

# 男女共同参画についての事業者アンケート結果について

## 1 目的

春日井市では、だれもが輝き 個性を尊重する社会を目指して、「新かすがい男女共同参画プラン 2012-2021」を策定し、男女共同参画社会の実現に向け、総合的・計画的に施策を進めているところですが、市内事業者における男女共同参画の取組状況や意識等を伺い、次期計画策定の基礎資料とさせていただくため、アンケートを実施しました。

## 2 調査時期

令和2年3月1日(日)から3月19日(木)まで

## 3 調査対象

商工会議所役員・議員 153社

## 4 配布及び回収方法

市から郵送し、返信用封筒を同封して回収

## 5 回収結果

43.1%(66社)

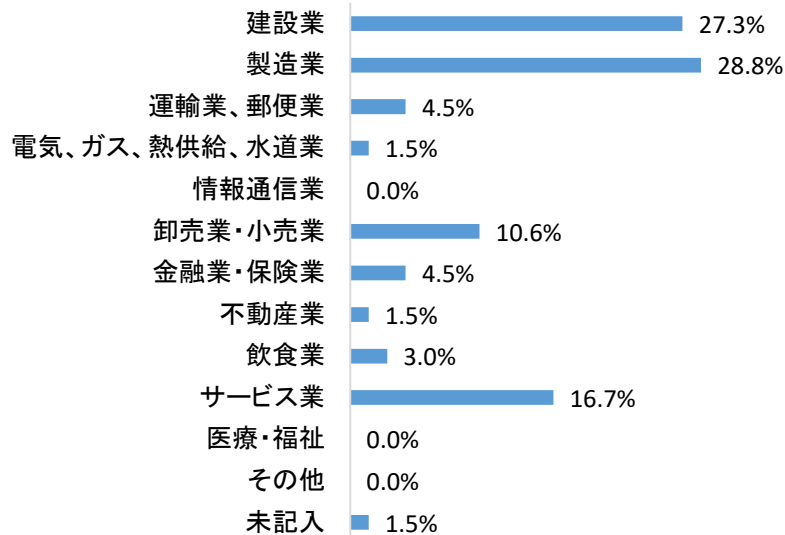
## 6 調査内容

- I 事業者の概要について
- II ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について
- III 女性の活躍推進の取組について
- IV ハラスメントについて
- V 性の多様性への理解について
- VI 男女共同参画について

## 7 調査結果のまとめ

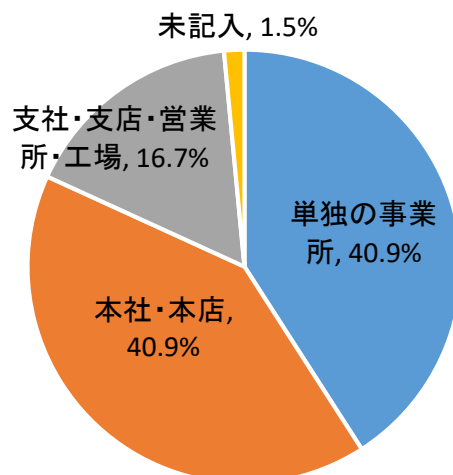
### I 事業者の概要について

問1) 貴事業者の主たる業種は何ですか。



建設業	18
製造業	19
運輸業、郵便業	3
電気、ガス、熱供給、水道業	1
情報通信業	0
卸売業・小売業	7
金融業・保険業	3
不動産業	1
飲食業	2
サービス業	11
医療・福祉	0
その他	0
未記入	1
合 計	66

問2) 貴事業者の形態はどれにあてはまりますか。



単独の事業所	27
本社・本店	27
支社・支店・営業所・工場	11
未記入	1
合 計	66

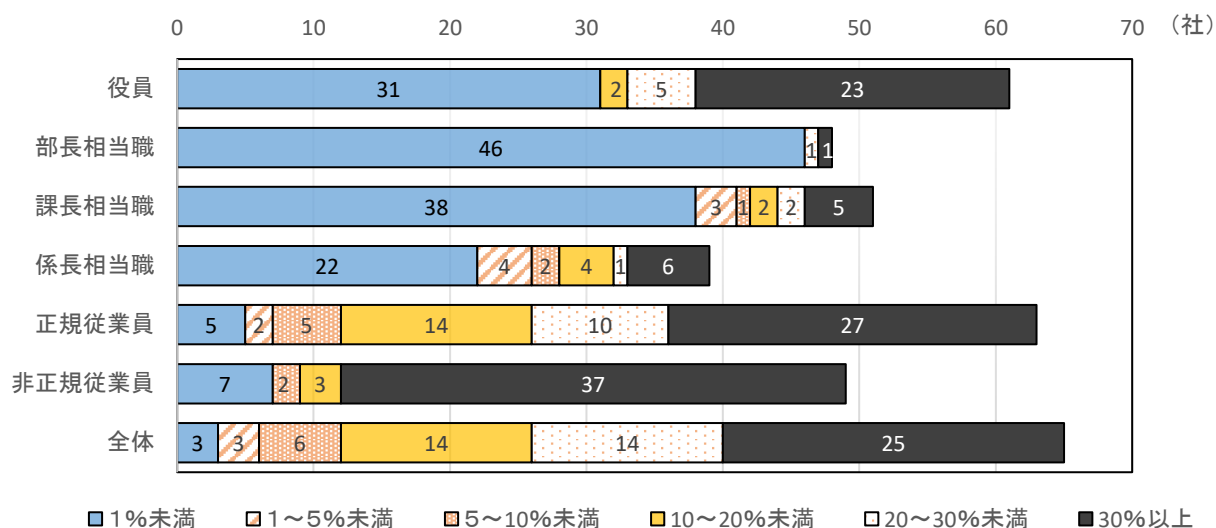
問3) 貴事業者の従業員数・管理職の数について（令和元年10月1日現在）

・全体の総数

	総数		女性の割合
	総数	女性の人数	
役員	226	41	18.1%
部長相当職	177	3	1.7%
課長相当職	404	17	4.2%
係長相当職	483	46	9.5%
正規従業員	2445	603	24.7%
非正規従業員	1975	1063	53.8%
全体	5711	1771	31.0%

