

企業における男女共同参画に関する取組状況実態調査

平成28年1月

中能登町男女共同参画推進員の会 企業部会

アンケート概要

実施日:平成28年1月15日～平成28年1月29日

対象:中能登町商工会登録企業

配布部数:522社

配布方法:中能登町商工会の定期配布に同封

回収方法:FAX またはメール(持ち込み可)

回収数

33社/522社 回収率 6.3%

回答結果

事業所の属性

【業種】

(1)業種	回収数	構成比
1. 建設業	5	15.2%
2. 製造業	11	33.3%
3. 電気・ガス・熱供給	0	0.0%
4. 情報通信業	0	0.0%
5. 運輸業、郵便業	1	3.0%
6. 卸売業	5	15.2%
7. 金融業、保険業	2	6.1%
8. 不動産業	0	0.0%
9. 学術研究、専門・技術サービス	1	3.0%
10. 宿泊業、飲食サービス業	1	3.0%
11. 生活関連サービス業、娯楽業	1	3.0%
12. 教育、学習支援業	0	0.0%
13. 医療、福祉	2	6.1%
14. 福祉サービス事業	0	0.0%
15. サービス業	3	9.1%
無回答	1	3.0%

【事業所規模(常用労働者数)】

常用労働者数	回収数	構成比
0人	3	9.1%
5人以下	9	27.3%
6人～19人	12	36.4%
20人～39人	3	9.1%
40人～59人	0	0.0%
60人～99人	3	9.1%
100人以上	3	9.1%

【事業所区分】

(2)事業所区分	回収数	構成比
1. 単独事業所	19	58%
2. 本社・本店	3	9%
3. 支社・支店	8	24%
無回答	3	9%

【労働組合の有無】

(3)労働組合の有無	回答数	構成比
1. ある	3	9.1%
2. ない	27	81.8%
無回答	3	9.1%

I 事業所概要

常用雇用者及び正規従業員の状況

(1) 常用労働者に占める女性の割合

常用雇用者に占める女性の割合は、全体で47.7%となっている(図1-1)

事業所の状況を見てみると、全体では、女性が占める割合「50%以上」の事業所が42.4%と最も多くなっている。

業種別では、「小売・卸売」「製造業」「医療、福祉」「サービス業」で女性が占める割合が高い。(図1-2)

図1-1 常用労働者に占める女性の割合

【全体(常用労働者)】

女性

男性

全体(N=984)

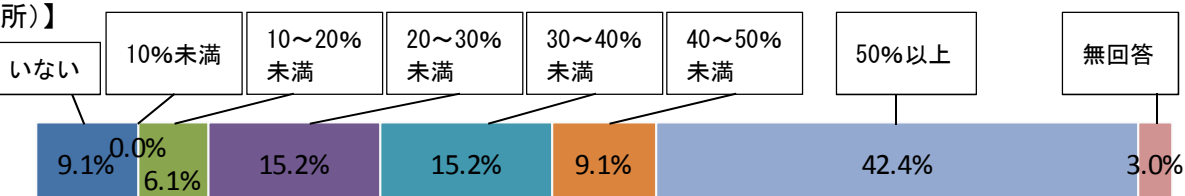
47.7%

52.3%

図1-2 事業所における常用労働者に占める女性の割合の状況

【全体(事業所)】

全体(N=33)



業種別	いない	10%未満	10~20%未満	20~30%未満	30~40 未%満	40~50%未満	50%以上
建設業			1	2	2		
製造業	2			2	1	2	3
卸売、小売業	1						4
金融、保険業						1	1
医療、福祉							2
サービス業	1						2
無回答					1		
合計	4	0	1	4	4	3	12

規模別	いない	10%未満	10~20%未満	20~30%未満	30~40 未%満	40~50%未満	50%以上
0人	4						
5人以下	2				2		4
6人~19人			2	3	1		5
20人~39人					1	2	
40人~59人							
60人~99人					1		2
100人以上				1		1	1
合計	6	0	2	4	5	3	12

（２）正規従業員の状況

常用雇用者の雇用形態を男女別に見てみると、全体では、女性は正規従業員が５２．８％、非正規従業員が４７．２％、男性は正規従業員が８４．１％、非正規従業員１５．９％となっており、男性と比べて女性は、非正規従業員の割合が高い。石川県では女性の正規従業員割合は５５．２％であり、２．４％低い。

業種別では、女性の正規従業員の割合は、「建設業」「製造業」が８０％以上と高く、「小売・卸売」で５．３％と低い。（図１-３）

図１－３ 常用労働者における正規従業員・非正規従業員の割合

女性

【全体（常用労働者）】

全体
N = 469

正規従業員

52.8%

非正規従業員

47.2%

【業種別】

建設業(N=11)

81.8%

18.2%

製造業(N=231)

81.4%

18.6%

卸売、小売業(N=133)

5.3%

94.7%

金融、保険業(N=12)

50.0%

50.0%

医療、福祉(N=50)

44.0%

56.0%

サービス業(N=4)

75.0%

25.0%

男性

【全体（常用労働者）】

全体
N = 404

正規従業員

84.1%

非正規従業員

15.9%

【業種別】

建設業(N=40)

90.0%

10.0%

製造業(N=348)

87.1%

12.9%

卸売、小売業(N=31)

51.6%

48.4%

金融、保険業(N=15)

86.7%

13.3%

医療、福祉(N=31)

54.8%

45.2%

サービス業(N=0)0.0%

（３）正規従業員の平均勤続年数

正規従業員全体では、女性が１５年６ヵ月、男性が１６年７ヵ月となっており、男性と比べて女性は、１年１ヵ月短い。（表１）

事業所の状況を見てみると、女性では、「２０年以上」の事業所が２７．３％と最も高い割合となっており、次いで「１０年以上１５年未満」と「１５年以上２０年未満」が１８．２％と高くなっており、出産・結婚後も継続して雇用が高い事が伺える。男性は、「２０年以上」と「５年以上１０年未満」が２１．２％と高く、次いで「１５年以上２０年未満」が１５．２％と高い。（図１-４）

