

平成21年度

男女共同参画推進状況調査

ダイジェスト版

茨城県では、県民や事業者の皆様と連携を図りながら、社会のあらゆる分野において男女共同参画を推進する取り組みを行っています。
この調査は、事業所における男女共同参画の実態を明らかにし、男女がともにいきいきと働くことのできる環境の整備を促進するため実施しています。

茨城県知事公室女性青少年課

■調査のあらまし

- 対象 平成18年事業所・企業統計調査事業所の名簿から、以下の県内事業所を抽出
 - ・従業員数30～299人の事業所1,000社
 - ・従業員数5～29人の事業所2,000社<※常用労働者数を基準として抽出>

- 方法 郵送によるアンケート調査

- 基準日 平成21年10月1日現在

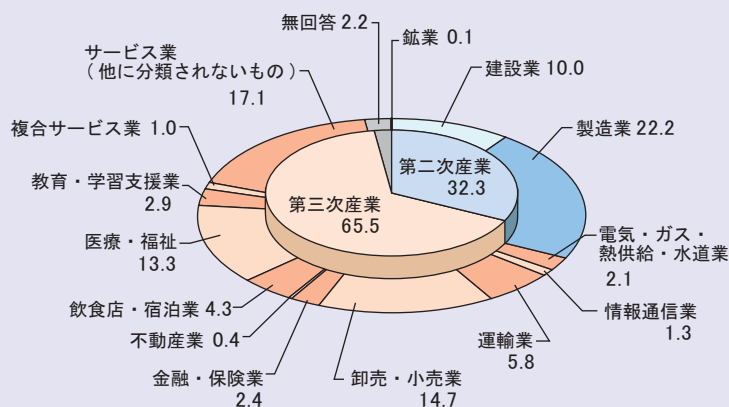
- 回収率 有効回答数898票
有効回収率32.3%

項目	社・%
発送	3,000
未着など	219
対象総数	2,781
回収数	901
回収率	32.4%
有効回答数	898
有効回収率	32.3%

- 事業所規模では、従業員数30人以上300人未満の事業所が369社で4割、5人以上30人未満の事業所が454社で半数となっています。
<※パートタイム労働者を含む人数で算出>

■回答事業所の属性

- 業種別では「製造業」「サービス業」「卸売・小売業」「医療・福祉」などが比較的多く、第二次産業より第三次産業が多くなっています。
- 労働組合のある事業所は17.7%となっています。



全回答事業所の調査結果概要：最終頁

従業員数30人以上300人未満の事業所の状況：2頁

従業員数5人以上30人未満の事業所の状況：4頁

従業員規模 30 人以上 300 人未満の事業所の状況

■就労環境

●採用について

「男女とも採用」は6割，採用条件・方針が「男女ともすべて同じ」は7割

事業所の6割は，過去1年間で「男女とも採用」しており，平成18年度に比べ増加しています。

採用条件・方針は，全事業所の7割が「男女とも全て同じ」となっています。一方「必要な資格」等に差を設けている事業所の割合は2割弱で少ないものの，3年前と比べ若干増加しています。

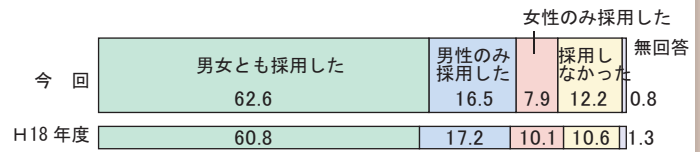
●女性の配置・登用について

「女性の管理職がいる」は5割，女性を配置していない職種が「ある」は3割弱

女性労働者を配置していない職種が「ある」事業所は3割弱で，3年前と比べ，若干減少しています。配置しない理由には，「筋力，体力を必要とする」が最も多く挙げられています。

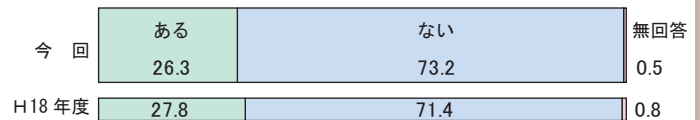
女性の管理職が「いる」事業所は5割で，3年前と比べ少し増加しており，役職は「課長」が多くなっています。女性管理職がない理由には，「十分な経験，能力を有する女性がいらない」が最も多く挙げられています。

