

「水戸市男女平等参画に関する事業所調査」のポイント

分析・執筆：清山玲（茨城大学）

1. 事業所で働く従業員の従業上の地位・雇用形態について

1. 従業上の地位・雇用形態

雇用形態

- ・ 正社員の 2/3 は男性、1/3 が女性、非正社員は 2/3 が女性、1/3 が男性
- ・ 男性の 7 割は正社員、女性は 1/2
- ・ 女性は正社員の割合（47.8%）より、非正社員の割合（49.8%）が上回った

2. 管理職

- ・ 課長以上に占める女性の割合は、企業規模が小さくなるにつれて高くなっている。

30 人未満 23.9%

30～99 人 17.8%

100 人以上 13.7%

3. 非正規雇用

- ・ 非正社員の 2/3 は女性
- ・ 小さな企業はすでに非正規雇用の無期化を進めている
非正規雇用にしめる無期雇用者の割合は、30 人未満規模ではすでに男女ともに 8 割

4. 平均勤続年数

- ・ 平均勤続年数の男女の違いは大きな企業で差が大きい
男女同じか男性の方が短い
30 人未満 46.5% 30～99 人 46.7% > 100 人以上 34.6% > 300 人以上で 16.7%

年数の男女間格差は小規模企業の方が小さい

2. ワーク・ライフ・バランス関連制度と働きやすさ

1. 育児・介護関連各種制度の整備状況

- ・ 育児・介護休業、育児・介護短時間制度は大きな企業の方が整備されている

育児・介護関連制度

30人未満では法律で義務化されているものの就業規則で定めるなどの整備をしていない割合が高い 30人以上は100%整備

30人未満 育児休業制度無し 4割超 43.2%

介護休業制度無し 6割超 63%

- ・ 事業所内託児所は回答事業所の中ではほとんど整備されていない

2. 労働時間・休日休暇などの働きやすさ

- ・ 労働時間 規模が小さい方が働きやすい事業所の割合が大きい

残業・休日出勤がない 30人未満 45.1%の半分以下 100人以上で 21.8%

早朝・深夜勤務がない 30人未満 76.8% 3/4 100人以上 56.3%

- ・ 年次有給休暇の取得率 規模による違いはほとんどない（50%前後）

- ・ 事業所側の評価と実態が異なる

取りやすい 100人以上規模 計8割 取得率 50.8%

（あてはまる 34.5%、やや 52.7%）

3. 女性の産休・育休の取得しやすさ

- ・ 女性が産休・育休がとりにくい事業所 回答事業所全体の1割以上

正社員 全体で 12.2%、30人未満で 14.9% 30~99 13.6% 100人以上 1.8%

非正社員 全体で 15.5%、30人未満で 13.6% 30~99 13.6% 100人以上 1.8%

- ・ 正社員と非正社員で取りやすさがちがう

正社員 取りやすいが「あてはまる」 回答割合 4割 非正社員は 2割

100人以上規模 正社員 7割 非正社員 3割

- ・ 妊娠・出産を機に離職した者の割合は、女性 97%、男性 3%

4. 男性の育休の取得しやすさ

- ・ 育休の取得しやすさ：男女間格差が非常に大きく、男性は取りにくい環境

「取得しやすい」が「あてはまらない」、「ややあてはまらない」

男性 回答企業全体 38.3% 100人以上規模で 52.7% 5割を超えた

女性 回答企業全体 12.2% 100人以上規模で 1.8%

（水戸市の事業所で100人以上は、5人以上の企業で働く人の5割超に相当する）

- ・ 男性の育休環境：事業所側と事業所側の認識より、働く側に認識は厳しい

男性の育休の取りやすさについて「あてはまる」「ややあてはまる」という回答

事業所調査 100人以上規模で23.6%、300人以上で38.9%

(水戸市の事業所で100人以上は、5人以上の企業で働く人の5割以上に相当)

市民調査 男性が育休をとりやすい：13.1%

男性の育休取得者の割合は2.5%にすぎなかった

*実態とも市民調査の結果とも異なる

5. 性的マイノリティ (LGBT) への配慮

- ・回答企業全体で2割近くの事業所が、何らかの配慮をすでにしている
30人以上では 5事業所に1事業所の割合で配慮
30人未満でも 7事業所に1事業所の割合で配慮

6. ハラスメント防止への取組み

- ・何の取組みもしていない 回答企業全体の5割半ば54.4%
 - 30人未満 3/4 75.5%
 - 30~99人 5割弱 46.2%
 - 100人以上 14.5%
- ・相談窓口設置 回答企業全体セクハラもマタハラ・パタハラも15%前後
 - 30人未満 セクハラ窓口もマタハラ・パタハラ窓口も2.6%
 - 30~99人 セクハラ窓口 16.2% マタハラ・パタハラ窓口 12.8%
 - 100人以上 セクハラ窓口 56.4% マタハラ・パタハラ窓口 43.6%
- ・セクハラ防止指針の策定 回答企業全体の2割 21.6%
 - 30人未満 1/20 4.5%
 - 30~99人 1/4強 27.4%
 - 100人以上 56.4%
- ・セクハラ研修実施 管理職研修 1割弱 100人以上でも3割 29.1%
全従業員研修 1割弱 100人以上でも2割 21.8%
- ・マタハラ・パタハラ防止指針の策定 回答企業全体の1割 11.2%
- ・マタハラ・パタハラ研修実施 管理職研修 4.6% 100人以上でも3割 30.9%
全従業員研修 6.7% 100人以上でも1割 12.7%

