

平成 27 年度

男女共同参画に関する  
事業所調査  
報告書

平成 28 年 3 月

燕 市

企画財政部地域振興課



# 目次

I 調査の概要	1
II 調査結果の概要	2
1. 事業所の概要について	2
(1) 産業分類	2
(2) 従業員数	3
2. 雇用の状況	4
(1) 雇用形態別の従業員数	4
(2) 従業員の男女別割合	7
3. 女性管理職の割合と女性の能力活用	8
(1) 女性管理職の割合	8
(2) 女性の能力を活用するための取組	11
(3) 女性の能力を活用するうえでの課題	13
4. 仕事と育児や介護の両立支援	15
(1) 育児休業の取得状況	15
(2) 介護休業の取得状況	15
(3) 仕事と育児や介護の両立支援の取組	16
5. ワーク・ライフ・バランスの取組	19
(1) ワーク・ライフ・バランスの取組状況	19
(2) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取組状況	21
(3) ワーク・ライフ・バランス推進のメリット	23
(4) ワーク・ライフ・バランス推進の課題	24
6. セクシュアル・ハラスメントの防止	26
(1) セクシュアル・ハラスメント防止対策の取組	26
7. 男女共同参画を推進するうえで市に期待することについて	28

(付) 調査票

# I 調査の概要

---

## 1 調査の目的

市内事業所における男女共同参画に関する取り組み状況について実態を把握するとともに、今後の男女共同参画施策を推進する基礎資料とすることを目的に実施しました。

## 2 調査項目

- (1) 事業所の概要について
- (2) 女性の雇用管理の状況等について
- (3) 「仕事」と「育児や介護」の両立支援について
- (4) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について
- (5) セクシュアル・ハラスメントについて
- (6) 男女共同参画を推進するうえで市に期待することについて
- (7) ご意見・ご要望等

## 3 調査の設計

- (1) 調査地域：燕市全域
- (2) 調査対象：「平成24年経済センサス - 活動調査 調査票」に基づく燕市内所在事業所で、従業員規模10人以上の960事業所
- (3) 標本数：480事業所（無作為抽出）
- (4) 調査方法：郵送法（配布・回収とも）
- (5) 調査期間：平成27年12月10日～12月25日

## 4 回収結果

有効回収数（率）＝ 202（42.1%）

## 5 報告書の見方

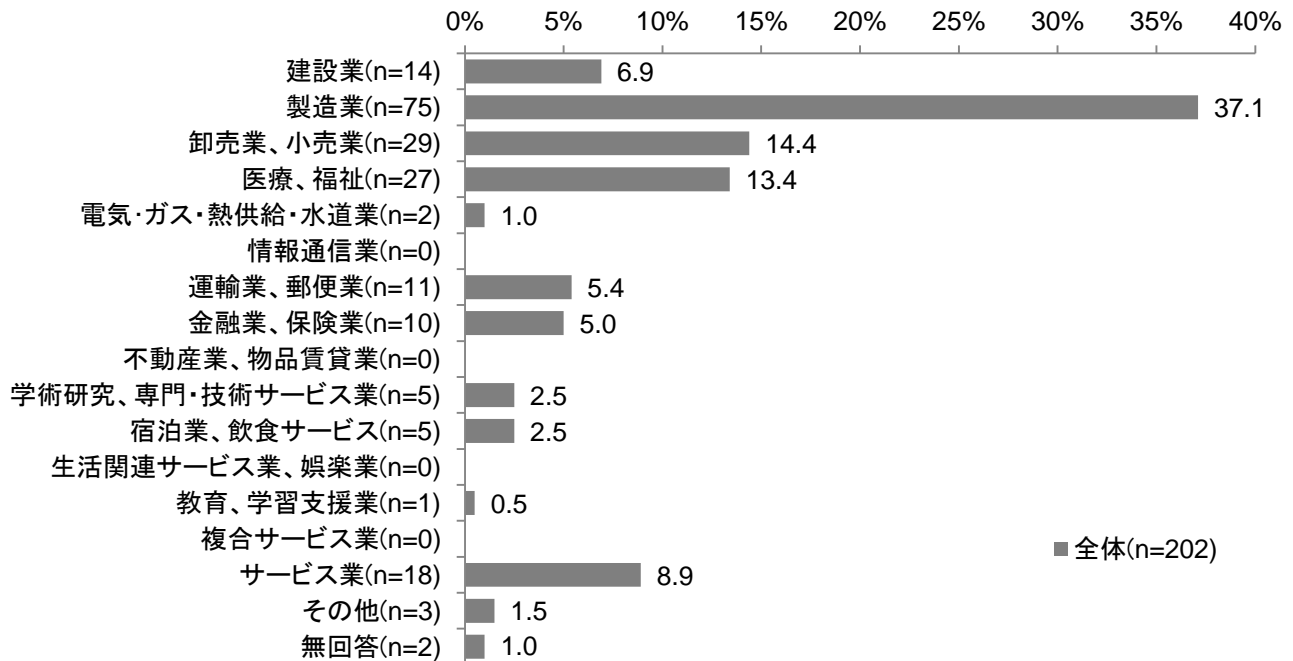
- (1) 結果は百分率（%）で表示し、小数点以下第2位を四捨五入して算出しました。四捨五入の結果、個々の比率の合計が100%にならないことがあります。  
また、複数回答の質問（2つ以上の回答を認めた質問）では、合計が100%を超えることがあります。
- (2) 図表中の「n」とは回答者総数（または該当者質問での該当者数）のことで、100%が何人の回答に相当するかを示す比率算出の基数です。

## II 調査結果の概要

### 1. 事業所の概要について

#### (1) 産業分類

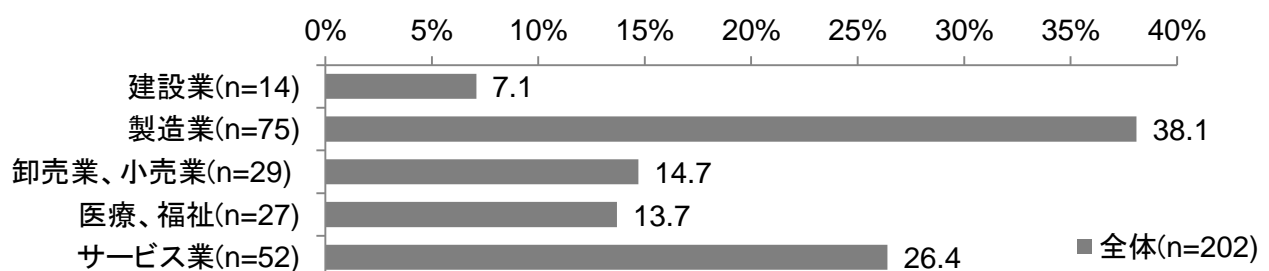
問1 貴事業所（本社、支社、営業所なども合計した企業全体）の産業分類は次のどれに該当しますか。あてはまるものに○をつけてください。



調査結果の分析を行うにあたり、日本標準産業分類における15分類を、便宜的に以下の5分類にまとめてクロス集計を行った。

本調査における分類	日本標準産業分類
1. 建設業	建設業
2. 製造業	製造業
3. 卸売業、小売業	卸売業、小売業
4. 医療、福祉	医療、福祉
5. サービス業	電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、複合サービス業

