

令和3年度

上越市の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	2

■ 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	3
(2) 仕事と家庭の両立	4
(3) 女性の能力を活かす取組	5
(4) 男女の格差の解消のための取組	5
問2 女性の人材活用に当たり支障となること	6
問3 ハラスメント防止対策	7
問4 ワーク・ライフ・バランスに関する取組	8
問5 男女共同参画に関する言葉・内容の認知度・理解度	9
問6 男女共同参画に関し市に望む施策	10
問7 自由記述	11

■ 基礎的項目

<基本情報>

- (1) 調査対象 市内 154 事業所(上越雇用促進協議会の会員)
- (2) 調査方法 紙媒体により郵送で配付・回収
- (3) 調査期間 令和 4 年 2 月 1 日(火)～2 月 18 日(金)
- (4) 回答状況 83 事業所から回答(回答率:53.9%)

<回答概要>

1 所在地

区分	事業所数	構成比
1.上越市内	62	74.7%
2.新潟県内	8	9.6%
3.新潟県外	13	15.7%
無回答	0	0.0%
合計	83	100.0%

2 業種

区分	事業所数	構成比
1.農業、林業	1	1.2%
2.漁業	0	0.0%
3.鉱業、採石業、砂利採取業	1	1.2%
4.建設業	19	22.9%
5.製造業	22	26.5%
6.電気・ガス・熱供給・水道業	2	2.4%
7.情報通信業	0	0.0%
8.運輸業、郵便業	5	6.0%
9.卸売業、小売業	12	14.5%
10.金融業、保険業	1	1.2%
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	1.2%
13.宿泊業、飲食サービス業	4	4.8%
14.生活関連サービス業、娯楽業	3	3.6%
15.教育、学習支援業	0	0.0%
16.医療、福祉	2	2.4%
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	7.2%
19.公務(他に分類されるものを除く)	0	0.0%
20.その他	3	3.6%
無回答	1	1.2%
合計	83	100.0%

※その他:自動車販売・整備、食料品製造業、設備メンテナンス

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	10,087	6,818	67.6%	3,269	32.4%
2.管理職	1,818	1,644	90.4%	174	9.6%
3.非正規社員	4,950	1,540	31.1%	3,410	68.9%

【参考】

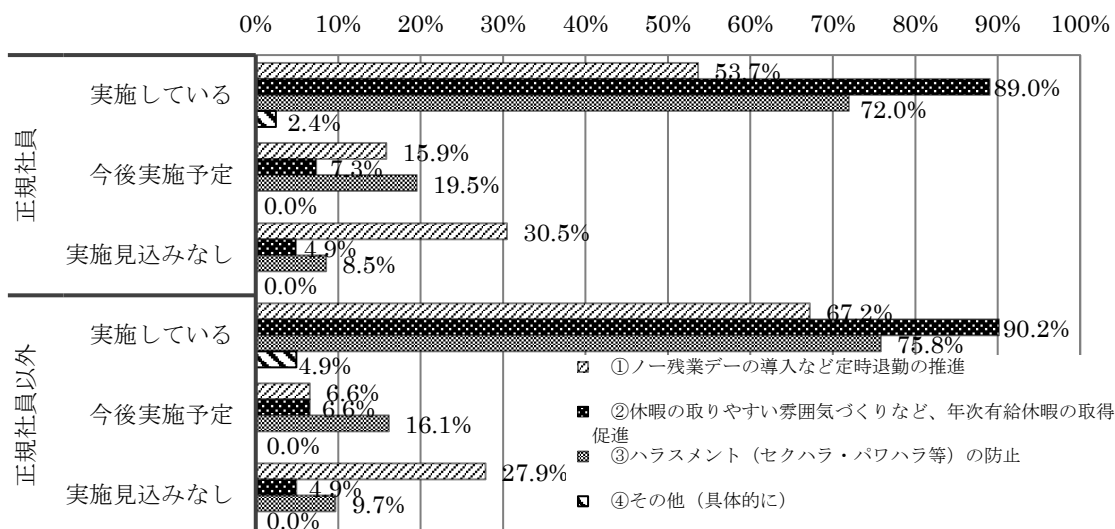
女性管理職のいる事業所	全事業所		うち10人以上の事業所	
	事業所数	割合	事業所数	割合
	39/83	47.0%	38/77	49.4%

