

# 男女共同参画に関する事業所アンケート

## 集計結果

平成18年9月実施

八戸市 市民生活部 男女参画国際課

## 男女共同参画に関する事業所アンケート概要

### 1. アンケートの目的

市内の事業所における雇用の状況、女性の活用などに関する現状や意識、育児や介護を支援するための取り組み状況などについて実態を把握するとともに、18年2月に改定した八戸市男女共同参画基本計画に掲載している目標値をより適正な数値に設定するため。

### 2. 調査対象

市内にある10人以上の従業員がいる事業所

### 3. 調査方法

送付・・・宅配便

回収・・・郵送回収、FAX回収、メール回収のいずれか

### 4. 調査期間

平成18年9月1日(金)～9月25日(月)

### 5. 調査時点

平成18年9月1日(金)

### 6. 回収結果

対象事業所数 966事業所

有効回収数 408事業所

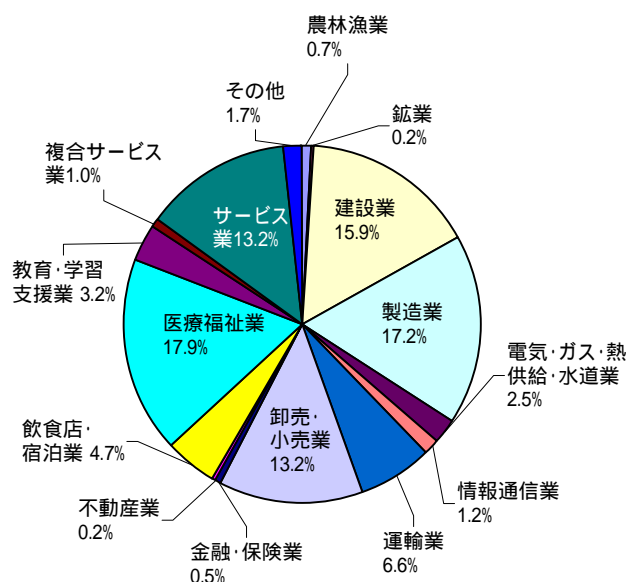
回収率 42.2%

### 7. 集計結果の標記について

集計結果の数値を小数点以下第2位で四捨五入しているため、各回答比率の合計が100%に一致しないことがある。

問1 主な業種について、次の中から1つ選んで をつけてください。

業種名	事業所数	割合(%)
農林漁業	3	0.7
鉱業	1	0.2
建設業	65	15.9
製造業	70	17.2
電気・ガス・熱供給・水道業	10	2.5
情報通信業	5	1.2
運輸業	27	6.6
卸売・小売業	54	13.2
金融・保険業	2	0.5
不動産業	1	0.2
飲食店・宿泊業	19	4.7
医療福祉業	73	17.9
教育・学習支援業	13	3.2
複合サービス業	4	1.0
サービス業	54	13.2
その他	7	1.7
無回答	0	0.0
合計	408	100.0



その他・・・陸上自衛隊、海上自衛隊、指定管理業、工場内請負業、(社)八戸観光コンベンション協・観光客、コンベンション誘致

問2 職種や役職ごとの常時雇用者数について、男女別に記入してください。

常時雇用者全体の男女の比率は、男性 51.9%、女性 48.1%とほぼ同数に近い結果が出ました。しかし、雇用形態別でみると、正社員・正職員では、男性が全体の半数以上を占める職種は、営業職(75.2%)、管理職(82.8% 管理職、役員・部長相当職、課長相当職、係長相当職を含んだ全ての管理職)、その他(70.0%)に対し、女性の正社員・正職員で半数を占める役職はありませんでした。一方、アルバイト・パートでは、女性が半数以上を占めるのは、販売・サービス職(60.2%)で、男性は全体の6.3%にとどまりました。

全体的にみると、男性は正社員・正職員での雇用が圧倒的に多いですが、女性は正社員・正職員よりもアルバイト・パートでの雇用が多い傾向にあります。

役職別・雇用形態別人数

役職名	内訳			単位:人			
	男	女	合計	正社員・正職員(男)	正社員・正職員(女)	アルバイト・パート(男)	アルバイト・パート(女)
事務職	885	1,662	2,547	785	1,188	100	474
製造・作業職	4,517	3,197	7,714	3,764	1,286	753	1,911
販売・サービス職	1,988	5,114	7,102	1,336	837	652	4,277
営業職	654	132	786	591	85	63	47
技術・専門職	2,347	2,781	5,128	2,096	2,291	251	490
管理職	336	53	389	336	45	0	8
役員・部長相当職	1,007	181	1,188	1,003	176	4	5
課長相当職	1,058	195	1,253	1,055	195	3	0
係長相当職	846	236	1,082	845	234	1	2
その他	1,717	679	2,396	1,678	320	39	359
役職内訳無し	65	77	142	54	32	11	45
合計	15,420	14,307	29,727	13,543	6,689	1,877	7,618

1箇所

役職別・雇用形態別割合

役職名	内訳			単位:%			
	男	女	合計	正社員・正職員(男)	正社員・正職員(女)	アルバイト・パート(男)	アルバイト・パート(女)
事務職	34.7	65.3	100.0	30.8	46.6	3.9	18.6
製造・作業職	58.6	41.4	100.0	48.8	16.7	9.8	24.8
販売・サービス職	28.0	72.0	100.0	18.8	11.8	9.2	60.2
営業職	83.2	16.8	100.0	75.2	10.8	8.0	6.0
技術・専門職	45.8	54.2	100.0	40.9	44.7	4.9	9.6
管理職	86.4	13.6	100.0	86.4	11.6	0.0	2.1
役員・部長相当職	84.8	15.2	100.0	84.4	14.8	0.3	0.4
課長相当職	84.4	15.6	100.0	84.2	15.6	0.2	0.0
係長相当職	78.2	21.8	100.0	78.1	21.6	0.1	0.2
その他	71.7	28.3	100.0	70.0	13.4	1.6	15.0
役職内訳無し	45.8	54.2	100.0	38.0	22.5	7.7	31.7
合計	51.9	48.1	100.0	45.6	22.5	6.3	25.6

1箇所

## 管理職割合

内訳

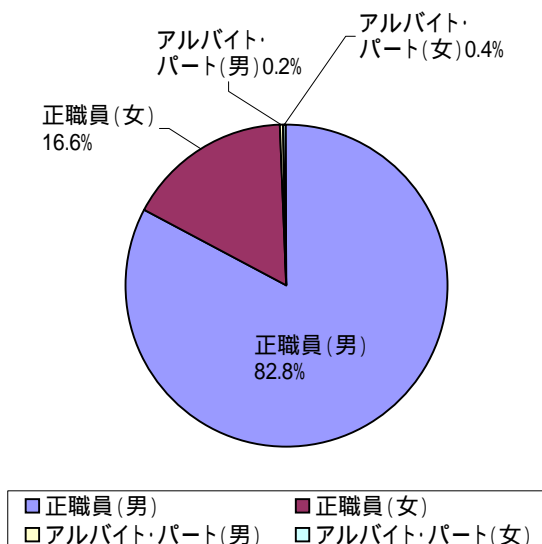
	男	女	合計	内訳			
				正社員・正職員(男)	正社員・正職員(女)	アルバイト・パート(男)	アルバイト・パート(女)
人数	3,247	665	3,912	3,239	650	8	15
割合(%)	83.0	17.0	100.0	82.8	16.6	0.2	0.4

ここで言う管理職とは、管理職、役員・部長相当職、課長相当職、係長相当職を含んだ全ての管理職を言います。

管理職の割合を男女別で比較したところ、男性が83.0%、女性が17.0%という結果が出ました。

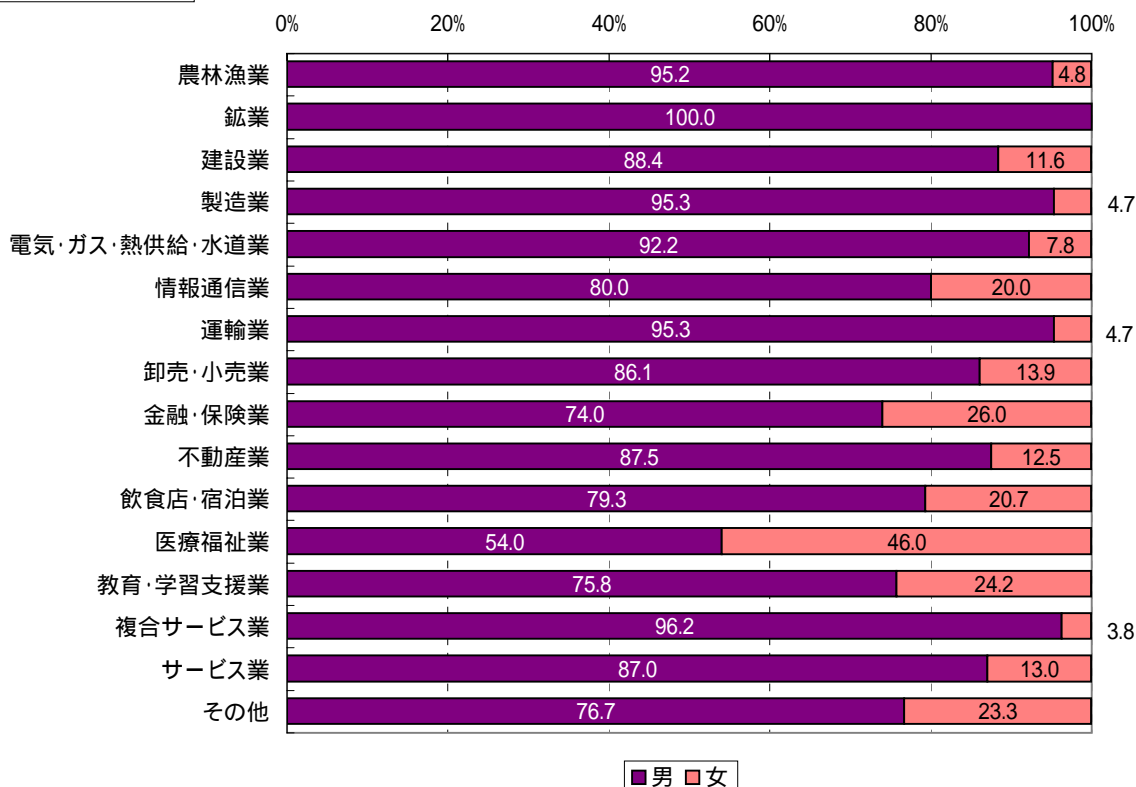
また、雇用形態別の管理職の割合を比較してみたところ、男性正社員・正職員が82.8%、女性正社員・正職員が16.6%という結果が出ました。一方、アルバイト・パートでは、男女を合計しても、全体の0.6%にとどまりました。

雇用形態別管理職の割合



業種別に管理職の男女の割合を比較してみたところ、全ての業種において男性が半数以上を占めているという結果が出ました。その中で、医療福祉業は、女性の割合が46.0%と半数を若干下回っているものの、男女ほぼ同数であることがわかりました。

業種別管理職の割合



問3 貴事業所の正社員・正職員の平均年齢及び平均勤続年数(1年未満は四捨五入)を男女別に記入してください。

業種別平均年齢

単位:歳

業種名	男	女	全体
農林漁業	36.2	42.3	38.2
鉱業	46.0	25.0	45.5
建設業	40.0	36.7	39.6
製造業	41.4	46.0	42.7
電気・ガス・熱供給・水道業	42.4	37.0	41.7
情報通信業	33.8	33.4	33.7
運輸業	44.3	37.0	43.9
卸売・小売業	36.3	31.8	34.9
金融・保険業	44.8	37.1	42.3
不動産業	47.0	34.0	42.3
飲食店・宿泊業	39.8	36.0	38.5
医療福祉業	40.8	37.6	38.4
教育・学習支援業	48.7	40.3	45.3
複合サービス業	42.3	35.8	40.5
サービス業	43.9	43.6	43.8
その他	36.1	35.8	36.1
全体	40.6	38.8	40.1

業種別平均勤続年数

単位:年

業種名	男	女	全体
農林漁業	9.1	9.5	9.2
鉱業	15.0	2.0	14.7
建設業	12.0	9.1	11.7
製造業	14.0	11.6	13.3
電気・ガス・熱供給・水道業	13.2	6.9	12.4
情報通信業	10.5	10.8	10.6
運輸業	15.6	11.1	15.3
卸売・小売業	10.9	8.1	10.1
金融・保険業	21.8	9.9	17.9
不動産業	15.0	10.0	13.2
飲食店・宿泊業	13.5	10.3	12.4
医療福祉業	9.7	9.9	9.9
教育・学習支援業	16.5	13.4	15.2
複合サービス業	14.2	13.9	14.1
サービス業	10.6	7.4	9.7
その他	15.8	10.8	15.1
全体	13.2	10.0	12.1

## 女性の活用についてお聞きします

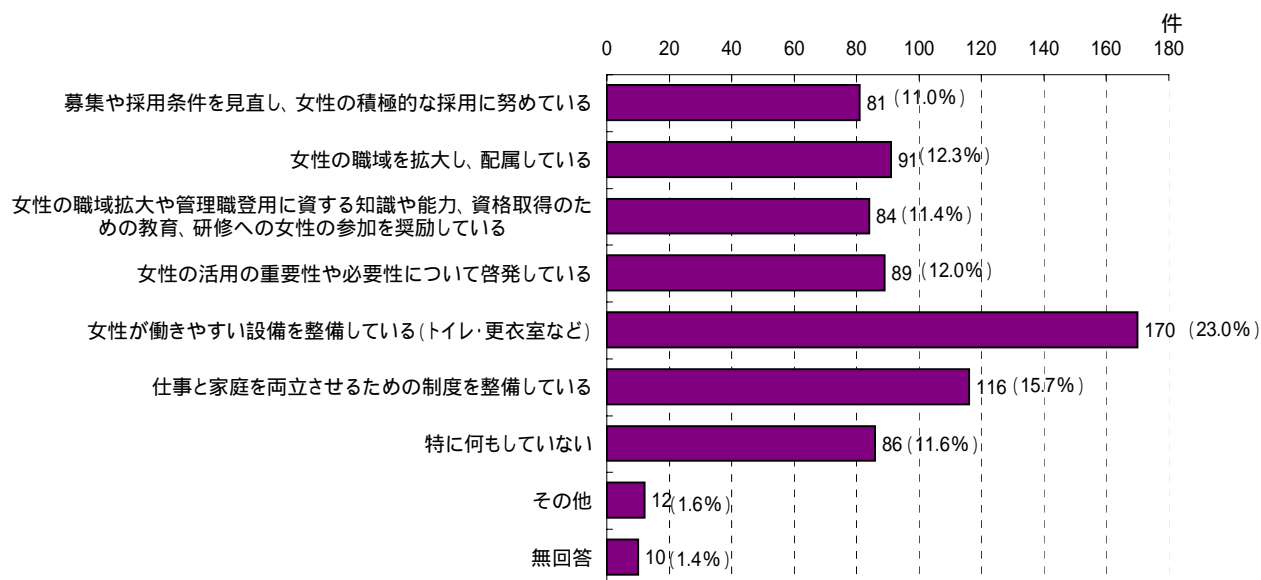
問4 女性従業員を活用するために、貴事業所ではどのような取り組みをしていますか。あてはまる番号すべてに をつけてください。

