

平成 23 年度

職場における男女共同参画社会の
形成に関するアンケート調査報告書

平成 2 4 年 2 月

鹿角市市民部市民共動課

調査の概要

1 調査目的

鹿角市男女共同参画計画に掲げる、職場に関する分野の評価指標を把握するとともに、従業員から家庭と仕事の両立に関する職場の状況を調査し、事業所における環境整備を考える基礎資料とする。

2 調査対象

前回調査したリストから、廃止事業所等を除いた次の135事業所（個人経営を含む）に対し、郵送により調査を行なう。（別添リスト参照）

業 種	建設業	製造業	熱供給・水道事業 電気・ガス・	運輸業	卸・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	サービス業	総 数
事業所数	16	40	3	10	21	7	4	11	11	12	135

3. 調査方法

アンケートは「事業所アンケート」と「従業員アンケート」の2種類。

（1）事業所アンケートは、事業者に対して調査を依頼。

（2）従業員アンケートは、会社から調査票と返信用封筒を20歳以上の育児経験者（対象者がいない場合はそれ以外の人でも可）2人に手渡してもらい、個別に回収する。

4. 調査期間

平成23年9月1日（木）から9月15日（木）まで

5. 調査結果

	送付数	回答者数	回 答 率
事業所アンケート	135事業所	62事業所	45.9%
従業員アンケート	270人	96人(男42女47)	35.6%

6. アンケート集計結果の公表について

本調査の集計結果は、各事業所に配布するほか、市ホームページ上で公開します。

また、鹿角市男女共同参画推進会議に報告するとともに、必要に応じて市民に周知し、事業所における男女共同参画施策の企画立案の基礎資料といたします。

※調査結果の割合は、小数点以下第2位を四捨五入しており、一部合計がずれる場合があります。

平成 23 年度 事業所アンケート調査集計結果

育児休業制度について

育児休業制度に関する規定を設けている企業の割合は、79.0%となりました。昨年度調査と比較し 0.3 ポイントわずかに上昇しています。

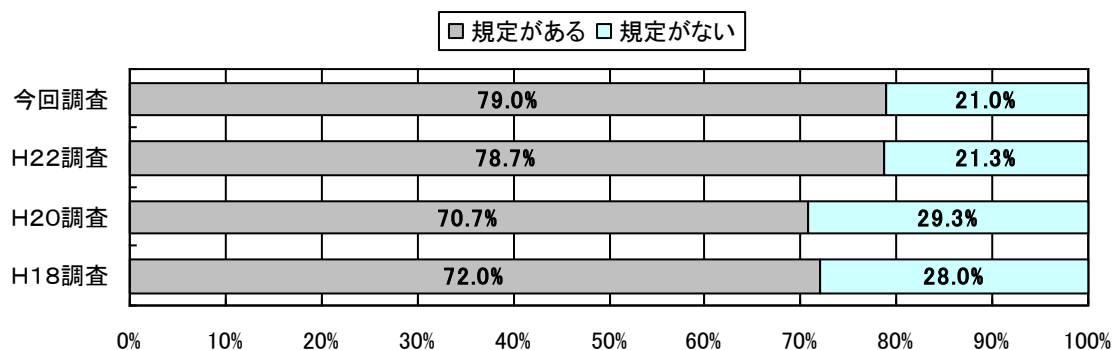
また、従業員規模別にみると、100 名以上の事業所では制度化率 100%となりましたが、従業員規模が小さくなるにつれ、制度化率が減少する傾向にあり、従業員 30 人未満の事業所の約 3 割では未だ制度化されていない状況であることがわかりました。

育児休業の取得状況については、女性の取得率が昨年の調査に比べ 68%から 78.9%へ向上、男女全体でも 40%から 51.7%となり、大幅な向上が見られました。また、育児休業取得者の平均休業期間についても昨年の調査に比べ 140 日から 184 日へ向上が見られました。

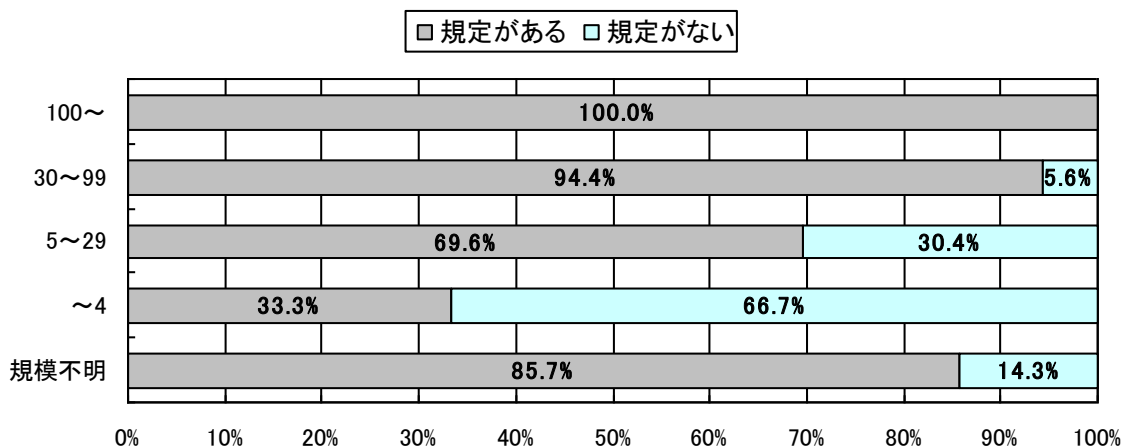
制度化されていない企業においても、その必要に応じて制度化を検討する、または個々の実情に応じて育児休業を実施している企業も多いと思われますが、育児休業を利用しやすくするためにも就業規則等への育児休業制度明文化を進めていく必要があります。

問 1 【育児休業制度化状況】あなたの事業所では、育児休業制度に関する規定を設けていますか。

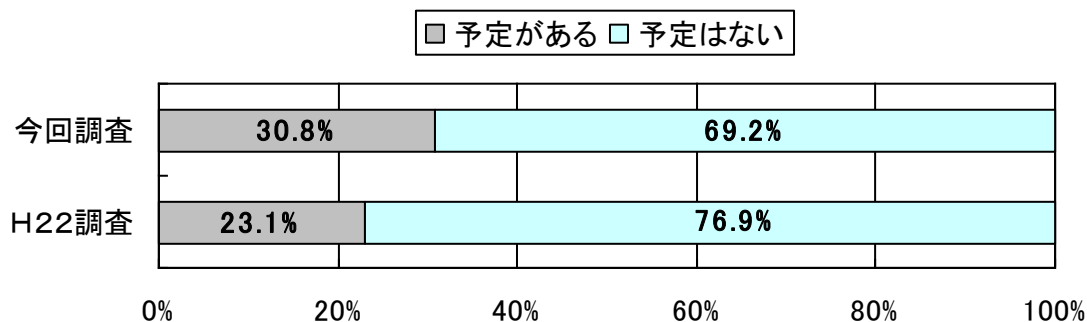
<全体集計>



<従業員規模別集計>



問１－１（規定がない場合）今後、規定を設ける予定がありますか。



【育児休業制度に関する規定を設ける予定がない場合の理由】

- ・ 想定はないが必要に応じて、対応しているのであえて予定はしない
- ・ 職員に休まれるとその補充が（技術職の為）大変である
- ・ 子育てが終わった方を雇っている
- ・ 季節雇用でしか営業出来ない為
- ・ そのような届け出もないから
- ・ 業務が滞る為（少人数）
- ・ 必要が無い

