

# 平成24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) 仕事と家庭の両立支援について                      (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づくりの実現に向けた取組について
- 調査基準日      平成24年12月1日
- 調査期間        平成24年11月29日～平成24年12月14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1,575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

- 回収状況      発送件数 1,575件    回収数 337件    回収率 21.5%

業種別内訳

区 分	比率
合計	100.0%
建設業	22.8%
製造業	7.1%
運輸・通信、電気・ガス・熱供給・水道業	3.6%
卸売・小売業、飲食店	30.6%
金融・保険、不動産業	4.7%
サービス業	29.1%
その他	2.1%

規模別内訳（正規職員）

区 分	比率
全体	100.0%
10人未満	63.2%
10～29人	22.0%
30～49人	5.0%
50～69人	3.3%
70～99人	0.9%
100人以上	3.3%
無回答	2.4%

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	36.1%	63.9%	65.5%	34.5%
建設業	12.0%	88.0%	16.6%	83.4%
製造業	22.4%	77.6%	54.7%	45.3%
運輸・通信、電気・ガス等	7.9%	92.1%	33.6%	66.4%
卸売・小売業、飲食店	30.0%	70.0%	76.7%	23.3%
金融・保険、不動産業	36.3%	63.7%	85.0%	15.0%
サービス業	55.1%	44.9%	72.5%	27.5%
その他	23.2%	76.8%	32.3%	67.7%

# 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19年度実施)

### ○ (設問 1) 育児休業制度の規定状況

就業規則等に育児休業制度を規定している事業所は42.4%で、前回調査から5年間で16.7ポイント増加した。平成22年度に育児介護休業法の改正があり、浸透が図られてきたが、まだ55.8%の事業所において育休制度が規定されていない。

	今回調査	前回調査	増減
規定されている	42.4%	25.7%	16.7%
規定されていない	55.8%	66.8%	△11.0%

### ○ (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内、過去1年間に実際に育休を取得した人は、女性が23社62人、男性は0人であった。

男性の育児休業取得が進まない原因として、「休業中の代替要員の確保等」が45.4%と最も大きな障害となっている。また「職場で男性が育児休業を取得できる雰囲気がない」「男は仕事、女は家庭」という考え方（性別による固定的役割分担意識）が根強く残る現状をあらためて示している。

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

※「その他」、「無回答」を除いて表示(以下同じ)

### ○ (設問 1-5) 育児を行う従業員のために実施している制度

法整備が進められ、深夜業や時間外労働の制限、短時間勤務、子の看護休暇制度等を導入する事業所が徐々に増加している。

一方、「特にない」と回答した事業所が47.2%あり、前回調査より9.2ポイント減少したものの、育児を行う従業員を支援する職場環境の整備、充実が求められる。

区 分	今回調査	前回調査	増減
特にない	47.2%	56.4%	△9.2%
深夜業、時間外労働の制限	22.3%	17.5%	4.8%
短時間勤務の制度	22.3%	15.0%	7.3%
子の看護休暇制度	18.7%	8.9%	9.8%
始業・終業時刻の繰上げ、繰り下げ	14.2%	14.3%	△0.1%
フレックスタイム制	3.6%	3.9%	△0.3%
託児施設の設置運営、施設利用料の補助	1.5%	2.5%	△1.0%

### ○ (設問 2、2-3) 介護休業制度の規定状況

就業規則等に介護休業制度を規定している事業所は36.5%で、前回調査より17.2ポイント増加し、育児休業と同様に浸透が図られてきている。

しかし、実際に過去1年間に介護休業を取得した人は男女ともに各1名であり、育児休業と比べ、就業規則等に規定する割合、取得者数ともに低い状況にあり、取得しやすい職場環境づくりが求められる。

	今回調査	前回調査	増減
規定されている	36.5%	19.3%	17.2%
規定されていない	59.6%	77.9%	△18.3%

### ○ (設問 3) 今後育児・介護休業制度の定着に必要なもの

育児・介護休業制度の定着に必要なものとして、「休業中の代替要員の確保」、「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。

	今回調査	前回調査	増減
休業中の代替要員の確保	49.6%	47.1%	2.5%
休業中の賃金補償	36.2%	31.4%	4.8%
制度を利用しやすい雰囲気づくり	29.4%	24.3%	5.1%
復職時の受け入れ体制づくり	19.9%	18.6%	1.3%
制度利用者・非利用者間の不公平感の是正	18.7%	20.4%	△1.7%

## (2) 女性の活用について

### ○ (設問 4、5) 女性従業員にいつまで働き続けて欲しいか、女性の継続した雇用が困難な要因

「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が51.9%で最も多く、まだ半数近くの事業所が女性を継続して雇用する意識が低い現状がうかがえる。

	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	51.9%	54.3%	△2.4%
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	11.6%	6.4%	5.2%
出産するまで働いてほしい	9.5%	14.3%	△4.8%
結婚するまで働いてほしい	5.3%	8.6%	△3.3%

一方で、「再雇用制度を利用し育児が一段落してから復帰してほしい」という回答は前回調査より、5.2ポイント増加しており、一度退職してから復職してほしいという事業所は増えている。