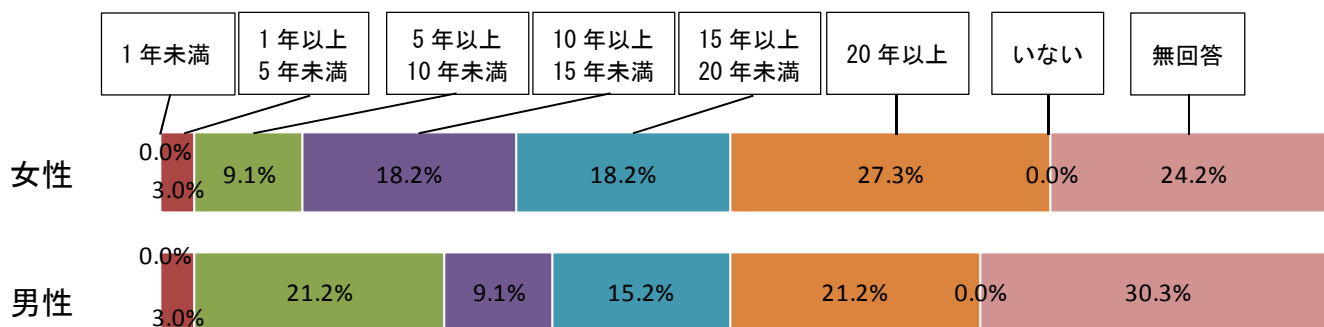
石川県では女性が１０年１０ヵ月、男性が１２年４ヵ月であり、中能登町の勤続年数は高い。要因として、若年者の雇用減少又は定年延長による勤続年数の増加が挙げられるが、別途調査する必要がある。

表１ 正規従業員の平均勤続年数

	女性	男性
平均勤続年数	15年6ヵ月	16年7ヵ月

図１－４ 事業所における正規従業員の平均勤続年数の状況

【全体(事業所)】(N=33)

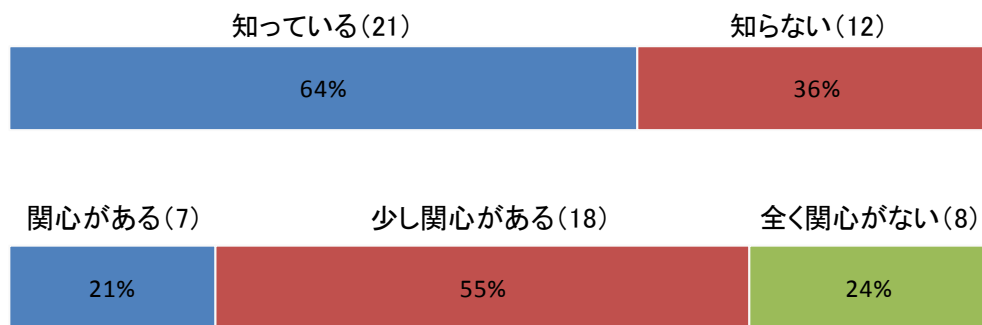


Ⅱ 仕事と生活の両立支援(ワーク・ライフ・バランス)の取組について

1 ワーク・ライフ・バランスについて

企業のワーク・ライフ・バランスについての認知度は64％でありました。又、ワーク・ライフ・バランスについての関心度は「関心がある」が21％、「少し関心がある」が55％と関心度が高い事が伺えます。(表-2)

表-2



2 育児休業制度について

(1) 育児休業制度の明示

育児休業制度について、就業規則、労働協約、内規等により制度を明示している事業所の割合は、全体で51%となっている(図4-1)

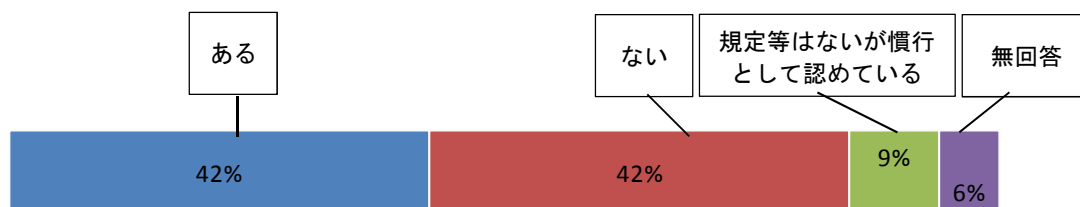
業種別では、「製造業」が高く、次いで「卸売・小売業」「金融・保険業」となっている。

規模別では、「60人～99人」「100人以上」の事業所では制度が整備されており、「6人～19人」の小規模事業所でも58%が認めており、従業員の雇用に前向きな企業が多い。

図4-1

【全体】

全体(N=33)



業種別	ある	ない	規定等はないが慣行として認めている	無回答
建設業	1	4	0	0
製造業	5	2	2	1
運輸、郵便業	1	1	0	0
卸売、小売業	2	2	0	1
金融、保険業	2	0	0	0
学術、専門サービス	1	0	0	0
宿泊、飲食業	0	1	0	0
生活サービス、娯楽	0	1	0	0
医療、福祉	2	0	0	0
サービス業	0	3	0	0
無回答	0	0	1	0
合計	14	14	3	2

規模別	ある	ない	規定等はないが慣行として認めている	無回答
0人	0	2	0	1
5人以下	1	7	0	1
6人～19人	4	5	3	0
20人～39人	3	0	0	0
40人～59人	0	0	0	0
60人～99人	2	0	0	0
100人以上	4	0	0	0
合計	14	14	3	2

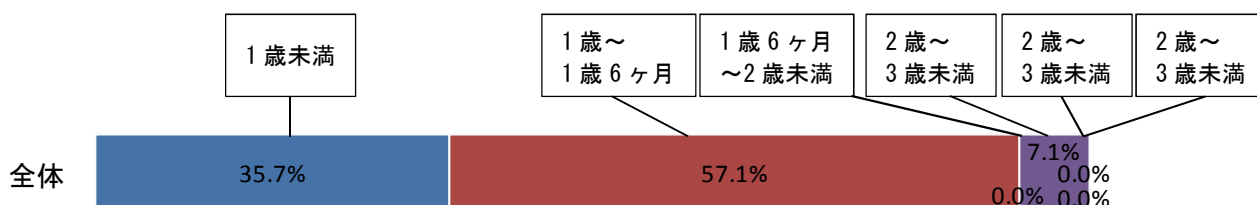
（２）取得可能な育児休業期間

育児休業制度を明示している事業所の育児休業を取得できる期間は、子の年齢が「１歳～１歳６ヵ月」が５７．１％と最も高い割合となっており、次いで「１歳未満」３５．７％となっている。（図４-２）