Q過去1年間に従業員を採用しましたか？



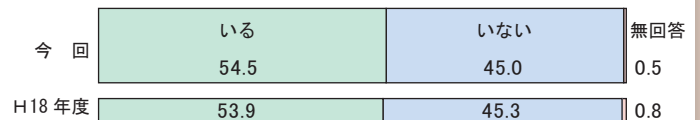
⇒ 採用条件・方針「男女とも全て同じ」 72.6

Q女性を配置していない職種はありますか？



⇒ 配置しない理由「筋力，体力を必要とする」 57.7

Q女性の管理職はいますか？



⇒ 役職「課長」 53.2

■能力開発

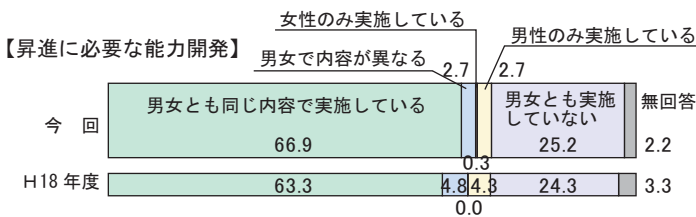
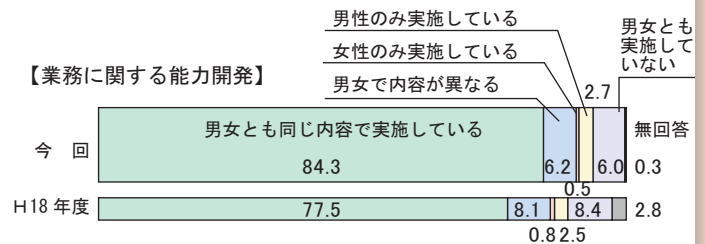
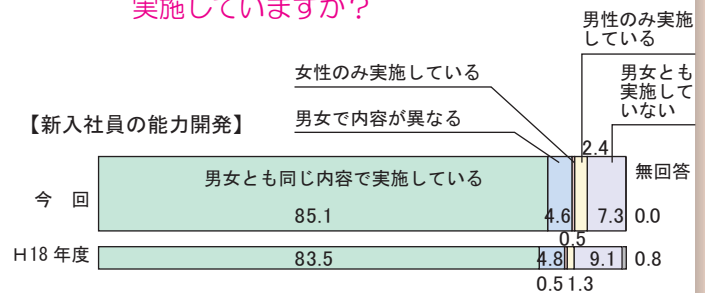
●教育訓練・能力開発について

新入社員，業務，昇進に必要な能力開発全てで，「男女とも同じ内容で実施している」が6割以上

教育訓練・能力開発を「男女とも同じ内容で実施している」事業所は，新入社員の能力開発や業務に関する能力開発で8割以上と高く，昇進に必要な能力開発も6割強となっています。

いずれも3年前に比べ，「男女とも同じ」割合が増加しており，教育訓練・能力開発の均等化の進展がうかがわれます。

Q従業員に対する教育訓練等をどのように実施していますか？



■各種手当

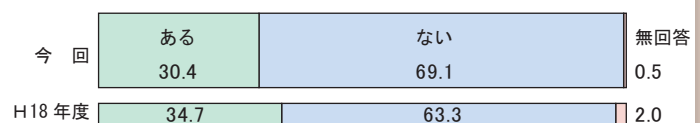
●住宅資金等の貸付制度，住宅手当等の各種手当について

貸付要件や支給要件は大多数が「男女とも同じ」

住宅資金，生活資金等の貸付制度が「ある」事業所は3割で，3年前と比べ減少しています。貸付要件は，制度がある事業所のすべてで「男女とも同じ」となっています。

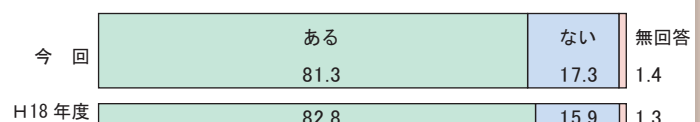
住宅手当，扶養手当等の各種手当が「ある」事業所は8割ですが，3年前と比べ減少しています。支給要件は，手当がある事業所の9割以上で「男女とも同じ」となっています。

