

大垣市男女共同参画に関する企業実態調査結果

男女共同参画推進室

1. 実施日： 2005年8月1日～31日
2. アンケート発送企業： 大垣市に在籍する企業 200社
3. 回収率： 57%（有効回答数113、無効 1）

調査結果

回答の113社について、全体、及び、業種別、規模別（従業員数）に、それぞれの項目について集計した。

I 全体

1、女性の従業員について

全雇用者にしめる女性の割合は、39.2%。うち、正規雇用者の割合は18.2%となる。女性の雇用者のうち、正規雇用者は46.3%、54.7%はパート・アルバイトである。ちなみに岐阜県では、女性雇用者にしめる女性のパート・アルバイトの割合は、43.3%である。女性の管理職113社中、71人。管理職総数でみると女性の管理職割合は2.8%でしかない。女性の管理職がゼロの事業者は78社があり、全体の69%に及ぶ。

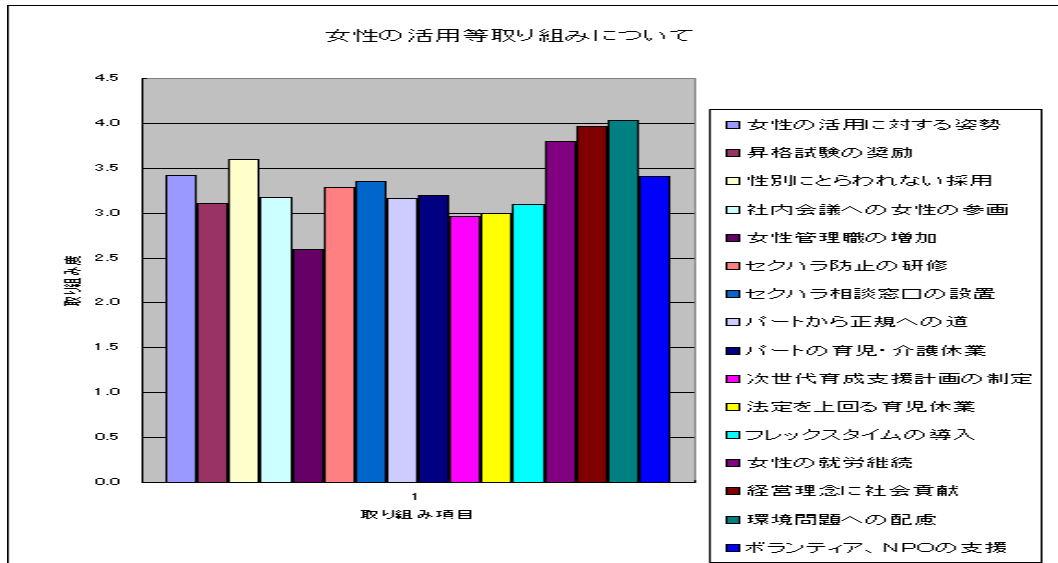
女性の平均勤続年数は、11.7年、男性は17.2年である。県の女性の平均勤続年数が8.4年であることからみると、勤続年数が長いといえる。

2、女性の活用や仕事と家庭との両立支援の取り組みについて（表1）

平均で3ポイント以下（消極的）となる項目は、A-4女性の管理職の増加(2.6)だけである。Aの女性の活用については、概ね積極的であるといえよう。Bのセクシャルハラスメント対策については、平均では3.3となり、ほぼ取り組まれているといえるが、全く取り組んでいない企業も、10%近くある。Dの仕事と家庭の両立支援に関わる項目は、最近になって啓発課活発になったこともあり全般に低い。が、結婚後も女性が働き続けられるような配慮に関して高い。Eの社会貢献活動については、地域との共生を理念に掲げている企業や、環境問題に取り組んでいる企業も多くある。しかし、ボランティア活動やNPO活動への支援は、まだまだこれからといえる。

