

# 男女平等参画に関する 企業の意識調査



平成29年3月  
釧路市

# も く じ

1 調査の概要	1
2 回答企業の概要	2
3 調査の結果	
(1) 従業員の就労状況	6
(2) 女性従業員の働く環境	9
(3) 従業員に期待する資質・能力	10
(4) 育児や介護に関する制度等	11
(5) 女性の再就職制度	18
(6) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律への対応	20
(7) 非正規従業員と派遣社員の雇用状況	21
(8) ワーク・ライフ・バランス	22
(9) ハラスメント	26
4 自由意見	27

【資料】 調査票



# 1 調査の概要

## ● 調査目的

民間企業で働く女性の姿を把握するとともに、職場における男女平等参画のあり方を展望することを目的に調査する。

## ● 調査内容

- (1) 従業員の就労状況について
- (2) 女性従業員の働く環境について
- (3) 従業員に期待する資質・能力について
- (4) 育児や介護に関する制度等について
- (5) 女性の再就職制度について
- (6) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律について
- (7) 非正規従業員(パートタイマー、契約社員等)と派遣社員の雇用状況について
- (8) ワーク・ライフ・バランスについて
- (9) ハラスメントについて
- (10) 職場における男女平等参画についての意見(自由)

## ● 調査期間

平成 28 年 11 月 15 日～12 月 6 日

## ● 調査対象

釧路市が実施している労働基本調査の調査対象である事業所で、従業員 5 人以上の民営事業所 700 社を無作為抽出し、その内、住所不明等 41 事業所を除外した 659 事業所とした。

※ 5 人以上の事業所を対象としたが、結果として従業員 5 人以下の事業所からも回答があったので集計に加えた。

※ 前回調査(平成 20 年)では、釧路商工会議所名簿より、従業員 30 名以上の事業所 600 社を抽出(30 名以上の事業所を対象としたが、結果として従業員数が 30 名以下の事業所が半数以上あったことから、回答のあったすべての事業所を集計に加えた。)

※ 平成 28 年の調査と平成 20 年、平成 14 年調査では、調査対象が異なるため、増減を単純に比較することができません。

## ● 調査方法

郵送によるアンケート

## ● 回収状況

郵送調査数	有効回収数	有効回収率
659 件	170 件	25.8 %

※前回調査(平成 20 年)の回収状況

郵送調査数 591 件 有効回収数 225 件 有効回収率 38.1%



## 2 回答企業の概要

### 1 業種

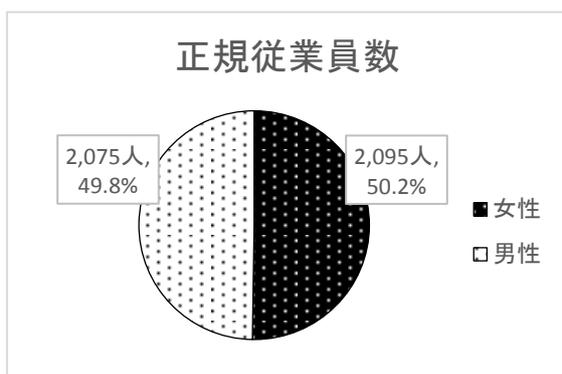
業種	事業所数	有効回答事業所数	従業員数別有効回答事業所数							
			3~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100~199人	200~299人	300人以上
1 鉱業・採石・砂利採取業		0								
2 建設業	23	23	7	8	4	4				
3 製造業	16	16	7	3	3	1	2			
4 電気・ガス・熱供給・水道業	6	6	3		1	1	1			
5 情報通信業	1	1				1				
6 運輸業、郵便業	5	5	2			1	1	1		
7 卸売業、小売業	27	27	14	7	2	4				
8 金融業、保険業	6	6	2		3				1	
9 不動産業、物品賃貸業	3	3	3							
10 学術研究、専門・技術サービス業	7	7	5	2						
11 宿泊業、飲食サービス業	8	8	4	2	1	1				
12 生活関連サービス業、娯楽業	2	2	2							
13 教育、学習支援業	4	4	1	1	2					
14 医療、福祉	42	42	11	15	2	3	3	3	3	2
15 複合サービス業	1	1						1		
16 サービス業	13	13	6	4	1	1		1		
17 その他	5	5	3	1		1				
無回答		1	1							
計		170	71	43	19	18	7	6	4	2

※前回調査業種(平成20年)

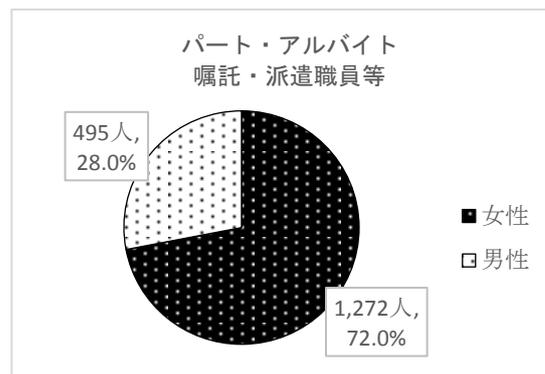
業種	事業所数
建設業	51
製造業	33
運輸・通信業	15
電気・ガス・熱供給・水道業	4
卸売・小売・飲食店	51
金融・保険業	7
不動産業	3
サービス業	40
その他	20
無回答	1
計	225

## 2 従業員数

(回答数=170)



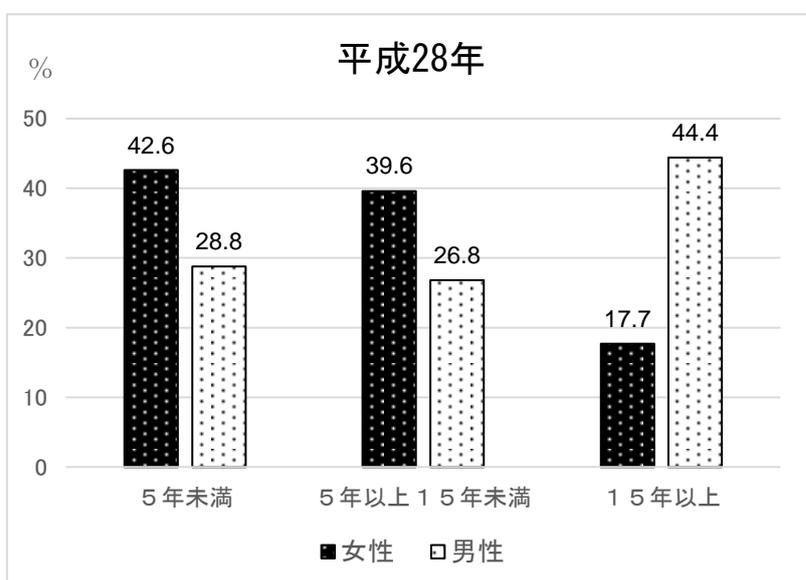
(総数=4,170人)



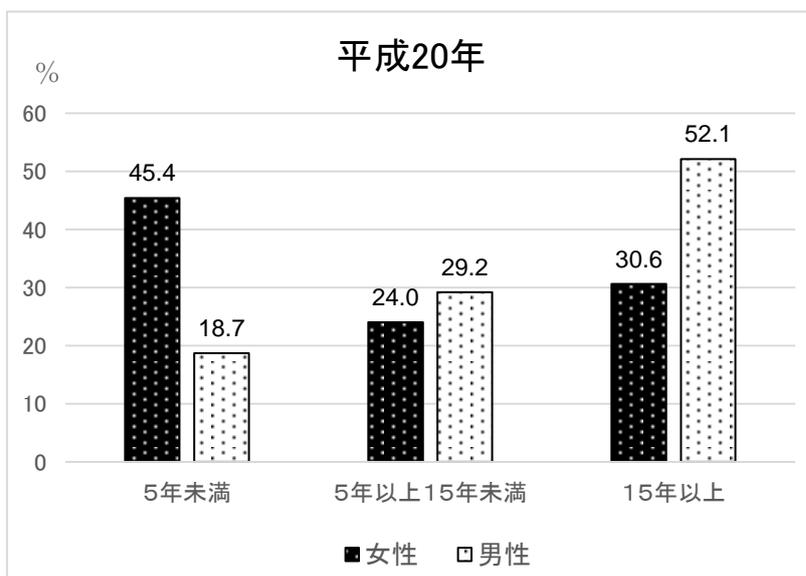
(総数=1,767人)

## 3 勤続年数(正規従業員の勤続年数)

(回答数=157)



(回答数=221)



#### 4 係長職以上の役職者数

平成 28 年

	女性		男性		合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
正規従業員数(A)	2,095	50.2%	2,075	49.8%	4,170	100.0%
(A)に占める役職割合	272	13.0%	754	36.3%	1,026	24.6%
部長相当以上	52	16.6%	262	83.4%	314	100.0%
課長相当	79	22.9%	266	77.1%	345	100.0%
係長相当	141	38.4%	226	61.6%	367	100.0%
役職者合計 男女割合	272	26.5%	754	73.5%	1,026	100.0%

平成 20 年

	女性		男性		合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
正規従業員数(A)	1,497	20.7%	5,749	79.3%	7,246	100.0%
(A)に占める役職割合	144	9.6%	1,790	31.1%	1,934	26.7%
部長相当以上	41	8.0%	470	92.0%	511	100.0%
課長相当	37	4.9%	715	95.1%	752	100.0%
係長相当	66	9.8%	605	90.2%	671	100.0%
役職者合計 男女割合	144	7.4%	1,790	92.6%	1,934	100.0%

平成 14 年

	女性		男性		合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
正規従業員数(A)	3,167	26.2%	8,940	73.8%	12,107	100.0%
(A)に占める役職割合	151	4.8%	1,903	21.3%	2,054	17.0%
部長相当以上	24	4.5%	510	95.5%	534	100.0%
課長相当	62	7.5%	768	92.5%	830	100.0%
係長相当	65	9.4%	625	90.6%	690	100.0%
役職者合計 男女割合	151	7.4%	1,903	92.6%	2,054	100.0%

5 業種別の役職者数

上段：人数  
 中段：正規従業員数に占める役職割合  
 下段：役職者数に占める男女割合

平成28年

		女性				男性				合計			
		正規従業員数	部長相当以上	課長相当	係長相当	正規従業員数	部長相当以上	課長相当	係長相当	正規従業員数	部長相当以上	課長相当	係長相当
1	鉱業・採石・砂利採取業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	建設業	43	6	3	2	294	46	41	27	337	52	44	29
		-	1.8%	0.9%	0.6%	-	13.6%	12.2%	8.0%	-	15.4%	13.1%	8.6%
		8.8%	11.5%	6.8%	6.9%	91.2%	88.5%	93.2%	93.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
3	製造業	36	1	0	3	235	18	26	16	271	19	26	19
		-	0.4%	0.0%	1.1%	-	6.6%	9.6%	5.9%	-	7.0%	9.6%	7.0%
		6.3%	5.3%	0.0%	15.8%	93.8%	94.7%	100.0%	84.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4	電気・ガス・熱供給・水道業	28	1	2	0	130	12	21	12	158	13	23	12
		-	0.6%	1.3%	0.0%	-	7.6%	13.3%	7.6%	-	8.2%	14.6%	7.6%
		6.3%	7.7%	8.7%	0.0%	93.8%	92.3%	91.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
5	情報通信業	8	0	2	1	30	5	6	5	38	5	8	6
		-	0.0%	5.3%	2.6%	-	13.2%	15.8%	13.2%	-	13.2%	21.1%	15.8%
		15.8%	0.0%	25.0%	16.7%	84.2%	100.0%	75.0%	83.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
6	運輸業、郵便業	21	0	0	4	94	4	7	4	115	4	7	8
		-	0.0%	0.0%	3.5%	-	3.5%	6.1%	3.5%	-	3.5%	6.1%	7.0%
		21.1%	0.0%	0.0%	50.0%	78.9%	100.0%	100.0%	50.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
7	卸売業、小売業	92	3	2	5	198	34	18	33	290	37	20	38
		-	1.0%	0.7%	1.7%	-	11.7%	6.2%	11.4%	-	12.8%	6.9%	13.1%
		10.5%	8.1%	10.0%	13.2%	89.5%	91.9%	90.0%	86.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
8	金融業、保険業	167	0	4	23	176	21	67	49	343	21	71	72
		-	0.0%	1.2%	6.7%	-	6.1%	19.5%	14.3%	-	6.1%	20.7%	21.0%
		16.5%	0.0%	5.6%	31.9%	83.5%	100.0%	94.4%	68.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
9	不動産業、物品賃貸業	5	0	0	1	6	4	0	0	11	4	0	1
		-	0.0%	0.0%	9.1%	-	36.4%	0.0%	0.0%	-	36.4%	0.0%	9.1%
		20.0%	0.0%	-	100.0%	80.0%	100.0%	-	0.0%	100.0%	100.0%	-	100.0%
10	学術研究、専門・技術サービス業	7	2	0	0	28	7	4	4	35	9	4	4
		-	5.7%	0.0%	0.0%	-	20.0%	11.4%	11.4%	-	25.7%	11.4%	11.4%
		11.8%	22.2%	0.0%	0.0%	88.2%	77.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
11	宿泊業、飲食サービス業	21	1	0	0	19	3	5	2	40	4	5	2
		-	2.5%	0.0%	0.0%	-	7.5%	12.5%	5.0%	-	10.0%	12.5%	5.0%
		9.1%	25.0%	0.0%	0.0%	90.9%	75.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
12	生活関連サービス業、娯楽業	6	2	0	0	2	0	0	0	8	2	0	0
		-	25.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%	0.0%	0.0%	-	25.0%	0.0%	0.0%
		100.0%	100.0%	-	-	0.0%	0.0%	-	-	100.0%	100.0%	-	-
13	教育、学習支援業	37	1	1	2	8	1	0	0	45	2	1	2
		-	2.2%	2.2%	4.4%	-	2.2%	0.0%	0.0%	-	4.4%	2.2%	4.4%
		80.0%	50.0%	100.0%	100.0%	20.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
14	医療、福祉	1,585	32	64	97	691	94	65	66	2,276	126	129	163
		-	1.4%	2.8%	4.3%	-	4.1%	2.9%	2.9%	-	5.5%	5.7%	7.2%
		46.2%	25.4%	49.6%	59.5%	53.8%	74.6%	50.4%	40.5%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
15	複合サービス事業	4	0	0	0	33	0	1	0	37	0	1	0
		-	0.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%	2.7%	0.0%	-	0.0%	2.7%	0.0%
		0.0%	-	0.0%	-	100.0%	-	100.0%	-	100.0%	-	100.0%	-
16	サービス業	32	2	1	2	74	11	5	5	106	13	6	7
		-	1.9%	0.9%	1.9%	-	10.4%	4.7%	4.7%	-	12.3%	5.7%	6.6%
		19.2%	15.4%	16.7%	28.6%	80.8%	84.6%	83.3%	71.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
17	その他	3	1	0	1	52	2	0	1	55	3	0	2
		-	1.8%	0.0%	1.8%	-	3.6%	0.0%	1.8%	-	5.5%	0.0%	3.6%
		40.0%	33.3%	-	50.0%	60.0%	66.7%	-	50.0%	100.0%	100.0%	-	100.0%
	無回答	0	0	0	0	5	0	0	2	5	0	0	2
		-	0.0%	0.0%	0.0%	-	0.0%	0.0%	40.0%	-	0.0%	0.0%	40.0%
		0.0%	-	-	0.0%	100.0%	-	-	100.0%	100.0%	-	-	100.0%
	合計	2,095	52	79	141	2,075	262	266	226	4,170	314	345	367
		-	1.2%	1.9%	3.4%	-	6.3%	6.4%	5.4%	-	7.5%	8.3%	8.8%
		26.5%	16.6%	22.9%	38.4%	73.5%	83.4%	77.1%	61.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