Q貸付制度はありますか？



⇒ 貸付要件「男女とも同じ」 100

Q各種手当はありますか？



⇒ 支給要件「男女とも同じ」 94.7

※グラフの中での百分率の内訳数値は、四捨五入の結果、合計が100.0にならない場合もあります。

※集計結果は、「今回」及び「平成18年度」の調査結果を掲載しています。平成18年度調査は、従業員数30人以上300人未満を対象としています。

■育児・介護休業制度

●育児休業制度について

育児休業制度を「規定している」は9割弱

育児休業制度を「規定している」事業所は9割近く、3年前と比べ進展しています。このうち、過去1年間に利用者が「ある」事業所は4割で、3年前と比べ増加しています。また、9割以上が女性のみ利用となっています。

育児休業中の賃金を「全額」あるいは「減額」支給している事業所は合わせて1割未満で3年前より減少しています。

【休業中の賃金の取り扱い状況】

調査	育児休業中の賃金		介護休業中の賃金	
	全額支給	減額支給	全額支給	減額支給
今回調査	3.7	3.4	1.1	4.6
H18年度調査	6.9	4.7	1.5	6.1

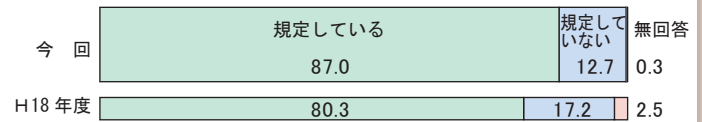
●介護休業制度について

介護休業制度を「規定している」は8割弱

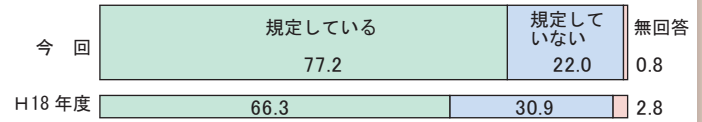
介護休業制度を「規定している」事業所は8割弱で3年前と比べ10ポイント以上増加しています。一方、過去1年間に利用者が「ある」事業所は5%未満で、3年前と比べても減少しており、育児休業より利用率がかなり低くなっています。このうち、3割程度で男性が含まれています。

介護休業中の賃金を「全額」あるいは「減額」支給している事業所は合わせても6%で、3年前より減少となっています。

Q育児休業制度の規定状況は？

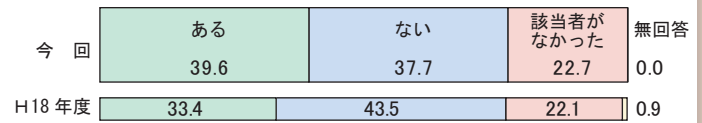


Q介護休業制度の規定状況は？

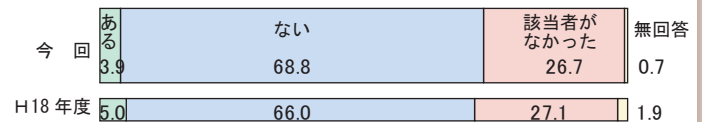


Q過去1年間で利用者はありましたか？

【育児休業制度】



【介護休業制度】



■セクシュアル・ハラスメント

●セクシュアル・ハラスメントについて

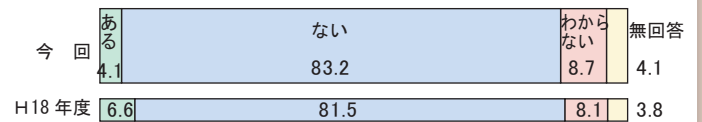
社内でセクハラ問題が発生したことが「ない」が8割、約半数が「就業規則に防止条項を盛り込んだ」

