

企業における女性の働きやすさの  
訪問調査および指標づくり事業  
報告書

平成27年3月  
高島市男女共同参画推進協議会

## はじめに

平成17年1月1日に5町1村が合併して、人口5万人の高島市が誕生しました。そして同じ年の11月に100人余の有志により、任意の活動団体「高島市男女共同参画推進協議会」を発足させました。以降10年間高島市のバックアップを頂きながら「エンパワーメント講座」の開催や各種研修会等を行い、“男女共同参画”の意識付けに努力して参りました。

今回、内閣府地域女性活躍加速化交付金により、市内企業113社に対して、女性の働く現状を把握すると共に、私たちが独自に作成したアンケートを基に“女性の働きやすさの指標”づくりに取り組みました。

まず、どのような職場環境であれば、生き生きと、安心して働き続けることが出来るのかを念頭において、アンケートの内容を作成し、市内企業113社全てに会員が手渡しでの配付と、回収を行いました。

高島市の女性は、非常に勤勉で一生懸命働くが、表に出ることを好まない、という地域性がみられます。ただ、近年は都会から移住されてきた方々が各方面で活躍されることに刺激を受けて、少しずつ自己主張の大切さを実践に移してきている傾向にあると思われまます。

こういった地域の特性も加味したため、少し立ち入った内容の質問もあったかと思えます。そのために質問の内容によっては、回答しにくい企業もあったかと思いますが、回収率85パーセントという高い数字を得ることが出来たことは、事業主の皆様の暖かいご協力のおかげと、心より感謝申し上げます。

今回作成した9の指標が、女性も男性も生き生きと働き続けることの出来る、理想の職場環境が造られることに、少しでも貢献することを、心より期待するものです。

## 事業の目的

高島市からの委託を受け、女性が働きやすい職場環境の整備に向けた企業の意識の向上と、企業における女性の活躍できる環境づくりの推進を目的として、女性の働きやすさの指標づくりを実施しました。

## 指標を作成するための取組内容

### ①アンケート調査の実施

高島市男女共同参画推進協議会の会員で「女性の働きやすさ」がどのようなもので構成されているのかについて話し合いを行い、佛教大学の太東貢生先生のアドバイスを受けながらアンケート項目の作成を行いました。

アンケートは市内企業113社を対象に実施。アンケートの配布、回収は、会員が直接企業への訪問を行い実施しました。

### ②企業への聞き取り

アンケートの回収の結果、聞き取りに協力の承諾が得られた企業のなかから、高島で生まれた企業・企業誘致で高島市にきた企業等4社を選択し、アンケート項目に基づく内容や取り組みについての聞き取りを行いました。

### ③企業における女性の働きやすさの指標作成

太東貢生先生のアドバイスをうけ、アンケートおよび聞き取りの結果から、今後検討を必要とする、あるいは意識付けが必要と思われる内容を主として協議検討し、9項目の指標を作成しました。

## 企業における女性の働きやすさの指標

### ①制度

労働基準法の表示などは徹底されていないようです。悩みなどの相談窓口はあるが、利用者は少ないという結果をみて。

内 容	評価
仕事の悩みを相談できる窓口はない	1
仕事の悩みを相談できる窓口はあるが、相談しにくい	2
仕事の悩みを相談できる窓口があって、相談しやすい	3

### ②雇用・人事

管理職に女性登用の割合を決めていないのが現状です。聞き取り調査で、女性の希望があれば能力に応じて可能であるとありました。

内 容	評価
女性は管理職になれない	1
女性は管理職になれるが、女性を管理職にするためのサポート体制はない	2
女性の管理職がいて、女性を管理職にするサポート体制もある	3

### ③従業員の勤務

残業時間について注視しました。個々人の適切な仕事量がどうであるのかを考える必要があると思われます。

内 容	評価
個々人の適切な仕事量がはっきりしていない	1
個々人の適切な仕事量がはっきりしている	2
個々人の適切な仕事量がはっきりしていて、コントロールもできる	3

### ④女性従業員への配慮

女性専用トイレがない企業もあると聞いて、取りあげました。

内 容	評価
女性専用休憩室がなく、トイレも女性用・男性用に分かれていない	1
女性専用休憩室はないが、トイレは女性用・男性用に分かれている	2
女性専用休憩室があり、トイレも女性用・男性用に分かれている	3

⑤介護

介護が必要となった場合を聞いています。

内 容	評価
介護休暇制度が取得できない	1
介護休暇制度が取得できるが、利用しにくい	2
介護休暇制度が取得でき、利用しやすい	3

⑥子育て

M字カーブを解消する方向にむけて、どうするかを考えました。

内 容	評価
子どもができたら、仕事を辞めてしまう	1
子どもができたら、仕事を辞めてしまうが、再雇用はある	2
子どもができて、仕事を続けることができる	3

⑦職場の人間関係

相談窓口を設けてはいても、あまり相談がないようです。問題を表ざたにしにくい風潮があるようです。

内 容	評価
セクハラ、パワハラ相談窓口がない	1
セクハラ、パワハラ相談窓口があるが、相談しにくい	2
セクハラ、パワハラ相談窓口があって、相談しやすい	3

⑧意見を取り入れる仕組み

女性が仕事の方針に関与しているかどうかについて取り上げました。

内 容	評価
仕事の方針を決める時に、従業員の意見を聞いてくれない	1
従業員の意見を聞いてくれるが、仕事の方針を決める時に女性が入っていない	2
従業員の意見を聞いてくれて、仕事の方針を決める時に女性が入っている	3

⑨高島の地域の特性として

女性の働き方としては、時間的に融通の利くパートが主であったようです。しかし、市内で継続した雇用があり、働き方の選択肢が増えることは、非常に重要なことだと考えます。

内 容	評価
高島市内で働き続けることが出来ない	1
高島市内でパートとして働き続けることが出来る	2
高島市内で正社員として働き続けることが出来る	3

## アンケート集計結果

### ＜企業における女性の働きやすさに関するアンケート：基礎集計＞

調査時期：12月中旬～1月中旬

調査対象：高島市内の「事業所内公正採用・人権啓発推進事業所訪問を実施している企業」113社。この事業所内公正採用・人権啓発推進事業所訪問は、公正採用選考の実施と、同和問題をはじめとする人権課題についての研修実施の推進を目的として、従業員数が20人以上の企業・事業所を重点に啓発を行っている。また、高島市男女共同参画意識調査もこの事業所を対象に行っている。

