

2019 企業アンケート集計結果

サンプル数

66

※100社送付

1. 企業の概要について

1-1 企業の種類

①農林水産業	②建設業	③製造業	④卸売・小売業・飲食店	⑤運輸・通信業	⑥サービス業	⑦その他	⑧無回答	
3	12	19	9	4	14	5	0	66
4.5%	18.2%	28.8%	13.6%	6.1%	21.2%	7.6%	0.0%	100%

1-2 従業員数

①1～9人	②10人以上50人以内	③51人以上～100人以内	④101人以上～300人以内	⑤301人以上	⑥無回答	
2	31	12	15	5	1	66
3.0%	47.0%	18.2%	22.7%	7.6%	1.5%	100%

1-2 女性従業員割合(正規)

①10%未満	②10～30%未満	③30～50%未満	④50～70%未満	⑤70%以上	⑥無回答	
10	26	13	7	9	1	66
15.2%	39.4%	19.7%	10.6%	13.6%	1.5%	100%

1-2 女性従業員割合(アルバイト)

①10%未満	②10～30%未満	③30～50%未満	④50～70%未満	⑤70%以上	⑥無回答	
23	4	3	11	24	1	66
34.8%	6.1%	4.5%	16.7%	36.4%	1.5%	100%

【傾向】

女性従業員の割合については、正規よりもアルバイトの割合が高くなっている。

2. 賃金について

2-1 正規従業員・職員の初任給についてお答えください。

		R1	H26	H22	H17
① 男性、女性ともに同一賃金である	43	65.2%	49.4%	51.7%	37.0%
② 男性が女性より賃金が高い	21	31.8%	49.4%	46.0%	53.1%
③ 女性が男性より賃金が高い	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%
④ 無回答	2	3.0%	1.2%	2.3%	9.2%
	66	100%	100%	100%	100%

2-2 正規従業員・職員の基本賃金上昇率についてお答えください。

		R1	H26	H22	H17
① 男性、女性ともに賃金上昇率は同一である	50	75.8%	65.4%	66.7%	57.6%
② 男性が女性より賃金上昇率は大きい	12	18.2%	30.9%	25.3%	29.8%
③ 女性が男性より賃金上昇率は大きい	1	1.5%	0.0%	2.3%	0.0%
④ 無回答	3	4.5%	3.7%	5.7%	12.6%
	66	100%	100%	100%	100%

【傾向】

賃金については、初任給が「男女ともに同一」という回答が6割を超え、過去最高の割合となった。基本賃金の上昇率についても、「男女ともに同一」が過去最高の割合になっており、賃金における男女間の格差が是正されていることがわかる。

3.勤務形態について

3-1 正規従業員の時間外勤務、休日勤務についてお答えください。

		R1	H26	H22	H17
① 男性、女性ともに同じくらいある	26	39.4%	34.6%	29.9%	39.9%
② 男性、女性ともあるが男性のほうが多い	30	45.5%	40.7%	41.4%	27.1%
③ 男性、女性ともあるが女性のほうが多い	1	1.5%	1.2%	5.7%	0.4%
④ 男性のみである	7	10.6%	21.0%	16.1%	16.4%
⑤ 女性のみである	1	1.5%	0.0%	1.1%	1.1%
⑥ 無回答	1	1.5%	2.5%	5.7%	15.6%
	66	100%	100%	100%	101%

【傾向】

時間外・休日勤務は、H17から変わらず、男性のほうが多い、という回答の割合が一番多い。

4. 女性管理職・女性役員の登用について

4-1 女性管理職や女性役員の有無についてお答えください。

			R1	H26	H22	H17
① 女性管理職がいる(→ 4-2に進む)	31	0	29.2%	26.4%	36.8%	27.1%
② 女性管理職はいない	27	0	25.5%	34.0%	62.1%	62.2%
③ 女性役員がいる	5	25	28.3%	34.0%		
④ 女性役員はいない	2	15	16.0%	4.7%		
⑤ 無回答	1		0.9%	0.9%	1.1%	10.7%
	66	40	100%	100%	100%	100%

※複数回答あり
(女性管理職・役員の数 1~21人)

