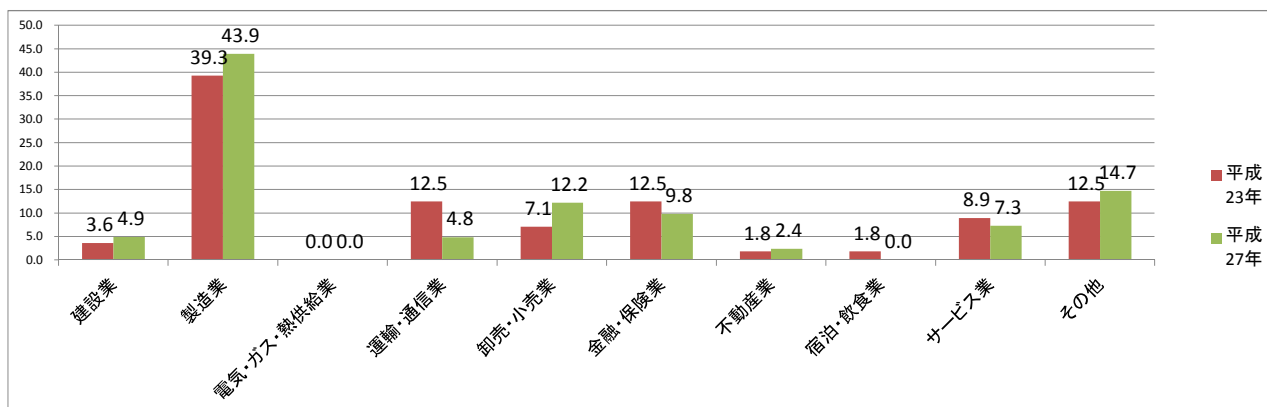


## 前回調査との比較

## 問1 貴事業所の主な業種について、お答え下さい。

No.	カテゴリ	平成23年	平成27年
1	建設業	3.6	4.9
2	製造業	39.3	43.9
3	電気・ガス・熱供給業	0.0	0.0
4	運輸・通信業	12.5	4.8
6	卸売・小売業	7.1	12.2
7	金融・保険業	12.5	9.8
8	不動産業	1.8	2.4
9	宿泊・飲食業	1.8	0.0
12	サービス業	8.9	7.3
13	その他	12.5	14.7
	N (%ベース)	56	41

