

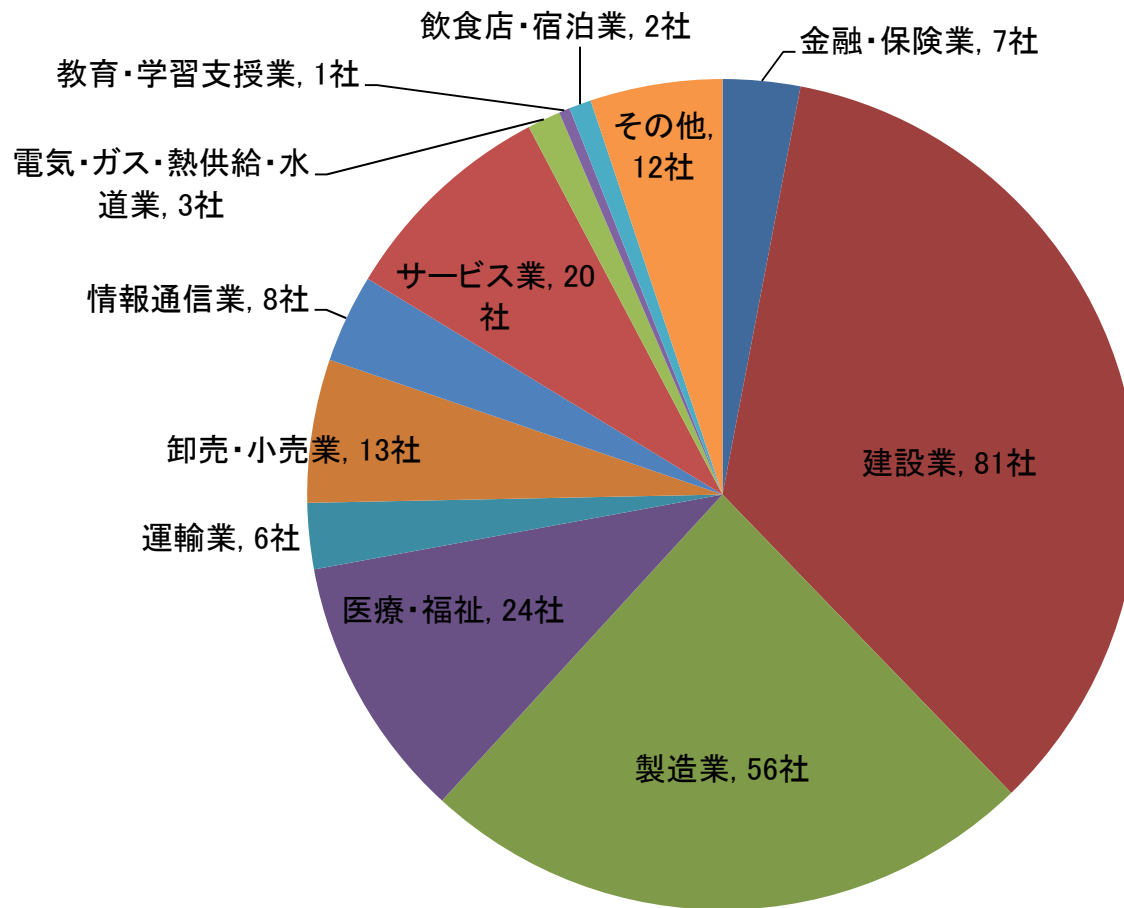
# 男女共同参画推進員設置事業所 実態調査アンケート

群馬県人権男女共同参画課  
群馬県立女子大学

# 要旨

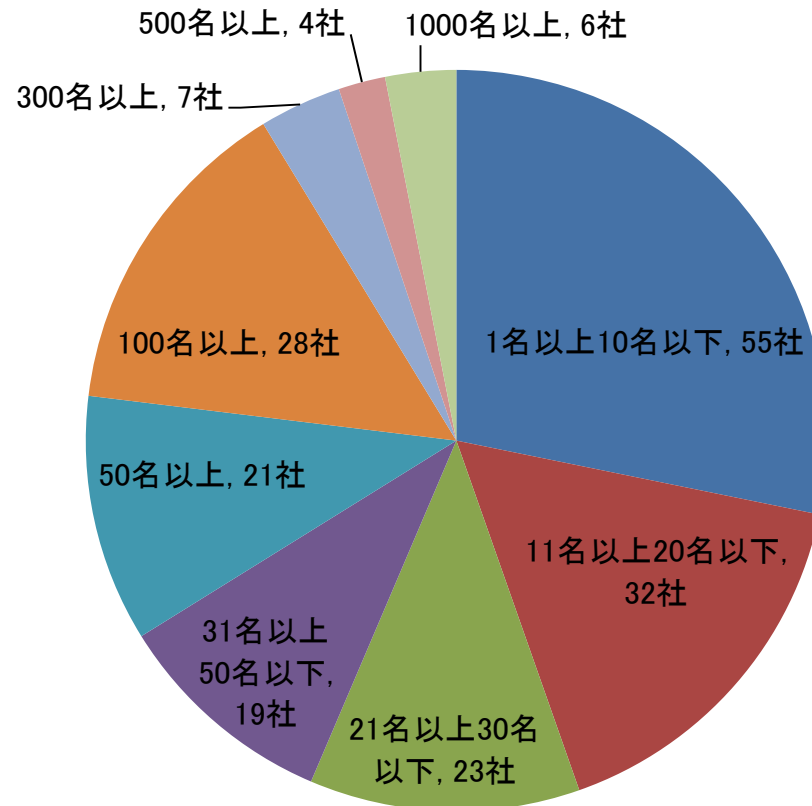
- ・アンケート送付は411社、回答は236社(回答率57.4%)。
- ・業種は、建設業・製造業・医療・福祉が多く、従業員数30名以下が過半。
- ・全国比で部長・課長・係長は僅少だが、女性役員は多い。
- ・「ワーク・ライフ・バランス」の認知度67.4%、「ポジティブ・アクション」の認知度49.2%と低調であった。
- ・育児休暇や介護休暇の運用上「代替要員の確保が難しい」「企業の経済的負担が大きい」等が課題。
- ・「女性の活躍」の効果としては、「経営の効率化が図れる」「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識が高まる」等。
- ・女性の活躍推進に向けて「現時点では必要な知識や経験等を有する女性が少ない」「女性本人が希望しない」「管理職になるまでに退職してしまう」等が課題。
- ・行政への要望は「社会全体の理解促進・啓発」「公的施設の整備」「取り組みを行う企業向け資金的支援」「他社の取組事例、関連情報、ノウハウの提供」等。
- ・男女共同参画の推進に向けて、機運を盛り上げていく必要がある。