#### 調査結果の分析に使用した5産業分類別事業所割合

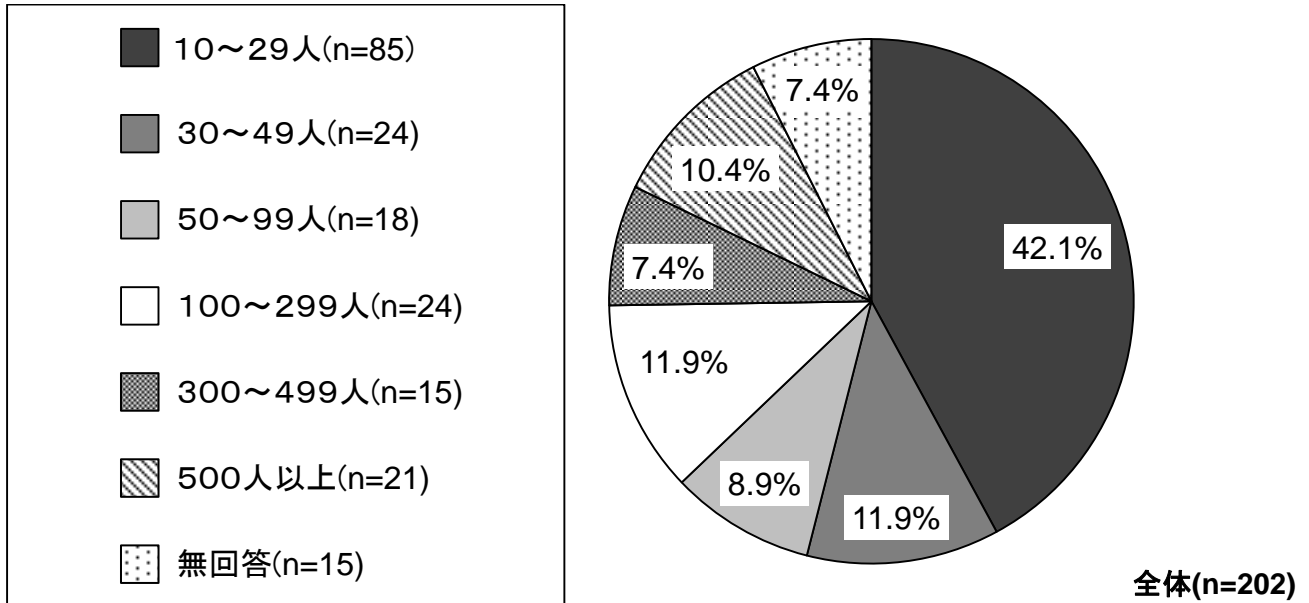


## (2) 従業員数

問2 貴事業所（本社、支社、営業所なども合計した企業全体）の常用従業員数は、次のどれに該当しますか。あてはまるものに○をつけてください。

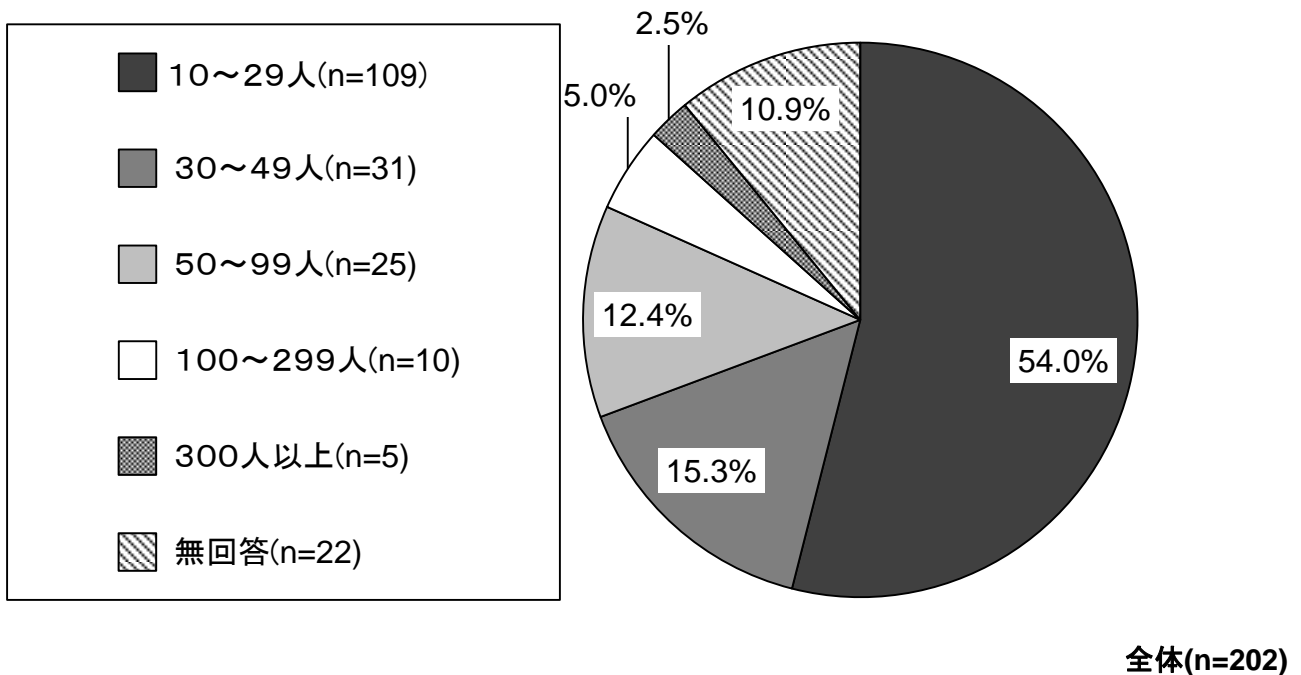
### 企業全体の従業員規模別事業所数

本調査では、企業や事業所の従業員規模による回答傾向の差を分析するため、企業全体の従業員規模を6つに区分し、いくつかの設問についてクロス集計を行っている。



### 事業所ごとの従業員規模別事業所数

調査結果の分析を行うにあたり、事業所規模を次の5つに区分し、いくつかの設問についてクロス集計を行っている。

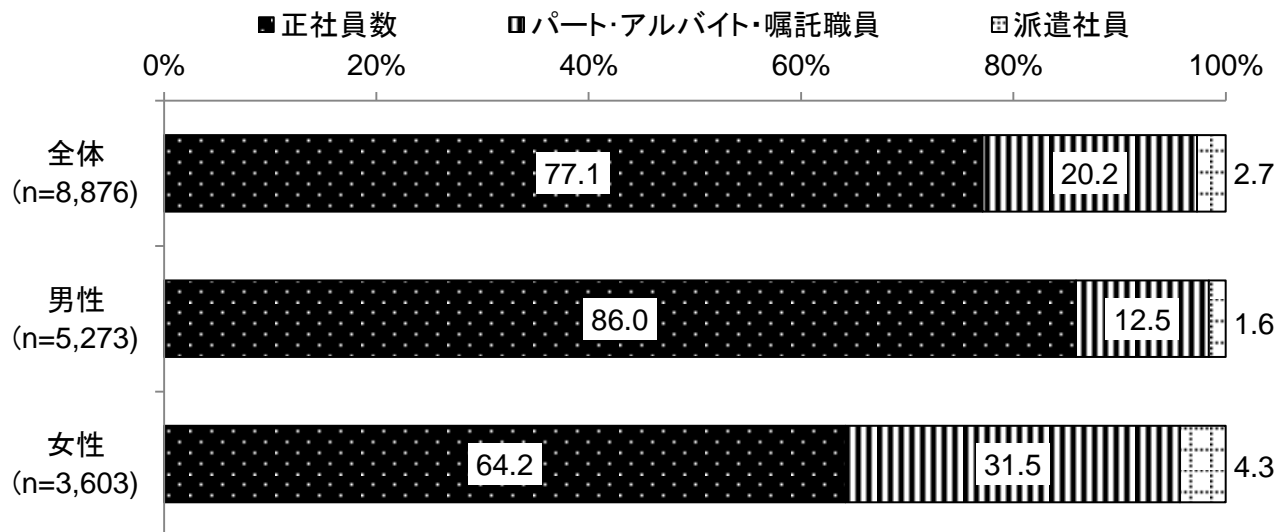


## 2. 雇用の状況

問3 貴事業所における従業員数（雇用形態別）の男女別人数をご記入ください。

（調査表が届いた所在地の事業所の状況）

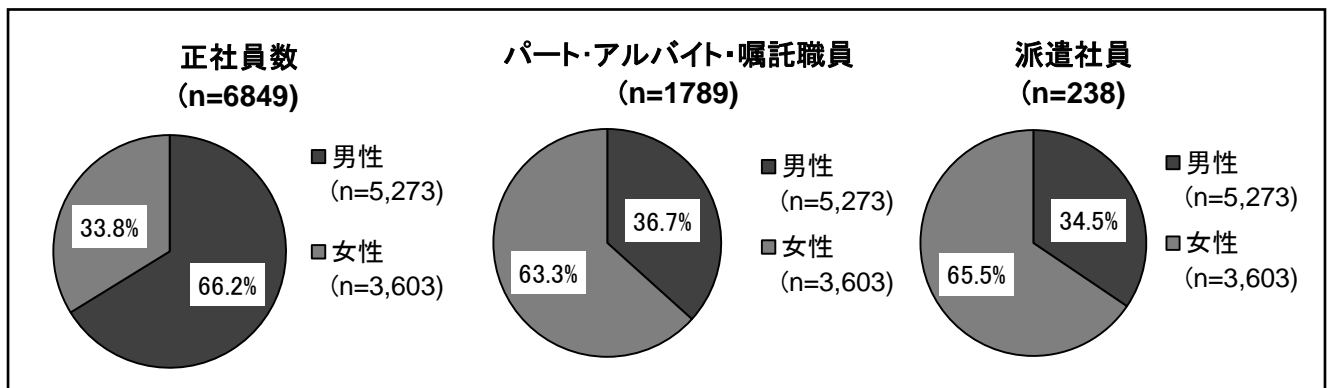
### (1) 雇用形態別の従業員数



事業所従業員数（雇用形態別）をみると、全体の正社員が 77.1%、パート・アルバイト・嘱託職員が 20.2%、派遣社員が 2.7%となっている。

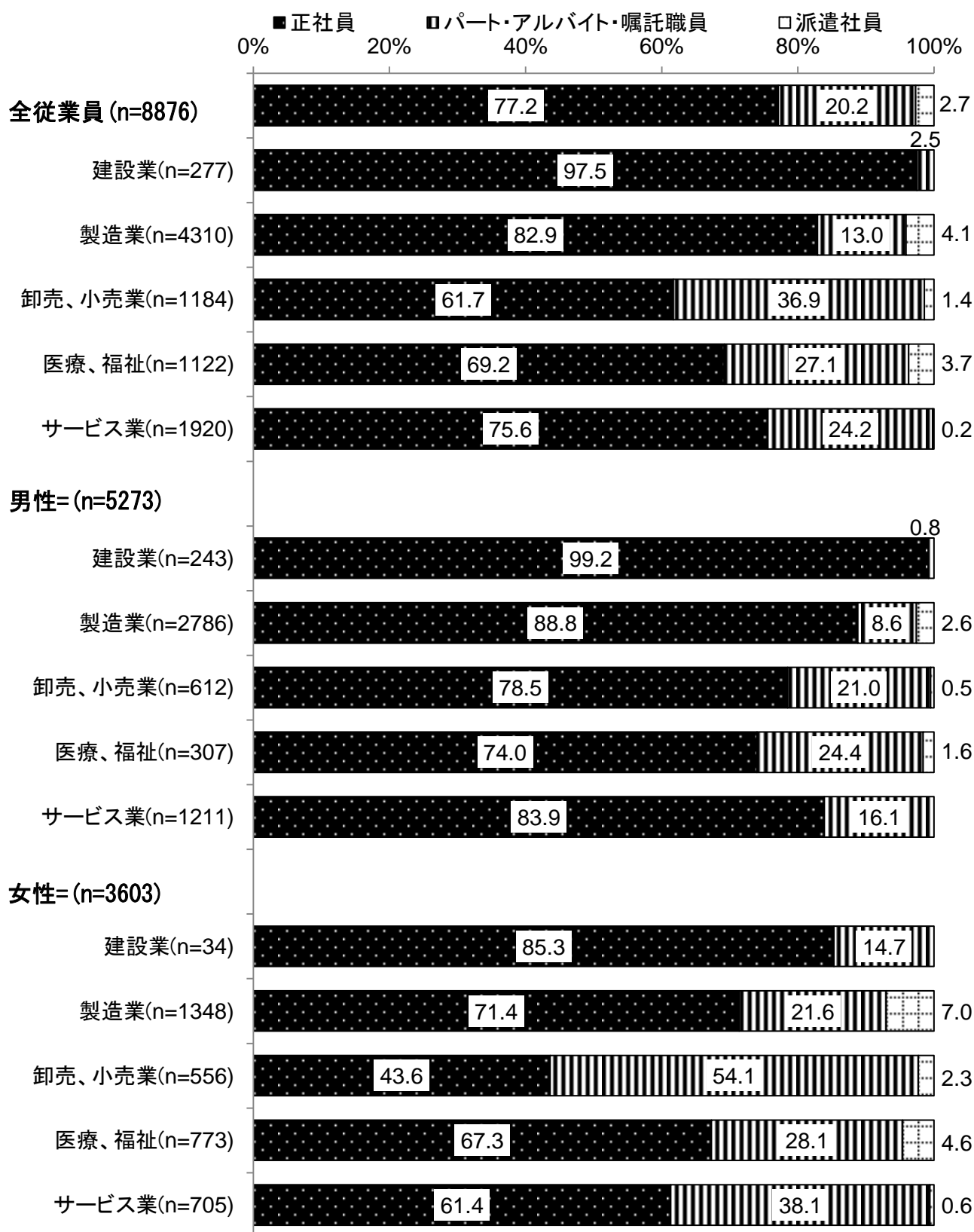
男女別にみると、パート・アルバイト・嘱託職員の割合は男性が 12.5%に対して、女性は 31.5%となっており、女性の割合が高くなっている。

### 従業員の男女別割合（雇用形態別）



従業員の男女別割合（雇用形態別）をみると、正社員では男性が約 3 分の 2 を占めているのに対し、パート・アルバイト・嘱託職員と派遣社員は女性が約 3 分の 2 を占めている。

