

市内事業所意識調査

IV.市内事業所意識調査の概要

1.調査の目的

伊賀市では、2020(令和2)年度に策定する「第4次伊賀市男女共同参画基本計画」の基礎資料とするため、男女共同参画に関する意識調査を実施しました。市内の事業所における男女共同参画及び女性の活躍推進に関する取組状況や課題などを把握するとともに、事業所としてのご意見をお伺いし、今後の施策に反映させることを目的としています。

2.調査の対象と方法

- | | |
|---------|-------------------------------|
| ① 調査対象 | 伊賀市内の公正採用選考委員設置事業所 280 社 |
| ② 抽出方法 | 「企業人権啓発訪問」企業 |
| ③ 調査方法 | 無記名によるアンケート回答方式、回収し、人権政策課へ |
| ④ 調査期間 | 2019(令和元)年 11 月 1 日～11 月 30 日 |
| ⑤ 有効回収数 | 200 件(有効回収率 71.4%) |

3.調査結果の表示方法

- (1) 比率は、原則として各設問の無回答を含む集計対象総数(あるいは設問の該当対象数)に対する百分率を表しています。
- (2) 比率は全て百分率で表し、小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。
- (3) 複数回答の設問における比率の合計は、回答者数の合計をサンプル数(n)で割った比率となっており、通常100%を超えます。
- (4) 図表の見出しや回答の選択肢の表記は、スペース等の都合上、趣旨が変わらない程度に簡略化し掲載している場合があります。
- (5) サンプル数(n)が10未満と「その他」の属性、ならびに属性項目間の比較で大きな変化が見られない場合は、原則として記述を省略しています。
- (6) 本文中における百分比(%)どうしの比較における差は、原則として「…ポイント」と表現する。

V.市内事業所調査結果のまとめと課題

1.事業の概要

(1)業種区分・事業区分

業種区分では、回答事業の中で、「製造業」の割合が 41.0%と最も高く、事業区分では、「支社・支店・営業所などの支所」の割合が 44.0%と最も高くなっています。

(2)事業所の従業員数

回答事業所に従業員数を記入してもらいました。総人数でみると、「正規従業員」15,678 人、「非正規従業員（フルタイム）」3,250 人、「非正規従業員（短時間）」4,666 人、「派遣社員・契約社員」1,814 人となっています。男女比を見ると、「正規従業員」では女性が約 3 割、男性が約 7 割となっています。「非正規従業員」フルタイム、短時間いずれにおいても、女性が約 7 割、男性が約 3 割となっています。

従業員数規模をみると、100 人以下の事業所が 7 割を占めています。

(3)所定外労働時間の状況

「適正」の割合が 66.0%と最も高く、次いで「多いと思う」の割合が 25.5%となっています。

(4)労働時間削減について、労使間での話し合い

「話し合いの機会を設けている」の割合が 63.0%と最も高く、次いで「話し合いの機会を設けていない」の割合が 23.0%となっています。

(5)長時間労働の是正や解消の取組

全体では「年次有給休暇の取得促進」の割合が 70.0%と最も高く、次いで「労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し」の割合が 67.5%、「長時間労働の従業員やその上司に対する注意や助言」の割合が 53.5%となっています。

2.女性の活躍推進について

(1)職場における男女の配置状況

「いずれの職場にも男女とも配置」が約 6 割を占めている一方、「女性・男性いずれか一方の配置がある」を合わせると約3割となっています。

(2)女性のみ配置の理由

全体では「特に理由はなく結果として女性だけになった」の割合が 57.9%と最も高く、次いで「女性の特質・感性を生かすことができる」の割合が 31.6%となっています。

(3)男性のみ配置の理由

全体では「特に理由はなく結果として男性だけになった」「女性の適任者がいない」の割合がいずれも 37.5%と高く、次いで「技能や資格を持つ女性がいらない」の割合が 31.3%となっています。

(4)女性管理職の状況

回答事業所に管理職数を記入してもらいました。総人数でみる管理職に占める女性の割合は、「役

員」18.9%、「部長担当職」13.0%、「課長担当職」11.8%、「係長担当職」20.2%となっています。

(5) 女性管理職の少ない理由

全体では「女性従業員がいない、または少ない」の割合が51.9%と最も高く、次いで「必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ない」「特に利用はなく結果として男性が多くなった」の割合がいずれも49.1%となっています。また「女性本人が管理職になることを希望しない」の割合が約3割ありました。

