

# 男女共同参画に関する企業の取組状況調査結果について

## 【調査の概要】

### (1) 調査の目的

本調査は、呉市内企業の経営者や人事担当責任者に対し、「職場における男女共同参画」及び「仕事と家庭の両立支援」に関わる意識をお尋ねし、今後の市の施策に反映させることを目的に実施した。（平成19年度より継続実施）

### (2) 調査の設計

- ①調査区域 呉市全域
- ②調査対象 市内に事業所のある従業員概ね30人以上の企業及び呉市人権尊重企業連絡協議会に加入している企業
- ③標本数 321事業所
- ④調査方法 郵送配布・FAX回収
- ⑤調査期間 令和2年7月2日～8月31日

### (3) 回収結果

A. 発送数	B. 宛先不明・事務所移転等	C. 回収数	D. 回収率 [C÷(A-B)]
321事業所	7事業所	145事業所	46.2%

【調査結果】

I 回答事業所における女性の就業状況

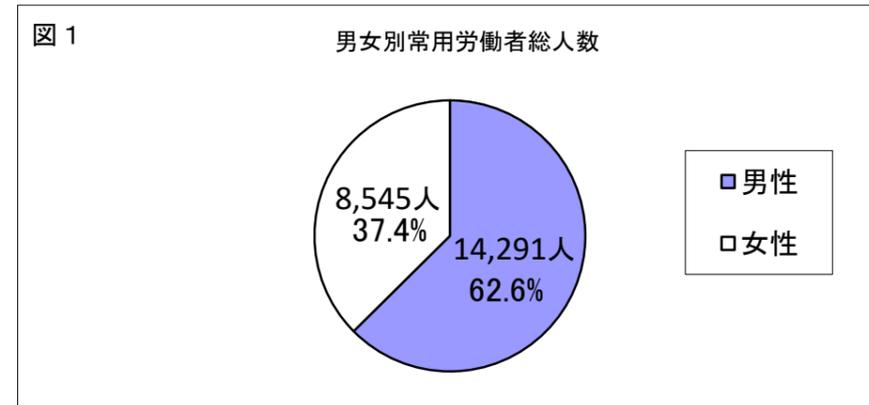
(1) 回答いただいた145事業所の事業内容, 常用労働者総人数, 規模別事業所数

業種別	事業所数	割合(%)	就労人数計	内女性	管理職	内女性	1~30人	31~50人	51~100人	101~300人	301人以上	小計
建設業	14	9.7	743	91	209	5	7	2	4	1	0	14
製造業	45	31	11,291	2,803	937	20	3	9	14	10	9	45
電気・ガス・熱供給・水道業	2	1.4	100	15	28	1	0	1	1	0	0	2
情報通信業	1	0.7	43	10	8	1	0	1	0	0	0	1
運輸・郵便業	12	8.3	991	152	88	6	2	3	3	3	1	12
卸売・小売業	12	8.3	1,350	654	137	11	2	2	4	2	2	12
金融・保険業	8	5.5	1,006	474	90	11	3	1	3	0	1	8
不動産業・物品賃貸業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
学術研究, 専門・技術サービス業	2	1.4	476	36	44	0	0	0	0	1	1	2
宿泊・飲食サービス業	3	2.0	184	113	14	3	1	0	1	1	0	3
生活関連サービス業, 娯楽業	3	2.0	238	75	10	2	1	0	0	2	0	3
教育, 学習支援業	3	2.0	266	111	22	5	0	0	2	1	0	3
医療・福祉	24	16.6	4,467	3,256	324	127	3	1	6	10	4	24
複合サービス業	2	1.4	421	202	56	3	0	0	1	0	1	2
サービス業(他に分類されないもの)	14	9.7	1,260	553	121	10	7	2	2	1	2	14
合計	145	100.0	22,836	8,545	2,088	205	29	22	41	32	21	145

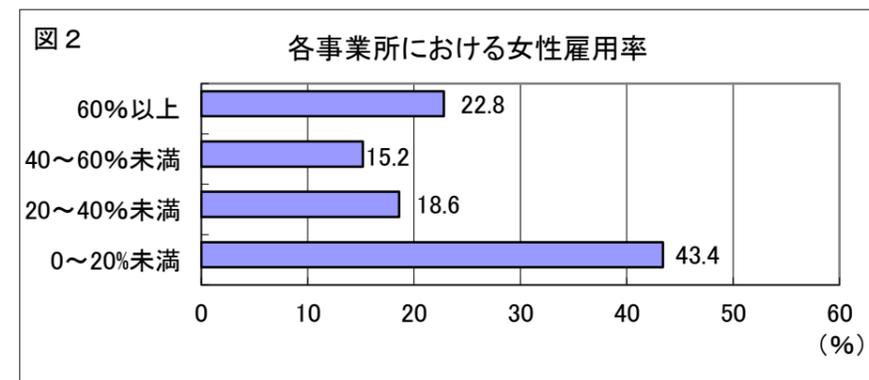
常用労働者総人数とは？

期間の定めなく雇用されている労働者及び一定の期間を定めていても、その雇用期間が反復更新され、事実上定めなく雇用されている労働者の数。(パートタイム労働者を含む。派遣・請負労働者は除く。)

