

平成25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26年3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	41	3	10	21	7	4	10	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し返信用封筒にて回収。
- （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、従業員調査用返信用封筒にて回収する。

4. 調査期間

平成 26 年 2 月 1 日（土）から 2 月 14 日（金）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	66 事業所	48.9%
従業員アンケート	270 人	114 人(男 51 女 61 不明 2)	42.2%

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25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

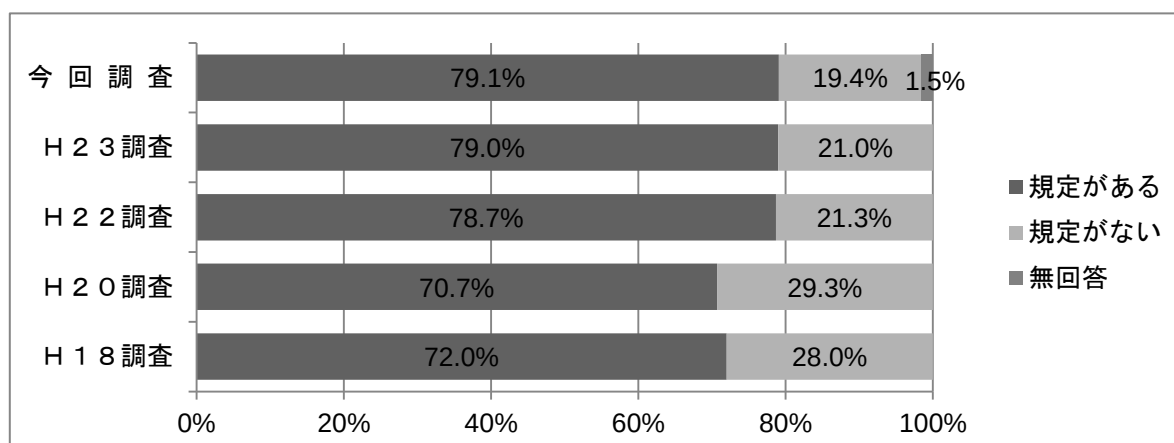
育児休業制度に関する規定を設けている企業の割合は79.1%で、前回調査と比較してほぼ同じ数値となりました。

従業員別にみると、100人以上の規模の起業では制度化率が100%でした。企業規模が小さくなるほど制度化率は下がる状況であることが分かりました。

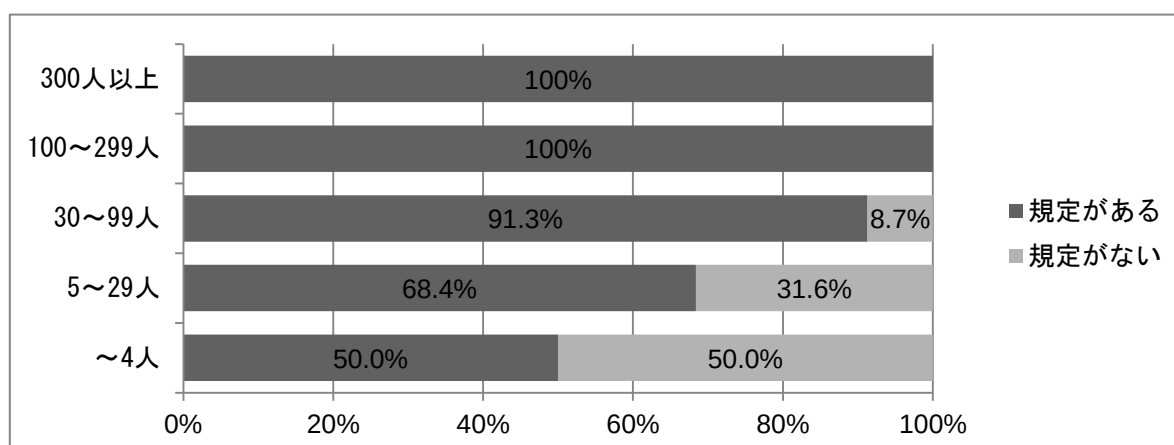
育児休業の取得状況は、女性の取得率が昨年の調査に比べ78.9%から90.5%に大幅に増加しました。また、取得日数も184日から223日へ向上が見られました。しかし、前回調査に比べ男性の育児休業該当者数は増えているものの、育児休業取得率は0%であり、未だ男性の育児休業の取得が一般的ではない状況であることが分かりました。

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。

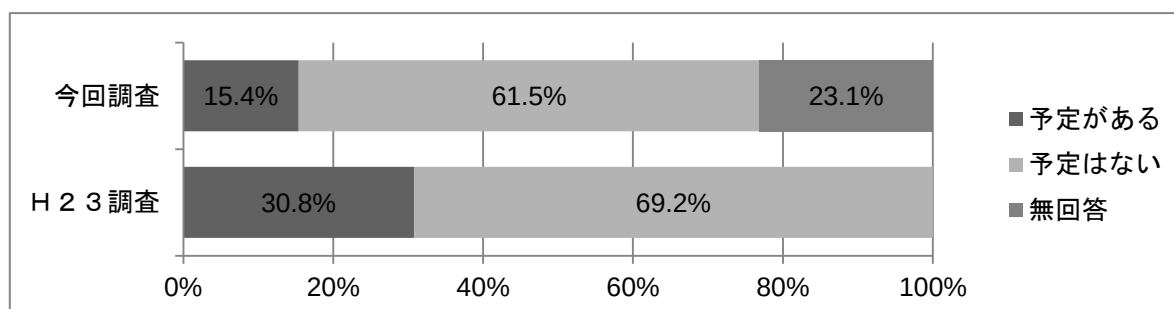
<全体集計>



<企業規模別集計>



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】

- ・ 規定は設けていないが育児休業は本人の申し出があれば取れる様にしている（2 企業）
- ・ 数年間若い人の雇用がない
- ・ 若い人は必要ない
- ・ 必要な時は有給休暇を取る

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 25 年 1 月から平成 25 年 12 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。

【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職員はいましたか。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		42	30	72	38	0	38	90.5%	0.0%	52.8%	223
企業規模	～4	0	0	0	－	－	－	－	－	－	－
	5～29	4	4	4	4	0	4	100%	50.0%	50.0%	303
	30～99	6	13	19	6	0	6	100%	0.0%	31.6%	154
	100～299	31	11	42	28	0	28	90.3%	0.0%	66.7%	238
	300～	0	1	1	－	0	0	－	0.0%	0.0%	0
	無回答	1	1	2	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	－
職業別	建設業	0	5	5	－	0	0	－	0.0%	0.0%	0
	製造業	12	14	26	11	0	11	91.7%	0.0%	42.3%	191
	運輸業	0	0	0	－	－	－	－	－	－	－
	電・ガ・熱・水事業	0	1	1	－	0	0	－	0.0%	0.0%	0
	卸・小売業	0	0	0	－	－	－	－	－	－	－
	金融・保険業	1	0	1	1	－	1	100%	－	100%	－
	不動産業	0	0	0	－	－	－	－	－	－	－
	飲食・宿泊業	0	0	0	－	－	－	－	－	－	－
	医療・福祉	27	9	36	24	0	24	88.9%	0.0%	66.7%	254
	サービス業	2	1	3	2	0	2	100%	0.0%	66.7%	273