■ 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



※**その他**:テレワークの導入。

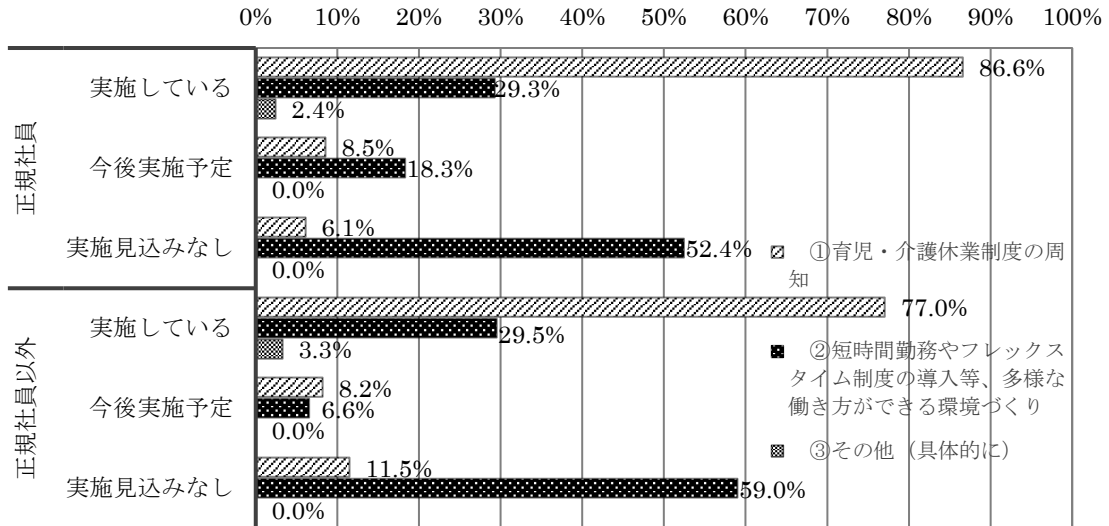
育休取得の推奨・意見箱の設置。

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50%以上の事業所が「実施している」と回答した一方で、約30%の事業所が「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、90%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



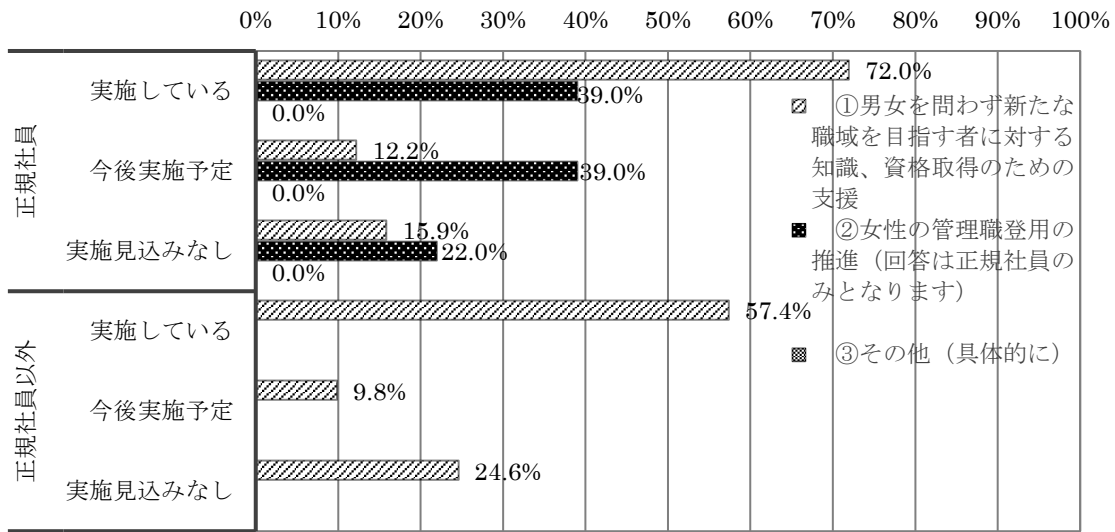
※**その他**: 学校行事・地域活動のための中抜け・早退等に柔軟に対応。
時間有給・時間代休の活用。

