

令和元年度 男女共同参画に関する調査 (事業所アンケート)

調査の概要

1 目 的

次期下関市男女共同参画基本計画を策定するにあたり、市内事業所における男女共同参画に対する取組の実態や意識、問題点を把握し、計画策定の検討資料とするもの。

2 調査内容

- I. 貴事業所の概要について
- II. 女性の職業生活における活躍の推進について
- III. 従業員の育児・介護との両立支援について
- IV. 男女がともに働きやすい職場環境づくりについて

3 調査方法等

- (1) 調査地域：下関市全域
- (2) 調査対象：従業員概ね20人以上の事業所 362事業所
- (3) 調査方法：郵送による調査票の配布、回収
- (4) 調査期間：令和元年9月26日（木）～11月25日（月）
- (5) 調査基準日：平成31年4月1日

4 回答結果

有効回答 103事業所（有効回収率 28.5%）

5 調査結果

市ホームページにて公開

6 調査結果の見方

- (1) 数表、図表中のnは回答事業所数を示す。
- (2) 複数回答の間については、回答数は適宜標記している。
- (3) 個別に参照事項がある場合は、※にて記載している。

調査結果

I. 貴事業所の概要について

問1 貴事業所の主な業種区分はどれですか。(○は1つ)

	建設業	製造業	電気・ガス・ 熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、 郵便業	卸売・小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃貸業	宿泊業、 飲食 サービス業	教育・ 学習支援業	医療・ 福祉	サービス業	その他、 無回答	計
事業所数	10	14	2	4	14	16	8	3	5	0	6	11	10	103
比率	9.7%	13.6%	1.9%	3.9%	13.6%	15.5%	7.8%	2.9%	4.9%	0.0%	5.8%	10.7%	9.7%	100.0%

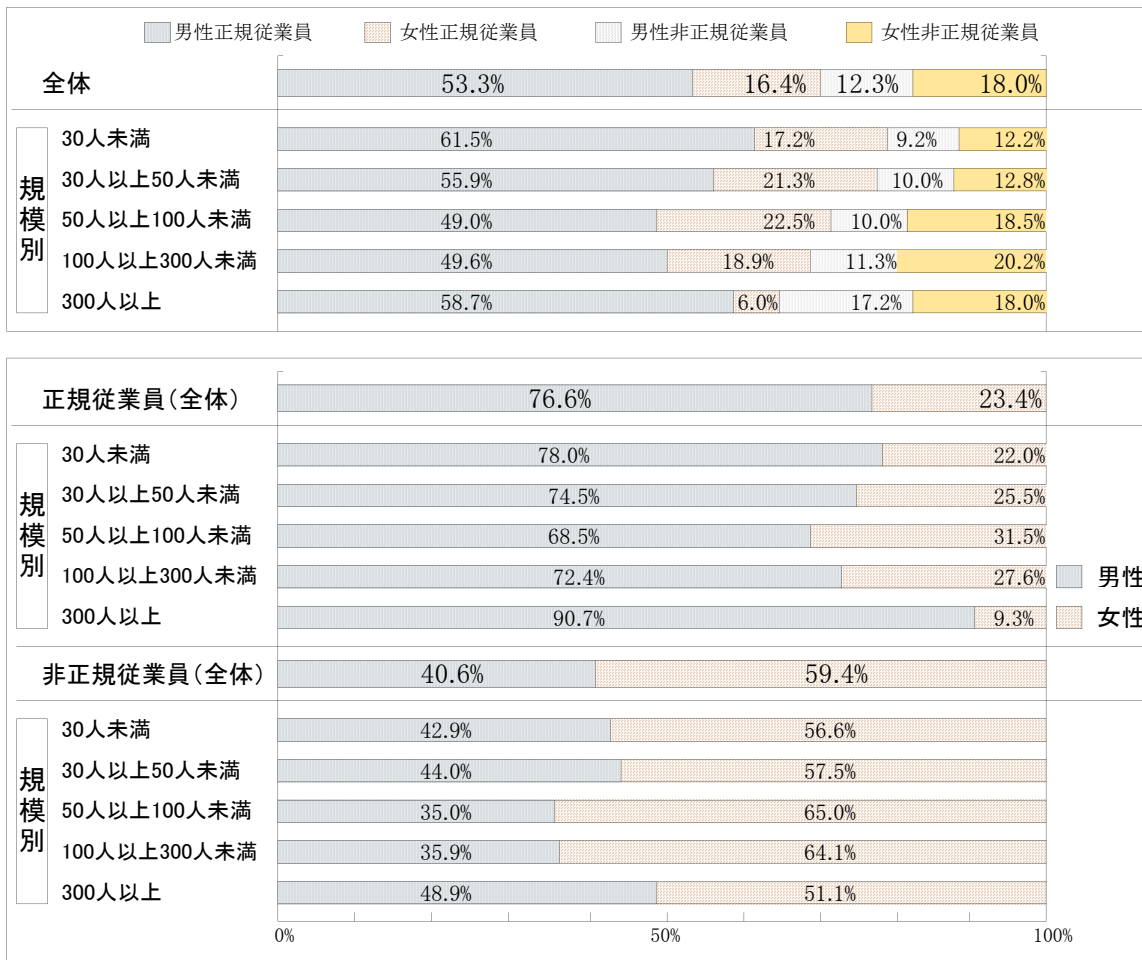
問2 事業所区分はどれですか。(○は1つ)

事業所の従業員数が30人未満、30人以上50人未満、50人以上100人未満、100人以上300人未満、300人以上の5段階で集計を行った。

	単独事業所	本社・本店	支社・支店・ 営業所等	無回答	事業所数 計	比率
30人未満	1	10	18	0	29	28.1%
30人以上50人未満	0	15	11	2	28	27.2%
50人以上100人未満	2	10	8	0	20	19.4%
100人以上300人未満	0	12	8	2	22	21.4%
300人以上	0	3	1	0	4	3.9%
合計	3	50	46	4	103	100.0%

問3 貴事業所の従業員数を男女別で教えてください。(平成31年4月1日現在) (n=103)

全体の割合を見ると、半数は男性正規従業員が占めている。非正規従業員の割合では、女性のほうが男性よりも割合が大きいことが分かる。



問4 事業主、管理職について、男女別の人数を教えてください。(平成31年4月1日現在)

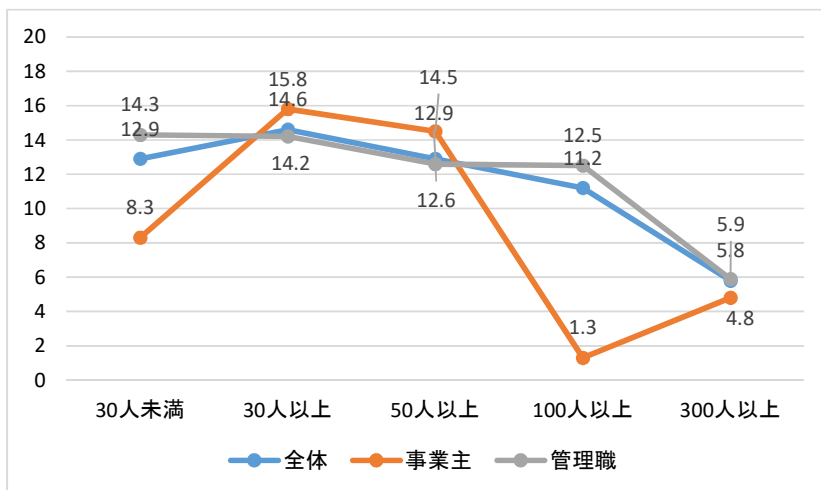
事業主・役員と管理職（係長級以上）ともに女性がいた事業所は1割ほどで、どちらにも女性がいない事業所は4割となっている。

女性管理職の割合は11.0%となっており、前回平成26年度調査より幾分上がっている。

区 分	事業所数	比 率	平成26年度 事業所数	平成26年度 比率
女性事業主・常勤役員と女性管理職(係長級以上)がいる	10	9.7%	12	10.2%
女性事業主・常勤役員はいるが、女性管理職(係長級以上)がいない	6	5.8%	15	12.8%
女性事業主・常勤役員はいるが、女性管理職(係長級以上)はいる	44	42.7%	43	36.8%
両方いない	43	41.7%	47	40.2%
合 計	103	100.0%	117	100.0%

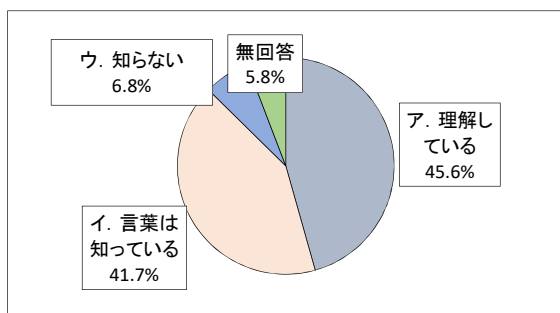
区 分	人 数(人)		平成26年度 人数(人)	
		うち女性 (人)		うち女性 (人)
事業主・常勤役員	246	23	273	35
管理職(係長級以上)	1,515	171	1,801	162
合 計	1,761	194	2,074	197
女性管理職の割合	11.0%		9.5%	

規模別



Ⅱ. 女性の職業生活における活躍の推進について

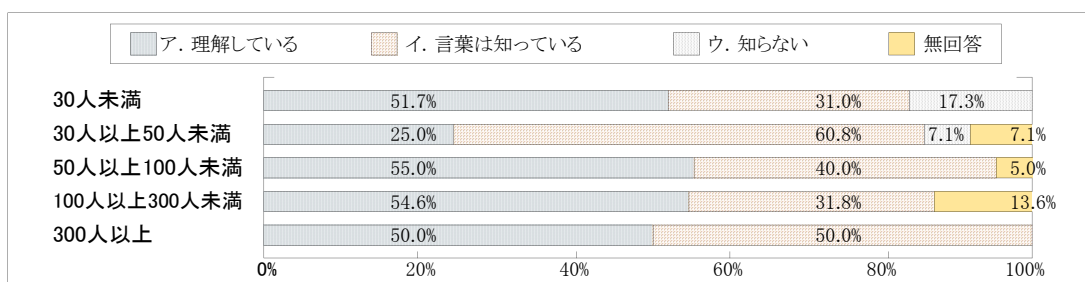
問5 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)について、ご存知ですか。(○は1つ) (n=103)