なお、平成24年の経済センサスによれば高島市内の企業・事業所は2,764か所であり、今回の調査は高島市内の全事業所の約4.1%を対象としている。

調査方法：調査員が直接依頼留め置き、後日直接出向き回収。回収票96票（回収率85.0%）

#### ①調査対象の事業所について

調査対象企業の業種は、製造業35社36.5%、サービス業16社16.7%、建設業11社11.5%の順である。

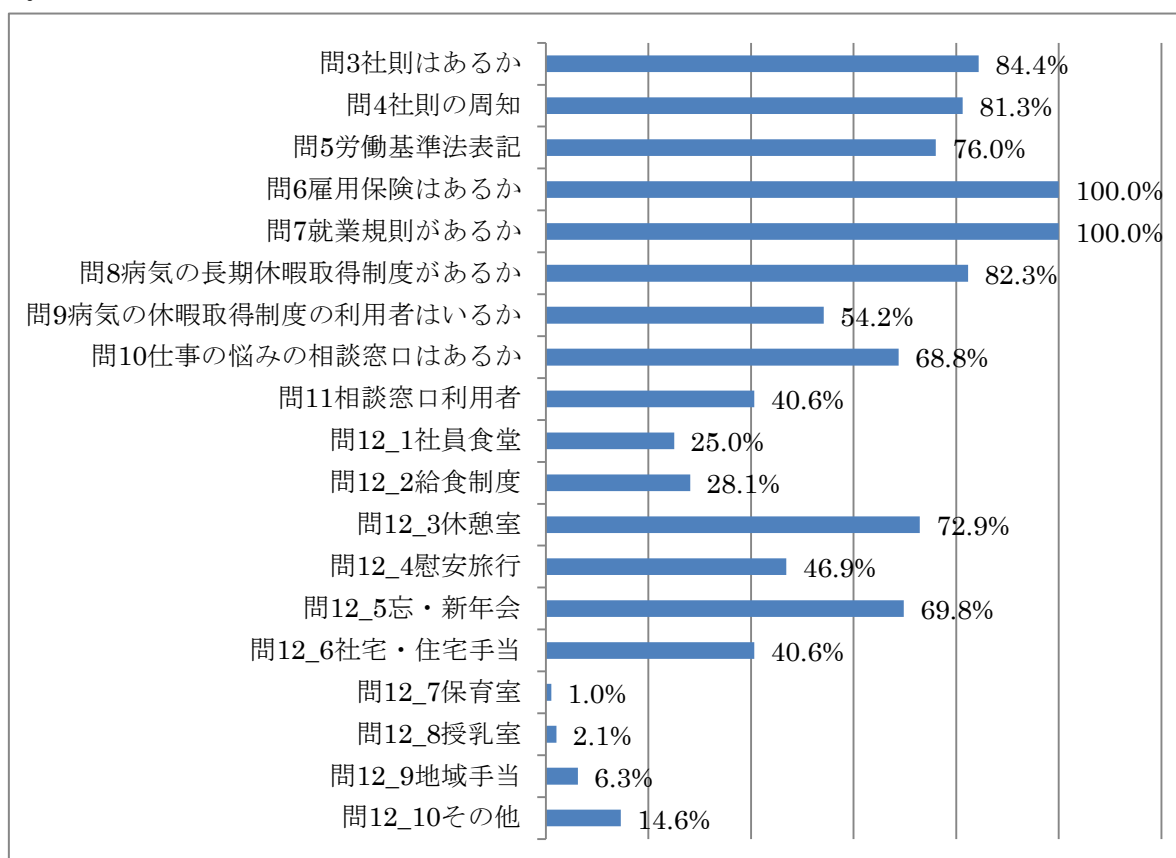
問1：業種	度数	パーセント
製造業	35	36.5
卸売業	1	1.0
小売、飲食業	9	9.4
サービス業（医療、福祉、教育、公務）	14	14.6
サービス業（理容・美容、クリーニング他）	2	2.1
建設業	11	11.5
運輸・通信業	2	2.1
金融・保険業	10	10.4
その他	9	9.4
合計	93	96.9
欠損値 無回答	3	3.1
合計	96	100.0

正規雇用人数の平均値は39.3名、パート人数の平均値は19.3名であり、調査対象企業は市内の企業では大きい方である。勤続年数の平均は男性15.0年、女性13.2年であり、定年まで勤める人の割合は61.1%である。

問2：雇用者	正規雇用 人数	パート 人数	男性雇用 人数	女性雇用 人数	男性勤続 年数	女性勤続 年数	定年年齢	定年者の割合
有効 度数	94	93	93	94	78	76	92	57
欠損値	2	3	3	2	18	20	4	39
平均値	39.3	19.3	33.4	23.4	15.0	13.2	61.1	61.1
中央値	21.0	7.0	18.0	13.0	14.0	11.2	60.0	80.0
最小値	3	0	1	0	2.0	.0	55	0
最大値	309	200	220	163	46.0	55.0	70	100

## ②雇用に関する制度について

雇用に関する制度について、労働基準法、雇用保険・就業規則、病気の際の長期休暇制度、仕事の悩みの相談窓口、福利厚生について質問を行った。調査結果からは、社則はあるか（問3）、社則の周知（問4）、労働基準法の表記（問5）については80%前後の企業があるとし、その周知を行っている。逆に言えば、20%前後の事業所は行っていないことになる。また病気の長期休暇制度（問8）や仕事の悩みの相談窓口（問10）はあると答えた企業は多いが、その利用者は制度や窓口の設置率に比べて少ない（問9、11）。また問12の福利厚生関係では保育室、授乳室がある事業所はほとんどないことが明らかとなった。

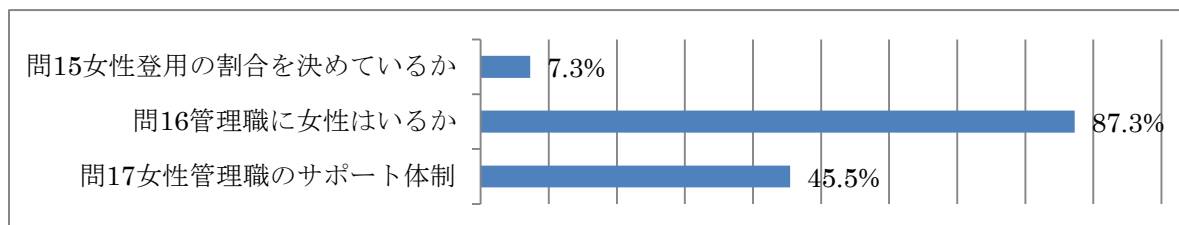


## ③雇用・人事について

雇用・人事に関して、採用条件や女性管理職について質問を行った。採用試験が同数の場合、女性男性のどちらを採用するか（問13）では、無回答が多かった（71.9%）。「採用試験などを本社で行っており裁量権がない」「その際状況による」などの自由記述があった。また「男性」と回答した企業は「肉体労働が多いため」「技術職のため」「夜勤があるため」が回答としてみられ、「女性」と回答した企業は「女性の方が作業効率が良い」「細かい仕事のため」などの回答があった。