①事業所の常用労働者総人数に占める女性労働者の割合は、37.4%です。(図1)

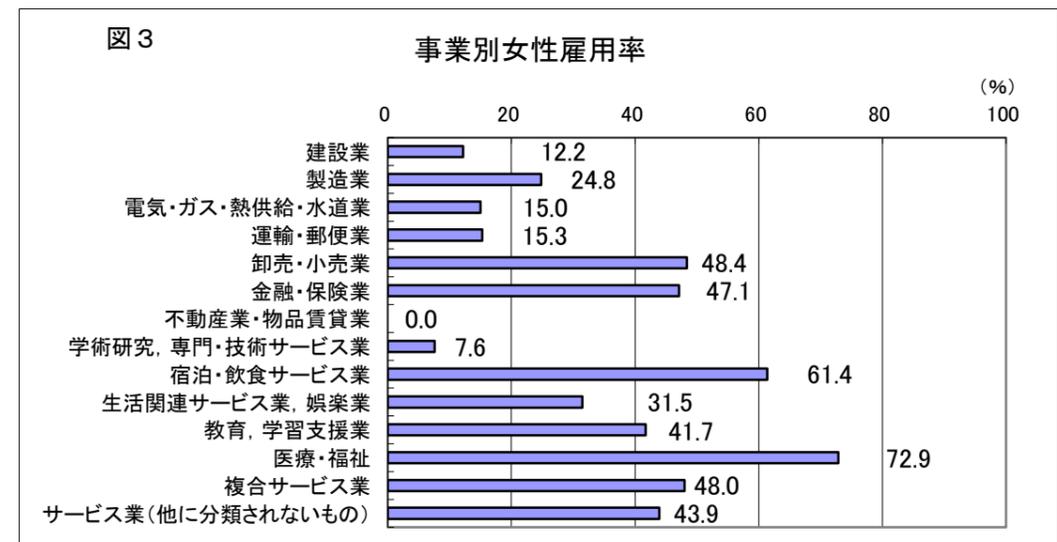


②各事業所における女性の雇用率は、0~20%未満が43.4%と最も多くなっています。(図2)



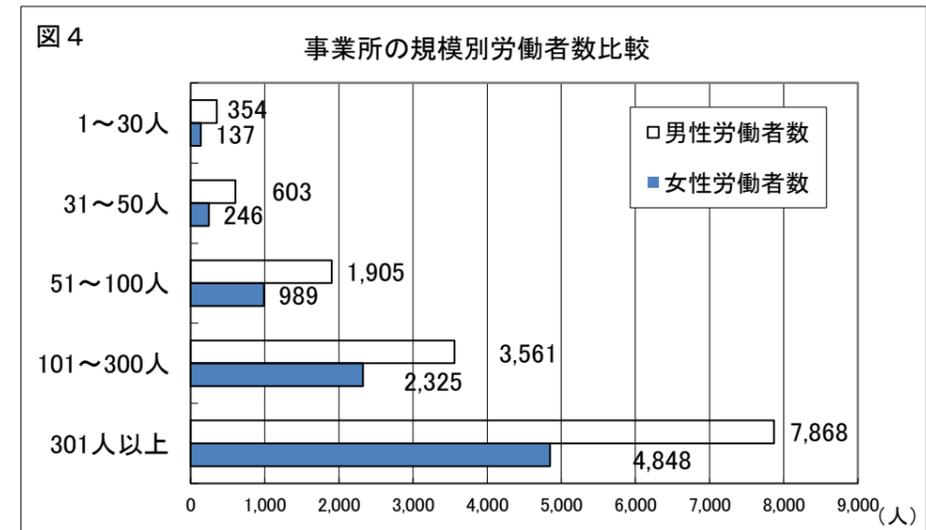
③女性雇用率の高い事業内容は、「医療・福祉」72.9%、「宿泊・飲食サービス業」61.4%、「卸売・小売業」48.4%の順です。

一方、女性の雇用率が低いのは、「学術研究、専門・技術サービス業」7.6%、「建設業」12.2%、「電気・ガス・熱供給・水道業」15.0%の順です。（図3）



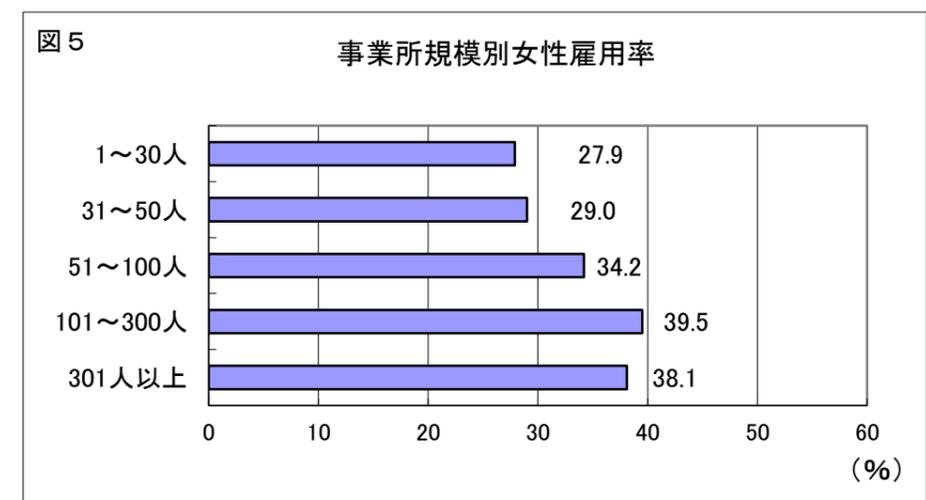
(2) 事業所の規模別男女常用労働者数

事業所規模	男性労働者数	女性労働者数	合計
1～30人	354	137	491
31～50人	603	246	849
51～100人	1,905	989	2,894
101～300人	3,561	2,325	5,886
301人以上	7,868	4,848	12,716
合計	14,291	8,545	22,836