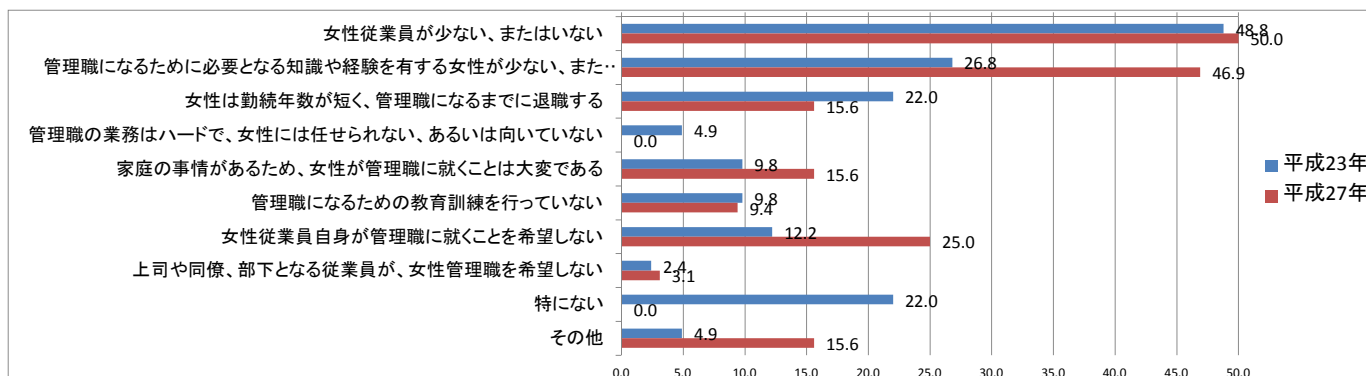
前回の調査と同様に、製造業が最も多く、約4割を占めている。



## 問6 女性管理職が少ない(または、いない)のは、どのような理由からですか？

No.	カテゴリ	平成23年	平成27年
1	女性従業員が少ない、またはいない	48.8	50.0
2	管理職になるために必要となる知識や経験を有する女性が少ない、またはいない	26.8	46.9
3	女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する	22.0	15.6
4	管理職の業務はハードで、女性には任せられない、あるいは向いていない	4.9	0.0
5	家庭の事情があるため、女性が管理職に就くことは大変である	9.8	15.6
6	管理職になるための教育訓練を行っていない	9.8	9.4
7	女性従業員自身が管理職に就くことを希望しない	12.2	25.0
8	上司や同僚、部下となる従業員が、女性管理職を希望しない	2.4	3.1
9	特になし	22.0	0.0
10	その他	4.9	15.6
	不明		
	N (%ベース)	41	32

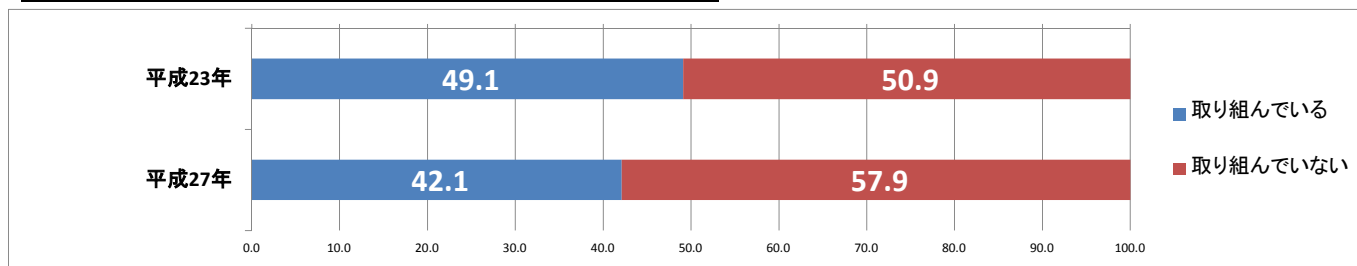
「管理職になるために必要となる知識や経験を有する女性が少ない、またはいない」とする割合が、26.8%から46.9%、「家庭の事情があるため、女性が管理職に就くことは大変である」とする割合が、9.8%から15.6%、また、「女性従業員自身が管理職に就くことを希望しない」とする回答が、12.2%から25.0%と前回よりも大きく増加している。