問13採用試験同数の場合の採用	度数	パーセント
男性	1	1.0
どちらかと言えば男性	14	14.6
有効		
どちらかと言えば女性	8	8.3
女性	4	4.2
合計	27	28.1
欠損値		
無回答	69	71.9
合計	96	100.0

問15から問17では女性管理職に対する現状と意識について質問を行った。調査結果から、管理職に女性がいる企業は87.3%である（問16）が、女性登用の割合を決める（問15）といったクォータ制を取り入れている企業は7.3%と少なく、女性管理職のサポート体制がある企業も45.5%であり（問17）、女性が管理職に就くことができる体制が十分であるとはいいがたいと考えられる。



#### ④従業員の勤務について

従業員の勤務に関して、有給休暇、残業について質問を行った。有給休暇の取得希望（問18）は88社（91.7%）にあり、パートにも有給休暇がある（問19）企業は76社（79.2%）であった。ケース別に有給休暇を取得できるか（問20）については、冠婚葬祭94.8%、自分の病気93.8%、家族の病気95.4%、研修・勉強会の参加87.6%、地域（自治会）活動91.7%、学校の行事92.8%、旅行90.6%といずれもほとんどの企業が取得できると回答している。残業（問21）については、86社（89.6%）があると回答、残業がある企業の平均残業時間（問22）は1.6時間、ノー残業デーがある企業（問23）は28社29.2%である。

仕事が定時に終了しない場合の終了のさせ方とその判断（問24①②）は、「その日のうちに」が60.4%、判断は「上司」が60.4%となっている。①と②をクロスさせて行（横）の合計を100%とした割合を見たところ、「上司の判断でその日の内に」と「本人の判断で次の日に」に回答が2分されていることが確認できた。

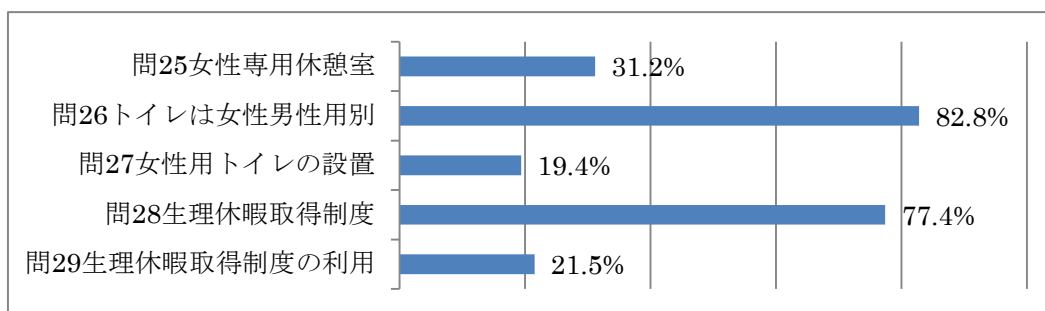
問24①仕事が終わらない場合の終わらせ方 と 問24②仕事が終わらない場合の判断 のクロス表

			仕事が終わらない場合の判断				合計
			上司	どちらかと言えば上司	どちらかと言えば本人	本人	
仕事 が終 わら ない 場合 の終 わら せ方	その日の内に	度数	9	2	3	0	14
		行の%	64.3%	14.3%	21.4%	0.0%	100.0%
	どちらかと言えば	度数	5	22	12	2	41
		行の%	12.2%	53.7%	29.3%	4.9%	100.0%
	次の日に	度数	7	9	11	2	29
		行の%	24.1%	31.0%	37.9%	6.9%	100.0%
	次の日に	度数	0	1	1	5	7
		行の%	0.0%	14.3%	14.3%	71.4%	100.0%
合計	度数	21	34	27	9	91	
	行の%	23.1%	37.4%	29.7%	9.9%	100.0%	



### ⑤女性従業員への対応について

女性従業員への対応に関して、休憩室、トイレ、生理休暇取得制度、男女同一賃金、来客時のお茶出しについて質問を行った。調査結果では、女性専用休憩室がある企業は（問25）は31.2%である。多くの企業はトイレが男女別に分かれており（問26）、分かれていない企業も分けるべく検討中である（問27）。また生理休暇取得制度を設けている企業は（問28）77.4%であるが、実際に利用した人がいる企業は（問29）21.5%と、設置企業の3割弱にすぎない。



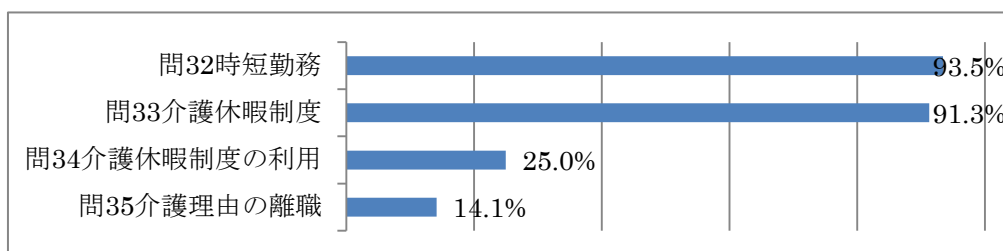
男女同一賃金について、能力に差がないなら男女同一にすべきである（問30①）で「思う」と回答した企業は84社（87.5%）、家族を養わなければならないので男性優先（問30②）で「思わない」と回答した企業は53社（55.2%）である。

来客時のお茶出しについて質問したところ（問31）、約半数の企業がお茶を女性が出していることが分かった。

問31来客時のお茶出し		度数	パーセント
有効	女性	46	47.9
	決めていない	43	44.8
	出さない	2	2.1
	合計	91	94.8
欠損値	無回答	5	5.2
合計		96	100.0