「ア. 理解している」「イ. 言葉は知っている」が8割を超えた結果となった。

一方で、事業主行動計画の策定を義務付けられていない100人未満の事業所において「ウ. 知らない」との回答が見られた。

規模別

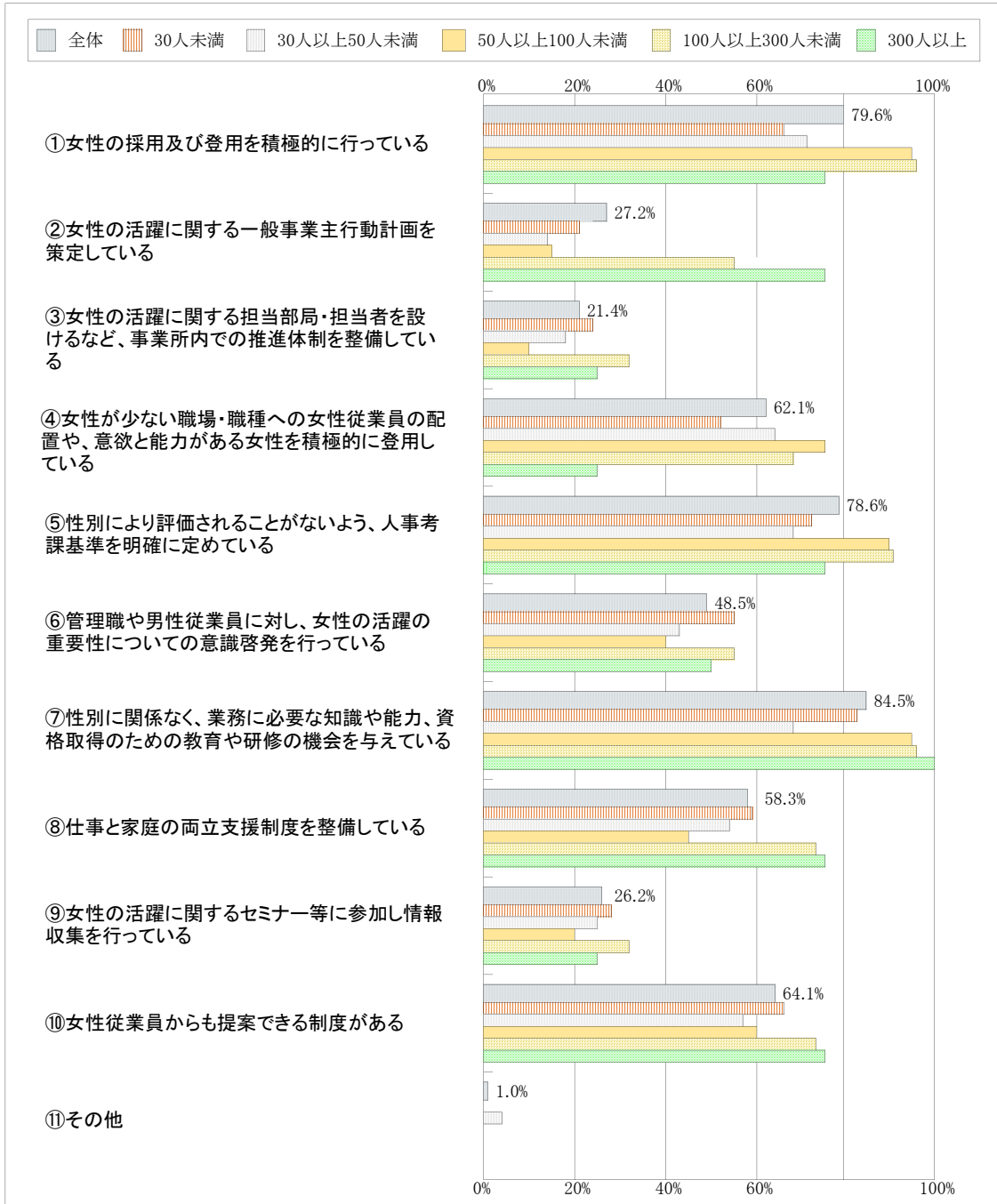


問6 貴事業所では、女性が活躍できるようにするため、次のような取組がありますか。(○は①～⑪でそれぞれ1つ) (n=103)

事業所の取組は「⑥性別に関係なく、業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修の機会を与えている」(90.3%)が最も高く、以下「①女性の採用及び登用を積極的に行っている」(79.6%)、「④性別により評価されることがないよう、人事考課基準を明確に定めている」(78.6%)と続いている。

取組内容	事業所数	比率	平成26年度 事業所数	平成26年度 比率
①女性の採用及び登用を積極的に行っている	82	79.6%	75	64.1%
②女性の活躍に関する一般事業主行動計画を策定している	28	27.2%		
③女性の活躍に関する担当部局・担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している	22	21.4%	19	16.2%
④女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性を積極的に登用している	64	62.1%	63	53.8%
⑤性別により評価されることがないよう、人事考課基準を明確に定めている	81	78.6%	81	69.2%
⑥管理職や男性従業員に対し、女性の活躍の重要性についての意識啓発を行っている	50	48.5%	43	36.8%
⑦性別に関係なく、業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修の機会を与えている	93	90.3%	93	79.5%
⑧仕事と家庭の両立支援制度を整備している	60	58.3%	70	59.8%
⑨女性の活躍に関するセミナー等に参加し情報収集を行っている	27	26.2%	32	27.4%
⑩女性従業員からも提案できる制度がある	66	64.1%	71	60.7%
⑪その他	1	1.0%	2	1.7%

規模別



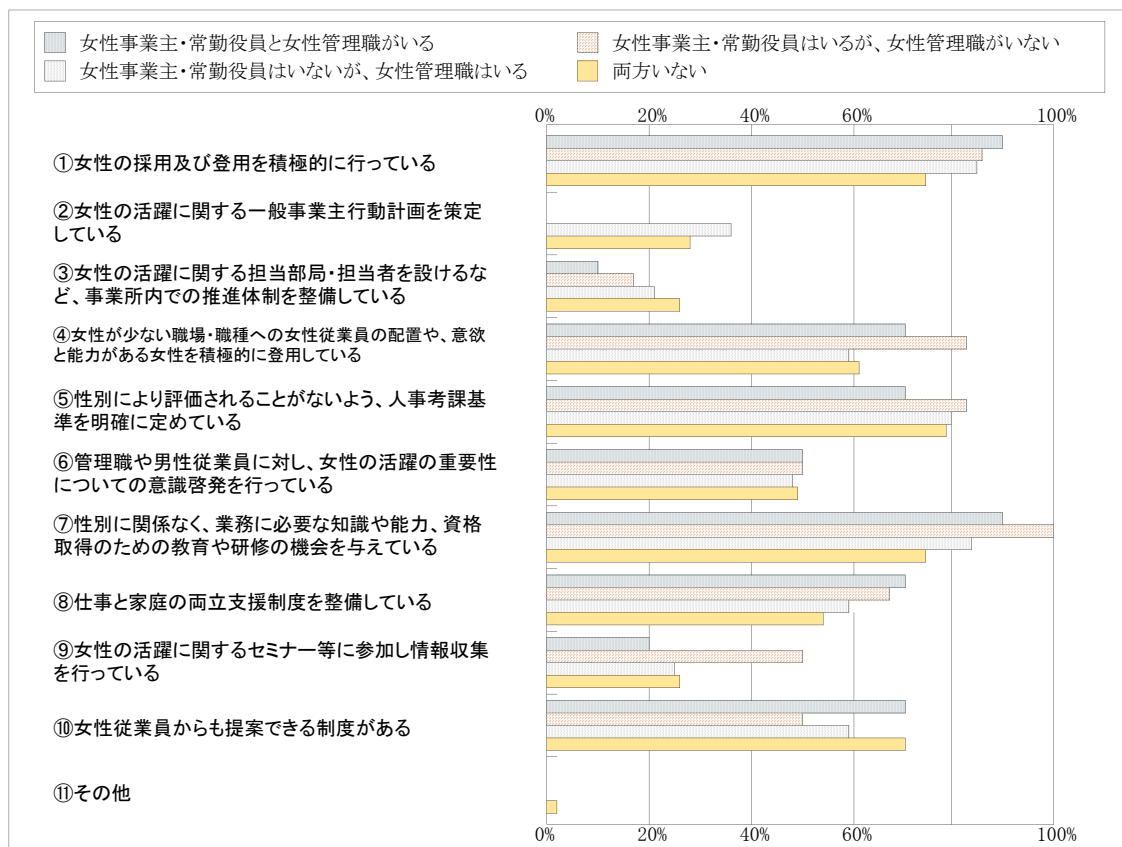
「その他」
・語り合う場

問4における、女性事業主・常勤役員、女性管理職の有無ごとで見た場合、『女性事業主・常勤役員と女性管理職がいる』事業所が「①女性の採用及び登用を積極的に行っている」(90.0%)で高い数値を示している。

全体的には、『女性事業主・常勤役員はいるが、女性管理職がいない』事業所が、各取組について高い傾向がある。

取組内容	女性事業主・常勤役員と女性管理職がいる (事業所総数10)		女性事業主・常勤役員はいるが、女性管理職がいない (事業所総数6)		女性事業主・常勤役員はいるが、女性管理職はいる (事業所総数44)		両方いない (事業所総数43)	
	事業所数	比率	事業所数	比率	事業所数	比率	事業所数	比率
①女性の採用及び登用を積極的に行っている	9	90.0%	5	83.3%	36	81.8%	32	74.4%
②女性の活躍に関する一般事業主行動計画を策定している	0	0.0%	0	0.0%	16	36.4%	12	27.9%
③女性の活躍に関する担当部局・担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している	1	10.0%	1	16.7%	9	20.5%	11	25.6%
④女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性を積極的に登用している	7	70.0%	5	83.3%	26	59.1%	26	60.5%
⑤性別により評価されることがないよう、人事考課基準を明確に定めている	7	70.0%	5	83.3%	35	79.5%	34	79.1%
⑥管理職や男性従業員に対し、女性の活躍の重要性についての意識啓発を行っている	5	50.0%	3	50.0%	21	47.7%	21	48.8%
⑦性別に関係なく、業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修の機会を与えている	9	90.0%	6	100.0%	40	90.9%	32	74.4%
⑧仕事と家庭の両立支援制度を整備している	7	70.0%	4	66.7%	26	59.1%	23	53.5%
⑨女性の活躍に関するセミナー等に参加し情報収集を行っている	2	20.0%	3	50.0%	11	25.0%	11	25.6%
⑩女性従業員からも提案できる制度がある	7	70.0%	3	50.0%	26	59.1%	30	69.8%
⑪その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.3%

