている。

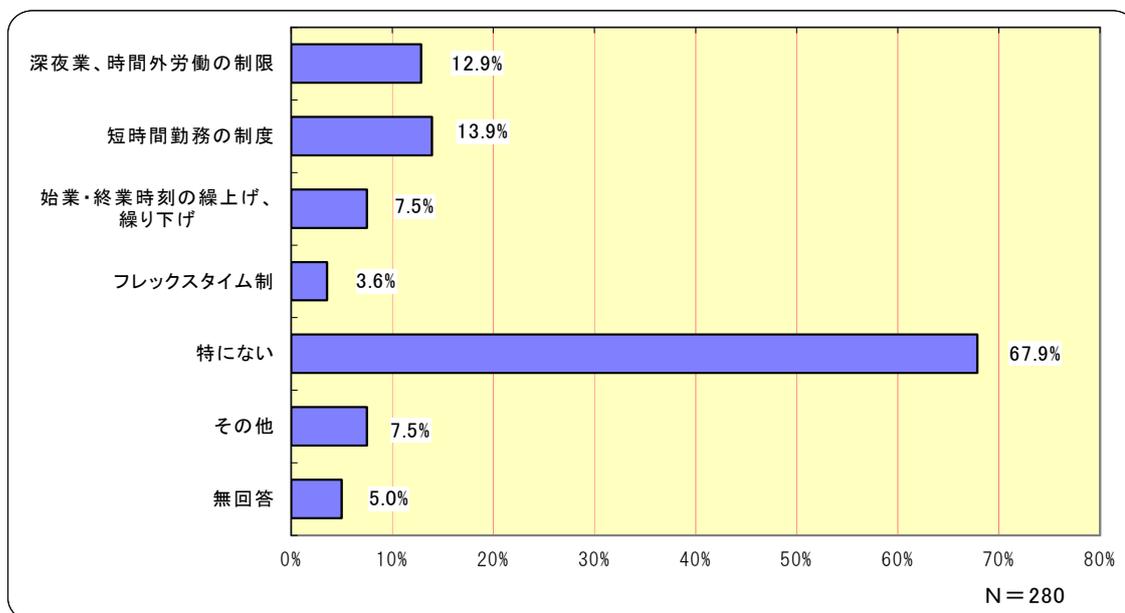
具体的な内容として、「延べ93日間認めている」「会社に申し出れば、介護休業・介護短時間勤務を適用する」などがあり、規定されていない事業所においても「必要とき時に応じている」の回答があった。



**問7 介護を行う従業員のために、どのような支援を行っていますか。(複数回等可)**

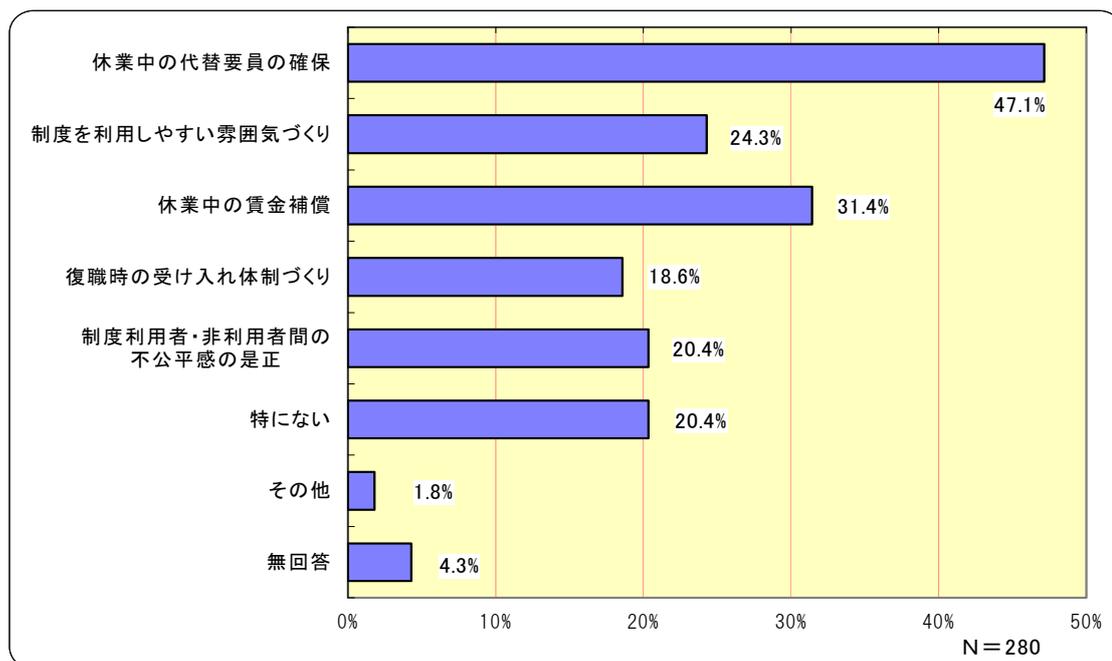
「特にない」が67%を超えているが、支援項目でみると「短時間勤務の制度」が13.9%と最も高く、次いで「深夜業、時間外労働の制限」が12.9%となっている。