### ⑥介護について

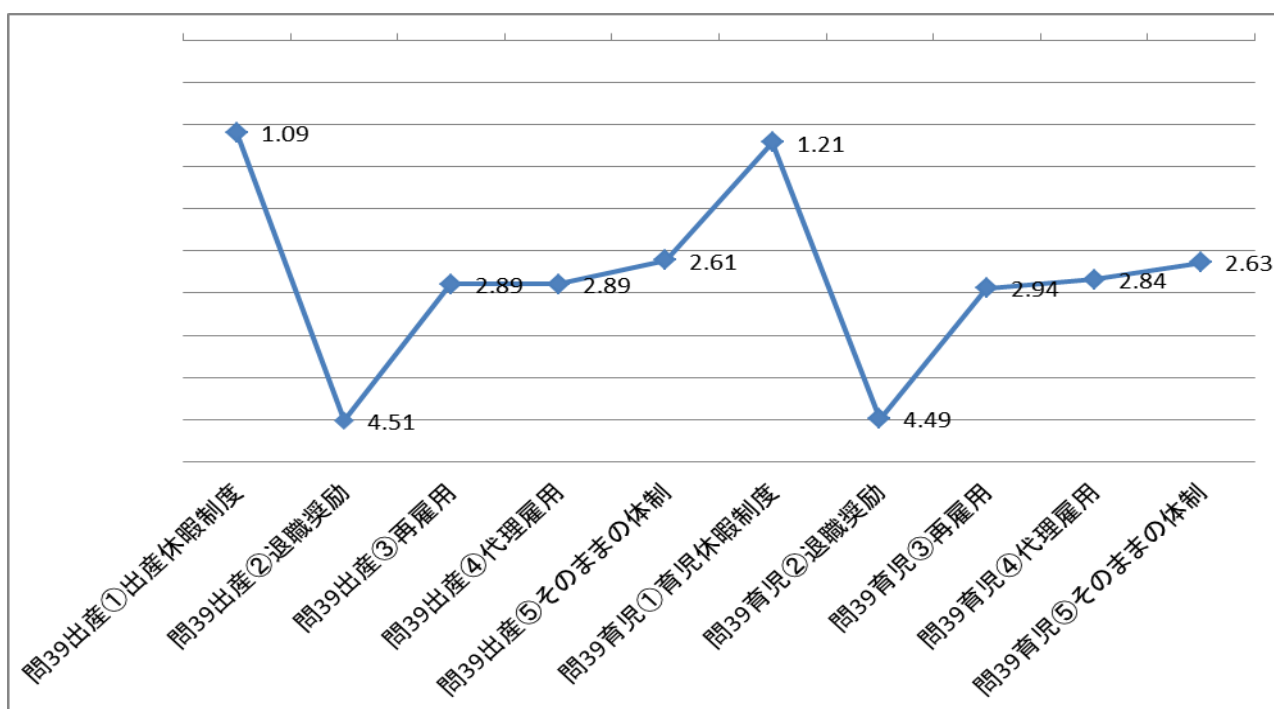
介護について、時短勤務や休暇制度、離職者について質問を行った。時短勤務ができる企業（問32）は93.5%、介護休暇制度が利用できる企業は91.3%であり、制度の充実はみられる。しかし、介護休暇制度を実際に利用した人がいる企業は25.0%で、制度がある企業の3割弱となっており、ここでも制度はあるが利用者は少ないという結果となっている。また介護を理由に離職した人がいる企業も14.1%となっている。なお、なお離職者の男女の割合（問36）無回答が多すぎたため、分析することができなかった。



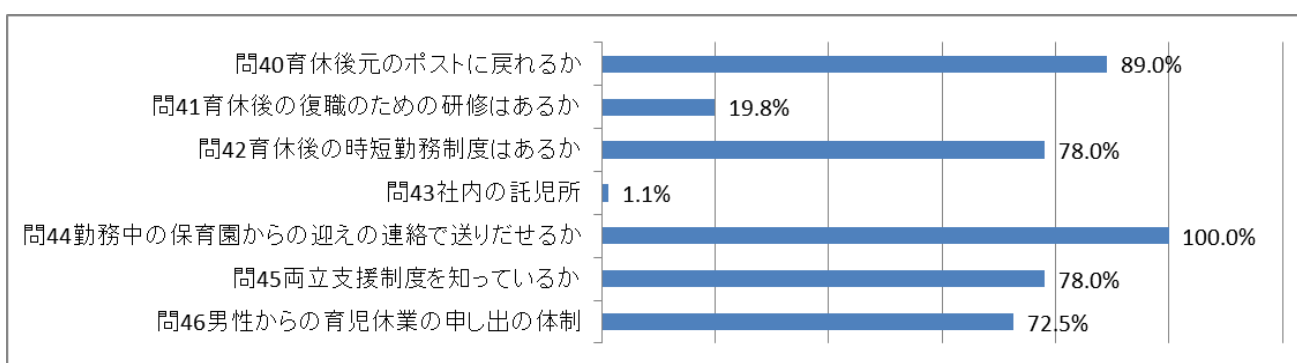
## ⑦子育て支援について

子育て支援について、出産休暇制度、育児休暇制度、制度利用の申し出があった時の取り扱いについて質問を行った。出産休暇制度がある企業（問37）は92社95.8%、育児休暇制度がある企業（問38）は88社91.7%と全体として制度は整っている。

出産休暇・育児休暇の申し出があった時の対応（問39）では、「検討する」を1、「検討しない」を5とし5段階で質問を行い、平均値を下記グラフで表した。したがって、1に近いほど「検討する」5に近いほど「検討しない」となっている。結果、出産・育児とも制度の利用の検討が最も多い。一方、再雇用・代理雇用・そのままの体制については平均値である3に近いが、偏差が大きく、企業間でかなりのばらつきがみられると考えられる。

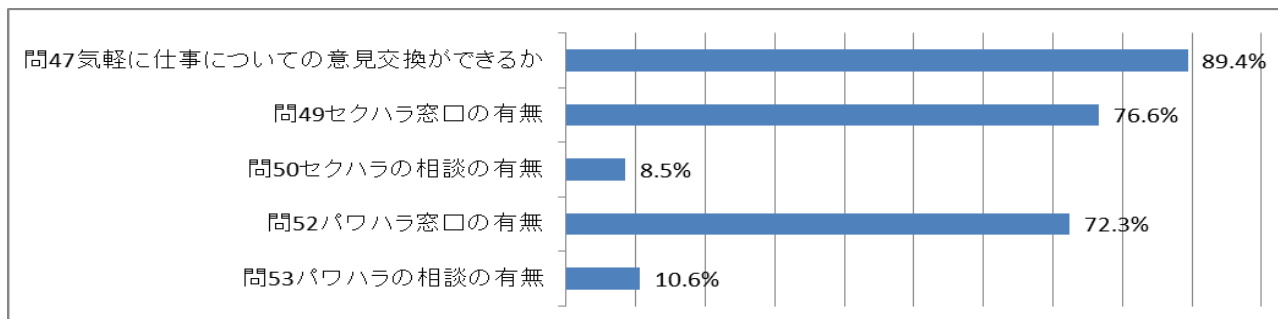


育児休業後の働き方について、元のポストに戻れるか（問40）は89.0%、時短勤務制度はあるか（問41）は78.0%、保育園からの迎いの電話で送り出すことができるか（問44）は100%、両立支援制度を知っているか（問45）は78.0%と、多くの企業が制度を整えている。しかし、復帰のための研修などがない企業（問41）も多く（19.8%）、社内の託児所（問43）もほぼない（1.1%）ため、制度とその制度を実際に利用する人の乖離も大きいと思われる。