①女性常用労働者数が最も多いのは「301人以上」の事業所で、全女性常用労働者数の56.7%です。（図4）

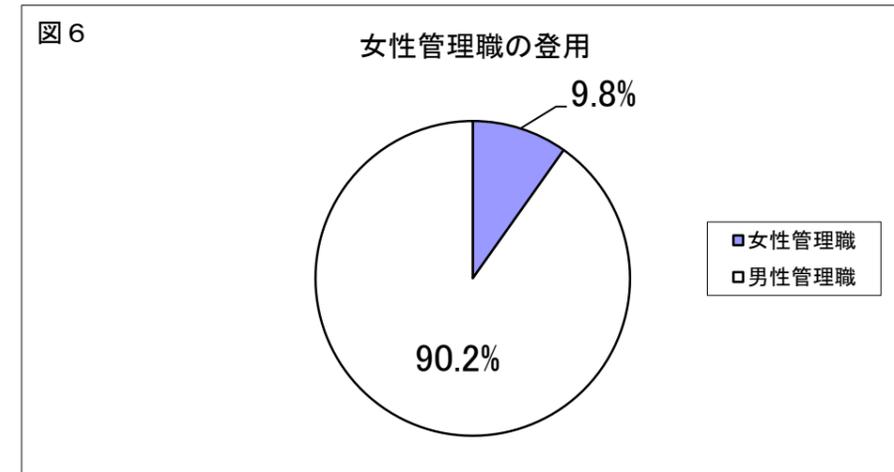
②「事業所規模別の女性雇用率」は、101～300人の規模の事業所が39.5%で最も多く、301人以上の規模の事業所が38.1%、51～100人の規模の事業所が34.2%、31～50人の規模の事業所が29.0%、1～30人規模の事業所が27.9%です。（図5）



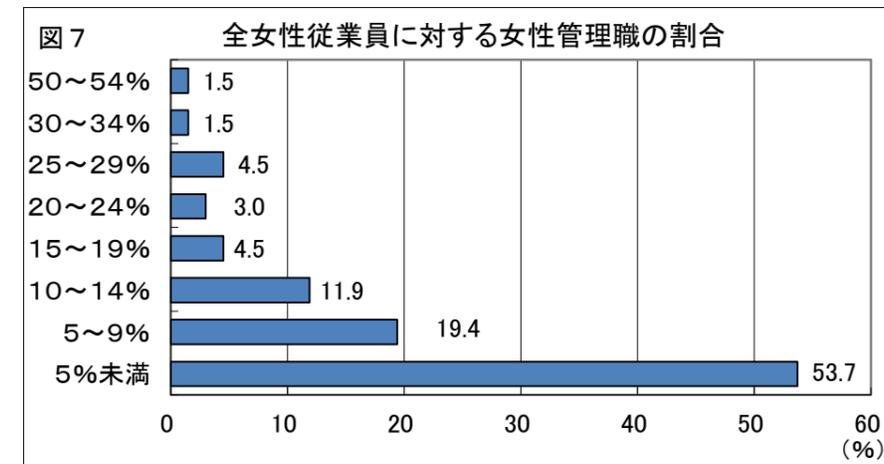
(3) 事業所における女性管理職の登用

①女性を管理職（課長クラス以上の職）に登用している事業所は、145事業所中67事業所で46.2%、全管理職2,088人に対する女性管理職205人の割合は9.8%です。（図6）

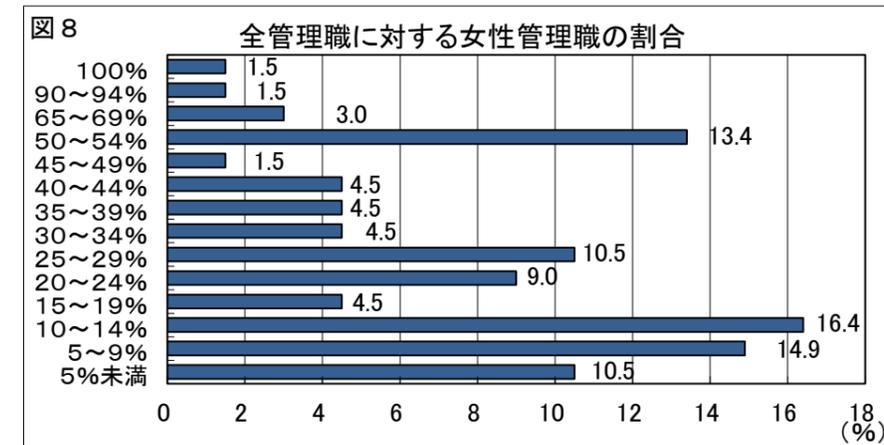
事業内容	管理職数	女性管理職登用数
建設業	209	5
製造業	937	20
電気・ガス・熱供給・水道業	28	1
情報通信業	8	1
運輸・郵便業	88	6
卸売・小売業	137	11
金融・保険業	90	11
不動産業・物品賃貸業	0	0
学術研究，専門・技術サービス業	44	0
宿泊・飲食サービス業	14	3
生活関連サービス業，娯楽業	10	2
教育，学習支援業	22	5
医療・福祉	324	127
複合サービス業	56	3
サービス業（他に分類されないもの）	121	10
合計	2,088	205