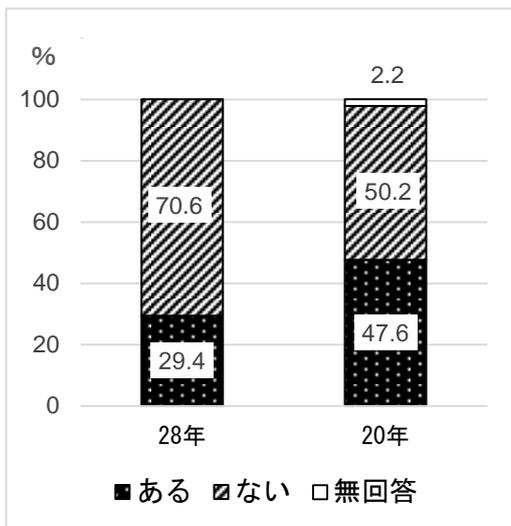


### 3 調査結果

#### (1) 従業員の就労状況

##### 問 1

貴社では、女性をまったく配置していない仕事がありますか。



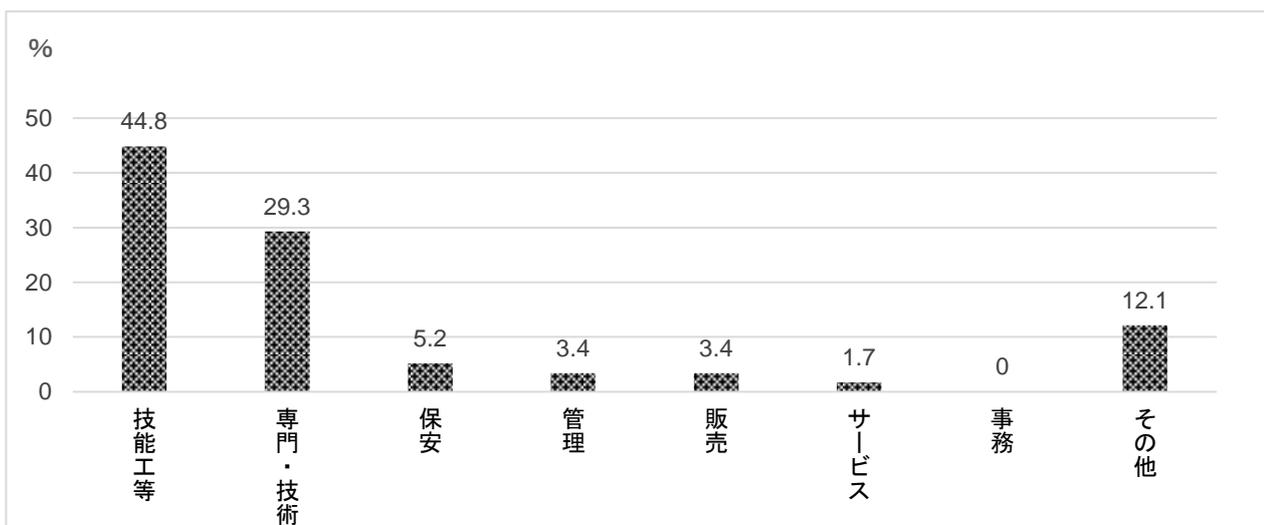
▼ 労働基準法の制限以外で女性をまったく配置していない仕事のある事業所は、平成 20 年度調査（以下、前回とする）では 47.6% だったのに対して、今回は 18.2 ポイント減の 29.4% だった。

(28 年 回答数=170)

(20 年 回答数=225)

・問 1 で「1 ある」と回答した場合のみお答えください。

その職種はなんですか。(複数回答)

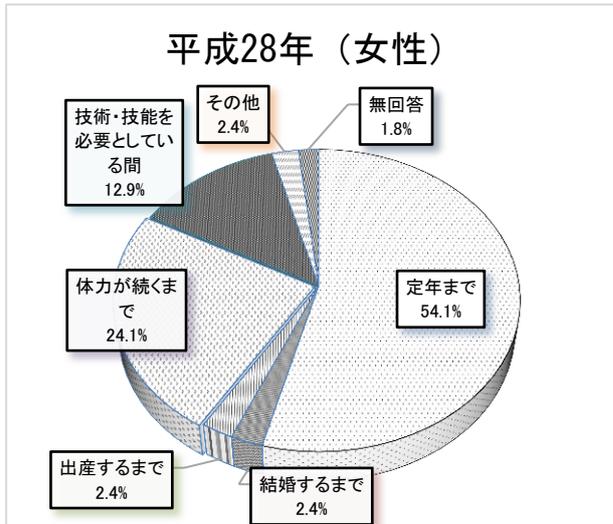


(回答数=50)

▼ 女性が配置されていない職種は、「技能工・採掘・製造・建設及び労務作業」が 44.8% と多かった。

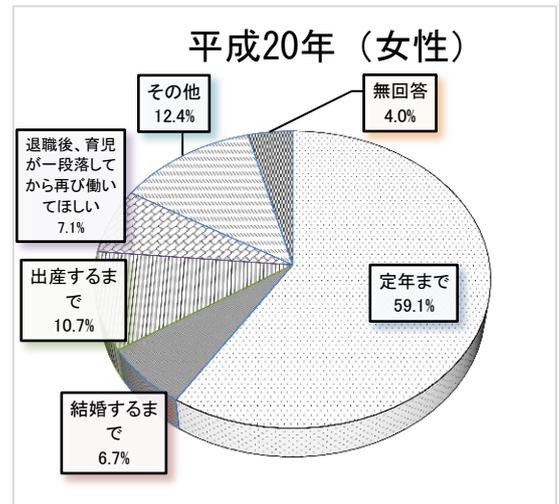
問 2

貴社では、従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。

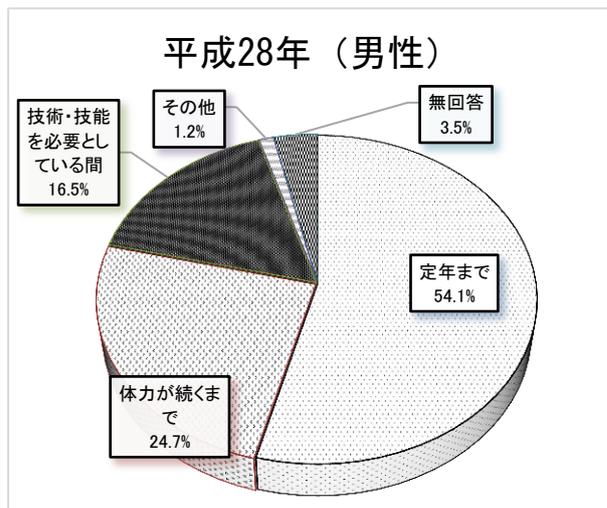


(回答数=170)

▼ 女性従業員については「定年まで働いてほしい」が54.1%と多く、「体力が続くまで」が24.1%となった。

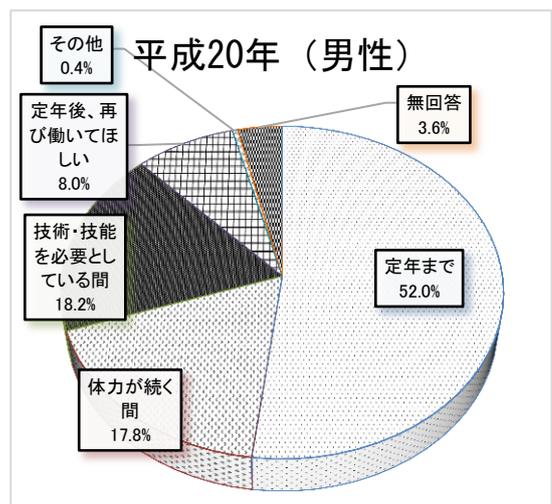


(回答数=225)



(回答数=170)

▼ 男性従業員については「定年まで働いてほしい」が54.1%、「体力が続くまでは働いてほしい」が24.7%となった。



(回答数=225)

(注) アンケートの回答項目が異なるので、単純比較はできません。

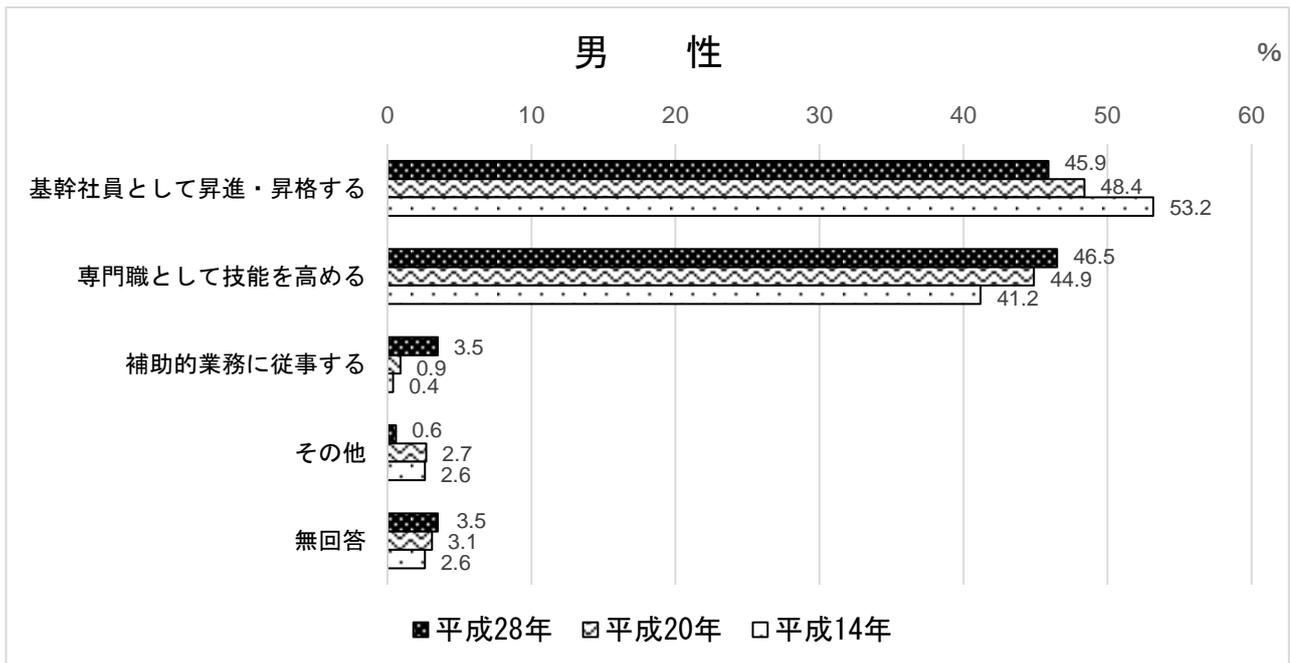
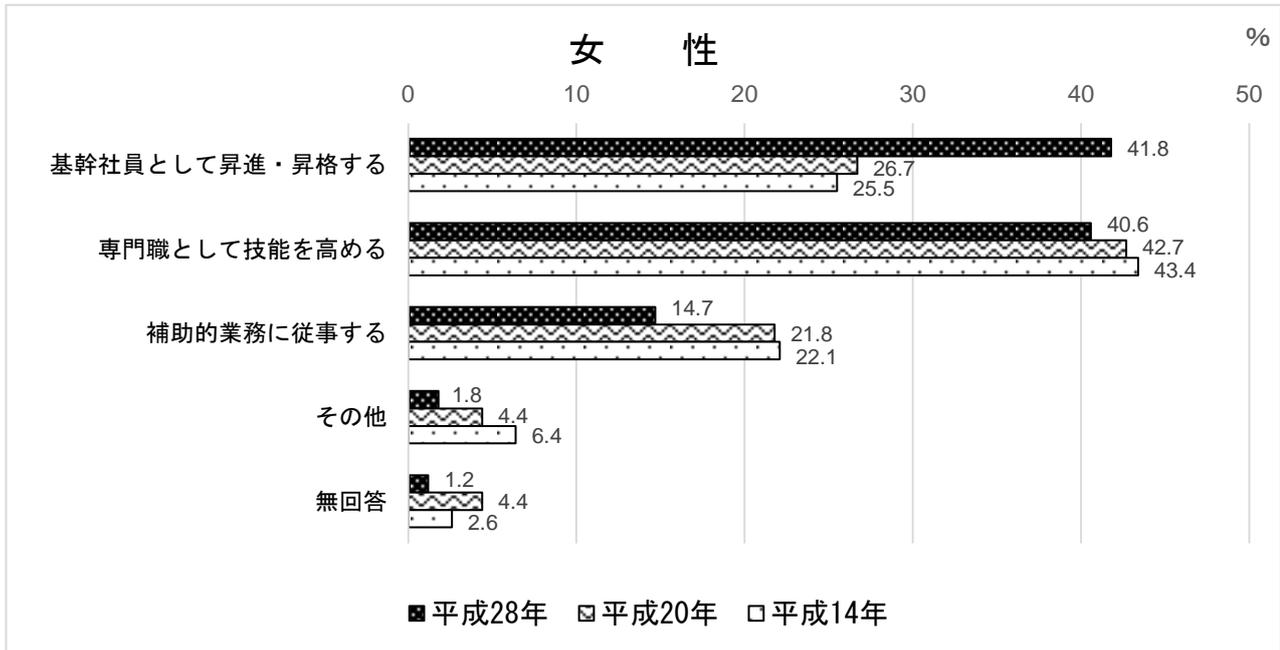
問 3

貴社では、従業員にどのように働くことを期待していますか。

(28年 回答数=170)

(20年 回答数=225)

(14年 回答数=235)



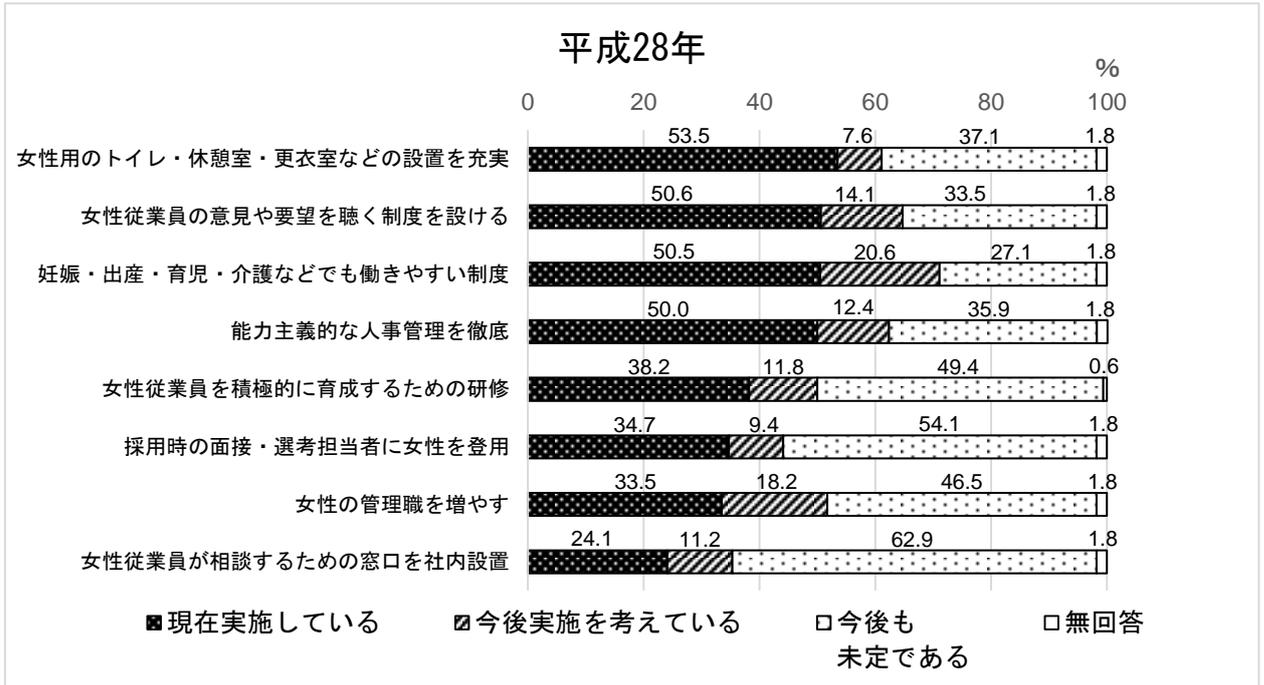
▼ 女性従業員に対しては、「基幹社員として昇進・昇格する」41.8%、「専門職として技能を高める」40.6%、「補助的業務に従事する」14.7%の順に多く、前回より「基幹職員として昇進・昇格する」は15.1ポイント増え、「補助的業務に従事する」は7.1ポイント減った。

男性従業員に対しては、「専門職として技能を高める」が前回より1.6ポイント増え46.5%と一番高く、「基幹社員として昇進・昇格する」は0.9ポイント減り45.9%で順位が逆転した。