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80%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6.1%に対し正規以外の社員では11.5%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、約半数の事業所が「実施見込みなし」であった。

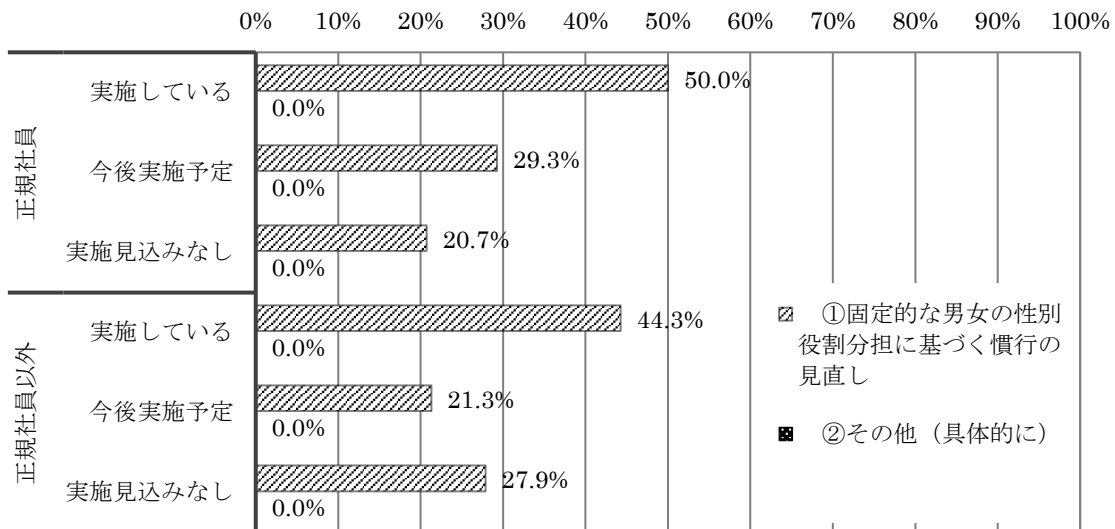
(3) 女性の能力を活かす取組



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」が正規社員で72%、正規社員以外では57.4%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3/4(78%)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