②女性を管理職に登用している事業所における「女性従業員に対する女性管理職の割合」は「5%未満」が53.7%と最も多く、つづいて「5～9%」が19.4%です。（図7）



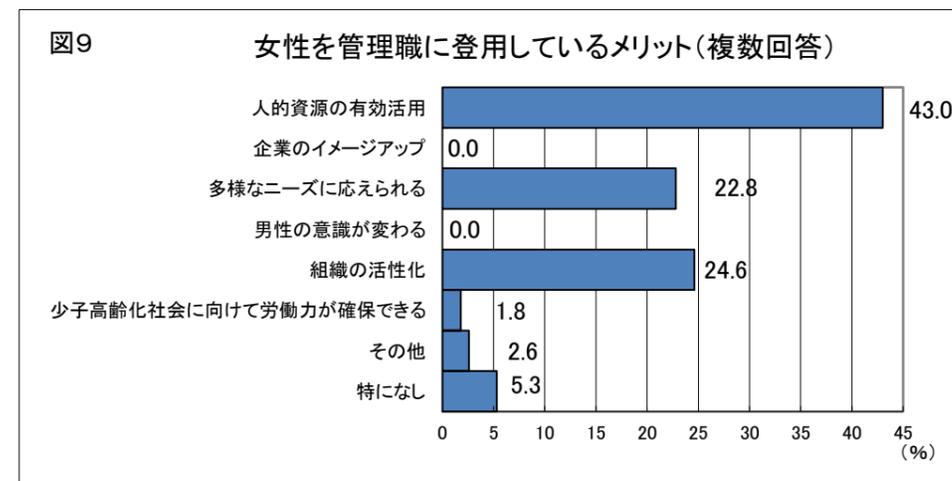
③女性を管理職に登用している事業所における「管理職に対する女性管理職の割合」は「10～14%」が16.4%と最も多く、つづいて「5～9%」が14.9%です。（図8）



④女性を管理職に登用している事業所が、女性を活用することについてメリットと  
 ていることは「人的資源の有効活用」が43.0%で最も多く、つづいて「組織の活性化」  
 が24.6%です。(図9)

その他の意見

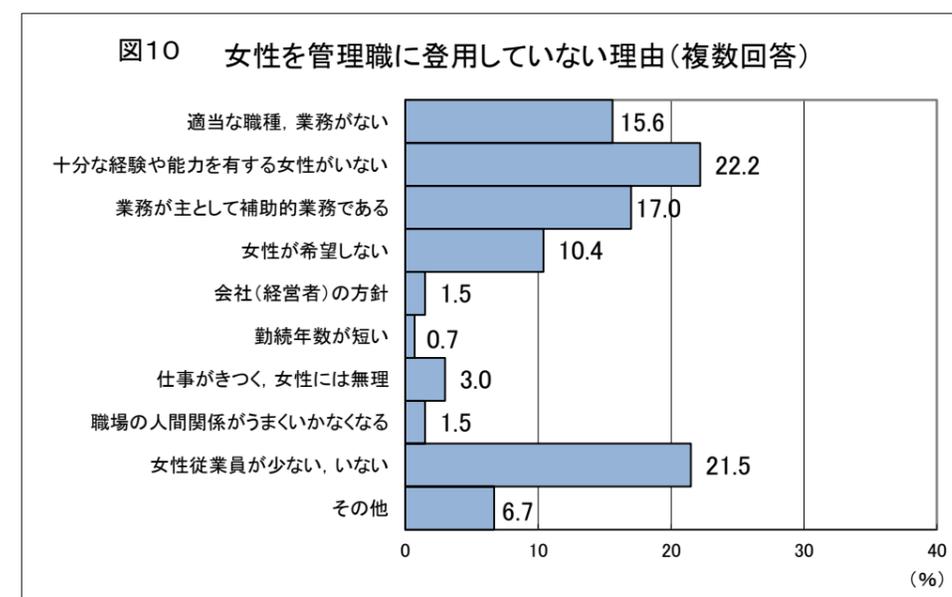
- 男性とは違った視点で物事を見ることができる。
- 適材適所



⑤「女性を管理職に登用していない」事業所において、女性を管理職に登用していない  
 理由は、「十分な経験や能力を有する女性がいない」が22.2%、「女性従業員が少ない、  
 いない」が21.5%です。(図10)

