

「男女がともに働きやすい職場づくりに関する事業所調査」 「職場における女性の活躍に関するアンケート調査」 を実施しました

アンケートでわかったこと

事業所調査

- 次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法における一般事業主行動計画について知っている事業所は約半数となっています。
- 両立支援制度利用の促進にあたっては、代替要員の確保が課題と考える事業所が多くなっています。
- 女性の管理職登用にあたっては、「女性自身が管理職になることを希望しない」が 26.6%、「女性従業員が少ない又はいない」が 20.9%となっています。

女性従業員調査

- 職場では、昇進・昇格と管理職への登用では「男性優遇」、育児・介護休暇などの取りやすさでは「女性優遇」と感じる割合が多くなっています。
- パワー・ハラスメントを今の職場で見聞きしたことがある人は約 30%、被害を受けた人は約 20%となっています。
- 女性が働き続けるために必要なことは、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が 78.0%と高くなっています。
- 女性の活躍推進にあたっては、育児や介護などに関する公的サービスや仕事との両立支援制度の情報が必要とされています。

調査の目的

平成 25 年に策定した「橿原市男女共同参画行動計画（第 2 次）改訂版～にじプランセカンドステージ～」の計画期間終了にあたり、橿原市内の事業所と、事業所で働く女性従業員の男女共同参画についての意識や実態を把握し、「橿原市男女共同参画行動計画（第 3 次）」の策定および今後の施策推進の基礎資料とすることを目的とする。

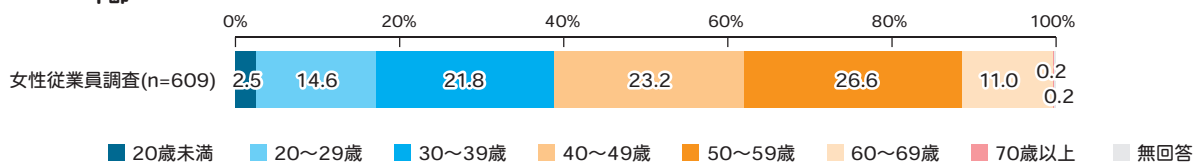
	事業所調査	女性従業員調査
調査対象	平成 26 年「経済センサス」基礎調査から無作為で抽出した従業員が 10 人以上の市内事業所 500 社	平成 26 年「経済センサス」基礎調査から無作為で抽出した従業員が 10 人以上の市内事業所（125 社）で働く女性従業員
調査方法	郵送による調査票の配布および回収	事業所を通じて調査票を配布し、その後、郵送にて直接回収
調査期間	2016 年（平成 28 年）11 月 18 日～12 月 5 日	
調査内容	1. 両立支援について 2. 女性の活躍推進について 3. 職場環境について	1. 職場や仕事についての考えについて 2. 男女の役割についての考えについて
有効配布数	497 票	2,524 票
回収数（回収率）	139 票（28.0%）	609 票（24.1%）

報告書概要版の見方

- (1) 図表にある「n」は、集計対象票数を示し、比率は「n」を 100.0%として表しています。
- (2) グラフの数値は、小数点以下第 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) 複数回答の場合は、合計が 100%を超える場合があります。

回答者の属性

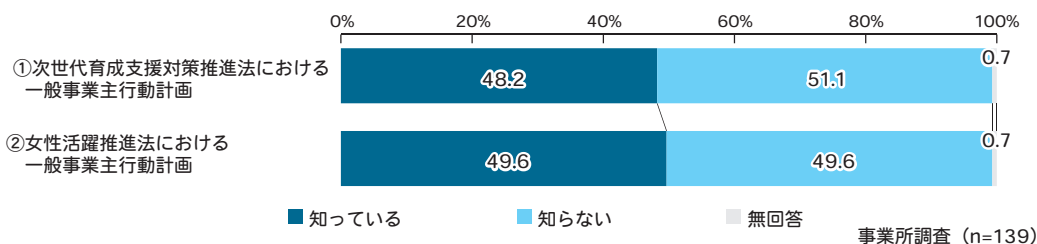
● 年齢



事業所調査 一般事業主行動計画の認知状況について



一般事業主行動計画についてご存知ですか。(〇は1つ)



一般事業主行動計画について知っている事業所は約半数

次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法それぞれの一般事業主行動計画の認知度は、「知っている」と「知らない」がほぼ半ばずつとなっています。