過去3年間に社内でセクハラ問題が発生したことが「ない」事業所は8割以上で、3年前と比べて若干増加しています。

実施中の防止策では、「就業規則に防止条項を盛り込んだ」という回答が最も多く、3年前の調査より15ポイント増加しており、対策の進展がうかがわれます。

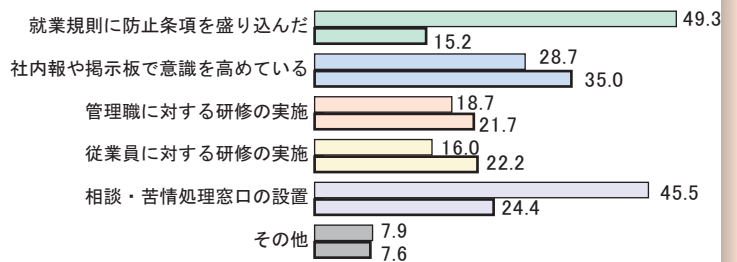
今後の防止策では、「社内報や掲示板で意識を高める」が最も多く3割以上となっています。

Q過去3年間でセクハラ問題がありましたか？



Qセクハラ防止策は？

実施中 今後の防止策



■ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

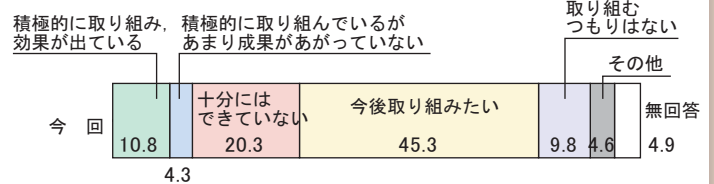
●ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて

「積極的に取り組み、効果が出ている」は1割、課題は「代替要員の確保が難しい」

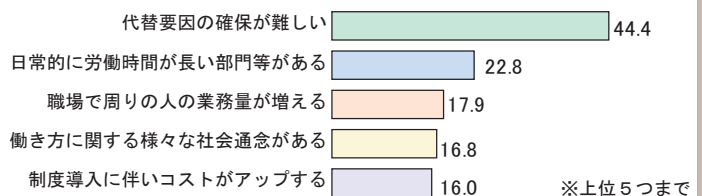
ワーク・ライフ・バランスについて「積極的に取り組み、効果が出ている」事業所は1割程度で、実際に取り組んでいる事業所は合わせても3割強ですが、「今後取り組みたい」という事業所が4割あり、今後の取り組みが期待されます。

取り組む上での課題としては、「代替要員の確保が難しい」という回答が4割を超えています。

Qワーク・ライフ・バランスの取組状況は？



Q取り組む上で課題は？



※上位5つまで

従業員規模 5 人以上 30 人未満の事業所の状況

■就労環境

●採用について

「男女とも採用」は2割、採用条件・方針が「男女ともすべて同じ」は6割

事業所の2割は、過去1年間で「男女とも採用」しており、5年前に比べ若干増加しています。

採用条件・方針は、全事業所の6割が「男女とも全て同じ」となっています。一方「必要な資格」等に差を設けている事業所の割合は2割強で少ないものの、5年前と比べ若干増加しています。

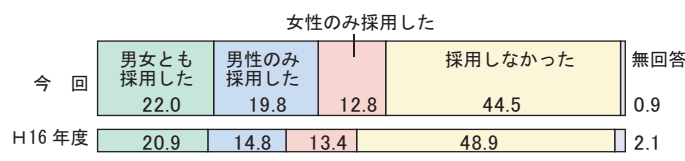
●女性の配置・登用について

「女性の管理職がいる」は4割、女性を配置していない職種が「ある」は2割強

女性労働者を配置していない職種が「ある」事業所は2割強で、5年前と比べ増加しています。配置しない理由には、「筋力、体力を必要とする」が最も多く挙げられています。

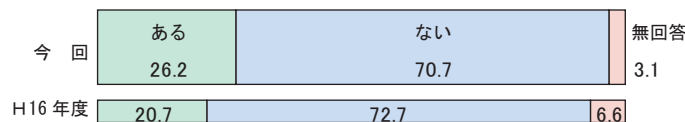
女性の管理職が「いる」事業所は4割で、5年前と比べ若干増加しており、役職では特に「課長」が10ポイント以上増えています。女性管理職がない理由は、「十分な経験、能力を有する女性がない」が最も多く挙げられています。