## 質問1-a 業種を教えてください。



コメント: 建設業、製造業、医療福祉の事業所が多かった。

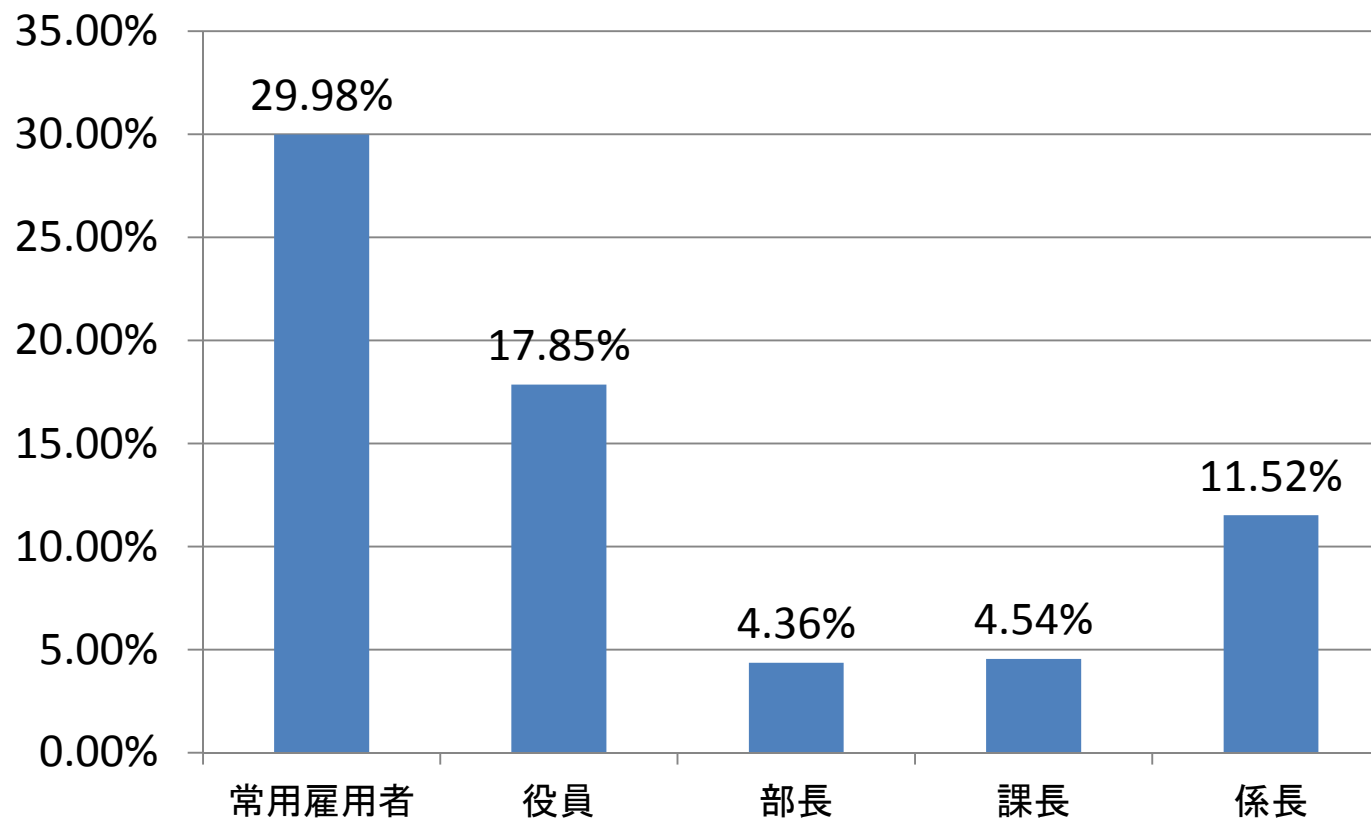
## 質問1-b 従業員数を教えてください。



Min: 1人  
Max: 21,949人

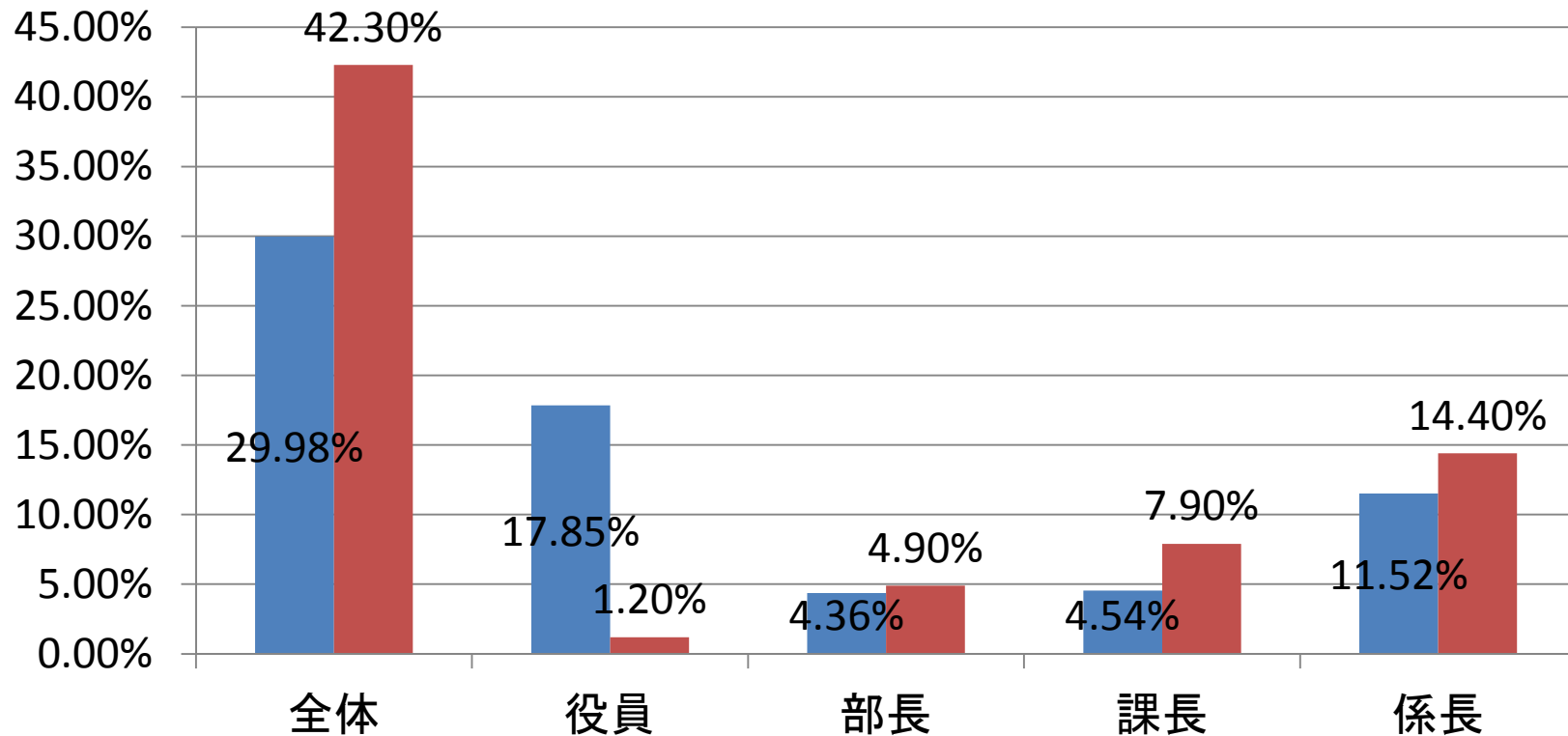
コメント: 30名以下の会社が過半数以上を占め、特に10名以下の会社が多かった。

質問1-c 常用雇用者、役員、部長、課長、係長における女性比率を教えてください。



コメント: 常用雇用者49,620人のうち女性の割合は29.98%と低い(パートを含めると37.64%にやや上昇)。部長4.36%、課長4.54%、係長11.52%と低い中、役員は17.85%と高い比率である。比較的小規模の企業において女性役員比率が高いためと推測される。

## 質問1-c 全国平均との比較

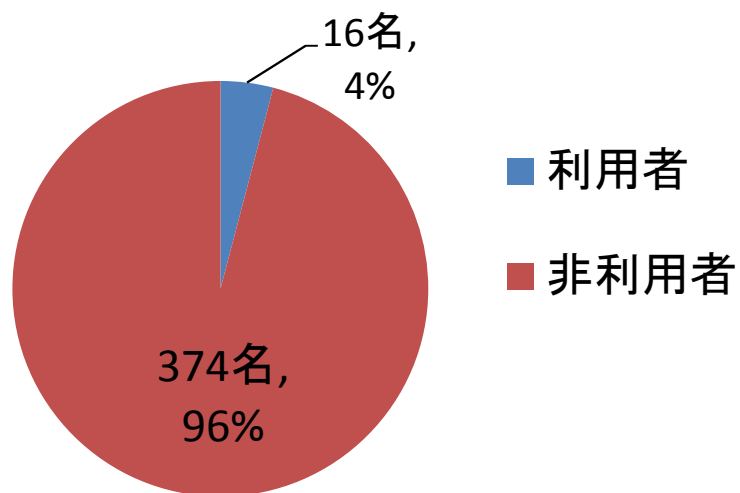


コメント: 常用労働者における女性比率が低く、部長・課長・係長の女性比率も低くなっている。但し、役員における女性比率は極めて高い。これは比較的小規模の企業において女性役員比率が高いためと推測されるが、マネジメント層に女性が多いことは特筆すべきことである。

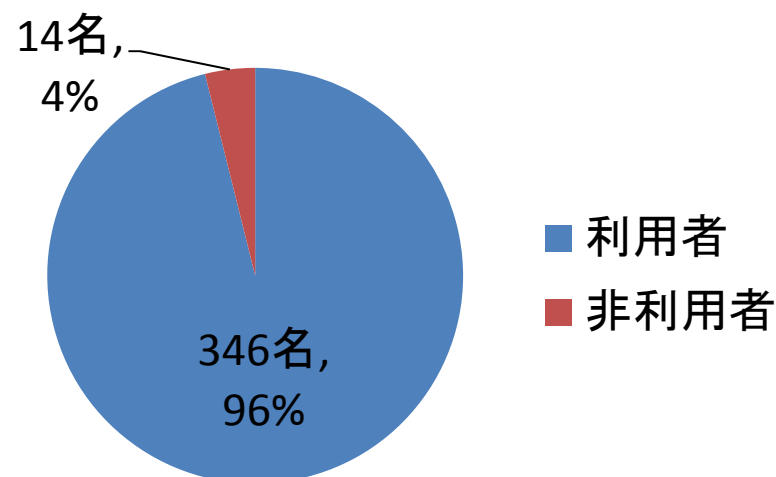
全国平均の出典: 『平成25年版 男女共同参画白書』第1-特-3図(P.7)、第1-2-14図(P.79)  
役員は『平成23年版 男女共同参画白書』第1-特-24表(P.33)「上場企業等に占める女性割合」

質問2 平成24年度中(平成24年4月1日～平成25年3月31日)  
に育児休業制度の利用者はいましたか。

男性(利用対象者 390名)

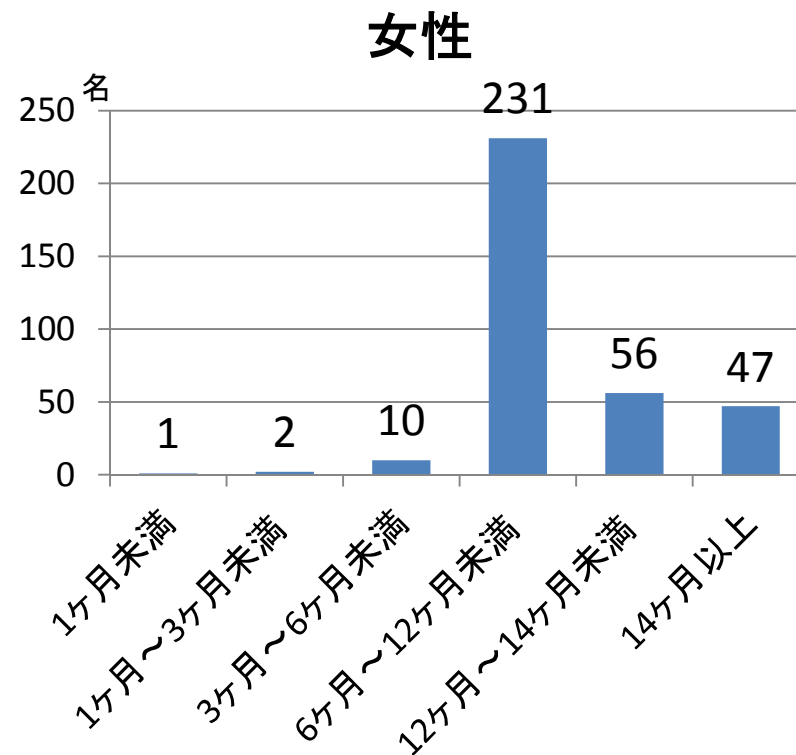
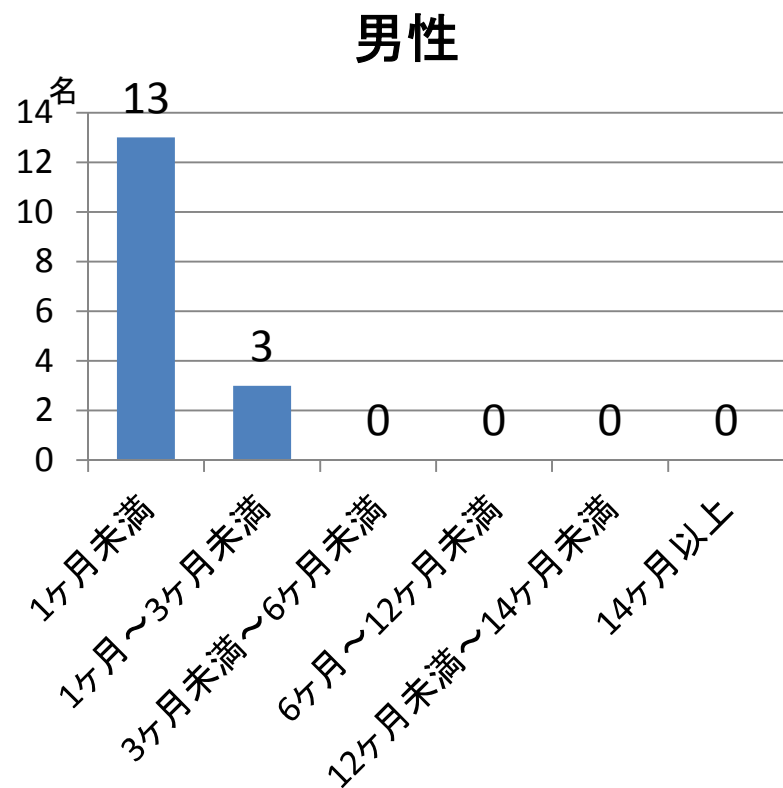


