

男女共同参画に関する事業所意識調査結果

報告書

目次

第1章 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査方法と回収結果	1
3. 調査項目	1
4. 集計方法及び結果の表示方法	2
第2章 回答企業の属性	4
1. 業種	4
2. 従業員規模	4
3. 事業所の形態	6
4. 従業員数の内訳	8
第3章 出生や子育ての支援状況	10
1. 就業規則の有無	10
2. 退職する女性の割合	11
3. 育児・休業制度	12
4. 育児・休業制度の利用状況	13
5. 育児・休業後の復職後の配置	14
6. 育児・休業制度の活用のための課題	15
第4章 ワーク・ライフ・バランスについて	16
1. 仕事と家庭生活・地域生活の両立のための配慮	16
2. ワーク・ライフ・バランスの取り組み	17
3. ワーク・ライフ・バランスによる期待	18
4. 男女ともに働きやすい職場環境・風土づくりの取り組み	19
第5章 ファミリー・フレンドリー企業について	20
1. ファミリー・フレンドリー企業の認知度	20
2. ファミリー・フレンドリー企業登録のメリット	21
3. ファミリー・フレンドリー企業の登録状況	22
第6章 調査結果と課題のまとめ	23
(参考資料)	
◆アンケート調査票	25

第1章 調査の概要

1. 調査の目的

本市では、男女がお互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらずなく、その個性と能力を十分に発揮することができる「男女共同参画社会」の実現に向けて、平成23年4月に「新ウイズプランおかざき21」を策定し、様々な取り組みを進めています。また、近年では国等においては、ワーク・ライフ・バランスの実現が必要であると示しています。

そのためには、就労の場である事業所における取り組みも重要であるため、市内の事業所を対象に男女共同参画に関するアンケート調査を実施しました。

2. 調査方法と回収結果

(1) 調査対象

調査対象は、市の資料等より市内の事業所を有する資本金1千万円超の企業708社から550社を無作為抽出して実施しました。

(2) 調査方法

調査票を郵送配布・回収方式で実施しました。

(3) 調査期間

平成26年9月5日～平成26年10月10日

(4) 回収結果

有効配布数	回収数	有効回答数	有効回答率
550	267	266	48.4%

3. 調査項目

①事業所のプロフィール	3問
②出産や子育ての支援状況について	6問
③ワーク・ライフ・バランスについて	4問
④ファミリー・フレンドリー企業について	3問

4. 集計方法及び結果の表示方法

(1) 集計方法

できるだけ統計的に有意な分析ができるように、クロス集計については、従業員規模（総数）別でランクの数を絞って行っています。

(2) 留意点

- ① 図中の構成比（％）は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100.0％にはなりません。
- ② 複数回答の場合の回答割合（％）は回答者数を母数としており、合計は100％を超えます。
- ③ 選択肢についての文中の記述は調査票の記述をそのまま用いていますが、図表中については略している場合があります。
- ④ 二重回答は乱数表を用いて回答を決定しています。また、判読不能の回答、回答がない場合は不明に含めています。
- ⑤ 一部の図表においては、設問・選択肢などの表現は意味が変わらない程度に一部省略してある場合があります。

(3) 統計的な検定について

① 標本誤差について

本調査は、回収率が高かったですが回答数が少ないため、標本誤差が比較的大きくなります。このため、概ね3～5％の差があった場合に、特色として分析します。

信頼度 95％の場合

	母集団	有効回収数	50%	40%	30%	20%	10%
	M	n		60%	70%	80%	90%
全体	708	266	4.75	4.66	4.35	3.80	2.85

信頼度 80％の場合

全体	708	266	3.10	3.04	2.84	2.48	1.86
----	-----	-----	------	------	------	------	------

② カイ二乗検定

本報告書に掲載しているクロス集計による図表等については、カイ二乗検定を行い、集計の有意性を確認しています。この結果については、本報告書では文中において、下記のように概要を示しています。

また、文頭の○印は概ね有意性がある検定結果をふまえて記述していることを示しており、有意性に問題があった場合のみ注釈として▽印で示しています。

▽1-1	5%水準の有意差があるが、2項目間の相関は弱い。
▽1-2	概ねの項目で有意差はあるが、一部の項目で有意差がない。
▼2-1	有意差がある項目とない項目が半々ぐらい。
▼2-2	有意差あり、有意差なし、検定不能の項目が混在。
▼3-1	概ねの項目で有意差はなく、一部の項目で有意差がある。
▼3-2	有意差はない。
▼3-3	期待度数が低いセルがあり検定不能。

※特に、▽1-2以下の有意性が低い結果分析においては、有意差がある項目や選択肢を中心に分析しています。

※カイ二乗検定とは、表頭項目（クロス集計表の上側の設問項目）と表側項目（クロス集計表の左側の属性項目）の間に、統計的に意味のある関連性があるかどうかを調べるために、「独立性を検定」するものです。観測されたデータの分布が理論上の期待度数と、観察度数との食い違いの程度、つまり理論値の分布とほぼ同じと見なすことができるのかについて、たとえば、「5%の確率（水準）で異なるかもしれないが95%の確率で同じ（有意）」という検定を行います。

第2章 回答企業の属性

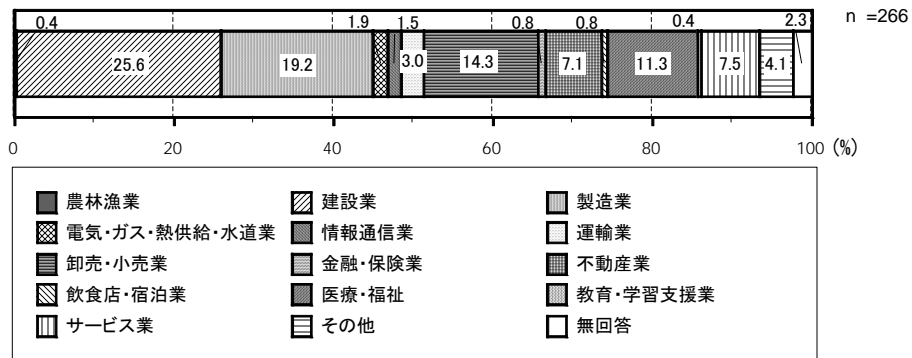
1. 業種

問1 貴事業所の主な業種についてお答えください。(〇は1つ)

(1) 業種分類

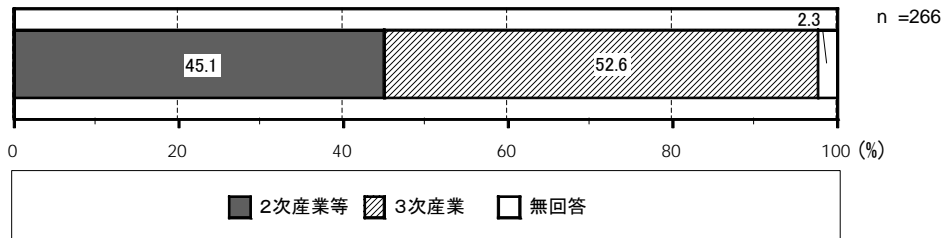
○「建設業」が25.6%と最も多く、次いで「製造業」が19.2%、「卸・小売業」が14.3%、「医療・福祉」が11.3%となっています。(図表2-1)

図表2-1 業種



○業種を大分類にまとめると、「3次産業」が52.6%とやや多く、「2次産業等（農林漁業を含む）」は45.1%です。(図表2-2)

図表2-2 業種(2分類)



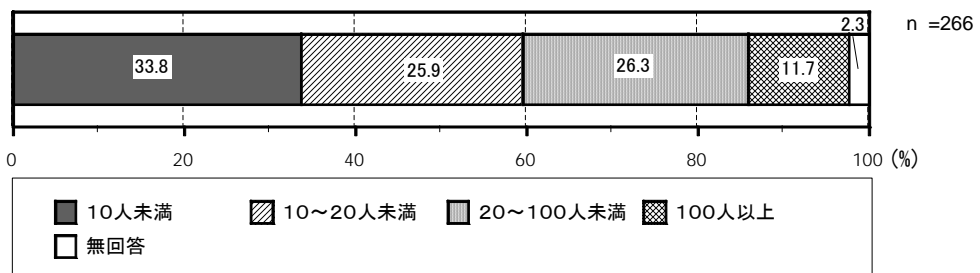
2. 従業員規模

(1) 全従業員数

○全従業員の規模は(問3筆記回答より)「10人未満」が33.8%で、「10~20人未満」の25.9%と合わせて、約6割が『20人未満』となっています。(図表2-3)

○「20人~100人」が26.3%、規模の大きな企業は少なく「100人以上」が11.7%です。※この従業員規模のランクで、クロス集計を行っています。

図表2-3 従業員規模

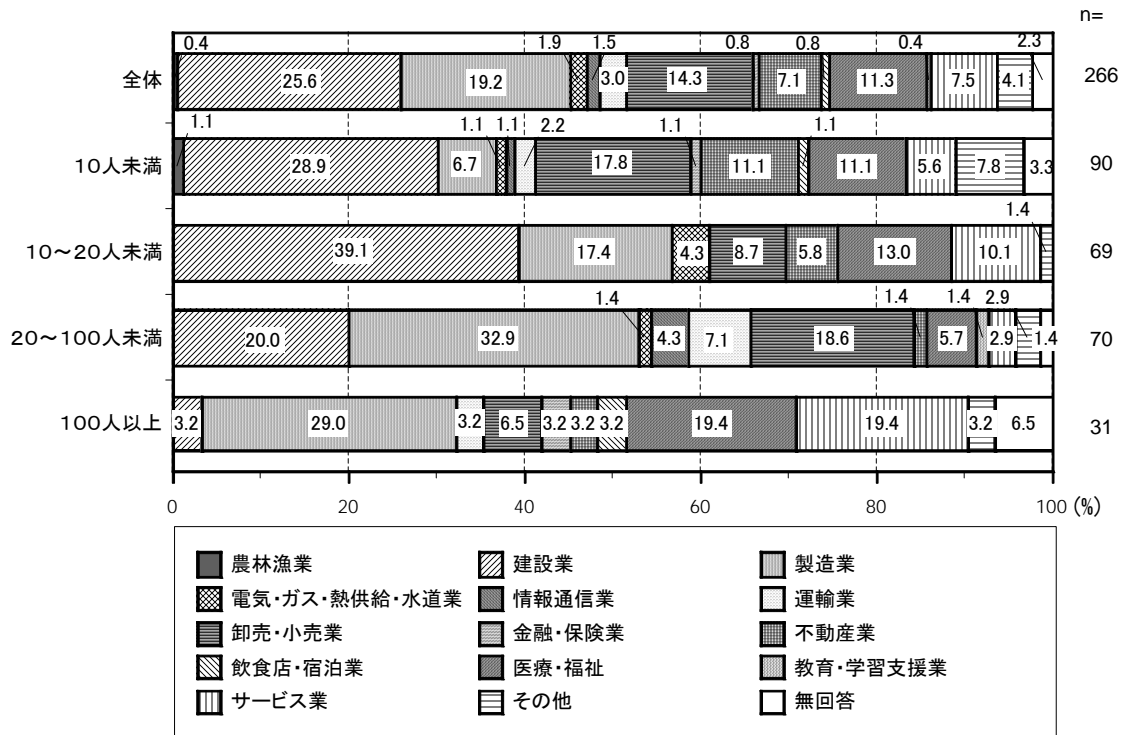


(2) 従業員規模別の業種

○従業員数が10～20人未満では「建設業」が39.1%、20人以上では「製造業」が約3割と割合が高くなっているとうかがえます。(図表2-4)

