

# 平成29年度 男女共同参画に関する事業所意識調査結果 《概要版》

## ○ 調査目的

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し、今後の本市の施策に反映させることを目的に実施した。

## ○ 調査内容

- (1) 仕事と家庭 両立支援について (2) 女性の活用について  
(3) 退職した女性の再雇用制度について (4) セクシュアル・ハラスメントについて  
(5) 男女が共に活躍できる職場の実現に向けた取組について

○ 調査基準日 平成29年10月1日

○ 調査期間 平成29年9月29日～平成29年10月31日

○ 調査対象 帯広市内に所在を有する従業員5人以上の民間事業所1,663事業所を抽出

○ 調査方法 郵送による自記式アンケート

## 回答のあった事業所の状況

○ 回収結果 発送数 1,663件 調査不能数11件 回収数 436件 回収率 26.4%

### 業種別内訳

区 分	比率
合計	100.0%
建設業	24.5%
製造業	5.7%
運輸・通信、電気・ガス・熱供給・水道業	3.4%
卸売・小売業、飲食店	28.4%
金融・保険、不動産業	4.1%
サービス業	30.5%
その他	3.2%

### 規模別内訳（正規職員）

区 分	比率
全体	100.0%
10人未満	51.4%
10～29人	23.9%
30～49人	6.7%
50～69人	3.4%
70～99人	3.0%
100人以上	3.9%
無回答	7.8%

### 雇用形態別男女比率

区 分	正規従業員 比率		パート等 比率	
	女性	男性	女性	男性
合計	33.7%	66.3%	65.6%	34.4%
建設業	14.2%	85.8%	22.2%	77.8%
製造業	28.6%	71.4%	65.2%	34.8%
運輸・通信、電気・ガス等	11.5%	88.5%	57.5%	42.5%
卸売・小売業、飲食店	23.4%	76.6%	67.8%	32.2%
金融・保険、不動産業	33.8%	66.2%	54.2%	45.8%
サービス業	53.3%	46.7%	74.1%	25.9%
その他	14.4%	85.6%	37.9%	62.1%

# アンケート調査の結果について

## (1) 仕事と家庭 両立支援について

(※「前回調査」は平成24年度実施)

### ○ (設問 1) 育児休業制度の規定状況

就業規則などに育児休業制度を規定している事業所は56.2%で、前回調査から5年間で13.8ポイント増加している。育児休業法の施行などで、制度の浸透が図られてきたが、38.8%の事業所において規定されていない。

区 分	今回調査	前回調査	増減
規定されている	56.2%	42.4%	13.8%
規定されていない	38.8%	55.8%	△17.0%

※「その他」、「無回答」を除いて表示 (以下同じ)

### ○ (設問 1-2、1-8) 過去1年間の育児休業取得者数、男性の育児休業が進まない原因

育休を規定する事業所のうち、過去1年間に育児休業を取得した従業員がいる事業所は57社で、124人が取得しており、女性が117人、男性が7人となっている。

男性の育児休業取得が進まない原因では、すべての項目で前回調査より増加しており、「休業中の業務に支障をきたす」が最も多く56.0%となっている。また「男は仕事、女は家庭」という考えがある」も前回調査より増えている。

区 分	今回調査	前回調査	増減
休業中の業務に支障をきたす(代替要員の確保等)	56.0%	45.4%	10.6%
休業中の生活が困難	32.6%	25.8%	6.8%
職場で男性が育児休業を取得できる雰囲気がない	29.4%	23.7%	5.7%
「男は仕事、女は家庭」という考えがある	20.2%	19.3%	0.9%
妻が育児をするので、育児休業を取得する必要がない	17.7%	13.9%	3.8%
特にない	8.9%	8.0%	0.9%

### ○ (設問 1-5) 育児を行う従業員のために実施している制度 (複数回答可)

「特にない」と回答した事業所が前回調査より5.2ポイント減少しているものの42.0%となっているが、「短時間勤務の制度」、「深夜業や時間外労働の制限」、「子の看護休暇制度」ほか、すべての項目で前回調査より増加している。

区 分	今回調査	前回調査	増減
特にない	42.0%	47.2%	△5.2%
短時間勤務の制度	33.3%	22.3%	11.0%
深夜業、時間外労働の制限	31.0%	22.3%	8.7%
子の看護休暇制度	28.2%	18.7%	9.5%
始業・終業時刻の繰上げ、繰り下げ	20.2%	14.2%	6.0%
フレックスタイム制	3.9%	3.6%	0.3%
託児施設の設置運営、施設利用料の補助	2.1%	1.5%	0.6%
テレワーク・在宅勤務制度	0.5%	-	-

