

男女共同参画に関する事業所アンケート結果概要

【資料3】

1. 目的

令和6年度から新たな「青森市男女共同参画プラン」を策定するに当たり、男女共同参画に関する事業所の意識と実態について調査し、今後の取組等を検討する上での基礎資料とすることを目的として実施したものの。

2. 実施内容

- (1) 調査対象 青森市内に事業所、本社・本店および支社・支店・営業所を置く200事業所
※青森商工会議所及び青森市浪岡商工会の会員のうち、従業員10人以上の事業所の中から無作為抽出
- (2) 調査期間 令和5年12月22日（金）から令和6年1月19日（金）
- (3) 調査方法 上記の方法で抽出した事業所に対し、自記・無記名式の調査票を郵送配付、郵送またはオンラインにて回収
- (4) 有効回収数 71件（有効回収率35.5%）

項目	件数	比率
農業、林業	0	0.0%
漁業	0	0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%
建設業	8	11.3%
製造業	6	8.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	1.4%
情報通信業	3	4.2%
運輸業、郵便業	6	8.5%
卸売業、小売業	24	33.8%
金融業、保険業	2	2.8%
⋮	⋮	⋮

⋮	⋮	⋮
不動産業、物品賃貸業	3	4.2%
学術研究、専門・技術サービス業	2	2.8%
宿泊業、飲食サービス業	3	4.2%
生活関連サービス業、娯楽業	2	2.8%
教育、学習支援業	0	0.0%
医療、福祉	1	1.4%
複合サービス事業	0	0.0%
サービス業（他に分類されないもの）	6	8.5%
その他	3	4.2%
未回答	1	1.4%
総計	71	100.0%

3. 調査内容

- ・事業所の概要について
- ・女性活躍推進について
- ・ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について
- ・育児・介護休業について
- ・ハラスメント防止について

【参考】平成27年度男女共同参画に関する事業所意識調査実施概要

- (1) 調査対象者 青森市内の200事業所
※青森商工会議所及び青森市浪岡商工会の会員のうち、従業員10人以上の事業所の中から無作為抽出
- (2) 調査方法 自記・無記名式の調査票を郵送配付、郵送回収
- (3) 調査期間 平成27年7月9日から7月24日
- (4) 有効回収数 98件（有効回収率49.0%）

※比率の母数は各設問における、有効回答数です。
 ※比率は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない場合があります。
 ※網掛け部分は、各設問における最も比率が高かった項目です。

回答事業所の概要について

(1) 代表者の男女の比率 問2 関連 (単一回答)

性別	比率	H27調査
男性	94.4%	91.8%
女性	5.6%	7.1%

平成27年度男女共同参画に関する事業所調査(以下、平成27年度調査という)と比べ、代表者の性別の比率に大きな変化は見られず、依然として男性の代表者が女性の代表者の比率を大きく上回っている。

(2) 事業所の雇用状況 問4 関連 (数値回答)

雇用区分		比率
男性	正規従業員	72.6%
	非正規従業員	32.5%
	従業員計	52.5%
女性	正規従業員	27.4%
	非正規従業員	67.5%
	従業員計	47.5%

従業員全体の男女の比率に大きな差はないものの、雇用区分別で見ると、正規従業員は、男性が女性の比率を大きく上回っている。

(3) 事業所の管理職の男女の比率 問4 関連 (数値回答)

性別	比率
男性	83.2%
女性	16.2%

正規従業員の男女の比率と同様に、管理職においても、男性が女性の比率を大きく上回っている。

女性活躍推進について

(1) 女性活躍推進に関する取組 問5 関連（複数回答）

項目	比率
採用に関する取組	31.0%
継続就業・職場風土・職場環境に関する取組	46.5%
長時間労働の是正に関する取組	47.9%
配置・育成・教育訓練に関する取組／評価・登用に関する取組	23.9%
多様なキャリアコースに関する取組	25.4%
取り組んでいない	16.9%
無回答	0.0%

