

男女共同参画企業アンケート報告書

薩摩川内市 コミュニティ課
平成 28 年 7 月

1 調査の内容

(1) 調査の目的

本市では、平成 17 年 4 月 1 日に薩摩川内市男女共同参画基本条例を制定し、性別にかかわらず誰もがお互いにその人権を尊重しあい、個性と能力が十分に発揮できる社会の実現に向けて事業を進めている。

本調査は、市内事業所の男女共同参画の実態と、就労分野における男女共同参画や仕事と生活の調和に向けた支援などの施策に役立てていくことを目的に実施した。

(2) 調査時点

平成 27 年 9 月 1 日現在

(3) 調査期間

平成 27 年 9 月 18 日～平成 27 年 10 月 16 日

(4) 調査対象事業所

薩摩川内市企業連携協議会会員の 108 事業所を調査対象とした。

- 薩摩川内市企業連携協議会とは

市内企業間の交流、提携、産学官等の交流を図ることにより、市内企業及び市経済の発展、雇用の拡大を図ることを目的とし、平成 25 年 11 月に設立された協議会。

(5) 調査項目

I. 基本項目

(業種、事業所区分、事業主・役員数、女性の雇用状況)

II. ポジティブ・アクション

III. 育児・介護休業制度

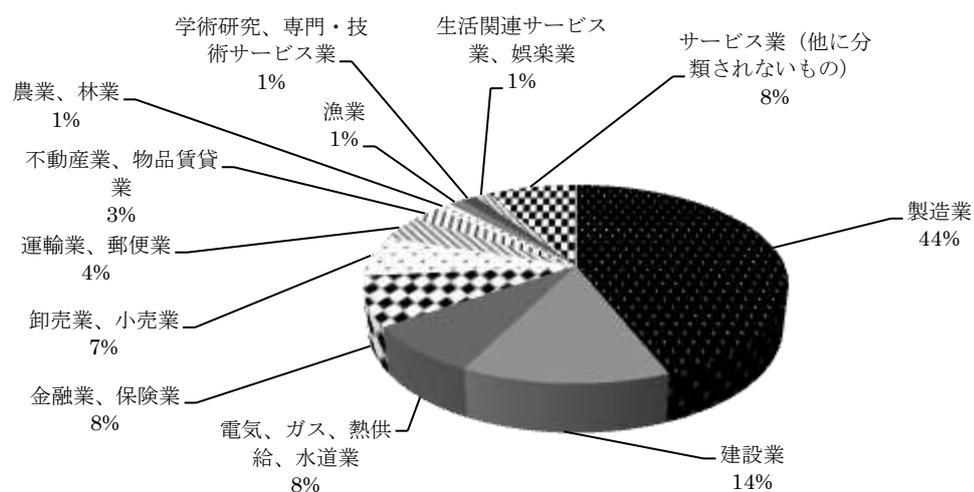
IV. セクシュアル・ハラスメント

V. 行政へ期待すること

(6) 事業所からの回答状況

- ① 調査対象事業所数
108 事業所
- ② 回答事業所数（回答率）
75 事業所（69.4%）
- ③ 業種ごとの回答事業所数

図 1 回答事業所の業種割合

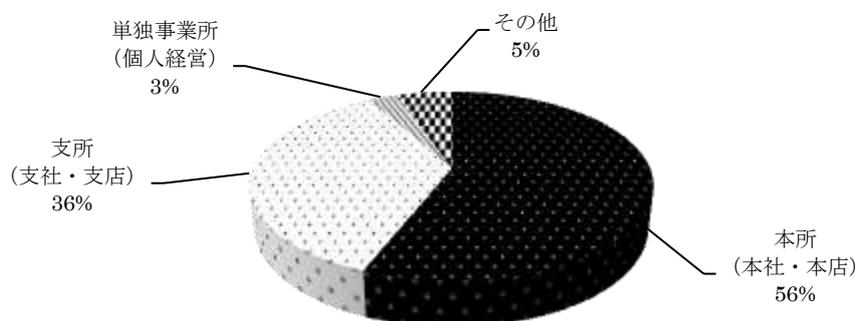


【設問 1 貴事業所の主な業種は何ですか。】

業種	回答事業所 内訳(件)
農業、林業	1
漁業	1
建設業	10
製造業	33
電気、ガス、熱供給、水道業	6
運輸業、郵便業	3
卸売業、小売業	5
金融業、保険業	6
不動産業、物品賃貸業	2
学術研究、専門・技術サービス業	1
生活関連サービス業、娯楽業	1
サービス業（他に分類されないもの）	6
合計	75