一番多かった取り組みは、「女性が働きやすい設備を整備している(トイレ・更衣室など)」で、23.0%の事業所が実施していました。その次に多かったのは、「仕事と家庭を両立させるための制度を整備している」で15.7%、次いで「女性の職域を拡大し、配属している」の12.3%という結果が出ました。

また、「制度としては取り決めはしていないが、社内的には個々に取り組みをしている」、「子供の年齢に応じて出勤時間、就業時間を決めている」など、独自の取り組みをしているという事業所もありました。

しかし、「特に何もしていない」という事業所が11.6%もあり、その主な理由は、「女性従業員が少ない、多い」という人数的な問題、「体力的に女性には無理」、「男女の作業内容が区別されている」、「余裕がない」などがありました。しかし、「男女同じに扱っている」、「男女の差は一切なく、本人の能力のみ」という、性別によらない、職員の個性と能力を重視した事業所もありました。

女性従業員を活用するための取り組み



業種名	女性の積極的な採用	女性の職域拡大	教育・研修への女性の参加奨励	女性活用の啓発	女性が働きやすい設備の整備	仕事と家庭両立のための制度整備	特に何もしていない	その他	無回答	合計
農林漁業	0	2	0	1	2	1	0	0	0	6
鉱業	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
建設業	4	6	10	11	25	16	21	1	1	95
製造業	12	16	11	14	35	17	11	1	1	118
電気・ガス・熱供給・水道業	0	1	2	3	4	1	3	0	0	14
情報通信業	2	3	1	1	2	0	1	0	0	10
運輸業	4	4	5	5	10	6	9	3	0	46
卸売・小売業	13	16	11	17	21	16	10	4	0	108
金融・保険業	1	1	2	1	1	0	0	0	0	6
不動産業	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
飲食店・宿泊業	4	8	2	5	5	5	3	0	0	32
医療福祉業	21	13	29	15	39	32	8	3	5	165
教育・学習支援業	5	4	4	4	4	5	4	0	0	30
複合サービス業	1	1	1	1	0	1	0	0	0	5
サービス業	14	14	3	11	16	11	16	0	3	88
その他	0	2	3	0	4	4	0	0	0	13
合計	81	91	84	89	170	116	86	12	10	739

### 7. 特に何もしていない理由

- ・女性の従業員が少ない又はいない(建設業 3、製造業 1)
- ・女性従業員が多い又は女性従業員のための(卸売・小売業 1、医療福祉業 6、建設業 1)
- ・男性中心の会社のため(運輸業 1)
- ・工事現場等での作業の為、女性には体力的には困難(サービス業 1、製造業 1)
- ・縫製加工業の為、作業内容が区別されている(製造業 1)
- ・男、女の専門職である(運輸業 1)
- ・工場作業には、女子の従業員はいない(電気・ガス・熱供給・水道業 1)
- ・重量物の持ち運びや高所での作業が多いので難しいところがある(サービス業 1)
- ・職種で違いがあり難しい(サービス業 1)
- ・業種的に女性作業は禁止されている(建設業 1)
- ・当社に現在余裕がない(卸売・小売業 1)
- ・現状通りで問題ないため(卸売・小売業 1)
- ・従来より男女同じに扱っている(製造業 1)
- ・男女の差は一切ない。本人の能力のみ(医療福祉業 1)

### 8. その他

- ・6の制度(仕事と家庭を両立させるための制度)の他に時間等を配慮している(建設業 1)
- ・他社の事務員を養成中(製造業 1)
- ・制度として取り決めはしていないが、社内的には個々に取組みをしている(卸売・小売業 1)
- ・新規採用はしていない(卸売・小売業 1)
- ・子供の年齢に応じて出勤時間、就業時間を決めている(卸売・小売業 1)
- ・教育や研修は男女の区別なく実施している(卸売・小売業 1)
- ・以前より女性従業員の多い業種であり、管理職も女性が多数をしめている(医療福祉業 1)
- ・基本的に採用及び職種に男女別無し(医療福祉業 1)
- ・女性の職場なのでよく分からない(医療福祉業 1)
- ・重量物運搬業務のため、事務職のみ(運輸業 1)

## セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みについてお聞きします

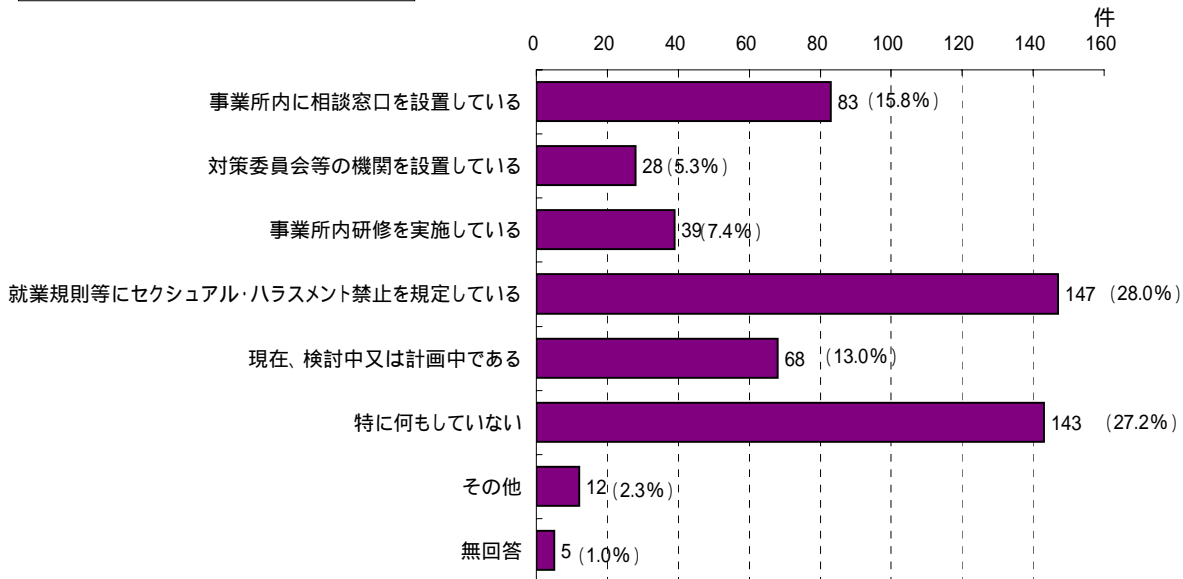
問5 セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みを何かしていますか。あてはまる番号すべてに をつけてください。

取り組みをしている中で一番多かったのは、「就業規則等にセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している」で、28.0%の事業所が実施していました。次に多かったのは、「事業所内に相談窓口を設置している」で15.8%、「現在、検討中又は計画中である」が13.0%でした。

相談窓口を設置している事業所のうち、相談があったのは、3事業所・3件のみでした。

しかし、「特に何もしていない」と答えた事業所が27.2%もあり、その主な理由は、「今まで問題がなかった」、「必要性を感じない」、「起きる可能性がない」となっています。一方、「あってはならないし、あるべきではない」と感じている事業所もありました。

### セクシュアル・ハラスメントに対する取り組み



### 件数(業種別)

単位:件

業種名	相談窓口の設置	対策委員会等の設置	事業所内研修の実施	規則等にセクハラ禁止を規定	検討中・計画中	特に何もしていない	その他	無回答	合計
農林漁業	1	0	0	0	1	0	1	0	3
鉱業	0	0	0	1	0	0	0	0	1
建設業	2	1	3	10	15	33	1	3	65
製造業	13	2	6	24	16	22	1	2	84
電気・ガス・熱供給・水道業	1	1	3	2	1	4	0	0	12
情報通信業	0	0	0	1	0	4	1	0	6
運輸業	5	3	3	13	4	9	1	0	38
卸売・小売業	6	3	5	16	7	23	3	0	63
金融・保険業	1	0	2	1	0	0	0	0	4
不動産業	0	0	0	0	1	0	0	0	1
飲食店・宿泊業	3	0	0	7	5	6	0	0	21
医療福祉業	32	15	12	49	7	11	3	0	129
教育・学習支援業	4	2	1	4	1	6	0	0	18
複合サービス業	3	0	0	2	0	0	0	0	5
サービス業	9	1	3	14	8	25	1	0	61
その他	3	0	1	3	2	0	0	0	9
合計	83	28	39	147	68	143	12	5	525

### 相談件数(全体)

件数	事業所数	内訳
1件	2	卸売・小売業 1、サービス業 1
2件	1	製造業 1
3件	0	
合計	3	

## 6. 特に何もしていない理由

- ・現在、過去において問題がない。事例がない(建設業 5、製造業 3、電気・ガス・水道業 1、運輸業 2、卸売・小売業 4、サービス業 1)
- ・社内ではコミュニケーションがよく取れているので問題はない(卸売・小売業 1)
- ・公的機関等より文書で通達があった時など、回覧や伝達方法を取っているが、今まで問題は無い(教育・学習支援業 1)
- ・申し出がない(サービス業 1)
- ・必要性を感じない(建設業 2、製造業 2、情報通信業 1、運輸業 1、卸売・小売業 1)
- ・女性社員がいない(製造業 1)
- ・日中は殆んど女性従業員のみ(建設業 1)
- ・女性の多い職場又は女性だけの職場なので(医療福祉業 2、教育・学習支援業 1、サービス業 1、医療福祉業 1、卸売・小売業 1)
- ・男性は、ほとんど現場作業のため、同じ環境に男女がいることがない(サービス業)
- ・人数があまり多くないので目が行き届いている(卸売・小売業 1、製造業 1)
- ・起きる可能性は全くない(製造業 1)
- ・セクシュアル・ハラスメントが起きる要素がないとみている(製造業 1)
- ・セクハラは無いと認識しているので。話(相談)も出て来ない(製造業 1)
- ・そのような人間を採用及び雇用していない為(建設業 1)
- ・日頃よりセクハラについて注意喚起している(製造業 1)
- ・セクシュアル・ハラスメントの定義づけがなされていない限り、個人の感覚に相当の差があるため(製造業 1)
- ・今後取組む予定(情報通信業 1)
- ・当社の場合、女性の方が優位に立っている感じ(卸売・小売業 1)
- ・女性上位の会社で逆ハラスがあるかもしれない(卸売・小売業 1)
- ・あってはならないし、あるべきではない(飲食店・宿泊業 1)
- ・女性を蔑視していない(教育・学習支援業 1)
- ・職場において女性の年配者が多く、職場は神聖な場所である。もしそのような事があったらだまっていない。男性の数が少ない(卸売・小売業 1)

## 7.その他

- ・相談窓口設置予定(農林漁業 1)
- ・セクハラがあった場合、上司に相談するよう女性に話してある。現在セクハラは無し(建設業 1)
- ・養成中の他社社員から特にアピールがない(製造業 1)
- ・少人数社員なので、家族的な環境であり、社員全員マナーレベルの質が高いと自負している(卸売・小売業 1)
- ・セクシュアル・ハラスメントに関する研修に参加している(卸売・小売業 1)
- ・セクシュアル・ハラスメント防止規程作成(医療福祉業 1)
- ・アンケートの実施(医療福祉業 1)



## 育児・介護に関する制度や利用状況についてお聞きします

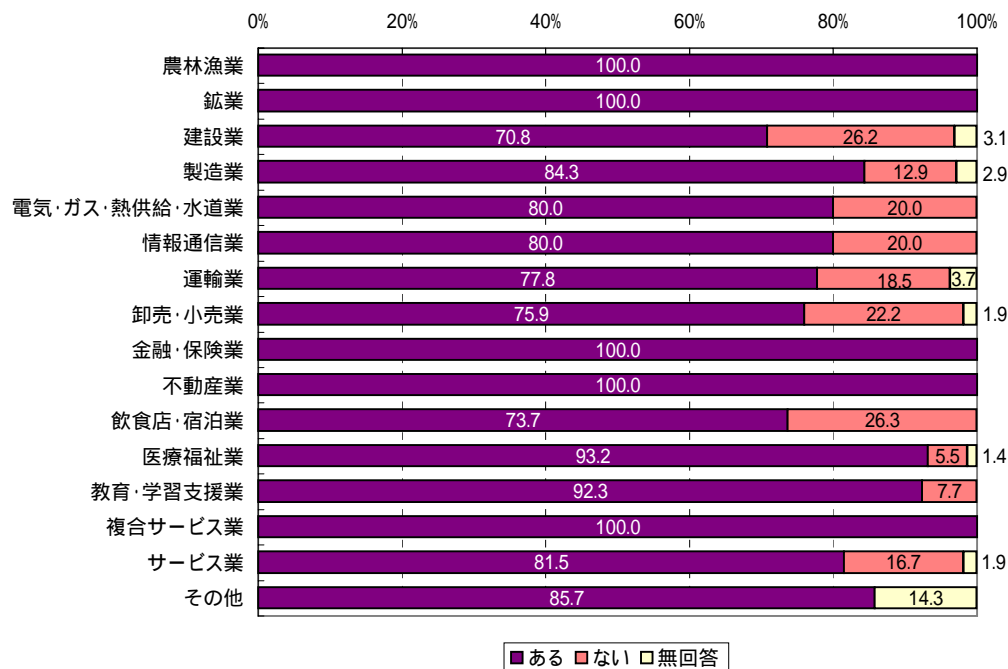
問6 貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。

