

柏 崎 市

男女共同参画に関する事業所調査

報 告 書

令和2年（2020年）2月

柏 崎 市

# 目次

---

<b>I 調査概要</b>	
1 調査の目的	1
2 調査の設計	1
3 回収結果	1
4 調査内容	1
5 報告書の見方	1
6 回答事業所の属性	2
<b>II 調査結果の概要</b>	4
<b>III 調査結果の分析</b>	
1 雇用の状況	5
(1) 雇用形態別の特徴	5
(2) 雇用形態別にみた男女別割合	6
(3) 産業分類別・事業所規模別の特徴	6
2 女性管理職の割合と女性の活躍推進	
(1) 女性管理職の割合	10
(2) 女性の活躍を推進する上での課題	13
(3) 女性の活躍を推進するための取組	15
3 「仕事」と「育児や介護」の両立支援	
(1) 育児休業・介護休業の利用状況	17
(2) 育児休業・介護休業の代替要員確保の方法	17
(3) 仕事と育児や介護の両立支援の取組	20
4 ワーク・ライフ・バランスの取組	
(1) ワーク・ライフ・バランスの取組状況	23
(2) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての実施状況	25
(3) ワーク・ライフ・バランス推進のメリット	27
5 セクシュアルハラスメントの防止	
(1) セクシュアルハラスメント対策の取組状況	30
(2) セクシュアルハラスメント対応に難しいと感じること	32
6 行政に望むこと	34
7 ワーク・ライフ・バランスの実現や男女共同参画社会づくりを進める上でご意見、ご提案	39

