

平成29年度

男女共同参画に関する市内事業所アンケート
結果報告書
(概要)

上越市 自治・市民環境部共生まちづくり課
男女共同参画推進センター

— 目 次 —

■ 基礎的項目

< 基本情報 >

(1) 調査対象	1
(2) 調査方法	1
(3) 調査期間	1
(4) 回答状況	1

< 回答概要 >

1 所在地	1
2 業種	1
3 社員の状況	1

■ 設問

問1…男女共同参画に関する取組の実施状況

(1) 働き方の見直し	2
(2) 仕事と家庭の両立	2
(3) 女性の能力を活かす取組	3
(4) 男女の格差の解消のための取組	3

問2…女性の人材活用に当たり支障となること

問3…ハラスメント防止対策

問4…ワーク・ライフ・バランスに関する取組

問5…男女共同参画に関する言葉・内容の認知度・理解度

問6…男女共同参画に関し市に望む施策

問7…自由記述

■ 基礎的項目

<基本情報>

- (1) 調査対象 市内 189事業所(以下の事業所から市役所と重複分18事業所を除く計)
 ・上越雇用促進協議会の会員 160社
 ・市内に本社のある新潟県ハッピーパートナー登録企業 48事業所
- (2) 調査方法 紙媒体により郵送で配付・回収
- (3) 調査期間 平成29年6月9日(金)～6月23日(金)
- (4) 回答状況 94事業所から回答(回答率:49.7%)

<回答概要>

1 所在地

区分	事業所数	構成比
1.上越市内	85	90.4%
2.新潟県内	5	5.3%
3.新潟県外	4	4.3%
無回答	0	0.0%
合計	94	100.0%

2 業種

区分	事業所数	構成比
1.農業、林業	2	2.1%
2.漁業	0	0.0%
3.鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%
4.建設業	39	41.5%
5.製造業	13	13.8%
6.電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%
7.情報通信業	1	1.1%
8.運輸業、郵便業	4	4.3%
9.卸売業、小売業	11	11.7%
10.金融業、保険業	1	1.1%
11.不動産業、物品賃貸業	0	0.0%
12.学術研究、専門・技術サービス業	1	1.1%
13.宿泊業、飲食サービス業	2	2.1%
14.生活関連サービス業、娯楽業	4	4.3%
15.教育、学習支援業	1	1.1%
16.医療、福祉	7	7.4%
17.複合サービス事業	0	0.0%
18.サービス業(他に分類されないもの)	6	6.4%
19.公務(他に分類されるものを除く)	0	0.0%
20.その他	2	2.1%
無回答	0	0.0%
合計	94	100.0%

※貨物運送取扱業、食料品製造業

3 社員の状況

区分	人数 (計)	男性		女性	
		人数	構成比	人数	構成比
1.正規社員	8,650	6,356	73.5%	2,294	26.5%
2.管理職	1,169	1,094	93.6%	75	6.4%
3.非正規社員	2,862	927	32.4%	1,935	67.6%

【参考】

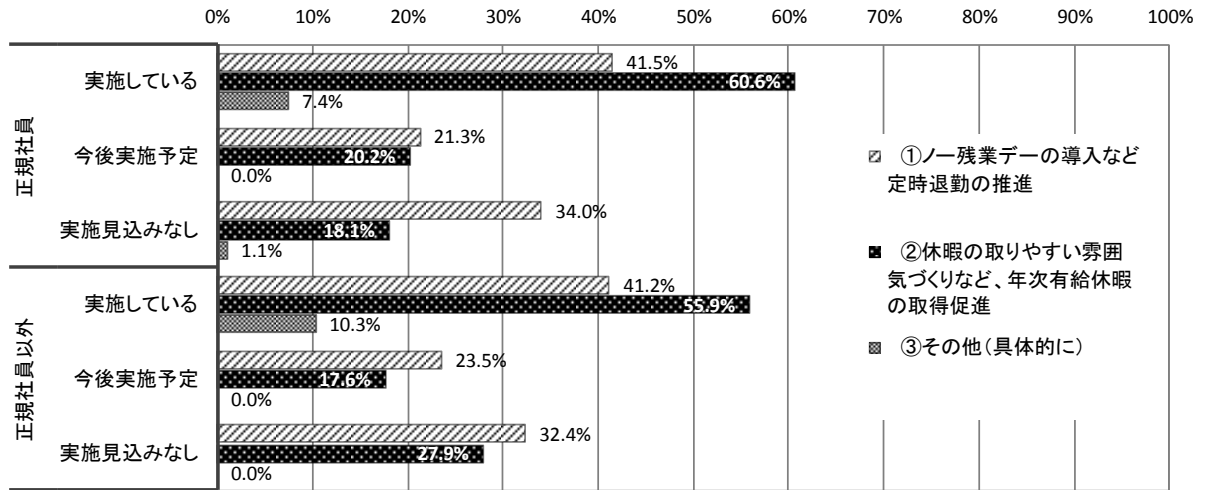
女性管理職のいる事業所	全事業所		うち10人以上の事業所	
	事業所数	割合	事業所数	割合
	44/94	46.8%	38/85	44.7%