④ 事業所の区分

図 2 回答事業所の区分割合



【設問 2 貴事業所の区分は何ですか。】

区分	回答事業所 内訳(件)
本所(本社・本店)	42
支所(支社・支店)	27
単独事業所(個人経営)	2
その他	4
合計	75

2 用語の説明

● ポジティブ・アクション

固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から

- ・ 営業職に女性はほとんどいない
- ・ 課長以上の管理職は男性が大半を占めている

等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

● セクシャル・ハラスメント

セクシュアルハラスメントの略で、「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること」又は「性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じること」をいいます。男女雇用機会均等法により事業者はその対策が義務付けられています。

● 育児休業

労働者の申し出により、子どもが1歳に達するまでの間（一定の場合には1歳6ヶ月に達するまで）、休業できる制度。「育児・介護休業法」で定められている。

● 介護休業

労働者の申し出により、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業ができる制度。「育児・介護休業法」で定められている。

● 子どもの看護休暇

労働者の申し出により、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、取得できる休暇。「育児・介護休業法」で定められている。

● 介護休暇制度

対象家族1人につき、1年度5日まで、対象家族が2人以上の場合は1年度に10日まで、介護休業や年次有給休暇とは別に、1日単位で休暇を取得できます。

● フレックスタイム制

1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出勤または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分け、出勤、退社の時刻を労働者の決定に委ねるもの。

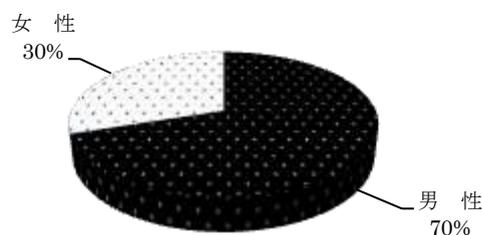
● 在宅勤務制度

事業主と雇用関係にある労働者が、労働時間の全部または一部について、自宅で業務に従事する勤務形態。仕事を自宅に持ち帰り勤務時間後に行う、いわゆる“持ち帰り残業”は除く。