4-2 上記4-1の質問で①に該当の方のみお答えください。

		R1	H26	H22	H17
①管理職研修は男性、女性ともに実施している	19	61.3%	50.0%	59.4%	49.5%
②管理職研修は男性のみ実施している	2	6.5%	7.1%	3.0%	3.3%
③管理職研修は女性のみ実施している	0	0.0%	3.6%	0.9%	1.1%
④管理職研修は実施していない	17	54.8%	39.3%	37.5%	46.2%
⑤無回答	-7	-22.6%	39.3%	37.5%	46.2%
	31	100%	100%	101%	100%

4-3 女性管理職や女性役員の登用についてお答えください。

		R1	H26	H22	H17
①能力があれば性別に関わらず登用している	41	62.1%	42.0%	50.6%	43.8%
② 今後登用を検討している(現在、女性管理職・女性役員はいない)	17	25.8%	21.0%	19.5%	23.6%
③女性管理職・女性役員の登用は考えていない	6	9.1%	21.0%	24.1%	32.7%
無回答	2	3.0%	16.0%	5.7%	0.0%
	66	100%	100%	100%	100%

【傾向】
 女性の管理職・役員の割合が微減しており、富山県の統計データと同様、女性の管理職率が低い状況が続いている。登用については、能力があれば登用している、との回答が6割を超え、意識が変わってきていることがわかる。

5. 男女平等な職場へ向けた取り組みについて

5-1 業務における男女社員間の格差を是正するための方策を実施している場合は下記にご記入ください。

- ・ ワークライフバランスに配慮していく。
- ・ 男女同じ仕事をしている。
- ・ すべてにおいて均等とすること。
- ・ 職種による違いはあるが男女での差はない。(ただし、力仕事は女性ではできないものもあるので男性の仕事になる)技術、技能職に現在女子がいないので、この部門で女性を採用したい。(男女とも採用できれば採用したい)
- ・ 女性のみがお茶くみ、掃除をしていることを廃止するよう経営トップ(男性)に働きかけたが男性社員に言いたがらない。つまり取り組み出来ていない状況。
- ・ 業務上、希望がない限り女性の深夜業務はさせていない。むしろ優遇かもしれない。目立つ格差はないが区別(配慮)はしている社風。
- ・ 賃金については男女問わず昇給、賞与等能力に応じて支給しています。残業、休日出勤について男女区別することなく同じくらいです。
- ・ 男女が同等の業務ができるように取り組んでいく。
- ・ 女性の現場管理者を養成している(現状不在)。女性が現場管理者となれば男女間の格差はないと思う。当社としても男女間格差をつけるつもりはない。
- ・ 清掃等を行う慣行の廃止
- ・ 女性比率の引き上げ
- ・ 男女差はなく個々の能力に応じて導き出す。

- ・ 男女問わず能力があれば昇給・昇進できる。
- ・ 数年間に男女の賃金格差をなくすように改善していく。女性の管理職の増加を考えている。
- ・ 社内報に働き方に関する特集記事を掲載、事業所内に保育園設置
- ・ 男女とも自分たちが使用するトイレについて各々順番に清掃している。
- ・ 平等な評価の導入
- ・ 性別に関わらず平等な制度・環境が整っているため格差是正の取り組みは特になし。

5-2 ハラスメント防止のための取り組みはありますか。(複数回答可)

		R1	H26	H22	H17	
①就業規則、労働協約等の書面によるセクハラ防止方針明確化・周知	40	33.3%	34.3%	33.0%	15.2%	
②ハラスメント防止用マニュアル、ポスター、パンフレット等の作成・周知	16	13.3%	7.6%	12.0%	2.9%	
③ミーティング時などにハラスメント防止方針周知	24	20.0%	5.7%	9.0%	7.4%	
④職員研修の実施	13	10.8%	8.6%	0.0%	3.3%	
⑤行政機関や研修業者主催によるハラスメント説明会に参加	9	7.5%	5.7%	5.0%	4.5%	
⑥その他	2	1.7%	0.0%	1.0%	1.6%	
⑦特になし	14	11.7%	38.1%	39.0%	63.4%	
無回答	2	1.7%				
※複数回答あり		120	100.0%	100.0%	99%	98%