その他の意見

- 将来の管理職候補はいる
- 現在適任者がいない
- 組織上管理職は不要
- 特に理由はない

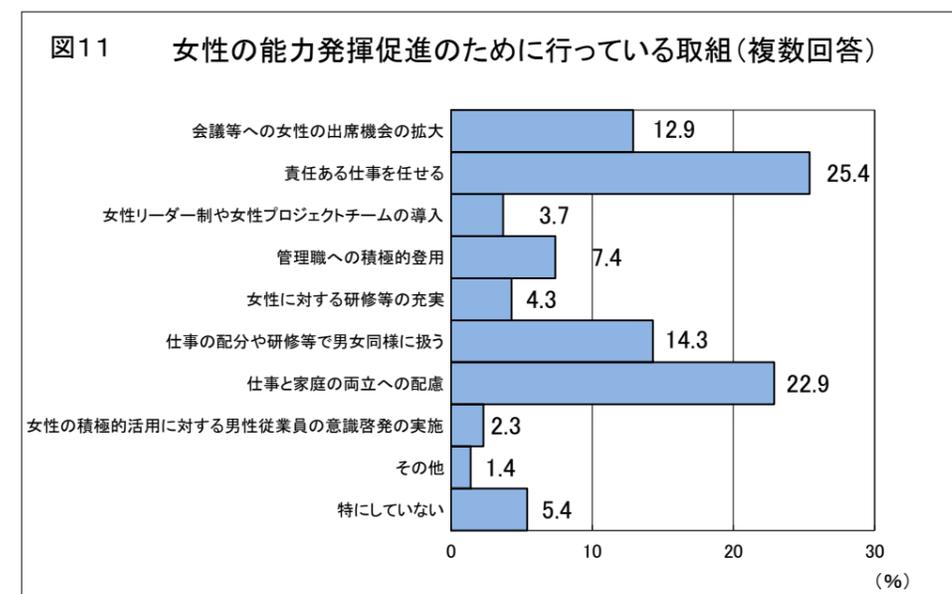


(4) 女性の能力発揮促進のために行っている取組

女性の能力発揮促進のために事業所が行っている取組として多いのは、  
 「責任ある仕事を任せる」が25.4%、  
 「仕事と家庭の両立への配慮」22.9%、  
 「仕事の配分や研修等で男女同様に扱う」14.3% (図11)

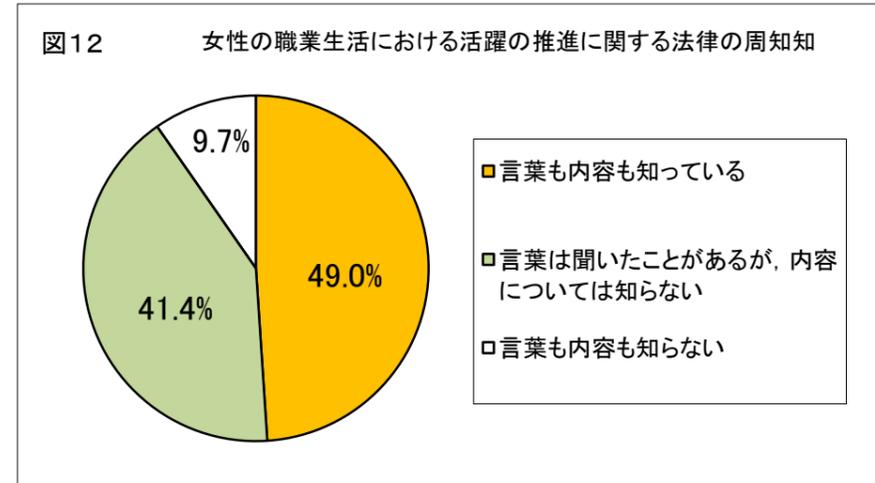
その他の意見

- 男女にこだわらない経営への参画
- まずは女性社員の役割を増やす
- 女性の意見や提案の採用
- 男女で特に変えていない



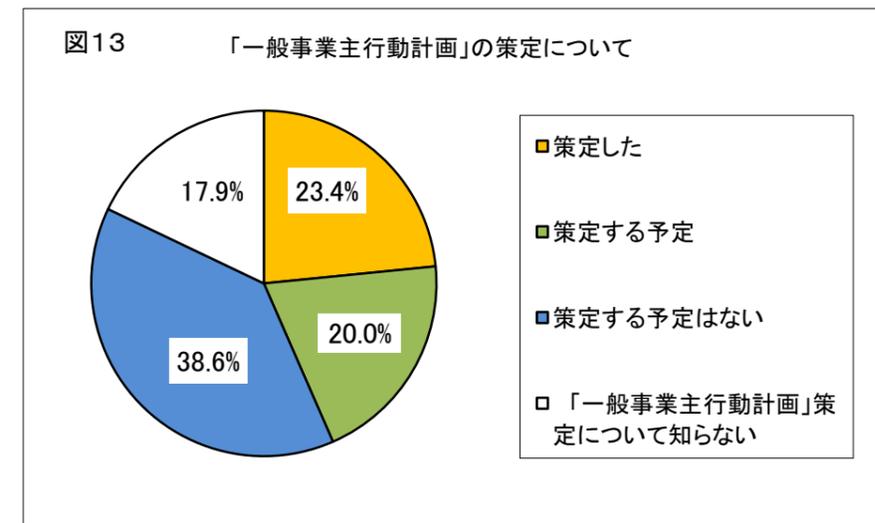
(5) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」について

