

舞鶴市 男女共同参画に関する事業所アンケート調査

結果報告書 概要版

令和 3 年 3 月

舞 鶴 市

調査の概要

1 調査の目的

本市では、令和3年度に『舞鶴市男女共同参画計画（まいプラン）（第3次）』の中間年を迎えることから、更なる施策の充実を図るための計画の見直しを予定しています。本調査は、その基礎調査として、市内事業所の皆さんの男女共同参画に関する意識や実態などを把握することを目的に実施しました。

2 調査設計

令和2年7月1日現在、舞鶴市内に事業所があり、従業員が10人以上の事業所313社

調査期間

令和2年8月1日～8月21日

調査方法

- ・調査票による本人記入方式（各事業所の経営者または人事・労務関係担当者が回答）
- ・郵送配布・郵送回収による郵送調査法

3 回収結果

調査対象者（配布数）	有効回収数	有効回収率
313	115	36.7%

I 事業所の業種と規模（問1～問2）

本調査において回答を得られた事業所の主な業種と従業員数を見ると、従業員が11人から30人程度の製造業と卸売・小売業、建設業が占める割合が高くなっています。一方、金融・保険業やサービス業、教育・学習支援業などが占める割合は低く、比較的小規模な第二次産業が中心であると言えます。（図1・図2）

図1 本調査に回答した事業所の主な業種

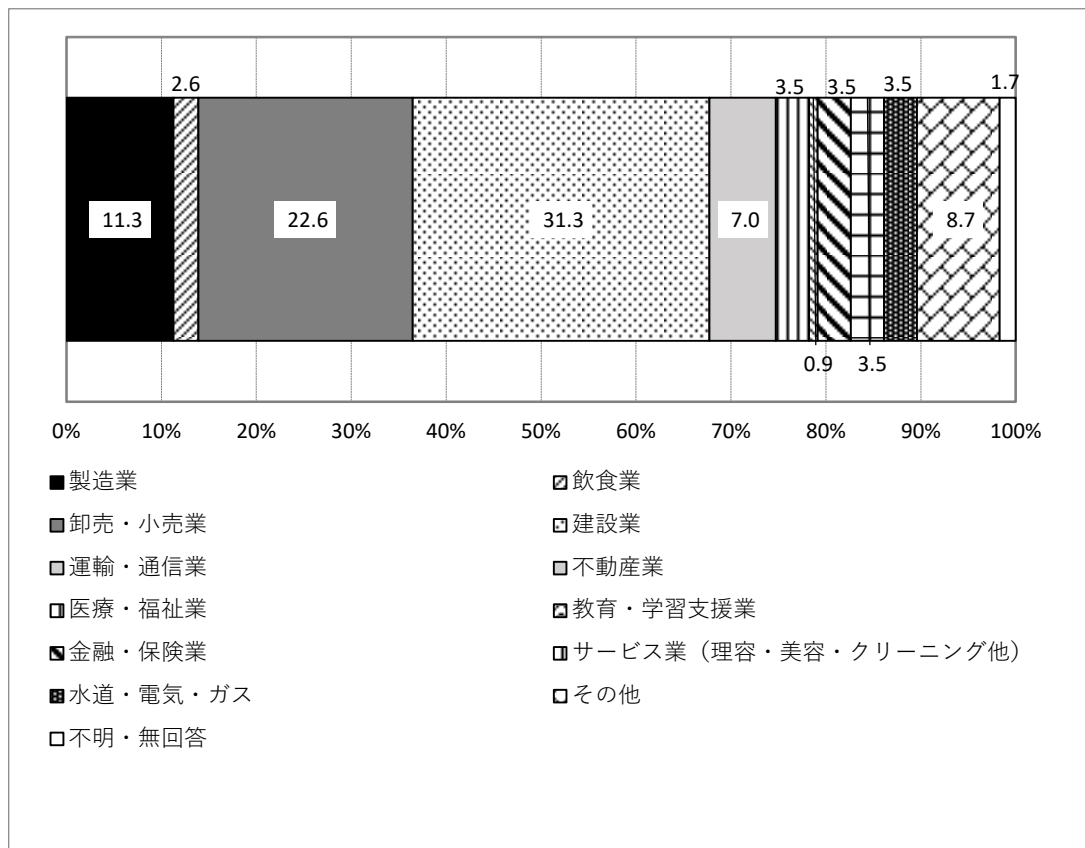
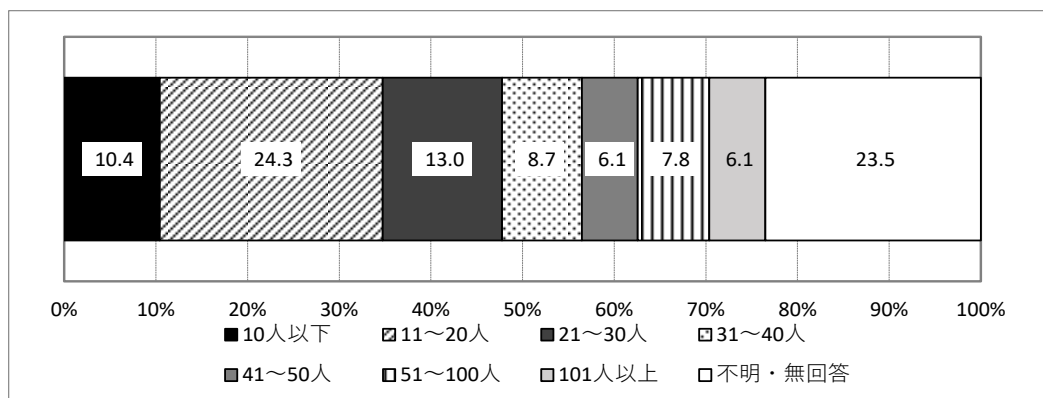