▼3-3：期待度数が低いセルがあり検定不能。

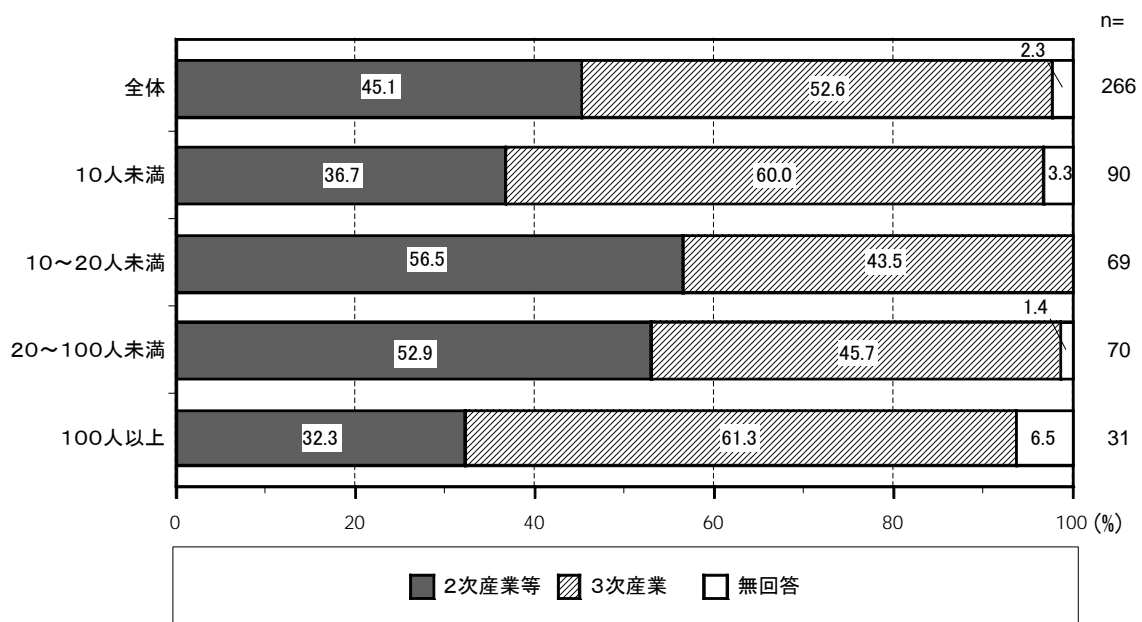
図表2-4 業種(従業員規模別)



○10人未満と100人以上という従業員規模が小さな事業所と大きな事業所で、『3次産業』が6割を超えて高くなっています。(図表2-5)

○これらの間の規模の10～100人未満では、『2次産業等』が5割を超えて高くなっています。

図表2-5 業種(2分類)(従業員規模別)



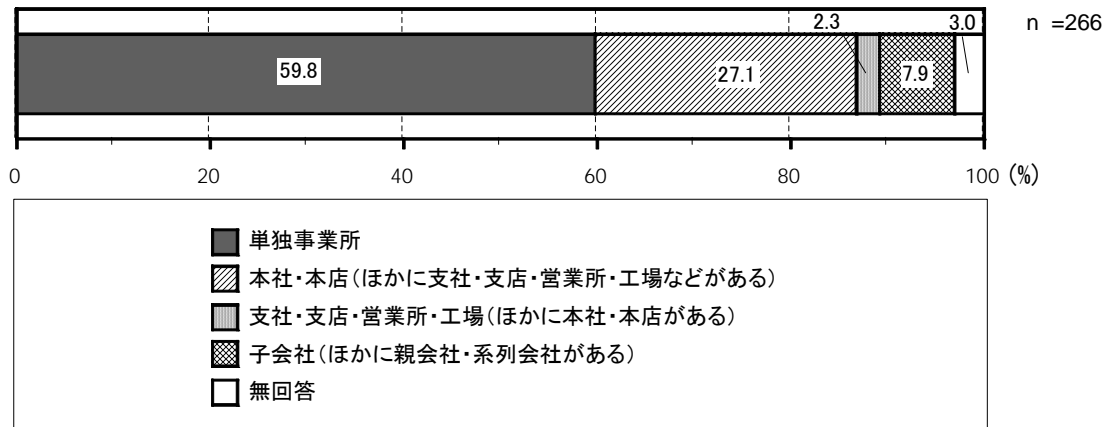
2. 事業所の形態

問2 貴事業所の形態についてお答えください。(〇は1つ)

(1) 単独事業所か出先か

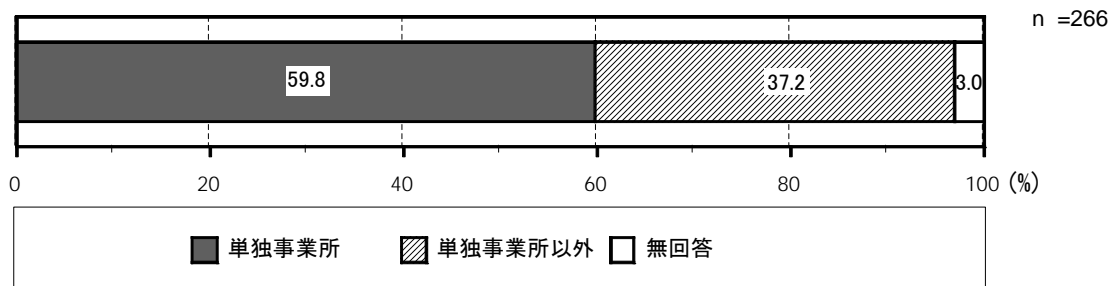
- 「単独事業所」が59.8%と多く、「本社・本店（ほかに支社・支店・営業所・工場などがある）」が27.1%、「子会社（ほかに親会社・系列会社がある）」が7.9%となっています。(図表2-6)

図表2-6 事業所の形態



- 『単独事業所以外』（「本社・本店（ほかに支社・支店・営業所・工場などがある）」と支社・支店・営業所・工場（ほかに本社・本店がある）、子会社（ほかに親会社・系列会社がある）」は、37.2%となっています。(図表2-7)

図表2-7 事業所の形態(2分類)

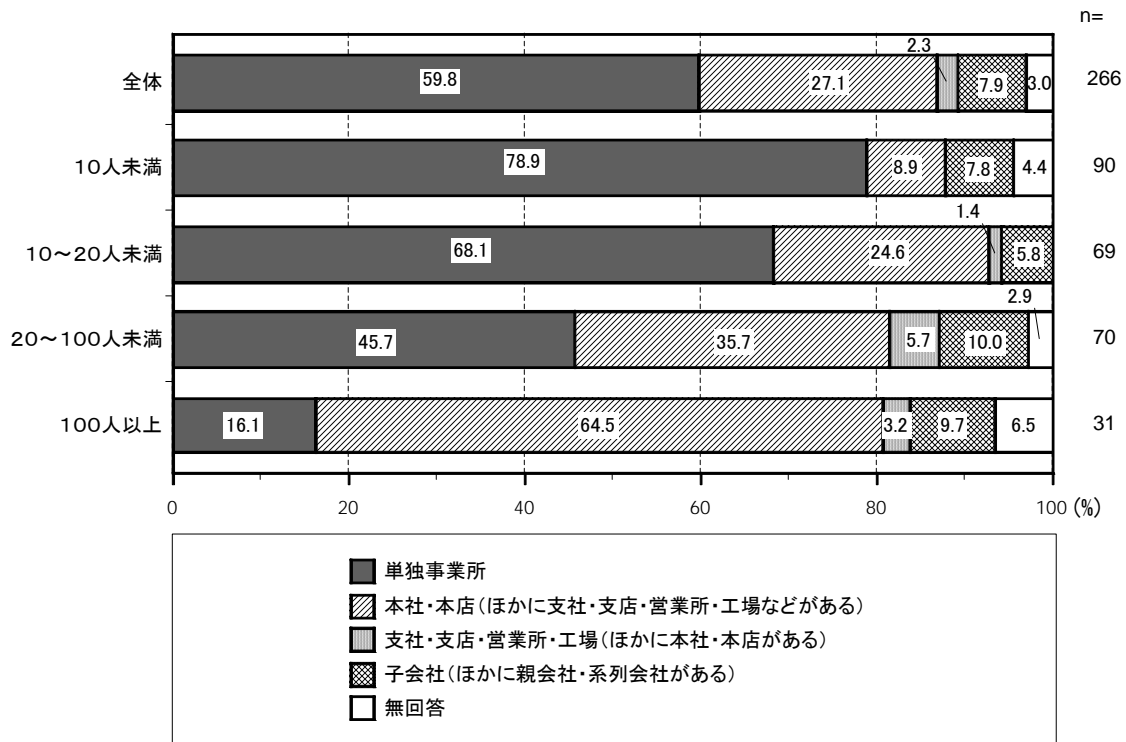


(2) 従業員規模別の事業所の形態

○従業員数が少ない程、「単独事業所」の割合が高くなっています。(図表 2-8)

▼3-3：期待度数が低いセルがあり検定不能。

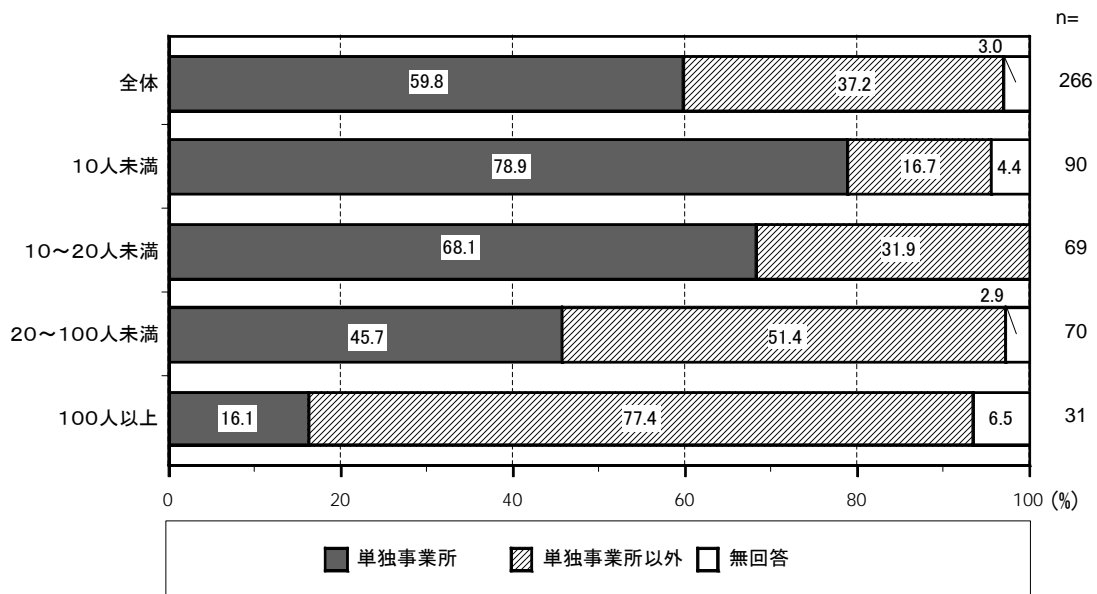
図表2-8 事業所の形態(従業員規模別)



