

男女共同参画企業アンケート報告書

薩摩川内市 ひとみらい政策課
平成 29 年 11 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現実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 29 年 9 月 1 日現在

(3) 調査期間

平成 29 年 9 月 15 日～平成 29 年 10 月 11 日

(4) 調査対象事業所

薩摩川内市内 200 事業所 （回答：61 事業所）

(5) 調査項目

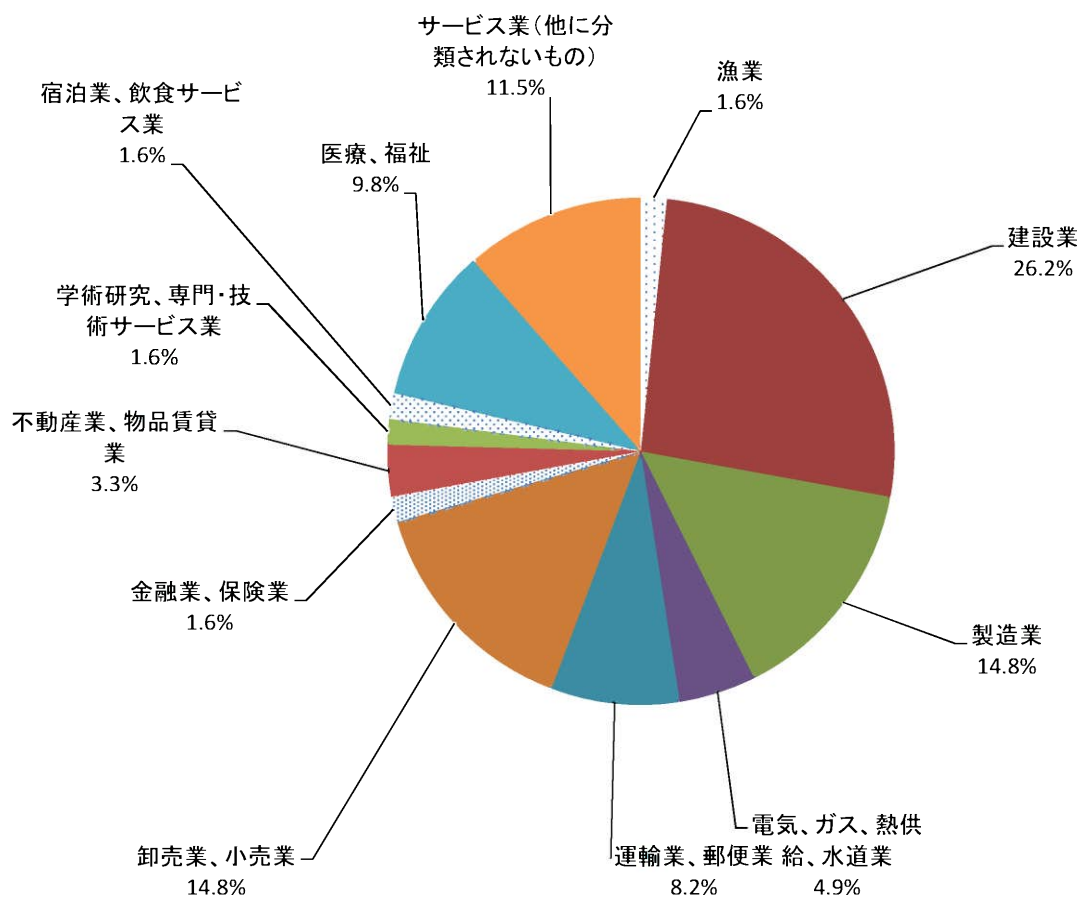
- | | |
|------|------------------------------------|
| I. | 基本項目
(業種、事業所区分、事業主・役員数、女性の雇用状況) |
| II. | ポジティブ・アクション |
| III. | 女性活躍推進 |
| IV. | 育児・介護休暇制度 |
| V. | セクシュアル・ハラスメント |
| VI. | 女性の管理職登用 |
| VII. | 行政の支援・施策について望むこと |

Q1 貴事業所の主な業種は何ですか。

1	農業、林業	0
2	漁業	1
3	鉱業、採石業、砂利採取業	0
4	建設業	16
5	製造業	9
6	電気、ガス、熱供給、水道業	3
7	情報通信業	0
8	運輸業、郵便業	5
9	卸売業、小売業	9
10	金融業、保険業	1
11	不動産業、物品賃貸業	2
12	学術研究、専門・技術サービス業	1
13	宿泊業、飲食サービス業	1
14	生活関連サービス業、娯楽業	0
15	教育、学習支援業	0
16	医療、福祉	6
17	複合サービス業	0
18	サービス業(他に分類されないもの)	7