3. 昇格昇進

1. 男性より女性管理職が少ない最大の理由

- ・男性より女性管理職が少ない最大の理由
 - ①管理職になりやすい雇用管理区分での雇用が少なかったから 全体の26.5%
 - ②女性の方が管理職を希望する人が少ないから 18.5%
 - ③女性の方が管理職になる前に離職する人が多いから 17.0%
 - ④女性の方がもともと管理職の適性を有する人が少ないから 11.5%

2. 転勤への配慮と影響

- ・本質問で転勤があると回答した事業所は調査事業所全体の3割
- ・市民調査で離職の最大の理由で1割半ばは転勤
家族への影響が大きく、就業継続にかなり影響していることに注意

3. コース別雇用管理制度

- ・コース別雇用管理制度を導入している事業所は12、そのうち9事業所でコース転換制度をもつ
- ・12事業所中7事業所で双方向コース転換制度を導入していた

4. 産休・育休等の取得の昇格昇進への影響

- ・正社員の1年未満の育休取得が昇格昇進に及ぼす負の影響は1年以内に解消する
300人以上7割 100人以上計 5割 30人未満 3割
- ・負の影響が3年を超える 100人以上5.5%、30人未満で5割
- ・影響が分からないという回答 100人以上でも1/3ある

4. 女性活躍推進とその業績向上・生産性向上に対する評価

1. 業績向上・生産性の向上に有効だと考える事業所

- *組織体制の整備 300人以上6割 100人以上計4割 30人未満3割弱
- *数値目標の設定 300人以上2/3 100人以上計36.4% 30人未満17.4%
- *管理職研修 300人以上5割 100人以上計3割強 30人未満2割
- *同じ条件なら女性を積極的に登用 規模による差なく 全体で2割弱
- *非正社員から正社員への転換制度 各項目の中でもっとも高い割合で支持された
300人以上95% 100人以上計72.7% 30人未満36.8%
- *両立支援制度の周知徹底
300人以上2/3 100人以上計5割半ば 30人未満1/4

- ・業績向上・生産性の向上に有効だと考える事業所にしめる取組み実施事業所の割合
＝経営にとって良いと考えている事業所の中で実際に行動にしたものの割合

規模の大きな企業の方がより行動率が高い

- *組織整備 300人以上8割 100人以上計6割強 30人未満5割
- *数値目標の設定 300人以上10割 100人以上計8割 30人未満2割弱
- *管理職研修 300人以上5割半 100人以上計5割 30人未満2割
- *正社員への転換制度 300人以上95% 30人未満86.0%
- *両立支援の周知徹底
300人以上75% 100人以上計86.7% 30人未満52.5%

5. ワーク・ライフ・バランス/女性活躍推進への積極性と認定制度認知度の関係

1. ワーク・ライフ・バランスに積極的か

- ・ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいる事業所の割合
「積極的に取り組んでいる」と「どちらかという積極的に取り組んでいる」を合わせて
30人未満規模 29.7%、30～99人規模で 31.7% 100人以上計 61.9%
- ・育児介護休業・短時間勤務各種制度の整備・未整備状況
育休：100人以上規模 98.2%整備、30～99人 82.9%
30人未満 43.2% 未整備 法違反が広範に広がっている
介休：100人以上規模 89.1% 整備
30～99人 25.6%、30人未満 63.2%未整備 法違反

2. 「くるみん認定」の認知度

- 300人以上 94.5%認知
100人以上 7割が認知
これに対して 「知らないし聞いたこともない」 30人未満 8割、30～99人 6割
- ・くるみん認定取得企業
「プラチナくるみん認定」取得企業 0
「くるみん認定」取得企業 5社（うち1社が「プラチナくるみん」を申請中）
「くるみん認定」の申請準備中 4社
「分からない・検討中」との回答が 30社（29.7%）

3. 女性活躍推進について、経営トップが「重視している」か

- ・規模が大きいほど重視：100人以上 78.1%、30～99人 58.1%、30人未満 34.8%
- ・計画等で明文化し積極的に周知している事業所の割合
100人以上 21.8%、30～99人 6.0%、30人未満で 1.9%
計画等で明文化も周知もしていない事業所割合 いずれの規模でも 5割超

4. 「えるぼし認定」の認知度

- 「よく知らないし聞いたこともない」 300人以上 11.0%
100人以上計 41.8 30～99人 79.5% 30人未満 89.0%
- ・「えるぼし第3段階」を取得しているのが2社、申請準備中が2社
回答企業の7割 69.5%は申請予定なし
分からない・検討中が 1/4 23.7%