従業員の雇用形態別割合（産業分類別）

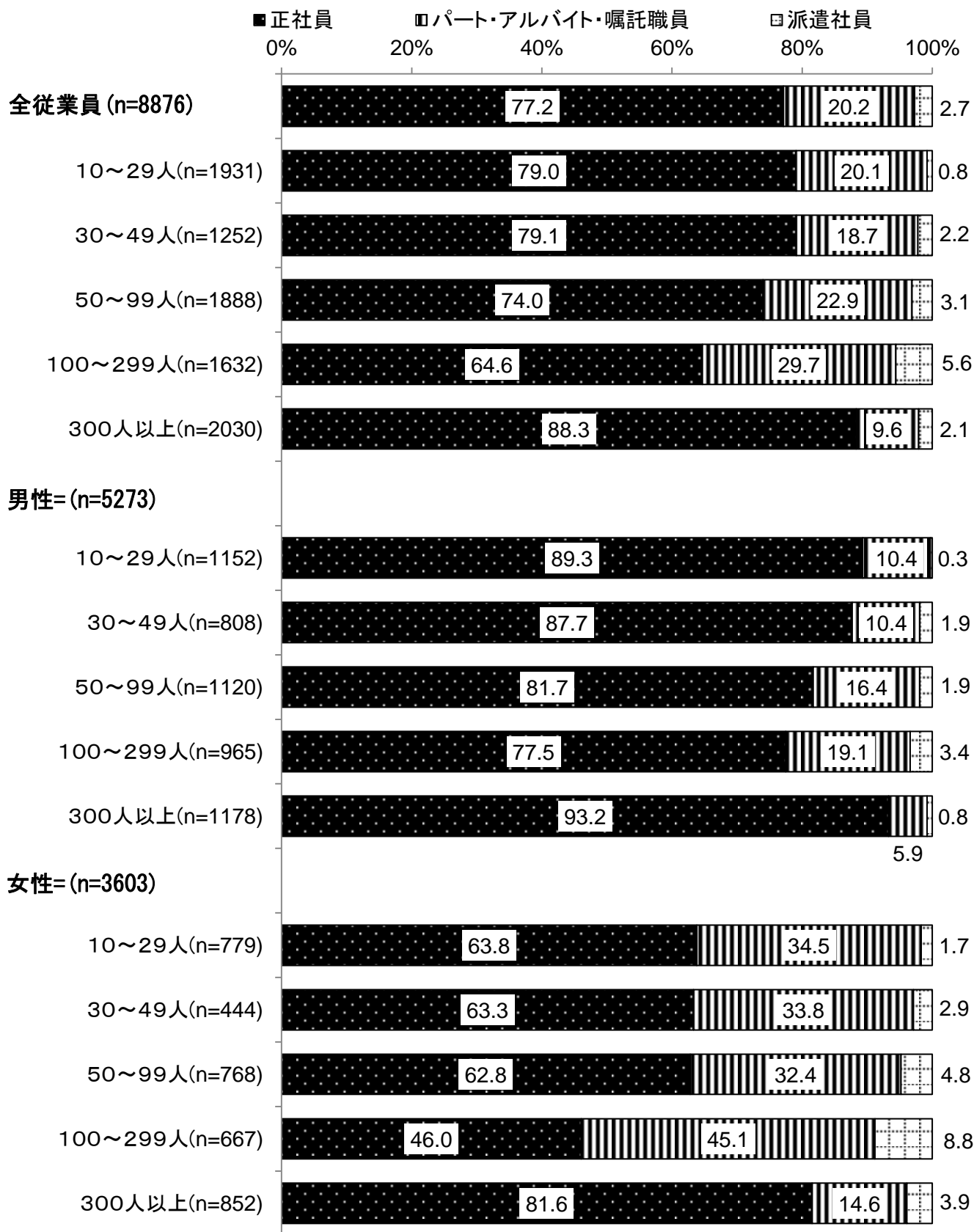


従業員の雇用形態別割合（産業分類別）をみると、正社員は建設業が男性従業員（99.2%）、女性従業員（85.3%）と、最も高くなっている。

女性従業員の正社員の割合をみると、卸売、小売業（43.6%）において最も低く、パート・アルバイト・嘱託職員の割合（54.1%）の方が高くなっている。

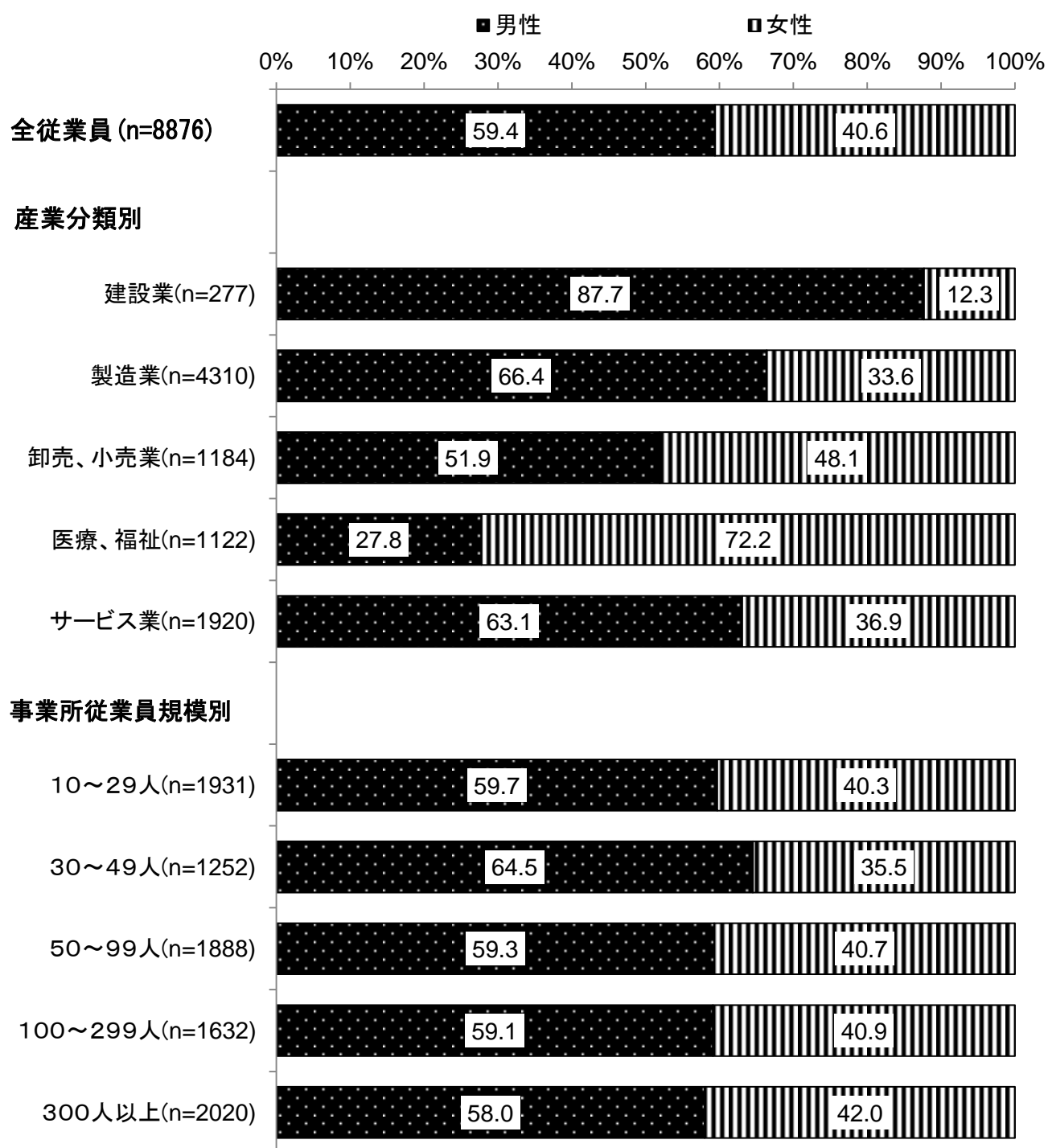


従業員の雇用形態別割合（事業所従業員規模別）



従業員の雇用形態別割合（事業所従業員規模別）をみると、規模が大きい300人以上の事業所において、男女とも正社員の割合が高くなっている。従業員100～299人の事業所では男女とも正社員の割合が低く、女性従業員の正社員の割合は5割以下となっている。

(2) 従業員の男女別割合（産業分類別・事業所従業員規模別）



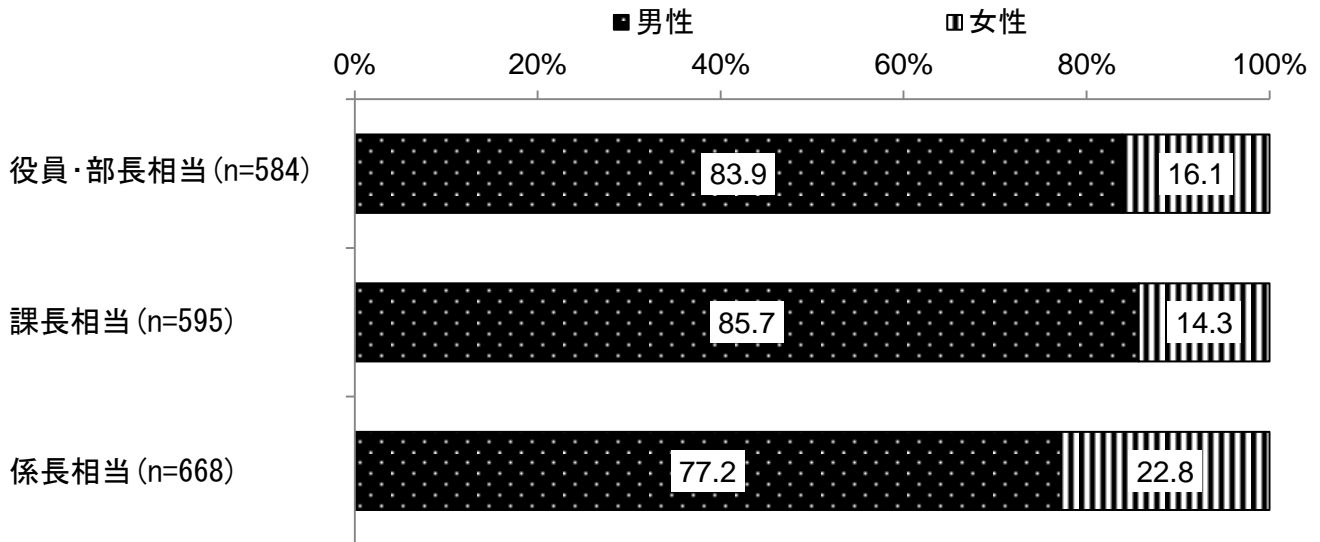
従業員の男女別割合を産業分類別にみると、医療、福祉分野で女性従業員の割合が 72.2%と非常に高くなっている。事業所従業員規模別にみると、全ての規模において、男性従業員の割合が約 6割で、女性従業員の割合は約 4割となっている。

### 3. 女性管理職の割合と女性の能力活用

#### (1) 女性管理職の割合

問4 貴事業所における管理・監督職の男女別人数をご記入ください。

#### 管理・監督職の男女別割合

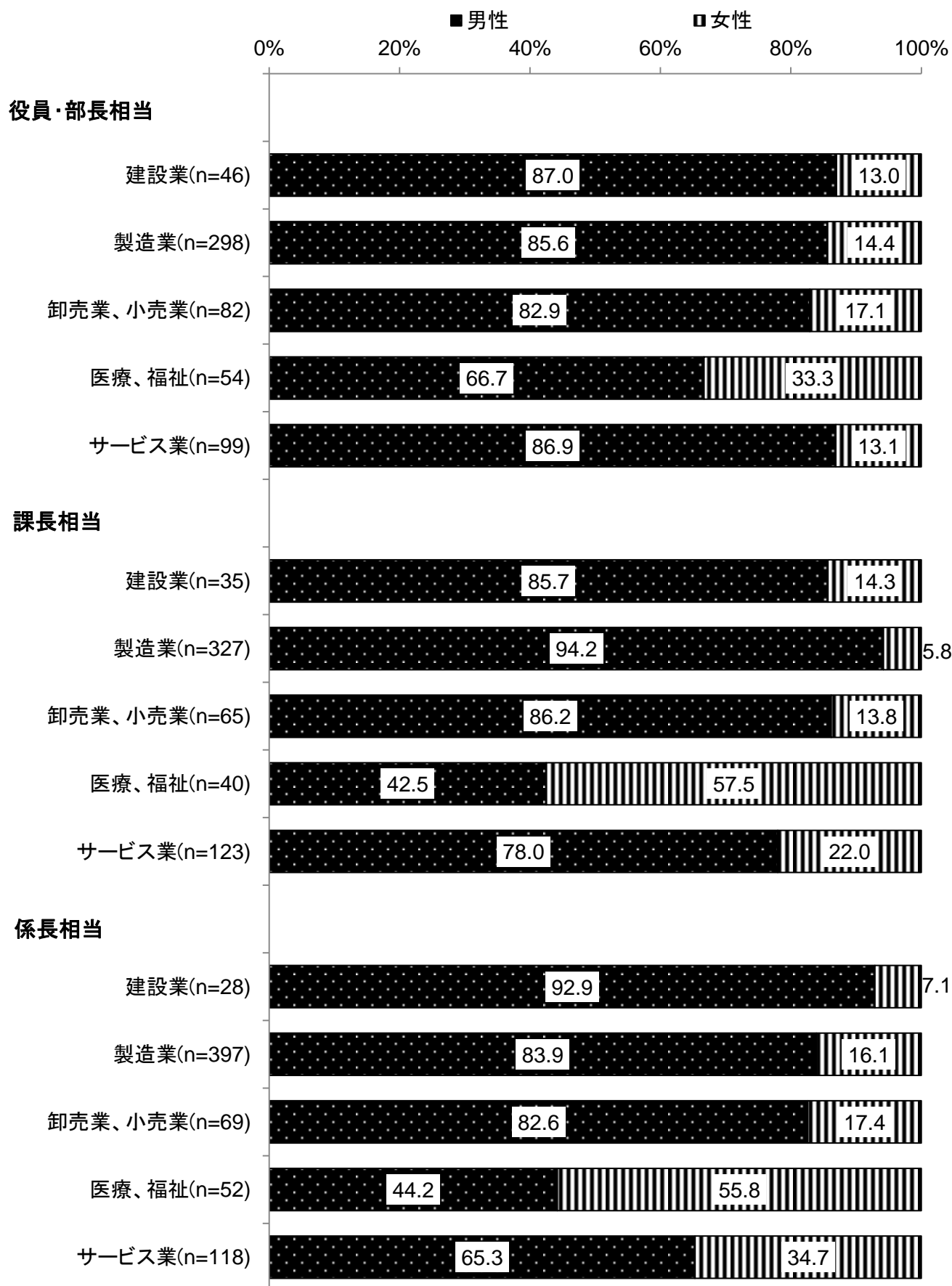


職位別にみると、女性の係長相当職の割合は22.8%で2割を超えているが、役員・部長相当職と課長相当職は2割以下となっている。

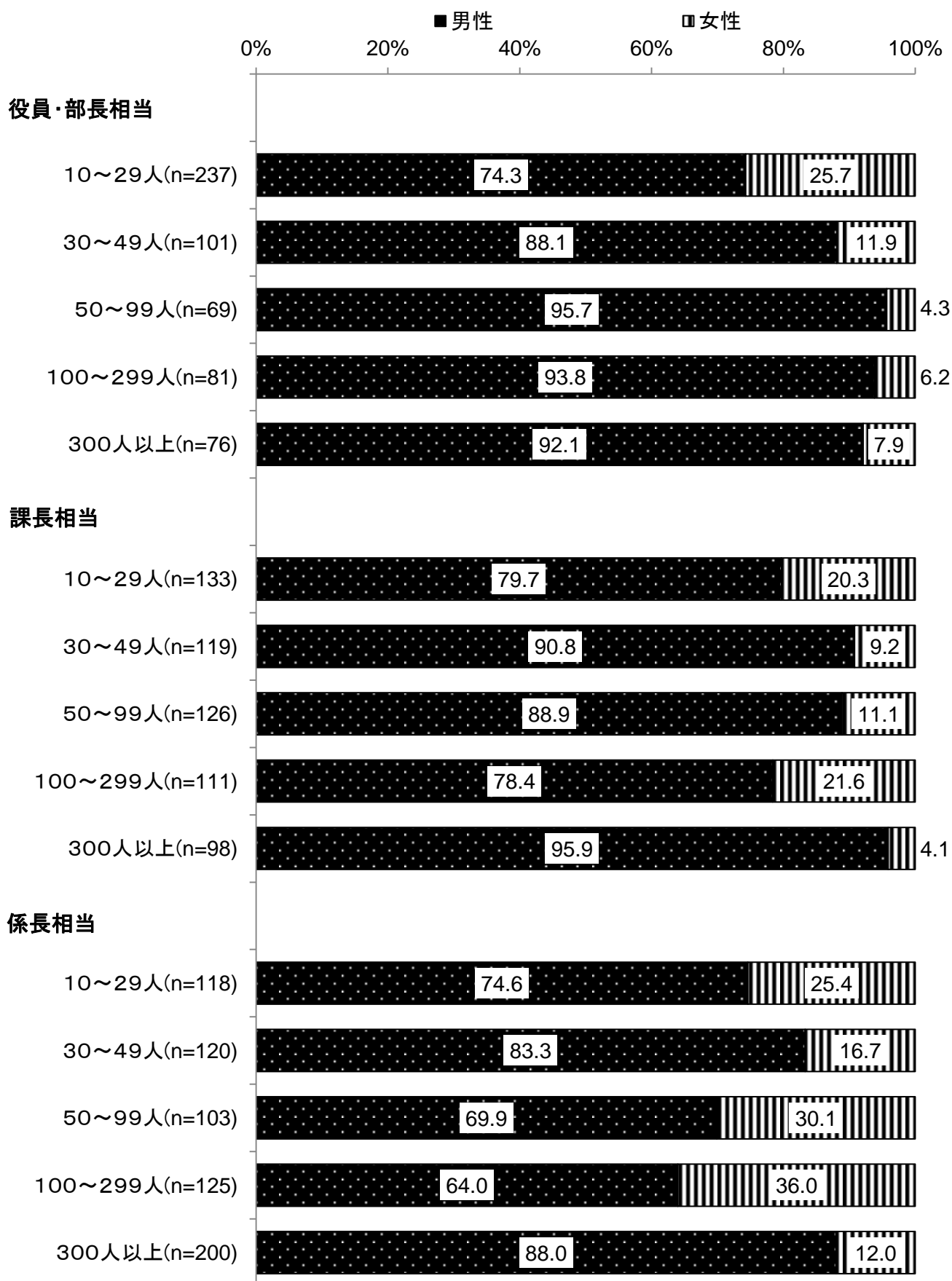
産業分類別にみると、医療、福祉分野では、どの職位においても他の分野より女性の割合が高くなっており、特に課長相当、係長相当では5割を超えている。建設業は、女性の正社員の割合は高いが、管理職・監督職の割合は低くなっている。

