

男女共同参画及び女性の活躍推進に関する 事業所アンケート 結果報告（一部抜粋）

I 調査の概要

1. 調査の目的

小城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り組み状況や課題などを把握し、男女共同参画社会の実現に向けた今後の施策検討の基礎資料とする。

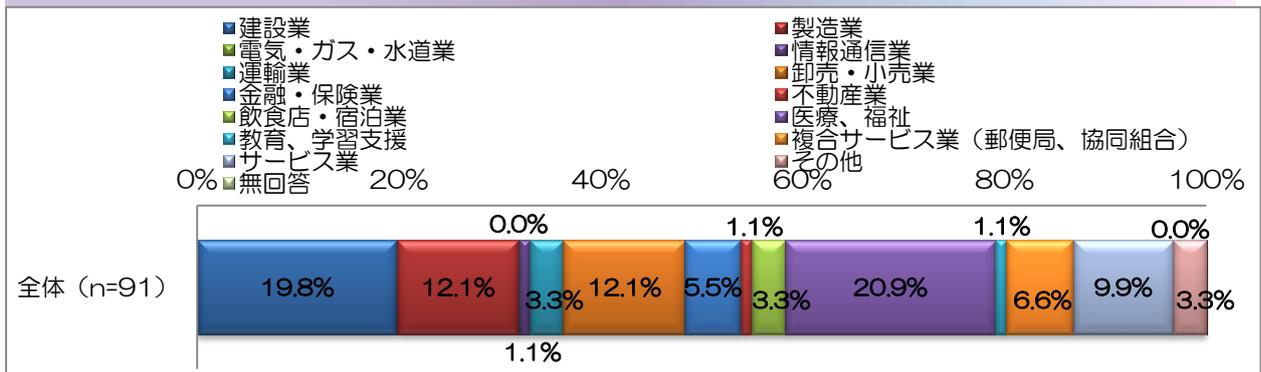
2. 調査の実施方法

- (1) 調査方法 調査票による郵送調査
- (2) 調査期間 平成 30 年 2 月 13 日～平成 30 年 2 月 28 日
- (3) 調査対象 小城市内の事業所（従業員数概ね 10 人以上）
- (4) 回収結果 230 事業所中 91 事業所（有効回答率 39.57%）

II 調査結果

1. 主な業種区分は？

(問 1)

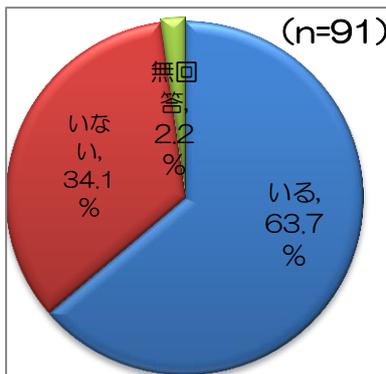


2. 女性管理職（係長相当職以上）は？

(問 4)

女性管理職（係長相当職以上）のいる事業所は、63.7%（58 事業所）となっています。管理職に占める女性は 27.3%と男性の 72.7%より非常に低くなっています。