（注）育児・介護休業法では、育児休業の取得可能な期間は、原則、子の出生の日から１歳に達する日までの間で、労働者が申し出た期間となっています。また、保育園に入所を希望しているが入所できないなど、一定の理由がある場合は、１歳６ヵ月に達するまで延長できます。

図４-２

【育児休業制度を明示している事業所】(N=14)



（３）従業員の育児休業取得状況

平成２４年４月１日から平成２７年３月３１日の間に出産又は配偶者が出産した従業員のうち、平成２８年１月までに育児休業を開始した又は予定している従業員は、女性で８５％、男性は０％となっている。（表３-１）

表３-１ 育児休業取得率

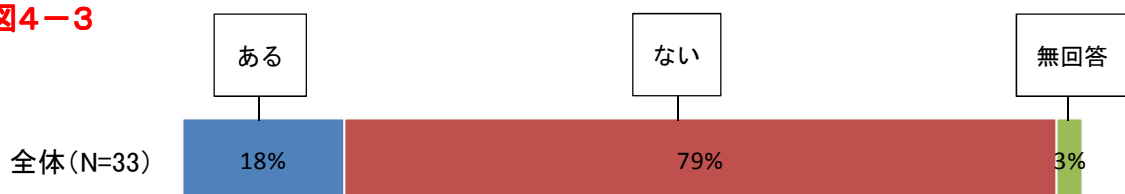
	女性	男性
育児休業取得率	85.0%	0%
取得者/出産者(男性は配偶者)	17人/20人	0人/51人

（４）男性の育児休業取得促進のための取組

男性の育児休業の取得を促進するための取組を行っている事業所は、全体で１８．０％と低い。業種別、規模別をみても取得を促進する取組は低い。（図４-３）

又、取組を行っている事業所での取組内容は、「従業員に制度の周知を行っている」が１００％であり、具体的な取得促進についての対応が課題として伺える。（図４-４）

図4-3

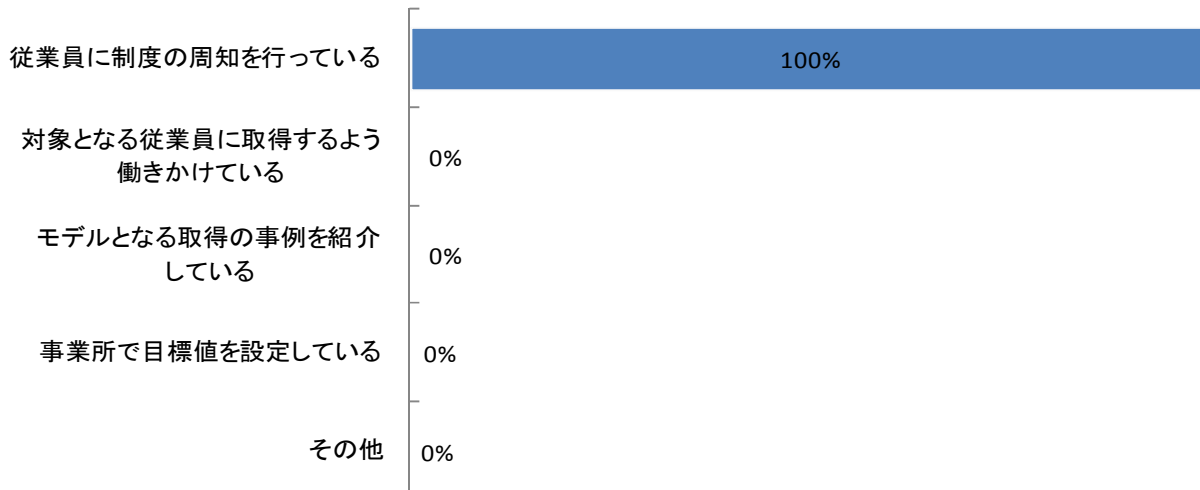


業種別	ある	ない	無回答
建設業	1	4	0
製造業	3	7	0
運輸、郵便業	0	2	0
卸売、小売業	0	4	1
金融、保険業	1	1	0
学術、専門サービス	1	0	0
宿泊、飲食業	0	1	0
生活サービス、娯楽	0	1	0
医療、福祉	0	2	0
サービス業	0	3	0
無回答	0	1	0
合計	6	26	1

規模別	ある	ない	無回答
0 人	0	2	1
5 人以下	1	8	0
6 人～19 人	0	12	0
20 人～39 人	2	1	0
40 人～59 人	0	0	0
60 人～99 人	1	1	0
100 人以上	2	2	0
合計	6	26	1

図4-4

【男性の育児休業取得を促進する取組を行っている事業所】(N=6)



3 介護休業制度について

(1) 介護休業制度の明示

介護休業制度について、就業規則、労働協約、内規等により制度を明示している事業所の割合は、全体で42%となっている(図4-5)

業種別では、「製造業」が高く、次いで「金融・保険業」となっている。

規模別では、「60人～99人」「100人以上」の事業所では制度が整備されており、「6人～19人」「20～39人」の小規模事業所でも38%が認めており、従業員の雇用に前向きな企業が多い。

図4-5

【全体】



業種別	ある	ない	規定等はないが慣行として認めている	無回答
建設業	1	4	0	0
製造業	4	3	2	1
運輸、郵便業	1	1	0	0
卸売、小売業	1	3	0	1
金融、保険業	2	0	0	0
学術、専門サービス	1	0	0	0
宿泊、飲食業	0	1	0	0
生活サービス、娯楽	0	1	0	0
医療、福祉	1	1	0	0
サービス業	0	3	0	0
無回答	0	0	1	0
合計	11	17	3	2

規模別	ある	ない	規定等はないが慣行として認めている	無回答
0人	0	6	0	1
5人以下	1	3	0	1
6人～19人	2	7	3	0
20人～39人	2	1	0	0
40人～59人	0	0	0	0
60人～99人	3	0	0	0
100人以上	3	0	0	0
合計	11	17	3	2