図2 本調査に回答した事業所の総従業員数



Ⅱ 女性の登用（問３～問７）

女性従業員数は、５年前と比較して変化していない事業所の割合が 54.8%と高いです。女性の正規・常勤の従業員数は 1～20 人の割合が 80.0%と最も高くなっています。女性の非正規・非常勤の従業員数は 1～20 人の割合が 49.6%と最も高いですが、0 人の割合も 13.9%と 2 番目に高くなっています。一方、女性従業員が会議や研修に参加する頻度については「よくある」と「時々ある」の合計が 84.4%となっています。また、女性を積極的に登用するために現在取り組んでいることとして割合が高いのは、業務に必要な知識や能力の獲得・資格取得のための教育や研修の実施・支援、職場環境や業務内容に関する要望や希望を聞いて反映させることとなっています。（図３・図４）

女性管理職数は、５年前と比較して変化していない事業所の割合が 62.6%と高いです。また、女性管理職がいない事業所は 33.0%であり、理由としては「女性従業員が少ない、またはいない」の割合が 50.4%と最も高いです。また、「女性自身が希望しない」、「必要な経験や能力を備えた女性が少ないまたはいない」の割合が次いで高いですが、これには、女性従業員数が少ないことも影響していると考えられます。（図５）

今後の雇用状況については、女性従業員数も女性管理職数も「減らしたい」と考えている事業所はほとんどありません。しかし、「増やしたい」と考えている事業所の割合も低く、「どちらともいえない」が約 70.0%となっています。第二次産業の占める割合が高いこと、女性従業員が少ないまたはいない事業所の割合が高いこと、女性従業員と女性管理職を減らしたいと考えている事業所の割合は低いことを合わせて考えると、意図的に減らしたり採用しなかったりしているわけではないと考えられます。（図６）