3 調査結果

(7) 管理職に占める女性の割合

図 3 事業主・役員の男女割合

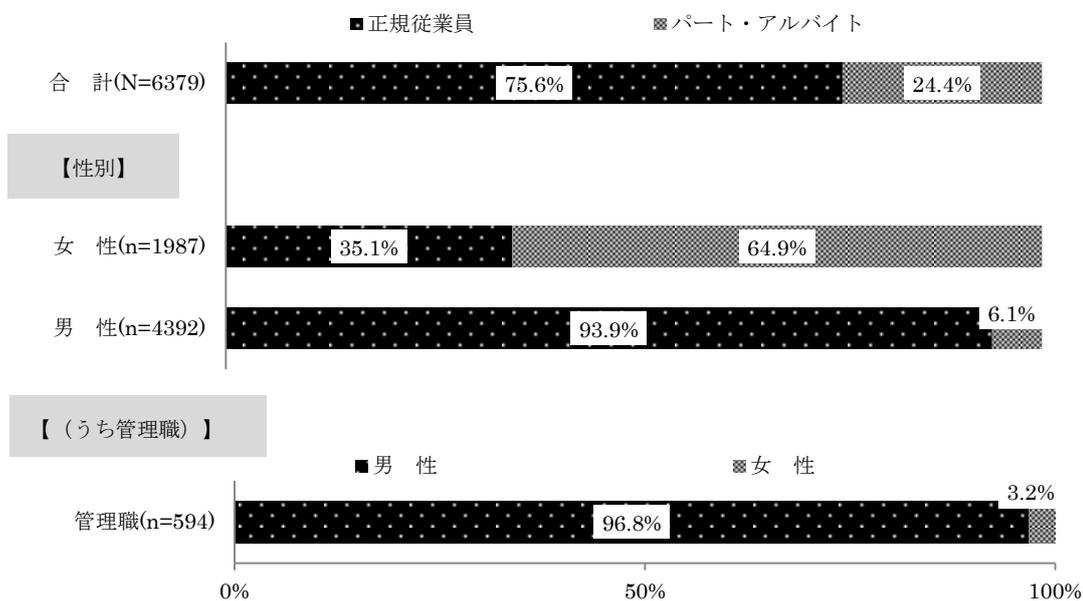


【設問 3 貴事業所の事業主・役員の状況について御回答ください。】

性別	内訳(人)
男性	423
女性	182
合計	605

(8) 男女別の労働者の構成

図 4 男女別雇用状況・管理職割合

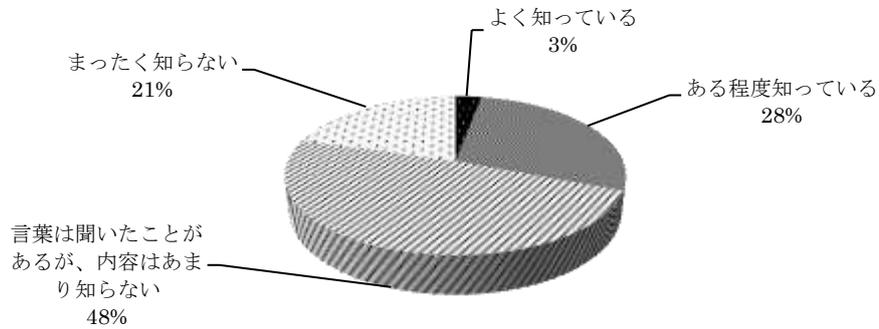


【設問 4 貴事業所の雇用状況と管理職数について御回答ください。】

区分	内訳(人)			
	正規従業員	パート・アルバイト	合計	(うち管理職)
男性	4123	269	4392	575
女性	697	1290	1987	19
合計	4820	1559	6379	594