# I 調査概要

## 1 調査の目的

市内事業所における男女共同参画に関する取組状況について実態を把握し、今後の男女共同参画施策を推進する基礎資料とするものです。

## 2 調査の設計

### (1) 調査対象

総務省統計局の事業所母集団データベースに基づく柏崎市内所在の事業所で、個人経営を除く2,456事業所

### (2) 標本抽出の方法：500事業所を無作為抽出

### (3) 調査方法

郵送による配布、郵送回収

### (4) 調査期間：令和元年（2019年）9月20日～10月11日

## 3 回収結果

発送数：500事業所

有効回収数：205事業所

回収率：41.0%

## 4 調査内容

### (1) 事業所の概要について

### (2) 女性活躍推進の取組状況等について

### (3) 「仕事」と「育児や介護」の両立支援について

### (4) ワーク・ライフ・バランスについて

### (5) セクシュアルハラスメント対策について

### (6) 男女共同参画を推進する上で行政に期待することについて

## 5 報告書の見方

❖ 百分率（%）は小数点以下第2位を四捨五入し、小数点以下第1位までを表記しています。したがって、回答率の合計は必ずしも100%にならない場合があります。

❖ 複数回答（2つ以上選んでよい問）については、回答率の合計が100%を超える場合があります。

❖ 図表中に示すN、nは、回答率算出上の基数（標本数）です。標本全数を「N」、該当数を「n」で表記しています。

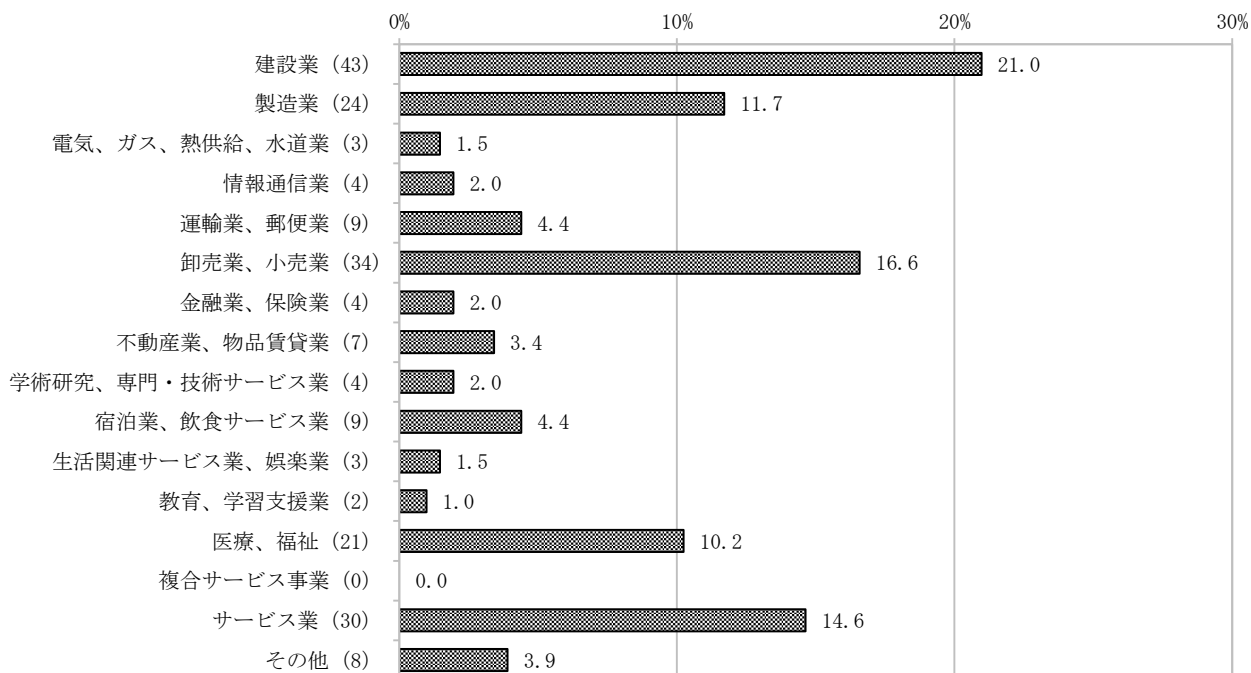
❖ 前回比較とは、平成26年(2014年)に同様の調査を行ったものと比較したものです。

## 6 回答事業所の属性

### (1) 産業分類別事業所数

回答事業所の産業分類別の割合は、次のとおりである。

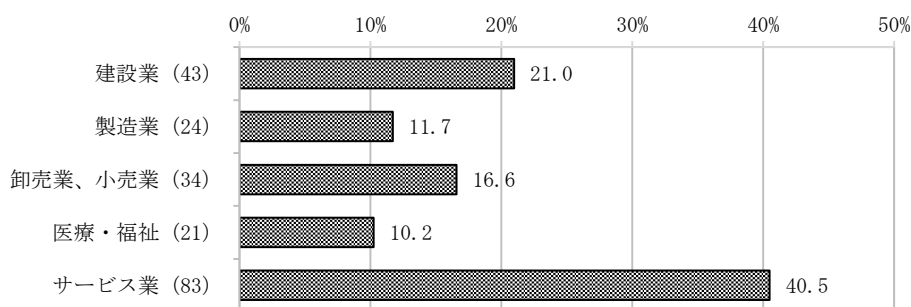
#### 産業分類別事業所割合 (問1)



調査結果の分析を行うにあたり、日本標準産業分類における15分類を、便宜的に以下の5分類にまとめてクロス集計を行った。

本調査における分類	日本標準産業分類
1 建設業	建設業
2 製造業	製造業
3 卸売業、小売業	卸売業、小売業
4 医療、福祉	医療、福祉
5 サービス業	電気、ガス、熱供給、水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、複合サービス業、サービス事業、その他