介護休業制度について

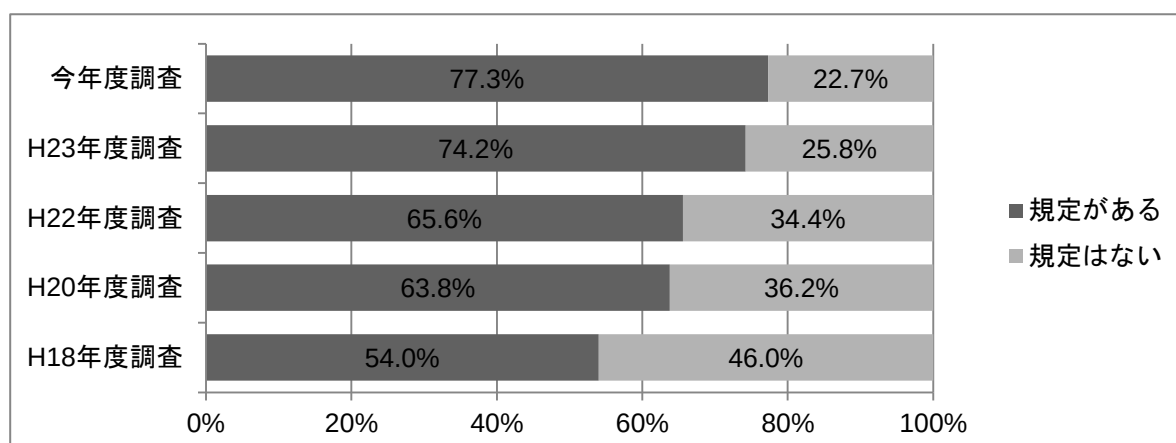
介護休業制度に関する規定を設けている企業の割合は、77.3%で前回調査から3.1ポイント向上しました。

企業規模別でみると、育児休業制度の制度化率同様、規模が大きい企業ほど制度化率が高い傾向にあることが分かりました。

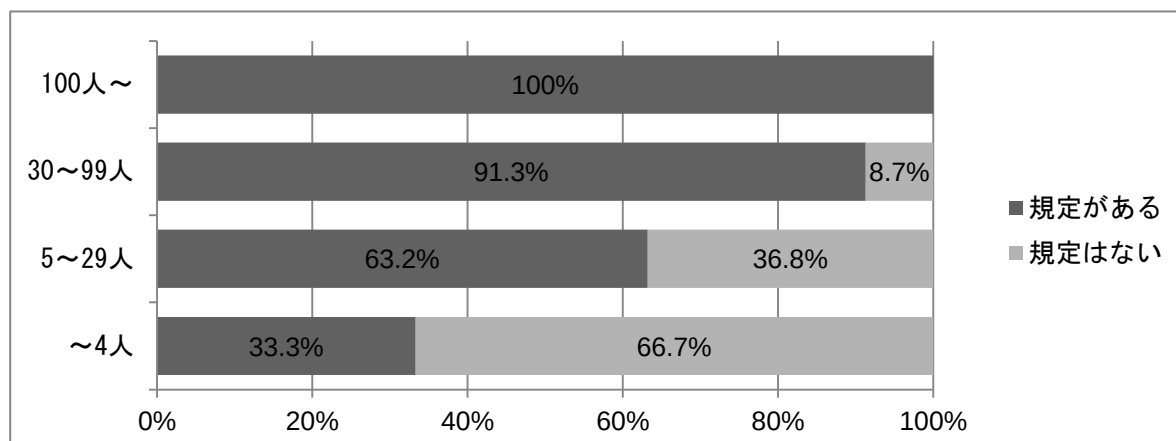
介護休業の取得状況については、前回調査同様、回答企業の中で取得者がいる企業はありませんでした。

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。

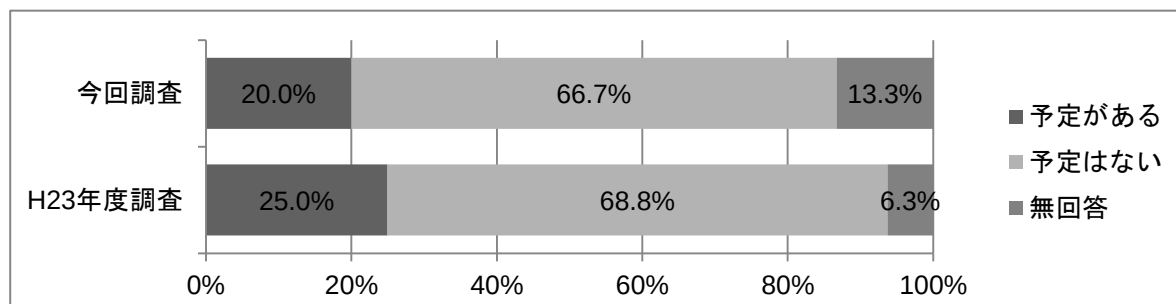
＜全体集計＞



＜企業規模別集計＞



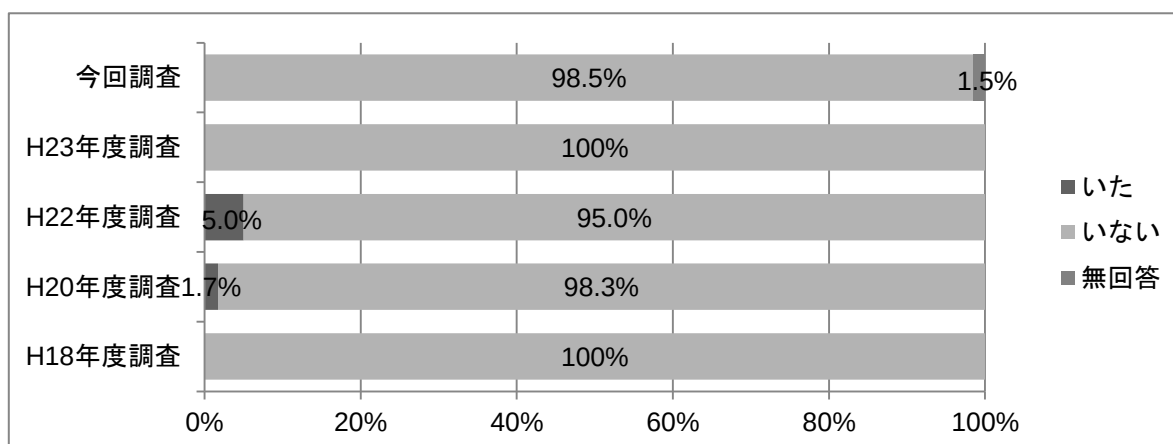
問3-1【規定がない場合】今後規定を設ける予定がありますか。



【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】

- ・対象となる人がいないので
- ・従業員に今までその当事者がいなかったから
- ・自由に休業させている
- ・特殊な業務の為支障が大きい
- ・本人の希望に合わせている
- ・有給休暇を取る。必要な時は。

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25年1月～平成25年12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

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に対する関心は高まっており、企業側としてもその重要性を理解はしているものの、様々な理由から多くの起業では調和の実現に至っていない現状にあります。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進のために、業種ごとの実情に応じた対策が必要であると考えられます。

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。（自由意見）

【仕事と生活の調和、育児・介護に関する改善要望】	何よりもまず若い年代の方達が、一定額以上の収入が得られる、安定した魅力ある職場を確保していただきたいと思います。弊社にも高年齢で独身者が何人もおり、今回のアンケートをお願いするのに困りました。
	保育士等の会社への派遣。休業中の収入がへるのでその補償等。
	育児休職を勧めてはいるが、現実問題として取得者が多数いる場合、残った職員に負担がかかってしまう。経営的にも、それに対し余裕を持った人員を予め配備しておくのは厳しい為、急な配置換等、職員に負担を強いているのが現状である。
	保育園や児童館など、子供をあずける場所の充実
	当社では男女共同参画社会の趣旨に基づき「育児・介護休業・休暇規定」を設置していますが「有資格者」に対し、本規定を適用することは非常に難しい現状にあります。その理由のひとつとして、