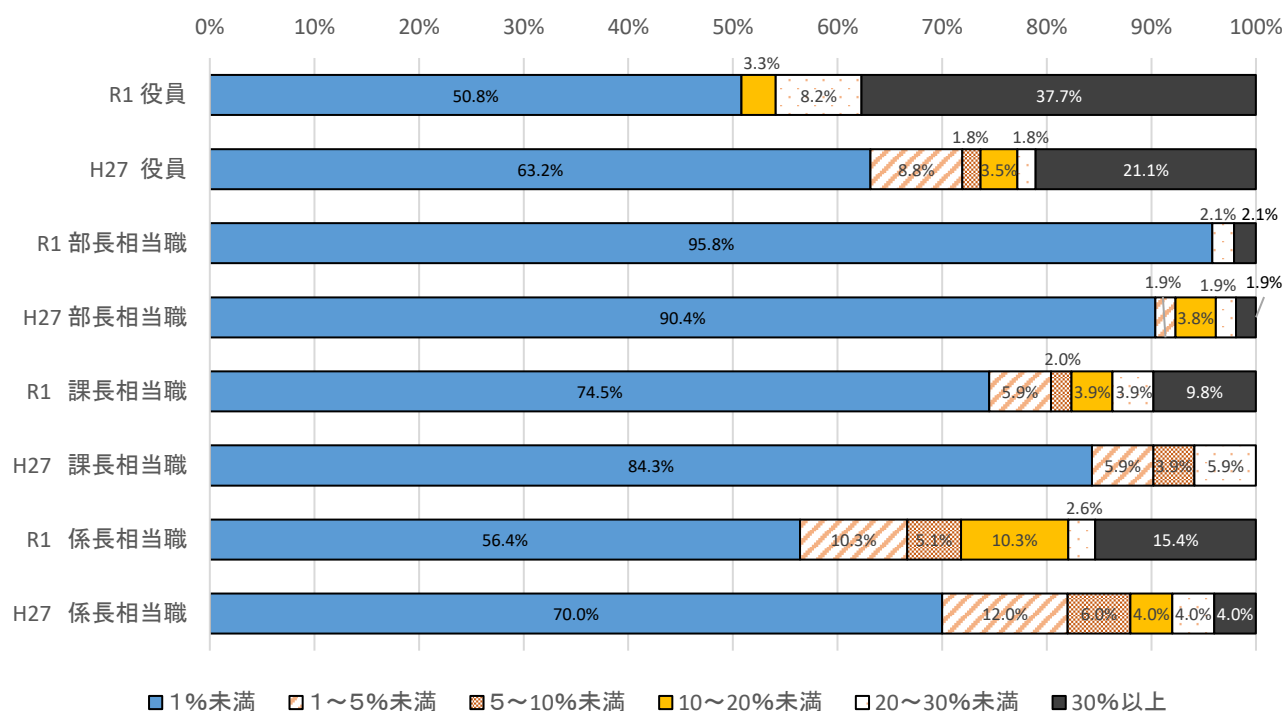
正規従業員の女性の割合は24.7%であるのに対し、非正規従業員の女性の割合は53.8%と、多くの女性が正規従業員よりも不安定な非正規従業員として働いていることが分かります。

・事業者の女性の割合別事業者数（令和元年10月1日現在）



役員・部長相当職・課長相当職・係長相当職は、女性の割合が1%未満の事業者が多数を占めています。

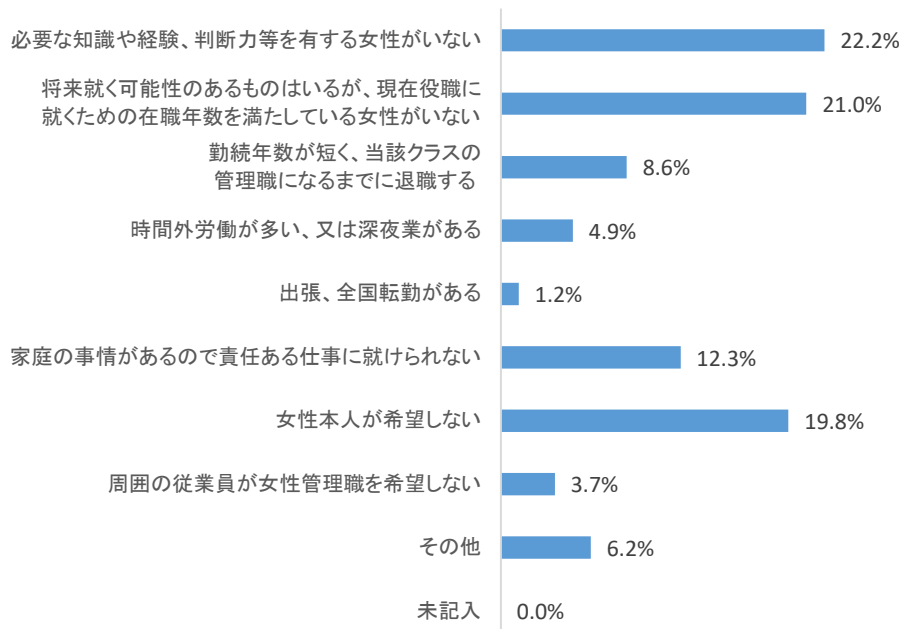
## 事業者の女性の割合別経年比較



平成 27 年度に比べ、令和元年度は役員・課長相当職・係長相当職が女性の割合が1%未満だった企業が10%近く減少しました。それに対し、女性の割合が30%以上である事業者が、令和元年度は平成 27 年度に比べ、課長相当職・係長相当職どちらも10%近く増加し、前回調査よりも役職への女性の登用が進んでいることが分かります。