「言葉も内容も知っている」が49.0%「言葉については聞いたことがあるが、内容については知らない」が41.4%で、言葉の認知度は90.4%となっています。  
(図12)



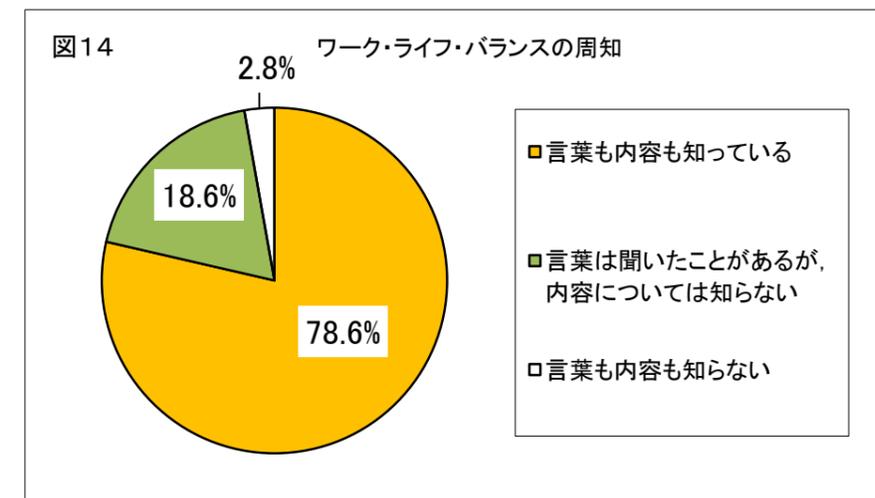
(6) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「一般事業主行動計画」の策定について

「策定した」が23.4%、「策定する予定」が20.0%となっています。  
(図13)



(7) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

「言葉も内容も知っている」が78.6%、「言葉については聞いたことがあるが、内容については知らない」が18.6%で、言葉の認知度は97.2%となっています。  
(図14)

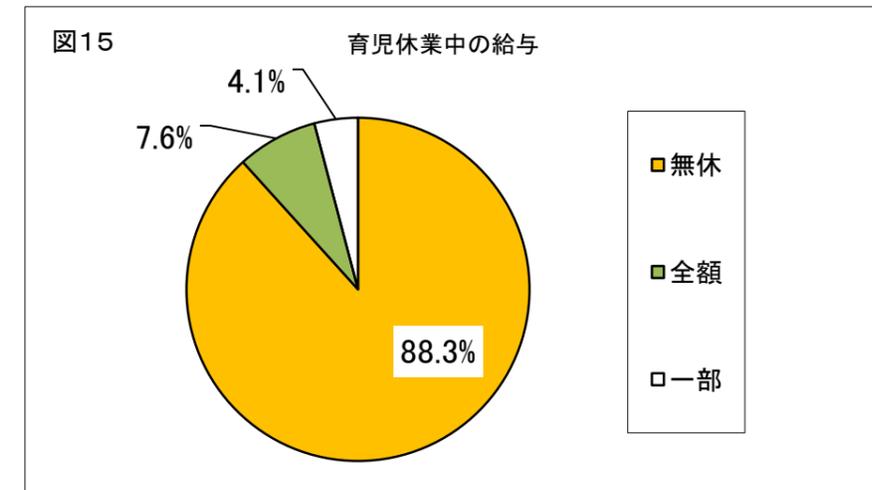


## II 回答事業所における職場環境整備の進捗状況

### (1) 育児休業中の給与について

①事業所における「育児休業中の給与」は、無給88.3%（128事業所），一部支給4.1%（6事業所）です。

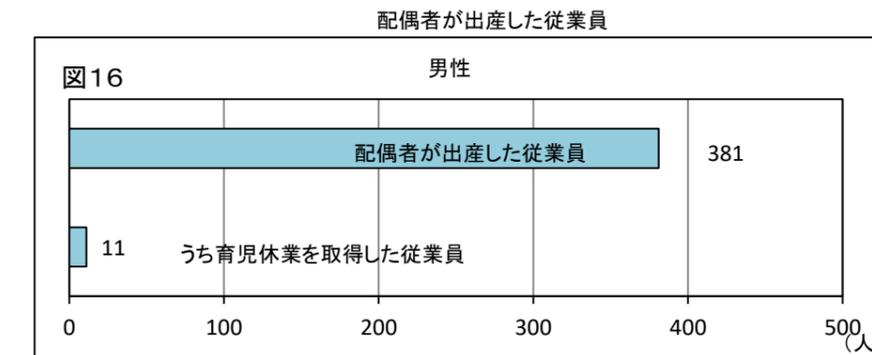
また、一部支給される給与の割合では、60%支給が3事業所，50%が1事業所，20%が1事業所です。（図15）



②平成31年4月1日から令和2年3月31日までの間に育児休業を取得した人数と割合

		(人)	
男性	配偶者が出産した従業員		381
	うち育児休業を取得した従業員		11
	取得率		2.9%

(図16)