女性(利用対象者 360名)



コメント: 利用ありと答えた企業での取得割合は、女性は96%が取得していたが、男性は4%と僅少であった。

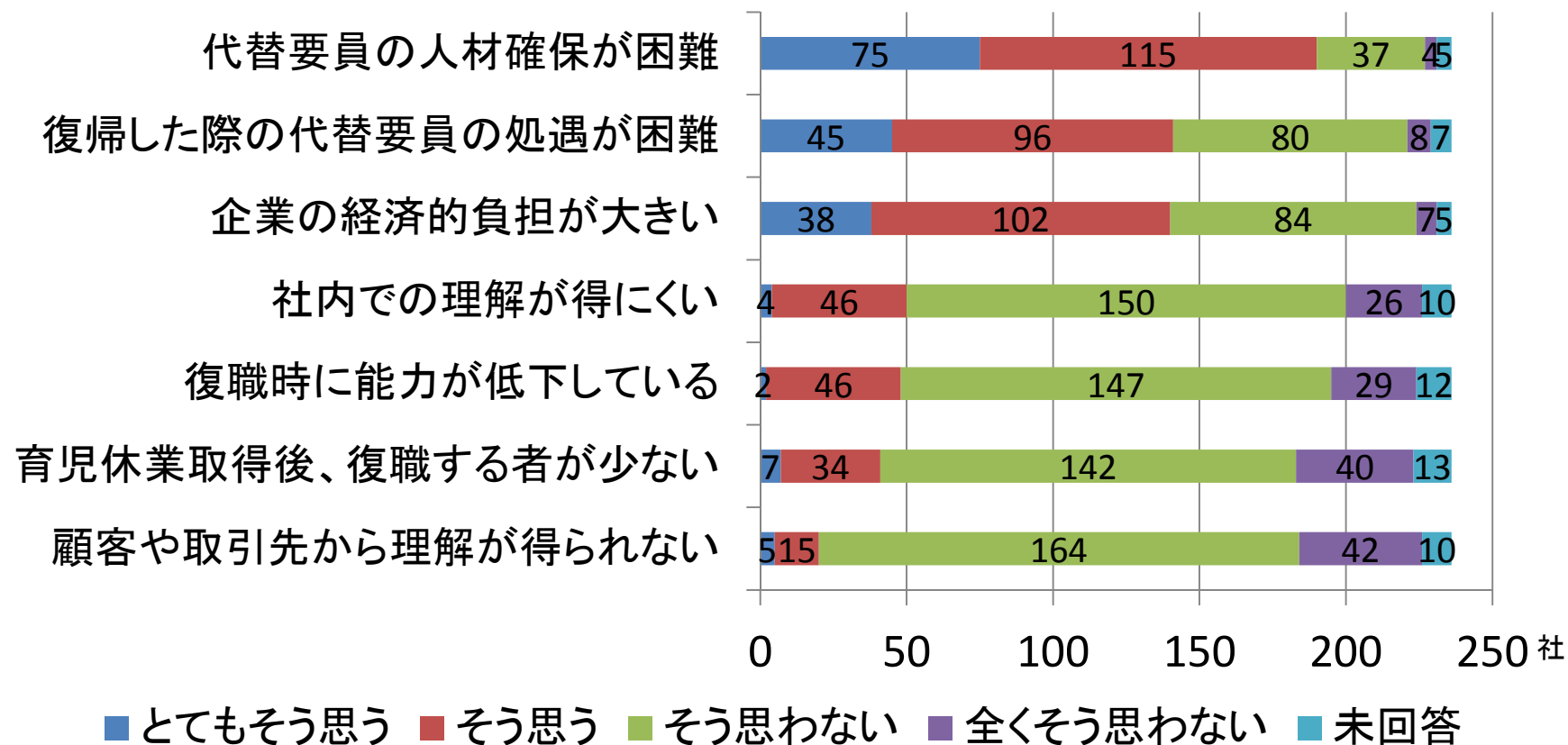
質問3 質問2で、育児休業制度利用者のいた事業所にお聞きします。育児休業制度利用者の取得日の内訳を記入してください。



コメント: 男性育児休業取得者は1ヶ月未満の利用者が多くを占め、女性育児休業取得者は6ヶ月以上12ヶ月未満の利用者が一番多かった。

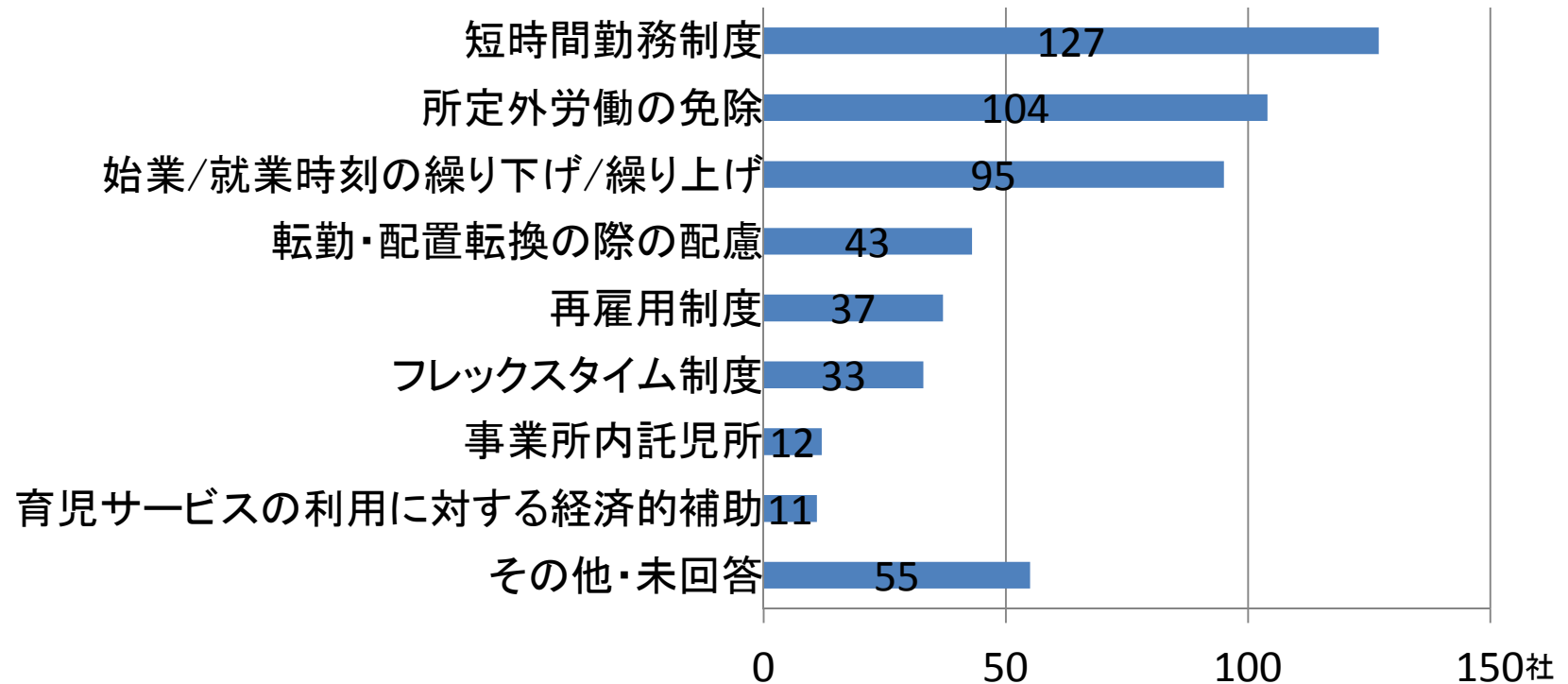


質問4 事業所において育児休業制度を運用する際、  
どのような課題があると思いますか。



コメント:「代替要員の確保が困難」「復帰した際の代替要員の処遇が困難」「企業の経済的負担が大きい」が課題として認識されていた。

質問5 「育児休業制度」の他に、育児に関する支援制度を実施している場合、どのような制度がありますか。(複数回答可)



コメント:「育児休業制度」のほかに最も実施されている制度は「短時間勤務制度」「所定外労働の免除」、「始業/終業時刻の繰り下げ/繰り上げ」であった。

## 質問6 特に、男性従業員が育児休業を取得しやすいよう工夫している点や制度があれば教えてください(自由記載)

### 制度

- 短時間勤務制度
- 休暇期間が1ヵ月を超える場合、「育児休職給付金」を支給している。
- 出生時5日の特別休暇や育児休業の始15日間を有給に
- 男性職員には、配偶者の出産に対し、3日を超えない範囲の特別休暇が付与される

