

---

男女共同参画に関する  
事業所の意識及び実態調査  
報告書

---

ダイジェスト版

---

---

~~~~~ 目次 ~~~~~

|                        |    |
|------------------------|----|
| 調査概要 .....             | 1  |
| 回答事業所の概要 .....         | 2  |
| 1 女性の活躍推進について .....    | 6  |
| 2 仕事と家庭の両立支援について ..... | 9  |
| 3 ハラスメント対策 .....       | 11 |
| 4 男女共同参画に関する支援 .....   | 13 |

令和元年 12月  
山形市

# 調査概要

---

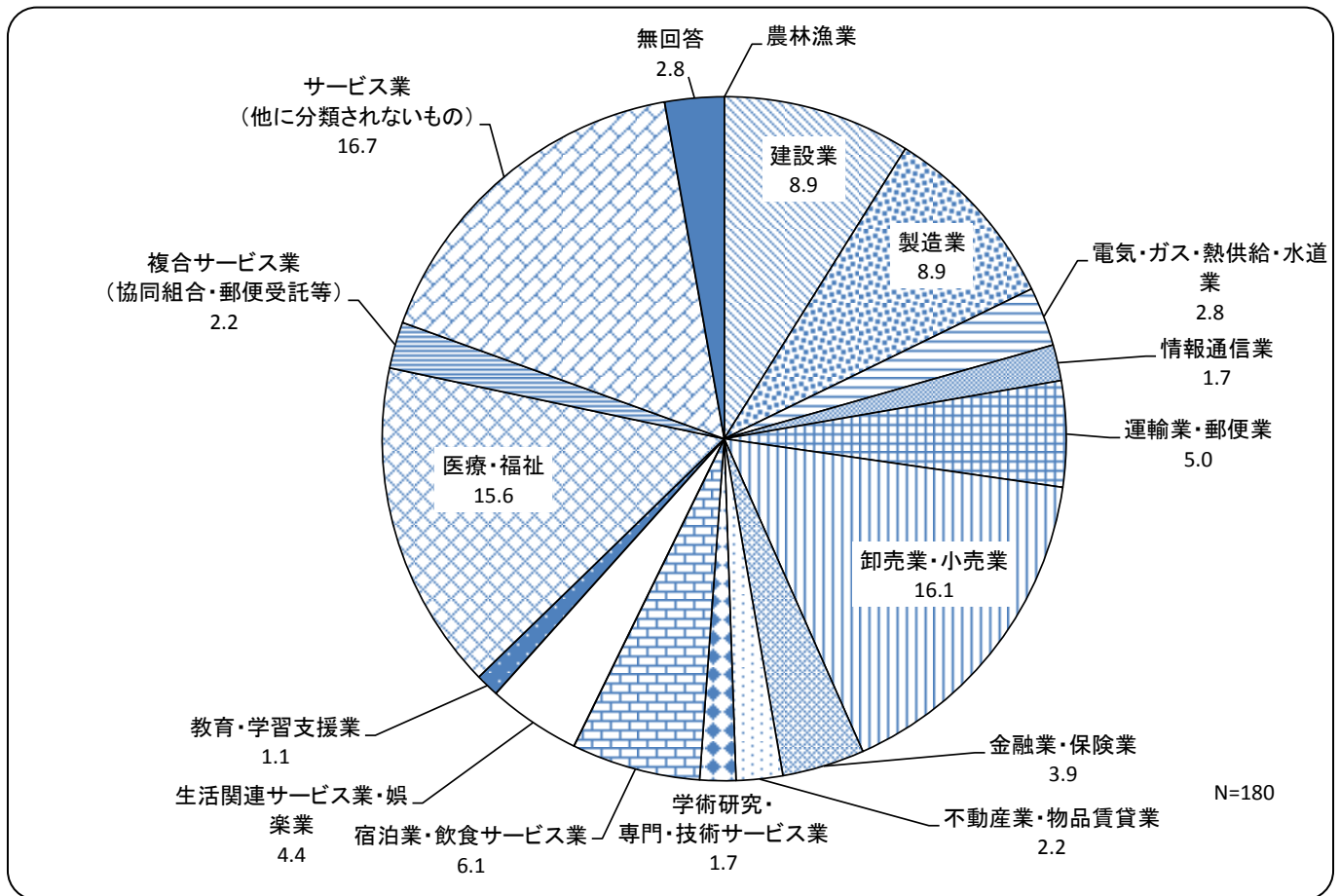
---

## 1 調査概要

- ◆調査の目的 山形市の男女共同参画に関する事業所の意識・実態・要望を把握し、男女共同参画社会の実現を目指した政策を総合的に推進するため、令和3年度からの第4次男女共同参画計画策定の基礎資料を得ることを目的とした。
- ◆調査対象 山形市内にある従業員5人以上の500事業所（無作為抽出）
- ◆調査方法 郵送配布－郵送回収（督促はがき1回）
- ◆調査期間 令和元年7月29日～8月29日
- ◆調査基準日 令和元年8月1日
- ◆回収結果 180事業所（有効回収率：36.0%）

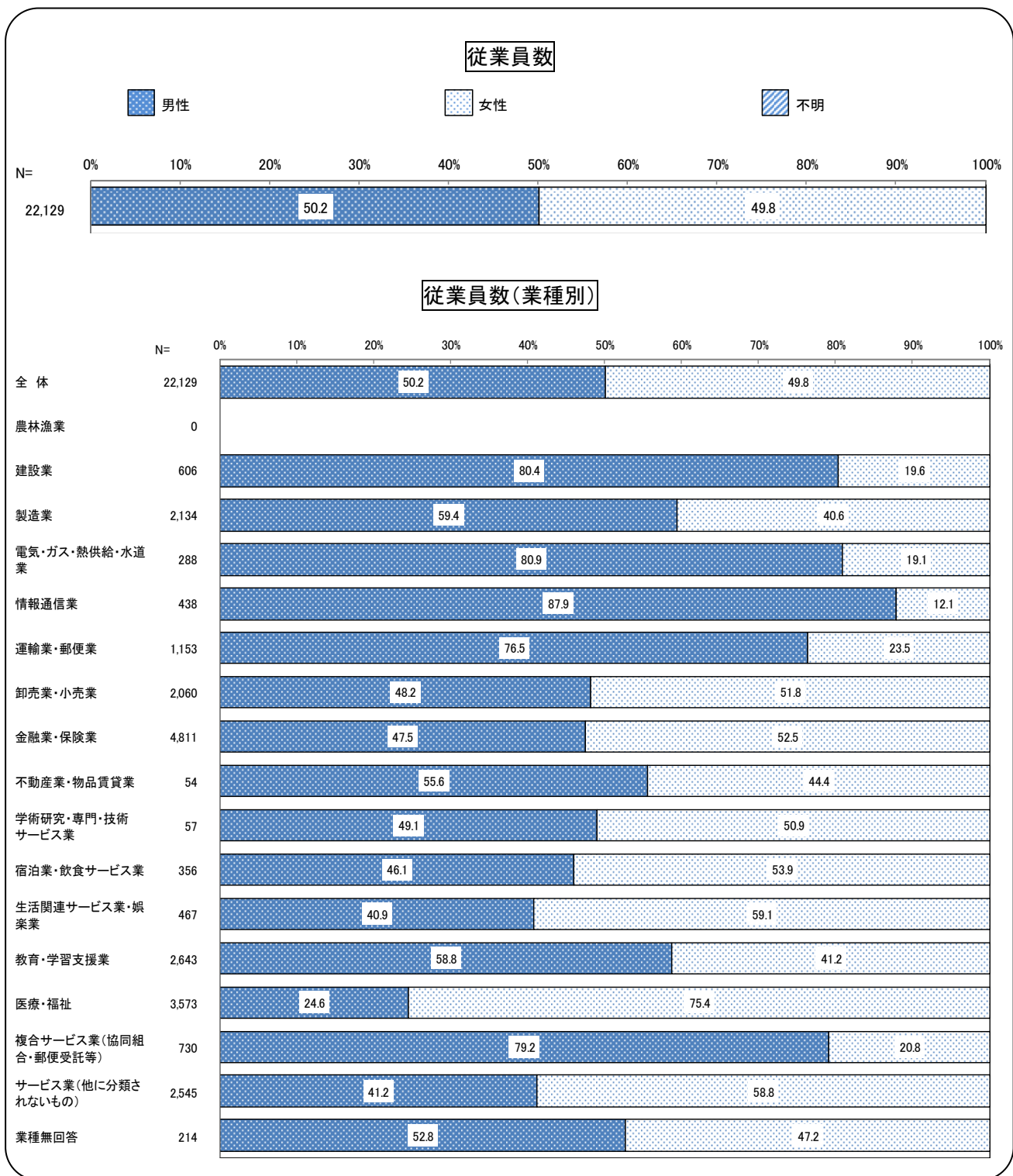