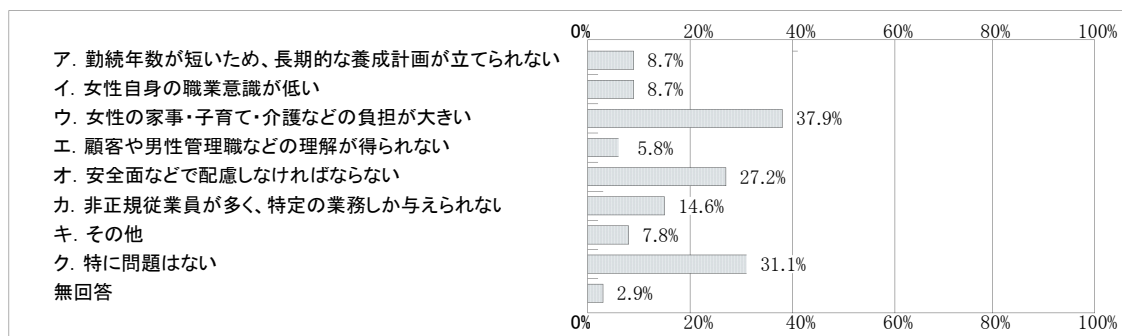
役職別



問7 貴事業所では、女性従業員が活躍するにあたってどのような問題がありますか。(〇はいくつでも)

「ウ. 女性の家事・子育て・介護などの負担が大きい」(37.9%)の比率が大きく、以下「ク. 特に問題ない」(31.1%)、「オ. 安全面などで配慮しなければならない」(27.2%)と続いている。

取組内容	事業所数	比率
ア. 勤続年数が短いため、長期的な養成計画が立てられない	9	8.7%
イ. 女性自身の職業意識が低い	9	8.7%
ウ. 女性の家事・子育て・介護などの負担が大きい	39	37.9%
エ. 顧客や男性管理職などの理解が得られない	6	5.8%
オ. 安全面などで配慮しなければならない	28	27.2%
カ. 非正規従業員が多く、特定の業務しか与えられない	15	14.6%
キ. その他	8	7.8%
ク. 特に問題ない	32	31.1%
無回答	3	2.9%



※規定以上に多く回答した事業所あり

「その他」

- ・主な業務が力仕事のため配置が難しい
- ・親会社からの出向者受入れ組織のため人を人選できない。
- ・イベント業で機材等、重量物を扱うことが多いのでおのずと男性スタッフがふえてしまう。
- ・結婚の際、事業所が無い都市に夫についていく
- ・前提である採用が難しい。職種的に女性が好まないものと思われる。
- ・重量物など危険な仕事が多い
- ・職業的に男性中心の職場の為、女性は事務担当者のみ、男性管理職から特に意識されていないように感じる。
- ・責任とか役割の面で男性と比し物足りない
- ・この仕事は出来ないだろうという偏見が非常に大きい。管理者も、対象者も、まわりも。

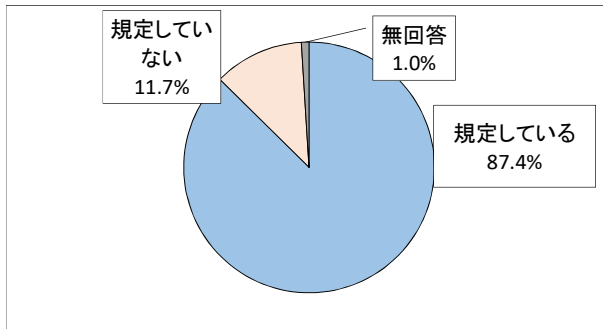
Ⅲ. 従業員の育児・介護との両立支援について

問8 就業規則において、育児休業期間は、お子さんが何歳になるまでと規定されていますか。
(n=103)

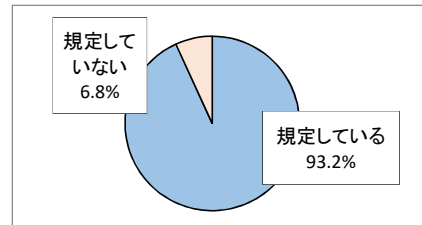
ほとんどの事業所が就業規則に規定しているが、平成26年度調査の93.2%から微減となっている。

規模別で見ると、30人以上50人未満の事業所に育児休業の規定を導入していない事業所がやや多くみられる。

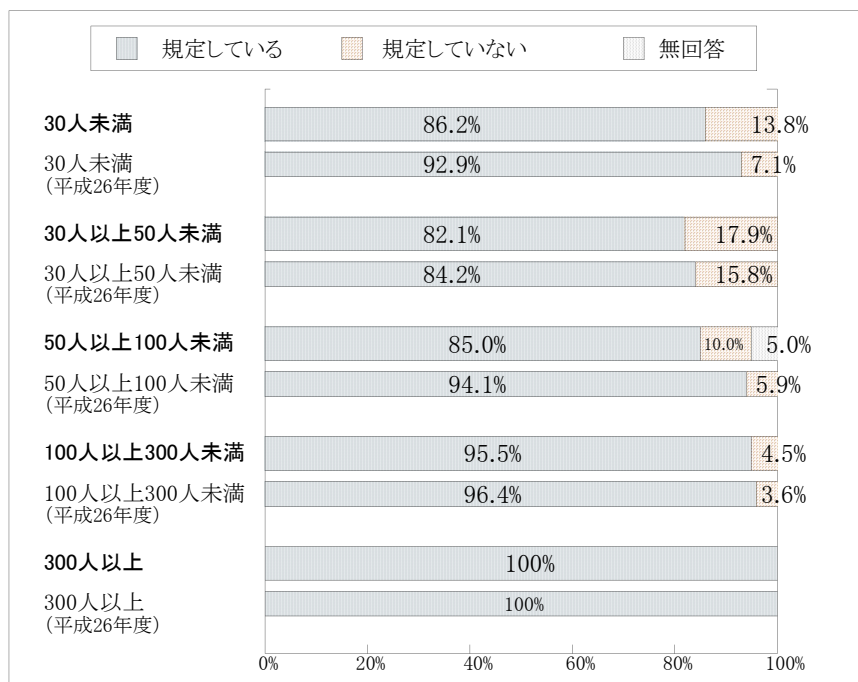
【令和元年度】



【平成26年度】



規模別

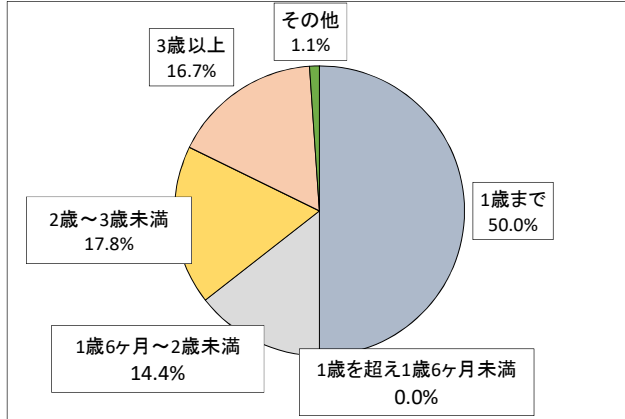


● 育児休業制度がある事業所で、育児休業をとれる期間について

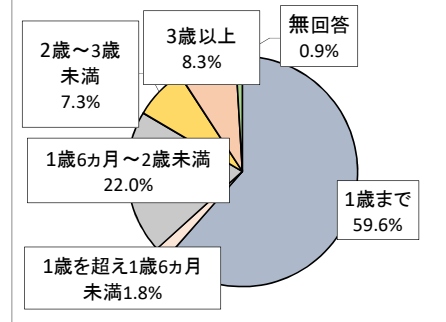
「1歳まで」という回答が半数を占め、「3歳以上」も16.7%を占めた。
平成26年度調査と比較して、2歳以上の育児休業を認めている事業所の割合が大きくなっている。

育児休業期間

【令和元年度】



【平成26年度】



育児休業が取れる期間	事業所数	比率	平成26年度 事業所数	平成26年度 比率
1歳まで	45	50.0%	65	59.6%
1歳を超え1歳6ヶ月未満	0	0.0%	2	1.8%
1歳6ヶ月～2歳未満	13	14.4%	24	22.0%
2歳～3歳未満	16	17.8%	8	10.3%
3歳以上	15	16.7%	9	8.3%
その他	1	1.1%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	1	0.9%

問8-1 直近の事業年度(または把握できる直近の1年間)における、従業員又はその配偶者が
出産した人数と、育児休業の取得状況を教えてください。(n=103)

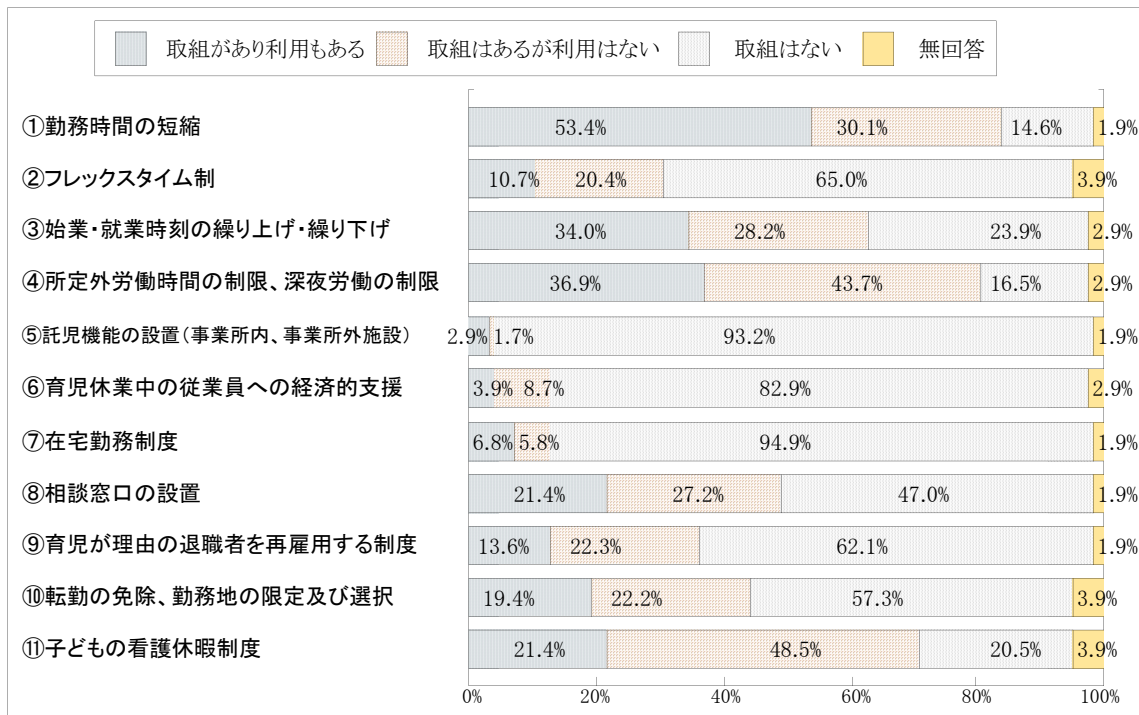
女性の育児休業の取得率は93.1%、平均取得日数が248.9日であり、平成26年度調査の
の取得率、平均取得日数ともに減少している。

