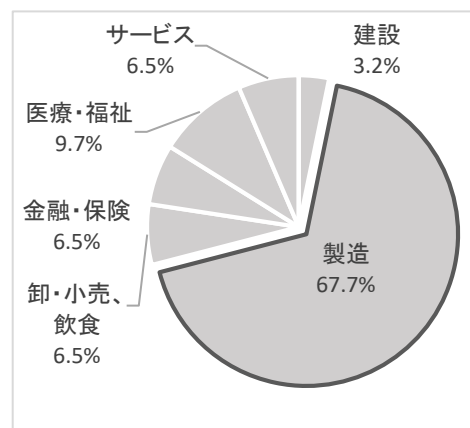


【平成 29 年度実施】
働く場における男女の意識調査結果概要

1. 回答者の属性

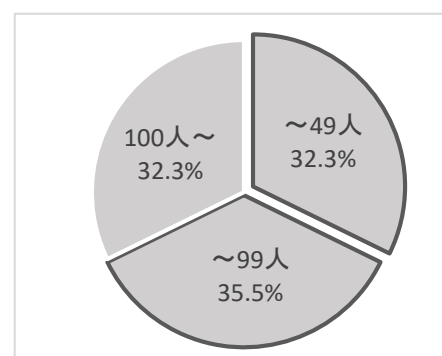
(1) 業種別の分布

回答者のうち製造業の事業所が約 7 割を占めるため、この調査結果は、製造業の事業所の傾向が強く反映されたものと考えられる。



(2) 従業員数の分布

回答者のうち従業員100人未満の事業所が約 7 割を占めるため、この調査結果は、中小規模の事業所の傾向が強く反映されたものと考えられる。

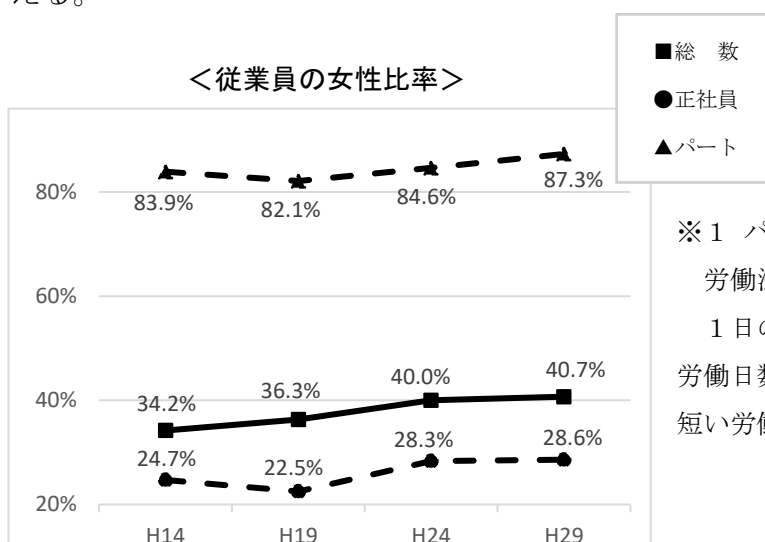


2. 従業員や管理職の女性比率

(1) 従業員の女性比率

従業員全体・正社員の女性比率は微増傾向にあるものの、事業所内の男女比には大きな変化がない状況である。

また、パートタイム労働者（※1）の女性比率は8割以上で推移しており、短時間労働を選択する（または選択せざるを得ない）女性が一定程度存在している状況が伺える。



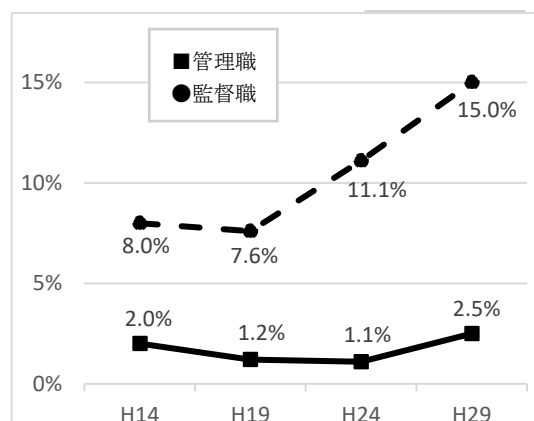
※1 パートタイム労働者（パートタイム労働法）

1日の所定労働時間または1週間の所定労働日数が当該事業所の一般従業員よりも短い労働者

(2) 管理・監督職の女性比率

管理職（課長相当職以上）、監督職（係長・班長等相当職）ともに低い比率で推移しているものの増加傾向にあり、女性の社会参加が着実に進んでいる状況が伺える。

なお、管理職の女性比率は、長野県や全国の平均値よりも低い状況である。



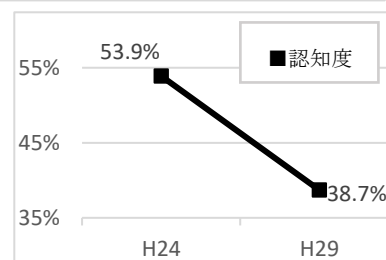
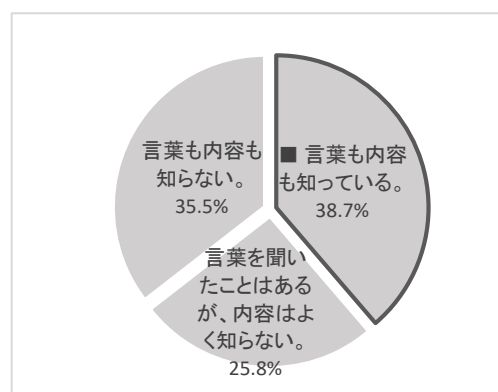
3. 女性従業員の活用・登用

(1) ポジティブ・アクション (※2) の認知度

用語の認知度は前回から大きく下降して約4割となり、従業員50人未満の事業所では約2割にとどまっている。

※2 ポジティブ・アクション（積極的格差是正措置）

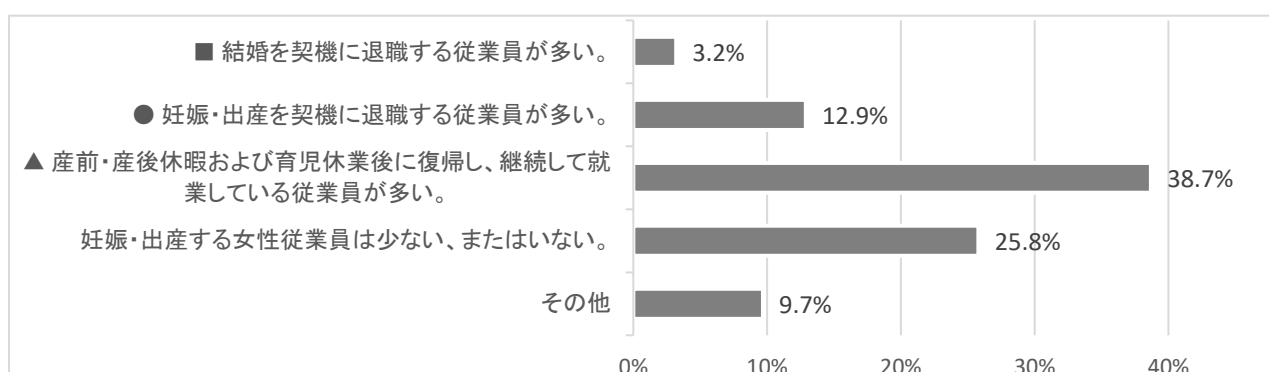
社会のさまざまな分野で男女間の格差を是正するため、一方の性に対して一定の範囲で特別な機会を提供することなどにより、実質的な機会均等の実現を目的として講じる暫定的な措置