# 回答事業所の概要

## 1 業種



主たる業種は、「サービス業 (他に分類されないもの)」が 16.7%と最も多く、次いで「卸売業・小売業」が 16.1%、「医療・福祉」が 15.6%の順となっており、上位 3 業種で全体の約 5 割を占めている (3 業種合計で 48.4%)。以下「建設業」と「製造業」がともに 8.9%と続いている。

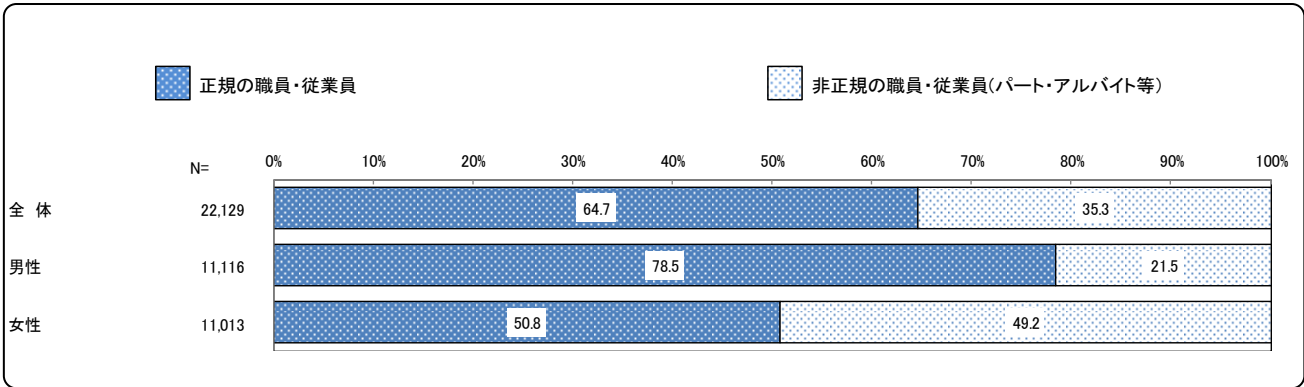
## 2 従業員数



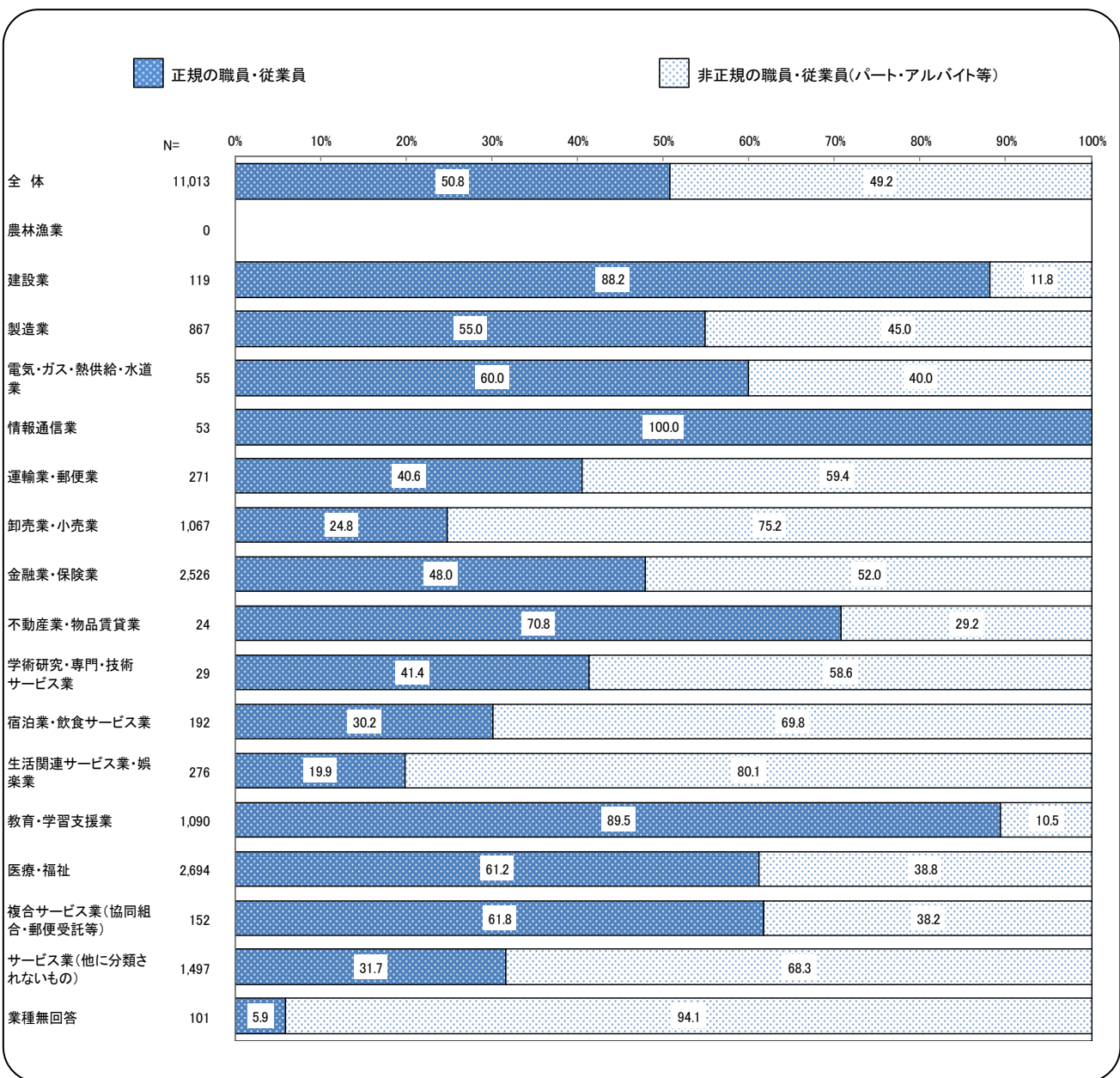
業種別にみると、男性の割合は「情報通信業」が87.9%と最も多く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」が80.9%、「建設業」が80.4%となっている。

女性の割合は「医療・福祉」が75.4%と最も多く、次いで「生活関連サービス業・娯楽業」が59.1%、「サービス業（他に分類されないもの）」が58.8%となっている。

### 3 雇用形態別割合

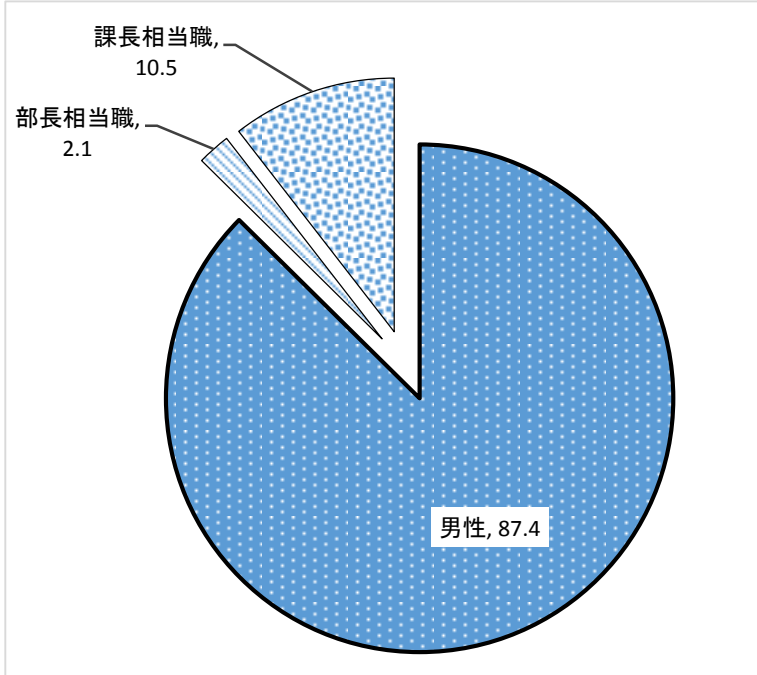


### 4 女性従業員の雇用形態別割合（業種別）



5 管理職等人数

■ 男性管理職      ■ 女性 課長相当職      ■ 女性 部長相当職



|              | 管理職   |        | 計      | 係長相当職<br>(参考値) |
|--------------|-------|--------|--------|----------------|