### 問3で女性管理職の合計人数が全体の1割未満である場合

#### 問3-1) 女性管理職が少ない(いない)のは、どのような理由からですか。



必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない	18
将来就く可能性のあるものはいるが、現在役職に就くための在職年数を満たしている女性がいらない	17
勤続年数が短く、当該クラスの管理職になるまでに退職する	7
時間外労働が多い、又は深夜業がある	4
出張、全国転勤がある	1
家庭の事情があるので責任ある仕事に就けられない	10
女性本人が希望しない	16
周囲の従業員が女性管理職を希望しない	3
その他	5
未記入	0

#### その他意見

女性従業員数が全体の約1割・管理職つけた時に女性内でもめ・その後止めになった・同族であるため・従業員の総数が少なく、管理職が少ないので・女性管理職の異動着任がないため

「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」が22.2%、「将来就く可能性のあるものはいるが、現在役職に就くための在職年数を満たしている女性がいらない」が21.0%、「女性本人が希望しない」が19.8%と全体の約6割を占めています。

## II ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

#### 問4) 貴事業者では、ワーク・ライフ・バランスに配慮した就労環境の整備について何か取り組んでいることがありますか。

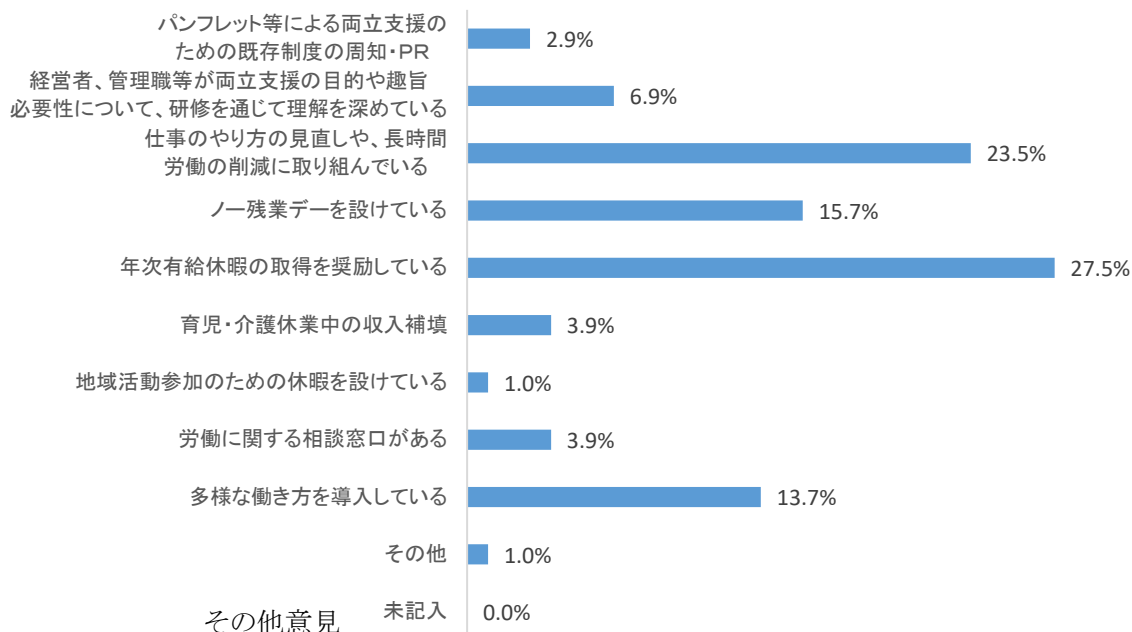


ある	37
ない	29
未記入	0

約半数以上の事業者がワーク・ライフ・バランスに配慮した就労環境の整備に取り組んでいます。

問4でワーク・ライフ・バランスに配慮した就労の整備に取り組んでいる場合

問4-1) ワーク・ライフ・バランスの取組について、どのようなことに取り組んでいますか。

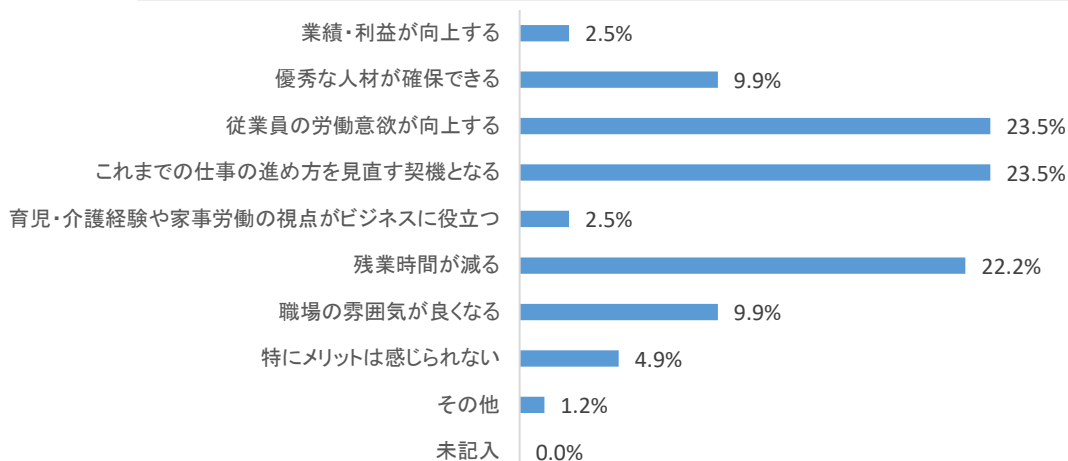


パンフレット等による両立支援のための既存制度の周知・PR	3
経営者、管理職等が両立支援の目的や趣旨必要性について、研修を通じて理解を深めている	7
仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減に取り組んでいる	24
ノー残業デーを設けている	16
年次有給休暇の取得を奨励している	28
育児・介護休業中の収入補填	4
地域活動参加のための休暇を設けている	1
労働に関する相談窓口がある	4
多様な働き方を導入している	14
その他	1
未記入	0