図3 5年前と比較した女性の雇用状況

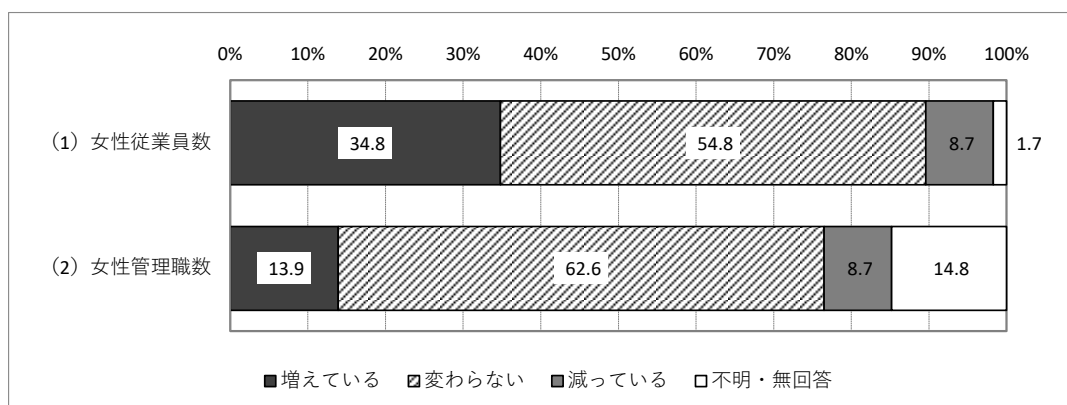


図4 女性を積極的に登用するための取組の状況

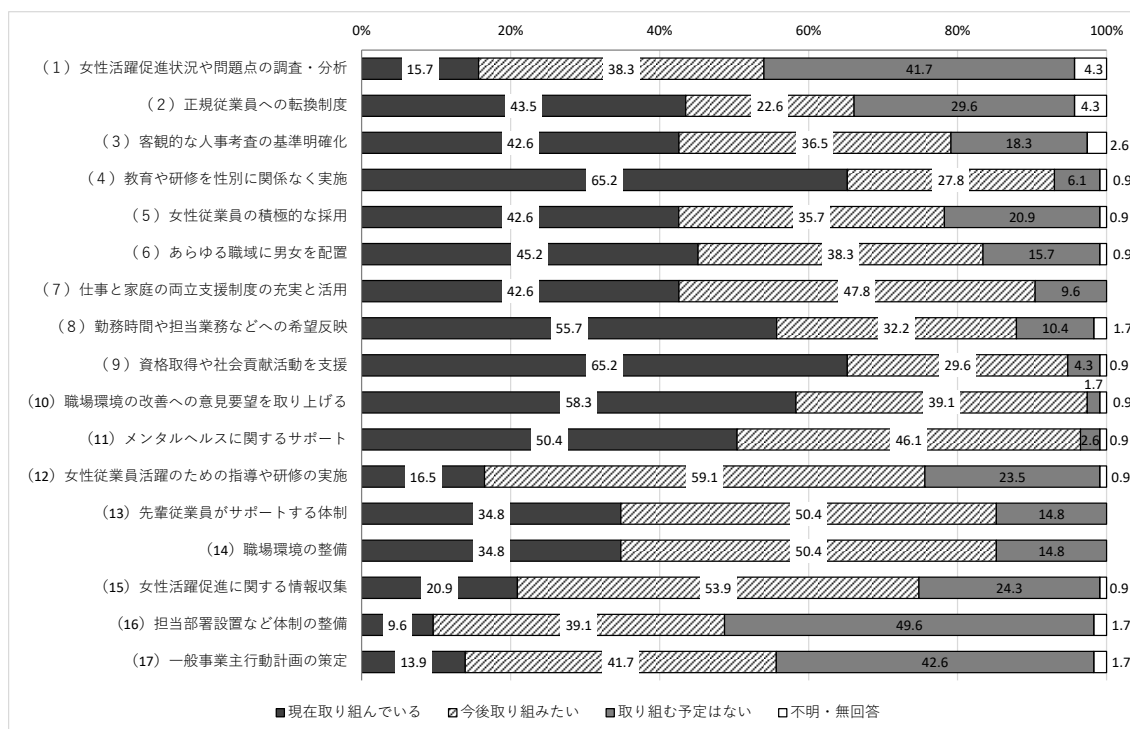


図5 管理職の人数（男女別）

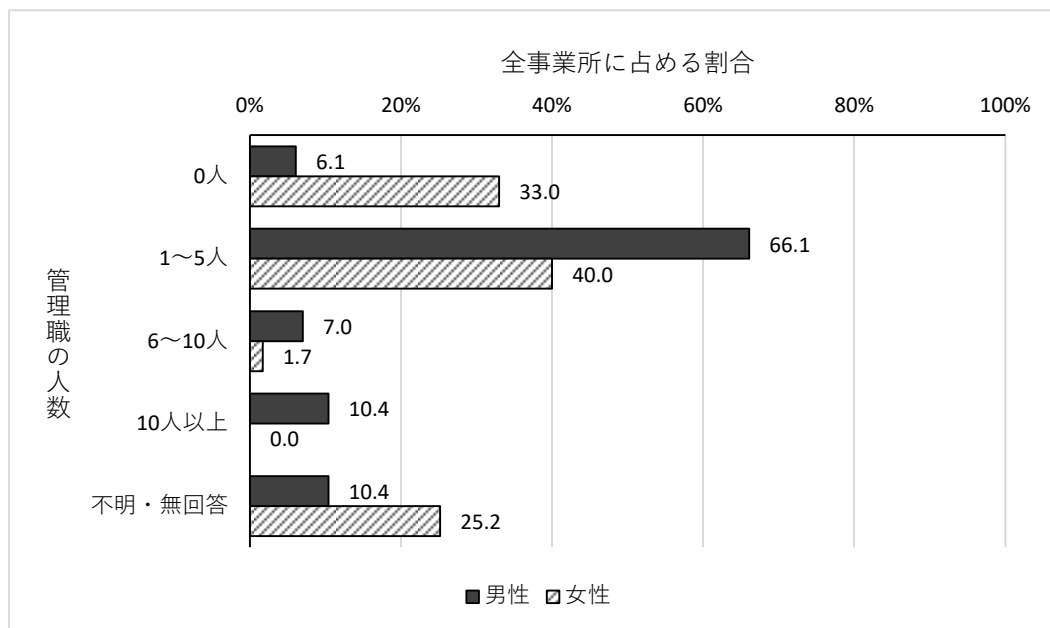
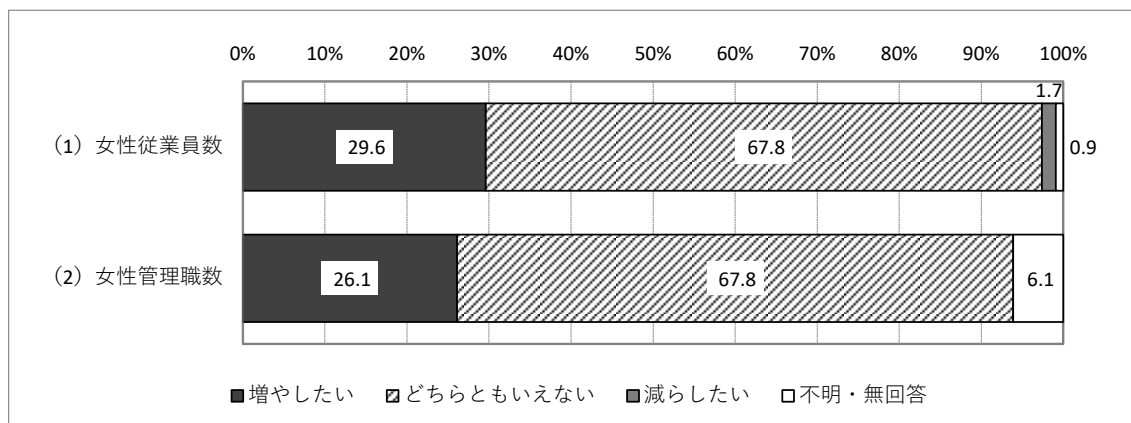