|              | 部長相当職 | 課長相当職  |        |                |
| 役職人数         | 703人  | 1,588人 | 2,291人 | 1,347人         |
| うち男性         | 655人  | 1,347人 | 2,002人 | 890人           |
| うち女性         | 48人   | 241人   | 289人   | 457人           |
| 各役職に占める女性の割合 | 6.8%  | 15.2%  | 12.6%  | 33.9%          |

雇用形態別割合について、全体では「正規の職員・従業員」の割合が64.7%と過半数を超え、男性は78.5%を数えるものの、女性は50.8%と27.7ポイント低くなっている。

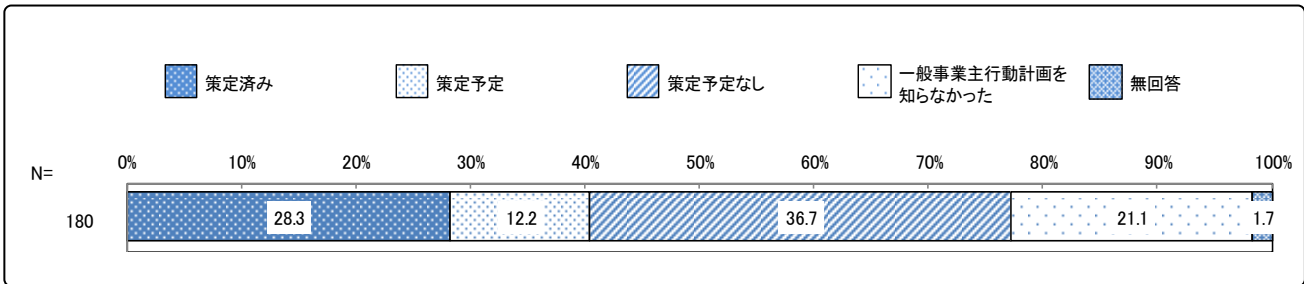
業種別にみると、『情報通信業』(100.0%)、『教育・学習支援業』(89.5%)、『建設業』(88.2%)で女性の「正規の職員・従業員」の割合が全体と比べて大きく上回っている。一方で、『生活関連サービス業・娯楽業』(19.9%)、『卸売業・小売業』(24.8%)、『宿泊業・飲食サービス業』(30.2%)、『サービス業(他に分類されないもの)』(31.7%)は女性の「正規の職員・従業員」の割合が全体と比べて大きく下回っている。

また、管理職に占める女性の割合は、全体で12.6%となった。各役職に占める女性の割合は、課長相当職15.2%、部長相当職6.8%となっている。