■ 設問

問1…男女共同参画に関する取組の実施状況

貴企業において、次のような取組を実施していますか。また今後実施する予定がありますか。取組項目ごとに「正規社員」、「正規社員以外」であてはまるもの各1つに○をつけてください。

(1) 働き方の見直し



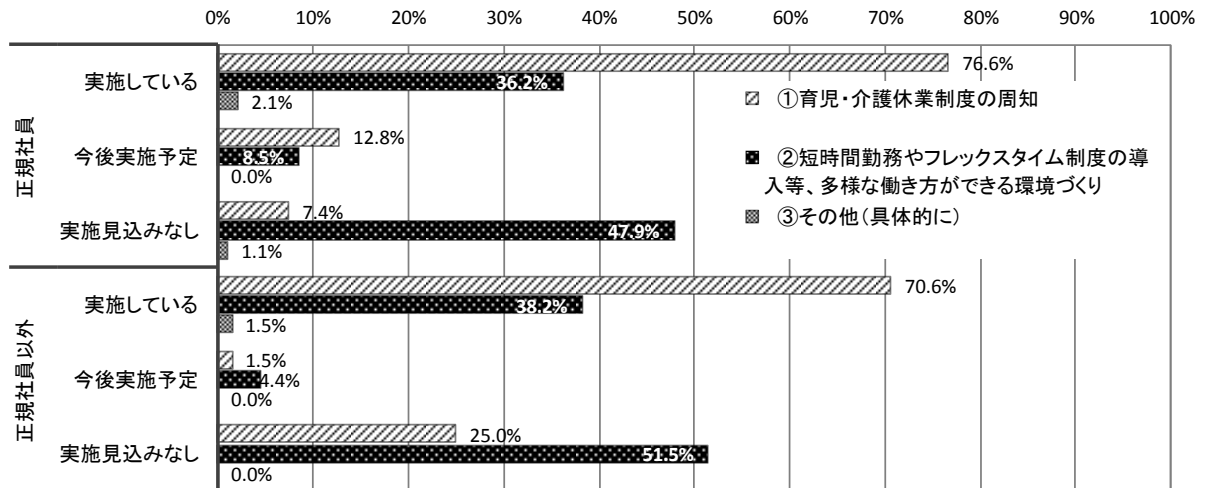
<「③その他の取組」の記載内容>

・女性だけに偏りがちな雑務(接客、Tel受け、清掃等)を全員で行っている。
 ・計画年休の導入、半日単位の年休増加、時間休、トライアル休日、第1・3の土曜日を在宅へ、産休・育休の推進、残業削減目標の設定・推進。

<集計・分析結果>

・働き方の見直しでは、「ノー残業デーなど定時退勤の推進」において40%以上の事業所が「実施している」と回答した一方で、30%を超える事業所が「実施見込みなし」との回答であった。
 ・「休暇の取りやすい雰囲気づくりなど、年次有給休暇の取得促進」については、70%以上の事業所において「実施している」若しくは「今後実施予定」との回答であった。