Q過去1年間に従業員を採用しましたか？



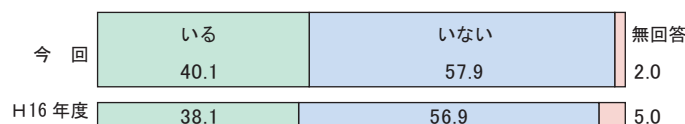
⇒ 採用条件・方針「男女とも全て同じ」 57.0

Q女性を配置していない職種はありますか？



⇒ 配置しない理由「筋力、体力を必要とする」 70.6

Q女性の管理職はいますか？



⇒ 役職「課長」 40.7

■能力開発

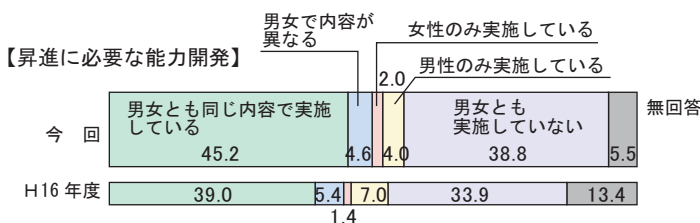
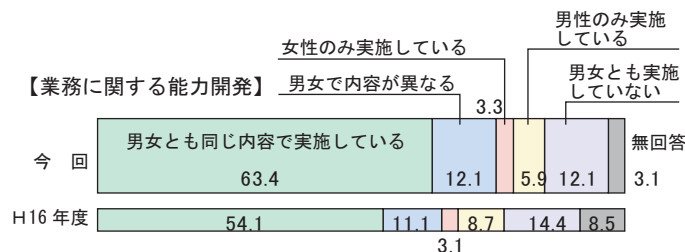
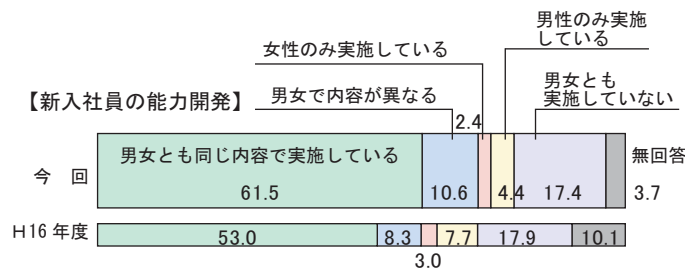
●教育訓練・能力開発について

新入社員、業務に必要な能力開発において、6割が「男女とも同じ内容で実施」

教育訓練・能力開発を「男女とも同じ内容で実施している」事業所は、新入社員、業務に関する能力開発で6割以上、昇進に必要な能力開発でも4割強となっています。

いずれも5年前に比べ、「男女とも同じ」割合が増加しており、教育訓練・能力開発の均等化の進展がうかがわれます。

Q従業員に対する教育訓練等をどのように実施していますか？



■各種手当

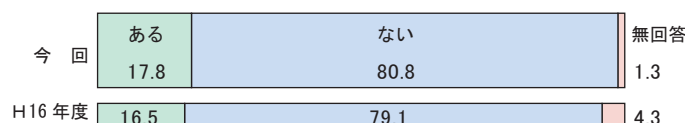
●住宅資金等の貸付制度、住宅手当等の各種手当について

貸付要件や支給要件は大多数が「男女とも同じ」

住宅資金、生活資金等の貸付制度が「ある」事業所は2割弱ですが、5年前と比べ若干増加しています。貸付要件は、制度がある事業所のすべてで「男女とも同じ」となっています。