## 問10 ポジティブ・アクションに取り組んでいますか？

No.	カテゴリ	平成23年	平成27年
1	取り組んでいる	49.1	42.1
2	取り組んでいない	50.9	57.9
	N (%ベース)	53	38

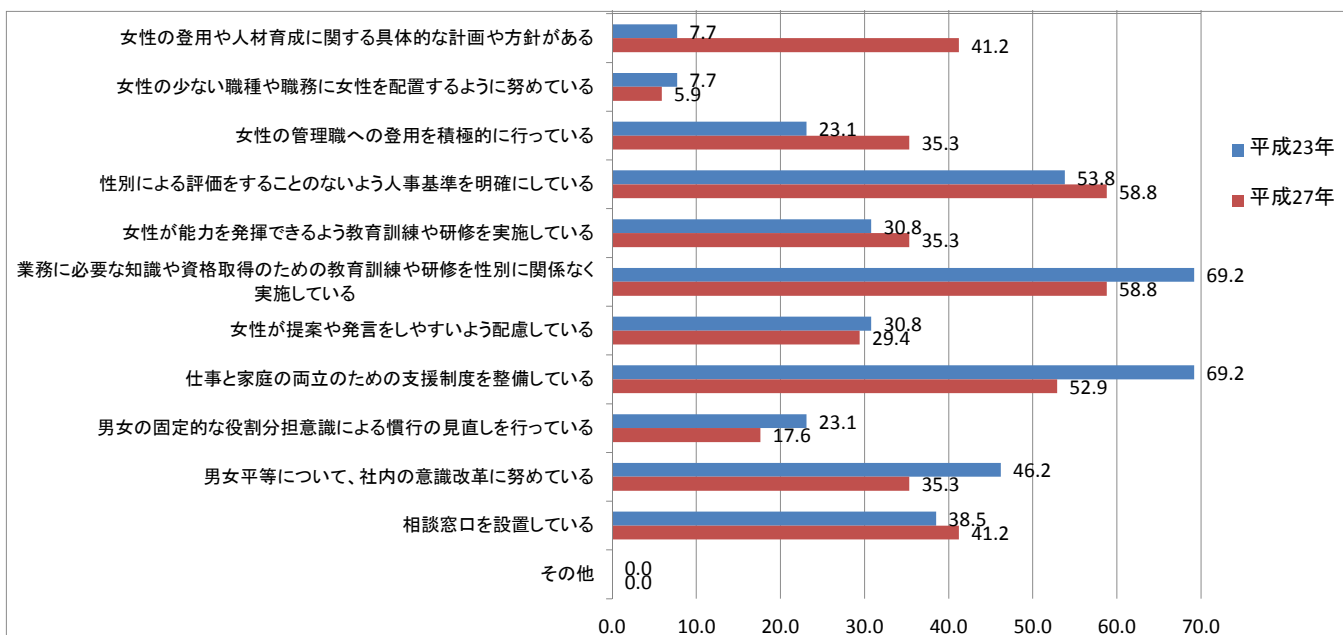
「取り組んでいない」とする回答が7ポイント増えている。



## 問 10-1 (取り組んでいる企業に対して) ポジティブ・アクションの具体的な取組内容はどのようなものですか？

No.	カテゴリ	平成23年	平成27年
1	女性の登用や人材育成に関する具体的な計画や方針がある	7.7	41.2
2	女性の少ない職種や職務に女性を配置するように努めている	7.7	5.9
3	女性の管理職への登用を積極的に行っている	23.1	35.3
4	性別による評価をすることのないよう人事基準を明確にしている	53.8	58.8
5	女性が能力を発揮できるよう教育訓練や研修を実施している	30.8	35.3
6	業務に必要な知識や資格取得のための教育訓練や研修を性別に関係なく実施している	69.2	58.8
7	女性が提案や発言をしやすいよう配慮している	30.8	29.4
8	仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している	69.2	52.9
9	男女の固定的な役割分担意識による慣行の見直しを行っている	23.1	17.6
10	男女平等について、社内の意識改革に努めている	46.2	35.3
11	相談窓口を設置している	38.5	41.2
12	その他	0.0	0.0
	N (%ベース)	26	17