(2) 仕事と家庭の両立



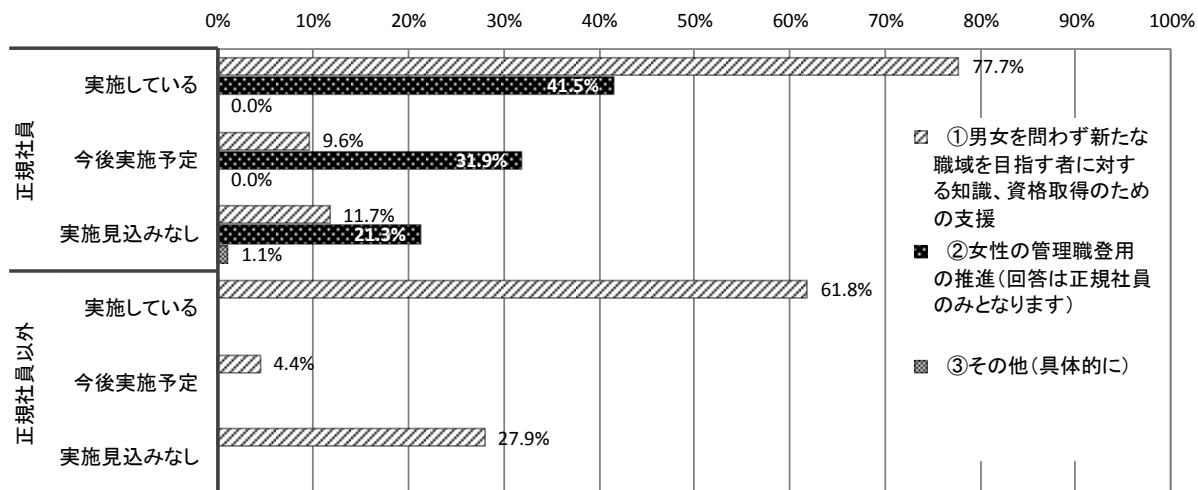
<「③その他の取組」の記載内容>

・前もって予定を立てたり、打ち合わせをよくすることを指導、実施している。
 ・全社教育の実施、時間単位の有給休暇制度導入。
 ・地域活動、PTAなどの仕事外活動の推奨、トライアル休日、第1・3を地域活動へ。

<集計・分析結果>

・仕事と家庭の両立の取組では、「育児・介護休業制度の周知」は70%以上の事業所が「実施している」との回答であった。ただし、「実施見込みなし」については、正規社員の7.4%に対し正規以外の社員では25%と差がみられた。
 ・「短時間勤務やフレックスタイム制度の導入等、多様な働き方ができる環境づくり」については、「実施している」よりも「実施見込みなし」の回答の方が多く、半数前後の事業所が「実施見込みなし」であった。

(3) 女性の能力を活かす取組



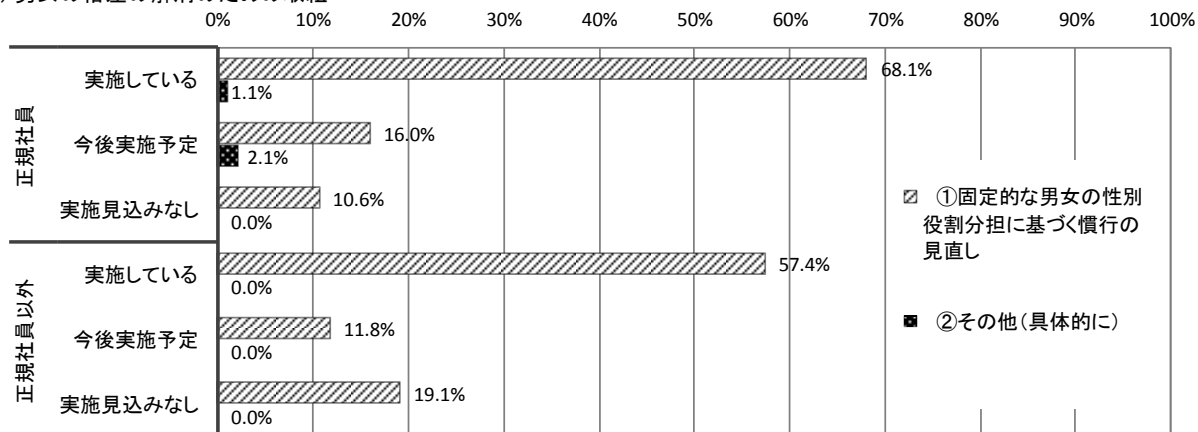
<「③その他の取組」の記載内容>

- ・昇給昇進を男女同じく実施
- ・技術職社員の女性採用実施

<集計・分析結果>

・女性の能力を活かす取組では、「男女を問わず新たな職域を目指すものに対する知識、資格の取得のための支援」が正規社員かどうかに関係なく、60%以上の事業所が「実施している」との回答であった。
 ・「女性の管理職登用の推進」については、「実施している」若しくは「今後実施予定」と回答した事業所が70%を超えた一方、20%以上の事業所では「実施見込みなし」との回答であった。

