

**企業における男女共同参画に関する調査
報告書**

平成29年3月

福島県男女共生センター

目 次

I 調査の概要

1. 調査の目的	1
2. 調査対象	1
3. 調査方法	1
4. 調査期間及び調査基準日	1
5. 回収状況	1
6. 回答者属性	2
7. 集計上の注意事項	4

II 調査結果

1. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について	5
（1）ワーク・ライフ・バランスの理解度	5
（2）ワーク・ライフ・バランスの理解度（業種別）	5
（3）ワーク・ライフ・バランスに取り組む必要性	6
（4）ワーク・ライフ・バランスに取り組む必要がある理由	6
（5）ワーク・ライフ・バランスに取り組む必要があるができていない理由	7
（6）ワーク・ライフ・バランスに取り組む必要がない理由	9
（7）企業におけるワーク・ライフ・バランスに関する具体的な取組	10
（8）ワーク・ライフ・バランスに関する取組を推進するための支援	13
2. 社員研修について	14
（1）社員研修の実施	14
（2）実施している社員研修の内容	14
（3）希望する男女共同参画に関する研修の内容	16
（4）男女共生センターでの研修の希望	16

III 参考資料

調査票	17
-----	----

I 調査の概要

1. 調査の目的

企業における男女共同参画の推進と、福島県男女共生センター利用の更なる充実を目指して、県内企業における男女共同参画及び仕事と生活の調和に係る取組状況について把握し、今後のセンター事業を進める際の基礎資料とすることを目的とする。

