

1. 調査の概要

1-1 調査目的

市内事業所で女性活躍加速化状況について、企業および従事する女性社員にその実態を把握し、女性が活躍できる環境整備等に関する施策を検討するための基礎資料を得ることを目的に実施する。

1-2 調査項目

- 会社や仕事のことについて
- 家庭生活や職業観について
- 「育児・介護休業制度」等について
- ハラスメント等について

1-3 調査対象と調査方法

- (1) 調査対象 市内の事業所の女性活躍加速化状況を把握するため、従業員 20 人以上の事業所 264 社と、その事業所に勤務する女性社員 264 人
- (2) 調査方法 郵送配布・郵送回収
- (3) 調査期間 平成 31 年 4 月 19 日～令和元年 5 月 17 日

1-4 回収結果

対象者	事業所	女性社員
配布数	264 件	264 件
回収数	82 件	99 件
回収率	31.1%	37.5%

2. 調査結果の概要

事業所

- ・男女の平均勤続年数や平均年齢にあまり差は見られないが、管理職に就いている女性の数は0人である事業所が多い。女性社員を増やしていこうとする事業所は約半数となっており、女性管理職の積極的な登用を考えている事業所は7割となっている。
- ・女性従業員への管理職昇任について、「打診したことがない」が約4割あるが、「断られたことがない」が4割、「断られたことがある」が2割と回答している。断られた理由としては、「責任が重くなり、能力的に不安、自信がない」と「そこまでの働き方を望んでいない」が7割で高くなっている。
- ・事業所が女性の能力発揮促進のために積極的に行っている取組に関して、「行っている」「今後行う予定」の合計が6割を超えるのは「業務時間の改善」の1項目のみで、「必要だと思うが今のところ予定はしていない」という回答が目立つ。特に、「能力発揮にあたって問題の調査・分析」「能力発揮のための計画策定」「能力発揮促進の取組の紹介」「女性が従事するための教育訓練」はで約5割を超えている。
- ・育児休業制度について、回答のあったすべての事業所で、出産した女性従業員が育児休業を取得している。一方、配偶者が出産した男性従業員の育児休業取得率は5.2%となっている。育児休業取得期間について、女性従業員は「1年以下」の割合が、男性従業員は「1か月以下」の割合が最も高い。女性従業員は育児休業を取得できているが、男性従業員は全国の男性の育児休業取得率の8.6%（平成30年度雇用均等基本調査）を下回っている。
- ・育児休暇制度以外の育児に関する支援制度に関しては、「始業/就業時刻の繰り下げ、繰り上げ」「短時間制社員制度」をあげる事業所が多い。
- ・介護問題を抱えている従業員の把握について、面談や自己申請の割合が高い。仕事と介護の両立のための取組について、特に取り組んでいない事業所が3割を占めている。
- ・事業所の各ハラスメント対策として、「規則等で対応方針を定めている」「相談窓口を設置している」の割合が高い。
- ・ワーク・ライフ・バランスを可能とする働き方の見直しについて、「長時間労働の削減」「有給休暇取得を推進する取組み」は「行っている」の割合が高いものの、「柔軟な働き方の選択肢を増やす取組」「職場風土の改善」「キャリア形成の方針の明確化」「男性の育児・介護休暇の推進」「管理職の評価への取組」は「行っておらず検討もしていない」の割合が最も高い。
- ・ワーク・ライフ・バランス推進の認知度について、「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」の割合が半数近い。
- ・女性活躍や、ワーク・ライフ・バランス推進の上での考え方に近いものとして、『取組』については「各人の裁量で柔軟に働けるようにすべきだ」、『両立とキャリア』については「(制度の範囲内で)各人の希望に応じて休業や短時間勤務の期間を選択できるようにすべきだ」、『活動分野』については「男女関係なく様々な分野で活動できるようにすべきだ」という回答が多い。また、推進に必要なこととして、「長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直し」「事業所内で両立支援制度を利用しやすい雰囲気をつくる」をあげる事業所が多い。

女性従業員

- ・女性従業員への調査で管理職への昇任を「希望しない」割合が高く、理由として「責任が重くなる」「仕事と家庭の両立が困難になる」「今のままで不満はない」「自分の能力に自信がない」をあげるものが多い。
- ・労働条件や環境への不安・悩み・不満については「賃金の安さ」の割合が最も高くなっており、職場の男女の平等については「昇進や昇格」「賃金」で「男性の方が優遇」されていると感じるものの割合が高くなっている。
- ・現在働いている会社の女性社員活躍の取組や措置についての評価では、「どちらかといえば」までを含めると「消極的」の割合が「積極的」を「女性の就業意欲を向上させる取組み」「女性の管理職登用や職域拡大の状況の「見える化」の取組み」「雇用管理のあらゆる場で、女性に対する差別をなくす取組み」で上回る。
- ・女性が仕事を続けていく上で必要なことについて「残業がない・少ないこと」「職場の同僚・上司の理解と協力」「家庭における家族の理解と協力」をあげるものが多い。
- ・育児休業期間について、必要な育児休業期間は「1歳まで」の割合が高く、実際に取得した期間は「6か月以上1年未満」の割合が高くなっている。取得した理由として「制度としてあったから」「育児に専念しなかったから」をあげるものが多い。
- ・女性従業員への調査で、ハラスメントについて、職場でセクシャルハラスメントを受けたことが「ある」と約2割が回答しており、受けた相手は上司や同僚の割合が高い。また、状況としては「不快な性的冗談やからかい」「不必要な身体的接触」をあげるものが多い。
- ・職場におけるセクシャルハラスメント、パワーハラスメント等の防止に必要な取組として、「相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置」「実態把握のためのアンケートや調査の実施」の割合が高くなっている。

事業所と女性従業員の比較

- ・女性の活躍推進の支障になっている原因として、事業所、女性従業員ともに「女性は家庭責任を考慮する必要がある」「時間外労働、深夜勤務が困難/させにくい」が半数を超えており、固定的な性別役割分担意識があることがうかがえる。
- ・育児休暇制度を利用する際の課題として、事業所は「代替要員の人材確保が困難」が約8割を占めている。実際に代替要員を配置した事業所は約3割となっており、方法としては、「他の部署からの配置転換」があげられている。また、配置をしていない理由としては「他の従業員でシェアすることが可能だった」が9割以上であることから、育児休暇制度を利用する者が出た場合、他の社員への負担が重くなっていることがうかがえる。女性従業員への調査で、育児休業制度の対象者であったが取得しなかった理由について、「代替要員がないから」「取得しづらい雰囲気だから」があげられており、このような職場の状況が反映された回答となっている。