※テレワーク・在宅勤務制度・・・平成29年度調査追加項目

### ○ (設問 2、2-3) 介護休業制度の規定状況

就業規則などに介護休業制度を規定している事業所は47.9%で、前回調査より11.4ポイント増加し、育児休業と同様に浸透が図られてきたが、47.2%の事業所において規定されていない。

区 分	今回調査	前回調査	増減
規定されている	47.9%	36.5%	11.4%
規定されていない	47.2%	59.6%	△12.4%

過去1年間に介護休業を取得した従業員がいる事業所は9社で、14人が取得しており、女性が14人、男性が0人となっている。

○（設問 3）今後育児・介護休業制度の定着に必要なもの（複数回答可）

すべての項目において前回調査より増加しているが、「休業中の代替要員の確保」が18.5ポイント増加の68.1%と最も多く、次いで「賃金補償」、「制度を利用しやすい雰囲気づくり」と回答した事業所が多かった。

区 分	今回調査	前回調査	増減
休業中の代替要員の確保	68.1%	49.6%	18.5%
休業中の賃金補償	46.1%	36.2%	9.9%
制度を利用しやすい雰囲気づくり	32.8%	29.4%	3.4%
制度利用者・非利用者間の不公平感の是正	23.6%	18.7%	4.9%
復職時の受け入れ体制づくり	23.2%	19.9%	3.3%

（2）女性の活用について

○（設問 4）女性従業員にいつまで働き続けて欲しいか

「育児が一段落してから」、「出産するまで」、「結婚するまで」の回答は前年調査より減少し、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が前回調査より17.1ポイント増加の69.0%となっている。

区 分	今回調査	前回調査	増減
結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい	69.0%	51.9%	17.1%
再雇用制度を利用し、育児が一段落してから復職してほしい	10.8%	11.6%	△0.8%
出産するまで働いてほしい	6.2%	9.5%	△3.3%
結婚するまで働いてほしい	3.0%	5.3%	△2.3%

○（設問 5）女性の継続した雇用を困難にしている要因（答えは3つまで）

「結婚・出産退職の慣行がある」、「雇用条件・就労環境などの整備が十分できない」が、いずれも前回調査より減少している一方、「家事・育児・介護等、女性の負担が大きい」が前回調査より8.9ポイント増の64.4%と、最も多くなっている。

区 分	今回調査	前回調査	増減
家事・育児・介護等、女性の負担が大きい	64.4%	55.5%	8.9%
育児・介護施設が十分に整備されていない	44.5%	43.9%	0.6%
雇用条件・就労環境などの整備が十分できない	39.0%	41.8%	△2.8%
結婚・出産退職の慣行がある	22.7%	29.7%	△7.0%
女性の就業意識に問題がある	17.4%	18.7%	△1.3%
男性の意識に問題がある	12.8%	9.8%	3.0%
「男は仕事、女は家庭」という考えがある	9.2%	9.2%	0.0%
特に困難な要因はない	8.3%	6.5%	1.8%

○（設問 6）女性従業員の能力を活用するための事業所の取組（複数回答可）

「特に何もしていない」が44.3%と、前回調査同様、最も多くなっているが、「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」、「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」、「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」など、前回調査より増加した項目が多くなっている。

区 分	今回調査	前回調査	増減
特に何もしていない	44.3%	47.2%	△2.9%
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	30.3%	25.8%	4.5%
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	19.5%	19.6%	△0.1%
仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている	10.1%	7.1%	3.0%
女性の少ない職場・職種への女性従業員の配置や、女性を積極的に雇用するなどしている	8.0%	5.9%	2.1%
男性管理職に対し、女性活用の重要性についての啓発を行っている	4.1%	2.1%	2.0%

(3) 退職した女性の再雇用制度について

○ (設問 7) 妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した女性の再雇用制度の設置

「制度もなく、今後も未定」との回答が1.7ポイント減少しているものの56.2%と最も多くなっているが、再雇用制度を「就業規則に定めている」事業所は6.9%で、前回調査より3.3ポイント増加している。

区 分	今回調査	前回調査	増減
制度もなく、今後も未定である	56.2%	57.9%	△1.7%
慣習として行っているが、明文化していない	12.6%	10.1%	2.5%
制度化していないが、検討中である	12.2%	10.7%	1.5%
就業規則等に定めている	6.9%	3.6%	3.3%

(4) セクシュアル・ハラスメントについて

○ (設問 8) セクシュアル・ハラスメントの問題についての取組 (複数回答可)

「特にない」が47.5%と前回調査同様最も多くなっているが、「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」、「厳正に対処する旨の方針及び内容を就業規則等に規定し周知している」、「相談窓口を設置している」が、前回調査より5ポイント以上増加している。