男性の育児休業の取得率は8.2%となっており、平成26年度調査での1.6%より増加して
いる。平均取得日数は3.7日と減少しているが、平成26年度調査では1人で75日間取得した
事業所があるため、その他の事業所の平均で見ると5日間であった。なお、令和元年度
調査での男性の取得日数の最長は10日であった。

	令和元年度		平成26年度	
	人数	取得率	人数	取得率
配偶者が出産した男性従業員	159人		310人	
うち育児休業取得者	13人	8.2%	5人	1.6%
平均取得日数	3.7日	日数未回答を除く 「平均1～3日取得」と回答は 2日とした	28.7日	1人で76日取得 あり
出産した女性従業員	58人		99人	
うち育児休業取得者	54人	93.1%	95人	96.0%
平均取得日数	248.9	日数未回答を除く 継続中を除く	275.4日	

問9 貴事業所では、働きながら育児を行う従業員のため、次のような取組がありますか。(〇は①～⑫でそれぞれ1つ) (n=103)

事業所の取組、実際の利用ともに割合が高いのは、「①勤務時間の短縮」、「③始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」、「④所定外労働時間の制限、深夜労働の制限」等の時間に関する制度であった。「⑤託児機能の設置」や「育児休業中の従業員への経済的支援」等の時間によらない制度の取組は進んでいない。



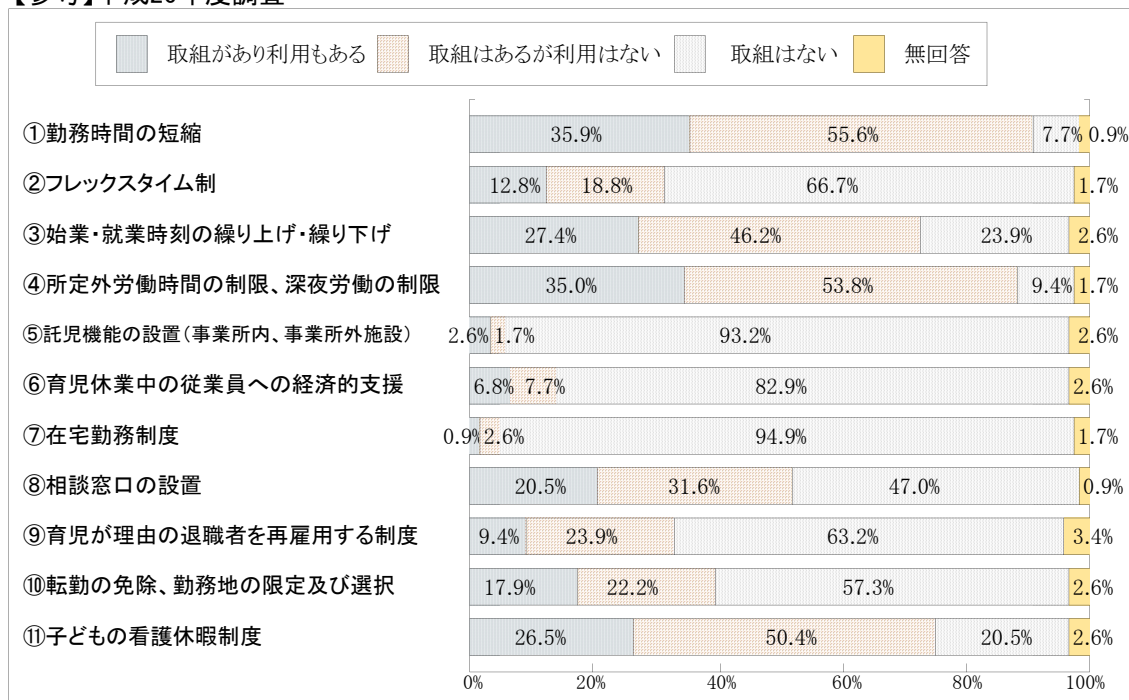
「その他」1件
・育児休職等規定による。

割合の高い順

取組があり利用もある制度	①勤務時間の短縮	④所定外労働時間の制限、深夜労働の制限	③始業・就業時刻の繰り上げ、繰り下げ	⑧、相談窓口の設置 ⑪子どもの看護休暇制度
取組はあるが利用がない制度	⑪子どもの看護休暇制度	④所定外労働時間の制限、深夜労働の制限	①勤務時間の短縮	③始業・就業時刻の繰り上げ、繰り下げ

平成26年度調査と比較すると、「取組があり利用もある」については「①勤務時間の短縮」の利用の割合が大きく伸びている。事業所の取組については、どの項目も平成26年度調査と大きな差はない。

【参考】平成26年度調査

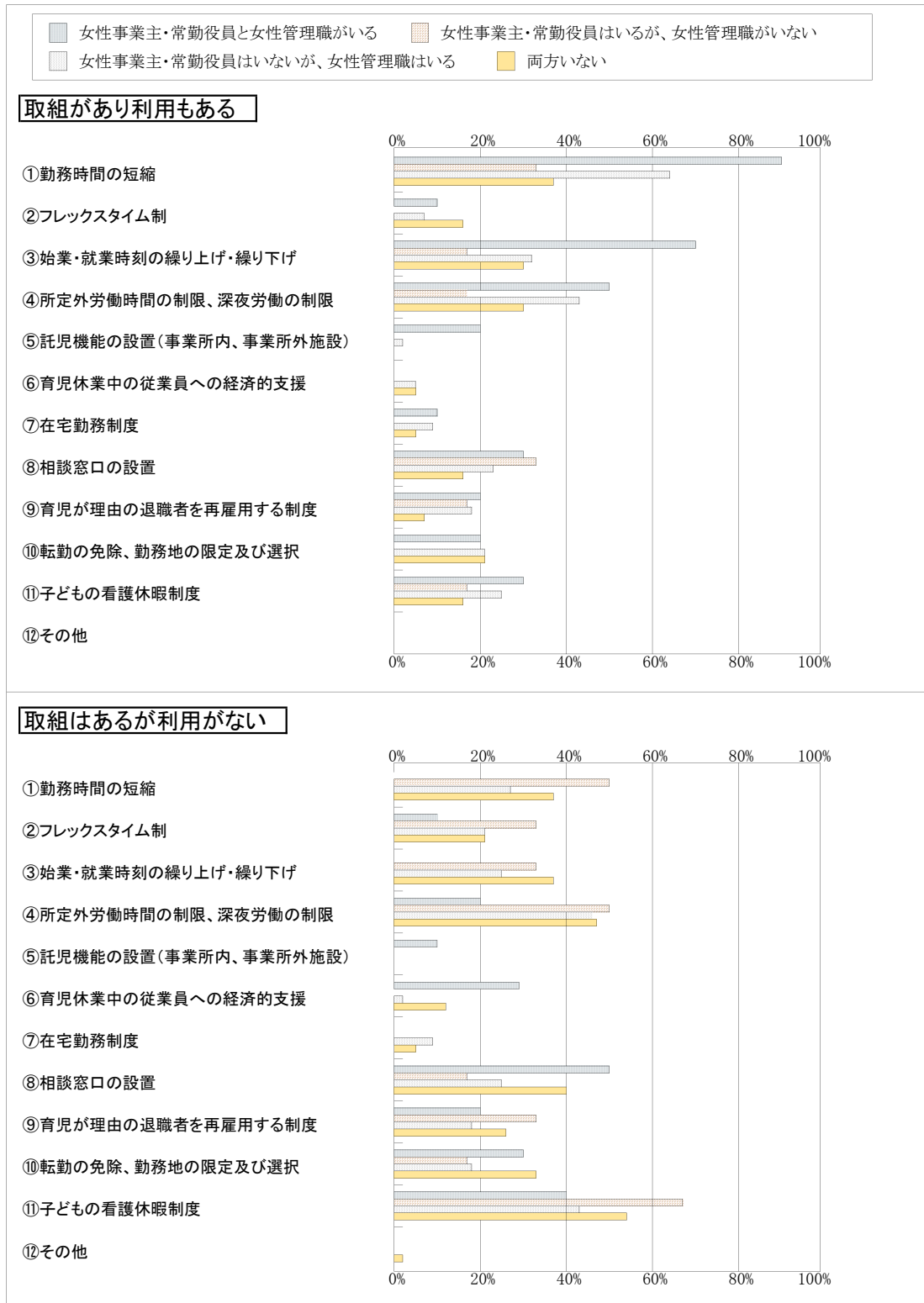


「その他」

- ・事業所としての利用はないが、全店では利用があり
- ・子育て支援補助金

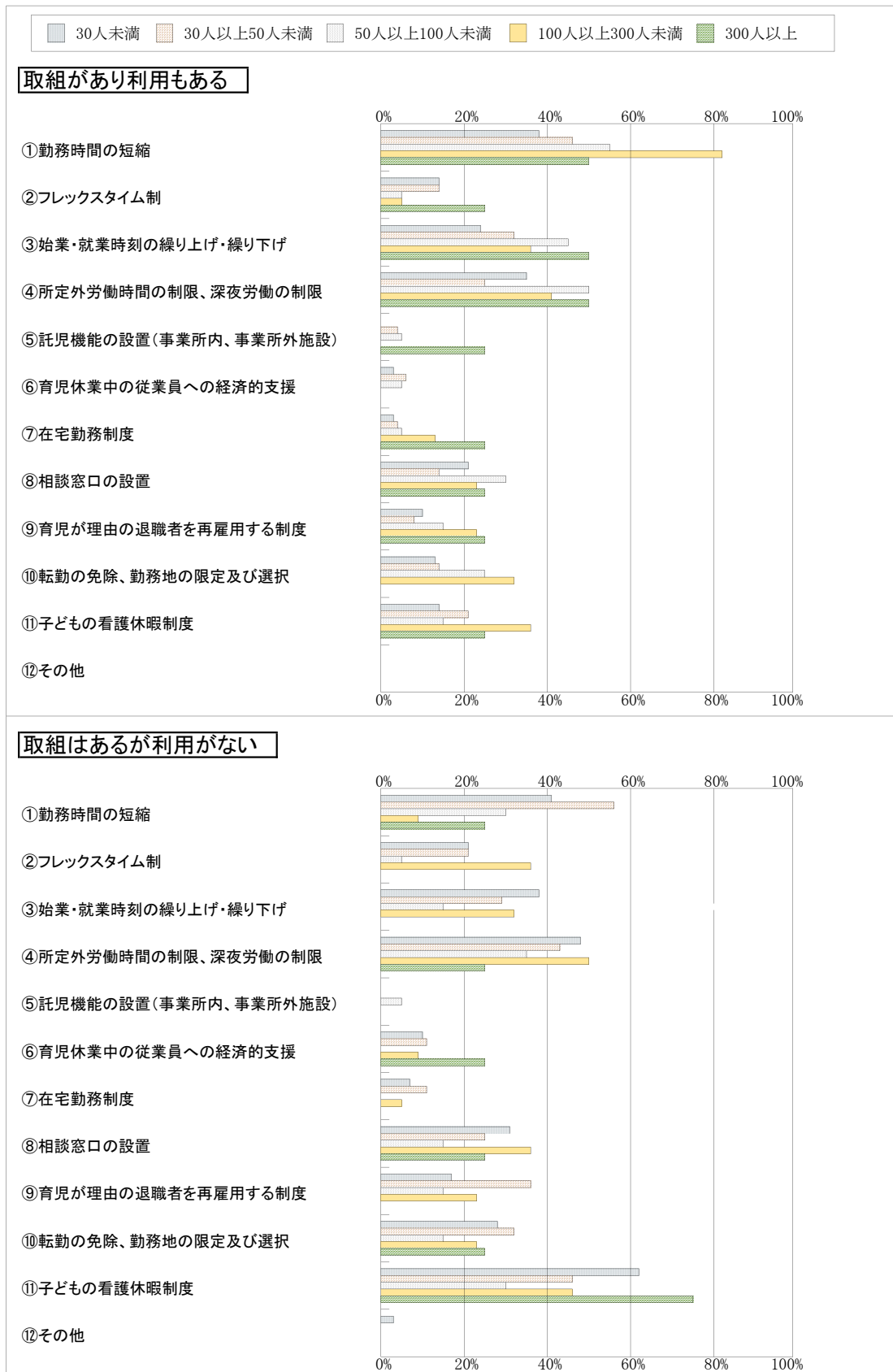
問4における、女性事業主・常勤役員、女性管理職の有無ごとで見た場合、「取組があり利用もある」事業所は、「①勤務時間の短縮」と「③始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」では『女性事業主・常勤役員と女性管理職がいる』事業所の数値が他の区分より高いものの、それ以外の取組においては、役職の有無による違いはさほどない。