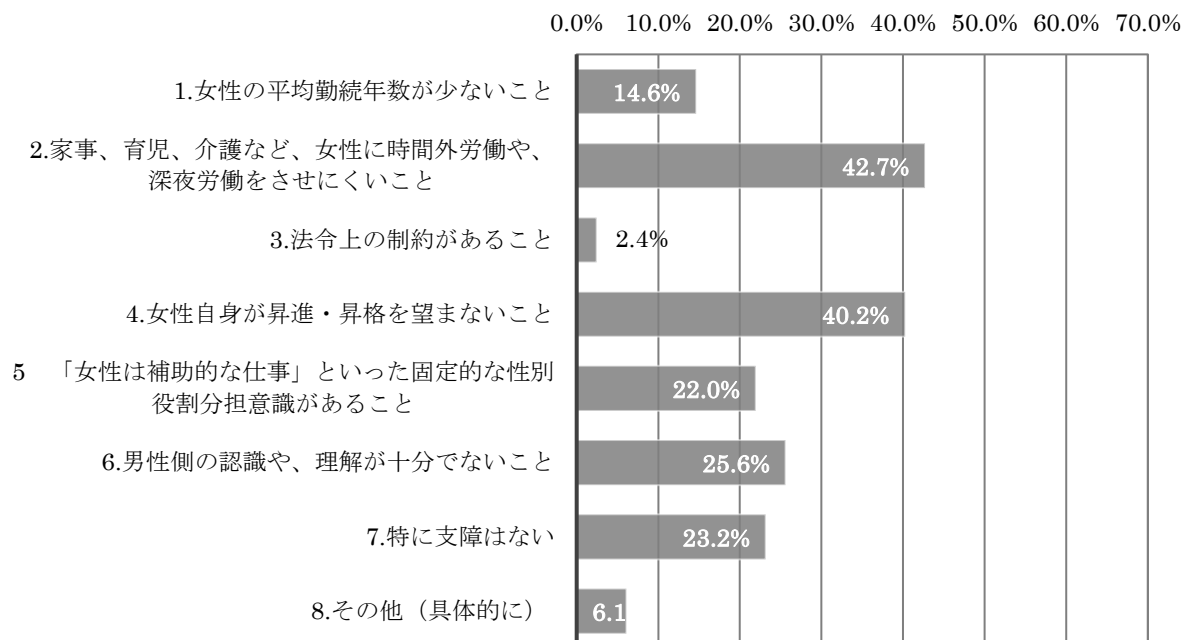


集計・分析結果

- ・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約80%(79.3%)、正規社員以外対象では65.6%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。



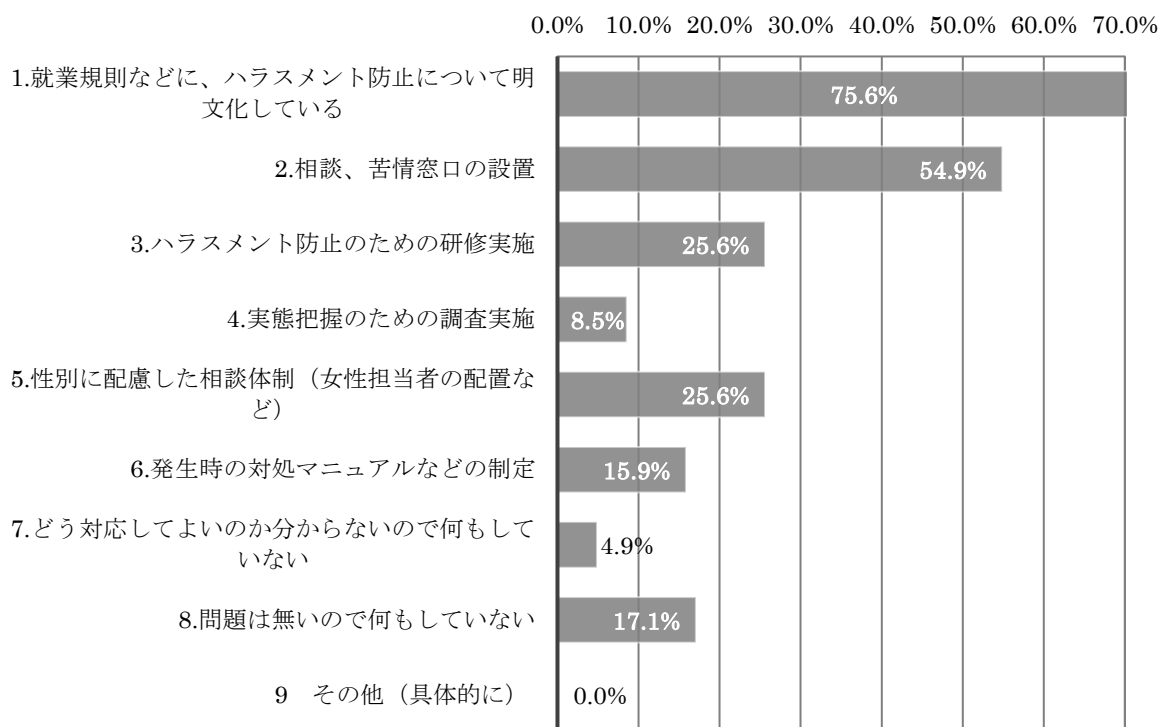
※**その他**: 重労働など体力的な問題は建設業(特に現場での作業)にはあると思われる。また、女性専用のトイレ・休憩所の整備などが進まないと感じている。/高齢化/一般論としての体力的な差/女性従業員数の少なさ/重量物作業の存在 他