役職別の女性管理職は、「係長相当職」が 33.8%と最も高く、次いで「事業主・役員」が 31.1%となっています。

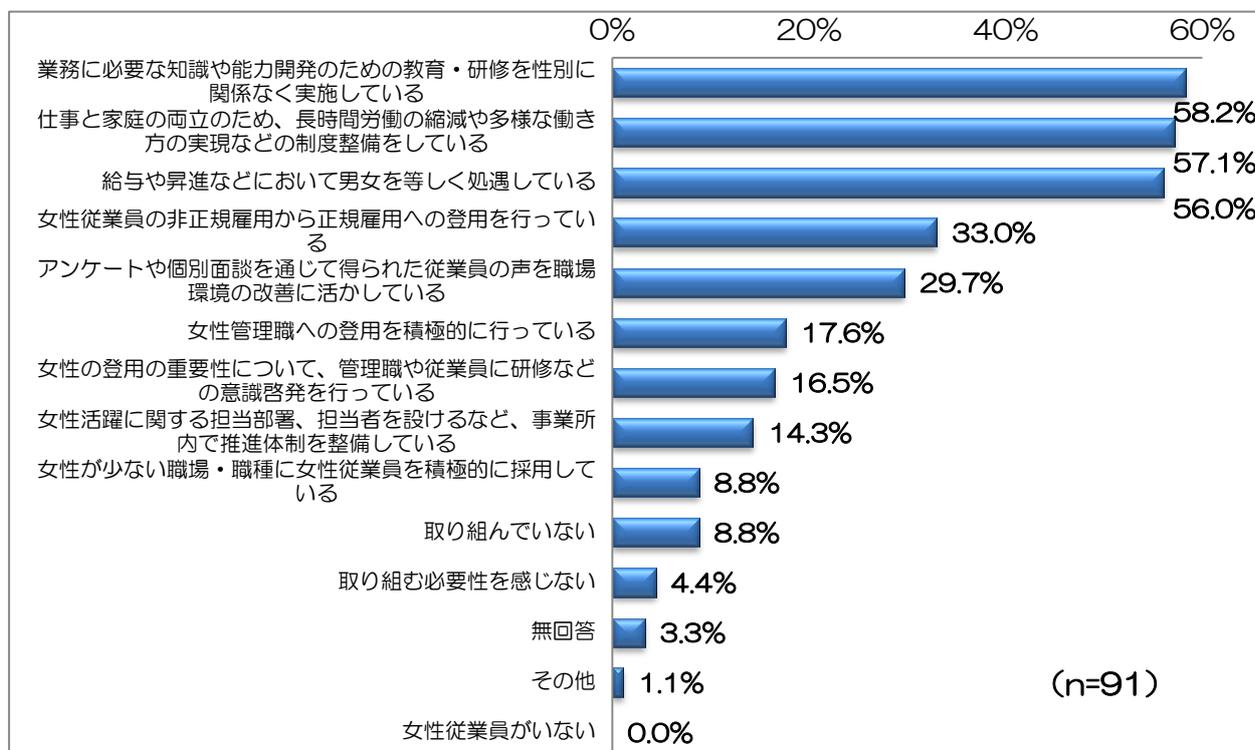


区分	総数	男性	女性	比率
事業主・役員	206人	142人	64人	31.1%
部長相当職	146人	115人	31人	21.2%
課長相当職	192人	152人	40人	20.8%
係長相当職	210人	139人	71人	33.8%
合計	754人	548人	206人	27.3%

3. 女性の活躍推進に向けての取り組みは？

(問6)