(6) 女性管理職の登用方針について

「現状のまま」の割合が52.0%と最も高く、次いで「増やす予定」が26.5%となっています。

(7) 女性を活用することのメリット

全体では「男女問わず優秀な人材が活躍できる」の割合が79.5%と最も高く、次いで「女性独自の視点を業務に活かし多方面からのニーズに応えられる」の割合が53.5%となっています。

それ以外の意見として、「女性従業員の労働意欲が向上する」「企業のイメージアップにつながる」「職場風土が改善され組織が活性化する」の割合が3割弱から4割弱となっています。

(8) 女性従業員の能力活用の課題

全体では「家事・子育て・介護など、家庭の事情で休むことが多い」の割合が42.5%、次いで「時間外労働・深夜労働などをさせにくい」の割合が35.0%となっています。

それ以外の意見として、「安全面などで配慮しなければならない」「重量物の取り扱いや危険有害業務がある」の割合が2割を超えています。

(9) 退職した女性の再雇用制度の設置状況

「明文化している」「慣行としてある」「制度もなく、慣行もない」の割合が、いずれも約3割となっています。

(10) 女性の登用や能力開発・発揮に関する取組状況

「取り組んでいる」で最も割合が高かったのは、「女性の採用及び登用を積極的に行っている」が約7割、次いで「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る」が約6割となっています。

「取り組んでない」で最も割合が高かったのは、「メンター制度を導入している」が7割弱、次いで「女性を積極的に活用することに関する男性従業員の意識啓発の実施」が6割半ばとなっています。

(11) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という）に基づく一般事業主行動計画策定、支援、具体的な目標、認定制度の状況

一般事業主行動計画について、「策定済み」の事業所は21.0%、「今後策定予定」の事業所は5.5%となっています。一方、「今のところ策定の予定はない」の事業所は48.0%となっています。

策定していない事業所に、必要な支援を聞くと、「説明会の実施」「策定ツールの配布」が約3割となっています。

女性活躍推進の数値目標の設定状況は、「設定している」事業所は11.5%と1割程度にとどまって

います。一方「目標を設定していない」事業所は 5 割を超えています。

女性活躍推進法に基づく認定制度については、「認定を受けている」「申請中または申請予定」を合わせると 6.0%となっています。「詳しく内容を知らないので、知ってから改めて考えたい」事業所が約 3 割となっています。一方「制度を知らない」事業所が約 3 割となっています。

3.ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)支援について

(1)育児・介護休業制度の規定について

「明文化している」事業所が 9 割を占めています。

(2)事業所の育児休業制度に基づく取得できる子どもの年齢

子どもの年齢上限について、「1 歳未満」の割合が、33.0%と最も高く、次いで「1 歳以上 1 歳 6 か月未満」の割合が 25.0%となっています。

(3)育児休業取得状況

1 年間での事業所における育児休業取得状況を記入してもらうと、育児休業を取得した総人数は、571 人となっています。性別でみると、女性が 80.0%、男性が 20.0%と女性の割合が高くなっています。

(4)事業所の介護休業制度に基づく取得できる最長期間

期間の上限について、「93 日」の割合が、45.0%と最も高くなっています。

(5)介護休業取得状況

1 年間での事業所における介護休業取得状況を記入してもらうと、介護休業を取得した総人数は、36 人となっています。性別でみると、女性が 66.7%、男性が 33.3%と女性の割合が高くなっています。

(6)育児・介護休業制度活用の課題

全体では「休業期間中の代替要員の確保」の割合が 81.0%と最も高く、次いで「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」の割合が 68.0%となっています。

(7)次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画策定状況、認定制度等への考え方

一般事業主行動計画について、「策定済み」の事業所は 21.0%、「現在策定中、または策定予定」の事業所は 7.5%となっています。一方、「今のところ策定の予定はない」の事業所は 43.5%となっています。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度(「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」)については、「認定を受けている」「申請中または申請予定」を合わせると 9.0%となっています。また「詳しく内容を知らないので、知ってから改めて考えたい」事業所は 27.0%となっています。一方「制度を知らない」の事業所は 4 割弱となっています。

(8)ワーク・ライフ・バランスへの関心度

「大いに関心がある」の割合が 41.5%、「少し関心がある」の割合が 40.0%となっており、合わせると約 8 割の事業所がワーク・ライフ・バランスに関心があるとしています。

(9) 企業戦略としてのワーク・ライフ・バランス推進に関する考え方

「重要である」の割合が 41.0%、「どちらかといえば重要である」の割合が 36.5%となっており、合わせると 7 割を超える事業所がワーク・ライフ・バランスの推進は事業所の企業戦略として重要であるとしています。