(4) 男女の格差の解消のための取組



<「②その他の取組」の記載内容>

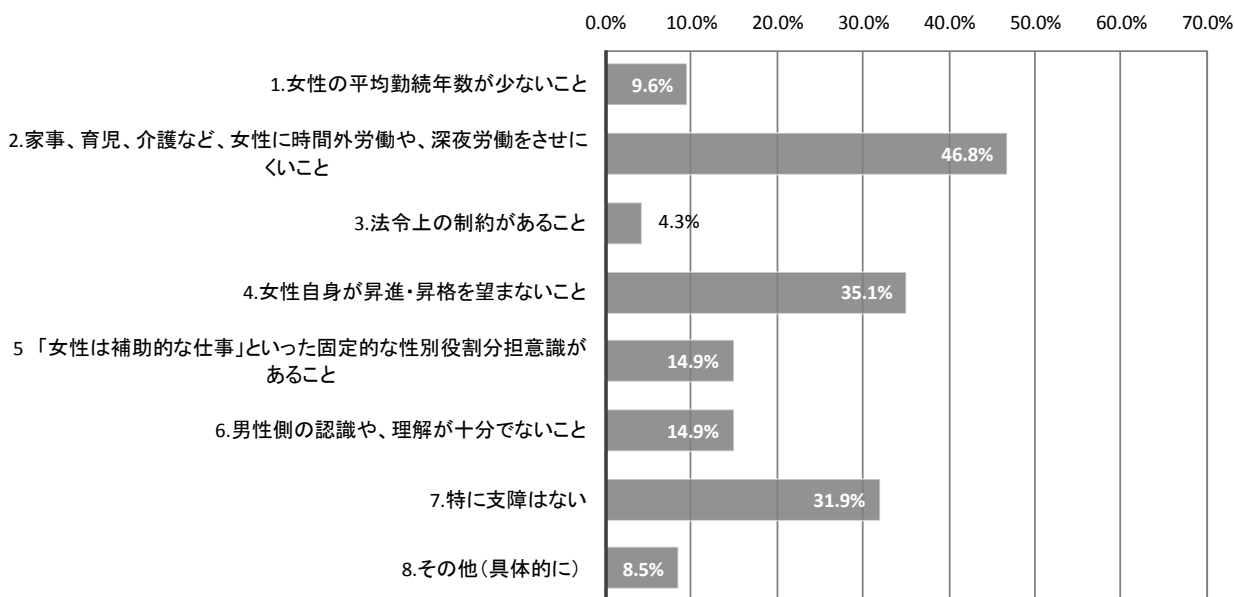
* 特記事項なし。

<集計・分析結果>

・男女の格差の解消のための取組では、「固定的な男女の性別役割分担に基づく慣行の見直し」を正規社員対象では80%以上が、正規社員以外対象では70%近くの事業所において「実施している」若しくは「今後実施予定」との回答であった。

問2…女性の人材活用に当たり支障となること【複数回答】

貴企業では、女性人材の活用に当たり、支障になると思われることはどのようなことだと思いますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。