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42.7%、次いで「女性自身が昇進・昇格を望まないこと」が40.2%であった。一方、「特に支障はない」とする回答が23.2%にとどまった。

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、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。

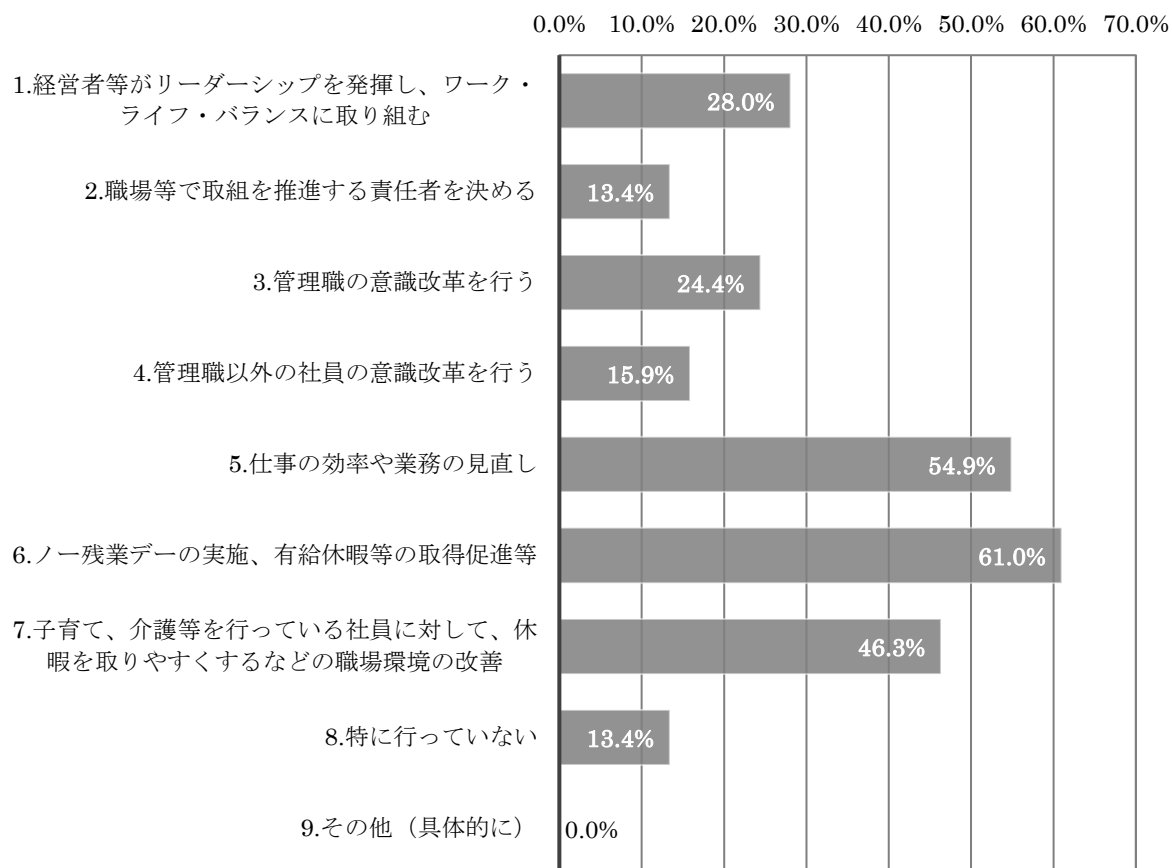


集計・分析結果

・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75.6%と最も多く、次いで「相談、苦情窓口の設置」が54.9%であった。一方、「問題は無いので何もしていない」は17.1%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。