# 1 女性の活躍推進について

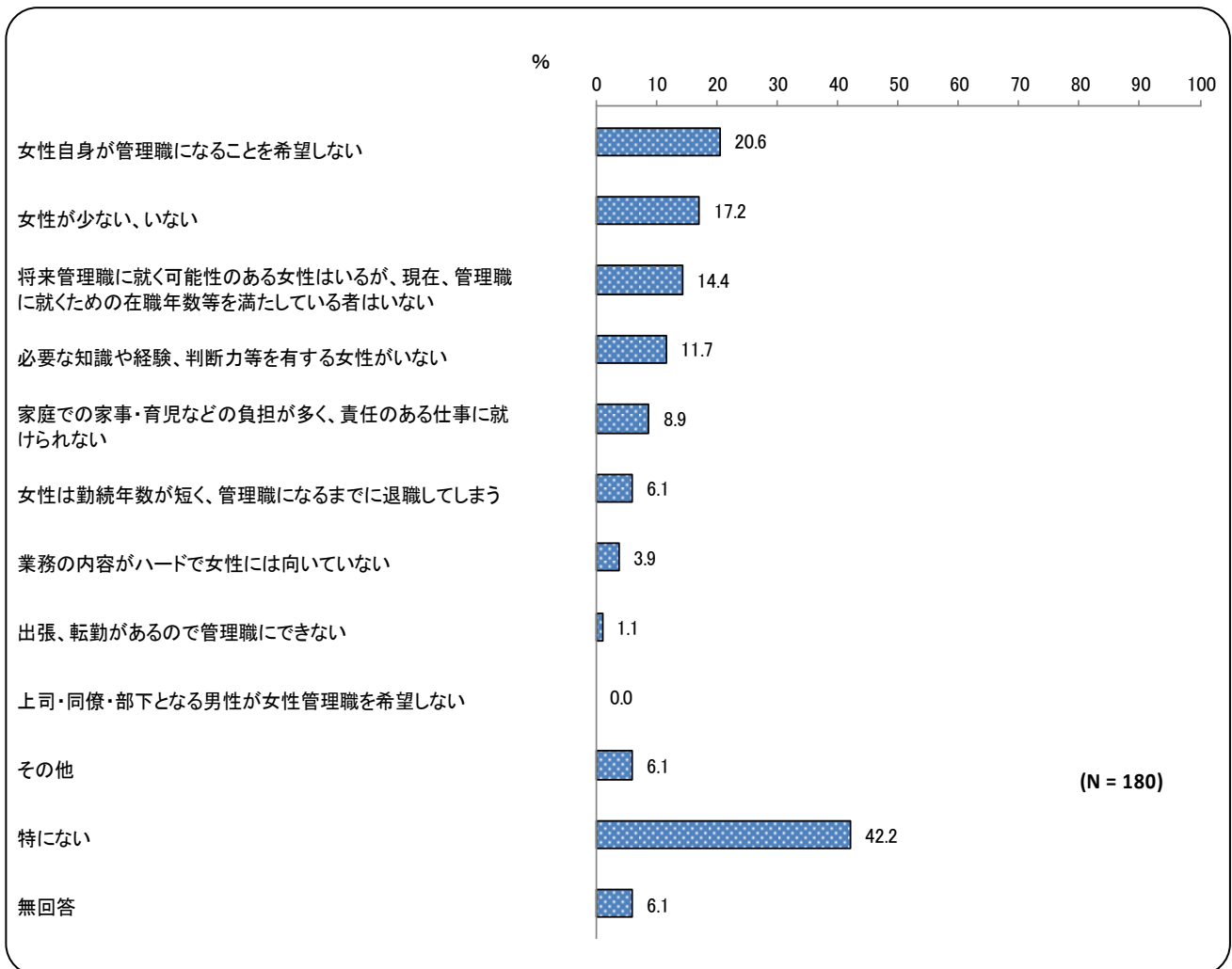
## 1 女性活躍推進法に基づく事業主一般行動計画の策定状況

女性活躍推進法に基づく事業主一般行動計画の策定状況についてたずねた。「策定予定なし」が36.7%と最も多く、以下「策定済み」が28.3%、「一般事業主行動計画を知らなかった」が21.1%、「策定予定」が12.2%の順となっている。「策定済み」と「策定予定」の合計は全体の約4割となっている。



## 2 女性を管理職に登用しない、しにくい理由

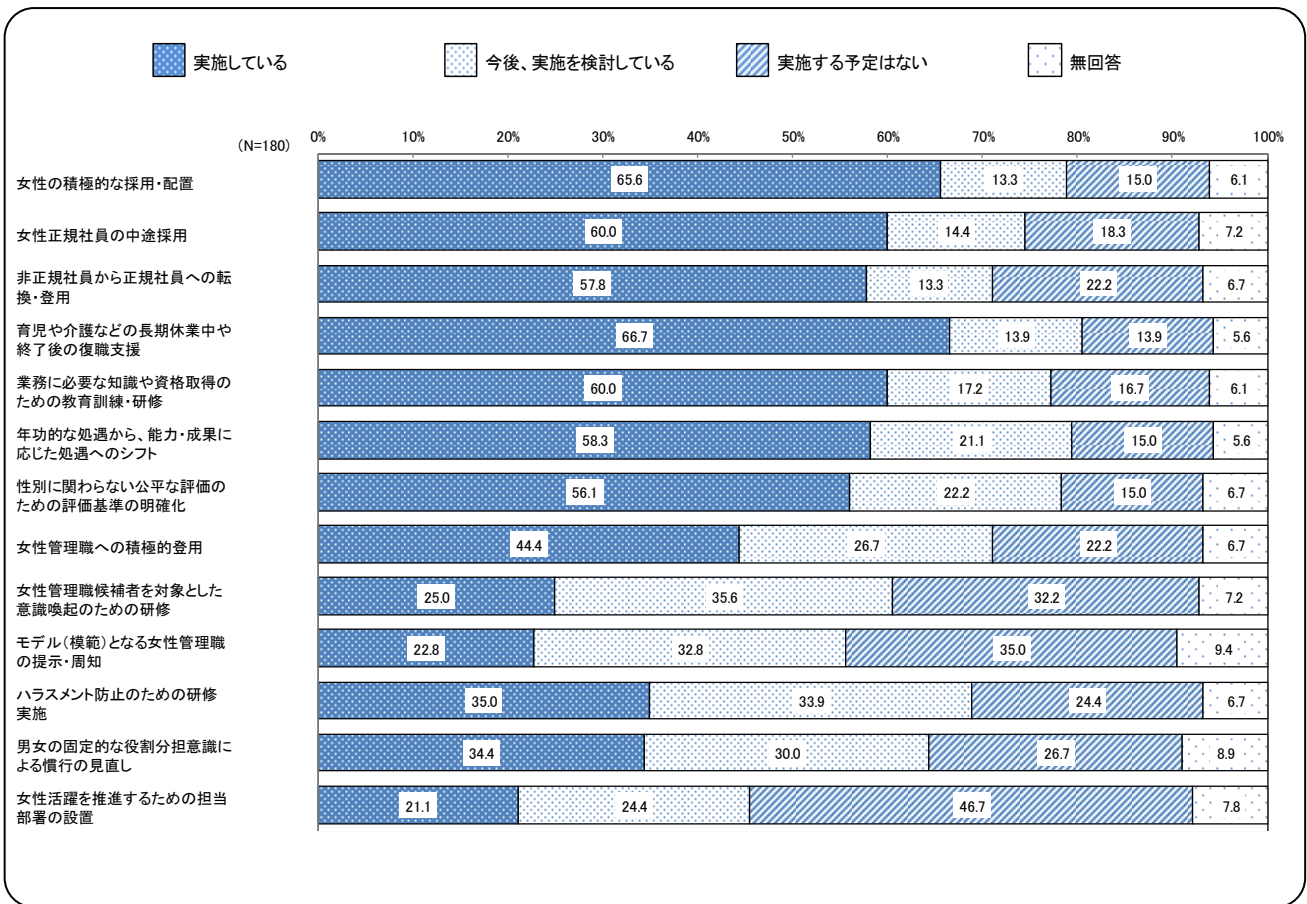
女性を管理職に登用しない、しにくい理由についてたずねた。「特にない」(42.2%)を除けば、「女性自身が管理職になることを希望しない」が20.6%、「女性が少ない、いない」が17.2%、「将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいない」が14.4%となっている。



### 3 女性活用の取組み

女性活用の取組みについてたずねた。「実施している」と回答された取組みは『育児や介護などの長期休業中や終了後の復職支援』が66.7%と最も多く、次いで『女性の積極的な採用・配置』が65.6%、『女性正規社員の中途採用』と『業務に必要な知識や資格取得のための教育訓練・研修』がともに60.0%となっている。

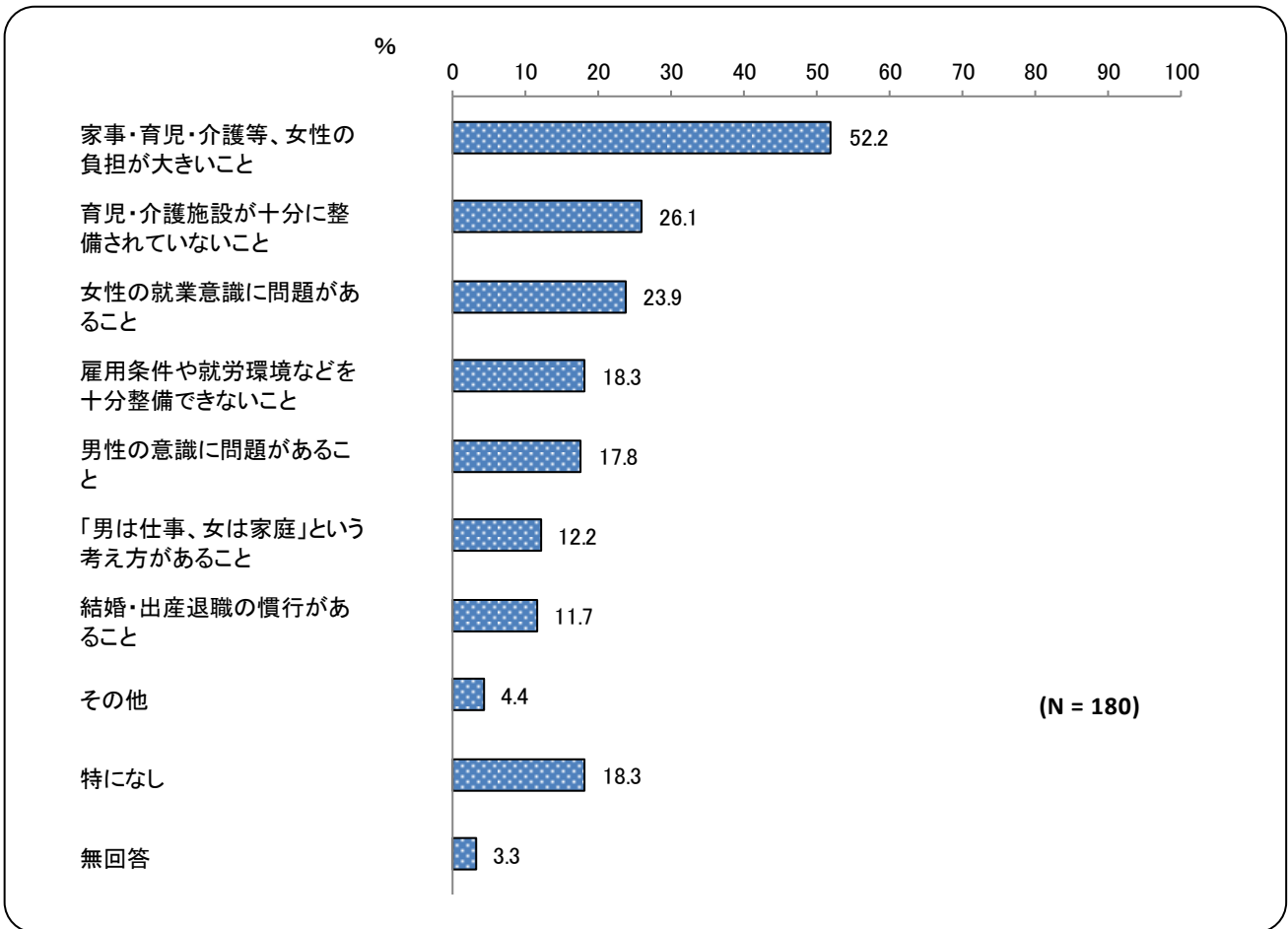