有給休暇以外に、年3日の休暇を推進

「仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減に取り組んでいる」が23.5%、「年次有給休暇の取得を奨励している」が27.5%と、全体の約半数を占めています。

問4-2) ワーク・ライフ・バランスに取り組んで、どのような効果がありましたか。



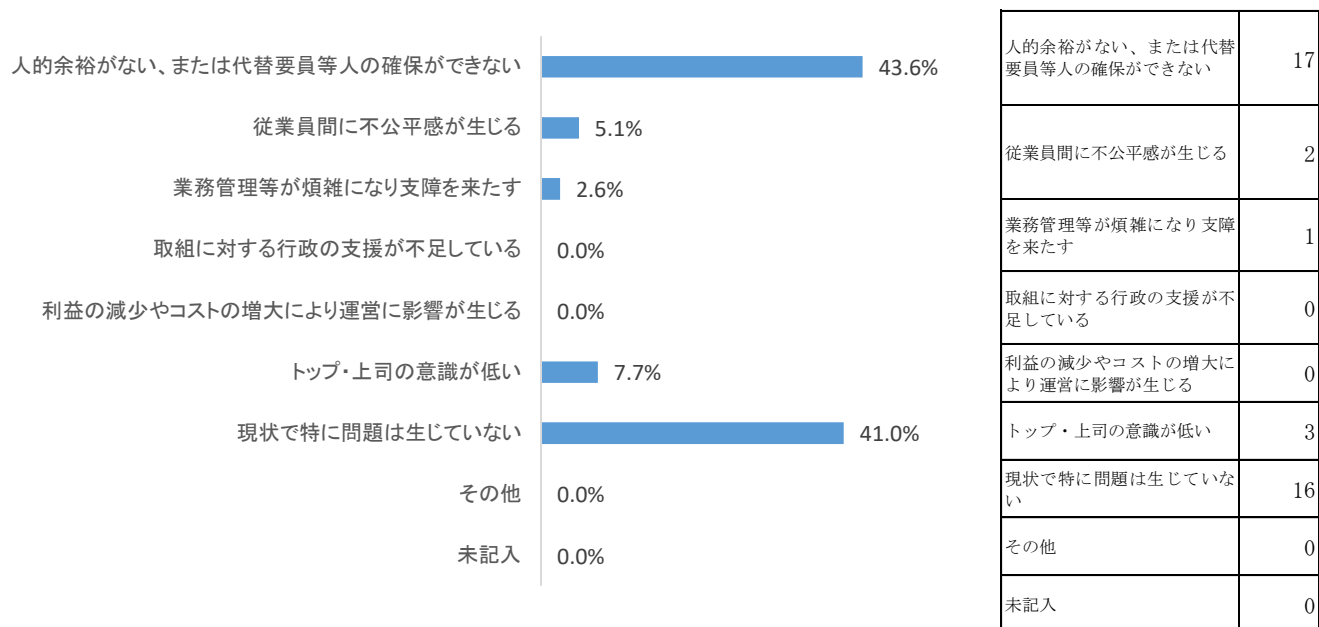
業績・利益が向上する	2
優秀な人材が確保できる	8
従業員の労働意欲が向上する	19
これまでの仕事の進め方を見直す契機となる	19
育児・介護経験や家事労働の視点がビジネスに役立つ	2
残業時間が減る	18
職場の雰囲気が良くなる	8
特にメリットは感じられない	4
その他	1
未記入	0

その他意見 離職率が低くなる

多くの企業が、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んだ効果を感じていることが分かります。

問4でワーク・ライフ・バランスに配慮した就労の整備に取り組んでいない場合

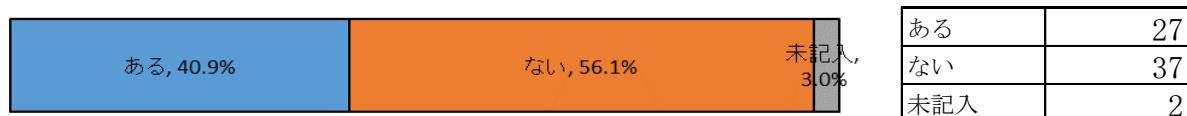
問4-3) ワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいない理由は何ですか。



「人的余裕がない、または代替要員等人の確保ができない」と感じている事業者が43.6%と多いことが分かります。また「現状で特に問題は生じていない」が41.0%と、こちらも多くの割合を占めています。