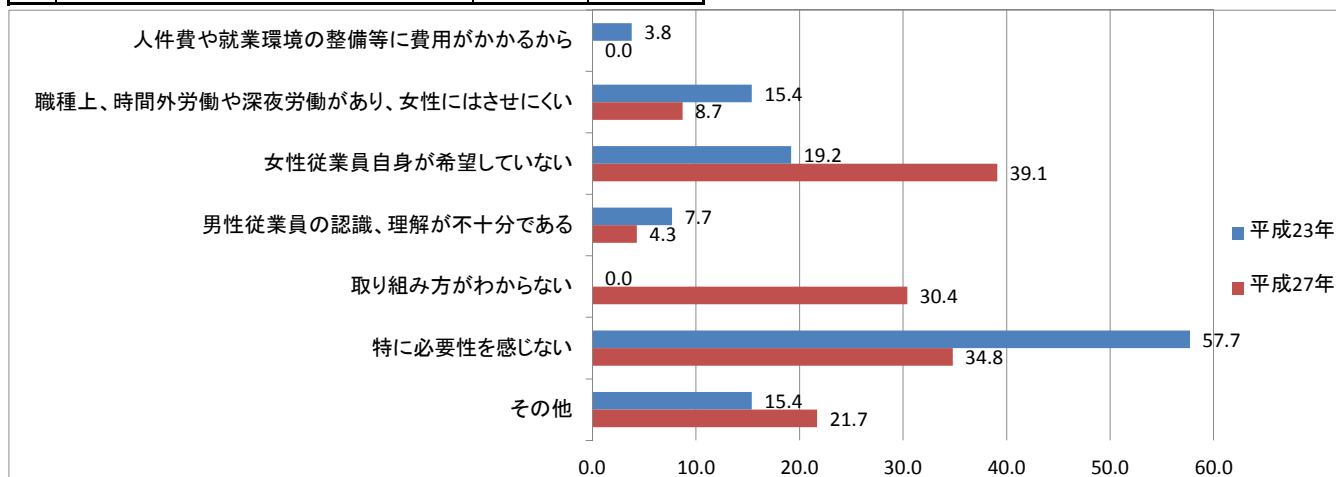
「女性の登用や人材育成に関する具体的な計画や方針がある」とする割合が、7.7%から41.2%、「女性の管理職への登用を積極的に行っている」とする割合が、23.1%から35.3%、また、「女性が能力を発揮できるよう教育訓練や研修を実施している」とする回答が、30.8%から35.3%と前回よりも大幅に増加している。一方で、「業務に必要な知識や資格取得のための教育訓練や研修を性別に関係なく実施している」、「仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している」、「男女平等について、社内の意識改革に努めている」とする回答は、減少している。



## 問 10-2 (取り組んでいない企業に対して) ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由をお答えください。

No.	カテゴリ	平成23年	平成27年
1	人件費や就業環境の整備等に費用がかかるから	3.8	0.0
2	職種上、時間外労働や深夜労働があり、女性にはさせにくい	15.4	8.7
3	女性従業員自身が希望していない	19.2	39.1
4	男性従業員の認識、理解が不十分である	7.7	4.3
5	取り組み方がわからない	0.0	30.4
6	特に必要性を感じない	57.7	34.8
7	その他	15.4	21.7
	N (%ベース)	26	23

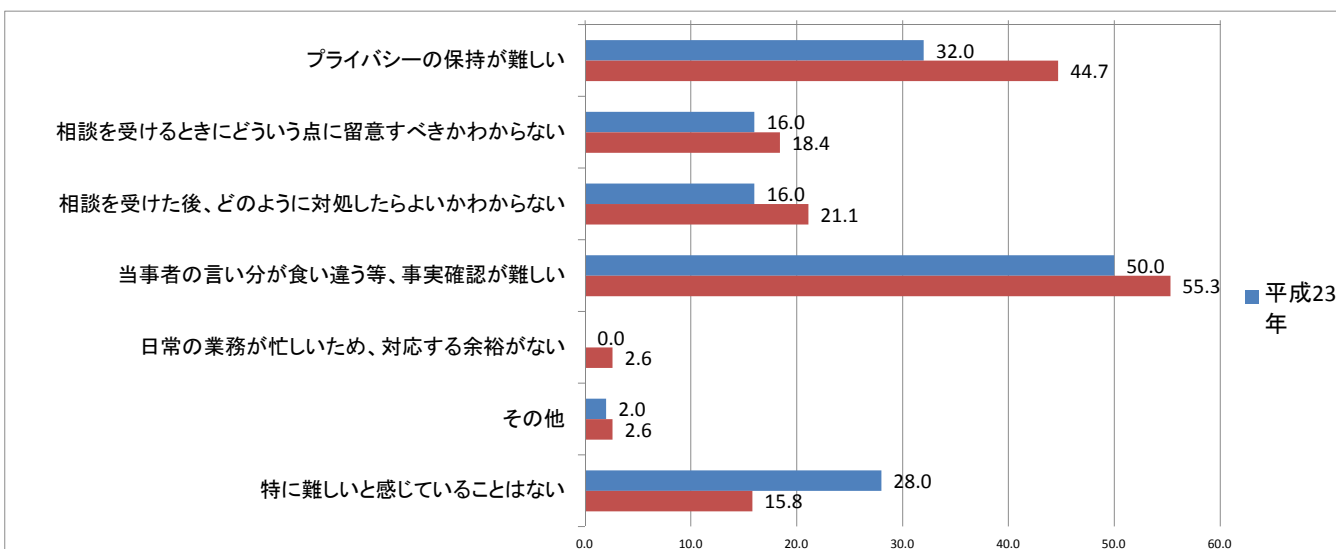
「女性従業員自身が希望していない」とする割合が、19.2%から39.1%、また、「取り組み方がわからない」とする回答が、0%から30.4%と前回よりも大幅に増加している。