全体では、81.9%の事業所が「育児休業制度の規定がある」と答えています。また、「規定がない」と答えた事業所は15.9%あり、その理由は、「対象者がいない、必要とする社員がいない」、「育児終了した人がほとんど」と答えた事業所や、「希望する期間休ませる、規定がないだけで自由に休める」と答えた事業所もありました。一方、「結婚すると退職する為」と答えた事業所もあり、女性が働き続けることが難しい状況もあることがわかりました。

### 件数・割合(全体)

区分	事業所数	割合(%)
ある	334	81.9
ない	65	15.9
無回答	9	2.2
合計	408	100.0

### 育児休業制度制定状況(業種別)



### 規定がない理由

- ・その都度必要に応じ話し合いをする（建設業 1）
- ・今まで該当がなかったため手薄だった（建設業 1）
- ・対象者がいない、必要とする社員がいない（建設業 1、卸売・小売業 1）
- ・制度はない。産休で仕事を休んだ人はいまだにない（卸売・小売業 1）
- ・特に設けていない（建設業 1、製造業 1）
- ・現在検討中（建設業 1）
- ・育児終了した人がほとんど（製造業 1）
- ・育児を終えた年代を採用している為（運輸業 1）
- ・常時雇用者は、女性 55 才、男性 58 才（サービス業 1）
- ・若い人がいないので、特別何もしていないが、若い人を雇う様になれば考えねばならないと思う（卸売・小売業 1）
- ・結婚すると退職する為（卸売・小売業 1）
- ・希望する期間休ませる。規定がないだけで自由に休める（卸売・小売業 1、飲食店・宿泊業 1）
- ・余裕がない（飲食店・宿泊業 1）
- ・独身又は子供が成人している場合が多い為（飲食店・宿泊業 1）
- ・改定していない（サービス業 1）
- ・就業規程による（サービス業 1）

問7 育児休業制度の有無にかかわらず、全ての事業所にお聞きします。

(1)平成17年4月1日から平成18年3月31日までの間に

該当事業所内訳

区分	延べ人数	全事業所 平均(人)	平均(人)	事業所数
配偶者が出産した男性従業員	407	1.0	2.8	148
出産した女性従業員	226	0.6	2.5	91

(2)(1)の従業員のうち、育児休業を取得、又は取得予定の

該当事業所内訳

区分	延べ人数	割合(%)	平均(人)	事業所数
男性従業員	3	0.7	1.0	3
女性従業員	177	78.3	2.4	74

出産した女性従業員が育児休業を取得した(予定)割合が78.3%に対し、配偶者が出産した男性従業員が育児休業を取得した(予定)割合は0.7%にとどまりました。

人数・割合(業種別・男)

業種名	配偶者が 出産	育休 利用者数	割合(%)	事業所数
農林漁業	4	0	0.0	0
鉱業	1	0	0.0	0
建設業	49	0	0.0	0
製造業	81	1	1.2	1
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0	0.0	0
情報通信業	2	0	0.0	0
運輸業	30	1	3.3	1
卸売・小売業	70	0	0.0	0
金融・保険業	9	0	0.0	0
不動産業	1	0	0.0	0
飲食店・宿泊業	5	0	0.0	0
医療福祉業	25	0	0.0	0
教育・学習支援業	5	0	0.0	0
複合サービス業	5	0	0.0	0
サービス業	53	0	0.0	0
その他	66	1	1.5	1
全体	407	3	0.7	3

人数・割合(業種別・女)

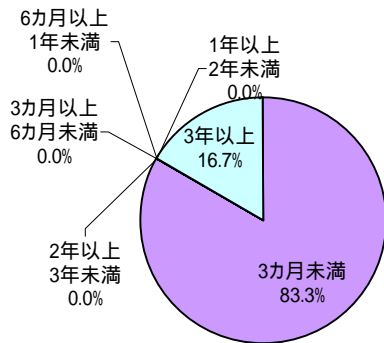
業種名	出産した 職員	育休 利用者数	割合(%)	事業所数
農林漁業	2	2	100.0	2
鉱業	0	0	0.0	0
建設業	3	2	66.7	2
製造業	29	20	69.0	14
電気・ガス・熱供給・水道業	1	1	100.0	1
情報通信業	2	0	0.0	0
運輸業	7	4	57.1	2
卸売・小売業	37	24	64.9	6
金融・保険業	7	7	100.0	1
不動産業	1	0	0.0	0
飲食店・宿泊業	3	3	100.0	3
医療福祉業	108	91	84.3	34
教育・学習支援業	4	2	50.0	2
複合サービス業	2	2	100.0	1
サービス業	3	3	100.0	3
その他	17	16	94.1	3
全体	226	177	78.3	74

(3) 育児休業を取得した(取得予定)期間はどれぐらいですか。男女別に記入してください。

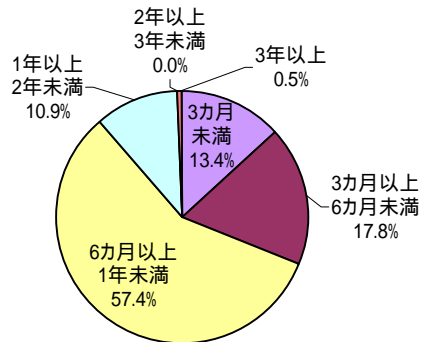
男性従業員では、育児休業期間は3ヶ月未満が最も多く、83.3%ありました。3年以上と答えた事業所(1ヶ所・1名)もありましたが、ほとんどが短期間の取得であることがわかりました。

一方、女性従業員では、6ヶ月以上1年未満の期間が57.4%と最も多く、次いで3ヶ月以上6ヶ月未満の17.8%となっています。以上のことから、育児休業取得率、取得期間のどちらも、男性側の利用が進んでいない状況であることがわかりました。

育児休業取得(取得予定)期間・男性従業員



育児休業取得(取得予定)期間・女性職員



注 (2)に該当する人数以外(過去の実績)も含まれています。

人数(男)

単位:人

業種名	3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上	全体
農林漁業	0	0	0	0	0	0	0
鉱業	0	0	0	0	0	0	0
建設業	2	0	0	0	0	0	2
製造業	1	0	0	0	0	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0
情報通信業	0	0	0	0	0	0	0
運輸業	1	0	0	0	0	0	1
卸売・小売業	0	0	0	0	0	0	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0
不動産業	0	0	0	0	0	0	0
飲食店・宿泊業	0	0	0	0	0	0	0
医療福祉業	1	0	0	0	0	0	1
教育・学習支援業	0	0	0	0	0	0	0
複合サービス業	0	0	0	0	0	0	0
サービス業	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0	1	1
全体	5	0	0	0	0	1	6

人数(女)

単位:人

業種名	3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上	全体
農林漁業	0	1	0	0	0	0	1
鉱業	0	0	0	0	0	0	0
建設業	3	2	3	0	0	0	8
製造業	1	6	17	3	0	0	27
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0	0	0	0	0	1
情報通信業	0	0	0	0	0	0	0
運輸業	0	1	2	1	0	0	4
卸売・小売業	4	7	15	0	0	0	26
金融・保険業	0	0	7	0	0	0	7
不動産業	0	0	0	0	0	0	0
飲食店・宿泊業	1	0	2	0	0	0	3
医療福祉業	15	17	52	17	0	0	101
教育・学習支援業	0	0	3	0	0	0	3
複合サービス業	0	0	0	0	0	0	0
サービス業	1	0	4	0	0	1	6
その他	1	2	12	1	0	0	16
全体	27	36	117	22	0	1	203

問8 働きながら子育てを行う従業員に対する制度の制定状況について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

(1) 所定外労働をさせない制度

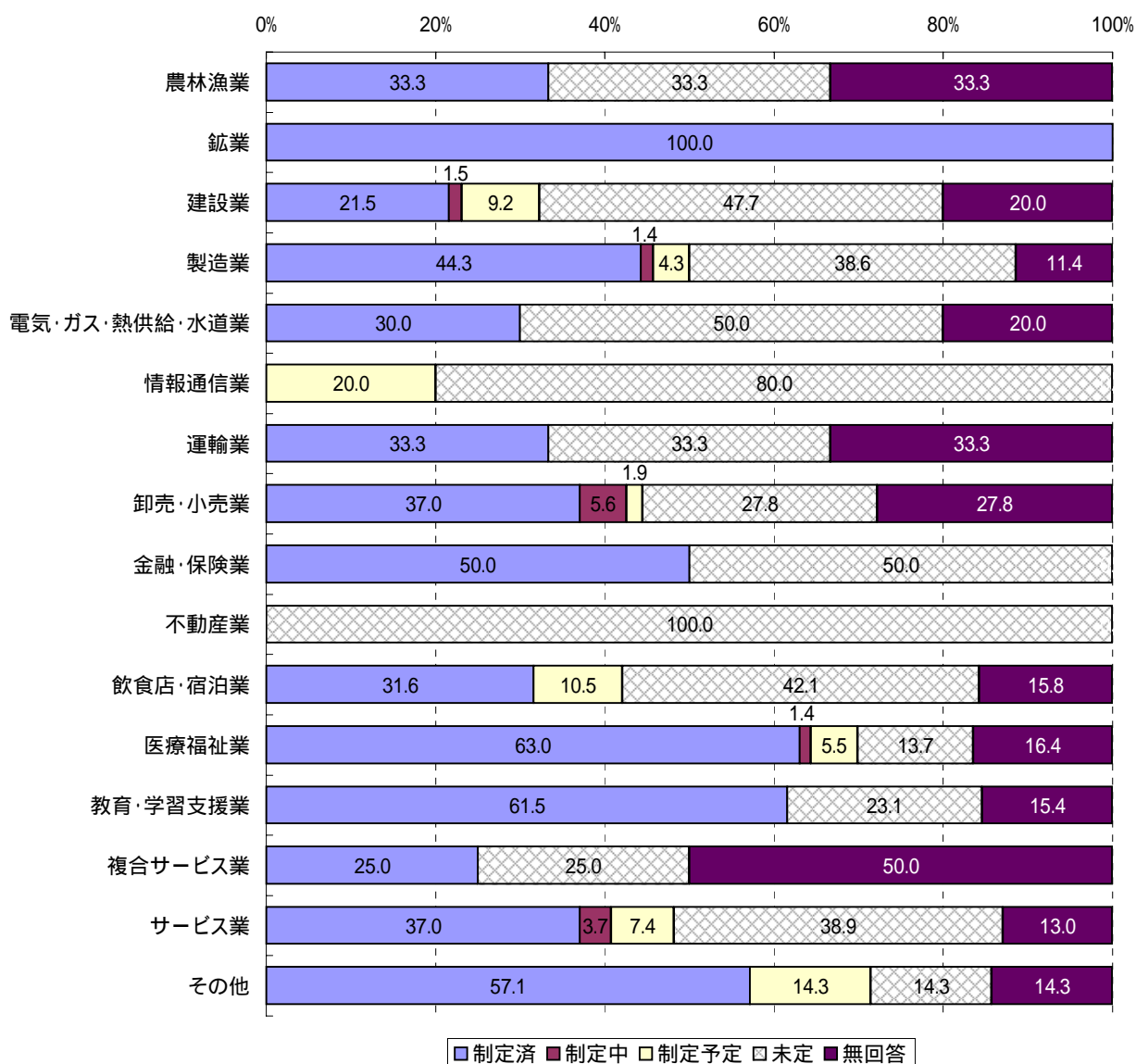
制定済と答えた事業所が最も多く、40.4%という結果が出ました。しかし、未定、無回答を合わせると52.2%と半数以上を占めています。

業種別にみたとところ、制定済の割合が50%以上を占めるのは、16の業種の中で、鉱業他4業種のみでした。一方、未定、無回答の合計が50%以上を占めるのは、農林漁業他11業種もあり、制度の普及があまり図られていないことがわかります。

件数・割合(全体)

区分	事業所数	割合(%)
制定済	165	40.4
制定中	8	2.0
制定予定	22	5.4
未定	138	33.8
無回答	75	18.4
合計	408	100.0

所定外労働をさせない制度の制定状況(業種別)