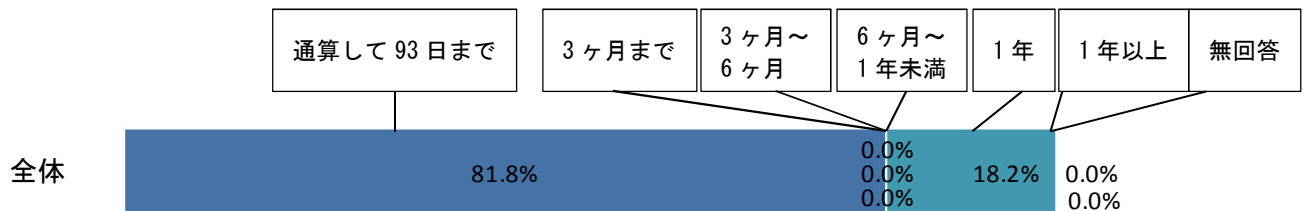
（２）取得可能な介護休業期間

介護休業制度を明示している事業所の介護休業を取得できる期間は、「通算して 93 日まで」が 81.8%と最も高い割合となっている。（図 4-6）

〔（注）育児・介護休業法では、介護休業の取得可能な期間は、要介護者 1 人につき通算して 93 日間となっています。〕

図 4-6

【介護休業制度を明示している事業所】(N=11)



（３）従業員の介護休業取得状況

平成 24 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日の間に介護休業を取得した従業員は男性 2 名のみでした。石川県の取得率は 2.9%であり、介護休業制度の整備や取得促進が課題として伺える。

事業所(33 のうち)	女性	男性
取得した人数	0 人	2 人

4 子の看護休暇制度について

(1) 子の看護休暇制度の明示

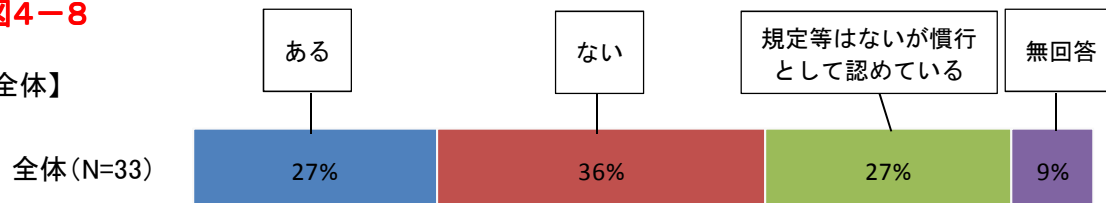
子の看護休暇制度について、就業規則、労働協約、内規等により制度を明示している事業所の割合は、全体で54%となっている（図4-8）

業種別では、「製造業」が高く、次いで「金融・保険業」となっている。

規模別では、「60人～99人」「100人以上」の事業所では制度が整備されており、「5人以下」「6人～19人」「20～39人」の小規模事業所でも45%が認めており、従業員の働き方に前向きな企業が多い。

図4-8

【全体】



業種別	ある	ない	規定等はないが慣行として認めている	無回答
建設業	1	2	2	0
製造業	4	3	2	1
運輸、郵便業	0	2	0	0
卸売、小売業	0	1	3	1
金融、保険業	2	0	0	0
学術、専門サービス	1	0	0	0
宿泊、飲食業	0	0	1	0
生活サービス、娯楽	0	1	0	0
医療、福祉	1	1	0	0
サービス業	0	2	0	1
無回答	0	0	1	0
合計	9	12	9	3

規模別	ある	ない	規定等はないが慣行として認めている	無回答
0人	0	2	0	1
5人以下	1	5	1	2
6人～19人	1	6	5	0
20人～39人	2	1	0	0
40人～59人	0	0	0	0
60人～99人	3	0	0	0
100人以上	2	0	1	0
合計	9	14	7	3

（２）取得可能な子の看護休暇期間

子の看護休暇制度を明示している事業所について、子の看護休暇を取得できる期間は、「５日まで」が 77.8％と最も高い割合となっており、次いで「６日～１０日」が 22.2％となっている。（図 4-9）

（注）育児・介護休業法では、子の看護休暇の取得可能な期間は、小学校就学前の子に対し、１年間で５日までとなっています。
（小学校就学前の子が２人以上いる場合は、１０日まで）

図 4-9

【子の看護休暇制度を明示している事業所】(N=9)



（３）従業員の子の看護休暇取得状況

平成 24 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日の間に子の看護休暇を取得した従業員は男性 1 名、女性 1 名の合計 2 名でした。

石川県の取得率は 10.6％であり、子の看護休暇の取得促進が課題として伺える。

事業所(33 のうち)	女性	男性
取得した人数	1 人	1 人

5 介護休暇制度について

(1) 介護休暇制度の明示

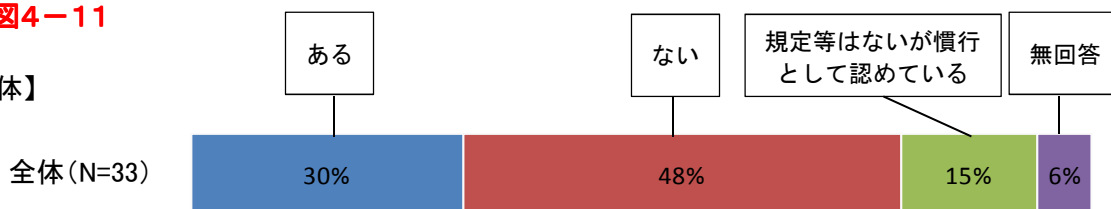
介護休暇制度について、就業規則、労働協約、内規等により制度を明示している事業所の割合は、全体で45%となっている(図4-11)

業種別では、「製造業」が高く、次いで「金融・保険業」となっている。

規模別では、「60人～99人」「100人以上」の事業所では制度が整備されており、「5人以下」「6人～19人」「20～39人」の小規模事業所でも33%が認めており、従業員の働き方に前向きな企業が多い。

図4-11

【全体】



業種別	ある	ない	規定等はないが慣行として認めている	無回答
建設業	1	3	1	0
製造業	4	3	2	1
運輸、郵便業	0	2	0	0
卸売、小売業	1	2	1	1
金融、保険業	2	0	0	0
学術、専門サービス	1	0	0	0
宿泊、飲食業	0	1	0	0
生活サービス、娯楽	0	1	0	0
医療、福祉	1	1	0	0
サービス業	0	3	0	0
無回答	0	0	1	0
合計	10	16	5	2