		(人)	
女性	出産した従業員		178
	うち育児休業を取得した従業員		168
	取得率		94.4%

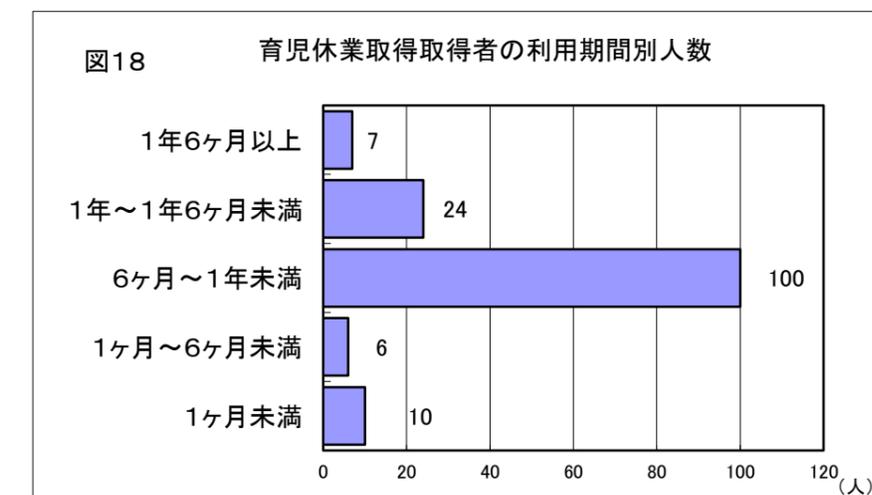
(図17)



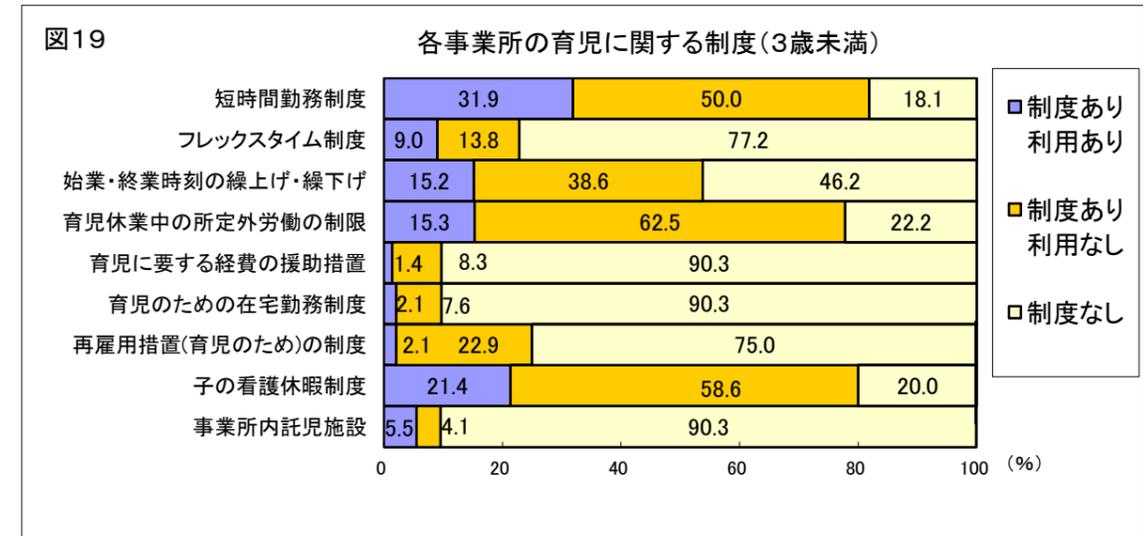
③育児休業取得者の利用期間別人数

	1ヶ月未満	1ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年～1年6ヶ月未満	1年6ヶ月以上	計
男性従業員	9人	1人	1人	0人	0人	11人
女性従業員	1人	5人	99人	24人	7人	133人
計	10人	6人	100人	24人	7人	144人

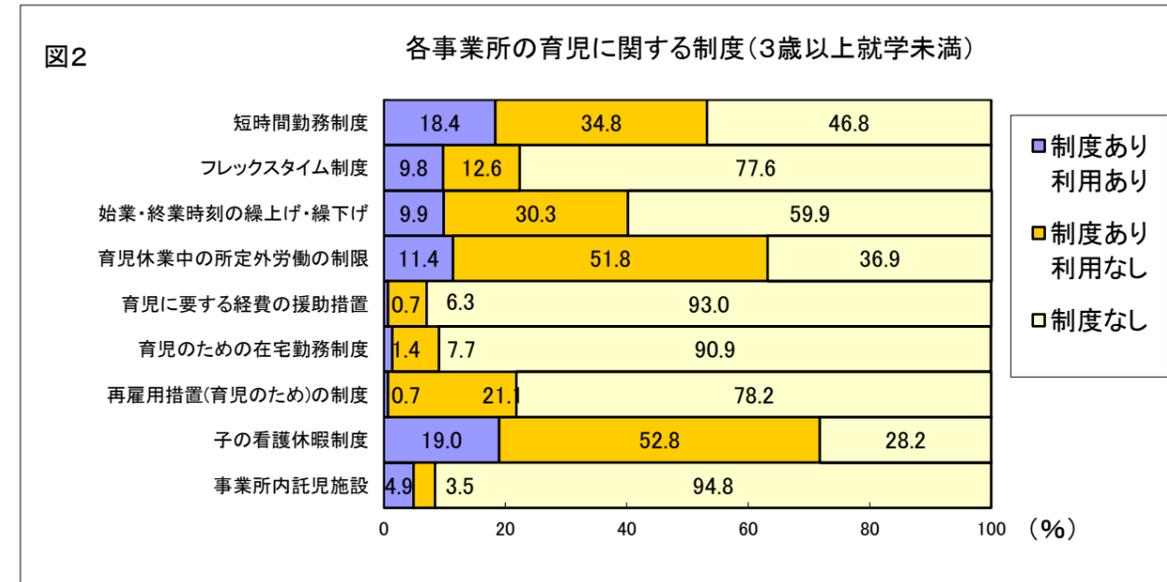
(図18)