### Ⅲ 女性の活躍推進の取組について

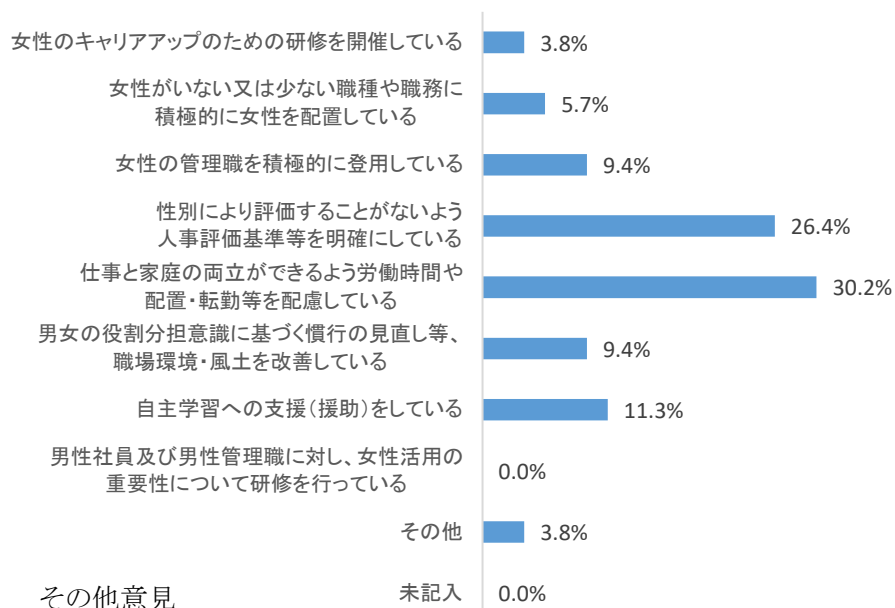
問5) 貴事業者では、女性の活躍推進の取組として何か取り組んでいることはありますか。



ワーク・ライフ・バランスの取組みに比べ、女性の活躍推進に取り組んでいる事業者の割合が少ないことが分かります。

問5で女性活躍推進に取り組んでいる場合

問5-1) 女性の活躍推進の取組について、どのようなことに取り組んでいますか。

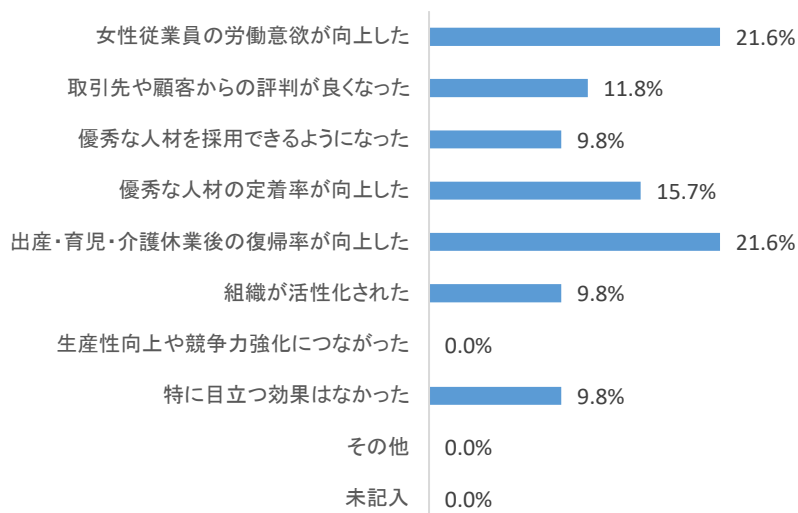


女性のキャリアアップのための研修を開催している	2
女性がいない又は少ない職種や職務に積極的に女性を配置している	3
女性の管理職を積極的に登用している	5
性別により評価することがないよう人事評価基準等を明確にしている	14
仕事と家庭の両立ができるよう労働時間や配置・転勤等を配慮している	16
男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場環境・風土を改善している	5
自主学习への支援(援助)をしている	6
男性社員及び男性管理職に対し、女性活用の重要性について研修を行っている	0
その他	2
未記入	0

給与、賞与は性別による差はありません・企業内保育所の設立

「女性のキャリアアップのための研修を開催している」が 3.8%、「男性社員及び異性管理職に対し、女性活用の重要性について研修を行っている」は0%と、あまり研修は行われていないことが分かります。

問5-2) 女性の活躍推進に取り組んで、どのような効果がありましたか。



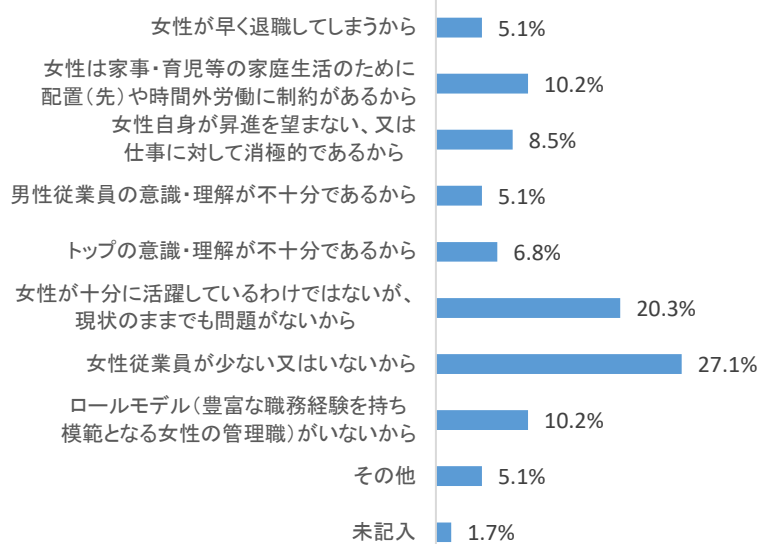
女性従業員の労働意欲が向上した	11
取引先や顧客からの評判が良くなった	6
優秀な人材を採用できるようになった	5
優秀な人材の定着率が向上した	8
出産・育児・介護休業後の復帰率が向上した	11
組織が活性化された	5
生産性向上や競争力強化につながった	0
特に目立つ効果はなかった	5
その他	0
未記入	0