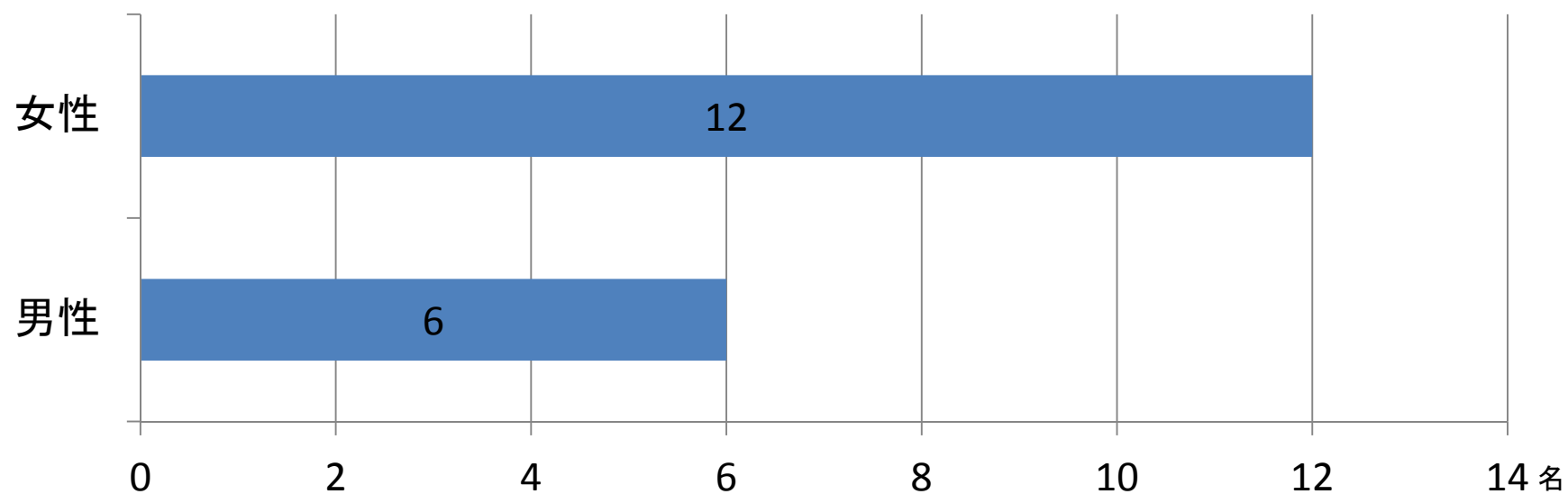
### 工夫している点

- 社内の意識づくり、環境・風土づくり
- 普段からのコミュニケーションを大切にする
- 広報活動により、男性育児休業の認知度を上げる
- PTA活動、地域の行事等、積極的に参加するよう呼びかける
- 男性社員に対する育児休業制度の情報提供(制度の内容、手続方法など)
- 代表者及び管理職からの声掛け
- 管理職(男性)自らの取得

コメント:制度面での工夫や社内での認知度向上に向け様々な取り組みが行われていた。

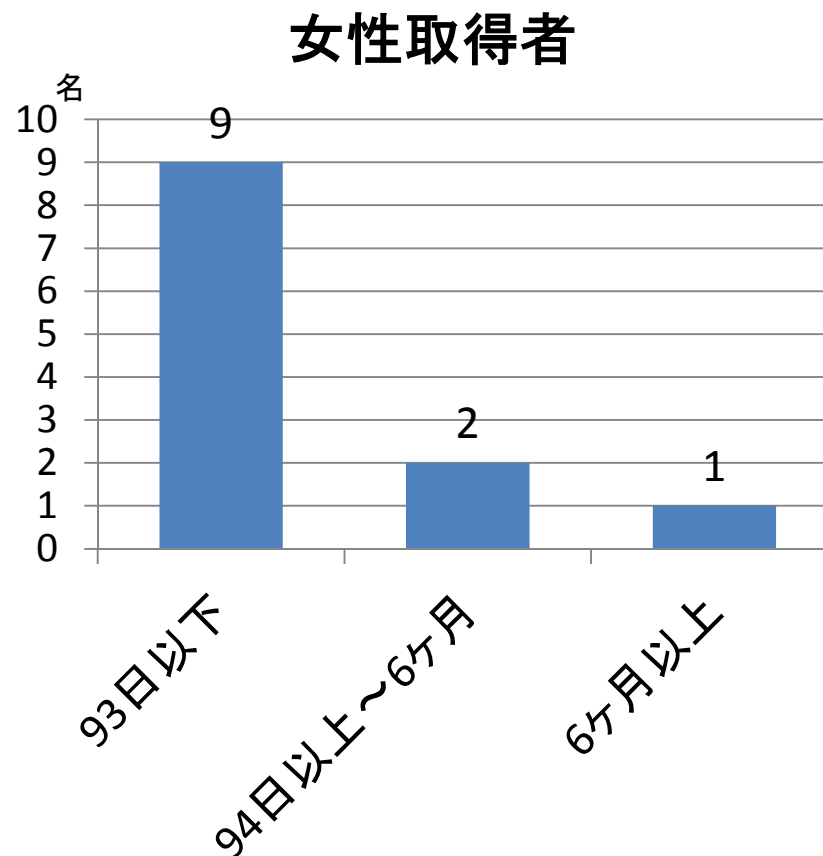
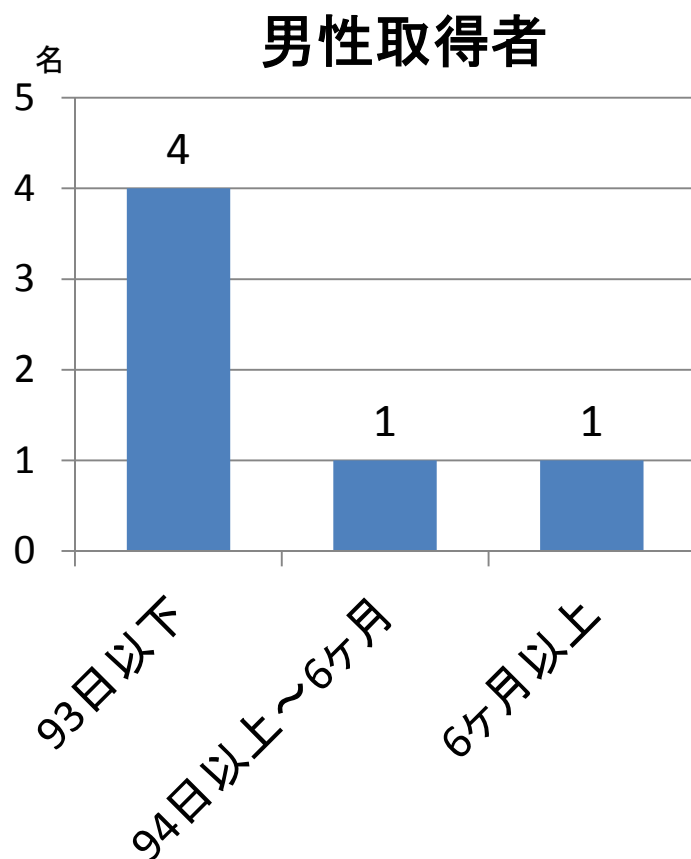
質問7 平成24年度中(平成24年4月1日～平成25年3月31日)  
に介護休業制度の利用実績はありましたか。

### 介護利用実績



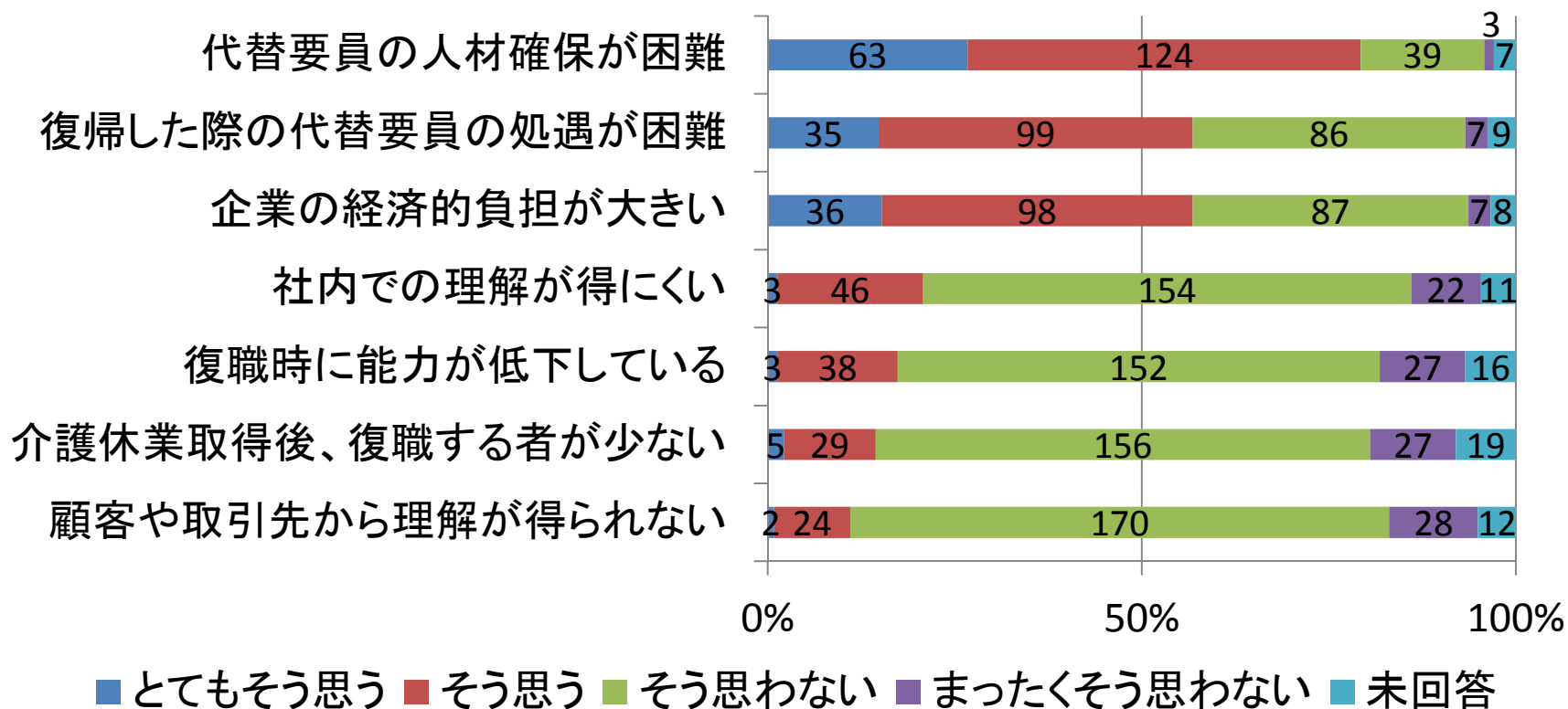
コメント:介護休業制度利用実績があったのは8社のみであり、利用者も僅少である。  
介護女性の介護休業制度利用者は男性の利用者の2倍であった。