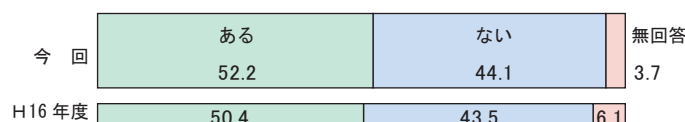
住宅手当、扶養手当等の各種手当が「ある」事業所は半数程度で、5年前と比べやはり増加しています。支給要件は、手当がある事業所の9割以上で「男女とも同じ」となっています。

Q貸付制度はありますか？



⇒ 貸付要件「男女とも同じ」 100

Q各種手当はありますか？



⇒ 支給要件「男女とも同じ」 92.4

※グラフの中での百分率の内訳数値は、四捨五入の結果、合計が100.0にならない場合もあります。

※集計結果は、「今回」及び「平成16年度」の調査結果を掲載しています。平成16年度調査は、従業員数5人以上30人未満を対象としています。

■育児・介護休業制度

●育児休業制度について

育児休業制度を「規定している」は半数

育児休業制度を「規定している」事業所は半数で、5年前と比べかなり進展しています。一方、過去1年間に利用者が「ある」事業所は2割未満で、5年前と比べても減少しています。このうち、ほとんどが女性のみ利用となっています。

育児休業中の賃金を「全額」「減額」支給している事業所は合わせて2割程度で、5年前より「全額」が減少しています。

【休業中の賃金の取り扱い状況】

調査	育児休業中の賃金		介護休業中の賃金	
	全額支給	減額支給	全額支給	減額支給
今回調査	10.7	8.6	8.9	3.6
H16年度調査	12.4	7.7	5.2	8.5

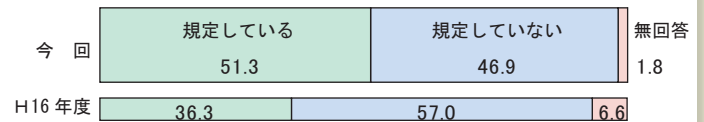
●介護休業制度について

介護休業制度を「規定している」は4割弱

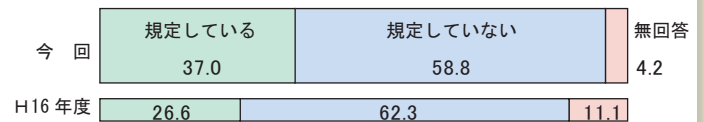
介護休業制度を「規定している」事業所は4割弱で、5年前と比べ進展しています。一方、過去1年間の利用者が「ある」事業所は1%未満で、5年前と比べても減少しており、育児休業より利用率がかなり低くなっています。このうち、すべてが女性のみ利用となっています。

介護休業中の賃金を「全額」あるいは「減額」支給している事業所は合わせて1割程度で、「全額」が増加しています。

Q育児休業制度の規定状況は？

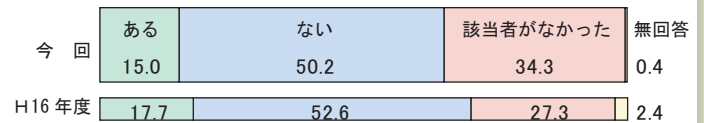


Q介護休業制度の規定状況は？

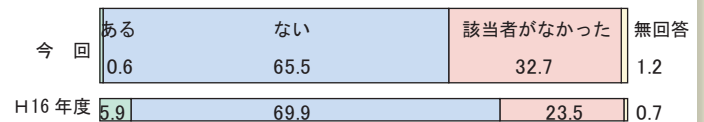


Q過去1年間で利用者はありましたか？

【育児休業制度】



【介護休業制度】



■セクシュアル・ハラスメント

●セクシュアル・ハラスメントについて

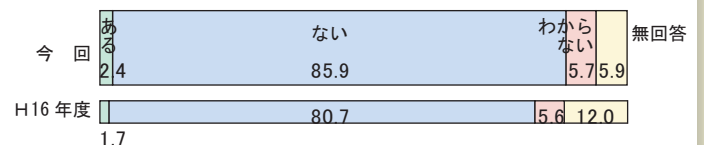
社内でセクハラ問題が発生したことが「ない」が8割強、3割弱が「就業規則に防止条項を盛り込んだ」