特に、「取組はあるが利用がない」については、『女性事業主・常勤役員と女性管理職がいる』事業所では、「①勤務時間の短縮」が0%であり、利用の高さが窺える。



問2における、事業所の規模別で見た場合、「取組があり利用もある」事業所は、規模が大きい事業所ほど取組が進んでいる傾向がみられる。は大きな差は見られない。

「①勤務時間の短縮」については、『100人以上300人未満』の事業所の利用の高さが特に顕著である。

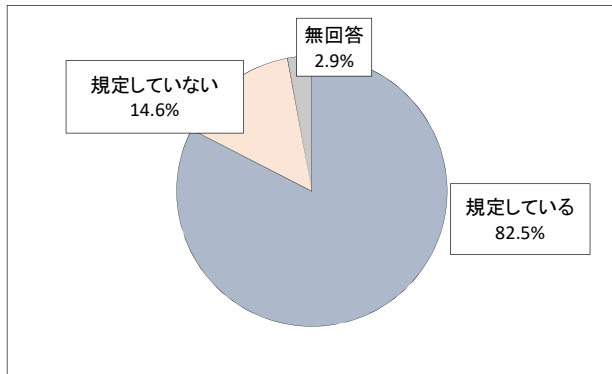


問10 就業規則において、介護休業期間は、何日と規定されていますか。(n=103)

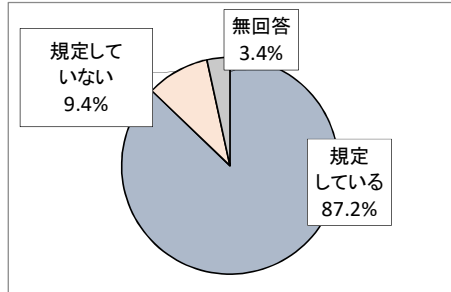
82.5%の事業所が就業規則において介護休業期間を規定しており、前回平成26年度調査とほぼ横ばいである。

規模別で見ると、規模が大きい事業所のほうが介護休業の規定を導入している事業所が多い状況である。

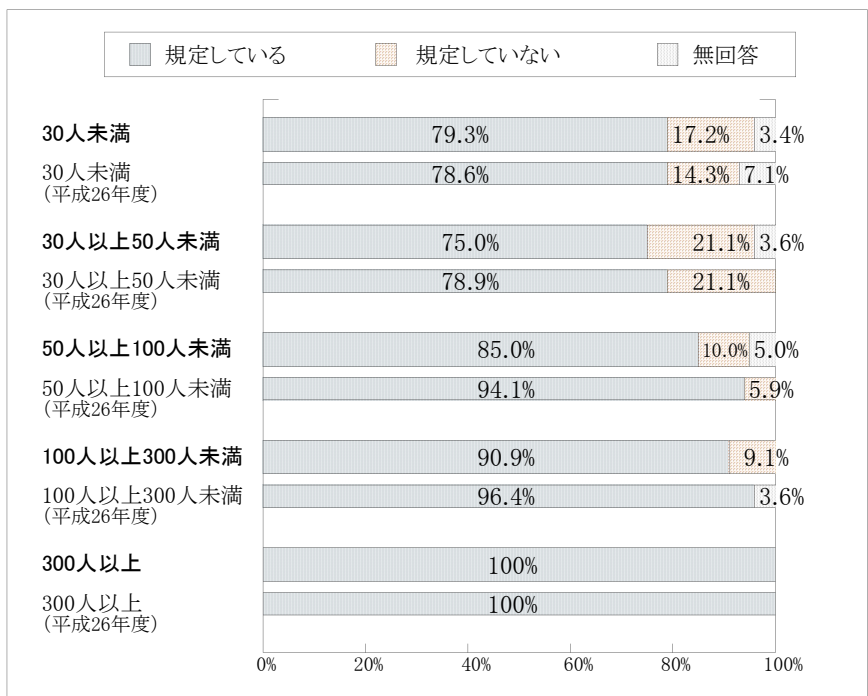
【令和元年度】



【平成26年度】



規模別

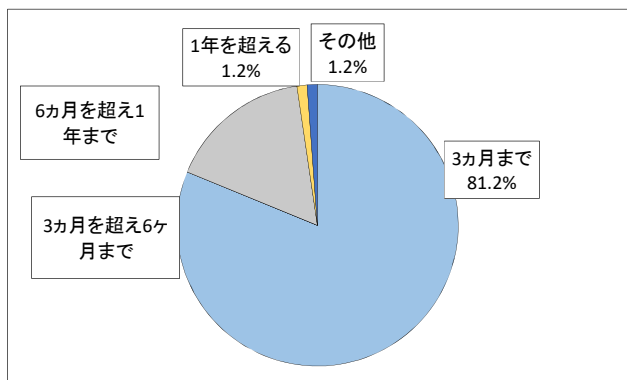


●介護休業制度がある事業所で、介護休暇をとれる期間について

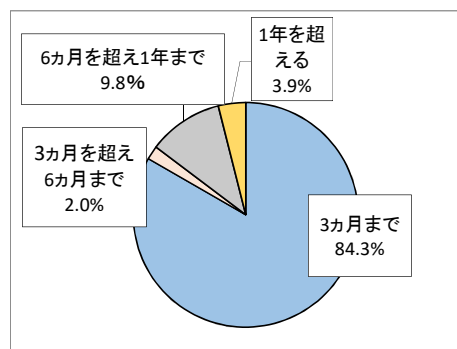
「3ヵ月まで」（81.2%）という回答が最も多く、「6ヵ月を超え1年まで」（16.5%）が続き、この2つでほぼ全体を占めている。（n=85）

介護休業期間

【令和元年度】



【平成26年度】



介護休業が取れる期間	事業所数	比率	平成26年度 事業所数	平成26年度 比率
3ヵ月まで	69	81.2%	86	84.3%
3ヵ月を超え6ヵ月まで	0	0.0%	2	2.0%
6ヵ月を超え1年まで	14	16.5%	10	9.8%
1年を超える	1	1.2%	4	3.9%
限度なし	0	0.0%	0	0.0%
その他	1	1.2%	0	0.0%

問10-1 直近の事業年度(または把握できる直近の1年間)における、介護休業を取得した従業員の人数と平均取得日数を教えてください。（n=103）

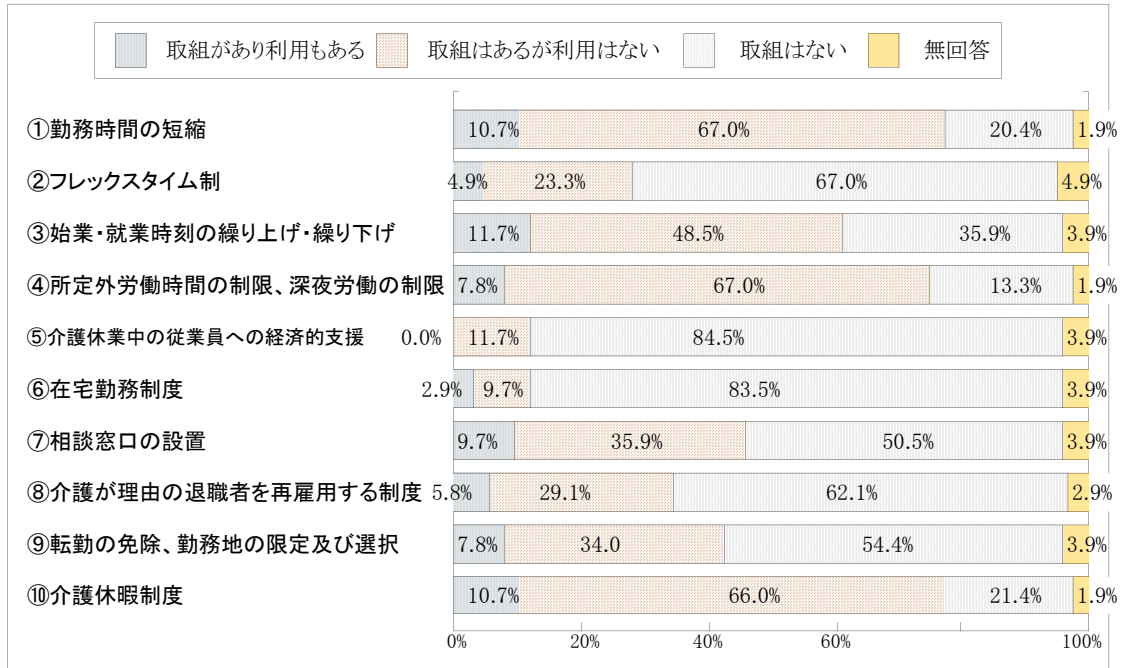
介護休業を取得した男性従業員はいない。女性従業員については、4人の利用があり、平均取得日数についても、平成26年度調査よりも下がっている。

	令和元年度	平成26年度
取得した男性従業員	0人	0人
平均取得日数	0日	0日
取得した女性従業員	4人	31人
平均取得日数	33.0日	70.7日

問11 貴事業所では、働きながら介護を行う従業員のために、次のような取組がありますか。(○は①～⑩でそれぞれ1つ) (n=103)