一方で「実施する予定はない」と回答された取組みは『女性活躍を推進するための担当部署の設置』が46.7%と最も多く、『モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知』が35.0%、『女性管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修』が32.2%となっている。





#### 4 女性の活躍推進上の問題

女性の活躍推進上の問題についてたずねた。「家事・育児・介護等、女性の負担が大きいこと」と回答した割合が52.2%と最も多く、次いで「育児・介護施設が十分に整備されていないこと」(26.1%)、「女性の就業意識に問題があること」(23.9%)となっている。

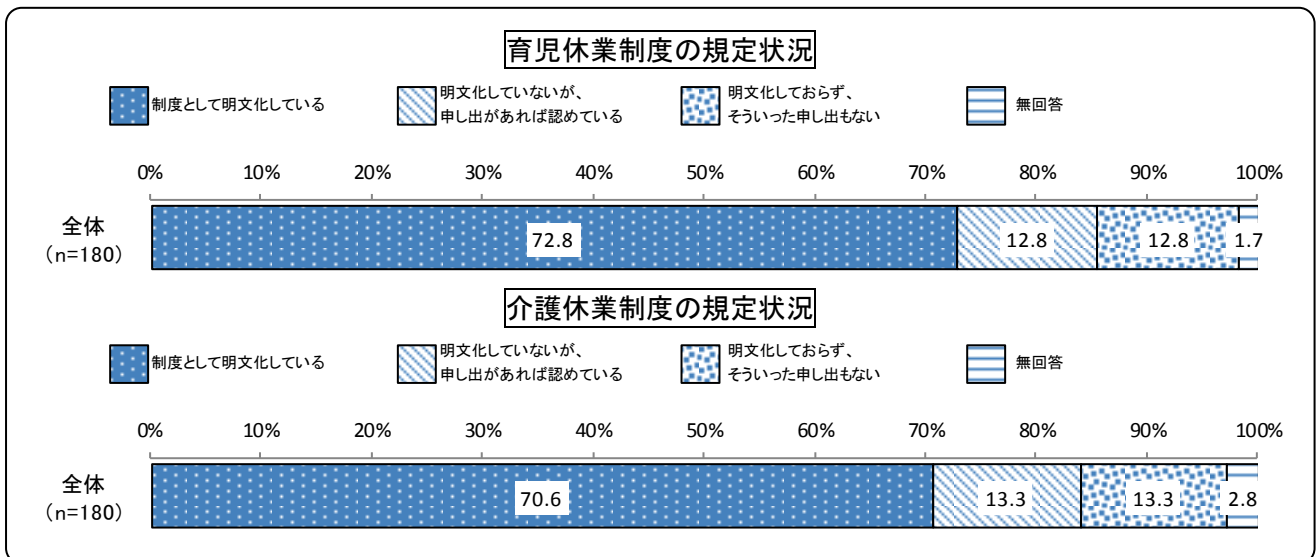


# 2 仕事と家庭の両立支援について

## 1 育児・介護休業制度の規定状況

育児・介護休業制度の規定状況についてたずねた。育児休業制度の規定状況については、「制度として明文化している」が72.8%で、平成26年度調査(77.7%)と比べると4.9ポイント低くなっている。

また、介護休業制度の規定状況についても、「制度として明文化している」が70.6%と7割を超えているが、平成26年度調査(72.1%)と比べると1.5ポイント低くなっている。



## 2 育児休業制度の利用状況

育児休業制度の利用状況についてたずねた。女性の取得率は97.2%で、出産したほとんどの女性従業員が制度を利用している。また、平成26年度調査と比べて7.5ポイント(89.7%→97.2%)高くなっている。