図1 業種

n=61

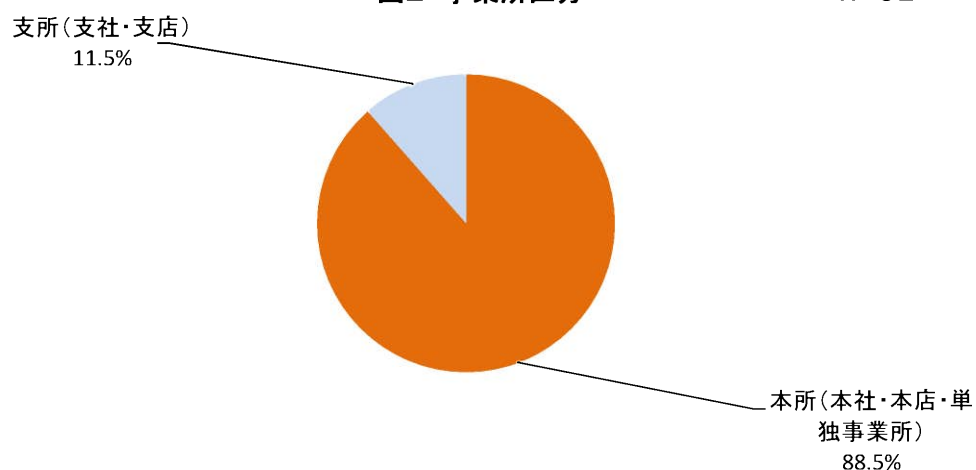


Q2 貴事業所の区分は何ですか。

1	本所（本社・本店・単独事業所）	54
2	支所（支社・支店）	7

図2 事業所区分

n=61

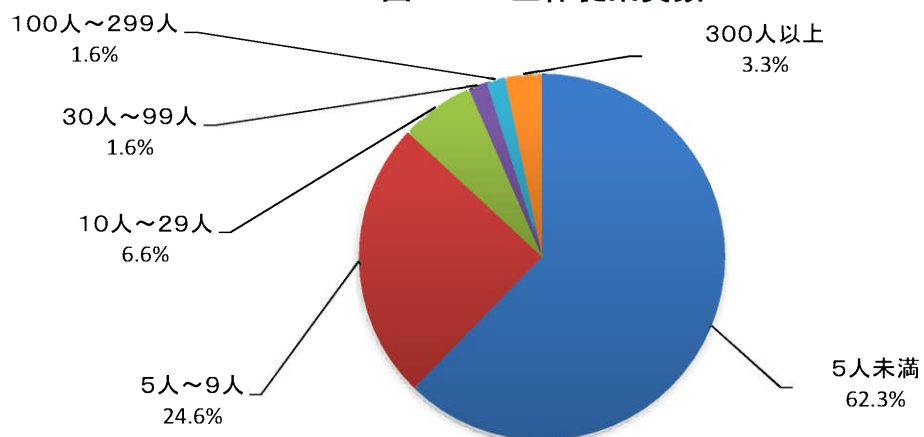


Q2-1 貴企業の全体従業員数についてご回答ください。

1	5人未満	38
2	5人～9人	15
3	10人～29人	4
4	30人～99人	1
5	100人～299人	1
6	300人以上	2

図2-1 全体従業員数

n=61



Q3貴事業所の雇用状況と管理職数についてご回答ください。

(平成29年9月1日現在:単位 人)

区 分	正規従業員	パート・アルバイト	従業員合計	(うち管理職)
男 性	867	96	963	147
女 性	243	397	640	23
合 計	1,110	493	1,603	170

※企業全体ではなく、本市内にある事業所について回答ください。

※管理職＝配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職

図3 男女別雇用状況・管理職割合

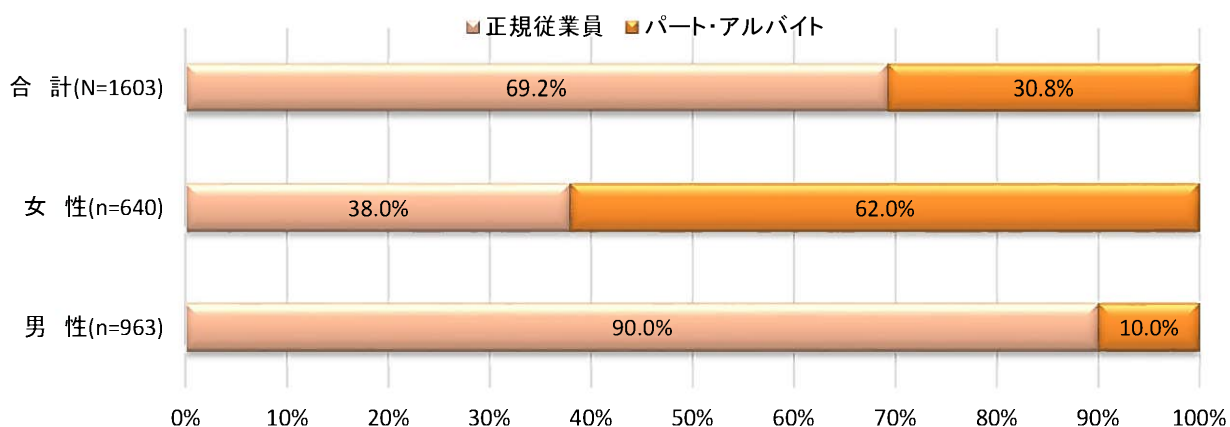
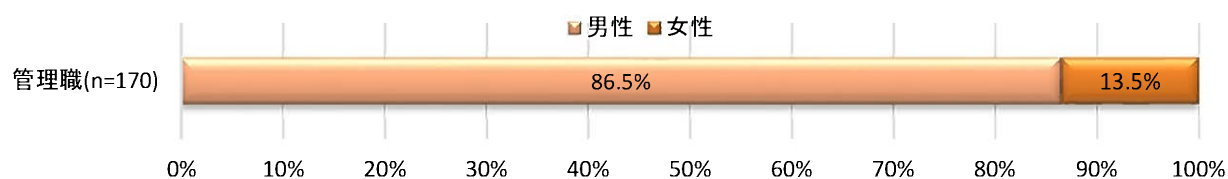
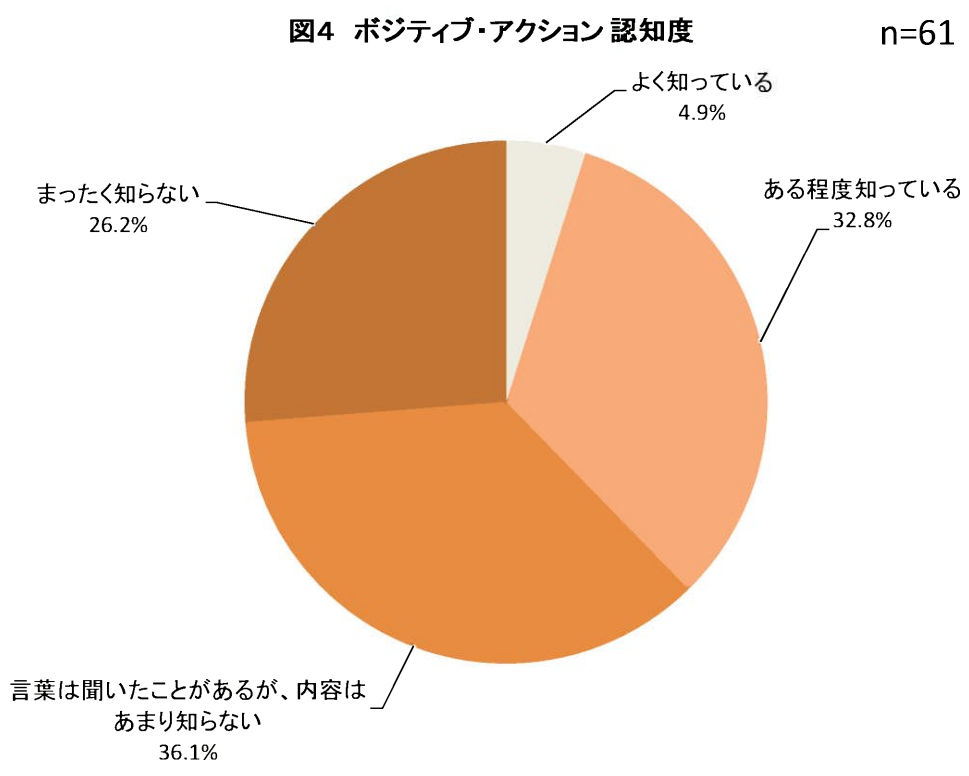