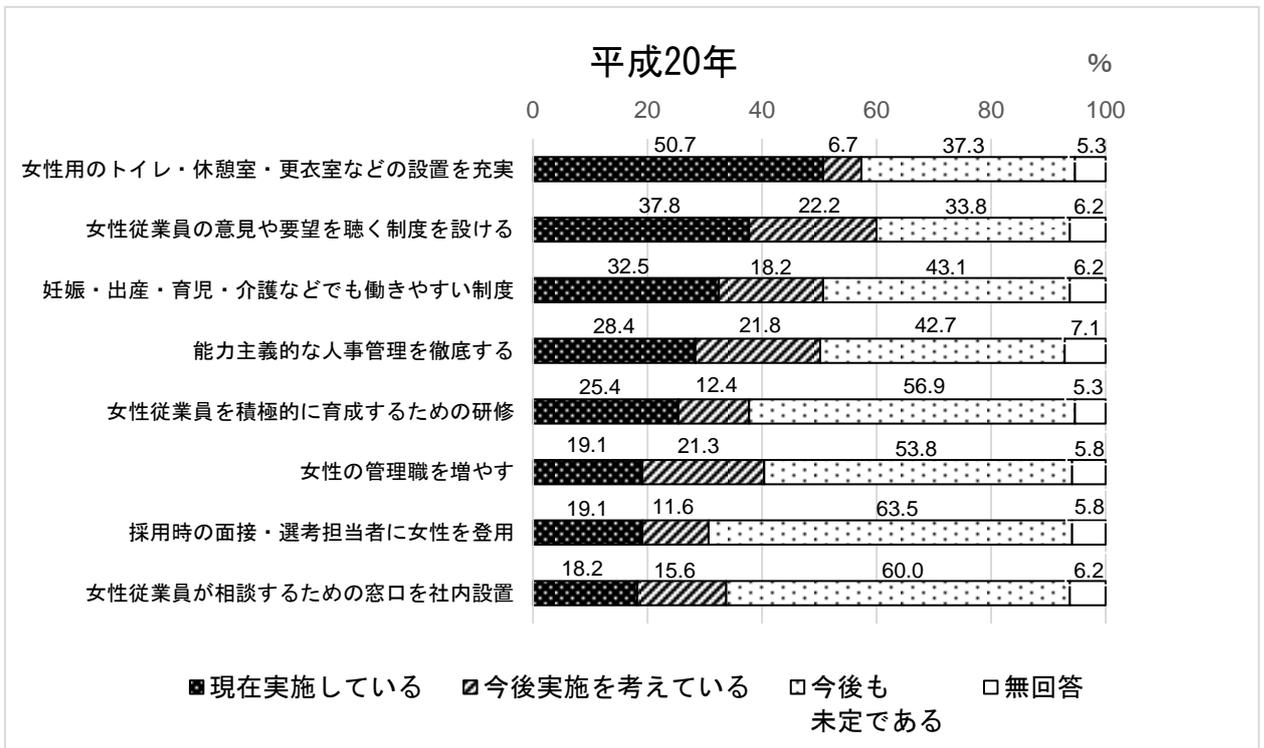
## (2) 女性従業員の働く環境

### 問 4

女性従業員が働く環境について伺います。次の事柄の実施状況について、貴社ではどのようになっていますか。



(回答数=170)



(回答数=225)

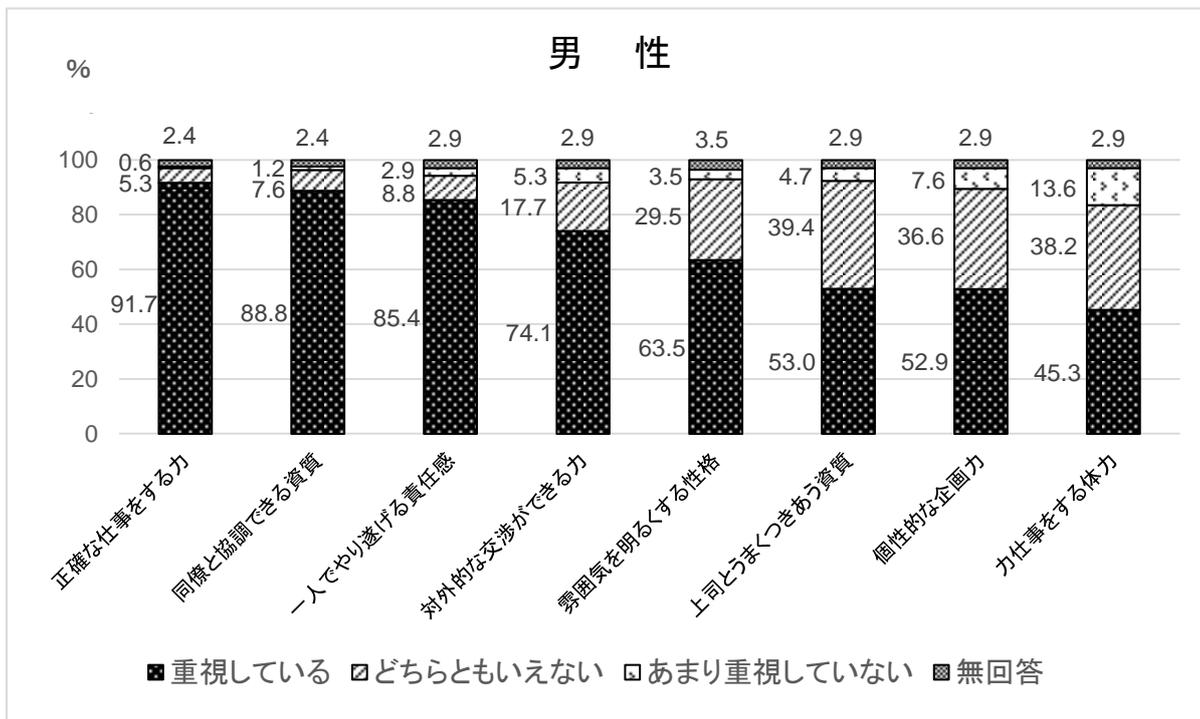
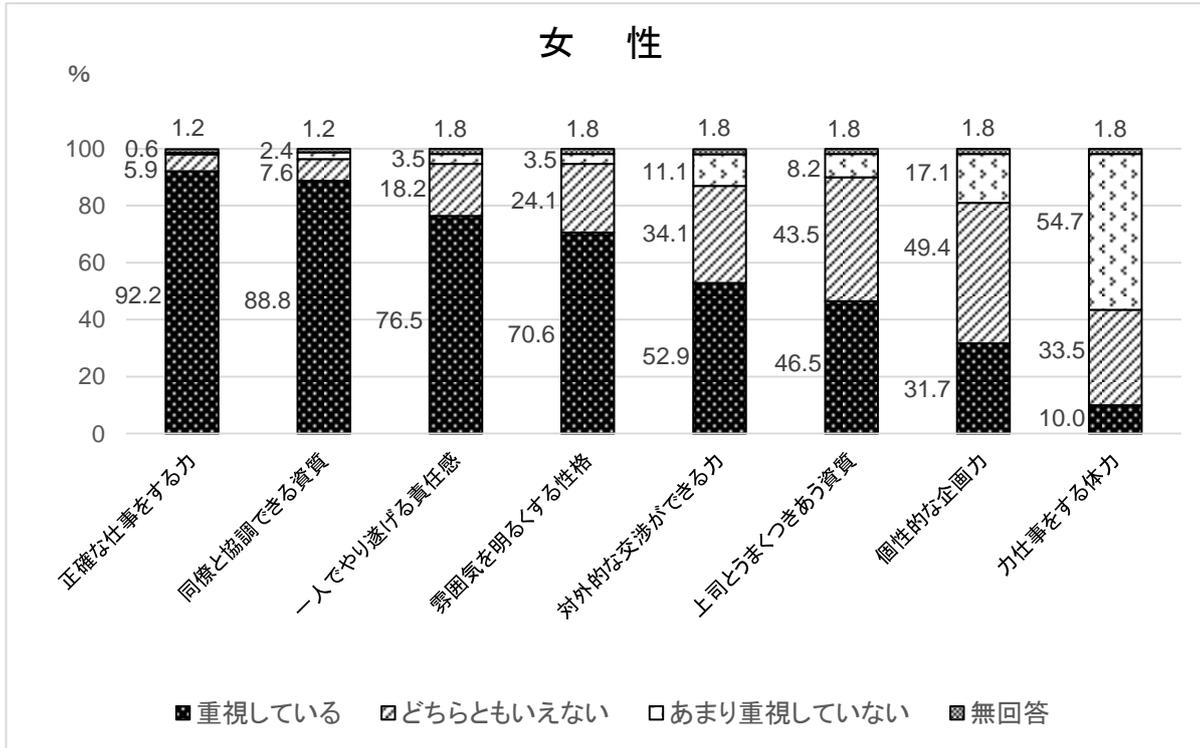
- ▼ 各項目とも「現在実施しているが」が増えており、「女性用トイレなどの設備を充実させる」53.5%、「女性従業員の意見や要望を聴く制度を設ける」50.6%、「妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させる」50.5%と実施済みが半数を超えた。

### (3) 従業員に期待する資質・能力

問 5

貴社では、従業員に対してどのような資質や能力を期待していますか。

(回答数=170)

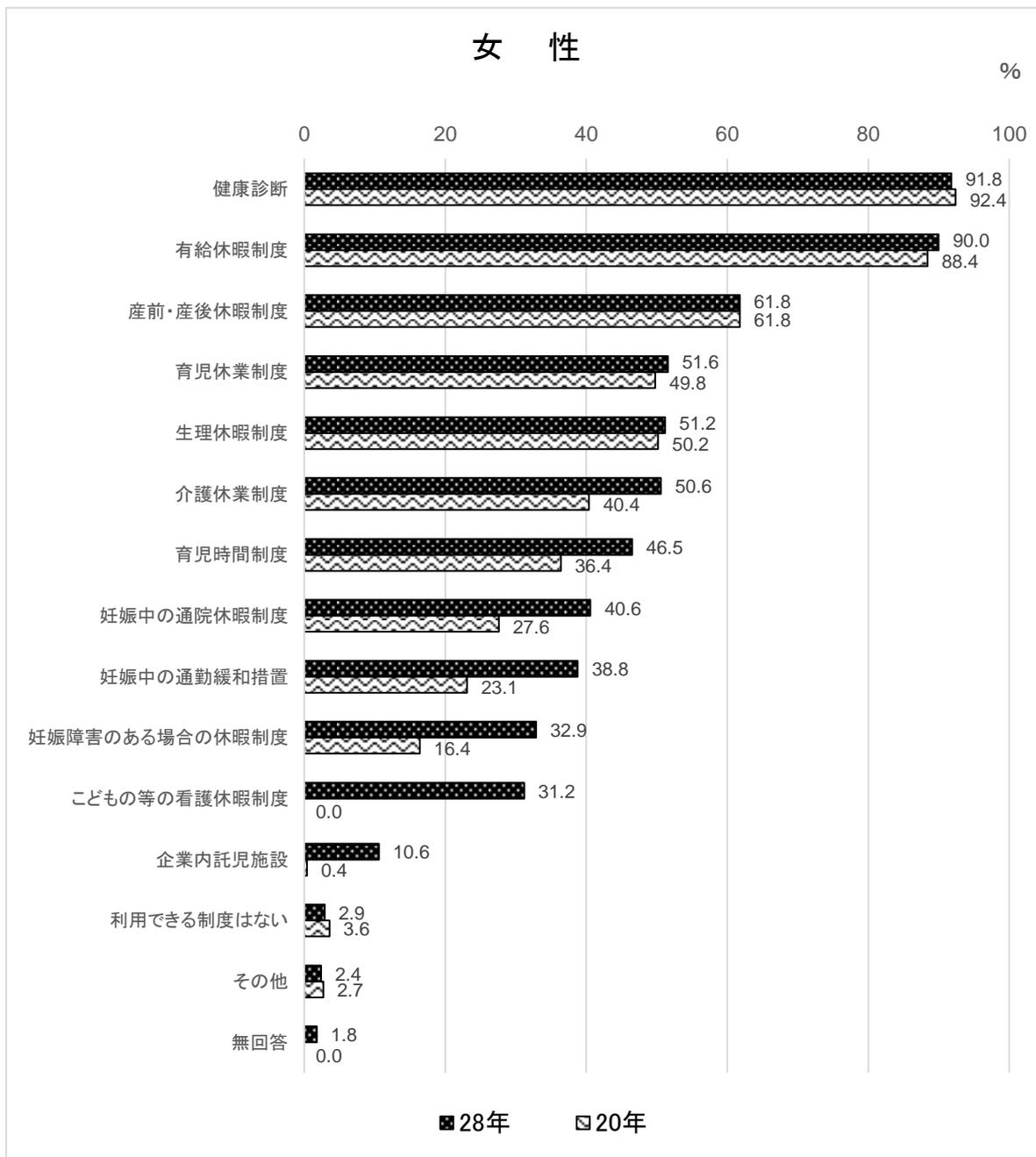


▼ 「正確な仕事をする力」「同僚と協調できる資質」「一人でやり遂げる責任感」が女性・男性ともに重視されていた。「対外的な交渉ができる力」「個性的な企画力」「力仕事」については、女性従業員に比べ男性従業員への期待が多かったのに対して、「雰囲気明るくする性格」については女性従業員への期待が多かった。

#### (4) 育児や介護に関する制度等

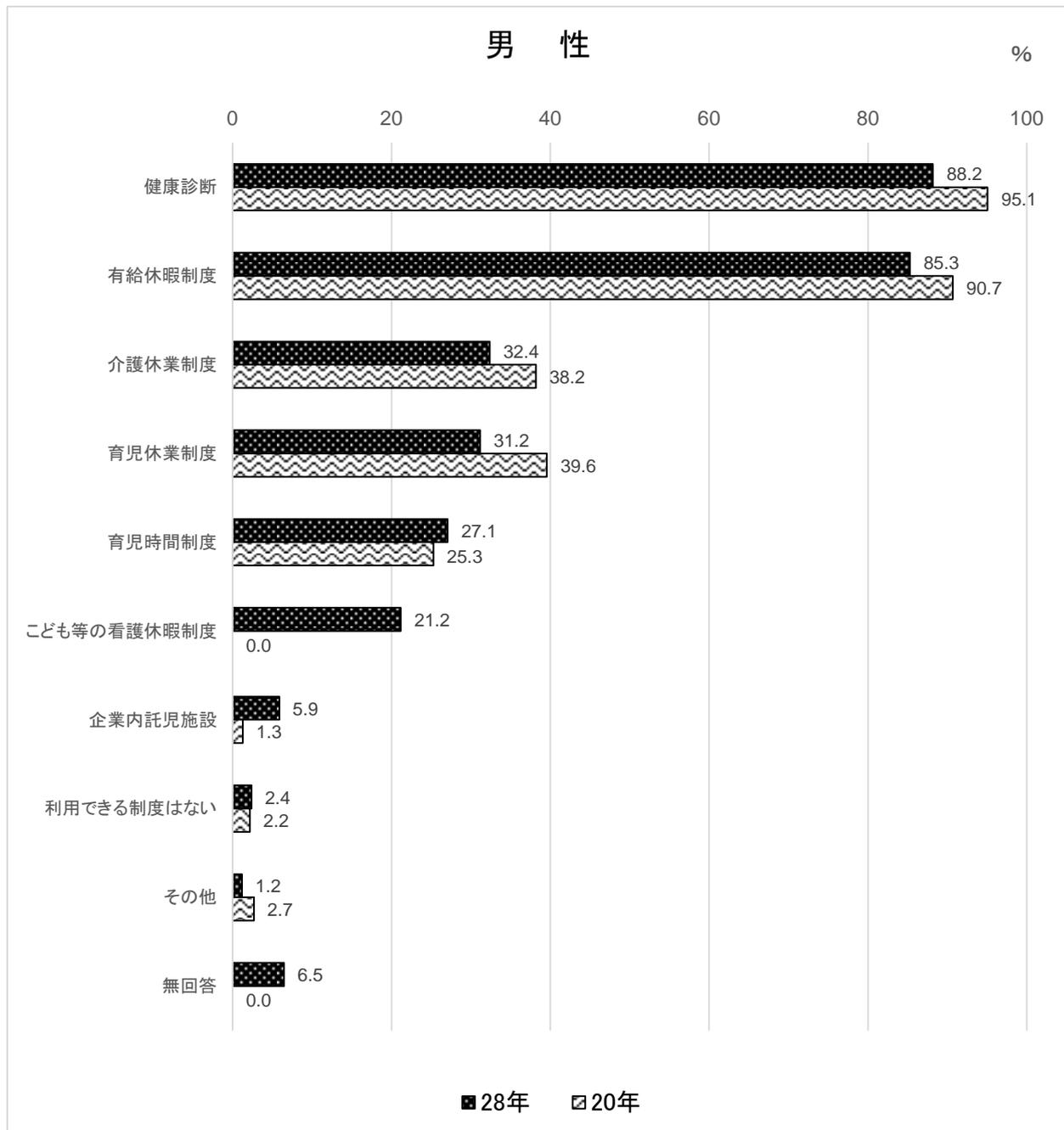
問 6

貴社において、従業員が利用できる制度はなんですか。  
(複数回答)



(28年 回答数=170)

(20年 回答数=225)



(28年 回答数=170)

(20年 回答数=225)

▼ 前回同様「健康診断」「有給休暇制度」が女性・男性ともに多かった。

「育児休業制度」「介護休業制度」は、女性従業員については半数以上が利用できるとしているが、男性従業員に対しては30%程度の事業所しか利用できるとしていない。

「企業内託児制度」については増えており、今回初めての項目である「子ども等の看護休暇制度」については、女性従業員では31.2%、男性従業員では21.2%の事業所が利用できるとしていた。

問 7

貴社では、平成27年度に育児休業を取得（利用）した従業員はいましたか。いる場合はその総数を、またその内訳についても期間ごとに人数を記入してください。

育児休業を利用した人数

単位：人

	28年					20年
	3か月未満	3か月以上 6か月未満	6か月以上 1年未満	1年以上	計	計
女性	8	6	40	24	78	15
男性	0	0	0	0	0	0

復帰後の配置は同じでしたか。

単位：人

	28年			20年		
	現職に復帰	以前と 変わった	計	現職に復帰	以前と 変わった	計
女性	66	12	78	10	2	12
男性	0	0	0	0	0	0

復帰後の配置の変更はどのように決めましたか。

単位：人

	28年	20年
本人の希望を配慮して会社が決定	1	1
会社の都合により決定	9	1
その他	2	0

- ▼ 平成27年度に育児休業を取得した従業員は、170事業所で78人（女性78人、男性0人）であり、男性の利用者はいなかった。復帰後の配置は、「現職に復帰」が66人、「以前と変わった」が12人であり、会社の都合により決定されていることが多く、本人の希望が配慮されることはほとんどなかった。