|    | 本人または配偶者が出産した人数 | そのうち育児休業制度を取得(利用)した人数 |
|----|-----------------|-----------------------|
| 女性 | 318人            | 309人<br>(取得率:96.6%)   |
| 男性 | 201人            | 42人<br>(取得率:20.9%)    |

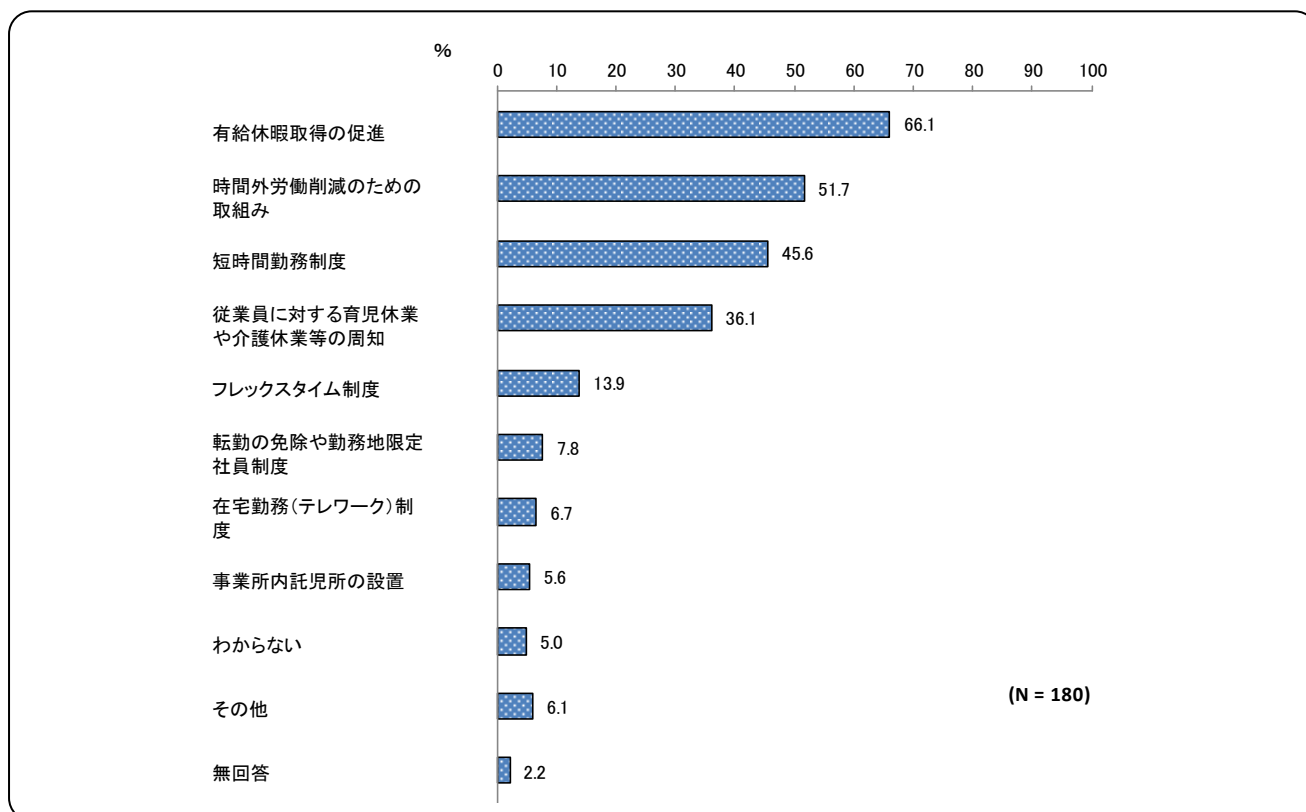
## 3 介護休業制度の利用状況

介護休業制度の利用状況についてたずねた。利用した人数は女性が13人、男性が6人となっている。

|    | 介護休業制度を取得(利用)した人数 |
|----|-------------------|
| 女性 | 13人               |
| 男性 | 6人                |

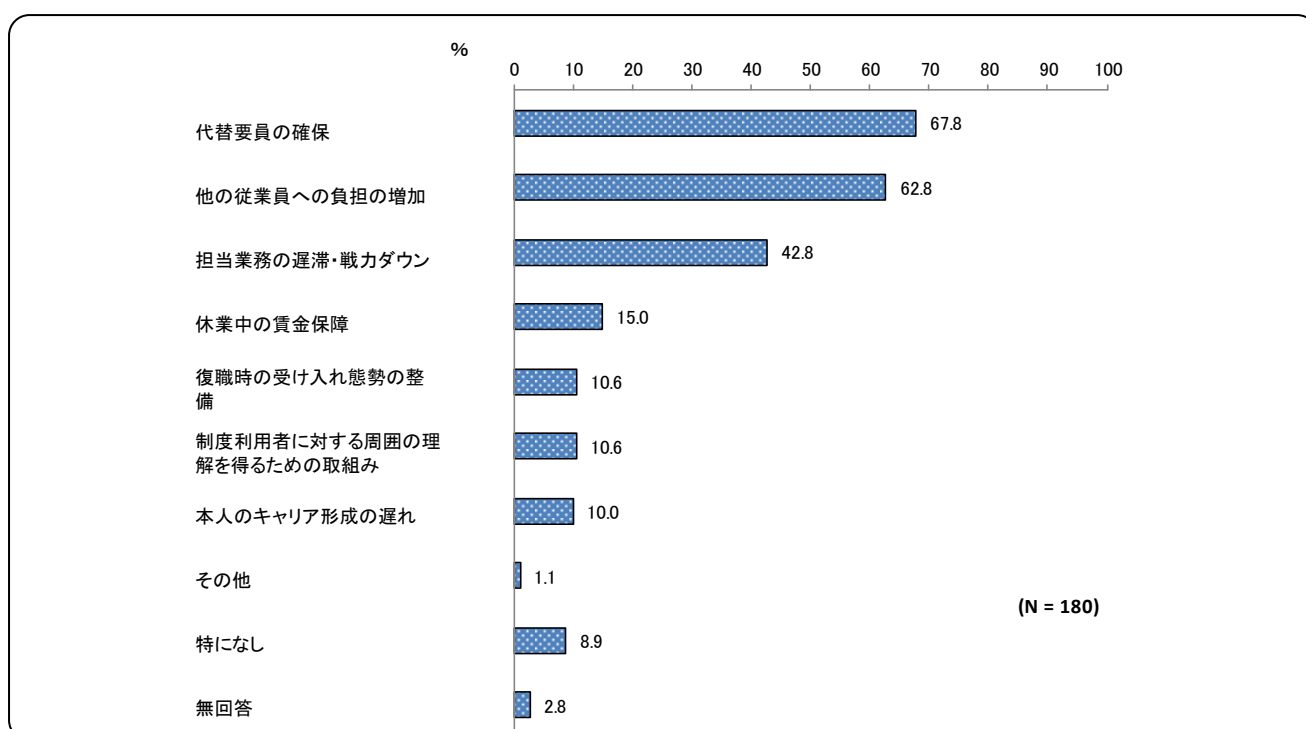
#### 4 仕事と家庭の両立のための配慮

仕事と家庭の両立のための配慮についてたずねた。「有給休暇取得の促進」が66.1%と最も多く、次いで「時間外労働削減のための取組み」(51.7%)、「短時間勤務制度」(45.6%)となっている。



#### 5 育児・介護休業制度の活用の課題

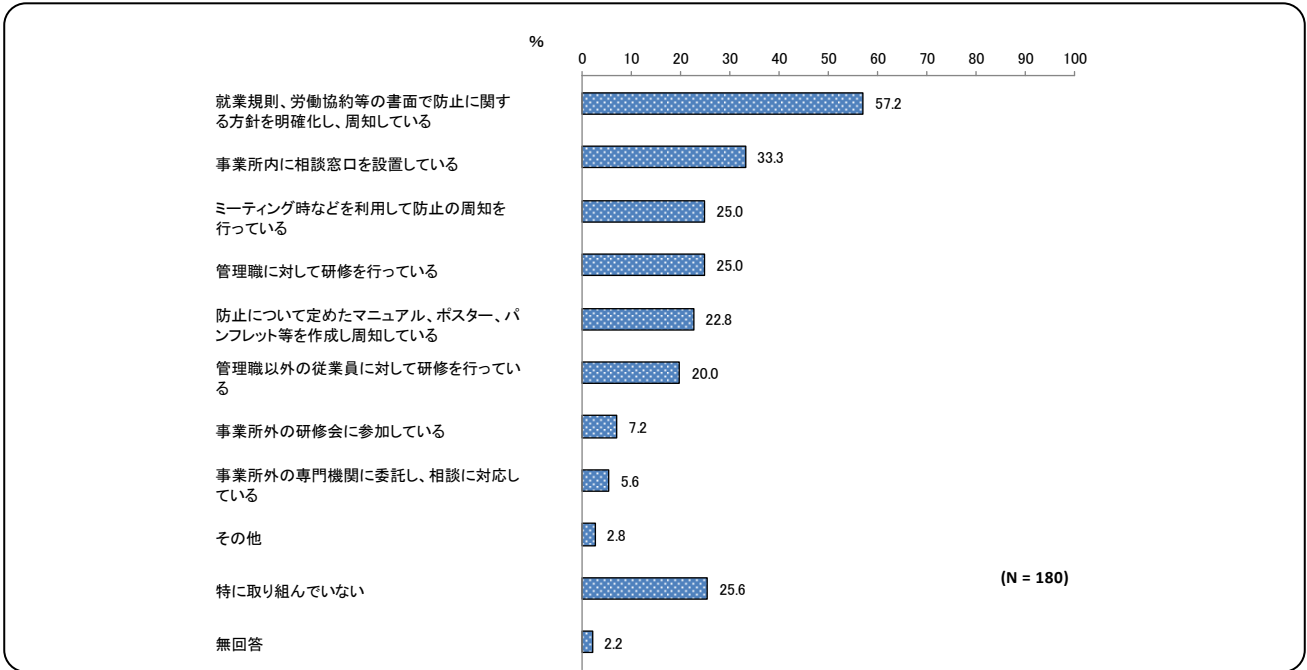
育児・介護休業制度の活用の課題についてたずねた。「代替要員の確保」が67.8%と最も多く挙げられ、次いで「他の従業員への負担の増加」(62.8%)、「担当業務の遅滞・戦力ダウン」(42.8%)の回答割合が高くなっている。