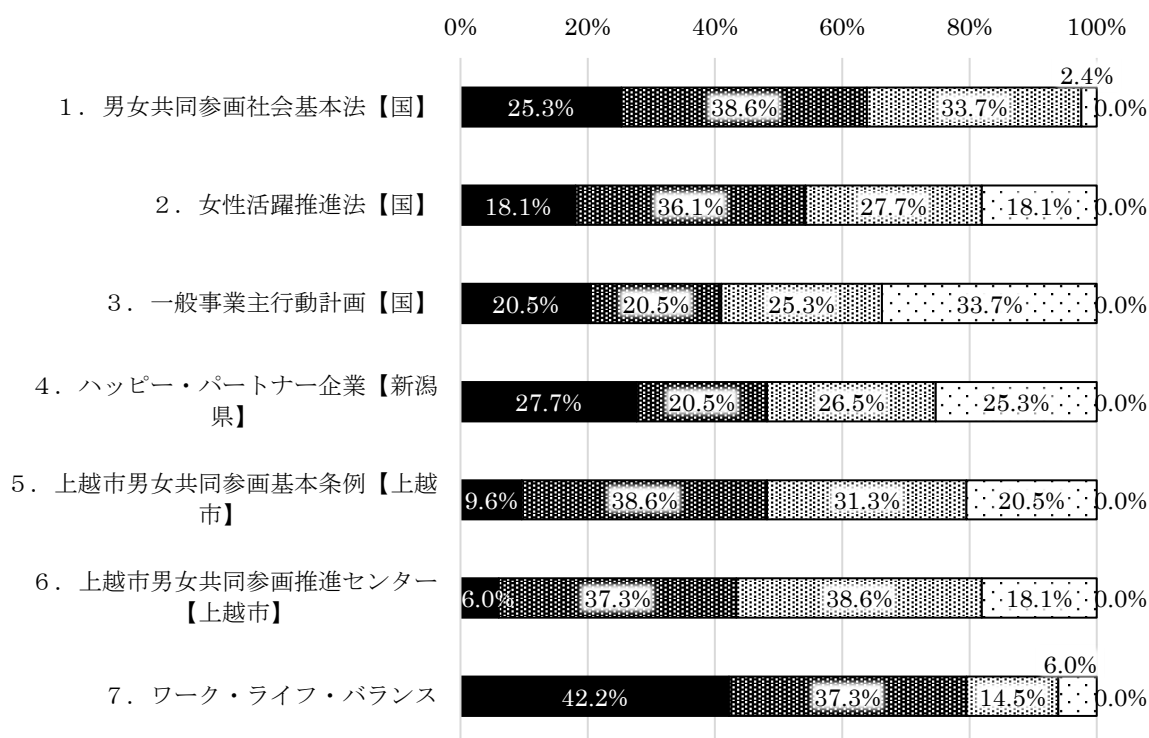


集計・分析結果

・ワーク・ライフ・バランスに関する取組では、「ノー残業デーの実施、有給休暇等の取得促進等」と回答した事業所が最も多く、61.0%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 54.9%、「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」が 46.3%の順であった。一方、「特に行っていない」との回答は 13.4%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

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 ■言葉と一部の内容を知っている ■言葉は知っている □知らない ■無回答