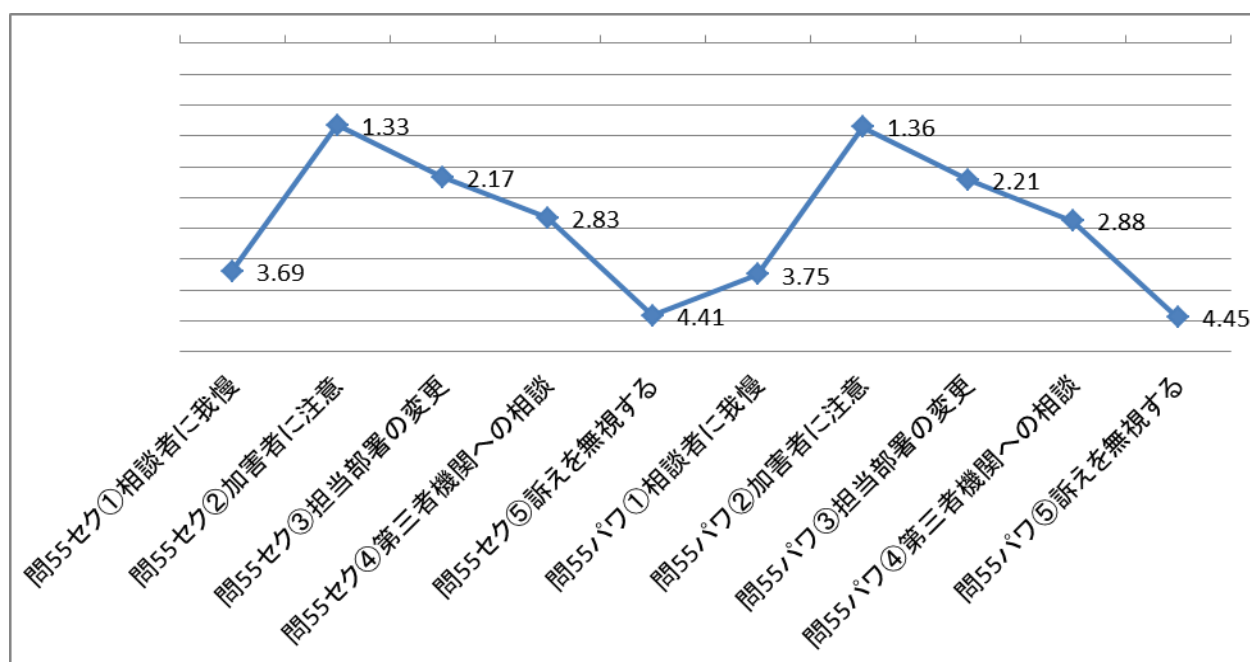


## ⑧職場の人間関係について

職場の人間関係について、職場内の意見交換やセクシュアルハラスメント（以下セクハラ）、パワーハラスメント（以下パワハラ）について質問を行った。結果、多くの企業が気軽に意見交換（問47）できる（89.4%）と回答しており、セクハラやパワハラの相談窓口（問49、52）を設けている（76.6%、72.3%）。しかし実際の相談（問50、53）は少ない（8.5%、10.6%）。



セクハラやパワハラの申し出があった時の対応（問55）では、「検討する」を1、「検討しない」を5とし5段階で質問を行い、平均値を下記グラフで表した。したがって、1に近いほど「検討する」、5に近いほど「検討しない」となっている。結果、セクハラ、パワハラとも「加害者に注意する」の平均値が最も高い（1.33、1.36）。逆に「訴えを無視する」は平均値が低い（4.41、4.45）。他方、「相談者に我慢してもらう」は平均値では3.69、3.75と検討しない傾向となっているが偏差が大きく、実際には「相談者に我慢してもらう」という回答も一定検討されていると考えられる。



## ⑨意見を取り入れる仕組み

従業員、特に女性従業員の意見を取り入れる仕組みについて質問した。結果、社員の意見を聞いて方針を決定している企業（問56）は70社72.9%、方針決定の場に女性がいないか（問57）については57社59.4%に女性がいないとの回答を得られた。

## 企業ヒアリング調査結果

### A社

調査日 3月11日(水) 午後2時～  
業種 その他(サービス)  
回答者 総支配人(男性)

#### \*病気の長期休暇(問8)

3ヶ月までは取得可能だが今までに取った人はいない。

#### \*女性の管理職について(問15～17)

現在管理職10名のうち 女性は1名(レストラン店長) 割合を決めているわけではない。

質問のサポート体制の意味がわからなかった。

家庭の事情などへの配慮については 個人の希望を聞いている。

今後も 能力次第で増やしていく気持ちはある。

#### \*残業について(問24)

サービス業なのでお客様の状況によって残業の有無が決まる。時間前に終わることもあれば遅くなることもある。→ 勤務はシフト制にし、本人の希望も入れて公平を図る方法をとっている。

#### \*生理休暇について(問28)

就業規則にない。今まで取得希望者もない。言いにくいことはあるのかも知れない。

#### \*出産・育児休暇制度(問39)

制度はあるが取った人はいない。

#### \*セクハラ・パワハラについて(問49～55)

相談窓口はある(総支配人と女性職員)。入社時に相談窓口を告知している。

問55の設問については、今までになかったので想像して答えたためほとんどが③になった。

答えにくかった。

セクハラの場合はすぐに注意をする(できる)と思うが、パワハラの場合は双方の話の聞くなど調査をしてからでないと 注意することに躊躇する。

B社

調査日 3月11日(水) 午後3時30分～  
業種 製造  
回答者 管理部課長(女性)

\*女性の管理職について(問15～17)

現在は1人だが、10代から50代まで幅広い年齢層に女性がいて、長く勤め続ける事が見込まれるので、今後増える可能性は充分ある。

管理職になる前、なった現在も部長のサポートがある。育児についても(学校など)配慮があり、あまり困ったことはない。

\*残業について(問24)

製造業のため期限のあるものなどもあり、その日の内に終わらせる必要のある時は上司の判断で決めるが、用事のあるときや個人の事情で残れないときは、事前に申告して帰れるようにしている。

毎週水曜日はノー残業デー。

\*生理休暇について(問28)

休暇制度はあるが無給のため必要な人は有給休暇を取っている。

社内に休むためのベッドや薬も準備している。

\*出産・育児休暇制度(問39)

それぞれの制度で対応。現在2人産休中で、まもなく産休に入る人もいる。

休暇中は他の部署からまわったり派遣で対応している。

復帰後はもちろん同じ部署に戻るが復職のための研修は必要ないのでしていない。

\*セクハラ・パワハラについて(問49～55)

相談窓口は 男性、女性両方で対応。相談は今のところ無し。

細かい悩み相談はその都度対応。対応しきれないような事案が起これば弁護士などに相談するようにする。

C社

調査日 3月12日(木) 午前10時～  
業種 小売・飲食業  
回答者 管理部人事課係長(男性)

\*女性の管理職について(問15～17)

管理職はいないが主任級はいる。女性は上にあげないということはない。能力次第。

女性管理職ができた時にはサポート体制をとることは可能。

\*残業について(問24)