2. 調査対象

県内の従業員 13 人以上の事業所（平成 28 年 11 月 21 日現在。総数 4,495 社。株式会社帝国データバンク「企業概要データベース」より抽出。）

3. 調査方法

郵送配付、FAX・メール回収

4. 調査期間及び調査基準日

調査期間：平成 28 年 12 月 17 日～平成 29 年 1 月 20 日

基準日：平成 28 年 12 月 1 日

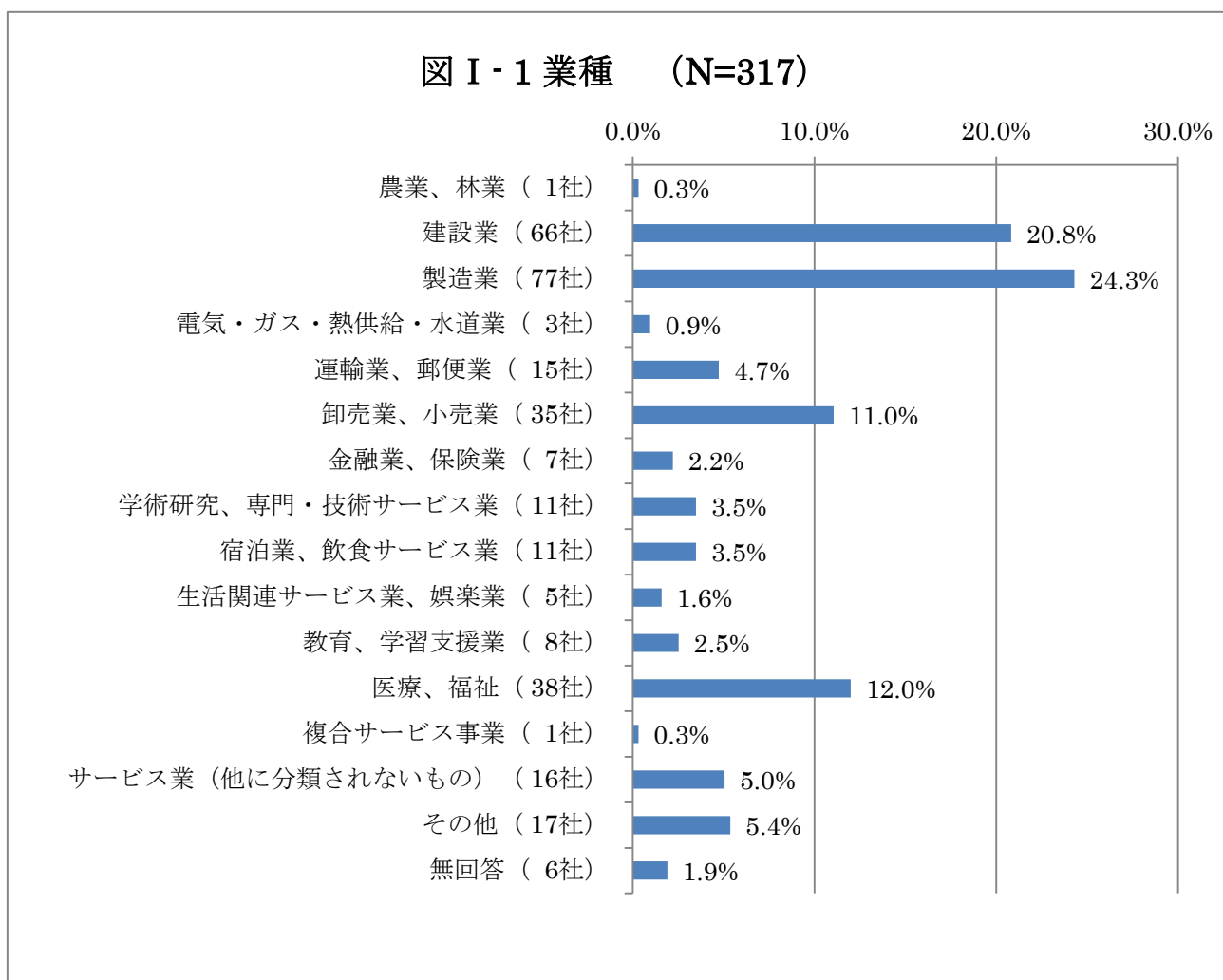
5. 回収状況

抽出数：1,500 件 調査対象数：1,496 件 回収数：317 件 対象外：4 件

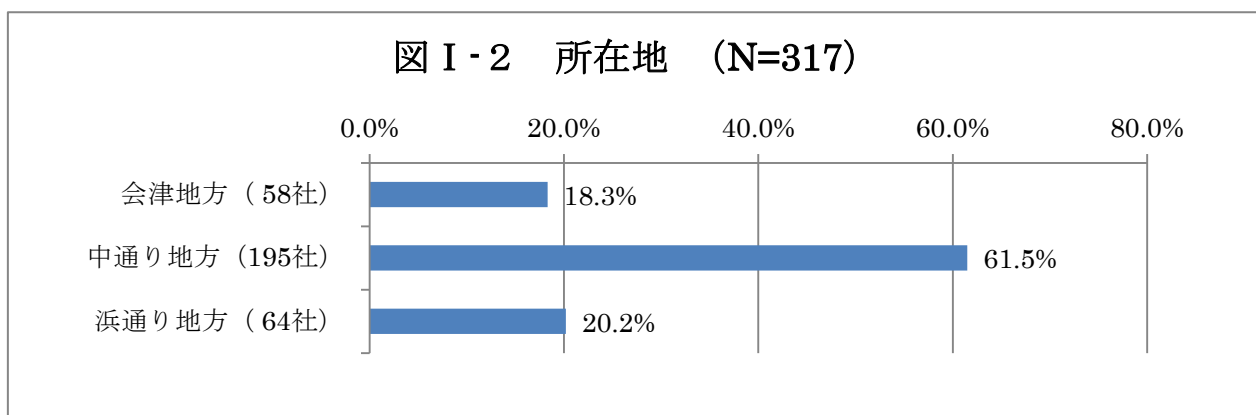
回収率：21.1%

6. 回答者属性（業種、所在地、従業員規模、従業員の男女構成）

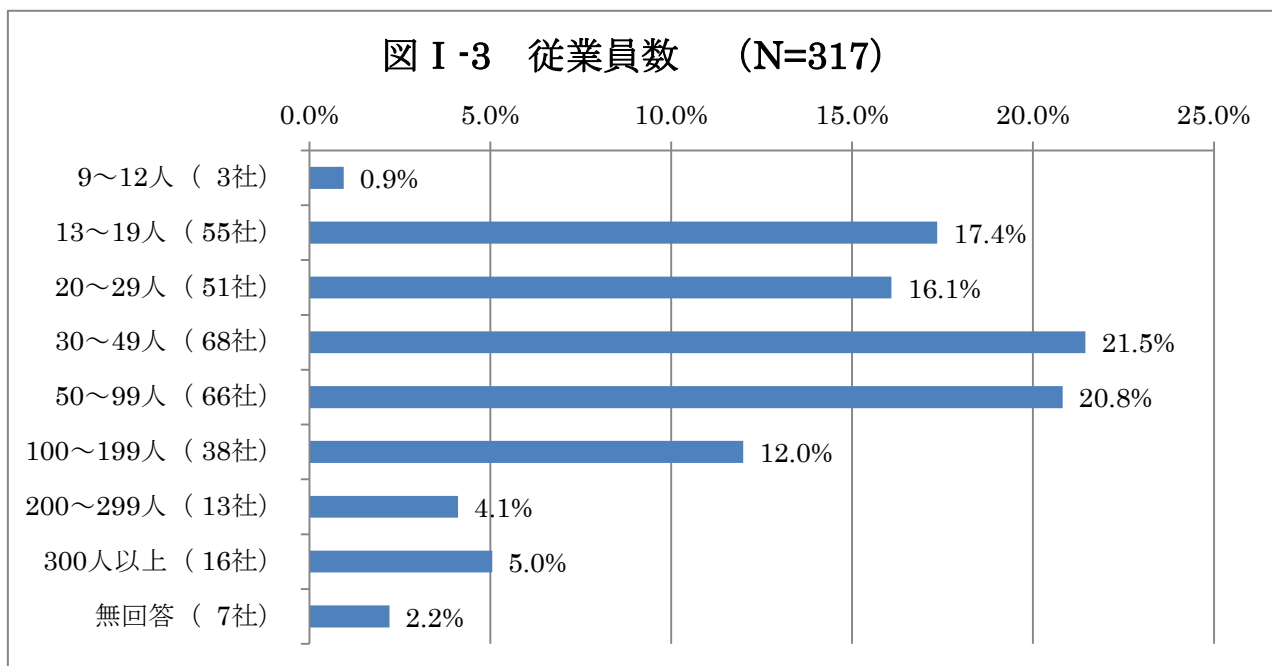
(1) 業種



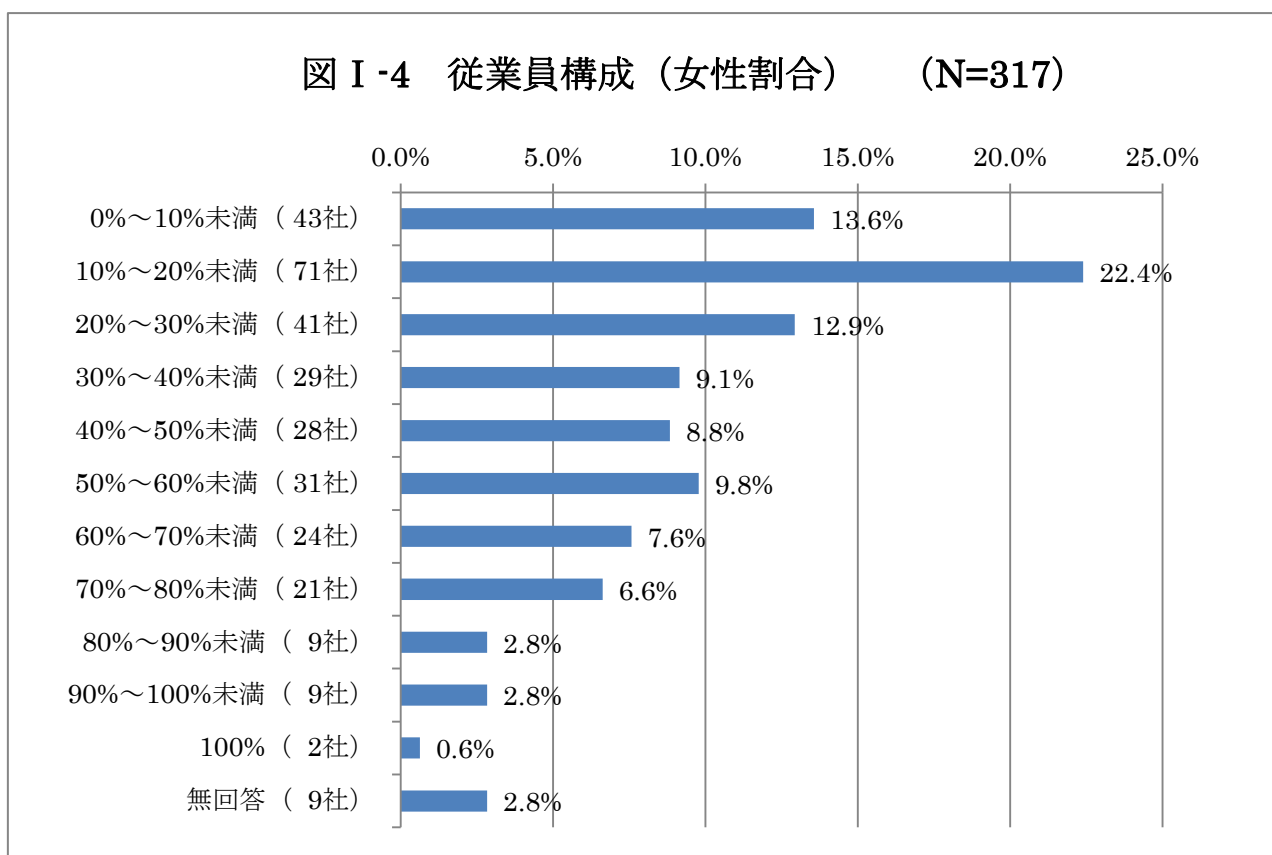
(2) 所在地



(3) 従業員規模



(4) 従業員の男女構成 (女性の割合)



7. 集計上の注意事項

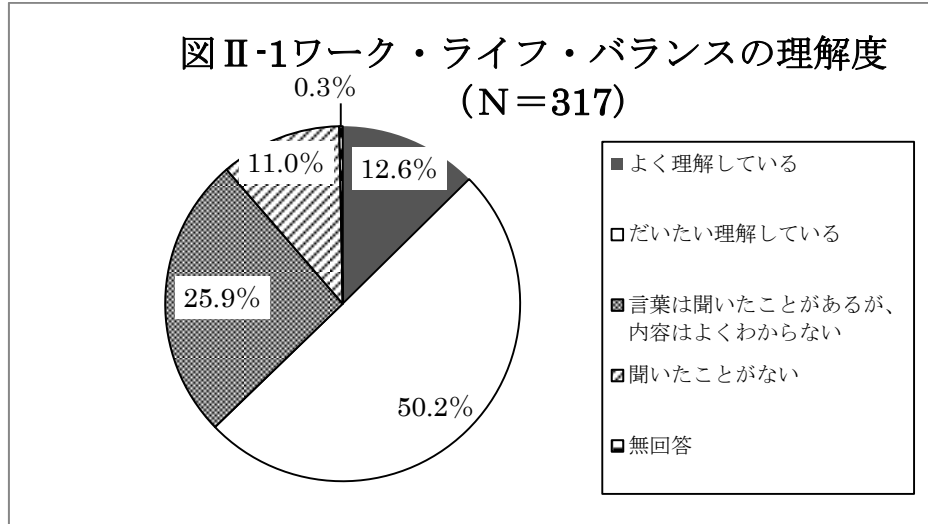
- 図表中の N は、各設問に対する回答事業所数である。
- 回答者の比率は、百分率（％）で表し、小数点以下第 2 位を四捨五入している。そのため、単独回答においても合計が 100％にならない場合がある。複数回答においては、比率の合計が 100％を超える場合がある。