図3-2 管理職数の男女割合



Q4「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。		
1	よく知っている	3
2	ある程度知っている	20
3	言葉は聞いたことがあるが、内容はあまり知らない	22
4	まったく知らない	16



■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。

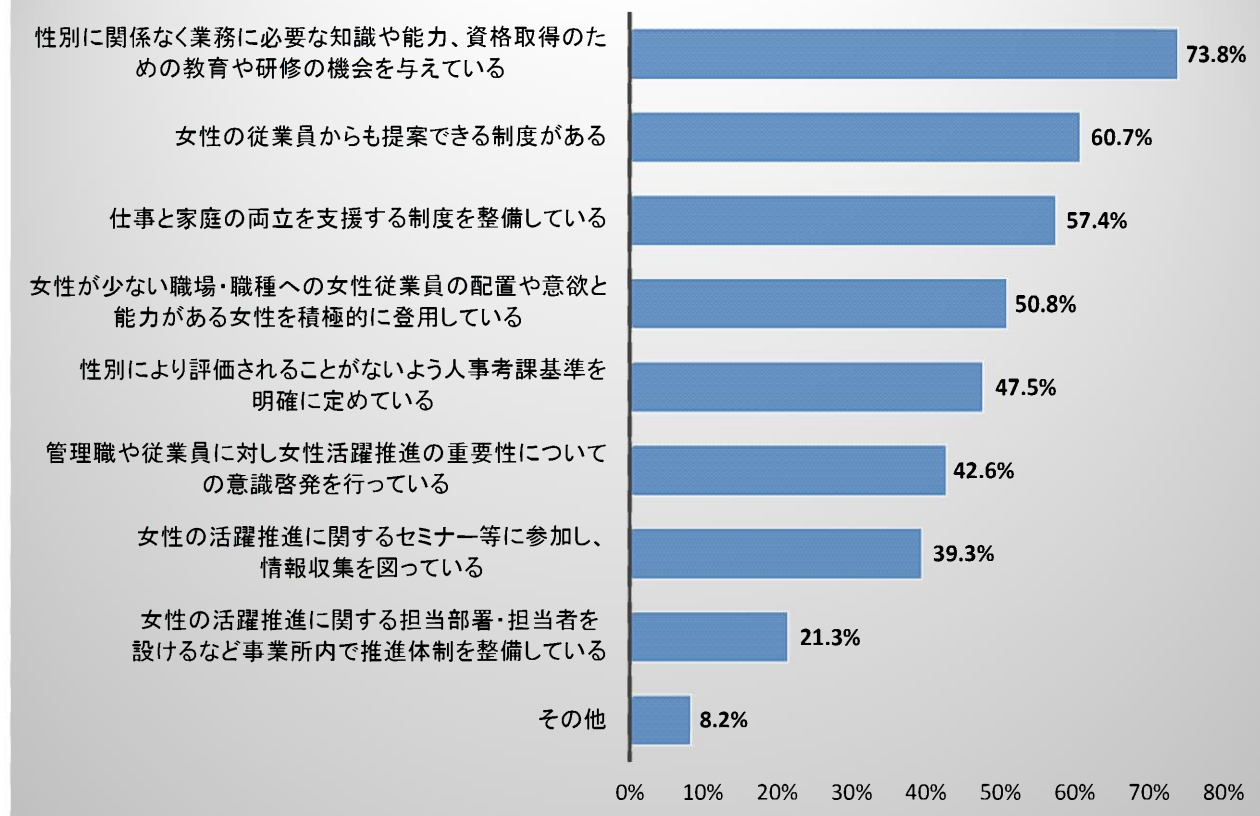
などの差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいう。

Q5 貴事業所では、職場での女性の活躍を推進するため、取組を行っていますか。

項目ごとにあてはまるものに○をつけてください。

項 目	「1」	「2」	「3」
	取り組んでいる	今後、取り組む予定	取り組んでおらず、今後の予定もない
1 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	6	7	48
2 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	17	14	30
3 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	21	8	32
4 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	12	14	35
5 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	32	13	16
6 仕事と家庭の両立を支援する制度を整備している	16	19	26
7 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	8	16	37
8 女性の従業員からも提案できる制度がある	29	8	24
9 その他	3	2	

図5 「取り組んでいる」又は「今後、取り組む予定」と回答した事業所の割合(複数回答) n=61



※いずれかの項目で「1」または「2」を1つでも選んだ方

Q5-1 女性活躍に取り組む(重視する)理由は何ですか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	優秀な人材の確保・定着	34
2	職場の活性化による労働意欲の向上	21
3	働き方の見直しによる業務の効率化	15
4	新商品・サービスの開発に多様な視点が必要	15
5	従業員の能力が発揮されることによる生産性の向上及び企業業績の向上	21
6	企業のイメージアップ	6
7	その他	2

Q5-2 取り組んでいない理由は何ですか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	既に女性は活躍しており、現状で問題ない	2
2	女性従業員が少数である	1
3	女性従業員の意識と意欲が伴わない	0
4	男性従業員の理解が得られない	0
5	具体的な取組方法がわからない	0
6	必要性を感じない	1
7	その他	7