「女性従業員の労働意欲が向上した」、「出産・育児・介護休業後の復帰率が向上した」が 21.6%と、約4割を占めています。



問5で女性活躍推進に取り組んでいない場合

問5-3) 女性活躍推進が進んでいない理由は何ですか。

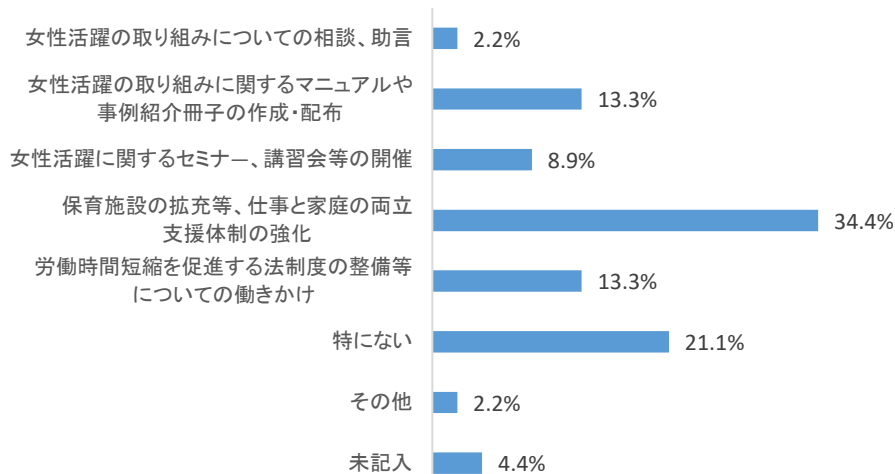


女性が早く退職してしまうから	3
女性は家事・育児等の家庭生活のために配置(先)や時間外労働に制約があるから	6
女性自身が昇進を望まない、又は仕事に対して消極的であるから	5
男性従業員の意識・理解が不十分であるから	3
トップの意識・理解が不十分であるから	4
女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから	12
女性従業員が少ない又はいないから	16
ロールモデル(豊富な職務経験を持ち模範となる女性の管理職)がないから	6
その他	3
未記入	1

その他意見 女性もしっかり活躍されていると思う、管理職になる事が活躍推進とは思わない・現場仕事と専門知識がないため・特に男女で差を付けていないし、事務職等ですでに女性が活躍中

「女性従業員が少ない又はいないから」が 27.1%と、現場の女性が少ないことが理由として一番多くの割合を占めています。

問6) 女性活躍の推進について、市に望むことはどのようなことですか。



女性活躍の取り組みについての相談、助言	2
女性活躍の取り組みに関するマニュアルや事例紹介冊子の作成・配布	12
女性活躍に関するセミナー、講習会等の開催	8
保育施設の拡充等、仕事と家庭の両立支援体制の強化	31
労働時間短縮を促進する法制度の整備等についての働きかけ	12
特にない	19
その他	2
未記入	4

その他意見 建設現場における男女別トイレの設置・働いてもらいたいが、希望が少ないので斡旋してほしい

「保育施設の拡充等、仕事と家庭の両立支援体制の強化」34.4%が一番多く割合を占めており、事業者からは仕事と家庭の両立支援体制が求められることが分かります。

問7) 貴事業者では、平成30年度（平成30年4月1日～平成31年3月31日）の間に、  
 出産した従業員と、そのうち育児休業した人は何人いましたか。  
 また、介護休暇を取得した人数を教えてください。

・全体の人数

		男性	女性
(1) 出産者数（男性の場合は、配偶者が出産した人数）		46人	43人
	うち、育児休業をした人数	6人	42人
(2) 介護休暇を取得した人数		3人	4人

育児休業について、対象となる女性はほとんど取得していますが、男性の多くが取得していないことが分かります。一方で介護休暇の取得人数については性別による差異はないことが分かります。