II 調査結果

1. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

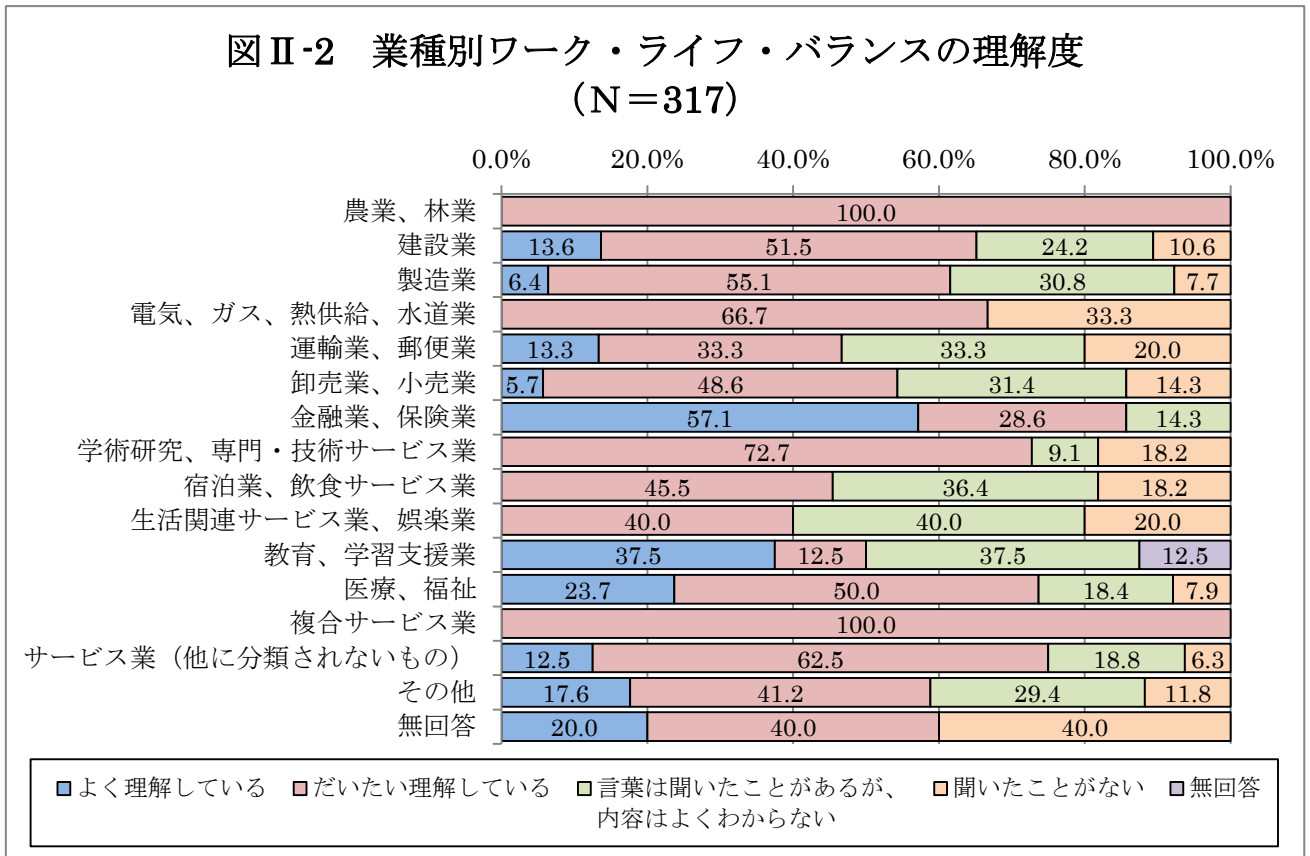
(1)ワーク・ライフ・バランスの理解度（調査票問2）

「ワーク・ライフ・バランス」について、「よく理解している」が12.6%、「だいたい理解している」が50.2%となった。



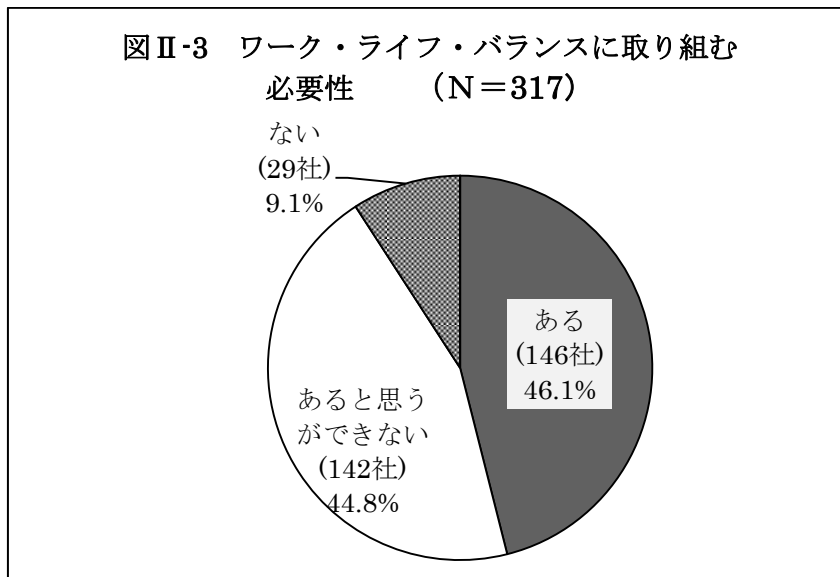
(2)ワーク・ライフ・バランスの理解度（業種別）

業種別にみると、「金融業、保険業」の理解度が最も高かった。



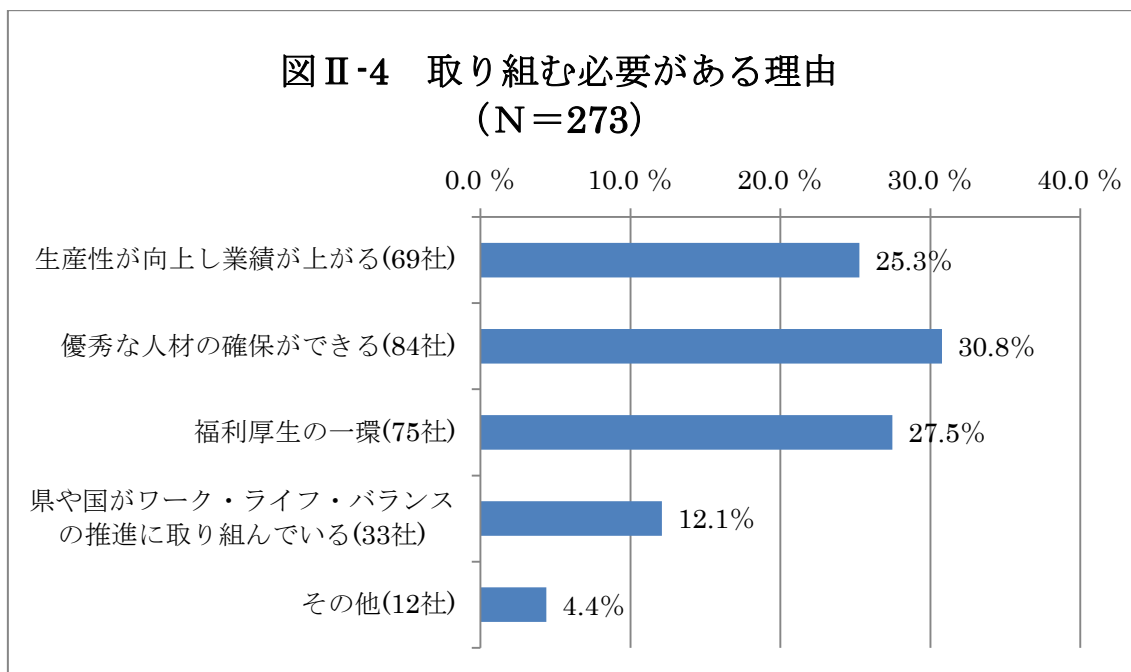
(3)ワーク・ライフ・バランスに取り組む必要性（調査票問3）

企業において「ワーク・ライフ・バランス」に取り組む必要が「ある」が 46.1%、「あると思うができていない」が 44.8%と同程度となった。取り組む必要が「ない」が 9.1%となった。