#### 調査結果の分析に使用した5産業分類別事業所割合 (問1)

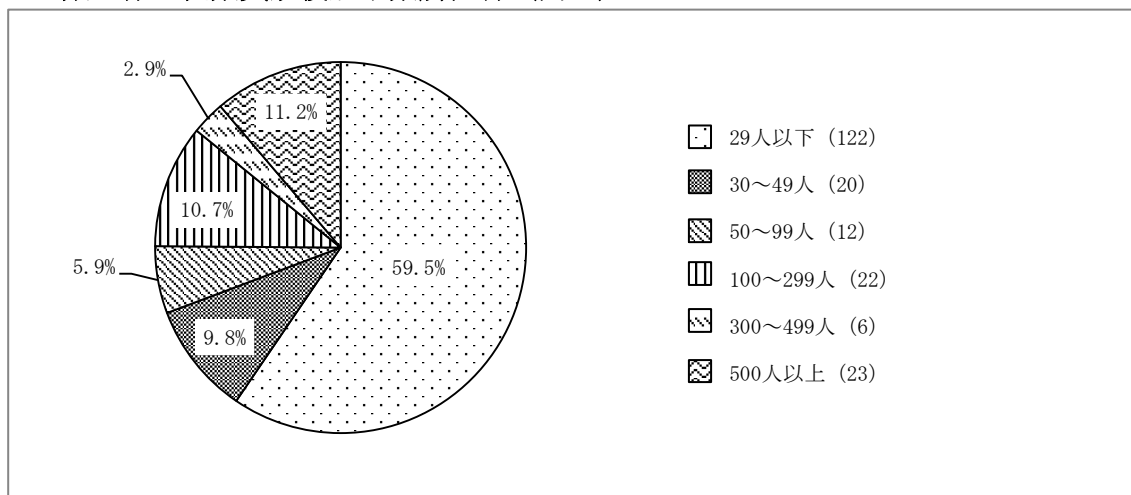


(2) 企業全体の従業員規模別事業所数

本調査では、企業や事業所の従業員規模による回答傾向の差を分析するため、企業全体の従業員規模を次の6つに区分し、いくつかの設問についてクロス集計を行っている。

- ① 29人以下
- ② 30人～49人
- ③ 50人～99人
- ④ 100人～299人
- ⑤ 300人～499人
- ⑥ 500人以上

企業全体の従業員規模別事業所割合（問2）

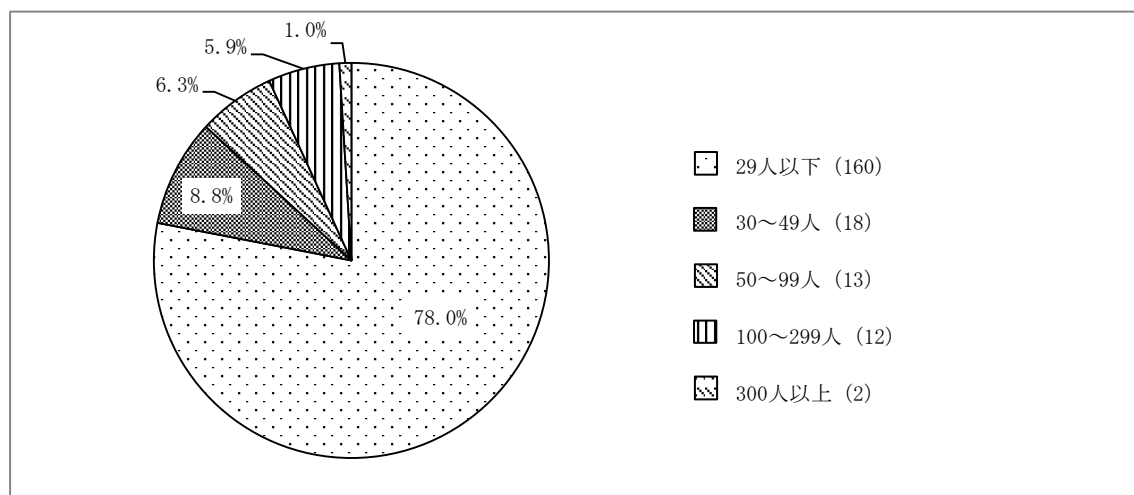


(3) 事業所ごとの従業員規模別事業所数

調査結果の分析を行うにあたり、事業所規模を次の5つに区分し、いくつかの設問についてクロス集計を行っている。

- ① 29人以下
- ② 30人～49人
- ③ 50人～99人
- ④ 100人～299人
- ⑤ 300人以上

事業所ごとの従業員規模別事業所割合（問3）



## II 調査結果の概要

### 1 雇用の状況

全従業員の正規社員比率は72.3%となっている。女性従業員は正規社員61.0%、パート・アルバイト・嘱託35.1%、となっている。一方、男性従業員は正規社員80.2%、パート・アルバイト・嘱託12.0%となっており、男女間で大きな差がある。