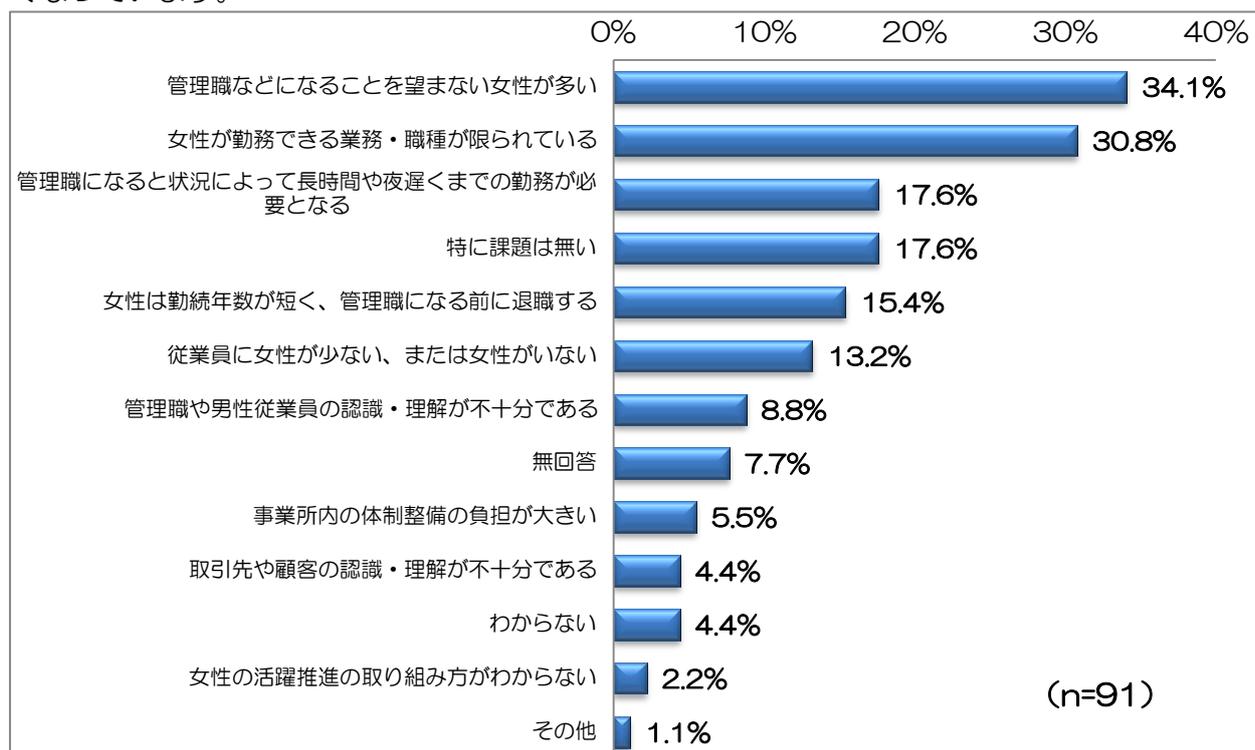
「業務に必要な知識や能力開発のための教育・研修を性別に関係なく実施している」が58.2%と最も高く、次いで「仕事と家庭の両立のため、長時間労働の縮減や多様な働き方の実現などの制度整備をしている」57.1%、「給与や昇進などにおいて男女を等しく処遇している」56.0%の順となっています。



4. 女性の登用・活躍推進でどんな課題がある？

(問8)

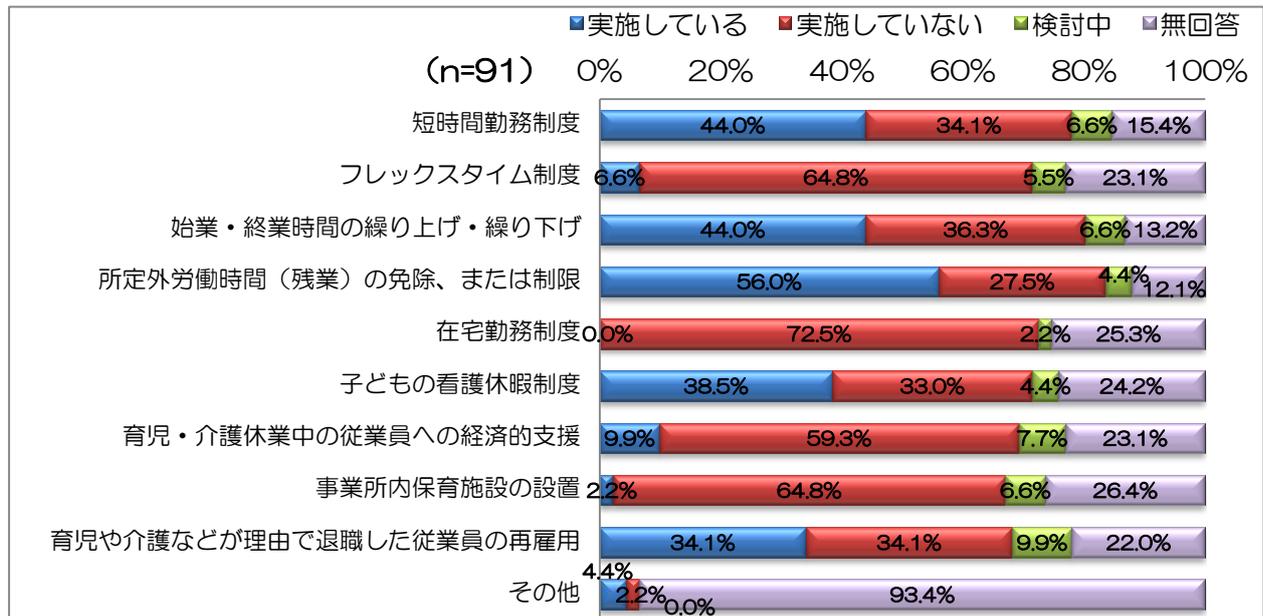
「管理職などになることを望まない女性が多い」が34.1%で最も高く、次いで「女性が勤務できる業務・職種が限られている」30.8%、「管理職になると状況によって長時間や夜遅くまでの勤務が必要となる」17.6%の順となっていますが、「特に課題は無い」も17.6%と比較的高くなっています。