(2) 正規の女性従業員の働き方の傾向

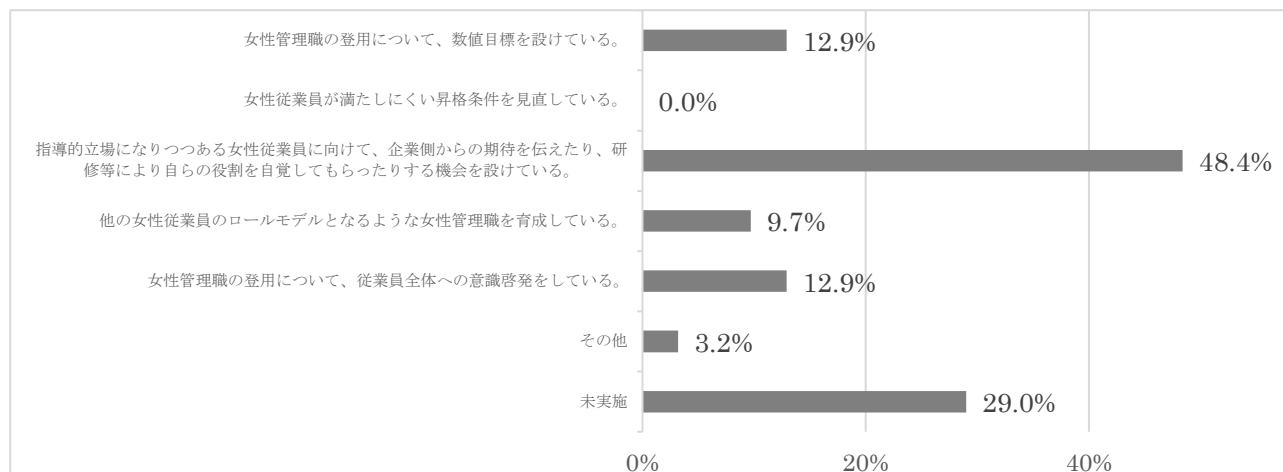
結婚・妊娠・出産を契機に退職する女性従業員が多いと答えた事業所は、前回から下降して2割未満となり、育児休業を利用して出産後も働き続ける女性従業員が増加傾向にあることが伺える。

一方、従業員50人未満の事業所では、結婚・妊娠・出産を契機に退職する女性従業員が多いと答えた割合が約3割を占め、仕事と家庭の両立が難しい、または、何らかの理由により家庭に入ることを選択する女性が一定程度存在する状況が伺える。



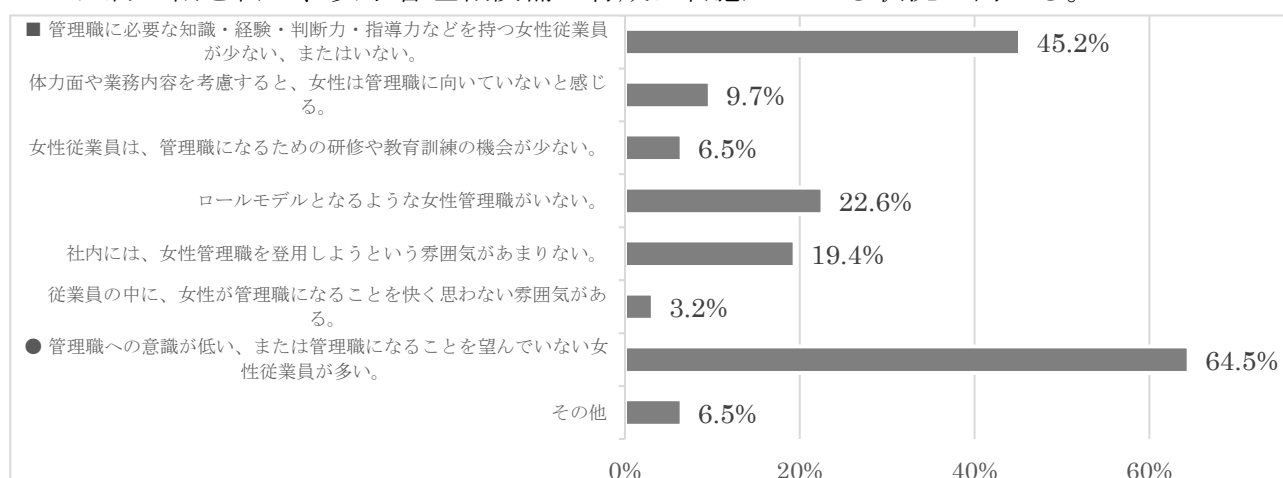
(3) 女性管理職の登用に向けた取組

女性の管理職を育成するため、女性従業員向けの研修等による意識啓発を行う事業所が約5割を占める一方、未実施の事業所が3割程度存在し、女性管理職の登用に慎重な事業所が多く存在する状況が伺える。



(4) 女性管理職の登用に向けた課題

管理職登用を希望していない女性従業員が多いと感じている事業所は、6割を占める。また、管理職に必要な能力や経験を持つ女性従業員が少ないと感じている事業所は約5割を占め、女子管理職候補の育成に苦慮している状況が伺える。



4 育児休業制度、介護休業制度

(1) 育児休業制度の整備、取得状況

育児休業制度を整備している事業所が約9割を占める。

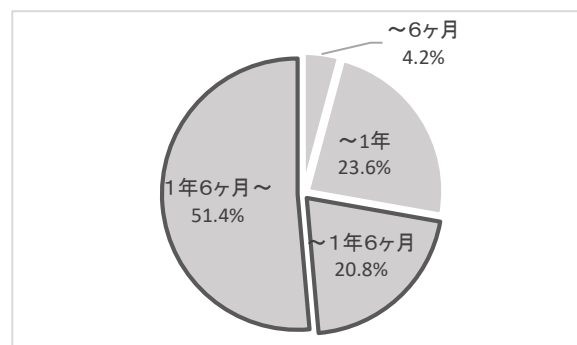
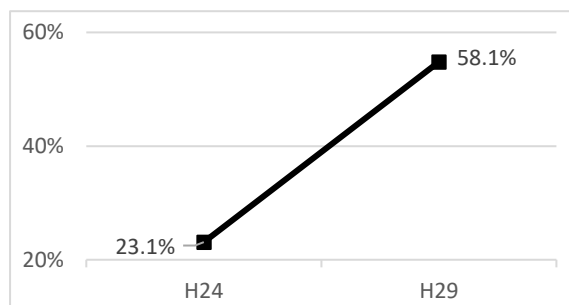
その中、育児休業中の女性従業員がいる事業所は、前回から倍増したものの約5割にとどまる。育児休業後に就業を継続する女性が増加傾向にある（3(2)参照）ことを踏まえると、育児休業の対象となる女性自体が少ないと推測される。一方、育児休業制度を整備していない事業所が1割程度存在することから、妊娠・出産を機に退職する（退職せざるを得ない）女性の存在も伺える。

また、育児休業中の男性従業員がいる事業所はほとんどなく、男性による制度の利用は進んでいない状況にある。（育児休業取得状況 女性：54.8%、男性：3.2%）

一方、育児休業を取得した女性従業員のうち、休業期間が1年を超える人が7割以上を占め、育児・介護休業法の改正により制度が充実してきたことから、育児休業が長期化の傾向にあると考えられる。

<女性の取得状況>

<育児休業者のいる事業所>



(2) 介護休業制度の整備、取得状況

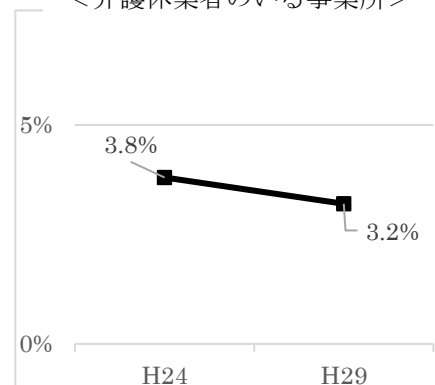
介護休業制度を整備している事業所が約8割を占める。

また、介護休業中の従業員がいる事業所はほとんどなく、男女ともに、制度の利用が進んでいない状況が伺える。

その背景として、要介護状態にある家族を持つ従業員が少ないこと、介護保険サービスの充実により休業の必要性がないこと、介護休業制度が利用できる環境にないことなどが推測されるほか、家族の介護を理由に離職する従業員の存在も伺える。