判断は上司、本人両方ある(部署により異なる)。

製造部門は会社判断。納品日・量が決まっているので会社からお願いするケースが多い。

事務職は自己判断。残業するときは事前申請が必要。事前申請して会社が認め、事後に報告という形をとっている。

\*生理休暇について(問28)

就業規則にはあるが利用した人はいない。

有給で取っているのではないかと。言いにくいことはあるかも知れない。

\*出産・育児休暇制度(問39)

法に基づいた部分は就業規則に明記して対応。

過去誰も取得していない。出産時には退職してしまう。

再雇用もないが、もし希望者があれば対応も考える。

\*介護休暇について(問33)

取得できるが取った人はいない。

\*セクハラ・パワハラについて(問49～55)

相談窓口は人事課(課長1人)。窓口には女性はいない。

就業規則で定めている程度で、相談していいですよという発信は特にしていない。

規則はパソコンに入れるなど全員が見られるようにはしている。

個人的意見だが、上司に相談しやすい環境だとは思う。部門が違っているとわからない部分もあると思う。

D社

調査日 3月12日(木) 午前11時15分～  
業種 サービス(その他)  
回答者 総支配人(男性)

\*病気の長期休暇(問8)

女性はないが、男性では1年休んだりということはある。全て復職している。  
法令どおりの手続きをしている。

\*女性の管理職について(問15～17)

女性管理職はいない。  
小さな会社でパート勤務が多い。その中で社員希望者がいれば社員にしている。  
元パートの女性が正社員になっているし、管理職も制限はない。  
産休・介護休暇なども応援していく気持ちはある。

\*残業について(問24)

サービス業なのでパートは時間を決めている。社員は交代勤務。  
繁忙期は時間になったので帰りますとはいかず、若干残業があるが大体パターン  
が決まっているので、シフトの範囲で事前に決めている。  
大幅な残業の多い少ないはなく、コミュニケーションをとってみんなの承知の範  
囲内でしている。

\*生理休暇について(問28)

制度は就業規則にあると思う(就業規則は商工会のものをひな形にして作って  
いる)。  
立ち仕事もあるので、しんどいと言われた時は休憩をしてもらったり、帰っても  
らったりしているつもり。

\*介護休暇について(問33)

制度を利用した人はいない。母の具合が悪いからと休んでいる人はいる。  
申し出る人が出てくれば、時短勤務なども考えなければと思う。

\*出産・育児休暇制度(問39)

会社としての歴史が浅く(14、15年)規則では定めているが今のところ利用  
者はない。

パートが多いので出産と同時にやめてしまう。一旦はやめるというケースもあり、子供が3, 4歳になって復職してくれる人もいる。慣れた人が戻ってくれるのはありがたい。

会社設立時から従業員を大切にするようにいわれ、働きやすいように工夫をしながらシフトを組んでいる。

\*セクハラ・パワハラについて（問49～55）

特に窓口はないが朝礼の時などに話題にしたりする。

仕事に差し支えるようなことは今のところない。

窓口は時代の流れもあり、考えなければ・・・と思う。



## この事業に携わった会員の所感

- ・ 次回のアンケートの際には、もっと事業所を広げるべきと感じました
- ・ 今回は企業側へのアンケートであったが、働いている側にもアンケートをとる必要があるのではないのでしょうか。
- ・ 女性の貧困化を防ぐ一歩になるかと思いました。
- ・ 女性が働きやすいということは、男性も働きやすい職場になると、改めて思いました。企業側も、従業員も、「個々人の適切な仕事量をコントロールすることができる」の項が大事であると感じました。

### 調査を終えて

今回の調査を行ったのは、高島では、比較的規模の大きい企業であるということだったのですが、労働基準法については、社員に対して周知していない企業が24%あることがわかりました。きっとそれ以外の小規模の企業では、さらに難しいのではと思いました。

今回が、男女共同参画推進協議会の初めての調査であり、高島市にそんな団体があったことを知らせる機会になり、少しはインパクトを持っていたのではと思います。高島市は、兼業農家が多いので、女性の働き方は多様ですが、特に正社員として、働き続けたいと思う時に、市外に行かざるを得ないようです。今後は、高島市内で働き方の選択肢が増えるよう、そのために、労働基準法の最低の基準を周知することが望まれます。

また、引き続き、女性が働きやすい企業が増えるように、この男女共同参画推進協議会が、役割が果たせると良いなと思いました。

今回のアンケート回収率85%という結果は、アンケートを形式的にただ実施するだけでなく、確実に依頼し回収するために、2度3度直接足を運んだことが大きく影響したと思います。

他地域の大きな都市のように、一人ひとりの顔が見えない規模では無い、高島市らしさ。人と人とのつながりや、相手が見えてつながっている街である事を改めて再認識しました。

女性が働きやすい職場にするためには、まず多様な働き方を許容する職場を目指す必要があると考えます。いろいろな立場に立って、それぞれがお互いの状況を考える事によって、女性だけではなく、男性も働きやすい職場になると考えています。それは、優秀な人材を手放したくない企業にとっても、メリットがあることだと思いました。

## おわりに

今回のアンケート調査は高島市男女共同参画推進協議会が独自に女性の働きやすい職場とはどのような職場であるのかの意見を出し合い、佛教大学の太東貢生先生にご指導いただきながら調査項目に作り上げた質問に回答をいただきました。調査を終えて、高島市内で初めてのアンケート調査をさせていただいたという自負と答えにくい質問によく回答して下さった事業所様に感謝の気持ちでいっぱいです。

ただ、今回の調査ではアンケート配布をさせていただく事業所の抽出は従来からアンケート調査に協力していただいている事業所に限る事となりましたので、当協議会で調査をさせていただきたくかった事業所が含まれていない事もあったりして残念な思いも持ちました。

アンケートの回答で、制度として出産、育児、介護休暇は存在するものの、「今まで取得した人がいない」又は「少ない」と、セクハラ、パワハラ相談窓口は存在するが、「今まで相談がない」又は「少ない」の二つの項目の回答傾向を見てやはり高島市の社会の狭さ、人間関係の濃密さが関係している結果かなと感じました。

子育ての支援の面で、勤務中の保育園からの迎えの連絡で送り出せるかの質問に100%で送り出せると回答されている事は職場の人間関係で補っておられる様子がうかがわれて、上記の社会の狭さと人間関係の濃密さが良い方向に現れている結果だと感じました。

今回は指標をつくるという所で事業を終えましたが、この指標をあてはめて事業所を評価し、さらに良い職場環境を作り出してゆけるように貢献できたら素晴らしいと考えています。

最後に、お忙しいなか、私たちの意見の中から質問を導きだし、アンケートにまとめて頂き、指標づくりまでご指導いただきました太東貢生先生には、心からお礼を申し上げます。