取組の割合が高いのは、「①勤務時間の短縮」、「④所定外労働時間の制限、深夜労働の制限」「⑩介護休暇制度」となっているが、表中のいずれの事業も利用は進んでいない。

問9の育児を行う従業員への取組の状況と比べ、取組と利用の差が大きい。



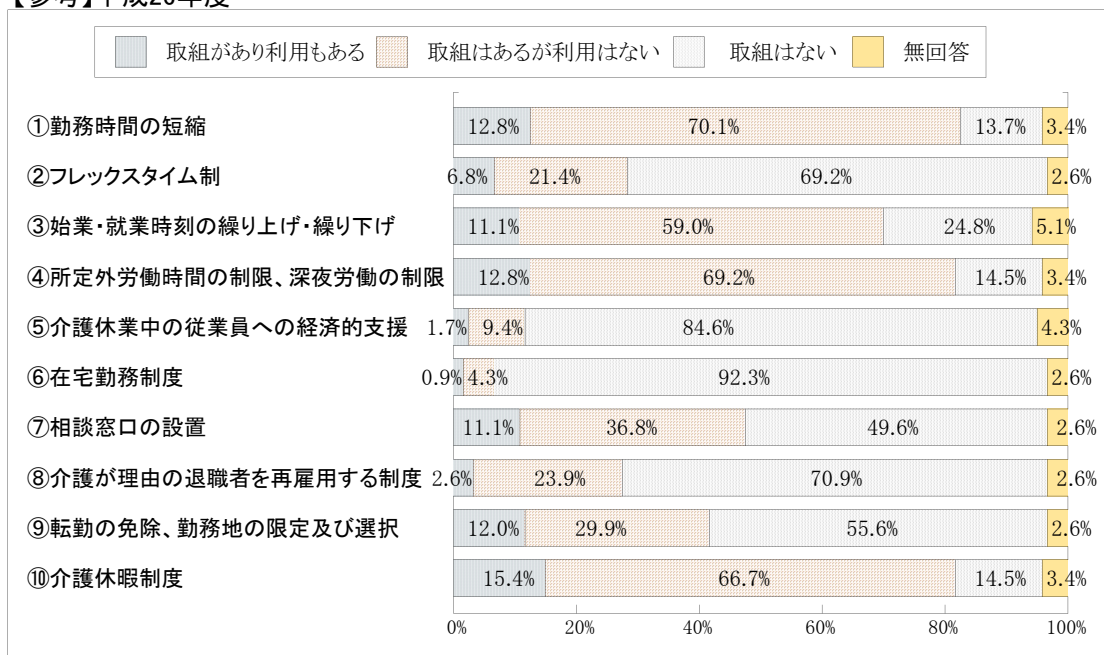
「その他」

・介護休職等規定による。

取組があり利用もある制度	③始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ	②介護休暇制度	⑦相談窓口の設置	④所定外労働時間の制限、深夜労働の制限 他
取組はあるが利用がない制度	④所定外労働時間の制限、深夜労働の制限	⑩介護休暇制度	③始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ	⑦相談窓口の設置

利用については多少のさがあるものの、事業所の取組については、どの項目も平成26年度調査と大きな差が見られず、この5年間であまり進展が見られない。

【参考】平成26年度

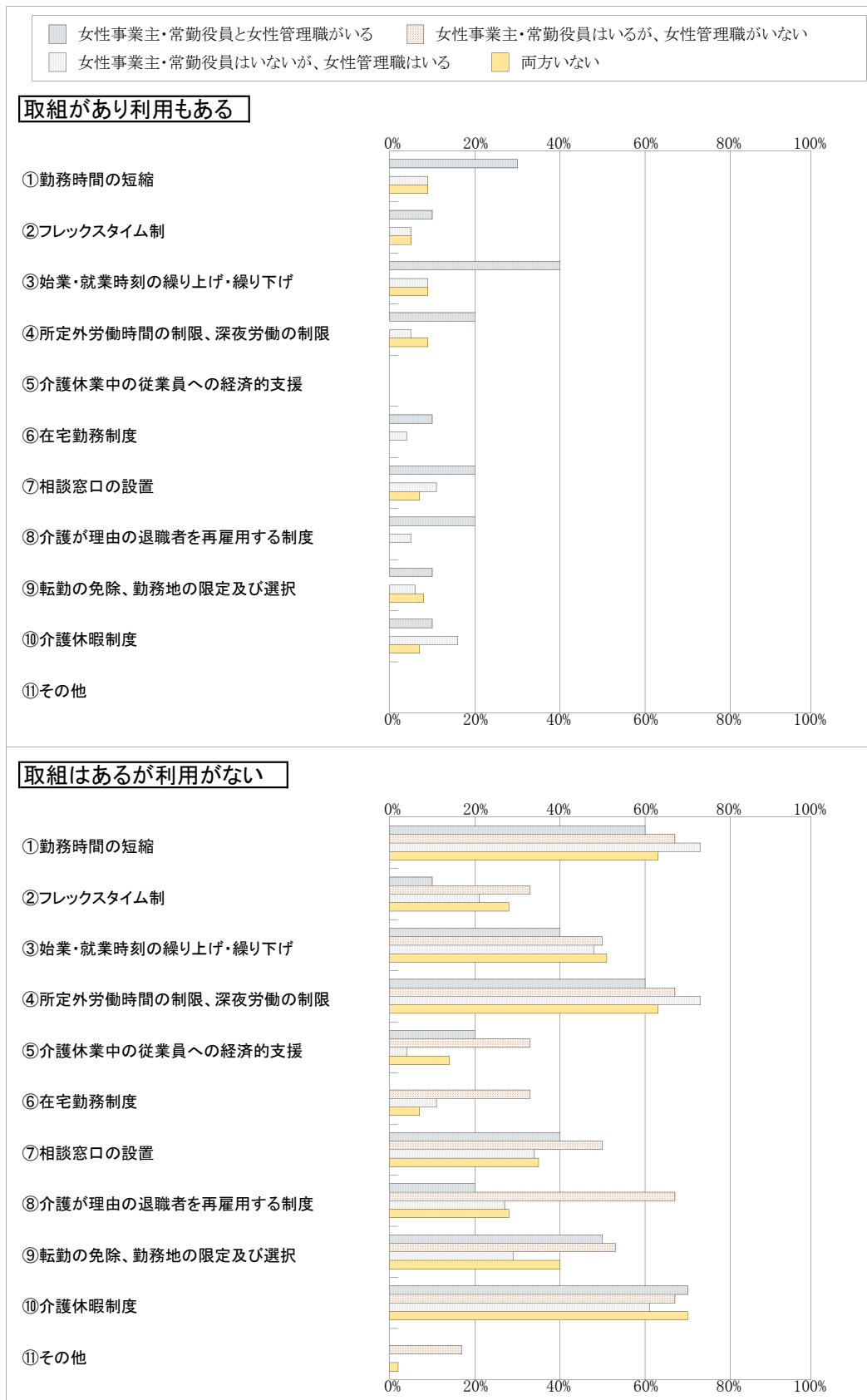


「その他」

・介護サポート休暇も別にある

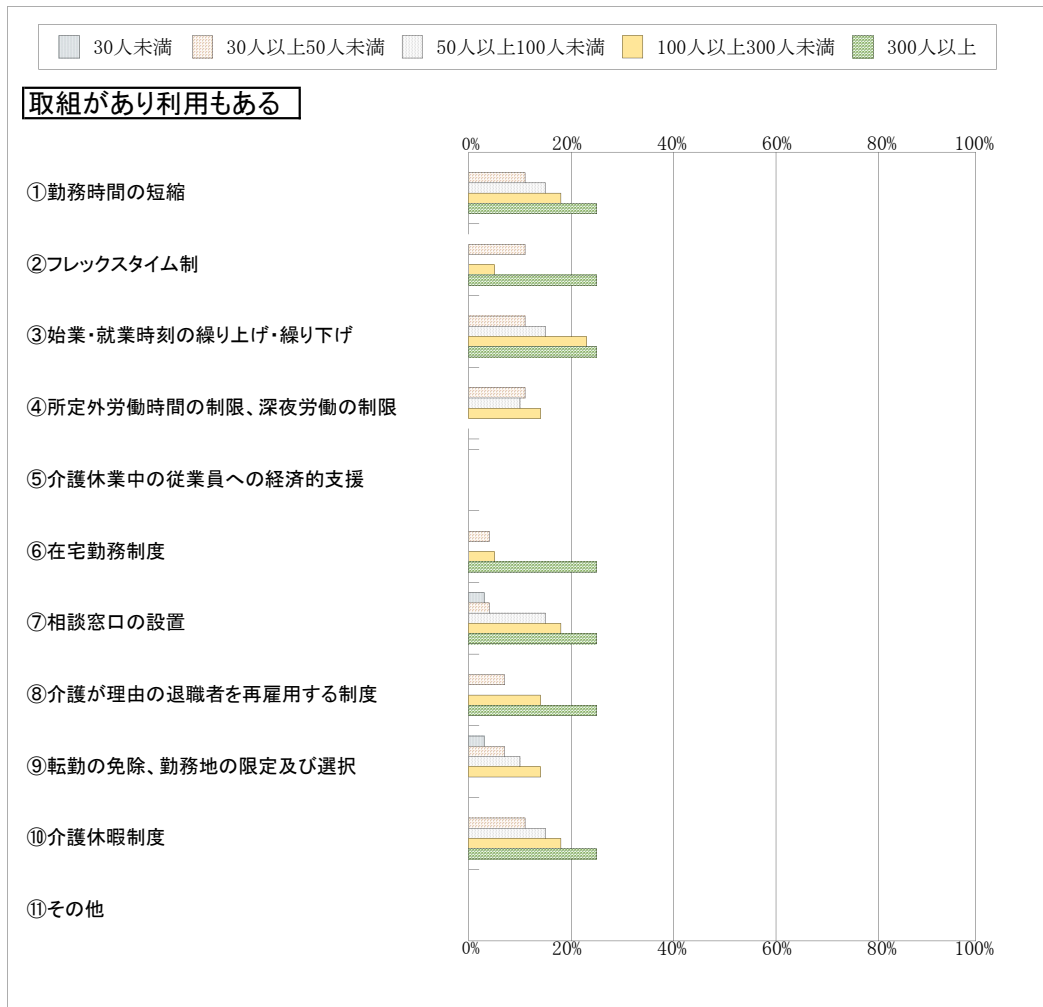
問4における、女性事業主・常勤役員、女性管理職の有無ごとで見た場合、「取組があり利用もある」事業所は、『女性事業主・常勤役員と女性管理職がいる』事業所でいずれも高くなっている。