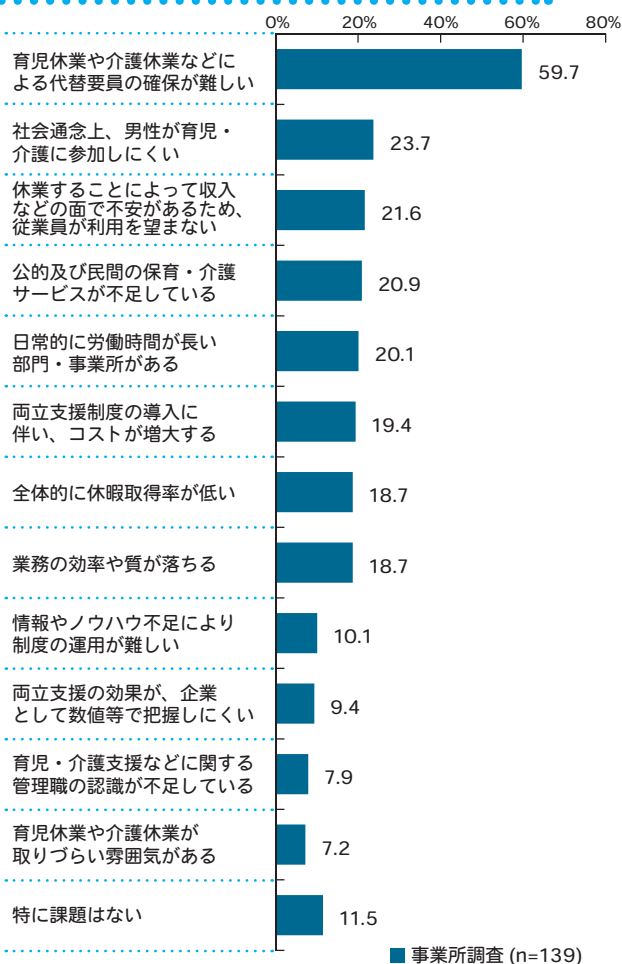
事業所調査 両立支援・女性の活躍推進の課題



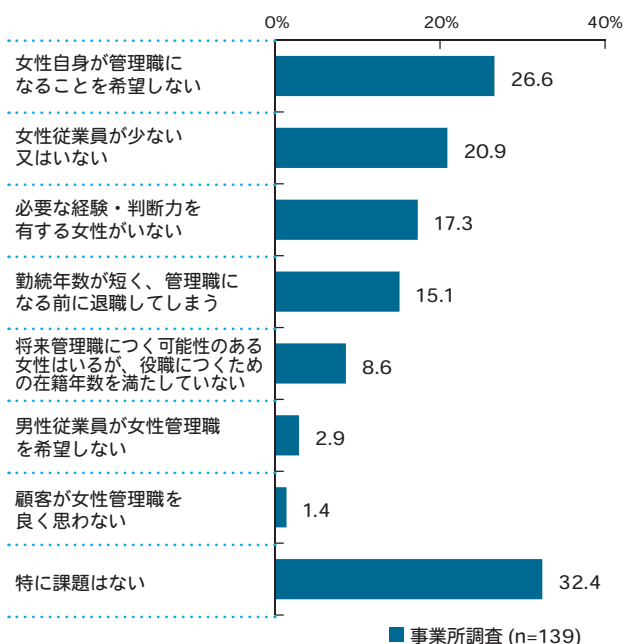
仕事と育児や介護の両立支援制度の利用を促進しようとする場合、どのような課題があると思いますか。(〇はいくつでも)

代替要員の確保が最重要課題

両立支援制度の利用を促進する上での課題は、事業所の 59.7%が「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」と回答しています。



貴事業所で女性の管理職登用を促進しようとする場合、どのような課題がありますか。(〇はいくつでも)



女性の管理職登用の課題は「女性自身が希望しない」

女性の管理職登用を促進しようとする場合の課題は、「女性自身が管理職になることを希望しない」が 26.6%、「女性従業員が少ない又はいない」が 20.9%、「必要な経験・判断力を有する女性がいらない」が 17.3%となっています。