5. 育児や介護を行う従業員への支援は？

(問 13)

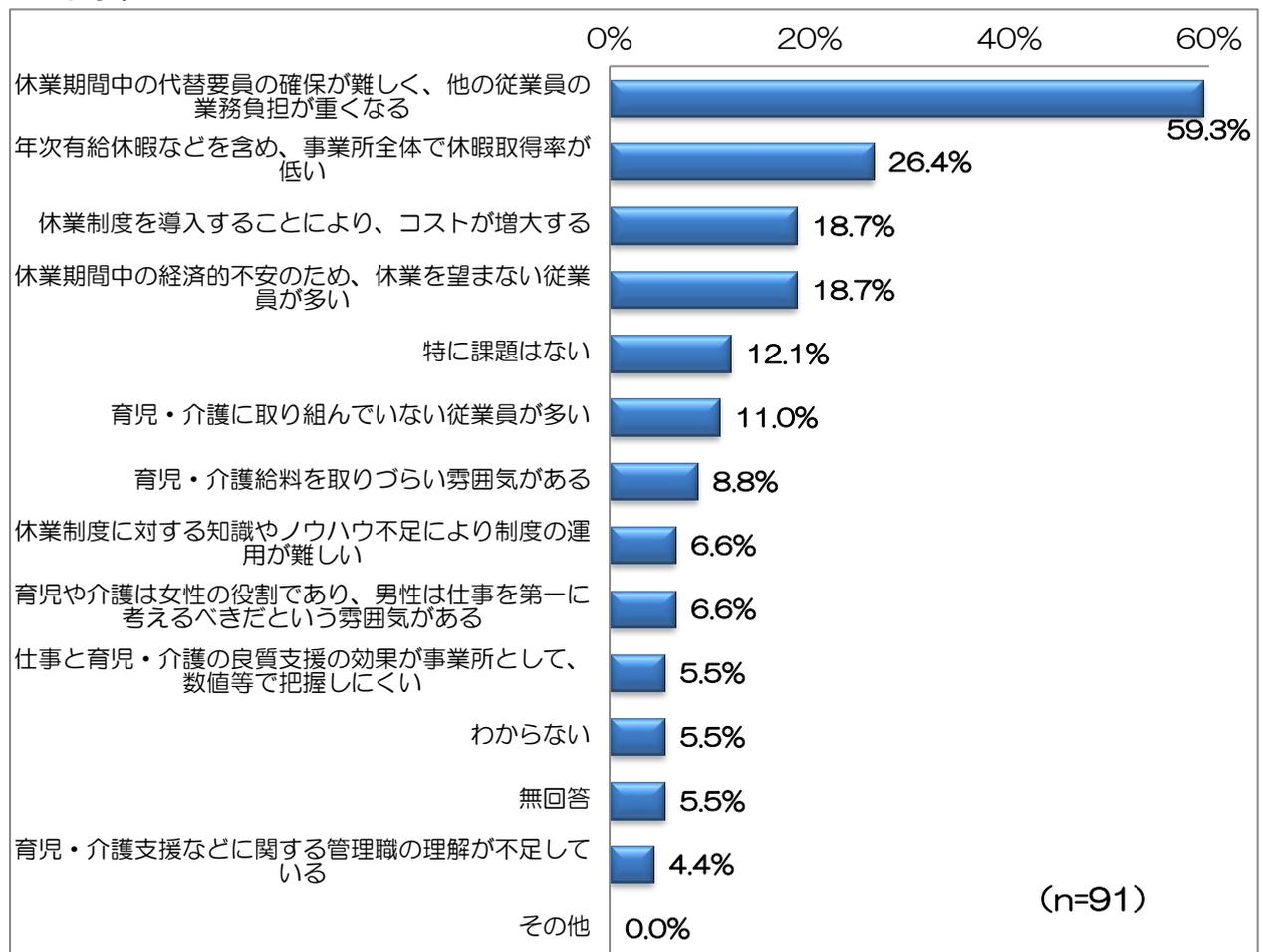
「実施している」では、「所定外労働時間（残業）の免除または制限」が56.0%で最も高く、次いで「短時間勤務制度」、「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」が44.0%となっています。