【その他の改 善要望】 【問題提起】	受注事業に係る「選任技術者」の配置成果によって、以降の受注が大きく左右される事と、受注後に上記制度を理由とした場合「選任技術者の交代は可能」とされてはいるものの、クリヤすべき課題も多く、「現実、不可能」な状況にあります。こうした現状から業種毎に抱える問題点について、各地域行政担当間での情報交換を行い、より効果ある制度の運用が図られる事を期待するものです。※参考 市内建設事業従事者は凡そ 1,900 人／総人口 34,500 人(22 年統計)
	とにかく人口が増える「仕事と生活の調和」「男女共同参画社会」推進を考え実行してほしい
	従業員の生活を守るためには、家庭での充実と会社での充実が欠かせない。しかし、その両端のバランスを完ぺきには取れないと思う。それは、人それぞれ生活のレベルが違うからであると思う。育休や介護休を取得することは必要であると思うし、そうするべきと思うが、現実問題として、休みを取得した分、会社の生産性が下がり、売上に影響することも大いに考えられる。会社としても、休みは積極的にとってほしいので、それを実現するために、やはり景気の上向きを国に期待したい。
	ノーワークノーペイが原則ではあるが、休業中の補完支給の仕組みを構築していただきたい
	大型企業誘致と観光誘致に力を入れてください
【問題提起】	「仕事と生活の調和」または「男女共同参画社会」の推進には個人、家族、地域連携とコミュニティの連帯意識の必要性を再確認している
	男女共同の考えは示されていますが、とりあえず職場における人事や能力差等の評価において納得できるスケールは見つけにくいものです。育児休業にしろ男性や産み終えたベテラン女性が頑張るからこそ実現しているのであり、何かと言えば権利や制度のみを並べあげている若い母親達が、世代交替した時、果たして昔を思い出し、自らすんで育児休業の取得者を支えてくれるのでしょうか？
	該当者が 10 年くらい居なかったので考えていないが今後社会事情に合わせていくつもりです。男女共同参画と言ってもそれぞれ役割立場から男と女の違いの立場からの参画がのぞましい。
	育児・介護休業を設けていますが、実際従業員に休まれれば休んだ人の分仕事がストップしてしまいます。従業員の福利厚生等の事を考えると余分に雇う余裕も無く、又、仕事の内容に慣れるまでの人材育成の事を考えるとなかなかむずかしい所です。

平成25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15.0%で、前回調査から0.4ポイント減少しました。男性の取得率は0%で、前回調査から2.3ポイント減少しました。女性は0.4ポイントの減少と、全体的に大きな変化はありませんでした。女性の育児休業取得月数をみると、平均で9.6カ月となりました。

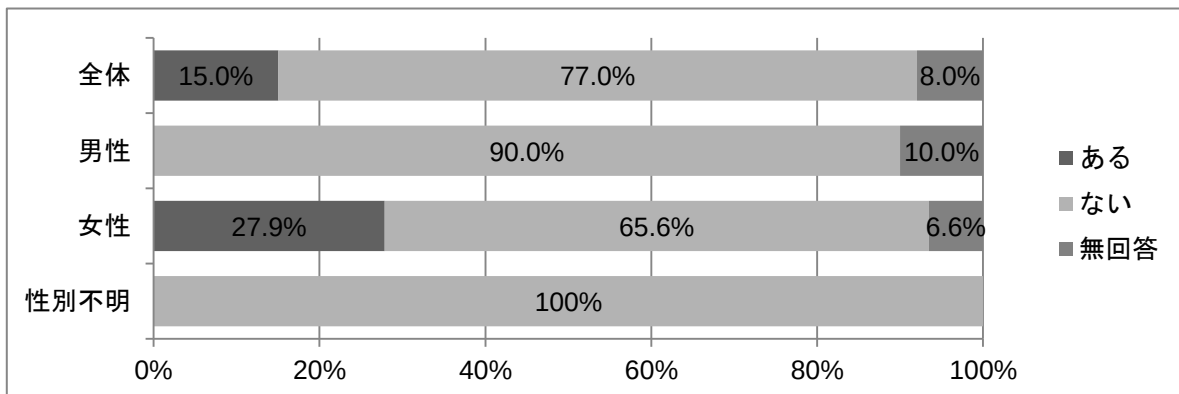
企業規模別にみると、規模が大きい企業の従業員ほど育児休業の取得率が高く、業種別にみると、医療・福祉や製造業の分野での取得率が高いことが分かり、前回調査時と同じ傾向となりました。一方、建設業、運輸業、飲食・宿泊業では「取得したことがある」の回答は0%でした。

また、今後子どもが生まれたら育児休業を取得したいかどうかについては、男性の68.0%が「取得しようと思わない」と回答したのに対し、女性は65.6%が「取得したいと思う」と回答し、男女で正反対の割合になりました。

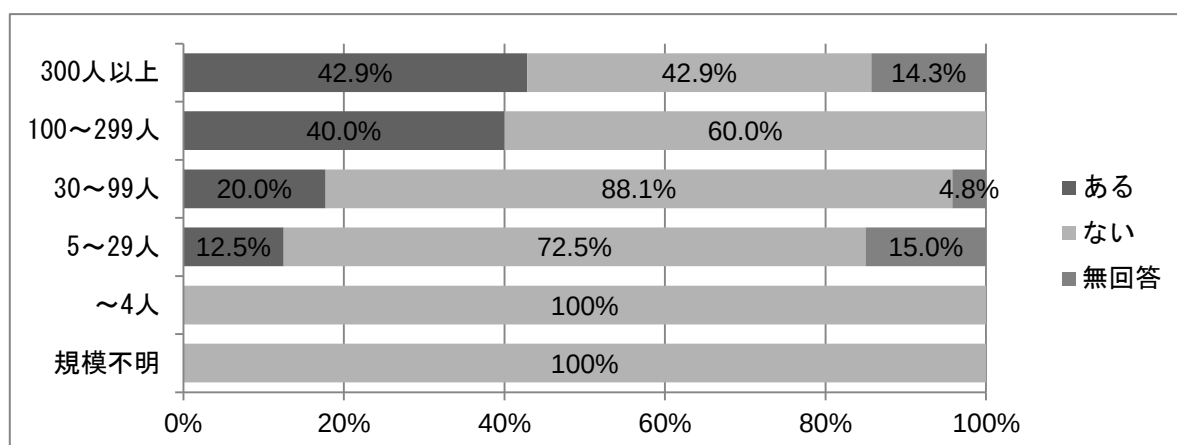
取得しようとししない理由としては、保育してくれる家族がいるという場合もありますが、前回調査時と同様に職場への影響や、収入減少、休業しづらいなどという理由が多くみられたことから、性別に関わりなく育児休業を取得しやすい職場環境づくりに、より力を入れる必要があると考えられます。