事業所従業員規模別にみると、課長相当職と係長相当職では100～299人規模の事業所で女性の割合が最も高く、役員・部長相当職では10～29人の小規模な事業所で女性の割合が高くなっている。一方、女性の割合が最も低いのは、課長相当職と係長相当職では300人以上の事業所で、役員・部長相当職では50～99人規模の事業所となっている。

管理・監督職の男女別割合（産業分類別）

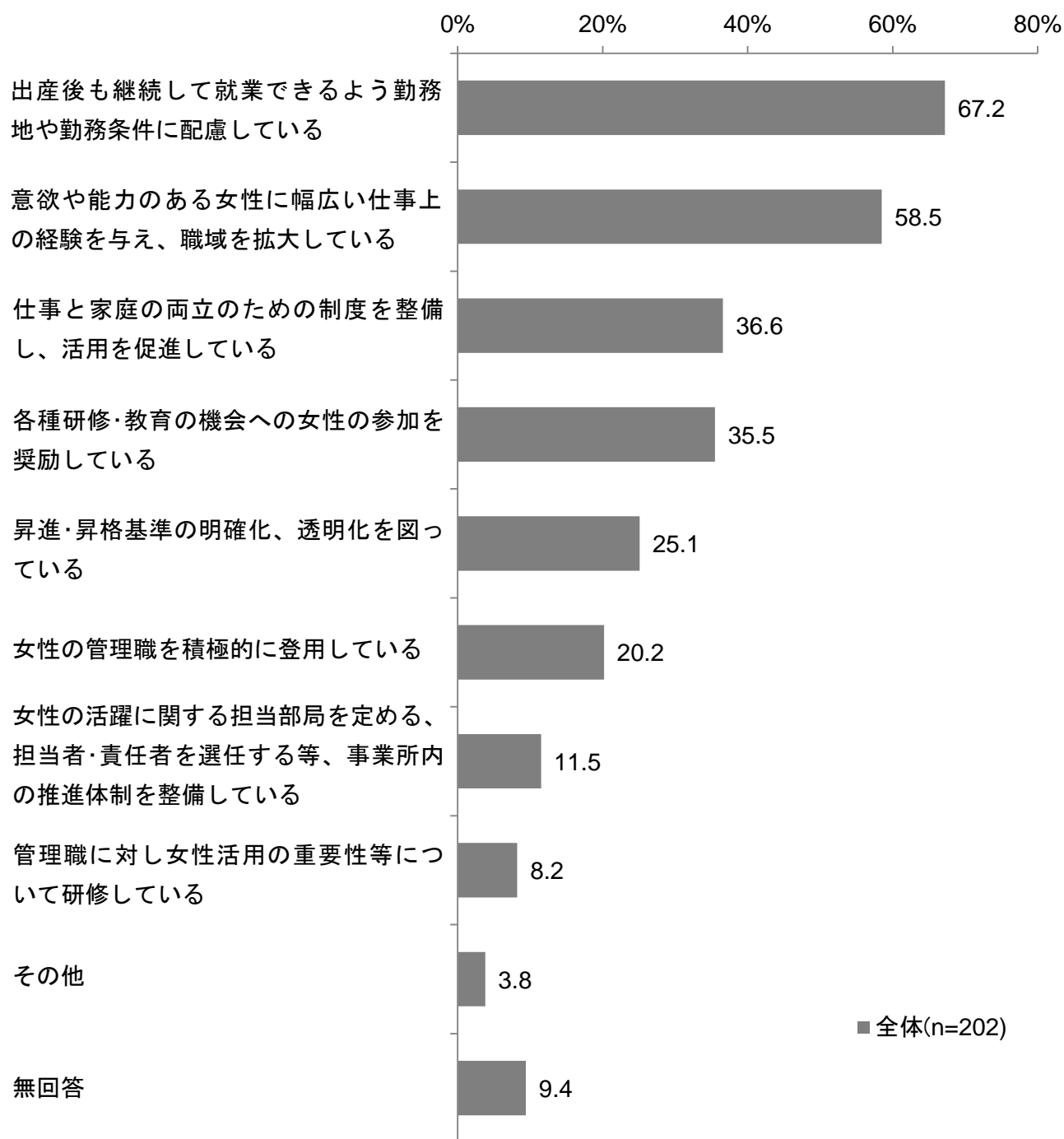


管理・監督職の男女別割合（事業所従業員規模別）



## (2) 女性の能力を活用するための取組

問5 女性を活用するためにどのようなことに取り組んでいますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。



女性を活用するために実施している取組みについては、「出産後も継続して就業できるよう勤務地や勤務条件に配慮している」(67.2%)が最も多く、次いで「意欲や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え、職域を拡大している」(58.2%)、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進している」(36.6%)となっている。

## 女性の能力を活用するための取組の実施率

(産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別)

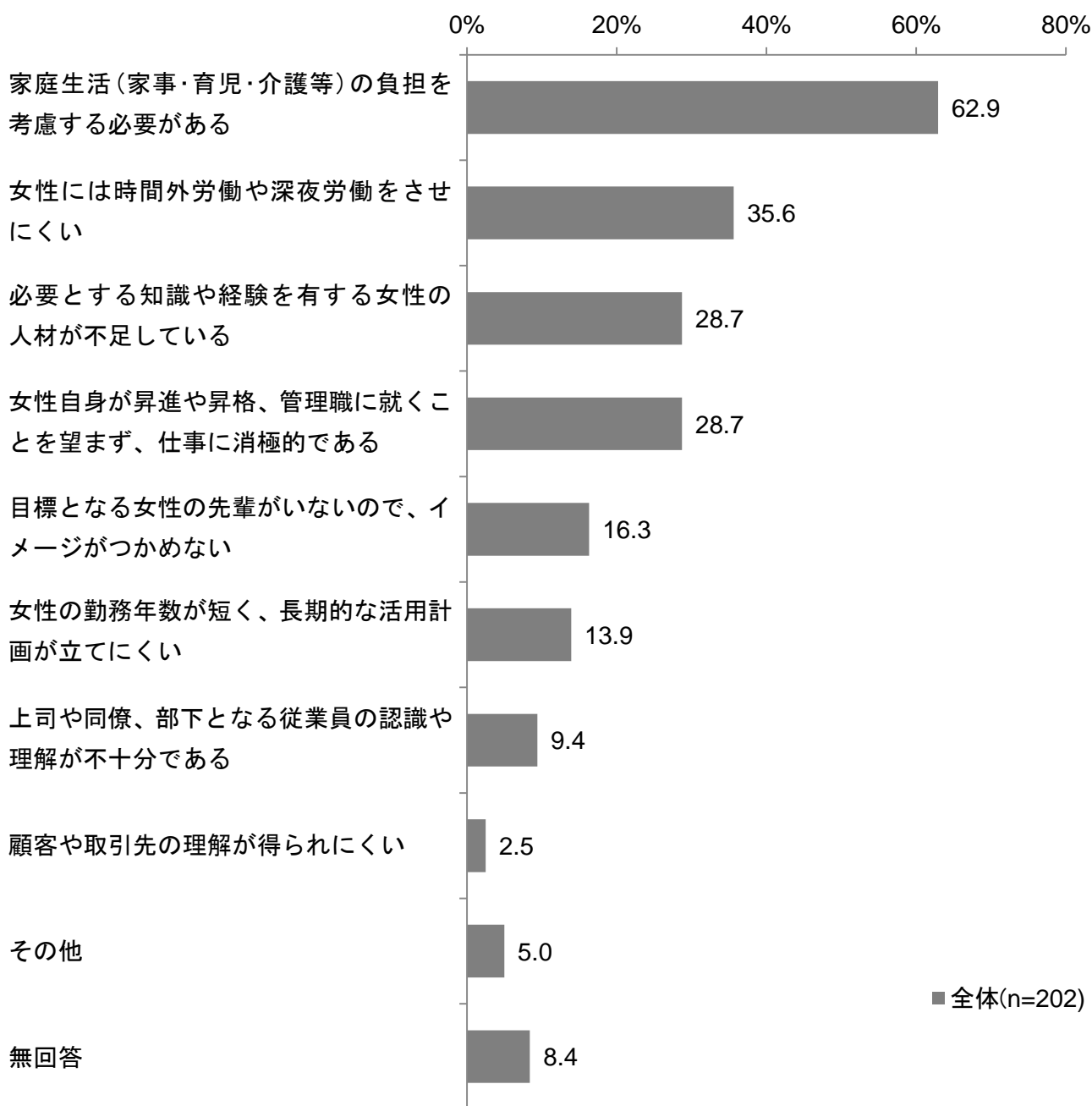
	出産後も継続して就業できるよう勤務地や勤務条件に配慮している。	意欲や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え、職域を拡大している。	仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進している。	各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している。	昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている。	女性の管理職を積極的に登用している。	女性の活躍に関する担当部署を定める、担当者・責任者を選任する等、事業所内の推進体制を整備している	管理職に対し女性活用の重要性等について研修している。	その他	無回答
全体(n=202)	60.9%	53.0%	33.2%	32.2%	22.8%	18.3%	10.4%	7.4%	3.5%	9.4%
産業分類別										
建設業(n=14)	57.1%	57.1%	50.0%	42.9%	14.3%	14.3%	0.0%	7.1%	7.1%	0.0%
製造業(n=75)	54.7%	54.7%	28.0%	21.3%	16.0%	13.3%	6.7%	5.3%	4.0%	0.0%
卸売業、小売業(n=29)	72.4%	41.4%	31.0%	27.6%	13.8%	6.9%	6.9%	10.3%	3.4%	0.0%
医療、福祉(n=27)	74.1%	48.1%	40.7%	59.3%	48.1%	25.9%	14.8%	7.4%	3.7%	0.0%
サービス業(n=52)	61.5%	61.5%	34.6%	34.6%	26.9%	26.9%	17.3%	7.7%	1.9%	0.0%
事業所従業員規模別										
10～29人(n=109)	56.9%	52.3%	31.2%	28.4%	15.6%	14.7%	9.2%	7.3%	3.7%	0.9%
30～49人(n=31)	67.7%	64.5%	45.2%	41.9%	35.5%	19.4%	9.7%	6.5%	6.5%	3.2%
50～99人(n=25)	80.0%	44.0%	36.0%	40.0%	32.0%	24.0%	8.0%	8.0%	0.0%	4.0%
100～299人(n=10)	80.0%	70.0%	20.0%	50.0%	40.0%	30.0%	20.0%	10.0%	0.0%	10.0%
300人以上(n=5)	80.0%	80.0%	40.0%	60.0%	60.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%
企業全体従業員規模別										
10～29人(n=85)	52.9%	55.3%	30.6%	23.5%	7.1%	12.9%	7.1%	7.1%	4.7%	1.2%
30～49人(n=24)	62.5%	70.8%	33.3%	33.3%	25.0%	16.7%	8.3%	8.3%	8.3%	4.2%
50～99人(n=18)	72.2%	38.9%	22.2%	27.8%	27.8%	16.7%	16.7%	11.1%	0.0%	5.6%
100～299人(n=24)	70.8%	54.2%	29.2%	29.2%	20.8%	12.5%	8.3%	0.0%	0.0%	4.2%
300～499人(n=15)	80.0%	53.3%	46.7%	66.7%	66.7%	33.3%	6.7%	6.7%	0.0%	6.7%
500人以上(n=21)	81.0%	57.1%	47.6%	57.1%	52.4%	42.9%	23.8%	14.3%	0.0%	4.8%

産業分類別にみると、製造業で取組の実施率が低い傾向にある。

事業所従業員規模別にみると、事業所規模10～29人の事業所で取組の実施率が低くなっている。

### (3) 女性の能力を活用するうえでの課題

問6 女性の管理職への登用や人材活用にあたってどのような課題がありますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。



女性の能力を活用するうえでの課題については、「家庭生活の負担を考慮する必要がある」(62.9%)が最も多く、次いで、「女性には時間外労働や深夜労働をさせにくい」(35.6%)、「必要とする知識や経験を有する女性の人材が不足している」(28.7%)。「女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを望まず、仕事に消極的である」(28.7%)となっている。



女性の能力を活用する上での課題(産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別)