過去3年間に社内でセクハラ問題が発生したことが「ない」事業所は8割強で、5年前と比べて増加しています。

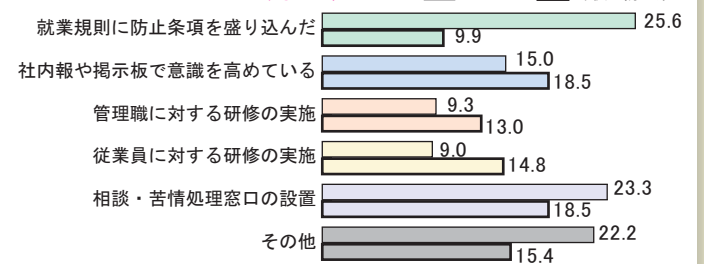
実施中の防止策では、「就業規則に防止条項を盛り込んだ」という回答が最も多く、5年前の調査より10ポイント以上増加しており、対策の進展がうかがわれます。

今後の防止策では、「社内報や掲示板で意識を高める」「相談・苦情処理窓口の設置」が最も多くなっています。

Q過去3年間でセクハラ問題がありましたか？



Qセクハラ防止策は？



■ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

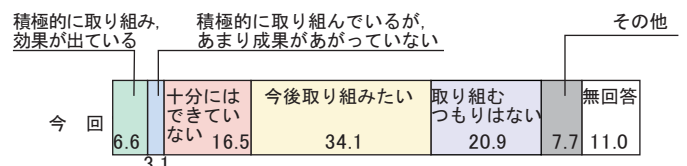
●ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて

「積極的に取り組み、効果が出ている」は1割未満、課題は「代替要員の確保が難しい」

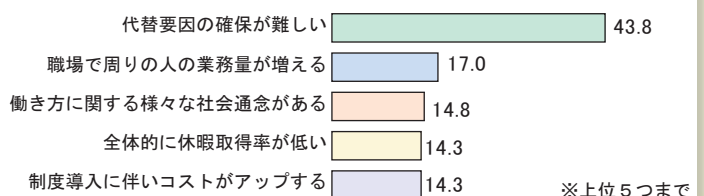
ワーク・ライフ・バランスについて「積極的に取り組み、効果が出ている」事業所は1割未満で、「今後取り組みたい」という事業所が3割程度あるものの、「取り組むつもりはない」という回答も2割見受けられます。