○従業員数が多いほど『単独事業所以外』の割合が高くなっています。(図表 2-9)

○100人以上では「単独事業所」が16.1%で『単独事業所以外』が77.4%と4分の3以上を占めています。

図表2-9 事業所の形態(2分類)(従業員規模別)



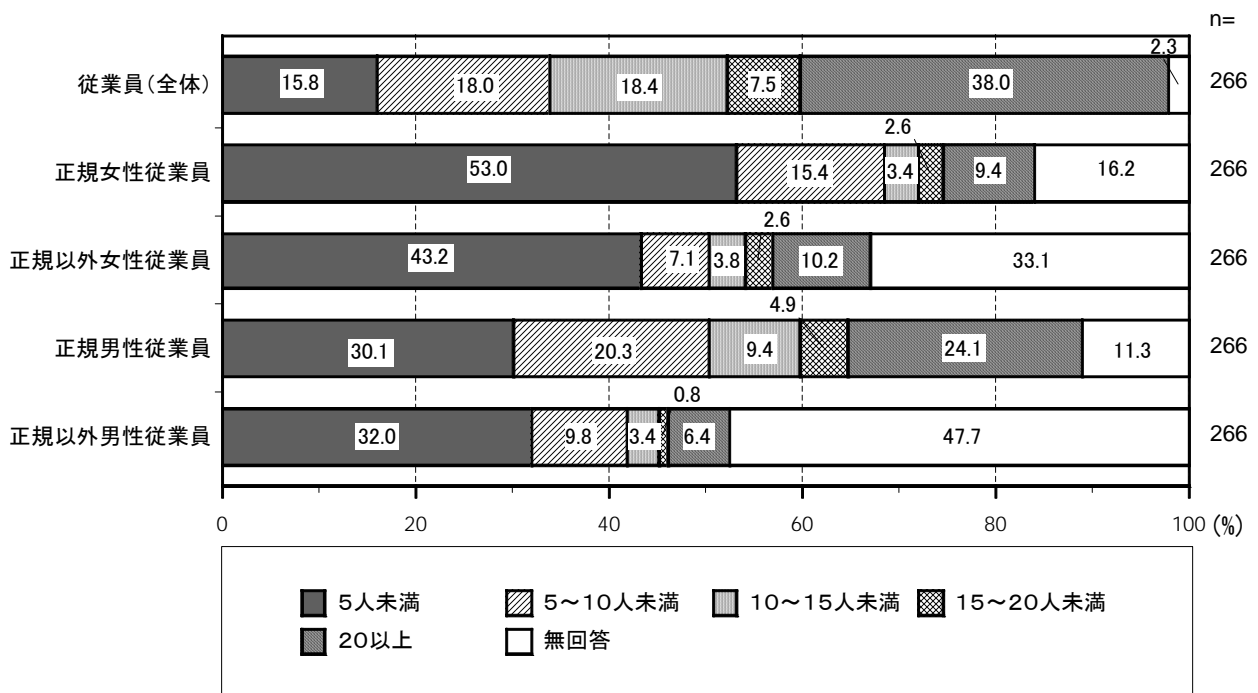
4. 従業員数の内訳

問3 貴事業所の従業員数についておたずねします。
 (1)、(2)の項目について、人数を記入してください。

(1) 正規従業員数	男性従業員	女性従業員
	人	人
(2) 正規従業員以外の従業員数	男性従業員	女性従業員
	人	人

- 『20人未満』でまとめると、約6割を占めます。(図表2-10)
- 正規か非正規従業員かを見ると、『20人未満』と比較的少人数となっている回答事業所の割合は、正規女性従業員では約74%、正規以外の女性従業員では約57%、正規男性従業員では約65%、正規以外の男性従業員では約46%となっています。

図表2-10 男女別正規・非正規従業員数



※上記は、それぞれの属性で実数をランキングした結果を示しているが、不明確な回答が多く補正しているため、カイ二乗検定まで行っていない(図表2-12、13も同様)。0人という記入はなく無回答に含まれる。

(2) 非正規従業員の状況

- 従業員数について回答があった195社について、非正規従業員数を合計すると、正規を含む従業員数全体の合計に対して、「非正規従業員」の合計は31.1%です。「女性非正規従業員数」は19.3%、「男性非正規従業員」は11.8%で、男性でも1割を超えています。(図表2-11)

図表2-11 非正規従業員の割合(対象:問3-男女正規・非正規項目全回答事業所)

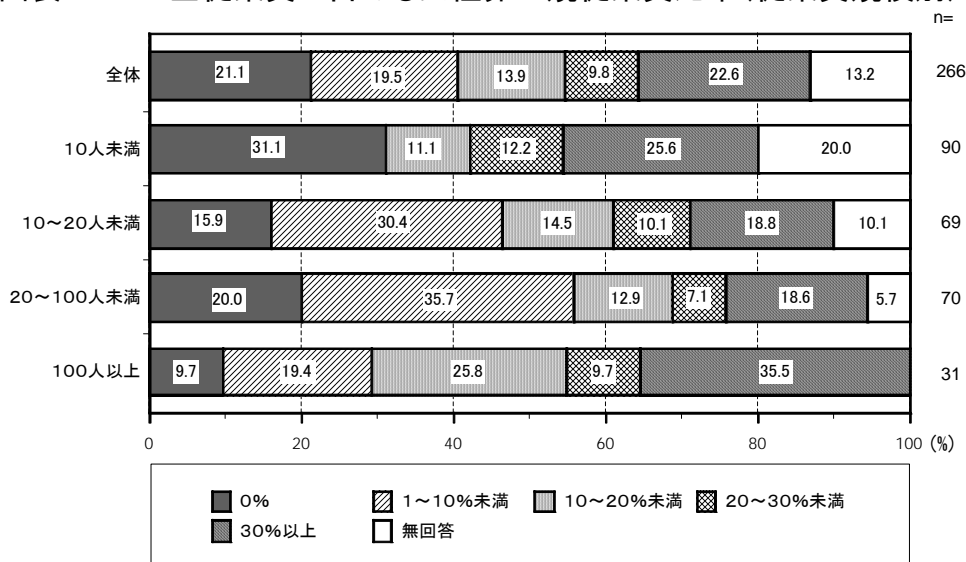
対象事業所数	従業員数合計	女性非正規従業員数	男性非正規従業員数	非正規従業員合計
195	1,9799人	3,825人	2,333人	6,158人
		19.3%	11.8%	31.1%

①女性非正規従業員比率

○全従業員に占める女性非正規従業員比率を見ると、全体では「30%以上」が22.6%、「0%」と「1~10%」も約2割を占めています。『1~30%』とまとめると、約43%です。(図表2-12)

○従業員数別では、100人以上の事業所で、女性非正規従業員は35.5% (11社)、10~20人未満と20~100人未満の企業で、「1~10%未満」が3割を超えています。

図表2-12 全従業員に占める女性非正規従業員比率(従業員規模別)



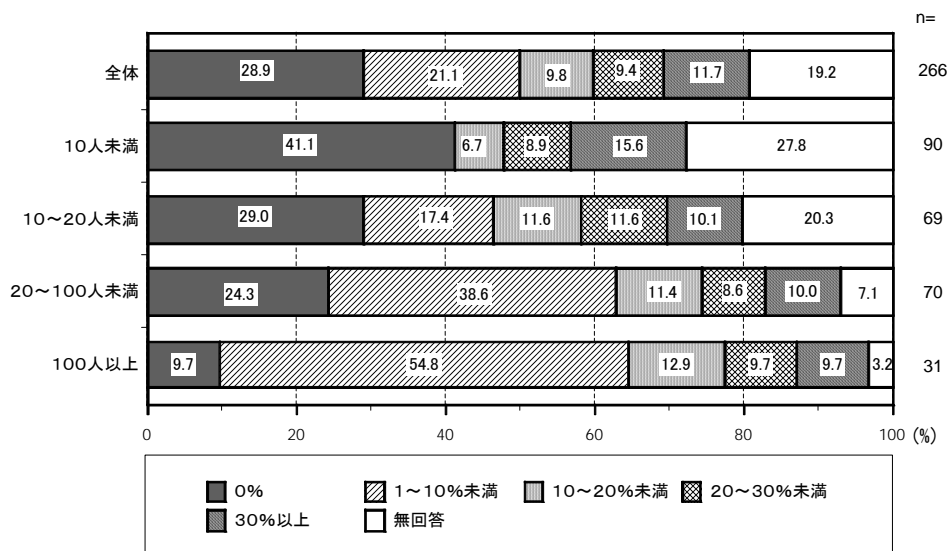
※正規従業員数を記入して非正規を記入していない事業所は0%とした。図表2-13も同様。

②男性非正規従業員比率

○全従業員に占める男性非正規従業員比率を見ると、全体では「0%」が28.9%と多く、「1~10%」が21.1%と多くなっています。『1~30%』とまとめると約4割です。(図表2-13)

○従業員数別では、10人以上の事業所では、全従業員数が多くなるほど「1~10%」未満が高くなり、100人以上では54.8%を占めます。

図表2-13 全従業員に占める男性非正規従業員比率(従業員規模別)



第3章 出産や子育ての支援状況

1. 就業規則の有無

問4 就業規則はありますか。(〇は1つ)