## (2)短時間勤務の制度

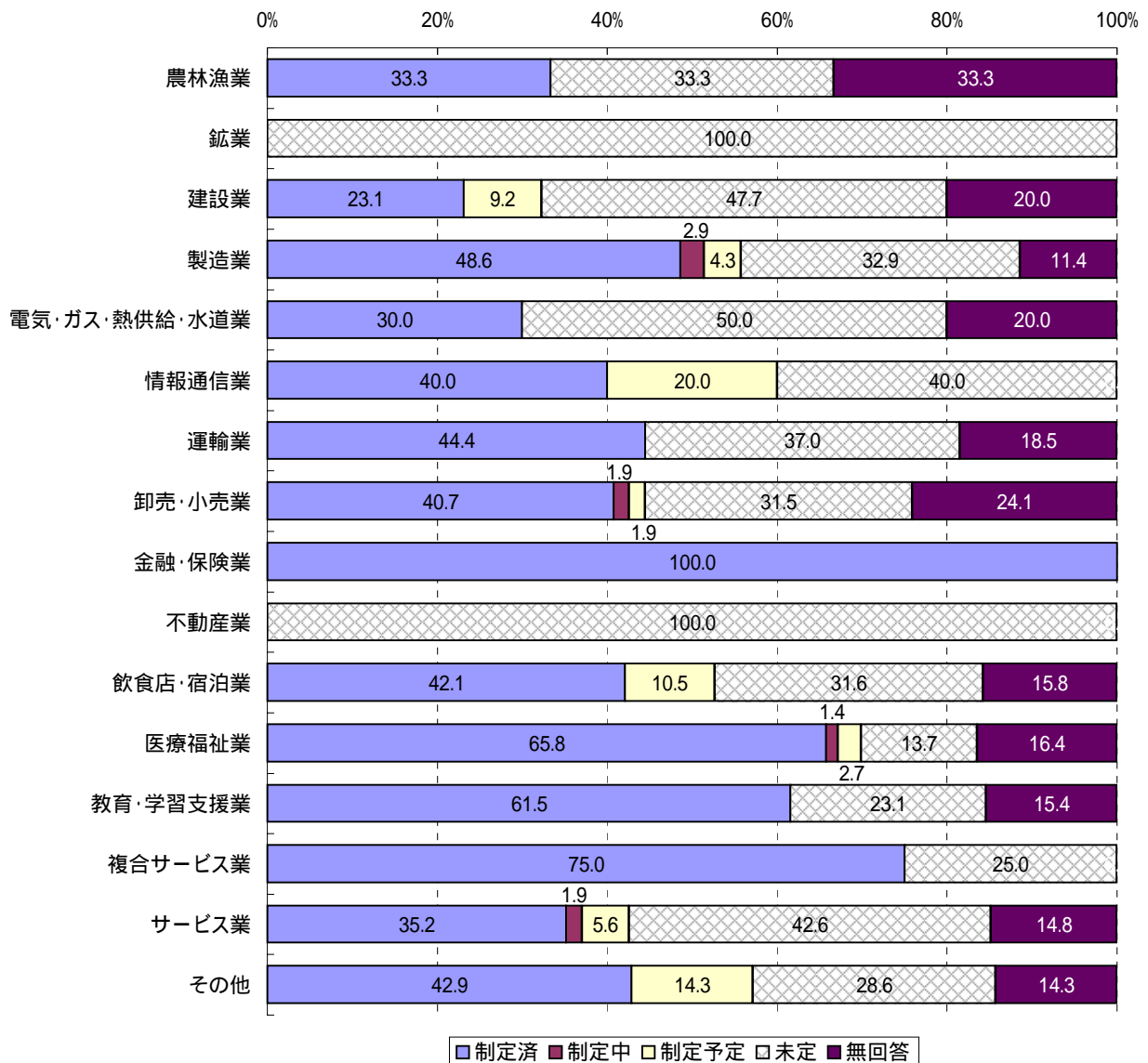
制定済と答えた事業所が最も多く、44.1%という結果が出ました。しかし、未定、無回答を合わせると50.0%と半数を占めています。

業種別にみたところ、制定済の割合が50%以上を占めるのは、金融・保険業他3業種のみでした。一方、未定、無回答の合計が50%以上を占めているのは、農林漁業他7業種もあり、制度の普及があまり図られていないことがわかります。

### 件数・割合(全体)

区分	事業所数	割合(%)
制定済	180	44.1
制定中	5	1.2
制定予定	19	4.7
未定	136	33.3
無回答	68	16.7
合計	408	100.0

短時間勤務の制度の制定状況(業種別)



### (3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

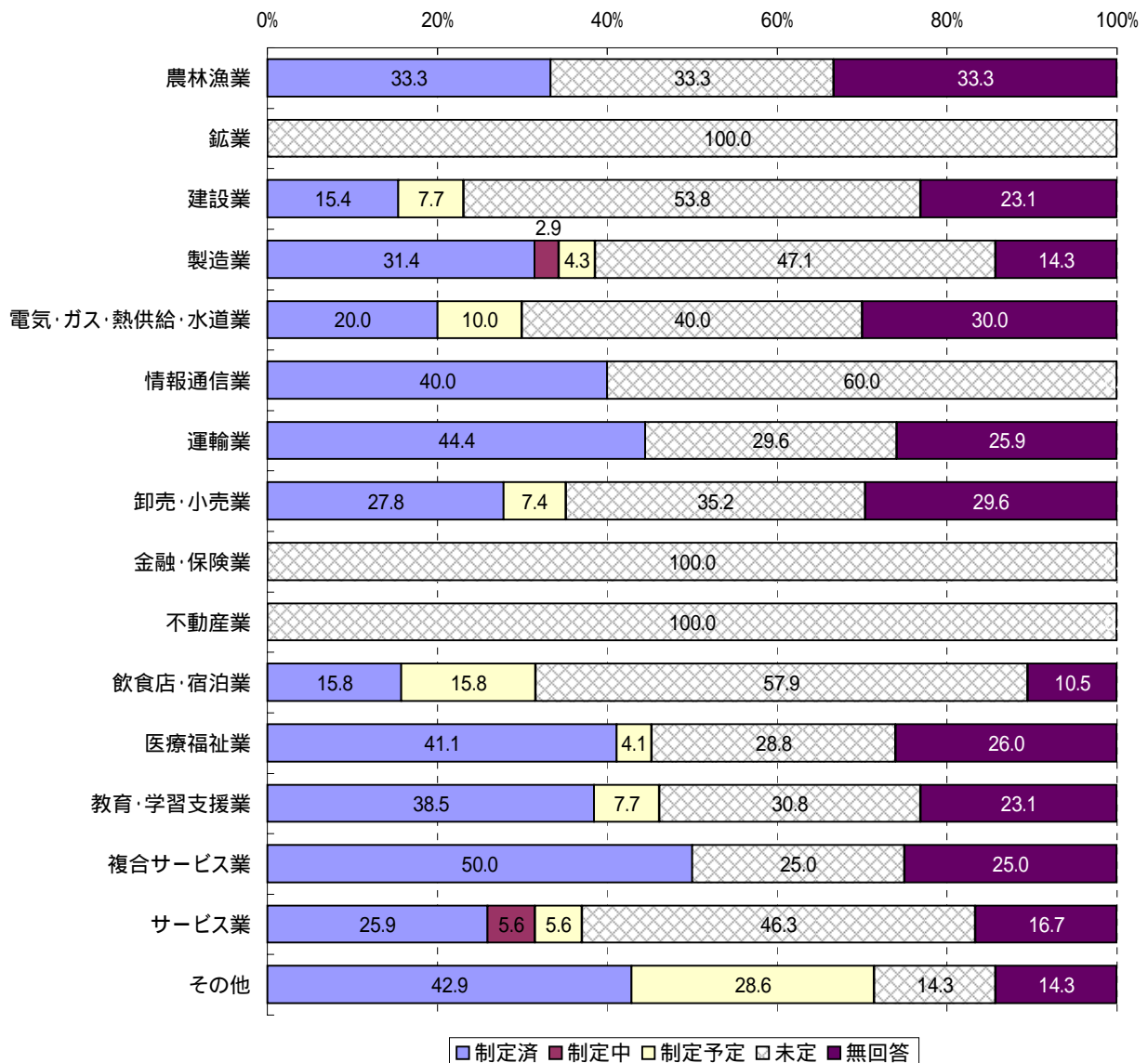
未定と答えた事業所が最も多く、41.7%という結果が出ました。無回答と合わせると63.0%と半数以上を占めています。

業種別にみたところ、制定済の割合が50%以上を占めるのは、複合サービス業のみでした。一方、未定、無回答の合計が50%以上を占めるのは、農林漁業他14業種もあり、制度の普及があまり図られていないことがわかります。

#### 件数・割合(全体)

区分	事業所数	割合(%)
制定済	121	29.7
制定中	5	1.2
制定予定	25	6.1
未定	170	41.7
無回答	87	21.3
合計	408	100.0

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の制定状況(業種別)



#### (4)フレックスタイム制度

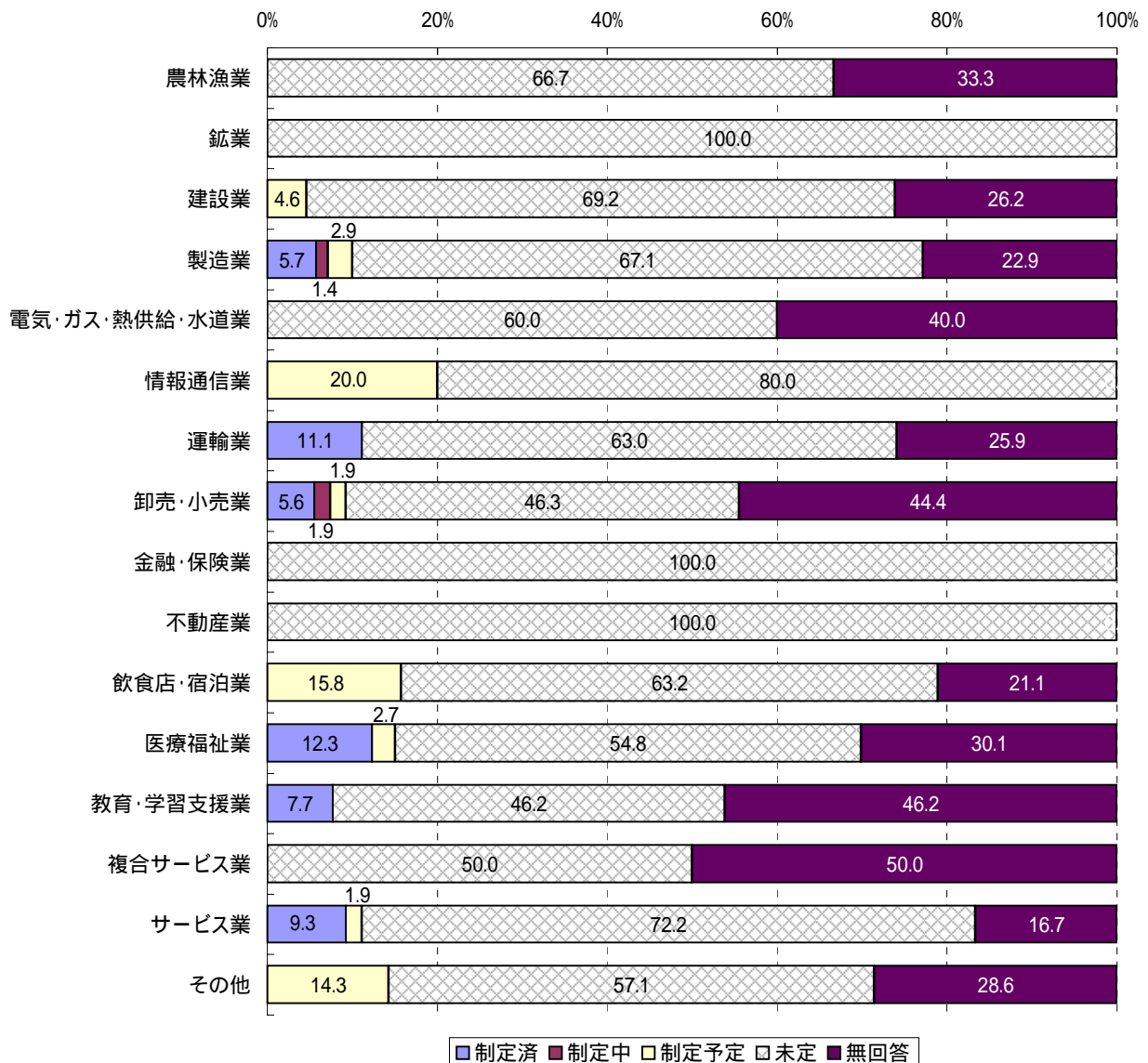
未定と答えた事業所が最も多く、62.0%という結果が出ました。無回答と合わせると89.9%と約9割を占めています。

業種別にみたとところ、制定済の割合が10%以上を占めるのは、運輸業と医療福祉業の2業種だけで、予定もされていない業種が農林漁業他5業種ありました。制度の普及があまり図られていないことがわかります。

#### 件数・割合(全体)

区分	事業所数	割合(%)
制定済	25	6.1
制定中	2	0.5
制定予定	14	3.4
未定	253	62.0
無回答	114	27.9
合計	408	100.0

#### フレックスタイム制度の制定状況(業種別)



### (5)事業所内託児施設

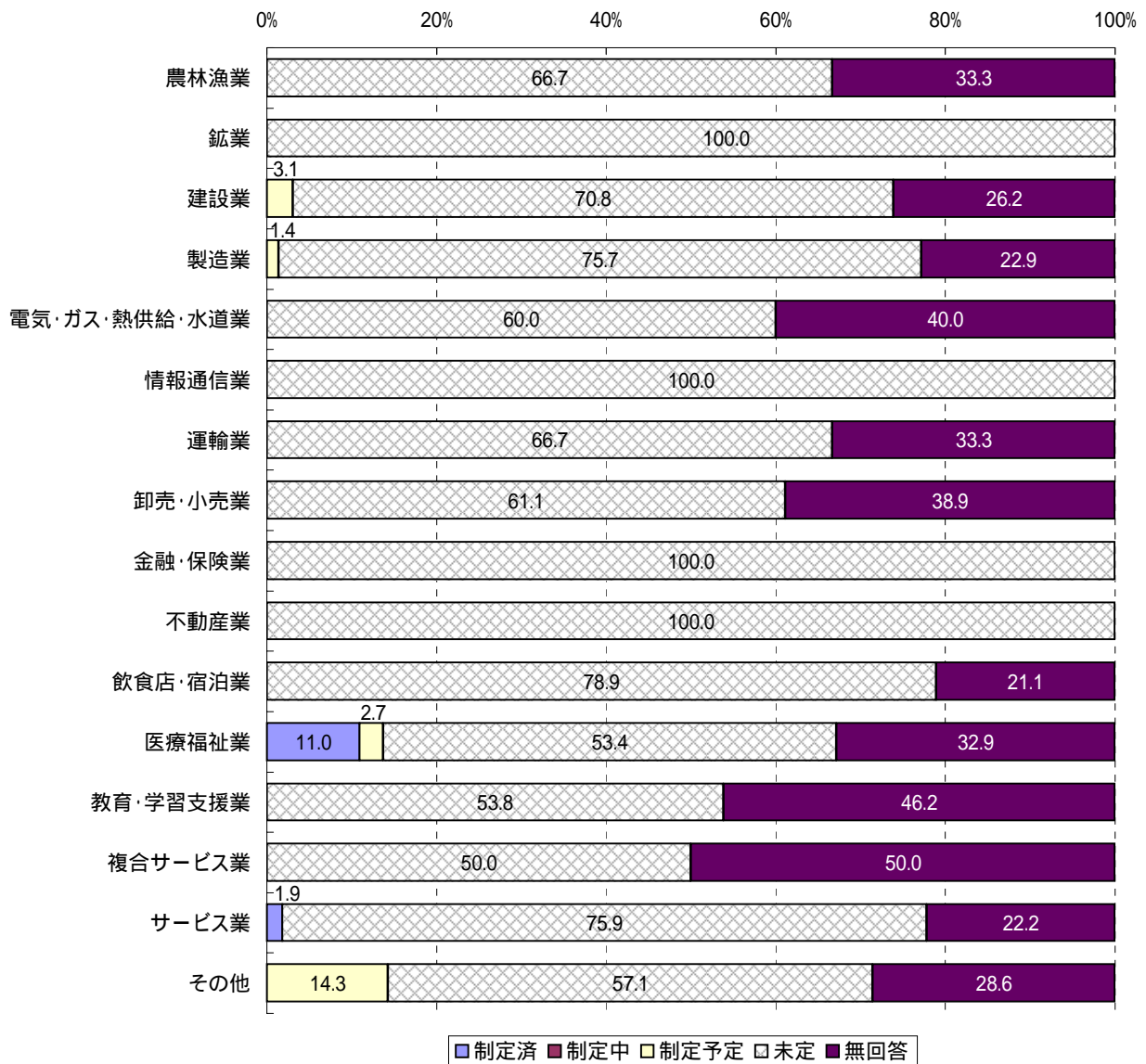
未定と答えた事業所が最も多く、67.4%という結果が出ました。無回答と合わせると96.3%と、大半の事業所が検討していないことがわかりました。