問1【育児経験のある方のみ】あなたは、過去及び現在において、育児休業を取得したことがありますか。また、取得した場合、その休業期間はどの程度ですか。

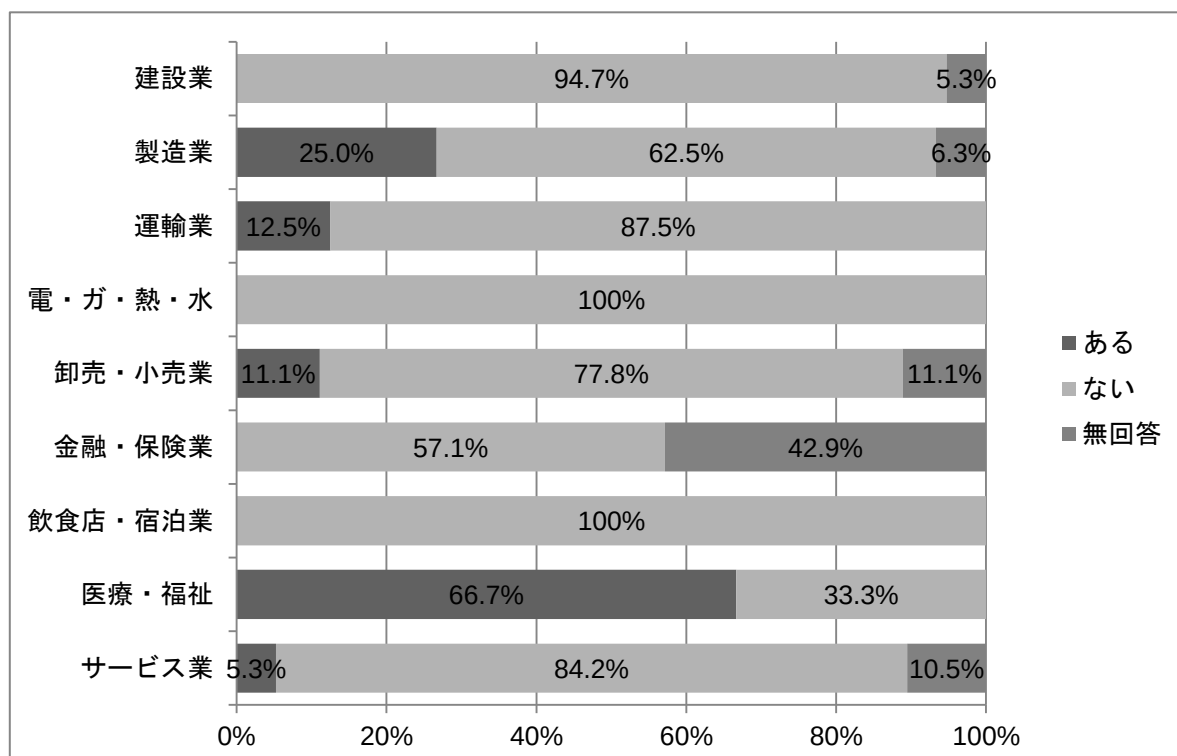
＜全体及び男女別集計＞



<企業規模別集計>



<業種別集計>



○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	0.0	職業別	建設業	－
	女性	9.6		製造業	8.0
年 齢 別	20 代	6.0		運輸業	18.0
	30 代	9.8		電・ガ・熱・水事業	－
	40 代	10.5		卸売・小売業	11.0
	50 代以上	8.8		金融・保険業	－
規 模 別	～4	－		不動産業	－
	5～29	9.6		飲食店・宿泊業	－
	30～99	11.3		医療・福祉	9.7
	100～ 299	7.7		サービス業	12.0
	300～	11.6		全 体	10.1

【取得して良かったこと】

- ・子どもと長い時間一緒に過ごすことができた（5名）
- ・育児に集中できた（3名）
- ・子どもの成長をゆっくり見られた（3名）
- ・自分の体調を整えること、戻すことができた（3名）
- ・子どもがある程度大きくなってから保育園に入れることができた

【職場に復帰したあと困ったこと】

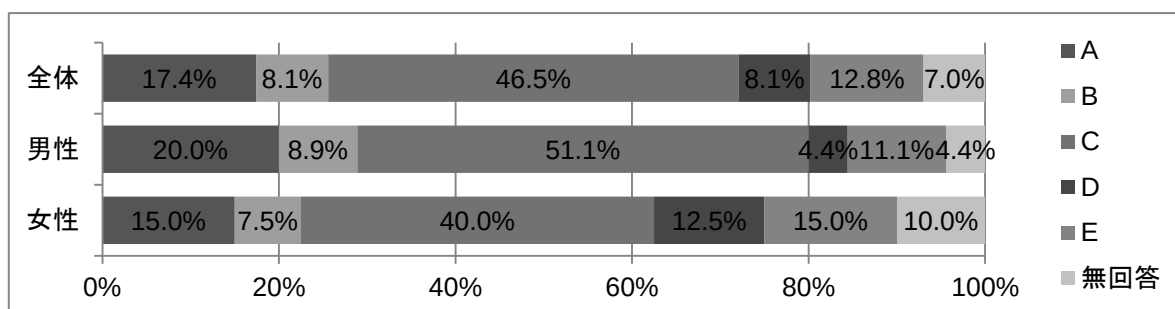
- ・子どもが熱を出したり病気になったりすると休まなければならない（4名）
- ・勤めていた職場が子育てする母へのケアがしっかりしていたので困ったことはありません
- ・職場のリハビリが必要だった。
- ・1年も空くと体が慣れるのに時間がかかった
- ・不安
- ・子どもとの時間がとれないこと