質問8 質問7で、介護休業制度利用者のいる事業所にお聞きします。介護休業制度利用者の取得日数の内訳を記入して下さい。



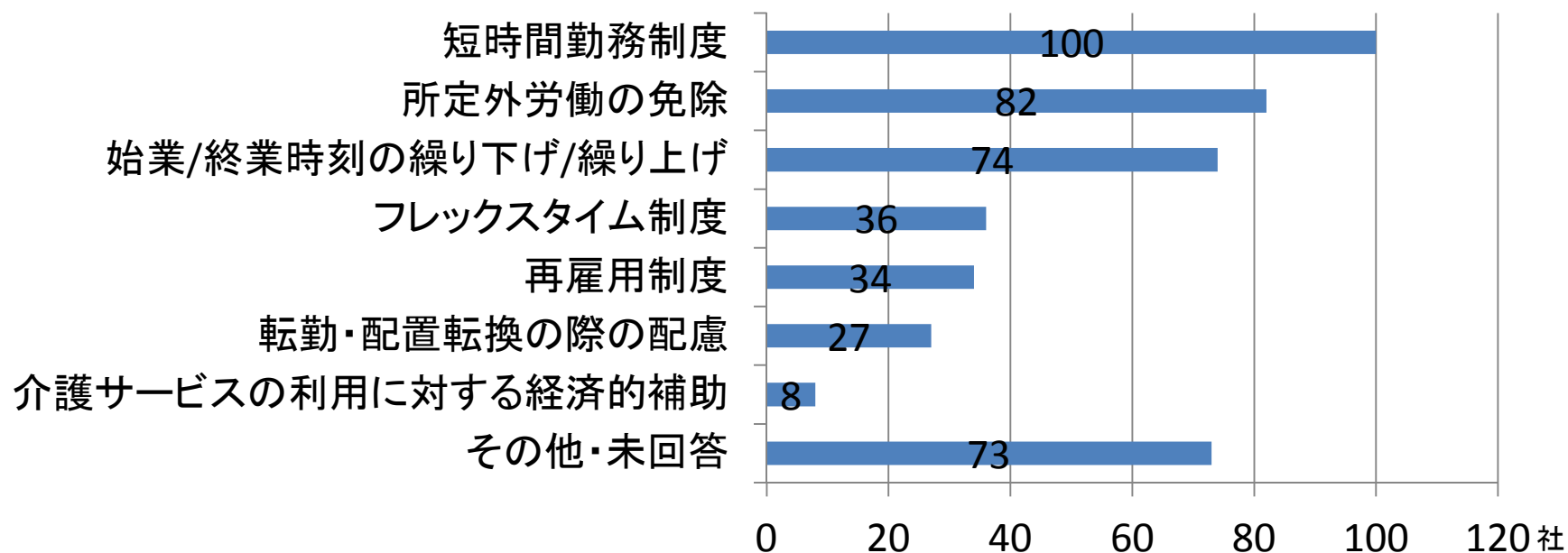
コメント：制度利用があると答えた5社の中では、男女ともに介護休業取得日数は93日以下の利用者が大半を占めていた。

質問9 事業所において「介護休業制度」を運用する際、  
どのような課題があると思いますか。



コメント:「代替要員の人材確保が困難」「復帰した際の代替要員の処遇が困難」「企業の経済的負担が大きい」が課題として認識されていた。

質問10 「介護休業制度」の他に、介護に関する支援制度を実施している場合、どのような制度がありますか。(複数回答可)



コメント: 「介護休業制度」の他に「短時間勤務制度」「所定外労働の免除」「始業時刻の繰り下げ・終業時刻の繰り上げ」が多く実施されていた。

質問11 特に、男性従業員が介護休業を取得しやすいよう工夫している点や制度があれば教えてください。(自由記載)