以上、総じて大垣市の企業も最近の少子高齢社会が叫ばれるなかで、女性の活用や仕事と家庭の両立支援など、これからの企業のあり方について関心が向きつつあるといえる。

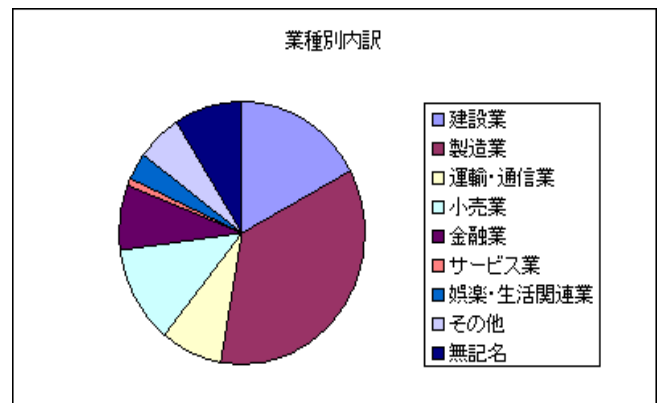
<表 1 >



II 業種別

内訳

建設業	20	サービス業(医療福祉)	1
製造業	40	サービス業(理美容、生活全般)	4
運輸・通信	9	その他	7
小売業	14	不明	9
金融業	9	合計	113



1、女性の従業員について (表2)

全従業員における女性の割合は、サービス業（生活関連）、小売業が一番多く、一番少ないのは建設業である。女性従業員が多い小売業では正規女性従業員の割合は低いが、女性の管理職割合は高い。金融業や医療福祉などのサービス業では、正規女性従業員の割合は比較的高いといえる。しかし、金融業における女性管理職数は、女性の雇用数からいうと非常に少ないといえる。

2、平均勤続年数 (表3)

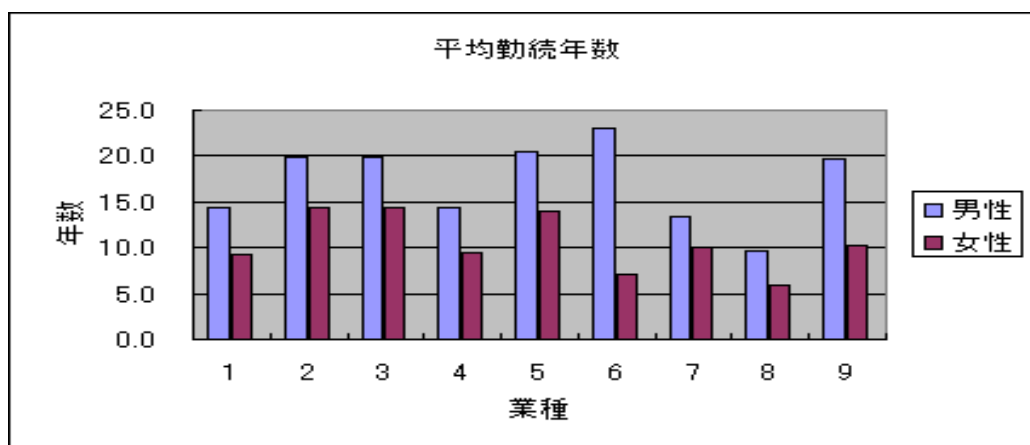
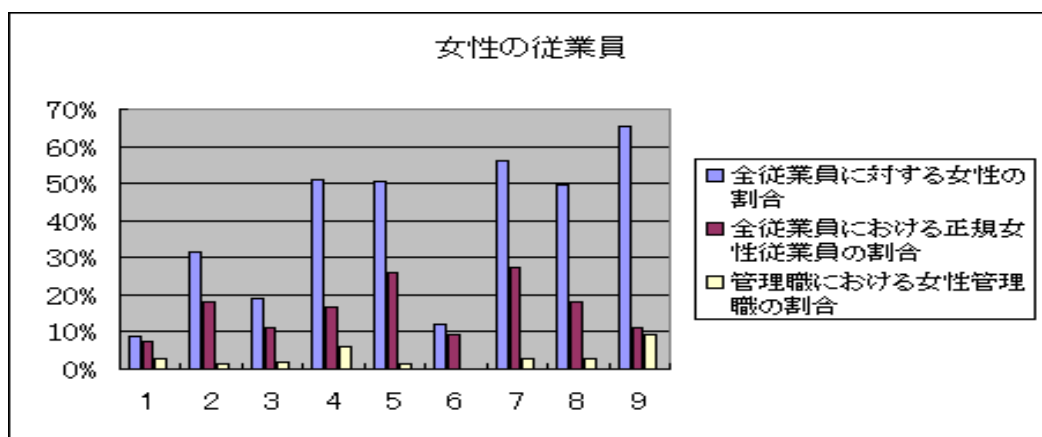
勤続年数が10年以下の業種は、建設業、小売業、サービス業（医療福祉）、その他、「不明」の業種である。