女性の継続雇用を困難にする要因としては、「家事・育児・介護等の女性の負担が大きい」55.5%が最も多く、続いて「育児・介護施設の整備」や「雇用条件・就労環境の整備」が十分でないという回答しており、また「結婚、出産退職の慣行」や「女性の就業意識」「男性の意識」の問題をあげる事業所も少なくなかった。

### ○ (設問 6) 女性従業員の能力を活用するための事業所の取り組み

事業所が取り組む女性従業員の能力活用について、「特に何もしていない」が47.2%で前回調査よりも増加している状況である。女性の活躍、人材活用を重要課題と位置づけ、取り組みを始めることが求められる。

	今回調査	前回調査	増減
特に何もしていない	47.2%	43.2%	4.0%
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	25.8%	24.6%	1.2%
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	19.6%	20.7%	△1.1%
仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている	7.1%	9.3%	△2.2%
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	5.9%	6.1%	△0.2%
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	2.1%	3.9%	△1.8%

## (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

再雇用制度を「就業規則に定めている」事業所は3.6%にとどまり「検討中」や「慣行として行っている」との回答もあるが、一方「制度もなく、今後も未定」との回答が57.9%と最も多く、女性の再雇用の制度化は今後の課題である。

	今回調査	前回調査	増減
制度もなく、今後も未定である	57.9%	62.1%	△4.2%
制度化していないが、検討中である	10.7%	10.0%	0.7%
慣習として行っているが、明文化していない	10.1%	14.6%	△4.5%
就業規則等に定めている	3.6%	1.8%	1.8%

## (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り組み

「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、内容を就業規則等に規定し周知している」等、前回調査より増加しているが、一方「特にない」が52.8%で、前回調査より14.3ポイント減少したものの、依然として半数以上の事業所で特段の取り組みが行われていない状況である。

	今回調査	前回調査	増減
特にない	52.8%	67.1%	△14.3%
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	24.0%	20.7%	3.3%
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等に規定し、周知している	19.0%	8.8%	10.2%
相談窓口を設置している	6.8%	1.4%	5.4%
周知・啓発のための研修を実施している	4.5%	1.4%	3.1%
発生時のマニュアルを作成している	1.8%	0.0%	1.8%

(5) 男女が共に活躍できる職場づくり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づくりを行ううえで事業所の取組に必要なこと

事業所の取組として必要なこととして、「意欲・能力のある女性を人事面で評価する」が54.6%で、前回調査と同様に多く回答があった。また「女性に職業能力の開発・向上の研修機会の提供」「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、休業後の職場復帰を保障する」がそれぞれ20%以上の回答があった。

	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	54.6%	58.9%	△4.3%
女性に職業能力の開発・向上の研修機会を提供する	26.7%	15.4%	11.3%
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	26.7%	18.9%	7.8%
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	25.2%	19.6%	5.6%
託児・保育施設を充実する	16.0%	14.6%	1.4%
特に何もない	14.8%	22.5%	△7.7%
女性に就職・再就職のための情報・訓練の機会を提供する	12.5%	9.6%	2.9%

○ (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

行政に望むこととして、「保育所、学童保育の施設や内容充実」が58.5%で、前回調査と同様に多く回答があった。また「再就職女性の積極的活用に向けた支援」「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」等が前回調査より増加した。

	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	58.5%	57.9%	0.6%
高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実	36.5%	44.3%	△7.8%
再就職女性の積極的活用に向けた支援	30.3%	27.9%	2.4%
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	24.3%	16.8%	7.5%
男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発	12.5%	14.3%	△1.8%
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	9.8%	9.3%	0.5%
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	5.3%	5.4%	△0.1%
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	3.9%	4.6%	△0.7%

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月に策定した「おびひろ男女共同参画プラン」に基づく施策の推進、同年6月の改正育児・介護休業法施行と平成24年7月1日の全面施行（従業員100人以下の事業主にも適用）を経て、前回（平成19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、前回調査より共に17ポイント程増加しており、また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、子の看護休暇、深夜業・時間外労働の制限等の各制度の導入が図られ、勤務環境の整備が進められてきている。

しかし、特に小規模な事業所ほど制度整備が進んでおらず、10人未満の事業所の休業規定で、育児は24.7%、介護は18.5%にとどまった。

また、男性の育休取得が進まない原因として、「代替要員の確保」の問題や「収入減による生活困難」、「職場に取得できる雰囲気がない」等の回答が多く、個別の意見では、「中小企業はそれどころではない」「公務員や大企業でなければ取得できない」といった、経営の厳しさを反映した声もあった。

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欲しい」との回答がまだ半数程度と、女性を継続雇用する意識が低い事業所が多くある状況となっている。活用のための取組としても「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」等の回答が目立ち、女性を活用するために具体的な取り組みに着手できない事業所の現状が示されている。男女双方の意識や考え方の問題であるとの意見も多かった。

今後、業種・規模別データを活用して、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、ワーク・ライフ・バランスの浸透、促進を図ってまいりたい。