(10) ワーク・ライフ・バランス推進のメリット

全体では「従業員の満足度が上がる」の割合が 75.5%と最も高く、次いで「従業員の心身の健康に起因するリスクが低下する」の割合が 71.6%となっています。

(11) ワーク・ライフ・バランス実現に向けての取組状況

全体では「育児時間制度や介護時間制度の導入」「勤務時間の短縮」の割合がいずれも 52.5%となっています。次いで「時間外労働の免除または制限」の割合が 41.0%、「子どもの看護休暇制度の導入」の割合が 38.5%となっています。

4. 多様な働き方の推進について

(1) ダイバーシティ推進の取組状況

「取り組みを推進している」事業所は 16.0%、「検討をしている」事業所は 16.5%となっています。一方、「取り組む予定がない」事業所は 28.0%となっています。

(2) ダイバーシティ推進のメリット

全体では「多様な人材が能力を発揮しやすくなる」の割合が 46.0%と最も高くなっています。一方、「わからない」の割合が 35.5%となっています。

(3) 多様な働き方への課題

全体では「勤務管理の複雑化など運用に負担がかかる」の割合が 42.0%と最も高く、次いで「働き方の見直しに関する取組方法やノウハウが不足している」の割合が 33.0%となっています。

5. 職場でのいやがらせ（ハラスメント）の防止について

(1) セクシュアルハラスメントの実態

「事業所内」もしくは「取引先との間」を合わせた、「問題になったことがある」事業所は 21.5%となっています。一方「問題になったこともうわさを聞いたこともない」事業所は 76.0%となっています。

(2) セクシュアルハラスメント防止の取り組み

全体では「就業規則や内規などにセクシュアルハラスメント防止指針を定める」の割合が 58.0%と最も高く、次いで「事業所内に相談窓口や担当者などを設ける」の割合が 50.0%となっています。一方「特に取り組んでいない」事業所は 16.5%となっています。

(3) パワーハラスメントの実態

「事業所内」もしくは「取引先との間」を合わせた、「問題になったことがある」事業所は 11.0%なっ

ています。一方「問題になったこともうわさを聞いたこともない」事業所は 73.0%となっています。

(4) パワーハラスメント防止の取り組み

全体では「就業規則や内規などにパワーハラスメント防止指針を定める」「事業所内に相談窓口や担当者などを設ける」の割合がいずれも 46.5%となっています。次いで、「パワーハラスメントに関する社会教育・研修を行う」の割合が 34.5%となっています。一方「取り組んでいない」事業所は 19.5%となっています。

6. 男女共同参画について

(1) 事業所内における男女の平等

「募集・採用」「賃金」「人事評価」「昇進・昇格」「教育訓練」すべての項目について、「平等」の割合が 8 割弱から 9 割となっています。

(2) 男女共同参画の推進のための行政の重点施策

全体では「保育施設や保育サービスの充実」の割合が 59.5%と最も高く、次いで「高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実」の割合が 46.5%、「結婚や育児退職後の再就職に向けた支援や能力開発の機会の提供」の割合が 27.5%となっています。

7. LGBT (性的マイノリティ) について

(1) 事業所内での LGBT (性的マイノリティ) への取組状況

「顧客が利用しやすい環境(トイレなど)を整備」「従業員が利用しやすい環境(トイレ・更衣室など)を整備」「従業員のための相談窓口を設置」については、「取り組んでいる」が 2 割を超えています。

その他、具体的な取り組みを記載してもらっています。「研修会への参加」「住宅ローンでの LGBT 対応」「社内報への掲載」などがありました。

<課題>

大きく3つの視点でまとめます。

1.女性の活躍推進

- 多くの事業所が「女性の積極的な採用・登用」に取り組んでいるものの、実態としては、女性の正規従業員は約3割に留まっています。
- 2015年に施行された女性活躍推進法では、社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位(議会議員、法人・団体などにおける課長相当職以上の者、弁護士や医師、大学講師など)に占める女性割合を少なくとも30%程度にという目標を打ち出しています。
- 市内の事業所の状況をみると、女性の管理職は圧倒的に男性より少なく、少ない理由としては、「女性従業員がいない、または少ない」「特に理由はなく結果として男性が多くなった」といった理由が多くなっています。もともと女性が少ない事業所、管理職になれる(必要な知識や経験、判断力を有する)女性が少ない状況がうかがえます。
- 女性の能力活用の課題として、「家事、子育て、介護など、家庭の事情で休むことが多い」という意見が多くなっており、性別役割分担による女性負担の増加も考えられます。市民意識調査の結果では、性別役割分担に肯定的な人が4割を超えていることから、性別役割分担意識の解消を図るとともに、ポジティブ・アクション(積極的格差是正措置)の取り組みが進むよう周知・啓発を継続していくことが必要です。
- 女性自身も仕事に対する意欲や知識・技能などを高め、職業能力を向上させることが重要であることから、関係機関との連携による女性の就労に向けた支援を促進していく必要があります。
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画は改正されており、これまでは常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられていた行動計画の策定・届出義務及び情報公表の義務の対象が、2022(令和4)年4月1日から労働者数が101人以上事業主まで拡大されます。そのため、本調査に回答した事業所の中で、常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主への支援が必要です。認定制度も含め、各事業所への女性活躍推進法の周知と関連する事項の情報提供、きめ細かな支援が急務となります。