(4)ワーク・ライフ・バランスに取り組む必要がある理由（調査票付問3-1）

ワーク・ライフ・バランスに取り組む必要が「ある」理由は、「優秀な人材の確保ができる」が 30.8%、「福利厚生の一環」が 27.5%、「生産性が向上し業績が上がる」が 25.3%となった。（複数回答可）

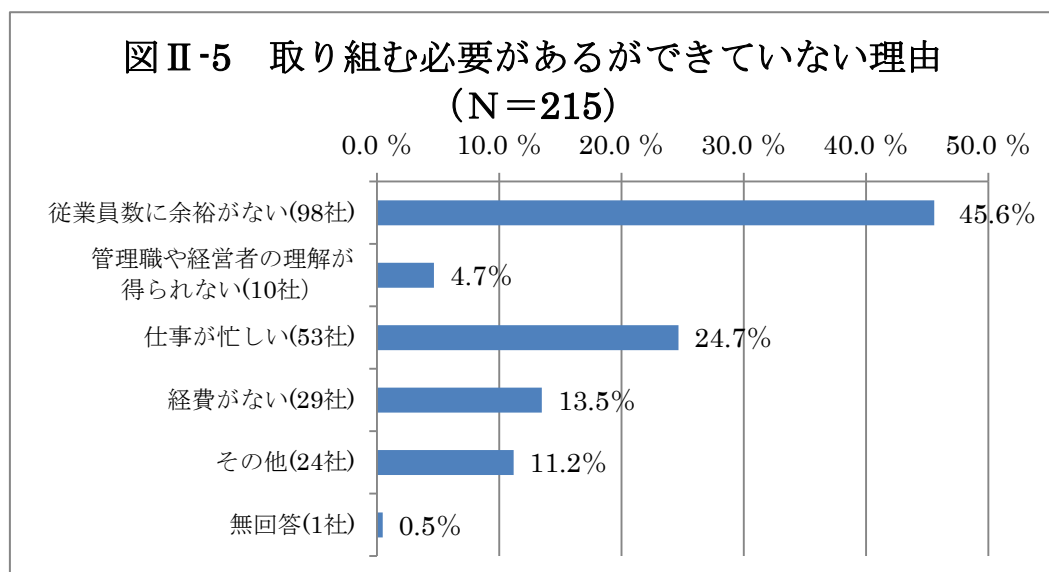


※その他の理由(12社)

- ・一人ひとりが人間として成長するため。
- ・当たり前とは思わないが、子育てや介護には企業の協力が必要だと思うため。男女の区別なく柔軟な対応が必要とされていると思う。
- ・当然のことであるから。
- ・プライベートな時間も充実させてほしい。
- ・利用者の満足度及び教育保育力の向上。
- ・仕事は人生において最重要のものではない。
- ・仕事以外の生活を充実させることで、職員の仕事への意欲が高まる。
- ・職業を選ぶ選択肢が増える。
- ・ワーク・ライフ・バランスが達成されないと我が国の将来も厳しいと思うから。
- ・家族との時間、自分の時間を持つことで気分がリフレッシュしメンタルヘルスが保たれる。
- ・ライフステージが満足できるようなワーク環境が整備されなければ、よりよい仕事はできないと考えるから。
- ・社員の希望を優先している。

(5)ワーク・ライフ・バランスに取り組む必要があるができていない理由 (調査票付問3-2)

ワーク・ライフ・バランスに取り組む必要性が「あるができていない」理由は、「従業員数に余裕がない」が45.6%と最も高く、次いで「仕事が忙しい」が24.7%となった。「管理職や経営者の理解が得られない」が4.7%と最も低くなった。(複数回答可)

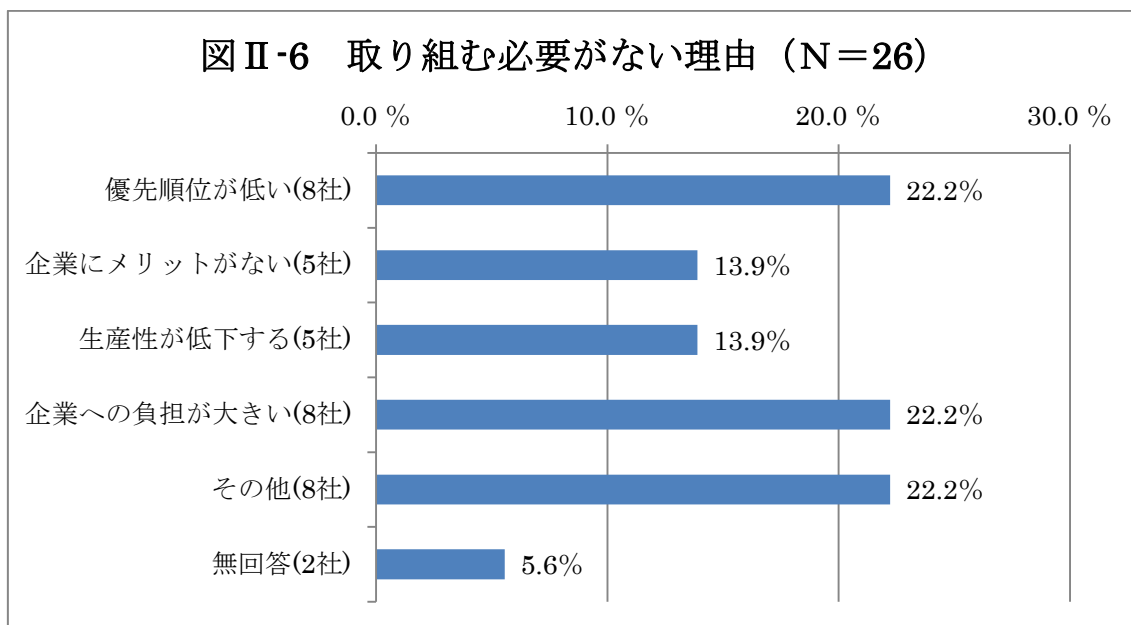


※その他の理由(24社)

- ・ 仕事内容が女性には難しい。
- ・ そもそも女性技術者の絶対数が不足している。
- ・ 社員一人一人の意識の問題もあると思う。
- ・ 環境的に難しいと思います。
- ・ 取り組み方がわからない。
- ・ 職種よってのバランス。
- ・ 業績 UP が必要。
- ・ 制度整備に時間がかかる。
- ・ 業務改善が遅れている。
- ・ 実施の計画を立てても従業員からの理解が得られないと思う。
- ・ 少子高齢化により経営を圧迫しているためゆとりがない。
- ・ 当社の体力不足。
- ・ 開設後間がなくまだ余裕がない。
- ・ 経営に波があり安定していない。
- ・ 建設業自体に余裕がない。
- ・ 業務に支障をきたす。
- ・ 現状の活動スタイルで当面はよいと思われる。
- ・ 事務職において代務要員がいないので、その人材育成が喫緊の課題。
- ・ 社内制度が確立出来ていない。

