

中野区内事業所向け男女平等に関する実態調査結果について

平成19年11月に策定した男女共同参画基本計画に基づき、区内の事業所に対して、職場における男女平等の実態や男女平等の取組状況を把握することを目的に実施した。その概略は次のとおり。

1 調査方法

総務省統計局の「平成16年事業所・企業統計調査」の事業所リストを用い、区内事業所に対し、郵送調査により実施した。

2 対象事業所

- 区内の従業員規模30人以上の500事業所

3 調査期間

- 平成20年1月22日～2月13日

4 回答数

- 回答数 141社（回答率 28.2%）

5 調査結果に表われた主な特徴

（1）女性の能力発揮に関すること

- 女性の係長担当職以上の管理監督者がいる事業所は7割近くある。
- しかし、5割強の事業所は、女性従業員の能力発揮を進める取組を特に行っていない。

（2）仕事と家庭の両立支援に関すること

- 育児休業制度または介護休業制度の取得者は、圧倒的に女性が多い。
- 制度の利用者への支援策としては、短時間勤務やフレックスタイムなど、勤務時間や勤務形態の多様な運用が最も多い。

（3）男女の人権に関すること

- 男女平等な職場風土づくりに取組んでいる事業所は約8割と高い。
- セクシュアル・ハラスメント防止の取組をしている事業所では、就業規則へのセクハラ禁止の明文化や相談窓口の設置が多いが、職場での啓発や研修の実施は少ない。

（4）改正男女雇用機会均等法に関すること

- 平成19年4月施行の同法の改正内容を知っている割合は約8割と高い。
- 一方、従業員への周知度は低く、約2割に留まっている。

（5）行政への要望に関すること

- 区内事業所で男女平等を推進するにあたり、中野区に対し特に要望や期待をする考えがない事業所の割合が6割近くを占める。
- 要望等の中では、両立支援に取り組む事業所への助成を期待する事業所の割合が最も高い。

6 調査結果

別紙のとおり

7 調査結果の活用

平成20年度以降、「事業所における男女平等を推進するための指針」の作成や、区として「男女がともに働きやすい職場づくりへの取組」の支援策に活用していく。

「中野区内事業所向け男女平等に関する実態調査」結果報告

1 調査の目的

区内の事業所の職場における男女平等の実態や、取組状況についての現状を把握する。
調査結果は施策の基礎資料とし、職場への男女平等促進の働きかけにも活用する。

2 対象事業所

30人以上の事業所は区内に563事業所あり、女性従業員がいない30事業所は、あらかじめ除外した。除外後の533事業所のうち、30人以上50人未満の事業所については、239事業所の中から206事業所を無作為抽出した。また、従業員規模50人以上の事業所については294事業所全てを対象とした。

- (1) 従業員規模30人以上50人未満の事業所 206社
 (2) 従業員規模50人以上100人未満の事業所 175社
 (3) 従業員規模100人以上200人未満の事業所 78社
 (4) 従業員規模200人以上の事業所 41社 計 500事業所

3 調査期間

平成20年1月22日から2月13日

4 回答数

回答数 141社

回答率 28.2%

5 集計結果

事業所の概要

事業所の業種（回答のあった141社の業種別会社数）

1	建設業	12社	7	不動産業	1社
2	製造業	12社	8	飲食店、宿泊業	4社
3	情報通信業	6社	9	医療、福祉	18社
4	運輸業	8社	10	教育、学習支援	20社
5	卸売・小売業	21社	11	サービス業	20社
6	金融・保険業	4社	12	その他	15社

事業所の従業者数（回数のあった141社の正社員・非正社員別、男女別人数）

	非正社員	正社員	総数
	3,565人	8,303人	11,868人
男性	1,500人	5,921人	7,421人
女性	2,065人	2,382人	4,447人