【参考】平成27年度男女共同参画に関する事業所意識調査

問2 ポジティブ・アクションに関する取組

項目	比率
女性の少ない職種で、女性の採用を積極的に行う	14.3%
女性の少ない職務に、女性を積極的に配置する	13.3%
女性の管理職を積極的に登用する	18.4%
性別で評価することがないよう人事考査基準や昇進・昇給基準を明確にする	42.9%
男女の差別なく研修や教育訓練への参加を奨励する	50.0%
仕事と家庭の両立ができるよう労働時間や配置などに配慮する	49.0%
その他	3.1%
特に取り組んでいない	17.3%
無回答	1.0%

項目別でみると、「長時間労働の是正に関する取組」を選択した事業所の比率が最も高く、次いで「継続就業・職場風土・職場環境に関する取組」が高かったが、「取り組んでいない」を選択した事業所も一定比率ある。

(2) 女性活躍推進に取り組んでいない理由 問6 関連 (複数回答)

項目	比率
女性従業員がいない・少ないから	16.7%
会社規模・事業内容から必要性が低いから	33.3%
優先度が高い経営課題があるから	8.3%
女性従業員は勤続年数が短いから	0.0%
業績に反映しないから	0.0%
男性従業員の理解が得られないから	0.0%
性別に関わらず能力で採用・評価しているから	50.0%
環境整備にコストがかかるから	0.0%
その他	8.3%
理由はない	0.0%
無回答	0.0%

項目別でみると、「性別に関わらず能力で採用・評価しているから」を選択した事業所の比率が最も高く、次いで「会社規模・事業内容から必要性が低いから」が高い。

(3) 女性活躍推進に取り組む上での課題 問7 関連 (複数回答)

項目	比率
女性従業員はライフイベント（結婚、妊娠、子育て、配偶者の転勤、介護など）により早期退職してしまうため、長期的な人材として育成できない	16.9%
女性従業員は家庭で家事・育児等の中心的な役割を担っていることが多く、配置する職場や労働時間帯に制約がある	47.5%
女性従業員自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である	13.6%
女性従業員のロールモデル（※）がいない・少ないため、イメージがつかめない	23.7%
経営者や管理者の認識や理解が不十分である	10.2%
職場風土として意識や理解が不十分である	15.3%
環境整備にコストがかかる	5.1%
その他	3.4%
課題はない	25.4%
無回答	0.0%

【参考】平成27年度男女共同参画に関する事業所意識調査

問4 女性を活用することについて不安やデメリット

項目	比率
女性の積極的活用に関し、事業所内の理解・認識が不十分	4.1%
女性の積極的活用に関し、顧客や取引先の理解・認識が不十分	3.1%
女性の勤続年数が比較的短い	18.4%
家事・育児などの負担を考慮する必要がある	68.4%
女性自身の職業意識が低い	12.2%
女性自身が昇進を望まない	23.5%
安全面（体力など）に配慮が必要である	30.6%
女性のための就業環境整備（トイレ、更衣室など）にコストがかかる	13.3%
時間外労働、深夜労働をさせにくい	41.8%
その他	2.0%
特に不安やデメリットは感じない	16.3%

項目別で見ると、「女性従業員は家庭で家事・育児等の中心的な役割を担っていることが多く、配置する職場や労働時間帯に制約がある」を選択した事業所の比率が最も高い。

平成27年度調査においても「家事・育児などの負担を考慮する必要がある」を選択した事業所の比率が高く、女性活躍を推進する上で、女性が家事・育児等の中心的役割を担っていることが課題となっていることがわかる。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