## 問12 貴事業所において、セクシュアル・ハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか？

No.	カテゴリ	平成23年	平成27年
1	プライバシーの保持が難しい	32.0	44.7
2	相談を受けるときにどういう点に留意すべきかわからない	16.0	18.4
3	相談を受けた後、どのように対処したらよいかかわからない	16.0	21.1
4	当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい	50.0	55.3
5	日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	0.0	2.6
6	その他	2.0	2.6
7	特に難しいと感じていることはない	28.0	15.8
	N (%ベース)	50	38

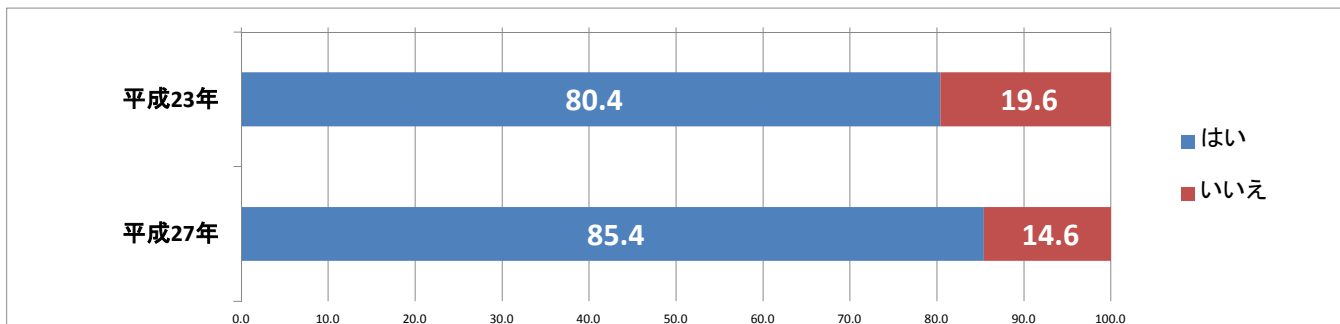
「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」とする割合が、前回・今回とも上位を占めて、「プライバシーの保持が難しい」とする割合が、32%から44.7%と前回よりも増加している。