（従業員編 5（2）参照）

<介護休業者のいる事業所>



5. ハラスメント対策

(1) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

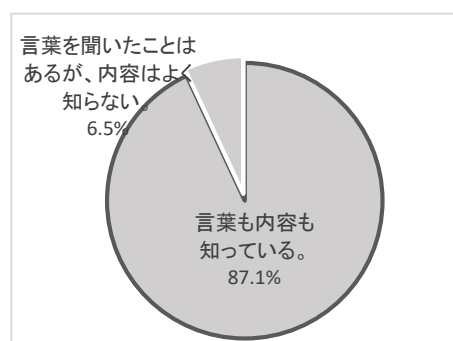
(※3)、セクシュアルハラスメント(※4)の認知度

※3 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産や育児休業等の利用について、上司や同僚からの言動により、妊娠・出産した従業員や育児休業等を申請・取得した従業員などの就業環境が害されること

※4 セクシュアルハラスメント

従業員の意に反して不快、不安な状態に追い込む性的な言動（同性によるものを含む。）により、仕事をする上で不利益を与えたり、就業環境を害したりすること

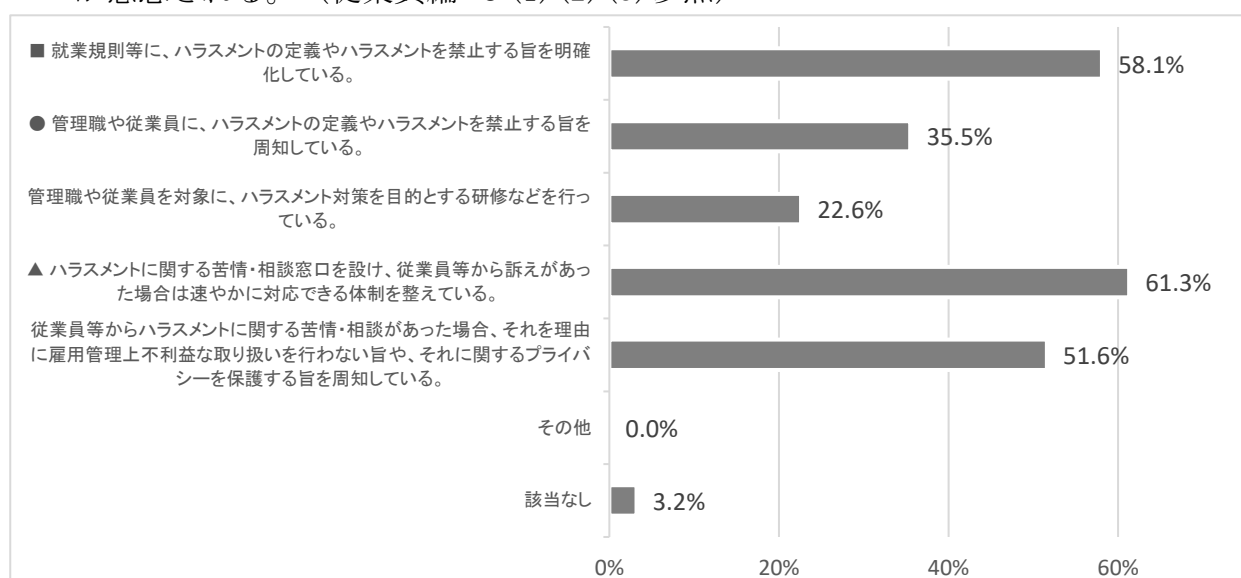


(2) ハラスメント対策

ハラスメントの防止対策や、ハラスメントが起こった際の対応方針や体制の整備など、何らかの取組を行っている事業所が約9割を占める。

管理職や従業員にハラスメントを禁止する旨を周知している事業所、また、ハラスメントに関する相談窓口を設けている事業所の割合は、平成19年度調査（男女雇用機会均等法の大幅改正後に実施）で上昇して以降、下降傾向が続いている。

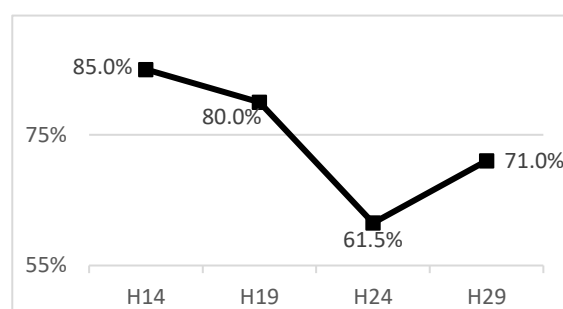
また、ハラスメントに関する苦情・相談窓口を設けている事業所が約6割を占める一方、残りの約4割の事業所では、社内にハラスメントが起こった際の相談先があるか懸念される。（従業員編 6 (1) (2) (3) 参照）



6. パートタイム労働者

(1) パートタイム労働者の雇用状況

年間を通じて継続的にパートタイム労働者を雇用している事業所は6割以上で推移しており、パートタイムが雇用形態の1つとして定着している状況が伺える。



(2) 女性パートタイム労働者の雇用理由

パートタイム労働者の約9割を占める女性を雇用する理由として、人件費の抑制や、特殊な技能や資格のいらない単純作業が多いことを挙げる事業所が約4割を占め、経費削減や業務効率化の一手となっていることが伺える。

また、女性に適した業務内容が多いことを挙げる事業所が約4割を占め、女性の特性が生きる業務や職場でパートタイム労働者が活用されている状況が伺える。（単純作業や正規従業員の補助的業務を任される人が多いと推測される。）

(3) パートタイム労働者の今後の雇用方針

生産量や業務量の変化に応じた雇用調整や人件費の抑制など、経費削減のためにパートタイム労働者を活用したいと考える事業所が依然として多い。

一方、意欲や能力の高いパートタイム労働者を正規従業員として登用したいと考える事業所の割合は、前回から大きく上昇して約4割を占める。その背景として、雇用情勢の好調さ、生産年齢人口の減少に伴う働き手不足、正規従業員への転換を推進する国の政策の影響などが推測される。

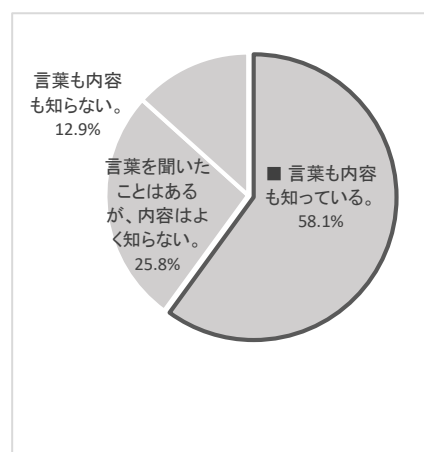
7. 従業員のワーク・ライフ・バランス

(1) ワーク・ライフ・バランス（※5）の認知度

用語の認知度は約6割、従業員100人未満の事業所では約4割にとどまっている。

※5 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

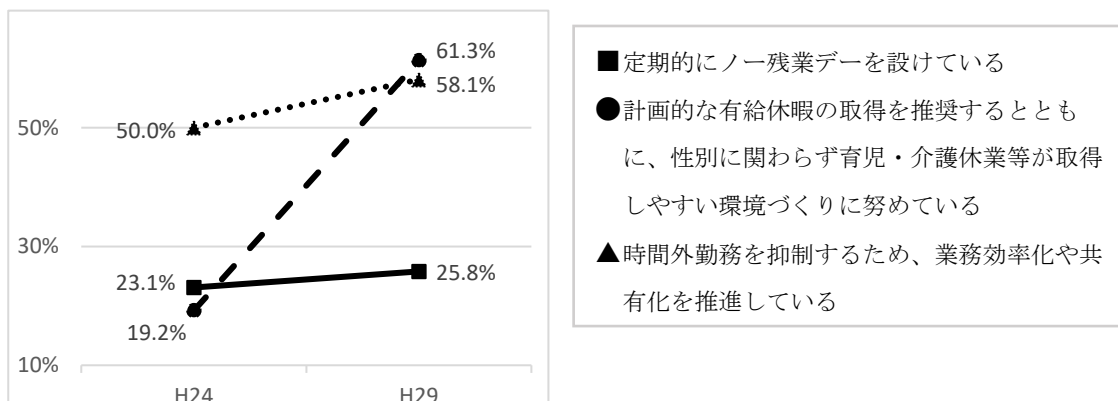
一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期・中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態



(2) 従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組

有給休暇や各種休業等を取得しやすい環境づくりに努める事業所の割合が前回から大幅に増加して約6割を占めるほか、業務の効率化や共有化、ノー残業デーの設定などにより時間外勤務の抑制に取り組む事業所も多い。