○育児休業を取得しなかった人に聞きました。

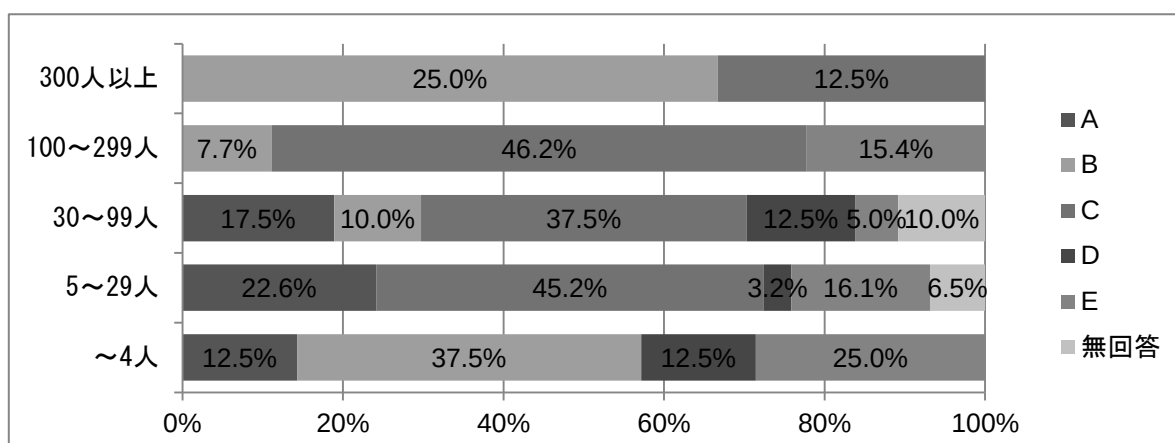
【取得しなかった理由】

- A. 制度がなかった B. 制度はあったが、とりづらかった C. 保育してくれる家族がいた
D. 保育サービスを利用した E. その他

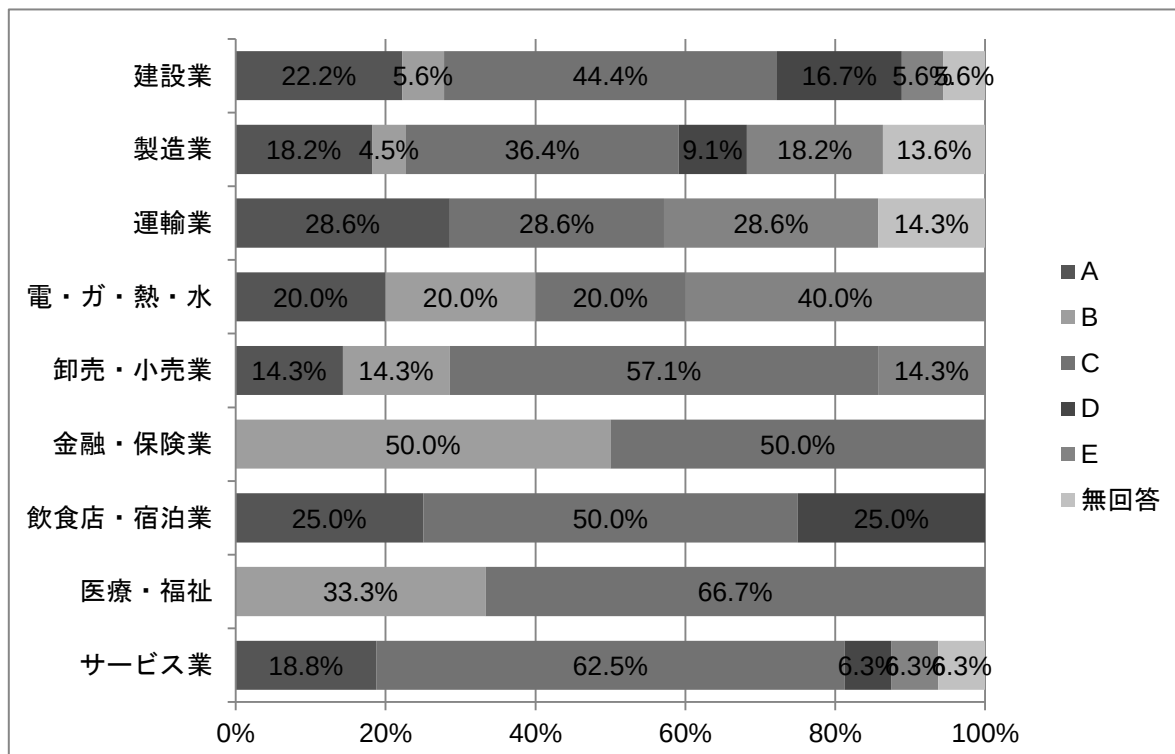
<全体及び男女別集計>



<企業規模別集計>



<業種別集計>

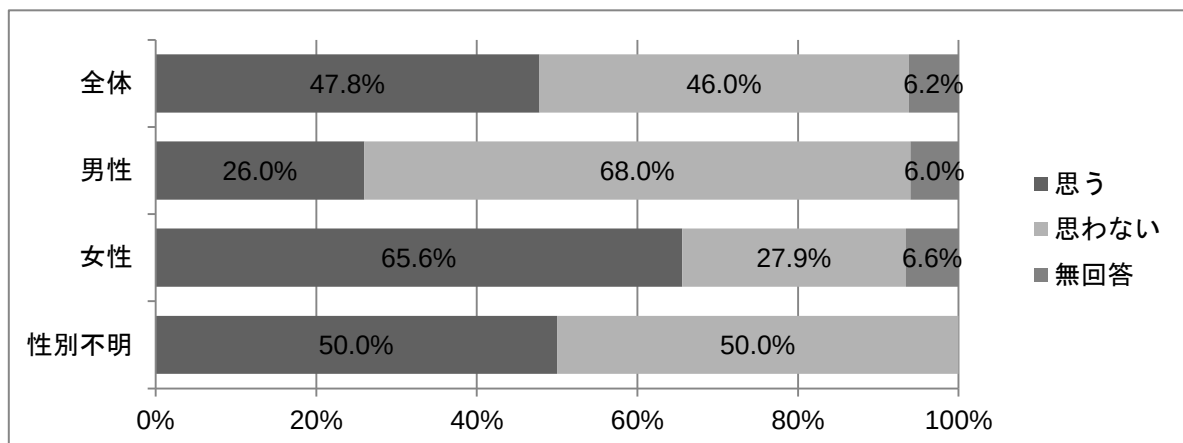


【取得しなかった理由（具体的に）】

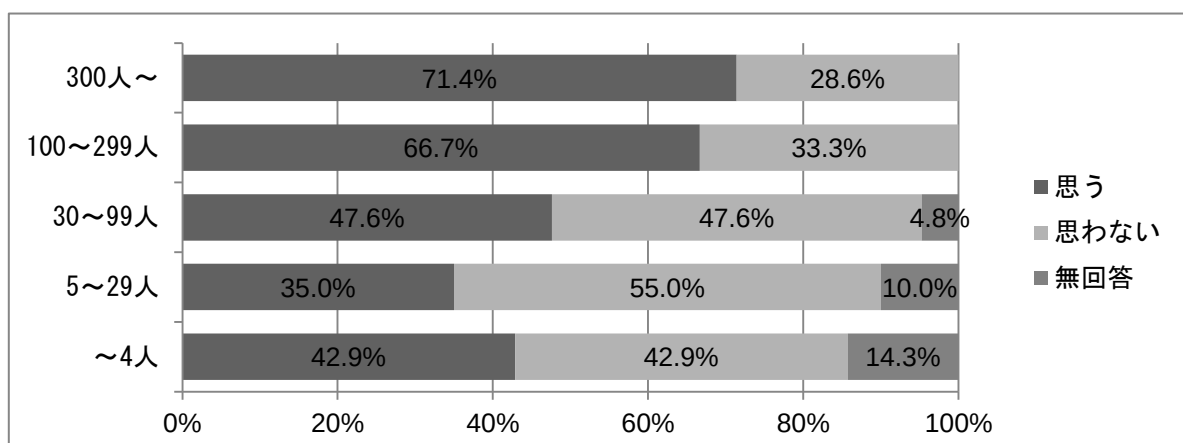
- ・未婚（2名）
- ・専業主婦だった
- ・制度を知らない
- ・仕事場に連れて行った
- ・職場に復帰したかったし保育園に入れた為
- ・育児休業制度は利用しなかったが、有給取得で2週間休業した。妻の仕事を経験し、理解を示すことができた。多能工の育成に貢献できた。
- ・自営業だったため両立できた
- ・とくに子供が生まれていた

問2 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。

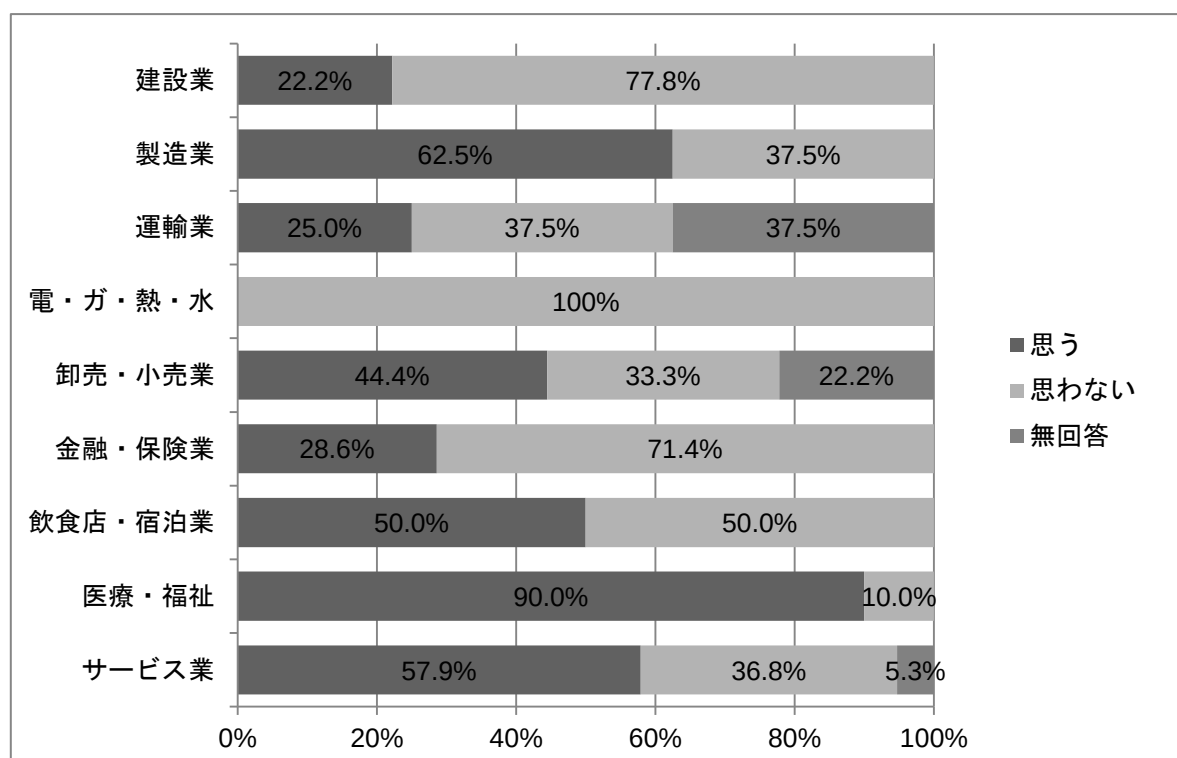
＜全体及び男女別集計＞



＜企業規模別集計＞



＜業種別集計＞



○育児休業を取得しようと思う人にききました

【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	4.3	職業別	建設業	4.6
	女性	9.2		製造業	8.5
年 齢 別	20 代	8.5		運輸業	12.0
	30 代	8.9		電・ガ・熱・水 事業	-
	40 代	7.1		卸売・小売業	7.5
	50 代以上	6.3		金融・保険業	9.0
規 模 別	～4	7.0		不動産業	-
	5～29	8.9		飲食店・宿泊業	6.0
	30～99	6.5		医療・福祉	10.1
	100～299	9.5		サービス業	6.1
	300～	9.8		全 体	8.0