図5-1 女性活躍に取り組む(重視する)理由 (複数回答)

n=50

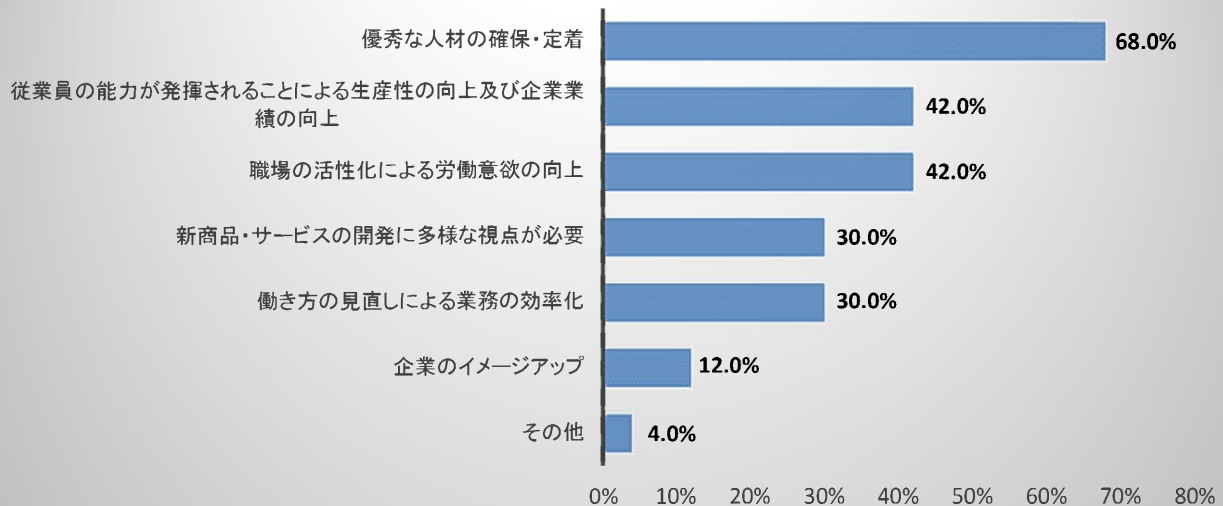
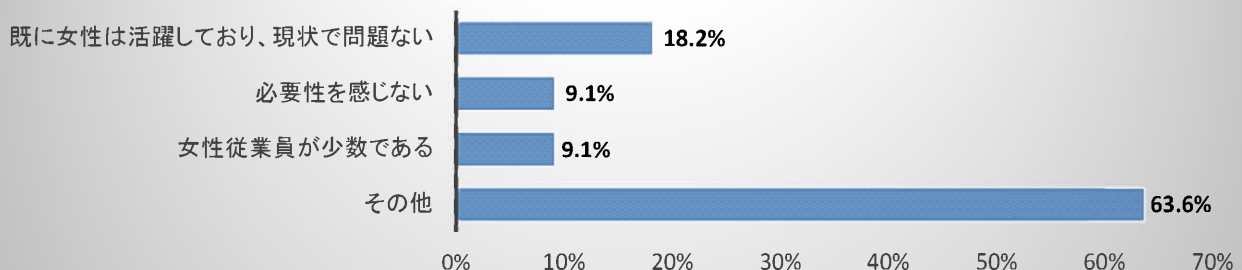


図5-2 女性活躍に取り組んでいない理由 (複数回答)

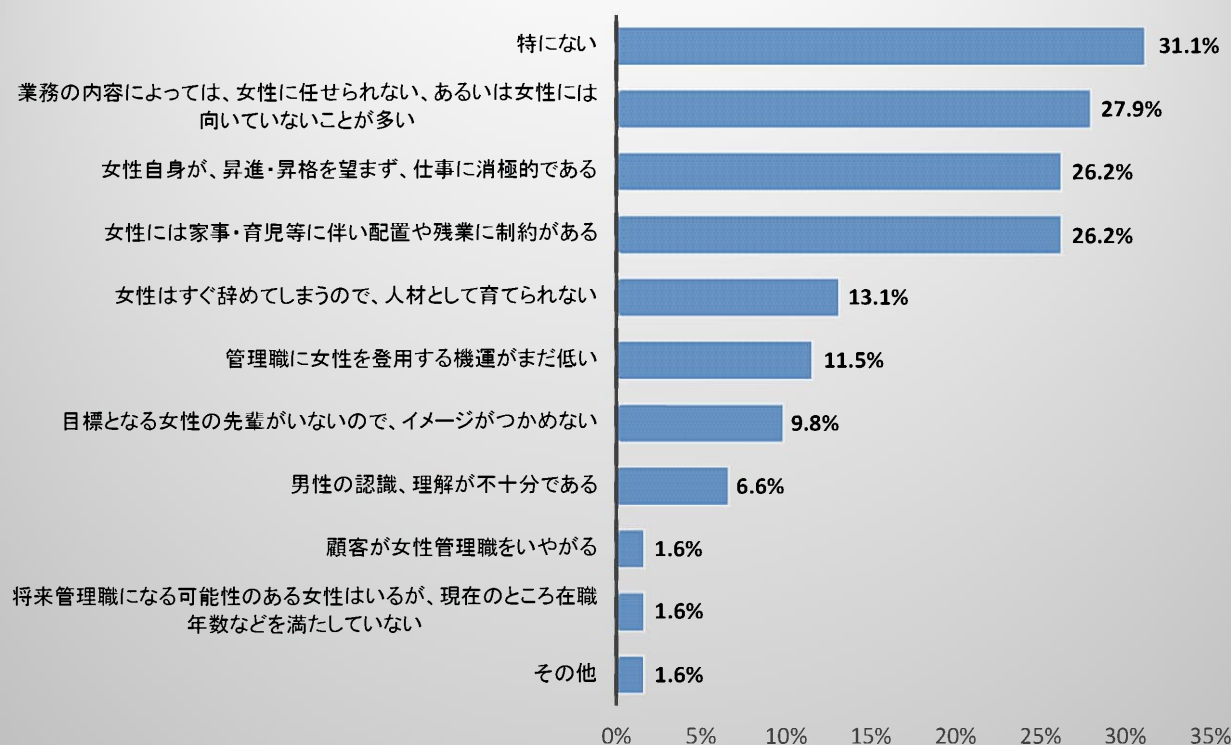
n=11



Q6 貴事業所において、女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。(複数回答可)		
1	女性はずぐ辞めてしまうので、人材として育てられない	8
2	女性には家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある	16
3	女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である	16
4	男性の認識、理解が不十分である	4
5	業務の内容によっては、女性に任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い	17
6	将来管理職になる可能性のある女性はいるが、現在のところ在職年数などを満たしていない	1
7	目標となる女性の先輩がいないので、イメージがつかめない	6
8	顧客が女性管理職をいやがる	1
9	管理職に女性を登用する機運がまだ低い	7
10	特にない	19
11	その他	1