### 制度

- 介護のための途中退社や、病院や介護施設の送り迎えで仕事を中断することも認める
- 家族が他になく、介護が本人の責任になった場合、有給で介護休業が取れる

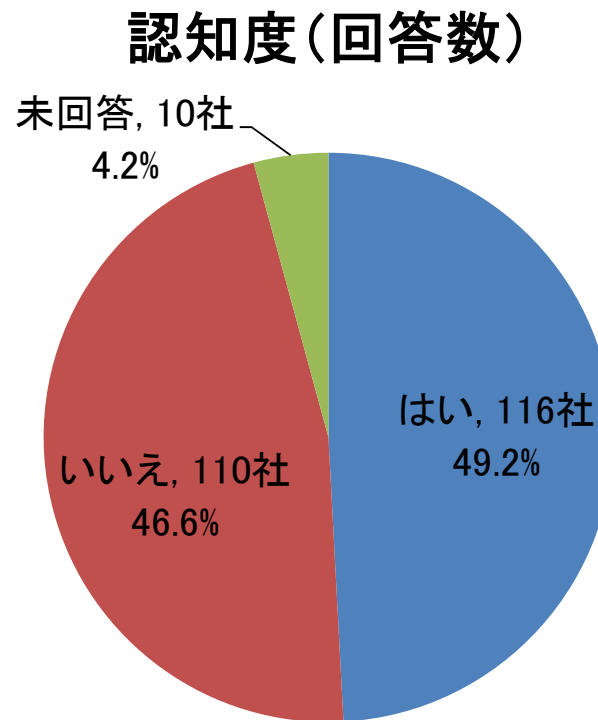
### 工夫している点

- 広報活動により社内での介護休業認知度を上げる
- 取得・相談しやすい環境づくりに努める
- 社内の意識づくり

コメント： 制度面や環境づくりで工夫がされていた。

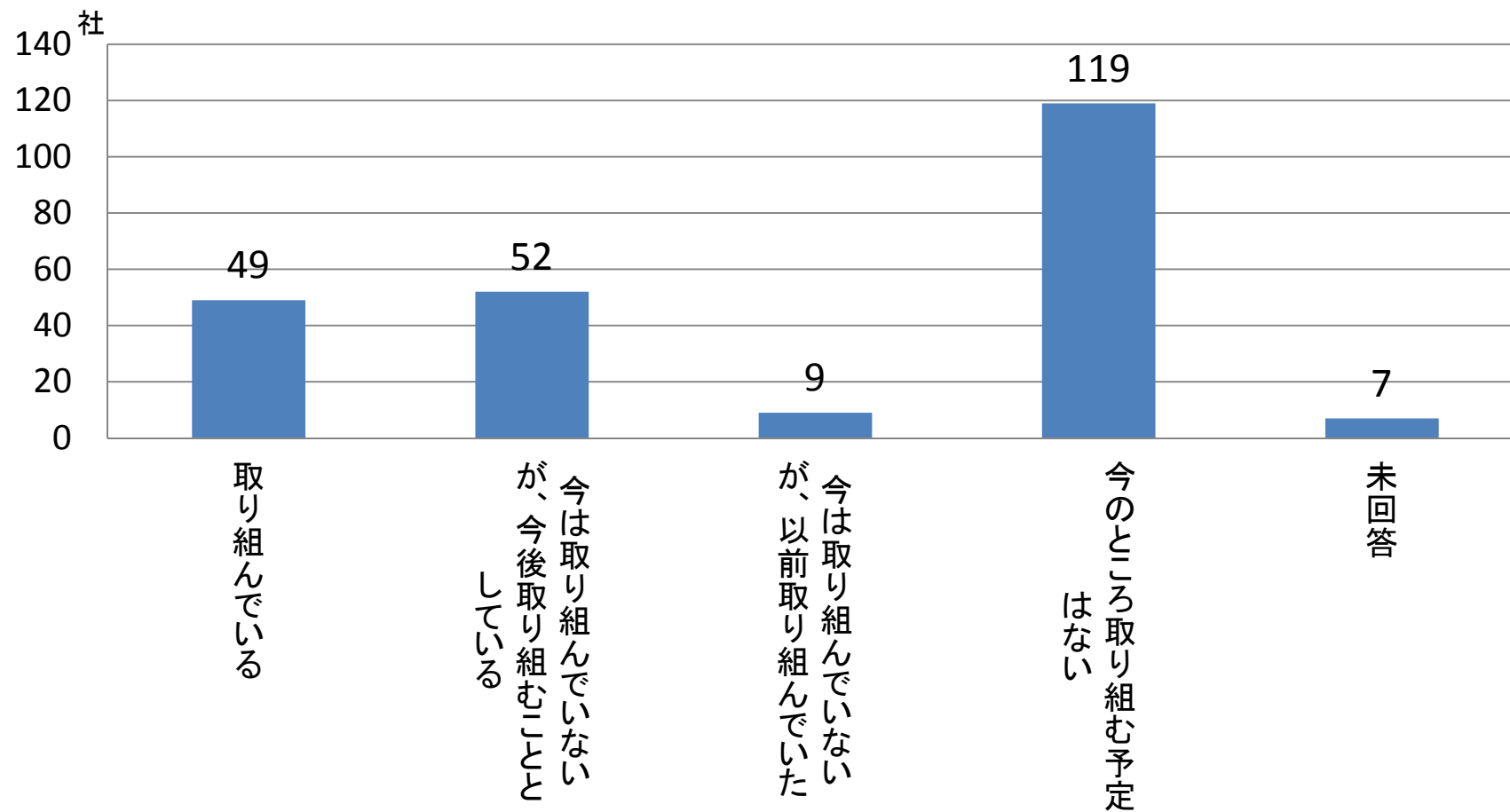


## 質問12 ポジティブアクションを知っていますか。



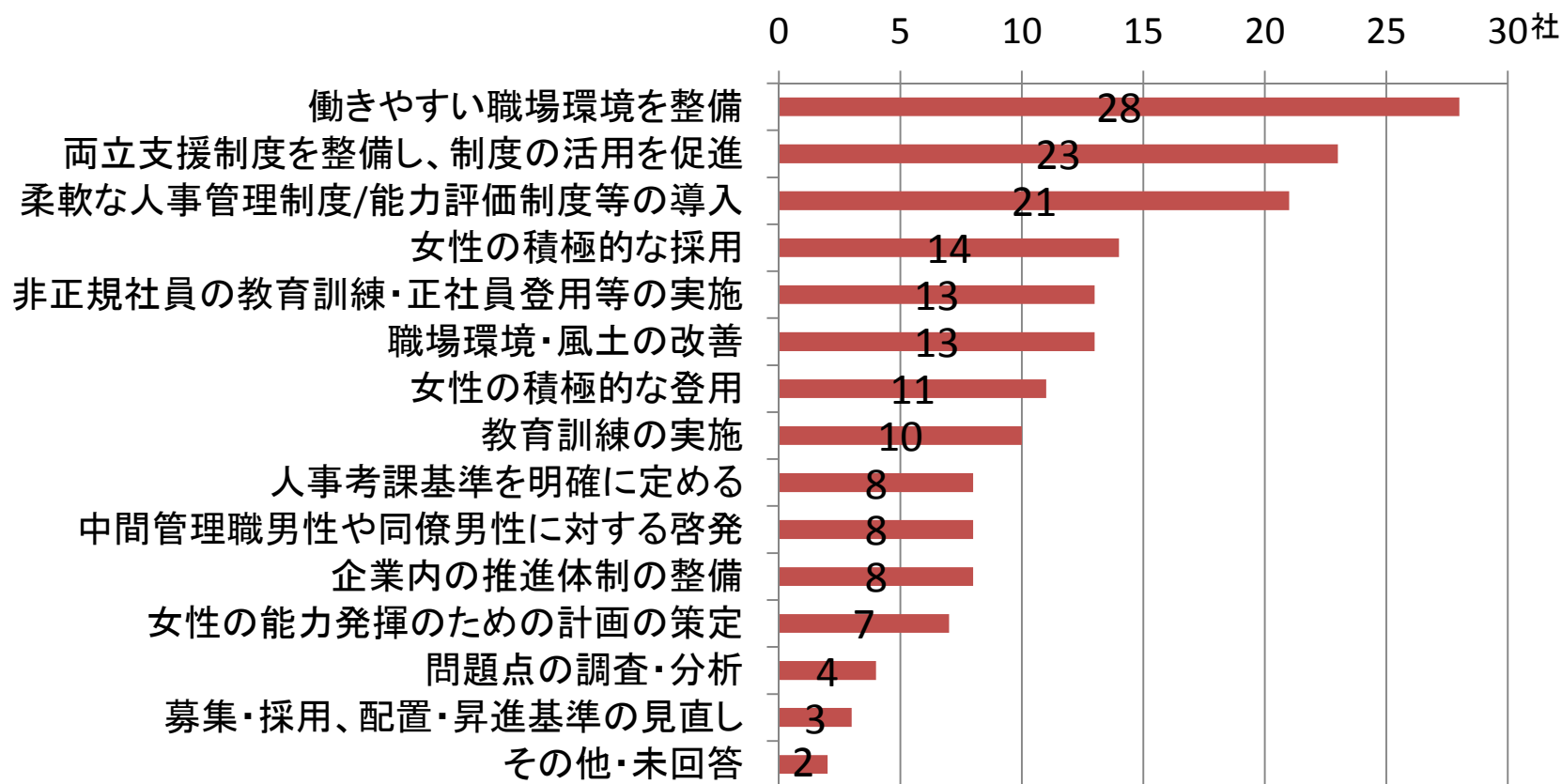
コメント: ポジティブアクションという言葉を知っている人は49%に過ぎなかった。

質問13 貴事業所において、女性の能力発揮推進  
(ポジティブ・アクション)の取り組みを行っていますか。



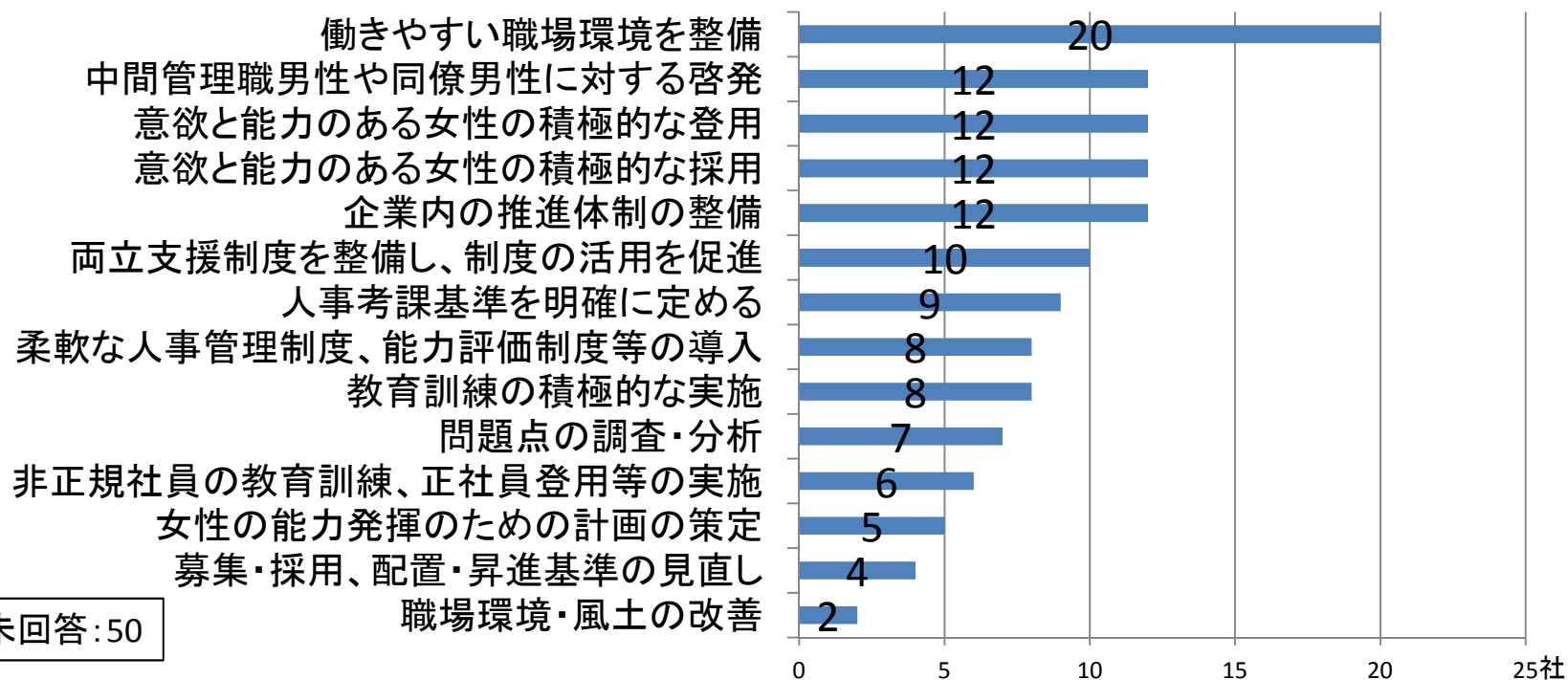
コメント:「今のところ取り組む予定はない」と答えた企業が過半(50.4%)を占めた。

質問14 質問13で「取り組んでいる」と回答した事業所にお聞きします。貴事業所において行っている取り組みについて該当するものはどれですか。(複数回答可)