問２【育児休業の取得状況】あなたの事業所では、昨年１年間（平成２２年１０月から平成２３年９月のあいだ）に育児休業を取得できる従業員はいましたか。

問２－１（取得できる従業員がいた場合）実際に育児休業を取得した従業員はいましたか。

また、取得した場合、その平均休業期間はどの程度ですか。

		育児休業該当者数			育児休業取得者数			育児休業取得率			平均 日数
		女性	男性	計	女性	男性	計	女性	男性	計	
調査計		38	22	60	30	1	31	78.9%	4.5%	51.7%	184
企業規模	～4	0	0	0	0	0	0	－	－	－	－
	5～29	5	5	10	2	0	2	40.0%	0%	20.0%	104
	30～99	5	11	16	4	1	5	80.0%	9.1%	31.3%	247
	100～299	27	6	33	24	0	24	88.9%	0%	72.7%	173
職業別	建設業	1	10	11	1	0	1	100.0%	0%	9.1%	104
	製造業	8	4	12	6	0	6	75.0%	0%	50.0%	282
	運輸業	0	0	0	0	0	0	－	－	－	－
	電・ガ・熱・水事業	1	1	2	0	0	0	0%	0%	0%	－
	卸・小売業	4	1	5	1	0	1	25.0%	0%	20.0%	309
	金融・保険業	1	1	2	0	0	0	0%	0%	0%	－
	不動産業	0	0	0	0	0	0	－	－	－	－
	飲食・宿泊業	0	2	2	0	0	0	－	0%	0%	－
	医療・福祉	12	1	13	12	1	13	100.0%	100.0%	100.0%	215
	サービス業	11	2	13	10	0	10	90.9%	0%	76.9%	102

介護休業制度について

介護休業制度に関する規定を設けている企業の割合は、74.2%となりました。昨年度調査と比較し 8.6 ポイント上昇と大幅な改善が見られました。

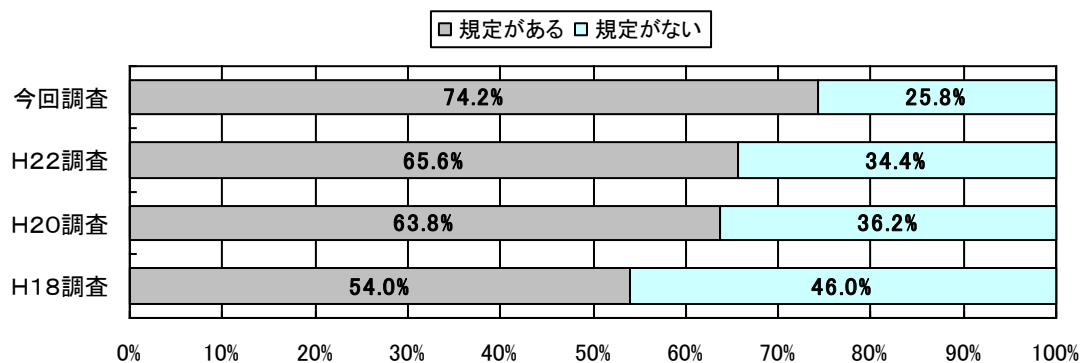
また、従業員規模別にみると、育児休業の制度化率同様に大規模事業所は高く、従業員規模が小さくなるにつれ、制度化率が減少する傾向にあり従業員 30 人未満の事業所の約 4 割で制度化されている状況であることがわかりました。

介護休業の取得状況については、今調査回答企業の中での取得従業員がいる企業は 0 社で、昨年度調査と比較しても 5 ポイント減少という結果となりました。

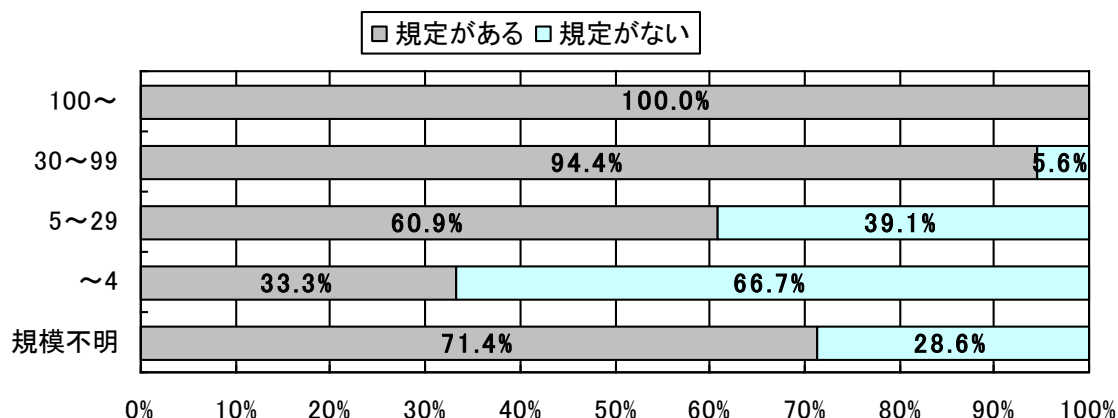
介護休業の制度化の向上が介護休業の取得に結びつかないのは、長引く景気の悪化による影響が大きく、取得しづらい状況であることが伺え、特に何らかの支援を必要としている分野であることが考えられます。

問 3 【介護休業制度化状況】 あなたの事業所では、介護休業制度に関する規定を設けていますか。

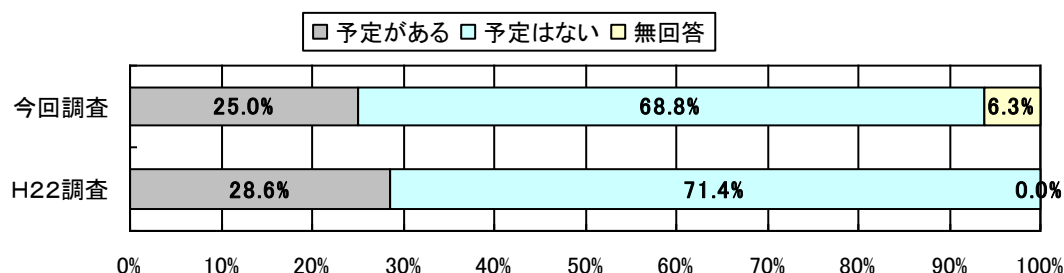
<全体集計>



<規模別集計>



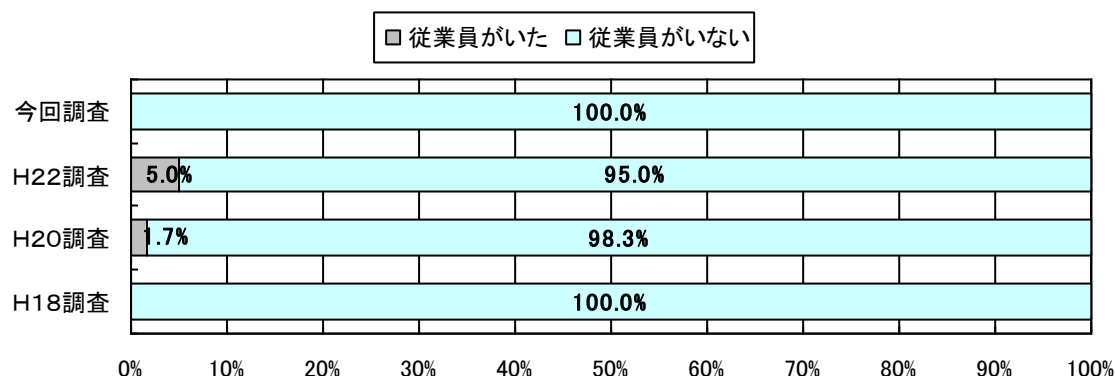
問 3 - 1 (規定がない場合) 今後、規定を設ける予定がありますか。



【介護休業制度に関する規定を設ける予定がない場合の理由】

- ・ 制度利用申請には対応し、規定を設ける
- ・ 必要に応じて取得している為
- ・ 最低限の従業員でやっているのでは休まれると仕事をこなせない
- ・ 少人数での仕事で業務が滞る為
- ・ 特に必要が無い