## 資料

アンケート調査票

# 「企業における女性の働きやすさ」に関する 事業者アンケート調査のお願い

師走の候、貴社におかれましてはますますご健勝のこととお慶び申し上げます。

今回、高島市からの委託を受けて市内企業のみなさまに「企業における女性の働きやすさ」についてのアンケートをお願いするものです。

このアンケートの実施主体である高島市男女共同参画推進協議会は、高島市に在勤・在住し、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいる男女会員で構成している市民団体です。

私たちは、女性が元気で楽しく社会で活躍することが高島市をより元気なまちへと発展させることに繋がると考えています。そこで、女性が働きやすい職場の条件について協議・検討を行い、アンケートを作成しました。今回お願いする内容のアンケートにこれまでご回答いただいたことはあまりないかもしれませんが、働く場の状況についてより具体的にまとめることで、女性が働くための条件を検討し、企業のみなさまや働く女性・男性にとって大切なこと・必要なことを提案したいと考えています。

年末年始の大変ご多忙なこの時期に、誠に申し訳有りませんが、調査の趣旨をご理解頂き、アンケートにご協力頂きますようよろしくお願い申し上げます。

なお、アンケートの回収につきましても、1月15日以降に会員が伺いますので併せてよろしく願いいたします。

平成26年12月

高島市男女共同参画推進協議会

会 長 金田群子

副会長 坂尾英子

副会長 谷仙一郎

問合わせ先

高島市市民生活部市民協働課 担当：池田、森下

〒520-1592 高島市新旭町北畑 565 番地

電話 25-8526 F A X 25-8156

高 市 協 1 2 0 号  
平成 2 6 年 1 2 月 2 2 日

市内事業所 各位

高島市市民生活部市民協働課

「企業における女性の働きやすさ」に関する  
事業者アンケート調査への協力のお願い（依頼）

日頃は市政に対し、ご理解とご協力を賜り厚くお礼を申し上げます。  
高島市では、「内閣府地域女性活躍加速化交付金」を活用して、「企業における女性の働きやすさの調査及び指標づくり事業」を実施しております。  
本事業では、市内で働く女性を応援する企業を支援するため、女性が働きやすく、また働き続けることができる環境などを把握する調査を行い、調査結果から企業における女性の働きやすさについての指標を作成することを目的としています。  
今回、上記事業の一環として、企業における女性の雇用の状況などについて市内の実態を把握したくアンケート調査を実施することになりました。  
このアンケートの調査対象は、事業所内公正採用選考・人権啓発推進に係る訪問で研修啓発推進員が訪問している市内の約 120 事業所です。  
この調査は無記名であり、皆様からご回答いただいた内容はすべてコンピューターにより統計的に処理し、本調査の目的以外には使用することはありません。  
このアンケート調査は、受託団体である高島市男女共同参画推進協議会が実施します。本事業の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようよろしくお願いいたします。  
なお、この調査は、15 分程度必要かと思われま

注記

「内閣府地域女性活躍加速化交付金」とは、地域経済の活性化を図るために、企業等における女性の登用や女性の創業等に向けた地域ぐるみの取組を支援することにより、女性の活躍を加速することを目的に内閣府が創設したものです。

高島市市民生活部市民協働課  
担当：池田、森下  
〒520-1592  
高島市新旭町北畑 565 番地  
電話 25-8526 F A X 25-8156

# 企業における女性の働きやすさに関するアンケート

高島市男女共同参画推進協議会

\* 1月15日(木)までにご回答ください。協議会委員が直接受け取りに伺います \*

## ①はじめに営んでいる会社についてお伺いします。

問1. 営んでいる会社の事業内容について該当する数字に○をしてください。

- |                        |              |
|------------------------|--------------|
| 1 製造業                  | 7 運輸・通信業     |
| 2 卸売業                  | 8 金融・保険業     |
| 3 小売、飲食業               | 9 不動産業       |
| 4 サービス業(医療、福祉、教育、公務)   | 10 水道、電気、熱供給 |
| 5 サービス業(理容・美容、クリーニング他) | 11 農林漁業      |
| 6 建設業                  | 12 その他( )    |

問2. 従業員についてお伺いします。

①従業員数	正規雇用 名	パートなど 名
②性別	男性 名	女性 名
③年齢	10歳代 名	20歳代 名
	30歳代 名	40歳代 名
	50歳代 名	60歳代 名
	70歳代以上 名	
④平均勤続年数	男性 約 年	女性 約 年
⑤定年の年齢	歳	
⑥定年まで勤務される人の割合	%	

## ②会社の制度についてお伺いします。

問3. 社則はありますか。	はい	いいえ
問4. 社則は従業員に周知していますか。	はい	いいえ
問5. 労働基準法を表記していますか。	はい	いいえ
問6. 雇用保険はありますか。	はい	いいえ
問7. 就業規則はありますか。	はい	いいえ
問8. 病気の長期休暇取得制度(3ヶ月以上)はありますか。	はい	いいえ
問9. その制度を利用した人はいましたか。	はい	いいえ
問10. 仕事の悩みを相談できる窓口はありますか。	はい	いいえ
問11. その窓口を利用した人はいましたか。	はい	いいえ

問 12. 福利厚生の内容で該当するものいくつかでも○をつけてください。

- 1 社員食堂    2 給食制度    3 休憩室    4 慰安旅行    5 忘・新年会    6 社宅・住宅手当
- 7 保育室    8 授乳室    9 地域手当（灯油代など具体的に    )
- 10 その他（    )

### ③会社の雇用・人事についてお伺いします。

問 13. 採用試験で同じ点数のとき男女どちらを採用しますか。

- 1 男性    2 どちらかと言えば男性    3 どちらかと言えば女性    4 女性

問 14. 問 13 で回答された理由を率直にお答えください。

問 15. 女性登用の割合は決めていますか。                                  はい                  いいえ

問 16. 管理職に女性はいますか。    はい                  いいえ

問 17. 女性を管理職にするためのサポート体制はありますか。                  はい                  いいえ

### ④従業員の勤務についてお伺いします。

問 18. 有給休暇の取得希望はありますか。	はい	いいえ	希望がない
問 19. パートにも有給休暇はありますか。	はい	いいえ	希望がない

問 20. 次のような希望の場合、有給休暇を取得することはできますか。

	できる	どちらかと言 えばできる	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば難しい	難しい
①冠婚葬祭	1	2	3	4	5
②自分の病気	1	2	3	4	5
③家族の病気	1	2	3	4	5
④研修・勉強会の参加	1	2	3	4	5
⑤地域（自治会）活動	1	2	3	4	5
⑥学校の行事	1	2	3	4	5
⑦旅行	1	2	3	4	5

