



男女共同参画に関する 事業所意識調査結果

男性も女性も協力して、働きやすい社会を目指す

職場での性別による固定的な役割分担や、男女の不平等な扱いをなくしていくために、事業所の意識や就労実態を調査しました。

問い合わせ 男女共同参画推進課（市庁舎3階、☎65・4134）

帯広市の男女共同参画に関する取り組み

帯広市では一人ひとりの人権が尊重され、男女が共に生きることのできる社会「男女共同参画社会」の実現に向けて、平成22年3月に策定した「おびひろ男女共同参画プラン」を基に、啓発活動や育児支援体制の充実などの取り組みを進めてきました。

事業主に求められる職場環境づくり

平成29年10月に「改正育児・介護休業法」が施行され、育児休業期間の延長や、事業主は育児目的休暇制度を創設し、対象者に育児休業などの制度を周知・勧奨するように努めることなどが規定されました。

事業主には、働く人が積極的に制度を活用できる職場環境と雰囲気づくり、柔軟な働き方を支援する取り組みが求められています。

男女共同参画に関する事業所の意識調査を実施

今回、職場での男女共同参画の実態を調査し、男女が共に働きやすい環境づくりの施策への今後の参考とするために、平成19年度、



帯広市男女共同参画に関する事業所意識調査 検索

24年度に続き、3回目の事業所意識調査を行いました。

◆調査基準日 平成29年10月1日

◆調査対象

従業員5人以上の市内に所在する事業所1663社

◆調査内容

- (1) 仕事と家庭 両立支援
- (2) 女性の活用
- (3) 退職した女性の再雇用制度
- (4) セクシュアル・ハラスメント
- (5) 男女が共に活躍できる職場の実現

◆回収数（回収率）

436社（26・4％）

アンケート結果の傾向

平成24年度調査時と比較すると、就業規則などに、育児休業制度、介護休業制度を規定している事業所はどちらも増加しました。（図1）

しかしながら、育児・介護休業を有給で取得できる事業所はまだ少なく、制度利用者も大半が女性というのが現状です（図2）。制度の定着には、休業中の代替要員の確保が必要という回答が6割を超える結果となりました。（図3①）女性従業員にいつまで働き続けて欲しいと思うかとの問いには、

図1 育児・介護休業を規定している事業所の割合

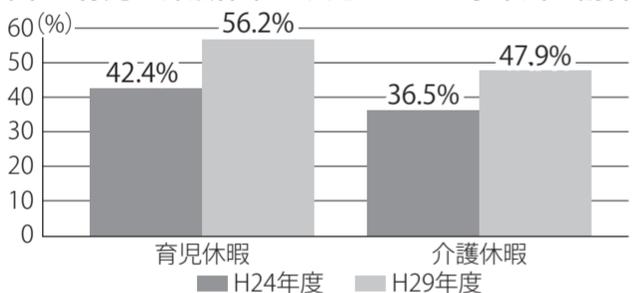


図2 育児・介護休業制度の利用状況

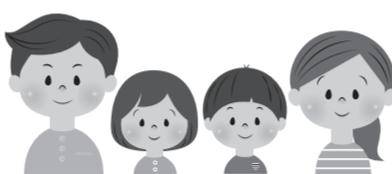
| | 育児休業規定あり | 介護休業規定あり |
|--------------------|----------|----------|
| 有給の事業所 | 11.8% | 7.7% |
| 過去1年間に制度利用者がある事業所数 | 57社 | 9社 |
| 利用状況 | 9割以上が女性 | すべて女性 |

図3 意識調査の結果（各回答上位三つ）

※②を除く各設問は複数回答可とし、回答事業所数に対するそれぞれの項目の割合を取りまとめたものです。

- ① 今後、育児・介護休業制度を定着させるために必要と思われるもの
 - (1) 休業中の代替要員の確保 68.1%
 - (2) 休業中の賃金補償 46.1%
 - (3) 制度を利用しやすい雰囲気づくり 32.8%
- ② 女性従業員にいつまで働き続けて欲しいと思うか
 - (1) 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%
 - (2) 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%
 - (3) 出産するまで働いてほしい 6.2%
- ③ 女性の継続した雇用を困難にしている要因
 - (1) 家事・育児・介護など、女性の負担が大きい 64.4%
 - (2) 育児・介護施設が十分に整備されていない 44.5%
 - (3) 雇用条件・就労環境などを十分に整備できない 39.0%

- ④ セクハラについてどのような取り組みを行っているか
 - (1) 特にない 47.5%
 - (2) 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%
 - (3) 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などに規定し、周知している 25.0%
- ⑤ 男女が共に活躍できる職場の実現に向けた事業所の取り組み
 - (1) 意欲・能力のある女性を人事面で評価する 57.8%
 - (2) 労働時間の短縮など、男女共に家事・子育てに参加しやすくする 40.8%
 - (3) 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%



制度化は未定という事業所が56.2%と多い結果となりました。一方で、女性の再雇用制度を設けている事業所の理由では、優秀な人材を確保するため69.4%、労働力不足へ対応するため48.2%との結果となりました。

また、セクシュアル・ハラスメントに関しては、男女雇用機会均等法で事業主に対策を義務付けているものの、約5割の事業所で具体的な取り組みがなされておらず、まだ対策が不十分な事業所が多い結果となりました。（図3④）

「男女共同」で社会の変化に対応する

事業所における男女が共に活躍できる職場の実現に向けた取り組み

人口減少や少子高齢化社会の進展、共働き世帯の増加など社会が大きな変化を迎える中で、仕事と育児・介護の両立などは重要な課題です。

みについては、意欲・能力のある女性を人事面で評価することや、男女共に家事や子育てに参加しやすくするよう、労働環境を整えることが必要と回答した事業所がありました（図3⑤）。多くの事業所で、男女が共に活躍できる職場の実現に向け、改善意識を持つていることも明らかになりました。

働きやすい環境づくりへの助成

働きやすい職場づくりや環境を整備して、働く人のやる気を支援することは、企業にとっても大きなメリットにつながります。

国では、仕事と家庭の両立に取り組む事業主に対して、一定の要件のもと両立支援助成金を支給しています。

市では、子育て応援事業所に登録し、育児休業を取得した労働者を雇用する事業主に対して、子育て応援事業所促進奨励金を支給するなどの制度があります。働きやすい環境づくりに向けて、これらの制度をぜひ活用してください。

また、職場でのセクハラやパワハラに悩んでいる人は、市民相談室（市庁舎1階）にて、市民労働相談の日（毎週火曜日、13時～15時）を開設しているので活用してください。

国の両立支援助成金の詳細は、北海道労働局や厚生労働省のホームページをご覧ください。

市の子育て応援事業所の詳細と登録は子育て支援課（東8南13、☎25・9700）、子育て応援事業所促進奨励金、市民労働相談の日については工業労政課（市庁舎7階、☎65・4168）に問い合わせください。