問4 【介護休業取得状況】あなたの事業所では、昨年1年間（平成22年10月から平成23年9月のあいだ）に実際に介護休業を取得した従業員はいましたか。



仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

ワーク・ライフ・バランスについては、二の次とされる意見が大勢を占めている。まだ意識啓発を主に進められている段階であることから、今後より具体的な施策が必要と考えられる。

問5 職場における「仕事と生活の調和」または「男女共同参画社会」の推進に関し、市や県、国に望むことはなんですか。経営する立場から、日頃お感じのことやご意見がありましたら、ご記入ください。（自由意見）

【仕事と生活の調和、育児、介護に関する改善要望】

- ・ 市に対しての要望です。小さい子供がいる場合、1度熱を上げると本調子に戻るまで1週間はかかります。熱が下がって、保育園に連れて行っても「咳が出ているから。」と、帰されます。通常生活が送れる程度の回復を見せていれば、病後でも預かっていただける体制を希望します。（建設業、規模5～29人）
- ・ 建設業という、男性主体の業種にあることから、育児介護にかかわる”休業”については受注に大きな支障となる現状にあります。当社はこの制度設定後、育児介護休暇を利用するものが増加して来ており、これからも評価点付与の対象とされたい。（建設業、30～99人）
- ・ 保育園などの受入体制の整備（時間、年齢、受入人数…）が進まないと感じるのはおかしいと思う。鹿角市は賃金的にも大変厳しい地域のため、共働きが必要な世帯が多いが、これらが整備されなければ育児に負担を感じる割合が高くなるのではないと思う。また、働き方も制限されると思う。（飲食店・宿泊業、100～299人）

- ・ 育児休業等、仕事と家庭の調和を目的とはしていますが、誰かが休みを取れば、誰かがその分の負担を負い、家庭調和が乱れるという話を聞きます。休んだ人の分の補充をかけても、仕事を覚えてこなすまでには時間がかかり、残った職員が教えながら、仕事を倍しなくてはならない事態になります。事業主の考えにもよりますが、この点を考えて行かなくてはならないと思います。又、数人が同時期に育児休業等を取らなくてはならない場合、さらに残っている職員にばかり負担がかかると思うのですが、どのように対応しているのかと心配になります。事業主も運営に余裕が無いところが多いと思うので、やはり国の力でこの制度を盛り上げていくべきだと思います。その為にも事業主が残って仕事をする人にもメリットがある様に何かの策、育児休業等を実施して行っている事業に資金が提供できるように、その資金が職員にしっかり還元されているかを確認するところまで、行っていただきたい。(医療・福祉、30～99 人)
- ・ 「男女共同参画社会」といわれるのであれば、鹿角市に於いて例えば重要ポストに女性を登用しているとか、議会であれば女性の人口に応じた女性市議を定数化するなどの対応をしているのでしょうか。また、育児休暇の取得に関しては、市役所の男性職員は育休を取れているのでしょうか。まずは率先垂範を望みます。(サービス業、100～299 人)

【そのほかの改善要望】

- ・ 当地域は降雪量が多く、冬期間の工事は雪との戦いで非常に難儀である。逆に4月から6月の天候のいい時期に工事量が減少により、休暇を出さなくてはならず、社員たちの不安材料となっている。高い品質を求められ工期も短い中で工事を出して頂けるのであれば、施工に適した時期に発注して頂く方が社員の不安や施工の難儀が軽減できると思います。(建設業、規模不明)
- ・ 若い人達の働くところを増やして欲しい。子供達も皆秋田に帰って来たいけど、働く所が無く断念しています。(建設業、5 人未満)
- ・ 権利を行使しても待遇が変わらない仕組みづくりが求められる。(現実的にできること)(サービス業、100～299 人)

【問題提起】

- ・ アンケート調査票を出しても、その先へ進まないと思われる。意見を出しても、実行される事は無いので、アンケートも出して欲しくない。何が必要か、無駄かを考えて提出ください。回答率の低さがそれを意味しているのでは。(製造業、5～29 人)
- ・ 福利厚生が充分出来る経営内容には程遠い、経済環境の悪化。(少子高齢化、職場の減少、人口減少、公共事業の低迷諸々)(卸売・小売業、5 人未満)

【その他】

- ・ ノー残業デーの取り組みを実施中です。(製造業、100～299 人)
- ・ 社会全体の気運を高めること。(製造業、30～99 人)

平成 23 年度 従業員アンケート調査集計結果

育児休業制度について

育児休業を取得したことがある人の割合は、15.4%となりました。昨年度調査と比較し7.3ポイント減少しています。

また、従業員規模別にみると、規模の大きい企業ほど取得率が高く、職業別では医療・福祉や製造業の分野での取得が高いことがわかりました。

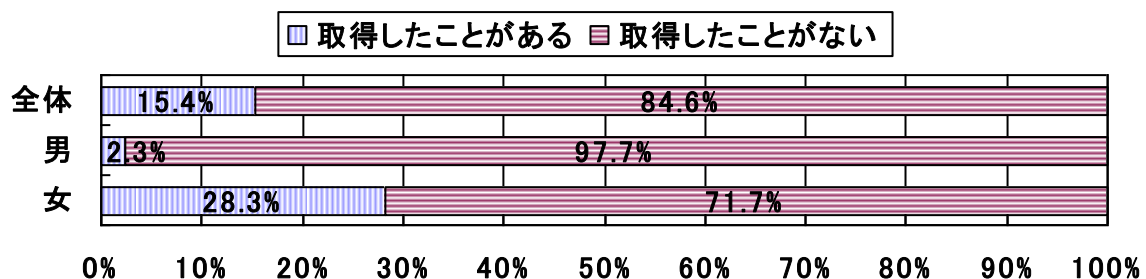
また、育児休業の取得希望については、育児休業を取得しようとは思わないとの意見が男性 65.2%、女性 32.6%とそれぞれ高い値を示しています。