(1) 全体

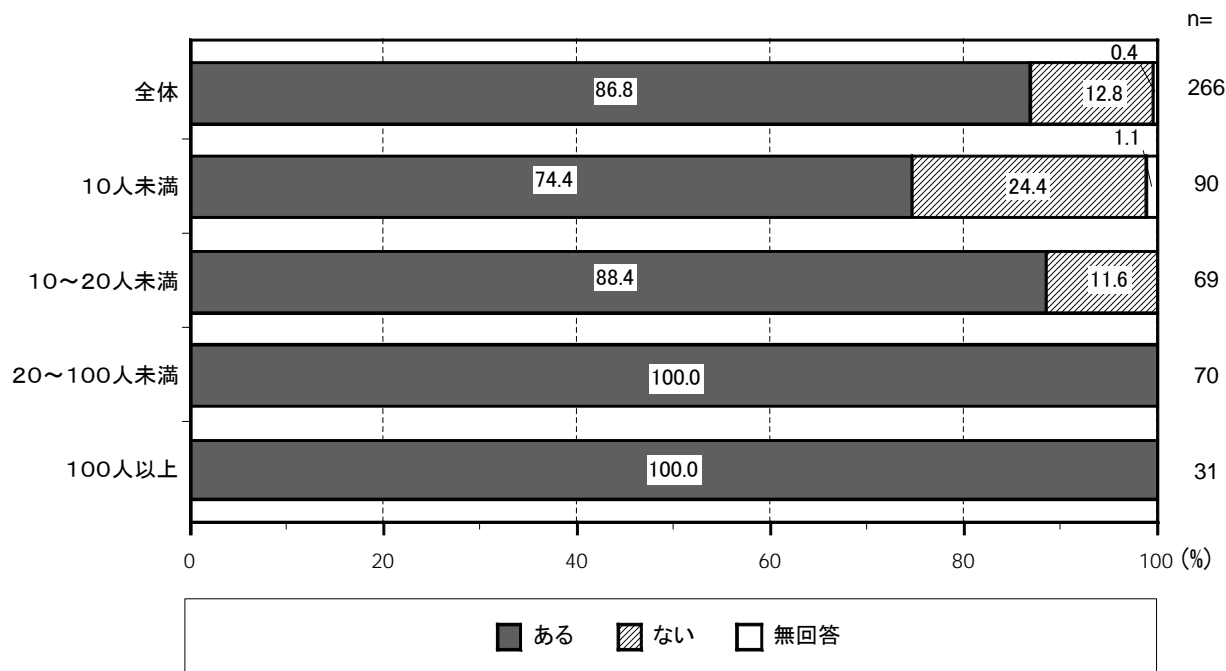
○就業規則が「ある」が86.8%で、「ない」が12.8%みられます。(図表3-1)

(2) 従業員規模別

○従業員数が多い程、就業規則が「ある」割合が高くなっており、『20人以上』の企業では100%就業規則を持っています。

○10人未満の企業では、4分の1程度が就業規則を持っていません。

図表3-1 就業規則の有無(従業員規模別)



2. 退職する女性の割合

問5 貴事業所では、結婚・妊娠・出産・子育てのために退職する女性の割合はどれぐらいですか。女性従業員のうち占める割合をお答えください。(〇は1つ)

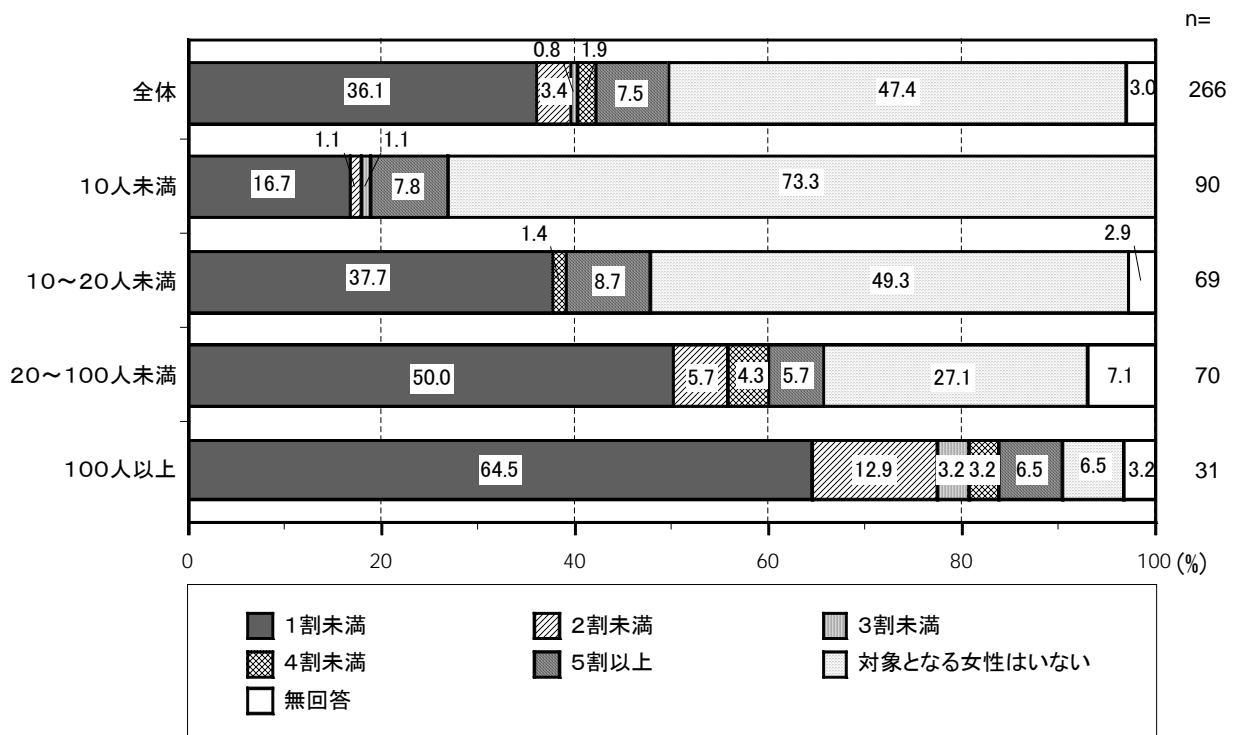
(1) 全体

- 「1割未満」が36.1%と多く、『1割以上』の企業をまとめると約14%です。(図表3-2)
- 「対象となる女性はいない」は47.4%です。

(2) 従業員規模別

- 従業員数が多い程、「1割未満」が高くなっており、100人以上では64.5%を占めています。
- 同様に従業員数が多い程、『1割以上』の割合も高くなっており、100人以上では約26%となっています。
- ▼3-3：期待度数が低いセルがあり検定不能。ただし、『1割以上』と選択肢をまとめると有意差あり

図表3-2 退職する女性の割合(従業員規模別)



3. 育児・休業制度

問6 育児・介護休業制度は、「育児・介護休業法」に規定される、労働者が子育てや介護のために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所では、この育児・介護休業制度を就業規則などで規定していますか。(〇は1つ)(注)労働基準法の産前産後休暇とは異なります。

(1) 全体

○「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」が51.9%と半数を超え、「明文化はしていないが、慣行としてある」が8.3%、「明文化しておらず、またそういった慣行はない」が29.7%です(図表3-3)。

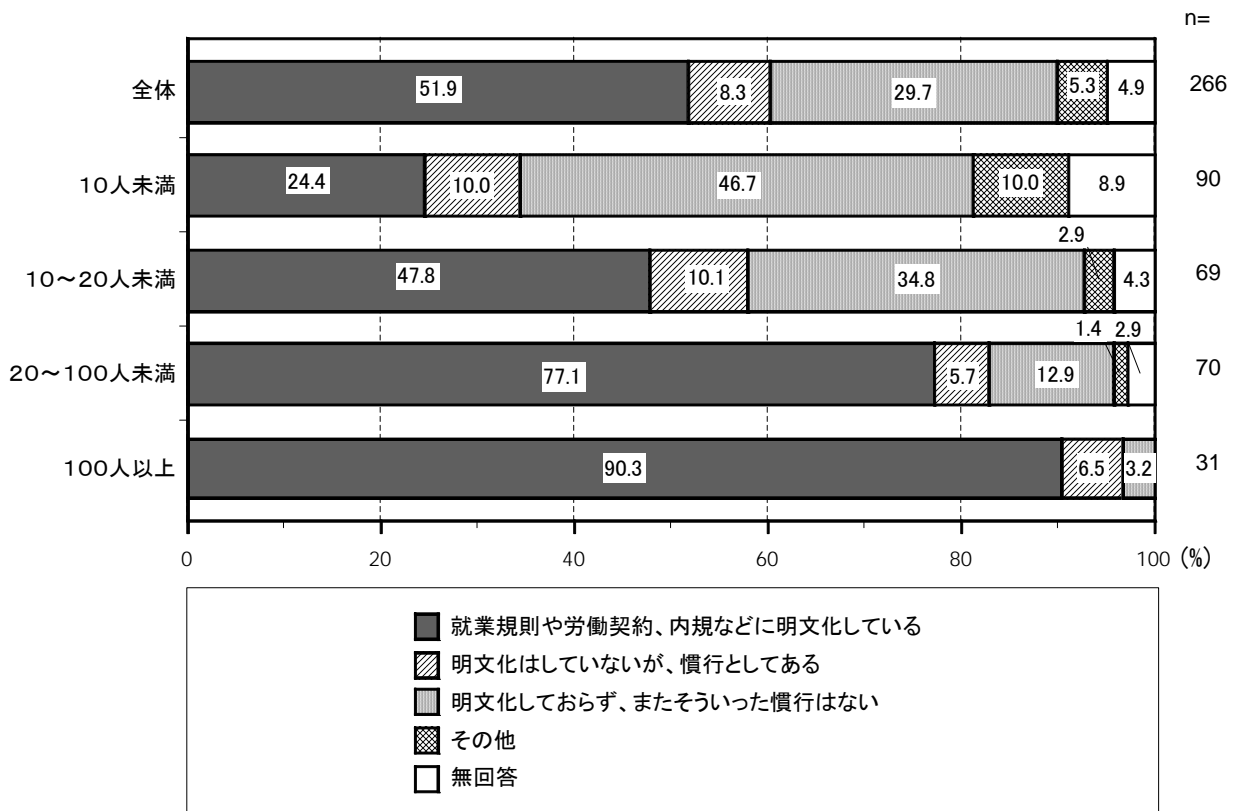
(2) 従業員規模別

○従業員数が多い程、「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」が高くなっており、100人以上では9割を超えています。

○10人未満では、「明文化しておらず、またそういった慣行はない」が46.7%と高くなっています。

▼3-3：期待度数が低いセルがあり検定不能。ただし、『その他・無回答』とまとめると有意差あり。

図表3-3 育児・休業制度の就業規則への反映状況(従業員規模別)



4. 育児・休業制度の利用状況

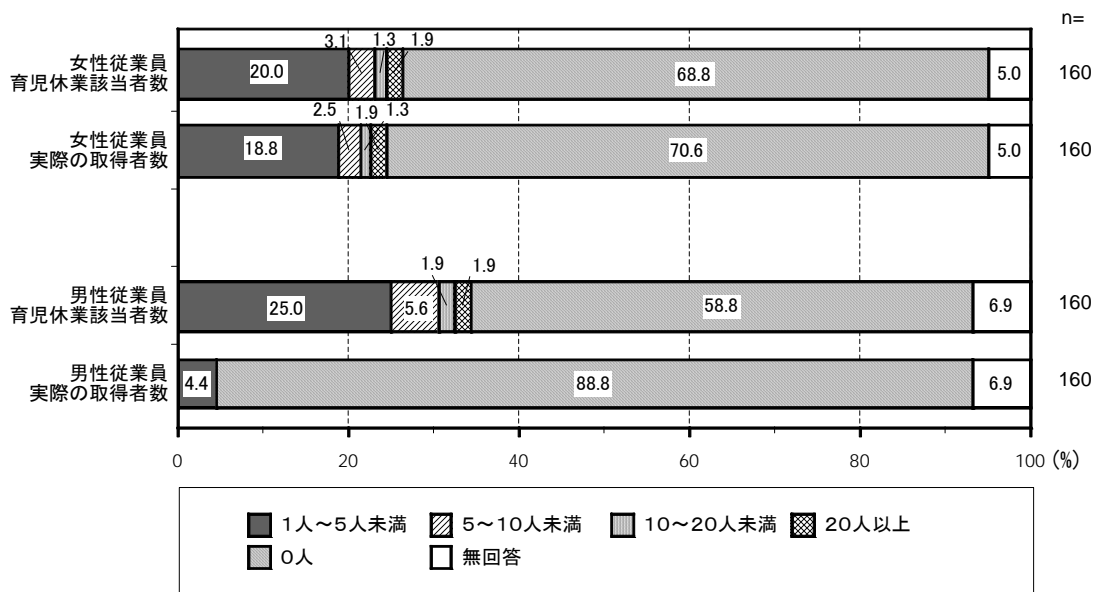
【問6で「1. 明文化している」「2. 慣行としてある」とお答えいただいた事業所にお聞きます。】