問 21. 残業はありますか。	はい	いいえ
問 22. 残業は平均すると 1 日何時間ですか。	約	時間
問 23. ノー残業デーがありますか。	はい	いいえ

問 24. 就業時間内に仕事が終わらない場合、次のような考え方についてどう思いますか。

【A の考え方】	A に近い	どちらかと言え ば A に近い	どちらかと言え ば B に近い	B に近い	【B の考え方】
①その日の内に終わらせる	1	2	3	4	次の日に回す
②上司の判断を優先する	1	2	3	4	本人の判断を優先する

**⑤女性従業員への対応についてお伺いします。**

問 25. 女性専用の休憩室はありますか。	はい	いいえ
問 26. トイレは女性用・男性用に分かれていますか。	はい	いいえ
問 27. 新たに女性を採用する際、女性用トイレを設置しますか。	はい	いいえ
問 28. 生理休暇取得制度はありますか。	はい	いいえ
問 29. 生理休暇取得制度を利用した人はいますか。	はい	いいえ

問 30. 男女同一賃金について、次のような考え方についてどのようにお考えですか。

	そう思う	やや そう思う	どちらとも 言えない	あまりそう思 わない	そう 思わない
①能力に差がないなら男女同一にすべきである	1	2	3	4	5
②家族を養わなければいけないので男性を優先すべきである	1	2	3	4	5

問 31. 来客時のお茶は誰が出しますか。

1 男性      2 女性      3 決めていない      4 出さない

**⑥介護についてお伺いします。**

問 32. 時短勤務はできますか。	はい	いいえ
問 33. 介護休暇制度は取得できますか。	はい	いいえ
問 34. 介護休暇制度を利用した人はいますか。	はい	いいえ
問 35. 介護を理由に離職した人はいますか。	はい	いいえ
問 36. 介護を理由に離職した人の男女の比率を教えてください。	男性      %	女性      %

**⑦子育て支援についてお伺いします。**

問 37. 出産休暇制度はありますか。 はい いいえ

問 38. 育児休暇制度はありますか。 はい いいえ

問 39. 出産休暇・育児休暇の申し出があった時に、次のような対応はどの程度検討されますか。

		検討する	やや 検討する	どちらとも 言えない	あまり 検討しない	検討しない
出 産 休 暇	① 出産休暇制度で対応する	1	2	3	4	5
	② 退職を奨励する	1	2	3	4	5
	③ 可能な時期に再雇用する	1	2	3	4	5
	④ 代理の人を雇用する	1	2	3	4	5
	⑤ そのままの体制で行く	1	2	3	4	5
育 児 休 暇	① 育児休暇制度で対応する	1	2	3	4	5
	② 退職を奨励する	1	2	3	4	5
	③ 可能な時期に再雇用する	1	2	3	4	5
	④ 代理の人を雇用する	1	2	3	4	5
	⑤ そのままの体制で行く	1	2	3	4	5

問 40. 育児休暇の後、同じ部署・ポストに戻れますか。	はい	いいえ
問 41. 育児休暇の後、復帰のための研修はありますか。	はい	いいえ
問 42. 育児休暇の後、時短勤務制度はありますか。	はい	いいえ
問 43. 社内に託児所はありますか。	はい	いいえ
問 44. 勤務中保育園からお迎えの電話があったら送り出せますか。	はい	いいえ
問 45. 両立支援制度(※1)を知っていますか。	はい	いいえ
問 46. 男性から育児休暇の申し出があった時の体制はありますか。	はい	いいえ

※1 両立支援制度とは、仕事と家庭を両立するにあたって、産休・育休を始めとする様々な制度のこと。(例：育児休暇、産前産後休暇、介護休暇、配偶者の出産休暇、時短勤務の制度、深夜勤務の制限、超過勤務の免除、業務軽減等)

**⑧職場の人間関係についてお伺いします。**

問 47. 職場で仕事について気軽に意見交換できますか。 はい いいえ



問 48. 意見交換を活性化するためにどのような事をしてしていますか。

問 49. セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の相談窓口はありますか。 はい いいえ

問 50. セクハラ相談はありますか。 はい いいえ

問 51. 前問で「ある」とお答えになった方にお伺いします。さし障りのない範囲で内容をご記入ください。

問 52. パワー・ハラスメント（パワハラ）の相談窓口はありますか。 はい いいえ

問 53. パワー・ハラスメントの相談はありますか。 はい いいえ

問 54. 前問で「ある」とお答えになった方にお伺いします。さし障りのない範囲で内容をご記入ください。

問 55. セクハラやパワハラ相談があった時に、次のような対応はどの程度検討されますか。

		検討する	やや 検討する	どちらとも 言えない	あまり 検討しない	検討しない
セ ク ハ ラ	①相談者に我慢してもらう	1	2	3	4	5
	②加害者に注意する	1	2	3	4	5
	③担当部署を変える	1	2	3	4	5
	④第3者機関に相談する (行政・女性センターなど)	1	2	3	4	5
	⑤訴えを無視する	1	2	3	4	5
パ ワ ハ ラ	①相談者に我慢してもらう	1	2	3	4	5
	②上司に注意する	1	2	3	4	5
	③担当部署を変える	1	2	3	4	5
	④第3者機関に相談する (行政・女性センターなど)	1	2	3	4	5
	⑤訴えを無視する	1	2	3	4	5

**⑨意見をとり入れる仕組みについてお伺いします。**

問 56. 会社の方針を決定する時に社員の意見を聞いていますか。 はい いいえ

問 57. 方針決定の場に女性が（パート含む）入っていますか。 はい いいえ

問 58. 女性の声が反映されて具体的に取り入れられた例があれば教えてください

問 59. どのようにして社員の意見・アイデアを取り入れていますか。

取り入れ方を具体的に教えてください（例 意見箱、提案制度、グループワークなど）。

\* このアンケートについてご意見がありましたら、ご自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。

\* アンケートの分析のために後日具体的な聞き取り調査をお願いしたいと考えています。また、「女性を応援している取組みを実施されている事業所」の公表を予定しています。後日の聞き取り調査にお答えいただける場合、また公表に同意いただける場合、下記に「事業所名」「担当者名」「連絡先（電話番号など）」をご記入ください。

事業所名	
担当者名	
連絡先（電話番号など）	

「企業における女性の働きやすさの指標」作成までの経過

日時	内容
2014年10月14日	アンケートの作成について検討
2014年10月25日	アンケート項目について検討
2014年11月6日	アンケートの進め方について検討
2014年11月25日	アンケートの項目について検討
2014年12月25日～26日	アンケート配布
2015年1月15日～	アンケート回収
2015年2月10日	ヒアリングの内容について検討
2015年2月19日	アンケートのまとめ方について検討
2015年2月23日	指標の内容について検討
2015年3月10日	指標の内容について検討
2015年3月11日～12日	4社への聞き取り
2015年3月13日	報告書について検討
2015年3月23日	報告書について検討