## 問13 育児を支援する制度がありますか？

No.	カテゴリ	平成23年	平成27年
1	はい	80.4	85.4
2	いいえ	19.6	14.6
	N (%ベース)	56	41

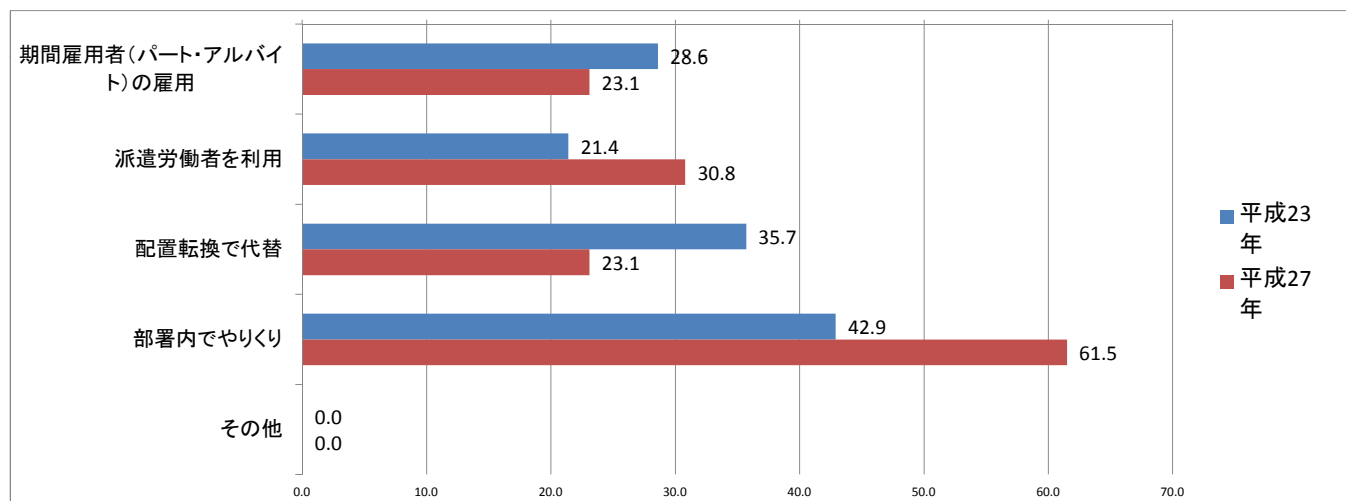
「育児を支援する制度がある」とする回答が、前回より5ポイント増加している。



## 問13-3 休業中の従業員の代替要員をどのように確保しましたか？

No.	カテゴリ	平成23年	平成27年
1	期間雇用者(パート・アルバイト)の雇用	28.6	23.1
2	派遣労働者を利用	21.4	30.8
3	配置転換で代替	35.7	23.1
4	部署内でやりくり	42.9	61.5
5	その他	0.0	0.0
	N (%ベース)	14	13

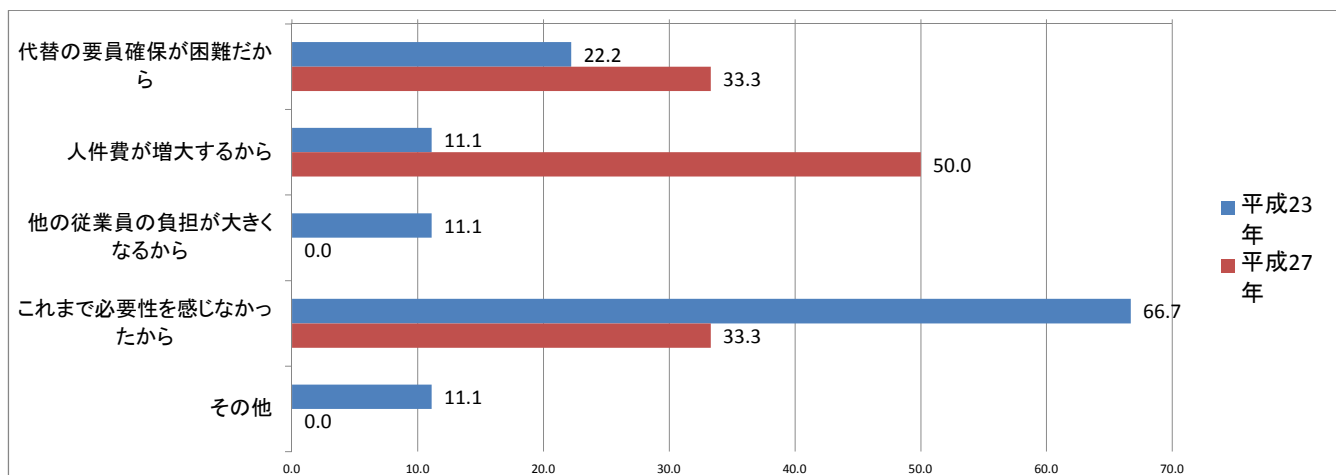
「部署内でやりくりする」とする割合が、42.9%から61.5%へ増加している。



## 問13-4 育児を支援する制度を設けていない理由をお答えください。

No.	カテゴリ	平成23年	平成27年
1	代替の要員確保が困難だから	22.2	33.3
2	人件費が増大するから	11.1	50.0
3	他の従業員の負担が大きくなるから	11.1	0.0
4	これまで必要性を感じなかったから	66.7	33.3
5	その他	11.1	0.0
	N (%ベース)	9	6