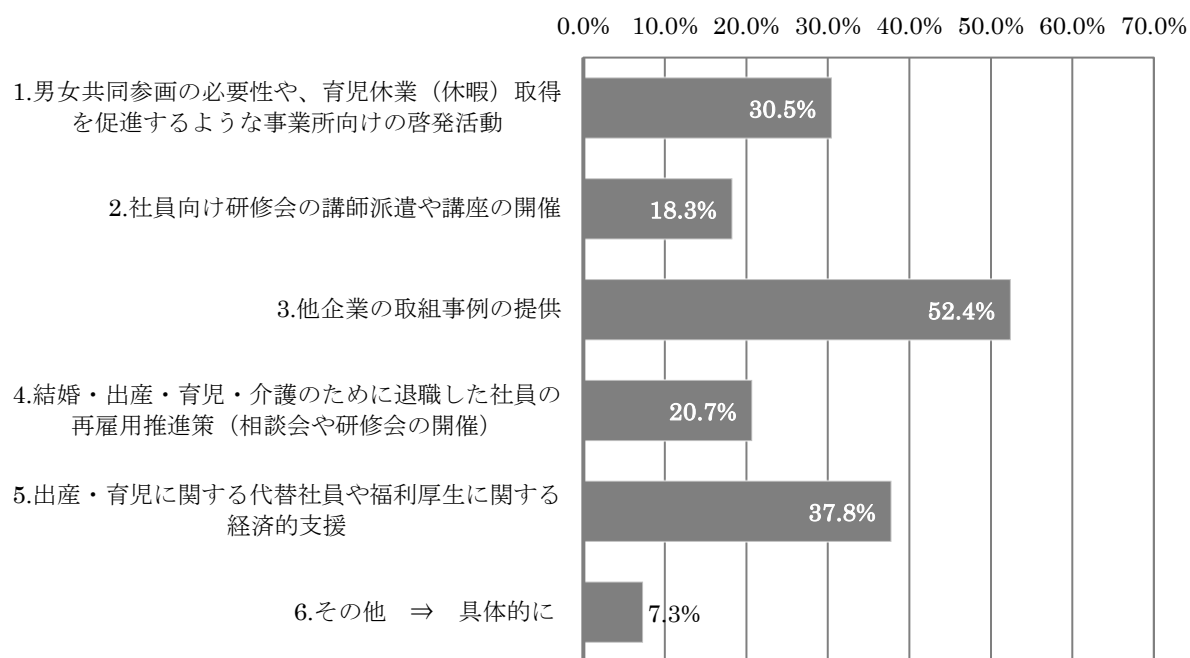
集計・分析結果

・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、「言葉も内容も知っている」と「言葉と一部内容を知っている」の合計で、「ワーク・ライフ・バランス」が最も多く 80%に近い結果であった。(79.5%)

・市に関係する 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。(それぞれ 48.2%、43.3%)

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。



※**その他**:現状で大丈夫です。/上越市役所における女性管理職は何人ですか？50%でないのであれば登用の推進をお願いします。/義務教育課程にも多様性を受け入れる教育。

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、「他企業の取組事例の提供」を望む事業所が50%を超えて最も多かったほか、次いで「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37.8%であった。

問7 自由記述

男女共同参画について、ご意見、ご要望等がありましたら、ご自由に記載してください。

また、貴企業における社員の仕事の意欲向上や、求人面などでのメリットがあった事例・取組などがありましたら、ぜひご紹介ください。

1	今までの慣習を修正する事は簡単ではありませんが、男性にはない女性の良さを発揮してもらえる職場作りを目指していきます。
2	男女の区別なく仕事の能力で活躍する人材を求めています。地元の理(利)が悪くまったくです。働き方は一人一人ちがっていいと思っているので時間給、日給、月給を働く男女が選択できる様に考えています。けどやはり求人のメリットなどには影響はないです。
3	建設会社で女性技術者が多数在席している割合が多い会社です。男女の差別がなく女性が活躍しています。結婚・出産と産休・育休も取得し職場復帰もしています。
4	宝島社企業広告の一部を借りると、「男でも首相になれるの?」ドイツでは子どもたちからこんな質問が出るらしい。僅か16年で常識を変えた。一方、日本のジェンダーギャップ指数は何年たっても下位のまま。単に女性の市長や市議、企業の女性管理職が増えたとしても、男女の格差は埋まったことにはならない。例えばクラス委員長や生徒会長は男女それぞれ一人ずつと定数を決めて、教育の現場からリーダーとして育成していくことも一つの方法ではないかと思う。
5	男女共同参画の考えに基づき女性管理職の登用や就労時間の変更(雇用形態の変更=パート⇒フルタイム正社員)を積極的に進めた時期があったが結果として辞退が相次ぎ実績を残せていない。地域格差というか家庭の考え方にも大きく左右される様で難しさを感じている。
6	特に女性の管理職登用に力を入れています。