取得しようと思わない理由としては、職場に迷惑を掛けられないという意識や、収入減少への不安という回答が多数を占めました。

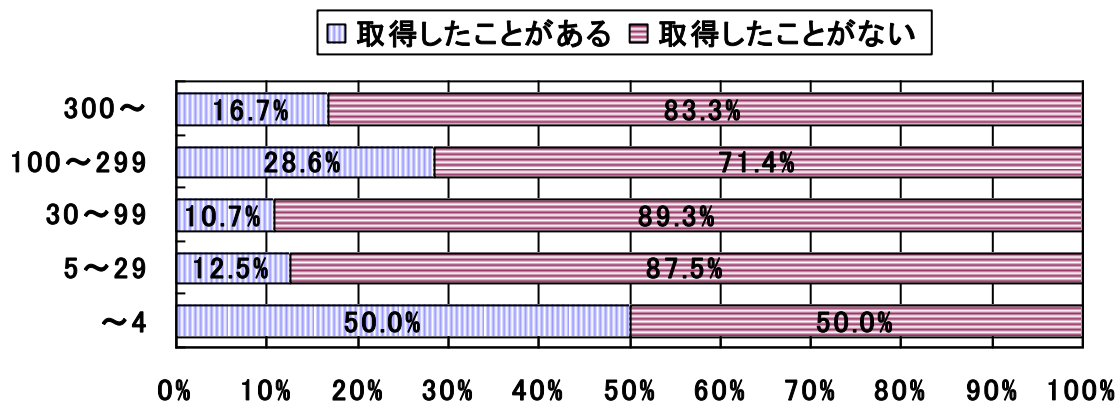
このような不安解消のため、休業期間中の代替従業員の確保や育児休業取得者の円滑な職場復帰の支援など、育児休業を取得しやすい環境づくりが求められます。

問 1【育児休業取得状況】（育児経験のある方のみ）あなたは、これまでに育児休業を取得したことがありますか。

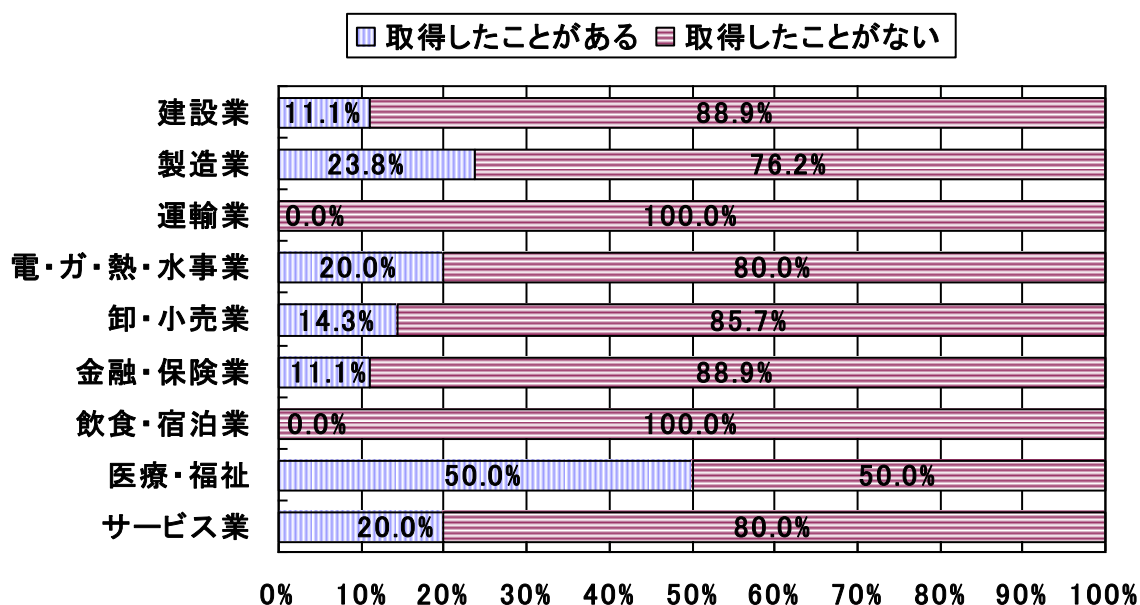
< 全体及び男女別集計 >



< 規模別集計 >



<職業別集計>



①育児休業を取得した人に聞きました

●取得した場合の平均休業月数

区 分	属 性	月 数	区 分	属 性	月 数
性 別	男性	6.0	職業別	建 設 業	7.0
	女性	6.6		製 造 業	8.4
年 齢 別	20 代	5.2		運 輸 業	-
	30 代	6.4		電・ガ・熱・水事業	3.0
	40 代	11.7		卸 売 ・ 小 売 業	1.5
	50 代以上	2.3		金 融 ・ 保 険 業	12.0
規 模 別	～4	1.5		不 動 産 業	-
	5～29	8.6		飲 食 店 ・ 宿 泊 業	-
	30～99	7.0		医 療 ・ 福 祉	8.5
	100～299	5.9		サ ー ビ ス 業	1.4
	300～	3.0		全 体	6.6

●取得してよかったこと

- ・ 子供と一緒にいる時間を持てた。(2 件)
- ・ 自分の体をある程度落ち着かせ休養ができた。(2 件)
- ・ 子供の成長を間近で見ることができた。(2 件)
- ・ 安心して休業できた。
- ・ 1 日を通して育児に関わることができた。上の子供についても同様に。
- ・ 成長がみられた。予防接種などを会社復帰の前にある程度完了できた。
- ・ 子供を保育園に入れる手続きがゆっくりできた。
- ・ 保育園入園までの繋ぎでとらせてもらった。

●職場に復帰したあと困ったこと

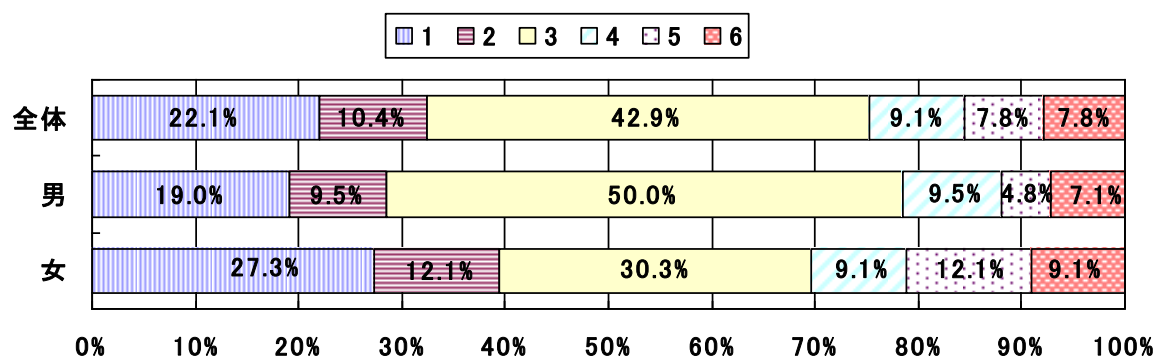
- ・ 特になし(5 件)
- ・ 復帰する時に転勤となり、慣れない仕事場であったため少々大変だった。

②育児休業を取得しなかった人に聞きました

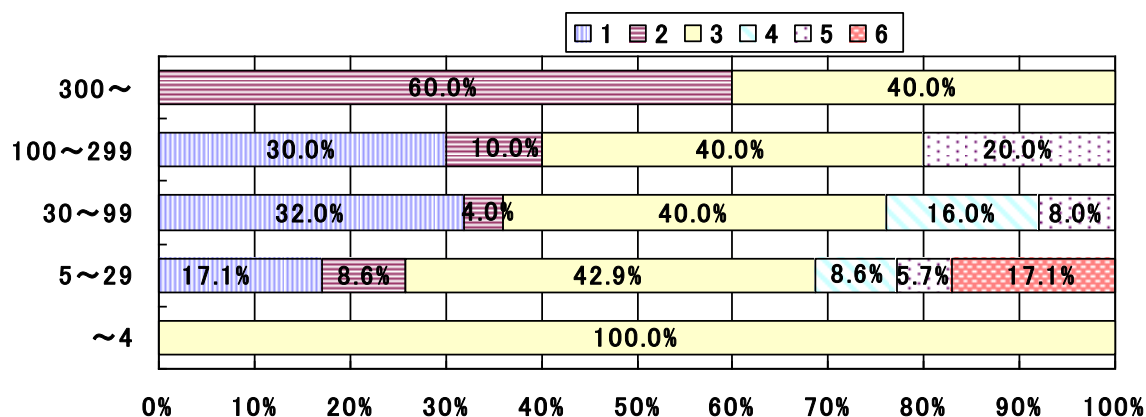
●取得しなかった理由（択一）

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 1 制度がなかった | 2 制度はあったが、とりづらかった |
| 3 保育してくれる家族等がいた | 4 保育サービスを利用した |
| 5 その他 | 6 無回答 |