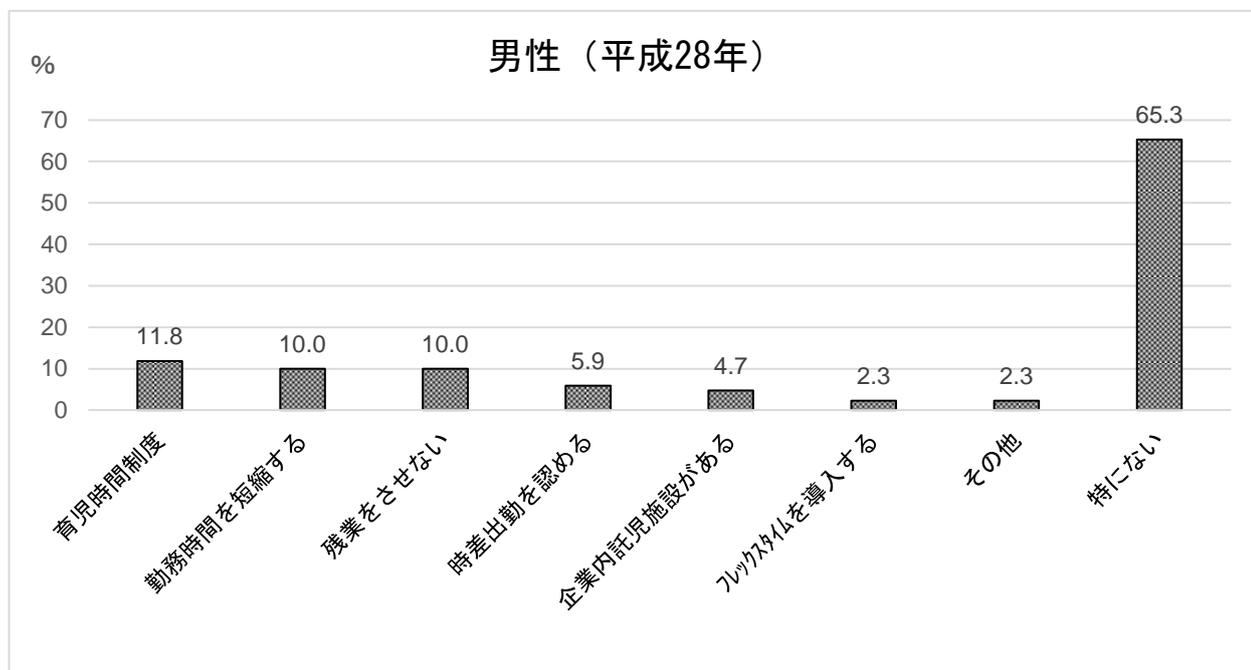
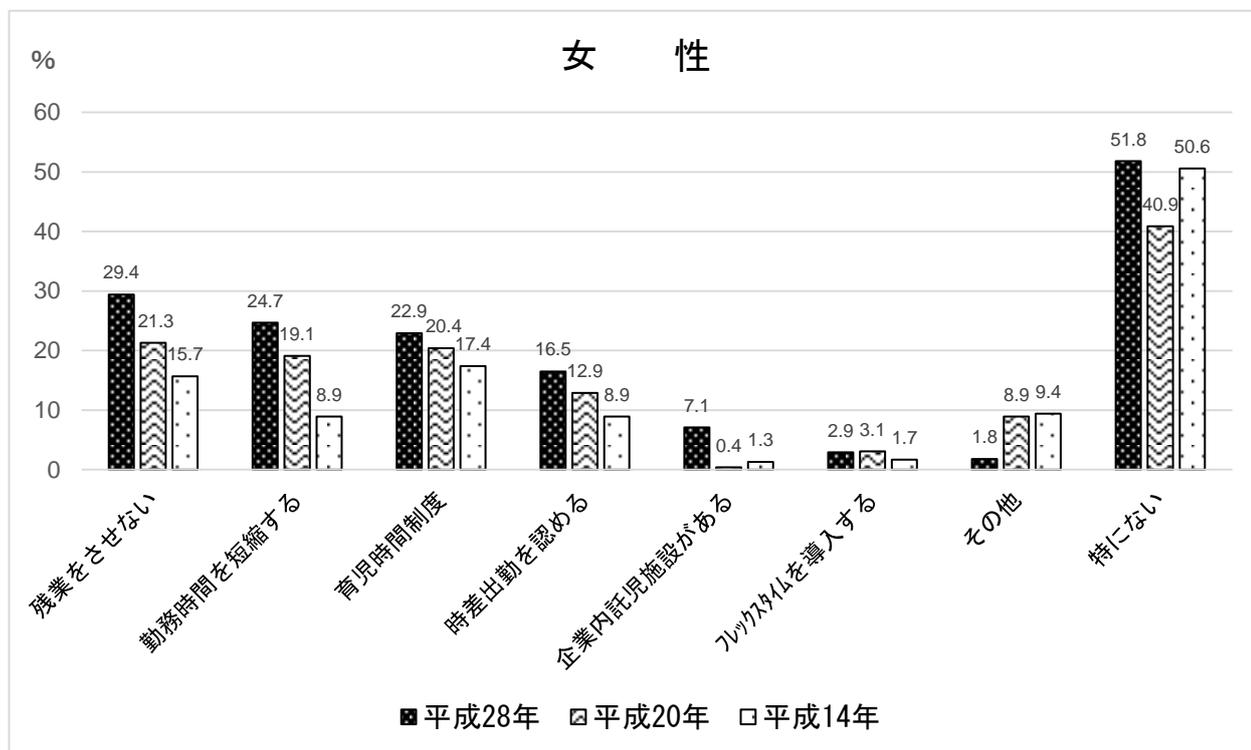
問 8

貴社では、生後1年に満たない子どもを持つ正規職員に対して、特別な配慮がなされていますか。(複数回答)

(28年 回答数=170)

(20年 回答数=225)

(14年 回答数=235)



▼ 生後1年に満たない子どもを持つ正職員に対する配慮が、女性・男性ともに「特にない」としている事業所が半数以上となっている。

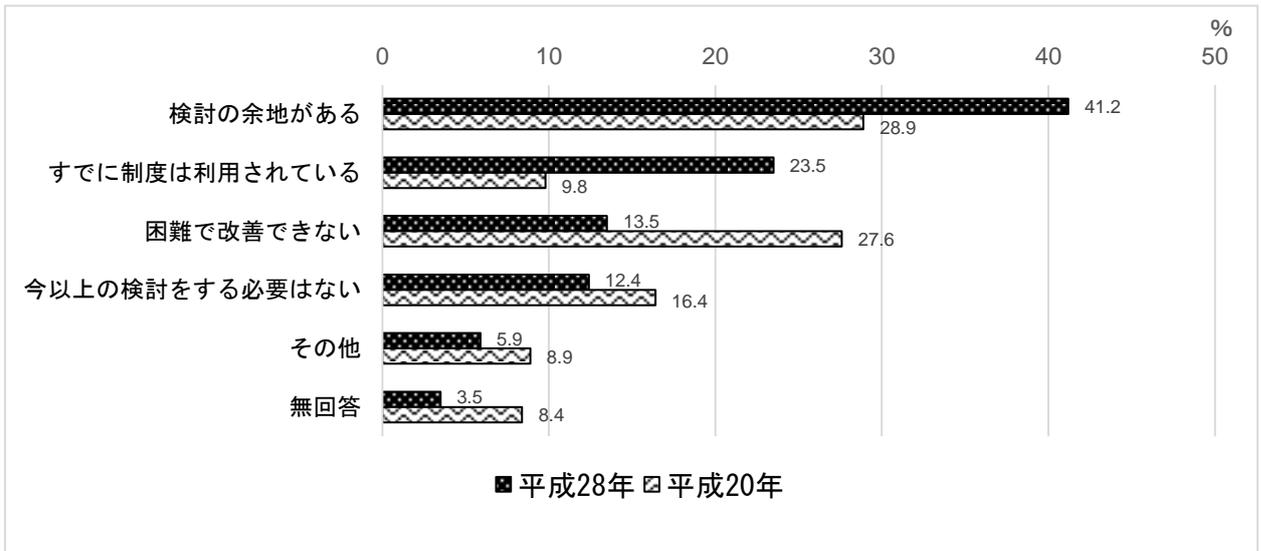
女性従業員に対しては「残業をさせない」が29.4%で8.1ポイント、「勤務時間を短縮する」が24.7%と前回より5.6ポイント増えた。

今回は、男性従業員に同じ問いに回答してもらった。

問 9

貴社では、育児休業法を推進していくことについて、どのようにお考えですか。

(28年 回答数=170、 20年 回答数=225)

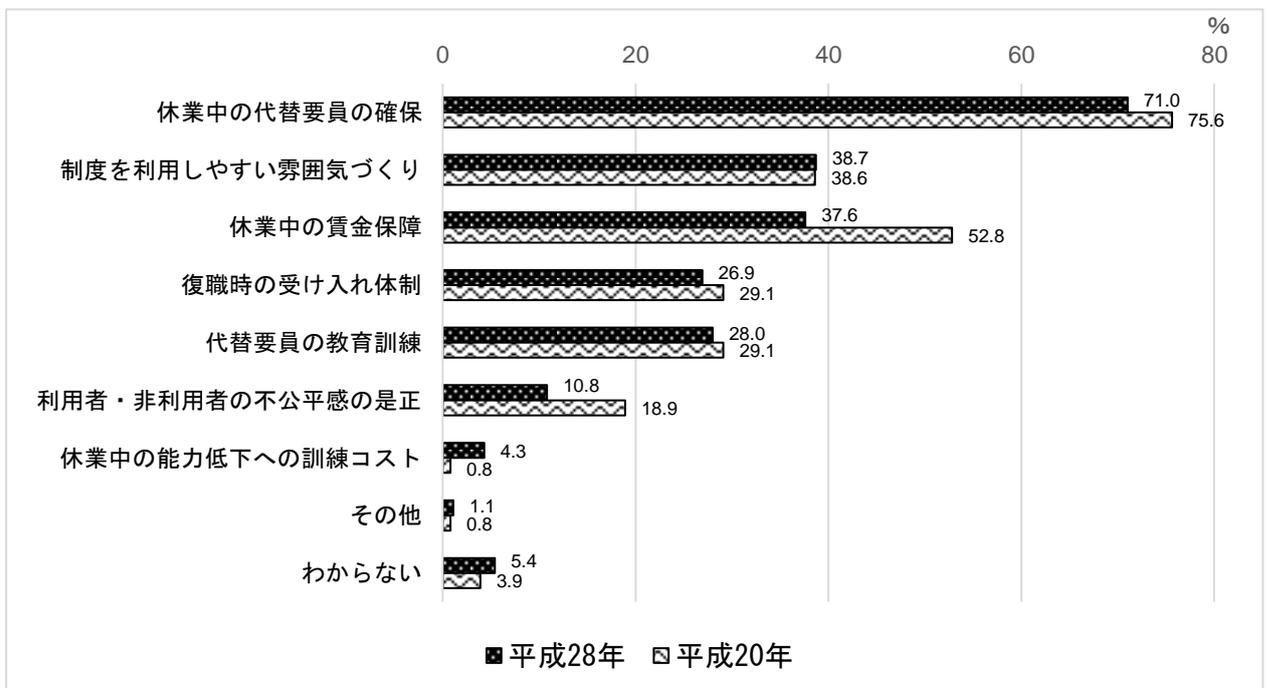


▼ 育児休業法の推進については、「検討の余地がある」41.2%と「困難で改善できない」13.5%で半数以上を占めている。「すでに制度は利用されている」が23.5%と前回より13.7ポイント増えた。

・問9で「1 検討の余地があると思う」もしくは「2 困難で改善できないと思う」と回答した場合のみお答えください。

今後、育児休業法の利用推進をするために、特に大切だと思われるものは何ですか。

(複数回答3つまで)



(28年 回答数=93、 20年 回答数=127)

▼ 今後、利用推進に特に大切だと思われるものとして「休業中の代替要員の確保」が71.0%と最も多く、前回と同様の結果であった。「休業中の賃金保障」が37.6%と前回より15.2ポイント減となった。

問 10

貴社では、平成27年度に介護休業を取得（利用）した従業員はいましたか。

いる場合はその総数を、またその内訳についても期間ごとに人数を記入してください。

介護休業を利用した人数

単位：人

	28年					20年
	1か月未満	1か月以上 2か月未満	2か月以上 3か月未満	3か月以上	計	計
女性	10	1	2	2	15	0
男性	6	0	0	0	6	0

復帰後の配置が同じでしたか。

単位：人

	28年			20年		
	現職に復帰	以前と 変わった	計	現職に復帰	以前と 変わった	計
女性	15	0	15	0	0	0
男性	3	3	6	0	0	0

復帰後の配置の変更はどのように決めましたか。

単位：人

	28年	20年
本人の希望を配慮して会社が決定	2	0
会社の都合により決定	0	0
その他	1	0

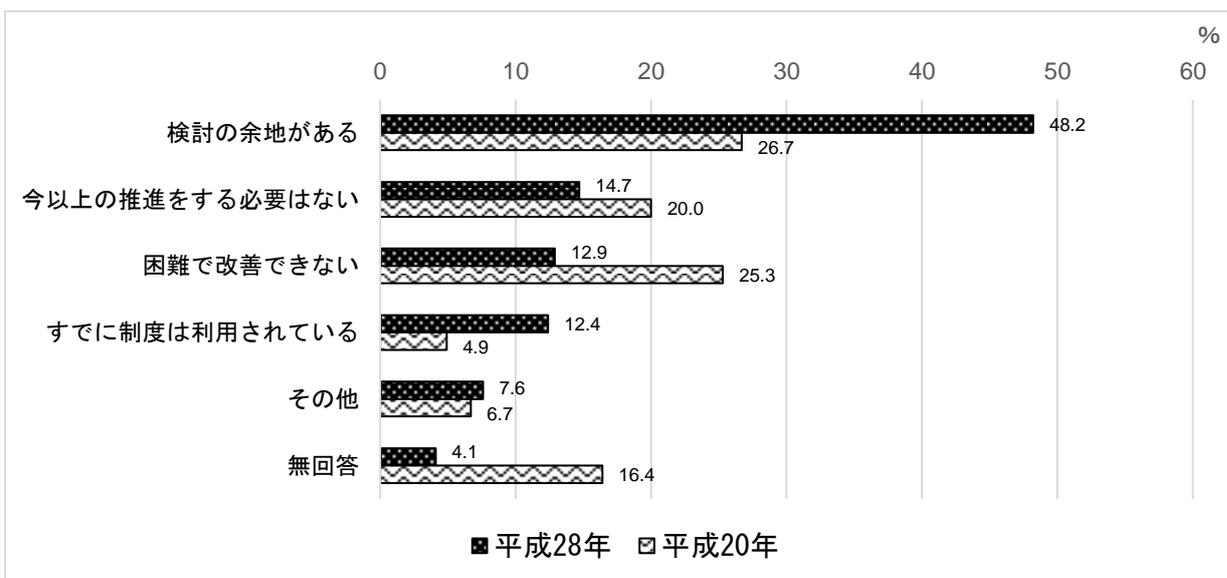
- ▼ 平成27年度に介護休業を取得した従業員は、170事業所で21人（女性15人、男性6人）であった。

復帰後の配置は「現職に復帰」が女性15人、男性3人で、女性は全員現職に復帰していた。復帰後の配置が以前と変わった男性3人のうち2人は「本人の希望を配慮して会社が決定」しているとなった。

問 1 1

貴社では、介護休業法を推進していくことについて、どのようにお考えですか。

(28年 回答数=170、 20年 回答数=225)