取り組む上での課題としては、「代替要員の確保が難しい」という回答が4割を超え他項目より2倍以上多く、小規模な事業所における労働力確保の課題がうかがえます。

Qワーク・ライフ・バランスの取組状況は？



Q取り組む上での課題



※上位5つまで

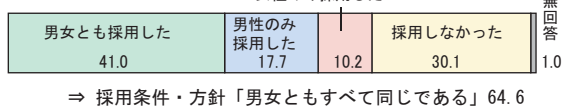
調査結果の概要 < 全ての回答事業所 >

就労環境

●採用について

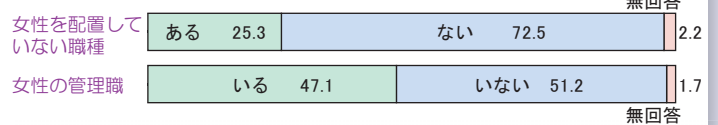
「男女とも採用」は4割、条件等が「男女とも同じ」は6割

従業員の採用（過去1年間）



●女性の配置・登用について

女性を配置していない職種が「ある」は2割強
女性管理職が「いる」は約半数

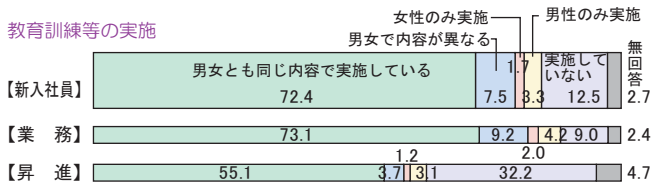


能力開発

●教育訓練・能力開発について

新入社員等の能力開発は「男女ともに同じ内容」が7割

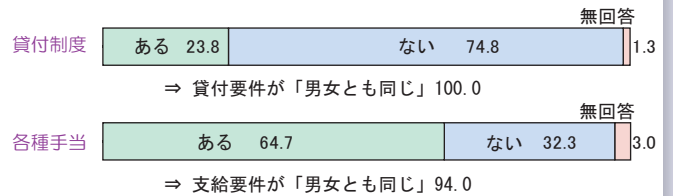
教育訓練等の実施



各種手当

●住宅資金等の貸付制度、住宅手当等の各種手当について

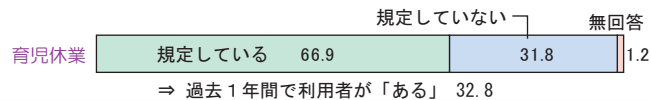
貸付要件や支給要件の大多数は「男女とも同じ」



育児・介護休業制度

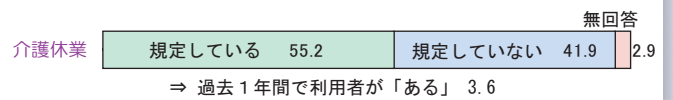
●育児休業制度について

育児休業制度を「規定している」は6割強、利用率は3割



●介護休業制度について

介護休業制度を「規定している」は半数、利用率は僅か

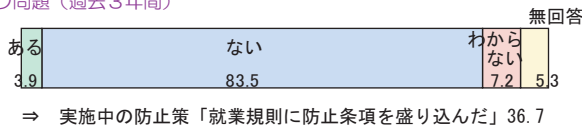


セクシュアル・ハラスメント

●セクシュアル・ハラスメントについて

社内でセクハラ問題が発生したことが「ない」は8割

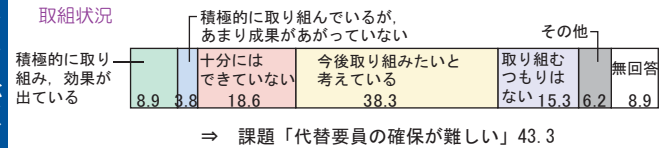
セクハラ問題（過去3年間）



ワーク・ライフ・バランス

●ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて

「積極的に取り組み、効果が出ている」は1割未満



自由回答

「男女共同参画社会」実現に向けて、制度等を活かせる環境づくりや意識改革

基本的な考え方への理解はなされている一方で、特に小規模の事業所では制度導入に伴う資金面や労働力の確保等の経営的な問題が発生するため、男女共同参画を推進するための支援策が求められています。

また、男女の雇用機会や差別に関する企業側の制度等の整備が少しずつ進展してきている中で、今後は、それらを実際にうまく活かせるような環境づくりや、家庭生活も重視した意識改革が求められてきています。

【自由回答の意見から（抜粋）】

- ◆個人店舗や中小企業だけでは限界があると思われる。・・・共同参加型社会は理解できるが、国等によるもっと大きな補助等が不可欠だと思う。
- ◆制度導入により、従業員の確保、コストアップ等経営的に諸問題が発生する。また、当社では仕事内容により専門的知識等が必要でありこの点においても問題が発生する。
- ◆男性がより家事育児を行えるような時間を持つよう意識を高めることが大切で、企業はそれを支援できる体質をつくることを求められていると思う。
- ◆不当な男女差別は解消すべきと思うが、家庭生活を健全に営む事や豊かな子育てが出来る事を一つの目標とした、男女共同参画社会実現を望みたい。ワーク・ライフ・バランスが当たり前の構想として就労に位置付けられるよう、努力したいと思っている。

茨城県知事公室女性青少年課

TEL 029-301-2178 男女共同参画担当 / FAX 029-301-2189
E-mail josei1@pref.ibaraki.lg.jp

< 茨城県女性青少年課ホームページ > <http://www.pref.ibaraki.jp/bukyoku/bugai/josei/danjo/>
< 茨城県男女共同参画チャレンジ支援サイト > <http://www.challenge.pref.ibaraki.jp/>