<「8.その他」の記載内容>

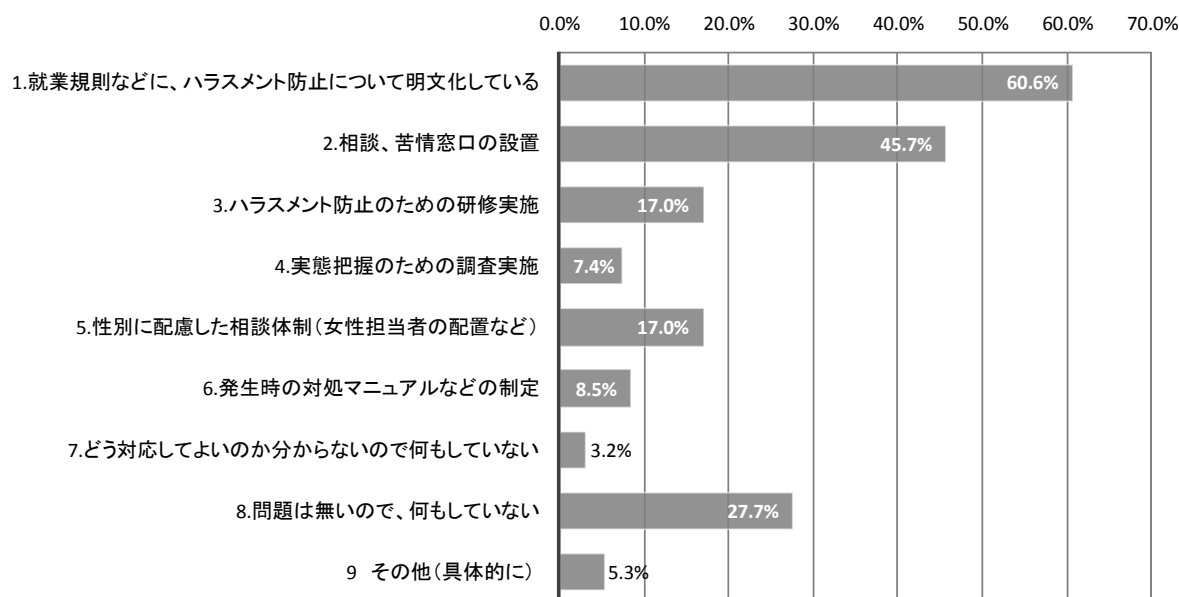
- ・業種が女性採用に結びついていない、外部の仕事現場での設備が不十分であること。
- ・子どもがいる場合、学校行事や子どもの具合が悪い時など突発的な休みがある。結婚による退職。
- ・女性の役割がしっかりあると思うのでまったく問題なし。

<集計・分析結果>

・事業所における女性の人材活用に当たり支障となることについて、最も多かった要因が「家事、育児、介護など、女性に時間外労働や、深夜労働をさせにくいこと」で46.8%、次いで「女性自身が昇進・昇格を望まないこと」が35.1%であった。一方、「特に支障はない」とする回答が31.9%であった。

問3…ハラスメント防止対策【複数回答】

貴企業では、ハラスメント(セクハラ、パワハラ等)を防止するために、何か取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。



<「9.その他」の記載内容>

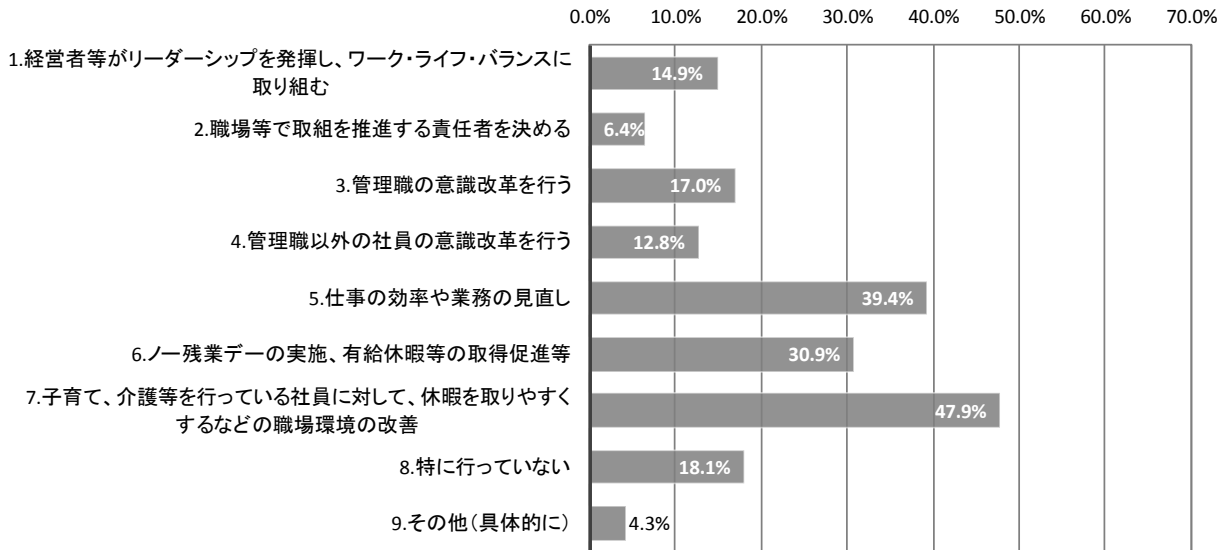
- ・印刷物やパンフレットなどの掲示、食堂への配置。個別に相談を受け、改善点を見出していく。
- ・問題あったとしても表面化していないので把握できない。
- ・全体会議等でハラスメント防止のため判例等上げた啓発や、問題があった時には討議し、当事者に忠告している。
- ・セクハラ防止に関しては規定されているが、パワハラは未整備。今後の検討課題。