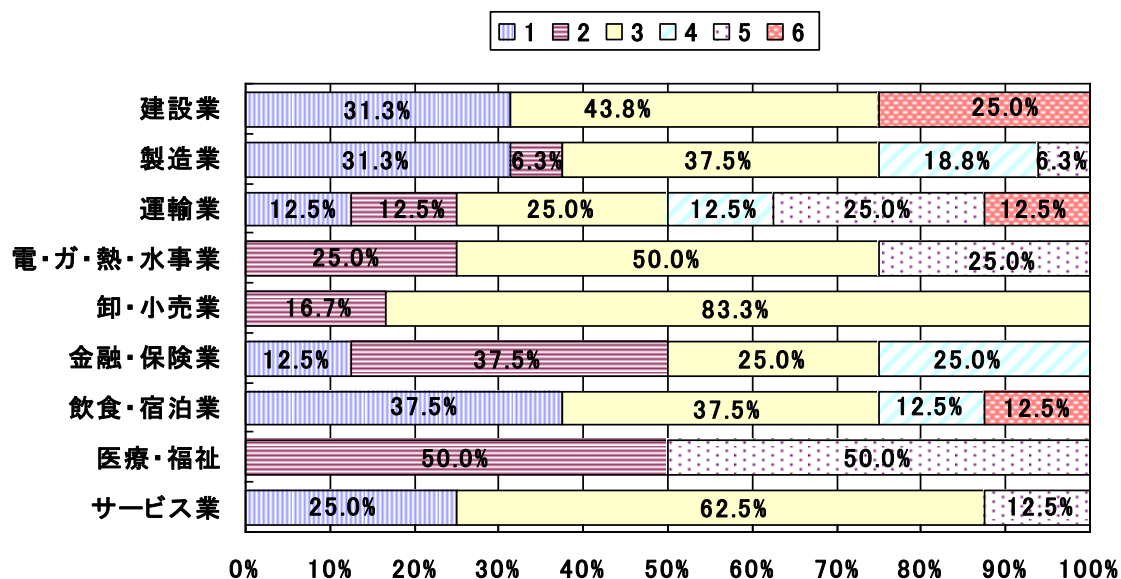
<全体及び男女別集計>



<規模別集計>

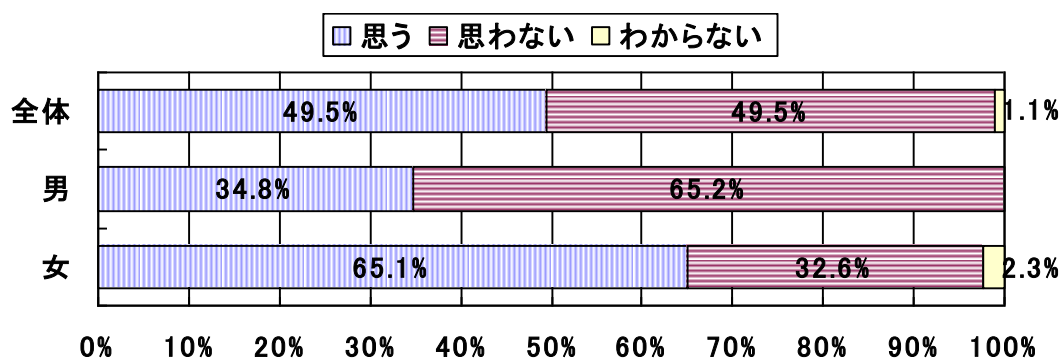


<職業別集計>

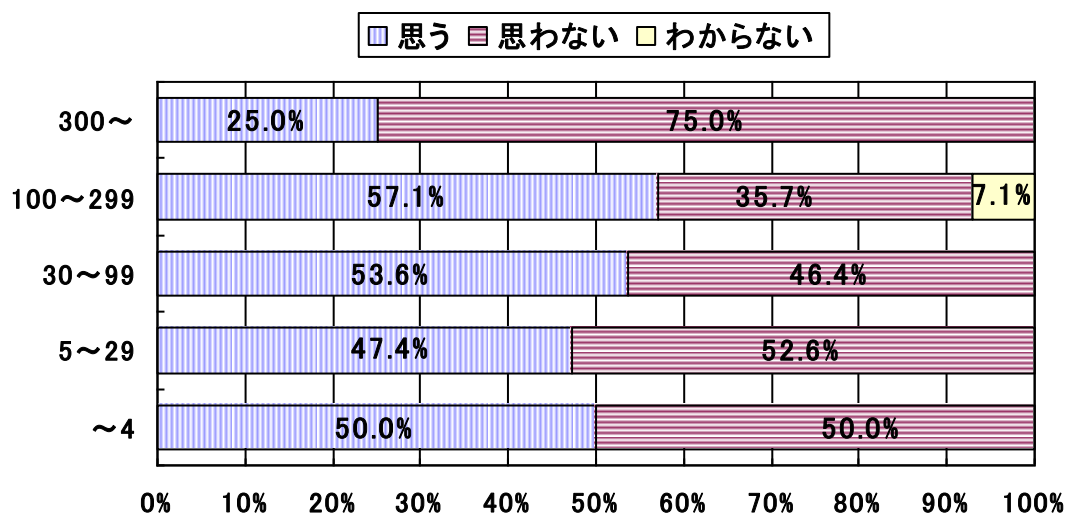


問2【育児休業取得希望】あなたは、今後、子どもが生まれたら、育児休業を取得しようと思いますか。

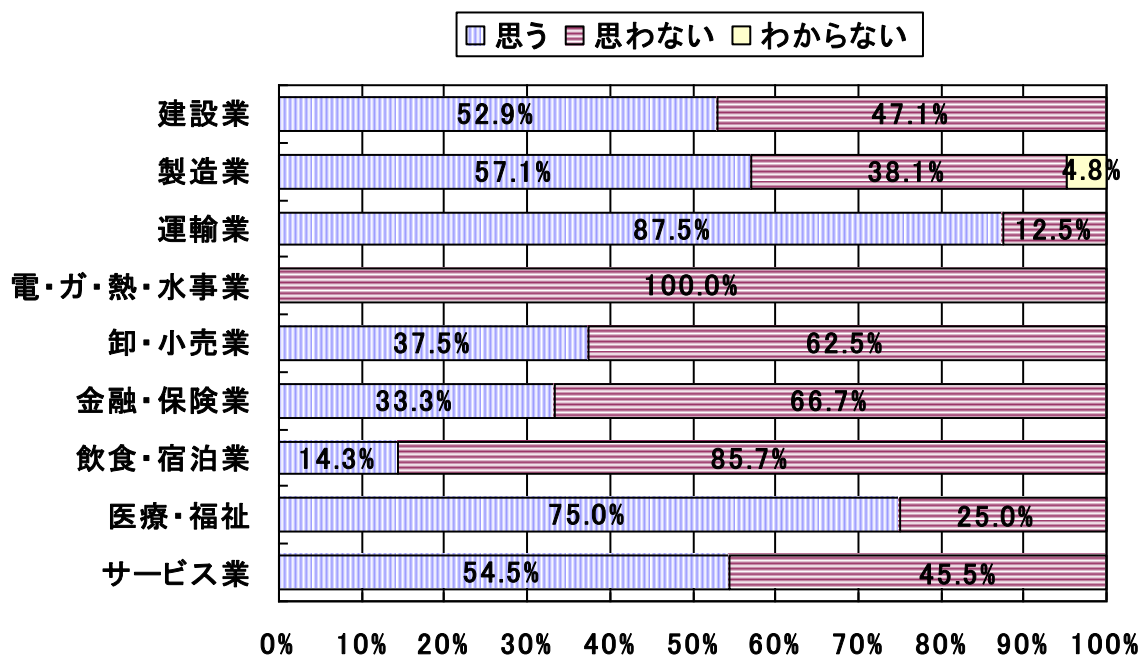
<全体及び男女別集計>



<規模別集計>



<職業別集計>



①育児休業を取得しようと思う人に聞きました

●取得したい休業月数（平均）

区 分	属 性	月 数	区 分	属 性	月 数
性 別	男性	5.4	職業別	建 設 業	7.7
	女性	8.8		製 造 業	7.6
年 齢 別	20 代	7.7		運 輸 業	9.6
	30 代	7.9		電・ガ・熱・水事業	-
	40 代	7.5		卸 売・小 売 業	3.3
	50 代以上	7.5		金 融・保 険 業	10.0
規 模 別	～4	3.0		不 動 産 業	-
	5～29	7.0		飲 食 店・宿 泊 業	12.0
	30～99	8.4		医 療・福 祉	8.0