(1) ワーク・ライフ・バランス実現のための取組 問8 関連（複数回答）

項目	比率
長時間労働の削減に取り組んでいる	67.6%
有給休暇の取得促進に取り組んでいる	76.1%
仕事と育児の両立支援を行っている	47.9%
仕事と介護の両立支援を行っている	31.0%
仕事と傷病治療の両立支援を行っている	26.8%
フレックスタイム、短時間勤務制度など、柔軟な働き方を導入している	31.0%
在宅勤務等のテレワークなど、多様な働き方を導入している	16.9%
福利厚生制度の充実など、休暇の過ごし方の支援を行っている	15.5%
その他	0.0%
特になし	1.4%
無回答	0.0%

【参考】平成27年度男女共同参画に関する事業所意識調査

問10 これまでに取り入れたワーク・ライフ・バランスに関する制度

項目	比率
法定を超える育児休業（男性）	3.1%
法定を超える育児休業（女性）	4.1%
法定を超える介護休業	4.1%
法定を超える看護休暇	2.0%
法定を超える短時間勤務制度	2.0%
自己啓発・ボランティアのための休暇	9.2%
配偶者出産休暇	15.3%
残業抑制策	30.6%
年次有給休暇の取得促進	31.6%
フレックスタイム制度	13.3%
在宅勤務・テレワーク	1.0%
転勤の配慮	12.2%
パート等から正社員への採用制度	24.5%
休業中の従業員の復帰支援	17.3%
退職者の復職支援	14.3%
保育サービス費用補助・事業所内保育所の設置	0.0%
その他	2.0%
特にない	30.6%

項目別でみると、「有給休暇の取得促進に取り組んでいる」、「長時間労働の削減に取り組んでいる」、「仕事と育児の両立支援を行っている」の順に選択した事業所の比率が高かった。

平成27年度調査においても「年次有給休暇の取得促進」、「残業抑制策」を選択した事業所の比率は高かったが、今回の調査では、取り組んでいる事業所の比率がいずれも2倍以上となっている。

(2) ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む上での課題 問9関連 (複数回答)

項目	比率
長時間勤務が評価される雰囲気が職場にある	4.2%
休暇を取りづらい雰囲気が職場にある	7.0%
代替要員の確保が難しい(人手不足)	76.1%
人事管理の複雑化や労働者の要求水準の高まりへの対応が難しい	4.2%
営業活動上、取組が難しい	16.9%
管理職側の意識が乏しい	9.9%
労働者側の意識が乏しい	4.2%
取り組みのためのノウハウがない・不足している	4.2%
顧客対応や長時間開店等の業務上制約がある	15.5%
保育・介護サービス(休日・夜間等)が不足している	4.2%
その他	1.4%
課題はない	12.7%
無回答	2.8%

項目別でみると、「代替要員の確保が難しい(人手不足)」を選択した事業所の比率がひと
きわ高く、「営業活動上、取組が難しい」、「顧客対応や長時間開店等の業務上制約がある」
の順に続いている。

育児・介護休業について

(1) 育児休業取得率 問10関連 (数値回答)

配偶者が出産した男性従業員の数	取得者数	比率	平均取得日数
38	9	23.7%	25

出産した女性従業員の数	取得者数	比率	平均取得日数
26	24	92.3%	318

【参考】令和4年度雇用均等基本調査

育児休業取得者の割合

性別	比率
男性	17.1%
女性	80.2%

育児休業取得率は、男性では23.7%、女性では92.3%であり、男女ともに全国における育児休業取得者割合を上回っている。しかし、平均取得日数については、女性は318日であるのに対し、男性は25日と、大きな差がある。

(2) 介護休業取状況 問11関連 (数値回答)

性別	取得した従業員の数	平均取得日数
男性	3	17
女性	1	93

【参考】令和4年度雇用均等基本調査

介護休業者の男女割合

性別	比率
男性	30.8%
女性	69.2%

介護休業取得期間別介護休業後復職者割合

性別	1週間未満	1週間～ 2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年以上
男性	55.5%	9.8%	16.4%	10.2%	5.9%	1.9%	0.4%
女性	12.1%	4.0%	17.7%	32.5%	8.1%	15.3%	10.3%