コメント:「働きやすい職場環境の整備」「両立支援制度の整備・活用」「柔軟な人事管理制度、能力評価制度等の導入」が上位に並んだ。

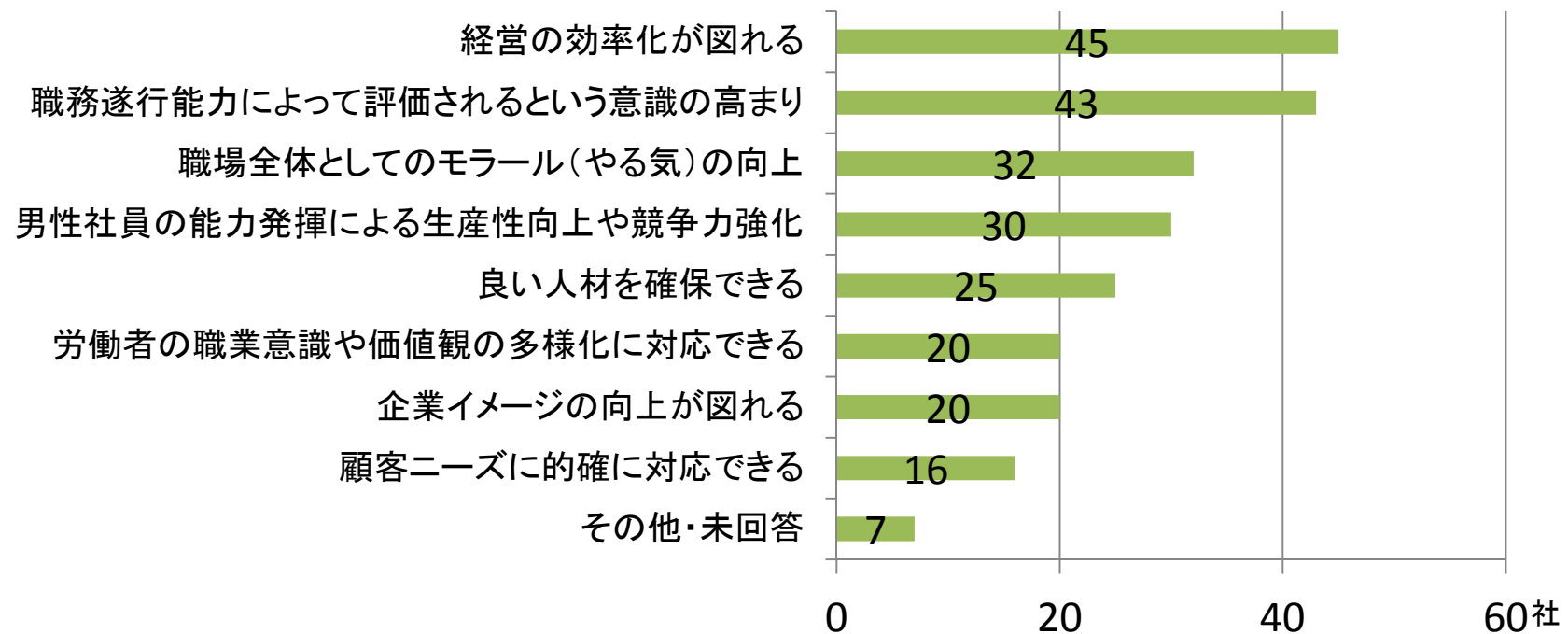
質問15 質問13で、「取り組んでいる」「今は取り組んでいないが、今後取り組むこととしている」と回答した事業所にお聞きします。質問14の回答選択肢の中で現在は実施していないが、今後実施してみたい取り組みはありますか。



その他・未回答:50

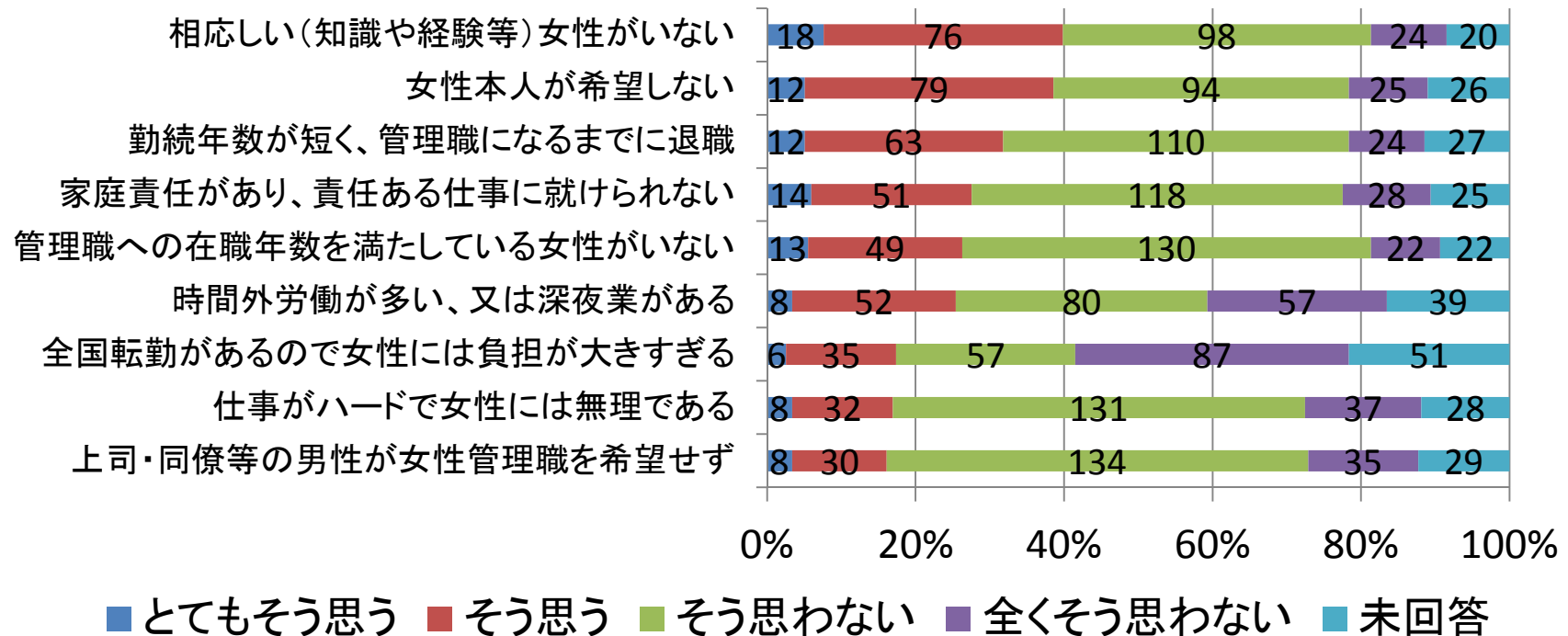
コメント:「働きやすい職場環境を整備」「中間管理職男性や同僚に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う」「女性がいない又は少ない職務・役職について意欲のある女性を積極的に採用」「企業内の推進体制の整備」が上位であった。

質問16 質問13で「取り組んでいる」「今は取り組んでいないが、今後、取り組むこととしている」と回答した事業所にお聞きします。ポジティブ・アクションの取り組みを行うことで、効果が現れたもの、あるいは、効果が期待できると思うものについて選んで下さい。



コメント:「経営の効率化が図れる」「職務遂行能力によって評価されるという意識の高まり」「職場全体のモラル(やる気)の向上」が上位であった。

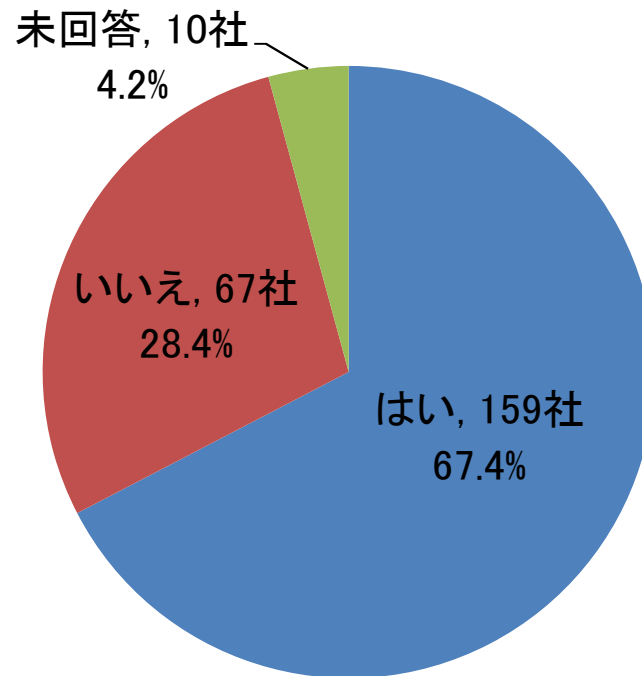
## 質問17 女性の管理職登用を推進するうえで課題があるとすればどのような課題ですか。



コメント:「相応しい(知識・経験等)女性がない」「女性本人が希望しない」「勤続年数が低く、管理職になるまでに退職」が上位であった。

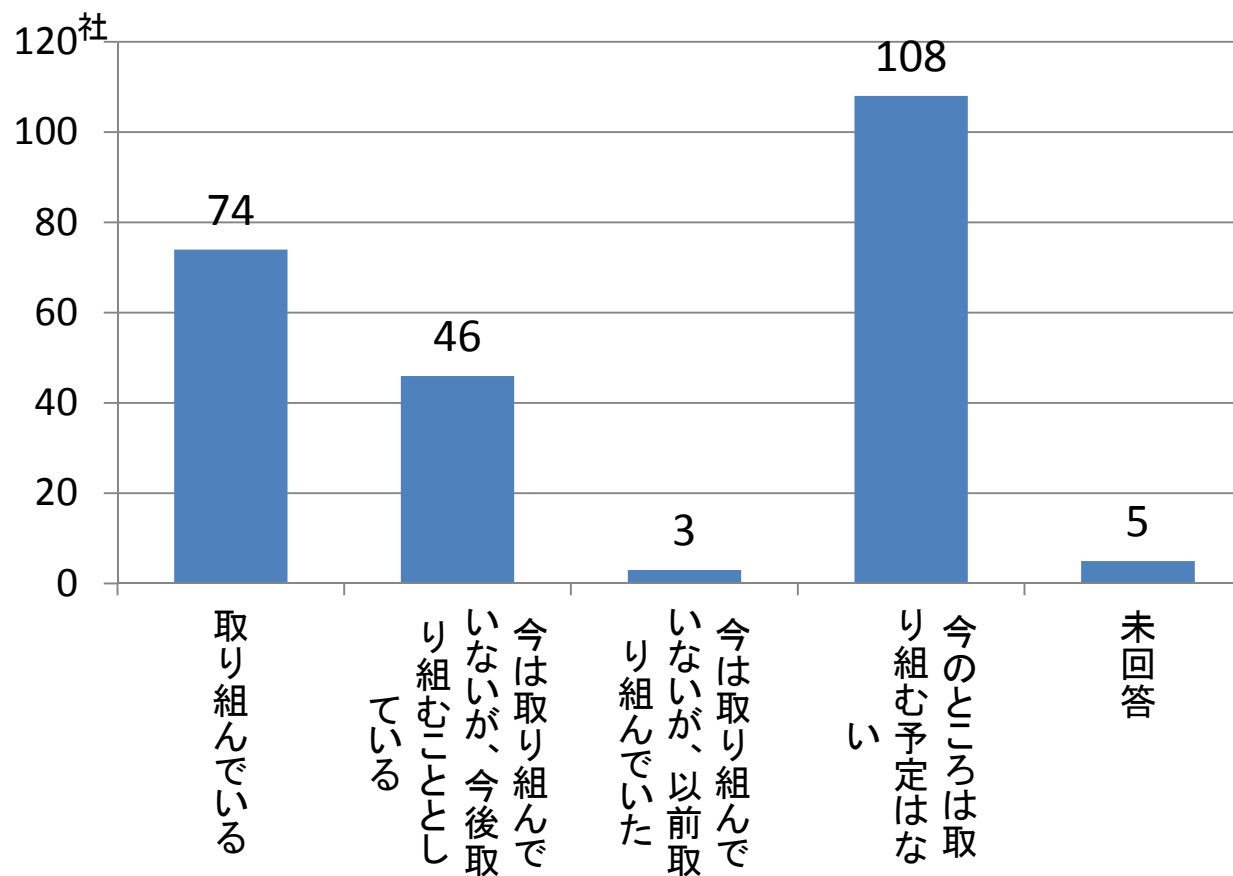
質問18 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていますか。