図6 女性も男性も同じような環境で働いていくために、
特に女性にとって課題となっていること(複数回答)

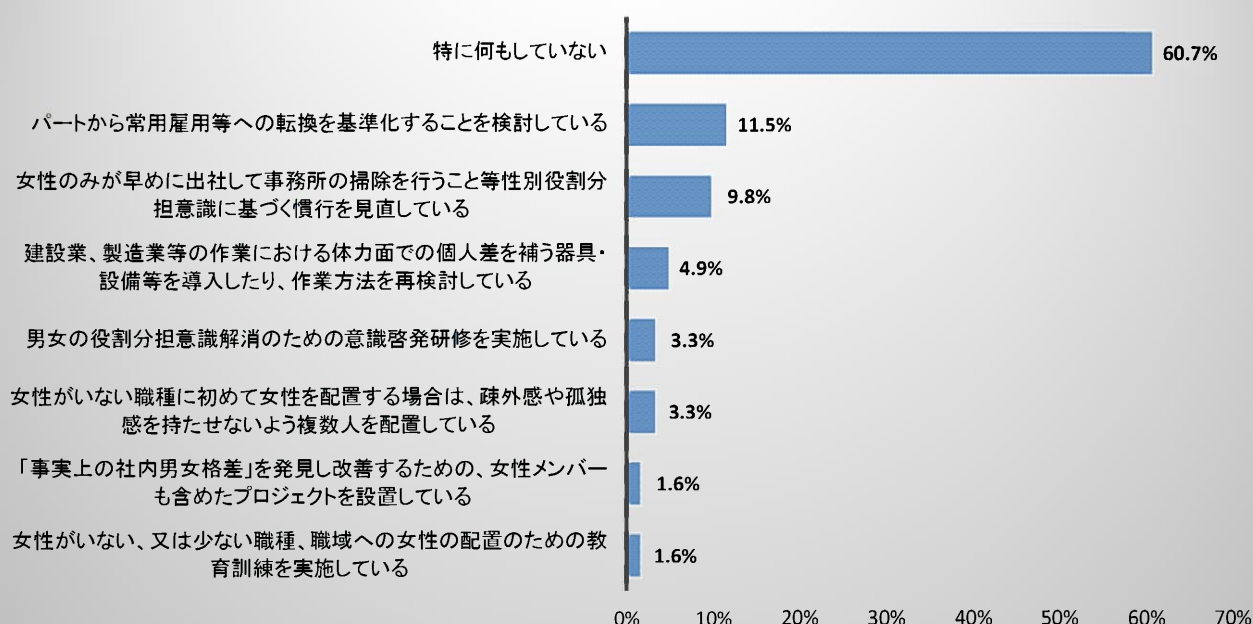
n=61



Q7 貴事業所において、職場環境や風土の改善として取り組んでいることはありますか。(複数回答可)		
1	女性がいらない、又は少ない職種、職域への女性の配置のための教育訓練を実施している	1
2	建設業、製造業等の作業における体力面での個人差を補う器具・設備等を導入したり、作業方法を再検討している	3
3	パートから常用雇用等への転換を基準化することを検討している	7
4	女性がいらない職種に初めて女性を配置する場合は、疎外感や孤独感を持たせないよう複数人を配置している	2
5	女性を初めて受け入れる、または受け入れ経験の乏しい管理職に対する研修を実施している	0
6	女性のみが早めに出社して事務所の掃除を行うこと等性別役割分担意識に基づく慣行を見直している	6
7	「事実上の社内男女格差」を発見し改善するための、女性メンバーも含めたプロジェクトを設置している	1
8	男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修を実施している	2
9	特に何もしていない	37
10	その他	0

図7 職場環境や風土の改善として取り組んでいること(複数回答)