(6)ワーク・ライフ・バランスに取り組む必要がない理由（調査票付問 3-3）

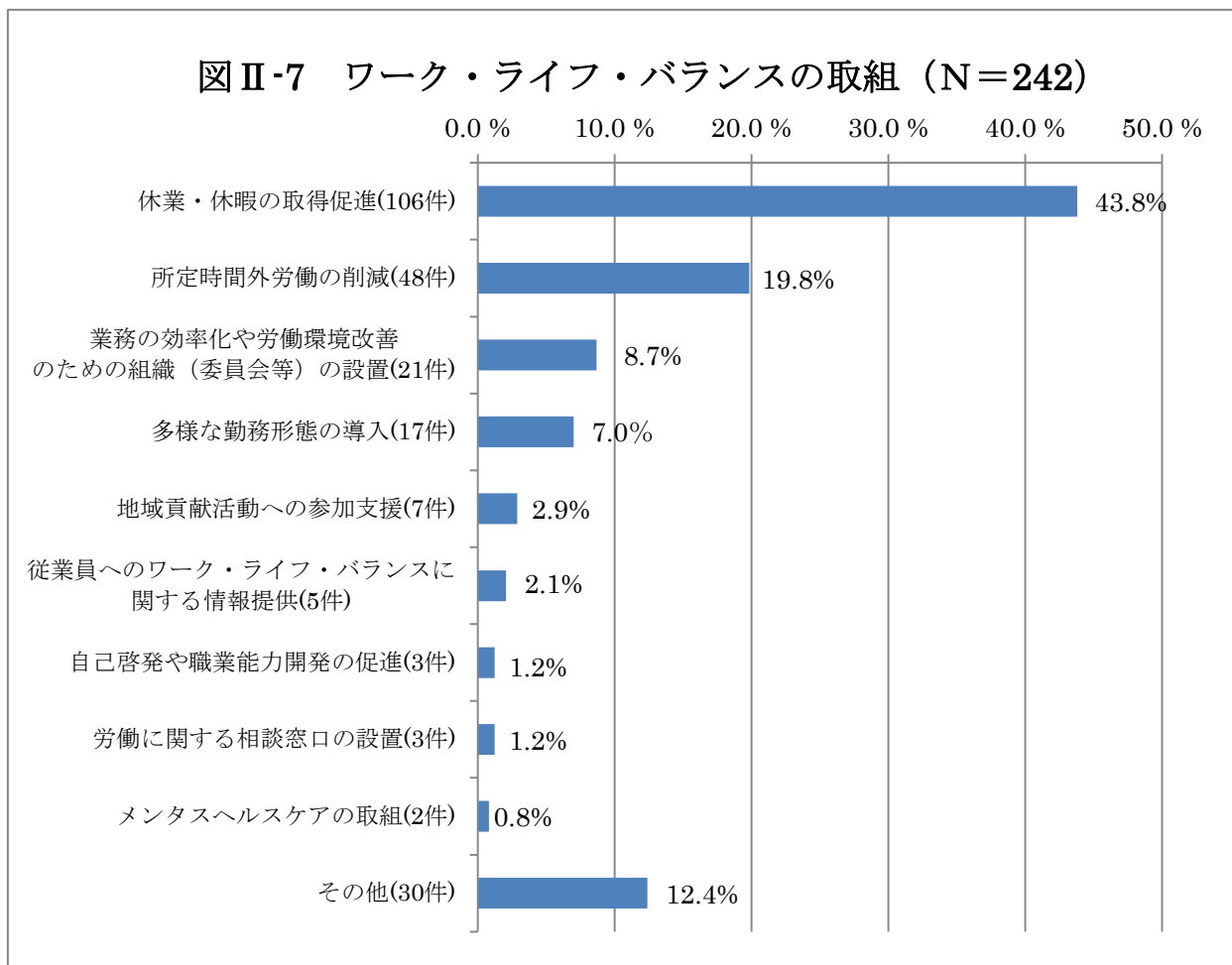
ワーク・ライフ・バランスに取り組む必要性が「ない」と回答した企業は 9.1%と少なかったが、その理由は「優先順位が低い」「企業への負担が大きい」「その他」がそれぞれ 22.2%となった。（複数回答可）



※その他の理由(8社)

- ・仕事が全く異種、比較困難。
- ・「自らの選択により」と定義されているので企業のかかわりが具体的に分からない。
- ・短時間（2時間）勤務の従業員がほとんどであるため。
- ・自ら選択するものに企業が干渉するべきではないと思うから。
- ・男性従業員のみなので。
- ・女性が多い職場であり、女性が活躍し、管理職になれる体制となっているため。
- ・考えたことがない。
- ・個人で行っている。

- (7)企業におけるワーク・ライフ・バランスに関する具体的な取組
 休業や休暇の取得促進に関する取組が最も多く 43.8%となった。
 ※回答のあった取組をセンターでまとめた。



○休業・休暇の取得促進（106件）

（具体例）・翌月の有給休暇取得予定表を作成し、年次有給休暇を計画的消化している。

- ・有給休暇を15分単位で取得可能にしている。
- ・年に数日一斉有給休暇制度を導入している。
- ・男性従業員への育児・介護休暇取得促進。
- ・大型連休の前後にハッピーホリデーを設け、有給休暇取得を推進している。 他

○所定時間外労働（残業）の削減（48件）

（具体例）・残業時間短縮に向けて、事務作業の整理・効率化を目指している。また、就業時間の周知を顧客へ行うようになった。

- ・週単位の超過勤務状況の報告を管理職向けに行い、長時間労働を是正する措置を講じている。
- ・ノー残業デーを月に2回設定し、掲示し、従業員へ周知している。

- 業務の効率化や労働環境改善のための組織（委員会等）の設置（21件）
 - （具体例）・業務システムのクラウド化。
 - ・労働環境改善のための組織の設置。
 - ・業務の見直しを行い、効率化を図った。
 - ・仕事と生活を両立できる活力ある会社である為に、毎日人員配置、作業内容等週間工程を掲示し、所定時間外労働の削減傾向にある。 他
- 多様な勤務形態の導入（17件）
 - （具体例）・フレックスタイム制度導入。
 - ・育児、介護短時間勤務。
 - ・時間帯が選択できる勤務体系（パートタイム）。
 - ・時間差勤務の実施。
 - ・個々の家庭環境を重視した勤務体系。 他
- 地域貢献活動への参加の支援（7件）
 - （具体例）・地域貢献活動（消防団等）の支援。
 - ・地域活動参加への休日、時間の優遇。
 - ・地域活動を奨励している。
- 従業員へのワーク・ライフ・バランスに関する情報提供（5件）
 - （具体例）・関連情報等の回覧。
 - ・各種制度の取得を促すチラシを作成し配布。
 - ・育児休業などの両立支援制度全般の周知、説明会実施。
 - ・定例勉強会の際に代表から定期的な啓発。
- 自己啓発や職業能力開発の促進（3件）
 - （具体例）・自己啓発を奨励し、希望者には業務に関係した検定や資格に挑戦させている。
 - ・自己啓発に関し、業務に関係する事由に対しては、費用等のバックアップ等。
 - ・未経験及び無資格者の教育、資格取得応援システム。
- 労働に関する相談窓口の設置（3件）
- メンタルヘルスケアの取組（2件）
- その他
 - ・ワーク・ライフ・バランス委員会にて定期的な会議を実施し、男女共同参画を実現するための社内制度等について協議、検討している。
 - ・アルバイト、パートタイマーによる社員業務の代行・補助。
 - ・休暇取得促進、業務効率化等。
 - ・セミナーの開催。
 - ・従業員15名中11名はシフト制勤務であり、個々人の都合を尊重しシフトを組んでいる。夏季・冬季休暇も有る。
 - ・繁忙期でなければ、ある程度時間や休みはとれる状況にある。