問7 平成25年4月1日から平成26年8月31日までの間で、貴事業所において女性従業員で出産した人数および男性従業員で配偶者が出産した人数と、そのうち実際に育児休業制度を取得（利用）した従業員の人数を、それぞれ記入してください。

	育児休業制度 の該当者数	そのうち*実際の 取得（利用）者数
(1) 女性従業員で出産した人	人	人
(2) 男性従業員で配偶者が出産した人	人	人

- 女性従業員の育児休業該当者数を記入してもらった結果、「1人～5人未満」が20.0%で、実際の取得者数では18.8%です。（図表3-4）。
- 一方、男性従業員の育児休業該当者数を記入してもらった結果、「1人～5人未満」が25.0%ですが、実際の取得者数が「1人～5人未満」が4.4%とわずかで、男性で該当しても利用していない場合が多いと考えられます。

図表3-4 従業員における育児・休業制度の該当者数および取得の状況



※上記はそれぞれの属性で実数をランキングした結果を示しているが、不明確な回答が多く補正しており、カイ二乗検定は行っていない。「0人」の場合は、グラフの右から2番目に示している。

※「育児休業制度の該当者数」を記入した企業よりも、「そのうち実際の取得（利用）者数」の企業が10社程度多かったが、後者については「今まで取得した人数」などを回答した企業もあるとみなして、回答人数は元の回答結果を使っている。

- 回答を得た事業所について、育児休業制度の該当者数と、そのうち実際の取得者を合計して割合を見ると、取得者は96.4%と大半となっています。(図表3-5)
- 一方、男性については配偶者が出産して育児休業制度の該当者になっても、実際に取得したのは2.5%とわずかになっています。

図表3-5 従業員における育児休業制度の該当者数および取得割合

	回答事業所数	育児休業制度の該当者数	そのうち実際の取得者割合
女性従業員で出産した人	42	193人	186人 96.4%
男性従業員で配偶者が出産した人	55	362人	9人 2.5%

5. 育児休業後の復職後の配置

問8 育児休業の復職後の配置はどうなりますか。(○は1つ)

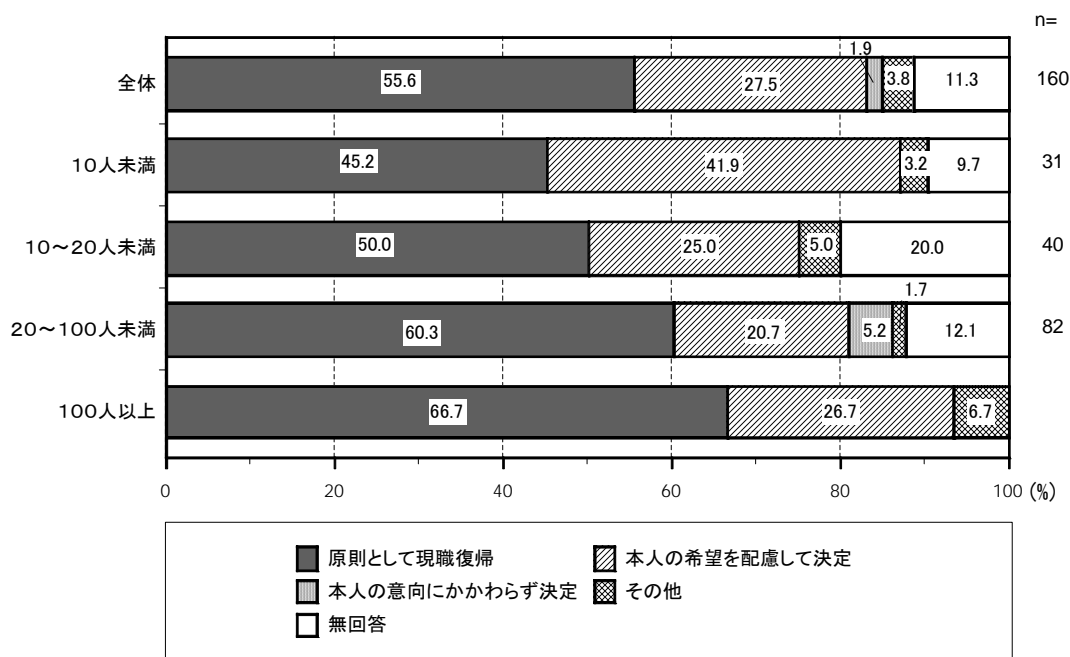
(1) 全体

- 「原則として現職復帰」が55.6%と、「本人の希望を配慮して決定」が27.5%で、「本人の意向にかかわらず決定」はわずかに3.8%です。(図表3-6)

(2) 従業員規模別

- 従業員数が多い程、「原則として現職復帰」が高くなっているとうかがえます。
- ▼3-3：期待度数が低いセルがあり検定不能。

図表3-6 育児休業後の復職後の配置(従業員規模別)



6. 育児・介護休業制度の活用のための課題

問9 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。(あてはまるものすべてに○)

(1) 全体

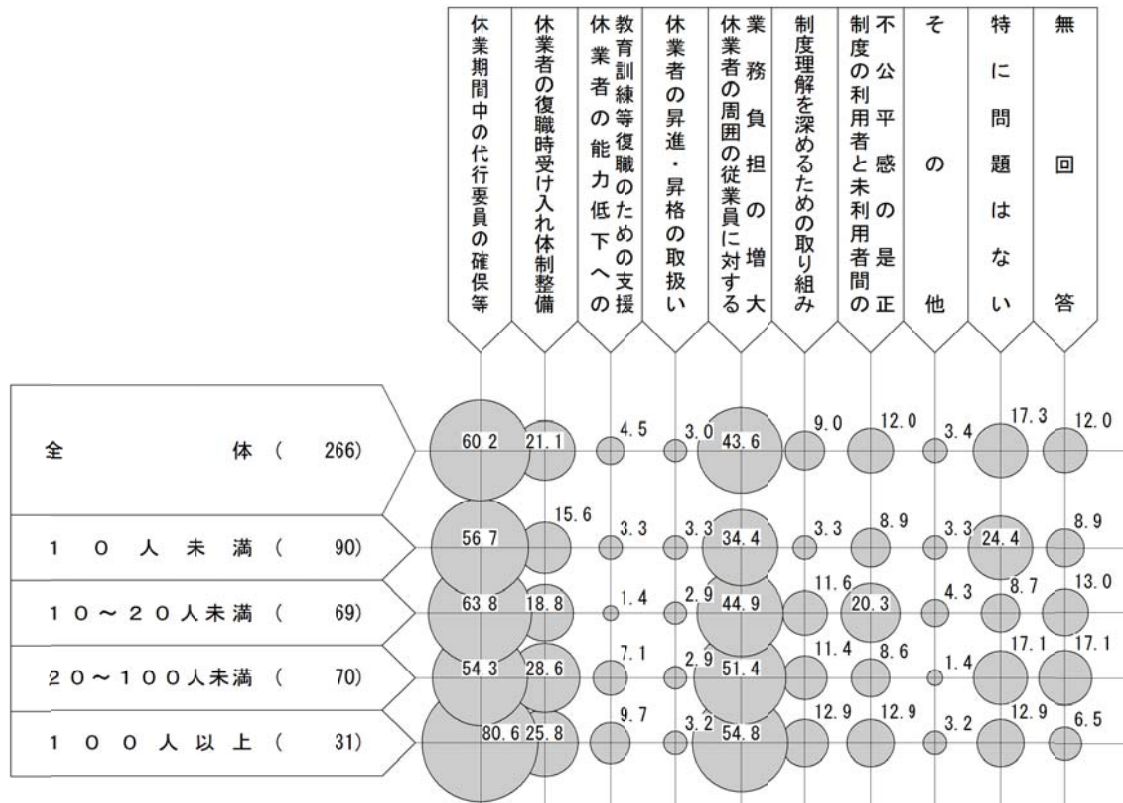
○「休業期間中の代行要員の確保及び費用」が60.2%と最も高く、次いで「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」が43.6%、休業者の復職時の受け入れ体制の整備が21.1%、「特に問題がない」が17.3%となっています。(図表3-7)。

(2) 従業員規模別

○100人以上で、「休業期間中の代行要員の確保及び費用」が80.6%と、「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」が54.8%と、従業員数が少ない事業所よりも高くなっています。従業員数が多い企業で、真しに対応したり、対応に苦心していると思われます。

▼3-2：有意差はない。かつ、▼3-3：期待度数が低いセルがあり検定不能。

図表3-7 育児・介護休業制度の活用のための課題(従業員規模別)



第4章 ワーク・ライフ・バランスについて

1. 仕事と家庭生活・地域生活の両立のための配慮

問 10 貴事業所では、育児・介護休業制度のほか、仕事と家庭生活・地域生活の両立のための配慮を行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

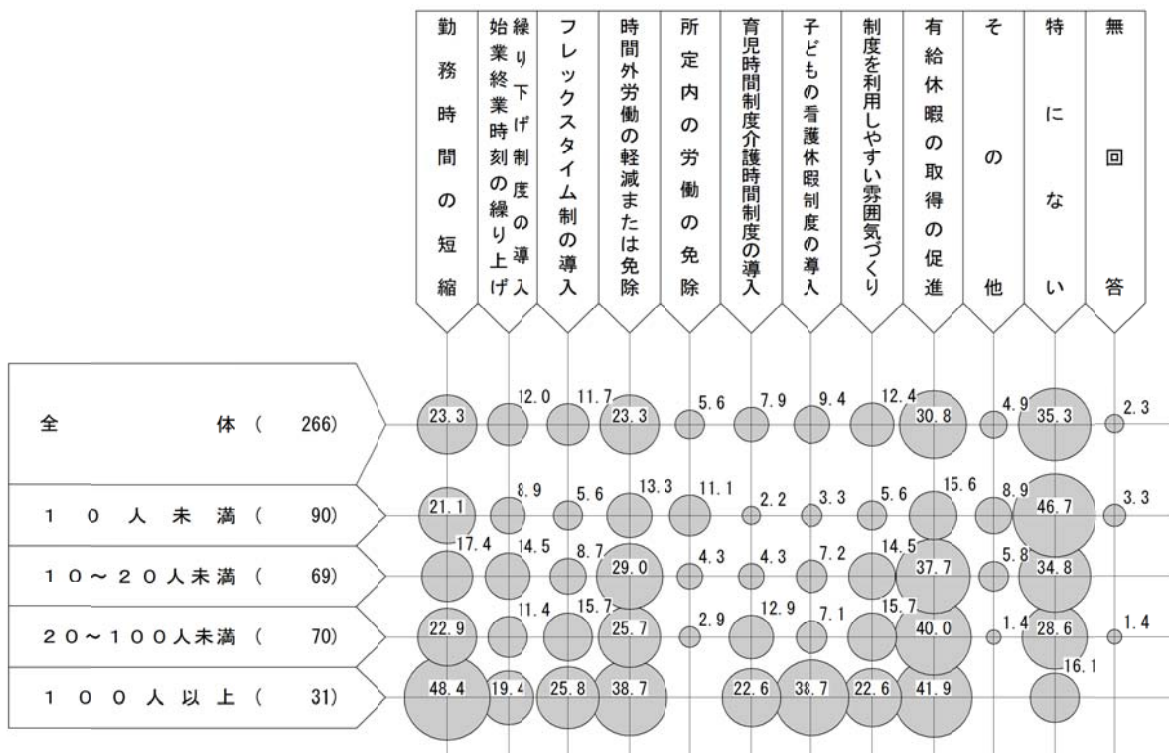
(1) 全体

- 「有給休暇の取得の促進」が30.8%、「勤務時間の短縮」と「時間外労働の軽減または免除」が23.3%で、回答が集まっています(図表4-1)。
- 「特にない」が35.3%と、最も高い割合になっています。