図6 女性の雇用状況に関する今後の方針



Ⅲ 仕事と育児、介護との両立の支援（問8～問9）

男女がともに育児・介護をしながら働けるようにするための制度と取組のうち利用されているものとしては、有給休暇の取得や時間外労働の削減の促進に関するものを挙げている事業所の割合が高いです。一方、制度と取組はあっても利用がないものについては、育児や介護、看護のための休暇や休業制度を挙げている事業所の割合が高いです。制度と取組がないものとしては、フレックスタイム制度やテレワーク制度など柔軟な働き方を促進するものを挙げている事業所の割合が高いです。（図7・図8）

図7 男女がともに仕事と育児・介護を両立させるための制度の有無と利用状況

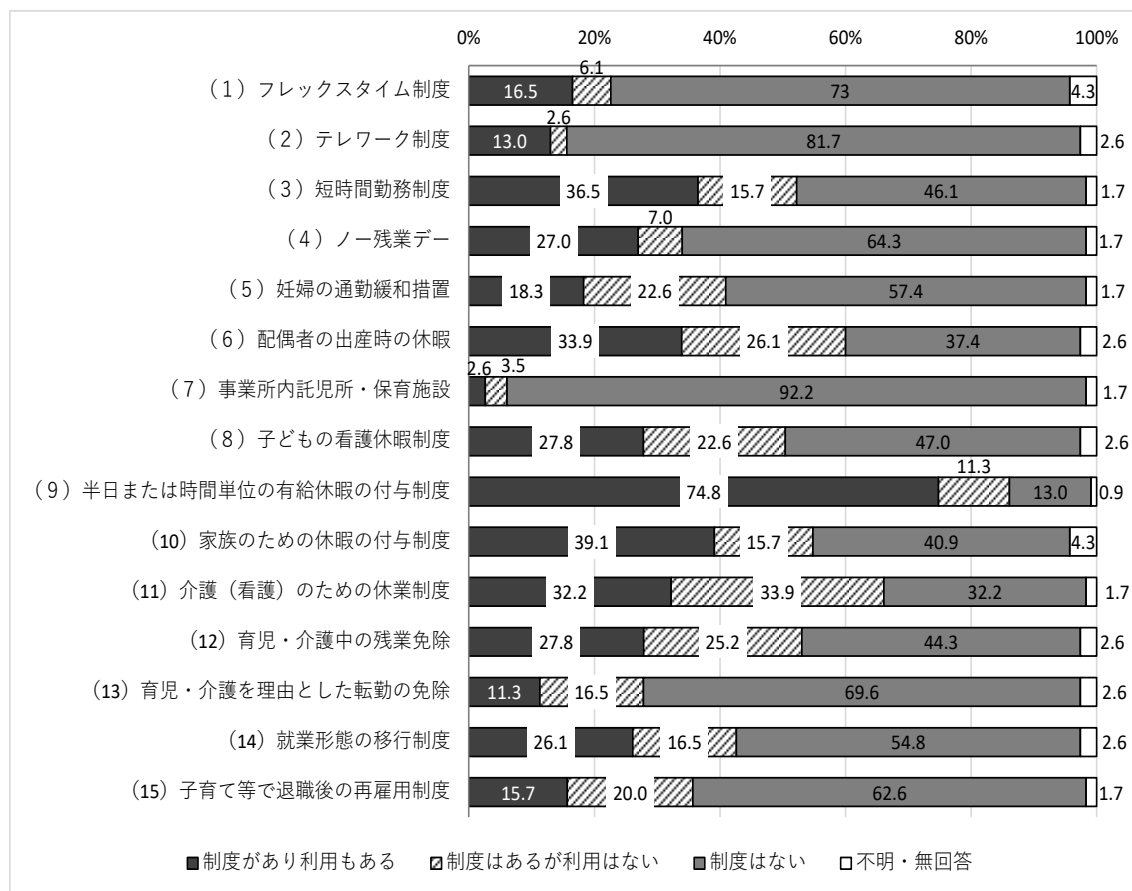
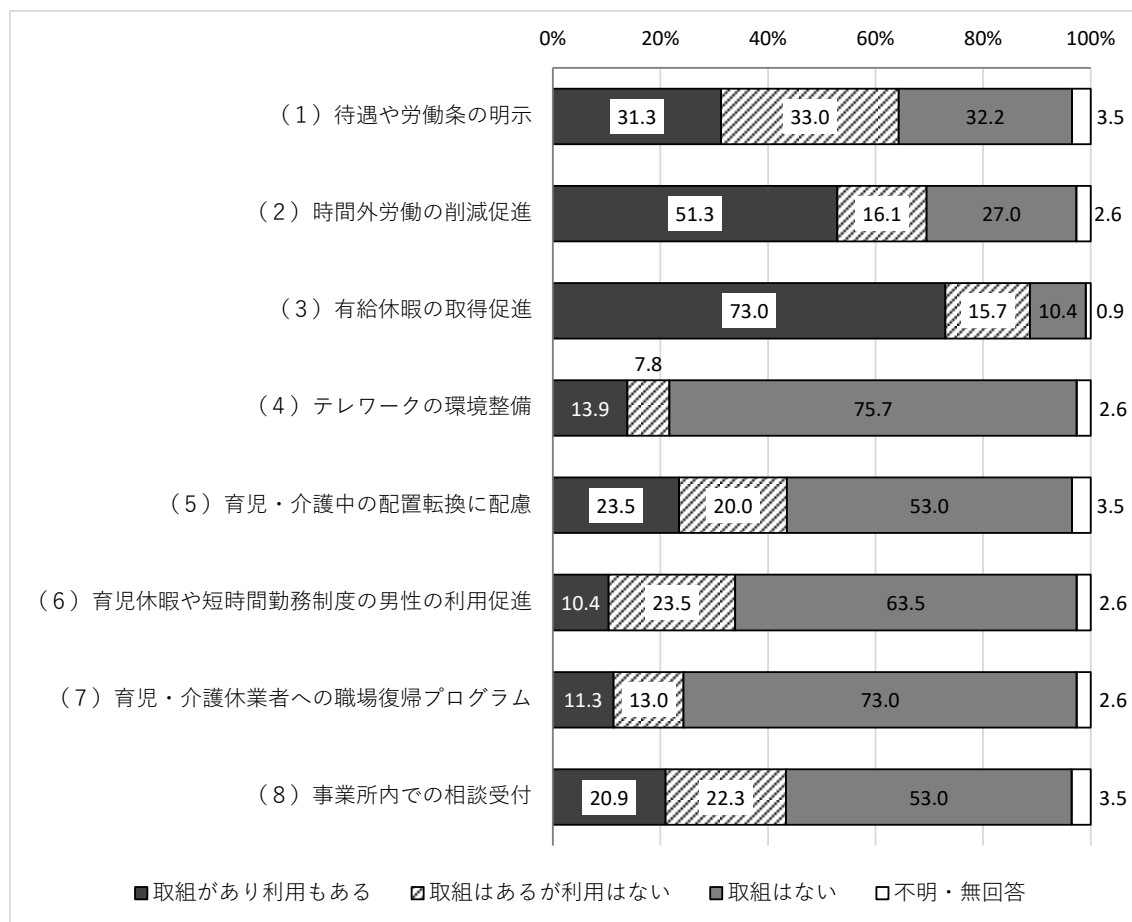


図8 男女がともに仕事と育児・介護を両立させるための取組の有無と利用状況



Ⅳ 働き方改革の支援・促進やワーク・ライフ・バランスの向上 (問 10～問 11)

働き方改革の支援・促進やワーク・ライフ・バランスの向上を目指す取組の必要性については、「必要」と「どちらかといえば必要」を合わせると 84.3%であり、多くの事業所がその必要性を認識しています。(図 9)

働き方改革の支援・促進やワーク・ライフ・バランスの向上のために現在取り組んでいることとしては、「長時間残業の削減や労働時間の短縮など働き方の見直し」が 53.9%と最も高いです。また、その他の選択肢で 50.0%以上となっているものはなく、平均 10.0%程度となっています。一方、選択肢の 10 個中 7 個については、50.0%以上の事業所が今後取り組みたいこととして挙げています。(図 10)