	100～299	8.3		サ ー ビ ス 業	5.0
	300～	6.0		全 体	6.6

②育児休業を取得しようと思わない人に聞きました

●取得しようと思わない理由（自由意見）

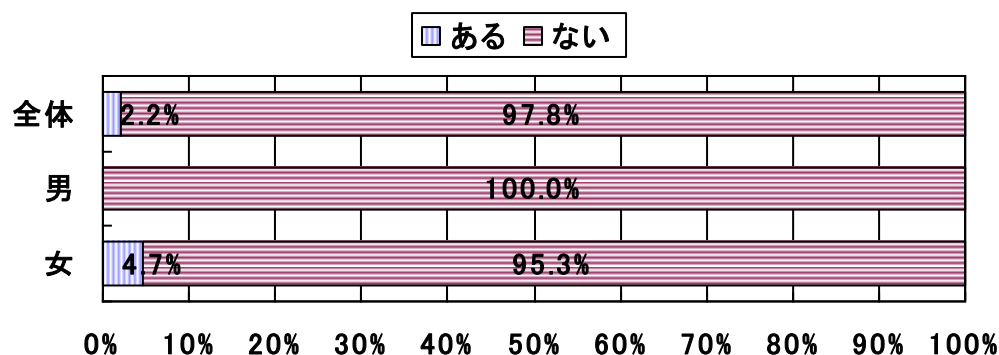
- ・職場環境に配慮すると取れない、取りづらい。仕事に支障をきたす。迷惑をかける。
(16 件)
- ・出産予定がない。(9 件)
- ・十分な収入が得られなくなるため生活が大変になる。(4 件)
- ・保育してくれる家族がいるから。(3 件)
- ・休業を許可する会社でない。(2 件)
- ・職場における自分のポジションがなくなる。(3 件)
- ・家族や保育サービスを利用するため。

介護休業制度について

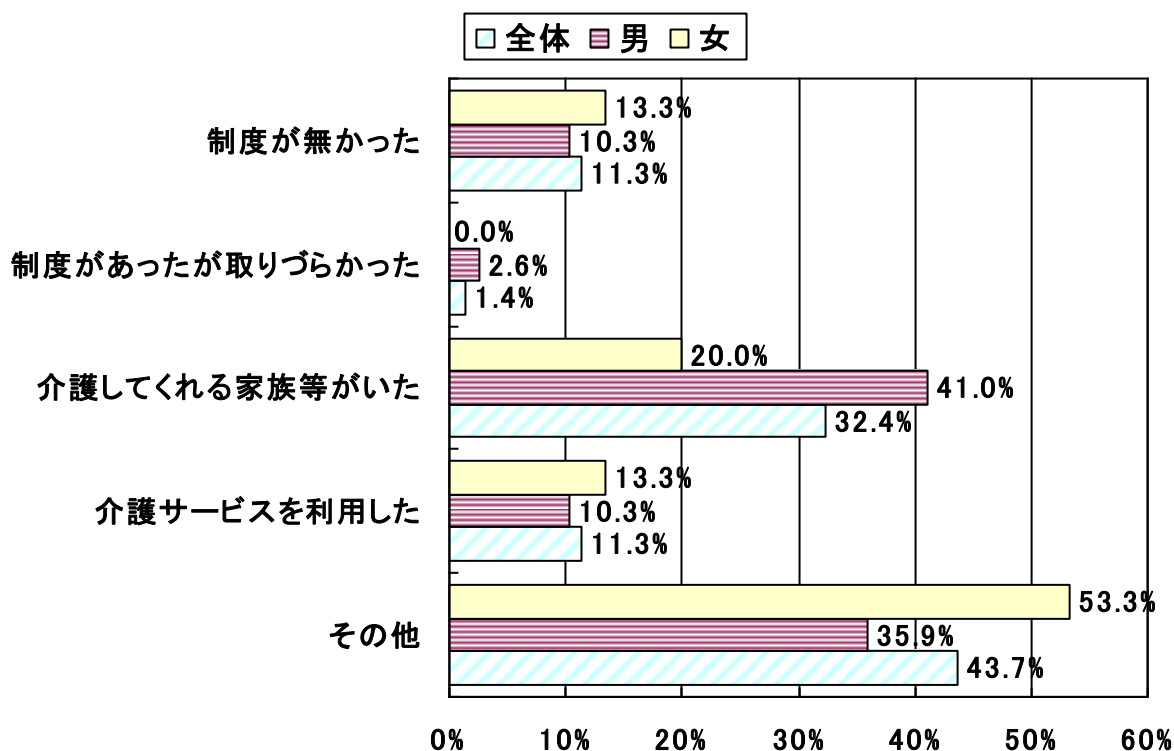
介護休業を取得したことがある人の割合は、わずか 2.2%と極めて低く、取得者の平均休業期間についても 1.5 カ月と比較的短い期間であることがわかりました。

この調査は育児経験のある従業員を対象にした調査であるため、要介護人が不在の従業員も多かったと思われますが、介護休暇を取得しなかった理由として、介護休業制度がないことや制度があったが取りづらいとの意見もあり、育児休業同様に取得できる環境づくりが求められています。