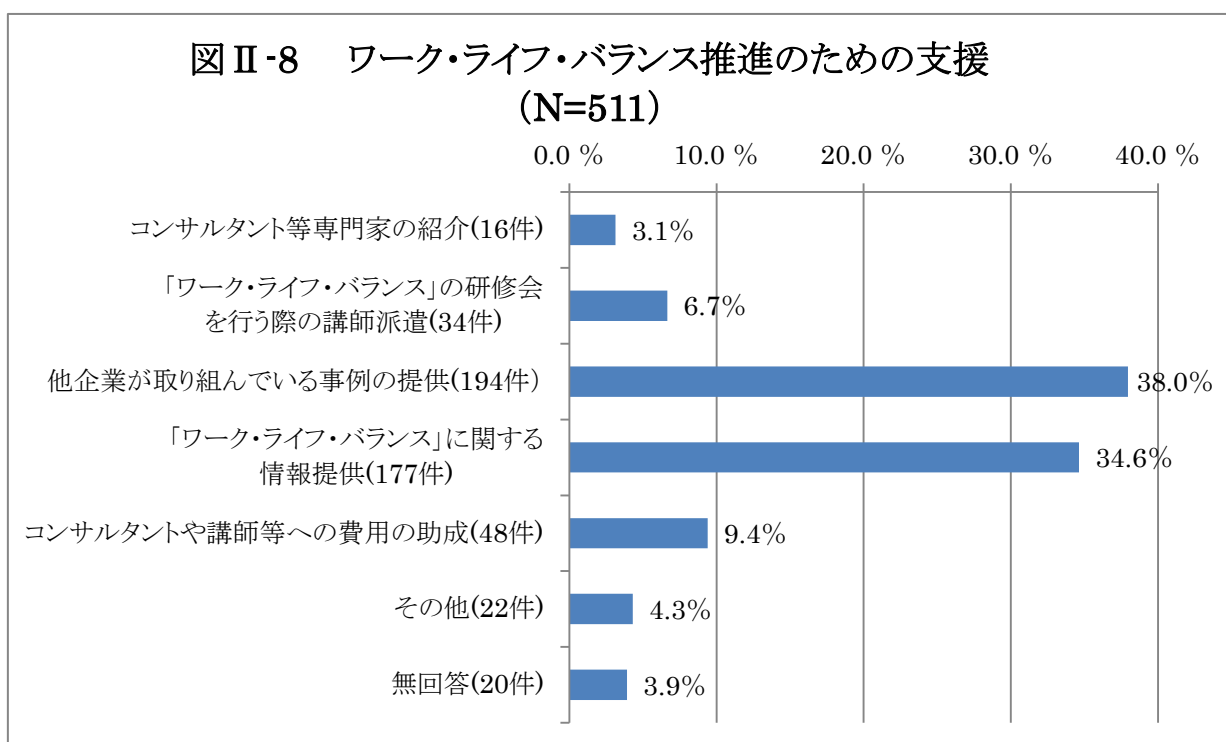
- ・法人契約しているスパリゾート施設やフィットネスクラブの利用権を格安で提供し、家族との癒しの時間を作る機会を与え、仕事と生活の両立を図る。
- ・勤続年数に依り報酬、家族等祝事への支給など。
- ・福利厚生として脳ドック・PET の実施。出産・育児休暇後に取得前と同じ待遇で職場に復帰できる。
- ・経営者との面談。
- ・現在はダイバーシティの推進のための月 1 回のミーティングのみ開催しています。
- ・週休対応及び産休・育休対応の余剰職員を抱えている。
- ・キャリアパスの整備、定年の延長（60→65 才）、定年後の継続雇用（70 才まで可）、永年勤務表彰制度、長時間夜勤の改善、労働安全への取組み（腰痛予防やメンタルヘルス）。
- ・就業時間を年 1 回変更することができる制度。
- ・女性社員が増え、仕事の固定化からバランスよく総合化できる環境になり、将来に向けた女性管理者への土台が進んでいる。
- ・福利厚生の充実。グループでの仕事の対応。
- ・労働環境改善や業務効率化のためのアイデアを社員から募集し、委員会で検討。採用された場合には表彰金を与える制度により、常により良い労働環境を目指している。
- ・一般事業主行動計画を策定し、子育て支援・有給休暇の取得促進へ取り組んでいる。
- ・産業医の選任。衛生委員会の開催（平成 27 年 11 月～）。
- ・当社では昨年 11 月から 1 年間のスパンで、「社内業務改善プロジェクト」（コンサル契約）を実施しておりますが、そのメニューの一つに「OJT の仕組み構築」（今年 3 月～9 月まで実施）があり、これを定着化させ、事務職（労務管理、請求書仕訳業務等）の代務者を育成することにより、産休者等の休暇時に対応できる「一人二役」をと考えております。しかしながら、場合によっては、人員の補充も考えなくてはなりませんので、やはり、社内できなせることがベターではないかと思えます。
- ・育児・介護休業法に基づく諸制度の周知を次世代法、女性活躍推進法に基づく行動計画書に定めて取り組んでいる。
- ・子を持つ女性の就業開始時刻の柔軟化。女性グループを結成、女性の意見を取り入れる環境づくり。
- ・女性のいちおし委員会設置。結婚・出産等の説明パンフを作成。
- ・年令性別に捉われない人事諸制度。プライベートを重視した労働環境の整備。福利厚生の充実。働く女性支援。
- ・コンプライアンス委員会の設置、運営。
- ・個別相談支援。復職者支援。育児・介護支援。等
- ・働きやすい職場づくりを目ざして全社員のヒアリングを行い、経営者と従業員の対話

の場をもうけ、健康でやる気、休養を取り満足して仕事への意欲を高める。

- ・行動計画に①育児休業の取得を進めること（仕事と生活の調和）②子供、子育てに関する地域貢献をすることをかかっている（働く女性応援）。県の認証を受けている。
- ・職場環境を良くするためアンケートの実施、相談しやすい人間関係をつくっている。

(8)ワーク・ライフ・バランスに関する取組を推進するための支援（調査票問5）

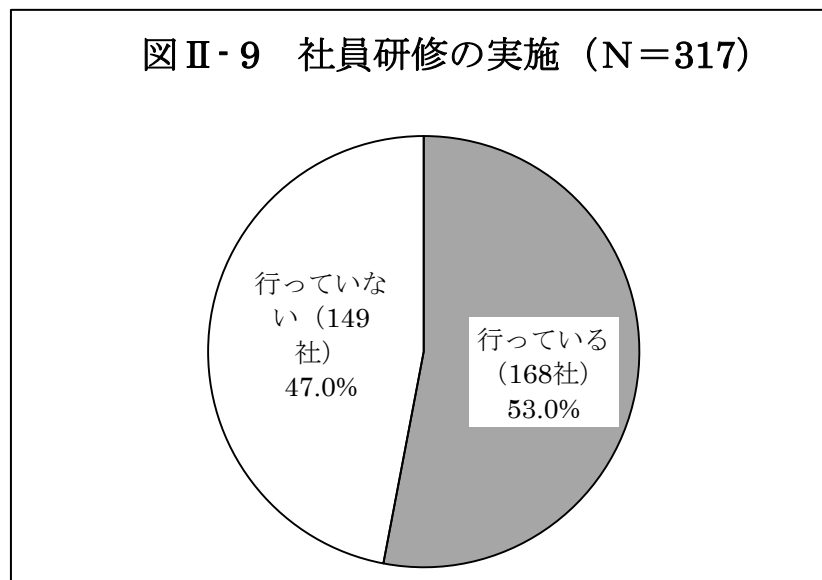
「他企業が取り組んでいる事例の提供」が38.0%と最も多く、次いで、「『ワーク・ライフ・バランス』に関する情報提供」で34.6%となっており、他の項目に比べ高い数値となった。（複数回答可）