一方、取組を行っていない事業所は1割程度存在するものの、その割合は前回から下降し、事業所の意識が少しずつ変わってきている状況が伺える。

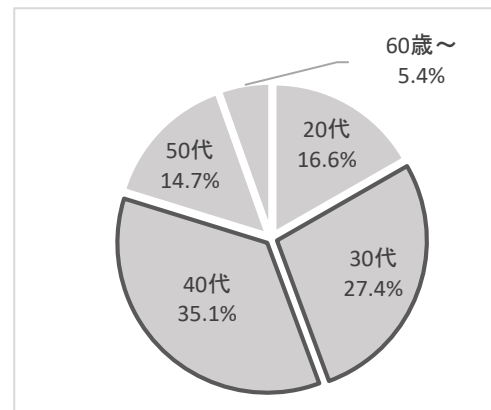
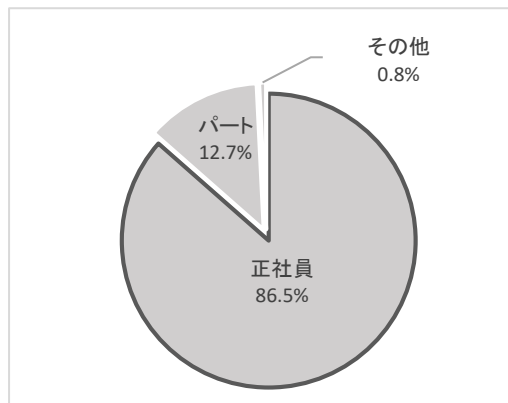


1. 回答者の属性

(1) 全 般

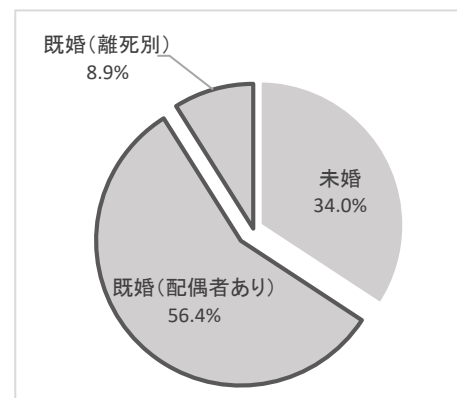
回答者のうち、正社員が約9割、また、30～40代の人が約6割を占めるため、この調査結果は、30～40代の正社員の傾向がやや強く反映されたものと考えられる。

また、回答者における男女の割合はほぼ半々であり、性別による偏りはないものと考えられる。



(2) 婚姻状況

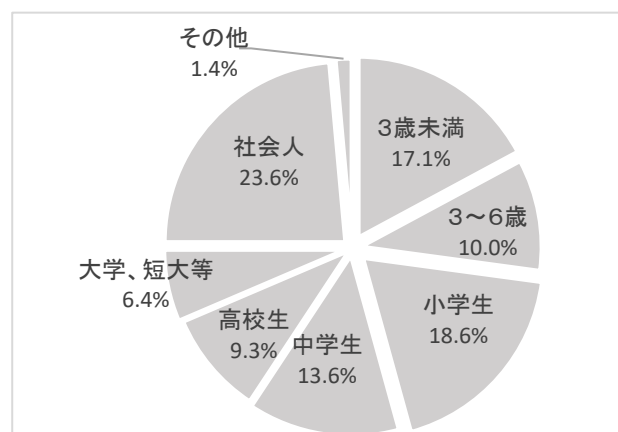
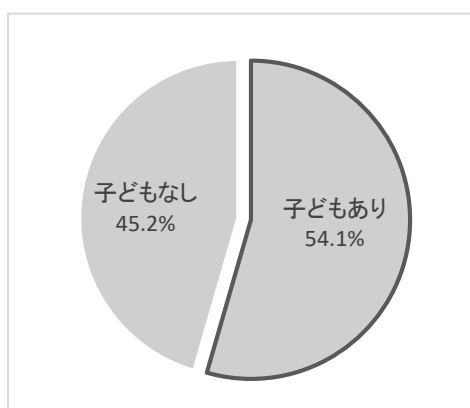
回答者のうち既婚者が約7割を占めるため、この調査結果は、既婚（配偶者あり）の正社員の傾向がやや強く反映されたものと考えられる。



(3) 子どもの状況

回答者のうち子どもを持つ人・持たない人の割合はほぼ半々であり、この調査結果は、子どもの有無による偏りはないものと考えられる。

また、子どもを持つ人について、一番下の子どもの年齢階層は、ほぼ各世代に分布している。

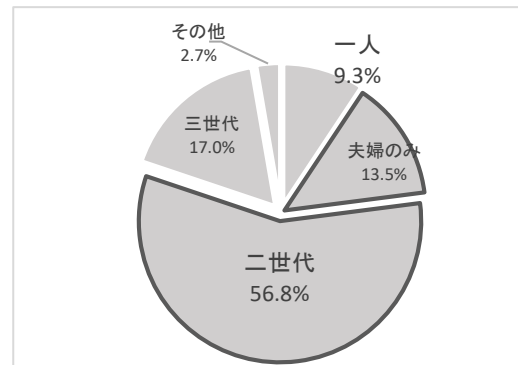


(4) 要介護者の状況

回答者のうち要介護者を持つ人は約1割にとどまり、この調査結果は、要介護者を持たない正社員の傾向が強く反映されたものと考えられる。

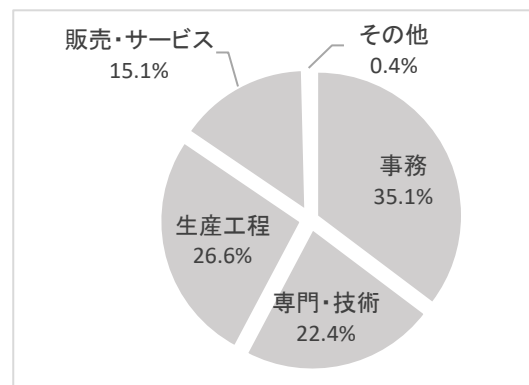
(5) 世帯構成

回答者のうち核家族世帯（夫婦のみ、親子二世帯）に属する人が約7割を占めるため、この調査結果は、核家族世帯に属する正社員の傾向が強く反映されたものと考えられる。



(6) 職 種

事務職の割合がやや高いものの、回答者はほぼ各職種に分布しており、この調査結果は、職種による偏りはないものと考えられる。



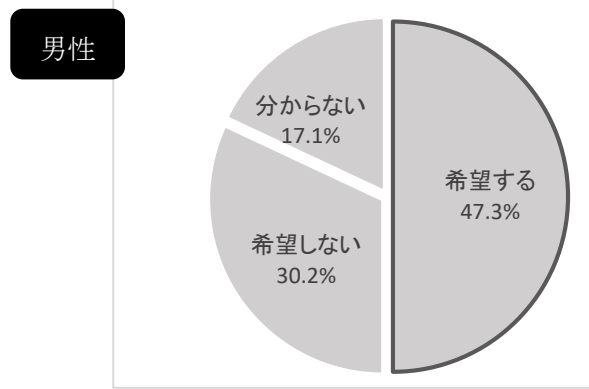
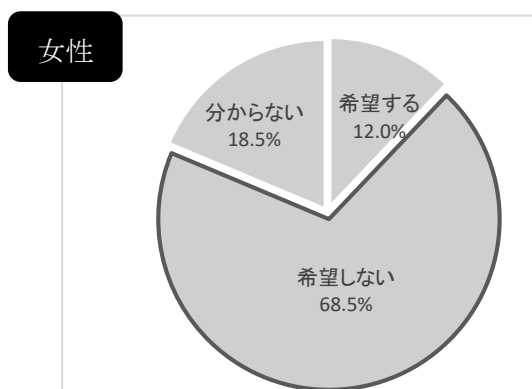
2 仕事への考え方