業種別にみたところ、設置しているのは医療福祉業とサービス業の2業種・9事業所のみでした。今後予定されている事業所を含めても、5業種・15事業所で、全体の3.7%にしかありませんでした。

#### 件数・割合(全体)

区分	事業所数	割合(%)
制定済	9	2.2
制定中	0	0.0
制定予定	6	1.5
未定	275	67.4
無回答	118	28.9
合計	408	100.0

#### 事業所内託児施設設置状況(業種別)





### (6)子どもの看護休暇制度

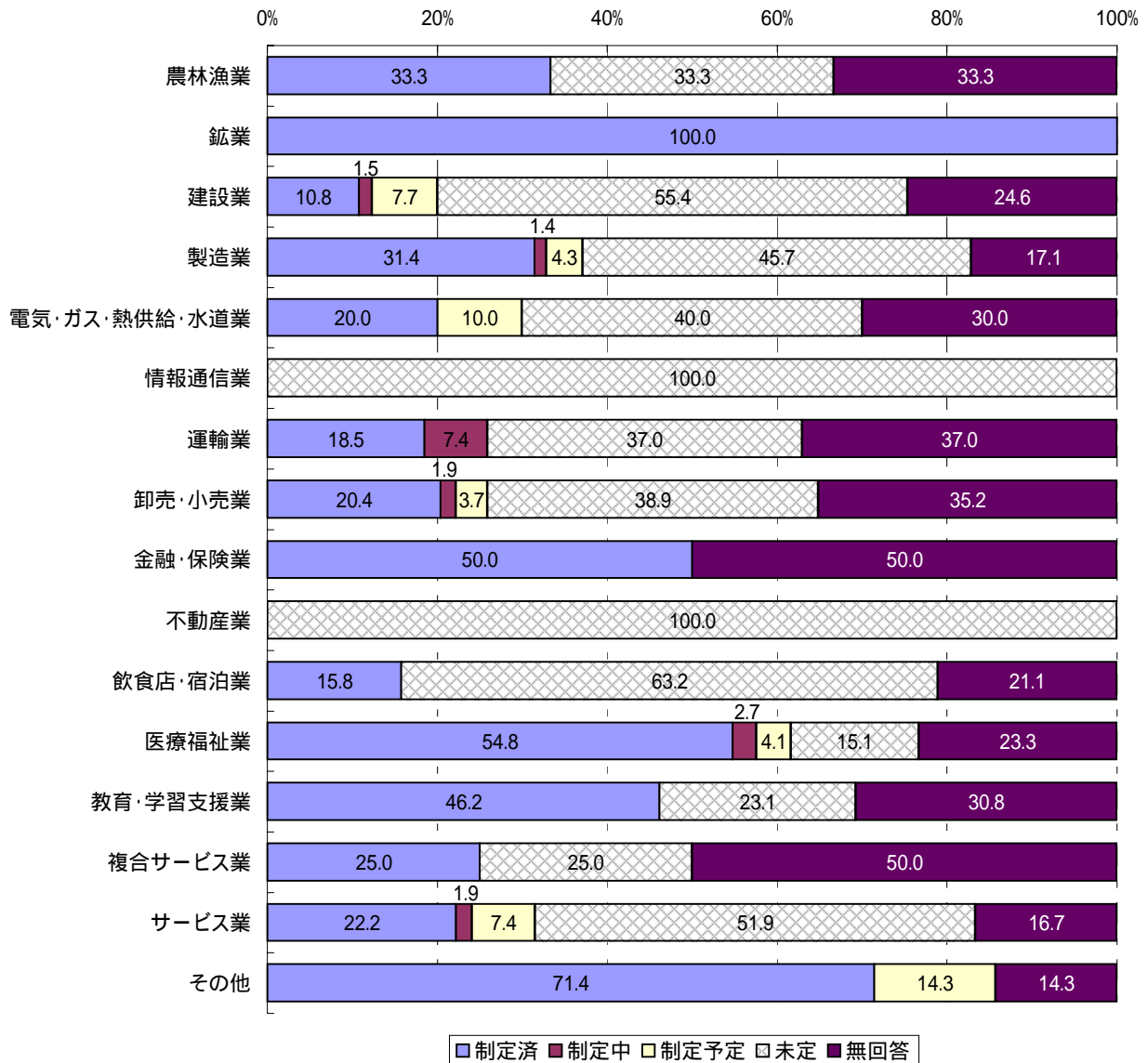
未定と答えた事業所が最も多く、40.4%という結果が出ました。無回答と合わせると64.7%と半数以上を占めています。

業種別にみたところ、制定済の割合が50%以上を占めるのは、鉱業他3業種でした。一方、未定、無回答の合計が50%以上を占めるのは、農林漁業他12業種あり、制度の普及があまり図られていないことがわかります。

#### 件数・割合(全体)

区分	事業所数	割合(%)
制定済	117	28.7
制定中	8	2.0
制定予定	19	4.7
未定	165	40.4
無回答	99	24.3
合計	408	100.0

#### 子どもの看護休暇制度(業種別)



#### (7)その他

- ・深夜業の制限（鉱業 1、建設業 1、運輸業 1、サービス業 1）
- ・必要に応じ話し合いを行う（建設業 2、卸売・小売業 2）
- ・男女共、休みたい時に好きなだけ休ませている（製造業 1）
- ・4時間パート者が多く短時間勤務可（サービス業 1）
- ・必要に応じて有給を使用（製造業 1）
- ・制度化はしていないが都度便宜を図っている、協力している（建設業 1、製造業 1、卸売・小売業 1、医療福祉業 1）
- ・従業員と相談して、短時間勤務、始業就業時刻の繰上げ、繰下げ等、子育てに配慮して応じている（卸売・小売業 1）
- ・本人の申告により、必要な時、必要な時間休業する（卸売・小売業 1、サービス業 1）
- ・女性たちは子育てが終わっている。（子供たちが大きいので）（電気・ガス・熱供給・水道業 1）
- ・最初からパートで雇用。正社員は高齢者又は独身者（卸売・小売業 1）
- ・特別に制度は設けていないが、残業はなく、定刻通りに帰ることができる（卸売・小売業 1）
- ・既婚者が少ない（製造業 1）
- ・育児休業等規程作成（医療福祉業 1）
- ・現在該当者がいないので考えていない（医療福祉業 1）

問9 貴事業所は、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定しましたか。

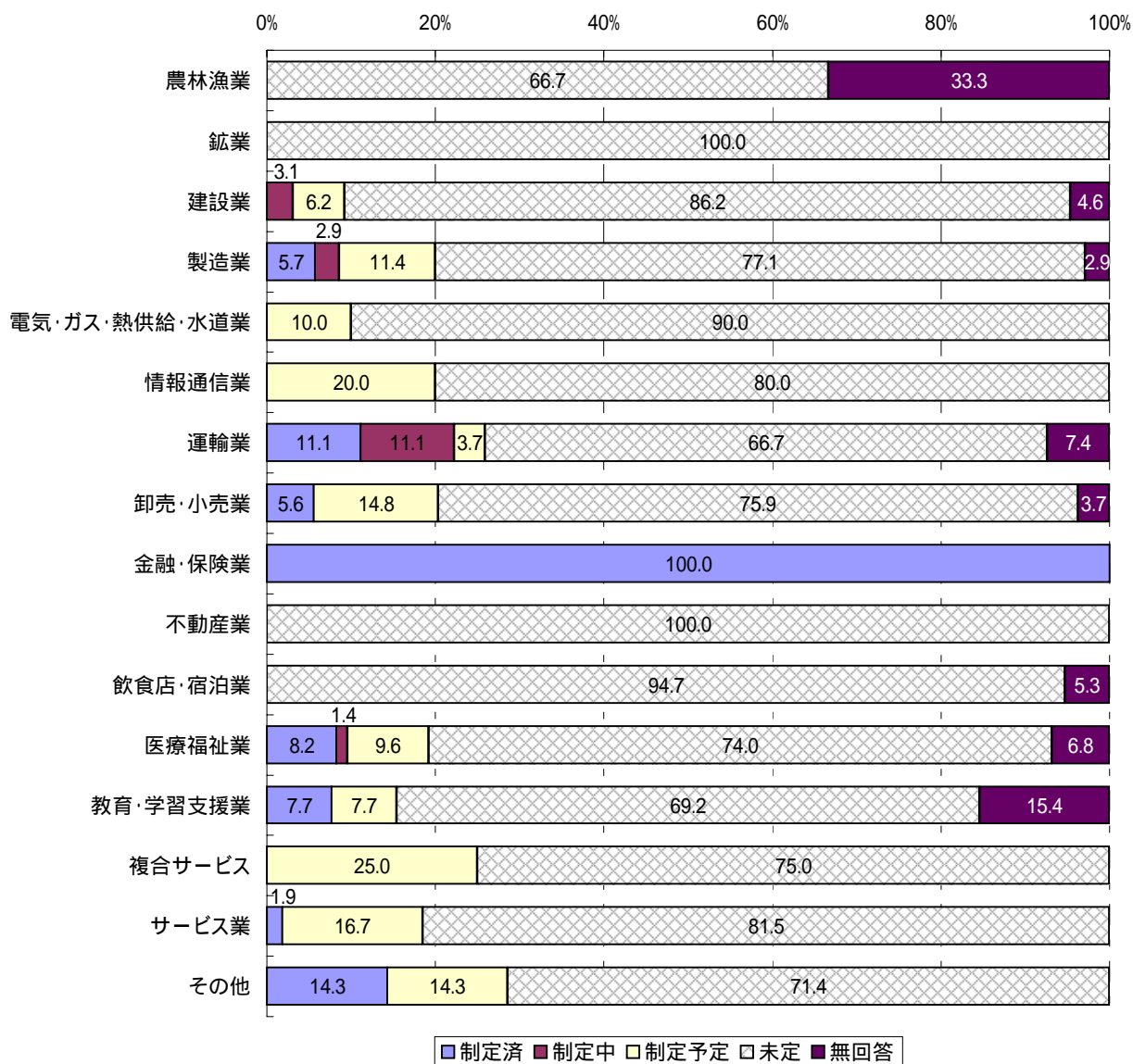
未定と答えた事業所が最も多く、78.2%という結果が出ました。無回答と合わせると8割以上を占めています。

業種別にみたところ、制定済の割合が50%以上を占めるのは、金融・保険業のみでした。一方、未定、無回答の合計が50%以上を占めるのは、農林漁業他14業種あり、計画策定の普及があまり図られていないことがわかります。

件数・割合(全体)

区分	事業所数	割合(%)
制定済	21	5.1
制定中	8	2.0
制定予定	42	10.3
未定	319	78.2
無回答	18	4.4
合計	408	100.0

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定状況(業種別)



問10 貴事業所には介護休業制度の規定がありますか。

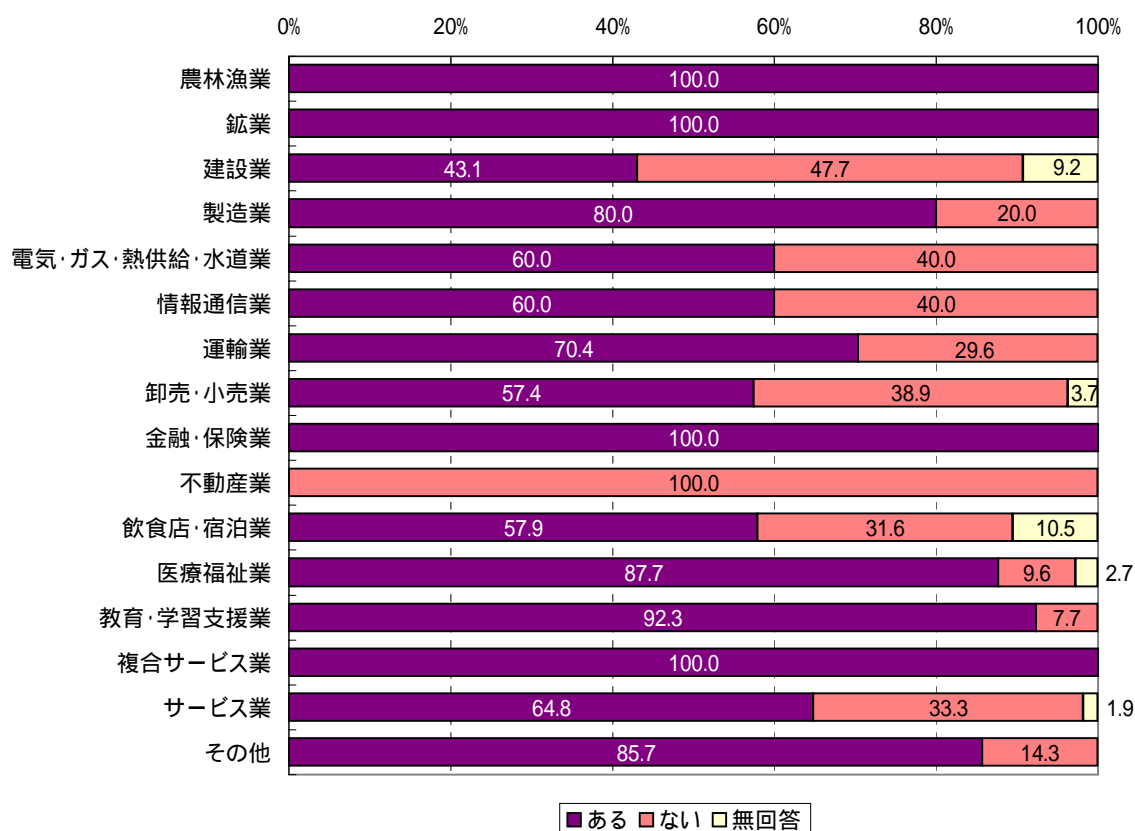
全体では、68.9%の事業所が「介護休業制度の規定がある」と答えています。また、「規定がない」と答えた事業所は27.9%あり、その理由は、「その都度必要に応じ話し合う、相談にのる」、「規定はしていないが、互いに協力し合い仕事をカバーしている」など、独自で対応している事業所もありますが、「該当者がいない」、「これからの問題としてまだ早い」、「余裕がない」と考える事業所もありました。