図9 ワーク・ライフ・バランスの向上のための取組の必要性

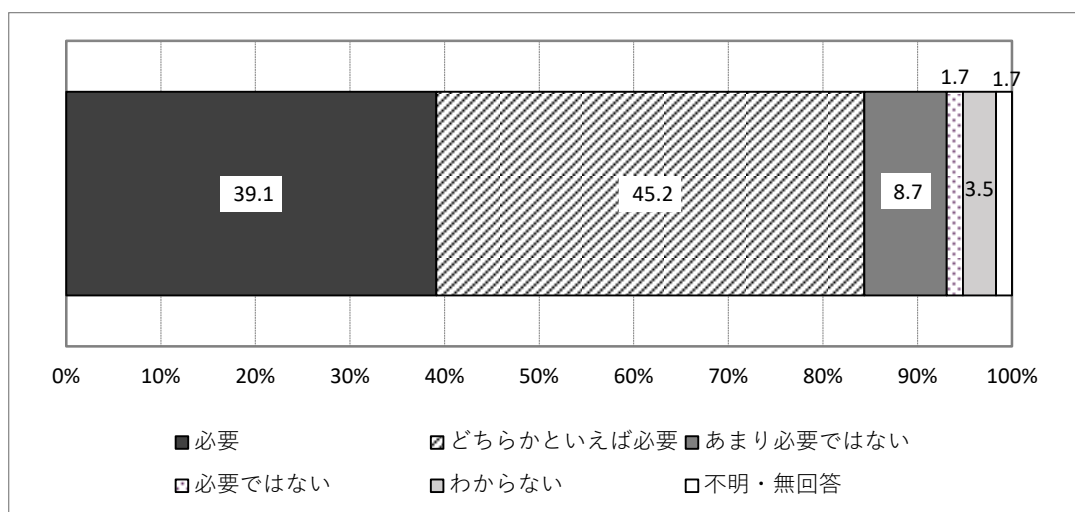
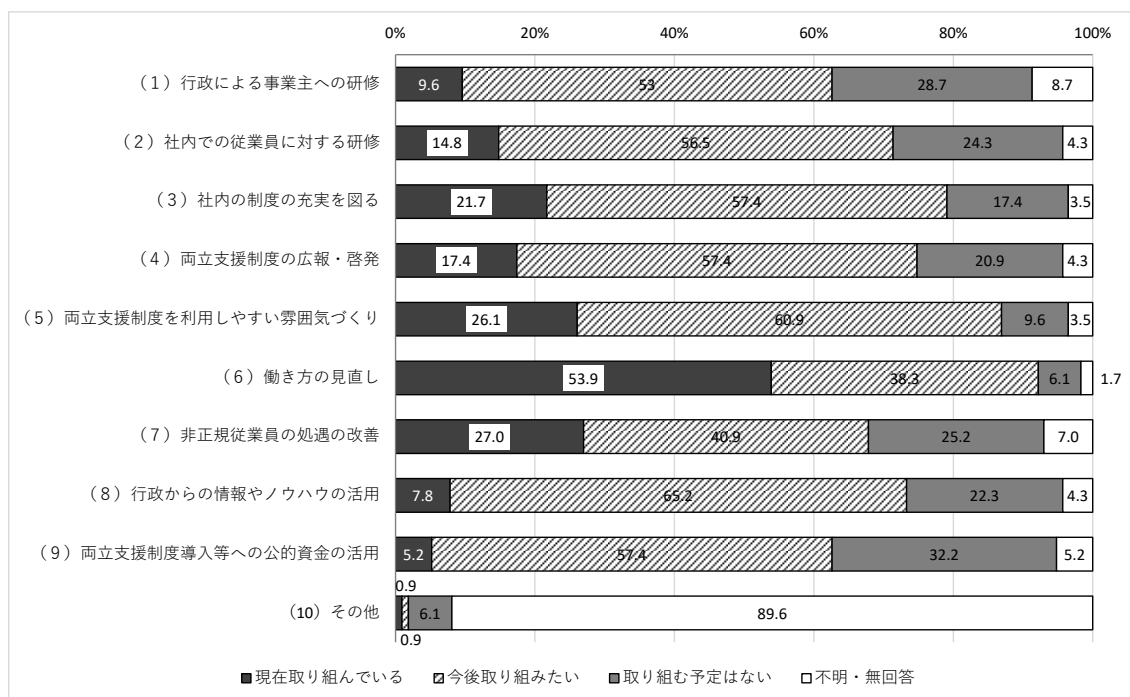


