

平成 2 3 年度

財 団 法 人 ・ 農 事 組 合 法 人 ・
市 民 団 体 等 に お け る 女 性 委 員
登 用 状 況 調 査 結 果 に つ い て

平成 2 4 年 3 月

鹿角市市民部市民共動課

調査の概要

1. 調査目的

本調査では、鹿角市男女共同参画計画に掲げる、社団財団法人・農事組合法人・市民団体等における女性参画推進の評価指標を継続的に把握することで、各法人等に向けた男女共同参画事業の参考とし、男女共同参画施策に役立てていくことを目的としています。

2. 調査対象

鹿角市内の主な社団財団法人・農事組合法人・NPO法人等を対象としました。

業 種	社団 法人	財団 法人	N P O 法人	農事組合 法人	総数
法人数	7	3	6	2 0	3 6

3. 調査方法

鹿角市内の主な社団財団法人・農事組合法人・NPO法人等に対して、調査票を郵送で配布。同封した返信用封筒で調査票を回収。

4. 調査期間

平成23年12月16日（金）から平成24年1月13日（金）まで

5. 調査結果

調査票送付数 3 6

調査票回収数 1 9

回 収 率 5 2 . 8 %

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。

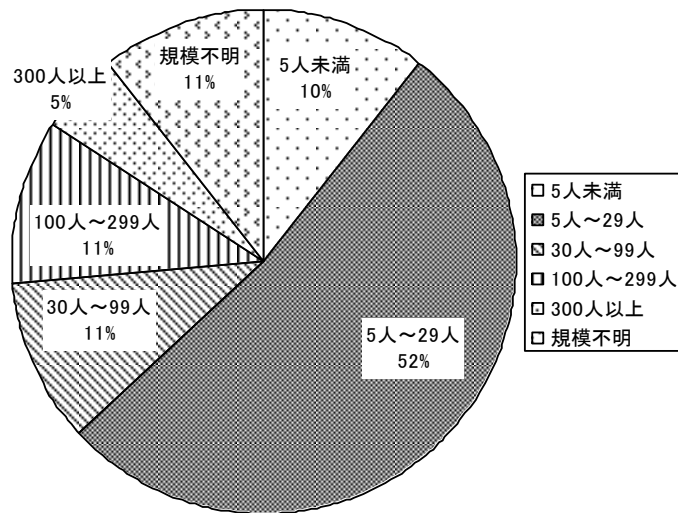
また、鹿角市男女共同参画推進会議に報告するとともに、必要に応じて市民に周知し、事業所における男女共同参画施策の基礎資料といたします。

その際、法人名の記載は行わず、統計的に取り扱うこととします。

※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。

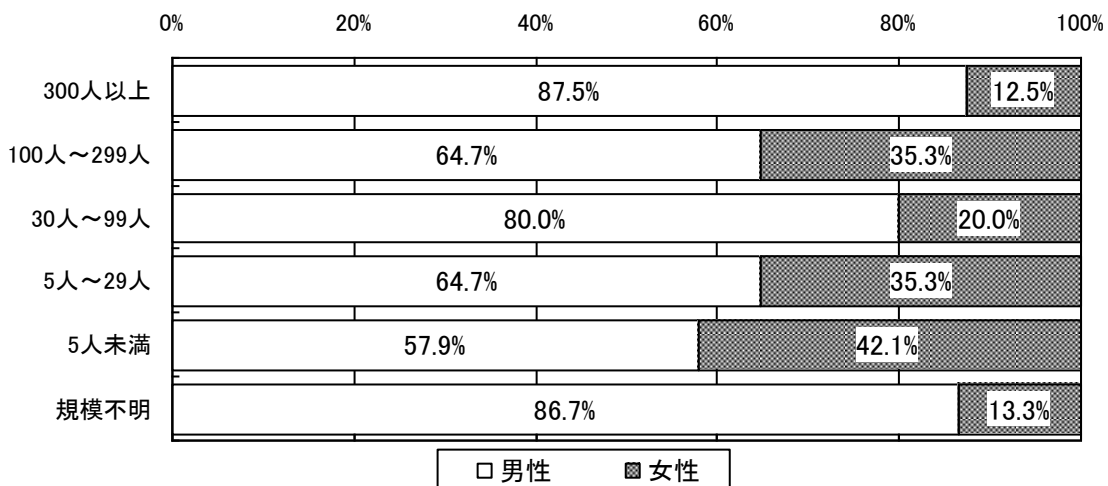
属 性

法人規模別割合



女性役員の登用状況について

規模別及び性別役員割合



職員等性別内訳

内訳 規模	正規職員			臨時職員			役員		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
300人以上	4人	1人	5人	2人	2人	4人	14人	2人	16人
100人～299人	7人	79人	86人	3人	94人	97人	11人	6人	17人
30人～99人	3人	9人	12人	3人	0人	3人	8人	2人	10人
5人～29人	25人	11人	36人	3人	20人	23人	33人	18人	51人
5人未満	2人	0人	2人	3人	3人	6人	11人	8人	19人
規模不明	3人	1人	4人	0人	4人	4人	13人	2人	15人
合計	44人	101人	145人	14人	123人	137人	90人	38人	128人
男女の割合	30.3%	69.7%	100%	10.2%	89.8%	100%	70.3%	29.7%	100%