その他

- ・ 内部通報制度によるハラスメントの対応をしている。
- ・ アンケートの実施

5-3 ハラスメントに関して、職員やその家族等から相談を受けたことはありますか。

		R1	
セクシャル・ハラスメント	ある	19	28.8%
	ない	44	66.7%
	無回答	3	4.5%
		66	100.0%

		R1	
パワー・ハラスメント	ある	28	42.4%
	ない	37	56.1%
	無回答	1	1.5%
		66	100.0%

		R1	
マタニティ・ハラスメント	ある	4	6.1%
	ない	59	89.4%
	無回答	3	4.5%
		66	100.0%

【傾向】

ハラスメント防止の取り組みが5年前の数値と比べ、割合が上がっているため、取り組みが進んでいることがわかる。特になしの割合もかなり減っている。相談の有無については、パワー・ハラスメントの相談を受けた割合が高く、報道等でも話題になっていることも要因と考えられる。

6. 育児・介護の両立支援について

6-1 正規従業員・職員の産前・産後休暇についてお答えください。

		R1	H26	H22	H17
①休暇期間は有給とし、100%賃金支給をしている	7	10.6%	14.8%	6.9%	13.4%
②休暇期間は有給とし、一部賃金支給としている	10	15.2%	13.6%	16.1%	11.5%
③休暇期間は無給としている	45	68.2%	65.4%	67.8%	42.4%
④無回答	4	6.1%	6.2%	9.2%	32.8%
	66	100%	100%	100%	100%

6-2 正規従業員・職員の育児休業取得についてお答えください。

		R1	H26	H22	H17
①申出があれば認めるとともに有給とし、100%賃金支給をしている	6	9.1%	11.1%	4.6%	2.7%
②申出があれば認めるとともに有給とし、一部賃金支給をしている	10	15.2%	6.2%	3.4%	5.3%
③申出があれば認めるが、無給としている	39	59.1%	51.9%	51.7%	26.3%
④これまで取得希望の申出はない	10	15.2%	28.4%	36.8%	39.3%
⑤無回答	1	1.5%	2.5%	3.4%	26.3%
	66	100%	100%	100%	100%

6-3 介護休業制度の実施についてお答えください。

		R1	H26	H22	H17
①介護休業制度は導入済で、取得実績もある	16	24.2%	14.8%	16.1%	4.2%
②介護休業制度は導入済であるが、取得実績はない	41	62.1%	55.6%	47.1%	24.8%
③介護休業制度は導入していない	8	12.1%	25.9%	33.3%	47.7%
④無回答	1	1.5%	3.7%	3.4%	23.3%
	66	100%	100%	100%	100%

【傾向】

産前・産後休暇、育児休業とも休暇期間中の100%賃金支給が減少傾向になり、依然として、休暇・休業期間の無給もしくは一部支給が大半を占めているところに大きな変化はない。

介護休業については、制度導入と取得実績ともに割合が上がっており、制度導入と取得が進んでいることがわかる。

6-4 育児休業、介護休業、看護休暇で男性の過去5年間の取得実績についてお答えください。(複数回答可) □

		R1	H26	H22	H17
① 育児休業(14日以上)で、男性の取得実績がある	7	10.0%	3.7%	4.6%	0.8%
② 介護休業(14日以上)で、男性の取得実績がある	3	4.3%	1.2%	1.1%	1.1%
③ 看護休暇で、男性の取得実績がある	7	10.0%	3.7%	2.3%	1.1%
④ 男性の取得実績はない	51	72.9%	89.0%	87.4%	71.8%
⑤ 無回答	2	2.9%	2.4%	5.7%	25.6%
※複数回答	70	100%	100%	101%	100%

男性の育児休業取得
9人 14~148日間

【傾向】
 男性の育児・介護・看護休暇については、取得実績の割合が上がってきているが、まだ取得できていない現状が続いている。育児休業については5年前は3人だったところ、9人まで増えており、少しずつではあるが、意識が変わってきているのがわかる。

6-5 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていますか？ □

		R1	H26
① 言葉も内容も知っている	45	68.2%	56.8%
② 言葉は知っているが内容は知らない	11	16.7%	
③ 言葉も内容も知らない	9	13.6%	40.7%
④ 無回答	1	1.5%	2.5%
	66	100.0%	100.0%

6-6 「ワーク・ライフ・バランス」を意識した取り組みをしていますか。

		R1
① 取り組んでいる	24	36.4%
② 取り組んでいない	24	36.4%
③ 今後取り組みたい	16	24.2%
④ 無回答	2	3.0%
	66	100.0%

【傾向】
 ワーク・ライフ・バランスという言葉もその内容も認知度が上がってきている。実際に取り組んでいる事業所はまた4割に満たないので、さらなる意識啓発が重要となってくる。