また、「介護の場合は休職してしまう為」と答えた事業所もあり、介護をしながら仕事をするのが難しい状況もあることがわかりました。

件数・割合(全体)

区分	事業所数	割合(%)
ある	281	68.9
ない	114	27.9
無回答	13	3.2
合計	408	100.0

介護休業制度制定状況(業種別)



## 規定がない理由

- ・必要に応じ話し合う、相談にのる（建設業 1、医療福祉業 1）
- ・整備・策定中（電気・ガス・熱供給・水道業、建設業 1）
- ・制定予定（情報通信業 1）
- ・状況を見て検討、スタッフより希望がでた時に検討（製造業 1、医療福祉業 1）
- ・検討中（建設業 3、製造業 1）
- ・該当者がいないから（卸売・小売業 3）
- ・発生していないため（サービス業 1）
- ・申し出者が今迄にいない為（製造業 1）
- ・規定はしていないが、互いに協力し合い仕事をカバーしている（卸売・小売業 1）
- ・これから問題としてまだ早い感じです（サービス業 1）
- ・（ほとんどが高齢のため）50代後半～（建設業 1）
- ・介護の場合は休職してしまう為（製造業 1）
- ・有給制度がある為（建設業 1）
- ・余裕がない（飲食店・宿泊業 1）
- ・必要最低限の社員で構成しているので、長期休業の余裕がない。但し、1週間程度の休業は認めている（卸売・小売業 1）
- ・未定（電気・ガス・熱供給・水道業 1）

問11 介護休業制度の有無にかかわらず、全ての事業所にお聞きします。

(1)平成17年4月1日から平成18年3月31日までの間に介護休業を取得した人について

全体では、男性従業員が延べ3人、女性従業員が延べ8人と、全事業所平均で介護休業取得者数が1人にも満たないという結果が出ました。比較的取得者が多かったのは、医療福祉業で、男女合わせて全体の45.5%を占めています。

以上のことから、この制度がほとんど活用されていないという状況であることがわかりました。

人数・割合(全体)

該当事業所内訳

区分	延べ人数	全事業所平均(人)	無回答又は0人の事業所数	平均(人)	事業所数
男性従業員	3	0.01	405	1.0	3
女性従業員	8	0.02	401	1.1	7

人数(業種別)

単位:人

業種名	男性従業員	女性従業員	全体
農林漁業	0	1	1
鉱業	1	0	1
建設業	0	1	1
製造業	0	1	1
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0
情報通信業	0	0	0
運輸業	1	0	1
卸売・小売業	0	1	1
金融・保険業	0	0	0
不動産業	0	0	0
飲食店・宿泊業	0	0	0
医療福祉業	1	4	5
教育・学習支援業	0	0	0
複合サービス業	0	0	0
サービス業	0	0	0
その他	0	0	0
全体	3	8	11

割合(業種別)

単位:%

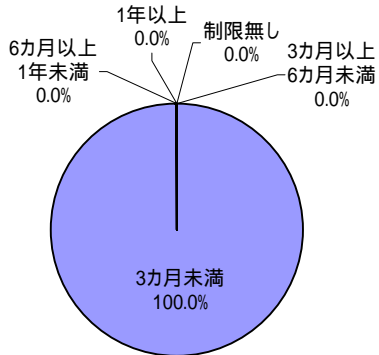
業種名	男性従業員	女性従業員	全体
農林漁業	0.0	9.1	9.1
鉱業	9.1	0.0	9.1
建設業	0.0	9.1	9.1
製造業	0.0	9.1	9.1
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	0.0
情報通信業	0.0	0.0	0.0
運輸業	9.1	0.0	9.1
卸売・小売業	0.0	9.1	9.1
金融・保険業	0.0	0.0	0.0
不動産業	0.0	0.0	0.0
飲食店・宿泊業	0.0	0.0	0.0
医療福祉業	9.1	36.4	45.5
教育・学習支援業	0.0	0.0	0.0
複合サービス業	0.0	0.0	0.0
サービス業	0.0	0.0	0.0
その他	0.0	0.0	0.0
全体	27.3	72.7	100.0

(2)介護休業を取得した期間はどれくらいですか。男女別に記入してください。

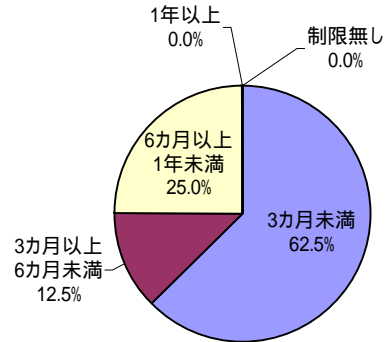
男性従業員では、介護休業を取得した期間が3ヶ月未満と答えています。女性従業員では、3ヶ月未満の期間が62.5%と最も多く、次いで6ヶ月以上1年未満の25.0%となっています。

今回の調査では、1年を超える期間の取得者はいませんでした。

介護休業取得期間・男性従業員



介護休業取得期間・女性従業員



人数(男)

単位:人

業種名	3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上	制限無し	全体
農林漁業	0	0	0	0	0	0
鉱業	1	0	0	0	0	1
建設業	0	0	0	0	0	0
製造業	0	0	0	0	0	0
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0
情報通信業	0	0	0	0	0	0
運輸業	1	0	0	0	0	1
卸売・小売業	0	0	0	0	0	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0
不動産業	0	0	0	0	0	0
飲食店・宿泊業	0	0	0	0	0	0
医療福祉業	1	0	0	0	0	1
教育・学習支援業	0	0	0	0	0	0
複合サービス業	0	0	0	0	0	0
サービス業	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0	0
全体	3	0	0	0	0	3

人数(女)

単位:人

業種名	3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上	制限無し	全体
農林漁業	0	1	0	0	0	1
鉱業	0	0	0	0	0	0
建設業	1	0	0	0	0	1
製造業	1	0	0	0	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0
情報通信業	0	0	0	0	0	0
運輸業	0	0	0	0	0	0
卸売・小売業	1	0	0	0	0	1
金融・保険業	0	0	0	0	0	0
不動産業	0	0	0	0	0	0
飲食店・宿泊業	0	0	0	0	0	0
医療福祉業	2	0	2	0	0	4
教育・学習支援業	0	0	0	0	0	0
複合サービス業	0	0	0	0	0	0
サービス業	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0	0
全体	5	1	2	0	0	8

問12 働きながら家族の介護を行う従業員に対する制度の制定状況について。

(1)短時間勤務制度

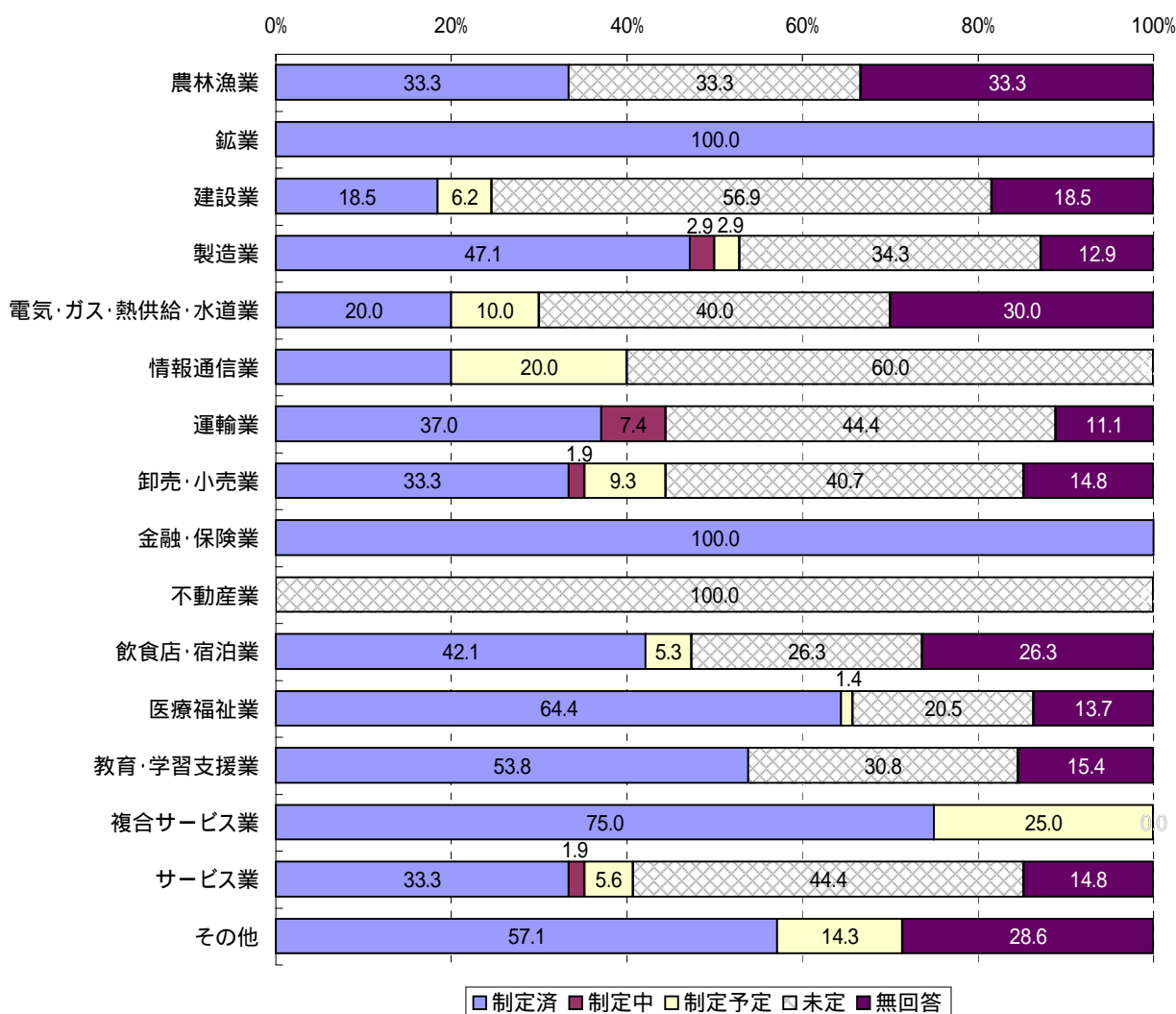
制定済と答えた事業所が最も多く、40.9%という結果が出ました。しかし、未定、無回答を合わせると52.7%と半数以上を占めています。

業種別にみたところ、制定済の割合が50%以上を占めるのは、鉱業他5業種のみでした。一方、未定、無回答の合計が50%以上を占めるのは、農林漁業他8業種もあり、制度の普及があまり図られていないことがわかります。

件数・割合(全体)

区分	事業所数	割合(%)
制定済	167	40.9
制定中	6	1.5
制定予定	20	4.9
未定	152	37.3
無回答	63	15.4
合計	408	100.0

短時間勤務制度の制定状況(業種別)