女性従業員調査 職場において男女格差を感じる事



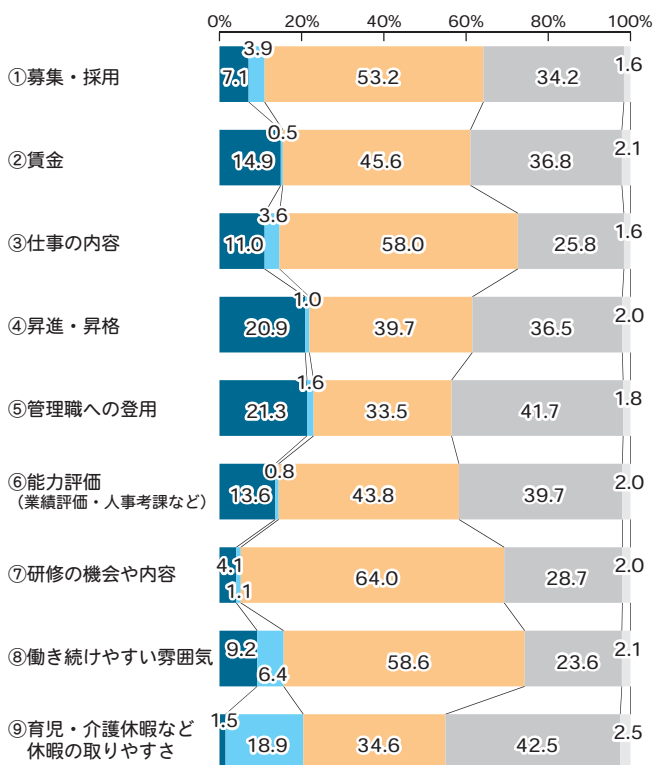
あなたの今の職場では、性別によって差があると思いますか。(各項目に○は1つ)

管理職への登用、昇進・昇格、 育児・介護休暇などの取りやすさで 不平等感が強くなっている

職場における男女格差は、「男性の方が優遇されている」と感じる割合が高いのは、「管理職への登用」、「昇進・昇格」の2項目が約20%、次いで「賃金」、「能力評価(業績評価・人事考課など)」、「仕事の内容」が10%を超えています。

一方、「育児・介護休暇など休暇の取りやすさ」では、「女性の方が優遇されている」と回答する人が20%弱となっています。

また、「平等である」の回答が最も高いのは「研修の機会や内容」で60%を超えています。



■ 男性の方が優遇されている ■ 女性の方が優遇されている ■ 平等である ■ わからない ■ 無回答
女性従業員調査 (n=609)

女性従業員調査 職場におけるハラスメントの見聞きや被害経験

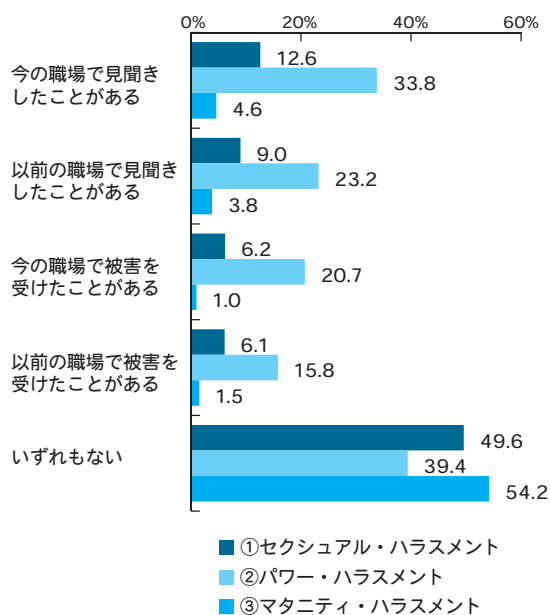


あなたは、職場におけるハラスメントの見聞きや被害を受けた経験がありますか。次のそれぞれについてお答えください。(①~③の欄に○はいくつでも)

約半数の人がパワー・ハラスメントを 見聞きしたり経験したりしている

職場におけるハラスメントの見聞きや経験は、パワー・ハラスメントが他のハラスメントに比べて多く、今の職場で見聞きしたことがある人が33.8%、今の職場で被害を受けたことがある人が20.7%となっています。

セクシュアル・ハラスメントでは、今の職場で見聞きしたことがある人が12.6%、今の職場で被害を受けたことがある人が6.2%となっています。



女性従業員調査 (n=609)