▼ 介護休業法の推進については、「検討の余地がある」が48.2%と「困難で改善できない」が12.9%で半数以上を占めている。

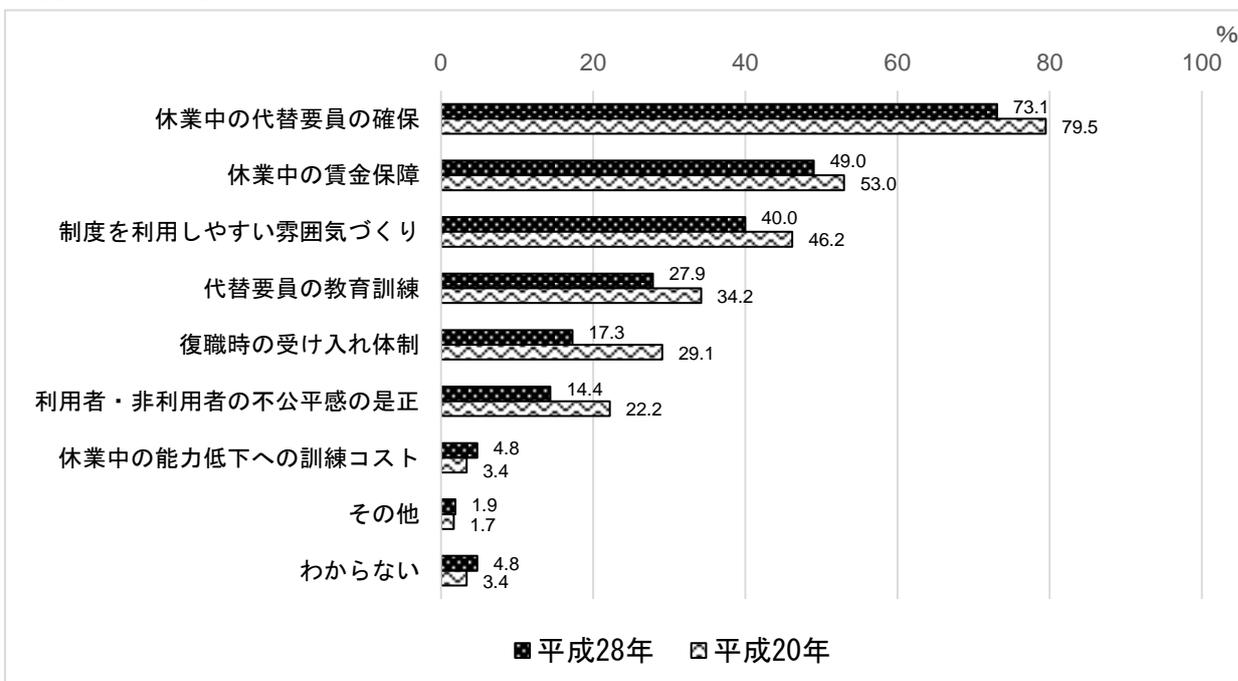
「検討の余地がある」が前回より21.5ポイント増えた。

「困難で改善できない」が前回より12.4ポイント減った。

・問11で「1 検討の余地があると思う」もしくは「2 困難で改善できない」と回答した場合のみお答えください。

今後、介護休業法の利用推進をするために、特に大切だと思われるものは何ですか。

(複数回答3つまで)



(28年 回答数=104、 20年 回答数=117)

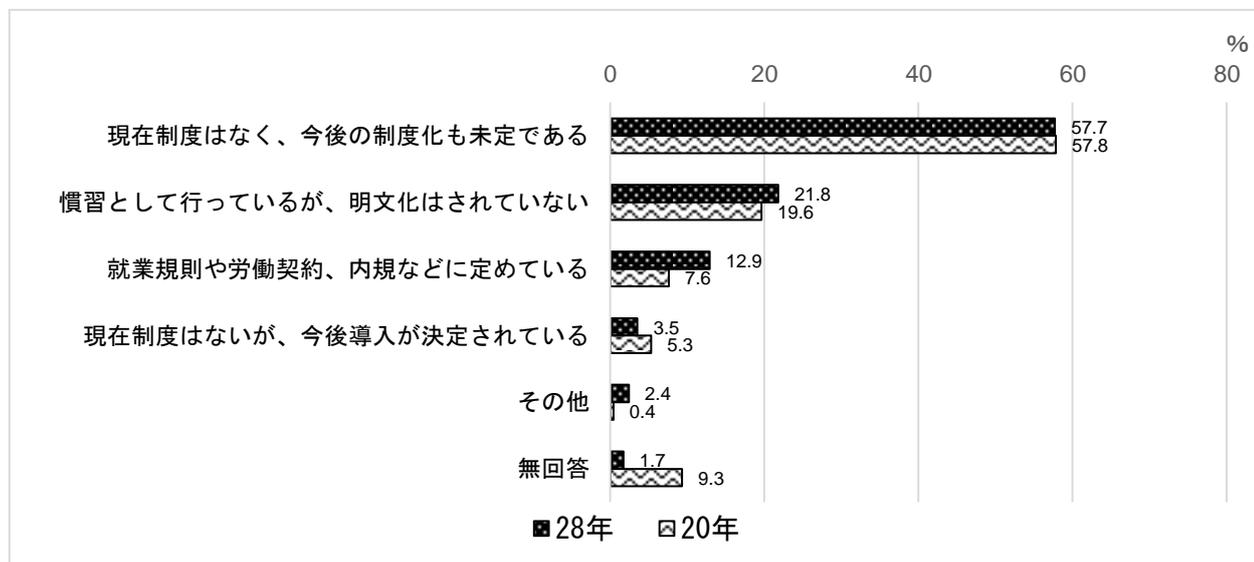
▼ 今後、利用推進していくために特に大切だと思われるものとして「休業中の代替要員の確保」73.1%と前回より6.4ポイント減となった。「休業中の賃金保障」が49.0%と前回より4.0ポイント減となった。

## (5) 女性の再就職制度

問 12

貴社では、結婚・出産・育児・介護などで退職した従業員が、その後再就職を希望した場合について、就業規則などで規定していますか。

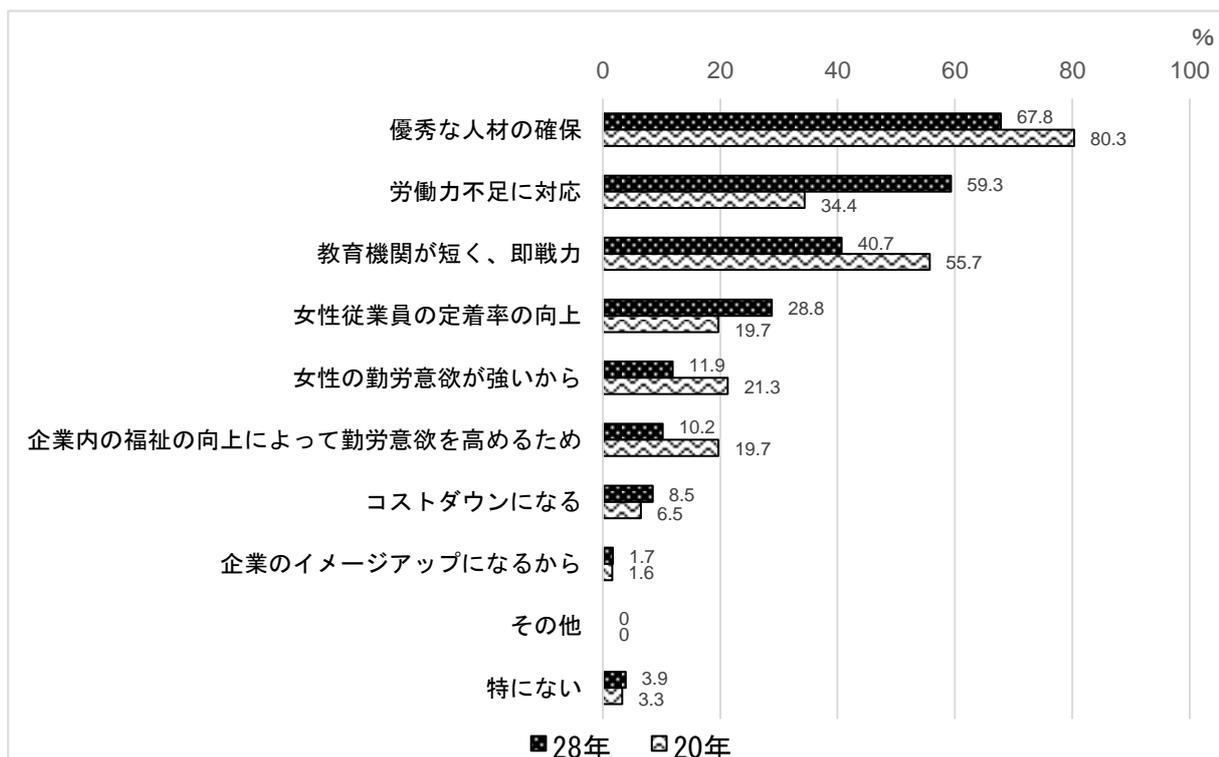
(28年 回答数=170、 20年 回答数=225)



- ▼ 結婚・出産・育児・介護などで退職した女性従業員の再就職の規定については、半数以上が「現在制度はなく、今後の制度化も未定である」と前回と変わっていない。「就業規則や労働契約、内規などに定めている」事業所が12.9%で5.3ポイント増えた。「慣習として行っているが明文化はされていない」が21.8%で2.2ポイント増えた。

- ・問12で「1定めている」もしくは「2慣習として行っている」と回答した場合のみお答えください。貴社で再就職雇用の制度を設けている理由はなんですか。(複数回答3つまで)

(28年 回答数=59、 20年 回答数=61)



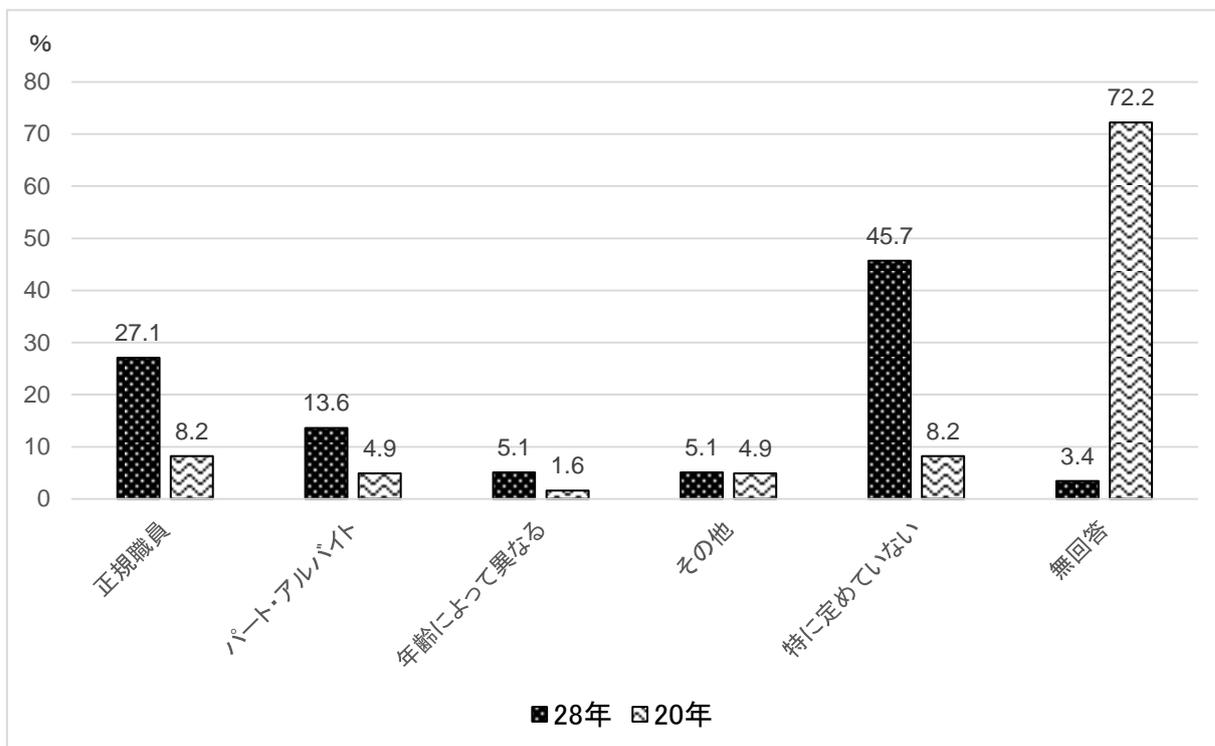
▼ 制度を設けている理由としては、「優秀な人材の確保」が67.8%と最も多く、次に「労働力不足に対応」59.3%、「教育期間が短く、即戦力」40.7%であった。

前回と比べて、「優秀な人材を確保するため」は12.5ポイント、「教育期間が短く、即戦力」が15.0ポイント減ったのに対して、「労働力不足に対応」としている事業所が24.9ポイント増えた。

・再就職後の配置（正規従業員・パートの別）はどうなりますか。

(28年 回答数=59)

(20年 回答数=61)

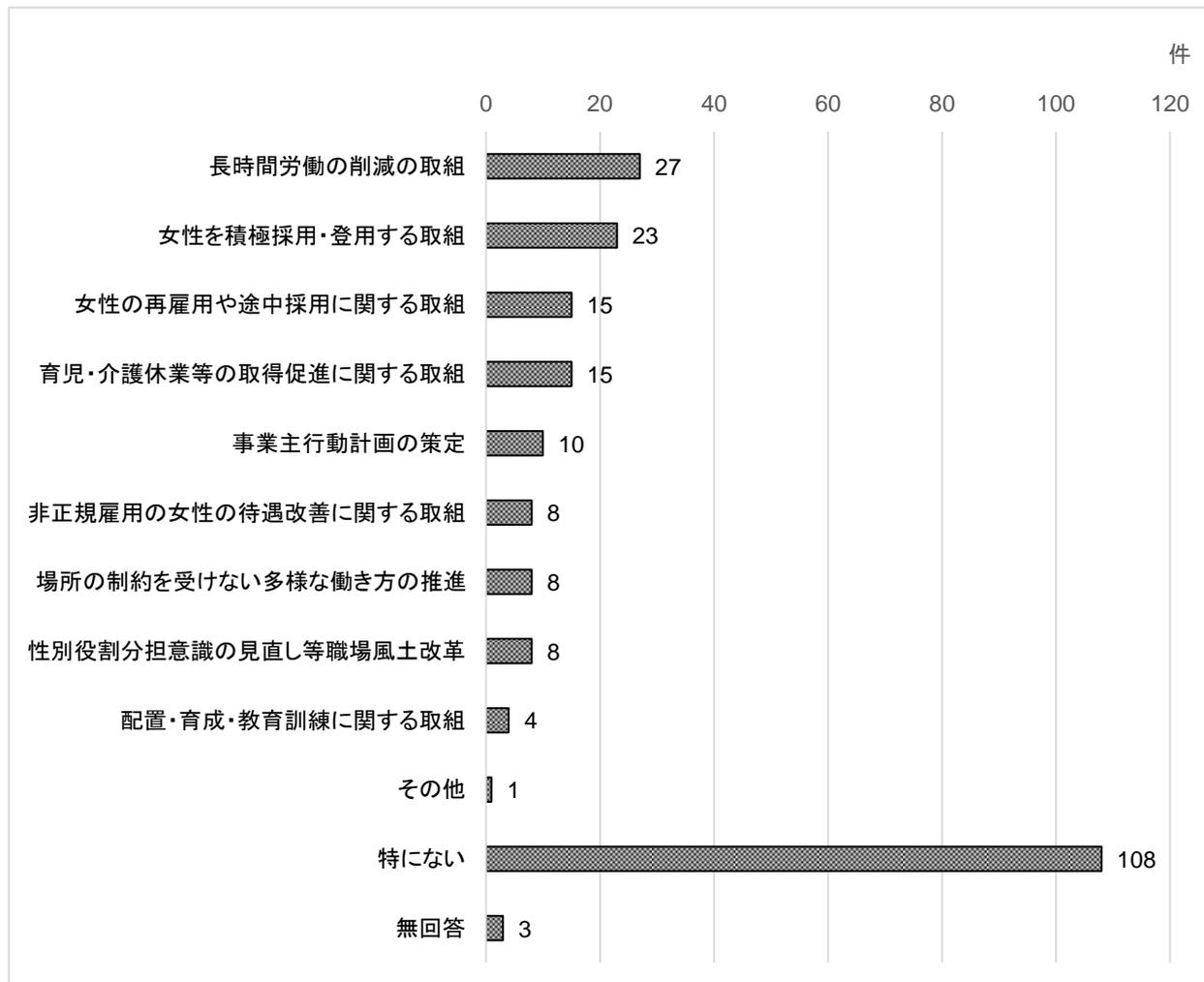


▼ 再就職後の配置については、「特に定めていない」が45.7%で前回より37.5ポイント、「正規従業員」が27.1%で18.9ポイント増えた。「パート・アルバイト」が13.6%と8.7ポイント増えた。

## (6) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律への対応

問 13

女性活躍推進法が本年4月1日に施行されましたが、これを受けて貴社ではどのような検討をされましたか。(複数回答)



(回答数=170)