### 認知度(回答数)



コメント: ポジティブアクションに比べて認知度は高いものの、認知度は67.4%に留まった。

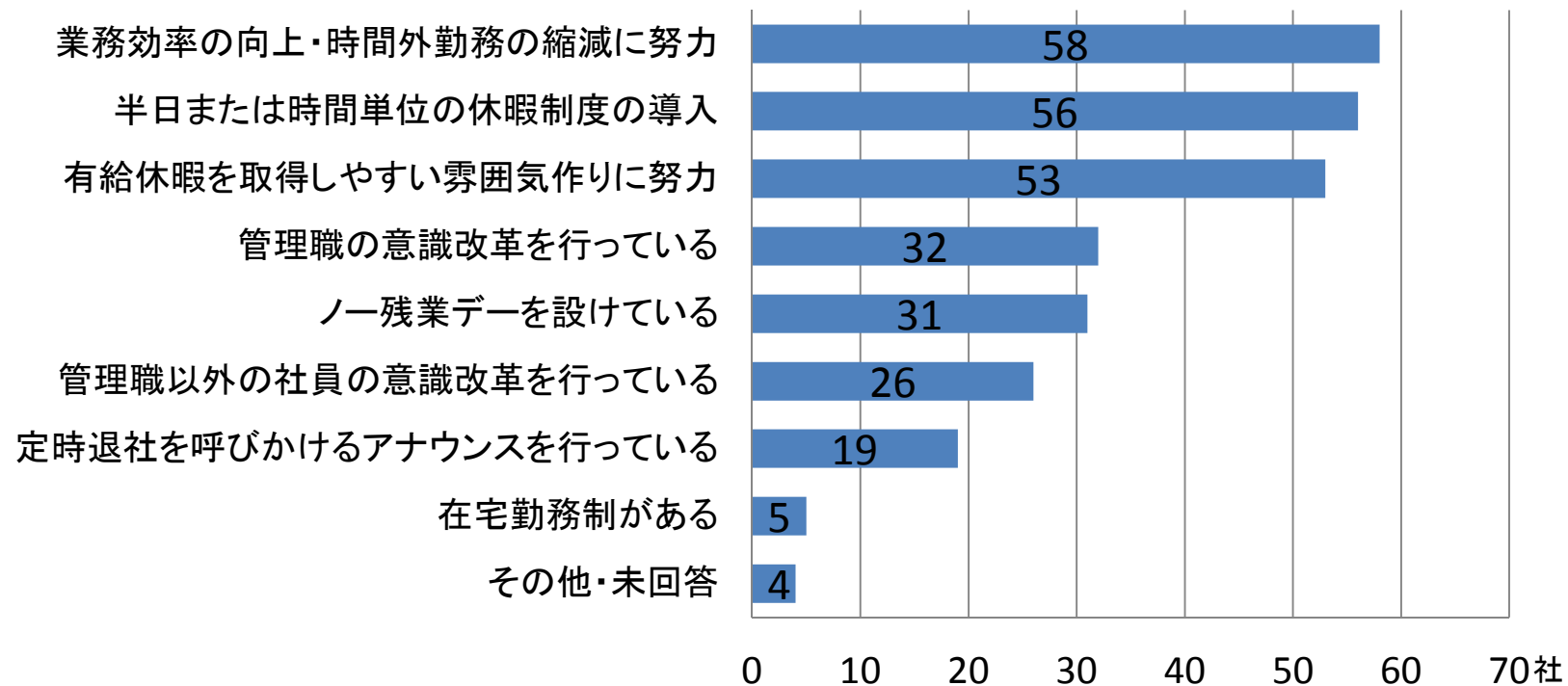
質問19 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」を推進する取り組みを行っていますか。



コメント:「今のところ取り組む予定はない」という消極的な意見が多かった。



質問20 「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みを行っている事業所にお聞きします。具体的にはどのような取り組みを行っていますか。(複数回答可)



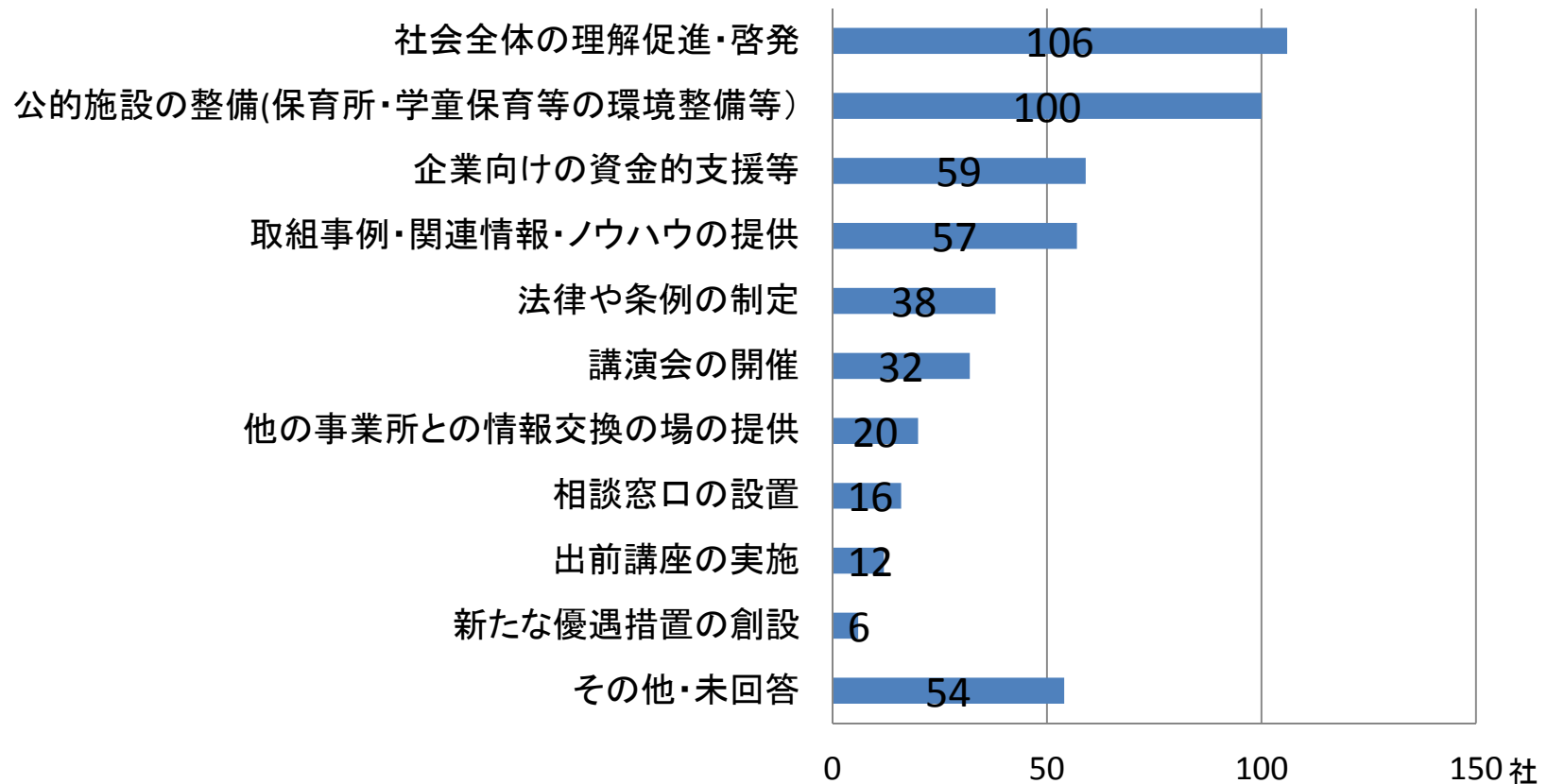
コメント:「業務効率の向上・時間外勤務の縮減に努力」「半日または時間単位の休暇制度の導入」「有給休暇を取得しやすい雰囲気作りに努力」が上位であった。

質問21 質問20で選んだ取り組みについて、県民に広くPRしたい取り組みがあれば、内容について具体的な記入をお願いします。

- ・独自のワークライフバランス新聞の発行
- ・ティータイムミーティング(看護職対象)
- ・子どもに関する行事などで、半日休暇を取得しやすくなった。
- ・子どものための行事参加休暇は、年度当初に、年間カレンダーに休暇日を記入し、安心して休暇が取れるように配慮する。また、休暇希望人数が多い場合は、前もって加配職員を配置し、本人の希望通りに取得できるようにしている。
- ・子どもの急な発熱や疾病等に備え、フリー職員を配置し希望通りに休暇を取得している。

コメント:独自のワークライフバランス新聞の発行、ティータイムミーティングの実施、計画的な取得、フリー職員の設置などの意見があった。

質問22 仕事と家庭が両立出来る職場づくり、女性の能力活用、ワーク・ライフ・バランスの推進等、「事業所における男女共同参画」を推進する上で、行政に期待するものをお選び下さい。



コメント:「社会全体の理解促進・啓発」「公的施設の整備」「企業向けの資金的支援等」「取組事例・関連情報・ノウハウの提供」が上位であった。