その他の回答として、「要求があれば認める」「その時々で対応」「介護する社員が申し出た場合43日以内」「該当者はいないが自由に取れる」などがあつた。



**問8 今後、育児休業制度や介護休業制度を定着させるために、必要と思われるものは何ですか。(複数回答可)**

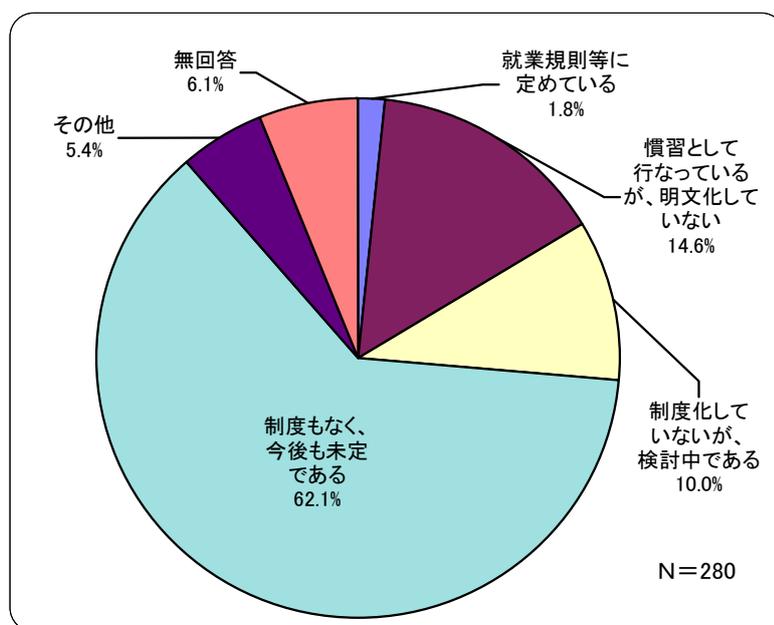
「休業中の代替要員の確保」が47.1%と最も高く、次いで「休業中の賃金補償」が31.4%となっている。



※問9は自由記述のため掲載していません。

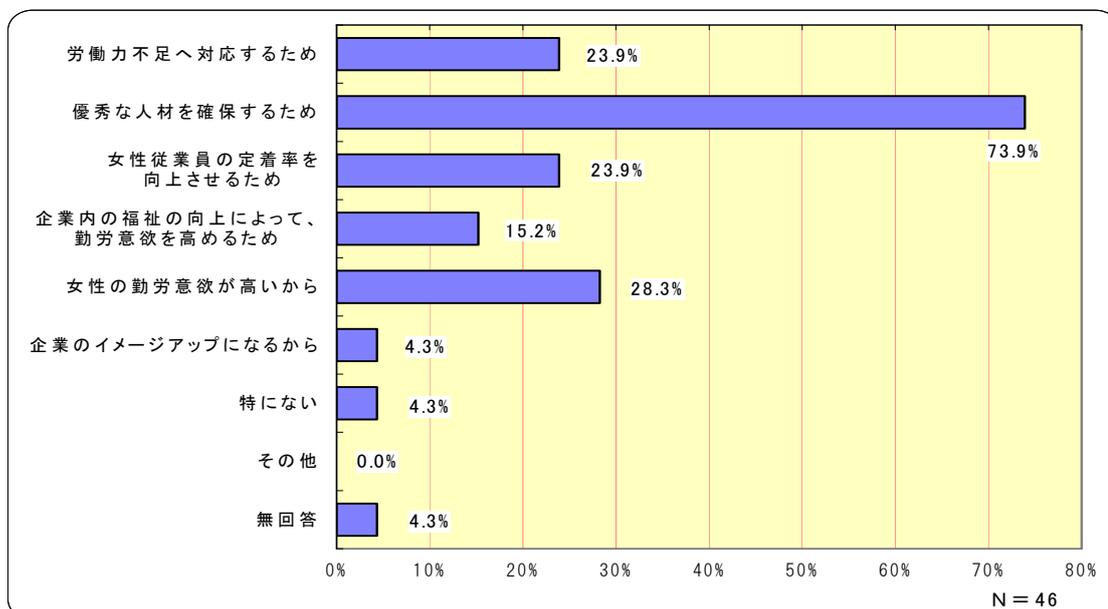
問10 貴事業所において、妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した従業員を対象に再雇用制度を設けていますか。(〇は1つ)