<集計・分析結果>

・事業所におけるハラスメント防止対策として「就業規則などに、ハラスメント防止について明文化している」との回答が60.6%と最も多く、次いで「相談、苦情窓口の設置」が45.7%であった。一方、「問題はないので、何もしていない」が27.7%となり、回答のあった事業所の4分の1を超える結果であった。

問4…ワーク・ライフ・バランスに関する取組【複数回答】

貴企業では、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に配慮して、何か取り組んでいることはありますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。



<「9.その他」の記載内容>

・年間休日日数の増。ワークライフバランスの取り組みについて、全社対象の教育。
 ・トライアル休日(3か月オプション)業務成果で社員と共に考えながら実施。介護や育児、地域イベントからの生活時間を考えて観る。

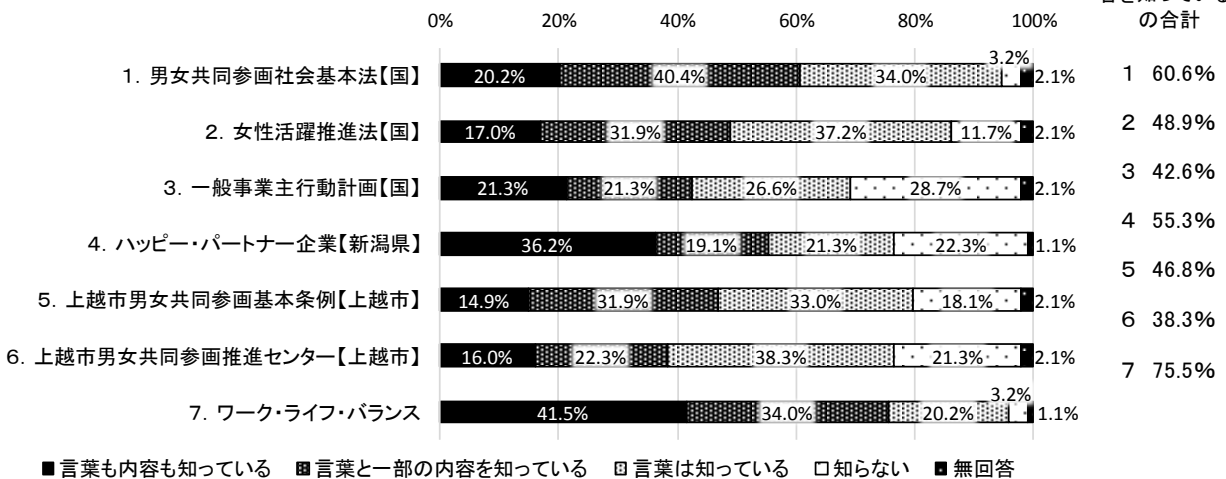
<集計・分析結果>

・ワーク・ライフ・バランスに関する取組では、「子育て、介護等を行っている社員に対して、休暇を取りやすくするなどの職場環境の改善」と回答した事業所が最も多く、半数近い47.9%の事業所が取り組んでいると回答したほか、次いで「仕事の効率や業務の見直し」が39.4%、「ノー残業デーの実施、有給休暇等の取得促進等」が30.9%の順であった。一方、「特に行っていない」との回答も18.1%であった。