(9) ポジティブ・アクションの認知度

図 5 ポジティブ・アクションの認知度合

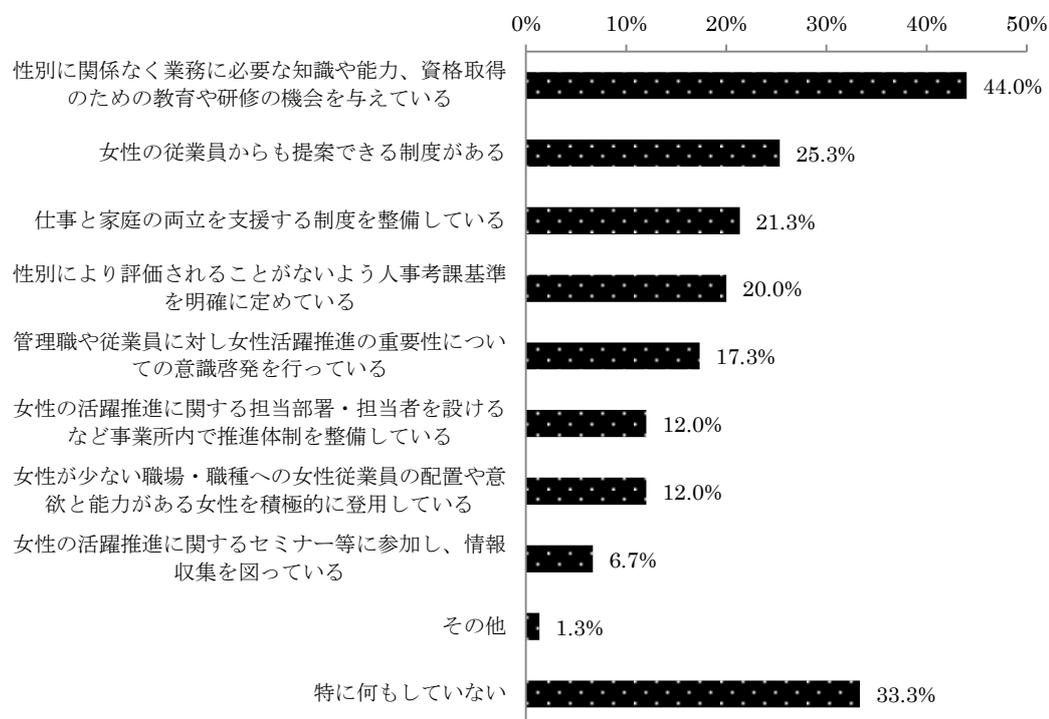


【設問 5 「ポジティブ・アクション」という言葉を聞いたことがありますか。】

選択肢	回答数
よく知っている	2
ある程度知っている	19
言葉は聞いたことがあるが、内容はあまり知らない	33
まったく知らない	14

(10) 女性の活躍を推進するための取組

図 6 女性活躍推進の取組状況

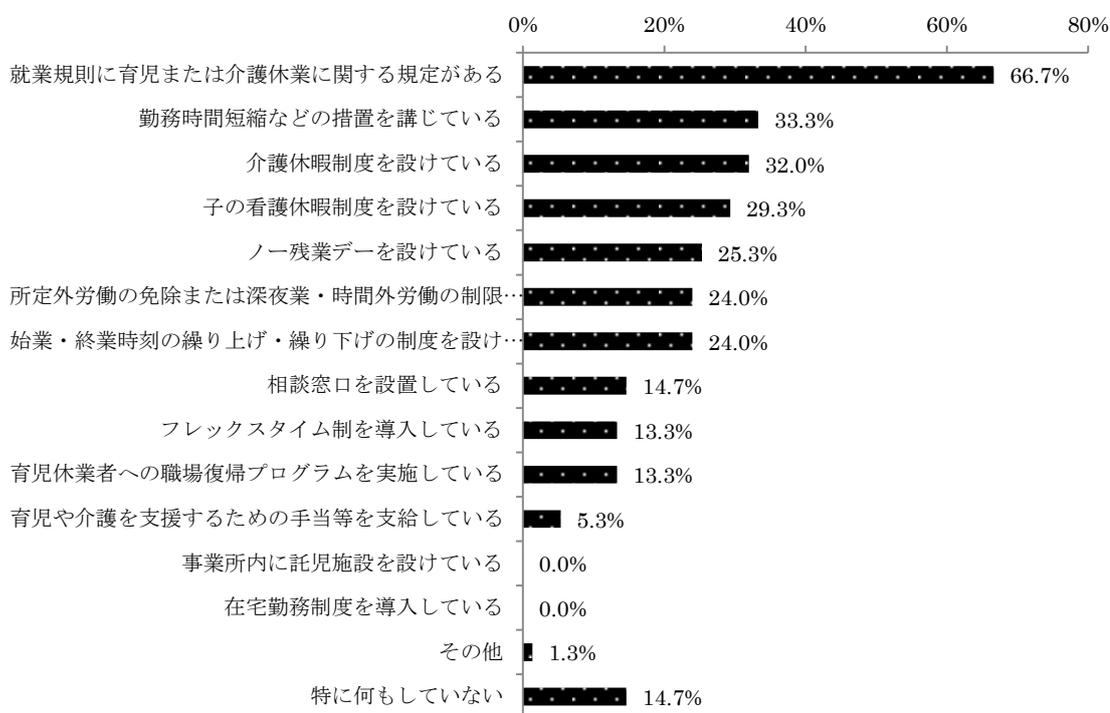


【設問 6 貴事業所では、職場での女性の活躍を推進するために、何か取り組んでいることはありますか。(複数回答可)】

選択肢	内訳(件)
性別に関係なく業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修の機会を与えている	33
女性の従業員からも提案できる制度がある	19
仕事と家庭の両立を支援する制度を整備している	16
性別により評価されることがないよう人事考課基準を明確に定めている	15
管理職や従業員に対し女性活躍推進の重要性についての意識啓発を行っている	13
女性の活躍推進に関する担当部署・担当者を設けるなど事業所内で推進体制を整備している	9
女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置や意欲と能力がある女性を積極的に登用している	9
女性の活躍推進に関するセミナー等に参加し、情報収集を図っている	5
その他 (そもそも性別で判断しない)	1
特に何もしていない	25