(2) 従業員規模別

- 10人未満では「特にない」が46.7%と、高くなっていることがうかがえます。
 - 『10人以上』では、「有給休暇の取得の促進」が35%を超えています。
 - 100人以上では「勤務時間の短縮」(48.8%)、「時間外労働の軽減または免除」と「子どもの看護休暇制度の導入」(それぞれ38.7%)など、多彩な配慮を行っています。
- ▽1-2: 概ねの項目で有意差はあるが、一部の項目で有意差がない。

図表4-1 仕事と家庭生活・地域生活の両立のための配慮(従業員規模別)



2. ワーク・ライフ・バランスの取り組み

問 11 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの取り組みとして、どのようなことを実施していますか。また、実施できれば効果のある取り組みだと思われるものは何ですか。（実施している取り組み、効果のあると思われる取り組み、それぞれ、あてはまるものすべてに○）

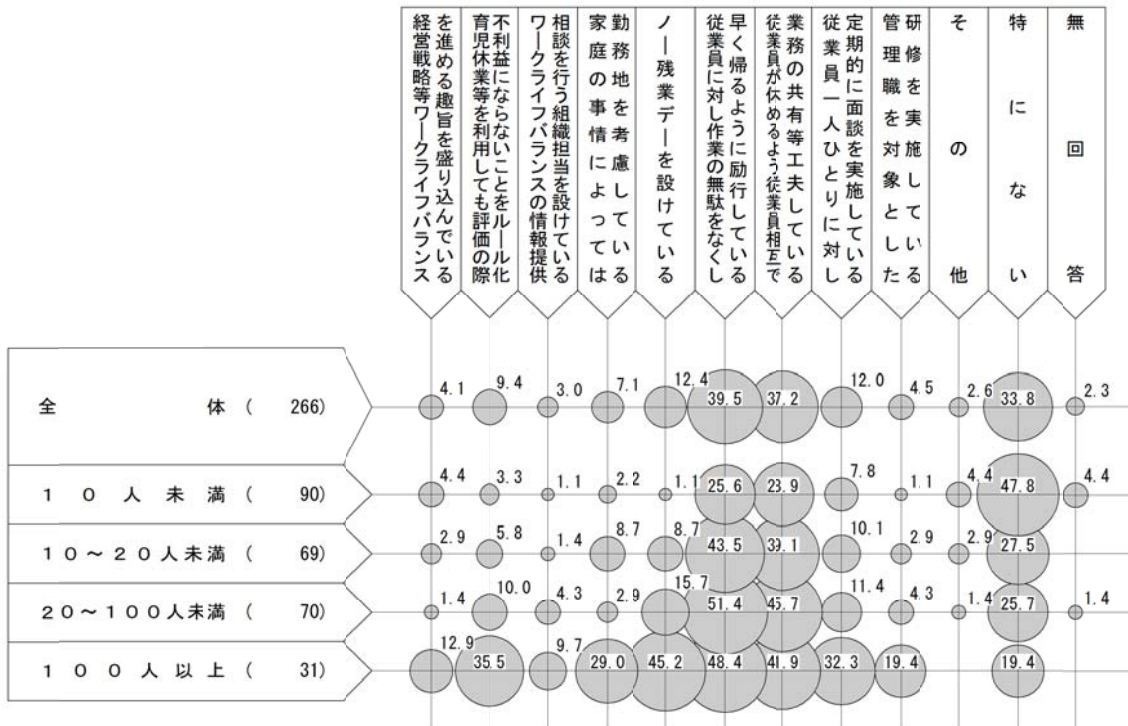
(1) 全体

- 「従業員に対して作業の無駄をなくして、早く帰るように励行している」が 39.5%、「従業員が休みをとりやすいように、従業員相互で業務を共有できるように工夫している」が 37.2%、「特にない」が 33.8%で、回答が集まっています。（図表 4-2）

(2) 従業員規模別

- 10人未満では「特にない」が 47.8%と、高くなっていることがうかがえます。
- 『20人以上』では、「従業員に対して作業の無駄をなくして、早く帰るように励行している」が約5割と高くなっており、さらに100人以上では「従業員に対して作業の無駄をなくして、早く帰るように励行している」（48.4%）、「ノー残業デーを設けている」（45.2%）、「育児休業や短時間勤務制度を利用して評価の際に不利益にならないことをルール化している」（35.5%）など、多彩な配慮を行っています。
- ▼2-1 有意差がある項目とない項目（及び検定不能）が半々ぐらい。

図表4-2 ワーク・ライフ・バランスの取り組み(従業員規模別)



3. ワーク・ライフ・バランスによる期待

問12 ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、どのような業績向上が期待できますか。(あてはまるものすべてに○)

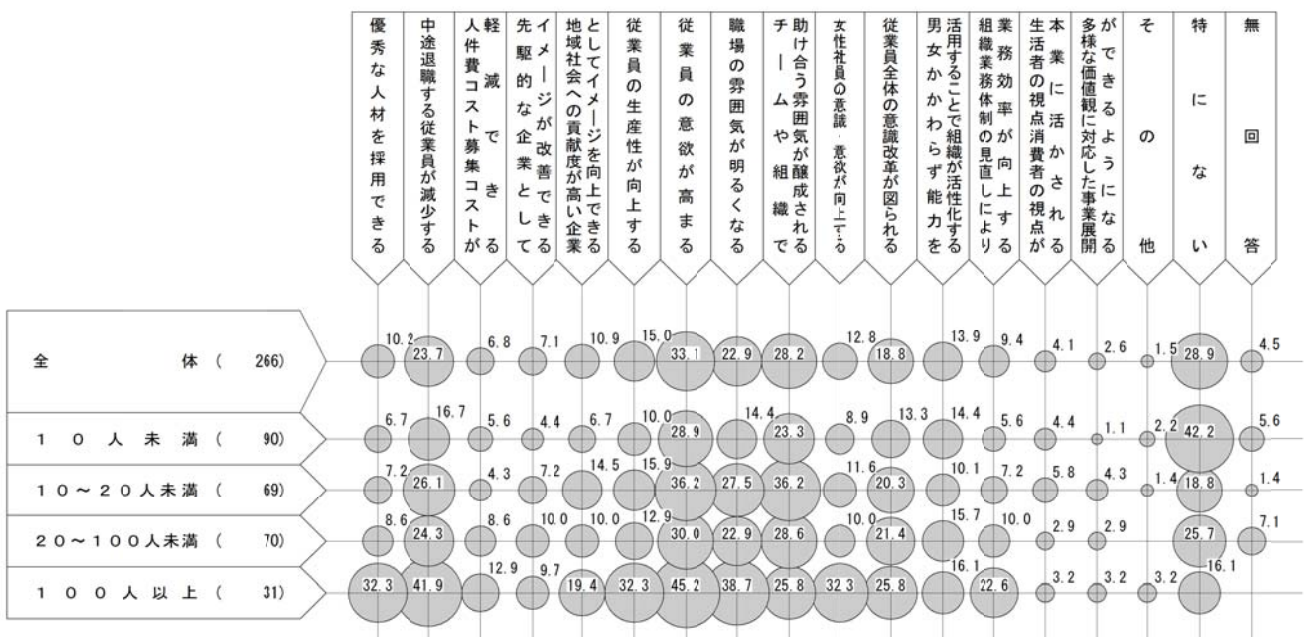
(1) 全体

- 「従業員の意欲が高まる」(33.1%) が最も高く、「チームや組織で助け合う雰囲気醸成される」(28.2%)、「職場の雰囲気が明るくなる」(22.9%)、「中途退職する従業員が減少する」(23.7%) が高くなっています。(図表4-3)。
- 「特にない」も28.9%で見られます。

(2) 従業員規模別

- 10人未満では「特にない」が42.2%と、高くなっていることがうかがえます。
 - 10～20人未満では、「チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される」が36.2%と、高くなっていることがうかがえます。
 - 100人以上では「優秀な人材を採用できる」と「従業員の生産性が向上する」、「女性社員の意識・意欲が向上する」(それぞれ32.3%)や「組織・業務体制の見直しにより、業務効率が向上する」(22.6%)など、多彩な効果を期待しています。
- ▼2-2：有意差あり、有意差なし、検定不能の項目が混在。

図表4-3 ワーク・ライフ・バランスによる期待(従業員規模別)



4. 男女ともに働きやすい職場環境・風土づくりの取り組み

問 13 男女ともに働きやすい職場環境・風土づくりについて、どのようなことを実施していますか。(あてはまるものすべてに○)