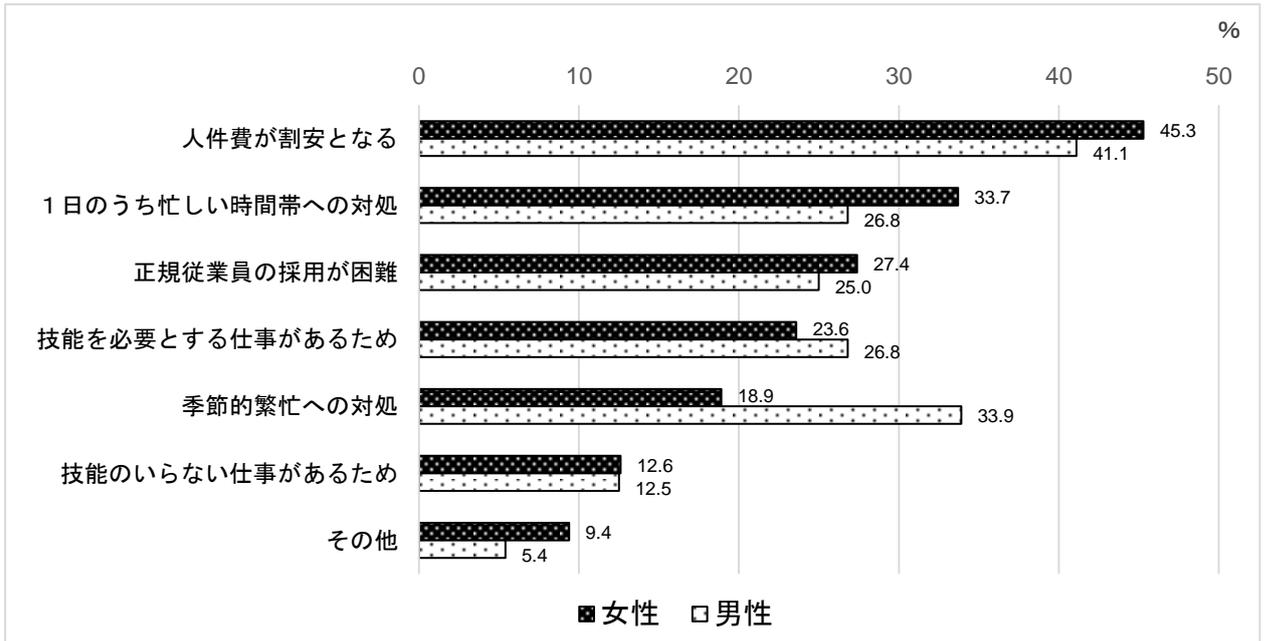
- ▼ 平成28年4月1日の女性活躍推進法施行以降に事業所として検討したことについては「特になし」と回答した事業所が108件と最も多かった。

「長時間労働の削減の取組」が27件、「女性を積極採用・登用する取組」が23件だった。

## (7) 非正規従業員と派遣社員の雇用状況

問 14

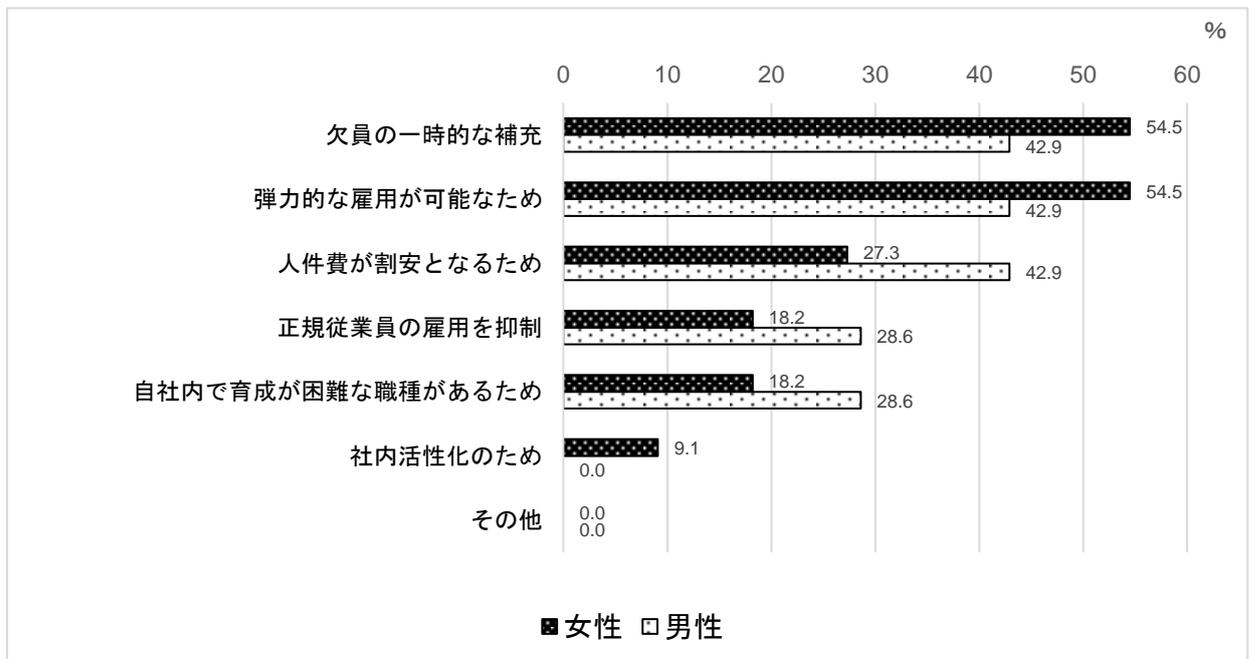
非正規従業員がいる会社に伺います。非正規従業員を必要とする理由は何ですか。(複数回答) (女性 回答数=95、男性 回答数=56)



▼ 非正規従業員がいると回答した事業所で、非正規従業員を必要とする理由として最も多かったのは、女性・男性ともに「人件費が割安となる」であった。次に女性では、「1日のうち忙しい時間帯への対処」が多く、男性では、「季節的繁忙への対処」が多かった。

問 15

派遣社員がいる会社に伺います。派遣社員を必要とする理由は何ですか。(複数回答) (女性 回答数=11、男性 回答数=7)



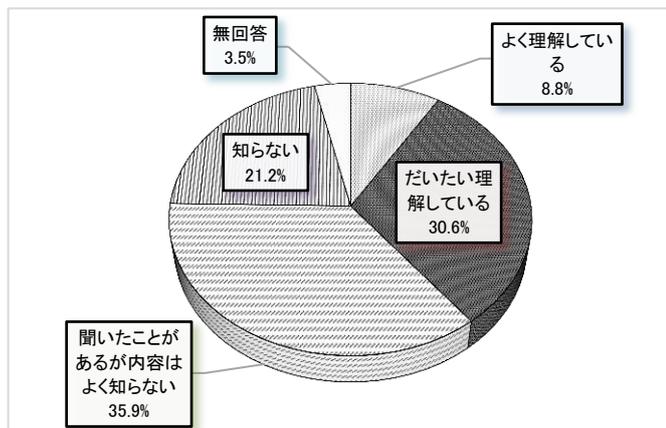
▼ 必要とする理由としては、「欠員の一時的な補充」「弾力的な雇用が可能のため」「人件費が割安となるため」が多かった。

## (8) ワーク・ライフ・バランス

問 16

ワーク・ライフ・バランスを知っていますか。

(回答数=170)

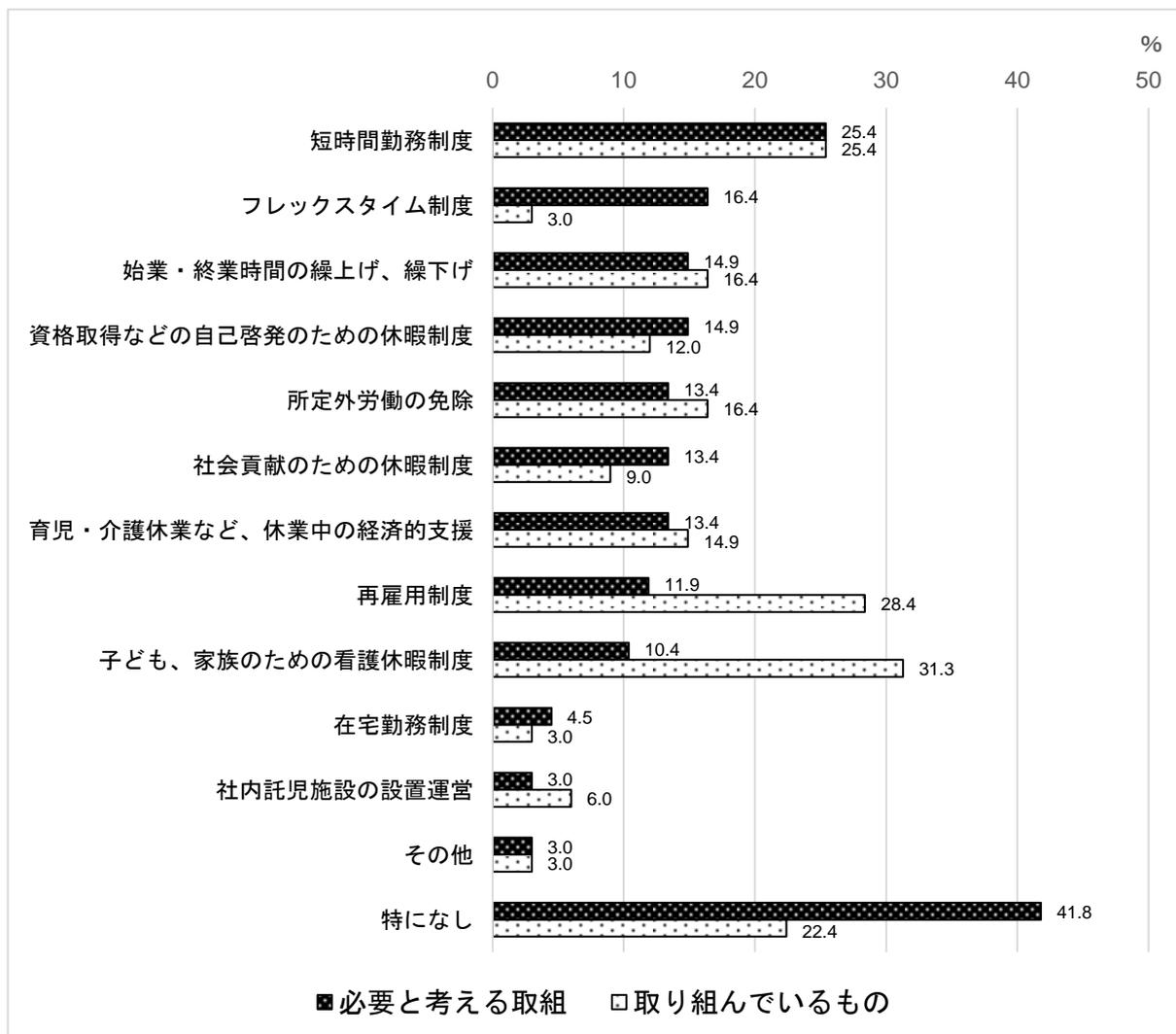


▼ ワーク・ライフ・バランスについては、「聞いたことがあるが内容はよく知らない」が35.9%で最も多かった。「よく理解している」8.8%、「だいたい理解している」30.6%を合わせても39.4%と半数にも満たなかった。

「知らない」が21.2%あった。

・「1よく理解している」、「2だいたい理解している」と回答した会社にお伺いします。

ワーク・ライフ・バランスを推進するために、必要と考える取組や実際に取り組んでいることはありますか。(複数回答) (回答数=67)



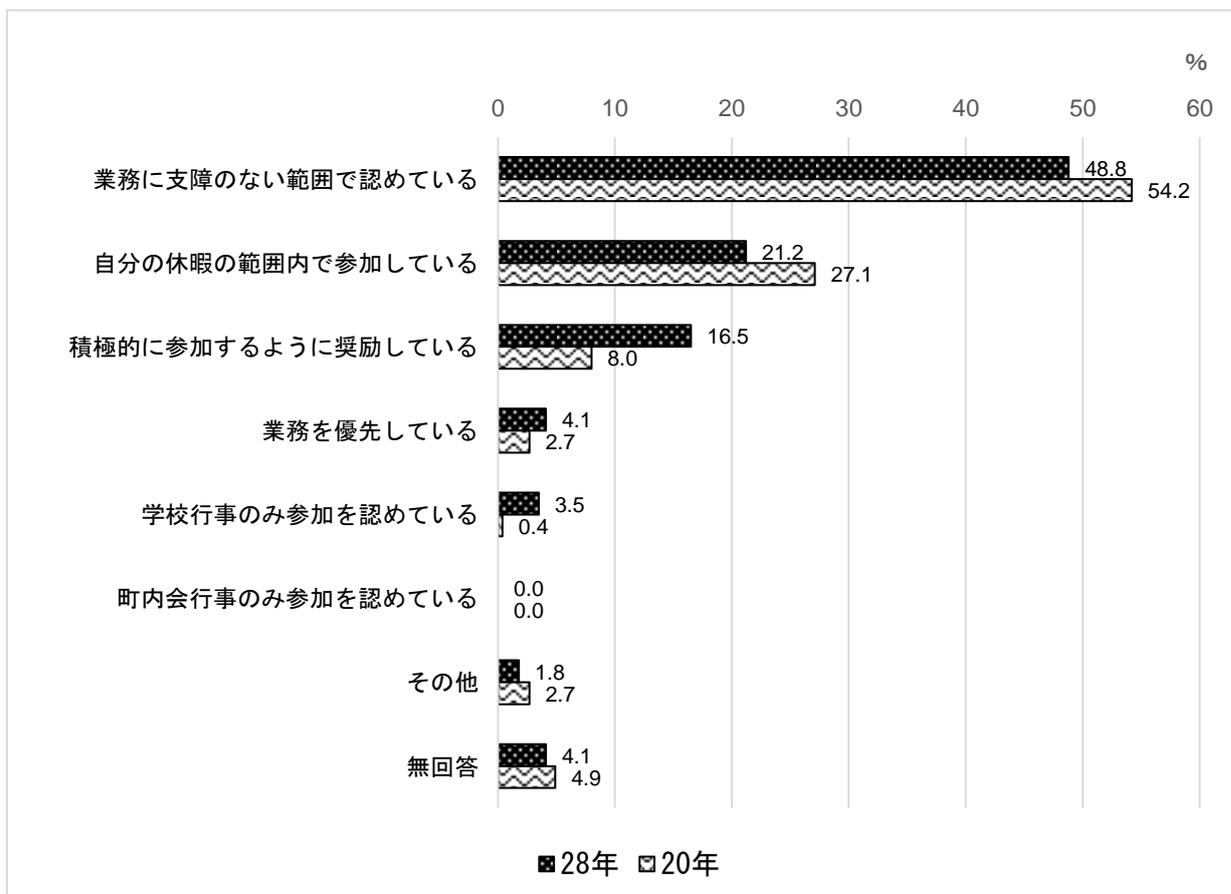
- ▼ 「よく理解している」「だいたい理解している」と回答した 39.4%の事業所に必要な取組で、1番多かったのは「特になし」が 41.8%、次に「短時間勤務制度」が 25.4%となった。
- 実際に取り組んでいることは、「子ども、家族のための看護休暇制度」が 31.3%で1番多く、次に「再雇用制度」 28.4%、「短時間勤務制度」 25.4%となった。

問 17

貴社では、従業員が学校行事や町内会行事へ参加することに、どのように対応していますか。

(28年 回答数=170)