(11) 育児・介護を行う従業員への取組

図 7 育児や介護を行う従業員への取組状況



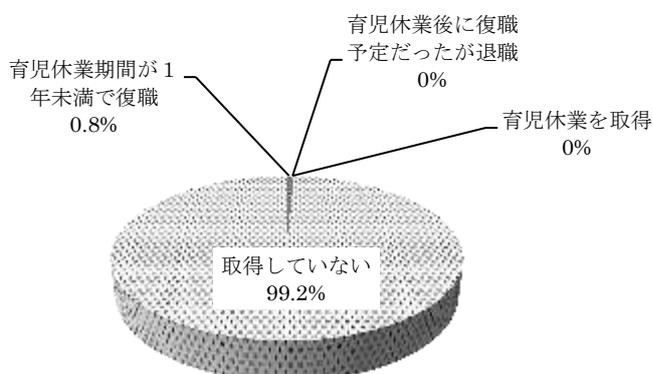
【設問 7 貴事業所では、働きながら育児や介護を行う従業員のために、

何か取り組んでいることはありますか。 (複数回答可)】

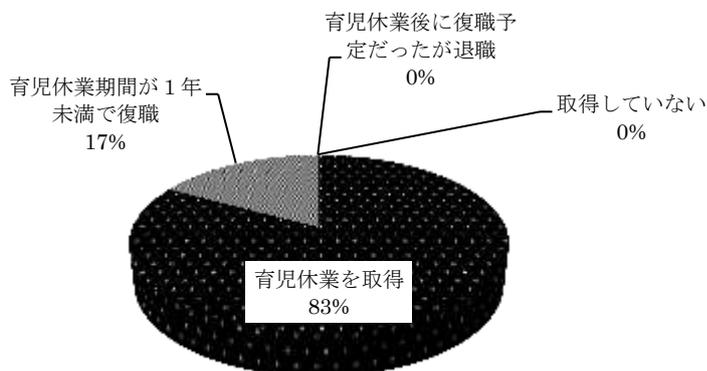
選択肢	内訳(件)
就業規則に育児または介護休業に関する規定がある	50
子の看護休暇制度を設けている	22
介護休暇制度を設けている	24
育児や介護を支援するための手当等を支給している	4
勤務時間短縮などの措置を講じている	25
所定外労働の免除または深夜業・時間外労働の制限を設けている	18
フレックスタイム制を導入している	10
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの制度を設けている	18
在宅勤務制度を導入している	0
ノー残業デーを設けている	19
事業所内に託児施設を設けている	0
育児休業者への職場復帰プログラムを実施している	10
相談窓口を設置している	11
特に何もしていない	11
その他 (子連れで仕事も可能)	1

(12) 育児休業制度の利用率

男性職員の
育児休業取得状況



女性職員の
育児休業取得状況



【設問 8 平成 26 年度中に育児休業を取得した従業員数を記入してください。】

		内訳(人)	
		配偶者が出産した 男性従業員数	出産した女性従業員数
全体人数 A		133	43
形態別	内、育児休業を取得した従業員数	0	39
	内、育児休業期間が1年未満で復職した従業員数	1	8
	内、育児休業後に復職予定だったが退職した従業員数	0	0
	合計 B	1	47
育児休業取得率 B÷A		0.8%	100%