正規社員では男性が約3分の2、パート・アルバイト・嘱託では女性が約3分の2、再雇用では男性が約7割、派遣社員では男性が約8割となっている。

産業分類別では、卸売業、小売業では女性の正規社員の比率が低い。医療、福祉では、正規社員比率の男女間の差が比較的少ない。

従業員全体では、女性が約4割、男性が約6割となっている。産業分類別にみると、女性従業員の割合は医療、福祉分野で約4分の3と高い。

### 2 女性管理職の割合と女性の能力活用

管理・監督職に占める女性の割合は、役員・部長相当、課長相当、係長相当のいずれの職位でも2割前後となっている。前回の調査結果と比較すると、いずれの職位でも約1割高くなっている。産業分類別では医療、福祉分野で、事業所規模別では事業所規模が大きい300人以上の事業所で、女性の管理・監督職の割合が高い。

女性の活躍を推進する上での課題としては、「家庭生活の負担を考慮する必要がある」が最も多い。

女性の活躍を推進するために実施している取組としては、「出産後も継続して就業できるよう勤務地や勤務条件に配慮している」、「意欲や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している」事業所が約4割で最も多い。産業分類別では医療、福祉分野で取組の実施率が高い。事業所規模別では、29人以下の小規模の事業所ほど取組実施率が低い。

### 3 仕事と育児や介護の両立支援

育児休業の取得率は、女性が97.4%、男性は7.9%と、男性の取得率は非常に低い。

育児休業・介護休業中の代替要員の確保については、部署内でやりくりが最も多い。

仕事と育児や介護の両立支援の取組としては、育児休業・介護休業制度の整備が最も多い。産業分類別では、医療、福祉分野の取組項目が多い。事業所規模別では、従業員数が多いほど制度が充実している。

### 4 ワーク・ライフ・バランスの取組

ワーク・ライフ・バランスの取組状況については、今後取り組みたいと考えている事業所が約3割で最も多いが、ワーク・ライフ・バランスについて知らないと回答した事業所が約4分の1となっている。産業分類別ではサービス業、事業所規模別では50人未満の事業所で、ワーク・ライフ・バランスについて知らない事業所が比較的多い。

ワーク・ライフ・バランス実現のための取組としては、有給休暇をとりやすい環境の整備が最も多い。

ワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットとしては、「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」と考えている事業所が最も多い。しかし、前回調査と比べるとワーク・ライフ・バランスの取組にメリットを感じている事業所が減少している。

## 5 セクシュアルハラスメントの防止

セクシュアルハラスメントへの取組としては、「相談窓口を設置している」が最も多く、次いで「就業規則等でセクシュアルハラスメント防止についての方針を明確にしている」であり、それぞれ約3割となっている。

セクシュアルハラスメントが起きたときの課題としては、事実確認が難しいが最も多い。プライバシーの保護が難しいという課題と併せて、実態把握が課題といえる。

## 6 行政に望むこと

男女共同参画を推進する上で市に望むこととしては、他の企業の取組事例の紹介が最も多く、次いで事業所向け研修会の開催となっている。

# III 調査結果の分析

## 1 雇用の状況

### (1) 雇用形態別の特徴

事業所従業員の雇用形態別構成比をみると、全体の72.3%が正規社員、21.6%がパート・アルバイト・嘱託、3.8%が再雇用、2.4%が派遣社員となっている。

男女別にみると、女性は正規社員61.0%、パート・アルバイト・嘱託35.1%に対して、男性は正規社員80.2%、パート・アルバイト・嘱託12.0%となっており、男女間で大きな差がある。

事業所従業員の雇用形態別構成比（問3）