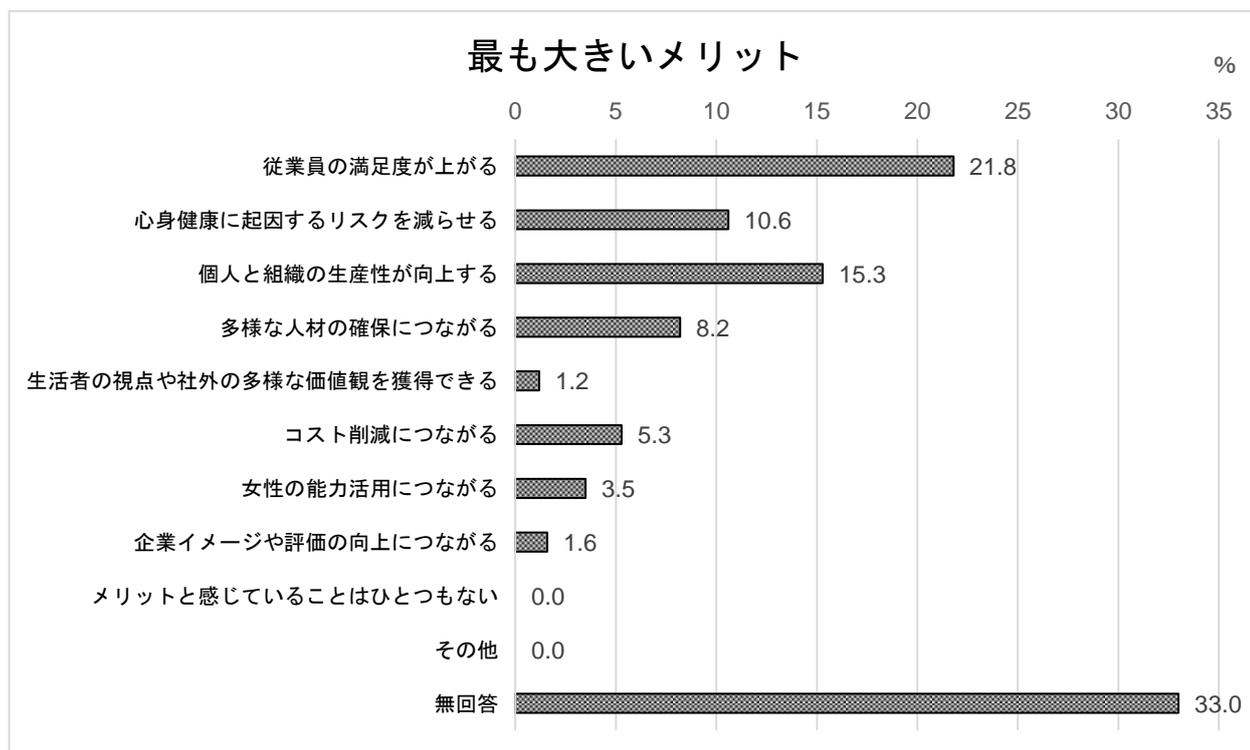
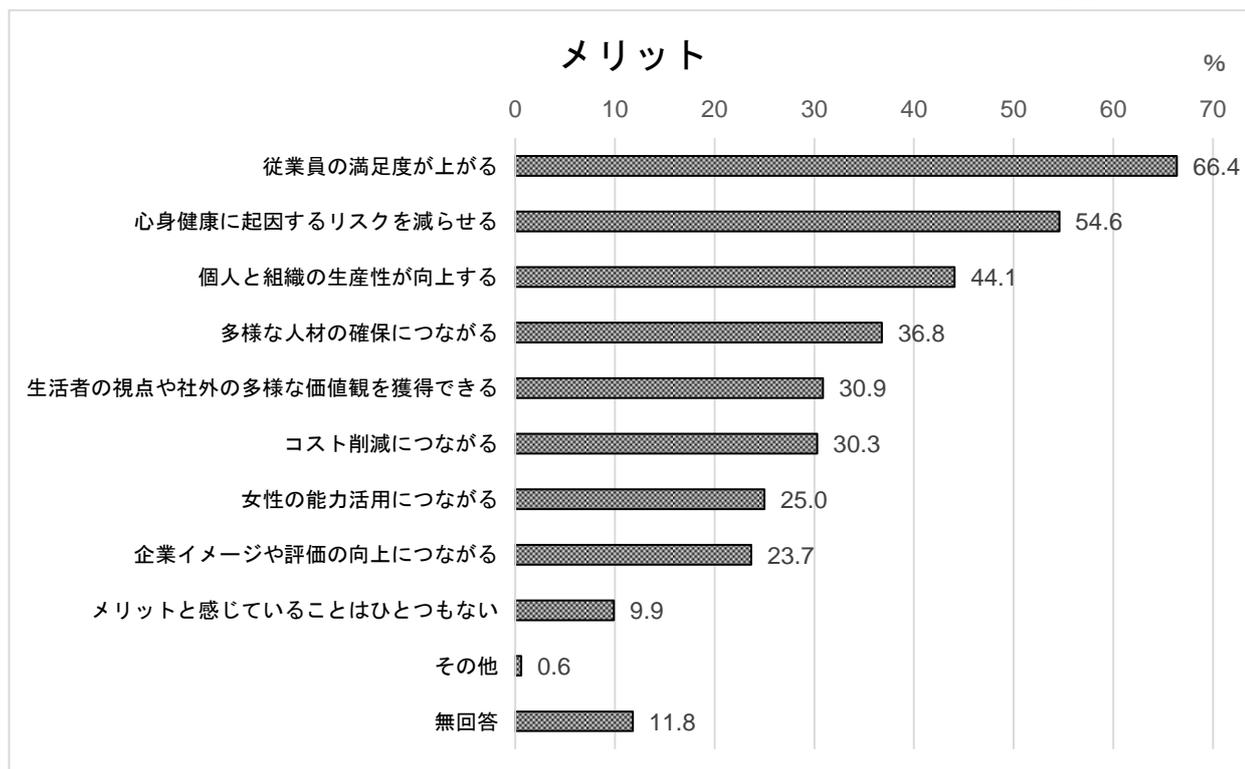
(20年 回答数=225)



- ▼ 「業務に支障がない範囲で認めている」が 48.8%と最も多かった。
- 「自分の休暇の範囲内で参加している」とした回答が前回と比べると 5.9 ポイント減ったが、「積極的に参加するよう奨励している」が 8.5 ポイント増えた。

貴社では、働き方の見直しを進めることによるメリットをどのように考えていますか。(複数回答)

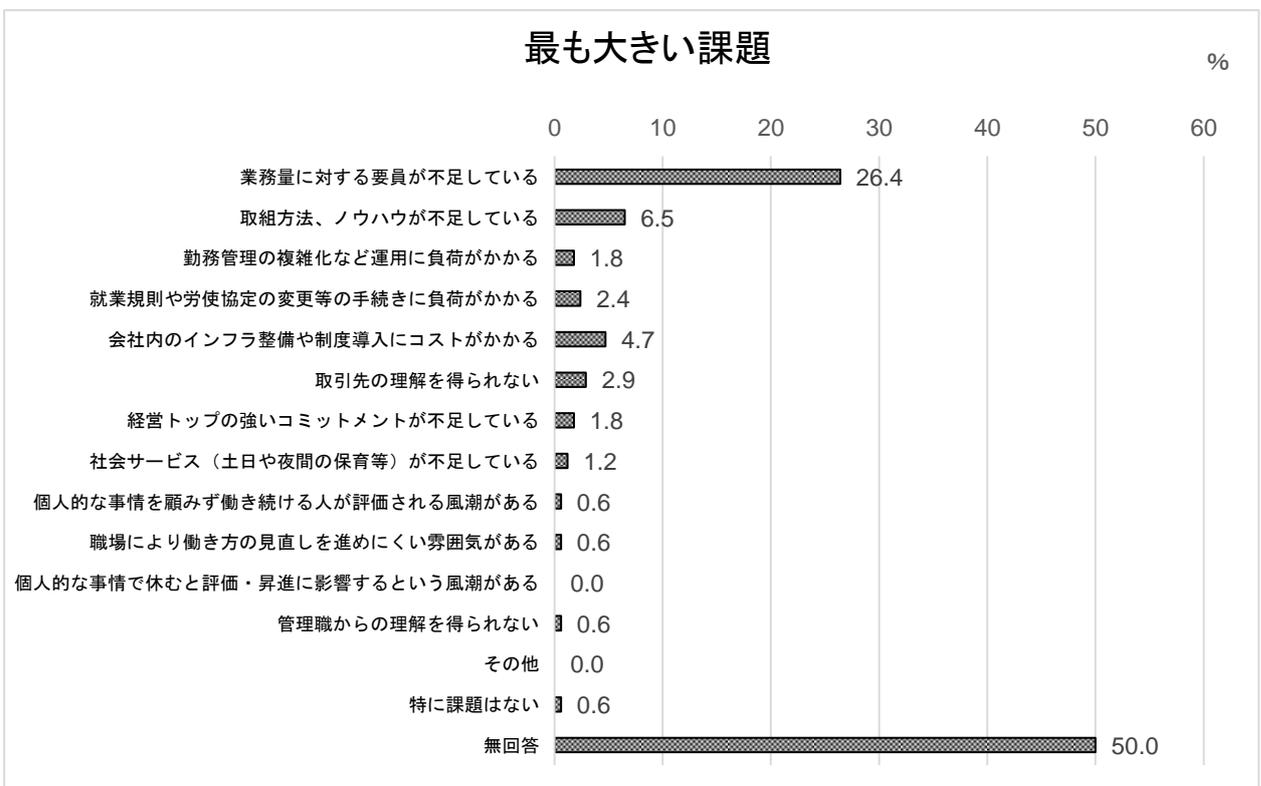
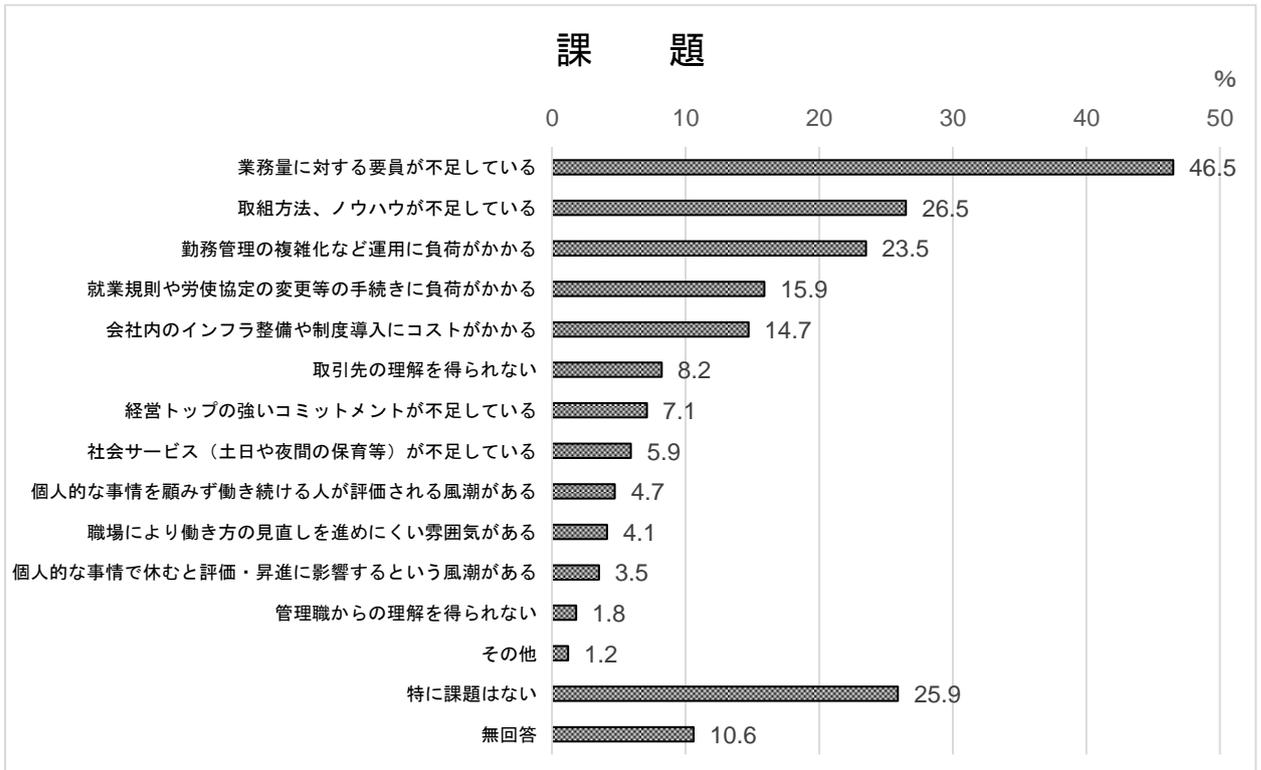
(回答数=170)



- ▼ 「従業員の満足度が上がる」が66.4%と1番多く、次に「従業員の心身健康に起因するリスクを減らせる」54.6%、「個人と組織の生産性が向上する」44.1%となっている。
- 最も大きなメリットとして挙げられたのは「従業員の満足度が上がる」が21.8%、次に「個人と組織の生産性が向上する」が15.3%となった。

働き方の見直しを進める上での、貴社の課題をお答えください。  
(複数回答)

(回答数=170)



▼ 「業務量に対する要員が不足している」が46.5%と最も多く、「取組方法、ノウハウが不足している」が26.5%、「特に課題はない」25.9%であった。

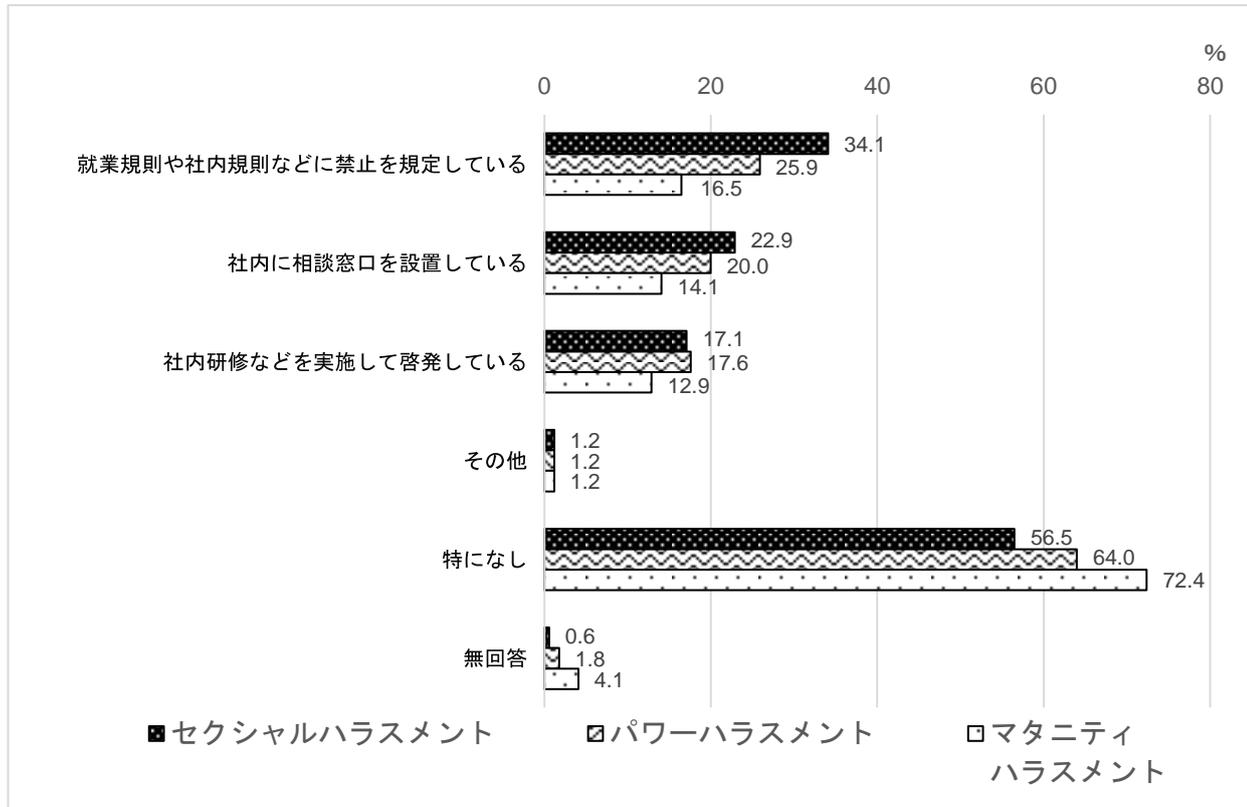
最も大きな課題として「業務量に対する要員が不足している」が26.4%となった。

## (9) ハラスメント

問 20

ハラスメントに対する取組を何かしていますか。(複数回答)

(回答数=170)



▼ ハラスメントに対する取組は、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントのいずれも半数以上の事業所が「特になし」と回答している。その中でも特にマタニティハラスメントについては、72.4%が何も取り組んでいないという結果であった。

取組として実施されている中で1番多かったのは、「就業規則や社内規則などに禁止を規定している」で、「セクシャルハラスメント」34.1%、「パワーハラスメント」25.9%、「マタニティハラスメント」16.5%となった。次に「社内に相談窓口を設置している」とした事業所が概ね20%程度であった。

## 4 男女平等参画についての自由意見



■職場における男女平等参画について、ご意見がありましたら自由にご記入ください。(原文のまま掲載)

- ・企業にも大中小があり、一色単にまとめたアンケートには疑問がある。自社は小企業で従業員も少なく、このアンケートに答えられるだけの技量がない。雇用される側からの問題ばかり優遇され、経営する側の問題が省かれていることが問題だ。大企業の問題ばかりではなく小企業への配慮をしてほしい。大企業や公務員のような厚遇者の更なる厚遇には繋がると思うが、地元の中小零細企業の経営負担増は確実である。育休や介護休暇などの休職者の代替人材の派遣制度等があれば別だが、中小零細企業では無理と思う。経営者も従業員も、明日会社が存続しているか不安を抱えている現状である。
- ・男女平等参画も同一労働同一賃金も、公平な職場のあり方を求めているが、職場を稼働するにあたり何らかの公的な資格・免許の取得条件が増やされた今、代替え要員を確保するのは困難であり、それを先に論じてほしいと願う。管理者に責任を持たせ歴史を刻んできたが、右肩上がりの時代には規制もいいが、人口減の中で規制ばかり残るのは負のレガシーではないか。能力の高い低いの評価の仕方を説明してもらえれば、男女平等参画には何も問題は起きないと思う。
- ・わが社では、男だから女だからという意識はなく、お互い自分たちのできる業務の取り組みをしている。

資 料 編

調 查 票



## 男女平等参画に関する企業の意識調査

本調査は、民間企業で働く女性の姿を把握するとともに、職場における男女平等参画のあり方を展望することを目的として実施しております。

調査対象につきましては、市内に営業拠点のある事業所をお願いすることになりました。調査結果はすべて数字で統計的に処理し、ご回答いただきました内容は調査目的以外には使用されませんので、個人あるいは企業のお名前が出るなど、ご迷惑をおかけすることは一切ございません。

お忙しいところお手数ですが、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成28年11月

釧路市総合政策部市民協働推進課

### ■ご記入にあたってのお願い

1. この調査票のご回答は、経営者（代表者）または人事・労務担当の方をお願いいたします。
2. この調査票は、釧路市を営業拠点にしている事業所を対象にしているものです。したがって、他に本店・支店等がある場合でも、貴事業所の状況に限ってお答えください。
3. 平成28年10月1日現在を基準としてご回答ください。
4. 回答は、該当する項目を選び、その番号を○印で囲むか、または、回答欄に○印を記入してください。  
回答が「その他」にあてはまる場合には、お手数ですが、（ ）内、または、回答欄に具体的にその内容をお書きください。
5. ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れ、12月6日（火）までに投函してください。
6. この調査に関するお問い合わせは、下記をお願いいたします。