男性と比べて大きな差があるのは、サービス業（医療福祉）、その他であり、差が小さい

の業種はサービス業（理美容、生活全般）である。

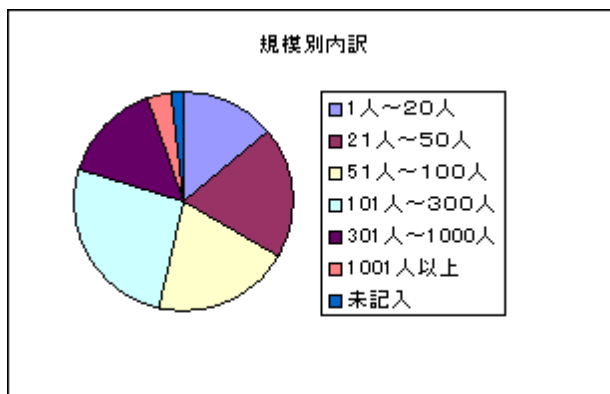
3、 女性の活用、仕事と家庭の両立支援について

- ① 女性の活用に高いポイントしめすのは、規模が大きい企業がある金融業である。次いで運輸・通信業が高い。また、女性管理職の増加については、いずれも低く、金融、運輸・通信がわずかに3ポイントを越す程度である。（表4）
- ② セクシャルハラスメント対策は、金融ではしっかり取り組まれていることがわかる。が建設業では、2ポイント以下と取り組みが遅れているようである。（表5）
- ③ 短時間労働者から正社員への道があるかについては、製造業が高い数値をしめす。しかし、育児・介護休暇取得については、進んでいないようである。（表5）
- ④ 仕事と家庭の両立支援については、次世代育成支援計画の策定が義務づけられる規模が多い金融業は高いポイントしめすが、女性従業員が少ない建設業や製造業、また正規従業員が少ない小売業のポイントは低い。が、女性の就労継続への取り組みは、他の項目と比べ高い。（表6）
- ⑤ 地域・社会貢献活動（表7）
どの規模の業種においても高い数値をしめす。が、3項目のなかでは、ボランティアやNPOの奨励については相対的には低く、これからの取り組みとなろう。



Ⅲ 規模別

従業員数	事業所数
1 ～ 20人	16
21 ～ 50人	22
51人 ～ 100人	23
101人～ 300人	30
301人～ 1000人	17
1001人以上	4
未記入	1
合計	113



1、女性の従業員について（表8）

全従業員における女性の割合が一番高いのは千人以上の事業所で、51.7%である。次いで300人以上1000人以下の事業所で、20人以下の事業所も31.3%をしめす。女性の正規従業員の割合で高いのは千人以上、次いで20人以下の事業所となる。