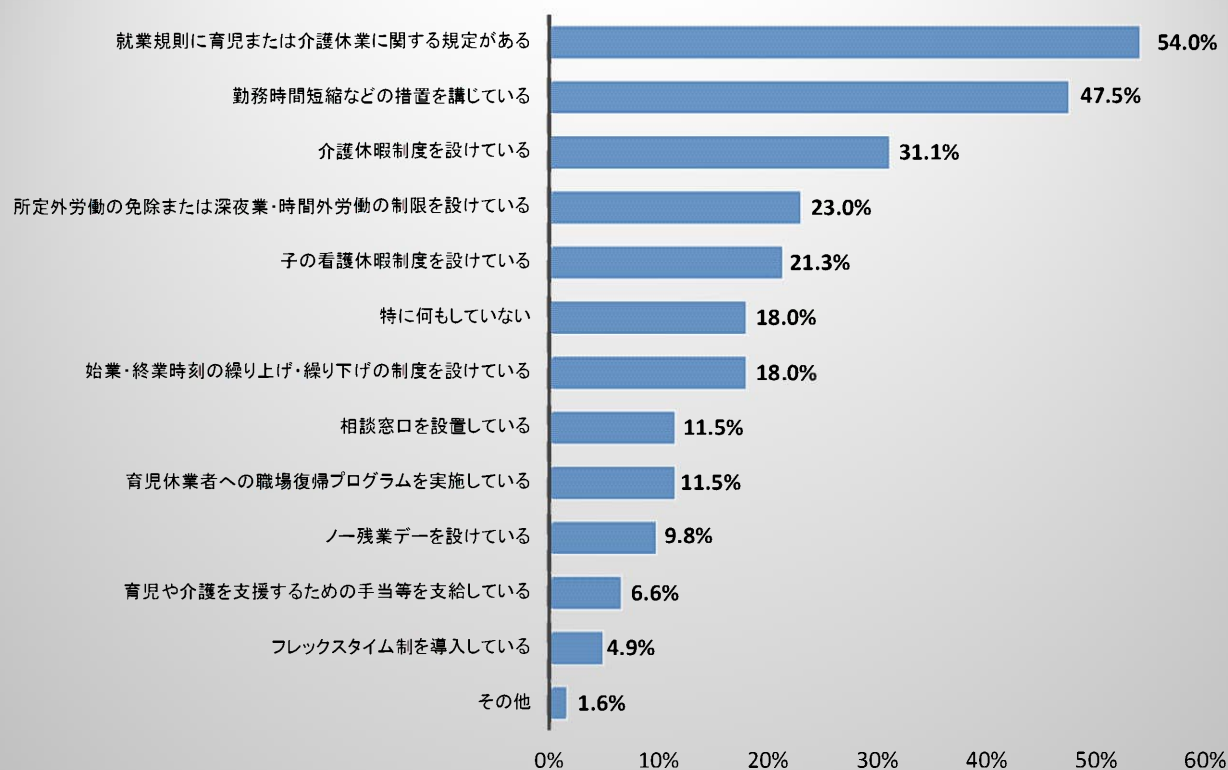
n=61



Q8 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)

1	就業規則に育児または介護休業に関する規定がある	33
2	子の看護休暇制度を設けている	13
3	介護休暇制度を設けている	19
4	育児や介護を支援するための手当等を支給している	4
5	勤務時間短縮などの措置を講じている	29
6	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	14
7	フレックスタイム制を導入している	3
8	始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの制度を設けている	11
9	在宅勤務制度を導入している	0
10	ノー残業デーを設けている	6
11	事業所内に託児施設を設けている	0
12	育児休業者への職場復帰プログラムを実施している	7
13	相談窓口を設置している	7
14	特に何もしていない	11
15	その他	1

図8 働きながら育児や介護を行う従業員のための取り組み (複数回答) n=61



Q9 貴事業所で、平成28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。		
1	配偶者が出産した男性従業員数	6
a	1のうち、育児休業を取得した男性従業員数	1
b	1のうち、育児休業期間が1年未満で復職した男性従業員数	0
c	1のうち、育児休業後に復職予定だったが退職した男性従業員数	0
2	出産した女性従業員数	14
a	2のうち、育児休業を取得した女性従業員数	14
b	2のうち、育児休業期間が1年未満で復職した女性従業員数	5
c	2のうち、育児休業後に復職予定だったが退職した女性従業員数	0

図9－1 男性職員の育児休業取得状況

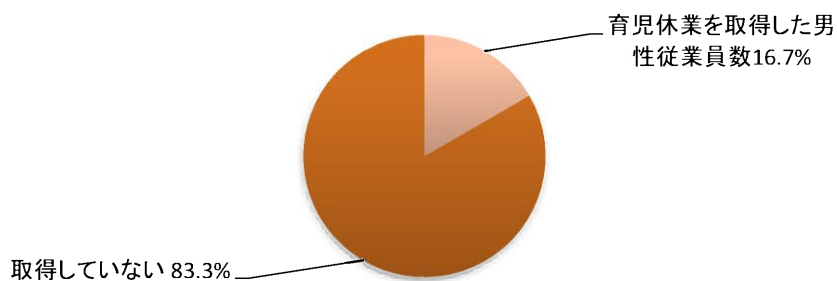


図9－2－1 女性職員の育児休業取得状況

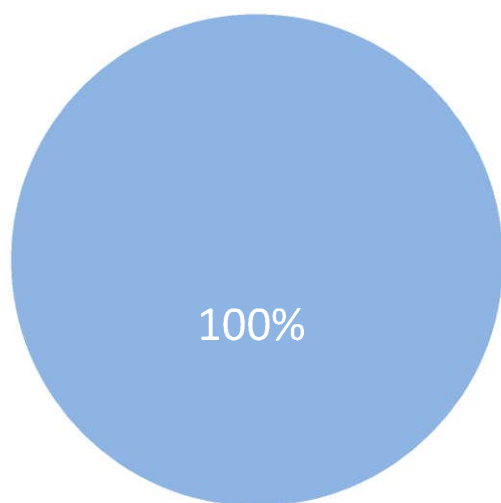
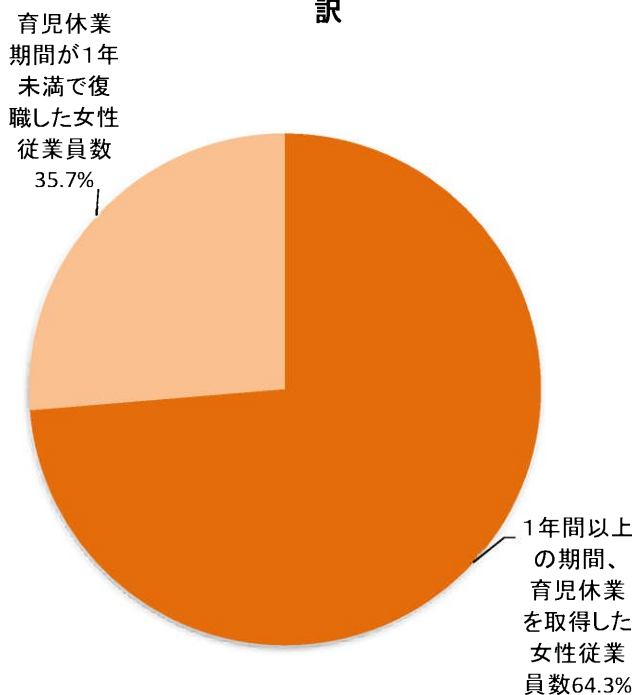