(1) 正社員

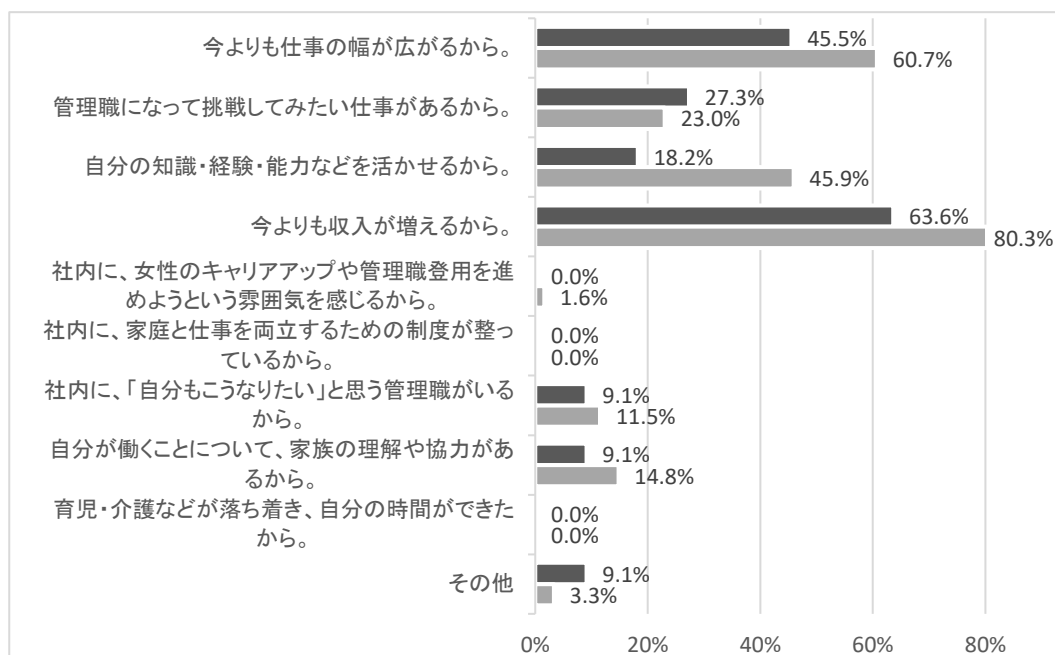
管理職への登用を希望する人は正社員全体の約3割（女性の約1割）にとどまり、女性の約7割、男性の約3割は、管理職として働くことを望んでいない。

管理職登用を希望する理由として、収入の増加を挙げる人が大半を占めるほか、仕事の幅が広がることや、自分の知識・経験・能力を活かせることを挙げる人が多く、性別や年代による傾向の違いは見られない。

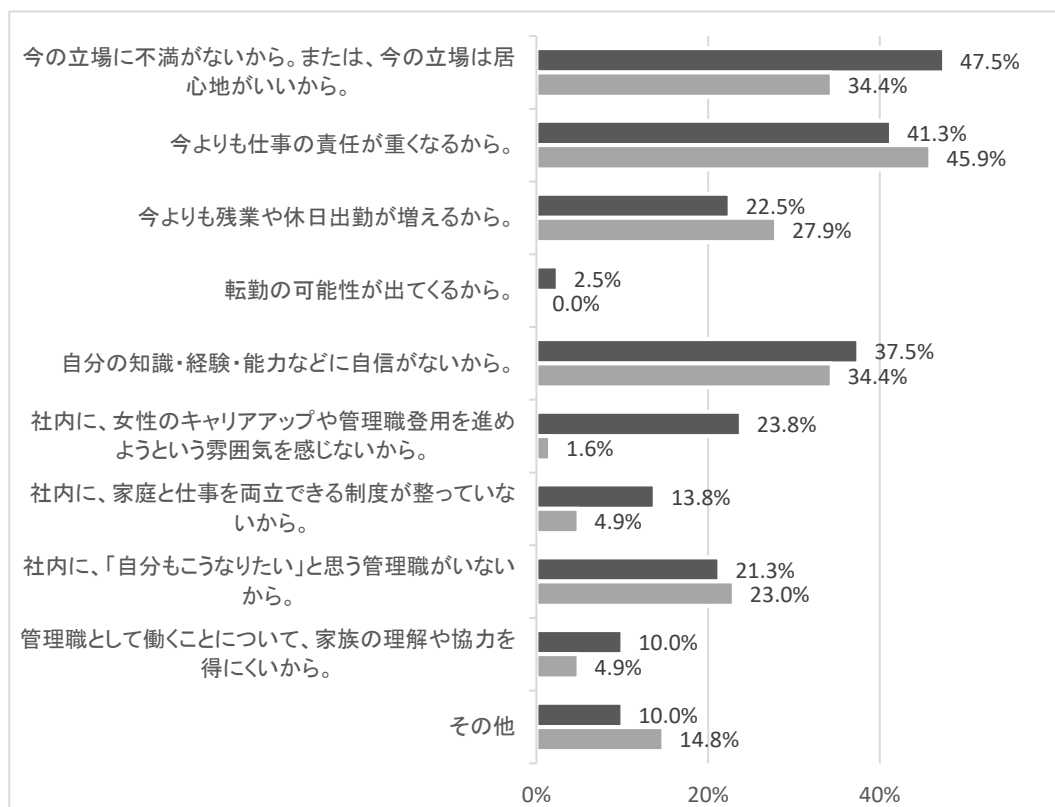
一方、管理職登用を望まない理由として、現在の立場に満足していることや責任が重くなることを挙げる人が多く、この傾向は、20～30代の女性と30～40代の男性に顕著である。また、自分の知識・経験・能力に自信がないことを挙げる人も多い。



<管理職への昇格を希望する理由> (複数回答／3つ以内)



<管理職への昇格を希望しない理由> (複数回答／3つ以内)

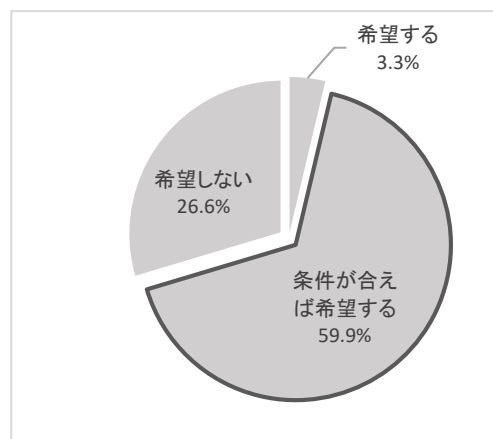


(上段：女性、下段：男性)