問 3 【介護休業取得状況】あなたは、これまでに介護休業を取得したことがありますか。



●取得しなかった理由（択一）



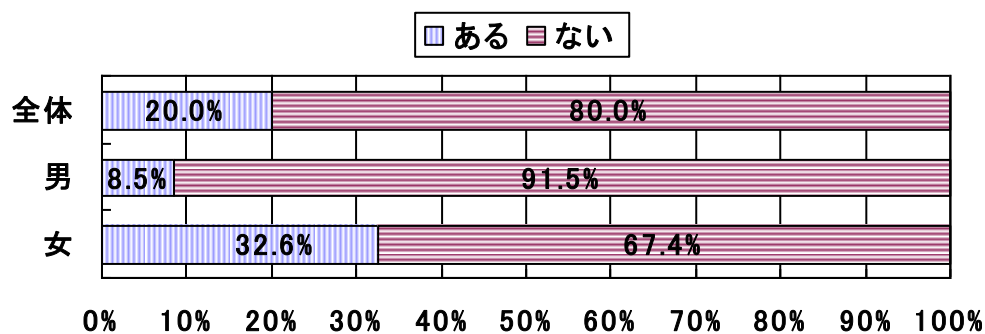
雇用の場における均等な待遇について

差別的な取り扱いを受けたと感じたことのある人の割合は、20.0%となりました。昨年度調査と比較し7.2ポイント増加しています。また、男女別では女性の比率が高く3人に1人が差別的な取り扱いを受けたことがあると答えています。

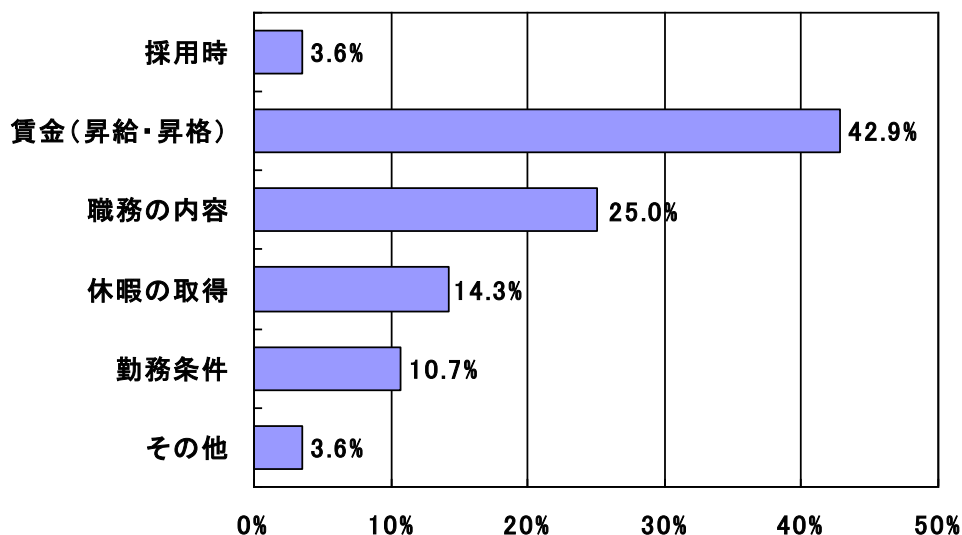
差別的な取り扱いの内容としては、賃金が42.9%と最も多く、続いて職務の内容、休暇の取得、勤務条件の順となっています。賃金や職務内容が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することが望まれます。

問4【差別的な取り扱いの有無】あなたは、これまで職場において、性別による差別的な取り扱いを受けたと感じたことがありますか。

<全体及び男女別集計>



●差別的な取り扱いの内容（複数回答可）



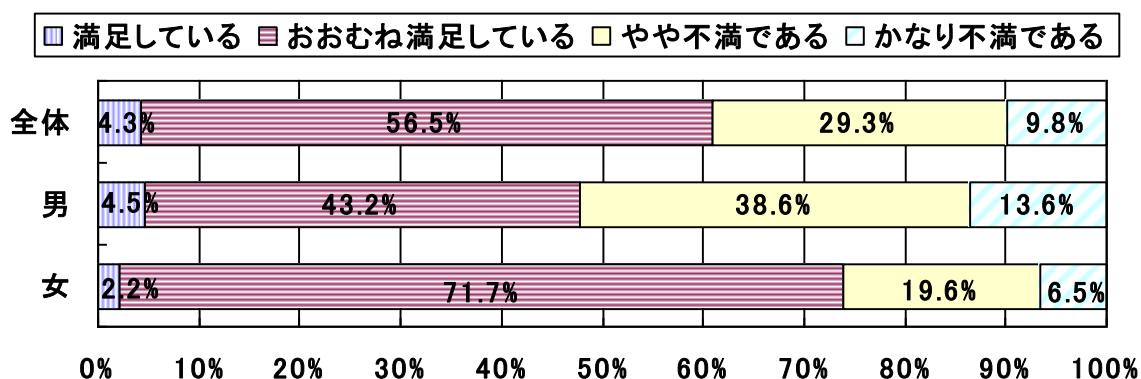
●その他

- ・ 男女平等の形態は無理だと思います。男性が子供を産めないように、体のつくりが違いう以上、同等は不可能。若いうちは対等に働けても、男にかなわない所、又女におよばない所が出てくると思います。お互い良い所を尊重しあい、調和が取れる様な勤務条件が好ましいです。
- ・ 以前勤めていた職場で賃金に格差があった。
- ・ 妊娠時に差別的な取扱いを受けた。

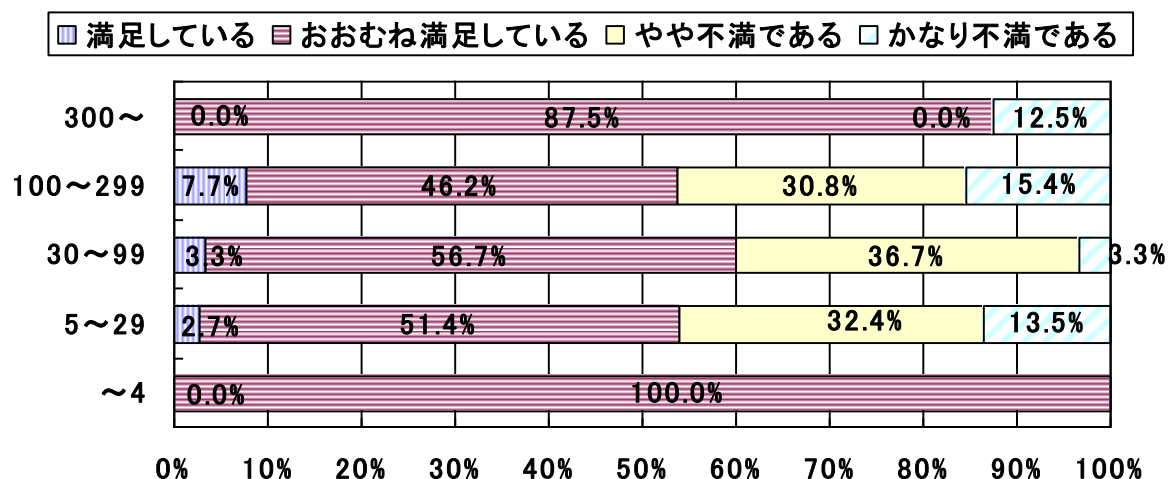
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」について

仕事と生活の調和がとれていて満足している、おおむね満足しているとの回答が 60.8% となりました。昨年度調査と比較し 9.7 ポイント増加しています。また、男女別では女性の比率が高く 7 割を超える方がおおむね満足していると回答しています。