6. 育児や介護休業制度を活用する上での課題は？

(問 14)

「休業期間中の代替要員の確保が難しく、他の従業員の業務負担が重くなる」が59.3%と最も高く、「育児・介護支援などに関する管理職の理解が不足している」が4.4%で最も低くなっています。



7. 「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みは？

(問 15)

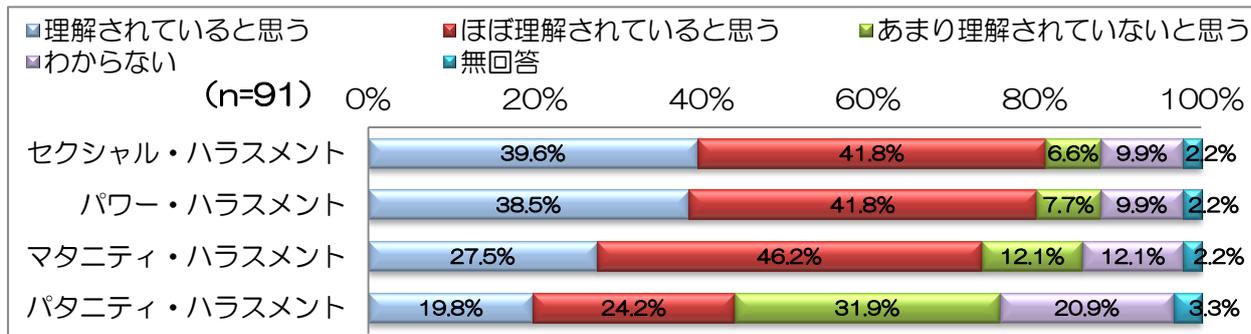
「知っているが、特に取り組んでいない」が54.9%と最も高く、次いで「すでに取り組んでいる」が19.8%となっています。約4分の1の事業所で「すでに取り組んでいる」、「近々、取り組みを始める予定である」と回答している中、「ワーク・ライフ・バランスに関しては初めて知った」が15.4%と比較的高くなっています。



8. ハラスメントに対する共通理解は？

(問 17)

「セクシャル・ハラスメント」や「パワー・ハラスメント」の認知は80%を超え、「マタニティ・ハラスメント」も73.7%と比較的高くなっていますが、「パタニティ・ハラスメント」は44%と他に比べて低くなっています。



9. 女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進で、市に望む取り組みや支援は？

(問 20)

「保育施設や放課後児童クラブなどの子育て環境の充実」が48.4%で最も高く、次いで「子育て家庭に対する経済的支援や相談体制の充実」47.3%、「高齢者や障がい者のための施設や介護サービスの充実」46.2%の順となっています。