②育児休業を取得しようと思わない人に聞きました。

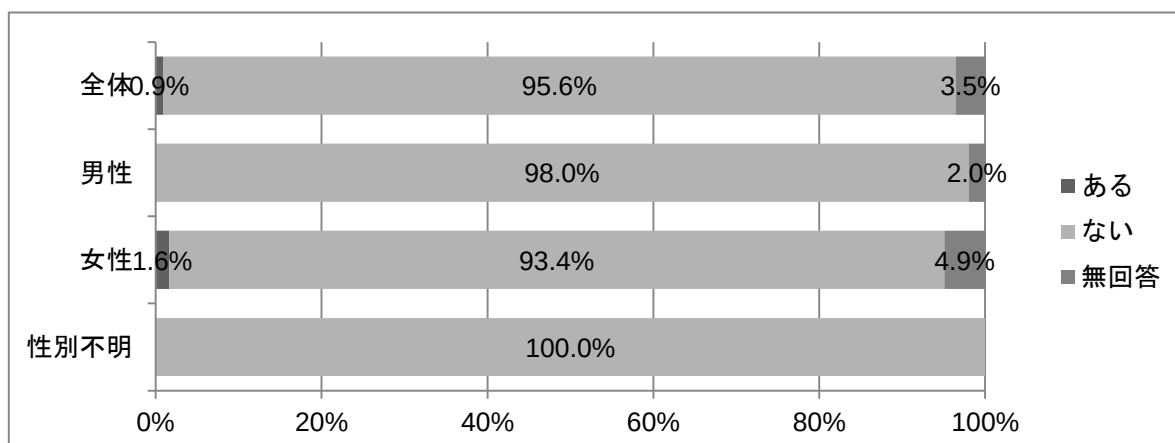
【取得しようと思わない理由（自由意見）】

- ・ 保育してくれる家族がいるから（11 名）
- ・ 仕事が休めず育児休業を取得しづらい（5 名）
- ・ 育児休業を取得すると収入が減るため（7 名）
- ・ 仕事に影響がでるため（3 名）
- ・ 今後子どもを産む予定がない（6 名）
- ・ 現行の産前産後休暇で充分。必要ある場合は特別休暇で対応できる
- ・ 保育サービスを利用する為
- ・ 行政・会社の対応が不十分
- ・ 休業しなくとも育児ができたので
- ・ すぐに保育園に入れるか分からない為
- ・ 必要ない
- ・ 育児に問題なし

介護休業制度について

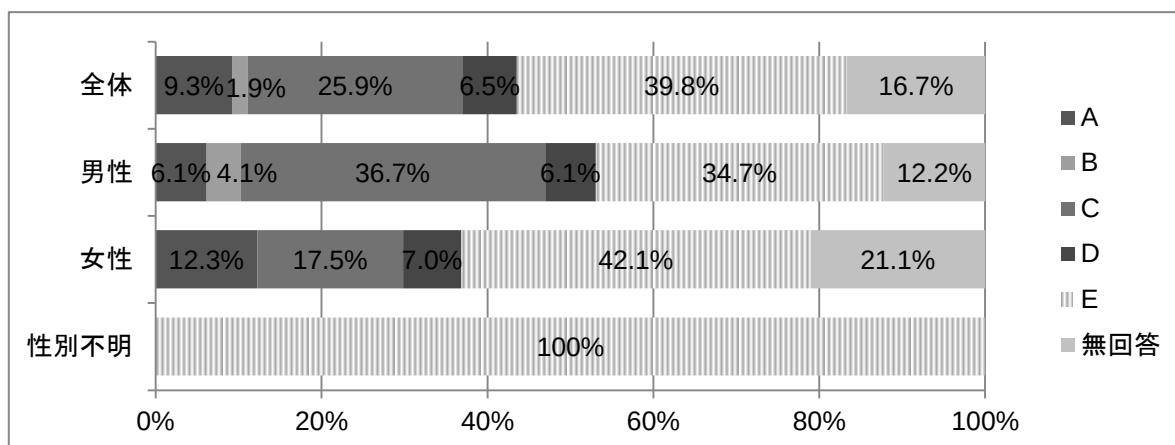
介護休業を取得したことがある人の割合は 0.9%と少なく、前回調査よりも 1.3 ポイント減少しました。取得しなかった理由として最も多かったのは、「家族内にまだ介護対象者がいない」というものですが、「制度がなかった」という回答が 9.3%、「制度はあったがとりづらかった」という回答が 1.9%と、少なからずあったことから、育児休業同様に制度化や取得しやすい職場環境づくりを推進する必要があると考えられます。

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】

A. 制度がなかった B. 制度はあったがとりづらかった C. 介護してくれる家族等がいた
D. 介護サービスを利用した E. その他



雇用の場における均等な待遇について

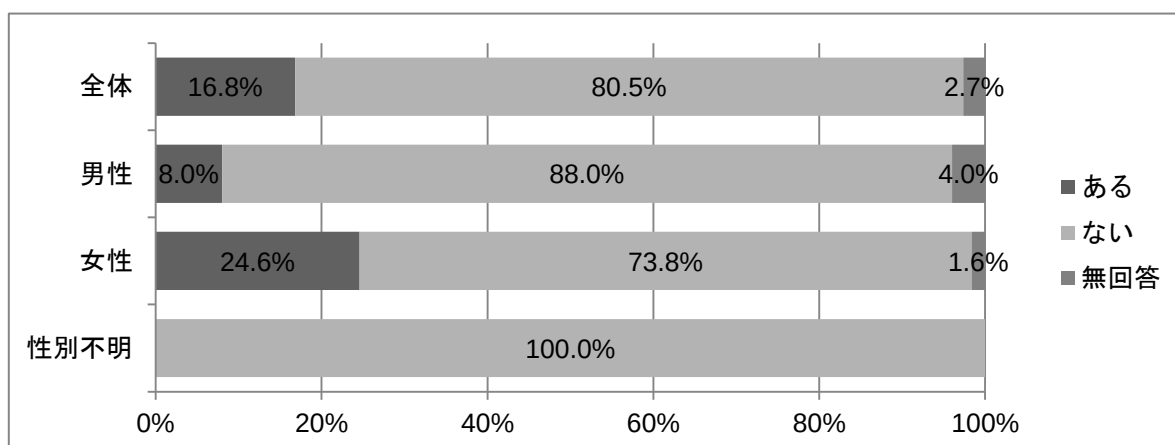
差別的な取扱いを受けたと感じたことのある人の割合は16.8%となり、前回調査と比較し3.2ポイント減少しました。男女別では女性が男性よりも16.6ポイント高く、前回調査同様女性の3割が職場で何らかの差別的な取扱いを受けたことがあると回答しています。

差別的な取扱いの内容としては、「賃金（昇給・昇格）」が45.2%で最も多く、次いで「職務の内容」、「休暇の取得」の順になりました。特に女性で「賃金（昇給・昇格）」において差別的な取扱いを受けたと感じたことがあると回答した人が多くみられました。賃金や職務内容が性別により差別されることなく、個人の持つ能力を十分に発揮できる雇用環境を整備する必要があります。