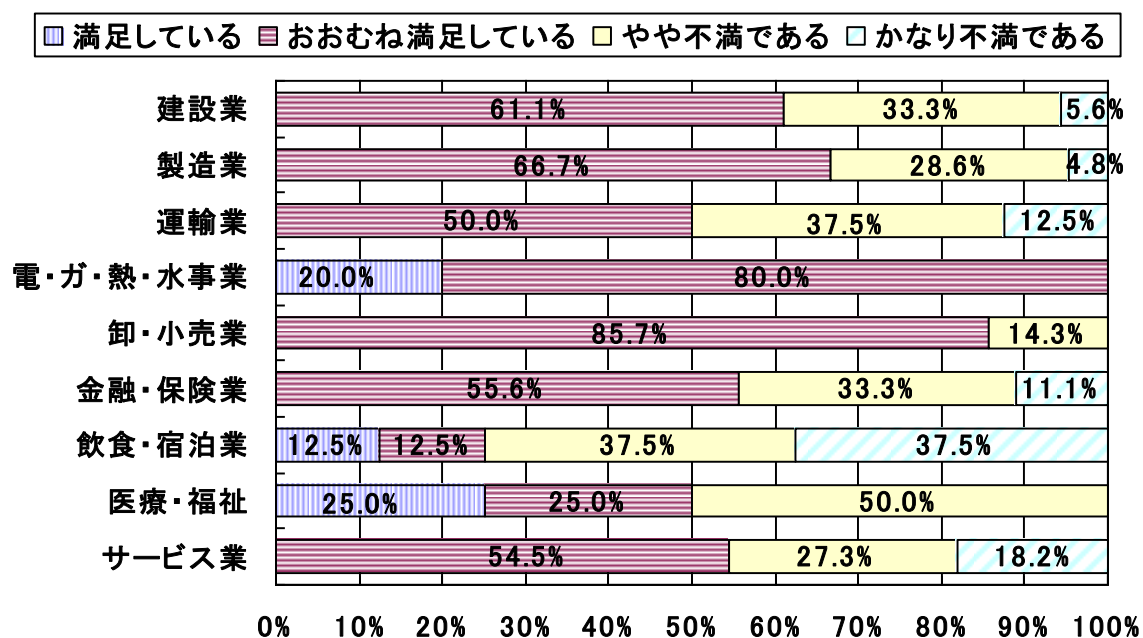
< 全体及び男女別集計 >



< 規模別集計 >



< 職業別集計 >



問6「仕事と生活の調和」を実現していくためには、職場あるいは地域社会にどんなことを望みますか、ご自由にお書き下さい。(職場環境、風習、国・県・市の制度に関する事など自由意見)

景気対策	地元優先の行政を期待したい。
	当社は建設業なので、雇用確保して頂くには、国・県・市の工事発注をお願いします。
	収入UPになる社会。労務費単価が年々安くなるのが、問題だと思う。
	仕事したくても、働く場所が無い今の現状を何とかしなければ、調和と言われても・・・。
格差是正	地方自治体ごとの格差がありすぎるので、秋田県から人口が減少し続ける。「秋田・鹿角に住んで良かった」と思えるようにして欲しい。そうでないとますます、高齢化が進み、若い人達は育った場所から出て行くと思う。
	大企業と小企業、業種によって差がある。均等な制度化を望む。
	平等⇒地域・企業規模、公民の差
子育て支援	市がもっと子育てや介護する人の立場で考えてほしい。
	子供を育てやすい環境にして欲しい。保育園入園が出来ない人がたくさんいるので。
	保育園受け入れ態勢は整備されてきたと思うが、小学生の児童クラブ等の受け入れ態勢が出来ていないと思う。
	マル福の充実。3歳まで所得制限なしなど。
	小さな子供が遊べる公園等を整備して欲しい。
	待機児童がない状況になればもっと働きやすくなる。なので、保育日を増やすか、先生達を増やしてほしい。
	育児休暇を取る人が悪く言われるので取れない、取って当たり前であり、収入減になることを補充できる制度があって欲しい。会社での託児施設などあればとてもいいのですが。
介護支援	介護サービスの施設を増やしてほしい。子供や老親の急な体調不良時(発熱など)で仕事を休まなければならない場合、どうしても女性が休む場合が多い。会社では男性が多いので、嫌な顔をされるので、理解して欲しいと思う。
	老親の介護で仕事を辞めた知人が居ました。現況では介護サービス、施設入所が困難な状況だと聞いております。老人福祉関係の対策に取り組んでほしいです。
労働政策・職場環境	鹿角は雇用が低収入の為、共稼ぎが殆どの時代です。少子化の今は、”ぜひ”育児、介護の休業は必要だと思います。よろしくお願いします。
	子供を育てている若い人達の給料が低いと思う。子育てが終わった人には給料アップはいらないのでは？
	仕事が忙しいので、近隣との付き合いも出来ない。その事で、周囲からごちゃごちゃ言われるので、そういう地域性はいらない。面倒です。
	長時間の残業のない職場であって欲しい。拘束時間が長い為、求人募集をしても応募が無く、さらに長時間勤務をしなければならない状態である。
	父親は子どもに関する事で休日を取りづらい。
	長期休暇が欲しい。
	帰宅時間が遅い。

職場環境	同じ職場でも部署違いにより、プレッシャーがあり、生活(家庭)に影響が出る。
	職場で月 1 日位の休暇の取得を認めてほしい。
	仕事を家庭に持ち込まない。
	社会の取り組みや理解が進み、ワークライフバランスが実現しやすくなってきたと感じている。職場に於いても、若い世代に考え方を浸透させていきたい。
男女共同参画	どこに於いても、まず話し合う。コミュニケーションが必要だと思います。それに調和は各個人のやり方だと思います。
	日本の男性はまだまだ頭が固く、家事・育児は女性がするものと思っている人が相変わらず多い。小さいうちから、もっと男女共同参画について教育するべきだと思う。
	ワークライフバランスと云っても、地方では未だに子育て、育児、介護は女性の仕事と感ずる。
その他	1 つ目、医療環境が悪いと思います。乳幼児から小児についての病院・医院の数は足りているのかもしれませんが、医者の質がかなり悪いです。数年前、子どもの具合が悪いので小児科へ連れて行きましたが、そこでは「ただの風邪」と診断されましたが、私たちは納得できず、大館の小児科へ行きました。そしたら、『手足口病』と言われました。大館の小児科医が言うには、症状から見れば、手足口病とすぐ分かるのに、鹿角の小児科ではなぜわからなかったのかが疑問。処方されていた薬も効かないと言われました。それ以来、子どもに何かあった時は少し遠いですが、大館の小児科へ行っています。かづの厚生病院についても、鹿角市民と小坂市民の税金を使って造られたにも関わらず従業員の態度は傲慢で、見ている方は腹が立ちます。(夜間診療や救急搬送の受付も疑問)従業員の給料を大体ですが聞いたことがあります、仕事の内容と収入の割合があっていない(もらい過ぎ)たまに、ストライキを起こしたりして医療活動を中止して、完全に市民をバカにしているようにしか見えない。かづの厚生病院には、人間(医療人)としての教育を行ってほしい。
	2 つ目は、娯楽施設が充実していない。昔、何かの記事に載っていましたが、“鹿角市の人口と娯楽施設の充実度はほかの市町村と比べると良い”というのは間違いだと思う。娯楽施設といっても、鹿角ではパチンコ店しかなく、それ以外で思いつくものが見当たらない。学生や若い人にも喜ばれる施設が人口の転出の歯止めになるとおもうのですが・・・結局のところ、みんな若い人は市外へ出て行くのが現状です。鹿角組合総合病院跡地にも建設予定の建物も、実際のところどれだけの利用者がいるのかも疑問です。持論で申し訳ありませんが、以上が意見として述べさせていただきました。
	ストレス解消に役立つ何か？があればいい。
	もう少し、まともな政治をして欲しい。