④各事業所の育児に関する制度（3歳未満）は、「短時間勤務制度」の制度がある事業所が81.9%、「子の看護休暇制度」がある事業所が80.0%です。（図19）

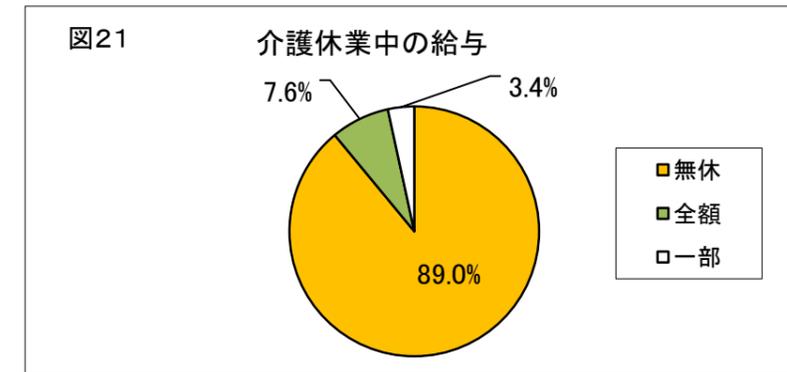


⑤各事業所の育児に関する制度（3歳以上就学未満）は、「子の看護休暇制度」がある事業所が71.8%、「育児休業中の所定外労働の制限」がある事業所が63.2%です。（図20）



(2) 介護休業中の給与について

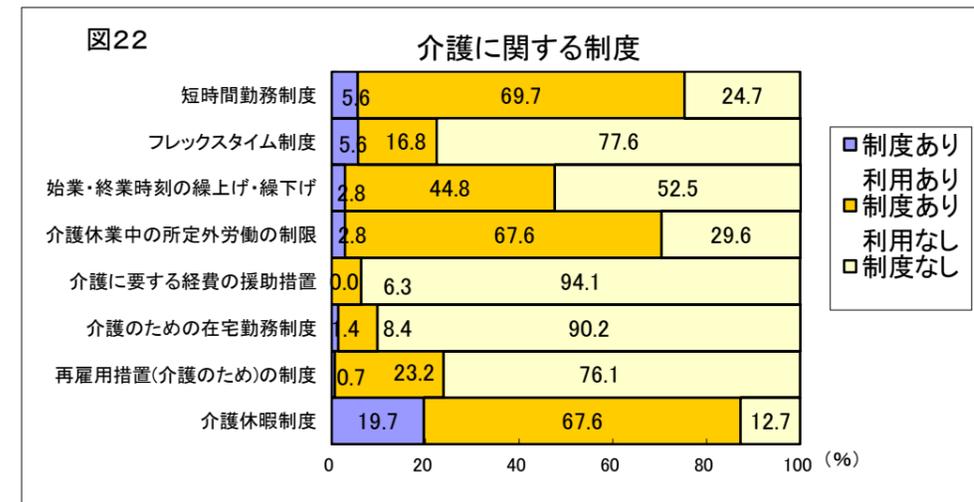
①事業所における「介護休業中の給与」は、無給89.0%（129事業所）、一部支給3.4%（5事業所）です。  
 また、一部支給される給与の割合では、60%支給が2事業所、20%支給が2事業所です。（図21）



②平成31年4月1日から令和2年3月31日までの間に介護休業を取得した人数

介護休業を取得した男性従業員（4社）	12人
介護休業を取得した女性従業員（10社）	11人

③各事業所の介護に関する制度は、「介護休暇制度」がある事業所が87.3%、「短時間勤務制度」がある事業所が、75.3%です。（図22）



(3) 事業所の男女共同参画を進めるために希望する行政施策について

「保育施設や保育サービスの充実」が25.7%、「仕事と家庭の両立支援に取り組む事業所に対し国や自治体の支援の充実」・「高齢者や病人のための施設や介護サービスの充実」が21.9%、続いて「仕事と家庭の両立支援に関する情報提供の充実」が12.1%です。（図23）

その他の意見

- 男性の育児と介護機会の確保、男性の育児と介護教育・訓練の機会の充実、及びデジタルメディアでの啓蒙
- 育児・介護休業時の基準人員の緩和
- 建設現場等での女性労働者の比率の法制化
- 助成金