「制度もなく、今後も未定である」が62%を越えており、「慣習として行っているが、明文化していない」が14.6%で、「就業規則等に定めている」では1.8%となっている。その他では、「制度はないが、人材不足の場合受け入れる」「特に決めていないが再雇用している」の回答があった。



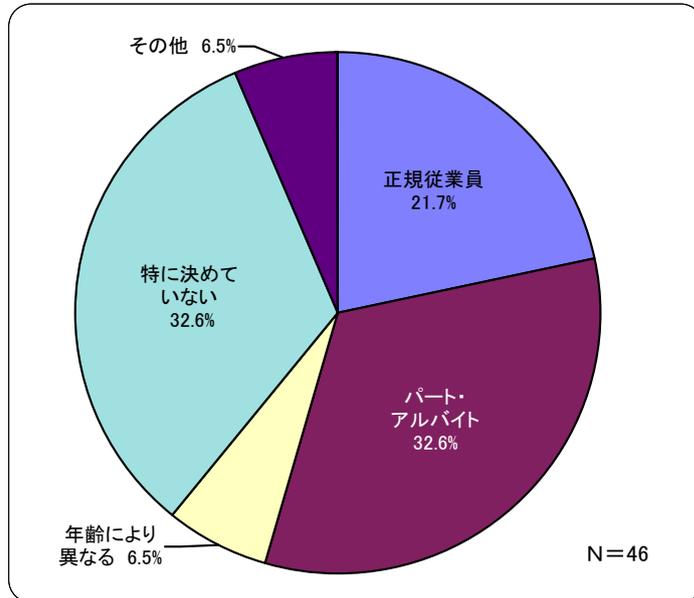
問10-1 問10で、「就業規則等に定めている」「慣習として行っているが、明文化していない」と回答した貴事業所において、再就職の制度を設けている理由は何ですか。(複数回答可)

「優秀な人材を確保するため」が73.9%と最も高く、次いで「女性の勤労意欲が高いから」が28.3%となっている。



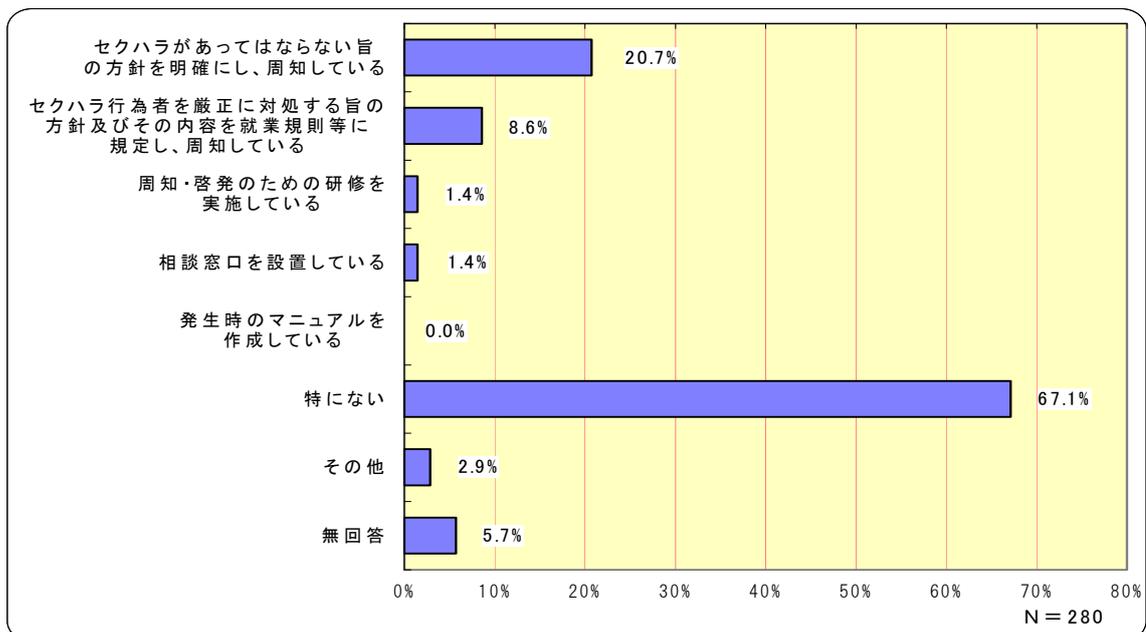
問10-2 問10で、「就業規則等に定めている」「慣習として行っているが、明文化していない」と回答した貴事業所において、再就職後の雇用形態はどうなりますか。 (〇は1つ)