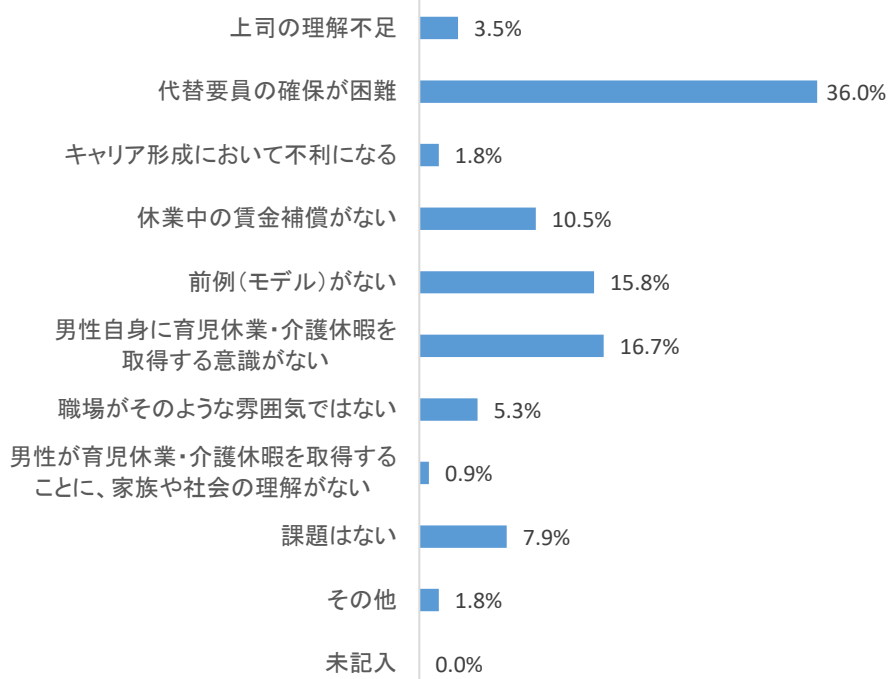
・育児休業の取得率 県・国との比較

（愛知県労働局 2019年 労働条件・労働福祉実態調査、  
 厚生労働省 平成30年度雇用均等基本調査と比較）

	春日井市	県	国
女性	97.7%	96.4%	82.2%
男性	13.0%	5.0%	6.2%

春日井市と県、国の調査を比べると、春日井市の方が女性、男性ともに取得している割合が高いことが分かります。

問8) 貴事業者で、男性が育児休業・介護休暇制度を取得するための課題は何ですか。



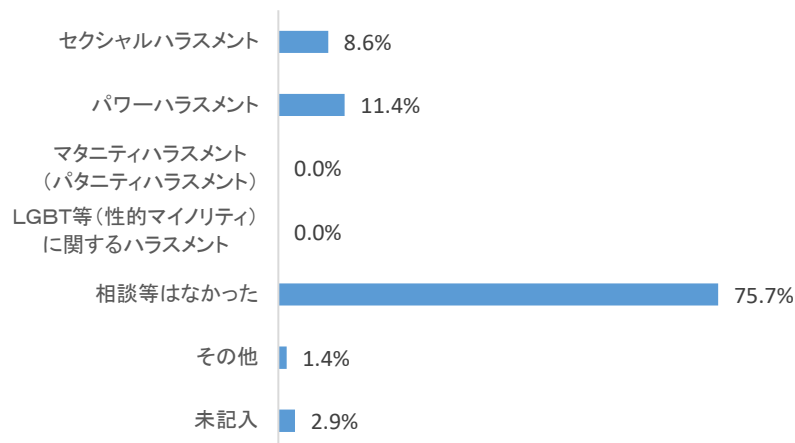
上司の理解不足	4
代替要員の確保が困難	41
キャリア形成において不利になる	2
休業中の賃金補償がない	12
前例(モデル)がない	18
男性自身に育児休業・介護休暇を取得する意識がない	19
職場がそのような雰囲気ではない	6
男性が育児休業・介護休暇を取得することに、家族や社会の理解がない	1
課題はない	9
その他	2
未記入	0

その他意見 希望があれば対策は行うので、指針を教えて欲しい・対象者なし

「代替要員の確保が困難」が36.0%と多くの割合を占めており、「上司の理解不足」や「男性自身に育児休業・介護休暇を取得する意識がない」といった意識の問題よりも物理的な問題が課題となっていることが分かります。

#### IV ハラスメントについて

問9) 貴事業者で、何らかのハラスメントにより相談等がありましたか。

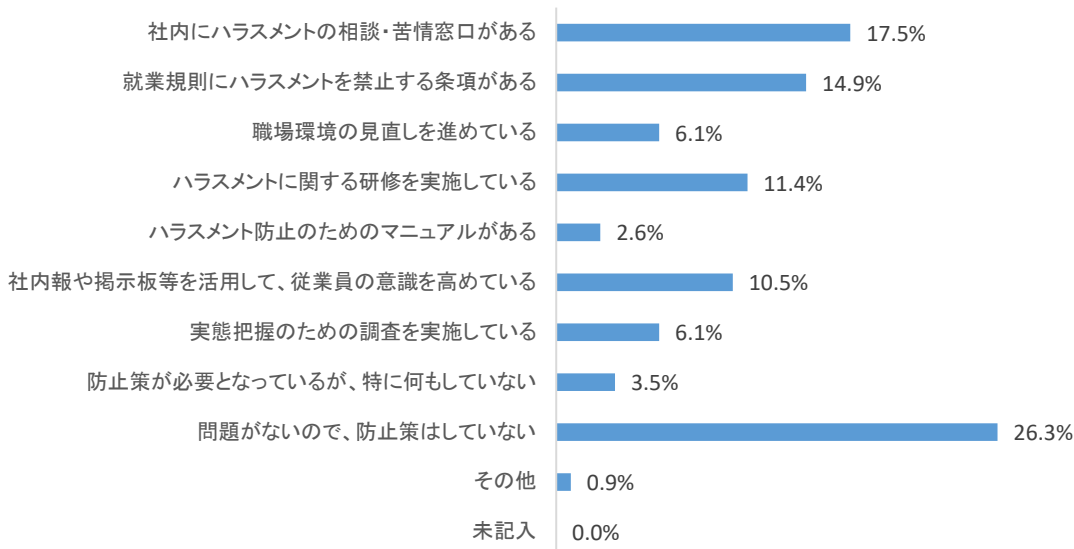


セクシャルハラスメント	6
パワーハラスメント	8
マタニティハラスメント(パタニティハラスメント)	0
LGBT等(性的マイノリティ)に関するハラスメント	0
相談等はなかった	53
その他	1
未記入	2

その他意見 モラルハラスメント

相談等がなかった企業が7割以上を占めていることが分かります。

問 10) ハラスメントに対する取り組みとして、どのようなことを実施していますか。



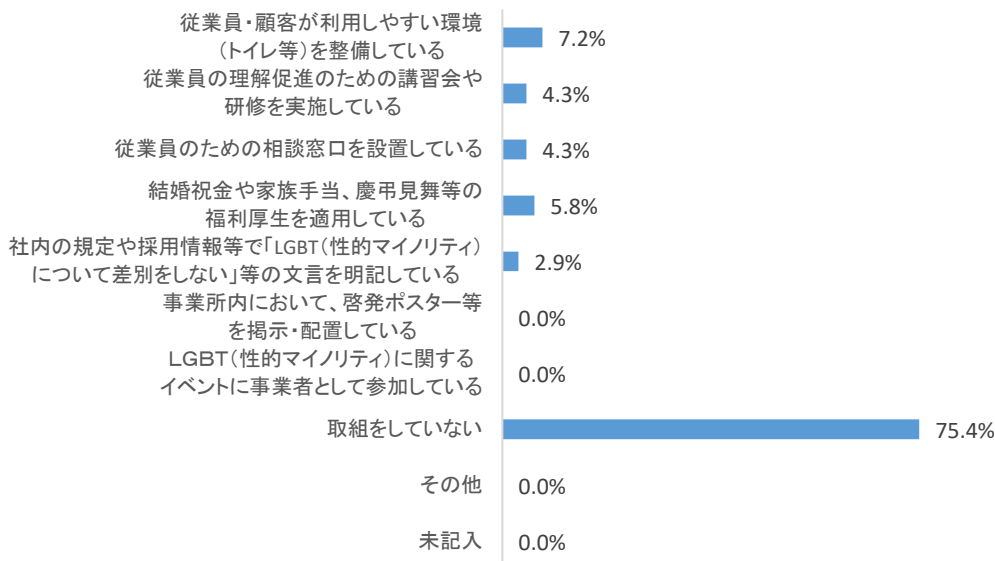
社内にハラスメントの相談・苦情窓口がある	20
就業規則にハラスメントを禁止する条項がある	17
職場環境の見直しを進めている	7
ハラスメントに関する研修を実施している	13
ハラスメント防止のためのマニュアルがある	3
社内報や掲示板等を活用して、従業員の意識を高めている	12
実態把握のための調査を実施している	7
防止策が必要となっているが、特に何もしていない	4
問題がないので、防止策はしていない	30
その他	1
未記入	0