	家庭生活(家事・育児・介護)の負担を考慮する必要がある	女性には時間外労働や深夜労働をさせにくい	必要とする知識や経験を有する女性の人材が不足している	女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを望まず、仕事に消極的である	目標となる女性の先輩がいないので、イメージがつかめない	女性の勤務年数が短く、長期的な活用計画が立てにくい	上司や同僚、部下となる従業員の認識や理解が不十分である	顧客や取引先の理解が得られにくい	その他	無回答	合計
全事業所(n=202)	62.9%	35.6%	28.7%	28.7%	16.3%	13.9%	9.4%	2.5%	5.0%	8.4%	202
産業分類別											
建設業(n=14)	50.0%	28.6%	21.4%	14.3%	28.6%	21.4%	14.3%	7.1%	0.0%	7.1%	92.9%
製造業(n=75)	61.3%	38.7%	37.3%	32.0%	20.0%	14.7%	9.3%	1.3%	4.0%	6.7%	93.3%
卸売業、小売業(n=29)	62.1%	41.4%	24.1%	17.2%	20.7%	10.3%	13.8%	6.9%	13.8%	6.9%	93.1%
医療、福祉(n=27)	81.5%	25.9%	11.1%	22.2%	0.0%	14.8%	0.0%	0.0%	11.1%	3.7%	96.3%
サービス業(n=52)	65.4%	38.5%	32.7%	38.5%	15.4%	13.5%	11.5%	1.9%	0.0%	7.7%	92.3%
事業所従業員規模別											
10~29人(n=109)	61.5%	38.5%	23.9%	26.6%	15.6%	14.7%	8.3%	2.8%	4.6%	7.3%	92.7%
30~49人(n=31)	61.3%	38.7%	45.2%	25.8%	22.6%	16.1%	3.2%	3.2%	6.5%	3.2%	96.8%
50~99人(n=25)	80.0%	16.0%	32.0%	36.0%	24.0%	4.0%	20.0%	0.0%	4.0%	4.0%	96.0%
100~299人(n=10)	80.0%	40.0%	50.0%	80.0%	10.0%	10.0%	10.0%	0.0%	10.0%	0.0%	100.0%
300人以上(n=5)	40.0%	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	20.0%	80.0%
企業全体従業員規模別											
10~29人(n=85)	57.6%	36.5%	21.2%	24.7%	12.9%	20.0%	8.2%	3.5%	5.9%	7.1%	92.9%
30~49人(n=24)	62.5%	54.2%	37.5%	25.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	100.0%
50~99人(n=18)	77.8%	33.3%	44.4%	27.8%	38.9%	5.6%	11.1%	0.0%	5.6%	5.6%	94.4%
100~299人(n=24)	70.8%	37.5%	41.7%	45.8%	25.0%	8.3%	20.8%	0.0%	4.2%	4.2%	95.8%
300~499人(n=15)	73.3%	20.0%	20.0%	26.7%	6.7%	13.3%	6.7%	6.7%	6.7%	13.3%	86.7%
500人以上(n=21)	66.7%	23.8%	33.3%	47.6%	9.5%	4.8%	14.3%	0.0%	0.0%	4.8%	95.2%

産業分類別にみると、医療、福祉分野において「家庭生活の負担を考慮する必要がある」が非常に高くなっている。

事業所従業員規模別にみると、100~299人規模の事業所で、「女性自身が昇進や昇格、管理職に就くことを望まず、仕事に消極的である」(80.0%)が、他の規模の事業所と比べて非常に高くなっている。

#### 4. 仕事と育児や介護の両立支援

##### (1) 育児休業の取得状況

問7 育児休業の取得状況について、男女別にお答えください。

平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間に配偶者が出産した男性従業員	117人	平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間に出産した女性従業員	132人
うち、育児休業を取得した男性従業員	3人	うち、育児休業を取得した女性従業員	118人
育児休業取得率	2.6%	育児休業取得率	89.4%

育児休業の取得率は、女性89.4%に対し、男性は2.6%と、非常に低くなっている。

##### (2) 介護休業の取得状況

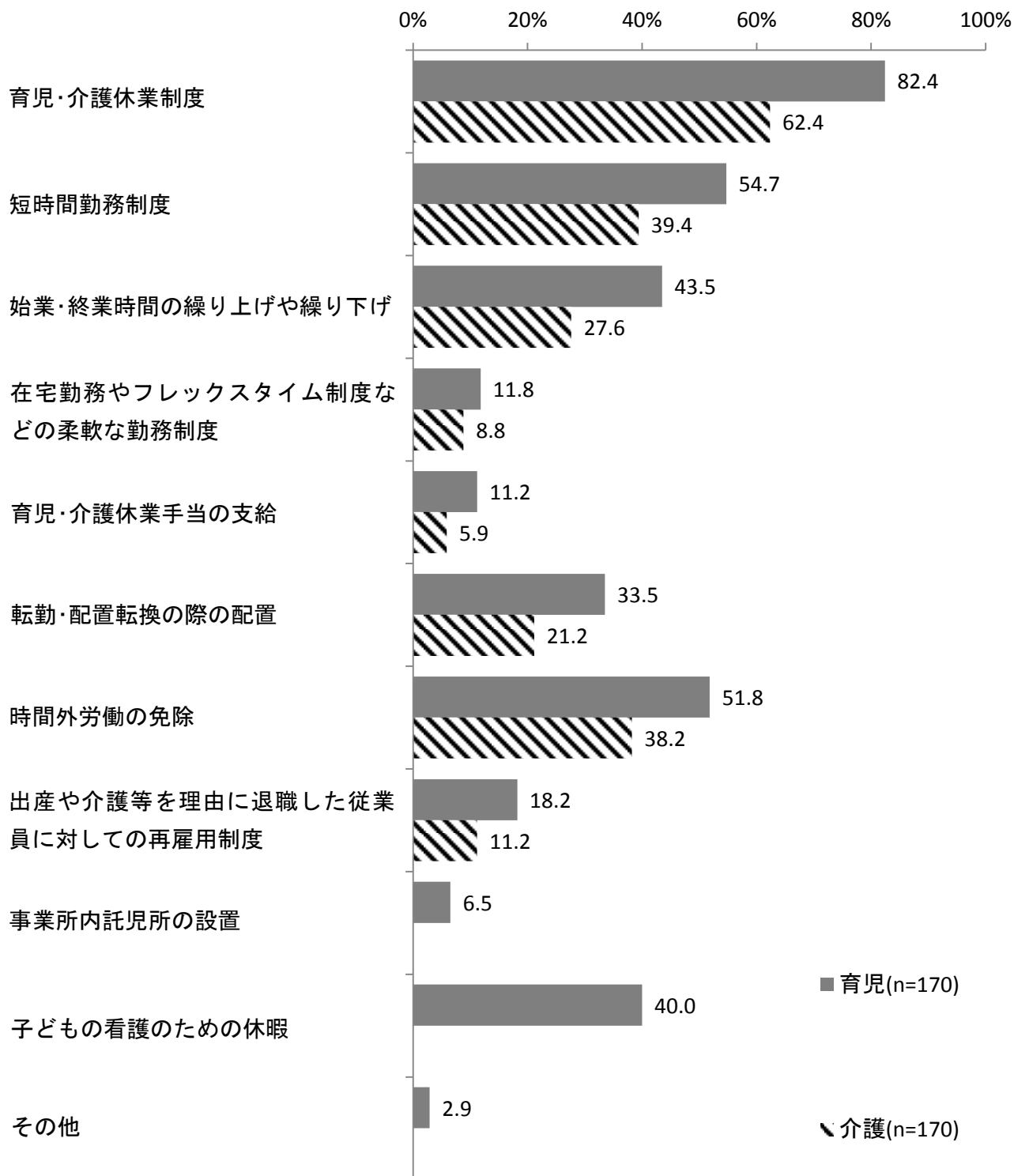
問8 介護休業の取得状況について、男女別にお答えください。

平成26年4月1日から平成27年3月31日までの間に、介護休業を取得した従業員			
男性従業員	2人	女性従業員	3人

介護休業を所得した従業員は、男性2人、女性3人と、いずれも非常に少ない。

### (3) 仕事と育児や介護の両立支援の取組

問9 仕事と育児や介護の両立を支援するために取り組んでいることがありますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。



仕事と育児の両立支援の取組としては、「育児休業制度」(82.4%)が最も多く、次いで「短時間勤務制度」(54.7%)、「時間外勤務の免除」(51.8%)となっている。

仕事と介護の両立支援の取組としては、「介護休業制度」(62.4%)が最も多く、次いで「短縮時間勤務」(39.4%)「時間外労働の免除」(38.2%)となっているが、全ての項目で育児の両立支援より実施率が低くなっている。

仕事と育児の両立支援の取組の実施率(産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別)

育 児	育児休業制度	短時間勤務制度	始業・終業時間の繰り上げや繰り下げ	在宅勤務やフレックスタイム制度などの柔軟な勤務制度	育児休業手当の支給	転勤・配置転換の際の配置	時間外労働の免除	出産を理由に退職した従業員に対する再雇用制度	事業所内託児所の設置	子どもの看護のための休暇	その他
全体(n=170)	82.4%	54.7%	43.5%	11.8%	11.2%	33.5%	51.8%	18.2%	6.5%	40.0%	2.9%
産業分類別											
建設業(n=13)	53.8%	46.2%	61.5%	23.1%	23.1%	15.4%	61.5%	23.1%	0.0%	15.4%	7.7%
製造業(n=64)	87.5%	51.6%	34.4%	4.7%	7.8%	21.9%	46.9%	14.1%	9.4%	40.6%	1.6%
卸売、小売業(n=23)	87.0%	43.5%	30.4%	8.7%	0.0%	34.8%	43.5%	21.7%	8.7%	34.8%	4.3%
医療、福祉(n=25)	84.0%	64.0%	56.0%	16.0%	20.0%	52.0%	60.0%	16.0%	4.0%	52.0%	8.0%
サービス業(n=43)	79.1%	65.1%	53.5%	16.3%	11.6%	41.9%	55.8%	20.9%	4.7%	41.9%	0.0%
事業所従業員規模別											
10～29人(n=91)	76.9%	48.4%	44.0%	14.3%	11.0%	25.3%	48.4%	23.1%	5.5%	33.0%	4.4%
30～49人(n=27)	92.6%	66.7%	48.1%	7.4%	7.4%	40.7%	63.0%	14.8%	3.7%	40.7%	0.0%
50～99人(n=24)	91.7%	66.7%	54.2%	12.5%	16.7%	58.3%	58.3%	8.3%	8.3%	62.5%	4.2%
100～299人(n=10)	100.0%	60.0%	30.0%	10.0%	0.0%	60.0%	50.0%	10.0%	20.0%	40.0%	0.0%
300人以上(n=5)	100.0%	80.0%	20.0%	20.0%	0.0%	40.0%	60.0%	20.0%	0.0%	60.0%	0.0%
企業全体従業員規模別											
10～29人(n=69)	71.0%	44.9%	46.4%	11.6%	13.0%	11.6%	49.3%	20.3%	7.2%	33.3%	4.3%
30～49人(n=20)	85.0%	55.0%	45.0%	5.0%	10.0%	40.0%	55.0%	20.0%	5.0%	30.0%	5.0%
50～99人(n=16)	93.8%	50.0%	31.3%	6.3%	12.5%	31.3%	43.8%	12.5%	0.0%	43.8%	0.0%
100～299人(n=24)	95.8%	62.5%	37.5%	0.0%	4.2%	54.2%	58.3%	12.5%	16.7%	45.8%	0.0%
300～499人(n=14)	92.9%	78.6%	64.3%	35.7%	0.0%	71.4%	64.3%	21.4%	0.0%	85.7%	7.1%
500人以上(n=19)	100.0%	73.7%	36.8%	21.1%	10.5%	63.2%	52.6%	15.8%	0.0%	31.6%	0.0%

仕事と育児の両立支援を産業分類別にみると、「育児・介護休業制度」は製造業（87.5%）で最も高く、次いで卸売、小売業（87.0%）、医療、福祉（84.0%）となっている。

事業所従業員規模別にみると、「育児・介護休業制度」については、100～299人規模と300人以上の規模両方で、回答した事業所の全てで実施している。10～29人規模の事業所以外では、「短時間勤務制度」と「時間外労働の免除」に半数以上が取り組んでいる。

仕事と介護の両立支援の取組の実施率（産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別）

介護	介護休業制度	短時間勤務制度	始業・終業時間の繰り上げや繰り下げ	在宅勤務やフレックスタイム制度などの柔軟な勤務制度	介護休業手当の支給	転勤・配置転換の際の配置	時間外労働の免除	介護等を理由に退職した従業員に対する再雇用制度	その他
全体(n=170)	62.4%	39.4%	27.6%	8.8%	5.9%	21.2%	38.2%	11.2%	0.0%
産業分類別									
建設業(n=13)	61.5%	38.5%	46.2%	30.8%	23.1%	7.7%	61.5%	0.0%	0.0%
製造業(n=64)	59.4%	43.8%	25.0%	6.3%	3.1%	15.6%	31.3%	9.4%	0.0%
卸売、小売業(n=23)	69.6%	30.4%	26.1%	8.7%	0.0%	21.7%	34.8%	13.0%	0.0%
医療、福祉(n=25)	68.0%	36.0%	20.0%	4.0%	8.0%	24.0%	36.0%	12.0%	0.0%
サービス業(n=43)	58.1%	41.9%	32.6%	9.3%	4.7%	30.2%	44.2%	16.3%	0.0%
事業所従業員規模別									
10～29人(n=91)	53.8%	31.9%	25.3%	8.8%	6.6%	14.3%	36.3%	13.2%	0.0%
30～49人(n=27)	74.1%	59.3%	37.0%	7.4%	3.7%	29.6%	48.1%	7.4%	0.0%
50～99人(n=24)	87.5%	58.3%	37.5%	8.3%	8.3%	37.5%	58.3%	8.3%	0.0%
100～299人(n=10)	80.0%	60.0%	30.0%	10.0%	0.0%	40.0%	40.0%	10.0%	0.0%
300人以上(n=5)	100.0%	40.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%
企業全体従業員規模別									
10～29人(n=69)	42.0%	26.1%	21.7%	7.2%	7.2%	7.2%	34.8%	11.6%	0.0%
30～49人(n=20)	70.0%	50.0%	40.0%	5.0%	5.0%	30.0%	45.0%	10.0%	0.0%
50～99人(n=16)	87.5%	43.8%	25.0%	6.3%	6.3%	25.0%	31.3%	6.3%	0.0%
100～299人(n=24)	87.5%	58.3%	33.3%	8.3%	4.2%	41.7%	50.0%	8.3%	0.0%
300～499人(n=14)	92.9%	64.3%	28.6%	7.1%	0.0%	28.6%	50.0%	21.4%	0.0%
500人以上(n=19)	73.7%	47.4%	31.6%	21.1%	5.3%	36.8%	42.1%	15.8%	0.0%