図9－2－2 女性職員の育児休業取得内訳



Q10 貴事業所で、平成28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。

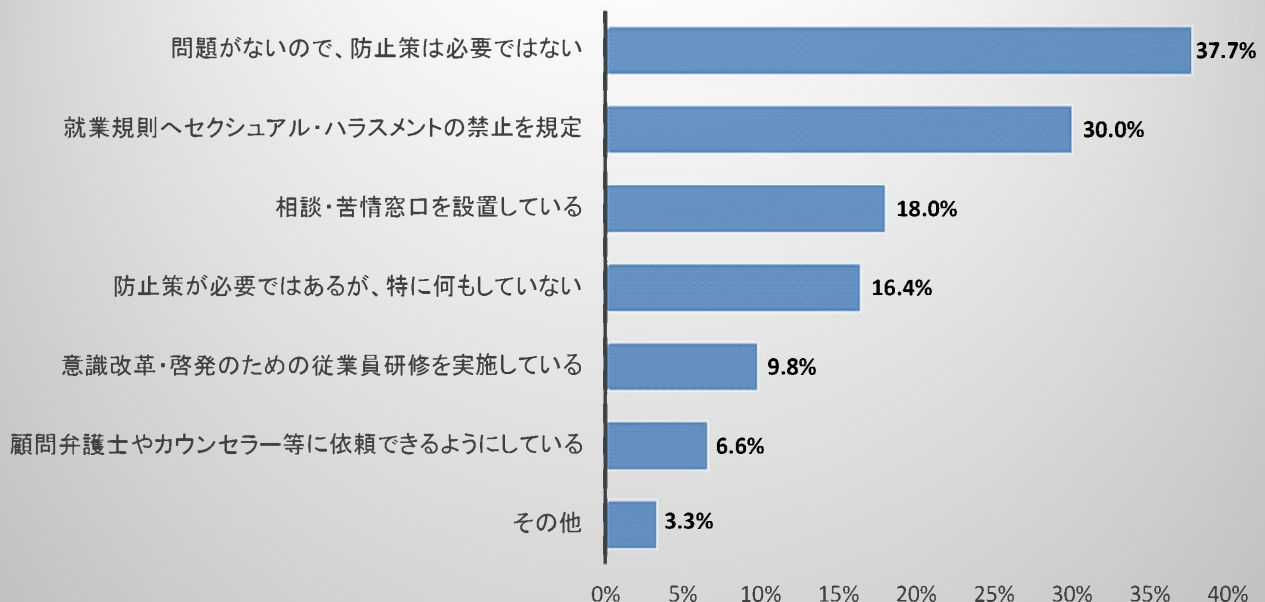
1	介護休業を取得した男性従業員数	1
2	介護休業を取得した女性従業員数	2
	取得なしの事業所	58

Q11 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)

1	相談・苦情窓口を設置している	11
2	就業規則へセクシュアル・ハラスメントの禁止を規定	14
3	意識改革・啓発のための従業員研修を実施している	6
4	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	4
5	防止策が必要ではあるが、特に何もしていない	10
6	問題がないので、防止策は必要ではない	23
7	その他	2

図11 セクシュアル・ハラスメント防止のための取り組み (複数回答)

n=61

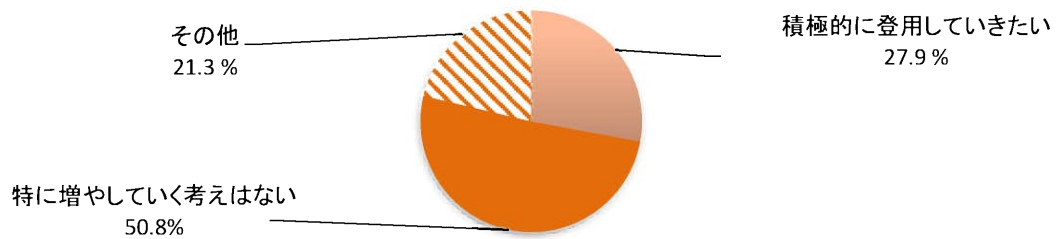


Q12 今後、女性を管理職に積極的に登用しようと考えていますか。

積極的に登用していきたい → 問12-1へ	17
特に増やしていく考えはない	31
その他	13

図12 女性の管理職登用について

n=61

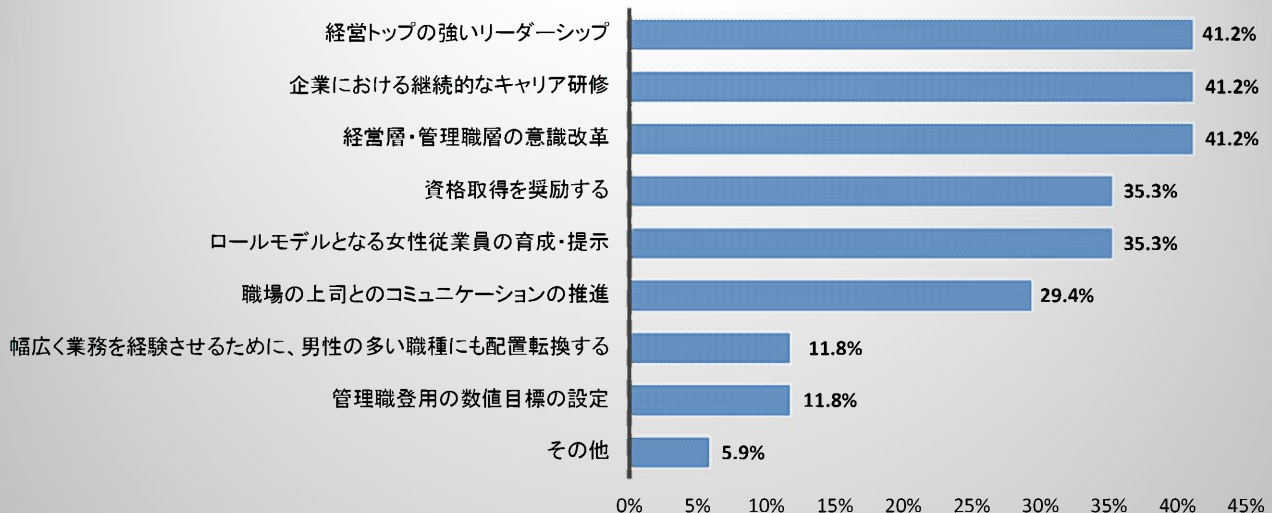


Q12-1 女性の管理職登用促進のためにどのような取組が効果的だと思いますか。
あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	経営トップの強いリーダーシップ	7
2	経営層・管理職層の意識改革	7
3	管理職登用の数値目標の設定	2
4	職場の上司とのコミュニケーションの推進	5
5	ロールモデルとなる女性従業員の育成・提示	6
6	企業における継続的なキャリア研修	7
7	幅広く業務を経験させるために、男性の多い職種にも配置転換する	2
8	資格取得を奨励する	6
9	女性のネットワーク形成の促進	0
10	その他	1