その他 その時々で相談できる人も異なるので、個別に対処している。取り決められた仕組みはない

ハラスメントに対し、何らかの取り組みをしている事業者は約7割でした。取組を実施していない事業者は「問題がないので、防止策はしていない」といった回答が多くありました。

VI 性の多様性への理解について

問 11) 貴事業者は、LGBT（性的マイノリティ）への配慮に関して、何か取り組んでいますか。

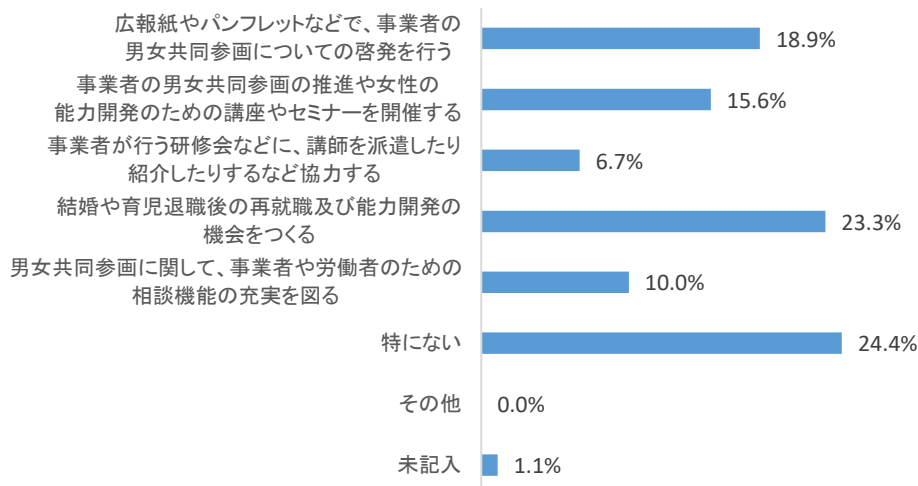


従業員・顧客が利用しやすい環境（トイレ等）を整備している	5
従業員の理解促進のための講習会や研修を実施している	3
従業員のための相談窓口を設置している	3
結婚祝金や家族手当、慶弔見舞等の福利厚生を適用している	4
社内の規定や採用情報等で「LGBT(性的マイノリティ)について差別をしない」等の文言を明記している	2
事業所内において、啓発ポスター等を掲示・配置している	0
LGBT(性的マイノリティ)に関するイベントに事業者として参加している	0
取組をしていない	52
その他	0
未記入	0

7割以上の事業者が LGBT(性的マイノリティ)への配慮に関する取組みがなされていないことが分かりました。

## Ⅶ 男女共同参画について

問 12) 今後、事業者（職場）の男女共同参画を進めるにあたって、市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。



広報紙やパンフレットなどで、事業者の男女共同参画についての啓発を行う	17
事業者の男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座やセミナーを開催する	14
事業者が行う研修会などに、講師を派遣したり紹介したりするなど協力する	6
結婚や育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる	21
男女共同参画に関して、事業者や労働者のための相談機能の充実を図る	9
特にない	22
その他	0
未記入	1

「結婚や育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる」が 23.3%、「広報紙やパンフレットなどで、事業者の男女共同参画についての啓発を行う」が 18.9%、「事業者の男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座やセミナーを開催する」が 15.6%の順に男女共同参画に関する取組みが求められています。

問 13) 職場における男女共同参画について、日ごろ感じていることやご意見がありましたらご自由にご記入ください。

- ・ 弊社はパート従業員を中心として8割以上が、女性の職場です。子供が小さい内はパートとして勤め、その後は正社員になる人が多くいます。今後も女性が働きやすい職場を目指して取り組んで参りたいと思います。
- ・ 一人一人の意識改革が最も重要だと思いますが、そのためには市などが何かインパクトある取り組み、事例などを率先して見せてくださるとよいと思います。
- ・ 製造業なので力仕事が多いという事もあり、男性が機械オペレーター、女性は検査など役割分担意識というものがあると思います。ですが、個々の性格も全く違うので、男女という概念をもっと無くして、それぞれが働きやすい環境を作れたらと思います。それには男女ともに意識の改革が必要です。製造業でも女性がもっと自信を持って活躍できる様に、社内でセミナーを開くなど取り組みをしたいです。例えば分かりやすい内容で”女性が重い物を持たなくてもすむ様な改善事例”であるとか、女性の活躍事例であるとか、従業員の人たちが身近に感じられるような話を聞く機会があれば、意識の改革というのに繋がるのではないかと思います。
- ・ 人には、それぞれ男女問わず適材適所があると思います。最近では、男女共同参画社会がさげばれていますが、そこが欠落しているのでは、ないでしょうか。