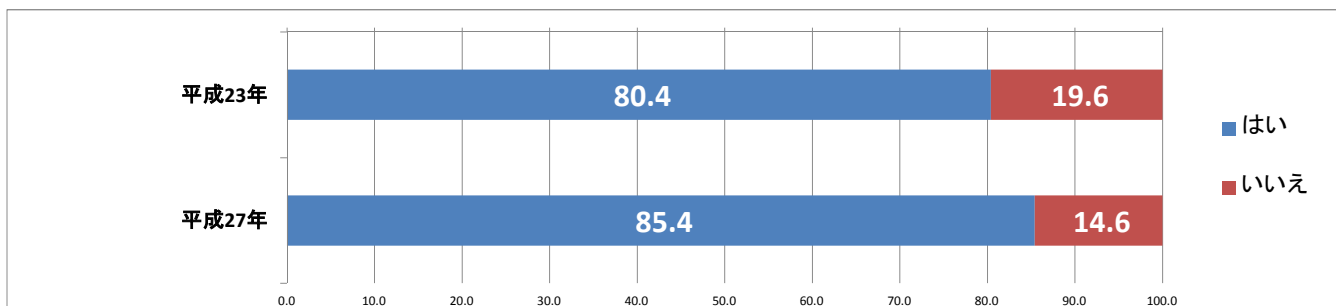
「人件費が増大するから」とする割合が、11.1%から50%と前回よりも大幅に増加している。また、「これまで必要性を感じなかった」とする割合は、66.7%が33.3%へ減少し、育児支援に対する考え方の変化がうかがえる結果となった。