規模別	ある	ない	規定等はないが慣行として認めている	無回答
0人	0	2	0	1
5人以下	1	6	1	1
6人～19人	1	9	2	0
20人～39人	2	1	0	0
40人～59人	0	0	0	0
60人～99人	3	0	0	0
100人以上	3	0	0	0
合計	10	18	3	2

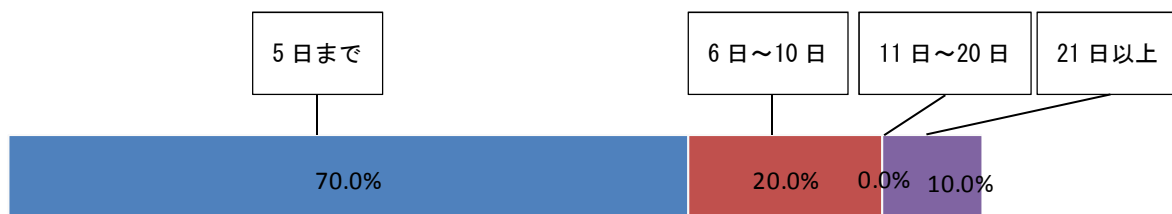
（２）取得可能な介護休暇期間

介護休暇制度を明示している事業所について、介護休暇を取得できる期間は、「５日まで」が７０．０％と最も高い割合となっており、次いで「６日～１０日」が２０．０％となっている。（図４-12）

（注）育児・介護休業法では、介護休暇の取得可能な期間は、要介護状態の家族に対し、１年間で５日までとなっています。（要介護状態の家族が２人以上いる場合は、１０日まで）

図４－１２

【介護休暇制度を明示している事業所】(N=10)



（３）従業員の介護休暇取得状況

平成２４年４月１日から平成２７年３月３１日の間に介護休暇を取得した従業員は０名でした。

事業所(33のうち)	女性	男性
取得した人数	0人	0人

6 育児や介護をしながら働いている従業員のための制度

(1) 育児をしながら働いている従業員のための制度

育児をしながら働いている従業員を支援するため、何らかの制度がある事業所の割合は、45%となっており、いずれの制度もない事業所の割合は、48%となっている。(図4-14)

制度別で見ると、「短時間勤務制度」が42%と最も高く、次いで「法定外労働(残業)の免除」が36%、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が33%の順となっている。(図4-15)

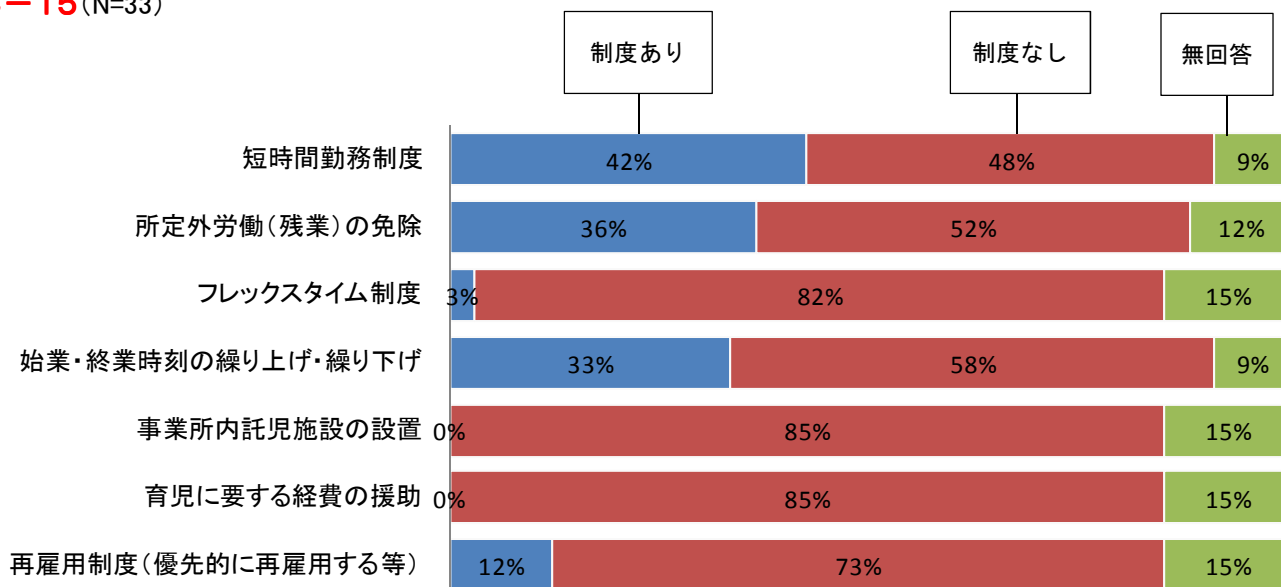
図4-14

【全体】(N=33)

全体



図4-15 (N=33)