<全 体>

女性の役員は 29.7%であり、全体の約 3 割となっています。職員で見ると、正規及び臨時ともに女性の割合が高くなっています。

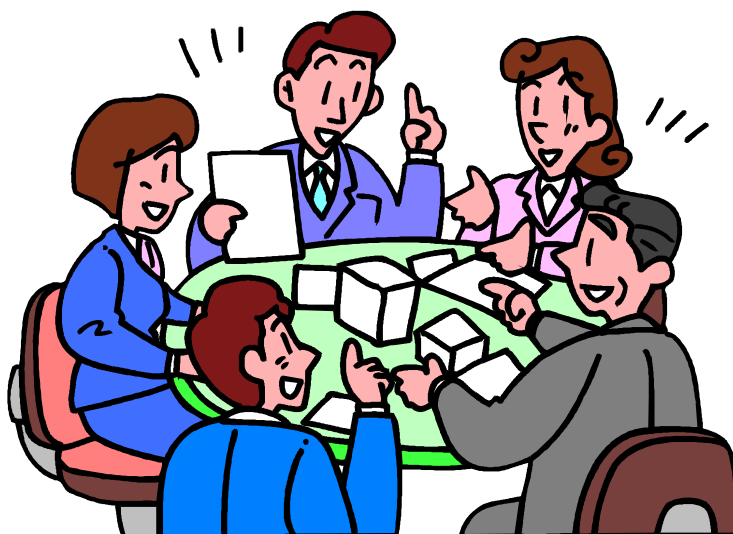
<規模別>

女性役員の登用率が一番高い法人規模は、5 人未満（42.1%）となっています。次いで、5 人～29 人及び 100 人～299 人の法人規模で、同率の 35.3%となっていて、全体の 29.7%を上回っています。

<性 別>

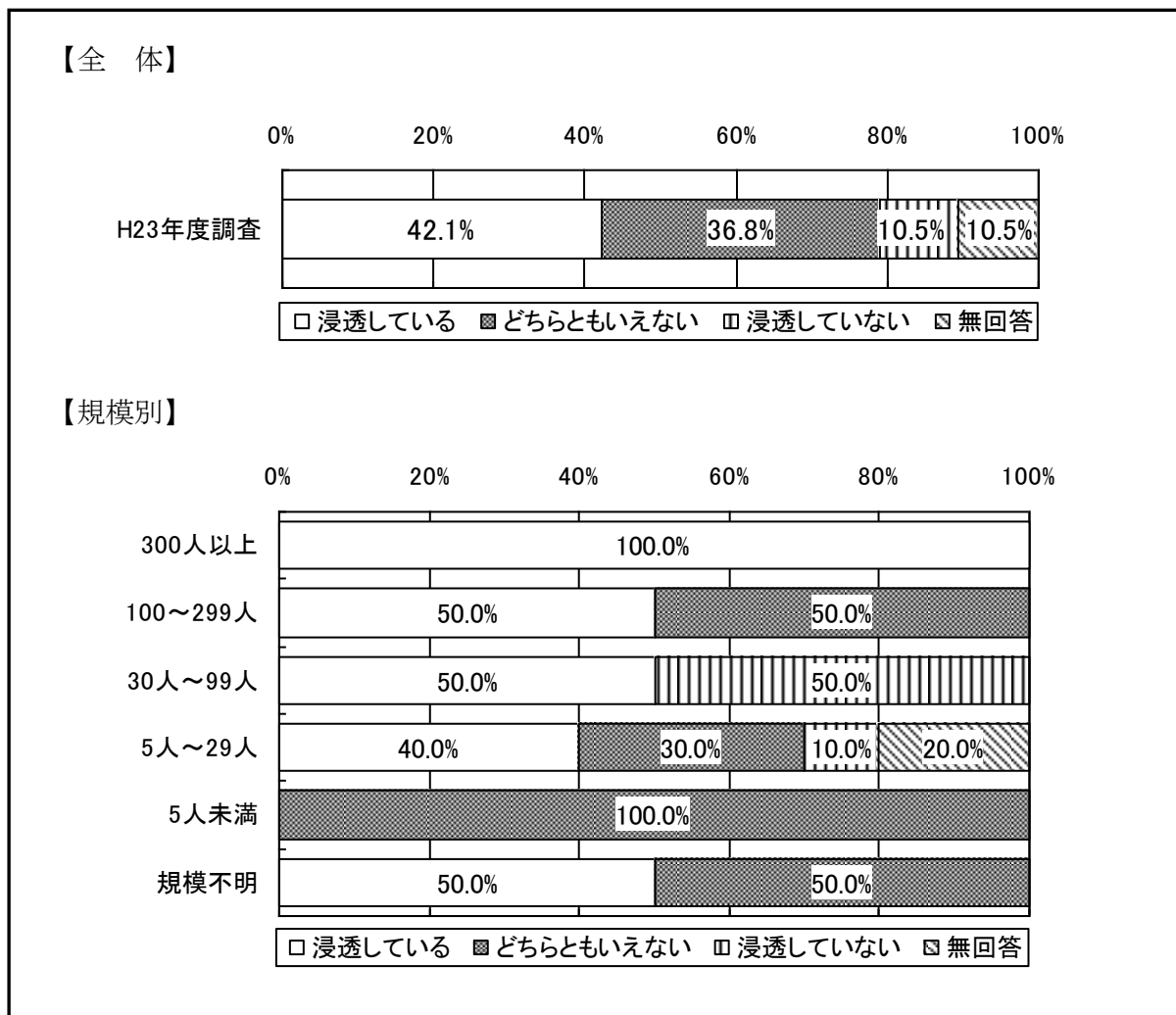
正規職員の合計で見ると、男性（30.3%）より女性（69.7%）が 39.4 ポイント高くなっています。また、臨時職員でも男性（10.2%）に対して女性（89.8%）が 79.6 ポイント高くなっています。法人規模が 100 人～299 人で特に女性職員数（臨時も含む）が多くなっています。