2. 社員研修について

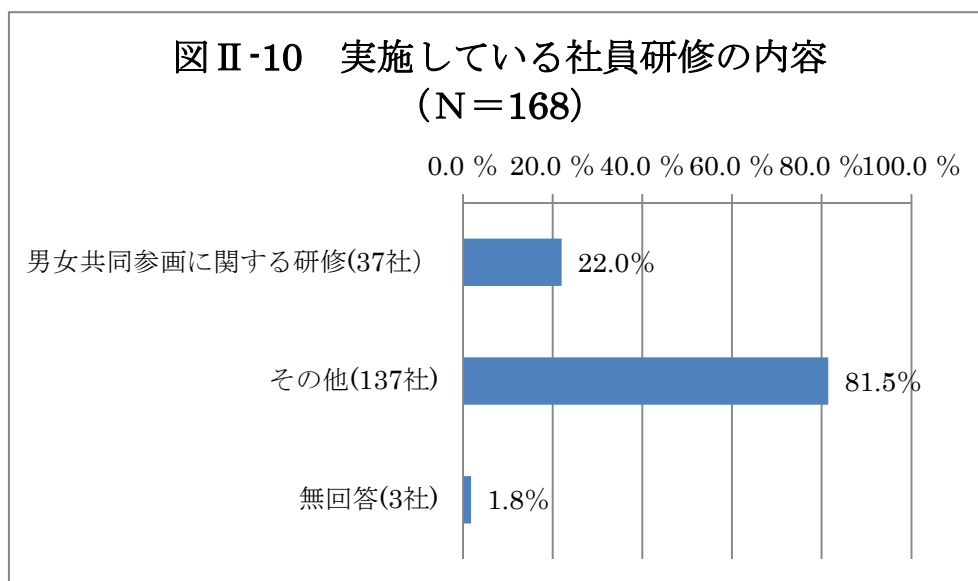
(1) 社員研修について（調査票問 6）

社員研修については、「行っている」事業所は 53.0%、「行っていない」事業所は 47.0%であり、半数を超える事業所で社員研修を実施している。



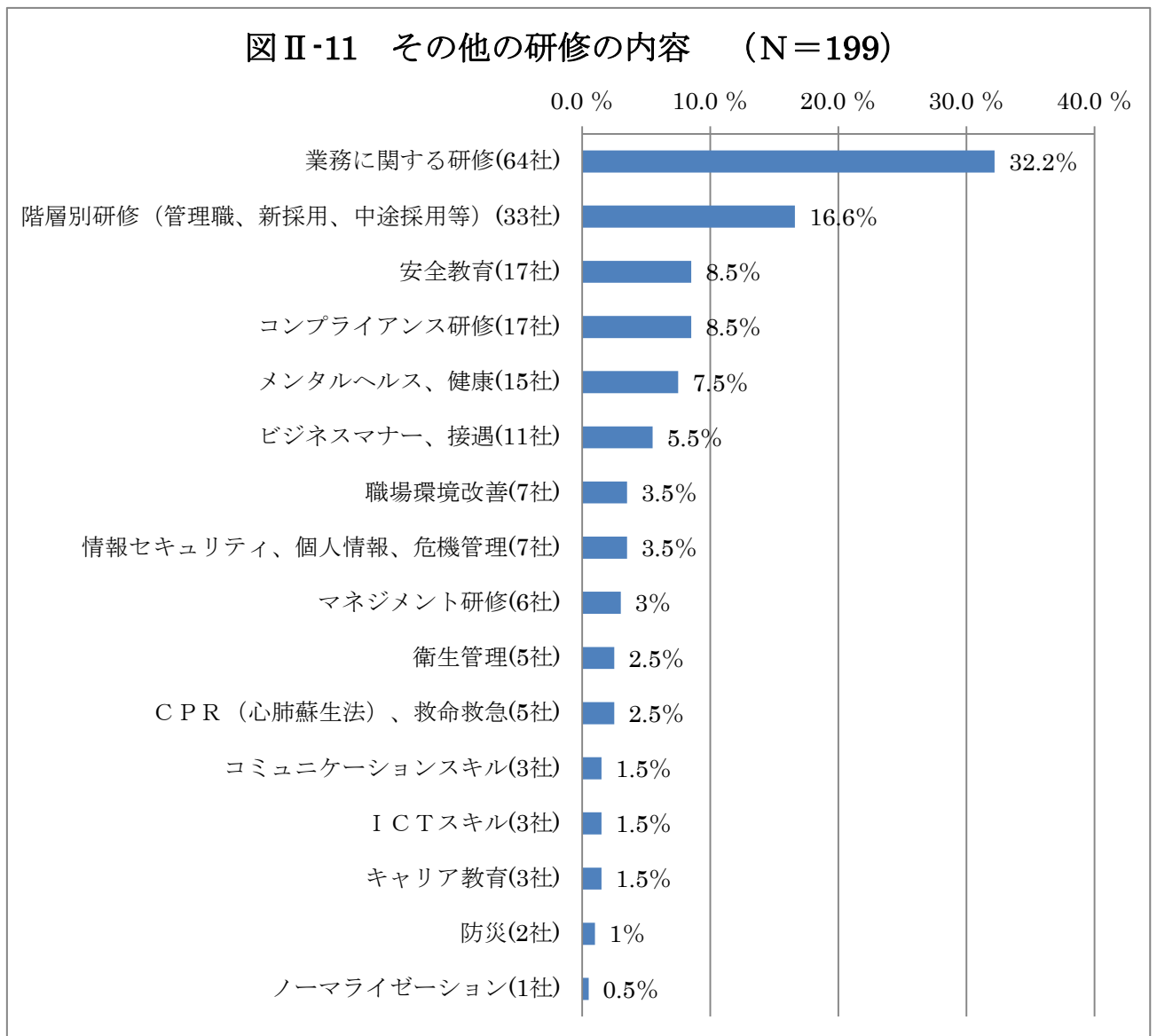
(2) 実施している社員研修の内容（調査票付問 6-1）

社員研修を行っている事業所のうち、男女共同参画に関する研修を実施している事業所は 22.0%である。



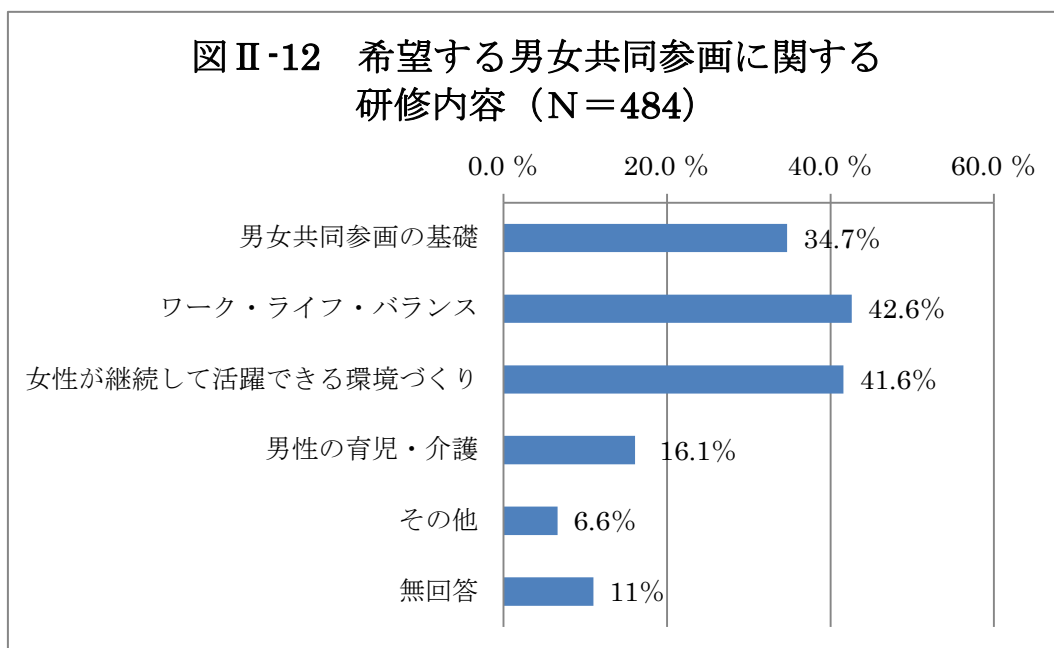
※その他の研修の主なもの

その他の研修で最も多かった研修は、「業務に関する研修」で 32.2%だった。業務に必要な技術や資格の習得に関するもの、専門知識を学ぶ研修などである。そのほか、新人研修や管理職研修などの「階層別研修」が 16.6%、「安全教育」と「コンプライアンス研修」が 8.5%、「メンタルヘルス、健康」が 7.5%であった。