2.ワーク・ライフ・バランスへの支援

- ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)憲章には、「誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。」と明記されています。
- ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)支援については、回答事業所のほとんどの事業所が育児・介護休業制度の規程は、就業規則や労働契約、内規などに明文化されています。それに伴い、育児休業・介護休業ともに取得状況をみると、性別による差があり、女性の方が育児・介護いずれも取得している割合が高くなっています。
- ただし、育児・介護休業制度の活用、ワーク・ライフ・バランスの推進において、事業所規模によっては、課題もあり代替要員の確保が難しいことや周囲の従業員の業務負担が増えることなどの懸念を抱いている事業所に対しては、市内外問わず、同規模事業所の先進事例などを紹介していくことも必要です。
- 各事業でワーク・ライフ・バランスの関心度は高く、企業戦略としても重要であるとしています。そのため、取り組むメリットや取り組みの方法などの周知と啓発を継続して行うことが必要です。あ

わせて職場優先の組織風土を変えるため、男性従業員の固定的役割分担意識からの脱却が図れるよう、働き方の見直しなど、男性が育児・介護に参画でき環境整備の推進が必要です。

- 一人ひとりの生き方を尊重することや子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて男女ともに多様な働き方の選択を可能とする社会とすることが、子どもを産み育て、家庭生活を豊かに過ごしたいという人々の希望の実現となるとともに、事業所にとっても優秀な人材の確保・育成・定着にもつながることから、事業所に対し、関連する制度の内容を周知し、趣旨の理解を求め、職場における仕事と家庭の料理のための制度とその制度を利用しやすい環境づくりの整備の促進が必要です。

3.すべての人が働きやすい職場づくり(ダイバーシティ)の推進

- 女性だけに限らず、組織にいるすべての人が働きやすい職場づくりをすることは、働く一人ひとりが能力を発揮でき、満足度があがるとともに、組織としても人材が確保・定着しやすくなり、そのことで生産性が向上し、企業のイメージアップにもつながります。結果として、組織の持続可能な発展につながっていきます。
- ダイバーシティ推進の取り組みについては、回答事業所のなかで、すでに取り組みをしている事業所は16.0%と少ない状況だと言えます。事業所の社会的責任としても、ダイバーシティ推進に向けた取り組みの理解を深めるための、周知や研修会の開催などが重要です。
- 働きやすい職場は、いやがせ(ハラスメント)が起きない職場です。現状としては、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントのいずれも「問題になった」というのは1割~2割に留まっています。前提として、回答事業所ではハラスメント防止の取り組みとして、ハラスメント防止指針や相談窓口の設置などが進んでおり、その成果が表れているといえます。しかし、ハラスメントの被害者は、被害にあっていることを誰にも相談しないという場合も考えられることから、引き続き、事業所内でのハラスメント研修も取り組んでいく必要があります。
- 伊賀市では、「あらゆる差別を許さず、互いを尊重するまちづくり」をめざし、市民一人ひとりの人権が大切にされる社会の中で、性の多様性を認め合い、誰もが自分らしく暮らせるよう、「伊賀市パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱」を2016(平成28)年4月1日から施行しています。
- 職場には様々な性のあり方を持った人が従業員として働いているという前提で、職場内の見直しが必要です。今回の調査では、特にLGBT(性的マイノリティ)への取組状況を聞いています。従業員が利用しやすい環境(トイレ・更衣室など)整備については、「取り組んでいる・取り組む予定がある」を合わせると36.5%となっており、環境整備が進みつつあります。一方、福利厚生や社内規定への明文化、従業員に向けた理解促進のため研修の実施などは「取り組んでいない」が7割を超えており、LGBT(性的マイノリティ)への配慮に関しての取り組みが不十分と言えます。
- ダイバーシティ推進には、性別や性の多様性、障がい者、外国人さまざま属性を持った人たちが自らの能力を発揮できる環境、体制づくりが求められるため、各事業所の実情に沿った取り組みの支援、周知の方法を考えていく必要があります。