(2)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

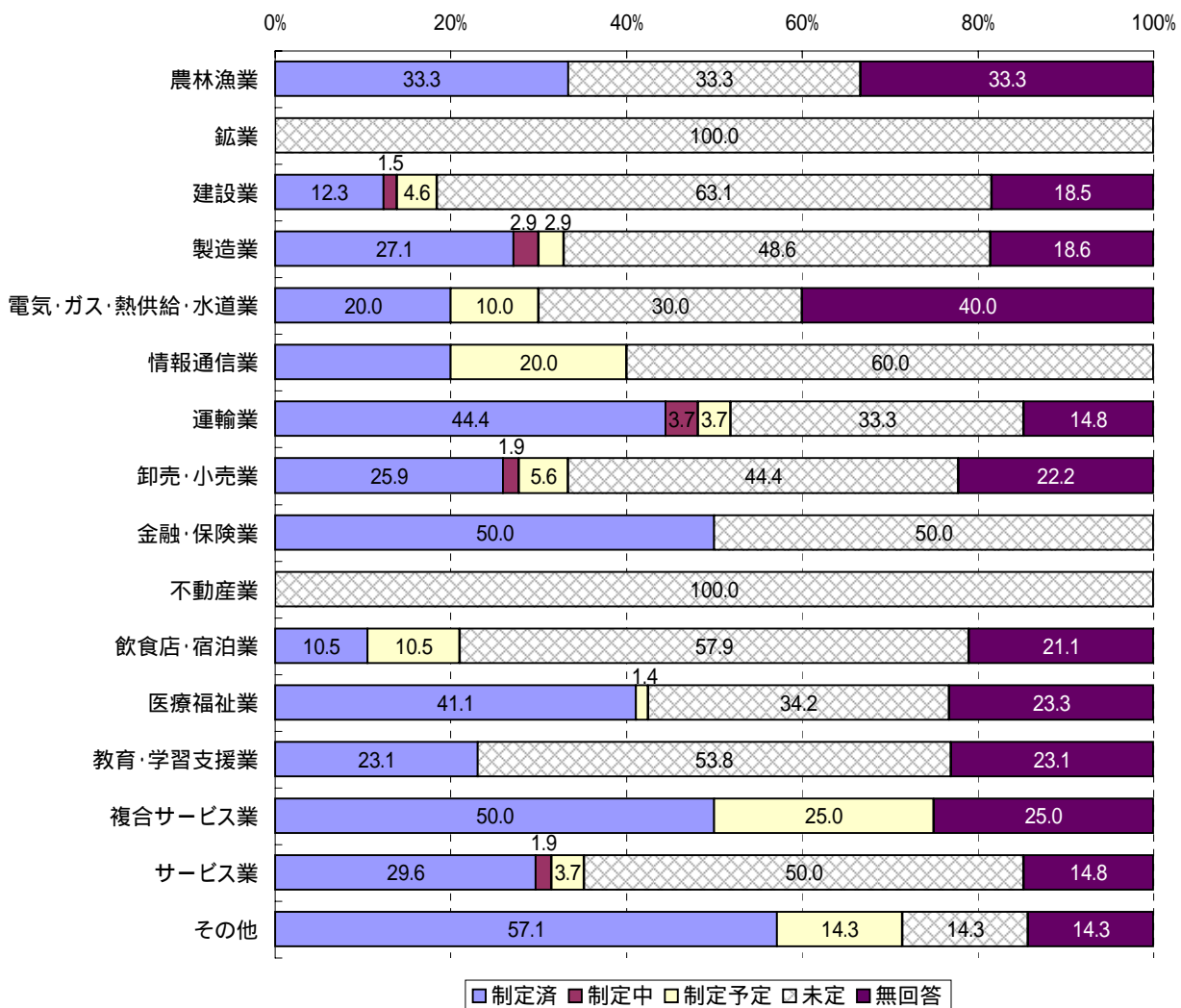
未定と答えた事業所が最も多く、46.3%という結果が出ました。無回答と合わせると65.9%と半数以上を占めています。

業種別にみたところ、制定済の割合が50%以上を占めるのは、金融・保険業他2業種のみでした。一方、未定、無回答の合計が50%以上を占めるのは、農林漁業他12業種もあり、制度の普及があまり図られていないことがわかります。

件数・割合(全体)

区分	事業所数	割合(%)
制定済	115	28.2
制定中	6	1.5
制定予定	18	4.4
未定	189	46.3
無回答	80	19.6
合計	408	100.0

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の制定状況(業種別)



### (3)フレックスタイム制度

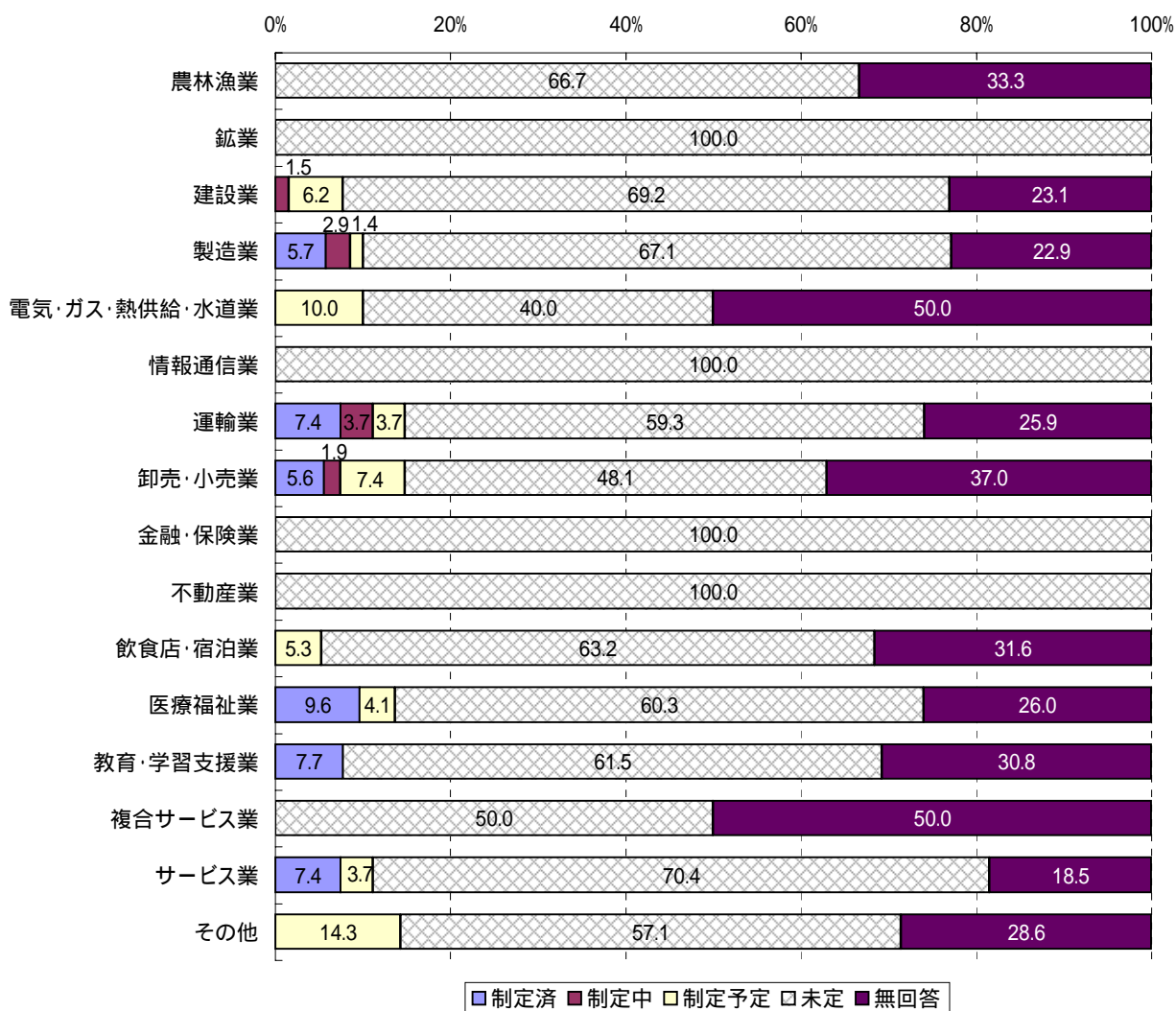
未定と答えた事業所が最も多く、63.0%という結果が出ました。無回答を合わせると89.2%と約9割を占めています。

業種別にみたところ、制定済の割合が50%以上を占める事業所はありませんでした。一方、全ての事業所において未定、無回答の合計が80%以上を占めており、制度の普及がほとんど図られていないことがわかります。

#### 件数・割合(全体)

区分	事業所数	割合(%)
制定済	21	5.1
制定中	5	1.2
制定予定	18	4.4
未定	257	63.0
無回答	107	26.2
合計	408	100.0

フレックスタイム制度の制定状況(業種別)



#### (4)その他

- ・深夜業の制限（鉱業 1、サービス業 1、その他 1）
- ・時間外労働の制限と深夜業の制限は制定済（製造業 1、運輸業 1）
- ・時間外労働の制限（卸売・小売業 1）
- ・申し出があった時など必要に応じ話し合い対応している（建設業 1、製造業 1、運輸業 1、卸売・小売業 2、医療福祉業 1）
- ・制定したものはないが、必要があれば、短時間勤務を取り入れる（建設業 1）
- ・具体的に問題が発生したら短時間勤務制度制定する（卸売・小売業 1）
- ・介護休業制度最長 93 日間を制定している（製造業 1）
- ・有給休暇制度の活用（製造業 1、電気・ガス・熱供給・水道業 1）
- ・日曜日、祭日の他に、月に平日 4 日好きな日を休む（卸売・小売業 1）
- ・介護クーポン制度（卸売・小売業 1、サービス業 1）
- ・介護休業等規程作成（医療福祉業 1）
- ・勤務表作成時の優遇（医療福祉業 1）
- ・該当者がいない（建設業 1、製造業 1、医療福祉業 1）
- ・直面していないので分からない（サービス業 1）
- ・今後の問題（製造業 1）

## 助成金制度についてお聞きします

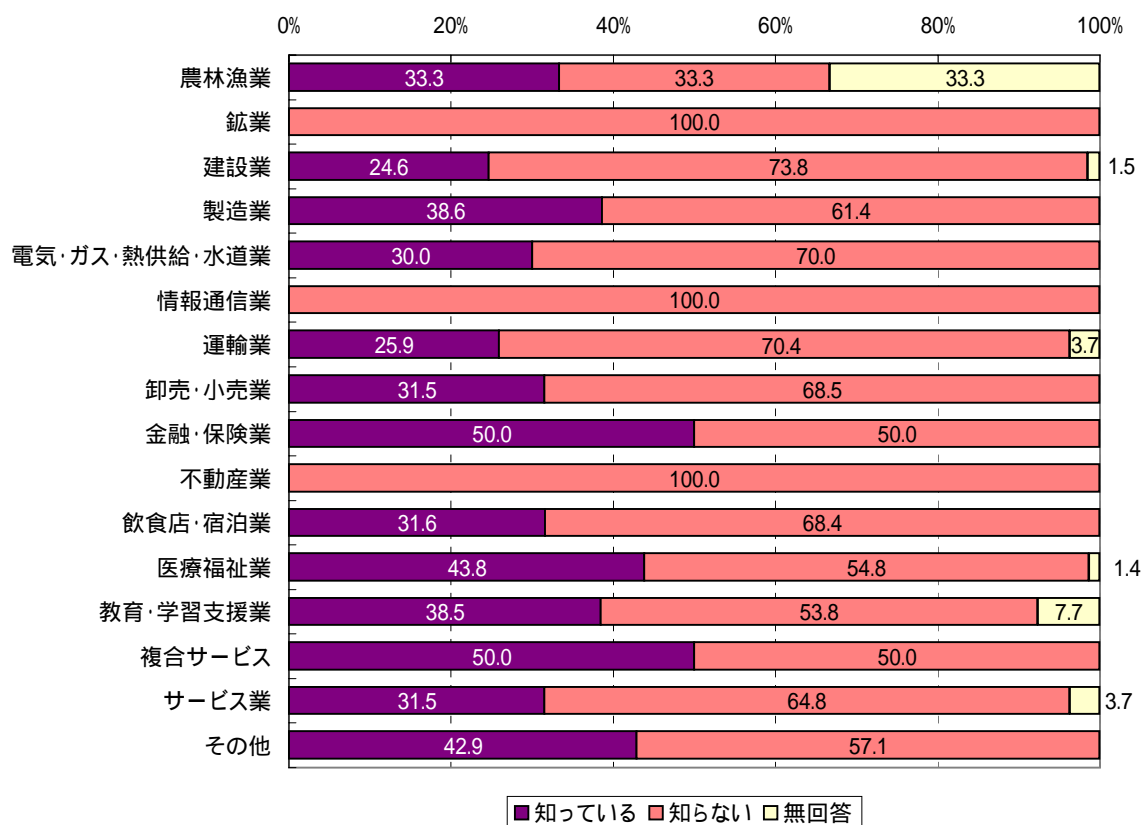
問13 次の助成金制度を知っていますか。

(1) 両立支援レベルアップ助成金を知っていると答えた事業所は 33.6%、(2) 中小企業子育て支援助成金を知っていると答えた事業所は 30.9%、(3) パートタイム助成金を知っていると答えた事業所は 27.2%と、いずれの助成金についても約 3 割程度の認知度であり、助成金制度の普及があまり図られていないことがわかります。

### (1) 両立支援レベルアップ助成金

区分	事業所数	割合(%)
知っている	137	33.6
知らない	264	64.7
無回答	7	1.7
合計	408	100.0

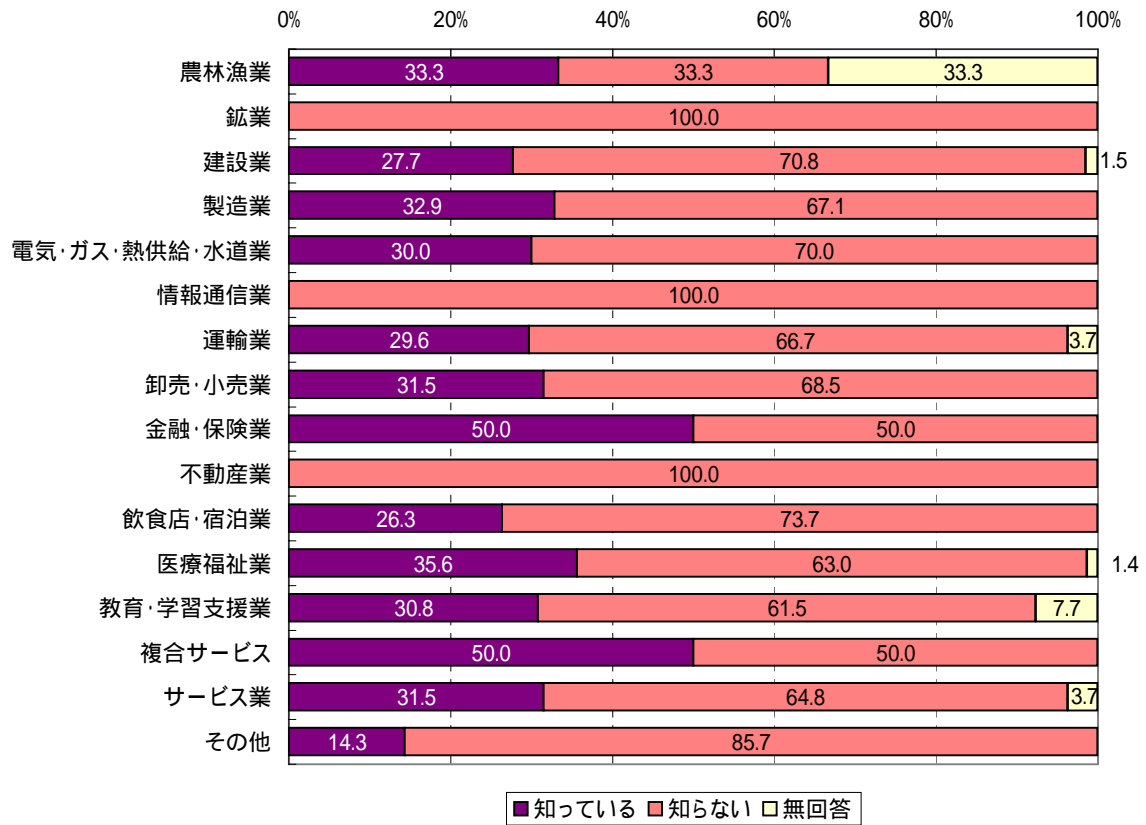
両立支援レベルアップ助成金(業種別)