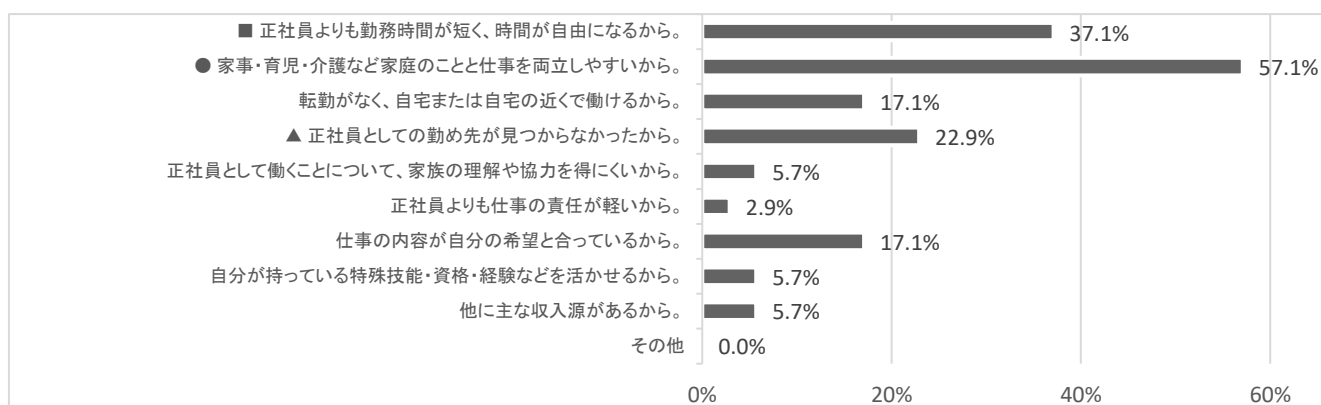
(2) パートタイム労働者、その他労働者

※男性及びその他労働者の回答者数が少ないため、主に、本属性の約9割を占める女性パートタイム労働者の傾向を記載する。

正社員への登用を希望する人、または条件が合えば希望する人が約6割を占める一方、正社員への登用を希望しない人が約3割存在する。



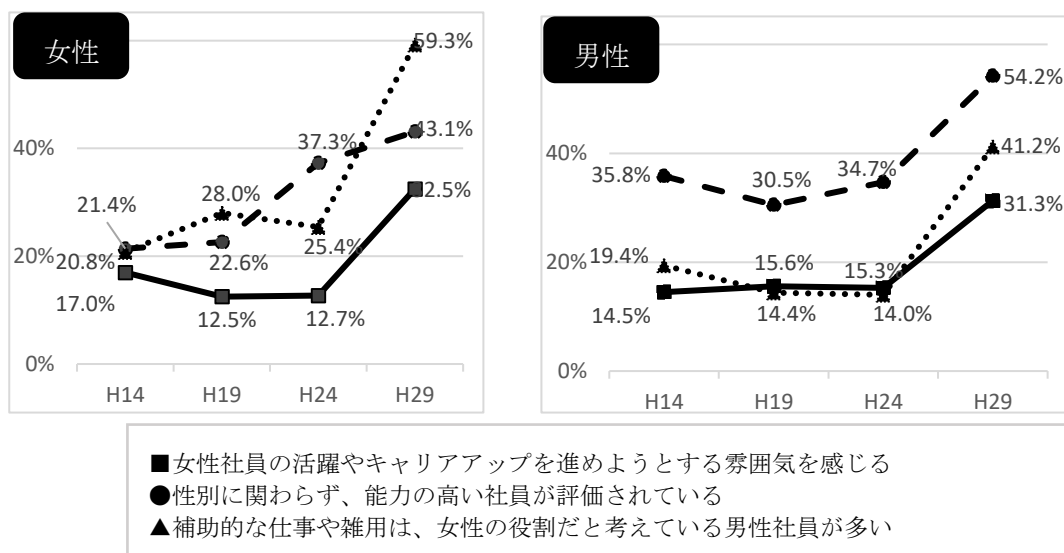
現在の働き方を選択する理由として、正社員よりも時間の融通がきくことを挙げる人が約4割、家庭と仕事を両立しやすいことを挙げる人が約6割を占め、その割合は前回から大きく上昇している。



3. 職場の環境

(1) 日ごろ職場で感じていること

女性従業員の活躍やキャリアアップを進めようとする雰囲気や、性別に関わらず能力の高い従業員が評価されていることを感じている人の割合は、男女ともに上昇傾向にある。また、性別に関わらず研修や学習の機会が与えられると感じている人の割合は、男女ともに過半数を超えることから、人事・研修分野での性別による格差は軽減されてきている状況が伺える。

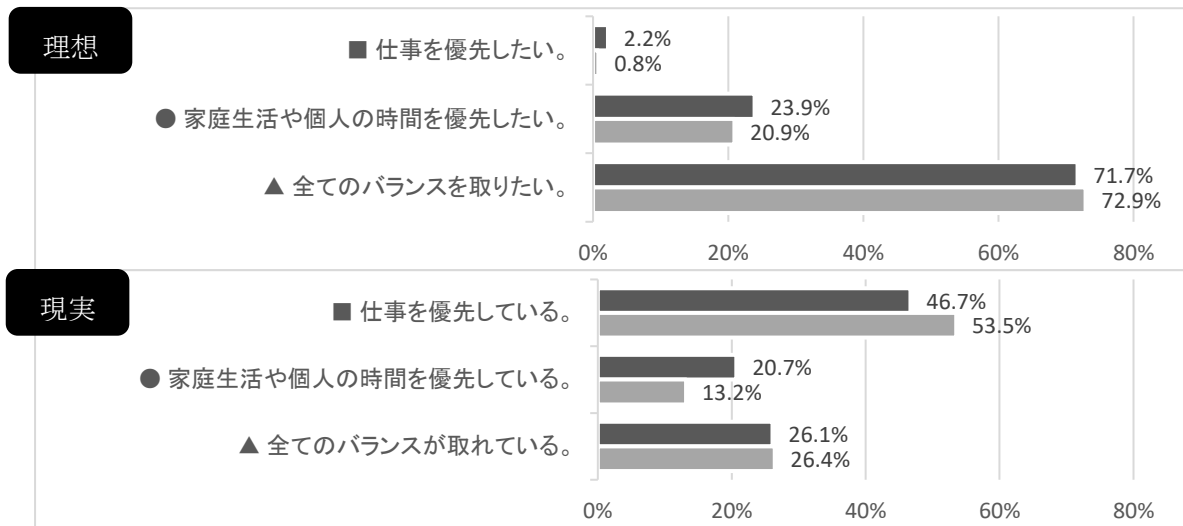


4. ワーク・ライフ・バランスへの考え方

(1) 正社員

男女ともに、家庭生活や個人の時間を優先したいと考える人とすべてのバランスを取りたいと考える人の割合が同じ程度であったが、今回の調査では、全てのバランスを取りたいと考える人の割合が大きく上昇して約7割を占め、正社員の意識が、仕事と家庭生活の両方の充実を重視する方向へ変わりつつあることが伺える。

また、実際の生活では、男女ともに、約5割の人が仕事を優先しているものの、全てのバランスが取れていると考える人が、前回から上昇して約3割を占める。

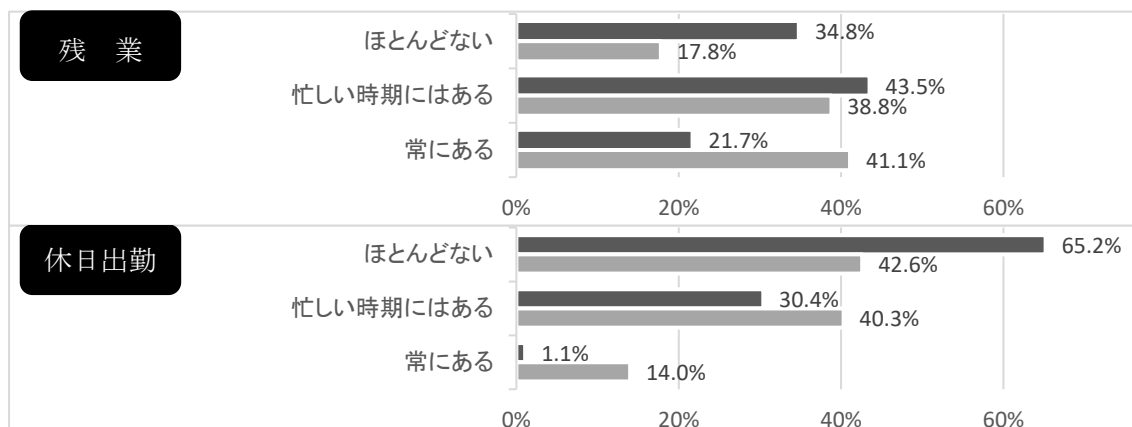


(上段：女性、下段：男性)

時間外勤務について、女性の約2割、男性の約4割は常に残業をしており、また、男性の約1割は常に休日出勤をしているが、男女ともに、約6割の人が現状維持を望んでいる。

今よりも時間外勤務を減らしたいと考える人は、女性の約2割、男性の約3割を占め、その理由として、家族や自分のための時間を確保したいことを挙げる人が多い。

また、今よりも時間外勤務を増やしたいと考える人は、男女ともに約1割存在し、その理由として、収入を増やしたいことを挙げる人が大半を占める。



(上段：女性、下段：男性)