女性管理職の割合は、規模が小さい事業所ほど高く、100人以上1000人以下の事業所で低い。大企業では国あげて進めている女性活用の動きが浸透してきているとみることができる。また小規模では労働力としての女性の活用が一般化しているともいえる。

2、平均勤続年数（表9）

女性の平均勤続年数は、10年以上15年未満がほとんどである。男性の平均と比較してその差が大きいのは、301人以上1000人未満の事業所、次いで20人以下の事業所となる。

表8

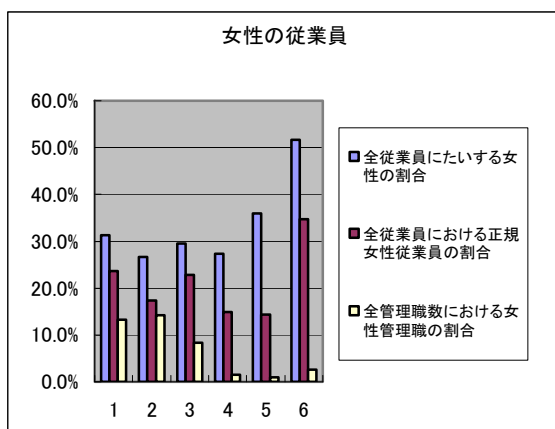
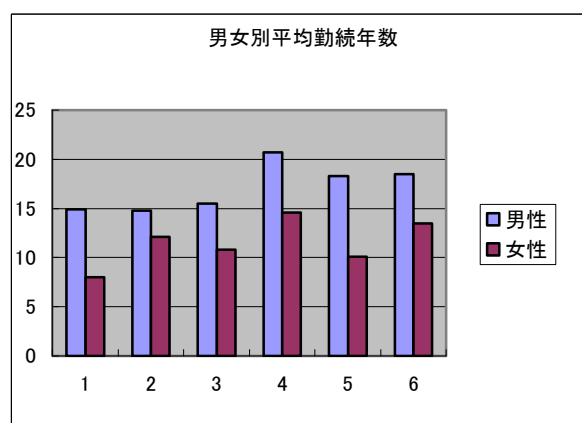


表9



3、女性の活用、仕事と家庭の両立支援について

- ① 女性の活用については、千人以上の規模ではほとんどの項目において積極的な姿勢をしめすが、300人以上1000人以下の事業では、女性の社内会議への参加が女性管理職の増加については3ポイント以下示すなど、女性の活用について進んでいないといえる。(表10)
- ② セクハラ対策については、規模が大きいところでは積極的に取り組まれているといえる。50人以下の事業所では、1を示す事業所も7箇所ある。(表11)
- ③ パート労働者については、全体に正規社員への道は開かれているかは明確ではないが、介護・育児休暇については、大規模事業所では取り組まれているところもある。(表11)
- ④ 仕事と家庭の両立支援では、「次世代育成支援計画」を義務づけられている301人以上の会社では取り組まれている。が、規模が小さくなるほど、両立支援に関する取り組みには消極的である。100人以下の規模では3ポイント以下である。(表12)
- ⑤ 地域・社会貢献については、大規模事業所では、ほとんどが経営理念に地域貢献を掲げており、環境への配慮も取り組まれている。小規模では、「環境」については1を示す事業所も2, 3みうけられる。ボランティアやNPOに関するとりくみについては、全体では、まだまだこれからといえる。(表13)

<調査結果の概要>

- 1、大垣地域の事業所では、男女共同参画の取り組みは、事業所の規模によって進展の度合いが異なるが、中小零細規模の事業所ではこれからといえる。
- 2、女性の活用については、少子化が進み、団塊の世代が退職するにつれ、進むものと思われるが、そのための事業所の姿勢や環境整備への啓発活動が市としても必要と考えられる。
- 3、設問の分かりにくさや理解しにくいという点については反省がある。設問が女性の活用、仕事と家庭の両立支援についてのなんらかの知識がいきわたっていると前提した設問であったことも否めない。