問5…男女共同参画に関する言葉・内容の認知度・理解度【新設】

ご担当者がお答えください。次の言葉をご存知ですか。1～7のそれぞれについて、1つだけ選んで○をつけてください。

「言葉も内容も知っている」+
 「言葉と一部内容を知っている」
 の合計

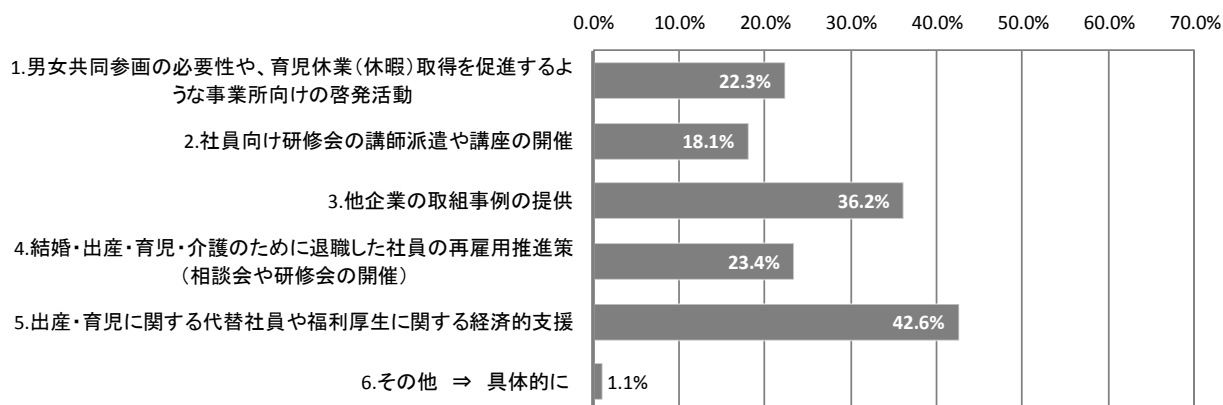


<集計・分析結果>

・男女共同参画に関する言葉・内容の認知度・理解度については、「ワーク・ライフ・バランス」が最も多く75%を超える結果であった。
 ・市に関する2項目「男女共同参画基本条例」と「男女共同参画推進センター」の認知度・理解度については、国の法律や施策、県の施策に比べ若干下回る結果であった。

問6…男女共同参画に関し市に望む施策【複数回答】

貴企業が行う(今後行いたい)男女共同参画の取組に関連し、市に望む施策はどのようなものですか。あてはまるもの全てに○をつけてください。



<「6.その他」の記載内容>

- ・土地柄もあるかと思うが、仕事以外のことに時間を取られる従業員が多数おり、休暇のほとんどをそれらに費やしている方が少なくない。
- ・学校、保育園の行事、消防団、自治会。消防団は中学生以下の子どもがいる者は入団出来ないとしてほしい。
- ・育児の問題が解決出来れば、能力や経験の差はあっても働きたい女性は多い。事業者が知恵を出して雇用する。
- ・推進のためのポイント解説と支援策のPR

<集計・分析結果>

・男女共同参画に関し市に望む施策については、「出産・育児に関する代替社員や福利厚生に関する経済的支援」を望む事業所が40%以上と最も多かったほか、次いで「他企業の取組事例の提供」を望む事業所が36.2%であった。

問7 自由記述

1	単に男女共同参画と言っても、大局は充分理解するが画一ではない。ただ、仕事の意欲のある女性は、介護・育児期間中であっても、段取りよく時間内に仕事を片付けよく働いています。【建設業】
2	保育支援もポイントのひとつ。グループ会社で保育施設整備を検討しています。【情報通信業】
3	本社が対応しているため、店舗で対応することはすでに決められたことであり、独自で対応は難しいところ(新潟県上越市で対応していること)【卸売業、小売業】
4	事務系・技術系を問わず、求人活動を実施。技術系で2名の女性の採用実績があります。【建設業】
5	毎朝朝礼で技術のこと、道徳のことをひと言ずつ話し、1cmの社員教育をしている。すぐ成果がわからないが、長い目で見れば少しずつ変わっているように思う。【建設業】
6	当社では、建設技術者で女性が土木4名、建築6名在席し、男性と同じ施工現場にて施工管理を行っています。これは市内建設業界でも多いと思います。女性も活躍できる建設会社を目標に、職場環境の改善や意識改革を行っています。【建設業】