「取組はあるが利用がない」事業所では、いずれの事業所も利用が少ない傾向が見受けられる。

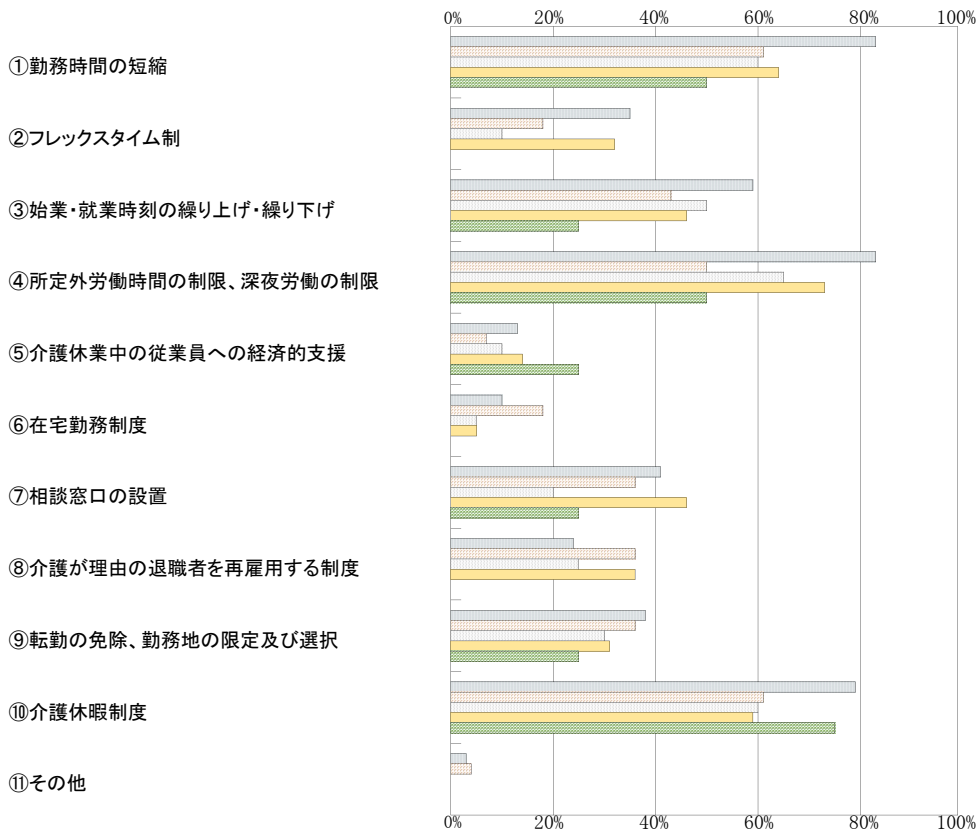


問2における、事業所の規模別で見た場合、「取組があり利用もある」事業所は、『30人未満』の事業所がほとんどの項目で0%または低い数値となっている。

「取組はあるが利用がない」事業所は、『30人未満』の事業所が比較的高い数値となっており、人数が少ない事業所ほど制度の利用が低い傾向がうかがえる。



取組はあるが利用がない



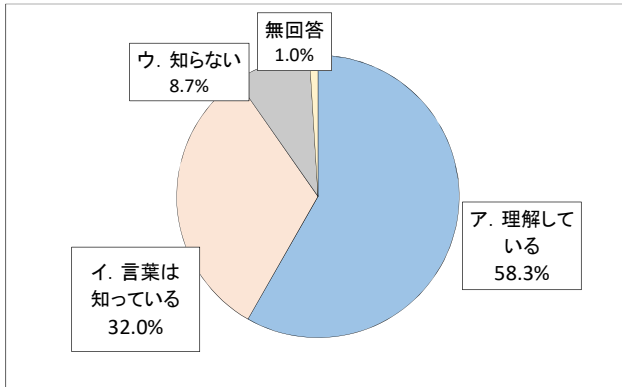
IV. 男女がともに働きやすい職場環境づくりについて

問12 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)についてご存知ですか。(○は1つ)
(n=103)

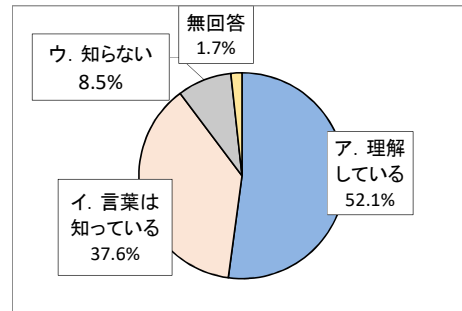
「ア. 理解している」が58.3%、「イ. 言葉は知っている」は32.0%で、合わせると9割に(90.2%)になる。平成26年度調査では「理解している」(52.1%)、「言葉は知っている」(37.6%)で、認知度の高さがうかがえる。

規模別では、従業員数が多いほど認知度が高い。

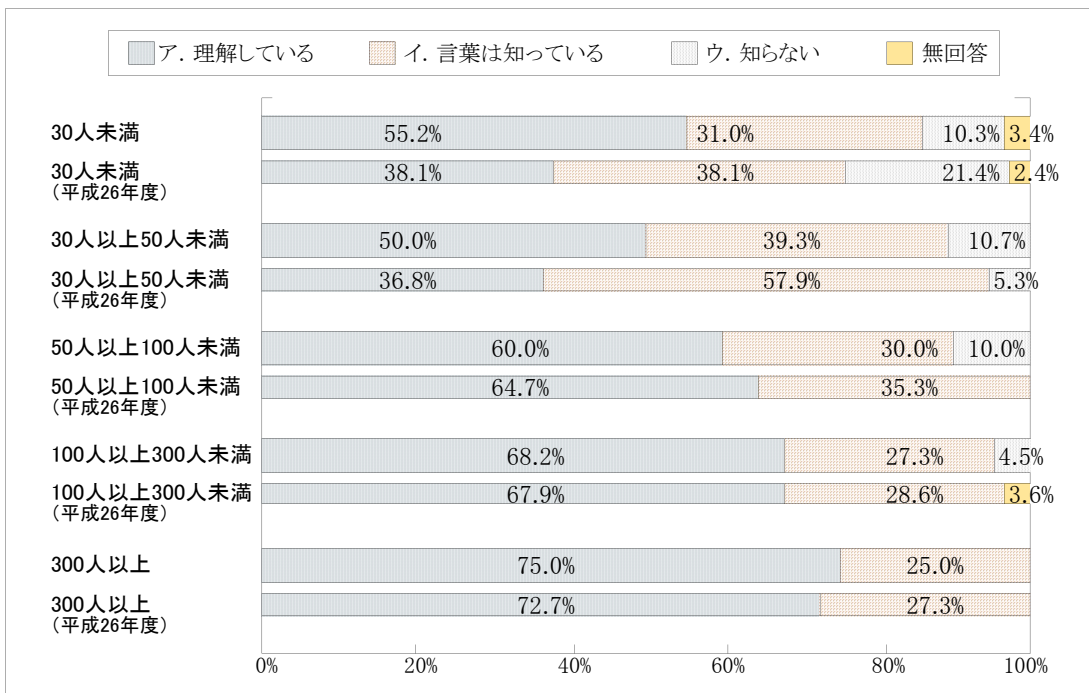
【令和元年度】



【平成26年度】



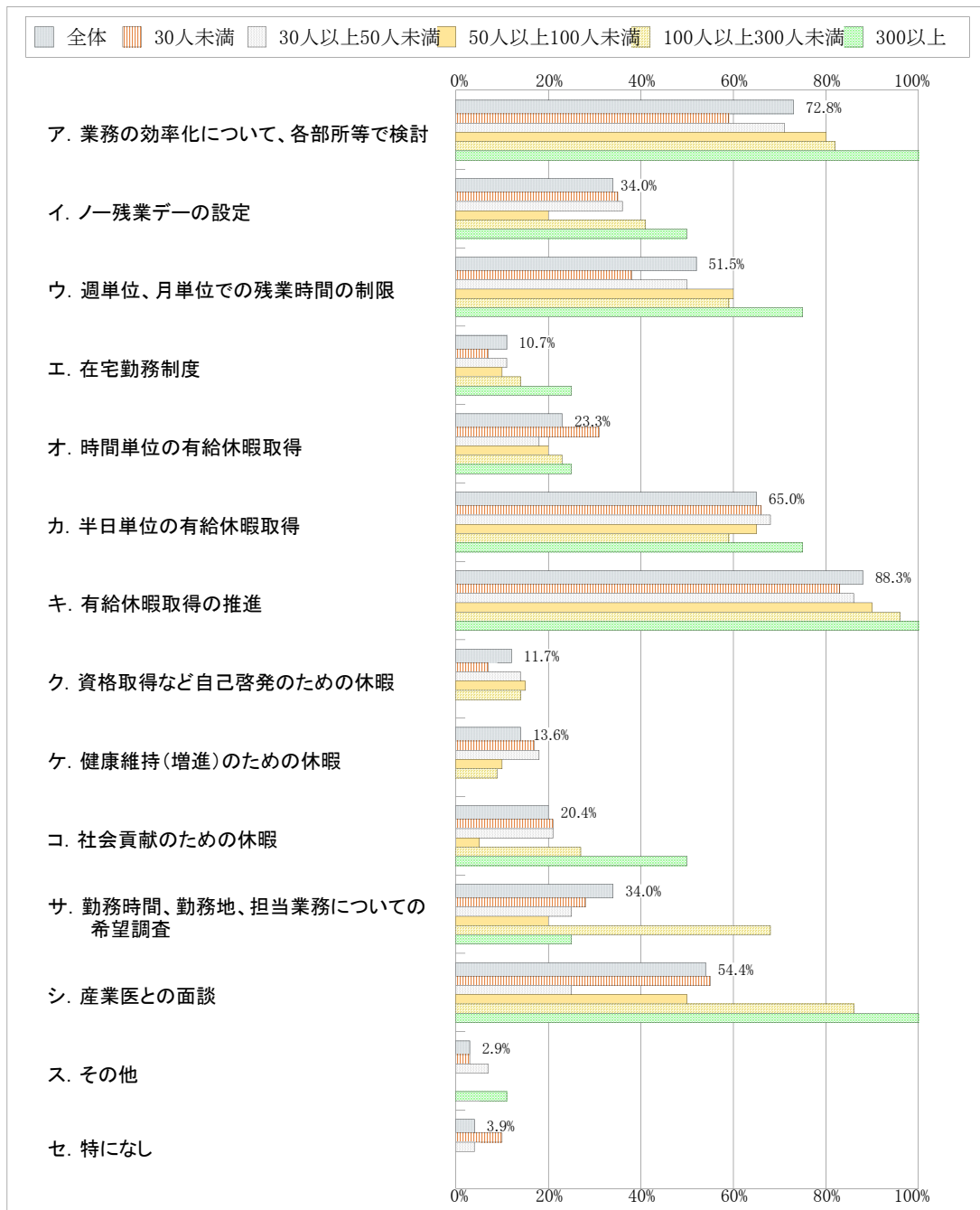
規模別



問13 貴事業所では、働きやすい環境づくりのために、次のような取組がありますか。(〇はいくつでも(n=103 回答総数 501))