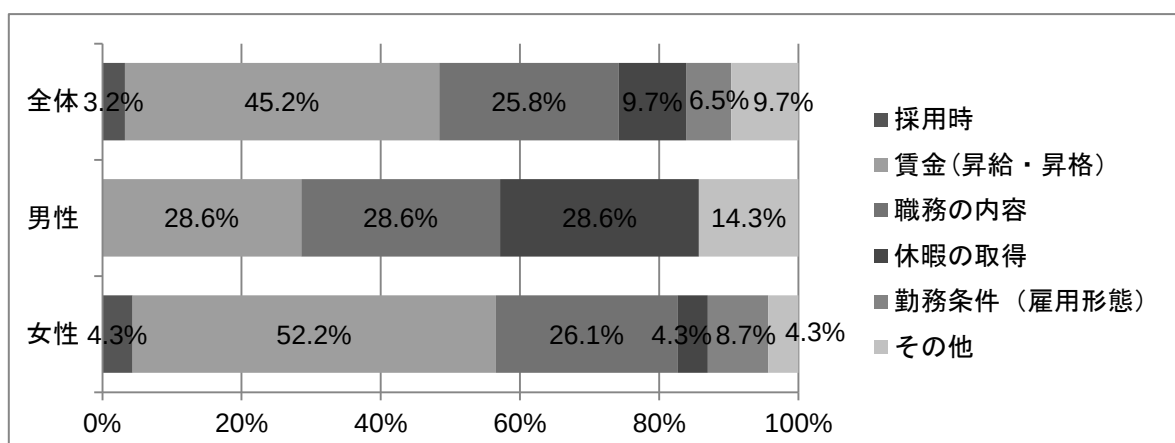
また、職場でのパワーハラスメントについても対策が必要であると考えられます。

問4【差別的な取扱いの有無】あなたはこれまでに職場において、性別による差別的な取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>



【差別的な取扱いの内容】



その他具体的に

- ・ 残業対応
- ・ 性別による差別的なものを感じる時もあるがそのおかげで助けられている事も多い
- ・ 飲み会の度に職場のオヤジ達にチークダンスを強要された！ホント、ムカつく！！

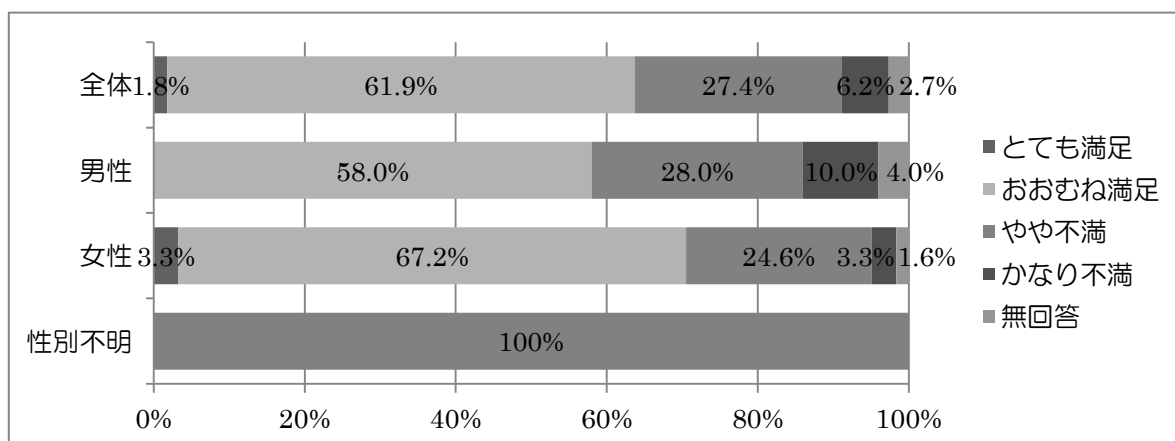
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

仕事と生活の調和がとれていて「満足」、「おおむね満足」という回答が合わせて 63.7%で、前回調査時より 2.9 ポイント増加しました。しかし、全体で「やや不満」が 27.4%、「かなり不満」が 6.2%あり、特に男性で「かなり不満」が 10%もあるという結果になりました。

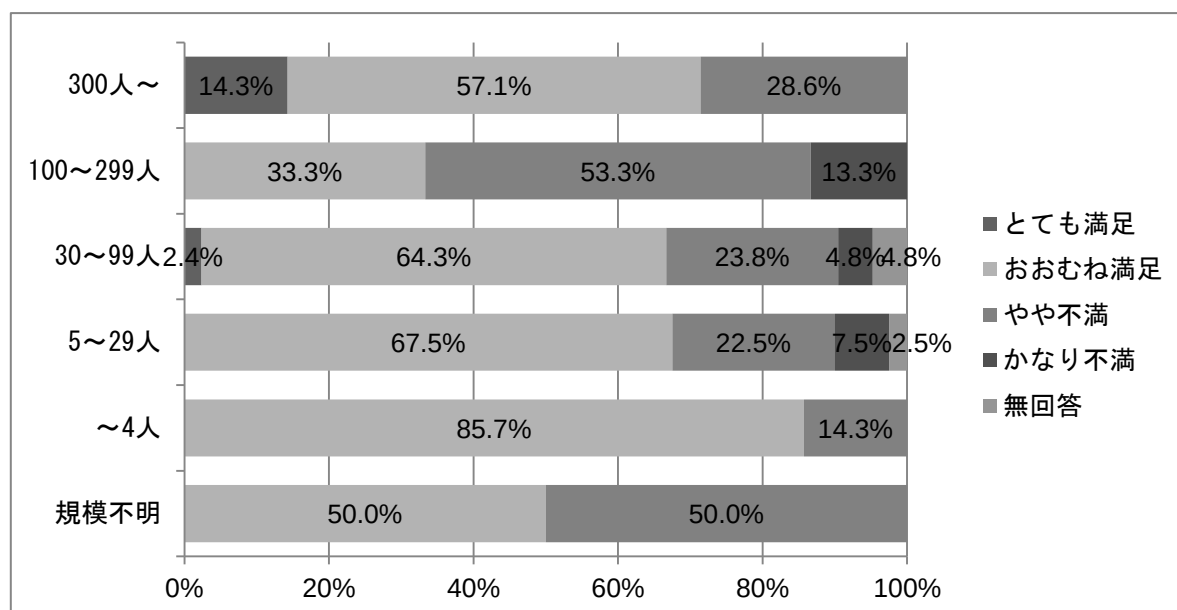
企業規模別にみると、300 人以上規模の企業が特に満足度が高く、約 7 割が満足、おおむね満足と回答していました。

業種別にみると、建設業、製造業、運輸業、電気・ガス・熱供給・水道事業、卸売・小売業では平均して 8 割以上が仕事と生活の調和がとれていて「満足」、「おおむね満足」しているのに対して、金融・保険業、飲食・宿泊業、医療・福祉業では平均して 7 割以上が「やや不満」という結果になり、業種によって仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取りやすさにばらつきがあることが分かりました。