(2) 中小企業子育て支援助成金

区分	事業所数	割合(%)
知っている	126	30.9
知らない	275	67.4
無回答	7	1.7
合計	408	100.0

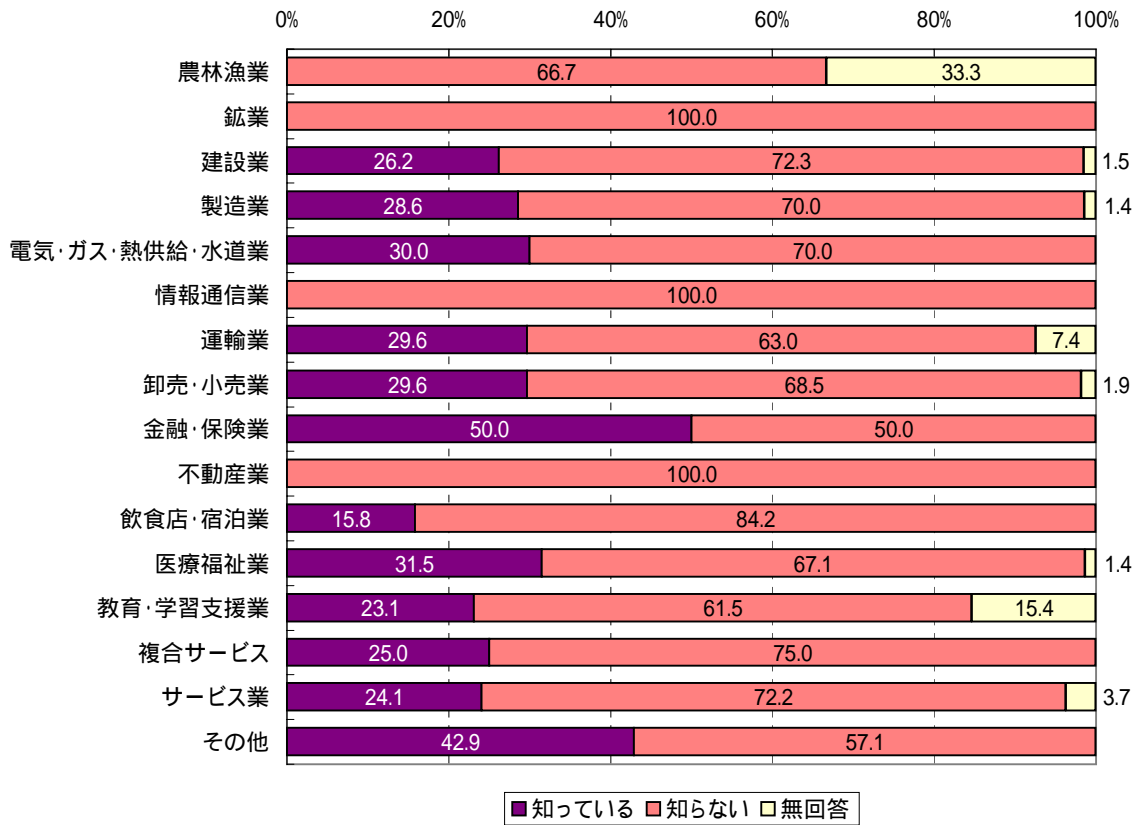
中小企業子育て支援助成金(業種別)



(3)パートタイム助成金

区分	事業所数	割合(%)
知っている	111	27.2
知らない	286	70.1
無回答	11	2.7
合計	408	100.0

パートタイム助成金(業種別)



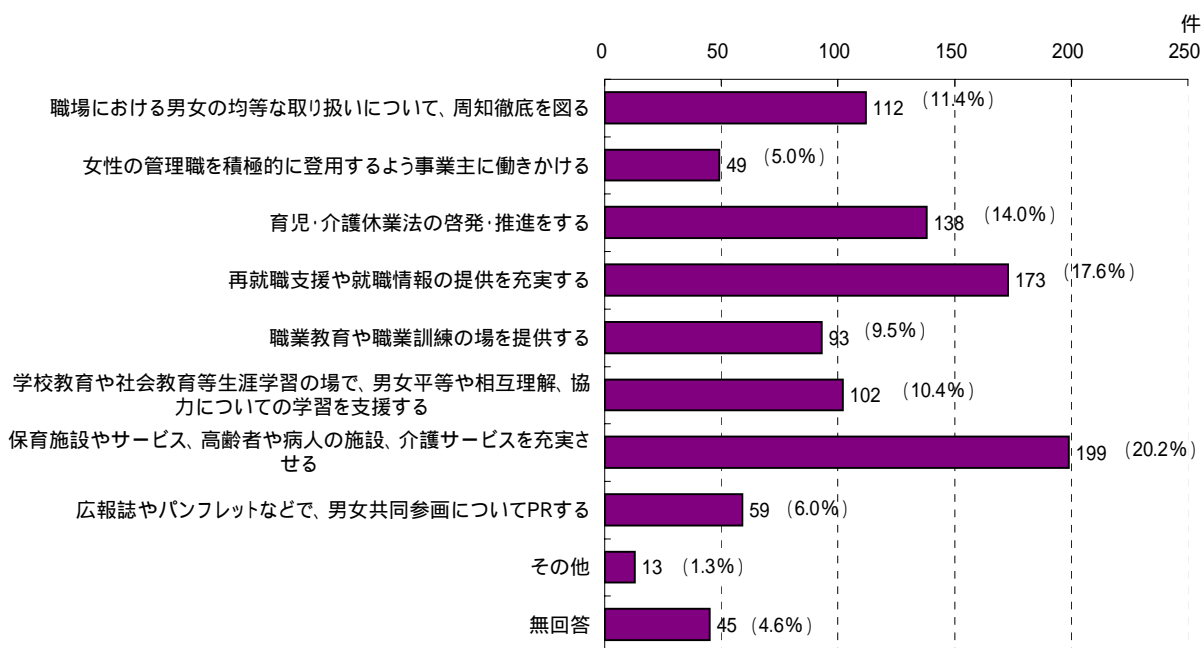
## 行政の取り組みについてお聞きします

問14 雇用の場において男女共同参画を進めていくために、今後、行政はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。あてはまる番号すべてにをつけてください。

「保育施設やサービス、高齢者や病人の施設、介護サービスを充実させる」が最も多く、20.2%の事業所が希望しています。次いで、「再就職支援や就職情報の提供を充実する」で17.6%、「育児・介護休業法の啓発・推進をする」で14.0%となっています。

その他では、「女性の意識改革」や「経営者向けの研修会の開催」、「休業中の代替要員の斡旋」、「介護家庭等への助成金制度の拡大」など具体的な意見が出されたほか、「現実に合った施策と活用され易いものにしてほしい」という意見もあり、今後の施策の展開について見直していく必要があると言えます。

### 行政が力を入れるべき取り組みについて



### その他

- ・景気対策。つまり仕事を受注できないため、それどころではない（建設業）
- ・介護家庭に対する公的助成の拡大（建設業）
- ・現実に合った施策と活用され易いものにしてほしい（製造業）
- ・以前育児休業制度を利用した女性社員が、期間終了とともに退職した。女性自身の意識改革が必要だと思う（情報通信業）
- ・経営者向けの研修が必要（運輸業）
- ・保育施設では、特に病気の時に預る施設を必要とします。今は殆ど受け入れてもらえない（卸売・小売業）
- ・社会保険料や税金のムダ使いをやめて、国民の為に、有効に使ってほしい（卸売・小売業）
- ・男女共に働きやすい、生活しやすい社会づくりを目指す（医療福祉業）
- ・男女とも、残業、休日出勤が多すぎる。もっと少なくすること（医療福祉業）
- ・休業中の代替要員の斡旋。資格必要な業種であるので、雇用募集しても集まらなく、現職員の負担がかかってしまう（医療福祉業）
- ・3に関して、特に介護（医療福祉業）
- ・定期的な制度についての説明会の開催（サービス業）
- ・問13のような助成金制度、企業に対しても行うべき（サービス業）

問15 ご意見、ご要望などありましたらご記入ください。

- コストアップ無くして各制度及び取組みに参加できない。建設業に従事しているが、この業界の現状では、どんな優れた取組みも参加できない。(建設業)
- 男女共同参画の目的は理解できるが、八戸地域の不況下にあつて我々中小企業は人員削減、コストダウンに努力している。したがって、国が社会福祉の予算を削減しているのと同様、この不況下を生き残る為、福利厚生関係を削減せざるをえない。(建設業)
- 共同参画というが、職種的にできる、できないがある。肉体労働では、女性は無理である。それ以外では、共通点はあるが、女性のネックは、やはり出産ではないかと思う。また、県内企業は、情勢が厳しく、男女共同参画はわかっているがきびしいと思う。(建設業)
- まず、景気回復が先だと思う。(建設業)
- 中小企業には無理です。会社を維持して従業員及びその家族の生活を守るため必死で頑張っています。我々ではこういうアンケートのための費用もとてももったいないと思う程です。(建設業)
- 行政は現場の実態をもっとよく知るべき。理想と現実のギャップが大きすぎる。(製造業)
- 現実合っていないことが多い。もっと使えるものにするように。何をやっている！(製造業)
- (助成金について)活用する事もないし、現実合っていない。果して活用している事業所はあるのか。(製造業)
- 共同参画するためには女性も意識を変える。(「女性だから」と言っはいけない)男らしさ、女らしさで共同参画すると考え、それぞれの役割を担うことが大切である。(運輸業)
- 業種によっては女性を活用できない職場もある。(運輸業)
- 中小企業においては、仕事が激減し、人や車を少なくし経費を押さえる必要があり、現実介護や育児の為に取り組みは出来る状態ではない。(運輸業)
- 男女均等と言っても女性は出産・育児に力を入れて家庭を守り、男性は外で安心して働けるのが一番男女均等だと思います。(卸売・小売業)
- 会社でも、有能な社員は手放したくないと思うと思う。そういう人になれば会社側も協力してくれるので権利の主張はよくないと思う。(卸売・小売業)
- 当社の場合、従業員数9名の小規模でギリギリで運営をしております。なかなか思うよういかないのが現状です。(卸売・小売業)
- 独身者又はある程度の年齢の社員が多い。(問7関連)(卸売・小売業)
- 男女共同参画は良い事のように思うが、男女の特性、違いを生かし、役割を理解すべきではないかと考える。(卸売・小売業)
- 少子高齢化により、男も女も働き続けなければならないでしょう。早く「男女共同参画」という言葉がなくなり、枠にとらわれない時代がくることを望みます。(卸売・小売業)
- アンケート結果につきまして、何らかの形で公表を望みます。(卸売・小売業)
- 当社のパート女性2名はどちらも小学校低学年と保育園児の子育て中で、学校行事や病院への通院が結構多いので、時間に拘束されないことを条件に勤務している。(卸売・小売業)
- 募集する時に女性が欲しくても、女性のみと書けないので、男性に応募されても面接した上で落とさざるを得ない等。もっと柔軟に出来ないものかと考える。(卸売・小売業)
- 当事業所は制度として不十分ですが、現実には、女性の方が労働時間や休日の希望等で優遇されている。(医療福祉業)
- 開業医で質問等にあるような規定は定めておりません。でも、個別に、できるだけ相談して助けております。従業員の勤務年数も、30年を超える者も3人おります。規律で制定するのは、大規模な企業ならともかく、当社程度の規模は特に必要ないと考えます。(医療福祉業)



- 女性のキャリアの継続の為に、現在では職場環境の整備以上に継続できる家庭環境の整備が重要であり、行政はその点に力を尽くすべき。(医療福祉業)
- 男女を問わず、家事・育児に関する授業を小・中・高の学校教育の中にある程度の時間数取り入れてほしい。(医療福祉業)
- そんなに女性の地位が軽んじられているのでしょうか。女性ばかりの施策をすることは男女平等と言えるのでしょうか。私も女性ですが、今まで差別をつけられたことがない職場で過ごしてきました。問題になっているということは、他の職場で大きい差があるのでしょうか。(医療福祉業)
- 制度利用・活用については、まず、企業・経営者の認識・意識のあり方が重要と思う。周知ももちろんだが、受け入れる側がしっかりしていなければ、利用しにくい。利用できない。人によっての不平等感が生じる。人材確保、又、定着の面でも影響があると思う。(医療福祉業)
- 大・中小・零細企業問わず、意識改革が必要。(医療福祉業)
- へたな性教育は必要ない。(医療福祉業)
- 男女の特性を考えての就業。3歳までは母の育児が必要と思う。3歳後、働けるような場を与えてあげる。(教育・学習支援業)
- 地元で根ざした優良企業の育成が何よりも大切で、安心して働ける職場の確保が全てに優先する。青森県の場合は、全ての問題はここにつける。(教育・学習支援業)
- 会社の運営が順調であればいろいろと考える事もできるかと思いますが、運営自体がうまくいっていない状況でアンケートの様な事までは考えてはいけないと思います。まず月々の給与が決まって出してもらえる事が当社では先決の課題だと思います。(サービス業)
- 出産、育児後、職場へ復帰しにくい現状がある。女性も働きたいのに不利だと思う。妊娠・出産は大事な事なのに。(その他)