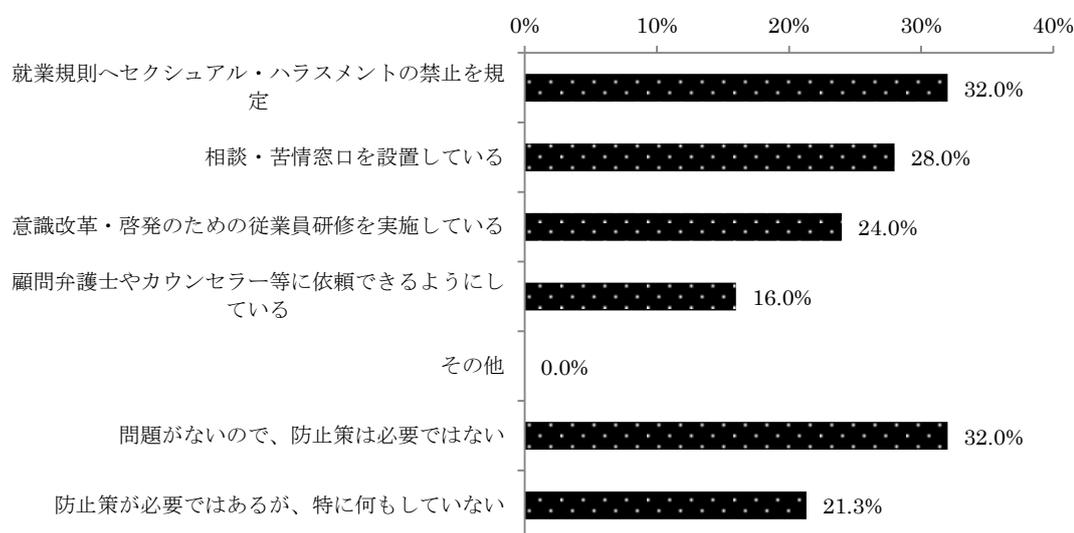
(13) 介護休業制度の取得状況

【設問 9 平成 26 年度中に介護休業を取得した従業員数を記入してください。】

	内訳(人)
男性従業員数	0
女性従業員数	2
合計	2

(14) セクハラ防止に関する取組状況

図 8 セクハラ防止への取組状況

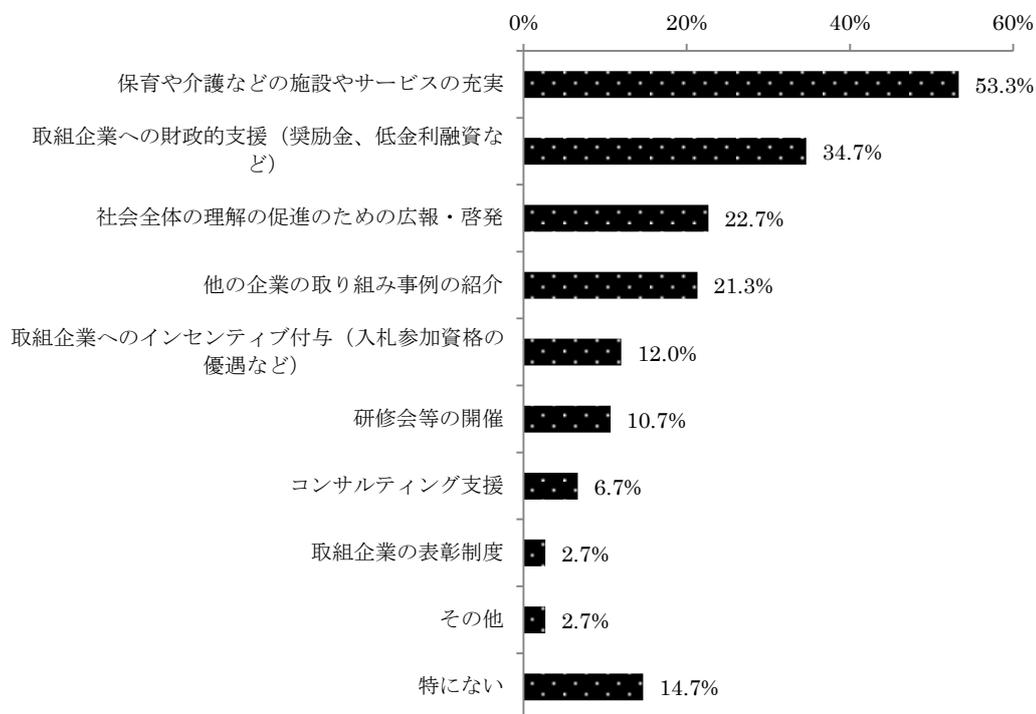


【設問 10 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）を防止するために、何か取り組んでいることはありますか。（複数回答可）】

選択肢	内訳(件)
就業規則へセクシュアル・ハラスメントの禁止を規定	24
相談・苦情窓口を設置している	21
意識改革・啓発のための従業員研修を実施している	18
顧問弁護士やカウンセラー等に依頼できるようにしている	12
その他	0
問題がないので、防止策は必要ではない	24
防止策が必要ではあるが、特に何もしていない	16

(15) 事業所が行政へ期待すること

図 9 事業所が行政へ期待すること



【設問 11 仕事と生活の両立支援や女性の活躍推進の取組を進めるうえで、
貴事業所が行政に期待することは何ですか。（複数回答可）】

選択肢	内訳(件)
保育や介護などの施設やサービスの充実	40
取組企業への財政的支援(奨励金、低金利融資など)	26
社会全体の理解の促進のための広報・啓発	17
他の企業の取り組み事例の紹介	16
取組企業へのインセンティブ付与(入札参加資格の優遇など)	9
研修会等の開催	8
コンサルティング支援	5
取組企業の表彰制度	2
その他 ・有給等取得企業の把握等 ・行政が発注する工事に次の2点が改善されることが女性進出を支援する 急務といえる。①工事現場に女性が働く環境が整っていない。(更衣室、トイレ等) ②現場管理が出来る女性を育成しようとしても現場を踏んだ人間でなければ難しく思う。	2
特にない	11