# 3 ハラスメント対策

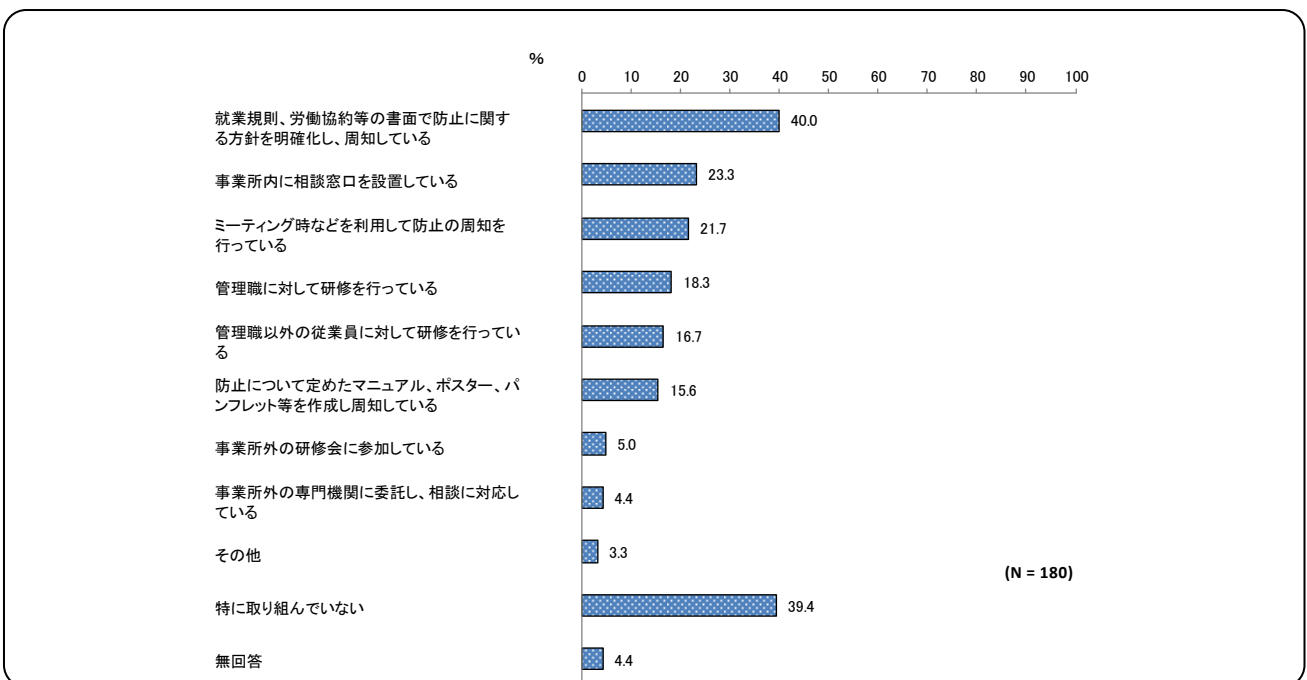
## 1 セクシュアル・ハラスメント防止の取組み

セクシュアル・ハラスメント防止の取組みについてたずねた。「就業規則、労働協約等の書面で防止に関する方針を明確化し、周知している」が57.2%と最も多く、「事業所内に相談窓口を設置している」が33.3%、「特に取り組んでいない」が25.6%となっている。



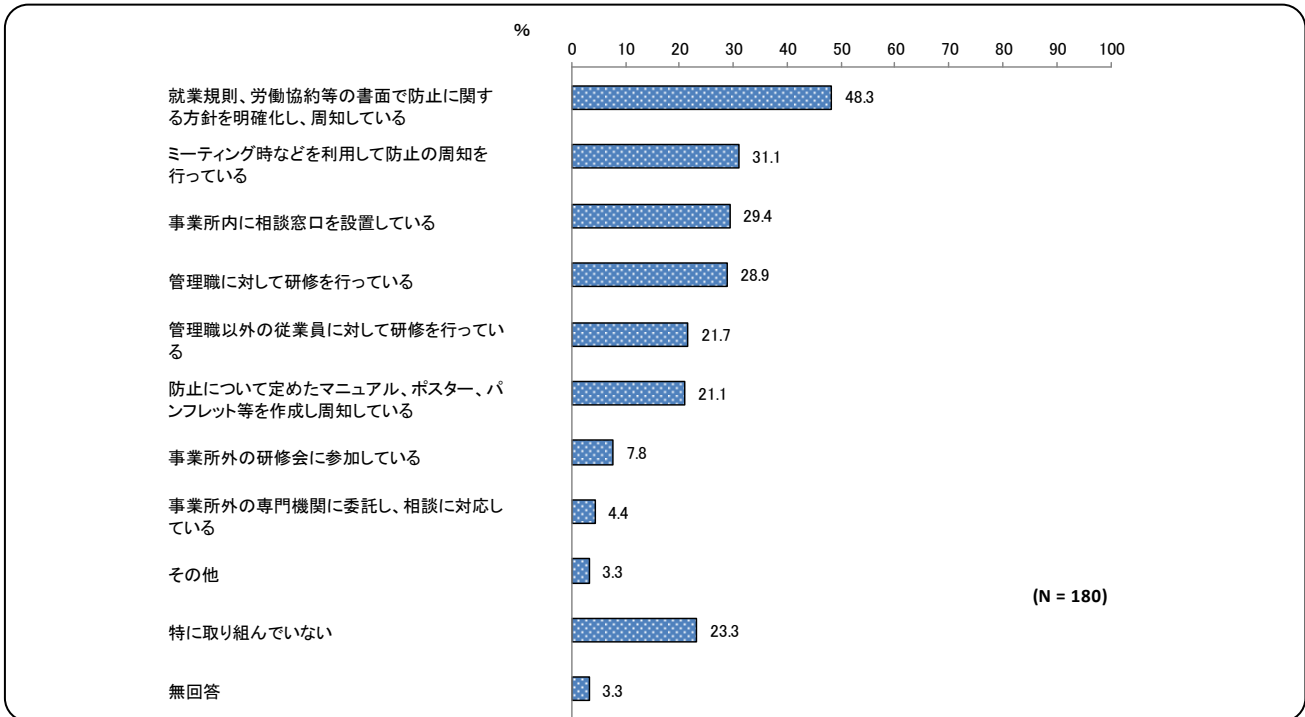
## 2 マタニティ・ハラスメント防止の取組み

マタニティ・ハラスメント防止の取組みについてたずねた。「就業規則、労働協約等の書面で防止に関する方針を明確化し、周知している」が40.0%と最も多く、次いで「特に取り組んでいない」が39.4%となっている。以下、「事業所内に相談窓口を設置している」(23.3%)、「ミーティング時などを利用して防止の周知を行っている」(21.7%)と続いている。



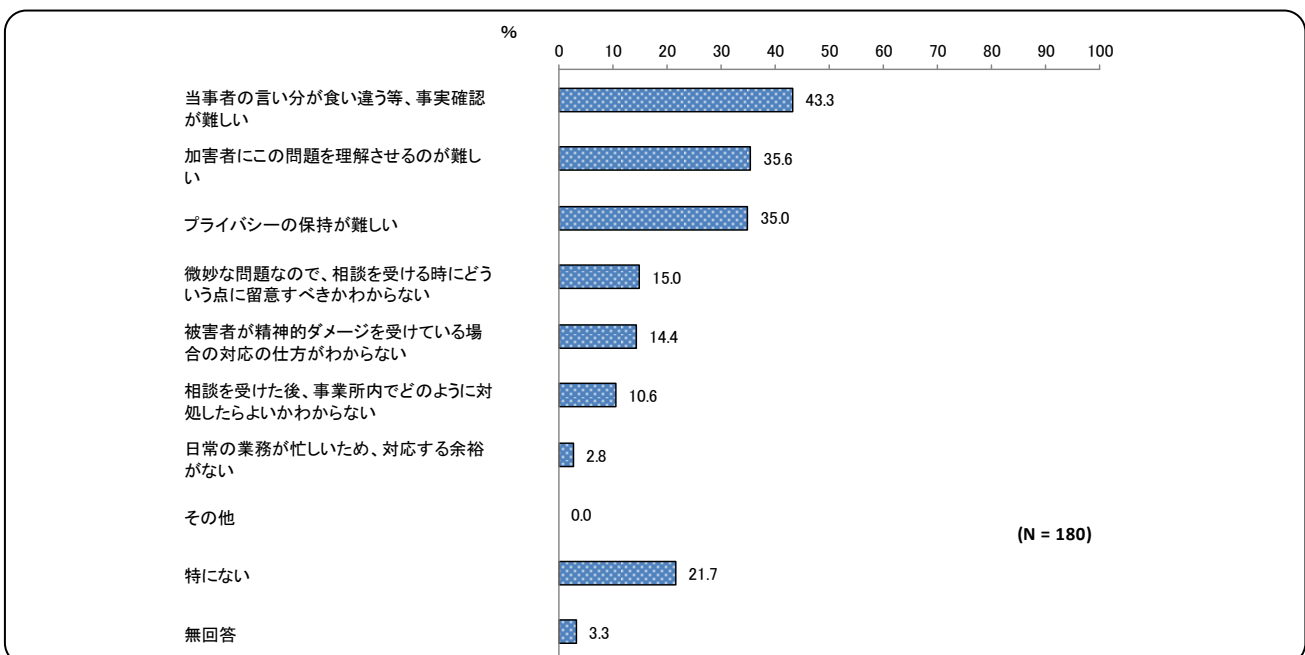
### 3 パワー・ハラスメント防止の取組み

パワー・ハラスメント防止の取組みについてたずねた。「就業規則、労働協約等の書面で防止に関する方針を明確化し、周知している」が48.3%と最も多く、次いで「ミーティング時などを利用して防止の周知を行っている」(31.1%)、「事業所内に相談窓口を設置している」(29.4%)、「管理職に対して研修を行っている」(28.9%)となっている。