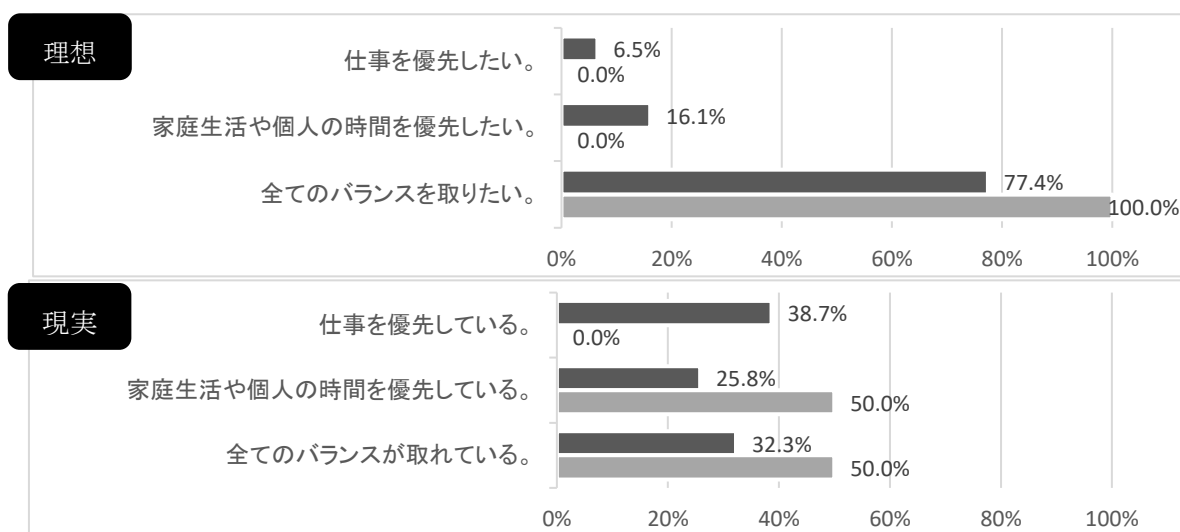
(2) パートタイム労働者、その他労働者（※6）

※6 その他労働者：正社員、パートタイム労働者以外の労働者（契約社員、請負労働者など）

※男性及びその他労働者の回答者数が少ないため、主に、本属性の約9割を占める女性パートタイム労働者の傾向を記載する。

ワーク・ライフ・バランスへの考え方の傾向は正社員と類似しており、全てのバランスを取りたいと考える人が、約8割を占める。

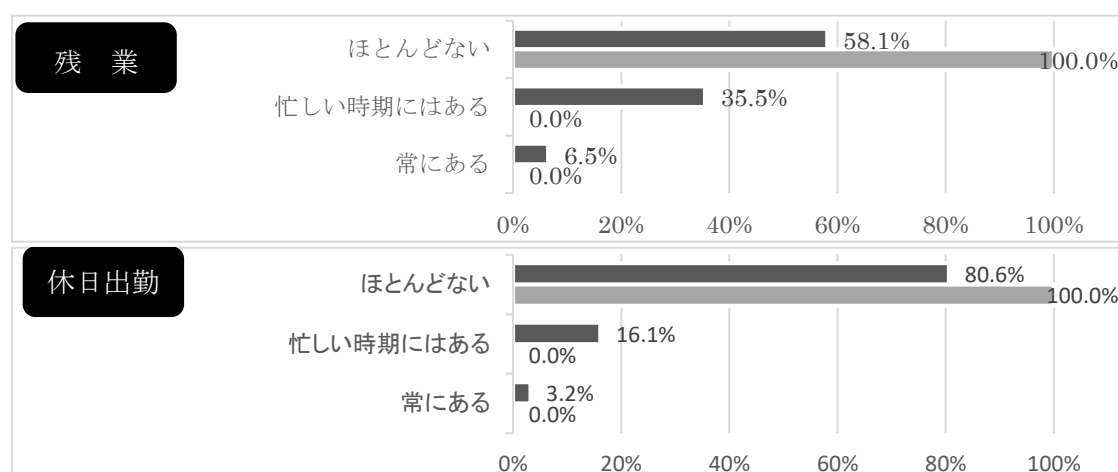
一方、実際に全てのバランスが取れている人は約3割にとどまり、約4割の人は仕事を優先している。



（上段：女性、下段：男性）

時間外勤務の状況は正社員とは大きく異なり、残業・休日出勤のない人が大半を占め、約7割の人が現状維持を望んでいる。

今よりも時間外勤務を減らしたいと考える人は約2割を占め、その理由として、家族や自分のための時間を確保したいことを挙げる人が多い。また、今よりも時間外勤務を増やしたいと考える人が約1割存在し、その理由として、収入を増やしたいことを挙げる人が大半を占める。



（上段：女性、下段：男性）

5. 育児・介護休業の取得状況

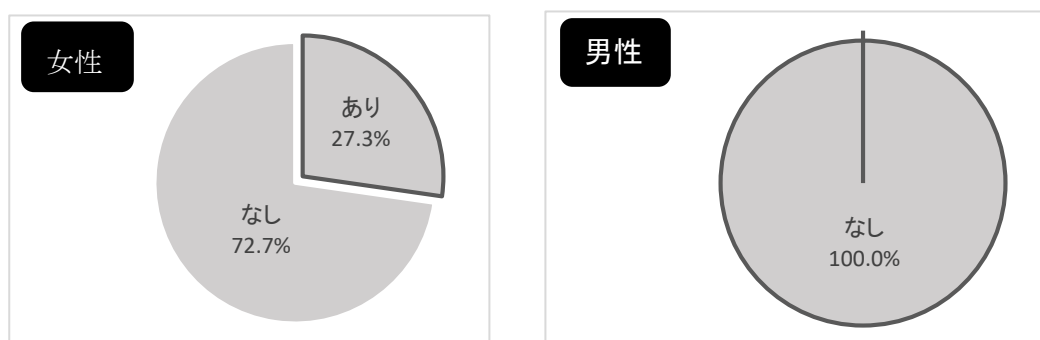
(1) 育児休業の取得状況

約9割の事業所が育児休業制度を整備しているものの、育児休業中の女性従業員がいる事業所は約5割、育児休業中の男性従業員がいる事業所は1割未満である。（事業所編 4(1)参照）

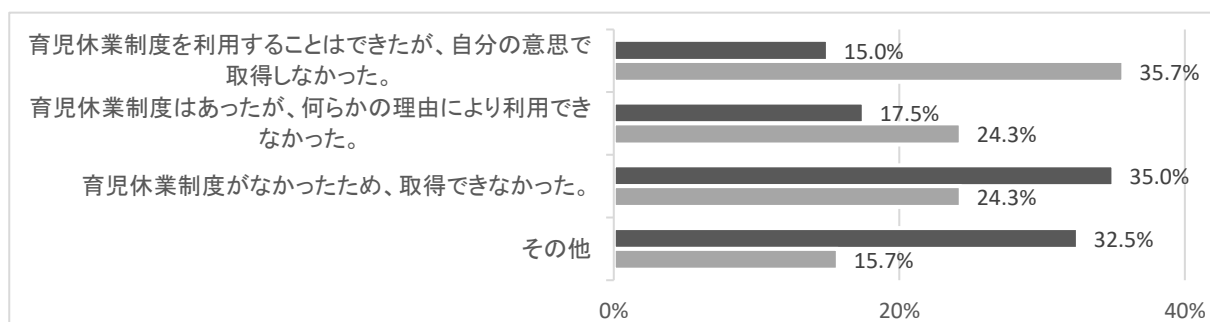
子どもを持つ女性のうち、育児休業の取得経験がある人は、正社員の約3割、パートタイム労働者等の約2割を占める。女性正社員について年代別に見ると、子育て期にある30代は、約8割の人が育児休業を取得しており、制度を利用しながら就業を継続している状況が伺える。一方、40～50代では約2割に落ち込み、制度の恩恵を受けられなかったものと考えられる。

育児休業を取得しなかった理由として、制度がなかったことを挙げる人が約2割を占めるほか、その他（自由記載）を選択した約3割の人の大半は、結婚・妊娠・出産を機に退職し制度を利用しなかった（または利用できなかった）と回答していることから、子育て期に育児休業制度がなかった、または、育児休業制度を利用しながら就業を継続する環境が整っていなかった女性が一定程度存在すると推測される。

<育児休業の取得状況>



<育児休業を取得しなかった理由>



(上段：女性、下段：男性)