取組の割合が高いのは「ア. 業務の効率化について、各部所等で検討」、「カ. 半日単位の有給休暇取得」、「キ. 有給休暇取得の推進」となっている。

取組内容	事業所数	比率	取組内容	事業所数	比率
ア. 業務の効率化について、各部所等で検討	75	72.8%	ケ. 健康維持(増進)のための休暇	14	13.6%
イ. ノー残業デーの設定	35	34.0%	コ. 社会貢献のための休暇	21	20.4%
ウ. 週単位、月単位での残業時間の制限	53	51.5%	サ. 勤務時間、勤務地、担当業務についての希望調査	35	34.0%
エ. 在宅勤務制度	11	10.7%	シ. 産業医との面談	56	54.4%
オ. 時間単位の有給休暇取得	24	23.3%	ス. その他	3	2.9%
カ. 半日単位の有給休暇取得	67	65.0%	セ. 特になし	4	3.9%
キ. 有給休暇取得の推進	91	88.3%	無回答	1	1.0%
ク. 資格取得など自己啓発のための休暇	12	11.7%			



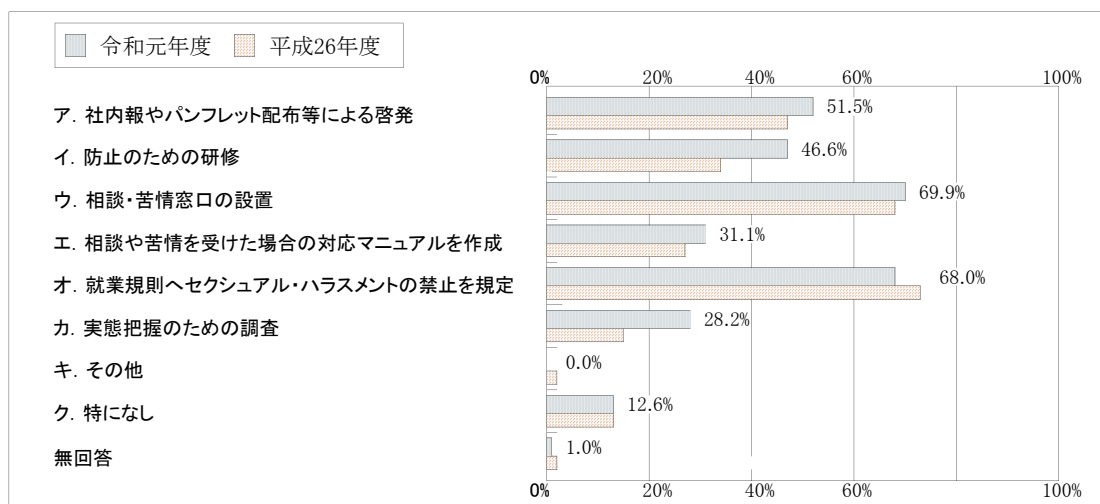
「その他」

- ・勤続年数(15年以上4年単位)に応じてリフレッシュ休暇を設けている。
- ・社内勉強会の定期的開催によりコミュニケーションを促進し、意見交換を活発にすることでお互いの理解向上につなげている。
- ・ノー残業デーや週単位、月単位での残業時間は制限しなくてもほとんどありません。

問14 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、次のような取組がありますか。(〇はいくつでも) (n=103 回答総数 317)

平成26年度調査に比べて、取組内容がどの項目もほぼ多くなっており、取組が進んでいることがうかがえる。

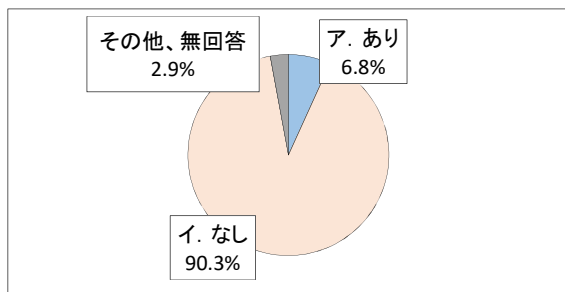
取組内容	事業所数	比率	平成26年度 事業所数	平成26年度 比率
ア. 社内報やパンフレット配布等による啓発	53	51.5%	55	47.0%
イ. 防止のための研修	48	46.6%	40	34.2%
ウ. 相談・苦情窓口の設置	72	69.9%	80	68.4%
エ. 相談や苦情を受けた場合の対応マニュアルを作成	32	31.1%	31	26.5%
オ. 就業規則へセクシュアル・ハラスメントの禁止を規定	70	68.0%	85	72.6%
カ. 実態把握のための調査	29	28.2%	17	14.5%
キ. その他	0	0.0%	2	1.7%
ク. 特になし	13	12.6%	14	12.0%
無回答	1	1.0%	2	1.7%



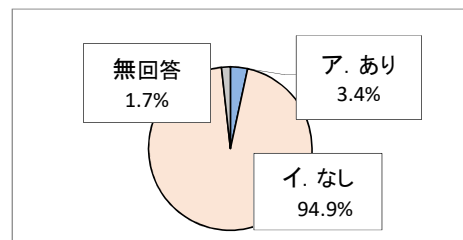
問14-1 直近の事業年度(または把握できる直近の1年間)に、セクシュアル・ハラスメントに関する相談44がありましたか。(n=103)

9割の事業所が「イ. なし」(94.9%)と回答しているものの、「ア. あり」も6.8%の事業所が回答をしている。

【令和元年度】



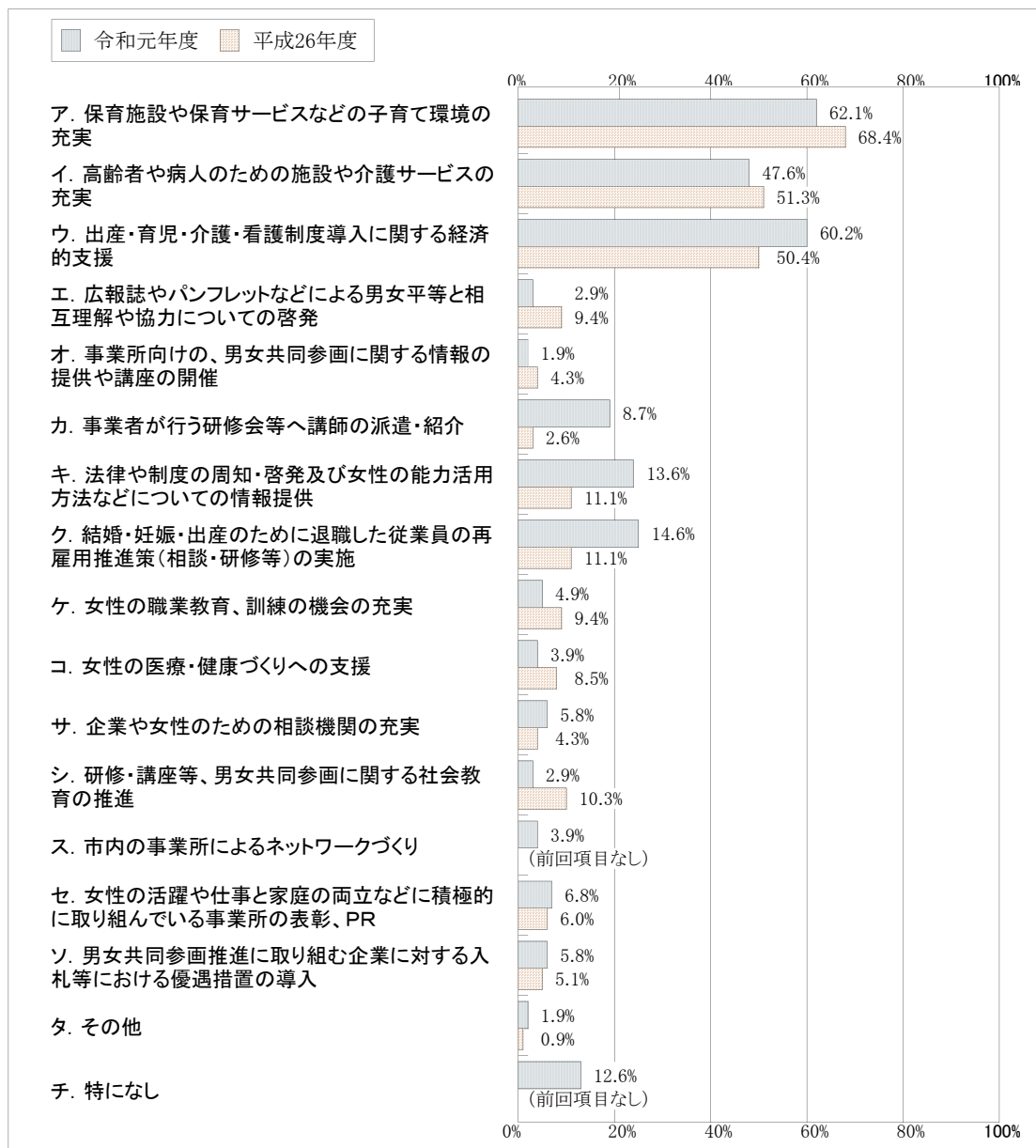
【平成26年度】



問15 職場における男女共同参画の推進について、市の事業や政策にどのようなことを望まれますか。(〇は3つまで) (n=103 回答総数 268)

「ア. 保育施設や保育サービスなどの子育て環境の充実」、「イ. 高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実」、「ウ. 出産・育児・介護・看護制度導入に関する経済的支援」が上位3つを占め、順位は平成26年度調査と変わらない。

また、「カ. 事業者が行う研修会等へ講師の派遣・紹介」、「キ. 法律や制度の周知・啓発及び女性の能力活用方法などについての情報提供」及び「ク. 結婚・妊娠・出産のために退職した従業員の再雇用推進策(相談・研修等)の実施」が前回調査より伸びており、需要の高まりがうかがえる。



※規定数以上に回答した事業所有り

「その他」

- ・一番は役員(経営幹部)への教育が重要なところだと感じるが難しいと思う。
- ・「女性」に限らず非就業者への支援

問16 職場における男女共同参画について、貴事業所が特に推進されている取組や、ご意見等ございましたらご記入ください。

- ・男性だから、“どう”、女性だから“こう”というような、制度や取組は行っておりませんので、区別のない制度・職場環境が整っていると感じています。
- ・女性に対して。スキルアップ講習会への出席
- ・女性だけの集会での問題点・改善点の把握
- ・当事業所には、女性社員がいない為、主な取組はありません。しかし、会社全体、支店等は、女性社員も頑張っているため制度としては充実していると思います。
- ・積極的な女性の採用（正社員の採用に占める女性の割合を25%以上とすることが目標）