男女別にみると、男性の方が介護休業を取得した人数が多いが、平均取得日数については、女性の方が多く、全国における介護休業取得状況をみると、介護休業者の男女の割合では女性の方が比率が高い。介護休業取得期間については、男性は「1週間未満」の比率が最も高く、女性は「1か月～3か月未満」が最も高い。

(3) 働きながら育児・介護を行う従業員のための取組 問12関連 (単一回答)

項目	取組があり 利用もある	取組はあるが 利用はない	取組はない	無回答
所定労働時間を短縮する制度	29.6%	35.2%	33.8%	1.4%
フレックスタイム制度	12.7%	14.1%	67.6%	5.6%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	42.3%	21.1%	35.2%	1.4%
在宅勤務等のテレワーク	21.1%	5.6%	67.6%	5.6%
事業所内保育施設の設置運営	2.8%	0.0%	91.5%	5.6%
労働者が利用する介護サービスの費用助成	2.8%	4.2%	87.3%	5.6%

項目	取組がある	取組はない	無回答
育児・介護休業に関する事項を就業規則等に定め、周知している	78.9%	21.1%	0.0%
労働者またはその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合や、労働者が介護していることを知った場合に、個別に関連制度（周知義務の事項以外）を周知している	57.7%	36.6%	5.6%
育児休業に関する研修の実施	15.5%	80.3%	4.2%
育児休業に関する相談体制の整備	46.5%	50.7%	2.8%
自社の育児休業取得者の事例を収集し、従業員へ情報提供している	32.4%	63.4%	4.2%
自社の労働者へ育児休業に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知	47.9%	49.3%	2.8%

項目別でみると、「育児・介護休業に関する事項を就業規則等に定め、周知している」と回答した事業所の比率が最も高い。次いで「所定労働時間を短縮する制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が続いているが、取組がありながら利用されていない実態もみてとれる。

ハラスメント防止について

(1) ハラスメントに関する相談状況 問13関連 (単一回答)

項目	男性から 相談があった	女性から 相談があった	男性からも 女性からも 相談があった	相談は なかった
セクシュアルハラスメント	0.0%	4.2%	0.0%	95.8%
ジェンダーハラスメント	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
パワーハラスメント	7.0%	1.4%	4.2%	87.3%
妊娠、出産、育児等に関するハラスメント	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

項目別でみると、「セクシュアルハラスメント」に関する相談があったと回答した事業所の比率は4.2%であり、全て女性からの相談である。「パワーハラスメント」に関する相談があったと回答した事業所の比率は12.7%であり、内訳をみると男性からの相談の比率が高い。

(2) ハラスメント予防・解決のための取組 問14関連 (単一回答)

項目	比率
事業主自らがハラスメントに対する関心と理解を深め、労働者（他社の労働者や求職者を含む）に対する言動に注意を払うための取組	56.3%
ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発	60.6%
行為者に厳正に対処する旨の方針・対処の内容の就業規則等への規定と周知・啓発	39.4%
相談窓口の設置と周知	54.9%
相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにするための対応	28.2%
相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知	33.8%
相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取扱いをされない旨の定めと周知・啓発	29.6%
業務体制の整備など、妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置の実施	23.9%
自社の従業員がハラスメントに対する関心と理解を深め、他社の労働者や求職者等に対する言動に注意を払うための取組	23.9%
取組はない	15.5%
無回答	0.0%

【参考】平成27年度男女共同参画に関する事業所意識調査

問14 事業所内におけるセクハラ防止策

項目	比率
就業規則などでセクハラ防止についての方針を定めている	34.7%
セクハラ防止のマニュアル等を作成し、周知している	16.3%
セクハラ防止のための研修等を行っている	11.2%
プライバシーに配慮した相談窓口（担当）を配置している	28.6%
その他	0.0%
特に取組みは行っていない	45.9%

項目別で見ると、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」を選択した事業所の比率が最も高い。

平成27年度調査との比較では、「取組は行っていない」と答えた比率が低下している。