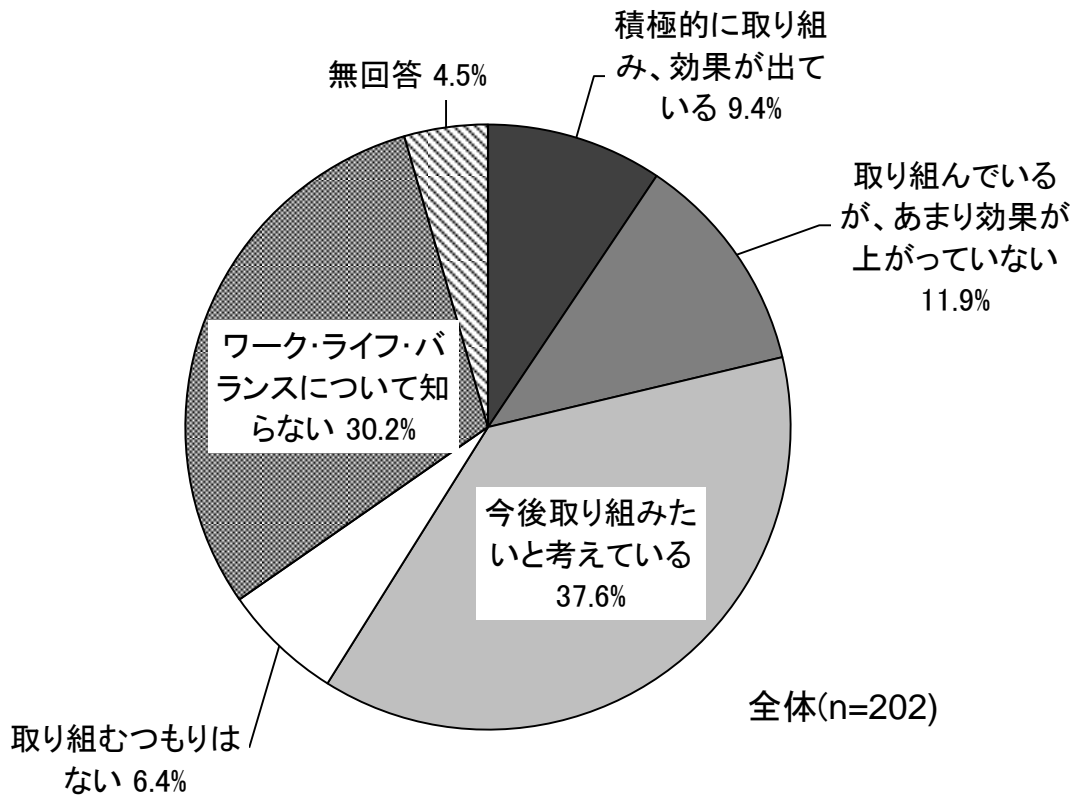
仕事と介護の両立支援を産業分類別にみると、「介護休業制度」はどの分野でも半数を超えているが、それ以外の項目ではどの分野も低い実施率となっている。

事業所従業員規模別にみると、50～99人規模の事業所で「時間外労働の免除」が他の規模と比べて実施率が高い傾向がみられる。300人以上規模の事業所では、「介護休業制度」は100%となっている。

## 5. ワーク・ライフ・バランスの取組

### (1) ワーク・ライフ・バランスの取組状況

問10 貴事業所ではワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を行っていますか。あてはまる番号に○をつけてください。



ワーク・ライフ・バランスの取組状況については、「今後取り組みたいと考えている」(37.6%)が最も多く、「ワーク・ライフ・バランスについて知らない」という回答が約3割となっている。現在取り組んでいる事業所は、約2割となっているがその中でも効果が上がっていない割合がやや高い。

ワーク・ライフ・バランスの取組状況(産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別)

	積極的に取り組み効果が出ている	取り組んでいるが、あまり効果が上がっていない	今後取り組みたいと考えている	取り組むつもりはない	ワーク・ライフ・バランスについて知らない	無回答
全事業所(n=202)	8.9%	11.9%	37.6%	6.4%	29.7%	4.5%
産業分類別						
建設業(n=14)	14.3%	14.3%	28.6%	7.1%	35.7%	0.0%
製造業(n=75)	5.3%	6.7%	44.0%	8.0%	34.7%	1.3%
卸売業、小売業(n=29)	0.0%	13.8%	37.9%	6.9%	34.5%	6.9%
医療、福祉(n=27)	25.9%	11.1%	44.4%	3.7%	11.1%	3.7%
サービス業(n=52)	9.6%	19.2%	28.8%	5.8%	28.8%	7.7%
事業所従業員規模別						
10～29人(n=109)	5.5%	11.0%	33.0%	8.3%	36.7%	5.5%
30～49人(n=31)	6.5%	16.1%	41.9%	3.2%	29.0%	3.2%
50～99人(n=25)	28.0%	8.0%	52.0%	4.0%	8.0%	0.0%
100～299人(n=10)	10.0%	30.0%	50.0%	10.0%	0.0%	0.0%
300人以上(n=5)	20.0%	20.0%	40.0%	0.0%	20.0%	0.0%
企業全体従業員規模別						
10～29人(n=85)	7.1%	8.2%	29.4%	9.4%	38.8%	7.1%
30～49人(n=24)	4.2%	12.5%	41.7%	4.2%	33.3%	4.2%
50～99人(n=18)	11.1%	5.6%	55.6%	5.6%	16.7%	5.6%
100～299人(n=24)	4.2%	25.0%	54.2%	8.3%	8.3%	0.0%
300～499人(n=15)	13.3%	26.7%	46.7%	0.0%	13.3%	0.0%
500人以上(n=21)	23.8%	14.3%	33.3%	0.0%	28.6%	0.0%

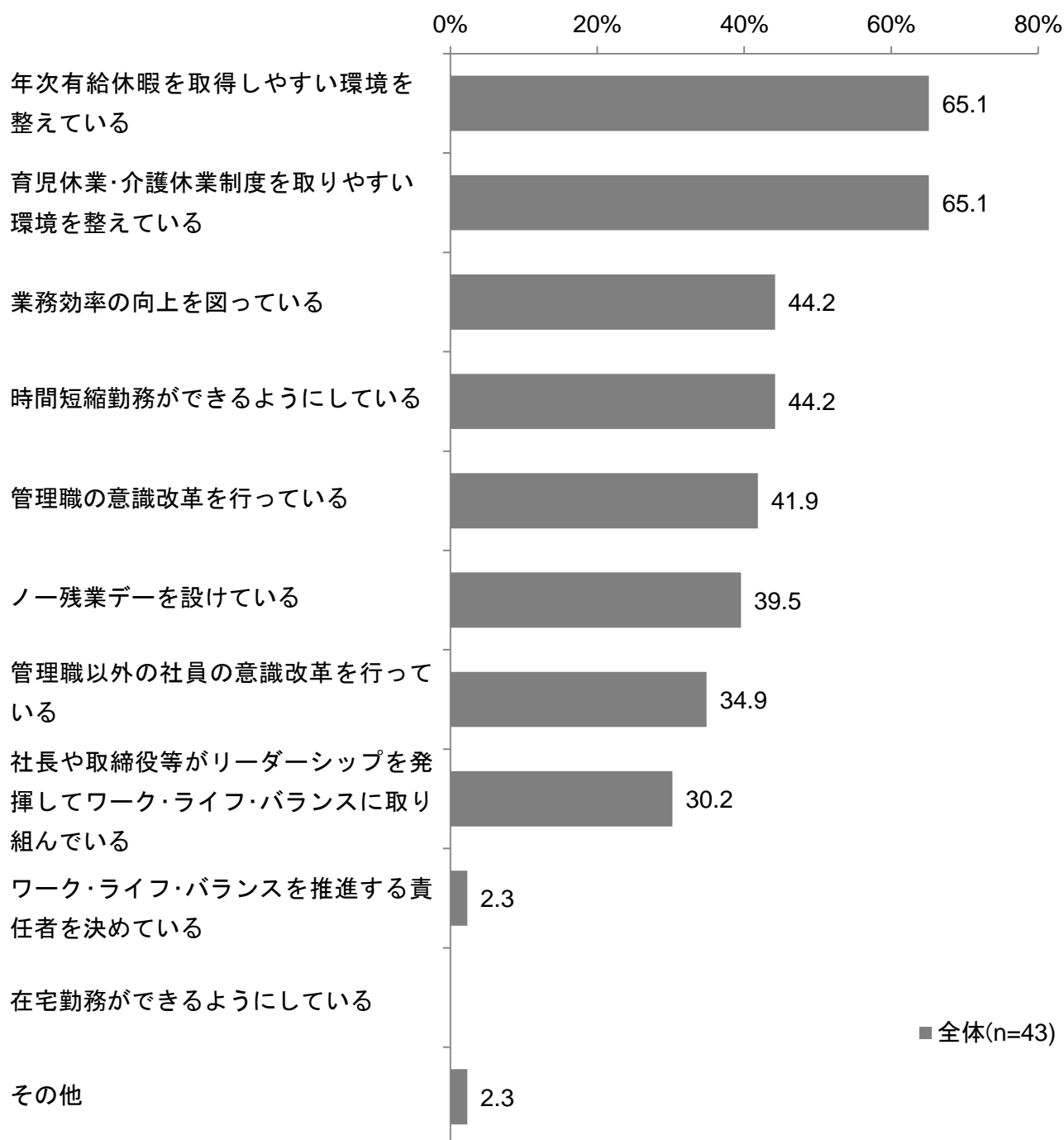
産業分類別にみると、建設業では「ワーク・ライフ・バランスについて知らない」との割合が最も高いが、それ以外の分野では「今後取り組みたいと考えている」との割合が最も高くなっている。医療、福祉分野では「積極的に取り組み効果が出ている」(25.9%)との割合が他と比べて高くなっている。

事業所従業員規模別にみると、10～29人規模では「ワーク・ライフ・バランスについて知らない」の割合が最も高いが、それ以外では「今後取り組みたいと考えている」との割合が最も高い。

## (2) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取り組み状況

問10-1 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けてどのような取り組みを実施していますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

【問10で「1. 積極的に取り組み、効果が出ている」「2. 取り組んでいるがあまり効果が上がっていない」と回答した事業所にお伺いします。】



ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて実施している取り組みについては「年次有給休暇を取得しやすい環境を整えている」(65.1%)、「育児休業・介護休業制度を取りやすい環境を整えている」(65.1%)が最も高く、次いで「業務効率の向上を図っている」(44.2%)、「時間短縮勤務ができるようにしている」(44.2%)となっている。



## ワーク・ライフ・バランス実現のための取組状況

(産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別)

	年次有給休暇 を取得しやすい 環境を整えて いる	育児休業・介 護休業制度を 取りやすい環 境を整えている	業務効率の向 上を図っている	時間短縮勤務 ができるように している	管理職の意識 改革を行って いる	ノー残業デーを 設けている	管理職以外の 社員の意識改 革を行っている	社長や取締役 等がリーダー シップを發揮し てワーク・ライ フ・バランスに 取り組んでいる	ワーク・ライフ ・バランスを推 進する責任者を 決めている	在宅勤務がで きるようにして いる	その他
全事業所(n=43)	65.1%	65.1%	44.2%	44.2%	41.9%	39.5%	34.9%	30.2%	2.3%	0.0%	2.3%
産業分類別											
建設業(n=4)	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	25.0%	25.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業(n=9)	88.9%	77.8%	44.4%	55.6%	44.4%	55.6%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業、小売業(n=4)	50.0%	50.0%	50.0%	25.0%	75.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療、福祉(n=10)	70.0%	70.0%	40.0%	70.0%	40.0%	10.0%	20.0%	30.0%	0.0%	0.0%	10.0%
サービス業(n=15)	40.0%	60.0%	46.7%	40.0%	33.3%	66.7%	33.3%	33.3%	6.7%	0.0%	0.0%
事業所従業員規模別											
10～29人(n=18)	61.1%	61.1%	22.2%	33.3%	33.3%	38.9%	27.8%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
30～49人(n=7)	57.1%	57.1%	57.1%	14.3%	57.1%	28.6%	57.1%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%
50～99人(n=9)	88.9%	88.9%	44.4%	77.8%	22.2%	33.3%	22.2%	22.2%	0.0%	0.0%	11.1%
100～299人(n=4)	75.0%	50.0%	100.0%	25.0%	50.0%	75.0%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%
300人以上(n=2)	50.0%	100.0%	50.0%	100.0%	50.0%	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
企業全体従業員規模別											
10～29人(n=13)	53.8%	53.8%	38.5%	38.5%	30.8%	30.8%	38.5%	53.8%	0.0%	0.0%	0.0%
30～49人(n=4)	75.0%	75.0%	50.0%	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50～99人(n=3)	100.0%	33.3%	66.7%	66.7%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
100～299人(n=7)	71.4%	57.1%	28.6%	14.3%	57.1%	57.1%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%
300～499人(n=6)	66.7%	100.0%	66.7%	66.7%	50.0%	50.0%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
500人以上(n=8)	62.5%	75.0%	37.5%	75.0%	37.5%	62.5%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	12.5%