6-7 企業として、「ワーク・ライフ・バランス」の実現された社会にむけて取り組んでいることがあればご記入ください

- ・ バースデイ休暇の推奨
- ・ 出産・育児・介護のためには職務分担の見直しを行っている。復帰時の職務負担の軽減。100%の休暇制度の活用を推進する。
- ・ 有休取得による。連休休暇を推進。
- ・ リフレッシュ休暇取得促進、年休取得促進に向けたプロジェクト委員会での具体案検討、育児時短制度、健康企業宣言、イクボス宣言、時間外労働抑制の推進、子育て支援
- ・ 月2回のノー残業デーを設定。
- ・ 連休取得の推奨、ある程度フレックスな出勤・退勤・中抜け(学校や家族の数時間の用事)ができる、ダブルワークの短時間社員を積極的に採用
- ・ NO残業デーを取り入れている。
- ・ 各個人の仕事の役割と責任の明確化
- ・ フレックスタイムを導入している。
- ・ 毎週1度のノー残業デーの実施。計画年休取得。
- ・ リフレッシュ休暇取得を推奨、また時間単位の有給休暇取得もあり。
- ・ 年間休日日数の増加、有給休暇取得促進(夏季に長期休暇取得するカレンダーとなっている)
- ・ 年次有給休暇の全取得を推奨している。
- ・ ノー残業デーの設定、定時退社日の設定、協定休日が有給休暇取得奨励日の設定
- ・ 有給休暇取得率促進活動
- ・ 家庭事情による有給休暇取得を推奨している。
- ・ 「Family Support day」の設定(毎週金曜ノー残業デーとする)、テレワーク導入、夏季休暇のフレキシブル取得、フレックスタイム勤務制の推進と有効活用
- ・ ノー残業デーのを行っている。長期休暇や連休を有給休暇と組み合わせて取得しやすいようにプラスワン休暇として有給取得促進を行っている。
- ・ 職員研修に取り入れている。
- ・ 1時間単位の有給休暇制度の導入
- ・ フレックスタイム制の導入
- ・ 年2回7連休取得できる。
- ・ 完全週休2日にしている。
- ・ 特別意識していなかったが夏季長期休暇や祝日等があれば連休になるよう出勤日を設定している。

6-8 次世代育成支援対策推進法の規定に基づく「一般事業主行動計画」について

		R1	
①労働局へ届け出ている	25	37.9%	
②現在、策定中である	7	10.6%	
③策定予定はない	15	22.7%	
④計画自体を知らない	19	28.8%	
⑤無回答	0	0.0%	
66		100.0%	

6-9 女性活躍推進法の規定に基づく「一般事業主行動計画」について

		R1	
①労働局へ届け出ている	19	28.8%	
②現在、策定中である	8	12.1%	
③策定予定はない	22	33.3%	
④計画自体を知らない	16	24.2%	
⑤無回答	1	1.5%	
66		100.0%	

6-10 イクボス宣言について

		R1	
①宣言済み	7	10.6%	
②検討中である	12	18.2%	
③予定はない	35	53.0%	
④イクボス宣言を知らない	12	18.2%	
⑤無回答	0	0.0%	
66		100.0%	

【傾向】
各計画やイクボス宣言など、まだ認知度も低く、必要性を感じていない事業所が多いことがわかる。

7. 結婚支援について

7-1 独身者の結婚支援についてお答えください。

近年、男女とも晩婚化、未婚化の傾向がありますが、
企業として、未婚従業員の結婚を後押しすることについてどう思われますか？

		R1	H26
① 従業員が結婚することは良いことなので何らかの支援はしたいと考える	34	51.5%	37.04%
② 従業員の結婚支援活動にすでに取り組んでいる	1	1.5%	0.00%
③ 結婚は個人の問題なので、企業としては介入するつもりはない	30	45.5%	58.02%
④ その他	1	1.5%	2.47%
⑤ 無回答	0	0.0%	2.47%
	66	100%	100%

(その他)

- ・ポスターの掲示
- ・パワハラ、セクハラと言われかねないデリケートな問題なので慎重に対応。

【傾向】

支援したいという回答が5割を超えており、その背景には、独身者が増えていることも考えられる。行政と協働して婚活支援事業を展開する余地あり。