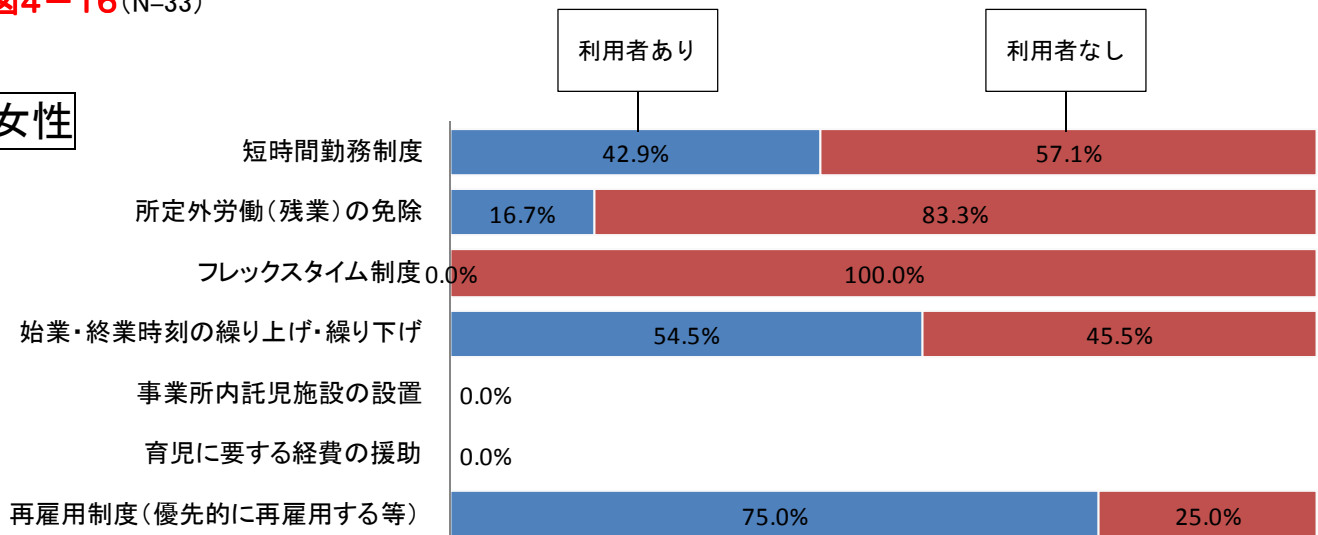


(2) 育児をしながら働いている従業員のための制度の利用状況

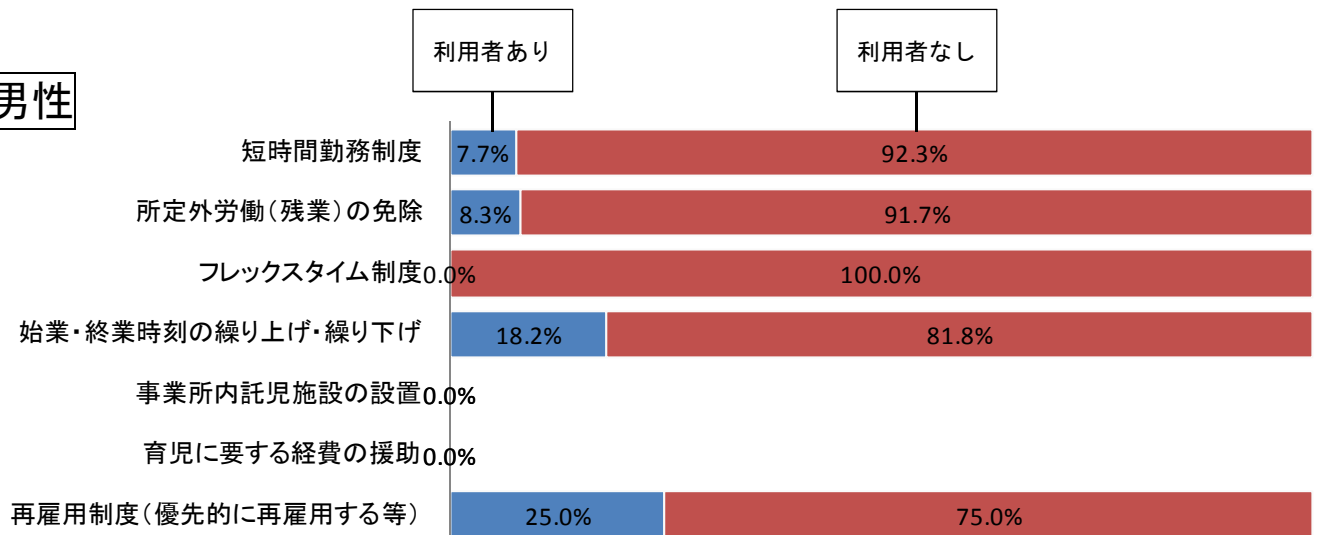
育児をしながら働いている従業員を支援するための制度を利用している従業員がいる事業所の割合を制度別で見ると、女性では、「再雇用制度」が75.0%と最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が54.5%、「短時間勤務制度」が42.9%、「法定外労働（残業）の免除」が16.7%の順になっている。男性では、「再雇用制度」が25.0%、次いで「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が18.2%、「法定外労働（残業）の免除」が8.3%、「短時間勤務制度」が7.7%の順になっている。（図4-16）

図4-16 (N=33)

女性



男性



(3) 介護をしながら働いている従業員のための制度の利用状況

介護をしながら働いている従業員を支援するため、何らかの制度がある事業所の割合は、39%となっており、いずれの制度もない事業所の割合は55%となっている。(図4-17)

介護をしながら働いている従業員を支援するための制度として、「短時間勤務制度」が36.0%、「法定外労働(残業)の免除」が27.0%、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が21.0%「フレックスタイム制度」3.0%の順になっている。(図4-18)

図4-17

【全体】(N=33)

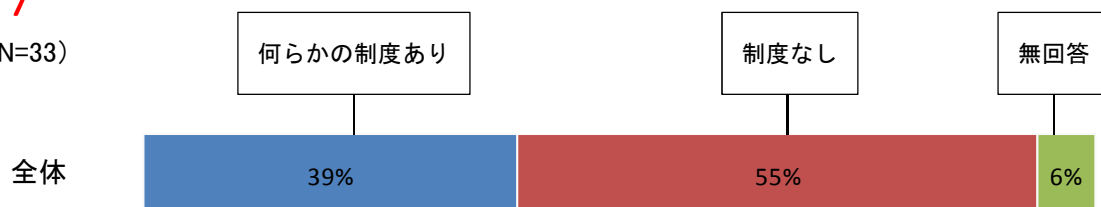
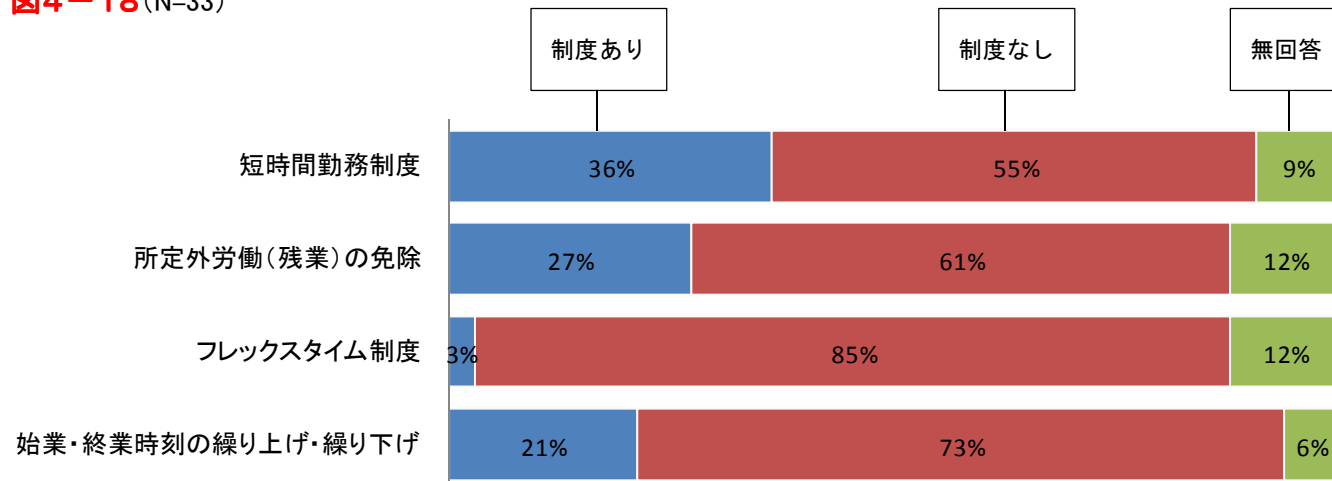