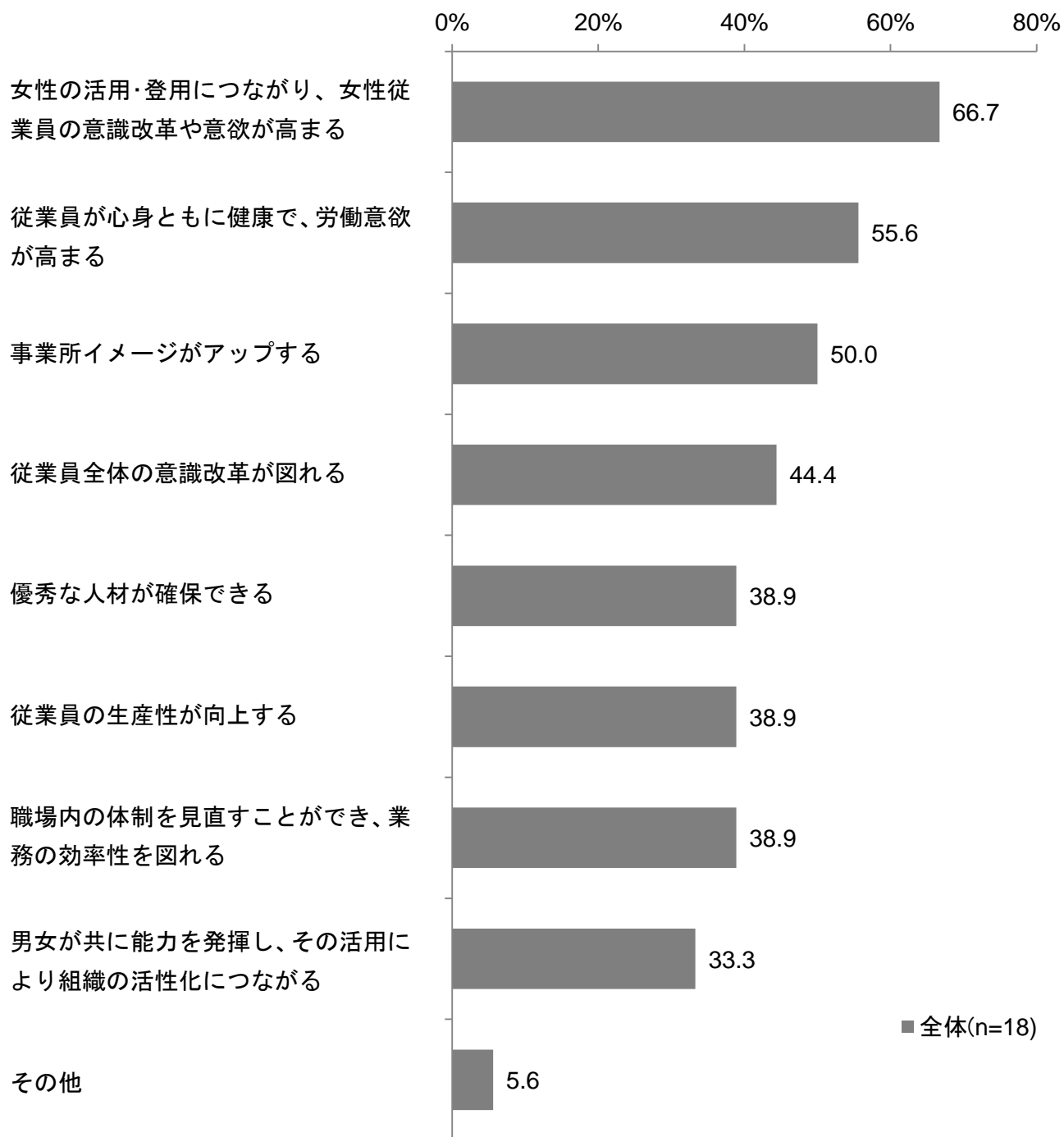
産業分類別にみると、卸売業、小売業では「管理職の意識改革を行っている」(75.0%)の割合が他の分野に比べて高くなっている。全ての分野で「育児休業・介護休業制度を取りやすい環境を整えている」割合が5割を超えている。

事業所従業員規模別では、「年次有給休暇を取得しやすい環境を整えている」が全ての規模の事業所で5割を超えている。「ノー残業デーを設けている」という事業所は100人以上の規模で高くなっている。

### (3) ワーク・ライフ・バランス推進のメリット

問10-2 ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことで、どのようなメリットを貴事業所にもたらしていますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

【問10で「1. 積極的に取り組み、効果が出ている」と回答した事業所にお伺いします。】

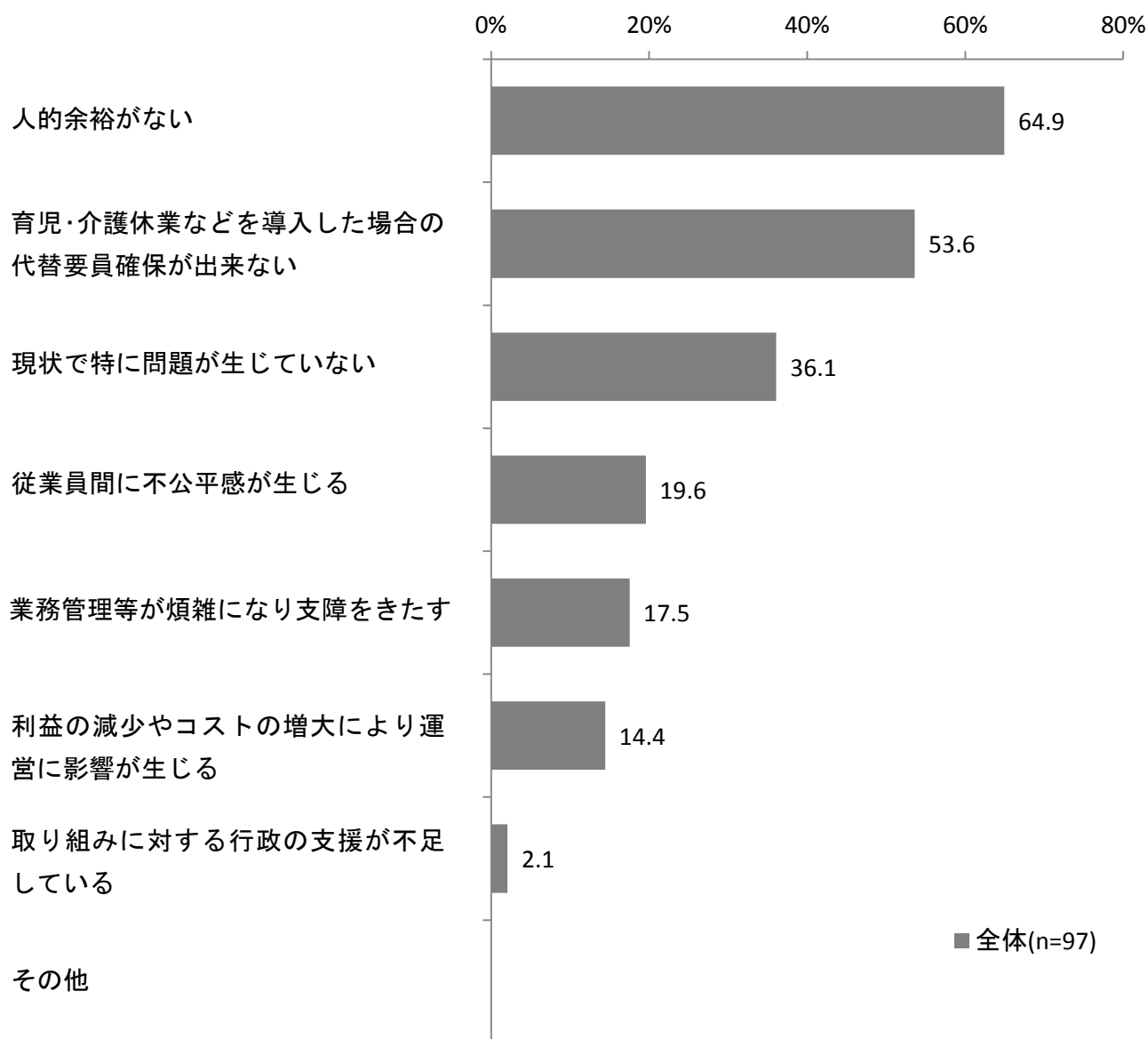


ワーク・ライフ・バランスの推進のメリットは、「女性の活用・登用につながり、女性従業員の意識改革や意欲が高まる」(66.7%)が最も高く、次いで「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」(55.6%)、「事業所イメージがアップする」(50.0%)となっている。

#### (4) ワーク・ライフ・バランス推進の課題

問10-3 ワーク・ライフ・バランスを推進するためにどのような課題がありますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

【問10で「3. 今後取り組みたいと考えている」「4. 取り組むつもりはない」と回答した事業所にお伺いします。】



ワーク・ライフ・バランス推進の課題としては、「人的余裕がない」(64.9%)の割合が最も高くなっている。次いで、「育児・介護休業などを導入した場合の代替要員が確保出来ない」(53.6%)、「現状で特に問題が生じていない」(36.1%)となっている。

ワーク・ライフ・バランス推進の課題（産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別）

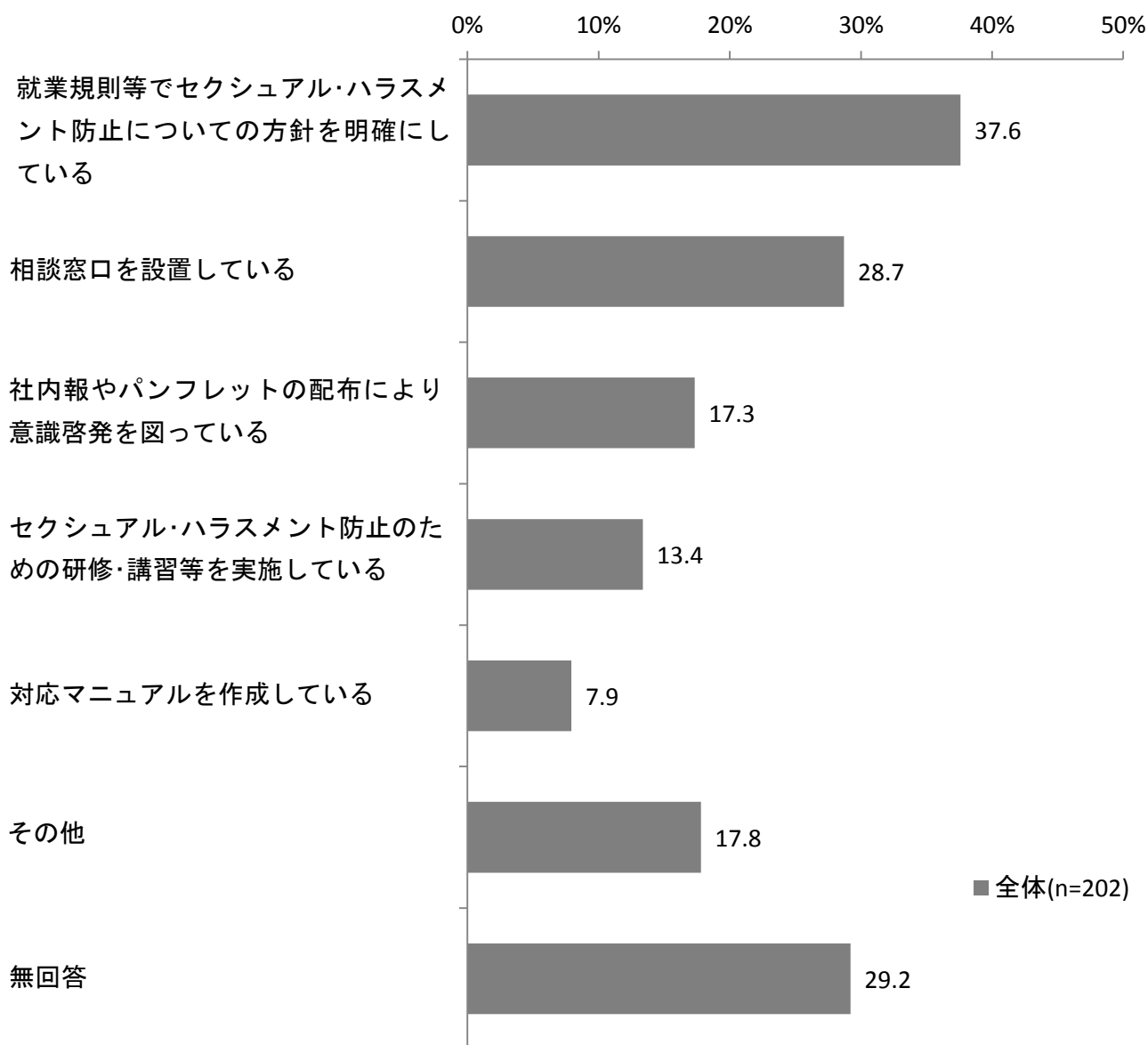
	人的余裕がない	育児・介護休業などを導入した場合の代替要員の確保ができない	現状で特に問題が生じていない	従業員間に不公平が生じる	業務管理等が煩雑になり支障をきたす	利益の減少やコストの増大により運営に影響が生じる	取り組みに対する行政の支援が不足している	その他
全事業所(n=97)	64.9%	53.6%	36.1%	19.6%	17.5%	14.4%	2.1%	0.0%
産業分類別								
建設業(n=6)	50.0%	33.3%	66.7%	0.0%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%
製造業(n=41)	58.5%	48.8%	31.7%	17.1%	19.5%	17.1%	0.0%	0.0%
卸売業、小売業(n=13)	69.2%	46.2%	38.5%	30.8%	15.4%	7.7%	7.7%	0.0%
医療、福祉(n=14)	78.6%	42.9%	28.6%	21.4%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業(n=22)	68.2%	77.3%	40.9%	22.7%	22.7%	18.2%	4.5%	0.0%
事業所従業員規模別								
10～29人(n=49)	57.1%	59.2%	42.9%	16.3%	18.4%	18.4%	2.0%	0.0%
30～49人(n=16)	75.0%	43.8%	31.3%	6.3%	6.3%	6.3%	6.3%	0.0%
50～99人(n=15)	80.0%	53.3%	6.7%	46.7%	26.7%	26.7%	0.0%	0.0%
100～299人(n=6)	50.0%	16.7%	50.0%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
300人以上(n=2)	50.0%	100.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
企業全体従業員規模別								
10～29人(n=38)	55.3%	57.9%	55.3%	15.8%	13.2%	21.1%	2.6%	0.0%
30～49人(n=12)	75.0%	58.3%	25.0%	8.3%	16.7%	16.7%	8.3%	0.0%
50～99人(n=12)	41.7%	50.0%	33.3%	41.7%	25.0%	8.3%	0.0%	0.0%
100～299人(n=15)	66.7%	46.7%	13.3%	33.3%	26.7%	20.0%	0.0%	0.0%
300～499人(n=7)	100.0%	28.6%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
500人以上(n=7)	71.4%	71.4%	28.6%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%