区 分	今回調査	前回調査	増減
特にない	47.5%	52.8%	△5.3%
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	29.1%	24.0%	5.1%
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	25.0%	19.0%	6.0%
相談窓口を設置している	11.9%	6.8%	5.1%
周知・啓発のための研修を実施している	4.1%	4.5%	△0.4%
発生時の対策マニュアルを作成している	1.8%	1.8%	0.0%

(5) 男女が共に活躍できる職場の実現に向けた取組について

○ (設問 9) 男女が共に活躍できる職場の実現に向け、事業所の取組に必要なこと (答えは3つまで)

「意欲・能力のある女性を人事面で評価する」が57.8%と前回調査同様最も多くなっている。また、「労働時間の短縮等、男女共に家事・子育てに参加しやすくする」、「男女共に育児・介護休業を取得しやすくし、休業後の復帰を保障する」が前回調査より10ポイント以上増加している。

区 分	今回調査	前回調査	増減
意欲・能力のある女性を人事面で評価する	57.8%	54.6%	3.2%
労働時間の短縮等、男女共に家事・子育てに参加しやすくする	40.8%	26.7%	14.1%
男女共に育児・介護休業を取得しやすくし、休業後の復帰を保障する	37.6%	25.2%	12.4%
女性に職業能力の開発・向上の研修機会を提供する	21.3%	26.7%	△5.4%
託児・保育施設を充実する	16.3%	16.0%	0.3%
女性に就職・再就職のための情報・訓練の機会を提供する	15.4%	12.5%	2.9%
特に何もない	11.7%	14.8%	△3.1%

○（設問 10）男女が共に活躍できる職場づくりを行ううえで行政に望むこと（答えは3つまで）

「保育所、学童保育の施設や内容充実」が68.6%、「高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実」が48.2%で、いずれも前回調査より10ポイント以上増加しており、次いで「再就職女性の積極的活用に向けた支援」が30.5%となっている。

区 分	今回調査	前回調査	増減
保育所、学童保育の施設や内容の充実	68.6%	58.5%	10.1%
高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実	48.2%	36.5%	11.7%
再就職女性の積極的活用に向けた支援	30.5%	30.3%	0.2%
仕事と家庭の両立を可能とする雇用管理等の事例等の情報提供	20.2%	24.3%	△4.1%
男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発	13.1%	12.5%	0.6%
法律や制度、女性の能力活用の方法等についての情報提供や相談窓口の充実	11.5%	9.8%	1.7%
男女が共に活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰・顕彰	7.8%	5.3%	2.5%
市民を対象とした「男は仕事、女は家庭」などの固定的役割分担意識払拭のための講座等の開催	5.5%	3.9%	1.6%

### 調査全体をとおして

○今回の事業所意識調査は、平成22年3月策定の「おびひろ男女共同参画プラン」に基づく施策の施行の推進と、平成28年4月に完全施行となった女性活躍推進法を踏まえた、前回（平成24年度）調査以降の変化と現状を調査したものである。

○育児・介護休業の規定状況については、育児休業は56.2%（前回より13.8ポイント増）、介護休業は47.9%（前回調査より11.4ポイント増）となったほか、育児を行う従業員のために実施している各制度についても、短時間勤務、深夜業・時間外労働の制限、子の看護休暇などの各制度の導入が図られ、働く環境の整備が進められてきているものと思われる。

○一方で、10人未満の事業所の休業規定を見ると、育児休業は29.4%、介護休業は25.3%にとどまっている。

○また、男性の育休取得が進まない原因として、「男は仕事、女は家庭」とする考えが依然としてある中で、「代替要員の確保」の問題や「休業中の生活が困難」、「職場に取得できる雰囲気がない」などの回答が多く、個別の意見では、「人数がぎりぎりの中、穴埋めは難しい」、「代替要員を雇用する財力がない」といった、経営の厳しさを反映した声もあった。

○育児休業制度や、介護休業制度を定着させるために必要なものとしては、「休業中の代替要員の確保」や「休業中の賃金補償」のほか、「制度を利用しやすい雰囲気づくり」となっている。

○女性の活用について、「結婚・出産にかかわらず継続して仕事をしてほしい」という回答が69.0%となっているが、反面、活用のための取り組みとして「特になにもしていない」、また再雇用制度についても「制度もなく、今後も未定」などの回答をする事業所も多く、依然として女性を活用するための具体的な取り組みに着手できていない状況がうかがえる。また、男女双方の意識や考え方の問題とする意見もあった。

○今後、業種・規模別データの分析などを通じて、雇用環境の実態を踏まえた取り組みの検討、関係機関への周知・連携の資料とし、職場における男女共同参画の浸透、促進を図りたい。