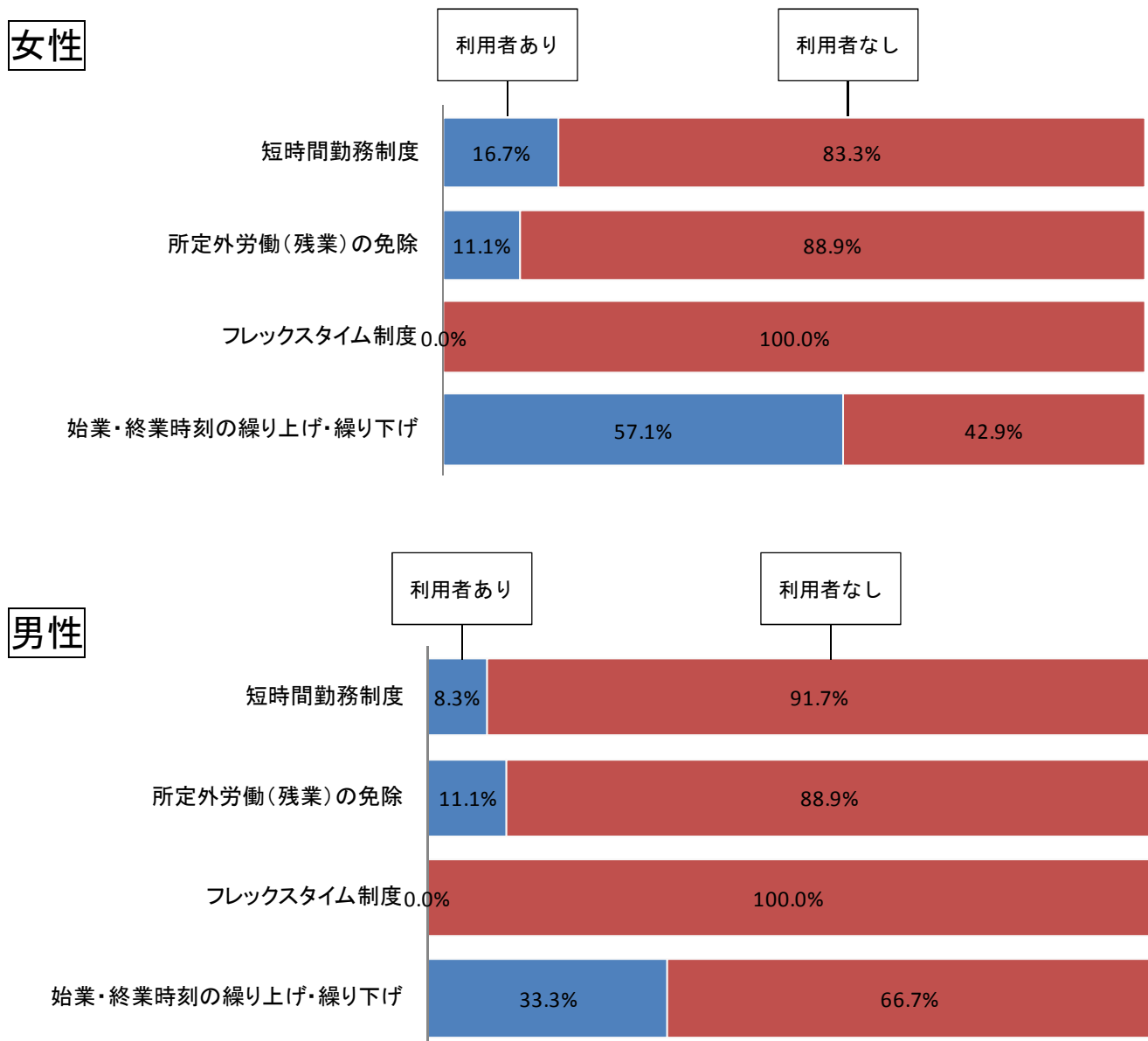
図4-18 (N=33)



(4) 介護をしながら働いている従業員のための制度の利用状況

介護をしながら働いている従業員を支援するための制度を利用した従業員がいる事業所の割合を制度別で見ると、男女とも「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が最も高くなっており、女性の利用者がいる事業所では57.1%、男性では33.3%となっている。（図 4-19）

図4-19 (N=33) 介護をしながら働いている従業員のための制度の取得状況



7 育児休業・介護休業、子の看護休暇、介護休暇の取得促進に向けての課題

育児や介護の休業、休暇制度の取得を促進するうえでの課題では、「他の従業員の負担が増す」が58%と最も高く、次いで「代替要員の確保等、コストが増加する」が39%、「休業者の担当業務が滞り、円滑な業務遂行が困難になる」が18%の順となっている。（図4-20）

又、制度の代用で有給休暇の取得状況においても「取得した事がある」が32%である。（表-3）

図4-20

【全体】(N=33)