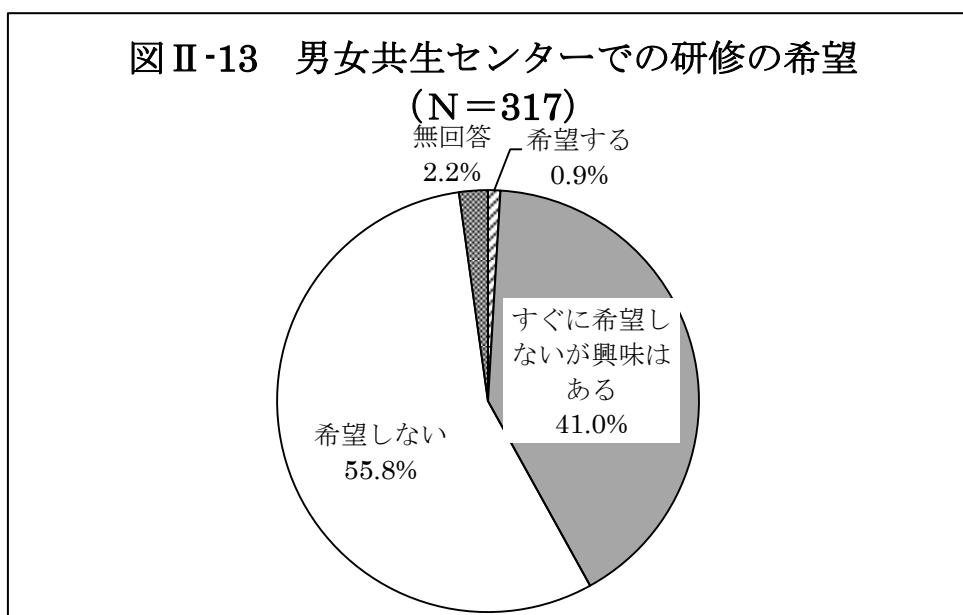
(3)希望する男女共同参画に関する研修の内容（調査票問 7）

希望する男女共同参画に関する研修の内容は、「ワーク・ライフ・バランス」が最も多く 42.6%である。次いで「女性が継続して活躍できる環境づくり」が 41.6%である。



(4)男女共生センターでの研修の希望（調査票問 8）

福島県男女共生センターにおける男女共同参画に関する研修を含む社員研修の希望については、「希望する」が 0.9%、「すぐに希望しないが興味はある」が 41.0%となった。



企業における男女共同参画に関する調査

I 貴事業所の概要について

問1 下記について、ご記入または該当する番号に○をつけてください。

事業所名			
所在地	〒	電話番号	()
記入者の所属・氏名	(所属・役職)	(氏名)	
業種	1.農業、林業 2.漁業 3.鉱業、採石業、砂利採取業 4.建設業 5.製造業 6.電気・ガス・熱供給・水道業 7.情報通信業 8.運輸業、郵便業 9.卸売業、小売業 10.金融業、保険業 11.不動産業、物品賃貸業 12.学術研究、専門・技術サービス業 13.宿泊業、飲食サービス業 14.生活関連サービス業、娯楽業 15.教育、学習支援業 16.医療、福祉 17.複合サービス事業 18.サービス業(他に分類されないもの) 19.公務(他に分類されるものを除く) 20.その他()		
従業員数	人(うち 女性 人)		

II 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

問2 「ワーク・ライフ・バランス」について知っていますか。

1. よく理解している 2. だいたい理解している 3. 言葉は聞いたことはあるが、内容はよくわからない 4. 聞いたことはない 5. その他()

※ワーク・ライフ・バランスとは（男女がともに、ライフステージに応じて、仕事や家庭、地域活動、個人の自己啓発など、様々な活動を含めた生活スタイルを自らの選択によるバランスで形成すること。）

問3 企業において「ワーク・ライフ・バランス」に取り組む必要があると思いますか。

1. ある 2. あると思うができていない 3. ない

付問3-1 問3で「1. ある」と回答の事業所のみお答えください。その理由は何ですか。(複数回答可)

1. 生産性が向上し業績が上がる 2. 優秀な人材の確保ができる 3. 福利厚生の一環 4. 県や国がワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる 5. その他()
--

付問3-2 問3で「2. あると思うができていない」と回答の事業所のみお答えください。その理由は何ですか。(複数回答可)

1. 従業員数に余裕がない 2. 管理職や経営者の理解が得られない 3. 仕事が忙しい 4. 経費がない 5. その他()

付問3-3 問3で「3. ない」と回答の事業所のみお答えください。その理由は何ですか。(複数回答可)

1. 優先順位が低い 2. 企業にメリットがない 3. 生産性が低下する 4. 企業への負担が大きい 5. その他()

問4 貴事業所における「ワーク・ライフ・バランス」に関する具体的な取組について、教えてください。

《例：休業・休暇の取得促進業務の効率化や労働環境改善のための組織の設置 等》

問5 貴事業所において「ワーク・ライフ・バランス」に関する取組を今後推進する場合、どのような支援があれば取り組みたいと思いますか。(複数回答可)

1. コンサルタント等専門家の紹介
2. 「ワーク・ライフ・バランス」の研修会を行う際の講師派遣
3. 他企業が取り組んでいる事例の提供
4. 「ワーク・ライフ・バランス」に関する情報提供
5. コンサルタントや講師等への費用の助成
6. その他()

Ⅲ 社員研修について

問6 貴事業所では、社員研修を行っていますか。

1. 行っている
2. 行っていない

付問6-1 問6で「1. 行っている」と回答の事業所のみお答えください。

貴事業所で実施している社員研修では、どのような研修を行っていますか。

1. 男女共同参画に関する研修(ワーク・ライフ・バランス、女性活躍、セクハラ 等)
2. その他(以下に具体的に記入してください。)

問7 貴事業所において、今後男女共同参画に関する研修を実施する場合、どのような研修を希望しますか。(複数回答可)

1. 男女共同参画の基礎
2. ワーク・ライフ・バランス
3. 女性が継続して活躍できる環境づくり
4. 男性の育児・介護
5. その他()

問8 福島県男女共生センターでは、男女共同参画に関する研修を含む社員研修を実施する場合、施設(研修室及び宿泊施設)の使用料が減額になりますが、福島県男女共生センターでの研修を希望しますか。

1. 希望する
2. すぐに希望はしないが興味はある
3. 希望しない

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

回答いただいた情報は、今後の本センターの事業運営の参考にさせていただくための集計、及び当センターからの情報提供の目的に限り使用いたします。なお、調査結果については、報告書を作成し公表する予定です(個人あるいは事業所のお名前が出ることはございません。)

公益財団法人福島県青少年育成・男女共生推進機構
福島県男女共生センター「女と男の未来館」
〒964-0904 福島県二本松市郭内一丁目 196-1
電話 0243-23-8303・8304 FAX0243-23-8314
URL <http://www.f-miraikan.or.jp>