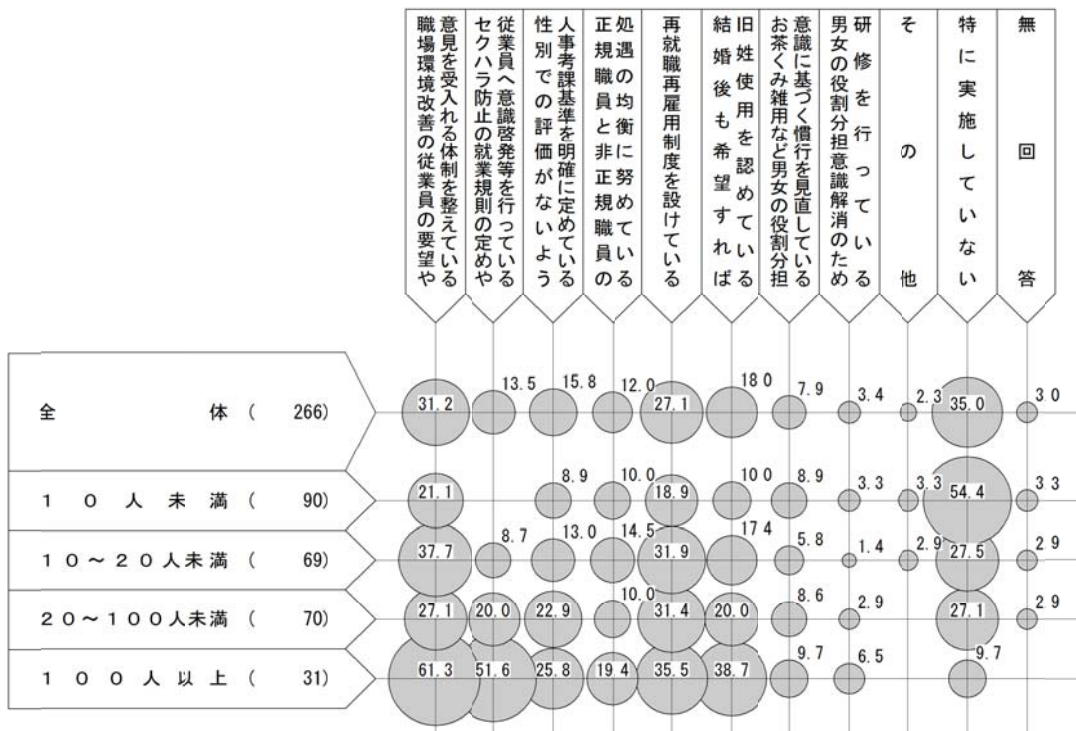
(1) 全体

- 「特に実施していない」が35.0%で、最も高くなっています。(図表4-4)
- 次いで、「職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受入れる体制を整えている」が31.2%、「再就職・再雇用制度を設けている」が27.1%と高くなっています。
- 「結婚後も希望すれば旧姓使用を認めている」(18.0%)や「性別により評価することがないように、人事考課基準を明確に定めている」(15.8%)、「セクシュアル・ハラスメントを防止するために就業規則に禁止を定めたり、従業員への研修や意識啓発、相談窓口の設置を行っている」(13.5%)、「正規職員と非正規職員(パートなど)の処遇の均衡に努めている」(12.0%)が1割を超えています。

(2) 従業員規模別

- 10人未満では「特にない」が54.4%と、高くなっていることがうかがえます。
 - 20～100人未満では「性別により評価することがないように、人事考課基準を明確に定めている」(22.9%)と「セクシュアル・ハラスメントを防止するために就業規則に禁止を定めたり、従業員への研修や意識啓発、相談窓口の設置を行っている」(20.0%)が、他の従業員規模の事業所よりも高くなっています。
 - 100人以上では、「セクシュアル・ハラスメントを防止するために就業規則に禁止を定めたり、従業員への研修や意識啓発、相談窓口の設置を行っている」が5割を超え、「職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受入れる体制を整えている」(61.3%)、「結婚後も希望すれば旧姓使用を認めている」(38.7%)なども高くなっています。
- ▼2-1 有意差がある項目とない項目(及び検定不能)が半々ぐらい。

図表4-4 男女ともに働きやすい職場環境・風土づくりの取り組み(従業員規模別)



第5章 ファミリー・フレンドリー企業について

1. ファミリー・フレンドリー企業の認知度

問 14 ファミリー・フレンドリー企業について知っていますか。

(1) 全体

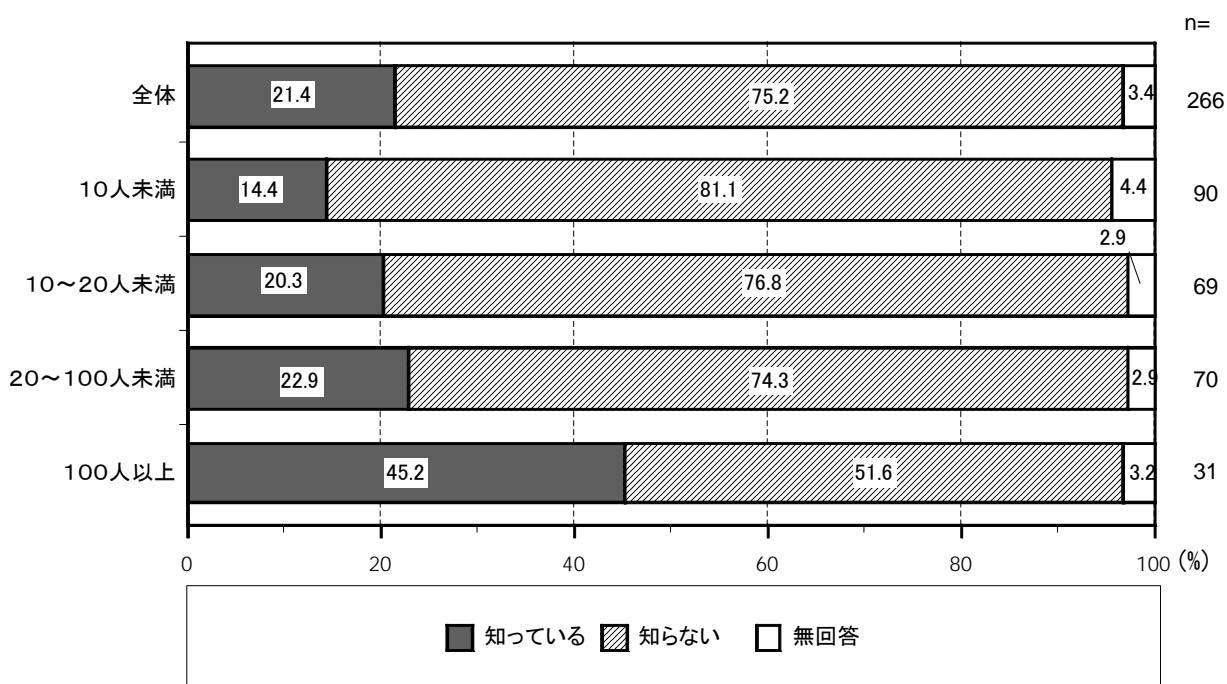
○「知っている」が 21.4%にとどまり、4分の3以上が「知らない」と回答しています。(図表 5-1)

(2) 従業員規模別

○10人未満、『10～100人未満』、100人以上と従業員数が多くなるにしたがって、「知っている」の割合が高くなっています。

○100人以上では、「知っている」が 45.2%と、全体で見た倍以上のポイントとなっています。

図表5-1 ファミリー・フレンドリー企業の認知度(従業員規模別)



2. ファミリー・フレンドリー企業登録のメリット

【問 14 で「1. 知っている」とお答えいただいた事業所にお聞きます。】

問 15 ファミリー・フレンドリー企業登録のメリットについて知っていますか。

(1) 全体

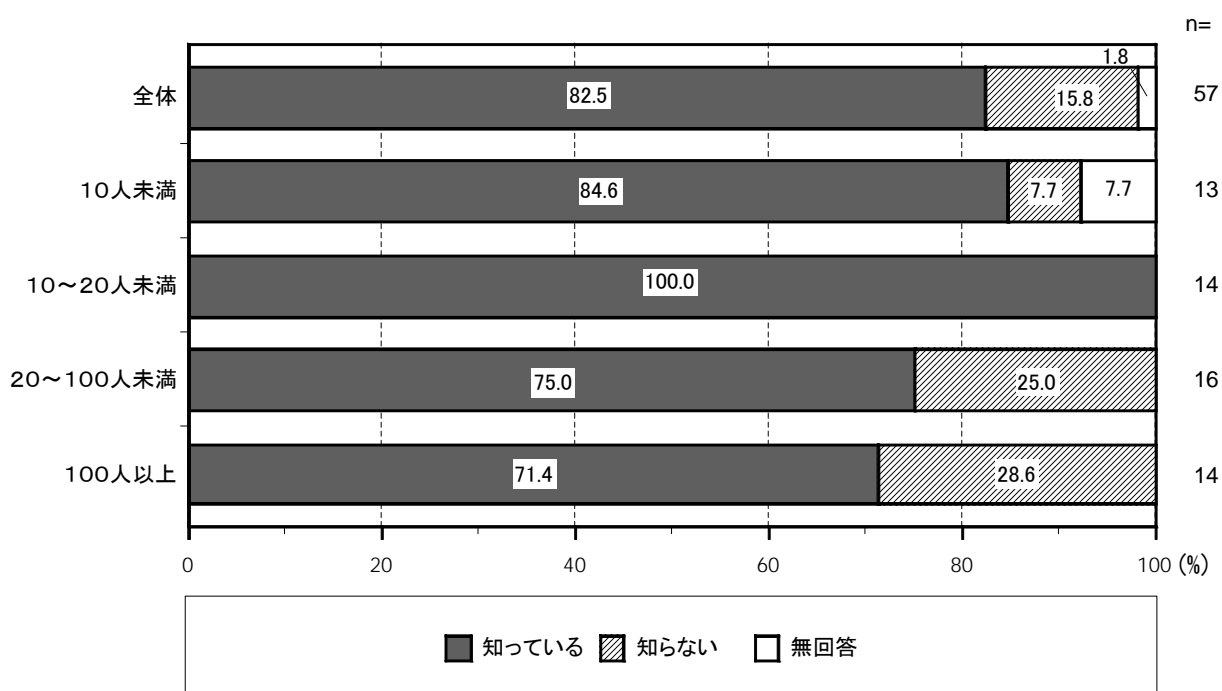
○ファミリー・フレンドリー企業について知っていると回答した 57 社では、企業登録をするメリットがあることを「知っている」が 82.5%に達しています。(図表 5-2)

(2) 従業員規模別

○10～20 人未満では、14 社全てが「知っている」と回答しています。

▼3-3：期待度数が低いセルがあり検定不能。

図表5-2 ファミリー・フレンドリー企業登録のメリット(従業員規模別)