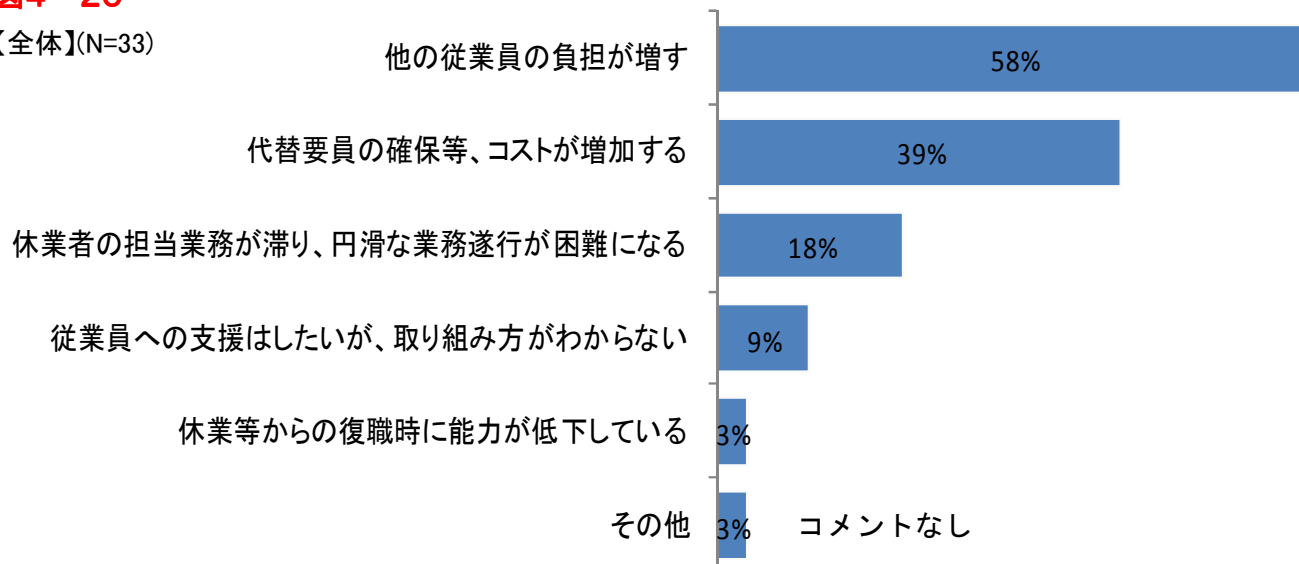


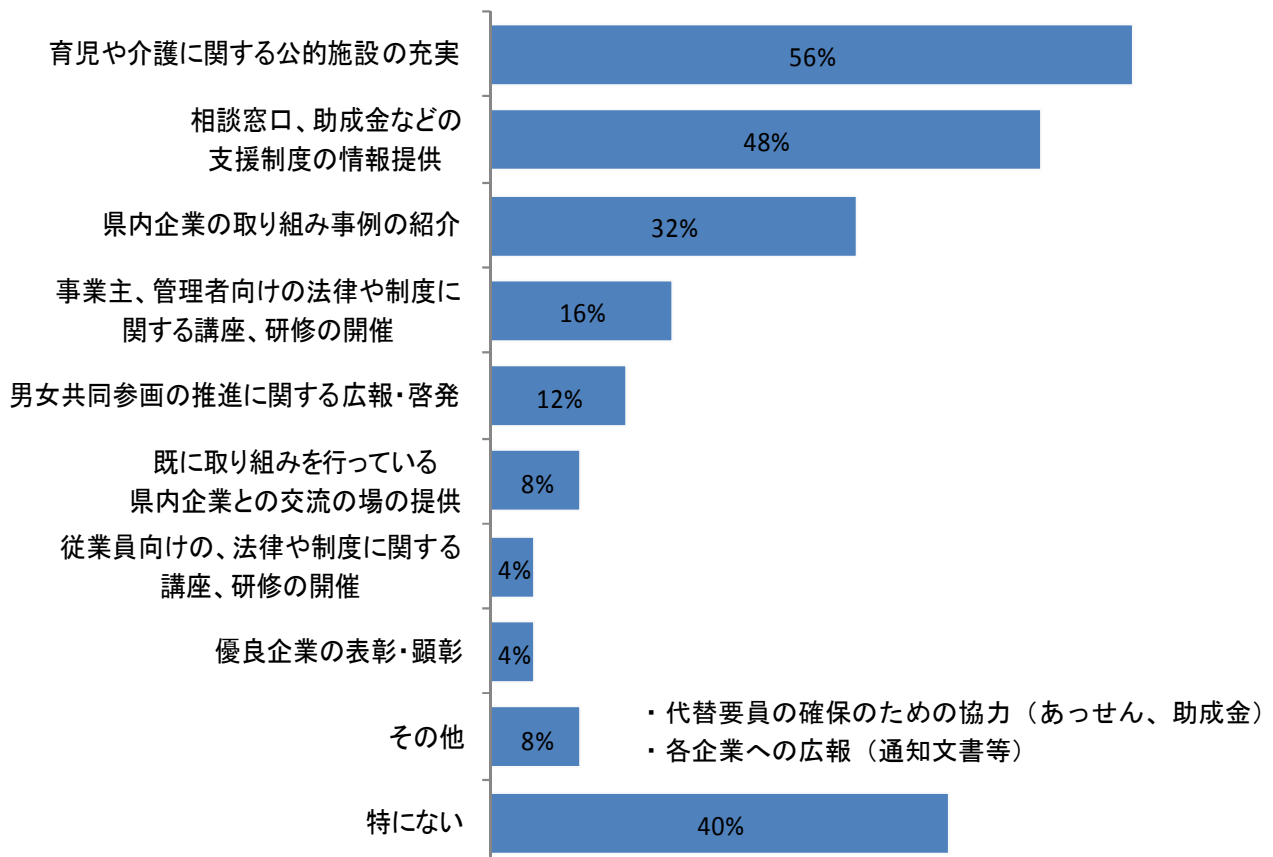
表-3 育児休暇・介護休暇・看護休暇の代用で有給休暇を取得実績

取得したことがある	取得したことがない	無回答
10	21	2

8 ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むうえでの行政への要望

事業所がワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むうえで、行政に望むことでは、「育児や介護に関する公的施設の充実」が56%と最も高い割合となっており、次いで「相談窓口、助成金などの支援制度の情報提供」が48%、「県内企業の取り組み事例の紹介」32%、「事業主、管理者向けの法律や制度に関する講座、研修の開催」が16%の順になっている。

図5 ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むうえでの行政への要望(複数回答)



その他 行政への要望 コメント

・男女共同参画の推進のためには、事業所の要望を叶える。