また、男性のみもしくは女性のみの職員（臨時も含む）で構成されている法人はありませんでした。



（１）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

問１ 職場において、「ワーク・ライフ・バランス」は浸透していると思いますか。



<全 体>

「浸透している」が 42.1%となっており、「浸透していない」の 10.5%より 31.6 ポイント上回りました。

一方、「どちらともいえない」が 36.8%となっており、ワーク・ライフ・バランスの周知が進んでいないと考えられることから、一層の周知・啓発を進める必要があります。

<規模別>

300 人以上の法人で、「浸透している」を選択した割合が、100%となっています。300 人未満の法人では、規模が小さくなるにつれ、「浸透している」を選択した割合が低くなっています。

また、5 人未満の法人においては、「どちらともいえない」を選択した割合が 100%となっています。

問1－1 ワーク・ライフ・バランスの浸透について、選択した理由をお聞かせください。

《浸透しているを選択した理由》

- ・自由に休みが取れるため。
- ・それぞれの仕事に責任を持ち、積極的に取り組んでいると思われるから。また話し合いの場を持ち、家庭や地域活動への参加のための休暇取得もできているため。
- ・休暇が自由に取れ、8:00～16:00勤務で少しだが時間的余裕がある。
- ・法人化により一人一人給料がもらえる事で仕事にもはりあいがあり、とても楽しいと思います。
- ・仕事と生活の間で不安や問題を抱えている職員、役員はいないと信じており、全員目標に向かって働いている。
- ・お互い助け合っておりますので、そう思います。

《浸透していないを選択した理由》

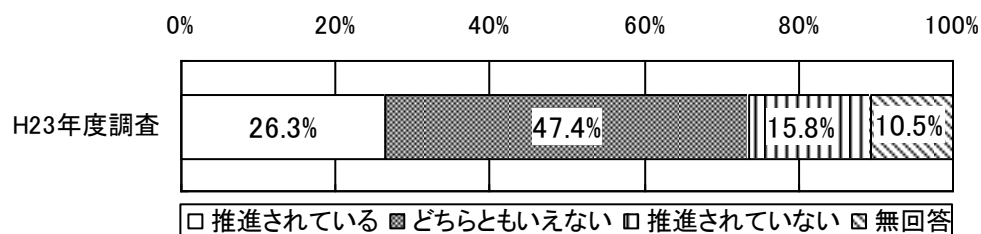
- ・どうしても仕事が忙しくて家庭（家族）の協力を得て勤務している人が多い。
- ・仕事の内容では、やりがいを感じられる部分も多々ありますが、一方では経済的、将来的には不安定な部分もあり、充実感と不安感共に存在している。
- ・仕事の性質上、准勤務が多く、仕事と生活のバランスがとれているとはいい難い。
- ・当法人には正社員がいないので。
- ・農作業期間は仕事におわれる。
- ・余裕がない。
- ・残業は繁忙期のみで、通常はほぼ定時で帰宅できている。しかし、仕事と家事、育児を両立している女性が多い為、頻繁に有給を取る事があり、他の職員への負担がある。