3. ファミリー・フレンドリー企業の登録状況

問 16 ファミリー・フレンドリー企業に登録していますか。

(1) 全体

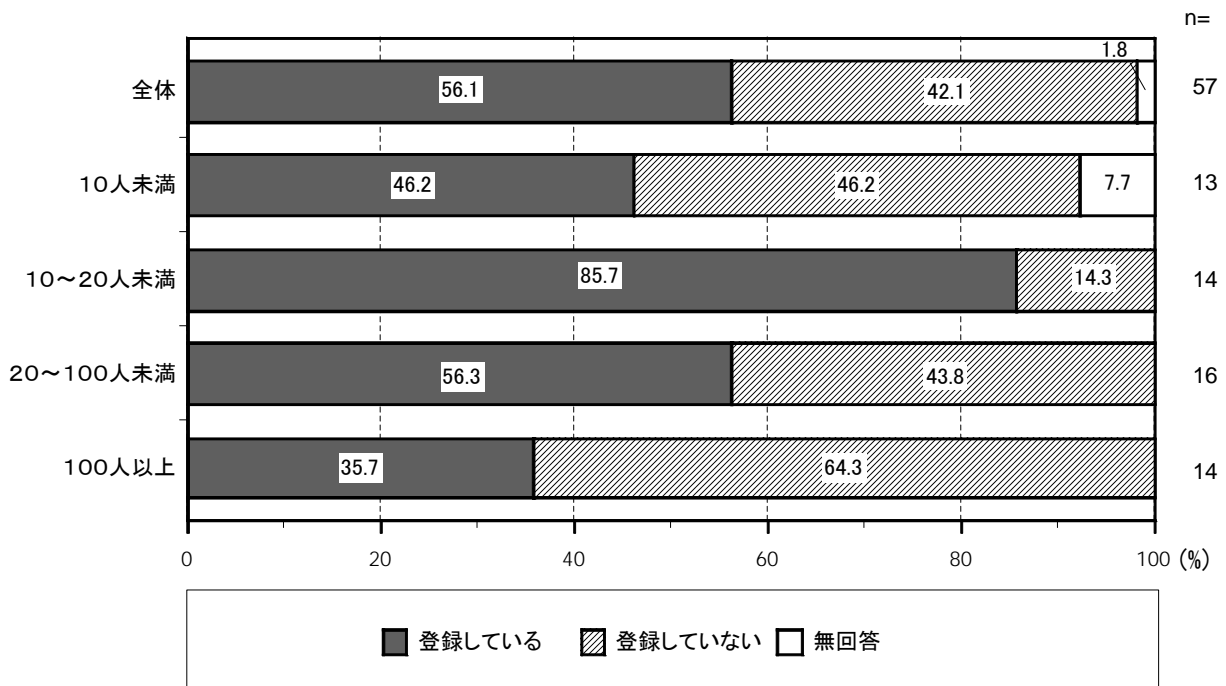
○ファミリー・フレンドリー企業に「登録している」のは 56.1% (32 社) です。(図表 5-3)

(2) 従業員規模別

○10～20 人未満では、「登録している」が 85.7% (12 社) と高くなっています。

▼3-2：有意差はない。ただし、2 項目間の相関は強い。

図表5-3 ファミリー・フレンドリー企業の登録状況(従業員規模別)



第6章 調査結果と課題のまとめ

事業所アンケート調査結果からは、次のような意識・取り組みの特色や、今後の男女共同参画推進のための課題をうかがうことができます。

①多い零細企業

○調査対象とした事業所は資本金1千万円超の事業所から抽出しましたが、全従業員数（問3筆記回答より）が「10人未満」が3分の1程度で、これを入れて約6割が『20人未満』となっています。規模の大きな企業は少なく「100人以上」が1割強です。

②出産や子育ての支援状況について

○育児・休業制度を規定している（問6）のは、「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」が半数強で、「明文化はしていないが、慣行としてある」が8.3%、「明文化しておらず、またそういった慣行はない」が3割弱です。また、従業員数が多い程、「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」が高くなっています。

○育児休業が取得できる事業所のうち、育児休業制度の取得割合について（問7筆記回答より）は、その回答事業所全体の該当・利用人数を合計すると、該当する女性従業員では95%を超えて取得していますが、男性従業員で配偶者が出産した人では、2.5%とわずかであり、男性の育児休業の取得ができる意識や職場づくりが課題です。

○育児休業の復職後の配置（問8）は、「原則として現職復帰」が55%を超え、「本人の希望を配慮して決定」は約28%です。

○育児休業制度活用のための課題（問9）「休業期間中の代行要員の確保及び費用」が6割、次いで「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」が45%弱と高くなっています。

③ワーク・ライフ・バランスについて

○育児・介護休業制度のほかに仕事と家庭生活・地域生活の両立のための配慮（問10）は、「有給休暇の取得の促進」が約3割、「勤務時間の短縮」と「時間外労働の軽減または免除」が約23%ですが、「特にない」が35%を超えて最も高くなっています。

○ワーク・ライフ・バランスの取り組み（問11）では、「従業員に対して作業の無駄をなくして、早く帰るように励行している」が約4割、「従業員が休みをとりやすいように、従業員相互で業務を共有できるように工夫している」と「特にない」が3割台で回答が集まっています。

○男女ともに働きやすい職場環境・風土づくりの取り組み（問13）では、「特に実施していない」が35.0%で最も高く、次いで、「職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受入れる体制を整えている」と「再就職・再雇用制度を設けている」が3割前後です。

○ワーク・ライフ・バランスの推進に向けては、特に取り組んでいない企業が目立ちますが、一方で休暇の取得や労働時間の短縮などに取り組み、そのための職場の環境づくりの努力も見られます。

④ファミリー・フレンドリー企業について

- ファミリー・フレンドリー企業について（問 14）は、「知っている」が 2 割強で、4 分の 3 以上が「知らない」状況です。
- 「知っている」と回答した 57 社では、ファミリー・フレンドリー企業に「登録している」のは 5 割を超えています（32 社）。
- ワーク・ライフ・バランスの推進に向けても、事業所に対するファミリー・フレンドリー企業の啓発強化が課題です。

(参考資料)

アンケート調査票

岡崎市男女共同参画に関する事業所調査のお願い

日頃は市政にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

本市では、男女がお互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる「男女共同参画社会」の実現に向けて、平成23年4月に「新ウィズプランおかざき21」を策定し、様々な取り組みを進めています。

このたび新たな男女共同参画基本計画を策定する際の参考資料にさせていただくため、市内の事業所を対象に男女共同参画に関する事業所調査を実施することにいたしました。

本調査の結果については、今年度末に広報などを通じて皆様にお知らせしていく予定です。

お答えいただいた内容は統計資料としてのみ取り扱いますので、事業所のご意見やお考えが他に漏れることは一切ございません。

お忙しいところ、誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご回答くださいますようお願い申し上げます。

平成26年9月

岡崎市長 内田 康宏

◆ご記入にあたってのお願い◆

- ・この調査票は、経営者（代表者、責任者）または人事・労務担当の方にご記入をお願いします。平成26年9月1日現在でお答えください。
- ・この調査は無記名式です。
- ・ご回答は、当てはまる項目の番号を、指定の数だけ○で囲んでください。
- ・調査票のご記入が終わりましたら、お手数ですが同封の返信用封筒に入れて9月25日までにご返送ください。（切手は不要です。）

お問合せ先

岡崎市文化芸術部文化活動推進課 男女共同参画班

電話：(0564) 23-6222 FAX：(0564)23-3165

問1 貴事業所の主な業種についてお答えください。(○は1つ)

- | | | |
|------------------|-----------|--------------|
| 1. 農林漁業 | 2. 建設業 | 3. 製造業 |
| 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 5. 情報通信業 | 6. 運輸業 |
| 7. 卸売・小売業 | 8. 金融・保険業 | 9. 不動産業 |
| 10. 飲食店・宿泊業 | 11. 医療・福祉 | 12. 教育・学習支援業 |
| 13. サービス業 | 14. その他 | |

問2 貴事業所の形態についてお答えください。(○は1つ)

1. 単独事業所
2. 本社・本店（ほかに支社・支店・営業所・工場などがある）
3. 支社・支店・営業所・工場（ほかに本社・本店がある）
4. 子会社（ほかに親会社・系列会社がある）

問9 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。(あてはまるものすべてに○)

1. 休業期間中の代行要員の確保及び費用
2. 休業者の復職時の受け入れ体制の整備
3. 休業者の能力低下への教育訓練など、復職のための支援
4. 休業者の昇進・昇格の取扱い
5. 休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大
6. 制度の理解を深めるための取り組み
7. 制度の利用者と未利用者間の不公平感の是正
8. その他
9. 特に問題はない

問10 貴事業所では、育児・介護休業制度のほか、仕事と家庭生活・地域生活の両立のための配慮を行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 勤務時間の短縮
2. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の導入
3. フレックスタイム制の導入
4. 時間外労働の軽減または免除
5. 所定内の労働の免除
6. 育児時間制度や介護時間制度の導入
7. 子どもの看護休暇制度の導入
8. 制度を利用しやすい雰囲気づくり
9. 有給休暇の取得の促進
10. その他
11. 特にない

ワーク・ライフ・バランス

仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発などを自ら希望するバランスで行うこと。

このことは、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらし、活力ある社会を創出するために極めて重要なことです。

問11 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの取り組みとして、どのようなことを実施していますか。また、実施できれば効果のある取り組みだと思われるものは何ですか。(実施している取り組み、効果のあると思われる取り組み、それぞれ、あてはまるものすべてに○)

1. 経営戦略等にワーク・ライフ・バランスを進める趣旨を盛り込んでいる
2. 育児休業や短時間勤務制度を利用しても評価の際に不利益にならないことをルール化している
3. ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・相談を行う組織・担当を設けている
4. 家庭の事情によっては、勤務地を考慮している
5. ノー残業デーを設けている
6. 従業員に対して作業の無駄をなくして、早く帰るように励行している
7. 従業員が休みをとりやすいように、従業員相互で業務を共有できるように工夫している
8. 従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施している
9. 管理職を対象とした研修を実施している
10. その他
11. 特にない

問 12 ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、どのような業績向上が期待できますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 優秀な人材を採用できる
2. 中途退職する従業員が減少する
3. 人件費コスト・募集コストが軽減できる
4. 先駆的な企業としてイメージが改善できる
5. 地域社会への貢献度が高い企業として、イメージを向上できる
6. 従業員の生産性が向上する
7. 従業員の意欲が高まる
8. 職場の雰囲気が明るくなる
9. チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される
10. 女性社員の意識・意欲が向上する
11. 従業員全体の意識改革が図られる
12. 男女かかわらず能力を活用することで組織が活性化する
13. 組織・業務体制の見直しにより、業務効率が向上する
14. 生活者の視点・消費者の視点が本業に活かされる
15. 多様な価値観に対応した事業展開ができるようになる
16. その他
17. 特にない

問 13 男女ともに働きやすい職場環境・風土づくりについて、どのようなことを実施していますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受入れる体制を整えている
2. セクシュアル・ハラスメントを防止するために就業規則に禁止を定めたり、従業員への研修や意識啓発、相談窓口の設置を行っている
3. 性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている
4. 正規職員と非正規職員（パートなど）の処遇の均衡に努めている
5. 再就職・再雇用制度を設けている
6. 結婚後も希望すれば旧姓使用を認めている
7. お茶くみ、雑用など男女の役割分担意識に基づく慣行を見直している
8. 男女の役割分担意識の解消のため、管理職や従業員に対する研修を行っている
9. その他
10. 特に実施していない

問 14 ファミリー・フレンドリー企業について知っていますか。

1. 知っている
2. 知らない

【問 14 で「1. 知っている」とお答えいただいた事業所にお聞きします。】

問 15 ファミリー・フレンドリー企業登録のメリットについて知っていますか。

1. 知っている
2. 知らない

問 16 ファミリー・フレンドリー企業に登録していますか。

1. 登録している
2. 登録していない

ご協力ありがとうございました

岡崎市男女共同参画基本計画「新ウィズプラン
おかざき 21」見直しにあたっての意識調査結果

【市民意識調査結果】

【事業所意識調査結果】

報 告 書

発行：岡崎市 文化芸術部 文化活動推進課 男女共同参画班

〒444-0059

岡崎市康生通西4丁目71番地（岡崎市図書館交流プラザ内）

電話：0564-23-6222 FAX：0564-23-3165