## 問14 介護を支援する制度がありますか？

No.	カテゴリ	平成23年	平成27年
1	はい	76.4	84.2
2	いいえ	23.6	15.8
	N (%ベース)	55	38

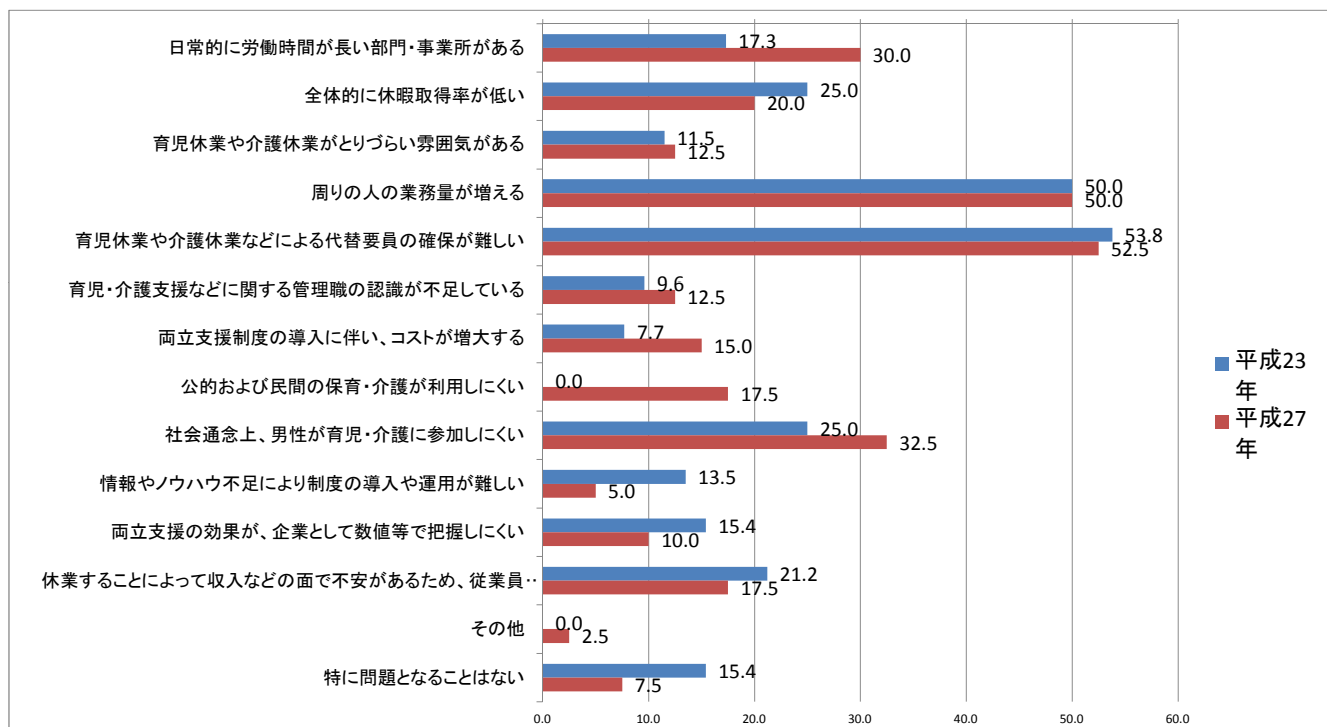
「介護を支援する制度がある」とする回答が、7.8ポイント増加している。



## 問16 仕事と育児や介護との両立支援制度の利用を促進しようとする場合、どのような問題があると思いますか？

No.	カテゴリ	平成23年	平成27年
1	日常的に労働時間が長い部門・事業所がある	17.3	30.0
2	全体的に休暇取得率が低い	25.0	20.0
3	育児休業や介護休業がとりづらい雰囲気がある	11.5	12.5
4	周りの人の業務量が増える	50.0	50.0
5	育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい	53.8	52.5
6	育児・介護支援などに関する管理職の認識が不足している	9.6	12.5
7	両立支援制度の導入に伴い、コストが増大する	7.7	15.0
8	公的および民間の保育・介護が利用しにくい	0.0	17.5
9	社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい	25.0	32.5
10	情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい	13.5	5.0
11	両立支援の効果が、企業として数値等で把握しにくい	15.4	10.0
12	休業することによって収入などの面で不安があるため、従業員が利用を望まない	21.2	17.5
13	その他	0.0	2.5
14	特に問題となることはない	15.4	7.5
	N (%ベース)	52	40

「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」、「育児・介護支援などに関する管理職の認識が不足している」、「両立支援制度の導入に伴い、コストが増大する」、「公的および民間の保育・介護が利用しにくい」、「社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい」とする割合が、前回よりも増加している。「特に問題となることはない」とする回答の割合が、15.4%から7.5%へ減少している。何らかの問題に直面していることがうかがえる。



## 問18 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進するために、必要なことは何だと思えますか？

No.	カテゴリ	平成23年	平成27年
1	経営者や従業員に対する研修	47.1	40.5
2	仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実を図る	45.1	48.6
3	自社が実施している制度などを従業員に積極的にPRし、理解を深める	33.3	29.7
4	社内で両立支援園制度が利用しやすい雰囲気を作る	60.8	51.4
5	事業所に対する両立支援制度の円滑な導入に関する情報やノウハウの提供等	15.7	16.2
6	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	37.3	59.5
7	非正規従業員の処遇の改善を図る	11.8	8.1
8	社会全体の理解促進・啓発	33.3	29.7
9	上司の理解		27.0
10	両立支援制度導入等に対する公的な資金的支援	21.6	16.2
11	保育や介護などの施設やサービスの充実	25.5	37.8
12	その他	2.0	5.4
13	推進する必要はない	0.0	0.0
	N (%ベース)	51	37

「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」とする割合が、37.3%から59.5%へと大幅に増加している。働き方の見直しを求める声の強いことがうかがえる。