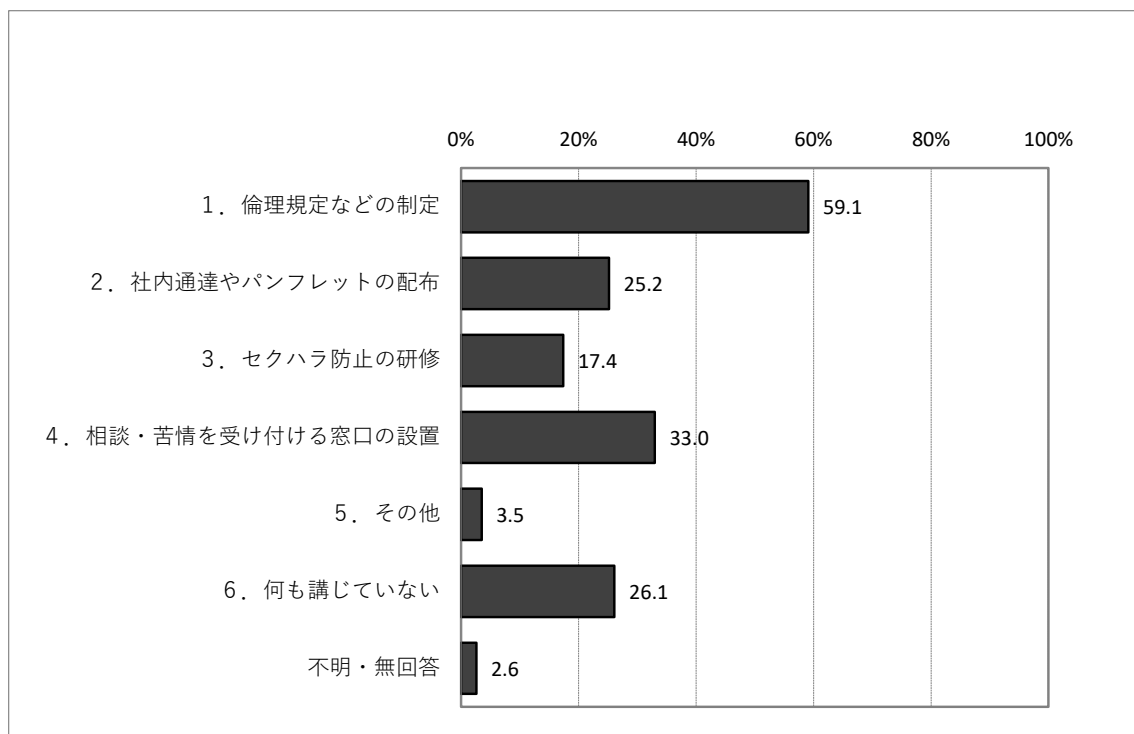
図10 ワーク・ライフ・バランスの向上のための取組の状況



V ハラスメント対策（問 12）

76.5%の事業所が何らかの対策を講じていますが、何も対策を講じていない事業所も26.1%であり、約4分の1を占めています。対策として現在取り組んでいることについては、「就業規則における倫理規定の制定」の割合が59.1%と最も高いです。また、「その他」を除くと「セクハラ防止の研修」の割合が17.4%と最も低くなっています。（図11）

図 11 セクシュアル・ハラスメント対策の取組状況



Ⅵ 男女共同参画に関する今後の取組（問 13～問 15）

職場における男女共同参画を推進していく上で行政に望むことについては、情報提供、子育てや介護、看護の環境の充実に関することの割合が高いです。これには、問 8 において「制度はない」の中で事業所内託児所が 92.2%と最も高いことや、問 9 において「取組はない」の中で男性の育児休暇や短時間勤務制度の利用促進が 63.5%と 3 番目に高いことも影響していると考えられます。（図 12）

また、舞鶴市が実施している事業所セミナーについては、参加したことがない事業所が 67.8%であり、参加したことがある事業所の 2.3 倍となっています。さらに、問 13 において助成金制度を希望する事業所の割合は 3 番目に高いですが、問 11 においては「取り組む予定はない」の上位 2 項目として「行政による事業主への研修」と「両立支援制度導入等に対する公的資金の活用」という行政に関するものが挙げられています。これらを合わせると、事業所セミナーについては、行政による事業所セミナーの実施が求められているのか、また、事業所が行政に望んでいることとセミナーの内容が合っているのかを考えることも選択肢の 1 つとなると考えられます。さらに、事業所が望んでいることとセミナーの内容が合っているとしても、セミナーの内容をより効果的に伝えられるような手法を考えることも選択肢の 1 つとして考えられます。（図 13）