「パート・アルバイト」「特に決めていない」がいずれも32.6%と高くなっている。



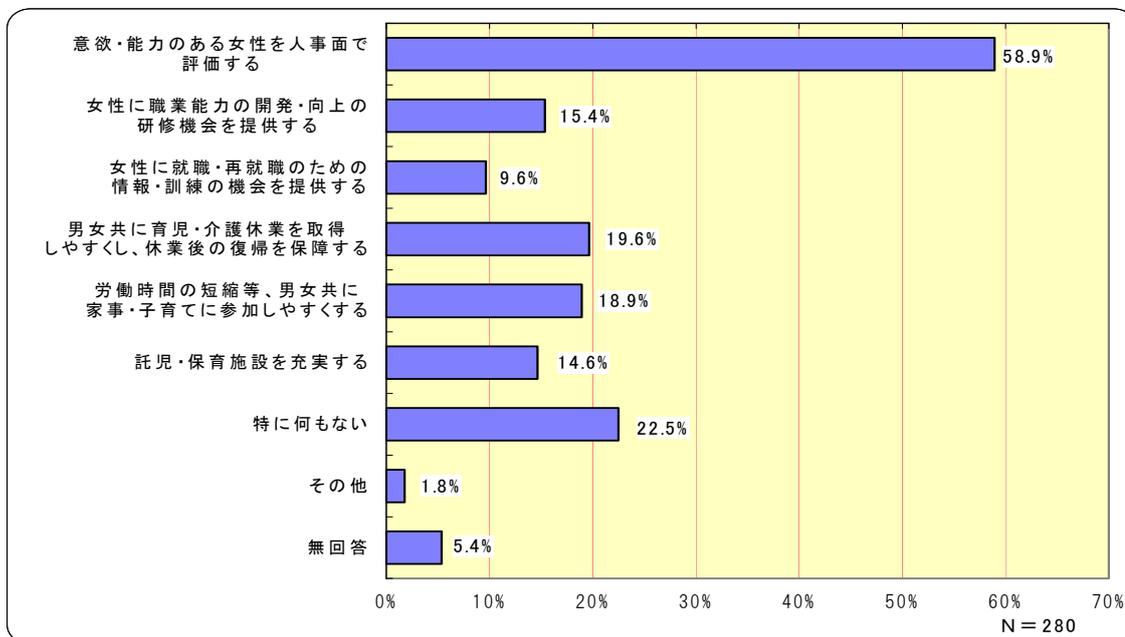
問11 貴事業所では、セクシュアルハラスメントの問題についてどのような取組を行っていますか。(複数回答可)

「特にない」が67.1%と最も高くなっているが、取組項目でみると、「セクハラがあってはならない旨の方針を明確にし、周知している」が20.7%と最も高く、次いで「セクハラ行為者を厳正に対処する旨の方針及びその内容を就業規則等に規定し、周知している」が8.6%となっている。



問12 男女がともに活躍できる職場づくりを行ううえで、事業所はどのような取組が必要だと思いますか。(〇は3つまで)

「意欲・能力のある女性を人事面で評価する」が58.9%と最も高く、次いで「特に何も無い」が22.5%となっている。



問13 男女がともに活躍できる職場づくりを行ううえで、行政に望むことは何ですか。(〇は3つまで)

「保育所、学童保育の施設や内容の充実」が57.9%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の充実」が44.3%となっている。

その他では「景気を良くして欲しい」「保育所への学費助成」などの回答があった。