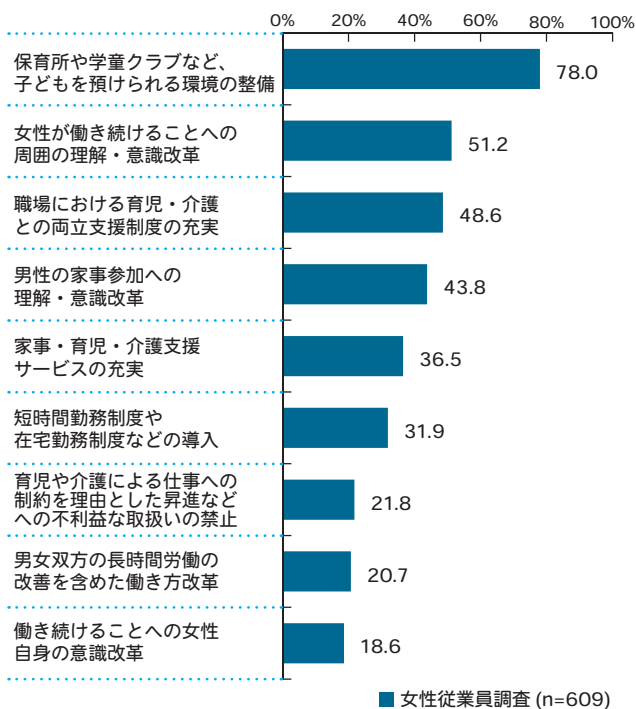
女性従業員調査 女性が働き続けるために必要なこと



あなたは、女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思いますか。(〇はいくつでも)

女性が働き続けるために 必要なことは、保育所などの整備、 周囲の理解・意識改革など

女性が働き続けるために必要なことは、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が78.0%と高くなっています。また、「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」は約50%が、「男性の家事参加への理解・意識改革」でも40%以上の人が必要だと回答しています。



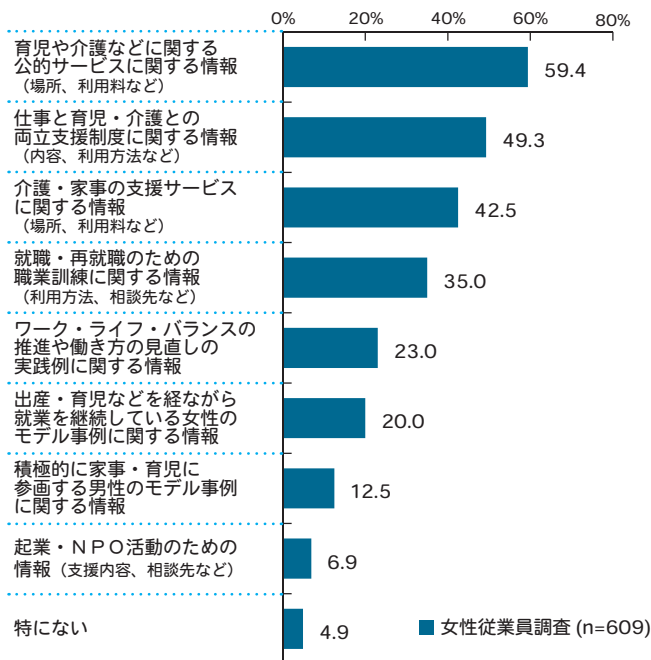
女性従業員調査 女性の活躍推進に関する情報のうち、特に必要な情報



あなたは、女性の職業生活における活躍をすすめるための取組に関する情報のうち、どの情報が特に必要になると感じますか。(〇はいくつでも)

育児や介護などに関する 公的サービスや仕事との 両立支援制度の情報が必要

特に必要な女性の活躍推進に関する情報は、「育児や介護などに関する公的サービスに関する情報(場所、利用料など)」(59.4%)、「仕事と育児・介護との両立支援制度に関する情報(内容、利用方法など)」(49.3%)、「介護・家事的支援サービスに関する情報(場所、利用料など)」(42.5%)などの割合が高くなっています。



男女がともに働きやすい職場づくりに関する事業所調査
職場における女性の活躍に関するアンケート調査結果

概要版

橿原市 市民活動部 人権政策課

〒634-8586 奈良県橿原市八木町1丁目1番18号

TEL 0744-22-4001 (代表)

HP アドレス <http://www.city.kashihara.nara.jp/jinken/index.html>

※調査結果の詳細は URL をご覧ください