図 12 職場における男女共同参画の推進に関する取組について行政に望むこと

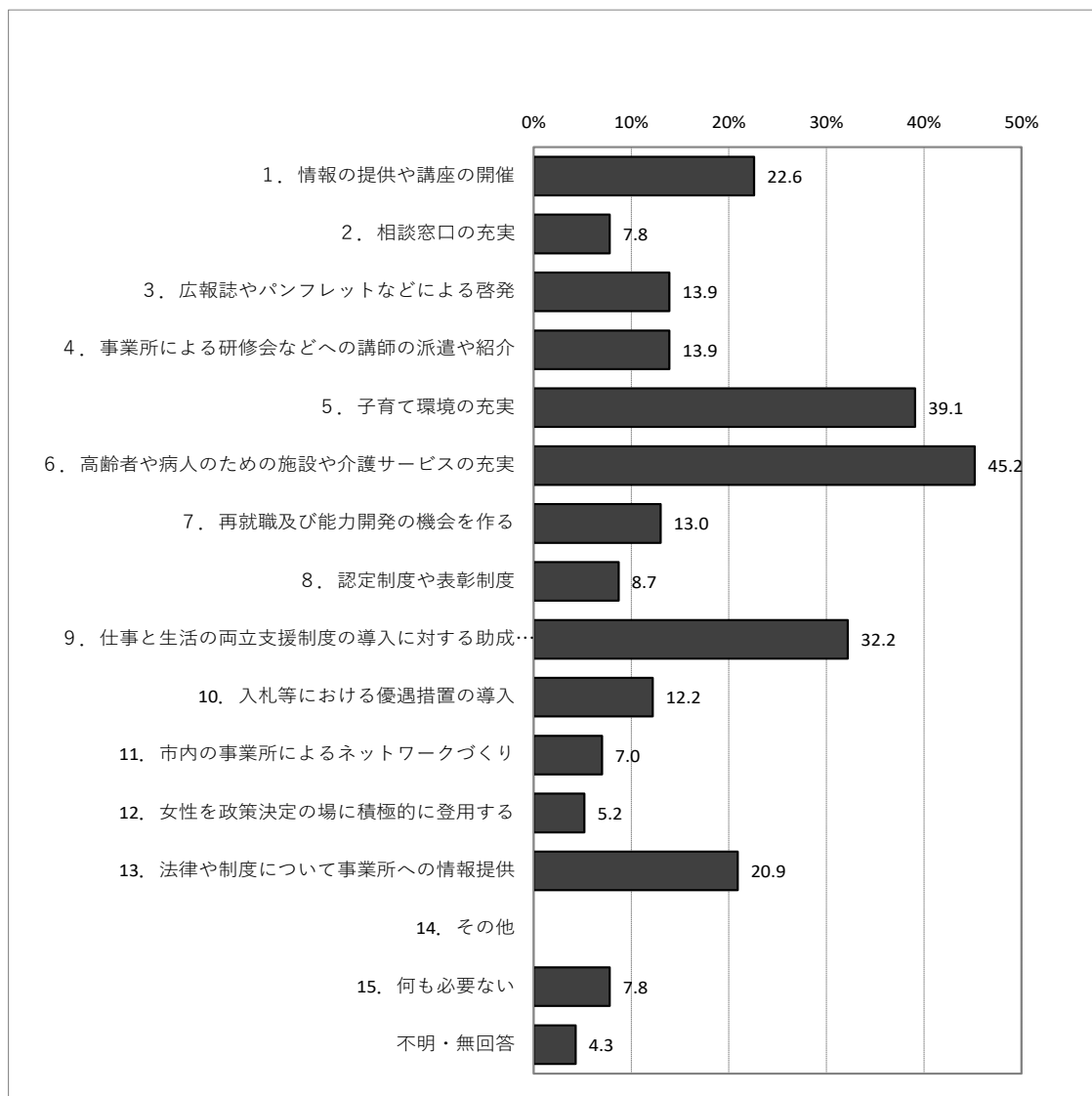
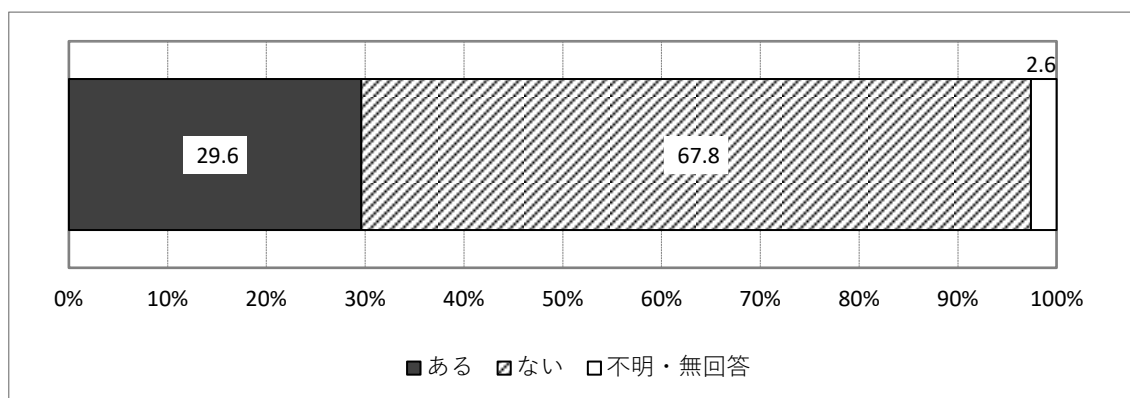


図 13 舞鶴市が実施している「事業所セミナー」への参加経験の有無



舞鶴市 男女共同参画に関する事業所アンケート調査 結果報告書
概 要 版

発行：2021 年 3 月 19 日

発行者：京都府立大学公共政策学部公共政策学科 窪田好男研究室

〒606-8522 京都市左京区下鴨半木町 1-5

電話：075-703-5168