1 女性の能力発揮に関することについて

問1 貴事業所では、係長相当職（主任、チーフなど）以上の女性の管理監督者はいますか。いる場合は人数を記入ください。

1	いる	96 社	いる場合の女性の管理監督者数	345 人
2	いない	45 社		

問2 貴事業所では、女性従業員の能力発揮を進めるために、どのような取組を行っていますか。（複数回答可）。

1	女性の少ない職務や職種における、女性の積極的な採用や配置	31 社
2	女性対象のスキルアップのための研修や教育訓練	30 社
3	女性の管理職候補の育成	26 社
4	その他	8 社
5	特に行っていない	74 社

2 仕事と家庭の両立支援に関することについて

問3 貴事業所で育児休業、介護休業を取得した従業員は何人ですか。
（平成19年1月1日から同年12月31日までの間）。人数をご記入ください。

	女性	男性
育児休業制度取得者	88 人	3 人
介護休業制度取得者	5 人	3 人

育児休業または介護休業取得者のいる会社数	51 社
----------------------	------

問4 貴事業所では、育児または介護をしている従業員が働きやすいように、どのような支援をしていますか。(複数回答可)

1	育児・介護休業法の規定を上回る育児休業、または介護休業の期間の延長	21 社
2	短時間勤務、フレックスタイム、在宅勤務、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ、所定労働時間を超えて労働させない制度、のいずれか1つ以上の実施	83 社
3	育児または介護のためのサービスの利用経費の補助	4 社
4	育児または介護で休業している従業員に対する、職場復帰のためのサポート(情報提供や研修など)	16 社
5	育児または介護を行う従業員の相談窓口の設置運営	10 社
6	育児または介護に関する各種制度の事業所内周知	26 社
7	その他	2 社
8	特になし	40 社
	無回答	7 社

3 男女の人権に関することについて

問5 貴事業所では、男女がともに働きやすいような職場の雰囲気づくりや、職場風土を高めるために、どのような取組を行っていますか。(複数回答可)

1	女性のみにお茶くみや清掃、その他の雑用を課す、などの慣行の見直し	36 社
2	セクシュアル・ハラスメント防止のための取組	63 社
3	結婚後も、希望による旧姓の使用承認	62 社
4	女性が結婚後や出産後も勤続することの奨励	54 社
5	男女平等に関することをテーマにした研修や講演会、懇談会等	8 社
6	その他	0 社
7	特に行っていない	29 社
	無回答	6 社

問6 問5で2に○をつけた事業所にお伺いします。職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するために、どのような取り組みを行っていますか。(複数回答可)

1	就業規則や服務規程等にセクシュアル・ハラスメント禁止を明文化	53 社
2	セクシュアル・ハラスメントの正しい理解や防止のための啓発資料の作成・配布等	16 社
3	セクシュアル・ハラスメントの正しい理解や防止のための研修	17 社
4	相談窓口や苦情処理機関の設置運営	38 社
5	事業所内での実態調査	7 社
6	その他	4 社
	無回答(問5の2に○をつけているが回答がなかった)	1 社

問7 平成19年4月1日に施行された男女雇用機会均等法の改正内容をご存じですか。

1	知っている	118 社
2	知らない	16 社
	無回答	7社

問8 改正男女雇用機会均等法の内容を、何らかの方法で従業員に周知しましたか。

1	周知した	30 社
2	特に周知していない	103 社
	無回答	8 社

4 行政への要望について

問9 区内事業所における男女平等を推進していくにあたり、中野区にどのような要望や期待がおりでしょうか。(複数回答可)

1	男女平等に関する積極的な取り組みをしている事業所の紹介や表彰	11 社
2	従業員の仕事と家庭の両立支援に取り組んでいる事業所への助成	47 社
3	従業員の仕事と家庭の両立支援を効果的に行うためのコンサルタント派遣	7社
4	事業所の男女平等促進に関することをテーマにした、区の出張講座	6 社
5	その他	4 社
6	特に考えはない	82 社