産業分類別にみると、「人的余裕がない」は全ての分野で5割を超えている。サービス業では、「育児・介護休業などを導入した場合の代替要員の確保ができない」（77.3%）が、他の分野と比べて非常に高くなっている。

## 6. セクシュアル・ハラスメントの防止

### (1) セクシュアル・ハラスメント防止対策の取組状況

問 1 1 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントを防止するためにどのような取組を行っていますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。



セクシュアル・ハラスメントに関する防止策や対応策の取り組み状況については、「就業規則等でセクシュアル・ハラスメント防止についての方針を明確にしている」(37.6%)が最も多く、次いで「相談窓口を設置している」(28.7%)となっているものの、いずれの取り組みも実施率は5割に満たず、低い傾向となっている。

## セクシュアル・ハラスメント防止対策の実施率

(産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別)

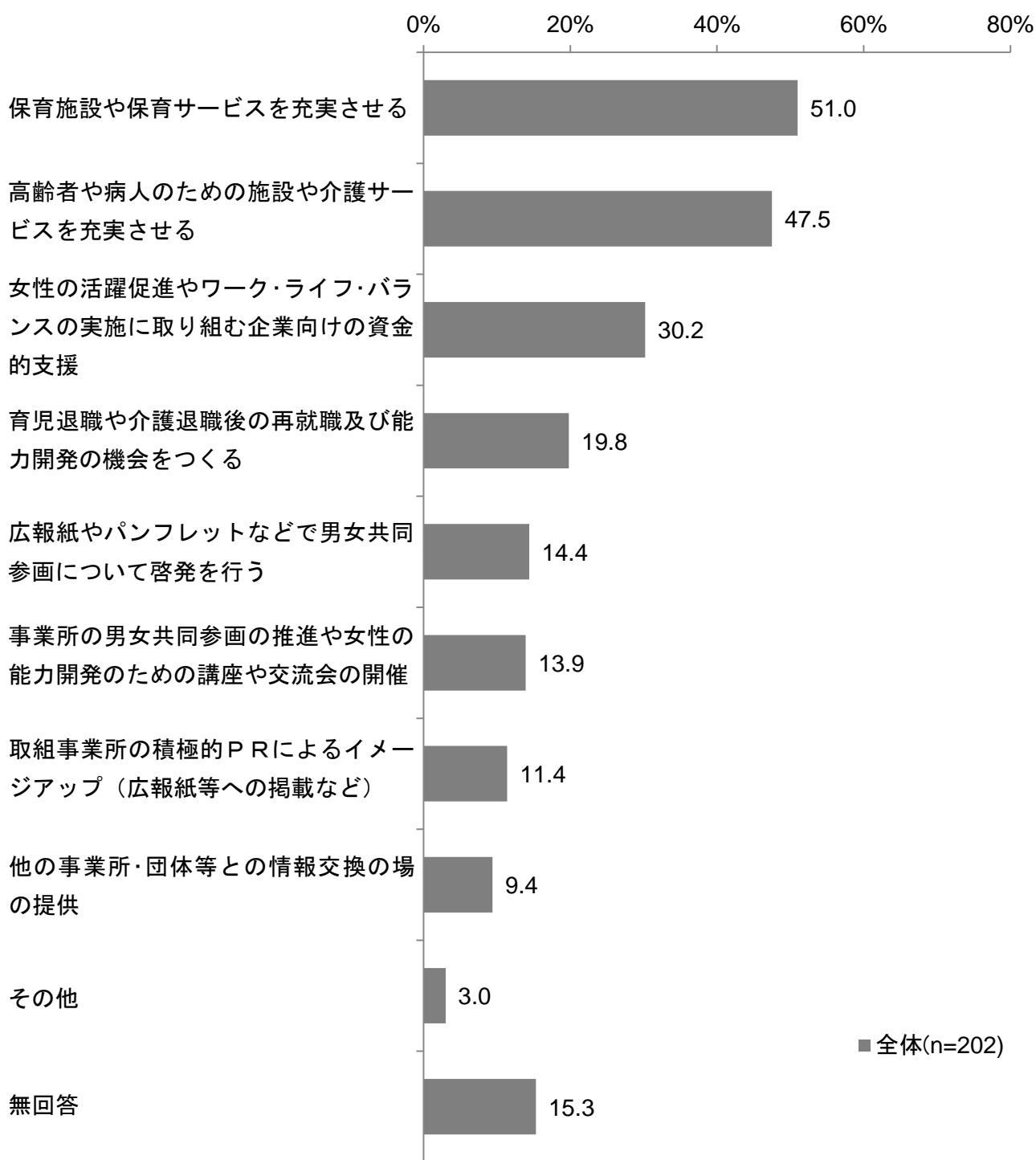
	就業規則等でセクシュアル・ハラスメント防止についての方針を明確にしている	相談窓口を設置している	社内報やパンフレットの配布により意識啓発を図っている	セクシュアル・ハラスメント防止のための研修・講習等を実施している	対応マニュアルを作成している	その他	無回答
全事業所(n=202)	37.6%	28.7%	17.3%	13.4%	7.9%	17.8%	29.2%
産業分類別							
建設業(n=14)	40.0%	20.0%	20.0%	0.0%	10.0%	40.0%	40.0%
製造業(n=75)	49.1%	43.4%	22.6%	15.1%	7.5%	26.4%	41.5%
卸売業、小売業(n=29)	52.6%	31.6%	10.5%	15.8%	15.8%	36.8%	52.6%
医療、福祉(n=27)	55.0%	55.0%	30.0%	25.0%	15.0%	15.0%	35.0%
サービス業(n=52)	59.0%	41.0%	30.8%	23.1%	10.3%	20.5%	33.3%
事業所従業員規模別							
10～29人(n=109)	45.5%	32.5%	22.1%	14.3%	6.5%	32.5%	41.6%
30～49人(n=31)	65.2%	34.8%	21.7%	13.0%	13.0%	21.7%	34.8%
50～99人(n=25)	65.0%	70.0%	40.0%	30.0%	25.0%	5.0%	25.0%
100～299人(n=10)	70.0%	60.0%	30.0%	30.0%	20.0%	10.0%	0.0%
300人以上(n=5)	60.0%	100.0%	20.0%	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%
企業全体従業員規模別							
10～29人(n=85)	33.3%	16.7%	11.1%	9.3%	1.9%	48.1%	57.4%
30～49人(n=24)	66.7%	27.8%	16.7%	5.6%	5.6%	27.8%	33.3%
50～99人(n=18)	60.0%	40.0%	40.0%	6.7%	6.7%	13.3%	20.0%
100～299人(n=24)	68.4%	52.6%	5.3%	26.3%	26.3%	10.5%	26.3%
300～499人(n=15)	64.3%	92.9%	50.0%	35.7%	28.6%	0.0%	7.1%
500人以上(n=21)	65.0%	75.0%	55.0%	40.0%	15.0%	0.0%	5.0%

産業分類別にみると、建設業において「セクシュアル・ハラスメント防止のための研修・講習等を実施している」ところは、0%であった。

事業所従業員規模別にみると、「社内報やパンフレットの配布により意識啓発を図っている」以外では規模の大きい事業所の方が実施率は高い傾向がみられる。「相談窓口を設置している」は、50人以上の規模では全て5割を超えている。

## 7. 男女共同参画を推進するうえで市に期待することについて

問12 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを推進するうえで、市に望むことは何ですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。



男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを推進するうえで、市に期待することは「保育施設や保育サービスを充実させる」(51.0%)が最も多く、次いで「高齢者や病人の為の施設や介護サービスを充実させる」(47.5%)となっている。

男女共同参画を推進するうえで、市に期待すること

(産業分類別・事業所従業員規模別・企業全体従業員規模別)

	保育施設や保育サービスを充実させる	高齢者や病人のための施設や介護サービスを充実させる	女性の活躍促進やワーク・ライフ・バランスの実施に取り組む企業向けの資金的支援	育児退職や介護退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる	広報紙やパンフレットなどで男女共同参画について啓発を行う	取組事業所の積極的PRによるイメージアップ	他の事業所・団体等との情報交換の場の提供	事業所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交流会の開催	その他	無回答
全事業所(n=202)	51.0%	47.5%	30.2%	19.8%	14.4%	11.4%	9.4%	13.9%	3.0%	15.3%
産業分類別										
建設業(n=14)	61.5%	61.5%	23.1%	23.1%	7.7%	7.7%	7.7%	30.8%	7.7%	7.7%
製造業(n=75)	49.3%	52.2%	34.3%	14.9%	23.9%	16.4%	13.4%	19.4%	0.0%	11.9%
卸売業、小売業(n=29)	66.7%	52.4%	38.1%	28.6%	9.5%	9.5%	4.8%	9.5%	9.5%	38.1%
医療、福祉(n=27)	82.6%	69.6%	56.5%	34.8%	8.7%	26.1%	13.0%	17.4%	4.3%	17.4%
サービス業(n=52)	64.4%	57.8%	28.9%	28.9%	13.3%	6.7%	11.1%	11.1%	4.4%	15.6%
事業所従業員規模別										
10～29人(n=109)	59.3%	52.7%	27.5%	24.2%	14.3%	14.3%	9.9%	15.4%	5.5%	19.8%
30～49人(n=31)	58.6%	58.6%	55.2%	20.7%	17.2%	6.9%	20.7%	10.3%	0.0%	6.9%
50～99人(n=25)	72.7%	63.6%	45.5%	18.2%	18.2%	18.2%	18.2%	18.2%	0.0%	13.6%
100～299人(n=10)	40.0%	50.0%	40.0%	10.0%	50.0%	40.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%
300人以上(n=5)	75.0%	75.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%
企業全体従業員規模別										
10～29人(n=85)	59.4%	60.9%	26.1%	21.7%	11.6%	11.6%	7.2%	14.5%	7.2%	23.2%
30～49人(n=24)	52.4%	61.9%	57.1%	19.0%	23.8%	14.3%	19.0%	14.3%	0.0%	14.3%
50～99人(n=18)	68.8%	50.0%	50.0%	25.0%	6.3%	6.3%	6.3%	18.8%	0.0%	12.5%
100～299人(n=24)	52.2%	39.1%	39.1%	17.4%	21.7%	13.0%	17.4%	21.7%	0.0%	4.3%
300～499人(n=15)	100.0%	76.9%	38.5%	30.8%	7.7%	23.1%	0.0%	15.4%	0.0%	15.4%
500人以上(n=21)	60.0%	50.0%	35.0%	30.0%	30.0%	25.0%	25.0%	15.0%	0.0%	5.0%

産業分類別にみると、製造業以外では、「保育施設や保育サービスを充実させる」の割合が最も高く、製造業では「高齢者や病人の為の施設や介護サービスを充実させる」が最も高くなっている。

事業所従業員規模別では、小規模の事業所で「育児退職や介護退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる」の割合が高い傾向がみられる。



# (付) 調 査 票



平成 27 年度

男女共同参画に関する事業所調査

報 告 書

平成 28 年 3 月発行

燕市 企画財政部 地域振興課

〒959-0295 燕市吉田西太田 1934 番地

電話番号 (0256) 77-8361