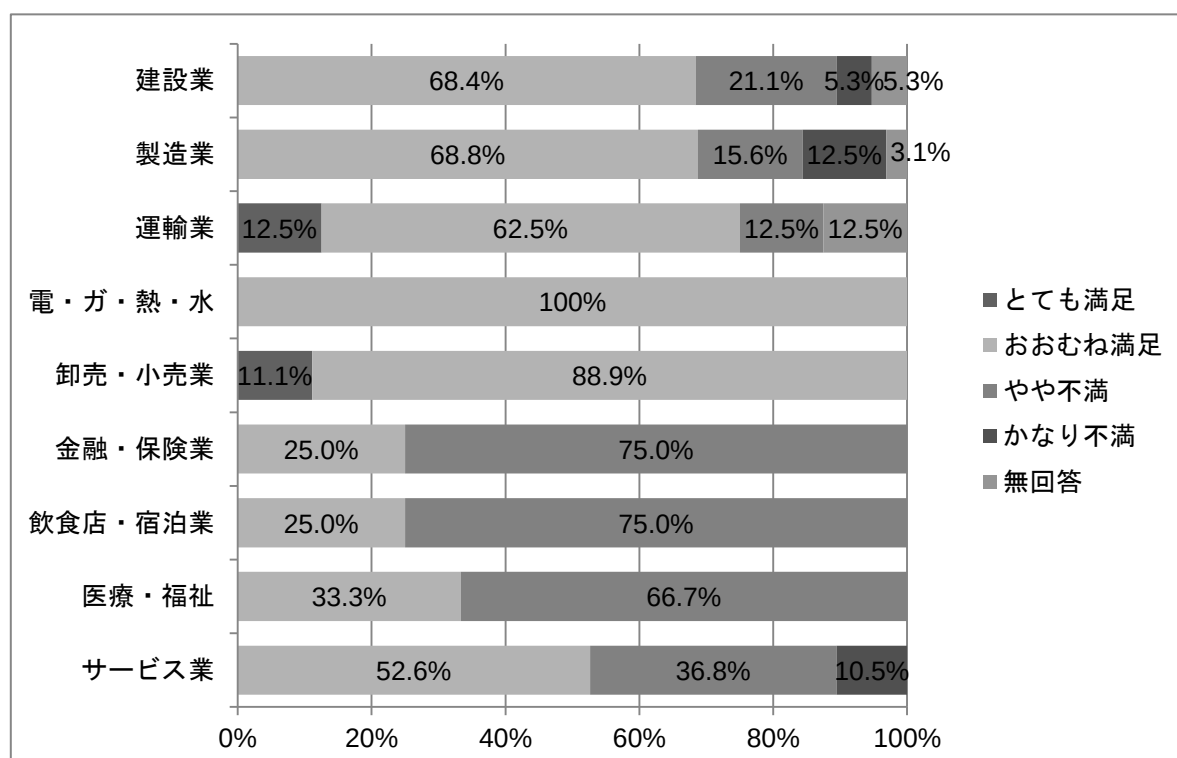
問5「仕事と生活の調和」の視点から、あなたご自身が日頃どう感じているか、お知らせ下さい。
 <全体及び男女別集計>



<企業規模別集計>



<業種別集計>



問6 「仕事と生活の調和」を実現のために、職場あるいは地域社会にどんなことを望みますか。

【男女】	男女平等というわりに、まだまだ男の方が優遇されている。同じ時間働いても家族の仕事はまだまだ女のもの。これからの子供たちには、男といえども家庭の仕事をやるべきと教えていかなければならないと思う。※結婚のとき、男性の籍に女性が入るのは簡単なのに、その逆はいろんな手続きが必要。なっとくいかない。差別だと思う。
【職場環境】	ゆとりを持って仕事がしたい
	有給休暇とは別にもう少し短時間単位の休み
	バランスのとれた社員構成(年齢・職務等)
	学校の行事など有給が取りやすくする事
	土日は必ず休みとしてほしい
	法で定められた休業を職場で、平等に当然のものとして利用できる環境をつくってもらいたい
	私の会社では有給休暇がなく、子供の行事や地域行事に参加する事が中々できません。参加したいけどその分給料が引かれるのでそういう所を見直していればかなり助かります。
	育児休業とか職場で取りやすい環境にないと思います。まずは環境を作ることではないでしょうか。
	社内での有給制度を使い易くして欲しい。利用するのにまだ心苦しい気持ちがあり、無理をして、仕事に重点をおき、家庭での時間の過ごし方に影響する場合がある。
	小さな職場では一人が休むと代わりがないので休みはとりづらいです。自分が休んでる間バイトが入っても自分が復帰した時バイトの人の生活はどうなるのかと余計なことも考えたりします。これは企業だけでは何ともできない問題です。
	年功序列の風習はなくし実力での待遇をするようにすれば生活にもはげみ福が生まれるように思います
	男尊女卑の風習がまだまだ根強く残っており、女性には働きにくい環境が続いています。会社上層部(特に男性)への指導を積極的にしていただきたいと思います。
	時間外労働を極力無くして欲しい
	職場環境がよくなるようにして欲しい。人員を増やして欲しい
【景気】	自由に休みがとれる職場環境がほしい。子ども、介護が必要な人がいる家庭でも、すぐに利用できるようなサービスを増やしてほしい
	休みがとりづらいのももう少し取りやすくなれば良いと思う
	仕事にめりはりがほしい。休日を取りやすくしてほしい
	会社の経営状態を改善しなければ仕事中心のスタイルが改善できない。コストダウン
	雇用の増加
	家族と出かけて楽しいようなところをもっとたくさん作ってほしい。また、やはり給料が全体的にもっと上がってほしいです。お金がないと楽しいこともできませんし…。
	給与の底上げが第一
	雇用の賃金が安すぎるので、働いても働いても生活によゆうが全然でないので賃金が上がってほしいです
	雇用条件の向上(賃金、職種等)

	もっと賃金を上げてもらいたい
	収入が不足で生活に余裕がない
	最低賃金の値上げ
	賃金アップ
	最低賃金は何十円か上がったところで現在の物価上昇に対応できない。雪も多く、こんなに寒い地域なのに寒冷地手当がないのはおかしい。手厚い補償もないのに税金だけは当たり前払わないといけない。
【子育て】	子育てサポート事業など、働くお母さん、万一頼みたい時など、とても素晴らしい事業があるので、もっと周知してどんどん利用できるようにすればいいと思う。
	学校の行事で親の参加を必要とするものが多い。仕事をしている人にとって少し負担。
	病院施設(扱われている科や診療時間など)の充実を希望しています。また信頼できるお医者さんや看護師さんに診て欲しいので、それに携わる人たちの向上も望みます。
	かるた、町廻り駅伝、野球、バレー等、子供の行事が多く、子供も親もとても忙しい。どうかしてほしい
	病後児保育をもっと簡単に使える様にしてほしい
	中小企業で働く人の所得が低く生活が苦しいのが現実。子供が大きくなればなるほどお金が掛かる。小さい子供だけに手当を出しているのはどうかと思います。又、中小企業で働く人の所得を上げる政策をのぞみます。
	育児休暇等はぎむ化にする
【労働政策】	鹿角にもっと職場を作れ
	人員の確保
	もっと地域の中で、働ける環境をつくってほしいです。
	鹿角市、県北でもっと仕事があって欲しい。地元には仕事がないと出張に行かざるをえない。
【格差】	最低賃金をあげてほしい
	・市内雇用状況の悪さ。市職員と一般企業との所得差。(仕事量の割に市職員の給料は高すぎる)・男女共同参画に市はもっと力を入れるべき・雇用状況の悪さ＝少子化＝人口減少
【その他】	調査をするのは良いが、その結果市の動きが何もない(見えない)ので調査をしても意味がない
	①休閑時に家族で楽しめる施設が少ない。地域均等ある施設の設置を望む②建設業に男女共同参画事業への取り組みは疑問
	スポーツや学習できる施設を有料で利用する場合の補助金
	雪道ラリーの開催
	それぞれの職場にはそれぞれの目的があり、一率には語れない。労働環境に対する制度も、形骸化しているものも多く感じる。
	制度は制度として認めざるを得ないものですが、建設業においてこれを活用出来るのはごく一部の部署に限られると思われます。従って、これを実現していく為には企業への制度の補完及び助成が必要と感じます。例. 代替要員に対する人件費補填等
	少子化の原因は企業等入社条件に大学卒業程度としている事にあるのでは？