### 4 ハラスメント対応の難しい点

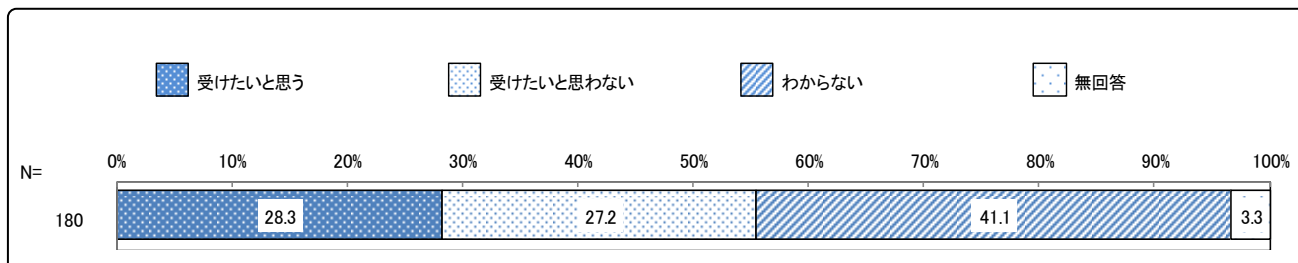
ハラスメント対応の難しい点についてたずねた。「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」が43.3%と最も多く、次いで「加害者にこの問題を理解させるのが難しい」(35.6%)、「プライバシーの保持が難しい」(35.0%)となっている。



# 4 男女共同参画に関する支援

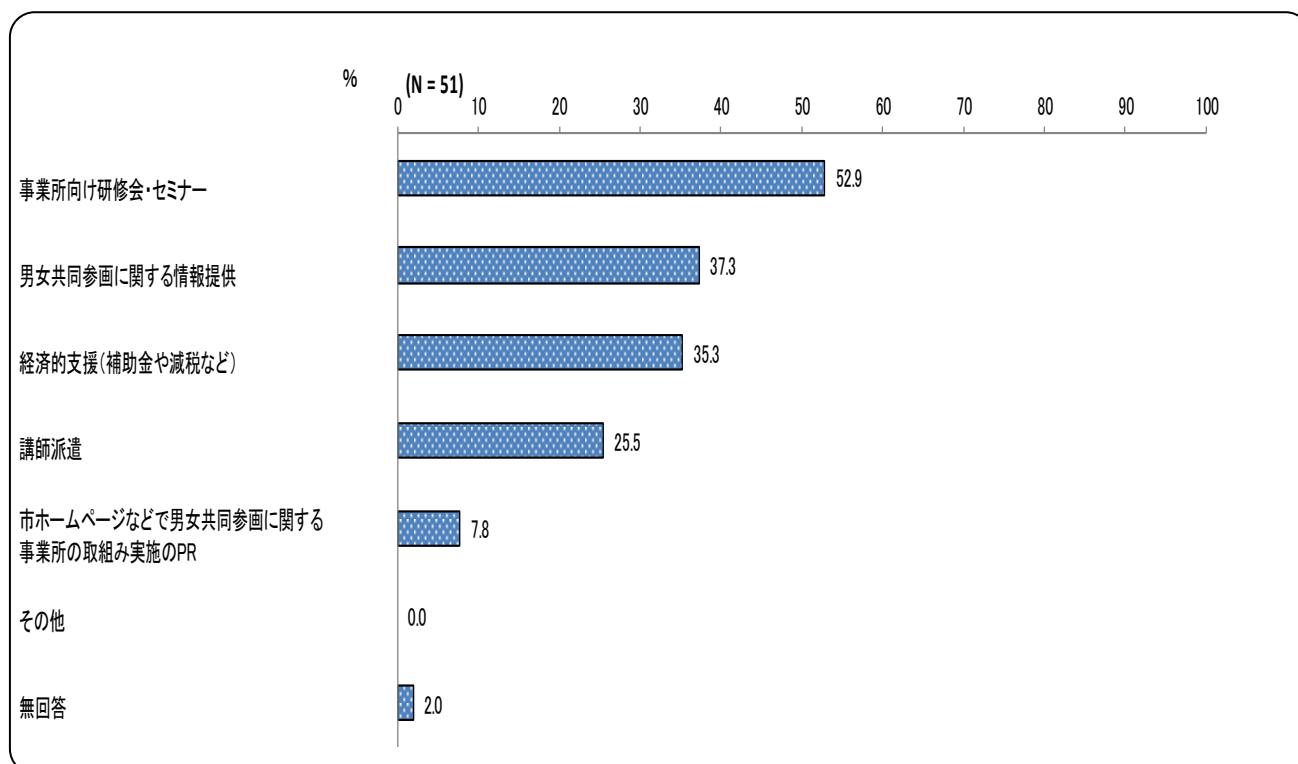
## 1 事業所向けの支援の希望

事業所向けの支援の希望についてたずねた。「わからない」が41.1%、「受けたいと思う」が28.3%、「受けたいと思わない」が27.2%で、「受けたいと思う」と「受けたいと思わない」の回答率にほとんど差はない。



## 2 希望する支援

希望する支援についてたずねた。「事業所向け研修会・セミナー」が52.9%、「男女共同参画に関する情報提供」が37.3%、「経済的支援（補助金や減税など）」が35.3%となっている。



### 3 希望する講座・研修会の内容

希望する講座・研修会の内容についてたずねた。男女共同参画に関する講演や研修会で求める内容については、「職場におけるハラスメント防止」が64.5%、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）関係」が61.3%、「女性の就業継続・キャリアアップなど女性活躍推進関係」が51.6%となっている。