〒085-0016 釧路市錦町2丁目4番地  
釧路フィッシャーマンズワープMOO3階  
釧路市男女平等参画センター ふらっと  
担当 白幡、神原  
TEL 65-1034. FAX 65-1356

**【1. 貴社の従業員の就労状況について伺います】**

- 問1 貴社では、女性をまったく配置していない仕事がありますか。  
 ※ただし、労働基準法の就労制限業務以外（例えば、鉛・水銀などの有害物のガス、蒸気又は粉じんが発散する場所における業務など）

1	ある(理由 )
2	ない

・問1で「1ある」と回答した場合のみお答えください。  
 その職種はなんですか。次の中からあてはまるものをすべて選んで○を付けてください。

1	専門・技術	5	サービス
2	管理	6	保安
3	事務	7	技能工・採掘・製造・建設及び労務作業
4	販売	8	その他( )

- 問2 貴社では、従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。  
 貴社の考えに最も近いものを女性、男性別にそれぞれ1つだけ選んで○を付けてください。

		女性	男性
1	定年まで働いてほしい		
2	結婚するまで働いてほしい		
3	出産するまで働いてほしい		
4	体力が続く間は働いてほしい		
5	技術・技能を必要としている間は働いてほしい		
6	その他(具体的に記入してください)		
	女性	男性	

- 問3 貴社では、従業員にどのように働くことを期待していますか。  
 貴社の考えに最も近いものを女性、男性別にそれぞれ1つだけ選んで○を付けてください。

		女性	男性
1	基幹社員として昇進・昇格する		
2	専門職として技能を高める		
3	補助的業務に従事する		
6	その他(具体的に記入してください)		
	女性	男性	

**【2. 女性従業員の働く環境について伺います】**

- 問4 女性従業員が働く環境について伺います。次の事柄の実施状況について、貴社ではどのようになっていますか。  
それぞれの項目について、「1実施済」、「2今後実施」、「3未定」のあてはまるものを1つ選んで○を付けてください。

	実施済	今後実施	未定
(1) 女性従業員を積極的に育成するための研修を実施する	1	2	3
(2) 女性用のトイレ・休憩室・更衣室などの設備を充実させる	1	2	3
(3) 能力主義的な人事管理を徹底する	1	2	3
(4) 女性従業員の意見や要望を聴く制度を設ける	1	2	3
(5) 女性の管理職を増やす	1	2	3
(6) 妊娠・出産・育児・介護などでも働きやすいような社内制度を充実させる	1	2	3
(7) 女性従業員が相談するための窓口を社内を設置する	1	2	3
(8) 採用時の面接・選考担当者に女性を登用する	1	2	3

### 【3. 貴社が、従業員に期待する資質・能力について伺います】

問5 貴社では、従業員に対してどのような資質や能力を期待していますか。  
女性と男性それぞれ各項目ごとにあてはまるもの(「1重視している」「2どちらともいえない」「3あまり重視していない」)を1つずつ選んで○を付けてください。

女性に期待する資質・能力	重視している	どちらともいえない	あまり重視していない
(1) 同僚と協調できる資質	1	2	3
(2) 一人でやり遂げる責任感	1	2	3
(3) 個性的な企画力	1	2	3
(4) 正確な仕事をする力	1	2	3
(5) 対外的に交渉できる力	1	2	3
(6) 上司とうまくつきあう資質	1	2	3
(7) 力仕事をする体力	1	2	3
(8) 雰囲気を明るくする性格	1	2	3

男性に期待する資質・能力	重視している	どちらともいえない	あまり重視していない
(1) 同僚と協調できる資質	1	2	3
(2) 一人でやり遂げる責任感	1	2	3
(3) 個性的な企画力	1	2	3
(4) 正確な仕事をする力	1	2	3
(5) 対外的に交渉できる力	1	2	3
(6) 上司とうまくつきあう資質	1	2	3
(7) 力仕事をする体力	1	2	3
(8) 雰囲気を明るくする性格	1	2	3

### 【4. 貴社の育児や介護に関する制度等について伺います】

問6 貴社において、従業員が利用できる制度はなんですか。  
あてはまるものをすべて選んで○を付けてください。

		女性	男性
1	健康診断		
2	有給休暇制度		
3	生理休暇制度		
4	産前産後休暇制度		
5	妊娠中の通院休暇制度		
6	妊娠中の通勤緩和措置		
7	妊娠障害のある場合の休暇制度		
8	育児時間制度		
9	育児休業制度		
10	介護休業制度		
11	企業内託児制度		
12	こども等の看護休暇制度		
13	その他(具体的に記入してください)		
	女性	男性	
14	利用できる制度はない		

問7 貴社では、平成27年度に育児休業を取得(利用)した従業員はいましたか。  
 いる場合はその総数を、またその内訳についても期間ごとに人数を記入してください。

		女性	男性
1	いる	人	人
	①3か月未満	人	人
	②3か月以上6か月未満	人	人
	③6か月以上1年未満	人	人
	④1年以上	人	人
2	いない		

・問7で「1いる」と回答した場合のみお答えください。  
 復職後の配置は同じでしたか、変わりましたか。人数も記入してください。

		女性	男性
1	現職に復帰	人	人
2	以前と変わった	人	人

・上記で「2以前と変わった」と回答した場合のみお答えください。  
 復職後の配置の変更はどのように決めましたか。

		女性	男性
1	本人の希望を配慮して会社が決定		
2	会社の都合により決定		
3	その他(具体的に記入してください)		

(すべての会社にお聞きします)

問8 貴社では、生後1年に満たない子どもを持つ正規職員に対して、特別な配慮が  
 なされていますか。次の中からあてはまるものをすべて選んで○を付けてください。

		女性	男性
1	勤務時間を短縮する		
2	時間外勤務をさせない		
3	時差出勤を認める		
4	フレックスタイムを導入している		
5	育児時間制度を設けている		
6	企業内託児施設がある		
7	その他(具体的に記入してください)		
8	特になし		

問9 貴社では、育児休業法を推進していくことについて、どのようにお考えですか。  
 次の中から1つだけ選んで○を付けてください。

1	検討の余地があると思う
2	困難で改善できないと思う
3	今以上の推進をする必要はないと思う
4	すでに制度は利用されていると思う
5	その他( )

・問9で「1検討の余地があると思う」もしくは「2困難で改善できないと思う」と  
 回答した場合のみお答えください。  
 今後、育児休業法の利用推進をするために、特に大切だと思われるものは何ですか。  
 次の中から主なものを3つまで選んで○を付けてください。

1	休業中の代替要員の確保	6	利用者・非利用者の不公平感の是正
2	制度を利用しやすい雰囲気づくり	7	休業中の能力低下への訓練コスト
3	休業中の賃金保障	8	その他 ( )
4	復職後の受け入れ体制		
5	代替職員の教育訓練	9	わからない

(すべての会社にお聞きします)

問10 貴社では、平成27年度に介護休業を取得(利用)した従業員はいましたか。  
 いる場合はその総数を、またその内訳についても期間ごとに人数を記入してください。

		女性	男性
1	いる	人	人
	①1か月未満	人	人
	②1か月以上2か月未満	人	人
	③2か月以上3か月未満	人	人
	④3か月以上	人	人
2	いない		

・問10で「1いる」と回答した場合のみお答えください。  
 復職後の配置は同じでしたか、変わりましたか。人数を記入してください。

		女性	男性
1	現職に復帰	人	人
2	以前と変わった	人	人

・上記で「2以前と変わった」と回答した場合のみお答えください。  
 復職後の配置の変更はどのように決めましたか。

		女性	男性
1	本人の希望を配慮して会社が決定		
2	会社の都合により決定		
3	その他(具体的に記入してください)		
	女性	男性	

(すべての会社にお聞きします)

問11 貴社では、介護休業法を推進していくことについて、どのようにお考えですか。  
 次の中から1つだけ選んで○を付けてください。

1	検討の余地があると思う
2	困難で改善できないと思う
3	今以上の推進をする必要はないと思う
4	すでに制度は利用されていると思う
5	その他( )

・問11で「1検討の余地があると思う」もしくは「2困難で改善できないと思う」と回答した場合のみお答えください。  
 今後、介護休業法の利用推進をするために、特に大切だと思われるものは何ですか。  
 次の中から主なもの3つまで選んで○を付けてください。

1	休業中の代替要員の確保	6	利用者・非利用者の不公平感の是正
2	制度を利用しやすい雰囲気づくり	7	休業中の能力低下への訓練コスト
3	休業中の賃金保障	8	その他 ( )
4	復職後の受け入れ体制		
5	代替職員の教育訓練	9	わからない

(すべての会社にお聞きします)

### 【5. 女性の再就職制度について伺います】

問12 貴社では、結婚・出産・育児・介護などで退職した従業員が、その後再就職を希望した場合について、就業規則などで規定していますか。  
次の中から1つだけ選んで○を付けてください。

1	就業規則や労働契約、内規などに独自に定めている
2	慣習として行っているが、明文化はされていない
3	現在制度はないが、今後、導入が決定されている
4	現在制度はなく、今後の制度化も未定である
5	その他( )

・問12 で「1定めている」もしくは「2慣習として行っている」と回答した場合のみお答えください。

貴社で再就職雇用の制度を設けている理由はなんですか。  
次の中から主なものを3つまで選んで○を付けてください。

1	労働力不足に対応するため
2	優秀な人材を確保するため
3	女性従業員の定着率を向上させるため
4	企業内の福祉の向上によって勤労意欲を高めるため
5	女性の勤労意欲が強いから
6	企業のイメージアップになるから
7	教育期間が短く、即戦力になる
8	コストダウンになる
9	その他( )
10	特になし

・再就職後の配置(正規従業員・パートの別)はどうなりますか。  
次の中から1つだけ選んで○を付けてください。

1	正規従業員	4	その他( )
2	パート・アルバイト	5	特に定めていない
3	年齢によって異なる		

### 【6. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (以下、女性活躍推進法という。)について伺います】

問13 女性活躍推進法が本年4月1日に施行されましたが、これを受けて貴社ではどのような検討をされましたか。あてはまるものをすべて選んで○を付けてください。

1	事業主行動計画の策定
2	長時間労働の削減の取組
3	非正規雇用の女性の待遇改善に関する取組
4	女性を積極採用・登用する取組
6	配置・育成・教育訓練に関する取組
7	場所の制約を受けない多様な働き方の推進に関する取組
8	女性の再雇用や途中採用に関する取組
9	育児・介護休業等の取得促進に関する取組
10	性別役割分担意識の見直し等職場風土改革に関する取組
11	その他( )
12	特になし

【7. 貴社の非正規従業員（パートタイマー、契約社員等）と派遣社員の雇用状況について】

問14 非正規従業員がいる会社に伺います。非正規従業員を必要とする理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべて選んで○を付けてください。

		女 性	男 性
1	人件費が割安となる		
2	季節的繁忙への対処のため		
3	1日のうち忙しい時間帯への対処のため		
4	正規従業員の採用が困難なため		
5	技能のいない仕事があるため		
6	技能を必要とする仕事があるため		
7	その他(具体的に記入してください)		
	女性	男性	

問15 派遣社員がいる会社に伺います。派遣社員を必要とする理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべて選んで○を付けてください。

		女 性	男 性
1	人件費が割安となるため		
2	正規従業員の雇用を抑えるため		
3	欠員の一時的な補充として		
4	弾力的な雇用が可能のため		
5	社内活性化のため		
6	自社内で育成が困難な職種があるため		
7	その他(具体的に記入してください)		
	女性	男性	

## 【8. ワーク・ライフ・バランスについて伺います】

ワーク・ライフ・バランスとは、

「仕事と生活の調和」と訳され、「一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択、実現できる」ことを指す。

問16 ワーク・ライフ・バランスを知っていますか。

1	よく理解している
2	だいたい理解している
3	聞いたことがあるが内容はよく知らない
4	知らない

・「1よく理解している」、「2だいたい理解している」と回答した会社にお伺いします。

ワーク・ライフ・バランスを推進するために、必要と考える取組や実際に取り組んでいることはありますか。

必要と考えているもの、取り組んでいるものをすべて選んで○を付けてください。

		必要と考 えているもの	実際に取 組んでいるもの
1	短時間勤務制度		
2	所定外労働の免除		
3	始業・終業時間の繰上げ、繰下げ		
4	フレックスタイム制度		
5	在宅勤務制度		
6	社内託児施設の設置運営		
7	子ども、家族のための看護休暇制度		
8	資格取得などの自己啓発のための休暇制度		
9	社会貢献のための休暇制度		
10	育児・介護休業など、休業中の経済的支援		
11	再雇用制度		
12	その他(具体的に記入してください)		
	必要と考 えているもの	実際に取 組んでいるもの	
13	特になし		

問17 貴社では、従業員が学校行事や町内会行事へ参加することに、どのように対応していますか。

1	積極的に参加するように奨励している
2	業務に支障のない範囲で認めている
3	学校行事のみ参加を認めている
4	町内会行事のみ参加を認めている
5	業務を優先している
6	自分の休暇の範囲内で参加している
7	その他( )

問18 貴社では、働き方の見直しを進めることによるメリットをどのように考えていますか。  
あてはまるものをすべて選んで○を付けてください。

本調査における「働き方の見直し」とは、

従業員自身や職場として、より効果的な、または生産性の高い、というような仕事のやり方を目指すもので、結果としては職場全体で、より短時間で同じ成果を出せる、または同じ時間でより高い成果を出せる、などの効果を期待するものをいう。

		見直しを進める メリット (あてはまるもの 全てに○)	もっとも 大きなメリット (1つだけ)
1	多様な人材の確保につながる		
2	従業員の満足度が上がる		
3	従業員が生活者の視点や社外の多様な価値観を獲得できる		
4	コスト削減につながる		
5	個人と組織の生産性が向上する		
6	企業イメージや評価の向上につながる		
7	従業員の心身健康に起因するリスクを減らせる		
8	女性の能力活用につながる		
9	その他(具体的に記入してください)		
10	メリットと感じていることはひとつもない		

問19 働き方の見直しを進める上での、貴社の課題をお答えください。  
また、もっとも大きな課題もあわせてお答えください。

		見直しを進める 課題 (あてはまるもの 全てに○)	もっとも 大きな課題 (1つだけ)
1	経営トップの強いコミットメントが不足している		
2	管理職からの理解を得られない		
3	業務量に対する要員が不足している		
4	取引先の理解を得られない		
5	会社内のインフラ整備や制度導入にコストがかかる		
6	勤務管理の複雑化など運用に負荷がかかる		
7	就業規則や労使協定の変更等の手続きに負荷がかかる		
8	働き方の見直しに関する取組方法、ノウハウが不足している		
9	社会サービス(土日や夜間の保育等)が不足している		
10	個人的な事情を顧みず働き続ける人が評価される風潮がある		
11	職場により働き方の見直しを進めにくい雰囲気がある		
12	個人的な事情で休むと評価・昇進に影響するという風潮がある		
13	その他(具体的に記入してください)		
14	特に課題はない		

**【9. ハラスメントについてお伺いいたします】**

問20 ハラスメントに対する取組を何かしていますか。  
取り組んでいるものをすべて選んで○を付けてください。

		セクシャル ハラスメント	パワーハラ スメント	マタニティ ハラスメント
1	社内に相談窓口を設置している			
2	社内研修などを実施して啓発している			
3	就業規則や社内規則などに禁止を規定している			
4	その他(具体的に記入してください)			
	セクシャルハラスメント	パワーハラスメント	マタニティハラスメント	
5	特になし			

**【10. 貴社の概要について伺います】**

(1) 業 種

1	鉱業・採石・、砂利採取業	9	不動産業、物品賃貸業
2	建設業	10	学術研究、専門・技術サービス業
3	製造業	11	宿泊業、飲食サービス業
4	電気・ガス・熱供給・水道業	12	生活関連サービス業、娯楽業
5	情報通信業	13	教育、学習支援業
6	運輸業、郵便業	14	医療、福祉
7	卸売業、小売業	15	複合サービス事業
8	金融業、保険業	16	サービス業
		17	その他( )

(2) 従業員数等

※市内の事業所のみ

	A 正規従業員数		B パートタイマー・アルバイト・ 嘱託・派遣職員等	
	女 性	男 性	女 性	男 性
①従業員数(役職者含む)	人	人	人	人
②役職者数	人	人	人	人
部長相当以上	人	人	人	人
課長相当	人	人	人	人
係長相当	人	人	人	人

③正規従業員の勤続年数	女 性	男 性
5年未満	人	人
5年以上15年未満	人	人
15年以上	人	人

■ 職場における男女平等参画について、ご意見がありましたら自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました

## 男女平等参画に関する企業の意識調査

発行 平成 29 年 3 月

編集 釧路市総合政策部市民協働推進課

〒085-0016 釧路市錦町 2 丁目 4 番地

釧路フィッシャーマンズワーフ MOO 3 階

釧路市男女平等参画センター「ふらっと」