(2) 介護休業の取得状況

約8割の事業所が介護休業制度を整備しているものの、介護休業中の従業員がいる事業所は1割未満である。（事業所編 4(2)参照）

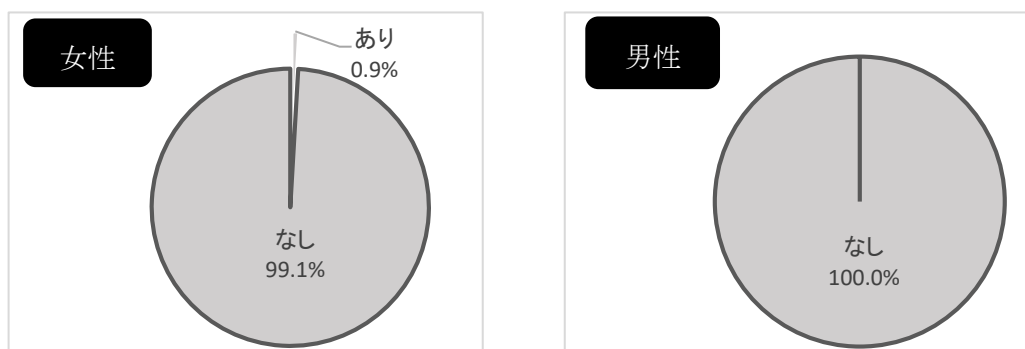
従業員のうち、要介護状態にある家族を持つ人は約1割にとどまり（1(4)参照）、男女ともに、介護休業の取得実績はほとんどない。

介護休業を取得しなかった理由として、男女ともに、介護休業が必要になったことがないことを挙げる人が約9割を占めるが、本市の高齢化率や要介護認定率（※）など介護をとりまく状況を踏まえると、この項目で見られる傾向は、全市的な傾向とは区別して扱うべきものと考えられる。

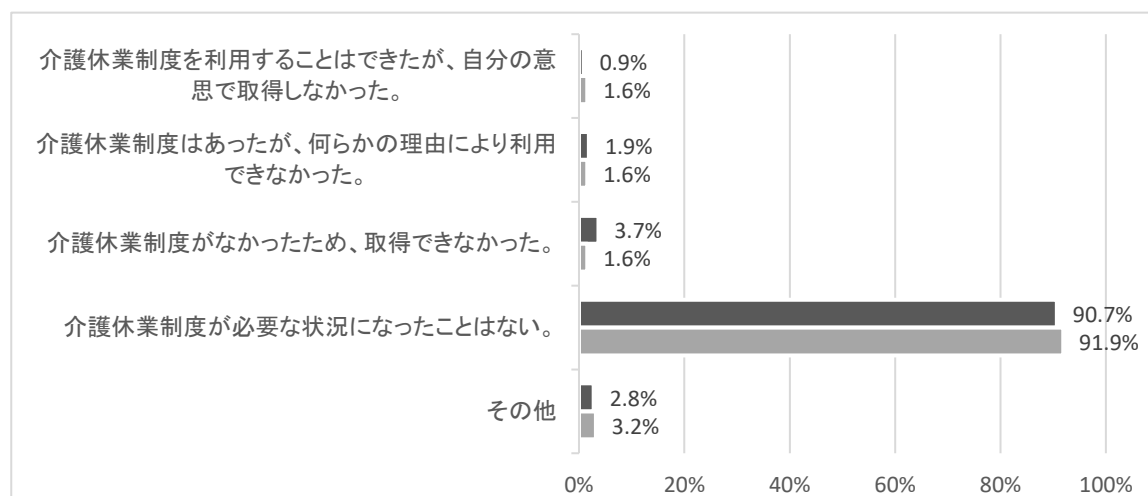
※高齢化率 … 33.6%（出典：長野県人口別年齢推計、平成29年10月1日現在）

要介護認定率 … 16.2%（出典：長野県人口別年齢推計・介護保険事業状況報告書資料、平成29年10月1日現在）

<育児休業の取得経験>



<介護休業を取得しなかった理由>



（上段：女性、下段：男性）

6. セクシュアルハラスメント

(1) セクシュアルハラスメントの経験

【自分が経験した】

女性のうち、体型に関するハラスメントを受けた人が約3割、当然のように雑用をするよう求められた人が約2割を占める。また、男性の約1割は、当然のように重い荷物を持つよう求められた経験がある。

【他人の経験を見た】

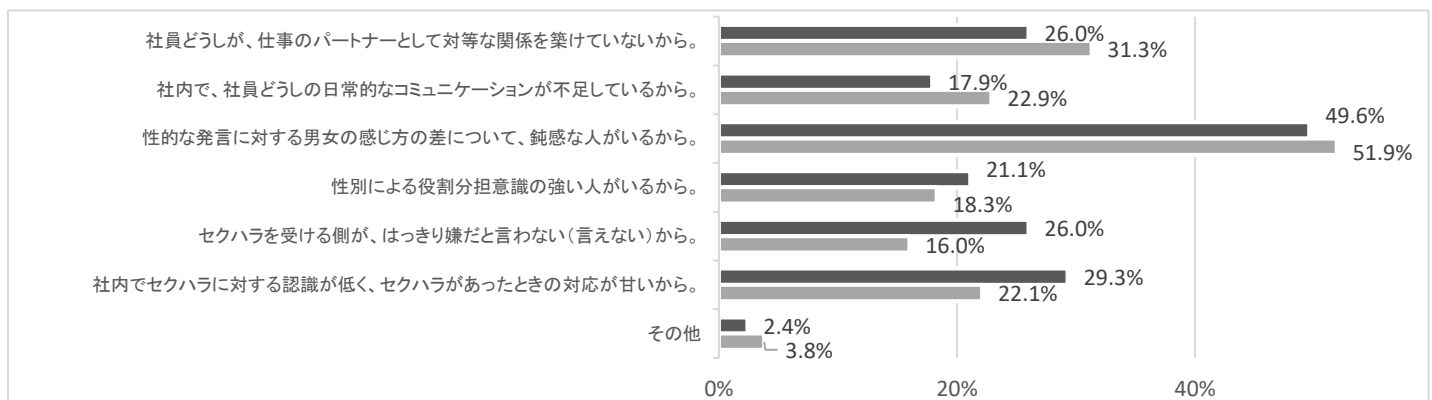
女性の約2割、男性の約1割は、特定の異性社員ばかりに目をかける人を目にしているほか、男女ともに約1割の人は、体型に関するハラスメントを受ける人を目にしている。

【相談された】

男女ともに約9割の人は、全10項目について未選択であり、セクシュアルハラスメントに関する相談を受けた経験がないものと推測される。

(2) セクシュアルハラスメントの原因に関する認識

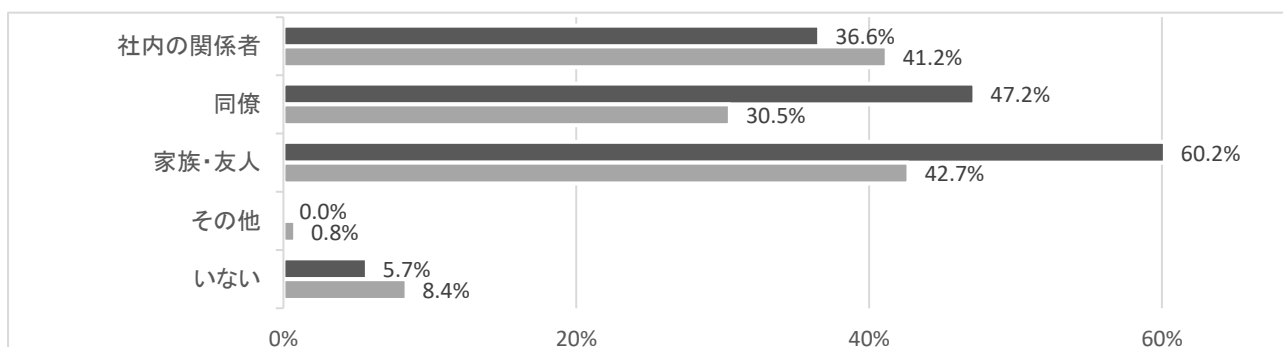
男女ともに、性的発言に対する男女の感じ方の差異に鈍感な人の存在を挙げる人が約5割、また、社員どうしが仕事のパートナーとして対等な関係を築けていないことを挙げる人が約3割を占める。



(上段：女性、下段：男性)

(3) セクシュアルハラスメント被害を受けた場合の相談相手

家族や友人など外部に相談相手を求める人は、女性の約6割、男性の約4割を占め20～30代ではその割合が高い。



(上段：女性、下段：男性)