図12-1 女性の管理職登用促進に効果的と思うもの (複数回答)

n=17

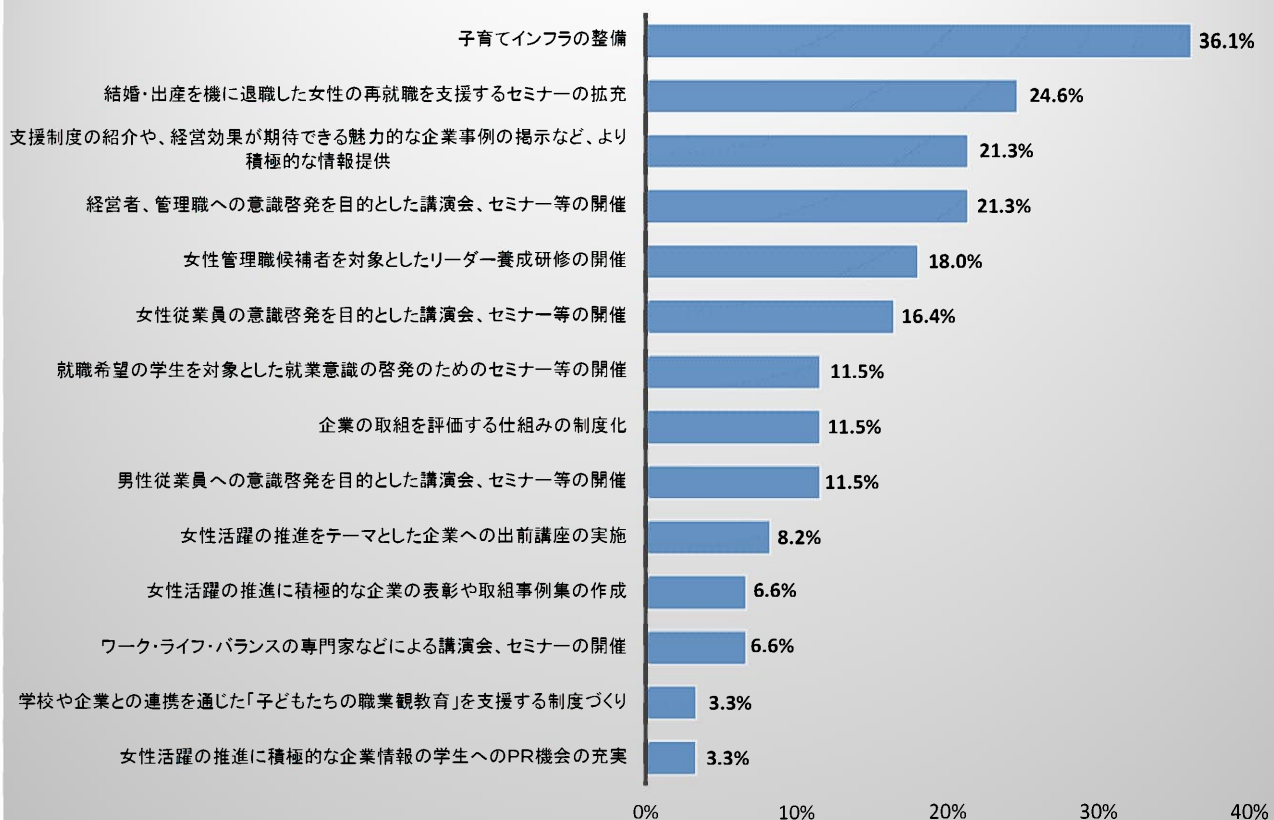


Q13 女性活躍推進のためにどのような行政の支援・施策が必要だと考えますか。
 あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	経営者、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	13
2	男性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	7
3	女性従業員の意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	10
4	女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催	11
5	結婚・出産を機に退職した女性の再就職を支援するセミナーの拡充	15
6	ワーク・ライフ・バランスの専門家などによる講演会、セミナーの開催	4
7	女性活躍の推進をテーマとした企業への出前講座の実施	5
8	企業の取組を評価する仕組みの制度化	7
9	女性活躍の推進に積極的な企業の表彰や取組事例集の作成	4
10	支援制度の紹介や、経営効果が期待できる魅力的な企業事例の掲示など、より積極的な情報提供	13
11	就職希望の学生を対象とした就業意識の啓発のためのセミナー等の開催	7
12	女性活躍の推進に積極的な企業情報の学生へのPR機会の充実	2
13	学校や企業との連携を通じた「子どもたちの職業観教育」を支援する制度づくり	2
14	子育てインフラの整備	22
15	その他	0

図13 女性活躍推進について行政に望むこと

n=61



企業アンケート（事業所用）「その他項目」の内訳

Q 5－1 女性活躍に取り組む（重視する）理由

- 人手不足の解消（同意見で2件）

Q 5－2 職場での女性の活躍を推進するため、取組を行っていない理由

- 肉体労働のため、女性は不向きな職場である。
- 女性従業員がいない。
- 役員しかいないから。

Q 6 女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。

- 鹿児島県は女性が中（家庭）の志向がある。税制（控除や社会保険料）のデメリット付加価値を高める意識が乏しい。

Q 8 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。

- 制度は設けていないが本人の希望により休日になっている。

Q 11 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。

- 朝礼時にセクハラ的事例の紹介
- セクハラに関わらず工場長、所属長へ相談するか監視、他者からの聞き取りは随時行っている。

Q 12 今後、女性を管理職に積極的に登用しようと考えていますか。

- 男女の別で考えてはいない。