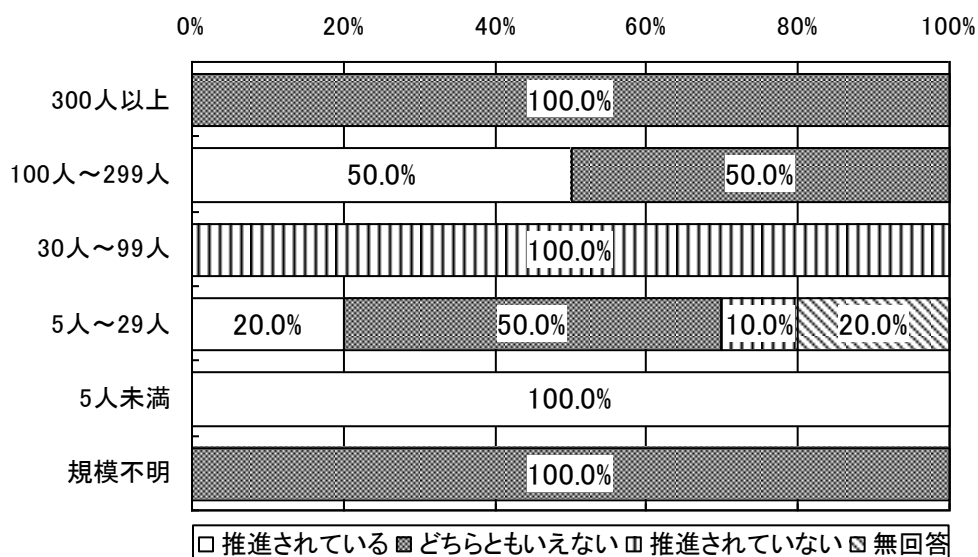
(2) 男女共同参画の推進について

問2 鹿角市の男女共同参画は推進されていると思いますか。

【全 体】



【規模別】



<全 体>

「推進されている」が26.3%となっており、「推進されていない」の15.8%より10.5ポイント上回りました。

一方、「どちらともいえない」が47.4%となっていることから、男女共同参画の具体的な事例などを示して、周知する必要があると考えられます。

<規模別>

5人未満の法人で、「推進されている」が100%となっています。

5人以上の法人では、「推進されていない」を選択した法人は、30人～99人（100.0%）の法人と5人～29人（10.0%）となっています。

問 2－1 男女共同参画の推進について、選択した理由をお聞かせください。

《推進されているを選択した理由》

- ・日頃の業務等で接する方々に元気な女性が多い。
- ・当法人においては役員選出に男女比を加味している。
- ・名前を聞くようになった。

《推進されていないを選択した理由》

- ・事業において女性が裏方の作業にあたることが多々あるように感じられる。
- ・よく分からない。
- ・わからない。市民からは推進されていない。
- ・女性の社会進出について、もっと具体的な取り組みをして、サポートした方がよいと思う年代と、男女雇用機会均等法執行 25 年の間に育てられた年代との間に、差があるため。
- ・今はされていない。まだ性別による差別が賃金・役職の面に於いて有るのではないかと思う。
- ・何をどういう形で行っているのか、いないのか一般の人には全く浸透していない。
- ・男女共同参画という言葉あまり聞くことがない。設問の説明で認識した。もっと広報するなどの方法が必要と認める。
- ・以前は女性役員がいたが、現在は不在。今後女性登用を考えている。
- ・はっきりと目に見えないので何とも言い難い。

(3) 企業、教育機関、各種団体における「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。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。

- ・テレビでは「イクメン」など若い夫たちは育児・家事に協力的ですが、田舎はまだまだ二世帯・三世帯家族があり、高齢者は堅い頭のままです。老人クラブでの育成が必要かと思われます。
- ・表面的な数値だけでなく、実質の上でも社会活力の向上、男女共同参画の推進に頑張ってください。
- ・単に数値で推進率を求めるのではなく、深く広く浸透させるための具体的な取り組みを望みます。一朝一夕では進まないもので、じっくり人材を育てて頂きたいものです。
- ・補助金とかをわかりやすく、一覧にして欲しい。
- ・一部の人たちのこととして活動せず、年に一回くらいは末端の事業所にも担当者が足を向け、聞き取りや参加を呼びかけて欲しい。
- ・当法人では、障害者自立支援法に基づく、障害者福祉サービス事業所であり、障害者の自立を目指し活動しており、設問については特にありません。
- ・男女共働きが当たり前の時代の中、まだまだ女性の負担は大きく、その大変さを理解している男性は少ないと感じる。職場においては、男性の育児休暇等整備されてきていると思うが、それを利用しやすい環境づくりが必要だと思う。